





人権報告書 2026

東リ株式会社

外部環境、沿革

近年、企業には人権を尊重した事業活動が求められています。背景には、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択や、グローバル化による人権課題の複雑化があります。欧米では法整備が進み、日本でも2022年に政府ガイドラインが公表されるなど、自社だけでなくサプライチェーン全体での人権尊重が求められています。

東リグループでは、そうした事業環境を踏まえ、2023年度より「CSR調達アンケート」として、取引先向けに人権・環境・事業活動など様々なテーマのヒアリングを毎年実施しております。本報告書では「東リグループ統合報告書」の内容の補足として、人権にかかる今年度の取り組み及びヒアリング結果の概要をご報告いたします。

❖ 東リグループにおける人権にかかる取り組み（一部抜粋）

2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
● 東リグループCSR調達ガイドライン制定 ● 責任ある企業行動実施宣言	● 東リグループ人権行動指針制定		● 東リグループカスタマーハラスメント対応方針制定
● CSR調達アンケート実施 →			
	● CSR調達アンケート実施 →		
		● CSR調達アンケート実施 →	
			● CSR調達アンケート実施 →

→ CSR調達アンケート実施後は、改善が必要と判断した項目について定期的に改善状況を調査しています。

東リグループESG基本方針

東リグループでは、企業のサステナビリティに対する取り組み方針として、「東リグループESG基本方針」を定めております。

❖ 東リグループESG基本方針

東リグループは、企業のサステナビリティに対する取組み方針を明確にし、
すべての事業活動においてE(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)への積極的な取組みを推進します。

地球環境	地球環境保全を人類共通の重要な課題と認識し、事業活動において環境負荷低減に取組み、持続可能な社会への貢献を目指します。
人権	全ての人権の重要性を認識し、事業活動における人権尊重の実践を目指します。
雇用・労働	雇用の確保・創出と安全で働きやすい職場環境づくりを目指します。
事業活動	公正・平等な事業活動を推進し、全てのステークホルダーとのより良い信頼関係の構築を目指します。
品質	確かな品質と技術をもとにお客様目線のモノづくりを推進し、安心・安全な商品とサービスの提供を目指します。
社会貢献	社会との共創の実現に向けて、より一層の自主的な活動を推進し、社会の発展に貢献することを目指します。
企業統治	企業倫理の重要性を認識し、ガバナンスの有効性を確保する仕組みづくりを積極的に推進することにより、健全で透明性の高い企業経営を目指します。



人権

人権尊重に関する基本的な考え方と取り組みについては、
「東リグループ人権行動指針」を別途定めております。

東リグループ人権行動指針とその策定プロセス

❖ 東リグループ人権行動指針

適用範囲

本指針は、東リグループ経営理念、東リグループバリュー、東リグループESG基本方針に基づき、東リグループの人権尊重に関する基本的な考え方と取り組みについて示すものであり、東リグループに属するすべての役員および従業員に適用します。具体的には、すべての人々の人権を尊重し、あらゆる差別、強制労働、児童労働等を禁止し、また間接的にも人権侵害に加担あるいは助長する行為を行わないように努めることを主な内容としています。また、サプライチェーン全体を通して人権尊重の取り組みを実践するため、サプライヤーや事業に係わる関係者に対しても人権の尊重を求めていきます。

国際的な規範の尊重

東リグループは国連「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の国際的な規範の内容を支持・尊重し、それらに規定される国際的に認められた人権を尊重するために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った事業活動を行います。また、東リグループは、事業活動を行う国・地域における法令を遵守し、当該国・地域の法令と国際的な人権規範に異なる点がある場合は、当該国・地域の法令を遵守しつつ国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

人権デュー・ディリジェンス

東リグループは、企業として人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスに継続的に取り組み、ステークホルダーとの対話を通じ、特定・評価した負の影響に対して防止・軽減措置を取ります。

教育・研修

東リグループは、本指針に基づく事業活動を推進していくため、役員および従業員に対して人権尊重のための教育・研修を継続的に行います。

救済・是正

東リグループは、人権に対する負の影響を引き起こした場合、または、これを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段で救済・是正に努めます。

自社における重点課題・主な取り組み等の開示

本指針に基づく人権尊重の実践に向けた重点課題や主な取り組み内容等については、東リコーポレートサイトや統合報告書等を通じて開示します。

2025年2月20日制定

❖ 人権行動指針の制定プロセス（2024年度制定）

Step 1

環境／他社調査・分析

「ビジネスと人権に関する指導原則」やILO基準等の国際的なガイダンス、先行する他企業の人権方針や環境・社会リスク管理ポリシー等を調査・分析

Step 2

人権課題の特定、人権行動指針案策定

国際的な人権基準や、先行する他企業の開示を参考に、東リグループにとって関連性の高い人権課題を洗い出し、有識者である日本CSR推進協会　近畿支部等の助言を得て、東リグループとしてめざすべき方向性を踏まえ、人権行動指針案を作成。

Step 3

人権行動指針の制定と体制整備

上位規程である東リグループESG基本方針と同様に、ESG委員会およびESG実行委員会で審議し、取締役会で承認。

人権デュー・ディリジェンスへの取り組み

東リグループでは、東リグループ人権行動指針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「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」を尊重し、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に基づいて、人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

人権方針	人権尊重責任に関するコミットメント(約束)の表明
人権DD	負の影響の特定・評価
	負の影響の防止・軽減
	取組の実効性の評価
	説明・情報開示
救済	負の影響への対応

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」より抜粋

東リグループのコミットメント

- 人権行動指針(P3)、CSR調達ガイドラインの制定(P5)
- 責任ある企業行動実施宣言(P6)

特定・評価・防止・軽減プロセス

- 人権課題の特定と評価方法(P7)
- CSR調達アンケート及び改善状況ヒアリング(P8～P10)
- 人権意識の浸透・社内研修(P11)

実効性評価・説明・開示プロセス

- ESG委員会、ESG実行委員会での議論、実効性評価(P13)
- ステークホルダーとの対話(P12～P13)
- 統合報告書等による開示

救済プロセス

- 東リグループホットラインの運用(P14)
- ご意見・クレーム等への対応(P14)

東リグループCSR調達ガイドライン

東リグループでは、人権行動指針を定めて自らのコミットメントを表明するとともに、「東リグループCSR調達ガイドライン」を定め、調達先に対しても人権の尊重をはじめとしたガイドラインに沿った調達活動をお願いしております。

また、東リグループでは、ステークホルダーとの対話や救済への取り組みを通じて得た教訓をもとに、継続的に人権行動指針やCSR調達ガイドライン、その他取り組み全体の見直しを行っています。

❖ 東リグループCSR調達ガイドライン

東リグループは、国連「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」等の国際的な規範の内容を支持し、国際的に認められた人権を尊重するとともに、以下に定める「CSR調達ガイドライン」に沿った調達活動を行ってまいります。お取引先様におかれましても本ガイドラインの内容にご理解いただくとともに、各内容に矛盾しない事業活動および調達活動を実施いただきますようお願いいたします。

人権の尊重

- 強制労働・児童労働の禁止
- 従業員に対する適切な労働時間の管理および賃金の支払い
- あらゆる差別の禁止
- 従業員に対するハラスメント等をはじめとした非人道的な扱いの禁止
- 従業員の結社の自由および団体交渉権の尊重
- 職場の安全確保と衛生管理

地球環境の保護

- 産業廃棄物の削減・省資源/リサイクルの推進
- 温室効果ガス排出量削減・省エネルギーの推進
- 廃棄物の適正処分
- 指定化学物質の適正管理
- 排水、排気の適正管理

公正な事業活動

- 法令・社会規範の遵守
- あらゆる腐敗的な行為、公正な競争を阻害する行為の禁止
- 知的財産権の尊重
- 秘密情報・個人情報等の適正な取り扱い
- 商品情報・財務情報等の適正な開示ならびに不正な改ざん等の予防
- 反社会的勢力との一切の関係遮断

商品の安定供給と品質の保証

- 防災・減災に向けた実行体制の構築
- 商品の品質および安全性の確保

2024年2月14日制定

責任ある企業行動実施宣言

カーペットやカーテン等の繊維製品を扱う企業として、日本繊維産業連盟が作成した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の趣旨に賛同し、2023年9月に「責任ある企業行動実施宣言」を発表しました。

当ガイドラインで示される、繊維産業全体のディーセント・ワークへの取り組み強化をはじめとした目的に資するため、人権リスクチェックやリスクの防止・軽減にむけた行動に取り組んでいます。

❖ 責任ある企業行動実施宣言

当社は、政府の作成した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」や日本繊維産業連盟が作成した「繊維産業における企業行動ガイドライン」の趣旨を理解し、これらのガイドラインに沿って、外国人技能実習生を含むライツホルダーの人権を尊重すべく、サプライチェーンの直接・間接取引先の皆様のご協力も得て、以下の行動を実施することを宣言します。

1. コミットメント及びステークホルダー・エンゲージメント

人権を尊重する責任が企業にあることを踏まえ、人権尊重に関する基本方針を定め、公に宣言するとともに、東リグループ行動規範に従って人権尊重と差別禁止の徹底に基づいたグループ事業活動に取り組みます。

また、コミットメントに基づき、当社従業員などのステークホルダーとのエンゲージメントを進めることで、人権を尊重する責任を果たす社内基盤を作っていくとともに、当社製品のサプライチェーンを担う直接・間接取引先の方々にも、当社と同様の取組を行っていただくべく、取引先とのエンゲージメントも進めます。

2. チェックリストによる人権リスクのチェック

「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の別冊「チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について」などを活用して、当社及び当社製品のサプライチェーンを担う直接・間接取引先における人権リスクのチェックを進めていきます。

3. リスクの防止、軽減にむけた行動

人権リスクをチェックした結果、対応すべき課題があった場合は、人権リスクの深刻度に応じた優先順位をつけ、優先順の高いものからその防止、軽減に向け必要な行動をします。

4. PDCA

人権リスクの防止、軽減に向けた行動については、その効果が有効に存続しているかを継続してモニタリングします。モニタリングの結果、新たな人権リスクがあった場合には、その防止、軽減に向け必要な対応を行います。

5. 情報公開

当社における人権の尊重の取り組みについては、以下の当社ウェブページにて公表します。
当社ウェブページ　https://www.toli.co.jp/company/pdf/toli sengen230921.pdf

2023年9月21日
東リ株式会社　代表取締役社長　永嶋　元博

人権課題の特定と評価方法

東リグループのリスクマネジメントより、人権に関するリスクを抽出し、対象範囲、リスク評価、社会的関心度などの要素で整理・分類して、人権リスクマップを作成しています。この人権リスクマップは社会情勢の変化や企業の現況を踏まえたリスクマネジメントの検討結果等に基づき、継続的に見直しております。

この結果を踏まえ、ESG実行委員会、次いでESG委員会にて、重点的に調査をすべき課題を議論しました。深刻度の高い人権課題から優先的に調査を進め、対応の強化を検討しています。

2025年度の優先課題として、**「特定業種における長時間労働」**を選定しました。この課題に関連する取引先については、CSR調達アンケートの対象会社に追加して調査を行っております。

❖ 作成した人権リスクマップのイメージ （作成したリスクマップから一部を抜粋し、具体的な記載内容をマスキングしています）

外部環境	リスク／機会	財務的影響	当社が取り組むべき課題	リスク評価	対象範囲						社会的関心度	今期優先課題
					消費者	東リグループ従業員	販売店	仕入先	協力会社	その他		
○○○	○○○	○○○	○○○	B		●					●	
△△△	△△△	△△△	△△△	A		●			●		●	●
×××	×××	×××	×××	B		●			●		●	
…	…	…	…	B				●	●			

CSR調達アンケート及び改善状況ヒアリング

❖ 2025年度 CSR調達アンケート実施概要

- アンケート対象会社は、人権リスクマップで特定した今期優先課題に関連する取引先に加え、東リ及び東リグループ会社の取引先（調達先及び委託先）より事業への影響度、取扱内容などを考慮し、選定いたしました。
- 設問は、調達原則・人権・雇用労働・地球環境・事業活動・品質の各テーマにわたり、最大82個を設定しております。

《アンケート対象会社》

2025年度	• 東リ、滋賀東リ、岐阜東リ、山天東リ、東リインテリア企画、東リ広島縫製所、東リ物流の取引先 ※優先課題「特定業種における長時間労働」に関連する取引先を含む
（参考）2024年度	• 東リ、滋賀東リ、岐阜東リ、広化東リフロアの取引先
（参考）2023年度	• 東リの取引先 • 東リグループ会社

※ アンケートに回答いただけず次年度に再依頼した場合を除き、各年度で対象会社に重複はありません。

《アンケート回答期間》 2025年8月20日～2025年10月31日

《主な設問内容》

調達原則	• CSR、ESG、サステナビリティの方針等に関する取組状況 • 防災・減災の対応状況
人権	• 強制労働・児童労働の禁止、適正な労働条件の確保および責任ある事業活動への取組状況
雇用労働	• 労働安全衛生に関する管理体制やリスク管理 • 作業環境や従業員の健康管理、働きやすい職場づくりへの取組状況
地球環境	• 環境保全に関する管理体制および環境負荷低減への取組状況 • 資源循環、排出管理および化学物質管理の実施状況
事業活動	• コンプライアンスおよび企業倫理に関する管理体制と取組状況 • 情報セキュリティへの対応状況
品質	• 製商品やサービスの品質確保に関する取組状況 • 品質問題の未然防止、再発防止および適切な情報提供の実施状況

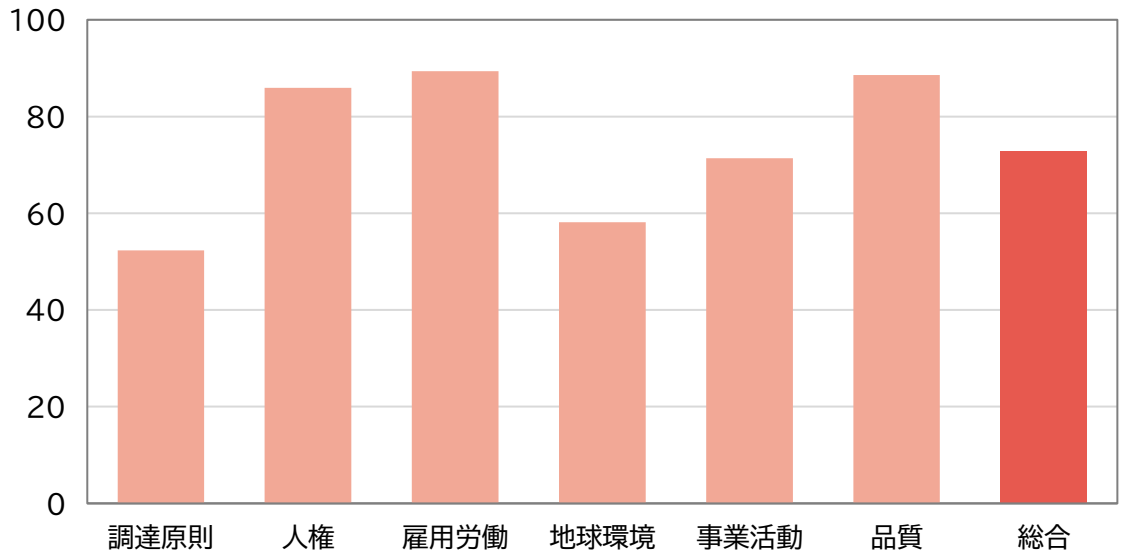
CSR調達アンケート及び改善状況ヒアリング

❖ 2025年度 CSR調達アンケート結果概要

- **重大な人権侵害となるような事案はありませんでした**（2023年度、2024年度も同様）。
- アンケート対象会社146社中27社に対して回答内容の事実確認を実施しており、最終的に**5社に対して軽微な改善のお願い**をしております。
- 「調達原則」や「地球環境」の設問で平均点がやや低くなりましたが、設問の難易度が他テーマに比べ高いことによるものであり、特に重大な問題となるような項目はありませんでした。

アンケート対象会社数	146社
アンケート回答社数（率）	129社　（88.4%）
対象会社のうち、 軽微な改善を依頼した会社数（率）	5社　（3.4%）
対象会社のうち、「東リグループCSR調達ガイドライン」へ賛同すると回答した会社数（率）	119社　（81.5%）

≪テーマ別平均得点（100点満点中）≫



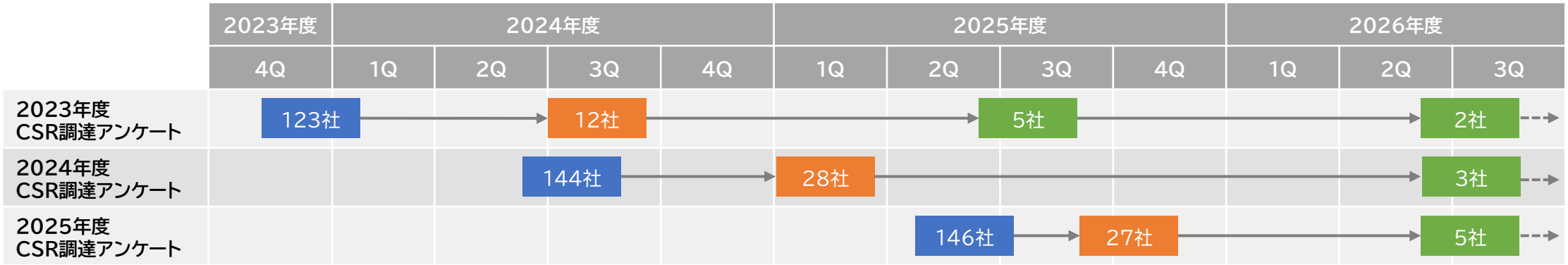
CSR調達アンケート及び改善状況ヒアリング

CSR調達アンケート実施後には、専門家の分析に基づくフィードバックを行い、**取引先向け結果報告説明会を開催**しております。
また、アンケートの結果、**改善が必要と判明した項目については、東リグループより当該取引先に連絡して改善を促し、定期的に改善状況のヒアリングを実施**しております。

≪CSR調達アンケート及び改善状況ヒアリングの実施スケジュール概観≫

ステップ①	ステップ②	ステップ③
東リグループ取引先に対し、年間最大150社ずつCSR調達アンケートを実施。※基本的に各年度で対象会社に重複なし	アンケートで要注意項目に該当した会社へ事実確認。事実確認にて誤回答ではないと判明した会社には改善を依頼。	年1回の改善状況ヒアリングを実施。改善が確認された場合はヒアリング終了。

（表中に各ステップの対象となった会社数を記載）



対象となった取引先の皆様には多大なご協力をいただいており、心より感謝申し上げます。改善の完了に向けて、引き続きご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

人権意識の浸透・社内研修

❖ CSR研修

毎年、CSR調達アンケート実施前に、アンケート窓口となる東リグループ役員・従業員を対象としたCSR研修を実施しております。2025年度のCSR研修では、専門家に登壇いただき、近年、報じられたサプライチェーン上の人権侵害事例や、企業に求められている取り組み・姿勢、CSR調達アンケート実施意義等をご説明いただきました。

2025年度 参加者数	23名 ※うち、グループ調達関連業務 責任者・担当者5名（全10名中）



❖ 東リグループ行動規範、ESG基本方針、人権行動指針の周知

東リグループは「東リグループ行動憲章」において、人権に対する基本的な考えを示しています。さらに、「東リグループ行動規範」においては、人権侵害への加担・助長行為の禁止、あらゆる差別の禁止、強制労働・児童労働への関与の禁止等について織り込み、年1回、東リグループで働くすべての人を対象に内容の読み合わせを行っています。

また、行動規範冊子とともに、ESG基本方針や人権行動指針等を記載したカードを配付し、役員・従業員の人権意識の向上と浸透を図っています。



その他の取り組み（東リグループ内の調査・ヒアリング）

東リ、東リグループ会社を対象とした人権、労働安全、環境配慮等に関する調査・ヒアリングを定期的に実施しています。2025年度は、**各製造拠点の工場長に対し、直接現地にてヒアリング調査を実施**いたしました。（対象：東リ、滋賀東リ、広化東リフロア、岐阜東リ、山天東リ、東リインテリア企画、東リ物流）

❖ 2025年度 東リグループ調査・ヒアリング結果概要

- **強制労働・児童労働・人身売買がないことを確認**しています。東リグループはいかなる形態の強制労働・児童労働・人身売買にも関与しません。また、生活賃金を適切に支払い、搾取を行いません。
- 外国人労働者の状況について、以下の項目に問題がないことを確認しています。

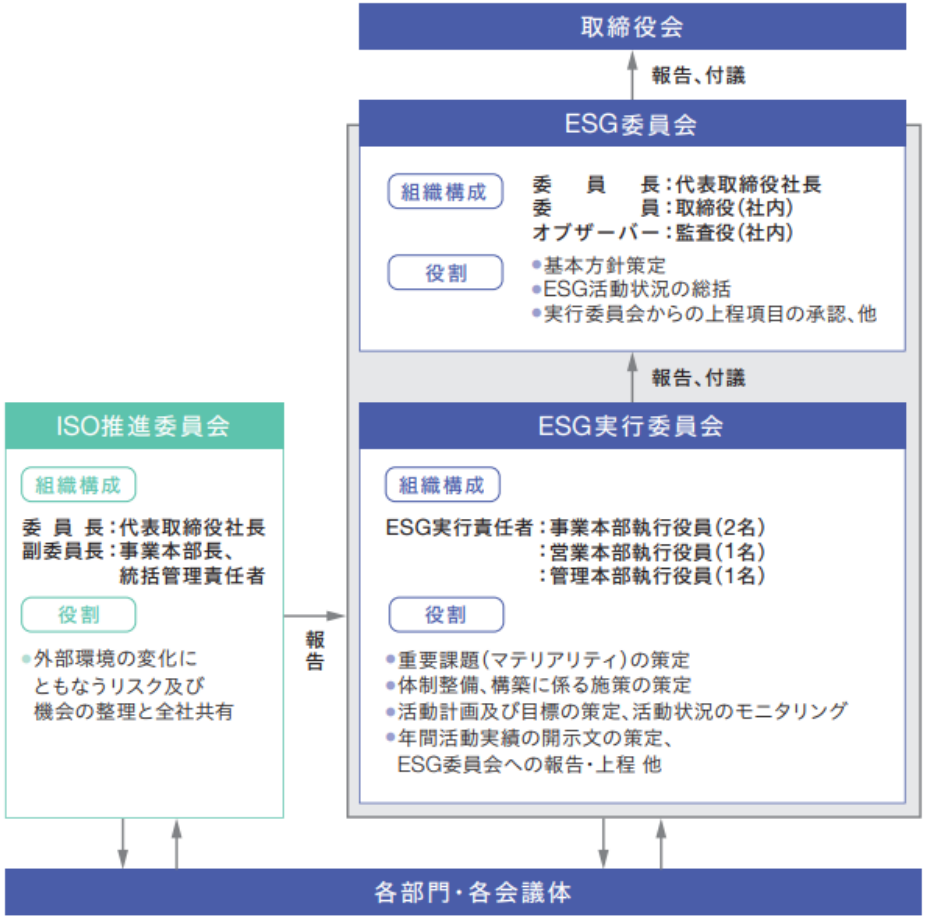
• 寮の賃料や広さ	• 過重労働はないか
• 紹介会社や派遣会社の選定プロセス	• 生活賃金を踏まえた処遇となっているか
• 雇用形態	• 理解できる言語での注意書きはあるか
• コミュニケーションや指揮命令系統	• 外出制限はないか
• 勤務時間は法定内か	• パスポートを取り上げていないか

- 労働安全の状況について、**労働安全衛生委員会の設置や開催、安全研修の実施が適切に行われていることを確認**しています。各製造工場、製造子会社における環境配慮の実態についてもヒアリングを進めており、問題点の洗い出しや改善の取り組みが進められていることを確認しています。

ESG委員会/ESG実行委員会での議論、実効性評価及びステークホルダーとの対話

❖ ESG推進体制

代表取締役社長を委員長とする「ESG委員会」を設置するとともに、下部組織として実務を管掌するESG実行責任者（事業本部、営業本部、管理本部の常務執行役員）で構成する「ESG実行委員会」を配し、ESG経営の推進体制を構築しています。



東リグループの人権に関する取り組みの実効性評価のため、CSR調達アンケートの結果は改善状況ヒアリングの進捗結果とあわせて、毎年ESG委員会、ESG実行委員会に報告しております。ESG委員会及びESG実行委員会では、CSR調達アンケートにご回答いただいた会社の状況を踏まえて、改善への働きかけと改善状況ヒアリングの進捗が十分かどうか、議論及び評価を行っております。

その結果、2025年度のCSR調達アンケート結果を踏まえ、回答率の向上のために**アンケートの趣旨を当社の窓口となる従業員に改めて周知する**ことといたしました。

同じく実効性の評価のため、2025年10月にESG関連に詳しい北浜法律事務所の河浪弁護士と、東リグループの人権に関する取り組みについて意見交換の機会をいただき、貴重なアドバイスをいただきました。いただいたアドバイスを踏まえて、企業活動における人権侵害等の防止・軽減・救済に向けて、人権に関する取り組みの改善を図ってまいります。

東リグループホットラインの運用及びご意見・クレーム等への対応

❖ 東リグループホットラインの運用

東リグループでは、法令違反や人権侵害、不正等の早期発見・是正のため、情報の収集や問い合わせに対応する窓口として、「東リグループホットライン」を設置しています。

東リグループホットライン

社内・社外（弁護士）それぞれに窓口を設けており、行動規範や社内規程において情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止を定め、その運用の徹底を通じて通報者の保護を図っています。2025年度は人権や処遇に関する通報があり、いずれも適切に対応したことが取締役会にて報告されました。

- 2025年度通報件数 ： 4件
- 法改正への対応 ： **2026年度の改正公益通報者保護法に対応済み**

❖ ご意見・クレーム等への対応

東リグループでは、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからの人権課題を含むご意見・クレーム等に適切に対応するための体制を構築しています。東リグループの事業活動または商品・サービスが、人権への負の影響を助長あるいは直接関与していることが判明した場合、その救済に取り組みます。



編集　東リ株式会社　CSR推進部

発行日　2026年9月30日

注意事項　本報告書は、東リ株式会社およびそのグループ会社の発行日時点における人権に関する報告書であり、
今後の発行については、不定期の発行となります。
また、本報告書は、一定の前提（仮定）や主観的なものを含んでおり、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性がありますので、あらかじめご了承ください。