人权

帝人集团人权方针

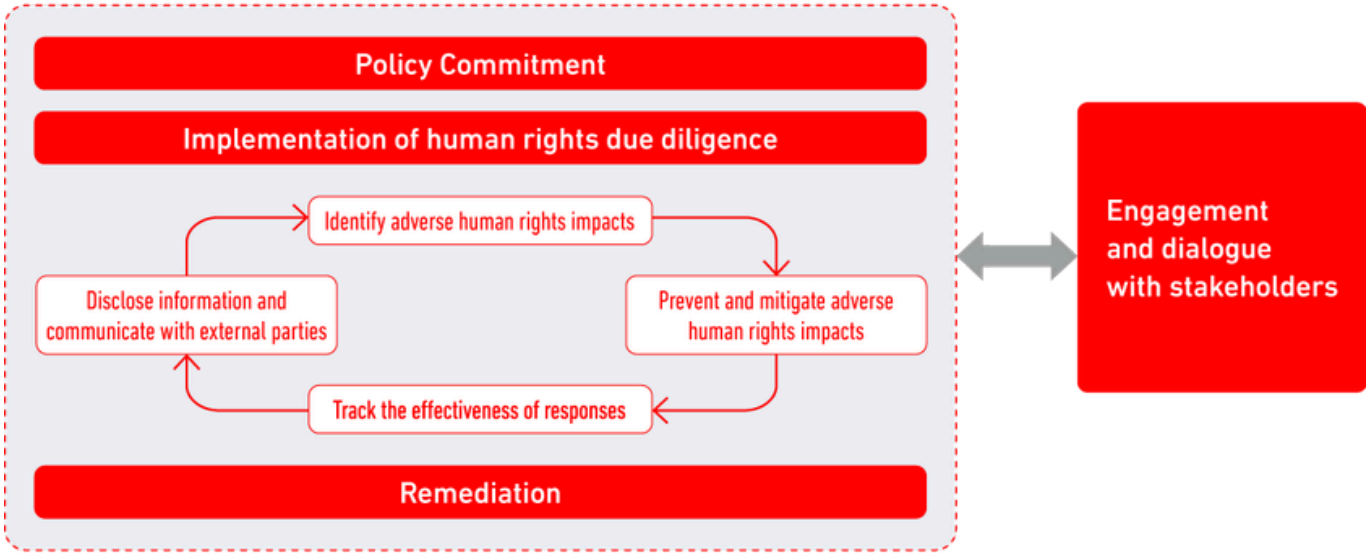
帝人集团以“尊重所有人的尊严和权利”作为我们的基本态度、制定以下人权方针。

人权方针（英语）

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

調查手法

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

在2023年开展的评估中，帝人集团根据各事业的定性信息，对“地理风险”“产品风险”“雇佣形态风险”“行业风险”进行了评估，并据此对各事业的潜在人权侵害风险进行了定量分析。对于被认为“产品风险”与“行业风险”较高的纤维・制品事业和芳纶事业，已采取以下应对措施：

	指出事项	应对措施
纤维・制品事业 芳纶事业 共通	服装产品的制造被认为存在低工资、恶劣劳动条件、使用移民劳工、性别歧视与种族歧视等高风险	• 在各事业所对雇佣的移民劳工的雇佣形态与待遇状况进行访谈调查 • 对交易对象实施CSR采购问卷调查与访谈，对高风险交易对象进行实地访问与调查
纤维・制品事业	在缅甸、泰国、中国等地开展业务，地理风险较高	
芳纶事业	在俄罗斯、中国等地开展业务，地理风险较高	已于2022年3月退出俄罗斯相关业务
	向俄罗斯政府间接或直接提供的支持或物品可能助长乌克兰地区的人权侵害（存在“双重用途”风险）	为防止通过再销售流入禁运地区，强化对客戶的提醒、用途确认及风险应对的交易审查

面向员工的尊重人权措施

人权教育

帝人集团在每年10月的“企业伦理月”期间，面向集团所有的董事及员工开展企业伦理全员培训，以加深对集团人权方针的理解。此外，在纤维・制品事业中，还实施了面向员工的电子学习课程（共3门），2024财年共有98%的国内外员工完成了相关课程的学习。针对供应商，集团每年通过“CSR采购问卷”将评估结果反馈给各供应商，并提供改进建议，以推动其对课题的认识及改善措施的落实。此外，在纤维・制品事业中，帝人富瑞特株式会社自2014年起每年举办“CSR供应链研讨会”，对象包括加工厂、缝制厂、刺绣厂及原材料制造商等。2024财年，研讨会分别在越南、缅甸及日本举办。帝人集团认为，在当地持续提升CSR采购意识是非常重要的。

对咨询与举报窗口收到的意见的应对与活用

帝人集团设有面向集团公司员工的咨询与举报窗口。此外，在帝人官方网站上也设有面向交易伙伴等非集团公司员工的举报窗口。通过这些机制，集团致力于在问题发生时迅速应对，并防止类似问题的再次发生。在所有内部举报中，涉及骚扰的案件数量如下所示，未发现构成重大人权侵害的情况。帝人集团认为，适度的举报数量是企业健康运作的体现。

	日本	欧洲	美国	亚洲	合计
2022年度	18	8	11	0	**37**
2023年度	28	5	10	1	**44**
	日本	**欧洲**	**美国**	**亚洲**	**合计**
2024年度	51	2	22	1	**76**

合规 >

与利益相关方的互动与对话

为了顺应国际趋势与标准，推进“商业与人权”相关的举措，帝人集团定期与熟悉国内外趋势的外部专家进行对话。通过这些交流，集团能够实时掌握各事业的运营状况及其对人权的影响，并就应采取的应对方向进行深入讨论。

帝人集团的人权尽职调查情况（CRT Japan评论）（英语）

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

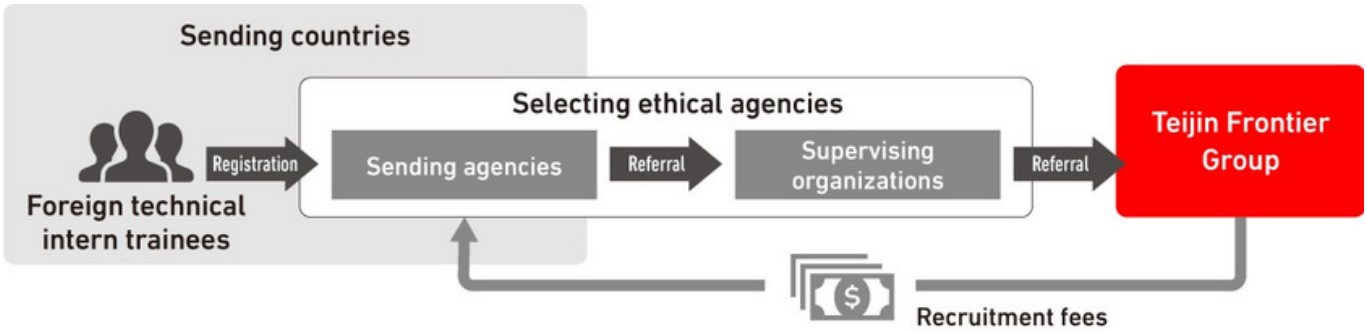
强迫劳动	童工及青年劳工	外籍劳工	工作时间与休假日
薪资与福利待遇	歧视	骚扰霸凌	结社自由

CSR采购指南

此外，帝人集团2024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。

在纤维・制品事业中，帝人集团长期以来在日本活用外国人技能实习制度，雇用外国技能实习生。然而，通过集团内部调查发现，部分技能实习生在本国向派遣机构支付了高额手续费后才得以赴日*。由于派遣机构要求技能实习生承担招聘费用违反了国际劳工组织（ILO）《私营职业介绍所公约》，因 此帝人富瑞特集团自2019财年起启动了“零费用项目（Zero Fee Project）”，由接收方承担相关手续费，以消除技能实习生的经济负担。为确保“零 费用”政策的有效性，帝人富瑞特集团仅从认同集团理念、并在手续费等方面进行信息公开的道德性监督团体中接收技能实习生。此外，还直接向技能实习生确认其是否支付了相关费用。同时，集团也定期对交易伙伴雇用的外国技能实习生的待遇状况进行调查，并确认在被调查的交易伙伴中未发现违反《劳动基准法》等法律的重大问题。

* 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



英国现代奴隶法声明

我们根据2015年在英国实施的《英国现代奴隶法》公开相关声明。

2024年度关于现代奴隶和人口贩运的声明（英语）

相关信息

供应链的可持续性　表明赞同联合国儿童基金会的《儿童权利与体育原则》（英语）

可持续发展

人力资本

人力资本方面的考量

帝人集团以“携手开拓解决方案，共创健康星球（Pioneering solutions together for a healthy planet）”为宗旨，致力于实现“支撑未来社会的企业”这一长期愿景。为了切实推进实现该愿景所需的经营战略与事业战略，集团再次认识到充实人才队伍并完善支持其发挥作用的环境是不可或缺的。除了在制造与研发等业务核心领域发挥作用的人才外，集团还亟需能够在全球范围内创造价值的人才，以及能够灵活应对业务组合变化、引领挑战与创新的人才。为此，帝人集团制定了包括构建使这些人才能够最大限度发挥能力的组织与环境在内的人事战略，并通过稳步执行，力求实现企业价值的可持续提升。

人力资本方面的考量

帝人集团将“人财”视为最重要的经营资本。

- 为了让汇聚于帝人集团的多元化员工能够实现个人成长、拥有丰富的人生，公司致力于打造具有吸引力的工作环境，并支持员工自主规划职业发展。
- 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”（2024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。

人事战略

在以集团宗旨为核心、并以实现中期经营计划为战略轴的双重视角下，帝人集团正在探讨最优的“组织”与“人才”架构。基于理想状态与当前状况之间的差距，集团将人事战略的两大支柱确立为：设立执行战略的“合适岗位”，并确保“合适的人才”；以及制定使人才能够充分发挥作用的相关措施。

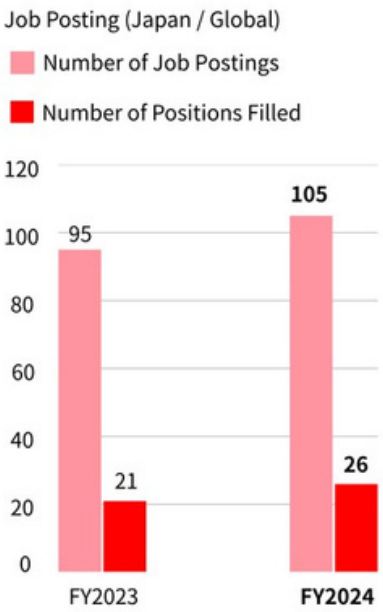


战略执行方面的适岗适用

全球职位发布制度的扩展

为了营造员工能够自主开展全球职业发展的环境，并推动“合适岗位”与“合适人才”的 匹配，帝人集团在全球范围内实施了内部职位公开制度（Job Posting制度）。2024财年 度，针对日本与荷兰的4个职位，共收到来自日本、欧洲、美国及亚洲的6名员工的申请。
由于职位内容、预期角色与劳动条件等方面未能充分匹配，最终未录用任何申请者。但集团将继续在全球范围内提供员工自主职业发展的机会。 在日本国内，自1990年代起已导入内部职位公开制度“Job Challenge制度”。自2023财年度起，为了让员工更好地了解集团内的职业机会并活跃内部申请，集团还举办了“Job Posting Week*”活动。在该活动中，招聘部门的负责人通过线上说明会介绍工作内容与职场环境，并与参与者进行双向交流。2024财年度的职位发布数量达到了105件（2023年度为95件），涵盖日本及全球范围。2025财年度，集团将进一步致力于全球职位发布制度的落实与扩展。

*该活动配合日本的Job Challenge（内部职位公开制度）开展，由帝人集团各组织的负责人介绍工作内容、职场环境及工作魅力，员工可直接提出问题，进行双向交流。2023年度活动为期6天，采用线上与线下混合形式；自2024年度起，每年举办两次线上活动。



通过职位发布实现职业发展



T・F
公司新事业本部 再生医疗・植入医疗器械部门 再生医疗战略部 事业企划组
（2023年9月招聘－2024年7月到任）

在寻找能够发挥自身经验的新领域时，我了解到“Job Posting Week”活动。通过该活动，我得以了解目标职场 的氛围，这也使后续的沟通变得更加顺畅。目前，我正在充分运用过去在事业企划、物流及销售等方面的经验，每天都在挑战新课题，并切实感受到自身的成长。由于与海外企业的交流较多，我也感受到工作的价值与成就感，并描绘着未来赴海外常驻、进一步提升职业发展的愿景。

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。

全球职位等级体系的整合

2024财年度，帝人集团根据《帝人集团中期经营计划2024-2025》所提出的事业组合转型，推进了事业结构改革，并探讨了各事业实现战略目标所需的最优组织架构。自2025财年度起，集团将在稳步实施各事业所设计的组织变革的基础上，迈出整合帝人集团（包括海外）管理层以上职位等级体系的第一步。具体而言，将针对海外及日本的主要公司设定统一的全球职位等级，以提升人才的流动性与集团整体的人力资源战略效能。

制定人才组合战略（核心岗位与专业人才）

2024财年度，帝人集团重点推进了核心岗位（Core Post）的充实。对于董事职位，各董事在制定继任计划（Succession Plan）后，通过与CEO及CHRO的三方面谈不断更新该计划。集团还就外部招聘的可能性及内部继任者的战略性配置展开讨论，并加快了继任者的培养进程。每个核心岗位设定5至7名继任候选人。2024财年度的继任者覆盖率（Succession Coverage Rate*）从2023财年度的74%提升至84%。

*候选人数 ÷（岗位数 × 每个岗位所需候选人数（最多7人））。例如，若某董事岗位设定了7名候选人，则覆盖率为100%；若设定6人，则为86%

人才储备池与核心人才培养计划

帝人集团围绕继任候选人，构建了名为“TMSP（TOP MANAGEMENT SUCCESSOR POOL）”的人才储备池。TMSP每年都会进行更新，并针对各职位的有力候选人，集中开展战略性配置与培养。该配置与培养计划即为“STRETCH Advanced”，是一项面向下一代经营者的综合性、实践性培养项 目。该计划由“诊断”“确认”“能力开发”三个阶段构成，根据诊断阶段所识别出的个人能力开发领域，实施个性化培养方案，以加速核心人才的成长。此外，集团还实施了名为“JuMP”（Junior Management Program）的项目，从各事业部门中选拔优秀人才，培养其成为核心部长级以上的管理候选人。



实现基于全球岗位的评价与待遇制度

在日本国内，2023年4月我们针对高管层引入了“基于岗位职责与责任明确对应待遇”的职位型人事评价制度。随后在2024年4月，针对部门长以上的管理职，转向根据岗位的广度、难度、责任程度等决定待遇的制度。
2024年度，我们进一步扩大适用范围，开始为部长以下的管理职推进制度转换的准备，并于2025年4月开始正式运用该制度。通过明确岗位职责内容，并实现与岗位相匹配的待遇，不仅能够增强优秀人才的吸引力，还能促进人才的最适配置及个性化的人才培养。



确保与组织及职位相匹配的最适人才

为了实现经营与事业战略、提升事业竞争力，我们需要吸引经验丰富、专业性强的人才，并使其作为即战力发挥作用。此外，确保拥有不同背景的人才，有助于促进组织内部的多样性，拓宽视野，提高业务效率，并推动创新。

招聘与留任状况

项目	2023年度	2024年度
中途招聘比例	40.9%	59.8%
个人原因离职率	2.5%	1.7%
新卒员工三年留任率（综合职）	92.2%	91.7%

* 帝人（株）・帝人制药（株）

自主职业发展与成长支持

①职业发展支持

2024年度我们实施了“面向上司（面谈者）的职业面谈指导培训”。2025年度将启动职业面谈制度，作为员工与上司就职业发展进行交流的场所。此外，我们还引入了从技能学习到领导力培训均可按需参加的“自主选择型在线培训”，建立了员工能够主动推进自身职业发展的机制与项目。今后也将持续支持员工的自主职业发展与成长。

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（2024年度）

教育费用	2亿8,700万日元
教育时长	共37,417小时
教育人数	共813人

* 帝人（株）・帝人制药（株）

* 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、以及现在和未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。

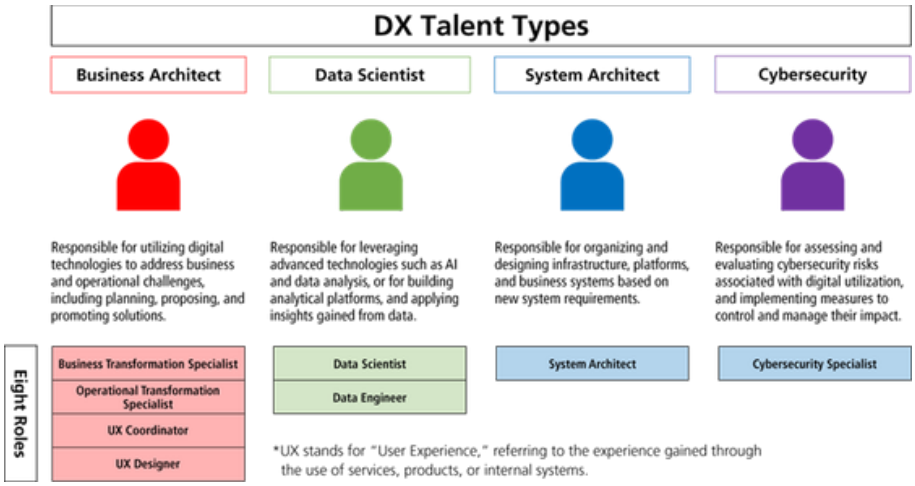
4. 职业发展与360度评估

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。

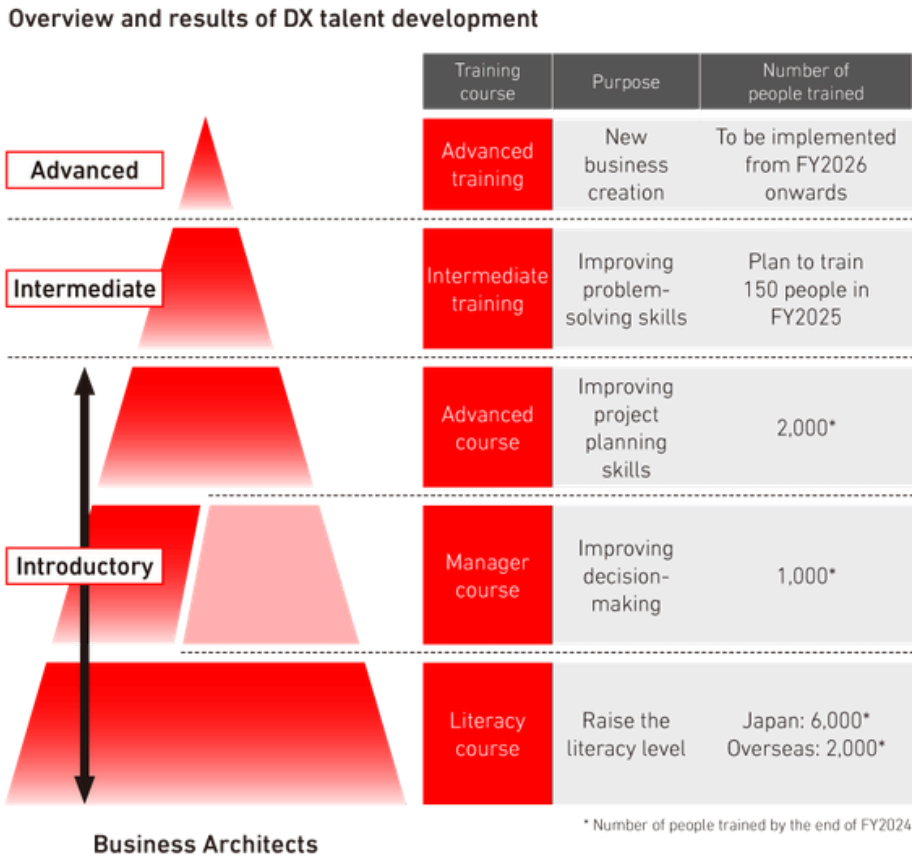
③教育培训项目

◆DX人才培养

帝人集团将自主推进DX（数字化转型）视为重要的战略课题，并根据帝人独自定义的DX人才类型，制定了DX人才培养路线图和DX人才职业发展路径，致力于培养更高水平的DX人才。



自2023年度起，我们持续开展初级教育，面向全球员工实施提升数字素养的"素养课程"，面向管理职实施培养决策能力的"经理课程"，以及面向素养课程中成绩优异者实施培养DX项目企划能力的"进阶课程"。从2025年度起，我们将面向各事业部门选拔的员工，开展"业务架构师"中级教育，培养其运用数字技术解决业务课题的能力。



◆新员工导师制度

新员工分配至所属部门后，将由被称为"导师"的年轻前辈员工一对一进行指导支持。导师不仅协助新员工掌握业务，还通过定期面谈提供建议与跟进，促进其自主成长。

◆女性员工领导力与职业发展培训

作为女性领导力与职业发展的举措，自2024年度起，我们实施由外部导师参与的女性员工辅导项目，致力于拓宽女性员工的视野并提升其意识。

◆海外实务研修制度

该制度旨在让年轻员工在海外集团公司积累实务经验，同时加深对不同文化背景、习俗和视角的理解与认知，提升相互尊重的意识，并构建人际网络。

◆转职支援制度（仅限工会成员）

该制度旨在支持员工在退休前自主开发就业机会的生涯生活规划。除通常的自愿离职一次性补偿金和养老金外，还提供特别加算金，并设定转职准备期间，以便员工获得有助于转职的知识与技能等各项准备。

◆其他项目

我们还提供鼓励员工跨界学习、培养成果导向意识的"创业留学制度"，以及在企业工作期间，利用自身专业知识与经验参与社会贡献活动的"公益志愿项目（Pro Bono Program）"、促进公司内部人际网络的"公司内部随机会议"等项目，以推动员工在公司内外建立人际网络。

④人事考核制度

在目标管理（MBO）中，每半年一次，由上司明确本组织的目标与方针，员工则根据自身的职级及在组织中的职位所期望的角色设定个人目标。半年后，公司会根据"如何开展工作、取得了怎样的成果"进行业绩评价，并将该评价结果反映在奖金、加薪及晋升上。每位员工的评价结果会通过与上司的面谈获得反馈。此外，公司还针对管理职每两年实施一次"多面观察评价（360度评价）"，管理职通过来自多个方面的评价与坦率的反馈，进一步提升自身的管理能力。

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。此外，虽然我们一直在推进多样性（Diversity）与包容性（Inclusion），但随着员工属性与需求的进一步多样化，今后我们也将从"公平性（Equity）"的视角出发，制定并实施相关举措，旨在为每位员工提供个性化支持与公平的基础环境，使其能够最大限度地发挥自身的能力。



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

我们致力于培养和提升女性领导者的任用。在日本，我们不仅强化女性招聘、支持育儿与工作的平衡、举办提升健康素养的研讨会等，帮助女性在不同人生阶段保持自身风格持续工作，还通过辅导等方式加强职业发展支持。自2024年度起，为了让女性能够展现符合自身风格的领导力，我们按职级层次实施各类培训项目。对于高级管理层，我们引入了跨企业的辅导机制，以构建女性晋升至董事层的管道。在该项目中，参与企业的董事级管理者担任其他公司女性管理者的导师，女性管理者则通过与他企业高层的直接交流，提升视野、拓展思维，并增强职业意识。对导师而言，这也有助于拓展其管理视角，同时通过参与者之间的交流，促进公司内外的网络建设。对于初级管理职及准管理职层级，我们提供可与多位外部导师进行对话的辅导项目，并安排参与跨企业的女性领导力培训机会，帮助员工进行自我反思，拓展职业视野，塑造理想的职业形象。

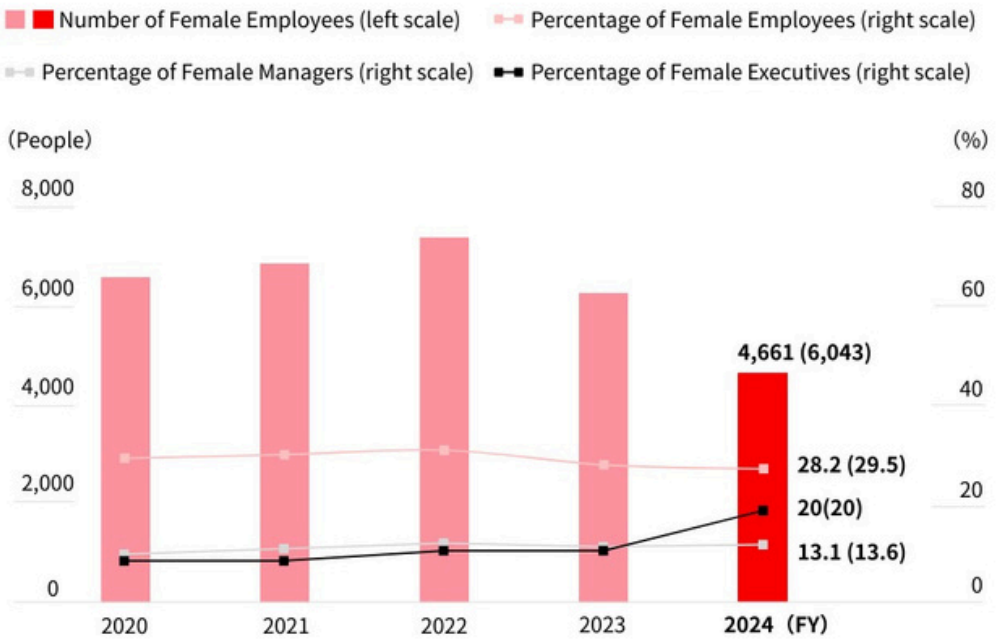


与出光兴产株式会社、东京海上日动火灾保险株式会社、株式会社理光开展跨企业交叉导师制启动会

作为社会贡献活动的一部分，我们自2021年度起参与了由日本内阁府主导、旨在鼓励女学生投身理工领域工作的“理工挑战（RicoChalle）”项目。2025年8月，我们在大阪总部举办了以“用电波连接的世界”为主题的活动，与20多名中学生和高中生一起学习电波知识及理工类职业发展路径。该活动从企划到运营均由理工背景的年轻员工团队负责，不仅提升了参与者的组织与沟通能力，也促进了公司内部的网络建设。



女性员工人数及比例・女性管理职比例・女性董事比例

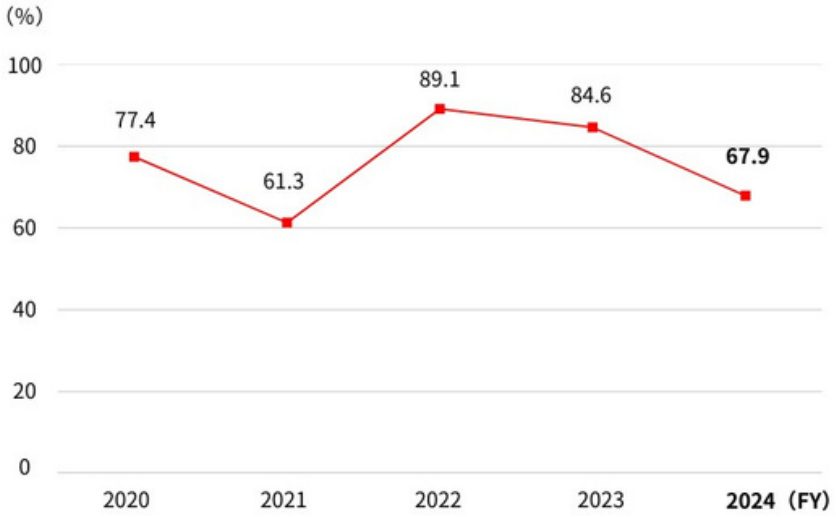


*北美从事汽车用复合成型材料业务的材料板块合并子公司Teijin Automotive Technologies NA Holdings Corp.（以下简称TAT-NA）属于非持续经营业务，因此自2024年度起不再纳入统计范围。过去的数据包含TAT-NA，2024年度的数据则不包含TAT-NA。括号内为包含TAT-NA的参考值

* 截至各年度3月31日的在籍员工（包括派遣至帝人株式会社及其合并子公司以外公司的员工，但不包括从外部派遣至本集团的员工）。截至2022年度，统计中包含部分采用权益法核算的公司员工人数，但自2023年度起，仅将帝人株式会社及其合并子公司作为统计对象。管理职的范围为课长级及以上职务

男性育儿休假取得率

在我们集团内部，正在努力营造一个无论性别如何，任何人都可以使用育儿支持制度的企业文化。在帝人株式会社，2022年度我们对制度进行了修订，使员工在取得育儿休假时可以使用个人积累的年假，从而无论男女，最多可获得55天的带薪休假。此外，我们还通过公司高层发布鼓励育儿休假的信息，以及在公司内部刊物和内网等渠道分享男性员工育儿休假的经验故事，积极推动制度的普及。2024年度男性员工的育儿休假取得率达到了67.9%。



* 男性育儿休假取得率按照《育儿休假、护理休假等涉及劳动者育儿或家庭护理福利的法律施行规则》第71条之4第1项所规定的方法进行计算

* 帝人（株）・帝人制药（株）

男女薪资差距

本集团公司在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

	2023			2024			前年比昇降差		
	全体劳动者	正式员工	兼职员工	全体劳动者	正式员工	兼职员工	全体劳动者	正式员工	兼职员工
帝人	77.9%	81.2%	58.0%	78.2%	81.2%	59.9%	+0.3%	0	+1.9%
帝人制药	47.5%	70.5%	31.1%	49.8%	71.4%	37.3%	+2.3%	+0.9%	+6.2%

* 薪资：包括基本薪资、奖金、加班费以及各类津贴（不含交通津贴）的合计金额（不含退休金）。由于海外派遣员工的薪资由派遣目的地实际承担，因此不计入统计

另外，出现差距的主要原因如下：

1. 随着职级的提升，即使在同一职级内，女性比例也呈下降趋势。这种劳务结构导致了男女薪资差异。

2. 在基本薪资以外的各类津贴发放中，存在男女差异的情况，这也造成了薪资差异。

3. 使用因育儿或护理而设立的短时工作制度的男性员工较少，这同样导致了男女薪资差异。

此外，薪资差异整体呈缩小趋势，并保持在一定水平。但我们将继续基于上述实际情况，深入分析导致薪资差异的原因，积极推进女性管理职的计划性培养与任用，改善性别意识，并进一步探讨人事制度的优化空间，以持续致力于缩小薪资差异。

②推动残障人士职业发展

残障人士参与社会并实现经济独立，是实现多元共生社会的重要一环。帝人集团的特别子公司——帝人Soleil株式会社，主要雇用具有智力、发展性及精神障碍的员工，开展办公室支持业务（如事务辅助、清洁）及农业业务（有机蔬菜、食用玫瑰、蝴蝶兰的生产与销售），为每位残障人士提供符合其特性的工作岗位。即使存在身体或精神上的障碍，通过在农业领域发挥能力，不仅能为公司和事业做出贡献，更能让本人感受到作为经济社会一员的“价值感”与“自豪感”。此外，帝人Soleil株式会社在农业业务方面也致力于扩大销售，以实现营业额增长和营业利润的盈余化目标。

Planet's Hug (PLAHUG) Orchid



帝人Soleil与蝴蝶兰



帝人Soleil株式会社
董事社长助理（农业事业统括）
铃木崇之（照片左后方）

在胡蝶兰业务方面，帝人Soleil株式会社主要出货花朵较大的胡蝶兰。通过发挥残障人士的优势，进行细致的栽培与管理，使产品的交易价格比市场平均单价高出约两成。大型企业也成为回头客，用于庆祝新任社长的就任等重要场合。 胡蝶兰的花语是“幸福飞来”，常被选作表达对他人美好祝愿的花卉。在公司工作的20多岁发育障碍男性员工，是从特殊支援学校（高中）毕业后与公司结缘入社的。他亲手精心栽培的三株胡蝶兰送给祖母时，祖母感动得流下了眼泪。 每个人都有“擅长的事情”，在残障人士中，有些人具有丰富的感受力或高度的专注力。我们公司秉持“正因为是残障人士，才能提供高品质”的信念，充分发挥他们的优势。我们认为，挖掘残障人士的潜力，为他们提供建设积极未来的契机，是一项非常有意义的事业。

截至2025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以及帝人Soleil株式会社的残疾人雇佣率为2.86%，高于法定雇佣率2.5%（2025年3月时点）。在2021年度，作为特别子公司首次荣获“农福奖”挑战奖，2023年度则获得了“Monisu认证”。





③协助LGBTQ+（性少数群体）施展才华

为了支持LGBTQ＋群体的积极发展，自2017年以来，我们持续推进以下四项举措：① 明确公司方针、② 对员工进行意识启发、③ 修订人事薪酬制度以 照顾当事人、④ 实施对当事人的支持措施。特别是在员工启发活动和对当事人的个别支持方面，我们投入了重点资源。我们举办了旨在理解LGBTQ＋群 体经验与想法的活动，并在各职级层次开展相关培训，以加深员工对LGBTQ＋的理解。此外，我们也针对当事员工的咨询提供个别应对与支持。

④开展DE&I（多元化、公平与包容）意识启蒙活动

グ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。在2024年度最新一期的公司刊物中，我们以“迈向职业自主的时代——在变革期中生存下来的我们的选择”为主题，安排了首席人力资源官（CHRO）与员工的对谈，作为高层信息再次明确了多样化职业选择的方式、提升人才流动性的必要性，以及自主构建职业发展的重要性。此外，为了在集团全球范围内推动DE&I（多样性、公平性与包容性）的深入，我们通过发布介绍各国员工本国文化与习俗的文章、展示多样化事业内容等举措，在集团整体中创造沟通与理解的机会，营造出一个让多元员工能够展现自我、积极活跃的包容性文化。

为什么帝人需要 D&I?～现在我们要重新思考利用多元化人力资源的意义～

2）提升员工敬业度

为了实现事业战略的达成，必须构建一个员工能够认同公司理念、积极投入工作的高参与度组织。特别是在当前急需跨事业、跨地域创造协同效应的背景下，我们每年一次在集团范围内实施“员工敬业度调查”，并以“One Teijin”为核心理念，推动提升员工敬业度的相关举措。调查内容涵盖“满意度”“工作价值感”“身心健康（Well-being）”“职业发展”“企业文化”等方面的问题。2024年度，我们以集团内外约19,500名员工为对象实施了调查，回答率达76%，敬业度得分为64分，较前一年上升了2分。所有问题项、事业单位及地区的得分均有所提升或维持，显示出集团整体敬业度的提升。在集团整体敬业度改善的举措中，“沟通”是关键之一。我们定期举办市政厅式会议（Town Hall Meeting）和使命工作坊（Purpose Workshop），为员工提供分享个人想法与愿景的交流平台，促进理解与共鸣。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
敬业度评分	64	64	62	64
回答率（%）	70	68	71	76

【案例介绍】：运用AI推动数据驱动型举措

自2024年度起，我们与DX推进部门合作，强化运用AI的“数据驱动型”方法，以提升员工敬业度。我们将调查结果可视化为仪表板，并在公司内网向员工公开，同时为高层管理者提供按事业或部门分类的结果展示，便于一目了然地掌握状况。在部分事业单位中，我们试行运用AI，根据年假使用率、加班时间、定性评论等数据进行分析，并提出推荐行动方案。通过将调查结果中“行动的启动”得分与敬业度得分之间的正相关关系进行可视化，各组织能够更有说服力地采取改善措施。

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	实绩 2024年10月	里程碑 2026年4月	目标 2030年4月
董事*1	女性	12%	20%	20%	30%
	外籍	8%	8%	10%	30%
管理职位*2	女性部、课长	10%	11%	12%	20%

员工敬业度相关的KPI

	实绩 2023年9月	实绩 2024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	64	68

*1　董事、监事（2025年6月以后为担任审计等委员会委员的董事）、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

易于工作的环境

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。

加班时间/实际劳动时间的管理

我们认为，员工在身心无压力的环境中健康工作，是企业实现可持续发展的原动力。因此，我们积极推进健康经营，并连续8年获得“健康经营优秀法人”认证。为了维持员工的身心健康，我们致力于规范劳动时间，包括鼓励计划性地取得年假、严格执行加班事前申请制度，以及设立“无加班日”。此外，我们还通过引入RPA*技术，推动业务的标准化与均衡化。同时，我们也提供远程办公、弹性工作制、短时工作制度等多样化的工作方式，以适应员工个人情况与人生阶段，打造不受时间与地点限制的工作环境，帮助员工实现更好的工作与生活平衡。

* Robotic Process Automation

年假取得的促进

入社第一年可取得15天年假，之后每年根据工龄增加1天，最多每年可取得20天。未使用的年假可最多延至次年使用，累计最多可达40天。为了提升工作与生活的平衡并缩短总劳动时间，我们每年设定“年假取得鼓励日”，推动员工计划性地休假。

工作方式相关项目*1

	2023年度	2024年度
月平均加班时间*2	13.3h	13.2h
年假取得率	75%	76%

*1 帝人（株）・帝人制药（株）

*2 非管理职（综合职・一般职）

兼顾工作和个人生活

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。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。

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

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。

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。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。

其他支持制度与福利待遇

为了打造充满活力的员工队伍与工作环境，我们根据员工的多样化需求，提供多种支持制度与法定外福利待遇。

各类资产形成支持措施

包括财产积蓄、住房贷款、员工持股会、退休年金等制度。

选择型福利制度（Select Plan）

员工可在公司预先设定的补助额度（积分）范围内，自主选择符合自身需求的福利项目并加以利用。

资格取得支持制度

公司为报考并取得有助于业务开展、提升公司信誉及员工职业能力发展的资格证书的员工提供支持。

Hello Again制度

即使因结婚、育儿、照护等家庭原因而离开帝人集团，只要符合一定条件，仍可重新回到集团工作并继续发挥所长。

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。

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。

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。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/非式正、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） 退职人员

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、帝人医疗保健株式会社与帝人工会（帝人集团中最大的工会）签订的劳动协约 前言

帝人株式会社、帝人制药株式会社、帝人医疗保健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

帝人集团在行为规范中明确提出“在开展业务活动时，将地球环境、安全和健康置于首位”，并指出员工是企业的重要利益相关者，若不能为员工提供关注安全与健康的工作环境，企业的可持续发展将无法实现。2017年，帝人集团以“帝人集团健康经营宣言”的形式，积极表明致力于促进员工身心健康的承诺，并秉持尊重员工健康的理念，今后也将继续在集团各公司之间协同推进健康经营。

* 作为经济产业省认证的优秀健康经营践行企业，也连续9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最重要的经营资源。
为了公司的可持续发展，我们将积极推进充满活力的员工队伍建设和富有生机的职场环境，致力于提升员工的身心健康。
同时，帝人集团将通过业务活动，为全球人们的健康做出贡献，努力提高生活品质。

（2017年6月16日制定）

健康经营方针

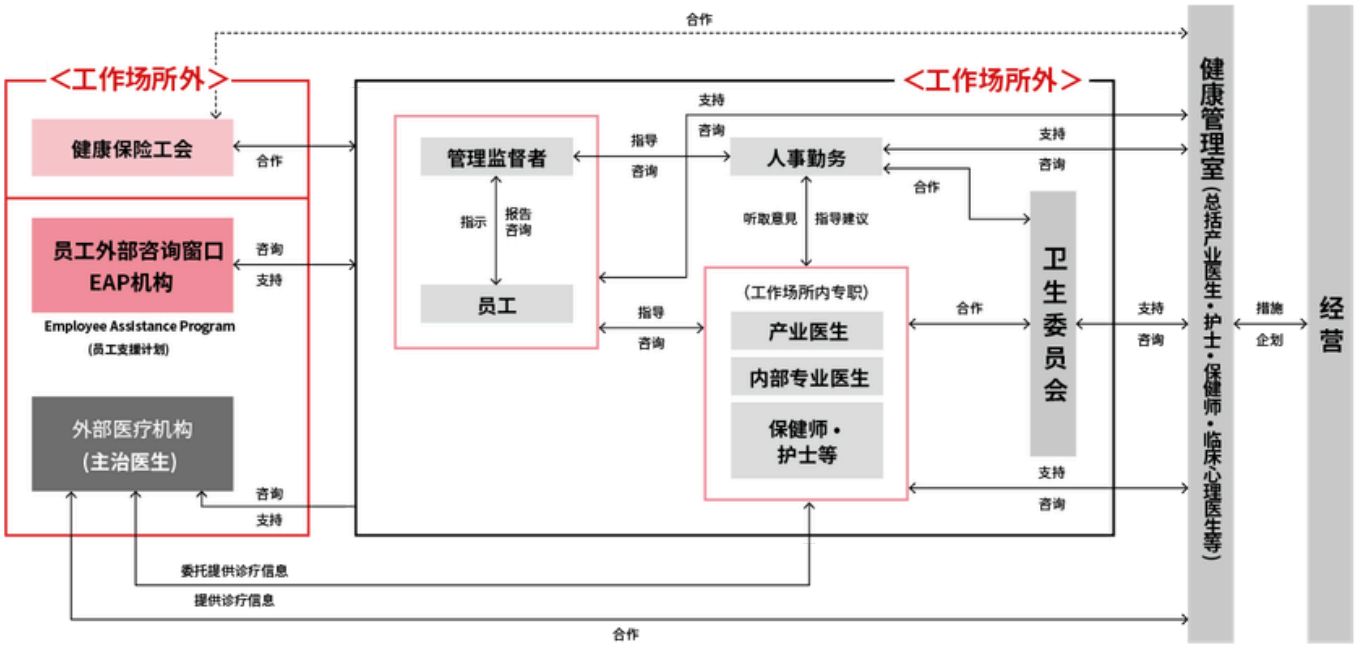
帝人集团基于企业理念，从战略性的高度采取了员工健康管理措施。



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

针对心理健康，帝人集团不仅在公司内外设立员工咨询窗口，健康管理室还在精神科专业医生的指导下，细致地提供“心理”支持。2024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）通过面对面、线上面谈、电话等方式受理的咨询次数共计1,516件。 此外，我们积极推动预防性教育的普及，由健康管理室的工作人员主导，定期开展新员工培训、自我照护研修、主管照护研修等，累计举办约30场，覆盖约1,200名员工。同时，我们也提供按职级分类的自我照护与主管照护等相关内容的在线学习课程（E-learning）。



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2024年6月的诊断结果（效果测定），约80%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

帝人集团与健康保险组合紧密合作，实施基于健康数据分析的“数据健康计划（Collaborative Health）”。公司与健康保险组合共同利用员工的个体数据，开展包括戒烟支持在内的、按健康风险分类的定向健康项目。我们从“群体干预（Population Approach）”到“生活习惯病的重症化预防”等，广泛开展多种健康促进活动，致力于提升员工整体健康水平。

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。

ESH管理的目标与基本方针針

除了遵守各国相关法律及地方条例外，我们还制定了需达成的自主ESH管理目标及其基本方针如下：

ESH管理目标

帝人集团以“挑战零事故”为目标，制定了以下四项事业活动中的ESH管理目标：

1. 环境保护：环境问题归零
2. 安全管理：劳动灾害归零
3. 防灾措施：爆炸与火灾事故
4. 归零卫生管理：职业性疾病归零

帝人集团ESH基本方针

1. 基于尊重人的理念，将安全 置一切之上。
2. 安全是生产线的责任。
3. ESH与事业活动密不可分。

集团ESH管理体制

为了统一管理ESH（环境、安全・防灾、健康）事务，帝人集团设立了“集团ESH委员会”。该委员会每年召开两次定期会议，审议与ESH管理相关的方针、政策与活动，并推动在集团内部的落实。各事业本部指派的ESH委员会成员担任“事业ESH委员长”，负责推进各事业单位的ESH管理。此外，为了在各事业所构建ESH管理体系时提供判断标准，我们制定了《集团ESH管理体系构建标准》。

构建ESH管理体系的目的

1. 通过在各事业所构建并适当运用ESH管理体系，确保各事业所达到一定的ESH管理水平，并持续改善ESH绩效。
2. 构建以ISO14001或ISO45001等国际通用标准为基础的ESH管理体系，向利益相关方（股东、客戶、交易伙伴、当地社区、行政机关等）客观展示帝人集团具备高于标准的ESH管理水平。
3. 通过构建与运用国际通用标准或以其为基础的ESH管理体系，在集团所有事业所之间共享“ESH管理的共同理念与共同语言”。

ESH评估与审计

通过ESH评估制度，我们在项目实施及日常事务中审查与确认相关法律法规及ESH风险，努力实现合法合规并根据风险采取适当应对措施。此外，根据《ESH审计规定》，我们建立了双重审计体制。每年一次，由各事业本部指派的ESH委员长实施“ESH审计A”，由负责生产、工程及采购的环境安全推进部长实施“ESH审计B”。在审计过程中，我们不仅听取关于ESH管理状况、事故灾害的发生与应对情况、ESH活动的报告，还对其内容进行审查，并就未来的课题及下一次审计前的应对措施进行确认与指导。

	审核概要	审核人	2024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13处、海外10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	15项 （复合事业所2项、业务总部8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。2024年度，新认定合规内审人员1级88人、2级29人。

ESH事故发生时的应对

当发生包括劳动灾害或职业疾病在内的ESH相关事故时，我们根据事故内容迅速在集团内部进行调查与报告。为此，我们制定并严格执行《ESH事故与灾害发生报告规定》，确保信息及时传达与应对。

2025年度的优先课题与行动计划

在2025年度，我们以实现事业活动中的ESH零灾害为目标，重点推进以下课题：

1. 进一步减少劳动灾害与防灾事故，彻底杜绝重大事故
2. 抑制由 作业或行为引发的灾害
3. 重新审视并推进防灾管理体系
4. 应对环境法规，加强化学物质管理

安保防灾活动

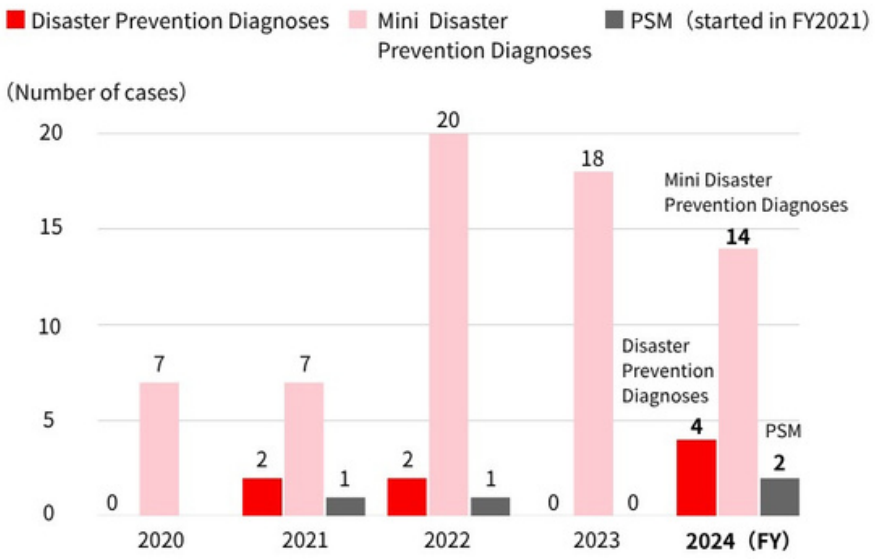
防灾管理的推进体制

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，生产、工程及采购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。2024年度，我们对12个事业所内的14处危险场所实施了诊断。

防灾诊断件数的变化

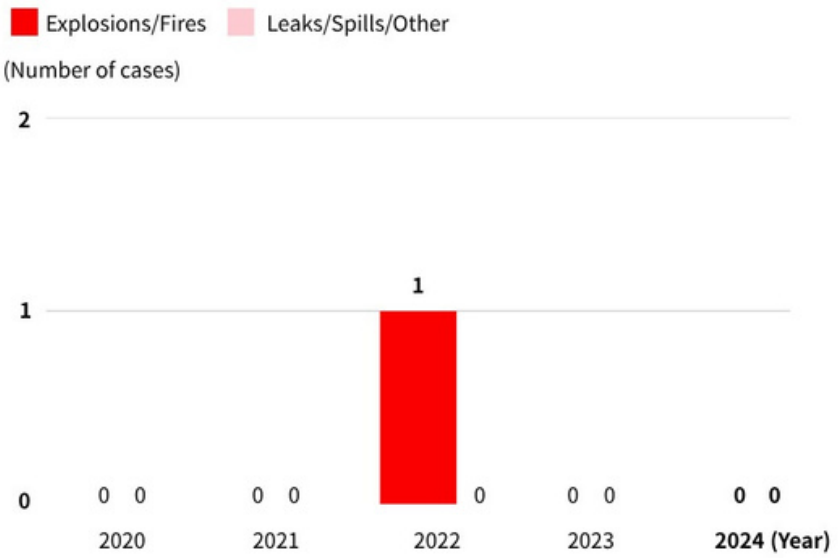


其他重大事故为零的活动

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

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的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。2024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，推进取得劳动安全卫生管理体系（ISO45001，以及包含其内容的综合管理体系）的认证。截止至2025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
Teijin Regenet	岩国
Teijin Medical Technologies	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、Čejetičky、Milovice

* 包含ISO45001内容的综合管理体系认证据点

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”

作为防止劳动灾害于未然的手段，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有“后怕”“惊出冷汗”体验的“近乎出事活动”，以及“安全巡视”定位为安全活动的三大支柱。这些源自日本的活动，作为帝人集团的共通活动，已在海外集团公司全面推广。我们利用这些活动所获得的信息，致力于提高个人对危险的敏锐感受，促进职场沟通，力求在帝人集团实现劳动灾害的彻底消除。

此外，作为劳动者代表、公司代表和产业医师参与的信息共享与协商平台，各地每月召开安全卫生委员会会议。并且，通过ESH推进委员会等自主活动，进一步开展信息共享与协商，确保职场安全并提升安全活动的水平。

因灾停工防范措施

在2024年度，为了抑制由作业或行为引发的灾害，我们推进了多项举措，包括利用VR技术提升危险认知与感受能力，以及基于BBS（行为安全管理）的安全行为意识强化。进入2025年度，我们将重点聚焦于以往导致停工灾害的主要原因——“跌倒”与“卷入・夹伤”，并开展针对性的安全活动。此外，帝人集团也建立了针对集团内部发生的外包企业员工的停工与非停工灾害的报告机制，并积极支持与推进外包企业的安全保障措施。



运用VR技术开展安全教育

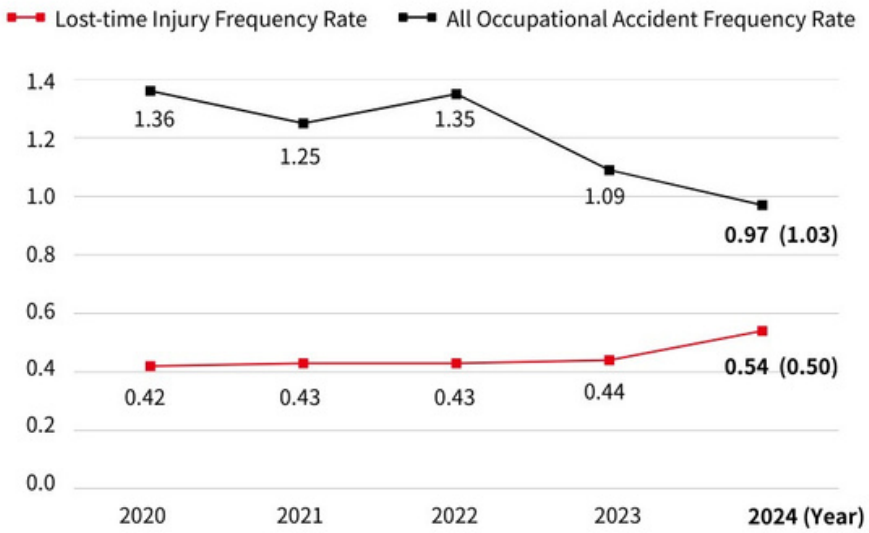
集团内劳动灾害信息共享与灾害发生时的应对

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

2024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7年间零死亡事故）。2024年度的总劳动灾害频率为0.97（日本国内为0.89），成功达成“低于1.0”的目标。

因灾停工频率及总劳动灾害频率



*北美从事汽车用复合成型材料业务的材料板块合并子公司Teijin Automotive Technologies NA Holdings Corp.（以下简称TAT-NA）属于非持续经营业务，因此自2024年度起不再纳入统计范围。过去的数据包含TAT-NA，2024年度的数据则不包含TAT-NA。括号内为包含TAT-NA的参考值

* 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

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PL・质量保证部会”决定帝人集团整体的PL・质量保证基本方针和目标，并将其反映在各事业本部的相关活动中。此外，作为独特的PL・质量保证管理体系，我们针对各事业本部的产品群建立了PL・质量保证单元体系。该管理体系旨在提高客戶满意度，防止产品缺陷的发生，并在万一发生时采取适当应对措施。不仅涵盖ISO9001质量管理体系的要求，还融入PL・质量保证的视角，包括客戶服务和产品安全等方面。

实施“PL・质量保证审核”

集团整体统括部门—质量保证与出口管理部负责监督各事业组织的PL和质量保证单元体系所开展的活动，并验证PL和质量保证机制是否得到适当运作。2024年度，我们对7个事业组织和6家独立管理公司进行了定期审核，以确认其运行状况。此外，我们通过审核结果的反馈，持续改进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

截至2025年1月1日（以2025年6月16日为准，不包括已退出帝人集团的集团公司）

日本（19家、47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
Teijin Medical Technologies	
Teijin Engineering	大阪、岩国、松山、东京
Teijin Eco-Science	环境信息服务事业所、羽村技术中心、茨木技术中心、松山技术中心、建设工程事业部
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（26家、34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 Po lyester (Thailand)	

	Teijin (Thailand)	
	Teijin Cord (Thailand)	
	Thai Namsiri Intertex	2工厂
	Teijin FRA Tire Cord (Thailand)	
	Teijin Corporation (Thailand)	2工厂
越南	Teijin Carbon Vietnam	
美国	Teijin Carbon America	2工厂
	Renegade Materials Corporation	
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	

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

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，来获得客戶满意，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。应告知客戶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“绿色采购”政策。2001年3月制定了《绿色采购基本原则》及《绿色采购指南》，各业务遵照基本原则及指南推进相关措施。我们在各集团公司广泛开展降低成本和扩大绿色采购商品范围的活动，但2024年度的绿色采购金额占比与2023年度基本持平。



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。

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

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

评价方法

根据得分率将供应商评为A～E的5个等级，并将A、B、C级定义为“没有问题的供应商”。

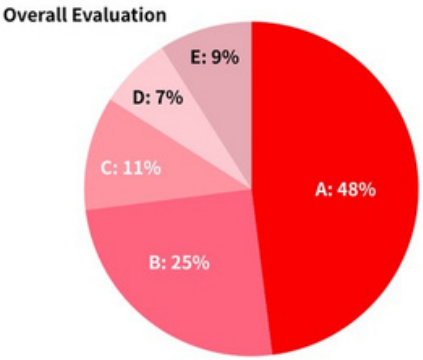
在开始与新供应商进行交易之前，我们也会实施限定项目的“CSR采购问卷调查”。

2024年度的结果

2024年度，我们向1,266家供应商发送了调查问卷，收到605家的回答。按照5级分类，评价结果如下表所示。

评级	公司数量	比例
A	293家	48%
B	153家	25%
C	66家	11%
D	39家	7%
E	54家	9%

针对在五级综合评价及人权问题相关设问中得分较低的89家交易企业，我们进行了详细情况确认，并要求其提交改善计划。目前已收到其中54家企业的改善计划，对于尚未提交的企业，我们将继续推动其改善，并持续跟进其改善进展。



2024年度“CSR采购问卷调查”的总结

问卷发放数（A）	回收问卷的公司数（B）	请求制定改善计划的公司（C）	已收到的改善计划数（D）
1,266家	605家	89家	54家
比例	48% （B）/（A）	15% （C）/（B）	61% （D）/（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协作的原则，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，关注劳务合规与人权，还重视劳动安全卫生。此外，为了保持这一状况，我们定期在各现场开展宣传教育。

纤维及产品事业的举措

帝人集团正在加强与纺织品及制品事业相关的供应商调查。在纺织品及制品事业方面，帝人富瑞特株式会社（以下简称“帝人富瑞特”）构建了从材料开发到采购、产品化的全球一体化价值链。帝人富瑞特制定了独自的《可持续采购标准》，并提供日语、英语及中文版本，发送给日本国内的长期合作供应商以及缅甸、中国、越南、泰国等海外供应商。自2023年度起，帝人富瑞特还将《可持续采购标准》发送给包括其子公司供应商在内的新合作供应商。此外，帝人富瑞特根据上述帝人集团供应商调查结果，请求供应商配合进行实地调查。在2024年度，帝人富瑞特对国内外共19家加工厂及缝制工厂等进行了实地调查，以掌握实际情况。

通过供应商调查和审计，促使供应商进行改善的案例

例如，在关于外国籍劳动者身份证和护照的管理方式方面，一家中国企业曾回答“由公司内部保管，直到劳动合同期满后才归还劳动者本人”。帝人富瑞特株式会社对此提出改善要求，最终该企业改为由劳动者本人保管原件，公司仅在必要时保管复印件。在被认为具有“产品风险”和“行业风险”的纺织品及制品事业中，帝人富瑞特株式会社构建了从材料开发到采购、产品化的全球一体化价值链，并根据帝人集团的供应商调查结果，请求供应商配合进行实地调查。在2024年度，帝人富瑞特对国内外共19家加工厂及缝制工厂等进行了实地调查，以掌握实际情况。例如，在对越南某供应商的实地调查中，发现其避难路线图未标明当前位置，帝人富瑞特要求其进行改善，最终该图更新为标明当前位置的版本，体现了调查活动的实效性。

供应 链 研讨会

为加强CSR采购的相关举措

在纺织品及制品事业领域，为了强化法律遵守与人权保护，帝人富瑞特株式会社自2014年起，每年面向当地的加工厂、缝制厂、刺绣工厂及材料制造商等举办“CSR供应链研讨会”。在2024年度，分别在越南、缅甸及日本举办了研讨会。帝人集团认为，在当地持续提升CSR采购意识是非常重要的。

2024年度业绩

讲演（日本）

2024年7月19日，帝人富瑞特株式会社以线上形式面向日本国内供应商举办了研讨会，共有102家公司、164名参与者出席。此次讲演得到了株式会社Energetic Green及日本纺织产业联盟的协助。具体讲演主题如下：

1. 《以技能实习制度改革为中心的可持续采购最新动态》
2. 《帝人富瑞特的CSR采购与环境战略》
3. 《纺织产业中的人权尽职调查理念》

讲演（缅甸）

2024年9月20日，帝人富瑞特株式会社以线上形式面向缅甸的供应商举办了研讨会，共有30家公司、33名参与者出席。此次讲演得到了株式会社Energetic Green的协助。具体讲演主题如下：

1. 《帝人富瑞特的CSR采购》
2. 《可持续采购的发展趋势》
3. 《缅甸纺织行业中劳动者权利保护的推进》

讲演（越南）

2024年12月12日，帝人富瑞特株式会社在越南河内市面向当地供应商举办了研讨会，共有8家公司、12名参与者出席。此次讲演得到了越南劳动、伤残军人与社会事务部、管理与可持续发展研究所（MSD）以及株式会社Energetic Green的协助。具体讲演主题如下：

1. 《关于越南劳动安全卫生法的最新信息》
2. 《CSR/ESG与环境》
3. 《可持续采购的发展趋势》

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。

Teijin Basic Policies for Social Contributions

The Teijin Group aims to contribute to the realization of a “Healthy planet” and to become a company that supports the society of the future through our business activity. As good corporate citizens, we contribute to society in an appropriate manner to evolve together with our local communities in harmony with nature and by showing respect for the distinct characteristics of the local business and region.

For the earth	We strive to coexist with the global environment and value nature and life. We contribute to the mitigation of climate change and the preservation of biodiversity and the environment.
For society	We appreciate our local communities and act as one of its members. We focus on the fields of health, sports, and support for disaster-stricken areas, taking advantage of our business strengths.
For people	We engage in social contribution activities to support the development of the next generation through academics, education, and sports so that they can continue to support the society of the future. We encourage and support volunteer activities among our employees within the company.

Revised on June, 2025

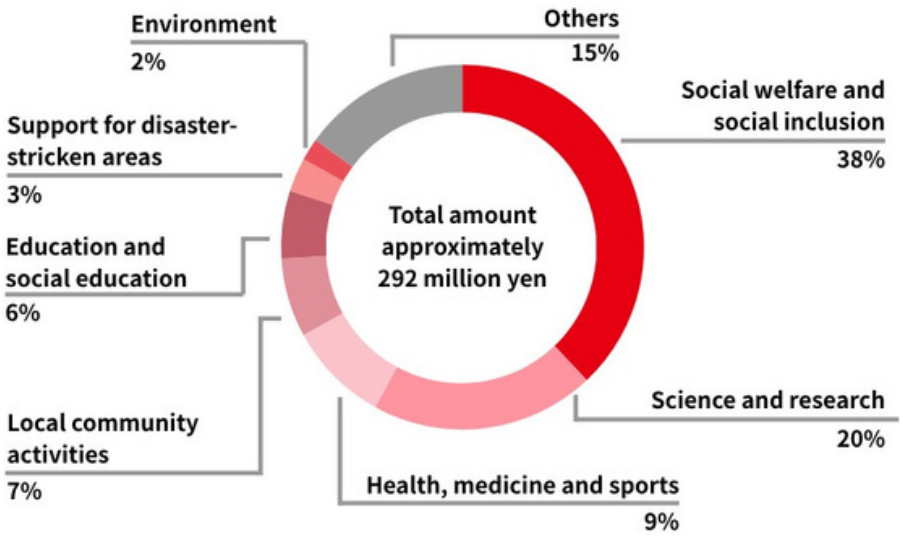
帝人集团的社会贡献活动推进体系

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。

2024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。2024年度的社会贡献活动支出约2.9亿日元，占经常利润的1.9%。

2024年度社会贡献活动支出结果



2024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	146
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	12
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	7
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	127
总计		292

* 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。



创立“南通帝人爱心慈善助学基金”

帝人集团在中国的纺织制造和销售分支机构—南通帝人有限公司，于2014年4月设立了“南通帝人爱心慈善助学基金”，面向江苏省南通地区的初中、高中和大学学生。本基金旨在为南通地区做出贡献，并在经济上资助当地学生。这是南通开发区首个企业冠名基金。2024年度，我们向“南通开发区慈善教育基金奖学金和助学金”捐赠了0.6万元。



赞助“科学甲子园全国大赛”

科学甲子园是由国立研究开发法人科学技术振兴机构于2011年度创设，旨在培养产官学一体的科学技术类人才。帝人集团自2011年度起赞助面向高中生的“科学甲子园”，并自2013年度起赞助面向初中生的“科学甲子园青少年版”。在两项比赛中，我们会从包含3名以上女生的队伍中，选出综合成绩最优者，授予企业特别奖—“帝人奖”。2024年度，面向初中生的“第12届科学甲子园青少年版全国大赛”于2024年12月举办，我们向茨城县代表队颁发了“帝人奖”。面向高中生的“第14届科学甲子园全国大赛”将于2025年3月举办，我们向山梨县代表队颁发了“帝人奖”。



第12届“少年科学甲子园全国大赛”颁奖仪式



第14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，进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”环境日记项目予以赞助。该项目旨在让未来地球的守护者——小学生们通过记录与环境问题相关的日记内容，从而养成日常关注身边环境的习惯。我们每年制作约10万本日记本，免费发放给有意参加的小学等机构。指导手册中介绍了帝人集团致力于实现脱碳社会的相关举措。



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2025年3月举办了捡拾周边垃圾的活动，有67名员工参加。



保护地区遗产（历史墓地）的活动

在荷兰的帝人芳纶公司（Teijin Aramid），志愿员工积极参与地区遗产的保护活动。活动地点为1836年设立、具有历史价值的费尔普墓地。该墓地被指定为市级纪念物，并包含国家级纪念碑及战亡者墓地。员工与其他志愿者一道，致力于墓地内绿地和纪念碑的维护与修复，并努力防止其进一步损坏。此项举措不仅有助于将地区文化传承至未来，也为员工提供了与当地社区建立联系的宝贵机会。



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的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。2024年度，向以下9个非营利团体各捐赠了10万日元的活动资金。

- 公益财团法人 大阪自然环境保全协会
- 帝人足球学校
- 特定非营利活动法人 望向儿童的目光
- 钏路马里莫振兴队
- 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 多语言广场CELULAS
- 特定非营利活动法人 圣诞老人慈善会 我孙子分部
- 公益财团法人 埼玉县生态系统保护协会
- 濑戸内海国立公园宫岛地区 公园志愿者协会



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。2024年度向印度尼西亚的学校、机构等捐赠了75册绘本。此外，我们还将售卖物品所得款项中的99,609日元捐赠给了由“SIKKHA亚洲财团”开展的泰国移动图书馆活动。



灾区支援

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>

帝人医疗保健株式会社利用灾害应对支援系统，自动接收地震信息，并迅速识别受灾地区的患者。在2021年福岛县近海发生的7.1级地震中，尽管新冠病毒感染扩大的风险令人担忧，帝人医疗保健仍将患者的安全置于首位，迅速完成了安否确认，并实施了紧急支援措施。



向患者住所配送氧气瓶