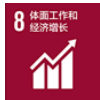


可持续发展

重要社会课题5 进一步强化可持续发展的经营基础



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



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

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

多样性与包容性 >

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

企业伦理与遵纪守法 >

- [推进体制 >](#)
- [主要活动内容 >](#)
- [安全保障出口管理 >](#)

信息安全、保护个人信息 >

安保防灾、劳动安全活动 >

- [安保防灾 >](#)
- [劳动安全 >](#)
- [健康卫生 >](#)

供应链的可持续性 >

- [CSR采购 >](#)
- [绿色采购指南 >](#)

公司治理 >

风险管理 >

- [TRM \(综合风险管理\) >](#)
- [已认识到的风险 >](#)
- [业务运营风险处理、业务持续计划 \(BCP\) 的情况 >](#)

ESH (环境、安全防灾、健康) 活动 >

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 >](#)

社会贡献 >

- [基本方针和推进体系 >](#)
- [活动实际支出 >](#)

[绿色购买 >](#)

[关于CSR的问卷调查 >](#)

[支援当地社区活动的发展 >](#)

[培养志愿者人才 >](#)

[灾区的救援 >](#)

相关信息

[重要社会课题与KPI >](#)

可持续发展

多样性与包容性

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

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



推进多样性与包容性

人事体制与录用国际人才

人才培养与国际人才管理

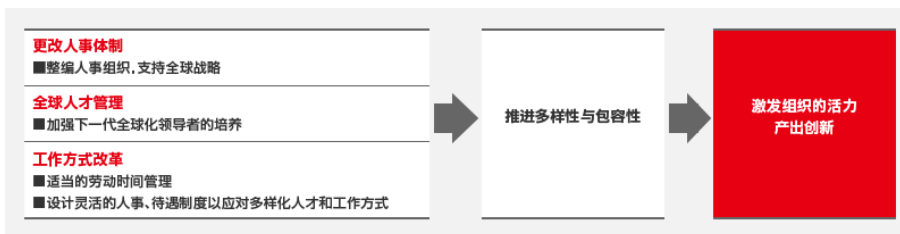
工作方式改革与工作生活平衡

推进多样性与包容性

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

之前我们一直以日本为中心推进多样性与包容性，但是随着业务的国际化，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，并设置了集团整体的KPI。

主要行动



KPI

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

- *1 董事、监事、集团执行董事、理事
- *2 根据各地区的课题设置
- *3 日本国内4家主要集团公司：帝人（株）、帝人制药（株）、帝人富瑞特（株）、Infocom（株）
- *4 包括集团公司社长在内的高层管理职位
- *5 从为数众多的管理职位中作为集团执行董事后备军而选拔、认定的人才
- *6 分别为截止至10月1日、4月1日时的数据
- *7 截止至2020年8月1日设置KPI时的数据

Power of Culture Project（企业氛围改革项目）

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

全球员工参与度调查

2020年度，我们为预计于2021年度面向所有集团公司开展的“全球员工参与度调查”做了准备工作。目的是通过调查结果了解员工的参与度，同时明确目前的企业氛围与理想企业氛围之间的差距，并做出改善行动。

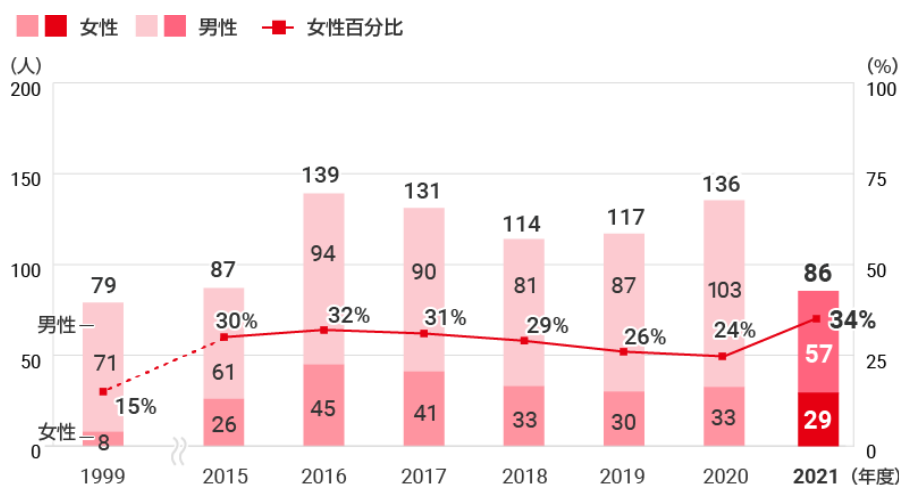
加快提高女性施展才华的机会

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10期2020年度共有20人参加，累计参加人数为198人。其中有11人作为核心人才参加了选拔项目，14人升任管理职位，在各个职场发挥着领导能力。

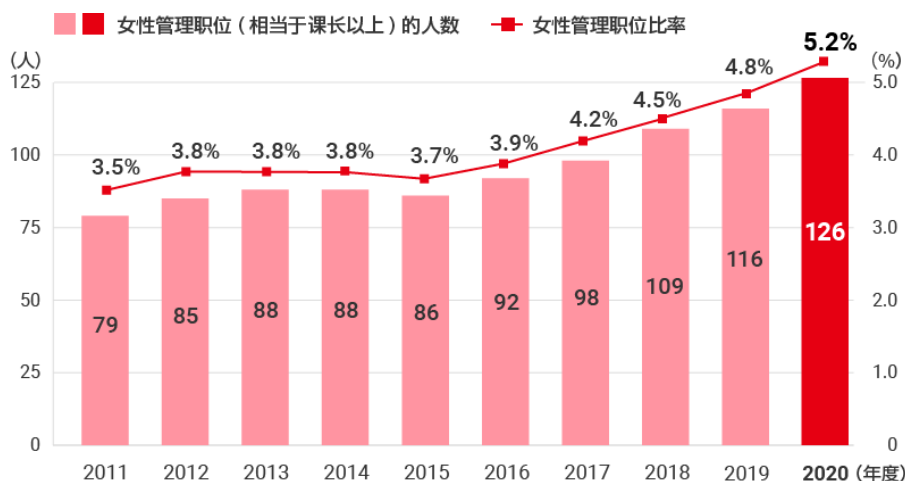
女性应届生综合岗位录用人数及比例的变化



* 截至每年4月的招聘人数汇总。

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

女性管理人员在岗人数的变化



* 数据截至每年3月31日。

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

* 女性管理职位比率：女性管理职位在整个管理职位人数中所占的比率

为员工提供职业规划支持

销售、研发和工程师等职业与其他职业相比，女性的榜样不多。

帝人集团（日本国内）正在推进旨在跨越企业的壁垒，助力从事销售岗位的女性员工（营女）通过实证研究解决自己公司和行业课题的“新世代营女学校”项目。2020年度，两个女性销售团队发表了致力于提高销售能力的措施和成果。另外，为了帮助从事研发等工作的理工科女性形成职业规划意识，我们还举办了与前辈员工交流的座谈会。

在员工中也有一些人会因为配偶调职海外而不得不中断工作。在这种情况下，为了使其能够维持职业生涯，我们设置了“配偶海外调职陪同休职制度”，最长可以停职3年。还有些员工在海外调职陪同休假期间通过学习语言等进行自我提升，提升技能后复职。至今为止已经有20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2018年度末，已有14名退职人员被“Hello-Again”制度雇用。

另外，日本国内的全部集团公司制定了退休后的返聘制度，2020年度集团41家公司总计返聘雇用了117名退休人员。

雇用残障人

截止至2021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29家公司总计雇用人数为262.5人，高于法律规定的259人。2021年3月受法定雇用率提升及高龄退休的影响较大，有16家公司未能达到按公司计算的法定雇用人数。

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，开展各种职场建设和业务，2021年4月还新成立了岩国地区办公室支持团队。另外，我们正在为2021年6月开始的日野地区清扫工作推进准备工作。

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，在推进D&I的过程中，管理层的理解很重要，所以从2018年度起，我们面向董事及部长以上级别开展了多样性指数的调查。客观地测定了无法用女性管理职位比例等数字量化的管理层意识和理解度，并将其运用于下一次措施探讨。为了营造包容的企业氛围，首先需要具备员工能够放心发表意见的企业氛围，我们连续3年增加了心理安全性的评估项目。另一方面，高达60%的员工将“不拘泥于固定观念”列为最需要开展的氛围改革项目，今后我们将进一步致力于企业氛围改革。

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。在最新的2021年度一期中，以“组织整编与D&I”、“我们所需要的变化”为主题，CHO与医疗保健业务、材料业务的董事分别进行了对话。另外我们还针对日本国外集团公司的措施以及女性销售团队课题解决项目制作了特辑。

关于LGBT，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中，促进了理解。2019年度，我们结合帝人集团企业伦理宣传月的培训，开展了LGBT的培训。

另外，对于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LGBT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LGBT当事人的同性伴侣，与配偶一视同仁。这些举措获得了好评，我们在2020年的Work with Pride上获得了GOLD认证。

今后，我们将继续营造能够包容不同性取向、性别认同、性表现等多形式的环境。



可持续发展

多样性与包容性

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

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



推进多样性与包容性

人事体制与录用国际人才

人才培养与国际人才管理

工作方式改革与工作生活平衡

人事体制与录用国际人才

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

人才管理的全球化应对措施

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

此外，指派各地域（欧洲、美国及中国）的人事统筹责任者，实施部署全球的人事战略和措施。2020年度，为了让年轻员工能够在日本国外集团公司积累工作经验，同时磨练国际感，构筑人际网络，我们启动了日本国外实务培训制度作为新的措施。

在日本国内录用国际人才

帝人集团正在开展旨在加快推进人才全球化和多样性的录用活动。

2020年度，积极推进了例如参与策划面向正在日本国内留学的外籍大学生的研讨会等各种旨在录用全球人才的措施。最终，在2020年度（2021年4月入职）的应届生综合岗位中，我们迎来了2名外籍学生和19名具有在日本国外居住或长期留学经验的人才。

可持续发展

多样性与包容性

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

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



推进多样性与包容性

人事体制与录用国际人才

人才培养与国际人才管理

工作方式改革与工作生活平衡

人才培养与国际人才管理

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

帝人集团人事基本方针

2003年，帝人集团制定了“帝人集团人事基本方针”。

帝人集团人事基本方针

人才管理的目标

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

基本方针

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

帝人集团人事中长期计划

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

多样化人才的渗透和工作方式改革

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

不分性别、国籍、经验和价值观，促进采用多样化人才

据每一位员工的愿望，构建跨国家、公司及组织的柔性化人才配置和调动的人事制度

促进顺应时代需求的多样化工作方式的制度设计

根据每一位员工的需求，构建可开发职能的教育和培训制度

领导力开发课程（培养核心人才）

2020年度，我们基于“Power of Culture Project”的讨论结果，设计了新的领导力开发课程。在该课程中，除了战略性部署、公正的人才评估、导师制度以外，还包含了女性与非日本人参加率相关的KPI。2021年度，帝人（株）的所有经营层都接受了导师培训，经营层将亲任顶级人才的导师。

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年度继续推进相应的措施，例如重新审视核心人才的培养课程，了解日本和海外据点人才能力的发挥程度等。

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，培养能够在全世界舞台发挥才能的人才。

2020年度，“STRETCH I”选拔了7名部长级别人员，“STRETCH II”选拔了17名课长级别人员参加了培训。

2) “JuMP”

“JuMP”是“Junior Management Program”的缩写，是培养核心人才后备军为期3年的选拔培训课程。2020年度由于新冠疫情，全部改为在线上开展。新选拔人才36人（其中2人从海外参加），选拔第2年的有32人（其中5人从海外参加），大家在培训的最后分组发表了新业务的提案。

另外，隔年开展的海外课程将于2021年度从包括日本在内的各地区新选拔16人，在线上开展培训。

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。

2020年度，为防止新冠病毒疫情扩大，课程在线上举办，日本共有68人参加。



EaGLES

适应全球化业务的培训

日本国内3家主要集团公司（帝人、帝人富瑞特、Infocom）会外派所有应届录用员工到新兴国家工作。2011年度开始派往中国和印度，2013年度新增印度尼西亚、2014年度新增越南、2016年度新增泰国为派遣地。通过访问企业和政府机构，与当地优秀的同辈人才一起讨论、一起进行实地考察等方式，接触多元文化，提高全球化意识。为防止新冠病毒疫情扩大，2020年度和2021年度暂停举办。今后将视情况判断重启时间。



应届录用员工的日本国外培训

人才培养与教育培训

帝人集团促进和激励“员工自主学习自主钻研”，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主学习自主钻研。

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，这是一种促进自主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人因地优化使用”和“更能反映员工的资质和意愿的”的目标，制定了各种制度。

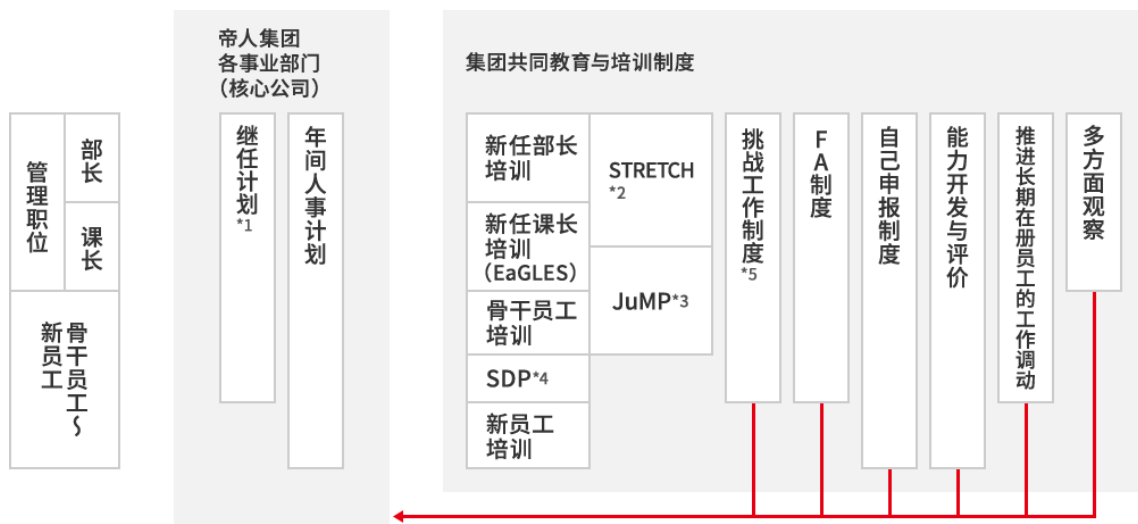
在人事调动方面，由日本国内外的集团公司制定“年度人事计划”，以实现客观且透明性高的调动。日本国内集团公司还设置了自我申报制度，致力于在分配岗位或调动时能够尊重本人的意愿。早在1988年我们就在日本企业中最先制定了集团内部公开招聘制度（岗位挑战制度），2020年度有11人利用该制度实现了岗位调动。

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。2020年度有14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。2020年度的调查对象为日本国内36家集团公司。

帝人集团教育培训制度及分配岗位、换岗相关的体制



*1 接班人计划：从业务持续的视角出发，为主要岗位培养接班人的计划。

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

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

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

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

可持续发展

多样性与包容性

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

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



推进多样性与包容性

人事体制与录用国际人才

人才培养与国际人才管理

工作方式改革与工作和生活平衡

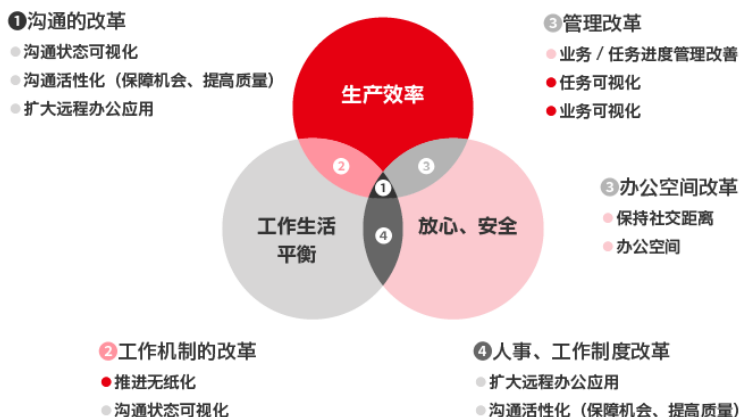
工作方式改革与工作和生活平衡

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

工作方式改革

2020年度以抗击COVID-19为契机，我们以东京和大阪的总公司为中心，扩大了远程办公的运用。探讨了不必去公司上班、应对新常态的新型工作方式，并着手改革员工的思维定式和业务流程。

具体而言，我们就“无纸化”、“业务可视化”、“沟通”、“办公空间&保持社交距离”、“制度与评估”5个主题，反复进行跨组织的讨论，开展了很多问题的应对措施。例如，在“沟通”方面，为了实现以远程办公为主的员工对于部门交流状态的可视化，我们开展了问卷形式的调查，并根据结果以部门为单位制定必要的对策，采取了措施。在推进数字化的同时，全公司团结一致，逐步确立高效而更佳的工作方式。



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。不仅缓解了工作场所的限制，还可以根据自己的情况中途暂时离席。

另外，自2021年4月起，我们实施了对一个月内远程办公时间超过70小时的月份给予远程办公津贴的制度，以减轻远程办公对员工造成的负担。在提高了工作方式灵活性的同时，让每一位员工都能够最大限度地发挥才能。

此外，作为防止新冠病毒疫情扩大的措施，我们最大限度地运用了这项远程办公制度，为此，实施了以下临时措施：①取消1个月70小时的上限；②将公司宿舍的部分空房间转用作卫星办公室；③允许之前不属于制度范围的应届毕业生新员工、临时工、派遣员工也可以利用远程办公。但是为了降低感染风险，签订法人合同的卫星办公室只允许使用单间和会议室，禁止使用可能与不特定多数人员接触的开放空间。

今后我们将不断采取措施，构建并实现新冠危机后的新型工作方式。

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2021年3月末，共有20人利用这一制度，12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。

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的情况。为了帮助大家育儿休职期间找到托儿所，我们从2017年起开始提供托儿所咨询服务，助力员工顺利回归职场。

根据厚生劳动省的调查，每2个日本人中就有1人一生中会罹患癌症。鉴于这种情况，为了让员工在罹患癌症等疾病时能够兼顾工作与治病，于2020年10月引进了疾病治疗等短时间工作制度。

另外，本制度还适用于正在接受不孕治疗的员工。



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。

2020年度，日本国内4家主要集团公司的月均加班时间为12.0小时（比2019年度减少1.0小时）、带薪年假休假率为75%*（比2019年度减少8个百分点*2）。2021年度，我们将继续做出改善，争取进一步缩短实际劳动时间。

在“实现合理的劳动时间”方面，首先要运用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）。另外，在因新冠疫情而主要采用远程办公的员工中，有些人无法很好地切换工作与私人生活的状态，所以我们不仅会参考电脑记录了解员工的劳动时间，还会跟进员工是否按照指导方针确保工作时段间的间隔（休息）。

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

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

促进育儿休假

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

2020年日本国内集团4家主要公司育儿休假的人数为234人。其中，男性休假员工为94人，虽然由于新生儿数量有所变动，但是取得人数在不断增长。今后，我们将继续开展普及活动，使员工在生育孩子前就能够制定离岗育儿的计划，并致力于创建职场氛围，让男性员工能更加轻松的取得长期离岗育儿休假。

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家集团企业以及日本国外20家集团企业，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
- (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 / 事由）
- (5) 退休后返聘实际情况（职位）
- (6) 干部人员（性别）
- (7) 定期雇用人员
- (8) 加班时间（每月）
- (9) 年假休假率 / 天数
- (10) 育儿休假 / 育儿短时间上班实际情况
- (11) 护理休假 / 护理短时间上班实际情况

劳务管理实际情况----随时实施

【法律应对】

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

【劳务政策】

- (1) 工作生活的平衡（加班时间 / 年假休假率 / 弹性时间制度的引进情况等）
- (2) 退职金制度
- (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

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

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者，努力维持和加强健全的劳资关系，同时重视劳资关系的基础——“事前协商及相互理解”。

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

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

2020年度，为了防止新冠病毒疫情扩大，有时幼儿园、托儿所会暂时停业、学校会暂时停课，这对正在抚养孩子的员工造成了很大的负担。为此，我们放宽了备用休假（失效累积带薪休假）和家人护理休假的取得条件，并补贴雇用保姆等费用，为员工提供支持。

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

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

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

* 与帝人工会签订的劳动协定适用于除管理职位外的所有正式员工和返聘员工。

可持续发展

企业伦理与遵纪守法

基于“遵纪守法是培养和健全企业风气的活动”这一理念，我们秉持高度的伦理观，承担企业行为的一切责任并贯彻到底。

推进体制

主要活动内容

安全保障出口管理

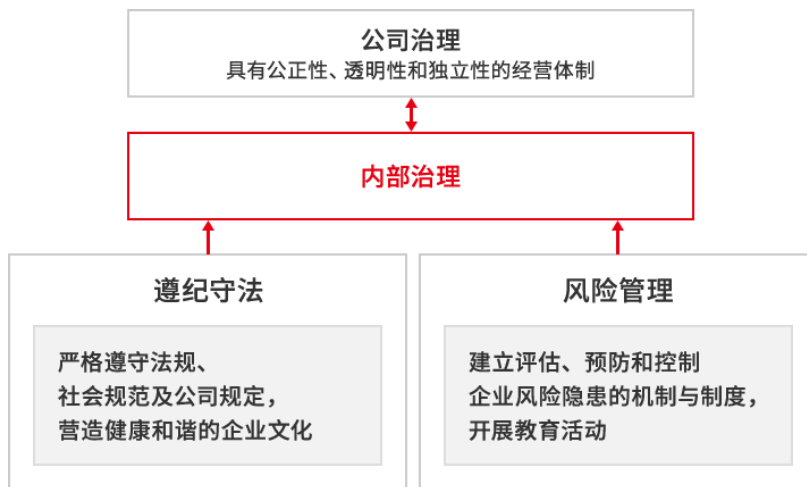
遵纪守法与风险管理的推进体制

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

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

我们还以职场为单位设置了“遵纪守法与风险管理推进责任人（CRM推进责任人）”，促进活动的执行。此外，我们还会以日本国外主要集团公司的遵纪守法负责人作为成员，召开“全球CSR会议”。但是2020年度由于COVID-19的影响，该会议暂缓召开。

遵纪守法与风险管理的定位



遵纪守法风险管理活动的PDCA循环



可持续发展

企业伦理与遵纪守法

基于“遵纪守法是培养和健全企业风气的活动”这一理念，我们秉持高度的伦理观，承担企业行为的一切责任并贯彻到底。

推进体制

主要活动内容

安全保障出口管理

企业伦理与遵纪守法活动

基于“遵纪守法是培养和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）。

行为规范的改订

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”
- 重视环境和安全卫生 “ESH”
- 重视诚实 “Integrity”
- 相互认同、激发活力 “Joy at work”
- 志在创新 “INnovation”

为了对实现可持续发展的社会做出贡献，创建未来社会，本行为规范作为全体员工共同的价值观，于2018年6月进行了全面修订。

2020年度，我们在日本国内外推进了行为规范的渗透活动。9月，录制了由CEO讲述《行为规范》重要性的视频，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。另外，还制作了旨在提升对行为规范的关注，加深理解的视频。为了使内容简单易懂，我们将世界著名的绘画作品改编为4名动画角色，展开故事，2020年制作了《尊重多样性》、《保障安全的劳动环境和身心健康》两部作品。像CEO的视频讲话一样，这些作品也都附上了所有国家和地区语言的字幕，面向所有集团公司发布。预计在2022年度之前，我们将把《企业伦理手册》中的24项“行为规范实践要点”汇总到10部作品中发布。



行为规范

举行全体员工企业伦理培训

帝人集团每年针对全体高级管理人员和一般员工（含合同员工和派遣员工）开展全体员工企业伦理培训。

2020年度，为了应对COVID-19，我们开展了线上培训。从本届开始，帝人集团准备了所有国家和地区语言的全世界通用培训教材（企业伦理手册）。将来计划每次从24项“行为规范实践要点”中选出8项，到22年度完成全部项目。

通过“企业伦理全员培训确认表”进行调查

2020年度起，引进了新的问卷调查系统（MS Forms），对企业伦理全员培训的内容理解程度等进行了世界共通的问卷调查。

日本国内的调查对象为12,242人，共收到10,800份回答（回答率约88%）。日本国外的调查对象为11,653人，共收到4,316份回答（回答率约37%）。与上一年度相比，日本国内下降了10个百分点，国外大幅下降了24个百分点，推测原因引进了新的系统（MS Forms）有关。

另外，2020年度企业伦理全员培训日本国内的参加率为91%，比去年增加了2个百分点。由于COVID-19的影响，我们引进了线上培训，最终提高了参加率。如果算上“未能参加而自学”的人，总计几乎达到100%。日本国外的参加率为98.5%。在关于培训内容的提问中，日本国内78%、国外99%的人回答“加深了理解”，可见本次培训成功地加深了参加者的理解。

旨在使企业伦理与遵纪守法深入人心的活动

(1) 分阶段培训

作为对日本国内集团新进员工、骨干员工、新任科长和新任部长分级培训的一环，CSR信赖性保证部每年都会就开展企业伦理与遵纪守法活动的原因以及员工应发挥的作用等主题开展教育。2020年度，作为预防COVID-19的措施，采取了让参加者观看事先录制的视频的形式，参加人数为325人。此外，在日本国外，通过对新任管理岗位人员实施“EaGLES”电子教学，贯彻落实企业伦理。

(2) 巡回培训

CSR信赖性保证部从2016年度开始前往各业务和相关公司据点开展巡回型企业伦理培训。但是2020年度由于COVID-19的影响，集体培训变得困难，培训机会有所减少，共举办4次，参加人数为75人。

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

(3) 推进责任人培训

以往的培训由CSR信赖性保证部主办，在东京和大阪总部举行，但是2020年度由于COVID-19的影响，集体培训暂缓举行，因此我们发布了培训资料，由推进责任人自学。培训资料以CSR采购、防止腐败、行为规范渗透为主题。

(4) 各单位的培训

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

另外，在2020年的企业伦理宣传月（10月）中，我们张贴了以“人才多元，全体一心”为标语的海报，呼吁大家遵循行为规范。此外还录制了由CEO讲述《行为规范》重要性的视频，作为保证“帝人成员”多样化的行动依据，将秉持《行为规范》这一共同标准的重要性传达给大家。

在语言方面，为了面向帝人集团开展业务的所有国家和地区，CEO讲话视频和海报均以日语、英语、中文（简体、繁体）、韩语、泰语、德语、荷兰语、越南语、西班牙语（欧洲、南美）、法语、缅甸语、葡萄牙语（欧洲、南美）、捷克语、匈牙利语18种语言制作。



实施员工意识问卷调查

遵循包括《行为规范》在内的理念体系，为了掌握员工认识和行动意识的实际情况，探讨今后的渗透措施，2018年11月针对全球所有员工实施了“员工意识问卷调查”。该问卷涵盖了企业理念、品牌宣言、伦理意识、员工满意度和人才多样化等CSR全面的意识调查，各项目采取评分制，按5个级别评判渗透度和认知度。调查结果如图所示。

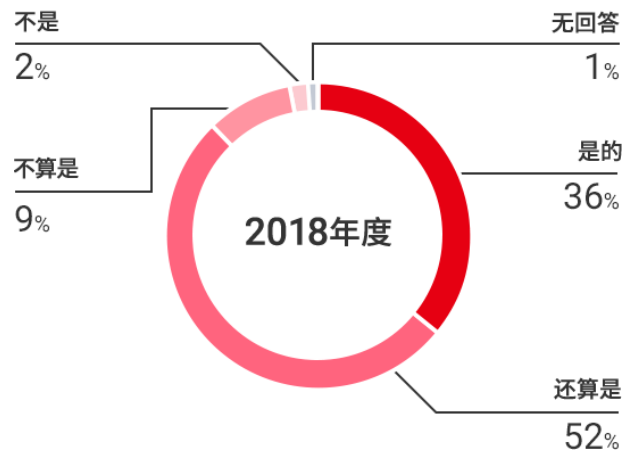
对于“您认为帝人集团的伦理意识达到了社会规范的高度吗？”的提问，回答“是的”和“还算是”占88%。

此外，对于“发现职场违法行为或有违法嫌疑时，立即向上司汇报或商量吗？”的提问，回答“是的”和“应该是”占90%。

为了在全球开展该问卷调查，我们从2019年度开始致力于改善并重建平台，计划从2021年度起使用新的全球平台开展问卷调查。

今后，为了提高伦理意识，构建方便咨询和有自净作用的职场，我们将继续开展启发活动。

设问：您认为帝人集团的伦理意识达到了社会规范的高度吗？



2018年度伦理意识调查问卷调查结果

启用咨询与举报窗口

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

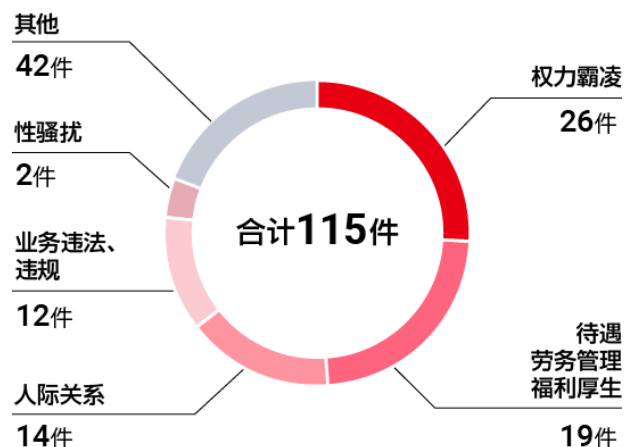
1999年，我们面向所有集团公司的员工，设置了咨询与举报窗口。现在，在日本国内帝人集团的组织中工作的任何人，都可以使用这些窗口。2006年起在网站上设置了面向公司外部客户的窗口。自2013年度起，在每年10月的企业伦理宣传月期间，还向日本国内集团企业的全体员工发放了可直接寄送到“企业伦理意见箱”的信封。

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

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

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

潜在的重大风险咨询与举报，将向TRM（总风险管理）委员会报告，由高级管理层处理。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。



2020年度日本国内外公司运营的热线数量

可持续发展

企业伦理与遵纪守法

基于“遵纪守法是培养和健全企业风气的活动”这一理念，我们秉持高度的伦理观，承担企业行为的一切责任并贯彻到底。

推进体制

主要活动内容

安全保障出口管理

持续充实和运用安全保障出口管理体制

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

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

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

2020年度，我们采取了以安全保障出口管理业务的IT化为代表的一系列措施，旨在进一步提升业务透明度和实效性，并且在由业务集团委员构成的集团安全保障出口管理会议上，宣传了正在逐步扩展到经济安全保障领域的安全保障出口管理业务的重要性。

可持续发展

信息安全、保护个人信息

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

帝人集团对业务运营中应保护的重要信息进行明确的识别，从硬件软件两方面^{*1}建立防止泄漏的措施，并针对全球多样化的个人信息保护法，采取妥善的应对^{*2}。

*1 硬件方面，采取了建立应对网络攻击的安全系统，加强办公室安全等物理措施；软件方面，不仅完善了指导方针、手册等规则，还开展相关教育和训练等

*2 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

主要措施

帝人集团采取措施防止营业机密、技术信息、个人信息等的泄露，同时通过落实信息系统的管理，致力于维持提高信息安全。

此外，由各部门指定的IT责任人、个人信息保护责任人以及营业秘密责任人，每年确认信息系统、网络、设施、个人信息、营业机密等信息资产的管理状况。同时，经营监查部每年都对全集团公司实施信息安全监查与个人信息保护监查。

2020年度受新冠病毒疫情扩大的影响，在以东京、大阪总公司为主的地区，居家办公人员的规模有所扩大。因此，我们在建设使用笔记本电脑所需远程环境的同时，对业务中允许使用的信息共享工具做出了限制，制定了不得使用LINE等工具的使用规则，并敦促使用者加以遵守。

在商业机密管理方面，为了使基于《商业机密保护手册》的管理常规化，落实了解各业务管理台帐的技术内容和项目信息的各业务负责人与知识产权负责人间的相互确认，努力防止管理的形式化。

在应对日益国际化的个人信息保护规则方面，在帝人集团据点较多的美国、泰国等国家开展了法制应对措施。

在教育和训练方面，通过宣讲“其他公司技术信息泄露的案例”，以及将集团全体钓鱼邮件训练由去年的3次增加到7次等措施进行了强化。另外，2020年12月，首次面向总公司及欧洲集团公司的负责人开展了假设欧洲通用数据保护条例（GDPR）上出现问题的推演训练。

2020年发现数起外部非法访问帝人集团网络的情况，但并未出现因实质性信息泄露造成的损失。

可持续发展

安保防灾、劳动安全活动

我们以“安全优先于一切”为基本原则，在追求零灾害、零事故的同时，增进员工的身心健康，推进易于工作的职场建设。

安保防灾

劳动安全

健康卫生

安保防灾活动

防灾管理的推进体制

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

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

防灾诊断的实施

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

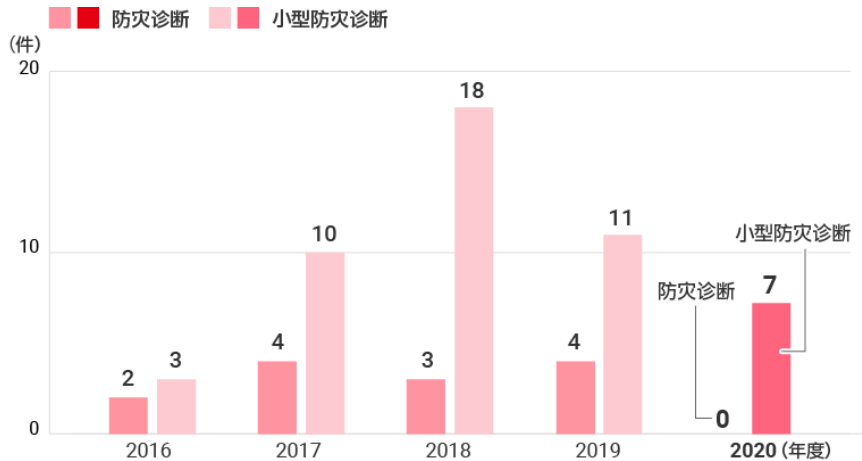
针对集团内处置大量危险品的14处工厂实施了“防灾诊断”。各工厂所属的生产、设备、ESH领域的专家以5年为一周期实施安全性诊断，并在下一年度的防灾诊断报告会上汇报。2020年度没有属于实施对象的工厂，于线上举行了2019年度实施的3家工厂防灾诊断的报告会。

在“小型防灾诊断”方面，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。2020年度，对7个事业所内的24处危险场所实施了诊断。



防灾诊断报告会的情形

防灾诊断件数的变化



其他重大事故为零的活动

加强化学工厂和动力工厂的防灾管理工作，做到爆炸、火灾、有害物质外漏外泄等“重大事故”为零。

2020年度继续保持无重大事故。

防灾专家团队活动

汇集防灾知识和经验丰富的员工、退休员工和外部有识之士组成防灾专家团队“TCAP”。 “TCAP”针对帝人集团内的化工厂和自家发电厂开展的自主防灾活动，从专业角度提供支持。

2020年度，针对日本国内3家工厂、国外1家工厂开展了“事故案例研究”等指导。

另外，“TCAP”于2021年3月底完成其使命，停止活动。

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。



事业所灭火训练的情景

防灾训练（避险训练）

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

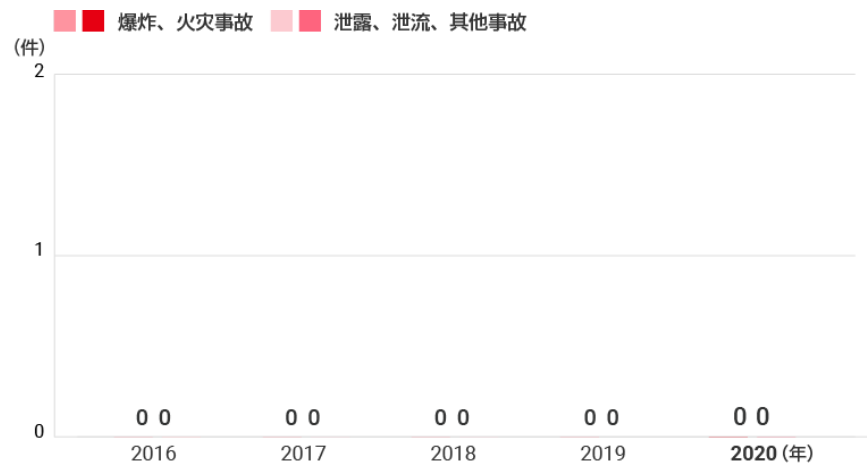
2020年度，继续在日本国内的事业所等单位开展了包括推演训练在内的训练。



避险训练点名时的情景

重大事故发生件数的变化

通过开展防灾诊断、教育和培训等各种防灾强化措施，2020年继续保持了零重大事故。



* 重大事故是指伴有爆炸事故、火灾事故、危险物品和有害物质泄漏和流出等的事件，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件或者伴有公司外部正式援助的事件。

* 事故件数统计期间为1月到12月。

可持续发展

安保防灾、劳动安全活动

我们以“安全优先于一切”为基本原则，在追求零灾害、零事故的同时，增进员工的身心健康，推进易于工作的职场建设。

安保防灾

劳动安全

健康卫生

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取得

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）的认证。

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

截止至2021年3月末，在推荐取得认证的事业所中，已有73%共计33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、三原、三岛、揖斐川） 帝人富瑞特（松山、揖斐川） Unisel 帝人Tedy 广岛塑料 帝人环保·科学（松山） 帝人兴产（爱媛） 帝人工程（松山） 东邦化工建设（三岛、德岛） 东邦机械工业 Infocom西日本（松山）
日本国外 (13家公司、16事业所和工厂)	荷兰：Teijin Aramid (Delfzijl、Arnhem、Emmen) 中国：帝人化成复合塑料（上海）、帝人聚碳酸酯有限公司、南通帝人有限公司*、日岩帝人汽车安全用布有限公司* 泰国：Teijin Polyester (Thailand)、Teijin (Thailand)、Thai Namsiri Intertex (Weaving、Dyeing)、Teijin Corporation (Thailand) 德国：Teijin Carbon Europe 西班牙：Esteve Teijin Healthcare 葡萄牙：Inapal Plasticos 捷克：Benet

* 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

2020年度（4月-3月）发生了1起旋转物造成的停工事故。

防止旋转物卷夹事故（旋转物造成的工伤）仍是未决课题，勘察每起事故现场真正原因的同时，彻底采取防范措施，从教育和设备两方面采取对策。

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。

2021年度，为了防范多半因作业和行动导致的停工事故发生，将在继续运用VR技术加以应对，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。

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

集团内劳动灾害信息共享与灾害发生时的应对

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

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

2020年度（4月~3月）未发生属于特别审核范围的灾害。

劳动灾害发生情况

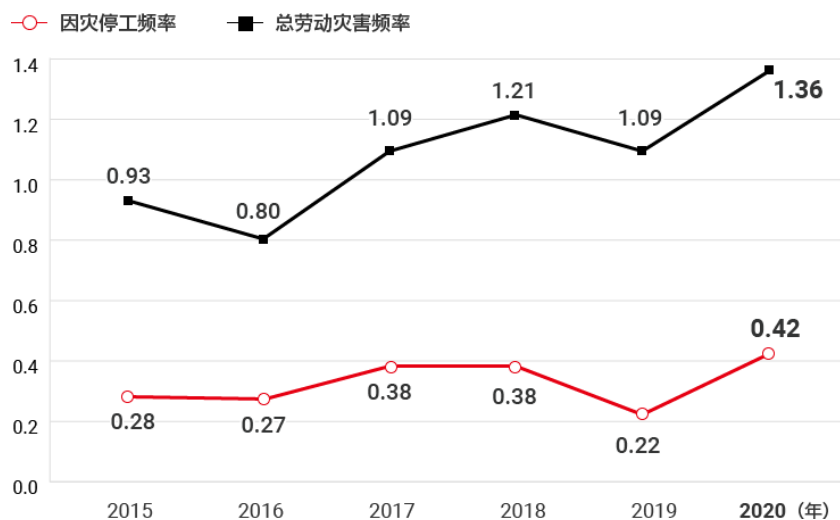
2020年（1月-12月）未发生工伤事故。（2004年后未发生过员工的劳动灾害死亡事故。）

2020年（1月~12月）的总劳动灾害频率¹为1.36²（日本国内1.17），未能达到“1.0以下”的目标。

*1 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。

*2（描述已于2022年7月25日进行了修订）

因灾停工频率



* 总劳动灾害频率、因灾停工频率*的统计周期为1月~12月。

* 因灾停工频率：指每100万工时的平均因灾停工人数。

* 2020年度起包括Zeigler公司。

可持续发展

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，在追求零灾害、零事故的同时，增进员工的身心健康，推进易于工作的职场建设。

安保防灾

劳动安全

健康卫生

健康卫生活动

《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》。同时，作为健康经营举措的一环，制作并发放《健康经营手册》，为每一位员工提供思索自身“健康”问题的机会。帝人集团视员工为宝贵的经营资源，今后各公司将继续配合，积极开展身心健康、充满活力、明快的职场建设。

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

帝人集团健康经营宣言

帝人集团认为员工是根本性的经营资源。

为了公司的可持续发展，我们将推进有活力的员工、有生机的职场建设，积极地致力于增进员工的身心健康。

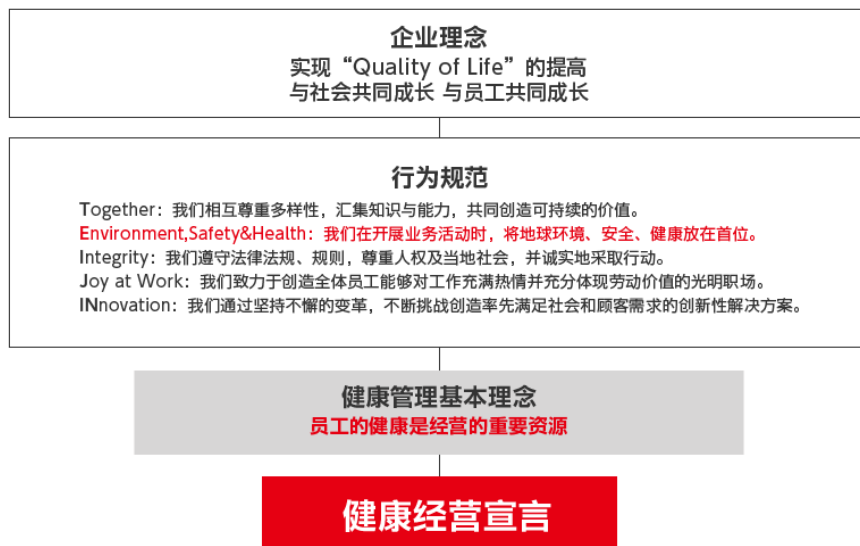
同时，帝人集团将通过业务活动，为世界人民的健康做出贡献，致力于提高生活品质。

(2017年6月16日制定)

健康经营方针

帝人集团基于企业理念，从战略性的高度采取了员工健康管理措施。

健康经营方针



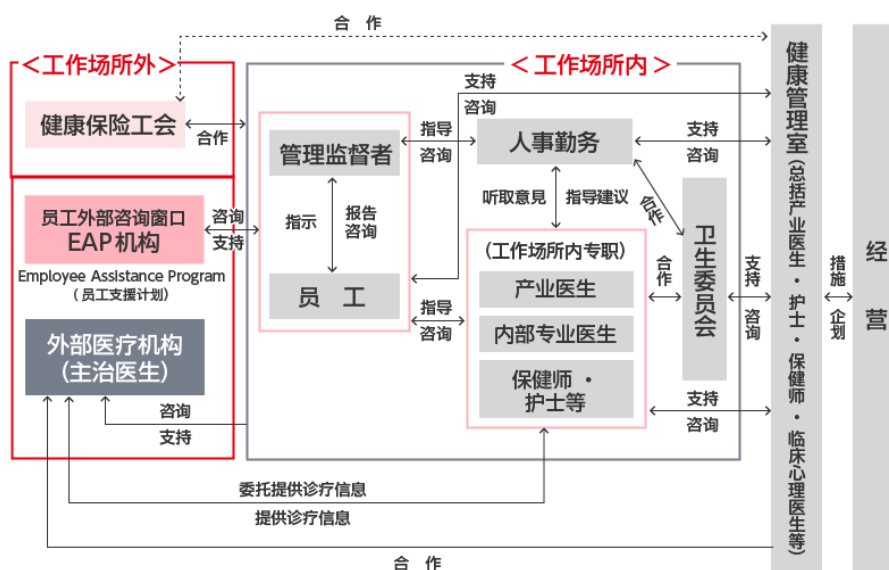
推进健康经营

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



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。2020年，健康管理室工作人员（临床心理师、保健师）以及外部EAP（员工支援计划）通过线上面谈、电话等方式受理的咨询次数为2,782次。

另外我们还定期开展心理健康的预防教育。2020年度，以线上的形式开展了43次由健康管理室工作人员提供的新员工培训、自我关怀和上级关怀培训，约有1,000人参加。



在各事业所和各公司实施心理保健为主的培训与教育

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2020年6月的诊断结果（效果测定），约7成的对象职场得到了改善。

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

今后，我们将继续通过诊断和改善活动，不断建设开放透明、舒心的职场环境。

与医保工会合作开展预防、健康增进活动

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

可持续发展

供应链的可持续性

为了在全球强化供应链中的CSR措施，各业务集团按照《CSR采购指南》开展活动。

[CSR采购](#)
[绿色采购指南](#)
[绿色购买](#)
[关于CSR的问卷调查](#)

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)

基于CSR采购指南的供应链整体的考虑

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。在选择供应商时，基于公平且合理的判断，遵守公司内部的购买标准。

另外，为了在供应链整体中实践CSR，我们制定了《CSR采购指南》（参考下文），要求供应商遵照指南行事。

帝人集团的CSR采购以帝人株式会社CSR与信赖性保证部为中心推进，在帝人集团的官网上，亦发布了《购买与采购活动的基本方针》和《CSR采购指南》（日文版、英文版、中文版）。

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体系统，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
在选择产品或服务时，应充分考虑环境因素，选择致力于降低环境负荷的供应商进行合作，以便减少产品或服务对环境的影响。
8. 关注所在地区的社会交流
在进行生产经营活动的所在地，建议提前与当地居民（包括原住民）进行交流以适应当地文化。
9. 咨询/举报窗口
应建立保护咨询人或举报人的有效机制，使其不因害怕遭受打击报复而不敢咨询举报。为了保护举报者不遭受打击报复，建议在第三方设置中立性的咨询/举报窗口。
10. 奋力推进负责任的供应链的建设
将本指南的内容也传达给贵公司的供应商，并督促其遵守相关规定。此外，建议对遵守情况进行确认，与各供应商一起携手不断完善。
(制定：2007年5月7日，修订：2021年4月1日)

供应商调查

实施供应商调查

帝人株式会社及日本国内的集团公司自2007年度起对日本国内的主要供应商、2012年起对欧美及中国的一部分供应商也开始实施问卷调查，确认是否遵守CSR采购指南。随着2017年度CSR采购指南的修订，我们对问卷调查的内容也作出了更改，并于2018年度将对象范围扩大到各业务的供应商。我们扩充了“人权与劳动”、“安全卫生”的项目，并纳入推进咨询与举报窗口和负责任的供应链等项目，提高了与CSR采购指南项目的统一性。2020年度

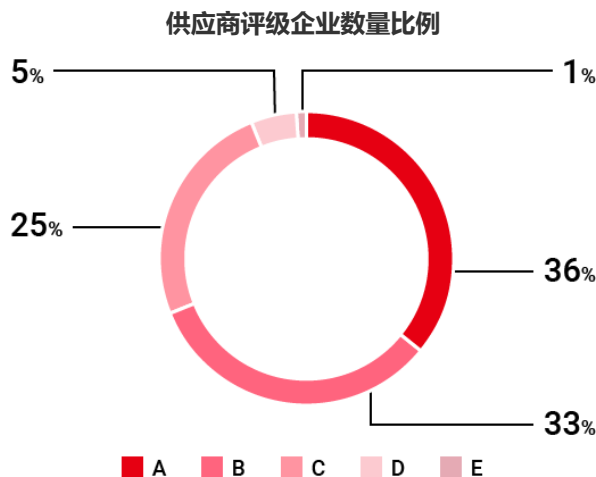
也开展了同样的问卷调查，对于根据过去的问卷调查判断为风险较低的192家供应商，发送了CSR采购指南并取得了接收确认函。另外，自2020年度起，在新供应商的信用调查中加入CSR相关的问卷调查。

在日本国外的集团公司方面，中国和泰国的3家公司采取了与日本内容相同的问卷调查，另外荷兰和德国的2家公司之前一直采用自己的方式开展供应商调查，2020年度，新有13家公司开始通过问卷调查开展供应商调查。其中，对于中国集团公司的供应商，开展了针对中国风险特别制定的内容的问卷调查。

供应商调查结果与措施改善指导和支持

帝人集团根据问卷回答的得分，将供应商评为A至E级，并定义A、B、C级为“没有问题的供应商”。

2020年度回答问卷的企业数为514家，采购金额占比69%。其中获得A、B、C级的企业占比95%。



关于人权等重要项目，根据对提问的回答内容，被认为措施不充分的企业，无论评级如何，均划为需改善指导对象，我们会确认回答内容，并要求其根据措施的实施情况制定改善计划。

此外，根据问卷的回答结果，将D、E级中判断为有风险的供应商指定为“优先改善指导对象”，在要求其制定改善计划的基础上，确认实施情况，提供必要的支持。

对于2020年度收到改善计划的公司，我们将于2021年度确认其结果。

在环境相关项目方面，会确认是否已取得外部认证，经2020年度的调查确认，28%的供应商已取得外部认证。

对业务承包供应商的关切

帝人集团秉承与供应商相互配合的原则，努力维持正当的业务承包关系。在日本国内，2007年度针对业务承包管理的正当化成为社会问题的现实，通过购买部门和生产部门的合作，逐步实施了业务承包的自查自检。以非常规作业*等为中心，针对那些判断为尽管并不违法、“但根据社会的要求希望能够进一步推进正当化”的作业（占全部作业的32%），2008年度完成了自主改善。此后，为了维持这种状态，定期在各个单位开展宣传教育。

* 非常规作业：不同于维护、修理等常规作业的作业。劳动灾害在这种作业中多有发生。

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。

演讲 (中国)

2020年10月16日,面向中国的供应商开展了线上研讨会,共有17家公司28人参加。演讲得到了众成清泰律师事务所、原环保局政策法规所、EG*的协助。具体主题如下。

1. 基于COVID-19的CSR采购
2. 帝人富瑞特的CSR采购措施
3. 劳工人权与安全卫生相关的最新趋势
4. 环境方面相关的最新趋势

演讲 (越南)

2020年12月11日,面向越南的供应商开展了线上研讨会,共有15家公司27人参加。演讲得到了ILO协议会、GAIA Nature Conservation、EG*的协助。具体主题如下。

1. 基于COVID-19的CSR采购
2. 关于越南的劳工问题
3. 关于越南的环境问题与对策

演讲 (印度尼西亚)

2021年3月12日,面向印度尼西亚的供应商开展了线上研讨会,共有9家公司23人参加。演讲得到了BETTER WORK印度尼西亚、印度尼西亚环境总局、EG*的协助。具体主题如下。

1. 基于COVID-19的CSR采购
2. 关于印度尼西亚的劳工问题
3. 关于印度尼西亚纤维产业中的B3有害废弃物处理

演讲 (日本)

2020年度在日本国内也举办了线上研讨会和虚拟展览会的公演。具体主题如下。

线上研讨会

1. 基于COVID-19的CSR采购
2. 帝人富瑞特的CSR采购措施
3. 帝人富瑞特的环境措施

虚拟展览会

1. 学习国际CSR与可持续采购的趋势,如何为社会做出贡献
2. 帝人富瑞特的CSR采购措施

* EG: Energetic Green

可持续发展

供应链的可持续性

为了在全球强化供应链中的CSR措施，各业务集团按照《CSR采购指南》开展活动。

[CSR采购](#)
[绿色采购指南](#)
[绿色购买](#)
[关于CSR的问卷调查](#)

绿色采购指南

帝人集团于2003年度制定了“绿色采购指南”，针对特定物质的供应商，持续进行环境管理系统建立情况的确认，并提出建立要求。

另一方面，除了把握供应商的管理情况以外，帝人集团为了对业务活动中的化学物质进行管理，并谋求风险的最小化，2004年度制定了“帝人集团化学物质自主管理指针”，根据风险等级进行化学物质管理。

此外，帝人集团亦致力于对产品中有可能含有有害物质的原料和资材进行管理，强化对化学物质审查规制法和RoHS规制的对象物质等的购入。作为其中的一环，在日语和英文版的官网上发布采购禁止物质和原则禁止物质，力图确保供应商能彻底了解。

绿色采购指南

禁止采购物质 >

国际公约及日本国内法律禁止使用的物质类。不因有利于开展业务而采购该化学物质或无意含有该物质的物品。要求供应商提交不含有证明。帝人集团公司恪守各自所在国家禁止使用物质的法律规定。

- “关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约”规定的物质、“关于对化学物质的审查和制造等限制的法律”第1类特定化学物质、“劳动安全卫生法”禁止生产的物质。

原则上禁止采购物质 >

国际公约或国际法以及同类法规限制的物质类。需要帝人集团专业人员审核或业务主管批准的物质。

- “关于对化学物质的审查和制造等限制的法律”第2类特定化学物质、EU/RoHS标准及高危环境激素等

禁止采购物质

No	CAS No	化学物质名称
1		Polychlorobiphenyl (mixture)
2		Polychloronaphthalene (Cl>=2)(including isomers)
3	118-74-1	Hexachlorobenzene
4	309-00-2	1,2,3,4,10,10-hexachloro-1,4,4 a,5,8,8a-hexahydro-exo 1,4-endo 5,8-dimethanonaphthalene
5	60-57-1	1,2,3,4,10,10-hexachloro-6,7 - Epoxy-1,4,4 a,5,6,7,8,8a-octahydro-exo 1,4-endo 5,8-dimethanonaphthalene

No	CAS No	化学物质名称
6	72-20-8	1,2,3,4,10,10-hexachloro-6,7 - Epoxy-1,4,4 a,5,6,7,8,8a-octahydro-endo 1,4-endo 5,8-dimethanonaphthalene
7	50-29-3	1,1,1-trichloro-2,2-bis(4-chlorophenyl) ethane
8	12789-03-6	1,2,4,5,6,7,8,8 - Octachloro-2,3,3 a,4,7,7a-hexahydro-4,7-methano-1H-indene, 1,4,5,6,7,8,8 - Heptachloro-3a,4,7,7a-tetrahydro-4,7-methano-1H-indene and mixtures of these analogous compounds
	3734-48-3	
	5103-71-9	
	5103-74-2	
	5566-34-7	
	57-74-9	
	76-44-8	
9	56-35-9	bis(tributyltin) oxide
10	15017-02-4	N,N'-ditolyl-p-phenylenediamine, N-tolyl-N'-xylyl-p-phenylenediamine or N,N'-dixylyl-p-phenylenediamine
11	732-26-3	2,4,6-Tri-tert-butylphenol
12	8001-35-2	Polychloro-2,2-dimethyl- 3-methylidenebicyclo[2.2.1] heptane
13	2385-85-5	Dodecachloropentacyclo[5.3.0.0 (2, 6).0 (3, 9).0 (4, 8)] decane
14	115-32-2	2,2,2-trichloro-1,1-bis(4-chlorophenyl)ethanol
15	87-68-3	Hexachlorobuta-1,3-diene
16	3846-71-7	2-(2H-1, 2, 3-benzotriazol 2-yl)-4, 6-di-tert-butyl phenol
17		Polychlorinated dibenzo-p-dioxins
18		Polychlorinated dibenzofurans
19		Yellow phosphorus matches
20	531-85-1	Benzidine and its salts
21	531-86-2	
22	92-87-5	
23	92-67-1	4-aminodiphenyl and its salts
24	12172-73-5	Amosite

No	CAS No	化学物质名称
25	12001-28-4	Crocidolite
26	92-93-3	4-nitrodiphenyl and its salts
27	542-88-1	Bis(chloromethyl) ether
28	91-59-8	β -naphthylamine and its salts
29		Asbestos and materials containing asbestos in excess of 0.1% of the weight of the relevant product
30		Rubber cements containing benzene whose capacity exceeds 5% of the solvents (including diluents) of the relevant rubber cement
31	1763-23-1	Perfluoro(octane-1-sulfonic acid)
	307-35-7	For example:
	2795-39-3	potassium(CAS no. 2795-39-3);
	29457-72-5	lithium perfluorooctane sulfonate (CAS no. 29457-72-5);
	29081-56-9	ammonium perfluorosulfonate (CAS no. 29081-56-9);
	70225-14-8	diethanolammonium perfluorooctane sulfonate(CAS no. 70225-14-8);
	56773-42-3	tetraethylammonium perfluorooctane sulfonate(CAS no. 56773-42-3);
	251099-16-8	didecyldimethylammonium perfluorooctane sulfonate (CAS no.251099-16-8)
32	307-35-7	Perfluoro(octane-1-sulfonyl)= fluoride
33	608-93-5	Pentachlorobenzene
34	319-84-6	r-1,c-2,t-3,c-4,t-5,t-6-Hexachlorocyclohexane
35	319-85-7	r-1,t-2,c-3,t-4,c-5,t-6-Hexachlorocyclohexane
36	58-89-9	r-1,c-2,t-3,c-4,c-5,t-6-Hexachlorocyclohexane
37	143-50-0	Perchloropentacyclo[5.3.0.0(2,6).0(3,9).0(4,8)]decan-5-one
38	36355-01-8	Hexabromobiphenyl
39	40088-47-9	Tetrabromodiphenyl ether
40	32534-81-9	Pentabromodiphenyl ether
41	68631-49-2 207122-15-4	Hexabromodiphenyl ether

No	CAS No	化学物质名称
42	446255-22-7 207122-16-5	Heptabromodiphenyl ether
43		6,7,8,9,10,10-Hexachloro-1,5,5a,6,9,9a-hexahydro-6,9-methano-2,4,3-benzodioxathiepine 3-oxide
44		Hexabromocyclododecane
45	87-86-5	Pentachlorophenol, its salts or esters
46	18993-26-5	Polychlorinated normal paraffin (It is limited that the number of carbon is 10 to 13 and the content of chlorine is more than 48% of the total weight.)
47	1163-19-5	1,1'-Oxybis(2,3,4,5,6-pentabromobenzene)

原则上禁止采购物质（须申报批准）

No	CAS No	名称
1	79-01-6	TRICHLOROETHYLENE
2		Tetrachloroethylen
3	56-23-5	CARBON TETRACHLORIDE
4	1803-12-9	Triphenyltin N,N-dimethyldithiocarbamate
5	379-52-2	Triphenyltin fluoride
6	900-95-8	Triphenyltin acetate
7	639-58-7	Triphenyltin chloride
8	76-87-9	Triphenyltin hydroxide
9		Triphenyl tin fatty acid salts (Carbon number of fatty acid 9-11)
10	7094-94-2	Triphenyl tin chloroacetate
11	2155-70-6	Tributyl tin methacrylate
12		Bis (tributyltin) fumarate
13		Tributyl tin fluoride
14		Bis (tributyl tin) 2,3-dibromosuccinate
15	56-36-0	Tributyltin acetate

No	CAS No	名称
16	3090-36-6	Tributyltin laurate
17	4782-29-0	Bis (Tributyltin) phthalate
18	67772-01-4	Alkyl acrylate methyl methacrylate Tributyltin methacrylate copolymer (Carbon number of Alkyl acrylate = 8)
19	6517-25-5	Tributyltin sulfamate
20		Bis (tributyltin) maleate
21	1461-22-9	Tributyltin chloride
	7342-38-3	
22	85409-17-2	Tributyltin cyclopentanecarboxylate and mixtures of these analogous compounds
23	26239-64-5	Tributyltin 1,2,3,4,4 a,4 b,5,6,10,10a-decahydro-7-isopropyl-1,4a-dimethyl- 1-phenanthrenecarboxylate and mixtures of these analogous compounds
24		Lead (Pb)
25		Mercury (Hg)
26		Cadmium (Cd) (100 ppm or more)
27		6 value chromium (Cr6+)
28		Polybrominated biphenyl (PBB)
29		Poly diphenyl ether bromide (PBDE)
30		Di(2-ethylhexyl) phthalate
31	85-68-7	Benzyl butyl phthalate
32	84-74-2	Di-n-butyl phthalate
33	84-69-5	Diisobutyl phthalate
34		Nonyl phenol (including ethoxylated nonylphenols) (100 ppm or more)
35	140-66-9	4-t-octyl phenol (including ethoxylate)
36	335-67-1	Perfluorooctanoic acid (PFOA)

* 在混合物的情况下，除非另有规定，否则含量应为 1000 ppm 或更高。

可持续发展

供应链的可持续性

为了在全球强化供应链中的CSR措施，各业务集团按照《CSR采购指南》开展活动。

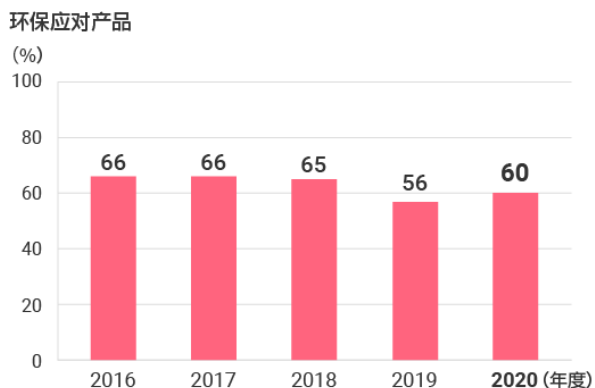
[CSR采购](#)
[绿色采购指南](#)
[绿色购买](#)
[关于CSR的问卷调查](#)

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。

鉴于2019年度绿色购买额占比下降，2020年度在各集团公司推广了降低成本与扩大绿色购买商品的政策。最终，绿色购买额占比取得了提升。

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。

可持续发展

供应链的可持续性

为了在全球强化供应链中的CSR措施，各业务集团按照《CSR采购指南》开展活动。

[CSR采购](#)

[绿色采购指南](#)

[绿色购买](#)

[关于CSR的问卷调查](#)

关于CSR的问卷调查

关于贵公司CSR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CSR活动。

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

此外，日后我们将统计贵公司的回答结果，并发送反馈报告，请作为今后CSR活动的参考。

[关于帝人集团CSR采购指南](#) >

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）

帝人集团为了应对威胁企业可持续发展的所有风险，构建了以“经营战略风险”和“业务运营风险”为对象的TRM体制，综合管理风险。2003年起，在董事会下设置“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提出的TRM基本方针、TRM年度计划等，并管理重要的风险，为业务的可持续发展打好基础。此外，由监事审核董事会所决定、监控和监督的TRM相关方针是否恰当。

“经营战略风险”的评估由CEO直接负责，作为重要的经营判断依据提供给董事会等。“业务运营风险”由CSR主管负责，管理包括日本国内外整个集团的业务运营风险。通过对各业务集团、集团公司等开展的单个风险管理进行横跨全公司的了解与确认，并制定统一的应对方针等，加强了集团整体的风险管理体系。另外，在宏观环境变化方面，我们从影响帝人集团的风险与机会两个方面，将其与重要社会课题关联在一起进行把握。

新冠病毒疫情（COVID-19）相关的风险与应对

我们将实时监控COVID-19对帝人集团业务造成的影响，继续准备应对经营环境恶化的预案。2020年度，COVID-19导致世界经济减速，以汽车、飞机用品作为重点市场的材料业务领域的业绩受到了很大影响。特别是碳纤维在飞机方面的需求持续低迷，收益性降低的影响可能会长期化。作为其对策，我们将通过提高生产稼动率、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，同时对收益性进行监控。

为了应对随着COVID-19扩大而带来的业务运营方面的风险，2020年1月，我们成立了由CSR主管担任总部长的“新冠病毒疫情紧急对策总部”，在疫情扩大的4月到6月期间，CEO亲任总部长。2021年4月起更名为“新冠病毒疫情对策总部”，为了保障员工及其家属的安全和业务的延续，以全球化视野决定方针并推进措施。

各据点根据各国家和地区的法律法规等，就帝人集团全球方针中规定的预防感染与保障健康、通勤与工作、业务出差、会议与活动、人权考量的各个项目，制定了运行指导方针。在此背景下，2020年度，我们除了继续开展医疗保健等基础业务外，还采取了迅速、大量地为医疗机构供应需求急速扩大的医用大褂等，最大限度运用帝人集团的产品、服务、技术和全球网络的措施。

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	发现风险时的主要影响	应对措施
宏观环境风险	<ul style="list-style-type: none"> 各国家或地区的景气趋势和经济状况、主要客户汽车和飞机市场趋势引起的销量变动 原燃料价格变动引起的成本变动 外币结算反映到财务报表、海外关联子公司财务报表的日元换算等所需汇率的变动（如果日元对美元升值1日元，营业利润将受此影响降低约3亿日元/年） 利率变动引起的支付利息变动 	我们正抽取那些可能对业绩和财政情况造成较大影响的主要产品进行评估，例如COVID-19对汽车和飞机市场的影响等。原燃料价格方面通过保障适当的库存水平和长期签约稳定价格；汇率方面运用外汇预约交易等机制以及针对海外投资以当地货币筹集资金；利率方面通过债务长期化和利率固定化，降低风险。

经营战略风险	发现风险时的主要影响	应对措施
制度变化风险	<ul style="list-style-type: none"> 温室效应气体排放限制、塑料制品限制等超出预期的加强 以中美贸易摩擦的复燃等为代表的世界性保护主义的抬头和经济安全保障风险的提高 日本国内药价改革等抑制医疗费政策的加速 	针对各国家或地区的环境限制和保护主义抬头等制度变化的风险，以及包括其影响在内的市场和竞争环境变化的风险，关于受影响的单个业务，我们会事先制定应急预案，同时对包括预兆在内的情况进行监控，为了能够做出战略改变等早期应对而做好准备。另外，关于经济安全保障，我们正在推进相关信息的获取，致力于早期洞察危机。
市场、竞争环境变化风险	<ul style="list-style-type: none"> 竞争环境的变化引起的供求结构变动 在材料、中间材料、零部件供应业务方面，终端需求趋势变化所带来的供应链各环节超出实体经济的库存调整 	
资源投入风险	<ul style="list-style-type: none"> 无法找到符合战略的项目、无法开展设备投资和M&A，或者延迟 对于研发费用的投入，研发的成果大幅偏离目标 	对于旨在开创或扩大业务的大型战略投资项目，我们重点关注将业务环境考虑在内的预测以及针对单个课题的行动计划。
财务健全性风险	<ul style="list-style-type: none"> 由于经营环境显著恶化等原因导致收益性降低等，造成持有的固定资产出现减值损失 将来应纳税所得的预测或假设发生变化，经判断，部分或全部递延所得税资产无法收回时，递延所得税资产减值 	我们会在定期监控“网络有息负债/EBITDA”、“自有资本比率”、“D/E比率”等的同时，通过持续监控有减值风险的资产和递延所得税资产，掌握自有资本毁损风险规模。在筹集资金时，我们会基于短中期的大规模资金需求和自有资本毁损风险，考虑到财务健全性，探讨最合适的资金筹集方式。此外，我们会通过运转资本管理、缩减互持股份等方式，贯彻资产压缩。

业务运营风险	发现风险时的主要影响	应对措施
自然灾害等风险	<ul style="list-style-type: none"> 伴随气候变化的灾害 大型地震、海啸等 疫情的迅速扩大 	除了应对COVID-19外，我们还致力于通过随时重新审视业务持续性计划和各种防灾训练，降低灾害发生时的损失和实现快速恢复。
生产风险	<ul style="list-style-type: none"> 有害化学物质和工业废弃物的不当处理对全球环境的影响 グローバルな環境への影響 化工厂的大事故 	我们设置了KPI，致力于管理和降低有害化学物质和填埋废弃物。另外还根据防灾相关的各种指导方针开展防灾诊断、教育、训练等，采取了各种措施。
产品、质量风险	<ul style="list-style-type: none"> 产品和服务的缺陷、重大质量问题 伴有赔偿责任的质量问题 	我们在帝人（株）、帝人制药（株）等主要子公司设置了独立于其他部门的专职质量、可靠性保证部门，按照严格的质量管理标准，制定了确保业务活动整体质量的体制。
法律法规、伦理风险	<ul style="list-style-type: none"> 在开展业务的国家和地区，违反商品交易、竞争法、反收受贿赂、个人信息保护、知识产权、产品责任、环境、劳务、税务、安全保障、适用的行业法规等相关的各种法律法规和规定时，受到监管部门的行政处分、应对诉讼、停止业务活动、企业品牌价值受损、乃至失去社会信用 遵守规定等所需的费用增加 供应链上或公司内发生人权侵害，导致业务运营方面的影响或社会信用的损失 	我们在通过M&A等方式提高员工多样性的过程中，致力于开展将企业理念和行为规范渗透到全球的活动，同时我们不仅要求公司内部的相关人员，也要求供应商既要遵守法律法规，也要遵守社会规范。针对供应链或者公司内潜在的人权侵害风险，我们加强了人权尽职调查和CSR采购等措施。
信息安全风险	<ul style="list-style-type: none"> 灾害、网络攻击、非法访问等导致的信息外流或第三方非法使用 	在处理有关研发、制造、销售等的重要信息、医疗保健业务的个人信息等时，我们在硬件和软件方面采取了信息安全措施。

业务运营风险管理的集团推进体制

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



业务运营风险管理活动

2020年度，我们致力于加强风险管理程序，提升了2019年度重申运营方针的“CSR主管审核”的实效性，并开始试运行风险管理工具。CSR主管审核发挥着风险管理程序中重要的检查功能，通过将其指出的问题提交总体风险管理委员会审议，并将必要的应对措施纳入下一年度的计划中，我们实现了更有效的风险对策。此外，我们还引进了新的风险管理工具，提高了业务总部等相当于第一防线的部门在实施风险评估时的便利性，使总体风险管理委员会可以高效率地向董事会进行报告。

业务运营风险处理、业务持续计划（BCP）的情况

自然灾害应急

受到2020年6月下旬~7月上旬频发的暴雨和10号台风的影响，日本国内部分事业所暂时中断了作业，所幸员工和家属没有发生人身伤害。在支撑家庭医疗的医疗保健业务方面，针对受灾较大地区使用氧气浓缩器的患者，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。2020年度，各事业所继续开展了综合防灾训练。另外，我们还汇总了各地的受灾信息，着手开始信息基础建设，以提供紧急对策总部和现场对策总部决策所需信息。

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开展日本国内通报训练。2016年起，针对24小时内无安危应答的人员，各部门采取了再次追踪确认的方法。2020年度，面向本公司地区开展了2次有关新冠病毒疫情的紧急通报。全年度各事业所和部门单位使用安危确认系统开展了150次左右的紧急联络训练。

可持续发展

ESH（环境、安全防灾、健康）活动

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

帝人集团ESH基本方针

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

帝人集团地球环境行动目标

推进环境保护活动

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

推进环保设计和环保业务

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

开展和推进环境相关的宣传、社会贡献活动

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

（1992年12月制定、2007年7月修改）

集团ESH管理体制

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

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

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

ESH教育

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

2020年度受新冠疫情的影响，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CSR主管负责。

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

ESH审核概要

	审核概要	审核人	2020年度审核成果
ESH审核A	生产现场的ESH审核	业务集团（总部）ESH委员长	27处网点 (日本国内19处、日本国外8处)
ESH审核B	对业务集团和本部等的审核结果进行审核	CSR信赖性保证部部长	18项 (复合事业所2项、业务总部/业务集团11项、个别管理公司5项)

ESH遵纪守法内部审核人员的培养

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

2020年度，新认定遵纪守法内部审核人员1级67人、2级30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。

2020年度的集团CSR委员会于2021年4月在东京总公司召开（包括线上参加）。会上报告了成果、活动情况以及今后的课题与计划，大家展开了热烈的讨论。

ESH事故发生时的应对

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

可持续发展

产品责任 (PL)、质量保证

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

PL与质量保证体制

质量管理体系标准取得认证情况

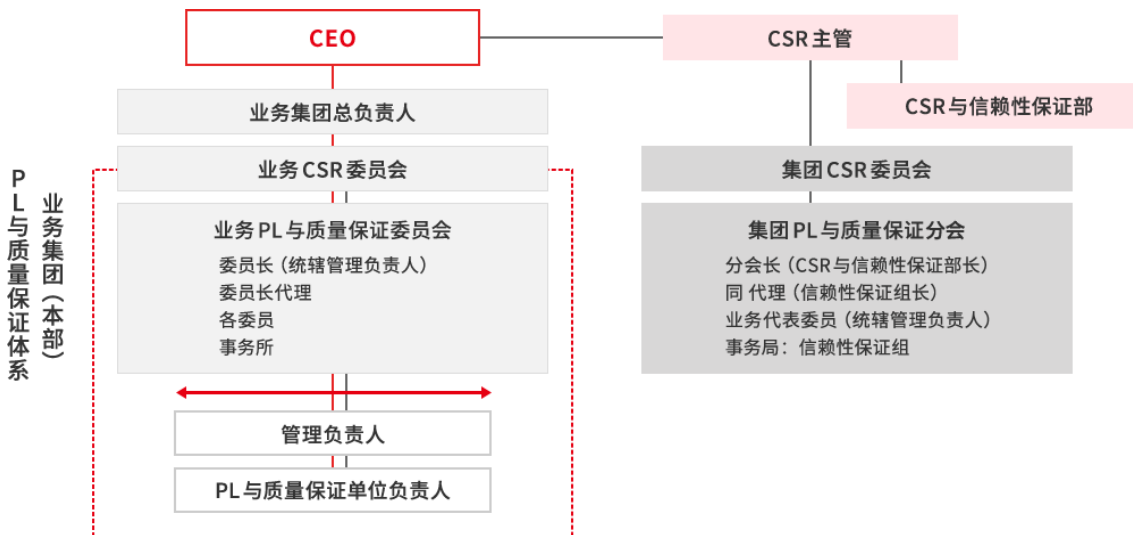
PL与质量保证管理体系

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

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

帝人集团整体的PL与质量保证活动体系

截至2021年4月1日



实施 “PL与质量保证审核”

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

2020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。

可持续发展

产品责任 (PL)、质量保证

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

PL与质量保证体制

质量管理体系标准取得认证情况

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

截至2021年1月1日

<p>日本国内 (25家公司、52个事业所和工厂)</p>	<p>帝人(松山聚合第1工厂、Conex工厂、Technora工厂、树脂(松山生产部、三原生产部)、三岛事业所、揖斐川事业所、复合材料开发生产部(松山)、复合材料开发中心、医疗器械业务推进班(日野)) 帝人富瑞特(功能纤维、线材) 帝人Tedy Unisel 帝人Cordley(三原、岛根) 帝人加工丝(小松、加贺) Frontier Tex 新和合纤(加工丝业务部(小松)、针织品业务部(柴山)) 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) Teijin Nakashima Medical Teijin Medical Technologies Infocom Infocom东日本 Infocom西日本 GRANDIT 帝人工程(大阪、岩国、松山、东京) 帝人环保科技(茨木技术所、羽村技术所、松山技术所、松山事业所) 帝人物流(大阪、爱媛、德山、东京、北陆、东海) 东邦化工建设 东邦机械工业</p>
<p>日本国外 (23家公司、46个事业所和工厂)</p>	<p>中国: 南通帝人、日岩帝人汽车安全用布(南通)、帝人汽车用布加工(南通)、帝人化成复合塑料(上海)、Teijin Polycarbonate China、CSP Victall Structural Composites、Teijin Medical Device (Shanghai) 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、Continental Structural Plastics Holdings (总公司、11处工厂) 德国: Teijin Carbon Europe GmbH (2处工厂)、J.H.Ziegler (4处工厂) 荷兰: Teijin Aramid (3处工厂) 西班牙: Esteve Teijin Healthcare 葡萄牙: Inapal Plasticos (2处工厂) 捷克: Benet Automotive (4处工厂)</p>

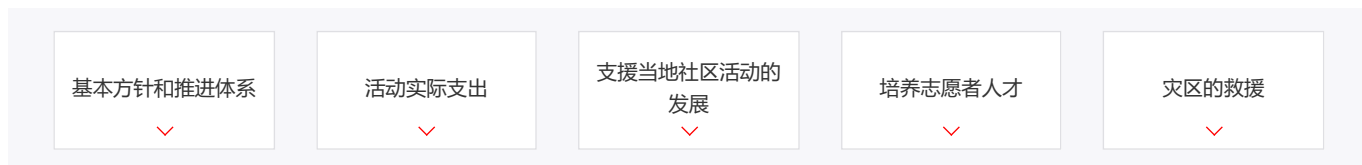
帝人集团主要事业所和工厂*的认证取得率: 88%

* 员工人数50人以上

可持续发展

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。



利益相关者对企业的认识、期待和要求会随着社会环境而变化。因此帝人集团根据当前的活动成果和《中期经营计划2020-2022》中所示可持续发展措施方针，于2021年1月27日修订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

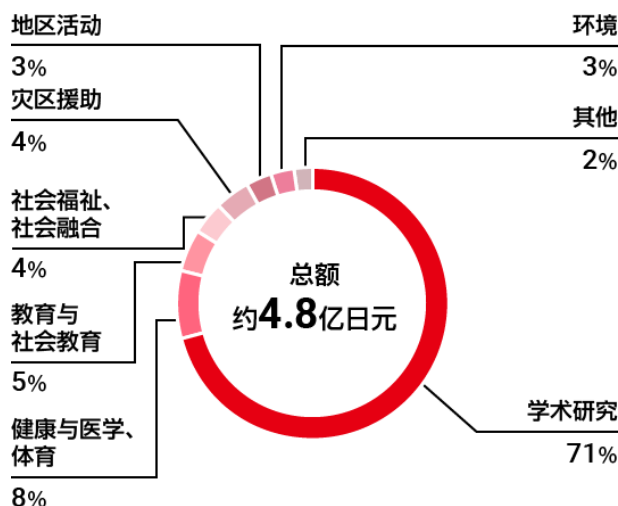
帝人集团基于行为规范，从“学术教育”、“文化”、“体育活动”、“环保活动”和“防灾活动”角度出发，推进各业务集团和工厂开展社会贡献活动。

此外，以CSR企划推进部为中心，提出员工可轻松参加的贯穿集团的社会贡献活动方案等，支持员工参加志愿者活动。通过这些措施，积极培养参加和推进社会贡献活动的自主性人才。

2020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，以经常利润1%以上的金额为目标，用作社会贡献费用。2020年度的社会贡献活动支出约4.8亿日元，占经常利润的0.9%。

2020年度社会贡献活动实际支出



2020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	386
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	7
设施开放	体育馆、运动场的普通开放等与本公司自有设施的开放和提供有关的经费	30
员工参加或派遣	员工以业务形式参加地区活动、在讲座中担任讲师等在工作时间内参加社会贡献类活动的员工的人工费等	57
总计		480

* 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一，2020年度向47人提供了奖学金，迄今为止已为1,600名以上的理工科学生提供了援助。

另外，我们于2010年6月在中国亦设立了奖学金制度。奖金额为每人每年8,000元，无需偿还。奖励对象为北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学的技术系在读硕士生。2020年度向36人提供了奖学金。

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。2020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”，作为着力推进人才多样化的企业，向女生比例高的队伍中获得最优秀成绩的团队颁发“帝人奖”。

面向高中生的“科学甲子园”全国大赛于2021年3月召开。出于防止新冠病毒疫情扩大的角度采用无观众的形式举行，大赛的情景通过网络进行了现场直播。“帝人奖”授予了富山县代表队。

原定于2020年12月召开的面向初中生的“科学甲子园少年”全国大赛，受新冠病毒疫情扩大的影响而取消。



第10届科学甲子园全国大赛“帝人奖”颁奖现场（授予富山县代表队）※网上播出

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。

在迎来赞助30周年的2020年，为了对新冠疫情中举办的比赛做出贡献，我们向参赛选手、队伍工作人员以及大赛相关人员提供了帝人富瑞特株式会社的高功能口罩。



支持东南亚少男少女的足球梦

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

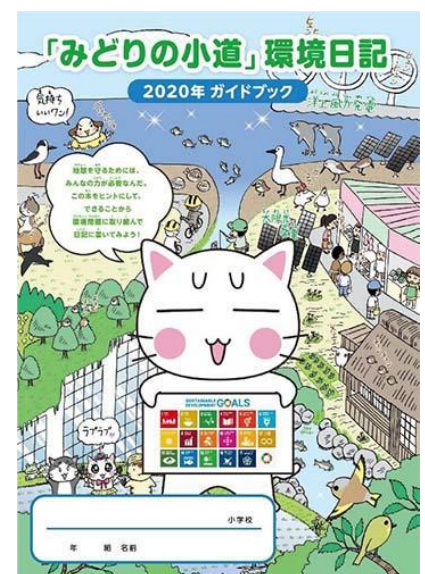


环境

赞助“绿色小路”环境日记项目

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

本项目旨在通过连续12周撰写环境相关的日记，让孩子们重新认识到环境的重要性。2020年度，发给全日本小学等的日记约为10万册。日记中介绍了帝人集团开展的“塑料瓶回收”措施。2020年12月，环境日记比赛正式举办，共收到来自100个团体的3,290册日记。颁奖仪式因新冠疫情而取消，主办方向获奖者发送了奖状。



参展“环保产品Online 2020～为实现可持续发展的社会”

为防止新冠病毒疫情扩大，2020年度的环保产品展会于线上举办。帝人集团于特设网站参展，介绍了“从材料起注重环保的产品”、“保护美丽环境的产品”、“支持节能生活的产品”。



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。

2020年度，向以下12个非营利团体捐赠了活动资金。

- 海藻球驯路振兴队 (5万日元)
- 特定非营利活动法人 NORDIC朝霞 (10万日元)
- 特定非营利活动法人 NGO QUATRO (10万日元)
- 特定非营利活动法人 工作生活联合 (10万日元)
- 特定非营利活动法人 对孩子的目光 (10万日元)
- 一般社团法人 日本水墨画美术协会 (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)
- 日本自然保护协会 自然观察指导员东京联络会 (5万日元)
- 特定非营利活动法人 日本Galapagos会 (10万日元)
- 帝人足球学校 (10万日元)
- 公益社团法人 大阪自然环境保全协会 (10万日元)



海藻球驯路振兴队



特定非营利活动法人 NORDIC朝霞

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。2020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57册绘本。此外，我们还将售卖物品所得款项中的64,337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。

2021年2月，社会福利法人 东京都社会福祉协议会东京志愿者·市民活动中心对于我们至今为止的活动给予了高度评价并授予了感谢函。



贴有印度尼西亚语译文的绘本

举办环境摄影大赛

帝人集团为了给员工创造对环境进行思考的契机，开展了以自然环境为拍摄对象的摄影比赛。2020年度，为了尽量改善受新冠病毒疫情影响而发生巨大变化的社会，将主题设定为“活着的力量”。帝人集团的员工通过网络投票从应征作品中选出了以下作品。



金奖作品《早晨的到来》



银奖作品《ICE AGE》



铜奖作品《时隔几十年的开花》



铜奖作品《过来这边! 》



CSR主管特别奖《等待春天的雨蛙》

灾区的救援

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，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。2015年4月，帝人富瑞特株式会社与大妻女子大学共同向灾区儿童捐赠了700件高性能T恤，该T恤采用聚酯高性能面料，出汗时保持干爽。作为支援东日本大地震重建复兴的一环，帝人富瑞特株式会社自2015年起连续3年赞助了在福岛县安达太良山举行的“OXFAM TRAILWALKER”世界散步活动。



岩沼“群众之家”

对熊本地震灾区的救援

2016年4月熊本发生了地震。对地震灾区我们展开了捐款以及以本公司产品作为救援物资的支援。

救援物资

- 舒适暖毛毯：600条
- 轻便暖毛毯：600条
- 吸水垫：20,000张
- 无纺布口罩：52,250个
- 毛毯（使用“TEIJINCONEX®”）：100条
- 避险所间隔用遮布：约1,000米

此外，2016年12月，IT业务集团Infocom株式会在熊本县益城町“Techno临时公共住宅区”内开设了多功能设施“群众之家”。在竣工仪式上，向临时公共住宅区居民免费发放了700袋约700kg的宫城县岩沼市新产大米“一见钟情”。



Techno临时公共住宅区内的“群众之家”

援助自然灾害受灾地区的事例

帝人集团为了支援自然灾害受灾群众及灾区重建，捐赠善款及免费提供产品。

<在日本的主要援助>

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

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



冈山县仓敷市避难所（小学）

<在海外的主要援助>

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）。

新冠病毒防疫支援

整个帝人集团（日本国内、日本国外）向医疗机构、福利护理设施、航空公司（回国包机）等一线工作者所从事的设施捐赠了约109,000只口罩、300件防护服、3,200个丁腈橡胶手套等物资。

另外，在日本国内，我们还向制造企业等无偿提供了面罩用的聚碳酸酯树脂板材（价值70万日元）以及口罩用的无纺布面料（价值150万日元）。

在日本国外，Esteve Teijin Healthcare（西班牙）向医院捐赠了约70万日元，CSP集团（美国）向食品银行捐赠了约10万日元，帝人化成复合塑料（上海）向慈善团体捐赠了约5万日元，此外，Inapal（葡萄牙）还为参与志愿消防员活动的员工提供了工资保障。

这些援助换算成金额后总额相当于1800万日元（2020年2月～2021年3月末）。

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