

CSR活動報告（各CSRガイドラインの活動報告）

人権推進と人材育成

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、「企業行動指針」や「倫理・コンプライアンス行動規範」において人権尊重をうたい、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、障がいの有無、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、CSRのマテリアリティ（重要課題）として、「人権の尊重と多様な人材の活躍推進」を選定し、「国際的に認められた人権」を尊重するとともに、多様な人材が創造力を発揮して活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

職場におけるセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・パワーハラスメントについても、決して容認しないことを「倫理・コンプライアンス行動規範」で明記しています。さらに、東レ（株）では「職場におけるハラスメント防止対策指針」を定め、セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・パワーハラスメントを容認しない方針および防止管理体制を役員・社員に周知しています。

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、LGBTQ（性的少数者）に関する「にじいる相談窓口」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。

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、「企業行動指針」において良き企業市民として人権尊重の責任を果たすことをうたうとともに、「倫理・コンプライアンス行動規範」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、サプライヤーや委託加工先など、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」を取締役会での承認を経て制定しています。

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、「東レグローバルHRマネジメント（G-HRM）基本方針」を定めています。

これら基本方針に基づき、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

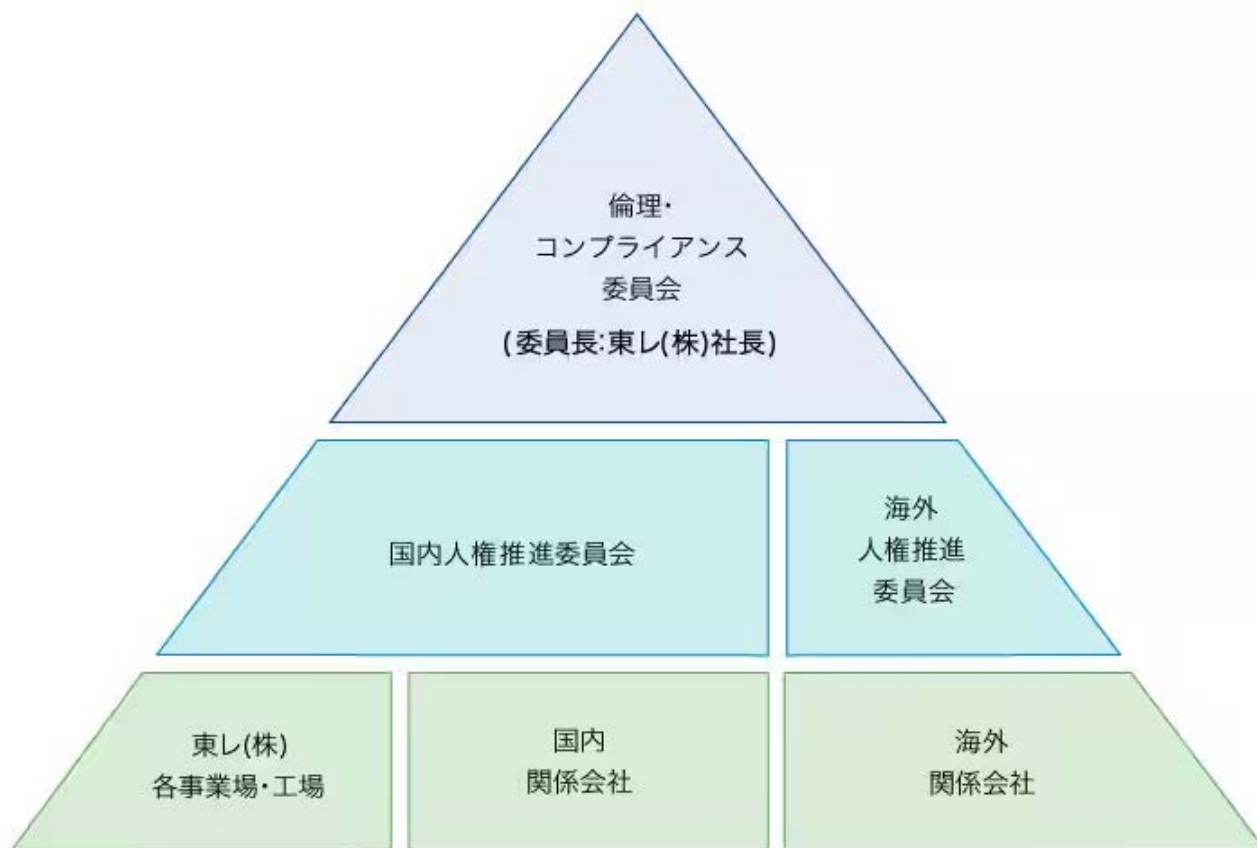
東レグループでは、東レ（株）社長を委員長とする「倫理・コンプライアンス委員会」のもと「国内人権推進委員会」と「海外人権推進委員会」を設けています。

「国内人権推進委員会」で東レ（株）の活動方針を決定し、それをもとに東レ（株）各事業（工）場において人権推進活動を行い、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。

国内関係会社は東レ（株）の活動方針を参考に、各社主体で人権推進に取り組み、東レ（株）はその活動を支援しています。

「海外人権推進委員会」では、海外での人権リスク低減を取り組みテーマとし、具体的な推進にあたっては各海外関係会社が主体となり、各国・地域の事情に応じた人権に関する取り組みを推進しています。

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。

「CSRロードマップ 2022」の目標

CSRロードマップ目標

1. 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。
2. 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。

主な取り組みとKPI実績

| | KPI |
|--|-----|
| 人権推進 | |
| (1) 人権教育・研修を実施します。 | 8-① |
| (2) 法定障がい者雇用率を達成します。 | 8-② |
| (3) 東レグループ各社に内部通報・相談窓口を設置し、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ます。 | - |
| 人材育成 | |
| (4) 基幹人材のキャリア形成の取り組みとして、新入事情報システムを活用した「キャリアシート」を実施します。 | 8-③ |
| (5) 海外ナショナルスタッフの基幹人材を計画的に確保、育成、登用していきます。 | - |
| (6) 女性の積極的活用と女性が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。 | - |
| (7) 育児休職からの復職をサポートします。 | 8-④ |
| (8) 法定外労働時間超過社員数を削減します。 | 8-⑤ |
| (9) 組合員年休取得を促進します。 | 8-⑥ |

| KPI（重要目標達成指標） | 目標値 | | | 2022年度 実績 |
|---|--------|--------|--------|----------------------------|
| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | |
| 8-① 人権教育・研修の実施状況（社数・%） | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 8-② 法定障がい者雇用率達成状況（社数・%） | 100% | 100% | 100% | 53.1% |
| 8-③ 新人事情報システムを活用した基幹人材のキャリア形成の取り組み（「キャリアシート」の実施状況）（社員数・%） | 20% | 30% | 100% | 100%（2022年3月に前倒しで対象者全員に展開） |
| 8-④ 育児休職からの復職（率） | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 8-⑤ 法定外労働時間45時間／月 超過社員数削減 | 対前年比削減 | 対前年比削減 | 対前年比削減 | 79.7% |
| 8-⑥ 組合員年休取得（率） | 90%程度 | 90%程度 | 90%程度 | 93.2% |

報告対象範囲：8-①は東レグループ。8-②は東レグループ（国内）。8-③、8-⑤、8-⑥は東レ（株）。8-④は東レ（株）在籍社員。

■ 関連マテリアリティ

- 健康で衛生的な生活への貢献
- 人権の尊重と多様な人材の活躍推進

※ マテリアリティから見た「CSRロードマップ 2025」は[こちら](#)（PDF:1.10MB）[PDF](#) をご覧ください。

※ 2022年度までのマテリアリティと紐付いた「CSRロードマップ 2022」の主な取り組みやKPI・実績進捗については、[こちら](#)（PDF:1.25MB）[PDF](#) をご覧ください。

今後に向けて

人権の尊重

「CSRロードマップ 2025」の対象期間（2023－2025年度）においても、東レグループ人権方針の周知を含め、継続的な啓発・教育を通じ、引き続き東レグループ全体で人権尊重に関する意識向上を図ります。

2023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、役員・社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拡充に取り組みます。

「CSRロードマップ 2025」（対象期間：2023－2025年度）におけるCSRガイドライン8「人権推進と人材育成」の主な取り組みやKPIは[こちら](#)をご覧ください。

CSR活動報告（各CSRガイドラインの活動報告） - 人権推進と人材育成
人権の尊重に関わる活動報告

人権研修の実施

CSRロードマップ2022
主な取り組み(1)

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
2022年度 / 100%

実績値（2022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。2022年度は、「はぐくもう 一人ひとりの人権感性と職場の和～相手を思い、気づきにつながる相互コミュニケーション～」を活動方針に掲げ、啓発パンフレットを全社員に配布し、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・マタニティハラスメント・パワーハラスメント防止のための啓発、LGBTQへの理解促進に取り組みました。さらに、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（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。2022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）の各事業（工）場に対して、人権推進委員向けにリモートおよび集合での教育を実施しました。また、すべての役員・社員（嘱託、パート、派遣を含む）を対象とした「東レ 倫理・コンプライアンスeラーニング」では、当社の行動規範や内部通報制度浸透に向けた説明のほか、贈収賄防止や人権・ハラスメントに関する事例学習など、年度ごとにテーマを設定し、毎年実施しています。2022年度は「倫理・コンプライアンス行動規範」および東レグループの内部通報制度の理解促進をテーマに2023年3月に実施し、対象者の96.4%が受講しました。

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（58社が参加）や、東レ（株）の人権推進活動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材を提供し、東レグループ人権方針の周知を含め、各国・地域の事情に合わせた啓発・教育を推進しました。

2022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 | 25回 | 1,565人 |
| | 各事業場・工場主催研修 | 2,099回 | 18,755人 |
| | 社外講習など（全社） | 28回 | 39人 |
| 国内関係会社 | 社内研修 | 1,424回 | 24,102人 |
| | 社外研修 | 164回 | 3,221人 |

人権に関する東レ（株）本社主催研修の総時間数

1,794時間

東レグループ内における人権リスクの把握・評価・低減

CSRロードマップ2022
主な取り組み(1)(3)

東レグループは、東レ（株）の各事業（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の人権リスクを抽出し、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で働くすべての人が通報・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。いずれも匿名で利用可能かつ社外にも窓口を設置）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。国内の通報・相談窓口の運用状況（通報・相談件数および内容など）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（年2回開催）において報告しています。

なお、サプライチェーンにおける人権尊重を推進するため、相談をホームページ上で常時受け付けています。サプライチェーンにおける人権推進体制は「持続可能なサプライチェーンの構築」のページに記載しています。

関連情報

- > CSRに関するお問い合わせ（東レグループおよび東レグループのお取引先におけるCSRの取り組みを含む）
- > 東レグループのCSR調達活動

2022年度は、東レグループ全体で32件の人権に関する通報・相談（ハラスメントや職場内での嫌がらせ・不適切な言動など）がありました。これらについて、調査担当部署（者）・事案関係部署（者）と東レ（株）および各社の通報・相談窓口が連携して調査・事実確認を行い、問題となる事実が確認された事案に対しては、就業規則などの各社社内規則に基づいた処分を実施しました。

通報・相談の件数・内容・対処結果については、内部通報制度全体の運用状況として倫理・コンプライアンス委員会および取締役会、監査役会に報告するほか、国内人権推進委員会、海外人権推進委員会において詳細を報告しました。

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、職場におけるハラスメント問題など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2「倫理とコンプライアンス」内部通報制度の整備と運用については[こちら](#)をご覧ください。

「CSRロードマップ 2022」におけるCSRガイドライン8「人権推進と人材育成」の主な取り組みは[こちら](#)をご覧ください。

CSR活動報告（各CSRガイドラインの活動報告） - 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

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、2022年度までに正社員として113名の外国籍社員の採用を行っています。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。また、キャリア採用にも積極的に取り組んでおり、入社後もキャリア採用者向け研修を実施するなど、育成フォローアップに取り組んでいます。

2018～2022年度の採用実績（東レ（株））

| 実績 | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|----|------|------|------|------|------|
| 新卒 | 男性 | 224 | 244 | 176 | 123 | 110 |
| | 女性 | 41 | 44 | 36 | 38 | 20 |
| | 合計 | 265 | 288 | 212 | 161 | 130 |
| キャリア採用 | 男性 | 55 | 37 | 9 | 13 | 53 |
| | 女性 | 17 | 8 | 2 | 6 | 7 |
| | 合計 | 72 | 45 | 11 | 19 | 60 |

体系的・計画的な研修制度

CSRロードマップ2022
主な取り組み(4)(5)

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え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、人材開発に資する研修体系の再整備を進めており、経営後継人材の育成を狙いとした「経営幹部育成研修」の新設、組織マネジメント力の強化に向けた「部長研修」「課長マネジメント力強化研修」の新設を行いました。併せて技術系・営業系の分野別専門研修において、DX推進を担う人材の育成に向けて複数の「DX研修」を立ち上げました。2022年度は、「実技を伴うあるいは討議中心の研修は集合、講義中心の研修はオンライン開催」の基本方針に基づき、集合時は徹底した新型コロナウイルスの感染防止対策を行い、すべての研修を実施しました。2022年度の東レ（株）社員ひとり当たりの教育投資額は前年度の58,899円から65,017円となりました。

また、世代を問わず、あらゆる人が自分の能力・スキルを定期的にアップデートしていくため、チャレンジ講座（サブスクリプション型eラーニング）の新設など自己啓発プログラムの充実化を図り、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）の全社研修体系<2022年度>

| | マネジメント系 | 技術系 | 営業・管理系 | グローバル系 | 一般研修 |
|---------|--------------------------------------|--|--|---|--|
| 役員層 | 役員・理事研修 | | | TGES※ (海外版東レ経営スクール) | |
| 部門長・部長層 | 経営幹部育成研修 部長研修 | | | 海外幹部研修 (TGSMS)※ | |
| 課長層 | 東レ経営スクール 課長マネジメント力強化研修 新任KS職研修 | 技術開発リーダー研修 | 営業リーダー研修 | 東レトレーニー研修 (TTP)※ | |
| 中堅社員 | マネジメント基礎研修※ | 若手技術開発リーダー研修 中堅技術者研修 | マーケティング&マーチャングデザイン戦略研修※ | TES 海外管理・技術研修 (TMTT)※ ビジネス英語強化研修 | 社外研修・セミナー派遣・異業種交流研修 留学(国内・海外・特命)・海外若手研修 |
| 若手社員 | 東レ専修学校※ | 第2次技術研修 第1次技術研修 管理技術講座※ 公開特許講座※ | 第2次営業研修 第1次営業研修 営業実務講座※ シニア・ジュニア会計※ | グローバルダイバーシティ | |
| 新入社員 | 新入社員導入研修 | 工場実習 | 工場配属 | 英語力強化講座 | |

※国内関係会社自社社員も受講可能な研修

※海外関係会社ナショナルスタッフ対象日本研修

2022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）※1 |
|------------|-------|-----|-------|-------------------------|
| | 男性 | 女性 | 計 | |
| マネジメント研修 | 699 | 59 | 758 | 44.8 |
| 技術系共通研修 | 620 | 84 | 704 | 29.0 |
| 営業・管理系共通研修 | 262 | 74 | 336 | 20.2 |
| グローバル研修 | 74 | 12 | 86 | 50.2 |
| 計 | 1,655 | 229 | 1,884 | 34.7 |

※1 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などの時間は含まない

東レグループの現場力向上を担う現場リーダーを育成する「東レ専修学校」

東レ（株）では、東レグループの現場力向上を担う高い志を持ち、自ら考え行動する人材の育成を目的に、若手社員や国内関係会社の社員が受講可能な研修の場として「東レ専修学校」を1994年9月に開校し、28期までに815名の卒業生を輩出しました。

授業は、数学や英語などの一般科目のほか、高分子化学や工務基礎、ロボット工学などの専門科目や、より実践的なグループワーク形式の課題解決演習、化学実験なども行っています。在籍期間の1年間、各々が「自ら考え行動することができる現場リーダー」を目指し、あらゆる機会を捉え自己の修練の場として取り組んでいます。

さらに専修学校では、近い将来の掛長候補者を対象とした「現場力強化スクール」を2022年10月に新たに開講。リーダーシップ、チームビルディング、フォロワーシップ、働きかけ力などのソフトスキルを、自部署課題解決の実践を通じて習得します。カリキュラムでは、チームを作り、ビジョンを共有するとともに、実践して上手くいかなかったことを成果と捉え、このプロセスを評価する新しい方法を導入しています。社会人基礎力を習得し、新たな時代を生き抜く現場リーダーを育成しています。

主な人事制度（東レ（株））

| | |
|-----------------------|---|
| 目標管理制度※2 | 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※2 | 職務・職責や能力・成果※3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※2 | 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。 |

※2 管理・専門職・Gコース・Sコース従業員の100%が対象

Gコース：将来の東レG経営幹部層もしくは高度専門職を目指すコース

Sコース：将来の職場における管理・監督層または特定業務分野のエキスパートを目指すコース

※3 CSRに関する課題への取り組みも含む

新人事情報システムを活用した基幹人材のキャリア形成の取り組み（「キャリアシート」の実施状況）（社員数・％）

実績値（2022年度）

100%

■報告対象範囲

東レ（株）

■目標値

2022年度 / 100%

東レ（株）では、本人の成長を促すための人材育成ツールとして「キャリアシート」を導入しています。「キャリアシート」では、社員自身がこれまでの業務経験や、所属する分野で求められるスキルの到達レベルを振り返るとともに、上司・部下間での面談を通じてキャリアに関する話し込みを行っています。

2020年度は事務系Gコース社員を対象に先行実施しましたが、2021年度以降、対象を技術系Gコース社員に拡大し、2022年3月時点で対象者全員に展開しました。

東レグループの次世代経営リーダーの育成

CSRロードマップ2022
主な取り組み(5)

東レグループでは、次世代の経営を担う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。2021年度には、経営後継人材の育成を狙いとした「経営幹部育成研修」を新設し、2022年度も新型コロナウイルス感染対策を行いながら、各研修を継続開催しています。

次世代経営リーダーの育成施策

| 制度 | 対象者 | 目的 | 開設年 | 2022年度までの受講者数（累計） |
|-----------------------|-----------|-------------------------------|-------|-------------------|
| 経営幹部育成研修 | 東レ（株）部長層 | 東レ（株）および東レグループ各社の経営リーダーの育成 | 2021年 | 22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 | 600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 | 328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

東レグループでは、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、「東レグローバルHRマネジメント（G-HRM）基本方針」を取締役会決議を経て定めています。

東レグローバルHRマネジメント（G-HRM）基本方針 2021年12月改定

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重視し、上司と部下が育成状況やキャリアの話し合いを充実させる仕組みを活用して、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) 業務遂行に当たっては、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) 東レ理念に共感する多様で優秀な人材をグローバルに確保・育成する
- (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登用、選抜を行う

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、チームへの貢献にも配慮した人事管理・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メリハリを利かせながら継続して行う
- (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) 多様な働き方を適切にマネジメントすることで強靱な組織を形成する

海外ナショナルスタッフ基幹人材の計画的な確保、育成、登用

CSRロードマップ2022
主な取り組み(5)

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（ナショナルスタッフ）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、2022年度は2人の海外基幹人材が東レ（株）の執行役員として、6人の海外基幹人材が理事（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。

育成・登用に当たっては、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あた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。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図り、計画的な人材育成を行っています。

また、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実施しています。

2022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 | 受講人数 |
|-----------|-----|------|
| 海外幹部研修 | 部長層 | 18 |
| 海外トレーニー研修 | 課長層 | 15 |
| 研修受講人数合計 | | 33 |

現地開催研修

| 研修名 | 対象層 | 受講人数 |
|---------------|--------|------|
| 米国マネジメント研修 | 課長層 | 17 |
| マレーシアマネジメント研修 | 部長・課長層 | 15 |
| 華東・華北マネジメント研修 | 部長・課長層 | 25 |
| 華南マネジメント研修 | 部長・課長層 | 29 |
| 研修受講人数合計 | | 86 |

海外幹部研修の開催（東レ（株））

海外幹部研修は、東レグループ海外各社の幹部社員（主に部長層）を対象に、東レ経営方針・戦略や東レ式マネジメントの理解を向上させ、リーダーシップを発揮し、現地会社を牽引する人材の育成を目的とした研修です。1996年のスタート以来、延べ300人以上のナショナルスタッフが受講しています。

2023年には、新型コロナウイルスによる渡航制限解除後、初めての東レ総合研修センターでの対面開催とし、感染対策を万全に行い実施しました。3月6～10日の5日間にわたって「2022年度 海外幹部研修」を開催し、米国、メキシコ、イギリス、フランス、ドイツ、スイス、チェコ、ハンガリー、マレーシアの9カ国14社から18人が受講しました。

受講生は本研修を通じ、東レおよび東レ式マネジメント（「東レ理念」、経営戦略、コンプライアンス、品質保証など）への理解を深め、また社外講師セッションでは自身のマネジメントスタイル、国民文化の影響および自己の文化的バイアスについて認識し、さまざまな場面における効果的なリーダーシップを発揮する方法や、東レの企業文化への理解を深めるとともに、東レの企業文化に即した形で自社組織を強化していくためのアクションプランを各自作成しました。また、研修を対面で実施したこともあり、受講生同士の積極的なコミュニケーション機会となり、人脈形成を行う上でも有意義な時間となりました。

米国マネジメント研修の開催

（Toray Industries (America), Inc.（米国）<TAM>）

TAM社では、Toray Composite Materials America社（CMA社）の協力を得て、Tacoma工場にて、「第14回米国マネジメント研修」（2023年1月31～2月2日）を開催し、Toray Resin社（TREC社）、Toray Plastics (America)社（TPA社）、CMA社、Zoltek Companies社（ZOLTEK社）、Toray Advanced Composites USA社（TACUS社）、Performance Materials社（PMC社）の米国東レグループ6社から17人が参加しました。本研修は課長・主任層を対象とした3日間の研修で、（1）東レ式マネジメント（安全管理、企業倫理・法令遵守、コスト管理、人事労務管理）の理解、（2）人材・組織管理スキルの向上、を目的として実施しています。各分野の社内講師による講義やグループ討議・発表のほか、リーダーシップ講義、CMA社工場見学も行いました。人的ネットワークを築く機会にもなっています。



研修の様子

「CSRロードマップ 2022」におけるCSRガイドライン8「人権推進と人材育成」の主な取り組みは[こちら](#)をご覧ください。

CSR活動報告（各CSRガイドラインの活動報告） - 人権推進と人材育成

ダイバーシティ推進への取り組み

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

CSRロードマップ2022
主な取り組み(6)

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、2023年4月には掛長級以上に就く女性比率が10.0%、課長級以上に就く女性比率が6.1%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（2023年3月時点：女性理事1名）。

2021年3月には、個人ごとの能力開発とキャリア形成強化の取り組みを推進することにより女性社員の定着率および管理職比率の向上を目指すことを目的とした5年間（2021年4月～2026年3月）の行動計画を策定・公表しました。

行動計画で定めた目標および取り組み内容は以下の通りです。

<目標>

目標1：女性管理職比率を年々高めていくこととし、当面の具体的な目標として、女性管理職比率を2020年度実績の5.1%から6.5%まで引き上げる。

目標2：入社10年目までの社員について、雇用管理区分ごとに、男性社員の継続雇用割合に対する女性社員の継続雇用割合の比率を1.0とする。

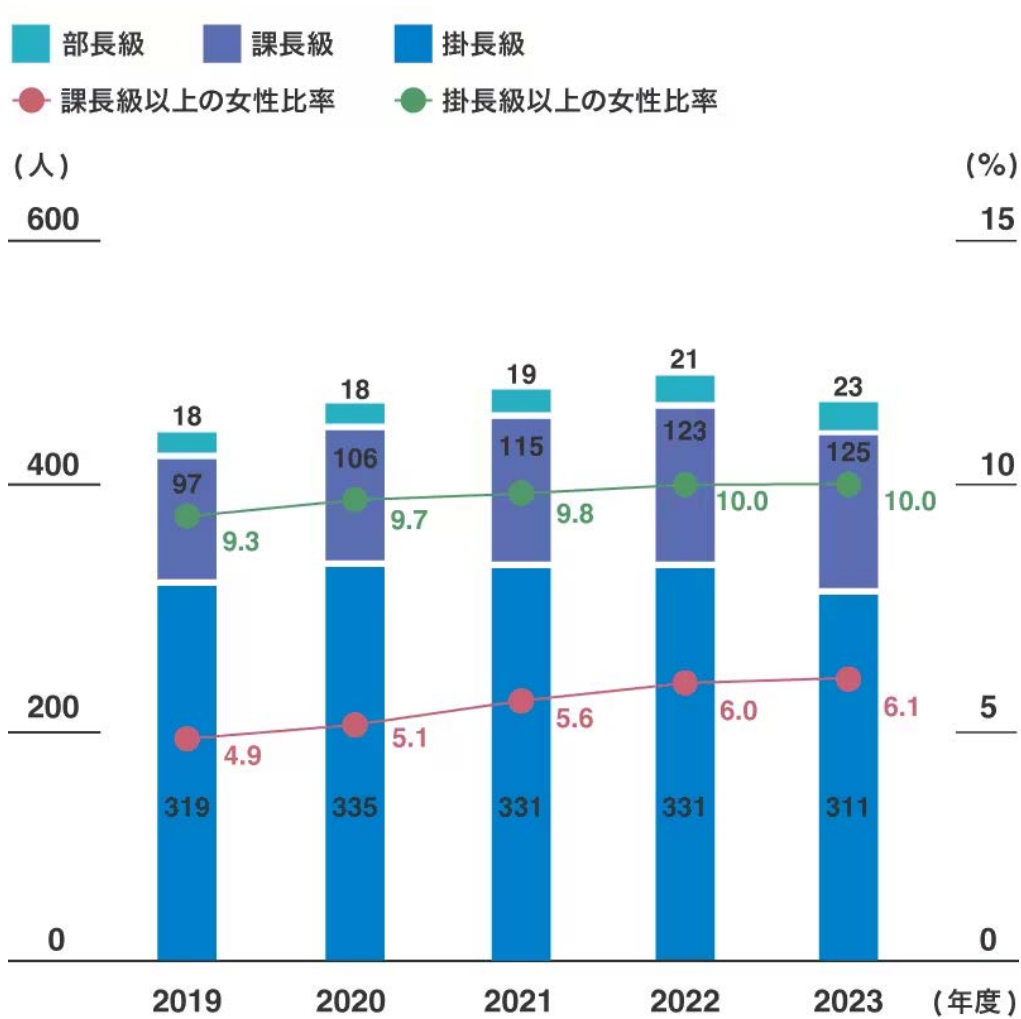
<取組内容>

- ① キャリアシートを活用し、上司・部下間でのキャリア等に関する話し込みの機会を充実させるとともに、内容を分野担当役員・人事部とで共有し実行状況をフォローする。
- ② 将来のリーダー層を対象に実施している全社の選抜型研修について、受講者に占める女性の比率を受講対象層の女性比率に近づける。
- ③ 女性社員に対するキャリア形成の意識強化に向けた研修等を継続的に実施する。
- ④ 多様な働き方が可能となる制度を充実させ、ライフイベントと仕事を両立できる環境を今以上に整える。
- ⑤ 上記の取組状況を把握するためモラルサーベイ（効果測定）を実施し、結果を分析し改善策を検討する。

女性活躍推進法に基づく行動計画

<計画期間：2021年4月～2026年3月（2021年4月1日公表）> [\(PDF:122KB\)](#) [PDF](#)

掛長級以上の女性比率（東レ（株））



※ 各年度とも4月時点

労働者の男女の賃金の差異

東レ（株）では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき、男女の賃金の差異について算出しています。

労働者の男女の賃金の差異について、正規雇用労働者の管理職と非管理職における男女の賃金に大きな差異はありませんが、全体に占める管理職の割合が男性よりも女性が相対的に低いため、差が生じています。

労働者の男女の賃金の差異

| | |
|-----------|-------|
| 全労働者 | 71.2% |
| 正規雇用労働者 | 83.1% |
| パート・有期労働者 | 56.7% |

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など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、2020年度までに計6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。研修には東レ（株）社長および人事勤労部門長も毎回出席し、参加者との対話を行っています。

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。（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。

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などを行う「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1,039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ます。

2021年度には、東レグループに在籍するGコース女性社員を対象に、ロールモデルとなりうる女性管理・専門職をファシリテーターとしたオンライン懇談会を開催しました。業務に対するモチベーションや抱える不安・課題を懇談会で共有し、異なる職場・年代の意見やファシリテーターの話聞くことは、多くのGコース社員にとって有益な機会となりました。

2022年度には、これまでの懇談会を通じて得られた、会社の未来を担うGコース女性社員が将来のキャリア不安などを抱えつつ業務を遂行しているといった課題に対応するために、女性管理・専門職だけでなく、女性社員を部下に持つ男性管理・専門職も加えた研修を開催しました。本研修を通して、男女管理・専門職が合同で意見交換を行い、現状の理解を深めて課題解決に向けた自らの行動宣言（行動変容）につなげていくことができました。

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

2019年度

第5回女性管理・専門職研修

開催日 2019年10月18日・19日

目的 本研修を企画・運営する女性主幹（部長）層による現状分析を踏まえ、女性活躍推進のための3つの課題（管理・専門職への登用促進、若手社員のリテンション、長期的なキャリア形成）について、グループに分かれて討議を行い、行動計画を立案する。研修終了後も、グループワークを継続し、さらなる現状把握や原因の深掘りを行い、課題解決に向けた提言を行う。



集合写真



人事勤労部門長による挨拶



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。

2020年度

第6回女性管理・専門職研修

開催日 2020年9月3日・4日（オンライン開催）

目的 第5回研修で設定した3つの課題（管理・専門職への登用促進、若手社員のリテンション、長期的なキャリア形成）について、女性主査層が11のグループに分かれて取り組んできた活動の内容と成果、今後の提言などを報告し議論を行う。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、従来のような集合形式ではなく、双方向のオンライン形式で開催しました。

2021年度

Gコース女性社員オンライン懇談会

開催日 2021年11月～12月（グループに分かれて全62回）

目的 第1部（①社長メッセージ②懇談会趣旨説明③社外講師による講義の3本の動画視聴）と第2部（オンライン意見交換会）の2部構成で開催。第2部オンライン意見交換会では、女性管理・専門職（課長層）がファシリテーターとなり安心して本音の発言ができる雰囲気を整えた上で、Gコース女性社員の個々の事例や実態、キャリアやワークライフバランスに対する考え方、モチベーションの源泉などを丁寧に拾い上げた。今後、女性社員同士および身近なロールモデルとなり得る女性管理・専門職とのネットワークを通じて、将来のキャリア構築に関する情報不足や不安の解消、モチベーションの向上、育児や介護と仕事の両立を含めたキャリア継続のための適切な支援を見出すことで、より長期に活躍できる環境整備につなげていく。

2022年度

Gコース女性社員を部下に持つ（男性/女性）課長層オンライン研修

開催日 2022年7～8月（討議は39グループに分かれて実施）

目的 Gコース女性社員への事前アンケートをもとに、「多様な人材が活躍できる職場」について議論、意見交換を実施。管理職層が日々のマネジメントへの気付きを得ると同時に、ライフイベントと仕事の両立支援を含む適切な施策の方向性を見出すことで、より社員が活躍できる環境・風土の醸成を目指している。

女性活躍推進ウェブサイトでの事例紹介

出産・育児・介護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、「参考になりますか？ 私の事例」として、先輩社員が2022年度末までに各自の体験談を36件掲載しています。

ライフイベントとの両立に関する事例だけでなく、海外赴任経験や自身のキャリアに関する体験談も掲載することで、性別・年代を問わず、充実した職業生活を送るためのヒントが得られるよう工夫しています。



東レ社員の子育て・活躍事例ウェブページ

2022年度の各職場での取り組み事例

Sコース女性社員と上司対象の女性活躍推進講座を開催（東レ（株）愛媛工場）

東レ（株）愛媛工場では、2023年2月に、Sコース女性社員とその上司（課長層）を対象とした研修を開催しました（参加者：計55人）。

「マインドセット編～さらにステップアップするために～」をテーマに、上司部下双方がさらに活躍するための課題の振り返りや、グループワーク形式で立場の違う人同士のコミュニケーション方法を学びました。



ペアワークでの意見交換

女性交流会を開催（東レ（株）東海工場）

東レ（株）東海工場では、女性社員を対象とした交流会を開催しました。女性社員が少なく、職場も分散しているため、これまで気軽に相談し合える場が十分でない中、「もっと女性社員が交流できる機会をつくって欲しい」という要望を受け、女性活躍推進チームが中心となって企画したものです。

総勢22人の女性社員が参加し、女性活躍推進活動の取り組み事例の共有や、交流会を開きました。



交流会の様子

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

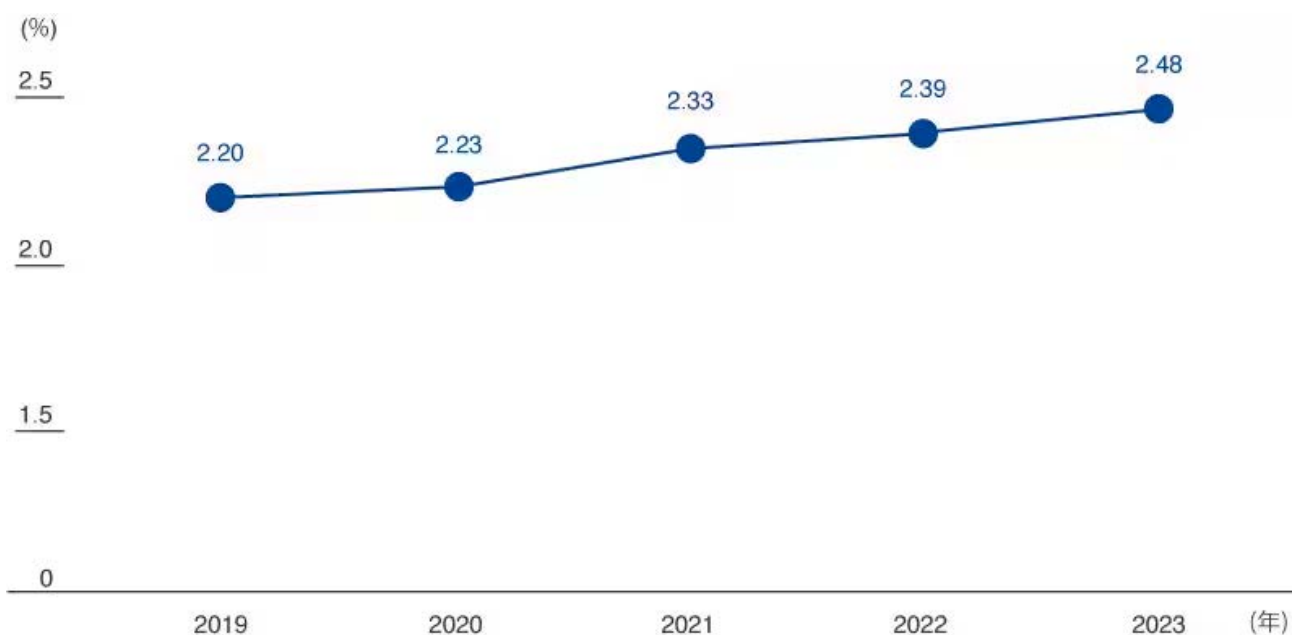
2022年度 / 100%

実績値（2022年度）

53.1%

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、2022年度について、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53.1%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、東レ（株）と各社が連携し、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。

「CSRロードマップ 2022」におけるCSRガイドライン8「人権推進と人材育成」の主な取り組みは[こちら](#)をご覧ください。

CSR活動報告（各CSRガイドラインの活動報告） - 人権推進と人材育成

社員が働きやすい企業風土づくり

CSRロードマップ2022
主な取り組み(6)(7)(8)(9)

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：2023年4月～2025年3月（2023年6月30日公表）>（PDF:125KB）

PDF



その後も以下のとおり制度の拡充に取り組んでいます。

| | |
|---------|---|
| 2010/6 | 男性社員の制度の利用を促進する育児関連制度の改定 |
| 2011/4 | 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 |
| 2012/4 | 育児・介護を行う社員への在宅勤務制度の導入 |
| 2012/10 | 新幹線通勤の拡充 |
| 2013/4 | 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 |
| 2013/7 | 育児・介護など短時間勤務制度の見直し |
| 2016/7 | 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 |
| 2017/1 | 介護休職・介護短時間勤務の取得回数制限撤廃 |
| 2017/7 | 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 |
| 2019/10 | 育児・介護を行う社員への在宅勤務制度の対象拡大 |
| 2020/4 | 1時間単位の取得が可能な時間単位年休制度の導入 |

| | |
|--------|-------------------|
| 2020/4 | 勤務間インターバル制度の導入 |
| 2020/7 | 在宅勤務制度の育児・介護要件の撤廃 |
| 2021/1 | 時間単位看護・介護休暇の導入 |
| 2022/7 | 介護関連諸制度の拡充 |

仕事と家庭の両立支援制度 主な制度内容

| 項目 | 制度内容 |
|---------|--|
| 産前産後休暇 | <ul style="list-style-type: none"> 産前休暇は出産予定日の8週間前（多胎妊娠は14週間前）から産前休暇を取得可能。 産後休暇は出産後8週間休暇付与。 |
| 育児休職 | <ul style="list-style-type: none"> 保育所を利用しようとする場合、子女が満2歳に到達した月の末日まで取得可能。 |
| 産後パパ育休 | <ul style="list-style-type: none"> 子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に4週間まで取得可能。 |
| 育児短時間勤務 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 1事由につき、初回の利用開始日から5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 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 時間単位での取得も可能。 |
| 介護休暇 | <ul style="list-style-type: none"> 対象家族1名につき、5日/年の休暇を取得可能。 時間単位での取得も可能。 ほかに妥当な介護人がいない場合、最大10日/年を追加。 |

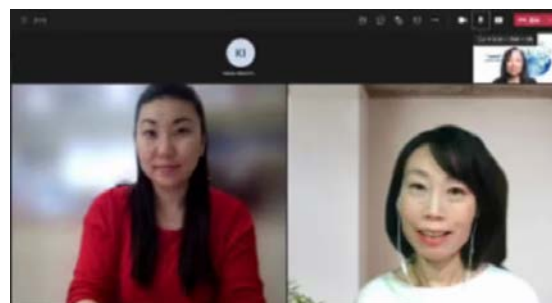
| 項目 | 制度内容 |
|---------------|--|
| 東レスマイルサポートプラン | <ul style="list-style-type: none"> 育児・住宅取得支援に重点を置いた、メニュー選択型の福利厚生ポイント制度。 |
| ベビーシッター費用補助 | <ul style="list-style-type: none"> 委託先会社が発行する育児クーポンを利用することで、割引価格で利用することが可能。東レスマイルサポートプランで付与されたポイントも活用可能。（対象企業のサービス料が70%引き） 枚数・対象と子女の年齢制限なし。 |
| 在宅勤務制度 | <ul style="list-style-type: none"> 担当業務に習熟し、自律的に業務遂行ができる者で、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、3日（22.5時間）/週かつ10日（75時間）/月を上限に終日利用・時間単位での利用の双方が可能。本人から特段の事情により上限を超えた利用の申し出があり、マネジメント上問題ないと判断した場合は、上限を超えた利用が可能。 |
| 再就業希望社員登録制度 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |

※ 社員が利用出来る保育所の施設として、コンソーシアム型事業所内保育所（キッズスクウェア日本橋室町）があり、東京日本橋近辺勤務の東レグループ社員が利用出来ます。

2022年度の各職場での取り組み事例

仕事と家庭の両立支援に関するオンライン懇談会の開催

東レグループでは、福利厚生サービスサイト「WELBOX」に、各種両立支援制度のコーナーを設け、グループ社員のワーク・ライフ・バランスに関する事例紹介を行っています。2021年度から、事例紹介の登場者をオンラインで囲む懇談の場、「WELBOXオンラインサロン」を実施しています。2022年度末までに合計4回実施しており、「子育てと仕事の両立」や「キャリア奮闘事例」をテーマに、日頃感じていることを参加者で共有するなど、職場を越えたコミュニケーションの場となりました。今後も年2回程度のペースで継続的に実施していく予定です。



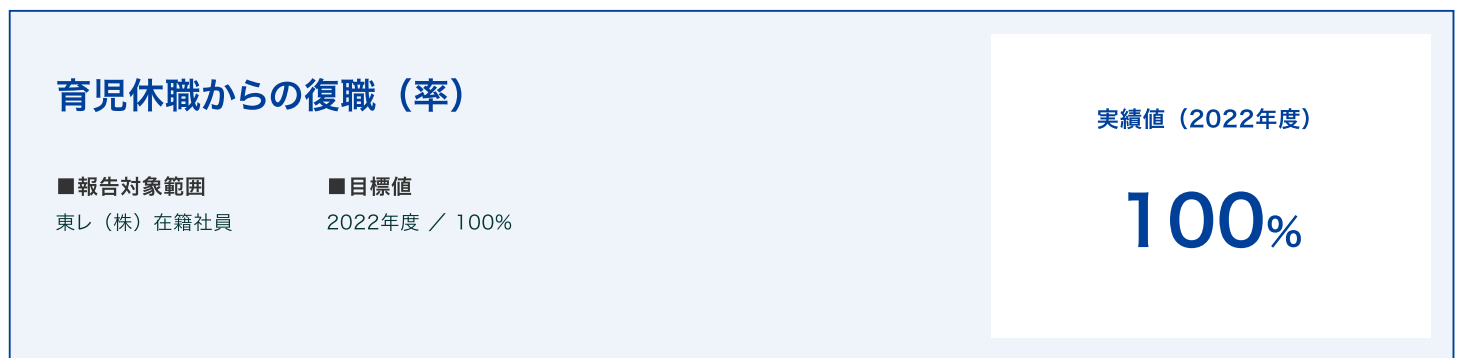
「WELBOXオンラインサロン」の様子

育児休職・介護休職の利用実績（東レ（株））

| 年度 | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------|----|------|------|------|------|------|
| 育児休職利用者 | 女性 | 58人 | 60人 | 66人 | 56人 | 46人 |
| | 男性 | 4人 | 10人 | 22人 | 40人 | 82人 |
| 介護休職利用者 | 女性 | 5人 | 3人 | 1人 | 2人 | 2人 |
| | 男性 | 1人 | 1人 | 0人 | 1人 | 1人 |

※ 各年度に休職を開始した人数

育児休職・介護休職からの復職者数（東レ（株））



| | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------|----|--------|-------|--------|------|
| | | 復職者数 | 復職者率 | 復職者数 | 復職者率 |
| 育児休職 | 女性 | 59人 | 98.3% | 52人 | 100% |
| | 男性 | 38人 | 100% | 77人 | 100% |
| 介護休職 | 女性 | 2人 | 100% | 2人 | 100% |
| | 男性 | 1人 | 100% | 1人 | 100% |

※ 各年度に復職した人数・復職率

配偶者出産休暇の取得実績（東レ（株））

| 年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 配偶者出産休暇取得者 | 230人 | 220人 | 233人 |

男性の育児休職と育児目的休暇の取得率（東レ（株））

| 年度 | 2022年度 |
|--------------------|--------|
| 男性の育児休職と育児目的休暇の取得率 | 81% |

- ※ 育児休職には産後パパ育休を含む
- ※ 育児目的休暇＝「配偶者出産休暇」

時間外労働の削減、年休取得の促進に向けた取り組み（東レ（株））

法定外労働時間45時間／月超過社員数削減

■報告対象範囲
東レ（株）

■目標値
2022年度 / 対前年比削減

実績値（2022年度）

79.7%

組合員年休取得（率）

■報告対象範囲
東レ（株）

■目標値
2022年度 / 90%程度

実績値（2022年度）

93.2%

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（2022年度年休取得率：93.2%）。

2010年度には「ワークライフバランス労使委員会」（2020年度に「AP-G2022労使委員会」に改称）を設置し、各制度の整備・運用の充実に取り組んでいます。同委員会では、仕事と家庭の両立支援、長時間労働削減、メンタルヘルスキアの充実、健康的な就労生活への支援などの各取り組みのフォロー、さらなる取り組みの検討を行うとともに、「あるべき働き方（求められる働き方、労働条件、労使ルール）」について現状分析と課題の確認を行い、施策の検討・立案を行っています。

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。全社安全・衛生・環境委員会で取り組み結果を報告、実行計画を決定し、各事業（工）場において推進しています。社内コミュニケーションツール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、生活習慣病予防啓発セミナーの実施など、健康保険組合と連携しながら、積極的に健康増進施策を実践しています。

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、2023年3月に「健康経営優良法人」に引き続き認定されています。

2022年度の各職場での取り組み事例

「女性健康セミナー第3弾」を開催（東レ（株）岡崎工場）

東レ（株）岡崎工場では、今回で3回目となる女性社員を対象とした「女性健康セミナー」を開催し、3日間で計17人が参加しました。

今回は「温活で元気にきれいに！」をテーマとして、体を温めるだけでも健康が維持できることや、女性に欠かせない美容についても温活は大切であること、また、体が温まる簡単なストレッチなどを行いました。



セミナーの様子

「身体機能チェック」を実施しました（東レ（株）三島工場）

東レ（株）三島工場では、社員が安全で健康に働くことを目的に、総合的な健康づくり活動として「みしま健康づくり工場」を展開しています。

昨年に続き、中央労働災害防止協会が推奨する身体機能チェックの2回目を実施しました。参加者からは、「同年代の結果が気になる」などの声もあり、前回結果との比較も含め分析し活動に生かしていきます。

三島工場では、今後もさまざまな活動を通じ、従業員の健康維持・増進活動に積極的に取り組んでいきます。



2ステップテスト：最大2歩幅でどこまで進めるか計測

労働組合との意見交換

東レ（株）は、年2回、常務執行役員以上と労働組合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。2022年度は、新型コロナウイルス感染リスクを低減するため、参加者を限定して開催しました。

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、当社はユニオン・ショップ制を採用しており、管理職などを除くすべての正社員が東レ労働組合に加入しています。2023年3月時点での組合員数は7,858人となっています。

「CSRロードマップ 2022」におけるCSRガイドライン8「人権推進と人材育成」の主な取り組みは[こちら](#)をご覧ください。