

34

サステナブル・マネジメントシステム

私たち東レグループは、企業は社会の公器である、会社は社会に貢献することに存在意義がある、という思想のもと、長期的視点による経営を実践しています。“Innovation by Chemistry”というコーポレートスローガンの“Chemistry”には2つの意味が込められています。一つは「化学」を核にして先端材料を提供していくこと、そしてもう一つは「融合」です。私たちは株主、お客様、社員、取引先、地域社会など、すべてのステークホルダーとの相互理解のもとに融合・連携し、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。そして環境問題や資源・エネルギー問題など地球規模の社会問題に挑戦し、グローバルで存在価値の高い企業グループを目指します。

東レが採用されている主なSRIインデックス

- DJSI Asia Pacific
- MSCI ESG Indexes
- Ethibel Pioneer & Excellence Registers
- モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI)
- Euronext Vigeo World 120 Index
- SNAM サステナビリティ・インデックス

(2017年3月31日現在)

サステナブル・マネジメントシステム 東レグループのサステナビリティ

サステナブルな社会への 貢献

世界には課題が山積しています。地球温暖化の進行、人口増加に伴う食料・水の不足、資源・エネルギーの持続可能性、安全・健康への不安—これらの社会的課題の解決に貢献することが社会の公器である企業に求められています。

あらゆる製品のもとになる素材には、社会を本質的に変える力があります。東レは「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」という企業理念に基づき、私たちにしか成し得ない、これまで世に無かった価値を持つ素材を提供することで、当社の社会的責任を果たし、サステナブルな社会に向けて貢献してまいります。

先端素材メーカーとしての 社会的役割

低炭素社会の実現を目指し、温室効果ガス排出抑制の課題では、航空機や自動車への炭素繊維複合材の供給による軽量化効果で、CO₂排出量の大幅な抑制に貢献することができます。また、再生可能エネルギーの分野では、風力発電施設用の炭素繊維や、リチウムイオン二次電池セパレータなど、東レグループのさまざまな先端素材の活用が可能です。

循環型社会の実現には水資源問題への対応が必要です。水不足を解決する水源確保の技術として挙げられる「海水の淡水化」「下排水の再利用」では、東レグループが長年培った膜分

離技術の提供を通じて課題解決をはかります。

健康・福祉社会の実現に向け、高齢化の進展、医療費の増大への対応について、東レグループが保有する先端材料やコア技術・要素技術を最大限活用し、研究開発を推進します。

私たちは基礎素材メーカーとして常に革新的な材料を開発し、社会に提供していくことで自らも持続的に成長することを目指しています。

サステナブルな 企業成長の実現

東レグループは、長期経営ビジョン“AP-Growth TORAY 2020”（ビジョン2020）のもと、持続的に成長し、先端材料で世界に飛躍することを目指しています。この長期ビジョン達成への第三ステージとして、2017年度（2018年3月期）から新たな中期経営課題“プロジェクト AP-G 2019”を定めました。基本戦略の一つである「成長分野での事業拡大」では、グリーンイノベーション事業とライフイノベーション事業を全社横断プロジェクトとして推進し、環境問題、資源・エネルギー問題の解決や、医療の質向上、健康・長寿社会への貢献に向けた取り組みを進めます。

企業が一世紀を越え存続していくためには、持続的な成長が不可欠です。そして持続的成長を続けていくためには、独自の技術力と知財戦略による競争優位性の堅持、多様な人材、国内外の事業パートナーとの関係構築等の積み重ねが必要です。加えて、社会の一員である私たちは、すべてのステー

クホルダーと良好な関係を保っていくことが重要です。

私たち東レグループは、素材メーカーとして「製品の安全と品質」「安全・防災・環境保全」を徹底するとともに「信頼性」「公正性」「透明性」に基づいた経営を行い、社会の公器として「社会性」「公共性」を十分認識し、サステナブルな成長を実現してまいります。

サステナブル・マネジメントシステム

ステークホルダーエンゲージメント

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を展開しています。

株主・投資家とのエンゲージメント

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、取材対応などを積極的に行っています。またアニュアルレポートなどのIR資料をはじめ、ウェブサイトの株主・投資家向けコーナーで経営方針・戦略、財務・業績情報等各種情報を掲載しています。

2016年度は決算説明会4回、投資家・アナリスト対応646件を実施しました。

お客様とのエンゲージメント

「お客様第一の東レ」を実践するために、営業担当部署を中心としたお客様とのコミュニケーションを緊密に行うとともに、定期的にお客様満足度アンケート調査を実施しています。調査結果は役員会や社内報などを通じて社内でも共有し、より質の高い顧客サービスの実現を目指しています。

取引先とのエンゲージメント

さまざまな素材・製品を提供する先端素材メーカーにとって、原料・資材調達や生産設備の管理など、お客様のニーズを反映した源流管理が重要です。こうした考えと公正な取引を実現するために、東レグループは「購買基本方針」を制定しています。また「物流基本方針」の中で、取引の公正性・公平性ととも、環境保全に配慮し、物流に関わる環境負荷低減と品質向上に継続的に取り組むことを掲げ、取引先とともにSCMの強化に努めています。

社員とのエンゲージメント

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、社員とのコミュニケーションをはかっています。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、社内報は和文・英文・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・理解促進に努めています。

マスメディアとのエンゲージメント

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、社長直轄の広報室がさまざまなマスメディアとの窓口になり開かれたコミュニケーションを行っています。情報開示にあたっては、「情報開示原則」のもと不利益情報なども含め適時・適切に、公平かつ公正な情報発信に努めています。2016年度は、プレスリリース187件、289件の取材に対応しました。

地域社会とのエンゲージメント

東レグループが事業拠点を置く地域社会の皆様とは、自治体が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を通じてコミュニケーションの向上をはかっています。

また、社会貢献活動では、「東レグループ社会貢献方針」のもと、地域社会からの期待に応え、持続的な発展に資する活動を目指しています。日本における(公財)東レ科学振興会をはじめ、マレーシア・タイ・インドネシア各国に設立した科学振興財団もまた各国の科学技術向上発展に寄与しています。さらに、アジアにおけるスポーツ振興では上海国際マラソンへの協賛も行っています。

新しい価値を創造する 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います。グローバルな事業拡大を推進するなか、高い「志」をもってグローバルに活躍できる優秀な人材を国内外で採用・育成しています。

東レグループは、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

これらの目的の達成に向けて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ています。

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。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」にも人権尊重を謳い、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。2014年度からは、性自認及び性的指向による差別の禁止にも取り組んでいます。

さらに、各国・地域の法令遵守を徹底するとともに、国連世界人権宣言やILO条約などの人権に関する国際規範を尊重し、強制労働や児童労働を禁止し、人権侵害やその加担をしないように努めています。

また、東レでは人権に対する正しい理解と意識向上を促す社内啓発キャンペーンを実施し、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメントの防止、LGBT(性的マイノリティ)への理解促進に取り組んでいます。

ダイバーシティの推進

持続的成長を実現するにあたって、東レグループでは多様な人々がそれぞれの能力を最大限発揮できる職場づくりを進めています。グローバル化の拡大に伴って、各国のグループ会社はもとより東レ本社でも国籍を問わない採用活動を行っています。

現在東レでは、女性社員の管理職への積極的な登用と女性が働きやすい職場環境の整備に取り組むほか、障害者雇用、60才以上の再雇用制度などの拡大を進めています。また社員の多様なライフスタイルに合った福利厚生制度の導入や育児関連制度の改定・拡充をはかるとともに、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得を促進し、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを推進しています。

LCM環境経営の推進

地球環境問題を解決するには、製品やサービスのライフサイクル全体で捉え、環境負荷を低減しながら経済的・社会的価値を向上させていくことが重要です。そのために東レグループはライフサイクルマネジメント(LCM)を推進しています。

LCMは、GR製品の元となっている考え方であり、LCA^{*1}や、エコ効率分析ツール「T-E2A^{*2}」を導入し、その普及・定着活動に取り組んでいます。

*1 LCA(Life Cycle Assessment)：製品などのライフサイクルにおける、投入資源、環境負荷及びそれらによる地球や生態系への環境影響を定量的に評価する手法

*2 T-E2A(TORAY Eco-Efficiency Analysis)：東レが開発した環境分析ツール。複数の製品をライフサイクルの環境負荷と経済性の双方からマップ化し、環境負荷が少なく、経済性にも優れた製品を選択することが可能

省エネ及び地球温暖化対策への取り組み

東レグループは持続可能な低炭素社会の実現に向け、早くから温室効果ガス(GHG)削減に取り組んでいます。2016年度からは、「第5次環境中期計画」を新たに策定し、プロセス改善による省エネルギー推進及びガスコージェネレーションの導入などを計画的に実施しています。

化学物質大気排出量の自主削減

化学分野で事業を展開する東レグループにとって、化学物質の大気排出

量削減は環境負荷低減の最優先課題の一つと考えています。

PRTR法対象物質及びVOC(揮発性有機化合物)の大気排出量削減に向け、2016年度から2020年度までを期間とする「第5次環境中期計画」の目標達成に向け、削減対策を実行しています。

大気汚染・水質汚染防止の取り組み

東レグループでは、製造工場における環境保全対策に継続的に取り組んでおり、今後も脱硫装置の設置や燃料転換によるSOx削減や、排水処理設備の増強などによるCOD削減などに努めていきます。

水資源管理の取り組み

東レグループは水資源に関して、水処理事業を通じた世界各地の課題解決に取り組んでいます。自らの事業活動においても、循環再利用などによる用水の有効活用と、適切な管理に努めています。

取水や使用時においては、水資源の3R(リデュース、リユース、リサイクル)に努めるとともに、排出時は水質を確認したうえで公共用水域へ排出しています。

廃棄物削減への取り組み

東レグループは、持続可能な循環型社会の形成に向け、資源を有効に活用し、ゼロエミッションを推進することが

重要と認識しています。ゼロエミッションに向けた取り組みを表す指標として、単純処分率、埋立率及びリサイクル率について、それぞれ数値目標を設定しグループ全体で取り組んでいます。

生物多様性への取り組み

東レグループは、生物多様性保全を温室効果ガスの削減と並ぶ地球環境問題の重要なテーマと位置付けています。事業活動による生物多様性への影響を分析し、持続可能な社会の実現を目指しています。

東レグループでは「東レグループ生物多様性基本方針」に基づいて、3ヵ年計画のロードマップを策定し、優先順位を付けて対応を推進しています。

東レ(株)及び国内関係会社の事業場・工場は、操業開始時より育てきた良好な自然樹林^{*3}を極力維持するため「東レグループ緑化基本方針」に沿って2020年近傍を見据えた工場緑化方針・計画を作成し、それに基づく緑化保全活動を行っています。この持続性ある緑化保全活動は地域社会の環境保全にも貢献しています。

原材料調達に関しては、製品製造に必要な原材料における生物由来原料の使用状況を定期的に調査しています。また、生物多様性への影響に関するチェック機能を運用ルールに取り込むとともに、社会貢献活動を通じた生物多様性保全も進めています。

*3 地域の潜在自然植生に基づく樹種で造成した樹林もしくは自然林

な助言を得ることを目的として、社外取締役2名を選任しています。また、監査役会が、取締役会から完全に独立した立場で、事業に対する理解に加え、財務・会計や法律など専門的知見に基づき、取締役の職務の執行を監視することで、監督や意思決定の透明性・公正性を確保する体制としています。

当社のコーポレートガバナンスに関する事項について、取締役会の諮問機関として、中長期的に重要な課題を取締役に答申するためにガバナンス委

員会を設置しています。ガバナンス委員会は会長、社長、全社外取締役で構成し、委員長は社外取締役としています。ガバナンス委員会における審議の対象は、以下を含む当社のコーポレートガバナンスに関する事項全般としています。

- ・取締役会及び監査役会の構成
- ・取締役会の運営に関する評価
- ・取締役会及び監査役の指名方針
- ・役員報酬制度のあり方
- ・社長を含む経営陣幹部の選任に関わる基本方針

社外取締役の選任に関する状況

東しは、コーポレートガバナンスの客観性及び透明性を確保するために、社外取締役及び社外監査役の独立性に関する基準を定め、公表しています。

東しの社外取締役及び社外監査役は、当社の独立性に関する基準を満たしており、東京証券取引所の定める独立性の要件も満たしていることから、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

社外役員の選任理由及び独立性に関する状況

伊藤 邦雄
(取締役)

- 大学教授としての会計学や経営学に関する高度な専門的知識に加え、企業の社外取締役としても豊富な経験を有している。
- 当社からの独立性に影響する事項はない。

野依 良治
(取締役)

- 大学教授としての豊富な経験と当社基幹技術の一つでもある有機合成化学に関する高度な専門的知識に加え、企業の社外取締役としての経験も有している。
- 2015年4月まで当社の研究・技術戦略に関する特別顧問であったが、過去3年間に支払った年間報酬額は、その額が最も大きい年度でも同氏の報酬等総額の10%未満であり、独立性に影響はない。

永井 敏雄
(監査役)

- 法曹界において要職を歴任し優れた実績を挙げており、人格・識見ともに高く、客観的な立場から適切な監査を行うことができる。
- 当社からの独立性に影響する事項はない。

城野 和也
(監査役)

- 経済界において要職を歴任し、人格・識見ともに高く、客観的な立場から適切な監査を行うことができる。
- (株)三井住友銀行及びシティバンク銀行(株)の出身であり、当社は両行との間に定常的な銀行取引がある。(株)三井住友銀行については、取締役を退任してから3年超が経過しており、シティバンク銀行(株)からの借入はないことから、独立性に影響はない。なお、2017年3月末の(株)三井住友銀行からの借入金残高(シンジケートローンへの参加額を含む)が当社総資産に占める割合は0.9%と他行と比較して突出していない。

内部統制システム・リスク管理体制の整備の状況

東しは、経営理念を具現化するために、組織の構築、規程の制定、情報の伝達、及び業務執行のモニタリングを適切に行う体制として、以下の基本方針に従って内部統制システムを整備することにより、適法かつ効率的に業務を執行する体制の確立をはかります。

- ① 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - ▶ 企業倫理・法令遵守を推進するため、全社委員会の一つとして「倫理委員会」を設けるほか、専任組織の設置など必要な社内の体制を整備します。
 - ▶ 取締役及び使用人が遵守すべき具体的な行動基準として「企業倫理・法令遵守行動規範」を制定するほか、

必要なガイドライン等を整備します。特に反社会的勢力との関係遮断については、全社一体の毅然とした対応を徹底します。

- ▶ 法令や定款に違反する行為を発見した場合の内部通報体制を構築します。
- ▶ 法令遵守の最重要事項の一つである安全保障貿易管理について、規程を制定し、専任組織を設置します。

② 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- ▶ 「トップ・マネジメント決定権限」を制定し、意思決定事項のうち、取締役会に留保される事項及び社長、本部長等に委任される事項を規定します。
- ▶ 取締役会又は社長が決定する重要事項について、協議機関として「経営戦略会議」「常務会」を設置し、前者においては主として方針の審議、後者においては主として実行の審議を行います。

③ 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- ▶ 経営に関する重要文書や重要情報、秘密情報、個人情報について、規程を整備し、適切に保存・管理します。

④ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ▶ 企業活動に潜在するリスクを特定し、平常時からその低減及び危機発生未然防止に努める全社リスクマネジメントを推進するとともに、重大な危険が発生した場合に即応できるよう、規程を整備し、委員会等

を社内を設置します。

- ▶ 財務報告に関する内部統制を整備し、財務報告の信頼性を確保します。

⑤ 子会社における業務の適正を確保するための体制

- ▶ 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制を整備するため、重要な経営情報の当社への定期的な報告に関する規程を定めるほか、当社の経営陣が子会社の経営状況について直接報告を受ける会議を定期的を開催します。
- ▶ 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制を整備するため、子会社に対し、それぞれの事業形態や経営環境を踏まえたリスクマネジメント体制の構築を指導し、活動状況について定期的な報告を受けます。
- ▶ 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制を整備するため、業務執行に関して、当社が決定権限を留保する範囲を規程により定めます。また、それぞれの子会社を所管する本部等を定めることで、経営情報の一元的な把握をはかるとともに、子会社が必要とする支援・指導を行います。
- ▶ 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制を整備するため、「企業倫理・法令遵守行動規範」を、当社グループ共通の行動基準として、子会社に周知します。同時に、子会社に対し、それぞれの所在国における法令やビジネス慣

習、事業形態等を勘案した行動規範やガイドライン等の制定を求めます。また、子会社の取締役等及び使用人による内部通報について、状況が適切に当社に報告される体制を整備することを指導します。

⑥ 監査役への報告に関する体制及びその報告をした者がそれを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

- ▶ 当社グループの取締役等、使用人及び子会社の監査役は、監査役からの要請に応じ、職務の執行に関する事項を報告します。
- ▶ 内部通報制度の担当部署は、当社グループの内部通報の状況について、定期的に監査役に報告します。
- ▶ 監査役へ報告を行った者に対し、それを理由として不利な取り扱いを行わない旨を規程に定め、子会社に対し、同様の規程を制定するよう指導します。

⑦ 監査役の職務の執行について生ずる費用・債務の処理方針に関する事項

- ▶ 監査役の職務の執行について生ずる費用等を支弁します。

⑧ 監査役を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- ▶ 監査役の求めがある場合、職務を補助すべき専任の使用人を置きます。当該使用人は、もっぱら監査役の指

揮命令に従うものとし、その人事については監査役と事前に協議を行います。

④ その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ▶ 監査役は、重要な意思決定の過程及び業務執行の状況を把握するために、取締役会等の会議に出席します。
- ▶ 監査役は、取締役や経営陣とのミーティング、事業場・工場や子会社への往査を定期的実施します。

役員の報酬等

社内取締役の報酬は、その役割を踏まえ、例月報酬、賞与及び株式報酬型ストックオプションで構成しています。

また、社外取締役の報酬は例月報酬のみで構成しています。報酬水準については、外部第三者機関による役員報酬に関する他社水準調査結果なども参考に、優秀な人材を確保でき、業績向上に向けた士気向上がはかれるようにしています。

例月報酬は、株主総会において報酬総枠の限度額を決議し、その範囲内において、取締役会決議により社長が東しの定める一定の基準に基づき決定しています。

賞与は、株主総会において支給の可否ならびに支給総額を決議しています。株主総会への付議内容は、各年度の連結及び単体業績などに過去実績などを加味し、社長を含む経営陣幹部による協議を経て、取締役会が決議しています。各取締役の賞与は、取締役会決議により社

長が東しの定める一定の基準に基づき各人の業績に応じて決定しています。

株式報酬型ストックオプションは、株主総会において取締役に対して付与する新株予約権の総数の上限ならびに報酬総枠の限度額が決議され、その限度の範囲内において、取締役への割当個数を取締役会が東しの定める一定の基準に基づき決議しています。

監査役の報酬は、その役割を踏まえ、例月報酬のみで構成しています。報酬水準については、外部第三者機関による役員報酬に関する他社水準調査結果なども参考に、優秀な人材を確保できるようにしています。例月報酬は、株主総会において報酬総枠の限度額を決議し、その範囲内において、監査役の協議により一定の基準に基づき決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	賞与	退職慰労金	株式報酬型 ストックオプション	
取締役(社外取締役を除く)	1,334	928	154	0	252	29
監査役(社外監査役を除く)	81	81	—	—	—	3
社外取締役	24	24	—	—	—	2
社外監査役	19	19	—	—	—	2

(注) 1 対象となる役員の員数には、当期に退任した取締役6名、監査役1名を含んでいます。

2 報酬等の総額には、使用人兼務役員(11名)の使用人給与相当額81百万円は含まれていません。

役員ごとの連結報酬等の総額等

氏名	連結報酬等の 総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)			
				基本報酬	賞与	退職慰労金	株式報酬型 ストックオプション
日覺 昭廣	149	取締役	提出会社	104	20	—	25

(注) 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

コンプライアンスに関する 活動の状況

東レグループは、企業経営には法令や社会規範を遵守することが不可欠であると認識しており、企業倫理・法令遵守に経営トップ自らが明確な姿勢を示し、その主導のもとグループ全社を挙げて取り組んでいます。

企業倫理・法令遵守 推進体制

東レは、全社委員会として社長を委員長とする「倫理委員会」を設置し、企業倫理に関する全体方針を審議し、労使一体となって取り組みを推進しています。その下部組織として経営トップの考え方や倫理委員会で決定された方針などを共有し、第一線の現場における企業倫理・法令遵守に関する取り組み状況を報告する「全社法令遵守委員会」を設置し、各ラインの課長層を中心とするメンバーが役員層と対話しながら全社共通の活動課題に取り組んでいます。各本部・部門、事業場・工場では「CSR・法令遵守委員会」を設置し、社員一人ひとりが現場に根ざした活動を実践しています。

国内関係会社各社ではCSR・法令遵守委員会を設置し、法令遵守担当役員・担当部課長を任命しています。東レの所管本部とも連携しており、年1回の国内関係会社企業倫理・法令遵守推進連絡会で法令や個別課題への対応について理解を深めています。

海外関係会社各社においてもCSR・法令遵守委員会を設置しており、東レの国際部門、CSR推進室、社内関係部署の支援を受けながら自主的な取り組みを推進しています。

また、「企業倫理・法令遵守行動規範」は、東レグループのすべての役員・社員が遵守すべき行動基準です。違反行為は、賞罰委員会への諮問を経て厳正に処分されます。この行動規範やヘルプラインなどを「企業倫理・法令遵守ハンドブック」としてまとめ、東レ（株）と国内関係会社のすべての役員・社員（嘱託、パート、派遣を含む）に周知徹底しています。

海外関係会社は、各国・地域版の企業倫理・法令遵守ハンドブックを作成し、海外関係会社すべての役員・社員に配布し、周知徹底しています。

リスクマネジメントに関する 活動の状況

東レは、CSR委員会の下部組織に「リスクマネジメント部会」を設置し、平常時における東レグループのリスク低減状況をモニタリングするとともに、リスク管理における全社の施策を企画・立案・推進しています。またリスクマネジメント部会の下部機関として、東レの各本部・部門、事業場・工場ごとに「リスクマネジメント委員会」を設置しています。

リスクマネジメント部会で決定された全社の施策は、リスクマネジメント委員会に指示・伝達され、各委員会では個別に設定したリスク低減施策と全社施策を連動させてリスクの低減をはかっています。

国内外の関係会社についても、社長を中心としたリスクマネジメント体制を構築し、各社固有のリスクについて低減活動を推進しています。各社の活動状況は年度単位でリスクマネジメント部会へ報告されています。

東レグループでは全体的なリスク評価を行い、経営に及ぼしうる影響の大きさに応じて優先的に対応すべきリスクを特定し、その低減に向けてPDCAサイクルをまわしています。

優先対応リスクへの対応

東レでは3年に一度「優先対応リスク」を見直しています。2016年度は、第3期優先対応リスクに選定した各リスク対策の2年目の活動となり、各リスク対策の推進責任部署を中心に3カ年ロードマップ計画に従って、リスク低減活動を進めました。その結果、2016年度の優先対応リスクの特定・改善比率は目標を上回りました。特に大規模地震、新型インフルエンザのBCPについてはこれまでのものからさらに精度を高める取り組みを行い、大きく進展しました。また情報セキュリティリスク対策に関しては、一部事業分野で全社の基準からさらに対応レベルを高めた対策を実行しました。

また、2016年度に東レでは、各部署長を対象にリスク評価の簡易的なアンケート調査を実施し、2014年度の全社評価時点から潜在リスク度が著しく増大しているリスクがないかを評価しました。その結果、特に期中に優先対応リスクとして追加すべきリスクはないことを確認いたしました。

国内関係会社のリスクについては、各社のリスクマネジメント状況を確認するためのアンケート調査を実施し、現状把握に努めました。また一部の国内関係会社には直接ヒアリングを行い、個社ごとの課題を本社事務局と共有し、今後の具体的な対策の推進について協議しました。

また、2016年度は、関係会社を含め、東レグループ全体を通じて一元的にリスク評価を行う手法・手順の検討を開始しました。

サプライチェーンにおけるリスク対策

2016年度は、昨年度実施した東レのCSR調達アンケート結果を分析してサプライヤーへフィードバックしたほか、海外を中心とした東レグループのサプライチェーンにおけるグローバルな人権課題への対応の検討を進めました。

また「紛争鉱物」への対応として、東レグループでは、すべての製品について紛争鉱物の使用状況を確認し、データの一元管理によりお客様からの調査依頼に対する迅速かつ効率的な回答に努めています。

情報漏洩リスク対策

2016年度は、これまで東レにおいて情報化推進全般を対象に活動してきた情報化推進委員会を、東レグループを対象に情報セキュリティに特化した活動をする組織へと変更しました。

このほか、東レでは、法令遵守、原材料市況の変化、事業戦略、景気・為替変動、安全保障貿易などの既存の重要リスクについても、従来から全社的な委員会を設置して、継続的なリスク低減活動を展開しています。それぞれの対応状況については適宜、取締役会に報告しています。

クライシスマネジメントの体制

東レグループでは、危機管理規程に、重大な危機が発生した場合の全社対応の基本原則を明確に定め、危機発生時にはその運用を徹底しています。また、同規程を適宜見直し、社会環境の変化により発現する新たなリスクに備えています。

2016年度は、親会社としての国内・海外関係会社のリスク管理を中心に東レの危機管理規程の見直しを行い、2017年5月に改定しました。

また、危機対応の一環として、海外出張者の安全管理、政情不安リスク・テロ対策などについても、重要な課題として認識し、東レグループ社員へ適時適切な情報を共有するなど、継続した対応を実施しています。

大規模地震への対応

東レグループでは、大規模地震を優先対応リスクの一つとして位置付け、大規模地震に対するBCPの整備を続けています。

2016年度は、今までの取り組みを体系化して「東レグループ大規模地震に対する事業継続計画」を策定しました。また、「個別製品の地震重要製品BCP策定要領」を取りまとめ、地震重要製品を選定しました。2017年度は選定した地震重要製品のBCP策定を進めます。

このほか、安否確認システムの国内関係会社への導入整備を完了し、工場建屋の計画的な耐震改修を継続しました。

2012年度以降は「全社対策本部設置訓練」を実施しており、2016年度は、東日本大震災相当の地震と首都直下型地震が同時発生し、静岡県以東に所在する東レグループの会社・工場に多数の被害が出たという想定で「関西臨時全社対策本部設置訓練」及び東京本社復旧後の「全社対策本部移行訓練」を実施しました。一部シナリオを非開示にするなど、より実践的な内容を盛り込みました。また、訓練に際して、本社スタッフ・部門の最重要業務についても見直しました。

東レグループでは、東レグループ及び取引先の被災状況を迅速かつ正確に把握するためのツールとして、「東レ災害マップシステム」を東日本大震災以降に導入しました。これが、2016年4月に発生した熊本地震などで、事業継続に役立ちました。

新型インフルエンザへの対応

新型インフルエンザ対策については、強毒性及び弱毒性に対応した「東レグループ新型インフルエンザ対策計画」を2015年6月に改訂しました。この改訂を機に、東レの各本部・部門及び事業場・工場では、危機管理体制や感染防止対策などを見直し、運用を開始しています。

2016年度は、有事の際の感染拡大防止と社会的供給責任を果たせるよう、製品及び業務の重要度を分類し、流行段階に応じた業務体制やサプライチェーンを含めた経営資源の確保などを定めた「業務継続・縮小計画」の整備を進めました。

国内関係会社も東レと同様に、危機管理体制や感染防止対策などを整備し、運用開始しました。また、海外関係会社は、各国の事情に応じた対応を進めています。

サステナブル・マネジメントシステム

役員及び監査役

(2017年6月27日現在)



代表取締役社長
日覺 昭廣



代表取締役副社長
阿部 晃一



代表取締役副社長
橋本 和司



専務取締役
村山 良



専務取締役
出口 雄吉



専務取締役
梅田 明



専務取締役
大矢 光雄



常務取締役
大谷 洋



常務取締役
深澤 徹



常務取締役
須賀 康雄



常務取締役
小林 裕史



常務取締役
首藤 和彦



常務取締役
恒川 哲也



常務取締役
森本 和雄



常務取締役
井上 治



取締役
西野 聡



取締役
田中 良幸



取締役
藤本 節



取締役
福田 雄二



取締役
谷口 滋樹



取締役
近藤 敏行



取締役
三木 憲一郎



取締役
平林 秀樹



取締役
伊藤 邦雄
(注1)



取締役
野依 良治
(注1)



監査役
柘田 章吾



監査役
種市 正四郎



監査役
永井 敏雄
(注2)



監査役
城野 和也
(注2)

(注1) 取締役 伊藤邦雄及び野依良治は、社外取締役です。 (注2) 監査役 永井敏雄及び城野和也は、社外監査役です。