

## 英国現代奴隷法にかかる声明

東レグループは、英国現代奴隷法第 54 条の定めに基づき、自社事業およびサプライチェーンにおける奴隷労働・人身売買を防止するために 2025 年度に行った取り組みについて記載した本声明を公表します。また、2026 年 8 月に一部の方針類を改定したため、直近の重要な変更としてあわせて記載します。

### 1. 東レグループの組織・事業内容、サプライチェーン

東レグループは、繊維、機能化成品、炭素繊維複合材料、環境・エンジニアリング、ライフサイエンスなどの事業をグローバルに展開しています。2026 年 3 月 31 日時点で、関係会社数は 308 社（国内 113 社、海外 195 社）であり、従業員数は 46,294 人（国内 16,540 人、海外 29,754 人）です。

東レグループの組織および事業の詳細については、以下のリンクより東レ株式会社ウェブサイトをご覧ください。

【東レ株式会社ウェブサイト】

<https://www.toray.co.jp/>

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。2025 年度の事業拠点別の購買構成比率は、日本が 44%、アジアが 38%、欧州が 5%、米州が 13%となっています。また、事業分野別の購買構成比率は、繊維が 31%、樹脂・ケミカルが 23%、フィルムが 15%、複材が 13%、その他が 18%です。

サプライヤーの業種は、総合商社・専門商社をはじめ、世界各国の石油化学品・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。購買環境・要求仕様など条件に合わせ、定常的・スポット的取引双方が存在します。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。

【サステナビリティ調達活動】

[https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/social/supply\\_chain/procurement.html](https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/social/supply_chain/procurement.html)

### 2. 奴隷労働・人身売買防止に関する東レグループの方針

#### (1) 東レ理念

東レグループは、東レ株式会社が 1926 年に創業して以来、「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。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」をはじめとする当社を支える経営思想は「東レ理念」として体系化されています。

## 【東レ理念】

<https://www.toray.co.jp/aboutus/philosophy.html>

「東レ理念」における「企業行動指針」では、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「倫理と公正」、良き企業市民として人権尊重の責任を果たす「人権尊重」などを謳っており、それぞれに関し、「倫理・コンプライアンス行動規範」「東レグループ人権方針」を定めています。

### A. 倫理・コンプライアンス行動規範

東レグループは、すべてのステークホルダーと良好な関係を築きながら企業活動を行うために、「人権の尊重」は欠くことのできない企業経営の基本であると考えています。この考えのもと、「倫理・コンプライアンス行動規範」には、人権に関するコンプライアンスとして、「社員の人格・個性の尊重」「ハラスメント・差別の防止」「すべてのステークホルダーの人権尊重」を行動規範として定め、東レグループのすべての役員・社員が守るべき重要なルールとしています。

#### 【倫理・コンプライアンス行動規範】

<https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/governance/compliance/>

### B. 東レグループ人権方針

東レグループは、人権尊重の姿勢をより明確にするため、「東レグループ人権方針」を制定し、その中で、国連世界人権宣言や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、良き企業市民として人権尊重の責任を果たすよう努力することを宣言するとともに、児童労働・強制労働・不当な低賃金労働を行わないこと、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、人権侵害への加担をしないことなどを表明しています。

なお、東レグループは、人権尊重を経営の重要課題の一つと位置付け、グローバルな人権課題への対応を一層推進するため、2026年8月に「東レグループ人権方針」を改定しました。これにより、国際的に認識されている人権課題に対する考え方と取組方針をより明確化しています。

#### 【東レグループ人権方針】

<https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/social/personnel/>

## (2) 東レグループのサステナビリティ推進

### A. 東レ・サステナビリティ原則

長期経営方針“TORAY Challenges 2035”および中期経営課題“IGNITION 2028”

では、多岐にわたるサステナビリティへの取り組みへの要求に対応するとともに、東レグループが「社会に貢献する高収益企業」となるため、「環境」と「人」に焦点を合わせた規制対応、価値創造の活動に変えることで、「社会的価値向上」と「経済的価値向上」の両方に取り組むこととしています。この考え方をもとに、これまでの CSR 活動をサステナビリティに統合し、東レグループの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 2026 年 3 月に新たに制定しました。

【東レ・サステナビリティ原則】

[https://www.toray.co.jp/sustainability/sustainability\\_promotion/](https://www.toray.co.jp/sustainability/sustainability_promotion/)

## B. 東レグループサステナビリティ調達方針

東レグループは、「サプライチェーン一体となって取り組むべき課題」としてサステナビリティ調達に取り組んでおり、人権に配慮したサプライチェーンの構築を「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。また、サプライヤー向けの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」を定め、人権の尊重や強制労働・奴隷労働・児童労働・不当な低賃金労働の禁止などについて、遵守を求めています。

なお、グループ各種方針との整合性を高めるとともに、サプライチェーンにおける人権尊重および責任ある調達の取組を一層推進するため、2026 年 8 月にサプライヤー向け行動規範である「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を改定しました。

【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】

[https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/social/supply\\_chain/](https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/social/supply_chain/)

## 3. 奴隷労働・人身売買の防止に向けたリスクの評価と管理、デューデリジェンス

### (1) 東レグループにおける人権リスクの把握・予防

東レグループでは、東レ株式会社社長を委員長とする「倫理・コンプライアンス委員会」の下部組織として「国内人権推進委員会」と「海外人権推進委員会」を設置しています。両委員会における人権推進活動を東レ株式会社の各事業場・工場および国内外の各関係会社まで展開することで、東レグループのすべての職場が明るく働きやすい環境となるよう努めています。

また、東レ株式会社は、年 1 回、各事業場・工場および主要関係会社を対象として、啓発・教育を含む人権推進活動に関する調査を実施しています。当該調査結果は、国内人権推進委員会、海外人権推進委員会などで報告され、児童労働、強制労働、不当な低賃金労働などを含む人権に関する課題や問題点、懸念点などを抽出した上で、その改善に向け、取り組みを検討、実施しています。

## (2) 東レグループにおける人権尊重を含めたサステナビリティ調達活動の推進

東レグループは、国内・海外関係会社を含めた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の推進の強化を図っています。具体的には、「サステナビリティ調達ワーキンググループ」を東レ株式会社内に設置し、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況の把握や、関係会社でのサステナビリティ調達の推進の支援などを行うとともに、グループ全体のリスクマネジメントを統括する「リスクマネジメント委員会」において、グループ全体のサステナビリティ調達の推進状況とリスク低減活動に関する報告を定期的に行い、情報を共有し、必要な対応を審議しています。

また、主要な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定期的な実施・評価などを通じてサプライチェーン上の人権リスクを把握しています。問題を把握した場合は、サプライヤーに対して改善要請を行い、訪問などを通じて定期的にフォローアップを実施し、結果をウェブサイトで開示するなど、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・デリジェンス・ガイダンス」に定められたプロセスに則り、サプライヤーと協働して人権尊重を推進する取り組みを進めています。

東レ株式会社は、原則 2 年ごとに、主要な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、人権問題への対応を含むサステナビリティへの取り組み状況を網羅的に確認しています。2024 年度に実施したアンケートでは、回答が得られた 451 社に関して、東レ株式会社が求める水準を満たしていると評価した割合は 99%でした。求める水準に達していないサプライヤー 6 社に対しては、（廃業した 1 社を除き）2025 年度に個別訪問・面談を実施し、実態確認や是正・改善のための協議やサポートを行いました。求める水準を満たしている取引先であっても、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順次訪問監査を計画・実施しており、2025 年度は 3 社に対して監査を実施しました。監査実施後は、監査報告書とともにフォローアップシートをサプライヤーに提示し、改善を要請しています。その後は、フォローアップシートに沿って、随時改善状況を確認しています。また、2022 年度から 2025 年度までの 4 年間で主要サプライヤー合計 714 社に対して「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を提示して理解と遵守を求めるとともに、同意いただける旨の同意確認書を入手・確認する取り組みを進めてきました。その結果、2026 年 3 月末までに 647 社から同意確認書を入手しました。サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進をより一層強化するように努めています。

国内関係会社では、各社でサステナビリティ調達を推進するための社内体制やルールの整備、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などの取り組みを継続的に進めています。2025年度は、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、992社から回答を得ました。アンケートを通じて各サプライヤーのサステナビリティ推進状況を確認するとともに、アンケートの評価結果を各サプライヤーにフィードバックし、実態調査が必要と判断したサプライヤーに対しては、各社が実態調査・改善要請を進めています。また、各社から主要サプライヤーに対して「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を提示し理解と遵守を求めており、2022年度から2025年度までの4年間で合計1,565社に提示し、2026年3月末までに合計で1,483社から当該行動指針に同意いただける旨の同意確認書を入手しました。

海外関係会社においても、各社が主要なサプライヤーに対して「東レグループサステナビリティ調達行動指針」を提示し理解と遵守を求めており、2022年度から2025年度までの4年間で合計2,519社に提示し、2026年3月末までに合計で2,096社から当該行動指針に同意いただける旨の同意確認書を入手しました。

さらに、東レグループ内の人権問題について、すべての社員が通報・相談できる体制（「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」など）を構築し、リスクの拡大防止や問題の早期発見などに努めています。通報・相談受付後は、受付窓口と調査担当部署が連携し、通報・相談者に不利益が生じないよう、細心の注意を払って事実関係を調査し、問題の是正が必要な場合には当該事案の関係部署に是正指導を実施するなど、迅速かつ適切に対処しています。東レグループのサプライチェーン上の人権問題についても、誰もが利用できる通報・相談窓口を設けて対処しています。

#### 【内部通報制度】

<https://www.toray.co.jp/sustainability/principles/governance/compliance/culture.html>

## 4. トレーニング

東レグループでは、「倫理・コンプライアンス行動規範」や「企業倫理・法令遵守ヘルプライン」などをまとめ、国内・海外関係会社を含めた東レグループのすべての役員・社員に周知徹底を図っています。また、東レ株式会社および国内関係会社においては、2025年度は、役員・社員向けの人権啓発パンフレットの配布、各社での人権研修会の開催、「倫理・コンプライアンス行動規範」および東レグループの内部通報制度の理解促進に関するeラーニングの実施などを通じて、他者の尊厳を尊重する職場風土の醸成などに努めました。海外関係会社に対しても、教材を提供し、各国・地域の事情に合わせた啓発・教育を推進しました。

また、2025 年度は、新たな取り組みとして、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。

東レ株式会社の購買・物流部門では、実務担当者を対象に、購買・物流業務において遵守すべき法令・税制など、サステナビリティ調達に関連する教育や勉強会を定期的実施し、担当者の意識向上とレベルアップを図っています。国内外の関係会社に対しては、サステナビリティ調達の必要性や求められる活動、リスク事例などをまとめた社内教育資料を配付するなど、継続的な意識浸透活動を行っています。2025 年度には、サプライヤーを対象としたコンプライアンスに関連する説明会や、物流委託先を対象とした物流基本方針説明会を開催し、「東レグループサステナビリティ調達行動指針」の説明や教育を実施しました。また、海外関係会社ではアジアの繊維製品加工外注先に対して人権に関する教育を実施しています。

## 5. モニタリングと評価

東レグループでは、サステナビリティ調達アンケートについては、独自のアンケート調査システムを用いて、サプライヤーにおけるサステナビリティへの取り組み状況の定期的なモニタリング、グループ全体での統一的な基準による評価、サプライヤーへの評価のフィードバックと低評価企業へのフォローアップなどのデューデリジェンスプロセスの構築によってサプライヤーの意識向上を図るとともに、サプライチェーン上でのサステナビリティに関するリスクを効率的・効果的に把握・予防・低減しています。これらの取り組みを通じて、当社が求める水準を満たすサプライヤーについては、サステナビリティ調達パートナーとして認定しています。東レ株式会社では、2024 年度に実施したサステナビリティ調達アンケートで、求める水準に達していなかった 6 社に対しては、(廃業した 1 社を除き) 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・支援を実施しました。

低評価企業へのフォローアップにおいては、改善の取り組み姿勢が見られず、サステナビリティ調達アンケートにおいて低評価の継続や、重大な違反に対して是正措置が講じられないなど、当社が求める水準を満たさない場合には、取引の継続を見直すことがあります。併せて、「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」を作成し、サプライヤーへの教育資料として、サステナビリティ調達アンケートのフィードバック時などに定期的に配布しています。このガイドブックは、サステナビリティ推進・強化を目的としたサプライヤー向けの教育・支援プログラムの一環として活用されています。

旧「CSR ロードマップ 2025」において、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、取り組みを推進しました。そこでは、国・地域・業種などの観点から重要なサステナビリティ調達リスク項目および調査が必要な対象サプライヤーを洗い出し、リスクの有無に関する調査や監査・対策を行うプロセスを確立しました。2025 年度は、海外関係会社 81 社の主要サプライヤー 2,519 社を対象として、人権・労働、安全・衛生、環境保全の 3 課題について、国・地域や業種等の観点から優先的に確認すべきサプライヤー 3 社を抽出し、評価を実施しました。その結果、当該 3 社については、現時点では重大な奴隷労働・人身売買リスク、直ちに是正を要する顕在的なリスクは確認されませんでした。引き続き、対象範囲および評価手法の拡充を通じて、潜在的なリスクの把握と低減に努めていきます。(2025 年度目標 90%以上、実施率 100%)

東レグループでは、サステナビリティ調達アンケート、リスクの有無に関する調査や監査、通報・相談窓口等を通じてサプライチェーン上の人権リスクの把握に努めています。問題が認められた場合は、サプライヤーへの改善要請やフォローアップを実施するとともに、重大な違反や是正に向けた対応が確認できない場合には取引継続の見直しを含めた対応を検討します。また、東レグループが負の影響を引き起こした、または助長したことが確認された場合には、関係者と協議し、適切な是正・救済に努めています。

## 6. 今後に向けて

東レグループは、「倫理・コンプライアンス行動規範」「東レグループ人権方針」「東レ・サステナビリティ原則」「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」に則り、東レグループおよびサプライチェーン全体における奴隷労働・人身売買の防止を含む人権推進に引き続き取り組んでいきます。役員・社員に対する人権研修や、サプライヤーに対するアンケート調査・サステナビリティへの取り組みの要請などを通じて、人権意識の啓発・向上にも努めていきます。

本声明は、2026 年 9 月 25 日の取締役会の承認を得ています。

2026 年 9 月 30 日

東レ株式会社 代表取締役社長

