

可持续发展

尊重人权

帝人集团人权方针 >

基于帝人集团的企业理念，制定以下人权方针。

主要活动内容 >

帝人集团为了实现“提高生活品质”的企业理念，以“尊重所有人的尊严和权利”作为基本态度。基于2011年联合国制定的《商业与人权指导原则》和国际劳工组织（ILO）规定的原则开展工作。

人权尽职调查的措施 >

与外部有识之士对话 >

面向员工的尊重人权措施 >

面向供应商的尊重人权措施 >

帝人集团人权方针

基于帝人集团的企业理念，制定以下人权方针。

帝人集团人权方针

帝人集团在企业理念中承诺“通过深度理解人性和丰富的创造力，努力提高生活品质”。将实现这一目标不可或缺的“尊重所有人的尊严与权利”作为基本原则，我们^{*1}在此制定《帝人集团人权方针》。

1. 人权的基本思路

我们认识到“尊重人权是企业应履行的重要的社会责任”，在所有业务活动中，不直接参与任何人权侵害行为^{*2}，也绝不通过公司外部相关者^{*3}间接参与。

2. 基本原则

我们遵循联合国对所有人的基本人权作出规定的《国际人权公约》（《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》）及国际劳工组织（ILO）对劳动基本权利作出规定的《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言^{*4}》。此外，我们还尊重《联合国商业与人权指导原则》及联合国《全球盟约10原则》。

3. 责任者

帝人集团CEO负责本方针的实践工作。

4. 教育、培训

为了让该方针在所有业务活动中落实并有效执行，我们对帝人集团的董事和员工实施适当的教育。

5. 人权尽职调查

我们构建人权尽职调查机制，掌握对人权的负面影响与风险，努力采取防范和减轻措施。

6. 补救

我们在判明直接或间接造成人权负面影响时，与相关人员对话沟通，采取妥善的补救措施。

7. 信息披露与对话

我们在网站披露尊重人权措施的进展情况和结果，并与利益相关者就内容展开对话。

^{*1} “我们”是指帝人集团及其董事和员工。

^{*2} 人权侵犯包括任何对人权、宗教、性别（性取向、性认同、性表现、性别特征）等的歧视行为。

^{*3} “公司外部相关者”包括供应商及合作伙伴等所有与我们业务有关的外部组织和人员。

^{*4} 《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》的内容包括支持和尊重属于核心劳动标准的“禁止童工”、“禁止强制劳动”、“消除歧视”、“承认结社自由和集体谈判权”、“安全健康的工作环境”。

于2019年3月1日召开的帝人株式会社董事会决议制定

于2021年8月3日召开的帝人株式会社董事会决议修订

相关信息

理念体系 [>](#)

可持续发展

主要活动内容

帝人集团为了实现“提高生活品质”的企业理念，以“尊重所有人的尊严和权利”作为基本态度。基于2011年联合国制定的《商业与人权指导原则（以下简称UNGPs）》和国际劳工组织（ILO）规定的原则开展工作。

* 内容包括支持和尊重属于核心劳动标准的“禁止童工”、“禁止强制劳动”、“消除歧视”、“承认结社自由和集体谈判权”、“安全健康的工作环境”。

帝人集团在企业理念中表明“通过对人类的深度理解和丰富的创造力，努力提高生活品质”。为了实现这一理念，“尊重所有人的尊严和权利”不可或缺。帝人集团于2018年6月将《行为规范》全面修订为5个项目，在其中的“Integrity”项目中明确表示了积极开展人权工作的态度。

Integrity 诚信：我们遵守法律法规、规则，尊重人权及当地社会，并诚实地采取行动。

- 在所有业务活动及供应链中尊重人权，不允许歧视及骚扰等。并且，尽到说明责任，致力于使业务活动获得地区社会的信赖。
- 遵守业务所在国家、地区及国际的法律法规和规则，并尊重国际规范。

2020年8月，为了在整个帝人集团共享这一《行为规范》，我们录制了CEO的视频讯息，并配上帝人集团开展业务的全部地区、国家语言的字幕，向所有集团公司发布。

此外，2019年3月，帝人株式会社董事会决议制定“帝人集团人权方针”，认识到尊重人权是企业应履行的重要社会责任，表明在所有业务活动中不直接参与任何侵犯人权的行为，而且不通过公司外部相关人员进行间接干涉。

关于英国现代奴隶法，我们在官网上登载了[《关于英国现代奴隶法的声明（英语）》](#)。

人权尽职调查的措施

帝人集团关于人权方针中提出的“人权尽职调查”，从2018年度开始致力于构建其机制，评估各业务、地区的人权风险。

2018年度

委托一般社团法人The Global Alliance for Sustainable Supply Chain进行调查，其再委托对象英国RIGHTS DD公司关于“助长现代奴隶的可能性”开展调查。

调查对象

- 属于帝人集团内11项业务¹⁾的包括日本国内外帝人总公司在内的153家集团公司中，一定规模以上的“部门级别的公司”
- 在帝人集团上述11项业务中，调查机构从有业务往来的供应商中选出的供应商

* 11项业务：1. 芳纶 2. 碳纤维 3. 树脂 4. 薄膜 5. 复合成形材料 6. 纤维·产品 7. 医药品 8. 家庭医疗 9. IT 10. 材料新业务 11. 医疗保健新业务

调查方式

根据上述“部门级别的公司”及其供应商的业务特性和业务地区的定性信息，对调查对象的11项业务分别进行“侵犯人权风险”评分。

* 本调查的对象“侵犯人权风险”的定义

调查结果

帝人集团的尊重人权方针取得了基本符合主要国际优良案例的评价。另外，对帝人集团各业务的业务特性和业务地区进行比较的结果显示，相对容易发生人权侵犯的是定位为劳动密集型产业的“纤维·产品业务”。此外，针对出于劳动安全卫生方面的原因和经营地区的原因而被识别为侵犯人权潜在风险相对较高的业务，我们将在继续采取已实施的防止侵犯人权措施，检查有无发生人权侵犯的同时，保持监控，防止侵犯。

1. 本调查对象以“现代奴隶”为焦点。“现代奴隶”指的是一切侵犯人权的行为，对象包括奴隶劳动、强制劳动、贩卖人口等。

2. 本调查通过以下要素对“现代奴隶”的风险进行了分析。

- 是否为因过度竞争，进入行业的壁垒较低而劳动法不健全，导致集体谈判权无法有效行使的法域

- 是否为非熟练劳动者占多数的行业
- 女性劳动者是否占多数
- 有无发现童工的案例
- 外籍劳动者在所有劳动力中占比是否较高
- 有无发现贩卖人口的案例
- 有无发现恶劣雇佣惯例的案例
- 有无发现债务束缚的案例
- 经营地区是否为不稳定地区或纷争地区
- 在所有劳动力中难民的比例是否较高
- 是否在高压政权的国家开展经营
- 是否为所谓的3K（肮脏、危险、劳累）工作，例如是否为危险或身体劳累的手工工作、长时间重复性操作的工作、以及是否为了执行受蔑视或社会上受藐视的工作等而采用未熟练劳工的产业（一般认为，这些工作通常采用非常容易受到剥削的季节性工人、少数群体或社会边缘化群体）

3. 在本调查中，“强制劳动”是指具有以下特点的劳动。

- 不正当地预扣或降低工资
- 非法没收护照等身份证件
- 通过债务束缚（强制要求提供以劳务为担保的债务保证。据说超过51%的强制劳动者受到了债务束缚。）
- 强制加班
- 雇主或招聘者提出各种强制要求（语言、身体和性方面的骚扰）
- 强迫执行存在巨大的劳动安全卫生隐患的、集中性、长时间、简单重复性动作的劳动形态

2019年度

在第三方团体经济人Caux圆桌会议日本委员会（CRT Japan）的协助下，我们除了与国际NGO等开展对话外，还根据UNGPs的人权尽职调查对潜在风险进行了评估（2019年11月～2020年3月）

关于帝人集团从2014年开始实施的CSR采购问卷调查的流程和调查结果的改善过程，我们向CRT Japan介绍了为了预防和改善贩卖人口、强制劳动、童工、歧视等人权侵犯而采取的措施。

↓

CRT Japan确认了CSR采购问卷调查的领域和公司数量的妥当性，并确认帝人株式会社在调查后推动供应商改善的过程行之有效

↓

从帝人集团社会负面影响（impact）较大的业务领域中筛选出潜在的人权风险，制定2020年后实施的对策

应对潜在侵犯人权风险的对策

1. 教育供应商并开展改善指导
2. 采访日本国内加工委托对象
3. 根据供应链中侵犯人权事件相关的社会形势，修改CSR采购指南和问卷调查的项目
4. 向供应商渗透《CSR采购指南》
5. 探讨投诉处理机制

帝人集团CSR采购的具体措施请参见此处。

CSR采购 >

2020年度

继去年，在第三方团体经济人Caux圆桌会议日本委员会（CRT Japan）的协助下，我们除了与国际NGO等组织开展对话外，为了在基于UNGPs的人权尽职调查中评估风险，并应对潜在的侵犯人权风险，我们还实施了以下措施。

1. 对供应商进行教育和改善指导

在2018年度的侵犯人权风险评估中，“纤维·产品业务”被认为是风险最大的业务。帝人富瑞特株式会社面向供应商，在日本国内及国外（中国、越南、印度尼西亚）开展了线上研讨会。

2. 采访供应商

关于人权措施，我们对于认为有必要确认的日本国内外的加工委托对象等供应商进行了采访。

3. 根据供应链方面侵犯人权现象相关的社会形势，修改CSR采购指南和问卷调查项目

2020年度经过重新评估，没有较大的变更。

4. 向供应商渗透“CSR采购指南”

2020年度，我们继续对日本国内和国外的供应商开展了CSR采购问卷调查，根据其结果，未发现供应商中侵犯人权的情况。

5. 探讨投诉处理机制

现有内部举报系统收到的内部举报均得到准确处理。将来我们还打算引进面向供应商员工的新的举报系统，并已开始为此梳理问题。

上述应对措施的过程和结果信息将通过英国现代奴隶法声明文等披露。即使是在受到新冠病毒疫情影响导致活动受限的情况下，也会通过线上开展日本国内外研讨会和国内审核等方式推进实施。

2021年度

继去年，在第三方团体经济人Caux圆桌会议日本委员会（CRT Japan）的协助下，我们与国际NGO等组织开展对话，获得了以下建议。

1. 在帝人富瑞特株式会社的供应链管理体系方面，应确认在WBA，特别是在CHRB担心的人权问题领域（例如结社自由、强制劳动、童工、歧视）是否存在问题。
2. 在日本国内业务的供应商方面，应掌握外国劳动者的实际情况，确认其中是否发生人权问题（人权尽职调查、影响分析）。
3. 希望能超越帝人集团的范围，努力尝试引进将供应商包括在内的投诉处理机制。
4. 在基于UNGP的措施方面，希望能将经营决策的过程可视化。
5. 希望能探讨更积极的信息披露方式。

为了反映这些建议，在基于UNGP的人权尽职调查中评估风险，并应对潜在的侵犯人权风险，我们还实施了以下措施。

1. 关于帝人富瑞特株式会社的供应链管理体系中的人权课题，我们对CSR采购问卷调查中人权项目的回答进行了确认，如果发现有风险的回答则进一步确认。另外，关于人权措施，我们对于认为有必要确认的日本国内外的加工委托对象等供应商进行了采访，并根据情况开展了实践性的改善活动。
2. 为了掌握在日本国内业务的供应商中，外国劳工的实际情况，确认其中的人权问题，继上年度，我们对日本国内和国外的供应商开展了基于“CSR采购指南”的问卷调查。结果未发现供应商中有侵犯人权的情况。
3. 投诉处理机制
我们计划推进面向供应商的举报系统制度设计，逐步实现具体引进。

关于对话中指出的“基于UNGP的措施方面经营决策过程的可视化”以及“更积极的信息披露方式”，现在正在探讨中。

2022年度

继2021年度之后，在第三方团体经济人Caux圆桌会议日本委员会（CRT Japan）的协助下，我们除了与国际NGO等开展对话外，还实施了以下措施，以便在基于UNGP的人权尽职调查中评估风险，并应对潜在的侵犯人权风险。

1. 在帝人富瑞特（株）的供应链方面，我们访谈了包括国内外加工承包商在内的需要对人权相关措施进行确认的供应商，并根据需要对其改善行动进行了指导。
2. 在对供应商进行培训和指导其改善方面，帝人富瑞特（株）在日本国内及海外（中国、越南、印尼），为供应商举办了讲习会。
3. 在帝人富瑞特（株）以外的供应链方面，我们对供应商进行了访谈，以便了解外籍技能实习生的实际情况。
4. 在业务的供应链方面，在了解外籍劳工的实际情况的基础上，为检核人权课题，继2021年度之后，我们根据《CSR采购指南》对日本国内及海外的供应商进行了问卷调查。调查结果显示，尚无供应商侵犯人权之事。

此外，继2018年度之后，我们再次委托一般社团法人The Global Alliance for Sustainable Supply Chain进行调查。该机构则委托英国RIGHTS DD公司对“助长现代奴隶的可能性”进行调查。调查结果整理之后将在本公司网站公布。

调查对象

帝人集团的12项业务*

* 12项业务：1. 芳纶 2. 碳纤维 3. 树脂 4. 公司业务养成 5. 复合成形材料 6. 纤维产品 7. 医药品 8. 家庭医疗 9. IT 10. 材料新业务 11. 医疗保健新业务 12. 工程

调查方式

根据调查对象的12项业务的定性信息，评估“地理风险”、“各产品风险”、“各类雇用形态风险”、“行业风险”，并在汇总的基础上对各项业务的“侵犯人权风险”进行打分。

* 有关本调查对象“侵犯人权风险”之定义，请参阅2018年度版本中的记述。

人权尽职调查活动总结

	人权尽职调查覆盖率	存在人权问题风险的比例	对人权问题采取措施的比例
2022年度	100%	32%	100%
思路	18年度以后，人权尽职调查以帝人集团全体为对象。	缝制加工业务发现人权问题，支撑它的纤维产品业务的销售额占帝人集团整体的比例。	正在通过CSR采购问卷调查等对已掌握人权风险的所有66家供应商进行监控。

旨在实现可持续采购的供应商调查 >

2023年度的计划

从2022年度开始，我们将持续根据《联合国商业与人权指导原则》，推动建立人权尽职调查框架，并在继承2022年方针的基础上，按照以下人权尽职调查方针，推进相关工作。2022年方针反映了与外部有识之士开展对话的结果。

<方针>

1. 从将环境也包含在内的角度出发，推进帝人集团整体的人权尽职调查措施。
2. 制定人权尽职调查的目标，包括董事会在内做出承诺，在实践层面开展监督管理。
3. 关于人权尽职调查的情况，适度披露信息。

<具体的计划内容>

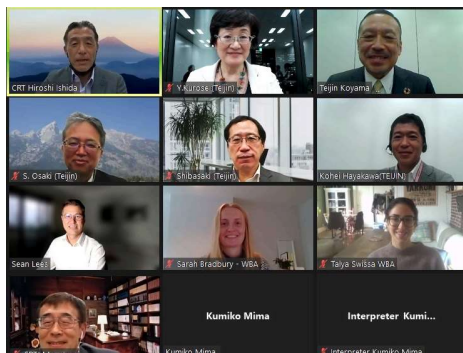
1. 检查帝人集团的人权方针、行为规范等有关尊重人权的方针、规定以及针对供应链的指导方针等各类规定是否符合社会要求，并根据情况进行修正。
2. 在帝人集团各公司，通过CSR采购问卷调查、访问调查、采访等各种方式确认供应商的情况。如果存在供应商问卷调查回答的评分结果较低等风险事项，根据情况进行改善指导。
3. 关注帝人集团及供应商所雇移民劳工的待遇情况。尤应关注日本国内的外籍技能实习生，检核帝人集团所雇实习生的待遇情况、以及供应商所雇实习生的在岗及待遇情况。
4. 2018年度的侵犯人权风险评估中风险最大的“纤维·产品业务”，采取以下措施。
 - a) 作为上述第2项的一环，帝人富瑞特株式会社对日本国内和国外的委托加工对象等供应商进行采访，确认有无人权问题
 - b) 帝人富瑞特株式会社面向日本国内和国外的供应商，举办以遵守当地法律法规和尊重人权为主旨的研讨会
 - c) 接收外国技能实习生的集团公司开展零手续费计划，由集团公司承担实习生来日本所需的手续费
5. 苦投诉处理机制
推进面向供应商的举报系统制度设计，逐步实现具体引进。

与外部有识之士对话

2022年10月，CSR主管（当时）针对帝人集团的人权课题和举措，与来自联合国开发计划署、World Benchmarking Alliance的海外人权领域有识之士进行了对话。我们说明了帝人集团的工作内容，确认了其有效性，并就实施相关举措的方法问题交换了意见。这些举措将把解决上次对话指出的人权问题与解决环境问题结合在一起。针对此次对话指出的课题，我们将与全球一线的外部有识之士进行对话，并根据其建议和评价，努力改善。

<有识之士的主要评论>

- 帝人集团在尊重人权的举措方面，尤其是以下两点，表现良好。这两点分别是：有意争取外部权利持有人的参与、有意回应外籍技能实习生招聘费的问题。
- 因为对于环境的影响和对于人权的影响同时出现，所以应同步研究对于环境及人权的影响。联合国亦将健康、安全的环境视为人权本身，因此应同步观察对于工厂员工、供应商的员工、以及当地居民等的影响。
- 帝人集团开展环境评价的部门与开展人权评价的部门是相互独立的，希望这两个部门通过联合行动，一并评价环境和人权。
- 人权尽职调查方面的难点在于选定开展对话的利益相关方及与其沟通的渠道，因此必须选择合适且可信任的本地伙伴。



与人权相关的外部有识之士开展对话（2022年10月19日）

与日本国内的外部有识之士的定期对话

为了遵循商业与人权措施的相关国际潮流和标准，推进尊重人权的措施，我们会定期举办在日本国内外趋势方面造诣深厚的外部有识之士CRT Japan与CSR主管（当时）之间的对话。实时根据帝人集团的业务情况与对人权的影响，不断探索本公司集团应该采取的应对方针。

帝人集团开展人权尽职调查的情况（CRT Japan评论）（PDF：141KB）[📄](#)

面向员工的尊重人权措施

面向员工的人权教育

帝人集团为了提高尊重人权意识，会在每年10月的“企业伦理宣传月”对全体员工（包括合同和派遣员工）开展各岗位培训。2022年度，我们以“尊重人权”为主题制作了案例研究动画，并且配上字幕（以帝人集团开展业务的所有国家/地区的语言），发放给整个集团公司。

[可持续发展内部渗透](#) >

受理和有效利用反映到咨询、举报窗口的意见

帝人集团设置了咨询、举报窗口并推进利用。2022年度共受理100件咨询与举报案件，其中涉及人权的38件（对待遇不满、性别歧视及性骚扰等）。我们调查所有案件，对得以证实的具体事实，予以教育指导纠正，同时监督有无报复举报者行为。

通过分析举报和咨询窗口受理的案件，发现潜在风险，及时开展启发活动，在全体员工当中渗透落实尊重人权的重要性。

面向供应商的尊重人权措施

帝人集团为了在全供应链开展尊重人权的实践活动，在《CSR采购指南》中制定了“人权、劳工”项目，要求供应商采取尊重人权的措施。2017年度开始，参照可持续采购相关的国际标准“ISO20400”及其他国际标准，就以下供应链人权和劳工等项目，明确制定了详细措施。

<人权、劳工项目>

- | | | | |
|-----------|-----------|--------|------------|
| ● 强迫劳动 | ● 童工及青年劳工 | ● 外籍劳工 | ● 工作时间与休假日 |
| ● 薪资与福利待遇 | ● 歧视 | ● 骚扰霸凌 | ● 结社自由 |

此外，帝人集团还向主要供应商发放CSR采购问卷调查，掌握供应商尊重人权的措施状况。对于人权相关提问的回答存在风险的公司，我们会进行访问以确认有无问题。我们正持续跟进2022年CSR采购问卷调查的回答情况。

另外，在人权尽职调查的风险评估中，对于被确定为侵犯人权风险相对较高的业务“纤维·产品业务”，其代表性集团公司帝人富瑞特株式会社出于向当地供应商贯彻遵守法律法规和保护人权的目的，针对亚洲地区及日本国内的供应商，持续开展研讨会和实地访问审核。关于侵犯人权风险较高的业务，我们会在与第三方外部团体和有识之士确认的基础上，持续进行管理并开展启发活动。

此外，纤维·产品业务多年来一直在运用外国人技能实习制度雇佣实习生，但是经公司内部调查发现，实习生为了来日本而在自己的国家承担了高额的手续费*。于是我们从2019度起开展了“零手续费计划”，由接收实习生的工厂支付手续费，消除实习生的手续费负担。

* 有的技能实习生在来日本前，向自己国家的派遣机构等支付了高额的手续费，在部分国家，支付的金额甚至相当于实习生几年的收入。出于希望尽量多赚一些钱的想法，容易出现由本人申请的长时间劳动、临近回国前失踪等问题，已经造成社会性问题。

表明赞同联合国儿童基金会的《儿童权利与体育原则》

2019年2月，帝人集团表示赞同联合国儿童基金会和公益财团法人日本UNICEF协会提倡的《儿童权利与体育原则》。

针对世界各地体罚教育和无视儿童身心发育的超强训练等，带给儿童负面影响的体育问题，2018年11月20日制定了该原则，其目的在于让体育活动真正促进儿童的健康成长，形成保障儿童权益的社会。

帝人集团一直以来在体育领域开展材料与产品业务的同时，作为社会贡献活动赞助“全国高中足球选手权大赛”，Teijin Polyester (Thailand) Limited支援足球诊所等，通过体育活动培养青少年，拥护儿童权利，避免体育活动给孩子们带来负面影响。



Children's Rights
in Sport Principles

子どもの権利とスポーツの原則

相关信息

[帝人集团人权方针](#) > [理念体系](#) > [企业伦理与遵纪守法](#) > [CSR采购](#) > [供应链研讨会](#) >