

明日をもっと、こころよく

GUNZE

グンゼグループ
CSR報告書 2015



グンゼ株式会社

大阪本社 〒530-0001 大阪市北区梅田二丁目5番25号 ハービスOSAKA オフィスタワー

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/>



明日をもっと、**こ**こちよく GUNZE

世界のより多くの人々に‘こちよさ’をお届けしたいと願う
ゲンゼグループのCSR*活動をご紹介します。

ゲンゼグループ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に発行しています。

CSRの原点は創業の精神

わたしたちは「人間尊重」、「優良品の生産」、「共存共栄」という創業の精神を経糸(たていと)に、「社は」の実践を通じて、社会からの期待に誠意をもって柔軟に応えることを緯糸(よこいと)として、社会に貢献してまいります。

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

社は

- 1、優良品の提供に徹し
社会に貢献する
- 1、誠意をこくし
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

 ※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。

INDEX

ゲンゼグループのCSR	2	③地域社会のために	17
トップコミットメント	3	④従業員との関係において	19
特集① 座談会	5	⑤地球環境のために	23
特集② ゲンゼグループの事業の変遷	7	⑥株主・投資家のために	27
内部統制システムの運用状況／ コーポレートガバナンス*体制の概要／ CSR推進活動／CSR基本方針	9	人事・労務・CSRデータ	29
①お客さまのために	13	会社概要	30
②お取引先さまのために	16	第三者意見	31
		用語集	32

弊社・梁瀬工場での火災事故発生のお詫び

2015年3月26日、アパレルカンパニー梁瀬工場で火災が発生し、近隣住民の皆様をはじめ多くの関係者に多大なご迷惑とご心配をおかけしたことに對し、深くお詫び申し上げます。人的被害は軽微であり、物的被害も限定的であったため、すみやかに操業を再開することができました。この火災発生について十分な検証と反省を行い、全社をあげて再発防止に努め、安全への取り組みを徹底してまいります。今後も、事業活動が社会に及ぼす様々な影響を十分認識し、当社グループの情報を適時的確に伝達してまいりますので、ステークホルダーの皆さまからの忌憚のないご意見、ご提案をお願い申し上げます。

- 対象期間／原則として、実績データは2014年度(2014年4月1日～2015年3月31日)分を記載していますが、活動内容は一部2015年4月以降のものを含んでいます。
- 対象範囲／ゲンゼ株式会社と国内外の子会社(非連結含む64社)

- 参考になっているガイドライン／GRI(Global Reporting Initiative)の「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」、環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- 発行／2015年6月(次回発行予定：2016年6月)

ゲンゼのCSRに関するデータや最新情報は
WEBサイトをご覧ください





現状を打破して 新しい取り組みに 挑戦！

Gunze株式会社 代表取締役社長

鬼玉 和

Gunzeグループの「創業の精神」は社会貢献

当社は1896年(明治29年)、京都府何鹿郡(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。「単に企業の利潤追求のみに走らず、養蚕家、機業家^{*}と協力し合い、共存共栄の社会を築く」という創業者 波多野鶴吉の想いは、「郡の方針(是)として地場産業を発展させ、何鹿郡を豊かにする」という社名の郡是(Gunze)に込められています。

この「郡是」という考えを基に、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」という創業の精神を経営理念として現在まで受け継いでまいりました。

創業時の製糸業は1980年代に終息しましたが、現在ではこれに代わってプラスチックフィルムや電子部品、

メディカル材料などの機能ソリューション事業、インナーウェアやレッグウェアを中心とするアパレル事業、ショッピングセンターやスポーツクラブ、グリーンビジネスなどのライフクリエイティブ事業と多岐にわたる事業を展開しております。

「創業の精神」を織物の経糸(たていと)とすれば、これらの事業や商品・サービスなどは緯糸(よこいと)であり、その緯糸を時代・環境の変化に柔軟に対応して織り続けてまいりました。織物の経糸にはしっかりとした丈夫な糸が必要であり、緯糸は色柄などのデザインを表現する役割を持っていますが、当社はこの両方の糸が一糸乱れず調和を保ってきたからこそ1世紀以上、事業を続けてこられたと考えております。

中期経営計画「CAN20」をスタート！

昨年、当社は2020年をゴールとした中期経営計画「CAN20」をスタートさせました。経営ビジョンとして「Gunzeが持つ強みをさらに強化し、お客さまにGunzeしかお届けできない‘こちよさ’をグローバルに提供する企業グループとして社会に貢献する」ことを打ち出す一方、経営目標として「クオリティ オブ ライフ(QOL)の向上に貢献する健康・医療分野を成長の核とするとともに、選択と集中によりそれぞれの分野で業界オンリーワンの地位を確立する」ことを掲げております。

「CAN20」のキーコンセプトは、「集中」と「結集」で

あり、当社のお客さまは誰か、お客さまにとってどのような価値(こちよさ)を提供できるのか、他社とは何が違うのかといった点について明確にし、その裏づけとなるコアコンピタンス^{*}(自社の強み)を強化していくことにしております。しかし会社の資源(ヒト・モノ・カネ)は有限であり、すべてのコンピタンスを強化することはできません。他社と比べて優位性があり、適社性も踏まえた有望分野・市場に「集中」し、そこに心と力を「結集」していかなければならないと考えております。

多様な価値観を共有できるフェアな組織風土を醸成

グローバル化が進む中、多種多様な考え方・価値観を企業活動に積極的に活かし、複雑化する課題への対応力・解決力を向上させるために多様性(ダイバーシティ)を受け入れる組織・風土づくりが必要だと考えております。そこで、女性総合職、女性管理職の増加や女性を中心となって開発した商品の拡大などを目標として女性活躍への施策を展開するとともに、外国籍人材の採用や海外関係会社における現地社員の経営層・管理職への登用など多様な人材^注が活躍できる風土づくりに取り組んでおります。

また、Gunzeグループでは、2012年度から「明るく 楽しく 元気よく」をキーワードに働きがいと誇りが感じられる職場風土づくりにも取り組んでいます。職場が「明るく

楽しく 元気よく」なれば、お客さまへの商品・サービスの質が向上し、結果としてお客さまの満足度が向上し、Gunzeというブランドの価値がさらに向上します。事業所単位で「明るく 楽しく 元気よく」の頭文字を引用したATG活動を推進し、「風通しのよい職場環境のもとで、一人ひとりが仕事に責任とやりがいを持って取り組む」ことを目指しております。

2020年の経営目標に向かって2015年は「日々是れ新たな心構えで現状打破と新しい取り組みに挑戦してまいりますので、皆さまの一層のご支援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

^注 Gunzeでは人は財産であると考え、社内では「人材」を用いています。

2015年度
経営方針

「日々是れ新たな心構えで CAN20目標にチャレンジし 15年度計画を実現する

① 挑戦

- (1) 知識・技術・ノウハウを「CFA活動^{*}」で融合し新規事業・新商品・新チャネルを創造する
- (2) 「+25運動^{*}」で業務を進化させ新たな取り組みに挑戦する

② 新生

- (1) 既存事業、既存商品の提供価値を再検証し収益基盤を強化する
- (2) 「NEX-T運動^{*}」で現場力を新生し品質とコスト競争力を再構築する

③ 結集

- (1) 自らの役割と責任を自覚し多様な価値観を許容するフェアな組織風土をつくる
- (2) 従業員満足度と商品・サービスの質の向上によりGunzeブランドを強化する



^{*}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。

健康・医療事業拡大に向けた ナイチンゲールプロジェクトの取り組み



医療事業部 営業開発課
三宅 麻美

QOL研究所 企画調査室長
上島 進

経営戦略部 経営戦略室
飯村 麻里子

経営戦略部 経営戦略室
鞍岡 隆志

プロジェクト発足からの1年間を振り返って

ナイチンゲールプロジェクトが発足して1年が経過しましたが、どのような取り組みをしているのか教えてください。

上島：「健康・医療の分野でグンゼに何ができるのか」という視点で、複数の案件を手掛けています。テーマによってメンバー構成が変わり、テーマ自体も変化していくのがこのプロジェクトで、事業化の可能性を検証しながらその道筋をみんなで作っていくために試行錯誤しているのが現状です。

鞍岡：私は主にプラスチックカンパニーやエンブラ事業部の樹脂加工技術の医療への応用を検証しています。「これをナイチンゲールでやったらどうか」と医療事業部から声をかけてもらって、ほかの事業部などに橋渡しをすることもあります。

飯村：私はこれまでアパレルカンパニーで「KIREILABO(キレイラボ)」という、低刺激がコンセプトの肌着の開発に携わってきました。皮膚疾患や乳がんの患者さんにもお勧めできるのではないかと思います、自分の育てた商品を違う領域で広めたいと考えプロジェクトに参加しています。

上島：今まで全く接点のなかった事業部や企業とつながる。



これを実現できれば、面白い展開が広がると思います。三宅さんには医療事業部から参加してもらっていますが、すでに中核メンバーですね。医療の手法や経験を、大いに参考にさせてもらっています。

鞍岡：医療機器メーカーや医者さんとのコネクションが

なかったのが、医療事業部をお願いして同行してもらい、病院の回り方などをいろいろと教えてもらいました。医療事業部の協力には、本当に感謝しています。

三宅：こちらこそ、本社方針で進めている全社プロジェクトということで、経営戦略室が中立な立場でほかの事業部とつないでくれるため、話がしやすくなり助かっています。

鞍岡：橋渡し程度かもしれませんが、事業部と事業部をつなぐことも我々の役割です。事業部単独ではできないことでも、「社内の技術を使ったらできるんじゃないの?」「ナイチンゲールに投げてみたらどう?」と考えてくれるようになったのであれば、嬉しいですし、励みにもなります。

三宅：以前、エジソンプロジェクト^{*}で技術関連の勉強会に参加させてもらいましたが、「こんな技術がグンゼにあったんだ」とすごく勉強になりました。反面、社内のほかの事業部のことを全然知らなかったとあらためて気づかされました。

鞍岡：「ほかの事業部の技術を活かせばできるかもしれない」というヒントが得られるので、勉強会への参加は大切です。医療事業部の人には、もっと社内のいろいろな技術を知ってほしいですね。

上島：確かに「知っている」というだけで、アンテナは広がると思います。

飯村：CFA(クロスファンクショナルアプローチ)活動を進めるためには、「グンゼってこんなものを作っている、こんな技術がある」ということを社内に伝えることも重要なかもしれません。

鞍岡：プロジェクトに携わるようになって、市場で掴んだQOLのニーズを社内に少しずつ発信できるようになってきたと感じています。

CFAを活性化することで新たな事業を創出

上島：ところで、昔の病院は病気を治したら終わりでしたが、今はその後のことまで気にされる病院が増えてきたと思いませんか?

飯村：最近では「術後のケアもきちんとしてくれるところが良い」というふうに、良い病院の条件が変わってきていると思います。

三宅：医療行為による副作用で、QOLが低減することを気にされる方も増えてきていると感じています。普段病院を訪問した時に、先生や看護師の方に「お困りのことがないか」ヒアリングして、グンゼで何かできないかと常に考えています。例えば、小児患者さま向けの肌着がないので、開発したらどうかとか。



鞍岡：三宅さんの情報収集力はすごいと思います。自分はいろいろなネタがあっても、初めての案件で前例がないことばかりなので、どんな手順で誰にお願いして進めたらいいのかわからないことが多いのが実情です。

飯村：そうですね。事業部のように決まったスケジュールがないので、自分で決めて動かないと物事が進んでいきませんし…。

鞍岡：「病院の倫理委員会を通すにはどうしたらいいの?」とか。医療分野は自分がこれまで研究してきた分野と違うため、過去の経験を活かせることが少なく、人に頼ってばかりです。

上島：プロジェクトを率いるようになって、私なんて今までのキャリアを否定されたような気がしたくらいです。

三宅：私は逆に、今までの人脈をすごく活かしていると思います。上島さんや鞍岡さんに伝えたら、すぐにほかの事業部につないでもらえるというのは有難く感じています。

鞍岡：つなぎ役の我々としては「コミュニケーションしてなんぼ」ですから。社内外にコネクションを作ること、それが一番の役目かもしれません。意味がないと思われる社外の会議に出ることもありますが、そこからヒントを得ることもあります。

飯村：上島さんには事業部との交渉で助けられています。事業部からは「商品化や事業化が遅いな」って思われているかもしれませんが、病院とのやりとりは時間がかかることで、



^{*}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。

すぐに関係を構築できるものではありません。

上島：2014年度は、どういう形で事業をデザインするかで手一杯でした。ビジネスとして横の広がりを作れていないのが反省点です。しっかりとしたビジネスモデルを作るやり方と、小さな商品から手掛けて広げていく可能性にけるやり方と両方ありますが、「やってみなきゃわからない」こともあるから、気軽にチャレンジできる企業風土を築きたいですね。とはいえ、QOL研究所に来て自分の弱みを再認識させられた1年でした。

鞍岡：私も研究開発部から経営戦略室に来て、自分の弱みを発見する方が多くてよく落ち込んでいました。

上島：ナイチンゲールプロジェクトに携って自分一人の力には限界があるということを知り、得意じゃない分野は協力して補完するCFAの重要性に気づかされました。

鞍岡：みんなの力を合わせて、チームでやっていかないと成果は出ません。私は中立な立場で皆さんに協力を促し、新規事業を創造する環境を創るのが自分の役目だと思っています。



CFAによるプロジェクトはまさにグンゼのチーム力が問われるということですね。最後に皆さんから今後の抱負について一言ずつ聞かせてください。

鞍岡：ここまでやってきたからには、何とかしてCFAでやったものを形として残したいと思っています。

飯村：私も一つでもいいから、ヒットを打ちたいです。

三宅：私たちの取り組みが患者さんのQOL改善に貢献できたらいいなと思います。

上島：夢のある、みんなが楽しくなる、ワクワクするような仕事を目指してやっていきたいですね。

ナイチンゲールプロジェクトから社会に貢献する商品やサービスが生まれることを楽しみにしています。

創業の精神が息づく、多彩な事業を展開。 幅広い‘こちよさ’をお届けしています。

1986年～ 人々のQOL向上を目指して ～健康・医療分野の拡大～

繊維とプラスチックの高分子に関する知見を活用し、1986年に国内で初めて体内で分解吸収される手術用縫合糸の開発に成功しました。その後も、骨接合材や人工皮膚など生体吸収性材料を中心とした医療機器を開発し、2011年には産学協同で生体吸収性血管再生基材^{*}の開発に成功しました。

今後も、患者さまのQOL向上と医療従事者の皆さまの負担軽減に貢献する新商品や新規事業の創出に挑戦してまいります。

メディカル分野



体内で分解吸収される手術用縫合糸、骨接合材、人工皮膚等のメディカル材料を提供しています。

使い ごち

1955年～ 機能ソリューション事業への挑戦

1960年頃からプラスチック分野への進出を図り、現在ではOA機器の部品やタッチパネル、光学フィルム等、あらゆる場面でお客さまに‘こちよく’使っていただける高機能製品を生産、販売しています。また、メカトロニクス分野では、乳業、飲料、食品加工、医薬、包装、印刷業界等の自動化、省力化機器をお客さまのニーズに合わせて開発、製造、販売しています。

プラスチックフィルム分野



使い易く、高機能の包装用パッケージやフィルム等を提供しています。

エンジニアリング プラスチック分野



複写機等のOA機器に使用される転写ベルトや定着用チューブ等を提供しています。

電子部品分野



タブレット端末等に使用されるタッチパネルや光学フィルムを提供しています。

メカトロニクス分野



お客さまの様々なニーズにお応えして自動化・省力機器を提供しています。

1896年 郡是製絲株式会社 設立

創業者 波多野鶴吉は「善き樹は善き果を結び、悪しき樹は悪しき果を結ぶ」という聖書の言葉から「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」と考え、次のような言葉を残しました。

心が清ければ
光沢の多い糸ができる

心が直れば
織度の揃う糸ができる

心に平和があれば
節のない糸ができる

心に油断がなければ
切断のない糸ができる

自ら省みて恥ずるところがなければ
力の強い糸ができる

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



創業初期の製糸場（現在の綾部市）

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 波多野鶴吉の強い想いが込められています。

創業から約120年、生糸からアパレル事業へ転換すると同時に、時代のニーズに合わせて機能資材やメカトロニクス分野等、幅広く展開してまいりました。今後も「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経糸（たていと）に、各部門・各個人に蓄積された知識・技術・ノウハウを融合し、新たな緯糸（よこいと）となる新規事業・新商品の創出に挑戦してまいります。

居ごち

1962年～ ライフクリエイト事業への発展

商業ディベロッパー事業やエステイト事業、スポーツクラブの運営等、地域密着型のサービス業にも力を入れています。また省エネ事業の支援や緑化事業を通じて、環境問題に取り組み、地球との共存共栄を目指しています。

商業ディベロッパー分野



ショッピングセンターや温浴施設を運営しています。

スポーツクラブ分野



地域密着型のフィットネスクラブや子ども向けスクールを運営しています。

緑化分野



公共緑化用樹木や贈答用の花卉を販売。写真は環境浄化作用を持つヒマヤザクラ（エコザクラ）です。

エンジニアリング分野



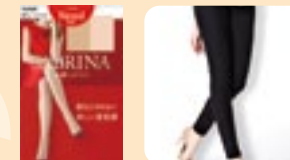
省エネ資材、省エネ診断等を通じて、お客さまの快適性、機能性、利便性の追及を援助しています。

着ごち

1934年～ アパレル事業への転換

1934年、シルクによるフルファッション靴下^{*}の生産に着手した後、1946年にはメリヤス肌着の生産を開始し、アパレル事業への転換を図りました。生糸事業は1987年に終息しましたが、1954年にナイロンミシン糸の生産を開始し、現在はエアバッグ用ミシン糸なども生産、販売しています。

レッグウェア分野



ストッキング、ソックス、レギンス等、ファッション性と機能性を兼ね備えたレッグウェアを生産、販売しています。

インナーウェア分野



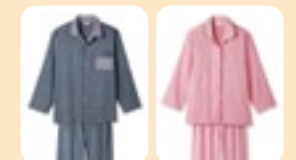
着ごちの良さにこだわった紳士、婦人の肌着を生産、販売しています。

繊維資材分野



衣料用ミシン糸や自動車のエアバッグ用のミシン糸を生産、販売しています。

ハウスカジュアル分野



質のよい眠りのために素材や機能性を追及したパジャマ等のルームウェアを生産、販売しています。

^{*}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。

内部統制システムの運用状況

基本的な考え方

法令順守、業務の効率化、財務報告の信頼性を確保し、信頼される企業となるために、取締役会で決議した「内部統制システムの整備に関する基本方針」を適切に運用し、会社法事業報告、株主総会招集通知、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告等で開示しています。

CSR推進体制

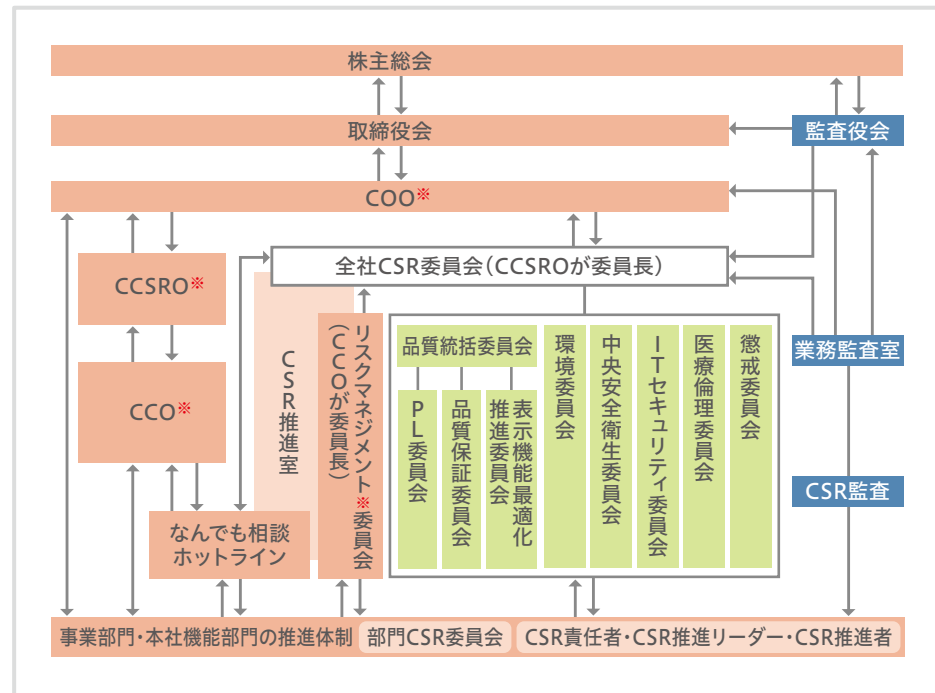
「CSR規程」「コンプライアンス※規程」に基づき、CCSRO(チーフCSRオフィサー)を最高責任者とするCSR推進体制を構築し、活動を推進しています。

● 全社CSR委員会

各事業部門の責任者(CSRオフィサー)で構成される「全社CSR委員会」(委員長: CCSRO)を開催し、全社的な課題やCSR推進計画を審議しています。

● 部門CSR委員会

事業所単位で部門CSR責任者、CSR推進リーダーを設置し、事業所におけるCSR活動を推進しています。



相談・通報体制

コンプライアンスに関する相談・通報窓口としてCSR推進室に「なんでも相談ホットライン」を設置しています。2014年度は35件の相談・通報が寄せられました。対応にあたっては、相談・通報者の了解を得た上で、事業所の責任者に報告し、早期解決や再発防止に努めています。また、相談・通報内容については毎月、CCSRO、CCO、監査役に報告しています。

■ 相談・通報内容の内訳 (年間件数)		
相談項目	2014年度	2013年度
職場の人間関係	22	10
セクシュアル・ハラスメント	2	1
パワー・ハラスメント	0	5
職場の規律・コンプライアンス	1	2
メンタルヘルス	0	2
労働時間管理	1	4
その他	9	18
合 計	35	42

リスク管理体制

全社CSR委員会の下部組織として、リスクマネジメント委員会を設置しており、2014年度は32件の事案について協議しました。その内容については、全社CSR委員会、部門CSR責任者会議、CSR推進リーダー会議を通じて各部門と共有を図り、再発防止に努めています。

また、2014年度は海外リスク、重大労災、火災といった重大リスクが増加したことを受け、迅速な初動対応ならびに社内関係者間の情報共有を図るため緊急通報体制を見直し、第一発見者から関係者までの情報の流れをシンプルにするとともに、本社での初動実施事項を具体化しました。

■ リスクマネジメント委員会で協議した課題一覧(委員会報告案件) (年間件数)								
内 容	2014年度	2013年度	対前年	内 容	2014年度	2013年度	対前年	
情報セキュリティ	2	4	-2	人権問題	0	1	-1	
海外リスク	6	3	3	表示不適切	2	0	2	
自然災害	1	3	-2	火災	3	0	3	
施設事故	2	2	0	環境	2	0	2	
重大労災	11	9	2	その他	2	1	1	
個人情報取扱不備	1	1	0	合 計	32	24	8	

コンプライアンスの浸透・定着のために

グンゼグループの全構成員が「グンゼ行動規範」を理解し、実践できるよう、「創業の精神」や「グンゼ行動規範」を掲載した小冊子「グンゼの是」を毎年配付しています。社員採用時や新入社員集合研修では「グンゼの是」を使用し、コンプライアンス導入研修を実施しています。海外事業所においても、経営理念とコンプライアンスの浸透を図るため、定期的に理念研修を実施しており、2014年度は6事業所で延べ70名が受講しました。

また、国内では、部門責任者(関係会社社長、工場長、営業部長等)を対象に「クライシス・シミュレーション・トレーニング」等、実践的な研修を実施しています。今後は、各事業所でもコンプライアンス研修を実施する予定です。



把郡是的理念也牢固地传承给海外员工！ グンゼの理念を海外の社員にもしっかり伝承していきます！



人事・総務部 人材開発室
尹 嬋敏(Yin Chanmin)

海外の社員にも経営理念であるグンゼの「創業の精神」をしっかり理解、実践してもらえるよう、毎年対象会社を決めて、理念研修を実施しています。今回、小冊子「グンゼの是」の外国語版も整備しました。中国語版への翻訳にあたっては、現地社員により理解を深めていただけるよう言葉の意味や背景を何度も確認しながら進めました。研修においては、これら小冊子を活用するとともに受講者が現地の伝承者となって部下や新入社員に教育できるように、説明の仕方なども工夫しています。



中国関係会社での理念研修

グンゼグループの内部統制システム

	項 目	内 容
a. 法令等 遵守体制	コンプライアンス・ポリシー、企業倫理規範の策定	CSR規程、コンプライアンス規程、行動規範、ハラスメント防止規程等
	コンプライアンス研修の実施およびマニュアルの作成・配布	CSR研修会、「グンゼの是」、コンプライアンス冊子配布
	コンプライアンス担当役員の選定、専門部署の設置	CCSRO・CCO選定、CSR推進室
	法令違反、社内規則違反に関する内部通報窓口の設置・運営	「なんでも相談ホットライン」設置・運営
	各種専門分野の顧問弁護士との事前相談	
	内部監査部門と監査役会との連携強化	業務監査室と監査役会が原則、月1回連絡会開催
	社外取締役2名、社外監査役2名の選任	
b. 情報保存 管理体制	情報保存管理規程、文書管理規程等の整備および情報管理責任者の設置	ITセキュリティ対策標準、文書規程、CIO※・CMAO※選定等
	情報についての閲覧・謄写、保管場所、保存期間に関する定め	ITセキュリティ対策標準、営業秘密管理基本規程等
	個人情報保護に関する定め	個人情報保護規程、公益通報者等保護規程
	秘密情報の管理徹底および外部からの不正アクセス防止措置	ITセキュリティ対策標準
	情報開示窓口の一元化および適時適切な開示	情報開示規程
c. 損失危険 管理体制	全社のリスク管理活動の体系化	リスク管理規程
	投資、戦略的提携等に関するリスク管理審査部署の設置	経営戦略部
	統制活動等を整備するためのリスク評価専門部署の設置	業務監査室、CSR推進室
	内部監査部門の充実	業務監査室5名
d. 効率性 確保体制	リスク対応研修の実施およびマニュアルの作成・配布等によるリスク管理意識の高揚	全社CSR委員会、部門CSR責任者対象コンプライアンス研修実施
	取締役会の運営や実務を遂行するための事務局設置	秘書室
	中期経営計画等の目標設定およびその進捗状況の定期的な検証	CAN20推進本部会議・巡回指導、事業グループ長会等
	経営情報を正確かつ迅速に把握し伝達するためのIT環境の整備	グループ統一会計システム、経営情報閲覧システム
	業務の効率性を阻害している要因の排除・低減	NExT運動、+25運動等
e. 企業集団 内部統制	書面決議等による議決を可能とする定款・社内規程の整備	事業グループ長責任権限規程、電子稟議システム構築・運用等
	グループ会社の業務執行に関する内部監査を行う専門組織の設置	業務監査室
	グループ企業の内部統制に関する監査実施	グループ監査役連絡会で年2回監査結果を報告
	グループ企業の経営および日常の業務に関して、専門的見地からのアドバイスを受けうる体制整備	
	会計監査人による会計監査の実施	協立監査法人によるグループ監査実施
f. J-SOX内部統制	グループ企業の内部通報制度の構築と運用	「なんでも相談ホットライン」設置・運営
	グループ企業の役職員に対する定期的な研修の実施	海外社長会、現地管理者研修会、人事・総務担当課長会等実施
	内部統制有効性評価委員会の実施	財務報告に関する内部統制有効性評価中間報告会 財務報告に関する内部統制有効性評価最終報告会

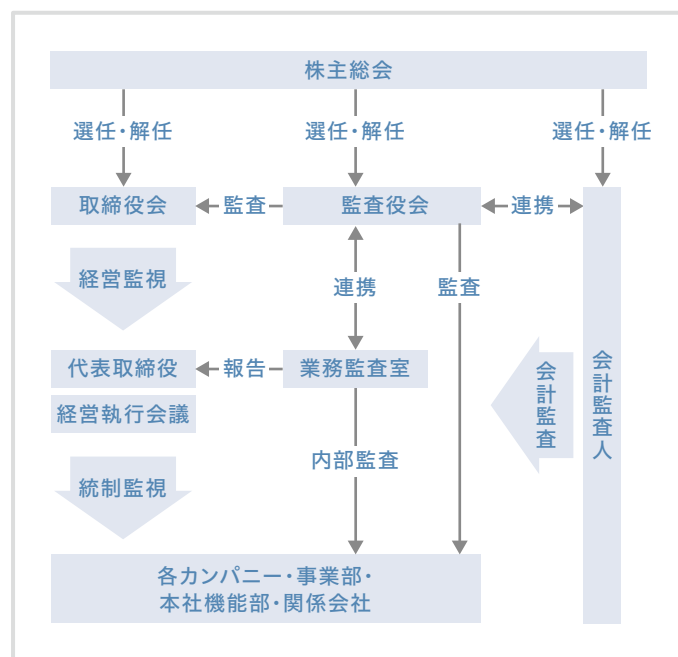
※については巻末折り返し部分の用語集をご参照ください。

コーポレートガバナンス体制の概要

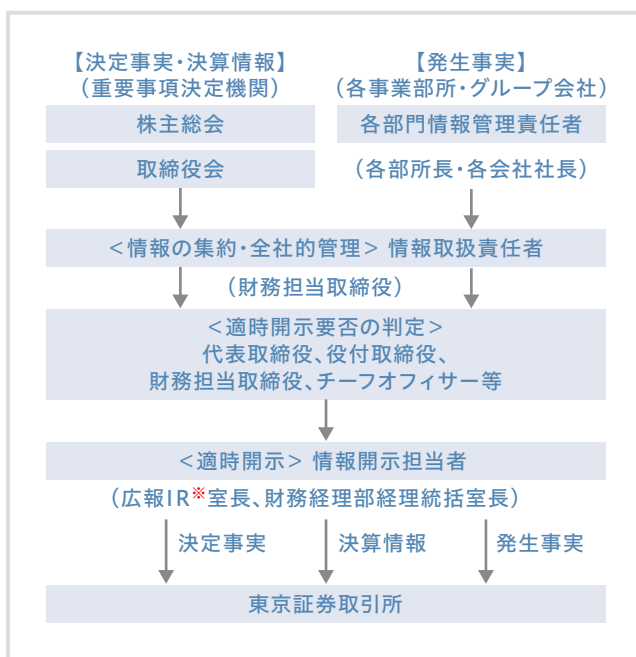
基本的な考え方

当社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、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を経営上の最も重要な課題の一つとして取り組んでいます。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。

コーポレートガバナンス体制



適時開示体制



経営執行体制

当社は監査役会設置会社です。現行の経営体制は、社外取締役2名を含む取締役10名（うち女性1名）です。また、迅速な意思決定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8名を含む執行役員17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。取締役会は原則として月1回開催（2014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。これと併せて、チーフオフィサー8名等で構成される経営執行会議を概ね週1回程度開催し、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。

●社外取締役

2名の社外取締役は社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から、取締役会において助言・提言を行うとともに、経営トップおよび取締役等と経営に関する意見交換を実施するなど、当社のコーポレートガバナンスが有効に機能することに寄与しています。

●監査役・監査役会

監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名で構成しています。監査役は取締役会、経営執行会議等の重要会議への出席、当社事業部門・管理部門への監査、国内外の子会社調査等を実施し、経営への監視機能を果たしています。

●会社情報の適時開示に係る社内体制

当社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を通して、経営の健全性・透明性の向上を図っています。

CSR推進活動

2014年度CSR活動優良事業所表彰結果

当社グループでは、本社機能部門、工場、営業所に部門CSR推進委員会を設置し、CSR活動を推進しています。各部門の活動については、毎年、社長表彰の一環として表彰するとともに、各種CSR会議等で共有し、CSR活動の定着と深耕を図っています。

工場部門	平均スコア	合計59.0点(環境21.5/CSR37.8)
第1位 メディカル事業部	合計	80.0 点(環境35.0/CSR45.0)
第2位 東北グンゼ	合計	76.5 点(環境29.5/CSR47.0)
第3位 津山グンゼ	合計	74.0 点(環境17.0/CSR57.0)
第4位 宮津工場	合計	71.0 点(環境29.0/CSR42.0)
第5位 矢島通商	合計	69.0 点(環境36.0/CSR33.0)

—— **第1位 メディカル事業部** ——

●構成員の高い参加意識に支えられ、「もったいない活動」や省エネ改善活動など様々な環境保護活動に取り組んでいます。
(EMS[※]担当 塩見直久・省エネ担当 杉野健一)

●海外を含むメディカルグループ内の情報共有や一体感を強めることを目的として情報誌「モリモリ通信」を発行しました。これからも、構成員一丸となってCSR活動を推進していきます。(CSR推進リーダー 川口のみ子)

オフィス部門	平均スコア	合計51.2点(環境11.1/CSR40.4)
第1位 研究開発部(京都)・QOL研究所(京都)	合計	69.0 点(環境11.0/CSR58.0)
第2位 福知山配送センター	合計	68.0 点(環境18.0/CSR50.0)
第3位 グンゼ開発グループ	合計	63.0 点(環境8.0/CSR55.0)
第4位 綾部本社	合計	59.0 点(環境8.0/CSR51.0)
第4位 岡山物流	合計	59.0 点(環境23.0/CSR36.0)

—— **第1位 研究開発部(京都)・QOL研究所(京都)** ——

●CSRメンバーが中心となり、構成員全員が高い意識を持ち活動を実施しています。今後も人と人との繋がりを大切にし、従来の取り組みに加え新たな活動も展開しながら、自分たちができることを継続していきます。
(CSR推進リーダー 由良文美子)

第6回CSR検定実施

CSRに対する理解を深めるためにCSR報告書を活用し、毎年「CSR検定」を実施しています。6回目となる今回は、国内の全事業所から3,542名が挑戦し、そのうち1,615名がCSR博士に認定されました。

※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。

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 お客様のために ▶P13～15

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する。

2 お取引先さまのために ▶P16

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 ▶P17～18

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 ▶P19～22

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材^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 ▶P23～26

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 ▶P27～28

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、その信頼に応える。

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

1
 お客様の
ために

お客様に‘こころよさ’をお届けするために

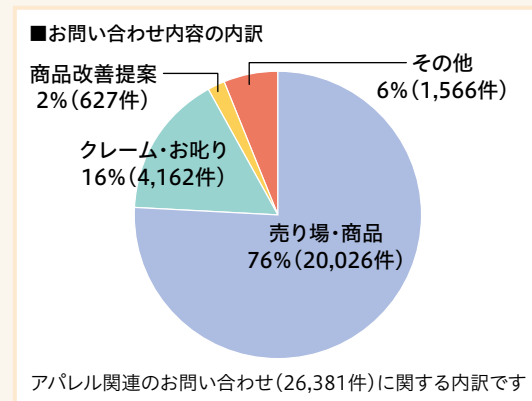


お客様の‘こころよさ’のために、お客様の声に耳を傾け、お客様の目線で‘こころ品質’を追求し、信頼と満足度の向上に努めます。

活動① お客様相談室での対応

お客様の声を全社で共有し、すべてのお客様に‘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、そのうちの60%が新聞や雑誌などで知った商品を購入したいというお客様です。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。

●2014年度お客様相談室へのお問い合わせ件数 … 28,096件(前年比102%)
 (電話 92%、メール 7%、その他 1%)



■大切な「お客様の声」を伝えるために

お客様相談室では1日の電話受付終了後、毎日、「夕礼」を行っています。その日にお客さまからいただいたすべてのご意見を全員で確認し、同じようなご指摘はなかったか、どうして今回のようなご指摘をいただくことになったのかなど、意見交換を行っています。ここで得た「気づき」を、社内にフィードバックするため情報共有サイトを整備し、商品開発に活かしています。

●お客様相談室メンバーで「表示検討会」を実施



活動② QOLに貢献する商品の開発

当社は2014年度からの中期経営計画の中で、QOL(クオリティー オブ ライフ)の向上に向けた健康・医療関連事業を成長の核とする方針を打ち出し、アパレル事業においても、QOLに貢献する商品の開発に力を入れています。



■レッグウェア「コスメディカル」

レッグウェア事業本部では、連鎖的に進行する脚のエイジングに対し、「姿勢」「巡り」「美肌」にアプローチしたレッグウェア「コスメディカル」を開発しました。

COSMEDICAL
FOR YOUR BEAUTIFUL FUTURE



お客様の
ために

●エイジングサイクルに着目し、脚の美しさを整える工夫

課題①

筋力低下とともに、重心バランスが崩れて骨盤の歪みや開きすぎを引き起こし姿勢を悪化させる。

↓

姿勢

■コアサポート設計

骨盤をサポートし、履くことで自然に体幹を意識することができ、美しい姿勢へ導きます。

たるみの気になるヒップを上げる構造

正しい着用位置を確認できるポジションマーク

課題②

筋力低下にともない、血液やリンパの流れが滞り、脚に「むくみ」「だるさ」「冷え」を引き起こす。

↓

巡り

■サイクルアシスト設計

リンパ節が集中する鼠径部や膝窩部を締め付けず、窮屈感を軽減した着圧設計です。

リンパ節が集中するゾーンは締め付けをやわらげる設計

課題③

肌の「脂分」と「水分」が減少し、肌表面のバリア機能が低下し、その結果、紫外線や外気の影響を受け、乾燥が進み、シワやくすみが増える。

↓

美肌

■バリアサポート素材

天然保湿成分を配合しました。UV対策素材です。



●女性の美しさをサポートする商品を開発していきます。

政府方針の成長戦略の一つとして女性の活躍推進が進められている今、女性が働くことは当たり前となり就業率は増加傾向にあります。そんな社会的背景がある中で年齢を重ねても常に美しくありたいと願う女性たちに向け、アンチエイジングに着目した業界初となる商品を開発しました。レッグウェアにおける「アンチエイジング」という新しい価値観の提案で、世の女性たちの美しさのサポート商品になるようにとの願いを込めました。

アパレルカンパニー レッグウェア事業本部 MD本部
 企画開発部 企画一課 坪田 有加里

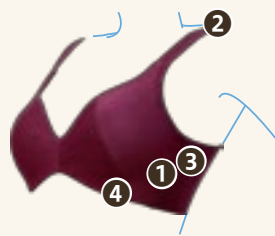
■インナーウェア「キレイラボ」

女性向け肌着ブランド「キレイラボ」は、更年期に起きる女性のココロとカラダの変化が肌着に対する不快感となって現れることに着目し、そんなネガティブになりがちな時期を少しでも受け入れ、人生を前向きに豊かに過ごしてほしい、というブランドコンセプトのもと誕生しました。

誕生から2年、肌着を身につけた時の不快感は、更年期世代に限らず、幅広い年代に共通であることが見えてきました。そこで、肌着作りの視点を、「造形美・デザイン性・形態学的」視点から、「機能美・快適性・生理学的」視点へとシフトさせ、低刺激、低着圧、蒸れにくい、動きやすさの4つの条件をバランスよく満たしている肌着の開発に取り組んできました。これからは「キレイラボ」は「着ごち」という肌基準を軸に、肌着を通じて女性のクオリティ オブ ライフの向上に貢献していきます。

●ブラ着用時の不快感を解消するための工夫

- 課題① 体が締め付けられる
➡ 肌側綿100%パワーネットを使用したタテヨコ伸びる低着圧設計
- 課題② 肩が凝る
➡ 肌ににくいこみにくい幅広の肩紐で肩らくらく
- 課題③ 背中に段差がつく
➡ 背中を包み込んで肌ににくいこみにくい設計を採用
- 課題④ 肌にブラ跡が残る
➡ 肌側の縫い目を減らして肌へのやさしさを実現



開発ポイント① 肌側綿100%のパワーネットを開発

これまでパワーネットの肌側を綿100%にするのは不可能と考えられていましたが、試行錯誤の末、ついにパワーネットの伸縮性と綿の肌触りの良さを併せ持った素材の開発に成功しました。



パワーネットを開発したレディースMD部の担当者

KIREILABO® キレイラボ



●グンゼが考える女性用肌着の4つの条件



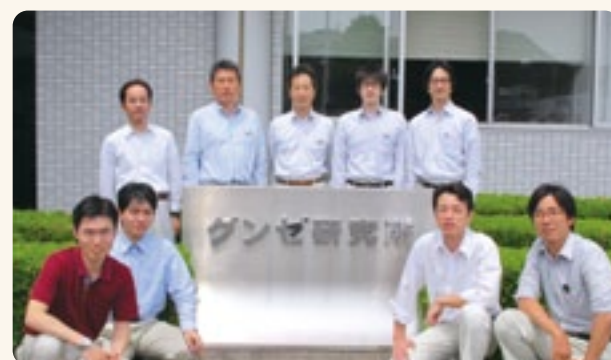
●肌着着用時の不快感を解消するための工夫

- 課題① 縫い目がチクチクする
➡ 縫い糸を使わずに接着で生地を貼り合わせて肌への負担を軽減
- 課題② 袖口・襟ぐり・裾がゴロつく
➡ きりっぱなし仕様で刺激が少なく、アウターにもひびかない



開発ポイント② 完全無縫製インナーを開発

研究開発部とインナーウェア事業本部が協働で立体カーブも接着できる独自技術を開発。「フラットで低刺激でストレスフリー」な着ごちを目指し、接着部位の強度と伸縮性の両立に成功しました。



生産装置を開発した研究開発部のメンバー

2

お取引先さまのために

お取引先さまと ‘こちよい’関係を築くために

お取引先さまとの公正・公平な関係のもと、常に高い倫理観を持ち、世界に通じる公正なルールに則り企業活動を行います。



活動① 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、不当な利益をもたらす恐れのある寄付金、賛助金の要求や、資材、書籍、情報などの購入要請には応じない姿勢を貫きます。

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となるよう整備しています。



お取引先さまのために

活動② 公正・公平な取引きのために

当社グループは、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、各年度における医療機関等への資金提供に関する情報を当社のウェブサイト等を通じて公開しております。



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律および賃金・福利厚生に関する法律を順守する。

<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。

3 地域社会のために

地域や社会を‘こちよく’するために



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通じて、地域社会との共存共栄を図ります。

災害義援金等活動報告

2014年度は、8月の豪雨により、被害のあった福知山市に肌着等、計380枚を支援。全国で被災された地域に、従業員と会社から合計約63万円の寄付を実施しました。また、8月24日には、従業員17名が福知山市災害ボランティアに参加しました。

支援内容	
肌着	320枚
靴下	40足
パジャマ	20着

	従業員	会社	合計	支援先
平成26年8月豪雨	313,355円	313,355円	626,710円	中央共同募金会

もったいない活動報告

身近な社会貢献活動として、ブルタブや古本等を集めて、NPO等への寄付金として交換する活動を進めています。

種別	累計 ^注
エコキャップ	2,422,289個
ブルタブ・アルミ缶回収	1,721kg
使用済み切手	178,358枚
書き損じはがき	1,651枚
古本	5,290冊(75,626円相当)
使用済みカード	428枚

^注 2007年度～2014年度累計

活動① 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年に発足し、2015年に10年目を迎えます。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団体等への寄付や、協働事業を通じて社会に貢献しています。

2014年度は、16団体への寄付[20万円×15団体、10万円×1団体／合計310万円]と、認定NPO法人 ACE様の活動先であるインドの子どもたちに肌着200枚を支援いたしました。

■ 支援先団体紹介



公益社団法人 Civic Force
事務局長 根木 佳織様

●公益社団法人 Civic Force

東日本大震災から4年。継続したご支援に心より感謝申し上げます。Civic Forceは災害発生直後から緊急支援を展開し、現在も被災地に山積する課題を前に復興に向けた新しいまちづくりに挑む人々や復興を担う若者へのサポートを続けています。また、東北での緊急支援の経験を次の災害でも生かすため、国内外の企業やNGO、行政など各パートナーと協力して災害が起こる前から災害時の支援プログラムの策定や訓練などを実施し、災害時に迅速で効果的な支援を実現できるよう準備しています。少しでも早く、一人でも多く支援するために、日本国内、アジア地域での活動を続けていきます。



岩手県の専門学校と共同訓練
©Civic Force



公益財団法人 WWFジャパン
自然保護室水産プロジェクト担当
前川 聡様

●公益財団法人 WWFジャパン

WWFジャパンでは、宮城県南三陸町戸倉地区の漁協と共同で、海の環境に合わせた養殖業を推進するプロジェクトを行っています。震災前は過密養殖、いわゆる作りすぎによって海が汚れ、成長も悪くなっていたと言います。4年前の大津波により海の環境がリセットされたことをきっかけに、海の環境に合わせた養殖業に向けて大きく舵をきった戸倉地区の漁業者の皆さんとともに、WWFが推奨する国際的な養殖認証であるASC（水産養殖管理協議会）認証の取得に向けて、環境調査や資料収集など、主に環境面から支援しています。



ASC認証審査に向けた環境調査(志津川湾)
©WWFジャパン

■認定NPO法人 ACE(エース)様との協働活動

●「そのこ」の未来キャンペーン

詩人 谷川俊太郎さんの詩「そのこ」を読んで、「そのこ」の未来のために何ができるかを考え、児童労働のない未来を想い、大阪本社と東京支社で募金活動を実施。集まった30,750円を寄付いたしました。



詩「そのこ」をテーマに
作成されたカード

●「しあわせへのチョコレート」プロジェクト

チョコレートの売上の一部が、ガーナの力カオ畑で働く児童を労働から解放し、学校に通えるようにする支援活動に役立てられます。2014年度はグンゼグループ従業員で、合計3,638個のチョコレートを購入しました。



しあわせを運ぶ てんとう虫チョコ

●インドの子どもたちに子ども肌着を支援

コットン生産地の児童労働をなくすためにACE様が活動されているインドの子どもたちに肌着200枚を支援しました。衛生教育の一つとして活用いただき、子どもたちにも喜んでいただきました。



子ども肌着を手にするインドの子どもたち

■支援先団体による講演

2014年度CSR推進リーダー会議(東京・大阪)にて、グンゼラブアース倶楽部が支援している団体様による講演会を実施しました。NPO法人 エイズ孤児支援 NGO・PLAS様からは、増え続けるアフリカのエイズ孤児支援のため、地域住民への教育啓発活動の取り組みについてお話をいただきました。公益財団法人 関西盲導犬協会様からは、盲導犬の必要性についてお話いただいた後、デモンストレーションを実施していただきました。



CSR推進リーダー会議での講演会

■ 2014年度グンゼラブアース倶楽部支援先

支援団体名	
特定非営利活動法人 ロシナンテス	認定特定非営利活動法人 ACE
特定非営利活動法人 エコネットワーク津山	特定非営利活動法人 エイズ孤児支援 NGO・PLAS
特定非営利活動法人 国境なき医師団日本	認定特定非営利活動法人 カタリバ
認定特定非営利活動法人 国境なき子どもたち	特定非営利活動法人 森は海の恋人
特定非営利活動法人 日本クリニックラウン協会	公益社団法人 Civic Force
公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	公益財団法人 WWFジャパン
認定特定非営利活動法人 アムダ	特定非営利活動法人 ジェン
特定非営利活動法人 シャプラニール	公益財団法人 関西盲導犬協会

活動② 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、グンゼ創業の地である綾部市の森を守り育てる活動を続けています。2014年度は4回実施し、延べ123名が参加しました。毎回作業前に京都府中丹広域振興局の方から、活動における安全確認と里山保全活動の意義についての説明を受けた後、竹林の伐採や里山の登山道作りの活動をしています。



4 ‘こころよい’職場風土を創るために

従業員との関係において

自走力のあるATG活動を通して、構成員一人ひとりが働きがいと誇りを感じる職場風土を創ります。

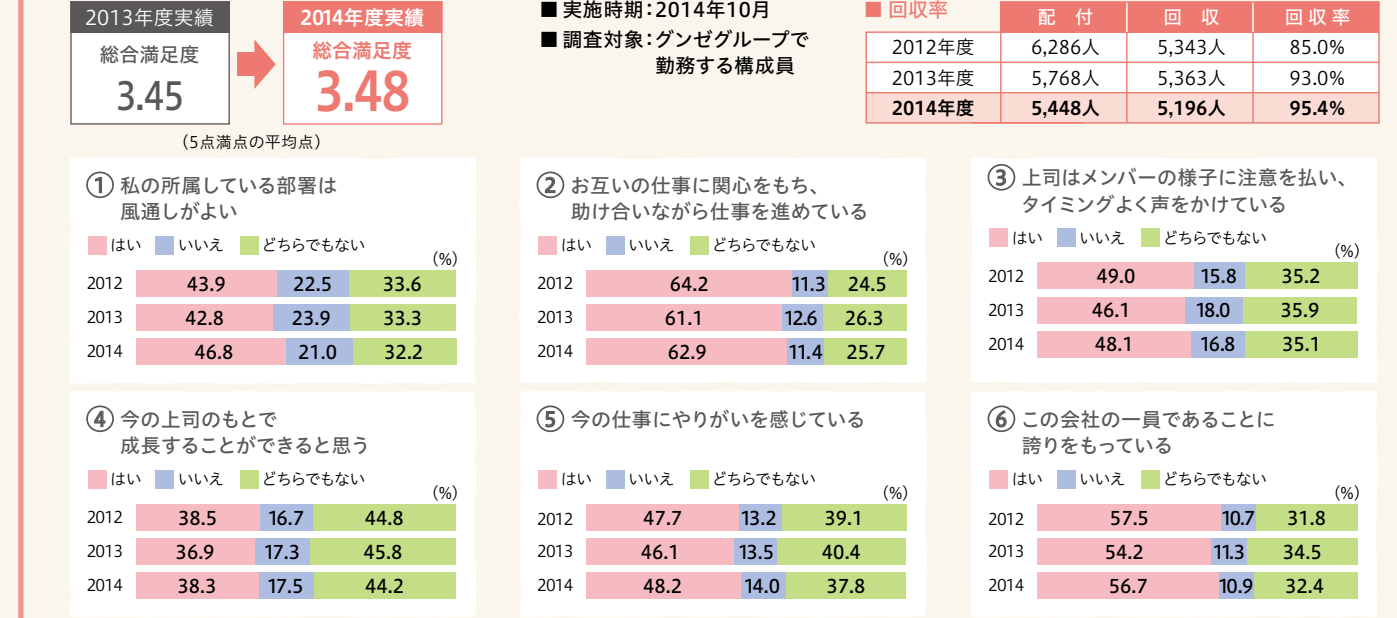
活動① 職場の元気力向上プロジェクト

「職場の元気力向上プロジェクト」は無形資産のレベル向上と蓄積を目的に、全社運動として2012年度からスタートしました。翌2013年度からは事業所ごとの課題を洗い出し、風通しの良い明るく元気な職場風土を醸成するため、「明るく楽しく元気よくプロジェクト」略して“ATGプロジェクト”を展開しています。

■従業員満足度調査の実施

2012年度から毎年従業員満足度調査を実施し、従業員満足度向上に向けた施策の検討、実施を行ってきました。その結果、2014年度は総合満足度が前年と比べ0.03ポイント向上し、「職場の風通し」や「上司に対する満足度」なども向上しました。2015年度は管理職が「上司に関する項目」の中から数値を向上させたい項目を選び、業務目標に織り込むことや、各部門の調査結果に基づき、部門責任者が個別にアクションプランを立案、実施することによって従業員満足度を向上させ、職場の元気力向上につなげたいと考えています。

2014年度 明るく楽しく元気よく調査(従業員満足度調査)結果



■各種研修会の実施

各活動単位の要望に合わせ、職場の風通しやマナー向上のための各種研修会を実施しています。

種類	回数	受講者数	実施活動単位
CSR、風通し	16	257	湯の華廊、九州グンゼ、グンゼグリーン、亀岡工場、江南工場、兵庫グンゼ
ハラスメント	8	141	グンゼ開発グループ、東北グンゼ、研究開発(京都)、津山グンゼ
ビジネスマナー	12	197	レッグ物流センター、新潟営業所、東京支社

種類	回数	受講者数	実施活動単位
ファシリテーション	4	75	福島プラスチック、亀岡工場、九州グンゼ
経営理念	4	74	東京支社
合 計	44	744	—

上記以外に、管理職対象ファシリテーション研修実施(6回/129名)

●エリア単位で大規模なイベントを実施

東京 ファミリーフェスタ(運動会)

綾部 ボウリング大会

大阪 YYGフェスティバル(運動会)

活動② 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)

活動単位ごとに、職場の風通しや元気力向上、事業所の一体感の醸成等の推進テーマに合わせ、あいさつ・美化運動、職場紹介、食事会、旅行、壁新聞発行などの取り組みを展開中です。

■事業所の活動紹介

①各種研修会、座談会、職場見学の開催

研究開発(京都)では、創業月間の取り組みとして白井取締役を講師に招き、女性対象の座談会と全構成員対象の講演会を開催しました。

研究開発(滋賀)では、風通しや新商品の開発などをテーマに“まじめな”座談会を開催し、他の研究室との交流を図りました。

綾部エンブラでは、職場見学会を実施し、生産の流れや品質管理についての理解を深めました。

②壁新聞、掲示板の活用

津山グンゼでは、ATG掲示板を設置し、イベント情報などを紹介しています。

北海道営業部では、自己紹介カードを掲示しています。

研究開発(京都)では、あいさつDAYポスターを掲示し、“笑顔であいさつ”を実践しました。

ATG自己紹介カードの掲示例

毎月始めは笑顔であいさつDAYのポスター

③環境美化活動

綾部エンブラでは、花壇づくりを通してコミュニケーションを図っています。

九州グンゼでは、毎年グリーンカーテンや花壇を職場単位で作成し、コンテストを行っています。

北海道営業部では、事業所周辺の清掃を定期的に行っています。

④社員旅行、交流イベント、昼食会の開催

兵庫グンゼでは、グンゼ記念館を見学し、社史や創業の精神への理解を深めました。

グンゼ高分子では、各職場から1名とATG、管理職メンバーで毎週1回昼食会を開催しました。

長井アパレルでは、社員旅行で親睦を深めました。

活動③ 女性活躍推進の取り組み



2012年より女性活躍推進を経営戦略とし、女性きらきらプロジェクトを立ち上げ、経営トップ自ら社内外に発信。2013年4月には女性きらきら推進室を設置し、女性同士の人的ネットワークの構築に取り組むとともに、2014年度からは女性社員のキャリア意識向上、管理職・職場の理解促進、制度整備など「女性のキャリア開発のための土壌づくり」に取り組んでいます。

グンゼの目指す姿 “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

■2014年度重点課題と取り組み

●一般職の人財力強化

- 一般職のためのステップアップ研修新設
- 人事ローテーション実施
- 総合職と同じ評価システム導入
- 社内報「私のワークスタイル」で活躍する個人を紹介

●両立支援

- 育児経験者とその上司にヒアリングを実施し、今後の両立支援策を検討
- 育児休職者へのサポート面談制度の導入
- 管理職向けの「両立支援のためのQ&Aハンドブック」作成

●管理職・男性の理解促進

- 階層別研修で「女性活躍取り組み」を説明
- 各事業所における女性活躍施策の説明と意見交換
- 社内報「きらきらtimes」で施策掲載
- 管理職座談会「男性の子育て～自分流のかかわり方～」実施
- 「男性の育児参加、育休取得」についてのアンケート実施



■現状と目標

		実績(2012年度)	実績(2013年度)	実績(2014年度)	目標(2017年度)
女性が活躍している会社と思う割合 ^注		26%	27%	27%	40%
総合職・地域総合職に占める女性比率	新卒・キャリア採用	15%(3年平均)	9%	29%	40%
	在籍者(人数)	5%(87人)	6%(93人)	7%(103人)	11%(173人)
女性総合職・地域総合職に占める管理職比率(人数)		5%(4人)	6%(6人)	7%(7人)	8%(14人)

^注 各年の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

大阪市女性活躍リーディングカンパニーに認証されました

大阪市が2014年度より新設した「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」に認証されました。さらに当社は2014年度認証企業24社の中から、「プロジェクト等取り組み体制をつくり、女性消費者に向けた商品開発等で業績向上に結び付けている」として「優秀賞」を受賞しました。



社外とのネットワーク構築、情報共有を図っています

- 大阪府立大学「第1回ロールモデル・セミナー」で講演
- 大阪商工会議所「企業における女性の活躍推進研究会」メンバーとして参加
- ユニス研究会関西支部^{注1}「ユニ女プロジェクト」で事例発表
- 厚生労働省ポジティブアクション展開事業「メンターネットワーク」で事例発表
- 紡績協会「平成26年度紡績経営者セミナー」で講演
- ダイバーシティ西日本勉強会^{注2}参加企業と「ベストな共働きを考えるフォーラム」企画実施

^{注1} 日本ユニスグループのシステムなどを利用する企業が主体となり、働く女性が仕事力向上を目指すためのプロジェクトを結成、活躍する団体。会員企業対象に女性セミナー「ユニ女」を実施しています。

^{注2} 「ダイバーシティの活用」や「ワークライフバランス」などのテーマについて関西圏の企業・団体が知識と経験を共有し、実践的学びを得るために2004年4月に発足した広域ネットワークです。



女性きらきら推進室 林室長

活動④ 人権尊重の企業風土を醸成するための取り組み

人権尊重の企業風土を醸成するために、「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ています。また、毎年、企業倫理月間に「元気力向上作文」、人権週間に「人権標語」を募集し、人権意識の啓発に努めています。

■元気力向上作文

最優秀作品(1点)

- 「ATGエピソード(雪かき)」
アパレルカンパニー 品質統括室 竹室 宏一

優秀作品(3点)

- 「明るく楽しく元気よくエピソード-1(花とあいさつ)」
エンブラ事業部 江南工場 一柳 満代
- 「綾部市民駅伝への参加」
メディカル事業部 大谷 育
- 「家族で温泉」
アパレルカンパニー 宮津工場 関谷 真奈美



■人権標語

最優秀作品(1点)

- 心をこめて“ありがとう” 素直な気持ちで“ごめんなさい”
メディカル事業部 後野 明子

優秀作品(5点)

- 認め合う、心がつくる、職場の和
つかしんタウンクリエイティブ 森本 裕一
- 無関心 そんなあなたも 共犯者
研究開発部 大石 倫仁
- こちょよさ 私の笑顔で 届けます
東北グンゼ 大泉 瞳
- 会話から 広がる人の輪 笑顔の輪
倉吉グンゼ 古田 栄子
- 思いやり 自ら磨こう 心の鏡
ハウスカジュアルセンター 北尾 博史

活動⑤ ハラスメント防止活動

職場のハラスメントは、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考え、ハラスメント相談窓口担当者や解決担当者を対象とした、相談対応・問題解決のための研修会を実施しています。また、各事業所においてもハラスメント防止研修を実施するとともに、「明るく楽しく元気よくプロジェクト」による風通し向上活動にも力を入れてきました。その結果、毎年実施している従業員満足度調査のハラスメントの被害に関する結果はわずかながら改善されつつあります。

しかしながら、ハラスメント中央相談窓口寄せられる内容のほとんどが人間関係の問題であり、この問題を放置すると、パワー・ハラスメントにつながる恐れもあることから、今後も「ハラスメントをしない、させない、許さない」を合言葉に、ハラスメント防止と風通しの向上に取り組んでまいります。

■解決担当者研修

公正・中立な立場で事実関係を確認し、適切に対応するための留意点を確認しました。また、相談者の立場に立って話が聴けるよう傾聴の演習を行いました。



解決担当者研修での傾聴の演習

■事業所におけるハラスメント防止研修

2014年度はハラスメント防止研修を4事業所で開催し、延べ141名が受講しました。パワー・ハラスメントについては、「パワハラかそうでないか」といった二者択一的な見方にならないよう、「パワハラチェック表」を用いて、パワハラを定量的に評価するとともにどこが不適切なのか、どのように対応すればよかったのかをグループで話し合いました。また、セクシュアル・ハラスメントについては、同性に対するものも含まれることや、性別役割分担意識から生じる言動がセクシュアル・ハラスメントに発展する恐れもあることから、微妙なケースであっても幅広く相談を受け付けていることを説明しました。

■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)	2014年度	2013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	2.4	2.7
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	3.5	4.5
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	7.6	9.1
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	10.1	12.2

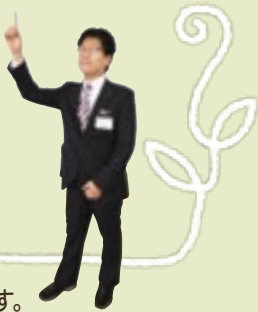
^注 明るく楽しく元気よく調査(従業員満足度調査)結果より



グンゼ開発グループ/パワハラ防止研修

地球環境との共存共栄を目指して

地球環境に配慮した製品・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します。
また、自然の恵みに依存している事実を正しく理解し、生物多様性の保全や地球環境との共生に努めます。



活動① アクションプラン（目標と2013／14年度の実績）

（対象：国内事業所）

項目		基準年度 実績値	2013年度 実績	2014年度 実績	2014年度 目標	目標 達成状況	2015年度 目標	備考
CO ₂ 排出量(t)		98,288 (1990年)	103,836	104,954	102,700	△	103,904	電気事業者別の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)	88.5	96.3	85.2	×	95.3	
運送エネルギー(ℓ/t)		40.0 (2006年)	37.7	33.1	37.3	○	32.8	
廃棄物	総発生量(t)	10,234 (2004年)	8,720	8,855	8,600	△	8,720	P26参照
	排出量 ^{注1} (t)	5,127 (2004年)	2,007	2,002	1,800	△	1,980	
	リサイクル率(%)	69.0 (2000年)	97.6	97.2	99.0	△	99.0	
用水使用量 ^{注2} (千m ³)		5,996 (2002年)	3,937	3,731	3,800	○	3,600	P25参照
PRTR [※] 対象物質取扱量(t)		383 (2000年)	112	87	110	○	85	P26参照
グリーン購入率(事務用品)(%)		99.0 (2008年)	96.5	98.7	100	△	100	事務用品56品目を選定、国内37事業所にて実施

注1 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2 国内事業所の使用量。

目標達成状況の自己評価

○ 達成

△ 達成率90%以上

×

達成率90%未満

2014年度版CSR報告書の掲載データの一部に誤りがありました。お詫びして訂正いたします。

活動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。2014年度の環境保全コストは、投資額165百万円、費用額が754百万円となりました。

2014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 2014年4月1日～2015年3月31日
海外グループ会社 2014年1月1日～2014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。

● 環境保全コスト(海外含む)

（単位：百万円）

項目	2013年度		2014年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
公害防止対策	23	237	16	234
地球環境対策	24	173	39	171
資源循環対策	29	169	105	183
上下流コスト	17	28	1	29
管理活動コスト	0	114	4	106
研究開発コスト	0	17	0	14
社会活動コスト	0	7	0	8
その他コスト	0	13	0	9
合計	93	758	165	754

● 環境保全に伴う経済効果(海外含む)

（単位：百万円）

項目	2013年度	2014年度
廃棄物処理の節減効果	233	239
資源削減効果	83	70
省エネルギー効果	269	257
廃水処理実施効果	330	288
コージェネ効果	11	80
合計	926	934



グンゼ環境憲章とは

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図ることを表明したものです。

グンゼ 環境憲章

検索

活動③ 事業活動に伴う環境負荷の低減

地球環境との共存共栄を図るため、事業活動が環境に与える影響を的確に把握し、環境負荷の低減とともに、環境に配慮した商品・サービスの提供に努めています。

INPUT

エネルギー

	国内	海外
エネルギー(kℓ)[原油換算]	47,957	17,081
電気(千kWh)	120,341	52,409
重油(kℓ)	6,426	187
軽油(kℓ) ^注	1	602
灯油(kℓ)	81	0
LPG(t)	458	707
LNG(t)	955	0
都市ガス(千m ³)	7,048	1,636

注 自家発電設備で軽油を使用

用水(千m³)

	国内	海外
合計	3,731	703
河川水	417	0
市水	454	189
地下水	2,634	9
工業用水	226	505

化学物質(PRTR対象物質)(t)

	国内
合計	87

主要原材料(t)

	国内	海外
合計	44,323	18,203
天然繊維	2,519	3,529
合成繊維	3,043	4,586
樹脂	17,590	7,944
フィルム	21,096	1,861
ガラス	60	188
鋼材	15	95

資材(t)

	国内	海外
合計	2,352	3,193
副資材	1,137	484
荷材・包材	1,212	2,690
その他	3	19

事業活動のプロセス



OUTPUT

地球温暖化物質(CO₂排出量)(t)

	国内	海外
合計	104,954	28,626
生産からの排出	104,335	27,640
社用車からの排出	619	986

大気汚染物質(t)

	国内	海外
NOx [※]	33.1	6.4
SOx [※]	7.3	0.9
ばいじん	0.9	—

化学物質(PRTR対象物質)(t)

	国内
合計	29.7
廃棄物としての移動	11.7
環境への排出量	18.0
大気への排出:13.7 水系への排出:4.3 土壌への排出:0	

水質汚濁物質

	国内	海外
廃水量(千m ³)	1,368.7	176.2
BOD [※] (t)	4.9	0.6
COD [※] (t)	25.3	4.2
SS [※] (t)	7.9	1.1

廃棄物総発生量(t)

	国内	海外
合計	8,855	1,974
焼却・埋立処分量	245	145
リサイクル量	1,757	49
有価物量	6,853	1,780
リサイクル率	97.2%	92.7%

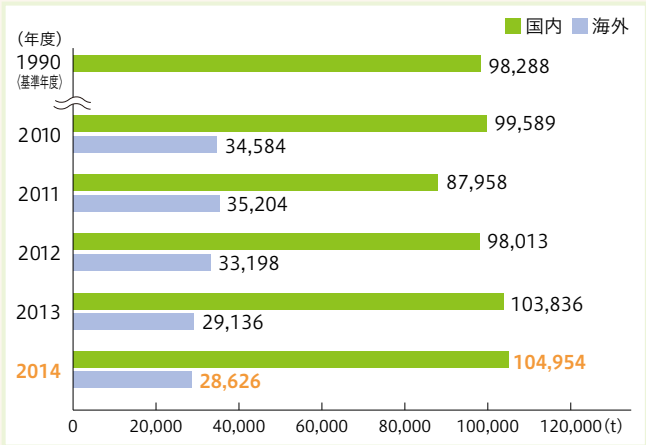
製品(t)

	国内	海外
合計	40,504	19,184
繊維	6,115	8,395
フィルム	28,613	10,689
印刷物	4,160	0
その他	1,616	100

※についてはP26の環境データページの用語解説をご参照ください。

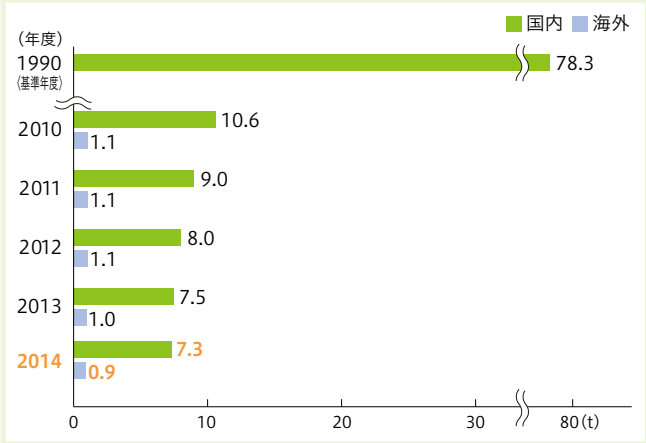
環境データ

CO₂排出量の推移



CO₂排出量は各電力会社のCO₂排出係数増大の影響で増加していますが、エネルギー使用量は燃料・電力とも、原油換算で減少(前年比96%)しています。

硫黄酸化物(SO_x)排出量の推移



汚染賦課金負担金額 (グンゼグループ)

	2012年度	2013年度	2014年度
金額(万円)	1,231	1,200	1,164

SO_x・NO_x測定結果

ボイラ

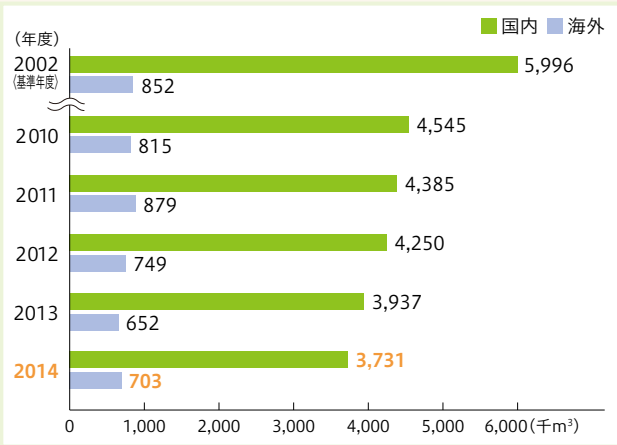
	ばいじん(g/m ³)	NO _x (ppm)	SO _x (k値)
規制値	0.25~0.3	180~250	8.76~17.5
測定結果	0.001~0.037	23~101	0.04~1.84

コージェネシステム

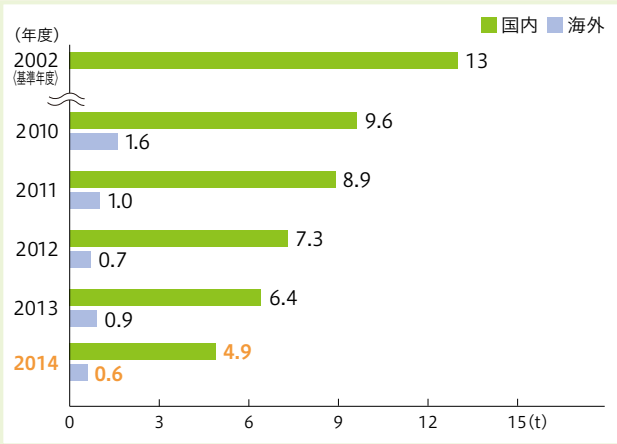
	ばいじん(g/m ³)	NO _x (ppm)	SO _x (k値)
規制値	0.10	950	8.76
測定結果	0.001~0.055	23~800	0.07~0.40

地域により規制値が異なります

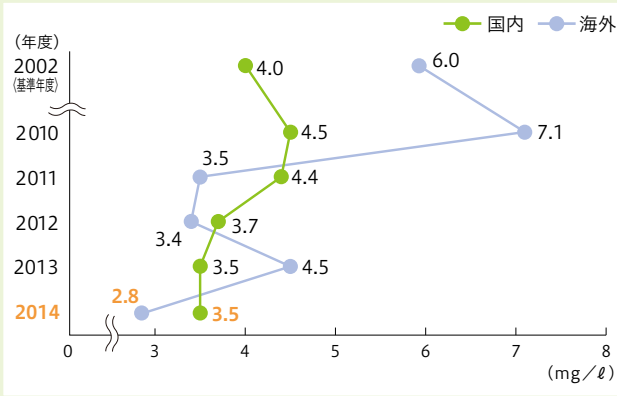
用水使用量の推移



BOD排出量の推移



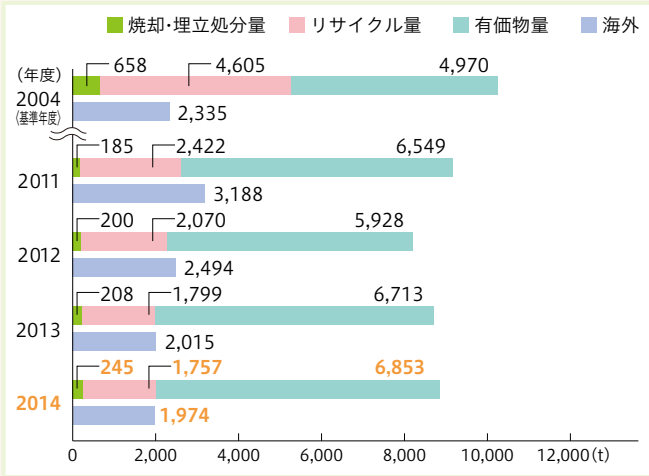
BOD濃度の推移 (放流1ℓのBOD値)



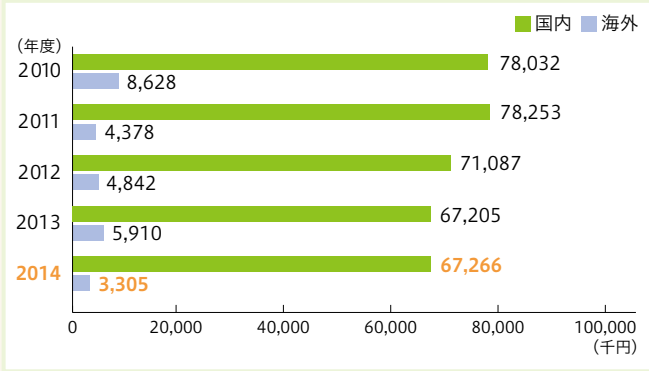
水質管理基準と2014年度実績

	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(3.5)	1~7(2.8)
COD	mg/ℓ	40~120	30以下	10~29(19.8)	9~30(19.9)
SS	mg/ℓ	40~150	10以下	2~10(6.3)	2~9(5.4)
透視度	cm	なし	50以上	51~100(74)	50~85(70)
着色度	倍	なし	30以下	7~30(16)	10~20(18)

廃棄物発生量の推移



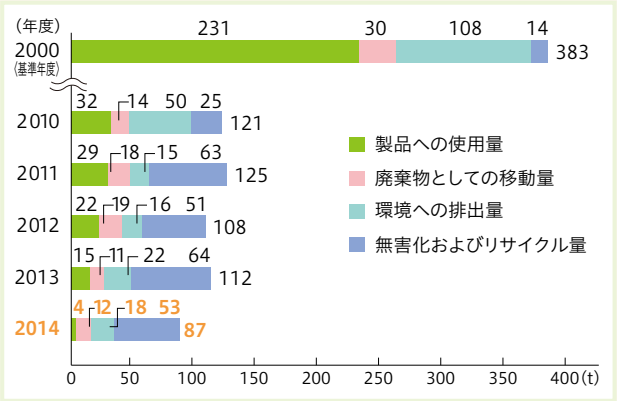
廃棄物処理費用の推移



用語解説

BOD(Biochemical Oxygen Demand)	生物化学的酸素要求量(河川の汚濁指標)。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)。
COD(Chemical Oxygen Demand)	化学的酸素要求量(海域や湖沼の汚濁指標)。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)。
CO ₂ 排出量(原単位)	CO ₂ の排出量を売上金額で割ったもの。
NO _x (Nitrogen Oxides)	窒素酸化物。大気汚染防止法の規制物質。
PCB(PolychlorinatedBiphenyl)	ポリ塩化ビフェニルの略称。電気絶縁性が高いため変圧器の絶縁油等に使用されていたが、生態系への影響が判明し、製造・使用が原則禁止となっている。
PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)	有害化学物質が環境中にどの程度排出されたか、あるいは事業所外に運び出されたかというデータを把握・集計し、公表する仕組み。
SO _x (Sulfur Oxides)	硫黄酸化物。大気汚染防止法の規制物質。
SS(Suspended Solids)	浮遊物質。水中に浮遊している物質の量(mg/ℓ)。

PRTR対象物質取扱量と移動量の推移



高濃度PCB※入り機器の保管数と登録数(2015年3月末)

機器名	総保管数	登録数	未登録数
コンデンサー(高圧)	5台	5台	—
コンデンサー(低圧)	4台	4台	—
その他(ウエス)	3缶	3缶	—
蛍光灯の安定器	1,298台	0台	1,298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	PCB混入数	未調査数
トランス	138台	126台	12台
コンデンサー	61台	16台	45台
その他	8台	6台	2台
合計	207台	148台	59台

※については下記の用語解説をご参照ください。

6

株主・投資家
のために

企業価値向上を目指して

企業価値の向上を目指して適正な情報開示と適切な利益還元に努め、株主さまや投資家さまとの信頼の輪を広げます。



活動① 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。

■ホームページの充実

分かりやすい情報発信のために、ホームページでの動画配信など、投資家向けコンテンツの充実に努めています。

<グンゼIRサイト>

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

■株主さまとの直接対話

●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。

●企業情報の発信

「グンゼってどんな会社？」なのかを動画にて説明し、「決算説明資料」についても掲載しています。また、IRサイト内のIR資料室では、「決算短信」「決算公告」「有価証券報告書」など、いろいろな資料が確認できます。その他、「中期経営計画」などについても、タイムリーに発信しています。

●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。

活動② 株主さまへの配当・利益還元

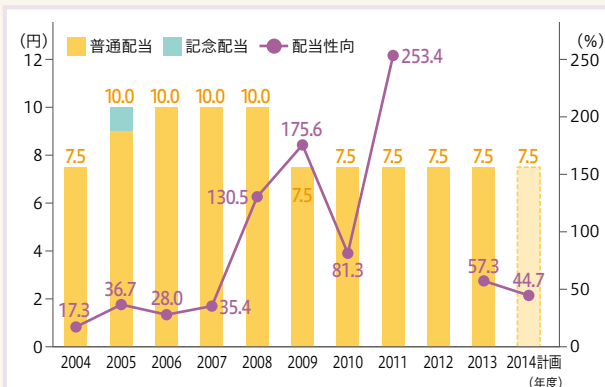
当社グループは、株主の皆様に対する利益還元を経営の重要政策と位置づけ、中期的な業績見通しに基づき、安定的・継続的な利益還元を行っております。



①安定的な配当

安定配当の維持を基本とし、連結配当性向50%程度を目安としています。業績と財務状況を総合的に判断しながら配当を実施しており、1950年株式上場以来、1株7.5円以上の配当を継続しています。

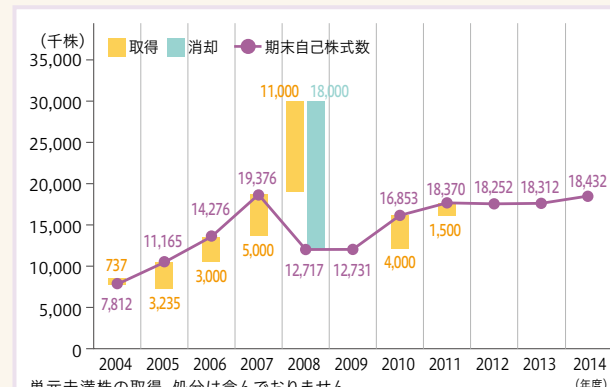
●配当および配当性向の推移



②機動的な自己株式取得

機動的な自己株式取得により、資本効率の向上を図っています。

●自己株式の取得と消却の推移



③株主優待制度

株主さまのご支援に感謝して、株主優待制度を2007年から導入しています。

●株主優待制度の仕組み

対象者 1,000株以上保有の株主さま

株主優待時期 年2回【9月末(中間期)・3月末(期末期)】

特典1 通販カタログ商品 30%割引購入

「Celestyle(セレストایل)」掲載商品をカタログ掲載価格より30%割引にて購入していただけます。



特典2 商品贈呈

株主さまの保有株数と保有年数に応じた優待額を贈呈します。

■贈呈相当額一覧

保有年数 保有株数	3年未満	3年以上5年未満	5年以上
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

優待額の範囲内で、ご希望の商品(当社商品・当社商品クーポン・寄付)と交換していただけます。

当社商品	1,000円～8,000円相当の当社商品と交換可能です。
クーポン	グンゼストアで使える割引クーポンに交換可能です。
寄付	東日本大震災被災者に支援できます。

●2014年度・株主優待 結果報告(一例)



■株主優待制度による東日本大震災への寄付

「東日本大震災支援への寄付」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。2014年3月16日に下記団体へ「グンゼ(株)株主震災義援金」名義で寄付しました。

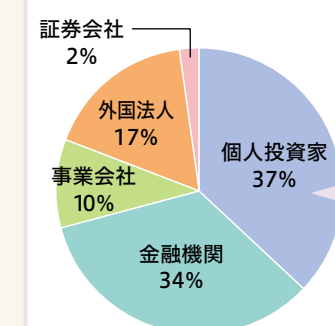
- あしなが育英会 840,000円
- 赤い羽根募金(ボラサポ支援金) 326,000円

計 1,166,000円

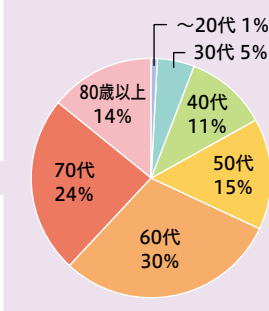
2011年度からの累計は7,648,000円となります。多くの株主さまより温かいご芳志を賜り心より御礼申し上げます。

●株主さまのプロフィール

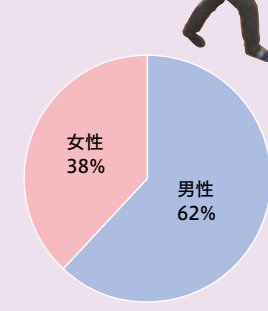
■株主構成(自己株式を除く)



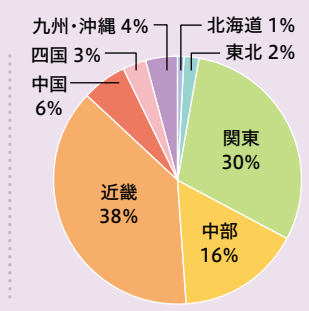
■年齢構成



■性別



■地域別



人事・労務・CSRデータ

■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	
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	—
2014年3月31日現在	1,307人	629人	1,936人	7,629人
平均年齢	43歳10ヶ月	41歳00ヶ月	42歳11ヶ月	—
平均勤続年数	20年07ヶ月	19年00ヶ月	20年01ヶ月	—
2015年3月31日現在	1,269人	620人	1,889人	7,354人
平均年齢	44歳01ヶ月	41歳08ヶ月	43歳04ヶ月	—
平均勤続年数	20年09ヶ月	19年03ヶ月	20年03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。

■障がい者雇用率(グンゼ(株)単体)

2013年3月20日現在	2.00%
2014年3月20日現在	2.27%
2015年3月20日現在	2.39%

■労働災害・交通災害発生状況(グンゼグループ全体)

	労働災害	内休業災害	交通災害	内休業災害
2012年度	15件	7件	29件	11件
2013年度	27件	11件	45件	13件
2014年度	25件	10件	34件	6件

■育児・介護支援制度の取得状況(グンゼ(株)単体)

	2012 年度	2013 年度	2014 年度	制度概要
産前産後休暇取得者	33人	23人	26人	産前8週間、産後8週間および出産地までの往復日数が取得できます。
育児休職取得者	56人	52人	42人	子どもが「1歳に達した日以降の最初の4月1日まで」または「1歳6ヶ月」のどちらか遅い日まで取得できます。
育児の短時間勤務利用者	40人	60人	63人	子どもが小学校3年生3月末までの期間、原則6時間勤務(2時間短縮)とすることができ、希望があれば15分単位で、1日30分から2時間までの必要な時間のみ短縮することも可能です。
子の看護休暇取得者	18人	29人	25人	子どもが小学校3年生3月末までの期間、病気やケガの世話、予防接種や健康診断受診のために年間5日(子が2人以上は10日)取得できます。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。
介護休職取得者	2人	3人	1人	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(複数回に分けても可)取得できます。
介護の短時間勤務利用者	0人	0人	0人	対象家族を介護する場合、介護休職期間と合算して1年以内の期間取得できます。取得は、30分単位で1日2時間まで可能です。
介護休暇取得者	2人	0人	1人	対象家族を介護・その他の世話をするために年間5日(対象家族が2人以上は10日)取得できます。

■CSR活動優良事業所表彰 2014年度表彰基準

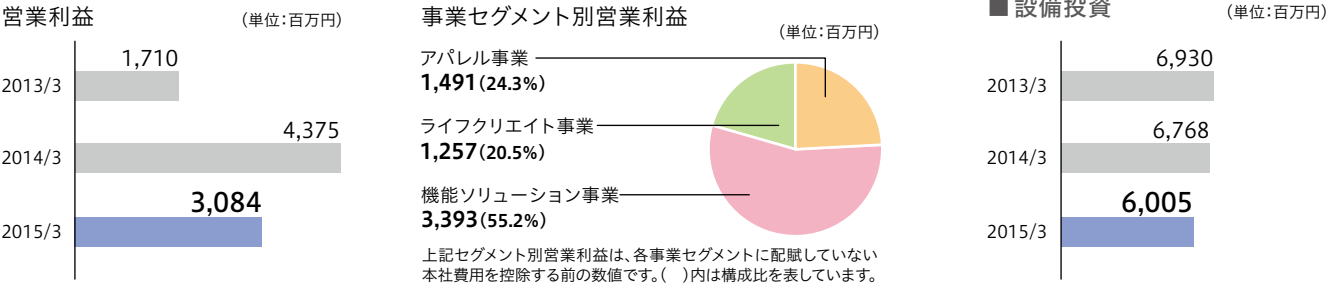
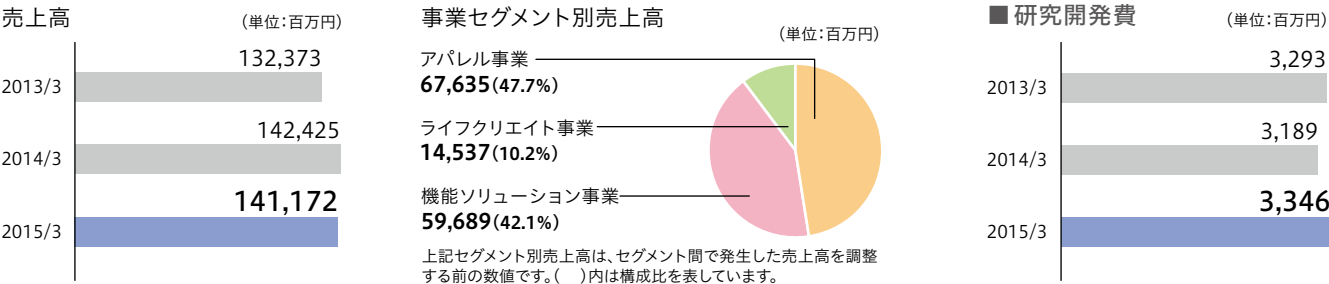
評 価 項 目		指 標	工 場 部 門	オフィス・サービス部門
CSR活動	労災、加害交通事故、火災事故(各5点)	事故内容により減点 ^注	15点	15点
	ワークライフバランス	ノー残業デー実績状況	5点	10点
	人権啓発活動	人権研修会開催、参加など	5点	5点
	CSR推進活動	CSR検定参加率	10点	10点
		ハラスメント研修会開催	5点	5点
	社会貢献活動	風通し改善活動	10点	10点
小 計			60点	70点
環境活動	CO2削減	売上原単位前年比	10点	—
		総量前年実績比	—	10点
	廃棄物発生量	売上原単位前年比	5点	—
		総量前年実績比	—	10点
	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	—
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、ITセキュリティ、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。

会社概要 (2015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二丁目5番25号 ハービスOSAKA オフィスタワー
資 本 金	26,071百万円	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	1,889名(単体) 7,354名(連結)		
上場証券取引所	東京証券取引所		

■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／グンゼ包装システム株式会社／グンゼ高分子株式会社／福島グラビア株式会社／Gunze Plastics & Engineering Corporation of America／上海都是新包装有限公司／上海都是新塑材有限公司／青島都是新包装有限公司
電子部品	エルマ株式会社／Gunze Electronics USA Corporation／GGI Technology Ltd.／Guan Zhi Holdings Ltd.／Dongguan Guan Zhi Electronics Ltd.／郡宏光電股份有限公司／台湾郡是股份有限公司／東莞郡権電子有限公司
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	東北グンゼ株式会社／養父アパレル株式会社／倉吉グンゼ株式会社／Gunze (Vietnam) co., Ltd.／Thai Gunze co.,Ltd.／山東冠世針織有限公司／郡是(上海)商貿有限公司／大連坤姿時裝有限公司／九州グンゼ株式会社／兵庫グンゼ株式会社／P.T. Gunze Socks Indonesia／株式会社トライオン／グンゼ物流株式会社／山東冠世時裝加工有限公司
繊維資材	津山グンゼ株式会社／中央繊維資材株式会社／加賀グンゼ株式会社／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

ライフクリエイト事業 他

グンゼ開発株式会社／株式会社つかしんタウンクリエイト／グンゼエンジニアリング株式会社／グンゼグリーン株式会社／グンゼスポーツ株式会社／株式会社グンゼオフィスサービス／Gunze International Hong Kong,Ltd.

■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、透明導電性・光学フィルムなど)
●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)
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)
ライフクリエイト事業(サービス)
●商業ディベロッパー(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



経営倫理実践研究センター 主任研究員
日本経営倫理士協会 理事
ウェルネス・システム研究所 代表

村松 邦子 様

グンゼグループのCSR報告書2015は、創業の精神「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」を原点とし、「明日をもっと、こちよく」というブランドステートメントを軸に、「グンゼらしい」CSR活動を読みやすくまとめて報告しています。

① 評価したいポイント

【企業理念の実践と全員参加型CSR】

グンゼグループの「創業の精神」は社会貢献であり、同社グループの全構成員が企業理念、社是、グンゼ行動規範を理解し、実践できるよう小冊子「グンゼの是」を毎年配布し、コンプライアンス導入研修や理念研修を実施しています。従業員一人ひとりの当事者意識を高めるために、CSR報告書を活用した「CSR検定」で今年度も1,615名のCSR博士を認定。各部門の自発的なCSR推進活動については、毎年、社長表彰するなど、全員参加型のCSR活動の具体的事例が、現場の声とともに紹介されています。

【多様な人財が活躍できる風土づくり】

表紙の微笑ましいポーズの新入社員の皆さんに象徴されるように、報告書の中には新人からベテランまで「多様な人財」の笑顔が溢れています。「トップコミットメント」において、児玉社長は「職場が『明るく 楽しく 元気よく』なれば、お客さまへの商品・サービスの質が向上し、結果としてお客さまの満足度が向上し、グンゼというブランドの価値がさらに向上します」と明言しています。「多様性（ダイバーシティ）を受け入れる組織・風土づくり」が進むことで、さらに従業員の「働きがいと誇り」が高まり、企業価値の向上につながることでしょう。

【コーポレートガバナンス・内部統制情報の充実】

前年と比較し、コーポレートガバナンスについての記述がさらに丁寧になり、充実した報告内容になっています。内部統制システムの運用状況について、「相談・通報内容の内訳」「リスクマネジメント委員会で協議した課題一覧」などネガティブ情報を正直に開示し、「内部統制システムの項目ごとの

グンゼグループCSR報告書2015 第三者意見

状況」チェックリストを掲載するなど、コンプライアンス、リスク管理を実効的なものにするためにPDCAを回し、真摯な取り組みを続けていることは評価できます。

【ステークホルダー目線の報告】

特集では、中期経営計画「CAN20」、組織横断型アプローチ「健康・医療事業拡大に向けたナイチンゲールプロジェクト」、樹の成長になぞらえた「グンゼグループの事業の変遷」と、現場担当者のストーリーやイラストを活用し、グンゼグループ全体の事業内容と経営目標を分かりやすく伝えています。あらゆるステークホルダーを念頭におくのは当然のことですが、重要なステークホルダーとして全従業員にCSR報告書を配付し、その読者アンケート結果を次年に生かすことで「見やすく、読みやすく、親しみやすい」報告になっているのではないのでしょうか。

② 今後のCSR活動への期待

近年、業績や財務情報だけでなくESG（環境・社会・ガバナンス）といった非財務情報を踏まえ、多角的に企業価値の分析をしようという傾向が強まっています。また、CSR活動は、「事業を通じて社会に貢献する」という考え方から、人権・環境問題といった「世界的な社会問題の解決にどのように寄与するのか」、「サプライチェーン全体においてどのように社会的責任を果たしていくか」などが問われる時代になっています。

このようなグローバル社会からの要請に対応していくためには、常に世界の変化にアンテナをはり、自社の状況を点検していく必要があります。国際的なCSR基準やガイドラインを活用し、自社のCSR活動の整理、課題を再確認することを検討してはいかがでしょうか。

「善い人が良い糸をつくる」という「グンゼらしさ」を基盤として、ステークホルダーとともに企業価値の向上を目指し、世界中の人々に「こちよさ」を届け続けていただくことを期待しています。

第三者意見を 受けて

村松先生には、部門責任者を対象とした研修の講師として、コンプライアンス浸透策を中心にご指導をいただいております。ご指摘いただきましたとおり、「こちよさ」をグローバルにお届けする企業グループとして社会に貢献するために、CSRの国際的基準に照らし自社の課題を整理した上で、ステークホルダーのみなさまのご期待に沿える活動に進化させてまいります。



グンゼグループCSR報告書2015 用語集

このページを開いたまま、ほかのページをお読みいただくことができます。

英字・記号

CCO P9他

Chief Compliance Officer(コンプライアンス担当責任者)

CCSRO P9他

Chief CSR Officer(CSR担当責任者)

CFA活動 P4他

クロスファンクショナルアプローチ活動。組織の壁を越えて知識や技術など英知を結集し、課題解決にあたる活動。

CIO P10

Chief Information Officer (情報担当責任者)

CMAO P10

Chief Management & Accounting Officer (経営・管理担当責任者)

COO P9

Chief Operating Officer(最高執行責任者)

CSR P1他

Corporate Social Responsibilityの略で「企業の社会的責任」と訳される。

EMS(環境マネジメントシステム) P12他

企業等が、自主的に環境保全に関する取り組みを進めるため、環境に関する方針などを設定し、これらを達成するために取り組むための体制、手続きなどの仕組みのこと。

IR P11他

Investor Relationsの略。企業が株主や投資家に対し、投資判断に必要な情報を適時、公正に継続して提供する活動全般を指す。

NExT運動 P4他

NExT・・・New Excellent Technology
現場力・生産性向上、トータルコスト削減、ITコミュニケーション環境の構築により次世代技術立社を目指す運動。

+25運動 P4他

25%をキーワードに成長確保するため、新規取り組みに経営資源を再配分するとともに、その新たな取り組みに費やすマンパワーと時間を創出する運動。

あ行

エジソンプロジェクト P5

グンゼグループのCAN20中期計画でスタートした新規事業創造プロジェクトの略称。

か行

機業家 P3

織物を作る事業家。

血管再生基材 P7

血管を再生する際に使用される生分解性の管(足場材料)。患者の骨髄から採った細胞をこの管につけると約半年で本物の血管が作られ、足場材料は体内に吸収される。現在米国で治験中。

コアコンピタンス P4

競合他社が真似できない核となる能力、自社の強み。

コーポレートガバナンス P1他

「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。

コンプライアンス P9他

一般的に「法令・企業倫理・社内ルールなどを遵守すること」と訳される。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。

さ行

ステークホルダー P1他

企業活動を行う上で関わるすべての関係先。お客さま、地域社会、取引先、株主・投資家、従業員など。

は行

フルファッション靴下 P8

編み目を増減させながら脚型を展開した形で編み、後ろを縫い合わせたストッキング。縫製線(シームライン)が後ろにできるのが特徴。

ま行

モデルフォレスト運動 P18

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。京都モデルフォレスト協会も2008年に国際モデルフォレストネットワークに加入した。グンゼグループは2010年より京都モデルフォレスト運動に参加している。

ら行

リスクマネジメント P9

企業活動に関するリスクを把握、コントロールし、リスク回避や分散、損害・損失の予防・最小化を目指す取り組み。