

可持续发展

## 人权

## 帝人集团人权方针

帝人集团以“尊重所有人的尊严和权利”作为我们的基本态度、制定以下人权方针。

## 帝人集团人权方针

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

## 1. 人权的基本思路

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

## 2. 基本原则

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

## 3. 责任者

帝人集团CEO负责本方针的实践工作。

## 4. 教育、培训

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

## 5. 人权尽职调查

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

## 6. 补救

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

## 7. 信息披露与对话

我们在网站披露尊重人权措施的进展情况和结果，并与利益相关者就内容展开对话。

\*1 “我们”是指帝人集团及其董事和员工。

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

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

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

于2019年3月1日召开的帝人株式会社董事会决议制定

于2021年8月3日召开的帝人株式会社董事会决议修订

## 措施

基于2011年联合国制定的《商业与人权指导原则（以下简称UNGPs）》和国际劳工组织（ILO）规定的原则\*开展工作。

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

我们认识到“尊重人权是企业应当履行的重要社会责任”，在一切业务活动中，不仅不直接参与任何侵害人权的活动，而且也努力不通过公司外部相关方提供间接支持。另外，我们建立人权尽职调查的架构，了解掌握对于人权的负面影响和风险，努力防范和减轻此类影响和风险。本集团的CEO负责实践这一人权方针。帝人集团于2018年6月将《行为规范》全面修订为“Together”“Environment, Safety & Health”“Integrity”“Joy at Work”“Innovation”这5个项目，并在其中的“Integrity”项目中明确表示了积极开展人权工作的态度。

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

在所有业务活动及供应链中尊重人权，不允许歧视及骚扰等。并且，尽到说明责任，致力于使业务活动获得地区社会的信赖

遵守业务所在国家、地区及国际的法律法规和规则，并尊重国际规范

2020年8月，为了在整个帝人集团共享这一《行为规范》，我们录制了CEO的视频讯息，并配上帝人集团开展业务的全部地区、国家语言的字幕，向所有集团公司发布。此外，2019年3月，帝人株式会社董事会决议制定“帝人集团人权方针”，认识到尊重人权是企业应履行的重要社会责任，表明在所有业务活动中不直接参与任何侵害人权的行为，而且不通过公司外部相关人员进行间接干涉。关于英国现代奴隶法，我们在官网上登载了《关于英国现代奴隶法的声明》。

行为规范 >

行为规范视频 >

## 人权尽职调查的措施

为识别和了解本集团各类业务的人权风险，我们每隔几年便实施一次人权风险评估。继2018年度第一次评估之后，我们在2023年3月至12月实施了第二次评估。此次评估依据各业务的定性信息，评估了“地理风险”、“各产品风险”、“各类雇用形态风险”、“行业风险”，并在汇总的基础上对各业务的“侵害人权风险”进行了定量分析。2023年度的评估显示：与2018年度相同，“纤维·产品业务”的风险较高；此外，芳纶业务的“各产品风险”和“行业风险”升高。我们已针对每种风险采取应对措施。目前的措施请参阅存档页面。

可可持续发展网站存档 >

## 调查对象

帝人集团的12项业务\*

\* 1.芳纶 2.碳纤维 3.树脂 4.公司业务孵化 5.复合成形材料 6.纤维·产品 7.医药 8.家庭医疗 9.IT 10.材料新业务 11.医药医疗新业务 12.工程

## 调查手法

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

\* 本调查的对象“侵害人权风险”的定义

1. 本调查对象以“现代奴隶”为焦点。“现代奴隶”指的是一切侵害人权的行为，对象包括奴隶劳动、强制劳动、贩卖人口等。
2. 本调查通过以下要素对“现代奴隶”的风险进行了分析。

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

是否为非熟练劳动者占多数的行业

女性劳动者是否占多数

有无发现童工的案例

外籍劳动者在所有劳动力中占比是否较高

有无发现贩卖人口的案例

有无发现恶劣雇佣惯例的案例

有无发现债务束缚的案例

经营地区是否为不稳定地区或纷争地区

在所有劳动力中难民的比例是否较高

是否在高压政权的国家开展经营

是否为所谓的3K（肮脏、危险、劳累）工作，例如是否为危险或身体劳累的手工工作、长时间重复性操作的工作、以及是否为了执行受蔑视或社会上受藐视的工作等而采用未熟练劳工的产业（一般认为，这些工作通常采用非常容易受到剥削的季节性工人、少数群体或社会边缘化群体）

3. 在本调查中，“强制劳动”是指具有以下特点的劳动。

不正当地预扣或降低工资

非法没收护照等身份证件

通过债务束缚（强制要求提供以劳务为担保的债务保证。据说超过51%的强制劳动者受到了债务束缚）

强制加班

雇主或招聘者提出各种强制要求（语言、身体和性方面的骚扰）

强迫执行存在巨大的劳动安全卫生隐患的、集中性、长时间、简单重复性动作的劳动形态

调查结果

从帝人集团各业务的产品用途和生产方式的角度来看，我们是在移民劳工和区域风险较高的地区执行业务。其中，“纤维·产品”、“芳纶”的人权风险较高，其次则为“碳纤维”、“医药医疗新业务”。

纤维·产品业务	包括一般来说人权风险较高、雇佣移民劳工较多的服装行业
芳纶业务	产品有转用至军事用途的风险
碳纤维业务	有些工厂位于有人权问题风险的国家
医药医疗新业务	在食品原材料供应链上，劳动安全卫生方面的风险较高

针对这些被识别为侵害人权潜在风险相对较高的业务，我们将继续执行已实施的防范措施，检查有无发生侵害人权的情况，同时保持监控，防止侵害发生。

人权尽职调查活动总结

	人权尽职调查覆盖率	存在人权问题风险的比例	对人权问题采取措施的比例
2023年度	100%	31%	100%
思维方式	自2018财年以来，人权尽职调查涵盖整个帝人集团	缝制加工业务发现人权问题，支撑它的纤维产品业务的销售额占帝人集团整体的比例	正在通过CSR采购问卷调查等对已掌握人权风险的所有60家供应商进行监控

## 2024年度的计划

2023年度，我们将继续根据《联合国商业与人权指导原则》，推动建立人权尽职调查架构，同时按照以下人权尽职调查方针采取措施，并将我们与外部有识之士对话的结果反映到这些措施中。

### 方针

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

## 与外部有识之士的对话

为了遵循商业与人权措施的相关国际潮流和标准，推进尊重人权的措施，我们会定期举办在日本国内外趋势方面造诣深厚的外部有识之士——CAUX ROUND TABLE日本委员会之间的对话。实时根据帝人集团的业务情况与对人权的影响，不断探讨应该采取的应对方针。

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

## 面向员工的尊重人权措施

### 面向员工的人权教育

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

### 受理和有效利用反映到咨询、举报窗口的意见

帝人集团设置了咨询、举报窗口并推进利用。2023年度共受理146件咨询与举报案件，其中涉及人权的43件（对待遇不满、性别歧视及性骚扰等）。我们调查所有案件，对得以证实的具体事实，予以教育指导纠正，同时监督有无报复举报者行为。通过分析举报和咨询窗口受理的案件，发现潜在风险，及时开展启发活动，在全体员工当中渗透落实尊重人权的重要性。

## 面向供应商的尊重人权措施

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

### 人权、劳工项目

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

CSR采购指南 >

此外，帝人集团2023年度向主要供应商发放CSR采购问卷调查，掌握供应商尊重人权的措施状况。对于人权相关提问的回答存在风险的公司，我们会进行访问以确认有无问题。另外，在人权尽职调查的风险评估中，对于被确定为侵害人权风险相对较高的业务“纤维・产品业务”，其代表性集团公司帝人富瑞特株式会社出于向当地供应商贯彻遵守法律法规和保护人权的目的，针对亚洲地区及日本国内的供应商，持续开展研讨会和实地访问审核。关于侵害人权风险较高的业务，我们会在与第三方外部团体和有识之士确认的基础上，持续进行管理并开展启发活动。



此外，纤维・产品业务多年来一直在运用外国人技能实习制度雇佣外国人技能实习生，但是经公司内部调查发现，技能实习生为了来日本而在自己的国家向派遣机构支付了高额的手续费。于是我们从2019度起开展了“零手续费计划”，由接收技能实习生的工厂支付手续费，消除技能实习生的手续费负担。在帝人富瑞特株式会社的子公司中，接收技能实习生的公司制定了“外籍劳工相关行动规范”并知会了监督团体。同时，从2020年度开始，由接收技能实习生的帝人富瑞特的子公司承担派遣所需的手续费。为确保零费用，我们决定从公布派遣机构手续费信息的监督团体那里接收技能实习生。其次，我们直接向技能实习生确认他们是否支付了手续费。此外，我们还定期调查供应商所雇佣之外国人技能实习生的待遇情况，确认被调查的供应商不存在严重违反劳动基准法等法律的情况。

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

可持续发展

# 人力资本

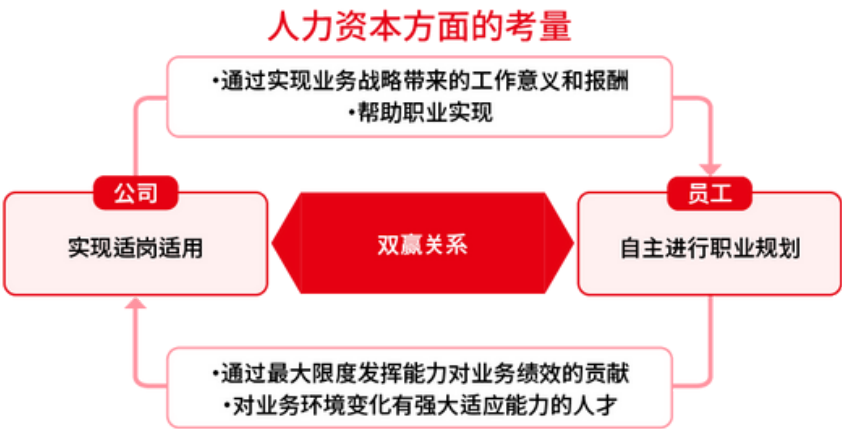
## 人力资本方面的考量

帝人集团将“人财”视为最首要的经营资本。经营战略和业务战略需要通过“组织”和“人财”加以实现。“利用多元化团队和专业性实现成长”是公司的价值之一，为实现这一价值，我们帮助员工自主进行职业规划，在全球范围内推进适岗适用。

### 人力资本方面的考量

为了让聚集于帝人集团的多样性员工，能够实现各自的成长、拥有丰富的人生，公司将营造富有吸引力的工作环境，帮助员工自主进行职业规划。

业务的成长，离不开组织和人才的能力开发与发挥。为此，集团通过采取“组织设计”、“招募”、“岗位安排”、“人才开发”、“评价和待遇”等一系列人事措施，以求实现适岗适用。这些措施包括。



治理

帝人集团设有“集团人事/D&I会议”，由全体经营管理人员组成。帝人集团在“集团人事/D&I会议”（2023年度召开15次）上分享董事及全球层面重要职位的接班人计划研究情况，研究具体的任务分派，讨论培养经营管理人员的措施。另外，对于包括人力资本和多样性在内、有关人事和人才培养的重要事项，还将向经营会议及董事会报告。这些工作由人事/总务总监（CHRO）负责，并与国内人事部门的部长、业务总部的人事高级经理等合作推进。此外，我们每季度召开一次Global HR Leadership Meeting（全球人力资源领导会议），研究全球层面的人事战略、人事政策，分享各业务单位人事政策的推进情况及面临的问题等。

人事战略

为了实现经营战略、业务战略，必须提升组织和人才的竞争力。为此，我们将“设立执行战略的‘合适岗位’，为该岗位配置‘合适的人才’”以及“采取措施，让人才发挥作用”作为人事战略的重要支柱。

1) 设立执行战略的“合适岗位”，并确保“合适的人才”

在实现设立执行战略的“合适岗位”，并确保“合适的人才”这一目标方面，主要课题有：A.最大限度使用公司内部的全局人才、B.优化人才组合、C.员工的自主职业规划。为解决这些课题，我们将在包括日本在内的全球范围内，推进实施适岗适用、在日本国内修订基于职责的评价和待遇制度（即所谓岗位导向型人事制度）等措施。

2) 使人才发挥作用的措施

要实现让人才发挥作用这一目标，主要面临的课题有：D.通过整合多样化视角，促进创新、E.提升员工的敬业度。为了营造一个能让帝人集团的多样性人才最大限度发挥自身能力和技艺、充满活力地施展才华的良好环境，我们将在进一步增强多样性的同时，识别阻碍员工敬业度的因素、制定和采取改善措施，籍此提升员工的敬业度。

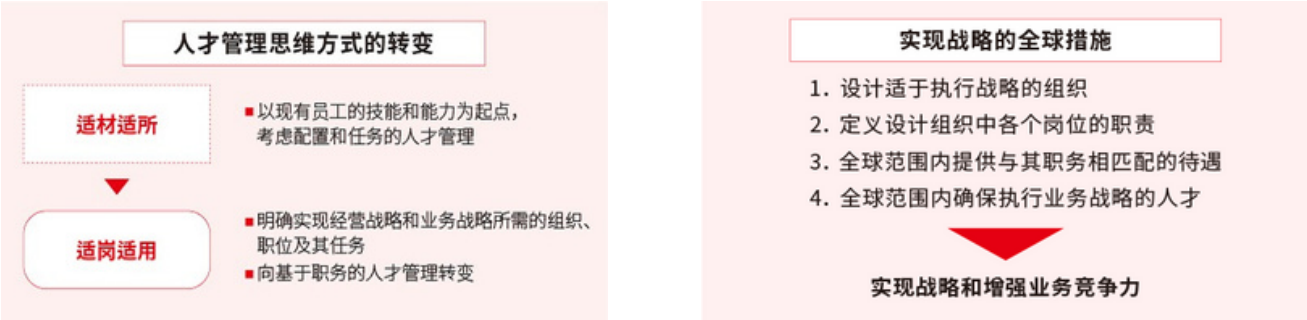
本公司基于集团整体的经营战略，由各业务单位制定和实施各自的业务战略。为实现战略并增强业务竞争力，将在设计适于执行战略的组织，定义各个岗位的职责的基础上，从适岗适用的角度确保执行业务战略的人才，并在全球范围内提供与其职务相匹配的待遇。另外，聚集于帝人集团的多样性人才，从各自的经验和价值观等出发分享创意和想法。即便有时会相互碰撞，也能克服并形成更好的解决方案和创意。同时，我们还采取措施，让多样性人才以较高的敬业度，充满活力地施展才华，实现具有自身特点的职业规划。我们希望通过促进员工自主进行职业规划、在全球范围内推进适岗适用，来构建有助于业务战略的人才组合，提升企业价值。人事战略的总括如下：

人事战略	措施目标	与重要行动计划的联动	重要行动计划
设立执行战略的“合适岗位”，并确保“合适的人才” (组织设计、招募、岗位安排、人才开发、评价和待遇)	A 最大限度使用公司内部的全局人才	① ② ④	全球 ① 扩大全球职务发布 ② 统一全球职位等级体系 ③ 制定人才组合（核心岗位、专业人才）
	B 优化人才组合	③ ⑤	
	C 员工的自主职业规划	① ⑥	
使人才发挥作用的措施 (多元化、公平与包容、员工敬业度)	D 通过整合多样化视角，促进创新	⑤ ⑦	国内 ④ 实现基于职务的评价和待遇 ⑤ 人才招聘战略 ⑥ 帮助自主进行职业规划与成长
	E 提升员工的敬业度	① ④ ⑥ ⑧	
			环境 ⑦ 多样性：性别、残障人士、多国籍 ⑧ 实施员工敬业度调查并制定改进行动计划

# 战略执行方面的适岗适用

## 1) 战略执行导向的组织设计

将人才管理的思维方式从原本的适材适所转变为适岗适用。设计适于执行战略的组织，对于所设计的组织的岗位，逐一配备能够担负任务的人才，以求战略的实现和业务竞争力的增强。



## 2) 人才组合的构建与核心岗位的接班人计划

### ①人才组合的构建

#### ◆核心岗位的人才组合

2023年度，我们全面修订董事及部门负责人层级“核心岗位”接班人计划的目标、内容和程序，构建了高管层级的人才组合。我们明确董事及部门负责人的岗位职责、以及接班人的充足率，并采取措施（聘雇、调配、人力资源开发）填补相关空缺。

#### ◆筹划包括专业人才在内、经营战略和业务战略所需的人才组合

为推进新中期经营计划（始自2024年度）提出的业务组合变革，我们将和业务总部一起筹划包括专业人财在内、经营战略和业务战略所需的人才组合，研究并采取措施，以便获得所需的最优人才。

### ②核心岗位接班人计划的执行

董事接班人计划方面，各位董事制定接班人计划后，通过与CEO、人事总务总监的三方面谈进行确认，然后经集团人事/D&I会议的讨论程序，更新接班人计划。2023年度接班候选人充足率为74%。我们在集团人事/D&I会议上，讨论接班人计划中核心岗位候选人的战略性配置问题，并在其上任之前，加快培养速度。集团人事/D&I会议讨论的核心岗位候选人以董事岗位作为起点。部门负责人层级接班人计划方面，部门负责人本人制定接班人计划后，由各位董事更新接班人计划，然后在各业务单位人事会议上同人事总务总监、董事进行讨论。除战略性配置之外，为开发可充任核心岗位候选人的人才，我们还进行了个别培养。

SP充足率（董事）	74%（2023年度）
-----------	-------------

### ③培养下一代经营管理人员

为培养下一代经营管理人员，帝人集团开设了以下课程。

#### ◆STRETCH.advanced

“STRETCH”是“Strategic Executive Team Challenge”的缩写，即下一代经营管理人员培养课程。目前，我们在STRETCH I、STRETCH II这两个层级选拔人才，并通过同一课程进行培养。2024年度起，我们重组了STRETCH I和STRETCH II，将其优化为复合型、实践型课程。我们还将启动“STRETCH.advanced”。它分为诊断、确认、能力开发三个阶段。我们在诊断阶段确定受训人员的能力开发领域，然后让其修读相应的课程，将其培养成可支撑董事接班人计划的人才。

#### ◆JuMP

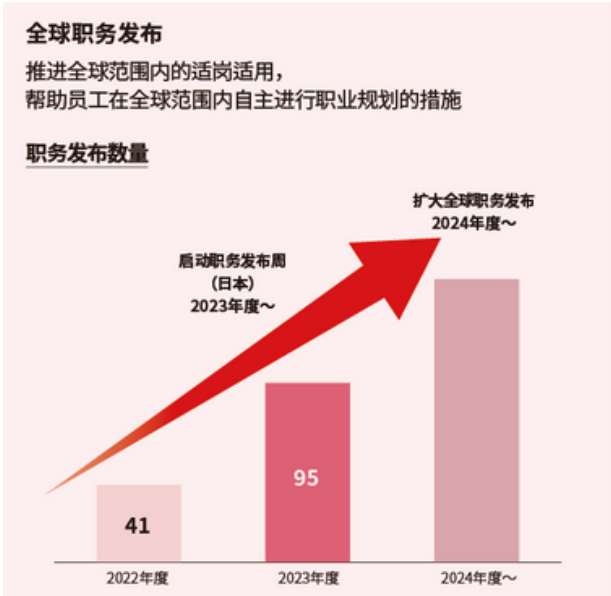
“JuMP”是“Junior Management Program”的缩写，即跨领域选拔优秀人才、培养核心部门首长以上层级管理后备人才的课程。它包括日本国内课程和海外课程，隔年举办。最近受训人员为日本国内课程22人和海外课程20人。未来，我们计划研究课程整合问题，将其改为在全球范围内培养人才的课程。

3) 兼顾战略性适岗适用和员工的自主职业规划

◆集团内部公开招聘制度“JOB CHALLENGE 制度” 1988年，我们在日本企业中较早制定了“JOB CHALLENGE”这一内部公开招聘制度。2024年度起，正式启动全球层面的内部公开招聘制度“GLOBAL JOB POSTING”，让员工面向全球自主进行职业规划、并推动全球范围的适岗适用。另外，2023年度我们还在日本举办了“JOB POSTING WEEK”活动，由实施公开招聘之部门的首长宣介所在部门及工作的魅力。该活动旨在增强本制度的活力，让员工思考自身的职业规划。从结果来看，国内公开招聘人数增至上年度的2.3倍。未来，我们还将充分运用这些公开招聘制度，促进内部人财的自主流动。

◆FA（FREE AGENT）制度

此一架构可让员工本人向其所欲调入的业务单位展现自身能力和经验，并接受对方考察。我们将通过它和“JOB CHALLENGE 制度”，帮助员工能够自主形成职业规划。



4) 向岗位型（制度）的转型（实现基于职务的评价和待遇）

2023年4月，我们在董事层级引进了岗位型的人事和评价制度，明确了岗位的任务、责任及其和待遇之间的关联性。之后，又在帝人株式会社、帝人制药株式会社于2024年4月，对部门负责人以上层级干部的待遇制度，改为依其职务大小（范围、难易程度、责任大小等）来决定。我们希望通过这些制度改革，明确岗位的职责内容，实现根据职责落实待遇，推进优秀人才招聘、调配及人才开发工作。今后，对部长以下层次干部也将以职务为基准，对人事制度进行改革。

5) 助力员工自主职业规划与人才培养和教育培训

①职业规划方面的支援

我们认为：促使员工自主进行职业规划，是公司员之间健康关系的基础；为提升员工的内部及市场竞争力所做的努力，对于企业价值的提升具有很大贡献。我们启动了“职业面谈制度”的试点工作。该制度为员工就其未来职业规划，与上司进行讨论提供了平台。另外，2023年度启动的“JOB POSTING WEEK（职务发布周）”活动，旨在通过内部招聘部门的负责人向全公司介绍所在团队的工作，让员工广泛了解公司内部职业发展机会。职业规划尽管是员工自己的责任，但公司将最大限度帮助员工自主进行职业规划。

②人才培养和教育培训方面的基本考量

帝人集团促进和鼓励“员工自主学习和钻研”，并搭配“现场OJT”、“安排岗位和轮岗”、“教育培训”，系统地培养集团的才人。

人才开发实绩（2023年度）

教育费用	1亿9,800万日元
教育时长	共40,800小时
接收教育人数	共900人

\* 日本国内的2家公司：帝人株式会社、帝人制药株式会社

\* 仅限人财开发小组管辖的研修项目

人财培养和教育培训方面的基本考量

人财培养的根本在于促进和奖励“员工自主学习和钻研”。

1. 现场OJT

是由上司通过日常业务对部下进行个别培养和指导，藉此促使部下自主学习和钻研的手段。工作所伴随的紧张感、以及贯彻整个工作过程的充实感和成就感，有助于部下的成长。

2. 安排岗位和轮岗

安排岗位和轮岗既是每位员工开发和增长能力的机会，又是进一步促进员工自主学习和钻研的手段。上司在切实把握部下特长和个性的同时，通过与部下面谈获取信息，然后努力妥当地为他们安排岗位或轮岗。

3. 教育培训

作为一种“Off-JT”手段，教育培训根据经营需要、以及现在和将来履行职务所需的条件来提供培训内容，并使之成为每位员工进行自主学习和钻研的机会。上司积极派遣部下参加教育培训，藉此让集团内外的员工相互启发，扩大视野。

4. 职业发展与360度评估

为进行员工的职业开发，我们每年提供一次员工与上司讨论职业发展的面谈机会。另外，为引起员工自身的重视，会针对所有担任干部的员工进行360度评估。人事考核的结果由上司反馈给员工本人，并提供有助于其成长的指导和建议。若员工无法接受人事考核结果，则可利用向人事部进行直接汇报的制度。

③教育培训案例

◆选修型在线培训

员工可从8,000门以上的在线课程中，根据自己的问题意识和关注，接受能力重塑和技能提升培训。我们每天都会更新热点话题和各行业领跑者所做的讲座。该培训自2022年8月引进以来，每个月都保持95%以上的使用率。截止2024年6月，共有超过3,000名员工接受了培训。

◆领导力培训课程“EaGLES”

“EaGLES”是始自2011年度的集团通用型领导力培训课程，旨在让所有干部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。我们安排日本国内外所有需要学习这些技能、知识的员工每年依序受训。

◆海外实务研修制度

2019年度，我们建立了“海外实务研修制度”，旨在让年轻员工在海外集团公司获取实务经验、提升国际意识、建立人脉网络。2023年度共有4人参加，既有从日本派往海外的，亦有从海外（美国、德国）派往日本的。

◆DX培训

作为推进DX的基础，DX培训面向全体员工，旨在提升、强化他们的知识和认识。我们从2023年8月起，对集团员工依次开展培训，共已培训约8,000人（日本：约6,000人、日本国外：约2,000人）。2024年度我们还开设了高阶课程和经理人课程。

6) 人才招募战略

要想实现经营战略和业务战略，提升全球层面的业务竞争力，就需要从外部延揽专业性强的人才。2023年度，我们也致力于招募有工作经验的员工，招聘占比为40.9%（帝人株式会社、帝人制药株式会社）。未来，为使新进员工能够尽快发挥实力，我们还将加强入职培训。另外，我们还将推动招聘方式的多样化，以确保招到所需人才。招聘方式的多样化包括直接招聘、重新聘用退職人员（含Hello-Again制度\*）、内推招聘等。

\* 帝人株式会社与帝人制药株式会社建立了“Hello-Again”的再聘用制度。该制度针对因结婚、生育、护理、配偶工作调动等原因辞职的人员。对于此后10年内因辞职原因不重复在而有重返公司者，在符合招聘需求的情况下，可重新聘用为正式员工

采取措施，让才发挥作用

我们需要让全球范围聚集于帝人集团的多样性员工最大限度发挥自身的能力和技艺，充满活力地施展才华。为营造能让员工施展才华的环境，我们推进了“推进DE&I（多元化、公平与包容）”和“提升员工敬业度”这两项工作。

1) 推进DE&I（多元化、公平与包容）

帝人集团认为，善用具有多样性的才人可以提高创造性、促进创新，因此于2000年自上而下设立了推动女性施展才华的专门组织。之后，我们又将其涵盖范围拓展到国籍、残障人士、LGBTQ+等方面，积极致力于营造能让具有多样性的员工施展才华的企业文化。随着业务的全球化，我们已将这些以日本为中心的措施推广到全球，并对董事层级设置了推进多样性的KPI。另外，虽然我们一直在推动多样性和包容性，但在员工属性和需求更趋多样的情况下，为让每位员工都能施展才华，未来仍将结合具体情况调整支援内容，研究和采取“平权（equity）”措施，营造一个公平的职场。





### ①基于《女性活跃促进法》的行动计划及促进女性职业发展

帝人集团于2000年设立了促进女性职业发展的专门机构。之后，我们从硬、软件两方面采取了各种措施。硬件方面包括扩充支援制度，帮助女员工兼顾育儿和工作；软件方面包括培养女员工的职业意识，举办无意识偏见培训，建立公司内外的社交网络。根据始自2024年度的新行动计划，为构建女性董事的输送渠道、增加部长、课长层级的女干部，我们为每个业务总部设定了女性部长、课长的占比目标，在业务总部内部有计划的培养和任用女性干部。

#### 基于《女性活跃促进法》的一般雇主行动计划表

- 措施1：构建女性董事输送渠道的措施
- 措施2：培养女性干部和干部后备人才的措施
- 措施3：与榜样进行匹配

我们努力促进女性领导人的培养和任用。在日本，针对不同人生阶段，我们采取加强女性员工招聘、协助女性员工兼顾工作和育儿、举办提升健康素养的研讨会等措施提供稳定的支持，以便女性员工能够持续工作。此外，我们还通过传帮带等方式加强对于女性员工职业发展的支持，举办跨业务领域的女性领导能力培训。2024年度起，为让女性员工能够发挥具有自身特色的领导能力，作为试点，我们在各层级开展了跨行业传帮带活动。通过PDAC循环促进女性领导人的成长、为参加人员提供交流机会，以期建立公司内外的人脉网络。前述PDAC循环是指从其他公司导师那里获得各种启发，然后运用到实际业务之中。



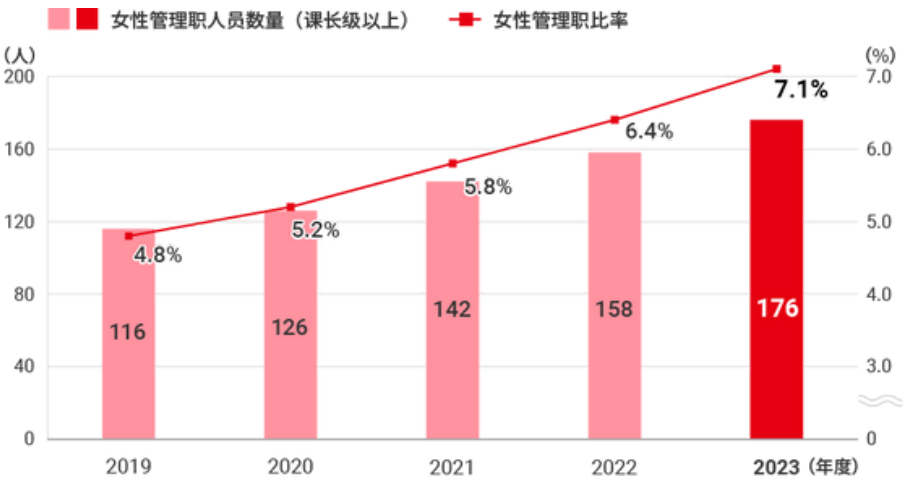
与出光兴产株式会社、东京海上日动火灾保险株式会社、株式会社理光共同启动跨行业传帮带活动

此外，作为社会贡献活动的一部分，我们自 2021 年以来一直参加科学与工程挑战赛 (RicoChalle)，这是由内阁办公室领导的一项举措，旨在鼓励女学生从事科学事业。2024年8月，我们将在大阪总公司举办由女性研究人员策划的题为“Ricochare - 面包和科学之间的关系 - 让我们揭开美味面包的秘密”的面包课程，我们介绍了诸如此类的工作。使用该部门的产品进行配方开发。我们把从规划到运营的一切都委托给一群年轻的理工科员工，同时也在帮助公司内部形成一个网络。



理工科挑战 面包兴趣班的情景（大阪总公司）

女性管理职人员数量的变化



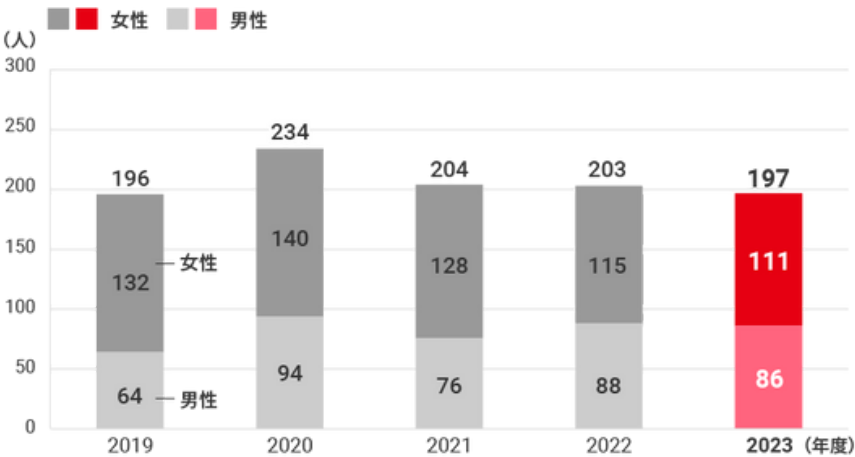
\* 数据截至各年度3月31日

\* 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

\* 女性管理职比例：在所有管理职中女性管理职的比例

获得育儿假的男女员工人数变化

本集团公司致力于营造这样一种企业文化，即员工不分男女，皆可利用育儿支援制度。2022年度，帝人株式会社修改了相关制度，以便让男女员工申请休育儿假时，可以叠加个人积累的年假，进而获得最长55天的带薪假。另外，我们采取多种手段进行宣传，包括由公司高层发送鼓励申请育儿假的简讯、让休过育儿假的男性员工在公司内刊、内网分享经验等。经过宣传，2023年度男性员工获得育儿假的比例为83.7%，平均时长从2022年度的7天增至22天。另外，日本国内4家主要集团公司中，男性员工获得育儿假的比例为75%。



\* 育儿假获得者中也包括为育儿而休短假的员工

\* 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

男女薪资差距

本集团公司薪资制度方面尽管不存在性别差距，但仍出现了如下调查结果。除一部分外，男女薪资差距整体而言已有所缩小。

	2022			2023			较之上年的差距增减		
	所有员工	正式员工	兼职员工	所有员工	正式员工	兼职员工	所有员工	正式员工	兼职员工
帝人	76.4	79.2	58.6	77.9	81.2	58.0	+1.5	+2.0	-0.6
帝人制药	45.8	65.9	29.5	47.5	70.5	31.1	+1.7	+4.6	+1.6
帝人富瑞特	55.6	57.4	42.5	57.5	58.8	55.0	+1.9	+1.4	+12.5
Infocom	73.9	76.4	48.1	74.8	77.6	50.3	+0.9	+1.2	+2.2



	2022			2023			较之上年的差距增减		
	所有员工	正式员工	兼职员工	所有员工	正式员工	兼职员工	所有员工	正式员工	兼职员工
4家公司平均	61.3	70.7	37.7	63.1	73.8	37.1	+1.8	+3.1	-0.6

另外，出现差距的主要原因如下：

- 1. 随着职务级别的提升，同一层级中的女性占比将会下降。这种劳动力结构导致了男女薪资差距。
- 2. 除基本工资以外实际发放的各类补贴方面，也有男女存在差距的案例，这也导致了男女薪资差距。在本公司，发给一家之主的家庭补贴/住房补贴、发给单身赴任员工的单身赴任补贴和探亲交通费补贴，实际上领取者多为男性员工。发给女性员工的金额为这些补贴的支付总额的7%。
- 3. 为育儿或照护家人而利用短工时工作制度的男性员工较少，这也导致了男女薪资差距。本公司选择为育儿而短工时工作、以及为照护家人而短工时工作的男性员工分别为10%、0%。

我们了解到以上造成男女薪资差异的原因，未来将采取措施，持续缩小薪资差距。这些措施包括有计划地培养和任用女性干部、改革人事制度、消除性别分工意识等。

②推动残障人士职业发展

在残障人士职业发展方面，特例子公司帝人Soleil株式会社经营以蔬菜、玫瑰、蝴蝶兰为中心的农业业务和办公室辅助业务，根据每位残障员工的特点，为其提供施展才华的平台。即便身有残疾，残障员工亦可在农业领域发挥才干，为公司和业务做出贡献。不仅如此，作为构成经济社会的一名劳动者，我们亦希望残障员工能够感受到“工作意义”和“自豪感”。另外，帝人Soleil株式会社在农业业务领域亦努力扩大销售，以便增加销售额、实现盈利。截止2024年3月，帝人株式会社、帝人制药株式会社、帝人医疗保健株式会社、帝人Soleil株式会社的残障员工占比为2.62%，已超过2.3%的法定聘用比例（截止2024年3月。2024年4月起为2.5%）。2021年度，帝人Soleil作为特例子公司首次获得农福合作挑战奖。



③协助LGBTQ+（性少数群体）施展才华

为让LGBTQ+人士施展才华，2017年起，我们采取了以下举措：①公布公司的方针、②面向员工开展启蒙宣传活动、③考量当事人的情况，修订人事薪酬制度、④为当事人提供协助等。第①项和第③项已实施完毕，因此我们把重点放在“面向员工开展启蒙宣传活动”和“为当事人提供协助”方面。2023年度，我们开展了以旨在LGBTQ+当事人的活动、以及有关LGBTQ+当事人的各层级培训。尽管数量不多，但来自当事人的个别咨询却有所增加。上述措施获得好评，依照work with Pride之Pride指标，我们连续四年获得金奖。



④开展DE&I（多元化、公平与包容）意识启蒙活动

在全球推进业务活动时，需要让不同国籍、人种、性别、具有不同价值观、思维、经验的多样性人才发挥才干。帝人集团提出“利用多元化团队和专业性实现成长”这一价值，营造了能够发挥每个人的个性和魅力、最大限度施展才干的环境。从2002年起，我们每年都会发行DE&I意识启蒙教育读本《together》。从2020年版开始，为向集团全体员工发放，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“帝人为何需要DE&I?——现在重新思考运用多样性人才的意义”为主题，在卷首特辑中刊登了CEO和女性外部董事的对谈。我们再次以高层致辞的方式明确指出：推进DE&I是建设富有弹性的组织、实现长期愿景所必需的手段。另外，帝人集团每年都实施敬业度调查。2023年度的调查结果显示，DE&I方针和考量在全球的渗透度存在问题。因此，结合2024年3月国际妇女节，我们再次以视频方式向全球员工发布高层致辞。未来，我们将在全球分享员工志愿者举办DE&I活动的资讯，继续从上到下、从下到上地采取措施，渗透和提升DE&I意识。



多样性意识启蒙教育小册《together》

## 2) 提升员工敬业度

### ◆追求成为员工敬业度高、具有竞争力的企业

要想实现业务战略，就需要提升员工敬业度。我们希望通过PDCA循环，提升员工敬业度。所谓PDCA循环是指每年进行一次调查，分析结果并确定课题，然后加以改善。2023年度，我们对日本及海外集团公司的约19,500名员工进行了调查。作答率为71%，较上年度增加了3%；但敬业度得分为62，较上年度下降2%。分析调查结果可知，调查之后的行动（改善行动）存在问题。2024年度起，我们把部、课长的改善行动设定率设为KPI，由部、课层级一线单位针对不同课题采取改善行动，藉此提升员工的敬业度。

### 人力资本相关的KPI

“采取措施，让人才发挥作用”是人事战略的支柱之一。为了检测这方面的效果，我们设定了董事及干部阶层多样性、员工敬业度的相关指标。为达成目标，我们将通过有计划的培养和任用，来增进董事及干部阶层的多样性，通过设定和实施敬业度改善行动，来提升员工敬业度。

#### 多样性相关的KPI

		实绩 2023年10月	里程碑 2026年4月	目标 2030年4月
董事*1	女性	12%	20%	30%
	外籍	8%	10%	30%
管理职位*2	女性部、课长	10%	12%	20%

#### 员工敬业度相关的KPI

	实绩 2023年9月	里程碑 2026年4月*3	目标 2030年4月*3
员工敬业度得分	62	64	68

\*1 董事、监事、集团执行董事

\*2 包括日本在内，在全球担任一线岗位的管理人员

\*3 上年度9月实施的部分

## 工作方式

### 实现贴近员工的多样化工作方式

#### 远程办公制度

帝人株式会社、帝人制药株式会社2019年度起引进了“远程办公制度”，让员工即便没有育儿、照护家人等事由，也可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，我们扩大了这项远程办公制度的适用范围。目前，我们根据每个业务总部的业务实施方法，设定远程办公的时间上限，以便能够形成灵活的工作方式。未来，我们将把远程办公制度与在工作单位面对面的沟通有效结合，努力充实这一制度，以便进一步提升组织的生产效率，增进工作方式的灵活性，让每个员工都能最大限度发挥自身能力。

## 缩短实际劳动时间

日本国内的集团公司一直努力贯彻加班提前申请和无加班日制度。2023年度，日本国内4家主要集团公司\*的月均加班时间为14.4小时（较2022年度增加0.3小时）、带薪年假获批率为80%（较2022年度减少2%）。2024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，我们运用IT工具和外部顾问等，推进业务的盘点和可视化，彻底重新检视业务内容（利用IT、业务标准化、提升会议效率等）。具体措施包括努力开展RPA（Robotic Process Automation，机器人流程自动化），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。

\* 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

## 兼顾工作和个人生活

### ①协助员工兼顾育儿和工作

自2000年设立女性活跃推进室以来，我们持续致力于协助员工兼顾育儿和工作。我们将短工时工作制度的适用时限定为直至员工子女上小学三年级当年的年底。我们设计了灵活多样的制度，让员工不分男女都能一边育儿一边轻松工作，包括向利用累计年假来休育儿假的员工提供薪资补贴、提供雇用临时保姆的费用补贴等。为了促进制度的运用，我们还制定了应对指南，以便帮助同事（包括上司在内）理解相关情况，促成彼此顺利沟通。2024年度更新的“基于《下一代培养支援对策推进法》的行动计划”提出了以下目标，致力于营造能让每位员工兼顾育儿和工作，更加充满活力开展工作的环境。

目标1：营造孩子出生后也能自主进行职业规划的环境

目标2：增加男性参与育儿的机会

目标3：改革工作方式，以便让养育子女的员工能够平衡工作和生活

此外，以城市为主的很多地区因托儿所不足而无法入托，导致有些休育儿假的员工无法复职。为应对这一问题，公司为休育儿假的员工提供了“入托”方面的协助。我们通过“育儿未来服务台”项目，帮助休假员工更加顺利地回归职场。

### ②协助员工兼顾家人照护与工作

今后，随着少子高龄化的发展，预计越来越多的员工需要照护父母等家人。让每个员工都能兼顾家人照护和工作，是公司需要应对的重要课题。照护工作的特点是难以预测所需的时间和期限。我们根据这一特点进行了制度设计，例如将为照护家人而短工时工作的适用期限定为“处于照护所需期限之内”，让员工可以分拆使用。这样就建立起员工可以一边照护家人一边安心持续工作的环境。另外，为了普及照护的相关知识和制度，我们举办照护研讨会，以及提供当员工实际面临到照护问题时，可以咨询的“照护服务台”和浏览照护相关资讯的“简明护理Biz”服务，从软件方面支持实现兼顾工作与照护。

### ③协助员工兼顾治病与工作

我们引进了为治病而短工时工作的制度，为罹患癌症等各种疾病的员工、以及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。2022年度，我们号召当事人及其上司、家属参加“兼顾癌症治疗与工作”研讨会。另外，虽非疾病，但为了让男性了解女性生理期的身心不适，我们从2022年度起，连续举办以女性健康为主题的研讨会。此外，我们还通过新任干部培训，提升他们在女性健康方面的素养。

## 其他推动工作与生活平衡的措施

### ①配偶海外调职陪同休假制度

帝人株式会社规定，当员工陪同调职海外的配偶出国生活时，可休假3年。从2014年度该制度生效起至2024年3月底，共有28人利用这一制度，其中17人已复职。

### ②志愿者休假制度

帝人集团从促进志愿者活动的角度出发，在帝人株式会社和帝人制药株式会社引进了志愿者带薪休假制度。截至2024年3月底，处于志愿者休假状态的员工有38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的劳务管理情况进行调查，掌握各公司在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。调查对象为集团在日本国内的31家公司以及在海外的67家公司。我们向它们发送劳动CSR指标（基础指标）调查问卷，并每年回收答卷。另外，在劳动相关法规出现变化之时，我们还针对日本国内的集团公司，随时调查劳务管理状况、就业规则和人事制度相关情况。此外，由于各国劳动相关法规存在差异，虽然我们已调查了海外集团公司的基本项目。但如有必要，我们还将额外进行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）

### 对劳动CSR指标的问卷调查--每年实施

- (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) 董事人员（性别／日本国籍）
- (7) 定期雇用人员（性别／日本国籍/特聘/OB/兼职员工）
- (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

非财务数据集 >

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方，努力维持和加强健全的劳资关系，重视劳资关系的基础——“贯彻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要求，即可召开劳资会议。我们一直遵守这一规定。日本国内的集团公司除董事、干部之外，所有员工都加入了工会。我们通过“集团劳资经营协议会”、以及适时召开的劳资委员会等途径，与劳方就整体业务交换意见、共商如何改善劳动环境。“集团劳资经营协议会”的参加者为公司高管层和主要工会的干部。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。我们在海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

# 健康与安全

## 健康经营

2017年6月，帝人集团基于员工是最首要经营资源这一考量，在《帝人集团健康经营宣言》中申明，将积极致力于增进集团员工的身心健康。为了企业的永续成长，我们推动营造心理安全感高、具有活力的工作环境。作为健康经营举措的一环，我们制作并发放《健康经营手册》，为每位员工提供思索自身“健康”问题的机会。基于坚持做一家尊重员工健康的企业这一考量，未来帝人集团各公司将努力携手开展各项活动。

\* 作为经济产业省认证的优秀健康经营践行企业，也连续8年获得健康经营优良法人认证

### 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。

### 理念体系（价值观）

- Empowering ourselves to address challenges
- Fostering growth through diversity and expertise
- Safeguarding our planet and all life on it

### 行为规范

**Together**：我们相互尊重多样性，汇集知识与能力，共同创造可持续的价值。

**Environment, Safety & Health**：我们在开展经营活动时，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，并诚实地开展行动。

**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

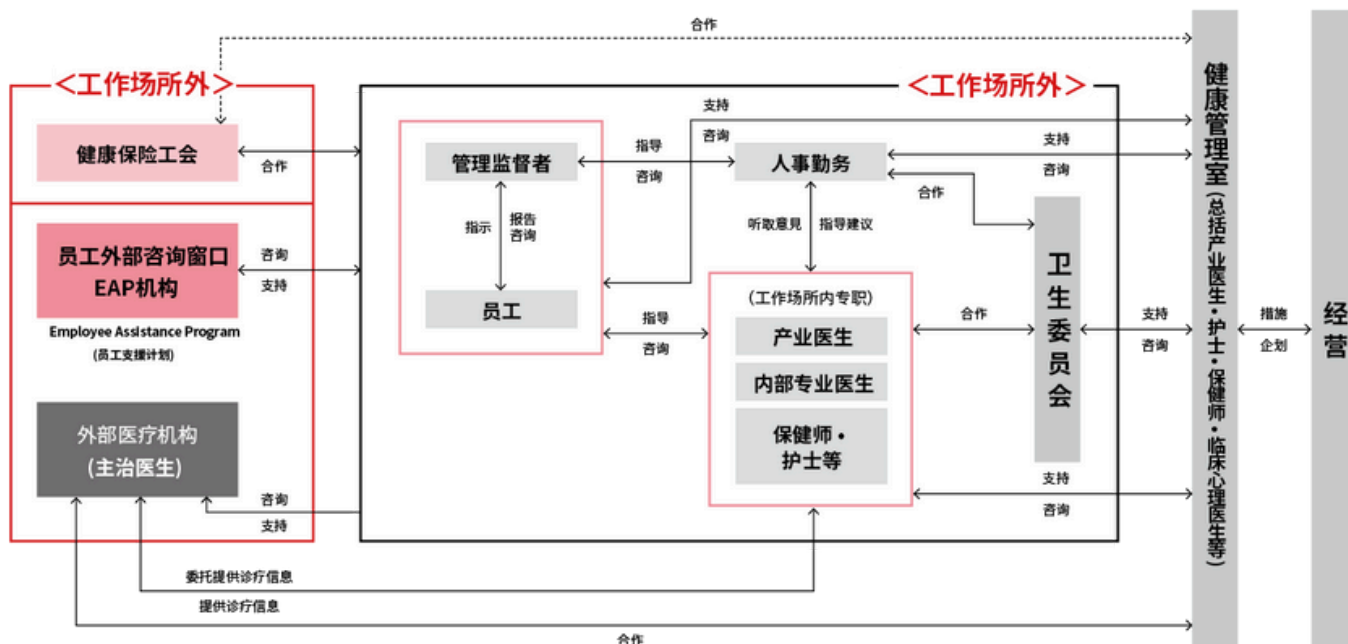
员工的健康是经营的重要资源

## 健康经营宣言

## 推进健康经营的体制及未来的方向

帝人株式会社将健康管理室定位为推进部门，在经营高层的指示下，与日本国内的集团公司、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。

### 推进体制



## 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”，以便提升员工敬业度，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。2023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2,026件。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培训。我们共举办了43场预防教育活动，约1,700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2023年6月的诊断结果（效果测定），约87%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。

## 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。各业务总部任命的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委员长和生产、  
工程及采购总监实施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。2023年度考量新冠疫情的影响，推迟举办。

### 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由生产、工程及采购总监负责。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。

	审核概要	审核人	2023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	23处据点 （国内15处、海外8处）
ESH审核B	对业务本部等的审核结果进行审核	环境、安全推进部部长	16项 （复合事业所2项、业务总部9项、个别管理 公司5项）

### ESH合规内审人员的培养

为充实对于ESH相关法规制度的应对，我们针对集团员工，每年举办培养ESH合规内审人员的讲座。2023年度，新认定合规内审人员1级83人、2级24  
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

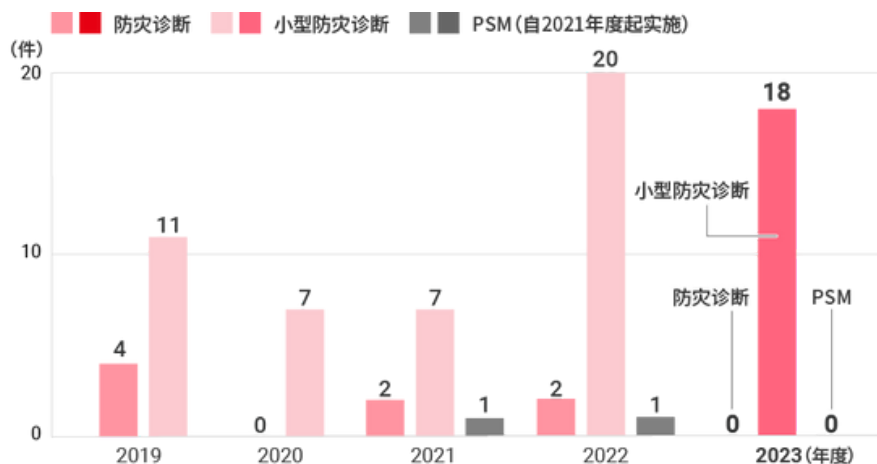
## 防灾管理的推进体制

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。

## 实施防灾诊断

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)”运用到Teijin Aramid在荷兰、日本、亚洲的化工厂。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。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。2023年度，我们对12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

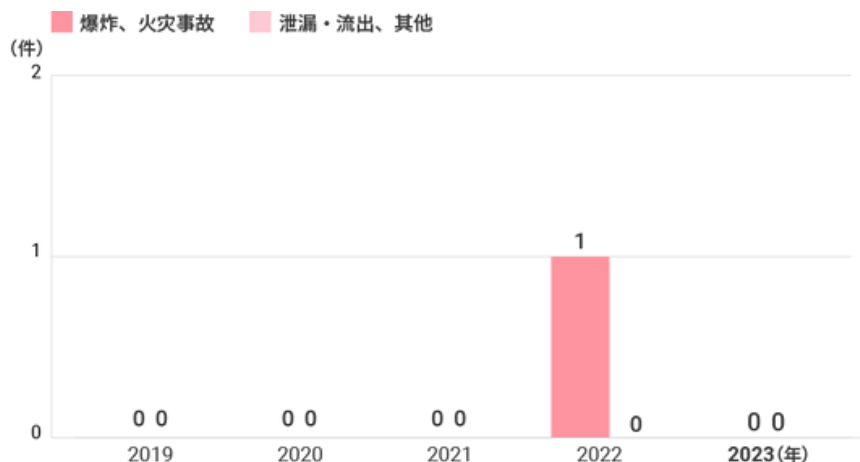


## 其他重大事故为零的活动

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。2022年12月，在Teijin Aramid的Delfzijl工厂发生了火灾，自该火灾之后，我们建立了相关对策方案，持续致力于查明原因，防止事故再次发生的工作。

### 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

\* 重大事故发生件数统计期间为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。



揖斐川事业所喷水训练的情景

## 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。2023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）。



三岛事业所避难训练的情景

## 劳动安全活动

### 劳动安全推进体制

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2024年3月末，共计40个事业所和工厂取得了认证。

#### 取得劳动安全卫生管理体系合格证明

日本国内（12家、18事业所/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
Teijin Tedy	松山
Hiroshima Plastic	广岛
Teijin Eco-Science	松山
帝人制药	岩国

Teijin Kosan	爱媛
Toho Chemical Engineering & Construction	三岛、德岛
Toho Machinery	德岛
Infocom East Japan	松山
Teijin Regenet	岩国

日本国外（16家、22事业所/工厂）

荷兰	Teijin Aramid	Delfzijl、Arnhem、Emmen
中国	帝人化成复合塑料（上海）	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）	南通
	帝人汽车用布加工*（南通）	南通
	帝人（中国）纤维商品开发*	南通
泰国	Teijin Corporation (Thailand)	Ayutthaya
	Thai Namsiri Intertex	Weaving：Chacheongsao、Dyeing：Samutprakarn
	Teijin (Thailand)	Ayutthaya
	Teijin Polyester (Thailand)	Pathumthani
	Teijin Cord (Thailand)	Ayutthaya
德国	Teijin Carbon Europe	Heinsberg
西班牙	Esteve Teijin Healthcare S.L.	Castelldefels
葡萄牙	Teijin Automotive Technologies Portugal	Leça do Balio、Palmela
捷克语	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”（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

2023年度（4月～3月）发生了6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。2023年起，我们与相关业务本部召开旋转物工伤事故对策会议，在帝人集团内部持续开展消灭旋转物工伤事故的活动。2024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量，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。



运用VR技术开展安全教育

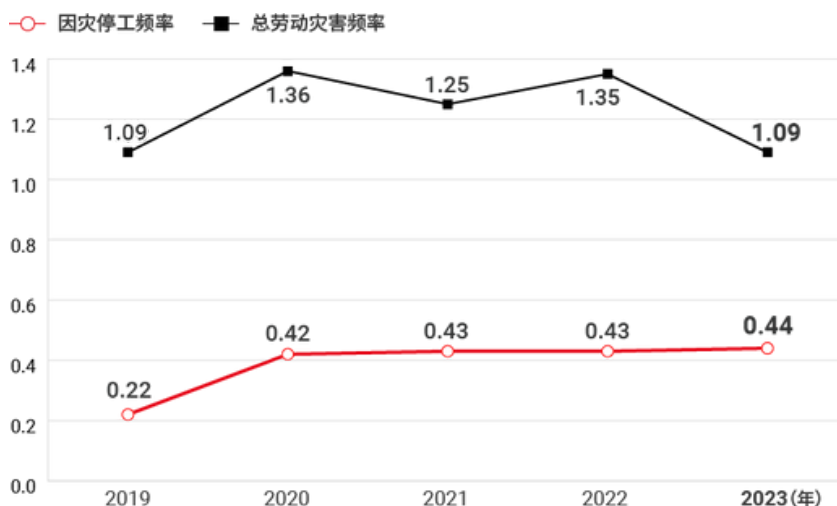
### 集团内劳动灾害信息共享与灾害发生时的应对

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。

## 劳动灾害发生情况

2023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6年间零死亡事故）。2023年（1月～12月）的总劳动灾害频率为1.09（日本国内0.93），未能达到“1.0以下”的目标。

### 因灾停工频率及总劳动灾害频率



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

\* 总劳动灾害频率是指每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）。员工包括正式工、合同工、兼职工和派遣工。

\* 2024年1月修正了2021年度的总劳动灾害频率数值

可持续发展

## 产品责任（PL）、质量保证

### PL・质量保证管理体系

我们制定了涵盖帝人集团所有产品和服务的《集团PL・质量保证规程》，并作为PL・质量保证活动的基础。根据该规程，“集团CSR委员会”和“集团PL・质量保证部会”确定了整个帝人集团有关PL・质量保证的基本方针和目标，并将其反映在各事业本部的PL・质量保证活动中。此外，作为我们独特的PL・质量保证管理体系，我们为事业本部的每个产品群建立了PL・质量保证单元系统。该管理体系旨在提高客户满意度，防止产品缺陷的发生，并在万一发生时做出适当的应对。除了涵盖ISO9001质量管理体系的领域外，该管理体系还包含PL・质量保证的各个方面，例如客户服务和产品质量。

### 实施“PL・质量保证审核”

环境安全推进部是管理整个集团的部门，负责监督各事业组织的PL和质量保证单元系统开展的活动，并验证PL和质量保证机制是否正常运行。2023年度，我们对8个事业组织和6个独立管理公司进行了定期审计，以确认其运营状况。此外，我们通过审计结果的反馈，力求不断改进PL和质量保证体系及流程。

## 质量管理体系标准 (ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949等) 认证状态

自2024年1月1日起

日本（24家、52事业所/工厂）

帝人	松山聚合第一工厂、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）、复合材料技术开发中心、植入式医疗设备开发部
帝人富瑞特	功能纤维、帘线、单丝
Teijin Tedy	
Unisel	
Teijin Cordley	岛根

Teijin Frontier Knitting	小松、加贺、串、芝山
Frontier Tex	
Kansai Shizai	
Hiroshima Plastic	
Teiyo	
Kinkai Chemicals	
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
Teijin Nakashima Medical	
Teijin Medical Technologies	
Infocom	
Infocom East Japan	
Infocom West Japan	
GRANDIT	
Teijin Engineering	大阪、岩国、松山、东京
Teijin Eco-Science	茨城技术所、羽村技术所、松山技术所、松山事业所
Teijin Logistics	大阪、爱媛、德山、东京、北陆、东海
Toho Chemical Engineering & Construction	
Toho Machinery	
Teijin Kosan	

日本国外（27家、48部门）

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）	

	帝人聚碳酸酯	
	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工厂
	Teijin FRA Tire Cord (Thailand)	
	Teijin Corporation (Thailand)	2工厂
美国	Teijin Carbon America	2工厂
	Renegade Materials Corporation	
	Teijin Automotive Technologies US	总部、10工厂
墨西哥	Teijin Automotive Technologies Mexico	2工厂
法国	Teijin Automotive Technologies France	
德国	Teijin Carbon Europe	2工厂
	J.H. Ziegler	2工厂
	Teijin Automotive Technologies Germany	
匈牙利	J.H. Ziegler	
荷兰	Teijin Aramid	3工厂
西班牙	Esteve Teijin Healthcare S.L.	
葡萄牙	Teijin Automotive Technologies Portugal	2工厂
捷克	Teijin Automotive Technologies Czech	3工厂

帝人集团主要事业所和工厂的认证率\*：92%

\* 员工人数超过50人



可持续发展

## 供应链的可持续性

### 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）

## CSR采购指南

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（英语）（PDF：508KB）

## 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。

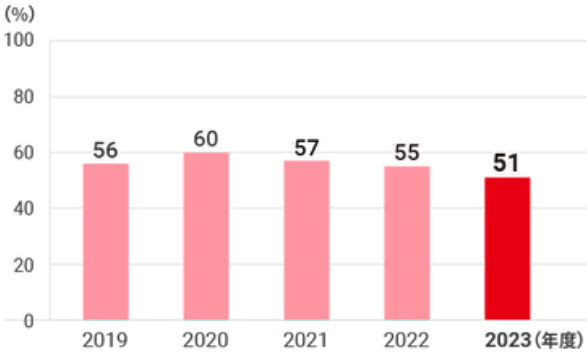
# 10. 奋力推进负责任的供应链的建设

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)

# 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2023年度的绿色采购金额占比较2022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。

# 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”

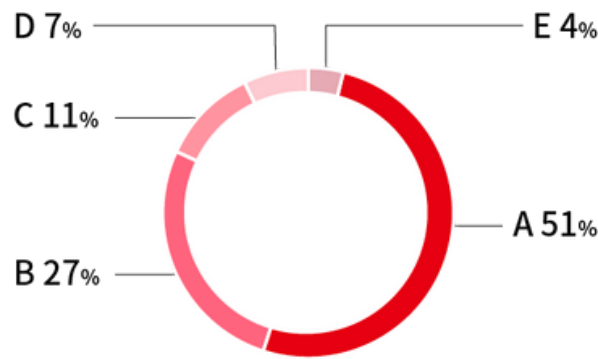
在开始同新供应商进行交易之前，对其实施限定项目的“CSR采购问卷调查”。

## 2023年度的结果

2023年度，我们向1,193家供应商发送了调查问卷，收到524家的回答。我们按照5级分类，对其中514家的有效回答进行了评价，结果如下表所示。

评级	公司数量	比例
A	264家	51%
B	140家	27%
C	54家	11%
D	38家	7%
E	18家	4%

针对初步统计中评级为D、E的供应商、以及回复称在人权问题相关项目上存有疑虑的供应商（合计60家），我们确认了其详细情况。结果如下：可确认有36家不存在问题；确认详情后发现7家仍有疑虑，故要求其提交改善计划，现已收到6家，另有1家回复称将在1年内提交；对于我们确认详情的要求，有17家尚未回复，我们会继续促其改善，今后也将跟进改善情况。另外，我们还确认了在日外籍技能实习生及海外移民劳工的接收情况，共有184家供应商接收此类人员。其中，日本公司126家，海外公司58家。结果显示有4家存在涉及人权问题的行为，故要求其提交改善计划，目前4家均已提交。



2023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)
1,193家	524家	514家	60家	24家
比例	44% (B) / (A)	43% (C) / (A)	11.7% (D) / (C)	4.7% (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。

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。

2023年度业绩

演讲（中国）

2023年9月15日，我们召开了在线研讨会，共有19家公司24人参加。演讲得到了山东众成清泰青岛律师事务所、北京德和恒青岛律师事务所、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. 帝人富瑞特的CSR采购工作

3. 有关员工工伤认定手册中工伤认定的一般案例
4. 有关目前环保法执行监管的形势与要求

## 演讲（越南）

2023年12月12日，我们在胡志明市举办了面向越南供应商的研讨会，共6家公司17人参会。演讲得到了越南劳动荣军与社会部、越南清洁生产中心、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. 越南劳动安全卫生法相关最新资讯
3. 缝纫工厂中的“资源有效利用”和“清洁生产”

## 演讲（日本）

2023年6月16日，我们在日本国内举办了在线研讨会，共有73家公司87人参加。演讲得到了Energetic-Green株式会社的协助。具体主题如下：

在线研讨会

1. 可持续采购之潮流
2. 帝人富瑞特的CSR采购工作
3. 帝人富瑞特的环境战略“THINK ECO”

## 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。）



可持续发展

## 社会贡献

### 帝人集团社会贡献基本方针

帝人集团制定了社会贡献基本方针。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

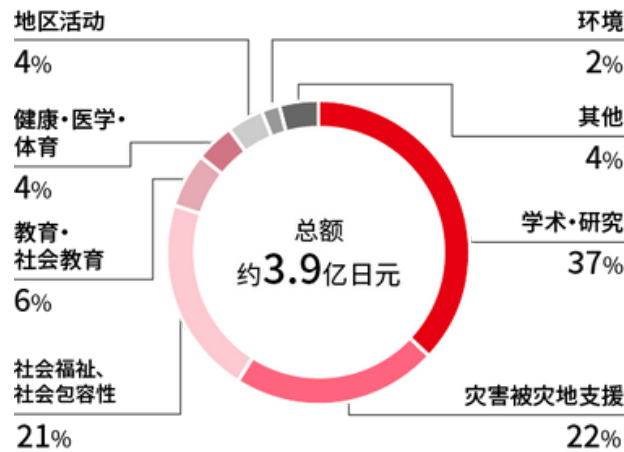
### 帝人集团的社会贡献活动推进体系

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。

## 2023年度社会贡献活动支出结果

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。2023年度的社会贡献活动支出约3.9亿日元，占经常利润的2.5%。

2023年度社会贡献活动支出结果



2023年度社会贡献活动支出结果详细

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	251
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	12
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	117
总计		388

\* 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

#### 培养青年科技人才的“公益财团法人帝人奖学会”

1953年，我们启动了“帝人奖学会久村奖学金制度”，旨在褒扬“日本化纤之父”久村清太先生独自确立了人造丝制造技术的功绩，继承和发扬其从事研发的独创精神，同时培养能够为国家、社会发展和文化创造做贡献的青年科技人才。次年，为进一步发展此制度，我们设立了财团法人，并于2011年将其改组为“公益财团法人帝人奖学会”，运营至今。



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。2023年度向“南通开发区慈善教育基金奖学、助学金”提供了0.6万元的支持。



## 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年度起开始赞助面向初中生的“少年科学甲子园”。这两项比赛均会从含有3名以上女生的队伍中，选取综合成绩最好的团队，向其授予企业特别奖——“帝人奖”。2023年度，面向初中生的“第11届少年科学甲子园全国大赛”于当年12月召开，我们向高知县代表队颁发了“帝人奖”。面向高中生的“第13届科学甲子园全国大赛”于2024年3月召开，我们向京都府代表队颁发了“帝人奖”。



第11届“少年科学甲子园全国大赛”颁奖仪式



第13届“科学甲子园全国大赛”颁奖仪式

## 体育活动

### 赞助“全国高中足球锦标赛”

“全国高中足球锦标赛”自1917年举办第一届以来，迄今已有100多年历史，是日本高中运动中历史尤为悠久的比赛之一。全国锦标赛从年底进行到年初，所以犹如“冬之风情诗”一般，深受粉丝们喜爱。许多参加过该比赛的选手都活跃在世界舞台之上。帝人集团自1991年开始赞助“全国高中足球锦标赛”以来，每年都会向那些在地区比赛中胜出，晋级参加全国比赛的高中，赠送足球。那是使用帝人集团人造皮革Cordley®制作的、具有独创性的足球。

[Cordley® 产品详情（英语）](#)



## JDFA（Japan Dream Football Association）官方赞助商

帝人集团在泰国的业务公司——Teijin Polyester（Thailand）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

帝人集团为一般财团法人绿十字日本面向全国小学生开展的环境教育——“绿色小路”环境日记项目提供了赞助。此项目旨在让地球未来的主人——小学生们将有关环境问题的内容写入日记，并以此为契机，从平时就开始思考身边的地球环境问题。我们每年制作约10万本，免费发放给有意参加的小学等机构。指导用书中，还介绍了帝人集团对已使用过的渔网进行再生利用的“RE:ism”项目。



### 清扫活动

帝人集团在国内外各类据点开展清扫活动。帝人化成复合塑料（上海）有限公司在2023年3月举办了捡拾周边垃圾的活动，有74名员工参加。



帝人化成复合塑料（上海）有限公司的清扫活动

### 设置昆虫旅馆

Teijin Aramid（荷兰）的员工志愿者在2023年11月设置了巨型昆虫旅馆。该活动由外部团体主办，使用木材和各种材料，制作了一面高达2m左右的墙。墙上设有昆虫旅馆和蝴蝶窝。本活动在荷兰农村地区举办。昆虫旅馆的设置，大多使用来自周边自然的材料，有利于让人们关注自然、环境和生物多样性。此活动不仅对环境和生物具有积极影响，对于来自Teijin Aramid多个部门的员工志愿者来说，也是一次不错的团建机会。



# 培养志愿者人才

## 支持志愿者计划

2011年6月，我们创立了“支持志愿者计划”。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。2023年度，向以下10个非营利团体各捐赠了10万日元的活动资金。

木月儿童厨房 公益财团法人 大阪自然环境

保全协会 公益财团法人 埼玉县生态系统保

护协会

帝人足球学校

特定非营利活动法人 望向儿童的目光

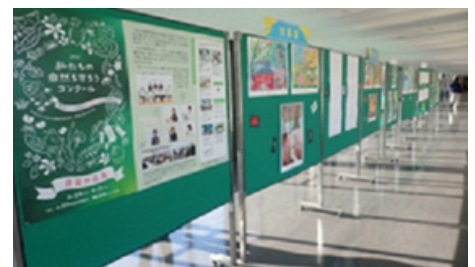
特定非营利活动法人 多语言广场CELULAS

特定非营利活动法人 松山自杀防止中心

公益财团法人 日本麦当劳之家慈善基金

特定非营利活动法人 圣诞老人慈善会

绿球藻驯路表演队



公益财团法人 埼玉县生态系统保护协会



公益财团法人 日本麦当劳之家慈善基金

## 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，然后捐赠给海外图书馆等机构。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。2023年度向印度尼西亚的学校、机构等捐赠了42册绘本。此外，我们还将售卖物品所得款项中的50,869日元捐赠给了由“SIKKHA亚洲财团”开展的泰国移动图书馆活动。



SIKKHA亚洲财团提供



## 灾区的救援、人道援助

### 对“2024年能登半岛地震”和“2024年9月能登半岛暴雨”的支援

帝人集团以集团名义提供了总额相当于6,000万日元的援助，旨在支援“2024年能登半岛地震”的受灾居民，帮助灾区重建。另外，在“2024年9月能登半岛暴雨”后，我们还向石川县提供了总额500万日元的捐款。

### 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

### 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，并通过以日本和欧洲等为据点的集团公司实施了援助。例如，Teijin Aramid（荷兰）通过荷兰国内的财团捐款35,000欧元。Teijin Automotive Technologies面向直接雇佣的乌克兰员工，针对避难家属的日常生活和住宿费提供了经济援助。Teijin Carbon Europe和Ziegler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