

事業を通じた社会的課題への貢献

継続的なイノベーションにより、事業を通じてさまざまな社会的課題へのソリューションを提供し、社会の持続的発展に貢献するとともに、価値創出に努めます。

東レグループは、2050年に向けて目指す世界として「TORAY VISION 2050」を掲げています。
本ビジョンの実現に向け、サステナビリティの取り組みにおいて「環境」と「人」を重要な視点と位置づけ、事業を通じた社会貢献として「環境貢献ビジネス」と「人的貢献ビジネス」を推進し、経済的価値と社会的価値の両立を図っています。
サステナビリティの基本的な考え方を示す「東レ・サステナビリティ原則」では、「事業を通じた社会的課題への貢献」を重要な原則のひとつとして掲げています。
現在、社会が直面する課題は、地球温暖化や資源枯渇、生物多様性の喪失といった環境課題に加え、高齢化や労働環境の変化、人権意識の高まりなど、多面的に拡大しています。
これらに対応するため、「気候変動への対応（CN）」「循環型社会の実現（CE）」「自然資本への影響と依存の抑制（NP）」「人が豊かに暮らせる社会の実現（WL）」の4領域をサステナビリティの重点領域として定め、各事業と連動した取り組みを推進しています。
本取り組みは、「長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”」および「中期経営課題 “IGNITION 2028”」とも連動しており、事業戦略と一体で推進することで、企業価値の向上につなげていきます。

事業を通じたサステナビリティ4領域活動

気候変動への対応
（カーボンニュートラル：CN）



省エネルギー化、水素などのエネルギー転換、電動化への対応

循環型社会の実現
（サーキュラー エコノミー：CE）



リサイクル材料・バイオマス由来原料使用の推進

自然資本への影響と依存の抑制
（ネイチャーポジティブ：NP）



自然資本への依存と影響の抑制に向けた水の利用効率向上や汚染（懸念）物質削減対応

人が豊かに暮らせる社会の実現
（ウェル&コンフォートライフ：WL）



人が安全、心身ともに健康で快適に暮らせる社会への対応

※ CN、CE、NP、WLに使用されているアイコンは、東レグループにおける各重点領域を識別するためのものであり、特定の製品・サービスまたは事業活動の環境上の優位性や環境効果を示すものではありません。

「東レ・サステナビリティ原則」に基づき、「事業を通じた社会的課題への貢献」に関するサステナビリティ目標を設定し、その達成に向けた取り組みを推進しています。

サステナビリティ目標

対処すべき課題	目標および指標	長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”	
		2030年度	2035年度
製品のライフサイクル全体を通じたGHG排出の抑制	GHG削減貢献量※1 2024年度比	1.5倍	—
サプライチェーン全体におけるGHG排出量の削減	Scope3（カテゴリー1）排出量削減 2024年度比	20%削減	—
リサイクル材料およびバイオマス由来材料の利用の促進	CE化率	20%	30%
誰もが安全な水を利用できる世界の実現への貢献	水処理貢献量 2013年度比	3.5倍	—
サプライチェーンにおけるGHG排出量の削減	CN貢献売上収益	5,500億円	—
循環型社会への移行の推進	CE貢献売上収益	3,000億円	—
自然環境の回復への貢献	NP貢献売上収益	1,500億円	—
安全・健康・快適に暮らせる社会の実現	WL貢献売上収益	1兆円	—

※1 当社では、GHG削減貢献量の算出方法を見直し、2030年度の目標を倍率で設定しています。
GHG削減貢献量は、ICCAおよびWBCSDなどのガイドライン類を参照し、当社製品の使用などに伴うバリューチェーン全体で生じ得るGHG排出削減効果を、製品ごとで妥当と考えられる前提（リサイクルの扱いなど）・シナリオおよび根拠データに基づき算定・推計しています。
詳細はこちら（516KB） PDF をご覧ください。

関連情報

- TORAY VISION 2050
- 長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”
- 中期経営課題 “IGNITION 2028”
- 東レ・サステナビリティ原則

「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7「事業を通じた社会的課題解決への貢献」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。
また、KPI達成状況についてはこちら（965KB） PDF をご覧ください。

事業を通じたサステナビリティ4領域活動



省エネルギー化、
水素などのエネルギー転換、電動化への対応

東レグループは、カーボンニュートラル（CN）の実現に向けて、自社およびサプライチェーン全体における温室効果ガス（GHG）排出量の削減と、事業活動を通じた社会全体のGHG排出量の削減を推進しています。
気候変動問題は、地球環境や社会・経済活動に広範な影響を及ぼし、企業活動の持続可能性にも直結する重要な課題となっています。
こうした課題に対し、省エネルギーや再生可能エネルギー、次世代エネルギーに関連する材料・技術の提供を通じて、軽量化による燃費改善などライフサイクル全体でのGHG排出量抑制に貢献するとともに、風力発電や水素の利活用の拡大、モビリティの電動化などを推進しています。
これらの取り組みにより、事業拡大と気候変動の抑制の両立を目指しています。

主な事業・製品・技術例

セグメント	具体例
機能化成品	• 軽量化素材（樹脂） • 電池用素材
炭素繊維複合材料	• 軽量化素材（炭素繊維） • 風力発電翼用炭素繊維 • 水素タンク用素材（炭素繊維） • 燃料電池構成部材
水処理・ヘルスケア	• ガス分離膜（多孔質炭素繊維）

関連するプレスリリース

2025/10/11

サントリー天然水 南アルプス白州工場へのグリーン水素導入実証を開始

2026/1/9

CO_2とメタン分離用のオールカーボン膜で、CO_2と水分の同時除去に成功

事業を通じたサステナビリティ4領域活動



リサイクル材料・バイオマス由来原料使用の推進

東レグループは、循環型社会（サーキュラーエコノミー（CE））の実現に向けて、資源循環の推進に取り組んでいます。化石資源への依存低減や廃棄物の削減など、資源制約や環境負荷に関する社会課題への対応が求められる中、素材メーカーとしての技術と事業基盤を生かし、循環型の事業モデルへの転換を進めています。
こうした事業環境の変化に対し、循環型社会への移行を、リサイクル材料やバイオマス由来原料の活用拡大による事業機会獲得と、資源制約や廃棄物処理コストの増加、対応の遅れによる機会損失といったリスクの両面から捉え、各事業と連携して研究・技術開発および社会実装を推進しています。
東レグループは、一つのポリマーを繊維・フィルム・樹脂などの多様な領域に、重合から加工品まで幅広く、グローバルに対応する一貫したバリューチェーンを有しています。この強みを生かし、マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル、バイオ化など、再生資源の活用をサプライチェーン全体で連携しながら推進しています。
これらの取り組みにより、資源の有効活用と環境負荷の低減を図るとともに、循環型社会の実現に向けた取り組みと事業成長の両立を目指しています。

主な事業・製品・技術例

セグメント	具体例
繊維	• リサイクル繊維「&+™」 • 「エコディア™」
機能化成品	• リサイクルナイロン6樹脂、リサイクルナイロン66樹脂 • 「Ecouse™ ルミラー™」
炭素繊維複合材料	• 「TORAYCA™」

関連するプレスリリース

2025/10/21

廃棄エアバッグ由来のリサイクルナイロン66樹脂の開発を加速

2026/2/6

世界初 ソニーの高機能製品向けに、バイオマス原料を用いたリニューアブルプラスチックのグローバルサプライチェーンを構築

循環型社会の実現に向けた取り組み

基本的な考え方

東レグループは、「TORAY VISION 2050」において、「人と地球が調和し　資源が循環し　自然が再生していく世界（環境）」を、2050年に目指す世界のひとつとして掲げています。従来の社会構造のもとでは、資源の枯渇、廃棄物の増加による海洋汚染、CO_2排出量の増大など、さまざまな社会課題がありました。
こうした社会課題への対応が求められる中で、循環型社会の実現に向けた取り組みは、中長期的な事業環境の変化を見据える上で重要な視点のひとつであると認識しています。
東レグループでは、循環型社会への対応について、適切な対応が求められるリスクの側面と、事業機会につながる側面の両面があると捉え、以下のように整理しています。

循環型社会への移行に伴う主なリスク

- 廃棄物処理コスト増加
- 大量生産、大量消費からの脱却による素材市場の縮小
- サーキュラーエコノミーへの対応遅れによる機会損失

循環型社会への移行に伴う主な機会

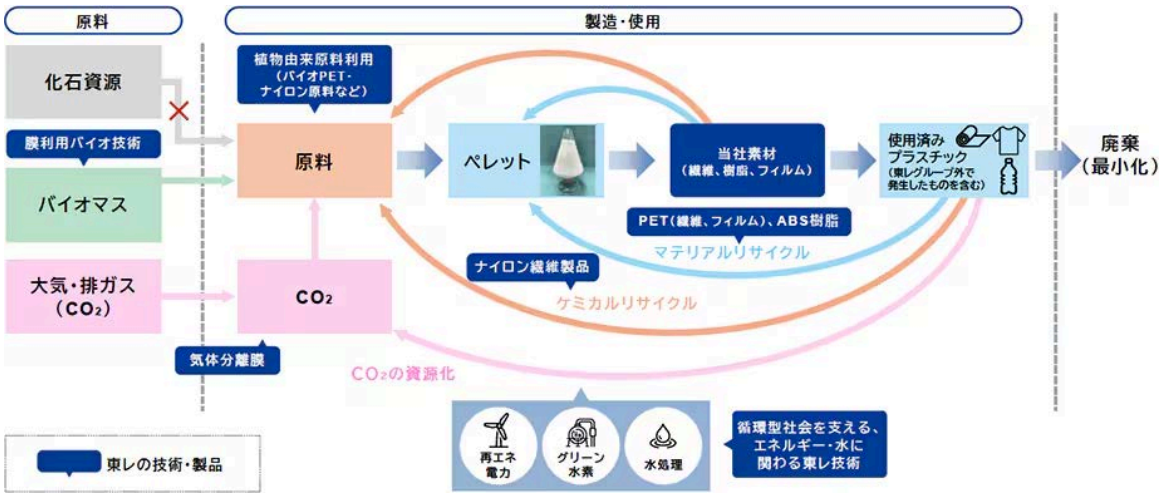
- バイオマス由来原料の利用による素材事業の拡大
- リサイクル材料の利用による素材事業の拡大
- 廃棄物削減貢献事業の拡大（廃棄物削減、耐久性）

東レグループは、素材メーカーとして、事業を通じた社会的課題への貢献が重要と考え、「循環型社会の実現（サーキュラーエコノミー：CE）」を「中期経営課題 “プロジェクト AP-G 2025”」における重要課題のひとつとして位置づけ、取り組みを進めてきました。
さらに、2026年度から開始した「中期経営課題 “IGNITION 2028”」においても、CEへの貢献を重要課題として位置づけています。本計画においては、循環型社会への移行に伴うリスクの低減と機会の獲得を図るべく、化石資源から再生資源への転換を各事業と従来以上に密接に連動させ、研究・技術開発を推進するとともに、成長戦略と価値創出の両立に取り組みます。
また、これらの研究・技術開発の成果を社会実装へとつなげるため、東レグループでは、研究設備、実証設備、生産設備への段階的な投資を進め、CEに資する技術・製品の創出と普及を継続的に推進していきます。

資源循環の取り組み

東レグループは、資源を有効活用する循環型社会の実現に向け、製品のライフサイクル全体を視野に入れた資源循環の取り組みを進めています。廃棄物の削減や資源効率の向上に貢献することを目的に、廃棄されたプラスチック製品や製造工程で発生する端材（以下、工程端材）のリサイクル、原料のバイオマス化、使用するエネルギーの再エネ化・水素化、水の再利用などに、さまざまな技術を活用しています。

具体的には、繊維、樹脂、フィルムなどの廃棄された製品や工程端材を対象に、マテリアルリサイクル※1による再利用を進めています。また、マテリアルリサイクルが困難な製品や工程端材については、化学的に分解してモノマーに戻すケミカルリサイクル※2にも取り組んでおり、ナイロン繊維製品ではすでに実用化しています。



※1 マテリアルリサイクル：プレコンシューマ材料またはポストコンシューマ材料を物理的な方法によりリサイクル材料に再生する工程。裁断、選別・粉砕、洗浄・除染（汚れや異物を取り除く）、溶融・除染などの工程が該当する。

※2 ケミカルリサイクル：プレコンシューマ材料またはポストコンシューマ材料を化学的に分解し、有用な化学物質を回収する工程。分解、油化、ガス化、解重合などが該当する。

さらに、化石資源への依存を低減する観点から、バイオマス由来資源を原料とした素材の開発や、これらの原料を効率的に製造できる膜利用バイオ技術の開発を進めています。加えて、中長期的な視点から、CO_2の資源化など、カーボンリサイクルの研究開発も進めています。

こうした資源循環に関する研究・技術開発については、実証段階から製造・販売段階への移行を見据え、研究開発設備の整備に加え、必要に応じた生産設備への投資を進めています。

サプライチェーンとの連携

東レグループでは、グループ単独での活動に加え、サプライチェーンとの連携を通じて、循環型社会の実現に向けた市場全体での価値創出を促進しています。

2025年6月には、（株）デンソー、（株）野村総合研究所、本田技研工業（株）、（株）マテック、リバー（株）、東レ（株）の6社が発起人となり、使用済み自動車（ELV：End-of-Life Vehicles）の自動精緻解体を起点としたCar to Carの実現を目指し、動脈産業と静脈産業が融合したバリューチェーンの構築を目的とする「BlueRebirth（ブルーリバース）協議会」を設立しました。

また、東レ（株）は、ソニー（株）や三菱商事（株）などと連携し、バイオマス原料を用いたリニューアブルプラスチックのグローバルサプライチェーン構築にも参画しています。Toray Advanced Materials Korea Inc.は、この枠組みにおいて、マスバランス方式によりバイオマス特性を割り当てたPET樹脂およびフィルムの製造を担っています。

社会実装のための基盤整備

東レグループでは、循環型素材を用いた製品を社会に安定的に提供していくため、国際的に認知された認証制度に基づく基盤整備を進めています。
リサイクル製品およびバイオマス製品については、顧客や市場に対してその特性を明確に示すことができるよう、社内認定規準である「東レグループ リサイクル製品・バイオマス製品認定規準」に基づき、対象製品の確認・管理を行っています。
また、マスバランス方式※3を採用し、マスバランス方式の国際認証のひとつであるISCC PLUS認証を各社・各拠点で取得しています。
ISCC PLUS認証は、マスバランス方式に基づき、リニューアブル資源（バイオマス由来原料）やリサイクル材料などに由来する製品を、グローバルなサプライチェーン全体で適切に管理・担保するための認証制度です。認証の取得により、各拠点では、バイオマス由来原料またはリサイクル材料をマスバランス方式で割り当てて使用し、該当製品を生産、供給することが可能となります。
なお、東レ（株）はISCCの最新規定に則り、ISCC PLUSの要求事項に準拠しています。

※3 マスバランス方式：原料から製品への加工・流通工程において、ある特性を持った原料（例：バイオマス由来原料）が、そうでない原料（例：石油由来原料）と混合される場合に、その特性を持った原料の投入量に応じて、製品の一部に対してその特性の割り当てを行う手法。

こうした認証制度への対応に加え、東レグループでは、業界や行政、国際団体などとの連携を通じて、循環型社会の実現に向けた課題解決に取り組んでいます。
その一環として、東レ（株）が参画している主なイニシアチブは、以下のとおりです。

- 経済産業省「サーキュラーパートナーズ」
- （一社）SusPla（Sustainable Plastics Initiative）
- Textile Exchange

目標

東レグループでは、基幹ポリマーであるポリエステルおよびナイロンについて、再生資源等の使用比率を2030年に20%、2035年に30%とする目標を掲げています。
2025年度の使用比率は8%となる見通しであり、2030年度に向けて、リサイクルおよび原料のバイオマス化を進めていきます。

東レグループリサイクル活動指針　2004年3月制定、取締役会承認を経て2026年8月改定

1. リサイクル製品の設計、製造および販売を行います。
   なお、リサイクル製品とはリサイクル材料のみを使用して生産、もしくはリサイクル材料を一部使用して生産した製品を指します。
2. リサイクル材料の購入ならびに製品の調達および使用を推進します。
   なお、リサイクル材料とはプレコンシューマ材料またはポストコンシューマ材料を用いて、社外または社内のリサイクル工程で加工または加工したものを購入し、最終製品、又は製品へ組み込まれる部品に使用する材料を指します。
3. 自社で発生した廃棄物削減と再利用を推進します。
4. 自ら販売した製品のリサイクルをお客様とともに取り組んでいきます。
5. これらの取り組みの内容および成果を、レポートやウェブサイトを通じて定期的に情報開示します。

関連情報

東レグループの廃棄物削減、化学物質管理、エネルギー管理および温室効果ガス排出削減は、以下のページをご覧ください。

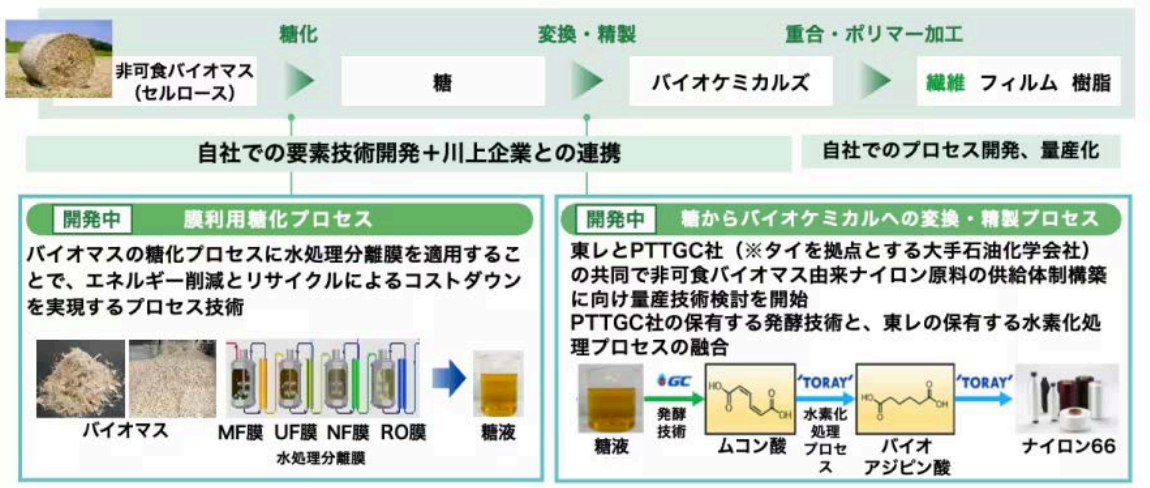
> 環境負荷の低減

バイオマス由来素材の推進

東レグループは、化石資源への依存低減を図る観点から、バイオマス由来資源を原料とする素材の開発を推進しています。代表的な取り組みとして、廃糖蜜から製造したエチレングリコールを原料とする部分バイオベースPET繊維を量産しており、ユニフォームやスポーツアパレル、和装用途などに加え、スエード調人工皮革Ultrasuede™ PX、Ultrasuede™ BXにも本繊維を使用しています。
また、主原料であるエチレングリコールおよびテレフタル酸の両方がバイオマス由来原料であるPET繊維については、試験販売を行うとともに、これらの原料を製造するための膜利用バイオプロセスの開発も進めています。
ナイロン繊維分野では、100%バイオマス由来原料を使用したEcodear™ N510を開発・上市しました。本製品は、（株）吉田との協業によるカバン「TANKER」や、（株）イッセイミヤケとの協業による衣服「STRING」に採用され、販売を行っています。
さらに、Toray Advanced Materials Korea Inc.では、マスバランス方式によりバイオマス特性を割り当てたPET樹脂およびフィルムの製造を計画しています。

膜利用バイオプロセス

東レグループは、バイオマス由来原料を効率的に製造する技術として、「膜利用バイオプロセス」の開発を進めています。本プロセスは、分離膜技術とバイオ技術を融合させ、糖化、発酵、精製の各工程に水処理用分離膜を使用する技術です。これにより、食料と競合しないバイオマスを原料とした糖製造や、発酵効率の向上を可能とし、バイオマス由来素材の実現に貢献します。現在は、食料と競合しないバイオマスから糖を製造する糖化プロセスについて技術実証プロジェクトを推進しています。本プロセスの実用化による将来的な商業生産設備への展開を視野に、非可食バイオマスから素材・化学品を製造するサプライチェーンの構築を進めます。
また、東レ（株）とPTT Global Chemical Public Company Limitedは、2023年より、東レ（株）が84%の株式を所有するCellulosic Biomass Technology Co., Ltd.（東南アジア）において製造される非可食バイオマス由来の糖を原料として、ナイロン66の原料となるムコン酸およびバイオアジピン酸を製造する技術開発を共同で実施しています。本取り組みでは、100%バイオベースナイロン66までを一貫して製造する技術を世界で初めて確立しました。2028年度の100%バイオベースナイロン66を用いた繊維製品の販売開始を目標に、サプライチェーン構築を進めています。



リサイクルの推進

東レグループは、繊維・樹脂・フィルムなどの幅広い事業分野において、リサイクルに関する取り組みを進めています。回収されたPETボトルや製造工程で発生する端材（以下、工程端材）などを回収・リサイクルした繊維、工程端材や使用済みプラスチックを材料としたリサイクル樹脂、さらにお客様の工程で使用済みとなったフィルムを回収・リサイクルしたフィルム製品など、再生材を利用した多様な製品を展開しています。
繊維分野では、回収PETボトルを原料とし、異物を除去するフィルタリング技術や洗浄技術により、多様な品種展開を可能としています。これらの技術に、東レ独自のトレーサビリティ機能を組み合わせたリサイクル素材ブランド「&+™（アンドプラス）」を2019年に立ち上げました。2023年4月にはリブランディングを行い、回収漁網由来成分の一部を使用したナイロンリサイクル繊維製品についても、「&+™」として販売しています。
また、2024年には、亜臨界水※4を用いたナイロン66の解重合反応解析を実施し、副反応を抑制する独自技術の確立により、高収率・高効率で2種類のモノマーを回収し、再重合によってナイロン66を再生することに成功しました。ナイロン66は、エアバッグなどの自動車用途や産業資材用途を中心に幅広く使用されており、本技術により、ケミカルリサイクルの適用範囲拡大が可能となります。
東レグループでは、このように、従来は廃棄されていた繊維・樹脂・フィルムを回収し、有用な資源としてリサイクルする研究・技術開発を進めるとともに、これらの技術を社会実装につなげるため、リサイクル関連製品の生産設備への段階的な投資を推進しています。

※4 亜臨界水：水の臨界点（374℃、22MPa）よりもやや低い領域の高温・高圧状態の水であり、有機化合物を溶解、加水分解するなど、常温常圧水とは異なる特性を有する。

繊維のリサイクル

リサイクル繊維「&+™」

従来のPETボトルリサイクルでは、原料中に混入する異物の影響により、特殊な断面形状や細繊度の繊維の生産が困難となり、糸種が限定されるという課題がありました。
これに対し東レ（株）は、PETボトルリサイクル原料に含まれる異物を除去するフィルタリング技術と高度なPETボトル洗浄技術を有する協栄産業（株）と連携し、高品位な原料を確保しています。これに東レ（株）の繊維生産技術と組み合わせることで、化石資源由来のバージン原料と同等の品種多様化を可能にしました。
さらに、東レ製のPETボトルリサイクル繊維であることを検知できる独自のトレーサビリティ技術を付与することで、高い信頼性を有するポリエステル繊維として「&+™」を製品化しました。「&+™」は、糸・綿にとどまらず、テキスタイルや縫製品まで含めた多様なサプライチェーンと、グローバルな生産拠点を活用しながら、展開規模の拡大を図っています。
また、「&+™」として新たに展開している回収漁網由来成分を一部使用したナイロンリサイクル繊維素材については、再資源化事業者や漁網製造会社と連携し、独自の漁網回収スキームを構築しています。東レ（株）のケミカルリサイクル技術を活用した高付加価値なナイロンリサイクル繊維の生産・販売を通じて、漁網回収への参加意識の向上と回収の促進を図っています。
そのほか、2025年に開催されたEXPO2025大阪・関西万博では、東レ（株）の部分植物由来ポリエステル繊維および回収されたPETボトルを粗原料としたリサイクルポリエステル繊維「&+™」を使用したアテンダントユニフォームを出展しました。使用後に回収されたユニフォームは、（株）エコログ・リサイクリング・ジャパンにおいてPET樹脂に再生され、フラワーポットに活用されるなど、循環型のリサイクルに取り組んでいます。
加えて、上田安子服飾専門学校での「&+™」の特別講義の実施や、文化服装学院のファッションショーにおける「&+™」を使用したテキスタイルの採用など、将来のアパレル産業を担う学生との連携・協働も推進しています。

&+™（製品紹介サイト）

（株）ユニクロとの連携によるリサイクルの推進

東レ（株）は、（株）ユニクロ（以下、ユニクロ）と共同で、リサイクルに関する取り組みを推進しています。「ヒートテック」「AIRism」「感動パンツ」などの共同開発商品に向けて、PETボトルリサイクル繊維を使用・供給しています。
さらに、ユニクロが店頭で回収したダウン製品の羽毛リサイクルにも注力しています。従来、羽毛を含む製品のリサイクルは、解体工程を手作業で行うことが一般的でした。特に、ウルトラライトダウンのように表地が薄く縫製が複雑な製品では、羽毛を効率的に取り出すことが困難でした。
これに対し、東レ（株）は専用のダウン分離システムを開発し、ダウン製品の切断、攪拌分離、羽毛回収までの工程を自動化しました。この技術により、従来の手作業と比較して約50倍の処理能力を実現しています。回収した羽毛は新たなダウン製品の素材として再利用されており、ユニクロとともに循環型の製品開発を推進しています。

樹脂のリサイクル

東レグループでは、リサイクル材料やバイオマス由来原料の活用による樹脂素材の開発を推進しています。樹脂リサイクルにおいては、マテリアルリサイクルに加え、使用済み製品や工程端材を一旦モノマー原料まで分解し、再度ポリマーとして再生するケミカルリサイクル（解重合ケミカルリサイクル）の手法を活用し、独自の処方設計によるリサイクル樹脂を開発・展開しています。
今後は、使用済み回収製品由来の樹脂（ポストコンシューマーリサイクル材）の活用にも積極的に取り組み、資源の有効活用に貢献していきます。

1. リサイクルナイロン6樹脂「AMILAN™」

（株）本田技術研究所と東レ（株）は、自動車用ナイロン6樹脂のケミカルリサイクルに関する共同実証を開始しました。本取り組みでは、使用済みの自動車から回収されたガラス繊維配合ナイロン6樹脂の部品を、亜臨界水を用いて解重合し、原料モノマー（カプロラクタム）へ再生する技術の開発を進めています。
亜臨界水は、高温・高圧の水であり、樹脂への高い浸透性・溶解力・加水分解力を有し、触媒を使用せず、添加剤の影響を受けることなく、短時間でナイロン6を高収率に解重合できる特長があります。回収したモノマーを分離・精製し、再重合することで、バージン材と同等の物性を有するナイロン6として再生することが可能です。

2. リサイクルナイロン66樹脂「AMILAN™」

エアバッグの工程端材を対象に、表面のシリコーンを剥離・洗浄したリサイクルナイロン66樹脂コンパウンドを開発しました。自社の添加剤複合技術により、少量残存するシリコーン樹脂の成形品表面への移行を抑制し、金型への付着を大幅に低減することに成功しました。これにより、バージン材由来の射出成形グレードと同等レベルの流動性および機械物性を有するリサイクルナイロン66樹脂「AMILAN™」を開発しました。

3. リサイクルPBT樹脂（ポリブチレンテレフタレート）「TORAYCON™」

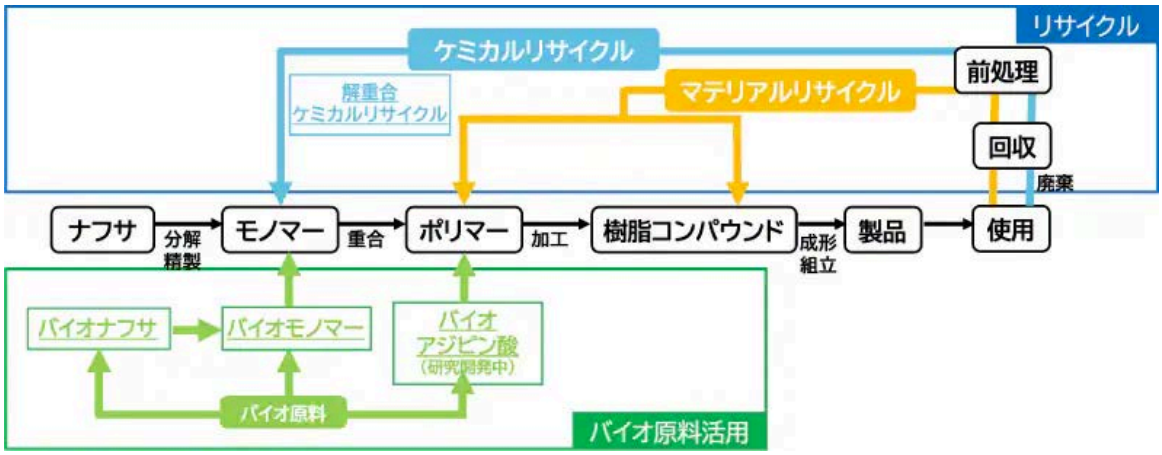
ケミカルリサイクル技術を用い、バージン材と同等の物性を有するリサイクルPBT樹脂「TORAYCON™」を上市しています。

4. リサイクルPPS樹脂（ポリフェニレンサルファイド）「TORELINA™」

ガラス繊維強化PPS樹脂について、マテリアルリサイクル技術を開発し、リサイクル樹脂として展開しています。

また、バイオマス由来原料や油化ケミカルリサイクル原料の活用においては、ISCC PLUS認証を取得し、マスバランス方式に基づくABS樹脂、PPS樹脂、PA6樹脂、PBT樹脂、LCP樹脂の供給体制を構築しています。

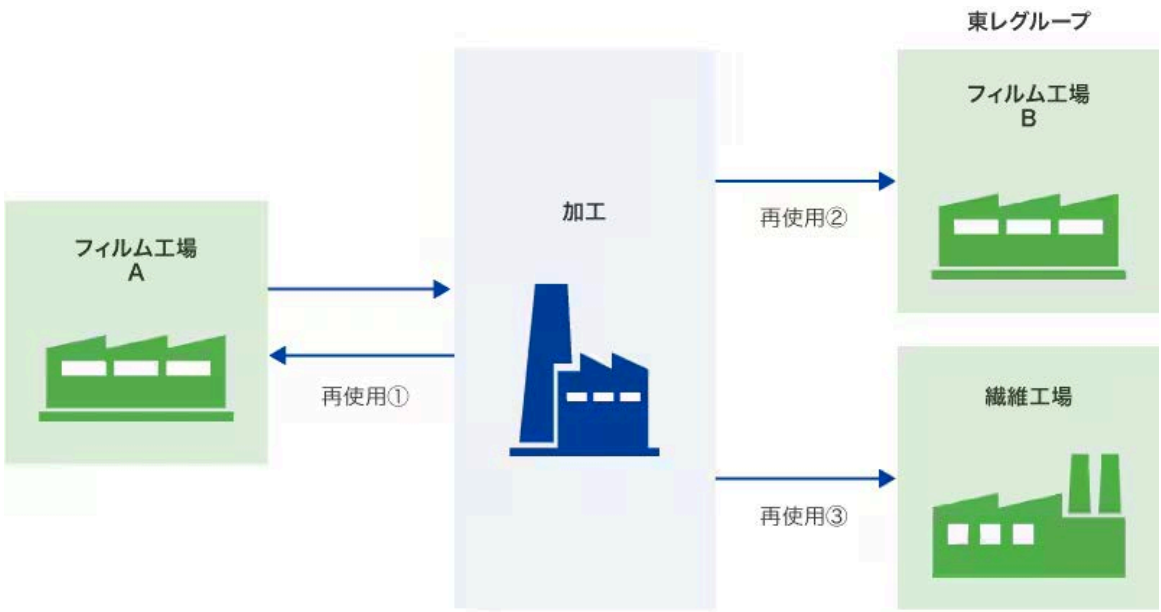
樹脂における資源循環の取り組み



フィルムのリサイクル

東レグループでは、ポリエステル（PET）フィルム「Lumirror™」の工程端材などを回収・リペレット化したPETを、フィルム用途に加えて繊維や樹脂製品の原料として有効活用することで、資源を大切に使う生産活動に取り組んでいます。
また、お客様の工程で使用済みとなったPETフィルムについても回収・リサイクルを行い、フィルム用原料として再利用するリサイクルシステムを構築・展開しています。

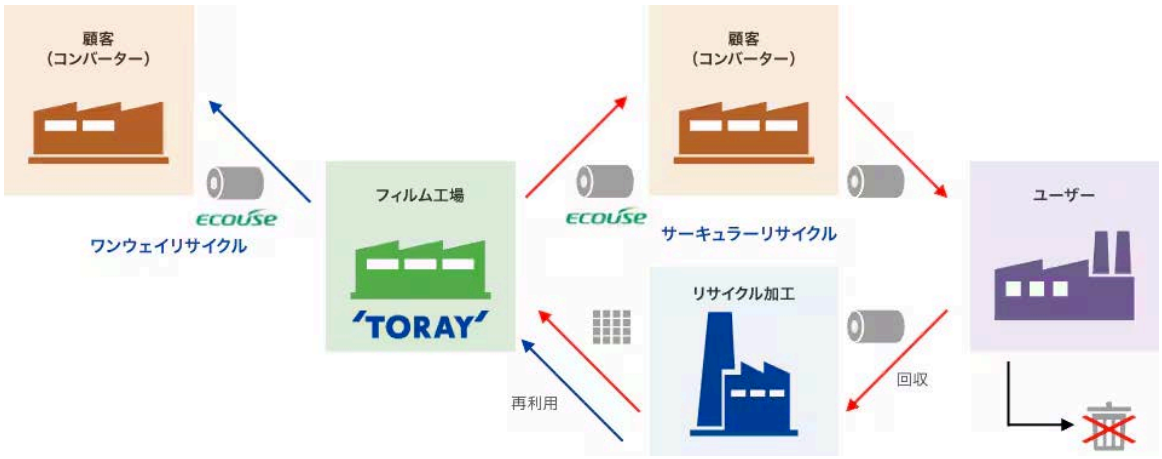
製造工程で発生する端材や回収原料の再使用



お客様の工程で発生する使用済みPETフィルムの再利用

電子部品用途で使用されたPETフィルムを回収し、再利用するリサイクルシステムを構築しています。本システムでは、使用済みフィルム表面に付着した塗材や樹脂を除去するリサイクル処理技術に加え、各製造工程での異物除去工程を組み合わせることで、機械特性や信頼性を損なうことなく、マテリアルリサイクルによるフィルムへの再生を可能としています。
これにより、PETフィルム原料として使用する化石由来樹脂の使用量削減に貢献するとともに、CO_2排出量を従来品比で最大50％削減することが可能となります。
東レグループは、今後も本システムを通じて、循環型社会の実現に貢献していきます。

お客様と連携した循環再利用リサイクルシステム



リサイクルPETフィルム 「Lumirror™」 製品紹介サイト

炭素繊維のリサイクル

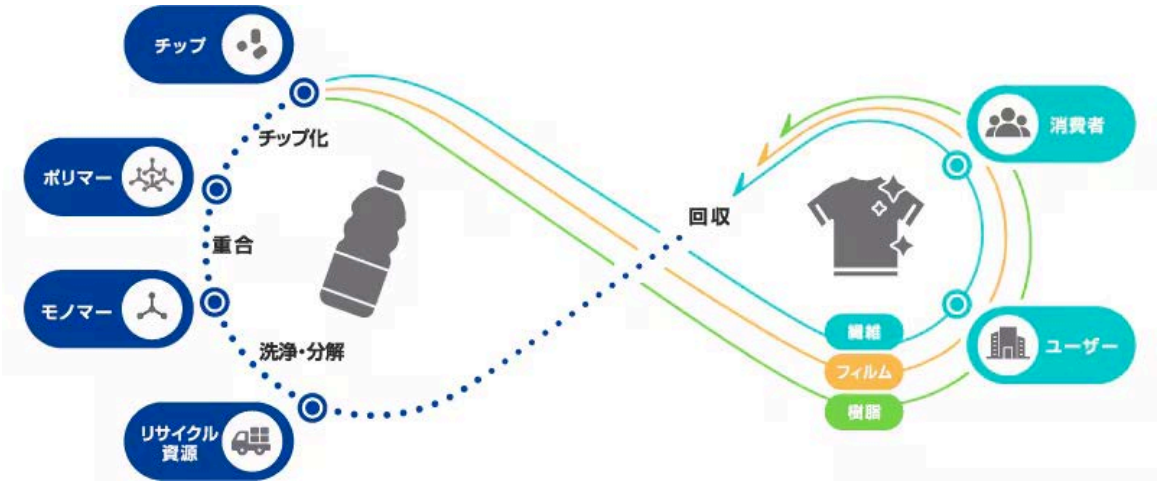
炭素繊維「TORAYCA™」は、優れた力学特性により製品の軽量化や長寿命化に寄与し、ライフサイクル全体でのCO_2排出量の抑制に貢献する素材です。特に、大型風車、航空機、水素タンクなどの用途では、運用段階におけるCO_2排出量の削減効果が期待されます。
一方で、需要拡大を背景に、使用後の炭素繊維のリサイクルに対する市場からの要請が高まっています。
リサイクル炭素繊維（rCF）の技術開発および用途開発にあたっては、多くのお客様と連携し、具体的な部材・部品の検討を進めることが重要です。東レ（株）が製造・販売する炭素繊維は、ボーイング787にも使用されており、本機の工程端材を活用したrCFを、LenovoのPC筐体に採用しました。
また、お客様の工場から出る端材・廃材を回収し、新たにrCF強化材料として再利用する検討も進めています。東レ（株）は、炭素繊維のサーキュラーエコノミーを目指す各社と連携し、rCFを用いた高付加価値化製品の開発を加速させています。
さらに、炭素繊維は、熱や紫外線に対する耐久性が高く、吸湿しない安定した特性を有することに加え、バイオマス由来原料を用いた製造が可能であるという特長を持ちます。これらの特性を生かし、バイオ・リサイクル原料の活用を含む炭素繊維ならではの資源活用モデルの構築を目指します。



ブロックチェーンによるトレーサビリティの確保

リサイクルされた素材は、化石資源由来の素材と同等の物性を有することを基本としているため、その製品がリサイクル由来であるかどうかを適切に識別・説明できるトレーサビリティの確保が重要となります。
こうした課題に対応するため、東レグループでは、入力したデータを改ざんできない特性を持つブロックチェーン技術を活用し、製品のサプライチェーンにおける製造・輸送に関する情報を可視化する仕組みについて、小規模な実証に取り組みました。

ブロックチェーンを活用したトレーサビリティシステムイメージ



事業を通じたサステナビリティ4領域活動



自然資本への依存と影響の抑制に向けた水の利用効率向上や汚染（懸念）物質削減対応

東レグループは、自然資本・生物多様性の保全と回復（ネイチャーポジティブ（NP））の実現に向けて、事業活動における自然資本への依存と影響、およびリスクと機会を認識し、環境負荷の低減と社会への価値提供の両面から取り組みを推進しています。自然資本の劣化や生物多様性の喪失は、水資源や大気環境などの基盤に影響を及ぼし、企業活動や社会の持続可能性に直結する課題となっています。こうした課題に対し、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーとの相互作用を踏まえつつ、トレードオフの回避や相乗効果の創出を図っています。
具体的には、水処理膜などの分離・浄化技術、ならびに環境負荷低減に資する材料・製品の提供を通じて、自然資本への影響の低減に取り組んでいます。また、天然資源の代替につながる素材の開発・提供など、事業を通じた対応を進めています。
これらの取り組みにより、生活や産業の基盤となる安全な水・空気の確保や環境負荷の低減を図るとともに、自然資本の保全と回復に向けた取り組みと事業活動の両立を目指しています。

主な事業・製品・技術例

セグメント	具体例
水処理	• 水処理膜（RO/NF/UF/MF/MBRなど）：水の浄化・再利用に貢献する膜製品
機能化成品	• 「IMPRIMA™」：VOCなどの有害物質削減に配慮した材料・製品

関連するプレスリリース

2025/7/16
サウジアラビア西部の次世代型海水淡水化プラントに逆浸透膜を供給

2026/2/24
ポリアミド4のバイオ原料化技術を創出

事業を通じたサステナビリティ4領域活動



人が安全、心身ともに
健康で快適に暮らせる社会への対応

東レグループは、「TORAY VISION 2050」において掲げる「すべての人が健やかに　心地よく暮らす世界」の実現に向け、人々の生活における安全・防災、健康、快適の向上に関わる取り組みである「ウェル&コンフォートライフ（WL）※1」を推進しています。
社会環境や生活様式の変化に伴い、安全・防災、健康、快適に対するニーズは多様化しており、これらは生活の質や社会の安定性に関わる重要な要素となっています。
東レグループは、革新技術と先端材料の提供を通じて、社会課題への対応と生活品質の向上の両立に取り組んでおり、安全・防災、健康、快適に関わる分野において、事業を通じた取り組みを推進しています。
これらの取り組みにより、人々が安心して生活できる環境づくりと事業活動の両立を図るとともに、社会や生活の変化に対応した価値創出を通じて、持続的な発展を目指しています。

※1 ウェル&コンフォートライフ（WL）：人の生活における安全・防災、健康、快適に寄与する事業。

主な事業・製品・技術例

セグメント	具体例
繊維	• エアバッグ • 衣料用一貫型
機能化成品	• ラクタムチェーン • 医農薬中間体 • 動物薬
炭素繊維複合材料	• スポーツ用炭素繊維
水処理・ヘルスケア	• 「トレビーノ™」 • 医薬、医療材事業全般



環境負荷の低減

カーボンニュートラル、循環型社会、ネイチャーポジティブに向け、自社及びサプライチェーン全体の環境負荷の低減を推進します。

基本的な考え方

東レグループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動における環境負荷の低減を重要課題と位置づけています。温室効果ガス（GHG）排出量の削減、再生可能エネルギーの導入、廃棄物削減・リサイクル率向上、水資源管理、VOC排出量の削減など、幅広い領域で取り組みを進めています。これらの活動についてグループ全体でKPIを設定し、継続的な改善を図りながら、環境負荷の低減を推進しています。

方針等

環境10原則　安全・衛生・防災・環境委員会および地球環境委員会承認を経て2000年1月制定、取締役会承認を経て2026年8月改定

1. 環境保全の最優先
   全ての事業活動において法規制・協定を遵守するとともに、生物多様性に配慮し、水使用量の抑制・削減を通じた水資源の安定的な利用や森林破壊の回避など、環境保全を最優先した製造、取り扱い、使用、販売、輸送、廃棄を行います。
2. 地球の温暖化防止
   省エネルギーを推進し、エネルギー原単位の低減およびGHG排出量の削減に努めます。
3. 環境汚染物質の排出ゼロ
   有害化学物質および廃棄物の環境への排出ゼロを最終目標に据えて、継続的な削減に取り組みます。また大気、水域への排出物削減についても継続的に取り組んでいきます。
4. より安全な化学物質の採用
   取り扱い化学物質の健康および環境への影響について、情報の収集、整備および提供を行うとともに、より安全な物質の採用に努めます。
5. リサイクルの推進
   製品および包装材料のリサイクル技術開発に取り組み、社会と協調して、資源循環を推進します。
6. 環境管理レベルの向上
   環境管理技術・技能を向上するとともに自主監査などを実施して、環境管理レベルの維持・向上に努めます。
7. 環境改善技術・製品による社会貢献
   新しい技術開発にチャレンジし、環境改善技術と環境影響の低減を志向した製品を通じて社会に貢献します。
8. 海外事業における環境管理の向上
   海外での事業活動においては現地の法規制を遵守することを第一とし、更に東レグループの自主管理基準とあわせた管理を行います。

9. 環境に対する社員の意識向上
   環境教育、社会活動および社内広報活動などを通じて、環境問題に対する社員の意識向上を図ります。
10. 環境情報の社会との共有
    環境保護に関する取り組み内容および成果は、定期的に各種報告書などを通じて地域社会、投資家、マスコミなど広く社会に公表し、相互理解を深めます。

安全・衛生・防災・環境マネジメントシステム

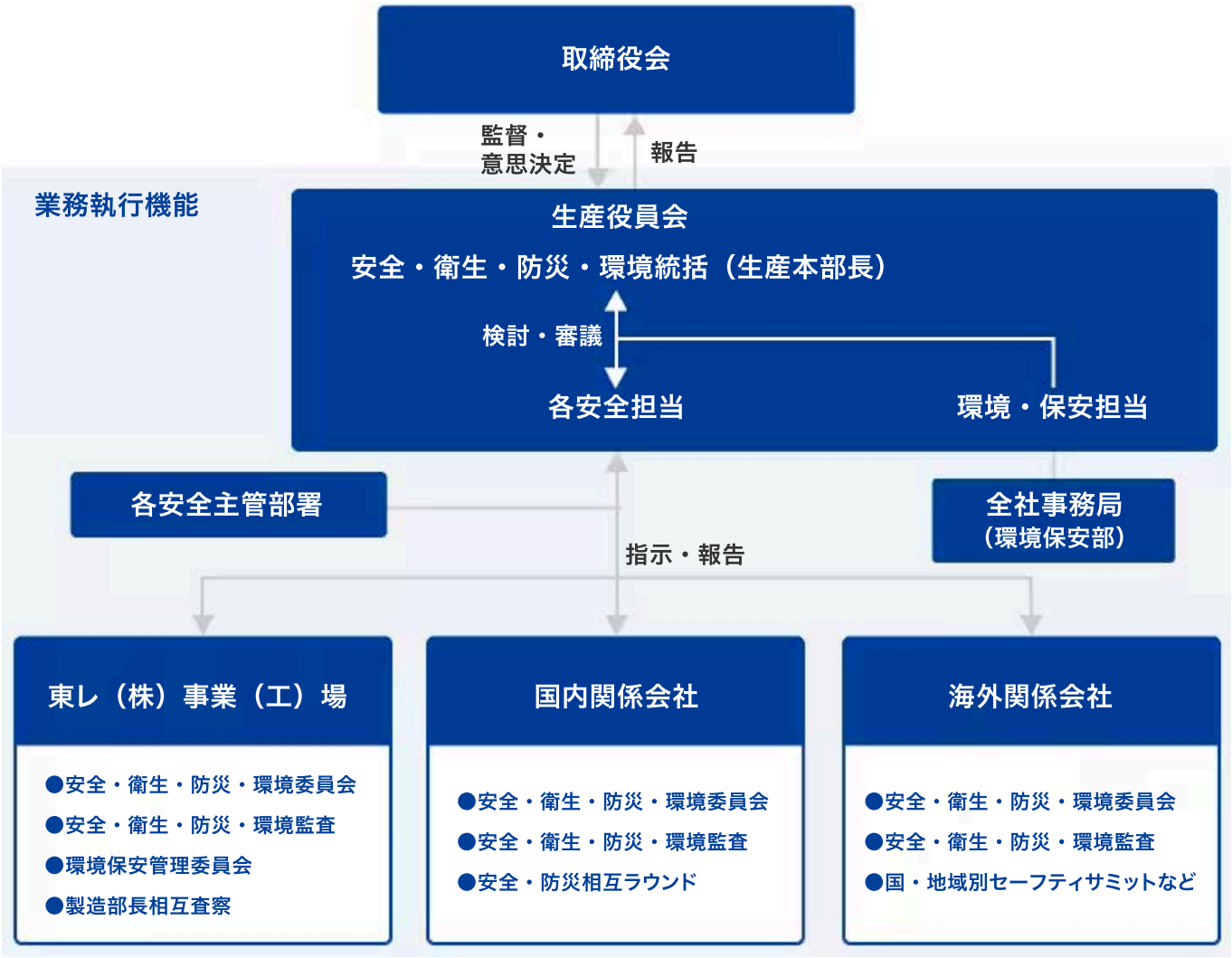
東レグループでは、前年度の活動結果を踏まえ、外部ステークホルダーからの要請や社会動向の変化を考慮しながら、毎年「安全・衛生・防災・環境活動方針」を定めており、それぞれに重点活動項目を掲げて取り組んでいます。

2025年東レグループ安全・衛生・防災・環境活動方針

方針		重点活動項目
安全	労働災害ゼロの追求	• ルール遵守の徹底 • 経験3年以下の災害ゼロ化 • 事業分野別安全活動の深化
衛生	労働衛生管理の徹底	• 作業環境改善の推進 • 化学物質管理の徹底 • メンタルヘルス管理の充実・強化
防災	火災事故ゼロの追求	• 防災管理の徹底
	自然災害リスクに対する危機管理強化	• 大規模地震・水災に対する備えと対応力強化
環境	環境事故ゼロの追求	• 環境事故リスクが高い設備・作業における改善策の実行
	サステナビリティ・ビジョンの推進	• **チャレンジ50＋プロジェクトの推進** • **環境負荷削減に向けた取り組み**

体制

東レ（株）の安全・衛生・防災・環境統括である生産本部長※1が、生産役員会において、各事業・分野の安全担当※2およびグループ全体の同分野の責任を持つ環境・保安担当※3とともに、毎年、方針と重点活動項目を検討・審議し、その内容をグループ全体に発信しています。
各社・各工場ではこれを受け、PDCAサイクルに基づき委員会活動や監査を通じて進捗を管理しています。



※1 2026年7月時点では、専務執行役員が生産本部長を務めています。
※2 安全担当は、東レ（株）の役員等が務めています。
※3 環境・保安担当は、東レ（株）の役員等が務めています。

安全・衛生・防災・環境監査

東レ（株）では、グループ各社および各事業（工）場における年間の活動状況を確認・フォローするため、安全・衛生・防災・環境監査を毎年実施しています。
詳細は〉安全・防災の徹底ページをご覧ください。

環境・サステナビリティ意識向上に向けた教育・啓発活動

東レグループでは、従業員一人ひとりの「環境」や「サステナビリティ」に対する意識向上と知識の底上げを目的に、さまざまな教育・啓発活動を展開しています。
具体的には、社内報「ぴいぷる」への環境関連トピックスの掲載などを通じて、情報の浸透を図っています。
2022年度には、環境教育の基礎編としてeラーニング講座（3講座）を実施し、平均約12,000人が受講しました。2023年度以降は中級編および上級編の講座を展開し、より高度な知識の習得を促進しました。
また、新入社員研修や（株）東レ経営研究所主催のセミナーなどを通じて、各階層に応じた教育を実施しています。さらに、各拠点においてもISO14001に準じた教育を実施し、環境意識の向上に努めています。

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

「東レグループ サステナビリティ・ビジョン」に基づいて、気候変動対策を中心とした環境負荷低減や水資源の有効活用、及び環境・生物多様性の保全に取り組みます。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（6）GHG※4排出量売上収益原単位を削減します。	3-❺❻
（7）用水使用量売上収益原単位を削減します。	3-❼
（8）高い廃棄物リサイクル率を目指します。	3-❽
（9）VOC※5大気排出量を削減します。	3-❾
（10）各国・地域の規制や周辺環境との調和に配慮し、各拠点の緑化を推進します。	-

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
3-❺ GHG排出量売上収益原単位の削減率	2013年度比※6 40%（2025年度）／36.0%（2023年度）、42.8%（2024年度）、44.8%（2025年度）※7		
3-❻ 太陽光発電設備能力の増加率	2022年度比 10%（2025年度）／101%（2023年度）、182%（2024年度）、344%（2025年度）		
3-❼ 用水使用量売上収益原単位の削減率	2013年度比※6 40%（2025年度）／35.3%（2023年度）、37.8%（2024年度）、37.2%（2025年度）		
3-❽ 廃棄物リサイクル率	86%以上／87.0%	87%以上／87.3%	87%以上／86.3%
3-❾ VOC大気排出量の削減率	2000年度比 70%以上／72.5%	2000年度比 72%以上／74.9%	2000年度比 72%以上／80.6%

報告対象範囲：東レグループ

※4 GHG：greenhouse gas（温室効果ガス）
※5 VOC：volatile organic compounds（揮発性有機化合物）
※6 基準年度である2013年度の値は、2014年度以降に東レグループに加わった会社分を含めて算出しています。
※7 2022年度までは国内・海外関係会社のGHG排出量および売上収益に当社の出資比率を乗じて算定していましたが、2023年度からは、国際的な算定ルールであるGHGプロトコルに則った、経営支配力を乗じた算定方法に変更しています。

なお、主な取り組み(1)～(5)およびKPI3-❶～❹につきましては ＞安全・防災の徹底ページをご覧ください。

「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3「安全・防災・環境保全」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
GHG排出量削減（絶対量） 2013年度比削減	―※8		
GHG排出量削減（売上収益原単位） 2013年度比削減	―	―	48%減
用水使用量削減（売上収益原単位） 2013年度比削減	―	―	46%減
VOC排出量削減※9 2000年度比削減	―	―	82%減
太陽光発電設備能力の増加率 2024年度比	―	―	30%増
廃棄物リサイクル率	2028年度までに87%以上		

※8 「長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”」にて、2030年度20%減、2035年度35%減と目標設定しています。

※9 集計対象について、2025年度までは環境省が示す主なVOC100種を対象としていましたが、2026年度からは（一社）日本化学工業協会が定めるVOC調査対象物質（約300種）に変更しています。

エネルギー管理および温室効果ガス排出削減

東レグループでは、社会のカーボンニュートラル実現に向け、温室効果ガス（GHG）の削減に取り組んでいます。
2018年には、「東レグループ サステナビリティ・ビジョン」において2030年度に生産活動によるGHG排出量の売上収益原単位を2013年度比で30%削減※1する目標を設定し、省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの活用、石炭利用の削減などに取り組んできました。その結果、2022年度末には34.6%※2、2025年度末には44.8%の削減を達成しました。
こうした取り組みの成果を踏まえ、2026年度からは、「長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”」において、2035年度のGHG排出量（絶対量）について2013年度比35%削減を目指すとともに、その中間目標として2030年度に20%削減を設定しています。また、「中期経営課題 “IGNITION 2028”」では、2028年度のGHG排出量売上収益原単位について2013年度比48%削減を目標として掲げ、さらなる削減に取り組んでいます。

※1 Scope1（直接排出量：自社の工場・オフィス・車両など）＋Scope2（エネルギー起源間接排出量：電力など自社で消費したエネルギー）を対象としています。
※2 2022年度までは出資比率を乗じた算定方法ですが、2023年度からは国際的な算定ルールであるGHGプロトコルに則った、経営支配力を乗じた算定方法に変更しています。本算定方法では、2022年度実績は32.7%削減です。

エネルギー管理

東レグループでは、エネルギー管理の一環として、各社・各工場において毎年省エネ目標を設定し、月単位で実行状況を確認しながら、グループ全体で省エネ活動を推進しています。
東レ（株）では、エネルギーパフォーマンスの改善機会を特定するため、エネルギー使用量を含む環境データの監査を受け、その結果を参考にしながら、エネルギー原単位※3年率2%低減を努力目標として、省エネ活動に取り組んでいます。

努力目標	実績（2025年度）	主な要因
エネルギー原単位年率2%低減	4.7%低減（1990年度比では15.4%の低減）	• エネルギー利用の効率化やムダ・ロス削減の徹底によりエネルギー使用量が4.8%低減 • 生産量の減少（0.54%）

※3 換算生産量当たりのエネルギー使用量。

エネルギー使用量と原単位（東レ（株））



※ 本グラフのエネルギー使用量は、再生可能エネルギーを含んでいません。

GHG排出量（Scope1+2）

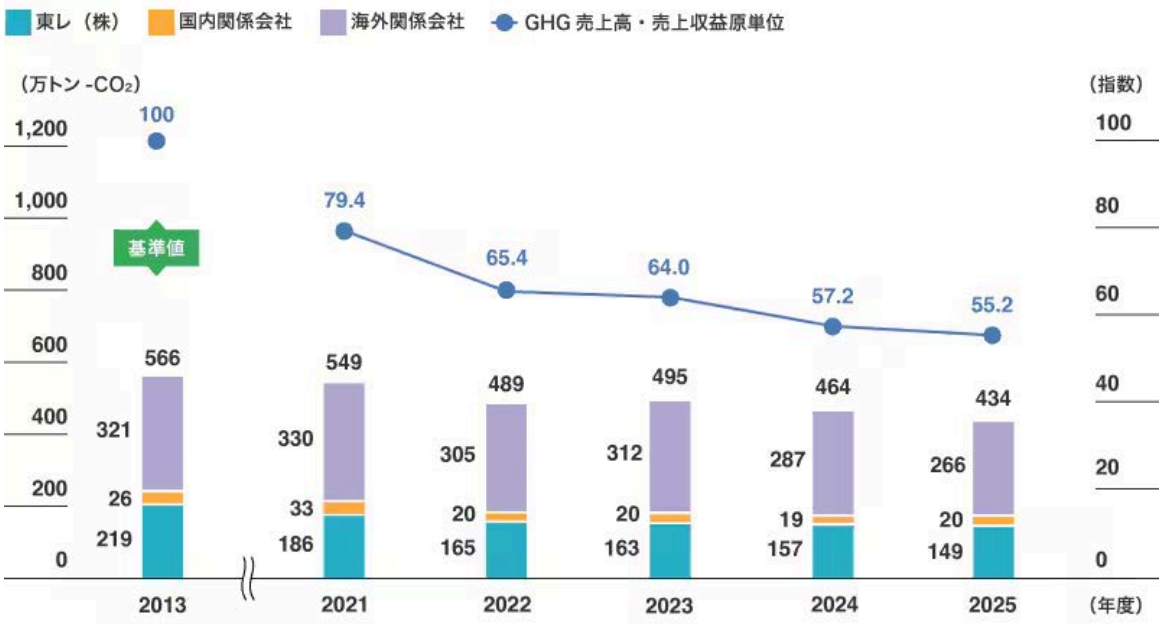
東レグループは、「CSRロードマップ2025」において、GHG排出量（Scope1+2）の削減目標として、GHG排出量の売上収益原単位を2025年度に2013年度比40%削減することを掲げ、プロセス改善による省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの活用、石炭利用の削減などに取り組んできました。
その結果、2025年度のGHG排出量売上収益原単位は2013年度比44.8%低減と、目標を達成しました。また、東レグループ全体のGHG排出量（Scope1+2）は434.1万トン-CO_2（前年度比6.4%減）となりました。

GHG排出量売上収益原単位の削減率

目標	実績
2013年度比 40% （2025年度）	2013年度比 44.8%低減

2025年度・東レグループ

GHG排出量（Scope1+2）およびGHG売上高・売上収益原単位の推移（東レグループ）



GHG排出量売上収益原単位の削減率（2025年度・東レ（株）および国内関係会社）

実績	主な要因
2013年度比44.8%低減 （参考：東レ（株）および国内関係会社のGHG排出量（Scope1+2）：169万トン-CO_2（前年度比4.4%減））	• エネルギー利用の効率化 • 再生可能エネルギーの活用

GHG排出量（Scope1+2）およびGHG売上高・売上収益原単位の推移（東レグループ（国内））



GHG算定に関する補足：

- 基準年度である2013年度の値は、日本会計基準で算出しています。また、2014年度以降に東レグループに加わった会社分を含めて算出しています。
- 基準年度である2013年度および2023年度以降は、国際的な算定ルールであるGHGプロトコルに則った、経営支配力を乗じた算定方法に変更しています。
- 2020年度から2022年度のGHG排出量は、従来の出資比率を乗じた算定方法によるものです。経営支配力を乗じた算定方法では、東レグループの2022年度GHG排出量は512万トンです。

GHG排出量（Scope3）

東レグループは、バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握と削減に向け、Scope3の排出量を算定しています。

Scope3の排出量（2025年度）

（万トン-CO_2）

カテゴリ1：購入した製品・サービス	1,057.1
カテゴリ2：資本財	51.1
カテゴリ3：Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	87.2
カテゴリ4：輸送、配送（上流）	18.7
カテゴリ5：事業から出る廃棄物	0.8
カテゴリ6：出張	0.6
カテゴリ7：雇用者の通勤	2.1
カテゴリ8：リース資産（上流）	0.2
カテゴリ9：輸送・配送（下流）	2.8
カテゴリ10：販売した製品の加工	—
カテゴリ11：販売した製品の使用	254.7
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	455.4
カテゴリ13：リース資産（下流）	0.9
カテゴリ14：フランチャイズ	0.0
カテゴリ15：投資	—
合計	1,931.6

Scope3の算定方法については、以下のPDFをご覧ください。

Scope3の算定方法（314KB） PDF

関連情報

東レグループのScope1・2・3については、LRQAリミテッド社から第三者保証を受けています。詳細は、以下のページをご参照ください。

＞ 第三者保証

東レグループの Scope3 算定方法

カテゴリ	算定方法
1. 購入した製品・サービス	購入した製品・サービスの購入量（物量データまたは金額データ）に、各品目に対応する排出係数（IDEA、産業連関表ベースの DB、またはサプライヤー提供値）を乗じて算出しています。
2. 資本財	購入した資本財の支出額（設備投資額）に排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じて算出しています。
3. Scope1、2 に含まれない燃料及びエネルギー活動	燃料： 購入した燃料の物量に燃料種別の排出係数（IDEA を参照）を乗じて算出しています。 電力： 電力会社から調達した電気の入力データに全電源平均の排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じて算出しています。 蒸気（熱）： 調達した熱の入力データに排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じて算出しています。
4. 輸送、配送（上流）	原料： 輸送に関しては、重量と距離に、輸送手段別の排出係数（第 7 版 荷主の省エネ推進のてびき（経産省）を参照）を乗じる方法などにより算出しています。 なお、保管、荷役による排出の影響は軽微なため、対象外としています。 製品： 輸送に関しては、重量、距離、積載率に、輸送手段別の排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じる方法などにより算出しています。保管に関しては、寄託先から排出量の情報を得るなどして算出しています。 なお、荷役による排出の影響は軽微なため、対象外としています。
5. 事業から出る廃棄物	廃棄物種別ごとの廃棄物発生量に廃棄物種別ごとの排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じて算出しています。
6. 出張	従業員数（総数）に排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じて算出しています。
7. 雇用者の通勤	従業員数（総数）と平均的営業日数に排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じて算出しています。
8. リース資産（上流）	該当する建築物の床面積に 単位面積当たりの排出原単位（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じる方法などにより算出しています。
9. 輸送・配送（下流）	カテゴリ 4 で算出した製品輸送（上流）に関する排出量を用いて、自社が荷主の場合と第三者が荷主の場合の比率から算出しています。 なお、一次販売先までの輸送・配送に関する排出量のみを算出対象としています。
10. 販売した製品の加工	東レグループは、多種多様な材料、素材を多岐に渡る用途に主に中間製品として販売しています。東レグループでは、これらの材料、素材がどういった最終製品にどのように加工されているかの把握が困難で、排出量の合理的な推計が不可能なため、本カテゴリは算出対象外としています。
11. 販売した製品の使用	直接使用段階排出製品について、報告対象年の販売数量に生涯排出量（東レグループで製品ごとに標準的シナリオを設定し推定）を乗じて算出しています。直接使用段階排出製品の主な対象は、東レエンジニアリング（株）の各種プラント、設備、装置・機器、東レ・メディカル（株）の透析関連、血液浄化装置などです。

カテゴリ	算定方法
12. 販売した製品の廃棄	東レグループが第三者に販売した製品の販売量に、各製品の廃棄に関係する排出係数を乗じて算出しています。
13. リース資産（下流）	該当する建築物の床面積に単位面積当たりの排出原単位（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出などの算定のための排出係数（IDEA を参照））を乗じる方法などにより算出しています。
14. フランチャイズ	東レグループでは、フランチャイズ加盟店は無いため、排出量ゼロとしています。
15. 投資	東レグループとは関連性が低いため、算出対象外としています。

※ カテゴリにより関係会社の対象社数が異なります。

GHG削減に向けた取り組み

再生可能エネルギーの導入

東レグループでは、再生可能エネルギー設備の導入を推進しており、太陽光発電設備能力の増加率をKPIとして設定しています。
2025年度は、東レ（株）石川工場および東レフィルム加工（株）の遊休地・建屋屋根に、PPA方式※4を活用した合計5.2MWの太陽光発電設備を設置し、本格稼働しました。
また、創和テキスタイル（株）への新規導入や海外関係会社の中国工場における設備増強などを進めた結果、太陽光発電設備能力は2022年度比344%となりました。
2026年度は、東レ（株）名古屋事業場、愛知工場、岡崎工場および東レモノフィラメント（株）などでも順次稼働を開始し、自家消費によるGHG排出量の削減を推進しています。



東レフィルム加工（株）の太陽光発電設備

※4 PPA（Power Purchase Agreement）方式：発電事業者が需要家の敷地内に太陽光発電設備を設置・所有し、需要家が発電された電力を購入する方式。

太陽光発電設備能力の増加率

目標	実績
2022年度比 10% （2025年度）	344%

2025年度・東レグループ

2025年度 再生可能エネルギー発電実績	125,653MWh

東レグループにおける太陽光発電設備の設置拠点は下記の通りです。

東レ（株）	• 滋賀事業場 • 瀬田工場 • 愛媛工場 • 岡崎工場 • 三島工場 • 石川工場 • 那須工場 • 基礎研究センター（鎌倉）

国内関係会社	• 創和テキスタイル（株） • 東レ・テキスタイル（株） • 東レプラスチック精工（株） • 東レKPフィルム（株） • 東レフィルム加工（株） • 東レ・ファインケミカル（株） • 東レ・カーボンマジック（株） • 東レエンジニアリング（株） • 東レエンジニアリング西日本（株） • 東レエンジニアリング中部（株） • 東レ建設（株） • 東レ・プレシジョン（株） • 東洋実業（株）

海外関係会社	
米州	
アメリカ	• Toray Resin Co. • Toray Plastics（America）, Inc. • Toray Advanced Composites USA Inc. • Toray Membrane USA, Inc.
欧州	
イギリス	• Toray Advanced Composites UK Ltd
イタリア	• Composites Materials（Italy）s.r.l. • Delta-Tech S.p.A.
ハンガリー	• Zoltek Zrt.
アジア	
東アジア	• 東麗合成繊維（南通）有限公司 • 東麗高新聚化（佛山）有限公司 • 東麗高新聚化（南通）有限公司 • 東麗酒伊織染（南通）有限公司 • 東麗塑料科技（蘇州）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 • 儀化東麗聚酯薄膜有限公司 • 東麗膜科技（佛山）有限公司 • TAK Advanced Film (Nantong) Co., Ltd. • Toray Advanced Materials Korea Inc. • STEMCO, Ltd.
東南アジア	• Thai Toray Synthetics Co., Ltd. • Penfabric Sdn. Berhad

東レ（株）における実質的な再生可能エネルギー電力の導入

東レ（株）と三井不動産（株）は、東レ（株）本社が入居する日本橋三井タワーにおける「グリーン電力提供サービス」※5に関する契約を締結しました。本タワーでは、都市ガスを利用したコージェネレーションシステム※6により、電力と熱を効率的に供給し、エネルギー利用の最適化と災害時のレジリエンス強化を図っています。さらに東レ（株）は、三井不動産を通じて電源開発（株）が所有する風力発電設備によって創出される環境価値を活用することで、2022年4月より本社で使用する全ての電力を実質的に再生可能エネルギー100%電力に切り替えました。これにより、グローバル基準で年間1,500トン-CO_2程度（概算）のGHG排出削減が見込まれます。
加えて、2023年4月からは名古屋三井ビルディング新館に入居する東レ（株）名古屋支店で、2024年4月からは中之島三井ビルディングに入居する東レ（株）大阪本社で、そして2025年4月からは広島トランヴェールビルディングに入居する東レ（株）中国・四国支店でも「グリーン電力提供サービス」を導入し、実質的に再生可能エネルギーによる電力を調達しています。
また、東レ（株）滋賀事業場および岐阜工場では、ウルトラスエードの生産プロセスで使用する電力から排出されるCO_2を削減するため、2024年4月から一部の電力をCO_2フリー電源に切り替えました。
2025年度からは、愛媛工場、名古屋事業場、石川工場でも同様に一部の電力をCO_2フリー電源へ切り替えを進めています。これらの取り組みにより、年間約6.9万トン-CO_2の温室効果ガス排出量の削減が見込まれます。

※5 グリーン電力提供サービス：オフィスビルなどで使用する電力を非化石証書の活用によって実質的に再生可能エネルギーとして提供する三井不動産が独自に構築したサービス。
※6 コージェネレーションシステム：単一の燃料（主に都市ガス）を使って、電力と熱（温水・蒸気・冷熱）を同時に生成する仕組み。

省エネ活動の推進と技術共有

東レグループでは、省エネ活動の一環として、毎年継続的に省エネ投資を実施しています。毎年6月には「全社省エネルギー技術発表会」を開催し、グループ全体で省エネ活動の成果を共有・表彰しています。この取り組みは、社員の省エネ意識向上と技術の水平展開を目的としています。
発表会では、各社からノミネートされた約25件の省エネ案件の中から、特に優れた事例5件を選定し表彰します。発表者は、背景や着眼点、技術的な工夫、取り組みの中での課題などを紹介し、会場およびWeb聴講を含め約300人が参加します。
2025年度は、以下の事業所・関係会社が発表を行いました。

東レ（株）	東海工場、岡崎工場、石川工場
海外関係会社	Toray Advanced Materials Korea Inc.、P.T. Easterntex

さらに、現場支援として、製造プロセスや設備に精通したメンバーによる「省エネ診断」を東レ（株）および国内外関係会社の工場で実施し、省エネアイデアを発掘しています。2025年度は、東レ（株）の1工場、海外4会社で診断を実施し、その省エネ効果でGHG排出量約1.6万トン-CO_2/年以上の削減を実施しました。
加えて、省エネ診断と併せて、社員の意識向上を目的とした「省エネ教育」を実施し、これまでに488人が受講しています。

関連情報

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）提言に沿った気候変動関連の情報開示は、以下のページをご覧ください。

> 東レグループの気候変動への対応

化学物質管理

国内外の化学物質規制への対応

東レ（株）は、人の健康および環境を保護することを目的として、国内外で制定された化学物質管理に関する規制を遵守しています。
こうした方針のもと、以下の取り組みを実施しています。
なお、2025年度は、重大な法令違反はありませんでした。

化学物質規制対応の主な取り組み

- 全事業本部および国内外関係会社において、化学物質管理推進体制を構築し、法規制情報の円滑な伝達や双方向の情報共有を行っています。
- 情報不足による対応の不備を防止するため、国内外の法規制の概要、解説、対応手順などを東レグループ内のサイトで共有しています。
- 化学物質管理の実務担当者の意識向上およびスキル向上を目的として、社内教育体系を整備し、計画的な教育を実施しています。2025年度は、東レグループ内の化学物質管理のキーパーソンを主な対象として、EU-REACHや米国TSCAなどの化学物質管理制度、ITツールの活用方法など、7つのテーマに基づく教育を実施し、延べ1,421人が受講しました。
- 2019年度から運用を開始した「東レ化学物質統合管理システム（TCMS）」を活用し、出荷先国における化学物質登録状況や法規制の確認、各国法規に準拠した安全データシート（SDS）の提供を、確実かつ迅速に行っています。

含有化学物質管理の取り組み

東レ（株）では、「東レグリーン調達ガイドライン」（環境・保安担当の部門長決裁により2004年6月制定、および2022年6月最新版改定）を定め、製品の開発、製造、物流、使用、廃棄に至る全ライフサイクルにおいて、化学物質による地球環境への負荷を可能な限り低減することを目指しています。
本ガイドラインに基づき、以下の法規制物質を禁止物質および管理物質として定め、徹底した管理を行っています。さらに、事業ごとに関連法規に基づいた管理物質を個別に設定し、管理の強化を図っています。

禁止物質	• 化審法第一種特定化学物質 • 安衛法製造禁止物質
管理物質	• EU RoHS指令10物質 • 特定アミンを形成するアゾ化合物（家庭用品規制法） • オゾン層破壊物質（オゾン層保護法） • 放射性物質

上記以外の管理物質については、chemSHERPA※1で管理対象とされている法規を基に設定しています。
また、REACH規則における高懸念物質（SVHC）や、広義のPFASなど、ヒトや環境への悪影響が懸念され、今後規制対象となる可能性のある化学物質を含有する製品については、より懸念の低い代替物質への切り替えを進めています。
なお、当社製品のうち、SVHC物質の含有率が0.1wt%を超える製品は、2026年6月時点で26製品あります。

※1 chemSHERPA：CMPコンソーシアム（旧アーティクルマネジメント推進協議会；JAMP）が運営する含有化学物質情報伝達スキーム（https://cmp-consortium.com/chemsherpa/aboutchemsherpa）

2025年度の主な材料・製品開発

- PFASおよびNMPを使用しない感光性ポリイミド材料の開発
- フッ素樹脂と同等の難燃性・高耐熱性を併せ持つ新規柔軟PPS樹脂の開発
- 鉛およびフッ素を使用しない耐熱性圧電ポリマーの開発
- フッ素樹脂を使用しない耐熱性離型フィルムの開発
- PFASフリー撥水テキスタイルの開発

化学物質に関する情報提供

東レ（株）では、化学物質に関する適切な情報提供を通じて、お客様での誤った取り扱いによる健康被害や環境影響の防止に努めています。
当社のすべての化学品については、世界調和システム（GHS）に基づく危険有害性の分類を実施しており、危険有害性を有する製品にはラベル表示を行っています。また、危険有害性の有無にかかわらず、SDSを通じて含有成分に関する情報や取り扱い上の注意事項を提供しています。
さらに、一般にSDSの対象外とされる糸やフィルムなどの素材製品についても、SDSに準じた様式を用いて、含有化学物質情報および取り扱い上の注意情報をお客様に提供しています。

大気汚染・水質汚染防止の取り組み

化学物質管理対象物質の排出量削減

東レグループでは、製造拠点における環境保全対策を継続的に推進しています。
回収装置の設置や燃料転換などを通じて、VOCをはじめとする大気汚染物質の削減を進めています。

VOCの削減

有機化学物質を多く取り扱う東レグループでは、VOC（揮発性有機化合物）の大気排出量削減を最優先課題と位置づけ、KPIを設定し、取り組みを推進しています。

VOC大気排出量の削減率

目標　2000年度比 72%以上

実績 80.6%
大気排出量772トン
前年度比224トン（22.5%）減

2025年度・東レグループ

VOC大気排出量（東レグループ）



PRTR法対象物質の削減

PRTR法対象物質については、人の健康への影響が懸念される化学物質に対し、製造拠点の所在する各国・地域の法規制動向を注視しながら、大気排出量の自主的な削減を推進しています。

PRTR法対象物質の削減量（2025年度・東レグループ）

実績		具体的な発生源、対応
PRTR法対象物質	大気排出量539トン 基準年度（2000年度）比79.5％減	＞ 化学物質排出・移動量データ

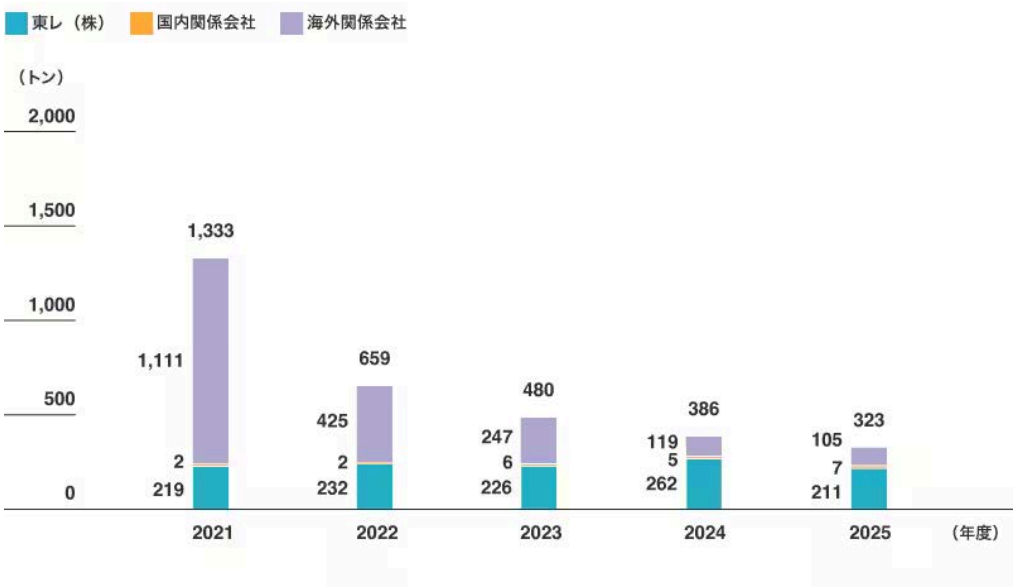
大気汚染物質の排出量管理

東レグループでは、SOx（硫黄酸化物）、NOx（窒素酸化物）、ばいじんなどの大気汚染物質の排出量を管理し、削減に取り組んでいます。

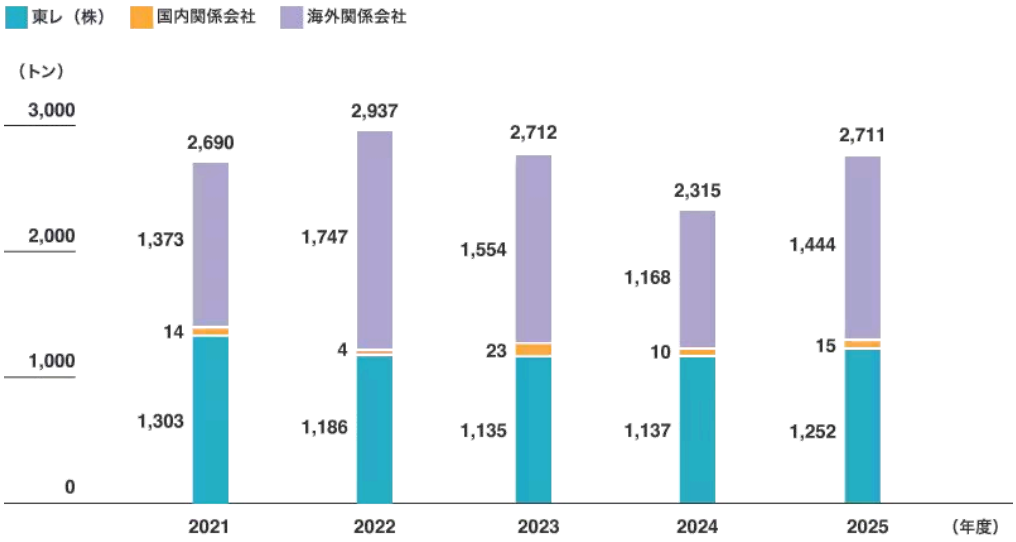
大気汚染物質の排出量（2025年度・東レグループ）

実績		具体的な発生源、対応
SOx	大気排出量323トン（前年度比16％減）	主な発生源：石炭、重油ボイラー 対応：燃料転換、重油使用量の削減、ボイラーの脱硫効率改善
NOx	大気排出量2,711トン（前年度比17％増）	主な発生源：ボイラーなど 対応：燃料のガス化（ガスコージェネレーションシステムの導入）推進
ばいじん	大気排出量296トン（前年度比24％増）	主な発生源：石炭、重油ボイラー 対応：集塵機の設置、石炭から他燃料への転換

SOxの大気排出量（東レグループ）



NOxの大気排出量（東レグループ）



ばいじんの大気排出量（東レグループ）



オゾン層保護への取り組み

東レ（株）は、1994年に製造工程での特定フロンの使用を全廃し、冷凍機補充用フロンの購入も全廃しました。特定フロン使用の冷凍機については、計画通り2019年度中に更新を完了しました。

水質汚染物質の排出量管理

東レグループでは、工場排水の水質について、各国・地域のBOD、CODなどに関する規制を把握し、遵守しています。
排水負荷の大きい工場では、活性汚泥処理などの排水処理設備を導入し、負荷低減に努めています。また、日々の設備管理や定期的な自主検査を通じて、規制遵守を徹底しています。
今後は、東レ（株）から関係会社への技術的支援をさらに強化し、排水処理設備の安定運転や増強を通じて、BODやCODのさらなる低減に取り組みます。

水質汚染物質の排出量（2025年度・東レグループ）

実績		主な増減要因
BOD	579トン（前年度比3%増）	排水量の微増
COD	1,841トン（前年度比5%減）	排水処理設備の運転効率化

BODの水域排出量（東レグループ）



CODの水域排出量（東レグループ）



さらに、各製造拠点における排水管理レベルの向上を目的として、以下の取り組みを実施しています。

取り組み内容	概要・実施状況
「排水処理担当者情報連絡会」の開催	• 排水担当者を対象とした定期的な情報共有の場として「排水処理担当者情報連絡会」を開催 • 2025年度実績：東レ（株）の各工場から51人、国内関係会社から24人が参加（愛媛工場にて開催）
改善検討会と現場教育の実施	• 2022年から、排水処理設備の安定化を目的として、東レグループ各拠点における設備の実態調査および運転管理に関するレベルアップ教育・改善検討会を実施 • 2023年までに国内拠点での対応を完了 • 2024年以降は海外拠点にも対象を拡大し、タイ、マレーシア、韓国の関係会社で調査および改善検討会を実施



「排水処理担当者情報連絡会」での現場見学



韓国での現場確認

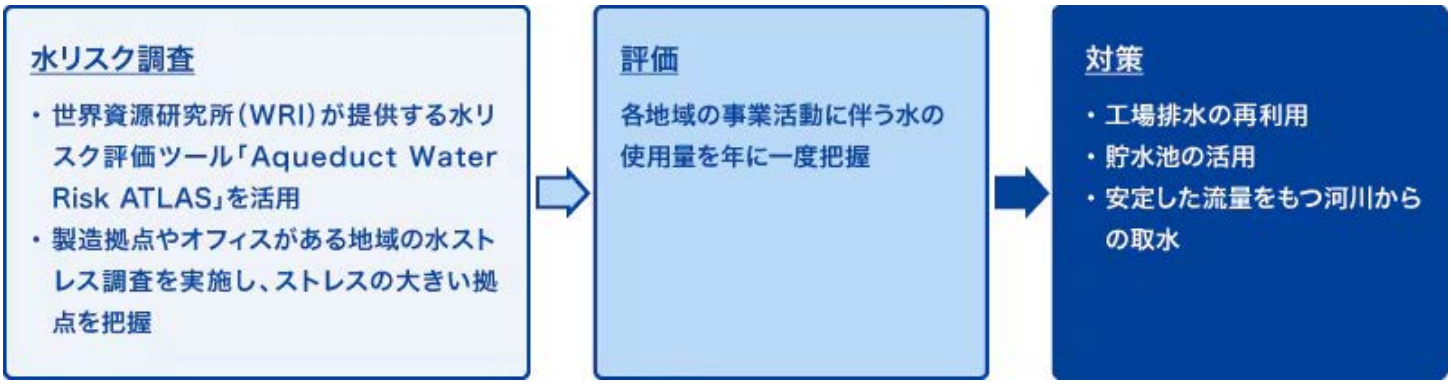
水資源管理の取り組み

東レグループは、水資源に関して以下の方針に基づき、水処理事業を通じて世界各地の課題解決に取り組んでいます。また、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。

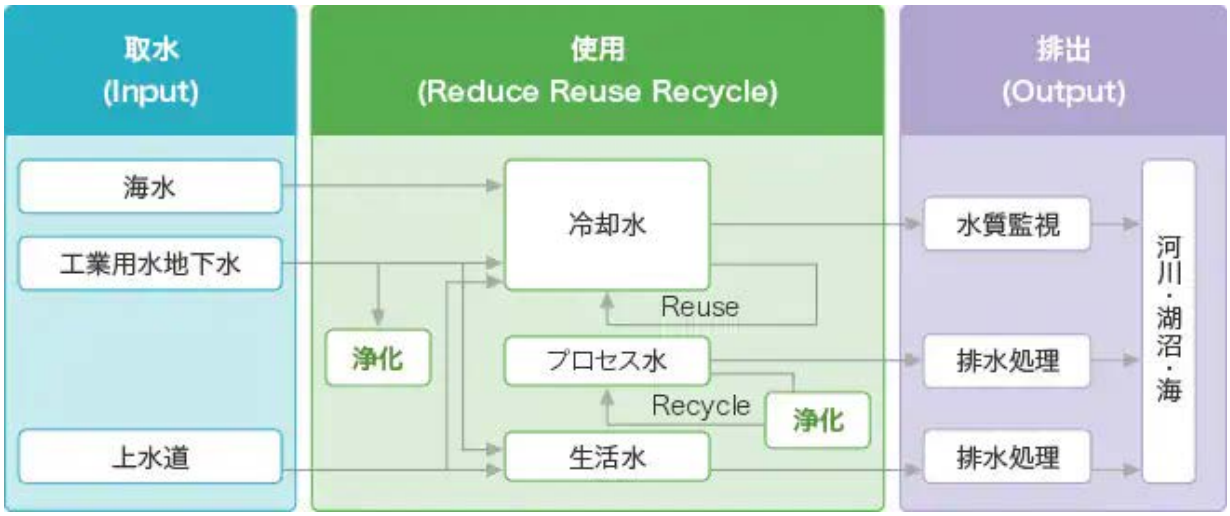
1. 東レグループは、水は人間にとって最重要資源のひとつであること、世界の多くの地域で人々が水資源にかかわる問題を抱えていることを認識しています。
2. 東レグループは、製品・技術およびサービスを通じて世界の水資源問題の解決に貢献しています。
3. 東レグループは、地域の水資源の状況を常に注視・把握し、貴重な水資源を地域社会と分かち合い過剰な取水を避けるなどの適切な水資源管理を実施しています。

さらに、こうした取り組みを進めるにあたり、水リスクの評価を行い、その結果に基づく対策を講じています。また、社員の水に関する意識向上を目的とした教育・啓発活動にも取り組んでいます。

水リスクの評価および対策フロー



東レグループの水資源管理



用水管理

東レグループでは、事業活動における用水使用量の効率化を重要な課題としています。その指標として、用水使用量売上収益原単位の削減率を目標として設定し、継続的な改善を進めています。
2025年度の用水使用量売上収益原単位については、用水使用量は減少したものの、売上収益の減少により原単位の改善が進まず、目標には至りませんでした。今後は、製造工程における冷却水や排水の再利用など、用水使用の効率化に向けた取り組みを継続し、目標達成に向けた活動を推進していきます。

用水使用量売上収益原単位の削減率

目標 2013年度比※1 40%
（2025年度）

実績 37.2%
売上収益原単位指数：62.8ポイント

参考
東レグループの用水使用量：204百万トン（前年度比約4.5百万トン減少）

2025年度・東レグループ

※1 基準年度である2013年度の値は、2014年度以降に東レグループに加わった会社分を含めて算出しています。

用水量売上高・売上収益原単位※2指数（東レグループ）

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
用水量売上高・売上収益原単位指数	77.1	82.4	71.7	68.1	64.7	62.2	62.8

（2013年度を100とした指数）

※2 2019年度までは日本会計基準を採用していたため売上高原単位、2020年度より国際会計基準（IFRS）を採用したため売上収益原単位。

関連情報

用水量については、以下のページをご覧ください。

＞ ESGデーター一覧

生産活動における取り組み

東レグループは、サステナビリティ目標において、2030年度の用水原単位削減目標を設定しています。水ストレスなどの影響を踏まえ、製造プロセスの改善、節水活動、再生水の活用を通じて、水資源の3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進しています。
また、自社工場からの排水については、各地域の規制を遵守し、CODなどの水質を常に確認したうえで公共用水域へ排出しています。
東レ（株）石川工場では、工業用水を用いた生産活動において、水資源の有効利用を推進しています。生産工程で使用する冷房用の冷水（360トン／時）および冷却に用いる冷凍機の冷却水（500トン／時）は、いずれも工業用水を原水としており、循環利用しています。
冷水は完全に循環させて使用し、冷却水についても開放型冷却塔を活用して循環利用し、蒸発による損失分のみを補給する仕組みとしています。
これにより、工業用水の使用量削減と水資源のリサイクルを両立しています。



冷却水の循環利用に活用される石川工場の開放型冷却塔

海外関係会社では、廃水や冷却水などのリサイクルを通じて、新たな外部取水の削減に努めています。中国・南通市の東麗酒伊織染（南通）有限公司では、織機に使用する水を全量リサイクルしています。さらに、染色工程で発生する排水は、東レのRO膜を用いた水処理技術により、一日あたり約1,300トンを浄化し再利用しています。



東レRO膜を使用した東麗酒伊織染（南通）有限公司での染色排水の再利用

廃棄物削減への取り組み

東レグループでは、持続可能な循環型社会の形成に向け、資源の有効活用と有害廃棄物を含む廃棄物削減に取り組んでいます。廃棄物削減のパフォーマンスを改善する機会を特定するため、廃棄物量を含む環境データを集約・分析し、処分先などの適切性を確認する内部監査も実施しています。
また、これらのデータを活用し、廃棄物リサイクル率※1をKPIに設定して継続的に取り組んでいます。特にリサイクル率が低い管理対象会社や工場に対しては、集中的に削減を図り、進捗をフォローしています。
東レ（株）の各工場では、ISO14001に基づく環境マネジメントの一環として、廃棄物の削減および発生抑制を目標に掲げています。目標達成に向け、廃棄物の分別・減容化、有価物化、従業員教育など、さまざまな取り組みを推進しています。
2025年度は、管理対象会社において汚泥減容化装置を安定的に稼働させることで汚泥廃棄物の再資源化を推進するとともに、各拠点で廃棄物削減ならびに再資源化・有価物化に取り組みました。その結果、生産量の減少などにより総廃棄物量は減少しました。一方、再資源化量も減少したことから、廃棄物リサイクル率は目標に至りませんでした。
今後も、グループ全体でリサイクル率の向上と廃棄物削減に取り組み、廃棄物の再利用（有価物化など）の拡大を進めていきます。

※1 廃棄物リサイクル率：（再資源化量＋有価物）／（総廃棄物量＋有価物）

廃棄物リサイクル率

目標	実績
87%以上	86.3%

2025年度・東レグループ

リサイクル率の推移（東レグループ）



生物多様性への取り組み

気候変動と並び、近年国際的に大きな注目を集めているのが生物多様性の問題です。人間の生活や産業活動を支える水・空気・植物・動物・鉱物といった自然資本は、生物多様性によって成り立っています。しかし、気候変動の進行や天然資源の枯渇、生態系の破壊や生物種の絶滅などにより、自然や生物多様性は急速に失われつつあり、重大な課題となっています。
こうした状況を踏まえ、生物多様性の喪失を食い止め、回復へと転じる「ネイチャーポジティブ」を実現するための行動が国際的に求められています。
東レグループは、生物多様性の保全を温室効果ガス（GHG）削減と並ぶ重要な地球環境問題と位置づけています。水処理技術による安全・安心な飲料水の製造や下廃水の再利用を通じた水資源の保全、繊維のフィルター関連素材による空気浄化など、事業を通じて生物多様性の保全に取り組んでいます。
また、全製品の安全審査や設備投資時の環境リスク調査においては、環境アセスメントチェックシートを用い、排ガス・排水・廃棄物などに含まれる規制対象物質が法令基準を超えないことを確認しています。さらに、新たに土地を利用する際には、生産拠点周辺の規制や希少生物の調査の必要性、市民団体からの要望の有無など、生物多様性に関わる項目も確認しています。
これらの取り組みにより、生物多様性への影響を適切に評価・管理し、持続可能な社会の実現を目指します。

方針等

東レグループ生物多様性基本方針　CSR委員会承認を経て2010年12月制定、取締役会承認を経て2026年8月改定

■ 基本的な考え方

東レグループは、「昆明・モントリオール生物多様性枠組（GBF）」の理念を支持し、生物多様性が生み出す自然の恵みに感謝し、生物多様性の保全・回復およびその持続可能な利用に努めるとともに、生物多様性の保全に資する製品・技術の開発と普及を通じて社会に貢献します。

■ 行動指針

1. 事業活動に伴う生物多様性への影響に配慮し、生物多様性の保全・回復および持続可能な利用に努めます。
2. 生物多様性への影響に配慮した製品・技術の開発に努め、これらの提供・普及を通じて生物多様性の保全・回復に貢献します。
3. 名古屋議定書などの国際的な取り決めを踏まえ、遺伝資源の公正な利用に努めます。
4. サプライチェーンにおける生物多様性への影響に配慮し、自然との共生に努めます。
5. 森林破壊を伴わない原材料調達と土地利用に努めるとともに、サプライチェーン全体に対しても森林破壊の停止・削減を働きかけ、緑化保全などの取り組みを通じて自然環境の保全および回復に資する取り組みを推進します。
6. 水資源の使用効率向上や排水の適正処理、再利用技術の開発・普及に取り組み、地域の水環境と生物多様性への負荷を低減するとともに、水使用量の抑制・削減に努めます。
7. 生物多様性に関する社員の意識の向上に努め、地域社会、行政、学術機関、NGO、サプライチェーンパートナーなど多様なステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、生物多様性を育む社会作りに貢献します。
8. 生物多様性に関する取り組みの内容および成果を、レポートやウェブサイトを通じて定期的に開示します。

東レグループ緑化基本方針　生産役員会承認を経て2012年6月制定※1

A. 生物多様性に配慮した自然生態に近い樹林方式で緑化を進め、地域の自然環境保全にも貢献します。
B. 工場敷地境界部分を優先的に樹林方式で緑化し、「森に囲まれた工場」を目指します。
C. 緑地面積率は各国・地域の規制や周辺環境との調和に配慮し、各工場ごとに目標を設定して緑化を推進します。

※1 1973年に制定した緑化方針を2012年に発展的に改定し制定。

外部イニシアチブへの参加

東レグループは、日本経団連の「生物多様性宣言（行動指針とその手引き）」および環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」を尊重し、これらを踏まえて生物多様性に関する取り組みを進めています。
また、東レグループは「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズに参画しており、当グループの取り組み方針や具体的な活動内容は、経団連生物多様性宣言イニシアチブ（684KB） PDF にて紹介されています。
さらに、環境省が主体となり、2022年4月8日に創設された「生物多様性のための30by30アライアンス」※2にも、設立当初から参加しています。

※2 「生物多様性の喪失を食い止め、回復へと向かわせる（ネイチャーポジティブ）」というゴールの実現に向け、2030年までに陸域と海域の30%以上を健全な生態系として効果的に保全することを目指す国際目標である「30by30目標」の達成を目的とする枠組み。環境省を中心に産官民で設立された有志連合として、生物多様性保全の推進に貢献している。

中長期戦略

東レグループは、2018年に「東レグループ サステナビリティ・ビジョン」を策定し、2050年に向けて「誰もが安全な水・空気を利用し、自然環境が回復した世界」すなわち「ネイチャーポジティブ」の実現を目指すことを宣言しました。
その実現に向け、東レグループでは「環境負荷物質の低減」「水の利用効率向上」「GHG排出量の削減」「資源循環の推進」「天然資源利用の削減・効率化」「自然・生態系保全」の6つを、総合的に重要度の高い取り組みテーマとして推進してきました。
2020年には、「長期経営ビジョン “TORAY VISION 2030”」において環境・社会課題の解決に貢献する事業の拡大を掲げるとともに、2023年には「中期経営課題 “プロジェクト AP-G 2025”」において、グリーンイノベーション事業およびライフイノベーション事業を統合し、サステナビリティイノベーション（SI）事業としてプロジェクト活動を展開してきました。
これらの取り組みを経て、SI事業によるプロジェクト活動は2025年度をもって収束し、2026年度からは「TORAY VISION 2050」のもとでサステナビリティ戦略を再整理し、「2050年に向けて東レが目指す世界」のひとつとして、「人と地球が調和し　資源が循環し　自然が再生していく世界（環境）」の実現を掲げています。また、「中期経営課題 “IGNITION 2028”」においては、サステナビリティ活動の基本となる行動指針として、「東レ・サステナビリティ原則」を定め、自然資本への負荷低減や生態系への配慮を含む「環境負荷の低減」を掲げています。
さらに、「TORAY VISION 2050」を実現するためのサステナビリティ活動の基本方針として、「環境」および「人」を重要な視点と位置づけ、これらに関する4領域をサステナビリティの重点領域として定めています。「環境」においては気候変動への対応（カーボンニュートラル：CN）、循環型社会の実現（サーキュラーエコノミー：CE）、自然資本への影響と依存の抑制（ネイチャーポジティブ：NP）、「人」においては人が豊かに暮らせる社会の実現（ウェル&コンフォートライフ：WL※3）で構成されており、ネイチャーポジティブを環境分野における重要領域のひとつとして定めています。
東レグループは、自然資本への依存と影響を踏まえた取り組みを推進し、ネイチャーポジティブの実現に向けた対応を進めていきます。

※3 ウェル&コンフォートライフ（WL）：人の生活における安全・防災、健康、快適に寄与する事業。

体制

体制の変遷

東レグループでは、2010年に社内横断組織として「生物多様性ワーキンググループ」を発足しました。同年12月にはCSR委員会において「東レグループ生物多様性基本方針」を決定し、この方針に基づき課題を設定し、優先順位を付けながら取り組みを推進してきました。
2023年には、本ワーキンググループを「NP（ネイチャーポジティブ）部会」に改称し、その機能の一部を見直しました。さらに2024年には、「東レグループ サステナビリティ・ビジョン」の実現に向け、推進体制を再編し、以下の2つのプロジェクトを中心に取り組みを推進しました。

- サステナビリティイノベーション（SI）事業拡大プロジェクト（SI事業拡大PJ）
  事業を通じて社会の環境負荷低減に貢献することを目的とし、各事業本部を中心に取り組みを推進しました。モビリティ、資源循環、水素などの事業横断領域については個別に部会を設置し、連携しながらSI事業の拡大に取り組みました。
- 気候変動対策プロジェクト（気候変動対策PJ）
  自社活動における環境負荷を低減するため、GHG排出量の削減とネイチャーポジティブへの対応を一体的に取り組みました。この中で、ネイチャーポジティブ実現に向けた全体戦略の策定や社外発信の検討を行いました。

現行の体制

2025年には、拡大・複雑化するサステナビリティ課題への対応を強化するため、関連部署を統合し、社長直轄組織として「サステナブル経営推進室」を新設しました。これにより、生物多様性や自然資本を含むサステナビリティ関連事業の拡大、環境負荷の低減、情報開示を一元的に推進する体制を整備しています。
また、推進体制の見直しにより、SI事業拡大PJをサステナビリティの重点領域である4領域（CN・CE・NP・WL）へと再編し、各領域の取り組みと事業の連動を強化することで成長戦略を実行し、価値創出に取り組んでいます。
さらに、気候変動対策PJについては、従来の取り組みを見直し、GHG削減プロジェクトとNPプロジェクトに再編し、それぞれの領域において取り組みを推進しています。

経営層による監督および意思決定プロセス

取締役会は、生物多様性への対応について年1回以上報告を受け、適切にモニタリングしています。また、経営判断において、生物多様性に関連する機会とリスクを重要な要素のひとつとして考慮し、適切に監督および意思決定を行っています。
取締役会を補佐する全社重要事項の協議機関である経営会議においても、サステナビリティに関する重要な方針や議題について審議を行っています。さらに、NPプロジェクトにおける基本戦略や設備投融資など経営戦略上の重要事項については、変化の激しい経営環境を踏まえ、必要に応じて経営会議で審議しています。
監督と執行の両面における機動性を高めることで、社会および自社の環境負荷低減に向けた対応を加速させています。

リスク評価と対応

事業活動におけるリスク分析

東レグループでは、生物多様性および自然資本に関する依存と影響、機会とリスクの観点から優先地域を特定するため、「水リスク（渇水・洪水）」および「汚染リスク」に焦点を当てたリスク分析を実施しました。生産拠点およびオフィスを含む計423拠点を対象に分析した結果、高リスク地域に立地する45拠点を特定しました。
その後、各拠点に対する実態調査を行い、いずれの拠点においても適切なリスク低減策が講じられていること、または顕在・潜在リスクのいずれも確認されないことを確認しました。

参考：分析に用いたツール

- 水リスク：世界資源研究所（WRI）の水リスク評価ツール Aqueduct Water Risk ATLAS
- 汚染リスク：WWF Biodiversity Risk Filter（BRF）

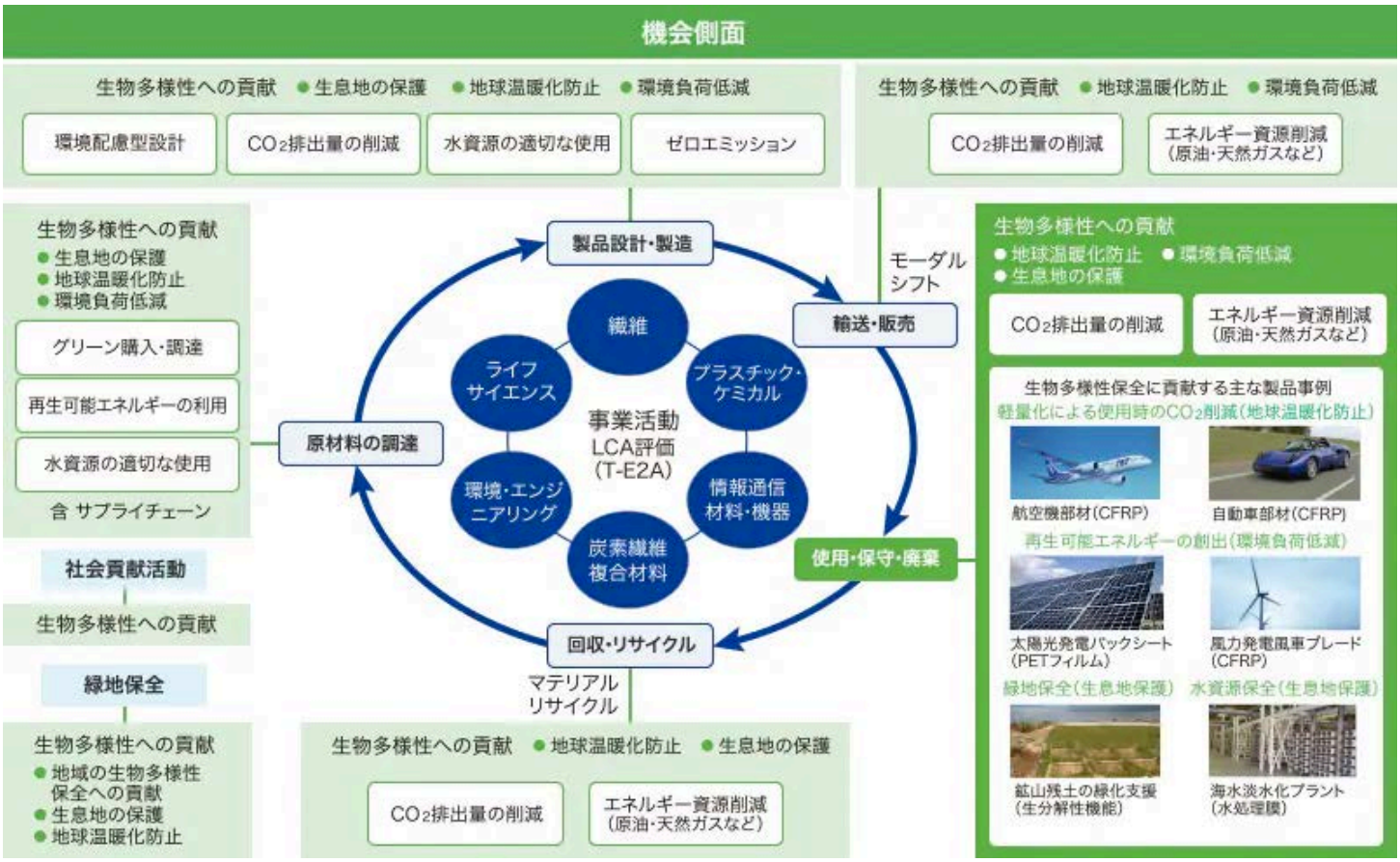
サプライチェーンにおける機会とリスク分析

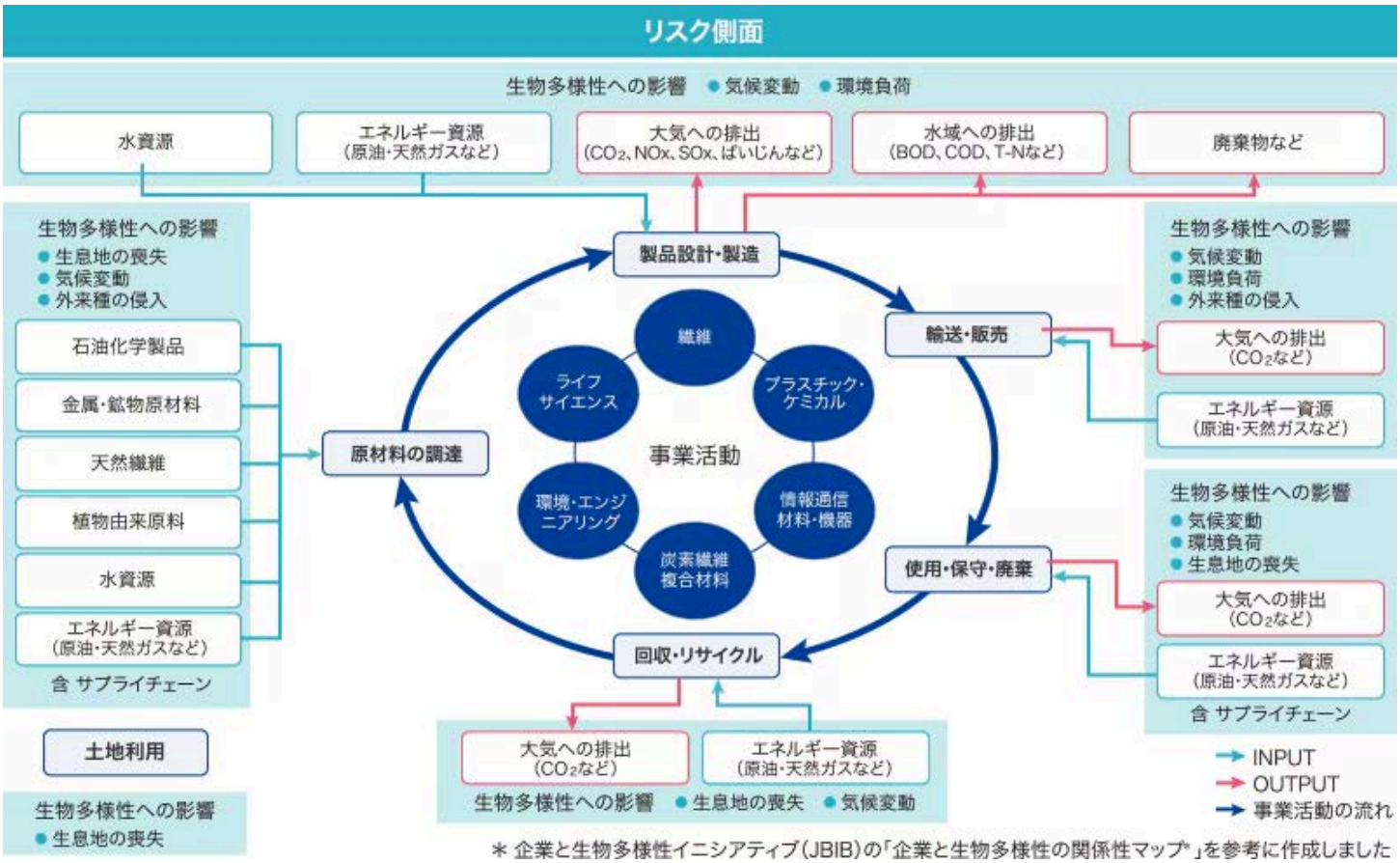
東レグループでは、事業活動におけるサプライチェーンの上流から下流までの各段階（原材料調達、水資源・エネルギー資源の利用、製品・サービス設計、操業時の排出、操業のための土地利用、製品の使用・廃棄・回収・リサイクルなど）で生じる、生物多様性に関する機会とリスクの分析を実施しました。

生物多様性に関するサプライチェーン上の機会とリスク

区分	内容	生物多様性との関係
機会	• 航空機部材などの軽量化素材の提供によるCO_2排出量削減 • 緑地・水資源の保全につながる素材の提供	森林保全や生息地の保護
リスク	• 水資源・エネルギー資源の使用による自然資本の減少 • 大気・水域への排出による気候変動や環境負荷の増大	生態系への悪影響

これらの機会とリスクについては、それぞれ以下の関係性マップにまとめています。





＊ 企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)の「企業と生物多様性の関係性マップ」を参考に作成しました

森林破壊への対応

東レグループは、森林破壊が野生生物の絶滅、気候変動の加速、感染症リスクの増大などの一因となり、地球環境や人々の生活に深刻な影響を及ぼす重要な課題であると認識しています。
この認識に基づき、「東レグループ生物多様性基本方針」において、「昆明・モントリオール生物多様性枠組（GBF）」の理念を支持し、生物多様性の保全・回復およびその持続可能な利用に努めるとともに、森林破壊を伴わない原材料調達と土地利用の推進、ならびにサプライチェーン全体に対しても森林破壊の停止・削減に取り組む方針を明確化しています。
また、「環境10原則」の第1項「環境保全の最優先」において、すべての事業活動における法規制・協定を遵守するとともに、生物多様性に配慮し、水使用量の抑制・削減を通じた水資源の安定的な利用や森林破壊の回避など、環境保全を最優先した事業運営を行うことを定めています。
さらに、「東レグループ人権方針」および「東レグループサステナビリティ調達方針」において、人権の尊重を基本とし、強制労働や児童労働などの人権侵害を行わないこと、ならびにそれらに加担しないことを明記しています。
上記の各方針に基づき、東レグループは、森林保全および関連する人権の尊重に配慮して事業活動を行っています。

東レグループの活動例

1. FSC®（Forest Stewardship Council®：森林管理協議会）認証紙の使用
   ›株主向け報告書（株主のみなさまへ）や社内報などにはFSC®認証紙を使用し、適切に管理された森林から調達された紙資源を使用しています。
2. グリーン購入の推進
   再生紙の積極的な購入・利用を進めています。
3. 紙資源の使用量削減
   紙コップやコピー用紙など、紙資源全体の削減に取り組んでいます。
4. 緑化保全活動の実施
   各事業（工）場やグループ会社において、敷地内外の緑化保全を実施しています。
5. 地域と連携した植樹活動
   社会貢献活動の一環として、地域住民や自治体と連携し、植樹活動を継続的に行っています。

具体的な取り組み

テーマ	取り組み概要	関連情報・詳細
事業（製品・技術の提供）	• 水処理技術による飲料水の製造および廃水再利用 • 繊維フィルター素材による空気浄化 • プラスチック製品のリサイクルおよび原料のバイオマス化 • 再生可能エネルギー化や水素化	> 事業を通じた社会的課題への貢献
生産活動	• 水の循環利用による水資源の有効活用と適切な管理 • VOC・SOx・NOxなどの削減、排水処理設備の安定運転・増強による大気・水質汚染防止（BOD・COD低減） • リサイクルや再利用による廃棄物の削減 • 自主監査や教育を通じたマネジメント体制の強化	> 水資源管理の取り組み > 大気汚染・水質汚染防止の取り組み > 廃棄物削減への取り組み
サプライチェーン	• 原材料における生物由来原料の使用状況の定期的な調査 • 開発段階における生物多様性影響の確認ルールの展開 • パーム油を重点フォロー原料とした、認証品使用状況および切り替え可能性の調査 • 「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の策定およびサプライヤーへの遵守要請 • 梱包・荷資材の回収および再使用体制の構築	> サプライチェーンの強靭化 > 持続可能な物流の推進
コミュニティ		
緑化保全	緑化保全については >こちら をご覧ください。	
社会貢献活動	• 地域の学生などと連携し、工場において水辺ビオトープを造成 • 市区町村やNPOと連携し、河川・海岸の清掃や植樹などを実施	> 社会貢献活動の主な取り組み
社内教育		
社員一人ひとりへの教育	生物多様性・自然資本への理解促進のため、ウェブセミナー（ネイチャーポジティブの考え方、国際動向、TNFDレポートの紹介）などを通じて、継続的な教育機会を提供	> ウェブセミナー （2024年度実績：2025年2月に実施／135人が参加）
マネジメント強化	• 役員・環境保安部による定期的な自主監査の実施 • 定例の排水管理情報交流会を開催（対象：東レ（株）および国内関係会社の排水担当者） • 国内外関係会社に対する有識者による排水管理指導の実施	ー

緑化保全

東レ（株）および国内関係会社の事業（工）場は、操業開始時から育んできた良好な自然樹林※4を可能な限り維持するため、「東レグループ緑化基本方針」に基づき、工場ごとに緑化方針・計画を作成し、それに沿った緑化保全活動を推進しています。これらの継続的な取り組みは、工場周辺の自然環境の維持・回復に寄与するとともに、地域社会における環境保全にも貢献しています。
また、横浜国立大学で植物生態学を研究していた故・宮脇昭名誉教授の指導のもと、地域固有の遺伝子を有する樹林の創出に取り組み、工場近隣の神社や森で採取したドングリから苗木を育成し、工場敷地内に森を形成してきました。
東レ（株）では三島工場をはじめとする12事業（工）場および基礎研究センターにおいて、「鎮守の森方式」※5により、合計約20万m²の緑化を実施しています。

※4 自然樹林：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。
※5 鎮守の森方式：神社の鎮守の森をモデルに、その土地に本来生育していた樹木を用いて自然林に近い状態で再現する緑化方式。地域固有の遺伝子を有する樹林を形成するため、工場近隣の神社や森から拾ってきたドングリから苗を育成し、工場敷地に植栽する。

■ 東レ（株）三島工場

三島工場では、1973年に約4,000人の社員が三島大社や箱根山でドングリを拾うことから活動を開始し、工場周辺に環境保全林をつくってきました。約50年が経過した現在では、ドングリから育てたタブノキ、クスノキ、シラカシなどの木々が約1万m²にわたり広がっています。





緑化の取り組みが定着し、現在も継続的に手入れを行うことで、良好な状態を維持しています。（左は1973年の植樹直後）

■ 東レ（株）東海工場

東海工場は、生物多様性保全と次世代の人材育成という緑地保有の目的が評価され、（公財）都市緑化機構が運営するSEGES※6の「そだてる緑」部門において、2022年に「Excellent Stage2」の認定を取得しました。
また、東海工場が位置する愛知県は、2021年2月に策定された「あいち生物多様性戦略2030」に基づき、企業、大学、環境保全団体、行政などの多様な主体が連携し、生物多様性保全の取り組みを推進しています。企業には、企業敷地を活用したビオトープの整備や、社員の保全活動への参加などを通じて、地域の核として生物多様性保全に貢献することが期待されています。
こうした背景を踏まえ、愛知県は2022年に、生物多様性保全に関する優れた取り組みを実践している企業を認証する「あいち生物多様性企業認証制度」を創設しました。東海工場は、工場内のビオトープに生息する希少種のミナミメダカの保全活動を大学生と協働して行っているほか、フジバカマの保全活動がアサギマダラの生態系ネットワーク形成に寄与していることが評価され、2022年に「あいち生物多様性認証企業」として認証されました。
さらに2023年には、東レ（株）を含む多様な主体が連携して取り組んできた「知多半島グリーンベルト」が、環境省から「自然共生サイト」に認定されました。自然共生サイトとは、「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」として国が認定するもので、2021年6月のG7サミットで合意された「G7 2030年 自然協約（G7 2030 Nature Compact）」に基づく、日本における30by30の取り組みの一環です。知多半島グリーンベルトは、2023年度にスタートしたこの制度の最初の認定区域のひとつとなりました。

※6 SEGES（シージェス：社会・環境貢献緑地評価システム）： Social and Environmental Green Evaluation Systemの略。企業などが創出・維持する良好な緑地と日頃の活動、取り組みを（公財）都市緑化機構が認定する制度。緑地が社会・環境への貢献度や管理の適正さなどの基準を満たす場合、「そだてる緑」「つくる緑」「都市のオアシス」の3部門のいずれかで認定される。

環境省報道資料 令和5年度前期「自然共生サイト」認定結果について



工場内のビオトープに生息しているアサギマダラ



工場で栽培しているフジバカマ

「Excellent Stage2」の認定マーク

「あいち生物多様性認証企業」の認定マーク

■ 東レ（株）滋賀事業場

滋賀事業場では、敷地内にある園山公園緑地の整備をはじめ、地域に根ざした緑地管理に積極的に取り組んでいます。この公園緑地は地域住民の憩いの場として一般に開放されており、地域社会とのつながりを深める役割も果たしています。
また、生産活動に伴う環境負荷の低減を図るとともに、燃料電池部材の生産や水処理設備・水電解設備の技術開発など、環境保全に貢献する製品の製造・研究・開発を推進しています。
これらの取り組みが評価され、令和6年度「しが生物多様性取組認証」※7において、最高ランクである3つ星の認証を取得しました。

※7 しが生物多様性取組認証：生物多様性の保全と自然資源の持続的な利活用に取り組む事業者を滋賀県が認証する制度。事業者の取り組みを「見える化」することでブランド価値の向上に寄与するとともに、社会経済活動における生物多様性への配慮の重要性を普及・啓発することを目的として、2018年度に創設された。取り組み内容に応じて「1つ星」「2つ星」「3つ星」の三段階で評価される。



園山公園緑地



しが生物多様性取組認証書（3つ星）

東レ（株）は、TNFD提言に基づき、生物多様性に関するリスク評価、戦略、指標・目標を整理しています。詳細は以下のページをご覧ください。

＞ レポートダウンロード（TNFDレポート）

売上収益原単位指数と集計範囲

環境負荷量の売上収益原単位指数

	東レ（株）					国内関係会社					海外関係会社				
	2022	2023	2024	2025	前年度対比（前年度－今年度、改善ポイント）	2022	2023	2024	2025	前年度対比（前年度－今年度、改善ポイント）	2022	2023	2024	2025	前年度対比（前年度－今年度、改善ポイント）
GHG排出原単位	48.5	46.7	42.1	40.4	1.7	53.7	40.5	47.6	49.2	-1.6	44.4	40.8	37.0	38.9	-1.9
PRTR大気排出原単位	22.0	23.6	22.2	21.8	0.4	12.9	10.7	11.9	10.9	1.0	28.6	31.0	20.5	14.3	6.2
SOx排出原単位	3.6	3.6	3.9	3.2	0.7	3.8	11.0	10.1	15.9	-5.8	1.5	0.8	0.4	0.4	0.0
用水量原単位	66.0	65.2	61.4	61.2	0.2	93.0	41.2	49.0	49.3	-0.3	37.6	25.4	25.3	25.4	-0.1
BOD排出原単位	27.3	25.9	23.1	24.4	-1.3	11.3	10.9	16.9	15.5	1.4	40.3	10.0	7.2	7.8	-0.6
廃棄物埋立量原単位	0.6	1.4	1.2	1.2	0.0	10.5	4.6	3.5	4.8	-1.3	27.2	21.1	27.2	27.1	0.1

※ 売上収益原単位指数は2001年度を100とした数値。基準年度である2001年度は売上高、2020年度以降は売上収益を用いて算出。

環境負荷データの集計範囲

	東レ（株）	国内関係会社	海外関係会社
GHG	全13工場1研究所	29社49工場	66社85工場
PRTR	全13工場1研究所	26社43工場	63社82工場
SOx、NOx、ばいじん	全13工場1研究所	27社41工場	64社83工場
BOD	全13工場1研究所	27社41工場	64社83工場
COD※1	全13工場1研究所	27社41工場	64社83工場
窒素・リン	全13工場1研究所	27社41工場	—
廃棄物	全13工場1研究所	26社43工場	63社82工場

※1 東レ（株）、国内関係会社、韓国はCODmn（過マンガン酸カリウム法）、その他海外はCODcr（二クロム酸カリウム法）。

化学物質排出・移動量データ

2025年度のPRTR法対象物質（2023年4月から施行された政令改正後の第1種指定化学物質）の排出・移動量データは、以下のとおりです。

東レ（株）	（単位：トン、ただし、ダイオキシン類はmg-TEQ）			
物質名称	大気排出	水域排出	土壌排出・ 自社埋立	廃棄物 移動量
1,2,4-ベンゼントリカルボン酸1,2-無水物	0.0	0.0	0.0	0.2
1,4-ジオキサン	0.1	5.1	0.0	0.0
2,6-ジ-ターシャリ-ブチル-4-クレゾール	1.5	0.0	0.0	0.3
3-（3,4-ジクロロフェニル）-1,1-ジメチル尿素	0.0	0.0	0.0	0.3
4,4'-ジアミノジフェニルエーテル	0.0	0.0	0.0	0.4
N,N-ジメチルアセトアミド	3.4	0.0	0.0	346.5
N,N-ジメチルホルムアミド	4.2	0.0	0.0	112.8
N-メチル-2-ピロリドン	5.1	0.0	0.0	662.0
アクリル酸エチル	0.1	0.2	0.0	0.0
アクリロニトリル	5.5	2.3	0.0	0.3
アセトアルデヒド	1.8	0.0	0.0	0.0
アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.2
キシレン	2.0	0.0	0.0	0.8
クレゾール	0.0	0.0	0.0	1.3
クロロベンゼン	0.0	0.0	0.0	1.4
クロロホルム	1.2	0.0	0.0	5.6
コバルト及びその化合物	0.0	0.4	0.0	3.1
シクロヘキサン	9.6	1.6	0.0	4.3
ジクロロベンゼン	10.6	0.0	0.0	1.4
ジクロロメタン	32.9	0.0	0.0	1.6
スチレン	6.2	0.0	0.0	1.3
テトラヒドロフラン	0.1	0.0	0.0	1.3
テレフタル酸	0.0	0.0	0.0	27.1
テレフタル酸ジメチル	0.0	0.0	0.0	3.6

東レ（株）	（単位：トン、ただし、ダイオキシン類はmg-TEQ）			
物質名称	大気排出	水域排出	土壌排出・ 自社埋立	廃棄物 移動量
トリクロロエチレン	1.6	0.0	0.0	30.4
トルエン	7.2	0.0	0.0	36.7
ニッケル	0.0	0.0	0.0	6.0
ニトロベンゼン	0.0	0.0	0.0	13.0
ビフェニル	0.0	0.0	0.0	7.1
フェニレンジアミン	0.0	0.0	0.0	1.8
フェノール	0.0	1.6	0.0	5.1
ブロモメタン	27.3	0.0	0.0	0.0
ヘキサン	0.2	0.0	0.0	16.8
ベンゼン	2.0	0.5	0.0	0.0
ポリ（オキシエチレン）=アルキルエーテル（アルキル基の炭素数が12から15までのもの及びその混合物に限る。）	0.4	0.0	0.0	10.9
ポリ（オキシエチレン）=アルキルフェニルエーテル（アルキル基の炭素数が8のものに限る。）	0.0	0.0	0.0	0.7
マンガン及びその化合物	0.0	0.2	0.0	0.9
メタクリル酸メチル	4.0	0.0	0.0	14.4
メチルイソブチルケトン	0.1	0.0	0.0	16.1
メチルナフタレン	0.6	0.0	0.0	0.0
メチレンビス（4,1-フェニレン）=ジイソシアネート	0.0	0.0	0.0	46.0
りん酸トリトリル	0.0	0.0	0.0	0.3
炭化けい素	0.0	0.0	0.0	1.4
無機シアン化合物（錯塩及びシアン酸塩を除く。）	21.8	0.0	0.0	0.0
石綿	0.0	0.0	0.0	5.8
合計	149.5	11.8	0.0	1,389.2

ダイオキシン類	0.0	1.0	0.0	0.0

※ 東レ（株）のPRTR法対象56物質のうち、排出量または移動量が50kg以上の45物質およびダイオキシン類について記載しています。

国内関係会社	（単位：トン、ただし、ダイオキシン類はmg-TEQ）			
物質名称	大気排出	水域排出	土壌排出・ 自社埋立	廃棄物 移動量
エチルベンゼン	16.1	0.0	0.0	29.0
エピクロロヒドリン	0.1	0.0	0.0	25.9
1,2-ジクロロエタン	0.0	0.0	0.0	1.7
アリルアルコール	0.1	0.0	0.0	1.7
メチルイソブチルケトン	0.5	0.0	0.0	0.0
無水酢酸	0.1	0.0	0.0	6.1
トルエン	29.2	0.0	0.0	401.2
3-メチルピリジン	0.7	0.0	0.0	15.3
テトラヒドロフラン	1.0	0.0	0.0	155.4
ヘキサン	1.5	0.0	0.0	67.1
エチレングリコールモノエチルエーテル	0.3	0.0	0.0	0.5
シクロヘキサン	0.1	0.0	0.0	1.6
エチレングリコールモノブチルエーテル	0.0	0.0	0.0	0.1
ジエチレングリコールモノブチルエーテル	0.0	0.0	0.0	4.9
ヒドロキノン	0.0	0.0	0.0	0.8
N,N-ジメチルアセトアミド	13.9	0.0	0.0	402.7
キシレン	16.1	0.0	0.0	19.0
ヘプタン	5.9	0.0	0.0	25.7
1-ノナノール	0.0	0.0	0.0	0.0
ポリ（オキシエチレン）=アルキルエーテル（アルキル基の炭素数が12から15までのもの及びその混合物に限る。）	0.0	2.9	0.0	0.0
炭化けい素	0.0	0.0	0.0	2.8
ホルムアルデヒド	0.1	0.0	0.0	0.2
N,N-ジメチルホルムアミド	11.6	0.0	0.0	104.2
メタクリル酸	0.0	0.0	0.0	22.4
N-メチル-2-ピロリドン	0.1	0.0	0.0	145.9
合計	97.2	2.9	0.0	1,434.1

ダイオキシン類	0.0	0.0	0.0	0.0

※ 国内関係会社のPRTR法対象45物質のうち、排出量または移動量が50kg以上の25物質およびダイオキシン類について記載しています。

ISO14001認証取得状況

東レグループでは、各社および事業（工）場が環境マネジメントシステム「ISO14001」の認証を取得し、環境管理の改善に生かしています。
東レ（株）では、2000年末までに全13工場で取得を完了しました。関係会社では、2025年度までに国内24社33工場、海外51社68工場が認証を取得しています。

2026年4月現在のISO14001認証取得状況は、以下のとおりです。

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：24社33工場※1
• 一村産業（株） • 創和テキスタイル（株）〔羽咋〕※2 • 東レ・ライクラ（株） • 東レコーテックス（株）〔京都工場、化成品工場〕 • 東レ・テキスタイル（株）〔東海〕 • 東レ・デュポン（株）〔東海〕 • 東レ・カプトン（株）〔東海〕※3 • 東レハイブリッドコード（株） • 東レ・モノフィラメント（株） • 東レプラスチック精工（株）〔三島、郡山〕 • 東レペフ加工品（株）〔湖南〕 • 東レ・セラニーズ（株） • 東レKPフィルム（株） • 東レフィルム加工（株）〔高槻、福島、中津川〕 • 曽田香料（株）〔野田、郡山、岡山化学〕 • デュポン・東レ・スペシャルティ・マテリアル（株） • 東レ・ファインケミカル（株）〔守山、松山、東海、千葉〕 • 東レ・カーボンマジック（株） • 水道機工（株） • 東レエンジニアリング（株）〔沼津〕 • 東レ建材（株）〔福島〕 • 東レ・メディカル（株） • 東レインターナショナル（株） • 蝶理（株）

海外関係会社：51社68工場	
米州：7社9工場	
アメリカ	• Toray Fluorofibers (America), Inc. • Toray Resin Co. • Toray Plastics (America), Inc.〔Rhode Island、Virginia〕 • Toray Composite Materials America, Inc. 〔Decatur、Tacoma〕 • Toray Membrane USA, Inc.
メキシコ	• Toray Advanced Textile Mexico, S.A. de C.V. • Toray Resin Mexico, S.A. de C.V.
欧州：11社12工場	
イギリス	• Toray Textiles Europe Ltd. • Toray Advanced Composites UK Ltd.
ドイツ	• Euro Advanced Carbon Fiber Composites GmbH • Greenerity GmbH
フランス	• Toray Films Europe S.A.S. • Toray Carbon Fibers Europe S.A. 〔Abidos、Lacq〕
イタリア	• Alcantara S.p.A. • Composite Materials (Italy) s.r.l. • Delta-Tech S.p.A.
チェコ	• Toray Textiles Central Europe s.r.o.
ハンガリー	• Zoltek Zrt.
中東・アフリカ：1社1工場	
サウジアラビア	• Toray Membrane Middle East LLC
アジア：32社46工場	
東アジア	• 東麗合成繊維（南通）有限公司 • 東麗繊維研究所（中国）有限公司 • 東麗高新聚化（南通）有限公司 • 東麗酒伊織染（南通）有限公司 • 東麗塑料（成都）有限公司 • 東麗塑料科技（蘇州）有限公司 • 東麗塑料精密（中山）有限公司 • 東麗塑料（深圳）有限公司 • 東麗薄膜加工（中山）有限公司 • 藍星東麗膜科技（北京）有限公司 • 東麗膜科技（佛山）有限公司 • 東麗医療科技（青島）股份有限公司 • 東麗先端材料研究開発（中国）有限公司 • 東麗尖端薄膜股份有限公司 • 滄州東麗精細化工有限公司 • Toray Advanced Materials Korea Inc. 〔M1、M2、M3、M4、M5、安城、維鳩、群山、Advanced Materials Research Center〕 • Toray BSF Coating Korea Limited • Toray Battery Separator Film Korea, Limited • STEMCO, Ltd.
東南アジア	• P.T. Acryl Textile Mills • P.T. Century Textile Industry Tbk • P.T. Easterntex • P.T. Indonesia Synthetic Textile Mills • P.T. Indonesia Toray Synthetics • P.T. Toray Polytech Jakarta • Toray Textiles (Thailand) Public Company Limited 〔Nakhonpathom、M2、M3〕 • Thai Toray Synthetics Co., Ltd. 〔Bangkok、Ayutthaya、Nakhonpathom〕 • Toray BASF PBT Resin Sdn. Berhad • Toray Plastics (Malaysia) Sdn. Berhad • Penfabric Sdn. Berhad 〔M2、Head Office〕 • Penfibre Sdn. Berhad 〔Fiber、film〕
南アジア	• Toray Industries (India) Private Limited

※1 この他にも東レ工場の構内関係会社として10社12工場が認証を受けています。

※2 〔 〕は工場名

※3 当該会社は、東レ・デュポン（株）を中核とする合弁事業の機能分化の一環として2025年度に新設されたものですが、カプトン事業の承継により既存のISO14001認証範囲に含まれており、本表における増加は新規取得によるものではありません。

東レ（株）と主要関係会社の環境データ

東レ（株）13工場と主要関係会社の環境データ

	排出量													主要生産品目
	温室効果ガス	PRTR				排ガス			排水			廃棄物			
		排出量			移動量	SOx	NOx	ばいじん	BOD	COD	排水量	再資源化	単純焼却	埋立	
		大気	水域	土壌・埋立	廃棄物										
	万トン-CO_2/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	百万m^3/年	トン/年	トン/年	トン/年	
滋賀事業場	5.8	0.7	0.0	0.0	104.3	0.0	25.4	2.1	15.8	33.3	11.7	2,794.1	5.8	0.0	• Ultrasuede™基材（人工皮革） • トプティカル™（カラーフィルター） • トレビーノ™（家庭用浄水器）
瀬田工場	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	103.9	0.0	0.0	• トレロン™混紡糸 • 医療用具（イノウエ・バルーン、アンスロン™（P-Uカテーテル））
愛媛工場	53.5	34.7	6.8	0.0	229.5	210.1	722.3	78.0	114.2	130.2	29.2	4,346.7	0.0	0.0	• 東レテトロン™（ポリエステル短繊維） • トレカ™（炭素繊維） • ロメンブラ™（逆浸透膜モジュール） • トレコン™（PBT樹脂）
名古屋事業場	6.9	11.6	0.0	0.0	7.3	0.0	42.3	0.8	44.9	85.3	24.0	2,795.2	1.6	1.6	• アミラン™（ナイロン樹脂） • トレコン™（PBT樹脂） • 各種ファインケミカルズ
東海工場	46.4	41.0	5.0	0.0	494.9	0.4	250.8	3.7	178.6	188.5	18.4	4,437.2	0.0	0.0	• カプロラクタム • テレフタル酸 • 東レ テトロン™（チップ） • トレリナ™（PPS樹脂）
愛知工場	1.8	0.0	0.0	0.0	13.9	0.0	1.6	0.1	0.0	0.0	1.4	138.5	0.2	0.0	• ナイロン長繊維 • レイテラ™（プラスチック光ファイバ）

	排出量														主要生産品目
	温室効果ガス	PRTR				排ガス			排水			廃棄物			
		排出量			移動量	SOx	NOx	ばいじん	BOD	COD	排水量	再資源化	単純焼却	埋立	
		大気	水域	土壌・埋立	廃棄物										
	万トン-CO_2/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	トン/年	百万m^3/年	トン/年	トン/年	トン/年	
岡崎工場	7.0	10.4	0.0	0.0	409.8	0.0	59.6	1.2	15.4	32.8	9.6	2,304.0	5.8	5.8	• ナイロン長繊維 • 東レ水なし平板™（印刷版材） • フィルトライザー™（人工腎臓） • トレビーノ™（家庭用浄水器）
三島工場	11.8	6.0	0.0	0.0	35.0	0.0	90.0	0.0	16.1	20.8	32.1	992.5	1.4	0.0	• ルミラー™（ポリエステルフィルム） • 東レ テトロン™（ポリエステル長繊維） • ドルナー™（プロスタサイクリンPGI2誘導体製剤） • フエロン™（天然型インターフェロンβ製剤）
千葉工場	1.6	11.1	0.0	0.0	1.5	0.0	10.0	0.0	5.0	52.9	4.5	1,847.1	6.2	0.0	• トヨラック™（ABS樹脂）
土浦工場	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2	0.1	1.3	1.0	0.2	481.9	0.0	0.0	• トレファン™BO（ポリプロピレンフィルム）
岐阜工場	6.2	1.6	0.0	0.0	33.5	0.0	24.6	0.2	21.3	9.2	11.2	608.4	0.0	0.0	• Ultrasuede™（人工皮革） • ルミラー™（ポリエステルフィルム） • トレリナ™（PPSフィルム）
石川工場	3.1	0.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	3.2	3.2	6.5	790.3	5.9	1.1	• 東レテトロン™（ポリエステル長繊維） • ナイロン長繊維 • トレカ™（プリプレグ）
那須工場	1.5	30.1	0.0	0.0	0.0	0.0	19.1	0.6	0.1	0.0	0.1	8.3	16.7	2.7	• リチウムイオン二次電池
東レハイブリッドコード（株）	1.1	3.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.9	0.1	1.4	5.3	0.4	640.8	0.0	0.0	• タイヤコード • カーペットパイル糸
東レ・ファインケミカル（株）〔千葉〕	2.5	2.3	0.0	0.0	63.5	1.5	2.7	1.0	0.0	0.0	0.0	1,779.0	11.8	8.9	• DMSO、およびDMS • 機能性アクリル樹脂
マレーシア Penfibre Sdn.Berhad〔繊維〕	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	15.2	3.0	0.4	2.6	0.1	47.0	46.4	46.4	• 東レ テトロン™（ポリエステル短繊維）
フランス Toray Films Europe S.A.S.	3.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	9.5	0.0	2.0	7.2	0.6	1,906.1	570.0	384.0	• ルミラー™（ポリエステルフィルム）

廃棄物処理施設維持管理に関する公表事項

廃棄物処理法に基づいて、廃棄物処理施設に係る維持管理状況について本ページで公表いたします。東レグループでは、法令を遵守し、適切な維持管理に努めています。

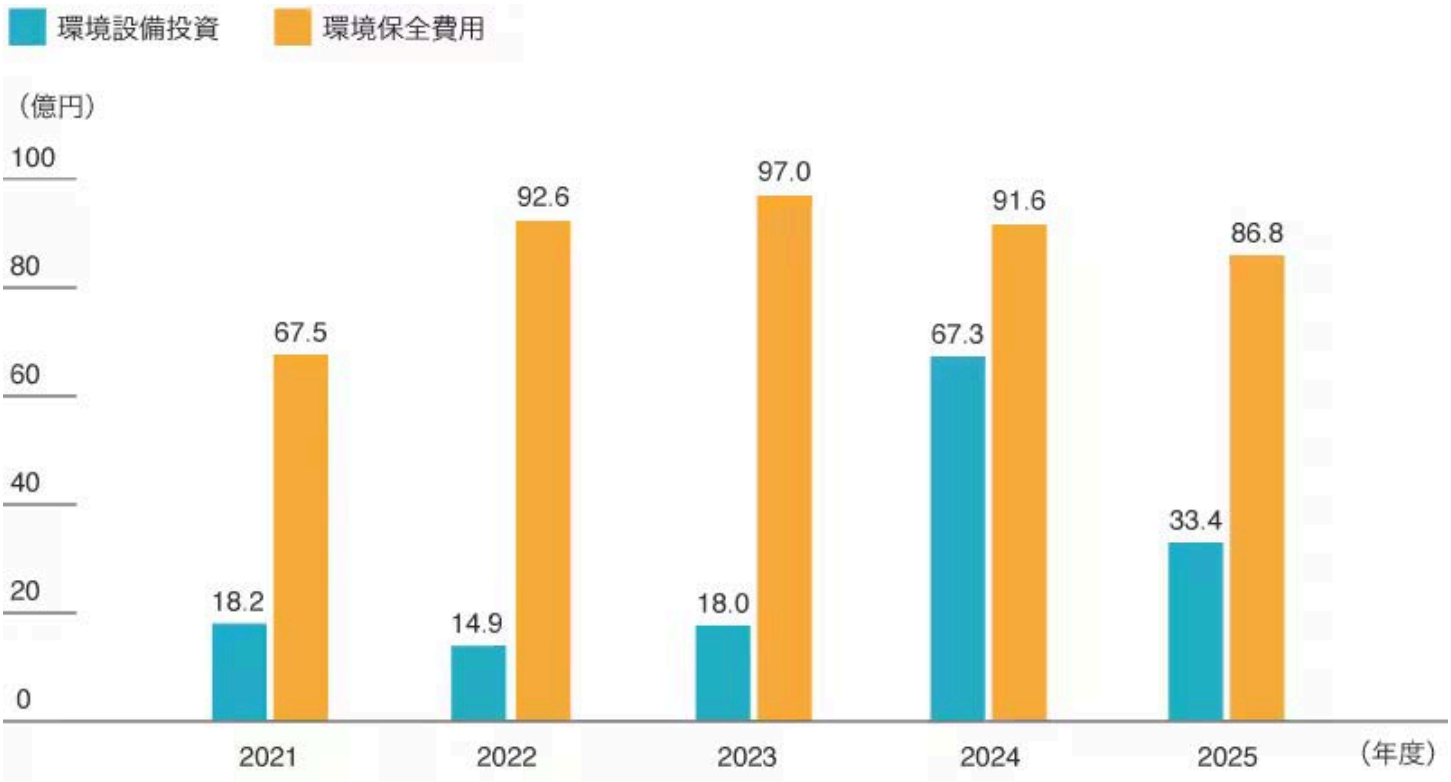
東レ（株）	
東海工場	廃棄物処理施設の維持管理データ（940KB） PDF

環境会計

環境会計実績（東レ（株））

東レ（株）では、1999年度から環境会計を導入し、環境関連の投資額と費用の効果を算出しています。
2025年度の環境設備投資額は33.4億円となり、前年度から減少しました。これは、アクリロニトリル大気排出対策設備への投資が2024年度に完了したことに加え、2025年度に同規模の投資がなかったことが主な要因です。
環境保全費用は86.8億円となり、前年度から減少しました。これは、燃料使用量や修繕費が減少したことが主な要因です。

環境設備投資と環境保全費用（東レ（株））



環境会計一覧（2025年度・東レ（株））

項目		小区分・内容	投資額（百万円）	費用（百万円）
事業エリア内コスト	公害防止コスト	大気（フロン対策含む）	745	3,535
		水質	933	2,241
		騒音・振動	3	29
		緑化	46	307
		悪臭・その他	82	220
	地球環境保全コスト	省エネルギー、地球温暖化防止	306	110
	資源循環コスト	産業廃棄物削減、再資源化、処分、PCB廃棄物処分	22	1,150
上・下流コスト		製品リサイクル	1,204	115
		容器包装リサイクル	0	1
管理活動コスト		間接労務費、ISO認証取得・維持、環境広報、環境教育	0	642
社会活動コスト		地域活動、団体支援など	0	182
環境損傷対応コスト		SOx賦課金、土壌浄化ほか	0	151
合計			3,340	8,682

効果		
項目		金額（百万円）
経済効果	エネルギー費用の削減効果	59
	廃棄物処分費用の削減効果	102
	資源循環に係る有価物の売却額（屑品の売却額）	710
物量効果	温室効果ガス排出量削減効果	1.6千トン-CO_2

安全・衛生・防災・環境関係の設備投資

東レグループでは、安全・衛生・防災・環境に関する設備投資額を集計し、公表しています。
安全分野では、設備の本質安全化をはじめとする各種対策を継続して推進しました。
環境分野では、排ガス・排水処理設備の増強や、計器の増設による排水管理の強化など、環境保全に向けた取り組みを進めました。

安全・衛生・防災・環境関係の設備投資額（2025年度・東レグループ）



東レ（株）の環境会計の集計方法について

- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に集計しています。
- 効果は、確実な根拠に基づくものに限定しており、いわゆる「見なし効果」は算出していません。
- 設備投資額には、環境を主目的としていない投資案件に含まれる設備投資や、リースによる設備投資を含めています。費用には労務費や減価償却費を含めていますが、地域ボランティア活動に関する社内労務費などは含めていません。
- エネルギー費用の削減効果は、省エネルギー対策設備の完成後12カ月間にわたって計上しています。なお、効果算定時に費用分をあらかじめ差し引いているため、費用については記載していません。
- 廃棄物処分費用の削減効果は、廃棄物削減活動や再資源化の推進により削減できた費用を、対策実施後12カ月間にわたって計上しています。
- 温室効果ガス排出量の削減効果は、省エネルギー対策設備の完成後12カ月間にわたって計上しています。



安全・防災の徹底

原材料の調達から製品の製造、供給、廃棄に至るまでのすべてのプロセスにおいて、社会と社員の安全と健康を守り、防災に努めます。

基本的な考え方

東レ（株）は、「企業行動指針」に「安全と防災」および「環境配慮」を掲げています。「安全・防災・環境保全を最優先課題とし　社会と社員の安全と健康を守ります」「環境負荷の低減に資する事業活動を重要課題とし　地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献します」という方針のもと、グループ全体で安全・衛生・防災活動を推進しています。
この考えを具体化するため、経営トップから工場長、管理者までが一体となって行動するトップダウン型の体制を基本とし、労働安全衛生マネジメントシステムに準拠した独自の仕組みを構築しています。
さらに、東レグループ共通の方針に基づき、すべての拠点で同一基準による安全活動を展開するとともに、KPI（重要目標達成指標）の達成状況を統計的に評価しています。
毎年、「安全スローガン」や「安全・衛生・防災・環境活動重点活動項目」を定め、各社・各工場の年間活動計画に反映しています。これらの計画はPDCAサイクルに基づき、各種委員会や監査を通じて進捗を管理しています。
監査は、東レ（株）の役員、海外拠点の代表、関係会社の役員・工場長、安全・環境スタッフなどが監査者となり、国内外の製造拠点を対象に、統一されたチェックリストに基づいて机上および現場で実施しています。その結果は、次年度の活動計画やスローガン・方針の策定に反映し、グループ全体の安全レベル向上に生かしています。

方針等

安全・衛生・防災・環境マネジメントシステム

東レグループでは、前年度の活動結果を踏まえ、毎年「安全・衛生・防災・環境活動方針」を策定しています。本方針は、生産役員会での検討・審議および取締役会の意思決定を経て定めており、それぞれに重点活動項目を掲げて取り組んでいます。

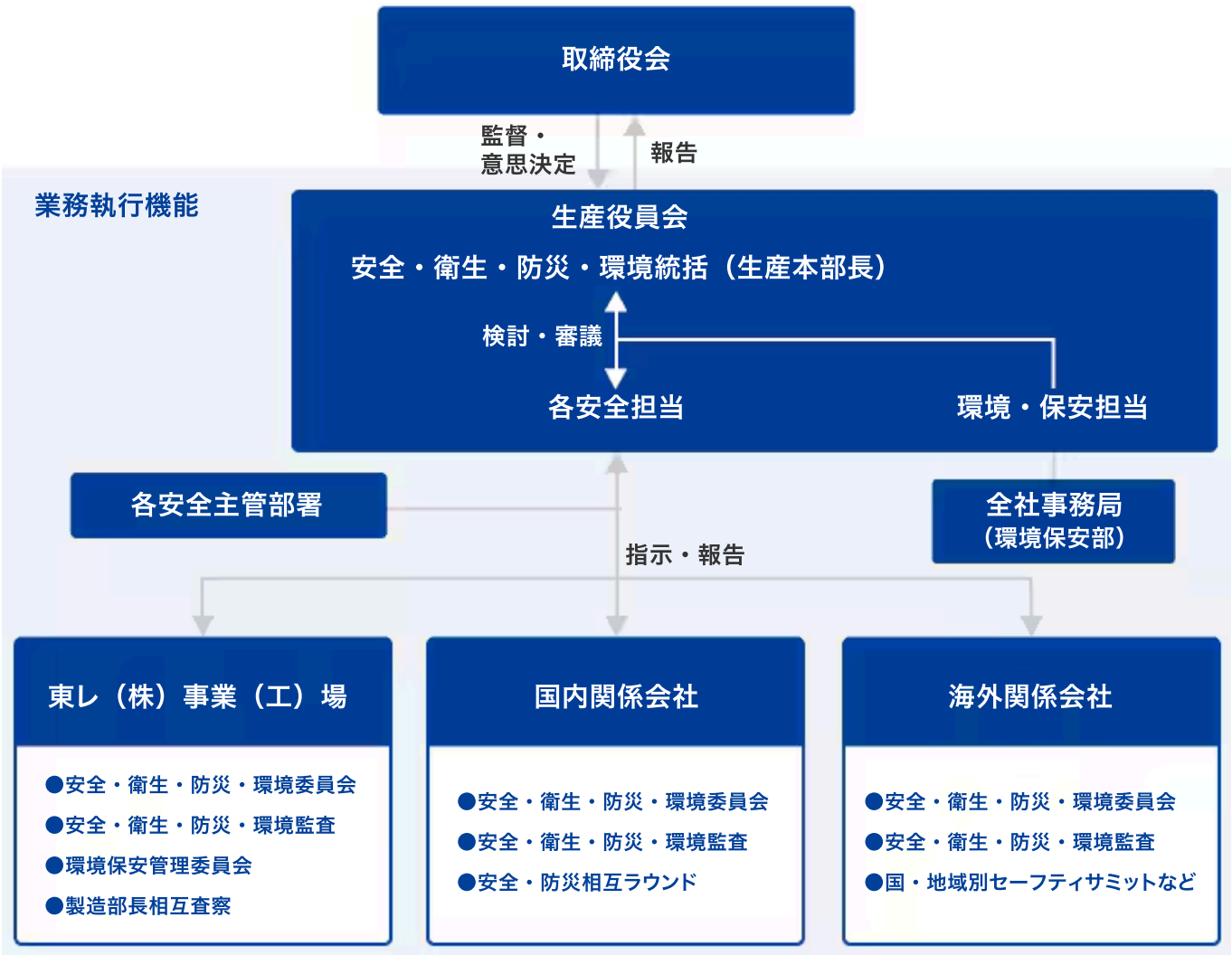
2025年東レグループ安全・衛生・防災・環境活動方針

方針		重点活動項目
安全	**労働災害ゼロの追求**	• **ルール遵守の徹底** • **経験3年以下の災害ゼロ化** • **事業分野別安全活動の深化**

方針		重点活動項目
衛生	**労働衛生管理の徹底**	• **作業環境改善の推進** • **化学物質管理の徹底** • **メンタルヘルス管理の充実・強化**
防災	**火災事故ゼロの追求**	• **防災管理の徹底**
	自然災害リスクに対する危機管理強化	• **大規模地震・水災に対する備えと対応力強化**
環境	**環境事故ゼロの追求**	• **環境事故リスクが高い設備・作業における改善策の実行**
	サステナビリティ・ビジョンの推進	• チャレンジ50＋プロジェクトの推進 • 環境負荷削減に向けた取り組み

体制

東レ（株）の安全・衛生・防災・環境統括である生産本部長※1が、生産役員会において、各事業・分野の安全担当※2およびグループ全体の同分野の責任を持つ環境・保安担当※3とともに、毎年、方針と重点活動項目を検討・審議し、その内容をグループ全体に発信しています。
各社・各工場ではこれを受け、PDCAサイクルに基づき委員会活動や監査を通じて進捗を管理しています。



※1 2026年7月時点では、専務執行役員が生産本部長を務めています。
※2 安全担当は、東レ（株）の役員等が務めています。
※3 環境・保安担当は、東レ（株）の役員等が務めています。

安全・衛生・防災・環境監査

東レ（株）では、グループ各社および各事業（工）場における年間の活動状況を確認・フォローするため、安全・衛生・防災・環境監査を毎年実施しています。
この監査は、製造業各社や各事業（工）場の活動状況および管理状況を客観的に評価し、改善を促すことを目的にしています。グループ統一の調査書を用いて内部調査を行った後、役員や他社管理者が現地に赴き、取り組みを直接確認し指導します。

安全・衛生・防災・環境監査の実施結果（2025年度）

対象会社、事業（工）場	監査の重点内容
• 東レ（株）全13工場・1研究所 • 国内関係会社27社40工場 • 海外関係会社64社83工場	• 「経験3年以下の災害ゼロ化」活動のフォロー • 「FP※4チェックリスト」および「電気設備チェックリスト」の点検結果のフォロー • 労働安全衛生法対象物質追加への対応状況の確認（対象：国内グループ会社） • 環境事故防止対策（①排水異常、②配管などの設備の腐食・劣化、③冷却器内での薬液混入）に関する対応状況の確認

※4 FP：Fire Prevention（火災防止）

レスポンシブル・ケア（RC）活動

RC活動とは、化学物質を取り扱う事業者が、化学物質の開発、製造、物流、使用、廃棄に至るまでの全ライフサイクルにおいて、自主的に安全・健康・環境面での対策を講じ、その成果を社会に公表し、社会とのコミュニケーションを図る活動です。
東レグループは1995年に日本化学工業協会内に設立された「日本レスポンシブル・ケア協議会」に発起人として参加し、RC活動を基本とした化学物質の安全な取り扱いや環境保全に取り組んでいます。
また、RC世界憲章※5に基づき、グループ全体のRC活動計画を策定し、その実行状況をフォローしています。これらの計画と結果は「レスポンシブル・ケア実施計画書／報告書」として取りまとめ、日本化学工業協会に毎年提出しています。

2025年度実績／2026年度計画はこちら（882KB） PDF をご覧ください。

※5 RC世界憲章：レスポンシブル・ケアを世界中で積極的に強化・推進することを目的として、2005年に国際化学工業協会協議会（ICCA）が制定した自主的な活動方針です。外部ステークホルダーの理解促進と企業の具体的な行動につなげるため、2014年に改定され、東レ（株）もこれに署名しています。

安全・衛生・防災意識向上に向けた教育・啓発活動

東レグループでは、ISO45001などの労働安全衛生マネジメントシステムに準拠した安全活動を推進しています。
新入社員から管理職までを対象に、多様性に配慮しつつ、階層や言語、理解度、作業に必要な安全情報についての教育を実施することで、安全意識の向上とルール遵守を図っています。併せて、役員による監査も実施しています。
また、環境事故やヒヤリ・ハット情報をグローバルに共有し、情報の浸透と再発防止に努めています。さらに、安全スローガンを毎年制定し、グループ全体でゼロ災害を目指す取り組みを進めています。

関連情報

> 労働安全・衛生・防災活動（安全・防災教育の充実）

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

安全最優先を掲げ、基本を徹底して守り、災害、火災・環境事故防止に努めます。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
安全	
（1）重大災害件数ゼロを目指します。	3-❶
（2）世界最高水準の安全管理レベルを達成します。	3-❷
（3）従業員の安全と健康を確保し、安全衛生水準の向上を図るため、快適な職場環境の整備に取り組みます。	-
防災	
（4）火災・爆発事故件数ゼロを目指します。	3-❸

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
3-❶ 重大災害件数	0件／1件	0件／1件	0件／0件
3-❷ 世界最高水準の安全管理レベル達成（目安：休業度数率0.05以下）	0.05以下／0.40	0.05以下／0.25	0.05以下／0.38
3-❸ 火災・爆発事故件数	0件／1件	0件／3件	0件／0件
3-❹ 環境事故件数	0件／4件	0件／6件	0件／1件

報告対象範囲：東レグループ

「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3「安全・防災・環境保全」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
重大災害件数	0件	0件	0件
世界最高水準の安全管理レベル達成（労働災害休業度数率）	0.05以下	0.05以下	0.05以下
火災・爆発事故件数	0件	0件	0件
環境事故件数	0件	0件	0件

労働安全・衛生・防災活動

ゼロ災害を目指す東レグループ全体の取り組み

東レグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格（ISO45001やOHSAS18001など）に準拠した監査システムを構築し、独自の安全活動を推進しています。
毎年、各社・各工場を対象に役員などによる安全・衛生・防災に関する監査を実施し、安全・衛生・防災の管理状況を統一した視点で評価し、改善を促すとともに、優れた取り組みをグループ内に展開し、グループ全体のレベルアップに努めています。
従業員は東レグループの重要なステークホルダーであり、安全が確保されて初めて能力を発揮できます。「一人ひとりかけがえのない命を守る」という人間尊重の精神に則り、すべての役員と従業員が一体となってゼロ災害を目指し、地道な安全活動に取り組んでいます。
この意識を全従業員に浸透させるため、東レグループでは毎年「東レグループ安全スローガン」を定めています。2025年度は従業員一人ひとりの安全意識の向上と基本ルールの徹底を目的に、「安全最優先 ゼロ災追求 ―ルール遵守で　基本の徹底―」としました。2026年度もこのスローガンを継続し、安全意識の向上とルール遵守の徹底を進めています。
防災については、事故が発生すれば社内だけでなく近隣へも大きな影響を及ぼす可能性があるため、火災や爆発は決して起こしてはならないという強い決意のもとで活動に取り組んでいます。
さらに、東レグループでは、各国の労働安全衛生法に基づき安全衛生委員会を設置し、労使が一体となって従業員の安全と健康の確保に取り組んでいます。併せて、年齢や性別、ライフステージも踏まえた、快適な職場環境の整備を進めています。

東レグループ安全スローガン
安全最優先 ゼロ災追求
―ルール遵守で　基本の徹底―

毎年、東レ（株）の社長や副社長をはじめとする役員、各社・各工場のトップが参加する「東レグループ安全大会」を開催しています。大会では活動方針や重点活動項目を共有するとともに、各社・各工場の安全活動報告や表彰を行い、安全意識の向上や好事例の横展開を図っています。2025年は、東レ総合研修センターをメイン会場とし、国内外の各社・各工場からオンライン参加を含め約700人が出席し、2026年の完全無災害達成を誓いました。
また、国・地域単位や各社・各工場でも安全大会（セーフティーサミット）や東レ（株）役員によるラウンドを開催し、スローガンや活動方針、重点活動項目を周知して安全活動を推進しています。



2025年東レグループ安全大会（東レ総合研修センター）

加えて、東レ（株）では経営層と労働組合が定期的に労使経営協議会を開催し、安全・衛生に関する課題について議論し、職場環境の改善に向けて議論を重ねています。さらに、各事業（工）場では責任者や管理者と労働組合員が参加する安全衛生委員会を毎月開催し、安全活動方針の共有、直近の労働災害の再発防止指示、その他安全・衛生に関する事項の報告や討議を行っています。

安全成績

重大災害件数

目標	実績
0件	0件

2025年（暦年）・東レグループ

火災・爆発事故件数

目標	実績
0件	0件

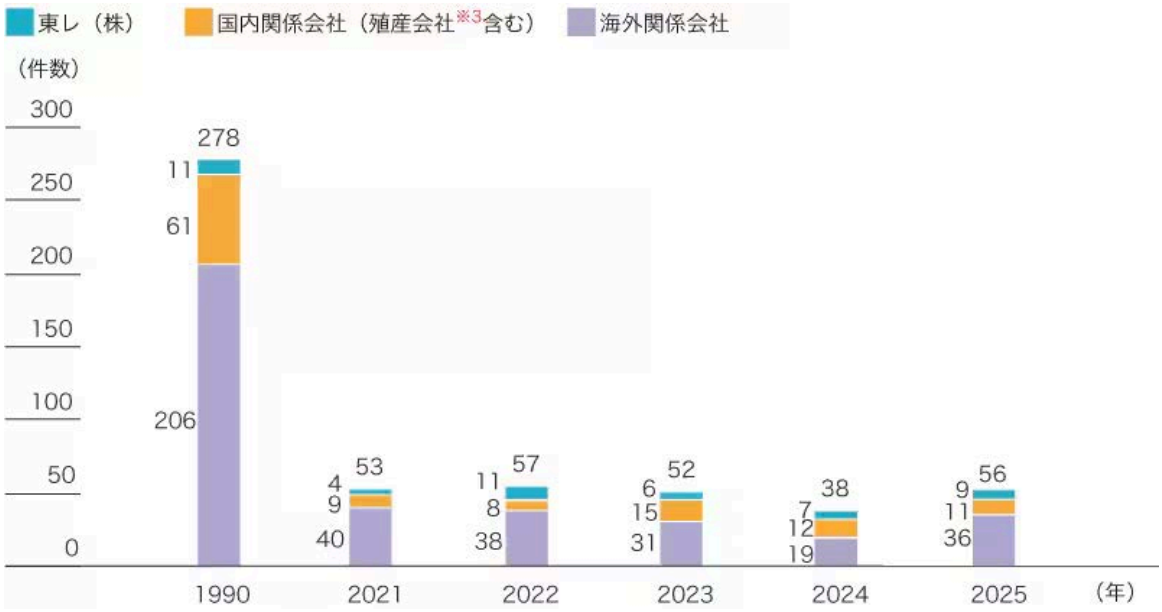
2025年（暦年）・東レグループ

安全文化の定着に向けた取り組み

東レグループでは、個々の災害の本質的な原因を究明し、再発防止策を講じるとともに、得られた教訓を生かして類似災害・事故の防止に努めています。また、すべてにおいて安全最優先を実行するように、一人ひとりの意識向上を図っています。
安全活動は、シンプルなことを繰り返し実践することが重要です。全員が例外なく安全の基本を徹底し、それを習慣として定着させることが不可欠です。そのため、まず、3S／5S※1の徹底に取り組み、清潔（職場を保つ気持ち）と躾（ルールを守る気持ち）を全員が身につけるよう努めています。さらに、動線の見直しなどを通じて作業の安全化を図るとともに、作業に伴う身体的負荷やリスクに応じて保護具の使用を含めた適切な管理を徹底しています。また、管理者が繰り返し現場を巡回し、良い行動を積極的に評価することで職場のモラル向上に努めています。
加えて、日常行動災害の撲滅にも取り組んでいます。どのような状況でも事故につながる可能性を考慮し、常に安全最優先で行動するよう管理者が継続して指導し、各職場の緊張感を維持しています。類似災害撲滅活動では、グループ内で労働災害発生時に発行される災害連絡書をもとに、各職場で掛長・主任層がリーダーとなり、原因を自職場の具体的な危険に置き換えて議論し、全員の安全意識を高め、基本の徹底を図っています。

※1 3S／5S：3Sとは、「整理・整頓・清掃」を表す。5Sとは、それに「清潔・躾」を加えたもの。

全労働災害発生件数※2の推移（東レグループ）



※2 非正規社員（パート、嘱託、アルバイト、派遣）も含む（なお、海外は派遣を含まない）。
※3 殖産会社：東レ（株）出資の工場運営付帯業務請負会社

労働災害度数率の推移と課題

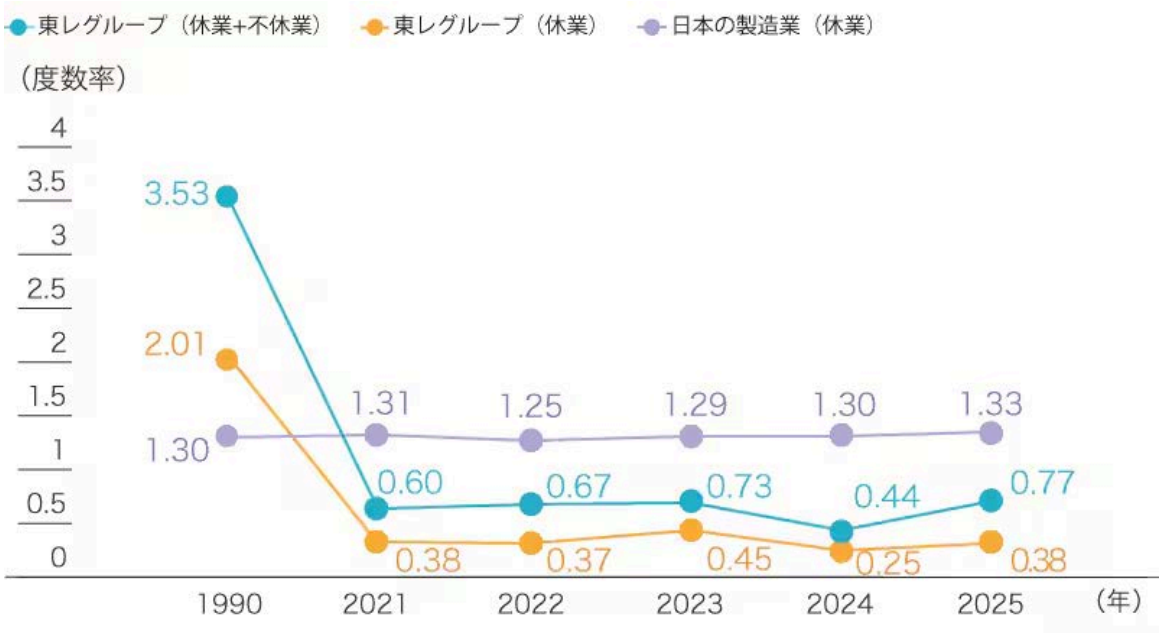
東レ（株）では1980年から、東レグループとしては1990年から、すべての労働災害統計を記録しています。上記の取り組みにより、統計開始当初に比べ、全労働災害件数および休業度数率は減少しており、日本の製造業の休業度数率を下回る水準を維持しています。しかし、東レグループが目標としている世界最高水準の安全管理レベルである0.05以下に対しては、未達となっています。
その要因のひとつとして、関係会社における休業災害の多さが挙げられます。これを踏まえ、東レ（株）の国内工場（マザー工場）による支援・指導を通じて、関係会社の安全管理強化に取り組んでいます。

世界最高水準の安全管理レベル達成（目安：休業度数率0.05以下）

目標	実績
0.05以下	0.38

2025年（暦年）・東レグループ

労働災害度数率※4の推移（東レグループ）

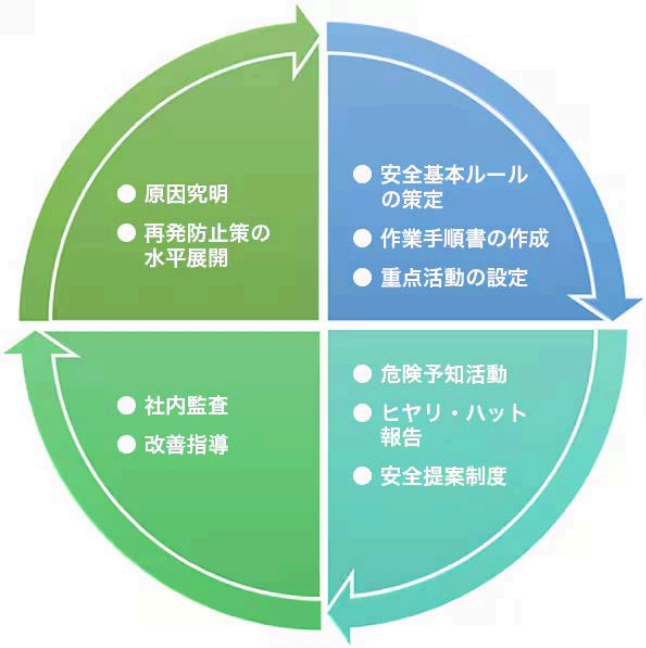


※4 労働災害度数率：100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数

PDCAに基づく危険性特定・リスク評価・事故調査

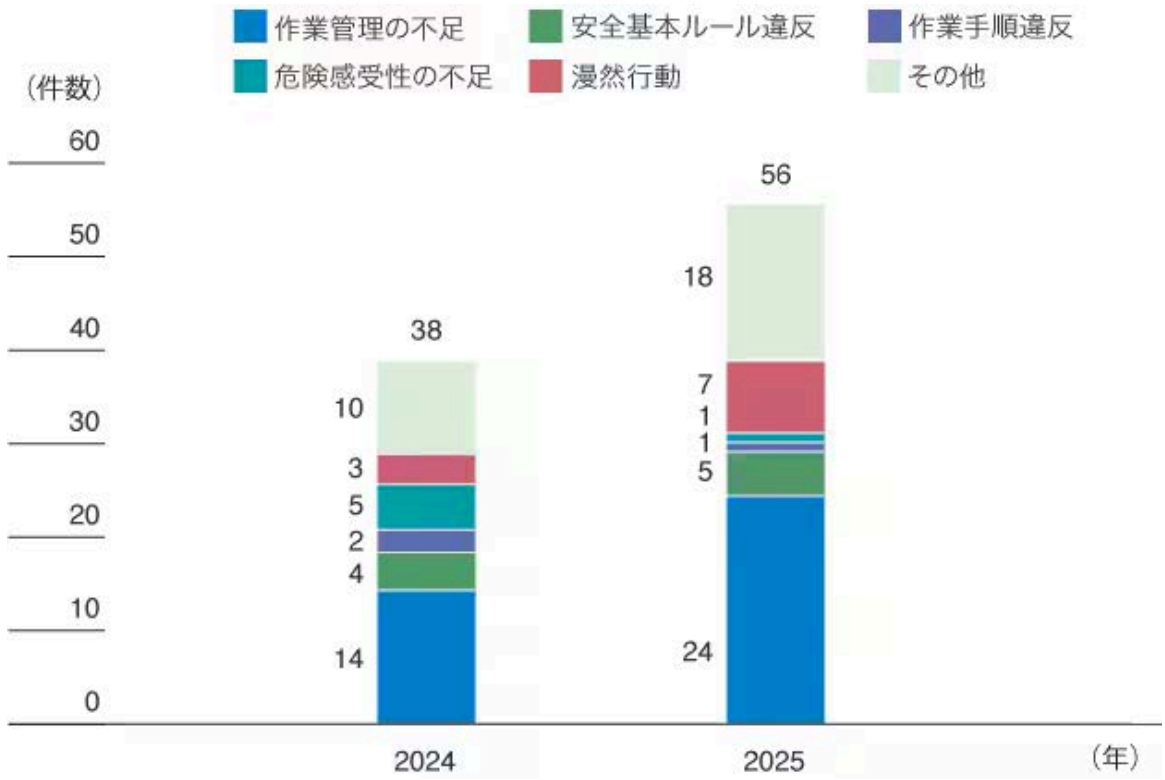
東レグループでは、労働災害ゼロを目指し、安全管理の基本であるPDCAサイクルに基づいた取り組みを継続的に推進しています。従業員が潜在的な危険を発見した場合には管理者へ報告し、対策や改善内容をフィードバックする仕組みを整備しています。
さらに、災害発生時には応急対策検討会や災害対策会議を開催し、原因の究明および再発防止策の徹底を図っています。併せて、機械・設備を含む各種リスクの特定・評価を行い、適切な予防や対応、維持管理に取り組んでいます。
これらの活動を通じて、現場の安全意識の向上を図るとともに、災害ゼロに向けた取り組みの強化を進めています。

ゼロ災害に向けた取り組み



2024年／2025年 労働災害（休業＋不休業）の主原因内訳（東レグループ）

2023年以降、「ルール遵守徹底活動」を重点的に推進してきましたが、2025年においても、安全基本ルールや作業手順違反による災害が前年と同様に6件発生し、依然としてゼロには至っていません。
また、「作業前安全確認の徹底」を重点活動として取り組みましたが、作業管理不足による災害は14件から24件へ増加しました。
これらの結果を踏まえ、引き続き災害ゼロの実現を目指し、2025年の災害分析に基づく改善活動をPDCAサイクルに沿って継続していきます。



安全文化の醸成と防災体制強化

東レグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムの枠組みのもと、従業員や協力会社を含めた教育・訓練の充実、物流や現場での安全管理、さらには防災訓練や体制強化など、多角的な施策を通じて、事故や災害の未然防止と迅速な対応力の向上を図っています。

安全・防災教育の充実

東レグループでは、従業員の多様性に配慮しつつ、言語や理解度、作業に必要な安全情報についての教育・研修を実施することで、安全文化の醸成と防災体制の強化に取り組んでいます。
また、安全・防災上の危険情報についても、従業員が理解しやすい形での周知に努めています。

従業員向けの教育・研修内容

対象	教育・研修内容	実施タイミング
新入社員	労働安全に関する具体的な手順・社内ルールの教育、理解度確認	入社直後

対象	教育・研修内容	実施タイミング
中堅層・管理職	管理監督責任、労働安全衛生マネジメントシステムの実践的な事例研究を交えた教育	各種集合研修時

これらの安全・防災教育に加え、危険感受性（危険を危険と感じる力）を高めるため、各社・各工場において工夫を凝らした体感教育を実施しています。
安全面では、ロールへの巻き込まれや感電・残圧などの危険を擬似体験できる装置の導入に加え、現場をVR化し、事故の危険性をよりリアルに体感できる教育を行っています。
防災面では、火災・爆発のデモンストレーション実験を通じてその危険性を体感する教育に加え、防災基礎知識教育を社員教育体系に組み入れて実施しています。また、これらの教育についてはeラーニングも導入し、より多くの従業員が受講できる環境を整えています（2025年度受講者数：約1,200人）。
さらに、社内報「ぴいぷる」では、身近な安全・防災に関する情報を掲載し、防災基礎知識の周知に努めています。



新入社員合同研修における疑似体験教育（東レ（株））



火災・爆発デモンストレーション実験教育（東レ専修学校）



疑似体験教育（東レ・デュポン（株）、東レ・カプトン（株））

協力会社と一体となった安全管理

東レ（株）では、構内の殖産会社および関係会社による請負業務についても、安全パフォーマンスやリスクを事前に把握した上で、当社と一体となって同様の安全活動に取り組んでいます。
毎月開催する安全衛生委員会や安全協議会において、安全パフォーマンスのモニタリングを行うとともに、安全活動の取り組み状況を共有し、請負会社とのコミュニケーションを深めながら活動の方向性をそろえています。
また、フォークリフト作業や刃物作業などの現場を実査し、改善点があればアドバイスを行い、安全で作業しやすい環境づくりを進めています。さらに、請負会社からの作業・設備に関する改善提案を受け、ハード面での安全性向上にも取り組んでいます。



フォークリフト従事者訓練（東レ（株）那須工場）

協力会社の安全管理

東レグループでは、構内でともに働く協力会社の方々の安全確保を重要な課題と位置づけ、同じ職場で働く仲間として、東レグループのルールやガイドラインの周知・遵守を徹底しています。
毎月実施する安全衛生委員会には協力会社の代表者も参加し、定期的に開催する安全協議会や連絡会において、協力会社の意見や要望を把握しながら、東レグループの方針や施策を共有しています。また、非常駐の協力会社に対しても、作業前に教育を実施し、安全管理の徹底を図っています。
さらに、各工場では、安全ポスターや安全標語への応募、安全提案活動などを通じて、安全活動全般にわたって協力会社とともに推進しています。



関係会社と構内協力会社も参加した安全大会。各部署からの報告の様子（東レ（株）岐阜工場）

物流安全への取り組み

東レ（株）では、危険有害性物質を輸送する際の安全管理について、お客様、原料メーカー、運送業者との間で具体的な責務と役割を定めた保安協定を締結し、物流の安全に努めています。

防災訓練による事故への備え

東レグループでは、緊急時を想定した各種訓練を計画的に実施し、応急対応体制の整備や防災設備の点検・改善を通じて備えの充実を図るとともに、その結果を今後の改善に生かし、対応力の向上に取り組んでいます。
各社・各工場では、それぞれの特性に応じた火災・爆発への備えとして、防消火訓練を実施しています。放水訓練に加え、負傷者の救助、薬液流出時の対応、緊急時における官庁や地域住民への速やかな通報など、さまざまな訓練を行っています。
さらに、2012年からは大規模地震発生時に備えた全社対策本部設置訓練を毎年実施しており、従業員の安否確認、設備の被害状況の把握、サプライチェーンへの影響の確認など、南海トラフ巨大地震をはじめとする広域災害も想定した訓練を行っています。
2024年1月の令和6年能登半島地震では、東レ（株）石川工場および創和テキスタイル（株）が被災しました。この教訓を踏まえ、人命最優先を大方針とした「大規模地震発生時の基本方針」を制定しました。各社・各工場では本方針に基づき、初動対応訓練に加え、海に隣接する工場では津波を想定した避難訓練も実施しています。



防災訓練（東レハイブリッドコード（株））



消火訓練（創和テキスタイル（株））



防災訓練（東レ（株）三島工場）



防災訓練（東麗膜科技（佛山）有限公司）

防災力強化への取り組み

東レグループでは、防災力のさらなる強化に向け、2025年度に火災防止プロジェクト活動（FP※5プロジェクトPart Ⅱ）の一環として、東レ（株）および国内関係会社において、防災点検や対策を推進するFPキーパーソンの認定教育を実施し、263人を認定しました。
また、防災専門部署が現地査察や検証が必要と判断した火災事故や火災ヒヤリ・ハットについて、本質原因の究明や再発防止対策に関する支援・指導を行いました。
さらに、大規模地震への対応では、震度だけでなく余震の影響、要員確保、従業員および家族の心情なども考慮し、人命最優先を方針としています。そのため、地震発生時の緊急対応から事業継続・復旧活動までを「東レグループ大規模地震に対する事業継続計画（BCP：Business Continuity Planning）」にまとめ、東レグループとしてなすべきことを明確化し、平常時からの備えを強化しています。特に重要製品については、サプライチェーンを含めたBCPを策定し、継続的にリスク低減を図っています。

※5 FP：Fire Prevention（火災防止）

化学物質・石綿による健康影響への対応

化学物質の労働衛生管理

東レグループでは、従業員（嘱託、パート、派遣を含む）の健康リスクに配慮し、化学物質の取り扱いに関する安全情報の適切な管理および周知を行うとともに、以下の対応を行っています。

1. 化学物質の取り扱い状況調査

毎年、各社・各事業（工）場にて取り扱う化学物質の年間取扱量や保有量を調査・把握し、労働安全衛生法に定められた変異原性などの危険性を明記してリスクを共有しています。

2. 化学物質リスクアセスメントの実施

作業環境測定やECETOC-TRA、CREATE-SIMPLE、コントロールバンディングなどを活用し、化学物質のリスクアセスメントを実施しています。その結果に基づき、必要に応じて作業者への有機溶媒や粉塵などの暴露対策を徹底し、従業員の健康を守っています。

3. 内部監査によるフォロー

毎年実施する安全・衛生・防災・環境監査で、化学物質の取り扱い方法や作業環境状況を客観的に評価し、抜けや洩れの有無を確認したうえで、必要に応じて改善を行っています。

4. その他

取り扱い物質のリスクに応じて、作業環境測定や作業実査を通じた環境の維持・改善などを実施しています。また、健康診断による従業員の健康状態の継続的なフォロー、取り扱い薬品の危険性に関する教育、作業記録の作成・保管を通じて、健康被害防止に努めています。

石綿による健康影響への対応

東レグループでは、過去に石綿を含む建材などの製造・輸入・販売を行っていたほか、一部の建屋や設備に石綿を含む建材・保温材などを使用していました。石綿による健康被害が社会問題化した2005年度以降、設備対策を推進するとともに、過去に石綿を取り扱った可能性のある東レグループの社員・退職者のうち、希望者に対して石綿健康診断を実施しています。診断の結果、所見が認められた方には、労災申請への協力や継続検診の実施などを通じて、誠意をもって適切に対応しています。なお、これまで近隣住民の方からの健康影響に関する相談はありません。
現在も健康影響の状況について、継続的に確認し、必要な対応を行っています。

環境リスクマネジメント

環境に関する法令遵守とリスク低減への取り組み

東レグループでは、環境に関する法令や協定を遵守し、事業活動における環境リスクの低減に努めています。万が一、環境事故や不適合が発生した場合には、迅速な報告と適切な対応を行い、原因を究明したうえで再発防止策を徹底します。
2025年度に発生した環境事故などの状況は以下の通りです。また、環境負荷低減に向けた設備管理・改善を継続的に実施し、地域社会との信頼関係の維持に努めています。
さらに、東レグループでは、過去に発生した環境事故などから得られた知見を体系化したチェックリストを整備し、各拠点で活用しています。これにより、現場レベルでの気づきを高めるとともに、環境リスクの未然防止および再発防止を図り、継続的なリスク低減活動を推進しています。

環境事故件数

目標	実績
0件	1件

2025年度・東レグループ

環境事故などの発生状況（2025年度・東レグループ）

内訳			内容・対応
環境事故	法令・条例などの違反による行政処分 ※ 改善命令に至る重大な環境事故	0件	ー
	事故など（環境事故など） ※ 改善指導、勧告を受けたもの	0件	ー
	軽微かつ一時的な基準値などの超過 ※ 行政からの改善指導、勧告を受けなかったもの	1件	事象：排水協定値超過 原因：排水処理設備の管理体制および監視の不備 対応：行政への迅速な連絡、規定に基づく流出防止措置 再発防止策：排水処理設備監視項目の増強、運転管理基準・異常処置手順の見直し
その他	苦情・要望（騒音・臭気など）	3件	改善対応済み

環境に関するアセスメント

東レ（株）では、新製品を上市する前に製品安全性審査を実施しています。本審査では、環境に関するアセスメントの一環として所定のチェックリストを用い、新製品の原料調達、製造、流通・包装、使用、再資源化・廃棄の各段階における対応状況について、環境保安部が確認・評価を行っています。

評価項目（抜粋）

1. グリーン調達ガイドラインを遵守しているか（禁止物質は含有していないことなど）
2. 生物多様性に関して、操業時に規制対象物質の基準値を超える排出が無いかどうか
3. 工程内リサイクルの推進、廃熱・未利用エネルギーの有効利用ができているか
4. 製品使用時における排出ガス量、騒音発生などの低減ができているか
5. 焼却時における有害ガスの発生防止、埋め立て時における有害物質の溶出防止などの環境負荷低減が図られているか

土壌・地下水汚染防止対策

東レグループでは、危険・有害薬品が周囲に流出したり、土壌中に浸透したりすることを防ぐため、取り扱い設備やタンクの周囲に防液堤を設置するなど、拡散防止対策を講じています。
2025年度もこれまでと同様に、東レ・モノフィラメント（株）における地下水汚染（『環境報告書2002』参照）および東レ（株）名古屋事業場における土壌汚染（『CSRレポート2005』参照）に対し、浄化井戸を用いた浄化作業を実施しました。



製品の品質と安全

品質保証と製品安全の管理体制を強化し、高品質で安全・安心な製品を供給します。

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、品質保証と製品安全のそれぞれに方針を定め、両者を一体のものとして進める体制を整備しています。
また、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。お客様に対しては、基本理念として「消費者の8つの権利」を尊重し、具体的な活動を通じて製品の品質と安全の確保に努めています。

方針等

東レグループ品質方針　1993年4月制定、製品安全・品質保証企画室全般担当承認を経て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　製品安全委員会承認を経て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。

関連情報

> 化学物質管理

体制

品質保証活動の推進体制

東レ（株）品質保証本部を中心とする全社的な体制のもと、グループ全体の品質保証活動を推進しています。
品質保証本部は、活動状況を取締役会に報告し、その指示を踏まえて、品質保証企画管理部が品質保証に関する施策の企画・立案を行います。
これらの施策は、毎月開催される品質保証本部会議や、年2回開催される品質保証責任者会議を通じてグループ各社に周知しています。
各本部・部門の品質保証・製品安全委員会は、品質保証本部会議や品質保証責任者会議での討議内容を踏まえ、全社共通課題をより具体的な実行課題へと落とし込みます。
品質保証、生産、技術、販売の各部署が連携しながら、品質保証活動の推進と水準向上に取り組んでいます。

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）では、品質保証本部を中心とする全社的な体制のもと、グループ全体の製品安全活動を推進しています。
品質保証本部は、活動状況を取締役会に報告し、その指示を踏まえて、品質保証企画管理部が製品安全に関する施策の企画・立案を行います。
これらの施策は、毎年開催される製品安全事務局会議を通じてグループ各社に周知しています。
各本部・部門の品質保証・製品安全委員会は、製品安全事務局会議での討議内容を踏まえ、グループ全体の共通課題をより具体的な実行課題へと落とし込みます。
各本部・部門では、毎年それぞれの実行課題を設定し、品質保証、生産、技術、販売の各部署が連携しながら、製品安全管理の徹底と水準向上に取り組んでいます。
また、2011年度からは、グループ全体における製品事故の発生状況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



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年度より幅広い統制区分を対象に内部統制点検オンラインシステム（C-MOS）による自己点検を実施しており、品質保証および製品安全についても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、レベル向上に努めています。本点検は3年で一巡する仕組みとしており、1巡目は2016年度に東レ（株）、2017年度に国内関係会社、2018年度に海外関係会社を対象に、基本的な体制の整備状況を確認しました。
2019年度からの2巡目では、実効性の確認に重点を置いた点検項目を設定して実施しました。2022年度からの3巡目では、ULなどの認証に関する確認項目を追加しました。2025年度からの4巡目では、2024年9月に改訂した規準類の展開状況に加え、認証や化審法関連の設問を追加し、東レ（株）を対象に自己点検を実施しました。

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 東レグループ全体で品質管理や品質保証、製品安全管理の仕組みをより一層強化します。
2. 製品事故ゼロ件を達成します。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）品質保証コンプライアンス教育の実施を徹底します。	4-❶
（2）東レグループ全体の品質保証体制の改善の推進と継続的な維持・向上のための監査機能を強化し、実効性を確認する監査を実施します。	4-❷
（3）東レグループ全体で、不正防止機能を付与した品質データ管理システムの適用拡大を推進します。	-
（4）各事業において、品質保証活動における審議／承認・管理システムの構築を推進します。	-
（5）製品事故件数ゼロを目指します。	4-❸

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
4-❶ 品質保証コンプライアンス教育の実施率（人数・%）	100%／100%	100%／100%	100%／100%
4-❷ 監査実施率（社数・%）	100%／100%	100%／100%	100%／100%
4-❸ 製品事故件数	0件／1件	0件／0件	0件／0件

報告対象範囲：東レグループ

「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4「製品の品質と安全」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
製品事故件数	0件	0件	0件
監査実施率（社数・%）	100	100	100
品質保証強化教育の実施率（社数・%）	100	100	100

品質保証・製品安全への取り組み

品質関連のマネジメント

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ます。

1. **「『品質保証体制のあるべき姿』のガイドライン」に基づいた品質保証体制の実現**
   東レ（株）および国内外関係会社は、各部署が品質保証体制強化に向けて担うべき役割を規定した「『品質保証体制のあるべき姿』のガイドライン」に準じた品質保証体制を構築し、お客様の要求を確実に満たす品質保証力の維持・強化を図っています。
2. **監査機能強化による東レグループ全体の品質保証力のレベル向上**
   東レ（株）の各事業を担当するそれぞれの品質保証部署による国内外関係会社の監査、品質保証副本部長・品質保証企画管理部による各品質保証部署の監査、各品質保証部署の相互監査などを確実に実施することにより、東レグループ全体の品質保証力のレベルアップを図っています。
3. **不正をしない人づくりと職場風土の醸成**
   2020年度より、毎年11月の「品質月間」※1に合わせて東レグループでも11月を品質保証強化月間と定め、品質保証コンプライアンス教育を実施しています。東レ（株）および国内外関係会社へ教育資料を提供することにより、各部署・各社が主体的に教育を進めています。（2025年度受講者：26,054人）
4. **品質（保証）に関するお客様との契約の適正化**
   契約時の指針を定めた品質保証に関する契約のガイドラインに基づき、契約の総点検・見直し・適正化の取り組みを東レ（株）および国内外関係会社に展開し、継続して取り組みを推進しています。
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東レ（株）および国内外関係会社にて進めています。

※1 品質意識の高揚などを目的に1960年から始まった運動で、毎年11月が「品質月間」と定められています。品質月間委員会、（一財）日本科学技術連盟、（一財）日本規格協会、日本商工会議所が主催しています。

品質保証に関する監査の実施

監査実施率（社数・%）

目標	実績
100%	100%

2025年度・東レグループ

東レ（株）では、各事業を担当する品質保証部署が国内外関係会社への監査を実施し、グループ全体の品質保証力のレベル向上に取り組んでいます。
2026年度からは「中期経営課題 “IGNITION 2028”」のもと、以下の基本方針および重点課題を定め、取り組みを推進しています。

■ 基本方針

バリューチェーンの全ての部署で体系的な品質保証活動に取り組み、品質保証のバリューアップにより、さらなる価値の創造と社会的価値の向上を目指す。

■ 重点課題

1. 製品品質の向上と安定化の実現によるお客様からの満足・信頼の獲得
2. 東レグループにおける品質保証力のレベル向上
3. 品質保証を支える人材の育成・強化

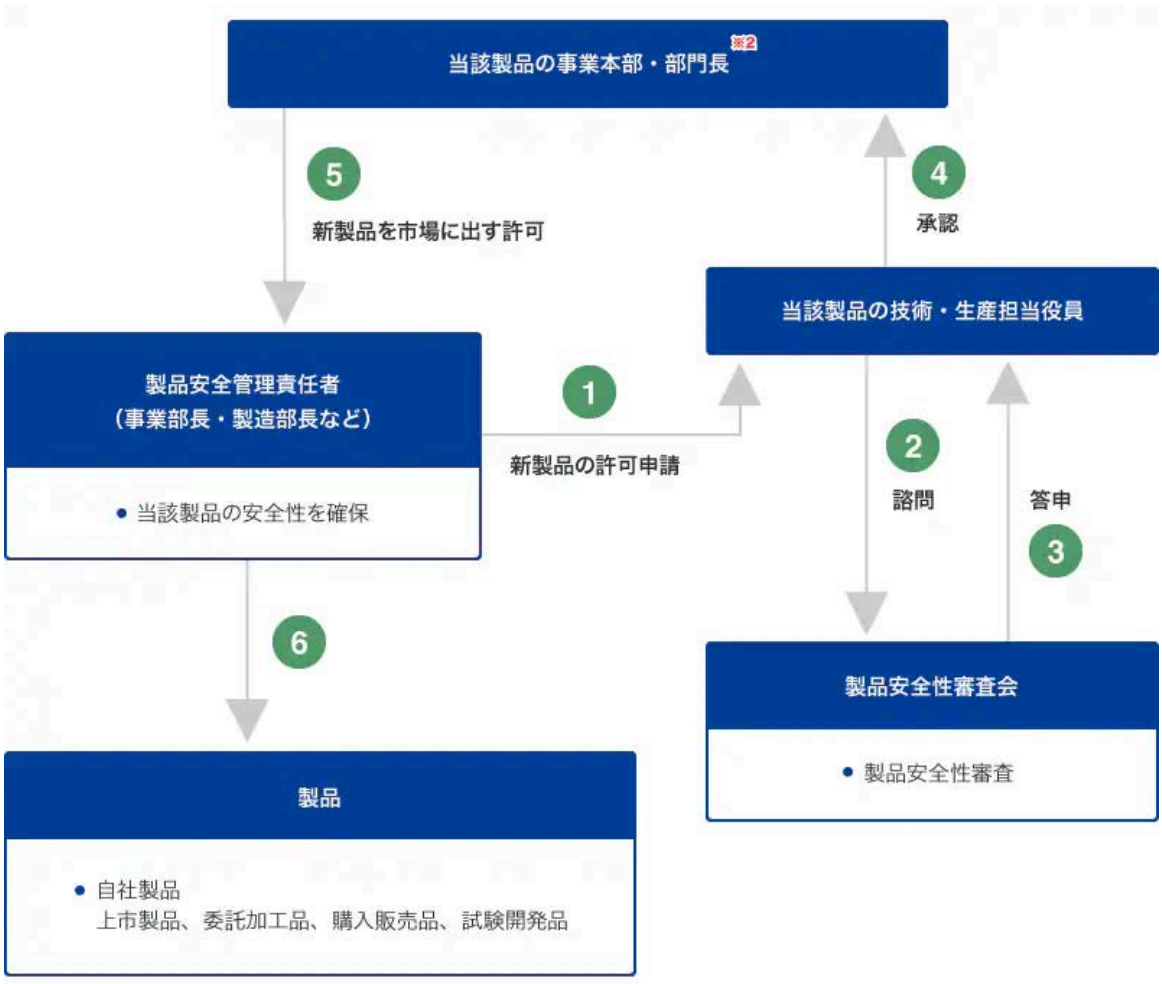


安全関連のマネジメント

製品安全性審査体制の強化

東レグループでは、全製品を対象に製品安全性審査を実施しています。本審査は、安全性に関するリスクを網羅的に洗い出し、使用者の安全が確保できるレベル（安全上のリスクが許容されるレベル）まで適切な対応が講じられているか確認することを目的としています。
審査では、製品本体の安全性に加え、安全データシート（SDS）、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、さらに製品が地球環境に与える影響についても確認しています。
審査の流れは以下のとおりです。製品安全管理責任者が技術・生産担当役員に新製品の許可申請（①）を行い、その承認（④）および事業本部・部門長による許可（⑤）を経て、出荷が可能（⑥）となります。
特に、新規性が高いものや、安全性の観点で大きな変更がある製品については、製品安全性審査会を開催し、専門知識を有する中立的な立場の審査委員による安全性確認（②、③）を行う仕組みとしています。
また、新たに関係会社が設立された場合には、速やかに製品安全体制を構築し、製品安全性審査を実施しています。

製品安全性審査の流れ（東レ（株））



※2 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。

これらの活動のもと、製品安全性の確保に継続して取り組んでいます。

製品事故件数（消費生活用製品安全法に関するもの）

目標	実績
0件	0件

2025年度・東レグループ

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。

取り組み内容	概要	対象製品・サービス
お客様窓口の設置	代表的な消費生活用品についてフリーダイヤルの窓口を設置し、問い合わせしやすい環境を整備	家庭用浄水器、コンタクトレンズなど代表的な消費生活用品
SDSの作成・提供	• 製品のSDSに関する責務、管理体制、手順を定め、製品の安全な取り扱い情報を提供 • SDSをウェブサイトで公開	東レ製品全般
製品ラベル・取扱説明書の作成・提供	製品ラベルや取扱説明書（カタログを含む）を作成し、責務や手順を明確化した上で提供	東レ製品全般

品質保証・製品安全教育

品質保証コンプライアンス教育の実施率（人数・%）

目標	実績
100%	100%

2025年度・東レグループ

東レグループでは、11月の品質保証強化月間に、品質データの取り扱いや認証関連業務に携わる全従業員を対象として、品質保証コンプライアンス教育を実施しています。さらに、東レ（株）および国内関係会社の新任部課長層を対象とした品質保証・製品安全教育、全社技術研修における品質保証・製品安全活動に関する教育、実務担当者への品質管理教育を通じて、品質保証・製品安全活動の周知徹底および品質管理能力の向上を推進しています。
また、2013年度からは、東レ（株）および国内外関係会社において、製品安全に関する一般教育、事業固有教育、自社ルール教育を継続的に実施しています。

「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。

国際消費者機構（CI）が提唱する「消費者の8つの権利」

1. 生活のニーズが保証される権利
2. 安全への権利
3. 情報を与えられる権利
4. 選択をする権利
5. 意見を聴かれる権利
6. 補償を受ける権利
7. 消費者教育を受ける権利
8. 健全な環境の中で働き生活する権利

ISO9001認証取得状況

東レグループでは、各製造拠点において適切な品質マネジメントシステムを構築し、品質保証の体制強化に取り組んでいます。

ISO9001認証取得状況（2026年5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：26社

- 一村産業（株）
- 創和テキスタイル（株）
- 東レ・アムテックス（株）
- 東レ・ライクラ（株）
- 東レコーテックス（株）
- 東レ・テキスタイル（株）
- 東レ・デュポン（株）
- 東レハイブリッドコード（株）
- 東レ・モノフィラメント（株）
- 東レプラスチック精工（株）
- 東レペフ加工品（株）
- 東レ・セラニーズ（株）
- 東レKPフィルム（株）
- 東レフィルム加工（株）
- 東レ・カプトン（株）
- 曽田香料（株）
- ダウ・東レ（株）
- デュポン・東レ・スペシャルティ・マテリアル（株）
- 東レ・ファインケミカル（株）
- 東レ・カーボンマジック（株）
- 水道機工（株）
- 東レエンジニアリング（株）
- 東レ建材（株）
- 東レ建設（株）
- 東レ・プレシジョン（株）
- （株）東レリサーチセンター

海外関係会社：50社	
米州：7社	
アメリカ	• Toray Fluorofibers (America), Inc. • Toray Plastics (America), Inc. • Toray Composite Materials America, Inc. • Zoltek Corporation • Toray Advanced Composites USA Inc. • Toray Membrane USA, Inc.
メキシコ	• Toray Advanced Textile Mexico, S.A. de C.V.
欧州：9社	
イギリス	• Toray Textiles Europe Ltd.
ドイツ	• Euro Advanced Carbon Fiber Composites GmbH • Greenerity GmbH
フランス	• Toray Films Europe S.A.S. • Toray Carbon Fibers Europe S.A.
イタリア	• Alcantara S.p.A. • Composite Materials (Italy) s.r.l. • Delta-Preg S.p.A.
チェコ	• Toray Textiles Central Europe s.r.o.
中東・アフリカ：1社	
サウジアラビア	• Toray Membrane Middle East LLC
アジア：33社	
東アジア	• 東麗合成繊維（南通）有限公司 • 東麗繊維研究所（中国）有限公司 • 東麗高新聚化（佛山）有限公司 • 東麗高新聚化（南通）有限公司 • 東麗酒伊織染（南通）有限公司 • 東麗塑料（成都）有限公司 • 東麗塑料科技（蘇州）有限公司 • 東麗塑料精密（中山）有限公司 • 東麗塑料（深圳）有限公司 • 東麗樹脂科技（佛山）有限公司 • 東麗薄膜加工（中山）有限公司 • 儀化東麗聚酯薄膜有限公司 • 藍星東麗膜科技（北京）有限公司 • 東麗膜科技（佛山）有限公司 • 東麗先端材料研究開発（中国）有限公司 • 東麗尖端薄膜股份有限公司 • Toray Advanced Materials Korea Inc. • Toray Battery Separator Film Korea Limited • STEMCO, Ltd.
東南アジア	• P.T. Acryl Textile Mills • P.T. Century Textile Industry Tbk • P.T. Easterntex • P.T. Indonesia Synthetic Textile Mills • P.T. Indonesia Toray Synthetics • P.T. Toray Polytech Jakarta • Toray Textiles (Thailand) Public Company Limited • Thai Toray Synthetics Co., Ltd. • Toray BASF PBT Resin Sdn. Berhad • Toray Plastics (Malaysia) Sdn. Berhad • Penfabric Sdn. Berhad • Penfibre Sdn. Berhad
南アジア	• Toray Industries (India) Private Limited • Toray Kusumgar Advanced Textile Private Limited



サプライチェーンの強靭化

調達先、外注先、販売先、物流会社と協働し、環境保全・人権尊重など含めた強靭なサプライチェーンの構築・維持に努めます。

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、原材料・資材の調達や外注先・委託先の所在および業種は多岐にわたっています。
一方で、地球温暖化防止や環境保護、人権尊重、労働環境の改善など、国際社会におけるサステナビリティに関する取り組みの重要性は多様化・高度化しており、その対象は自社にとどまらず、サプライチェーン全体へと拡大しています。こうした認識のもと、東レグループは、品質や供給安定性に加え、倫理的で環境、社会、人権に配慮したサプライチェーン構築の推進を「東レグループサステナビリティ調達方針」において宣言しています。
さらに、サプライヤーに遵守いただく具体的かつ詳細な行動指針として「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を策定し、サプライチェーン全体でのサステナビリティの取り組みを推進しています。
さまざまな素材・製品を提供する東レグループがサステナビリティを推進していく上では、原材料・資材の調達や生産設備の管理など、サプライチェーンの上流における取り組みが重要であると認識しています。そのため、取引先選定における基準として「購買基本方針」および「物流基本方針」を制定し、公正・公平な取引、品質向上、法令遵守、環境保全、人権尊重などの調達・物流における社会的責任に関する取り組みをグループ全体で推進しています。
なお、これらの方針類は、社会環境の変化に応じて継続的に見直しています。

方針等

東レグループサステナビリティ調達方針[※1]　2004年12月制定、取締役会承認を経て2026年8月改定

1. 化学物質を適切に管理するとともに、環境への影響に配慮した原材料の調達を心がけます。
2. 購買活動によって生じる労働環境や安全衛生への影響に配慮します。
3. 製品の品質と安全性を維持し、改善に努めます。
4. 取引先の選定にあたり、法令遵守、人権尊重、環境保護などの社会的責任への取り組み状況を考慮するとともに、取引先に対して「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の遵守を求め、サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進に努めます。
5. 紛争地域および高リスク地域を原産国とし、紛争や人権侵害などへの関与が明らかな鉱物を使用しません。
6. 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ます。また、サプライチェーン上の強制労働・奴隷労働・児童労働・不当な低賃金労働などの人権侵害に加担しません。
7. 取引先をはじめ、ステークホルダーとの対話と協働を図り、適切な情報開示を促進します。
8. サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進のための社内体制を確立し、誠実に取り組みます。

9. 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します。
10. 機密情報の漏洩を防止し、知的財産を尊重します。
11. 購買における国内外の法令および社会規範を遵守し、企業倫理に基づき公正な取引を推進します。

※1 「東レグループサステナビリティ調達方針」は、2004年に制定した「CSR調達ガイドライン」の内容を、取締役会決議を経て改定し、名称を変更したものです。

東レグループサステナビリティ調達行動指針　2022年3月制定、取締役会承認を経て2026年8月改定

1. 倫理とコンプライアンス

(1) 法令遵守
各国・地域の法令を遵守し、企業倫理に基づいた事業活動を行う。コンプライアンスに関する方針や体制、教育などの仕組みを構築しコンプライアンスを徹底する。

(2) 競争法の遵守
私的独占、カルテル・入札談合などの不当な取引制限、不公正な取引方法、優越的地位の濫用など公正な競争を阻害する行為を行わない。

(3) 腐敗防止・贈収賄の禁止
不正な利益を得る目的で、利害関係者への金品（ファシリテーションペイメントを含む）の提供や申し出を行わないとともに、社会通念上妥当な範囲を超えて贈り物や接待をしたり、受け取ったりしない。また、違法な政治献金などを行わない。

(4) 利益相反行為の禁止
自社の利益に反して、自己、取引先または第三者の利益を図る行為を行わず、自社の顧客や取引先の社員からの不当な要求にも応じない。

(5) 機密情報・個人情報の保護
取引先、第三者、自社従業員の個人情報および取引先、第三者の機密情報は、各国・地域の法令を遵守し、入手するとともに、厳重に管理・保護し、適切な範囲で利用する。

(6) 内部通報制度および通報者保護
自社従業員や取引先が法令違反や業務上の懸念事項を通報できる仕組みを構築するとともに、通報したことによって、解雇、脅迫、嫌がらせなどの不利益を被ったり、報復の対象となったりしないよう保護する。

(7) 適正な輸出入管理
各国、地域の法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、適正な手続き、管理を行う。

(8) 知的財産の尊重・保護
自社が保有する知的財産を適切に保護するとともに、第三者の知的財産を尊重し、その権利を侵害しない。

(9) 適切な情報開示
各国・地域の法令などで開示が定められた経営、財務、事業活動などに関する情報をステークホルダーに対し、適宜・適切に開示するとともに、コミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼関係の維持・発展に努める。

(10) 責任ある原材料調達
製品に含まれる鉱物資源などの原材料が、原産地において人権侵害（強制労働を含む）や環境破壊、紛争などに関与していないかを考慮した調達活動を行い、懸念のある場合には使用回避に向けた取り組みを行う。

(11) 反社会的勢力の排除
社会的秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係をもたない。また、反社会的勢力に対してはいかなる利益供与も行わない。

2. 安全・防災・リスクマネジメント

(1) 職務上の安全管理
従業員の安全と健康を守るために、安全な設備・作業環境・作業手順を整備し、各国・地域の労働関係法令を遵守するとともに、事故を防止するための安全対策や教育を講じるなど労働災害を防ぐよう努める。

(2) 労働衛生管理
職場での化学物質管理、騒音、悪臭などの作業環境を把握し、健康被害に繋がらぬよう対策を講じるとともに、定期的な健康診断の実施など従業員の健康管理に努める。

(3) 緊急時の対応
生命・身体の安全を守るため、発生し得る災害・疾病などを想定し、緊急時における対応策を準備し職場内に周知する。

(4) 事業継続計画(BCP)の取り組み
事業活動を継続するため、阻害するリスクを特定し、防止・低減するための取り組みを行う。

(5) 不測の事態への対応と情報開示
事業活動に重大な影響を及ぼす恐れのある危機が発生した場合、迅速かつ的確な対応や情報の適切な報告・提供を行い、事態の拡大防止および速やかな収拾・正常化を図る。

(6) 適切な情報セキュリティの管理
情報セキュリティに関する社内管理体制を構築し、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対して適切な防御策を講じることで、自社および取引先などのステークホルダーに関する情報の漏洩や事業活動停止を防止する。万が一、当該脅威の影響を受けた場合には、ステークホルダーに対して適切に情報を報告・提供し、被害の最小化に努める。

3. 環境保全

(1) 環境マネジメント
環境に関する各国・地域の法令を遵守するとともに、適切なリスク管理など環境デューデリジェンスに関する全社的な管理の仕組みを構築し、継続的な運用、改善に努める。

(2) 温室効果ガスの排出削減
エネルギーの有効活用に努めるとともに、事業活動での温室効果ガスの排出量管理と継続的な削減活動を推進する。

(3) 環境への影響の最小化
環境負荷物質の排出管理と削減を行い、大気、水質、土壌の汚染防止に努める。

(4) 省資源・廃棄物管理
水資源の使用効率向上や排水の適正処理に取り組み、地域の水環境への負荷を低減するとともに、水使用量の抑制・削減に努める。また、リサイクル推進などにより廃棄物の発生量削減を図り、循環型社会の構築を推進する。

(5) 化学物質管理
各国・地域の法令で禁止された化学物質が製品に含有されないよう管理することに加え、外部環境に排出される化学物質およびその他の物質を、適切に管理し取り扱う。

(6) 生物多様性への配慮
生物多様性の保全と、その持続可能な利用に努めるとともに、生物多様性に配慮した原材料調達と土地利用を行う。森林破壊の停止・削減、緑化保全などの活動を通じて、自然環境の保全および回復に資する取り組みを推進する。

4. 製品の品質と安全

(1) 品質の維持・向上
適切な品質管理、品質保証体制を構築し、求められる品質を維持するとともに、品質の向上に努める。

(2) 製品の安全性
各国の法令・基準を遵守し、製品の品質および安全性の確保に努める。万一問題が生じた場合には、迅速かつ適切な行動で対応する。

5. 人権推進

(1) 基本的人権の尊重と差別・ハラスメントの排除、機会の均等
基本的人権や個性を尊重し、募集・採用・配置・処遇・教育・退職などに至る雇用の場面において人種・民族・言語・肌の色・身体的特徴・年齢・国籍・国民性・宗教・性（性的指向やジェンダーアイデンティティなど）・障がい・健康問題・思想・信条・出身・社会的出自・家族状況・婚姻状況・財産などに基づくあらゆる差別的な取り扱い、各種ハラスメントを行わず、これに加担しない。多様な人材が活き活きと働ける組織を目指し、機会の均等および働き甲斐のある職場の実現に努める。また、事業活動において利用するデジタル技術、人工知能およびソーシャルメディアなどが、人々のプライバシー・尊厳・平等・表現の自由その他人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、これらの技術の利用にあたっても人権を尊重する。

(2) 児童労働の禁止および若年労働者への配慮
各国・地域の法令が定める就労可能年齢に満たない者を雇用してはならない。また、18歳未満の従業員については特に各国・地域の法令に基づき、健康と安全に配慮する。

(3) 強制労働・奴隷労働の禁止
強制または拘束労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買によって得られた労働力を用いない。また、すべての就業を強制することなく、従業員が自由に離職できることを保証する。

(4) 賃金および福利厚生
最低賃金、賃金控除、出来高払い、時間外労働、その他給付および雇用に関する各国・地域の法令に基づいて適正に管理する。また、不当な減給を行わず、生活賃金の考え方や公正な処遇を踏まえた賃金水準の確保を通じて、従業員の生活の質の向上に努める。

(5) 労働時間
従業員の労働時間の決定、および休日、年次有給休暇の付与などについて、各国・地域の法令を遵守する。

(6) 従業員との対話・協議
労働条件や、労働環境、賃金水準などの労使間協議を実現する手段として、従業員が結社できる権利または結社しない権利、団体交渉権を各国・地域の法令に基づいて認める。また、従業員の代表もしくは従業員は報復や脅迫、嫌がらせを恐れずに、経営層と対話・協議できるよう配慮する。

(7) 地域社会との共生
事業活動が地域社会に与える影響を理解し、各国・地域の文化や習慣を理解することに加え、地域住民の健康や先住民の権利を尊重し、良き市民として地域社会との共生を目指す。

(8) 人権デューデリジェンスの実施
国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施する。具体的には、事業活動に伴う人権への負の影響を把握し、その防止または軽減を図るよう努める。

6. マネジメントシステム

(1) 本行動指針の実行体制の構築
本行動指針を実行するための社内体制を構築し、責任者を明確にする。責任者は定期的に社内体制をレビューする。

(2) 救済
本行動指針の要請事項に対して問題を生じさせた、また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、救済に取り組む。そのために、各国・地域において通報・相談窓口を設置するとともに、実効性ある救済メカニズムの整備を進める。

(3) 教育・研修
役員・社員一人ひとりに、本行動指針の正しい理解を促し、要請事項を実践する。

7. サプライチェーンにおける本行動指針の遵守と取り組み徹底

(1) 自社の取引先への取り組み要請
自社の購買先、委託加工先などの取引先に対して、本行動指針の要請事項、またはこれと同等の内容の遵守に努めるよう要請するとともに、その取引先の取り組み状況の定期的な調査・把握などを通して、取り組みの徹底を図る。

購買基本方針　2004年12月制定、取締役会承認を経て2026年8月改定

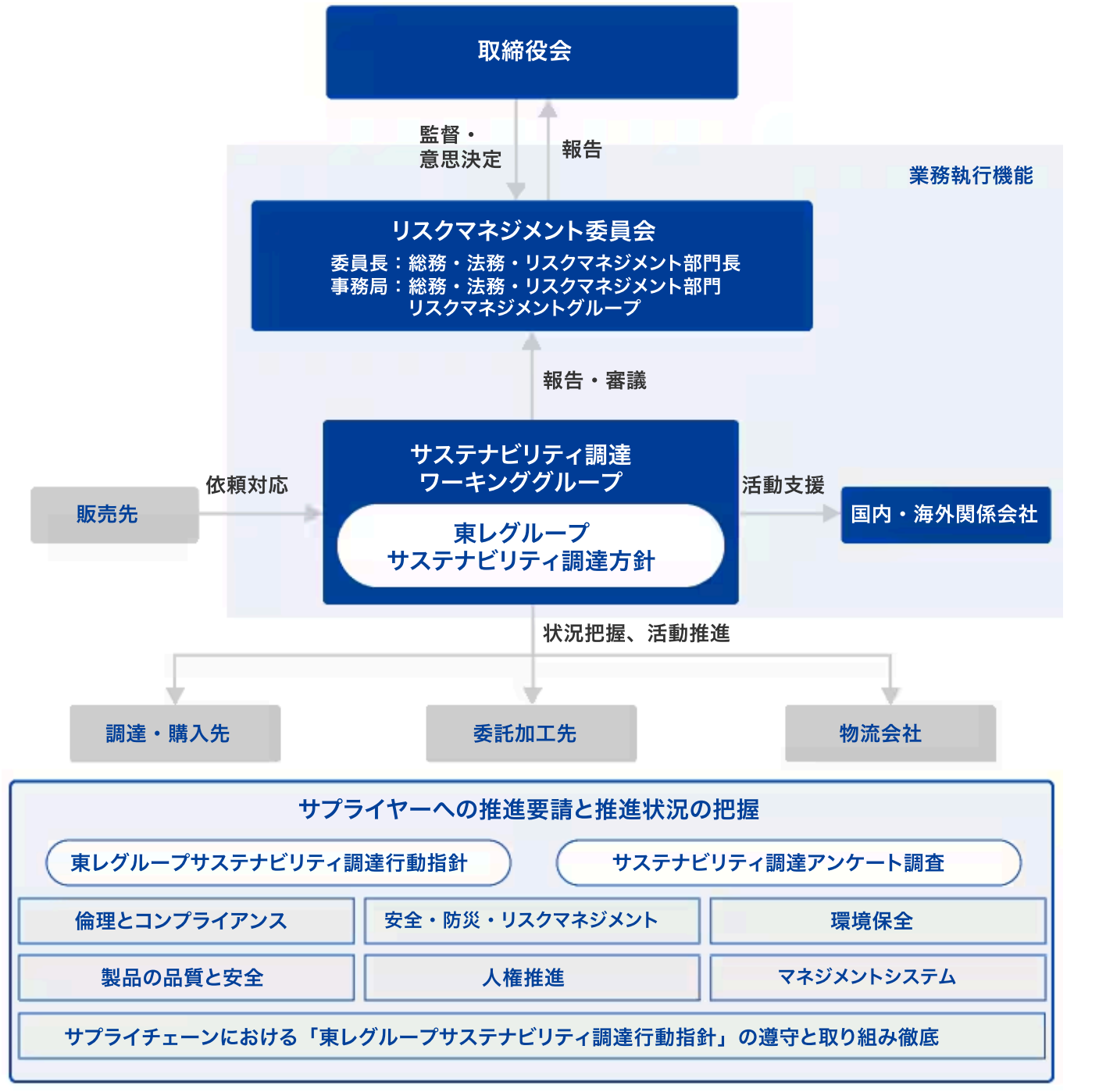
1. 当社は、取引先の選定や個別購買の決定を、公正を旨として、価格・品質・供給安定性・技術力・信頼性等を総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて行います。
2. 当社は、取引先の選定に当たり、国の内外、過去の取引実績や企業グループ関係などにこだわることなく、広く門戸を開放します。
3. 当社は、取引先と連携して購買品の品質の維持・向上に努めます。
4. 当社は、「東レグループサステナビリティ調達方針」および「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を遵守し、社会の持続的発展に配慮した購買活動を全社的に推進します。

物流基本方針　2004年12月制定、取締役会承認を経て2026年8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。
4. 当社は、「東レグループサステナビリティ調達方針」および「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を遵守し、社会の持続的発展に配慮した物流活動を全社的に推進します。

体制

東レ（株）では、グループ全体におけるサステナビリティ調達の推進状況やリスク低減の取り組みについて、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」※2に定期的に報告・審議しています。審議内容は、最高責任機関である取締役会に報告され、取締役会は、これらの取り組みを監督するとともに、必要に応じて方針の見直しや意思決定を行っています。
こうしたグループ全体のサステナビリティ調達に関する取り組みを推進する体制として、全社的なリスクマネジメントの一環として「サステナビリティ調達ワーキンググループ」を設置しています。本ワーキンググループは、サプライヤーにおけるサステナビリティの取り組み状況の把握、お客様によるサステナビリティ調達調査への対応、および国内外関係会社におけるサステナビリティ調達の推進支援を担っています。



※2 2026年7月時点では、リスクマネジメントを統括する常務執行役員がリスクマネジメント委員長を務めています。

サプライチェーンにおける人権・環境デューデリジェンス※3の推進

東レグループでは、サプライチェーンにおける人権侵害や環境負荷などのリスクを特定・評価し、その予防や軽減に向けた対応を行うため、経済協力開発機構（OECD）の「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づき、人権・環境デューデリジェンスを実施しています。
その基盤となる枠組みとして方針類を整備し、サプライチェーン全体を通じて人権尊重・環境保全の推進に取り組んでいます。主な方針類は以下の通りです。

区分	主な方針類	主な内容
人権	> 東レグループ人権方針	• 児童労働、強制労働、不当な低賃金労働の禁止 • サプライチェーン全体での人権尊重の推進
環境	> 環境10原則 > 東レグループリサイクル活動指針 > 東レグループ生物多様性基本方針 > 東レグループ緑化基本方針	• 地球の温暖化防止、リサイクルの推進 • サプライチェーン全体での森林破壊の停止や水使用量の削減など生物多様性への配慮
調達	> 東レグループサステナビリティ調達方針 > 東レグループサステナビリティ調達行動指針	• サプライチェーン全体での人権尊重・環境保全の実践

また、新規取引先との契約に際しては、取引基本契約書に「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の遵守を明記し、サステナビリティへの取り組みを求めています。
これらの活動内容については、当社ウェブサイトなどで社内外に情報を公開しています。
サプライチェーンにおける人権・環境デューデリジェンスの具体的な取り組みについては > こちらをご覧ください。

※3 デューデリジェンス：自社が社会に与えうる負の影響を防止または軽減するために、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その取り組みを外部に開示するなどの継続的なプロセスのこと。

関連情報

> 英国現代奴隷法にかかる声明
> 繊維産業における責任ある企業行動実施宣言
> パートナーシップ構築宣言

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

東レグループ全体で、調達・購買先、外注先などのサプライヤーと法令遵守、地球温暖化防止や環境保全、人権尊重などのCSRの取り組みを推進します。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）サプライヤーに対して、「東レグループCSR調達行動指針」の遵守を要請するとともに、各社のCSRへの取り組み状況の把握に努めます。	9-❶
（2）環境や人権への負の影響を生じさせるリスクの高い領域を特定し、特定したリスクに対して予防・低減などの措置を行うサプライチェーンデューデリジェンスを進めます。	9-❷
（3）紛争鉱物やパーム油などに関して持続可能性に配慮した調達を推進します。	9-❸
（4）物流におけるCO_2排出量原単位を削減します。	9-❹
（5）台風や豪雨などの自然災害による物流へのリスクを継続的に調査・把握し、リスクの低減に努めます。	9-❺
（6）物流に関わる環境負荷の低減と品質向上に継続的に取り組みます。	-
（7）「ホワイト物流」※4の自主行動宣言に基づき、働き方改革などに取り組む物流事業者の積極的活用など、持続可能な物流の実現を目指していきます。	-

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
9-❶ 「東レグループCSR調達行動指針」への同意を確認したサプライヤーの比率（社数・%）	75%以上／76.8%	85%以上／85.5%	90%以上／88.1%
9-❷ サプライチェーンデューデリジェンスの実施率 （件数・%）	60%以上（2024年度）／—（2023年度）※5、66.7%（2024年度）		90%以上／100%
9-❸ 環境保全・人権尊重に配慮したパーム油を使用している油剤などの比率（購買金額、%）	70%以上（2024年度）／—（2023年度）※5、94.9%（2024年度）		90%以上／100%
9-❹ 物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率	1%／11.5%	1%／▲5.5%（増加）	1%／2.6%

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
9-❺ 主要社外在庫拠点の内、自然災害リスクを評価し、重大なリスクへの対策が完了した拠点の比率（拠点数・%）	60%以上／58.8%	75%以上／70.6%	90%以上／88.2%

報告対象範囲：9-❶、9-❷は東レグループ。 9-❸、9-❺は東レ（株）。9-❹は東レグループ（特定荷主：東レ、TAF）。

※4 ホワイト物流：トラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的とした運動。
※5 2024年度の目標であるため、2023年度の実績値はありません。

「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9「持続可能なサプライチェーンの構築」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
東レグループサステナビリティ調達行動指針※6の同意確認比率	2028年度 95%		
「安全・衛生」「人権・労働」「環境保全」リスクのデューデリジェンス実施比率	70%	80%	90%
物流におけるCO_2排出量原単位削減比率（前年度比）	1%	1%	1%
重大なリスクの対策が完了した拠点比率	90%	95%	100%

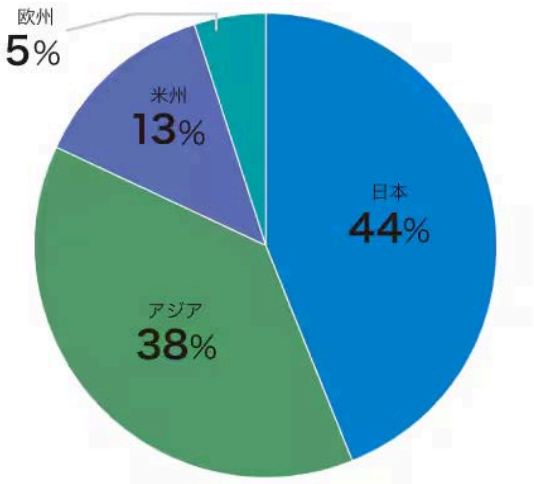
※6 本目標の策定時の名称は「東レグループCSR調達行動指針」でしたが、内容改定に伴い、2026年8月の取締役会承認を経て「東レグループサステナビリティ調達行動指針」に名称変更しました。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達活動

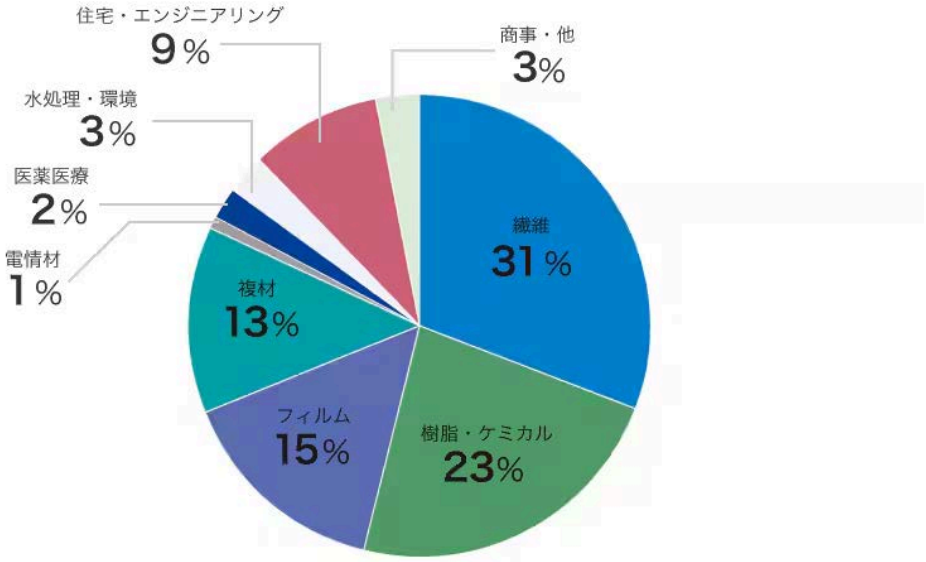
サプライチェーンの購買構成（事業拠点・事業分野別）

東レグループのサプライチェーンは、世界のさまざまな国や地域に広がっています。サプライヤーの業種は、総合商社・専門商社をはじめ、石油化学品、燃料、薬品、成形品、梱包資材、工作機械、精密装置、機械部品、材料加工メーカーなど多岐にわたります。
購買にあたっては、環境や要求仕様に応じて、定常的な取引とスポット取引の双方を行っています。世界各国に拠点を持つ4,700社以上の一次サプライヤーから幅広く購買しています。

事業拠点別 購買構成比率（2025年度金額ベース）



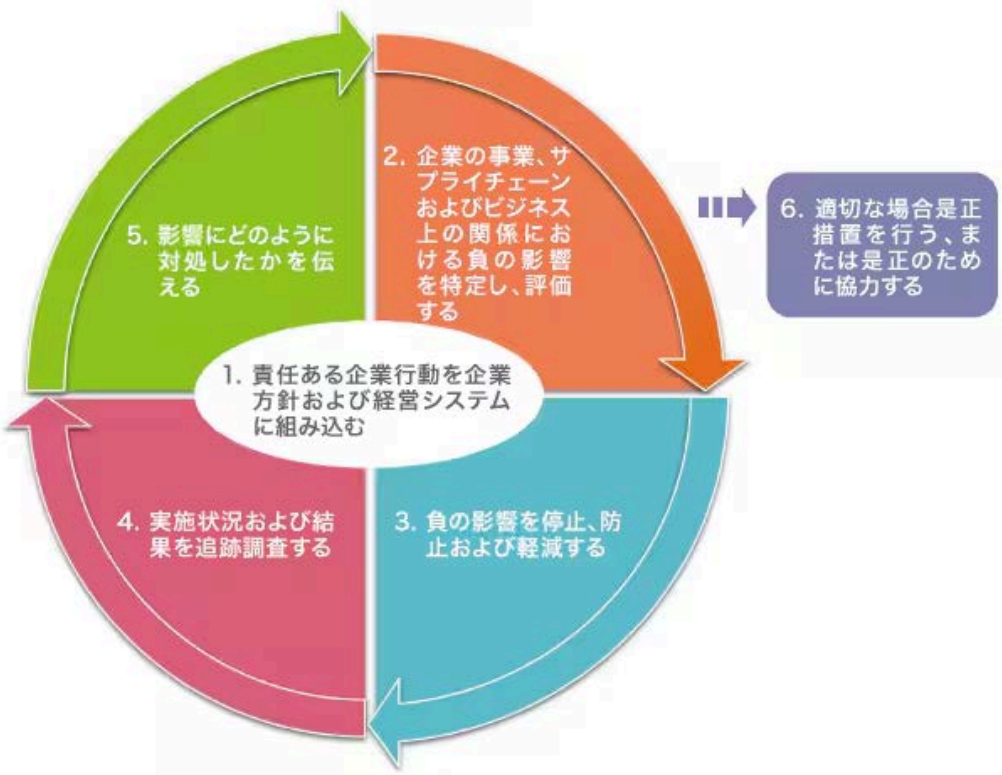
事業分野別 購買構成比率（2025年度金額ベース）



グローバルサステナビリティ調達リスクへの取り組み

東レグループでは、サプライチェーンにおける人権侵害や環境負荷などのリスクを特定・評価し、その予防や軽減に向けた対応を行うため、経済協力開発機構（OECD）の「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づき、人権・環境デューデリジェンスを実施しています。

サプライチェーンのデューデリジェンスプロセス



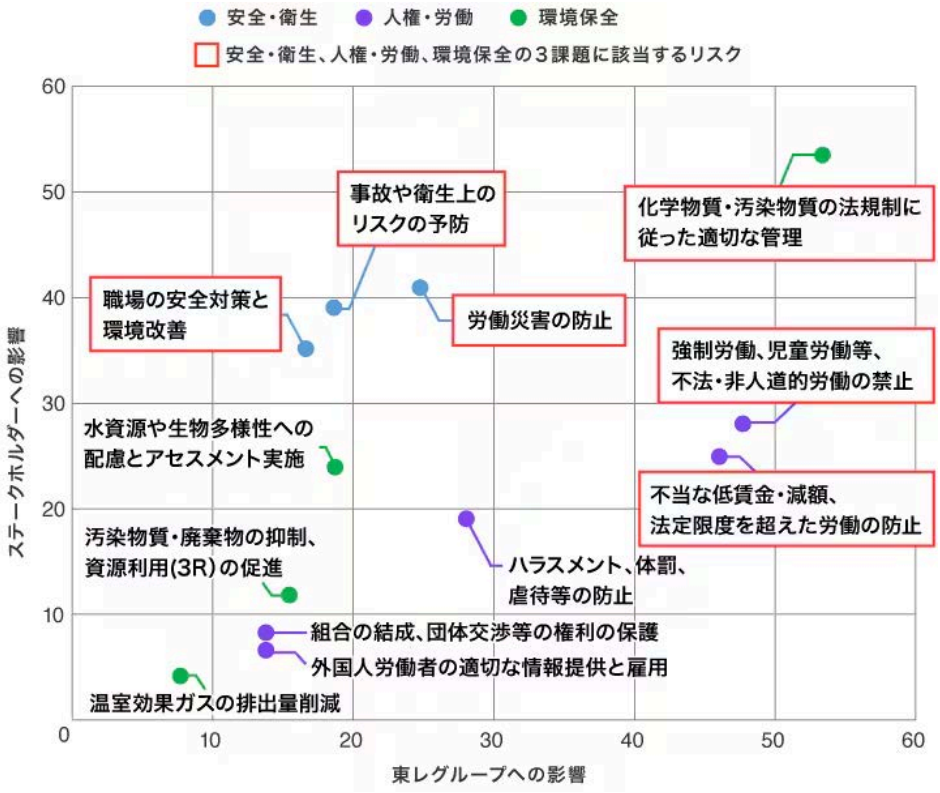
	取り組み内容
1. 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む	• 方針類の制定（東レグループ人権方針、環境10原則、東レグループリサイクル活動指針、東レグループ生物多様性方針、東レグループ緑化基本方針、東レグループサステナビリティ調達方針） • 取引先への「東レグループサステナビリティ調達行動指針」提示、および「同意確認書」の取り付け
2. 企業の事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における負の影響を特定し、評価する	• サステナビリティ調達アンケートの実施と評価 • 通報相談窓口の設置 • サステナビリティ調達に関する高リスク課題の調査 • 企業検索システムによる取引先リスクの確認 • 取引先への監査（サステナビリティ調達監査）
3. 負の影響を停止、防止および軽減する	• サステナビリティ調達アンケート評価結果のフィードバック • 低評価企業への訪問、および改善要請 • 取引先監査、フォローアップシートによる改善要請

	取り組み内容
4. 実施状況および結果を追跡調査する	• 次回のサステナビリティ調達アンケートなどでの改善状況の確認 • 取引先監査のフォローアップ
5. 影響にどのように対処したかを伝える	• 各種レポートや英国現代奴隷法声明文での公表
6. 適切な場合是正措置を行う、または是正のために協力する	• 苦情処理窓口の設置（通報相談窓口の設置）

東レグループのデューデリジェンスについては、こちら（410KB） PDF をご覧ください。

サステナビリティ調達におけるリスクマップ（サプライチェーン高リスク課題）

東レグループでは、サステナビリティ調達リスクの低減を目的として、国・地域・業種などの観点から重要なリスク項目および調査対象となるサプライヤーを洗い出し、リスク調査や監査・対策を実施するプロセスの構築を進めています。
まず、サステナビリティ調達リスクの抽出と優先順位づけを行い、「安全・衛生」「人権・労働」「環境保全」の3つを重点課題として設定しました。これに基づき、サプライヤー調査に使用する調査票および監査手順書を作成しました。
さらに、これらの運用可能性を確認するため、国内外関係会社と連携してテストを実施し、調査プロセスの確立を進めました。
併せて、国内外関係会社から集約した情報をもとに、所在国・地域や業種などの観点から調査対象サプライヤーを絞り込む抽出プロセスを構築しました。



東レグループでは、サプライチェーンデューデリジェンスの実施率をKPIとして設定し、リスク調査を進めています。
2025年度までに、海外関係会社が「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を提示した主要サプライヤーのうち、「安全・衛生」「人権・労働」「環境保全」の3課題においてリスクが高いと想定される国・地域および業種に該当するサプライヤーを対象に調査を実施しました。

サプライチェーンデューデリジェンスの実施率（件数・%）

2025年度・東レグループ

サプライチェーンデューデリジェンスの実施状況および評価結果

対象	主要サプライヤー数（取引見込みの無い会社を除く）	調査対象サプライヤー数	評価結果
海外関係会社（81社）	2,519	3	すべてのサプライヤーにおいてリスクが低いと判断

サステナビリティ調達行動指針の提示と遵守確認

「東レグループCSR調達行動指針」への同意を確認したサプライヤーの比率（社数・%）

2025年度・東レグループ

※ 本目標の策定時の名称は「東レグループCSR調達行動指針」でしたが、内容改定に伴い、2026年8月の取締役会承認を経て「東レグループサステナビリティ調達行動指針」に名称変更しました。

東レグループでは、「東レグループサステナビリティ調達行動指針」をサプライヤーに提示し、理解と遵守を求めています。本指針は、倫理・コンプライアンス、安全・防災・リスクマネジメント、環境保全、製品の品質と安全、人権推進などを具体的かつ詳細に定めた行動指針です。
東レ（株）では、主要なサプライヤーからの同意確認書の取得を継続的に実施しています。国内外関係会社においても、東レ（株）の支援のもと、既存・新規のサプライヤーからの同意確認書の取得を継続的に進めています。
これらの取り組みを通じて、グループ全体でサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進とリスク低減に努めています。

サステナビリティ調達行動指針に関する同意確認書の取得状況（2022～2025年度）

会社区分	主要サプライヤー数（取引見込みの無い会社を除く）	同意確認書の取得数	同意確認書の取得率
東レ（株）	714	647	90.6%
国内関係会社（41社）	1,565	1,483	94.8%
海外関係会社（81社）	2,519	2,096	83.2%
合計	4,798	4,226	88.1%

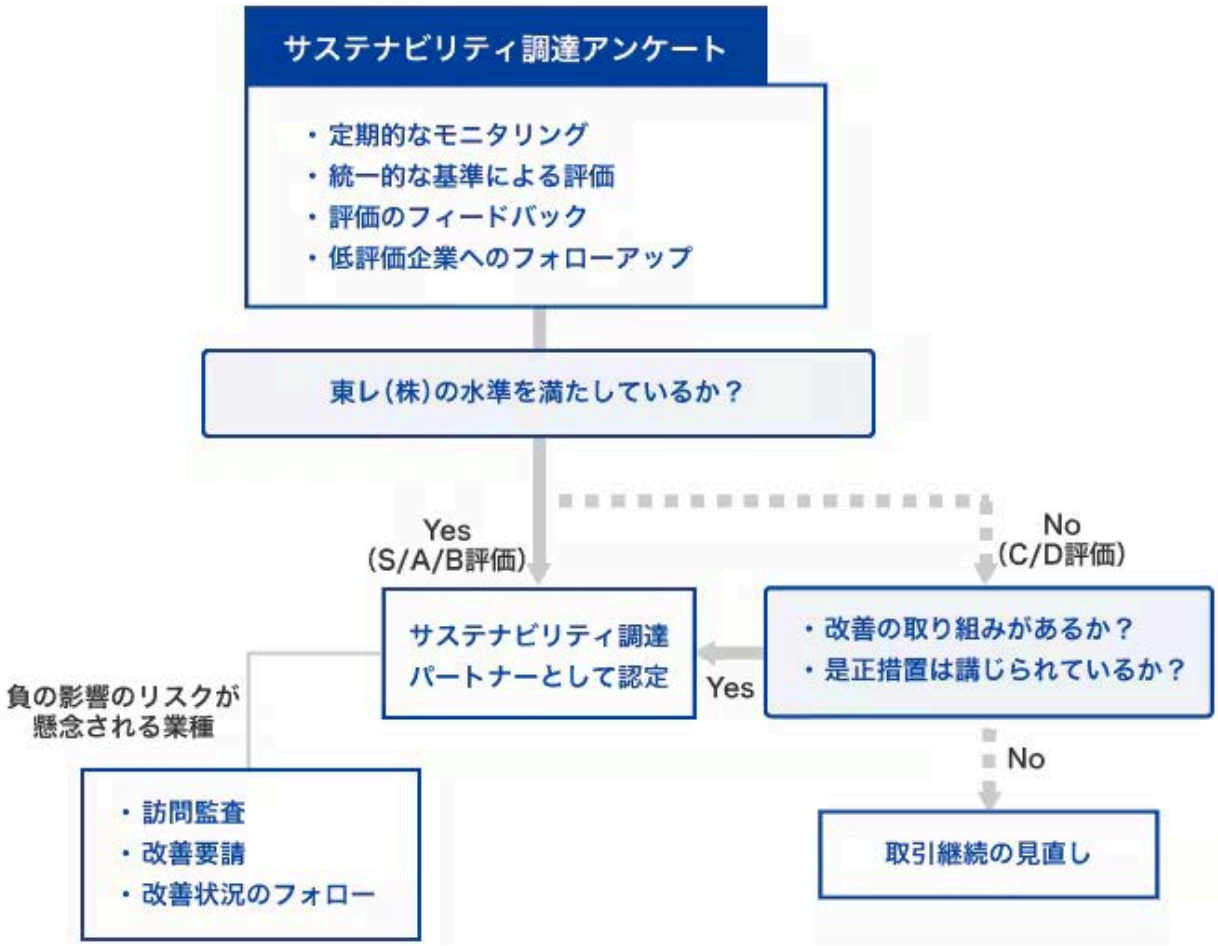
サステナビリティ調達アンケートの実施

東レ（株）

東レ（株）では、「東レグループサステナビリティ調達行動指針」への同意確認とともに、サプライヤーの取り組み状況の把握および改善に向けた活動の一環として、総購買額の約9割をカバーする主要な調達先、外注先、物流委託先を対象に、サステナビリティ調達アンケートを原則2年ごとに実施しています。
アンケートは独自の調査システムを用いて、「東レグループサステナビリティ調達方針」「東レグループサステナビリティ調達行動指針」などに基づき質問項目を設定しています。温室効果ガス（GHG）の排出削減、水資源や生物多様性への配慮、腐敗防止・贈収賄の禁止、人権尊重など、環境・ガバナンス・社会課題に関する主要課題への取り組み状況を網羅的に確認しています。
また、評価・フィードバック・フォローアップを定期的に実施することで、サプライヤーの意識向上を図るとともに、サプライチェーンにおけるリスクの把握・予防・低減につなげています。
回答のあったすべてのサプライヤーに対し、評価結果や分析、ベンチマークを記載したスコアシートおよび「東レグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」を配布し、サプライヤーのサステナビリティ推進を支援・指導しています。

■ 評価結果に応じた対応

アンケートの回答結果は、9つの調査項目ごとに10点満点で評価し、9項目の平均値を総合評価として、8点以上はS、6点以上8点未満はA、5点以上6点未満はB、3点以上5点未満はC、3点未満はDと評価します。
S/A/B評価のサプライヤーは、サステナビリティ調達パートナー（東レ（株）の水準を満たすサプライヤー）として認定します。ただし、S/A/B評価であっても、負の影響のリスクが懸念される業種の取引先に対しては、サステナビリティ調達ワーキンググループが訪問監査と改善要請を実施します。2025年度は3社に対して訪問監査を行いました。
C/D評価のサプライヤーに対しては、個別訪問や面談を通じて実態を調査し、是正・改善に向けた協議および支援を行います。改善が見られない場合や重大な違反に対する是正措置が講じられない場合には、取引停止を含む適切な対応を検討します。



サステナビリティ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および周知
- ☐ 「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の理解および周知
- ☐ 社内体制の整備および責任者の選任
- ☐ 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

- ☐ 腐敗防止・贈収賄の禁止
- ☐ 優越的地位の濫用、談合等の防止
- ☐ 法令遵守とコンプライアンスの徹底
- ☐ 利益相反行為の禁止
- ☐ 機密情報・個人情報の保護
- ☐ 知的財産の尊重・保護
- ☐ 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
- ☐ 第三国への輸出規制品の把握

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管理と削減
- ☐ 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

- ☐ 財務情報およ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・取り扱い情報等の提供
- ☐ 製品の品質基準・検査基準や不正防止の管理

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

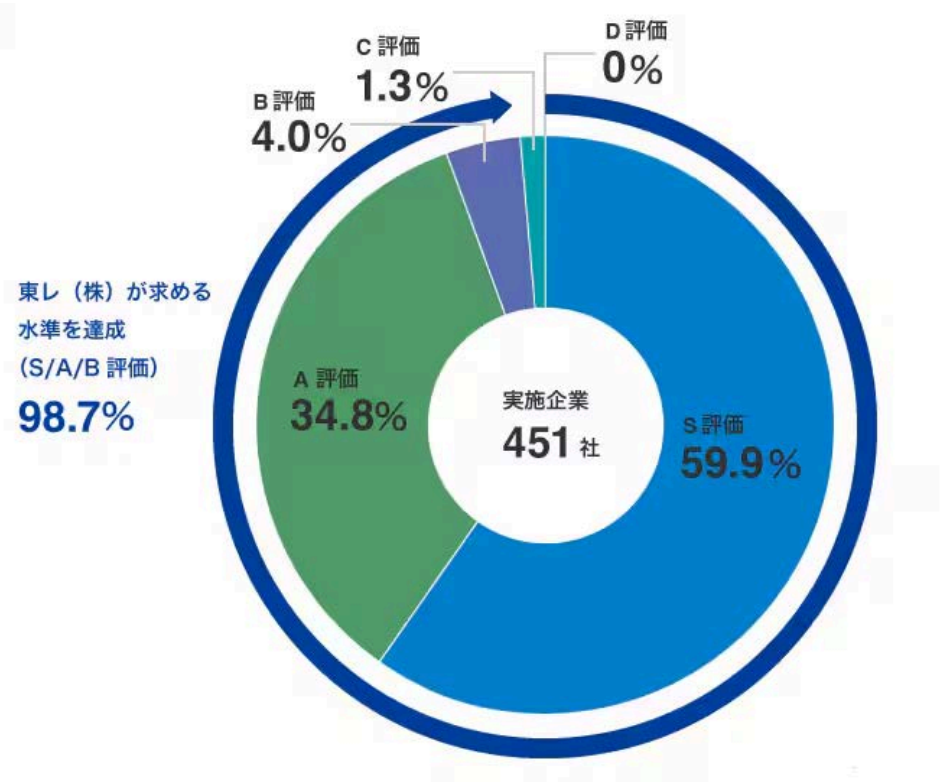
Ⅷ. 人権・労働

- ☐ 児童労働の禁止および若年労働者への配慮
- ☐ 強制労働、奴隷労働等、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
- ☐ 新型コロナウイルス感染拡大による影響への対応

Ⅸ. サプライチェーンにおける「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の遵守と取り組み徹底

- ☐ サプライヤーへのサステナビリティ推進の要請

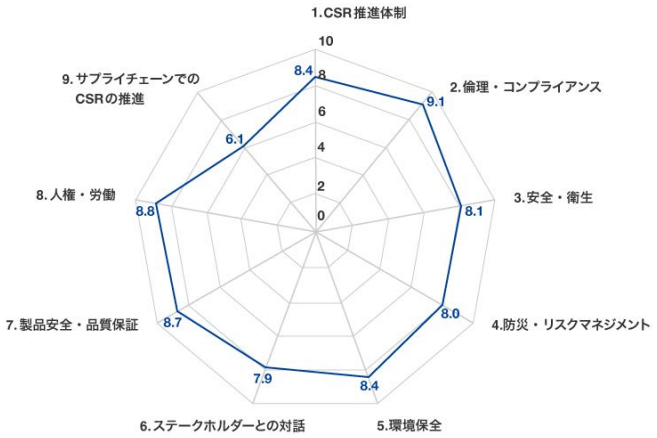
2024年度 サステナビリティ調達アンケート評価結果（東レ（株））



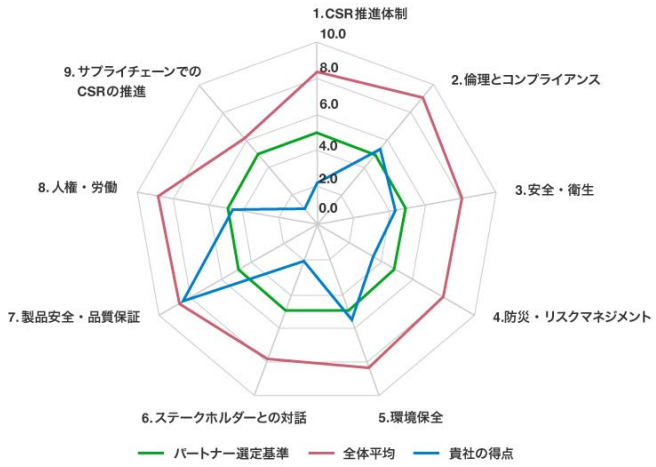
回答社数合計		451社
	内訳	原材料調達先：125社
		設備・資材調達先：153社
		物流委託先：38社
		販売・生産外注先：135社
調査項目別傾向		「環境保全」「製品安全・品質保証」「人権・労働」など、ほとんどの項目で前回比向上

前回からの改善状況	前回C/D評価のサプライヤー5社中4社（80%）がA評価以上に改善
2024年度調査においてC/D評価となったサプライヤー数	6社
C/D評価のサプライヤーへの対応	2025年度に個別訪問・面談を実施し、実態確認および是正・改善に向けた協議・支援を実施 **是正・改善例** • 防災・リスクマネジメント／環境保全／人権・労働 ・従業員への周知および定期的な教育の実施 ・就業規則への反映 ・社内管理体制の構築、推進委員会の設置 • 環境保全 ・清掃活動など地域活動への参加計画の策定 • サプライチェーンにおける「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の遵守と取り組み徹底 ・自社サプライヤーへの「東レグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」配布およびサステナビリティ推進の要請

2024年度 サステナビリティ調達アンケート回答結果分析（東レ（株））

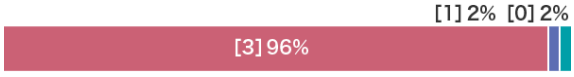
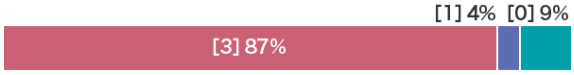
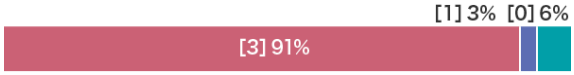
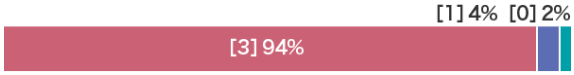
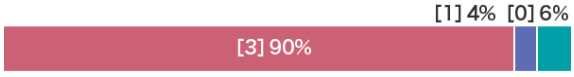


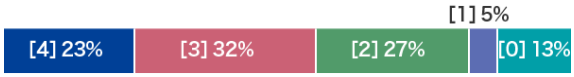
サステナビリティ調達アンケート評価結果のフィードバック（例）（東レ（株））



■ 「V. 環境保全」のアンケート結果

サステナビリティ調達アンケートの「V. 環境保全」の項目では、サプライヤーにおける環境関連法への対応状況、GHG排出量の削減、生物多様性の保全など、環境保全に関する取り組み状況を確認しています。
2024年度からは、省資源・省エネルギーに関する調査項目について、水・木材・金属・石油などの資源区分を細分化し、より詳細な把握を可能としました。
2024年度のアンケートでは、環境保全に関する16項目のうち、二次サプライヤーへの要請を除く15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。一方で、1年以内に対応する（[1]）または対応していない（[0]）と回答したサプライヤーに対しては、2025年度に改善を要請しました。改善結果は、2026年度のサステナビリティ調達アンケートにおいて確認する予定です。

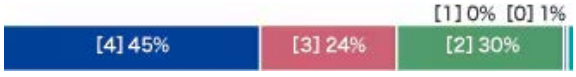
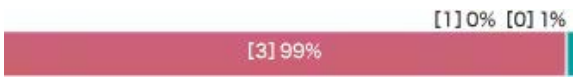
調査内容	実施率	調査結果 （取り組みレベルを0～4で評価。0および1は未実施）
1. 環境保全を推進するために、方針・ガイドラインを定め、従業員に周知していますか？	98.7%	
2. 環境保全を推進するために、社内体制を整備し、推進責任者を決めていますか？	98.4%	
3. 環境に関するリスクの特定、目標または計画の制定、活動結果の検証および改善・是正の仕組みはありますか？	98.7%	
4. 法令や行政などにより、必要とされる環境に関するすべての許可・登録を取得・維持し、最新の状態に保持していますか？	95.5%	
5. 「飲料水、工業用水等の生態系資源」の排出および廃棄物の発生を抑制し、資源利用の削減・再利用・再資源化（3R）などの省資源や省エネルギーの取り組みを実施していますか？	87.1%	
6. 「木材、紙等の生態系資源」の排出および廃棄物の発生を抑制し、資源利用の削減・再利用・再資源化（3R）などの省資源や省エネルギーの取り組みを実施していますか？	90.5%	
7. 「鉄、銅等の金属資源」の排出および廃棄物の発生を抑制し、資源利用の削減・再利用・再資源化（3R）などの省資源や省エネルギーの取り組みを実施していますか？	92.5%	
8. 「ガス、電気等のエネルギー資源」の排出および廃棄物の発生を抑制し、利用の削減・再利用・再資源化（3R）などの省資源や省エネルギーの取り組みを実施していますか？	93.8%	
9. 「石油等のプラスチック資源」の排出および廃棄物の発生を抑制し、資源利用の削減・再利用・再資源化（3R）などの省資源や省エネルギーの取り組みを実施していますか？	90.4%	
10. 調達する化学物質について、適用される法律・規制（化審法対応、REACH規則、ROHS指令対応など）に従い、適切に管理されていますか？	98.3%	
11. 汚染物質の排出および廃棄物の発生を抑制し、大気汚染物質や水質汚濁物質など化学物質の環境への排出を適切に管理し、削減に向けた取り組みを実施していますか？	95.8%	
12. 温室効果ガスの排出量を適切に管理し、削減（地球温暖化防止）に向けた取り組みを実施していますか？	87.0%	
13. 原材料や荷資材のグリーン調達、事務用品・事務機器のグリーン購入、事務所の省電力化や、EV車の利用などの環境負荷低減や省エネルギーに関する活動を実施していますか？	97.1%	

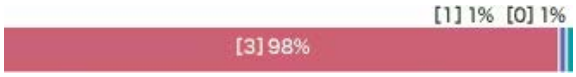
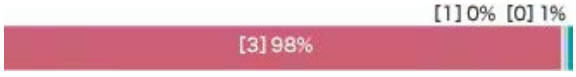
調査内容	実施率	調査結果 （取り組みレベルを0～4で評価。0および1は未実施）
14.生物多様性保全のため、水資源や生物多様性に影響を及ぼす可能性のある自社の事業活動の把握や、持続可能な資源の利用について検討するなど、影響を最小にするための活動を実施していますか？	92.9%	
15.製品に関する環境面でのアセスメント（製品の環境に与える影響評価）を実施していますか？	84.8%	
16. サプライヤー（原材料調達先、委託加工先、物流委託先など）に対して、環境保全の推進を要請していますか？	82.5%	

（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.～12.については、[3][1][0]とし、取り組みレベル[4]および[2]は設定していない。
13.～15.については、[4][3][1][0]とし、取り組みレベル[2]は設定していない。

■ 「Ⅷ. 人権・労働」のアンケート結果

サステナビリティ調達アンケートの「Ⅷ. 人権・労働」の項目では、人権尊重や労働環境に関する取り組み状況を確認するため、13項目を設定しています。また、感染症流行時に発生しうる雇用・労働面の人権課題への対応状況についても確認するなど、サプライチェーンにおける問題の把握と予防に努めています。
2024年度のアンケートでは、二次サプライヤーへの要請に関する項目を除く12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。一方で、1年以内に対応予定（[1]）または対応していない（[0]）と回答したサプライヤーに対しては、2025年度に改善を要請しました。改善結果は、2026年度のサステナビリティ調達アンケートにおいて確認する予定です。

調査内容	実施率	調査結果 （取り組みレベルを0～4で評価。0および1は未実施）
1. 人権尊重・差別の撤廃およ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？	99.7%	
2. 人権尊重・差別の撤廃およ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？	98.9%	
3. 人権尊重・差別の撤廃および労働環境の改善に関して、目標または計画の制定、活動結果の検証および改善・是正の仕組みはありますか？	98.6%	
4. 各国・地域の法令が定める就労可能年齢に満たない者を雇用していませんか？18歳未満の従業員については、法令に基づき労働時間や、健康・安全に配慮されていますか？	98.9%	
5. 強制または拘束労働、債務労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買によって得られた労働力を用いていませんか？従業員が自由に離職できることを保証していますか？	98.9%	

調査内容	実施率	調査結果 （取り組みレベルを0～4で評価。0および1は未実施）
6. 外国人労働者に対して、理解できる言語による雇用契約書・就業規則等を提供し、また身分証明書・パスポート・労働許可書等の没収・隠匿・破壊または従業員による使用の阻止をしていませんか？	96.2%	
7. 最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付などに関する各国・地域の法令を遵守し適切な給与を支払っていますか？不当な減給を行っていませんか？	99.6%	
8.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？	99.8%	
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、宗教等あらゆる差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？	99.1%	
10. 募集、採用、処遇、退職などあらゆる雇用場面において人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地などによる差別的行為がおこらないよう、方針や規則を定めていますか？	98.0%	
11. 従業員が結社できる、または結社しない権利を各国・地域の法令に基づいて認め、従業員の代表や従業員が報復や脅迫、嫌がらせを恐れずに、経営層と対話・協議できるよう配慮されていますか？	98.4%	
12. 感染症の流行などによって発生しうる雇用・人権・労働に関するさまざまな問題に十分配慮し、適切に対応していますか？	99.3%	
13. サプライヤーに対して、人権尊重および差別の撤廃および労働環境の改善について要請していますか？	76.3%	

（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.～12.については、[3][1][0]とし、取り組みレベル[4]および[2]は設定していない。

関係会社

国内外関係会社においても、社内体制やルールを整備し、サプライヤーに対するサステナビリティ調達アンケートの実施と「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の遵守要請を継続しています。また、監査などを通じてサステナビリティへの取り組み状況の把握と要請も行っています。

■ 国内関係会社

各社が主要サプライヤーに対してサステナビリティ調達アンケートを実施しています。評価結果は各社にフィードバックし、必要に応じて実態調査や改善要請を進めています。

国内関係会社におけるサステナビリティ調達アンケートの実施状況（2025年度）	992社から回答入手

■ 海外関係会社

各社がサプライヤーに対してサステナビリティの取り組みを要請しています。必要に応じて東レ（株）がサステナビリティ調達アンケートを実施するなど、活動を支援しています。

紛争鉱物への対応

東レグループでは、「東レグループサステナビリティ調達方針」において、紛争地域および高リスク地域を原産国とする、紛争や人権侵害などへの関与が明らかな鉱物を使用しないことを定めています。
東レ（株）では年1回、販売する全製品を対象に、原材料および生産設備に紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）が含まれていないか調査しています。対象鉱物の使用が確認された場合は、調達先からCMRT（Conflict Minerals Reporting Template）を取得し、紛争地域および高リスク地域からの調達の有無を確認しています。併せて、RMI（Responsible Minerals Initiative）の認証を受けた、人権侵害への関与がない製錬所からの調達であることを確認しています。
また、顧客からの紛争鉱物に関する調査依頼に対しては、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。

持続可能性に配慮したパーム油の調達

環境保全・人権尊重に配慮したパーム油を使用している油剤などの比率（購買金額、%）

目標	実績
90%以上	100%

2025年度・東レ（株）

東レ（株）では、環境保全および人権尊重に配慮したパーム油を使用した油剤の調達状況について継続的に確認を行っています。
確認にあたっては、生物多様性への配慮や強制労働・奴隷労働の禁止などの観点から評価を行っており、その具体的な判断においては、RSPO※1認証の取得状況なども参考にしています。これらの考え方や要件は、「東レグループサステナビリティ調達行動指針」に基づくものです。
また、顧客からのパーム油に関する調査依頼に対しては、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。さらに、RSPOに加盟し、持続可能性に配慮したパーム油の調達を推進しています。

※1 RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oilの略。持続可能なパーム油の生産と利用を促進する国際的な非営利組織。

サステナビリティ調達に関する教育や研修の実施

東レグループでは、サステナビリティ調達の推進に向け、社内およびサプライチェーン全体で教育や研修を継続的に実施しています。これらの取り組みによって、サステナビリティ調達の意義やデューデリジェンスの理解を深め、リスク低減を図っています。

サステナビリティ調達に関する教育・研修一覧

区分	教育・研修内容	対象	実施頻度・実施実績	概要
東レ（株）	eラーニング	全役員・社員（嘱託、パート、派遣を含む） 受講者数：延べ13,947人	2020年11月、2021年2月	内容の一部にサステナビリティ調達を含む
	ウェブセミナー	東レグループ社員（購買担当者を含む）	2024年3月	サステナビリティ調達の意義、デューデリジェンス ›ウェブセミナー
	サステナビリティ調達に関連する教育・勉強会	購買・物流実務担当者	継続的に実施	実務において遵守すべき法令・税制、サステナビリティ調達
国内外関係会社	教育資料配布	国内外関係会社	継続的に実施	サステナビリティ調達の必要性、求められる取り組み、リスク事例
	連邦物流会議	国内関係会社	定期的（年1回） 2025年度実績：9月	法令・環境対応
サプライチェーン	コンプライアンス説明会	サプライヤー	定期的（年1回） 2025年度実績：9月	「東レグループサステナビリティ調達行動指針」、輸出管理
	物流基本方針説明会	物流委託先	定期的（年1回） 2025年度実績：5月	「東レグループサステナビリティ調達行動指針」「物流基本方針」、環境対応、サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進
	サステナビリティの取り組みに関する教育	サプライヤー	定期的（2年に1回） 2025年度実績：上期	「東レグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」
	人権教育	アジアの繊維製品加工外注先	継続的に実施	人権リスクの低減
	人権研修	委託先警備会社	地域状況に応じて実施	守衛業務、人権

ご相談・調査依頼への対応

ご相談窓口（サステナビリティ全般）

東レ（株）では、サプライチェーンにおける環境保全や人権尊重などを推進するため、ウェブサイト上でご相談を常時受け付けています。倫理・コンプライアンス、安全・衛生、環境保全、人権・労働などに関する懸念や情報提供がございましたら、下記フォームよりご連絡ください。

CSRに関するお問い合わせフォーム

2025年度には、CSRに関するお問い合わせフォームを通じて合計336件のさまざまなお問い合わせやご相談をいただきました。
そのうち、サプライチェーンにおける環境・人権関連のご相談はありませんでした。

サステナビリティ調達に関する調査依頼への対応

東レ（株）では、お客様からのサステナビリティ調達に関する調査依頼に迅速かつ正確に対応するため、社内に調査・回答体制を構築しています。
具体的には、サステナビリティに関する調査全般に加え、紛争鉱物やパーム油など、特定テーマに関する調査依頼にも適切に回答できる仕組みを整備しています。
これにより、お客様の要請に対して確実で透明性の高い情報提供を行い、信頼性の高いサプライチェーンの維持に努めています。

持続可能な物流の推進

東レグループは、持続可能な社会の実現に向け、物流分野においても環境負荷の低減と効率化に取り組んでいます。物流は事業活動を支える重要な基盤であると同時に、CO_2排出や労働環境などの社会課題とも密接に関わっています。
東レグループでは、物流品質の向上と環境負荷低減の両立を目指し、パートナー企業との協働を進めるとともに、基本方針説明会の開催、ホワイト物流推進運動への参加、構内物流改革、スマートパレットの導入など、さまざまな取り組みを進めています。これらの活動を通じて、効率的で持続可能な物流体制の構築を目指しています。

社外との連携

物流基本方針説明会の開催

東レ（株）は、物流における環境負荷の軽減と品質向上に継続的に取り組むため、年1回、「東レ物流基本方針説明会」を物流委託先向けに開催し、物流施策に対する理解促進とパフォーマンスの向上を図っています。また、優れた物流品質の取り組みを実践する物流委託先を表彰するなど、サプライチェーン全体での継続的な改善を促進しています。



物流基本方針説明会（2025年度開催時）

2025年度開催実績

参加会社数	形式
61社	オンラインと会場の併用

「ホワイト物流」推進運動※1への参加と物流環境改善

東レ（株）は、国民生活や産業活動に不可欠な物流機能を安定的に確保し、経済成長に寄与することを目的とした「ホワイト物流」推進運動に参加しています。
この運動では、以下の自主行動宣言に沿って、取引先や物流事業者との相互理解と協力のもと、物流環境の改善に積極的に取り組んでいます。

自主行動宣言	
物流の改善提案と協力	トラック運転者の拘束時間増につながる附帯作業などの削減に真摯に対応します。
パレット等の活用	荷役時間削減のため、リフト荷役が可能な荷姿（パレットなど）の拡大を図ります。
リードタイムの延長	輸送距離に応じた十分なリードタイムを確保します。
法令遵守状況の考慮	契約する物流事業者の選定時には、関係法令の遵守状況を最優先事項として考慮します。
働き方改革等に取り組む物流事業者の積極的活用	働き方改革、輸送の安全性向上、物流品質改善に取り組む物流事業者を積極的に活用します。
異常気象や天災時の運行の中止・中断等	異常気象や天災が発生した場合は、トラック運転者の安全を最優先事項として考慮します。

※1 「ホワイト物流」推進運動：深刻化するトラック運転者不足に対応するため、国土交通省、経済産業省、農林水産省の3省が連携し、荷主企業と物流事業者が参画する取り組み。トラック輸送の生産性向上や物流の効率化、女性や60代以上の運転者も働きやすい「ホワイト」な労働環境の実現を目指す。

物流2024年問題への対応（フィジカルインターネット実現会議）

日本の物流業界では、小口貨物を中心とする物流が増加する一方で、ドライバーや船員の高齢化、人手不足を背景に輸送力不足が続いています。さらに、いわゆる「物流の2024年問題」を背景に、輸送力不足への対応は今後も引き続き重要な課題となっています。このままでは2030年に輸送力が34％不足すると予測されており、化学業界にとって極めて重要なテーマです。
また、化学品物流は、貨物の物性・梱包形態・重量などの特殊性から、輸送方法や条件が多岐にわたり、個社単位で効果的な施策を講じることが難しい状況です。
こうした課題の解決に向け、東レ（株）は三菱ケミカルグループ、三井化学（株）、東ソー（株）とともに事務局を務め、経済産業省・国土交通省が主導する「フィジカルインターネット実現会議」内に、化学品ワーキンググループを2023年7月に設置しました。
このワーキンググループには、荷主事業者や物流事業者を中心とする87団体（86企業・1大学、2026年4月時点）に加え、経済産業省、国土交通省、厚生労働省、（一社）日本化学工業協会、石油化学工業協会などが参加し、2024年3月29日には自主行動計画を発表しました。（詳細はこちら（469.8KB） PDF ）
加えて、参加企業のうち、三菱ケミカルグループ、三井化学（株）、東ソー（株）、（株）プライムポリマー、東レ（株）は、2024年9月から12月にかけて、政府が本会議において推進する物流データプラットフォームや物流情報標準ガイドラインを活用した実証実験を、国土交通省および経済産業省の補助金を活用して実施しました。
実証実験では、四日市（三重県）～市原（千葉県）間のコンビナート往復物流の実地検証に加え、中京～北陸間における共同物流のシミュレーション、市原～東北間における輸送効率の分析を行い、共同輸送の効果と共同物流プラットフォームの有用性を検証しました。
特に実地検証においては、トラック積載率が20ポイント改善し、CO_2排出量は28％削減されるなど、顕著な効果が確認できました。（詳細はこちら）

自動運転トラックの活用

トラックドライバー不足が深刻化する中、東レ（株）は、（株）T2の自動運転トラックを製品の輸送に導入し、持続可能な物流体制の構築に向けた検証を進めてきました。
運行区間は、東名高速道路の綾瀬スマートIC（神奈川県）から新名神高速道路の茨木千提寺IC（大阪府）までの約440kmに設定しています。
2025年9月から2026年4月までに計4回の実証試験を実施しました。
これらの結果を踏まえ、2026年度よりABS樹脂「トヨラック™」の商用運航を開始しました。
さらに、環境に配慮した輸送の実現に向け、軽油にバイオディーゼル燃料を5%未満混合した「B5軽油」や、廃食油・廃動植物油脂を主な原料とし、CO_2排出量の大幅な削減が期待される「リニューアブルディーゼル燃料」などの低炭素燃料についても、実証試験に続き商用運行で利用しています。
東レ（株）は、これまでの実証試験で得られた知見を生かし、2026年度より開始した商用運行を出発点として、（株）T2と連携しながら、自動運転トラックによる持続可能な物流体制の構築を推進しています。

構内物流改革

荷役作業の改善

東レ（株）三島工場のフィルム倉庫では、トラックが入場してから積み込みを開始するまでに待機時間が発生することが課題となっていました。この課題に対し、「ホワイト物流」の取り組みの一環として、ドライバーが入場前にウェブサイト上で積み込み作業の混雑状況を確認し、適切なタイミングで積み込み予約ができるシステムを2021年度に導入しました。その結果、待機時間の削減につながっています。
また、2022年度には、出荷関連帳票の電子化を実施しました。従来は紙で出力していた帳票をタブレット端末で管理することで、帳票の受け渡し作業が不要となり、作業員およびドライバーの負担軽減に加え、ペーパーレス化にも寄与しています。

取り組み項目	システム導入前	システム導入後
トラックの平均待機時間削減	56分/車	**15分/車（73%削減）**
出荷関連帳票の電子化	120枚/日	**0枚/日**

こうした取り組みは他の工場でも展開しています。岐阜工場では、2022年度から2023年度にかけて積み込み予約システムおよび帳票の電子化を導入しました。また、名古屋事業場・岡崎工場・千葉工場では、積み込み予約システムを導入しました。
今後も荷主として物流の効率化に貢献するため、構内物流の改革を推進していきます。

スマートパレット活用による生産性の向上

東レ（株）は、ユーピーアール（株）が開発したアクティブRFIDタグ搭載スマートパレットの活用に、業界で初めて取り組んでいます。
従来、パレットは紛失や流出防止のため輸送や保管の過程で交換され、その都度積載製品の載せ替えが必要でした。
一方、スマートパレットは、搭載されたアクティブRFIDタグにより、遠隔での入出在庫管理が可能となり、パレットの交換が不要になります。
スマートパレットの活用により、製品を生産から保管、輸送、顧客での使用まで同一パレットで運用できます。これにより、トラック運転者や倉庫担当者の荷役作業が削減され、積み下ろし時間も短縮されます。こうした取り組みは、労働環境の改善と物流生産性の向上につながっています。
さらに、空パレットの回収には東レ（株）の荷資材回収体制を活用し、回収に伴うCO_2排出量も削減しています。

物流に関わる環境負荷低減

物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率



- 物流におけるCO_2排出量とは、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（改正省エネ法）」で定める“貨物輸送事業者に委託する貨物の輸送に関するCO_2排出量”を指す。
- CO_2排出量原単位とは、「物流におけるCO_2排出量÷物流に密接に関連する数値」を指す。
- 特定荷主とは、年間の貨物輸送量が合計3,000万トンキロ以上の荷主を指す。特定荷主は、CO_2排出量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。

東レグループでは、輸送距離の短縮、環境負荷の少ない船舶や鉄道への切り替え（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進め、物流におけるCO_2排出量の削減に努めています。

CO_2排出量と原単位の推移（東レグループ特定荷主）



- 「東レグループ原単位増減率」は、「特定荷主各社の原単位増減率×各社のCO_2排出量／全体のCO_2排出量の合計」を指す。
- 各社の原単位増減率は、以下の計算で算出する。
  CO_2排出量／物流に密接に関連する数値（東レ（株）は売上高、TAFは出荷量）の増減率（2014年度を100とする）

環境負荷低減施策によるCO_2削減効果（東レ（株））

取り組み内容	CO_2削減量（千トン）
まとめ輸送、積載率の向上など	0.330
在庫拠点の見直し、最寄港揚げなど	0.088
モーダルシフト	0.025
合計	0.443

東レ滋賀事業場でのEVトラック導入（東洋運輸（株））

東洋運輸（株）は、東レの工場で初の試みとして、滋賀事業場内で貨物を運搬する車両にEVトラックを導入しました。これによるCO_2排出量の削減効果は約1トン（切り替え前に比べ99.7%削減）となります。



EVトラック出発式

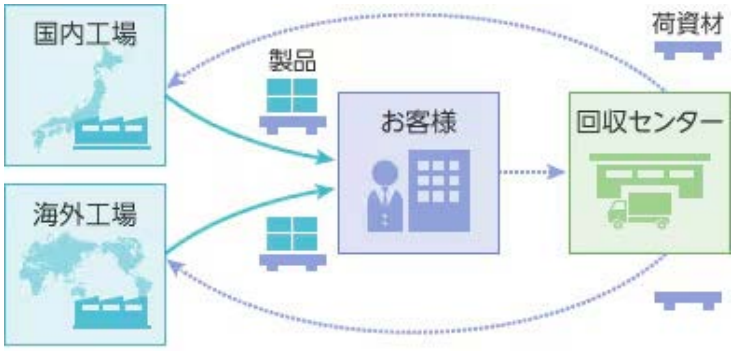
梱包荷資材の回収と再使用拡大

東レグループでは、製品使用後に残る荷資材を回収し、再使用する体制をグローバルに構築しています。回収センターでの一時在庫など、回収途中の荷資材在庫の情報を社内で共有し、新品資材の購入量削減に取り組んでいます。

荷資材回収金額（2025年度・東レ（株））

荷資材回収金額	前年度比	主な要因
640.8百万円	0.2億円（3.1％）増加	フィルム製品での製品・荷資材の大型化に伴う回収金額の増加

荷資材回収の仕組み（東レ（株））



海外工場も含め再使用荷資材を増やしています

関連情報

フィルム梱包荷資材のリサイクル

モーダルシフトの推進

東レ（株）では、「物流基本方針」に基づき、環境に配慮した物流の推進と、コスト削減による競争力強化の両立を目指しています。その一環として、トラック輸送から鉄道・船舶輸送への切り替え（モーダルシフト）を積極的に推進しています。モーダルシフトは、近年深刻化している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も有効な手段です。
製品や原料などあらゆる輸送でモーダルシフトの可能性を追求し、関係先と連携しながら、流通過程における環境負荷の低減に取り組んでいます。

モーダルシフト比率の推移（2025年度・東レ（株））

モーダルシフト比率	前年度比	主な要因
33.1%	1.8ポイント増	船輸送への切り替えの推進



エコレールマーク、エコシップマークの取得

東レ（株）は、環境にやさしい鉄道貨物輸送に積極的に取り組む企業として、国土交通省と（公社）鉄道貨物協会から「エコレールマーク取組企業」に認定されています。また、繊維製品「東レ テトロン™」とPBT樹脂製品「トレコン™」は、エコレールマーク商品としても認定を受けています。

さらに、鉄道輸送が難しいフィルム製品については、2017年度に「エコシップマーク」を取得しました。この制度は、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割合以上利用する事業者を認定するものです。

エコレールマーク
（企業認定）
東レ株式会社
（商品認定）
繊維製品「東レ テトロン™」
樹脂製品「トレコン™」

エコシップマーク
（企業認定）
東レ株式会社

自然災害リスクへの対応

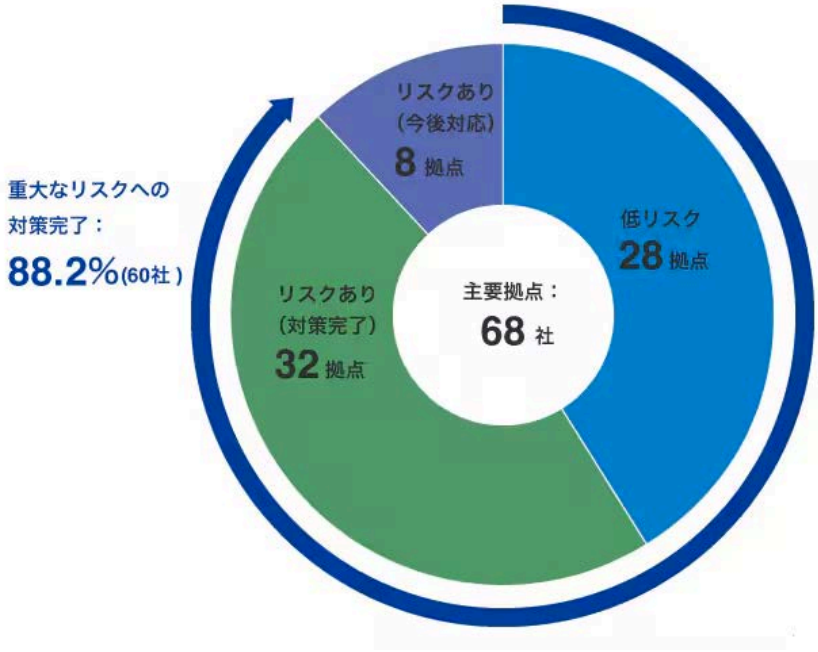
主要社外在庫拠点の内、自然災害リスクを評価し、重大なリスクへの対策が完了した拠点の比率（拠点数・%）

目標 90%以上

実績 88.2%

2025年度・東レ（株）

主要在庫拠点の自然災害リスク評価と対策状況



東レ（株）では、台風や豪雨などの自然災害による被害を防止・軽減するため、国内の社外倉庫拠点における自然災害リスクを継続的に調査し、社外倉庫と協力して対策を進めています。評価は国や自治体のハザードマップや倉庫構造をもとに行い、リスクが高い拠点には現地調査を実施しています。対策として、防災行動マニュアルの作成、ウォーターゲートの設置、床面のかさ上げなどを講じています。

自然災害リスク分析の流れ

取り組み内容	詳　細
リスク分析Ⅰ	国や自治体発行のハザードマップで立地面のリスクを把握
リスク分析Ⅱ	独自に作成した調査票で倉庫自体のリスクを把握
実地確認	提携保険会社と現地訪問しリスクを細部まで確認
対策協議	リスク実態に合ったソフト面とハード面の対策を提案実行



ウォーターゲートの設置



床面のかさ上げ

物流安全・品質向上

東レ（株）では、輸送・保管品質の向上プロジェクトを推進しています。物流パートナーに対しては、事故分析表や物流品質向上レポートの発行、現場ラウンドや品質会議の開催などを通じて、物流安全・品質向上・トラブル削減に向けた取り組みを一体となって進めています。
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し、輸送・保管時における製品の破損や遅配・誤配などのトラブル防止に努めています。

2025年度表彰パートナー（50音順）	伊予商運（株）／四国名鉄運輸（株）／（株）中央倉庫／長浜冷蔵（株）／ニッコン（株）／日水物流（株）／三井倉庫（株）／（株）ミツノリ

物流事故発生件数の推移（東レ（株））

昨今、物流業界の人手不足により、輸送途上での製品破損などの事故が増加傾向にあります。
東レ（株）においても、小口貨物などを扱う路線輸送において、製品破損事故や誤配などが増加傾向にあることから、事故件数の多い物流パートナーを中心に改善策を協議し、現地訪問や教育活動などを通じて、物流パートナー各社と一体となって、物流品質の向上に努めています。

年度	2021	2022	2023	2024	2025
事故件数	538	622	589	544	507

物流における法令遵守と安全確保

東レグループでは、物流における法令遵守と安全確保を最優先課題と位置づけ、輸出入規制対応、第三者認証取得推奨、緊急時対応体制の整備など、幅広い取り組みを進めています。これらの活動は、国際的な規制や安全基準に適合し、サプライチェーン全体の信頼性を高めることを目的としています。

物流における法令遵守と安全確保の取り組み一覧

取り組み内容	目的	対象	実施内容・実績
安全保障貿易管理に関する講習	東レ製品の安全保障貿易管理の徹底	リスト規制品を寄託している社外倉庫拠点	• 安全保障貿易管理の説明 • ヒヤリ・ハット事例を踏まえた注意点の説明 • 適切な管理や取り扱いの要請 • 2024年度実績：10社13拠点に対して実施
物流パートナーへの第三者認証取得推奨	流通過程における法令遵守、品質向上、環境保全	物流パートナー	各種第三者認証（ISO9001、ISO14001）、グリーン経営認証※2、Gマーク制度※3の取得推奨

取り組み内容	目的	対象	実施内容・実績
イエローカード※4による緊急時対応	事故発生時の被害拡大防止	輸送業務	• イエローカードの携行 • 緊急連絡体制の整備 • 緊急訓練の実施
過積載防止	• 輸送安全の確保 • 路面や道路構造物へのダメージ防止 • 騒音や振動の低減	輸送業務	物流基本方針説明会などを通じた過積載防止の周知徹底
輸出入におけるコンプライアンス・セキュリティ対策	• 法令遵守 • セキュリティ強化 • 安全確保 • 輸出入効率化	輸出入業務	C-TPAT※5の取得（東レインターナショナル（株）米国法人）
		物流パートナー	AEO※6の取得促進

※2 グリーン経営認証：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き、環境改善に向けた取り組みを一定レベル以上行っている事業者を、（公財）交通エコロジー・モビリティ財団が審査し、認証・登録する制度。

※3 Gマーク制度：国土交通省が推奨する制度。法令遵守、安全性への積極的な取り組みなどを、全日本トラック協会に設置された安全性評価委員会が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。

※4 イエローカード：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。

※5 C-TPAT：Customs-Trade Partnership Against Terrorismの略。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確保、強化を目的とする。

※6 AEO：Authorized Economic Operatorの略。2006年12月にEUで導入された制度で、貨物のセキュリティ面でコンプライアンスに優れた輸出入者などに税関手続きの優遇措置を与えるもの。日本では2007年の関税法改正により、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を制定。



人を基本とする経営の実践

自律・挑戦・共創をキーワードに、多様な人材と価値観の包摂、変化に適合する人材・組織づくり、東レ理念への共感と働きがいのあるキャリア形成を推進し企業価値最大化と従業員の幸福度向上を追及します。「人権の尊重」は欠くことのできない企業経営の基本であり、人権意識の啓発・向上に努めます。

基本的な考え方

東レグループは、創業以来、「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」との考え方のもと、人材育成を企業経営の根幹として重視してきました。この考え方をより明確にし、グローバルな人材戦略を強化するため、2011年に「東レグローバルHRマネジメント基本方針」を策定しました。以来、変化する経営環境に対応しながら、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。
2020年5月に策定した「長期経営ビジョン “TORAY VISION 2030”」にあわせて体系化された当社の経営思想「東レ理念」では、「人を基本とする経営」を企業理念の土台となる企業文化として改めて位置づけました。そして、2026年に策定された「長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”」の実現に向けた「中期経営課題 “IGNITION 2028”」においても、基本戦略のひとつとして「人を基本とする経営の実践」を掲げ、東レグループの人材基盤の強化に取り組んでいます。
多様な人材および価値観の包摂、変化に適合する人材・組織づくりに加え、「東レ理念」への共感と働きがいのあるキャリア形成（エンゲージメント）にフォーカスし、企業価値の最大化と従業員の幸福度向上の両立を目指した人材戦略を策定し、その実現に向けた取り組みを進めています。東レ（株）では経営のマテリアリティとして「企業基盤と組織能力の高度化」を位置づけ、多様な人材の活躍と生産性向上を通じて、持続的に価値を創造し続ける企業基盤の構築を推進しています。
また、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のもとで事業活動を行うために、人権の尊重を企業経営の基本と考えています。人権意識の啓発・向上に努めるとともに、「企業行動指針」および「倫理・コンプライアンス行動規範」において人権尊重を明確に位置づけています。
これらの考え方に基づき、人種、信条、肌の色、性（性自認・性的指向を含む）、宗教、国籍、言語、障がいの有無、身体的特徴、財産、出身地などを理由とする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。
さらに、各国・地域の法令を遵守し、雇用規制や最低賃金、時間外労働（賃金支払の保証を含む）、公平な賃金制度、年次休暇の付与などについて、適切に対応しています。従業員の雇用を第一に考え、円滑な労使関係のもとで働きやすい労働環境の実現に取り組むとともに、生活賃金の考え方を踏まえ、各国・地域の実情を考慮した適正な賃金水準の確保と公正な処遇に努めています。
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は、一切容認しないことを「倫理・コンプライアンス行動規範」に明記しています。併せて、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、これらのハラスメントを容認しない方針を明記するとともに、防止に向けた管理体制を整備し、役員・社員への周知を行っています。
性自認および性的指向による差別の禁止にも取り組むとともに、LGBTQ（性的少数者）に関する相談体制を整備しています。
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・地域の文化、慣習、社会規範を踏まえながら、事業活動における人権への影響を認識し、継続的な対応を行っています。

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」においても「人権の尊重」を明記し、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を含むサプライチェーン全体において、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、取締役会の承認を経て制定しています。

東レグループ人権方針　取締役会承認を経て2017年12月制定、2026年8月改定

東レグループは、1926年の創業以来、「企業は社会の公器であり、その事業を通じて社会に貢献する」との経営思想の下、社会から尊敬される企業体として存在することを目指してきました。そして「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」の企業理念のもと、社会への奉仕の精神を経営の柱として、企業の社会性、公共性を自覚して、たゆまぬ努力を重ねて発展してきました。
私たちが広く社会に貢献し、持続的な成長を続けていくには、「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ます。
私たちは「ビジネスと人権に関する指導原則（国際連合）」に基づき、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いくべく、「東レグループ人権方針（以下、本方針という）」を定めます。本方針は、東レグループの全ての役員・社員に適用するとともに、全てのビジネスパートナーの皆様におかれましても本方針を理解し、支持することを期待します。

1. 基本的な考え方
   私たちは、自らの事業活動から影響を受ける全ての人々の人権を尊重します。そのために、国連グローバルコンパクトの10原則を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って人権尊重の取り組みを推進します。また、国際人権規約や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「子どもの権利とビジネス原則」などの国際的な人権規範を尊重します。
   一方で、私たちは事業を行う各国・地域の法令を遵守します。万が一、当該国・地域の法令と国際的な人権規範が異なる場合は、私たちは法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権規範を最大限尊重するための方法を追求します。
2. 遵守事項
   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るとともに、人権侵害には加担しません。サプライチェーンにおいて人権侵害が認められる場合には、ビジネスパートナーの皆さまと協働で、その低減・解消に努めます。

   差別やハラスメントの排除、機会の均等

   （1）社員の人権、個性および尊厳を尊重し、職場におけるハラスメントや、人種・民族・言語・肌の色・身体的特徴・年齢・国籍・国民性・宗教・性（性的指向やジェンダーアイデンティティ含む）・障がい・HIV/AIDSや結核、マラリア等の健康問題・思想・信条・出身・社会的出自・家族状況・婚姻状況・財産などを理由とした、あらゆる差別を排除します。

   （2）多様な人材が活き活きと働ける組織を目指し、採用や、配置、昇進、能力開発、処遇、退職における機会の均等と、働き甲斐のある職場の実現に努めます。

   労働法令の遵守、従業員の生活の質の向上

   （1）各国・地域の労働法令を遵守して賃金や労働時間の設定を行うとともに、生活賃金の考え方や公正な処遇も踏まえた賃金水準の確保を通じて、従業員の生活の質の向上を目指します。

（2）最低賃金・賃金控除・出来高払い・時間外労働・年次休暇の付与などに関しても、法令に基づいて適正に把握・管理していくことに努めます。

（3）従業員の雇用を重視し、雇用に関する法令を遵守します。

現代的奴隷労働の禁止

（1）人身売買・児童労働・強制労働・その他いかなる形態の現代的奴隷労働も認めず、またそれらに関与しません。特に若年従業員については、各国・地域の法令に基づき、健康と安全に配慮します。

結社の自由と団体交渉権の尊重

（1）結社の自由と団体交渉権を含む従業員の権利を尊重します。

（2）対話を通じた良好な労使関係のもと、働きやすい労働環境の構築に努めます。

安全・防災・環境、従業員の健康

（1）安全・防災・環境保全を最優先課題とし、社会と社員の安全と健康を守るとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。安全・衛生に関する法令を遵守し、従業員の心身の健康が保たれるような職場環境の実現に努めます。

地域社会との共生

（1）私たちの事業活動が地域社会に与える影響を理解し、各国・地域の文化や習慣を理解することに加え、地域住民の健康や先住民の権利を尊重し、良き企業市民として地域社会との共生を目指します。

技術の利用にあたっての配慮

（1）事業活動において利用するデジタル技術、人工知能（AI）およびソーシャルメディア等が、人々のプライバシー、尊厳、平等、表現の自由その他の人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、これらの技術の利用にあたっても人権を尊重します。

3. 人権デューデリジェンス
私たちは、人権尊重の責任を果たすため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。具体的には、事業活動に伴う人権への負の影響を把握し、その防止または軽減を図るように努めます。

4. 救済
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、救済に取り組みます。そのために、各国・地域において人権に関する通報・相談窓口を設置するとともに、実効性のある救済メカニズムの整備を進めていきます。

5. 教育・研修
私たちは、全ての役員・社員一人ひとりに人権問題への啓発を進め、正しい理解を促し、本方針を実践します。また、取引先等のビジネスパートナーへの理解・浸透に努めます。

6. ステークホルダーとの対話・協議
私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権課題に対して社内外のステークホルダーとの対話・協議を誠実に行います。

7. 情報開示
私たちは、人権尊重の取り組みを継続的にモニタリングし、改善していきます。また、その取り組みや進捗に関する情報は、ウェブサイト等を通じて適切に開示します。

本方針は、東レ株式会社の取締役会の承認を得ています。

2026年8月

東レ株式会社代表取締役社長 大矢光雄

人材育成方針

「東レグローバルHRマネジメント基本方針」に沿って、「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、以下を目的に人材育成を進めております。

- 「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

人材の確保に関しては、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おります。
人材の育成に関しては、従業員の健康に配慮した職場環境及び誇りとやりがいのある職場風土を実現するとともに、あらゆる階層・分野の社員に対して、マネジメント力強化、営業力・生産技術力や専門能力向上、グローバル化対応力強化などを目的とした様々な研修を計画的に実施し、次世代の経営を担い得る経営後継者育成と、第一線の「強い現場力」を担う基幹人材層拡大・育成強化を図っております。

東レグローバルHRマネジメント（G-HRM）基本方針　取締役会承認を経て2011年11月制定、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

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」および「海外人権推進委員会」を設置し、人権尊重に関する取り組みを推進しています。
国内人権推進委員会では、東レ（株）の人権に関する活動方針を決定し、これに基づき東レ（株）の各事業（工）場において人権推進活動を実施しています。各職場において、明るく働きやすい職場環境づくりに努めています。
国内関係会社においては、東レ（株）の活動方針を参考に、各社が主体となって人権推進に取り組んでおり、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、海外における人権リスクの低減を重要なテーマとして位置づけています。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・地域の事情を踏まえ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



目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 東レグループ全体で人種、信条、肌の色、性（性自認・性的指向を含む）、宗教、国籍、言語、障がいの有無、身体的特徴、財産、出身地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、多様性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。	8-❶
（2）法定障がい者雇用率を達成します。	8-❷
（3）東レグループ各社に内部通報・相談窓口を設置し、問題が発生した場合には迅速かつ適切に対処し、人権への負の影響の防止または軽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、人事情報システムを活用した「キャリアシート」を実施しており、その運用を強化していきます。	8-❸
（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）仕事と家庭の両立支援策の利用促進・運用向上に取り組んでいきます。	8-❹、8-❺
（8）長時間労働を削減します。	8-❻

	KPI
（9）組合員年休取得を促進します。	8-❼

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
8-❶ 人権教育・研修の実施率 （社数・%）	100%／100%	100%／100%	100%／100%
8-❷ 法定障がい者雇用率の達成率（社数・%）	100%／59.4%	100%／52.9%	100%／61.8%
8-❸ 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組み（「キャリアシート」の実施状況）（社員数・%）	対前年比対象拡大／対前年比101%	対前年比対象拡大／対前年比99%	対前年比対象拡大／対前年比100%
8-❹ 育児休職からの復職率	100%／99%	100%／99%	100%／99%
8-❺ 男性の育児休職と育児目的休暇の取得率	対前年比向上／対前年比106%	対前年比向上／対前年比106%	対前年比向上／対前年比101%
8-❻ 法定外労働時間45時間／月超過社員数の低減	対前年比低減／対前年比81.1%	対前年比低減／対前年比120.3%	対前年比低減／対前年比119.5%
8-❼ 組合員年休取得率	90%／95.7%	90%／93.7%	90%／95.5%

報告対象範囲：8-❶、8-❸は東レグループ。 8-❷は東レグループ（国内）。8-❹は東レ（株）在籍社員、8-❺は東レ(株)在籍社員（海外勤務者除く）、8-❻、8-❼は東レ（株）。

「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（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
EXスコア®※1（エンゲージメントスコア）	前年度比改善	前年度比改善	70以上
管理職女性比率	前年度比改善	前年度比改善	前年度比改善
新卒採用女性比率	常時35%以上を確保		
基幹ポスト後継者充足率	常時150%以上		
海外NS育成研修参加数	毎年100人以上		
アブセンティーイズム（長期欠勤率）	0.40%以下		

※1 EXスコア®：組織状態を示す指標であり、各個人の期待値と実感値、そのギャップを測定。期待・実感ともに高く、ギャップが小さい場合にスコアは最大化される。調査委託先である（株）HRBrainの登録商標。

人権の尊重に関する取り組み

東レグループでは、人権尊重に関する基本的な考え方および推進体制のもと、人権教育・研修の実施、人権リスクの把握・評価・低減、通報・相談への対応など、具体的な取り組みを進めています。

人権教育・研修の実施

人権教育・研修の実施率（社数・%）

目標	実績
100%	100%

2025年度・東レグループ

東レ（株）では、人権に対する正しい理解と意識の向上を目的として、各事業（工）場において通年で人権啓発活動を推進しています。毎年2～3月を人権啓発キャンペーン期間と位置づけ、全社共通のポスターやパンフレットなどの啓発資材の展開に加え、各職場での学習会や、人権推進グループリーダーによる啓発教育を実施しています。
社員一人ひとりの人権意識の向上に向け、実務担当者・管理者向けの研修や、職場会を活用した学習会などを各事業（工）場で継続的に開催しています。併せて、すべての役員・社員（嘱託、パート、派遣を含む）を対象に、「倫理・コンプライアンスeラーニング」を毎年実施し、行動規範や内部通報制度の理解促進、贈収賄防止、人権・ハラスメントに関する事例学習などを行っています。
2025年度は、「考えよう 自分の言動 その態度～違いに気づき、違いを尊重するコミュニケーション～」を活動方針として、人権啓発キャンペーンを実施しました。パンフレットを全社員に配布するとともに、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどの防止に加え、より風通しの良い職場づくりを目指した研修や話し込み活動※1を展開しました。
また、人権啓発キャンペーンに併せて、通報・相談事例から得られた知見を踏まえた留意点や、風通しのよい職場づくりに向けた取り組みについて、人権推進グループリーダーが東レ（株）各事業（工）場の人権推進委員および実務担当者を対象に、リモートおよび集合形式による教育を実施しました。
2025年度は、新たな取り組みとして、人材開発・企画部と連携し、DE&I（Diversity（多様性）、Equity（公正・公平性）、Inclusion（包括性））やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進を目的としたeラーニングを実施しました。
国内関係会社に対しては、東レ（株）人権推進グループリーダーが各社の労務責任者・担当者に人権研修を実施するとともに、教材やパンフレット、eラーニング資料の提供を通じて、人権推進活動を支援しました。
海外関係会社に対しては、「世界人権宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範に加え、「東レグループ人権方針」や人権推進体制を反映した教材を提供し、各国・地域の状況に応じた啓発・教育を推進しました。
東レグループは、今後も人権教育・研修を通じて、社員一人ひとりの人権意識の向上を継続的に図っていきます。

※1 情報を共有したうえで議論する活動。

人権研修開催・受講状況（2025年度）

研修区分		参加者数（延べ人数）
東レ（株）	本社主催研修	1,405人
	各事業（工）場主催研修	15,044人
	eラーニング	7,044人
国内関係会社	社内研修	20,565人
	社外研修	218人



人権ポスター

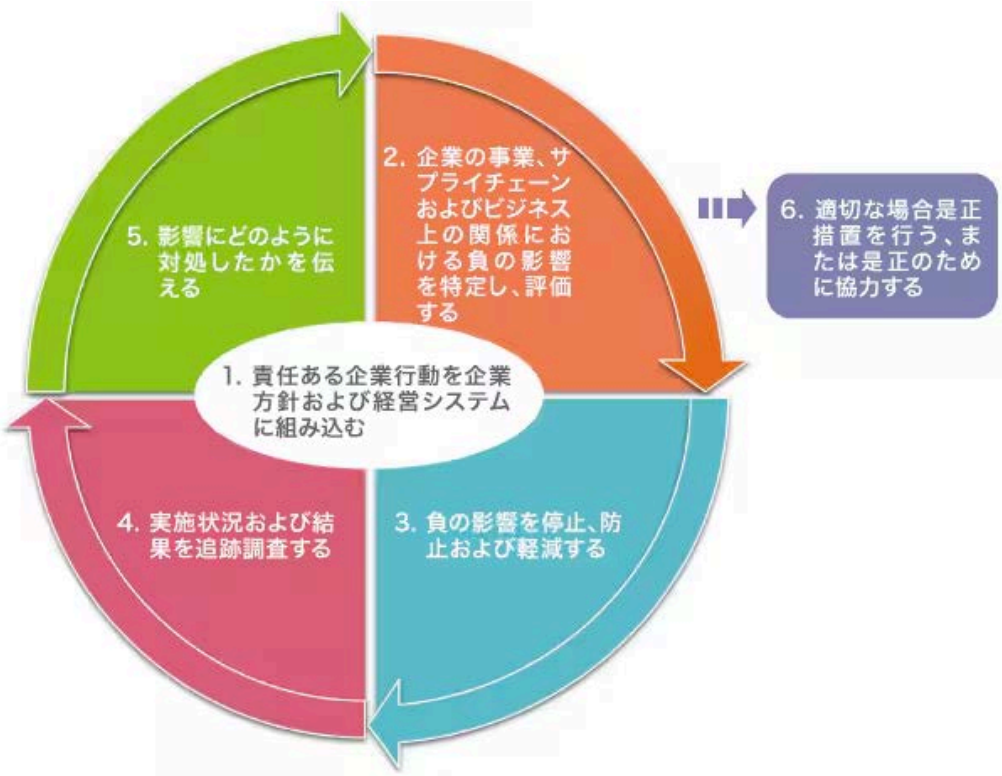


研修の様子

人権リスクの把握・評価・低減（デューデリジェンス）

東レグループでは、事業活動における人権尊重の重要性を認識し、グループ全体で人権リスクの把握・評価・低減に取り組んでいます。これらの取り組みは、経済協力開発機構（OECD）の「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」の基本的な考え方に基づき実施しています。
今後も、事業環境や人権課題の変化を踏まえながら、人権リスクの把握・評価・低減に関する取り組みをグループ全体で継続的に強化していきます。

デューデリジェンスプロセス



東レグループのデューデリジェンス

	東レグループの社員	サプライヤー	地域社会
1. 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む	・東レグループ人権方針 ・環境10原則 ・東レグループリサイクル活動指針 ・東レグループ生物多様性方針 ・東レグループ緑化基本方針 ・東レグループサステナビリティ調達方針 ・取引先へ「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を提示し、「同意確認書」を取り付け		
2. 企業の事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における負の影響を特定し、評価する	・内部通報相談窓口の設置 ・従業員サーベイ ・各事業（工）場・各社に対する自己点検・相互点検調査 ・労働安全衛生に関する巡視・実査 ・人権推進活動（啓発・教育を含む）に関する調査	・サステナビリティ調達アンケートの実施と評価 ・社外からの通報相談窓口の設置 ・サステナビリティ調達に関する高リスク課題調査 ・企業検索システムによる取引先リスクの確認 ・取引先へのサステナビリティ調達監査の実施	・近隣地域代表者との懇談 ・地域行政・団体との対話
3. 負の影響を停止、防止および軽減する	・内部通報に対する調査および処分の実施 ・自己点検・相互点検調査で判明した事項に対する改善計画の策定と実施 ・人権啓発教育、通報相談窓口の周知、職場風土改善（双方向コミュニケーション）に向けた各種取り組み ・作業環境測定や作業実査による労働安全衛生にかかるリスクの抽出・改善、災害・ヒヤリハットなどのグループ横断的な共有・再発防止施策	・サステナビリティ調達アンケート評価結果について取引先各社へ個別にフィードバック ・低評価企業を訪問して改善要請 ・監査報告書とフォローアップシートを送付し改善要請	・懇談会や対話で判明した負の影響について社内で改善
4. 実施状況および結果を追跡調査する	・改善計画に対するフォローアップの実施 ・次回調査で改善状況のチェック ・労働安全衛生にかかる巡視・実査でのフォロー	・次回のサステナビリティ調達アンケートなどで改善状況の確認 ・監査結果のフォローアップシートによる進捗確認	・次回の懇談会や対話などで改善状況に関して確認
5. 影響にどのように対処したかを伝える	・各種レポートや英国現代奴隷法声明文での公表		
	・国内人権推進委員会、海外人権推進委員会などにおける結果確認		
6. 適切な場合是正措置を行う、または是正のために協力する	・苦情処理窓口の設置（内部通報相談窓口の設置）	・苦情処理窓口の設置（社外からの通報相談窓口の設置）	
関連情報	＞企業倫理・コンプライアンス風土の醸成 ＞人権の尊重に関する取り組み ＞新しい価値を創造する人材の確保と育成 ＞環境負荷の低減 ＞製品の品質と安全 ＞リスクマネジメント ＞安全・防災の徹底	＞サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達活動 ＞人権の尊重に関する取り組み	＞地域社会とのコミュニケーション ＞行政機関・諸団体との連携 ＞人権の尊重に関する取り組み ＞サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達活動

（図表をクリックすると拡大表示できます。）

東レグループのデューデリジェンス（410KB） PDF

人権リスクの把握・評価

東レグループは、東レ（株）の各事業（工）場および主要な国内外関係会社を対象に、年1回、啓発・教育を含む人権推進活動の実施状況に関する調査を行っています。調査結果については、国内人権推進委員会・海外人権推進委員会などで確認しています。
これらの調査を通じて、差別やハラスメントに加え、強制労働、人身売買、児童労働、団体交渉権、平等な報酬などを含む人権・労働に関する課題や問題点、ならびに各国・地域における法制度への対応状況を踏まえ、人権リスクを抽出しています。

人権リスクの低減・是正

抽出されたリスクについては、上記の人権推進体制に則り、各社またはグループ全体で対処していく取り組みを推進しています。
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・相談できる体制を構築しています。国内においては「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」を、海外においては各社内に通報・相談窓口を設置しており、いずれも匿名で利用可能で、社外にも窓口を設置しています。
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。

サプライチェーンにおける人権尊重

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「サプライチェーンの強靭化」のページに記載しています。

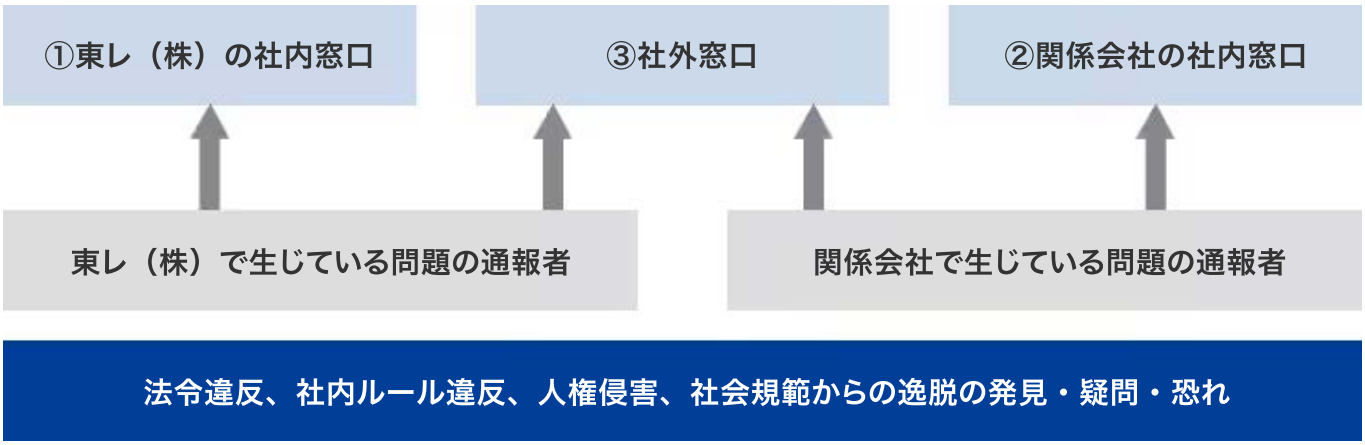
関連情報

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）
> サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達活動

通報・相談体制と是正対応

通報・相談体制の概要

東レグループでは、人権問題について、グループで働くすべての人が通報・相談できるよう、ヘルプラインを設置しています。国内においては「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」を、海外においては各社内に通報・相談窓口を設置しています。



匿名性の確保および報復防止

東レグループの通報・相談窓口は、通報・相談者が安心して利用できるよう、以下の運用を行っています。

1. 事実関係を正確に確認し、適切な問題解決および調査結果のフィードバックにつなげるため、原則として所属・氏名・連絡先を明かす顕名での通報・相談としますが、匿名での通報・相談も受け付けています。
2. 顕名で通報・相談する場合でも、通報・相談者が希望すれば、会社に対して通報・相談者を特定する情報が報告されることはありません。
3. 社内窓口・社外窓口のいずれも利用可能です。
4. 法令違反、就業規則などの社内ルール違反、ハラスメントなどの人権侵害、社会規範からの逸脱などについて通報・相談が可能であり、すでに発生している場合に限らず、発生が疑われる場合や発生のおそれがある場合も対象に含まれます。
5. 通報・相談に対しては、社内運用規準に則り、厳正に対処します。

また、通報・相談があった場合には、調査担当部署（者）や事案関係部署（者）、ならびに東レ（株）および各社の通報・相談窓口が連携し、調査・事実確認を行います。問題となる事実が確認された事案については、各社が定める就業規則などの社内規則に基づき、適切な処分を行っています。

2025年度の運用状況

2025年度は、東レグループ全体で、人権に関する通報・相談（ハラスメントや職場における嫌がらせ、不適切な言動など）が76件ありました。これらの事案については、調査を行い、事実関係を確認しました。ハラスメントなど、問題となる事実が確認された事案については、各社が定める就業規則などの社内規則に基づき、処分を行いました。
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、取締役会、監査役会に報告するとともに、国内人権推進委員会および海外人権推進委員会においても詳細を報告しました。

教育および再発防止施策

国内の東レグループにおける各種人権教育において、通報・相談事例を職場や個人が特定されない形で紹介し、職場におけるハラスメント問題などへの理解促進と注意喚起を行っています。

東レ・サステナビリティ原則「倫理とコンプライアンス」の「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。

新しい価値を創造する人材の確保と育成

「人を基本とする経営」の実践

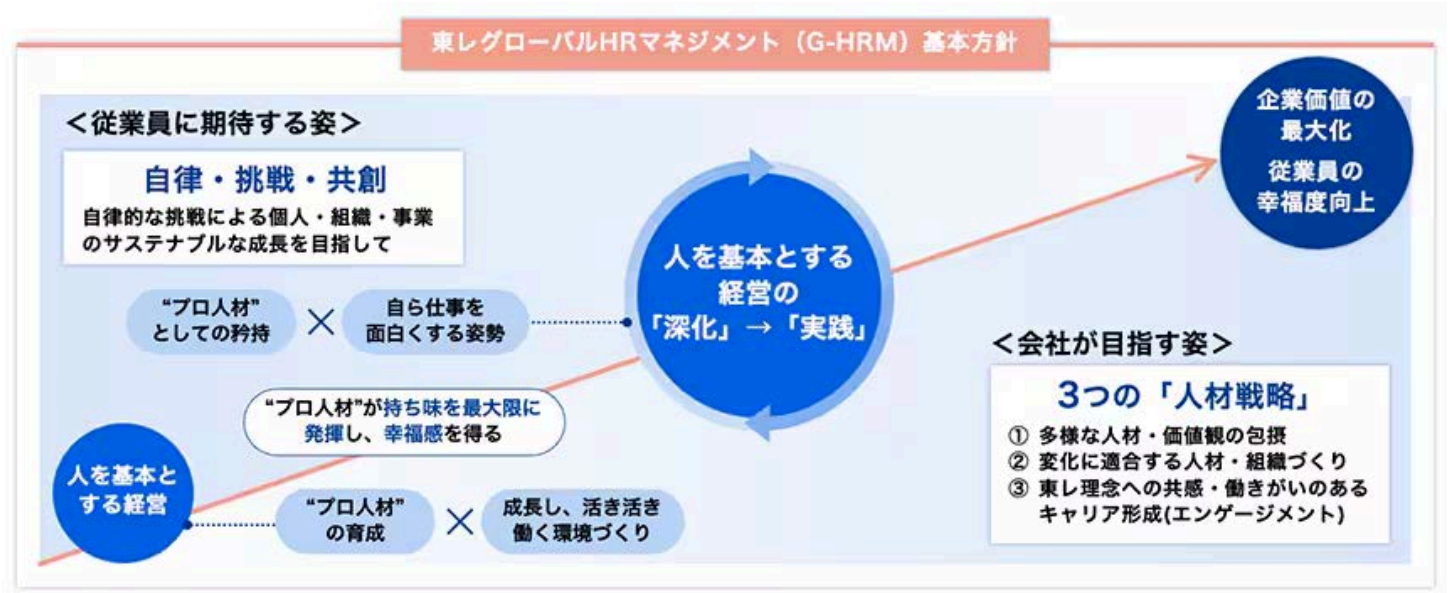
「人を基本とする経営」

「人を基本とする経営」は、2020年5月に発表された「長期経営ビジョン “TORAY VISION 2030”」に合わせて体系化した東レ（株）の経営思想である「東レ理念」において、企業理念を実践するための土台となる企業文化として位置づけられています。
当社では、新しい価値を生み出すプロフェッショナル人材の育成と、こうした「プロ人材」が東レグループというフィールドで成長し、活き活きと働くことができる環境づくりを、「人を基本とする経営」として推進しています。
これは、当社が創業初期から一貫して取り組んできた、人材育成を経営の根幹に据える基本戦略であり、企業価値の最大化と、その先にある社会貢献の実現を目指すものです。

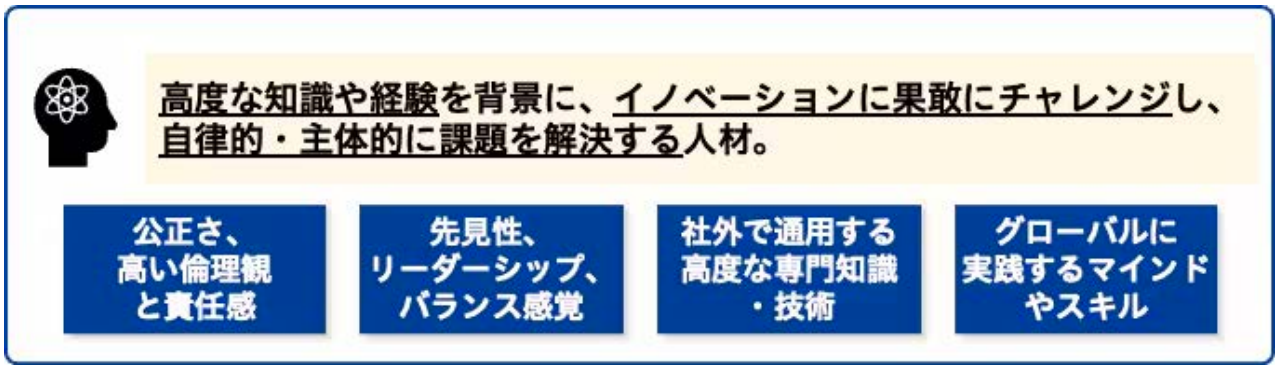
「『人を基本とする経営』の実践」

東レ（株）は、将来にわたって真にサステナブルな企業であるために、従業員一人ひとりの自律・挑戦・共創を通じて、個人・組織・事業の成長を目指し、ポテンシャルを最大限に発揮できる人・組織づくりを進めています。
新しい価値を創出し続けるための人材戦略上の変革に向けて、現状（As-Is）と目指す姿（To Be）のギャップを整理し、①多様な人材・価値観の包摂、②変化に適合する人材・組織づくり、③「東レ理念」への共感・働きがいのあるキャリア形成（エンゲージメント）の3つを柱として、組織風土改革に取り組んでいます。
これらの取り組みを通じて、当社は、「企業価値の最大化」と「従業員の幸福度向上」の両立を追求しています。

「企業価値の最大化」と「従業員の幸福度向上」の追求



プロフェッショナル人材とは



人材戦略と実践の方向性

人材戦略	実践の方向性
多様な人材・価値観の包摂 ダイバーシティ	性別や年齢、国籍、価値観などの違いを尊重し、誰もが自分らしく働ける職場づくりに継続して取り組みます。多様な人材がそれぞれの持ち味を発揮し、活躍できるよう、女性や経験者の採用拡大、柔軟な働き方の実現、DE&Iに関する啓発活動など、さまざまな取り組みを推進します。多様性を受け入れ、互いに認め合うことで、組織全体の活力と創造性を高めていきます。
変化に適合する人材・組織づくり 人材ポートフォリオ	経営環境の変化に柔軟に対応できる強くしなやかな組織を目指します。そのために、若手人材やグローバル人材の育成・登用を積極的に進めます。また、経営の次世代を担う人材を計画的に育成するとともに、海外研修や他社への派遣制度を充実させ、幅広い経験を積む機会を提供します。さらに、事業戦略と人材戦略を連動させることで、社員一人ひとりが最適なポジションで力を発揮できるよう、組織全体の活力と競争力を高めていきます。
「東レ理念」への共感・働きがいのあるキャリア形成 エンゲージメント	東レの理念に共感し、日々の仕事に誇りとやりがいを感じられる組織風土の醸成に取り組みます。従業員一人ひとりが自身の役割を理解し、主体的に目標を立てて仕事を通じて成長できるよう、組織風土改革やエンゲージメント向上を推進します。また、健康経営の推進や働きやすい職場環境の整備、自律的なキャリア形成を支援する制度の充実などを通じて、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを進めます。

従業員サーベイの実施

東レグループでは、国内外の関係会社社員を含め、会社風土や職場環境、人事・処遇制度に対する従業員の受け止めの現状を把握し、改善につなげることを目的として、年1回「従業員サーベイ」を実施しています。
2023年度からは、従業員の「期待」と「実感」の両面から組織状態を把握する方式に変更しました。これに伴い、東レ（株）の管理・専門職、Gコース※1社員、および国内関係会社の基幹人材層を対象として先行実施しています。また、各職場が組織風土変革の主体であるという考えのもと、調査結果を即時に確認できるシステムへと変更しています。これにより、職場単位での課題認識と改善に向けた取り組みを推進しています。
さらに、一部の指標については、「人を基本とする経営の深化」の進捗状況を確認するKPIとしても活用しています。サーベイ結果はイントラネットで共有し、各職場での話し込みの状況や改善の好事例などを全社で展開することで、各職場が主体的に組織風土変革に取り組めるよう支援しています。

従業員サーベイ実施結果（2025年度・東レ（株））

人材戦略	従業員サーベイ（KPI設問）	目標（実感値）	結果	
			2024年度	2025年度
多様な人材・価値観の包摂 ダイバーシティ	多様な価値観を受け入れる文化がある	7.0pt以上	5.9pt	6.1pt
変化に適合する人材・組織づくり 人材ポートフォリオ	変化を拒むような圧力がなく組織改善が行われている	7.0pt以上	5.6pt	5.7pt
「東レ理念」への共感・働きがいのあるキャリア形成 エンゲージメント	1. やりがいを感じる業務ができている 2. 納得のいくキャリアを形成できている 3. 東レグループの一員であることを誇りに思う	1. 7.0pt以上 2. 7.0pt以上 3. 7.0pt以上	1. 6.3pt 2. 5.2pt 3. 6.6pt	1. 6.4pt 2. 5.3pt 3. 6.8pt
EXスコア®※2		前年度比向上	66.1	67.0

※1 Gコース：将来の東レグループ経営幹部層もしくは高度専門職を目指すコース。
※2 EXスコア®：組織状態を示す指標であり、各個人の期待値と実感値、そのギャップを測定。期待・実感ともに高く、ギャップが小さい場合にスコアは最大化される。調査委託先である（株）HRBrainの登録商標。

従業員サーベイ結果に関連する取り組みの社内浸透

サーベイ結果は、イントラネット上で概要や分析結果を継続的に発信し、各職場が結果を踏まえた改善サイクル（確認・分析→対話→アクション）を回せるよう支援しています。
2025年度は、サーベイ結果の見方や課題の抽出、アクションプラン策定を学ぶ研修を実施するとともに、各職場での対話を後押しするため、結果の振り返りミーティングの進め方に関する資料や進行用テンプレートを提供し、現場での実践を促進しました。併せて、イントラネット上に各職場で展開されている組織風土変革の取り組み事例を紹介する特集ページを設け、実践事例の共有を通じて、良い取り組みの水平展開を支援しています。



多様な人材の確保

東レグループでは、性別、国籍、新卒・キャリア採用を問わず、高い志を持ち、グローバルに活躍できる人材の確保に取り組んでいます。
東レ（株）では、1998年から国籍を問わない採用活動を実施しています。2025年度までに、正社員として122人の外国籍社員を採用しました。
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についても積極的に採用しており、それぞれが優れた能力や個性を生かして、東レグループのさまざまな分野で活躍しています。
また、キャリア採用にも積極的に取り組んでおり、入社後にはキャリア採用者向け研修を実施するなど、育成面でのフォローアップも行っています。

採用実績（東レ（株）および国内関係会社）

実績		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒	男性	218人	205人	267人	361人	284人
	女性	80人	45人	86人	103人	130人
	合計	298人	250人	353人	464人	414人
キャリア採用	男性	148人	200人	256人	278人	266人
	女性	55人	60人	95人	95人	119人
	合計	203人	260人	351人	373人	385人

主な人事制度（東レ（株））

東レ（株）では、以下のような制度を通じて、従業員一人ひとりの成長と主体的なキャリア形成を支援しています。

目標管理制度	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	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。 また、倫理・コンプライアンスなどに関する取り組みを個人の評価および報酬と紐づけるため、業績評価における評価基準に、「安全・CSR・品質保証・コンプライアンス」の評価項目を設けている。 「成果」には、CSRに関する課題への取り組みも含まれる。
個別面談制度	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。

360度フィードバック	上司、同僚、部下など複数の視点から、自身の強みや改善点などについて客観的なフィードバックを受け、リーダーシップの発揮や改善に向けた行動変容につなげる。2025年度に役員、本部長・部門長層から導入し、2026年度は部長層まで対象を拡大。

※ 目標管理制度、人事評価制度、個別面談制度は、管理・専門職・Gコース・Sコース従業員の100%を対象とする。
Gコース：将来の東レグループ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。

人事情報システムを活用した基幹人材のキャリア形成

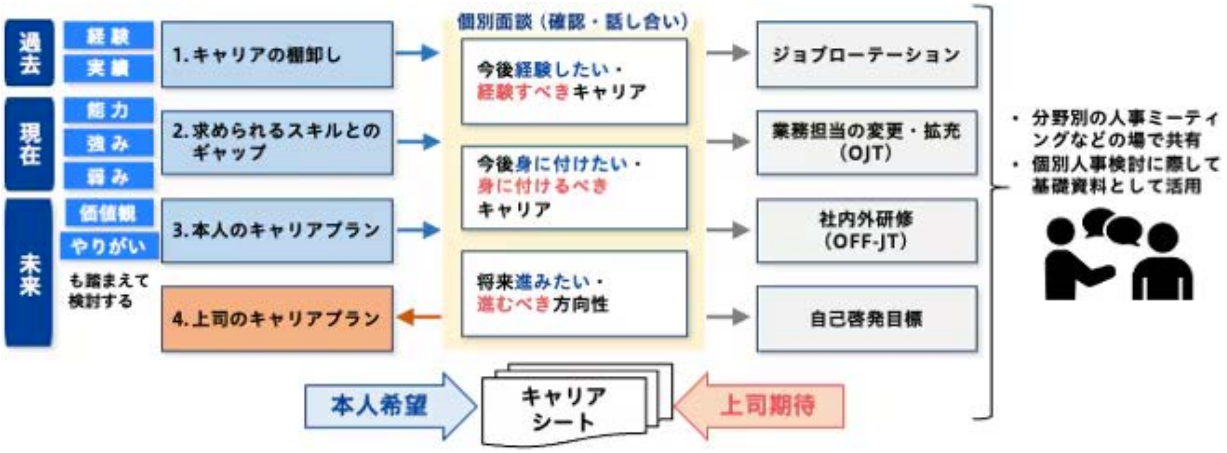
東レ（株）では、社員本人の成長を促す人材育成ツールとして、「キャリアシート」を導入しています。
キャリアシートでは、社員自身がこれまでの業務経験や、所属分野で求められるスキルの到達レベルを振り返るとともに、上司と部下間の面談を通じて、キャリアに関する話し込みを行っています。
2020年度に事務系Gコース社員を対象として先行導入し、2021年度以降は技術系Gコース社員にも対象を拡大しました。2022年度末には対象者全員への展開を完了しました。
さらに、2022年度以降は東レ（株）および一部関係会社での導入を進め、2025年4月には主要な国内関係会社で新たに導入しました。

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組み（「キャリアシート」の実施状況）（社員数・%）

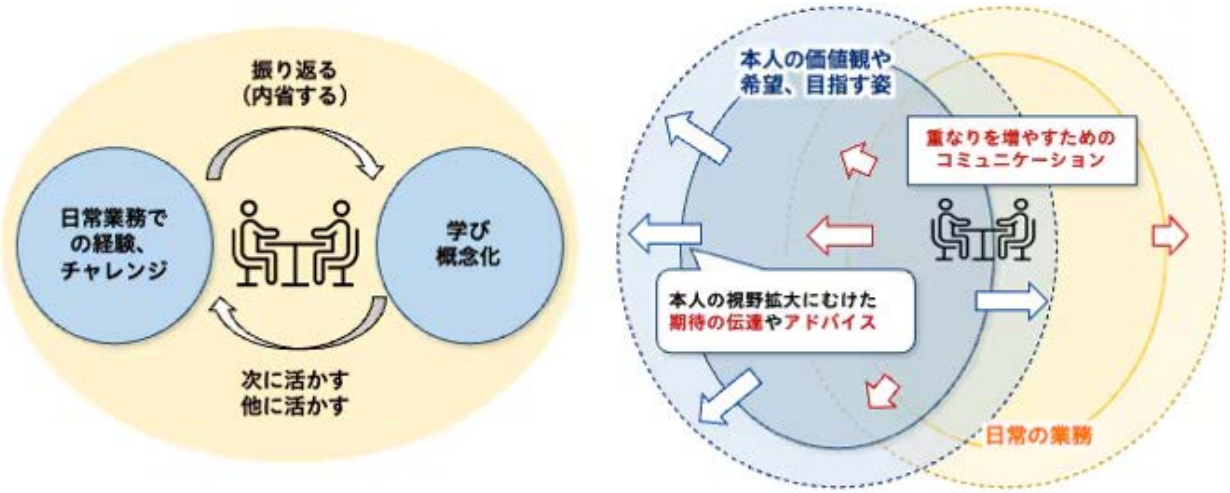
目標	実績
対前年比対象拡大	対前年比 100%

2025年度・東レグループ

「キャリアシート」を活用した人材育成と自律的なキャリア形成支援



個別面談（キャリア面談）を通じたすり合わせと相互理解



自律的なキャリア形成を支援する「社内人材公募制度」

東レ（株）では、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援する仕組みとして、「社内人材公募制度」を運用しています。本制度は2007年度に開始し、以降、年に1回の形で継続的に実施してきました。
2024年度からは、自律的なキャリア形成を一層後押しするため、制度を常設型へと移行し、随時募集・選考・異動を行う仕組みへと拡充しています。

常設型社内公募の利用実績

実績	2024年度	2025年度
公募案件数	40件	48件
応募者数	28人	53人
異動（内定）者	11人	19人

「二刀流」から広がる自律的な学びの好循環



（株）鎌倉テクノサイエンス
宮内 泰

宮内泰さんは、（株）鎌倉テクノサイエンスで勤務する傍ら、55歳で長崎大学に社会人学生として入学し、研究活動に取り組んでいます。年次有給休暇を活用した海外フィールド研究にも挑戦するなど、仕事と学びを主体的に組み合わせたキャリア形成を実践しています。

このような「二刀流」の取り組みは、単なる両立ではなく、仕事と研究それぞれで得た知見を相互に還元し合うことで、学びと実務の双方の質を高めています。

一方で、社会人としての経験を経て学び直しに臨む中では、これまでの知識や価値観が新たな学びの受け入れを妨げる場面もありました。こうした課題を乗り越える契機となったのが、自らを「学生の立場に立ち戻す」という意識の転換です。経験に依拠するのではなく、文献や研究に立ち返りながら学ぶ姿勢を重視し、自律的に知識の再構築を進めています。

宮内さんは、キャリア自律とはスキルや知識の獲得にとどまらず、状況に応じて自らの姿勢を見直し、学び方そのものを更新していくことだと捉えています。

こうした学び直しの実践は、個人にとどまらず組織にも変化をもたらしています。宮内さんの不在を前提とした業務運営の中で、チームでは役割分担や情報共有の自律化が進み、組織としての対応力と柔軟性が高まりました。

会社で培った経験と大学で得た新たな知見を循環させながら、自らのキャリアを主体的に切り拓く。本取り組みは、年齢に関わらず学び続けることの意義と、キャリア自律の具体的な姿を示しています。

なお、本取り組みは、社員一人ひとりの「挑戦」を促す施策として年に一度実施されている「はじめの一歩賞」で表彰されました。

関連情報

› 社員とのコミュニケーション

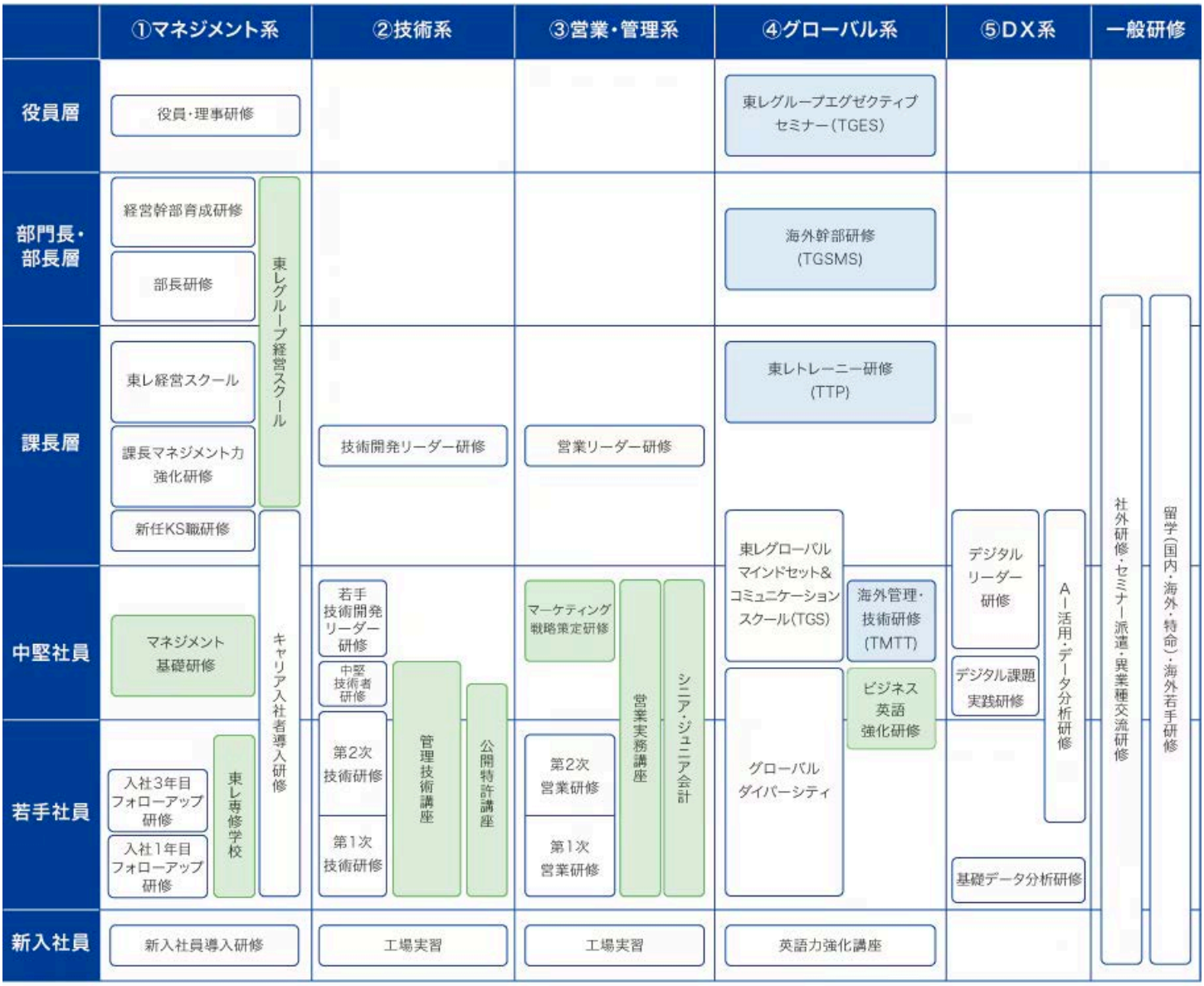
人材育成を支える体系的・計画的な研修制度

東レ（株）では、体系的な研修制度を整備し、あらゆる階層・分野の社員を対象に、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、ならびにグローバル化への対応力強化を目的とした研修を計画的に実施しています。
これらの研修を通じて、次世代の経営を担いうる経営後継人材の育成と、第一線で強い現場力を担う基幹人材層の拡大および底上げを図っています。
階層別のマネジメント研修では、長年にわたりリーダーシップ開発の強化に取り組んできました。近年では、受講者自身がリーダーシップの発揮状況を自覚し、行動変容につなげることを目的に、360度フィードバックを講義に取り入れています。
また、「当社の理念・歴史教育」では、経営思想への理解を一層深めるため、上位階層に対しては自分ごと化を促す内容構成とし、階層に応じて段階的に学ぶ仕組みを構築しています。
研修体系の見直しも継続的に進めており、経営後継人材の育成を目的とした「経営幹部育成研修」を設置しました。本研修では、持続成長を実現するための経営戦略や、当社を取り巻く事業環境変化への対応を学ぶ講義を織り込んでいます。併せて、組織マネジメント力のさらなる強化に向けた「部長研修」「課長マネジメント力強化研修」を導入しています。さらに、技術系および営業系の分野別専門研修においても、DX推進を担う人材の育成を目的として、複数の「DX研修」を立ち上げています。
加えて、世代を問わず、社員一人ひとりが自らの能力やスキルを継続的にアップデートできるよう、チャレンジ講座（サブスクリプション型eラーニング）の対象者拡大など、自己啓発プログラムの充実を図っています。
研修の実施に加え、さまざまな人事制度の導入を通じて、新しいことに果敢に挑戦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。

従業員一人当たりの投資額（2025年度・東レ（株））	181.6千円（前年度158.4千円）

※ 多くの研修が内製化されていることから、2023年度より社内研修に関係する費用も含めて算出。

全社研修体系（2025年度・東レ（株））



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

全社研修開催・受講状況（2025年度・東レ（株））

研修区分	受講人数			研修を受講した一人当たりの研修受講時間
	男性	女性	計	
①マネジメント系研修	484人	112人	596人	50.3
②技術系研修	444人	106人	550人	22.2
③営業・管理系研修	182人	31人	213人	21.4
④グローバル系研修	40人	6人	46人	65.1
⑤DX系研修	413人	69人	482人	29.7
計	1,563人	324人	1,887人	33.9

研修区分	受講人数			対象者一人当たりの研修受講時間
	男性	女性	計	
⑥留学・専修学校	17人	0人	17人	1,175.1

従業員一人当たりの研修受講時間 （①～⑥の合計時間／全従業員）	12.0

※ 研修を受講した一人当たりの研修受講時間は、東レ総合研修センターにおける集合教育の受講時間。通信課題学習などの時間は含まない。

東レグループの次世代経営リーダーの育成

東レグループは、将来の経営を担う人材を計画的に育成するため、長年にわたり、次世代経営リーダー育成に向けた研修制度を継続的に実施しています。
1991年には、将来の経営後継を期待できる優秀な課長層20人を選抜した「東レ経営スクール（TKS）」を開設しました。当時としては、経営後継人材を計画的に育成する仕組みは珍しく、先進的な取り組みであり、現在に至るまで継続して実施しています。修了生の多くは、国内外関係会社において経営を担う人材として活躍しています。
さらに、2006年には、「東レグループ経営スクール（TGKS）」を開設し、国内関係会社ならびに東レ合繊クラスター各社の経営後継人材育成を目的とした研修を継続的に運営しています。
また、2021年には、次世代の東レグループ経営後継候補となる優秀な部長層を対象に「経営幹部育成研修」を開設しました。これにより、課長層から部長層までを対象とした研修体系を整備し、経営後継人材の計画的な育成を図っています。

次世代経営リーダーの育成施策

制度	対象者	目的	開設年	2025年度受講者数	2025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	12人	57人
東レ経営スクール（TKS）※3	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	17人	657人（うち41人が女性）
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	26人	397人
東レグループエグゼクティブセミナー（TGES）	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	開催なし	113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1,224人

※3 2026年4月時点で、東レ（株）の執行役員27人のうち、TKS受講者は17人。2025年度時点で192人のTKS受講者が、東レ（株）および国内外関係会社の経営トップを担っている。TKS開設当初の1991年度の売上高は、東レグループ連結で9,767億円、東レ（株）単体で5,992億円であったが、2025年度には連結2兆5,851億円、単体6,425億円にまで拡大している。

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」

東レグループでは、現場力向上を担う高い志を持ち、自ら考え行動する人材を育成することを目的として、1994年9月に「東レ専修学校」を開校しました。専修学校は、東レ（株）の若手社員および国内関係会社の社員が受講可能な研修の場として継続的に運営しており、29期までに累計844人の卒業生を輩出しています（2025年9月から2026年8月にかけて30期生の教育を実施中）。
専修学校では、数学や英語などの一般科目に加え、高分子化学、エンジニアリング基礎（機械・電気）、ロボット工学などの専門科目を学習します。さらに、グループワーク形式による課題解決演習や化学実験など、実践的な学習も行っています。
近年では、DX人材育成ニーズの高まりを受け、全社DX人材認定制度と連動した科目「情報Ⅰ」を2023年（29期）に創設し、2025年（30期）からは「情報Ⅰ・Ⅱ」として教育内容を拡充しました。アルゴリズムやプログラミング教育、協働ロボットを活用した実習など、現場ニーズに即した教育を実施しています。
専修学校の卒業生は、チームビルディングを通じて現場を牽引するリーダーとして活躍しています。学んだ専門知識や論理的思考を活かし、設備や組織風土の改善を実践し、現場力の強化に寄与しています。困難な課題にも「自分で自分の仕事を楽しくする」姿勢でやりがいを見出し、チーム一丸となって現場の技術革新を支える中核を担っています。
また、2022年10月には、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（GKS）」を立ち上げ、第2期までに32人のGKS生を輩出しました。GKSでは、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、自部署の課題解決を通じて実践的に学び、社会人基礎力の向上と、次世代の現場リーダーの育成を目指しています。

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

東レグループでは、国・地域・文化・風土・会社の違いを越えて、共通した考え方に基づくHR（Human Resources：人材）マネジメントを実現するため、「＞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。
東レグループでは、経営課題のひとつとして、海外関係会社における経営基幹人材の育成強化を掲げています。各社で雇用した海外ナショナルスタッフを対象に、経営層への積極的な登用を進めています。
育成および登用にあたっては、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取り組ませることを目的として、「人材中期計画」を策定しています。本計画では、グループ全体の基幹ポストにおける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む次世代経営リーダーの個別育成計画を策定し、事業戦略の実現に向けた人材戦略を推進しています。さらに、国内外および国際間ローテーションを通じたキャリア形成にも取り組み、計画的な人材育成を進めています。
人材育成は、OJTとOff-JTの両輪で実施しています。Off-JTでは、各社での研修に加え、経営理念や方針への理解を深めることを目的とした階層別の日本研修プログラムを実施し、個人の長期育成計画と連動させています。また、各国・地域においては、東レ（株）本社も企画に参画し、それぞれの国・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。
これらの取り組みの結果、2025年度には海外の主要な関係会社において、工場長や部門長以上の重要ポジションに占める海外ナショナルスタッフの割合は、欧米で約60%、アジアで約45%となっており、多様な人材が東レグループのグローバル経営を支えています。

海外ナショナルスタッフの登用状況（2025年度）

項目	実績
海外主要関係会社でナショナルスタッフが社長に就任している会社数	27社
東レ（株）の執行役員として登用された海外基幹人材	1人
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）として登用された海外基幹人材	4人

海外各社基幹人材向けグループ共通研修実績（2025年度）

日本開催研修

研修名	対象層	受講人数
東レグループエグゼクティブセミナー	海外関係会社役員層	（2025年度は開催なし）
海外幹部研修	海外関係会社部長層	22人
東レトレーニー研修	海外関係会社課長層	21人
研修受講人数合計		43人

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	部長・課長層	37人
欧州マネジメント研修	部長・課長層	34人
インドネシアマネジメント研修	部長・課長層	31人
中国マネジメント研修	部長・課長層	99人
韓国マネジメント研修	部長・課長層	20人
研修受講人数合計		221人

※ 現地で管理運営している研修であり、東レ（株）の全社研修体系図には含まれていない。

日本語話者ナショナルスタッフ向け海外幹部研修（TGSMS-J）の開催（東レ（株））

海外幹部研修（TGSMS）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、東レの経営方針・戦略および東レ式マネジメントへの理解を深め、現地会社を牽引するリーダーの育成を目的として、1996年に開講した研修です。研修は英語で実施しており、これまでに延べ350人以上の海外ナショナルスタッフが受講しています。
2024年度には、英語ではなく日本語での受講を希望する海外ナショナルスタッフの要望に応え、日本語版海外幹部研修（TGSMS-J）を初めて企画・実施しました。本研修には、各国・地域13社から14人が受講しました。
研修では、東レの経営方針や東レ式マネジメントに加え、企業文化への理解を深めるとともに、それぞれの企業文化に即した形で自社の組織強化に向けたアクションプランを作成しました。研修後には、オンラインのフォローアップセッションを通じて、各自が職場における取り組みを振り返りました。
なお、TGSMS-Jの企画・運営は、トレーニー制度を利用して日本で実務研修を行った中国関係会社の人事労務課長（海外ナショナルスタッフ）が担当しました。

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、活き活きと働くことができる職場の実現を目指し、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

女性活躍推進の取り組み

東レ（株）は、多様な人材が能力を最大限に発揮することが企業価値の持続的な向上につながるとの考えのもと、女性の積極的な活用と働きやすい職場環境の整備に早くから取り組んできました。
1958年には女性管理職を登用し、1974年には法制化に先駆けて育児休業制度を導入しました。また、2003年には関係会社において女性社長を登用し、2004年には「女性活躍推進プロジェクト」を発足させるなど、女性が継続して活躍できる環境づくりを継続的に進めています。
こうした取り組みにより、上位職位に就く女性社員は着実に増加しており、職位ごとの女性比率についても、経年での推移を継続的に把握・分析しています。

女性管理職登用とガバナンスへの反映

東レ（株）では、能力・意欲のある女性社員が、性別にかかわらず責任ある職位に挑戦できるよう、管理職への登用を積極的に進めています。
2015年6月には、東レ（株）として初となる女性理事を任命し、2026年4月には女性の執行役員を任命しました。取締役・監査役などのガバナンス層においても多様性の確保を重視するとともに、海外関係会社においても女性の経営トップ登用を進めています。

女性の役職登用状況（2026年7月時点）

役職	人数
執行役員	1人
社外取締役	2人
社外監査役	1人
海外関係会社における社長職	2人

女性活躍推進法に基づく行動計画（2026～2030年度）

2026年3月、東レ（株）は、自律的なキャリア形成支援策を強化し、ライフの充実とキャリア実現の両立が可能なサステナブルで働きがいのある職場環境整備に取り組み、その結果として女性管理職比率および男性育休取得率の向上を目指すことを目的とした5年間（2026年4月～2031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

1. 女性管理職比率※1を年々高めていくこととし、当面の具体的な目標として、2025年度実績の6.8%から10%まで引き上げる。
2. 男性の育児休職取得率を、2024年度実績の45.1%から85%まで引き上げる。

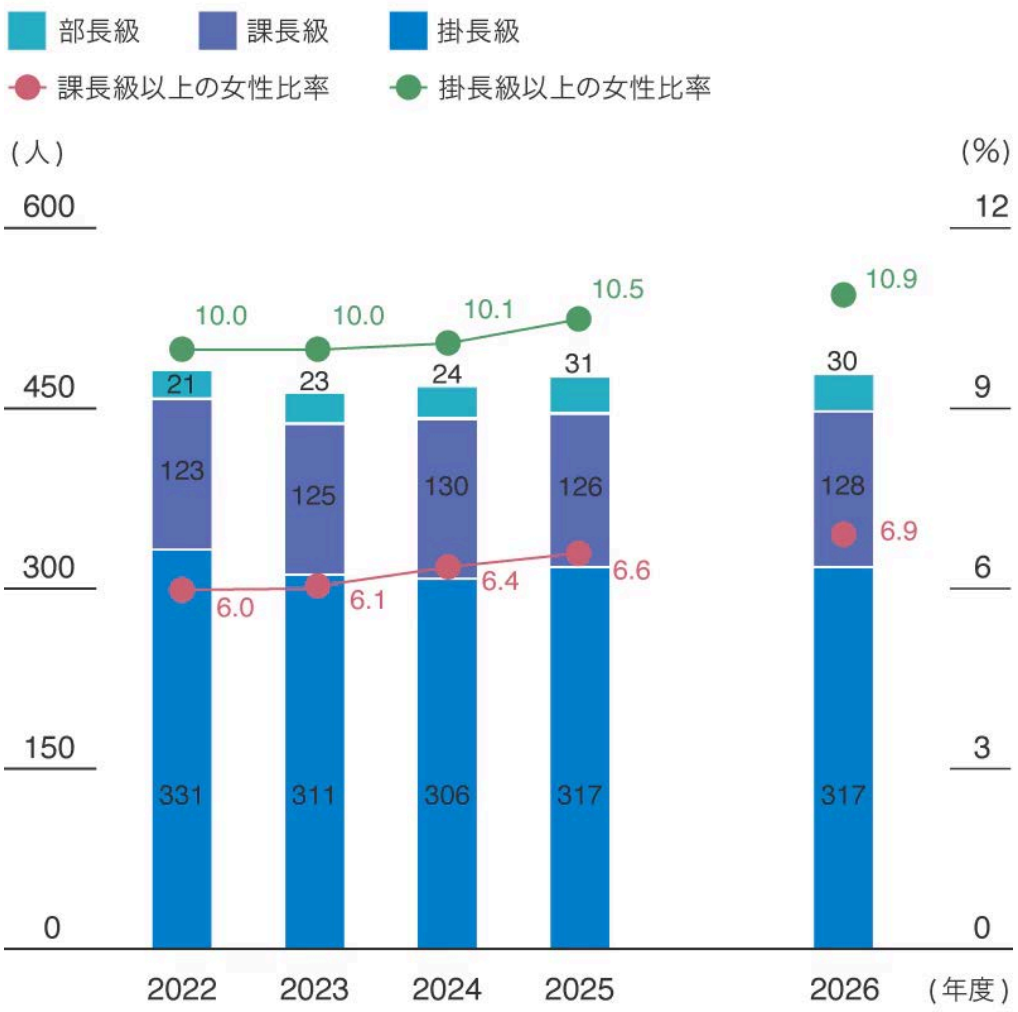
取り組み内容

1. Gコース（将来の経営幹部層もしくは高度専門職を目指すコース）の新卒採用における女性比率を35%以上とし、Gコースのキャリア採用における女性比率についても、対前年比での増加を継続する。
2. 社員の就労観や働き方ニーズの多様化に対応するため、管理・専門職層および組合員層それぞれの処遇制度を改定する。
3. キャリアシートを活用し、各人の志向、スキル、経験を上司および人事部と共有し、将来のキャリア形成に反映させる。
4. 上司・部下間のキャリア面談の充実に向けて、キャリア面談実施ガイドの整備および定期的な教育を行う。また、階層・年齢層ごとのキャリア研修を実施するとともに、キャリア相談窓口を設置し、相談できる環境を整備する。
5. 将来のリーダー層を対象とする全社の選抜型研修について、受講者に占める女性比率を、受講対象層における女性比率に近づける。
6. HCM※2推進活動（東レ版DE&I※3活動）を通じて、全社員を対象に、DE&Iの重要性、アンコンシャス・バイアスおよび多様な価値観の包摂に関するeラーニングなどの教育を行う。
7. 従業員サーベイを年1回継続して実施し、上記の取り組みによる影響・効果を測定するとともに、その結果を踏まえたさらなる改善策の立案および実行につなげる。
8. 子の出生があった男性社員に対し、育児休職などの制度周知および制度利用意向の確認を徹底し、制度説明内容の充実を図る。
9. 男性も育児休職を取得しやすい風土の醸成に向けて、男性の育児休職取得事例を社内報などで紹介するとともに、管理職向けに制度理解および職場マネジメントに関する教育を行う。
10. 育児休職取得者の業務をカバーする者への支援制度（育児・介護休職サポート応援金）の新設などを通じて、育児休職を取得してもカバーし合える体制を整備する。

※1 管理職の対象である60歳未満のプロフェッショナル職に占める女性比率
※2 HCM：Human-Centric Management
※3 DE&I：Diversity（多様性）, Equity（公正・公平性）, Inclusion（包括性）

女性活躍推進法に基づく行動計画
計画期間：2026年4月～2031年3月（2026年3月31日公表）（124KB） PDF

掛長級以上の女性比率（東レ（株））



- 各年度とも4月時点
- 管理・専門職処遇制度改定に伴い、2026年度の課長級以上の対象は、60歳未満のプロフェッショナル職としています。
- 東レ（株）は取締役10人のうち2人、監査役5人のうち1人が女性であり、取締役および監査役全体では女性比率は20%となっています。

男女間賃金の差異

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、男女間の賃金差異を算出しています。

労働者区分別の男女間賃金差異

労働者区分	2024年度	2025年度
全労働者	70.7%	71.1%
正規雇用労働者	83.5%	83.2%
パート・有期労働者	54.4%	56.3%

正規雇用労働者については、管理職および非管理職それぞれの区分において、男女間の賃金水準に大きな差異は認められません（管理職：96.1%、非管理職：90.8%）。一方で、管理職に占める女性の割合が男性と比較して相対的に低いことから、正規雇用労働者全体の平均で算出した場合には、賃金差異が生じています（83.2%）。
前年度からの変動については、当社において非管理職層の新卒採用における女性の採用比率を高めていることから、女性の正規雇用労働者比率が上昇し、全労働者でみた場合の賃金差異は縮小方向に作用しています。一方で、正規雇用労働者・非管理職の区分に限ってみると、女性社員の若年層比率が高まったことにより、平均賃金の差としては拡大する方向に影響しています。
また、パート・有期労働者については、パートタイム労働者の多くを女性が占めていることに加え、嘱託社員においては、男性は定年後の再雇用などにより比較的賃金水準の高い社員が一定程度存在していることが、男女の賃金差異に影響していると考えています。

従業員区分別の男女間賃金差異（参考）

従業員区分	2024年度	2025年度
管理職	95.6%	96.1%
組合員層（非管理職）	91.8%	90.8%
嘱託社員	78.3%	81.0%
パート社員	158.7%	156.5%

※ 「管理職」「組合員層（非管理職）」は正規雇用労働者として、「嘱託社員」「パート社員」はパート・有期労働者として集計しています。

■ 賃金差異に対する考え方と今後の取り組み

男女間の賃金差異には、職種、雇用形態、勤続年数など、複数の要因が複合的に関係しています。東レ（株）では、引き続き女性の積極的な採用および登用を進めるとともに、男女双方を対象とした仕事と家庭の両立支援施策を推進しています。
今後も賃金差異の要因分析を継続し、多様な人材が能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいきます。

キャリア形成支援・ネットワーク構築

東レグループでは、社員がライフイベントと仕事を両立しながら活き活きと働けるよう、多様な価値観やキャリア観の共有を重視しています。特に女性社員が直面しやすい課題については、研修会や懇談会を通じて現場の状況や社員の声を把握し、課題解決につなげる取り組みを継続的に行っています。
こうした議論を通じて把握した課題を、現状に即して一つずつ解決していくことが、女性活躍推進につながると考え、取り組みを進めています。

女性管理・専門職研修／懇談会の実施

2014年度に、東レグループの女性部長層による自主的な企画として「女性管理・専門職研修」を開始しました。「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」との問題意識のもと、研修は継続的に実施され、2024年度までに計8回開催しました。
研修を通じて、参加者は多彩なロールモデルに触れ、人的ネットワークの形成につなげてきました。なお、本研修には、東レ（株）会長、社長、人事勤労部門長が毎回出席し、参加者に向けたメッセージの発信と対話を行ってきました。
今後は、HCM推進活動（東レ版DE&I推進活動）として、新たな研修・懇談会の開催を計画しています。

開催日	研修／懇談会名	概要
2015年2月	第1回女性管理・専門職研修	多様な参加者によるネットワーク構築とキャリア形成支援。元横浜市長・林文子氏（当社勤務経験あり）による講演の実施。
2016年1月	第2回女性管理・専門職研修	ロールモデル事例を活用したキャリアプラン策定と「行動宣言」による実現手段の明確化。人材育成専門講師による講演の実施。
2016年8～12月	女性懇談会	全事業場での開催による管理・専門職未満の女性社員の意見把握と、キャリアや両立に関する率直な意見交換。課題共有と相互啓発の機会の創出。
2017年2月、3月	第3回女性管理・専門職研修	女性懇談会やアンケート結果に基づく現場課題の分析と提言。管理・専門職の課題解決力強化と「行動宣言」の実行状況のフォロー。
2017年12月～2018年3月	フォロー懇談会	女性懇談会のフォローとして開催。懇談会で抽出されたテーマに関するグループ討議と、各事業場の実態に即した改善策の検討。
2018年7月	第4回女性管理・専門職研修	男性管理職へのヒアリングと結果分析による多様性推進の課題認識と行動力の強化。アセスメントツールを活用した自己理解とリーダーシップスタイルの把握。
2019年10月	第5回女性管理・専門職研修	女性部長層による課題抽出と行動計画の立案。登用促進・若手定着・キャリア形成に向けた提言の実施。
2020年9月	第6回女性管理・専門職研修	女性主査層による第5回研修で設定した三つの課題への取り組み成果と提言の報告。

開催日	研修／懇談会名	概要
2021年11～12月	Gコース女性社員オンライン懇談会	女性課長層のファシリテートによる意見交換とキャリア課題の把握。Gコース女性社員の悩みやモチベーションの源泉の共有。ネットワーク形成を通じた情報不足や不安の解消、キャリア継続への支援と環境整備への貢献。
2022年7～8月	第7回女性管理・専門職研修（オンライン／女性社員を部下にもつ男性管理・専門職も対象）	Gコース女性社員のキャリア不安への対応として、男女管理職による意見交換と行動変容の促進。
2023年8～9月	Gコース層女性社員対象懇談会	女性管理職による実体験の共有を通じた、ワークとライフ両面の不安緩和とキャリア意識の醸成。
2023年8～10月	Gコース女性社員対象動画配信	経営層メッセージとeラーニングを通じた、女性活躍推進の方針浸透とキャリア支援の機会提供。
2024年12月～2025年3月	第8回女性管理・専門職研修（集合開催／女性社員を部下にもつ男性管理・専門職も対象）	多様な人材がより活躍できる職場となるような組織風土づくりや制度改善につなげるため、管理職に求められる行動について、男女管理職による意見交換および自主活動の実施。

なお、集合形式での女性管理・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います。



堀之内常任理事による講評（第5回女性管理・専門職研修／2019年度）



集合写真（第5回女性管理・専門職研修／2019年度）

HCM推進活動

HCM推進活動への発展

2024年度までは、女性部長層が中心となり、現場視点を大切にしながら女性活躍推進活動を継続してきました。その結果、当初の目的であった「業務の枠組みにとらわれない女性管理・専門職のネットワーク構築」は達成されています。
一方で、女性の活躍推進にとどまらず、より対象を広くとらえ、多様な人材がそれぞれの持ち味を発揮し、東レグループというフィールドで能力を最大限発揮しながら幸福度を高めていくための取り組みへと発展させていく必要があるという課題認識がありました。
こうした状況を踏まえ、専任組織を設置し、多様な人材の活躍を促進する取り組みを会社として強力に推進することとし、2024年8月に東レ版DE&I活動として「HCM推進活動」を開始しました。
HCM推進活動では、「ダイバーシティ」「人材育成・キャリア形成支援」「多様で柔軟な働き方」などをテーマに掲げ、人事勤労部門の人材開発・企画部に新設したHCM推進グループが事務局を担当しています。
また、従業員から幅広く意見を吸い上げるため、全社から参加希望者を募り、性別、年齢、職種などの垣根を越えた多様な属性のメンバー（2026年4月時点で13人）で構成するワーキングチームを立ち上げました。

HCM推進活動における具体的な取り組み

ワーキングチームでは、各事業場の意見も参考にしながら課題を設定し、2025年度は主に以下の課題に取り組みました。

- 全社員を対象に、DE&Iやアンコンシャス・バイアスに関するeラーニングおよび事例学習を実施。
- 生産・技術・エンジニアリング部署の女性社員を対象に、アンケートやヒアリングを実施し、具体的施策を提言。
- キャリアコンサルタント有資格者による社内キャリア相談窓口を新設。
- 育休取得者が発生した場合の業務カバーに報いる応援金制度の導入を提言（2026年4月に制度として導入）。
- 介護と仕事の両立の基本を学べる介護eラーニングを作成し、全社員を対象に実施。

さらに、従業員が自由に意見やアイデアを共有し、新たなことに挑戦できる企業風土を育てるため、組織風土改革に関する提言も行っています。2025年11月には「HCMスマイルアクション」を全社に発信しました。 ワーキングチームの活動を通じて、若手層・ミドル層の率直な課題意識や、会社をより良くするための提言を経営層と共有しています。



HCMスマイルアクションをイントラネットで発信



HCMワーキングチームのキックオフミーティング（2024年11月）

イントラネット「しごと・くらし・いきいきと」での事例紹介

東レグループでは、性別を問わず、育児・介護などのライフイベントと仕事を両立している事例や、自律的なキャリア形成、学びに関する事例をイントラネット「しごと・くらし・いきいきと」で紹介しています。
多様な価値観を持つ社員が、会社の制度を活用しながら自分の持ち味を活かして活躍している事例を紹介することで、性別や年代を問わず、ライフとワークを充実させるためのヒントが得られるよう工夫しています。
2016年に事例掲載を開始して以降、累計46件の事例を掲載しており、2025年度は、社内人材公募制度を活用した事例、独立起業の事例、現場を支える女性社員の活躍事例など、3件の体験談を新たに紹介しました。



社内イントラネット「しごと・くらし・いきいきと」

2025年度の各職場での取り組み事例

東レグループ女性交流会の開催（東レ（株）岡崎工場）

岡崎工場の主催により、名古屋事業場、東レハイブリッドコード（株）、東レ・モノフィラメント（株）の女性社員との交流会を開催しました。21人の女性社員が参加し、自動化・助力化の装置導入事例の見学や、工場勤務の女性の立場からの意見交換を通じて、誰もが活き活きと働ける職場づくりに向けたヒントを共有しました。


交流会の様子

キャリアセミナーの開催（東レ（株）土浦工場）

土浦工場において、社外からキャリアコンサルタントを講師として招き、成長機会の創出や仕事の魅力の再発見を目的とした「今の仕事を未来の自分につなげる120分」セミナーを開催しました。
20代から50代までの14人が参加し、ワークショップやキャリアコンサルタントとの1on1を通じてキャリアの棚卸しを行い、将来のありたい姿について考える機会としました。


ワークショップの様子

多様な人材の活躍

障がい者雇用

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、ハード面におけるバリアフリー化や安全対策に加え、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を通じて、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

法定障がい者雇用率の達成率（社数・%）

目標	実績
100%	61.8%

2025年度・東レグループ（国内）

2024年度には法定雇用率の引き上げがありました。2025年度において、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）では、採用環境の影響もあり、法定雇用率を満たせない会社もありました。各社においては、公的機関や人材紹介会社を活用し、雇用促進に取り組みました。
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年度に組合員層を対象とした再雇用制度を導入しました。2005年度には管理・専門職層にも対象を拡大し、現在は原則として65歳までの希望者全員を再雇用しています。
就業形態は、フルタイム勤務に加え、週3日勤務などのショートタイム勤務も選択可能です。
また、近年の高齢者雇用に関する法改正や世間動向などを踏まえ、2024年4月に組合員層再雇用者の賃金水準を引き上げました。さらに、2026年4月には、60歳未満の組合員層における賃上げと連動させる形で、組合員層再雇用者の賃金水準を改めて引き上げました。

外国籍社員の活躍

東レグループでは、国籍や文化の違いを尊重し、多様な価値観を活かす職場づくりを進めています。外国籍社員がその能力を最大限に発揮できるよう、主に以下の取り組みを行っています。

- 採用・登用の強化
  海外大学卒業者や外国籍の高度専門人材の採用を積極的に進め、研究・開発・生産・営業など多様な部門で活躍の場を広げています。
- 異文化理解研修の実施
  異文化コミュニケーションやグローバルマインドセットに関する研修を実施し、相互理解の促進を図っています。
- 言語・生活支援
  外国籍社員を対象に、日本語教育や生活支援プログラムを提供し、安心して働ける環境整備に取り組んでいます。
- キャリア形成支援
  外国籍社員にも、公平な評価および昇進の機会を提供しています。

日本実務研修制度（海外版海外若手研修制度）の実施

2014年度より、東レグループの海外ナショナルスタッフ若手人材を対象に、1年～1年半の期間、日本の本社や関係会社で実務を通じて東レ式の仕事の進め方を学ぶ研修制度を実施しています。
2025年度は中国、ベトナムから新たに7人が来日し、研修を行いました。

関連情報

> 新しい価値を創造する人材の確保と育成

LGBTQへの配慮

東レグループでは、性的指向や性自認にかかわらず、すべての従業員が尊重され、安心して働ける職場環境の実現を目指し、LGBTQ（性的少数者）に関する取り組みを継続的に進めています。
制度面・教育面の両面から理解促進と環境整備を進めており、主に以下の取り組みを行っています。

- 社内規程の整備
  就業規則および「職場におけるハラスメント防止対策指針」において、性的指向・性自認に関する差別の禁止を明記しています。
- 相談体制の整備
  LGBTQに関する悩みや相談に対応するため、2017年に人権推進の専任組織である東レ（株）勤労部人権推進グループに「にじいろ相談窓口」を設置しました。プライバシーに配慮し、相談対応を行っています。
- 啓発活動の実施
  人権啓発キャンペーンにおけるパンフレット配布や、eラーニング、社内セミナーなどを通じて、全従業員を対象に理解促進を図っています。

社員が働きやすい企業風土づくり

東レ（株）は、社員一人ひとりがライフイベントと仕事を両立しながら、安心して働き続けることができる企業風土づくりに取り組んでいます。
育児や介護、母性保護を含む仕事と家庭の両立支援については、法定を上回る制度の整備を進めるとともに、性別や家庭事情の有無を問わず、柔軟な働き方を可能とする仕組みの充実を図ってきました。
併せて、制度の運用状況や利用実績を継続的に把握し、各職場での取り組みや従業員との対話を通じて、働きやすさの向上につなげています。

両立支援に関する考え方と第三者認定

東レ（株）は、性別を問わず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整備と、社員が安心して働き続けられる環境づくりを進めてきました。
育児、介護、母性保護に関する制度については、法定を上回る内容とし、従業員のニーズや時代の変化に合わせて、利用しやすい制度設計となるよう、継続的に見直しと拡充を行っています。
こうした取り組みの結果、2007年度以降、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣のくるみん認定を7期連続で受けています。
さらに、2025年度には、より高水準の両立支援の取り組みが評価され、くるみん認定企業の中でも特に進んだ取り組みを行う企業に与えられる「プラチナくるみん」の認定を取得しました。
また、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に2年連続で選定されました。これは、共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援の取り組みが特に優れた企業を評価するものです。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
計画期間：2025年4月～2028年3月（2025年6月27日公表）（126KB） PDF

仕事と家庭の両立支援制度

東レ（株）では、仕事と家庭の両立を支えるため、育児、介護、母性保護などに関する制度を、法定水準を踏まえながら整備してきました。
制度の導入・拡充にあたっては、社員が利用しやすいことを重視し、ライフステージや働き方の多様化に対応できるよう、継続的な見直しを行っています。
これらの制度は、法定水準と同等の内容のものに加え、法定水準を上回る制度や、法定義務に基づかない独自の取り組みとして導入している制度で構成されています。

主な制度内容

制度名	制度内容	水準 ◎ 法定水準以上または企業独自の取り組み内容 ○ 法定義務
産前産後休暇	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	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	◎
配偶者出産休暇	配偶者が出産する場合に3日間の有給休暇を取得可能	◎
産後パパ育休	子の出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	子女が小学6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	◎
育児時間	1歳に満たない子を育てる女性従業員は、1日に2回、各1回30分の育児時間を受けることが可能	○
キッズサポート休暇	子女が小学6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	○
養育両立支援休暇	3歳以上小学校就学前までの子を養育する従業員は、当該子の養育に資する目的であれば、キッズサポート休暇とは別に、10日/年の休暇を取得可能	○
介護休暇	対象家族1人につき、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	◎
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	○
介護短時間勤務	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	◎
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	◎

制度名	制度内容	水準 ◎ 法定水準以上または企業独自の取り組み内容 ○ 法定義務
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	◎
育児・介護休職サポート応援金制度	育児休職または介護休職を連続して30日以上取得する従業員の業務をサポートする従業員に対し、最大30万円を上限に、当該業務をサポートした従業員間で分配して支給	◎
在宅勤務制度	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	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	◎
配偶者海外転勤同行休職制度	配偶者の海外転勤などへの帯同（6カ月以上の海外滞在）を希望する場合に取得可能	◎
	最長4年間の取得が可能	◎
別居婚の従業員に対する単身赴任制度の適用	結婚後も配偶者と別居状態が続く場合、特例として単身赴任手当・帰宅旅費を支給	◎

※ 社員が利用でき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、東京都日本橋近辺に勤務する東レグループ社員が利用できます。

東レ（株）では、社会動向や法改正、社員のニーズを踏まえながら、仕事と家庭の両立を支援する制度の拡充を段階的に進めてきました。

開始時期	取り組み内容
2010年6月	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年4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
2012年4月	育児・介護を行う社員への在宅勤務制度の導入
2012年10月	新幹線通勤の拡充
2013年4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7月	育児・介護など短時間勤務制度の見直し
2016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
2017年1月	介護休職・介護短時間勤務の取得回数制限の撤廃
2017年7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
2019年10月	育児・介護を行う社員への在宅勤務制度の対象拡大
2020年4月	• 1時間単位の取得が可能な時間単位年休制度の導入 • 勤務間インターバル制度の導入
2020年7月	在宅勤務制度の育児・介護要件の撤廃
2021年1月	時間単位看護・介護休暇の導入
2021年7月	介護関連諸制度の拡充
2023年7月	配偶者海外転勤同行休職制度の導入
2024年10月	別居婚の従業員に対する単身赴任制度の適用を開始
2025年4月	育児短時間勤務制度等の子の対象年齢を拡大
2025年10月	養育両立支援休暇制度の導入
2026年4月	育児・介護休職サポート応援金制度の導入

両立支援の取り組み状況

東レ（株）では、仕事と家庭の両立を支える各種制度が現場でどのように活用されているかを把握するため、育児休職・介護休職の利用状況や復職状況、男性の育児休職・育児目的休暇の取得状況、年次有給休暇の取得状況などを継続的に確認しています。

育児休職・介護休職の利用実績（東レ（株））

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休職利用者	女性	46人	51人	40人	35人
	男性	82人	95人	108人	169人
介護休職利用者	女性	2人	1人	1人	3人
	男性	1人	1人	2人	4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））

		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
		復職者数	復職者率	復職者数	復職者率	復職者数	復職者率	復職者数	復職者率
育児休職	女性	52人	100%	37人	100%	34人	97%	30人	97%
	男性	77人	100%	95人	99%	95人	100%	161人	100%
介護休職	女性	2人	100%	0人	ー	1人	50%	2人	100%
	男性	1人	100%	1人	100%	2人	100%	2人	100%

※ 各年度に復職した人数・復職率

参考：2024年度育児休職復職者の12カ月経過時点での定着率
女性：94.1%
男性：96.8%

育児休職からの復職率

目標 100%

実績 99%

2025年度・東レ（株）在籍社員

男性の育児休職と育児目的休暇の取得率（東レ（株））

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
81.6%	86.8%	91.6%	92.8%

男性の育児休職と育児目的休暇の取得率

目標 対前年比向上

実績 対前年比 101%

2025年度・東レ（株）在籍社員（海外勤務者除く）

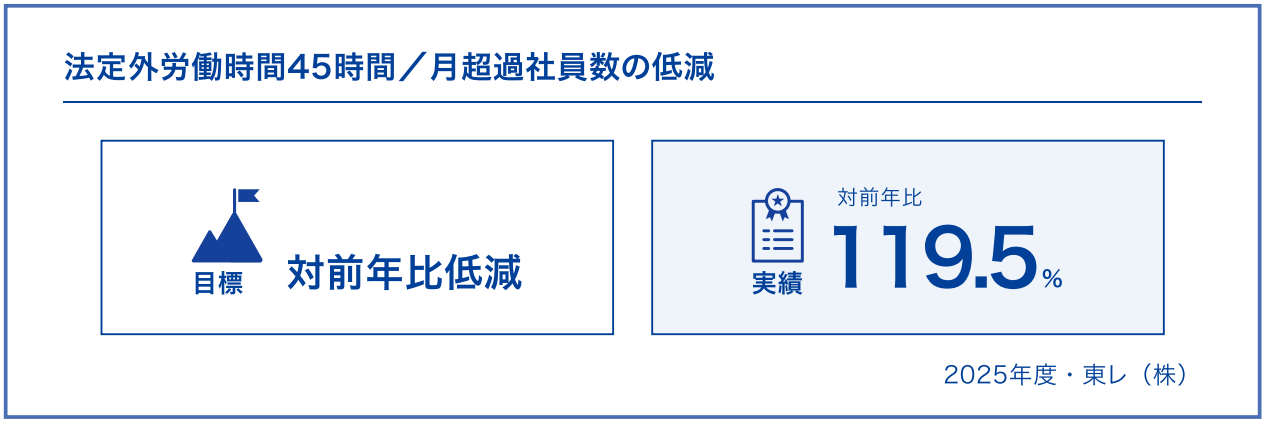
配偶者出産休暇の取得実績（東レ（株））

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
233人	203人	183人	200人

※ 育児休職には、産後パパ育休を含む。
育児目的休暇とは、配偶者出産休暇を指す。

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）では、事業場・職場・個人単位での労働時間把握を通じた過重労働の防止にとどまらず、社員の意識改革を通じて労働生産性や競争力の向上につなげることを目的に、ワークライフバランスを職場イノベーションのひとつと位置づけ、働きやすい就労環境の整備を進めています。
具体的には、各職場での話し込みを通じた働き方に関する意識改革、深夜残業や休日出勤の原則禁止、一定時間での一斉消灯、全社一斉早帰りデーの実施（月1回）などの取り組みを行うとともに、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に継続的に取り組んできました。
また、ワークライフバランスの促進をテーマとした協議を行うため、労使委員会を設置し、制度の整備や運用状況の確認、さらなる取り組みの検討を行っています。本委員会では、仕事と家庭の両立支援や長時間労働の削減などについて継続的なフォローを行うとともに、あるべき働き方や労働条件に関する現状分析と課題整理を通じて、施策の検討を進めています。



従業員一人当たりの月間平均法定外労働時間実績（東レ（株））

2024年度	2025年度
3.7時間	5.0時間

組合員年休取得率

目標	実績
90%	95.5%

2025年度・東レ（株）

2025年度の各職場での取り組み事例

育休中のママを対象とした職場復帰準備講座における東レグループ社員の講演（東レ（株）東海工場）

愛知県東海市が子育て支援事業の一環として開催している、NPO法人SmileyDreamが運営を受託する育休からの職場復帰準備講座において、東レコムズ名古屋（株）および東レ・デュポン（株）の社員が、2年連続で講師を務めました。
講演では、育児と仕事を両立しやすい職場環境づくりに向けた社内の取り組みを紹介するとともに、育児休職から職場復帰を経験した社員自身の体験談や、復帰にあたっての心構え、具体的なアドバイスなどを共有しました。
当日は、参加者が熱心にメモを取る姿が見られ、講義後のグループワークにおいても活発な意見交換や質疑が行われるなど、好評を得ました。



講義の様子



参加者によるグループワーク

愛媛県看護協会開催の子育てに関する研修会における東レ（株）社員の登壇（東レ（株）愛媛工場）

愛媛県看護協会が開催する保健師職能研修会「地域の子育て力を上げる保健師活動の実践」において、東レ（株）社員が登壇しました。
研修会では、当社の仕事と育児の両立支援制度や、その運用をより実効性のあるものとするための工夫について紹介するとともに、父親として育児休職を取得した社員自身の実体験を共有しました。
参加者からは、当社の両立支援制度の内容や、父親の育児休職取得に関する取り組みへの理解が深まったとの評価が寄せられました。



育児休職経験を語る東レ（株）社員



東レ（株）の両立支援制度を紹介

介護・福祉セミナーの開催（東レ（株）愛知工場）

東レ（株）愛知工場では、介護・福祉セミナーを開催しました。
本セミナーでは、介護保険制度や各種介護サービスの概要について理解を深めるとともに、産業医および保健師による認知症に関する講話を実施し、早期からの予防や備えの重要性について学びました。
当日は多くの従業員が参加し、参加者からは「制度の仕組みが分かりやすかった」「将来に向けた備えとして参考になった」などの声が寄せられ、好評を得ました。

従業員に対する長期インセンティブとしての持株会制度

東レグループでは、従業員が株主として会社の経営に関心を持ち、長期的な業績および企業価値の向上を追求することを奨励するとともに、従業員の財産形成に資することを目的として、長期インセンティブ制度として1968年から従業員持株制度を運用しています。
保有株数に応じた奨励金率の設定や、新規加入者への特別奨励金の導入など、制度の拡充を行っており、引き続き制度の利用促進を図っています。

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の説明を行うとともに、労働組合との継続的な意見交換を実施しています。
また、労使間の問題解決にあたっては、労使委員会に加え、賃金や福利厚生などの個別テーマごとに専門委員会を設置し、必要な施策について継続的な協議を行っています。
なお、東レ（株）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。
2026年3月時点での組合員数は7,760人です。

健康経営®

東レ（株）では、従業員の健康を経営的視点から捉え、健康に配慮した職場環境の整備および誇りとやりがいを持てる職場風土の実現を目指し、健康経営に戦略的に取り組んでいます。
これらの取り組みは、経営トップの「健康経営宣言」に基づき推進しています。

※ 健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

方針等

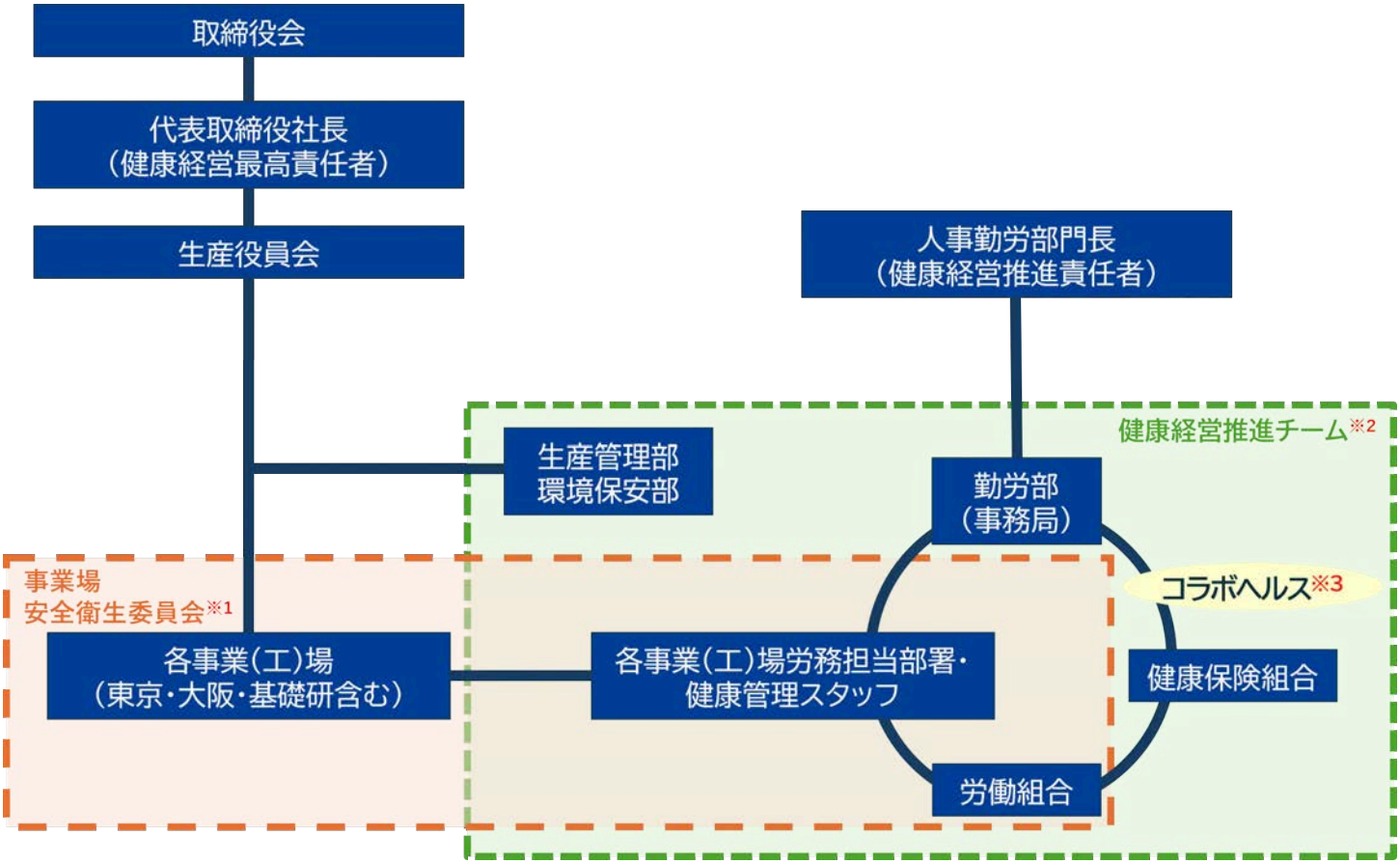
健康経営宣言

東レグループは、「こころの健康」「からだの健康」「働きやすい環境」を基盤に、社員と企業がOne Teamで成長を続け、
幸福感を得ることができる「真のサステナブルな会社」を目指します。

東レ株式会社 代表取締役社長 大矢 光雄

体制

東レ（株）では、代表取締役社長を健康経営最高責任者とし、健康経営推進責任者（人事勤労部門長）のもと、健康経営推進チームが協働して健康経営の推進に取り組んでいます。本チームには、各事業（工）場の労務担当部署、健康管理スタッフ、健康保険組合、労働組合、生産本部、事務局が参画し、各拠点の課題に根差した「現場主義」に基づくさまざまな健康施策を推進しています。
これらの活動は、全社健康管理スタッフ会議を通じて各拠点に情報共有されるとともに、安全衛生の活動と併せて、取締役会や経営会議などの全社会議でも報告を行い、全社的な活動へと発展させています。

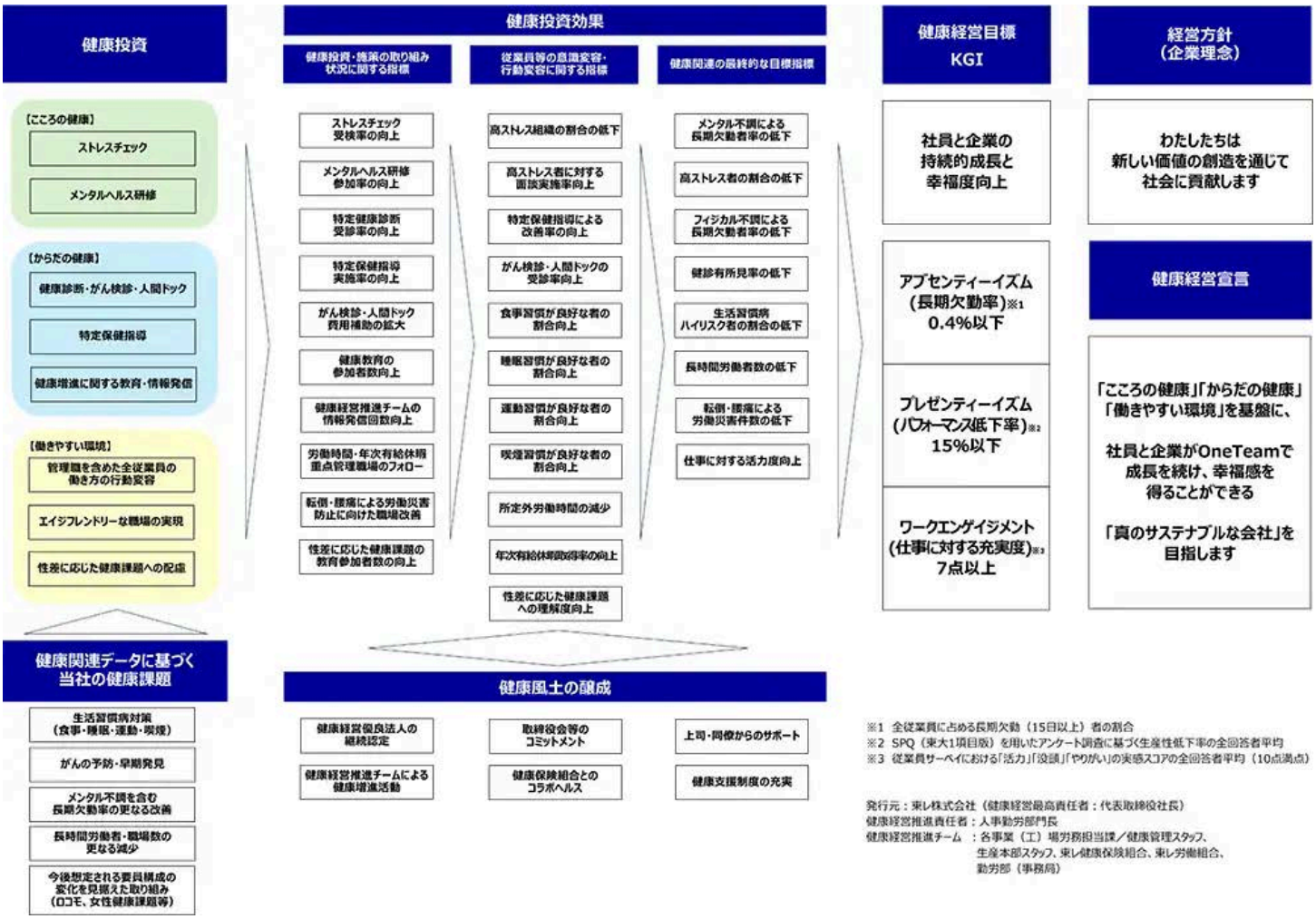


※1 事業場 安全衛生委員会：主に労働安全衛生の観点から、各拠点の課題に応じた取り組みを計画・実行する役割。
※2 健康経営推進チーム：全社共通の優先課題・取り組みや、各拠点に対する支援について連携・推進する役割。
※3 コラボヘルス：東レ（株）と健康保険組合が連携して、効率的・効果的な健康施策を企画・推進する取り組み。

健康経営戦略マップと主な健康指標

東レ（株）では、経営理念の実現に向けて、健康経営を通じて期待する効果、社員の健康データに基づく課題、それらの課題を解消するための具体的な健康施策を整理し、健康経営戦略マップとしてまとめています。
中期的な目標として、「アブセンティーイズム（長期欠勤率）」「プレゼンティーイズム（パフォーマンス低下率）」「ワークエンゲイジメント（仕事に対する充実度）」の三つを健康経営の目標指標（KGI）として定めています。
これらの指標については、健康診断やストレスチェックなどのさまざまな健康指標を活用して継続的にモニタリングを行い、PDCAを回しながら取り組みの強化・推進につなげています。

東レ健康経営戦略マップ



（図表をクリックすると拡大表示できます。）

東レ健康経営戦略マップ（499KB） PDF

東レ（株）の健康経営指標実績一覧（669KB） PDF

健康経営の目標指標（KGI）

指標	目標
アブセンティーイズム	0.40%以下
プレゼンティーイズム	15%以下
ワークエンゲイジメント	7点以上

- アブセンティーイズム：全従業員に占める長期欠勤（15日以上）者の割合
- プレゼンティーイズム：SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）を用いたアンケート調査の全回答者平均
- ワークエンゲイジメント：従業員サーベイにおける「活力」「没頭」「やりがい」の実感スコアの全回答者平均（10点満点）

具体的な取り組みと第三者認定

従業員一人ひとりの心身の健康支援のため、健康診断やストレスチェックなどの法定の取り組みに加え、人間ドックやがん検診の補助、産業医や外部機関による健康教育、各拠点の課題に応じた健康増進イベントなど、さまざまな取り組みを推進しています。
また、近年は、エイジフレンドリーな職場の実現に向けた施策や、性差に応じた健康課題への対応をはじめ、従業員一人ひとりが安心して力を発揮できる職場環境づくりにも取り組んでいます。
こうした取り組みが評価され、経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026」に引き続き認定されています。

2025年度の各職場での取り組み事例

健康増進イベントの実施（東レ（株）岡崎工場）

「岡崎工場ピンクリボン活動」として、女性特有の疾病に関する理解促進を目的とした取り組みを実施しています。
その一環として、乳がんセミナーを開催し、セルフケアや検診の重要性について理解を深める機会を提供しました。
模型を用いたレクチャーでは、しこりの触知体験を通じて、発見の難しさや見落としやすさについて学ぶ機会となりました。



健康管理スタッフによる乳がんセミナー

ヘルスケア工場プロジェクトの推進（東レ（株）土浦工場）

工場全体で「ヘルスケア工場つちうらプロジェクト」を展開し、社員の健康増進に向けた取り組みを推進しています。
本プロジェクトでは、運動・食事・睡眠・受動喫煙対策など、健康に関する多面的な施策を実施しており、地元企業などとも連携しながら、外部講師による腸活イベントや熱中症対策講座、睡眠セミナーなどを開催しています。
また、開催時間の工夫やスタンプカードの導入により、継続的に参加しやすい環境づくりを進めています。



地元企業と共催した腸活イベント



コミュニケーション

企業情報を積極的・公正にわかりやすく開示し、経営の透明性を維持します。各ステークホルダーに適切に情報を開示し、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」および「情報公開原則」に基づき、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推進しています。こうした取り組みは、各ステークホルダーに対応する担当部署だけでなく、経営陣も先頭に立って実施しています。

東レグループが将来にわたりグローバルで持続的成長を実現するための目標は、単に事業規模を拡大することではありません。「東レ流の経営」を実践し、社会に貢献することで、社会から尊敬される企業体になることを目指しています。「東レ流の経営」とは、企業理念である「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」を具現化することであり、そのための経営基本方針として、「お客様のために」「社員のために」「株主のために」「社会のために」を掲げています。

また、「東レ理念」をグループ全体で共有し、その理解促進を図るため、コミュニケーション活動を継続的に推進しています。これらの取り組みにより、社員が生き生きと働き、誇りを持てる組織風土の醸成を図るとともに、外部ステークホルダーからの信頼と期待に応えることを目指しています。さらに、「人を基本とする経営」を軸とした企業文化の深化を通じて、「東レブランド」の一層の強化につなげています。

社会貢献活動にも継続して取り組んでいます。企業理念において社会貢献を企業行動の究極の目的と位置づけていることに基づき、「科学技術振興」「環境・地域」「健康・福祉」の各分野で素材メーカーとしての強みを生かした活動を推進しています。これらの取り組みを通じて、将来世代の育成や地域社会との信頼関係の構築を図りながら、社会価値創出の実現を目指しています。

方針等

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。

情報公開原則　2004年1月制定

1. 情報開示原則
   適切な情報開示を積極的に行い、当社を取り巻く様々なステークホルダーとのコミュニケーションを図る。
2. 自主開示原則
   法定開示・適時開示の遵守に努めると共に、公開可能な事実について自主的に任意開示する。
3. 適時開示原則
   法定開示・適時開示の開示時期を厳守するとともに、任意開示においても公開可能な事実については、可能な限り早期のタイミングで情報開示する。
4. 公平開示原則
   あらゆるステークホルダーに対して、偏ることなく公平に情報発信を行う。
5. 情報管理原則
   情報開示内容に関わる役職員は、情報開示までの情報管理を徹底する。

東レグループ社会貢献方針　CSR委員会承認を経て2005年5月制定、取締役会承認を経て2020年9月改定

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。

関連情報

マルチステークホルダー方針（143.3KB）　PDF

体制

東レ（株）のコーポレートコミュニケーション部門が、東レ（株）および国内外グループ会社の各部署と連携し、情報の収集や発信方法の検討などを担っています。各拠点では、定期的に近隣の地域住民や行政などとのコミュニケーションを行い、ご意見・ご要望・苦情などを伺っています。また、ウェブサイトでは、ステークホルダーからのお問い合わせやご意見を常時受け付けています。
各ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて把握したご意見・ご要望は、適宜、関係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の維持につなげています。例えば、安全・衛生・防災・環境保全については、各拠点が適切に対応しています。
社会貢献活動については、ブランドコミュニケーション室を推進部署とし、国内外の各拠点と連携しながら、地域の実情に即した支援を行うことで、取り組みを推進しています。

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」「情報公開原則」にのっとり、各ステークホルダーとのコミュニケーション活動を強化し、企業価値向上を目指します。
2. 各ステークホルダーとの対話と協働を促進し、得られた情報を、適時適切に経営判断に反映させます。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）「東レ理念」を積極的に発信し、社内への教育・浸透を図っていきます。	-
（2）オウンドメディア（ウェブサイト、SNSなど）による情報発信の強化を図ります。	6-❶
（3）お客様のニーズを汲み取り、お客様満足度の向上に努めます。	-
（4）社員との意見交換を充実させ、課題や問題点を把握してCSRの取り組みに反映させていきます。	6-❷
（5）経営層による情報発信の機会を拡充して、株主・投資家とのコミュニケーションを促進します。	6-❸

	KPI
（6）マスメディアとのコミュニケーションを強化します。	6-❹

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
6-❶ コーポレートサイト閲覧件数	100万PV/月／112万PV/月	100万PV/月／93万PV/月	100万PV/月／92万PV/月
6-❷ 社内意見交換の面談実施進捗率	（1巡目）100%完／100%	（2巡目）30%／20%	（2巡目）60%／0%
6-❸ 経営層が参加する主要投資家面談件数	延べ120件／197件	延べ120件／123件	延べ120件／181件
6-❹ プレスリリース件数	200件／178件	200件／169件	200件／173件

報告対象範囲：6-❶は東レ（株）。 6-❷、6-❸、6-❹は東レグループ。

「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6「コミュニケーション」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
経営層が参加する主要投資家面談実施件数	120件	120件	120件
プレスリリース件数	150件	150件	150件
教育支援活動の受益者数	15,000人	15,000人	15,000人

お客様とのコミュニケーション

東レグループでは、「お客様第一の東レ」を実現するために、お客様に向けた幅広い情報発信に積極的に取り組み、東レグループへの理解促進を図っています。
また、国内外を問わず、商品に関する苦情や不明点のお問い合わせ、コンプライアンスに関する通報・相談などを受け付けるお問い合わせフォームをウェブサイト上に設置し、お客様が気軽に利用できる窓口としています。
さらに、企業のお客様に対しては、営業担当者が対面、メール、電話など複数のチャネルを通じて日頃から密にコミュニケーションを行い、苦情を含むさまざまなご意見に真摯に向き合っています。

ショールームの設置

東レ（株）は、お客様とのコミュニケーションスペースとして、イノベーションギャラリー（東京本社）、東レ総合研修センター（三島）、イノベーションプラザ（滋賀事業場）など主要拠点にショールームを設置しています。革新技術や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をわかりやすく説明するため、事業内容や製品用途を展示しています。



イノベーションギャラリー（東レ（株）東京本社）



イノベーションプラザ（東レ（株）滋賀事業場）

グローバルコミュニケーションアセットの開発

東レグループは、グローバル企業として、国内外の顧客やステークホルダーに東レの本質的価値を伝えることを目的に、社員に焦点を当てたストーリー動画などの会社紹介ツールを開発しています。
ストーリー動画として、Toray Membrane USA, Inc.のTri社長の半生を描いた短編映画「STRAIGHT PATH」を制作しました。本作品は、2024年にSSFF & ASIA BRANDED SHORTS ナショナル部門においてBranded Shorts of the Year（グランプリ）を受賞しています。また、Urban Air Mobility（空飛ぶ車）を開発する米国のスタートアップ企業Joby Aviation, Inc.との共創を描いたブランドムービー「A REVOLUTION IN AVIATION」を制作しました。
2026年度には、東レ100周年記念映像作品として、「A RAY OF LIGHT／一条の光」および「東レ100年の軌跡」を制作しました。これらの作品は、東レ（株）初代会長・安川雄之助が、日本で初めてレーヨンの国産化に挑戦した実話を描くとともに、そこから100年にわたる東レの歩みを振り返る作品となっており、当社が創業当時から大切にしてきた「開拓者精神」や「事業を通じた社会への貢献」への姿勢や理念を伝えることを目的として制作しました。
これらの動画を世界中で配信することで、東レが創出する社会的価値を、幅広いステークホルダーに訴求しています。





東レ100周年記念作品「A RAY OF LIGHT／一条の光」＋「東レ100年の軌跡」の動画はこちら

社員とのコミュニケーション

インナーブランディング

東レグループは、創立100周年を迎えた2026年に向けて、2023年度から「挑戦を生み出す機会と機運づくり」を掲げ、社員が業務の中で「新たな価値の創造」を意識できる仕組みづくりに取り組んできました。また、社員と社長が直接対話する機会の創出を通じて、自由闊達な風土の醸成も進めています。

施策名	開始年度	概要	2025年度の実施状況	主な成果
リアルトーク ～みんなの声～	2023	経営陣と社員の双方向コミュニケーション（動画ライブ配信）	合計2回開催（工場での開催を含む）	参加者：第12回992人、第13回1,203人 満足度：いずれも約90%
はじめの一歩賞	2023	社員の「挑戦」を促す表彰制度（自薦・他薦、応募にあたっての上司承認は不要）	年1回開催 応募数：101件 社員投票数：10,368件（一人4票）	社員の関心高く、共感形成に寄与
東レ社員フォーラム	2023	「東レ理念」を共有し、東レのDNAを体感することで、一体感を醸成することが目的	テーマ：「東レの『風土改革』を本音で考えよう」 本社、全事業（工）場、全支店をオンライン接続	参加者：3,000人以上 満足度：81% 次回開催希望：76% 次回開催は2026年11月を予定



第12回リアルトーク特別編（魔改造のウラガワ）



第13回リアルトークの様子（DXのススメ！現場×生成AIで変わる東レの働き方）



「はじめの一歩賞」最終審査に進んだメンバー（最前列は受賞者）



「東レ社員フォーラム」パネルディスカッションの様子

経営陣との対話の場の創出と社内情報発信

「決算説明懇談会」の開催

東レ（株）では、社員向けのコミュニケーション施策として、社長をはじめとする役員が出席する「決算説明懇談会」を、各事業（工）場で半年に1回開催しています。質疑応答では、事前に募集した質問に加えて当日の質問も受け付け、社長および各役員がその場で回答しました。
社員が経営層の考えを直接聞き、対話できる貴重な機会となっています。



東京本社での決算説明懇談会



土浦工場での決算説明懇談会

社内報、イントラネットによる情報発信

東レグループでは、冊子の社内報やイントラネットなど、さまざまな社内媒体を活用し、会社の経営方針や課題を共有するとともに、グループ社員の「東レブランド」への共感や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・英文版を作成し、経営・事業トピックスやプロジェクトの紹介を通じて、情報共有と理解促進を図り、グループ社員のエンゲージメント向上に取り組んでいます。
また、国内外関係会社を含む東レグループ向けに、和英対応のイントラネット「TORAYNAVI」を開設し、グループ全体でのタイムリーな情報共有を実現しています。
なお、管理職層を主な対象として冊子で発行していた「東レマネジメント」は、2025年度よりイントラネット上の「マネジメントトピックス」として掲載し、グループ社員が閲覧できるようになりました。

東レグループ社内報発行部数

出版物	発行部数	発行頻度
ぴいぷる（和文社内報）	約16,000部／回	隔月、年6回
PEOPLE（英文社内報）	約3,000部／回	季刊、年4回

サステナビリティに関する意識浸透と教育

東レグループでは、これまで全社員参加型の「CSRライン活動」を通じて、各職場における対話や意見交換を重視した活動を推進してきました。
こうした取り組みを基盤として、社員一人ひとりがサステナビリティに関する理解を深め、日常の業務や行動に結びつけられるよう、情報発信や学びの機会を設け、意識浸透を継続しています。
2025年度は、CSR活動をサステナビリティ経営の枠組みの中で一体的に推進する体制へ移行する過程にあたることから、社員への影響を踏まえ、社内意見交換の面談は見送りました。



東北大学教授で日経ESG シニアエディターの藤田香氏を講師に招いて開催した2024年度のウェブセミナー

社内意見交換の面談実施進捗率

目標 （2巡目） 60%

実績 0%

2025年度・東レグループ

サステナビリティに関するウェブセミナーの実施状況

開催年度	テーマ
2021	河川/海洋ごみ問題から考える地球環境
2022	「サーキュラーエコノミー」って、なに？
2023	「CSR調達」って、なに？
2024	企業の未来を支えるネイチャーポジティブとTNFD

社内コミュニケーションの促進

東レグループでは、社員同士の交流を深め、働きやすい職場環境を醸成するため、さまざまなコミュニケーションイベントを実施しています。



カフェスペース「En Lounge」で朝食イベントを実施しました。参加費は寄付に活用され、交流の広がりと社会貢献につながりました。（東レ（株）東京事業場）



原山社外取締役を招いた交流会を開催し、対話を通じて社員同士の交流を深めました。（東レ（株）名古屋事業場）



登山イベントを実施し、社員同士の交流を深めました。（東麗医療科技（青島）股份有限公司）



チームエンゲージメント研修を実施し、社員同士の交流を深めました。（Toray Industries (South China) Co., Ltd.）

社員の家族とのコミュニケーション

東レグループでは、社員の家族に東レへの理解を深めていただくことを目的に、社員とその家族を対象とした職場見学会を開催しています。また、家族とのつながりを大切にする組織風土づくりの一環として、ファミリーデーも開催しています。



労使共催のファミリー職場見学会を実施し、「魔改造の夜」の展示見学などを通じて、参加者の交流の機会を提供しました。（東レ（株）滋賀事業場）



ピックルボールイベントを開催し、社員および家族の交流を深めました。（東レ（株）愛知工場）



地元エルサルト市の健康ランニング大会に社員とその家族が参加し、交流の機会を創出しました。（Toray Advanced Textile Mexico, S.A. de C.V.）



工場見学会を実施し、社員と家族が交流する機会を創出しました。（P.T. Indonesia Toray Synthetics）

株主・投資家とのコミュニケーション

東レ（株）は、独自の情報開示ポリシーに基づき、法令や規則で定められた情報を適時・適切に開示するとともに、それ以外の情報についても積極的に発信しています。IR室を対応窓口として設置し、株主・投資家の皆様とできるだけ多くの機会を活用して対話を行っています。

株主・投資家との対話

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に開催する決算説明会をはじめ、経営や中期経営課題の進捗をテーマとした経営説明会、各事業の概要・戦略をテーマとしたIRセミナー、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。また、株主や個人投資家向けの説明会も開催しています。
これらの説明会や、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いただいたご意見は、定期的に取締役会などに報告し、経営および事業活動への反映に努めています。



株主向け事業説明会の様子



経営説明会で説明する東レ（株）大矢社長

経営層が参加する主要投資家面談件数

	目標	実績
	延べ 120件	延べ 181件

2025年度・東レグループ

活動内容	開催回数	対応件数／参加人数
機関投資家・証券アナリストとの対話	随時	795件
機関投資家・証券アナリスト向け経営説明会・IRセミナーの開催	2回	201人
個人投資家向け説明会の開催	1回	367人
株主向け事業説明会の開催	3回	125人

IR活動・情報開示に関する社外評価

東レ（株）ウェブサイトの「〉株主・投資家情報（IR）」では、経営方針・戦略や財務・業績情報をはじめ、各種情報を掲載しています。また、機関投資家向けの説明会で使用した資料や、その英文版も速やかに公開するなど、公平な情報開示に努めています。

東レ（株）ウェブサイトの評価

東レ（株）のウェブサイトは、情報開示の充実度や透明性に関して、社外から以下の評価を得ています。

評価機関	内容
大和インベスター・ リレーションズ（株）	大和インターネットIR表彰2025・優良賞
日興アイ・アール（株）	2025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
GOMEZ	IRサイトランキング（2025年）銀賞、業種別（繊維製品）1位

SRI（社会的責任投資）などからの評価

東レ（株）は、SRI（社会的責任投資）などから以下の評価を受けています。

- Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Indexに採用
- 「S&P Global The Sustainability Yearbook 2026」に掲載
- FTSE4Good Index / FTSE JPX Blossom Japan Index / FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexに採用
- 「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」 / 「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」に採用
- SOMPOサステナビリティ・インデックスに採用

株主総会の利便性向上

東レ（株）では、株主の皆様が参加しやすいよう、株主総会は集中日を避けて開催しています。また、来場が難しい株主様に向けて、2021年からライブ配信（ハイブリッド参加型バーチャル株主総会）を実施しており、字幕表示も行っています。報告事項の説明においては、ナレーションの活用を継続的に行い、株主の皆様にとって理解しやすい情報提供に努めています。2026年は6月24日に開催しました。株主総会招集ご通知については、株主の皆様が十分に議案を検討できるよう早期の発送に努めるとともに、開催日の約4週間前にはウェブサイト上でも開示しています。さらに、 ›招集ご通知の英訳の作成や、スマートフォンなどで議決権を電子的に行使できるシステムの提供、「機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム」の利用など、利便性向上に向けた取り組みを進めています。
また、2023年からは、会社法改正に対応し、株主総会資料電子提供制度に基づくサマリー版の招集ご通知を送付しています。加えて、招集ご通知のフルカラー印刷についても引き続き対応しており、視認性の向上に取り組んでいます。

地域社会とのコミュニケーション

東レグループでは、さまざまな機会を通じて、各社、各事業（工）場周辺の地域住民の皆様との定期的なコミュニケーションを図っています。
2025年度も前年度に続き、 >地域社会への貢献活動に積極的に取り組みました。



近隣地域役員向けに事業・環境説明会を開催し、地域の方々との交流や意見交換を行いました。（東レ（株）名古屋事業場）



地域懇談会を開催し、近隣地域の方々に工場見学や意見交換を通じて当社事業への理解を深めていただきました。（東レ（株）岐阜工場）



愛媛県警察学校において、新任警察官を対象に、企業の規範遵守や社会貢献の取り組みを紹介しました。（東レ（株）愛媛工場）



「フェスティバル神立2025」に出展し、理科実験を通じて地域の方々と交流しました。（東レ（株）土浦工場）



コスギアイハグにおいて地域の方々との交流や親睦を深める機会として夏まつりを開催し、多くの来場者でにぎわいました。（東レ建設（株））



地域の中学校で開催されたキャリア説明会に参加し、生徒に仕事や会社の魅力を伝えました。（東レ・モノフィラメント（株））



ペナン日本人会の一員として盆踊りの運営に携わり、地域の方々と交流しました。（マレーシア東レグループ）



地元の学校に学用品を寄付し、子どもたちの学びを支援しました。（Toray Composite Materials America Inc.）

取引先とのコミュニケーション

東レグループは、ともに企業活動に取り組む重要なパートナーとして、取引先との日常的なコミュニケーションを重視しています。加えて、方針説明会やサステナビリティ調達アンケートなどを通じて相互理解を深め、健全で持続可能な取引関係の構築に努めています。
詳細は ＞サプライチェーンの強靭化をご覧ください。

マスメディア・オウンドメディアを通じたコミュニケーション

東レグループは、さまざまなステークホルダーに自社の正しい姿を理解していただくため、マスメディアやオウンドメディアを通じた情報発信・対話を重視しています。ウェブサイトや公式SNSなど多様なチャネルを活用し、事業活動や各種取り組みを分かりやすく伝えるとともに、「情報公開原則」に基づき、不利益情報を含め、適時・適切かつ公平な情報開示に努めています。

マスメディアを通じたコミュニケーション

東レ（株）のコーポレート広報室は、広報・広聴活動が社会的説明責任を果たすだけでなく、世論形成の一端を担う重要な役割を持つとの認識のもと、さまざまなマスメディアとのコミュニケーションを行っています。

プレスリリース件数

目標	実績
200件	173件 加えて、259件の取材に対応

2025年度・東レグループ

関連情報

> 情報公開原則

オウンドメディアを通じたコミュニケーション

東レグループでは、さまざまなステークホルダーを対象に、コーポレートサイト、事業部サイト、関係会社サイトを情報発信の中心的な媒体と位置づけ、正確な情報提供に努めています。
また、事業や技術開発の背景にあるストーリーや、そこに関わる従業員の思いなどについて、より深く理解いただくため、Instagram、LinkedIn、noteなどの各種SNSを活用し、情報発信を行っています。

コーポレートサイト閲覧件数

目標	実績
100万PV/月	92万PV/月

2025年度・東レ（株）

行政機関・諸団体との連携

東レグループは、持続可能な社会の実現に向けて、行政機関や諸団体と協力しながら社会課題の解決に向けて取り組んでいます。国際的な環境政策や目標との整合性を図りつつ、国内外の法規制に適切に対応し、企業としての責任を果たしています。
また、地域社会が抱える課題や、気候変動などのサステナビリティに関するテーマに対しては、行政機関および諸団体との直接の対話や連携を通じて、実効性のある取り組みを模索し、社会的価値の創出に努めています。
以下は、東レグループが参画している主な団体、行政との協働プロジェクト、イニシアチブ・枠組みの一覧です。

区分	対象領域	団体・イニシアチブ名	主な関与内容
業界団体・経済団体	総合（政策・経済）	（一社）日本経済団体連合会	環境、企業行動・SDGs、自然保護等に関する委員会・部会活動への参画を通じ、業界横断の課題に関する議論・提言や方針検討、情報共有に関与
	化学・繊維	日本プラスチック工業連盟	プラスチック産業における環境対応・資源循環に関する業界課題の共有および方針検討への参画
		（一社）日本化学工業協会	技術・安全・環境分野の業界方針策定への関与、レスポンシブル・ケア（RC）活動の推進
		日本繊維産業連盟	繊維産業における取引適正化、サプライチェーン強靭化、資源循環等に関する業界課題の共有や政策提言に関与
		日本化学繊維協会	化学繊維におけるサステナビリティ課題に関する各種情報の収集、業界課題の共有および方針検討への参画
	環境・技術	（一社）産業環境管理協会	環境管理・制度対応に関する連携
		（公社）新化学技術推進協会	新技術・イノベーション推進に関する協働

区分	対象領域	団体・イニシアチブ名	主な関与内容
行政連携・官民プロジェクト	環境政策・循環経済	GXフューチャー・コンソーシアム	GXフューチャー・リーグ会員として、GX需要創出とサプライチェーンでの排出削減の取り組みへの参画
		GX推進機構	GX実現に向けた官民投資機関への設立時の出資および参画
		経済産業省「サーキュラーパートナーズ」	循環経済の推進に向けた官民連携
		フィジカルインターネット実現会議（化学品WG）	物流効率化・標準化に関する検討
国際イニシアチブ・フレームワーク	気候変動・自然資本	TCFD	気候関連財務情報開示フレームワークへの対応 （TCFD提言への賛同および情報開示）
		TNFD	自然関連財務情報開示フレームワークへの対応 （TNFD提言への賛同および情報開示）
		Climate Action 100+	投資家との対話による気候変動対応の高度化
		ICCA E&CC LG WG	化学業界における気候変動対応の国際議論
	リサイクル・再生可能素材	Textile Exchange	持続可能な繊維素材に関する国際連携
テーマ別・産業連携	資源循環・素材	クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）	海洋プラスチック問題への対応、プラスチックの持続可能な利用の推進
		（一社）カーボンリサイクルファンド（CRF）	炭素循環技術の推進
		循環経済パートナーシップ（J4CE）	循環経済の社会実装に向けた連携
	エネルギー	（一社）水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）	水素社会実現に向けた連携
		（一社）クリーン燃料アンモニア協会（CFAA）	クリーンアンモニア利用の拡大に向けた取り組み
	プラスチック・繊維	（一社）SusPla（Sustainable Plastics Initiative）	再生プラスチックの市場・仕組み作り
		（一社）ジャパンサステナブルファッションアライアンス（JSFA）	繊維・ファッション分野のサステナビリティ推進

主な取り組みの一部を紹介します。

■ （一社）日本化学工業協会

カーボンニュートラルの実現に向け、必要な取り組みについて業界としての方向性を整理し、政府への提言等を行っています。本協会の委員会活動に参画し、技術・政策の両面からの議論に関与しています。

■ GXフューチャー・コンソーシアム

GX（グリーントランスフォーメーション）を官民で推進するためのプラットフォームに参画し、GHG排出削減に関する取り組みを推進しています。なかでも、本コンソーシアムの活動の一環であるGXフューチャー・リーグに参画し、GX需要創出とサプライチェーンでの排出削減の取り組みを推進しています。

■ 経済産業省「サーキュラーパートナーズ」

循環経済の実現に向けた官民連携の枠組みに参画し、資源循環の高度化や制度・ビジネスモデルの検討に関与しています。素材メーカーの知見を生かし、資源効率向上に向けた取り組みを推進しています。

■ クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

海洋プラスチック問題の解決に向けた官民連携の枠組みに参画し、資源循環や代替素材の開発・普及に関する取り組みを推進しています。素材メーカーの知見を生かし、プラスチック資源の循環利用に向けた取り組みを推進しています。

■ （一社）水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）

水素社会の実現に向けた産業横断の枠組みに参画し、水素の利活用拡大に向けた制度整備や事業化の検討に関与しています。材料分野の知見を生かし、水素関連技術の社会実装に向けた取り組みを推進しています。

社会貢献活動

東レ（株）は、社会課題の解決に貢献する責任を果たすため、組織体制を整え、社会貢献活動を推進しています。東レグループとしても、科学技術振興、環境・地域、健康・福祉を重点分野に位置づけ、社会貢献活動を総合的かつ戦略的に展開し、持続可能な取り組みを進めています。
また、国内外の拠点と密接に連携し、各地域の状況に応じた支援を行うことで、グループ全体で地域に根ざした取り組みを推進しています。
併せて、活動成果を積極的に発信することにより、ステークホルダーとの信頼関係の強化や社員間の交流、共通認識の深化、さらにはブランド価値の向上につなげています。

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 東レらしい社会貢献活動を推進していきます。「科学技術振興」「環境、地域」「健康、福祉」を重点分野として、自主的かつ継続的に取り組みます。
2. 社会の一員として、SDGs に代表される地球規模の課題解決に貢献する社会貢献活動を実施していきます。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）一定の規模を維持しながら社会貢献活動を推進していきます。	10-❶
（2）地域社会やNPOなどのステークホルダーとの協働による社会貢献活動を推進していきます。	-
（3）各拠点が継続して自発的かつ積極的に社会貢献活動を企画・実施できるよう推進します。	10-❷

	KPI
（4）出張授業や企業見学を通じて、子どもたちの興味や関心を引き出すような理科教育や環境教育、キャリア教育などの教育支援活動を展開し、将来世代の育成に貢献します。	10-❸
（5）東レグループの社員に対して社会貢献の意義を浸透させるための教育を行っていきます。	-
（6）国内外の科学振興財団の活動を通じて、科学技術の向上発展と理科教育の振興を支援していきます。	-
（7）東レグループが取り組んだ社会貢献活動を、ウェブサイトなどを通じて社内外に開示し、ステークホルダーに共有していきます。	-

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
10-❶ 社会貢献活動支出額比率（直近6年間の平均支出額対比）	100%以上／124%	100%以上／126%	100%以上／118%
10-❷ 社会貢献活動の実施件数	2,500件以上／2,173件	2,500件以上／2,214件	2,500件以上／2,169件
10-❸ 出張授業やキャリア教育などの教育支援活動の受益者数	15,000人以上／18,816人	15,000人以上／22,024人	15,000人以上／28,262人

報告対象範囲：東レグループ

「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10「良き企業市民としての社会貢献活動」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

社会貢献活動の実績

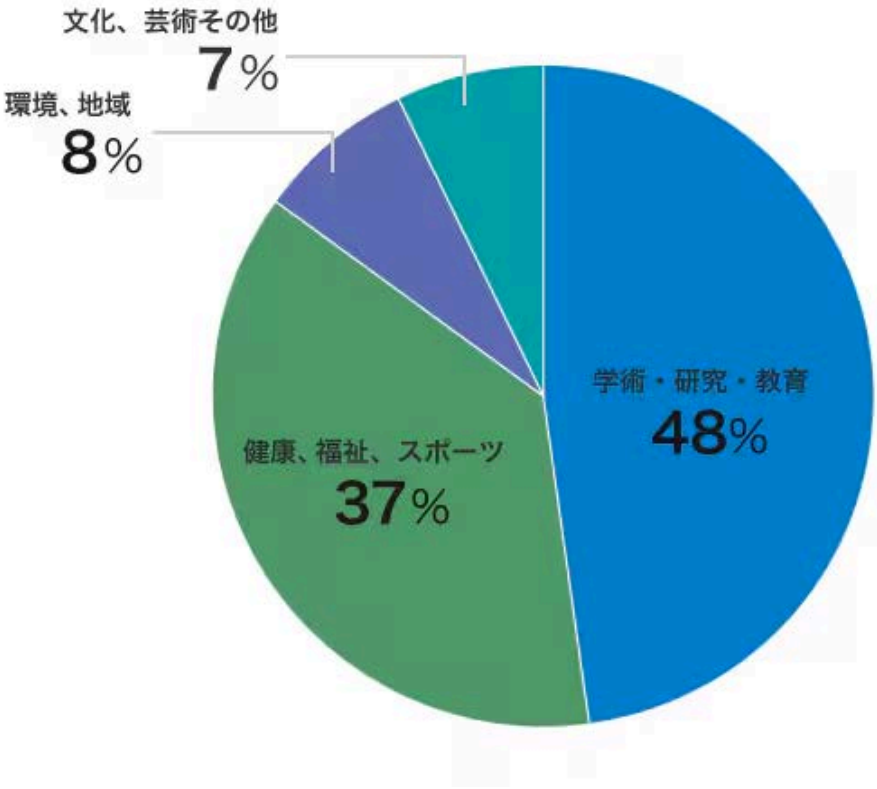
東レグループは、企業理念に基づいて、地域社会・国際社会において良き企業市民として社会の持続的発展に貢献し、また社員の社会貢献活動を継続的に支援しています。

社会貢献活動支出額比率（直近6年間の平均支出額対比）

目標	実績
100%以上	118%

2025年度・東レグループ

社会貢献支出の内訳（2025年度）



社会貢献活動の実施件数

目標	実績
2,500件以上	2,169件 （前年比▲45件）

2025年度・東レグループ

出張授業やキャリア教育などの教育支援活動の受益者数

目標	実績
15,000人以上	28,262人 （前年比＋6,238人）

2025年度・東レグループ

2025年度の社会貢献活動は、「CSRロードマップ2025」で設定した目標に対し、社会貢献活動支出額は約22億円規模となり、直近6年間平均比118%と目標を達成しました。支出面では、（公財）東レ科学振興会および海外の科学振興財団への支援、上海マラソンへの協賛、ならびに全世界で100万点規模のヒートテックなどを寄贈する（株）ユニクロの活動「The Heart of LifeWear」への参画などが一定の割合を占めています。
また、社会貢献活動の実施件数は2,169件となり、教育、環境、地域社会、スポーツ、福祉など多様な分野で幅広く展開しました。
特に教育支援活動においては、受益者数は28,262人となり、目標（15,000人）を大きく上回りました。出張授業や教材提供に加え、科学技術館の「実験スタジアム」におけるろ過実験ワークショップの定期開催、工場見学の受け入れ、東レアローズ（株）によるバレーボール教室など、体験型・双方向型のプログラムも積極的に実施しており、これらの取り組みが受益者数の拡大と教育内容の充実につながっています。
国内外の各拠点では、清掃活動や地域イベントへの参画、NPO・自治体との連携など、地域に根差した活動を継続的に実施しています。
東レグループの社会貢献活動は、充実した社内リソースと外部パートナーとの連携を基盤に、多様かつ広がりのある取り組みとして継続的に展開されています。社員参加型や地域密着型の活動を含め、幅広い手法を組み合わせることで社会課題の解決に貢献しており、その積み重ねがKPIの達成にもつながっています。

関連情報

社会貢献活動の詳細は、以下のページをご覧ください。
> 社会貢献活動の主な取り組み

社会貢献活動の主な取り組み

教育支援



東レグループでは、次世代の育成を目的として、理科・環境教育、キャリア教育、工場見学の受け入れなど、多様な教育支援活動を実施しています。これらの取り組みを通じて、小・中学生の段階から理科や環境への興味・関心を高めるとともに、働くことへの理解を深め、先端技術の社会実装について学ぶ機会を提供しています。

出張授業

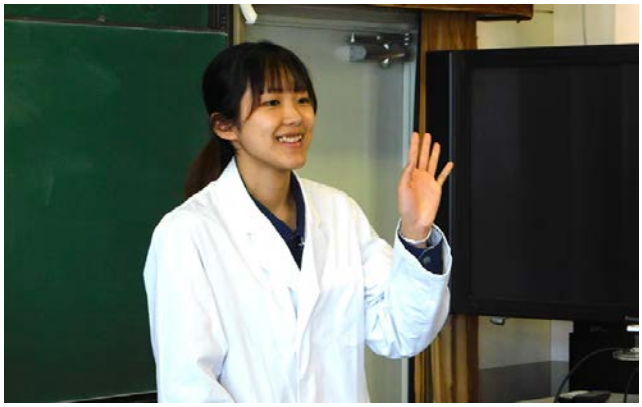
自社製品を教材とした理科実験プログラムおよび環境教育プログラムを開発し、社員が講師となって小・中学校、高等学校で出張授業を行っています。併せて、学校や教育委員会、NPO法人からの依頼に応じ、キャリア教育に関する出張授業にも取り組んでいます。
授業後のアンケートでは、教員から、プログラムの有用性に加え、子どもたちの科学への興味・関心の高まりやキャリア教育への貢献を評価する声が寄せられています。
また、参加した社員は、子どもたちの学びに貢献する喜びを実感し、自らの仕事の価値を再認識するなど、モチベーション向上につながっています。

出張授業実績（2025年度）	
実施校数	33校
主な内容	自社製品を活用した理科実験・環境教育プログラムおよびキャリア出張授業（社員が講師）
主な評価（教員）	• 授業内容と社会課題との関係が具体的に示され、生徒の理解が深まった。 • 演示実験から仮説・実験・結果・考察の流れに沿って理解を深めることで、粒子のイメージが明確になった。 • 身近な企業への理解が深まった。
講師社員の声	• 子どもの理科への興味・関心の向上に貢献できた。 • 自社の取り組みへの理解と共感が深まった。 • 仕事へのモチベーション向上につながった。

教材提供

全国の小・中学校、高等学校に理科実験教材の無償貸し出しを行っています。授業での学びに加えて実験を行うことで、科学的な理解が深まり、学習への興味・関心が高まる点が評価されており、教材提供に関するお問い合わせや継続利用は増加傾向にあります。

理科実験教材提供実績（2025年度）	
実施校数	60校
利用場面	理科授業、総合学習、社会科、SDGs学習、環境学習など
主な評価	• 実験を通じて、目に見えない現象について科学的に考える態度を養う機会となった。 • 粒子の大きさの違いや性質についての理解が深まった。 • ろ過の仕組みと日常生活とのつながりを実感し、学習への関心が高まった。





講師を務める社員

多様な教育支援

東レグループでは、企業訪問や工場見学の受け入れなど、多様な教育支援活動を継続的に展開しています。
東レ（株）では、中学生・高校生を対象に、繊維や樹脂・フィルムなどの素材や製品を題材として、事業内容や社会との関わりを伝えるキャリア授業や、SDGsに関する授業を実施しています。併せて、国内関係会社においても、各社の特性を生かした教育支援を行っています。
さらに、海外関係会社においても、地域の学生を対象とした授業や工場見学を通じて、素材・製品の役割や環境への取り組みに対する理解を促進しています。日本と海外の拠点間での相互訪問などを通じて、国際交流にもつながっています。



中学校・高等学校の企業訪問で、キャリア教育やSDGsに関する取り組みを紹介（東レ（株）東京本社）



企業訪問の座談会で、社員に進路や働き方について質問する中学生・高校生（東レ（株）大阪本社）



ペナン日本人学校中学部の職業体験で、製品開発工程を体験する生徒たち（Toray Plastics (Malaysia) Sdn. Bhd.）



ウドンタニ県の小学校で実施したサイエンスデーで、水のろ過実験を指導する社員（Cellulosic Biomass Technology Co., Ltd.（東南アジア））



近隣中学校の防災実地調査として実施されたグラウンド見学（東レ（株）基礎研究センター（鎌倉））



熊本大学における半導体分野の出張授業（東レエンジニアリング（株））

関連情報

> 次世代教育支援活動

青空サイエンス教室の実施

東レ（株）は、子どもたちが理科に興味をもち、学ぶ楽しさを体験できる機会の提供を目的に、自然の中で遊びながら理科の原理を学ぶ体験型教室「青空サイエンス教室」※1を2015年から開催しています。
2025年度は、河口湖に加え、東レ100周年記念事業の一環として愛媛県大洲市で屋外教室を開催し、2会場で合計80人の小学生が参加しました。屋外教室では、東レの中空糸膜を用いた湖水・河川水の浄化実験やロケット作りなど、体験を通じて理科の原理や面白さを学べるオリジナルプログラムを実施しました。
また、NHK「魔改造の夜」に出演したメンバーによる、番組制作機体（ビニール傘）の演示も行いました。さらに、愛媛では、東レ（株）とグローバルパートナーシップ契約を締結しているサニブラウン・アブデル・ハキーム選手による「速く走るためのスポーツサイエンス講座」を開催しました。
いずれの教室でも、子どもたちから活発な意見や質問が寄せられ、科学への関心の高さや柔軟な発想がうかがえました。

※1 青空サイエンス教室：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。



体験を通じて理科の原理を学ぶ青空サイエンス教室



集合写真

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 ※ 閲覧するにはFacebookのアカウントが必要です。

聖パウロ学園光泉カトリック中学校への環境教育

東レ（株）は、2024年11月、滋賀事業場において、聖パウロ学園光泉カトリック中学校の1年生約70人を対象に、（株）ユニクロおよびNPO瀬戸内オリーブ基金と連携し、「つくる、つかう、その先へ」をテーマとした環境教育を実施しました。
生徒は事前に香川県・豊島を訪れ、不法投棄問題や環境再生について学んだ上で本授業に参加し、その学びを踏まえ、廃棄物問題に対する技術や一人ひとりの行動が果たす役割について考えました。講義では、使用済みペットボトルを原料としたリサイクル繊維「&+™」の事例紹介やグループワークを通じて、資源循環と持続可能な社会への理解を深めました。



グループワークで発表をまとめる生徒たち



集合写真

「夏のリコチャレ2025」イベントの実施

東レ（株）は、内閣府の「理工チャレンジ（リコチャレ）」に賛同し、中学生・高校生の理工系分野への興味・関心を喚起する取り組みを行っています。2025年度は、滋賀事業場の未来創造研究センターにおいて研究体験コースを開催し、全国から16人が参加しました。研究施設の見学や水処理膜の実験見学、ナノ積層フィルム「PICASUS™」を題材とした講義・体験、社員との座談会を通じて、研究開発や科学技術の社会的役割への理解を深めました。
研究者との座談会では、仕事や進路について積極的に質問する生徒たちと、それに真摯に応じる社員の姿が見られました。参加者アンケートでは全員が満足と回答し、進路を考えるきっかけになったとの声が寄せられました。



研究者との座談会



集合写真

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・北の丸公園にある科学技術館の「実験スタジアム」において、ろ過の仕組みを通じて地球の水環境について学ぶワークショップを毎日開催しています。
2025年度は、子どもから大人まで8,000人以上が参加しました。

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）総合研修センターおよび三島工場では、（一社）経済広報センター主催の教員向け民間企業研修に協力し、静岡県教育委員会と連携して、毎年約10人の教員を受け入れています。
研修では、当社が創業以来「人を基本とする経営」のもと人材育成に注力していることに加え、工場の生産現場において安全確保や環境・防災を最優先とし、地域と共生している取り組みを紹介しています。
参加した教員は、講義やグループワーク、現場見学を通じて、企業における人材育成や地域との関わりへの理解を深めるとともに、学校教育との共通点や相違点について新たな気づきを得ています。



危険予知トレーニングの実施

生物学オリンピックを支援

東レ（株）は、将来の生物学分野を担う人材の育成への貢献を目的に、2007年より（公財）日本科学技術振興財団を通じて、日本生物学オリンピック（国内大会）の開催および国際大会への生徒派遣を支援しています。
2025年度は、国内大会参加者1,516人の中から選ばれた代表4人が、ケソン（フィリピン）で開催された第36回国際生物学オリンピックに出場し、305人の参加者の中で全員が銀メダルを獲得しました。



日本代表の4人（写真提供：国際生物学オリンピック日本委員会）

環境保全

東レグループでは、地域社会と連携した清掃活動や自然環境の保全活動を、国内外の各拠点で継続的に行っています。グループ全体で環境課題への意識を高めるとともに、生物多様性の保全、地域の美化、植樹、環境教育などを通じて、地域に根ざした実践的な取り組みを展開しています。
こうした活動は、社員やその家族、地域住民、学校、行政、NPOなど、多様な関係者との連携のもとに実施されています。単なる環境美化に留まらず、次世代への環境意識の継承や地域社会との信頼関係の構築にもつながっています。

東レ（株）東海工場における生物多様性保全と地域貢献活動

東レ（株）東海工場では、1971年の操業開始以来、大切に保全・育成してきた緑地を対象に、「東レグループ緑化ガイドライン」に基づき、緑化推進や生物多様性保全、生態系の保護に取り組んでいます。近年は、社会貢献の視点をより一層取り入れ、地域とともに自然共生を進める活動を拡充しています。
本工場は、知多半島臨海部の企業緑地群（グリーンベルト）における生態系ネットワークの形成と次世代育成を目指す「命をつなぐPROJECT」※2に参画し、地域の学生、企業、行政、専門家と連携して自然共生・生物多様性保全活動を推進しています。企業緑地を学生の研究フィールドとして提供するなど、人材育成にも取り組んでおり、地域社会とのコミュニケーションを促進する場としても重要な役割を果たしています。
2025年9月には、「命をつなぐPROJECT」主催の一般市民向け企業緑地体験イベント「LOVE! GREEN DAY2025」が開催されました。地域の子どもたちや保護者、専門家、「命をつなぐPROJECT」学生実行委員会のメンバーなど総勢43人が参加し、工場見学やビオトープでの生きもの観察、緑地の自然素材（葉・枝・木の実など）を使ったネイチャークラフトを通じて交流を深めました。



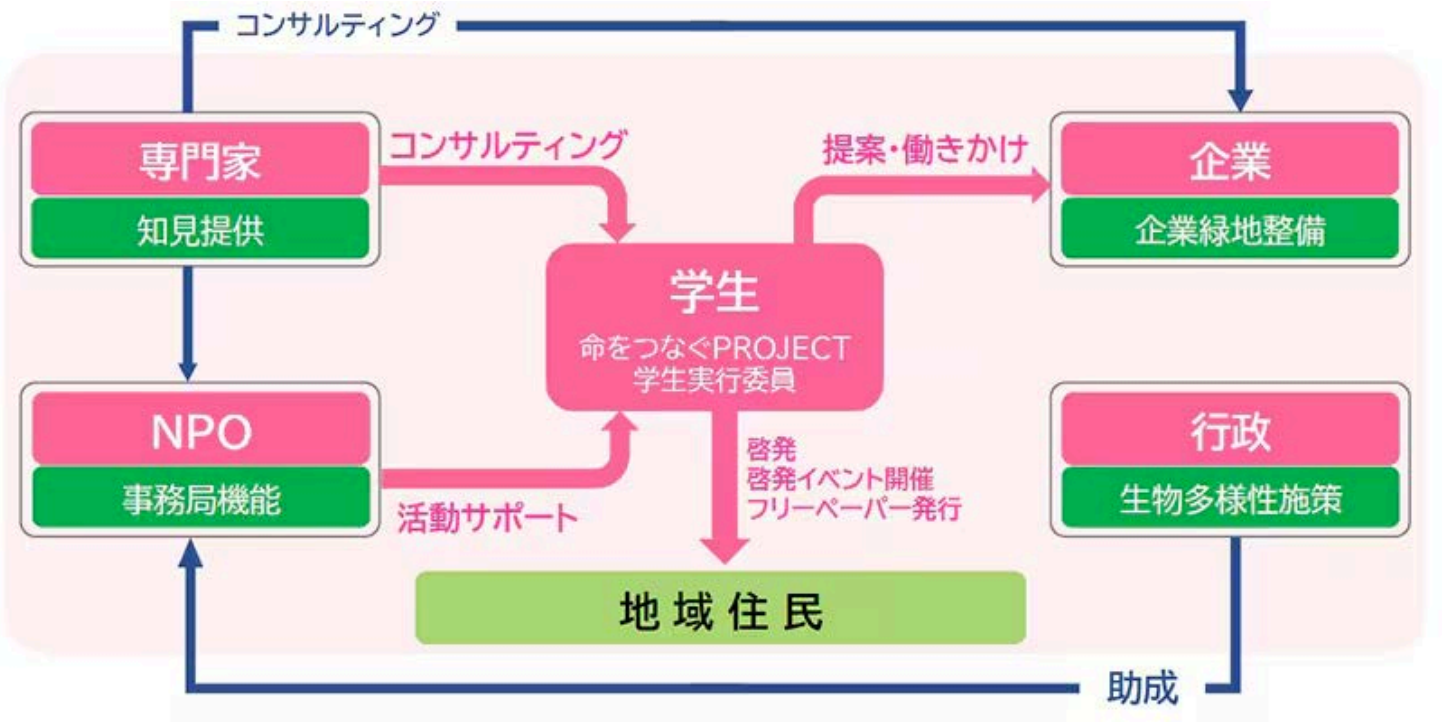
工場の緑地でいきもの探し



「LOVE! GREEN DAY2025」参加者の集合写真

※2 命をつなぐPROJECT：知多半島臨海部の企業緑地群を主な活動拠点とし、生態系ネットワークの形成と次世代の担い手育成を目指すプロジェクト。学生組織「命をつなぐPROJECT 学生実行委員会」を中心に、多数の企業・行政・NPO・専門家が協働して、企業緑地の生物多様性向上や地域住民の環境啓発など、さまざまな活動を行っています。学生実行委員会は、緑化推進における顕著な功績が評価され、「令和2年緑化推進功労者内閣総理大臣表彰」を受賞しています。

「命をつなぐPROJECT」概念図



関連情報

> 生物多様性への取り組み

東レグループ・荒川クリーンエイド

東レ（株）東京本社では、2014年からNPO法人荒川クリーンエイド・フォーラムと連携し、「調べるごみ拾い」を特徴とする河川清掃活動「東レグループ・荒川クリーンエイド」を実施しています。
2025年度は、11月に社員とその家族合わせて29人が参加し、環境講話、清掃活動、自然観察を行いました。清掃活動では、ごみの種類を記録・分別して傾向を把握したほか、自然観察では河川の生き物や植物に触れることで、生態系とのつながりへの理解を深めました。最後に活動を振り返り、学びや気づきを共有しました。



参加者全員でごみ拾い



集合写真

各地での環境保全活動



地域社会と連携した河川環境保全活動（東レ（株）三島工場）



サーフィン大会の選手や来場者、地元の方々など約450人が参加したビーチクリーン活動（蝶理（株））



工場周辺で実施した地域環境保全のための清掃活動（東麗薄膜加工（中山）有限公司）



三友会主催の香港ランタオ島南部・水口湾での海岸清掃活動への参加（香港東レグループ）

スポーツ振興

環境、地域　健康、福祉

東レグループでは、スポーツを通じた健全な社会づくりへの貢献を重視し、国内外でスポーツ振興に取り組んでいます。国際的なスポーツイベントへの協賛を通じて競技の発展に寄与するとともに、資源循環など環境に配慮した取り組みを推進しています。
併せて、企業スポーツの支援や地域の子どもたち・若者への指導、合宿の受け入れなどを通じて、心身の健全な育成やスポーツ文化の振興にも取り組んでいます。
こうした活動の一環として、東レのプロ・実業団チームは、バレーボール、柔道、剣道、ボートなどの競技を通じて全国でスポーツの魅力を発信しています。各競技では、競技活動に加え、地域の子どもたちへの指導や交流を行い、挑戦する姿勢や礼節の大切さを伝えています。

上海国際マラソン協賛によるスポーツ振興

東レ（株）および東麗（中国）投資有限公司は、上海国際マラソンへの協賛を通じて中国におけるスポーツ振興に貢献しています。本大会はワールドアスレティックスのロードレースにおける最高位のプラチナラベルに認定されており、東レグループは第2回大会から協賛し、現在はFounding Sponsorとして大会を支えています。
2025年大会には約2万3,000人が参加しました。持続可能な大会運営に向けて、使用済みペットボトルの回収・リサイクルを実施するとともに、再生繊維「&+™」を用いたアームカバーを出場者に配布するなど、資源循環の取り組みを推進しています。
東レグループは今後も、地域に根ざしたスポーツ振興と環境配慮の両立に取り組んでいきます。



ランナーに配られた「&+™」が使用されているアームカバー

サニブラウン・アブデル・ハキーム選手による走り方講座と地域交流

サニブラウン選手は、2025年10月に愛媛県松前町立松前小学校を訪れ、地域貢献活動の一環として児童との交流を行いました。
「速く走るためのスポーツサイエンス講座」では、実演を交えた指導や個別アドバイスに加え、自身の経験をもとに、走る喜びや挑戦することの大切さを伝えました。
児童は夢中になって取り組み、会場には多くの保護者も見学に訪れるなど、地域から大きな反響が寄せられました。



サニブラウン選手と児童の交流

東レアローズ（株）による地域貢献活動

東レアローズ（株）では、バレーボール教室や学校訪問を通じて競技の魅力を伝えるとともに、子どもたちの健全な育成を支援しています。選手やスタッフが直接指導することで、技術だけでなく、挑戦する姿勢やチームワークの大切さを伝える場になっています。また、地域の方々との交流を深める機会にもなっています。さらに、一日警察署長や、地域のお祭り・イベントへの参加、キャリア教育や講演会の実施など、多様な地域活動にも取り組んでいます。
2025年度は、これらの取り組みを約70カ所で実施し、延べ8,000人を超える地域の方々が参加しました。



工場近隣の小・中学生を対象にバレーボール教室や学校訪問を実施（東レアローズ（株））

文化支援

健康、福祉

東レグループは、文化・教育の振興を通じてより豊かな社会の実現を目指し、その一環として文化支援活動を推進しています。「東京発日本ファッション・ウィーク（JFW in TOKYO）」事業への支援や人材の派遣、「21_21 DESIGN SIGHT」への支援を通じてクリエイティブ分野の発展に寄与しています。
また、史料館や美術館における史料・美術品の保存・公開、調査研究を支える支援など、幅広い分野で文化・芸術の振興と継承に取り組んでいます。さらに、演奏会への支援などを通じ、音楽文化の振興にも貢献しています。

海外の弦楽四重奏団による公演への協賛

東レグループは、文化支援活動の一環として海外の弦楽四重奏団による来日公演への協賛を行っています。2025年度は、ヴィジョン弦楽四重奏団の公演に合わせ、東レグループ従業員およびその家族を対象とした「東レフレンドシップコンサート」を開催しました。
本コンサートには従業員やその家族に加え、地域の方々も招待し、本格的な弦楽四重奏の演奏を通じて文化芸術に親しむ機会を提供しました。



「東レフレンドシップコンサート」で演奏した
ヴィジョン弦楽四重奏団（東レ（株）東海工場）

地域貢献

環境、地域　健康、福祉

東レグループは、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」に基づき、事業を通じた社会貢献とともに、社会の一員として「良き企業市民」としての社会貢献活動を継続しています。
自然災害への支援については、復興に長い時間を要することを踏まえ、一過性ではなく継続的な支援を重視しています。被災地の状況やニーズに応じて、義援金の拠出や物資提供、関連グループ会社による技術支援など、柔軟で実効性の高い支援に取り組んでいます。

（株）ユニクロ「The Heart of LifeWear」活動への参画

東レグループは、社会課題の解決に貢献する取り組みの一環として、全世界で100万点規模のヒートテックなどを寄贈する（株）ユニクロ（以下、ユニクロ）の活動「The Heart of LifeWear」に賛同し、寄付および現地での寄贈活動などに参画しています。
本活動は、難民や子どもたち、災害被災者など、支援を必要とする人々にヒートテックを届けるものです。2025年度、東レグループはヒートテックの生産および各拠点への配送に協力するとともに、2億円の寄付を実施しました。また、国内外の拠点における本活動の発信や、ベトナムにおける配布活動でもユニクロと協働しました。
東レグループとユニクロは、20年以上にわたり協働を続けており、その代表的な共同開発製品であるヒートテックを通じて、厳しい環境下にある人々に暖かさと快適さを届けたいと考えています。
今後も、戦略的パートナーであるユニクロと連携しながら、衣料を通じた支援の輪を広げ、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



「The Heart of LifeWear」活動のグローバル展開の発表


地域の人々へのヒートテックの配布

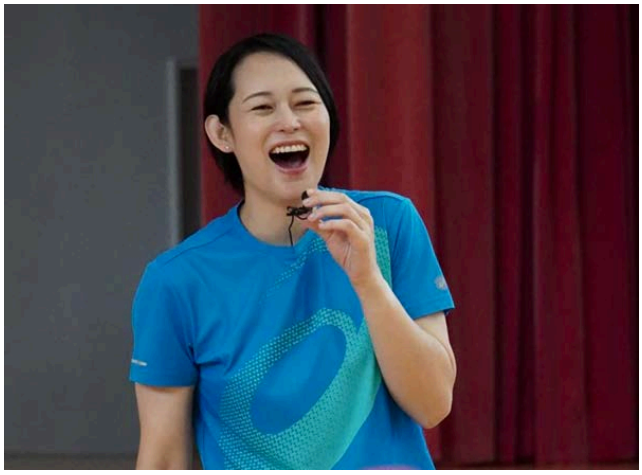
自然災害などへの支援

2025年度は、能登半島地震および豪雨災害への継続支援に加え、海外においても、アメリカでの竜巻、インドネシアやタイでの洪水、香港での火災などの被災に対し、現地グループ会社を通じて各地域の状況に応じた支援を実施しました。これらの活動を通じ、地域社会の一員として、国内外の被災地の復旧・復興に貢献しています。


ミズーリ州の竜巻災害における生活必需品の配布支援
（ZOLTEK Corporation（アメリカ））

東日本大震災復興支援バレーボール教室

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。
2025年度は、6月に宮城県東松島市立鳴瀬桜華小学校および富谷市立富谷中学校でバレーボール教室を開催しました。
講師には、東レアローズOGの大山加奈さん（元全日本代表）と、同じく東レアローズ静岡に在籍し、2024/25年シーズンをもって現役を引退した米山裕太さん（元全日本代表）を迎え、実技指導と講話を実施しました。
実技指導では、ソフトバレーボールを用いたゲーム形式の練習や部活動への指導を通じて、児童・生徒が楽しみながら基本動作を学びました。講話では「つなぐ」をテーマに、挑戦することや周囲と支え合うことの大切さが伝えられ、児童・生徒は熱心に耳を傾けていました。
また、本活動は東松島市において10年連続で実施しており、同市から、地域に根差した継続的な取り組みとして「市制20周年記念特別功労表彰」を受けました。



実技指導をする大山加奈さん



ゲーム形式での実技指導をする米山裕太さん

地域社会の発展に向けた支援



地域医療支援を目的としたドラゴンボートレースへの参加（Toray Composite Materials America, Inc.）



YMCAと連携した「愛のサンタクロース」イベントにおいて地域の子どもたちを支援（Toray Advanced Materials Korea Inc.）



高齢者への生活支援物資の提供（東麗塑料（成都）有限公司）



地域社会への施設開放の一環として行われた宗教行事での運動場の活用（P.T. Century Textile Industry Tbk（東南アジア））

（公財）東レ科学振興会・海外の科学振興財団

東レグループは、企業理念である「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を通じて具現化することを目指しています。その実現には、未来を担う人材の育成・確保が不可欠です。
こうした考えのもと、東レグループは長期的視点から（公財）東レ科学振興会の活動をはじめ、マレーシア、インドネシア、タイ、韓国における科学振興財団と連携し、各国の基礎科学や理科教育の振興・支援に取り組んでいます。
これらの取り組みは、東レグループの重要な社会貢献活動の柱のひとつであり、科学技術の発展を担う研究者の活動を後押ししています。

（公財）東レ科学振興会

（公財）東レ科学振興会（旧：（財）東洋レーヨン科学振興会）は、東レ（株）の創立35周年を記念して1960年に設立されました。科学技術の研究を助成・振興し、科学技術思想の普及を図ることを通じて、科学技術および文化の向上・発展に寄与することを目的としています。
設立にあたり、東レ（株）は10億円の基本財産を拠出し、その後も事業活動費を継続的に寄付することで、財団の活動を支えています。2025年度は、東レ（株）から2.2億円を寄付し、本振興会の事業運営を支援しました。
本振興会は、企業財団の草分けとして設立当初から注目を集めてきました。基礎科学分野に特化した助成・顕彰、中学校・高等学校の理科教員を表彰する理科教育賞など、他に類を見ない独自の支援活動は、現在も高い評価を受けています。
これまでに、本振興会の科学技術研究助成受領者や科学技術賞受賞者、諸援助の受領者の中から、6人が後年にノーベル賞を受賞しています。



（財）東洋レーヨン科学振興会第1回贈呈式（1961年3月）

ノーベル賞受賞者

- 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）
- 小柴昌俊氏（1968～1970年諸援助受領、2002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）

主な事業内容

事業名	内容
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
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
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
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

※ 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。

1960-2025年度の累計事業実績

区分	件数	金額（百万円）
科学技術研究助成	721	7,665
科学技術賞	137	528
理科教育賞	795	246
国内　計	1,653	8,439
海外研究助成	946	548
国内・海外合計	2,599	8,987

※ 「海外研究助成」は、1989-1993年の大学への直接助成（61件、0.68億円）を含みます。

贈呈式の開催

（公財）東レ科学振興会では、毎年、科学技術賞・研究助成・理科教育賞の贈呈式を開催しています。令和7年度は、第66回東レ科学技術賞・東レ科学技術研究助成、第57回東レ理科教育賞の受賞者を決定し、2026年3月に贈呈式を挙行しました。
贈呈式では、文部科学大臣および日本学士院長から祝辞をいただき、受賞者には賞状・メダル・副賞（賞金）が授与されました。また、科学技術研究助成として、10人の研究者に総額1億3,000万円の助成金が贈呈されました。
本振興会の会長である東レ（株）日覺会長の挨拶では、不確実性が高まる時代における基礎研究の重要性と、今後も基礎科学および理科教育の発展に貢献していく姿勢が示されました。



（公財）東レ科学振興会会長の東レ（株）日覺会長、岩井選考委員長（前列左から4人目、5人目）と助成金受領者

令和7年度 受賞概要

区分	受賞者	受賞対象
東レ科学技術賞	東京大学名誉教授 海洋研究開発機構付加価値情報創生部門 特任上席研究員 山形 俊男博士	気候変動現象のメカニズム解明と予測に関する先導的研究
	北京協和医学院 招聘教授 須田 年生博士	造血幹細胞における長期恒常性維持の分子機構解明
東レ理科教育賞文部科学大臣賞	金沢市立高岡中学校 教諭 浅見 拓真氏	光による現象の理解を深める自由進度学習の開発と実践

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、東南アジア3カ国および韓国において科学技術と理科教育の振興を目的とした科学振興財団を設立し、研究者や教育者に対する助成・顕彰を行っています。2025年度は、東レグループの海外各社から合計で約2.1億円を寄付しました。
これらの支援は、科学技術および理科教育の分野で優れた業績を挙げた方々を対象としており、各国の科学技術発展に大きく貢献しています。
こうした活動は現地社会から高く評価されているだけでなく、科学技術関係者、教育関係者、青少年の関心を喚起し、各国の科学技術の中長期的な発展にも寄与しています。また、日本と各国の相互理解や友好親善の促進にもつながっています。

海外科学振興財団の活動概要

財団	設立年	拠出額（設立～2025年度）	助成・表彰人数（設立～2025年度）	2025年度贈呈式の概要	主な来賓
マレーシア東レ科学振興財団	1993年8月	1,239万リンギット	940人	• 2025年11月 クアラルンプール • 科学者2人、若手研究者11人、理科教育者15人に総額30.7万リンギットの賞金・助成金を贈呈 • 名誉会長の東レ（株）日覺会長が、科学技術と人材育成の重要性を強調し、科学技術の発展を今後も継続的に支援する姿勢を表明	科学技術イノベーション省副大臣、在マレーシア日本国大使館次席公使
インドネシア東レ科学振興財団	1993年12月	270億ルピア	913人	• 2026年2月 ジャカルタ • 科学者1人、若手研究者18人、理科教育者10人に総額10.5億ルピアの賞金・助成金を贈呈 • 名誉会長の東レ（株）日覺会長が、持続可能な社会の実現に向けた研究と人材育成の重要性に言及し、今後も積極的に支援する意向を表明	インドネシア初等中等教育大臣（代理）、在インドネシア日本国大使館臨時代理大使、インドネシア国家研究イノベーション庁長官（代理）
タイ東レ科学振興財団	1994年6月	1億6,767万バーツ	923人	• 2026年3月 バンコク • 科学者1人、1団体、若手研究者20人、理科教育者6人に総額5,490千バーツの賞金・助成金を贈呈 • 名誉会長の東レ（株）日覺会長が、タイの国家戦略（BCG・脱炭素）と連動し、科学研究と東レの技術による持続的成長への貢献を表明	枢密院議長、在タイ日本国大使
韓国東レ科学振興財団	2018年1月	60.5億ウォン	科学技術賞16人、フェローシップ35人	• 2025年10月 ソウル • 科学技術賞2人に各1億ウォン贈呈、フェローシップ5人に各5,000万ウォン×3年間研究費を支援 • 名誉理事長の東レ（株）日覺会長が、基礎科学研究と人材育成の重要性を強調し、継続的な支援と日韓交流への貢献を表明	韓国能率協会会長、韓国経済人協会常勤副会長、中長期戦略委員長



受賞者の集合写真（マレーシア東レ科学振興財団）



スラユット枢密院議長から表彰される受賞者（タイ東レ科学振興財団）

関連情報

Malaysia Toray Science Foundation
Indonesia Toray Science Foundation
Thailand Toray Science Foundation
Korea Toray Science Foundation



ガバナンスと経営基盤強靭化

ガバナンスを強化し、経営システムや制度を常に見直すことで、経営の透明性および執行の効率性を高め、持続的成長に資する経営基盤の強靭化（もしくは強化）を推進します。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、方針、体制、役員報酬等に関する情報は企業情報サイトに集約しています。
詳細は、以下のページをご覧ください。

> コーポレート・ガバナンス
> コーポレート・ガバナンスの基本方針

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 中長期的な企業価値の向上に資する取締役会運営により、一層のグループガバナンスの向上を図ります。
2. 会社法に基づく内部統制システム基本方針に基づき、モニタリングを実行します。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）取締役会において、定期的に「東レグループ事業戦略論議」を実施します。	1-❶
（2）グループ全体のガバナンスの実効性と子会社における機動的な意思決定を両立させる観点から、グループ各社の業務執行などに対する適切な関与の在り方を検討していきます。	-

	KPI
（3）取締役および監査役が責務（執行を除く）に必要な知識を習得し、その役割を適切に果たすのに必要な研修等の機会を、外部プログラムも活用して拡充します。	-
（4）実効性のある内部統制システムの運用を図ります。	1-❷

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
1-❶ 取締役会での「東レグループ事業戦略論議」の実施回数	8回／8回	8回／8回	8回／8回
1-❷ 内部統制システム基本方針の運用状況に関する取締役会評価結果※1	90%／96%	90%／97%	90%／95%

報告対象範囲：東レグループ

※1 東レ（株）は、会社法の定めに従って「内部統制システムに関する基本方針」を取締役会が決議し、毎年の運用状況は事業報告の一部として開示しています。
同時に、内部統制システムの有効性を検証するために、基本方針の各項目の運用状況について全取締役・監査役による5段階評価を実施し、その結果を実効性指標としてモニタリングしています。

「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1「企業統治」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
内部統制システムの評価結果	90%	90%	90%

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、草創期より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を経営の基軸に置き、東レ理念という形でこの思想を受け継いでいます。
東レ理念は、「企業理念」「経営基本方針」「企業行動指針」等で体系化されています。このうち「経営基本方針」は、ステークホルダーとのあるべき関係を示しており、特に株主に対しては「誠実で信頼に応える経営を」行うことを明記しています。また、「企業行動指針」の中で「社会的規範の遵守はもとより、高い倫理観と強い責任感をもって公正に行動し社会の信頼と期待に応え」ることを定めています。
当社グループは、ガバナンス体制の構築にあたり、こうした理念を具現化していくことを、その基本的な考え方とします。

コーポレート・ガバナンスの基本方針

> 内部統制システムに関する基本方針　> 社外役員の独立性判断基準

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

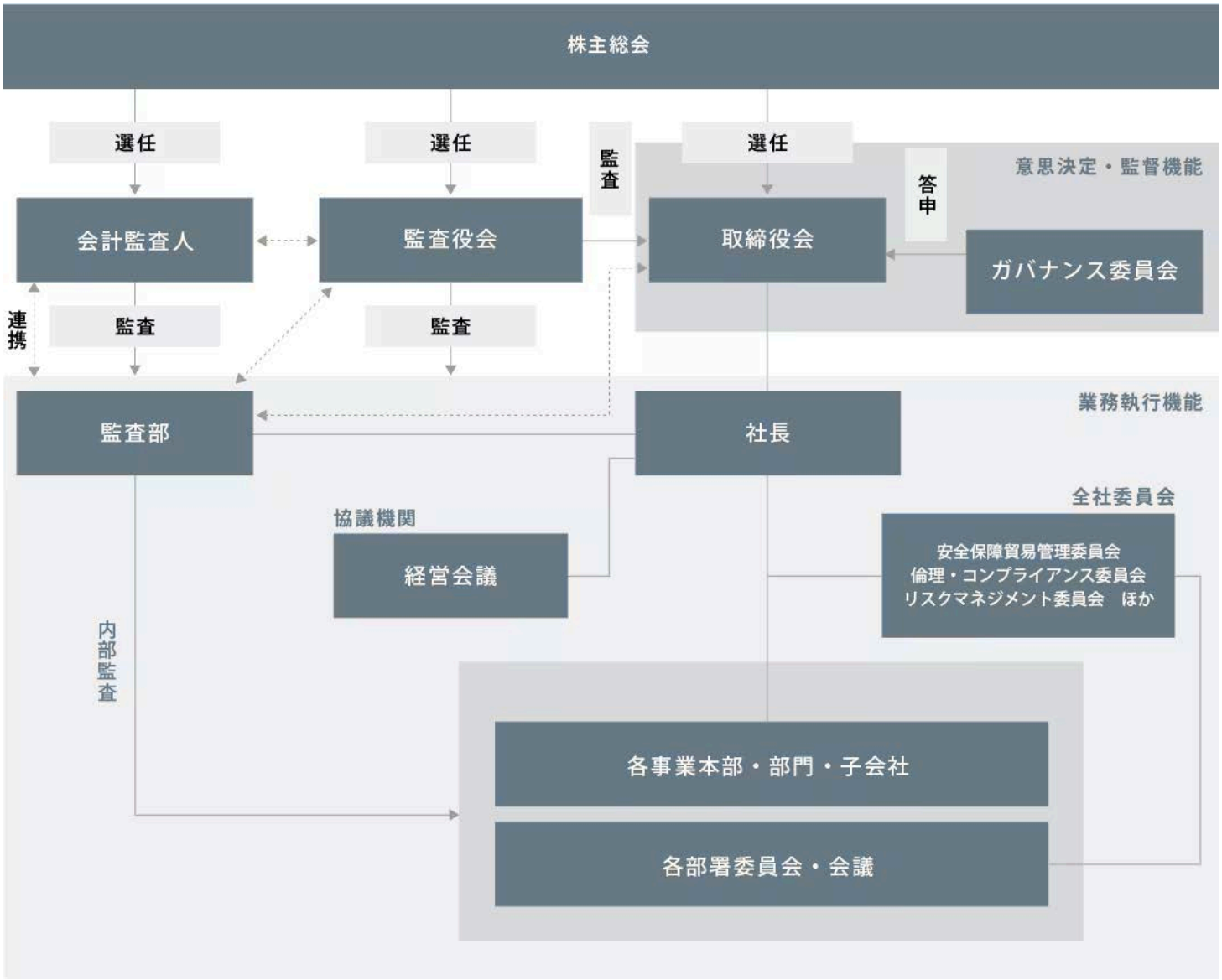
当社は東京証券取引所に『コーポレート・ガバナンスに関する報告書 PDF』を提出しています。

コーポレート・ガバナンス体制

現状の体制

当社は、監査役会設置会社であり、取締役および監査役は株主総会で選任される。体制の概要は下記に図示するとおりである。
取締役および監査役は、株主によって直接選任されることにより、経営を付託された者として重大な責務を負っていることを明確に認識し、それぞれの役割を適切に果たすとともに、経営の状況について株主を含むステークホルダーへの説明責任を果たしていく。
当社グループは、基礎素材製品を多様な産業に供給しており、広範囲な事業領域でグローバルに活動を行っていることから、経営判断や意思決定はもとより、その監督にあたっても、現場に密着した専門知識をベースに多種多様なリスクを多面的に評価することが必要となる。そのため、取締役会は、当社グループの事業に精通した取締役が、多様な視点から監督と意思決定を行う体制とする。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もとづき、取締役の職務の執行を監査することで、監督や意思決定の透明性・公正性を確保する体制とする。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役・監査役のスキル・マトリックス

氏名		事業運営				コーポレート			ストラテジック
		経営経験	グローバル事業経験	技術・製造・R&D	営業・マーケティング	法務・知財・リスク管理	会計・ファイナンス	人材マネジメント・ダイバーシティ	
取締役	日覺　昭廣	○	○	○					
	大矢　光雄	○			○			○	
	恒川　哲也	○		○					○(DX)
	三木　憲一郎	○	○		○				
	寺田　滋紀		○				○		○(経営戦略)
	加藤　勇一郎					○	○		
	原山　優子							○	○(イノベーション)
	イネステーラー 章子	○			○			○	
	小林　敬一	○		○	○				
	上田　英志	○				○			○(通商・産業政策)
監査役	平林　秀樹	○	○			○			
	真野　充治		○			○	○		
	髙部　眞規子					○		○	
	荻野　浩三	○					○		
	井上　雅彦					○	○		

※上記は、各人の有するすべての知見・経験を表すものではなく、当社の経営戦略推進にあたって期待されるスキルの内、 主なもの最大3つを示しています。

スキル・マトリックス各項目の選定理由は次のとおりです。

項目		選定理由（事業運営の項目については、該当すると判断する目安を〈 〉内に例示）
事業運営	経営経験	事業環境が大きく変化する中、当社ビジネスにおける機会とリスクを評価し、持続的な成長戦略を策定し、新たな価値創出を牽引するにあたっては、経営トップとしての豊富なマネジメントの経験と実績が必要となります。 ＜東レグループ内外での社長経験の有無など＞
	グローバル事業経験	当社事業領域のグローバル化が進む中、グローバルなビジネスに関する豊富な実務経験と高度な知見・能力が必要となります。 ＜海外事業会社での事業経験の有無など＞
	技術・製造・R&D	当社の強みである革新技術・先端材料の提供によって地球規模の課題に対し本質的なソリューションを提供していくうえで、メーカーである当社では、技術・製造・R&Dおよび営業・マーケティングの豊富な経験と高度な知見・能力が必要となります。 ＜当社の事業本部・部門および技術センター、生産本部、エンジニアリング部門、研究本部の本部・部門長、技術・生産担当の経験の有無など＞
	営業・マーケティング	
コーポレート	法務・知財・リスク管理	当社経営・事業に関する国内外法令等の遵守および適切なリスクマネジメントの実行のためには、法務・知財・リスクマネジメント等に関する豊富な経験と高度な知識が必要となります。
	会計・ファイナンス	当社の長期ビジョンおよび中期経営課題で掲げる財務・効率性指標やグローバル経営管理等の目標達成に向け、財務・会計・税務等に関する豊富な経験と高度な知識が必要となります。
	人材マネジメント・ダイバーシティ	当社が目指す持続的かつ健全な成長を実現するうえで、人を基本とする経営を深化させ、企業価値の最大化と従業員の幸福を目指すためには、人材マネジメントやダイバーシティについての豊富な経験と知見・能力が必要となります。
ストラテジック		当社経営戦略推進において、上記以外の重要なスキル項目、取締役に期待する専門分野、専門知識を示しています。

役員報酬

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項
当社の取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、決定方針という。）は以下のとおりです。

(ⅰ) 基本方針
当社は、当社グループの中長期的な企業価値向上と持続的成長に繋げるべく、役員の報酬制度を構築する。役員報酬制度の決定方針については、「トップ・マネジメント決定権限」に基づき、法令等が定めるものに加え、重要事項に関する意思決定の権限を取締役会に留保する。役員報酬等に関する株主総会への付議内容や重要な社内規程の制定・改正、ならびに各取締役の報酬については、取締役会決議により決定する。また、役員報酬制度のあり方については、ガバナンス委員会が継続的にレビューする。

(ⅱ) 報酬構成・水準
社内取締役の報酬は、その役割を踏まえ、定額である基本報酬、ならびに業績連動報酬として、各事業年度の連結業績等を勘案した賞与および中長期的な業績に連動する譲渡制限付株式報酬で構成する。社外取締役の報酬は、その役割を踏まえ、基本報酬のみで構成する。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等も参考に、優秀な人材を確保でき、業績向上に向けた士気高揚を図る水準とする。また、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合について、業績向上に向けたインセンティブがより一層働くよう、上記他社水準調査結果やガバナンス委員会でのレビューを踏まえ、業績連動報酬の支給割合の拡大を図る。これらを通じて、中長期視点での経営に資する、基本報酬、賞与、譲渡制限付株式報酬のバランスが取れた報酬体系を目指す。

(ⅲ) 基本報酬
基本報酬は、株主総会において基本報酬および賞与の合計額として報酬総枠の限度額を決議する。株主総会への付議内容は、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各取締役の基本報酬は、その範囲内において、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議する。基本報酬は月例の固定報酬とする。

(ⅳ) 賞与
各事業年度の業績等を勘案し、社内取締役に対し、賞与を支給する。賞与は、株主総会において基本報酬および賞与の合計額として報酬総枠の限度額を決議する。株主総会への付議内容は、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各事業年度の賞与支給の可否ならびに支給総額は、当社のグローバルな事業運営の結果を最もよく表す連結事業利益をベースに、業績向上に向けたインセンティブがより一層働くよう報酬総額に占める賞与の支給割合を拡大すること等を勘案し、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各社内取締役の賞与は、全社の連結事業利益、担当組織の予算達成度や中期経営課題の達成度、個別課題への取り組み等を指標に評価を行い、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議する。賞与は毎年、一定の時期に支給する。

(ⅴ) 譲渡制限付株式報酬
当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを社内取締役に与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、社内取締役に対し、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給する。譲渡制限付株式報酬は、株主総会において報酬総枠の限度額ならびに社内取締役に対して割当てる譲渡制限付株式の総数の上限を決議する。株主総会への付議内容は、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各社内取締役への割当株式数は、その範囲内において、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議した基準に基づき算定し、取締役会が決議する。算定に用いる各社内取締役の報酬基礎額は、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議する。譲渡制限付株式報酬は毎年、一定の時期に支給する。

(ⅵ) その他
第130回定時株主総会において役員退職慰労金制度廃止に伴う退職慰労金打切り支給が決議され、当該総会終結時に在任していた社内取締役に対し、当該総会終結時までの在任期間を対象とし、退職慰労金を打切り支給することとしている。各社内取締役の退職慰労金は、第130回定時株主総会後の取締役会決議に基づき決定する。退職慰労金は各社内取締役の退任時に支給する。

決定方針は、ガバナンス委員会での審議を経て、2021年2月9日開催の取締役会の決議により決定し、また、2025年6月26日開催の取締役会の決議により改定しております。

取締役の個人別の報酬等の内容については、そのあり方についてガバナンス委員会が継続的にレビューを行い、その結果を踏まえて取締役会に答申して取締役会が決議することから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、監査役の報酬は、その役割を踏まえ、定額である基本報酬のみで構成しております。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等も参考に、優秀な人材を確保できるようにしております。基本報酬は、株主総会において報酬総枠の限度額を決議しております。各監査役の基本報酬は、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おります。

2. 取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

(ⅰ) 取締役の基本酬および賞与の合計額
- 決議年月日　：2025年6月26日（第144回定時株主総会）
- 決議内容　：取締役の報酬額を年額9億円以内（うち社外取締役1億800万円以内）とする。
なお、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まないものとする。
- 決議時点の対象取締役数：10名（うち社外取締役4名）

(ⅱ) 監査役の基本報酬
- 決議年月日　：2025年6月26日（第144回定時株主総会）
- 決議内容　：監査役の報酬額を年額1億7,000万円以内とする。
- 決議時点の対象監査役数：5名

(ⅲ) 取締役の譲渡制限付株式報酬
- 決議年月日　：2025年6月26日（第144回定時株主総会）
- 決議内容　：取締役に対する譲渡制限付株式報酬の付与に関する報酬は年額3億円、普通株式の総数は年間1,200,000株を上限とする。
- 決議時点の対象取締役数：6名

(ⅳ) 取締役の株式報酬型ストックオプション
- 決議年月日　：2011年6月24日（第130回定時株主総会）
- 決議内容　：取締役に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権付与に関する報酬は年額３億円、新株予約権の総数は年間1,200個を上限とする。
- 決議時点の対象取締役数：28名

(ⅴ) 取締役、監査役の退職慰労金打切り支給
- 決議年月日　：2011年6月24日（第130回定時株主総会）
- 決議内容　：取締役、監査役に対する役員退職慰労金制度廃止に伴い、本総会終結時までの在任期間を対象とし、退職慰労金を打切り支給する。支給時期は各取締役、監査役の退任時とする。
- 決議時点の対象取締役数：23名、決議時点の対象監査役数：2名

3. 取締役および監査役の報酬等の総額等

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額				対象となる役員の員数
		基本報酬	業績連動報酬			
			賞与	非金銭報酬		
				株式報酬型ストックオプション	譲渡制限付株式報酬	
取締役 （うち社外取締役）	666百万円 （73百万円）	452百万円 （73百万円）	123百万円 （–）	26百万円 （–）	65百万円 （–）	15名 （6名）
監査役 （うち社外監査役）	122百万円 （43百万円）	122百万円 （43百万円）	– （–）	– （–）	– （–）	7名 （4名）

(注) 1. 取締役および監査役の員数には、当期に退任した取締役5名、監査役2名を含んでおります。

2. 報酬等の総額には、使用人兼務役員の使用人給与相当額12百万円は含まれておりません。

3. 取締役に支給する賞与は、当期の連結事業利益等に過去実績等を加味し算定しており、当期を含む連結事業利益の推移は、「1.企業集団の現況に関する事項（3）財産および損益の状況の推移」に記載のとおりです。

4. 取締役に付与する株式報酬型ストックオプションに関し、当期を含む株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権の発行価額の推移は、「3.会社の新株予約権等に関する事項」の「当期末日に当社役員が保有する職務執行の対価として交付された新株予約権の概要」に記載のとおりです。

5. 取締役に支給する譲渡制限付株式報酬に関し、当期に交付した株式は、「2.会社の株式に関する事項（5）当期中に当社役員に対して職務執行の対価として交付された株式の状況」に記載のとおりです。

社外役員の活動状況（2025年度）

> 社外役員の独立性判断基準

区分	氏名	主な活動状況
社外取締役	伊藤　邦雄	当期開催の取締役会14回全てに出席し、会計学・経営学に関する研究活動の経験などに基づき、専門的見地から適宜発言を行っております。また、任意の委員会「ガバナンス委員会」の委員長を務め、経営陣幹部の選解任に関わる基本方針等の指名・報酬に関する事項および取締役会の実効性向上への発言を通じて、ガバナンスの向上に努めております。
	神永　晉	当期開催の取締役会14回全てに出席し、企業経営者としての豊富な経験に加え、国際性と他社の社外取締役としての知見に基づき、適宜発言を行っております。また、任意の委員会「ガバナンス委員会」の委員を務め、経営陣幹部の選解任に関わる基本方針等の指名・報酬に関する事項および取締役会の実効性向上への発言を通じて、ガバナンスの向上に努めております。
	原山　優子	当期開催の取締役会14回の内13回に出席し、大学教授としての豊富な経験と高度な専門的知識に加え、科学技術・イノベーション政策に携わることで培われた知見に基づき、適宜発言を行っております。また、任意の委員会「ガバナンス委員会」の委員を務め、経営陣幹部の選解任に関わる基本方針等の指名・報酬に関する事項および取締役会の実効性向上への発言を通じて、ガバナンスの向上に努めております。
	イネステーラー　章子	当期開催の取締役会10回（注）全てに出席し、企業の経営層として主としてマーケティング・広報・人材企画に携わった豊富な経験に加え、人材マネジメント・経営人材育成に関する専門知識に基づき、適宜発言を行っております。また、任意の委員会「ガバナンス委員会」の委員を務め、経営陣幹部の選解任に関わる基本方針等の指名・報酬に関する事項および取締役会の実効性向上への発言を通じて、ガバナンスの向上に努めております。
社外監査役	髙部　眞規子	当期開催の取締役会14回全てに、監査役会11回全てに出席するとともに、工場および関係会社の監査にも参加し、必要に応じ、主に法律家としての専門的見地から発言を行っております。
	荻野　浩三	当期開催の取締役会14回全てに、監査役会11回全てに出席するとともに、工場および関係会社の監査にも参加し、必要に応じ、経験豊富な経営者の観点から発言を行っております。
	井上　雅彦	当期開催の取締役会10回（注）全てに、監査役会7回（注）全てに出席するとともに、工場および関係会社の監査にも参加し、必要に応じ、主に公認会計士としての専門的見地から発言を行っております。

（注）2025年6月就任後の開催件数を記載しています。

関連情報

> 東レ理念

コーポレート・ガバナンスの基本方針

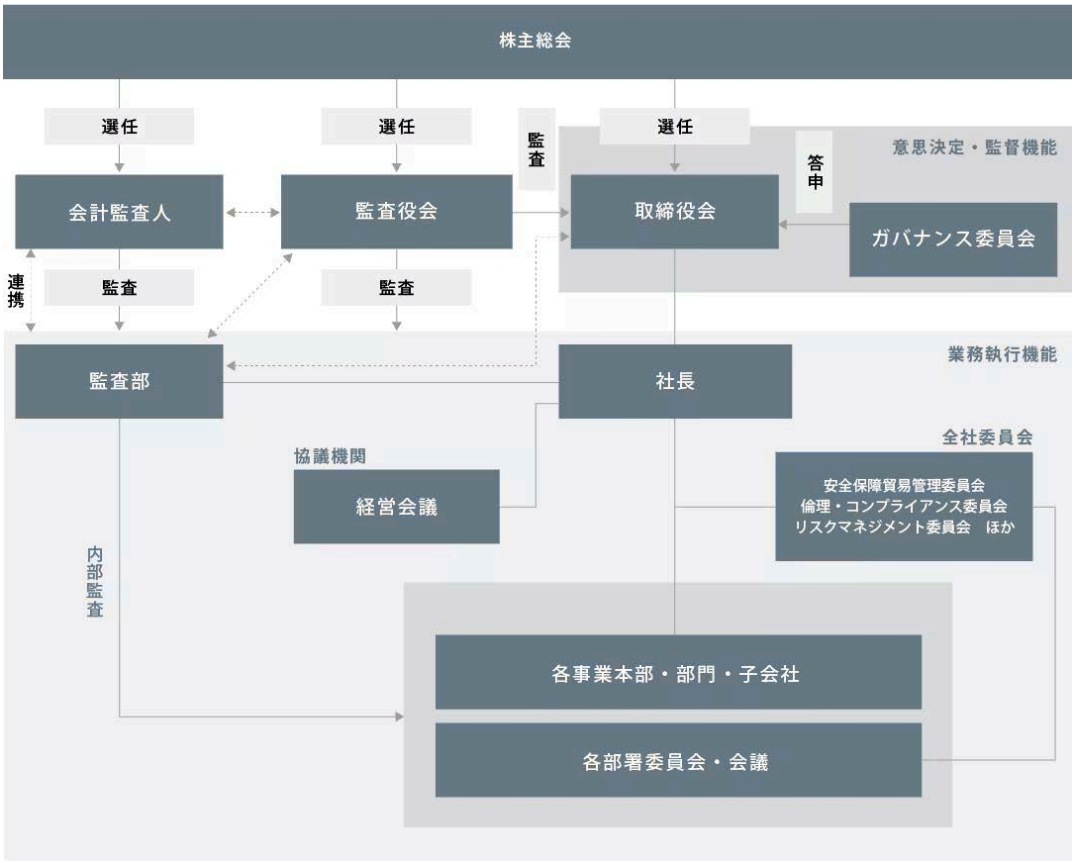
Ⅰ. コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

当社は、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を以下のとおり制定しています。

1. 現状の体制

当社は、監査役会設置会社であり、取締役および監査役は株主総会で選任される。体制の概要は下記に図示するとおりである。
取締役および監査役は、株主によって直接選任されることにより、経営を付託された者として重大な責務を負っていることを明確に認識し、それぞれの役割を適切に果たすとともに、経営の状況について株主を含むステークホルダーへの説明責任を果たしていく。
当社グループは、基礎素材製品を多様な産業に供給しており、広範囲な事業領域でグローバルに活動を行っていることから、経営判断や意思決定はもとより、その監督にあたっても、現場に密着した専門知識をベースに多種多様なリスクを多面的に評価することが必要となる。そのため、取締役会は、当社グループの事業に精通した取締役が、多様な視点から監督と意思決定を行う体制とする。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もとづき、取締役の職務の執行を監査することで、監督や意思決定の透明性・公正性を確保する体制とする。

コーポレート・ガバナンス体制図



2. 取締役および取締役会

(1) 取締役会の役割

取締役会は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けて、モニタリング機能を有し、経営の監督を行うとともに、経営上の重要事項について意思決定を行う。

(2) 取締役会の構成

当社グループは、広範囲な事業領域でグローバルに活動を行っており、持続的成長と企業価値向上を実現していくためには、それぞれの事業を取り巻く多種多様なリスクに適切に対応していかなければならない。取締役会は、監督と意思決定の役割を果たすためにそうしたリスクを多面的に評価しなければならず、知識、経験、能力などの点で、企業活動の領域を広くカバーしつつ、また、法令や重要な指針・ルール、およびジェンダーや国際性、職歴、年齢といった多様性の観点なども踏まえ、バランスが取れた員数および構成とする。

(3) 意思決定の委任

当社は、取締役会が「トップ・マネジメント決定権限」を定め、意思決定の権限を取締役会に留保する重要事項と、社長以下の経営陣に決定を委任する事項とを明文化する。

決定権限を取締役会に留保する事項は、法令等が定めるものに加え、関係会社を含むグループ全体の業務執行も重要性に応じて適切に含まれるよう、当社の財務状況に与える影響の度合いなどに基づいて、重要性の具体的なガイドラインを設定する。

(4) 取締役会を補助する委員会

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会に答申するためにガバナンス委員会を設置する。ガバナンス委員会は会長、社長および全ての社外取締役で構成し、委員長は社外取締役とする。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する。

- 取締役会の構成
- 取締役会の運営に関する評価
- 取締役の指名方針
- 役員報酬制度のあり方
- 社長を含む経営陣幹部(※)の選解任に関わる基本方針

  ※「経営陣幹部」とは代表権を持つ取締役を指す

(5) 取締役候補者の指名と解任・経営陣幹部の選解任の手続き

A. 取締役候補者の指名基準

a. 社内取締役

当社グループは、基礎素材製品を広範な産業に供給していることから、社内取締役の指名にあたっては、当社の事業、主要機能に精通し、豊富な現場経験と深い専門能力をベースに適時、的確な経営判断ができることや当社グループでのマネジメント実績や経験等を考慮する。加えて、受託者責任に基づき業務執行から独立して、全社的な立場で経営の監督ができることを、社内取締役候補者を指名する場合の基準とする。

b. 社外取締役

当社の東レ理念への共感、素材事業に関する理解をベースに、より幅広い視点から経営のモニタリング、監督を行い、その透明性・公正性を一層高めるとともに、中長期的視点で経営への適切な助言ができることを、社外取締役候補者を指名する場合の基準とする。

B. 取締役候補者の指名に関する手続き

取締役候補者の指名にあたっては、社長を含む経営陣幹部による協議、ガバナンス委員会における候補者選定方針の確認、基幹ポストの中長期的な人事計画の確認、個別指名案についての多面的審議の過程を経て、取締役会が承認する。

C. 社長の選解任

社長の選任にあたっては、当社グループでのマネジメント実績や経験等を考慮したうえで、豊富な現場経験と深い専門能力を備え、グローバルに東レ理念を体現できる識見等を有することを選任の基準とし、選解任にあたっては、ガバナンス委員会での審議を経て、取締役会が承認する。

D. 取締役の解任に関する手続き

取締役の解任は、ガバナンス委員会での審議を経て、会社法の規定に則る。

E. 社外取締役の独立性

社外取締役の独立性に関する基準を別途定める。

(6) 社長を含む経営陣幹部の後継者計画

将来の社長を含む経営陣幹部の社内からの登用にあたっては、経営陣幹部への選任を視野に入れて、候補者を基幹ポストに登用するなど予め計画的に育成することが重要である。基幹ポストの中長期的な人事計画を定期的に作成し、ガバナンス委員会での審議を経て、取締役会が承認する。

(7) 取締役の報酬

A. 基本方針

当社は、当社グループの中長期的な企業価値向上と持続的成長に繋げるべく、役員の報酬制度を構築する。役員報酬制度の決定方針については、「トップ・マネジメント決定権限」に基づき、法令等が定めるものに加え、重要事項に関する意思決定の権限を取締役会に留保する。役員報酬等に関する株主総会への付議内容や重要な社内規程の制定・改正、ならびに各取締役の報酬については、取締役会決議により決定する。また、役員報酬制度のあり方については、ガバナンス委員会が継続的にレビューする。

B. 報酬構成・水準

社内取締役の報酬は、その役割を踏まえ、定額である基本報酬、ならびに業績連動報酬として、各事業年度の連結業績等を勘案した賞与および中長期的な業績に連動する譲渡制限付株式報酬で構成する。社外取締役の報酬は、その役割を踏まえ、基本報酬のみで構成する。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等も参考に、優秀な人材を確保でき、業績向上に向けた士気高揚を図る水準とする。また、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合について、業績向上に向けたインセンティブがより一層働くよう、上記他社水準調査結果やガバナンス委員会でのレビューを踏まえ、業績連動報酬の支給割合の拡大を図る。これらを通じて、中長期視点での経営に資する、基本報酬、賞与、譲渡制限付株式報酬のバランスが取れた報酬体系を目指す。

C. 基本報酬

基本報酬は、株主総会において基本報酬および賞与の合計額として報酬総枠の限度額を決議する。株主総会への付議内容は、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各取締役の基本報酬は、その範囲内において、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議する。基本報酬は月例の固定報酬とする。

D. 賞与

各事業年度の業績等を勘案し、社内取締役に対し、賞与を支給する。賞与は、株主総会において基本報酬および賞与の合計額として報酬総枠の限度額を決議する。株主総会への付議内容は、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各事業年度の賞与支給の可否ならびに支給総額は、当社のグローバルな事業運営の結果を最もよく表す連結事業利益をベースに、業績向上に向けたインセンティブがより一層働くよう報酬総額に占める賞与の支給割合を拡大すること等を勘案し、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各社内取締役の賞与は、全社の連結事業利益、担当組織の予算達成度や中期経営課題の達成度、個別課題への取り組み等を指標に評価を行い、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議する。賞与は毎年、一定の時期に支給する。

E. 譲渡制限付株式報酬

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを社内取締役に与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、社内取締役に対し、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給する。譲渡制限付株式報酬は、株主総会において報酬総枠の限度額ならびに社内取締役に対して割り当てる譲渡制限付株式の総数の上限を決議する。株主総会への付議内容は、ガバナンス委員会が答申し、取締役会が決議する。各社内取締役への割当株式数は、その範囲内において、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議した基準に基づき算定し、取締役会が決議する。算定に用いる各社内取締役の報酬基礎額は、ガバナンス委員会が取締役会に答申して取締役会が決議する。譲渡制限付株式報酬は毎年、一定の時期に支給する。

F. その他

第１３０回定時株主総会において役員退職慰労金制度廃止に伴う退職慰労金打切り支給が決議され、当該総会終結時に在任していた社内取締役に対し、当該総会終結時までの在任期間を対象とし、退職慰労金を打切り支給することとしている。各社内取締役の退職慰労金は、第１３０回定時株主総会後の取締役会決議に基づき決定する。退職慰労金は各社内取締役の退任時に支給する。

(8) 関連当事者間の取引

取締役会は、取締役が当社と行う利益相反取引等について、当社や株主共同の利益を害することのないよう、法令等に沿って社内手続きを定め、適切に管理を行う。当社の株式の１０％以上を保有する株主がいる場合には、その株主が当社と行う取引についても、適切に手続きと管理を行う。

(9) 取締役会を有効に機能させるための施策

A. 取締役のトレーニング

当社は、取締役が職務に必要な知識を習得し、その役割を適切に果たすことができるよう、トレーニングの機会を提供する。
具体的には、社内で研修会を開催するほか、社外のセミナーや研修への出席を奨励する。
社外取締役については、専門分野や企業経営に関わった経験の度合いがそれぞれ大きく異なることから、個々のバックグラウンド等を踏まえて個別に対応する。

B. 社外取締役を支援する体制

- 社外取締役の職務の執行を支援する担当部署を指定する。
- 社外取締役には、取締役会の開催にあたり、議案に関する資料を事前に送付することを含め、適時適切な情報伝達を行う。
- 取締役会の日程については、事前に年間スケジュールを策定し、社外取締役の出席に最大限の配慮を行う。
- 社外取締役が、取締役会とは別に、社外取締役同士や社外監査役などとの会合を行う場合には、上記の担当部署が関係部署と連携し必要な支援を行う。

C. 取締役会の実効性の評価

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価や監査役の評価などに基づき、取締役会が実効的に機能し、その役割を適切に果たしているかについて、分析と評価を行う。
取締役会は、評価結果を踏まえ、その運営等の改善に努める。

3. 監査役および監査役会

(1) 監査役および監査役会の役割

監査役および監査役会は、取締役会から完全に独立した立場で、取締役の職務の執行の監査をはじめ法令等に定められた事項を実施するとともに、その活動を通じて実効性のあるガバナンス体制の構築に努める。
監査役および監査役会は、監査が適正に行われるよう、会計監査人と連携するとともに、会計監査人の選任および評価は適切な基準に基づいて行う。

(2) 監査役会の構成

監査役の半数以上は社外監査役とする。また、少なくとも 1 名は、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者とする。

(3) 監査役候補者の指名

社内監査役については当社グループの事業に精通した立場から、社外監査役については専門的立場から、それぞれ客観性・中立性を保ちながら、その役割を適切に果たすことができることを、候補者指名の基準とする。
監査役候補者の指名にあたっては、この基準に合致し、人格、識見ともに優れ、監査役として相応しい人物を、監査役会による同意を得て取締役会が承認する。
なお、社外監査役の独立性に関する基準を別途定める。

(4) 監査役の報酬

監査役の報酬は、その役割を踏まえ、例月報酬のみで構成する。
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等も参考に、優秀な人材を確保できるようにする。
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、その範囲において、監査役の協議により一定の基準に基づき決定する。

(5) 監査役のトレーニング

当社は、監査役が職務に必要な知識を習得し、その役割を適切に果たすことができるよう、トレーニングの機会を提供する。
具体的には、社内で研修会を開催するほか、社外のセミナーや研修への出席を奨励する。
社外監査役については、専門分野や企業経営に関わった経験の度合いがそれぞれ大きく異なることから、個々のバックグラウンド等を踏まえて個別に対応する。

4. 株主を含むステークホルダーとの関係

(1) 株主を含むステークホルダーに対する責務

当社は、企業活動が様々なステークホルダーとの協働によって成り立っていることを認識し、その成果をステークホルダーに適正に還元して、ステークホルダーとの長期的信頼関係を構築していくことを、経営の重要な責務とする。

(2) 株主の権利の確保

当社は、株主の権利を実質的に確保するため、法令等に沿って必要な措置を講じるとともに、適切な環境の整備を行う。特に、外国人株主や少数株主がその権利の行使を不当に妨げられることのないように配慮する。

(3) 株主総会

当社は、株主が株主総会において適切に議決権を行使することができる環境の整備を行う。

株主総会の議案に対する議決権の行使結果については、常に真摯に受け止め、特に会社提案議案への反対票については、それが相当数であった場合、取締役会は原因の分析を行った上で、必要な措置を講じる。

(4) 政策保有株式

当社は、当社グループの中長期的な企業価値向上と持続的成長に繋げるべく、取引関係の強化、業務提携の円滑化、共同での研究・技術開発の強化等の目的と事業戦略とを総合的に勘案して、政策保有株式を保有する。

保有する個別株式については、保有に伴う便益やリスクが当社の資本コストに見合っているかの定量面、および保有目的との適合等による定性面から、取締役会で保有意義の見直しを定期的に行い、取引関係の変化等から保有意義の薄れた株式については売却する。

保有株式の議決権の行使にあたっては、取引先の企業価値が中長期的に向上することが、当社グループの企業価値向上にも繋がるとの考えに基づき、議案ごとに賛否の判断を行う。

当社の株式を保有する政策保有株主から売却等の意向が示された場合は、当該株主の意思を尊重して適切に対応する。

(5) 株主との対話

当社は、中長期的視点に立って経営を行うという基本方針をより多くの株主と共有し、当社株式の中長期にわたる継続的保有を促進することを、経営上の重要な課題と位置づける。

そのため、経営の透明性を確保することが株主との対話の素地であるとの立場から、「情報公開原則」を定めて、適時適切な情報開示を行うための体制を整備する。

中長期的な視点で建設的な対話に取り組む株主・投資家との間において、経営陣が合理的な範囲で応対することを含め、公平公正な情報開示の範囲を守りつつ、当社グループの持続的成長と中長期的企業価値向上に資するための双方にとって建設的な対話に取り組む。

具体的には、以下の体制を整備する。

- ＩＲ担当役員の任命
- ＩＲ専任部署（ＩＲ室）による適切で効果的なＩＲ活動の推進
- ＩＲ室を中心とした社内情報共有体制
- 対話で得られた情報や意見を取締役会にフィードバックするための体制
- インサイダー情報管理体制

(6) 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、東レ企業年金基金を通じて、受益者への年金給付を安定的かつ確実に行うため、リスク・リターンを勘案しつつ、中長期的観点から資産構成割合を定める。資産運用に係わる事項は資産運用委員会での審議を踏まえ、代議員会にて承認、決定する。また、資産運用委員会、代議員会には人事勤労部門、財務経理部門等から適切な資質を持った人材を配置し、運用状況をモニタリングする。

Ⅱ. 内部統制システムに関する基本方針

当社は、東レ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、およ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図ります。

1. 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 企業倫理・法令遵守を推進するため、全社委員会のひとつとして「倫理・コンプライアンス委員会」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する。

(2) 取締役および使用人が遵守すべき具体的行動基準として「倫理・コンプライアンス行動規範」を制定するほか、必要なガイドライン等を整備する。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する。

(3) 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する。

(4) 法令遵守の最重要事項のひとつである安全保障貿易管理について、規程を制定し、専任組織を設置する。

2. 取締役および使用人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

(1) 「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および社長、本部長等に委任される事項を規定する。

(2) 取締役会または社長が決定する重要事項について、協議機関として「経営会議」を設置し、方針の審議、ないし実行の審議を行う。

3. 取締役および使用人の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

(1) 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・管理する。

4. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 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および危機発生の未然防止に努めるため、全社委員会のひとつとして「リスクマネジメント委員会」を設けて全社リスクマネジメントを推進するとともに、重大な危機が発生した場合に即応できるよう、規程を整備する。

(2) 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する。

5. 子会社における業務の適正を確保するための体制

(1) 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に開催する。

(2) 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る。

(3) 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る。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図るとともに、子会社が必要とする支援・指導を行う。

(4) 子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令およ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、「倫理・コンプライアンス行動規範」を、当社グループ共通の行動基準として、子会社に周知する。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る。また、子会社の取締役等およ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する。

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

(1) 当社グループの取締役等、使用人およ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する。

(2) 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する。

(3) 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する。

7. 監査役の職務の執行について生じる費用・債務の処理方針に関する事項

(1) 監査役の職務の執行について生じる費用等を支弁する。

8. 監査役の職務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およ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

(1) 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く。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う。

9. 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

(1) 監査役は、重要な意思決定の過程およ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する。

(2) 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に実施する。

III. 社外役員の独立性判断基準

東レ株式会社（以下、「当社」という）は、ガバナンスの客観性および透明性を確保するために、社外取締役および社外監査役（以下、総称して「社外役員」という）の独立性に関する基準を以下のとおり定めます。
当社は、社外役員または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。

1. 当社および当社の子会社、関連会社（以下、総称して「当社グループ」という）の業務執行者(注1)または過去１０年間において当社グループの業務執行者であった者
2. 当社の現在の主要株主(注2)またはその業務執行者
3. 当社グループが総議決権の１０％以上の議決権を直接または間接的に保有している者またはその業務執行者
4. 当社グループの主要な取引先(注3)またはその業務執行者
5. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(注4)を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者（当該財産を得ている者がコンサルティングファーム、法律事務所、会計事務所等の法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者）
6. 当社グループから多額の寄付(注5)を受けている者（当該多額の寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者）
7. 当社グループの業務執行者を役員に選任している会社の業務執行者
8. 上記２から７のいずれかに過去３年間において該当していた者
9. 上記１から７までのいずれかに該当する者が重要な者(注6)である場合において、その者の配偶者または二親等以内の親族
10. その他、一般株主との利益相反が生じるおそれがあり、独立した社外役員として職務を果たせないと合理的に判断される事情を有している者

以上

注1:「業務執行者」とは、法人その他の団体の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに準じる者および使用人をいう。なお、社外監査役の独立性を判断する場合は、非業務執行取締役を含む。

注2:「主要株主」とは、当社の直近の事業年度末において、自己または他人の名義をもって議決権ベースで１０％以上を保有する株主をいう。

注3:「主要な取引先」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。

① 当社グループが製品等を提供している取引先であって、直近事業年度において当社の年間連結売上の２％または１億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社に行っている者
② 当社グループに対して製品等を提供している取引先であって、直近事業年度においてその者の年間連結売上の２％または１億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社から受けた者
③ 当社グループが借入れを行っている金融機関であって、その借入金残高が当社事業年度末において当社の連結総資産の２％を超える者

注4:「多額の金銭その他の財産」とは、専門的サービスを提供する者が個人の場合は、当社グループから受け取った役員報酬を除く当該財産の合計額が、直近事業年度において年間１千万円を超えるときをいい、専門的サービスを提供する者が法人、組合等の団体の場合は、当社グループから受け取った当該財産の合計額が、直近事業年度において当該団体の連結売上もしくは年間総収入額の２％または１千万円のいずれか高い方の額を超えるときをいう。

注5:「多額の寄付」とは、当社グループから、直近事業年度において年間１千万円を超える寄付を受けている場合をいう。

注6:「重要な者」とは、業務執行取締役、執行役、執行役員および部門責任者等の重要な業務を執行する使用人をいう。



リスクマネジメント

平時からリスクの把握・分析を行い、その低減・予防に努めます。また、当社の経営活動に重大な影響を及ぼす恐れのある危機が発生した場合には、迅速かつ的確な対応をとり、事態の拡大防止および速やかな収拾・正常化を図ることを目指しています。

基本的な考え方

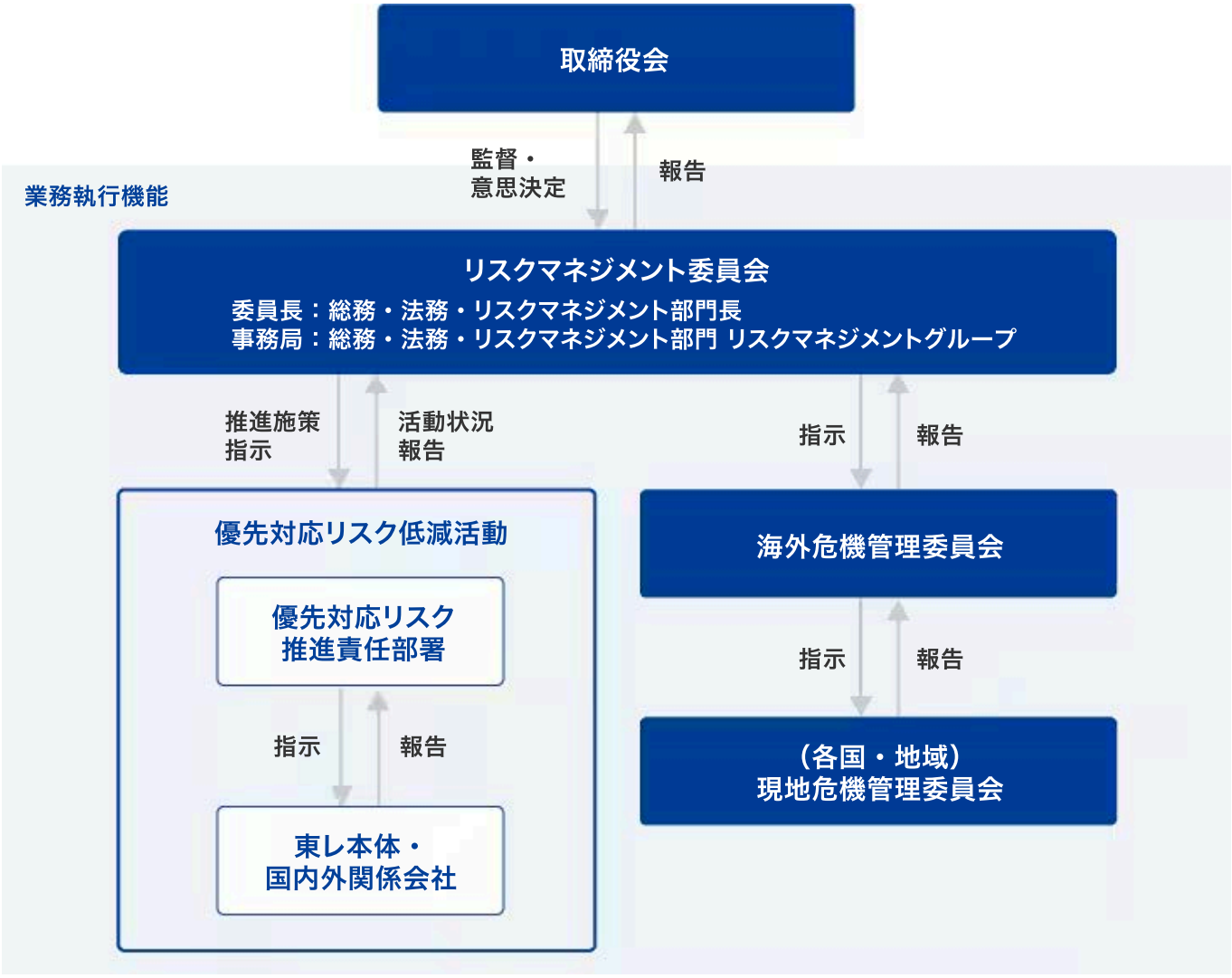
東レグループは、経営活動に潜在するリスクを特定し、リスク低減と危機発生の未然防止に努めています。
また、重大な危機が発生した場合の即応体制を定め、迅速かつ的確な対応をとることにより、被害の拡大防止と速やかな収拾・正常化を図ります。

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、周辺環境の変化に伴い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、東レ（株）の事業運営において極めて重要です。
このため、当社は、総務・法務・リスクマネジメント部門（以下、総務・法務・RM部門）内に専任組織を設置し、平時のリスクマネジメントと危機発生時の即応を統括管理しています。
リスクマネジメントの推進状況は、総務・法務・RM部門長が取締役会に定期的に報告するほか、重要かつ緊急の案件については、発生した都度もれなく取締役会に報告します。
また、東レグループのリスクマネジメント活動は、全社規程である「リスクマネジメント規程」に基づいており、リスクマネジメント委員会で審議・協議・情報共有を行っています。本規程は、社長決裁を経て制定されました。

リスクマネジメント委員会の体制

リスクマネジメント委員会は、東レグループ全体のリスクマネジメントを推進するための審議・協議・情報共有機関であり、総務・法務・RM部門長を委員長[※1]としています。本委員会では、定期的なリスクマネジメントとして「東レグループ優先対応リスク（以下、優先対応リスク）」の低減を主な活動としています。
また、下部組織として海外危機管理委員会および現地危機管理委員会を設置し、平時には社員の海外渡航管理や海外リスクの情報収集を行い、有事の際には社員の安全確保に向けた対応などを実施しています。
リスクマネジメント委員会における審議、報告事項については、取締役会に対して定期的に報告を行っています。
なお、リスクマネジメント委員会は、内部統制のグローバルスタンダードである3線モデル[※2]を満たす委員構成となっています。具体的には、東レグループにおいて生産、研究・開発、販売などの事業を担当する第1線の組織、コーポレート業務を担当する第2線の組織、内部監査を担当する第3線の組織が委員を構成し、それぞれの立場からリスクマネジメントにおける役割を担うことで、ガバナンスとリスクマネジメントを支援する組織とプロセスを構築しています。



※1 2026年7月時点では、常務執行役員がリスクマネジメント委員長を務めています。

※2 3線モデル：内部統制のグローバルスタンダードモデルです。

・第1線：顧客への製品・サービスの提供とリスク管理

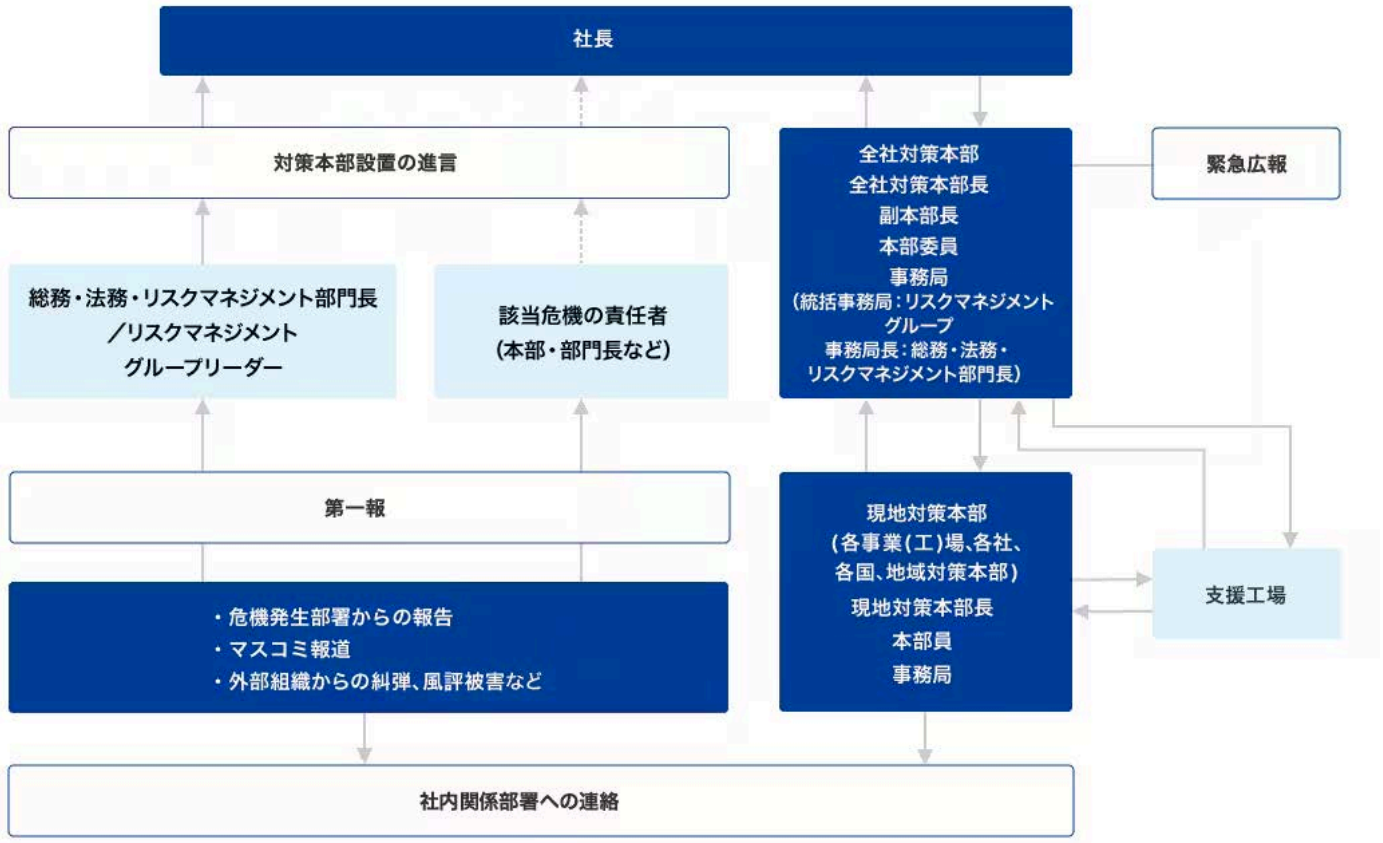
・第2線：リスク関連事項に関する専門知識、支援、モニタリングの提供と異議申し立て

・第3線：内部監査を担い、ガバナンスとリスクマネジメントの妥当性・有効性に関する独立かつ客観的なアシュアランスと助言を提供

東レグループでは、法務・コンプライアンス、製品安全、品質保証、安全衛生、情報システムなど幅広い統制区分で、第1線による自己点検、第2線によるモニタリングと支援、第3線によるアシュアランスと助言を行っています。

危機発生時の即応体制

東レグループでは、「リスクマネジメント規程」において、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、本規程を適宜見直し、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。
特に、危機発生時に迅速な経営判断ができるよう、国内外関係会社を含めた危機発生部署からの連絡・通報ルートの明確化と周知を図っています。



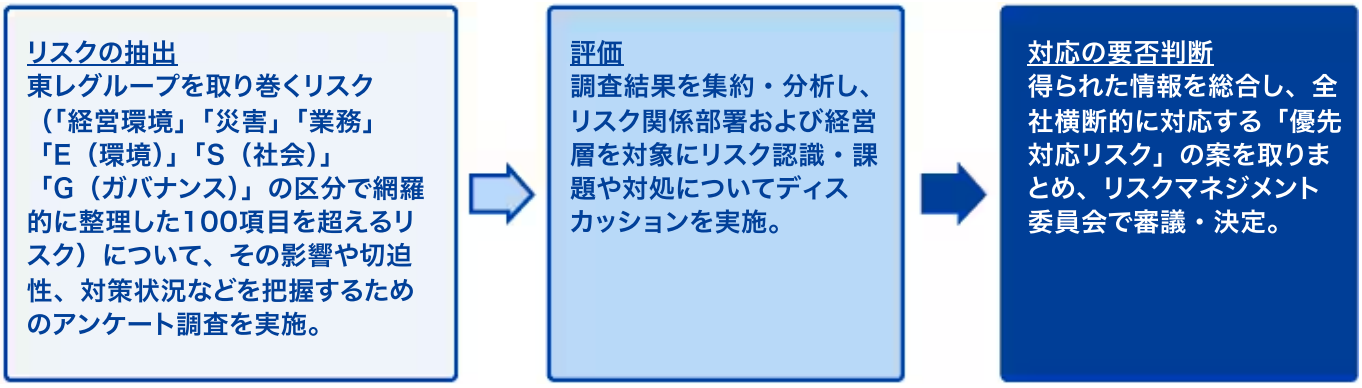
リスクマネジメント活動プロセス

東レグループでは、平時のリスク管理として「優先対応リスク」と「特定リスク」を管理するPDCAサイクルを構築し活動しています。これらの活動内容は、東レ（株）監査部が半期ごとにモニタリングを実施しています。

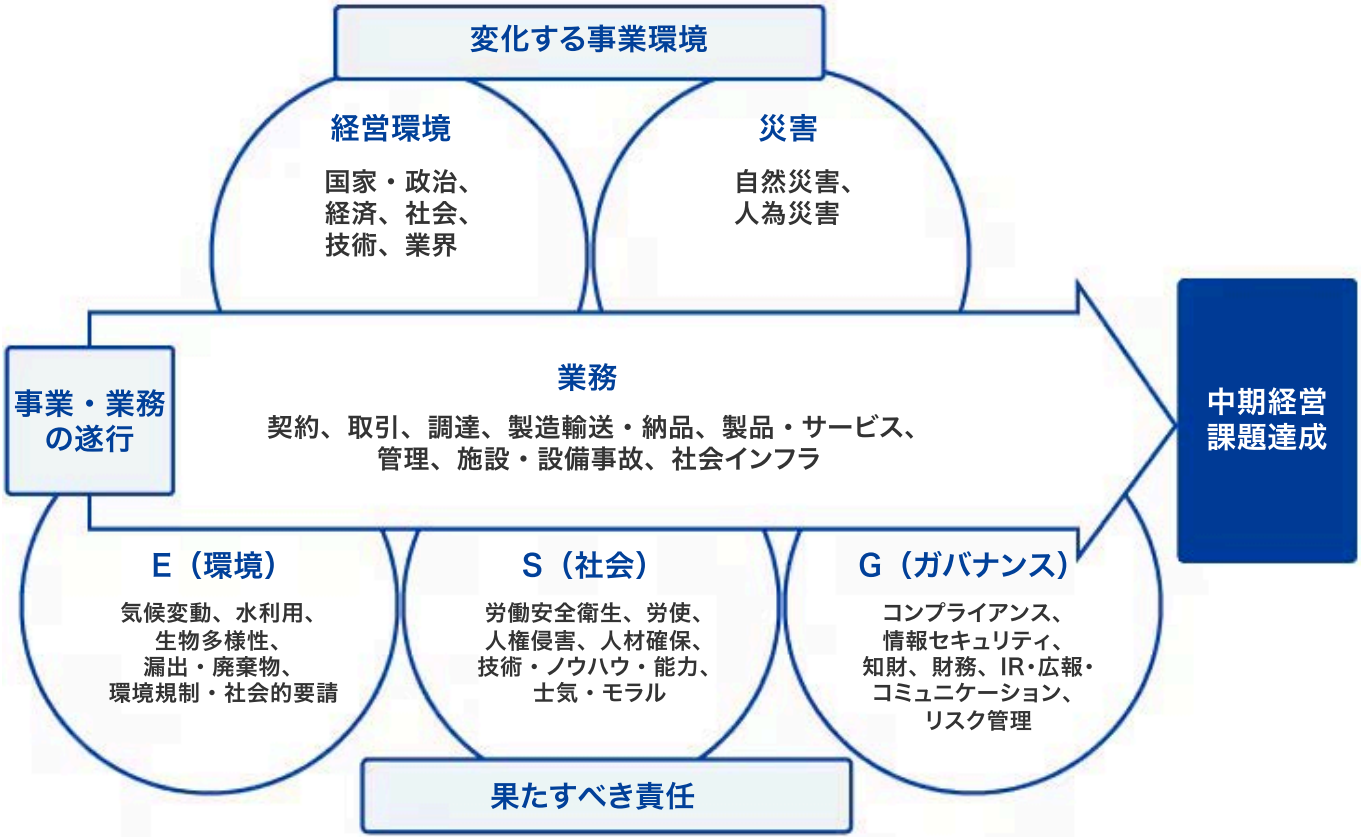


「優先対応リスク」は、中期経営課題の策定に合わせて3年ごとに、網羅的に洗い出したリスクを評価した上で、影響度および切迫度が高く、全社的な対応が必要と判断したものを設定しています。各リスクについては、推進責任部署が重点的にリスク低減を図ります。
一方、「特定リスク」は、専任部署が国内外のリスク動向を定常的に注視し、調査・分析を行った上で、経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを検出・評価し、トップマネジメントと協議して設定します。「特定リスク」は短期間で発現したリスクへの対応が可能であり、3年を1期とする「優先対応リスク」と補完関係にあります。

定期的なリスク洗い出しのプロセス



中期経営課題達成を阻害するリスク



関連情報

優先対応リスク、および東レグループにおいて影響が大きいと評価している主要なリスクと対応については以下のページをご覧ください。

> 事業等のリスク

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 東レグループ全体で経営課題達成に影響を及ぼすリスクを特定し、対処することによりリスクを低減させます。
2. 東レグループ全体における内部統制を強化し、リスク低減への取り組みをレベルアップします。
3. 東レグループ全体におけるリスクマネジメント教育を通じて、社員のリスクマネジメント意識の向上に取り組みます。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）平時のリスク管理は、次の2つのプロセスでリスクを設定し、対処します。 ① 定期的（3年間1サイクル）なリスク評価に基づき設定する「東レグループ優先対応リスク」 ② 定常的な国内外リスク動向の注視・調査・分析に基づき設定する「特定リスク」	-
（2）有事（危機発生時）の対応は、リスクマネジメント規程に基づき適切に行います。	-
（3）「東レグループ優先対応リスク」への対応推進状況についてフォローします。	-
（4）関係各社の内部統制について、実行状況をフォローします。	5-❶
（5）海外における平時の危機管理について、各国・地域の現地危機管理委員会との連携を強化します。	-
（6）情報セキュリティについて、サイバー攻撃・情報漏えいなどのリスクに対して、東レグループ全体でのリスク低減を推進します。	5-❷
（7）リスクマネジメント教育を実施します。	-

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
5-❶ 内部統制評価チェックリストの関係会社での自己点検とその結果のフォロー実施率（社数・%）※3	35%／35%	70%／70%	100%／100%
5-❷ 関係会社の情報セキュリティ評価／リスク低減の実施率（社数・%）	35%／35%	70%／54%	100%／82%

報告対象範囲：東レグループ

※3 国内外関係会社を対象に、自己点検から結果フォローまでを実施し、その点検内容については3か年で段階的にレベルアップを図りました。
2023年度は第1段階として、各社におけるリスクマネジメントのルールおよび体制の整備状況について自己点検を実施し、結果フォローまで完了したことから、達成度を35%と評価しました。
2024年度は第2段階として、関係会社における具体的なリスクマネジメント活動の内容について自己点検を実施し、結果フォローまで完了したことから、達成度を70%と評価しました。
2025年度は第3段階として、第2段階で確認した活動内容がPDCAサイクルで改善されているかについて自己点検を実施し、結果フォローまで完了したことから、達成度を100%と評価しました。

「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5「リスクマネジメント」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
優先対応リスクの低減活動	定性目標		
外部機関による評価／中長期の課題を明確化	定性目標		

リスクマネジメントの取り組み

平時のリスクマネジメント活動

定期的なリスクマネジメント（優先対応リスク低減活動）

2023年度から2025年度の第6期優先対応リスクとして、「戦争危険を踏まえた危機対応リスク」と「製品供給途絶リスク」の2テーマを設定し、リスク低減を進めました。

戦争危険を踏まえた危機対応リスク

東レグループの進出国・地域における従業員の安全性確保および当地における事業継続の判断・行動の迅速化を目的にテーマを設定しました。リスクの高い国・地域において、有事対応のマニュアルを整備し対応訓練を行いました。

製品供給途絶リスク

経済変動、自然災害、サイバー攻撃などのさまざまな要因によるサプライヤーからの供給停止に伴う原料途絶リスクを回避し、製品供給の継続性を強靭化することを目的にテーマを設定しました。サプライチェーンにおける脆弱性の分析を行い、原材料の複数購買化、レシピ変更、在庫の備蓄化などのリスク低減策を実行しました。

2026年度から2028年度の第7期優先対応リスクとしては、「製品供給途絶リスク」を6期からの継続テーマとして設定しています。全社横断的な推進体制のもと、これまでに蓄積してきたリスク低減に関するノウハウをグループ全体で共有し、製品供給の継続性のさらなる強靭化に取り組んでいます。
また、近年のリスクの高まりを踏まえ、「サイバー攻撃による事業活動停止リスク」を優先対応リスクに位置づけ、全社横断的に対策を強化し、東レグループおよびサプライチェーンのリスク低減を推進しています。

関係会社の内部統制実行状況フォロー

東レ（株）の「コーポレート・ガバナンスの基本方針」の「内部統制システムに関する基本方針」に基づき、国内外の関係会社に対してリスクマネジメント体制の指導や活動状況の確認を定期的に行っています。
2025年度は、国内外関係会社のうち、資本比率や事業規模などを勘案して選定した130社を対象に、リスクマネジメント活動の改善状況について、内部統制区分に沿ってフォローを実施しました。

内部統制評価チェックリストの関係会社での自己点検とその結果のフォロー実施率

（社数・%）※1

目標	実績
100%	100%

2025年度・東レグループ

※1 国内外関係会社を対象に、自己点検から結果フォローまでを実施し、その点検内容については3か年で段階的にレベルアップを図りました。
2023年度は第1段階として、各社におけるリスクマネジメントのルールおよび体制の整備状況について自己点検を実施し、結果フォローまで完了したことから、達成度を35%と評価しました。
2024年度は第2段階として、関係会社における具体的なリスクマネジメント活動の内容について自己点検を実施し、結果フォローまで完了したことから、達成度を70%と評価しました。
2025年度は第3段階として、第2段階で確認した活動内容がPDCAサイクルで改善されているかについて自己点検を実施し、結果フォローまで完了したことから、達成度を100%と評価しました。

海外における平時の危機管理

リスクマネジメント委員会の下部組織として、東レ本社内には海外危機管理委員会を、各国・地域には現地危機管理委員会を設置しています。
平時の危機管理として、海外危機管理委員会では、各国・地域のリスクに関する定常的な情報の収集および東レグループ内への発信、海外渡航管理、渡航者へのリスク教育などを実施しています。現地危機管理委員会では、各国・地域のリスク状況に応じた現地でのリスク低減活動を実施しています。
また、海外危機管理委員会と現地危機管理委員会の間では、海外出張者の安否確認システムを共同で活用するなど、連携の強化を進めています。

社員への啓発活動

社員のリスクマネジメント意識を醸成するため、東レグループでは、新入社員、新任管理職や、部長層を対象に、危機発生時の対応などを含むリスクマネジメントに関する教育を毎年実施しています。2025年度も同様の教育を実施しました。

経済安全保障リスク

東レグループでは、地政学リスクの高まりを受け、2021年4月に経済安全保障リスク対応の専門部署を立ち上げました。この部署は、各国の経済安全保障政策に関する情報を収集し、サプライチェーン、投資、技術、人材、データなどの東レグループにおける経営活動を経済安全保障リスクの視点から総括し、リスク対策のための経営支援を行っています。
活動の重要な柱は、サプライチェーンの強靭化と機微技術の漏えい防止です。

サプライチェーンの強靭化

「経済安全保障上のサプライチェーン管理規程」を策定し、企業検索システムの導入を推進することで、制裁・規制対象企業との取引リスクを低減しています。また、サプライチェーン上のチョークポイント（要所）となる他国に依存する品目については、調達計画のフォローを行っています。

機微技術の漏えい防止

「経済安全保障上の機微技術管理規程」を策定し、東レグループとして守るべき技術を明確化しています。さらに、研究セキュリティ確保のためのルール整備を行い、共同研究開発パートナーからの技術流出リスク低減にも努めています。

情報セキュリティリスク

東レグループでは、グループ全体での情報セキュリティの維持・向上を目的として、情報セキュリティを一元的に管理する「東レグループ情報セキュリティ推進委員会」を設置し、「東レグループ情報セキュリティ基本方針」に基づいたリスク低減活動を推進しています。
詳細は ＞情報セキュリティリスクへの取り組みをご覧ください。

有事（危機発生時）の即応

東レグループでは、危機発生時に迅速な対応を行うため、「リスクマネジメント規程」に基づき、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。特に大規模地震については、2012年度から全社対策本部の設置訓練を継続的に実施しています。2024年1月に発生した令和6年能登半島地震においては、震災当日に全社対策本部を立ち上げ、安否状況や被災状況の確認、復旧対応および支援活動などを迅速に行いました。
こうした有事対応力の強化に向け、東レグループでは、これまでに大規模地震を第1～4期（2009～2020年度）、水災を第5期（2021～2022年度）の優先対応リスクとして位置づけ、事業継続計画（BCP）の整備・見直しを継続的に進めてきました。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います。
今後も、有事における対応力のさらなる向上に向け、取り組みを進めていきます。



2025年度に実施した「第13回全社地震対策本部設置訓練」の様子

関連情報

水ストレス地域の対応や水資源管理については、以下のページをご覧ください。

＞ 水資源管理の取り組み

情報セキュリティリスクへの取り組み

基本的な考え方

東レグループでは、情報セキュリティを重要な経営課題と位置づけ、グループ全体でその維持・向上に取り組んでいます。
すべての役員と社員（嘱託、パート、派遣を含む）が情報セキュリティに関する社会的責任を果たすため、「東レグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、これに基づいて行動しています。

方針等

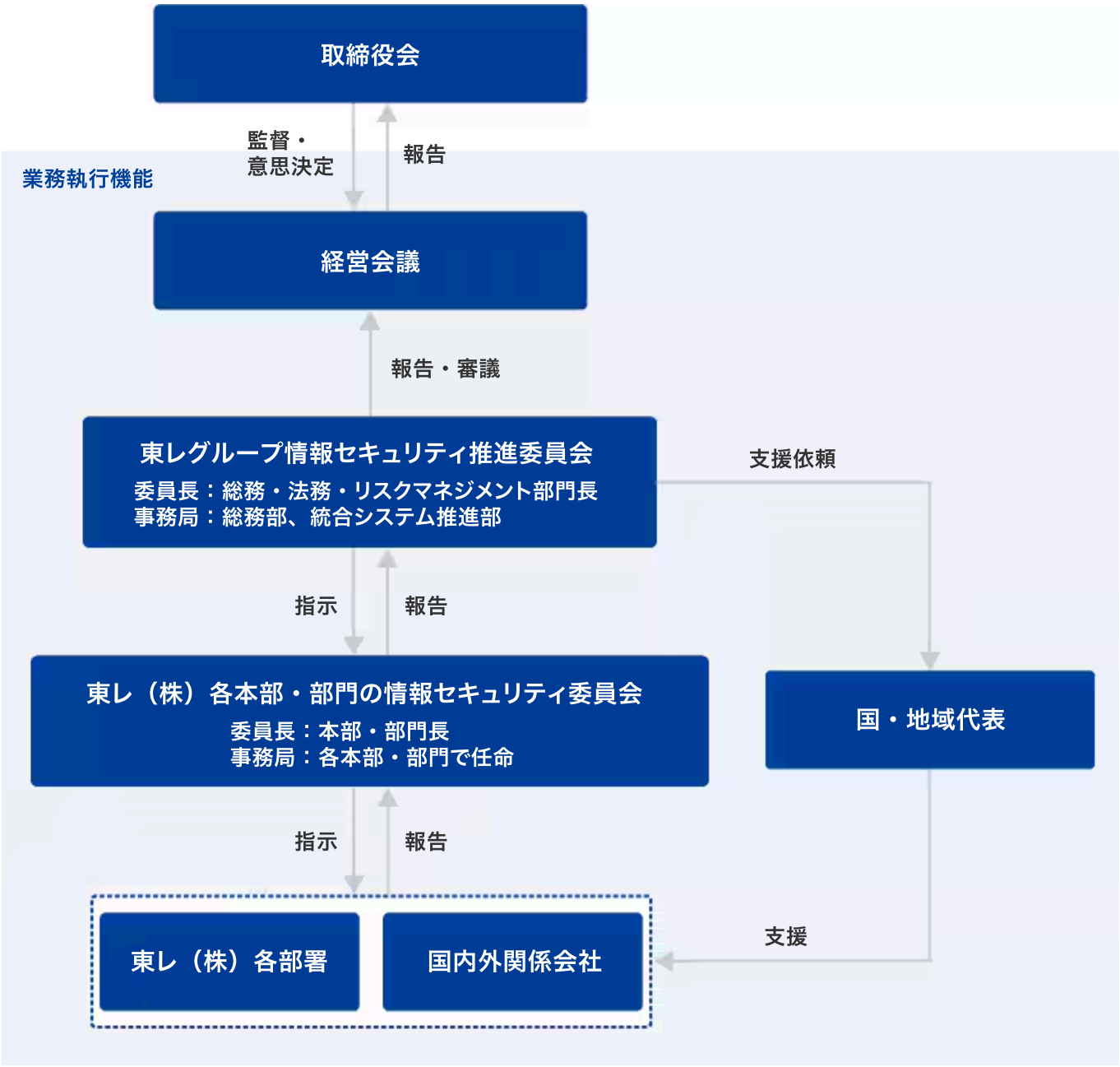
東レグループ情報セキュリティ基本方針　取締役会承認を経て2022年4月制定

東レグループでは、情報セキュリティを重要な経営課題と位置付け、社会的責任を果たすためすべての役員と社員（嘱託、パート、派遣を含む）は、情報セキュリティに関し、本方針に基づいた行動を徹底します。

1. 倫理・コンプライアンス
   東レグループが活動する全ての国・地域において、法令を遵守し、企業倫理に反する情報の収集や利用を行いません。
2. 体制・ルールの整備および運用
   情報セキュリティ対策を推進し、また、情報漏えい時に迅速な対応を行うため、情報セキュリティに関する体制・ルールを整備し、適切に運用します。
3. 情報の保護
   業務上取り扱う情報を、重要度に応じて適切に保護します。また、個人情報を取り扱う場合は、個人情報保護の観点から、目的の範囲内で利用します。
4. 情報システム基盤の維持
   事業活動に必要な情報システムやネットワークを継続利用できるよう適切に管理します。
5. 情報セキュリティの改善
   情報技術の進展を踏まえ、定期的に情報セキュリティのあるべき姿を見直し、必要に応じて体制・ルールやその運用および情報システム基盤の改善を行います。

体制

全社横断的な情報セキュリティ推進体制として、東レ（株）総務・法務・リスクマネジメント部門長（以下、総務・法務・RM部門長）を委員長※1、デジタルソリューション部門長を副委員長※1とし、人事・勤労部門や監査部などの関係部署を委員とする「東レグループ情報セキュリティ推進委員会」を設置し、年2回（半期ごと）開催しています。本委員会では、情報セキュリティに関する方針の審議や対策の協議を行い、各本部・部門に設置された情報セキュリティ委員会に対して対策の指示・フォローを実施するとともに、KPIの進捗管理およびフォローを行っています。活動内容は経営会議に報告し、取締役会には経営会議での審議を経て報告しています。
各本部・部門の情報セキュリティ委員会は、東レ（株）内の所属部署および所管する国内外関係会社に対して対策を指示し、その状況を確認しています。



※1 2026年7月時点では、常務執行役員が総務・法務・RM部門長、上席執行役員がデジタルソリューション部門長を務めています。

情報セキュリティ推進活動のプロセス

東レグループでは、リスクの把握から基準整備、定期的な監査・監視、インシデント対応までを一体的な活動として推進しています。

1. リスクの把握

東レグループ内で発生したセキュリティインシデントおよび監査結果を集約・分析するとともに、サイバー攻撃手法の高度化や法規制動向などの外部環境の変化を継続的に把握し、グループ全体のリスク状況を評価しています。

2. 基準整備

グループ共通のセキュリティ管理基準※2を策定し、その実施状況をフォローしています。本管理基準については、各関係会社が達成状況を自己評価し、未達の場合には各社が改善計画を作成し、リスク低減活動を推進しています。
本取り組みの実施率（管理基準の達成率）は「CSRロードマップ 2025」のKPIとして設定し進捗管理を行ってきました。
2025年度末時点で、対象会社110社のうち90社が管理基準に基づくリスク低減を完了し、実施率は82%となりました。残りの20社については対応に時間を要しましたが、2026年6月末時点で、110社すべてにおいて対応が完了しました。

関係会社の情報セキュリティ評価／リスク低減の実施率（社数・%）



2025年度・東レグループ

3. 定期的な監査・監視

第三者である情報セキュリティ企業により、東レグループのネットワークをインターネット接続部から評価しています。また、脆弱性分析の一環として、ハッカー攻撃のシミュレーションなどを実施しています。

4. インシデント対応

セキュリティインシデントを発見した場合は、24時間以内に総務・法務・RM部門長へ報告するルールを定めています。想定される被害に応じて、定められた手順に基づき、社内外への連絡および被害拡大防止の対応を実施します。

※2 グループ共通のセキュリティ管理基準は、国際標準化機構（ISO）やアメリカ国立標準技術研究所（NIST）が発行している情報セキュリティ関連の規格を参照し、第三者であるセキュリティ企業の助言を得て作成しています。

具体的な施策

東レグループでは、情報セキュリティリスクに対応するため、以下の具体的施策を実施しています。

サイバーセキュリティへの対応

東レグループでは、高度化を続けるサイバー攻撃に対し、以下の対策を推進しています。攻撃を防ぐ対策だけでなく、被害が発生した場合を想定した対策も実施し、リスク軽減を図っています。

対策	内容
東レグループ共通のセキュリティ管理基準の遵守	• セキュリティ体制を整備 • 情報資産を特定し、管理方法やセキュリティ対策のルールを策定・運用 • 管理状況の定期点検 • インシデント対応手順やバックアップ取得・復旧手順を整備
端末管理	東レ（株）でパソコン・スマートフォンの設定を標準化し、サイバー攻撃を検知し迅速に対応する仕組みを構築し、東レグループ内に展開中
認証管理	東レ（株）で多要素認証（MFA）機能付き利用者IDの一元管理の仕組みを構築し、東レグループ内に展開中
ネットワーク管理	通信監視、第三者によるリスク評価、改善実施
サーバーやクラウドサービス管理	• サーバーやクラウドサービスの台帳管理 • 東レ（株）でセキュリティ監視機能付きのグループ共用サーバー環境を整備し、東レグループ内に展開中
監視・対応の体制強化	• 端末、認証、ネットワーク、サーバー管理における監視・分析情報を集約しサイバー攻撃に迅速に対応する体制を構築 • インシデント発生時には経営層やリスクマネジメント関係部署と情報共有し、被害を最小限に抑える
教育・訓練の強化	• 全従業員対象のeラーニング（年1回） • 抜き打ちでの不審メール対応訓練

内部不正・情報漏えいリスクへの対応

東レグループでは、従業員による情報漏えいリスクを防ぐため、教育・研修、情報発信、資産管理、インシデント対応などの多面的な取り組みを実施しています。

取り組み	内容	
情報セキュリティ教育	「東レグループ情報セキュリティ基本方針」の周知・徹底など、セキュリティ意識とスキル向上を図る	全従業員を対象に年1回実施
階層ごとの研修		新入社員、新任管理職などを対象に実施
定期的な情報発信	メールマガジン配信や社内報での連載により、従業員のリテラシー向上を図る	
端末持ち出し管理	• パソコンやスマートフォンを社外に持ち出す際は管理職の許可が必要 • 現物実査（月1回） • 資産棚卸し（半年に1回）	
インシデント対応	紛失時の対応手順を整備し、被害極小化の仕組みを構築	

委託先・パートナーに対する情報セキュリティ管理への対応

東レグループの情報の処理・保管・アクセスに関与するサプライヤーやパートナーなどの第三者に対し、当社グループと同等以上のセキュリティ要件を求め、その遵守状況を確認しています。

個人情報保護への対応

東レ（株）では、「個人情報の保護に関する法律」を遵守するため、個人情報管理規程を定めるとともに、管理体制および管理手法を確立し、個人情報を保有する各部署において適切な管理を行っています。また、各部署における管理状況については、定期的に査察を実施しています。
さらに、主な国内・海外関係会社においても、各社の規程類に基づき、適切な管理を行っています。
2025年度は、個人情報に関する不服申し立てや漏えいはありませんでした。

AI利用に伴うリスクへの対応

東レ（株）では、生成AIを安全に利用することを目的として、注意事項や基本的な考え方を定めた「生成AI利用ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインでは、情報漏えい、回答の不正確性、著作権侵害などのリスクを明示するとともに、生成された回答については利用者自身が必ず確認することを求めています。
生成AIの業務利用にあたっては、許可されていない生成AIの利用を禁止しています。また、東レグループの標準として設定した生成AIについては、事前にリスク評価を実施し、入力データなどがサービス提供者の学習に利用されないことを確認したもののみを利用対象としています。
社員に対しては、デジタルソリューション部門が中心となり、継続的に利用教育を実施しています。



倫理とコンプライアンス

社会からの信頼を獲得すべく、全ての役員と社員が常に公正さと高い倫理観、責任感を持ち、コンプライアンス意識に基づいた行動を徹底します。

基本的な考え方

東レグループは、「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」という企業理念を掲げています。この理念のもと、革新技術と先端素材を活用して世界が直面する重要課題の解決に取り組むことで、社会への貢献を実現しています。
そのためには、さまざまなステークホルダーとの信頼関係を構築し、維持することが不可欠です。この信頼を得るための前提として、事業活動に関わる各国の法令を遵守し、誠実に行動することが欠かせません。
経営トップがコンプライアンスを最優先課題として自ら率先して取り組むとともに、グループ内はもちろん、サプライヤーに対しても倫理・コンプライアンスの推進を求めています。

方針等

倫理・コンプライアンス規程 2016年10月制定、2022年6月改定

東レ（株）では、倫理・コンプライアンス推進体制の整備、健全な企業風土の醸成、問題発生時の対応、原因究明および再発防止の取り組み、ならびに国内外関係会社における企業倫理・法令遵守への取り組みなどについて、「倫理・コンプライアンス規程」および関連する規準・要領により定めています。
本規程は、代表取締役および専務取締役が出席するエグゼクティブミーティングでの審議を経て制定されました。

倫理・コンプライアンス行動規範 2020年5月制定、2025年9月改定

東レグループは、すべての役員・社員が守るべき重要なルールとして、「倫理・コンプライアンス行動規範」を定めています。
本行動規範は、後述する「倫理・コンプライアンス委員会」において、その内容を確認しています。

> 倫理・コンプライアンス行動規範

体制

東レ（株）は、全社的な倫理・コンプライアンス強化のため、社長を委員長、執行役員を委員とする「倫理・コンプライアンス委員会（以下、委員会）」を設置しています。委員会では、労使が連携し、倫理・コンプライアンスに関する方針の審議や対策の協議を行っています。また、東レグループで設けている内部通報制度の運用状況（通報（相談）件数や内容など）は、委員会を通じて取締役会に報告しています。

委員会は年2回開催され、倫理・コンプライアンス活動の実績や活動計画・進捗状況について審議・協議しています。併せて、コンプライアンス月間などの個別施策についても検討し、活動の充実を図っています。

国内外関係会社については、委員会の下部組織として「国内関係会社コンプライアンス会議」および「海外関係会社コンプライアンス会議」を設置し、各社、各国・地域でのコンプライアンス活動の検討と推進を行っています。



※1 東京・大阪以外の各事業（工）場では「事業（工）場CSR・法令遵守委員会」を設置しています。

目標と実績

「CSRロードマップ2025」の目標

1. 東レグループ全体で、贈賄規制、独占禁止法違反など重大な法令・通達違反の件数ゼロを達成します。
2. 東レグループ全体の倫理・コンプライアンス意識向上に向けて、モニタリングを実施します。
3. 企業倫理・コンプライアンスに関する啓発・教育活動を強化します。

主な取り組みとKPI実績

	KPI
（1）重大な法令・通達違反件数ゼロを目指します。	2-❶
（2）自由・公正・透明な市場競争に基づく適正な取引を行います。	-
（3）反社会勢力とは一切関係を遮断し、毅然とした対応を徹底します。	-
（4）法務内部監査を実施し、監査指摘事項を改善します。	2-❷
（5）内部通報制度を適切に運用していきます。	-
（6）「倫理・コンプライアンス行動規範」を周知徹底していきます。	-
（7）重要法令、その他コンプライアンスに関する情報発信・教育を行います。	2-❸

KPI（重要目標達成指標）	目標／実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
2-❶ 重大な法令・通達違反件数	0件／0件	0件／0件	0件／0件
2-❷ 法務内部監査の実施率（社数・%）	• 東レ（株）：100% • 国内関係会社、海外関係会社：リスクを有する会社を重点的に実施／100%（2023年度、2024年度、2025年度）		
2-❸ 重要法令、その他コンプライアンスに関する情報発信・教育の実施率（社数・%）	100%／100%	100%／100%	100%／100%

報告対象範囲：東レグループ

「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2「倫理とコンプライアンス」の主な取り組みやKPIはこちら（889KB） PDF をご覧ください。

2026年度からのサステナビリティ目標

2026年度からは、「東レ・サステナビリティ原則」に基づき新たに定めた「サステナビリティ目標」のもと、活動を展開しています。詳細は以下のページをご覧ください。

> 東レ・サステナビリティ原則

サステナビリティ目標	2026年度	2027年度	2028年度
重大な法令・通達違反件数	0件	0件	0件
法務内部監査実施率	100%	100%	100%
法令・コンプライアンス教育実施率	100%	100%	100%

企業倫理・コンプライアンス風土の醸成

倫理・コンプライアンス行動規範

東レグループでは、役員・社員が守るべき重要なルールとしての行動規範、ヘルプライン、倫理・コンプライアンス推進体制などをまとめた「倫理・コンプライアンス行動規範」を、2020年5月に制定しました。
本行動規範の内容については、社長を委員長、執行役員を委員とする「倫理・コンプライアンス委員会」（原則として年2回開催）において定期的に見直しを行っています。
本行動規範は、国内外の東レグループの全社員が確実に理解できるよう、8ヵ国語（英語、中国語、韓国語、タイ語、マレーシア語、インドネシア語、スペイン語、ハンガリー語）に翻訳しています。加えて、東レグループのすべての役員・社員（嘱託、パート、派遣を含む）に対し、冊子の配布およびイントラネットへの掲載を通じて、周知徹底を図っています。



倫理・コンプライアンス行動規範（1.04MB） PDF

1. 安全・環境に関するコンプライアンス

（1）安全な労働環境の構築

安全な設備・作業環境・作業手順を整備し、自身や仲間の安全と健康を守るために、関連法令や関連する社内ルールを遵守し、トータルゼロ災を目指して安全先取り活動に継続的に取り組まなければなりません。
メンタルヘルス面での健康の確保のため、管理者と社員が密接にコミュニケーションを取ることによって、明るく、健康的な職場風土を醸成するよう努めなければなりません。

（2）地球環境の保全

地球環境をより良い状態に保全することが自らの義務であるとの自覚のもと、環境・防災・化学物質関連の法令や、関連する社内ルールを遵守しなければなりません。
企業活動や提供する製品・サービスが地球全体の環境にできる限り負荷を与えないよう最大限の努力をするとともに、生物多様性の保全と持続可能な利用に努めなければなりません。

2. 品質に関するコンプライアンス

（1）安全でお客様の要望に応える製品の提供

安全でお客様の要望に応える優れた製品を提供し続けることができるよう、安全性に関する法令を遵守し、法令が作られた精神に則って安全性を確保しなければなりません。また、お客様の要望を適切に把握し、それに応える設計・製造・提供を行わなければなりません。万一問題が生じた場合には、迅速な対応を取らなければなりません。

（2）適正な品質データの管理

お客様との約束を守り続けることができるよう、品質データは約束通りのやり方で取得・保管・確認し、必要なものは正しくお客様にお伝えしなければなりません。品質データの偽装・改ざんは、会社として決して容認しません。

3. 人権に関するコンプライアンス

（1）社員の人格・個性の尊重

すべての社員の人格を尊重し、不当な嫌がらせや差別をしてはいけません。
社員一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うにあたっては慎重かつ細心の注意を払い、その適切な管理に努めなければなりません。

（2）ハラスメント・差別の禁止

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などのハラスメントおよび差別については、会社として決して容認しません。

（3）すべてのステークホルダーの人権尊重

人権侵害や人権侵害への加担をすることがないよう、人権に関する国際規範を尊重し、「東レグループ人権方針」に則った行動を取らなければなりません。

4. 公正な企業活動に関するコンプライアンス

（1）公正な競争

購入、販売、開発、生産等の活動において、カルテルなどの不正な競争手段による共同行為や、顧客、サプライヤー、取引先に対する不公正な取り扱い、その他各国の独占禁止法に違反する行為をしてはいけません。
国内外の公務員や取引先との間での賄賂の支払いや受け取りをはじめとする、あらゆる形態の贈収賄行為その他の腐敗行為をしてはいけません。また、政治献金や寄付を実施する場合には、法令や社内ルールを遵守しなくてはいけません。
製品やサービスの品質や性能、価格などに関する表示は適正に行い、取引先や利用者に誤解を与えるような表示を行ってはいけません。

（2）適正な取引と資産管理

仕入れ、販売、経費の支出を始めとするすべての取引は、法令や会計規則に則り適正に行わなければなりません。
棚卸資産、固定資産等の会社資産は、業務を目的として正しく管理・使用し、保全しなければなりません。

（3）適正な輸出入管理および安全保障貿易管理

製品、サービス、機器・資材、サンプルなどの購買や輸出入、技術の外国への提供を行う際は、社内ルールに則り、所在する国の関連法令を遵守し、国連や米国の制裁措置等に抵触しないように、適正な輸出入管理および安全保障貿易管理を行わなければなりません。

（4）その他法令の遵守

法令に違反すると会社の信用が損なわれることを認識し、あらゆる法令を遵守しなければいけません。例えば、次のような法令の遵守が強く求められています。

- インサイダー取引の禁止
- 反社会的勢力との関係遮断
- 利益相反行為の禁止

5. 知的財産権に関するコンプライアンス

（1）他者の知的財産権の尊重

他者の知的財産権を故意に侵害しないだけでなく、調査不足などの不注意により侵害してしまうことがないよう、十分に注意しなければなりません。

6. 情報に関するコンプライアンス

（1）情報の管理

業務を通じて知り得た自社および他社の秘密情報については、在籍中はもちろん、退職後も、これを他の目的に流用したり、公開したり、第三者に開示したりしてはいけません。
業務の上で個人情報を取り扱う際には、個人情報の保護方針に則り、慎重かつ適切に取り扱わなければなりません。

（2）適正な情報公開

法定開示を遵守し、公正かつ適時適切な情報開示を行うために、情報公開原則に則り情報開示に取り組まなければなりません。

「ミッションBEAR」活動によるグループ横断の取り組み

東レグループでは、2018年度より「正しいことを正しくやる、強い心」というコンプライアンス・スローガンを掲げています。
「ミッションBEAR」活動は、このスローガンの考え方に基づき、役員・社員一人ひとりが「強い心　strong heart＝integrity」の意味を理解し、どのようにコンプライアンス活動に取り組むかを自ら考え実践することを目的とした、グループ横断の取り組みです。
本活動では、その指針となる特に重要なポイントを、4つのコンプライアンス行動プリンシプル（B.E.A.R.）として策定し、倫理・コンプライアンスの実効性向上に向けた取り組みを推進しています。

コンプライアンス行動プリンシプル（B.E.A.R.）

- **B** : Be fair, be honest and have integrity
  フェア、正直、そして強い心
- **E** : Encourage respect and communication
  リスペクトとコミュニケーション
- **A** : Adopt a “genba” approach – Look to the facts!
  現場主義
- **R** : Responsibility as a member of our excellent company
  エクセレントカンパニーの一員としての責任



「ミッションBEAR」活動では、東レグループ各社および東レ（株）の本部・部門長が、それぞれの事業内容やリスク特性を踏まえたコンプライアンスに関する宣言を策定し、事業活動に根付いたコンプライアンスの実践を進めています。
また、本活動では、各社・各部署の自主性を尊重し、画一的な対応にとどまらない、事業の実態に即した取り組みを重視しています。各社の活動状況については定期的にフォローアップを行うとともに、優良事例を、年1回開催する国内関係会社コンプライアンス会議および海外関係会社コンプライアンス会議、ならびに国内外の法務・コンプライアンス担当者会議や社内情報発信媒体を通じて共有しています。これにより、グループ全体における自律的なコンプライアンス活動の深化を図っています。
東レグループでは、この「ミッションBEAR」の取り組みを通じて、地域特性や事業内容を踏まえたリスク対応の強化を進めるとともに、「強い心 – strong heart（integrity）」を中核とした倫理・コンプライアンスを重視する企業文化の構築に取り組んでいます。
2025年度は、各社のコンプライアンス推進活動の支援に加え、コンプライアンス強化月間をはじめとする各種取り組みの共有や、コンプライアンス意識アンケートの結果の共有およびその活用を通じて、グループ全体の意識向上と継続的な改善に注力しました。

重大な法令・通達違反

重大な法令・通達違反件数

目標	実績
0件	0件

2025年度・東レグループ

東レグループでは、経営の最優先課題のひとつとして、倫理・コンプライアンスの浸透および徹底に取り組んでいます。ここでいう「倫理・コンプライアンス」とは、法令や通達などの要求事項にとどまらず、社会規範や社内規程を含む、企業活動上遵守すべき事項全般を指します。
この考え方のもと、倫理・コンプライアンスの推進、健全な企業風土の醸成、問題発生時の適切な対応、ならびに原因究明と再発防止策の取り組みを通じて、重大な法令・通達違反の未然防止に取り組んでいます。
今後も、コンプライアンス体制の強化を継続し、重大な法令・通達違反ゼロの維持に取り組んでいきます。

倫理・コンプライアンス教育の取り組み

重要法令、その他コンプライアンスに関する情報発信・教育の実施率（社数・%）

目標	実績
100%	100%

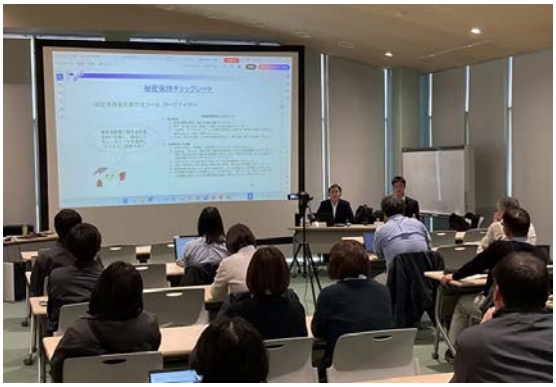
2025年度・東レグループ

東レグループでは、倫理・コンプライアンスを経営の最優先課題のひとつと位置づけています。「倫理・コンプライアンス行動規範」をはじめとする関連方針や規程を、イントラネット上の「コンプライアンス」サイトに集約し、役員および従業員への周知・浸透を図っています。
また、東レ（株）がグループ全体に向けて、業務と密接に関連する国内外の重要法令やコンプライアンス情報を継続的に発信しています。併せて、職場単位での勉強会や企業不祥事に関する事例研究会の実施を通じて、日常業務に即した倫理・コンプライアンス意識の定着と、不正・違反リスクの低減に取り組んでいます。
毎年10月には、コンプライアンス強化月間「BEAR MONTH」をグループ全体で実施し、東レ（株）社長による各言語対応のコンプライアンスメッセージ動画をはじめとしたトップコミットメントの発信や、多様な教育・啓発施策を通じて、健全で透明性の高い企業風土の醸成を進めています。
さらに、継続的な教育を通じて、多様なコンプライアンス上の課題や判断が求められる場面に直面した場合や、何が正しいかを迷う場面においても、「正しいことを正しくやる」ための判断基準を身につけ、主体的に行動できるようにすることを目的として、2012年度より、すべての社員（嘱託、パート、派遣を含む）を対象に、「倫理・コンプライアンスeラーニング」を年1回、継続的に実施しています。本eラーニングは、倫理・コンプライアンスに関する基礎的な理解の定着を目的とした必須教育であり、「倫理・コンプライアンス行動規範」や「内部通報制度」の理解促進に加え、安全・環境、品質、人権、公正な企業活動（独占禁止法の遵守、贈収賄防止、製品・サービスの適正な表示、適切な取引・資産管理、安全保障貿易など）、知的財産、情報管理・適正な情報公開など、幅広いテーマを扱っています。受講者は、これらの内容を理解した上で、行動規範を遵守することを研修プログラム内で誓約しています。
加えて、コンプライアンス意識調査（BEARアンケート）を年1回実施し、従業員のコンプライアンス意識や各職場におけるコンプライアンスリスクの状況を定点的に把握するとともに、継続的なモニタリングを行っています。アンケート結果は各社・各本部・部門にフィードバックされ、グループ全体での意識向上および継続的な改善に活用しています。
そのほか、倫理・コンプライアンスへの取り組みを重要な行動要素のひとつと位置づけ、業績評価の基準に「安全・CSR・品質保証・コンプライアンス」の評価項目を設けています。これらの項目について半期ごとに実績確認とフィードバックを行う体制を通じて、従業員一人ひとりの意識と行動の定着を図っています。

2025年度の各職場での取り組み事例

法務勉強会の実施（東レ・カーボンマジック（株））

法務勉強会を2026年1月に実施しました。本勉強会は、業務に関連する法的知識の向上を目的として企画したもので、東レ（株）法務部より講師を招き、42人が参加しました。
講義では、契約の必要性や主な契約類型の違い、契約書確認におけるポイントなどについて、業務に関連する事例を交えながら説明が行われました。また、関連法令として、独占禁止法や取適法、フリーランス法についても解説がありました。さらに、法務部への相談方法や契約書雛形についての説明もありました。
本勉強会を通じて、法務に関する基礎知識や法令遵守に対する理解の向上を図るとともに、業務における適切な判断や対応力の強化につなげています。



講義の様子

第6回 Global Legal and Compliance Meeting（GLCM）の開催（東レ（株））

東レグループ全体の法務・コンプライアンス機能の強化を目的として、2026年3月に「Global Legal and Compliance Meeting（GLCM）」を開催しました。
GLCMは2016年から定期的に開催しており、本会議はコロナ禍を経て6回目の開催となります。当日は、世界各国の東レグループ各社から法務・コンプライアンス担当者34人（10社、うち2人はオンライン参加）が参加し、各国・各地域特有のリーガルリスクやミッションBEAR活動の取り組み状況について情報共有・意見交換を行いました。
また、近年高まりつつあるサイバー攻撃リスクを踏まえ、東レ（株）統合システム推進部より、グループにおけるセキュリティ対策に関する説明がありました。さらに、具体的な事例を基に、リスク低減に向けた契約条項案などについてグループ討議を行いました。



参加者の集合写真

内部通報制度の整備と運用

東レグループの内部通報制度

東レグループでは、「企業行動指針」のひとつである「倫理と公正」を実現するため、社員一人ひとりが「倫理・コンプライアンス行動規範」を遵守することを基本としています。自らの行為のみならず、周囲における法令遵守の状況にも目を向け、不適切な行為に接した場合にはその是正を促すことが重要であるとの考えのもと、国内外すべての関係会社において内部通報制度を整備し、適切に運用しています。
2022年には、改正公益通報者保護法を踏まえて社内規準を整備し、内部通報制度の利用対象者として、役員・退職後1年以内の従業員・取引先を追加するとともに、公益通報対応業務従事者の指定に関する規程を新設するなど、法改正に対応するよう、制度の見直しを適時行っています。
また、内部通報制度の認知度向上および利用促進を目的として、イントラネット「コンプライアンス」のトップに内部通報の窓口を常設しています。併せて、東レ（株）では、年1回以上、内部通報制度の周知を目的とした教育を実施しています。さらに、利用案内に具体的な利用例を記載するなど、制度の分かりやすさと利便性の向上に向けた取り組みを継続的に行っています。

内部通報の整備・運用

東レ（株）では、2003年度に内部通報制度「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」を構築し、2010年度以降は対象を国内関係会社にも拡大して運用しています。
当社では、各事業（工）場に社内窓口を設置するとともに、倫理・コンプライアンス委員会事務局宛の専用連絡ルート（Eメール、イントラネットの専用フォーム）を整備しています。国内関係会社においても、各社に社内窓口を設置しています。また、社内窓口に加え、国内の東レグループ共通の独立した社外窓口（法律事務所）を設けるなど、通報（相談）しやすい体制を整備しています。
海外関係会社では、各社の状況に応じて、社内窓口、社外窓口、または地域共通窓口のいずれかを選択することで、すべての海外関係会社において窓口を設置しています。これらの窓口は現地の主要言語で利用可能であり、各国・地域の法令や慣習を踏まえつつ、丁寧な調査と適切な問題解決に努めています。
退職者や取引先、その他第三者についても、東レ（株）ウェブサイト内の「コンプライアンスに関する通報・相談」窓口を通じて通報を行うことが可能です。
なお、いずれの窓口も、24時間365日利用することが可能です。

重大不正に対応する内部通報制度

独占禁止法違反、贈収賄規制違反、不正会計（監査指摘事項や刑事事件となるもの）、データ偽装などの重大不正については、2016年度に「重大不正事案に関する内部通報制度」を導入しています。本制度では、重大不正の未然防止および早期発見、ならびにリスク拡大防止を目的として、東レ（株）がグループ各社から直接通報を受け付ける体制を構築しています。

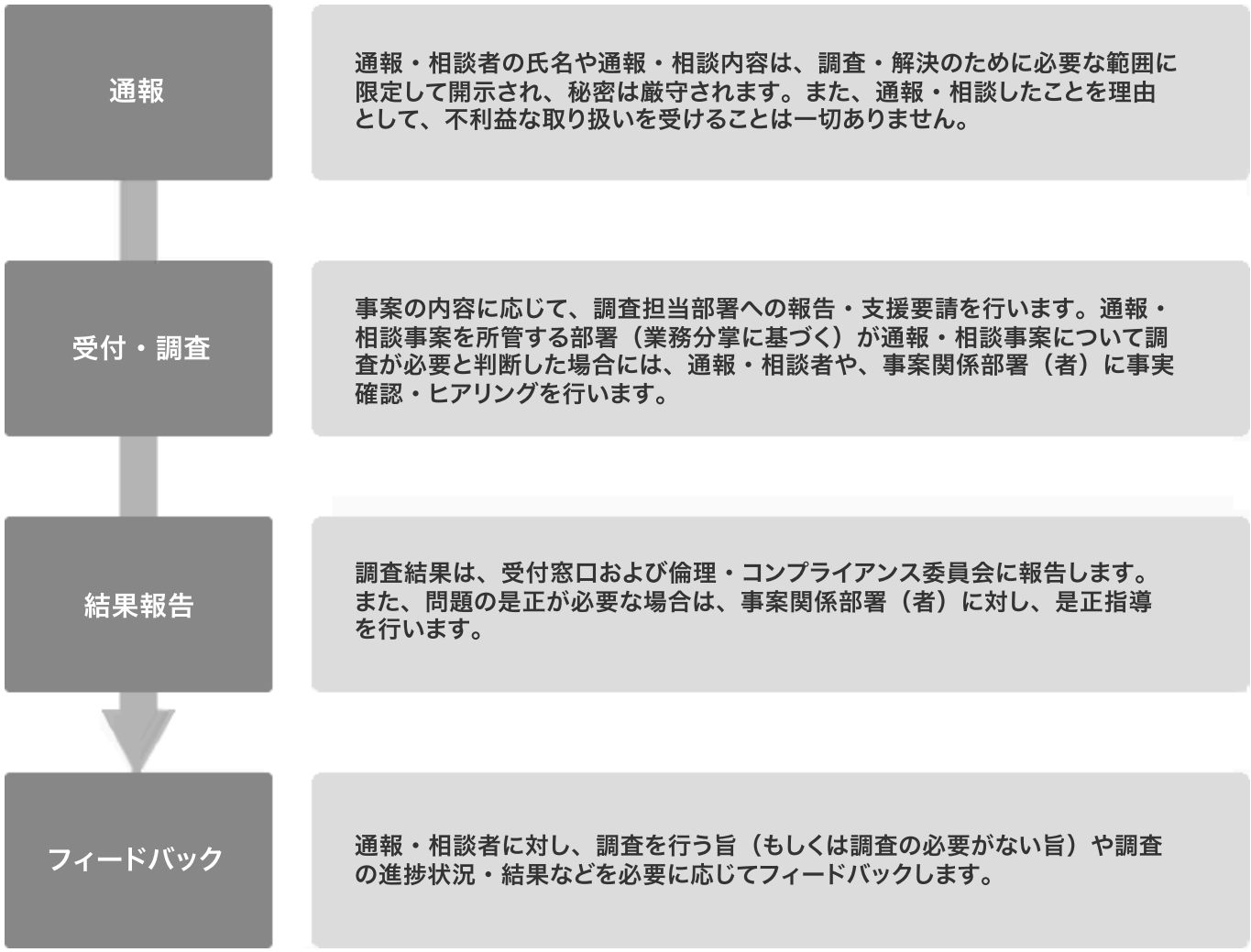
通報者保護の制度と適正運用

東レグループでは、通報（相談）者の保護を最優先事項と位置づけています。関係法令および社内規程に基づき、通報（相談）者の氏名や通報内容は厳重に管理し、必要な場合であっても開示は必要最小限にとどめるなど、通報（相談）者が特定されないよう十分に配慮しています。
また、通報（相談）を行ったことを理由とする降格や減給などの不利益な取り扱いを禁止しており、不利益な取り扱いに関する通報（相談）についても受け付けています。これらについては事実確認を行った上で、厳正に対処しています。公益通報者保護法の保護要件を満たす通報（相談）者についても、同様に適切な保護を実施しています。

内部通報への対応

内部通報（相談）を受けた際には、事案の内容に応じて当該事案の所管部署へ報告し、必要に応じて通報（相談）者や関係部署（者）への事実確認やヒアリングを行っています。また、匿名での通報・相談も受け付けており、通報（相談）者の特定や探索につながらないよう十分に留意しています。
調査の結果、是正が必要と認められる場合には、是正措置や再発防止策を講じるとともに、就業規則など各社の社内規則に基づき、適切な措置を実施しています。これらの調査および対応結果については、倫理・コンプライアンス委員会に報告しています。

通報・相談への対応および是正プロセス

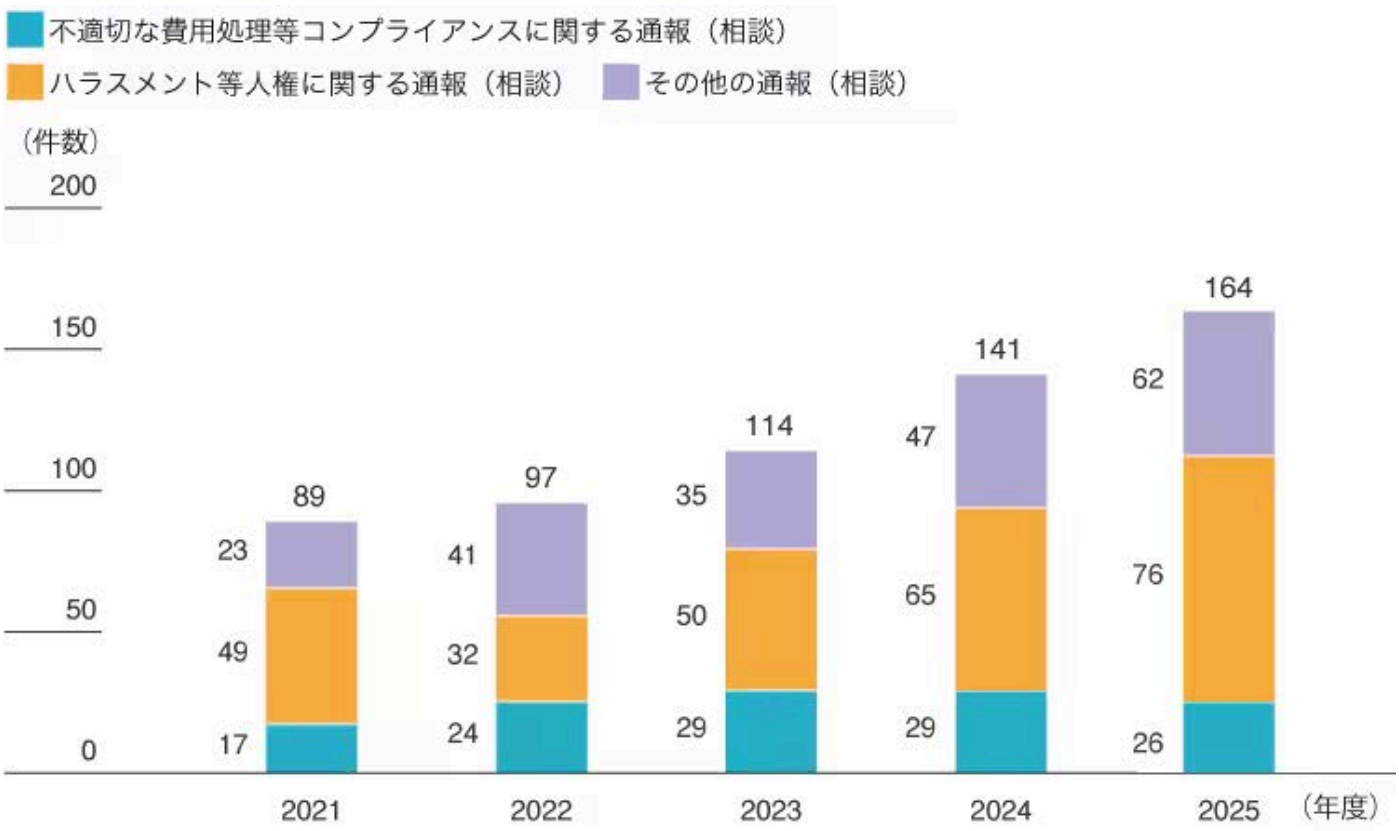


取締役会・監査役会への報告

内部通報制度の運用状況（通報（相談）件数および内容など）については、倫理・コンプライアンス委員会を通じて取締役会および監査役会に報告しています。

東レグループ全体の内部通報（相談）内容と件数

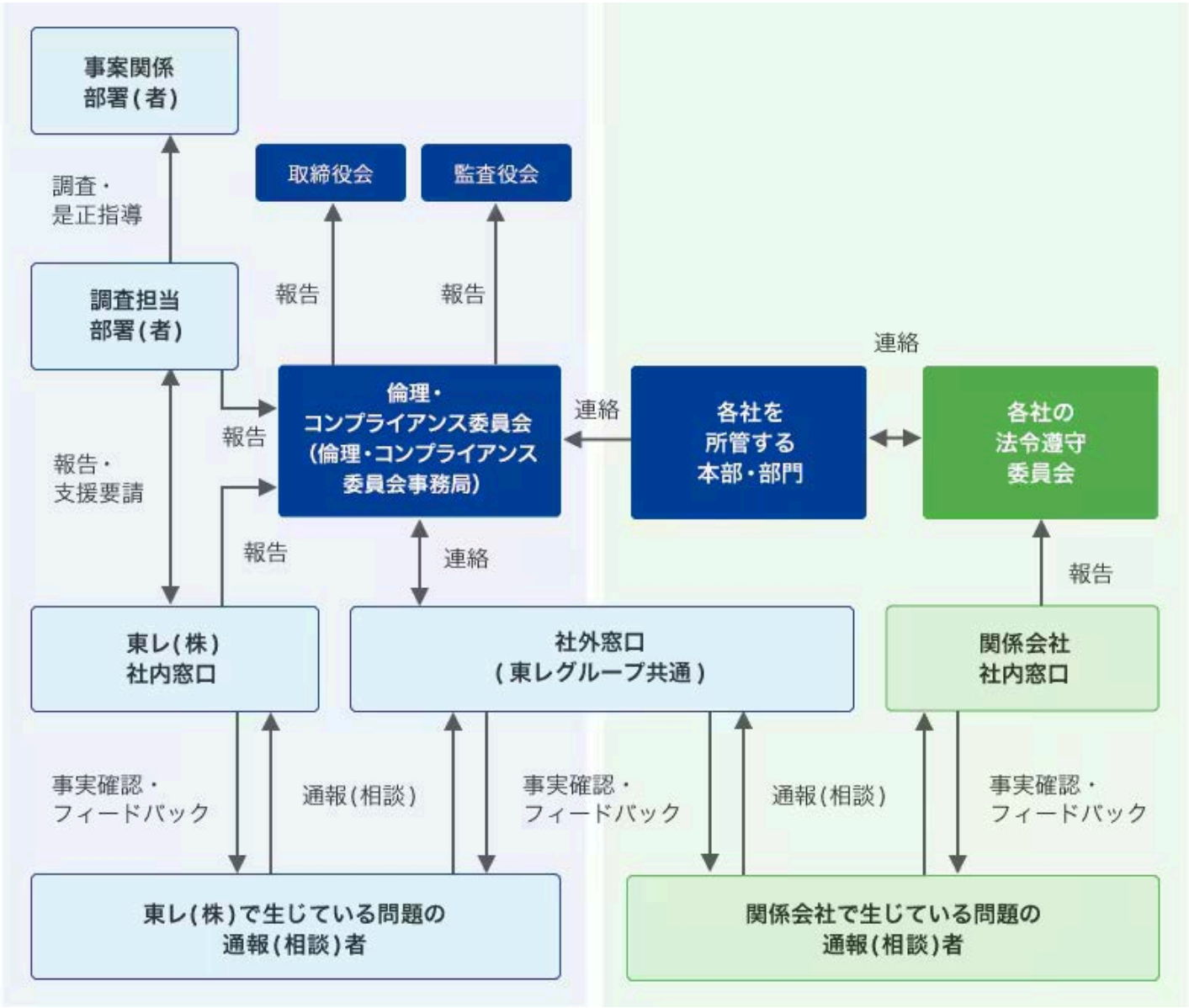
2025年度は、東レグループ全体で内部通報（相談）が 164件ありました。
なお、「不適切な費用処理等コンプライアンスに関する通報（相談）」のうち、利益相反、競争法（独占禁止法）違反、汚職または贈収賄、お客様のプライバシーデータ、ならびにインサイダー取引・マネーロンダリングに関する懲戒処分はありませんでした。



内部通報（相談）のうち懲戒処分件数（2025年度・東レグループ）

区分		件数
懲戒処分合計		25
	不適切な費用処理等	7
	人権・ハラスメント	12
	その他	6
懲戒処分のうち、利益相反、競争法（独占禁止法）違反、汚職または贈収賄、お客様のプライバシーデータ、およびインサイダー取引・マネーロンダリングに関するもの		0

東レ（株）および国内関係会社における「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」の通報（相談）対応ルート※1



※1 東レグループ全体（海外を含む）における重大不正事実に関しては上記対応ルートに加えて、東レ（株）において通報受付・対応することとしています。

法務内部監査の実施

法務内部監査の実施率（社数・%）

目標

・東レ（株）：100%
・国内関係会社、海外関係会社：
リスクを有する会社を重点的に実施

実績 100%

監査概要

独占禁止法、贈収賄規制、インサイダー取引規制、契約書管理を対象に、東レ（株）および国内外関係会社の対象部署を監査（不適切な取引は確認されず）。

2025年度・東レグループ

東レグループでは、「企業行動指針」のひとつに「倫理と公正」を位置づけ、法務・コンプライアンス分野における重要なリスクについて、法務内部監査（法務部による定期的なモニタリング）を毎年計画的に実施しています。
これらの点検を通じて、各社および東レ（株）各本部・部門におけるリスク管理状況をモニタリングするとともに、点検結果に基づき、改善提案や要改善事項の指摘を行っています。
併せて、各社および東レ（株）各本部・部門が策定した改善計画の実施状況を継続的にフォローすることにより、PDCAサイクルに基づくグループ横断的なリスクコントロール体制の強化を図っています。

税務コンプライアンス

税務コンプライアンスの遵守

経済協力開発機構（OECD）によるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトを契機として、国際課税を巡るルールは年々複雑化しています。日本においても、税務に関するコーポレートガバナンスの重要性が高まる中、東レグループは、透明性の高い税務運営を行い、企業の社会的責任を果たすことが重要であると考えています。こうした認識のもと、税務コンプライアンスに対する取り組みを行ってきました。
この取り組みをより確実に実行するため、社員一人ひとりが準拠すべき税務に関する基本的な考え方を明確にした「東レグループ税務方針」を策定し、2020年4月に取締役会で決議しました。
東レグループは、財務経理部門長※1の責任のもと、税務室を中心とした税務ガバナンス体制を構築し、今後も税務コンプライアンスの向上に努めることで、企業価値の向上を目指していきます。

※1 2026年7月時点では、取締役 上席執行役員が財務経理部門長を務めています。

方針等

東レグループ税務方針　取締役会承認を経て2020年4月制定

東レグループは、以下のとおり、税務に関する基本方針を定め、税務コンプライアンスの向上に努めるとともに、税務ガバナンス体制を構築することにより、企業価値の向上に努めます。

基本方針

1. 東レグループは、各国の税法、国際課税ルールを遵守し、適正な納税に努めます。
2. 東レグループは、税務リスクの最小化・税金費用の適正化をはかり、企業価値の向上及び株主価値の最大化に努めます。
3. 東レグループは、タックスヘイブン等を活用した恣意的な租税回避を行いません。
4. 東レグループは、各国税務当局と良好な関係を構築します。

税務コンプライアンスについて

東レグループ社員（役員、社員）は、税法及びルールを遵守することが税務リスクを最小化し、企業価値を向上させる最善策であることを認識します。
東レグループは、社員が税務コンプライアンスを遵守できるように教育を実施します。

税務ガバナンスについて

東レグループは、税金費用を管理し、適正な税負担を目指します。そのために、グループ内の税務ルールを明確化し、実行します。
東レグループは、各国税務当局との連携が必要なものについては、進んで良好な関係を築くよう努めます。

税務コンプライアンスに関する取り組み

東レグループの税務コンプライアンスに関する主な取り組みは、以下のとおりです。

1. 税務ガバナンス

「東レグループ税務方針」において基本方針を示すとともに、「東レグループ税務管理規程」などの社内規程により、グループ各社に対して税務ガバナンスの整備や税務状況に関する適切なレポーティングを義務づけています。

2. 税務リスク管理

各国税法に従った処理を行うよう努めていますが、各国税務当局と見解が相違する可能性も一定程度は存在すると考えています。そのような場合には、税理士法人など外部の専門家を起用して十分な検討を行い、また必要に応じて税務当局に事前照会を行うことで、税務リスクの最小化に努めています。

3. 移転価格

国外関連者間取引における価格設定はOECDの移転価格ガイドラインに従った独立企業間原則を考慮して算定し、適切な所得配分に努めています。節税のみを目的とした取引価格の恣意的な操作による低税率国への過剰な利益配分は行いません。また、事業を展開する国・地域および多国間の税務に関する法令・規則に従い、移転価格文書を作成しています。
なお、同一の経済的利益に対して複数の国・地域で二重課税が生じた場合、各国間の租税条約または相互協議を適用することにより、その排除に向けて努力しています。

4. タックスプランニング

法令およびその制定趣旨を踏まえ、事業目的および経済合理性に基づいたタックスプランニングを基本としています。
タックスヘイブンを活用した恣意的な租税回避行為や事業活動の目的を伴わない取引など、節税のみを目的とした過度なタックスプランニングは行っていません。

5. ヘルプラインの活用

税務に関連する非倫理的または違法な行為、懸念される行為に関する内部通報制度は、倫理・コンプライアンスに関する内部通報制度「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」にて運用しています（国内関係会社、海外関係会社を含む）。

安全保障貿易管理

安全保障貿易管理の徹底

安全保障貿易管理においては、従来の大量破壊兵器等の拡散懸念に加え、国際情勢の不安定化や地政学的緊張が高まる中で、経済安全保障の観点からの重要性も増しており、国際的な安全保障バランスの変化なども踏まえたリスクマネジメントの重要性が一層高まっています。
東レグループでは、輸出や技術提供に関わる本部（部門）の役員などを委員とする「安全保障貿易管理委員会」を毎年開催し、国際情勢および法令改正の最新動向を踏まえ、対処すべきリスクについて検討を行い、翌年度に向けた施策を決定しています。また、本委員会の委員は本部（部門）安全保障貿易管理委員会を開催し、全社的な施策の周知徹底を図るとともに、所管する部署や関係会社における留意事項などについて、追加的な施策を実施しています。

リスク対策の実践

東レグループは、あらゆる製品、機器・資材、サンプルの輸出および技術の非居住者（特定類型に該当する居住者を含む）への提供などを安全保障貿易管理の対象としています。特に、炭素繊維「トレカ™」およびその複合材料や製造装置、半導体用コーティング剤、水処理膜など、輸出の際に経済産業大臣の許可を必要とするリスト規制品目については、厳格な管理を行っています。
また、経済安全保障上の観点から、技術流出防止の規制や、区分が困難な通常兵器用途と民生用途を明確にするための規制などが「外国為替及び外国貿易法」に基づき強化される傾向が続く中、特定重要技術分野などのキャッチオール規制対象技術を扱う部署・関係会社を中心に、意見交換などを通じて適切な理解と合理的対応の浸透に向けて継続的に取り組んでいます。
安全保障貿易管理をめぐる内外の情勢を踏まえ、リスク管理を強化する施策として、以下に取り組みました。

1. 実務能力の強化

本部（部門）や関係会社において、教育プログラムの改善・拡充を継続的に行っています。
2025年度は、安全保障貿易管理の中核を担う社内各本部（部門）の事務局担当者およびキーパーソンを主な対象として、該非判定実務などに関する独自教育に加え、「取引の確からしさ」および「技術提供管理」に関する適切な理解と合理的対応を高めることを目的に、部署・会社別の勉強会や意見交換会を重点的かつ継続的に実施しました（計15プログラム、1,059人が参加）。
さらに、（一財）安全保障貿易情報センター（CISTEC）が主催する安全保障輸出管理実務能力認定試験の各種資格についても、受験を計画的に推進しており、2025年度は東レグループ全体で284人が合格しました（累計合格者数：5,474人）。

2. 定期監査の実施

東レグループ各社に対し、書面監査および実地監査を実施しています。把握した課題については個別指導を行い、改善を進めています。

3. 事例の報告徹底と共有

不自然な引き合いなどの懸念情報や、法令・社内管理ルール違反の疑義がある事案について一元的に集約し、必要に応じて関係当局への報告・相談を行い、適切に対応しています。また、各種会議でこれらの事例を共有し、グループ全体のリスク管理強化を図っています。

4. 審査業務システムのさらなる改善

安全保障貿易管理システムと営業基幹システムとの連携により、人為的ミスによる法令違反の防止や、CISTECチェーサー情報（各種懸念需要者リスト）との自動照合を通じて、「取引の確からしさ」を高める体制を整備しています。併せて、国内関係会社への本システムの導入支援を実施しています（導入済：(株）東レリサーチセンター、東レ・デュポン（株)、東レ・セラニーズ（株)、東レ・カプトン（株))。

5. 安全保障貿易管理アンケートの実施

本社における安全保障貿易管理業務従事者が抱える課題や改善要望を把握し、今後の施策立案に生かすことを目的としてアンケートを実施しました。アンケート結果については、各種社内委員会などで共有するとともに、業務改善に向けたアクションにつなげていきます。

独占禁止法の遵守および腐敗防止・贈収賄の禁止

独占禁止法の遵守

東レグループでは、2022年6月に改定した「倫理・コンプライアンス行動規範」において、東レグループのすべての役員・社員が遵守すべき独占禁止法に関する行動規範を明示しています。
また、独占禁止法に関する教育資料を、東レグループ全社員向けに日本語および英語で作成しています。
日本国内においては、独占禁止法遵守プログラムや独占禁止法レッドカードを作成し、各部署で活用することで、日常業務における法令遵守の徹底を図っています。
併せて、独占禁止法違反リスクの把握にあたっては、東レ（株）および主要な国内・海外関係会社を対象に、法務内部監査（法務部による定期的なモニタリング）を毎年実施しています。これにより、社内ルールの周知状況や承認・報告ルールの遵守状況を確認するとともに、課題が認められた場合には、改善・是正措置計画を策定・実施しています。
2025年度において、反競争的行為、反トラスト、または独占的慣行により、東レグループが受けた法的措置はありませんでした。

腐敗防止・贈収賄の禁止

東レグループでは、贈収賄防止に関する体制および手続きについて、社長決裁を経て2020年1月に「贈収賄防止規程」を制定しました。本規程により、公務員および取引先との間における贈賄・収賄を明確に禁止するとともに、金品等の提供や受領に関する事前承認および事後報告のルールを定めています。
本規程および「贈収賄防止ガイドライン」では、贈収賄に該当する行為を明確に定義しています。具体的には、以下のとおりです。

1. ファシリテーションペイメントの禁止

東レ（株）は、行政サービス手続きの円滑化や迅速化を目的とした法令上の根拠を有しない金銭その他の利益の提供（ファシリテーションペイメント）について、会社・個人を問わず贈賄行為とみなし、これを禁止しています。

2. 賄賂および汚職の禁止

東レ（株）は、公務員等に対し不正な利益（違法な手段を通じて得られる有形無形の利益を指す）の取得を目的として金品等（接待・供応等を含む金銭や財産上の利益等を指す）を提供することを禁止するとともに、不正な利益の取得を目的としない場合であっても、社会通念上妥当な範囲を超える金品等の提供を禁止しています。

3. 利益相反行為の禁止

東レ（株）は、役職員が直接または間接的に公務員等や取引先等の事業者から、社会通念上妥当な範囲を超える金品等を受領することを禁止し、判断の公平性や独立性を損なう利益相反行為を防止し、公正かつ誠実な事業活動を推進しています。

これらのルールは、法令を遵守した健全な商取引の遂行と、商取引におけるコンプライアンス意識の浸透・徹底を目的とするものであり、国内関係会社および海外関係会社にも同様に導入しています。
また、「倫理・コンプライアンス行動規範」では、東レグループのすべての役員・社員が遵守すべき腐敗防止・贈収賄の禁止に関する行動規範を明示しています。併せて、「贈収賄防止規程」に付随する「贈収賄防止ガイドライン」および教育資料についても、日本語および英語で作成し、東レグループ全社員に共有しています。
贈収賄リスクの把握にあたっては、東レ（株）および主要な国内・海外関係会社を対象に、法務内部監査を毎年実施しています。これにより、規程の周知状況や承認・報告ルールの遵守状況に加え、外国政府や海外国営企業との取引において起用する代理人・エージェントなどに対するデューデリジェンスの実施状況および贈賄禁止の義務づけについて確認しています。課題が認められた場合には、改善・是正措置計画を策定・実施しています。加えて、年1回実施するコンプライアンス意識調査「BEARアンケート」において、潜在的な腐敗・贈収賄リスクについても把握・評価しています。課題が認められた場合には、各社・各地域の法令遵守担当が中心となって、対策に反映させています。
2025年度においては、腐敗防止・贈収賄の禁止に関連して、東レグループが法的措置を受けた事例はありませんでした。
さらに、東レ（株）では、年1回、すべての社員（嘱託、パート、派遣社員を含む）を対象に、独占禁止法の遵守および腐敗防止・贈収賄の禁止を含む「倫理・コンプライアンス行動規範」に関するeラーニングを実施しています。2025年度は、7,828人が受講しました。

研究倫理

東レ（株）は、研究・開発活動が人々の健康や社会の発展に貢献する一方で、ヒトおよび動物の生命や尊厳に直接関わり得るものであることを重く受け止めています。そのため、研究の対象がヒト試料・情報である場合も、実験動物である場合も、企業としての社会的責任のもと、研究の科学的妥当性のみならず、倫理性、社会的受容性および法令遵守を重要な前提として、研究倫理の確保に取り組んでいます。
また、関連法令や国の指針に基づき、社内規程や審査体制の整備、教育の実施、継続的な点検・評価を通じて、研究が適正に実施される仕組みを構築しています。

ヒト試料・情報を用いる研究の倫理・ガバナンス

当社は、「すべての人が健康で衛生的な生活を送る世界」の実現に貢献する事業の拡大を目指し、医薬・医療分野の新商品開発に加え、機能性繊維など人間の感性に訴求する、広い意味でのヘルスケア分野の高付加価値素材の創出に取り組んでいます。
これらの研究・開発過程において、ヒトそのものやヒトから取得された試料・情報を用いた評価（ヒト試料等取扱研究・試験という。以下、本評価）を行う場合には、国が定めた倫理指針※1に基づき当社が定めた倫理規程※2を遵守することを義務づけています。
本評価において最も留意すべき点は、研究対象者（ヒト試料・情報の提供者）個人の尊厳と人権を守ることにあります。そのため、本評価に従事する者（以下、研究従事者）は、従事開始前の事前教育および年1回以上の定期教育を受講するとともに、実験計画を事前に提出し、社内外の有識者による審査・承認を得る必要があります。
当社は、本評価の倫理的・科学的妥当性を審議するため、「ヒト試料等取扱研究倫理委員会※3（以下、倫理委員会）」および「ヒト試料等取扱研究倫理審査委員会※4（以下、倫理審査委員会）」を設置しています。
研究従事者から倫理委員会に申請された実験計画については、倫理審査委員会において、倫理的妥当性、科学的合理性、個人情報管理の適正性などの観点から厳正な審査を行い、その結果を倫理委員会に答申します。倫理委員会では、その答申を踏まえ、適社性などを含む総合的な見地から、本評価実施の可否を判断します。

本評価における倫理審査体制



なお、倫理審査委員会の運営および審査は、倫理規程に基づいて作成されたヒト試料等取扱研究倫理審査委員会の業務手順書（以下、手順書）に従って行われています。倫理審査委員会は、実験計画の審査に加え、研究従事者教育や年度末の全件実査も実施し、本評価全般を管理するとともに、適正に運用されていることを確認する役割も担っています。
また、倫理審査委員会の構成、手順書および議事録については、当社ウェブサイトで公開しているほか、厚生労働省の研究倫理審査委員会報告システムにも登録しています。

※1 国が定めた倫理指針：「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」（2021年3月21日 文科省・厚労省・経産省告示第1号）
※2 当社で定めた倫理規程：「ヒト試料等取扱研究倫理規程」（2011年3月10日制定、2023年8月1日改定6版）
※3 ヒト試料等取扱研究倫理委員会：倫理審査委員会を管理・監督する機関で、当社の研究本部長を委員長としています。2026年7月時点では、上席執行役員が研究本部長を務めています。
※4 ヒト試料等取扱研究倫理審査委員会：当社倫理規程に基づき、倫理的・科学的観点から本評価の実施可否を審議し、その結果を倫理委員会に答申する機関です。①自然科学分野の社内有識者、②人文・社会科学分野の社内有識者、③社外の一般的立場の方から構成されています。委員長は倫理委員長が任命した社内専門家で、2026年7月時点では、常任理事が委員長を務めています。

ヒト試料等取扱研究倫理審査委員会構成 (50KB) PDF
ヒト試料等取扱研究倫理審査委員会手順書 (123KB) PDF
第16回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (87KB) PDF

第1回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (89KB) PDF
第2回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (111KB) PDF
第3回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (91KB) PDF
第4回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (89KB) PDF
第5回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (98KB) PDF
第6回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (94KB) PDF
第7回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (59KB) PDF
第8回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (53KB) PDF
第9回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (93KB) PDF
第10回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (109KB) PDF
第11回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (110KB) PDF
第12回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (51KB) PDF
第13回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (78KB) PDF
第14回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (76KB) PDF
第15回ヒト試料等研究倫理審査委員会議事録概要 (76KB) PDF

動物実験における倫理・ガバナンス

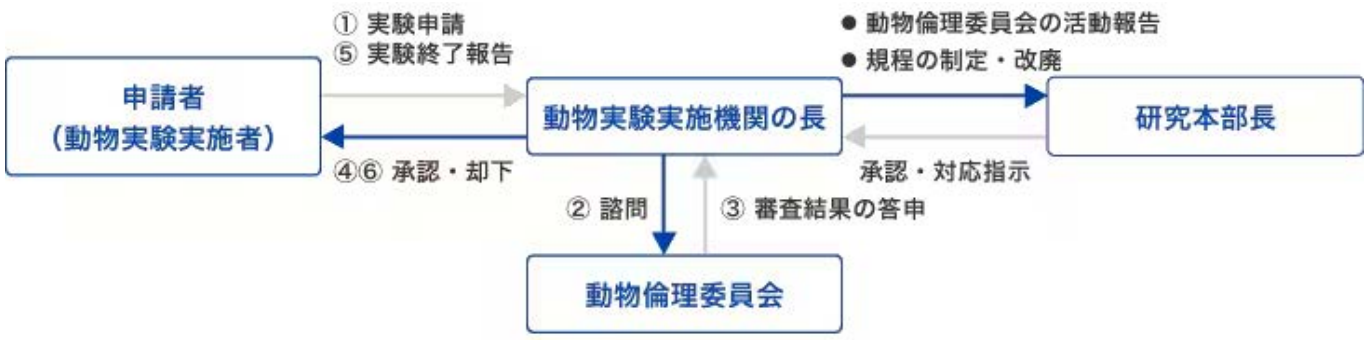
当社は、新たな医薬品・医療機器の創出を通じて、社会および人々の健康に貢献することを目指しています。これらの有効性、安全性および機能を確認するためには、実験動物を用いた検討が必要不可欠ですが、その実施にあたっては、動物の生命の尊厳に配慮するとともに、動物実験の「3Rs（Replacement：代替法の利用、Reduction：使用数の削減、Refinement：苦痛の軽減）の原則」を尊重し、これを遵守して実施されなければなりません。

そのため当社では、「動物の愛護及び管理に関する法律」、「実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準」および「動物実験の適正な実施に向けたガイドライン」などの関連法令・指針に則り、3Rsの原則を基本理念として掲げる「東レ株式会社研究本部動物実験指針」※5（2005年4月1日制定、2026年5月25日改定）を当社規程として定め、動物実験の適正かつ倫理的な実施を徹底しています。この指針のもと、代替法の利用、使用数の削減、苦痛の軽減に努めるとともに、適正な実験動物の飼養および科学的な活用に取り組んでいます。

当社では、動物実験実施機関の長※6のもとに「動物実験倫理委員会※7（以下、動物倫理委員会）」を設置し、すべての動物実験計画について、代替法の利用、使用数の削減、苦痛の軽減などの観点から、倫理的かつ科学的に審査を行っています。これにより、3Rsの原則に基づいた適正な動物実験の実施を徹底しています。

具体的な取り組みの一例として、動物実験の代替法としてコンピュータ上で行う*in silico*評価※8や培養細胞などを用いる*in vitro*評価※9を積極的に導入しています。また、薬物動態評価においては、混合投与した複数化合物の同時分析手法を採用し、使用動物数の削減を図っています。加えて、すべての実験計画において、人道的エンドポイント（過度な苦痛を与えないための実験中断・中止基準）を設定しています。

動物実験計画の審査および報告体制



動物倫理委員会は、動物実験実施者に対して、実験動物の適切な取り扱いに関する訓練や、年2回開催の倫理教育を実施しています。これらの教育の受講を、動物実験に携わる者の必須要件とするとともに、動物実験およびその倫理に対する意識の向上に継続的に取り組んでいます。

また、当社の実験動物施設では、規程および体制の整備状況、動物倫理委員会の運営状況、施設維持管理および実験の実施状況などについて、年1回の自己点検・評価を行い、適切な実施状況を確認しています。

これらの取り組みについて、当社基礎研究センターは、（一財）日本医薬情報センターによる第三者認証※10を2012年から継続して取得しています。

なお、当社では、犠牲となった実験動物に対する感謝と敬意を表するため、毎年、動物慰霊祭を実施し、弔意を奉げています。

※5 東レ株式会社研究本部動物実験指針：当社の研究本部長が承認を行います。2026年7月時点では、上席執行役員が研究本部長を務めています。

※6 動物実験実施機関の長：当社規程に基づき、当社の基礎研究センター所長が務めています。2026年7月時点では、常任理事が基礎研究センター所長を務めています。動物倫理委員会の審議内容および活動状況を、研究本部長を委員長とする研究本部生物実験審査委員会に報告します。

※7 動物実験倫理委員会：実施機関の長の諮問を受け、動物実験計画が当社規程などに適合しているか否か審査を行い、その結果を答申する機関です。委員は実施機関の長が任命し、①動物実験等に関して優れた識見を有する者、②実験動物に関して優れた識見を有する者、③その他学識経験を有する者から構成されています。

※8 *in silico*評価：コンピュータを用いて、既存データに基づき化合物の生理活性、体内動態、毒性などを予測する評価方法。

※9 *in vitro*評価：試験管や培養器などの中で、ヒトや動物の細胞・組織を用いて、化合物の生理活性、体内動態、毒性などを検出する評価方法。

※10 （一財）日本医薬情報センターの認定施設一覧については、本センターの公式ウェブサイトをご覧ください。
また、調査のチェックポイントは、こちら（152.8KB） PDF をご覧ください。

東レと医療機関等との関係の透明性に関する指針

東レ（株）（以下、当社）は、日本製薬工業協会「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」および日本医療機器産業連合会「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に示された理念を踏まえ、当社の活動が、医療機関等との関係の透明性を確保することにより、医学・薬学・医療工学をはじめとするライフサイエンスの発展に寄与していること、および、高い倫理性を担保した上で行われていることについて広く理解を得ることを目的として、当社が医療機関等※1に対して行った金銭の支払いを、以下により公開します。
なお、医薬品(体外診断用医薬品を含む)関連部署および医療材関連部署における活動に限っての公開とします。東レ・メディカル（株）の医療機器関連活動につきましては、東レ・メディカル（株）のホームページをご覧下さい。
また、臨床研究法に基づいて公表する情報は、当該情報のみを抽出した別一覧にて公表いたします。

1. 公開方法

当社ホームページを通じ、前年度（4月1日から3月31日まで）分の支払いについて、決算終了後に公開します。 なお、公開対象項目A、B、Cについては、医療機関等の皆様への支払いを個別に公開する際に事前に同意の手続きを取らせていただきます。

2. 公開時期

毎年度分を当該年度終了後1年以内に公開します。

3. 公開対象

以下のA.～E.に該当する支払いについて公開します。

A. 研究費開発費等

臨床研究法、医薬品医療機器等法におけるGCP※2/GVP※3/GPSP※4省令等の公的規制や各種指針のもと実施される研究・調査等に要した費用が含まれます。
なお、各項目の年間総額とともに、以下のとおり公開します（件数は契約件数）。

公開項目	公開方法
(1)特定臨床研究費※5	提供先施設等の名称等※6：○○件○○円
(2)倫理指針※7に基づく研究費	提供先施設等の名称※8：○○件○○円
(3)臨床以外の研究費※9	年間の件数（医療材関連のみ）、提供先施設等の名称※8
(4)治験費	提供先施設等の名称※8：○○件○○円
(5)製造販売後臨床試験費	提供先施設等の名称※8：○○件○○円
(6)副作用（不具合）・感染症症例報告費	提供先施設等の名称※8：○○件○○円 ・医療関係者等個人に対する支払の場合は、 C.原稿執筆料等に準じる
(7)製造販売後調査費	提供先施設等の名称※8：○○件○○円
(8)その他の費用※10	当社の年間の総額

B. 学術研究助成費

学術研究(医療技術)の振興や研究助成を目的として行われる奨学寄附金、一般寄附金、および学会等の会合開催費用の支援としての学会等寄附金、学会等共催費等を各項目の年間総額とともに以下のとおり公開します。
2022年度分集計より「学会等共催費等」については、セミナー共催費、学会時広告料、出展料などを含めて公開します。

公開項目	公開方法
(1) 奨学寄附金	○○大学○○教室：○○件○○円
(2) 一般寄附金	○○大学（○○財団）：○○件○○円 ・物品の場合、名称および数量
(3) 学会等寄附金	第○回○○学会（○○地方会・○○研究会）：○○円
(4) 学会等共催費等	第○回○○学会：○○円

C. 原稿執筆料等

自社医薬品に関する科学的な情報や自社医療機器の適正使用等に関する情報等を提供するための講演や原稿執筆、コンサルティング業務の依頼に対する費用等を各項目の年間総額とともに以下のとおり公開します。

公開項目	公開方法
(1) 講師謝金	○○大学（○○病院）○○科○○教授（部長）：○○件○○円
(2) 原稿執筆料・監修料	○○大学（○○病院）○○科○○教授（部長）：○○件○○円
(3) コンサルティング等業務委託費	○○大学（○○病院）○○科○○教授（部長）：○○件○○円

D. 情報提供関連費

医療関係者に対する自社医薬品の科学的な情報提供、自社医療機器の適正使用、安全使用のために必要な講演会、模擬実技指導、説明会等の費用

公開項目	公開方法
(1) 講演会等会合費	当社の年間の件数・総額
(2) 説明会費	当社の年間の件数・総額
(3) 医学・薬学・医療工学関連文献等提供費	当社の年間の総額

E. その他の費用

社会的儀礼としての接遇等の費用

公開項目	公開方法
(1) 接遇等費用	当社の年間の総額

＜公開情報＞

以下の情報については**こちら**よりご覧ください。

- 医薬事業における医療機関等への金銭の支払い状況（2019年、2020年、2021年、2022年、2023年、2024年度分）
- 医薬事業における患者団体への金銭の支払い状況（2019年、2020年、2021年、2022年、2023年、2024年度分）
- 医療材事業における医療機関等への金銭の支払い状況（2019年、2020年、2021年、2022年、2023年、2024年度分）

上記に関するお問い合わせは**こちら**から承ります。

（お電話等、こちらのフォーム以外でのお問い合わせにはお応えできかねますのでご了承ください。）

※1 「医療機関等」とは、以下を指します。

*：日本医療機器業産業連合会ガイドラインによる定義

**：日本製薬工業協会ガイドラインによる定義

a）医療機関

病院、診療所、介護老人保健施設、*特別養護老人ホーム、**薬局、その他医療に係る施設・組織（保健所、**地方公共団体〔学校〕、**健康保険組合など）。

b）以下の研究機関

① 医療機関に併設されている研究部門（例えば、国立がん研究センター内の研究所、早期・探索臨床研究センター等、国立循環器病研究センター内の研究所、研究開発基盤センター等）。

② 大学の医学・*歯学・薬学系の研究部門。

③ 大学の理学・工学等におけるライフサイエンス系の研究部門。

④ その他、**医薬基盤研究所、**産業技術総合研究所、**理化学研究所等におけるライフサイエンス系の研究部門等、**ARO（Academic Research Organization）。

c）医療関係団体

医師会、*技師会、*看護協会、**薬剤師会、医学会、**薬学会、*その他の医療関係学会・研究会等の他、**医療用医薬品製造販売業公正競争規約運用基準の「団体性の判断基準」による団体性のある医療関係団体で、「○○研究会」等の名称の如何を問わない。

d）財団等

① 医療・薬学系の財団法人等（社団法人、財団法人、会社法人、ＮＰＯ法人、社団等）。

② 特定臨床研究の研究資金等の管理を行う団体（CROなども含む）

e）医療関係者等

医療担当者（医師、歯科医師、薬剤師、保健師、看護師、*臨床検査技師、*診療放射線技師、*臨床工学技士、*歯科衛生士、*歯科技工士、*理学療法士、*作業療法士、その他医療・介護に携わる者）および医療業務関係者（医療担当者を除く医療機関の役員、従業員、その他当該医療機関において医療用医薬品及び医療機器の選択または購入に関与する者）。

f）医学、薬学系の他、理学、工学等におけるライフサイエンス系の研究者

※2 医薬品の臨床試験の実施の基準及び医療機器の臨床試験の実施の基準

※3 医薬品、医薬部外品、化粧品及び医療機器の製造販売後の安全管理基準

※4 医薬品の製造販売後の調査及び試験の実施の基準並びに医療機器の製造販売後の調査および試験の実施の基準

※5 臨床研究法に定義される特定臨床研究の契約に基づいて支払った費用

※6 「臨床研究識別番号」「資金の提供先」「統括管理者名[注]」「研究実施医療機関名」「研究責任医師名」等

注：統括管理者が法人・団体の場合は、その名称。個人の場合は、所属機関の名称、所属等の名称、氏名

※7 人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（生命・医学系指針）

※8 契約内容に基づいて「施設名」「施設内組織名」「個人の所属・役職・指名」等を公開する

※9 「基礎研究」や「製剤学的研究」などに要した費用

※10 公開対象先以外に発生した資金等

以上

東レと患者団体との関係の透明性に関する指針

東レ（株）（以下、当社）は、日本製薬工業協会（以下、製薬協）「企業活動と患者団体の関係の透明性ガイドライン」に示された理念を踏まえ、当社の活動が、患者団体※1との関係の透明性を確保することにより、患者団体の独立性を尊重する高い倫理性と相互理解を担保したうえで患者団体の活動・発展に寄与していることについて広く理解を得ることを目的として、当社が患者団体に対して行った資金提供等を、以下により公開します。
また、当社が行う患者団体とのあらゆる活動は、製薬協で定める「製薬協企業行動憲章」、「製薬協コンプライアンス・プログラム・ガイドライン」、「医療用医薬品プロモーションコード」、「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」、「患者団体との協働に関する行動指針」をはじめとする関係諸規範およびその精神に従って行います。なお、医薬品関連部署における活動に限っての公開とします。

※1 患者団体：患者・家族、その支援者が主体となって構成され、患者の声を代表し、患者・家族を支えあうとともに、療養環境の改善を目指し、原則として、定款・会則により定義された役割や目的を持つ患者会および患者支援団体とする。

1. 公開方法

当社ホームページを通じ、前年度（4月1日から3月31日まで）分の支払いについて、決算終了後に公開します。
なお、公開対象項目については、団体名を個別に公開することから、事前に公開に対する同意の手続きを取らせていただきます。

2. 公開時期

2013年度分（2013年4月1日～2014年3月31日）を2014年度から公開します。
以降同様に、毎年度分を翌年度公開します。

3. 公開対象

以下のA.～D.に該当する支払いについて公開します。

A. 直接的資金提供

寄付金、会員・賛助会員費、協賛費、広告費等

＜開示方法＞

○○○会	寄付 XX万円 賛助会員費 XX万円 広告費 XX万円

B. 間接的資金提供

患者団体支援を目的とした当社主催・共催の講演会、説明会、研修会等に伴う費用及び患者団体支援に関連して外部業者に委託した費用

＜開示方法＞

全患者団体に対する当社の資金提供の年間総額	XX万円
提供団体	○○○会、△△△会、○○を守る会

C. 当社からの依頼事項への謝礼等

講師、原稿執筆・監修、調査、アドバイザー等の費用

＜開示方法＞

○○○会	講師謝金 XX万円 原稿執筆・監修料 XX万円 アドバイザー謝金 XX万円

D. その他

労務提供の有無

＜開示方法＞

労務提供団体	○○○会、△△△会、○○を守る会

以上

＜公開情報＞

以下の情報については**こちら**よりご覧ください。

- 医薬事業における患者団体への金銭の支払い状況（2019年、2020年、2021年、2022年、2023年、2024年度分）

上記に関するお問い合わせは**こちら**から承ります。
（お電話等、こちらのフォーム以外でのお問い合わせにはお応えできかねますのでご了承ください。）

マテリアリティ選定プロセス

マテリアリティの考え方

東レグループは、2026年に「経営のマテリアリティ（重要課題）」を策定しました。
これは、「CSRのマテリアリティ」（2015年策定、2017年・2023年改定）で重視してきた社会課題への視点を継承しつつ、今後10年間の事業環境の変化と、それに伴う戦略リスクおよび機会を踏まえ、経営の視点から重要課題として再定義したものです。
今後も、内部および外部環境の変化を勘案しながら、見直しの必要性について毎年検証・議論していきます。

経営のマテリアリティ選定プロセス

経営のマテリアリティは、ダブルマテリアリティの考え方に基づいてマッピングした社会課題の絞り込みの結果や、有識者など外部ステークホルダーの考えを取り入れて策定したCSRのマテリアリティを基盤に、事業戦略上のリスク・機会の観点を統合して再定義しています。

選定プロセスの全体図



ステップ1：将来環境の変化分析

将来10年間の環境前提・社会（PESTEL※1）の変化分析、および当社にとっての重要な環境変化となりうる将来シナリオを分析し、戦略リスク・機会を抽出。

ステップ2：経営への影響評価

抽出したリスク・機会に対して、経営への影響の大小などを定量的に評価し、社内での優先順位づけを実施。

ステップ3：CSRのマテリアリティとの照合・統合

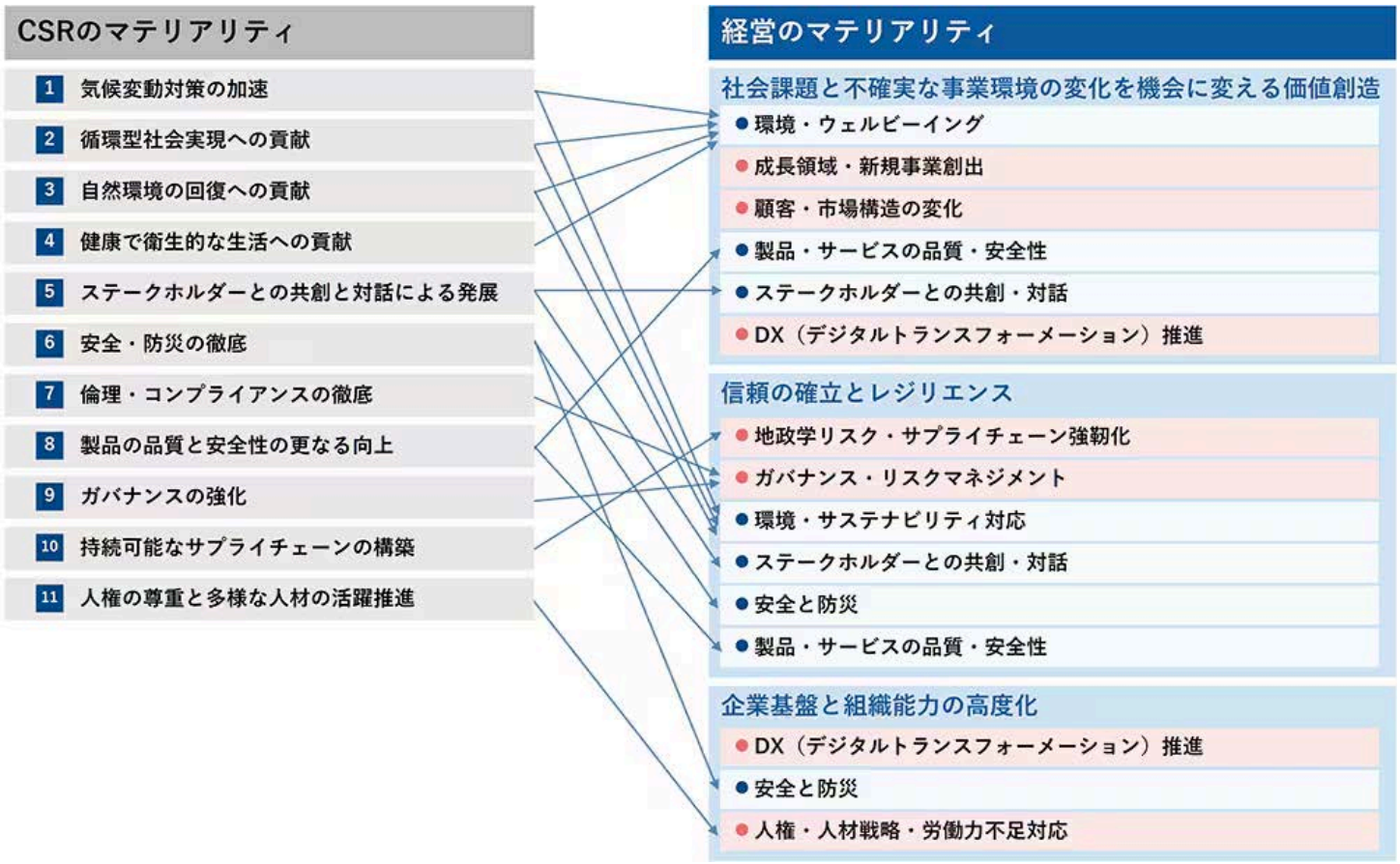
経営理念や事業戦略を踏まえて課題を設定した上で「CSRのマテリアリティ」と照合し、足りていない項目を追加して「経営のマテリアリティ」に統合。

ステップ4：審議・承認

経営会議、取締役会での協議・承認を経て、「経営のマテリアリティ」として決定。

※1 PESTEL：企業を取り巻く政治・経済・社会・技術・環境・法規制の観点から外部環境を分析するフレームワーク。

CSRのマテリアリティとの項目対比表



経営のマテリアリティ

東レグループは、「長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”」の実現に向け、事業環境の不確実性が高まる中でも社会から必要とされ続ける企業であるために、経営として優先的に取り組むべき重要課題を「経営のマテリアリティ」として定義しています。
これらは、従来のCSRの枠組みにとどまらず、事業戦略、投資判断、経営基盤強化を貫く判断軸として位置づけるものです。

経営のマテリアリティ①「社会課題と不確実な事業環境の変化を機会に変える価値創造」

環境・資源制約の深刻化、規制強化、技術革新、地政学的変化などにより、事業環境の不確実性は一層高まっています。東レグループは、こうした変化をリスクとして捉えるだけではなく、社会課題・市場ニーズを起点とした成長機会として捉え、新たな価値創造につなげます。高付加価値化や次世代事業の創出を通じて、資本効率と持続的成長の両立を目指します。

取り組みの方向性

- 成長領域：環境・エネルギー／半導体／宇宙・防衛／モビリティ／健康・長寿 等
- 社会課題・市場ニーズ起点の次世代事業創出、高付加価値化
- 資本効率の向上（ROIC視点）

経営のマテリアリティ②「信頼の確立とレジリエンス（強靭化）」

地政学リスクの高まりやサプライチェーンの不安定化、環境・人権を巡る社会的要請の高まりを踏まえ、事業基盤の強靭化と社会からの信頼確立が、これまで以上に重要となっています。東レグループは、ガバナンスとリスクマネジメントの高度化を通じて、安全・品質・供給責任を果たし続ける企業であることを目指します。

取り組みの方向性

- 地政学リスク、サプライチェーンの安定性
- ガバナンス・リスクマネジメントの強化
- 環境・人権・サステナビリティ等、社会課題への対応
- 品質・安全・事業継続性の確保

経営のマテリアリティ③「企業基盤と組織能力の高度化」

中長期的な成長を支える基盤として、DXの推進や人材戦略の高度化、人権を尊重した働き方を通じて、変化に対応できる組織能力を強化します。多様な人材の活躍と生産性向上により、持続的に価値を創造し続ける企業基盤の構築を目指します。

取り組みの方向性

- DXの推進、生産性向上
- 人権・多様性、人材戦略、働き方改革
- 組織力・変革対応力の強化

経営のマテリアリティについては、以下のページをご覧ください。

> 経営のマテリアリティ

マテリアリティへのアプローチ

東レグループは、マテリアリティに対してリスクと事業機会の両面からアプローチすることで、長期的な企業価値の向上と社会課題の解決を両立させることを目指しています。

リスクマネジメント

選定したマテリアリティに関連するリスクについては、全社的なリスクマネジメントの取り組みと連携し、総合的に管理しています。

> リスクマネジメント

事業機会

3つの経営のマテリアリティは、「長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”」、「中期経営課題 “IGNITION 2028”」、「東レ・サステナビリティ原則」、各事業戦略・経営施策と一体で推進され、事業を通じた社会課題解決と企業価値向上の両立を支える中核概念です。事業機会については、以下のページをご覧ください。

> 長期経営方針 “TORAY Challenges 2035”
> 中期経営課題 “IGNITION 2028”
> 東レ・サステナビリティ原則

外部ステークホルダーへのインパクト

東レグループは、外部ステークホルダーとの関係性を重視しながら、事業や生産活動のアウトプットがどのようなインパクトをもたらすかを体系的に評価しています。以下は、その内容の一例です。

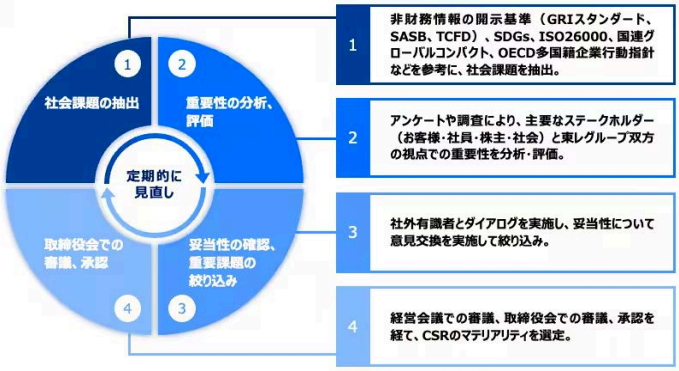
社会課題と不確実な事業環境の変化を機会に変える価値創造：気候変動対策の加速		
インパクト	正のインパクト：バリューチェーン全体のCO_2排出削減	正のインパクト：GHG排出削減による負の環境インパクトの低減
インパクトを及ぼす活動	事業活動	生産活動
インパクトを受けるステークホルダー	バリューチェーン全体	地域社会
インパクト評価	気候変動の緩和	
アウトプット指標	CN貢献売上収益	• 生産活動によるGHG排出量の売上高・売上収益原単位 • 日本国内のGHG排出量 • 太陽光発電設備能力の増加率 • 物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率
インパクト指標	CO_2削減貢献量	削減されたGHG排出量

社会課題と不確実な事業環境の変化を機会に変える価値創造：自然環境の回復への貢献		
インパクト	正のインパクト：安全な水へのアクセス	正のインパクト：自然環境への負の影響を最小限にするための取り組みを通じた、自然環境の保全
インパクトを及ぼす活動	事業活動	生産活動
インパクトを受けるステークホルダー	地域社会	
インパクト評価	安全な水の確保	• 自然環境の保全 • 水資源の持続可能な利用
アウトプット指標	水処理貢献製品の売上高	• 生産活動による用水使用量の売上高・売上収益原単位 • VOC大気排出量
インパクト指標	• 水処理貢献量 • 安全な水へのアクセス人口	生態系への影響評価

信頼の確立とレジリエンス：サプライチェーンの安定性	
インパクト	正のインパクト：製品供給の安定化
インパクトを及ぼす活動	リスク管理
インパクトを受けるステークホルダー	お客様
インパクト評価	デューデリジェンス実施
アウトプット指標	デューデリジェンス実施比率
インパクト指標	安定した製品供給

企業基盤と組織能力の高度化：人材戦略、働き方改革	
インパクト	正のインパクト：人的資本を通じた企業価値創造
インパクトを及ぼす活動	人材育成
インパクトを受けるステークホルダー	お客様、地域社会
インパクト評価	社員の期待値と実感値のギャップによる組織状態の評価
アウトプット指標	EXスコア®（エンゲージメントスコア）
インパクト指標	東レグループの中長期的な成長

東レグループは、GRIスタンダード第4版をはじめとする国際的なサステナビリティ関連の基準・ガイドラインに基づき、2015年度に「CSRのマテリアリティ（重要課題）」を選定しました。
その後、第6次CSRロードマップの開始に合わせて2017年度に見直しを行い、さらに2023年度には、事業環境および国際社会の動向の変化を踏まえて改定を行いました。
CSRのマテリアリティは、ダブルマテリアリティの考え方に基づき、ステークホルダーにとっての重要性（ステークホルダーへのインパクト）と東レグループにとっての重要性（東レグループへのインパクト）の両面から調査・分析を行い、有識者からの提言も取り入れながら整理、運用してきました。



2022年から2023年にかけて実施したマテリアリティの見直しのプロセス

「東レ理念」や東レグループのあるべき姿を実現していくために、中期経営課題と連携して今後3年から5年の間で、優先的により力を入れて取り組むべき重要課題を選定しました。

❶ 社会課題の抽出

非財務情報の開示基準（GRIスタンダード、SASB、TCFDなど）、SDGs、ISO26000、国連グローバルコンパクト、OECD多国籍企業行動指針などを参考にして課題項目を抜き出し、35項目の社会課題を選出しました。

❷ 重要性の分析、評価

抽出した社会課題に関してステークホルダーにとっての重要性を確認し、社会への影響やインパクトを測るために、主要なステークホルダーであるお客様、社員、株主・投資家などを対象に、アンケート、インタビュー、デスクリサーチなどによる調査を行いました。また、同じく東レグループにとっての重要な社会課題を確認するために、グループ内でのアンケート調査なども実施し、両方の結果を分析・評価しました。

調査、評価方法

ステークホルダー

アンケート名・調査名など	対象	調査方法・評価方法
マテリアリティに関する社員アンケート	東レ（株）社員	東レ（株）の課長層および中堅社員にアンケートを実施し、その内容を定量的に評価。
CSR調達アンケートの分析 お客様インタビュー	お客様	2022年の1年間に東レ（株）が顧客企業から依頼を受けたCSR調達アンケートの内容を定性的に評価。 また、主要な顧客数社にインタビューを実施。
株主・投資家とのエンゲージメントの分析	株主・投資家	2022年の1年間に東レ（株）IR統括役員が対話を行った株主・投資家の意見を定性的に評価。
グローバルリスクに関する調査	国際社会	リスクに関する世界的なレポートである世界経済フォーラムの「グローバルリスク報告書2022年版」を参照し、定性的に評価。
企業のESG活動に関する調査	一般市民	一般市民を対象とした、企業のESG活動に対する代表的なアンケート調査の報告書を参照し、定性的に評価。

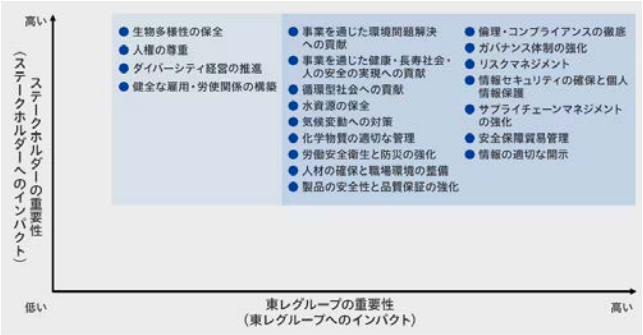
東レグループ

アンケート名・調査名など	対象	調査方法・評価方法
マテリアリティに関する役員アンケート	東レ（株）役員層	執行役員以上の全役員、監査役、CSR委員会※2委員にアンケートを実施し、その内容を定量的に評価。
リスクマネジメントに関するアンケート	東レ（株）部長層 関係会社社長	東レグループ優先対応リスクの特定のために実施した既存アンケート調査のデータを活用し、その内容を定量的に評価。
長期経営ビジョン、中期経営課題に関する調査	長期経営ビジョン、中期経営課題資料	「長期経営ビジョン “TORAY VISION 2030”」および「中期経営課題 “プロジェクト AP-G 2025”」の内容を参照し、事業戦略との整合性を定性的に評価。

※2 CSR委員会が担っていた機能や役割については、2025年4月からサステナブル経営推進室が担っています。

❸ 妥当性の確認、重要課題の絞り込み

社外有識者を交えてWeb会議方式でダイアログを行い、東レグループがどのような課題により力を入れて取り組むべきかについて意見交換を実施しました。
社外有識者の方々には、専門家としての視点および外部ステークホルダーとしての視点の両面から、選定プロセスの妥当性や東レグループへの期待についてもコメントをいただきました。それらも踏まえ、35項目の社会課題を「ステークホルダーにとっての重要性」と「東レグループにとっての重要性」の二つの視点でマッピングしました。その結果、以下の図表のとおりマテリアリティ候補を20項目に絞り込みました。
さらに、「東レ理念」の内容なども考慮し、11項目に統合・整理しました。



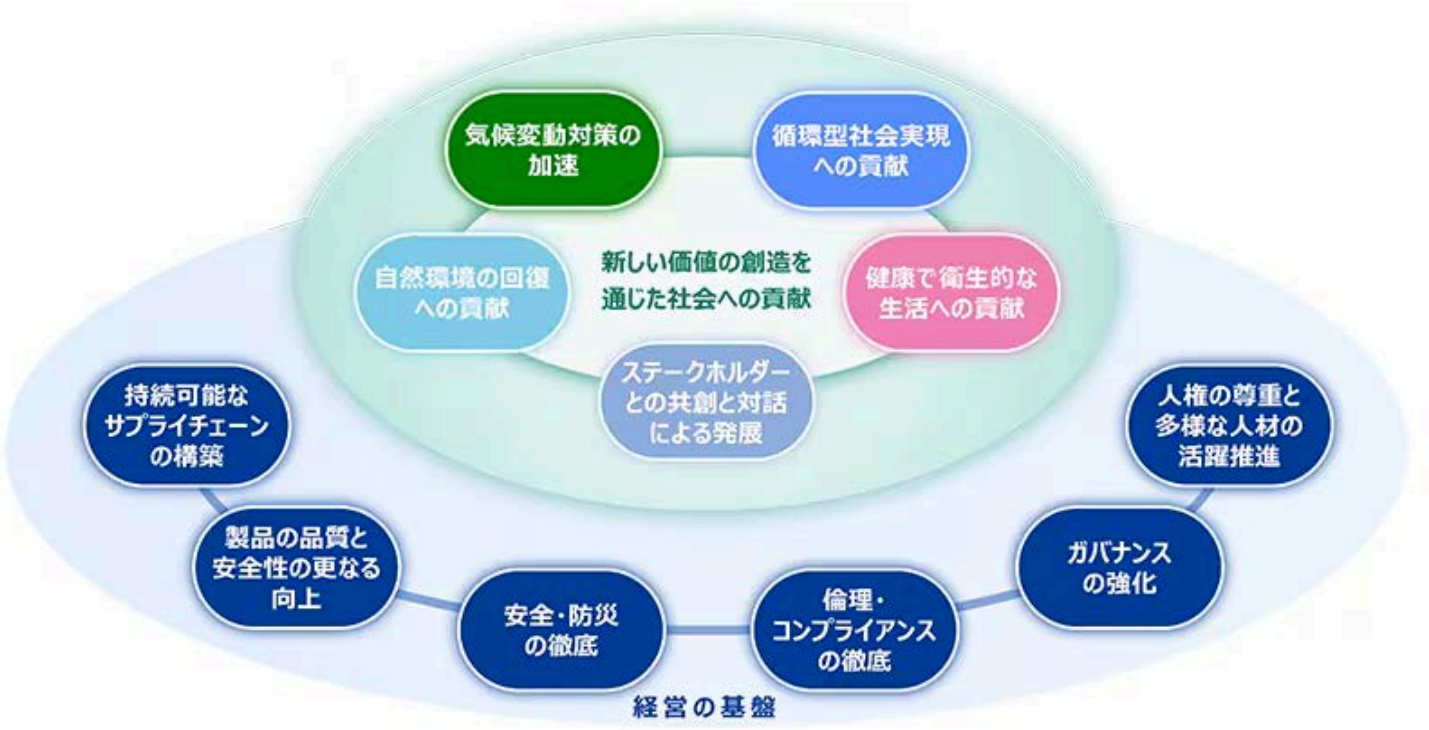
❹ 取締役会での審議、承認

取締役会の協議機関である経営会議で審議した上で、取締役会での審議、承認を経てCSRのマテリアリティを選定しました。

東レグループのCSRのマテリアリティ

東レグループは、CSRのマテリアリティとして、東レグループの企業理念である「新しい価値の創造を通じた社会への貢献」に関する5項目と、常に重要課題として取り組むべき「経営の基盤」となる6項目の計11項目を選定しました。

イメージ図



新しい価値の創造を通じた社会への貢献

マテリアリティ	概要
気候変動対策の加速	革新技術・先端材料の提供による社会全体の温室効果ガス排出削減への貢献と、自社の排出削減を推進し、カーボンニュートラルへの移行を加速します。
循環型社会実現への貢献	リサイクルの促進、バイオマス由来原料の活用、CO_2の資源化などを通じて、持続可能な循環型の資源利用と生産活動を推進します。
自然環境の回復への貢献	安全な水・空気に貢献する製品、環境低負荷の製品などを提供し、緑地保全や化学物質の適切な管理にも取り組み、自然環境の回復に貢献します。
健康で衛生的な生活への貢献	健康・長寿、介護・医療現場の負担軽減、医療の質の向上、人の安全に貢献する先端材料を提供し、人々の健康で衛生的な生活の実現に貢献します。
ステークホルダーとの共創と対話による発展	ステークホルダーとの共創により社会課題の解決に貢献し、社会とともに持続的に発展していくことを目指します。また、適切な情報開示を行い、ステークホルダーとの対話を促進します。

経営の基盤

マテリアリティ	概要
安全・防災の徹底	ゼロ災害を追求し、災害・火災事故防止を徹底するとともに安全な環境を構築し、社会と社員の安全を守ります。
倫理・コンプライアンスの徹底	社会的規範の遵守はもとより、高い倫理観と責任感をもって公正に行動し、社会の信頼と期待に応えます。
製品の品質と安全性の更なる向上	品質管理、品質保証および製品安全管理の仕組みをより一層強化し、高品質で安全な製品を提供します。
ガバナンスの強化	経営のシステムや制度の見直し、内部統制の強化、リスクマネジメント（経済安全保障、安全保障貿易、情報セキュリティなどの事業活動にかかわるリスクの管理）を通じ、グループ全体の経営の健全性を保ちます。
持続可能なサプライチェーンの構築	サプライチェーン全体で環境保全や人権尊重などを推進し、安定かつ持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。
人権の尊重と多様な人材の活躍推進	「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をつくります。