



ガンゼグループ

CSR報告書 2013

わたしたちは、創業の理念を^{たて}経糸に、事業活動^{いと}

しっかりした^{たて}経糸（創業の精神や経営理念）に、時代の変化や社会の要請に応える^{よこ}緯糸（経営戦略や商品・サービス）を織り込み、多様なステークホルダー※の課題を解決することによって社会に貢献します。



アパレル 事業

ライフスタイルに合わせた商品開発で
お客さまの快適な生活に貢献します。



Mirica



機能ソリューション 事業

優れた機能と付加価値を持つ製品で
さまざまな分野に貢献します。



ライフクリエイト 事業

健康増進や省エネを支える事業で
人と地球の未来に貢献します。



経糸

変えてはならないもの

- 創業の精神
- 社是
- 三つの章句、三つの鰭
- ゲンゼ行動規範

緯糸

社会からの期待に応え、
積極的に進化させるもの

- 経営戦略
- 事業内容
- 商品・サービスなど
- システム・仕組みなど

※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

を通じて社会に貢献します。

CSR基本方針

企業理念、社是、グンゼ行動規範を経系に、取り巻くすべての利害関係者からの要請・期待に敏感に、柔軟に、誠意をもって応え、公正で誠実な企業活動を推進し、地球・社会と企業の持続的発展を目指し、社会的責任を果たします。

1 消費者のために

常に消費者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する。

2 取引先との関係において

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、公正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る。

3 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、地球・社会との持続可能性を追求する。

4 従業員との関係において

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^注適所、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^注を育成する。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する。

5 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、CO₂削減に積極的に取り組む。事業活動を通じた環境配慮型製品・サービスの提供を通じて、環境にやさしい社会の実現に貢献する。

6 株主・投資家のために

CSR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、その信頼に伝える。

^注 グンゼでは人は財産であると考え、社内では「適財」、「人財」を用いています

目次

事業と社会のかかわり

グンゼグループがめざすCSR 01

CSR基本方針 02

トップコミットメント 03

グンゼグループの経営とCSR 05

特集 社長直轄4プロジェクト 07

1.消費者のために 11

2.取引先との関係において 13

3.地域社会のために 14

4.従業員との関係において 17

5.地球環境のために 21

6.株主・投資家のために 27

内部統制システムの運用 28

第三者意見 29

会社概要 30

パフォーマンスデータ集 31

用語集 32

グンゼのCSRに関するデータや最新情報を知りたい



グンゼグループに関する最新情報

WEBサイトの掲載情報

製品・サービス情報

個人のお客さま、ビジネスのお客さま別に、製品とサービスの詳しい情報を掲載しています。

企業情報

企業データや拠点情報のほか、基本的な企業姿勢について紹介しています。

採用情報

新卒・キャリア採用の募集情報や、会社紹介を行っています。

CSR(企業の社会的責任)

本報告書の掲載情報のほか、CSR関連の最新情報やNPO法人との連携等について紹介しています。

株主・投資家情報

最新のIR情報のほか、個人投資家の皆さま向け情報、株主還元方針やIR方針、各種の株式情報を掲載しています。

- 対象期間／原則として、実績データは2012年度(2012年4月1日～2013年3月31日)分を記載していますが、活動内容は一部2013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子会社(非連結含む63社)

- 参考しているガイドライン／GRI(Global Reporting Initiative)の「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3版」、環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- 発行／2013年6月(次回発行予定:2014年6月)



CSRの原点は「創業の精神」

グンゼは1896年、京都府何鹿郡いかるがぐん（現在の綾部市）に郡是製絲株式会社として設立されました。社名の「郡是」は「郡の方針・進むべき道」という意味で、当時何鹿郡の地場産業であった蚕糸業の振興を目的として設立されたことを表しています。

当初の事業は製糸業でしたが、現在では、プラスチックフィルムやエンジニアリングプラスチック、電子部品、医療材料等の機能ソリューション事業、インナーウェアやストッキングなどのアパレル事業、ショッピングセンターやスポーツクラブの運営、グリーンビジネス等のライフクリエイティブ事業と多角的に展開しています。創業以来当社は、CSRの原点ともいえる「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」という創業の精神を「変えてはならない経糸たていと」として継承してまいりました。

CSRの取り組みは、企業活動の中でも環境保全や社会貢献活動をイメージされる方も多いようですが、CSRはすべての企業活動の基盤であり、事業を支える重要な一本の柱であると考えています。

優れた商品やサービスにより顧客満足を高めることにとどまらず、さまざまなステークホルダーからの要請、期待に応えることにより、企業活動全てが社会のため、未来の地球のためにつながる活動となるよう、取り組んでまいります。

明るく楽しく元気よく

CSRの取り組みを推進するためには、組織の風通しを良くし、安心して働ける風土を作ることや、その結果として、従業員が会社に誇りをもち、生き生きと元気よく働けることが何より重要であると考えています。そのために、4つのプロジェクト、「コーポレートブランド再強化プロジェクト」「女性きらきらプロジェクト」「職場の元気力向上プロジェクト」「スマート&スリムプロジェクト」を立ち上げました。

さらに現状を詳細に把握し、今後の改善指標とするため、2012年10月に全従業員を対象に従業員満足度調査（明るく楽しく元気よく調査）を行いました。

その結果を真摯に受け止め、従業員満足度向上のための取り組みの一環として、全国61カ所の事業所で「明るく楽しく元気よくプロジェクト」をスタートさせました。このプロジェクトでは、女性を主体とした多様なメンバーが各事業所の問題点を抽出し、さまざまな課題を解決しながら、やりがいの感じられる職場風土づくりを推進しています。旗振り役の部門責任者はもちろんのこと、従業員一人ひとりがこのプロジェクトに主体的に参加し、全員で明るく楽しく元気よく働ける職場にしたいと考えています。

全てのステークホルダーに共感される企業を目指して

わたしたちは、創業の精神を原点とした「全員参加型のCSR」ですべてのステークホルダーとの共存共栄をはかりたいと考えています。そのため、本CSR報告書は、CSRの取り組み概要を開示し、ステークホ

ルダーの皆さまからご意見をいただき、取り組みのさらなる向上につなげることを目的としています。

どうぞ、忌憚のないご意見をお寄せいただきますようお願いいたします。

グンゼ株式会社 代表取締役社長

児玉 和

CSRの原点は創業の精神

わたしたちは、創業の精神を原点とした「全員参加型のCSR」でステークホルダーとの共存共栄を図ります。
わたしたちは、誠意をつくし、ステークホルダーの皆さまとの信頼の輪をひろげながらグンゼグループの社会的責任を果たします。

創業の精神 CSRの原点

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

社 是

1. 優良品の提供に徹し
社会に貢献する
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

構成員に対する教えとして社風形成に大きな役割を果たしてきた社訓（1915年制定）の精神を継承し、かつ創業の精神、経営の基本方針、さらに会社の将来展望などを包含した内容として経営者、従業員の日常活動のよりどころとなることを目的に、創業80周年である1976年に制定されました。日々の朝礼や会議開催時に全員で唱和し、従業員一人ひとりの行動の原点として心に刻み込んでいます。

三つの章句

誠意

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。遅怠がない。
 間断がない。
 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。

愛情

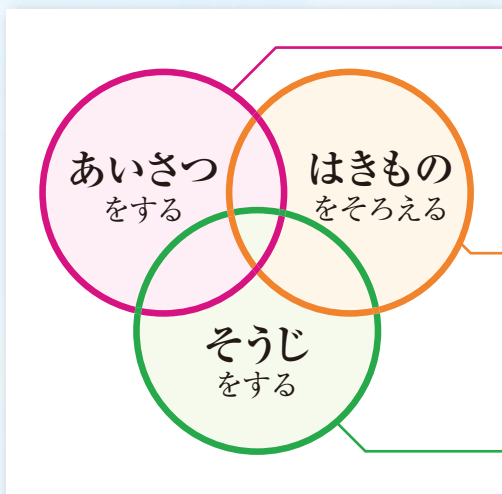
思いやりの心である。
 相手の身になって考える。
 非礼を行わない。
 よく忍待する。
 知恵はここから出て、
 人を生かし、事を生かし、
 物を生かす。

謙虚

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。

“三つの章句”は、“創業の精神”や社訓の趣旨を平易に表現したものとして、1963年にまとめられました。

三つの^{しつけ}躰



あいさつは、相手の人格を認め、尊重することです。
 あいさつは、思いやりの心であり、感謝の気持ちをあらわします。
 あいさつは、相手と心を通わせ、よりよい人間関係を築く第一歩です。
 あたたかい言葉と笑顔は、心をなごませ、喜びを感じさせます。

そろっていることは、美しいと感じる心です。
 そろえることは、小さなこともおろそかにしない誠実さです。
 そろえてあるはきものは、はきやすい。先々のことを考える気くばりです。
 乱れを正すことは、気持ちを引き締め、自らを律する心がけです。

そうじをすることは、正しさ、美しさ、すがすがしさを愛することです。
 そうじをすることは、働くことの楽しさ、仕事を愛する心を養います。
 そうじをすることは、物事のけじめをつけることです。
 そうじをすることによって、人にここちよさと喜びを与えます。

“三つの躰”は“三つの章句”を身につけるための具体的な行動として1969年に制定されました。

グンゼ行動規範

- 〈第1章〉 グンゼは、企業活動を通じて社会貢献に努め、企業市民としての責任を果たします
- 〈第2章〉 グンゼは、世界に通じる公正なルールにのっとり活動します
- 〈第3章〉 私たちは、なにごとにも積極果敢に挑戦するとともに、良識をもって行動します

“グンゼ行動規範”は、グンゼならびに構成員一人ひとりの活動・行動の指針として、1998年に制定されました。

将来にわたりグンゼが社会にとって価値ある企業であり続けるためには、人財、ブランド、知的財産、あるいは従業員の団結力といった、目に見えない無形資産の充実が何より大切であると考え、2012年7月より全社運動として社長直轄で4つのプロジェクトを立ち上げました。これらのプロジェクトでは、組織の壁を越えたクロスファンクショナルチームを結成し、本社機能部門と事業部門とが連携しながら推進しています。

プロジェクト①

コーポレートブランド再強化プロジェクト

コーポレートブランドである「GUNZE」を、お客さまにとって魅力的なブランドにすること、そして構成員が愛着と誇りを持てるブランドにすることを目的に立ち上げた「コーポレートブランド再強化プロジェクト」では、従来の強みであった品質に加えて、グンゼの新たな提供価値を「こちよさ」と定義し、社内外への約束として「ブランド憲章」を策定しました。

また、ブランドの考え方を端的に表す、新たなブランドステートメント「明日をもっと、こちよく」を策定しました。これからのわたしたちは、機能ソリューション、アパレル、ライフクリエイトの、それぞれの商品・サービスで「主体的にお客さまに働きかけ、お客さまの明日を更にこちよくしていく」という意思を持って行動してまいります。

GUNZE

ブランド憲章

世界の
より多くの人々に
「こちよさ」をお届けしたい

そのために私たちは
人を想い 暮らしを見つめ
お客さま起点で「こち品質」を追求します

そして「毎日のこち満足」を高め
お客さまとともに「こちよいライフスタイル」を
創造し続けます

社内外の約束として策定したブランド憲章。
毎週一回、朝礼で朗読しています。

ブランドステートメントロゴ

明日をもっと、こちよく

GUNZE

ブランドの考え方を端的に表すステートメントを策定。
商品広告と連動した発信を行います。

プロジェクト②

スマート&スリムプロジェクト

事業環境や規模が変化する中、業務効率と業務品質の向上を図るため、過去の慣例に固執することなく、現在の業務を抜本的に見直し、事業体質を強化します。具体的には、総原価の勘定科目毎の棚卸を行い、費用発生要因の分析・部門内共有化を図り、削減対策を立案・推進します。また、間接部門を中心に業務の棚卸を行い、基準人員の見直しや省スペース化に取り組み、余剰リソースの活用を推進してまいります。

取組事例

インナーウェア事業本部

- 1 生産構造改革
- 2 在庫保管コストの削減
- 3 物流コストの削減 など

女性きらきらプロジェクト

多様な個性や価値観を認め、一人ひとりが能力を十分に発揮できる企業風土をつくるための第一歩としてスタートした「女性きらきらプロジェクト」では、女性が活躍できる組織としていくための、具体的施策の検討を進めてきました。そして、更なる実行力強化のため、4月1日より人事・総務部の傘下に

「女性きらきら推進室」を設置しました。

当社グループは女性のお客さまにご購入いただく商品、サービスが数多くあり、女性従業員の能力や感性を商品開発等に生かす仕組みが必要であることから、女性活躍の場を戦略的に展開してまいります。

あるべき姿

個人のチカラを十分に発揮し きらきら輝ける働きがいのある 男女フェアな会社

- ① 総合職・専門職の女性比率が高まり、意志決定者(管理職)に女性が一定割合いる
- ② キャリアの展望、仕事のやりがいや成長実感が持てている
- ③ 女性社員が仕事とライフイベント(結婚・育児・介護)を両立しながら、やりがいを持って働き続けることができる
- ④ 女性のお客さまの視点に立った商品・サービスづくりができている

現状と目標

	現状(2012年)	目標(2017年)
「この会社は、女性が活躍している会社だと思う」 グンゼ社員の割合 ^注	26%	40%
注 2012年度従業員満足度調査結果で「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を選択した割合		
総合職・専門職における男女の比率	95:5	89:11
女性総合職・専門職人数	87人	173人
女性総合職・専門職に占める管理職人数	4人	14人



討議風景

職場の元気力向上プロジェクト

～風通しの良い職場の実現に向けて～

従業員満足度の向上を図るため、従業員満足度調査(明るく楽しく元気よく調査)をグループ全構成員対象に実施し、現状の課題把握を行うとともに、事業所別に課題解決チーム「明るく楽しく元気よくプロジェクト(通称ATGプロジェクト)」をスタートさせました。部門長が自ら旗を振り、構成員が共通の目的に向かって協力し合える風土をつくり、『従業員満足度』の向上をめざしてまいります。

職場のチーム活動、会議運営を活性化するために、ATGプロジェクト活動や各種研修を通じて「ファシリテーション^{*}」の活用を積極的に進めています。

^{*}については巻末折返し部分の用語集をご参照ください。



経営幹部研修



○プロジェクトの目的

風通しの良い職場環境のもと、一人ひとりが仕事に責任とやりがいをもって取り組む

○活動項目

職場の風通し改善	① 明るく楽しく元気よくプロジェクトの展開
	② 会議におけるワークショップの活用
	③ 全社「さんづけ運動」の展開
	④ 「グンゼの是」の発行
管理職の意識改革	① 管理職教育の強化 (部下の育成、ファシリテーションスキル)
	② 目標管理面接の充実(中間期面接の導入)

ATG 明るく楽しく元気よくプロジェクト

2012年10月よりグンゼグループの国内事業所61単位で「明るく楽しく元気よくプロジェクト(通称ATGプロジェクト)」がスタートしました。ATGプロジェクトは全社運動推進プロジェクトの中で「職場の元気力向上プロジェクト」と「女性きらきらプロジェクト」に関する活動を事業所単位で取り組むもので、プロジェクトリーダーは女性が務めています。

2012年度は、各事業所において職場の風通しや女性活躍を阻害している問題点を洗い出し、解決すべき課題や具体的活動内容などについて検討を重ねてきました。

2013年4月より各事業所単位で課題解決のための活動を進めていきます。

こんな風に討議をすすめました。



○京都

- 綾部本社
- レッグ物流センター
- エルマ(株)
- 研究開発部
- メディカル事業部
- 宮津工場(事業本部含む)
- 綾部エンブラ(株)
- 電子部品事業部
- ULC福知山配送センター

電子部品事業部は人員の入れ替わりが多くコミュニケーション不足になりがちです。ATG活動でより風通しの良い職場づくりに貢献していきます。



電子部品事業部 平岩 美枝

今まで最も力を注いできた風通し改善活動を主軸に、全従業員が明るく楽しく元気よく働くことのできる職場づくりに取り組んでいます。



メディカル事業部 川口 るみ子

業務の多能工化や業務効率を上げる取り組みを実施します。また、上司とのコミュニケーションの機会を増やし、風通しの良い職場作りをめざします。



宮津工場 長井 敦子

前例のないことで試行錯誤続きの活動ですが、皆で取り組める活動を通じて、コミュニケーション向上に寄与したいです。



九州グンゼ(株) 里岡 明湖

明るくて元気な挨拶や笑顔は、良い人間関係を築く第一!このATGプロジェクト活動を通じて、グンゼスポーツにたくさんの「笑顔の花」を咲かせます。



グンゼスポーツ(株) 塚本 由美子

メンバーで協力し合い、研修会、「まるわか通信」発行(情報共有)、イベント開催で、皆が変わる勇気を持ち、さらに良い福島プラスチックスに変えていきたいです。道は遠いですが、「継続は力なり」で頑張ります!



福島プラスチックス(株) 作田 千秋

○福島

- 福島プラスチックス(株)
- 福島グラビア(株)

○新潟

- 甲信越販売課

○山梨

- グンゼ物流(株)
山梨物流センター

○石川

- 北陸販売課

山梨物流センターでは毎日の仕事を、『明るく楽しく元気よく』できるよう、必要な情報をお互いに共有できる仕組みにより、風通しを良くしていきます!



グンゼ物流(株)山梨物流センター 青柳 恵子

○鳥取

- 倉吉グンゼ(株)

○島根

- 出雲アパレル(有)
- 横田アパレル(株)

○福岡

- 九州営業部

○岡山

- グンゼ物流(株)岡山物流センター
- 津山グンゼ(株)
- 中四国販売課
- 久世工場

○宮崎

- 九州グンゼ(株)

情報の共有化、業務判断の迅速化、業務と業務外のメリハリ徹底、従業員のスキルアップに取り組めます。難しい課題ですが、コミュニケーションを良くし、従業員満足度向上につなげたいと思います。



津山グンゼ(株) 久賀 智恵美

○兵庫

- 梁瀬工場(養父アパレル(株)含む)
- 兵庫グンゼ(株)
- グンゼスポーツ(株)
- グンゼ物流(株)西宮物流センター
- グンゼ開発(株)
(株)つかしんタウンクリエイティブ
グンゼエンジニアリング(株)含む
- グンゼグリーン(株)

○山形

●東北ガンゼ(株) ●長井アパレル(有)

○秋田

●矢島通商(株)

北海道では、各部署の垣根を越えて部門全体の活性化につながる「明るく元気な風通しの良い職場」をめざします。お客さまが、「また訪れたい」素敵な職場をつくりたいです。

北海道営業部
中嶋 和美



○北海道

●北海道営業部

○宮城

●東北営業部

○栃木

●北関東営業部
●ガンゼ物流(株)宇都宮物流センター

東京支社は『ニコニコプロジェクト』と称して第1回会議から『面白く楽しい』会議で発進し、レッグ東京全員+東京3部門全員でも『明るく、楽しく、元気よく』進行中です!!

レッグウエア事業本部 夏原 正子



○東京

●東京支社 ●レッグウエア事業本部
●プラスチックカンパニー ●東日本営業統括部
●ガンゼ包装システム(株) ●(株)トライオン
●インナーウエア事業本部

従業員、一人ひとりの手による、一人ひとりの気持ちによる、「楽しい」職場創りを築き上げていきたいです!!

エンブラ事業部 張 天



○神奈川

●ガンゼ高分子(株)

○愛知

●東海営業部 ●エンブラ事業部
●ガンゼ物流(株)江南物流センター

○滋賀

●守山工場(小津加工センター(株)含む)
●ガンゼ包装システム(株)
●研究開発部 ●開発事業部

研究開発部では、①ノー残業デーの徹底②「さん」づけ運動の徹底③「あいさつ」の徹底④面接・評価のフィードバックの徹底により、風通しのよい職場環境にするため頑張っています!!

研究開発部
吉田 友子



職場のコミュニケーション不足を解消する活動として挨拶運動を推進することにしました。挨拶パッチを作成し意識を高め自然に挨拶のできる元気な職場になればと思っています。

メカトロ事業部 久田 淳



○大阪

●大阪本社 ●メカトロ事業部
●インナーウエア事業部 ●繊維資材事業部(加賀ガンゼ(株)含む)
●レッグウエア事業本部 ●中央繊維資材(株)
●ハウスカジュアルセンター ●ガンゼ包装システム(株)
●西日本営業統括部 ●(株)ガンゼオフィスサービス

ガンゼグループ 従業員満足度

職場の風通し改善や管理職の意識改革により、従業員満足度の向上をめざします!



数値は得点(1~5点)の平均値

2013年度は事業所単位で
こんなことに取り組み、
実施する予定です。

マナー・職場の風通し向上

あいさつや言葉づかいなどマナーの基礎から見直し、全員が気持ちよく働ける環境づくりを進めます。

- あいさつ運動
- さんづけ運動
- 名札着用の徹底
- ビジネスマナー研修
(言葉づかい、電話応対)
- パワハラ、セクハラ防止研修



あいさつ運動

全員参加型の交流イベント開催

上司・部下間、同僚間でのコミュニケーションを活性化するために、業務時間外にも交流が図れるような機会を作ります。

- 労使共催運動会
- ランチ
ミーティング
- 親睦会
- 事業所周辺の
清掃活動



運動会

構成員のスキルアップ・業務効率化

よりよい仕事をするために、情報の共有化や業務の効率化を図ります。

- 多能工化
- 業務の棚卸と見直し
- ノー残業デーの徹底
- 会議の運営方法の見直し
- 社内工場見学(自職場以外を知る)

消費者のために

お客さまに“こち満足”をお届けするために、お客さまからいただいたご意見やクレームなどを商品・サービスに生かしてまいります

お客さまの信頼と満足度を高める取り組み

お客さまの目線で安全・安心・快適を追求し、信頼と満足度の向上に努めます。

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る商品を製造し、提供します。



お客様相談室

1

1 お客さまの声を全社で共有しています

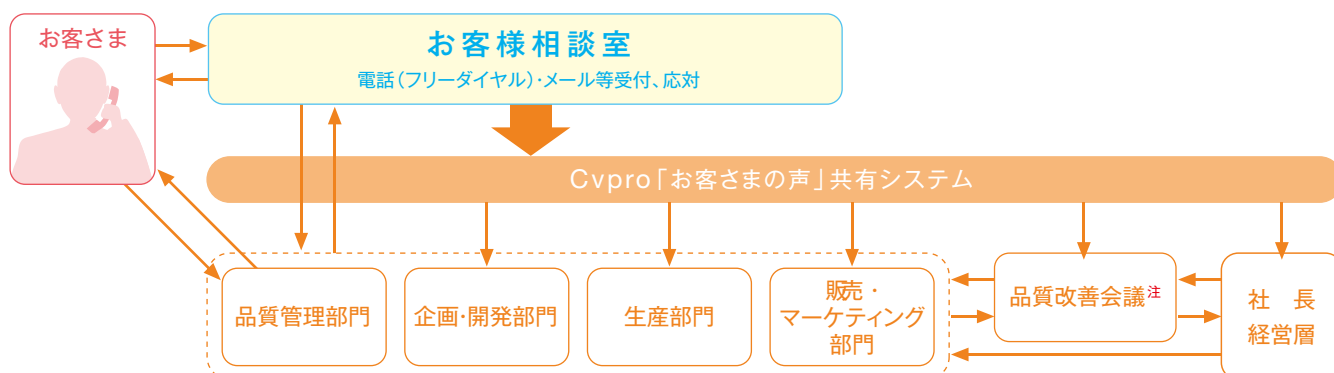
グンゼグループは、お客さまに信頼され喜んでいただける安全・安心で、‘こちよざ’を感じていただける商品やサービスを提供するためには、お客さまとのコミュニケーションが非常に大切であると考えています。

お客様相談室では、昨年度26,205件の「お問い合わせ」「ご意見」を電話、メール、手紙などでいただいています。こうしたお客さまから寄せいただいた声は、お客さまの期待の表れでもあると思っています。この貴重なお声は2007年度より、「お客さまの声」共有システムにすべて登録し、一元管理しています。

そして営業、生産、企画開発などの事業部門や本社の各部門（知的財産室、CSR推進室、広報IR室など）で共有するだけでなく、声の内容を分析し、活用しています。

全てのお客さまが‘こちよざ’を感じる商品やサービスを提供するために、日々改善活動に取り組んでまいります。

■ お客さま対応体制



注 品質改善会議:3カ月に1回定期的に開催

お客様相談室 担当者の声

「あなたと話せてよかった」と言っていただけの対応を心がけています。

お客様相談室には、お客さまから売場や商品の問い合わせやクレーム・苦情など、いろいろな内容の電話やメールをいただきます。こちらから情報をお伝えするのはもちろんのこと、お客さま

から情報をいただくことも多々あります。お客さまと“こちよざいいコミュニケーション”ができるよう心がけています。

お客様相談室
柳澤 尚子



2 お客様の声を反映した商品開発

更年期世代の女性のための下着

企画の背景

「薄着になると背中との段差が目立つ」「締めつける下着を長時間着ると体が苦しくなる」など更年期世代の女性の体型変化は、柔らかくなり弾力が衰えてきた肌や下垂してきたヒップやバスト、ぽっこりしてきた下腹などに表れます。それを下着で締めつけたり、押さえたりすれば、自律神経活動に影響するだけでなく、肌に食い込んだり、余分な脂肪がはみ出したりと、健康的にも外見上も好ましくない状態を作ります。

また、そのように、デリケートになってきた肌に対しても、極力刺激を与えない配慮が必要です。

商品の改善

① 低着圧

きりっぱなしや背中すっきり設計により、柔らかくなった肌を面で包み込み、気になる段差を軽減しました。

② 低刺激

刺激に敏感で乾燥しやすく、弱くなってきた肌に、刺激を与えないよう、縫い目やテープなどを極力減らし、グンゼ独特のスキンタッチ加工を施しました。

③ 動きやすい

身体の動きに加え、加齢に伴う脂肪のつき方、筋肉や骨の変化に配慮した設計をしています。

介護に配慮したネグリジェ

企画の背景

病院や介護施設などの医療現場で働いている方から、次のような要望が多いことがわかりました。

それは、パジャマの着替えに関する内容で、次のようなものでした。

① ボタンは大きい方がよい

着用されるご本人だけでなく、介護する方も、ボタンが大きいと留め外しが楽です。

② ネグリジェがよいが、裾がめくり上がりやすい

1日中ベッドで過ごされて、紙おむつなどを使用される方には、ズボンの着替えが大変なのでネグリジェだと、とても便利です。でも裾がめくり上がりやすいのが難点です。

商品の改善

そこでこの2つのニーズを意識して、新たに改善を加えて商品化しました。

① 大きめボタン + 斜めボタンホール

ボタンを大きくするだけでなく、ボタンホールを斜めにすることで、留め外しがさらに楽になりました。

② ネグリジェ + スナップボタン

ネグリジェ裾の部分に、スナップボタンを付けて、めくり上げられないように、設計上の工夫を加えました。

適正表示の順守

2012年度は、婦人パジャマのメリットタグ付け間違いと、婦人インナーの原産国表示間違いの不当表示が2件発生し、グンゼホームページや店頭においてお詫びするとともに、回収を行い、消費者庁に報告しました。今後も、ヒューマンエラーなど発生源の根絶とシステムの改善に取り組み、再発防止に努めます。

2 ○背中すっきり設計



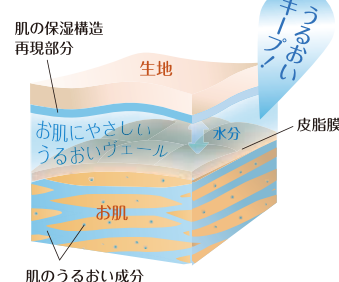
後ろ身頃にフックがないので、圧迫感を感じにくく、低着圧でリラックス

○完全無縫製



縫い目による肌あたりをなくし、肌への刺激を軽減。ウエストや足回りのテープやゴムもなくなりました。

○スキンタッチ加工



グンゼ独特のスキンタッチ加工により、皮膚からの水分蒸発を抑制します。



介護用ネグリジェ

開発担当者の声

展示会で、実際に使用された方から、便利で非常に助かっているという感謝の声をいただきました。

まだまだ一般には知られていない商品ですが、もっと良さを伝えて、多くの方に着用してもらおうと、そして今後も使う人の立場を意識して、商品開発をしたいと思っています。

取引先との関係において

お取引さまとの“共存共栄”を図るために、世界に通じる公正なルールに則った企業活動を推進してまいります

お取引先さまとの公正・公平な関係の構築

共存共栄をモットーに、公正・公平な関係を構築し、お取引先さまとともに品質・安全性の向上に努めています。

1 取引先とのコミュニケーション

事業活動のパートナーであるお取引先さまとの信頼関係は、一朝一夕に築けるものではありません。当社のアパレルカンパニー、プラスチックカンパニーに部品を供給いただくとともに、

に、エンプラ事業部より材料を提供させていただいている株式会社金陽社さまよりメッセージをいただきました。

ステークホルダーからの期待

社会から要求されるニーズに応えるため、より深い協力関係を構築していきたい

弊社は、1930年創業のゴムロール、ゴムブランケットの製造会社であり、いろいろな産業の製造工程で使用されるゴムロール、各種ゴム製品を日本はもとより海外へも提供してきております。

グンゼ様とは、製品（繊維、フィルム関連）の製造工程で使用されるゴムロールを提供させていただくと同時に、弊社製品に欠かせない重要な機能材

株式会社 金陽社 専務取締役 営業本部長
中田 恵二様



料の提供を受けており、弊社の品質方針の一つである「品質世界への挑戦」を推進するに当たって、重要なパートナーです。そのためにはお互いが深い信頼関係で結び付けられていなければなりません。

弊社は近年、海外での生産も増えており、グローバルでいろいろなニーズに対応してきています。グローバルビジネスを展開するうえでも、企業にはコンプライアンスを重視する姿勢が求められます。新製品開発時の迅速な対応、既存製品の安定供給など、品質、環境、価格対応を含め、社会から要求されるニーズに応えるため、より深い協力関係を構築していきたいと思っております。

2 反社会的勢力に対する対応

反社会的団体、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を示し、これらを排除する姿勢を貫きます。

お取引先さまとの関係においても、グンゼグループサプライ

ヤー^注行動規範を再確認するとともに、反社会的勢力の排除に関する条文を盛り込んだ契約内容を整備しています。

^注 サプライヤー：製品、原材料の調達先を指しています

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、「グンゼ行動規範」において、世界に通じる公正なルールにのっとり活動することを基本方針としています。

サプライヤーの皆さま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に賛同されることを期待しています。

法令順守について

- 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う。
- 法令を順守し、常に高い倫理観をもち、反社会的行為は行わない。
- 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う。

優良品の提供について

- 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、提供する。

環境保全について

- 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る。

人権について

- 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わない。
- 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わない。
- 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、尊重する。

労働について

- 安全で清潔な作業環境を確保し、従業員の健康に配慮する。
- 労働時間に関する法令および賃金・福利厚生に関する法令を順守する。

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する。

贈答・接待について

- 不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。



については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

地域社会のために

地域社会との友好な関係を築くため、事業活動を通じた社会貢献やグンゼラブアース倶楽部による協働事業を積極的に推進してまいります

事業活動を通じた社会貢献

社会貢献活動の基本的な考え方

グンゼは、創業の精神のもと、事業活動を通じた社会貢献を行います。従業員が一市民として行う社会貢献活動を支援します。グンゼグループの技術・資産・人財を活かした地域社会貢献で、地球社会との共存共栄を図ります。

1 グンゼスポーツによる社会貢献

地域住民の皆さまの健康づくりをサポート！

グンゼスポーツクラブ西宮店では、地域の方が運動を通じて健康の維持増進を図れるようにと阪神健康財団さまからの依頼を受け、芦屋いずみ会さまの60歳から80歳の方を対象に健康教室を開催しました。

高齢になると、転倒しやすくなったり、疲れやすくなりますが、トレーニングをすることで、「転倒予防」や「体力アップ」を図ることができ、日常生活を楽しむというメリットがあります。グンゼスポーツでは、会員さまのみならず、地域住民の皆さまのクオリティオブライフの向上を目指しており、今後もこのような取り組みを積極的に行ってまいります。

mozoワンダーシティをキレイにするぞっ 大作戦！

グンゼスポーツクラブmozoワンダーシティ店のスクール事業においては、スクール理念でもある『3つの躰』を心掛けております。

その一環として、『mozoワンダーシティをキレイにするぞっ 大作戦!』では、隣接するショッピングセンターの周りをスクール生、友達、家族とともに清掃するイベントを年3回行っています。

子ども達は、専用の掃除道具を『カチカチ』鳴らして、ゴミをみつけると猛ダッシュ!!!大きな業務用のゴミ袋いっぱいゴミを拾ってくれます。

このようなイベントを通じて、小さなうちから自然を愛する心やさしいにすることの「こちよさ」を育むこともグンゼスポーツがめざしているところです。

2 東北製の肌着で震災復興支援 ～「がんばろう!東北」キャンペーンを展開～

昨年に引き続き被災地支援活動の一環として、東北グンゼ株式会社(山形県寒河江市)で生産する肌着(the GUNZE、快適工房)の売上1枚につき1円を「あしなが育英会」に寄付する「がんばろう!東北」キャンペーンを実施しました。

「がんばろう!東北」
キャンペーン商品



1

グンゼスポーツ

検索



健康教室



周辺清掃

- 2 ○支援期間:2011年8月21日～2013年3月31日
○寄 付 先:あしなが育英会

支援金総額:12,416,403円

あしなが育英会

あしなが育英会は親をなくした子どもたちなどを物心両面で支える、民間非営利団体です。現在、東日本大震災で親をなくした子どもたちのためにさまざまな支援が行われています。

このキャンペーンの寄付金は、遺児への一時金、貸与奨学金、心のケアプログラム開催等に使われます。

社会との友好な関係



気仙沼で環境教育を実施
(写真提供: グンゼラブアース倶楽部支援先の一つ「森は海の恋人」)

1

1 社会貢献プロジェクト グンゼラブアース倶楽部

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4月に発足しました。会員から募った寄付金と会社のマッチングギフトシステムによるNPO団体等への寄付や、協働事業を通じて社会に貢献しています。



グンゼ ラブアース倶楽部マーク



働くのをやめて学校へ通えるようになった子どもたち

2

2 支援団体との協働活動

～肌着の売り上げの一部を「ピース・インド」プロジェクトへ寄付～

認定NPO法人ACE(エース)は、世界の子どもを児童労働から守り、教育を支援する活動を行っている組織です。このたび、コットンの主要生産国インドで実施している「ピース・インド」プロジェクトへご支援をいただきまして、心から感謝いたします。ご支援により、コットン畑などで危険な労働にさらされていた子どもたち約190人が、労働をやめて学校へ通えるようになりました。プロジェクトによって、職業訓練センターに通い、読み書きや縫製の技術を身につけることができた子どもたちは、「自信と将来の目標を持つことができるようになりました」とキラキラした眼で話してくれています。

グンゼ様が、コットン生産地における児童労働という、ビジネスに直接関わる社会問題に取り組んでいただけたことは、非常に意義のあることだと思います。ACEとしても御社の企業価値向上のお役に立てるよう、今後も連携させていただけましたら幸いです。



認定 NPO法人 ACE(エース)
成田由香子様



職業訓練を受けて、仕立屋を始められるようになったシャンティちゃん

■ 主な協働活動

協働先	活動内容
NPO法人ACE	肌着の売り上げの一部を寄付 (2012年4月～2013年3月 2,995,727円) てんとう虫チョコレートの販売(25事業所1798個)
NPO法人JEN	BOOKMAGIC(ブックマジック) 古本の回収 (累計4,308個、63,627円)
NPO法人エコキャップ推進協会	エコキャップの回収(累計1,456,507個、ワクチン1,821人分)
NPO法人国境なき子どもたち	東北の被災地の子どもたちにメッセージを送るイベントに参加
公益財団法人 WWFジャパン	肌着の売り上げの一部を寄付 (2012年4月～2013年3月 290,820円)

「ピース・インド」プロジェクトへ寄付いたしました。

てんとう虫チョコレート



売り上げの一部がガーナの子どものための教育支援に役立てられます。また、東日本大震災の被災地である陸前高田市で袋詰めや発送作業をされています。



東北グンゼ(株)

3

3 東日本大震災復興支援

「福島ひまわり里親プロジェクト」に参加

「福島県に『震災復興のシンボル』としてひまわりを植えよう!」という活動です。ひまわりの種を里親として育て、種を採取して福島へ送り返します。2012年度は16の事業所が参加し、約24kgのひまわりの種を里帰りさせることができました。福島に元気を返すつもりで育てていたひまわりに、逆に元気をもらったような気がします。

九州北部豪雨災害義援金

2012年度は7月に発生した九州北部の豪雨被害に対して、マッチングギフトシステムによる寄付を行いました。

従業員	会社	総額	支援先
268,716円	268,716円	537,432円	中央共同募金会

マッチングギフトシステム:従業員からの寄付金に企業が同額を上乗せする方式のこと

CSR活動優良事業所表彰

工場部門

第1位	メディカル事業部	84.2点
第2位	倉吉グンゼ(株)	84.0点
第3位	研究開発部(滋賀)	76.1点
第4位	研究開発部(京都)	73.5点
第5位	宮津工場(事業本部含む)	72.1点

オフィス部門

第1位	綾部本社・ レッグ物流センター等	78.0点
第2位	グンゼ物流(株) 西宮物流センター	71.0点
第3位	グンゼ物流(株) 山梨物流センター	65.0点
第4位	北海道営業部	64.0点
第5位	福知山配送センター	61.0点

■評価ポイント

工場部門 第1位 **メディカル事業部**

廃棄物発生量を大幅に改善するとともに、リサイクル率、用水使用量、環境総点検なども高い水準で環境配慮経営に貢献。CSR活動では、HANBUN活動、ガンバルタイムの設定、報連相ノートの活用など独自の取り組みにより職場内の風通しや業務改善に力を入れています。

工場部門 第2位 **倉吉グンゼ(株)**

廃棄物発生量、用水使用量ともに削減し環境配慮経営に貢献。CSR活動においては、DVD教材を活用した人権学習や福島ひまわり里親プロジェクトはじめ東日本震災復興チャリティ花見会を実施するなど社会貢献活動に積極的に取り組みました。

オフィス部門 第1位 **綾部本社・ レッグ物流センター等**

廃棄物発生量の大幅な削減により環境配慮経営に貢献。CSR活動においては、朝礼巡回トーク&レッスンなどの新たな風通し改善活動や、福知山マラソンでのボランティアや京都モデルフォレスト、綾部駅伝参加など地元に着目した社会貢献活動に力を入れています。

工場部門1位のメディカル事業部の主な取り組みを紹介

① ガンバルタイムの設定

- 13時~14時までは極力言葉を話さず業務に集中する
- 社内間の電話を控える

② HANBUN活動(年間)

- 会議前日までの資料配布、会議次第の作成により会議時間の短縮(半分化)を図る
- 削減時間を金額換算し、毎月掲示する ※削減時間(2012年6月~2013年3月)延べ約570時間

③ 報告・連絡・相談実践活動(報連相ノートの配布)

- 「報告・連絡・相談」を円滑に行う為に全社員にノートを配布し、情報伝達のミスを防ぐとともに、職場内の情報共有を図る

④ ノー残業デー週2日設定

- 管理職と組合支部執行委員がペアで職場巡回する

事業所内に
掲示されたポスター



第4回CSR検定実施

CSR報告書の活用と一人ひとりのCSR活動につなげるため、第4回グンゼCSR検定を実施。全国49事業所から3,198名の方が挑戦し、359名のCSR博士が誕生しました。その中で、福永悦子さんが見事4年連続でCSR博士に認定されました。



認定証



認定証の授与 丹原CCSROと福永さん

CSR博士の声

CSR検定への挑戦は今回で4度目ですが、CSR報告書を隅々まで読むと、私の知らないグンゼの一面を発見でき、毎回驚きと感動があります。

人事・総務部 総務サービスセンター 福永 悦子

従業員との関係において

多様な人財が明るく楽しく元気よく働けるよう、働きがいのある職場環境や制度づくりを推進してまいります

風通しのよい職場づくり

「元気力向上」作文

1

○最優秀作品(1点)

「私が読み聞かせボランティアで
感じたこと」

福島プラスチックス(株) 渡辺光秋様のご家族
渡辺 将人

○優秀作品(2点)

「嬉しかった挨拶」

プラスチックカンパニー 守山工場
乃村 美江

「四十路の手習い」

アパレルカンパニー 福知山配送センター
清水 知里

人権標語

○最優秀作品(1点)

風通し 心の扉を そっと開け

アパレルカンパニー
レッグウェア事業本部 大阪営業部
深見 清

○優秀作品(3点)

「どうしたの?」気づいたときに
声かけて

お客様相談室
川崎 理恵

「ありがとう」絆をむすぶ 合言葉

アパレルカンパニー 福知山配送センター
清水 知里

やさしい気持ちで 言葉がけ
笑顔が広がる 明るい職場

アパレルカンパニー レッグ物流センター
大槻 尚子

1 人権尊重の企業風土を醸成

人権尊重の企業風土を醸成するため「大阪同和・人権問題企業連絡会」など、社外の人権団体に参画し、各種人権セミナーに継続的に参加しています。また、人権週間には『人権標語』、企業倫理月間には『元気力向上作文』の募集を行い、人権尊重意識の高揚に努めています。

2 風通しをよくするための活動

グンゼグループでは、風通し^注を「利害関係者と必要な情報を双方向で共有すること」、改善方法を「相手に伝わるよう翻訳すること」、対象者を「すべての利害関係者」と定義し、CAP-Do[※]サイクルをまわしながら、改善を図っています。

2012年度は2011年10月に実施したCSRアンケート結果に基づき、各事業所において「相手に伝わる『話す・聴く』セミナー」や「風通しカフェ」(ワークショップ形式の対話型講座)を開催しました。

^注 過去7回のCSRアンケートの結果から「風通し」は働きがいや会社に対する誇りと正の相関関係があることがわかっています。



風通しセミナー／ハセマンビル



CSR研修会／九州グンゼ(株)

3 相談体制と相談の実態

なんでも相談ホットライン(公益通報者窓口)やハラスメント中央相談窓口、事業所相談窓口に寄せられた相談に対しては、相談者の意向を尊重し対応しています。

■中央相談窓口寄せられた相談内容

(年間件数)

相談項目	2012年度			2011年度
	会社窓口	組合窓口	合計	合計
職場の人間関係	20	1	21	25
セクシュアル・ハラスメント	8	0	8	11
パワー・ハラスメント	9	2	11	3
職場の規律	6	0	6	9
メンタルヘルス	3	0	3	6
労働時間管理	0	0	0	2
その他	25	3	28	18
合計	71	6	77	74

 ※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

4 ハラスメント防止活動

職場のハラスメントとは、「職場における嫌がらせ」のことであり、グンゼグループで勤務するすべての人の人格や尊厳を侵害する人権問題とと考えています。

グンゼグループでは、既存の「セクシュアル・ハラスメント防止規程」をベースに、パワー・ハラスメントを追加した「グンゼグループ ハラスメント防止規程」を2012年11月に改定施行しました。

ハラスメントは「しない・させない・許さない」だけでなく「放置しない」を合言葉に、各職場で研修会を開催し「働きやすい」職場、「風通しのよい」職場の実現をめざしています。

■ハラスメントに関するアンケート調査結果^注

ハラスメントの被害について（「はい」と回答した人の割合）	2010年度	2011年度	2012年度
私は過去1年間にセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたことがある	4.01	3.21	3.21
私の所属している部署では過去1年間にセクシュアル・ハラスメントの被害があった	6.97	5.40	5.48
私は過去1年間にパワー・ハラスメントの被害を受けたことがある	10.46	9.42	8.72
私の所属している部署では過去1年間にパワー・ハラスメントの被害があった			11.70

^注 2010年度・2011年度はCSRアンケート結果、2012年度は従業員満足度調査（明るく楽しく元気づけ調査）結果より



ハラスメント防止セミナー／メカトロ事業部

(%)

5 パワー・ハラスメントガイドラインの検討

昨年に引き続き、CSR推進リーダー会議や、全社CSR委員会において、パワー・ハラスメントガイドラインについての討議を行いました。

パワー・ハラスメントは人によって受け取り方や解釈が異なるうえに、業務上の指導との線引きが難しいため、判断しづらい面があります。

ハラスメント防止の観点から、『問題となる言動』に気づき、早期に対応することができるよう、ガイドラインを作成し、全構成員に周知することによって、職場のモラル、規律の維持・向上につなげたいと考えています。



ガイドラインについて討議するCSR推進リーダー

■パワー・ハラスメント行為の具体例

行為の例	ハラスメントに該当する行為および該当する可能性が高い行為
攻撃 身体的な	暴行・傷害全般 → 一度でも該当する ○胸ぐらをつかむ ○殴る ○足を蹴る ○頭をこぶく 粗野な言動 → 頻度や継続性、状況を目安に判断する ○直接的な攻撃はないが、机や壁を叩く ○ゴミ箱を蹴る
精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言・誹謗・中傷・からかい ○威圧的・攻撃的な発言 「辞めてしまえ」「アホ、ボケ」「給料泥棒」「君はこの仕事何年やっているんや」「そんなことだから嫁の尻に敷かれるんだ」「今度君、ボーナス減るぞ」「お前の部下にはボーナス出さんぞ」「お前の人事権を持っているんだからな」 ○感情的な叱責、長時間の叱責 ミスや成績不良を皆の前で大声で（ネチネチと）叱る 特定の人への叱責をメールで一斉配信する ○部下の残業を責める ○怒鳴る ○書類を投げつける ○クレームやミスの責任を押し付ける
頻度や継続性、状況等を目安に判断する	「精神的な攻撃」や「人間関係からの切り離し」などについては、通常、業務の遂行には必要な行為と想定できないため、原則として、「業務の適正な範囲」を超えるものとするが、頻度や継続性、状況等も判断の目安にする。
人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視・人間関係の妨害など ○無視し続ける ○人の好き嫌いで仕事を拒否する ○部下に引継ぎをしない ○会話をしない ○人によって対応が違う 情報を与えない、 具体的指示を出さない、 仕事を与えない
要求 過大な	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 ○能力以上の業務を常時させる ○終業直前に業務を命じる ○納期ギリギリの仕事を命じる ○翌朝までの修正を終業時に指示する
要求 過小な	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと ○復職者に仕事や情報を与えない ○再雇用者に仕事を与えない ○指示を与えない
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること ○運転代行を強要する ○飲み会への参加を強要する ○休日に仕事の指示メールを大量に送りつける ○私用を言いつける ○病気の具合を聞きかぎる ○年齢や性別などで差別的な言葉づかいや扱いをする ○公にしたくないことをオープンにする ○学歴や容姿などを取り上げて笑ひ者にする
違法行為	違法行為の強要 → 一度でも該当する ○不正処理の強要 ○飲酒運転の強要 制度取得の否認等 → 頻度や継続性、状況等を目安に判断する ○部下からの残業申請を一方向的に拒否する ○年休の届出や取得を非難する ○両立支援制度等の申請時に嫌味を言う

上記具体例は社内事例を基に挙げたパワー・ハラスメント行為の一例であり、掲載されていない行為がパワー・ハラスメント行為に該当しないということではありません。

ステークホルダーミーティング



「パワハラをなくそう」を郡是（グンゼ）から国是に！

グンゼグループのハラスメント防止活動について、厚生労働省大臣官房参事官（職場のパワーハラスメント対策担当）の里見隆治さん、（独）労働政策研究・研修機構 研究員の内藤忍さん（厚生労働省 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキ

ング・グループメンバー）と意見交換をしました。

里見参事官より「ぜひとも『郡是（グンゼ）』のハラスメントに対する取り組み事例を社外に発信することで、パワハラ防止を『国是』にしてほしい」というコメントをいただきました。

公正採用選考の宣言

わたしたちは従業員の採用選考にあたって、応募者の基本的人権を尊重し公正な採用選考を実施します。応募者の適性・能力を重視した評価を行い、人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地等社会的差別の原因となるおそれのある事項および思想・信条、労働組合への加入状況等の個人情報を収集することはいたしません。

6

6 多様な人財を採用・登用

社員採用においては、外国籍の方を含めて新規学卒者だけでなく既卒者にも門戸を開き、幅広いキャリアをもった方を採用しています。

また、多様な人財を新たに採用するだけでなく、契約社員、グループ会社からの社員登用や、一般職から総合職等へのコース転換も実施(年1回)し、個人の意欲と能力を発揮できる環境づくりに努めています。

■ 従業員の状況(男女別/人員・平均年齢・平均勤続年数)

	グンゼ(株)単体			連結在籍者 合計
	男 性	女 性	合 計	
2011年3月31日現在	1,424人	690人	2,114人	8,989人
平均年齢	42歳11ヶ月	39歳06ヶ月	41歳09ヶ月	—
平均勤続年数	20年01ヶ月	17年09ヶ月	19年04ヶ月	—
2012年3月31日現在	1,393人	689人	2,082人	8,963人
平均年齢	43歳04ヶ月	40歳02ヶ月	42歳03ヶ月	—
平均勤続年数	20年04ヶ月	18年04ヶ月	19年08ヶ月	—
2013年3月31日現在	1,357人	659人	2,016人	8,285人
平均年齢	43歳08ヶ月	40歳05ヶ月	42歳07ヶ月	—
平均勤続年数	20年06ヶ月	18年07ヶ月	19年10ヶ月	—

グンゼ(株)単体(在籍者)には、「出向者を含む休職者」は含めていません。

■ 当社の障がい者雇用率

2011年3月20日現在	1.81%
2012年3月20日現在	2.10%
2013年3月20日現在	2.00%

7

7 障がい者雇用の推進

2012年度も、法定雇用率(1.8%)を上回ることができました。今後も引き続き、障がい者雇用率を経営指標の重要な項目の一つとして位置づけ、2013年4月から引き上げられた法定雇用率(2.0%)の達成に取り組んでいきます。



中国で開催した「営業担当者アドバンス研修」

8

8 グローバルな人財育成

2010年度より、中国に展開する現地法人を対象にした、ローカルスタッフの研修を継続的に実施しています。2012年度は、毎年開催している「管理職研修」の開催に加え、「管理職研修」を受講済みの管理職の中から、新たに「管理職アドバンス研修」として、選抜者を社外研修に派遣しました。受講者からは「今までで一番良い研修であった」という意見が多く、部下に対して研修で得たことを話す受講者もあるなど、研修で学んだことを意欲的かつ積極的に業務に活用しています。

また、営業担当者についても同様に、前年度に「営業担当者研修」を受講済の方を対象にした「アドバンス研修」を新たに実施しました。こちらの研修も受講者からの評価は非常に高いものでした。

今後は、同様の研修を中国以外の国で開催することや、技術系の研修を新たに導入するなど、海外のローカルスタッフを対象とした研修や育成プログラムの充実を図っていきます。

9 労働災害、交通災害撲滅に向けた取り組み

労働災害の撲滅

1年を通して各事業所安全衛生委員会や中央安全衛生委員会（本社・労働組合の協働）の巡視活動などによる5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）の徹底、危険作業・危険箇所の洗い出しおよび改善を行っています。

2012年度における非定常作業（トラブル対応・清掃等）の作業標準の徹底不足に起因した事故発生を踏まえ、2013年度は、非定常作業の作業標準見直しおよび再徹底に重点的に取り組んでいきます。

交通災害の撲滅

地元警察署等にもご協力をいただき、各事業所で交通安全に関する講習会を開催し、業務上自動車の運転資格者や自動車等での通勤者を中心に、安全運転に関する啓発活動を推進しています。

2012年度は通勤時の被害事故が増加しており、引き続き交通災害発生事例を参考に、安全運転に関する啓発活動に取り組んでいきます。

10 労働組合とのコミュニケーション

経営の重要なパートナーである労働組合とは、定期的な経営協議会・事業部門別の労使連絡協議会等の機会を通じて、経営状況や各種経営課題の共有化を図っています。

2012年度より開始した“従業員満足度調査（明るく楽しく元よく調査）”結果から課題の共有化を図り、“明るく楽しく元よい”職場づくりに向け、労使協働した取り組みを進めています。

11 ワークライフバランス制度と運用

～次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み～

2005年4月から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を策定し、2011年3月までは育児関連制度の充実に取り組みました。その結果、現在は多くの社員が育児関連制度を利用し、仕事と育児の両立を図っています。

2011年4月からは、全員が年間5日以上の子休を取得することを目標に、年休を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

一般事業主行動計画目標（2011年4月～2013年3月）

1. 家庭と仕事の両立を支援するため、「家族の看護休暇」の導入を検討する
2. 所定外労働を削減するため、ノー残業デー達成率の向上をはかる（目標達成率80%以上）
3. 仕事と生活の調和を推進するため、年次有給休暇取得を促進する（年間取得日数5日未満者の解消）

VOICE

育児のための短時間勤務を取得して

はじめは、育児のための短時間勤務制度を使うことに不安がありましたが、職場の皆様の協力のもと、なんとかリズムが作れるようになりました。時間が来たら「もう時間だよ」と声をかけてくださったり、子どもが熱を出したら

「子どもを優先してあげてね」と言ってくださったり、職場の皆様の理解と協力に本当に感謝しています。周りの協力無くしては仕事が成立しないので、今後はより工夫をして、感謝を忘れず頑張りたいと思います。

インナーウェア事業本部 チェーン営業本部 営業一部 本竜 悠



9



安全巡視の様子／守山工場安全衛生委員会

労働災害・交通災害発生状況（休業災害）

	労働災害		交通災害	
		内 休業災害		内 休業災害
2010年度	16	7	16(2)	9(0)
2011年度	16	7	22(9)	8(1)
2012年度	15	7	29(7)	11(2)

交通災害の（ ）の件数は、加害件数を示しています。

11

育児・介護支援制度の取得状況

	2010 年度	2011 年度	2012 年度
育児休業取得者	55人	58人	56人
育児の短時間勤務利用者	24人	38人	40人
子どもの看護休暇取得者	15人	22人	18人
介護休業取得者	1人	3人	2人
介護の短時間勤務利用者	0人	0人	0人
介護休暇取得者	0人	2人	2人

地球環境のために

持続可能な社会の実現のために、環境への負荷の軽減に努め、
地球環境の保護に積極的に取り組みます

グンゼ環境憲章とは

グンゼ 環境憲章 

わたしたちには祖業である製糸業を通じて桑の栽培、養蚕という自然の恵みを受けながら事業を営んできた歴史があります。グンゼ環境憲章は将来にわたり自然の循環を尊重し、環境の保全に努め、地球・社会との共存共栄をはかることを表明したものです。

①

1 環境方針と環境マネジメントシステム

① 地球環境に対する責任

1997年5月に制定し、2010年5月に改訂した「グンゼ環境憲章」を基本に、ISO14001をはじめとする環境マネジメントシステムを構築し、運用するとともに、環境負荷低減活動を推進し、情報開示に努めています。

■アクションプラン：目標と2011／12年度の実績

(対象：国内事業所)

	基準年度実績	2011年度実績	2012年度実績	2012年度目標	目標達成状況	2013年度目標	備考
CO ₂ 排出量(t)	98,288(1990年)	87,958(74,641) ^{注1}	98,000(69,837) ^{注1}	89,660	▲	97,000(69,140) ^{注1}	電気事業者別CO ₂ 排出係数により算定
CO ₂ 排出量(原単位)(t/売上・億円)	84.7(2010年)	81.0	86.4	80.0	▲	85.5	
運送エネルギー(ℓ/t)	40.0(2006年)	41.7	39.5	40.2	○	39.1	
廃棄物	総発生量(t)	10,234(2004年)	9,156	8,178	○	8,100	P.24参照
	排出量 ^{注2} (t)	5,127(2004年)	2,607	2,250	○	2,230	
	リサイクル率(%)	69.0(2000年)	98.0	97.8	▲	99.0	
用水使用量 ^{注3} (千m ³)	5,996(2002年)	4,385	4,253	4,300	○	4,210	P.25参照
PRTR※対象物質取扱量(t)	383(2000年)	125	108	99	▲	107	P.26参照
グリーン購入率(事務用品) ^{注4} (%)	99.0(2008年)	100	94.1	100	▲	100	事務用品56品目を選定、国内39事業所にて実施

注1 基準年度対象事業所(社用車除く)およびCO₂排出係数により算定した参考値

注2 廃棄物の排出量：事業所から廃棄物として廃棄物処理業者に委託したもの(リサイクル品を含む。有価物を除く)

注3 用水使用量：国内事業所の使用量 注4 「文具・事務用品」購入ガイドラインに沿って対象品の見直しを実施

2012年度版CSR報告書に掲載の基準年度・2011年度実績データに誤りがありました。お詫びして訂正いたします。

目標達成状況の自己評価 ○：達成 ▲：達成率90%以上

※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

■環境保全コスト(海外含む)

(単位：百万円) ②

項 目	2011年度		2012年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
公害防止対策	98	331	123	250
地球環境対策	42	239	47	197
資源循環対策	109	263	8	243
上下流コスト	2	25	2	23
管理活動コスト	28	134	42	102
研究開発コスト	0	47	0	26
社会活動コスト	0	5	0	7
その他コスト	0	8	0	10
合計	279	1,052	222	858

■環境保全に伴う経済効果(海外含む)

(単位：百万円)

項 目	2011年度	2012年度
廃棄物処理の節減効果	230	200
資源削減効果	72	53
省エネルギー効果	201	188
廃水処理実施効果	448	381
コージェネ※効果	13	10
合計	964	832

2 環境会計

環境保全活動の一環として、環境省の「環境会計ガイドライン」に基づき環境会計を公表しています。2012年度の環境保全コストは、投資額222百万円、費用額が858百万円となりました。

2012年度は、省エネ設備や資源循環対策への投資を行いました。費用額とは、主に人件費や設備の修繕費、設備運転のためのコストです。

●集計の基本となる事項

【対象範囲】 グンゼ株式会社、国内グループ会社23社および海外グループ会社17社

【対象期間】 国内グループ会社 2012年4月1日～2013年3月31日

海外グループ会社 2012年1月1日～2012年12月31日

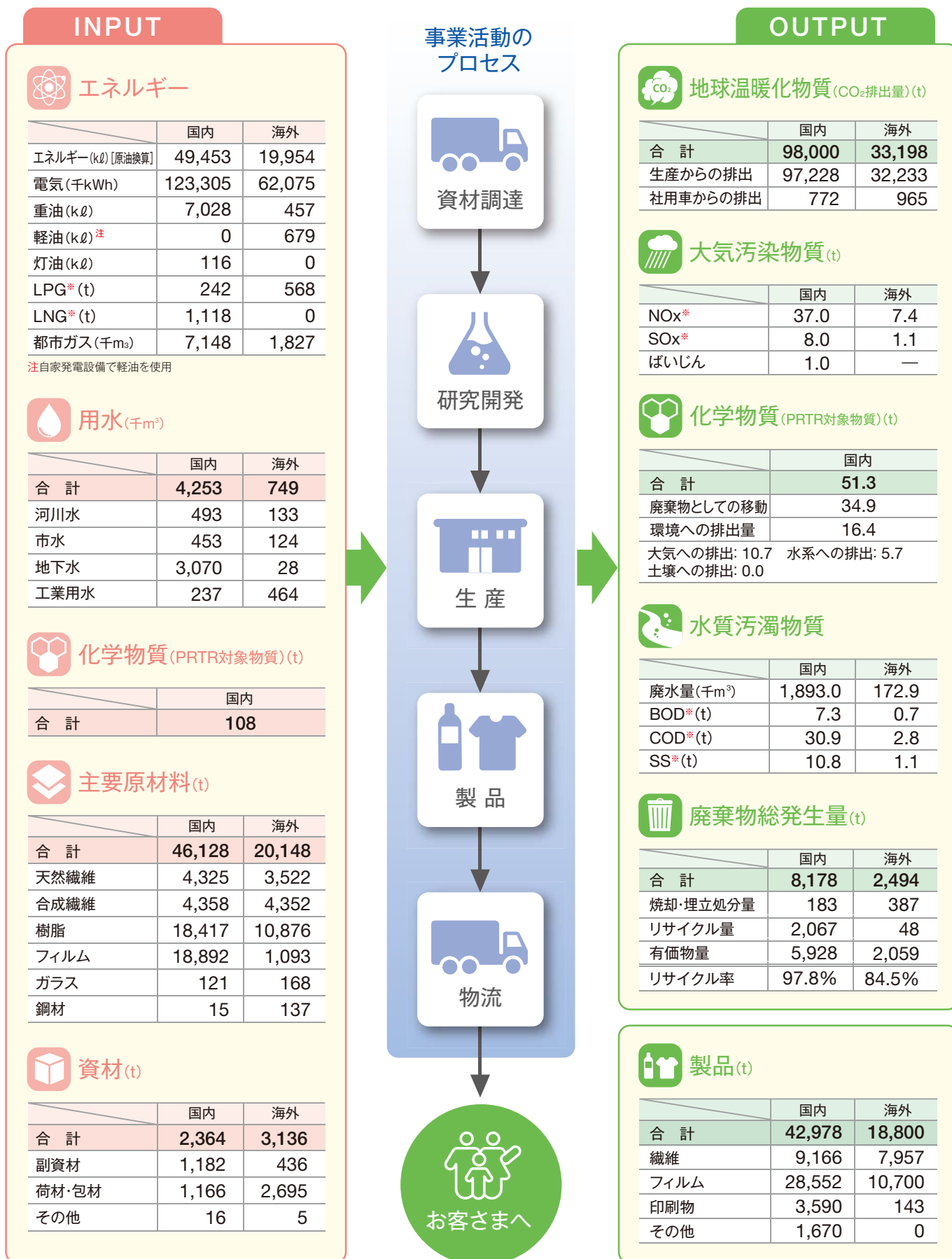
【項目分類】 環境省「環境会計ガイドライン」に沿って分類・集計

【経済効果】 廃水処理実施効果とは、廃水処理設備設置による下水道費の削減額。
特定の環境対策を行わなかった場合、想定される賠償額などのリスク回避効果(みなし効果)は採用していない。

※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

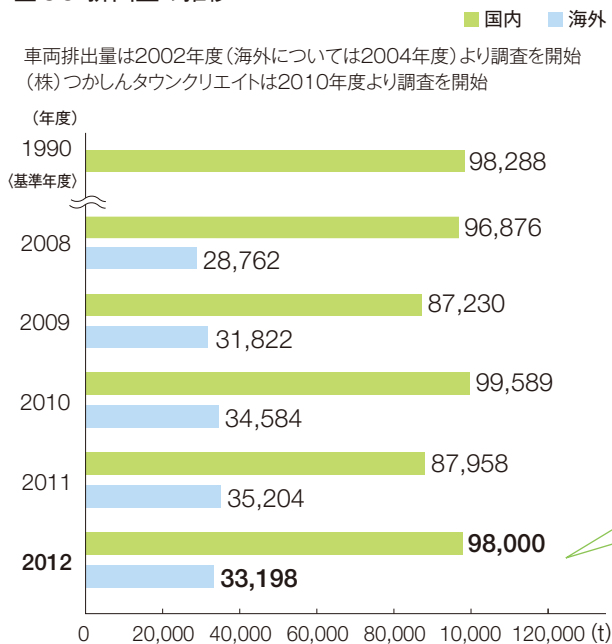
2 事業活動に伴う環境負荷

地球環境との共存共栄を図るため、事業活動に伴う環境への影響を把握し、環境負荷の低減に努めるとともに、環境に配慮した商品、サービスを提供します。



※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

CO₂排出量の推移



3 CO₂排出量の削減

① 省エネルギー活動を推進することにより、CO₂排出量を削減

省エネの7つの着眼点「きめる、とめる（やめる）、なおす（もどす）、へらす（さげる）、わける、かえる、ひろう」に基づき、省エネルギー活動を推進し、CO₂削減に努めています。

主な取り組み

- 貫流ボイラー燃料を重油から都市ガスへ転換（江南工場）
- 蛍光灯照明のLED化（グンゼスポーツ（株）他）
- 貫流ボイラー、空調設備、エアコンプレッサ等を計画的に高効率機器へ更新



江南工場貫流ボイラー

② 貫流ボイラー燃料を重油から都市ガスへ転換し、CO₂排出量を大きく削減（江南工場）

江南工場では、都市ガスが供給されている地域であるため、老朽化した重油焚き貫流ボイラーを都市ガス焚き貫流ボイラーへ更新しました。これにより、CO₂排出量を大幅に削減しました（177t/年）。

低公害車導入実績

		総保有台数	未対応車	★ 良	★★ 良	★★★ 超	ハイブリッド車
台数	2008	314	78	36	13	177	10
	2009	287	64	21	14	176	12
	2010	251	62	17	9	148	15
	2011	260	62	17	7	158	16
	2012	251	56	17	7	153	18
比率（%）	2008	100	25	12	4	56	3
	2009	100	22	7	5	62	4
	2010	100	25	7	3	59	6
	2011	100	24	6	3	61	6
	2012	100	22	7	3	61	7

三ツ星以上の比率は **68%**

③ 社用車の低公害車へ切り替え

社用車を低公害車へ切り替えています。

CO、NO_x、HC^注の排出を抑制する目的で順次切り替えています。

☆: NO_x、HCを25%以上低減

☆☆: NO_x、HCを50%以上低減

☆☆☆: NO_x、HCを75%以上低減

基準値: 2000年排出ガス規制値

^注 CO、NO_x、HC: 大気汚染物質のひとつ
窒素酸化物に対する従来の対策を強化するとともに、自動車交通から生じる粒子状物質の削減をはかるため、自動車NO_x・PM法が2002年10月施行

CO (Carbon Monoxide): 一酸化炭素
HC (Hydrocarbon): 炭化水素
NO_x (Nitrogen Oxides): 窒素酸化物

4 大気汚染防止

燃料転換により大気汚染物質の低減を図っています

生産や暖房に使用しているボイラーやコージェネ設備は燃料として重油やガスを使用しており、燃焼時に硫黄酸化物(SOx)や窒素酸化物(NOx)、ばいじんが発生します。

SOx等排出量削減のため環境への負荷の少ない天然ガスへの転換を国内外で取り組んでいます。

2012年度は江南工場および宮津工場においてボイラー燃料を重油から天然ガスに転換し、SOx、NOx、ばいじんを削減しました。



宮津工場ボイラー燃料タンク

5 廃棄物の有効利用と削減

廃棄物の発生量は国内全体で8,178t、目標の9,010tをクリアいたしました。排出量(焼却・埋立処分量、リサイクル量)は対前年で357t(13.7%)減少しています。環境マネジメント活動の一環として、オフィスにおいても廃棄物発生量の調査範囲を広げるとともに、これまで焼却していた廃棄物を分別し、リサイクルの推進で資源の有効活用を進めています。

TOPICS

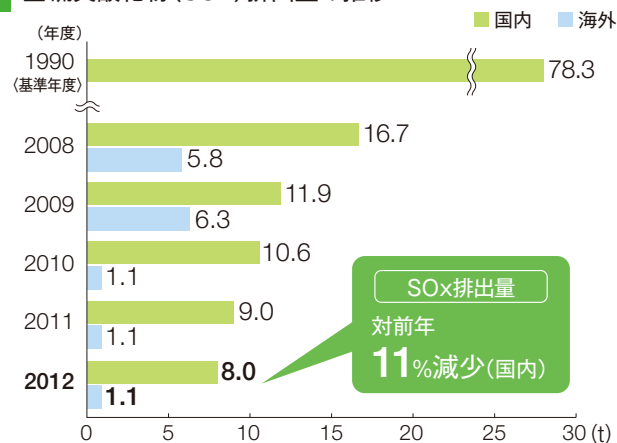
京都モデルフォレスト※運動

京都府が推進する「京都モデルフォレスト運動」の趣旨に賛同し、グンゼ創業の地、綾部市において里山保全活動を行っています。2012年度は4回実施し、延べ102名が参加しました。里山の竹や樹木の間伐、そして間伐材を活用した歩道整備などを行っています。



※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

4 ■硫黄酸化物(SOx)排出量の推移



■汚染賦課金負担金額(グンゼグループ)

	2010年度	2011年度	2012年度
金額(万円)	1,339	1,277	1,231

■SOx、NOx測定結果

・ボイラ

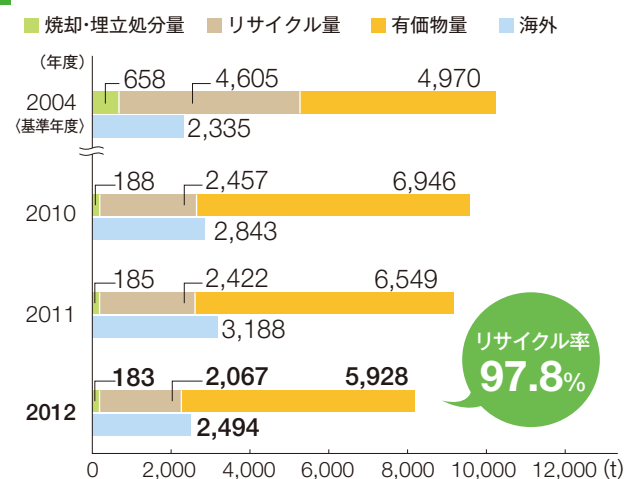
	ばいじん(g/ms)	NOx(ppm)	SOx(k値)
規制値	0.25~0.3	180~250	8.76~17.5
測定結果	0.001~0.050	30~130	0.04~1.2

・コージェネシステム

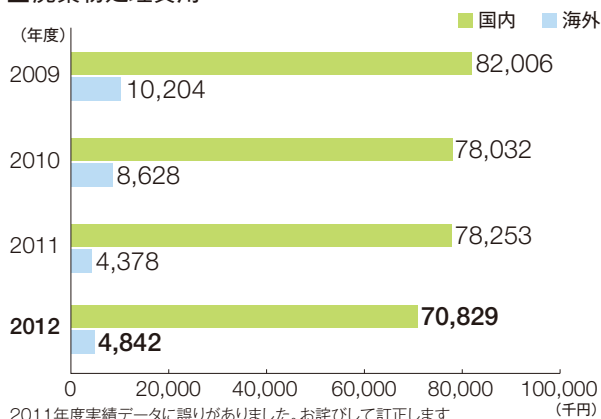
	ばいじん(g/ms)	NOx(ppm)	SOx(k値)
規制値	0.10	950	8.76
測定結果	0.003~0.033	548~640	0.06~0.71

地域により規制値が異なります

5 ■廃棄物総発生量



■廃棄物処理費用

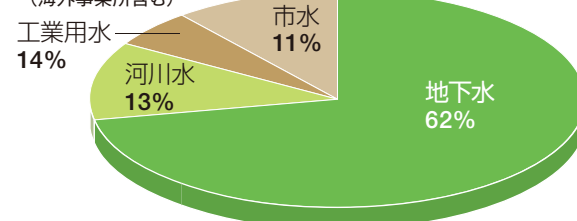


6 水質汚濁防止

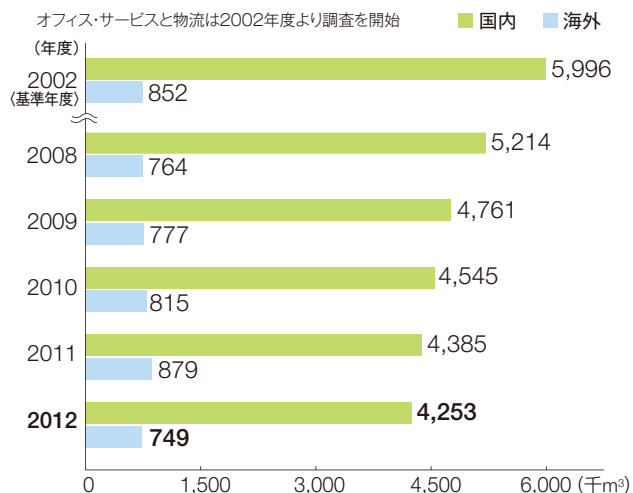
① 用水使用量の削減

用水は主に製造部門における染色工程での加工や空調の冷却などに使用しています。全体使用量のうち、地下水が62%を占めています。2012年度は国内が対前年3%、海外が対前年15%減少しています。ロスの削減や工程の改善等により、さらなる用水使用量の削減に努めます。

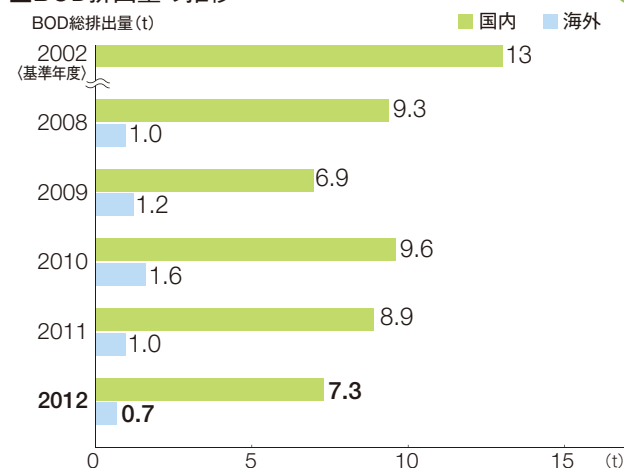
■用水使用量の内訳
(海外事業所含む)



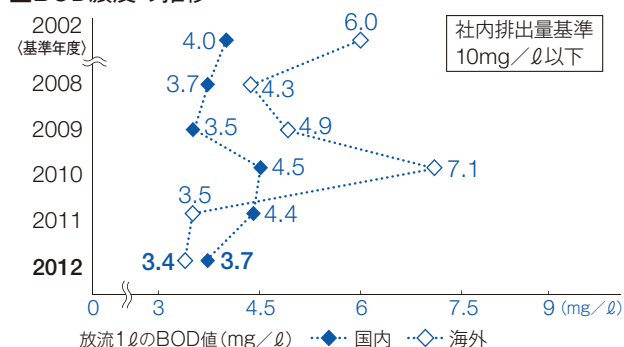
■用水使用量の推移



■BOD排出量の推移



■BOD濃度の推移



■水質管理基準と2012年度実績

	単位	国の基準	自主基準	実績値	
				国内	海外
BOD	mg/ℓ	40~120	10以下	1~10 (3.7)	1~6 (3.4)
COD	mg/ℓ	40~120	30以下	5~28 (17.3)	13~23 (17.6)
SS	mg/ℓ	40~150	10以下	1~16 (6.8) 注	3~9 (6.1)
透視度*	cm	なし	50以上	52~100 (73)	71~84 (78)
着色度*	倍	なし	30以下	4~30 (14)	10~20 (15)

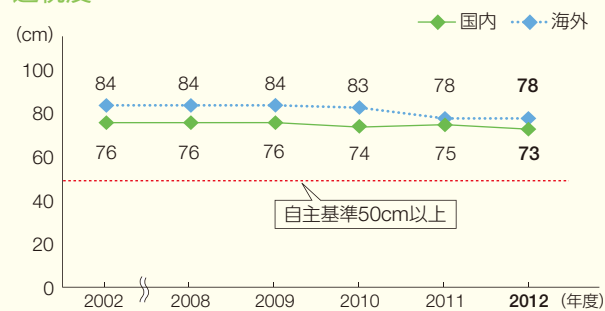
注 実績値は、月度ごとに計測した最大値です
一時的に自主基準を超えた場合は、速やかに改善処置をしています

※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

② 廃水は厳しい自主基準を設け、管理しています

廃水は主に繊維加工による染色工程から排出されています。これら廃水は、独自技術による処理設備を設置し着色度などの自主基準を設け、国内外問わず同一基準で厳しく管理しています。その結果、法定、自主基準ともクリアしています。国内外問わず機能性製品の増加に伴い、廃水の水質と量が日々変化する中、管理者教育などの技術伝承を図り、日常管理を強化しています。

透視度



■廃水の処理前と処理後



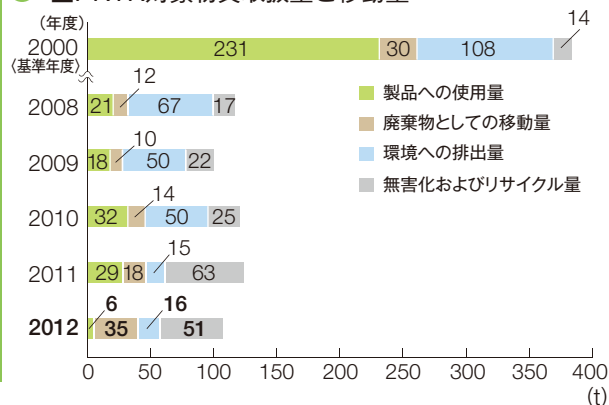
7 化学物質管理

① PRTR対象物質の削減

環境に配慮した製品開発と環境リスクの低減を図るために、PRTR対象物質の取扱い、排出量の削減に取り組んでいます。トルエンを含まないインキや溶剤を使用することなどにより、PRTR対象物質の取扱量は108tと、前年より約17t減少しました。

2000年にPRTR法が施行され、対象物質の移動および排出量を把握して国へ報告することが義務付けられています。

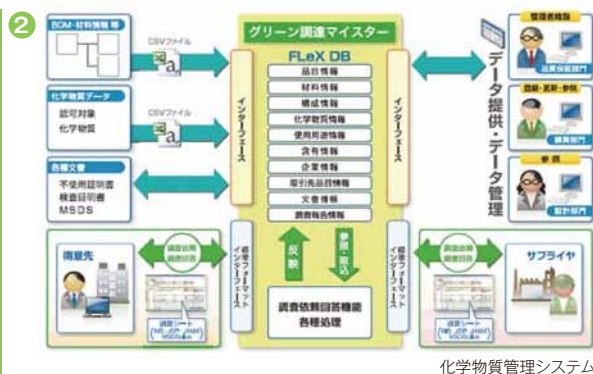
① ■PRTR対象物質取扱量と移動量



② 製品中に含まれる化学物質管理システムの構築

EUのRoHS指令^注に代表される「製品中に含まれる化学物質」に関する規制の動きがひろまるなか、電子部品事業部では2011年度より、部材ごとの化学物質の含有情報をデータベース化することで、国内外における情報を共有化し、お客さまへの迅速、かつ正確な情報提供に役立てています。今年度は、エンブラ事業部、開発事業部でもこのシステムを活用しています。

^注RoHS指令（2006年7月EUで施行）：電気・電子機器に関する特定有害物質の使用制限についてEU（欧州連合）が決めた指令。生産から廃棄・処分に至る製品のライフサイクルにおいて、人の健康や地球環境負荷を最小限に抑えることを目的とし、鉛（Pb）、水銀（Hg）、カドミウム（Cd）、六価クロム（Cr6+）、ポリ臭化ビフェニール（PBB）、ポリ臭化ジフェニルエーテル（PBDE）の6種類の使用を制限するもの



③ PCB使用機器の適正管理と計画的処理

PCB廃棄物（コンデンサー、蛍光灯、安定器）については、日本環境安全事業㈱に委託し国の基準に従い計画的に処理を進めています。2012年度は綾部本社、倉吉グンゼ㈱にて高濃度コンデンサー、蛍光灯安定器計253台を処理しました。微量PCBの混入が判明したトランス等の重電機器についても適正に管理しています。



④ 吹き付けアスベスト調査

2012年度は吹き付けアスベスト（含有率0.1%レベル1）の可能性のある4事業所について、実測値を測定しましたが、調査の結果、アスベスト含有は検出されませんでした。これをもって吹き付け（含有率0.1%レベル1）の調査については終了いたしました。また、アスベスト含有が確認されている2事業所については、定期的に環境測定を実施しています。

■高濃度PCB入り機器の保管数と登録数（2013年3月末）

機器名	総保管数	登録数	登録対象外数
コンデンサー（高圧）	25台	24台	1台
コンデンサー（低圧）	71台	0台	71台
その他（ウエス）*	1缶	—	1缶
蛍光灯の安定器	1,284台	0台	1,284台

■低濃度PCB混入の可能性のある機器*の調査状況（1989年以前に製造された機器）

機器名	調査対象数	調査完了数	PCB混入数	未調査数
トランス	408台	367台	124台	41台
コンデンサー	156台	101台	25台	55台
その他	33台	29台	6台	4台
合計	597台	497台	155台	100台

⑤ 環境事故の未然防止

設備保全管理および環境法順守のための点検活動をしています。

2012年度は環境事故はありませんでした。設備保全管理および環境法順守のための巡視の際、チェック項目を強化するなど、事例を共有し、再発防止に努めています。

*については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

株主・投資家のために

持続的な企業価値向上を目指し、適正な情報開示と適正な利益還元に努め、
信頼の輪を広げます

IR活動



国内機関投資家様の工場見学会(電子部品事業部)

1

1 タイムリーな情報開示

健全で透明性の高い経営を実践するために、株主・投資家の皆さまをはじめステークホルダーに対して、企業情報のタイムリーな開示に努めています。

株主の皆さまには、半期ごとに決算の概要やグンゼグループの取り組みなどを記載した「株主通信(株主のみみなさまへ)」を送付しています。また、ホームページにおいて「個人投資家向けコンテンツ」の充実や動画配信など、わかりやすい情報発信に努めています。

機関投資家さまに対しては、経営トップによる決算説明会(年2回)のほか、個別ミーティングおよび工場見学会などを実施しています。

また、株主さまへの情報発信を充実させるため、2012年度中間期株主さまアンケートを実施しました。(集計結果は左記を参照)

2 株主優待制度の充実

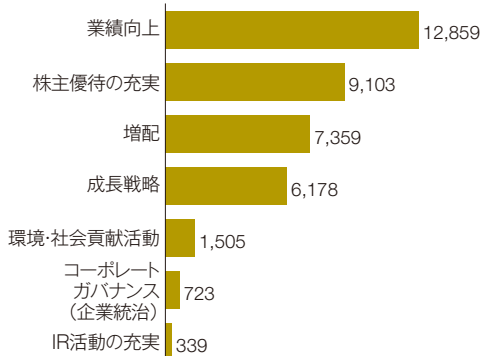
株主優待制度を2012年度中間期より変更いたしました。

主な変更点として、中間期の贈呈内容を株式保有数だけでなく保有年数も考慮して、より長く保有していただいている方にメリットある内容といたしました。さらにインターネットでのお申し込みや、当社インターネット販売(グンゼオンラインストア)で利用できるポイント(GUNZEポイント)へ交換できるようにいたしました。また、これまでも好評をいただいております当社通販カタログの割引販売(年2回:期末・中間期)も継続しています。

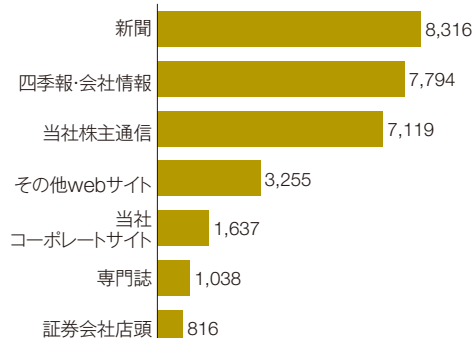
■贈呈内容一覧表

保有年数	3年未満	3年以上5年未満	5年以上
保有株数			
1,000~2,999株	2,000円相当	3,000円相当	4,000円相当
3,000株以上	4,000円相当	6,000円相当	8,000円相当
贈呈内容	(1) 当社製品との交換(肌着、パジャマ) (2) 東日本大震災復興への寄付 (3) 優待相当額と同等のGUNZEポイントへの交換 (1円相当 = 1p, ポイント交換後、1年間有効) GUNZEポイントは、グンゼオンラインストアで利用可能です		

■当社に期待することは?(複数回答可)



■当社に関する情報源は?(複数回答可)



株主さまアンケート(2012年度中間期)より

3

株主優待制度による寄付金額 2,113,000円

[内訳]

中央共同募金会	598,000円(331口)
あしなが育英会	1,515,000円(741口)

(2011年度寄付金額:2,221,000円)

3 株主さまによる復興支援への寄付

2012年9月末の株主優待において「東日本大震災被災者支援への寄付」の選択をご用意いたしましたところ、多くの株主さまより温かいご芳志を賜りました。

今回の寄付金は、各団体より震災支援を行うNPO法人やボランティア団体へ、また被災した子どもたちを支援する団体へ送られています。

グンゼCSR報告書2013 第三者意見

関西大学 社会安全学部・大学院社会安全研究科 教授・博士(法学)
日本経営倫理学会理事、経営倫理実践研究センター上席研究員

高野 一彦様



1 働きやすい職場づくり

グンゼグループCSR報告書の特長の一つは、働きやすい職場づくりをCSRの根幹に据えている点にある。冒頭の「特集」に記載された社長直轄の5つのプロジェクトのうち、従業員を対象としたものは「女性きらきらプロジェクト」、「職場の元気力向上プロジェクト」及び「ATG(明るく楽しく元気よく)プロジェクト」の3つを占めている。また「4. 従業員との関係において」では、働きがいがある風通しのよい職場環境の実現への取組みを紹介し、従業員アンケートや制度の利用状況などの具体的な数字を使って達成状況を報告している。また、内部通報ラインに寄せられた相談内容を職場づくりの対策に反映している点など大変興味深い。

2 社会との関係

第二の特徴は、社会との関係を重視している点であろう。たとえば「グンゼラブアース倶楽部」は肌着の原材料であるコットンの主要生産国インドの社会問題である児童労働の改善のためにNPO法人を通じて支援を行い、また東北で生産した肌着によって震災復興支援を行うなど、本業で関わっている地域への社会貢献活動を積極的に行っている。また事業活動に伴う環境負荷を軽減するために、ISO14001の認証取得と維持をメルクマールとして、継続的な環境マネジメントを実現している。特に環境負荷に関する数値データはわかりやすく記載されており、多くの数値は良好に推移している。

3 本CSR報告書の特徴と効果

このような特徴がある同社グループのCSR活動から、「従業員のみなさんに仕事への誇りとやりがいを持ってほしい、また企業市民として素晴らしい会社でありたい」という経営者の「思い」が伝わってくる。これは「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」という創業精神によるものであろう。

従業員のみなさんを対象に毎年実施しているアンケート調査では、「この会社の一員であることに誇りを持っている」という設問に6割近い方が「はい」と回答しており、これらの取組みは一定の成果をあげているように思う。

4 今後の課題

一方、消費者や投資家への情報提供を充実するとなお良くなるように思う。同社において安全で高品質な製品を製造するための工夫や、低刺激肌着などの消費者の声を反映した商品開発の状況、そして健全な経営を担保するためのコーポレートガバナンスやコンプライアンスの仕組みは特筆すべきものがあり、これらは企業の「持続可能性」を評価する指標として重要である。今後、CSR報告書において、さらにこのような目線を加味することで、企業価値の増進に寄与するCSR報告書に昇華するのではないかとと思う。

関西大学社会安全学部高野ゼミにグンゼ研究班発足

2012年7月5日、高野教授のご好意で、高野ゼミ生の皆さんとグンゼグループのCSR活動について意見交換をしました。これを受けて、高野ゼミに『グンゼグループCSR報告書研究班』が発足し、他社のCSRレポートとの比較研究などの報告および意見交換を9月25日と3月14日に実施しました。また、グンゼCSR検定にも挑戦いただき、全員が『グンゼCSR博士』となりました。

ゼミ生からのご意見

- ① ウェブでのアンケートを実施してはどうか。
- ② 内部統制のページについて、コーポレートガバナンス体制を開示して欲しい。
- ③ 会社案内、有価証券報告書などとCSR報告書を統合してはどうか。
- ④ 全体像をイメージするために、グンゼグループ全体の事業内容が見た目でわかるようにして欲しい。
- ⑤ 相談体制と相談の実態などを内部統制の運用として報告してはどうか。



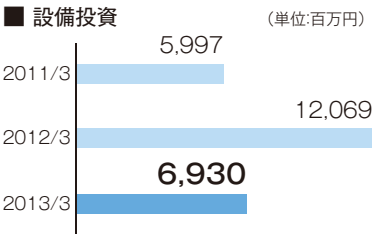
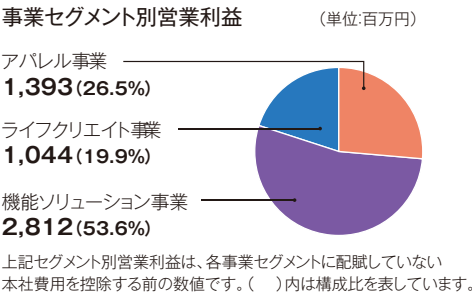
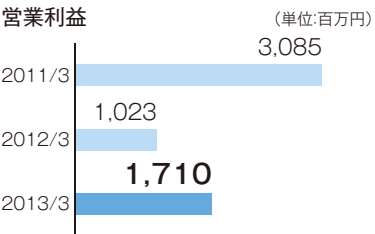
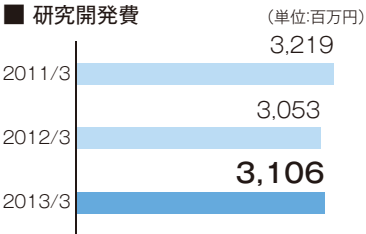
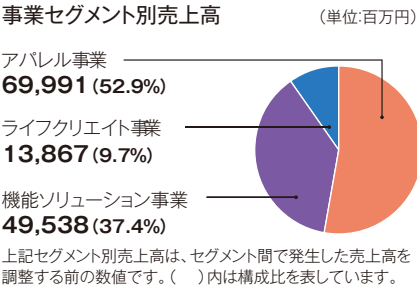
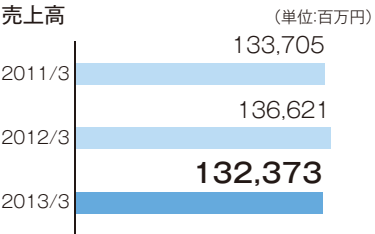
第三者意見を 受けて

高野先生には、グンゼ研究班の学生の皆さまとの意見交換の機会をいただくなど、様々な形でわたしたちの取り組みに対する評価とご助言をいただいております。ご指摘にありますとおり、今後はより一層、お客さまや投資家のみなさまのご期待に沿える情報を誠実に熱意をもってご提供できるよう努めてまいります。

会社概要 (2013年3月31日現在)

創 業	明治29年(1896年)8月10日	本 店	〒623-8511 京都府綾部市青野町膳所1番地
代 表 者	代表取締役社長 児玉 和	大阪本社	〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田一丁目8番17号 大阪第一生命ビル
資 本 金	261億円	東京支社	〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目10番4号 グンゼ日本橋ビル
従 業 員 数	2,016名(単体)8,285名(連結)		
上場証券取引所	東京証券取引所・大阪証券取引所		

■ 連結業績



■ 連結対象会社

機能ソリューション事業	
プラスチックフィルム	福島プラスチック株式会社／株式会社小津加工センター／ Gunze Packaging System株式会社／Gunze高分子株式会社／ Gunze Plastics & Engineering Corporation of America／ 上海郡是新包装有限公司／上海郡是新塑材有限公司／青島郡是新包装有限公司
電子部品	エルマ株式会社／Gunze Electronics U.S.A. Corp／ GGI Technology Ltd.／Guan Zhi Holdings Ltd.／ Dongguan Guan Zhi Electronics Ltd. 郡宏光电股份有限公司／台湾郡是股份有限公司／东莞郡是电子有限公司
エンジニアリングプラスチック	綾部エンブラ株式会社
メディカル	郡是医療器材(深圳)有限公司
アパレル事業	
インナー／レッグ	東北Gunze株式会社／出雲アパレル有限公司／養父アパレル株式会社／ 倉吉Gunze株式会社／Gunze (Vietnam) co., Ltd.／Thai Gunze co.,Ltd.／ 山東冠世針織有限公司／郡是(上海)商贸有限公司／大連坤姿時裝有限公司／ 九州Gunze株式会社／兵庫Gunze株式会社／P.T.Gunze Socks Indonesia／ Gunze物流株式会社／山東冠世時裝加工有限公司
繊維資材	津山Gunze株式会社／中央繊維資材株式会社／加賀Gunze株式会社／ 上海郡是通虹纖維有限公司／P.T.Gunze Indonesia／郡是(上海)國際貿易有限公司
その他	株式会社Gunzeオフィスサービス／株式会社トライオン

ライフクリエイティブ事業

Gunze開発株式会社／株式会社つかしんタウンクリエイト／
Gunzeエンジニアリング株式会社／Gunzeグリーン株式会社／
Gunzeスポーツ株式会社

■ 事業内容

機能ソリューション事業(生産財など)
●プラスチックフィルム (ペットボトル用熱収縮フィルムなど)
●エンジニアリングプラスチック (複写機・プリンターの転写ベルトなど)
●電子部品 (タッチパネル、導電性フィルムなど)
●メディカル材料 (生体内吸収性縫合糸、人工皮膚、 生体内吸収性骨接合材など)
●メカトロ (印刷関連の自動省力化機器、 高速製袋包装機など)
●光学フィルム
アパレル事業(消費財)
●メンズインナーウェア
●キッズインナーウェア
●レディスインナーウェア
●ストッキング
●ソックス
●ハウスカジュアルウェア (ホームウェア、ナイトウェア)
●繊維資材(工業用ミシン糸、産業資材)
●その他(テキスタイル、絹織物)
ライフクリエイティブ事業(サービス)
●商業デベロッパー(商業施設の運営)
●エステイト開発(不動産の賃貸など)
●エンジニアリング(省エネ事業など)
●温浴施設(つかしん天然温泉「湯の華廊」)
●グリーン事業(樹木・花卉販売など)
●フィットネスクラブ

パフォーマンスデータ集

P15

○グンゼラバース倶楽部 支援先一覧

会員からの支援申請団体	
ロシナンテス	http://www.rocinantes.org/
エコネットワーク津山	http://www3.tvt.ne.jp/~econet/

アンケート結果、運営委員検討会にて支援を決定した団体

国境なき医師団日本	http://www.msf.or.jp/
国境なき子どもたち	http://www.knk.or.jp/
日本クリニックラウン協会	http://www.clinicclowns.jp/
セーブ・ザ・チルドレン	http://www.savechildren.or.jp/
アムダ (AMDA)	http://amda.or.jp/
シャプラニール	http://www.shaplaneer.org/
ACE	http://acejapan.org/
エイズ孤児支援 NGO PLAS	http://www.plas-aids.org/
NPO カタリバ	http://www.katariba.net/
森は海の恋人	http://www.mori-umi.org/
CIVIC FORCE (シビックフォース)	http://civic-force.org/
WWFジャパン	http://www.wwf.or.jp/
JEN (ジェン)	http://www.jen-npo.org/

P16

○CSR活動優良事業所表彰の選考基準 (2012年度)

	評価項目	指標	工場部門	オフィス・サービス部門
CSR活動	労災、加害交通事故、火災事故 各5点	事故内容により減点 ^注	15点	15点
	ワークライフバランス	ノー残業デー実績状況	5点	10点
	人権啓発活動	人権研修会開催、参加など	5点	5点
	CSR推進活動	CSR検定参加率	10点	10点
		ハラスメント研修会開催	5点	5点
		風通し改善活動	10点	10点
	社会貢献活動	内容、件数または延べ参加時間等を考慮	10点	15点
小 計			60点	70点
環境活動	CO ₂ 削減	売上原単位前年比	10点	—
		総量前年実績比	—	10点
	廃棄物発生量	売上原単位前年比	5点	—
		総量前年実績比	—	10点
	リサイクル	リサイクル率実績	3点	—
	用水使用量	売上原単位前年比	4点	—
	低公害車	低公害車数／保有車両数	3点	—
	EMS運用 (総点検・自主監査結果)	自主監査および自主点検	10点	—
	環境 ストロンクポイント	地域清掃活動、環境エコ展への参加、環境イベントへの参加・ボランティアなど	5点	10点
小 計			40点	30点
コンプライアンス減点	表示・PL問題、環境事故、情報セキュリティ事故、重大なハラスメント、建物・設備事故など	3～5点／件 減点	3～5点／件 減点	
合 計			100点	100点

^注 内容、件数によりマイナス評価点になる場合があります

P9~10, P18

○従業員満足度調査 (明るく楽しく元気よく調査) 結果

アンケート結果は各部門の責任者へフィードバックし、明るく楽しく元気よくプロジェクト等に活用しています。

- 実施期間 2012年10月
- 配布対象 グンゼグループで勤務する構成員
- 回収率

	配布 (人)	回収 (人)	回収率 (%)
2010年度	6,544	5,702	87
2011年度	6,399	5,440	85
2012年度 (webによる調査)	6,286	5,343	85

2011年度まではCSRアンケート。2012年度は従業員満足度調査。

私の所属している部署は風通しがよい

(2011年度までの設問は「職場は何でも言い合え 風通しがよい」)



この会社の一員であることに誇りをもっている

(2011年度までの設問は「この会社で働いていることを誇りに思っている」)



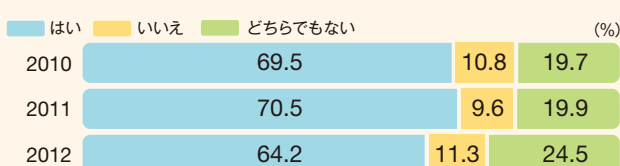
上司はメンバーの様子に注意を払い、タイミングよく声をかけている

(2011年度までの設問は「上司は仕事がうまくいったときや努力したときに声をかけてくれる」)

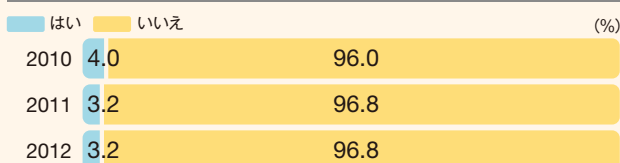


お互いに関心をもち、助け合いながら仕事を進めている

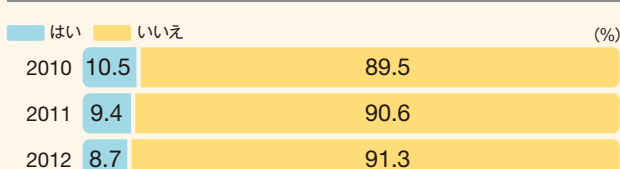
(2011年度までの設問は「職場のメンバーは必要に応じ、お互いに助けあっている」)



過去1年でセクシュアル・ハラスメント被害を受けたことがある



過去1年でパワー・ハラスメント被害を受けたことがある





P1

CSR (Corporate Social Responsibility)

「企業の社会的責任」と訳される。

[参考]

SR (Social Responsibility [社会的責任])

組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して、次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任。

- ・健康及び社会の繁栄を含む持続可能な発展に貢献する
- ・ステークホルダーの期待に配慮する
- ・関係法令を順守し、国際行動規範と整合している
- ・その組織全体に統合され、その組織の関係の中で実践される

ステークホルダー

「利害関係者」と訳される。株主、顧客、従業員、取引先（原材料の供給者や納入業者等）、地域社会などが代表的。

P8

ファシリテーション

会議やプロジェクトなどの活動がスムーズに進むように、また成果が上がるように、集団での課題解決、合意形成、アイデア創出、学習などを支援、促進すること。その役割を担う人をファシリテーターという。ファシリテーターが傾聴や質問によってメンバーの意見を引き出し、合意に向けて論点を整理、“見える化”することにより、会議やミーティングを活性化するとともに効果的かつ効率的に進めることができる。

P13

グンゼグループサプライヤー行動規範

国連グローバルコンパクト、ILO条約、経団連企業行動憲章を参照しており、国内外のグンゼグループおよびサプライヤーの皆さまに順守することを要請しています。

P17

CAP-Do

課題解決や改善活動の管理手法の一つ。

Plan（計画）→Do（実施）→Check（認識）→Action（処置）のサイクルをPlanからでなくCheckから回し始めること。

P21

PRTR (Pollutant Release and Transfer Register)

化学物質の排出移動量登録制度。化学物質の排出量を把握、集計し、公表する仕組み。

コージェネ

コージェネレーションシステムのこと。Co（共同）のエネルギーをGeneration（発生）させるシステム。発電時に原動機から発生する排熱を回収して、冷暖房や給湯、蒸気などの用途に有効利用することで省エネを可能にし、CO₂排出量の削減を実現。

P22~25

LPG (Liquefied Petroleum Gas)

液化石油ガス

石油精製の過程において得られるガスで、プロパン、ブタンを主成分とした炭化水素の化合物を液化したもの。

LNG (Liquefied Natural Gas)

液化天然ガス

メタンを主成分とした天然ガスを冷却し、液化したもの。

NOx (Nitrogen Oxides)

窒素酸化物

大気汚染物質や酸性雨の原因のひとつ。

SOx (Sulfur Oxides)

硫黄酸化物

大気汚染物質や酸性雨の原因のひとつ。

BOD (Biochemical Oxygen Demand)

生物化学的酸素要求量

微生物が水中の有機物を酸化分解するときに必要な酸素の量 (mg/ℓ)。主に河川の汚濁指標として使用。

COD (Chemical Oxygen Demand)

化学的酸素要求量

水中の汚濁物質が化学的に酸化するときに必要な酸素の量 (mg/ℓ)。主に海域や湖沼の汚濁指標として使用。

SS (Suspended Solids)

浮遊物質

水中に浮遊している物質の量 (mg/ℓ)。水質指標のひとつ。

P24

モデル フォレスト

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。この取り組みは、世界24カ国59地区にまで広がっており、京都モデルフォレスト協会も、2008年3月に国際モデルフォレストネットワークに加入した。

P25

透視度

人が目視で確認できる透明度（水中での視認距離）で、cm表示。

着色度

グンゼ独自の基準。処理水を水道水で希釈して30cmの透視度計に入れ、水道水と比較して同じように見えたときの希釈倍率。数字が小さいほど、色が薄いことを示します。

P26

低濃度PCB混入の可能性のある機器

1989年以前に製造された絶縁油を使用している機器は微量のPCBが混入している可能性があるため、調査が義務づけられています。

ウエス

機械類の油や汚れなどを拭き取ってきれいにするために用いる布

P28

フェールセーフ

装置はいつか必ず壊れることを前提とし、故障時や異常発生時でも、人命に危険がおよぶことがないようなシステムを構築する設計手法のこと。

ゼネスト

ゼネラルストライキ。ある地域や産業全体で連帯して行うストライキ。

コンプライアンス

「法令順守」と訳される。明確化された法や規則に従うこと。広義の解釈では、倫理的な判断や行動を主体的に行うこと。

コーポ レート・ガバナンス

「企業統治」と訳される。株主総会や取締役の機能といった経営の意思決定機構のあり方を検討し、統治の仕組みによって経営の透明性や効率を確保しようとするもの。



グンゼ株式会社

大阪本社 〒530-0001 大阪市北区梅田一丁目8番17号 大阪第一生命ビル
お問い合わせ先:CSR推進室 TEL 06-6348-4817 FAX 06-6348-4814

URL <http://www.gunze.co.jp/>