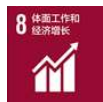


可持续发展

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，并根据全球社会问题和可持续发展目标（SDGs）所提出的目标，确定了五个优先处理的重要课题，以实现可持续社会并进一步提升企业价值。

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 >

- 基本考量、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 >

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 >

公司治理（英语）

风险管理 >

- TRM（综合风险管理） >
- 已认识到的风险 >
- 业务持续计划（BCP）、业务持续管理（BCM）的情况 >

ESH（环境、安全防灾、健康）活动 >

健康经营 >

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

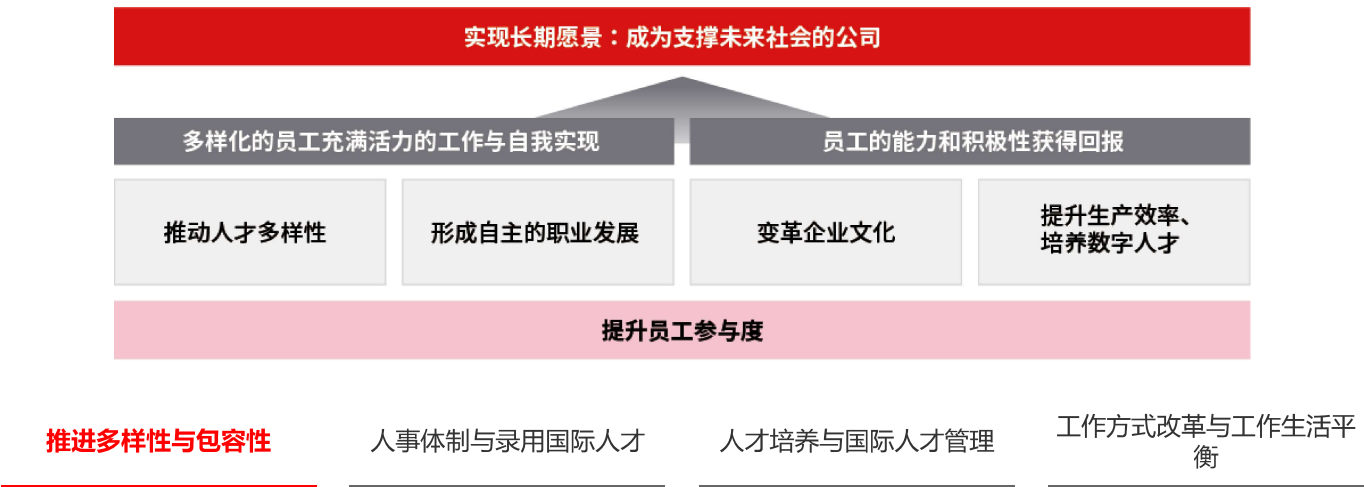
- [重要社会课题与KPI >](#)

多样性与包容性

帝人集团提倡“与员工共同成长”，这也是我们的企业理念之一。作为人力资本方面的措施，我们旨在实现以下三点。

- 提供员工能够发挥能力和个性，自我实现的场域。
- 与员工一起挑战改革与创新。
- 营造充满多彩个性、具有吸引力的集体。

对改革与创新无动于衷的企业便无法获得成长。我们认为，通过实现以上三点达成的公司“与员工共同成长”将会有助于提升企业价值。为此，除“推动人才多样性”、“形成自主的职业发展”、“变革企业文化”、“提升生产效率，培养数字人才”之外，我们亦重视一切人事施策之基础的“提升员工参与度”，推动各项相关施策。



推进多样性与包容性

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。



主要行动





座谈会

[“帝人为何需要D&I? ~现在我们要重新思考利用多元化人力资源的意义~” \(PDF: 7.71MB\)](#)

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推动女性的发展和招聘全球人才等工作。

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，其实绩如下。另外，根据2023年2月公布的“以改善收益性为目标的改革”，我们在检视经营体制、重新设定2023年度之后的KPI的同时，也增设了员工满意度（参与度）的KPI。

KPI

2020-2022年度中期经营计划的目标和实绩

			2019年 10月 ^{*6}	2020年 4月 ^{*6}	2021年 4月 ^{*6}	2022年 4月 ^{*6}	2023年 4月 ^{*6}	里程碑 2023年4月 ^{*6}
董事 ¹ 多样性		女性董事 人数	3	4	4	5	5 ^{*8}	6以上
		非日本人 董事人数	3	5	5	4	3 ^{*8}	6以上
女性施展才华的重 点目标 ^{*2}	日本 ^{*3}	管理职位 人数	117	127	143	162	172	174
	美国	高层管理 职位人数 ^{*4}	2	2	2	3	3	4
	欧洲	国际核心 人才人数 ^{*5}	0	1	1	3	3	3
	中国	高层管理 职位人数 ^{*4}	—	4 ^{*7}	4	7	7	9
	ASEAN	高层管理 职位人数 ^{*4}	—	5 ^{*7}	5	7	10	5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

*8 因2023年4月起变更董事制度，故刊载的是该年3月末的人数

2023年度之后的目标

我们希望具有多元属性、背景和价值观的人才能够施展才华，并且，提升女性管理人员的比例，缩小男女员工薪资差距。为实现上述目标，我们将推进各类措施，打造一个具有活力、能够进一步促进创新的组织。另外，董事薪酬制度方面，我们将多样性&包容性、员工满意度（参与度）设为指标，提升达成目标的实效性。

[董事报酬制度（英语）](#)

	里程碑 2026年4月	目标 2031年4月
女性董事	20%	30%
非日籍董事	10%	30%
员工满意度	每年改善1%（参考：2022年度实绩为64%）	

改革企业文化

Power of Culture Project（企业文化变革项目）

为了最大限度活用趋于多样化的人才资源，我们从2020年起实施了为期三年的“Power of Culture Project（企业文化变革项目）”，希望营造鼓励挑战改革创新的企业文化。2020年度起，我们首先以董事阶层为对象，采用聚焦领导力的组织发展方法，通过领导者的行为变化，推动组织文化的变革。

2021年度及2022年度，我们将适用对象扩展到200人，包括全球的部长级领导和董事。2022年度实施的参与度调查显示，有关心理安全的两个提问（“尊重意见-上司”、“表达我的想法”），其评分各改善了1%。

创意提案工程

为开创新业务，我们从2017年开始实施内部公开征集型提案工程，希望员工自由地进行提案。2020年度，通过引进“IDEASCALE*”这一双向交流型平台，员工得以自由提出新的创意，交流看法。目前，全球已有超过2,300名员工登录并进行交流。

“新业务提案”是该工程的一个组成部分。“新业务提案”方面，对于通过审查的创意，我们会研究提供预算，促成其业务化。2022年度，在183项新业务提案中，有1项通过最终审查，我们将研究如何促成其业务化。

* IDEASCALE：此系统的目的是促进帝人集团内部的交流和提案，促成新的业务创意。任何员工都可自由登录ID，提出新业务的创意，并可就感兴趣的议题，在系统上交换意见和信息

Designing the Future Award（全球表彰制度）

作为一项表彰挑战的机制，2021-2022年度，我们面向全球员工实施了“Designing the Future Award”，表彰在“多样性与包容性”、“创新”和“可持续发展”这3个领域的优秀举措。获得表彰的举措虽然尚未显现出经济效果，但有可能给帝人集团及未来社会带来较大正面影响。2022年度，全球共申报20项，其中3项获得表彰（创新奖1项，鼓励奖2项）。我们计划在这些实绩的基础上，研究未来的表彰制度，以便能够应对多样化的价值观念。

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，促进组织横向协作和创新的风潮。

提升员工的参与度

员工的工作环境、组织状态及人事政策等，会对员工的参与度产生较大影响。倘若组织拥有众多参与度高的员工，则其便具有克服困难的适应性，目标达成力亦较强。帝人集团从2021年度起，面向全球员工（约19,500人）开展参与度调查，了解员工对于公司、组织的认知和做贡献的意愿。我们通过调查，将各层级所有组织的状态和课题加以可视化，尤其重点针对最基层组织（部、课），逐一采取改善措施。

2021年度全公司参与度调查得分为64分。我们采取具体改善措施之后，有些组织的得分有所提升，但也有些组织因为各种原因，得分反而下降了。2022年度，总体而言得分与上年度相同。

未来的目标是让所有的业务总部和职能组织，每年得分提升1%。除原有措施之外，我们也将通过在全公司分享最佳实践等方式，提升员工的参与度。

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。

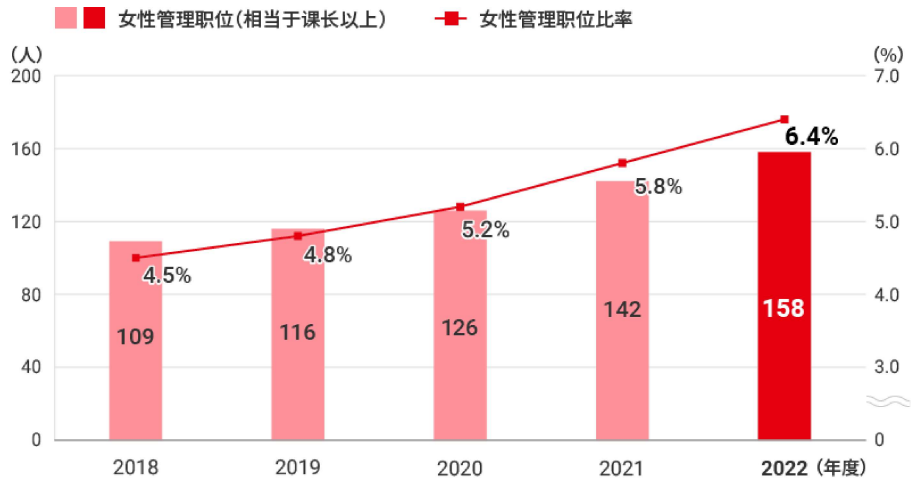
此外，面向有望晋升日本国内主要集团公司管理职位的候选成员，持续开展“女性领导力培训”（包括集体培训、行动学习和发表在内为期半年的培训）。第12期2022年度共有20人参加，累计参加人数为246人。其中有一些人作为核心人才参加了选拔项目或者升任管理职位，在各个职场发挥着领导能力。

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

男女薪资差距

2022年度，日本国内4家主要集团公司*的男女薪资差距为61.3%（正式员工70.7%、兼职、短期合同工37.7%）。帝人集团对于同一级别、同一职务的男女员工虽未设定薪资差距，但根据基于“女性活跃推进法”的雇用管理分类，男女员工的薪资因以下理由出现了差距。

正式员工：高工资岗位的男性比例较高、因加班/单身赴任/家庭补贴等原因，支付给男性员工的补贴较多。此外，为了育儿而休假或短工时工作的男性员工较少，这也是造成差距的主要原因。

兼职、短期合同工：此类员工包括女性兼职员工、以及根据退休返聘制度续聘的男性员工。返聘人员根据退休时的级别确定薪资，兼职人员则支付时薪，故而造成薪资差距。

为缩小上述薪资差距，我们将持续采取措施，包括：增加女性员工数量、尽快培养女性管理人员与通过设定KPI来任用女性管理人员、推动男性员工休育儿假、消除性别分工意识等等。

* 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

2022年度男女薪资差距

	男女薪资差距		
	全部员工	正式员工	兼职・短期合同工
帝人株式会社	76.4%	79.2%	58.6%

	男女薪资差距		
	全部员工	正式员工	兼职・ 短期合同工
帝人制药株式会社	45.8%	65.9%	29.5%
帝人富瑞特株式会社	55.6%	57.4%	42.5%
Infocom株式会社	73.9%	76.4%	48.1%
日本国内4家主要集团公司	61.3%	70.7%	37.7%

- * 目标时段：2022年度（2022年4月-2023年3月）
- * 薪资：基本工资、奖金、加班补贴等各类补贴（交通费补贴除外）的合计金额（退职补贴除外）
- * 兼职、短期合同工：兼职工、特聘人员等（派遣工除外）
- * 海外外派员工：由接收单位承担实际薪资，故不纳入统计

为员工提供职业规划支持

销售、研发和工程师等岗位与其他岗位相比，女性员工之间很难在部门内部或超越组织架构进行咨询或合作。2022年度，我们开始在女性员工较少的单位召开1ON1会议，针对工作环境、各类制度、职业展望问题，直接听取她们的意见，并采取相关措施，提升其积极性，推动未来的“女性活跃推进施策”。另外，我们也启动了在卫生间免费提供卫生巾的项目，以便女性员工能够更加安心的工作。

继2021年度之后，我们在承办内阁府“理工挑战”活动时，让理工科年轻员工小组从企划到运营全权负责，藉此形成了广泛的网络。

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”，最长可以休假三年。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2022年度末，已通过“Hello-Again”制度雇用了15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，2022年度集团49家公司总计返聘雇用了54名退休人员。

雇用残障人

截止至2023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30家公司总计雇用人数为*276人，高于法律规定的268人。另一方面，有16家公司未能达到按公司计算的法定雇用人数。2023年度，我们将继续共享各公司的施展才华事例，加强对相关人员的意识灌输，并努力让每个公司均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。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。2022年度，我们预定承揽岩国地区的清扫业务、扩大日野地区清扫业务。此外，我们继续致力于在各地区拓展业务，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。2023年度最新一期，我们以“帝人为什么需要D&I？~现在重新思考运用多元人才的意义”为主题，在卷首特辑中刊登了CEO和女性外部董事的对话。我们再次以高层致辞的方式明确指出：推动D&I是建立富有弹性的组织、实现长期愿景所必需的手段。

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。2022年度，为理解LGBTQ，我们举办了观影活动、以及邀请当事人参加的演讲活动。这些举措获得了好评，继2021年度之后，2022年度我们亦获得“Work with Pride”金奖，并被“D&I奖2022”认证为最高等级的“BEST WORKPLACE”。

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。



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的主要行动之一，正在开展符合全球战略的人事组织再整编。

人才管理的全球化应对措施

2020年4月之后，为在全球范围应对人才相关课题，我们在欧洲、美洲、APAC、中国的各地区配备了区域人事经理，并采取了人才管理、多样性与包容性、开发区域通用人才等措施。

2019年度，我们建立了“海外实务研修制度”，用来让年轻员工在海外集团公司获得实务经验，建立国际观和人脉网络。2022年度共有7人参加研修，既有从日本派往海外的，也有从海外（德国）派往日本的。

在日本国内录用国际人才

我们努力延揽全球人才。例如2022年度，有外籍学生参加公司面向大学生举办的研讨会。2023年度，综合岗位校园招聘虽未聘用外籍学生，但录用了3个具有海外居留经验的员工。

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

帝人集团人事战略

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。

2022年度，我们也继续由经营团队为11位核心人才举办指导会议。经营团队作为导师，根据自身经验和知识，从多个角度提出建议，帮助学员形成未来的职业规划和经营思维。

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年度之后，我们重新审视了核心人才的培养课程，引进了相关机制，以便在STRETCH I和STRETCH II中，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公司在内的员工，培养能够全球舞台发挥才能的人才。2022年度，“STRETCH I”选拔了5位部长级后备人才，“STRETCH II”选拔了21位课长级后备人才参加培训。

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。2022年度起，我们将JuMP改为隔年分别开办日本国内课程班和海外课程班。同时，培训亦兼用线上和面对面形式。2022年度，日本国内课程班有29位新人参训，次年有26人参训。海外课程班次年有15人参训。

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。

2022年度，共有142人参训，包括日本83人、欧盟15人、美国20人、中国24人。



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才因地优化使用”和“更能反映员工的资质和意愿的”的目标，制定了各种制度。

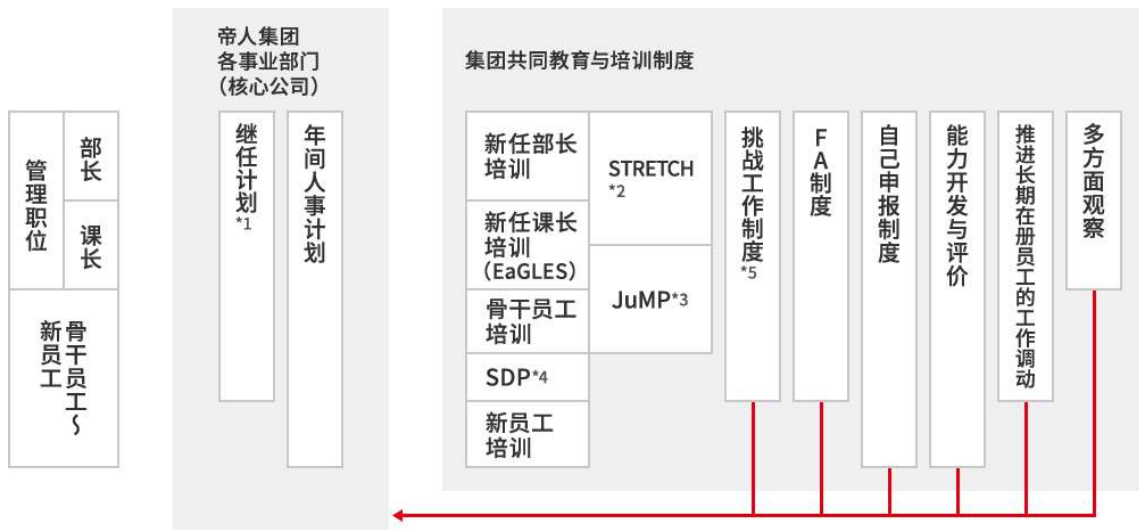
在人事调动方面，由日本国内外的集团公司制定“年度人事计划”，以实现客观且透明性高的调动。日本国内集团公司还设置了自我申报制度，致力于在分配岗位或调动时能够尊重本人的意愿。早在1988年我们就在日本企业中最先制定了集团内部公开招聘制度（岗位挑战制度），2022年度有22人利用该制度实现了岗位调动。

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。2022年度有7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。2022年度的调查对象为日本国内27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

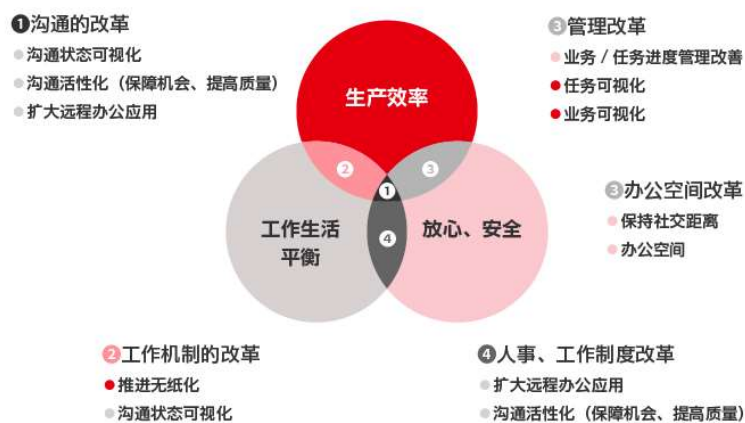
工作方式改革与工作和生活平衡

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，将远程办公定位为实现新型工作方式的有效手段。

2021年度，我们通过无纸化活动，减少了50%以上的用纸量。2022年度，为防止疫后原有业务的用纸量反弹，我们相续建立了整合多功能设备使用情况数据的基础，以及利用此数据将纸张输出情况加以可视化的BI（Business Intelligence）系统，进而得以更详尽地了解用纸情况。藉此，我们能够迅速实施个别具体措施。另外，为推动合同的电子化，我们制定了电子合系统的使用指南，并在全公司加以推广。





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。

2020年度起，为防止新冠疫情蔓延，作为临时措施，我们最大限度地运用了这项远程办公制度。2022年度，我们也延续了以下措施：①取消1个月70小时的上限、②发放远程办公津贴、③允许校招新员工、派遣工等使用远程办公、④将公司宿舍的部分空房间转用作卫星办公室。

另外，2023年5月之后，即便疫情已结束，但对于那些需要育儿或照顾家人的员工，我们对其也不设置远程办公的时间上限。

今后，我们将把远程办公制度与职场门对门的及时沟通有效结合，进一步提升组织的生产效率，增进工作方式的灵活性，以便让每个员工都能最大限度发挥自身能力。

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2023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。

2022年，我们举办了有关“男女共同努力促进女性健康”和“兼顾工作与癌症治疗”的研讨会，除当事员工及其上司之外，还邀请了员工家属参加。

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。



大家工作与育儿兼顾手册

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。

2022年度，日本国内4家*主要集团公司的月均加班时间为14.1小时（较2021年度增加0.5小时）、带薪年假获批率为82%（较2021年度增加6个百分点）。2023年度，我们将继续改进，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度和平。

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

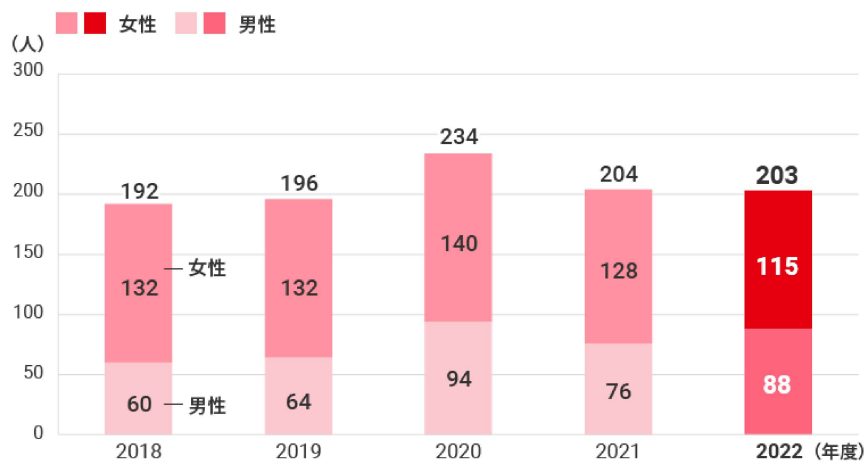
日本国内集团公司认为，轻松取得育儿假，有利于提升工作价值和生产效率，故采取了许多措施。此前，为女性员工编制了怀孕、产假前后的应对手册，提高了沟通的效率，促进了上司的理解。此外，为了促进男性员工育儿休假，在《基于新一代抚育支援对策推进法（修订版新一代法）的行动计划》中，加入了促进育儿休假的宣传活动等，并在实际中开展。

2022年10月，为了结合“育儿及护理休假法”的修订，进一步促进男性获批育儿假，我们将以育儿为目的的带薪年假累积上限由10天增加到55天，以便消除员工对于生计的不安。另外，作为面向员工的启发性活动，我们发布了高层致辞，由社长介绍自身育儿经验，指出与家人一起度过辛苦的育儿期，从结果来看，反而会给工作带来正面影响。

2022年度，日本国内4家主要集团公司休育儿假的人数为203人（包括以育儿为目的的休假人员）。其中，男性员工休假88人，与女性员工休假率的差距正在逐步缩小。今后，我们将继续开展启发性活动，使员工能够在生孩子前制定离岗育儿计划，并努力营造男性员工能更轻松地获批长期育儿假，并感受到工作价值的职场氛围。

此外，根据“关于育儿假、护理假等从事育儿或照护家人行为之劳动者的福利的法律”施行规定第71条第4款第1项所规定的方法，我们计算出的2022年度男性员工育儿假获批率为73%。

休育儿假的人数变化



* 包括了利用育儿休职制度的总人数，其中也包括了因育儿目的而休假的人员

* 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。



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。

2022年度，国内主要的4家集团公司合计利用护理休假制度的人数为5人（其中，新增3人），利用护理短工时制度的人数为3人（其中，新增1人）。预计随着团塊世代逐渐成为后期高齢者世代，需要兼顾工作与护理的现役世代将增加。为了提高意识，我们将持续举办研讨会，致力于营造平衡工作与生活的企业文化。

* 利用护理休假制度的总人数，包括了因照顾目的而休假的人员

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2023年3月末，志愿者休假的员工有24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49家集团公司以及日本国外25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，虽然我们已经对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（职位 / 性别）
- (3) 录用人员（职位 / 性别 / 应届或社招 / 行政类或技术类）
- (4) 退职人员（职位 / 性别 / 事由）
- (5) 退休后返聘实际情况（职位 / 性别）
- (6) 干部人员（性别 / 日本国籍）
- (7) 定期雇用人员（性别 / 日本国籍/特聘/OB/兼职）
- (8) 育儿休假 / 取得天数（平均・最长） / 育儿短时间上班实际情况（性别）
- (9) 护理休假 / 护理短时间上班实际情况（性别）
- (10) 志愿者假获批人数（性别）
- (11) 护理假获批人数（性别）
- (12) 家庭原因退职人员再聘用制度（性别）
- (13) 居家工作制度使用人数（性别）
- (14) 外籍劳工数（部门、国籍、性别、岗位、入职时间）
- (15) 外籍研修生（技能实习生）接收人数
- (16) 派往海外的员工数（派往海外企业的日籍员工）
- (17) 单身赴任人数（国内/海外）
- (18) 男女员工薪资差距（正式/非正式、性别、差距原因）
- (19) 女性活跃推进法的应对情况（提报行动计划、公开项目）

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) 退职金制度
- (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（职位 / 性别）

- (1) 在职人员
- (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。另外，在春季修订劳动条件时，我们不仅讨论基本工资和报酬，也广泛讨论各类人事议题，包括未来人事制度的建构方向、人才保障、员工能力发展、积极性提升等。

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

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。

基本考量、推进体制	主要活动内容	安全保障出口管理
-----------	--------	----------

基本考量

“Integrity=始终正确地行动”是帝人遵纪守法的原点，也是为实现“提升Quality of Life”这一企业理念最基本的行动姿态。

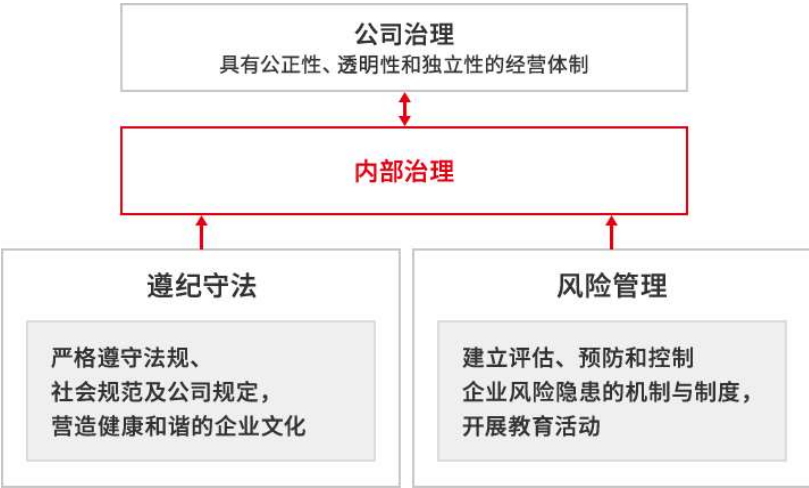
帝人集团在董事会的监督下，贯彻落实企业理念、行为规范及集团企业伦理规程等，以便能够“始终正确地”开展业务活动。我们基于“推进遵纪守法是形成健全企业风气的活动”这一考量，除遵纪守法之外，我们亦要求董事及员工的行为诚实且符合社会规范。以董事长为首的公司董事会率先垂范，同时对公司及子公司的董事、员工开展遵纪守法培训和启蒙。我们希望通过营造尊重诚实行事的企业文化，提升股东价值和员工满意度。

[公司治理指南（英语）](#) □

[提升员工的参与度](#) >

[内部治理体系建设基本方针（英语）](#) □

遵纪守法与风险管理的定位



帝人集团将遵纪守法及风险管理视为支撑内部治理的关键。随着全球化的发展，员工们的国籍和价值观也日趋多元化。帝人集团组织运营方面，不仅要遵守法规，也要形成尊重按照社会规范诚实行事态度的企业风气。对于达成帝人集团的企业理念来说，形成此种风气乃是一项重要的经营课题。

遵纪守法推进机制

作为对集团内部的遵纪守法及风险管理方针进行审议、分享的“集团CSR委员会”的执行部门，我们设立了“集团遵纪守法分会”，分会由可持续发展推进部长担任会长，成员包括各业务版块遵纪守法主管部门的负责人。负责督查帝人集团各单位的遵纪守法推进情况。

另外，我们在各业务版块及集团各公司选任“遵纪守法与风险管理推进负责人（CRM推进负责人）”，并督促其开展相关工作。同时，我们也在海外公司选任遵纪守法主管，针对各地区的地域特性开展工作。

在此机制下，我们通过遵纪守法报告以及员工意识问卷调查来了解帝人集团各单位的课题,遵纪守法报告则通过热线及管理层获得。对于了解到的课题，我们将培训、启蒙等应对策略反映到帝人集团各单位的遵纪守法推进计划之中并加以执行。

通过将此PDCA循环适用于遵纪守法推进机制之中，使得持续性确保遵纪守法成为可能。我们也通过定期评估和改善活动，提升组织内部的遵纪守法意识，营造遵纪守法的企业文化，从而实现风险最小化。

遵纪守法风险管理活动的PDCA循环



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 “Environment, Safety & Health”

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

为了在更具体行为的级别上加深对行为规范的理解，继2021年度之后，我们持续制作了视频，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。

2022年度，我们制作了4部动画，并在公司内外公布。它们分别是：“尊重人权”、“公正、透明地进行交易”、“尊重、保护和善用知识产权”、“与客户、相关公司的交往”。

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。

2022年度的培训，其教材使用全世界通用的教材《企业伦理手册》，该教材以帝人集团开展业务的所有国家和地区的语言制作。企业伦理月期间的全员参培率为93%（日本国内97%、海外83%）（资料来源：培训结束后的问卷调查）。

海报以“团结一心，人才多样”作为标语，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。



实施员工意识问卷调查

为了解各国帝人集团董事及员工对于企业理念、行为规范的认识程度，以及与行动相结合的程度，并将调查结果运用到今后的遵纪守法推进工作中，我们使用全球问卷调查平台实施了“员工意识问卷调查”。2022年度的调查对象为帝人集团的董事和员工，共有19,867人（不包括IT业务），回答率为59%。

问题除涵盖原有的企业理念、行为规范之外，2022年度起，我们也通过有关“遵纪守法及风险”（人权、竞争法、隐私、行贿受贿、利益冲突、数据真实性等）的问题来开展调查。对于各项的回答，采用5分制进行评分。“遵纪守法及风险”与“Integrity”相关，已载于企业伦理手册之中。

我们将把调查结果分享给可持续发展主管及各业务组织的领导，并将其运用到把握遵纪守法课题、营造组织内风气、以及研究遵纪守法推进策略之中。

反映渠道的畅通程度

在我工作的地方，无论问题严重程度如何，都能够毫不犹豫地报告不良信息（疏失、质量异常、未完成目标等）



企业伦理认知程度

在我工作的地方，在违反合规的情况下所达成的成果，不会获得好评



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

作为对国内集团的新入职员工、中层员工、新任科长和新任部长进行分层培训的一部分，帝人集团的董事和员工每年都会就企业伦理和合规活动的原因以及员工应扮演的角色等进行教育。2022年度，新入职员工培训回归面对面形式，并同时使用电子学习，共有249人参加了培训。

(2) 巡回培训

可持续发展推进部从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。2022年度在日本国内共举办8次，273人参加了培训。

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。

2022年度，也由Teijin Holdings USA, Inc.在美国举办18次巡回培训，770人参加了培训。

(3) 协助推进负责人

在上、下期遵纪守法分会开会之前，可持续发展推进部会走访了各业务板块的遵纪守法推进工作负责人，分享了整个公司的遵纪守法情况和课题，商讨了各业务组织遵纪守法工作的推进方向。

(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帝人株式会社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。此外，我们定期向董事会汇报内部通报机制的运用情况，并接受监督。

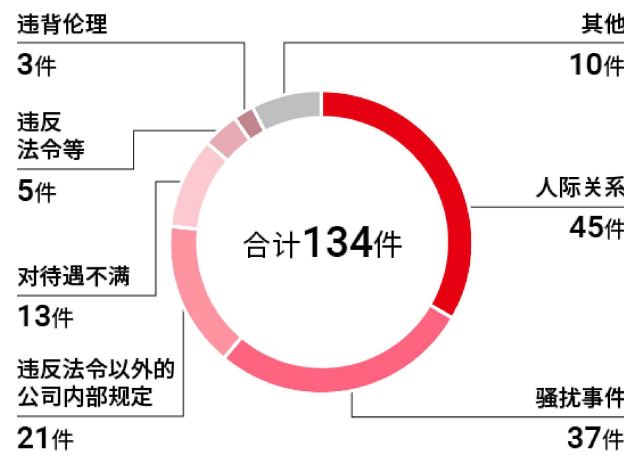
1999年，我们面向所有集团公司的员工，设置了咨询与举报窗口。现在，在日本国内帝人集团的组织中工作的任何人，都可以使用这些窗口。2006年起在网站上设置了面向公司外部客户的窗口。自2013年度起，在每年10月的企业伦理宣传月期间，还向日本国内集团企业的全体员工发放了可直接寄送到“企业伦理意见箱”的信封。

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，由可持续发展主管根据情况提出减免处分意见。

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。



2022年度包括国内和海外的内部举报数量

2022年度的违规情况

2022年度为止的内部举报及职务报告案件之中，调查确认有违规事实，并已采取适当措施的案件数量如下。

贪污、行为失当或行贿受贿	0件
歧视或骚扰事件	4件
侵犯、泄露客户信息	0件
利益冲突	0件
洗钱或内幕交易	0件
其他	13件
合计	17件

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，通过总部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，迅速通知给各总部集团，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。

2022年度是中期经营计划2020-2022的最后一年。该年度，在由业务本部的委员组成的集团安全保障出口管理会议上，我们选定了下一中期经营计划期间的课题，为应对急剧变化的安全环境，我们开始采取措施，充实相关机制和人财资源。

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”由可持续发展主管负责，管理包括日本国内外整个集团的业务运营风险。我们在全公司层面了解和检视各业务总部、集团公司等单位各自的风险管理情况，同时依照整个集团统一的应对方针，推动风险应对工作。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。

“以改善收益性为目标的改革”所带来的风险及应对工作

随着外部环境变化的加速，为灵活应对同时多发性风险，我们将从2023年度起谋求改革经营机制，以便迅速做出经营判断并加以实施。具体而言，我们将把业务本部交给CEO集中、直接管辖，推动组织层级扁平化，强化公司总部对于业务战略、计划的策划和监督能力。同时，进一步向业务总部长下放决策权限，以便兼顾执行速度和风险管控。另外，对于“以改善收益性为目标的改革”方面的风险，我们会把它作为经营战略风险加以重点管理。

新冠病毒疫情（COVID-19）相关的风险与应对

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大幅延后。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大型项目而推进开发，并持续对收益性进行监控。结果显示，飞机方面的需求有所恢复，收益性有所改善。同时，我们已关注到中国2022年3月末开始实施之新冠动态清零政策导致的供应链混乱、本公司或供应链的生产基地停止运转等影响、以及之后持续低迷的需求。

地缘政治风险相关的应对

在俄乌冲突、朝鲜半岛局势、台湾局势等全球地缘政治风险升高的背景下，我们完善了集团应急机制、应急避难计划及人道援助等，同时梳理了直接和间接的影响，在评估其对业务所造成影响的基础上进行应对。

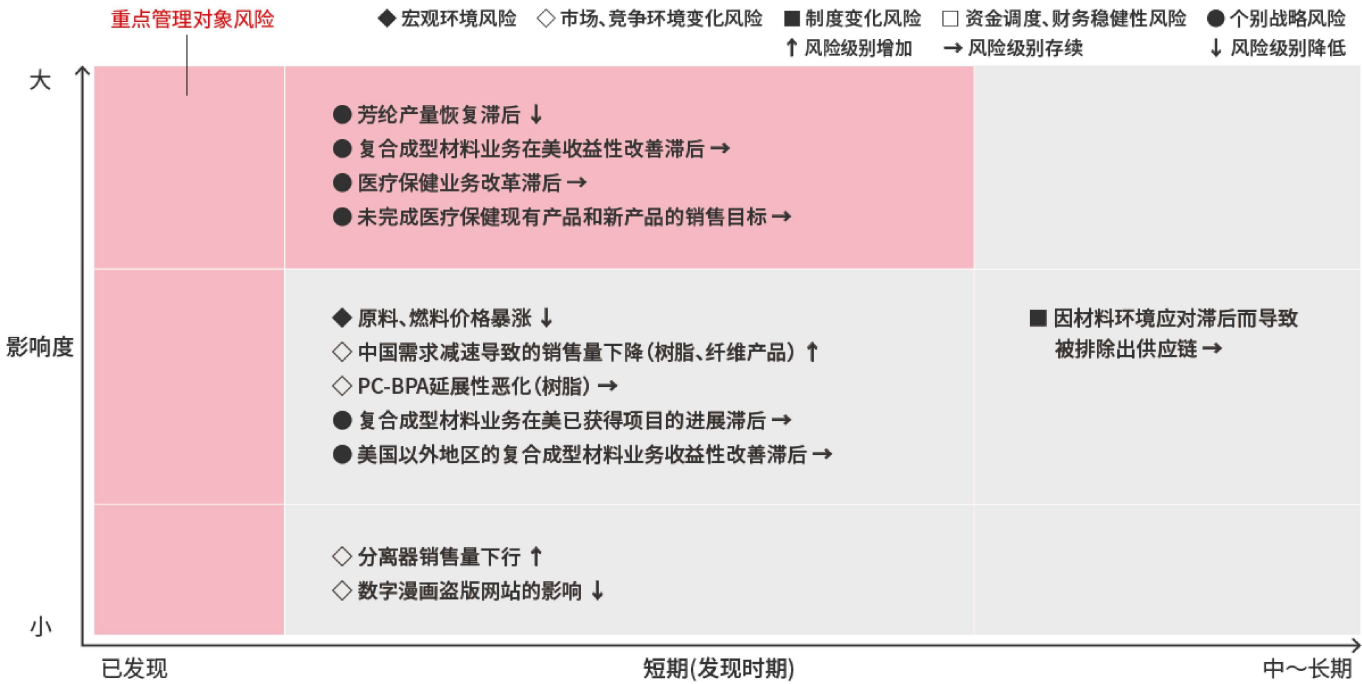
已认识到的风险

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、分析与应对方针

经营战略风险可分为“宏观环境”、“市场和竞争环境的变化”、“制度变化”、“资金调度和财务稳健性”、“个别战略”5个方面。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，利用经营战略风险地图从“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。尤其是2023年度，我们将在检视上一年度工作的基础上，遴选风险管理机制的改善要点。另外，对于风险管理的重点对象，包括“以改善收益性为目标的改革”的进展，我们将进一步加强监控，强化风险出现时的应对。

经营战略风险的抽取与分析



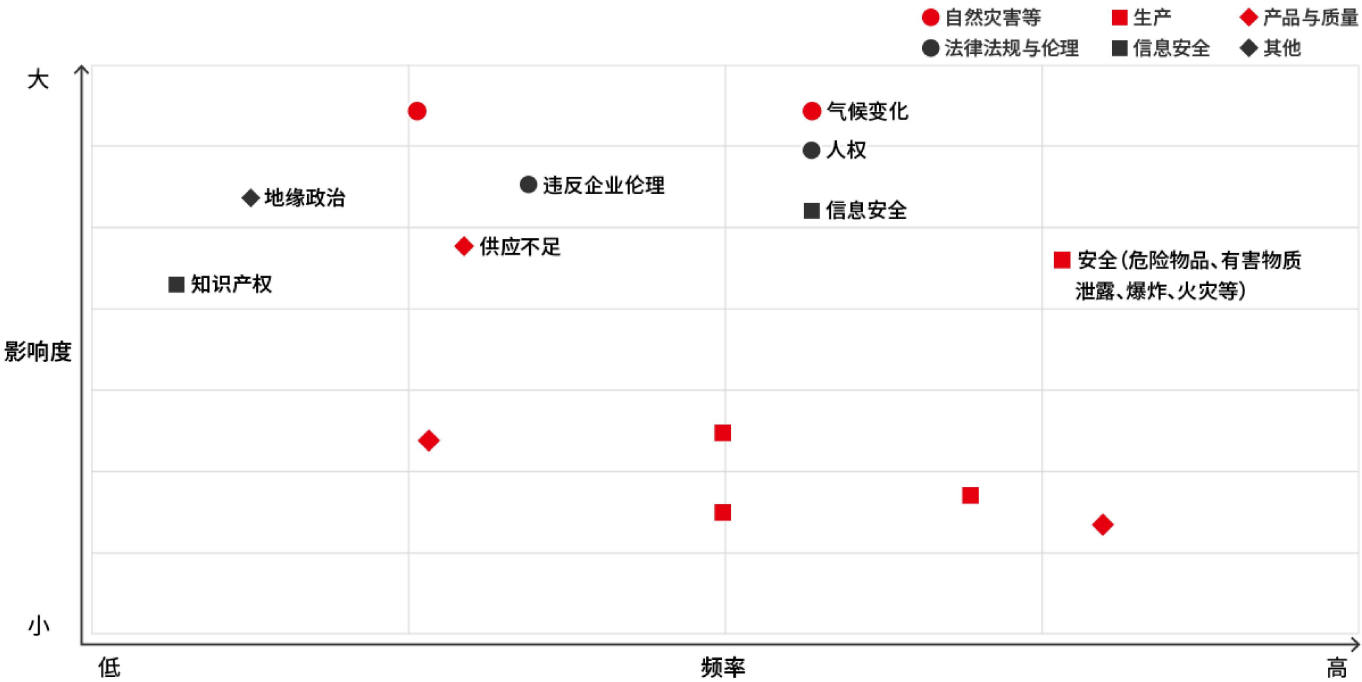
经营战略风险：总体风险与基本应对方针

风险项目	风险概要	基本应对方针
宏观环境风险	- 各国家或地区的景气趋势和经济状况、主要销售对象汽车和飞机行市场动向导致的销售量变化 - 原燃料价格变动导致的成本变动 - 汇率变化反映至财务报表，海外合并子公司的财务报表在换算成日元时的汇率变动（日元对美元每升值1日元，营业利润降低约3亿日元/年） - 利率变动导致的利息费用变化	我们以可能对业绩和财务状况造成巨大影响的因素为中心进行筛选，然后进行评估。我们将采取以下措施来降低风险。原燃料价格方面：确保原燃料处于适当的库存水平、通过长期合同来稳定采购价，实施适当的售价政策。汇率方面：善用汇率远期交易等工具、对于海外投资，调度资金时以当地货币计价。利息方面：推动债务的长期化和利率固定化。
市场、竞争环境的变化风险	- 竞争环境变化导致的供需结构变化 - 物料、中间产品、零部件供应方面，与终端需求动向联动的供应链各环节超出实体经济的库存调整 - 传染病、灾害、地缘政治风险等对于生产活动的影响、物流停滞等供应链混乱造成的供需结构变化	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风险，以及包括受其影响在内的市场和竞争环境变化的风险，对于受其影响的单项业务，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，以便能够尽早加以应对。另外，经济安全保障方面，我们正在推进相关信息的获取，致力于早期洞察危机。
制度变化风险	- 温室效应气体排放限制、塑料产品的规制强化程度超出预想 - 以中美贸易摩擦复燃等为代表的全球贸易保护主义抬头、经济安全保障风险上升 - 日本国内药价调整等医疗费用控制政策的加速	
筹资、财务健全性风险	- 经营环境显著恶化引发收益性降低等问题，进而使得公司的固定资产出现减值损失 - 对于未来应税收入的预测和设想出现变化，故而判断部分或全部递延税资产难以收回，此时递延税资产将会减值	在筹措资金时，我们将考量中短期大规模资金需求和自由资本亏损风险，研究兼顾财务稳健性的最佳资金调度方案。我们定期监控“净有息债务/EBITDA”、“自有资本比率”、“权益负债率”等，同时通过持续监控可能减值的资产和递延税资产，了解股本亏损风险的规模。另外，我们还通过管理运营资本、减少交叉持股等方式，彻底压缩资产。

风险项目	风险概要	基本应对方针
个别战略风险（包括“以改善收益性为目标的改革”）	- 收益性改善计划方面，因滞后或窒碍难行，导致背离计划 - 无法探寻符合战略的项目，无法进行或推迟进行设备投资和M&A - 在研发费用投入方面，针对研发成果严重背离目标的项目	就其进展设定KPI并加以监控，对于背离计划的情况进行管理。对于开创或扩大业务所需的大型战略性投资项目，我们重点跟进业务环境的评鉴、以及个别课题的行动计划。

业务运营风险的抽取、分析与应对方针

业务运营风险可分为“自然灾害等”、“生产”、“产品与质量”、“法律法规与伦理”、“信息安全”、“其他”6个方面。在分类的基础之上，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”、“人权风险”、“信息安全风险”、“地缘政治风险”、“安全风险”5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

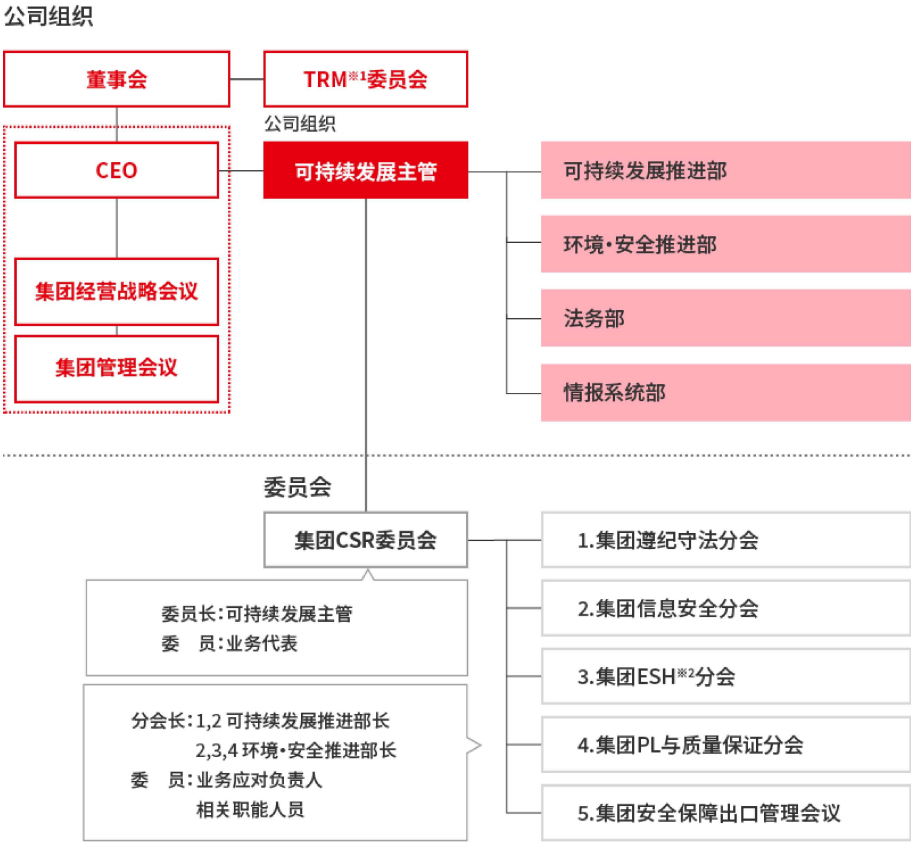
风险项目	风险概要	相关重要课题 [*]	应对措施	频率	影响度
气候变化风险	- 当无法应对气候变化带来的制度变革时，则有可能对业务的持续造成阻碍 - 气候变化导致的自然灾害等。例如，在材料业务领域由自然灾害导致的物流紊乱、对于供应链的影响、能源转型导致的原燃料价格暴涨等	1	我们将全面、系统了解和管理气候变化导致的各项业务的相关风险，盘点各项业务的气候风险，深化风险管理PDCA。另外，关于对具体业务的影响相当于经营战略风险的某些因素，我们将运用经营战略风险应对策略加以处理。	中～高	大
人权风险	- 若无法妥善处理各类侵犯员工人权的事件，则可能不利于员工的维持和招聘，并对持续开展业务造成困难 - 若无法妥善应对供应链上的人权问题，则可能会对持续开展业务造成阻碍	5	把握可能导致人才外流的人权相关风险，并进行系统管理。另外，不仅要遵守客户方的法令，我们也应根据公司一贯的方针和指引，把握和管理包括软法应对状况在内的各类风险，加强客户方的遵纪守法管理。	中～高	大
信息安全风险	预期之外的信息泄露可能损害竞争力或因触法而被罚款	5	对于信息资产和商业机密的管理和转移、网络攻击，我们应从物理威胁及脆弱性、技术	中～高	大

风险项目	风险概要	相关重要课题*	应对措施	频率	影响度
	网络攻击可能会对持续开展业务造成阻碍，或者导致重大信息泄露、被勒索赎金		威胁及脆弱性、人力威胁及脆弱性的观点出发，谋求应对此类风险，建立信息安全治理机制和流程，并通过信息安全分会来推动具体工作。		
地缘政治风险	纷争、恐怖活动可能威胁集团员工的生命和资产，又或物流、采购、基础设施的中断可能会对持续开展业务造成阻碍	5	平时就应建立应急机制，以便无论全球哪个业务据点卷入风险，均能提供支援。我们将开展全球危机管理机制建设和训练。	低	大
安全风险	若无法充分保证职场安全，则可能导致生产中断、生产效率下降、难以维持和雇佣员工，并由此造成商业可行性恶化，业务难以持续的可能。	5	我们将把帝人集团的安全标准切实渗透到各个据点，以全公司的力量，支援事故多发的据点。	高	大

* 重要课题 1: 减缓与适应气候变化、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

由可持续发展主管负责“业务运营风险”。基于以下体制，对包括海外在内的整个集团的业务运营风险进行管理。我们在全公司层面了解和检视各业务总部、集团公司等单位各自的风险管理情况，同时依照整个集团统一的应对方针，推进风险应对工作。



※1 TRM: Total Risk Management的缩写。
 ※2 ESH: Environment (环境保护)、Safety (安全防灾)、Health (健康)的缩写。

业务运营风险管理活动

2022年度，作为帝人集团需要重点应对的“集团重大风险”，我们将继续致力于应对“气候变化风险”、“人权风险”、“信息安全风险”、“地缘政治风险”、“安全风险”，并以各位主管为核心，着手落实应对方针和策略。

另外，作为一般的风险管理流程，我们通过风险评估（7-9月）以及可持续发展主管审核（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。这些活动通过每年召开2次的TRM委员会审查之后，汇报给董事会。

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

业务持续计划（BCP）、业务持续管理（BCM）的情况

业务持续管理（BCM）的情况

帝人集团已制定业务持续计划，开展业务持续管理工作，以便即使发生重大灾害或不测事态，也可持续开展业务，即便万一业务中断，也可在最短时间内重启业务。2022年度，在经历了新冠疫情蔓延之后，远程工作已成为常态，我们已开始研究如何建立远程工作环境下的快速应变机制。

自然灾害应急

2022年度没有日本国内因地震、风灾、水灾对帝人集团相关人员、设备造成损害的报告。受2022年9月发生的14号台风影响，部分事业所因进水和强风，屋顶板等处出现了损坏，但没有发生人员伤亡，亦未影响生产。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。2022年度，我们以广大区域发生大规模灾害为假想，在公司总部实施了应急训练。

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。

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。

2022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上年度有所增加，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
我们以“帝人集团全球个人信息保护工作组”为核心，针对欧洲、日本、中国、泰国等采取法律方面的应对措施，通过“个人信息保护负责人”体制推进各项措施的彻底落实。2022年度，欧洲修改了GDPR。为此，我们重新检视了各类合规文件。另外，为应对中国的个人信息保护法，我们还建立了必要的机制。

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。

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。业务总部任命的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委员长和可持续发展主管实施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。

2022年度受新冠疫情的影响，推迟举办。2023年度研究重启讲座。

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由各业务总部任命的ESH委员长负责，ESH审核B由可持续发展主管负责。

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	2022年度审核成果

	审核概要	审核人	2022年度审核成果
ESH审核A	生产现场的ESH审核	业务总部ESH委员长	25处网点 (日本国内14处、日本国外11处)
ESH审核B	对业务总部等的审核结果进行审核	环境・安全推进部长	19项 (复合事业所2项、业务总部12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。

2022年度，新认定遵纪守法内部审核人员1级68人、2级37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。

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。

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。

各事业所及业务总部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，可持续发展主管在年度末对指导结果进行审核。

防灾诊断的实施

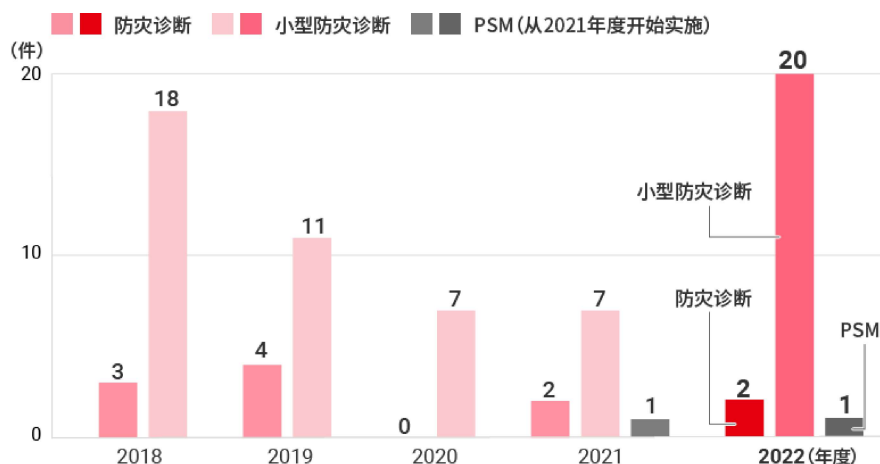
帝人集团实施基于自主标准的“防灾诊断”（1980年起）和“小型防灾诊断”（2008年起）。

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。2022年度，我们策划在树脂业务总部的部分工厂引进PSM。

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。2022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。2022年度，我们对6个事业所内的20处危险场所实施了诊断。

防灾诊断件数的变化

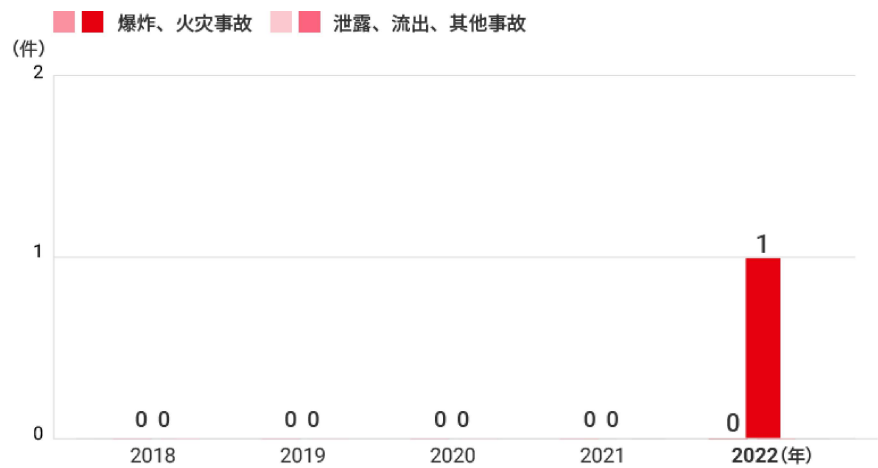


其他重大事故为零的活动

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。2022年度，Teijin Aramid的Delfzijl工厂发生1起火灾，虽未造成人员伤亡，但设备受损，对生产造成了很大影响。

重大事故发生件数的变化

继续实施防灾诊断、教育和训练等各项防灾强化策略。



* 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的事故，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。



岩国事业所消防演习的情景

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。

2022年度，继续在日本国内的事业所实施避险训练（包括推演训练）。



避险训练（揖斐川事业所）的情景

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、安全生产标准化）的认证。

截止至2023年3月末，在推荐取得认证的事业所中，已有70%共计38个事业所和工厂取得了认证。

日本国内 (11家公司、17事业所和工厂)	帝人（岩国、松山、三岛、揖斐川、三原） 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） 帝人制药（岩国） 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 (15家公司、21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（浙江）、南通帝人*（南通）、日岩帝人汽车安全用布*（南通）、帝人汽车用布加工*（南通）、帝人（中国）纤维商品开发*（南通） 泰国：Teijin Corporation (Thailand) (Ayutthaya)、Thai Namsiri Intertext (Weaving: Chacheongsao、Dyeing: Samutprakarn)、Teijin (Thailand) (Ayutthaya)、Teijin Polyester (Thailand) (Pathumthani) 德国：Teijin Carbon Europe (Heinsberg) 西班牙：Esteve Teijin Healthcare (Castelldefels) 葡萄牙：Teijin Automotive Technologies Portugal (Leça do Balio、Palmela) 捷克：Teijin Automotive Technologies Czech (Čejetice、Čejetický、Milovice)

* 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

2022年度（4月～3月）发生了2起旋转物造成的因灾停工事故。

防止可能造成重大伤害、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，从多角度视点出发查明原因，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。

2023年度，因作业、行为不当导致的灾害依旧占据了因灾停工事故的大半数，为了防止这类灾害的发生，我们将在采取运用VR技术提高危险认知和危险敏感性的措施，以及基于BBS（Behavior based Safety）加强安全行为意识的同时，特别针对作业经验尚浅的新手采取措施，并推进开展海外业务。

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。



VR技术应用于安全教育

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所有相关信息，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总部进行特别审核，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。

有关2022年度（4月～次年3月）发生的1件旋转物停工事故，由业务总部将其作为特别审核对象，彻底采取措施以防止同类灾害再次发生。

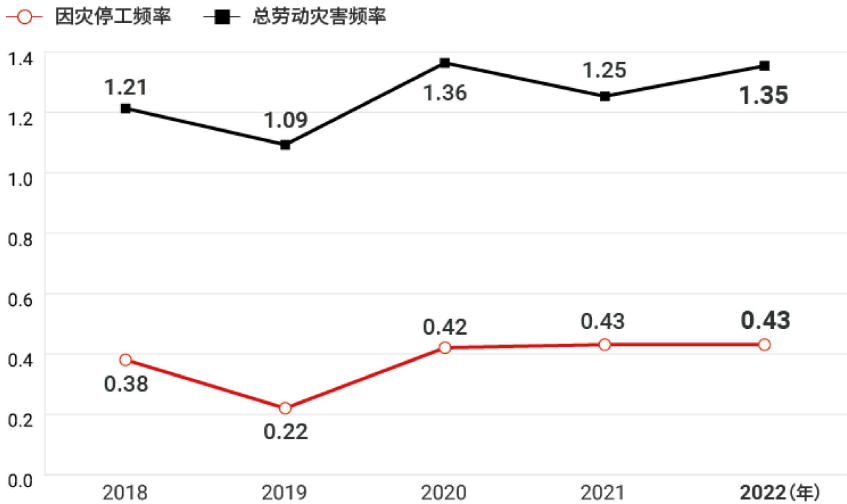
劳动灾害发生情况

2022年（1月～12月）未发生员工及承包商员工工伤死亡事故。（包括承包商员工在内过去5年间死亡事故为零）。

2022年（1月～12月）的总劳动灾害频率*为1.35（日本国内0.86），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。（统计周期为1月～12月）。従業員包括员工、聘用员工、兼职员工和派遣员工

总劳动灾害频率以及因灾停工频率



* 因灾停工频率：指每100万工时的平均因灾停工人数（统计周期为1月～12月）

* 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（统计周期为1月～12月）。従業員包括员工、聘用员工、兼职员工和派遣员工

* 2024年1月修正2021年度总劳动灾害频率的数值

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7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



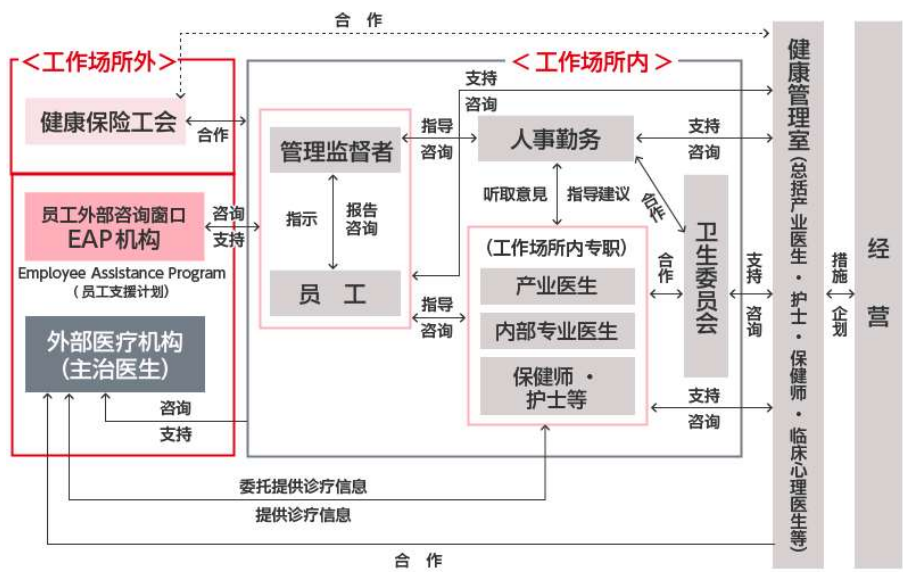
推进健康经营的体制及未来的方向

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



未来的方向（中期课题）

健康经营措施能提升员工福祉。我们将推动此类措施并使其成果“可视化”，以便提升员工参与度，进一步营造易于创新的企业文化。

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。2022年度，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2,749次。

另外，我们还着力推广预防教育。健康管理室的员工定期开展新员工培训、自我关怀和LINE CARE（职场精神健康）培训。我们共举办了34场预防教育活动，约1,000名员工参加。



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2022年6月的诊断结果（效果测定），约70%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。

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

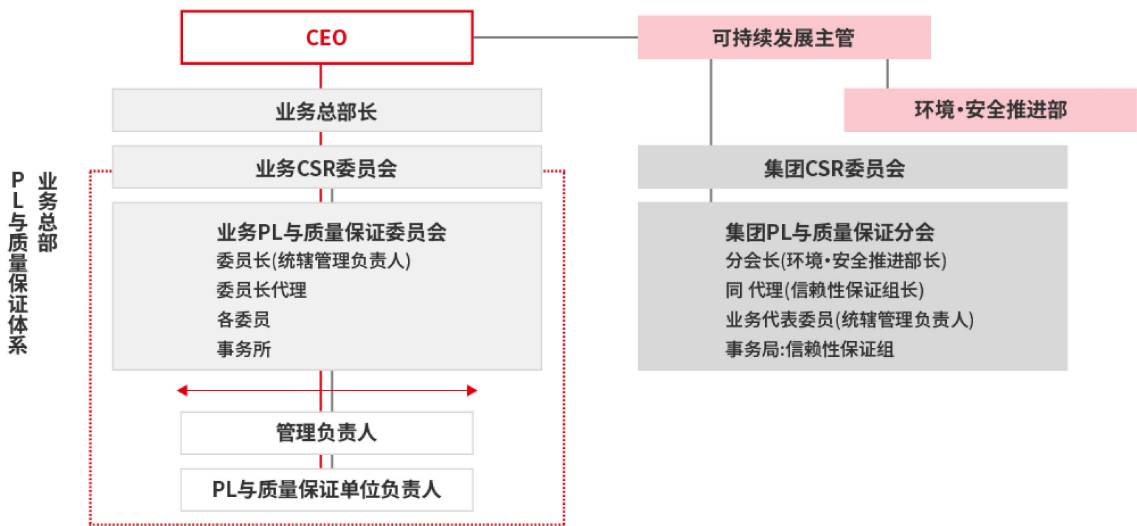
PL与质量保证管理体系

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，并反映到业务总部开展的PL与质量保证活动中。

此外，作为帝人集团独自のPL与质量保证管理体系，按业务总部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2023年4月1日



实施“PL与质量保证审核”

统筹全集团质量的环境・安全推进部，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。

2022年度，对11个业务组织的6家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。

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2023年1月1日

日本国内 (24家公司、54个事业所和工厂)	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、复合成形材料生产部（松山）、复合材料技术开发中心（松山）、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、医药岩国制造所） 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
日本国外 (28家公司、49个事业所和工厂)	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）

帝人集团主要事业所和工厂*的认证取得率：90%

* 员工人数50人以上

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，帝人集团将阻断与他们的关系，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)

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

建议构筑ISO45001等职业健康安全管理，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

应提高能效，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：2022年9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”

在开始同新供应商进行交易之前，对其实施限定项目的“CSR采购问卷调查”。

2022年度的结果

2022年度，我们向1,706家供应商发送了调查问卷，收到842家公司的回答。我们初步统计833家公司的有效回答，并开展了后续追踪调查。如下表所示，其结果分为5级。（换算为企业数量）。

评级	初步统计	跟踪调查后
A	261家	261家
B	306家	306家
C	200家	202家
D	43家	41家
E	23家	23家

我们针对初步统计中评级为D、E的供应商（66家），通过跟踪调查进行了勘查，最终评级为D、E的有64家。我们对这64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。

帝人集团将尊重人权视为一项重要举措。除分为A-E级之外，对于有关尊重人权的提问（童工、青年劳工的深夜上班和加班、外籍劳工的证明文件管理、周休1天、冲突矿产），我们对72家公司的回答有疑虑。经追踪调查，发现其中2家确有问题。我们未来将跟进这两家公司的改善情况。

2022年度“CSR采购问卷调查”的总结

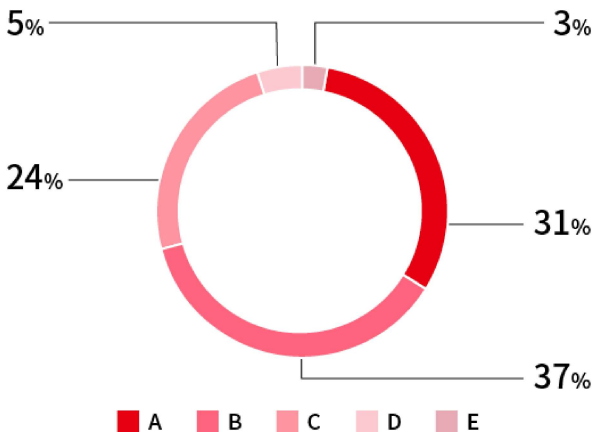
问卷调查发放 (A)	回答公司数量 (B)	有效回答数量 (C)	D、E级以及人权提问之回答存在疑虑的公司数量 (初步统计) (D)	D、E级以及人权提问之回答存在疑虑的公司数量 (二次统计) (E)
1,706家	842家	833家	138家	66家
比例	49% (B) / (A)	49% (C) / (A)	16.6% (D) / (C)	7.9% (E) / (C)

- 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。2022年度对象共计92家公司。

一直以来，公司的可持续发展推进部负责推进帝人集团的CSR采购工作。今后，我们会把CSR采购相关业务移交给采购部门，以便将“负责任的供应链”措施整合到采购管理流程之中。

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。

2022年度的业绩

演讲 (中国)

2022年9月至11月, 我们向中国供应商提供了内容如下的动画。2023年3月10日, 我们也通过线上研讨会宣讲了该内容, 共20家公司参会。演讲得到了众成清泰律师事务所、北京德和恒青岛法律事务所、Energetic-Green株式会社的协助。演讲题目如下:

1. 可持续采购之潮流
2. 帝人富瑞特(株)所期待的供应链(人权相关措施)
3. 企业合规和人事调动的实务指引
4. 双碳背景下企业面对的机遇和课题

演讲 (越南)

2022年12月13日, 我们在胡志明市举办了面向越南供应商的研讨会, 共19家公司33人参会。演讲得到了ILO驻日事务所、GAIA越南、Energetic-Green株式会社的协助。具体主题如下:

1. 可持续采购之潮流
2. 纺织行业负责任的企业行为指南
3. 越南环境问题的动向

演讲 (日本)

2022年度, 我们于6月15日在日本国内举办了线上研讨会的公演。共有145家公司参加。具体主题如下。

在线研讨会

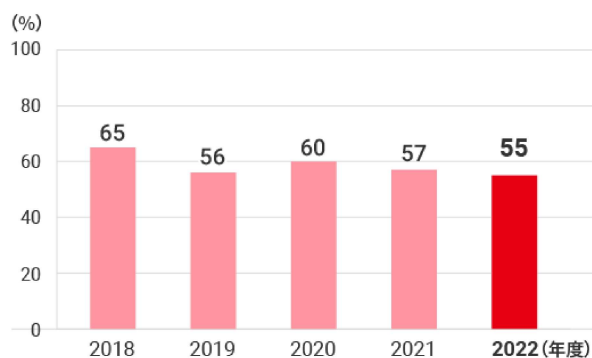
1. 可持续采购之潮流
2. 帝人富瑞特(株)所追求的供应链(人权相关措施)
3. 帝人富瑞特(株)的环境战略 "THINK ECO"

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。

我们在各集团公司广泛开展降低成本和扩大绿色采购的活动，但2022年度的绿色采购金额占比较2021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。

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。一般社团法人The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC) 将向贵公司发放问卷，并回收答案。回收后的答案不会向帝人集团以外的第三方公开，并仅用于本调查目的。

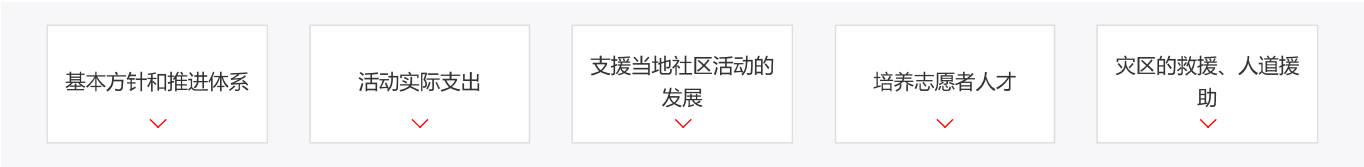
(邮件发送方的域名为@g-assc.org。此系基于帝人之委托而发送的邮件，并非垃圾邮件。请您放心。)

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

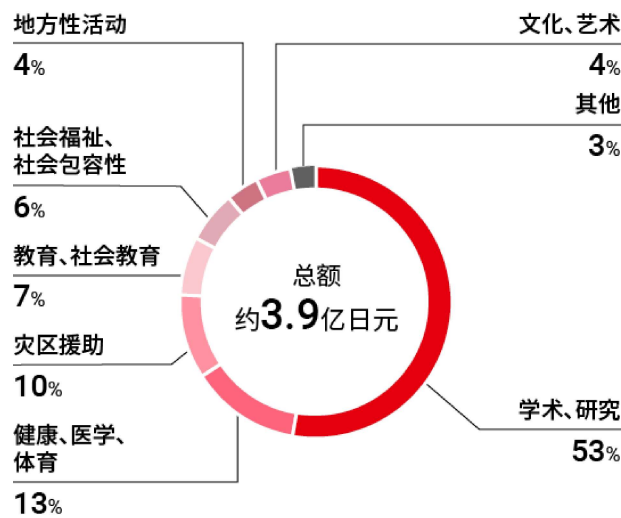
帝人集团基于行为规范，从“学术与教育”、“健康与体育活动”、“环保活动”和“灾区援助”的角度出发，推进各业务组和事业所开展社会贡献活动。

此外，以可持续发展推进部为中心，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。

2022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。2022年度的社会贡献活动支出约3.9亿日元，占经常利润的4.2%。

2022年度社会贡献活动实际支出



2022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	262
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	17
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	28
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	79
总计		386

* 日本国内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作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，在大约70年间已向约1,700名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。2022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”。作为一项特别奖，从含有3名以上女生的队伍中，选取综合成绩最好的团队，向其授予“帝人奖”。

面向初中生的「科学甲子园少年全国大赛」于2022年12月举行，面向高中生的「科学甲子园全国大赛」于2023年3月举行。在高中生的比赛中，神奈川县代表队获得了冠军，并向岩手县代表队颁发了「帝人奖」。2022年的高中生「科学甲子园全国大赛」，由于新冠疫情只举办了笔试部分的分散比赛，但是2023年全国各代表学校齐聚一堂，进行了包括实操竞技在内的所有比赛。



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周撰写与环境相关的日记，让孩子们重新认识到环境的重要性。2022年度，我们向全国的小学等学校分发了约10万册日记。作为帝人集团的举措，我们在日记中介绍了使用过的渔网材料回收再利用项目“RE:isum”。另外，继2021年之后，我们持续开展环境日记比赛，共收到来自114个团体的4,120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2022～因应环境问题和SDGs，迈向可持续发展的社会”

帝人集团参展日本国内最大规模的环境展会“环保产品展2022”，介绍了面向提出和解决环境问题的材料、产品和措施等。

为实现对于已使用涤纶渔网的循环再利用，包括帝人在内的共11家公司组成团队，展示了“Team Re:ism”。



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。

2022年度，向以下8个非营利团体捐赠了活动资金。

- Ronald McDonald House Charities Japan（10万日元）
- 热气球俱乐部十胜空旅团（10万日元）
- 海藻球钏路振兴队（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 松山自杀防止中心（10万日元）
- 日野自然保护会（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 大阪自然环境保全协会

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。

2022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51册绘本。此外，我们还将售卖物品所得款项中的51,182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。



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社在“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，帝人株式会社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）各捐赠500万日元；集团公司通过在日本和欧洲的据点也实施了援助。例如，Teijin Aramid（荷兰）公司通过荷兰国内的财团捐款35,000欧元。

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