CSRガイドライン&活動報告

人権推進と人材育成

社会

**人権を尊重し、健康で安心して働ける職場環境を確保します。
また、人材の確保と育成、雇用の多様化に取り組むと共に、「社員の雇用を守ること」に努めます。**



基本的な考え方

人権の尊重

東レグループは、すべてのステークホルダーと良好な関係を築きながら企業活動を行うために、「人権の尊重」は欠くことのできない企業経営の基本であると考えています。そのため、人権意識の啓発・向上に努めるとともに、「企業倫理・法令遵守行動規範」でも人権尊重をうたい、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地などに基づくあらゆる差別的な取り扱いを、募集・採用から配置・処遇・教育・退職に至るまで一切禁止しています。
また、性自認および性的指向による差別の禁止にも取り組んでおり、2017年1月以降、LGBT（性的少数者）に関する「にじいろ相談窓口」を、人権推進の専任組織である東レ（株）勤労部人権推進課に設置しています。
さらに、グローバルな人権課題については、「東レグループ人権方針」に基づき、各国・地域における文化、慣習、社会規範などを踏まえながら継続的に対応しています。

関連する方針等

人権の尊重に関する方針

東レグループは、「企業倫理・法令遵守行動規範」に「人権の尊重」を明記し、東レグループ内における啓発・教育活動などを通じて人権問題の発生防止に取り組んでいます。
また、グローバル企業として、「世界人権宣言」やILO条約、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を尊重し、サプライチェーン全体を通じた人権侵害への加担の防止や問題発生時の迅速かつ適切な対処に取り組むことを明記した「東レグループ人権方針」を制定しています。

東レグループ人権方針　2017年12月制定

東レグループは、「人権の尊重」は欠くことのできない企業運営の基本であると考え、事業を行う各国・地域の法令を遵守するとともに、国連世界人権宣言やILO条約などの国際規範を尊重し、良き企業市民として人権尊重の責任を果たすよう努力してまいります。

1. 私たちは、社員の人権、個性および尊厳を尊重し、職場における嫌がらせや差別を排除します。また、児童労働・強制労働・不当な低賃金労働を行いません。
2. 私たちは、事業に関わるサプライチェーン全体を通じて人権尊重の推進に努めます。また、人権侵害への加担をしません。
3. 私たちは、事業活動に伴う人権への負の影響の把握に努め、その回避または軽減を図るように努めます。
4. 私たちが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、迅速かつ適切に対処します。
5. 私たちは、社員一人ひとりに人権問題への啓発を進め、正しい理解が進むように取り組みます。

人材の確保と育成

東レグループは、「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」という基本的な考え方のもと、人材を最も大切な経営資源と捉え、「人材の確保と育成」を最重要の経営課題として取り組んでおり、以下の4点を目的に人材育成を進めています。

- 「公正で高い倫理観と責任感をもって行動できる社会人」の育成
- 「高度な専門知識・技術、独創性をもって課題解決できるプロ人材」の育成
- 「先見性、リーダーシップ、バランス感覚をもって行動できるリーダー」の育成
- 「グローバルに活躍できる社会人、プロ人材、リーダー」の育成

関連する方針等

東レグローバルHRマネジメント基本方針

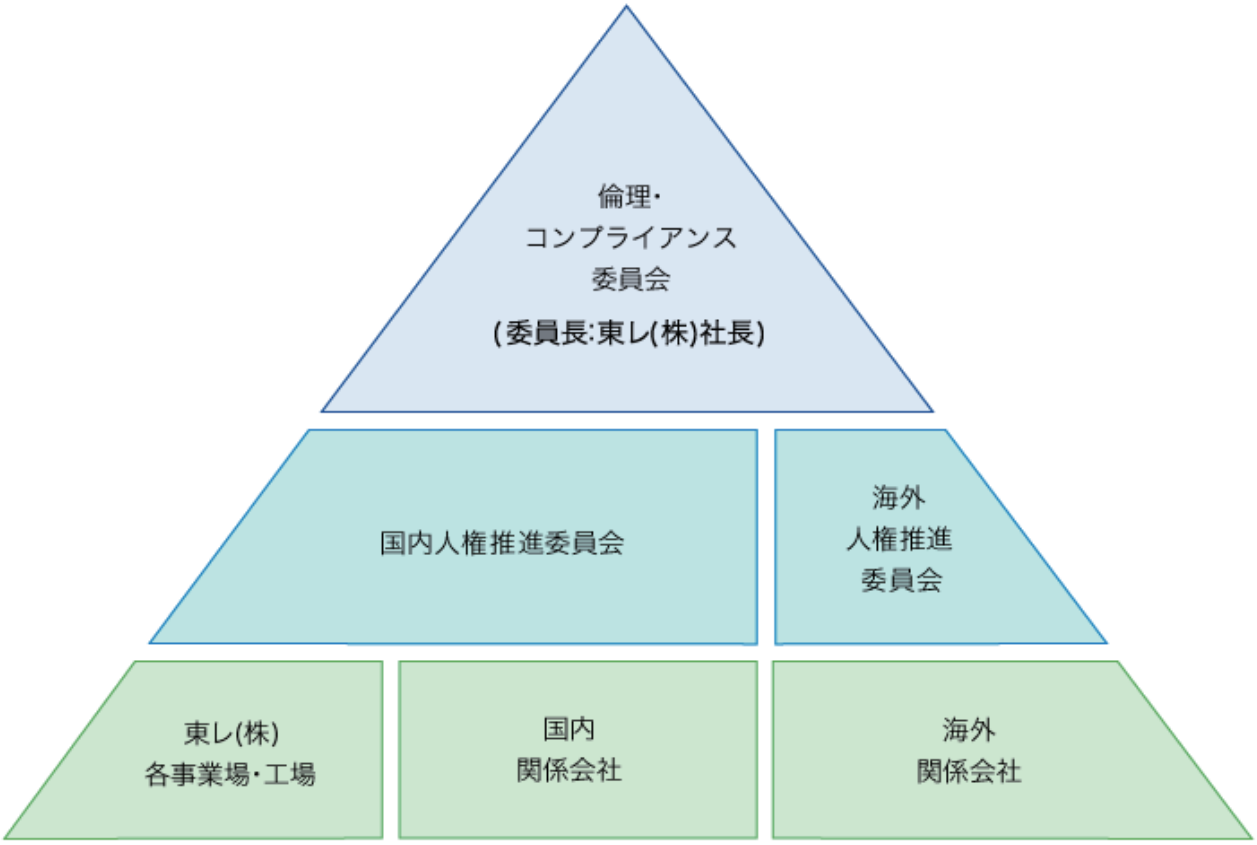
国・地域・文化・風土・会社の違いを超え、東レグループが共通した考え方でHR（Human Resources：人材）マネジメントができるように、2011年11月に「東レグローバルHRマネジメント（G-HRM）基本方針」を定めました。これら基本方針・基本項目に基づき、海外関係会社各社が同じ方向性をもって各社固有の施策と融合させながら、共通のHRマネジメントの推進に取り組んでいます。

体制

東レグループの人権推進体制

東レグループでは、東レ（株）社長を委員長とする「倫理・コンプライアンス委員会」のもと「国内人権推進委員会」と「海外人権推進委員会」を設けています。これらの委員会での人権推進活動を各事業場・工場および東レグループ各社に落とし込み、各職場で明るく働きやすい職場環境づくりに努めています。

東レグループの人権推進体制図



関係会社は各社が主体となって人権推進に取り組み、東レ(株)はその活動の支援を行う。

人権リスクの把握・評価・防止

東レグループは、東レ(株)の各事業場・工場および主要な国内関係会社・海外関係会社について、年に１回、啓発・教育を含む人権推進活動に関する調査を行い、国内人権推進委員会・海外人権推進委員会などで結果を確認しています。その中で、人権に関する課題・問題点や懸念される点などを抽出し、上記の人権推進体制に則った取り組みを検討・実施しています。
また、人権問題について東レグループの従業員が通報・相談できる体制（国内は「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」、海外は各社内に通報相談窓口を設置）を構築しており、問題があった場合には迅速かつ適切に対処し、人権リスクの低減につなげるよう努めています。

人材の確保と育成

東レグループでは、性別や国籍、新卒／キャリア採用を問わず、グローバルに活躍できる優秀な人材の確保に取り組むとともに、体系的・計画的な研修制度を設け、人材育成に努めています。

ロードマップ目標と実績

東レグループ全体で人種、性別、学歴、国籍、宗教、身体的特徴などによるあらゆる差別の禁止を徹底するなど、人権を尊重し、実力による公平な登用を行います。

■関連マテリアリティ

- 人権の尊重

01

■KPI（重要達成指標）
人権教育・研修の実施状況（社数・%）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）
100%

02

■KPI（重要達成指標）
法定障がい者雇用率達成状況（社数・%）

■報告対象範囲
東レグループ(国内)

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）
50%

03

■KPI（重要達成指標）
管理職に占める女性比率（%）

■報告対象範囲
東レ（株）

実績値（2018年度）
4.9%

東レグループ全体で従業員の健康に配慮した職場環境および誇りとやりがいのある職場風土を実現し、人材を計画的に確保・育成します。

■関連マテリアリティ

- 働きやすい企業風土づくり
- 人材の確保と育成

04

■KPI（重要達成指標）
「人材中期計画」の策定状況（社数・%）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）
100%

05

■KPI（重要達成指標）
海外ナショナルスタッフ基幹人材に対する研修受講者数（人）

■報告対象範囲
東レグループ(海外)

実績値（2018年度）
320人

06

■KPI（重要達成指標）
社員ひとり当たりの教育投資額（円）

■報告対象範囲
東レ（株）

実績値（2018年度）
90,261円

07

■KPI（重要達成指標）
年休取得率（%）

■報告対象範囲
東レ（株）

実績値（2018年度）
89.7%

今後に向けて

人権の尊重

2019年度も東レグループ内の人権に関する課題の把握と迅速かつ適切な対処を行うとともに、東レ(株)および各社における社内教育を充実させ、全従業員の人権意識の向上を図ります。

人材の確保と育成

従業員の健康に配慮した職場環境および誇りとやりがいのある職場風土を実現するために各種取り組みを推進していきます。また、人材を計画的に確保するとともに、現場力強化のための階層別マネジメント研修の充実や将来の東レグループの経営を担う経営幹部候補者育成のための選抜型研修の見直しに取り組みます。

人権の尊重に関わる活動報告

社会

人権研修の実施

人権教育・研修の実施状況

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）

100%

人権に対する正しい理解と意識向上を促すため、東レ（株）では、毎年人権啓発キャンペーンを実施しています。2018年度は、「気づこう　一人ひとりの大切な人権　みんなで築こう　笑顔と思いやりのある職場」を活動方針に掲げ、啓発パンフレットを全従業員に配布し、他者の尊厳を尊重する職場風土の醸成、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント防止のための啓発、LGBTへの理解促進に取り組みました。さらに、CSRの観点から人権尊重に対する世界的な関心が高まっていることについても各職場で理解を深めました。
東レ（株）の各事業場・工場においては、社員一人ひとりの人権意識の高揚に向けて、実務担当者・管理者研修や職場会を活用した学習会などを開催しています。2018年度も、人権啓発キャンペーンに合わせて人権推進課長が東レ（株）の事業場・工場を訪問し、人権推進委員実務講座を実施しました。また、人権をテーマとした企業倫理・法令遵守eラーニングを全従業員対象に2019年3月に実施しました（実施率97.6％）。
国内関係会社については、東レ(株)人権推進課長による各社の労務責任者・担当者向け人権研修の実施（57社が参加）や、東レ(株)の人権推進委員実務講座で使用した教材や啓発パンフレット、eラーニング資料の提供など、各社における人権推進活動の支援を行いました。
海外関係会社については、「世界人権宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範や東レグループ人権方針を含む人権推進体制などを織り込んだ教育器材を提供し、各国・地域の事情に合わせた啓発・教育を推進しました。



東レ（株）那須工場での人権研修



東レグループ向け新入社員研修での人権研修

2018年度人権研修開催・受講状況

研修区分		回数	参加者数
東レ（株）	本社主催研修	35回	2,150人
	各事業場・工場主催研修	1,046回	14,760人
	社外講習など（全社）	45回	92人
国内関係会社	社内研修	167回	11,337人
	社外研修	226回	324人

人権に関する東レ（株）本社主催研修の総時間数 **2,838.4時間**

人権に関する通報・相談への対応

東レグループ各社に設置している通報・相談窓口に寄せられた人権に関する通報・相談事案について、調査担当部署（者）・事案関係部署（者）と東レおよび各社の通報・相談窓口が連携し、迅速かつ適切に対処するよう努めました。
国内の通報・相談の件数・内容・対処結果については、倫理・コンプライアンス委員会および国内人権推進委員会において報告しました。また、国内の東レグループにおける各種人権教育の中で、通報・相談事例を職場や個人が特定できない形で紹介し、人権問題への理解促進および注意喚起を図りました。

CSRガイドライン&活動報告 - 人権推進と人材育成

新しい価値を創造する人材の確保と育成

マテリアリティ

社会

社員ひとり当たりの教育投資額

■報告対象範囲
東レ（株）

実績値（2018年度）

90,261円

多様な人材の採用

東レグループでは、性別や国籍、新卒／キャリア採用を問わず、高い「志」をもってグローバルに活躍できる優秀な人材の確保に取り組んでいます。
東レ（株）では、グローバル化を推進していく上で、1998年から国籍を問わない採用活動を行っており、日本への留学生を中心とした外国籍社員や、海外の大学を卒業した日本人留学生を積極的に採用し、それぞれが秀でた能力や個性を生かして活躍しています。

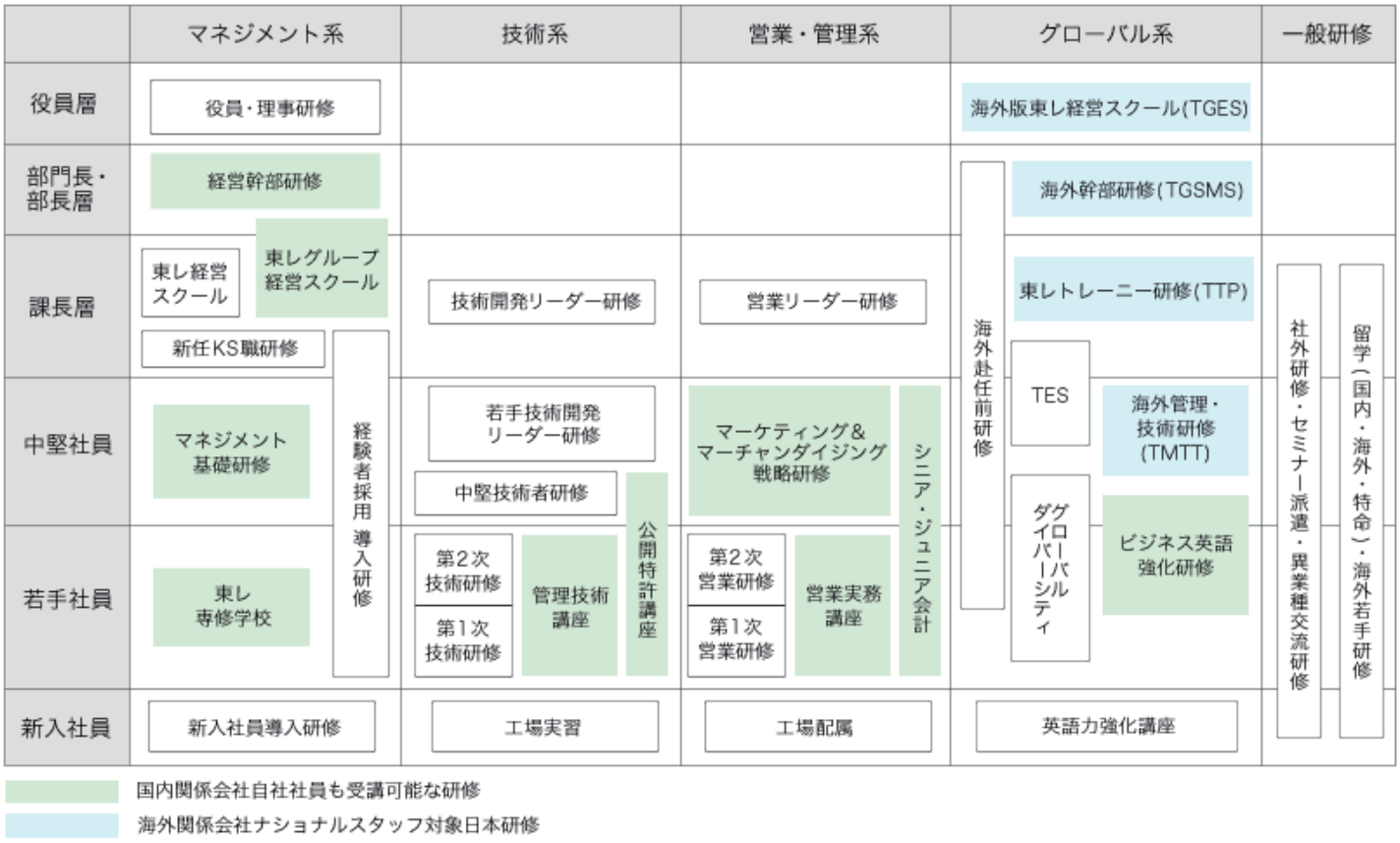
2016～2018年度の採用実績（東レ（株））

実績		2016	2017	2018
新卒	男性	177	184	225
	女性	36	32	41
	合計	213	216	266
中途採用	男性	93	97	55
	女性	8	22	17
	合計	101	119	72

体系的・計画的な研修制度

東レ（株）では体系的な研修制度を整備し、あらゆる階層・分野の社員に対して、マネジメント力の強化、営業力・生産技術力や専門能力の向上、グローバル化対応力の強化などを目的としたさまざまな研修を計画的に実施し、次世代の経営を担いうる経営後継者の育成と、第一線の「強い現場力」を担う基幹人材層の拡大・底上げを図っています。
近年は特に、グローバル人材の育成を強化・充実しており、「海外若手研修制度」「東レグローバル英語スクール」「ビジネス英語強化研修」のほか、「東レ経営スクール」と「海外幹部研修」との合同セッションなどを実施しています。また、東レ（株）で勤務する外国籍社員などを対象とした「グローバルダイバーシティセミナー」も実施しています。これらの取り組みの結果、2018年度の東レ（株）社員ひとり当たりの教育投資額は90,261円となりました。
また、研修だけでなく、さまざまな人事制度を採用しており、新しいことに果敢にチャレンジする人が、より活躍できる活性化された組織風土づくりを推進しています。

東レ（株）の全社研修体制＜2018年度＞



2018年度全社研修開催・受講状況（東レ（株））

研修区分	受講人数			ひとり当たりの研修受講時間（時間）※3
	男性	女性	計	
マネジメント研修	706	97	803	44.6
技術系共通研修	597	61	658	26.5
営業・管理系共通研修	292	59	351	24.9
グローバル研修	232	57	289	36.9
一般研修	303	74	377	14.7
計	2,130	348	2,478	33.5

※3 東レ総合研修センターにおける集合教育の受講時間。通信課題学習や留学等の時間は含まない

主な人事制度（東レ（株））

目標管理制度※4	年度ごとに各人の目標を設定し、期末に上司・本人とで達成状況を振り返る。
人事評価制度※4	職務・職責や能力・成果など貢献度に応じた公正な人事評価を実施。
個別面談制度※4	年2回上司との個別面談を実施。評価の納得性向上や個人の育成に努めている。
自己申告制度（管理・専門職、Gコース対象）	本人の異動希望、職務経歴などを毎年1回調査し、個別の人事異動につなげている。
キャリア・アセスメント制度（Gコース対象）	業務発表と人事面接による複眼審査を定期的に実施。将来の育成方向を見極める。
社内公募制度	社員の主体的なキャリア形成を支援し、最適配置の実現を図るため毎年実施している。

※4 管理・専門職・Gコース・Sコース従業員の100%が対象

東レグループの次世代経営リーダーの育成

「人材中期計画」の策定状況

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）

100%

東レグループでは、次世代の経営を担いうる後継候補者を計画的に育成するために、次世代経営リーダーを育成する研修を実施し、すでに多くの修了生が経営リーダーとして活躍しています。

また、2014年度からは、中長期的な視点で後継計画および育成計画を検討し、計画的な人材配置により重要な経営課題に当たらせることを目的として、「人材中期計画」を策定しています。東レグループ全体の基幹ポストについて後継候補者の過不足を検証するとともに、海外ナショナルスタッフを含めた次世代経営リーダーの個別育成計画を策定することで、事業戦略を実現するための人材戦略を推進しています。

次世代経営リーダーの育成施策

制度	対象者	目的	開設年	2018年度までの受講者数（累計）
経営幹部研修	東レ（株）部門長／部長層、国内外関係会社役員層	東レ（株）および東レグループ各社の経営リーダーの育成	2013年	147人
東レ経営スクール（TKS）	東レ（株）課長層	東レ（株）および東レグループ各社の次世代経営リーダーの育成	1991年	540人
東レグループ経営スクール（TGKS）	国内関係会社部長層	国内関係会社を中心とする経営後継者の育成	2006年	263人
海外エグゼクティブセミナー（海外版TKS）	海外関係会社役員層	海外関係会社の経営を担うローカル基幹人材の育成	2004年	98人

次世代経営リーダーの育成プログラムの総受講者数 **延べ1,048人**

東レグローバルHRマネジメント（G-HRM）基本方針　2011年11月制定

東レグループが企業理念“わたしたちは新しい価値の創造を通じて社会に貢献します”を“Innovation（革新と創造）”の実践によって具現化し、さらなる飛躍と発展を遂げ、すべてのステークホルダーにとって高い存在価値のある企業グループであり続けるためには、人材こそが最も重要な経営資源であり、高い「志」を持った人材の確保と育成に注力していかねばなりません。

東レグループは今後ともグローバル事業拡大を一層推進していきますが、そのなかにあって国・地域・文化・風土・会社の違いを超え、全東レグループが共通した考え方でHRマネジメントができるように、G-HRM基本方針を以下のとおり定めます。

各社はこの基本方針に沿って、HRマネジメントの具体的な仕組みを段階的に構築・整備し推進していくことが求められ、同時に国・地域・文化・風土・会社の個別事情に根ざした各社固有のローカルHRマネジメントの利点も重視し、両者を適切に融合しつつ進めることが肝要です。

1. 基幹人材の安定的確保と長期人材育成

(1) 中長期的な視点を踏まえ、基幹人材を一定規模安定的に採用する

(2) 個々のキャリア形成を考え、育成状況を適時評価し、OJT（On-the-Job Training）を基本にOff-JT（研修）および自己啓発を通じた長期人材育成を図る

(3) 目標による管理と人事評価を通じたフォローアップにより育成を図る

2. グローバル競争に打ち勝つ人材の選抜と育成

(1) 東レの経営理念に共感する優秀人材を国籍を問わず採用する

(2) 選抜された人材に対して高度な研修機会とグローバルなキャリア機会を提供する

(3) グループ経営の一翼を担える人材を各社トップマネジメント層へ登用するとともに、東レ本社の中核ポスト並びに経営層への抜擢も行う

3. 適材適所の追求と公正性・納得性・透明性の向上

(1) 能力と実績を重視し、人と組織にとって最適な職位登用を行う

(2) 例月給与・賞与等の賃金を決定する際には、職責・役割、職務遂行能力、目標による管理に基づく評価等を勘案し、公正性・納得性・透明性をもった制度運用を行う

(3) チャレンジを重視するとともに、チームに貢献する標準者のモチベーションに配慮した人事管理・処遇施策を展開する

4. 企業体質強化のための多面的な施策の継続実行

(1) 要員管理と労働コスト管理を会社全体としてきめ細かく一元的に行う

(2) フラットで効率的な組織構造と適正な管理職層規模を常に維持する

(3) 多様な就業形態（契約社員、人材派遣、外注化）の適切な活用に取り組み、競争力を維持、強化する

海外関係会社各社人材の育成と登用

海外ナショナルスタッフ基幹人材に対する研修受講者数

■報告対象範囲
東レグループ（海外）

実績値（2018年度）

320人

東レグループは、経営課題のひとつに海外関係会社での経営基幹人材の育成強化を掲げ、各社で雇用した人材を経営層に積極的に登用しています。また、東レ（株）本社の中核ポスト・経営層への登用も進めており、2018年度は5人の海外基幹人材が、東レ（株）の理事（職務内容および責任の程度が「役員」に相当する職位）として東レグループの経営に参画しています。

人材育成は、OJTとOff-JTの両輪で行っています。Off-JTでは各社での研修に加え、経営理念や方針の理解を深めるための階層別日本研修プログラムによる研修を実施し、個人の長期育成計画と連動させています。また各国・地域では、東レ（株）本社も企画に参画し、各国・地域の事情やニーズに応じたカリキュラムを編成したマネジメント研修を定期的に実施しています。これらのほか、各国内や国際間のローテーションを通じたキャリア形成などを通じ、計画的な人材育成を行っています。

2018年度海外各社基幹人材向けグループ共通研修実績

日本開催研修

研修名	対象層	参加人数
海外エグゼクティブセミナー	役員層	15
海外幹部研修	部長層	11
海外トレーニー研修	課長層	21
海外技術開発キーマン研修	課長層	3
海外管理・技術研修	掛長層	6
研修受講人数合計		56

現地開催研修

研修名	対象層	参加人数
米国幹部研修	部長層	14
米国マネジメント研修	課長層	22
欧州幹部研修	部長層	13
欧州マネジメント研修	課長層	15
インドネシアマネジメント研修	部長・課長層	12
マレーシアマネジメント研修	部長・課長層	31
タイマネジメント研修	課長層	62
韓国幹部研修	部長層	20
中国幹部研修	部長層	24
華東・華北マネジメント研修	課長層	25
華南マネジメント研修	部長層	26
研修受講人数合計		264



海外基幹人材向け研修（海外幹部研修）



海外基幹人材向け研修（海外トレーニー研修）

2018年度　海外現地での幹部研修受講参加者数　**延べ264人**

ダイバーシティ推進への取り組み

社会

東レグループは、多様な人々がそれぞれの能力を十分に発揮し、いきいきと働くことのできる職場の構築に向けて、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

女性が活躍できる企業風土づくり

管理職に占める女性比率

■報告対象範囲
東レ（株）

実績値（2018年度）

4.9%

＜2019年4月＞

東レ（株）は、1958年の女性管理職登用、1974年の育児休業導入（法制化される約20年前）、2003年の関係会社における社長への登用、2004年の「女性活躍推進プロジェクト」発足など、早くから女性の積極的活用と女性が働きやすい職場環境の整備を進めてきました。上位の職位に就く女性社員は着実に増えており、2019年4月には掛長級以上に就く女性比率が9.3％、課長級以上に就く女性比率が4.9％となりました。また、2015年6月には東レ（株）初の女性の理事（職務内容および責任の程度が「役員」に相当する職位）が誕生しました。
2016年度には、同年に施行された女性活躍推進法に基づき、「個別キャリアプランの策定と確実な実行およびキャリア形成の意識強化に取り組むことにより、女性の昇格率を高めていくこと」を行動計画とし、当面の達成目標を「2020年度までの5年間の平均男女管理職昇格比率※1 80%」と定めました。この数値は、厚生労働省が男女間の格差が大きくないと判断する目安として定めている水準です。具体的な取り組み内容は、以下のとおりです。

- 毎年、個別キャリアプランの策定を依頼し、実行状況を確実にフォローする
- 隔年でモラルサーベイを実施し、課題を明確にした上で改善計画を実行する
- キャリア形成の意識強化に向けた研修強化を実施する

※1 男女管理職昇格比率＝女性管理職昇格率／男性管理職昇格率
管理職昇格率とは、管理職昇格者／Gコース入社者の管理職昇格対象年次在籍者数

女性活躍推進法に基づく行動計画
＜計画期間：2016年4月～2021年3月 2016年4月1日公表＞（PDF:5 9KB） PDF

女性社員間のコミュニケーション促進

東レグループでは、女性社員が仕事と家庭生活の両立を目指す中で直面し得る課題や困難を解決する一助として、女性社員の自主的な取り組み等によりそのコミュニケーションの促進を図っています。
女性社員間のコミュニケーションを通じて広く現場の状況や社員の生の声を知り、これらを踏まえて現状の課題をひとつひとつ達成していくことが、女性活躍推進につながると考え、着実に取り組みを進めています。

女性管理・専門職研修／懇談会の開催

2014年度に東レグループの女性部長層が自主的に企画した「女性管理・専門職研修」を開始し、2018年度までに計4回開催しました。
この研修は「多彩なキャリアやリーダーシップのあり方を学び、人的ネットワークを形成して、お互いに切磋琢磨することが今こそ重要」との思いから企画・開始されたものであり、過去の参加者は、研修を通じて女性管理・専門職の置かれた多様な状況と多彩なロールモデルに触れ、大いに刺激を受けてきました。
また、第2回女性管理・専門職研修（2016年1月開催）の中で、「情報共有やネットワークづくりは、広く女性社員にとって有用である」との意見が多く出たことを受け、2016年度には、各事業場の一般層女性社員や若い世代層の意見を幅広く把握するため、東レ（株）の全事業場で女性社員を対象とする「女性懇談会」を開催しました。（なお、那須工場の新設に伴って2017年に那須工場女性懇談会を追加開催しています。）
女性懇談会は、各職場のさまざまな年代・家族構成の女性社員が、仕事と家庭生活の両立について率直に話し合い、各自の課題やチャレンジしていることを共有し、互いに啓発し合う良い機会となりました。なお、懇談会の一部セッションには男性社員も参加し、対話に加わりました。
さらに、2017年度には、女性懇談会で集約された、いくつかのテーマについて女性社員がグループ討議等を行う「フォロー懇談会」を16拠点（事業場）で実施しました。同懇談会の第1部（情報共有）には男性社員426名を含む1039名が参加し、第2部（グループ討議）には女性社員439名が参加しました。第２部（グループ討議）では、女性懇談会で集約されたテーマの中から、各拠点の実態に合ったものを選択して議論を行いました。参加者自身が興味をもっているテーマについて話し合うことで議論がより深まり、各拠点で取り組むべき課題が明確になりました。フォロー懇談会で得られた意見をもとに、男女を問わず働きやすさを向上させるための職場環境や施設の改善、定期的なランチミーティングの開催などにつながったケースもあります。2019年度以降は各事業場が運営主体となって女性懇談会を継続していくことになっています。

女性管理・専門職研修／懇談会実施状況

2015年度

第1回女性管理・専門職研修

開催日　2015年2月13日・14日

目的　参加者間でネットワークを構築し、各自が置かれた多様な状況を共有する。キャリアアップへ向けた次のステップのためにやるべきことを認識し、組織をマネジメントするリーダーに成長するための視点を養う。併せて今後の研修の方向性について議論する。

第2回女性管理・専門職研修

開催日　2016年1月29日・30日

目的　身近なロールモデルのキャリア事例を参考に、ワークとライフを統合したキャリアプランを考える。参加者各自がキャリアプランを実現し、組織の中期目標達成に貢献するため、今すべきこと、今後すべきことを「行動宣言」で明確にする。

女性懇談会

開催日　2016年8月～12月※

目的　現場の状況や社員の生の意見・課題を各事業場で直接聴取し、集約する。

※那須工場の新設に伴い、2017年9月にも那須工場での女性懇談会を追加実施

2016年度

第3回女性管理・専門職研修

開催日　2017年2月28日・3月1日

目的　女性懇談会で得た意見や懇談会前に東レに勤務する全女性社員を対象に実施した女性意識アンケートの結果など、現場の問題点を分析し、解決のための提言を行う。こうした一連の取り組みを通じて、管理・専門職に必要な課題解決力の強化を図る。第2回研修で設定した「行動宣言」の実行状況をフォローする。

2017年度

フォロー懇談会

開催日　2017年12月～2018年3月（全16拠点／22回）

目的　女性懇談会のフォローとして開催。同懇談会で集約されたテーマのうち、①ワークとライフを両立する上での女性のアドバイザーの要否、②子育て・介護に係る制度の勉強会等の要否、③在宅勤務制度の使いやすさ、④Sコースの女性社員を対象とする研修の必要性と参加意欲向上の4項目につきグループ討議を行い、各事業場の実態に沿った改善策を検討・考案する。



グループ討議

2018年度

第4回女性管理・専門職研修

開催日　2018年7月13日・14日

目的　事前課題として男性管理・専門職へのヒアリングを行い、その結果分析を通じて、多様な人材の活躍を推進する上での課題を認識し、解決に向けた行動力を高める。アセスメントツールを用いて自身の強み・弱みを知り、リーダーシップスタイルを認識する。
（第3回研修実施後に管理・専門職に昇格した女性社員、および過去3回の研修の中に参加できなかった回がある女性社員を対象に実施。）



ヒアリング結果分析討議



人事勤労部門長による講評



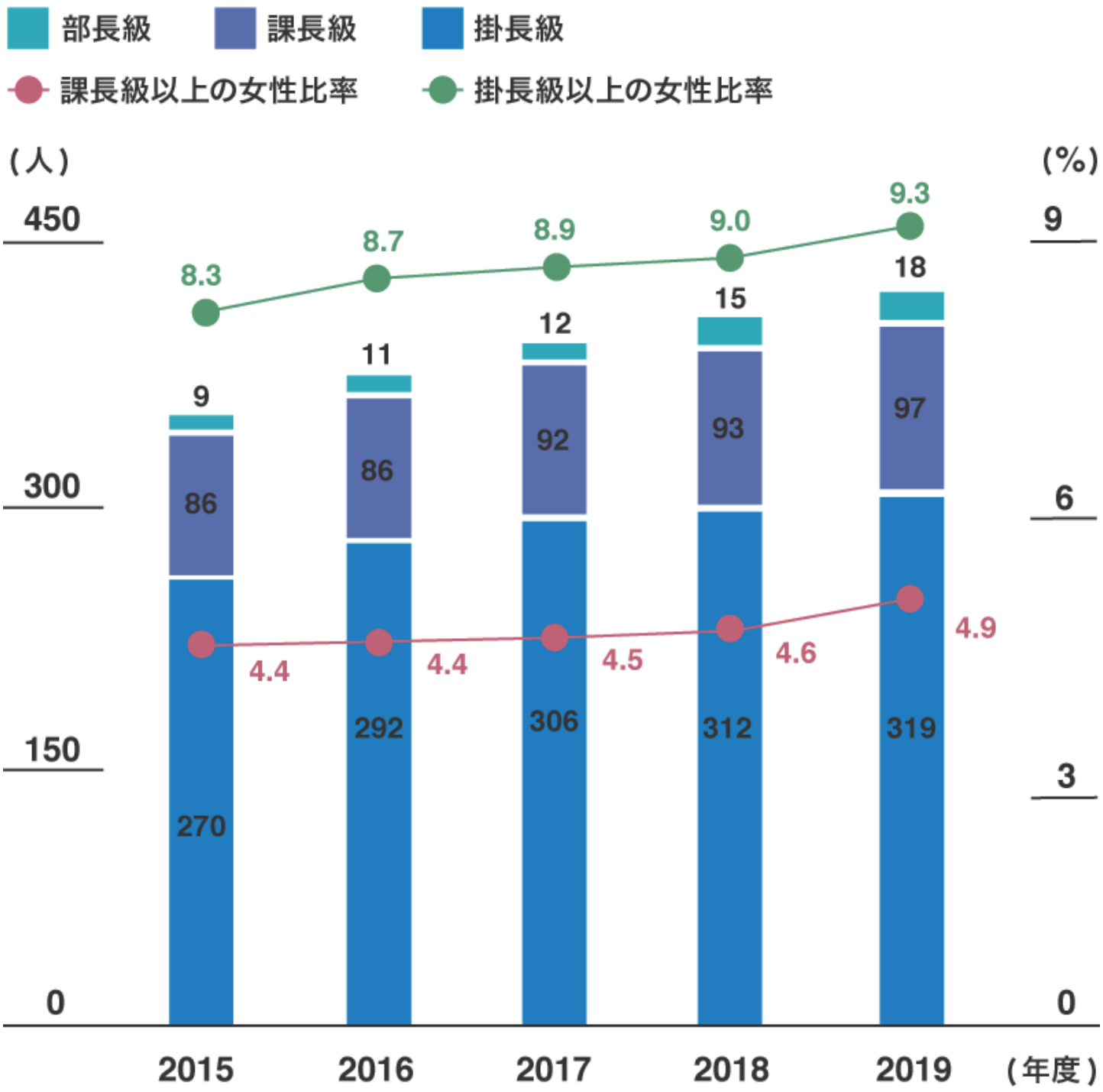
堀之内常任理事による講評

なお、女性管理・専門職研修期間中は、研修センター内に託児スペースを設けて、子育て中の対象者も安心して参加できるよう配慮しています。

女性活躍推進ウェブサイトでの事例紹介

出産・育児などのライフイベントを抱えた社員が、どのように仕事と向き合いながら乗り切ってきたか、その具体的な生の声を自社の専用ウェブサイトで紹介しています。同サイトは、2016年1月に新設され、2019年3月には、スマートフォンやタブレットでの閲覧も可能となりました。
後輩社員たちが仕事と家庭生活の両方を充実させるためのヒントとなるよう、2018年度末までに19件の先輩社員が、「参考になりますか　　私の事例」として各自の体験談を掲載しています。

掛長級以上の女性比率（東レ（株））



※各年とも4月時点

障がい者雇用

法定障がい者雇用率達成状況

■報告対象範囲
東レグループ（国内）

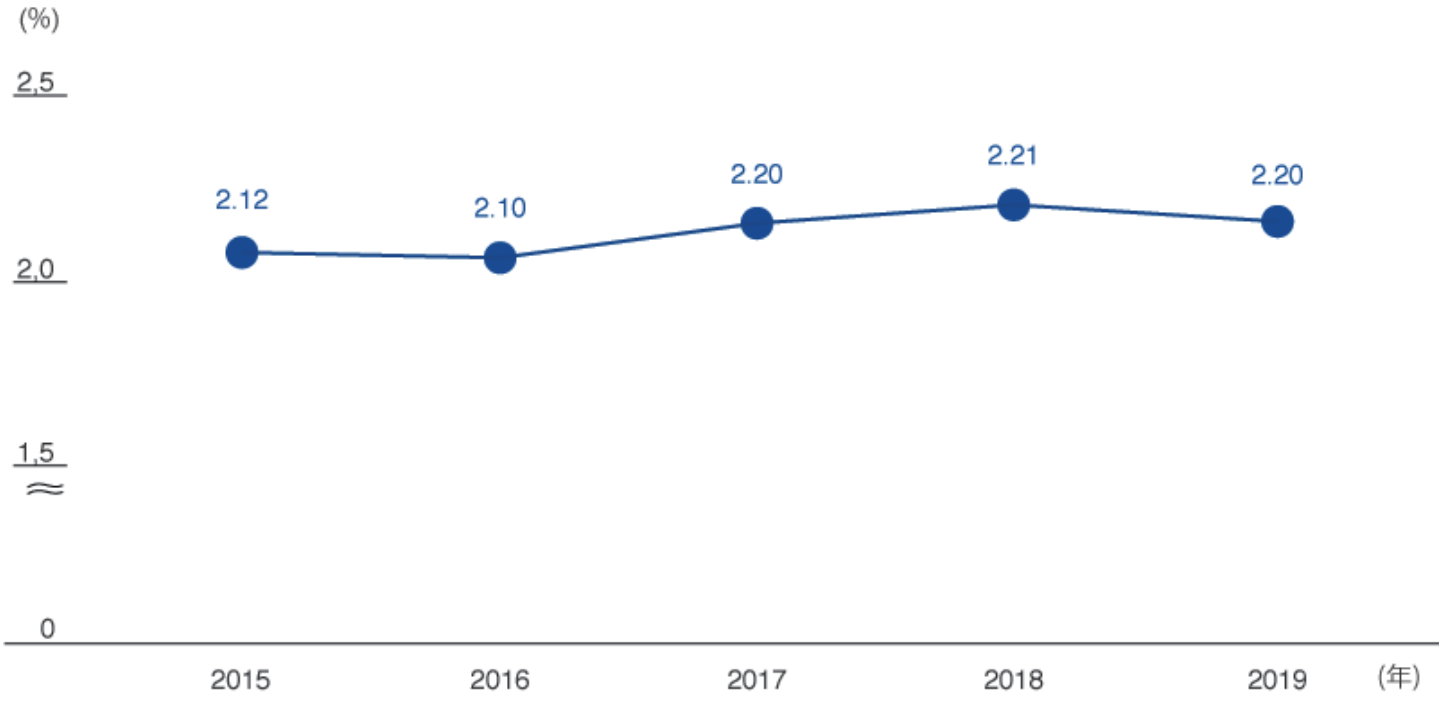
■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）

50.0%

東レグループでは、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者を採用・雇用しています。職場では、ハード面でバリアフリー・安全対策など、ソフト面では配置時の教育訓練や障がいのある社員の意見・要望を反映した職場運営など、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。
なお、東レ（株）では法定雇用率を達成しましたが、東レグループ（国内）で達成した会社の比率は50.0％でした。各社とも、公的機関や人材紹介会社などを活用して雇用促進に努めましたが、会社別では、採用難により充足に至らない会社がありました。今後も、積極的に取り組んでいきます。

障がい者雇用率（東レ（株））



※各年とも6月1日時点

再雇用制度

60歳を超える高齢者の活用を図るため、東レ（株）では、2001年度に、原則として組合員層の希望者全員を再雇用する制度を導入しました。2005年度には希望者全員を再雇用する制度の対象を管理・専門職層にも拡大し、以後、運用を続けています。

社員が働きやすい企業風土づくり

社会

年休取得率

■報告対象範囲
東レ（株）組合員

実績値（2018年度）

89.7%

東レ（株）は、男女ともに多様なライフスタイルを選択できるよう、ワークライフバランスの実現に向けた制度の充実を図ってきました。特に、育児や介護、母性保護に関連した制度は法定以上の内容で利用しやすいように整備しており、2007年度に次世代育成支援対策推進法の行動計画基準適合事業主として認定を受けました。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
＜計画期間：2017年4月～2020年3月 2017年6月30日公表＞（PDF:42KB） PDF



その後も、男性社員の制度の利用を促進する育児関連制度の改定（2010年6月）、育児・住宅取得支援に重点を置いた選択型ポイント制福利厚生制度（東レスマイルサポートプラン）導入（2011年4月）、育児・介護を行う社員への在宅勤務制度※1の導入（2012年4月）、新幹線通勤の拡充（2012年10月）、慣らし保育のための特例休暇・子の看護休暇・介護休暇の拡充（2013年4月）、育児・介護など短時間勤務制度の見直し（2013年7月）、特に配慮が必要な社員を対象とした看護休暇などの拡充（2016年7月）、介護休職・介護短時間勤務の取得回数制限撤廃（2017年1月）、東京・大阪本社を対象としたコアレスフレックス制度の導入(2017年7月)などを実施しています。

※1 正社員を対象に実施

仕事と家庭の両立支援制度　主な制度内容

項目	制度内容
育児休職	• 保育所を利用しようとする場合、満2歳に到達した月の末日まで取得可能。
育児短時間勤務	• 子女が小学3年生の年度末に達するまでの間、15分単位で最大2時間/日の短縮が可能。 • フレックスタイム制度との併用が可能。
介護休職	• 1事由につき通算365日まで取得可能。 • 分割取得が可能。
配偶者出産休暇	• 配偶者が出産する場合に3日間の休暇を取得可能。
介護短時間勤務	• 1事由につき、初回の利用開始日から3年間で複数回数取得可能。 • 分割取得が可能。 • フレックスタイム制度との併用が可能。
看護休暇	• 子女が小学3年生の年度末に達するまでの間、1子につき5日/年の休暇を取得可能。 • 前年度未取得分の次年度繰り越しが可能。
介護休暇	• 対象家族1名につき、5日/年の休暇を取得可能。 • 休暇を取得しようとする日にほかに妥当な介護人がいない場合、最大5日/年の追加取得が可能。
東レスマイルサポートプラン	• 育児・住宅取得支援に重点を置いた、メニュー選択型の福利厚生ポイント制度。
ベビーシッター費用補助	• 委託先会社が発行する育児クーポンを利用することで、割引価格で利用することが可能。東レスマイルサポートプランで付与されたポイントも活用可能。(対象企業のサービス料が70%引き) • 枚数・対象と子女の年齢制限なし。
在宅勤務制度	• 小学3年生の年度末に達するまでの子女を有する者または要介護状態にある対象家族を有する者で、一定の要件を満たす場合、利用可能。 • 制度利用者として認定された者は、2日(15時間)/週かつ6日(45時間)/月を上限に終日利用の時間単位での利用の双方が可能。
再就業希望社員登録制度	• 結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤のため、やむを得ず退職した社員を対象に、再就業の機会を提供。 • 登録期間10年間。仕事内容・役割期待、本人状況により、当初から正社員としての再就業も可能。
新幹線(特急通勤)制度	• 人事異動に伴う単身赴任の回避(解消)を希望する者または介護等の家庭責任を有する者は、一定区間の新幹線(特急)通勤が可能。 • 事由に応じ、本人の費用負担有り。

育児休職・介護休職の利用実績（東レ（株））

年度		2014	2015	2016	2017	2018
育児休職利用者	女性	71人	53人	64人	68人	58人
	男性	5人	3人	4人	3人	4人
介護休職利用者	女性	2人	1人	2人	0人	5人
	男性	1人	4人	1人	1人	1人

※ 各年度に休職を開始した人数
※ 2017～2018年度に休職開始した者の復職率
(1)育児休職　女性：100%、男性：100%
(2)介護休職　女性：100%、男性：100%

配偶者出産休暇の取得実績（東レ（株））

年度	2017年度 （10月より導入）	2018年度
配偶者出産休暇取得者	157人	234人

さらに東レ（株）では、ワークライフバランスを職場イノベーションと位置付け、働きやすい就労環境を整備しています。2008年度から、（1）各職場での話し込みを通じた働き方に関する意識改革、（2）深夜残業・休日出勤の原則禁止、（3）一定時間での一斉消灯、（4）全社一斉早帰りデーの実施（1日／月の設定）のほか、時間外労働の削減や年休取得の促進にも継続的に取り組んできました（2018年度年休取得率: 89.7％）。
2010年度には「ワークライフバランス労使委員会」(2017年度に「AP-G2019労使委員会」に改称)を設置しました。同委員会では、仕事と家庭の両立支援、働き方の多様化に対応した環境整備、過重労働防止・長時間労働削減、メンタルヘルスケアの充実などの観点から、テーマごとに労使で施策を検討・議論し、個人別総実労働時間のフォローなどを通じ、さらなる制度の整備・運用の充実に取り組んでいます。

健康増進の取り組み

東レ(株)では、従業員の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に取り組んでいます。各事業場・工場における社内イントラでの健康情報の共有や、健康情報サイトを活用した参加型イベントの開催など、健康保険組合と連携しながら、積極的に健康増進を推進しています。

メンタルヘルスに関しては、2011年度より外部機関を活用した独自のストレスチェックを実施しており、社員自身のストレスへの気付きおよびその対処の支援、職場環境の改善につなげています。また、国内関係会社も同様のストレスチェックを実施しています。

こうした取り組みが評価され、東レ(株)は、2018年に引き続き2019年2月に「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されています。

労働組合との意見交換

東レ（株）は、年2回、常務以上と労組支部長以上が参加する中央労使経営協議会を開催しています。本協議会では、グループ全体の経営情報などを説明するとともに、継続して労働組合と意見交換をしています。
労使間の問題解決にあたっては個別に労使協議を行うこととしています。
なお、東レ労働組合の組合員数は、2019年3月時点で8,584人となっています。

CSRガイドライン&活動報告

製品の安全と品質

社会

製品安全と品質保証の管理体制を強化し、適切な情報提供に努め、安全で信頼性の高い製品を供給します。



基本的な考え方

東レグループは、「品質の東レ」「お客様第一の東レ」を具現化するために、製品安全と品質保証のそれぞれについて方針を定め、両者を一体のものとして進める体制を整備しています。「品質保証委員会」で基本的な方針などを確認し、「品質保証本部の品質保証企画管理室と製品安全企画管理室」が施策を企画・立案しています。
製品の安全と品質の確保は、東レグループが成長に向けて「革新と攻めの経営」を掲げた中期経営課題“プロジェクト AP-G 2019”の達成において、礎となる重要事項です。2018年度も個々の改善課題に取り組み、施策を遂行しました。

関連する方針等

東レグループ品質方針　2007年6月改定

全ての企業活動において、安全・環境と共に、お客様に提供する製品の品質を最優先し、「お客様第一」の姿勢で品質保証に取り組みます。

1. お客様の要望に応え満足いただける製品・サービスの提供に努めます。
2. 販売、生産、技術、研究等全部門は一貫して品質第一の思想に徹し、製品の品質と信頼性の向上に努めます。
3. 品質要求を達成するために、品質は設計と開発の段階で確立し、製造工程で作り込みます。
4. 品質保証体制を継続的に整備し、維持・向上に努めます。

製品安全管理の基本方針　1992年1月制定

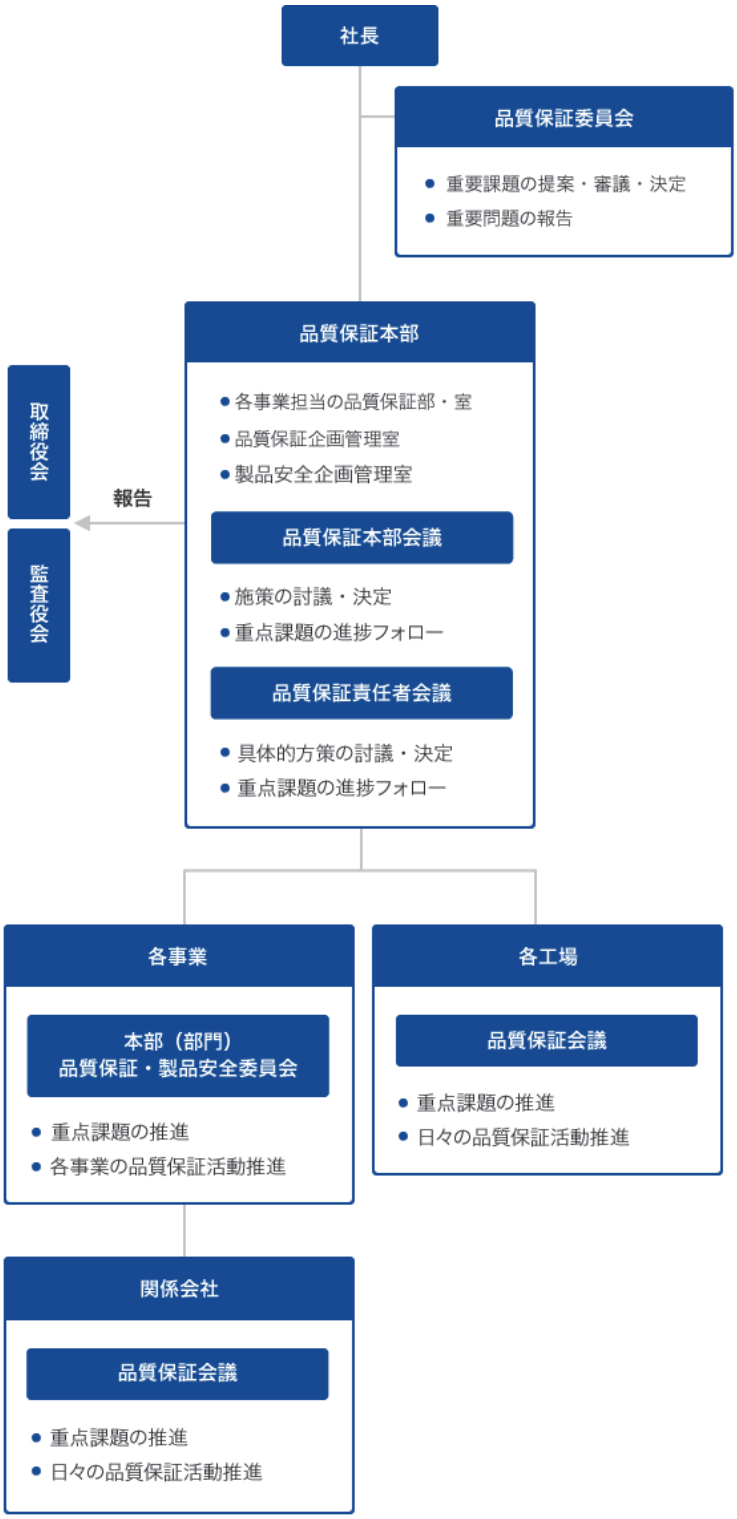
1. 製品の安全性確保に必要な諸施策は優先して実施します。
2. 製品の販売に先立つ安全性評価検討を十分に行います。
3. 販売を開始した製品についても、一般・顧客情報に留意し、常に安全性に関する注意を怠りません。

体制

品質保証活動の推進体制

東レ（株）の品質保証活動の推進体制は、下図のとおりです。品質保証委員会で決定した全社共通の品質保証課題を、毎年、「品質保証責任者会議」を通じて推進しています。 各本部・部門の「品質保証・製品安全委員会」は、品質保証責任者会議での討議を受け、全社課題をさらにブレークダウンします。生産、技術、販売部署が協力して、品質保証の課題の推進と水準の向上を図っています。

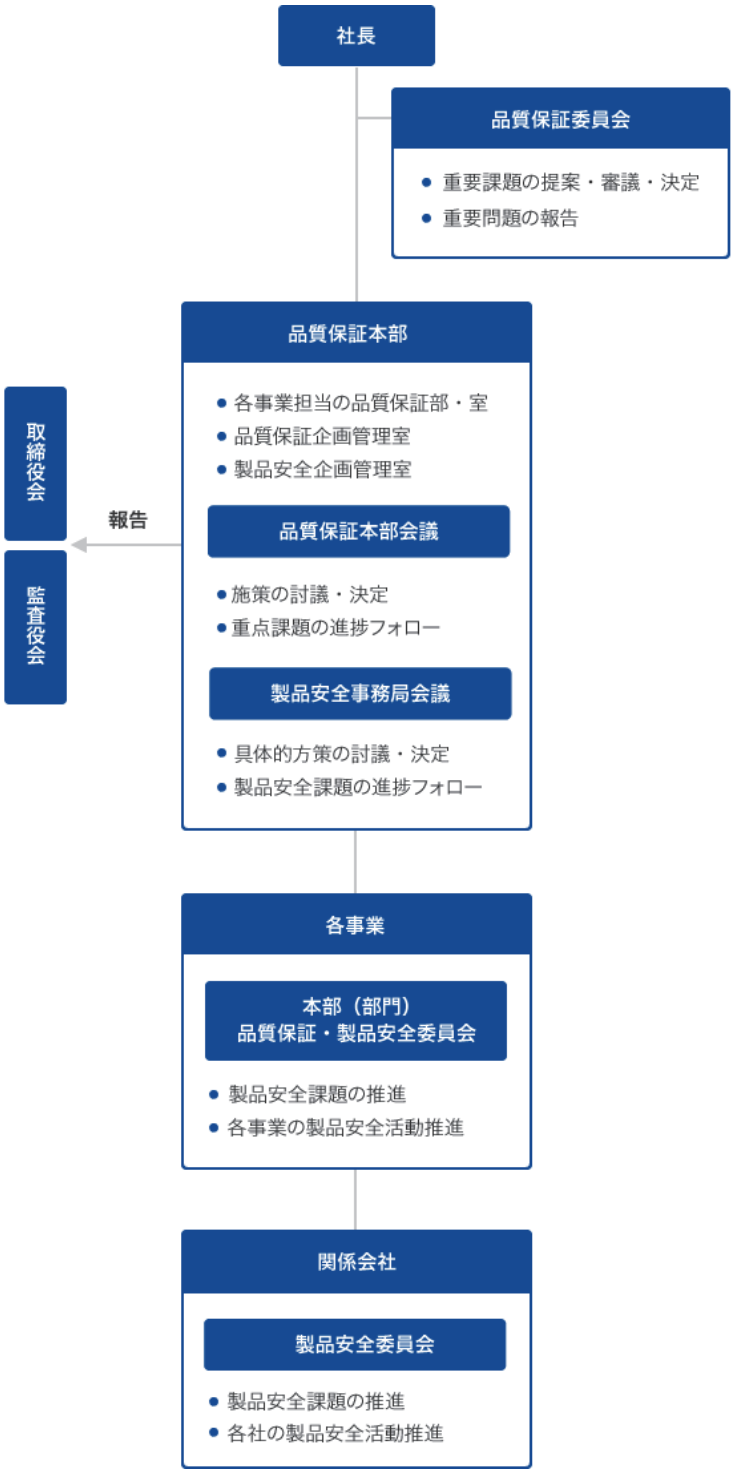
品質保証活動の推進体制図



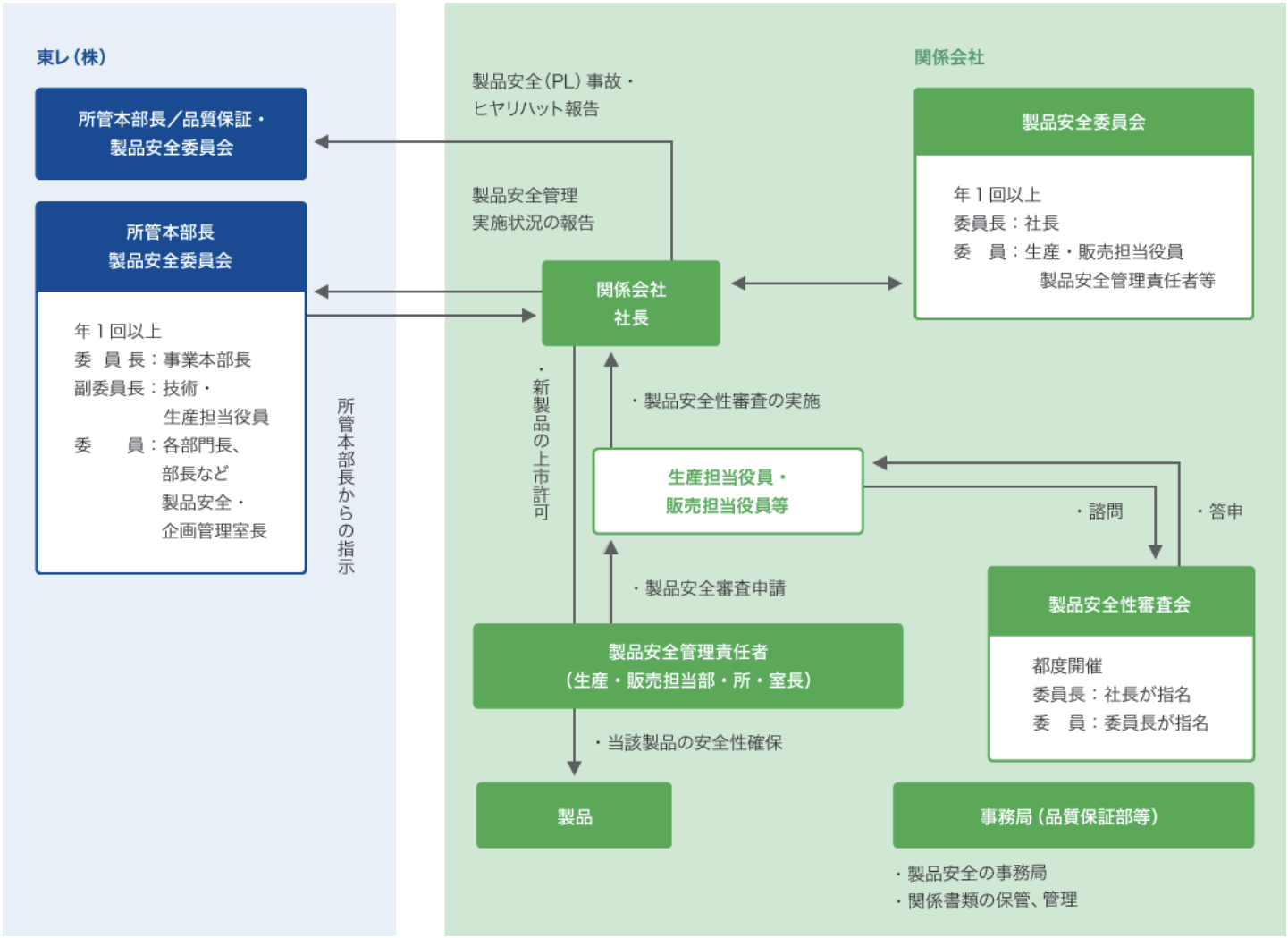
製品安全活動の推進体制

東レ（株）の製品安全活動の推進体制は、下図のとおりです。品質保証委員会で決定した東レグループ共通の製品安全課題を、毎年、「製品安全事務局会議」を通じて推進しています。 各本部（部門）で設置している「本部（部門）品質保証・製品安全委員会」は、製品安全事務局会議での討議を受け、東レグループ共通課題をさらにブレークダウンします。当該本部（部門）では各々の実行課題を毎年設定し、品質保証、生産、技術、販売部署が協力して、製品安全管理の徹底と水準の向上を図っています。 2011年度からは東レグループ全体での製品事故の発生や製品安全性審査状況の統計を一元的に把握できる体制を確立しています。

製品安全活動の推進体制図



関係会社の製品安全管理体制図



品質保証および製品安全の自己点検

東レグループでは、2016年度より、内部統制点検オンラインシステム（C-MOS）による品質保証および製品安全についての自己点検を実施しています。自己点検により問題が抽出された場合には是正を図り、レベルアップを図っています。自己点検の実施は3年で一巡し、１巡目の2016年度は東レ本体、2017年度は国内関係会社、2018年度は海外関係会社を対象に基本的な体制の整備状況について自己点検しました。

ロードマップ目標と実績

01

製品事故ゼロ件を達成します。

■関連マテリアリティ

- 製品の安全と品質の確保

■KPI（重要達成指標）

製品事故件数（件）

■報告対象範囲

東レグループ

■目標値

2018年度 ／ 0件

実績値（2018年度）

1件

02

東レグループ全体で製品安全と品質保証の管理体制を強化します。

■KPI（重要達成指標）

製品安全・品質保証教育の実施状況
（社数・%）

■報告対象範囲

東レグループ

■目標値

2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）

100%

今後に向けて

2019年度以降も品質保証と製品の安全に関する個々の改善課題に取り組むとともに、東レグループ全体の管理システムを製品安全と品質保証の両面から強化し続けます。

CSRガイドライン&活動報告 - 製品の安全と品質

製品安全・品質保証への取り組み

社会

品質保証コンプライアンスの強化

東レグループでは、グループ全体の品質保証コンプライアンス強化のため、主に次の5つの課題に取り組んでいきます。

1. 東レグループ全体の品質保証に関する仕組みの強化
   各事業・関係会社の品質保証体制整備の指導と品質保証体制および業務の実効性の監査を進めています。品質保証におけるあるべき姿を明確にした上で、現状とあるべき姿の乖離から課題を設定し、改善を進めていきます。
2. 不正をしない人づくりと職場風土の醸成
   品質保証コンプライアンス教育を実施しています。東レ本体への教育は完了し、2019年度は国内外関係会社への品質保証コンプライアンス教育を進めます。
3. 品質（保証）に関するお客様との契約の実態把握とガイドラインの制定
   品質保証に関する契約のガイドラインの作成を進めています。ガイドラインに沿って契約の点検を行い、必要な項目について見直しを進めます。
4. 測定装置の適切な維持・管理
   測定機器の更新やメンテナンスの必要性を判断するためのリスク評価表を作成し、更新が必要な機器を明確にしました。2019年度は国内外関係会社に同手法を展開します。
5. 不正をさせない品質データ管理システムの整備
   測定の自動化、測定データの自動転送、検査成績書の自動発行など、極力人手が介在しないデータ管理システムの構築を進めています。

製品安全・品質保証教育

製品安全・品質保証教育の実施状況

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）

100%

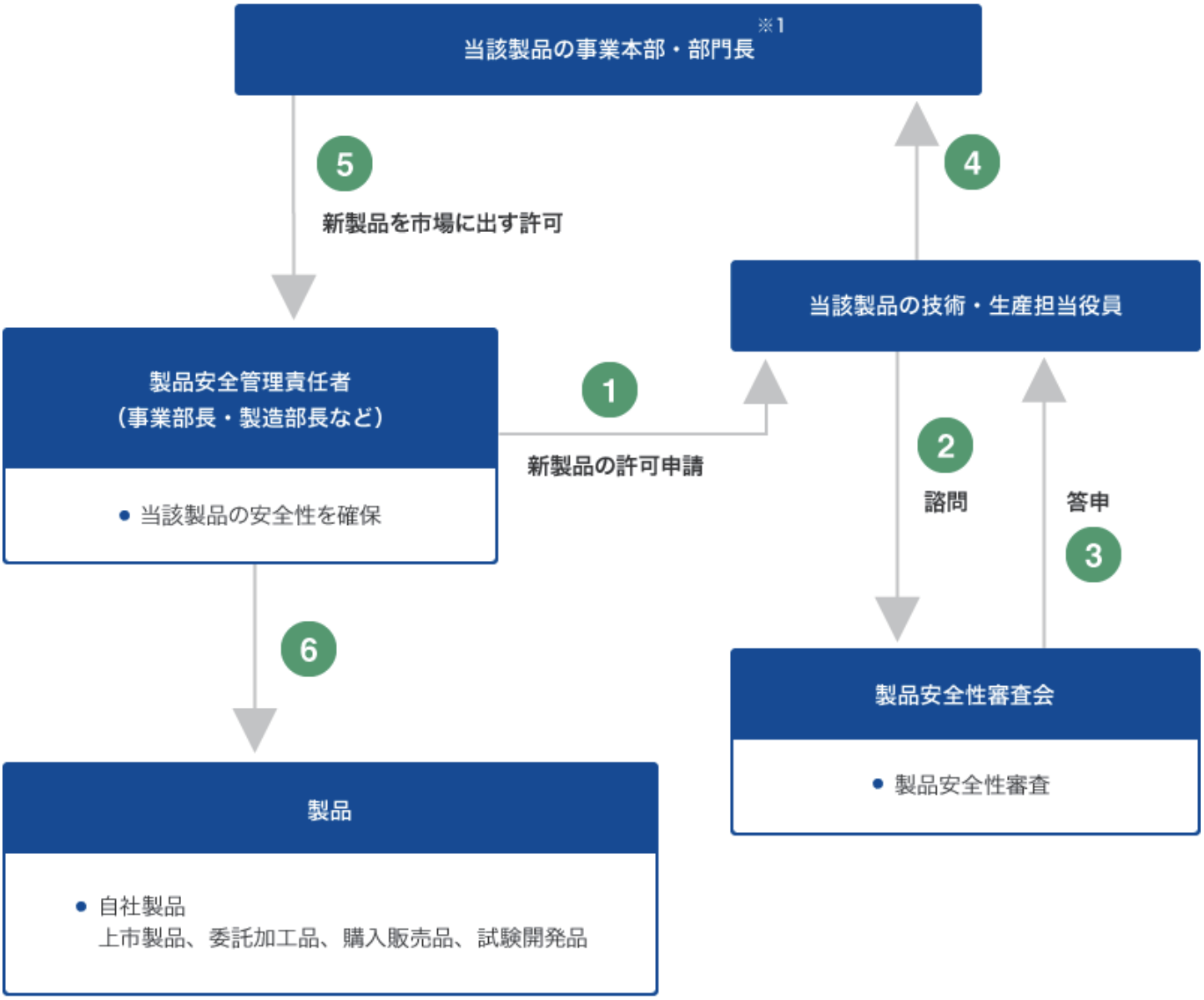
東レ（株）および国内関係会社の新任部課長層に向けて、毎年教育を実施しています。品質保証コンプライアンス、東レグループの品質保証活動、東レグループの製品安全活動について教育し、周知徹底を進めています。また、2013年度からは、国内外のすべての関係会社においても各社ごとに独自の製品安全・品質保証教育を実施しています。

製品安全性審査体制の強化

東レ（株）および東レグループの関係会社は、すべての製品について、製品安全性審査を実施します。審査では、製品そのものの安全性に加え、SDS（安全データシート）や表示ラベル、取扱説明書などお客様に提供する情報の妥当性、製品が地球環境に与える影響度についても確認しています。特に、新製品において新規性の高いもの、従来製品において安全性の観点で大きな変更があるものなどについては、専門知識を有し、かつ、中立な立場の審査委員で構成される「製品安全性審査会」を開催して、製品の安全性を確認する仕組みとしています。また、東レグループで新たに関係会社が設立された場合は、速やかに製品安全体制を構築して、製品安全性審査を実施しています。

すべての製品において製品安全性審査を実施

製品安全性審査の流れ（東レ（株））



※1 国内外の関係会社では、社長または担当役員が務めています

製品事故の防止

製品事故件数

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 0件

実績値（2018年度）

1件

ナイロンスパンニット素材使用ゴルフシャツにおいて、スラックスや下着への色移りが発生しましたが、色移りによる健康被害は発生していません。

製品安全情報の提供

東レグループでは、さまざまな製品・サービスの特性に応じて製品安全情報を提供しています。

1. お客様窓口の設置
   家庭用浄水器、コンタクトレンズなど東レ（株）の代表的な消費生活用品については、フリーダイヤルによる窓口を設置するなど、お問い合わせいただきやすい環境を整備しています。
2. SDS（安全データシート）の作成・提供
   東レグループでは、当社が製造または販売する製品のSDSに関する責務、管理体制、および手順について定め、東レグループ製品などの安全な取り扱い情報等を適切にお客様に提供しています。 さらにSDSは、WEBでも開示しお客様にアクセスしやすい情報発信をしています。
3. 製品ラベル・取扱説明書の作成・提供
   東レグループでは、製品ラベル・取扱説明書（カタログを含む）に関する責務や管理体制、作成から配布までの手順等を明確にした上で、製品ラベル・取扱説明書を作成し、お客様に提供しています。

「消費者の8つの権利」の尊重

東レグループは、製品・サービスの提供において、お客様に対する基本理念として「消費者の8つの権利」を尊重し、具体的活動の中で、製品の安全性と品質の確保に努めています。

消費者の8つの権利（ハンドブック消費者2010（消費者庁）より引用）

- 生活のニーズが保証される権利
- 安全への権利
- 情報を与えられる権利
- 選択をする権利
- 意見を聴かれる権利
- 補償を受ける権利
- 消費者教育を受ける権利
- 健全な環境のなかで働き生活する権利

CSRガイドライン&活動報告 - 製品の安全と品質

ISO9001認証取得状況

社会

ISO9001認証取得状況 （2019年6月現在）

東レ（株）：全13工場

滋賀、瀬田、愛媛、名古屋、東海、愛知、岡崎、三島、千葉、土浦、岐阜、石川、那須

国内関係会社：21社

創和テキスタイル(株)、東レ建設(株)、東レACE（株）、東レエンジニアリング（株）、東レ･プレシジョン(株)、東レ・デュポン（株）、東レ・オペロンテックス（株）、東レ・ダウコーニング（株）、東レ・テキスタイル（株）、東レコーテックス（株）、東レ・アムテックス、東レ・モノフィラメント（株）、東レハイブリッドコード（株）、東レプラスチック精工（株）、東レペフ加工品（株）、東レ・ファインケミカル（株）、曽田香料（株）、東レフィルム加工（株）、東レKPフィルム（株）、東レ・カーボンマジック（株）、水道機工（株）

海外関係会社：36社

アメリカ

Toray Plastics (America), Inc.、Toray Fluorofibers (America), Inc.、Toray Membrane USA, Inc. Zoltek Companies,Inc.、TCAC

イギリス

Toray Textiles Europe Ltd.

フランス

Toray Films Europe S.A.S.、Toray Carbon Fibers Europe S.A.

ドイツ

Euro Advanced Carbon Fiber Composites GmbH、Greenerity GmbH

イタリア

Alcantara S.p.A.、Composite Materials (Italy) s.r.l.、Delta-Tech S.p.A / Delta-Preg S.p.A

チェコ

Toray Textiles Central Europe s.r.o.

インドネシア

P.T. Century Textile Industry Tbk、P.T. Easterntex、P.T. Indonesia Toray Synthetics、P.T. Acryl Textile Mills、P.T. Indonesia Synthetic Textile Mills、P.T. Toray Polytech Jakarta

タイ

Thai Toray Synthetics Co., Ltd.、Luckytex (Thailand) Public Company Limited

マレーシア

Penfibre Sdn. Berhad、Penfabric Sdn. Berhad、Toray Plastics (Malaysia) Sdn. Berhad

中国

東麗酒伊織染（南通）有限公司、東麗合成繊維（南通）有限公司、東麗高新聚化（南通）有限公司、藍星東麗膜科技（北京）有限公司、東麗塑料科技（蘇州）有限公司、東麗塑料（成都）有限公司、東麗塑料精密（中山）有限公司、東麗薄膜加工（中山）有限公司

韓国

Toray Advanced Materials Korea Inc. 、STEMCO, Ltd.、Toray Battery Separator Film Korea Limited.

台湾

東麗尖端薄膜股份有限公司

CSRガイドライン&活動報告

サプライチェーンにおけるCSRの推進

社会

**調達・購買先、買付先、委託加工先、販売先、物流会社と協働し、
環境保全・人権尊重などサプライチェーン全体でのCSR調達を促進します。**



基本的な考え方

東レグループは、世界の国や地域でさまざまな事業を展開しており、それに伴って原材料や資材の調達、外注先や委託先の所在や業種も多岐にわたっています。

一方、国際社会におけるCSRの取り組みの重要性は、地球温暖化防止や環境保護、人権尊重や労働環境改善などますます多様化・高度化しており、その範囲は自社だけの取り組みだけに留まらず、サプライチェーン全体での取り組みにまで拡大しています。

こうした課題への対応と、安定かつ持続可能な調達のため、東レグループは、品質や供給安定性に加えて、倫理的で環境や社会、人権に配慮したサプライチェーンを実現することを「CSR調達ガイドライン」で宣言するとともに、サプライヤーにも理解を求めています。

関連する方針等

CSR調達ガイドライン　2004年12月改定

1. CSR推進のための社内体制を確立し、誠実に取り組むこと
2. 企業倫理と法令遵守の強化・推進を図ること
3. 安全・防災・環境保全をあらゆる経営課題に優先すると共に、グリーン調達・購入の推進に配慮すること
4. 不測の事態への迅速な対応と的確な情報開示をするなど、リスクマネジメントを展開すること
5. ステークホルダーとの対話と協働を促進すること
6. 製品の安全性確保を製品供給にあたっての前提条件とすること
7. 人権を尊重して、あらゆる差別を排除し、職場環境の改善に努めること。
   また強制労働・奴隷労働・児童労働・不当な低賃金労働をさせないこと
8. 機密情報の漏洩防止および知的財産の尊重をしていること

購買･物流に関する方針

さまざまな素材・製品を提供する先端材料メーカーがCSRを推進していくためには、原料・資材調達や生産設備の管理などの源流でのCSR管理も重要であると考え、東レグループは、「購買基本方針」並びに「物流基本方針」を制定し、公正・公平な取引、法令遵守、環境保全、人権尊重、品質向上等、調達・購買・物流における社会的責任に関する取組みをグループ全体で推進しています。

関連する方針等

購買基本方針　2004年12月改定

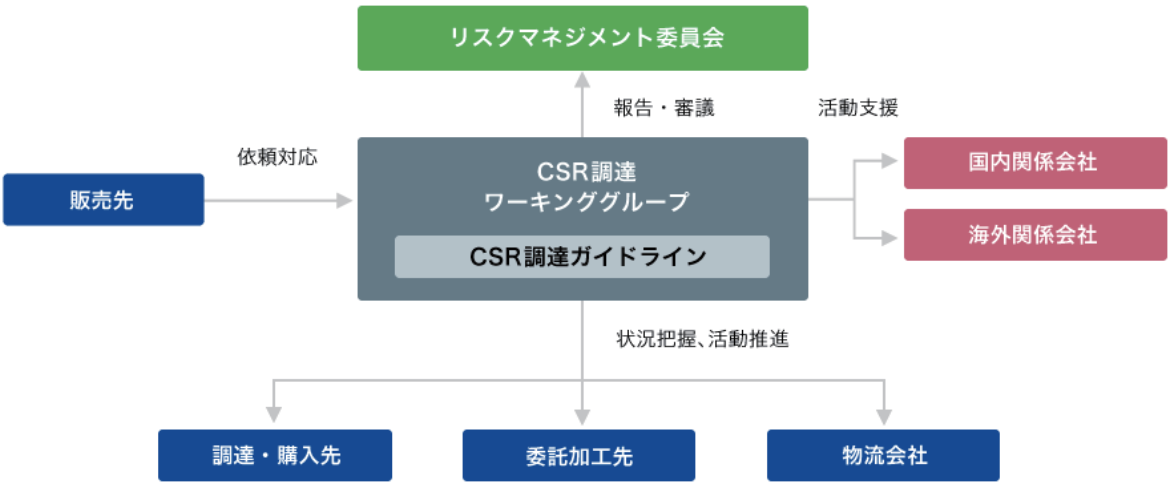
1. 当社は、取引先の選定や個別購買の決定を、公正を旨として、価格・品質・供給安定性・技術力・信頼性等を総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて行います。
2. 当社は、取引先の選定に当たり、国の内外、過去の取引実績や企業グループ関係などにこだわることなく、広く門戸を開放します。
3. 当社は、購買取引において、関連する法令を遵守すると共に、環境保全に配慮し、企業としての社会的責任を果たします。なお、当社は環境配慮の一環としてグリーン調達・購入に積極的に取り組みます。
4. 当社は取引先と連携して購買品の品質の維持・向上に努めます。
5. 当社は企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility）を全社的に推進しています。

物流基本方針　2004年12月改定

1. 当社は、輸送および保管委託先の選定や個別委託の決定を、公正を旨として、価格・品質・供給安定性・技術力・信頼性・環境負荷削減への取り組みなどを総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて行います。
2. 当社は、輸送および保管委託先の選定にあたり、過去の取引実績や企業グループ関係などにこだわることなく、広く門戸を開放します。
3. 当社は、輸送および保管委託において、関連する法規を遵守すると共に、環境保全に配慮し、企業としての社会的責任を果たします。
4. 当社は、輸送および保管委託先の協力を得ながら、輸送および保管における品質向上を目指し、また環境負荷を把握し、この削減に努めます。

体制

国内外関係会社を含めた東レグループ全体でのCSR調達の推進と、グローバル化するCSR調達リスクに対応するため、全社的なリスクマネジメントの取り組みとして、CSR調達ワーキンググループを設置しています。CSR調達ワーキンググループは、サプライヤーのCSRへの取り組み状況の把握や、お客様からのCSR調達調査への協力、国内外関係会社でのCSR調達の推進をサポートしています。また、定期的にグループ全体のCSR調達の推進状況とリスク低減活動を全社のリスクマネジメント機関であるリスクマネジメント委員会で報告し、審議・情報共有しています。



サプライヤーの状況把握と推進要請

CSR推進体制整備	倫理・コンプライアンスの遵守	安全・防災・環境保全
BCP・リスクマネジメント	ステークホルダーとの対話	製品安全・品質保証
人権尊重・労働環境	情報セキュリティ・知財管理	サプライヤーへのCSR推進

ロードマップ目標と実績

東レグループ全体で、重要な購買先、外注先に対してCSR調達を要請し、サプライヤーにおける人権・社会・環境などCSR意識の醸成を推進します。

■関連マテリアリティ

- サプライヤーの社会・環境への影響評価

01

■KPI（重要達成指標）
サプライチェーンへのCSR調達要請を実施したグループ会社数

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
40社以上（2019年度目標）

実績値（2018年度）
150社

02

■KPI（重要達成指標）
CSR調達要請を行ったお取引先会社数（延べ数）

■報告対象範囲
東レグループ

実績値（2018年度）
5,294社

03

■KPI（重要達成指標）
物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率（%）

■報告対象範囲
東レグループ（国内・特定荷主）

■目標値
2018年度 ／ 1%

実績値（2018年度）
1.5%

04

■KPI（重要達成指標）
500ｋｍ以上の輸送におけるモーダルシフト（船・鉄道の使用）比率（%）

■報告対象範囲
東レ（株）

■目標値
40%（2019年度目標）

実績値（2018年度）
29%

今後に向けて

東レグループは、CSR調達を「サプライヤーの皆様と一体となって進めるべき課題」と考え、引き続き、国内外を含むグループ全体の原材料や資材の調達、外注・委託加工先での生産活動など全ての工程におけるCSRの推進状況を把握・評価し、サプライチェーン全体での人権・社会・環境などのCSR意識の醸成とリスクの低減に努めていきます。

CSRガイドライン&活動報告 - サプライチェーンにおけるCSRの推進

東レグループのCSR調達活動

マテリアリティ

社会

東レグループのCSR調達

サプライチェーンへのCSR調達要請を実施したグループ会社数

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2019年度 ／ 40社以上

実績値（～2018年度）

150社

（本社1、国内55、海外94）
2018年度実施：国内17、海外6

CSR調達要請を行ったお取引先会社数（延べ数）

■報告対象範囲
東レグループ

実績値

5,294社

（2013－2018年度累計、
2018年度実施：2,124社）

東レグループでは、CSR調達体制の構築、顧客からのCSRに関する要請への対応、サプライヤーでのCSR対応状況の把握や教育、CSR対応要請など、サプライチェーンにおけるCSRの推進を国内・海外関係会社を含めたグループ全体で取り組んでいます。
また、独自のアンケート調査システムを用いたPDCAサイクルを構築し、サプライヤーにおけるCSR対応状況の定期的なモニタリング、グループ全体での統一的な基準による評価、サプライヤーへの評価のフィードバックと低評価企業へのフォローアップによって、サプライヤーの意識向上を図るとともに、サプライチェーン上でのCSRリスクを効率的・効果的に低減しています。
2018年度は、東レ（株）の主要取引先475社に対して、CSR調達アンケートを実施しました。また、サプライチェーン上で

の人権問題など、海外でのCSR調達リスクが高まっていることから、海外関係会社の主要購買・調達先2,569社へのCSR調達要請状況（CSRに関するアンケートや監査の実施、誓約書の締結）を調査し、1,384社が要請済みであることを確認しました。また、国内関係会社でも、取引先291社に対し調査を実施しています。

サプライチェーン・マネジメントのPDCAサイクル



CSR調達アンケートの主要調査項目

Ⅰ．推進体制

- □ 方針・ガイドラインの制定及び周知
- □ 社内体制の整備及び責任者の選任
- □ 目標・計画の制定、活動結果の検証

Ⅱ．倫理とコンプライアンス

- □ 贈賄、汚職等の防止
- □ 優越的地位の濫用、談合等の防止
- □ 法規制の変化への対応と従業員への周知
- □ 機密情報・個人情報の保護
- □ 知的財産の保護と尊重
- □ 反社会的勢力との関係遮断
- □ 規制対象技術や違法輸出の防止
- □ 紛争鉱物・コバルトの使用と原産国の把握

Ⅲ．安全・衛生

- □ 職場の安全対策と環境改善
- □ 労働災害の防止
- □ 事故や衛生上のリスクの予防
- □ 労働安全に関するマネジメントシステムの導入

Ⅳ．防災・リスクマネジメント

- □ 災害時のための教育訓練・マニュアルの整備
- □ 大規模災害を事業継続計画（BCP）の策定
- □ パンデミックを想定した（BCP）の策定
- □ コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御

Ⅴ．環境保全

- □ 許可・登録等の取得と維持
- □ 汚染物質・廃棄物の抑制、資源利用（３R）の促進
- □ 化学物質・汚染物質の法規制に従った適切な管理
- □ 温室効果ガスの排出量削減
- □ グリーン調達・グリーン購入・省エネ活動の実施
- □ 水資源や生物多様性への配慮とアセスメント実施
- □ 環境保全のマネジメントシステムの導入

Ⅵ．ステークホルダーとの対話

- □ 財務情報及び非財務情報の公開
- □ 相談・通報窓口の設置、通報者保護
- □ 地域活動・社会貢献活動の支援、参加の奨励

Ⅶ．製品安全・品質保証

- □ 製品安全性の評価、含有物質の管理
- □ 仕様・品質・取扱い情報等の提供

Ⅷ．人権・労働

- □ 強制労働、児童労働等、不法・非人道的労働の禁止
- □ 外国人労働者の適切な情報提供と雇用
- □ 不当な低賃金・減額、法定限度を超えた労働の防止
- □ ハラスメント、体罰、虐待等の禁止
- □ 組合の結成、団体交渉等の権利の保護

Ⅸ．サプライチェーンでのCSRの推進

- □ サプライヤーへのCSR推進の要請

東レ（株）におけるCSR調達活動の推進

東レ（株）では、総購買額の9割をカバーする主要な調達・購買先、外注先、物流会社を対象として、CSR調達アンケートを原則2年ごとに実施しています。CSR調達ガイドラインに沿った質問項目のほか、近年注目されている人権や環境保全活動など、各サプライヤーでの対応状況を網羅的に確認しています。

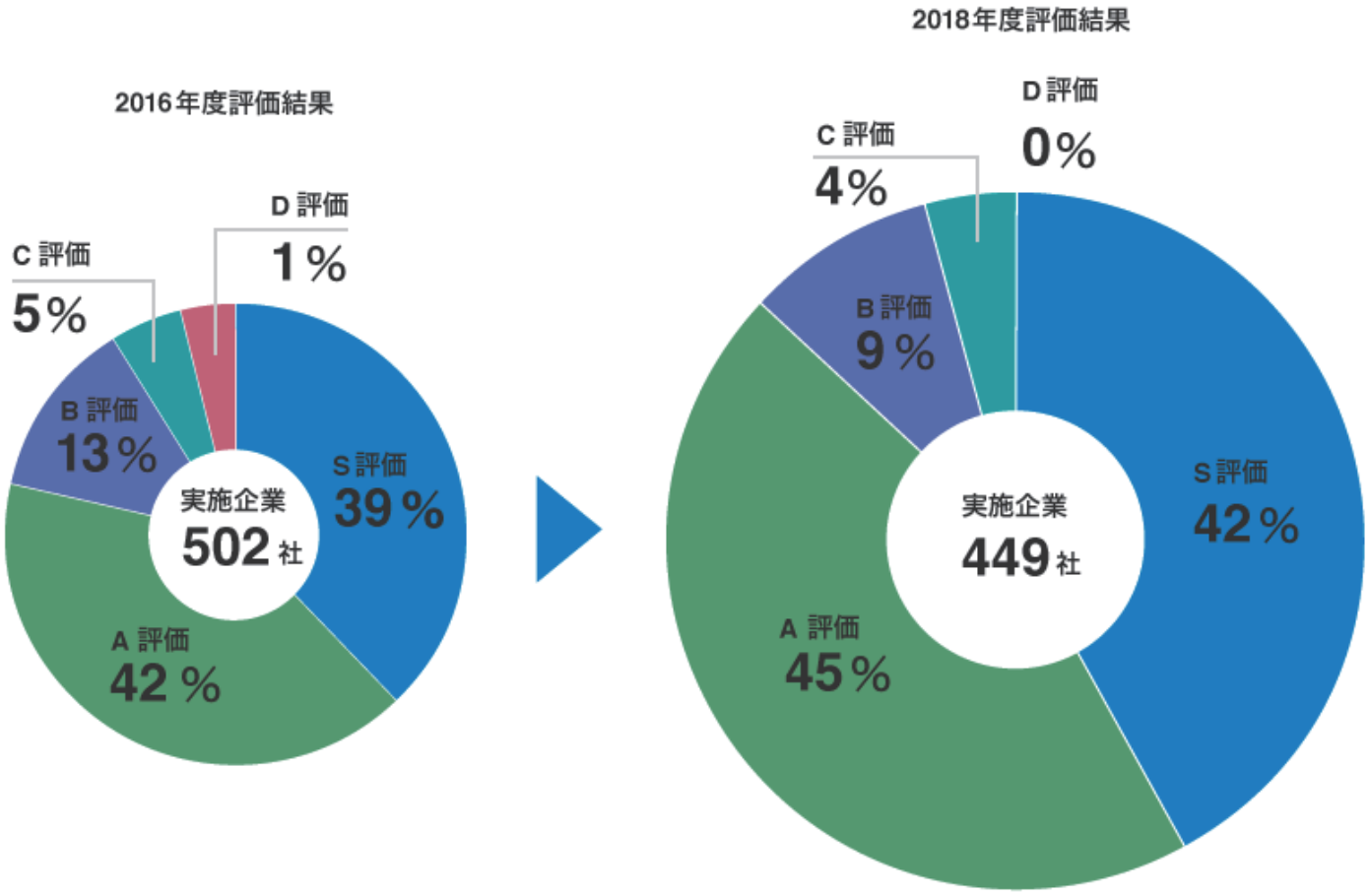
2018年度は、475社に対してCSR調達アンケートを実施し、449社から回答を得ました。その結果、東レ（株）が求める水準の取り組みができていると評価した取引先（S、A、B評価）が96%、実態調査が必要と判断した取引先（C、D評価）は4%でした。前回(2016年度)比ではS、A、B評価が2%向上しており、各サプライヤーがCSRへの対応を進めていることを確認しました。項目別にみると、昨今、サプライチェーン上のリスクとして対応が求められる「倫理・コンプライアンス」、「人権」、「品質」の3項目においては、推進状況が高い水準となっており、全体的にリスクが低減されていることを確認しました。また、前回アンケートでC、D評価となり、訪問・面談等で実態調査・改善要請を行った企業では79%がB評価以上に改善しており、取り組みが進んでいることが確認できました。

今回の評価結果は、分析内容とともに各社にフィードバックしています。2019年度ではC、D評価であった取引先への実態確認や、改善のための対策について協議するなど、サプライチェーン全体へのCSR意識の浸透とCSR活動の促進を図っていきます。

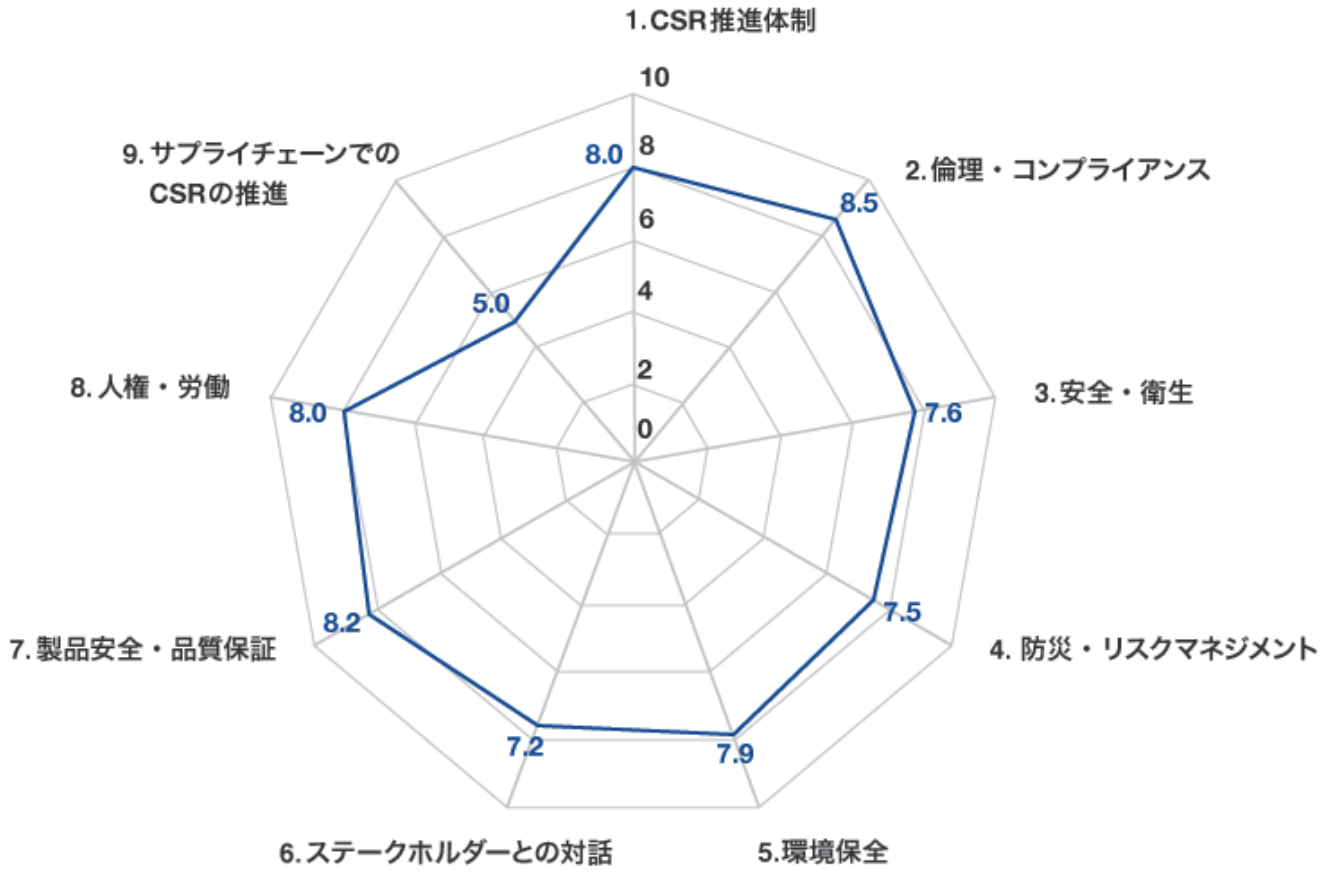
また、CSR調達アンケートによる現状把握、評価、改善と平行して、東レ（株）では、東レとサプライヤー双方で、法令遵守、環境保全、人権尊重、製品安全などを推進することを取引基本契約書の条文に記載する活動を進めており、新規締結や改定時に新しい契約に切り替えています。あわせて、お客様からのCSRに関する調査に対しても対応ルールを定め、迅速かつ正確に回答すべく、体制を整備しています。

当社が求める水準の取り組みができている取引先（S/A/B評価先）	**96%**

2018年度東レ（株）CSR調達アンケート評価結果



2018年度 東レ（株）CSR調達アンケート回答結果分析



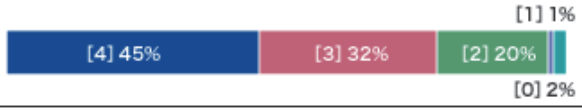
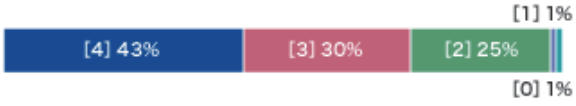
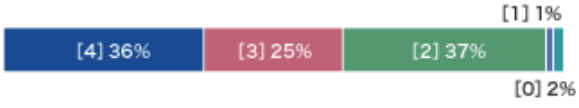
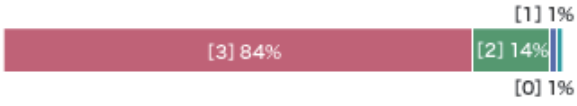
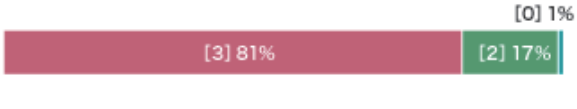
関係会社におけるCSR調達活動の推進

グローバルなサプライチェーンを構築する東レグループにとって、グループ全体のCSR調達状況を把握することが課題であり、特に海外サプライヤーでのCSR対応状況の把握は優先すべき課題です。 そのため2017年度は海外関係会社の委託加工取引先のうち、CSRに関する要請ができていない88社に対して、CSR調達ガイドラインに沿ったアンケート調査を行い、推進状況を確認し、C、D評価であった取引先に対しては訪問・面談で実態調査と改善要請を行いました。
2018年度では、委託加工先以外の購買・調達先において、同様の調査を行うため、海外直轄関係会社およびその子会社77社での各社の総購買額の9割をカバーする主要な購買・調達先を対象として、CSR調達状況を調査しました。調査の結果、主要な購買調達先2,569社のうち、CSR要請が未対応であった886社に対して、CSR調達アンケートを依頼しました。現在、各社からの回答を回収・集計しており、アンケートの結果が集計出来次第、各社の対応状況を確認・分析し、結果をフィードバックするとともに、C、D評価であった取引先に対しては、改善要請をしていきます。
国内関係会社においても、これまで、各社にて社内体制やルールの整備、CSR調達アンケートの実施などを継続的に行っていますが、グループ全体でのリスク低減活動のため、関係各社の実施状況を把握するとともに、定期的なモニタリングと、サプライヤーへの評価のフィードバックにより、サプライチェーン上でのCSRリスクの低減に努めていきます。

サプライチェーンにおける人権尊重

東レグループは、安定かつ持続可能な調達のためにはサプライチェーンにおける「人権の尊重」は欠くことのできない重要な要素と考えています。CSR調達ガイドラインで人権の尊重、差別の排除、職場の改善に努めることと、強制労働、奴隷労働、児童労働、不当な賃金労働等を禁止することを宣言し、サプライヤーにも取り組みを求めています。
東レ（株）では、定期的に実施するCSR調達アンケートにおいて、人権および労働に関するサプライヤーの取り組み状況を把握・評価しています。 2018年度に実施したアンケートでは、10ある調査項目のうち、サプライヤーへの要請を除く9項目で、取り組み実施率が高水準であることを確認しました。
引き続き、この結果をサプライヤーへフィードバックするとともに、ガイドブックの配布や未実施の企業への訪問・面談による状況確認や教育などを通じて、サプライチェーン全体での人権尊重の推進と意識の向上を促していきます。

2018年度 CSR調達アンケートの回答結果

調査内容	調査結果 （取り組みレベルを０～４で評価。０及び１は未実施）	実施率
1. 人権尊重・差別の撤廃及び労働環境の改善に関して、方針・ガイドラインを定め、従業員に周知していますか？		97.8%
2. 人権尊重・差別の撤廃及び労働環境の改善に関して、社内体制を整備し、推進責任者を決めていますか？		98.1%
3. 人権尊重・差別の撤廃及び労働環境の改善に関して、目標または計画の制定、活動結果の検証及び改善・是正の仕組みはありますか？		97.4%
4. 強制労働、債務労働、奴隷労働、非自発的または搾取的囚人労働、並びに児童労働がおこなわれていないか？		99.3%
5. 外国人労働者に対し、理解できる言語の雇用契約書や就業規則を提供し、身分証明書・パスポート・労働許可書等の没収・隠匿・破壊または使用を阻止しないよう運営されていますか？		88.1%
6. 最低賃金に満たない賃金、不当な減額、法定限度を超えた労働を防止し、福利厚生を含め、適用法に従って適切に管理・運営されていますか？		99.6%
7. セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、体罰、精神的あるいは肉体的な虐待、抑圧など非人道的な扱いや行為がおこらないよう、適切に管理・運営されていますか？		99.6%
8. 組合の結成、団体交渉、集会する権利に関する不法・不適切な妨害・拒否・報復等が起こらないよう管理・運営されていますか？		98.2%
9. 求人や採用、雇用中の段階において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、国籍、宗教等あらゆる別的行為がおこらないよう、適切に管理・運営されていますか？		98.5%
10. サプライヤーに対して、人権尊重及び差別の撤廃及び労働環境の改善について要請していますか？		63.3%

（補足）[4]= 十分に対応できている。[3]= 対応できている。[2]= 最低限の対応はしている。[1]=1年以内に対応する。[0] 対応していない。
４．～９．については、[3] ～ [0] とし、取り組みレベル [4] は設定していません。５．については、外国人労働者を雇用していない場合も取り組みレベル [0] に含まれています。

紛争鉱物対応

近年、責任ある鉱物資源の調達への関心は高まっており、特にコンゴ民主共和国とその周辺国由来のスズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物については、武装集団の資金源になることがあるため、米国金融規制改革法において、これらの紛争鉱物を使用する製造者に対して内容の公開と報告を義務付けています。
東レ（株）では、当社の全製品を対象に原材料および生産設備に紛争鉱物が使用されていないかを調査し、対象の鉱物が使用されている場合は、精錬所や鉱山の所在地などを確認しています。
また、顧客からの紛争鉱物に関する調査依頼に対し、迅速かつ適切に回答できるよう社内の調査・回答体制を整備しています。

繊維・アパレル企業における国際的な連携

東レグループは、世界各国のアパレル・小売関連企業が加盟するSAC（サステイナブル・アパレル連合）に参加し、アパレル・フットウェア製品が環境に及ぼす影響の削減と労働者の人権問題などに取り組んでいます。

サステイナブル・アパレル・コーリションへの参加

東レグループの物流活動

社会

東レ（株）は、物流に関わる環境負荷軽減と品質向上に継続的に取り組むために、毎年、「東レ物流基本方針説明会」を開催しています。2018年は物流会社54社と国内関係会社21社の物流責任者が参加し、東レの物流施策への理解推進とパフォーマンス向上を図っています。



物流基本方針説明会

物流に関わる環境負荷低減への取り組み

物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率

■報告対象範囲
東レグループ（国内・特定荷主のみ）

■目標値
2018年度 ／ 1.0%

実績値（2018年度）

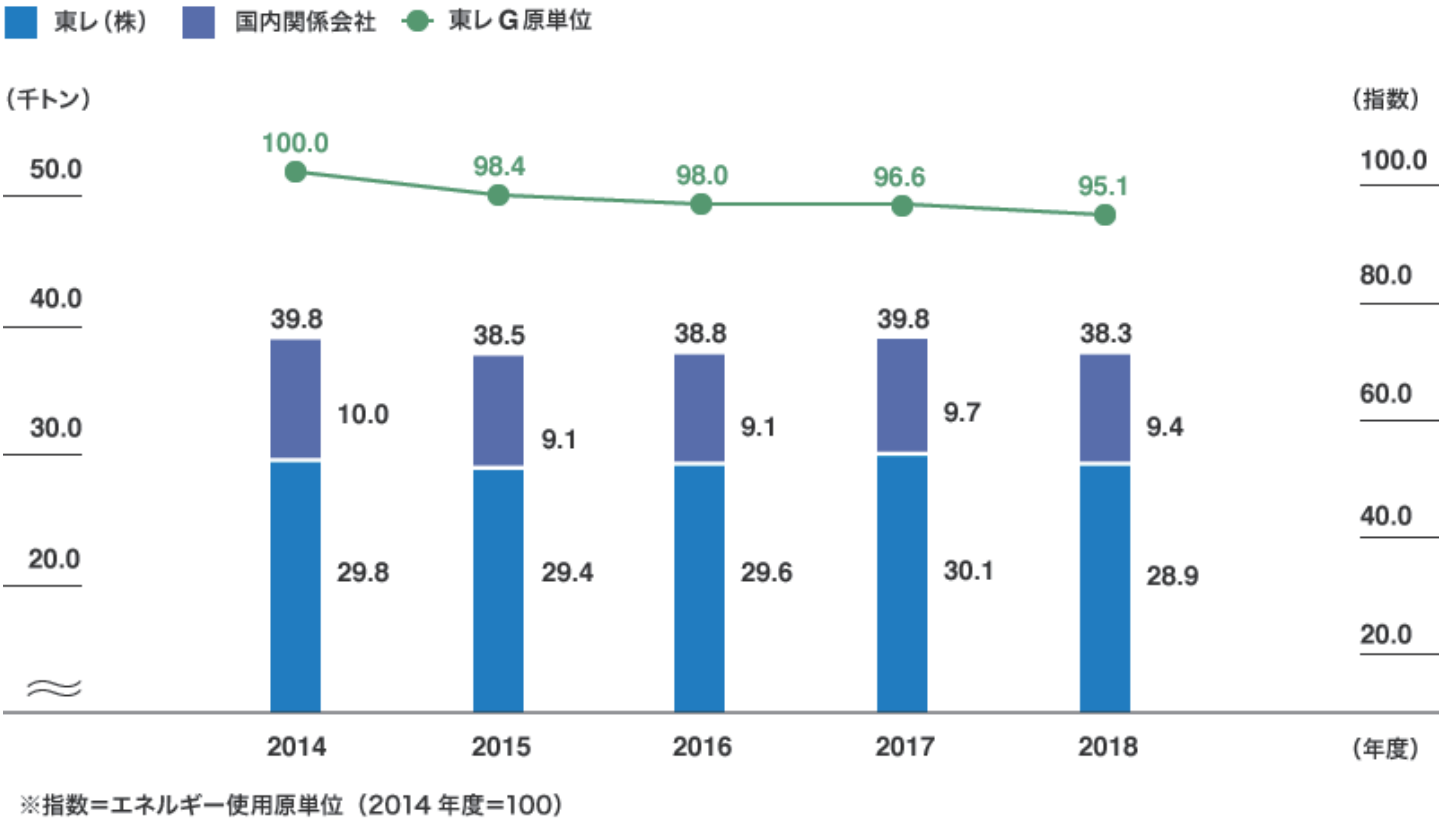
1.5%

東レグループは、輸送距離の短縮、環境負荷の少ない船舶や鉄道での輸送への切り替え（モーダルシフト）、輸送効率の向上などの取り組みを積極的に実施することで、物流におけるCO_2排出量削減に努めています。
東レグループ（特定荷主※1）での2018年度のCO_2排出量の合計は、38.3千トンで、輸送量の減少などを主因に前年度比で1.5千トン（−3.8%）減少しました。また、エネルギー消費原単位※2の平均についても前年度比で1.5ポイント（2014年度を基準として）減少しました。これはCO_2排出量を約3.0千トン削減したことに相当します。
東レ（株）での2018年度のCO_2排出量は28.9千トンで、前年度比で1.2千トン（4.1%）減少しました。モーダルシフトや積載率の向上、交錯輸送の削減などの施策により326トンを削減したことに加え、フィルム製品輸送量の減少が主因となり、前年比減少となりました。

エネルギー消費原単位※2については、上述の要因および売上高の増加により、単年では昨年度比8.7％減少、直近5年間では年平均3.0％の減少で、年平均1％以上低減する義務を確実に果たすことができています。
東レグループは今後も環境物流の推進による物流におけるCO_2排出量の削減に取り組んでいきます。

※1 特定荷主＝年間の貨物輸送量が合計3,000万トンキロ以上の荷主。東レグループで特定荷主に指定されているのは
東レ（株）、東レ・ダウコーニング（株）、東レフィルム加工（株）、東レACE（株）の4社。
※2 エネルギー消費原単位＝物流におけるCO_2排出量÷以下の物流に密接に関連する数値
東レ（株）、東レ・ダウコーニング（株）＝売上高
東レフィルム加工（株）＝出荷量
東レACE（株）＝出荷量×距離（輸送トンキロ）
特定荷主は、エネルギー消費原単位を中長期的にみて年平均1％以上低減する努力をするよう義務づけられている。

物流におけるCO_2排出量の推移（東レグループ特定荷主）



※指数＝エネルギー使用原単位（2014 年度＝100）

物流におけるCO_2削減効果（東レ（株））

取り組み内容	CO_2削減量（千トン）
計算精度向上（最大積載量、平均積載率見直し、燃費見直しなど）	0.24
モーダルシフト	0.01
まとめ輸送（門前倉庫設置など）	0.04
輸送距離短縮（最寄港揚げなど）	0.04
合計	0.33

地方港活用による輸送距離の短縮

東レ（株）では、在庫拠点の見直しや地方港の積極活用による輸送距離の短縮化や環境負荷の少ない輸送への切り替え（モーダルシフト）を積極的に行っています。
これまで東レ（株）愛媛工場および東レ（株）石川工場で使用する輸入トレカ糸は、使用量が多い愛媛工場の最寄り港である松山港で一旦荷揚げしたのちトラック輸送をしていました。そこで、石川工場で使用する輸入トレカ糸の品種および数量を輸入前に確定することに加え、最寄り港である金沢港を活用することで、国内の輸送距離を大幅に短縮することができました。これにより、年間約36トンのCO_2排出量削減を実現しました。



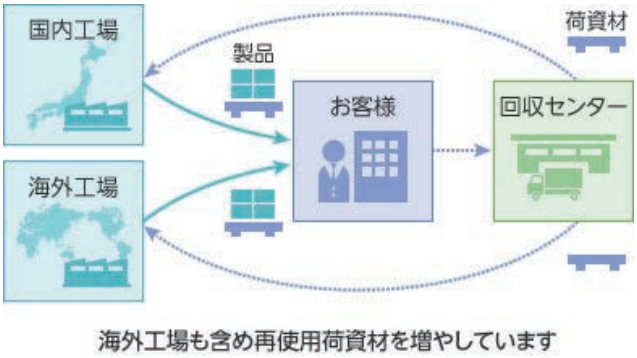
変更前



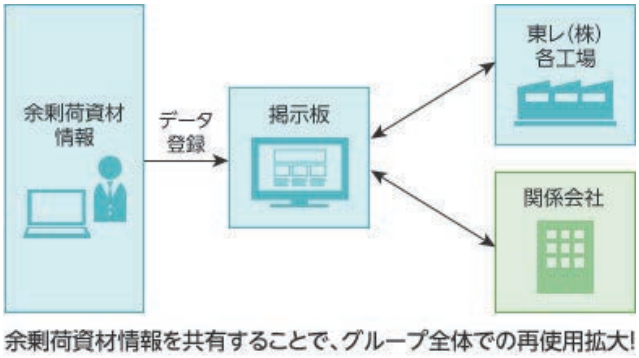
変更後

梱包荷資材の回収と再使用拡大

東レグループは、お客様が製品を使った後に残る荷資材を、グローバル規模で回収・再使用する体制を構築しています。またグループ内でも、国内グループ各社の間で、不要・余剰となった荷資材を融通し合える仕組み（東レグループ余剰荷資材融通掲示板）を運用しています。



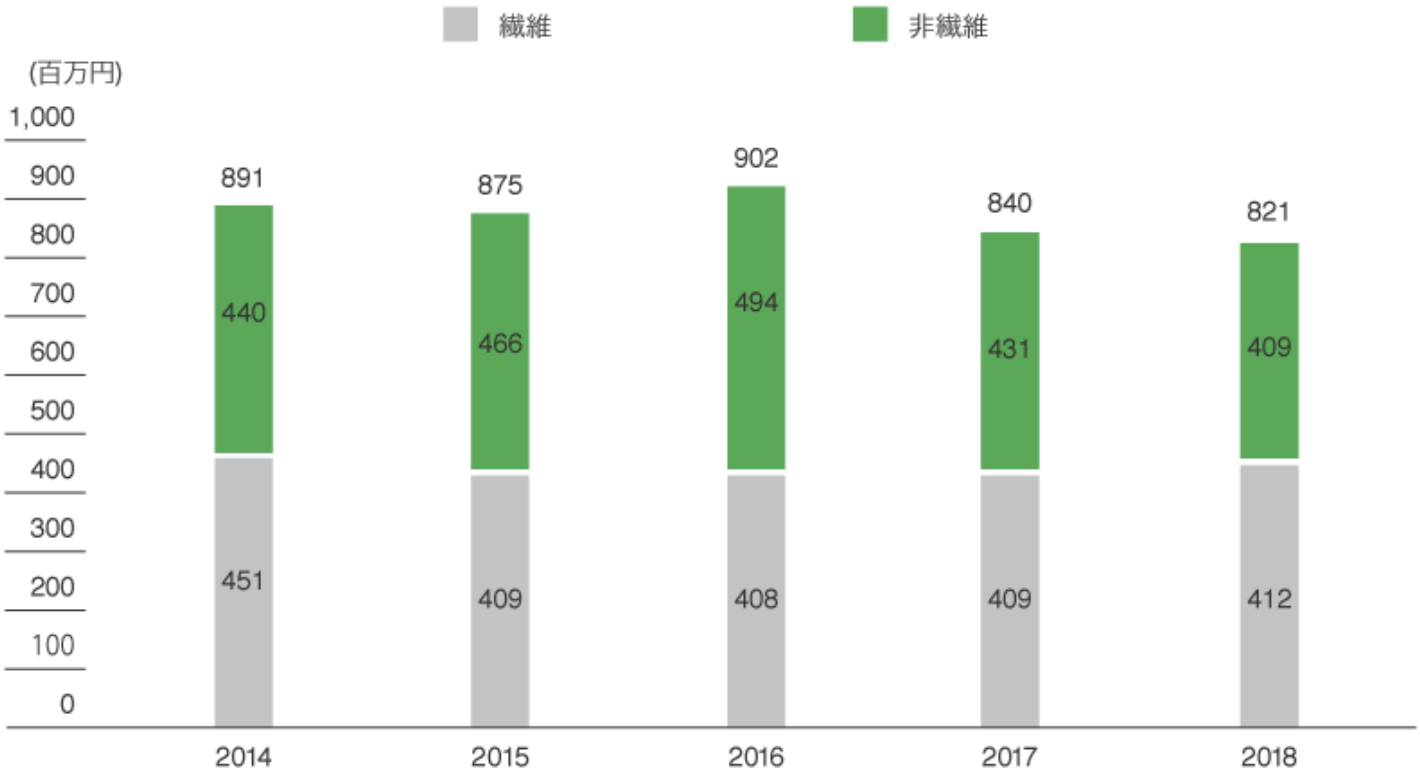
荷資材回収の仕組み（東レ（株））



東レグループ余剰荷資材融通掲示板

荷資材回収金額の推移（東レ（株））

東レ（株）における2018年度の荷資材回収金額は8.2億円で、前年度比0.2億円（2.3%）減少となりました。
主要荷資材の優先回収を推進するなど、返却率および再利用率の向上に努めましたが、繊維・フィルムでの出荷量減少に伴い回収量が減少したことで金額は減少しました。



モーダルシフトの推進

500km以上の輸送におけるモーダルシフト（船・鉄道の使用）比率

■報告対象範囲
東レ（株）

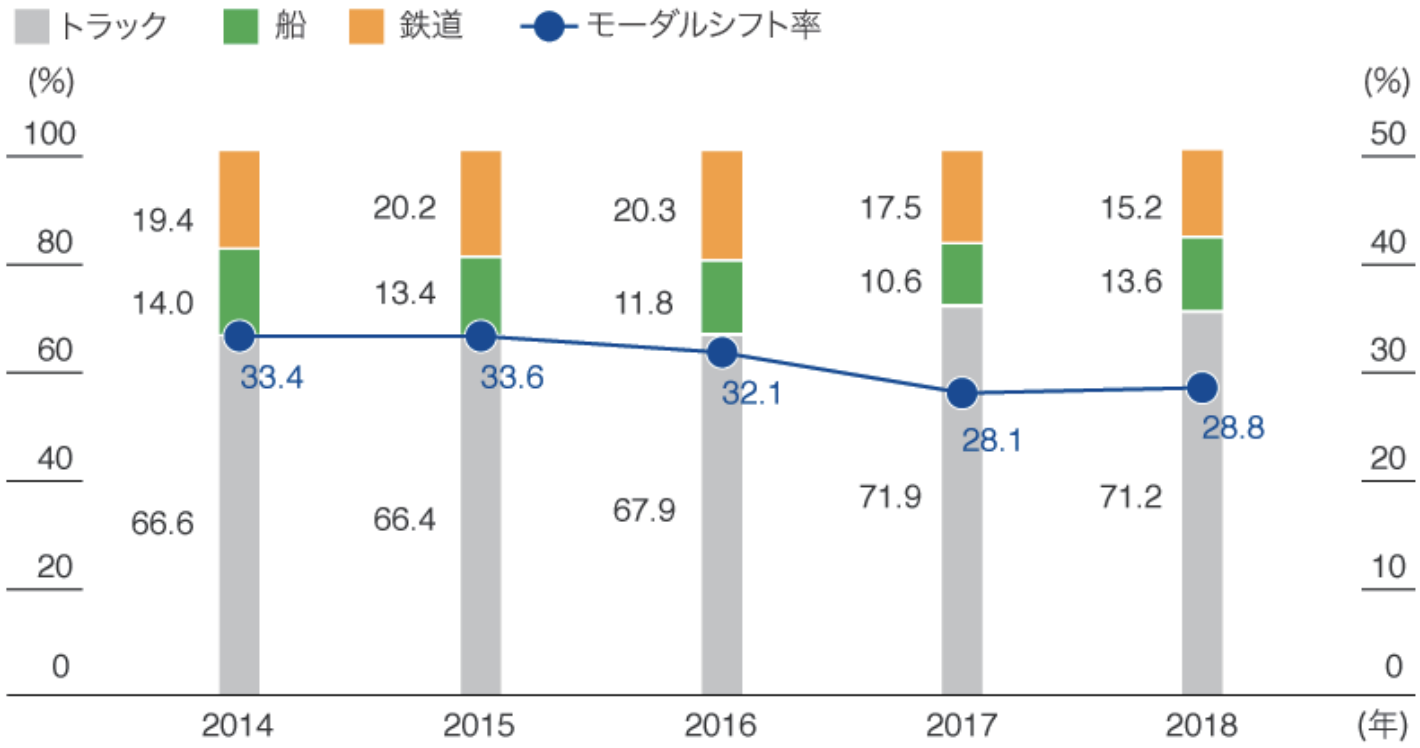
■目標値
2019年度 ／ 40%

実績値（2018年度）

29%

東レ（株）は、環境物流の推進を「物流基本方針(2004年12月制定)」に定め、物流における環境への配慮とコストダウンによる競争力強化の両立を目指し、モーダルシフトを推進してきました。加えて、昨今のドライバー不足によるトラック輸送の脆弱化への対策として、鉄道輸送が困難な製品で船舶を活用するなど、取り組みを拡大しています。
東レ(株)は、2019年度までにモーダルシフト化率を40%とする目標を設定し、鉄道・船舶輸送への切り替えを積極的に推進しており、2018年（1-12月）のモーダルシフト化率は、昨夏の水害による影響で長期間にわたり列車が運休したことで、鉄道利用率は減少となりましたが、フィルム製品での船舶輸送量の増加や全体的に輸送量が減少したことにより、前年比0.7ポイント増加し28.8％となりました。
今後も製品・原料などのあらゆる輸送において、モーダルシフト化の可能性を追求するとともに、関係先との連携をさらに深め、流通過程における環境負荷低減に十分に配慮した環境物流を推進していきます。

モーダルシフト化率の推移（東レ（株））



エコレールマーク、エコシップマークの取得状況

東レ（株）は、国土交通省と（公社）鉄道貨物協会から、環境にやさしい鉄道貨物輸送に積極的に取り組んでいる企業として「エコレールマーク取組企業」に認定されており、繊維製品「東レ テトロン® 」とPBT樹脂製品「トレコン® 」で「エコレールマーク商品」の商品認定を受けています。さらに2017年度に、鉄道輸送が困難なフィルム製品において「エコシップマーク」を取得しました。これは、船舶輸送への切り替えを推進し、環境負荷の少ない海上輸送を一定以上の割合で利用する事業者が認定される制度です。

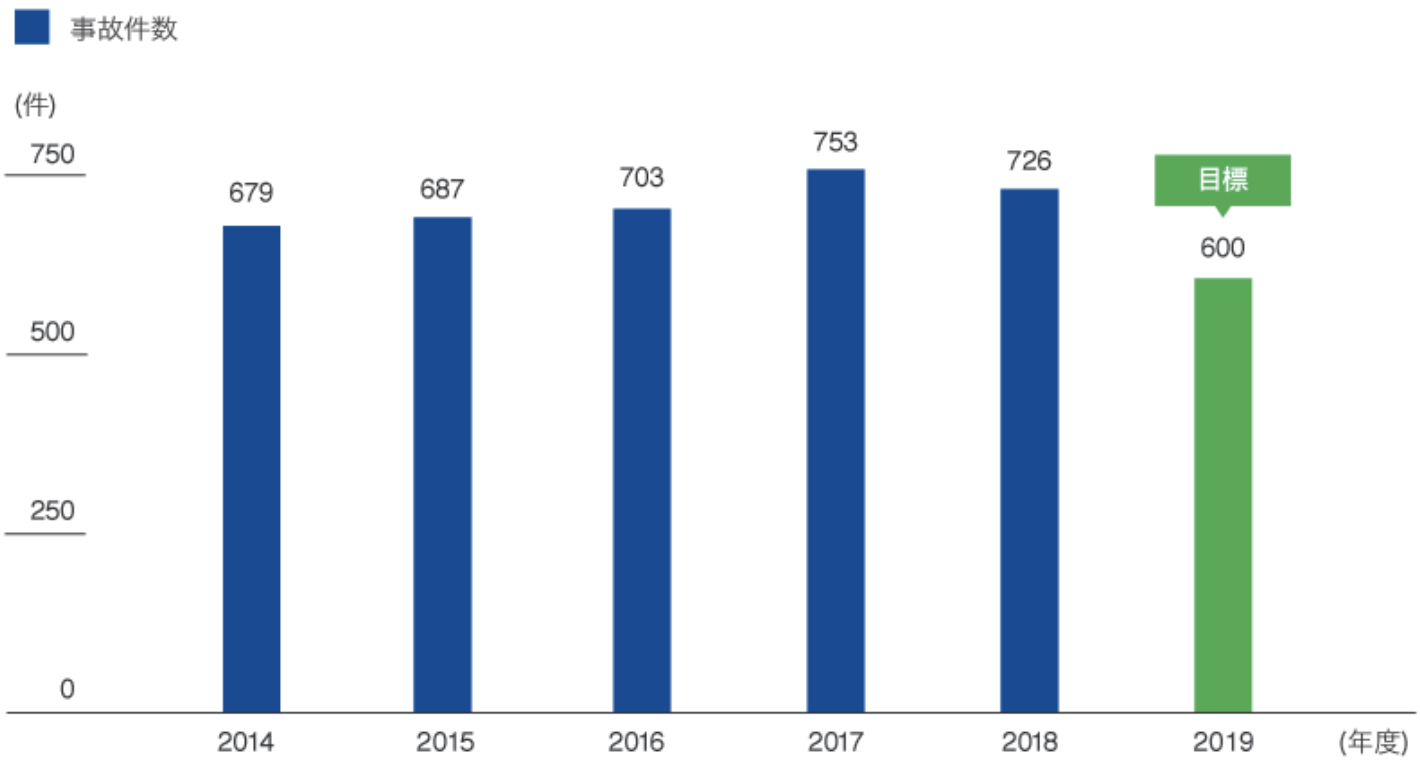


物流安全・品質への取り組み

東レ（株）では「輸送保管品質向上プロジェクト」を推進しています。同プロジェクトでは、「事故分析表」や「物流品質向上レポート」の発行などを実施しています。さらに年1回、品質向上に大きく貢献した物流パートナーを表彰※4することで、輸送や保管時における製品の破損、遅配・誤配などのトラブル防止に努めています。また、現場ラウンドやパートナーとの品質会議の開催など、物流パートナーと一体となって物流安全・品質向上・トラブル削減を進めています。

※4 2018年度表彰パートナー（50音順）
伊予商運(株)／一宮運輸(株)／四国名鉄運輸(株)／ダイセー倉庫運輸（株）／第一倉庫冷蔵(株)／東洋運輸（株）／(株)富士ロジテック浜松／増田運送(株)／／名鉄運輸（株）／山田運送(株)

物流トラブル発生件数の推移



2018年度は、出荷件数が減少したことに加え、前年度、事故件数の多かった物流会社を中心に事故削減目標を設定し現場ラウンドを強化するなど、事故発生件数低減に向けた取り組みを推進しました。これにより、事故件数の約9割を占める路線・区域輸送での事故発生件数が8%減少し、全体の事故件数は前年度比4%（27件）減少しました。引き続き、物流パートナー各社とともに、物流品質向上に努めていきます。

物流パートナーへの第三者認証取得の推奨

東レ(株)では、流通過程における法令遵守、品質向上、環境保全などの観点から、物流パートナーに対し、ISO9001、ISO14001をはじめ、グリーン経営認証※5、Gマーク制度※6などの取得を推奨し、物流パートナーと協働でCSRへの取り組みを推進しています。

※5 グリーン経営（環境負荷の少ない事業運営）推進マニュアルに基づいて、環境改善に向けた取り組みを一定のレベル以上行っている事業者に対して、審査の上認証するもの

※6 法令遵守、安全性に対する積極的な取組み等を事業所ごとに評価し、基準をクリアした事業所を安全性優良事業所として認定する制度

イエローカードによる緊急時対応

輸送車両の乗務員は、事故発生時に被害の拡大を防ぐための応急処置手順を記載した「イエローカード※7」を携行しています。緊急連絡体制の整備や緊急訓練を実施し、万が一事故が発生した場合には、事故処理をサポートする要員を速やかに現場に派遣する体制を整備しています。

※7 危険有害性物質の品名、該当法規、危険有害性、事故発生時の対応処置、緊急通報、緊急連絡先、災害拡大防止措置の方法などを簡潔に記載したカード

過積載防止の取り組み

貨物自動車の過積載は、運行上危険なだけでなく、路面や道路構造物へのダメージ、騒音・振動の原因となります。東レ(株)は、この過積載の発生防止に全力で取り組んでいます。

輸出入でのコンプライアンス・セキュリティ対策

グローバルオペレーションの拡大に伴う輸出入面での法令遵守・安全施策として、東レインターナショナル(株)米国法人はC-TPAT※8を取得しています。物流パートナーのコンプライアンス・セキュリティ対策強化や輸出入の効率化を実現するため、起用する物流パートナーにも国内外でAEO※9などの取得を促しています。

※8 C-TPAT：Customs-Trade Partnership Against Terrorismの略で、2004年11月に米国税関国境警備局によって導入された自主参加型のプログラム。米国の輸入に携わる分野の民間事業者との国際的な連携により、グローバルサプライチェーンを通じたセキュリティの確保、強化を目的としています

※9 AEO：Authorized Economic Operatorの略。2006年12月にEUで導入された、貨物のセキュリティ面のコンプライアンスに優れた輸出入者などに税関手続きに関する優遇措置を与える制度。日本でも2007年に関税法が改正され、優良事業者に対する税関手続きの優遇措置および措置を受けるための資格制度が制定されました

CSRガイドライン&活動報告

コミュニケーション

社会

企業情報を積極的・公正にわかりやすく開示し、社員、株主・投資家、取引先、消費者、地域社会、NPO、政府・行政、マスメディアなど各ステークホルダーとの対話と協働を促進します。



基本的な考え方

東レグループは、「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」のもと、企業活動のあらゆる場面でさまざまなステークホルダーとのコミュニケーション活動を展開しており、活動内容については、定期的に経営陣へ報告・連絡・相談を実施しています。 また、活動体制強化のため、2018年4月にコミュニケーション全般を統括する組織を新設し、社内外への情報発信機能の一元化を図っています。

ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針　2005年9月制定

1. 東レグループをあげて、すべてのステークホルダー、すなわち、お客様、株主・投資家、お取引先、社員、行政、地域社会、NPO、市民、国際社会、マスメディアなどとの対話と協働を促進します。
2. 東レグループ各社は、ステークホルダーとの対話と協働を通じて、皆様の満足度の向上に向けた行動改革に取り組むこととします。
3. 東レグループ社員は各々の職場単位で、CSR活動推進の一環として、ステークホルダーの満足度向上のための課題を設定し、その解決に取り組みます。

体制

総務・コミュニケーション部門は、コミュニケーション全般を統括し、東レ（株）および国内外グループ会社の社内部署と連携し、情報の収集・発信方法の検討などの役割を担います。
また、各ステークホルダーとのコミュニケーションによって把握したご意見などは、適宜、関連部署にフィードバックし対応を促すことで、ステークホルダーとの良好な関係維持につなげています。

ロードマップ目標と実績

**「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」にのっとり、ステークホルダーとの対話と協働を促進します。
各ステークホルダーとの対話と協働を適時適切に経営行動へ反映させます。**

01

■KPI（重要達成指標）
コーポレートサイト閲覧数(PV／月）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 150万PV/月

実績値（2018年度）
156万PV/月

02

■KPI（重要達成指標）
ウェブサイトの関係会社展開率（%）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 国内80%、海外100%

実績値（2018年度）
国内100%
海外100%

03

■KPI（重要達成指標）
プレスリリース件数（件）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 200件

実績値（2018年度）
180件

04

■KPI（重要達成指標）
投資家対応件数（件）

■報告対象範囲
東レグループ

実績値（2018年度）
560件

05

■KPI（重要達成指標）
社員懇談会・労働組合との懇談会開催件数（件）

■報告対象範囲
東レグループ

実績値（2018年度）
14件

今後に向けて

近年、社会的課題が多様化する中、ステークホルダーとの丁寧な対話はますます重要度を増しています。東レグループは、ステークホルダーからの要請を成長機会と捉え、事業を通じた社会への貢献をはじめ、社会の発展と課題解決に積極的な役割を果たし、すべてのステークホルダーにとって高い存在価値のある企業グループとなるために、これからも行動していきます。

CSRガイドライン&活動報告 - コミュニケーション

ウェブサイトによるコミュニケーション

社会

コーポレートサイト閲覧数

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 150万PV/月

実績値（2018年度）

156万PV/月

ウェブサイトの関係会社展開率

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 国内80%、海外100%

実績値（2018年度）

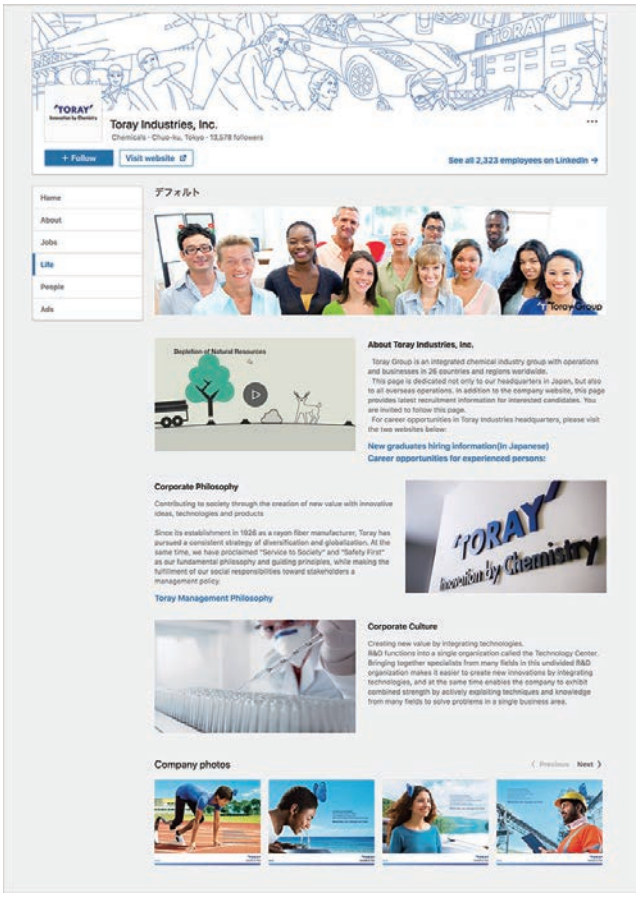
国内100%

海外100%

東レグループのウェブサイトでは、さまざまなステークホルダーに対して自社の正しい姿を理解していただくため、「会社情報」「製品・サービス」「研究・技術開発」「サステナビリティ」「株主・投資家情報」「採用情報」のカテゴリに分けて情報を発信しています。
2018年度は、新たに「サステナビリティ・ビジョン」のコンテンツを設け、東レが1926年の創業以来、事業を通じた社会貢献を継続していることや、2050年に東レグループが目指す世界、2030年の数値目標について紹介しています。
また、より多くのステークホルダーに情報を提供するため、東レSNS公式ページ（LinkedIn）での情報発信を定期的に行い、関連サイトへの誘導を図っています。



「サステナビリティ・ビジョン」コンテンツ



東レSNS公式ページ（LinkedIn）

CSRガイドライン&活動報告 - コミュニケーション

お客様とのコミュニケーション

社会

お客様満足度アンケート調査の実施

東レグループは、「お客様第一の東レ」を実現するために、3年に一度お客様満足度アンケート調査を実施しています。調査結果全般については、現場の業務改善や社員のモチベーション向上に生かせるよう、役員会や社内報を通じて社内にフィードバックしており、役員・管理職から一般層に至るまで、社員一人ひとりが問題点を共有し、その改善に継続的に取り組み、より質の高い顧客サービスの実現を目指しています。

ショールームの設置

お客様とのコミュニケーションスペースとして、東京（本社内）、滋賀（滋賀事業場内）、三島（総合研修センター内）をはじめ各拠点にショールームを設置しています。革新技術と先端材料の創出を通じてさまざまな課題解決に貢献している東レグループの姿勢について理解を深めていただけるよう、事業内容や製品用途をわかりやすく展示しています。

CSRガイドライン&活動報告 - コミュニケーション

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

社会

東レ（株）は、独自の情報開示ポリシーに従い、法令・規則で定められた情報を適時・適切に開示するとともに、それ以外の情報も積極的に開示しています。対応窓口としてIR室を設置し、株主・投資家の皆様とできるだけ多くの機会を利用してコミュニケーションを図っています。

投資家対応件数

■報告対象範囲
東レグループ

実績値（2018年度）

560件

積極的なIR活動と株主・投資家の声の反映

機関投資家や証券アナリストの皆様に対しては、四半期ごとの決算発表日と同日に開催する決算説明会をはじめ、取材対応などを通じて積極的にコミュニケーションを図っています。 2018年度の主なIR活動は以下のとおりです。こうした説明会や日常の株主･投資家の皆様とのコミュニケーションを通じて得たご意見は、定期的に取締役会などでも報告し、経営・事業活動に反映するよう努めています。
また、株主様向けの事業説明会を開催し、東レグループへのご理解を深めていただけるよう取り組んでいます。

活動内容	当社出席者	開催回数	延べ出席者数・対応件数
決算説明会	社長、IR担当取締役、財務経理担当取締役	年4回	515人
投資家・アナリスト対応	IR担当取締役、IR室長ほか	随時	560件

IR情報発信に対する社外からの評価

ウェブサイトに株主・投資家の皆様向けコーナーを設け、経営方針・戦略、財務・業績情報をはじめとする各種情報を掲載しています。また、機関投資家向け説明会で使用した資料や各種資料の英文版も速やかに掲載するなど、公平な情報開示に努めています。2018年度は次のような評価をいただきました。

評価機関	内容
大和インベスター・ リレーションズ(株)	2018年インターネットIR・優良賞
日興アイ・アール(株)	2018年度全上場企業ホームページ 充実度ランキング総合　最優秀サイト、業種別（繊維製品）1位
GOMEZ	IRサイトランキング(2018年) 銀賞、業種別（繊維）1位

SRI（社会的責任投資）などからの評価

東レ（株）は、2019年8月末現在、以下のSRIインデックスなどに採用されています。

- DJSI Asia Pacific
- FTSE 4Good Index/FTSE Blossom Japan Index
- MSCI ESG Indexes
- Ethibel Pioneer & Excellence Registers

参加しやすい株主総会の運営

株主総会は、株主の皆様が出席しやすいよう、集中日を避けて開催しています。2018年6月26日開催の定時株主総会出席者数は441人でした。株主総会招集ご通知は、株主の皆様が十分に総会議案を検討できるように、早期のお届けを目指しており、開催日の約3週間前に発送しています。また、招集ご通知の英訳、ウェブサイトへの掲載、議決権を電子的に行使いただけるシステムの整備も行っています。

CSRガイドライン&活動報告 - コミュニケーション

お取引先とのコミュニケーション

社会

ともに企業活動に取り組むパートナーとして、常日ごろのコミュニケーションに加え、方針説明会やCSR調達アンケートなどを通じて、相互理解を深めています。

関連情報

› CSR調達について

CSRガイドライン&活動報告 - コミュニケーション

社員とのコミュニケーション

社会

社内報、イントラネットでの情報発信

東レグループでは、冊子の社内報やイントラネット、全社掲示板など、さまざまな媒体を活用し、会社の経営方針や課題を浸透させるとともに、「東レブランド」の求心力や、グループ社員の帰属意識の向上につながるコミュニケーション活動を実施しています。すべての媒体に社長からのメッセージを掲載しているほか、冊子の社内報は和文版・英文版・中文版を作成し、経営・事業トピックスやプロジェクトの解説などの情報共有化、理解促進に努めています。
また、2017年には海外関係会社向けのイントラネット「TORAYNAVI Lite」（和英）を開設し、グローバルでのタイムリーな情報共有を図っています。

東レグループ社内報発行部数

「ぴいぷる」（和文社内報）：
約15,000部／回（隔月、年6回発行）
「PEOPLE」（英文社内報）：
約3,000部／回（季刊、年4回発行）
「東麗人」（中文社内報）：
約6,000部／回（季刊、年4回発行）
「東レマネジメント（社外秘）」（管理職層対象）：
約6,000部／回（年4回発行）



社員意識調査の実施

お客様満足度アンケート調査と同時期に、社員意識調査を実施しています。社員の帰属意識や中期経営課題への取り組み状況、モチベーション、職場環境などについて調査しています。この社員意識調査は、お客様満足度アンケートで得られたお客様の評価と社員の意識とのギャップや、上司と部下のコミュニケーションの実態などの分析にも活用し、調査結果は社内にフィードバックして改善につなげています。
また、2018年度からは、海外関係会社のナショナルスタッフを対象として、英語、中国語、インドネシア語、タイ語、韓国語の5カ国語で同様の調査を実施しました。

社員、労働組合との懇談会

社員懇談会・労働組合との懇談会開催件数

■報告対象範囲
東レグループ

実績値（2018年度）

14件

マスメディアとのコミュニケーション

社会

プレスリリース件数

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 200件

実績値（2018年度）

180件

広報・広聴活動は社会的説明責任を果たすという役割に加え、世論形成の一端を担っているとの認識に基づき、広報室が、さまざまなマスメディアに対してコミュニケーションを図っています。
情報開示にあたっては、「情報公開原則」のもとに、不利益情報なども含めて適時・適切に、公平かつ公正な情報発信に努めています。2018年度はプレスリリース180件のほか、295件の取材に対応しました。

関連情報

› 情報公開原則について

CSRガイドライン&活動報告 - コミュニケーション

地域社会とのコミュニケーション

社会

地域との対話件数

■報告対象範囲
東レグループ

実績値（2018年度）

70件

東レグループでは、近隣住民との定期的な懇談会を実施しているほか、自治体の開催する各種イベントへの参加や工場敷地内で開催される夏祭りへの招待など、さまざまな機会を通じて、地域住民の方々とのコミュニケーションを図っています。
また、荒川クリーンエイドや富士山ナショナル・トラストなどのNPOと連携したCSR活動にも積極的に取り組んでいます。



地元主催のボートレース大会に参加（Toray Composite Materials America, Inc.（米国））



地元小学生への会社説明・工場見学会を開催（東レ･テキスタイル（株））



地元大学生への会社説明・工場見学会を開催（P.T. Indonesia Toray Synthetics（インドネシア））



社員家族・地元住民の方々含め、約1,000人参加の夏祭りを開催（東レ（株）石川工場）



地元自治会長・役員との地域懇談会を開催（東レ（株）石川工場）



地元小学生への会社説明・工場見学会を開催（大垣扶桑紡績（株））



社員家族・地元住民の方々含め、約2,500人参加の夏祭りを開催（東レ（株）滋賀事業場）



地元住民の方々との合同防災訓練を実施（東レ（株）瀬田工場）

CSRガイドライン&活動報告

社会貢献活動

社会

良き企業市民として、積極的に社会・地域に参画し、その発展に貢献します。



基本的な考え方

東レグループは本業を通じて社会に貢献するとともに、地域社会との信頼関係を構築することが事業活動の基盤と考えています。東レ（株）は企業理念において、企業行動の究極の目的は「社会貢献」にあることを明示し、創立以来、社会の発展に貢献するよう努めてきました。1995年に制定した経営基本方針でも「社会のために　社会の一員として責任を果たし相互信頼と連携を」とうたっています。2004年に制定した「東レグループCSRガイドライン」の一つに「社会貢献活動」を位置づけ、以後、CSR活動の一環として社会貢献活動を推進しています。

第6次CSRロードマップでは、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）※1」と、中期経営課題“プロジェクト AP-G 2019”の「グリーンイノベーション事業」「ライフイノベーション事業」で解決を目指す社会課題を踏まえ、「科学技術振興」「環境、地域」「健康、福祉」を重点分野として目標を設定しました。

長期的な視点で一定規模の社会貢献活動を継続し、なかでも、サステナブルな社会を担う人を育てる「教育支援」に注力します。2014年度から2020年度までに、「水」「気候変動」をテーマとする理科、環境教育などの教育支援活動を、累計10万人に対して行うことを目指しています。教材には「本業を通じて社会に貢献する」という志のとおり、東レグループが開発した中空糸膜や炭素繊維を活用しています。

※1 持続可能な開発目標（SDGs）：SDGsはSustainable Development Goals の略。2015年9月に150を超える各国首脳が参加した「国連持続可能な開発サミット」で採択された2030年までの世界共通の目標で、17の目標と169のターゲットで構成されます

関連する方針等

東レグループ社会貢献方針　2005年5月制定

1. 東レグループは、企業理念「新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」に基づき、地域社会・国際社会のなかで、よき企業市民として、それら社会の持続的発展に貢献するとともに、社員の社会貢献活動を継続的に支援します。
2. 東レグループは、科学技術の振興を柱として、地域の社会福祉向上、伝統文化を通じた国際交流支援、スポーツ振興などのプログラムを独自に推進していきます。
3. 東レグループは、ボランティア活動など社員の社会参加を促進するため、会社表彰制度などで風土の醸成を図り、地域に根差した支援活動を行います。
4. 東レグループは、マーケティング活動や広報・宣伝活動を行う際も、その実施内容について、常に社会貢献の観点から見直し、実行します。
5. 東レグループは、連結経常利益の1%程度を目安に、社会貢献活動に資金などを拠出していきます。

社会貢献活動の重点分野



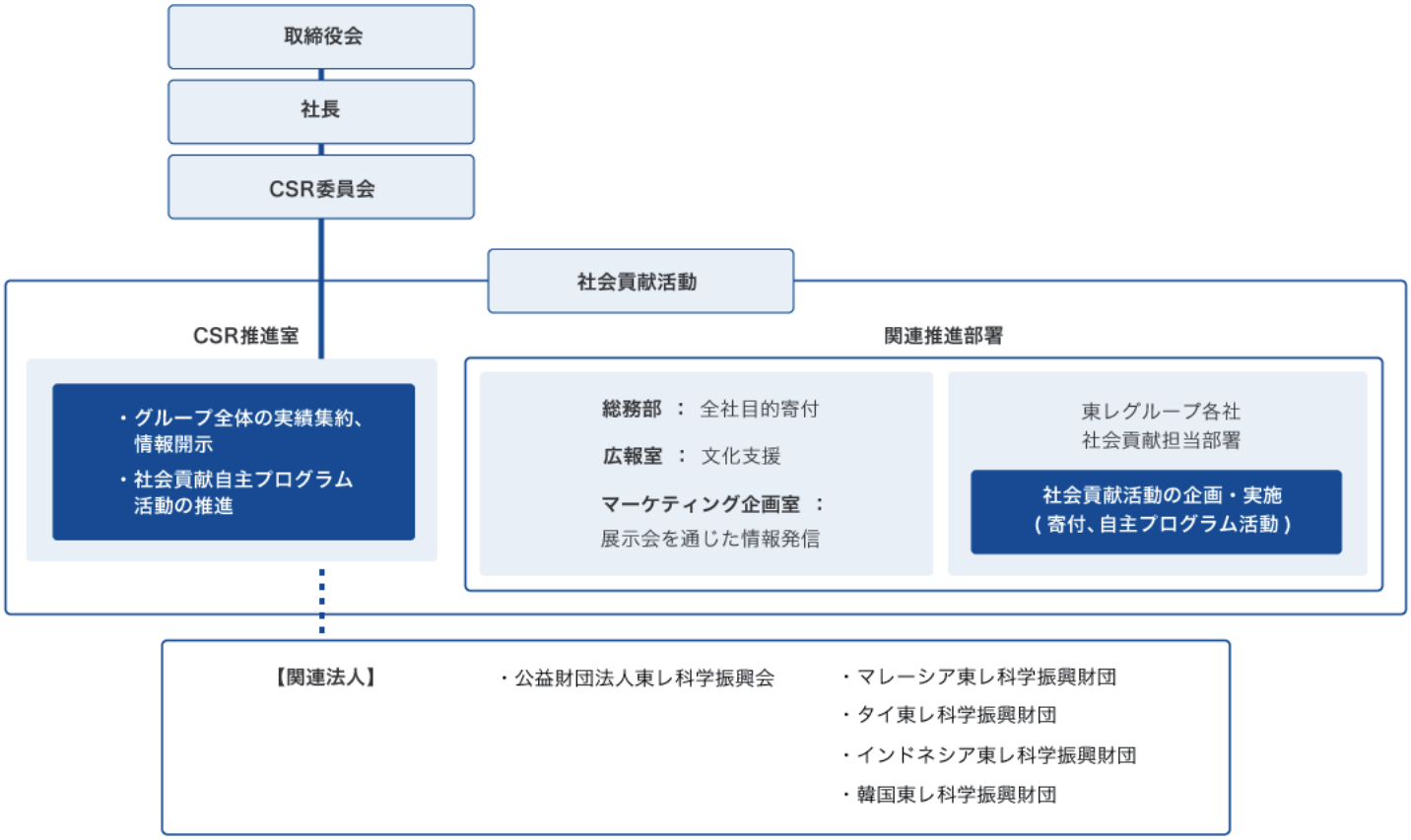
東レの社会貢献とSDGｓ

東レは創業以来、自らを「社会の公器」と任じ、社会への貢献を究極の目的として企業活動を行ってきました。当社の事業拡大は、「社会に奉仕する」という理念を実行している努力が社会から認められ、支持を得た結果であると捉えています。
1955年、創業以来継承した経営思想を明文化し、社是「東洋レーヨンは社会に奉仕する」を制定しました。さらに、この頃から、経営者から従業員の一人ひとりに至るまで、「社会への奉仕」を形にするべく、各種機関・施設への寄付や、災害時の被災地への人道的支援と義援金の拠出、学童に対して工場の施設を開放し、見学や資料提供するなどさまざまな形で「社会への貢献」を実践してきました。
1986年、社是の本旨はそのままに、企業理念「わたしたちは新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」を制定しました。この企業理念を追求するために、事業選択にあたっては、事業に内在する「社会貢献性」を重視し、東レグループの企業行動および社員の行動のすべてを「社会性」のフィルターを通して常に見直しています。
その結果、東レグループが本業として取り組んできた事業は、地球環境問題の解決や、健康長寿社会の実現など、自ずと国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」の目標に直結するものとなっています。「SDGｓ」として意識するようになったのは近年ですが、創業当時からSDGｓが掲げるグローバルな社会課題の解決を企業理念の実現そのものとして取り組んでいます。

体制

東レ（株）は2012年4月から、CSR推進室を社会貢献活動の専門部署と位置付けています。CSR推進室は、自社が独自に実施する全社的な自主プログラムの企画・推進と、東レグループの活動実績の集約を担っています。活動方針や主な取り組みについては、CSR委員会で議論します。東レグループ国内・海外各拠点には、職場単位でCSRの課題解決を目指すCSRライン活動や、海外各国代表が集まる会議などを通じて方針を伝え、各国・各社の実情に沿った活動を進めています。

社会貢献活動の推進体制



ロードマップ目標と実績

「科学技術振興」「環境、地域」「健康、福祉」を重点分野とし、東レグループ全体で、継続的に社会貢献活動に取り組みます。

01

■KPI（重要達成指標）
社会貢献活動支出〔2012～2017年度平均比〕（%）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%以上

実績値（2018年度）
124%

02

■KPI（重要達成指標）
重点分野に関する教育支援活動の受益者数（人）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 15,000人以上

実績値（2018年度）
15,759人

今後に向けて

今後も創業以来の「社会に奉仕する」という姿勢を事業においても徹底するとともに、地域社会との信頼関係を構築するための活動に取り組み、良き企業市民として地域の発展に貢献していきます。特に「科学技術振興」「環境、地域」「健康、福祉」の重点分野での取り組みとサステナブルな社会を担う人を育てる「教育支援」に引き続き注力していきます。

CSRガイドライン&活動報告 - 社会貢献活動

2018年度の実績

社会

社会貢献支出（2012～2017年度平均比）

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 100%

実績値（2018年度）

124%

重点分野に関する教育支援活動の受益者数

■報告対象範囲
東レグループ

■目標値
2018年度 ／ 年間15,000人以上

実績値（2018年度）

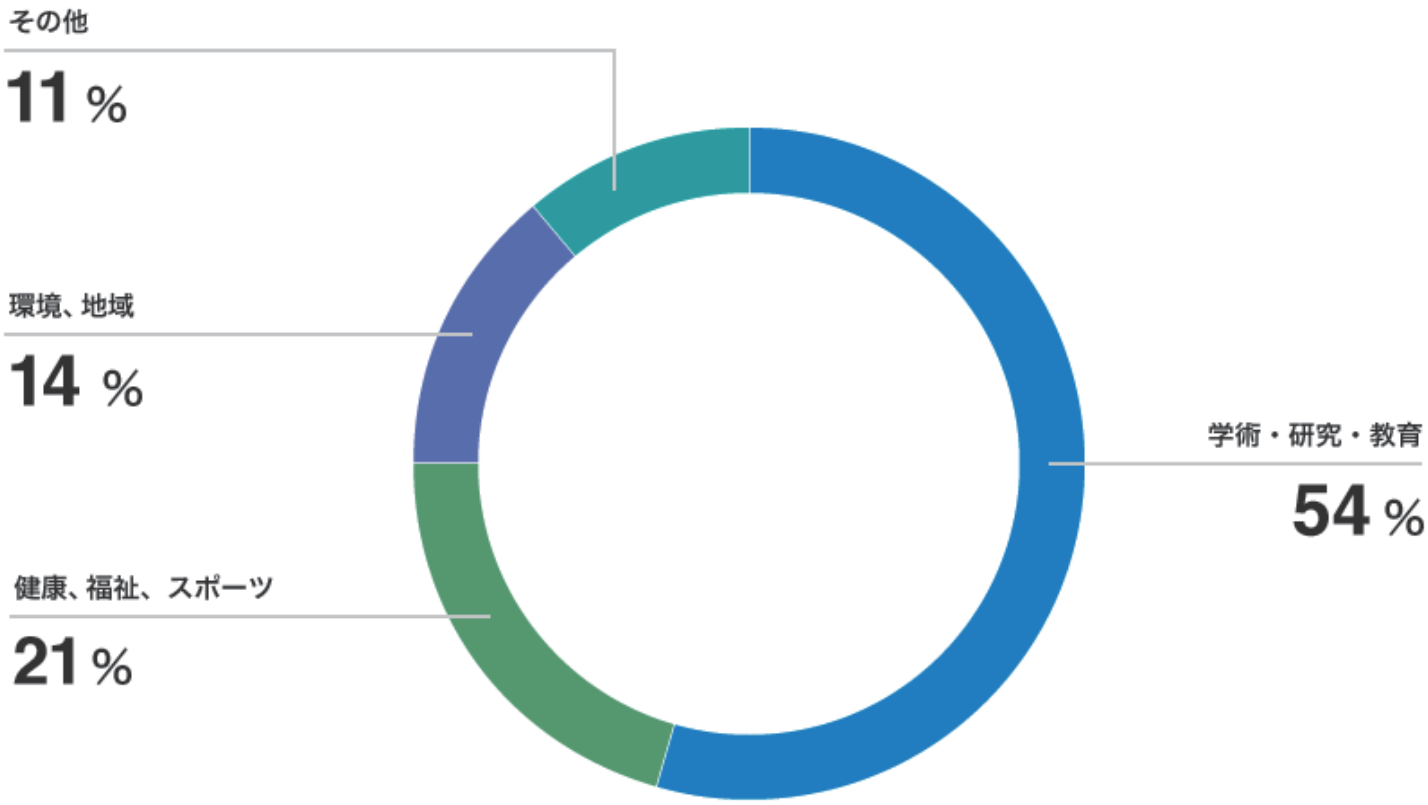
15,759人

東レグループは、2005年に制定した「東レグループ社会貢献方針」のとおり、連結経常利益の1%程度を社会貢献活動に投じることを表明しています。
2018年度は、連結ベースでは約17億円（連結経常利益の約1.3%）、東レ（株）単体では約11億円（単体経常利益の約1.6%）の支援を実施しました。主な支援先は、（公財）東レ科学振興会およびマレーシア・タイ・インドネシア、韓国における東レ科学振興財団への拠出、上海国際マラソンへの協賛です。
なお、（公財）東レ科学振興会に対して、2018年度は東レグループを代表して東レ（株）から約2.2億円を寄付しました。また、海外の東レ科学振興財団には、海外東レグループ各社より、トータルで約2.2億円を寄付しました。

関連情報

› （公財）東レ科学振興会・海外の科学振興財団

社会貢献支出の実績（2018年度）



CSRガイドライン&活動報告 - 社会貢献活動

科学技術振興

重点分野

社会

東レグループは、長期経営ビジョンにおいて、企業理念「わたしたちは新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」をイノベーションの実践によって具現化することを宣言しています。イノベーションを続けていくためには、それらを生み出す人材の育成・確保が必要です。そのため東レグループは長期的視点で、（公財）東レ科学振興会や海外の科学振興財団を通じた研究助成、理科教育振興、人々の理科・科学への関心を高める活動に取り組んでいます。

関連情報

› （公財）東レ科学振興会・海外の科学振興財団

学校の理科教育支援

東レグループでは2007年から事業拠点近隣の小・中学校で、社員による出張授業を行っています。子どもの「理科離れ」の問題に早期の段階から対応するため、自社製品を教材とした理科実験プログラムを開発し、現在4つのプログラムを実施しています。教員への実験教材の無償提供もしており、大学の教員養成講座などで活用されています。さらに近年は教員研修にも協力し、教員方に先端材料・技術に触れていただく機会も提供しています。

東レグループ出張授業・教材提供プログラム

テーマ	プログラム名称	対象	授業時数
理科実験	水のろ過と地球環境を考える	小5	2時間
	水の中の粒子について考えよう	中1	1時間
環境教育	水処理膜と地球環境問題とのかかわり	小6	1時間
	先端材料と地球環境問題とのかかわり ~ 素材には社会を変える力がある~	中3	1時間

※ 理科実験プログラムは、実験教材の提供も実施

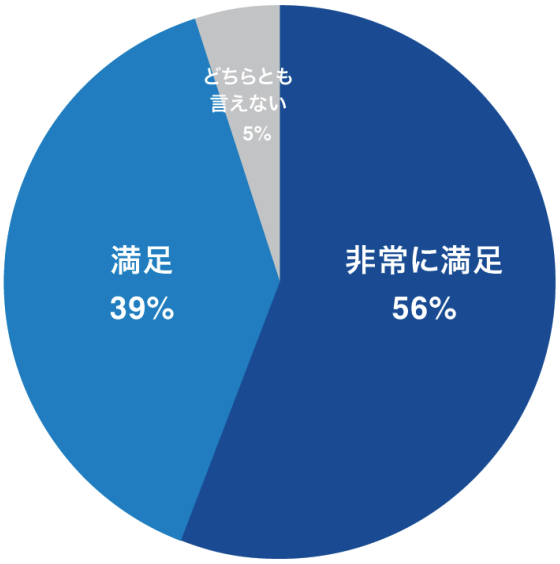
教材は、日本語版と英語版、タイ語版を用意しています。2012年にアメリカのToray Composite Materials America, Inc. (CMA)社、2015年にThai Toray Synthetics Co., Ltd.(TTS)社が理科実験プログラムを開始しました。教材のアレンジなどの工夫をしながら、コミュニティへの貢献と友好関係の構築につなげています。CMA社では、2012年から2018年までに1,700人を超える児童・生徒が授業に参加し、地域の学校での知名度も高まり、要請も増えています。

"CMA社に2017年末に入社する前、息子から中学校で理科実験の授業を受けたと聞いてとても感銘を受けました。今後もこの活動を継続してもらいたいです”
- 人事部門 Joyce Moore (写真左)

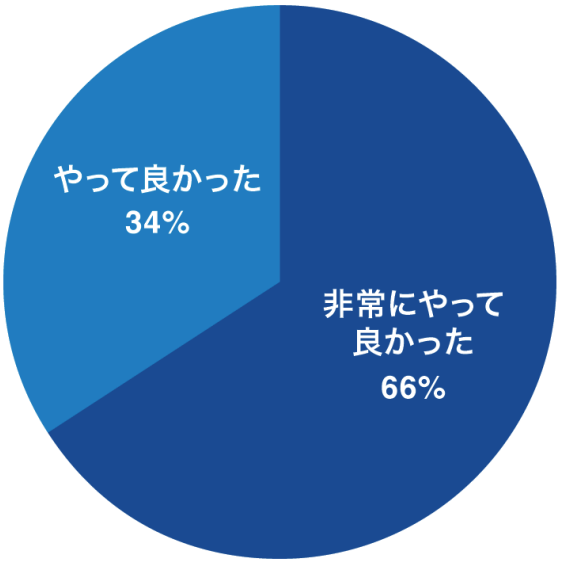
“さまざまな部署の社員が教育現場で子どもと触れ合い、CMA社の技術革新について知ってもらうことは、将来の東レグループにとって大きな意義があると信じています。社員からも好評で、活動を推進する私自身もこの活動に誇りを感じています”
— 総務課 課長 河村和美 (写真右)



出張授業に対する評価（アンケート結果）



教員の満足度



東レグループ講師の感想

出張授業に対する教員の満足度	**95%**

2018年度は、海外、国内の合計16校（環境教育プログラムを合わせると45校）で授業を実施しました。また、日本全国の学校に実験器具・教材を提供するほか、東京での教員研修にも協力しました。
携わった社員の満足度やモチベーションの向上は、教育支援活動を続ける原動力となっています。

関連情報

› 小・中学生向けの環境教育プログラム



Thai Toray Synthetics 社による出張授業



東京で実施された教員研修への協力

各種サイエンスイベントへの協力

東レグループは、社会の要請に応えて、科学技術やものづくりへの関心を高めるためのさまざまな活動に参加・協力しています。

「夏のリコチャレ※1 2018」サイエンスイベントの開催



研究体験をする女子高校生ら（東レ（株）地球環境研究所、（株）東レリサーチセンター）

※1 リコチャレ（理工チャレンジ）：理工系分野に興味がある女子中高生が将来の自分をしっかりとイメージして進路選択することを応援するため、内閣府男女共同参画局が中心となって行っている取り組み。

関連情報

› 「夏のリコチャレ2019」東レの研究体験コース

メキシコでの取り組み



メキシコ・ハリスコ州グアダラハラ補習授業校での「お父さんによる理科社会特別授業」（Zoltek de Mexico社、Toray Advanced Textile Mexico社、Toray Resin Mexico社）

アメリカでの取り組み



地域の科学関連イベントへの参加（Toray Composite Materials America社）

科学技術館「実験スタジアム」ワークショップ

東レ（株）は2012年より、東京の北の丸公園にある科学技術館の実験スタジアムで、開館日にワークショップを開催しています。 「【ろ過】で地球の水について考えよう　」と「せんいの不思議」の2つのプログラムがあり、2018年度は、子どもから大人まで約6,000人の方が参加されました。

生物学オリンピックを支援

東レ（株）は、2007年から（公財）日本科学技術振興財団を通じて「国際生物学オリンピック」への生徒派遣を支援しています。その第29回大会が2018年7月にイランで開かれ、日本代表として派遣された4人の高校生全員がメダルを獲得しました（銀メダル2、銅メダル2）。



日本代表生徒の4人（写真提供　国際生物学オリンピック日本委員会）

「青空サイエンス教室」の実施

大自然を教材に、子どもたちが理科に興味をもち、好きになるきっかけとなることを目指して、東レ（株）は2015年に「青空サイエンス教室※2」を開始しました。湖水を使った水の浄化実験や、森の中でのバイオミメティクス（生物模倣）の観察、サイエンスの視点を生かしてバレーボールを楽しむなど、自然の中で遊びながら理科の楽しさを体感できるよう工夫をしています。

※2 東レ（株）が企画し、（株）リバネスがプログラムを監修する宿泊体験型教室を、（株）JTBが提供するプログラムの一環として実施。



自分で作ったオリジナルロケットを手にする子どもたち

関連情報

- 青空サイエンス教室ウェブサイト
- 青空サイエンス教室Facebook

CSRガイドライン&活動報告 - 社会貢献活動

（公財）東レ科学振興会・海外の科学振興財団

社会

（公財）東レ科学振興会

（財）東洋レーヨン科学振興会（現（公財）東レ科学振興会）は、東レ（株）の創立35周年記念事業として1960年に設立されました。東レ（株）は設立時に基本財産10億円を拠出し、以後、現在に至るまで事業活動費として寄付を継続しています。

同振興会は、企業財団の草分けとして設立当時大きな話題を呼び、基礎科学分野に特化した助成・顕彰などの支援活動は現在も高い評価を受けています。同振興会の科学技術研究助成受領者・科学技術賞受賞者のうち5人※1が、後年にノーベル賞を受賞しています。

※1 江崎玲於奈氏（1961年東レ科学技術賞受賞、1973年ノーベル物理学賞受賞）、野依良治氏（1990年東レ科学技術賞受賞、2001年ノーベル化学賞受賞）、赤﨑勇氏（2000年東レ科学技術賞受賞、2014年ノーベル物理学賞受賞）、山中伸弥氏（2004年東レ科学技術研究助成受領、2012年ノーベル生理学・医学賞受賞）、本庶佑氏（1981年東レ科学技術研究助成受領、2018年ノーベル生理学・医学賞受賞）。

（公財）東レ科学振興会の主な事業※2

(1)東レ科学技術研究助成： 科学技術に関する萌芽的な研究を行っている若手研究者に対する研究費援助。

(2)東レ科学技術賞： 科学技術の分野で顕著な業績を挙げた方の顕彰。

(3)海外研究助成： インドネシア・マレーシア・タイの東南アジア3カ国で、科学技術に関する基礎的な研究を行っている若手研究者に対する研究費助成。

(4)東レ理科教育賞： 中学校・高等学校で創意と工夫により著しい教育効果を挙げた先生方の顕彰（2006年度から、文部科学省の後援を得て「東レ理科教育賞 文部科学大臣賞」を設置。また、受賞作普及のため、「東レ理科教育賞受賞作品集」を作成し、全国の中学校・高等学校などへ毎年約16,000冊を寄贈）。

※2 賞、助成の選考はいずれも専門家による第三者委員会で行っています。

1960-2018年度の累計事業実績

区分	件数	金額（億円）
科学技術研究助成	647	67.55
科学技術賞	123	4.58
理科教育賞	684	2.13
国内　計	1,454	74.26
海外研究助成 ※3	727	4.43
合計	2,181	78.69

※3 1989-1993年の大学への直接助成を含む（61件、0.68億円）

第59回東レ科学振興会贈呈式

（公財）東レ科学振興会は、2019年3月、第59回東レ科学振興会贈呈式を開催。東レ科学技術賞受賞の八島栄次博士、國中均博士と、東レ理科教育賞受賞の先生方に賞状・メダル・副賞賞金を、科学技術研究助成の10人に総額1億3,000万円の助成金を贈呈しました。
八島博士は「らせん分子構造の精密制御と機能に関する研究」、國中博士は「マイクロ波放電式イオンエンジンの研究開発と太陽系探査の推進」について受賞しました。

東レ科学振興会の特色とも言える、「東レ理科教育賞文部科学大臣賞」は、生徒たちが目の当たりにした豪雨災害を出発点として、その原因となった気象現象を高層天気図を使い三次元的に再現し、大気の動きの因果関係に着目させ、より一般的な気象現象の理解に結び付ける授業展開を行った福岡県朝倉市立比良松中学校教諭の高野将吾氏が受賞しました。



東レ科学技術賞受賞者の八島博士（右）



東レ科学技術賞受賞者の國中博士（右）



東レ理科教育賞文部科学大臣賞受賞者の高野氏（右）



第59回東レ科学振興会贈呈式

関連情報

› 公益財団法人 東レ科学振興会

海外における科学振興財団

東レ（株）は、1960年代から事業展開している東南アジア3カ国の科学技術の向上発展と理科教育の振興に寄与するため、1993年に「マレーシア東レ科学振興財団」「インドネシア東レ科学振興財団」を、1994年に「タイ東レ科学振興財団」を設立しました。

以降、基金の運用収益、（公財）東レ科学振興会からの助成、各国東レグループからの毎年の寄付により、傑出した科学研究者、基礎科学の若手研究者、理科教育者を対象に、科学技術および理科教育についての優れた業績に対する褒賞と自然科学の研究に対する研究助成を行い、現地社会から高い評価を得ています。

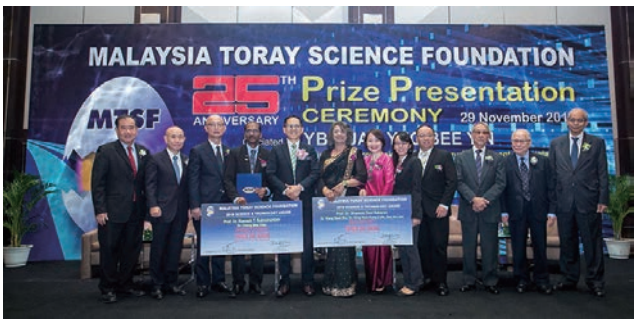
また、2018年1月には、新たに韓国東レ科学振興財団を設立しました。

これら科学振興財団の活動が、科学技術関係者、さらには青少年およびその教育関係者の関心を喚起し、各国の中長期的な科学技術の発展に寄与するとともに、各国と日本との相互理解、友好親善、そして経済発展に寄与することを願い、取り組みを続けています。

マレーシア東レ科学振興財団

Malaysia Toray Science Foundation < MTSF>

MTSFは、1993年8月の設立以降、2018年度までに累計で1,023万リンギットを拠出し744人の研究者、理科教育者を助成、表彰してきました。毎年開催する贈呈式には、マレーシア政府や在マレーシア日本大使館からご出席を賜り、受賞者ならびに助成を受ける研究者にとって名誉ある場となっています。
2018年11月にクアラルンプールで「第25回マレーシア東レ科学振興財団贈呈式」を開催し、総額35万リンギット（約950万円）の賞金・助成金をマレーシアの科学者2人、若手研究者12人、理科教育者15人の合計29人に贈呈しました。エネルギー・技術・科学・気候変動・環境省事務次官補から東レグループに向けて、1993年のMTSF発足以来、マレーシアの科学者たちに創造力や興味を与え、積極的な研究文化の向上に貢献してきたことに対し感謝の言葉が述べられました。



「第25回マレーシア東レ科学振興財団贈呈式」科学技術賞受賞者の皆さん

関連情報

- マレーシア東レ科学振興財団
  Malaysia Toray Science Foundation

タイ東レ科学振興財団

Thailand Toray Science Foundation < TTSF>

TTSFは、1994年6月の設立以降、累計で1億2,938万バーツを拠出し716人の研究者、理科教育者を助成、表彰してきました。毎年開催する贈呈式には、1995年の第1回から2009年の第15回まではプレム枢密院議員に、2010年の第16回贈呈式からはスラユット枢密院議員に式典委員長としてご出席を賜り、歴代の受賞者らにとって名誉ある場となっています。
2019年3月にバンコクで「第25回タイ東レ科学振興財団贈呈式」を開催し、総額533万5千バーツ（約1,830万円）の賞金・助成金を、2件の科学技術賞、20件の科学技術研究助成、9件の理科教育賞の受賞者に贈呈しました。贈呈式の後、スラユット枢密院議員から、受賞者の皆さんにタイの技術的成長のために研究を発展させてほしいと激励の言葉が述べられました。



「第25回タイ東レ科学振興財団贈呈式」科学技術賞受賞者の皆さん

関連情報

› タイ東レ科学振興財団
Thailand Toray Science Foundation

インドネシア東レ科学振興財団

Indonesia Toray Science Foundation <ITSF>

ITSFは、設立時からインドネシア科学院の協力を得ており、同院長が歴代のITSF会長に就任されています。1993年12月の設立以降、累計で214億ルピアを拠出し、715人の研究者、理科教育者を助成、表彰してきました。研究助成受領者の多くが、インドネシア大学、バンドン工科大学、ガジャマダ大学、スラバヤ工科大学など有力大学の教授、准教授やインドネシア科学院の研究者として、同国の科学技術の発展に携わっています。
2018年度は2019年3月にジャカルタで「第25回インドネシア東レ科学振興財団贈呈式」を開催し、総額11億270万ルピア（約860万円）の助成金・賞金をインドネシアの若手研究者18人、理科教育者10人に贈呈しました。
この贈呈式前日には、2016年度の研究助成受領者による報告会と、科学教育セミナーを開催。1人の教育専門家による講演と、2018年度の理科教育賞受賞者10人による発表が行われました。



「第25回インドネシア東レ科学振興財団贈呈式」科学技術研究助成受領者の皆さん

関連情報

› インドネシア東レ科学振興財団
Indonesia Toray Science Foundation

韓国東レ科学振興財団

Korea Toray Science Foundation（KTSF）

KTSFは、韓国における科学技術の振興に貢献するため、2018年1月に設立されました。
2018年10月にソウルで「第1回韓国東レ科学振興財団贈呈式」を開催し、総額4億ウォン（約4千万円）の賞金・助成金を、2件の科学技術賞、4件の科学技術研究助成を受賞者に贈呈しました。東レ（株）を代表して社長の日覺が挨拶し、受賞者の皆さんに祝辞を述べました。
また、1990年に東レ科学振興会の東レ科学技術賞、2001年にノーベル化学賞を受賞し、東レ（株）の社外取締役でもある野依良二博士が特別講演を行いました。



「第1回韓国東レ科学振興財団贈呈式」科学技術研究助成受領者の皆さん

関連情報

- 韓国東レ科学振興財団
  Korea Toray Science Foundation

CSRガイドライン&活動報告 - 社会貢献活動

環境、地域

重点分野

社会

「グリーンイノベーション事業」に取り組む東レグループは、その専門技術や人材を生かした環境教育支援に積極的に取り組んでいます。また、生物多様性を育む社会づくりに寄与するため、地域と連携した環境保全活動などを継続的に行っています。

「水」をテーマとした小・中学生への環境教育実施

東レグループは、小・中学生向けのオリジナル環境教育プログラムを開発し、技術・研究・営業・管理系などさまざまな職種の社員が講師となって出張授業を行っています。2018年度は拠点近隣の29校で実施しました。
2019年3月には東京都豊島区立長崎小学校5年生を対象に授業を行いました。生徒から「理科で日頃習っていることが生活に役立つ科学技術となり、世界の人々の役に立つというのは本当にすごい」などの感想をいただきました。



講師を務める東レ（株）社員

地域の環境保全活動

東レグループ各拠点では工場緑化保全の活動に加え、市区町村やNPOと連携した河川・海岸の清掃や森づくりなどに社員が参加しています。活動と併せてNPOによる講話を聞くことで、社員の環境問題や生物多様性への理解促進にもつなげています。



労使共催で実施している富士山の森づくり



東レ（株）新入社員導入研修で実施している田子の浦海岸清掃



NPO法人荒川クリーンエイド・フォーラムと連携し、地球環境や生態系への影響を学びながら荒川河川敷を清掃する荒川クリーンエイド活動（東レ（株）東京本社）



Tacoma本社・工場の地元中学生を対象に環境教育プログラムを実施（米・Toray Composite Materials America社）



マングローブ林保全のための植林活動（タイ・Carbon Magic (Thailand)社）



タイ・Sattahip郡にあるYaoビーチでのサンゴ礁保護活動（タイ・Toray Plastics Precision (Thailand)社）

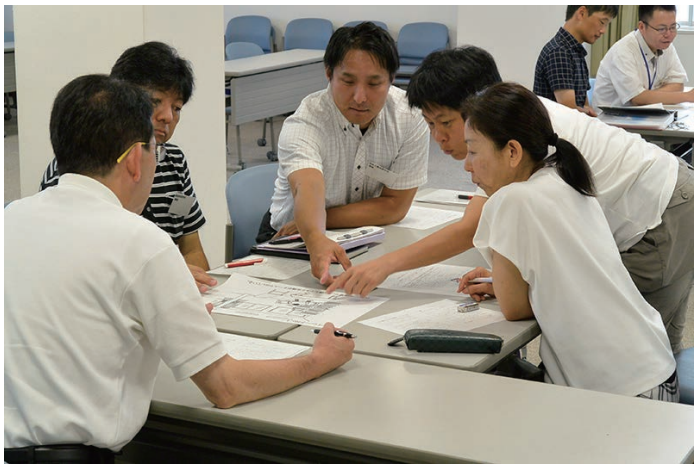


ソウル市内の川岸で環境保護活動（韓国・Toray Advanced Materials Korea社）

教育界とビジネス界のコミュニケーションの促進

東レ（株）は（一社）経済広報センターの「教員の民間企業研修」に協力し、1994年から24年間、静岡県で10人程度の教員を受け入れています。研修では、当社の経営理念や人材

育成に関する講義に加え、三島工場での研究・生産および安全・環境保全に関する講義と現場見学を実施しています。本研修参加者の感想は、「民間企業の企業努力を実感でき、今後の生徒指導にも大いに役立つ」と好評であり、研修内容を教育現場で水平展開されています。



東レ（株）三島工場での危険予知トレーニング

東日本大震災被災地での継続的な支援

東レグループは自社のリソースを生かした取り組みを通じて、被災地支援を続けています。

中学生の職業研究支援（東レ（株））

東レ（株）は、2012年から毎年、岩手県大船渡市で開催されるキャリア教育イベント「キャリアチャレンジデイ※1」に研究者を派遣しています。メーカーの研究開発の仕事について市内の中学生に説明・対話しています。

※1 キャリアチャレンジデイ：東日本大震災の影響で実施できなくなった職場体験学習の代替プログラム。2012年度に「文部科学大臣表彰」を受賞



東レ（株）医薬研究所の研究者による講義（2018年7月）

バレーボール教室（東レ（株）東北支店、東レアローズ）

東レ（株）東北支店は、2013年からバレーボールを通じた復興支援に取り組んでいます。2018年6月には宮城県の富谷市立富谷小学校と東松島市赤井南小学校で、元全日本代表の大山加奈さんほか東レアローズOGが、体を動かすことやチームワークの楽しさを児童に伝えました。



富谷市立富谷小学校で授業を行う大山加奈氏

平成30年7月豪雨による災害に対する支援

東レ（株）は、西日本を中心に全国に大きな被害をもたらした「平成３０年７月豪雨」被害に対し、工場や支店の所在地でもあり、特に被害が大きかった愛媛県、広島県に義援金を拠出しました。東レグループの先端材料による復興支援として、がれき撤去などの復旧作業時に利用できる遮熱・遮光・ＵＶカット織物“サマーシールド® ”を使用したテントと、防塵性と通気性を両立させた化学防護服“LIVMOA® （リブモア® ）”、高強度で耐切創性・耐熱性などに優れる“ケブラー® ”製手袋を提供しました。



優れた防塵性と通気性を両立する化学防護服LIVMOA®



ケブラー® 製手袋

※「ケブラー® 」は米国デュポン社および関連会社の登録商標です。

地域社会への様々な活動

東レグループでは、地域社会の発展に関心と責任を持つ企業市民として、よりよい地域づくりに貢献しています。



Sri City工業団地の日系企業から近隣の小・中学校へ勉強机を寄付（インド・Toray Industries (India)社）



インドネシア・スラウェシ島地震被災者に救援物資・救援金を贈呈（マレーシア・Penfabric社）

CSRガイドライン&活動報告 - 社会貢献活動

健康、福祉

重点分野

社会

「ライフイノベーション事業」を推進する東レグループは、健康・長寿社会の実現に向けたスポーツ振興やがん検診啓発、グループ各拠点での子どもたちの育成支援、福祉活動などに取り組んでいます。

スポーツ振興と子どもたちの育成支援

東レ（株）では、運動部の活動を通じてスポーツ振興に寄与するとともに、スポーツ指導や合宿受け入れを通じて、子どもたちの育成に貢献しています。



東レ（株）剣道部が主催する少年剣道教室（滋賀事業場）



全国各地で開催している東レアローズバレーボール教室



ボート部による地域中学校ボート部の指導

小学校体育の出張授業

2015年から東レアローズのOB・OGが小学校に出向き、特別講師としてソフトバレーボールの授業を支援しています。2018年度は東京都内の2校での出張授業と、小学校教員研修への協力を行いました。



小学校体育の出張授業



小学校教員対象の体育部実技研修に協力

「上海国際マラソン」協賛によるスポーツ振興

東レ（株）と東麗（中国）投資有限公司は、「上海国際マラソン」の協賛を通じて、中国のスポーツ振興に貢献しています。2018年の第23回大会には約38,000人が参加し、上海を挙げての華やかかつ盛大な大会になりました。



上海の街を駆け抜けるランナー

「ピンクリボン」キャンペーン支援

東レ（株）は、東レ パン パシフィック オープンテニスを通じ、乳がん撲滅を願う日本女子テニス連盟の活動を応援しています。大会会場内にブースを設け「ピンクリボンバッジ」を販売し、その代金を検診用機器の寄贈に役立てています。また、マンモグラフィー搭載車を設置し、事前申し込みによる検診も実施しています。出場選手も積極的に足を運び、キャンペーンのアピールに協力しています。



マンモグラフィー検診車

「ふれあいトリオ」コンサートへの協力

東レ（株）は文化支援、教育支援、福祉支援を目的に障がいのある方を対象とした音楽活動招待コンサート「ふれあいコンサートトリオ」に協賛しており、東レグループの社員ボランティアらが公演をサポートしています。「ふれあいコンサート」は全国各地の小学校や福祉施設などに出向き、音楽指導やミニコンサートを開催し、参加型プログラムコーナーを交えながら良質な音楽に触れ合う機会を提供しています。2018年度は、石川公演に約250人、東京公演に約700人招待するなど、全国6都市で16公演を実施し、4,000人以上のお客様に楽しんでいただきました。ボランティアスタッフは、会場への道案内や会場内での座席案内、バイオリン体験コーナーや舞台上でのボディパーカッションを手伝いました。



2018年11月の「ふれあいコンサート」

海外各社のチャリティ活動

海外の東レグループ各社では、それぞれの地域の課題解決につなげるため、他団体とともにさまざまなチャリティ活動を実施しています。



支援を必要としている人々へのチャリティ活動を実施（米・Toray Composite Materials America社）



マレーシア国内の視覚障がい者を支援する非営利・非政府系の組織「St. Nicholas' Home」での支援活動（Toray Malaysia Systems Solution社）



支援を必要とする子どもたちにプレゼントを贈る「愛のサンタクロース」ボランティア活動（韓国・Toray Advanced Materials Korea社）