

SUSTAINABILITY

サステナビリティ

[トップ](#)

サステナビリティ



トップメッセージ



グンゼ人権方針

サステナビリティ基本方針・推進体制

サステナビリティ開示方針

グンゼグループサステナブル調達ガイドライン



環境

ウェルネス

社会貢献

ダイバーシティ＆インクルージョン



E:環境

S:社会

G:ガバナンス

ESGファイナンス

ESGデータ一覧



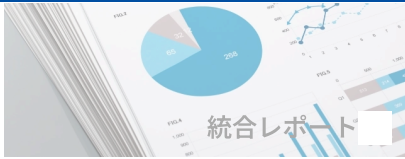
グンゼグループのマテリアリティ



価値創造モデル

脈々と受け継がれる経営理念

グンゼ、128年のあゆみ



統合レポート

ESGデータ一覧

参画するイニシアチブ・
外部からの評価

ISO26000対照表

サステナビリティ ニュース

2025年10月27日

「第54回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2025年09月30日

「第53回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2025年08月26日

【グンゼサステナブルレター】vol.14 サークュラー エコノミーの実現
編

2025年06月25日

【グンゼサステナブルレター】vol.13 より良いコミュニティ・社会づ
くり編

2025年05月28日

「第52回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

サステナビリティニュース一覧

関連サイト



グンゼラブアース倶楽部



グンゼの肌着教室

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[トップメッセージ](#)

トップメッセージ



「持続可能な社会の実現」に向けてVISION 2030を推し進める

グンゼグループは、創業の精神である「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」を企業理念として掲げ、お客さま起点の事業運営を行っています。これは1896年(明治29年)の創業における成り立ちに由来しています。

当時の日本の大企業は、渋沢栄一に代表されるような資本家によるオーナー企業が大半でしたが、グンゼは、地元の多くの小株主から出資を受け、公器としての意味合いが強い企業としてスタートしました。創業128年を経た現在は、知名度が高いアパレル事業のほか、機能ソリューション、メディカル、ライフクリエイトの計4事業を展開し、「優良品」を提供することによって企業価値を高めています。

グンゼグループでは、変えてはならない創業の精神を「経糸」に、時代に対応することを「緯糸」に位置付け、未来へ向けて新たな価値を創出していきます。

大きく変わる市場環境の下で、企業として勝ち残る

ここ数年、外部環境の変化の激しさを実感していますが、今やそれが当たり前の時代になったのではないかと感じています。社会経済活動は、アフターコロナで立ち直りつつありますが、世界情勢はウクライナ、イスラエル紛争など地政学的な問題が継続し、対立の先鋭化など複雑さを増しています。一方で、環境問題への対応は喫緊の重要課題と認識しています。

日本は、もともと国土が狭く、資源も乏しい中で、2023年から2030年までに人口が約800万人減少することが予想され、企業活動にとっても今や切羽詰まった状況にあると言えます。片や足元では、企業には、賃金と物価を定常的に上昇させる取り組みを行うことで、国内経済の好循環を発生させることが期待されていますが、企業の持続可能な成長のためには、原資となる収益改善を継続的に実現できるかが重要です。人口減少は市場の縮小と、労働人口の減少をもたらします。そして採用活動において企業が選ばれる側になります。私たちは今、企業として「選ばれるか」「勝ち残れるか」の分かれ目に立っており、この急激な変化に対して覚悟を持って任に当たらなければなりません。

企業が勝ち残るためには、競争力が最も重要です。競争力とは「世の中に認められるかどうか」ですが、グンゼの競争力は「ここちよさ」の提供にあります。保有するコア技術は「ここちよさ」を実現するための手段ではありますが、技術だけがあっても生き残れるわけではなく、「ここちよさ」を実現する価値を提供し続けることが重要だと考えています。

掲げており、これらは「取引先・お客さま」「株主・投資家」「従業員」「社会・環境」の4方向のステークホルダーに、バランスの取れた価値を提供することを意図しています。

「こちよさ」の捉え方は人それぞれですが、「取引先・お客さま」には、長らく取り組んできたさまざまな特徴のある製品やサービスがこちよいと認めていただき、継続してご利用いただいています。「株主・投資家」に対しては、利益還元を経営の重要政策として、連結ROEが株主資本コストを上回るまで総還元性向100%を継続する方針を掲げ、2024年3月期は、6円増配の1株当たり153円の配当としました。また「従業員」に対しては、賃上げや福利厚生充実など働く環境の改善に取り組み、「社会・環境」に対しては、プラスチックフィルム分野の基幹工場である守山工場（滋賀県守山市）のサーキュラーファクトリー[®]（資源循環型工場）への転換や、CASBEE（建築環境総合性能評価システム）取得の建屋建設を進めるなど、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

「VISION 2030 stage1」では、これら4方向のステークホルダーに対して着実に取り組みを進めました。ただし、目標にはまだ届いていない状況であり、私は十分とは考えていません。中期経営計画の最終年度となる2024年度では、各事業において、自動化とDX推進による生産性向上の取り組みやグローバル最適生産体制によるコスト競争力の強化、原材料調達網の拡充を強化した上で、引き続き市場のさまざまな変化を捉えた新たな価値の創出に取り組んでいきます。

特徴ある事業を通じて、社会に「こちよさ」を提供する

グンゼグループは、アパレルからプラスチックフィルム、メディカルに至るまで、事業が多岐にわたります。それらをひとくりにまとめることは難しく、各々の事業特性を活かしながら、全社シナジーを生む事業ポートフォリオ戦略を実行しています。私は、それぞれの部門が事業環境に柔軟に対応し、競争力をつけていくことで、社会に「こちよさ」という価値を提供できると考えています。

一例を挙げると、「機能ソリューション」セグメントに含まれていたメディカル事業を2023年度から独立区分し、成長けん引事業であるという位置付けを明確にしました。それに先立ち、メディカルグループの販売部門であった株式会社メディカルユーアンドエイとグンゼメディカルジャパン株式会社を統合し、2022年10月に「グンゼメディカル株式会社」を設立。さらに、2023年4月には、メディカル事業部の研究、開発、薬事、管理部門が合流し、研究から販売まで一気通貫に運営できる医療機器専門の組織体制としました。現在はキャリア人材を積極的に採用するなど、メディカル業界に見合った独自の事業体系を確立しています。

次期中期経営計画「VISION 2030 stage2」を2025年5月に発表予定ですが、次のマイルストーンに向けて、メディカル事業は、生体吸収性製品を中心とする革新的な医療機器の提供により、新たな企業価値を創造し、グンゼグループの成長戦略の柱としてリードしていきます。

具体的には、1収益性の高い自社製品比率の拡大による持続的成長、2創傷領域(WOUND)や胸腹部領域(Surgical)向け製品の販売強化など領域別ポートフォリオ戦略の推進、3企業としてのプレゼンスを向上させる新製品開発および新規領域への挑戦、という3つの事業戦略を掲げています。これらの戦略を加速させるため、2025年2月竣工を目標に、創業の地である京都府綾部工場敷地内に新工場(第三工場)を建設し、開発力強化のための研究開発施設を増強します。新工場では、需要が拡大している癒着防止材の増産体制を整備します。

加えて、今後医療・半導体分野での大きな需要増が期待されるエンジニアリングプラスチックス分野は、2025年3月完成を目標に、主力である江南工場(愛知県)を拡張します。また、グンゼグループの中で現在最も環境問題に積極的に取り組んでいるプラスチックフィルム分野において、サーキュラーファクトリー[®]の本格稼働と合わせて、サーキュラーメーカーに変革するための基礎となるリサイクルセンター設置を進めるなど、成長事業への投資を強化していきます。

「新しい価値」を創造するグンゼグループのサステナビリティ

事業が多岐にわたっていても、グンゼグループは製糸会社が発祥のモノづくりメーカーであり、すべての事業において製品・サービスを差異化し、「優良品」をつくるという共通のDNAがあります。

その意識が、社員にいかに浸透しているかを改めて認識した事例をご紹介します。

2020年初頭、新型コロナウイルス感染症の流行により、日本国内ではマスクが飛ぶように売れ、店頭で長期にわたって品切れになったことを覚えておられると思います。アパレル事業の技術を有するグンゼとすれば、この時、間髪をいわずに布製の生地を用いたマスクを製造・販売し、利益を出してもよかったはずですが、ところが、アパレル事業の現場では、着けた時に「肌にやさしいか」「フィットしやすいか」「耳が痛くなくにくい」などの品質に徹底的にこだわったため、「肌着屋さんがつくった肌にやさしい布製マスク」を発売したのは5月になってからのことでした。その後も品質向上に取り組み、さらに夏向けマスクの開発など、「こちよさ」を提供し続けたことでお客さまから評価され、自社ECでのヒット商品となりました。この姿勢こそ私たちのスピリッツであり、倫理観だと思います。この取り組みを全社的に紹介し、社内のシナジー効果が生まれました。

2030年に向け、継続してグンゼグループが目指すべき方向と考えているのが、気候変動を中心とした環境課題への取り組みや、人的資本の強化など、サステナビリティへの取り組みです。持続可能な経営に欠かせない人材戦略には、私たちの創業の精神が息づいています。創業者の波多野鶴吉は「善い人が良い糸をつくる」「心が清ければ光沢の良い糸ができる」の信念のもと、生糸の品質を向上させるために、

私はもっぱらプラスチックフィルム分野を歩んできた人間ですが、今後は、そうしたスペシャリストに加えて、事業部門の人事交流など、将来の幹部育成につながる人財教育を進めていきます。

グンゼグループのDNAを継承する

経営人財の育成方針について尋ねられたとき、教科書的には一定のセンス、知識、経験、スキルの蓄積が必要と答えます。しかし、これらは後からの努力でも習得できます。私が経営を行う上で絶対的に必要なものと考えているのは、健康と、資質につながる性格です。健康と性格は持って生まれたものであり、それまでの生い立ちに大きく左右されます。急に努力してもなかなか変わるものではありません。ただどちらも経営という仕事をする上では非常に重要です。このスクリーニングを経て競争が始まりますが、ここで自分に不足するスキルを習得する努力が重要になります。ジョブ型雇用が増えて、一生涯一つの会社に勤めるスタイルが変わってきていますが、柔軟に対応しつつ人財を育成していきます。

私の座右の銘は「人事を尽くし、天命を待つ」です。ややもすると他人任せの姿勢に誤解されかねない言葉ですが、まずは自分に与えられた業務を一生懸命やることの重要性が伝わると考えています。業務においては、小さなことでもいかに競争力を磨くかが重要です。社内での競争力を高めつつ、お客さまに対してはグンゼの競争力を見極めていただけるよう、取り組んでほしいと願っています。仕事というものは、一生懸命取り組んでもなかなか順調に進むことはありません。しかし、常に相手より一歩先にいけばいいのではないのでしょうか。一気に上を目指すだけでなく、一歩ずつ着実に歩み続ける業務の積み重ねこそが、2024年に創業から129年目を迎えたグンゼグループが、さらに長期にわたって継続していくために必要なことと考えています。



ステークホルダーの皆さまと紡ぐ共創価値

私たちは、これからも「変革と挑戦」を進め、「未来を創造する新たな製品・サービス」を提供することにより社会に貢献するという強い意思を持ち、顧客満足と企業価値向上に取り組んでいきます。そして社会的利益と経済的利益の両立を目指すサステナブル経営を通じて、50年後、100年後も継続する企業であり続けたいと考えています。

皆さまの一層のご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

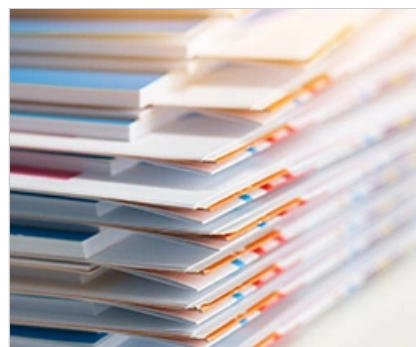
サステナビリティマネジメント



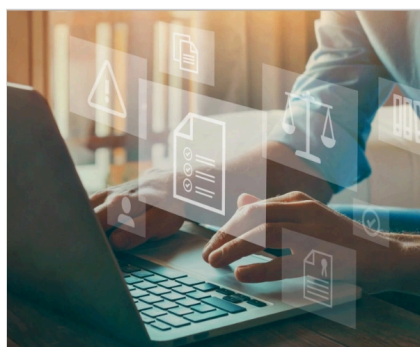
グンゼ人権方針



サステナビリティ基本方針・推進体制



サステナビリティ開示方針



グンゼグループサステナブル調達ガイドライン

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)

[ESG](#)

[統合レポート](#)

[グンゼラブアース倶楽部](#)

[サステナビリティ
マネジメント](#)

[グンゼグループの
マテリアリティ](#)

[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)

[グンゼの肌着教室](#)

[サステナブルアクション](#)

[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)

[ISO26000対照表](#)

グンゼ人権方針

グンゼグループは、創業の精神である「人間尊重と優良品の生産を基礎として、会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる」ことを、企業理念として120年もの長い間受け継いできました。

この企業理念の中にある人権の尊重への取り組み姿勢を明確にするため、「グンゼグループ人権方針」をここに定めます。

1. 私たちは、「国連グローバルコンパクト」(※1)や「ビジネスと人権に関する指導原則」(※2)などの国際規範を支持し、尊重します。

※1「国連グローバル・コンパクト」は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。当社は2020年に署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持しています。

※2「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に国連において策定され、あらゆる企業に、人権の保護・尊重への取り組みを促すものです。企業に対して、国際社会に承認された人権により、基本的な諸原則にのっとり社会的・道義的な責任を十分に認識し、人権を尊重することを求めています。

2. 私たちは、人権・人格・個性（多様性）を尊重し、事業活動において人種・国籍・性別等による差別を行いません。また、児童労働、強制労働などをさせず、過酷な懲罰等の非人道的な行為を行いません。

3. 私たちは、従業員との関係において、「サステナビリティ推進規程」で定めた取り組みを推進し、内部通報制度などの実効的な仕組みを通じて、人権に対する負の影響を把握し、適切に対処するよう努めます。

4. 私たちは、「グンゼグループサステナブル調達方針」に基づき、サプライチェーンとの関係において、「グンゼグループサプライヤー行動規範」の遵守を再確認し、人権に対する負の影響を引き起こすリスクがないか情報を収集し、そのリスクの回避または軽減に取り組むよう求めます。

5. 私たちは、人権尊重に関する知識が従業員に行き渡るよう教育を行い、正しい理解が進むように取り組みます。

人権

グンゼグループの「人権方針」

「郡是」（「郡」：地域社会の中で守るべき、「是」：基本方針）を社名とし、「人間尊重」を創業の精神とするグンゼは、128年の歴史の中で、従業員をはじめとする「関わる人々」の権利を大切にしてきました。この人権の尊重についての姿勢を国際規範を踏まえつつ明確にするため、2022年6月に「グンゼ人権方針」を策定・発表しました。

人権デューデリジェンスの実施

自社および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し、分析・評価して適切な対策を策定・実行する人権デューデリジェンスの取り組みを進めています。

自社アセスメントの実施

どについて、ヒアリングを行いました。その結果、アパレル事業において大きな人権リスクは見受けられなかったものの、外国人技能実習生の従業員向け相談窓口へのアクセス確保など、改善すべき課題が確認されました。

2023年度

内部監査の項目に外国人技能実習生の実態調査を盛り込むことで、定期的にアセスメントを行う仕組みを構築しました。2023年度の監査では、国内3工場で外国人技能実習生と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の衛生状況を確認しています。また、2022年度の調査結果を踏まえ、技能実習関連法令に違反するような問題が起きた場合に迅速に対処できるよう、グンゼグループ内で多数を占めるベトナム人技能実習生のための、ベトナム語相談窓口の準備を開始しました。ベトナム人技能実習生を含む全従業員に対して、相談窓口の周知活動を行い、人権侵害行為などが行われないよう、抑止力を高めていきます。

サプライヤーアセスメントの実施

2022年度

グンゼグループは、主要サプライヤーに対して、人権尊重の観点を含む「グンゼグループサステナブル調達ガイドライン」への理解を求めています。また、2022年度は、全事業部門の中から、アパレル事業75社、メディカル事業5社およびプラスチック事業14社の主要サプライヤーを対象として、自己評価によるアセスメントを実施しました。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・安全性に係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。特に重大になりうるリスク項目の得点率が低いサプライヤーについては、担当者が個別に面談を行い、取り組みの改善を推進しています。

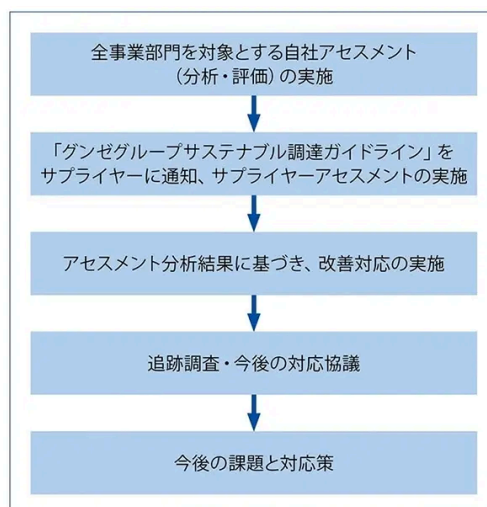
2023年度

エンジニアリングプラスチック分野9社および繊維資材分野12社のサプライヤーを対象にセルフ・アセスメントを実施しました。評価結果から、資本金3億円超の大企業の得点率は高い一方で、資本金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。得点率の低いサプライヤーに対しては、評価結果のフィードバックレポートを送付し、また個別面談などで、課題とともに確認しました。引き続き、定期的なモニタリングを通じて、適切なサプライチェーンマネジメントを行っていきます。今後もこれらの取り組みを継続し、国連グローバル・コンパクトの定める人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則に沿って、サプライヤーとの協働を進めていきます。

※1「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」:日本繊維産業連盟が、ILO(国際労働機関)駐日事務所の協力のもと策定した、国際人権を尊重した企業活動を促進するためのガイドライン。

※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。

人権デューデリジェンス※3の実施フロー



※3 人権への負の影響とリスクを特定し、リスクを分析・評価して適切な対策を策定・実行するプロセスのこと

グンゼは、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、同ガイドラインに沿って当社製品の製造に関与するすべての労働者の人権を尊重すべく、「繊維産業における責任ある企業行動実施宣言」を表明しています。

[繊維産業における責任ある企業行動実施宣言](#)

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティ

グンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ
経営理念
会社概要
役員一覧
コーポレートブランド
沿革・歴史
拠点情報
グローバルネットワーク
スペシャルコンテンツ
こんなところに！グンゼ

製品・サービス

アパレル分野
プラスチックフィルム分野
メディカル分野
エンジニアリング
プラスチック分野
メカトロニクス分野
繊維資材分野
不動産関連分野
商業デベロッパー分野
スポーツクラブ分野
環境緑化分野
エンジニアリング分野
保険サービス分野
オンラインストア・直営店舗情報
カタログ通販

技術・研究開発

グンゼの技術力
研究開発体制
研究開発戦略
QOLへの取り組み
研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
サステナブルアクション
ESG
グンゼグループのマテリアリティ
グンゼの価値創造ストーリー
統合レポート
参画するイニシアティブ・外部からの評価
ISO26000対照表
グンゼラブアース倶楽部
グンゼの肌着教室

株主・投資家情報

トップメッセージ
経営方針
財務・業績
株主・株式情報
IR資料室
個人投資家の皆さまへ
IRサポート
統合レポート
IRニュース

採用情報

新卒採用情報
キャリア採用情報
数字で見るGUNZE
Our work. Our future.

サステナビリティ基本方針・推進体制

サステナビリティ基本方針

グンゼグループは、「人間尊重と優良品の生産を基礎として、会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる」という創業の精神を変えてはならない経系（たていと）、社会からの期待に誠意をもって柔軟に応えることを緯系（よこいと）として、透明性の高い経営と世界に通じる公正なルールの遵守を通じて、経済的価値および社会的価値を創出し、持続可能な地球と社会の実現に貢献します。

お客さまのために

常にお客さまの立場に立って考え、事業を行う世界各国の文化・慣習を理解し、優良な商品・サービスの提供に徹し、“売って喜び 買って喜ぶ”を実践します。品質を第一義に、安全・安心・快適・満足を追求し、環境と人にやさしい製品・サービスの開発および提供により持続可能な社会の実現のために努力します。

お取引先さまのために

共存共栄の実現を目指します。事業活動に関わるそれぞれの国の関連法令およびその精神を遵守し、公正かつ自由な取引を行います。公正さを疑われるような贈答や接待を行ったり、受けたりしません。サプライヤー行動規範に従い、雇用における差別の禁止、強制労働の禁止および児童労働の禁止を求めます。

地域社会のために

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、社会の持続可能性に貢献します。

従業員との関係において

人権・人格・個性を尊重し、人種・国籍・性別等による雇用および処遇に関する差別を行わず、機会の均等を図ります。事業活動に関わるすべての人の人権を尊重し、強制労働・児童労働・過酷な懲罰等、非人道的な労働行為は行いません。労働時間に関する法律および賃金・福利厚生に関する法律を遵守し、従業員が安全で健康に働くことのできる、ハラスメントのない、こころよい職場環境を確保します。多様性を重んじ、従業員が適財※適所において、各々が活躍できる能力開発を推進し、社会に貢献できる人財※を育成します。従業員が自らの意思により労働組合を結成する結社の自由および集団で交渉する権利を、法律で禁止されていない限り尊重します。

※ グンゼでは「人は財産である」と考え、「適財」や「人財」を用いています。

地球環境のために

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共に、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します。

株主・投資家のために

企業理念である共存共栄の精神に基づき、サステナブル経営を実践し、企業の信頼を高めます。株主・投資家との対話を重視すると共に、企業情報を積極的かつ公正に開示し、その信頼に応えます。

します。中長期的テーマ及び主要推進事項は、サステナビリティ委員会の審議を経て、変更又は追加されることがあります。

中長期的テーマと主要推進事項

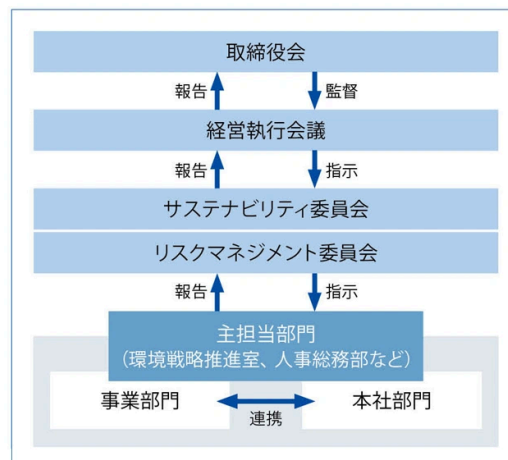
1. 気候変動への対応
2. 資源循環型社会の実現
3. サステナブルな調達
4. ウェルネス&ヘルス
5. 人と社会への配慮

グンゼグループのカンパニー長、事業部長、機能部門の長、機能部各室長及び関係会社社長は、サステナビリティ推進の取組みにおいて、以下の責任を有します。

1. 自部門又は自部署の構成員のサステナビリティに対する意識を高め、サステナビリティ経営を実践します。
2. サステナビリティ委員会で決定した、サステナビリティに関する全社の推進事項について、自部門又は自部署で実行・推進します。
3. サステナビリティ委員会から求めがあったときは、自部門・自部署のサステナビリティ推進状況について調査し、現状及び課題等について回答します。
4. サステナビリティについて、自部門・自部署の構成員の理解向上のために、教育研修の機会を与えます。

グンゼグループのサステナビリティ推進体制は次のとおりです。

サステナビリティ推進におけるガバナンス体制図



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（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

サステナビリティ委員会

グンゼグループは、経営理念及び経営方針にもとづき、自社事業活動を通じて持続可能な社会の実現及び企業価値向上を目指すため、サステナブル経営の方向性を定めて推進することを目的とし、サステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会では、サステナビリティに関する基本方針及び主要推進事項、組織及び体制の整備、計画の状況確認並びに情報の集計及び管理、グンゼグループの活動の社外に対する開示、全社的な教育研修活動の計画及び実施について審議し、決定いたします。サステナビリティ委員会の委員長は、サステナビリティ担当取締役又は執行役員が担い、委員は本社部門と部門長を中心に構成され、原則として4半期に1回開催いたします。

サステナビリティ

トップメッセージ	サステナビリティ マネジメント	サステナブルアクション
ESG	グンゼグループの マテリアリティ	グンゼグループの 価値創造ストーリー
統合レポート	参画するイニシアティブ ・外部からの評価	ISO26000対照表
グンゼラブアース倶楽部	グンゼの肌着教室	

サステナビリティトップへ

企業情報	製品・サービス	技術・研究開発	サステナビリティ	株主・投資家情報
トップメッセージ	アパレル分野	グンゼの技術力	トップメッセージ	トップメッセージ
経営理念	プラスチックフィルム分野	研究開発体制	サステナビリティマネジメント	経営方針
会社概要	メディカル分野	研究開発戦略	サステナブルアクション	財務・業績
役員一覧	エンジニアリング プラスチック分野	QOLへの取り組み	ESG	株主・株式情報
コーポレートブランド	メカトロニクス分野	研究開発の歴史	グンゼグループのマテリアリティ	IR資料室
沿革・歴史	繊維資材分野		グンゼの価値創造ストーリー	個人投資家の皆さまへ
拠点情報	不動産関連分野		統合レポート	IRサポート
グローバルネットワーク	商業デベロッパー分野		参画するイニシアティブ・外部からの評価	統合レポート
スペシャルコンテンツ	スポーツクラブ分野		ISO26000対照表	IRニュース
こんなところに！グンゼ	環境緑化分野		グンゼラブアース倶楽部	
	エンジニアリング分野		グンゼの肌着教室	採用情報
	保険サービス分野			新卒採用情報

サステナビリティ開示方針

開示の形式

サステナビリティ Web サイト

Webの特性を活かし、双方向のコミュニケーションツールとして、サステナビリティへの取り組みの最新情報を随時公開しています。また、GRIをはじめとする国際的イニシアティブとの整合のため網羅性を重視し、単年度の統合レポートでは割愛した経年実績や詳細データを掲載しています。

統合レポート（冊子）

「グンゼ統合レポート2024」はグンゼグループの財務情報・非財務情報レポートとして発行しています。

- ・対象期間／原則として、実績データは2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）分を記載していますが、活動内容は一部2024年4月以降のものを含んでいます。
- ・対象範囲／グンゼ株式会社と国内外の関係会社
- ・発行時期／2024年9月

[PDFのダウンロード](#)[\(PDF:10.2MB\)](#)[統合レポートのご請求](#)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)

グンゼグループサステナブル調達ガイドライン

企業活動において企業理念を実現していくために、自社のみならず、サプライチェーン全体で取り組むことが社会より求められています。昨今の急激な環境変化を考え合わせると、サプライチェーンにおけるサステナビリティの考え方を、より具体的にサプライヤー様に提示する必要があるとの認識に至り、グンゼグループサステナブル調達活動へのさらなるご理解とご協力をいただくために、2019年1月に「グンゼグループサステナブル調達ガイドライン」を制定しました。

グンゼグループは、持続可能な社会の構築に向けて、これからもサプライヤー様と一緒に取り組んでまいり所存ですので、何卒引き続き、ご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。

「グンゼグループサステナブル調達ガイドライン」の主な内容

1. はじめに グンゼ創業の精神は社会貢献
2. グンゼグループ環境憲章
3. グンゼグループ行動規範
4. グンゼグループサステナビリティ基本方針
5. グンゼグループサステナブル調達方針
6. グンゼグループサプライヤー行動規範

[グンゼグループサステナブル調達ガイドライン](#)

(PDF:249kb)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[ISO26000対照表](#)[グンゼラブアース倶楽部](#)[グンゼの肌着教室](#)[サステナビリティトップへ](#)

サステナブルアクション



環境



ウェルネス



社会貢献



ダイバーシティ & インクルージョン

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)

[ESG](#)

[統合レポート](#)

[グンゼラブアース倶楽部](#)

[サステナビリティ
マネジメント](#)

[グンゼグループの
マテリアリティ](#)

[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)

[グンゼの肌着教室](#)

[サステナブルアクション](#)

[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)

[ISO26000対照表](#)

環境

グンゼグループは、事業活動を通じて環境負荷を低減する取り組みを進めています。プラスチック分野では廃プラ削減や環境配慮型・循環型原材料への転換、事業部門間の垣根を超えたりサイクル商品開発など、資源循環に向けた活動を強化し、サーキュラーメーカーへの転換を目指しています。中期経営計画期間中に、環境関連投資を重点的に実施（2024年度までの3カ年で86億円を計画）し、サステナブル経営と連動した活動を推進します。

環境に配慮した経営 SDGsを達成するための取り組み

環境に配慮した経営

環境負荷低減の取り組み

基本的な考え方

サステナブル経営の主要推進事項である「気候変動への対応」、「資源循環型社会の実現」、「サステナブルな調達」の3軸を中心に環境負荷を低減していく全社的な取り組みを強化し、社会的価値と経済的価値の両立に努めています。「気候変動への対応」では、2030年までにCO2の排出量をScope1+2で合計35%以上削減（2013年BM比）を目標として、省エネ、創エネ、再エネに努めます。さらにエネルギーノベーションの活用を検討を進め、環境に配慮した事業運営を推進していきます。「資源循環型社会の実現」では、サーキュラーファクトリー（守山工場）を筆頭に、全社の廃棄物の削減を図るため、国内全事業所を対象とした廃棄物の再資源化への取り組みを強化します。「サステナブルな調達」では再生／バイオマス原材料などの環境に貢献できる素材の活用を進め、サプライヤーとの関係性を高め、原材料のCO2排出量削減に取り組みます。これら資源循環、サステナブルな調達の取り組みを通してグンゼグループは環境配慮型商品の拡充とScope3の削減に努めていきます。

グンゼグループの環境技術、取り組みについて

①気候変動への対応（省エネ、創エネ、再エネ活用）

- ・ EMS（エネルギー管理システム）導入によるエネルギーロスの削減
- ・ ボイラー、空調機などのユーティリティ設備の高効率化
- ・ 新規建築物の高断熱化、高気密化による省エネ化（ZEB認証、CASBEE認証を取得）
- ・ 計画的な太陽光発電設備の設置
- ・ 低排出エネルギーの転換（重油からLPG化、電化へ）

江南工場（愛知県江南市）のZEB※オフィス紹介（エンブラ分野）

2023年2月、お客さまのこちよさや、従業員の働き甲斐・働きやすさにつなげたいという想いと考えが反映された、工場の顔となる新事務所が完成しました。

旧事務所は1959年竣工の、歴史を感じる建物でしたが、経年による不具合も出てくる中で、拡大する事業規模や取り扱い品種への対応として、スペースの確保・拡張が急務となっていました。そこで、生産エリアを拡張するために、工場棟にある会議室・事務所を集約し、事務所棟の建て替えを決定しました。建て替えに際しては、単に集約するだけでなく、デザインや快適性に加え、環境にも配慮する施設を目指しました。

建築デザインは、グンゼの歴史的建物の意匠を参考とした今昔融合の建物外観とし、調光・木目調などのアクセントも取り入れ、快適で過ごしやすい空間を演出しました。室内には、利便性・快適性に加えて、食堂のリニューアルにも注力。さまざまなスタイルの座席や、有名

ただくとともに、「環境に配慮した経営」を実践し、事業の持続的成長につなげていきます。

※ ZEB：Net Zero Energy Building

建物で消費するエネルギー収支をゼロにすることを目指した建物。江南工場の新事務所棟は削減率102%（省エネ53%、創エネ49%）を達成し、最高ランク「ZEB」認証を取得。



江南工場のZEBオフィス



快適で過ごしやすい空間を演出

エンジニアリングプラスチックサイトへ

②資源循環型工場の実現

プラスチックフィルム分野の基幹工場である守山工場を資源循環型工場（廃棄物を出さずに資源を循環させる工場）に転換する取り組みです。将来的には、プラスチックフィルムを販売するメーカーから、リサイクルを基本としたサーキュラーメーカーとなることを目指しています。

サーキュラーファクトリー®の見学者受け入れ活動（プラスチックフィルム分野）

2023年4月に、太陽光や地下水のエネルギー活用、プラスチック廃材を出さない「ゼロ・エミッション」の実現、さらにサステナブル製品の生産のため、約4年の構想期間を経て守山工場に「サーキュラーファクトリー®」が完成しました。2024年5月末までのおよそ1年間で、約200企業（団体）1,200名弱の見学者を受け入れています。コロナ禍で営業担当者は顧客への訪問回数が減り、お客さまの課題やニーズをヒアリングする機会も減っていましたが、この活動をきっかけに環境対応に対する具体的な提案が進み、各種協業プロジェクトにつながっています。また、オンラインによる海外顧客向け工場見学会も実施し、リアルタイムでの対応が好評を博しています。

守山工場の管理事務所には、工場見学者情報を掲示するホワイトボードがあり、ほぼ余白なく埋まった月間見学表が日々更新されています。見学者は、お得意先さまが中心ですが、行政や地域関係者が多いのも特徴です。これまでは秘密保持の観点から、社外の方を工場に案内する機会はほとんどありませんでした。今回、新工場に通路まで設けて見学者を受け入れたのは、資源循環の取り組みは、一企業単独では実現が難しいためです。例えば、リサイクル回収は行政や地域関係者の協力が不可欠で、素材開発はリサイクル技術や廃棄物処理に長けた顧客の協力が必要です。資源循環の促進という意味では、業界全体を巻き込んでいく必要があります。そのため、敢えて新たな取り組みを開示する戦略に転換しました。

見学者の反応は好評で、顧客との資源循環型のモデルケースもできつつあり、こうした動きが今後の戦略に向けた足掛かりになると信じて、活動を続けていきます。



海外顧客に向けたオンライン説明



サーキュラーファクトリー®の外観

[プラスチックカンパニーサイトへ](#)
[サーキュラーファクトリーに関する動画はこちら](#)

③サステナブル調達

リサイクルポリエステルなどの再生原材料の使用、オーガニックコットンやパッケージのバイオマス化など、サステナブルな原材料使用率向上を目指し、積極的に環境配慮型商品の拡充を推進していきます。

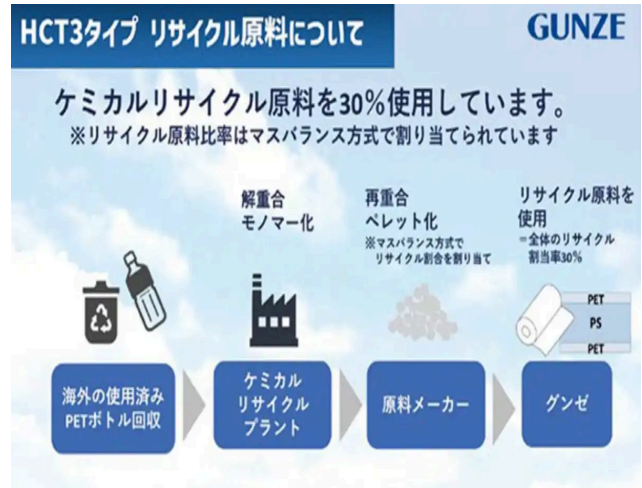
繊維資材

リサイクルポリエステル100%のミシン糸


[繊維資材サイトへ](#)

プラC

リサイクル原料比率30%のハイブリッド収縮フィルム


[プラスチックカンパニーサイトへ](#)

グリーンファイナンスを通じた企業価値向上の取り組み

グリーンファイナンス・フレームワークの策定

Gunzeグループはストラクチャリング・エージェントに選定した野村證券（株）の支援のもと、2022年度にグリーンファイナンス・フレームワークを策定しました。グリーンファイナンス・フレームワークとは、グリーンボンド・ローン原則／ガイドラインに基づき、資金用途を環境改善効果のある事業に限定して調達する資金の①資金用途の詳細、②プロジェクトの評価および選定のプロセス、③調達資金の管理、④レポートングについてGunzeグループの方針をまとめたものです。

本フレームワークは、(株)日本格付研究所（JCR）から当該原則／ガイドラインへの適合性について、最上位の「Green1（F）」の評価を取得しています。また、資金用途であるプラスチックカンパニー守山工場の「サーキュラーファクトリープロジェクト※1」は、評価取得時点において日本初の資源循環型工場の取り組み全体での評価となっています。

グリーンローンの実行

2022年9月に（株）三菱UFJ 銀行から、本フレームワークを活用したシンジケーション方式タームローンの「グリーンローン」による資金調達を実行しました。資金使途は、サーキュラーファクトリーのCASBEE※2 Aランク取得建屋の建設および新設ライン設置、BELS※3 5つ星およびZEB※4認証を取得したエンプラ事業部江南工場オフィスの建設であり、調達した資金は2023年4月までに全額充当しました。また、本ローンの資金使途の環境改善効果が、二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（グリーンボンド等促進体制整備支援事業）の交付要綱の要件を充足していることから、環境省が選定した一般社団法人グリーンファイナンス推進機構より、補助金の交付を受けています。

今後の方針

今回策定したフレームワークは、グンゼグループの環境関連投資を網羅する内容となっており、当該投資の資金調達のため、本フレームワークを活用したグリーンボンド、グリーンローンの実行が可能となっています。また、社会のサステナブル意識のさらなる高まりや、日銀の政策変更に伴う調達環境の変化により、今後、通常の資金調達手段に対するサステナブルファイナンスのコスト優位性が向上するのではないかと考えています。グンゼグループは本フレームワークを活用した資金調達を積極的に実行し、社会的利益と経済的利益の双方を追求していきます。

※1 サーキュラーファクトリープロジェクト：プラスチックフィルム分野における、リサイクルに適した製品開発と再原料化技術の確立および廃プラスチックの再利用により、廃棄物を出さずに資源循環を実現する工場プロジェクト。

※2 CASBEE：建築環境総合性能評価システム。省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮や室内の快適性や景観への配慮なども含めた建物の品質を総合的に評価し、5段階で格付けする手法。

※3 BELS：建築物省エネルギー性能表示制度。国土交通省が定めた「建築物の省エネ性能表示ガイドライン（建築物のエネルギー消費性能の表示に関する指針）」に基づき、省エネルギー性能を客観的に評価し、5段階の星マークで表示する制度。

※4 ZEB：ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング。快適な室内環境を実現しながら、再生可能エネルギーによる創エネルギーと、断熱性を高めた構造やセンサーなどを駆使した省エネルギーにより、建物で消費する一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物。

サー」の生産で発生するCO2排出量よりも上回ることを、九州大学都市研究センターとの産学共同プロジェクトにより明らかにしました。これにより、第三者機関である一般社団法人計量サステナビリティ学機構による「CARE認証」※を取得し、環境貢献できるカーボンネガティブ製品として商品化しました。

※ CARE認証CARE認証は、製品やサービスがつくられる過程で労働環境や自然環境に適切な配慮がされているかどうかを、目に見えるかたちにできる世界初の取り組み。CARE 認証には人権と環境の枠があり、グンゼはCARE認証（ENVIRONMENT：環境）を取得。



「御堂筋のイチョウ並木」に対する支援活動

グンゼは、2018年9月の台風21号による御堂筋（大阪市）のイチョウ並木の甚大な被害を受け、このイチョウ並木を健全に保存し、後世に伝えていくことを目的として、2019年12月に大阪市と「御堂筋におけるイチョウの供給等に関する協定」を締結しました。この協定に基づく要請に応え、2021年度は緑化事業を行うグンゼグリーン（株）を通じて、対象エリアとなる御堂筋（道頓堀橋南詰～難波区間）の植え替えが必要なイチョウ14本を提供しました。今後も継続的に提供を実施していきます。



御堂筋のイチョウ

大阪・関西万博のメイン会場「静けさの森」への植栽

2025年4月に開幕する大阪・関西万博に向け、メイン会場の「静けさの森」に植栽される高さ3～10mに達するさまざまな樹木を500本以上お届けしています。さらに、旧大阪万博会場などに植えられている1000本近くの樹木を、静けさの森へ移植する「命のリレー」では、繊維資材分野で開発した特殊素材の活用による新しい移植工法が採用されています。



旧大阪万博会場から届ける樹木の移植準備

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ
経営理念
会社概要
役員一覧
コーポレートブランド
沿革・歴史
拠点情報
グローバルネットワーク
スペシャルコンテンツ
こんなところに！グンゼ

製品・サービス

アパレル分野
プラスチックフィルム分野
メディカル分野
エンジニアリング
プラスチック分野
メカトロニクス分野
繊維資材分野
不動産関連分野
商業デベロッパー分野
スポーツクラブ分野
環境緑化分野
エンジニアリング分野
保険サービス分野
オンラインストア・直営店舗情報

技術・研究開発

グンゼの技術力
研究開発体制
研究開発戦略
QOLへの取り組み
研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
サステナブルアクション
ESG
グンゼグループのマテリアリティ
グンゼの価値創造ストーリー
統合レポート
参画するイニシアティブ・外部からの評価
ISO26000対照表
グンゼラブアース倶楽部
グンゼの肌着教室

株主・投資家情報

トップメッセージ
経営方針
財務・業績
株主・株式情報
IR資料室
個人投資家の皆さまへ
IRサポート
統合レポート
IRニュース

採用情報

新卒採用情報
キャリア採用情報
数字で見るGUNZE

ウェルネス

共創社会に向けた活動報告

グンゼグループは、さまざまなステークホルダーの皆さまとともに新しい価値を生み出していく取り組みを進めています。私たちは、サステナビリティを追求した商品やサービスの提供に努めることにより、社会課題の解決に貢献しています。また、働きがいのある組織風土を醸成し、従業員のエンゲージメント向上に取り組むことにより、企業価値と競争力の向上が生まれ、企業体質の進化につながると考えています。

アパレル事業

トータルアパレルブランドへの新たな挑戦

「汗の不快」を解消する新ブランド「アセドロン」

年々厳しさを増す夏の暑さに対応する下着に対して、着用者は現状商品に充分満足していないことが自主調査で分かりました。汗の不快の原因を解消すべく、新発想のアイデア創出と商品開発に取り組み、アパレルカンパニーの総合力により誕生したのが、「アセドロン」です。インナーウェア、ソックス、パジャマのトータル展開で、衣服内の環境における不快の根本的な原因である「汗のベタつき」を解決。珪藻土を模した構造の新開発素材が衣服内の嫌なベタつきをなくし、さらっとしたきごちを実感できます。



ボクサーパンツからトータルアパレルへブランド刷新「BODY WILD」

「カッコ良くて、それでいて抜群に心地よい」をコンセプトに、インナーウェアにこだわり続けてきた「BODY WILD」がデビュー27年目にしてブランドロゴも刷新し、リニューアルしました。ライフスタイルもファッションもシームレス化し、共感できるものが選ばれる生活者の購買心理に合わせ、ブランドのDNAである「こちよさの追求」を全身で感じていただけるようなラインアップで、新たなステージに挑戦します。ボクサーパンツの進化とともに培ったモノづくりの経験と技術を活かし、快適なライフスタイルをトータルでデザインするプロダクトを展開。従来のボクサーパンツをはじめとするインナーウェアに加えて、カジュアルからビジネスシーンまで対応したジャケット&アウターボトム、履き心地の快適さにこだわったソックス、室内のリラックスタイムを支えるルームウェアなど、トータルアパレルブランドとして進化を目指します。



若年層へのアプローチを強化するレディースブランド「Tuché」

課題である若年層のファン獲得を目指し、商品ラインアップを刷新しました。企画チームでは、ブランドのありたい姿や、それを実現する商品についてディスカッションを続け、そこで生み出されたのが、「7DAYs LOOKs」。プライベートでも仕事でも、着ることで自己肯定感が上がり、自信が持てる。「Tuché」アイテムだけで全身コーディネートが可能で、1週間ご機嫌でいられるワードローブを目指す商品です。

webプロモーションは、靴の老舗メーカーであり、若年層ファンの多い「HARUTA」とタッグを組み、インナーウェア、アウター、シューズまでトータルコーディネート。新しい「Tuché」ファンの獲得を進めています。



人にも環境にも寄り添ったサステナブルな商品開発

アパレル事業では、人にやさしく環境に配慮した素材を積極的に使用したサステナブル商品の開発に取り組んでいます。レディースインナーブランド「KIREILABO（キレイラボ）」の「Fitte」グループはオーガニックコットン混素材のやさしい着心地や、ナチュラルなアースカラー、さまざまなニーズに応える豊富なラインアップでお客さまに支持をいただいているグループです。「COMFY MAKE BRA」はバストをしっかりメイクしながらも、洗濯タグを転写プリントにし、肌側にあたるすべての身生地（アンダーテープ、縫い糸、金具、転写プリントは除く）にオーガニックコットン混素材を採用、やさしい着心地を実現しました。

レッグウェア分野では、環境に配慮しながら快適な履き心地を叶えるエシカルなソックス「WASHIITO（和紙糸）」ブランドが新たにデビューしました。森林管理された針葉樹の廃材を使用した和紙繊維を原料に使用したソックスで、極限まで細くした和紙を新技術で糸にすることにより、一般的な和紙繊維とは違うソフトな新触感を実現しました。和紙の特長である抗菌性、消臭機能、吸水速乾性を生かした商品です。

ハウスカジュアル分野では「KAIMIN NAVI（カイミンナビ）」の寝返りしやすいパジャマシリーズより、一般的な綿に比べ環境へ与える負担が少ないオーガニックコットンを、天然素材（桜やカーネーション、ブルーベリー、竹炭など）から抽出した色素で染めたパジャマを発売。人にも環境にもやさしい「KAIMIN NAVI」パジャマは、植物の持つ自然の力を感じながら安心してご使用いただけます。



レディスインナー
「COMFY MAKE BRA」



ソックス
「WASHIITO」



パジャマ
「KAIMIN NAVI」

肌へのやさしさを追求したキッズインナー「メディキュア for Kids」

乳がんなどの手術後や、肌が敏感になった方のセルフケアをサポートする肌着「メディキュア」は、肌への刺激を軽減した商品です。そのやさしい着心地から「子ども向けの肌着も販売してほしい」との皮膚科医師やお客さまの要望に応え、子ども用肌着「メディキュア for kids」を発売しました。

大学で臨床研究を行ったこの素材は、なめらかな肌ざわりで汗をかいても快適な着心地です。完全無縫製に加え、洗濯絵表示もプリントにすることで、縫い目とタグによる刺激を軽減しています。グンゼは肌着が「衣料」から、肌や心をいたわる「衣療」につながる商品開発を進めています。また、2021年より、(株)メディカルユアンドエイを通じて皮膚科クリニックでの販売も開始しました。



キッズインナー「メディキュア for Kids」

「女性のカラダとココロ」に寄り添った商品のために

グンゼは、「女性のカラダとココロ」に寄り添った商品の開発に長年取り組んできましたが、ここ数年、フェムテックが注目されるなか、改めて「女性のカラダと健康」についての理解を深めるための社内セミナーを実施しました。講師に東京大学医学部附属病院の女性診療科・産科の甲賀かをり先生をお迎えし、商品企画、営業担当者を中心に約100名が参加しました。女性のカラダの仕組みや、年齢、ライフステージの変化に伴う困りごとについて学びました。グンゼはこれからも、時代とともに変化するニーズを捉えた商品の提供を通じて、女性がより快適で自分らしい毎日を送るためのサポートをしていきます。



社内セミナー風景

ライフクリエイト事業

スポーツクラブにおける人間力を向上させるジュニア向けスクールの取り組み

スイミングスクールの進化

スイミングスクールでは、保護者の満足度を高めるべく観覧スペースの工夫や、コーチの指導力強化を進めています。



ダンススクールの拡大

中学校でのダンス授業が必須となり、オリンピックでプレイキンが採用されるなど、ダンスに対するニーズが高まっています。チアダンスやK-POPダンスなどのダンススクール実施を13店舗に拡大し、会員数は順調に増加しています。



プログラミング思考を学ぶスクールの導入

現在、小学校ではプログラミング教育が必修化されていますが、子どもたちの論理的思考を高める取り組みの一つとして、プログラミング思考を学ぶスクールの導入を進めています。プログラミング教育によって、目的を達成するために物事を順序立てて考え、結論を導き出していく、それを計画的に実行する思考が高まると言われており、創造力・想像力・判断力の向上も期待されています。

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラバアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ
経営理念
会社概要
役員一覧
コーポレートブランド
沿革・歴史
拠点情報
グローバルネットワーク
スペシャルコンテンツ

製品・サービス

アパレル分野
プラスチックフィルム分野
メディカル分野
エンジニアリング
プラスチック分野
メカトロニクス分野
繊維資材分野
不動産関連分野
商業デベロッパー分野
スポーツクラブ分野

技術・研究開発

グンゼの技術力
研究開発体制
研究開発戦略
QOLへの取り組み
研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
サステナブルアクション
ESG
グンゼグループのマテリアリティ
グンゼの価値創造ストーリー
統合レポート
参画するイニシアティブ・外部からの評価
ISO26000対照表

株主・投資家情報

トップメッセージ
経営方針
財務・業績
株主・株式情報
IR資料室
個人投資家の皆さまへ
IRサポート
統合レポート
IRニュース

社会貢献活動

京都モデルフォレスト運動 工場跡地を活用した複合施設「くるんと」整備事業
文化スポーツ振興プロジェクト もったいない活動報告

京都モデルフォレスト運動

グンゼは、社団法人京都モデルフォレスト協会と「森林の利用保全に関する協定」を締結し、2010年7月から毎年4回程度、「京都モデルフォレスト運動 in 綾部」として、創業の地・綾部市内の締結地区で里山保全のボランティア活動を行っています。モデルフォレストとは、1992年の世界地球サミットの際にカナダが提唱した持続可能な地域づくりの実践活動のことで、木材などの生産、地球温暖化の防止、土砂流出・崩壊の防止、水源の涵養、良好な景観の形成、健康の増進、生物多様性など、多面的な機能を持つ森林の整備・保全を目的としています。

京都モデルフォレスト運動 in 綾部は、コロナ禍のため活動が制限されていましたが、2022年度より再開しました。2018年からの取り組みとして、綾部市小畑地区において小畑城跡再生プロジェクトとして展望台の整備やヤマザクラ、モミジの植樹を実施しました。今後の活動では、自生のミツバツツジの群生化に向けた取り組みなど、小畑城を守る会、NPO法人里山ねっと・あやべ、京都府立林業大学校、京都府中丹広域振興局、綾部市農林商工部との協働で進めていきます。

	実施回数	参加人数
2024年度	4回	137人
2023年度	4回	125人
2022年度	4回	144人
2021年度	2回	73人
2020年度	1回	56人
2019年度	4回	162人
2018年度	4回	113人



京都モデルフォレスト活動in綾部 第50回（2024年度）

[「第47回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施>](#)[「第48回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施>](#)[「第49回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施>](#)[「第50回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施>](#)

工場跡地を活用した複合施設「くるんと」整備事業

JR長井駅前(山形県長井市)の旧アパレル工場跡地は、2021年から長井市とグンゼ開発がPPP方式(Public Private Partnership:官民連携)により共同で整備を進め、2023年8月に竣工、同年9月にオープンしました。敷地面積23,000m²(甲子園球場の約1.5倍)に建設されたのは、鉄骨造りの地上1階一部2階建の5,000m²の施設で、養蚕業が盛んだった長井市の歴史を表す、繭の形をイメージした多角形が特徴です。建物の北側には子供向けアミューズメント施設があり、南側には図書館、共用部スペースにはCafeも併設されており、幅広い世代が集う、にぎわいや交流の拠点として活用されています。「くるんと」の命名は、蚕をくると優しく大切に育てる繭のように、子どもたちの成長を優しく見守る場所として、また「くるんくるん」とでんぐり返しするなど、元気に遊び回る子どもたちをイメージして名付けられました。「くるんと」が長井市民の憩いの場となり、また近隣の皆さまにも楽しんでいただける施設となることを願っています。



「くるんと」施設外観



子供向けアミューズメント

文化・スポーツ振興プロジェクト

女子アルペンスキーヤー 安藤麻

2018年1月よりスポンサードを行っています。

14歳から女子アルペンスキーヤー日本代表選手として活躍する安藤麻選手は、日本のアルペンスキー界のトッププレーヤーとしてオリンピックやワールドカップなど世界の大舞台で活躍中です。



安藤麻選手

2017-2018シーズンの戦績

冬季アジア札幌大会	： 大回転 銀メダル 回 転 銀メダル
ユニバーシアード	： 大回転 金メダル 回 転 銅メダル
ファーイーストカップ	： 大回転 優勝
平昌オリンピック	： 出場

2018-2019シーズンの戦績

全日本スキー選手権	： 女子大回転 優勝
2019FISアルペン世界選手権	： 大回転 27位
コンチネンタルカップ	： 3位

2019-2020シーズンの戦績

全日本スキー選手権	： 女子大回転 優勝 女子回転 優勝
-----------	-----------------------

2020-2021シーズンの戦績

2021FISアルペン世界選手権	： 回転 10位 (アルペン競技 日本女子歴代2位)
------------------	-------------------------------

2021-2022シーズンの戦績

2022北京オリンピック	： 大回転 24位
--------------	-----------

2022-2023シーズンの戦績

FISアルペン世界選手権	： 回転 28位 (フランス)
FISワールドカップ	： 回転 23位 (チェコ、スウェーデン)

2023-2024シーズンの戦績

FISワールドカップ	： 回転 27位 (アメリカ)
------------	--------------------

「こころの劇場」は子どもたちの心に、生命の大切さ、人を思いやる心、信じあう喜びなど、人が生きていく上で最も大切なものを舞台を通じて語りかけることを目的に、毎年全国の子どもたちを無料で招待する壮大なプロジェクトです。グンゼグループは京都府・大阪府公演に協賛しており、より多くの子どもたちが観劇できることを願っています。

サポート概要

演目：「ジョン万次郎の夢」

もったいない活動報告

身近な社会貢献活動として、エコキャップやアルミ缶などを集めて、NPO等への寄付金として交換する活動を進めています。実績は以下のとおりです。

種類	寄付団体	支援内容	2018年度 累計	2019年度 累計	2020年度 累計	2021年度 累計	2022年度 累計	2023年度 累計	2024年度 累計
エコキャップ	NPO法人 Reライフスタイル 他	ワク チン 購入 など	528,288 個	632,691 個	563,609 個	340,971 個	656,806 個	651,683 個	559,900 個
アルミ缶回収	環公害防止連絡協議会 他	車椅子寄 贈など	38.2kg	44.8kg	33.4kg	109.2kg	14.8kg	7.0kg	8.05kg
使用済み切手	認定特定非営利活動法人 他 緑の地球ネットワーク (GEN)	植林のた めの苗木 購入資金 など	5,298g	7,543g	4,022g	4,480g	3,329g	3,911g	2,656g

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[ESG](#)[統合レポート](#)[グンゼラブアース倶楽部](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[グンゼの肌着教室](#)[サステナブルアクション](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[ISO26000対照表](#)

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[サステナブルアクション](#)[ダイバーシティ＆インクルージョン](#)

ダイバーシティ＆インクルージョン

グンゼグループでは、ダイバーシティ＆インクルージョンを最も重要な人財戦略の一つと位置付けています。属性や価値観などに関わらず、すべての構成員が働きがいを持ちながら自らの能力を十分に発揮できている姿を目指します。中でも女性活躍のさらなる進化が不可欠であり、女性活躍のあるべき姿を「性別、ライフステージに関わらず、全ての従業員がワークライフバランスのとれた生活を送りながら、働きがいをもって自らの能力を十分に発揮できている」と定義しました。「各組織の意思決定者の一定割合を女性が占めている」状態の実現に向け、その前提となる女性総合職の母集団の充実に積極的に取り組んでいます。具体的には、女性採用比率50%（交替制シフトによる勤務者を除く）の継続実施と自律的な成長を促すキャリア支援による定着促進、リーダー層への登用を見据えた育成プログラムの充実、育児支援制度の拡充などの施策を推進しています。また、女性活躍の後押しと働き方の多様性推進という視点から、男性従業員の育児休職取得率の向上も図っていきます。

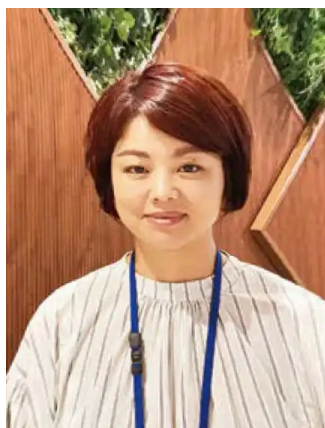
社内環境の整備方針

社内環境整備においても、経営理念の一つである「人間尊重」を最も大切にしています。従業員が安全・健康に、かつ力を発揮できる環境整備を目的に、DXによる業務改善や労働時間管理の徹底、長時間労働の削減、多様なバックグラウンドを持つ従業員が自分に合った働き方を選択できるような諸制度（テレワーク、フレックス制度など）の整備・拡充などを継続して行っています。

「働き方改革委員会」の活動として、「構成員の意識改革」「業務インフラの整備」「業務改革」「オフィス改革」の4本柱で各種取り組みを進めています。2022年2月の東京支社移転を機に、フリーアドレス化を推進し、「オフィス改革」を具現化しました。そのノウハウを大阪地区へ横展開し、2022年8月に開設した堂島オフィスでも同様の取り組みを行っています。また、業務効率向上により削減した仕事時間は、従業員が自由に使える時間に充てるという趣旨で、年次有給休暇取得率向上を推進しています。さらに、人権への配慮としてハラスメント撲滅を掲げ、職場におけるハラスメント防止活動として、実態把握のためのアンケートおよび結果に応じた研修を継続的に実施することで「ハラスメントをしない、させない、放置しない」風土づくりに積極的に取り組んでいます。

研修受講者と男性育児休職取得者の声

女性活躍推進に向けた会社への貢献【リーダーシップ研修】



アパレルカンパニー
百貨店営業部

まだまだ女性比率が低い会社の中で中堅層となり、2022年度にリーダーシップ研修を受講しました。受講したことで自己理解が以前よりも明確になり、今後のキャリア形成のための資格取得を目指して、現在スクールに通っています。自分の特性を知ったことで、求められるリーダーになるために、何を学ぶべきなのか、どのように対処するべきなのかを意識するようになりました。

また、業務上の問題解決に向けて原因や効率的な進め方を探すことも意識するようになり、解決への糸口を以前よりも早く明確に発見できるようになりました。過去に受けた研修では、主に入社年月や業種に近い人が参加していましたが、今回は、今後グンゼを担っていく世代の女性が集まったことで、同じ目線・思考で研修を受けることができたと思います。この研修によって、社内の女性同士のネットワークが広がり、同じ環境下（子育て、フレックス勤務、介護）で働く方や、他業種の人たちとつながりが生まれ、さまざまな悩みについて共感し合える仲間ができたことに感謝しています。今回の研修は、自分自身のキャリアをアップデートし、新たな挑戦をしようと思える機会となりました。今後、男女

人財育成と自律的キャリア形成の推進【ライフ・キャリア研修】



人事総務部
人財開発室

藤田 満徳

人生100年時代と言われるようになり、自分の将来について思い悩んでいたところに、ライフ・キャリアデザイン研修（50歳時）を受講しました。研修ではこれまでのキャリアを振り返り、価値観を見つめ直し、人生における役割を整理するとともに、自分自身のありたい将来像を明確にしていく考え方を学びました。そうすることで自律的な生き方・働き方を設計し、自分らしく前向きな気持ちで自己目標の実現に向けた準備と行動を起こすきっかけとなりました。

研修後にはキャリアコンサルタント資格を持つ先輩にも相談して今後の方向性を見出し、マイルストーンを設定して新たな一歩を踏み出しました。私は、「知識やスキルを人に伝えたり助言したりしながら一緒に考えることで人の成長に役立ちたい！」という思いから、お世話になった先輩をロールモデルとして、まずは資格取得を目指して勉強を始めました。同時に、上司との1on1ミーティングでも今後のキャリア志向やリスクキリング（学び直し）の状況について相談しました。これらの準備と行動が偶然にも人事異動のタイミングと合致し、人財開発室に異動することになりました。現在は教育チームの一員として、各種研修やキャリア相談を通じて従業員の皆さまの自律的キャリア形成の支援に取り組んでいます。今後も自分のキャリアを自律的に考えて自己研鑽に励むとともに、生き方・働き方を都度見つめ直しながら、自らのキャリアを切り拓いていきたいと思っています。

働き方改革【男性育児休職】



エンブラ事業部
江南工場

柴田 武志

日ごろから少しでも妻の負担を減らしたいと思っていたことや、社内でも男性の育児休職取得例があったこと、さらに、私が勤める江南工場でも育児休職を取得しやすい雰囲気を作りたいと思ったことが、今回の育児休職取得の理由です。私の部署では前例がなかったため、取得希望時期の半年ほど前から、不在の間の現場の体制などについて職場の方々と相談した上で、妻の出産予定日の3週間後から1カ月弱、育児休職を取得しました。育児休職取得後は、今まで以上に時間内に効率良く仕事を終わらせることを意識するようになりました。また、キーパーソンが不在でも現場が問題なく回るよう、メンバーの育成により力を入れています。

育児休職の取得により、育児について覚える時間が十分に取れ、妻からは「初めての育児で大変な時期に一緒にいてくれて心強かった。育児休職中に一通りのお世話を覚えてくれたので、育児休職後も安心して任せることができた」と言われました。現在も妻の負担を軽減できており、仕事と育児のバランスをより意識して働くようになりました。

サステナビリティ

トップメッセージ

ESG

統合レポート

サステナビリティ
マネジメント

グンゼグループの
マテリアリティ

サステナブルアクション

グンゼグループの
価値創造ストーリー

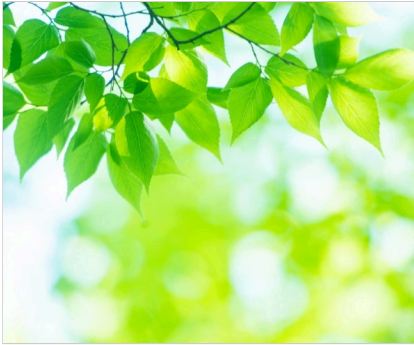
ISO26000対照表

[トップ](#)

[サステナビリティ](#)

ESG

ESG



E:環境



S:社会



G:ガバナンス



ESGファイナンス



ESGデータ一覧

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)

[サステナビリティ
マネジメント](#)

[サステナブルアクション](#)

[ESG](#)

[グンゼグループの
マテリアリティ](#)

[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)

[統合レポート](#)

[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)

[ISO26000対照表](#)

[グンゼラブアース倶楽部](#)

[グンゼの肌着教室](#)

E:環境

環境憲章 プラスチック資源循環基本方針 TCFD提言に基づく情報開示
CO2削減実績と今後の取り組み 化学物質の安全管理

グンゼ環境憲章

われわれは、かけがえのない地球を次世代、未来へと受け継いでいく責任を深く自覚し、真に豊かで持続的発展が可能な地球社会を実現するため、一企業市民として環境問題に積極的に取り組み、環境への負荷の軽減に努め、環境を維持、保全していかねばならない。このため、われわれは、環境に対する社会的責務を認識し、環境問題に取り組むべく、環境基本理念と行動指針を定める。

基本理念

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。

行動指針

- (1) 事業活動の全ての場面において環境負荷の低減に努め、関係する国内外の生物多様性、地域社会に及ぼす影響などに配慮する。
- (2) 法・条例の順守はもとより、自主管理基準を設定し、環境管理水準の向上に努める。
- (3) 資源、エネルギーの効率的利用をはかり、温室効果ガスの排出抑制に努める。
- (4) 廃棄物の発生量の低減に努めるとともに、回収・再利用化の推進を行い、資源循環に努める。
- (5) 環境に優れた製品の研究開発、および環境負荷を低減する生産技術、環境技術の開発に努める。
- (6) 構成員の環境意識の向上をはかり、地域社会の一員として環境保全活動に協力、貢献する。
- (7) 海外事業の展開において、環境への配慮と環境技術移転に努める。
- (8) 万一、事故等による問題が発生した場合には、迅速に環境負荷の最小化に努める。

プラスチック資源循環基本方針

海洋プラスチック問題に対する国際的な意識の高まり、新興国におけるゴミ問題の深刻化から使い捨てプラスチックに対する規制強化の流れが加速し、その対応は2015年に国連で採択されたSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）においても求められている。国際的な取組みが加速している海洋プラスチック問題に対して、プラスチックフィルム包装材料等を製造販売している事業会社としての社会的責任を認識し、本方針を制定する。

- (1) プラスチックの減量化・再利用を推進する。
- (2) 分別・リサイクルしやすい製品設計と再生原料の積極的使用により、効果的・効率的なプラスチック資源循環に貢献する。
- (3) 植物由来原料による製品開発を行い、石油化学原料の使用量削減に貢献する。
- (4) 廃棄物の適切な管理と環境負荷を低減する生産活動により、つくる責任を果たす。

※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。

TCFD提言に基づく情報開示

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、サステナビリティガバナンス体制に組み込んでいます。

②リスク管理

気候変動に関する主なリスクは、サステナビリティガバナンス体制図を基本とし、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

グンゼグループの主要事業として「プラスチックフィルム分野」と「アパレル事業（インナーウェア分野）」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°C目標が世界的に主流になっていることを踏まえ、1.5°C目標に対応した分析を実施しました。具体的には、IEA「World Energy Outlook2020」で示されているNZE2050※1などの「脱炭素シナリオ（1.5°C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°Cシナリオ）」をはじ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。

④指標と目標

計画的なCO2排出量削減に向けて、各事業活動において省エネ・創エネ・再エネ利用などの取り組みを強化し、3R（リサイクル・リユース・リデュース）の推進など資源循環、環境負荷に配慮した対応を行います。2023年度よりプラスチックフィルム分野ではサーキュラーファクトリーにおいて新設製造機が稼働し、エネルギー原単位削減に貢献しています。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、上市も積極的に進めています。具体的にはプラスチックフィルム分野では、ラベル包装用収縮フィルムの環境対応グレード「GEOPLAS®」において、マスバランス方式のリサイクル原料を5%以上使用し、自動ラ

※1：NZE2050：Net Zero Emissions 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排出量ゼロを目指すシナリオ。

※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SPM 6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。

気候変動によるリスク／機会への対応

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 ウェア 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。	短期～長期	大	○	○	リスク対応:廃プラの分解・再利用技術を確認し、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。
	EV・再エネ普及率	—	中期～長期	大	○		機会:EV普及に伴うリチウムイオン電池や、半導体用フィルム販売を強化。
	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。	短期～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り上げ減少。	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	—	短期～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）

※時期：短期1～2年、中期3～5年、長期6～10年

		2023年度	対2022年度比		対2013年度比	
		排出量 (t-CO ₂)	削減量 (t-CO ₂)	削減率 (%)	削減量 (t-CO ₂)	削減率 (%)
実績	Scope1+2	115,517	2,807	2.4%	56,991	33.0%
	Scope1	34,732	3,912	10.1%	17,581	33.6%
	Scope2	80,785	-1,105	-1.4%	39,411	32.8%
	Scope3	390,856	33,005	7.8%	—	—

※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

CO2削減実績と今後の取り組み

① Scope1、2の実績について

Scope1、2のCO2排出量削減実績は合計115,517t-CO₂（対前年97.6%）で、2023年度目標「2013年度比27%以上」に対して実績33%となり、目標を達成することができました。グンゼグループはCO2排出量削減の基本的な活動として、省エネおよび再生可能エネルギー拡大に努めています。2023年度実績は、市況動向に合わせた生産調整および国内外の電力係数の増減による影響を受けました。今後、このような外的要因の影響を最小限に抑え、持続性のあるCO2削減活動とするために、設備老朽化タイミングでの高効率設備への切り替え、EMS※3を中心としたエネルギーロスの見える化による事業所全体での継続性のある省エネ活動の展開、さらに従来の太陽光発電パネルによる全社活用の最大化を強力に推進し、再生可能エネルギー比率の拡大に努めていきます。また、2030年のCO2排出量削減目標の達成に向けて、次世代太陽光設備の導入についての取り組みも積極的に推進していきます。

※3 EMS : Energy Management System

② Scope3の実績について

2023年度のScope3排出量は390,856t-CO₂となり、前年に比べ約8%削減できました。この結果にはプラスチックカンパニーのサーキュラーファクトリーを始めとする資源循環戦略の推進実績が大きく貢献しています。グンゼグループのCO2排出量はScope1、2に比べ、Scope3のウエイトが大きく、その中で大きな排出量を占めるプラスチックカンパニーとアパレルカンパニーを中心に、「カテゴリー1」（購入した製品・サービス）と「カテゴリー12」（販売した製品の廃棄）の削減に向けて、資源循環、サステナブル調達を重点的に推進しています。今後さらに全社的なScope3削減への取り組みを強化するために、資源循環とサステナブル調達における目標の設定、公表を検討していきます。Scope3算定・削減の取り組みは国内から開始していますが、今後海外事業所におけるScope3の影響度の確認も進めていきます。

化学物質の安全管理

い、その評価結果に応じた適切な管理を目指しています。

(1) 基本的な考え方

当社グループは、全ての事業活動で使用する化学物質の管理基準を定め、環境への負荷低減に努めます。

(2) 管理基準

グンゼグループで使用するすべての化学物質について、該当法令や発ガン性、環境への影響を考慮し、Aランク（使用禁止）、Bランク（特定管理）、Cランク（使用量削減）およびDランク（排出量削減）の基準を定めて管理しています。

(3) 管理体制

技術開発部長が当社グループの化学物質管理を統括し、技術開発部は全社的な化学物質管理体制の改善に取り組んでいます。個々の化学物質管理は各事業場の管理部門が担当し、化学物質の有害性調査および対策を検討しています。各事業場と技術開発部は連携しながら、人や環境に優しい事業運営に努めています。

(4) 教育

技術開発部は、当社グループ全体の化学物質の適切な管理スキルを向上するため、各事業場の化学物質管理者向けに定期的な研修会を開催しています。

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

製品・サービス

技術・研究開発

サステナビリティ

株主・投資家情報

トップメッセージ

アパレル分野

グンゼの技術力

トップメッセージ

トップメッセージ

経営理念

プラスチックフィルム分野

研究開発体制

サステナビリティマネジメント

経営方針

会社概要

メディカル分野

研究開発戦略

サステナブルアクション

財務・業績

役員一覧

エンジニアリング
プラスチック分野

QOLへの取り組み

ESG

株主・株式情報

コーポレートブランド

メカトロニクス分野

研究開発の歴史

グンゼグループのマテリアリティ

IR資料室

沿革・歴史

繊維資材分野

グンゼの価値創造ストーリー

個人投資家の皆さまへ

拠点情報

不動産関連分野

統合レポート

IRサポート

グローバルネットワーク

商業デベロップ分野

参画するイニシアティブ・外部からの評価

統合レポート

スペシャルコンテンツ

スポーツクラブ分野

ISO26000対照表

IRニュース

こんなところに！グンゼ

環境緑化分野

グンゼラブアース倶楽部

採用情報

エンジニアリング分野

グンゼの肌着教室

採用情報

保険サービス分野

新卒採用情報

オンラインストア・直営店舗情報

キャリア採用情報

数字で見るGUNZE

S:社会



人財戦略

VISION2030を実現するための
人財ディスカッションステークホルダー
エンゲージメント

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[ISO26000対照表](#)[グンゼラブアース倶楽部](#)[グンゼの肌着教室](#)[サステナビリティトップへ](#)

企業情報

[トップメッセージ](#)[経営理念](#)[会社概要](#)[役員一覧](#)[コーポレートブランド](#)[沿革・歴史](#)[拠点情報](#)

製品・サービス

[アパレル分野](#)[プラスチックフィルム分野](#)[メディカル分野](#)[エンジニアリング
プラスチック分野](#)[メカトロニクス分野](#)[繊維資材分野](#)

技術・研究開発

[グンゼの技術力](#)[研究開発体制](#)[研究開発戦略](#)[QOLへの取り組み](#)[研究開発の歴史](#)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティマネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループのマテリアリティ](#)[グンゼの価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)

株主・投資家情報

[トップメッセージ](#)[経営方針](#)[財務・業績](#)[株主・株式情報](#)[IR資料室](#)[個人投資家の皆さまへ](#)[IRサポート](#)

人財戦略



執行役員 人事総務部長

小倉 誠

エンゲージメント向上に向けたグンゼの取り組み
働きがいのある職場環境に向けて

エンゲージメントスコアについて

エンゲージメント向上に向けたグンゼの取り組み

グンゼグループは、中期経営計画「VISION 2030 stage1」において人財戦略の基本的な考えを次のように定めています。

「人財」は最大の経営資源。企業競争力の礎であり、全ての構成員が働きがいを持ちながら能力を十分に発揮できる企業風土を醸成し、夢のある元気な会社になる

またこの戦略に基づき、求める人財像を「異なる価値観を受容し、自ら考え行動しやり抜ける、得意分野で価値提供できる人財」と定め、「多様性」「自律性」「活躍」の本柱に集約した人財マネジメント方針に沿った取り組みを進めているところです。この活動を進めるにあたって、まず従業員や組織の状況を明らかにするとともに、効果を検証するために2022年よりエンゲージメント調査を実施し、2年が経過しました。

その結果は、現時点では目標には届いていませんが、グンゼの強みと課題は明らかになりました。エンゲージメントを構成する要素は会社の仕組みに関するものから、職場の人間関係、従業員の健康状態まで多岐にわたります。さらに、それぞれの課題は一对一の施策で解決できるものではありません。現在は以下に紹介する取り組みを進めていますが、成果を実感できるのはこれからだと思っています。

今後は2026年度を目標に、抜本的な人事処遇制度改革を実施する予定ですが、各職場の状況にも目を向けて、風通しがよく働きやすい環境づくりを進めていきたいと思っています。結果として、従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上を実現し、グンゼグループの人的資本を最大化することにより、社会から選ばれる会社を目指していきます。

マテリアリティ、KPI（2024年度→2030年度目標）

企業体質 の進化	女性活躍の推 進	女性管理職比 率	5.0%	7.0%	6%以上	20%以上
		女性社員比率	34.0%	33.8%	35%	41%
		女性新卒総合 職 採用比率 (交替勤務除 く)	50.0%	51.9%	50%	50%
	子育て支援	男性育児休業 取得率	40.0%	42.0%	50%	70%
	組織風土づく り	エンゲージメ ント スコア	64点想定	62点	70点想定	80点想定
	働き方改革	年休取得率	75% (15日)	74.5% (14.9 日)	75%	100%

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、従業員が自発的に自分の力を発揮する貢献意欲のことです。エンゲージメントの向上が、組織の生産性向上や企業の業績向上などに直接的な影響をおよぼすことが明らかになっています。グンゼグループでは、変化の激しい経営環境において組織の状況をいち早く把握するために、短時間で回答できる「パルスサーベイ」という調査方法を活用し、9つのキードライバーとそれに紐づく26の小項目について、毎月調査を実施しています。この調査ツールを利用する同業かつ同規模の他社平均をベンチマークとしながら、総合スコアの向上を目標として、2024年度は上位企業20%以内を、2030年度は同5%以内のレベルを目指しています。

エンゲージメントスコアから見るグンゼの強みと課題

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	事業・サービスへの誇り	部署間での協力
課題のある領域	キャリア機会の提供	やりがい	上司との関係

エンゲージメント向上フレーム

働きやすさ

- ・人事処遇制度改革
- ・働き方改革
- ・D&Iの推進(女性活躍推進)
- ・オフィス改革
- ・若手登用・技術伝承

働きがい・やりがい

- ・キャリア自律の推進
- ・人財交流会議
- ・キャリア教育の拡充
- ・1on1ミーティング
- ・キャリアサポートデスク

働きがいのある職場環境に向けて

グンゼの経営理念において、最も大切にしている「人間尊重」の考え方を基本に、すべての構成員が働きがいを持ちながら能力を十分に発揮できる企業風土の醸成を目指し、以下の取り組みを進めています。

1.人事処遇制度改革

働き方の多様化や人的資本経営の推進などにより、昨今企業を取り巻く環境は激しく変化しています。現行の人事処遇制度は2001年に制定後、個別見直しを重ねることで環境変化に対応してきました。今後優秀な人財を確保・定着することで、さらに企業価値を高め、夢のある元気な会社になるために、現行の延長線ではない抜本的な人事処遇制度改革を2026年度実施に向けて取り組んでいます。また、2024年度より、2026年施行の新制度を見越し、キャリア自律の早期実現に資する現行制度の是正を一部実施しています。

異なる価値観を受容し、自ら考え行動しやり抜ける、
得意分野で価値提供できる人財を育て、
活躍する場を提供することで、会社の成長へ繋げる

人財マネジメント方針

多様性**多様な人財の
強みをもつ**

多様な人財を受容し、多様性を競争力として変革と挑戦に取り組める夢のある元気な会社を目指します。

自律性**人財の強みを
伸ばす**

自律した個の成長に向けて、従業員が積極的に挑戦する機会を創出します。

活躍**人財の強みを
活かす**

さまざまな世代が成長実感を持てるよう、意識改革の取り組みやキャリア開発支援、ローテーションを進めます。

2.働き方改革

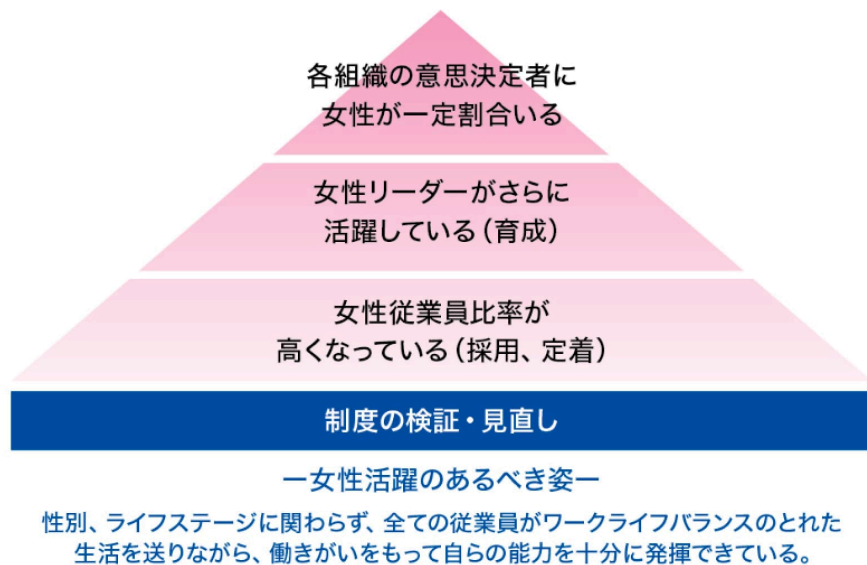
従業員が安全・健康、かつ力を発揮できる環境を実現するため、DXによる業務改善や労働時間管理の徹底、また長時間労働の削減、多様なバックグラウンドを持つ従業員が自分に合った働き方を選択できるような諸制度（テレワーク、フレックス制度など）の整備・拡充を継続して行っています。また、年間総実労働時間の削減に向けて、所定労働時間の短縮や、有給休暇取得率向上を推進しています。2024年度から、休日数に差がある生産現場の年間休日数を増やすとともに、育児休職の一部有給化を実施しています。

3.D&Iの推進

① 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）

女性リーダー層の定着・育成を目指し、キャリア形成研修「グンゼ働きがいのある職場環境に向けてエンゲージメントスコアについてグンゼの経営理念において、最も大切にしている「人間尊重」の考え方を基本に、すべての構成員が働きがいを持ちながら能力を十分に発揮できる企業風土の醸成を目指し、以下の取り組みを進めています。エンゲージメント向上に向けたグンゼの取り組み執行役員人事総務部長小倉 誠リーダーシップスクール・レディス（GLSL）」を2022年度より導入しました。GLSLでは、女性の活躍に対する会社からの期待を理解し、自立的キャリアを形成するスタンスを習得し、自らのキャリアイメージを醸成することにより、将来の選択肢として「管理職になること」を前向きにとらえる機会とすることを目的としています。

女性活躍推進イメージ



グンゼリーダーシップスクール・レディス研修の様子

② メンタリング制度

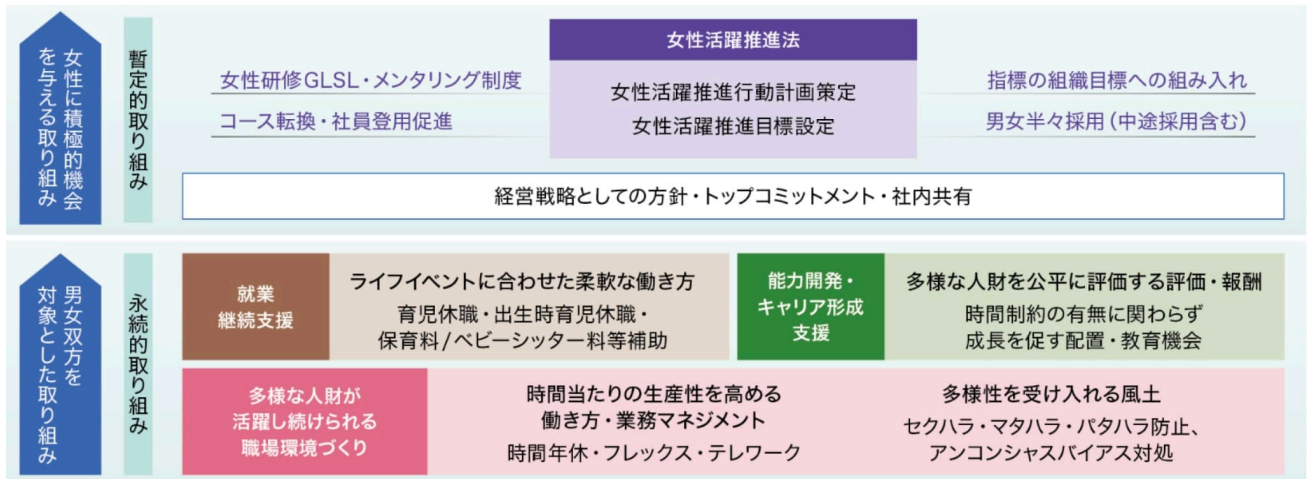
メンタリング制度利用者数推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
実績	17名	11名	9名	7名	8名

③ 両立支援

女性だけでなく、男性も育児休職を取得しやすい職場環境を整備するために、両立支援のサポート面談制度を導入するとともに、管理職向け「両立支援のためのハンドブック」を作成、周知を図っています。部下と上司が定期的に面談することにより、制度理解や育児休職からの復職をスムーズに行えるよう、サポートを行っています。また、2022年より、育児による休職者のキャリア影響を最小限に抑えるため、①育児休職早期復職者の保育料補助、②延長保育料補助、③ベビーシッター等利用料補助などを行っています。

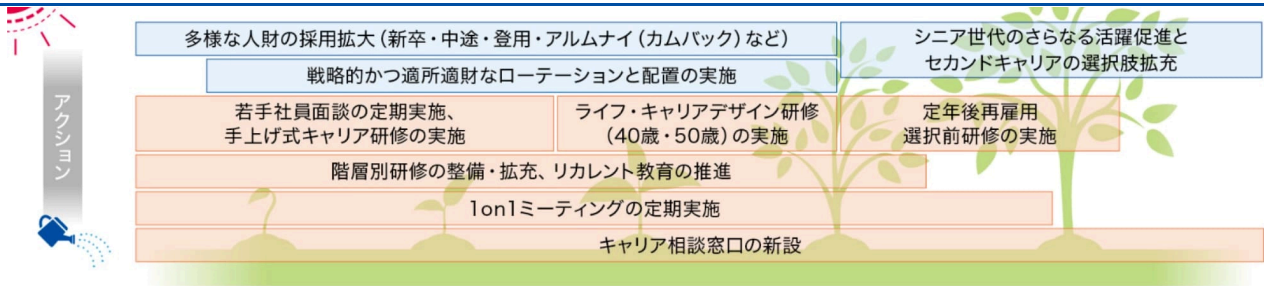
女性活躍に向けた取り組みマップ



4. キャリア自律の推進

昨今の先行き不透明な状況下で企業価値を高めていくためには、人財を「資本」と捉えた人的資本経営に取り組むことが重要であり、自らのキャリアを意識して自律的に行動する人財を育成することが強く求められています。グンゼグループは一人ひとりが多様性と自律性を備え、自らの強みを生かしたキャリアを実現させるとともに、そのキャリア形成を会社として支援し、戦略的かつ適所適材な配置を行うことを推進しています。

各年代のキャリアの期待と課題解決の切り口



① 戦略的かつ適所適材なローテーションと配置の実施

2023年より、各部門の人財情報を共有できる場として人財交流会議「Human Resource Share」を設置し、自律的にキャリアを描き、本人主体の異動機会を広げる場として開催しています。この取り組みにより、特に若手のキャリア形成が実現、2023年度は50%の割合で本人希望による異動が実現しました。

② 主体的なキャリア形成の支援

主体的なキャリア形成を支援するために、さまざまな支援の機会を拡充しました。

キャリア教育の拡充

社員のシニア層の構成比率が高いグンゼグループにおいて、シニア層がいきいきと働き、パフォーマンスを発揮し続けることが重要な人事課題だと考えています。そこで、キャリア研修の受講機会を50歳時点に加え、新たに40歳時点、56歳時点にも拡充しました。

また、これまで正社員に限定していた通信教育などの自己啓発支援制度を、定年後再雇用社員や契約社員にも拡大し、リスクリングやリカレントの機会を拡充しました。

1on1ミーティングの定着

2022年に導入した1on1ミーティングでは、上司とメンバーのコミュニケーションの機会を増やすことで心理的安全性を醸成し、信頼関係を強め、これらを土台としてメンバーの成長を支援する場となるように活用しています。2024年度現在、導入から2年が経過し、課題についての検証を踏まえ、グンゼ独自の事業体制に適合した進め方にも配慮しながら改善に取り組み、引き続き定着を進めています。

キャリア相談体制の充実

人事スタッフによるキャリア関連資格の取得を進め、キャリアに関する支援体制を強化しました。2023年5月に設置したキャリアサポートデスクでは、キャリア形成、人間関係、能力開発など、働く上での多様な悩みの解決をサポートしました。2024年4月現在で11件に応じましたが、さらなる利用拡大の促進に取り組みます。

5.経営参画意識の向上

次代を担う若手世代が、30年後の自分や会社のありたい姿を想像しながら、個人×会社×社会（課題解決）のつながりを実感し、未来を見据えた経営参画の機会を創出することを目指して、長期戦略を考えるワークショップ“将来を創造しよう！そうしよう！”を国内の5拠点、総勢130名で開催しました。Will（自らの意思）とMust（会社の使命）について語り合うことで、グンゼの未来を自分ごとと捉えて、主体的、自律的な経営参画意識の醸成を目指します。



長期戦略を考えるワークショップ“将来を創造しよう！そうしよう！”

教育研修体系

	階層別教育			その他共通教育		自己啓発支援
	若手社員	次世代リーダー育成	経営幹部育成	コース・職種別	キャリア形成支援	
役員・幹部			リーダーシップ スクールⅢ		56歳キャリア研修	通信教育・eラーニング・リカレント教育 資格取得・語学習得支援制度
管理職		リーダーシップ スクールⅡ			50歳ライフ・キャリア デザイン研修	
中堅社員		新任管理職研修			40歳ライフ・キャリア デザイン研修	
若手社員	リーダーシップ スクールB	リーダーシップ スクールⅠ		一般職研修Ⅱ 一般職研修Ⅰ 一般職研修B	若手育成 担当者研修	
入社3年目	入社3年終了時 フォローアップ研修	リーダーシップ スクール レディス				
入社2年目	入社2年終了時 フォローアップ研修					
新入社員	キャリア採用時研修 新入社員研修 (入社時・半年後・1年後)			実験計画法 IE基礎研修 QC基礎研修 他		

キャリアサポートデスクの設置（2023年5月より）

人生100年時代に入り、自律的なキャリア形成を実現するため、従業員は自らのキャリアをデザインし、人生の目標やキャリア像（ライフキャリア）を見定め、それに向けて働きながら歩んでいかなくてはなりません。それらを積極的に支援するため、このたび「キャリアサポートデスク」を設置しました。働く中で起こりえるさまざまな問題について、従業員が一人で考えるのではなく、会社が伴走者となって一緒に考えることをその役割としています。

VISION2030を実現するための人財ディスカッション



グンゼは歴史的背景から受け継がれるDNAを大切にしている会社ですが、グンゼの人財の特長とは何でしょうか？

小倉：祖業である製糸業の製品である生糸は、経糸と緯糸で織りなされて織物となります。緯糸は多少品質が劣っていても技術力で補うことができますが、経糸は一度織機にしつらえると、後から糸の品質を補うことはできないので、初めから最高の糸をセットすることが重要となります。創業の精神である「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」は、私たちが変えてはならない「経糸」として大切に引き継ぎながら、時代のニーズに合わせて柔軟に対応させる「緯糸」によって、新たな価値を創出してきました。また、生産においては、「心が清ければ、光沢の多い糸ができ、心が直ければ、織度の揃った糸ができ、心に平和があれば、節のない糸ができる。善い人が良い糸をつくり、信用される人が信用される糸をつくる」という創業者の考えを実践し、つくる人の心の持ち方を大切にしてきました。さらに、私たちが大切にしている考え方や姿勢を、「誠意・愛情・謙虚」という三つの章句として定義しています。グンゼの人財は、優良品の生産のために今もこの心の持ち方を教育してきており、誠実や真面目という性質はグンゼの社員の一番の特長だと思っています。

社外から見たグンゼの人財の課題はどのようなもののでしょうか？

木田：一つひとつ積み上げて改善していく姿勢は大変素晴らしいと思うことがたくさんありますが、思いもよらないユニークな発想や将来の夢を熱く語るような人にはあまり会ったことがない印象を持っています。これまでの延長線上で未来を考えることができた時代から、急速に価値観が変わり、過去の成功体験が通用しない時代になりつつある中で、そのような人財をなかなか

ないで過ごす」「失礼しないです」で発言を控えることになりかねません。一方は、これまでの枠に収まらない個性や創造性、むしろ異質なことを歓迎する風土づくりを意識的に行うことが必要だと思います。

D&Iの現状とグンゼが取り組むべき課題、

特に2030年に女性管理職比率20%以上を目指すにあたって、具体的にどのような施策を考えていますか？

木田：ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）についても、従来の価値観ややり方に合わせて頑張れる人がいれば機会を与え、引き上げていこうということでは、これまで組織の中で異質であったり、少数派であった人々も結局は現状の組織の色に染めることになってしまい、D&I本来の意味である多様性を活かした経営とは逆行してしまいます。D&Iに取り組むスタンスについては経営陣をはじめ、会社全体が改めて、D&Iを推進することで組織のマネジメントやマーケティング活動にイノベーションを起こすのだという、共通認識を持たなければならないと考えています。

また、女性管理職を増やすには、発想を根本から変える必要があります。例えば、管理職に占める女性比率に対して、「前期が1.5%で今期は3%になったので、来期はもう少し頑張って4%を目指そう」などという考え方では、2030年に20%以上を達成することは難しいと思います。

これまでのペースのままで、もし10年後に10%程度に留まったとしたら、グンゼは女性活躍が今よりも進んだ社会からどのような評価を受けているでしょう？グンゼの未来を真剣に考えるならば、人財育成や登用、評価の仕組みなどを根本的に見直すくらいの覚悟を持って取り組んでいただきたいと思います。

小倉：現在、約350人の管理職がいる中で女性管理職比率は3%ですが、DXや組織のフラット化によって10年後には管理職の人数を適正化することで女性管理職比率が20%以上になると考えています。そのための具体的な取り組みとして、まず育児をしながら管理職になるというロールモデルを作ることを目指し、2022年3月に、育児休職から半年で職場復帰すればキャリアを中断せずに職場に復帰できる制度を導入しました。半年の休職であれば、新たに人員を補充せずに周囲で助け合って、対応できるのではないかとこの考えに基づいています。復職後は保育園入園などに関わる費用の負担支援なども制度化しています。

木田：子育てをしていると、急な休みやお迎えが必要な状況が出てきます。今は、子育て中に責任のあるポジションに就いてしまうと、周りに迷惑がかかるということで管理職への昇進を敬遠する人が多いのではないのでしょうか。突発的な事態が生じた時に、支援を求められる制度を作ったり、皆で助け合っていこうという環境や風土をつくったりすることが非常に大事だと思います。女性が管理職を目指すことを後押しするというメッセージを出すだけでは、既存の組織の中でさまざまな不安や軋轢が生まれてしまう可能性もあります。風土や環境づくりなども含めて会社が積極的に支援しなければ、管理職を目指したい人でも尻込みしてしまい、なかなか前に進まないのではないかと思います。

と想っています。

木田：部署によっては女性が増えることで、これまで通りのマネジメントが通用しなくなり、仕事やりにくくなるという声もあるかもしれません。今、目の前の業務を効率よく回すことを最優先に考えると理解はできなくはありません。しかし、そうした声には未来視点を持って経営層が毅然と対応するしかないと思います。

小倉：管理職登用候補のモチベーションアップや意識改革が非常に重要だと考えており、階層別の教育をさらに充実させて実施していきます。グンゼは、新入社員および3～4年目までを対象とした研修は充実していますが、次の階層の研修までにはブランクがあり、このブランク期間にしっかりフォローしていくことが課題であると認識しており、まず女性管理職候補向けに階層別研修を今年度から優先的に実施し、その後は男女に関係なく教育制度として定着させる予定です。

木田：研修をすることも重要ですが、事業部門ごとにもう少し踏み込んだきめ細かな対応も必要なのではと思います。また、女性は男性よりも管理職に興味がある人が少ないと言われています。それは、先に述べたような子育てと責任ある仕事の両立への不安だけでなく、女性にとって管理職になること自体が魅力的に感じられないからだと思います。地位や給与、責任の面だけでなく、管理職になることでどのように仕事の幅が広がり、どのようなスキルが身につくのか、自身の成長ややりがいといった、自分自身の幸せなキャリア形成の糧となるプラスの情報を発信する必要もあると思っています。

グンゼ全体が、これからの時代の女性を応援していきたいというメッセージをもっと外に発信すれば、そこにコミットする女性は多いと思います。そうなればビジネスにも良い影響が生まれ、今後の人財採用にも波及し、社内の女性が上を目指していくモチベーションにもなるのではないかと考えています。



これから入社してくる人財がやりがいを感じるためにグンゼが取り組むべきことは何でしょうか？

は、常にそこに近づいて、創業以来、時代の変化に柔軟に対応しながら商品を通して人や社会に貢献してきました。だからこそ、今、ここにこうして存在しているのだと思います。そのことにまず、現役社員が誇りを持つこと。そしてしっかりと外に向かっても発信することができれば、グンゼで働くということの意義や可能性、やりがいを感じていただけるのではないかと思います。また、私たちはこれからの未来に向け、どのような社会をつくりたいのか、どのように貢献していきたいのかということを、若者たちにも響く言葉でもっと発信すべきだと思います。

小倉：今の若い人は、心から社会貢献をしたいと思っている人が多く、そうした分野で活躍できるようなフィールドを会社に作ることが一番いいのかなと感じます。当社のプラスチックカンパニーのサーキュラーファクトリー完成によってゴミゼロ化を実現するという取り組みに対し、多くの就職活動中の学生が共感してくれています。今はプラスチックが悪と捉えられていますが、プラスチック製品がゼロになることはあり得ません。プラスチック製品の素材を循環型に変えることで世の中に貢献していくという考え方に非常に興味を示し、共感され、ぜひ入社して取り組みたいという学生の声を多く聞きます。

木田：女性が仕事をする上では、どのように育児と仕事を両立していくかということにスポットが当たりがちですが、これからは介護と仕事をどう両立するかという課題もあり、それは男性にとっても他人事ではいられない問題です。実際、働き盛りの男性が、親の介護のために仕事を辞めなければならなくなったという話もよく耳にするようになりました。少子高齢化が進む中、個人が何らかの制約を抱えながらも、会社で働き続けてキャリアを築ける仕組みを作っておかないと、すべての世代で人財が不足するということになりかねません。さまざまな人たちが安心して働くことができ、能力を発揮し、成果を平等に評価されていると実感できるよう、多様な働き方の導入や人事制度改革、評価改革に取り組んでいただきたいと思います。



女性が活躍するグンゼになるために、女性社員へのメッセージをお願いします。

木田：積極的に「私がやります」という人が出てきてほしいと思います。会社が2030年に女性管理職を20%以上にするために、全面的にバックアップしていくと宣言している中で目指すのですから、不安に思う必要はありません。安心して、貪欲に「私が一番乗りになります」というぐ

将来のグンゼを担う人財にはどのようなことを期待しますか？

小倉：グンゼは126年の間、メイン事業を転換させながら事業継続してきました。これからも時代のニーズを的確に捉え、グンゼが有する競争優位性を最大限活用し、製品・サービスを通じお客さまやステークホルダーに満足していただく必要があります。また、経済的価値と社会的価値の両立により、社会貢献とグンゼグループの持続的成長を実現していく必要もあります。そのための人財として、特に採用活動では、リスクを恐れず初めてのことに果敢に挑戦する「ファーストペンギン」を求めています。「変化に臆することなく、変化を厭わず自ら進んでその渦に飛び込んでいく人」「自分の価値観にこだわらず変化を受け入れることができる人」「自分を变える努力を厭わない人」を求めています。世の中は想像以上に大きく変化しています。今後50年、100年持続し、成長していくためには、「イノベーション」が大事なキーワードになります。挑戦を促進し、新たな価値を創出し、多様な人財が自ら働きがいを持てる組織風土を醸成し、夢のある元気な会社、皆から選ばれる会社を実現してほしいと思います。

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ

経営理念

会社概要

役員一覧

コーポレートブランド

沿革・歴史

拠点情報

グローバルネットワーク

スペシャルコンテンツ

製品・サービス

アパレル分野

プラスチックフィルム分野

メディカル分野

エンジニアリング

プラスチック分野

メカトロニクス分野

繊維資材分野

不動産関連分野

商業デベロッパー分野

技術・研究開発

グンゼの技術力

研究開発体制

研究開発戦略

QOLへの取り組み

研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループのマテリアリティ

グンゼの価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ・外部からの評価

ISO26000対照表

株主・投資家情報

トップメッセージ

経営方針

財務・業績

株主・株式情報

IR資料室

個人投資家の皆さまへ

IRサポート

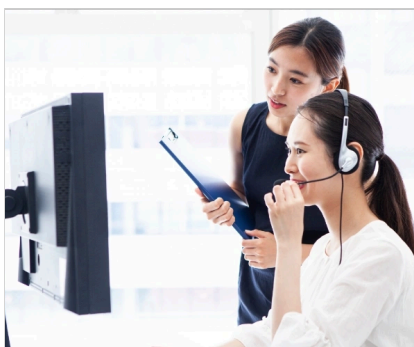
統合レポート

IRニュース

ステークホルダーエンゲージメント



マルチステークホルダーとの価値
共創



お客さま



取引先さま



地域社会



従業員



株主・投資家

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)

[サステナビリティ
マネジメント](#)

[サステナブルアクション](#)

[ESG](#)

[グンゼグループの
マテリアリティ](#)

[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)

[統合レポート](#)

[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)

[ISO26000対照表](#)

[グンゼラブアース倶楽部](#)

[グンゼの肌着教室](#)

マルチステークホルダーと価値共創

グンゼグループは、「人間尊重と優良品の生産を基礎として、会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる」という創業の精神を変えてはならない経系（たていと）、社会からの期待に誠意をもって柔軟に応えることを緯系（よこいと）として、透明性の高い経営と世界に通じる公正なルールの遵守を通じて、経済的価値および社会的価値を創出し、持続可能な地球と社会の実現に貢献します。

創業の精神 共存共栄

ステークホルダー	共創する価値	指標
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	お客様満足度調査：90点以上
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	人権デューデリジェンスの実行（自社・主要取引先）
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	大阪府・大阪市・京都府との包括連携協定
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	※エンゲージメントスコア：70点想定 女性管理職比率：6%以上 男性育休取得率：50%
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	※CO ₂ 排出量削減：Scope1+2 28%以上（2013年度比 国内+海外）
株主・投資家	サステナビリティ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	※ROE：6.3%以上 総還元性向：100% 配当性向DOE：2.2%以上

※ 中期経営計画「VISION 2030 stage1」KPI

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[ISO26000対照表](#)

お客さま

常にお客さまの立場に立って考え、優良な商品・サービスの提供に徹し“売って喜び買って喜ぶ”を実践する。品質を第一義に、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、提供で持続可能な社会の実現のために努力します。

製品安全基本方針

安全はすべてに優先することを基本として、お客さまに安心して使っていただける商品を製造し、提供します。

お客様相談室での対応



お客さま対応体制



お客さまの声を全社で共有し、すべてのお客さまに「こころ満足」をお届けできるよう、お客様相談室では日々活動に取り組んでいます。

相談室に寄せられる声の94%がアパレル関連で、商品をどこで購入できるか、この商品の特徴を教えてほしいといった多くの問合せを頂いております。迅速、正確にお客さまをご案内できるように日々、販売部門とも連絡を取り合い、情報を共有しています。また、クレームやご意見に対しては原因を調査するため、各事業部門と連携をとりながら丁寧な対応を心がけています。

お客さま一人ひとりの声が「こころ満足」につながっていることを実感。

取引先さま

共存共栄の実現を目指す。独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法をはじめとする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。公正さを疑われるような贈答や接待をしたり、受けたりしない。雇用における差別禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止を求めます。

公正・公平な取引のために

反社会的団体、反社会的勢力への対応

公正・公平な取引のために

グンゼグループは、法律や社会のルールを遵守するとともに高い倫理観をもち、公正かつ自由な競争の中で企業活動を行うために、事業ごとに態勢整備を進めています。

医療機関等との関係の透明性に関する指針

メディカル事業部では、2014年度から高い倫理性と公共性が求められる医療関連企業の一員として、日本医療機器産業連合会が策定する「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」および医療機器業公正取引協議会が定める「医療機器業公正競争規約」とそれらの精神に従い、「医療機関等との関係の透明性に関する指針」を公表しています。

医療機関等との関係の透明性に関する指針

パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーン全体の共存共栄や新たな連携、サプライチェーンのお取引先の皆様との望ましい取引慣行の遵守などを宣言するものです。
グンゼは、サプライチェーンにおけるお取引先の皆さまや、価値創造を図る事業者の皆さまとの連携によるサプライチェーン全体での付加価値向上と共存共栄の構築を目指します。



[パートナーシップ構築宣言](#)

(PDF:148kb)

反社会的団体、反社会的勢力への対応

グンゼグループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える暴力団、総会屋などの勢力、団体に対し、いかなる要求も受け入れない断固とした態度を示し、これらの団体との一切の関係を遮断します。特に、商法違反となる金品供与はもとより、不当な利益をも

グンゼグループサプライヤー行動規範

グンゼグループは、「グンゼグループ行動規範」において、世界に通じる公正なルールに則り活動することを基本方針としています。

サプライヤー様各位がこの行動規範の示す、法令の順守、有用かつ安全な製品・サービスの開発・提供、環境への取り組み、人権・人格・個性の尊重に関する基本方針のご理解を賜わるとともに順守に取り組んでいただきますよう、お願い申し上げます。

第1条 法令順守

- (1) 社会のルールを順守し、公正かつ自由な競争の中で企業活動を行います。
- (2) 法令を順守し、常に高い倫理観をもち、反社会的行為は行いません。
- (3) 国際ルールを順守し、関係各国の文化、慣習を尊重し、信頼される企業活動を行います。

第2条 優良品の提供

企業活動を通じて社会に有用、かつ安全な製品・サービスを開発、提供します。

第3条 環境保全

企業活動にあたって、環境問題に積極的に取り組み、地球との共存に努めます。

第4条 人権

- (1) 人権・人格・個性を尊重し、人種・国籍・性別等による雇用と職業に関する差別を行いません。
- (2) 児童労働、強制労働、過酷な懲罰等の非人道的な労働行為を行いません。
- (3) 従業員が自らの意思により労働組合を結成する結社の自由および集団で交渉する権利を、法律で禁止されていない限り、尊重します。

第5条 労働

- (1) 安全で清潔な作業環境を確保し、従業員の健康に配慮します。
- (2) 労働時間に関する法律および賃金・福利厚生に関する法律を順守します。
- (3) 外国人・移住労働者（技能実習生を含む）を雇用する場合は、関係法令を順守し、外国人・移住労働者の人権侵害につながるような不当な労働管理を行いません。

第6条 機密情報と知的財産について

取引により知り得た技術、営業、個人等の機密情報の漏洩防止に努めるとともに知的財産を尊重します。

第7条 贈答・接待

不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行いません。

医療機関等との関係の透明性に関する指針

グンゼグループは、法律や社会のルールを遵守するとともに高い倫理観をもち、公正かつ自由な競争の中で企業活動を行うために、事業ごとに態勢整備を進めています。

メディカル事業部では、2014年度から高い倫理性と公共性が求められる医療関連企業の一員として、日本医療機器産業連合会が策定する「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」および医療機器業公正取引協議会が定める「医療機器業公正競争規約」とそれらの精神に従い、「医療機関等との関係の透明性に関する指針」を公表しています。

医療機関等との関係の透明性に関する指針

医療機関等との関係の透明性に関する指針（2019年4月1日付更新）（PDF:137KB）

透明性ガイドラインデータ（2024年度版）（PDF:399KB）

透明性ガイドラインデータ（2023年度版）（PDF:396KB）

透明性ガイドラインデータ（2022年度版）（PDF:380KB）

透明性ガイドラインデータ（2021年度版）（PDF:400KB）

透明性ガイドラインデータ（2020年度版）（PDF:544KB）

透明性ガイドラインデータ（2019年度版）（PDF:476KB）

透明性ガイドラインデータ（2018年度版）（PDF:122KB）

※別紙A、C（2018年度版）（PDF:259KB）

透明性ガイドラインデータ（2017年度版）（PDF:72KB）

透明性ガイドラインデータ（2016年度版）（PDF:84KB）

透明性ガイドラインデータ（2015年度版）（PDF:168KB）

透明性ガイドラインデータ（2014年度版）（PDF:113KB）

お問い合わせはこちら

利用規約への同意について

下記規約をご確認のうえ、次へお進みください。

本情報を閲覧されるにあたっては、以下の点を遵守ください。

- . 本情報を、営利目的のために利用しないでください。
- . 本情報を、当社（関連会社を含む）もしくは第三者に不利益・損害を与える行為、またはそのおそれのある行為のために利用しないでください。
- . 本情報を、法令違反、犯罪行為もしくは犯罪行為に結びつく行為、またはそのおそれのある行為のために利用しないでください。

※当社は、本情報を必要に応じて修正する場合がありますので、予めご了承ください。

同意して進む

[戻る](#)

企業情報	製品・サービス	技術・研究開発	サステナビリティ	株主・投資家情報
トップメッセージ	アパレル分野	グンゼの技術力	トップメッセージ	トップメッセージ
経営理念	プラスチックフィルム分野	研究開発体制	サステナビリティマネジメント	経営方針
会社概要	メディカル分野	研究開発戦略	サステナブルアクション	財務・業績
役員一覧	エンジニアリング	QOLへの取り組み	ESG	株主・株式情報
コーポレートブランド	プラスチック分野	研究開発の歴史	グンゼグループのマテリアリティ	IR資料室
沿革・歴史	メカトロニクス分野		グンゼの価値創造ストーリー	個人投資家の皆さまへ
拠点情報	繊維資材分野		統合レポート	IRサポート
グローバルネットワーク	不動産関連分野		参画するイニシアティブ・外部からの評価	統合レポート
スペシャルコンテンツ	商業デベロッパー分野		ISO26000対照表	IRニュース
こんなところに！グンゼ	スポーツクラブ分野		グンゼラボアース倶楽部	
	環境緑化分野			採用情報

地域社会

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します。

自治体との包括連携協定

地域社会との交流

ピンクリボン運動へ参加

自治体との包括連携協定

大阪市と地域活性化包括連携協定を締結

2020年3月健康・医療、スポーツ振興、環境、こどもの健全育成など10分野にわたる包括連携協定を締結しました。グンゼはこの協定に基づき「がん啓発キャンペーン」「スポーツ振興イベント」「御堂筋の環境保全」「子ども用肌着の提供」など事業を通じた地域の活性化に努めてまいります。



締結式の様子

今後の連携・協働していく分野および主な連携事例（★は主な取組み）

連携分野	主な連携事例
1. 健康・医療に関すること	★グンゼ直営店舗における「がん啓発キャンペーン」の実施 グンゼ直営店舗（中央区難波）において、10月の市民健康月間及び乳がん月間にあわせ、がん啓発のためのイベントを実施することで、検診受診率向上に寄与し、がん予防に貢献します。
	・すこやかパートナーへの登録 すこやかパートナーへ登録し、「健康都市大阪の実現」をめざした健康づくりの取組を推進します。
	・健康分野に関するセミナーや講師派遣の協力 グンゼが保有するノウハウやネットワークを活用し健康分野のセミナー開催や、講師派遣を行う等、大阪市と協力した健康づくりに取り組みます。
	・健康に関する啓発・広報等への協力 市民の健康増進に関する啓発・広報等に協力します。また、「おおさか健活マイレージ アスマイル」と連携し、市民の健康活動の普及に協力します。
2. スポーツ振興に関すること	★スポーツジムトレーナーによるスポーツ振興イベントや講師派遣の協力

	レクチャーを講師として派遣します。
	・スポーツ振興に関する施策への協力 スポーツに関する知見や情報の提供など、大阪市が実施するスポーツ振興施策に協力します。
	・スポーツ振興に関する広報協力 市民に向けたスポーツ振興の広報に協力します。
3. 環境に関すること	★御堂筋の環境保全に関する協力 イチョウをグンゼ自社用地にて育成し、台風等で御堂筋のイチョウに被害が出た場合や、保全・育成上の必要に応じて無償で提供します。 また、御堂筋での清掃活動を実施し、御堂筋の環境保全に貢献します。
4. こどもの健全育成に関すること	★こども用肌着の提供（こどもの貧困に関する課題解決や子育て家庭支援施策への協力） こども支援ネットワーク事業を活用し、こども食堂等を実施している団体を通じて、こども用肌着を提供します。 継続的な関わりが必要な子育て家庭に対する支援のため、こども用肌着を提供します。 ★「こども肌着教室」の実施 こどもや保護者を対象に「こども肌着教室」を実施し、「からだの仕組みと肌着の役割」を理解いただくことで、こどもの衛生的で健康な体づくりの応援をします。 ・出前授業の実施 大学生を対象に、キャリアデザイン教育の出前講座を実施することで、学生の就業観や職業観を培うお手伝いをします。 ・児童虐待防止に関する啓発等への協力 児童虐待防止のため、オレンジリボンキャンペーンへの協力等を行います。 ・職場体験学習の実施 中学生以上を対象とした職場体験学習（店舗での販売経験等）の受け入れ協力を行います。
5. 市民生活の安全・安心に関すること	・災害救助物資の供給 大阪市内において災害が発生した場合に、肌着、ソックス類等を供給します。 ・「こども110番」事業への協力 大阪市内で対応可能な店舗（2店舗）において、「こども110番の家」事業に協力します。
6. 福祉に関すること	・認知症高齢者見守りネットワーク事業への協力 大阪市内で対応可能な店舗において認知症高齢者見守りネットワークへ協力するとともに、社員に対して認知症サポーター養成講座を実施します。
7. 就労支援・雇用促進に関すること	・「大阪ハートフル商店街」事業の広報協力 「大阪ハートフル商店街」（障がい者が生産する商品の販売）事業について、大阪市内の対応可能な店舗（3店舗）で商品ディスプレイを行う等、広報協力を行います。 ・雇用促進に関するセミナーへの講師派遣 大阪市の雇用促進に関するセミナーに、講師を派遣します。 （テーマ：イクボス、離職防止等） ・女性の活躍促進に関する取組への協力 大阪市の女性活躍促進に関する啓発・広報等の取組に協力します。

と	で店舗スペースを地域に提供する等の協力を行います。
9. 区政・市政のPRに関する こと	・市内店舗を活用した区政・市政のPRへの協力 大阪市内で対応可能な店舗を活用し、ポスター掲示やチラシ配架等、区政・市政のPRへの協力を行います。 また、大阪府が実施するイベント等への協力や、可能な範囲で店舗スペースを提供する等の協力を行います。
10. その他、市民サービスの 向上及び地域の活性化に関す ること	・その他、市民サービスの向上及び地域の活性化に関すること

京都府と地域活性化包括連携協定を締結

2018年10月、地域の活性化および府民サービスの向上に資することを目的として地域活性化、健康・医療、環境、子ども、スポーツ振興、防災、その他の7分野にわたる包括連携協定を京都府と締結しました。グンゼはこの協定に基づき「移住イベントの共催」「乳がん検診キャンペーン」「災害支援」など、事業を通じた地域の活性化に向けて取り組みを進めていきます。



締結の様子

連携分野	◎ 新規 ○ 継続	主な連携事例
1. 地域活性化	◎	移住イベントの共催 ・大阪本社、東京支社を会場として提供 ・綾部本店やあやべグンゼスクエアを現地説明会会場として提供 ・事業所所在地の福知山、宮津、亀岡地区については、地域における働き方モデルとして情報発信
	○	「北部産業創造センター」の活用支援への協力 ・センターを拠点とする産学連携の推進や地元のものづくり中小企業との交流など
	○	スポーツ・トレイルの普及、推進への協力 ・あやべグンゼスクエアを、「京都『ゆらりー』サイクリングロード」のサポートステーションとして提供
	◎	「京都府地域の安心・安全サポート事業所」の登録
2. 健康・医療	◎	がん対策推進事業への協力 ・グンゼ直営店における「がんに関する啓発キャンペーン」の実施 ・商品とタイアップしたがん啓発運動への協力
3. 環境	○	京都モデルフォレスト運動の推進 ・小畑地区の再生プロジェクトの実施
4. 子ども	◎	「京のまなび教室」特別講師派遣事業への協力

	◎	オレンジリボンキャンペーンの啓発 ・事業所及び直営店にて推進
	◎	きょうと子育て応援パスポートへの協賛 ・グンゼ直営店、グンゼスポーツにおける協賛登録
	◎	きょうと子育てピアサポートセンターの周知
5. スポーツ振興	◎	障害者スポーツへの支援 ・事業所所在地における障害者スポーツ関連イベントの支援 ・グンゼスポーツクラブにおけるインストラクターの障害者スポーツ指導資格の取得
6. 防災	◎	災害支援活動 ・災害発生時の緊急支援物資（肌着、靴下等）の無償提供 ・長期支援が必要な場合「災害時における応急対策物資供給等に関する協定」に基づき優先的に商品を提供
7. その他	○	乳牛の発情・分娩通報システムの共同開発の継続

大阪府と包括連携協定を締結

2017年9月、大阪府民の皆さまの「健康」と「安心」を支えるため、健康・医療、スポーツ振興、地域活性化、子ども、環境、防災の6分野にわたる連携協定と協働に関する包括連携協定を大阪府と締結しました。グンゼはこの協定に基づき「乳がん検診キャンペーン」「健康イベント」「緑化事業」など事業を通じた地域の活性化に向けて取り組みを進めていきます。



締結の様子

連携分野	◎ 新規 ○ 継続	主な連携事例
1. 健康・医療	◎	グンゼ直営店舗における「がんに関する啓発キャンペーン」の実施 グンゼ直営店舗（なんば／梅田）やなんばウォークにおいて、府民に向けて、がん検診・特定健診の受診率向上をテーマとしたキャンペーンを実施します
	◎	商品とタイアップしたがん啓発運動への協力 術後患者のQOL向上のためにグンゼが開発した"Medicure（メディキュア）"の商品パッケージに、がん検診受診の啓発デザインを入れるなど、がん啓発運動へ協力します
	○	大阪国際がんセンターとの連携 地方独立行政法人大阪府立病院機構大阪国際がんセンターと連携し、同センターが主催する各種イベントにおいて"Medicure（メディキュア）"を活用したQOLの向上に関する展示を行うなど、セルフケアに関する情報を提供します
	○	大阪健康寿命延伸産業創出プラットフォームにおける取組みの推進 大阪健康寿命延伸産業創出プラットフォームの事業者会員としての取組みに加え、同プラッ

		ま
2. スポーツ振興	◎	市町村と連携したスポーツ活動の促進 グンゼスポーツ株式会社が運営するスポーツクラブ（※）と府内市町村が連携し、シニア向けスポーツイベントや健康イベントを実施するなど、スポーツ振興や府民の健康づくりに協力します ※大阪市、吹田市、羽曳野市、枚方市の府内4か所で運営・展開（全国21か所）
3. 地域活性化	◎	2025年国際博覧会の誘致に向けた機運醸成 2025日本万国博覧会誘致委員会の会員企業としての参画に加え、グンゼが有する全国の情報発信ネットワークを活用し、誘致に向けた国内の機運醸成に協力します
4. 子ども	○	大阪府が進める「放課後子ども教室」に参画し、府内の小学生を対象に「『肌着を着よう！』～汗の役割と肌着の効果～」のプログラムを実施します
5. 環境	◎	緑化事業への協力 大阪府が進める緑化事業と連携し、グンゼグリーン株式会社が樹木の苗木を寄附するなど、府内の緑化推進に協力します
6. 防災	◎	被災時の物品支援に関する協力 大阪府内において災害が発生した際は、避難所へ生活必需品である肌着やソックス、医療用弾性ストッキングなどを寄贈し、復旧にいち早く協力します
	◎	大阪880万人訓練への協力 大阪880万人訓練などの防災訓練に協力します

地域社会との交流

グンゼ博物苑

2014年には、グンゼ博物苑（展示蔵・集蔵・今昔蔵・道光庵）とあやべ特産館、綾部バラ園からなる「あやべグンゼスクエア」がオープンしました。あやべグンゼスクエアは綾部市の重要観光拠点として位置づけられており、京都府が推進する魅力ある観光まちづくり「海の京都」「森の京都」の活動に協力しています。集蔵は、各種サークル団体・個人の文化、芸術、教育、福祉を目的とする展示会にご利用いただいています。その他、スクエアの連携会議（綾部市・商工会議所・観光協会・グンゼ博物苑）を開催し、綾部市の行事やあやべ特産館の各種イベントの開催に協力しています。



2016年には、創立120周年を記念してリニューアルしました。従来の展示蔵を、創業蔵・現代蔵・未来蔵として刷新。グンゼの歴史と現代、そして未来へと続く道のりを紹介し、体験できるゾーンとして生まれ変わりました。

	来苑者数	集蔵利用者数
2023年度	27,740名	22団体
2022年度	16,363名	17団体
2021年度	6,778名	14団体
2020年度	8,618名	7団体
2019年度	41,896名	23団体

関連サイト

[グンゼ博物苑](#)

工場見学・職場体験学習の受け入れ

地域の小中学生、高校生、大学生を中心に、工場見学や職場体験実習の受け入れを行っています。



法人「J.POSH」のオフィシャルサポーターとしてその活動を応援しています。また、各地で開催されているピンクリボン運動にも協賛しています。



関連サイト

10月はピンクリボン月間 大阪府・明治安田生命・グンゼが連携して乳がん検診受診を促進 乳がんに関する啓発リーフレットを7万部配布

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティ

グンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ
経営理念
会社概要
役員一覧
コーポレートブランド
沿革・歴史
拠点情報
グローバルネットワーク
スペシャルコンテンツ
こんなところに！グンゼ

製品・サービス

アパレル分野
プラスチックフィルム分野
メディカル分野
エンジニアリング
プラスチック分野
メカトロニクス分野
繊維資材分野
不動産関連分野
商業デベロッパー分野
スポーツクラブ分野
環境緑化分野
エンジニアリング分野
保険サービス分野

技術・研究開発

グンゼの技術力
研究開発体制
研究開発戦略
QOLへの取り組み
研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
サステナブルアクション
ESG
グンゼグループのマテリアリティ
グンゼの価値創造ストーリー
統合レポート
参画するイニシアティブ・外部からの評価
ISO26000対照表
グンゼラブアース倶楽部
グンゼの肌着教室

株主・投資家情報

トップメッセージ
経営方針
財務・業績
株主・株式情報
IR資料室
個人投資家の皆さまへ
IRサポート
統合レポート
IRニュース
採用情報
新卒採用情報

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。事業活動に関わるすべての人の人権を尊重し、強制労働・児童労働は行わない。従業員が適財適所、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。従業員が自らの意思により労働組合を結成する結社の自由および集団で交渉する権利を、法律で禁止されていない限り尊重します。

[グンゼのワークライフバランス](#)[グンゼの女性活躍支援](#)[人権尊重の企業風土を醸成するための取り組み](#)[労働災害・交通災害撲滅に向けた取り組み](#)[メンタルヘルス](#)[健康経営への取り組み](#)

障がい者雇用

「法定雇用率の達成」を基本に、継続的な障がい者雇用機会の維持・創出に取り組んでいます。具体的には、各事業所の障がい者雇用推進者を中心に、受け入れ可能な職場・職務などを特定した上で、地域のハローワークとも連携しながら職場・職務とのマッチング・職場への適応支援などを推進しています。

労働協約の締結

グンゼは、結社の自由と団体交渉権を尊重しています。事業の健全な発展と従業員の社会的、経済的地位の向上を期することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。当社にはユニオンショップ制の労働組合が結成されており、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。

グンゼのワークライフバランス

グンゼでは多様な属性・考え方・事情を持つ人が高いパフォーマンスを発揮して働けるようなさまざまな制度を設けています。在宅勤務やフレックス、リモートワークスの推進や時間単位年休、カムバック制度などを導入し、場所や時間にとらわれることのない柔軟な働き方へと改革していきます。

有給休暇（1日、半日、時間）

一日・半日単位での有給休暇に加え、時間単位での有給休暇も取得できます。また、2017年度から導入した「3days off 制度」や年間取得目標日数の引き上げなど、充実した有給休暇制度を整備しています。

フレックス勤務制度

2018年3月よりフレックスタイム制度を導入しています。始業・終業時刻を従業員個々の自主性に委ねることにより、自主性・主体性を高め、柔軟性に富んだ働き方により生産性の向上を目指します。

カムバック制度（退職者再入社制度）

育児・家族介護・配偶者の転勤などのやむを得ない事情により退職した方や、学業・転職等によるキャリアアップのために退職した社員の方に、ふたたびグンゼで活躍していただく制度です。

コース転換制度

一般職から総合職にコース転換し様々な仕事に挑戦したい、結婚により転勤することが難しくなったため地域総合職にコース転換したいなど、多様なワークスタイルに対応した働き方を推進するためにコース転換制度を設けています。

リフレッシュイヤー制度

健康で充実した職業生活を送るために、リフレッシュと職務に対する更なる意欲向上を目的に、勤続年数に応じて連続した有給休暇（リフレッシュ休暇）と表彰金を支給しています。

リフレッシュイヤー10

勤続10年目の対象者には連続3日間のリフレッシュ休暇

リフレッシュイヤー25

勤続25年目の対象者には連続5日間のリフレッシュ休暇と25年勤続表彰金（10万円）

自己啓発支援制度

「取得奨励資格一覧」に定める資格または会社が承認した資格を取得した場合、奨励金（10,000～100,000円）のほか学習費用等援助を受けることができます。

また通信教育支援制度では、通信教育修了後、申請により受講料の約半額の援助額を受けることもできます。これらの自己啓発支援制度は休職中も受けることが可能で、やむを得ず休職した方でもキャリア形成を図ることができます。

育児・介護支援制度

育児や介護と仕事を両立させるためには、制度を上手く活用しながら働き続けられる環境づくりが必要だと考え、2015年4月から管理職による「両立支援のためのサポート面談」を実施しています。また制度利用者のみならず、管理職が制度を正しく理解し、円滑に部署全体のマネジメントができるように管理職向けQ&Aハンドブックも整備しています。

妻の出産休暇

妻の出産時に、3日以内および出産地への往復日数の休暇を取得することができます。

育児休職

子どもの2歳の誕生日の前日まで取得可能です。

育児の短時間勤務

子どもが小学校6年生までの期間、6時間勤務とすることができます。希望があれば15分単位で、1日30分から2時間を超えない範囲の時間に変更することもできます。

子の看護休暇

小学校6年生までの子どもの病気やケガの世話、予防接種や健康診断受診、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園（卒業）式のために取得することができます。1時間単位の取得も可能で、4時間以内の取得は0.5日、5時間以上は1日としてカウントします。

延長保育利用料補助

共働きまたは母子・父子家庭で、該当となる子を保育施設（学童保育を含む）に預けている者が、就労により延長保育料発生時間帯に該当の子を送迎に行く場合の延長保育料を補助します（上限金額有）。

ベビーシッター等利用料補助

子どもが小学校6年生までの期間、従業員が就労時間を確保するためにベビーシッター等（各市区町村の病児保育やファミリーサポートセンターを含む）を利用したときの利用料を補助します（上限金額有）。

介護サービス等利用料補助

対象家族を介護する従業員が就業時間を確保するために、介護保険サービス等を利用したときの利用料を補助します（上限金額有）。

介護休職

対象家族を介護する場合、介護の短時間勤務と合算して連続した1年以内の期間取得できます。（複数回に分けても可）。

介護の短時間勤務

対象家族を介護する場合、介護休職期間と合算して1年以内の期間。30分単位で1日2時間まで取得できます。

介護休暇

対象家族を介護・その他の世話をするために年間5日取得できます（対象家族が2人以上は10日）。

その他福利厚生制度

独身寮社宅制度、持株会、福祉基金（リフレッシュプラン、結婚祝など各種祝金、住宅貸金など各種貸金、見舞金など）、確定拠出年金制度など各種制度があります。

グンゼの女性活躍支援

グンゼでは産前産後休暇や育児休職制度、育児のための短時間勤務制度以外にも仕事と育児の両立を支援するさまざま制度を設けています。ここではその制度と取り組みの一部をご紹介します。また今後も、各種制度の充実・浸透を図り、グンゼグループの女性の働きやすさにつながる取り組みを推進していきます。

母子休暇

妊娠中または出産後1年以内に医師から指導を受けた場合、または妊娠4ヶ月までのつわりにより就業が困難な場合に取得可能です。

通院休暇

育児休職者へのサポート面談

女性社員がライフイベントを経てもやりがいを持って働き続けられるように、2015年4月から育児休職者と上司が以下タイミングで面談を実施、育児休職からの復職をスムーズに行えるようにサポートしています。

- (1) 妊娠報告時
- (2) 産休取得時
- (3) 育児復帰前
- (4) 復職先決定後
- (5) 復職3ヶ月後



メンタリング

「人的ネットワーク構築」「将来の会社を担う人財への育成およびキャリア開発支援」を図る目的でメンタリングを実施しています。



女性活躍推進に基づく一般事業主行動計画及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

●あるべき姿：当社はダイバーシティ & インクルージョン（DE&I）推進を通じて、「多様な人財が長く活躍し続ける会社」を目指しています。

1. 計画期間：2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）
2. 計画内容：添付



グンゼは、2015年1月15日から、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証企業に認定されています。

[次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画](#)

(PDF:149kb)

人権尊重の企業風土を醸成するための取り組み

相談・通報への対応

社長直轄の内部通報窓口として、「なんでも相談ホットライン」を設置しています。相談や通報に対しては、ハラスメント防止規程、公益通報者等保護規程に則り、被通報者および関係者のプライバシーに配慮した上で、慎重に対応しています。相談件数は、前年と比較すると減少しましたが、ハラスメント関係の相談が増加しました。公益通報者等保護規程に基づく相談件数の実績はありません。今後も公正・公平な立場で誠実な対応に努めていきます。

労働災害撲滅に向けた取り組み

労働災害ゼロの「安全で働きやすい快適な職場づくり」を目指して活動を推進しています。具体的には、リスクアセスメントを通じた労働災害発生リスクの低減・安全作業教育の強化、従業員一人ひとりの安全意識を高めるための取り組みなどを、安全衛生委員会を中心に推進しています。

メンタルヘルス

メンタルヘルス不全者の発生を防止するために、管理者のラインケア研修・心の電話相談窓口による相談対応を推進しています。今後は、ストレスチェックの実施（法的に実施が義務化されていない50人未満事業場も含めて実施）により、従業員自身に自分のストレス状態を把握してもらった上で、産業医等と連携して職場分析の実施・高ストレス者への相談対応などを推進していきます。

健康経営への取り組み

グンゼでは、すべての従業員が心身ともに健康で、いきいきと働くことができる職場環境は、企業の持続的な成長を支える重要な基盤であると考えており、従業員の健康保持・増進に積極的に取り組むための体制を構築し「健康経営宣言」を策定しています。

健康経営宣言

グンゼは、創業の精神に基づき、「人財」こそが企業経営における最も重要な資源であると考え、従業員一人ひとりが、お互いを尊重しあい、心身ともに健康で安心して働ける職場環境づくりに取り組みます。

従業員がそれぞれの能力を十分に発揮することで、社会にとって必要とされる企業を目指し、健康経営を積極的に推進することを宣言します。

2025年10月

グンゼ株式会社
代表取締役社長

健康経営推進体制

「健康経営宣言」の実現に向けて、推進体制は経営トップを健康経営推進統括責任者としています。実務は人財尊重室が中心となり、関係部署と連携しながら、従業員の健康増進に積極的に取り組んでいます。



健康経営戦略マップ

健康経営の推進によって解決したい課題を明確にし、具体的な取り組み内容や目標指標を整理し、計画的に実行しています。

[戦略マップ](#)

(PDF:627kb)

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

株主・投資家

サステナビリティ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、その信頼に応えます。

タイムリーな情報発信と対話活動

株主優待制度

タイムリーな情報発信と対話活動

グンゼグループをより理解いただけるよう、分かりやすくタイムリーな情報発信に努めています。また、個人投資家や機関投資家との対話の場を設け、経営状況や事業内容ならびに事業戦略などを直接説明・報告し、ご理解をいただいております。

個人投資家さまとの対話

証券会社主催の会社説明会にて、事業内容や今後の計画などを、個人投資家さまに直接説明・報告しています。

機関投資家さまとの対話

決算期・中間決算期の説明会では、経営トップがアナリスト・機関投資家さまに直接経営状況を説明しています。さらに、IRチームが機関投資家さまなどを定期的に訪問し、事業戦略などを説明し、ご理解をいただいております。

株主優待制度

2023年度株主優待制度によるこどもの未来応援基金への寄付

「こどもの未来応援基金への寄付」をご選択いただいた多くの株主さまより、温かいご芳志を賜りました。2021年3月31日に「グンゼ（株）こどもの未来応援基金」名義で寄付しました。

こどもの未来応援基金 675,000円

多くの株主さまより温かいご芳志を賜り心より御礼申し上げます。

[これまでの「寄付」のご報告](#)

株主・投資家情報

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[ESG](#)[G:ガバナンス](#)

G:ガバナンス



コーポレートガバナンス



社外役員座談会

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[ISO26000対照表](#)[グンゼラブアース倶楽部](#)[グンゼの肌着教室](#)[サステナビリティトップへ](#)

企業情報

[トップメッセージ](#)
[経営理念](#)
[会社概要](#)
[役員一覧](#)
[コーポレートブランド](#)
[沿革・歴史](#)
[拠点情報](#)

製品・サービス

[アパレル分野](#)
[プラスチックフィルム分野](#)
[メディカル分野](#)
[エンジニアリング
プラスチック分野](#)
[メカトロニクス分野](#)
[繊維資材分野](#)
[不動産関連分野](#)

技術・研究開発

[グンゼの技術力](#)
[研究開発体制](#)
[研究開発戦略](#)
[QOLへの取り組み](#)
[研究開発の歴史](#)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)
[サステナビリティマネジメント](#)
[サステナブルアクション](#)
[ESG](#)
[グンゼグループのマテリアリティ](#)
[グンゼの価値創造ストーリー](#)
[統合レポート](#)

株主・投資家情報

[トップメッセージ](#)
[経営方針](#)
[財務・業績](#)
[株主・株式情報](#)
[IR資料室](#)
[個人投資家の皆さまへ](#)
[IRサポート](#)

コーポレートガバナンス

[基本的な考え方](#)[コーポレートガバナンス強化の取り組み](#)[コーポレートガバナンス体制](#)[取締役・監査役の選任について](#)[取締役会の実効性評価](#)[取締役会の審議内容](#)[監査役主な活動](#)[取締役・監査役のトレーニング](#)[後継者計画](#)[役員報酬制度](#)[コンプライアンスの推進](#)[リスクマネジメント体制の強化](#)

基本的な考え方

グンゼグループは、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時適切な情報開示に努めています。経営の透明性向上を図ることによって株主価値を高めることが経営上の最も重要な課題の一つであると考え、その実現のために、各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、内部統制機能の強化・整備を図りながら、コーポレートガバナンスの充実に努めていきたいと考えています。

2025年06月26日 [コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)  (692KB)

2021年06月16日 [グンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン](#)  (257KB)

コーポレートガバナンス強化の取り組み

グンゼグループは、意思決定の迅速化、経営監督機能の強化を図るため、2005年度に執行役員制度の導入、取締役員数の削減を行いました。取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制とするため、2006年度より取締役任期を2年から1年に変更し、併せて経営の透明性の確保を図るため社外取締役の選任を行っています。また、2019年度から取締役候補者の指名にあたっては、代表取締役と社外取締役で構成され、社外取締役を議長とする取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会で決定するなど、コーポレートガバナンスの強化に努めています。

なお、2015年にグンゼグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針として、「グンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、2021年に改定しました。

ガバナンス強化の変遷

取り組み内容	
2005年度	執行役員制度を導入し、取締役数の削減を実施
2006年度	取締役の任期を2年から1年に変更
	社外取締役、女性取締役を登用

2018年度	女性取締役が2名体制に
2019年度	指名・報酬委員会を設置（取締役会の諮問機関、社外取締役が議長）
	取締役の社外ウェイトが1/3に達する
2021年度	取締役・監査役のスキルマトリックスを公表

コーポレートガバナンス体制

グンゼグループは監査役会設置会社であり、監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名（2024年6月25日現在）で構成されています。監査役は、取締役会などの重要会議への出席、事業部門・管理部門への往査、国内外の子会社調査などを実施し、経営への監視機能を果たしています。

現行の経営体制は、社外取締役3名を含む取締役9名（うち女性2名）です。また、意思決定の迅速化および業務執行体制の強化を図るため執行役員制度を導入しており、取締役兼務者6名を含む執行役員13名を選任しています。なお、経営責任の明確化を図るとともに、経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制とするために、取締役および執行役員の任期は1年としています。

取締役会

取締役会は株主からの委託を受け、すべての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じてグンゼグループが持続的に成長し、長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負います。また、その責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、社長その他の経営陣の指名、評価およびその報酬の決定、グンゼグループが直面する重大なリスクの評価、対応策の策定、ならびに重要な業務執行の決定などを通じて、自社のために最善の意思決定を行っています。取締役会は原則として月1回開催（2023年度は13回開催）しており、業務執行に関する重要事項や法令、定款に定められた事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行状態を監督しています。

経営執行会議

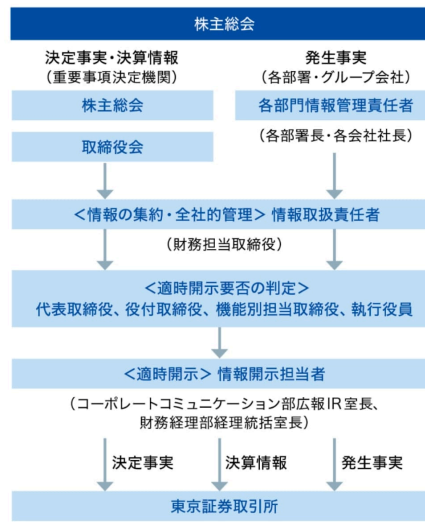
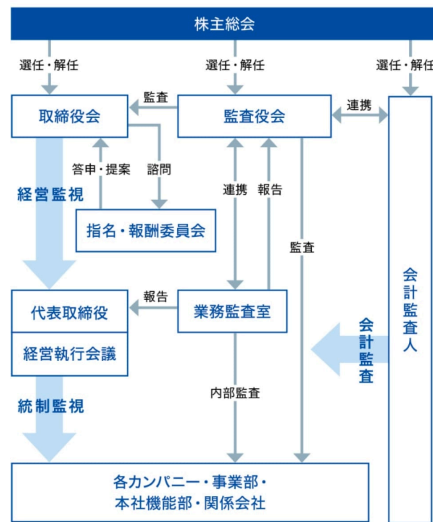
取締役会と併せて、代表取締役、役付取締役、機能別担当取締役・執行役員などで構成される経営執行会議を開催（2023年度は17回開催）し、業務執行に関する重要事項の審議を行い、意思決定の迅速化を図っています。

指名・報酬委員会

取締役・監査役候補者の指名、経営陣幹部の選任および取締役の報酬などに関する公正性、客観性を強化することなどを目的に、取締役会の諮問機関として、代表取締役1名と社外取締役3名で構成され、社外取締役を議長とする指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会では、報酬などの内容、額、種類別の構成比率ならびに関連規程を審議し、取締役会に提案するとともに、支給に関する細部取扱いを協議しています。

会社情報の適時開示に係る社内体制

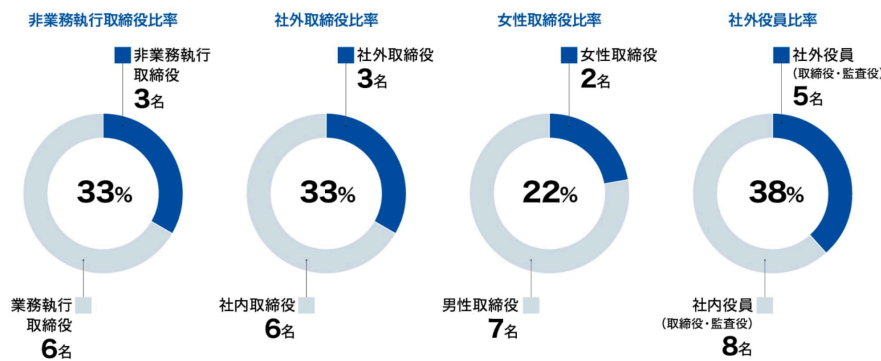
各部門で決定または発生した重要な事実、遅滞なく情報取扱責任者に一元的に集約し、「決定事実」「決算情報」については、情報取扱責任者が開示の可否を関係者と協議した上で、株主総会・取締役会決議など、会社の業務執行を実質的に決定する機関により決議が行われた時点で、また「発生事実」については、情報取扱責任者がその発生を認識した時点で速やかにトップを含めた経営層と協議し、適時適切に開示する体制を構築しています。



取締役会・諮問機関などの2023年度開催実績

	開催回数	議題数	報告数	出席率（社内役員）	出席率（社外役員）
取締役会	13	29	56	100%	98%
監査役会	15	22	25	100%	97%
経営執行会議	17	66	（議題数に含む）	100%	-

取締役会の構成



取締役・監査役のスキルマトリックス

企業情報

製品・サービス

技術・研究開発

サステナビリティ

株主・投資家情報

採用情報

		役職等	年 齢	員 会	各事業 分野の 経営	経営 経験	財務経 理	技術・ 研究開 発	マーケ ティン グ	法務	国際性
取締役	男性	佐口 敏康 代表取締役 社長	10年/ 満62 歳	○	○				○		
	独立/ 女性	中井 洋恵 社外取締役	6年/ 満63 歳	○ (議 長)						○	
	独立/ 男性	鯨岡 修 社外取締役	5年/ 満68 歳	○		○			○		
	独立/ 女性	木田 理恵 社外取締役	4年/ 満55 歳	○		○			○		
	男性	熊田 誠 取締役	7年/ 満62 歳		○		○				
	男性	河西 亮二 取締役	3年/ 満61 歳		○		○				○
	男性	澤田 博和 取締役	1年/ 満59 歳				○				
	男性	岡 高広 取締役	- / 満61 歳		○				○		○
	男性	奥田 智久 取締役	- / 満59 歳					○			○
監査 役	男性	鈴木 富夫 常勤監査役	3年/ 満60 歳				○				○
	独立/ 男性	船富 康次 社外監査役	1年/ 満63 歳				○				
	独立/ 男性	中 紀人 社外監査役	1年/ 満62 歳							○	

		役職等	年齢	員会	各事業分野の経営	の経営経験	財務経理	術・研究開発	マーケティング	法務	国際性
	男性	森田 真一郎 監査役	3年/ 満67歳		○			○			

・各人の有するスキルのうち主なものに○印をつけています

(2024年6月25日現在)

取締役・監査役の選任について

取締役・監査役候補者の指名および経営陣幹部の選任については、取締役会で定める選任基準に基づき、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会で決定しています。取締役候補者の決定に際しては、経営戦略に照らしグンゼグループの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、各事業分野、財務経理、技術・研究開発、営業・マーケティング、法務、人事などについて知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言ができる複数の社外取締役を選任し、バランスのとれた取締役会を構成することを基本方針としています。また、監査役候補者については、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者で、監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者とし、専門的な視点と独立的な立場から公正な意見表明を行える者で監査役会を構成することを基本方針としています。

取締役会の実効性評価

グンゼグループでは、すべての取締役・監査役が取締役会の有効性、自らの役員としての業績などについて毎年自己評価を行い、その結果を取締役会に提出しています。取締役会は、その集計結果に基づき、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしており、2019年度からは、自己評価・分析において外部機関の助言を得て実施しています。

2024年3月には、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象とし、外部機関に直接回答することにより匿名性を確保した上でアンケートを実施しました。外部機関からの集計結果の報告、助言を踏まえ、2024年5月開催の定時取締役会で評価・議論を行った結果、アンケートの回答からは取締役会の構成、運営状況、付議事項、個々の役割遂行、相互監督など、総じて肯定的な評価が得られており、外部機関活用以降の評価結果の推移、前年度評価ならびに社外データとの比較も勘案し、取締役会全体の実効性は確保されていると認識しています。

分析・評価プロセス

取締役会において実効性向上に向けた課題や今後の取り組みを議論

改善への取り組み

- ③ 取締役会の議論・モニタリング機能について
- ④ 取締役・監査役に対する支援体制・トレーニング
(活動を支援する人員体制・トレーニング機会の提供)

2023年度における課題

- 中期経営計画の重要課題と位置付けているESGへの対応やサステナビリティの取り組み、内部統制システムに対する監督の強化
- 経営戦略他の重要な経営課題に関する議論の活性化
- 株主（投資家）との対話状況のフィードバック

2023年度の主な実施事項

- 取締役会・役員会合における報告およびディスカッションなどを実施する中で、継続的な課題事項であるサステナビリティへの取り組み、内部統制システムに対する監督を強化
- 取締役会・役員会合において、経営課題の進捗を報告、また、株主（投資家）との対話状況をフィードバック、加えて事務所などの視察（社外取締役、社外監査役）を実施することによって経営情報の共有を推進し、経営戦略他の重要な経営課題に関して取締役会において活発な議論を実施

実効性評価を踏まえた2024年度以降の課題

- 資本効率などを意識した経営戦略の議論の活性化
(次期中期経営計画の策定年度であることも踏まえた、中長期的な会社の方向性などの議論)
- 取締役・監査役に求められるトレーニング（役割・責務に対する必要な知識など）機会の創出

取締役会の審議内容

法令・定款に定められた事項の審議に加え、重要な業務に関する事項として、四半期決算や次年度方針、営業予算、その他の個別案件の審議および各執行部門からの報告、情報共有が適時適切になされ、各議案・報告事項に対し、中期経営計画「VISION 2030 stage1」の実現に向けた進捗確認も含め、社外役員などからの積極的な質疑、課題提起、多様な視点からの議論を行っています。2023年度は、成長事業としてのメディカル事業の独立セグメント化、新工場（第三工場）建設、研究開発施設の増強、またエンジニアリングプラスチック分野の主力工場拡張、アパレル事業における新会社（(株) Ballelite、(株) SEESAY）設立、そして電子部品分野、メカトロ分野、アパレル事業、スポーツクラブ分野における構造改革などについて、提案・報告がなされ、審議、決定しています。

監査役の主な活動

監査役の主な活動内容は以下の通りであり、常勤および非常勤別に実施した主な活動に●または○印を付しています

活動内容	回数他	業務分担		
		常勤	社外 非常勤	非常勤
取締役会への出席、意見表明	13回	●	●	●
社外役員会合(本社部門・事業部門からの取り組み報告会)出席、意見交換	9回	●	●	●

その他重要会議への出席、意見表明 (経営執行会議・予算会議・事業グループ長会議・リスクマネジメント等委員会 他)	39回	●		○
重要な資料(稟議書など決裁資料、重要な契約書)閲覧、検証	随時	●		○
取締役との個別面談、意見交換(社外取締役との意見交換会1回を含む)	17回	●	○	○
執行役員・幹部社員などとの個別面談、業務執行状況の聴取、意見交換	73回	●	○	○
主要事業所・関係会社への往訪、調査	26単位	●	○	○
主要事業所・関係会社への棚卸実査立会い	3単位	●		●
内部統制システム整備・運用状況の調査、監視・検証(上記活動も踏まえ)	点検票 徴収	●	○	○
子会社監査役との連携(グループ監査役連絡会、個別コミュニケーション)	連絡会2 回	●	○	●
内部監査部門との連携(監査計画の確認・定期報告受領他ミーティング)	9回	●	○	●
会計監査人との連携(監査・レビューに関するミーティング 他)	12回	●	○	○

●:担当
○:部分担当

取締役・監査役のトレーニング

新任取締役（社外取締役を含む）は、就任後速やかに、法務、コンプライアンス管掌取締役または外部弁護士などによる研修プログラムに参加するとともに、経営戦略、財務状態その他の重要な事項について、社長またはその指名する業務執行取締役または役員から説明を受けることとしています。取締役および監査役は、その役割を果たすために、財務状態、法令遵守、コーポレート・ガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならないこととしています。なお、外部研修などにかかる費用は、請求などに基づき会社が負担しています。

後継者計画

取締役会は、社長の後継者の育成を経営上の重要事項の一つであると認識し、指名・報酬委員会での審議により社長の資質に関する要件や育成方針を定めた承継プランを策定し、取締役会で決定しています。取締役会は、当該承継プランを共有し、指名・報酬委員会の報告により社長候補者となり得る経営幹部の育成状況を定期的に確認するとともに、社長が退任するときには、承継プランに基づき、社長の後継者となるべき候補者を決定しています。

1. 業績連動賞与

業績連動賞与として取締役に対して賞与を毎年一定の時期に支給しています。

業績連動賞与の額の算定基礎として選定した業績指標の内容は、各事業年度のGVAであり、当該業績指標を選定した理由は、グンゼグループの業績や株主利益と連動性があり、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために最も適切な指標であると判断したからです。業績連動賞与の額は個々の役員報酬月額に役位ごとに定められた役員賞与係数ならびにGVA対業績予想増減額に応じた業績連動係数を乗じて算出しています。

なお、当事業年度におけるGVAの実績は16億円の赤字（前事業年度は23億円の赤字）でした。

2. 業績連動型株式報酬

取締役（社外取締役を除く）に対し、中長期的な企業価値向上に対する意識を高めるため、業績連動型株式報酬として、譲渡制限付株式を毎年一定時期に支給しています。業績連動型株式報酬の額の算定基礎として選定した業績指標の内容は、各事業年度の株主総利回り（Total Shareholders Return）とTOPIXとの相対評価および全社CO2排出量削減目標の達成度合に基づく評価です。当該業績指標を選定した理由は、株主の皆様との一層の株主価値共有を進め、グンゼグループの企業価値向上に対する貢献意識を高める、環境負荷を低減した事業活動推進のために、最も適切な指標であると判断したからです。業績連動型株式報酬の額は個々の役員報酬月額に役位別に定めた係数（固定部分・変動部分）を乗じて算定しており、変動部分については、TSRとTOPIXとの相対評価および全社CO2排出量削減目標の達成度合に応じた業績連動係数を乗じて算出しています。

役員報酬制度のKPI

報酬の種類	KPI（業績指標）
賞与	・ 各事業年度のGVAを反映
株式報酬	・ 各事業年度の株主総利回り（TSR）とTOPIXとの相対評価を反映 ・ ESG評価指標として、全社CO2排出量削減目標の達成度合いを反映

役員報酬

報酬の種類	報酬などの総額（百万円）	報酬などの種類別の総額（百万円）			対象となる役員数（名）
		固定報酬	業績連動賞与	業績連動型株式報酬	
取締役 （社外取締役を除く）	185	100	42	43	6
監査役 （社外監査役を除く）	24	24	-	-	2
社外取締役	21	21	-	-	3
社外監査役	14	14	-	-	4

（注）1. 対象となる役員数には、2023年6月開催の定時株主総会終結の時をもって退任した社外監査役2名を含む。

續連動型を中心に、グンゼの目標達成に強いモチベーションとなるもの、第二に明確で公正になるよう報酬体系を検討・検証を行い、競争力を強化するものとなることを目指しています。

2024年の株主総会に向けて、「取締役の人数・体制、スキルマトリクスに基づく人財要件」などについて審議し、推薦者リストの中から、必要な経験やスキルを有する取締役候補者（新任を含む）を選定しました。株主総会での決議を経て、取締役会は新体制となりましたが、この新たな布陣によって、次期中期経営計画に向けた体制を固め、経営の実効性を高めることで、次のステップに進むことを期待しています。今回、新体制となるにあたり、代表取締役会長が退任しましたが、社外団体の代表などの対外業務を継続して実施するために相談役を委嘱しています。加えて、相談役には、会社経営上の判断について、経験や知識を活かし助言を行うことも期待しています。



中井 洋恵

社外取締役
指名・報酬委員会議長

コンプライアンスの推進

企業価値の継続的な向上を実現するためには、コンプライアンスが重要であると認識しています。法務コンプライアンス室では、構成員に対して必要な教育・研修を定期的 to 実施し、また社内イントラネットで研修動画の配信を行うなど、コンプライアンスに関する適切な理解の全社的な浸透を図っています。2022年度からは新入社員を対象に、e-ラーニングおよび法務コンプライアンス室員講師によるリアル研修をいずれも実施するハイブリッド研修を始めました。グンゼの倫理観を共有するとともに、部署や責任範囲にかかわらず必須知識といえる、インサイダー取引規制やソーシャルメディアを利用する際の注意点について、理解を深めてもらうことを目的に、フォローアップ研修も実施しています。

また、改正障害者差別解消法施行のタイミングで、グンゼグループが運営する店舗や施設を使用するすべてのお客さまに、これからも安心してご利用いただけるように、グンゼグループが行うべき適切な配慮について研修を行いました。

なお、社内窓口である「なんでも相談ホットライン」では、コンプライアンスなどに関する相談を受け付けており、関係者のプライバシーに配慮した上で問題解決を図っています。加えて、弁護士が対応する通報窓口も設置しており、公益通報対象に該当する内容の通報を受けた際は弁護士から直接、監査役に報告できるルートを確認するなど、より重大な不正に対応する仕組みづくりも行っています。2023年度には、公益通報対象となる相談・通報が1件ありました。

通報・相談の内訳

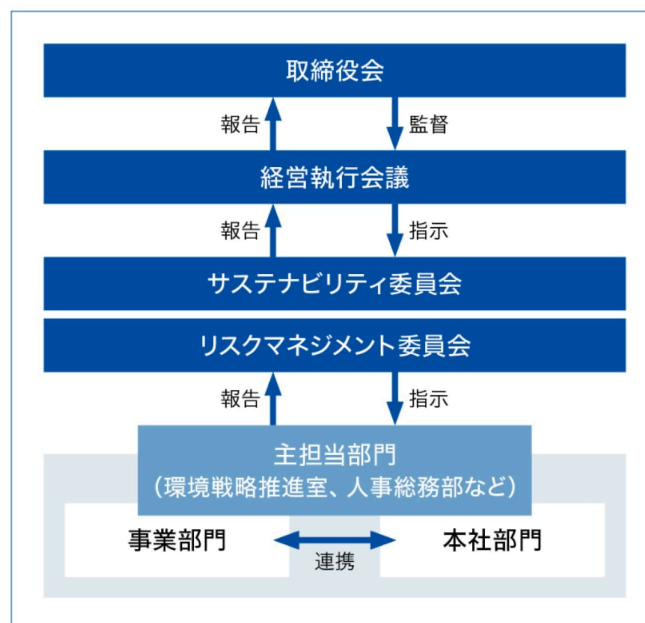
内容	2022年度		2023年度	
	ホットライン	社外通報窓口	ホットライン	社外通報窓口
職場の人間関係	6	0	4	0
セクシュアル・ハラスメント	1	0	2	0
パワー・ハラスメント	7	1	4	0
公益通報対象事実	0	0	1	0
その他	4	0	7	0
計	18	1	18	0

を最小化すべく対策に取り組んでいます。2023年度に4回開催したリスクマネジメント委員会では、それぞれのリスクに対して定めた主担当部門によるモニタリングの結果報告を受け、対策の実行状況確認および今後の対応を協議・決定しました。これらの取り組みは取締役会へ報告され、取締役会が必要に応じて指示を行うことで、内部統制の実効性を担保しています。

特に2023年度は、従業員に対する安全な職場環境の提供を重視し、労働災害撲滅を念頭に、各事業所の耐震診断や老朽化施設の解体を進めました。

また、製品を製造・販売する事業者の責任として、景品表示法または薬機法の違反はもとより、商品や広告上の不適切な表現によってお客さまにご迷惑をおかけするリスクは避けなければなりません。特にアパレル商品をネット通販で提供する機会が増加することに伴い、より多くの方にとって適切な表示・表現を記載することが重要となってきています。お客さまにお届けする製品の表示・表現について、複数部門の担当者による社内データベース上での事前審査を行うとともに、社内研修の実施により、リスクの最小化に取り組んでいます。

サステナビリティ推進におけるリスクマネジメント体制



サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

社外役員座談会



グンゼグループの持続的な企業価値向上

「資本コストと株価を意識した経営」への取り組み強化を求められる中で、PBR1倍超えに向けて徐々に改善が進む一方、株価は不十分な水準から脱皮できていません。今後取り組むべき内容や、対応すべき課題について提言をお願いします。

中井： グンゼは長年、堅実な経営で会社を存続させてきました。現在も財務状況は極めて良好です。財務状況の堅実性は、コロナ禍のような予期せぬ事態が起こった場合でも企業の存続が揺らがない点で、極めて重要なことです。一方で、グンゼは、収益性の問題が指摘されています。経営陣も収益改善や赤字部門の解消に取り組んでいますが、依然として、課題を残す部門があります。取締役会においては社外役員からも、収益性に課題がある部門に対して、今後の見通しや対処などの提言が常になされています。現状事業の延長線上にある拡大戦略だけでは、資本効率の大きな改善は期待できません。そのため、事業分野ごとに、国内外を問わずM&Aによる事業拡大の模索に関する議論も行っています。今後の事業拡大のためには、現在の事業の弱点分野だけでなく、さらなるグローバル化の議論を進めていく必要があると考えています。

木田： 成長をけん引するメディカル事業や、利益貢献度の高いエンプラ分野に対しては、今後も思い切った投資をすべきと考えます。同時に、アパレルやライフクリエイト関連の収益改善は喫緊の課題です。過去にとらわれることなく、グンゼ全体の成長戦略の中で今一度、事業の将来像を明確にし、そのための取捨選択や転換、構造改革を強力に推し進めるべきだと考えます。今後、グンゼが高水準の利益を確保するためには、独自性のある参入障壁の高い商品を世に出すことや、ブランド力の強化に加え、目まぐるしく変化する経営環境を捉え、事業ポートフォリオの最適化を常に意識することが必要です。世の中にまだ存在しない新しい技術や価値を創出する部門だけでなく、グンゼ全体を見通し戦略を立てる部門の役割を、これまで以上に強化すべきだと考えます。

木田： 電子部品分野の譲渡やスポーツクラブ施設の一部閉店など、収益改善が進まず、抜本的な対策を打てていなかった事業に対して、ようやくメスが入り始めたという印象を持っています。今後は、これらの改革の取り組みで得た知見やノウハウを、構造改革実行のスピードアップに活かしていただきたいです。また、アパレル事業については中国の工場を閉鎖して生産拠点を集約し、業種横断型の組織再編を行うなど、大きな構造改革を行いました。その結果、2023年度には営業利益が赤字から黒字に転換したことは幸先の良いスタートとなりました。しかしながら今後、GVAの黒字化に向けて、D to Cへのシフト強化や物流問題、円安対応、国内人口減少への対応など、さらなる収益改善に向けた課題が山積しています。歴史のある事業だけに、現状を変えることは容易ではないと理解していますが、強い意志を持って、引き続き思い切った改革に取り組んでもらいたいと思います。

鯨岡： 1983年に『日経ビジネス』が「会社の寿命30年」説を唱えましたが、現在も、企業が持続的に成長して生き残っていくためには、不断の経営努力や創意工夫が必要なのは言うまでもありません。グンゼは創業128年を迎え、製糸業のスタートから現在の事業に至るまで、多くの改革や新規事業の創出に取り組んできました。つまり、グンゼにはさまざまな改革や創生にチャレンジするDNAが脈々と受け継がれており、ここ1～2年でも課題事業の構造改革に加えて、メディカル事業など成長分野への投資を強化しています。さらに、PBR、ROEなどの財務指標や事業別GVA管理に関する議論も活発に行われています。

今後さらにスピード感を意識しつつ、成長事業への投資拡大をより積極果断に行い、付加価値を高めることによる利益率向上と増益を目指す取り組みを優先していただきたいと思います。あわせてIRを含めた企業活動の発信や知名度を向上させるような広報活動も重要と考えています。

2023年からメディカル部門を事業セグメント化しましたが、この決断は、成長をけん引するポジションを明確に打ち出した点で高く評価したいと考えています。グンゼの主要な医療機器は、繊維やプラスチックの技術の実績や知見を活かした製品開発をベースとしており、「こちよい製品・サービス」「人々のQOLの向上に貢献する製品・サービス」を提供するという会社の基本方針に完全に合致しているものです。生体吸収性製品を中心に、グンゼの優位性をより強固なものにして、圧倒的なマーケットシェアの獲得を目指してもらいたいと思います。

先日、綾部市にあるメディカル新工場の建設現場を視察しました。綾部市は、京都駅から特急で1時間で、京都の中心部からほどよく近い場所でもあります。この新たな施設で製品が誕生し、生産体制も整備されるのを楽しみにしています。働く場所として、また大学・研究機関・医療機関とのリレーションにも適した環境だと感じました。

中井： 今注目されているエンプラ分野も、高い技術力によって諸分野の企業のニーズに応える形で種々の製品を提供してきました。最近では、新たな企業とのさまざまな用途開発による取り組みが拡大しています。昨年、主力工場である江南工場（愛知県江南市）の事務所棟を建設しましたが、今後はさらなる工場の増設も計画しています。製品の安定供給に加えて、他社に追随されることのない技術向上を行い、新たな核となる製品を確立して、この分野を拡大していくことを期待しています。

中期経営計画「VISION 2030 stage1」は2024年度が最終年度となります。各事業部門の取り組みをどのように評価していますか。

刊が向やる中、環境に配慮した資源循環型工場で販売拡大を進めることとしています。また、アパレル事業においては、ECチャネルの強化、新商品や新ブランドの立ち上げに取り組む一方で、生産部門の構造改革を進めています。メディカル事業においては、癒着防止材など、今後販売拡大が期待される製品が上市され、特に海外における販路拡大に取り組んでいます。メディカル事業の活動はいずれも道半ばですが、方向性として間違っておらず、新たな価値創造として、評価できるものとなっています。

鯨岡：「VISION 2030 stage1」では、経営資源の戦略的配分による、事業ポートフォリオ変革・事業構造改革に大きな成果があったと評価しています。

実際に、綾部のメディカル新工場と研究所の建設現場、守山のサーキュラーファクトリー、江南のエンプラ新工場を視察しましたが、いずれもこれからのグンゼの発展を期待させるものでした。

事業構造改革については、果敢に取り組んだ結果として評価しています。今後も筋肉質な企業体質を目指し、改革を継続すべきだと思います。残念ながら、全社計GVA黒字化は未達ですが、数値目標の達成実現に向けた計画立案と活動に留意していただきたいです。

グンゼは、社会的利益と経済的利益の両立に向けた「サステナブル経営」の中で、人的資本への取り組みや環境に配慮した経営を推進しています。現状をどう見ていますか。

木田：グンゼの人財マネジメント指針は、「多様性」「自立性」「活躍」の三本柱です。その進捗や達成度を可視化するのは難しいものの、顕著な指標に女性活躍推進があります。グンゼは国内製造業の中では女性社員比率が34%と高く、近年の新卒採用比率も女性が約半数を占めています。その反面、役員層に占める女性比率は13.6%、女性管理職は7.0%と低く、ともに国内製造業平均を下回っている状況です。多様な人財を採用したのちに、どのように育成し、活躍を推進するのが課題であることは、この数字から見ても明らかです。これまで効率的で正しいとされてきた組織の在り方や価値観、手法に固執しては前に進めません。育児支援制度やアンコンシャスバイアス研修、GLSL（グンゼリーダーシップスクール・レディス）の実施といった施策にとどまらず、採用から管理職、役員登用まで途切れることのない育成や支援の仕組みが必要です。もう一步踏み込んで、階層ごとや事業部門ごとに課題を洗い出し、具体的な目標設定とロードマップに基づいた戦略的な施策の推進を期待しています。また、それらの実現のためには現在推進している働き方改革やデジタルの積極活用などによるプロセス改革は不可欠なものだと考えます。

中井：環境対応については、CO2排出量削減率、エネルギー原単位削減率とも、2023年度目標は達成できており、今後もCO2排出量2030年度目標削減率35%以上の達成にまい進していただきたいと思います。先ほど述べたサーキュラーファクトリーによる資源循環も、環境対応として大いに評価できます。創業の精神においても、地域と共生することをモットーとしているグンゼですので、引き続き先進的に環境対応の取り組みを行う必要があると考えています。

アソシエイトは、グンゼのショップが立地する施設として、取引元だけでなく地域の住民の方々などに広く体験してもらうことで、グンゼを知ってもらい、ファンになってもらう機会にもなります。この取り組みは、グンゼの企業価値の向上につながるものとなるでしょう。

グンゼグループの監査を行う上で、見えてきた課題は何でしょうか。また、取締役会での議論内容についての所感をお聞かせください。

船富：グンゼは創業の精神を受け継ぎながら、時代の変化に合わせてさまざまな事業を展開し、進化を遂げてきました。現在は4つの事業セグメントを有していますが、この幅広い事業展開は大きな強みである一方、弱点にもなり得ると思います。近年の厳しい社会経済情勢の下では、すべての事業が順調に推移するということはなかなか難しく、また、それぞれの事業の発展のためには、スタッフにも高度な専門性が求められます。「選択と集中」をさらに進め、引き続き、社会にとって必要とされる会社を目指していくことが重要です。

取締役会では、事業構造改革に関する議論もタイムリーに行われています。社外役員の意見にも柔軟な姿勢で耳を傾け、少しでもグンゼという会社を良くしたいという経営陣の真摯な姿勢が伝わってきます。

中：1年間、グンゼの監査を行い、ガバナンスやコンプライアンスに関する制度や仕組みは、十分に機能していると思っています。

各事業について、役員会合での説明を受けて往査をし、取締役会に参加するなかで、役員や従業員の皆さんが、「VISION 2030stage1」の達成に向けて、戦略的かつ真摯に取り組んでいることを確認しました。取締役会では、社内役員と社外役員との間で経営の在り方についての認識に大きな乖離はなく、社外役員の指摘や意見の多くが経営に反映されています。

グンゼの経営は大変堅実であると評価していますので、現在の課題は、収益力の強化に尽きると思っています。

今後、グンゼグループが成長していくために最も必要な対策は何でしょうか。

中：機能ソリューション事業、メディカル事業については、すでに先進的な取り組みがなされており、収益のさらなる向上に貢献しつつありますが、収益力の壁をブレークスルーするためには、売上高の45%を占め、人財の約半分が従事するアパレル事業の収益性を改善することが不可欠です。工場の統廃合により生産の効率化は進みましたが、さらに収益を向上するためには、販売を強化する必要があると考えています。

特にインナーウェアにおいて、グンゼは他社に負けない高い品質力があります。商品開発力を含めた販売力の強化は、成果が出るまで少し時間がかかると思いますが、引き続き注力していただきたいと考えています。ただ、個人的には、ブランドとアイテムが多すぎる気がします。ブランドやアイテムを整理し、量販店など従来の販売チャネルと、ECサイトなどの直販チャネルで取り扱いブランドを別にするなどのすみ分けを図ること、そしてECサイトの強化に向けて投資を拡大することが必要だと思っています。

キャリア形成への積極的な支援など、従業員の一歩に添っていくことも必要です。また、雇用の流動化が進む中、社員にとって夢のある会社となるためには、社員と会社が相互に理解し合い共感すること、そして、この会社勤めて良かったと感じてもらうことに尽きるのではないかと思います。仕事を通じて社会に貢献していることを実感できれば、モチベーションの向上にもつながります。会社側から社員に向けて、その仕事の目的・意義をより積極的に発信することが重要です。事業所などに監査で伺う際には、社員の声に耳を傾けるとともに、社外役員の目から見たグンゼの素晴らしさを伝えることを心掛けたいと思います。



社外取締役
中井 洋恵

2018年より社外取締役。
弁護士としての企業法務や一般民事など、幅広い分野における豊富な経験・識見に基づく客観的な視点をグンゼグループの経営に反映いただいている。



社外取締役
鯨岡 修

2019年より社外取締役。
出版社の執行役員としての要職歴を活かし、特に成長事業であるメディカル分野において、幅広い知見に基づく客観的な視点をグンゼグループの経営に反映いただいている。



社外取締役
木田 理恵

2020年より社外取締役。
特にBtoCビジネスや女性活躍推進において、その豊富な経験と識見に基づく客観的な視点をグンゼグループの経営に反映いただいている。



社外監査役
舩富 康次

2023年より社外監査役。
税理士としての豊富な経験と財務および会計に関する専門的知見を有しており、財務会計の健全性に関して客観的な視点からグンゼグループの経営に対して適切に監査を行っていただいている。



社外監査役
中 紀人

2023年より社外監査役。
弁護士としての専門的な知識および豊富な実務経験を有し、コンプライアンスを踏まえた客観的な視点から、グンゼグループの経営に対して適切に監査を行っていただいている。

ESGファイナンス

ESGファイナンス

当社は「人間尊重と優良品の生産を基礎として、会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる」という創業の精神のもと、サステナビリティ意識をもって社会貢献することを重んじてまいりました。

新中期経営計画「VISION 2030 stage1」では、基本戦略の1つとして「環境に配慮した経営」を掲げており、事業活動を通じて環境負荷を低減していく全社的な取り組みをさらに強化してまいります。

取り組みの推進にあたっては、必要資金の調達についてESGファイナンス（※1）を積極的に活用し、レポートニングなどを通じて、当社の活動の透明性を高めてまいります。

※1 ESGファイナンス

資金使途が環境（E）・社会（S）、ガバナンス（G）課題の解決に寄与する投資に限定された資金調達手段。

グリーンファイナンス・フレームワーク

当社では2030年までに120億円の環境関連投資を予定しており、これらを資金使途としたグリーンファイナンスを実行するため、以下のとおり「グリーンファイナンス・フレームワーク（※2）」を策定いたしました。

グリーンボンド・ローン原則およびガイドラインの適合性の第三者評価については、株式会社日本格付研究所（以下、JCR）からの評価を受け、「JCRグリーンファイナンス・フレームワーク評価」の最上位である「Green1（F）」を取得しております。

また、本フレームワークにおける「サーキュラーファクトリープロジェクト（※3）」は、評価取得時点において、本邦初の資源循環型工場の取り組み全体での評価取得となっております。

なお、フレームワークの策定および第三者評価取得の助言などを通じて、グリーンファイナンスの支援を行うストラクチャリング・エージェントとして、野村證券株式会社を選定しております。

※2 グリーンファイナンス・フレームワーク

グリーンボンド・ローン原則/ガイドラインに基づき、グリーンファイナンスによって調達する資金の①資金使途 ②プロジェクトの評価及び選定のプロセス ③調達資金の管理 ④レポートニングについて当社の方針をまとめたもの

※3 サーキュラーファクトリープロジェクト

プラスチックフィルム事業における、リサイクルに適した製品開発と再原料化技術の確立および廃プラスチックの再利用による廃棄物を出さずに資源循環を実現する工場プロジェクト。

当社グリーンファイナンス・フレームワークについては以下をご参照ください。

[グリーンファイナンス・フレームワーク](#) (PDF:1.4MB)

JCRの評価については以下をご参照ください。

[JCR第三者評価（セカンドパーティ・オピニオン）](#) (PDF:1.9MB)

グリーンジェネラルシンジケートローン

※4 グリーン・省エネルギー・省コストローン
新規取引金融機関も含め、幅広い金融機関からなるシンジケート団が同一の契約書に基づいて行う融資。調達資金の使途は、環境課題の解決に寄与する投資に限定される。

グリーンジェネラルシンジケートローン概要

契約締結日	2022年9月30日
アレンジャー/エージェント	株式会社三菱UFJ銀行
貸出人（五十音順）	大分銀行 滋賀銀行 全国信用協同組合連合会 筑波銀行 南都銀行
組成金額	45億円
借入期間	2022年10月5日～2026年10月5日（4年間）
資金使途	サーキュラーファクトリープロジェクト（守山工場）： CASBEE（※5）Aを取得した建屋建設 エネルギー効率が改善される新設ライン設置 グリーンビルディング： BELS（※6）5つ星およびZEB（※7）認証を取得した江南工場事務所建設

※5 CASBEE（建築環境総合性能評価システム）

省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮や室内の快適性や景観への配慮なども含めた建物の品質を総合的に評価し、格付けする手法。5段階でランク分けされる。一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターが第三者機関による認証制度「CASBEE評価認証制度」を実施している。

※6 BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）

国土交通省が定めた「建築物の省エネ性能表示ガイドライン（建築物のエネルギー消費性能の表示に関する指針）」に基づく第三者認証制度の一つ。制度運営主体は一般社団法人住宅性能評価・表示協会。省エネルギー性能を客観的に評価し、5段階の星マークで表示。

※7 ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング）

快適な室内環境を実現しながら、再生可能エネルギーによる創エネルギーと、断熱性を高めた構造やセンサーなどを駆使した省エネルギーにより、建物で消費する一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物。

レポートिंग

調達した資金を完済するまで、年次にて、資金充当状況および環境改善効果をこちらで公表いたします。

[グリーンローン年次レポート（2024年度）](#)

(PDF:371KB)

[グリーンローン年次レポート（2023年度）](#)

(PDF:462KB)

[グリーンローン年次レポート（2022年度）](#)

(PDF:490KB)

[三菱UFJ銀行のリリースのリンク](#)[大分銀行のリリースのリンク](#)[滋賀銀行のリリースのリンク](#)[筑波銀行のリリースのリンク](#)[プラスチック資源循環戦略の推進](#)[グンゼサステナブルレターvol.1プラスチック資源循環戦略編](#) (PDF:549KB)[グンゼ江南工場新事務所棟において『ZEB』認証を取得](#)

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報	製品・サービス	技術・研究開発	サステナビリティ	株主・投資家情報
トップメッセージ	アパレル分野	グンゼの技術力	トップメッセージ	トップメッセージ
経営理念	プラスチックフィルム分野	研究開発体制	サステナビリティマネジメント	経営方針
会社概要	メディカル分野	研究開発戦略	サステナブルアクション	財務・業績
役員一覧	エンジニアリング プラスチック分野	QOLへの取り組み	ESG	株主・株式情報
コーポレートブランド	メカトロニクス分野	研究開発の歴史	グンゼグループのマテリアリティ	IR資料室
沿革・歴史	繊維資材分野		グンゼの価値創造ストーリー	個人投資家の皆さまへ
拠点情報	不動産関連分野		統合レポート	IRサポート
グローバルネットワーク	商業デベロッパー分野		参画するイニシアティブ・外部からの評価	統合レポート
スペシャルコンテンツ	スポーツクラブ分野		ISO26000対照表	IRニュース
こんなところに！グンゼ	環境緑化分野		グンゼラブアース倶楽部	
	エンジニアリング分野		グンゼの肌着教室	採用情報
	保険サービス分野			新卒採用情報
	オンラインストア・直営店舗情報			キャリア採用情報
	カタログ通販			数字で見るGUNZE
				Our work. Our future.

ESGデータ一覧

環境関連 (グンゼグループ)

従業員関連

ガバナンス関連

太陽光発電設備 事業所一覧

太陽光発電FIT事業展開

ISO14001取得事業所 状況

環境関連 (グンゼグループ)

	集計範囲			集計期間		2020年	2021年	2022年	2023年	単位
CO ₂ 排出 量	国内+海外	scope1	年度	37,459	38,979	38,643	34,732	t-CO ₂		
		scope2	年度	86,136	85,177	79,681	80,785			
	国内	scope3	年度		411,434	423,860	390,856			
	廃棄物総 発生量	国内	年度	7,526	6,787	7,553	6,713		t	
海外		年度	1,780	2,093	1,741	1,218				
エネルギー 消費量	国内	年度	41,019	46,674	46,389	43,445	KI (原油換 算)			
	海外	年度	17,912	20,399	17,802	15,821				
水質汚濁 物質： BOD	国内	年度	3.5	3.2	3.7	3.0	t			
	海外	年度	0.6	0.2	0.6	0.4				
水質汚濁 物質： COD	国内	年度	16.4	17.5	15.1	14.7	t			
	海外	年度	3.7	3.0	4.7	3.7				

従業員関連

集計範囲		集計期間	2020年	2021年	2022年	2023年	単位
従業員数	合計	グンゼグループ	5,808	5,692	5,214	4,883	人

	男性	グンゼ (株)		1,147	1,111	1,027	958	人
	女性			571	551	526	491	
管理職に 占める 女性比率	管理職 (課長級以 上)	グンゼ (株)	年度	4.1	4.2	5.1	7.0	%
採用数	合計	グンゼ (株)	年度	26	26	25	27	人
	男性			22	15	13	13	
	女性			4	11	12	14	
離職率		グンゼ (株) 正社員離 職率	年度	5	7	12	8	%
障がい者雇用率		グンゼ (株)	年度 ※3月20 日時点	2.23	2.07	2.2	2.46	%
平均年齢		グンゼ (株)	年度	43.5	43.7	43.3	43.5	歳
平均勤続年数		グンゼ (株)	年度	20.2	20.2	19.7	20.0	年
定年退職後再雇用率		グンゼ (株)	年度	68	72	75.6	72.2	%
有給休暇 取得平均日数		グンゼ (株)	年度	12.7	12.8	14.1	14.9	日
時間外・ 休日労働平均時間		グンゼ (株)	年度	5.72	5.24	6.51	6.63	時間
育児休職取得者数		グンゼ (株)	年度	16	17	17	20	人
育児短時間 勤務利用者数		グンゼ (株)	年度	43	47	52	59	人
男性育児休職 取得者率		グンゼ (株)	年度	21	5	36	42	%
子の看護休暇 取得者数		グンゼ (株)	年度	6	3.1	15	16	人
介護休職取得者数		グンゼ (株)	年度	2	3	2	1	人

介護休暇取得者数	グンゼ (株)	年度	3	3	8	3	人
労働災害発生件数	グンゼグ ループ	年度	29	37	32	31	件
(内休業災害数)	グンゼグ ループ	年度	9	12	13	13	件
教育訓練費	グンゼ (株)	年度	42,594	44,270	55,431	53,254	千円

なんでも相談ホットライン

内容	2020年度		2021年度		2022年度		2023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	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件	0件	7件	0件	6件	0件	4件	0件
セクシュ アル・ハ ラスメン ト	4件	0件	0件	0件	1件	0件	2件	0件
パワー・ ハラスメ ント	5件	1件	3件	1件	7件	1件	4件	0件
公益通報 対象事実	0件	0件	0件	0件	0件	0件	1件	0件
その他	3件	1件	4件	0件	4件	0件	7件	0件

ガバナンス関連

	集計範囲	集計期間	2020年	2021年	2022年	2023年	単位
取締役数	グンゼ (株)	年度	9	8	9	9	人
社外取締役数 (独立役員数)	グンゼ (株)	年度	3	3	3	3	人

取締役の 女性比率	グンゼ (株)	年度	22	25	22	22	%
研究開発費	グンゼ (株)	年度	2,752	2,576	2,501	2,471	百万円

太陽光発電設備 事業所一覧

事業所	発電量 (MWh/年)	削減量 (t-CO ₂ /年)	稼働年月日
守山工場（新棟）	1,214	405	2023年1月
江南工場（事務所棟）	105	40	2023年2月
江南工場（6号棟）	238	90	2023年2月
綾部エンブラ	554	194	2023年9月

太陽光発電FIT事業展開

事業所	発電量 (MWh/年)	削減量 (t-CO ₂ /年)	稼働年月日
福島プラスチックス	2,400	1,300	2014年1月
江南工場	320	170	2014年10月
宇都宮物流	1,600	850	2013年11月

福島・宇都宮・江南でのFIT事業において、発電した分の売電による収入と「環境価値」トラッキング付非化石証書を取得し、自社の太陽光発電を使った再生エネルギーによりCO₂削減を実施しています。

ISO14001取得事業所 状況

登録事業者	国内事業所数	事業所名	登録書番号	認証機関
グンゼ包装システム(株)	1	グンゼ包装システム守山工場	E2149	エイエスアール株式会社
アパレルカンパニー	5	技術統括部・商品企画部(宮津)、宮津工場、梁瀬工場、東北グンゼ、養父アパレル	JQA-EM1658	一般財団法人日本品質保証機構

GUNZE 公式通販		直営店舗を探す		お問合せ JP/EN	
企業情報 製品・サービス 技術・研究開発 サステナビリティ 株主・投資家情報 採用情報					
サステナビリティ					
守山事業所	3	守山工場、研究開発部（滋賀）、小津加工センター	E1626	エイエスアール株式会社	
エンブラ事業部江南工場	2	江南工場、綾部エンブラ	E1941	エイエスアール株式会社	
福島プラスチックス	2	福島プラスチックス、福島グラビア	E1819	エイエスアール株式会社	
グンゼ高分子	1	グンゼ高分子	JQA-EM2660	一般財団法人 日本品質保証機構	

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティ

グンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラバアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報	製品・サービス	技術・研究開発	サステナビリティ	株主・投資家情報
トップメッセージ	アパレル分野	グンゼの技術力	トップメッセージ	トップメッセージ
経営理念	プラスチックフィルム分野	研究開発体制	サステナビリティマネジメント	経営方針
会社概要	メディカル分野	研究開発戦略	サステナブルアクション	財務・業績
役員一覧	エンジニアリング プラスチック分野	QOLへの取り組み	ESG	株主・株式情報
コーポレートブランド	メカトロニクス分野	研究開発の歴史	グンゼグループのマテリアリティ	IR資料室
沿革・歴史	繊維資材分野		グンゼの価値創造ストーリー	個人投資家の皆さまへ
拠点情報	不動産関連分野		統合レポート	IRサポート
グローバルネットワーク	商業デベロッパー分野		参画するイニシアティブ・外部からの評価	統合レポート
スペシャルコンテンツ	スポーツクラブ分野		ISO26000対照表	IRニュース
こんなところに！グンゼ	環境緑化分野		グンゼラバアース倶楽部	採用情報
	エンジニアリング分野		グンゼの肌着教室	
	保険サービス分野			
				新卒採用情報
				キャリア採用情報

[トップ](#) [サステナビリティ](#) グンゼグループのマテリアリティ

グンゼグループのマテリアリティ

外部環境の変化を踏まえ、グンゼグループの中長期の価値創造に影響を及ぼす重要な社会課題を特定し、それに関連するリスクと機会を抽出しました。

これらのリスクに適切に対応し、また機会を活かしつつ、社会課題解決に取り組むべく、中期経営計画で掲げる重点テーマを経営のマテリアリティとして認識し、さらなる価値創造を実現していきます。

事業環境認識 (リスクと機会)

外部環境の変化を踏まえ、グンゼグループの中長期の価値創造に影響を及ぼす重要な社会課題を特定し、それに関連するリスクと機会を抽出しました。

これらのリスクに適切に対応し、また機会を活かしつつ、社会課題解決に取り組むべく、中期経営計画で掲げる重点テーマを経営のマテリアリティとして認識し、さらなる価値創造を実現していきます。

社会の変化	課題	リスク	機会	対応策	マテリアリティ
1 グンゼグループをめぐる市場環境の変化	● 社会活動の変化による顧客志向への対応 ● 国内市場の縮小	● 不採算事業部門の発生による収益性の低下 ● 競争力の低下による技術・サービスの陳腐化 ● 既存のニーズが陳腐化	● 多様な事業展開が生み出す高い社会課題対応力	● 事業ポートフォリオの重点化による収益力強化 ▶詳細P30～→財務基本戦略 ● CO2削減に貢献する製品等、社会的価値を生み出す製品・サービスの創出 ▶詳細P6～→社長メッセージ	新たな価値の創出
2 事業展開国のカントリーリスク	● 事業戦略の再構築	● 米中摩擦、ウクライナ・イスラエル紛争、中国経済の悪化など政治・経済状況の激変による営業継続の困難 ● 外国為替レートの変動による海外生産の収益性の悪化		● グローバルでの事業拡大 ▶詳細P45～→後援ソリューション事業、▶詳細P48～→メディアカル事業 ● CO2削減に貢献する製品等、社会的価値を生み出す製品・サービスの創出 ▶詳細P6～→社長メッセージ	
3 大規模な自然災害やパンデミック	● 平常時と異なる環境下での事業継続	● 大規模地震や台風、洪水などの自然災害による生産・物流拠点、商業施設の被災 ● 社会生活の変化による事業機会の行き詰まり ● サプライチェーンの混乱による原料調達困難		● プラスチック、アパレル工場での省人化・無人化ラインの構築 ▶詳細P22～→特長、▶詳細P46～→後援ソリューション事業 ● ECサイトへの集客力を拡大する施策 ▶詳細P50～→アパレル事業 ● BCPに対応したサプライヤーの体制整備 ▶詳細P46～→後援ソリューション事業	
4 法令等社会的ルールの厳格化	● 従来基準でのモノづくりが困難	● 知的財産などさまざまな訴訟提起によるブランド価値の損失 ● 品質基準の変更による製品・サービスの見直し ● 法令違反の発生による事業活動の停止	● QOLの向上に貢献する事業の拡大	● 特許権、商標権、意匠権の出願 ▶詳細P38～→IP・リーガル戦略 ● 承認取得が必要な事業の強化 ▶詳細P48～→メディアカル事業 ● グローバル標準への対応 ▶詳細P48～→メディアカル事業	企業体質の進化
5 国内労働市場の縮小	● 人材の多様性が不足	● 労働力人口の減少による人材確保が困難 ● 人員構成の固定化および逆ピラミッドによる柔軟な発想力の不足 ● 女性社員比率が低いことによる多様性の不足	● 人間尊重のDNAが生み出す人的資本経営	● AI、IoT、センシング技術等の活用による生産、販売、物流、接客等すべての生産性の向上 ▶詳細P45～→後援ソリューション事業、▶詳細P50～→アパレル事業 ● 意識改革、業務改革、オフィス改革による生産性向上 ▶詳細P32～→人材戦略 ● エンゲージメント向上につながる人事制度の構築、職場環境の改善 ▶詳細P32～→人材戦略 ● D&Iの推進 ▶詳細P32～→人材戦略 ● 女性活躍の推進 ▶詳細P32～→人材戦略 ● 人材育成と自律的キャリア形成の推進 ▶詳細P32～→人材戦略	
6 人権意識の高まり	● 基準の見直しが不十分	● 人権や労働環境基準の検証不足による人権侵害の可能性		● 人権デューデリジェンスの実行 ▶詳細P40～→サプライチェーンを通じた人権への取り組み ● 人権尊重に関する従業員教育 ▶詳細P40～→サプライチェーンを通じた人権への取り組み	
7 IT化の進展	● 既存のセキュリティ体制で対応できないサイバー攻撃の増加 ● SNSの匿名性による無責任な投稿	● サイバー攻撃やウイルス感染などによる重要情報漏洩 ● SNSを通じた誤った情報の拡散		● サイバー攻撃対策システムの強化 ● ステークホルダーの属性に合わせた情報発信	環境に配慮した経営
8 地球環境問題の深刻化	● 地球温暖化	● 原材料、エネルギーコストの上昇 ● 炭素税の導入などの法律・規制に関するリスク	● サーキュラーエコノミーを主導するビジネスモデルの拡大	● 自然エネルギーへの転換 ▶詳細P22～→特長 ● ネットゼロファクトリーの建設 (染織工場) ● 環境負荷低減原料、資材の調達 ▶詳細P42～→環境戦略 ● CO2排出量35%以上削減 ▶詳細P42～→環境戦略	
9 海洋プラスチック問題に対する国際的意識の高まり	● 石化由来原料を減少させる事業への転換	● 使い捨てプラスチックに対する規制強化 ● プラスチック代替品の普及による売上減少		● サーキュラーファクトリープロジェクトの推進 ▶詳細P22～→特長、▶詳細P42～→環境戦略 ● リサイクルハイブリッドフィルムのリサイクル原料比率向上 ▶詳細P22～→特長	

🔍 画像をクリックすると拡大します。

[グンゼ統合レポート2024 事業環境認識 \(リスクと機会\)](#)

(PDF:1.4MB)

[グンゼ統合レポート2024 全ページ](#)

(PDF:10.2MB)

駅を中心点アーケを、2022年に中期経営計画と連動するマテリアリティとして設定しました。

貝歌とグループの持続的成長を実現するサステナブルカンパニーとなることを目指します。

[illegible]

🔍 画像をクリックすると拡大します。

[グンゼ統合報告書2024 グンゼのマテリアリティ](#) (PDF:1.9MB)

サステナビリティ

トップメッセージ

ESG

統合レポート

グンゼラブアース倶楽部

サステナビリティ
マネジメント

グンゼグループの マテリアリティ

参画するイニシアティブ ・外部からの評価

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

サステナブルアクション

グンゼグループの
価値創造ストーリー

ISO26000对照表

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[Gunzeの価値創造ストーリー](#)

Gunzeの価値創造ストーリー



価値創造モデル



脈々と受け継がれる経営理念



Gunze、128年のあゆみ

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[Gunzeグループの
マテリアリティ](#)[Gunzeグループの
価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[ISO26000対照表](#)[Gunzeラバース倶楽部](#)[Gunzeの肌着教室](#)[サステナビリティトップへ](#)

企業情報

[トップメッセージ](#)[経営理念](#)[会社概要](#)[役員一覧](#)[コーポレートブランド](#)[沿革・歴史](#)[拠点情報](#)

製品・サービス

[アパレル分野](#)[プラスチックフィルム分野](#)[メディカル分野](#)[エンジニアリング
プラスチック分野](#)[メカトロニクス分野](#)[繊維資材分野](#)[不動産関連分野](#)

技術・研究開発

[Gunzeの技術力](#)[研究開発体制](#)[研究開発戦略](#)[QOLへの取り組み](#)[研究開発の歴史](#)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティマネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[Gunzeグループのマテリアリティ](#)[Gunzeの価値創造ストーリー](#)[統合レポート](#)

株主・投資家情報

[トップメッセージ](#)[経営方針](#)[財務・業績](#)[株主・株式情報](#)[IR資料室](#)[個人投資家の皆さまへ](#)[IRサポート](#)

[トップ](#) [サステナビリティ](#) [価値創造ストーリー](#) 価値創造モデル

グンゼグループの価値創造モデル

グンゼグループは社会課題を起点に、新たな価値を創造し「こちよさ」を提供することで持続可能な社会を実現できるよう貢献していきます。

そして、価値創造モデルで示したバリューチェーンの活動は、グンゼグループの持つ諸資本を効率的に活用し、グンゼならではの強みを活かすことで、グンゼの事業活動を強化なものにしています。

ここでは各活動の主要な資本、グンゼの競争優位性、またさらなる深化を目指すための課題について紹介します。

● 価値創造モデル

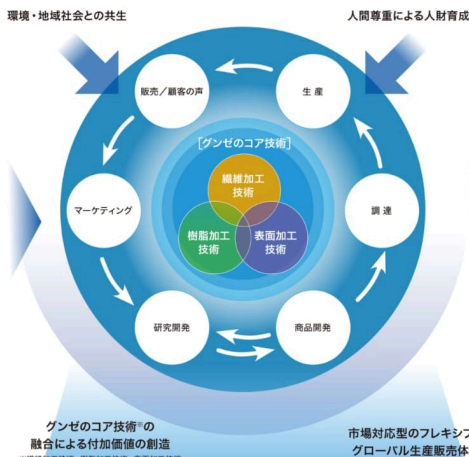
社会課題



INPUT

人的資源	製造資産
・人財管理の体制 ・「三つの心」の定着 ・人財の多様性	・通達社員数 (4,883人) ・資格保有者 (1,274人) ・社内教育体制 (新人1人あたり12.5時間の教育)
・強固な品質力による 強靱な生産体制 ・トータルコスト力 ・ITコミュニケーション ・サステナブルな環境	・グローバル拠点数 107カ所 ・国内関係会社29、海外関係会社28
・安定した供給体制 ・国内外に見えた 資本コスト ・資本コスト経営	・財務資本 ・現金・現金当座 120,467百万円 ・有価証券 9,004百万円
・環境配慮型製品・ サービス ・顧客対応事業	・自然資本 ・エネルギー消費量 (国内) 43,445 Kt (原油換算)
・組織から高分子まで の幅広い技術力 ・独自のブランド ・独自のIP	・知的資本 ・ノウハウ ・研究開発人員 48人 ・産業研究員プロジェクト数 (2019年2023年時点) ・特許保有件数 国内61件、海外249件 ・特許出願件数 国内216件、海外1,049件 ・実用新案特許 国内1,934件、海外503件 ・実用新案特許件数 国内29件、海外4件
・地域にユニークな の技術による社会 貢献への取り組み ・共有プラットフォーム ・サステナブルな ビジネスの推進	・社会・関係資本 ・多様なパートナーシップ (サブプライム・外部研究機関、お客さま、 地方自治体等) ・フロンティア シミュレーション用 プラットフォーム ・吸水性組織繊維材料 ・吸水性人工皮膚 ・アクリル繊維 ・国内年間販売枚数 1,100万枚 ・地球温暖化への貢献

ビジネスモデル／競争優位を活かしたバリューチェーン



OUTPUT

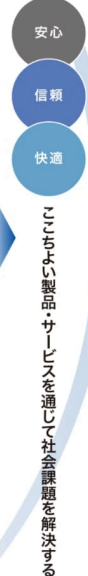


OUTCOME

2023年度実績

人件費	
・女性社員比率(女性)	33.8%
・女性役員比率	7.0%
・役員構成比率(女性)	13.6%
エンゲージメントの向上	
・エンゲージメントスコア(6-26歳)	4.26(前年度4.22)
ワークライフバランス	
・育児休業取得率	42.0%(女性100%)
・育児休業平均支給率	14.9%
固定資産	
・総固定資産	9,147百万円
財務資本	
・株主の平均年齢(株主総会)	153歳(前年度152歳)
・株主集中度(TSR)	138.3%
自己資本	
・CO2削減率(国・都道府県)	100%
・Scope1/Scope2(115571-CO2)	2019年基準(10.3%)
・サステナビリティ	14.4%
・ISO4001	100%
・ISO14001	14.4%
知財資産	
・研究開発費	2,471百万円
・特許件数	1,000件
・特許出願件数	69件(国内52件、海外27件)
社会・信用資産	
・ブランド認知度	77.1%
(日本経済新聞「ジャパン・ブランド2023」)	
・社会貢献活動	1,000時間以上
・大賞賞、大賞賞、京都市長賞(社会貢献)	
・モリタツファクトリー(社会貢献)	400人(合計125人)
・社会貢献活動(社会貢献)	400人(合計125人)
実業家・経営者としてのCSR/ESG活動	
実業家としてのCSR/ESG活動(NPO活動(社会貢献活動)など)	

IMPACT



🔍 画像をクリックすると拡大します。

グンゼ統合レポート2024 価値創造モデル

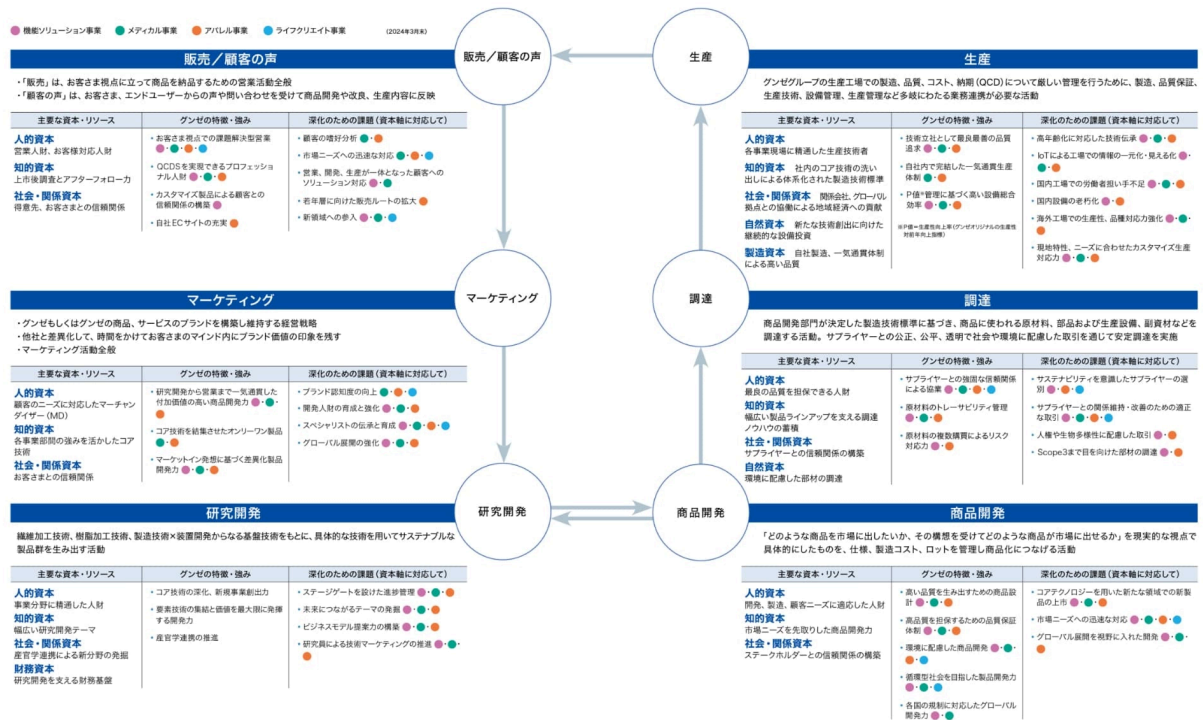
(PDF:1.5MB)

グンゼ統合レポート2024 全ページ

(PDF:9.9MB)

クンゼならではの強みを活かすことで、事業活動を強固なものにしています。

紹介します。



🔍 画像をクリックすると拡大します。

グンゼ総合レポート2024 競争優位を活かしたバリューチェーンによる価値創造

(PDF:1.5MB)

サステナビリティ

トップメッセージ

ESG

統合レポート

グンゼラブアース倶楽部

サステナビリティ
マネジメント

グンゼグループの マテリアリティ

参画するイニシアティブ ・外部からの評価

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

サステナブルアクション

グンゼグループの
価値創造ストーリー

ISO26000对照表

脈々と受け継がれる経営理念

「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」という創業の精神はグンゼのDNAとして当社の経営理念の中に120年もの長い間受け継がれてきました。

1896 ○ 創業の精神

- 人間尊重と優良品の生産を基礎として、会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる

当社は1896年、京都府何鹿郡（現在の綾部市）に地域産業であった蚕糸業の振興を目的として設立されました。当時の社名「郡是製絲株式会社」の郡是は、「郡の是（方針）」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り、地域の人々の暮らしを豊かにしたい」という、創業者 波多野鶴吉の強い思いが込められています。



1963 ○ 三つの章句

—— 誠意 —— —— 愛情 —— —— 謙虚 ——

一所懸命、これが誠意である。
小事をおろそかにしない。表裏がない。退屈がない。阿鼻がない。約束を違えない。
責任感も勇気もこれより出で、知恵もここから生まれる。
成功の基礎である。

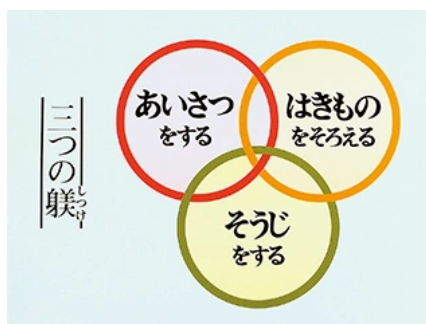
思いやりの心である。相手の身になって考える。非礼を行わない。よく忍耐する。
知恵はここから出て、人を生かし、事を生かし、物を生かす。

己を空しうして他から学ぼうとする精神である。進歩の母体である。
競争は、きのうの我とする。

1969 ○ 三つの躰

三つの躰は、三つの章句を身につけるための行動

- 1 あいさつをする
- 2 はきものをそろえる
- 3 そうじをする



- 第2項 誠意をつくし信頼の輪
をひろげる
- 第3項 若さと創意をいかし世
界の一流をめざす

1. 誠意をつくし
信頼の輪をひろげる

1. 若さと創意をいかし
世界の一流をめざす

1997 ○ 環境憲章

○ 環境憲章

地球・社会との健全な持続発展を促進するためにグンゼグループ環境憲章を制定

1998 ○ 行動規範

○ 行動規範

企業市民としての果たすべき活動と行動を行動規範で明記

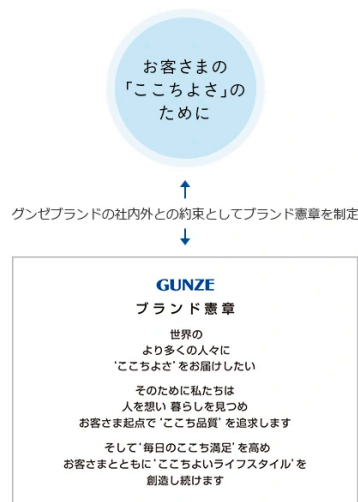
- 第1項 グンゼが果たすべき役割
- 第2項 企業活動において守るべきルール
- 第3項 企業活動において個人が心がけるべき事項

2007 ○ CSR基本方針

○ 企業としてのコミットメントを社会に開示

- | | |
|------------|---------------|
| 1 お客さまのために | 2 お取引先さまのために |
| 3 地域社会のために | 4 従業員との関係において |
| 5 地球環境のために | 6 株主・投資家のために |

2012 ○ ブランド憲章



- 1 公平な参入機会の提供
- 2 公正なサプライヤーの選定
- 3 最適な地域からの調達
- 4 地球環境保全と、環境の負荷低減
- 5 法令・社会規範の順守
- 6 情報の適切な管理・保護

グンゼグループサステナブル調達ガイドライン

○ プラスチック資源循環基本方針

グンゼは、プラスチックの3R+Renewable※を積極的に推進し、廃棄量を削減することで、プラスチック資源が循環する社会の実現に貢献する。

- 1 プラスチックの減量化・再利用を推進する。
- 2 分別・リサイクルし易い製品設計と再生原料の積極的使用により、効果的・効率的なプラスチック資源循環に貢献する。
- 3 植物由来原料による製品開発を行い、石油化学原料の使用量削減に貢献する。
- 4 廃棄物の適切な管理と環境負荷を低減する生産活動により、つくる責任を果たす。

※3R+Renewable

3R=Reduce, Reuse, Recycle

（廃棄物の削減、再使用、有効利用）+ Renewable（再生利用）

地球環境

2022 ○ グンゼ人権方針

○ 企業理念の中にある人権の尊重への取り組み姿勢を明確にするため制定

- 1 私たちは、「国連グローバルコンパクト」(※1)や「ビジネスと人権に関する指導原則」(※2)などの国際規範を支持し、尊重します。
- 2 私たちは、人権・人格・個性（多様性）を尊重し、事業活動において人種・国籍・性別等による差別を行いません。また、児童労働、強制労働などをさせず、過酷な懲罰等の非人道的な行為を行いません。
- 3 私たちは、従業員との関係において、「サステナビリティ推進規程」で定めた取り組みを推進し、内部通報制度などの実効的な仕組みを通じて、人権に対する負の影響を把握し、適切に対処するよう努めます。
- 4 私たちは、「グンゼグループサステナブル調達方針」に基づき、サプライチェーンとの関係において、「グンゼグループサプライヤー行動規範」の遵守を再確認し、人権に対する負の影響を引き起こすリスクがないか情報を収集し、そのリスクの回避または軽減に取り組むよう求めます。
- 5 私たちは、人権尊重に関する知識が従業員に行き渡るよう教育を行い、正しい理解が進むよう取り組みます。

※1「国連グローバル・コンパクト」は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。当社は2020年に署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持しています。

※2「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に国連において策定され、あらゆる企業に、人権の保護・尊重への取り組みを促すものです。企業に対して、国際社会に承認された人権により、基本的な諸原則にのっとり社会的・道義的な責任を十分に認識し、人権を尊重することを求めています。

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[グンゼの価値創造ストーリー](#)[グンゼ、128年のあゆみ](#)

グンゼ、128年のあゆみ

グンゼは製品やサービスの提供を通じて時代に求められた社会課題の解決に取り組んできました。
それぞれの分野で業界オンリーワンを目指していきます。

1896～ ○ シルク

- 1896 創業者波多野鶴吉が京都府何鹿郡（現京都府綾部市）に郡是製絲株式会社を設立
- 1900 パリ万国博覧会で金牌受賞
- 1902 米国スキナー商会と特約販売開始
- 1909 正量取引を開始
- 1917 郡是女学校設置

地場養蚕業の活性化により地域社会に貢献するため製糸会社を創業

グンゼの創業者 波多野鶴吉は地域発展のために農家に養蚕を奨励することが郡の急務であり、「郡是」であると考えました。
これが蚕糸業の振興を目的とする「郡是製絲株式会社」の社名の由来です。「善い人が良い糸をつくる」との信念により、社員教育を徹底し、優良品の生産を実現しました。



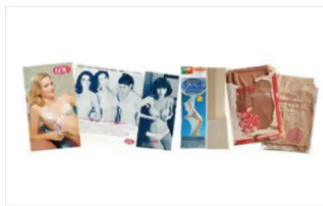
郡是女学校での授業の様子

1930～ ○ ストッキング・メリヤス肌着

- 1933 ニューヨークにグンゼシルクコーポレーション設立
- 1934 フルファッション靴下の生産開始
[ストッキング事業の開始]
- 1946 メリヤス肌着の生産開始
- 1954 ミシン糸事業の開始

戦後急速に拡大したアパレル製品（靴下・肌着）で衣生活を改善

アメリカではレーヨン（人絹）が開発され、生糸価格は大きく下落。生糸の代わりとなる二次加工品としてフルファッション絹靴下の製造を開始しました。
戦後は、ナイロン製靴下生産に舵を切り、価格低下による普及に貢献。また戦後間もなくメリヤス肌着の生産を開始。「金の品質、銀の価格」を標榜し、「なぜ」を深く掘り下げることを追求。
その高品質により「国民肌着」と称されるまでになりました。



パンティストッキングの登場、婦人インナーへの進出



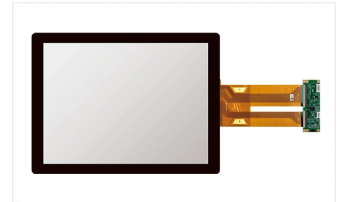
メリヤス肌着の生産が始まった昭和21年頃の縫製工場

- 1965 ファンデーション（婦人下着）事業開始
- 1967 社名をグンゼ株式会社に変更
- 1968 パンティストッキングの生産開始
- 1970 九州グンゼ（株）設立
東北グンゼ（株）設立
- 1973 緑化事業開始
グンゼ物流（株）設立
グンゼ包装システム（株）設立
- 1976 「社是」制定
グンゼグリーン（株）設立
- 1977 パジャマセンター設置 [現ハウスカジュアルセンター]
- 1983 エンジニアリングプラスチックス事業開始
エンブラ事業開始
- 1984 グンゼスポーツ（株）設立

してプラスチック分野へ進出。まず自社靴下用包装フィルムを生産。
1962年チューブ状収縮フィルムを開発し、その後、フッ素樹脂加工・高機能樹脂加工による新商品・新技術を開発。エンジニアリングプラスチックス、電子部品など事業展開を拡大し、今や機能ソリューション事業は多様な用途に使用されるBtoBビジネスとして新たなソリューションに取り組んでいます。



プラスチックフィルム分野への進出



電子機能材料の開発開始

1985～

事業の多角化により、豊かな生活文化を総合提案

- 1985 メディカル開発室設置
電子機能材料の開発開始
生活文化の発信地としてショッピングセンター「つかしん」オープン
- 1986 （株）トライオン設立
- 1989 SOZ事業本部設置 [現メカトロ事業部]
兵庫グンゼ（株）設立
- 1990 福島プラスチックス（株）設立
- 1993 前橋リリカオープン
- 1995 SABRINAデビュー
- 1996 グンゼ博物苑オープン
- 1998 「BODY WILD」デビュー
電子部品事業部発足
エンブラ事業部設置
- 1999 快適工房デビュー
- 2000 綾部エンブラ（株）設立
Tuchéデビュー
- 2003 （株）つかしんタウンクリエイト設立
SEEKデビュー

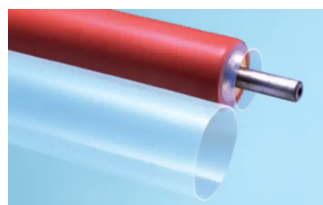
消費多様化の時代に入り、アパレル事業の製品ラインアップは拡大し、幅広い消費者ニーズに対応。多くのロイヤルユーザーを獲得しました。同時に工場跡地の再開発を進め、衣・住の両面で生活文化を創造しています。



ショッピングセンター「つかしん」



デビュー時のBODY WILD



エンジニアリングプラスチックスのフッ素チューブ

2010～ ○ 機能ソリューション事業の拡大

- 2010 メディカル開発室設置
- 2011 KIREILABOデビュー
- 2012 つかしん「にしまち」リニューアルオープン
- 2013 グンゼ公式通販「グンゼストア」立ち上げ
- 2014 QOL研究所設立
あやべグンゼスクエアオープン
初のアウトレットショップ「グンゼアウトレット」倉敷にオープン
- 2016 (株) ジーンズ・カジュアルダングループ加入
Cocochiselect by GUNZEゼスト御池にオープン
- 2017 グンゼメディカルジャパン(株) 設立
グンゼスポーツ(株) カンボジア1号店オープン
- 2018 プラスチックカンパニーベトナム新会社設立
- 2019 (株) メディカルユーアンドエイ子会社化

樹脂加工技術、表面加工技術の融合による独自の新技術を開発。以降、プラスチックフィルム分野、エンジニアリングプラスチック分野、メディカル分野などすべての事業において、ニッチでオンリーワンとなる製品を展開しています。



吸収性骨接合材



Gunze Plastics & Engineering of Vietnam Co., Ltd.



環境緑化分野における樹木の供給

2022 ○ サステナブル経営の推進

中期経営計画「VISION 2023」

新しい価値を創造し「こちよさ」を提供することで持続可能な社会の実現に貢献します。

キーワード 変革と挑戦

推進期間 VISION 2030stage1 (2022～2024年度)

VISION 2030stage2 (2025～2027年度)

VISION 2030stage3 (2028～2030年度)

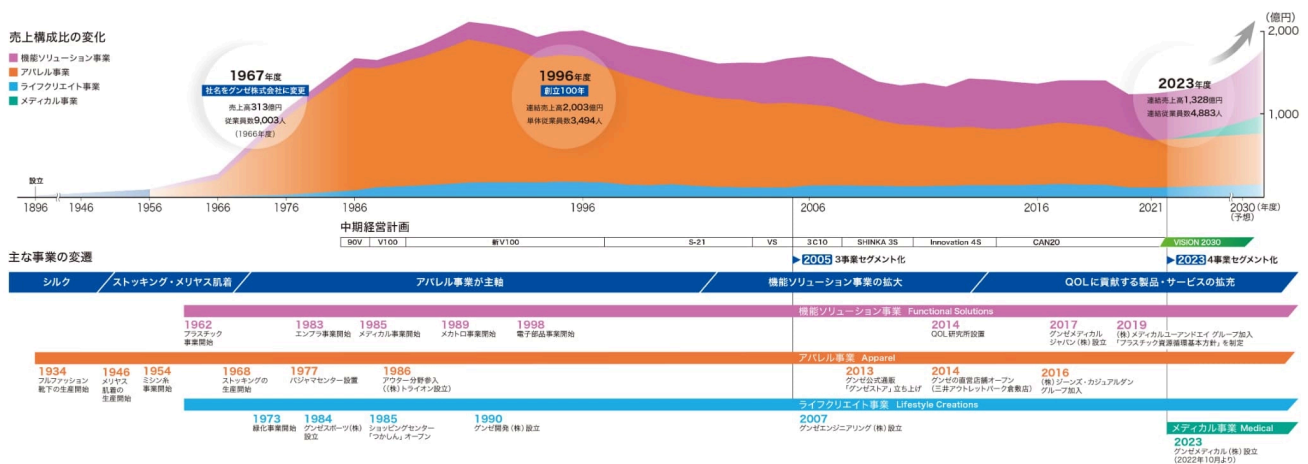
新たな価値の
創出企業体質の
進化資本コスト
重視の経営環境に配慮
した経営

2023 ○

メディカルを独立区分し、4事業体制による新しい価値を創造

2023 4事業セグメント化
グンゼメディカル（株）設立

社会・経済構造の急激な変化に対応できる事業体質の構築や、気候変動を意識した企業経営が求められる中、新たな価値の創出を目指した製品開発を行い、グローバルで持続可能な社会の実現に貢献します。



🔍 画像をクリックすると拡大します。

サステナビリティ

トップメッセージ

ESG

統合レポート

グンゼラブアース倶楽部

サステナビリティ
マネジメントグンゼグループの
マテリアリティ参画するイニシアティブ
・外部からの評価

グンゼの肌着教室

サステナブルアクション

グンゼグループの
価値創造ストーリー

ISO26000対照表

統合レポート

「グンゼ統合レポート 2025」は、2024年度（2025年3月期）の財務・非財務情報レポートとして編集しています。グンゼが創業以来変わらない価値観を大切にしながらも、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を目指す「VISION 2030」の実現に向けた取り組みを、価値創造プロセスに基づく具体的なストーリーによって説明しています。

本レポートをステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションツールとして活用し、引き続き建設的な対話を通じて、グンゼグループのさらなる企業価値向上に取り組んでまいります。

グンゼ統合レポート2025

[グンゼ統合レポート 2025（全ページ）](#)[\(PDF:8.9MB\)](#)

分割版ダウンロード

グンゼの価値創造ストーリー

[\(PDF:5.3MB\)](#)

- P01 メッセージ
- P02 目次
- P04 At a Glance
- P06 社長メッセージ
- P10 価値創造の奇跡
- P12 価値創造モデル
- P14 資本別価値創造モデルの解説

事業戦略

[\(PDF:2.6MB\)](#)

- P42 機能ソリューション事業
- P44 メディカル事業
- P46 アパレル事業
- P48 ライフクリエイイト事業
- P50 部門横断 技術者戦略
- P52 グローバル戦略

成長戦略

[\(PDF:2.0MB\)](#)

- P16 リスクと機会・マテリアリティ
- P18 前中期経営計画「VISION 2030 stage1」振り返り
- P20 中期経営計画「VISION 2030 stage2」

コーポレートガバナンス

[\(PDF:2.4MB\)](#)

- P54 コーポレートガバナンス
- P60 社外取締役鼎談
- P64 役員一覧

資本戦略

[\(PDF:2.4MB\)](#)

コーポレートデータ

[\(PDF:1.7MB\)](#)

[P32 知的資本](#)[P34 社会関係資本](#)[P36 自然資本](#)[P40 ステークホルダーエンゲージメント](#)

過去の統合レポート

[統合レポート2024](#) (PDF:9.9MB)[統合レポート2023](#) (PDF:8.1MB)[統合レポート2022](#) (PDF:10.1MB)[統合レポート2021](#) (PDF:27.2MB)[統合レポート2020](#) (PDF:6.9MB)[統合レポート2019](#) (PDF:7.4MB)[統合レポート2018](#) (PDF:2.9MB)

過去のCSR報告書

[CSR報告書2017](#) (PDF:15MB)[CSR報告書2016](#) (PDF:18MB)[CSR報告書2015](#) (PDF:5.3MB)[CSR報告書2014](#) (PDF:6.2MB)[CSR報告書2013](#) (PDF:5.4MB)[CSR報告書2012](#) (PDF:8.9MB)[CSR報告書2011](#) (PDF:13.9MB)[CSR報告書2010](#) (PDF:20.7MB)[CSR報告書2009](#) (PDF:20MB)[CSR報告書2008](#) (PDF:19.4MB)[CSR報告書2007](#) (PDF:9MB)[CSR報告書2006](#) (PDF:4.4MB)[CSR報告書2005](#) (PDF:6.1MB)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[サステナブルアクション](#)[ESG](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[参画するイニシアティブ・外部からの評価](#)

参画するイニシアティブ・外部からの評価

国連グローバル・コンパクト

WE SUPPORT



グンゼ株式会社は国連グローバル・コンパクトに署名しました。

国連グローバル・コンパクトは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

グンゼ株式会社は、今後、大きく変化する時代からの要請や期待に応えていくために、世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに署名いたしました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

国連グローバル・コンパクトの参加証明書



TCFDコンソーシアム



SOMPOサステナビリティ・インデックス

2024



Sompo Sustainability Index

SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に設定する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に13年連続で選定されました。

くるみん



次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業として2023年に厚生労働省より認定されました。

サステナビリティ

トップメッセージ

ESG

統合レポート

グンゼラブアース倶楽部

サステナビリティ
マネジメントグンゼグループの
マテリアリティ参画するイニシアティブ
・外部からの評価

グンゼの肌着教室

サステナブルアクション

グンゼグループの
価値創造ストーリー

ISO26000対照表

[トップ](#)[サステナビリティ](#)

ISO26000対照表

ISO26000対照表

中核主題

組織統治

人権

労働慣行

環境

公正な事業慣行

消費者課題

コミュニティ参画および発展

組織統治

課題	グンゼサイト内当該リンク
課題1：組織統治	トップメッセージ サステナビリティマネジメント G：ガバナンス ステークホルダーエンゲージメント 経営方針

人権

課題	グンゼサイト内当該リンク
課題1：デューディリジェンス 課題2：人権に関する危機的状況 課題3：加担の回避 課題4：苦情解決 課題5：差別及び社会的弱者 課題6：市民的及び政治的権利 課題7：経済的、社会的及び文化的権利 課題8：労働における基本的原則及び権利	サステナビリティマネジメント S：社会 ステークホルダーエンゲージメント

労働慣行

課題1：雇用及び雇用関係

課題2：労働条件及び社会的保護

課題3：社会対話

課題4：労働における安全衛生

課題5：職場における人材育成及び訓練

S：社会

ステークホルダーエンゲージメント

環境

課題

グンゼサイト内当該リンク

課題1：汚染の予防

課題2：持続可能な資源の利用

課題3：気候変動の緩和及び気候変動への適応

課題4：環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復

E：環境

公正な事業慣行

課題

グンゼサイト内当該リンク

課題1：汚職防止

課題2：責任ある政治的関与

課題3：公正な競争

課題4：バリューチェーンにおける社会的責任の推進

課題5：財産権の尊重

サステナビリティマネジメント

S：社会

ステークホルダーエンゲージメント

消費者課題

課題

グンゼサイト内当該リンク

課題1：公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行

課題2：消費者の安全衛生の保護

課題3：持続可能な消費

課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決

課題5：消費者データ保護及びプライバシー

課題6：必要不可欠なサービスへのアクセス

課題7：教育及び意識向上

サステナビリティニュース

サステナブルアクション

S：社会

ステークホルダーエンゲージメント

E：環境

グンゼの肌着教室

課題	グンゼサイト内当該リンク
課題1：コミュニティへの参画 課題2：教育及び文化 課題3：雇用創出及び技能開発 課題4：技術の開発及び技術へのアクセス 課題5：富及び所得の創出 課題6：健康 課題7：社会的投資	サステナブルアクション S：社会 ステークホルダーエンゲージメント グンゼラブアース倶楽部

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ
経営理念
会社概要
役員一覧
コーポレートブランド
沿革・歴史
拠点情報
グローバルネットワーク
スペシャルコンテンツ
こんなところに！グンゼ

製品・サービス

アパレル分野
プラスチックフィルム分野
メディカル分野
エンジニアリング
プラスチック分野
メカトロニクス分野
繊維資材分野
不動産関連分野
商業デベロッパー分野
スポーツクラブ分野
環境緑化分野
エンジニアリング分野
保険サービス分野
オンラインストア・直営店舗情報
カタログ通販

技術・研究開発

グンゼの技術力
研究開発体制
研究開発戦略
QOLへの取り組み
研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
サステナブルアクション
ESG
グンゼグループのマテリアリティ
グンゼの価値創造ストーリー
統合レポート
参画するイニシアティブ・外部からの評価
ISO26000対照表
グンゼラブアース倶楽部
グンゼの肌着教室

株主・投資家情報

トップメッセージ
経営方針
財務・業績
株主・株式情報
IR資料室
個人投資家の皆さまへ
IRサポート
統合レポート
IRニュース

採用情報

新卒採用情報
キャリア採用情報
数字で見るGUNZE
Our work. Our future.

サステナビリティニュース

2025年 | 2024年 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | **2020年以前**

2025年 10月～12月

2025年10月27日 「第54回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

7月～9月

2025年09月30日 「第53回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2025年08月26日 【グンゼサステナブルレター】 vol.14 サーキュラー エコノミーの実現編

4月～6月

2025年06月25日 【グンゼサステナブルレター】 vol.13 より良いコミュニティ・社会づくり編

2025年05月28日 「第52回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2025年04月23日 「第51回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

1月～3月

2025年02月26日 【グンゼサステナブルレター】 vol.12 CO2削減の取り組み編

2017年12月27日

付定并古利活動広入RINDA（リムダ）を通じて東日本大震災被災地へ肌着を寄贈

2017年12月07日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 門真市立北巣本小学校で実施

2017年10月18日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 和泉市立北松尾小学校で実施

2017年10月02日

乳がん検診促進キャンペーン in なんばウォーク「だから行こう 乳がん検診」イベント開催

2017年10月02日

「第26回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

7月～9月

2017年09月01日

九州北部豪雨災害による被災者への義援金の寄付

2017年08月21日

「肌着を着よう！」グンゼ肌着教室 泉佐野市立大木小学校、泉佐野市立末広小学校で実施

2017年08月02日

「肌着を着よう！」グンゼ肌着教室 泉佐野市立長坂小学校、泉佐野市立佐野台小学校、福知山市立成仁小学校で実施

4月～6月

2017年06月26日

「CSR ACTION BOOK」グンゼグループ CSR報告書 2017 掲載しました

2017年06月14日

加古川警察署より感謝状を受領

2017年05月23日

「第25回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2017年05月17日

2016年度 株主優待制度による熊本地震復興支援への寄付

1月～3月

2017年02月16日

3社合同「女性交流会in Kyoto」を開催

2017年02月09日

「イオングループ管理部門カンファレンス」に参加

2017年01月12日

KUBIC2016で最優秀賞を受賞した 明治大学牛尾ゼミ学生チームと意見交換会を実施

過去のサステナビリティニュース

2023年

2022年

2021年

2020年

2019年

2018年

2017年

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラバアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ

経営理念

会社概要

役員一覧

コーポレートブランド

沿革・歴史

拠点情報

製品・サービス

アパレル分野

プラスチックフィルム分野

メディカル分野

エンジニアリング
プラスチック分野

メカトロニクス分野

繊維資材分野

不動産関連分野

技術・研究開発

グンゼの技術力

研究開発体制

研究開発戦略

QOLへの取り組み

研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループのマテリアリティ

グンゼの価値創造ストーリー

統合レポート

株主・投資家情報

トップメッセージ

経営方針

財務・業績

株主・株式情報

IR資料室

個人投資家の皆さまへ

IRサポート

2018年12月28日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 九里富田地区社会福祉協議会 月来子園
で実施

2018年12月17日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 大阪市立大淀小学校で実施

2018年12月12日

「社会探求」フィールドワークで富田林中学校の生徒が来訪

2018年12月11日

特定非営利活動法人AMDA（アムダ）を通じて西日本豪雨の被災地へ肌着を
寄贈

2018年11月27日

立命館守山高等学校キャリアデザインプログラムに研究開発部（守山）が協
力

2018年11月13日

滋賀アイステーション（滋賀県視覚障害者協会運営）へストッキングのハギ
レを提供

2018年11月08日

「第31回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2018年10月24日

「第30回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2018年10月11日

「だから行こう 乳がん検診」乳がん検診促進イベントを開催

7月～9月

2018年09月13日

「シングルマザーの応援フェスタ2018」に参加

2018年09月13日

女子高校生のためのサマースクール「ガールアップセミナー2018」に参加

2018年09月12日

「平成30年7月豪雨」による被災者への義援金寄付のご報告

2018年08月01日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 泉佐野市立第三小学校で実施

2018年07月27日

守山事業所の献血活動に対して厚生労働大臣より感謝状を受領

2018年07月13日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 日高川町立中津小学校で実施

4月～6月

2018年06月06日

2017年度 株主優待制度によるセーブ・ザ・チルドレン・ジャパンへの寄付
のご報告

2018年06月05日

「第29回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2018年05月25日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 山陽女学園で実施

2018年04月25日

「第28回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

1月～3月

2018年03月06日

【共生の森づくり】「第15回 共生の森 植樹祭」に参加

2018年02月14日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 尼崎市立園田南小学校で実施

2018年01月22日

一時保護所（大阪府）に入所している児童へこども肌着を提供

2018年01月18日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 池田市立五月丘小学校で実施

過去のサステナビリティニュース

2023年

2022年

2021年

2020年

2019年

2018年

2017年

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ

経営理念

会社概要

役員一覧

コーポレートブランド

沿革・歴史

拠点情報

製品・サービス

アパレル分野

プラスチックフィルム分野

メディカル分野

エンジニアリング

プラスチック分野

メカトロニクス分野

繊維資材分野

技術・研究開発

グンゼの技術力

研究開発体制

研究開発戦略

QOLへの取り組み

研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループのマテリアリティ

グンゼの価値創造ストーリー

統合レポート

株主・投資家情報

トップメッセージ

経営方針

財務・業績

株主・株式情報

IR資料室

個人投資家の皆さまへ

IRサポート

2019年12月20日

大阪府との協定に基づき「正栄八にある山前商店」への講師を派遣

2019年11月28日

2019年度 劇団四季「こころの劇場」大阪公演に運営ボランティアとして参加

2019年11月11日

「第35回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2019年10月17日

「行きましょう！乳がん検診」 乳がん検診促進イベントを実施

2019年10月08日

「第34回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

7月～9月

2019年09月27日

「シングルマザーの応援フェスタ2019」に参加

2019年09月20日

女子高校生のためのサマースクール 「ガールアップセミナー2019」に参加

2019年09月17日

立命館守山高等学校キャリアデザインプログラムに研究開発部（守山）で開催

2019年08月30日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 昭和放課後児童クラブで実施

2019年08月23日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 遷喬放課後児童クラブで実施

2019年08月19日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 庵我放課後児童クラブで実施

2019年08月19日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 京都大和の家で実施

2019年08月06日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 佐賀放課後児童クラブで実施

2019年08月01日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 六人部放課後児童クラブで実施

2019年07月29日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 大江放課後児童クラブで実施

4月～6月

2019年06月21日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 尼崎市立七松小学校で実施

2019年06月03日

「第33回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2019年04月15日

「第32回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2019年04月09日

新入社員による「京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

1月～3月

2019年03月14日

【共生の森づくり】「第16回 共生の森 植樹祭」に参加

2019年02月20日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 尼崎市立園田東小学校で実施

2019年01月23日

2018年度 劇団四季「こころの劇場」綾部公演に運営ボランティアとして参加

サステナビリティニュース

[2023年](#)[2022年](#)[2021年](#)[2020年](#)[2019年](#)[2018年以前](#)

2020年 10月～12月

2020年11月11日

「第36回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

1月～3月

2020年02月17日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 八尾市立八尾小学校で実施

2020年01月21日

2019年度 劇団四季「こころの劇場」京都・綾部公演に運営ボランティアとして参加

2020年01月20日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 奈良市立左京小学校で実施

過去のサステナビリティニュース

[2023年](#)[2022年](#)[2021年](#)[2020年](#)[2019年](#)[2018年](#)[2017年](#)

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[サステナビリティニュース](#)

サステナビリティニュース

[2023年](#)[2022年](#)[2021年](#)[2020年](#)[2019年](#)[2018年以前](#)

2021年 10月～12月

2021年11月22日

「肌着を着よう！」グンゼの肌着教室 オンライン形式で実施（須知幼稚園）

2021年11月09日

「第38回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2021年10月04日

「第37回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

過去のサステナビリティニュース

[2023年](#)[2022年](#)[2021年](#)[2020年](#)[2019年](#)[2018年](#)[2017年](#)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[ESG](#)[統合レポート](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[サステナブルアクション](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[ISO26000対照表](#)

2022年12月23日

「肌着の役割と必要性」についてグンゼの肌着教室 オンライン形式で実施
(群馬県立吾妻特別支援学校)

2022年12月16日

「肌着の役割と必要性」についてグンゼの肌着教室 オンライン形式で実施
(名古屋市立一色中学校)

2022年11月16日

「第42回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2022年10月06日

「第41回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

7月～9月

2022年09月21日

【グンゼサステナブルレター】 vol2.緑豊かな環境
づくり編

(PDF:521 KB)

4月～6月

2022年06月13日

【グンゼサステナブルレター】 vol1.プラスチック
資源循環戦略編

(PDF:535 KB)

2022年05月24日

「第40回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2022年04月19日

「第39回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

過去のサステナビリティニュース

2023年

2022年

2021年

2020年

2019年

2018年

2017年

2023年12月08日

「第46回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2023年11月20日

【グンゼサステナブルレター】vol.7 アパレル事業のサステナブル経営編

2023年11月10日

「第45回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

7月～9月

2023年08月23日

【グンゼサステナブルレター】vol.6 より良いコミュニティ・社会づくり編

2023年07月11日

「肌着のはたらきとその生地」についてグンゼの肌着教室 ノートルダム学院小学校 出前授業実施

4月～6月

2023年06月14日

【グンゼサステナブルレター】vol.5 緑豊かな環境づくり編

2023年05月15日

「第44回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2023年04月11日

「第43回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

1月～3月

2023年03月30日

【グンゼサステナブルレター】vol.4 プラスチック資源循環戦略編

2023年02月15日

【グンゼサステナブルレター】vol.3 QOL向上へ
貢献編 (PDF:437 KB)

過去のサステナビリティニュース

2024年

2023年

2022年

2021年

2020年

2019年

2018年

2024年12月10日

【グンゼサステナブルレター】vol.11 ハレルラサステナブルの成長編

2024年11月19日

「第50回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2024年10月07日

「第49回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

7月～9月

2024年09月10日

【グンゼサステナブルレター】vol.10 QOL向上へ貢献編

4月～6月

2024年06月12日

【グンゼサステナブルレター】vol.9 より良いコミュニティ・社会づくり編

2024年05月17日

「第48回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

2024年04月15日

「第47回京都モデルフォレスト運動 in 綾部」を実施

1月～3月

2024年03月22日

【グンゼサステナブルレター】vol.8 森林保全の取り組み編

過去のサステナビリティニュース

2025年

2024年

2023年

2022年

2021年

2020年

2019年

[トップ](#)[サステナビリティ](#)[グンゼラブアース倶楽部](#)

グンゼラブアース倶楽部

グンゼラブアース倶楽部とは

グンゼラブアース倶楽部は、グンゼ創立110周年記念の社会貢献事業として2006年に発足しました。会員から募った寄付金と会社のマッチングシステムによるNPO団体等への寄付などを通じて社会に貢献しています。

支援先（2024年度6団体）



AMD(アムダ)



J.POSH



ブリッジフォースマイル



みらいこども財団



Save Earth
Foundation
(セーブ アース フ
アウンデーション)



子どもの笑顔
はぐくみプロジェ
クト

活動報告

グンゼラブアース倶楽部活動報告



グンゼラブアース倶楽部では、年に一度、その年の活動内容をまとめた会報を発行しております。詳しい活動内容は下記よりご覧いただけます

(過去3年分のみ掲載しております)。

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループの
マテリアリティグンゼグループの
価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ
・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

サステナビリティトップへ

企業情報

トップメッセージ

経営理念

会社概要

役員一覧

コーポレートブランド

沿革・歴史

拠点情報

グローバルネットワーク

スペシャルコンテンツ

こんなところに！グンゼ

製品・サービス

アパレル分野

プラスチックフィルム分野

メディカル分野

エンジニアリング
プラスチック分野

メカトロニクス分野

繊維資材分野

不動産関連分野

商業デベロッパー分野

スポーツクラブ分野

環境緑化分野

エンジニアリング分野

保険サービス分野

オンラインストア・直営店舗情報

カタログ通販

技術・研究開発

グンゼの技術力

研究開発体制

研究開発戦略

QOLへの取り組み

研究開発の歴史

サステナビリティ

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

サステナブルアクション

ESG

グンゼグループのマテリアリティ

グンゼの価値創造ストーリー

統合レポート

参画するイニシアティブ・外部からの評価

ISO26000対照表

グンゼラブアース倶楽部

グンゼの肌着教室

株主・投資家情報

トップメッセージ

経営方針

財務・業績

株主・株式情報

IR資料室

個人投資家の皆さまへ

IRサポート

統合レポート

IRニュース

採用情報

新卒採用情報

キャリア採用情報

数字で見るGUNZE

Our work. Our future.

グンゼの 肌着教室

グンゼでは、肌着の役割などを楽しく学ぶ「グンゼの肌着教室」を行っています。
肌着の大切さを知っていただき、お子さまが健康に成長していけるようにお手伝いしています。

「肌着教室」
とは？



「肌着教室」
の概要



開催実績



「肌着教室」とは？

最近、肌着を着ない子どもたちが多くなったと思いませんか？

「どうして肌着を着る必要があるのでしょうか？」
「からだの仕組みと肌着の役割」を理解していただくことで、
衛生的で健康なお子さまの体づくりを応援しています。



プログラム内容「肌着を着よう！」

「肌着の役割と汗の働き」を関連付けながら、
肌着を着る必要性について説明いたします。

・汗が出る汗の数は？

・たくさん汗をかく場所はどこでしょうか？

・肌着とカットソーシャツはどう違うのでしょうか？

・清潔で気持ちの良い毎日を送るためには？

「肌着教室」の概要

対象	小学校児童・中高生 および保護者、教職員など成人の方
対象地域	オンラインコース:全国 出前コース: 京都府、大阪府中心とした近畿エリア(応相談にて)
対象日	月曜日～金曜日(祝日、年末年始・夏季休暇など所定休業日を除く)
授業時間	オンラインコース・出前コースとも 1授業 45分(質疑含む)
費用	無料
形式	オンラインコース:Microsoft Teamsにて接続します 出前コース: 対面授業(基本クラス単位)
準備頂くもの	オンラインコース:モニター、パソコン・タブレット、カメラ、マイクスピーカー等 出前コース: ホワイトボード、大画面モニター(パソコン接続)、机(見本展示)
ご注意事項	- 開催希望日の6週間前までに下記の「お申し込みフォーム」より必要事項を入力の上、お申し込みください。 - お申し込み後、担当スタッフよりご連絡させていただきます。ご連絡までに数日程度を要する場合がございます。あらかじめ、ご了承ください。

[お申し込みフォームへ](#)[サステナビリティトップページに戻る](#)

サステナビリティ

[トップメッセージ](#)[ESG](#)[統合レポート](#)[グンゼラブアース倶楽部](#)[サステナビリティ
マネジメント](#)[グンゼグループの
マテリアリティ](#)[参画するイニシアティブ
・外部からの評価](#)[グンゼの肌着教室](#)[サステナブルアクション](#)[グンゼグループの
価値創造ストーリー](#)[ISO26000対照表](#)[サステナビリティトップへ](#)

「肌着教室」って、なに？

「肌着教室」の概要

開催実績

お申し込みフォーム >

開催実績

バックナンバー

2024

2023

2022

2021

2020

2019

2018

2017

2016

2024年度

実施日	開催場所			参加人数
2025.2.13	京都府綾部市上杉町	綾部市立東八田小学校 (出前授業)	教職員・5年生	9名
2025.1.17	兵庫県尼崎市大島	尼崎市立成文小学校 (出前授業)	教職員・4年生・保護者	54名
2024.12.17	京都府綾部市志賀郷町	綾部市立志賀小学校 (出前授業)	教職員・5年生	5名
2024.11.1	京都府綾部市大島町	綾部市立中筋小学校 (出前授業)	教職員・5年生	37名
2024.9.12	京都府城陽市寺田	城陽市役所 (出前授業)	教職員	14名
2024.8.4	大阪府門真市新橋町	門真市子どもLOBBY (出前授業)	小学3～5年生・保護者	9名
2024.7.10	京都府綾部市大島町	綾部市立中筋小学校 (出前授業)	教職員・6年生	54名
2024.7.4	京都府福知山市三和町	福知山市立三和学園 (出前授業)	教職員・4年生	18名
2024.7.4	大阪府大阪市浪速区	ヒューマンキャンパス 高等学校なんば学習セ ンター (出前授業・オンライン 併用)	教職員・高校1年生	107名

2023年度

実施日	開催場所			参加人数
2024.2.15	京都府綾部市上杉町	綾部市立東八田小学校 (出前授業)	教職員・5年生	9名

2023.12.13	京都府綾部市志賀郷町	綾部市立志賀小学校 (出前授業)	教職員・5年生	8名
2023.6.29	京都府京都市左京区	私立ノートルダム学院 小学校 (出前授業)	教職員・6年生	129名
2023.6.28	京都府綾部市大島町	綾部市立中筋小学校 (出前授業)	教職員・6年生	33名

2022年度

実施日	開催場所			参加人数
2022.12.21	群馬県吾妻郡東吾妻町	群馬県立吾妻特別支援 学校高等部 (オンライン形式)	教職員・高校1年生、高 校2年生、高校3年生	8名
2022.12.15	名古屋市中川区一色新 町	名古屋市立一色中学校 (オンライン形式)	教職員・中学校1年生、 2年生、3年生	19名

2021年度

実施日	開催場所			参加人数
2021.11.16	京都府船井郡京丹波町	京丹波町立須知幼稚園 (オンライン形式)	職員	5名

2020年度

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、未実施

2019年度

実施日	開催場所			参加人数
2020.02.07	大阪府八尾市	八尾市立八尾小学校 理科クラブ	小学4～6年生	23名
2020.01.16	奈良県奈良市	奈良市立左京小学校	教員、保護者	23名
2019.08.27	京都府福知山市	昭和放課後児童クラブ	小学1～6年生	90名
2019.08.22	京都府福知山市	遷喬放課後児童クラブ	小学1～6年生	102名
2019.08.08	京都府福知山市	庵我放課後児童クラブ	小学1～6年生	32名
2019.08.07	京都府相楽郡精華町	京都大和の家	小学1～6年生	15名

2019.07.31	京都府福知山市	六人部放課後児童クラブ	小学1～6年生	70名
2019.07.26	京都府福知山市	大江放課後児童クラブ	小学1～5年生	30名
2019.06.19	兵庫県尼崎市	尼崎市立七松小学校	5年生、特別支援学級生	74名

2018年度

実施日	開催場所			参加人数
2019.02.19	兵庫県尼崎市	尼崎市立園田東小学校	教員、PTA（保護者）	20名
2018.12.21	京都府亀岡市	児童養護施設 社会福祉法人 青葉学園	小学生 保育士	14名
2018.12.05	大阪府大阪市	大阪市立大淀小学校	5～6年生 教員、PTA（保護者）	25名
2018.07.25	大阪府泉佐野市	泉佐野市立第三小学校	1～6年生	30名
2018.07.12	和歌山県日高郡	日高川町立中津小学校	5～6年生（女子生徒）	14名
2018.05.23	広島県廿日市市	山陽女学園	中等部・高等部	162名

2017年度

実施日	開催場所			参加人数
2018.02.07	兵庫県尼崎市	尼崎市立園田南小学校	6年生（3クラス）	98名
2018.01.16	大阪府池田市	池田市立五月丘小学校	PTA（保護者）	24名
2017.12.06	大阪府門真市	門真市立北巣本小学校	まなび舎Kids （3～6年）	27名
2017.10.17	大阪府和泉市	和泉市立北松尾小学校	児童クラブ（1～6年）	37名
2017.08.08	大阪府泉佐野市	泉佐野市立大木小学校	児童クラブ（1～6年）	14名
2017.08.08	大阪府泉佐野市	泉佐野市立末広小学校	児童クラブ（1～6年）	22名
2017.07.28	京都府福知山市	福知山市立成仁小学校	児童クラブ（1～6年）	60名
2017.07.27	大阪府泉佐野市	泉佐野市立佐野台小学校	児童クラブ（1～6年）	16名
2017.07.27	大阪府泉佐野市	泉佐野市立長坂小学校	児童クラブ（1～6年）	13名

2016年度

2017.05.27	大阪府泉大津市	泉大津市立八郎小学校	仲よし学級(2～5年)	4名
2017.03.23	大阪府泉大津市	泉大津市立浜小学校	仲よし学級(1～6年)	40名
2017.03.01	大阪府泉大津市	泉大津市立上條小学校	仲よし学級(1～4年)	45名
2017.02.22	大阪府門真市	門真市立みらい小学校	3年生、4年生	12名
2017.02.13	大阪府泉大津市	泉大津市立旭小学校	仲よし学級(1～3年)	47名
2017.02.01	大阪府泉大津市	泉大津市立戎小学校	仲よし学級(1～5年)	50名
2017.01.25	兵庫県尼崎市	尼崎市立園田小学校	教師、PTA保護者	40-50名
2016.12.13	和歌山県日高郡日高川町	日高川町立中津小学校	5年生、6年生女子	20数名
2016.11.09	大阪府泉大津市	泉大津市立楠小学校	3年生、4年生	23名
2016.10.12	大阪府門真市	門真市立沖小学校	まなび舎Kids(1～3年)	26名
2016.09.28	大阪府高石市	高石市立清高小学校	児童クラブ (1～5年)	22名
2016.08.03	大阪府泉佐野市	泉佐野市立上之郷小学校	児童クラブ (1～4年)	58名
2016.08.03	大阪府泉佐野市	泉佐野市立長南小学校	児童クラブ (1～4年)	45名
2016.08.03	大阪府泉佐野市	泉佐野市立日新小学校	児童クラブ (1～4年)	78名
2016.07.28	大阪府泉佐野市	泉佐野市立北中小学校	児童クラブ (1～4年)	約40名
2016.07.28	大阪府泉佐野市	泉佐野市立第一小学校	児童クラブ (1～4年)	約40名
2016.07.28	大阪府泉佐野市	泉佐野市立中央小学校	児童クラブ (1～4年)	約80名

お申し込みフォームへ



肌着教室トップ

サステナビリティトップページに戻る

サステナビリティ

トップメッセージ

ESG

サステナビリティ
マネジメントグンゼグループの
マテリアリティ

サステナブルアクション

グンゼグループの
価値創造ストーリー