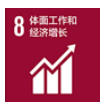


可持续发展

重要社会课题5 进一步强化可持续发展的经营基础



为了实现“推动未来社会发展的企业”这一长期愿景，我们致力于强化其基石——经营基础。



帝人集团将“推动未来社会发展的企业”作为长期愿景，将2020年度～2022年度的3年定位为“面向可持续发展的经营基础确立期”。在业务方面，我们通过“环境价值解决方案”、“安心、安全、防灾解决方案”、“少子老龄化、健康意向解决方案”这3个领域创造并提供价值，以实现发展。

这样的发展没有可持续的经营基础是无法实现的。为此，我们将致力于保障实现长期愿景所需的原动力，创造能够让多样化人才施展才华的环境并培养人才，加强健康可持续发展所不可或缺的公司治理，推进企业伦理与遵纪守法活动以加强信赖的基础，妥善应对各种风险，保障在IT社会中愈发重要的信息安全，在生产中对采购负责，回报客户的信任，为环境、安全、防灾、健康做出考量。

多样性与包容性 >

[推进多样性与包容性 >](#)

[人事体制与录用国际人才 >](#)

[人才培养与国际人才管理 >](#)

[工作方式改革与工作生活平衡 >](#)

企业伦理与遵纪守法 >

[推进体制 >](#)

[主要活动内容 >](#)

[安全保障出口管理 >](#)

信息安全、保护个人信息 >

安保防灾、劳动安全活动 >

[安保防灾 >](#)

[劳动安全 >](#)

公司治理 >

风险管理 >

[TRM（综合风险管理） >](#)

[已认识到的风险 >](#)

[业务运营风险处理、业务持续计划（BCP）的情况 >](#)

ESH（环境、安全防灾、健康）活动 >

健康经营 >

产品责任 (PL)、质量保证 >

- [PL与质量保证体制 >](#)
- [质量管理体系标准取得认证情况 >](#)

供应链的可持续性 >

- [购买与采购的基本方针 >](#)
- [CSR采购 >](#)
- [绿色购买 >](#)
- [致各位供应商 >](#)

社会贡献 >

- [基本方针和推进体系 >](#)
- [活动实际支出 >](#)
- [支援当地社区活动的发展 >](#)
- [培养志愿者人才 >](#)
- [灾区的救援 >](#)

相关信息

- [重要社会课题与KPI >](#)

可持续发展

多样性与包容性

我们致力于发挥员工的多样性，营造可以持续创造社会所需新价值的企业文化，促进多样性与包容性，并为了实现这一目标，力争实现多样化的工作方式。

为了开展全球化的业务活动，必须要发挥人种、宗教、性别、文化背景等不同的人才的能力。帝人集团为了激发组织的活力，加速创新，将进一步推进工作方式和人才的多样化，并让女性施展才华。我们致力于建设能够产生多样化组合的组织，让拥有各种价值观和经验的人才最大限度地发挥能力。



推进多样性与包容性

人事体制与录用国际人才

人才培养与国际人才管理

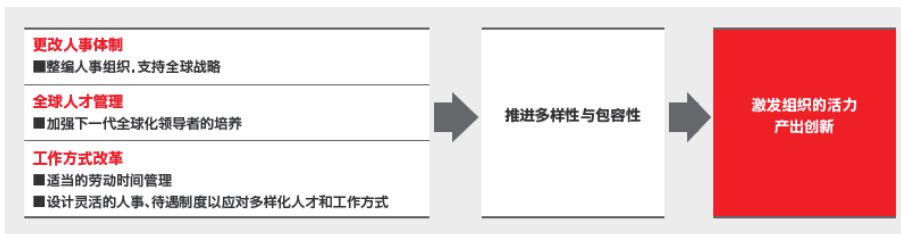
工作方式改革与工作和生活平衡

推进多样性与包容性

帝人集团认为，发挥多样化人才的实力可以提高创造性、促进创新，我们于2000年设置了专门组织（现在的国际多样性&包容性推进室），之后一直在积极致力于录用国际人才、促进女性就业等工作。

随着业务的国际化，现在我们已经将该措施扩展到了全世界。在《中期经营计划2020-2022》中，我们根据各自的课题情况制定了地区战略，并设置了以下集团整体的KPI。

主要行动



KPI

			2019年 10月*6	2020年 4月*6	2021年 4月*6	2022年 4月*6	里程碑 2023年4月*6	2031年 4月*6
董事*1多样性		女性董事 人数	3人	4人	4人	5人	6人以上	10人以上
		非日本人 董事人数	3人	5人	5人	4人	6人以上	12人以上
女性施展才华的重 点目标*2	日本*3	管理职位 人数	117人	127人	143人	162人	174人	300人以上
	美国	高层管理 职位人数*4	2人	2人	2人	3人	4人	10人
	欧洲	国际核心 人才人数*5	0人	1人	1人	3人	3人	10人
	中国	高层管理 职位人数*4	—	4人*7	4人	7人	9人	12人
	ASEAN	高层管理 职位人数*4	—	5人*7	5人	7人	5人以上	8人以上

*1 董事、监事、集团执行董事、理事

*2 根据各地区的课题设置（中国和东盟于2020年9月设置）

*3 日本国内4家主要集团公司：帝人（株）、帝人制药（株）、帝人富瑞特（株）、Infocom（株）

*4 包括集团公司社长在内的高层管理职位

*5 从为数众多的管理职位中作为集团执行董事后备军而选拔、认定的人才

*6 分别为截止至10月1日、4月1日时的数据

*7 截止至2020年8月1日设置KPI时的数据

Power of Culture Project（企业氛围改革项目）

帝人集团认为企业氛围与产出创新息息相关，正在努力营造具有敏捷性、创新性以及包容性的新的企业氛围。为此，我们于2020年9月开展了旨在改革企业氛围的“Power of Culture Project”。本项目的目的是明确帝人集团所期望的企业氛围，并向着这一目标开展改革。

2020年度，作为第一阶段工作，日本国内外全体董事聚集在一起，讨论了新的企业氛围应该是怎样的，以及今后应该加强哪些行动。经过这场讨论，经营层就《帝人集团领导力宪章》达成一致，对变革做出了强有力的承诺。

2021年度，面向日本国内外董事层之下的部长及核心人才举办了一系列的讨论会。首先，每个人在理解基于《领导力宪章》的变革方针及其必要性的基础上，制定了自己的承诺。几个月后，我们分享了对所制定承诺的实践情况。预计在2022年度末的3年计划结束之前，将基本完成向高级管理层的拓展。

Designing the Future Award（全球表彰制度）

2021年度，我们创立了“Designing the Future Award”，以表彰在“多样性与包容性”、“创新”和“可持续发展”这三个领域尚未展现出经济效益的优秀举措。对象为帝人集团全体员工，第一年全球共有58项报名，经过2次审查，其中5项获得表彰。

来自世界各国超过120多人参加了线上颁奖仪式，执行部还做出了积极支持员工挑战的承诺。

今后，我们将继续以这种方式在集团和全球范围内共享价值观，同时推进企业氛围建设，促进横跨组织协同和产出创新的风潮。

全球敬业度调查

为了了解员工对于公司和组织的意识程度和贡献热情，我们从2021年度开始面向全世界约19,500名员工开展敬业度调查。在第一次调查中，约6成参加者表示“非常满意”或“满意”，约3成表示“一般”，敬业度大致处于良好状态。

今后我们将继续通过定期调查，以部科为单位针对问题开展改善行动。建设包容且敬业度高的环境，让所有员工都能最大限度地发挥自己的能力，有助于提升对业务活动的贡献。我们希望通过推进敬业度调查的PDCA循环，实现长期愿景。

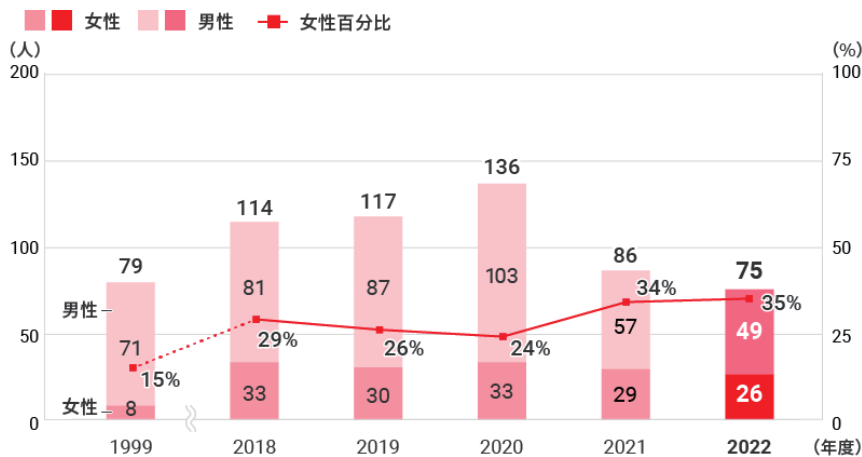
加快提高女性施展才华的机会

帝人集团于2000年设立了推进女性施展才华的专门组织。之后，我们自上而下地建立了旨在实现“扩大母亲群体”、“推进工作生活平衡”、“营造多样性与包容性的企业文化”、“支持女性维持职业生涯、提升职业发展”4个目标的制度，致力于教育培训和启发教育。

日本国内从2002年开始制定女性管理职位数量的目标，各业务和职能的高层（董事）以各业务和职能为单位设定了KPI，培养女性员工，提供职业规划支持。另外，我们还会将多样性与包容性的情况报告给董事会。

此外，面向有望晋升日本国内主要集团公司管理职位的候选成员，持续开展“女性领导力培训”（包括集体培训、行动学习和发表在内为期半年的培训）。第11期2021年度共有28人参加，累计参加人数为226人。其中有一些人作为核心人才参加了选拔项目或者升任管理职位，在各个职场发挥着领导能力。

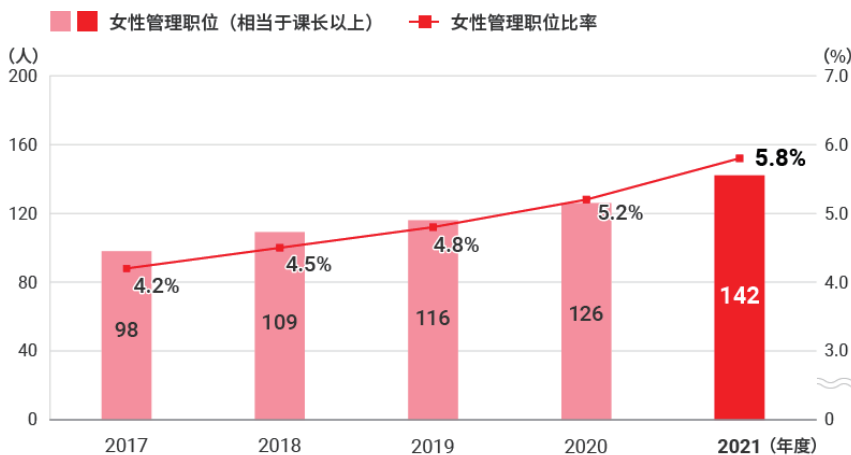
女性应届生综合岗位录用人数及比例的变化



* 截至每年4月的招聘人数汇总。

* 日本国内4家主要集团公司：帝人株式会社、帝人制药株式会社、帝人富瑞特株式会社、Infocom株式会社

女性管理人员在岗人数的变化



* 数据截至每年3月31日。

* 日本国内4家主要集团公司：帝人株式会社、帝人制药株式会社、帝人富瑞特株式会社、Infocom株式会社

* 女性管理职位比率：女性管理职位在整个管理职位人数中所占的比率

为员工提供职业规划支持

销售、研发和工程师等职业与其他职业相比，女性的榜样不多。2021年度，我们举办了年轻销售人员的在线讨论会，向外部讲师学习了销售所需的精神理论。另外，为了帮助从事研发等工作的理工科女性形成职业规划意识，还举办了与前辈员工交流的座谈会。同时，在首次参加内阁府举办的“理工挑战”活动之际，我们让理工科年轻员工小组全权负责企划到运营，最终形成了超越业务和组织框架的网络。

在员工中也会有一些人会因为配偶调职海外而不得不中断工作。在这种情况下，为了使其能够维持职业生涯，我们设置了“配偶海外调职陪同休职制度”，最长可以停职3年。还有些员工在海外调职陪同休假期间通过学习语言等进行自我提升，提升技能后复职。至今为止已经有22人利用了这个制度。

退职人员再雇用制度

帝人株式会社与帝人制药株式会社建立了“Hello-Again”的再雇用制度，这是针对由于结婚、生育、护理、配偶工作调动等事由而退职的人员，在此后10年以内因退职事由不复存在而希望重新回到公司工作的，在符合录用要求的情况下，再雇用为正式员工的一项制度。截至2021年度末，已通过“Hello-Again”制度雇用了14名退职人员。

另外，日本国内的全部集团公司制定了退休后的返聘制度，2021年度集团43家公司总计返聘雇用了46名退休人员。

雇用残障人

截止至2022年4月1日，日本国内集团公司（联合结算）中有法律义务雇用残疾人的31家公司总计雇用人数为*275人，高于法律规定的272人。

2021年3月受法定雇用率提升及高龄退休的影响较大，有16家公司未能达到按公司计算的法定雇用人数。2022年度，我们将继续共享各公司的施展才华事例，加强对招聘负责人的意识灌输，并努力达成高于法律规定人数的雇用。

2019年2月，为了创造让智力和精神障碍者感受到工作意义和乐趣的职场，成立了特例子公司帝人Soleil株式会社。帝人Soleil株式会社以农业（种植、销售蔬菜和鲜花）与办公室支持（事务辅助）为中心，开展多样化的职场建设和业务。2021年度，除了2021年4月在岩国地区成立办公室支持团队外，6月还在日野地区成立了支持团队，开展清扫业务。之后，我们继续致力于在各地地区拓展业务，扩大作业范围。

* 雇用人数并非在籍残疾人人数（人头数），而是考虑到残疾人雇用率制度中残疾人雇用率的计算基础——残疾状况和劳动时间计算得出的残疾人人数。

开展人才多样化意识启蒙活动

在全球推进业务活动时，让不同国籍、人种、性别、价值观、思维、经验等人才发挥能力是不可或缺的。帝人集团在企业理念中提出了“与员工共同成长”，营造能够发挥每个人的个性和魅力、最大限度施展每个人能力的环境。

我们将多样性与包容性（D&I）作为经营战略之一进行推进，高层亲自通过各种机会向员工传达D&I的目的和方针。

另外，从2002年起，我们每年都会发行多样性意识启蒙教育小册《together》。从2020年版开始，为了向集团全体员工发布，我们不仅制作了日语版，还制作了英语版和中文版。在2022年度最新一期中，以“创造新的企业氛围”为主题，包括现任CEO在内的5名董事以座谈会的形式介绍了Power of Culture的意义和自己的经验体会。另外，我们还针对日本国内外产出创新和女性施展才华的措施等制作了特辑。

关于LGBTQ，为了促进理解，我们从2015年度起将其编入新进员工培训与新任管理职位培训的多样性课程，此外，自2019年度起，我们还在帝人集团企业伦理宣传月的培训期间，同时开展LGBTQ的培训。对于负责LGBTQ相关员工咨询窗口的人事总务员工，我们利用虚拟现实技术开展了培训和网课学习。

除此之外，2017年度以来，公司员工中的有志者还参加了日本最大规模的LGBTQ活动“东京彩虹骄傲”大游行。2020年7月，我们修改了帝人（株）以及帝人制药（株）的人事和薪酬等制度，在各种津贴和福利待遇方面，对于LGBTQ当事人的同性伴侣，与配偶一视同仁。这些举措获得了好评，继上年度之后，我们在2021年度的Work with Pride上再次获得了GOLD认证。

今后，我们将继续营造能够包容不同性取向、性别认同、性表现等多形式的环境。



work with Pride



可持续发展

多样性与包容性

我们致力于发挥员工的多样性，营造可以持续创造社会所需新价值的企业文化，促进多样性与包容性，并为了实现这一目标，力争实现多样化的工作方式。

为了开展全球化的业务活动，必须要发挥人种、宗教、性别、文化背景等不同的人才的能力。帝人集团为了激发组织的活力，加速创新，将进一步推进工作方式和人才的多样化，并让女性施展才华。我们致力于建设能够产生多样化组合的组织，让拥有各种价值观和经验的人才最大限度地发挥能力。


[推进多样性与包容性](#)
[人事体制与录用国际人才](#)
[人才培养与国际人才管理](#)
[工作方式改革与工作生活平衡](#)

人事体制与录用国际人才

我们将人事体制改革列为多样性与包容性中期经营计划的主要行动之一，正在开展符合全球战略的人事组织整编。

人才管理的全球化应对措施

2020年4月开始在人事总务主管下设“公司人事战略部”，构建帮助员工在国际舞台施展才能的人事制度和分配框架。

2021年度，为了应对人事的课题，我们在欧洲、美洲的地区人事总监之下设置了相当于科级的组织，加强了人才管理、D&I、人才开发、招聘相关的功能。

2019年度，为了让年轻员工能够在日本国外集团公司积累工作经验，同时磨练国际感，构筑人际网络，我们启动了“日本国外实务培训制度”作为新的措施。在这一制度下，2021年度，确定了4名日本国外派遣预备员工。由于新冠疫情，部分预备员工的派遣时间有所更改，2021年度内派遣了2人。（其余2人延期至2022年度）

在日本国内录用国际人才

2021年度，我们积极推进了旨在录用全球人才的措施，例如参与策划面向正在日本国内留学的外籍大学生的研讨会等。最终，在2021年度的应届生综合岗位中，迎来了1名外籍学生和11名具有在日本国外居住或长期留学经验的人才。

可持续发展

多样性与包容性

我们致力于发挥员工的多样性，营造可以持续创造社会所需新价值的企业文化，促进多样性与包容性，并为了实现这一目标，力争实现多样化的工作方式。

为了开展全球化的业务活动，必须要发挥人种、宗教、性别、文化背景等不同的人才的能力。帝人集团为了激发组织的活力，加速创新，将进一步推进工作方式和人才的多样化，并让女性施展才华。我们致力于建设能够产生多样化组合的组织，让拥有各种价值观和经验的人才最大限度地发挥能力。


[推进多样性与包容性](#)
[人事体制与录用国际人才](#)
[人才培养与国际人才管理](#)
[工作方式改革与工作生活平衡](#)

人才培养与国际人才管理

我们将国际人才管理列为多样性与包容性中期经营计划的主要行动之一，正在加强下一代国际领导者的培养。

帝人集团人事基本方针

2003年，帝人集团制定了“帝人集团人事基本方针”。

帝人集团人事基本方针

人才管理的目标

- "与员工共同成长" (企业理念之一)
- 不断提高生产率与员工的生活品质 (QOL)

基本方针

1. 为与员工保持良好的雇佣关系而努力
2. 待遇重视对业绩、职务和能力的考量 (追求透明性、公平性和说服力)
3. 根据职务条件和人才的情况，努力安排合适的人才和岗位
4. 积极支持员工的能力开发
5. 尊重多样性

帝人集团人事中长期计划

在2020年度到2022年度的中期经营计划中，我们将“推进多样性与包容性”列为了产出创新的重点措施。我们将进一步推进工作方式和人才的多样化，并让女性施展才华，加速激发组织的活力、产出创新。

多样化人才的渗透和工作方式改革

重视提高每一位员工的生活品质（QOL），构建支持多样化工作方式的选择和生活计划的制度

不分性别、国籍、经验和价值观，促进采用多样化人才

据每一位员工的愿望，构建跨国家、公司及组织的柔性化人才配置和调动的人事制度

促进顺应时代需求的多样化工作方式的制度设计

根据每一位员工的需求，构建可开发职能的教育和培训制度

领导力开发课程（培养核心人才）

2020年度，我们基于“Power of Culture Project”的讨论结果，设计了新的领导力开发课程。在该课程中，除了战略性部署、公正的人才评估、导师制度以外，还包含了女性与外籍员工参与度相关的KPI。2021年度，帝人的所有经营层都接受了导师培训，11名核心人才接受了导师指导。

增加核心人才培养对象的日本国外人才选拔数量

帝人集团为了培养肩负未来的核心人才，实施了以下课程的培训。2021年度，我们重新审视了核心人才的培养课程，在STRETCH I 和STRETCH II 中，将机制更改为无论国籍，所有国家的人才都接受以英语为通用语言、内容相同的培训。

1) “STRETCH I”，“STRETCH II”

“STRETCH”是“Strategic Executive Team Challenge（战略执行团队挑战）”的缩写，这是集团核心人才培养课程，面向包括日本国外集团在内的员工，培养能够在全世界舞台发挥才能的人才。

2021年度，“STRETCH I”选拔了11名部长级人员，“STRETCH II”选拔了23名课长级人员参加了培训。

2) ”JuMP”

“JuMP”是“Junior Management Program”的缩写，是培养核心人才后备军为期3年的选拔培训课程。2021年度由于新冠疫情，全部改为在线上开展。新选拔人才31人，选拔第2年的有35人，大家在培训的最后分组发表了新业务的提案。

另外，隔年开展的海外课程将于2021年度从包括日本在内的各地区新选拔16人（其中11人在日本国外参加），大家正在准备新业务的提案。

EaGLES领导能力培训课程"EaGLES"

“EaGLES”是从2011年度开始实施的集团通用领导力培训课程。

课程旨在让所有管理职位掌握必备的领导能力，熟悉帝人集团的价值观、经营方针和历史等知识，安排日本国内外所有需要学习这些技能和知识的员工每年按顺序参加培训。

培训课程由3个阶段构成：①网课学习（日语、英语、汉语、泰语）；②全球5个地区（日本、欧盟、美国、中国、泰国）的集体培训；③学习成果测评。在日本国外开展集体培训时，还会举办帝人株式会社各地区代表参加的联谊会，为大家提供宝贵的交流场所。

2021年度，为防止新冠病毒疫情扩大，课程继续在线上举办，日本共有55人参加。



EaGLES

人才培养与教育培训

帝人集团促进和激励“员工自我学习自主钻研”，并与“现场在岗培训”、“指派工作与轮岗”、“教育培训”相结合，谋求系统性地开展集团人才培养。

人才培养与教育培训的基本思路

人才培养的根本在于促进和激励员工自我学习自主钻研。

1. 现场的在岗培训

上司通过日常业务对部下个别进行培养和指导，这是一种促进自我学习自主钻研的手段。借助于工作所伴随的紧张感以及完成工作的流程，带来了充实感和成就感，为部下的成长提供支持。

2. 安排岗位与轮岗

这既是每个人开发和增长能力的机会，又是促进自我学习和钻研的手段。上司在切实把握部下的特长和个性的同时，考虑到部下“自我申报制度”等情况，努力妥当地安排岗位或轮岗。

3. 教育培训

考虑到经营需要以及目前和未来履行职务所必要的条件，提供培训内容，提供机会为每个人的自我学习和钻研创造动力，这是一种“离岗培训”的手段。上司通过积极派遣部下接受教育培训，促使集团内外员工之间相互启发，扩大视野。

4. 职业规划开发与360度评估

每年开展一次员工向上司进行自我汇报的面谈，以开发员工的职业规划。另外，为了引起员工自身的重视，会面向全体管理职位开展360度评估。

人事考核的结果由上司反馈给本人，并提供有助于员工成长的指导和建议。如果对于人事考核的结果无法接受，可以利用直接向人事部进行自我汇报的制度。

分配岗位与调动

帝人集团为了实现“根据人才需求在集团整体内因材因地优化使用”和“更能反映员工的资质和意愿的”的目标，制定了各种制度。

在人事调动方面，由日本国内外的集团公司制定“年度人事计划”，以实现客观且透明性高的调动。日本国内集团公司还设置了自我申报制度，致力于在分配岗位或调动时能够尊重本人的意愿。早在1988年我们就在日本企业中最先制定了集团内部公开招聘制度（岗位挑战制度），2021年度有10人利用该制度实现了岗位调动。

2018年1月引进“FA（自由职客）制度”，员工本人向希望调至的工作岗位公开自己的能力和经验等信息，接受对方的选聘。2021年度有10人利用该制度实现了岗位调动。

对于日本国内外集团公司的员工中入选“STRETCH”计划的人才，我们将有计划地实施跨越业务部门和国境的调动。

此外，日本国内集团公司每年还会调查正式员工以外（合同员工、派遣员工）人员的配置情况。2021年度的调查对象为日本国内29家集团公司。

帝人集团教育培训制度及分配岗位、换岗相关的体制



*1 接班人计划：从业务持续的视角出发，为主要岗位培养接班人的计划。

*2 STRETCH: Strategic Executive Team Challenge (战略执行团队挑战)，面向管理岗位的集团核心人才培养课程。

*3 JuMP: Junior Management Program (战略领导者发展课程)，面向有志成为未来干部的骨干员工的领导者培养课程。

*4 SDP: Speciality Development Program (专业开发课程)，面向综合岗位人才的营业、技术、行政的专业能力教育课程。

*5 挑战岗位制度：集团内部的人才公开招聘制度。不需经过集团公司的直属上司许可即可应征，一旦被决定录用，上司也不能推翻。

可持续发展

多样性与包容性

我们致力于发挥员工的多样性，营造可以持续创造社会所需新价值的企业文化，促进多样性与包容性，并为了实现这一目标，力争实现多样化的工作方式。

为了开展全球化的业务活动，必须要发挥人种、宗教、性别、文化背景等不同的人才的能力。帝人集团为了激发组织的活力，加速创新，将进一步推进工作方式和人才的多样化，并让女性施展才华。我们致力于建设能够产生多样化组合的组织，让拥有各种价值观和经验的人才最大限度地发挥能力。



推进多样性与包容性

人事体制与录用国际人才

人才培养与国际人才管理

工作方式改革与工作和生活平衡

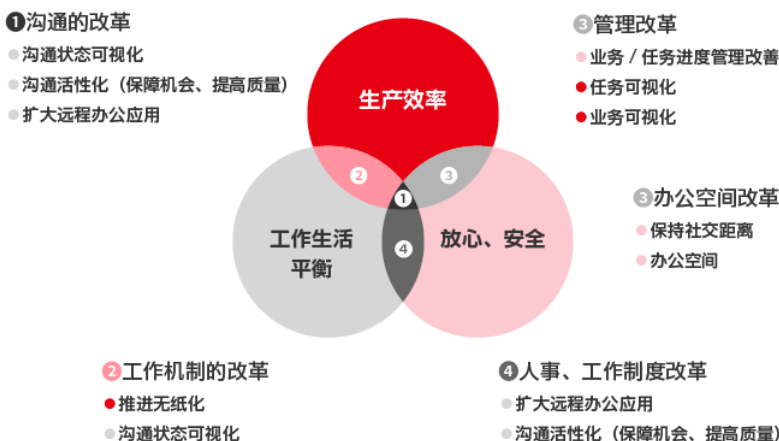
工作方式改革与工作和生活平衡

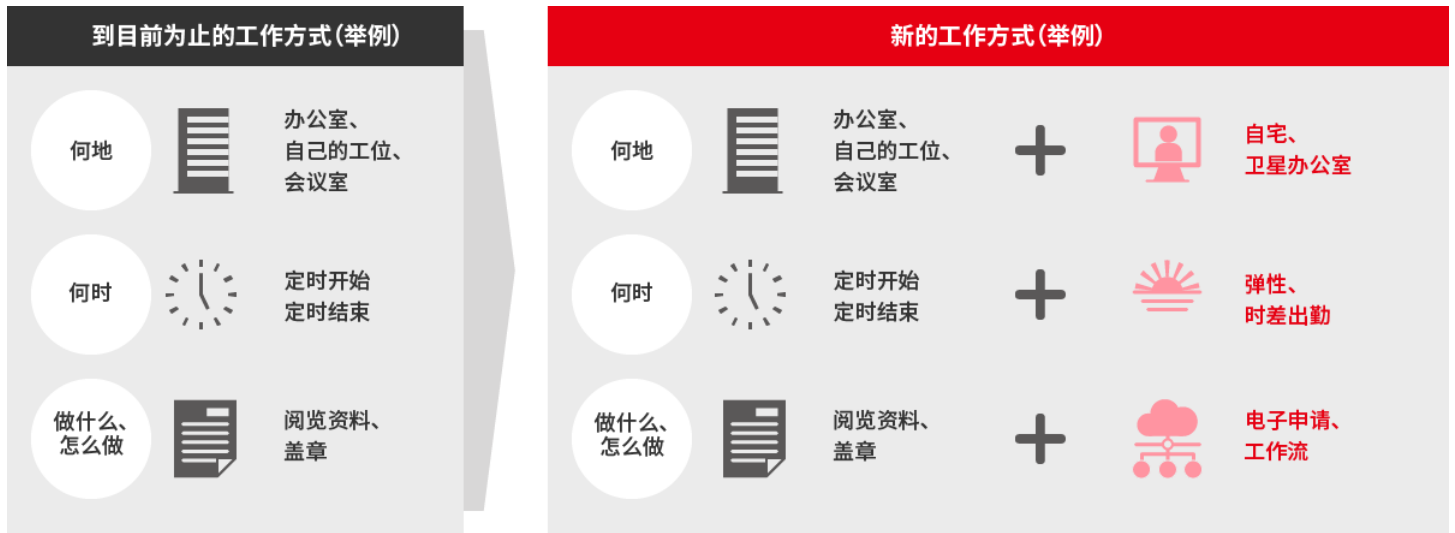
我们将工作方式改革列为多样性与包容性中期经营计划的主要行动之一，正在推进灵活的人事和待遇制度设计，以应对恰当的劳动时间管理、多样化的人才和工作方式。

工作方式改革

帝人集团为应对不必去公司上班的新常态，将远程办公定位为新型工作方式的有效手段。

2021年度，我们就2020年度探讨的“无纸化”、“业务可视化”、“沟通”、“办公空间&保持社交距离”、“制度与评估”这5个主题，开展了具体措施。例如，在“无纸化”方面，为了实现目标，调查每个季度需要使用纸张的业务类型和内容，并了解随着时间推移的削减情况。同时，通过业务重组、重新审视公司内部规则、引进 workflow 系统等，推进业务数字化工作。根据上述现状调查和采取具体措施，取得了纸张使用量减少超过50%的成果。另外，2021年度，出于对新冠病毒防控的考量，以东京和大阪的总公司为中心，进一步扩大了远程办公的使用范围。





在家办公制度的完善情况

帝人株式会社、帝人制药株式会社从2019年度起引进了“远程办公制度”，即使没有育儿、护理等事由也可以在办公室以外的地方工作。

作为防止新冠病毒疫情扩大的措施，我们最大限度地运用了这项远程办公制度，为此，实施了以下临时措施：取消1个月70小时的上限；发放远程办公津贴；允许之前不属于制度范围的应届毕业生新员工、临时工、派遣员工也可以利用远程办公；将公司宿舍的部分空房间转用作卫星办公室。

此外，作为日本全国学校临时停课的相应临时措施，我们放宽了单独带薪休假（有别于带薪年假）的取得条件，赋予特别休假，补贴雇佣保姆等的费用。

通过这些措施，我们在确保降低新冠病毒感染风险的同时，努力提高工作方式的灵活性，最大限度地发挥每位员工所具有的力量。

促进工作生活的平衡

为了加强推进工作生活的平衡，帝人株式会社于2014年10月引进“配偶海外调职陪同休职制度”，员工陪同调职海外的配偶出国生活时，可休职3年。截止至2022年3月末，共有22人利用这一制度，13人已复职。

2018年4月，我们编制了《工作育儿两不误手册》，促进分娩员工、配偶及其上司和团队成员等所有人的相互理解，推进互助的职场环境建设。

2021年，我们策划了旨在了解女性身体周期与职场关系的在线研讨会，并呼吁员工及其家属都来参加。此外，以城市为主的很多地区存在托儿所不足，进不去托儿所，导致育儿休职者无法如期复职，为了应对这些情况，我们从2017年开始为育儿休职期间寻找托儿所提供支持。2021年引进“育儿未来服务台”并推进其线上化，通过提高便利性，助力员工更顺利地回归职场。

此外，我们于2020年10月引进了疾病治疗等短时间工作制度，为罹患癌症等各种疾病的员工和接受不孕不育治疗的员工提供支持，帮助其兼顾工作与治疗。

TEIJIN



缩短实际劳动时间

日本国内的集团公司一直在努力贯彻加班提前申请和无加班日制度。

2021年度，日本国内4家*主要集团公司的月均加班时间为13.6小时（较2020年度增加1.7小时）、带薪年假休假率为76%（较2020年度增加1个百分点）。2022年度，我们将继续做出改善，争取进一步缩短实际劳动时间。

在“实现合理的劳动时间”方面，运用IT工具和外部顾问等，推进业务的盘点和可视化，彻底重新审视业务内容（利用IT、业务标准化、提升会议效率等）。作为具体措施，致力于开展RPA（Robotic Process Automation），通过业务的自动化和效率提升，促进缩短劳动时间，使劳动强度变得更加适应和平均。

在日本国内，帝人集团制定了“所有员工每年实际工作总时间2,000小时以下，每年休带薪年假10天以上”的目标。虽然目前还没有实现，但是我们将放眼后新冠时代，在构建新工作方式的过程中，努力逐步实现目标。

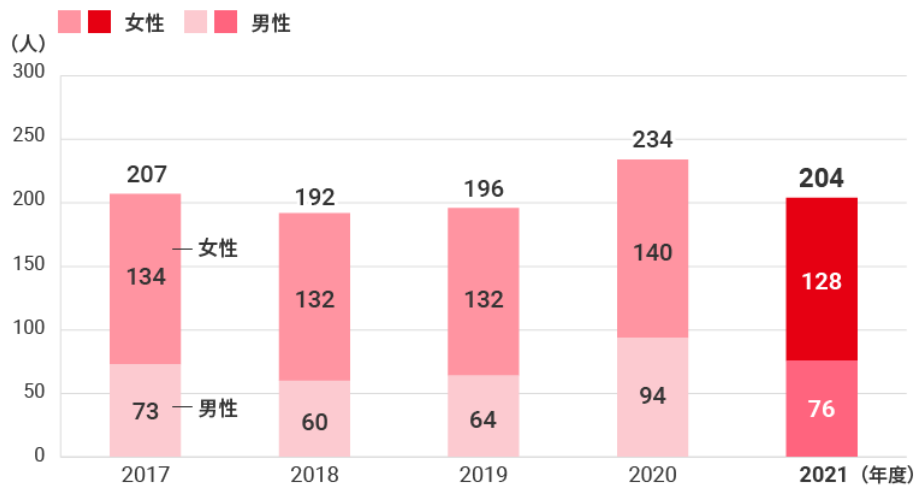
* 日本国内4家主要集团公司：帝人株式会社、帝人制药株式会社、帝人富瑞特株式会社、Infocom株式会社

促进育儿休假

日本国内集团公司为女性员工编制了怀孕、产假前后的应对手册，提高了沟通的效率，促进了上司的理解。此外，为了促进男性员工育儿休假，在《基于新一代抚育支援对策推进法（修订版新一代法）的行动计划》中，加入了促进育儿休假的宣传活动等，并在实际中开展。例如，每月分别向离岗育儿的男性员工和其上司发送电子邮件，通过介绍取得休假的方法等，建设便于申请离岗育儿的环境。

2021年日本国内集团4家主要公司休育儿假的人数为204人。其中，男性休假员工为76人，虽然根据新生儿数量而有所波动，但是取得率的男女差距在不断缩小。今后，我们将继续开展普及活动，使员工在生育孩子前就能够制定离岗育儿的计划，并致力于创建职场氛围，让男性员工能更加轻松的取得长期离岗育儿休假。

休育儿假的人数变化



* 日本国内4家主要集团公司：帝人株式会社、帝人制药株式会社、帝人富瑞特株式会社、Infocom株式会社

工作与护理的平衡

今后，随着婴儿潮的一代达到后期高龄者的年龄（75岁以上），越来越多的员工需要兼顾工作与护理。为了应对这种情况，我们开展了“简明护理Biz”服务，让正在护理老人的员工以及可能在不久的将来需要护理老人的员工等，能够随时查找必要的信息。

此外，面向看护远方亲属的远距离看护者，还开展了介绍护理支援专员的援助。

护理的需求有时会突然到来。今后我们会将重点放在提供信息支持，帮助大家了解护理的准备工作，面对护理时能够马上获取必要信息，以及支持远距离护理者等方面，开展积极有效的措施，为护理与工作的兼顾提供支持。

介護をしながら働くとき

仕事と介護の両立で悩まず、なにより早く上司や相談員等に相談しましょう。

制度名	対象	内容	制度名	対象	内容
介護休暇制度	対象者：勤務先が介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象業務：勤務先が介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	バックアップ休暇	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務
介護に関する情報提供制度	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	介護休暇	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務
介護休暇制度	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	育児休暇	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務
育児・介護休暇制度	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	介護休暇制度	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務	対象者：介護施設に勤務する従業員 対象期間：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する期間 対象業務：介護施設に勤務する従業員が介護施設に勤務する業務



护理休职制度相关的网站

护理休假制度

日本国内集团4家主要公司中的3家，设置了护理休假制度，即针对每一对象者每一事由，最多能够休假730天（可分期休假）。这大大超过了《育儿及护理休假法》所规定的休假期间“总计93天”的假期。

此外，在需要护理的期间内，一直都可以利用护理短上班时间、调整上下班时间等制度。

2021年度日本国内4家主要公司利用护理休假制度的总人数为2人，利用护理短上班时间制度的人数为3人。今后第二次婴儿潮一代将逐渐变为后期高龄者（75岁以上）一代，所以预计越来越多的现役一代将需要兼顾工作与护理。为了培养启蒙意识，今后我们将会继续举办研讨会，致力于营造工作与生活相平衡的企业氛围。

志愿者休假制度

帝人集团从促进志愿者活动的视角出发，在帝人株式会社和帝人制药株式会社引进了带薪志愿者休假制度。截至2022年3月末，志愿者休假的员工有15人。

掌握帝人集团劳务管理的实际情况

帝人集团定期对集团各公司劳务管理的情况进行调查。掌握集团各企业的劳务管理方面的问题，尤其是从劳动CSR的角度采取了必要的措施。调查的对象为日本国内43家集团公司以及日本国外22家集团公司，向其发送劳动CSR指标（基础指标）的调查问卷，并在每年回收答卷。另外，在劳动相关法规出现变更时，针对日本国内所有集团公司，随时对劳务管理状况以及就业规则、人事制度进行相关调查。

此外，由于各国劳动相关法规存在差异，虽然我们已经在海外集团公司的基本项目进行了调查，但如有必要，我们将额外开展人事制度和薪酬制度方面的调查。

调查内容项目（日本国内集团公司）

每年实施对劳动CSR指标的问卷调查

- (1) 在职人员（职位 / 性别）
- (2) 平均连续工龄与平均年龄
- (3) 录用人员（职位 / 性别 / 应届或社招 / 行政类或技术类）
- (4) 退職人员（职位 / 事由）
- (5) 退休后返聘实际情况（职位）
- (6) 干部人员（性别）
- (7) 定期雇用人员
- (8) 加班时间（每月）
- (9) 年假休假率 / 天数
- (10) 育儿休假 / 育儿短时间上班实际情况
- (11) 护理休假 / 护理短时间上班实际情况

劳务管理实际情况----随时实施

【法律应对】

- (1) 高龄人员雇用
- (2) 劳动时间
- (3) 派遣、承包
- (4) 母性保护、育儿
- (5) 护理、看护
- (6) 就业机会均等

【劳务政策】

- (1) 工作生活的平衡（加班时间 / 年假休假率 / 弹性时间制度的引进情况等）
- (2) 退職金制度
- (3) 人才多样化推进状况
- (4) 录取与培训
- (5) 福利厚生制度（单位宿舍 / 其他课题）
- (6) 其他课题（意识到是现在的课题，希望支持的内容等）

调查内容项目（日本国外集团公司）

对劳动CSR指标（基础指标）进行以下调查

- (1) 在职人员（职位 / 性别）
- (2) 平均连续工龄与平均年龄
- (3) 录用人员
- (4) 退職人员

维持健全的劳资关系

帝人集团将工会视为重要的利益相关者，努力维持和加强健全的劳资关系，同时重视劳资关系的基础——“事前协商及相互理解”。

帝人株式会社在全面劳动协议中规定，公司或工会任何一方提出的情况下可召开劳资会议，并进行遵守。

日本国内集团公司除了董事、管理层以外，所有员工加入了工会。通过经营层与主要工会的干事齐聚一堂的“集团劳资经营协议会”、适时召开的劳资委员会等，进行有关整体业务的意见交换、改善职场环境等方面的劳资对话。在迄今为止的扩充工作生活平衡的制度方面，除了劳资共同推进的“以小时为单位的带薪年假制度”和“分期取得育儿短时间工作”以外，我们还一直在通过劳资合作，持续开展无加班日的职场内巡查等措施。

继2020年度之后，2021年度，为了防止新冠病毒疫情扩大，幼儿园、托儿所和学校会不时地采取班级停课和居家学习等措施，这对正在抚养孩子的员工造成了很大的负担。为此，我们放宽了备用休假（失效累积带薪休假）和家人护理休假的取得条件，并补贴雇用保姆等费用，为员工提供支持。

我们在日本国外集团公司设立了工会和劳资协商会，公司和员工代表反复协商，以实现更好的工作环境和劳动条件。

帝人株式会社、帝人制药株式会社与帝人工会（帝人集团中最大的工会）的劳动协定 前言

帝人株式会社、帝人制药株式会社与帝人工会，相互尊重各自的地位，互相合作，谋求业务的健全发展与工会成员的福祉，以确立产业和平之目的，谨此缔结劳动协定，双方均怀诚意，保证遵守此约。

* 与帝人工会签订的劳动协定适用于除管理职位外的所有正式员工和返聘员工。

可持续发展

企业伦理与遵纪守法

帝人集团基于“推进遵纪守法是形成健全企业风气的活动”这一理念，帝人集团的董事及员工秉持高度的伦理观，一以贯之地采取负责的行动。

推进体制

主要活动内容

安全保障出口管理

遵纪守法与风险管理的推进体制

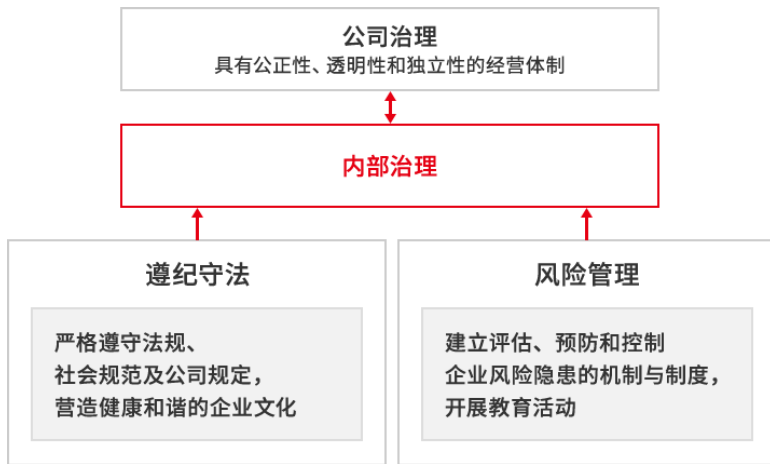
作为审议和共享集团内的遵纪守法与风险管理方针、措施、活动的平台，我们建立了“集团CSR委员会”，由CSR主管担任委员长，以各业务的总部长作为委员会成员。

另外，我们还设置了“集团遵纪守法分会”，由CSR信赖性保证部部长担任分会会长，以各业务的遵纪守法负责部门的负责人作为成员。该分会基于CSR主管的方针，审议和共享具体的措施、活动，并向各业务推广。

我们还以职场为单位设置了“遵纪守法与风险管理推进责任人（CRM推进责任人）”，促进活动的执行。此外，我们还会以日本国外主要集团公司的遵纪守法负责人作为成员，召开“全球CSR会议”。但是2021年度由于COVID-19的影响，该会议暂缓召开。

现在帝人集团正在扩大业态，而且今后也将不断扩大业态，在这一背景下，我们需要不断应对社会的要求，加强自主限制。为此，在2023年起的新中期经营计划中，我们将重新审视并进一步加强遵纪守法推进体制。

遵纪守法与风险管理的定位



遵纪守法风险管理活动的PDCA循环



可持续发展

企业伦理与遵纪守法

帝人集团基于“推进遵纪守法是形成健全企业风气的活动”这一理念，帝人集团的董事及员工秉持高度的伦理观，一以贯之地采取负责任的行为。

推进体制

主要活动内容

安全保障出口管理

企业伦理与遵纪守法活动

基于“推进遵纪守法是形成健全企业风气的活动”这一理念，除了学习业务相关法令、公司内部规程以外，还开展宣传贯彻企业伦理的教育。

另外，为了在帝人集团内出现有违法律或伦理的问题时，能够发挥组织的自我净化作用、使问题在组织内部解决，出于这一目的我们实施了咨询与举报制度（热线）。

行为规范的渗透

作为实现帝人集团企业理念的行动态度，我们制定了行为规范，并向帝人集团的董事和员工进行宣贯。员工在入职时承诺遵守包括就业规则和行为规范在内的各项规则，并诚实地开展工作。

帝人集团的《行为规范》由以T/E/I/J/IN为首字母的5个要素构成。

尊重多样性“Together”

重视环境 and 安全卫生“ESH”

重视诚实“Integrity”

相互认同、激发活力“Joy at work”

志在创新“INnovation”



行为规范

2021年度，为了在更具具体行为的级别上加深对行为规范的理解，我们制作了视频，并附上帝人集团开展业务的所有国家和地区语言的字幕，面向所有集团公司发布。

视频采用动画的形式，5个登场角色分别使用行为规范概念图中的5种颜色，通过讲述职场中各种情况下的行为，学习行为规范。

2021年度我们制作了4部，分别是《信息安全（信息的保护）》、《正确的记录和公正的信息披露与对话》、《利益冲突》、《遵守竞争法》，预计于2022年度内，面向公司内外发布摘录自《企业伦理手册》的10项内容的启发视频。

相关信息

行为规范视频 [□](#)

企业伦理宣传月举行的全员培训

帝人集团将每年10月定为企业伦理宣传月，针对全体董事和员工（含合同员工和派遣员工）开展企业伦理全员培训，并张贴海报。

2021年度的培训为了应对新冠疫情，继续采取线上培训的形式。培训教材使用全世界通用的教材《企业伦理手册》，以帝人集团开展业务的所有国家和地区的语言制作。

海报以“团结一心，人才多样”作为2021年度的标语，呼吁遵守行为规范。语言涵盖帝人集团开展业务的所有国家和地区，以日语、英语、中文（简体、繁体）、韩语、泰语、德语、荷兰语、越南语、西班牙语（面向欧洲、南美）、法语、缅甸语、葡萄牙语（面向欧洲）、捷克语、匈牙利语，共计16种语言制作。



开展企业伦理意识调查

为了解全世界帝人集团的董事及员工对于行为规范的认识程度，以及与行动相结合的程度，我们于2021年11月使用全球问卷调查平台开展了“员工意识问卷调查”。

本问卷调查的提问涵盖了企业理念、行为规范、伦理意识、CSR思维等意识调查，并新增了确认企业伦理宣传月全员培训的参加情况和满意度的提问，各项目采用5分制进行评分。

根据2021年度的调查结果，关于企业伦理意识，高评分5、4的回答占比（企业伦理意识度）为77%，企业伦理宣传月全员培训的参加率为92%（日本国内97%、日本国外78%），对本培训满意的员工（评分5、4）占比（满意度）为70%。

今后，我们将推进调查结果的分析，探讨提高员工企业伦理意识的措施，并通过问卷调查加以确认。

企业伦理意识的5分制评分（综合判定）



企业伦理宣传月全员培训满意度的5分制评分



旨在使企业伦理与遵纪守法深入人心的活动

(1) 分阶段培训

作为对日本国内集团新进员工、骨干员工、新任科长和新任部长分级培训的一环，CSR信赖性保证部每年都会就开展企业伦理与遵纪守法活动的原因以及员工应发挥的作用等主题开展教育。继2020年度之后，2021年度我们继续开展活动，作为预防新冠的措施，采取了让参加者观看事先录制的视频的形式，参加人数为220人。

此外，在日本国外，我们暂停了面向新任管理岗位人员的企业伦理、遵纪守法培训，并计划对培训内容进行重新规划。

(2) 巡回培训

CSR信赖性保证部从2016年度开始前往各业务和相关公司据点开展巡回型企业伦理培训。但是继2020年度之后，2021年度也受到了新冠疫情的影响，培训机会会有所减少，共举办4次，参加人数为127人。

为了让员工们认识到企业伦理与遵纪守法是与自身相关的问题，该培训采用了有可能在公司内外发生的案例分析。此外，根据各事业所和关联公司的需求编制课程，力求提高培训效果。

(3) 推进责任人培训

以往的培训由CSR信赖性保证部主办，在东京和大阪总部举行，但是继2020年度之后，2021年度也受到了新冠疫情的影响，集体培训暂缓举行，因此我们发布了培训资料，由推进责任人自学。培训资料以CSR采购、防止腐败、行为规范渗透为主题。

(4) 各单位的培训

帝人集团日本国内外的推进责任人会经常在各职场开展企业伦理和遵纪守法等教育，我们平时会将教材和事例集放在内网上，为营造便于自主教育和学习的环境提供支持。

启用咨询与举报窗口

作为董事、员工及客户直接举报本公司及子公司的违规行为或疑似违规的行为等的方式，帝人集团建设了咨询与举报窗口。

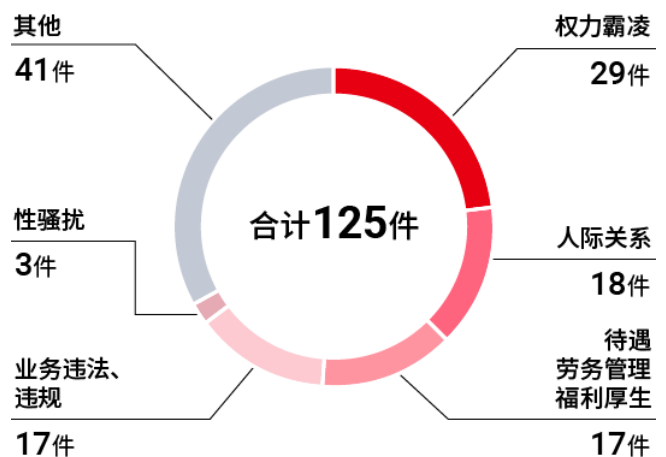
1999年，我们面向所有集团公司的员工，设置了咨询与举报窗口。现在，在日本国内帝人集团的组织中工作的任何人，都可以使用这些窗口。2006年起在网站上设置了面向公司外部客户的窗口。自2013年度起，在每年10月的企业伦理宣传月期间，还向日本国内集团企业的全体员工发放了可直接寄送到“企业伦理意见箱”的信封。

在集团公司工作的员工可以利用帝人集团的咨询与举报制度中的企业伦理意见箱和直接举报等机制。另外，我们在北美的Teijin Holdings USA, Inc.和中国的帝人（中国）投资有限公司分别设置了咨询与举报窗口，此外，帝人富瑞特、Infocom、Teijin Aramid B.V.也设置了咨询与举报窗口，受理各公司及旗下集团公司的董事、员工的咨询与举报。

2019年3月，我们进一步新设置了全球举报窗口，日本国外集团公司的董事、员工可以用所在地的语言向帝人集团总部的举报窗口进行直接举报。

关于帝人集团的咨询与举报制度，2019年，我们新设置了《集团内部举报规则》，规定了运用方面的责任、权限、方针和程序。另外，对于自我检举不正当行为的人，我们还引进了公司内部的宽恕制度，由CSR主管根据情况提出减免处分的意见。

潜在的重大风险咨询与举报将向高级管理层报告，并妥善处理。另外，出于对员工的启发教育和防患于未然的考虑，关于员工的咨询与举报内容及其处理，我们会在保护个人隐私的同时，每半年在内网上公布所有内容。



2021年度日本国内外公司运营的热线数量

可持续发展

企业伦理与遵纪守法

帝人集团基于“推进遵纪守法是形成健全企业风气的活动”这一理念，帝人集团的董事及员工秉持高度的伦理观，一以贯之地采取负责的行动。

推进体制

主要活动内容

安全保障出口管理

持续充实和运用安全保障出口管理体制

对于开展全球业务的帝人集团而言，遵守法规、切实执行安全保障出口管理极为重要。帝人集团中从事出口业务的各公司根据“集团安全保障出口管理规定”，分别制定、运用符合此规定的“安全保障出口管理规定”和“安全保障出口管理实施细则”。

在执行方面，通过业务集团与总部专业人员的双重管理体制，切实落实安全保障出口的管理工作。

由于安全保障出口管理方面的法律规定频繁修改，帝人集团总部人员在获取最新信息内容后，迅速通知给各业务集团，并定期开展教育活动，推进参加公司外部实施的实际业务能力认定考核，不断提高管理水平。

2021年度，我们继续致力于在受到环境变化影响的情况下维持和提升内部管理体制。为了提高业务的透明度和实效性，我们启动了安全保障出口管理业务系统，在应对出于明确视同出口的管理等目的的外汇法相关法律法规的修改方面，采取了修订《安全保障出口管理规章》等措施。

可持续发展

风险管理

我们构建了以“经营战略风险”和“业务运营风险”为对象的TRM（综合风险管理）体制，综合管理风险。

TRM（综合风险管理）

本公司在提高股东价值的同时，为以股东为代表的所有利益相关者提供价值，基于开展可持续发展业务活动的使命，对威胁实现这一使命的所有风险（不确定性）进行综合、高效的掌握、评价、管理，并采取组织性、系统性的手段将其应用于集团经营活动中。本公司为了应对与可持续发展相关的所有风险，构建了TRM体制，针对制定经营战略、经营计划，决定战略行动和个别投资项目等所伴随的“经营战略风险”，以及给业务运营带来不良影响等各种有害事项的“业务运营风险”，进行风险的统一管理。

2003年度起，我们在董事会下设置了“总体风险管理委员会”，由CEO担任委员长。由董事会审议和决定总体风险管理委员会所提出的TRM基本方针、TRM年度计划等，并管理重要的风险，完善业务可持续发展的体制。此外，由监事审核董事会决定、监控和监督的TRM相关方针是否恰当。“经营战略风险”的评估由CEO直接负责，作为重要的经营判断依据提供给董事会等。“业务运营风险”由CSR主管负责，管理包括日本国内外整个集团的业务运营风险。我们通过对各业务组、集团公司等开展的单个风险管理进行横跨全公司的掌握与确认，并制定统一的应对方针等，加强了集团整体的风险管理体制。另外，在宏观环境变化方面，我们从影响帝人集团的风险与机会两个方面，将其与重要社会课题关联在一起进行把握。

新冠病毒疫情（COVID-19）相关的风险与应对

在新冠疫情长期化的背景下，我们将实时监控其对帝人集团业务造成的影响，对于已发生的影响采取应对策略，并继续为预想的长期化影响准备应对措施。

以汽车、飞机作为重点市场的材料业务领域，受到了新冠疫情导致的世界经济形势的影响，特别是碳纤维在飞机方面的需求，虽然基本处于恢复态势，但依然持续低迷。

作为其应对措施，我们将向其他需求旺盛的用途拓展业务，提高生产稼动率，优化销售结构，采取改善收益性的措施，并着眼于中长期的需求恢复，为获得飞机方面碳纤维中间材料的新的项目而推进开发，并对收益性进行监控。同时，我们还将关注因中国的新冠动态清零政策实施封锁等而导致的供应链混乱、本公司或供应链的生产基地停止运转等影响。

地缘政治风险相关的应对

在2022年2月开始的俄军对乌克兰军事行动方面，我们完善了紧急应对体制，展开了人道主义援助，同时梳理了直接和间接的影响，在评估其对业务造成影响的基础上进行应对。

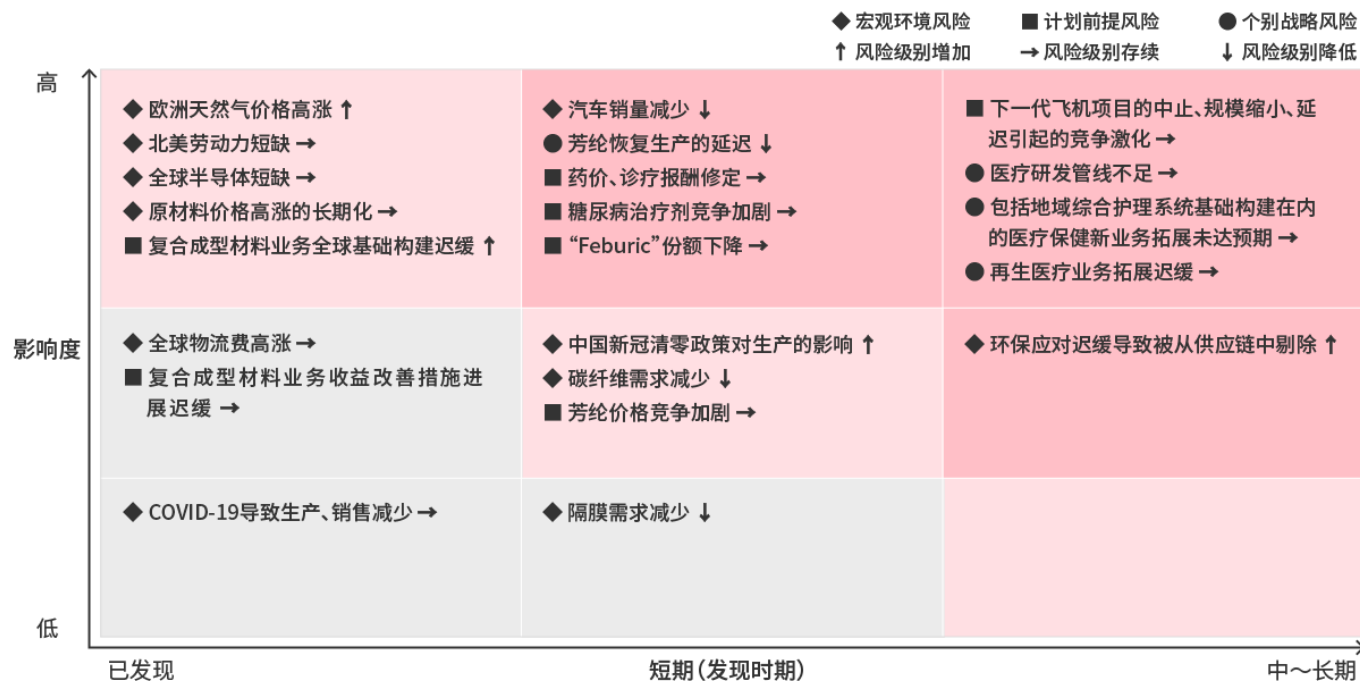
已认识到的风险

帝人集团通过总体风险管理委员会将经营战略风险和业务运营风险作为重大风险进行管理，具体内容如下。

经营战略风险的抽取、分析与应对

关于经营战略风险，我们针对包括业务战略中已经发现的风险在内的具体的、最新的风险，利用风险地图从“影响度”、“发现时期”以及“风险的增减倾向”的角度进行分析，根据紧急度和影响度制定了相应的应对方针，迅速采取对策。

经营战略风险的抽取与分析

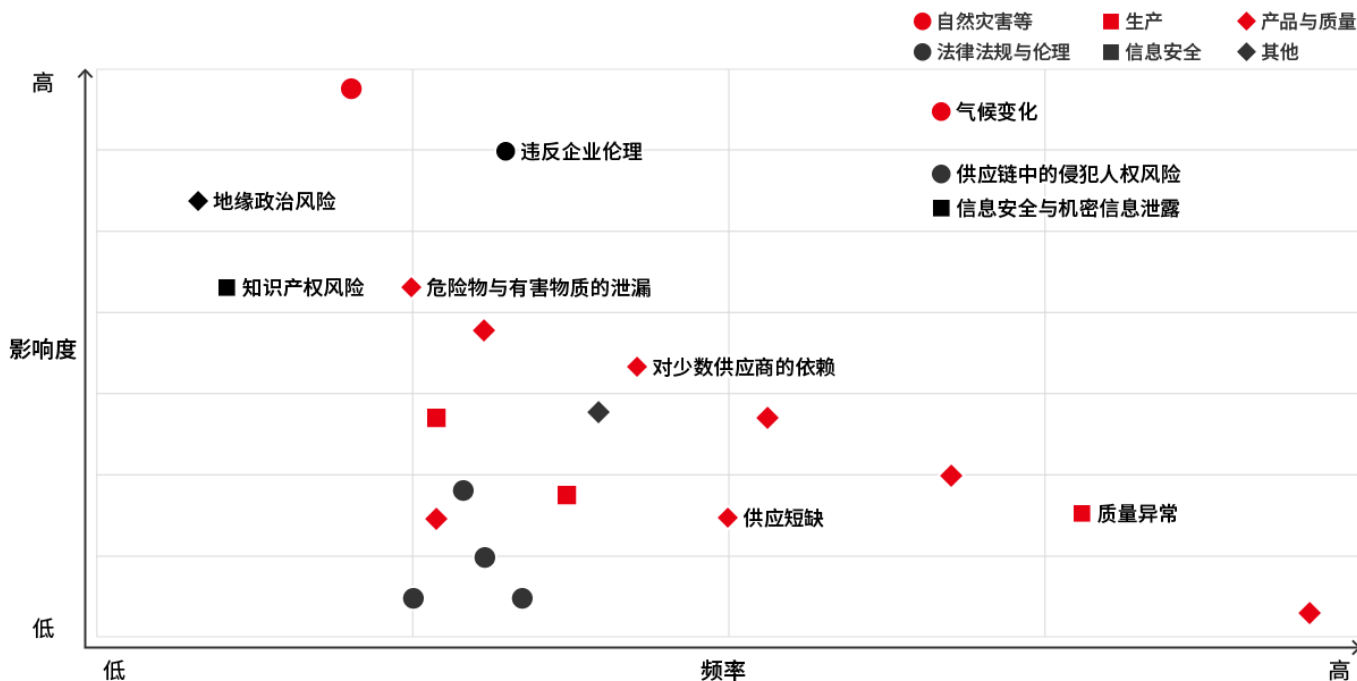


经营战略风险：总体风险与基本应对方针

经营战略风险	发现风险时的主要影响	应对措施
宏观环境风险	<ul style="list-style-type: none"> 各国家或地区的景气趋势和经济状况、主要客户汽车和飞机市场趋势引起的销量变动 原燃料价格变动引起的成本变动 外币结算反映到财务报表、海外关联子公司财务报表的日元换算等所需汇率的变动（如果日元对美元升值1日元，营业利润将受此影响降低约3亿日元/年） 利率变动引起的支付利息变动 	我们正抽取那些可能对业绩和财政情况造成较大影响的主要产品进行评估，例如新冠疫情对汽车和飞机市场的影响等。原燃料价格方面通过保障适当的库存水平和长期签约稳定采购价格并采取适当的售价政策；汇率方面运用外汇预约交易等机制以及针对海外投资以当地货币筹集资金；利率方面通过债务长期化和利率固定化，降低风险。
制度变化风险	<ul style="list-style-type: none"> 温室效应气体排放限制、塑料制品限制等超出预期的加强 以中美贸易摩擦的复燃等为代表的世界性保护主义的抬头和经济安全保障风险的提高 日本国内药价改革等抑制医疗费政策的加速 	针对各国家或地区的环境限制和保护主义抬头等制度变化的风险，以及包括其影响在内的市场和竞争环境变化的风险，关于受影响的单个业务，我们会事先制定应急预案，同时对包括预兆在内的情况进行监控，为了能够做出战略改变等早期应对而做好准备。另外，关于经济安全保障，我们正在推进相关信息的获取，致力于早期洞察危机。
市场、竞争环境变化风险	<ul style="list-style-type: none"> 竞争环境的变化引起的供求结构变动 在材料、中间材料、零部件供应业务方面，终端需求趋势变化所带来的供应链各环节超出实体经济的库存调整 因疫情、灾害、地缘政治风险的发现等对生产活动造成的影响、物流停滞等供应链的混乱带来的供求结构的变动 	
资源投入风险	<ul style="list-style-type: none"> 无法找到符合战略的项目、无法开展设备投资和M&A，或者延迟 对于研发费用的投入，研发的成果大幅偏离目标 	对于旨在开创或扩大业务的大型战略投资项目，我们重点关注将业务环境考虑在内的预测以及针对单个课题的行动计划。
筹资、财务健全性风险	<ul style="list-style-type: none"> 由于经营环境显著恶化等原因导致收益性降低等，造成持有的固定资产出现减值损失 将来应纳税所得的预测或假设发生变化，经判断，部分或全部递延所得税资产无法收回时，递延所得税资产减值 	在筹集资金时，我们会基于短中期的大规模资金需求和自有资本毁损风险，考虑到财务健全性，探讨最合适的资金筹集方式。我们会在定期监控“网络有息负债/EBITDA”、“自有资本比率”、“D/E比率”等的同时，通过持续监控有减值风险的资产和递延所得税资产，掌握自有资本毁损风险规模。此外，我们会通过运转资本管理、缩减互持股份等方式，贯彻资产压缩。

业务运营风险的抽取、分析与应对

关于业务运营风险，我们从“影响度”和“频率”的角度抽取和分析最新的风险，将“气候变化风险”、“供应链中的侵犯人权风险”、“信息安全风险”、“地缘政治风险”4项横跨整个集团的风险定位为“集团重大风险”，并制定了应对方针。



业务运营风险：应对集团重大风险的具体措施

风险项目	风险概要	相关重要课题*	应对措施	频率
气候变化风险	<ul style="list-style-type: none"> 伴随气候变化而发生自然灾害，例如重要课题业务中自然灾害引起的物流混乱、对供应链的影响、能源转换引起的原燃料价格高涨等。 	1	包罗性、系统性地掌握和管理气候变化引起的各业务中的相关风险，深化各业务的气候变化风险盘点和风险管理PDCA。此外，如果对具体业务的影响达到经营战略风险的程度，以经营战略风险应对措施的形式处理。	中~高
供应链侵犯人权风险	<ul style="list-style-type: none"> 如果无法正确应对存在于供应链中的人权问题，可能会影响业务持续性。 	5	不局限于要求供应商遵守法律法规，对于软法的执行状况也要按照本公司的一贯方针和指南加以掌握和管理，加强供应商的遵纪守法管理。	中~高
信息安全风险	<ul style="list-style-type: none"> 意外的信息泄露可能会损害竞争力或者触犯法律，成为罚款的对象。 网络攻击可能会影响业务持续性，也有可能导致重大的信息泄露和赎金勒索。 	5	关于信息资产和商业机密的管理和转移、网络攻击，从物理性威胁与漏洞、技术性威胁与漏洞、人为威胁与漏洞的角度采取风险应对，推进信息安全治理体制和流程的建设，通过信息安全分会推进具体措施。	中~高
地缘政治风险	<ul style="list-style-type: none"> 纷争和恐怖袭击可能会导致本公司集团员工的人身、财产受到威胁，或者物流、采购、基础设施中断，影响业务持续性。 	5	为了做到基于全球，无论哪个业务据点被卷入都可以提供支援，从平时就开始建设紧急应对体制，开展全球危机管理体制建设和训练。	低

* 重要课题 1: 减缓并适应气候变化、2: 实现循环经济、3: 保障人与地区社会的安心、安全、4: 实现人们健康舒适的生活、5: 进一步强化可持续发展的经营基础

业务运营风险管理的集团推进体制

基于以下体制，对包括日本国外在内的整个集团的业务运营风险进行管理。由CSR主管和帝人株式会社CSR与信赖性保证部横跨所有公司，对各业务集团（总部）、集团公司等所开展的个别风险管理进行掌握和确认，制定统一的应对方针等，加强整个集团的风险管理体制。



业务运营风险管理活动

2021年度，我们通过风险评估（7-9月）以及CSR主管审核（10月）掌握了各业务、各职能主管的重大风险项目管理情况，对于是否采取了切实的应对措施进行了确认。

另外在2021年度，我们在全球范围内运用了风险管理工具（ERMT），并将气候变化风险、侵犯人权风险、信息安全风险、地缘政治风险4种风险定位为“集团重大风险”，开始与各位主管探讨应对方针等事项。

此外，我们还推进了风险管理相关规章和体制的体系建设。将之前的风险管理规章中包含的帝人集团风险管理的基本概念汇总为《集团风险管理规章》，将帝人集团共通的风险评估方法和危机管理运行程序等明确为《风险管理实施规则》，作为下级规则重新完善。另外，作为整个集团的风险管理体制，我们新引进了内部管控的统一框架“3道防线”。

- * 第1道防线（业务总部、集团公司等）：基本上，业务总部、集团公司作为风险所有者应对风险。
- 第2道防线（主管、CSR委员会、各分会、地区统管等）：基本上，为预防和降低集团重大风险等，对第1道防线进行支援和监控。
- 第3道防线（经营监查部）：基于独立于第1和第2道防线的立场，提供风险管理的合理建议和劝告等。

业务运营风险处理、业务持续计划（BCP）的情况

自然灾害应急

2021年度没有日本国内地震对帝人集团相关人员、设备造成损害的报告。受2021年7月发生的西日本暴雨的影响，部分事务所作业中断，但没有发生人身伤害。在支撑家庭医疗的医药医疗业务方面，针对受灾较大地区使用氧气浓缩器的患者，我们采取了确认安危、配送备用氧气瓶等措施。

实施业务持续训练

作为业务持续管理（BCM）的一环，日本国内各事业所和研究所等每年实施防灾训练和地震避险训练。2021年度，针对之前未设想的、发生大范围且影响多个业务的大规模灾害时的业务持续性管理（BCM），我们首先开始探讨总公司方面的体制建设等事宜。

确认安危训练

作为紧急时确认员工安危的训练，我们每年都会利用帝人集团Infocom株式会社的应急安危确认系统“Emergency call（EMC）”开展日本国内通报训练。得知2022年1月15日汤加海底发生火山喷发，我们响应了气象厅发布的海啸警报和海啸注意报，并于同日深夜在北陆地区以外的日本国内全域开展了利用EMC系统的安危确认。第二天傍晚，经确认，日本国内帝人集团没有发生因海啸造成的直接损失。

可持续发展

信息安全、保护个人信息

我们认识到网络攻击等会导致无法预测的信息泄漏，从而损害竞争力或者产生影响业务持续的风险和触犯法律、支付罚金的风险，基于以上认知，我们从硬件软件两方面采取了防止泄漏的措施，并针对全球多样化的个人信息保护法采取了妥善的应对。

信息安全与个人信息保护方针

帝人集团将信息资产、商业机密的泄漏与网络攻击定位为信息安全风险，从物理威胁与漏洞、技术威胁与漏洞、人为威胁与漏洞的角度应对风险，并针对全球多样化的个人信息保护法采取了妥善的应对*。

* 鉴于不仅欧盟有通用数据保护条例（GDPR），类似的限制在美国、中国、东南亚也在不断扩大，我们基于GDPR，根据各国的限制采取了应对

[隐私条款](#) >

主要措施

帝人集团正在推进建立信息安全治理体制和流程，并通过信息安全分会推进落实具体措施。各部门确定了IT负责人、个人信息保护负责人和商业机密管理负责人，每年确认信息系统、网络、设施、个人信息和商业机密等信息资产的管理情况。同时，经营审核部对所有集团公司实施信息安全审核和个人信息保护审核。

2021年度针对帝人网络的网络攻击中，具有潜在病毒感染风险的网络攻击次数较去年有所增加，但是未收到来自帝人网络的实质性信息泄漏损失报告。

- 物理威胁与漏洞的应对
我们正在探讨包括处理机密信息设施的出入管理、设备的访问管理等应对措施，以及针对服务器和电脑等IT设备的应对措施。
- 技术威胁与漏洞的应对
我们正在探讨针对信息资产等的访问管理、病毒对策、数据恢复等应对措施。
- 人为威胁与漏洞的应对
在降低人为因素造成的风险方面，我们正在探讨对员工等进行教育（开展信息安全培训、不定期的钓鱼邮件训练、提醒注意可疑邮件等）以及对业务委托对象进行管理的应对措施。
- 个人信息保护的妥善应对
在欧洲推行GDPR，日本、中国、泰国等各个国家和地区纷纷加强限制的背景下，2021年度起，我们在“帝人集团全球个人信息工作组”的基础上增加了全球3极的地区统筹公司，加强了应对体制。此外，我们还通过“个人信息保护负责人”体制推进各项措施的彻底落实。

可持续发展

ESH（环境、安全防灾、健康）活动

帝人集团将环境（Environment）、安全防灾（Safety）、健康（Health）定位于关系到所有业务活动的重要位置上。我们在整个集团推进ESH管理。

帝人集团ESH基本方针

1. 基于对人尊重的理念，安全高于一切。
2. 安全是生产线的责任。
3. ESH是业务活动的应有之义。

帝人集团地球环境行动目标

推进环境保护活动

1. 在一切业务活动中，以削减CO₂的排放为首，努力降低环境负荷，节省能源，节省资源，有效利用废弃物。
2. 对生物和化学物质进行妥当管理，遵守相关法规，同时不损害环境、安全和健康。
3. 在产品的运输、使用和废弃作业中，充分考虑安全和环境，向相关人员提供适当的信息和支持。

推进环保设计和环保业务

4. 与客户、供应商合作，推进环保的产品设计，同时推进绿色购买和采购、绿色物流。此外，通过在业务计划阶段的评估，努力降低给人的健康和环境带来的风险。
5. 推进节能、3R（Reduce、Reuse、Recycle）等对环境保护、环境改善有用的技术开发，利用集团所拥有的技术和市场地位，开展环境业务。

开展和推进环境相关的宣传、社会贡献活动

6. 设定并公布降低环境负荷的目标等，明示对社会的承诺，同时努力与包括地域社会在内的各方利益相关方进行沟通。
7. 向集团员工开展环境保护的相关宣传和教育，同时为地域社会、家庭的节能等环境保护活动提供支持。

(1992年12月制定、2007年7月修改)

集团ESH管理体制

为统一管理ESH（环境、安全防灾、健康），集团CSR委员会下设了集团ESH分会。集团ESH分会每年召开2次例会，审议ESH管理相关方针、措施和活

动，力图在集团内实施。

各业务集团（总部）任命的ESH分会成员作为业务ESH委员长，推进在各业务中的ESH管理。

此外，每年一次由业务ESH委员长和CSR主管实施ESH审核，审查ESH管理状况、事故灾害发生和措施状况等，并对今后的课题与措施进行确认和指导。

ESH教育

为了提高ESH的管理水平，每年1次举办“集团ESH培训会”。培训对象为业务集团（总部）及集团公司的ESH人员、生产线管理人员、集团公司总裁和事业所所长等。

2021年度受新冠疫情的影响，推迟举办。2022年度正在探讨以远程讲座的形式举办。

ESH评定

针对实施的项目和日常案件，通过ESH评定制度，审查和确认相关法令及ESH风险，努力实施遵纪守法和切实应对风险的举措。

ESH审核

根据"ESH审核规则"完善双重核查体制。ESH审核A由各业务集团（总部）任命的ESH委员长负责，ESH审核B由CSR主管负责。

审核时，将接收关于ESH管理情况、事故和灾害发生及其对策情况、以及ESH活动情况的报告，同时对相关内容进行审核，对今后的问题以及到下一次之前所采取的措施进行确认和指导。

ESH审核概要

	审核概要	审核人	2021年度审核成果
ESH审核A	生产现场的ESH审核	业务集团（总部）ESH委员长	25处网点 （日本国内14处、日本国外11处）
ESH审核B	对业务集团和本部等的审核结果进行审核	CSR信赖性保证部部长	18项 （复合事业所2项、业务总部/业务集团11项、个别管理公司5项）

ESH遵纪守法内部审核人员的培养

为充实应对ESH相关法规制度，针对集团员工，每年举办培养ESH遵纪守法内部审核人员的讲座。

2021年度，新认定遵纪守法内部审核人员1级92人、2级28人。

报告集团ESH实际成绩

每年一次向"集团CSR委员会"汇报集团整体的ESH成果及活动情况。

2021年度的集团CSR委员会于2022年4月在东京总公司召开（包括线上参加）。会上报告了成果、活动情况以及今后的课题与计划，大家展开了热烈的讨论。

ESH事故发生时的应对

为了在发生ESH相关事故时，能够根据内容迅速地向集团内部汇报，制定规则并贯彻实施。

可持续发展

安保防灾、劳动安全活动

我们以“安全优先于一切”为基本原则，追求零灾害、零事故。

安保防灾

劳动安全

安保防灾活动

防灾管理的推进体制

帝人集团制定了所有集团公司共通的防灾管理规则。根据各种防灾指南，采取防灾诊断、地震对策、火灾预防等防灾措施，并制定防灾教育、防灾训练及强化防火设备等计划，开展实践活动。

各事业所及业务集团分别管理防灾活动的实践情况与成果，发现不当之处，及时进行改善指导，CSR主管在年度末对指导结果进行审核。

防灾诊断的实施

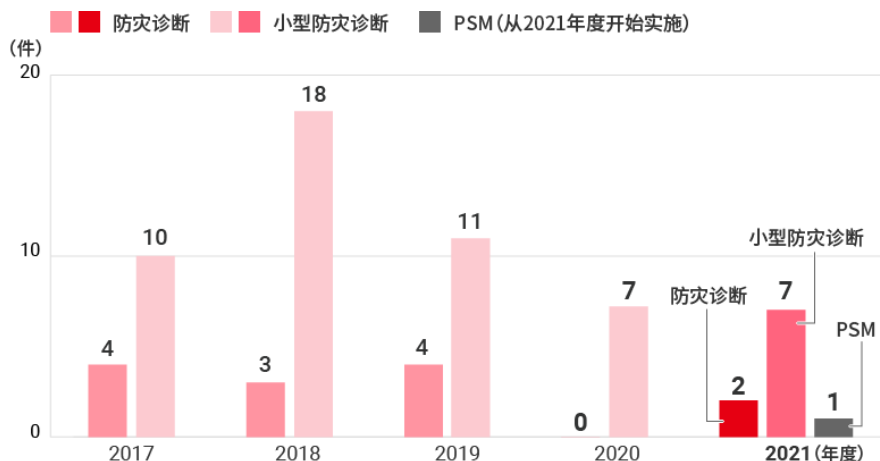
帝人集团实施基于自主标准的“防灾诊断”（1980年起）和“小型防灾诊断”（2008年起）。

在帝人芳纶业务方面，我们将流程安全管理（PSM）扩展到了帝人芳纶在日本、亚洲所属的化学工厂。

我们针对集团内处置大量危险品的15个工厂实施了“防灾诊断”和“PSM”。各工厂所属的生产、设备、ESH领域的专家以5年为周期实施安全性诊断，2021年度，我们在2个工厂实施了防灾诊断，在1个工厂实施了PSM。

在“小型防灾诊断”方面，我们针对危险品存放场所、可燃物放置场所、锅炉等小规模火灾危险场所（25个事业所），实施了以防火为主的5年周期的诊断。2021年度，我们对7个事业所内的18处危险场所实施了诊断。

防灾诊断件数的变化



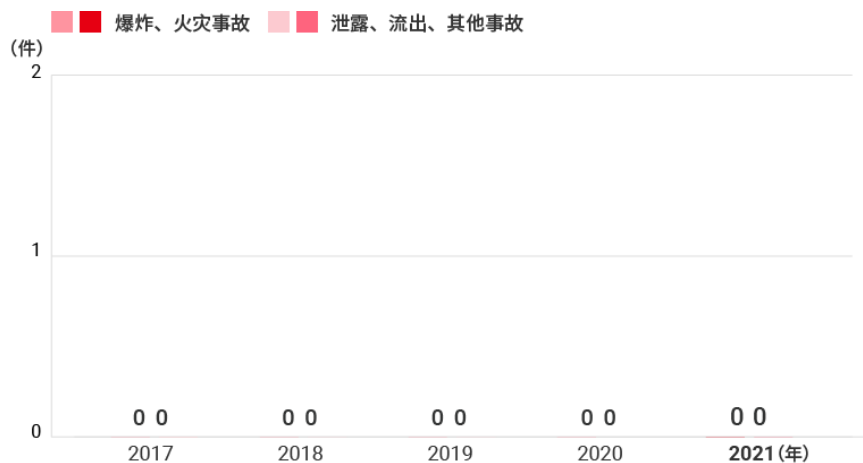
其他重大事故为零的活动

做到爆炸、火灾、有害物质外漏外泄等“重大事故”为零，开展化工厂和动力工厂的防灾诊断、教育和训练等各种防灾强化措施。

2021年度未发生属于重大事故的事例。

重大事故发生件数的变化

通过开展防灾诊断、教育和培训等各种防灾强化措施，2021年继续保持了零重大事故。



* 重大事故是指伴有爆炸事故、火灾事故、危险物品和有害物质泄漏和流出等事故，并且为发生人身伤害（因灾停工）的事故、对地区社会造成影响事故或者伴有公司外部正式援助的事故。

* 事故件数统计期间为1月到12月。

防火活动

从2008年起，在“帝人集团防火日”11月10日当天，开展定期防火检查等帝人集团共通的活动或各集团公司独立的防火活动。这些活动是帝人集团内部共同的，对加强防火体制发挥了作用。



日本国外工厂（中国）灭火训练的情景

防灾训练（避险训练）

以2011年3月11日发生的东日本大地震为警示，持续实施自然灾害应急避险训练，并在训练结束后召开反省会，努力改善地震应急手册。

2021年度，继续在日本国内的事业所等单位开展（包括推演训练）。



避险训练（三岛事业所）点名时的情景

可持续发展

安保防灾、劳动安全活动

我们以“安全优先于一切”为基本原则，追求零灾害、零事故。

安保防灾

劳动安全

劳动安全活动

劳动安全推进体制

取得劳动安全卫生管理体系合格证明

帝人集团为了降低作业风险，以制造和加工事业所为对象，推动其取得劳动安全卫生管理体系（ISO45001、OHSAS18001）的认证。

2020年，日岩帝人汽车安全用布有限公司取得了中国的劳动安全管理体系的“安全生产标准化”认证。

截止至2022年3月末，在推荐取得认证的事业所中，已有73%共计32个事业所和工厂取得了认证。

日本国内 (10家公司、15事业所和工厂)	帝人（岩国、松山、三岛、揖斐川） 帝人富瑞特（松山、揖斐川） Unisel（岩国） 帝人Tedy（松山） 广岛塑料（广岛） 帝人环保·科学（松山） 帝人兴产（爱媛） 东邦化工建设（三岛、德岛） 东邦机械工业（德岛） Infocom西日本（松山）
日本国外 (12家公司、16事业所和工厂)	荷兰：Teijin Aramid（Delfzijl、Arnhem、Emmen） 中国：帝人化成复合塑料（上海）、帝人聚碳酸酯有限公司、南通帝人有限公司*、日岩帝人汽车安全用布有限公司* 泰国：Teijin Polyester（Thailand）、Teijin（Thailand）、Thai Namsiri Intertex（Weaving、Dyeing）、Teijin Corporation（Thailand） 德国：Teijin Carbon Europe 西班牙：Esteve Teijin Healthcare 葡萄牙：Teijin Automotive Technologies Portugal 捷克：Teijin Automotive Technologies Czech

* 安全生产标准化

劳动安全推进活动

为确保劳动安全，推进“安全活动三大支柱”

作为劳动灾害防患于未然的一种手段，帝人集团将“5S活动”（即日语发音为S开头的5个词语：整理、整顿、清扫、清洁、训练）、虽然未造成事故但却具有“后怕”、“惊出冷汗”共通体验的“近乎出事活动”、以及“安全巡视”作为安全活动的三大支柱。这些源自日本的活动正作为帝人集团的共同活动，在日本国外集团公司得到全面开展。

利用这些活动所取得的信息，力求提高个人对危险的敏锐感受，提高职场的交流，在帝人集团内实现消灭劳动灾害的目标。

此外，通过安全卫生委员会等法定会议组织与ESH推进委员会等独自开展的活动，力图共享信息并进行各种协商，确保职场的安全以及提高安全活动的水平。

因灾停工防范措施

2021年度（4月~3月）发生了4起旋转物造成的因灾停工事故。防止旋转物卷夹事故（旋转物造成的工伤）是重点工作课题，我们通过确认事故详情查明原因，努力采取更具体、有效的防止复发措施。

在教育方面，以日本国内为对象实施机械安全教育讲座，贯彻落实防止旋转物工伤的措施想法与标准。在设备对策方面，定期确认包括海外在内的集团内设备安全推进情况，配备即使人为失误也不会导致事故发生的安全设备。

2022年度，为了防范多半因作业和行为不当导致的因灾停工事故发生，我们将继续采取运用VR技术提高危险认知和危险敏感性的措施，基于BBS（Behavior based Safety）加强安全行为意识，同时特别针对作业经验尚浅的新手采取措施。

此外，针对集团事业所内发生的承包公司引起的因灾停工事故，在掌握报告内容的同时，对承包公司提供安全保障支援。

集团内劳动灾害信息共享与灾害发生时的应对

帝人集团内发生造成停工的劳动灾害时，将会在内部网络上发布信息，为防止同类或类似灾害的再发生发挥作用。

特别是在灾害发生的情况、原因符合“ESH审核规则”所规定的“特别审核”条件时，需要根据具体情况在总公司或业务集团进行特别审核，在掌握现场原因与状况的基础上，确认防止再次发生的对策的进展程度以及是否存在改善的地方。

2021年度（4月~3月）未发生属于特别审核范围的灾害。

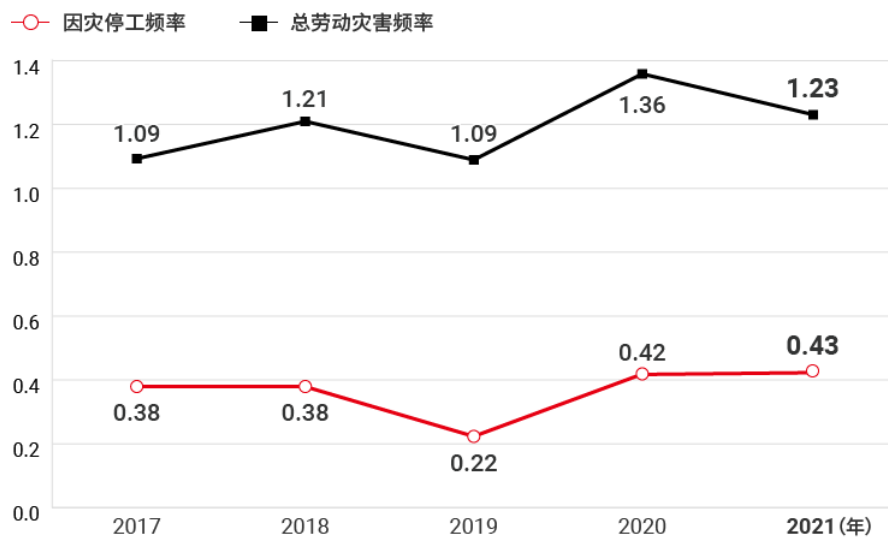
劳动灾害发生情况

2021年（1月~12月）未发生员工及承包商员工工伤死亡事故。（2004年和2017年分别发生了员工和承包商员工工伤死亡事故，之后再未发生。）

2021年（1月~12月）的总劳动灾害频率*为1.23（日本国内0.93），未能达到“1.0以下”的目标。

* 总劳动灾害频率：指每100万工时（停工+不停工）的总劳动灾害人数。

因灾停工频率



* 总劳动灾害频率、因灾停工频率*的统计周期为1月~12月。

* 因灾停工频率：指每100万工时的平均因灾停工人数。

* 2020年度起包括Zeigler公司。

可持续发展

健康经营

我们增进员工的身心健康，推进易于工作的职场建设。

推进《健康经营》

帝人集团通过企业理念一直向公司内外表明是尊重员工健康的企业，并根据这一基本价值观发表了《帝人集团健康经营宣言》，致力于开展各项活动。同时，作为健康经营举措的一环，制作并发放《健康经营手册》，为每一位员工提供思索自身“健康”问题的机会。帝人集团视员工为宝贵的经营资源，今后各公司将继续配合，积极开展身心健康、充满活力、明快的职场建设。

此外，作为经济产业省认证的优秀健康经营践行企业，连续5年获得健康经营优良法人的认证。

帝人集团健康经营宣言

帝人集团认为员工是根本性的经营资源。

为了公司的可持续发展，我们将推进有活力的员工、有生机的职场建设，积极地致力于增进员工的身心健康。同时，帝人集团将通过业务活动，为世界人民的健康做出贡献，致力于提高生活品质。

(2017年6月16日制定)

健康经营方针

帝人集团基于企业理念，从战略性的高度采取了员工健康管理措施。

健康经营方针

企业理念

实现“Quality of Life”的提高与社会共同成长与员工共同成长

行为规范

Together: 我们互相尊重多样性，汇集知识与能力，共同创造可持续的价值。

Enviroment, Safety & Health: 我们在开展业务活动时，将地球环境、安全、健康放在首位。

Integrity: 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。

Joy at Work: 我们致力于创造全体员工能够对工作充满热情并充分体现劳动价值的光明职场。

INnovation: 我们通过坚持不懈的变革，不断挑战创造率先满足社会和顾客需求的创新性解决方案。

健康管理基本理念

员工的健康是经营的重要资源

健康经营宣言

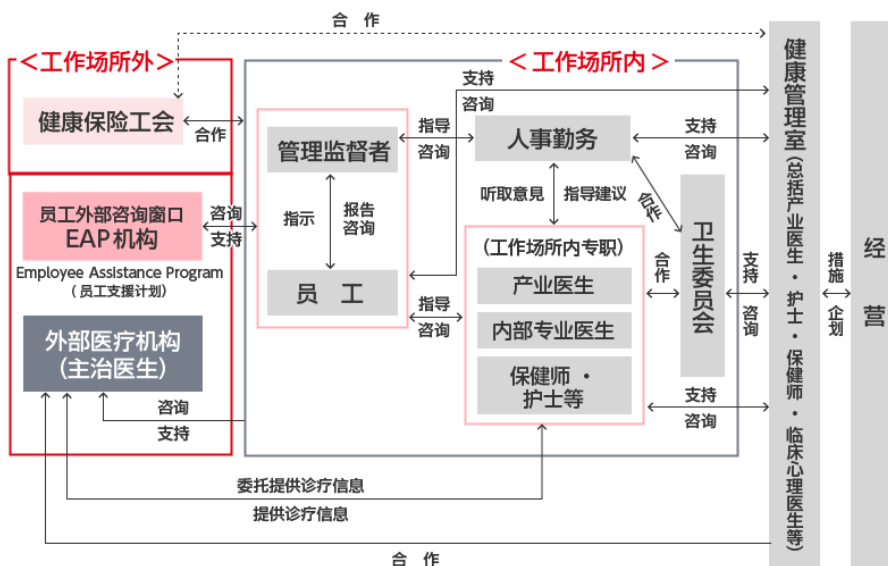
推进健康经营的体制

我们将健康管理室定位为推进部门，在经营高层的指示下，与帝人集团健康保险工会以及产业医生、产业保健师合作，推进健康经营。

我们提出了以下4个重点课题。

1. 改善生活习惯病
2. 降低疾病发病风险
3. 推进工作方式改革
 - 提高工作参与度
 - 构建高参与度的组织
4. 降低心理压力

推进体制图



采用细致合作的精神健康对策

针对心理保健，除了在公司内外设置员工咨询窗口以外，健康管理室还在精神科专业医生的指导下，进行细心的“心理”辅助。2021年，健康管理室工作人员（临床心理师、保健师）以及外部EAP（员工支援计划）通过线上面谈、电话等方式受理的咨询次数为2,658次。

另外我们还定期开展心理健康的预防教育。2021年度，以线上的形式开展了23次由健康管理室工作人员提供的新员工培训、自我关怀和上级关怀培训，约有1,000人参加。



在各事业所和各公司开展主要着眼于心理保健的培训与教育

个人与职场的活力诊断

帝人集团自2003年起实施“全职场压力诊断”。随着压力检查的法制化，自2016年7月起每年实施在原有职场压力诊断上融合个人压力诊断的“个人与职场的活力诊断”。

针对诊断结果超出一定标准的职场，通过与现场员工的对话，实施由下至上的职场改善活动。根据2021年6月的诊断结果（效果测定），约75%的对象职场得到了改善。

另外，2019年度起，面向管理者，召开了“职场活力诊断结果的解读说明会”，提升了各部门对于集体分析的结果及其运用方法的理解程度，推进了职场环境改善活动的发展。

今后，我们将继续通过诊断和改善活动，不断建设开放透明、舒心的职场环境。

与医保工会合作开展预防、健康增进活动

帝人集团与医疗保险工会合作，基于医疗数据分析，实施数据保健计划（协作保健）。企业与医疗保险工会根据持有的每位员工的数据，按风险分类开展了针对目标的保健业务，并开展了从人口预防（集团群体措施）到防止重症化的保健业务。

可持续发展

产品责任（PL）、质量保证

我们在贯彻与质量相关的法律法规、落实顾客合同的同时，致力于建立与开展全球业务相适应的质量保证体制。

PL与质量保证体制

质量管理体系标准取得认证情况

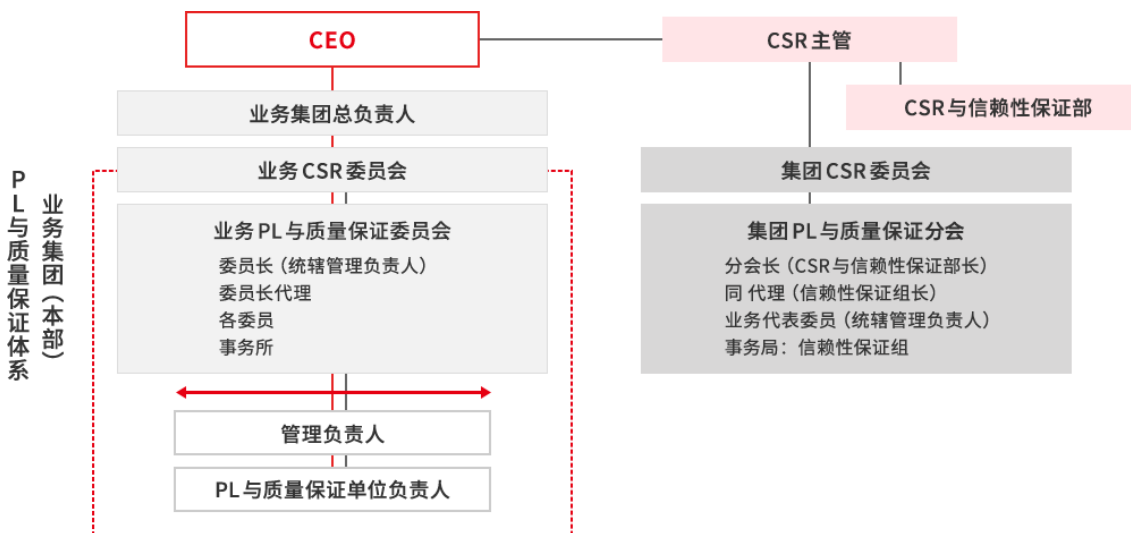
PL与质量保证管理体系

帝人集团制定了适用于集团所有产品和服务的《集团产品责任（PL）与质量保证规定》，奠定了帝人集团PL与质量保证活动的基础。"集团CSR委员会"及"集团PL与质量保证分会"基于该规定制定帝人集团整体的PL与质量保证基本方针和目标，并反映到业务集团（总部）开展的PL与质量保证活动中。

此外，作为帝人集团独有的PL与质量保证管理体系，按业务集团的产品群分别构建了PL与质量保证单位体系。该管理体系的目的在于提高顾客的满意、预防产品缺陷的发生及万一发生时的应对措施，不仅涵盖了ISO9001质量管理体系的领域，而且从PL与质量保证视点出发增加了客户应对及产品安全性等内容。

帝人集团整体的PL与质量保证活动体系

截至2022年4月1日



实施“PL与质量保证审核”

统筹全集团质量的CSR信赖性保证部，对各业务组织的PL质量保证单位负责实施的活动进行监控，检验PL与质量保证机制的正确运用。

2021年度，对10个业务组织的6个别管理公司实施了定期审核，确认了运用情况。此外，通过反馈审核结果，不断完善PL与质量保证体制及程序。

可持续发展

产品责任 (PL) 、质量保证

我们在贯彻与质量相关的法律法规、落实顾客合同的同时，致力于建立与开展全球业务相适应的质量保证体制。

PL与质量保证体制

质量管理体系标准取得认证情况

质量管理体系标准 (ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949等) 取得认证情况

截至2022年1月1日

<p>日本国内 (24家公司、53个事业所和工厂)</p>	<p>帝人 (松山聚合第1工厂、Conex工厂、Technora工厂、树脂 (松山生产部、三原生产部)、三岛事业所、揖斐川事业所、复合材料开发生产部 (松山)、复合材料开发中心、医疗器械业务推进班 (日野)) 帝人富瑞特 (功能纤维、线材、单丝) 帝人Tedy Unisel 帝人Cordley (三原、岛根) 帝人富瑞特针织 (小松、加贺、串、柴山) Frontier Tex 关西资材 GH Craft (船久保、板妻) 广岛塑料 Teiyo 锦海化学 帝人制药 (医疗岩国制造所、家庭医疗技术服务中心、医疗保证统管部) 帝人中岛医疗 帝人医疗科技 Infocom Infocom东日本 Infocom西日本 GRANDIT 帝人工程 (大阪、岩国、松山、东京) 帝人环保科技 (茨木技术所、羽村技术所、松山技术所、松山事业所) 帝人物流 (大阪、爱媛、德山、东京、北陆、东海) 东邦化工建设 东邦机械工业</p>
<p>日本国外 (28家公司、49个事业所和工厂)</p>	<p>中国: 南通帝人、日岩帝人汽车安全用布 (南通)、帝人汽车用布加工 (南通)、帝人化成复合塑料 (上海)、Teijin Polycarbonate China、Teijin Automotive Technologies China (Tangshan、Changzhou)、Teijin Medical Device (Shanghai)、J.H.Ziegler 韩国: Teijin Lielsort Korea 泰国: Teijin Polyester (Thailand)、Teijin (Thailand)、Teijin Cord (Thailand)、Thai Namsiri Intertex (2处工厂)、Teijin FRA Tire Cord (Thailand)、Teijin Corporation (Thailand) (2处工厂) 美国: Teijin Carbon America、Renegade Materials Corporation、Teijin Automotive Technologies US (总公司、10处工厂) 墨西哥: Teijin Automotive Technologies Mexico (2处工厂) 法国: Teijin Automotive Technologies France 德国: Teijin Carbon Europe GmbH (2处工厂)、J.H.Ziegler (2处工厂)、Teijin Automotive Technologies Germany 匈牙利: J.H.Ziegler 荷兰: Teijin Aramid (3处工厂) 西班牙: Esteve Teijin Healthcare 葡萄牙: Teijin Automotive Technologies Portugal (2处工厂) 捷克: Teijin Automotive Technologies Czech (3处工厂)</p>

帝人集团主要事业所和工厂*的认证取得率: 88%

* 员工人数50人以上

可持续发展

供应链的可持续性

帝人集团履行社会责任，通过获得社会（利益相关者）的信任和信赖，开展可持续发展的业务活动，以实现提高企业价值的目标。

[购买与采购的基本方针](#)[CSR采购](#)[绿色购买](#)[致各位供应商](#)

购买与采购的基本方针

帝人集团通过严格履行社会责任，获取社会（利益相关方）的信任与信赖，以此开展可持续的生产经营活动，并不断提高企业自身价值。以持续、稳定地提供优质产品，来获得客户满意，是企业社会责任的一种重要表现形式。为了履行此责任，提高原材料、设备及服务的购买与采购质量是至关重要的。因此，我们制定了旨在与供应商建立良好关系的“购买与采购的基本方针”。同时，我们还制定了“购买与采购负责人的基本姿态”，教育指导其禁止与供应商发生不正当的利益关系，以携手推进可持续性购买与采购活动的开展。

购买与采购的基本方针

1. 法律遵守

帝人集团在生产经营活动中遵守所涉及国家的相关法律。此外，在充分理解并尊重国际标准和指南的基础上开展购买与采购活动。

2. 公平交易

帝人集团致力于开展公平、公正和高度透明的商业合作，禁止参与垄断、不正当交易（招/投标暗箱操作等）。

3. 产品/供应商的评估机制

帝人集团除对质量、价格、交货期和供应周期进行评估外，还对供应商的生产经营状况、技术能力和社会责任相关活动进行适当的评估，并在合理决策的基础上进行合作。

4. 人权与劳动

帝人集团在进行购买与采购活动时，将选择与尊重人权，不进行包括歧视、奴隶劳动、强制劳动、雇佣童工和人身买卖等有侵犯人权行为的供应商进行合作。

5. 安全卫生

帝人集团在推进购买与采购活动时，将选择合理管控安全卫生风险、并对劳动安全卫生进行持续改善的供应商进行合作。

6. 环境

帝人集团在推进购买与采购活动时，将选择致力于解决环境保护和资源保护等环境管理问题的供应商进行合作。

7. 阻断与反社会势力的关系

对于暴力团体等反社会势力，帝人集团将阻断与其的关系，拒绝其不当要求，不提供任何资金。

8. 与利益相关方的关系

帝人集团将积极开展与利益相关方的对话，通过彼此的信赖关系进行合作，推进可持续的购买与采购活动。同时，通过与供应商的协作，积极推进基于CSR采购指南下的购买与采购活动的开展。

（制定：2006年9月1日、修订：2017年11月1日）

购买与采购负责人的基本姿态

1. 法律遵守

购买与采购负责人应遵守所在国家的相关法律。并时刻关注国际规范、指南以及行业标准和动向，在尊重相关规定的基础上开展工作。

2. 公平交易

(1) 购买与采购负责人禁止参与垄断、不正当交易（招/投标暗箱操作等），应致力于与供应商保持良好的关系，不得利用职务之便谋取不正当的折扣、服务和馈赠等。

(2) 购买与采购负责人与供应商之间不得涉及任何个人利益，不得收受谢礼和赠品等。

3. 信息安全

购买与采购负责人应对涉及交易相关的机密信息进行适当的管理，保护知识产权。

4. 对产品和供应商的评价基准

购买与采购负责人应对物品和服务进行严格的评估，在综合考虑质量、价格、交货期、供应周期、供应商的经营情况、技术能力、企业姿态、社会责任相关活动的基础上进行合作。

5. 人权与劳动

购买与采购负责人不得以不正当的交易条件进行强买强卖，应推进与尊重人权、无强制劳动和无长时间劳动的供应商开展购买与采购活动。

6. 安全卫生

购买与采购负责人应选择保证劳动安全卫生，并致力于维护和促进劳动者健康的供应商进行合作。

7. 环境

购买与采购负责人应重视环保产品和服务，推进绿色购买与采购。

8. 阻断与反社会势力的关系

对于暴力团体等反社会势力，购买与采购负责人应以毅然决然的态度反对其参与，并阻断一切关系。

9. 与利益相关方的关系

购买与采购负责人应与供应商携手，按照CSR采购指南开展采购工作，并且在致力于促进供应商对本指南内容理解的同时，协助供应商进行逐步改善提升。

(制定：2006年9月1日、修订：2017年11月1日)

供应链的可持续性

帝人集团履行社会责任，通过获得社会（利益相关者）的信任和信赖，开展可持续发展的业务活动，以实现提高企业价值的目标。

购买与采购的基本方针

CSR采购

绿色购买

致各位供应商

CSR采购

帝人集团为服务于产品的生产和物流，从全世界的供应商大量采购各种各样的原材料、机器、零部件、服务。

为了在全球范围内实现供应链的可持续发展，我们将“CSR采购指南”设为可否交易的判断标准之一，要求供应商按照指南开展活动。在选择供应商时，我们会基于公平合理的判断，并遵循公司内部的采购标准。

CSR采购指南

在帝人集团的购买与采购活动过程中，要求供应商实施下列举措。并在推进购买与采购活动时，选用有实施下列举措的供应商。

1. 质量与安全

产品应满足各国各地区法律所规定的安全质量标准及行业标准。另外，必须对所含化学物质进行妥当管理，通过取得ISO9001等外部认证，建立健全质量管理体系，在保证质量的同时，不断的进行维护与改善。

2. 人权与劳动

1) 强制性劳动

不得进行奴隶劳动、人身买卖、债务劳动、暴力胁迫性劳动、政治镇压劳动等其它任何形式的强制性劳动。

2) 童工和青年劳动者

在从事生产经营活动的国家，不得雇佣15岁以下的儿童。另外，对于15岁到不满18岁的青年劳动者，不得让其从事夜间工作、超出法定工作时间以外的工作（加班）以及威胁健康和安全的的工作。此外，对于青年劳动者应合理支付报酬，并保障其拥有学习的权利。

3) 外籍劳动者

对于外籍劳动者，必须提供当事人可以理解的语言所制作的雇佣合同和就业规则。雇佣方和人材派遣公司（包括商业合作社和非营利组织）不得扣押政府发行的身份证、护照和就业许可证（法律规定需持有就业许可证的除外），不得没收移民申请书等，不得妨碍劳动者对这些证件的使用。此外，雇佣方和人材派遣公司不得向劳动者收取手续费。

4) 工作时间和假期

对于法定标准工作时间以外的延长工作时间（加班、休息日出勤等），应通过双方协商确定。除特殊情况外，不得要求劳动者从事超过各国法定标准工作时间以外的工作，保证劳动者每周至少有一次24小时不间断的休息。此外，应按照各国的法律规定，给予劳动者享受带薪年假及法定休假的权利。

5) 工资和福利待遇

应向劳动者说明工资的构成和计算方法，所支付的工资金额不得低于当地的最低工资标准，并保障其享有法律规定的福利待遇。对于法定标准工作时间以外的劳动，应根据法律的规定，按照适当的上浮比例计算并支付加班工资。

6) 歧视

劳动者的招聘、劳动报酬、福利待遇、培训机会、职务、晋升、加薪、惩戒及解雇，不应受种族、国籍、性别、宗教信仰、年龄、残疾、婚姻状态、家庭出身、所属团体、性取向和性别自我认同以及政治思想的影响。此外，应采取培训等措施防止各类歧视行为的发生。

7) 骚扰行为

对待劳动者必须心怀敬意，维护其尊严，不得对其进行任何形式的骚扰和侵害。此外，为了防止骚扰行为的发生，应安排组织培训等措施。

8) 结社自由

应承认劳动者拥有自由行使团结权和团体交涉权。此外，应努力解决劳动纠纷，与劳动者及劳动者代表定期进行有效的沟通。

3. 安全卫生

- 1) 职业健康安全方面的认证
对于需要进行职业健康安全认证的设施和业务，应提出申请，并根据法律规定设置责任人，进行适当的管理。
- 2) 卫生设施
为了预防疾病和防止劳动过程中发生工伤事故，应努力维护劳动者的健康。应为劳动者提供安全、卫生的工作环境，不得非法限制劳动者使用厕所、食堂等卫生设施。此外，向劳动者提供的宿舍应配备适当的卫生设施，并保持清洁。
- 3) 应急准备
为了应对紧急情况的发生，应向劳动者发出通知，并实施避难逃生等内容的培训和训练，通过安装灭火器以及火灾报警器等必要的设备进行管理，努力将发生紧急情况时的损失降至最低。
- 4) 安全培训
使用劳动者可以理解的语言，不断地组织其参加职场安全卫生相关培训。此外，应在厂房内的醒目位置张贴安全卫生相关信息。
- 5) 机械设备安全管理措施
应对机械设备进行危险性评估。当机械设备存在引发工伤事故的风险时，应根据需要加装防护栅栏、安全锁、防护墙等物理保护装置，同时进行适当的维护管理。
- 6) 职业健康
对于影响劳动者健康的化学、生物、物理等风险因素，应予以明确的界定、评估和管理。此外，建议每年至少一次对所有劳动者进行体检，如当地法律规定的每年体检频度更高，则按照规定予以实施。
- 7) 工伤
对于工伤事故导致的受伤和疾病进行分类和记录，提供必要的治疗，调查发生事故的原因，迅速采取行动消除隐患，并实施员工关怀措施，鼓励遭受工伤的劳动者伤愈后返回工作岗位。
- 8) 职业健康安全管理体系
建议构筑ISO45001等职业健康安全管理体系，并进行内部审核，以此持续改善职业健康安全，同时进行健康安全风险管理。

4. 制定业务持续计划

为了能够在遇到灾害和事故发生时，依然可以持续开展业务或尽快恢复业务正常运转，建议制定业务持续计划，并进行战略性运营。

5. 公平交易与伦理

- 1) 禁止贿赂等
不得以获取不正当利益为目的，在交易中收受和提供招待、礼品或金钱。此外，为防止贪污、贿赂和勒索行为的发生，应制定对应方针并采取防范措施。
- 2) 公平交易
遵守各个国家和地区的同业竞争相关法律的规定，不参与垄断、不进行不正当交易(招/投标暗箱操作等)、不采取不公正的交易手段(滥用优势)等。此外，关注适用于本公司的法律动向，并将其传达给劳动者。建议对全体劳动者进行有关公平交易和伦理的培训。
- 3) 知识产权
应努力保护并活用本公司的知识产权。不得对其他公司的知识产权进行侵害。
- 4) 信息的披露与发布
与工作、安全卫生、环境保护措施、商业活动、财务状况、产品信息、企业结构以及业绩有关的信息，应按照相关规定予以适当的披露或发布。
- 5) 信息安全
个人信息和机密信息应通过合法的方式获取，同时，应严格进行管理和保护，并控制在适宜的范围内妥善使用。
- 6) 冲突矿产
计划采购的以及产品中所使用的矿产，不得成为冲突纠纷地区和高风险地区的武装集团和涉及侵犯人权、破坏环境、贪污等非法组织的资金来源。特别是“冲突矿产”，原则上禁止使用。

* “冲突矿产”是指，在冲突地区和高风险地区开采的，有可能成为武装集团和涉及侵犯人权、破坏环境、贪污等非法组织的资金来源的特定金属矿产(锡、钽、钨、金)。
- 7) 阻断与反社会势力的关系
对于暴力团体等反社会势力，应以毅然决然的态度禁止其介入，并阻断与其一切关系。

6. 出口安全保障的管理

为避免主动或被动的发生非法出口以及提供技术、不仅需要遵守本国出口管理条例，也要遵守其他国家相关出口管理条例，以周全的措施予以对应。

7. 环境保护

1) 应对气候变化的措施

应提高效率，力求将资源消耗降到最低。另外，对于气体排放所带来的温室效应，应着眼于终端的设施或企业层面，深入把握现状，努力减排。

2) 环境保护（空气、废水、噪音、振动等）方面的认证

对于需要进行环境保护认证的设施和业务应提出审核申请，并根据法律规定指定责任人进行妥当管理。

3) 将对周围环境（空气、水、土壤）的影响降至最低

为了防止对空气、水和土壤的污染，对于废弃物的排放必须进行管理和处理。

4) 对化学品的管理

对于有可能造成环境污染的化学物质，必须进行安全管理。在产品生产过程中，不得使用各国或地区法律所禁止使用的化学物质。应告知客户产品中是否含有法律所限制使用的物质，并及时公布和更新SDS。

5) 减少废弃物（3R）

为削减废弃物及其副产品的产出，应努力推进3R（Reduce（削减使用量）、Reuse（回收再利用）和Recycle（循环资源化））。

6) 用水管理

对取水和排水量进行管理，努力实现用水的最佳化。

7) 环境管理体系

制定环境方针，努力完善污染防治措施、产品、原材料、技术开发以及环境保护等方面。建议进行企业内部审核，取得ISO14001等环境管理体系标准的认证，并对环境影响进行评估。

8) 推进绿色购买和绿色采购的开展

在购买和采购产品或服务时，应充分考虑环境因素，推荐与致力于降低环境负荷的供应商合作，尽量选择对环境影响小的产品或服务。帝人集团应遵循《禁止购买物质（PDF: 176KB）[📄](#)》及《原则上禁止购买、批准对象物质（PDF: 226KB）[📄](#)》，对原料、材料中的有害物质进行管理。

8. 关注所在地区的社会交流

在进行生产经营活动的所在地，建议提前与当地居民（包括原住民）进行交流以适应当地文化。

9. 咨询/举报窗口

应建立保护咨询人或举报人的有效机制，使其不因害怕遭受打击报复而不敢咨询举报。为了保护举报者不遭受打击报复，建议在第三方设置中立性的咨询/举报窗口。

10. 奋力推进负责任的供应链的建设

将本指南的内容也传达给贵公司的供应商，并督促其遵守相关规定。此外，建议对遵守情况进行确认，与各供应商一起携手不断完善。

（制定：2007年5月7日，修订：2021年4月1日）

旨在实现可持续采购的供应商调查

调查的开展

帝人集团的调查方法之一是每年开展一次“CSR采购问卷调查”，询问是否符合CSR采购指南。

● 问卷调查对象

帝人集团各业务的产品和服务供给相关的日本国内与国外采购额较大的供应商

● 问卷调查项目

以下10个项目

CSR推进体制、产品安全与品质保证、人权与劳动、安全卫生、业务持续性计划、公平交易与伦理、安全保障出口管理、环境保护、地区社会的考量、咨询与举报窗口

● 评价方法

百分制评分

根据得分率将供应商评为A~E的5个等级，将A、B、C级定义为“没有问题的供应商”，将D、E级定义为“优先改善指导对象”

2021年度的结果

2021年度，我们向1446家供应商发送了调查问卷，收到661家公司的回答。对661家公司的问卷调查结果进行初步统计以及后续跟踪调查，分5个等级评估，结果如下表所示。（换算为企业数量）。

评级	初步统计	跟踪调查后
A	244家	244家
B	234家	238家
C	149家	154家
D	31家	23家
E	3家	2家

我们针对初步统计中评级为D、E的供应商（34家），通过跟踪调查进行了勘查，最终评级为D、E的有25家。我们对这25家公司开展了研讨会等启发和改善工作，并跟踪其后续的改善状况。

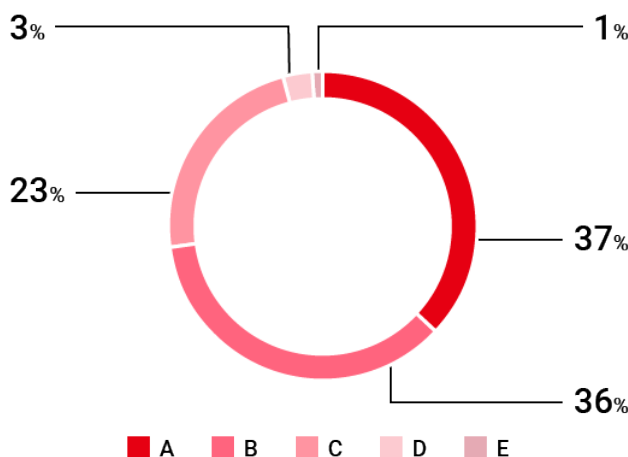
2021年度“CSR采购问卷调查”的总结

问卷调查发放 (A)	回答公司数量 (B)	经勘查，被认定为D、E级的公司以及存在尊重人权相关风险的公司 (C)
1446家	661家	28家
比例	65% (661家公司的采购金额占全部1446家公司采购金额的比例)	4.2% (C)/(B)

对优良供应商免除问卷调查

对于根据过去的问卷调查判断风险较低的优良供应商，我们发送CSR采购指南代替问卷调查，通过回执简化跟进工作。2021年度对象共计149家公司。

供应商评级企业数量比例



对业务承包供应商的关切

帝人集团秉承与外包供应商相互配合的原则，努力维持正当的业务承包关系。我们不仅尊重劳动者的立场，关注劳务遵纪守法与人权，还关注劳动安全卫生。此外，为了维持这种状态，定期在各个单位开展宣传教育。

供应链研讨会

举办"CSR供应链研讨会"，强化CSR采购措施。

帝人富瑞特株式会社在全球开展了从材料的开发、采购到产品化的整套价值链，自2012年起，在全公司交叉推进"CSR采购战略项目"。特别是在亚洲地区设有很多服装产品生产基地，我们认为在当地持续开展CSR采购的启发教育至关重要。其中的一项是，每年在越南胡志明市面向当地的缝制刺绣工厂和材料厂商，举办"CSR供应链研讨会"，目的在于落实遵纪守法和人权保护。

2021年度的业绩

演讲（中国）

2021年8月27日，我们面向中国的供应商开展了线上研讨会，共有22家公司参加。演讲得到了众成清泰律师事务所、原环保局政策法规所员、EG*的协助。具体主题如下。

1. CSR与可持续采购的潮流
2. 南通帝人的安全、环境措施
3. 劳工人权与安全卫生相关的最新趋势
4. 环境方面相关的最新趋势

演讲（越南）

2021年12月16日，我们面向越南的供应商开展了线上研讨会，共有16家公司29人参加。演讲得到了BETTER WORK越南、GAIA越南、EG*的协助。具体主题如下。

1. CSR与可持续采购的潮流
2. 关于BETTER WORK项目
3. 关于越南的环境问题与对策

演讲（日本）

2021年度我们在日本国内也举办了线上研讨会的公演。共有106家公司参加。具体主题如下。

1. CSR与可持续采购的潮流
2. 帝人富瑞特的劳动与人权措施
3. 帝人富瑞特的环境措施

可持续发展

供应链的可持续性

帝人集团履行社会责任，通过获得社会（利益相关者）的信任和信赖，开展可持续发展的业务活动，以实现提高企业价值的目标。

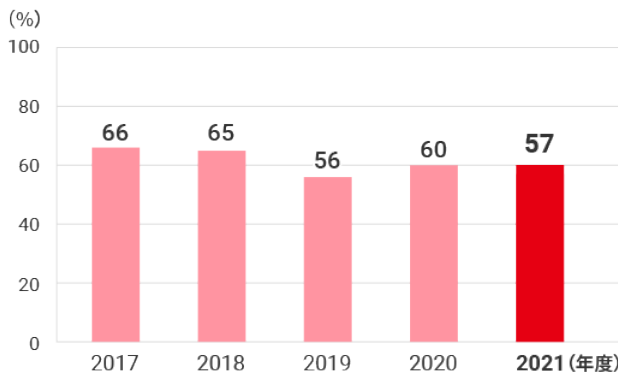
[购买与采购的基本方针](#)
[CSR采购](#)
[绿色购买](#)
[致各位供应商](#)

绿色购买

帝人集团推行优先购买环保商品的“绿色购买”政策。2001年3月制定了“绿色购买基本原则”及“绿色购买指南”，各业务集团遵照基本原则及指南努力推进了各项措施。

我们在各集团公司推广降低成本与扩大绿色购买商品的政策，但是2021年度的绿色购买额占比较2020年度有所下降。

对办公用品使用环保应对产品的举措



绿色购买基本原则

1. 购买产品和服务前，首先应充分考虑其必要性。在购买时尽可能地控制数量。
2. 采购在资源开采、制造、流通、使用、废弃、回收等产品的全生命周期中考虑了环境负荷的商品和服务。
3. 优先选择积极采取措施保护环境的供应商。
4. 通过各种信息渠道，积极获取作出绿色购买判断的必要的的环境信息，同时要求制造商和销售商家提供信息。

绿色购买指南

1. 削减环境污染物质

- (1) 不使用法律禁止生产或使用的物质（PCB等）。
- (2) 在全生命周期的各个阶段，对环境或人的健康有可能产生不良影响的污染物质向环境中排放的可能性小。

2. 节省资源

- (1) 少消耗金属资源、化石燃料（石油、煤炭等）等的有限资源。
- (2) 采用对生态系统影响控制到最小的可持续方法采伐森林资源等可持续资源，并对之有效加以利用。
- (3) 努力小型化、减量化。

3. 节省能源

- (1) 采用化石燃料（石油、煤炭等）等能源消耗量少的方法生产。
- (2) 流通阶段、使用阶段的能源消耗量少。

4. 可长期使用

- (1) 耐久消费材料考虑到了维护的难易程度、维护期的长短、是否具有功能扩展性等长期使用方面的问题。

5. 回收性

- (1) 使用容易回收再利用的材料。
- (2) 谋求材料种类的削减与材料的统一。
- (3) 可轻松分解为各种可回收再利用材料。
- (4) 为便于回收再利用，明确记载了材料名称。
- (5) 配有可容易使用的回收再生系统。

6. 再生原材料等

- (1) 较多地使用了回收再生的原材料或零部件。

7. 处理和报废的难易程度

- (1) 设计时考虑到最终处理、报废时尽可能地不对周边环境或处理报废设施带来负荷。

可持续发展

供应链的可持续性

帝人集团履行社会责任，通过获得社会（利益相关者）的信任和信赖，开展可持续发展的业务活动，以实现提高企业价值的目标。

[购买与采购的基本方针](#)[CSR采购](#)[绿色购买](#)[致各位供应商](#)

致各位供应商

关于贵公司可持续发展推进情况的问卷调查委托

帝人集团为了在日本国内外的采购活动中履行社会责任，制定了CSR采购指南，并积极推进重视人权保护、考虑劳动安全卫生、保护环境等的采购活动。

为了推进CSR采购，与帝人集团采购活动相关的供应商合作必不可少。本集团致力于发展与共同推进CSR采购活动的供应商之间的交易，希望采购对象、供应商企业能够理解并配合推进可持续发展。

因此，作为推进可持续发展的一环，请供应商配合CSR采购问卷调查。本问卷调查通过网上问卷调查网站开展。贵公司的回答内容将由一般社团法人The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC) 管理，不会向帝人集团以外的第三方公开，并仅用于本调查目的。

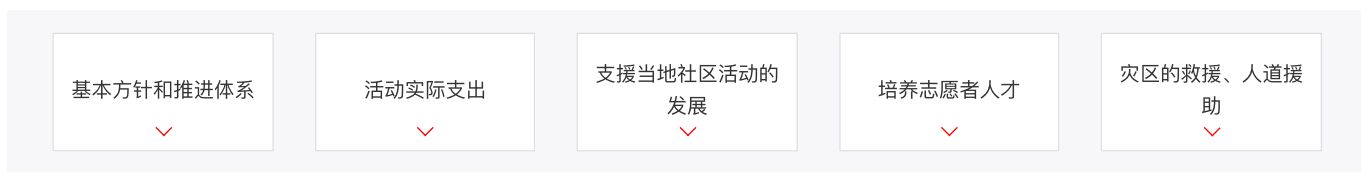
此外，日后我们将统计贵公司的回答结果，并发送反馈报告，请作为今后推进可持续发展的参考。

[关于帝人集团CSR采购指南](#) >

可持续发展

社会贡献

我们在开展帝人集团共同的社会贡献活动的同时，还开展了发挥业务集团和事业所个性的社会贡献活动。



帝人集团基于帝人集团的可持续发展措施方针，制定了社会贡献基本方针。

帝人集团社会贡献基本方针

帝人集团为了实现“提高生活品质”的企业理念，成为创建未来社会的企业，以人为本，通过业务活动为实现可持续发展的社会做出贡献。我们重视与自然的和谐，为了与地区社会共同发展，作为优秀的企业市民，以适当的方式开展尊重业务特性和地区性的社会贡献活动。

- 对地球 增进与地球环境的共生，重视自然与生命。为缓解气候变化、保护生物多样性和环境做贡献。
- 对社会 理解地区社会，作为其一员开展行动。以考虑到业务相关性的健康、体育、灾区支援领域为中心开展工作。
- 对人 通过学术、教育与体育等为培养肩负社会未来的下一代提供支持。并且在公司内部鼓励和支持员工参与志愿者活动。

2021年1月修订

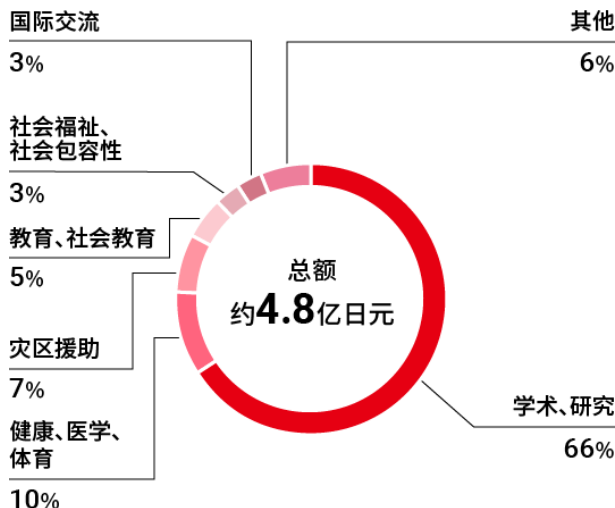
帝人集团的社会贡献活动推进体系

帝人集团基于行为规范，从“学术与教育”、“健康与体育活动”、“环保活动”和“灾区援助”的角度出发，推进各业务组和事业所开展社会贡献活动。此外，以CSR企划推进部为中心，提出员工可轻松参加的贯穿集团的社会贡献活动方案等，支持员工参加志愿者活动。通过这些措施，积极培养参加和推进社会贡献活动的自主性人才。

2021年度社会贡献活动实际支出

自2003年度加入日本经济团体联合会1%俱乐部以来，我们以经常利润1%以上的金额为目标，用作社会贡献费用。2021年度的社会贡献活动支出约4.8亿日元，占经常利润的1.0%。

2021年度社会贡献活动实际支出



2021年度社会贡献活动实际支出详细

项目	内容	金额（百万日元）
资金	作为社会贡献活动有关的捐款及经费支出的款项	362
实物捐赠	向社会慈善团体提供本公司产品等以实物的方式提供的物品	8
设施开放	体育馆、运动场的普通开放等与本公司自有设施的开放和提供有关的经费	30
员工参加或派遣	员工以业务形式参加地区活动、在讲座中担任讲师等在工作时间内参加社会贡献类活动的员工的人工费等	74
总计		475

* 日本国内国外集团公司实际数据依据日本经济团体联合会《2018年度社会贡献活动实绩调查实施要领》统计。

支援当地社区活动的发展

学术与教育

日本及中国的奖学金制度

出于颂扬日本化学纤维工业的先驱者——久村清太氏的伟业、继承发展其独创的研究开发精神并培养为国家和社会的发展与文化创造做出贡献的年轻科学技术人才之目的，帝人集团于1953年创立了“帝人久村奖学金”（2011年起改组为“（公益财团法人）帝人奖学会”）。作为企业设立和运营的奖学会制度，帝人奖学会是日本最具历史的组织之一，2021年度向48人提供了奖学金，迄今为止已为1,700名以上的理工科学生提供了援助。

创立“南通帝人爱心慈善助学基金”

帝人集团在中国的纺织品制造和销售分支机构——南通帝人有限公司于2014年4月面向在江苏省南通地区的初中、高中和大学上学的学生，设立了“南通帝人爱心慈善助学基金”。

本基金旨在对南通地区做出贡献，并在经济上帮助该地区的学生。这是南通开发区的首个企业冠名基金。2021年度向“南通开发区慈善教育基金奖学、助学金”提供了1.8万元的支持。

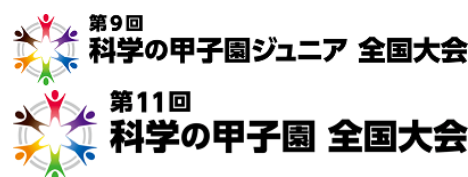


赞助“科学甲子园全国大赛”

科学甲子园是以培养产官学一体的科学技术类人才为目的，由（国立研究开发法人）科学技术振兴机构于2011年度创设。

帝人集团自2011年度起，开始赞助面向高中生的“科学甲子园”，并从2013年度起开始赞助新创立的面向初中生的“少年科学甲子园”。

面向初中生的“少年科学甲子园全国大赛”和面向高中生的“科学甲子园全国大赛”分别于2021年12月和2022年3月召开。出于防止新冠疫情扩大的角度，颁奖仪式采用无观众的形式举行，大赛的情景通过网络进行了现场直播。



科学甲子园大会标志

学习SDGs的外派授课

帝人集团面向公司宿舍附近的小学6年级学生，开展了关于SDGs的外派授课。课程不仅是环境方面的学习，作为学习企业先进措施的职业教育的一环，也为大家提供了宝贵的机会。



体育活动

赞助“全国高中足球锦标赛”

帝人集团基于“提高Quality of Life”和“与社会共同发展”的企业理念，开展“支援业余运动员”和“支援青少年体育”为目的的社会贡献活动，自1991年开始赞助“全国高中足球锦标赛”。每年都会向各都道府县的代表校捐赠采用人造皮革“CORDLEY®”制作的足球。



支持东南亚少男少女的足球梦

Teijin Polyester (泰国) 自2012年起成为了一般社团法人Japan Dream Football Association (JDFA) 的官方赞助商。JDFA是原大阪飞脚队的队长木场昌雄先生于2011年设立的组织，通过在东南亚各国举办儿童足球训练营等活动，旨在支持有潜力的孩子们实现梦想，同时促进日本与亚洲的足球运动的发展。



环境

赞助“绿色小路”环境日记项目

帝人集团为（一财）绿十字日本面向全国小学儿童开展的环境教育——“绿色小路”环境日记项目提供了赞助。

本项目旨在通过连续12周撰写环境相关的日记，让孩子们重新认识到环境的重要性。2021年度，发给全日本小学等的日记约为10万册。作为帝人集团措施的案例，日记中介绍了“帝人为实现脱碳社会而采取的措施”。2021年10月，环境日记比赛正式举办，共收到来自128个团体的4,159件作品。尽管颁奖仪式因新冠疫情而取消，但主办方向获奖者发送了奖状。



参展“环保产品展2021~为实现可持续发展的社会”

帝人集团参展日本国内最大规模的环境展会“环保产品展2021”，介绍了面向提出和解决环境问题的材料、产品和措施等。我们还在展台展出了以“将会如何？我们的地球”为主题的孩子们的画作。



清扫活动

作为环保活动及地区贡献活动的一环，帝人化成复合塑料（上海）有限公司的员工开展了清扫活动。

2021年度，74名员工在本公司工厂附近的道路（华京路）捡拾了垃圾。



培养志愿者人才

横跨集团各部门的活动

推进志愿者支持计划

2011年6月，我们创立了“志愿者支持计划”。该计划是由运营委员会从日本国内集团员工所致力志愿者活动中选定支持对象，通过员工和董事自愿捐资和公司捐款构成的“帝人集团社会贡献基金”，提供部分活动经费的支持。

2021年度，向以下9个非营利团体捐赠了活动资金。

- 热气球俱乐部十胜空旅团（10万日元）
- 海藻球驯路振兴队（10万日元）
- 特定非营利活动法人 对孩子的目光（10万日元）
- 特定非营利活动法人 见沼农场21（10万日元）
- 特定非营利活动法人 松山自杀防止中心（10万日元）
- 日野自然保护会（10万日元）
- 特定非营利活动法人 日本Galapagos会（10万日元）
- 帝人足球学校（10万日元）
- 公益社团法人 大阪自然环境保全协会（10万日元）



热气球俱乐部十胜空旅团



公益社团法人 大阪自然环境保护协会

开展“绘本捐赠活动～book dream project～”

自2008年起，持续开展“Book Dream Project”活动，将日本国内集团员工断舍离的物品换成金钱，购买日本的绘本，然后捐赠给国外图书馆等机构。捐赠前，员工志愿者会在捐赠的绘本中贴上翻译成当地语言的译文标签。

2021年度向印度尼西亚的图书馆、福利机构、学校和幼儿园的图书室捐赠了36册绘本。此外，我们还将售卖物品所得款项中的44,288日元捐赠给了由“Sikkha亚洲基金会”开展的泰国移动图书馆活动。



照片中的绘本：《拔萝卜》福音馆书店
照片提供：SIKKHA亚洲基金会

灾区的救援、人道援助

对东日本大地震灾区的救援

向东日本大地震灾区提供捐款、毛毯口罩等生活物资，以及无偿提供氧气瓶和氧气浓缩器等家庭医疗器械，累计援助金额达到5亿日元以上。

此外，我们通过业务活动持续开展灾后重建援助活动。2013年，IT业务集团Infocom株式会社在宫城县岩沼市开设了多功能设施——岩沼“群众之家”，利用IT支援灾后农业重建，并为持续支援灾区开创业务。2021年度，我们还开展了受灾农户的产地直销和利用产地直销蔬菜开发六次产业化商品的措施。



岩沼“群众之家”

援助自然灾害受灾地区的事例

帝人集团为了支援自然灾害受灾群众及灾区重建，捐赠善款及免费提供产品。

<在日本的主要援助>

2020年7月20日，帝人株式会社为援助“2020年7月暴雨”的受灾地区，捐赠了总额300万日元的善款。

集团公司方面，帝人医疗保健株式会在“2020年7月暴雨”中，将保障患者的安全放在第一位，采取了确认安危、配送氧气瓶、安装氧气浓缩装置等措施。另外，在2021年2月13日发生的“福岛县海域地震M7.1”中，在新冠病毒疫情扩大堪忧的背景下，公司将患者的安全放在第一位，在早期完成安危确认后，开展了紧急应对援助。



冈山县仓敷市避难所（小学）

<在海外的主要援助>

作为对2021年12月在美国6个州发生的龙卷风灾害的援助，帝人集团的Teijin Automotive Technologies公司向受灾严重的肯塔基州的设施（Indiana Dream Center）捐赠了200美元的食品和洗脸用品以及700美元的善款。

2020年7月，货船“WAKASHIO”在印度洋的毛里求斯岛海域触礁导致燃油泄露，帝人株式会社为了援助清除作业，通过在当地致力于环境恢复的株式会社商船三井向毛里求斯共和国政府捐赠了高性能油污吸附材料500kg（吸油量约10吨）。



Indiana Dream Center发来的感谢信
于TEIJIN AUTOMOTIVE TECHNOLOGIES公司

对乌克兰的人道援助

帝人集团决定以集团整体的形式提供不超过4,000万日元的捐款作为对乌克兰的人道援助。基于此决定，目前已向联合国儿童基金会（UNICEF）和联合国难民事务高级专员公署（UNHCR）捐赠了1,000万日元，并通过以日本和欧洲等为据点的集团公司实施了援助。

Teijin Automotive Technologies公司面向直接雇佣的乌克兰员工，针对避难家属的日常生活和居住费提供了经济援助。Teijin Carbon Europe公司和Ziegler公司为前来避难的难民提供了衣服、睡袋、医药品等物资。除此之外，我们今后还将继续按顺序提供援助。



为到波兰避难的难民提供的物资

新冠病毒防疫支援

整个帝人集团（日本国内、日本国外）向医疗机构、福利护理设施、航空公司（回国包机）等一线工作者所从事的设施捐赠了约119,000只口罩、300件防护服、3,200个丁腈橡胶手套、2,800件医用大褂等物资。

另外，在日本国内，我们还向制造企业等无偿提供了面罩用的聚碳酸酯树脂板材（价值70万日元）以及口罩用的无纺布面料（价值150万日元）。在日本国外，Esteve Teijin Healthcare（西班牙）向医院捐赠了约70万日元，Teijin Automotive Technologies（美国）向食品银行捐赠了约10万日元，帝人化成复合塑料（上海）向慈善团体捐赠了约5万日元，此外，Inapal（葡萄牙）还为参与志愿消防员活动的员工提供了工资保障。这些援助换算成金额后总额相当于2200万日元（2020年2月~2022年3月末）。

另外，我们发表了新冠病毒疫情对策支援宣言，对于新冠病毒传染病的诊断、预防、封锁以及治疗等，以终结新冠病毒传染病的蔓延为目的的行为，本公司不要求任何费用和补偿，并宣言在一定期间内，不行使本公司所拥有的专利权、实用新型专利权、外观设计专利权和著作权的权利。