

資本コストや株価を意識した投資・財務戦略を実行し、「VISION 2030 stage2」の目標達成を目指す

「VISION 2030 stage1」財務戦略の業績評価



「VISION 2030 stage1 (以下 V30-1)」最終年度となる2024年度の連結業績は、売上高1,371億円(対前期3.2%増)、営業利益79億円(同11億円増)、経常利益81億円(同14億円増)、純利益62億円(同11億円増)と、増収増益となりました。

売上高は、プラスチックフィルム分野の国内需要の回復、エンジニアリングプラスチックス分野のOA機器向けおよび半導体関連製品の伸長、メディカル事業の新製品および中国向け販売の拡大などにより増収、営業利益は、アパレル事業が販売数量減少と円安等コスト増加の影響を受け減益となりましたが、機能ソリューション事業、メディカル事業の利益拡大、スポーツクラブ分野の構造改革による収益改善などが寄与し、増益となりました。

しかし、V30-1の目標営業利益100億円および年初業績予想90億円は未達となり、またROEは5.3%と前期比0.9ポイント改善しましたが、目標(6.3%以上)には未達となりました。

2025年度業績予想

2025年度は機能ソリューション事業、メディカル事業の成長などにより売上高1,400億円(対前期2.1%増)、営業利益85億円(同5億円増)と増収増益を計画しましたが、純利益は構造改革に伴う特別損失の発生を見込み、28億円(同34億円減)の計画としました。

機能ソリューション事業は、電子部品分野の撤退影響により売上は対前期3.3%の減収となりますが、プラスチックフィルム分野のサーキュラーファクトリー(資源循環型工場)を中核とした資源循環モデルの確立や環境対応型新製品の市場投入、エンジニアリングプラスチックス分野の江南工場増設による医療・半導体分野の需要拡大対応等により、営業利益は対前期8億円の増益を計画しました。

メディカル事業は、人工皮膚、組織補強材、骨接合材などのグ

ローバル展開や、国内市場における癒着防止材の伸長により、売上高は対前期20.5%の増収を見込みますが、新工場の償却負担影響などにより、営業利益は対前期70百万円の微増益としました。

アパレル事業は、2025年から2026年の2年間を構造改革期間と位置づけ、再生に向けた各種取り組みを実施するため、売上は微増ながら営業利益は3億円の減益計画としました。

ライフクリエイイト事業は、スポーツクラブ分野のスクール事業拡大などにより、売上高は対前期10%の増収、営業利益は2億円の増益を計画しました。

純利益は減益としていますが、「VISION 2030 stage2 (以下 V30-2)」での目標達成の布石を打つ年とすべく、後に述べます財務戦略も合わせて実行していきます。

GVA／ROICの状況

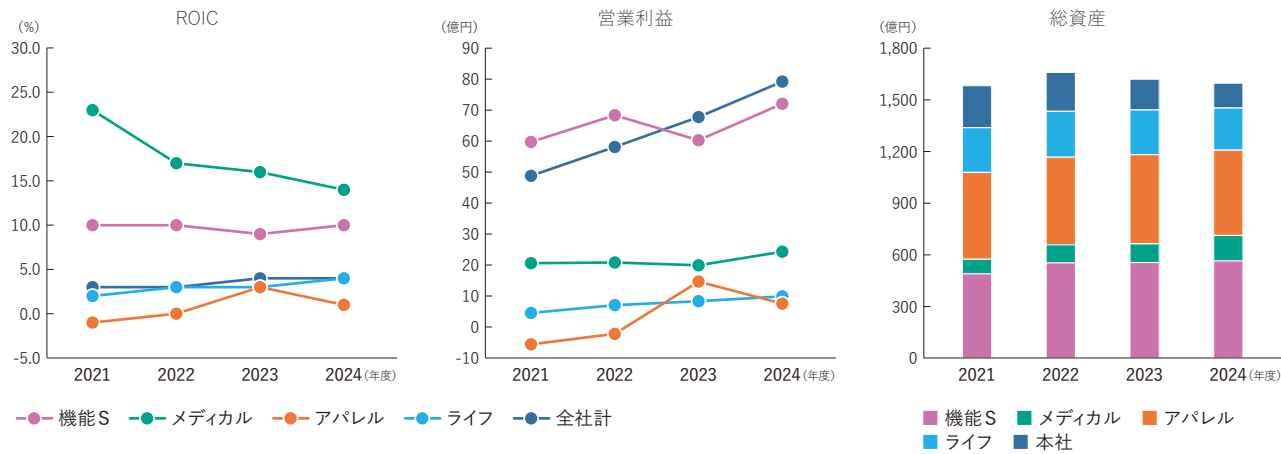
2024年度のGVA(Gunze Value Added: 税引後営業利益+受取配当金-投下資本×WACC)は9億円の赤字(対前年7億円改善、対目標7億円未達)となり、目標としていたV30-1期間中のGVA黒字化は未達となりました。しかし、グループ全体で取り組んでいる高収益資産への転換および資本収益性(ROIC)改善の効果は着実に現れています。

グループの総資産は、ベンチマークである2021年度対比15億円の微増ですが、政策保有株式の売却や不採算事業の終息など構造改革で低収益資産を圧縮する一方で、成長牽引事業のメディカル事業、利益拡大・貢献事業の機能ソリューション事業の総資産は合計138億円増、グループ総資産に占める割合を45%まで高めています。

次にROICですが、2024年度のグループ計のROICは4.3%となっており、2021年度対比で1.6ポイント改善しています。セグ

メント別ROICについて、まず機能ソリューション事業は、プラスチックフィルム分野のサーキュラーファクトリー建設やエンジニアリングプラスチックス分野の工場拡張投資などによって投下資本が大幅に増加したものの、営業利益も伸長したことにより10%台を維持しています。次にメディカル事業は、工場拡張などの積極的な投資推進により2024年度は14%台となっていますが、2027年度には25%まで上昇する見込みです。アパレル事業は2024年度は1%台となっていますが、2025年度から2026年度の構造改革により2027年度には5%台まで引き上げる計画としています。最後にライフクリエイイト事業は、スポーツクラブ分野の構造改革推進などにより3.8%まで改善しているものの、グループの資本収益性改善のために、V30-2期間では、低収益・低成長アセットの圧縮を中心とした構造改革を推進します。

ROIC／営業利益／総資産の推移



「VISION 2030 stage2」における財務戦略

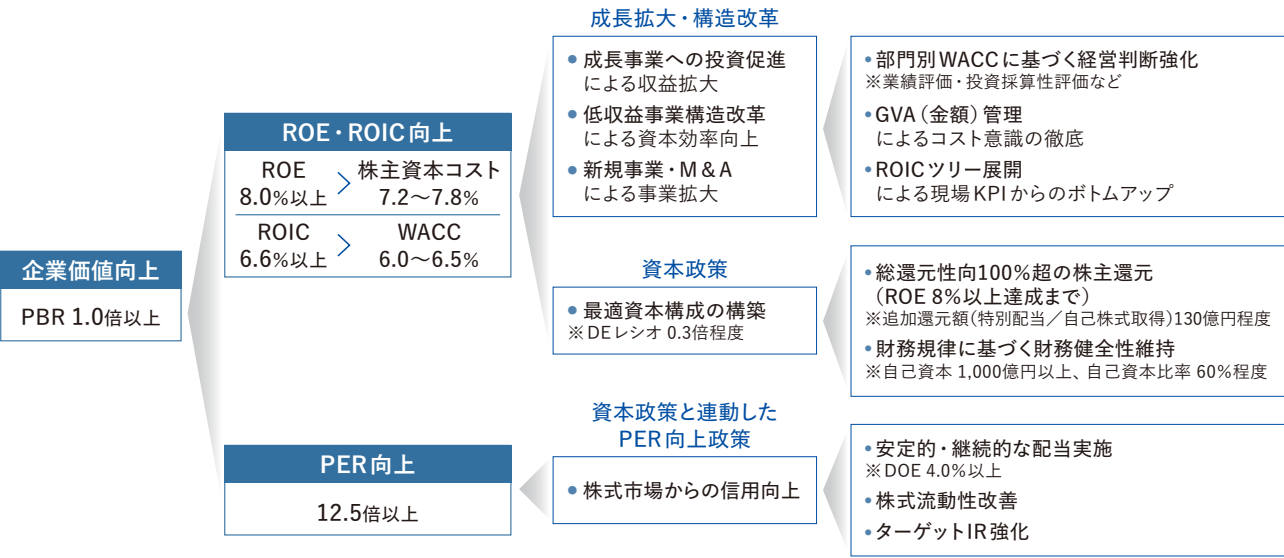
V30-1期間中の当社株価は、約4割上昇したものの、PBRは1倍を下回り、企業の解散価値以下の水準で推移しました。この最大の要因は、着実に利益伸長や資産効率化を進めてきたものの、資本収益性(ROE)が株主や投資家の皆さまの期待値(株主資本コスト)を下回ったことにあると考えています。

V30-2期間における当社の株主資本コストは、CAPM(資本資産価格モデル)による試算結果のほか、投資家の皆さまとの対話を通じて認識した資本収益性の期待水準などを踏まえ、7.2

～7.8%と推計しています。この推計値も踏まえ、連結ROE目標は8%以上と定めました。

ROE目標達成に向け、GVAとROICを併用した管理をさらに強化していきます。一例を挙げますと、V30-2策定時から、GVA/ROICツリーによる管理をリニューアルしました。この様式に基づく現場レベルでのKPI管理を通じて、計画の進捗確認や課題の抽出を行い、実効性のある対策を立案・実行し、部門別WACCや目標ROICを上回る資本収益性を実現していきます。

V30-2 財務戦略サマリー

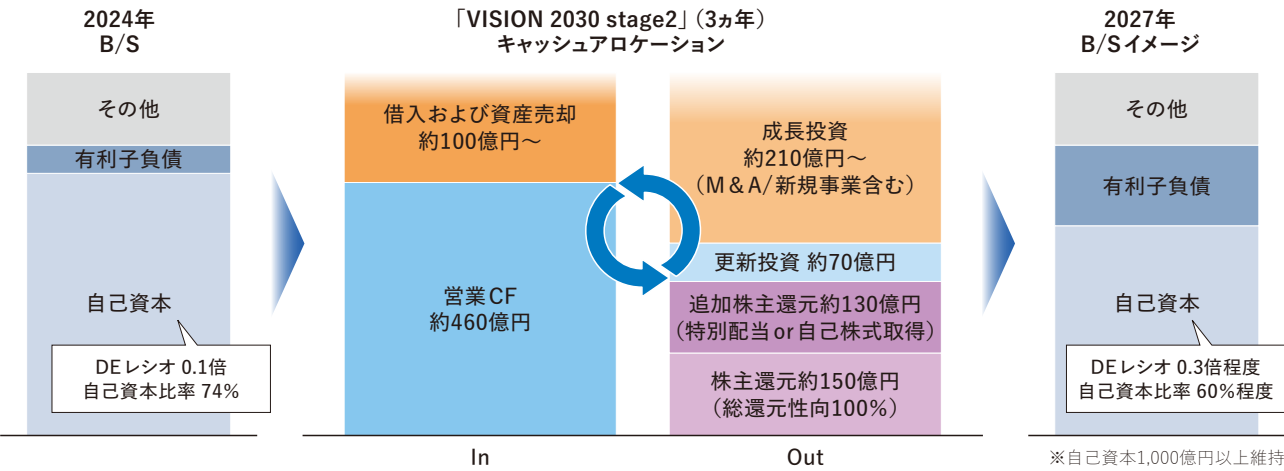


最適資本構成の構築

グループ連結ベースの資本収益性を高めるためには、資本構成の最適化も必要と認識しています。今回当社では、「資本収益性の最大化」と「財務健全性の維持（＝外部格付評価の維持）」を重視した資本構成の構築に取り組むことにしました。「外部格付評価の維持」を重視する理由は、2025年度以降、日本国内でファイナンスも含めた大型の資金調達を見込んでいるためです。金利のある世界において、資金調達コストを抑制するためには、外部格付評価の維持が必要不可欠と考えます。財務シミュレーションの結果、V30-2において当社が目指すべき最適な資本構成を「自己資本1,000億円以上、自己資本比率

60%程度」と定めました。この資本構成におけるDEレシオは0.3倍程度、WACCは6～6.5%と推計しており、V30-2の利益目標を達成することで、ROICスプレッドもプラスになると想定しています。この水準を上回る資本については、株主や投資家の皆さまに還元する必要があると考え、総還元性向100%超の還元を実施することを決定しています。現状、V30-2期間中の株主還元は280億円程度を見込んでおり、その原資は営業CFから充当します。更新投資も営業CFの範囲内で収まる想定であり、成長投資のための資金を外部から調達することによって財務レバレッジを高めていく予定です。

最適資本構成構築に向けたV30-2キャッシュアロケーション

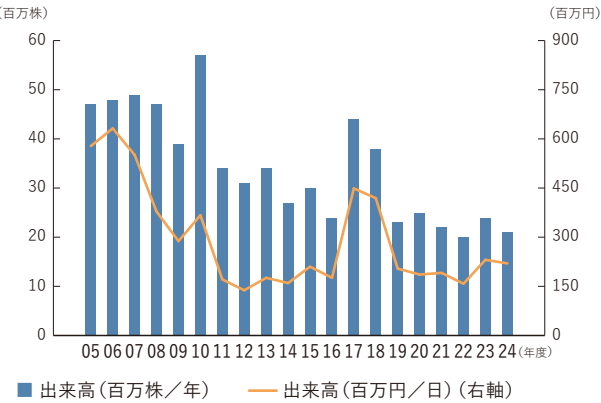


株式の流動性改善

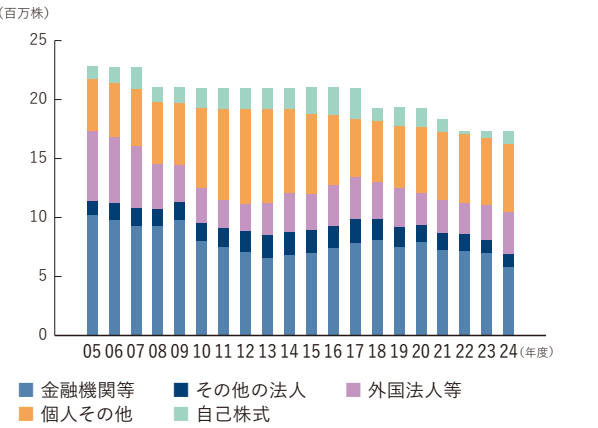
「株価を意識した経営」をより強力に推進するため、V30-2策定にあたり、過去20年の当社株式の状況を分析しました。当社株式の1日あたりの平均出来高は、ピークの2005～2007年度に対し、近年は5割程度まで減少しており、機関投資家の皆さまが売買しづらい状態になっていると認識しています。この流動性低下要因について分析を進めたところ、自己株式取得および消却によって流通株式が減少する中、新規個人株主の減少ならびに既存株主の保有長期化が顕著になっていることが分かりました。資本収益性が上昇したとしても、株式の流動性が改善されない限り、株価が期待通りに上昇しない恐れがあると考えます。そこで株式の流動性改善をV30-2における重要課題の1つに位置付け、具体的な対応策を検討しました。まずは個人投資家を中心とした売買活性化を図ります。施策

の1つとして、2025年4月1日付で株式分割を実施し、合わせて株主優待制度を見直しました。また、株主や投資家の皆さまからのご意見や世間動向を踏まえ、配当の基準をこれまでのDOE2.2%以上から4.0%以上に変更いたしました。V30-2では総還元性向100%超の株主還元も計画していますが、株式の流動性を考慮し、配当による還元の比重を高めたいと考えています。次に出来高が増加・安定した段階で、スモールミーティングや説明会など投資家との新たな対話機会を創出し、国内外の機関投資家の売買活性化を図ります。これらの取り組みにより、資本収益性の改善だけでなく、PERの向上も図り、恒常的なPBR1倍超えを早期に実現していきます。

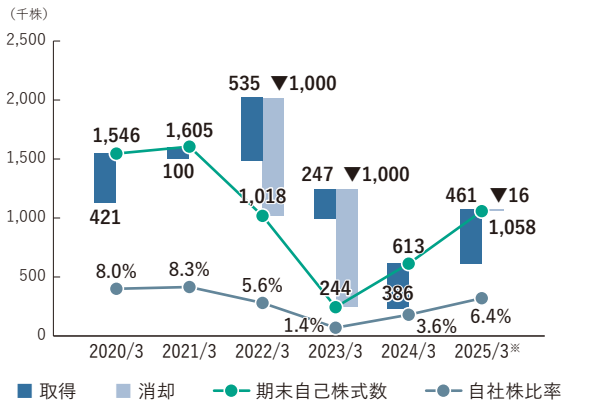
当社株式の出来高推移



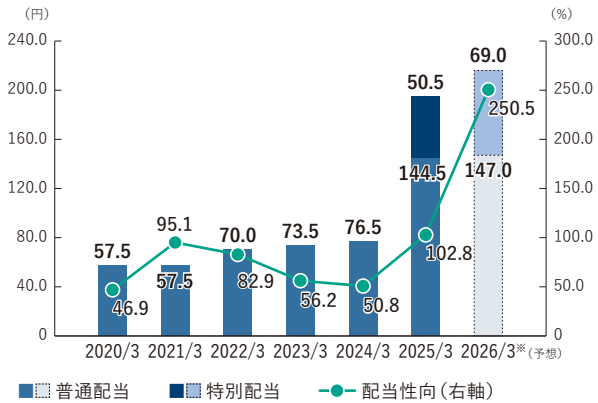
当社株主構成比の推移



自社株の状況



1株配当金と配当性向の推移



※「1株配当金と配当性向の推移」は過年度分も含め、株式分割後ベースで記載しています。（2025年4月1日付、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施）その他のグラフについては、株式分割前ベースで記載しています。

人的資本

持続的な企業価値・競争力向上に繋がる人財戦略

グンゼが創業以来培ってきた人的資本と現状の課題



グンゼの事業は時代とともに大きく変化する中、「創業の精神」を経系として受け継いできました。「創業の精神」はグンゼが社会に存在する理由であり、使命であり、パーパスです。創業者は構成員の教育に熱誠を注ぎ、優良品をつくるためには、まずつくる人自らが修養し、人格を高め、立派な精神をもって仕事に

マテリアリティ施策と実績およびKPI（2027年→2030年目標）

区分	指標	2024年度		2027年度	2030年度
		目標	実績	目標	目標
企業体質の進化	女性活躍の推進	・女性管理職比率	6%以上	6%	14%以上
		・女性社員比率	35%	35%	38%
		・女性総合職採用比率（交替勤務除く）	50%	52%	50%
	子育て支援	・男性育児休暇取得率	50%	78%	70%
	組織風土づくり	・エンゲージメントスコア	70点想定	62点	66点想定
	働き方改革	・年次有給休暇取得率	75%（15日）	73%（14.5日）	80%（16日）

エンゲージメントスコアについて

エンゲージメントとは、従業員と会社が信頼関係で結ばれ、従業員が自発的に力を発揮する貢献意欲のことです。毎月のエンゲージメント調査により、従業員や組織の状況を把握し、今後の施策に活かしています。

あたなければならないと説きました。

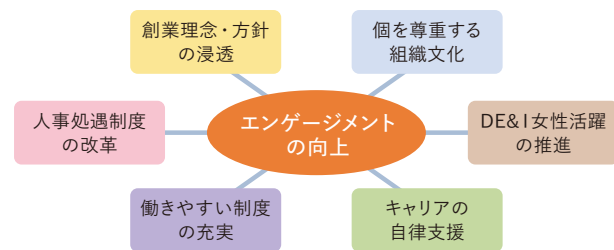
会社経営の根幹は、「人」であり、人を活かし、育て、人を大切にする風土を醸成する必要があります。一人ひとりが自律・自走して人間形成に努めることにより、人格、社格を高揚させ、社会有用の人に育ち、優良品を提供し続けることができます。しかしながら、過去2年間のエンゲージメントサーベイの結果から、「キャリア機会の提供」「やりがい」「上司・仲間との関係」のスコアが低く、従業員が日々の業務や将来のキャリアパスに満足できていない課題が浮かび上がりました。同規模・同業種の企業と比較して総合スコアが低く、特に30代のスコアの低さには、早急な対策が求められます。「給与への納得感」や「事業・サービスへの誇り」といった強みはあるものの、構成員間のコミュニケーションが希薄な状態などのいわゆる「寒い組織」と全体評価を受けても仕方ありません。

グンゼは、全ての構成員が働きがいを感じ、強みを最大限に発揮できる企業風土を醸成し、「夢のある元気な会社」を実現するため、各施策を積極的に実践していきます。

エンゲージメント調査結果の概要

	エンゲージメント要因分析（主要項目）		
強みを持つ領域	給与への納得感	部署間での協力	事業やサービスへの誇り
課題のある領域	キャリア機会の提供	やりがい	上司や仲間との関係
過去2年で改善がみられる領域	ワークライフバランス	給与への納得感	挑戦する風土

エンゲージメントには会社や組織を取り巻く多様な要素が影響しています。それらに対応し、エンゲージメントを向上させるため、右記のような取り組みを進めています。



「VISION 2030 stage2」における人的資本戦略

戦略

グンゼは、中期経営計画において、“持続可能な事業基盤づくりを進めグローバルに選ばれ続ける会社となる”を基本コンセプトに掲げ、そのうちの人的資本戦略として「持続的な企業価値・競争力の向上に繋がる経営戦略を実行できる人財と組織風土を創る」ことを目指します。

求める人財像

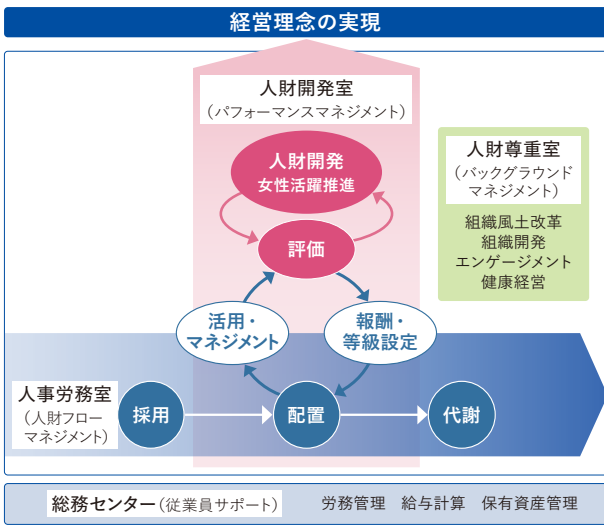
全ての構成員が働きがいを持ちながら長く活躍し続ける会社になることを目指し、期待人財像を3つのキーワードで決めました。

「多 様 性」：多様な価値観を持つ人財を受け入れ、個の掛け合わせにより非連続なイノベーションを生み出す
「自律・自走」：指示待ちではなく、自ら考えて行動する
「チャレンジ」：変化を恐れず、ありたい姿の実現に取り組む

人財マネジメント方針

人財戦略と求める人財像に基づき、期待に合う人財が長く活躍し続けることができるよう、「公平性」「納得性」「透明性」の3つの原則をもとに、人財マネジメント方針を「経験やステージに

見合った成果を出し続けて自ら成長するとともに、次世代に伝承する」と定め、あるべき姿の実現に向け諸施策を実行します。経営戦略・人事戦略と連動した人事制度改革の成果を最大化するためには、人的資本経営の取り組みに加えて、持続的な効果を生むための組織風土改革の遂行が要となるため、制度改革にさきがけて2025年に人事部門の組織改編を実施しました。



求める人財像		
多様性	自律・自走	チャレンジ
多様な個の掛け合わせで非連続的なイノベーションを生み出す	指示待ちではなく、自ら考えて行動する	変化を恐れず、ありたい姿の実現に取り組む

人財マネジメント方針（経験やステージに見合った成果を出し続けて自ら成長するとともに、次世代に伝承する）		
公平性	納得性	透明性
年功基準 → 実力本位	個人のキャリアと組織運営のベストバランス	オープンかつ正直なコミュニケーション

人事諸施策	現状の姿（As-is）	目指す姿（To-be）	長く活躍し続ける会社に！
採用	新卒中途採用比率7：3	新卒中途採用比率5：5	
配置	部門都合+会社都合中心	全社最適+会社都合+本人主体バランス型	
育成	ゼネラリスト中心 組織依存型	経営+高度専門職+本人のコア職種 本人自律型	
評価	査定、進級・昇格目的	育成目的	
処遇（等級・報酬）	年功的賃金（職能給中心）	職責or役割に応じた賃金	
退職	優秀者が流出	優秀者が定着	

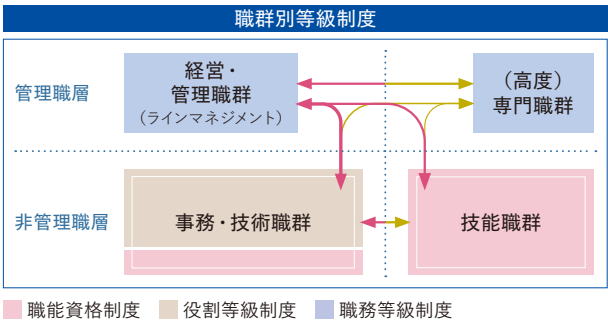
持続的な企業価値向上を目指す人事制度改革

基本的な考え方

社会情勢や従業員の意識の変化に対応し、「公平性」「納得性」「透明性」の原則をもとに、従業員一人ひとりが働きがいをもちながら強みを最大限に発揮し、活躍し続けることができる制度を構築することにより、持続的な企業価値の向上を目指します。

人事諸施策について

- ・多様な価値観を持つ人財を受け入れ、中途採用比率を5割まで高めます。
- ・高度で市場価値の高い専門職群を設け、ラインマネジメントと同等の処遇をします。
- ・失敗を恐れず、チャレンジする人財に報いる評価設計を行います。



- ・総合職／地域総合職／一般職のコース制を廃止し、全社レベルで期待役割の違いにより職群を分け、職群の特性に応じた等級制度により、職責・職務と報酬の納得性を高めます。
- ・組織目標と個人目標を連鎖させ、合わせてチャレンジングな目標を設定することで会社と従業員の成長を加速し、評価の納得性を高めます。
- ・年功要素を極小化させ、職責と処遇のアンマッチが生じない制度とします。
- ・ライフステージや個人的志向に合わせた選択肢を充実させることにより、会社主体と本人主体のバランスをとった配置戦略を実行することで、長く活躍し続けることのできる制度にします。（以上、2026年度施行予定）

目標管理制度・人事評価制度	
育成	経営＋高度専門職＋本人のコア職種 本人自律型
評価	育成目的
目標管理制度の ありたい姿	多様な人財が自らの強みを活かせるチャレンジングな目標を自ら積極的に設定し、それが組織の成長に繋がっている
人事評価制度の ありたい姿	個々の人財の強みを伸ばし、弱みを克服する支援ツールとして機能している

女性活躍推進の取り組み

グンゼグループではDE&Iを重要な人財戦略と位置付けており、女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。

専任部署の設置

2025年4月に人事総務部人財開発室に女性活躍推進事務局を設置しました。女性採用比率のアップ、女性管理職候補者の個別育成計画の策定、アンコンシャス・バイアスを解消するための研修などの諸施策を推進します。

経営層の意識改革

2024年10月「女性活躍から始める人的資本経営」をテーマに全社講演会を開催し、女性活躍の意義や先進企業の好事例を講師からお話いただきました。講演会に先立ち、女性従業員のキャリア志向や女性活躍を阻む課題などに関する社内アンケートを実

施し、その結果をもとに、講師と佐口社長がディスカッションし、女性活躍のあり方についてのトップメッセージを全社に発信しました。

女性リーダー層の形成・育成

GLSL（グンゼリーダーシップスクール・レディス）研修では、女性従業員への期待を伝え、自律的なキャリアイメージを醸成し、参加者が組織の中でリーダーシップを発揮することを目的に開催しています。2024年度は一般職も対象に加え、過去3年間で65名が受講しました。研修を機に、マネジメントの役割を通じて活躍する従業員もいれば、あらためて学び直しを始める従業員がいるなど、それぞれのキャリアオーナーシップの確立に役立っています。



GLSL 研修

育児・介護支援への取り組み

グンゼが両立支援において目指すありたい姿は「育児／介護を理由に辞める人がいない」「安心して制度を利用できる組織風土である」「育児／介護を経験しても能力を最大限に発揮し、キャリアの展望がもてる」の3つです。2024年度に実施した社内アンケートの結果を踏まえ、2025年4月の法改正を機に見直しを加えた現在の制度概要は右表のとおりです。今後も引き続き両立支援の仕組みづくりと、組織風土への浸透策実施に取り組んでいきます。

健康経営への取り組み

従業員の健康と安全を守ることが、事業を運営する上での大前提であり、多くの企業が経済産業省が実施する「健康経営優良法人」の認定要件を踏まえた健康施策に取り組んでいます。グンゼにおいては、現時点で認定取得にこそ至っていないものの、従来より、健康診断の受診徹底、要治療・要精密検査対象者への受診勧奨、私傷病休職者が復帰する際のリハビリ勤務制度の整備・運用、感染症予防対策、受動喫煙対策等の基本的な施策

両立支援制度の概要

育児	介護
育児休職(上限は2歳まで。5日間有給)	介護休職(上限は1年間)
育児の短時間勤務(上限は小学校6年生まで)	介護の短時間勤務(上限は通算3年)
子の看護等休暇(上限は小学校6年生まで)	介護休暇
育児サービス利用料補助 ①保育利用料補助 ②延長保育利用料補助 ③ベビーシッター等利用料補助	介護サービス等利用料補助
両立支援のサポート面談	
「両立支援のためのハンドブック」による情報提供	

を進めており、健康経営の土台は整っていると考えています。2025年度からは社外専門家の助言も得ながら、現状分析による課題把握、今後の方向性の決定、および課題を踏まえた施策を具体化し、優先順位に基づき取り組みます。また、健康保険組合とも連携し、各施策の効率的・効果的な実施を図ります。従業員が心身ともに健康で、本来のパフォーマンスを発揮できるよう、継続して健康経営に取り組んでいきます。



仕事と家庭の両立で、中長期的な視点で会社に貢献



IP・リーガル部
法務コンプライアンス室長
小林 千夏

2016年にグンゼに中途入社、2025年に法務コンプライアンス室長を拝命しました。当室は法律相談や契約レビューの他、中期経営計画に基づく各事業施策の推進に対し、法的観点からの支援を行っています。私生活では二児の母として慌ただしい日々を過ごしています。家事育児は「できる方ができることをする」。保育園や塾の送迎や料理などを夫婦で何とか分担しています。海外出張や急な重要案件の会議で帰宅が遅くなることもありますが、夫のサポートで遂行できています。日々、優先順位の見極めとタイムマネジメントを意識して業務に取り組んでいます。育児や生活を優先せざるを得ない時期もありますが、他と比較して焦ったり諦めたりすることなく、中長期的な目線で会社に貢献するという気持ちが大事だと思います。

グローバル化を加速するため、世界を飛び回る



Gunze United Limited
マネージャー
Faisal Chowdhury

アパレル業界でのマーチャンダイザーとして業務経験があり、日本での勤務経験があったことから2014年に日本語通訳としてGunze Unitedに入社し、ミシン糸の営業も担当することになりました。当時のバングラデシュではグンゼのミシン糸はほとんど認知されておらず受注の獲得は困難を極めました。頻繁に顧客訪問を行うことによりお客さまとの信頼関係を構築してきました。会社への貢献という成功体験は私に大きな自信を与えてくれました。このたびグンゼの正社員になることができたことは人生における大きな節目であり、大変光栄に思っています。今は重点課題である事業のグローバル化に向け、世界中を飛び回っています。“Never give up, & Always hope for the best.”の精神で事業に貢献していきます。

製造資本

技術立社としてお客さまのニーズに応えるソリューションを追求し、グローバルな成長戦略を推進

創業以来培ってきたグンゼの製造資本



奥田 智久

取締役 兼 執行役員 技術開発部長
技術・研究開発管掌

グンゼは創業130年を迎える歴史ある企業です。創業当初より製糸業として「精良優美な糸づくり」の理念を掲げ「品質第一主義に徹する」「共存共栄を実践する」「一貫体制を確立する」という3つの基本方針のもとで事業を展開し、着実な成長と発展を遂げてきました。

インナーウェアにおける「金の品質、銀の価格」という言葉に象徴されるように、優れた品質を適正な価格で供給するというものづくりの姿勢は、今もなお事業を超えた全ての工場に深く根付いており、時代を超えて継承されています。

「VISION 2030 stage2」における取り組み

中期経営計画「VISION 2030 stage2」（2025～2027年度）においては、製造資本の高度化を通じて「品質改善の強化」や「生産効率の追求による原価低減」を推進し、加えて「持続可

製造資本における強みと課題

グンゼではこれまでに培ってきた技術資産を活かし、アパレル事業を起点とした技術をメディカルやエンジニアリングプラスチックスといった成長分野に展開しています。例えばメディカル事業においては「生体吸収性」をキーワードに、アパレルで培った「編立技術」「糸加工技術」を応用し、医療現場のニーズと融合させることで、組織補強材などの独自性ある製品を開発し、他社にない差異化製品へと進化させています。

またエンジニアリングプラスチックス分野のフッ素樹脂製フィルタサポート材についても、素材そのものの特性に加えて生地としての構造的・用途的な価値を付加することで、アパレル由来の技術を新たな分野へと展開する好事例となっています。このようにグンゼの強みは技術領域の垣根を越えた応用・転用にあります。「機能」と「構造」の両面から新たな製品を創出できる「技術の横断力」こそがグンゼの競争力の源泉であると考えています。

一方で、近年は製造業を取り巻く事業環境が急速に変化・複雑化し、従来の発想・考え方だけでは持続的な競争力の維持が困難になってきました。グンゼにおいても、ものづくりの基盤である「製造資本」の強化は必要不可欠であり、経営上の重要課題として取り組んでいます。

能な生産体制」の構築を実現します。その具体的な取り組みは次の2点です。

- ①自動化技術、デジタル技術を活用したスマート工場の実現
画像処理技術、センシング技術、ハンドリング技術といった自動化技術、さらにはAIを含むデジタル技術を活用し、生産プロセスおよびサプライチェーン全体の可視化と最適化を図ります。人に依存していた工程を見直すことで、技術伝承の課題や労働力不足といった経営課題への対応を進め、生産性と品質の向上を図ります。
- ②環境負荷を最小限に抑える生産プロセスの構築
再生可能エネルギーの活用や資源循環の考え方を国内・海外の全工場に導入し、製造段階での環境負荷の低減と同時に利

さらなる製造技術の革新

グンゼでは前中期経営計画「VISION 2030 stage1」から、自動化技術およびデジタル技術を中核とした製造技術の革新に取り組んできました。「stage2」では、これらの技術をさらに進化・強化し、全社的に展開していきます。

自動化技術については、画像処理・センシング・ハンドリングといった要素技術を組み合わせ、人への依存度が高い工程の自動化を推進してきました。「stage1」では、アパレル製品の接着縫製ラインにおいて、柔らかい繊維生地を1枚ずつ取り出すハンドリング技術、生地を所定の位置に搬送・配置するセンシング技術、接着剤を適切な場所に塗布する画像処理技術を組み合わせることで、自動化ラインの構築に成功しました。

「stage2」では、アパレル事業での難易度の高いミシン縫製工程に加えて、メディカル事業では吸収性材料を使用する医療製品の製造工程にもこれらの技術を応用し、2025年度下期より本格稼働を予定しています。また、全ての事業部門を対象に、人の依存が顕著な検査工程において自動化を推進します。現在、多くの検査が熟練者の目視に依存していますが、今後の人財確保難を見据え、画像処理や自動搬送技術を活用し、検査精度・スピードの向上と人への負荷低減を図ります。

デジタル戦略の強化

これらと並行してデジタル戦略も強化しています。「stage1」では営業部門や間接部門にデジタル技術を導入し、業務プロセスを再設計しました。経営ポータルによる経営数値の可視化

益創出の両立を図ります。例えばプラスチックカンパニー守山工場でのサーキュラーファクトリー®のように、環境配慮を前提とした生産の仕組みづくりを推進しています。

こうした取り組みを通じてグンゼはものづくりの根幹である製造資本の強化を図り、将来にわたって持続可能、かつ競争力のある企業体制を築いていきます。また、社会課題の解決にも貢献しながら、より良い製品・サービスをお客さまに提供し続けます。

や、RPA（Robotic Process Automation）による定型業務の省力化、在庫削減に向けたKPI管理と可視化など、企業体質の進化と省人化を進めています。

「stage2」では、AIの活用によりデジタル戦略をさらに強化します。全社的にはChatGPTの機能を活用した知識共有や業務支援を推進し、保全業務にはRAG（Retrieval-Augmented Generation）技術を応用したナレッジシステムを構築します。また、生産やSCM領域ではAIによるスケジューリングの最適化、在庫データのリアルタイム監視により、在庫切れや過剰在庫を防止し、保管コストの削減を目指します。

製造技術の革新を通じて、グンゼは持続可能かつ競争力のあるモノづくりを実現し、社会とお客さまに新たな価値を提供していきます。

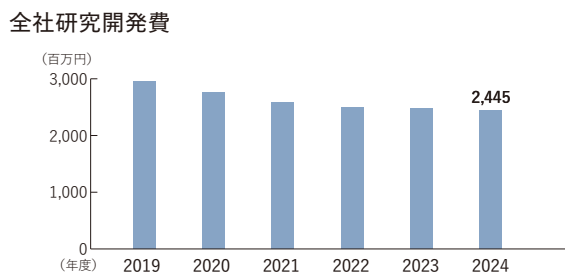


アパレル製品の接着縫製ラインの自動化

知的資本

差異化技術の発展・創出と“知的財産化”による知的資本の持続的な強化

グンゼグループの基盤技術と知的資本



研究開発体制と注力領域

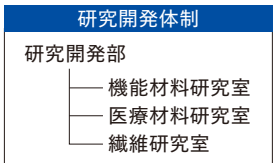
研究開発部門では、2025年4月に体制を改編し、注力事業分野である機能ソリューション事業、メディカル事業、アパレル事業の事業基盤を強化するべく、三つの研究室体制を開始しました。各研究室では、それぞれの分野において原材料および加工技術の研究開発に注力し、新たな高付加価値商品群を生み出すべく、新規差異化技術の創出に挑戦しています。機能材料研究室では、これまでに積み重ねてきた技術をさらに融合・進化させながら、高機能樹脂を活用した複合材料や多層材料の材料設計および成形加工技術の研究開発を進めています。医療材料研究室では、医療現場のニーズに応える独自性と高付加価値を兼ね備えた製品を生み出すべく、生体吸収性材料

グンゼグループの基盤技術は、「繊維加工技術」「樹脂加工技術」「製造技術×装置開発」であり、これらの「蓄積された技術」を事業基盤の一つとして、グンゼの知的資本と位置付けています。



各事業部門では、顧客のニーズに基づいた商品開発と技術開発に積極的に取り組み、既存技術のさらなる強化と発展を進めています。一方、本社機能部門である技術開発部門および研究開発部門では、全社横断的・中期的な視点で基盤技術の強化と開発を推進しています。技術開発部門では各種プロセスのスマート化を通じた原価改革を、研究開発部門では新たな差異化技術の創出を担っています。これらの技術成果を知的財産として管理・活用することによって、グンゼの知的資本の持続的な強化を図っています。

およびその加工技術の研究開発に取り組んでいます。繊維研究室では、“ここちよい商品”の実現に向けて、蓄積してきた繊維改質技術や生地加工技術をさらに発展させるべく取り組んでいます。また、機能ソリューション事業で培った材料設計や原料加工の技術を活かし、衣料用途に加えて産業用途向けの高機能繊維の開発にも意欲的に取り組んでいます。こうした研究開発活動においては、社外の企業やアカデミアとの連携を積極的に広げるとともに、より効果的かつ効率的な取り組みを目指し、グループ内の横断的な連携も一層強化しています。



“知的財産化”の取り組み



知的資本として位置付けている「蓄積された技術」を確かなものとするためには、個々人に属する知識やアイデアといった暗黙知を文書化し、知的財産権やノウハウとして組織的に管理できる状態、すなわち“知的財産化”することが重要です。加えて、全社戦略および事業戦略との整合性を保ちながら、この知的財産群を継続的に再構築していくことが、グンゼグループの持続的な成長と発展に欠かせないと考えています。この考えに基づき、本社機能部門として知的財産部門を設置し、全社戦略に沿った知的財産化活動を計画・推進しています。特に、事業基盤の強化を目指して「強い知的財産群の構築」に力を入れており、注力事業分野における自社の知的財産群や市場・競合の動向を分析するとともに、こうした分析結果を各事業部門と共有して、さまざまな情報と組み合わせながら、強化すべき技術領域を明確にし、領域ごとの方針を策定しています。そのうえで、部門間で連携しながら取り組みを進めています。

また、知的財産化活動と研究開発部門および各事業部門の橋渡し役として、各部門の開発責任者をDPO（Division Patent Officer）に任命し、知的財産部門とDPOが連携することで、事業戦略との整合性を高めつつ、知的財産化や権利侵害対応といった知的財産に関する管理・意思決定の迅速化を図っています。

知的財産の拡充

知的財産の創出を積極的に奨励する取り組みとして、経営に顕著な貢献を果たした特許などの発明者に対し、グループ独自の冠賞である「ダ・ヴィンチ賞」を社長より授与しています。この表彰式は、社長自らが発明者の想いや開発背景に耳を傾ける対話形式で開催し、技術者への敬意と感謝の気持ちを込めた恒例行事として位置付けています。近年では、資源循環技術、とりわけプラスチック材料のリサイクル分野において、事業部門と知的財産部門がより一層の連携強化を進め、知的財産の拡充に力を注いでいます。こうして構築された知的財産群は、持続可能な社会の実現に向けたグンゼグループの積極的な貢献を支える重要な基盤として、今後ますますその価値を高めていきます。

グンゼグループの国内外特許・意匠・商標の保有数 （件）				
		2022年度	2023年度	2024年度
保有特許	国内	655	691	680
	海外	249	249	228
保有意匠	国内	200	216	248
	海外	8	10	10
保有商標	国内	1,946	1,934	1,914
	海外	796	803	802

Column

令和7年度 知財功労賞を受賞

令和7年度「知財功労賞」において、グンゼグループの知的財産権制度の活用に関する取り組みが評価され、特許庁長官表彰を受賞しました。評価ポイントは以下のとおりです。

- ①各部門の開発責任者をDPOに任命し、事業部門における知的財産活動の中核として機能させている点
- ②プラスチックリサイクル技術を重点テーマに位置付け、当該分野における知的財産の創出を積極的に推進している点
- ③各事業において、特許・意匠・商標を組み合わせた「知的財産ミックス」の活用を図っている点

左：小野洋太 特許庁長官
右：佐口社長

社会関係資本

企業価値を持続的に向上させるため、
リスク管理とコンプライアンス体制を強化

グンゼのリーガル戦略



グンゼグループの法務部門は「法律を武器に、正しい経営判断をもたらすこと」をミッションに掲げています。「正しい」には二つの意味があります。一つは取引先・消費者に満足していただける製品・サービスを提供し、市場での競争の中で利益を出すための「正しさ」、もう一つは事業・会社をめぐる法令の遵守は当然のこととして、社会の要請に応えていくための倫理を含んだ「正しさ」（コンプライアンス）です。この二つの正しさは決して対立するものではなく、コンプライアンスの土壌に育った木が、利益という実をつけると考えています。この基本的な考え方は、グンゼの設立時から変わっていません。この二つの正しさを支えるために、契約交渉のサポートや契約条項のアドバイス、並びに事業をめぐる法令の調査、日々の法律相談・研修を通した遵法知識および意識の徹底を行っています。

グンゼのコンプライアンスの推進

グンゼグループでは、労災、不正行為、ハラスメント、その他コンプライアンス違反行為の発生原因を早期に把握し、適切な対処を図るため、「なんでも相談ホットライン」を社内に設けるほか、弁護士が対応する社外通報窓口も設置しています。グループ全体に基本方針を共有するため、社内イントラネットやポスター掲示などを活用したトップメッセージの発信や、グンゼグループの全従業員が利用できることを明確にするため社内規程を改訂するなど、利用促進に向けた活動を進めています。

また、アパレル事業では多くの技能実習生を受け入れています。ベトナムおよびインドネシアからの技能実習生が実習生全体の9割以上を占めていることから、



2024年度にベトナム語およびインドネシア語で相談できる窓口を設置しました。いずれの窓口においても、通報内容に対してはプライバシーに配慮した上で、公正かつ迅速な調査を行い、問題解決を図っています。また、技能実習生が安心して働くことができるように、就業規則の翻訳も進めており、既にいくつかの工場ではベトナム語の就業規則を備え置いています。

通報・相談の内訳

内容	2023年度		2024年度	
	ホットライン	社外通報窓口	ホットライン	社外通報窓口
職場の人間関係	4	0	3	2
セクシュアル・ハラスメント	2	0	0	0
パワー・ハラスメント	4	0	3	2
公益通報対象事実	1	0	0	1
その他	7	0	7	3
計	18	0	13	3※

※社外通報窓口では、同一案件に複数の内容が含まれている場合があるため、件数と内容の合計が一致しません。

サプライチェーンマネジメントの推進

人権尊重への取り組み（人権デューデリジェンス）

創業の精神である「人間尊重」を重視するため、これまでもグンゼグループが関わる全ての人々の権利を大切にしてきました。2021年には「グンゼグループサステナブル調達ガイドライン」を定め、人権尊重などのサステナビリティに関する姿勢を明確にし、サプライヤーと共に取り組みを進めています。国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」を発表したことを受け、企業に対するさらなる社会的責任が求められるようになったことから、2022年度以降は、これまでの取り組みをさらに強化すべく、以下のように自社も含めたアセスメントを実施しています。

自社アセスメント

外国人技能実習生に関する他社の人権リスク発生事案に鑑み、2022年度に国内6工場を対象に実態調査を実施しました。2023年度および2024年度は、外国人技能実習生からの直接のヒアリングを含む現地調査を実施し、外国人技能実習生の労働環境および生活環境の衛生状況を確認しています。さらに2024年度は、アパレル事業において、外国人技能実習生を受け入れている製造委託先15工場にもセルフチェックを依頼し、労働関連法令が遵守されていることを確認しました。引き続き定期的なアセスメントを通じて、適正な運用が維持されるよう支援していきます。

	外国人技能実習生の実態調査対象工場数※1		
	2022年度	2023年度	2024年度
国内工場	6工場 (梁瀬工場、宮津工場、 養父アパレル(株)、東北 グンゼ(株)、津山グンゼ (株)、九州グンゼ(株))	3工場 (宮津工場、 東北グンゼ(株)、 九州グンゼ(株))	2工場 (梁瀬工場、 津山グンゼ(株))
製造委託先工場			15工場

※1 調査時点において技能実習生を受け入れている全ての国内工場（6工場）及び製造委託先（15工場）を対象に実施しています。

サプライヤーアセスメント

2022年度より、サプライヤーにおける人権に対する負の影響と

リスクを特定、分析・評価を行い適切な対策を策定・実行することを目的として、各事業部の主要サプライヤーを対象にアセスメントを実施しています。アセスメントでは、サプライヤーの人権配慮、環境保全や品質・安全性にかかわる取り組み状況を確認するため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのCSR 調達セルフ・アセスメント質問表※2を用いて、サプライヤーに自己評価を依頼（以下、「セルフ・アセスメント」）し、回答の評価を行いました。2022年度および2023年度には、アパレル事業、メディカル事業、プラスチック分野、エンブラ分野および繊維資材分野の国内主要サプライヤー計115社を対象としてセルフ・アセスメントを実施しました。実施したセルフ・アセスメントの評価結果からは、資本金3億円超の大企業の得点率は高い一方で、3億円以下の中小企業では得点率が低く、十分な取り組みが行われていない傾向があることが分かりました。2024年度は、グンゼメディカル（株）の主要サプライヤー4社を対象にセルフ・アセスメントを実施し、初めて海外のサプライヤーも対象に含めました。過去3年間のセルフ・アセスメントを通して、サプライチェーンにおける労働環境に問題は認められませんでした。得点率の低いサプライヤーに対しては、担当者が個別に面談を行い、ともに取り組みの改善を推進しています。

※2 CSR調達セルフ・アセスメント質問表：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが策定したCSR要件の理解度を評価するための質問表。

	調査対象サプライヤー数※3
	2022～2024年度
プラスチック分野	14
エンブラ分野	9
メディカル事業	5
グンゼメディカル（株）	4
アパレル事業	75
繊維資材分野	12

※3 2022年度は調査対象サプライヤーの範囲を幅広く設定して実施しましたが、事業部門の基準統一を図り、2023年度より調査対象を取引金額上位約8割を占める主要サプライヤーに見直しました。2023年度以降はほぼ全てのサプライヤーから回答を取得しています。



IP・リーガル部員がトレーナーとなり、社内研修会を開催

IP・リーガル部では、下請法、独占禁止法、景品表示法、フリーランス新法、PL法などの法令や特許の読み方、出願時の注意点などについて、「全員がトレーナー」「教えることにより学ぶ」を合言葉に、当該分野のエキスパートを目指す部員が、講師として研修を提供しています。実際に対面で行う研修だけではなく、リモートでも参加することができ、仕事の都合などで参加できなかった場合は、後にイントラネットで研修録画を視聴できる仕組みを整えています。2024年度は、IP・リーガル部主催の研修に、総計582人の従業員が出席しました。



自然資本

事業の持続性を高めるために、環境に配慮した経営を実現

グンゼの自然資本への取り組み



奥田 智久 取締役 兼 執行役員 技術開発部長
技術・研究開発管掌

グンゼは、製造現場における環境への配慮として、CO₂排出量の削減、大気汚染防止、水質汚濁防止、化学物質管理に取り組んできました。CO₂排出量削減においては、コージェネレーションシステム（発電と排熱を同時に利用する設備）や、多くの工場におけるEMS（エネルギー管理システム）の導入により、電力を中心としたエネルギー使用の可視化を実現し、省エネ活動を強化してきました。これによりエネルギー効率が向上し、自然環境への負荷軽減に寄与しています。また、自然資本である太陽光を活用したソーラーパネルによる創エネ活動にも注力しており、FIT（再生可能エネルギー固定価格買取制度）を活用して得た環境価値（トラッキング付き非化石証書）を買い戻すことで、脱炭素化を推進しています。加えて、重油からLNGなどへの燃料転換も進め、大気汚染物質の排出削減にも取り組んでいます。

自然資本における強みと課題

プラスチックフィルム分野では、資源の循環利用を目指して「ゴミゼロプロジェクト」を推進し、基幹工場である守山工場においてリサイクル体制を確立しました。2024年度には、廃プラスチック排出量を70%削減する成果を上げています。

アパレル事業では、染色工程における水使用の削減に取り組み、空調用冷却水を染色用水に再利用することで使用量を低減しました。また、法規制以上に厳格な自主基準を設定し、廃水処理設備の厳格な運転管理を通じて、河川放流が可能な水質レベルまで改善を進めてきました。

これらの製造プロセスにおける環境配慮に加え、グンゼは、水だけで洗える「エコマジック技術」を開発し、インナーウェアで製品化した他、プラスチック使用量を削減する薄膜化技術も開発・製品化するなど、環境貢献型製品の創出にも注力しています。

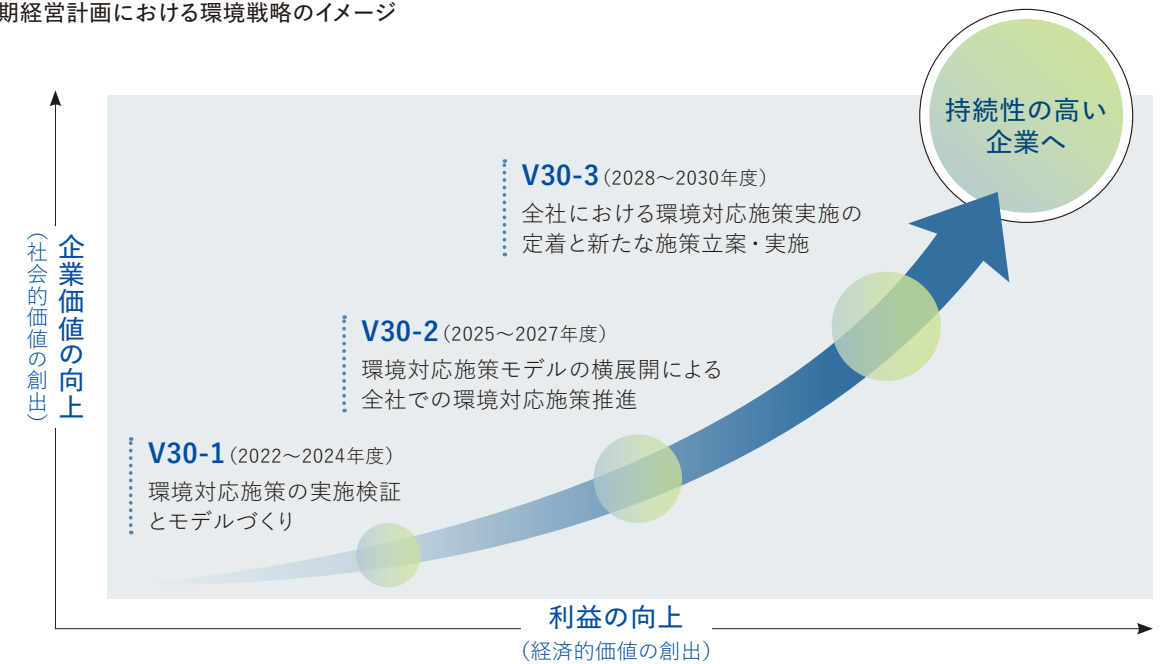
こうした取り組みは、グンゼグループ環境憲章の基本理念であ

る「われわれは、環境に優れた製品・サービスの提供を通じて、恵み豊かな地球社会の発展に貢献する。また、われわれは自然の恵みに大きく依存している事実を正しく理解し、生物多様性の保全に配慮した地域環境との共生に努める。」を原点としています。今後もこの理念に基づき、自然環境への負荷低減に努めます。

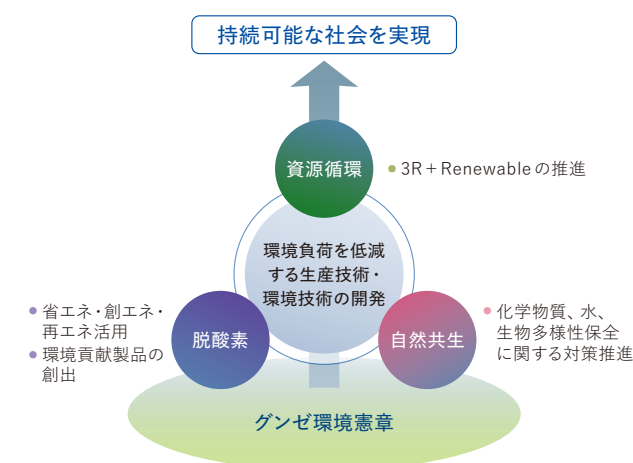
取り組みを通じて培ってきた「環境負荷を低減する生産技術・環境技術の開発力」は私たちの強みです。しかし、その技術力は各事業部門での個別管理に留まっており、全社的な視点での展開が不十分であったことが課題であると認識しています。今後は、事業部門ごとに限定された技術力を全社的に展開可能な体制へ進化させ、従来から注力してきた「資源循環」や「脱炭素」に加え、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）も視野に入れた「自然共生」を第三の軸に位置づけ、三本柱による取り組みを推進します。

「VISION 2030 stage2」における環境戦略

中期経営計画における環境戦略のイメージ



「stage2」活動推進図



前中期経営計画「VISION 2030 stage1」では、環境に関する施策の実施とその検証、ならびにモデルづくりに取り組んできました。これに続く「stage2」（上図参照）では、確立したモデルを基盤に、「資源循環」「脱炭素」「自然共生」の3つの軸で活動を一層強化し、環境負荷のさらなる低減に取り組んでいきます。

資源循環においては、「3R+Renewable」の方針のもと、リサイクル（資源の高度循環）およびリデュース（使用資源の削減）

を全社的な視点で推進します。リサイクルでは、全事業所から排出される化学製品の端材をリサイクル原料として再資源化し、使用済みの有機溶剤も回収・再利用する取り組みを強化します。さらに、「stage1」で確立した技術を応用し、混合端材を分離・再資源化するなど、新たな資源循環技術の開発と全社展開も進めていきます。

一方、リデュースでは、パッケージの簡素化や小型化、使用素材の見直しに取り組むことで環境負荷の低減を図るとともに、主材・副資材の使用量削減にも着手します。生産プロセスにおいても、AI技術の活用により、水資源やエネルギーの使用量を最適化し、効率的かつ持続可能な運用を目指します。

脱炭素に関しては、これまでの省エネ・創エネ・再エネの取り組みに加え、空調設備の高効率化、新しい視点による熱交換システムの構築、排水浄化処理の高効率化といった実現可能なエネルギーイノベーションを推進します。こうした技術革新を通じて、環境貢献製品の創出にも積極的に挑戦します。

自然共生に関しては、化学物質および水資源の適正な管理を中心に据え、生態系への影響を抑えた事業活動を推進します。このような全社的な視点での取り組みを通じて、グンゼは持続可能な社会の実現に貢献していきます。

気候変動への取り組みと情報開示（TCFD）

グンゼグループは、2021年10月に金融安定理事会（FSB）の「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言」に賛同を表明しました。TCFDでは、気候変動に関する検討体制や、気候変動が中・長期の企業価値に及ぼす影響、および気候変動によるリスク・機会の特定について評価するための指標と目標、さらにこれらの検討内容が企業経営にどのように反映されるかなどの開示が求められています。

①ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティ推進体制（P.59）に組み込んでいます。

サステナビリティ推進における会議体・組織の役割

会議体・組織	役割
取締役会	業務執行において協議・決定されたサステナビリティ課題（気候変動を中心とした環境課題や人的資本などに関する課題）に関する取り組み施策の進捗を監督
経営執行会議	全社グループにまたがるサステナビリティ課題に関する経営管理上の重要事項、業務執行に関する重要事項を協議・決定
サステナビリティ委員会（原則四半期に一回開催）	サステナビリティに関する基本方針や対応方針の審議・決定
リスクマネジメント委員会（原則四半期に一回開催）	サステナビリティに関するリスク事象の発生、採られた、または採られる予定の措置、リスク予防などについて協議
主担当部門	サステナビリティ課題に合わせて主導的に当該課題への対応推進、リスクと機会を特定（環境戦略推進室：気候変動を中心とした環境課題、人事総務部：グンゼグループの人的資本など）

②リスク管理

気候変動に関する主なリスクは、サステナビリティ推進体制を基本とし、重要な課題は「サステナビリティ委員会」「リスクマネジメント委員会」から経営執行会議に報告の上、取締役会に報告されることにより全社リスクを統合・管理しています。

③戦略

グンゼの主要事業として「プラスチックフィルム分野」と「アパレル（インナーウエア）分野」をシナリオ分析実施対象事業に選定し、短期～長期におけるリスクの特定とその対応策の検討および機会の抽出を実施しました。

今回は、1.5℃目標が世界的に主流になっていることを踏まえ、1.5℃目標に対応した分析を実施しました。具体的には、IEA「World Energy Outlook」で示されているNZE2050※1などの「脱炭素シナリオ（1.5℃シナリオ）」と、IPCC AR5のRCP8.5シナリオ※2などを踏まえた「温暖化進行シナリオ（4℃シナリオ）」を始めとした政府や国際機関が発行した将来予測に関するレポートなどを参考に、2つのシナリオを設定し、脱炭素経済への「移行リスク」および温暖化進行に伴う「物理リスク」の分析を行っています。グンゼグループは、今後も継続的にシナリオ分析の内容を見直し、戦略のレベルアップを図ります。

リスク項目		リスク	時期	財務インパクト影響度	プラスチックフィルム分野	インナーウエア分野	リスクへの対応と機会
移行リスク（1.5℃）	炭素価格	各国で排出権取引や炭素税が導入され、操業コストが上昇	中期～長期	大	○	○	リスク対応：再エネ投資拡大や低炭素エネルギーへの移行により炭素税の財務影響を抑える
	各国のプラスチック規制	規制強化によるバイオ素材やリサイクル素材の導入により原材料価格が上昇	中期～長期	大	○	○	リスク対応：廃プラの分解・再利用技術確立し、顧客ニーズをとらえた製品提供を実施
	エネルギーミックスの変化（電力価格）	電力会社の再生エネ比率が上昇し、電力価格が上昇	中期～長期	小	○	○	リスク対応：消費電力の少ない機器の利用 自家消費型太陽光発電の設置を推進する
	重要商品の価格増減	原油由来の合成繊維の製造コストが上昇	中期～長期	大		○	リスク対応：原油由来から自然由来素材への転換を推進
	顧客行動の変化	環境負荷影響度に応じて購買決定する消費者の増加	中期～長期	中		○	リスク対応：エシカル消費に対応した環境配慮型商品の販売を拡大
物理リスク（4℃）	異常気象	風水災による事業活動の停止及びサプライチェーンの途絶により売上減少	短期～中期	中	○	○	リスク対応：製造拠点・物流におけるサプライチェーンの防災強化により、事業継続能力を強化
	気温上昇（綿花栽培量）	気温上昇により綿花価格が上昇	中期～長期	中		○	リスク対応：バイオマテリアル、リサイクル素材の開発
	気温上昇	—	中期～長期	中	○	○	機会：気温上昇に対応した商品（シュリンクフィルム、肌着）販売強化

※時期：短期1～2年、中期3～5年、長期6～10年 ※2050年の財務インパクト影響度：小=1億円未満、中=1億～10億円未満、大=10億円以上

④指標と目標

2019年に制定したプラスチック資源循環基本方針に基づき、3R＋Renewable※3を積極的に推進していますが、新たな資源循環技術の開発を進め、アパレルなど全事業セグメントへ展開し、推進を強化しています。また、グンゼグループの重点取り組みとして、プラスチックフィルム分野での資源を循環させる「サーキュラーファクトリー化計画」を強力に推進しています。さらにプラスチックカンパニーでは、ごみゼロプロジェクトが、基幹工場である守山工場において各形状の全品種リサイクル化の体制が完了し、2024年度廃プラ排出量を70％削減しました。今後は廃プラ排出ゼロの早期達成を目指し、リサイクル社内循環スキームの確立を海外工場へ推進していきます。そして、シナリオ分析により得られた、リスクと機会に対応した製品の開発も積極的に進めています。昨年、上市したプラスチックフィルム分野の「GEOPLAS®」は、確実に商権を広げました。また、猛暑・暖冬にも対応したアパレル分野の「アセド

ロン」は、累計出荷枚数が200万枚（2025年7月現在）を突破し、年間を通じてお客さまに支持される商品に成長しました。これらの取り組みにより、2024年度CDP※4 質問書の気候変動分野において、「自社の環境リスクや影響について認識し、行動している」と評価されたことを示す「B」スコアに認定されました。全世界で24,800社、日本企業は2,100社以上がCDPの質問書を通じて情報開示に応じており、その中で当社が認定された「B」スコアは8段階中、上から3番目となります。



※1 NZE2050：Net Zero by 2050 IEAによる「World Energy Outlook 2020」にて示されたシナリオの1つ。パリ協定の目標を上回る1.5℃シナリオにあたり、2050年までにCO2排出量ゼロをめざすシナリオ。
※2 RCP8.5シナリオ：IPCC（気候変動に関する政府間パネル）第5次評価報告書（AR5）統合報告書（SYR）の政策決定者向け要約 図SPM6の2100年に2.6℃～4.8℃の気温上昇が予想されているシナリオ
※3 3R＋Renewable：3RはReduce（リデュース＝製品をつくる時に使う資源の量を少なくすることや廃棄物の発生を少なくすること）、Reuse（リユース＝使用済製品やその部品等を繰り返し使用すること）、Recycle（リサイクル＝廃棄物等を原材料やエネルギー源として有効利用すること）の頭文字Rを指し、これにRenewable（リニューアブル＝再生利用）を加えたもの
※4 CDP：気候変動など環境問題に関心を持つ世界の機関投資家などの要請を踏まえ、企業や自治体の環境情報開示のための世界的なシステムを運営する非営利組織

CO2削減と今後の取り組み

①Scope1、2の実績について

2024年度の排出量の実績は、合計108,316t-CO2（対前年比93.8％）となり、2013年度比で37.2％の削減を達成、目標の「2013年度比28％以上削減」を上回りました。基本方針として、省エネの推進および再エネの導入拡大に取り組んでおり、2024年度は事業所の閉鎖などによる削減に加え、EMS（エネルギー管理システム）を活用した省エネ活動促進や、福島・宇都宮・江南における社内FIT太陽光発電設備の環境価値の買い戻し、新設事務所・工場（江南・綾部）への太陽光発電設備導入を進めました。今後も海外事業所への太陽光発電設備の展開や、次世代型太陽光発電設備の導入など、再エネ比率の向上施策を推進していきます。

CO2排出量の実績（Scope1、2、3）

		2024年度	対2023年度比		対2013年度比	
		排出量（t-CO2）	削減量（t-CO2）	削減率（％）	削減量（t-CO2）	削減率（％）
実績	Scope1+2	108,316	7,201	6.2%	64,193	37.2%
	Scope1	31,051	3,681	10.6%	21,262	40.6%
	Scope2	77,265	3,520	4.4%	42,931	35.7%
	Scope3	393,953	-3,097	-0.8%	—	—

※Scope1、2は国内・海外のグンゼグループ全事業所を対象に算定（Scope2の算定はマーケット基準）

※Scope3は国内のグンゼグループ全事業所を対象に算定

ステークホルダーエンゲージメント

グンゼグループは、創業の精神として「会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる」と掲げ、ステークホルダーとのコミュニケーションを大切にしてきました。特定した6つのステークホルダーとの対話を通じ、社会的価値および経済的価値を創出し、持続可能な地球と社会の実現に貢献します。

ステークホルダーの特定と共創する価値

ステークホルダー	共創する価値	エンゲージメント手段	2024年度の実績
 お客さま	優良な製品・サービスの提供に徹し“売って喜び買って喜ぶ”の実践。品質を第一に、安全、安心、快適、満足を追求し、環境と人にやさしい製品・サービスの開発を行う	•お客さま相談窓口 •医局説明会	●お客さま満足度 90点 (お客さまへのアンケート調査による)
 取引先	関連法令およびその精神を順守することはもとより、公平かつ自由な取引を行う。雇用における差別の禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止を求める	•アパレル総合展示会 •企業共催セミナー（メディカル） •日々の営業活動 •人権デューデリジェンス	●自社アセスメント (国内工場 2工場 製造委託先工場 15工場) ●サプライヤーアセスメント 4社 (グンゼメディカル(株)の 主要サプライヤー)
 社会	積極的に社会、地域活動に参加し、社会との友好な関係を築き、地域社会との持続可能性を追求する	•包括連携協定（大阪府、大阪市、京都府）による取り組み事業 •京都モデルフォレスト運動in綾部への参加 •グンゼラプアース倶楽部での寄付	●京都モデルフォレスト運動 4回 ●包括連携取り組み事業 18件
 従業員	雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。事業活動に関わる全ての人の人権を尊重し、強制労働・児童労働は行わない。従業員が適所適財、多様性を発揮できる能力開発を推進し、社会に貢献できる人財を育成する	•1on1ミーティング •研修・セミナー •メンタリング •育児休職サポート面談 •なんでも相談ホットライン	●エンゲージメントスコア 62点 ●育児休職取得率 女性 87% 男性 78%
 環境	事業活動の全過程において、生物多様性を含めた地球環境の保護および温室効果ガス削減に積極的に取り組むとともに、環境配慮型製品・サービスの提供を通じて、持続可能な地球と社会の実現に貢献する	•Scope3把握のためのサプライヤーとの対話 •サーキュラーファクトリーを中心とした資源循環活動	●CO ₂ 排出量削減実績 37% ●Scope3 393,953t-CO ₂ ●プラスチックフィルムHCX販売実績 約40t
 株主・投資家	サステナビリティ経営の推進を通じ企業の信頼を高める。企業情報を積極的かつ公正に開示し、その信頼に応える	•株主総会 •決算説明会 •スモールミーティング •個別IR面談 •アナリスト・機関投資家向け工場見学会 •個人投資家向け企業説明会	●IR面談者数 約460人

株主・投資家との対話



グンゼグループは、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を通じて、企業価値の持続的な向上を図ることを経営の重要課題と位置づけています。四半期ごとに開催している機関投資家・証券アナリスト向けの決算説明会や個別ミーティングに加え、スモールミーティングやカンファレンスへの参加など、さまざまな機会を通じて、事業環境や業績、経営戦略に関する情報



セルサイドアナリストとの1on1ミーティング

を分かりやすく発信し、対話の場を広く設けています。

近年では、財務情報にとどまらず、ESGを含む非財務情報に関する質問や意見が増加しています。人的資本の活用、環境課題への対応、さらにはサプライチェーンを通じた人権尊重への取り組みなどについても、グンゼグループの考え方や具体的な取り組みを丁寧に説明するよう努めています。

こうした対話を通じて寄せられたご意見は、IR部門から経営層へ定期的にフィードバックした上で、取締役会などの議論を通じて経営戦略の立案、見直しなどに反映しています。また、透明性と公平性のある情報開示を徹底するため、IRサイトの充実や決算説明資料の改善、多言語対応の強化にも取り組んでいます。

今後も誠実かつ双方向の対話を継続し、資本市場との信頼関係を一層深めながら、企業価値の向上に努めていきます。



2025年3月期の決算説明会に登壇する佐口社長（ハイブリッド開催）

2024年度実績

分類	2024年度実績	対応者
機関投資家・証券アナリスト向け	決算説明会 4回(5月・11月は対面・オンラインのハイブリッド開催、8月・2月はオンライン開催) 延べ出席者数 178社 230名	•代表取締役会長、社長 •取締役 財務経理部長 •常務執行役員 経営戦略部長
	1on1ミーティング 延べ 142社 215名 (対面 57名、Web 158名)	•代表取締役社長 •取締役 財務経理部長 •常務執行役員 経営戦略部長
個人投資家向け	決算説明会書き起こしおよびQ&AのWeb配信 2回(5月、11月)	•コーポレートコミュニケーション部 広報IR室

主な対話のテーマ

テーマ	詳細
中期経営計画の方向性	●コア事業における成長戦略 ●低ROIC事業の構造改革 ●財務戦略(株主還元策)
事業環境・業績	●売上・利益、セグメント別業績動向など ●市場環境、競合状況 ●持続可能な成長に向けた新製品開発状況
資本政策	●資本コスト、目標ROEに関する意見交換 ●自社株買い、株主還元方針のあり方
ESG関連	●取締役構成、報酬制度などコーポレートガバナンス ●人財戦略、ダイバーシティなど人的資本戦略