リスクマネジメント

東レグループは、平常時からリスクの低減及び危機の未然防止に努めるとともに、危機が発生した場合には、迅速かつ的確な対応をとることにより、被害の拡大防止及び速やかな収拾・正常化を図ることを目指しています。

リスクマネジメントの考え方

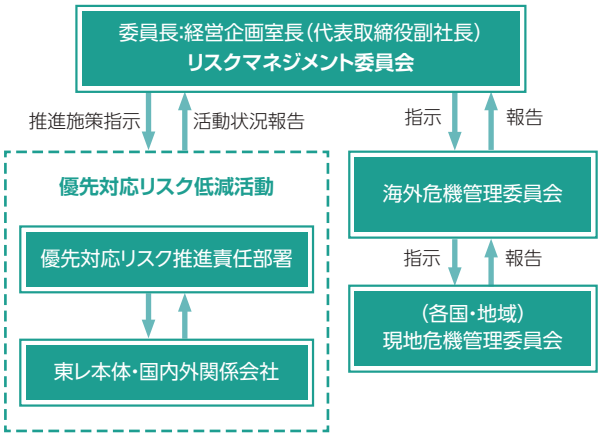
東レグループは、定期的に経営活動に潜在するリスクを特定し、リスク低減と危機発生の未然防止に努めています。また、重大な危機が発生した場合の即応体制を定め、迅速かつ的確な対応をとることにより、被害の拡大防止と速やかな収拾・正常化を図ります。

リスクマネジメント体制

東レグループを取り巻くリスクは常に変化しており、周辺環境の変化により急激に顕在化するリスクへの対応や危機発生時により迅速に対応するための体制強化は当社グループの喫緊の課題です。このため、取締役会及びトップ・マネジメントと緊密に意思疎通を行い、経営戦略の一環としてリスクマネジメントを推進する専任組織を2018年4月に設置し、平常時のリスクマネジメントと危機発生時の即応を危機管理規定に定め、統括管理しています。

リスクマネジメント委員会の設置

リスクマネジメント委員会体制図（2019年6月以降）



2018年5月に東レグループ全体のリスクマネジメント推進のための審議・協議・情報共有機関として、経営企画室長（代表取締役副社長）を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置しました。この委員会では、定期的なリスクマネジメントとして「優先対応リスク低減活動」を主な活動内容とするほか、平常時の社員の海外渡航管理や海外リスク情報収集を担う「海外危機管理委員会」「現地危機管理委員会」を下部組織としています。

リスクマネジメントの取り組み状況

（1）定期的なリスクマネジメント（優先対応リスク低減活動）

全社的なリスク（気候変動、自然災害、法令違反、不祥事等）を網羅的に洗い出し、各リスク項目の重要度の相対評価を実施した上で重要リスクを特定します。最終的には、経営企画室長（代表取締役副社長）を委員長とするリスクマネジメント委員会に諮った上で優先対応リスクを決定します。

優先対応リスクは3年間を1期とするPDCAサイクルでリスク低減活動を推進します。2018年度からの3年間を活動期間とする第4期（2018-2020年度）優先対応リスク低減活動では、品質管理、地震対策、情報管理、CSR調達などを優先対応リスクとして、国内外関係会社を含む東レグループ全体を対象に展開しています。

各リスクに対応させた推進責任部署を定め、3年間のリスク低減活動計画を纏めたロードマップ及び年間活動計画を策定して東レグループ全体の活動としています。また、1年毎に東レグループ全体の年間活動実績をリスクマネジメント委員会で報告し、進捗状況をフォローしています。そのフォローアップ結果及び環境変化によって新たに顕在化したリスクの対応を含めて、次年度の年間活動計画について協議・策定しています。

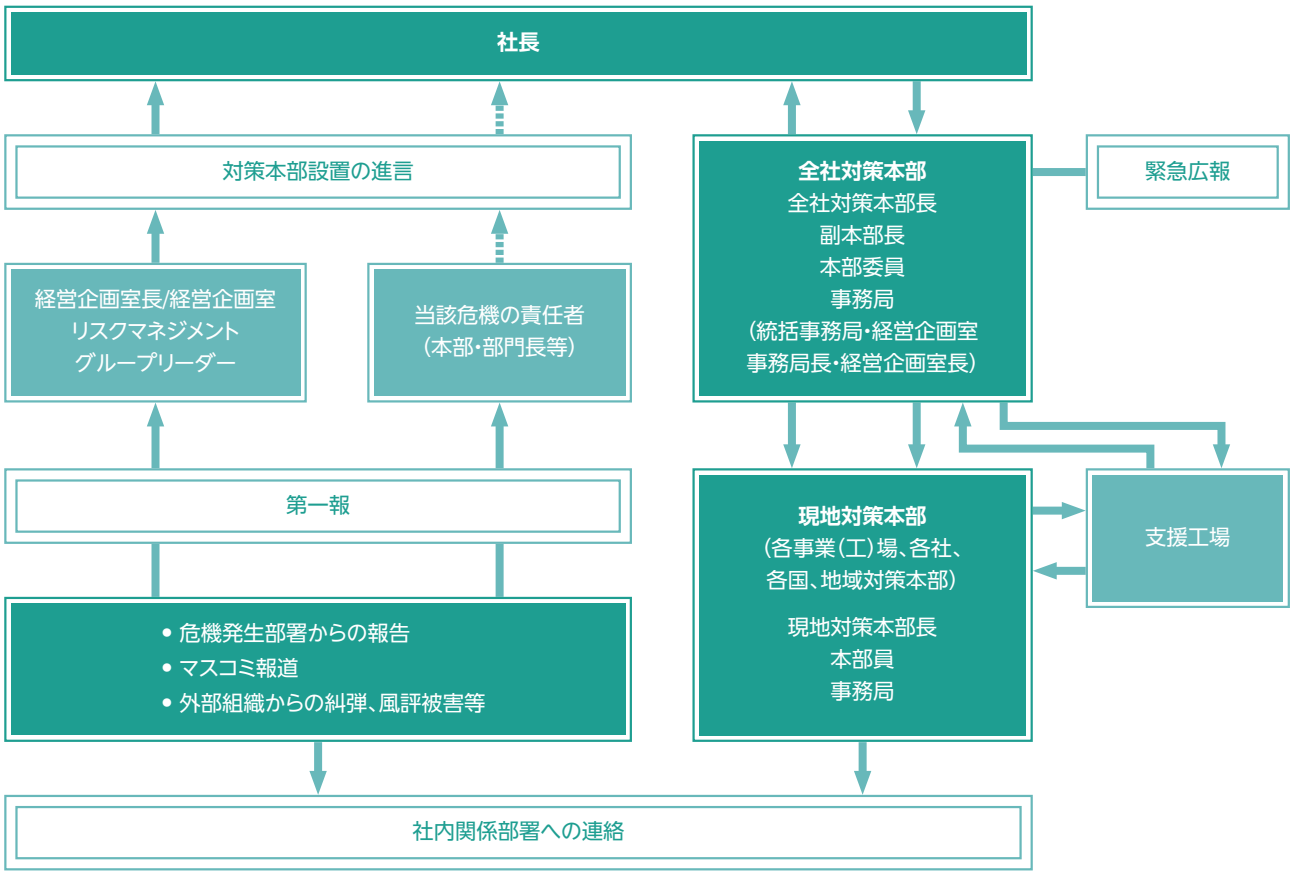
(2)定常的なリスクマネジメント
(国内外の動向を注視、リスクを検出・評価・モニタリング)

定常的に国内外の動向を常に注視し、東レグループの経営に重大な影響を与え得るリスクの検出に努めています。米中貿易摩擦、海洋プラスチック問題、GDPR等の当該リスクを検出した際は、速やかに全社的体制を構築し、グループ全体で必要な対策を講じています。

(3)危機発生時の対応

東レグループでは、重大な危機が発生した場合の全社対応に関する基本原則を危機管理規定に定めています。全社的な対応を要する危機が発生した場合には、全社即応体制(全社対策本部)を立ち上げて対応しています。

危機発生時の即応体制



事業等のリスク

当社グループが直面する事業等のリスクに関して、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある主要なリスクは、以下のとおりです。

当社グループは、日常的にこれら潜在するリスクからの回避、又はその影響の低減に努めるとともに、不測の事態が発生した場合には迅速な対応と的確な情報開示を実施しうる体制を構築すべく努めています。

なお、以下は当社グループに関する全てのリスクを網羅したものではなく、事業等のリスクはこれらに限定されるものではありません。

- 国内外の需要、製品市況の動向等
- 原燃料価格の上昇
- 設備投資、合弁事業・提携・買収等
- 為替相場の変動、金利の変動、有価証券等の価値の変動等
- 将来予測等の前提条件の変動に伴う退職給付債務や繰延税金資産
- 海外での事業活動
- 製造物責任
- 訴訟
- 法規制、租税、競争政策、内部統制
- 自然災害・事故災害
- 情報セキュリティ

為替変動への対応

当社グループの海外事業の現地通貨建て財務諸表の各項目は、円換算時の為替レート変動の影響を受けます。外国通貨建て取引については、為替予約等によりリスクを軽減させる措置を講じていますが、予測を超えた為替変動が当社グループの業績及び財務状況に影響を与える可能性があります。

当社グループは為替変動に対し、グローバルに事業拠点を保有する強みを活かしながら、地産地消を推し進めるとともに、グローバルオペレーションを機動的に展開することで、為替変動の影響を受けにくい経営体質の構築に努めています。また、各国（地域）における通貨の動静について情報収集活動を行うとともに、関係会社の為替エクスポージャーとそのヘッジ状況をモニタリングし、為替リスクの軽減に努めています。

海外での事業活動に関わるリスクへの対応

当社グループは、アジア・欧州・米国をはじめ海外で広く事業を展開していますが、各地域において以下のようなリスクがあり、これらの事象が発生した場合、当社グループの業績及び財務状況が悪影響を被る可能性があります。

①不利な影響を及ぼす税制や関税の変更等、予期しない諸規制の設定又は改廃
②予期しない不利な経済的又は政治的要因の発生
③テロ・紛争等による社会的混乱　など

当社の海外事業に関する投資を決定する際には、投資先の政治・経済・社会の現状及び長期見通し、法制面の整備状況、地域経済圏の発展状況などを相互的に勘案し、慎重に検討しています。また、投資実行期間中においても、投資決定時に現地の政治・経済・治安・法制面等でのリスク項目を織り込んで策定した実行計画（工程表）と照合しながら、プロジェクトの進捗状況を定期的にフォローアップしています。さらに投資完了後についても、各地域の最新情報を把握して安全面も含めたカントリーリスクに関する情報をグループ全体で共有しています。

大規模地震への対応

東レグループでは、大規模地震の発生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事業継続計画(BCP)の整備・見直しを継続的に行っています。大規模地震発生時の事業継続にあたっては、従業員の人命確保と地域社会への影響防止を最優先とし、被害の拡大防止と二次災害の発生防止に努めるとともに、重要製品の供給継続と事業の早期復旧を図り、社会的供給責任を果たすことを基本方針として定めています。その一環で地震発生時の避難訓練、工場建屋の計画的な耐震改修、事業継続計画などを継続して進めています。

2018年度は、「個別製品の地震重要製品BCP策定要領」に則って事業ごとに選定した重要製品について、BCPを策定し、その運用を開始しました。また、国内関係会社でも東レと同様に、重要製品を選定し、BCPの策定を開始しました。このほか、東レグループでは、2012年度から継続して、大規模地震発生を想定した「全社対策本部設置訓練」を実施しています。2018年6月に発生した大阪北部の地震では、平常時の備えにより、全社対策本部の設置や従業員の安否確認を速やかに行うことができました。さらには、東日本大震災以降に導入した「東レ災害マップシステム」(取引先及び東レグループの所在地データをもとに、被災状況を迅速かつ正確に把握するシステム)を活用してサプライチェーンの確認を速やかに行うことができました。今後も訓練などを通して地震発生時の対応力を強化していきます。

情報セキュリティに関わるリスクへの対応

当社グループが事業活動を行う上で、情報システム及び情報ネットワークは欠くことのできない基盤であり、構築・運用に当たっては十分なセキュリティの確保に努めているものの、不正侵入、情報の改ざん・盗用・破壊、システムの利用妨害などにより業務の停滞や信用の低下が生じた場合、あるいは機密情報が社外に流出した場合等には、当社グループの業績及び財務状況が悪影響を被る可能性があります。

当社グループは、技術情報など保有する秘密情報を適切に管理するための社内規定を設け、情報管理体制を整備し、情報の機密度に応じた取り扱いを定めています。セキュリティに関する緊急事象発生時は、「危機管理規程」に則り、情報セキュリティ責任者が関連部署と連携し、社外専門家も活用して速やかに対応しています。

国内外関係会社に対する情報セキュリティについては、サイバー攻撃の脅威の高まりを踏まえ、当社グループ全体の情報セキュリティレベルを強化すべく、国内外関係会社への情報セキュリティ監査も開始し、各社3年に1度の監査を予定しています。また、関係会社各社では、情報の破壊、改ざん、機密漏洩、不正利用を禁止し、情報管理体制・役割・責任を明確化して、これらに関する全従業員への教育等を行っています。さらに、インシデント事例や社外動向からリスク分析を行い、必須の対策を「共通管理策」として関係会社各社へ周知しています。そして、各社の対応状況について毎年報告を受けて確認・フォローしています。

環境経営の取り組み

LCM環境経営の推進

東レグループは、以前より、製造段階での自社のGHG削減だけでなく、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、経済的・社会的価値を向上させていくことが重要と考え、ライフサイクル全体でのCO_2削減等を提唱し、ライフサイクルマネジメント(LCM)を推進しています。

LCMは、東レグループの環境配慮型製品(GR製品)事業拡大により、グローバルなサプライチェーン全体でGHG削減貢献(Avoided Emissions)*をする考え方であり、最近では、世界の化学業界や日本産業界でも積極的に取り入れ始めています。

*Avoided Emissionsとは、従来の製品やサービスを、自社が開発した新たな製品やサービスで置き換えた場合に見込まれるGHG排出量の削減効果

気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同表明とコンソーシアムへの参画

2019年5月、東レはTCFD提言*1へ賛同するとともに、同月発足したTCFDコンソーシアム*2へ参画しました。

気候変動問題の解決の貢献に関し、東レグループは、環境負荷低減と持続的な成長を両立させるには、製品・サービスのライフサイクル全体でのCO_2収支を把握することが必要との考え(LCM)で、バリューチェーン全体を通じたGHG削減への貢献に取り組んできました(例: 炭素繊維による飛行機の軽量化)。また、東レグループは、新たな非化石資源(バイオ資源)の実用化を目指す研究開発等に対して長期的視点で経営資源を投入し、グリーンイノベーション事業の拡大を推進してきました。

東レグループは、TCFD提言に沿った情報開示を積極的に推進し、他に先立って気候変動問題の解決への貢献に意欲的に取り組んできたことを世界に向けて発信していきます。

*1 TCFD提言: TCFDが気候関連のリスクと機会について情報開示を行う企業を支援することや、低炭素社会へのスムーズな移行によって金融市場の安定化を図ることを目的として、2017年6月に発表した最終報告書

*2 TCFDコンソーシアム: TCFD提言に賛同する企業や金融機関等が一体となり、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断に繋げるための取り組みについて議論することを目的として設立

「第5次環境中期計画」の推進状況

東レグループは、環境負荷低減に向け2016年度から2020年度を目標達成年とする「第5次環境中期計画」を推進しています。高機能フィルムや炭素繊維などは今後の事業拡大による増産が見込まれますが、環境対策を継続し、目標達成を目指しています。

気候変動防止への取り組み

東レは、GHG排出量削減目標として「2020年度まで1990年度比15%削減を継続達成」を掲げ、計画的な削減対策を実施しています。2018年度のCO_2排出量は、事業拡大による増産もあり、前年度比で7.4万トン減少、GHG排出量は前年度比3.8%減少の195万トンとなりましたが、1990年度比では23.2%削減し、目標を継続達成しました。

東レと国内関係会社では、「GHG排出量原単位(売上高)を2020年度までに1990年度比15%低減すること」を目標に、気候変動防止に取り組んでいます。東レと国内関係会社のGHG排出量は2018年度には前年対比4.3%減少しました。GHG排出量原単位(売上高)は前年比6.2ポイント改善し、基準年度比では29.7%低減しました。

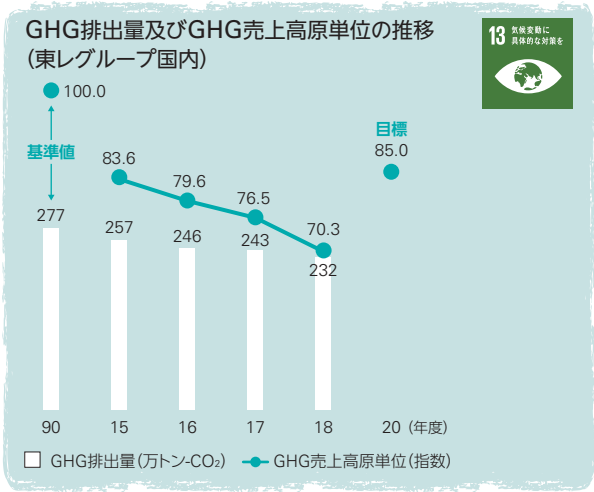
また、東レグループ全体の2018年度のGHG排出量は、前年度比2.9%増の563万トン-CO_2でした。今後は、東レグループ全製造会社・工場で「エネルギー原単位年率2%低減」に取り組み、グループ全体でGHG排出量削減に努めていきます。

省エネ活動

東レはエネルギー原単位年率*2%低減を努力目標として省エネ活動に精力的に取り組んでいます。2018年度は、生産量減少を主因にエネルギー使用量が前年度比4.7%減少しましたが、エネルギー原単位は、前年度比2.1%悪化(基準年度比16.8%改善)しました。

*換算生産量当たりのエネルギー使用量

GHG排出量及びGHG売上高原単位の推移(東レグループ国内)



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。

2018年度は、東レグループ全体でPRTR法対象物質の大気排出量886トン(2000年度比66%削減)、VOC大気排出量1,129トン(2000年度比72%削減)となりました。VOC大気排出量は目標を達成しました。

水資源管理の取り組み

東レグループは、水資源に関して、従来、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。水の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上で公共用水域へ排出しています。また、特に渇水地域に該当する海外関係会社において、冷却水や廃水のリサイクルを行い、工業用水の使用量削減にも努めています。

東レグループの2018年度における用水使用量は230百万トンで、前年度比1%増となりました。2001年度を100とした用水量売上高原単位指数で表すと、2018年度は51.0ポイントとなり、前年度比3.0ポイント改善しました。

廃棄物削減への取り組み

廃棄物リサイクル率

85.7%

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。「第5次環境中期計画」では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*1、埋立率*2及びリサイクル率*3について、それぞれ2020年度の数値目標を設定してグループ全体で取り組んでいます。

*1 単純処分率: (単純焼却+埋立)／総廃棄物
*2 埋立率: 埋立廃棄物／総廃棄物
*3 リサイクル率: (再資源化物+有価物)／(総廃棄物+有価物)

大気汚染・水質汚染防止の取り組み

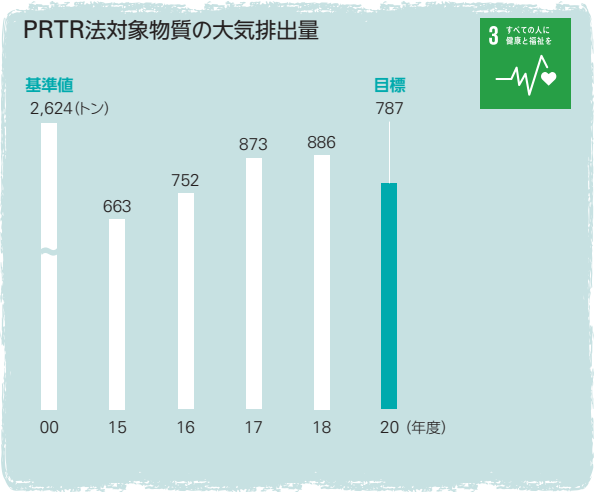
東レグループでは、製造工場における環境保全対策に継続的に取り組んでおり、今後も脱硫装置の設置や燃料転換によるSOx削減、排水処理設備の増強などによるCOD(化学的酸素要求量)削減に努めていきます。

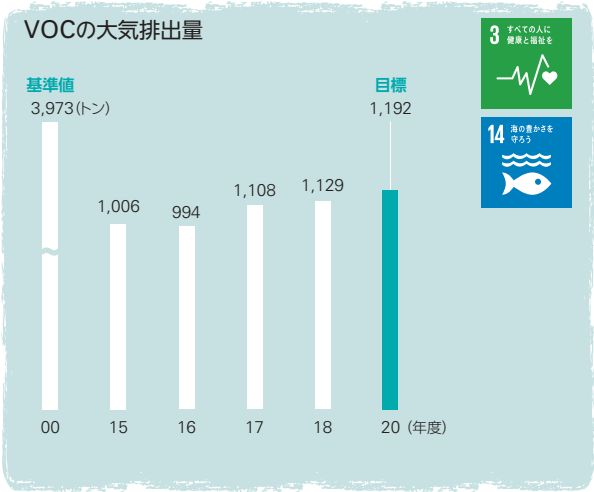
生物多様性への取り組み

東レグループは、生物多様性保全をGHGの排出削減と並ぶ地球環境問題の重要なテーマと位置づけており、「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。

東レ及び国内関係会社の事業場・工場は、操業開始時より育んできた良好な自然樹林*1を極力維持するため、「東レグループ緑化基本方針*2」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。

*1 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
*2 1973年に制定した緑化方針を2012年に発展的に改訂





SUSTAINABILITY

人材マネジメント

人権の尊重

東レグループは、全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。この考えに基づき、2017年12月には「東レグループ人権方針」を制定しました。また、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おり、2017年1月にはLGBT(性的マイノリティ)に関する「にじいろ相談窓口」を設置しました。

東レグループ人権方針

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。

人権リスクの把握・評価・防止

東レグループは各事業場・工場及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等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等を抽出し、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。

新しい価値を創造する人材の確保と育成

社員一人当たり教育投資額

90,261円

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持って行動できる社会人」の育成
- 「高度な専門知識・技術、独創性を持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、バランス感覚を持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

体系的・計画的な研修制度

東レ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。

次世代経営リーダーの育成

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及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。

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、性別や国籍、新卒／キャリア採用を問わず、高い「志」を持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。

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

4.9%

東レは、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。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及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

次世代経営リーダーの育成研修

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	東レ部門長／部長層、国内外関係会社役員層	東レ及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	東レ課長層	東レ及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	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	海外関係会社役員層	海外関係会社のナショナルスタッフ経営幹部層の育成	2004年	98人
海外幹部研修	海外関係会社部長層	海外関係会社のナショナルスタッフ経営幹部後継者の育成	1996年	301人

標を「2020年度までの5年間の平均男女管理職昇格比率* 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。

* 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

女性社員間のコミュニケーション促進

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2014年度に開始し、これまでに計4回開催しました。また、この研修の参加者が中心となり、2016年度からは、東レの全事業場で女性社員全員を対象とした「女性懇談会」を毎年開催しています。各職場からさまざまな年代や家族構成の女性社員が集まって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、啓発し合うよい機会となっています。

障がい者雇用

法定障がい者雇用率達成状況

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、東レは法定雇用率2.2%を達成しています。国内関係会社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、会社によっては、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。

再雇用制度

東レでは、60歳を超える高齢者の活用を図るため、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

ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

年休取得率

89.7%

東レは、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います。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。

また、東レ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づけ、職場全体で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)を進めています。また、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います(2018年度年休取得率: 89.7%)。

健康増進の取り組み

東レは、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、健保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及びその対処の支援、職場環境の改善につなげています。こうした取り組みが評価され、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)」に認定されました。

東レグループのCSRの情報は、東レウェブサイト>サステナビリティ　でもご覧いただけます。