

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、次世代の経営を担う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取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。

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

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

人材マネジメント

標を「2020年度までの5年間の平均男女管理職昇格比率* 80%」と決めました。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。