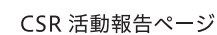


本報告書発行の目的は、持続可能な社会を実現するための取り組みを開示することにより、ステークホルダーとの信頼関係を構築することです。従業員にCSR活動と業務の関連性をわかりやすく伝えることで、従業員一人ひとりが「創業の精神」を理解し、行動につなげる「アクションブック」としても使用できるよう編集しました。



CSR ACTION BOOK
グンゼグループ CSR報告書2017

グンゼのCSRに関する詳細なデータや最新情報は
Webサイトをご覧ください。

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

- 対象期間／原則として、実績データは2016 年度（2016 年 4 月 1 日～ 2017 年 3 月 31 日）分を記載していますが、活動内容は一部 2017 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
- 発行／ 2017 年 6 月（次回発行予定：2018 年 6 月）

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：コーポレートコミュニケーション部 広報IR室 TEL：06-6348-1314 FAX：06-6348-4814
URL：http://www.gunze.co.jp/



明日をもっと、“こちよく”

一人ひとりの行動が、グンゼを動かす。

当社設立の趣旨は「共存共栄」です。

私たちグンゼグループは創業以来、事業を通して社会に

貢献することを何より大切にしてきました。

2016年度の活動を振り返るとともに、次の時代のグンゼを創るために、

私たち一人ひとりが何をすべきかを考え、

行動することを誓います。

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

ブランド価値向上のための5つの行動

～ お客さまの「こちよさ」のために ～

（姿勢・意識）

1. 私たちは、既成概念にとらわれず、柔軟な発想で「こちよさ」を創出します。

（自己研鑽と挑戦）

2. 私たちは、知識の活用と技術の向上に努め、他にはない「こちよさ」の実現に挑戦します。

（マーケットインによる差異化）

3. 私たちは、お客さまの声に耳を傾け、+αの付加価値により「こちよさ」を追求します。

（ニーズ把握とコミュニケーション）

4. 私たちは、「こちよさ」を科学的にとらえ、お客さまにわかりやすく伝えます。

（鮮度向上）

5. 私たちは、時代やニーズの変化を常に意識し、「こちよいライフスタイル」を提案し続けます。

2012年11月制定



121年目を迎え、次への一步。
社会に役立つ「創業の精神」に
一人ひとりが立ち返るとき

グンゼ株式会社
代表取締役社長

廣 地 厚
ひろ ち あつし



私たちがこれから社会に対してすべきこと

創業の精神は
変えてはならない経糸

当社の創業者である波多野鶴吉は「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」との信念のもと、生糸の品質を向上させるために、工女（従業員）に対する教育の充実を図りました。それは「表から見れば工場、裏から見れば学校」と言われた程であり、人を大切にする、人を育てる、人を生かすという経営理念は当社不変のものとして今日まで引き継がれております。当社の設立は目的そのものが「地域社会への貢献」でした。以来120年間、創業の精神である「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」を経糸（たていと）に、時代のニーズに合わせた事業の展開を緯糸（よこいと）にして、変革と挑戦を続けてまいりました。当社グループのすべての構成員がこの創業の精神を変えてはならない行動指針として実践し、未来へ向けてつないでまいります。

本社組織再編で
CSRをさらに推進

2017年4月1日より、本社組織の再編を行い、それに合わせ新たに「CSR委員会」と「働き方改革委員会」を立ち上げました。「CSR委員会」では、当社の創業の精神に立ち返り、今まで専任組織が中心となっていたCSR活動から、私たちの事業活動自体を社会的責任につながる活動に昇華していくため、いろいろな立場や組織の人たちの知恵を結集していき、全社レベルでの取り組みに変革します。また、経営戦略部傘下に「法務コンプライアンス室」を新設し、知的財産室とも連携強化を図ることで、リスク管理体制を強化してまいります。「働き方改革委員会」では、長時間労働を前提とした働き方の改革を進め、ワーク・ライフ・バランスや就労ニーズに対応した柔軟かつ創造的な働き方の導入・拡大を推進してまいります。

こころ満足
をお届けするために

私たちは、お客さまに「こころよい商品、こころよいサービス」を提供することにより社会に貢献するという強い意志をもち、「社会にとって必要とされる企業」「社会とともに持続発展する企業」として顧客満足と企業価値向上に取り組んでまいります。そのためには、多種多様な考え方・価値観を受け入れる組織風土が必要で、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、それによってお客さまの満足度が向上し、結果として「グンゼ」というブランドの価値向上にもつながると考えます。物事に対する考え方、目標に向かう能力、その達成のための土台づくり。この3つである「心 技 体」を2017年度の合言葉にバランスよく高めていくことを目指してまいります。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。

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。創業から約120年の間に、生糸からアパレル事業へ転換。その後、時代のニーズに合わせて機能資材やメカトロニクスなど、幅広く事業展開してまいりました。今後も創業の精神を経糸（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。



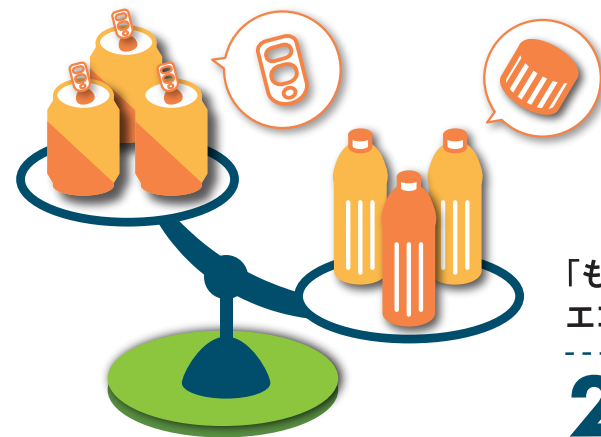
創業初期の製糸場（1900年頃）

数字で見る グンゼのCSR



「もったいない活動」で集めた
プルタブ、アルミ缶の総重量

2,037.6 Kg



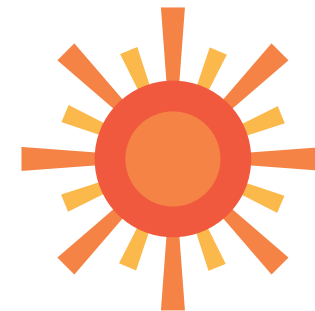
「京都モデルフォレスト運動」に
参加したのべ人数(2010～2016年度)

638 人

京都の森林を、森の恩恵を受けているみんな
で守り育む運動にグンゼも賛同し参加するこ
ととなりました。

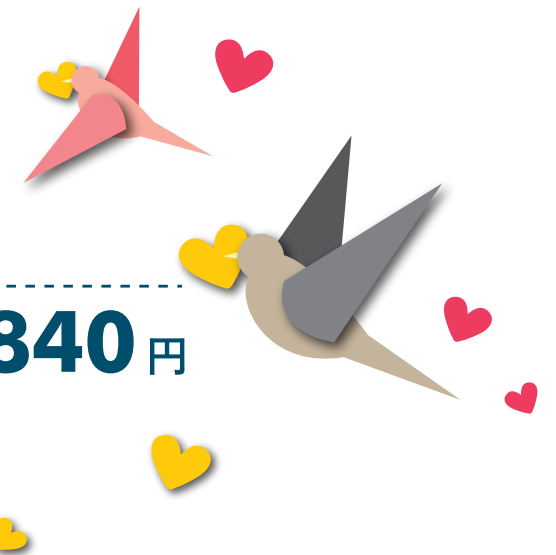
「もったいない活動」で集めた
エコキャップの数(2013～2016年度)

2,952,653 個



「グンゼラブアース倶楽部」
10年間の支援金の総額

330,765,840 円



被災地への支援金の総額(2006～2016年度)

239,535,798 円



CSR検定の受験者数
(2009～2014年度)

18,996 人

GUNZE CSRの あゆみ

- 1997年 グンゼ環境憲章の制定
- 1998年 グンゼ行動規範の制定
- 2004年 CSR推進室の新設
企業倫理、環境保全、社会貢献、人
権擁護、雇用など企業活動における
社会的責任への関心が高まる中で
より機能強化を図るために新設。
- CSR担当責任者(CCSRO)、
コンプライアンス担当責任者
(COO)の任命
- 企業倫理ヘルプライン(現:なん
でも相談ホットライン)の新設
- 2005年 個人情報保護規程の制定

- 2006年 公益通報者等保護規程の制定
- サプライヤー行動規範の制定
- 「グンゼラブアース倶楽部」
を創設
- 創業110周年を記念し、従業員が
社会貢献に参加できる仕組みを
立ち上げました。



- 2007年 CSR規程、
全社CSR委員会規約の制定
- リスク管理規程の制定
- コンプライアンス規程の制定
- コンプライアンス情報委員会
(現:リスクマネジメント委員会)の新設
- 2009年 「CSR検定」を開始
年に1度のCSR報告書配付のほか
に、より深く取り組みを理解でき
るようにCSR検定を実施。
- 2010年 サプライヤー行動規範を
グンゼグループサプライヤー
行動規範に改訂

- 2010年 「京都モデルフォレスト運動」への参加開始



協定の調印式の様子



活動集合写真

- 2012年 「女性きらきらプロジェクト」の開始

多種多様な個性や価値観を
認め、企業活動に生かされ
る企業風土をつくりあげる
ことで、厳しいグローバル
競争に耐えられる企業体質
にしていくこと。その第一歩
として、まず女性にスポット
をあてることになりました。



- 2013年 「ATGプロジェクト」の開始

グンゼでは人財、ブランド、知的財産、
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
ると思えATG(明るく楽しく元気よく)
プロジェクトがスタートしました。



- 2015年 ピンクリボン運動への参加スタート



- 2016年 120周年記念事業を実施
グンゼの肌着教室スタート



肌着を着よう！
肌着でもっと、ここちいい毎日

CSR 基本方針

企業理念、社是、グンゼ行動規範を経糸に、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 お客さまのために P9

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 P13

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 P15

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

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する。

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。

5 地球環境のために P23

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 P25

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。

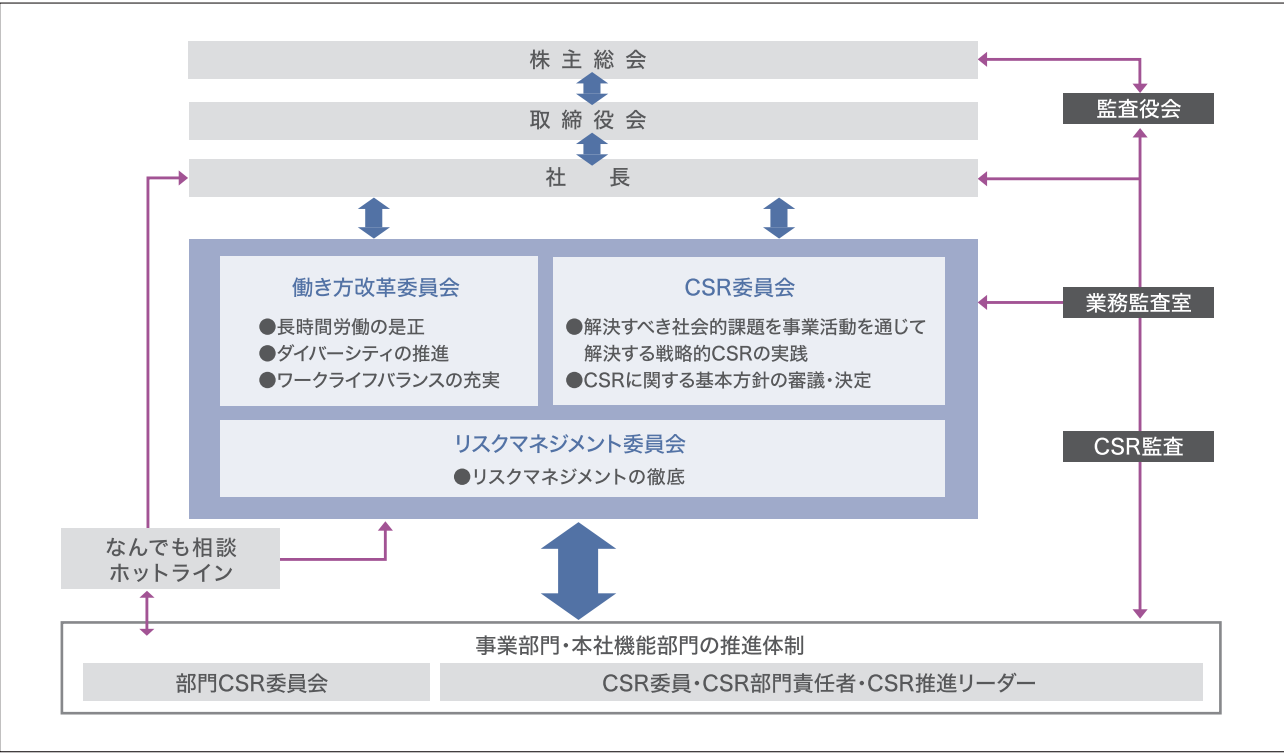
コーポレートガバナンス／内部統制システム……P27

第三者意見……P29

CSR活動優良事業所表彰／会社概要……P30

CSR 推進体制

当社は今年度から、CSR委員会、働き方改革委員会、リスクマネジメント委員会の3つの委員会を設置しました。これら委員会が有機的に連動することにより社会から信頼される企業としてのガバナンス体制を徹底していきます。さらに、専門委員会として環境、PL、ITセキュリティ、品質保証、医療倫理の各委員会を設置、機動的に各専門委員会それぞれが所管するリスク管理を行います。最終的に全社共有する組織としてCSR委員会があり、優先順位の高いリスクを審議し管理します。



CSR 委員会

CSR担当役員を委員長、CSR委員^{※1}をメンバーとし、解決すべき社会的課題(ESG^{※2})について自社事業活動を通じて持続可能な社会の実現および企業価値向上を目指すため、CSR委員会で戦略的CSRを実践する上での基本方針の審議・決定、並びに推進事項および課題への対策を審議します。さらに、CSR委員会の決定事項の徹底や各部門における次年度展開を計画・実践する組織として部門CSR委員会を設置します。なお、部門CSR委員会での実践状況は、CSR委員会で報告され、活動内容を全社レベルで把握することにより組織的なCSRマネジメントを推進していきます。

※1 事業グループ部門長、機能部門長、関係会社社長、機能部各室長など
※2 Environment(環境)、Social(社会)、Governance(企業統治)

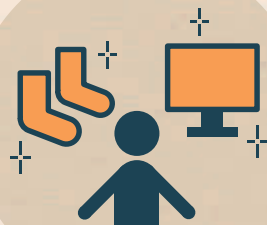
CSR委員会の構成	
委員長	CSR担当役員
委員会	CSR委員会 ●定例委員会は毎年1月に開催する ●臨時委員会は必要に応じて開催するものとし、委員長が招集する
下部組織	部門CSR委員会 ●委員会は原則として各カンパニー、事業部、機能部、支社、工場、関係会社にCSR委員会の決定事項の各部門における次年度展開を計画・実践する組織として設置する ●定例委員会を毎年1月に開催する。また、部門個別の課題を解決する目的で臨時委員会を開催することとし、各CSR委員が招集することとする ●部門CSR委員会での実践状況は、CSR委員会で報告するものとする
事務局	コーポレートコミュニケーション部 広報IR室

1 お客様のために みんなのチカラで

注力
ポイント



お客様の声を伝え
改善につなげる
取り組み



QOLを向上できる
商品の開発と
情報提供



地域活性化事業
への参画



改善活動、5Sで常に効率アップを進め
納期遵守、品質管理に
取り組んでいます。

インナーウェア事業本部 技術統括部 技術開発課
齊藤 和子

私が担当している商品試験室は、原糸、生地、資材など約70項目の物性試験や他社品の分析、クレームに対応した試験を行っています。例えば商品の機能性を検証するのに生地の柔らかさ、暖かさなどを試験しデータ化しています。知人から「グンゼの商品なら間違いない」という言葉をもらい、嬉しいと同時にこの仕事の責任を強く感じています。その言葉を裏切らないようお客様に信頼、満足していただける商品づくりのため、厳しい目で日々、迅速、正確な試験に努めています。



お客様の心を動かす
新たな商品開発が目標です。

レッグウェア事業本部 MD本部 企画開発部 企画一課
小淵 喬

どうしたらお客様に満足していただければ、当社のストッキングをはき続けたいと思っていただけるかを常に意識しながら開発に取り組んでいます。企画を形にしていくときは、お客様に喜んでいただけるよう、自ら情熱をもって開発の過程を楽しむことを心掛けています。楽しむ姿勢を大切にすることで、商品化までの多くの困難を乗り越えられ、より魅力ある商品を届けることができると思うからです。これからもお客様の心を動かすことのできる、新たなストッキングの開発を目指していきます。

一人ひとりの
Action Voice

■ お客様相談室での対応

（お客様の声を商品・サービスの改善に結びつける）

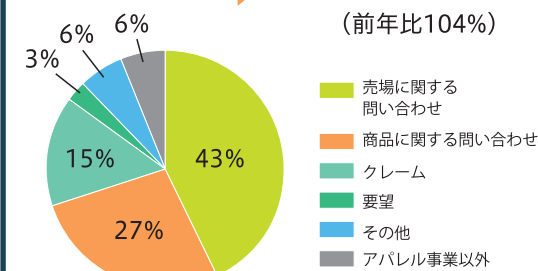
お客様相談室では、「お客様の立場に立って耳を傾け、その声を商品・サービスに生かすための架け橋になります」をミッションにあげて、日々の活動に取り組んでいます。その声の真のニーズをくみ取り、グンゼブランドの信頼を高め、経営戦略の一翼を担うことを目指して今後も活動していきたいと考えます。



2016年度のお問い合わせ件数は

30,533件

(前年比104%)



お客様の声が改善につながった事例

レディスインナー

ブラジャーの洗濯絵表示ラベルの
取り付け位置の変更



かぶりのブラジャーでは、タグがカップの内側に入り込んで付いている商品があります。「胸に当たるのが嫌なので別の位置に付けてほしい」という要望を受けて、取り付け位置を脇位置に変更しました。

通販カタログ「セレススタイル」

商品説明の記載について

通販カタログ「セレススタイル」(年4回)が発行されると、掲載商品についていろいろな質問が相談室に寄せられます。お客様相談室では、その声を次号の商品説明に生かすよう、リテール開発部と連携を取り、表現方法の改善に取り組んでいます。



2016年セレススタイル春号25ページ 2016年セレススタイル夏号31ページ



2016年セレススタイル夏号20ページ

年配の方向けの商品では、「前開き」かどうか、もしくは「ゴム取替」ができるかどうかをわかりやすく表示しています。

ブラキャミソールで後ろ身頃にゴムが入っているかどうかをわかりやすく表示しています。

健康・医療関連分野での貢献

衣料から衣療へ「MediCure（メディキュア）」

当社の技術を活用して「QOLを向上できる製品で社会に貢献する」をテーマに活動しています。昨年、低刺激インナー「MediCure（メディキュア）」を発売してから、こんな商品が欲しいという声を多数いただきました。実際にこの素材を見た放射線科の医師からは、摩擦から肌を守る「ネックカバー」の開発を、腹部の外科手術を受けた患者さんからは、腹巻一体型の「ハイウエストショーツ」の開発に協力していただきました。メディキュアはこうした医療の現場から生まれた「衣療」製品です。今後は、より多くの人にメディキュアを知ってもらう機会を作り、病気になるっても自分らしく生きることをお手伝いいたします。



さまざまなシーンで活用いただけるように、ラインアップを拡充



今後
さらに多くの
製品を
展開予定！

一人ひとりの Action Voice)))

人に寄りそえること



メディキュアで5番目に発売するのが「前あきハーフトップ」です。これは、既存商品をメンバーたちが乳がんの術後の患者さんのために改良した商品です。実は、私がQOL担当になったことを知った同僚の一人が乳がんの手術を受けたことを打ち明けてくれました。下着に困っているとの話を聞き、試作品のフィッティングを兼ねて着用をお願いしたところ、快く引き受けてくれました。その後、とても着け心地が良かったことをアンケート用紙にぴったりのコメントをくれました。今、彼女は元気に仕事をして、商品の発売を心待ちにしてくれています。彼女の治療のストレスが少しでも楽になったことが本当に嬉しく、これからも患者さんのお役に立てるような商品企画に取り組んでいきたいと思っています。

アパレルカンパニーMD本部 レディスMD部 柳井 里予

看護師向けセミナー

乳がん患者に対するセルフケアと下着の大切さを中心に、医療現場での皮膚トラブルの対処法などを紹介する「看護師向けセミナー」を初めて実施しました。本セミナーは、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」の一環として、「乳がん患者のセルフケア～スキンケアと下着について～」というテーマのもと、基調講演と乳がん看護、がん放射線療法看護の認定看護師3名によるパネルディスカッション、質疑応答の3部構成で実施。第1部の基調講演では、まず大阪府立成人病センター 乳がん看護認定看護師 渋谷 和代氏から「乳がん患者の皮膚トラブル」と題し、「外科」「抗がん剤」「放射線」治療の皮膚トラブルと対処法について、続いて当社 研究開発部 川崎 陽子から「医療現場で求められている肌着とは」と題し、皮膚症状に応じた下着の選び方や素材など、実際にサンプルに触れていたいただきながら解説。第2部のパネルディスカッションでは、「医療現場におけるセルフケア指導」について、認定資格をもつ3名の看護師さんそれぞれのご経験を踏まえた対処法や現場の声などが語られ、セミナー参加者との課題共有を図りました。



Voice))) パネリストさまより

患者さま視点で看護ケアの向上を目指す



大手前病院
がん放射線療法看護
認定看護師
岡田 珠美様

乳がんにおける治療ではボディイメージの変化やスキントラブルに対し、患者さまのライフスタイルを考慮したケアの提供が必要となります。今回のセミナーでは、患者さまの現場の声を反映させ、考案された肌着の紹介やセミナー参加者とともにケアの共有ができ、とても刺激になった時間でした。それぞれの施設に持ち帰り、即実践につながる内容となったのではないかと思います。今後も患者さま視点でのケアの充実を図ることができるように、現場においても看護ケアの向上を目指していきたいと思っています。

健康増進プログラムを提供

グンゼスポーツ枚方店では、枚方市在住の65歳以上の高齢者を対象とした運動教室を実施。枚方市地域包括支援センターを中心に医師、看護師、理学療法士との連携を図り、介護予防事業に取り組みました。今後も枚方市の事業を中心とした介護予防・生活支援サービスに協力していきます。

●健康教室

教室名	実施日		参加者
シニア活力アップ教室	5～7月	3回	35名
シニア活力アップ教室	1月	1回	10名
第1回楽らく健康教室	6～8月	7回	43名
第2回楽らく健康教室	9～11月	8回	42名
第3回楽らく健康教室	1～3月	8回	41名

●健康セミナー

教室名	実施日	講師	参加者
要介護状態にならない「健康」の獲得方法	6月10日	理学療法士	14名
いきいきと健康でいるために	9月15日	理学療法士	17名
冬でも元気にカラダ作り	1月12日	理学療法士	9名
冬こそ知っておきたい脳卒中のこと	1月19日	脳卒中内科医	21名

●今後の地域活性化事業

事業内容	内容
健康創生ステーション枚方（大阪府枚方市）	関西医科大学附属病院を中心とした、枚方市民向けの健康事業。ウェアラブル生体センサーを使用し、健康管理を行い、その方に合った飲食、運動、美容などの情報を提供していく。



2 お取引先さまのために *

みんなのチカラで

注力
ポイント



外国人技能実習生の
人権を尊重し、
ともに成長できる職場づくり



公正、公平な取引のための
コンプライアンス意識の
浸透、定着



海外を含めた
サプライヤーとともに
持続可能な調達に向けた取り組み



コミュニケーションが一番。

一人ひとりの
Action Voice

九州グンゼ 株式会社 工場長
深井 武司

九州グンゼでは中国人5名、ベトナム人63名、計68名の実習生を受け入れています。法令順守はもちろんですが、コミュニケーションが最も重要であると考えています。そのために通訳を1名採用し、毎日、実習生および教育担当の日本人と話をし、理解不足や心配事がないか確認しています。日本語教育も行い、今年度は日本語検定に10名が挑戦します。会社組合の共催行事、春節祝いの懇親会も実施するなど、明るく楽しく元よく働ける環境づくりに取り組んでいます。



海外のお取引先さまと
適正な関係を築く。

パレルカンパニー ハウスカジュアルセンター MD生産部 部長
藤井 忠司

ハウスカジュアルセンターで販売する製品はすべて外部のお取引先さまに生産していただいています。そのうち約9割が中国・アセアンの海外のお取引先さま工場です。お取引先さまとは単に製品を供給いただくという関係ではなく、当社の創業の精神である人間尊重、優良品の生産、共存共栄に共感いただき、ともに歩み発展するパートナーとして信頼関係を築くことが大切だと考えています。製品の企画意図や販売先、また、品質確認や販売状況など、情報共有を含めて協働関係を構築する努力をしています。

取引の適正化に向けて

CSR調達

世界では児童労働、差別、強制労働、生物多様性などが消費者から重要視され、社会的課題として注目が高まっています。特に衣料繊維産業には労働問題・人権問題が多いといわれていることから、当社グループにおいてもサプライヤーとともに、相互の社会・環境リスクを低減し、社会全体の持続可能性を推進するCSR調達を目指したいと考えています。それは、当社の創業の精神である「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」を実践することでもあり、サプライヤーとの相互成長につながるものと考えています。

Voice))) 社外関係者さまより 持続可能な調達を目指す



帝人フロンティア株式会社
情報企画部 兼
CSR調達戦略課
沖本 智美様

当社は、素材の開発から製品に至るまでグローバルなサプライチェーンを展開しています。以前より、欧米企業との取り組みにおいて、CSR調達は欠かせないものでしたが、国内外からも「持続可能な調達」が注目されており、さらに私たちを取り巻くステークホルダーからの期待値は上がっています。サプライチェーン上のリスクが、企業経営において、将来にわたり影響を及ぼすものとして理解し、リスクを最小化するためにも、私たちは、特に、人権尊重、児童労働の撤廃、外国人技能実習制度に焦点を当て、「持続可能な調達」を目指し取り組んでいます。ベトナムにおいては毎年CSR調達セミナーを実施し、ベトナムの縫製企業や素材メーカーに加えて日系商社なども参加されています。2017年8月に5回目のセミナーを開催予定です。グンゼ様も、ぜひご参加いただければと思います。

グンゼグループサプライヤー行動規範

グンゼグループでは環境、人権・労働、企業倫理についてお取引先さまと価値観を共有するため、2010年に「グンゼグループサプライヤー行動規範」を制定しました。

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。

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

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、提供する。

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る。

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わない。
- (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わない。
- (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、尊重する。

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する。
- (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する。

第6条 機密情報と知的財産

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。

第7条 贈答・接待

不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。

3 地域社会のために みんなのチカラで

注力
ポイント



災害時の迅速な
支援体制の構築



事業を通じた
グローバルな
社会貢献活動



未来を担う子どもたちの
育成支援



肌着の知識を子どもたちに
広めるために。

一人ひとりの
Action Voice

研究開発部 第一研究室
葛西 仁美

2016年度から、「Gunzeの肌着教室」として、関西エリアを中心に
出前授業をしています。子どもたちに肌着の大切さを知ってもらい、健
康に成長するお手伝いになればと思っています。講師メンバーは多
部署にわたり、通常業務と両立しながら昨年度は19校のかわいい子
どもたちに授業を行いました。まだまだ授業内容の改善など課題は
ありますが、今後も継続して活動していきたいと思っています。



支援物資が一刻も早く
被災者の手に届くよう、
迅速な対応に努めました。

Gunze物流（株）岡山物流センター所長
小川 茂浩

熊本地震発生に際し被災地支援に向けた対応が急がれる中、発生
後第一弾として緊急支援物資の提供が決定し、岡山物流センターか
ら避難所に届けることになりました。少しでも早く被災者の手に届く
よう、また現地で作業をしている方にわかりやすいよう、段ボールに
「品名&サイズ」を明記し、シビックフォースさんに派遣していただ
いたトラックに積み込みました。翌日午後、現地から被災者に物資が配
布されている写真をいただいてほっとしました。今後も社内外の関
係先と協力し、迅速な支援体制の構築に努めていきます。

社会貢献

Gunzeラブアース倶楽部

Gunzeラブアース倶楽部は、Gunze創業の精神に基づき、Gunze創立110周年記念事業と
して2006年4月に設立されました。会員からの寄付（100円/1口）と会社のマッチングギフト
を原資とし、「持続可能な社会形成」のために活動しているNPO団体などへの支援を続け
ています。2016年度は13団体へ各20万円の寄付と1団体へ20万円相当の肌着を寄贈しま
した。また、支援先との協働活動として、2013年から毎年1月に「しあわせを運ぶ てんとう
虫チョコ」を従業員に斡旋しています。



2016年度Gunzeラブアース倶楽部支援先（団体名）

国境なき子どもたち	シャブラニール	森は海の恋人	かものはしプロジェクト
日本クリニックラウン協会	ACE	CIVIC FORCE（シビックフォース）	ブリッジフォースマイル
ロシナンテス	エイズ孤児支援 NGO PLAS	関西盲導犬協会	
アムダ（AMDA）	NPO カタリバ	日本国際ボランティアセンター	

熊本地震の被災地を支援

2016年4月14日、熊本地方で発生した地震により被災された地域
の皆さまに対し、公益社団法人シビックフォースさまをはじめ
行政や団体の協力を得て、肌着・ソックスなど約14万枚の物資
をお届けしました。また、従業員からの義援金と同額を会社が
マッチングし、日本赤十字社を通じて寄付いたしました。今後も
災害に備え、被災者支援の活動をされている団体との連携を強
化し、被災地の要請に即応できる体制づくりを進めていきます。

熊本地震支援状況

アイテム	数量	お届け日
肌着（紳士・婦人・子ども）	約7,000枚	4/19
ソックス（紳士・婦人）	1,000足	
肌着（紳士・婦人・子ども）	約66,000枚	4/22
ソックス（紳士・婦人）	約50,000足	4/23
弾性ストッキング	2,000足	4/20
肌着（紳士・婦人・子ども）	約7,000枚	4/22
ソックス（紳士・婦人）	1,000足	
弾性ストッキング	約6,000足	4/28



被災地支援の様子



Voice)))

支援先さまより

Gunzeさんの物資が熊本の避難所に最も早く届きました



公益社団法人CIVIC FORCE
理事・事務局長
根木 佳織様

東日本大震災以降、継続したご支援に心より感謝申し上げます。特に2016年4月の熊
本地震での迅速かつ多大なるご支援は、発災直後から緊急支援物資の配送や避難
所運営の活動を開始した私たちの大きな力になりました。日々移り変わる被災地の
ニーズを把握し、瞬時に応えていくことは簡単ではありませんが、今回、下着や靴下
などの物資を迅速に届けることができ、受け取った避難者の方の中には「肌触りが
良く暖かい」「やっと着替えられる」と涙を流して喜ぶ姿もありました。いつ起こるか
わからない次の災害でも迅速で効果的な支援を実現できるよう、これからも日々の
訓練や体制整備に努めていきます。引き続きのご協力をお願いいたします。

国際貢献

台湾への物資支援に対し「紺綬褒状」を受章

2015年6月に台湾(台北)で起きた音楽イベント会場の爆発事故の際、日本赤十字社からの依頼に即応し、救援物資として人工皮膚(製品名:ペルナック)を寄贈しました。この寄付行為に対して紺綬褒状を受章し、2017年2月に行われた伝達式で日本赤十字社より紺綬褒状が授与されました。



伝達式の様子(左は日本赤十字社 近衛 忠輝社長)

カンボジアで水泳普及の取り組み

カンボジアでは、水泳中上級者の練習環境も整備されておらず、水泳練習者が目標とする大会などが少なく、日ごろの練習の成果を発揮する場がないという現状があります。そこで、グンゼスポーツカンボジアでは以下のような活動を2016年より実施しています。

- ①中上級者の練習環境の整備
 - ・2016年2月 ビート板、プルブイ、5mフラッグなどの各種練習用具の寄贈
- ②水泳競技会の開催とその運営指導
 - ・2016年6月 『第1回グンゼスポーツホームトンチャンピオンシップ』の開催
 - ・2016年12月 『第2回プライムミニスターチャンピオンシップ』の開催

こうした活動に対し、カンボジア水泳協会会長のスンチャントール公共事業・運輸省大臣から感謝状をいただき、オリンピックスタジアム内競技プールなどの運営委託を要請されました。今後もカンボジアの水泳普及活動を支援していきます。



『第2回プライムミニスターチャンピオンシップ』の様子

地域交流

120周年を記念した綾部での取り組み

グンゼ創業の地、京都府綾部市。ここには創業者の記念碑が建立されています。最初の取り組みは2016年2月、南ヶ丘公園周辺の整備や、駐車場の設置、人工池の整備などを実施しました。5月にはグンゼ博物苑の一部「創業蔵」をリニューアル。日本の近代史とともにグンゼのあゆみを振り返りながら当時の体験ができる施設で、近隣だけではなく遠方からも郊外学習などの団体も見学に訪れました。また、創業者が住んでいた社宅の一部を移設した「道光庵」は地域の憩いの場として生まれました。11月には、グンゼ博物苑で事業のあゆみを紹介する「現代蔵」、研究開発部門の技術を体験できる「未来蔵」も完成、また中丹文化会館では120周年記念コンサートを開催。900名を超えるお客さまで賑わいました。



整備された南ヶ丘公園



憩いの場「道光庵」



関西フィルハーモニー管弦楽団

未来を担う子どもたちへ

「肌着教室」をスタート

子どもたちが「肌着の大切さ」を知り、健康に成長してもらいたいと、2016年度より「肌着教室」の出前授業をスタートしました。「肌着教室」は、低学年の子どもでも肌着と汗の働きについて楽しみながら学ぶことができるよう、クイズや実験などを交えた参加型学習プログラムです。2016年度は関西の小学校19校で約670名の子どもたちに授業を実施しました。これからも、肌着の大切さを伝え、衛生的で健康な体づくりの応援をいたします。



キャリアデザインプログラムに協力

研究開発部では毎年、立命館守山高校のキャリアデザインプログラムに協力し、当社の研究内容や研究に携わる社員のキャリア紹介、職場体験実習、座談会を開催しています。夢や希望に満ち溢れた生徒たちとの交流は、当社研究員にとっても学ぶことの多い有意義な時間であり、生徒たちの未来のために今後も協力していきたいと考えています。



KUBIC(関西大学ビジネスプラン・コンペティション)に協賛

KUBIC2016において、グンゼが募集したテーマについて発表された明治大学情報コミュニケーション部牛尾ゼミのチームが優勝されました。発表されたプランは青少年の健康寿命を延伸するために、当社のフィルムを使って有害物質を分解し三次喫煙の被害を軽減するということです。社会的課題と当社の事業を柔軟な発想で結び付けていただいたチームの皆さんには、後日、関係部門(プラスチックカンパニー営業統括課など)に対して、プレゼンテーションをしていただきました。



当社でのプレゼンテーション、意見交換会の様子

4 従業員との関係において *

みんなのチカラで

注力
ポイント



多様な人財が
きらきら輝ける
働きがいのある職場づくり



良好な
コミュニケーションづくり



安全な職場づくり

“働きたい”気持ちを
あきらめずに
チャレンジできることに感謝。

一人ひとりの
Action Voice

アパレルカンパニー ハウスカジュアルセンター
営業部 東京営業課
竹森 あゆみ

営業業務に携わり8年、社内外でのたくさんの出会いを大切にしたいと思い、出産後も仕事を続ける選択をしました。1歳の娘二人を抱えての勤務は常に時間との戦いですが、常に先のことを考えて動くことを意識し、また些細なこともすべてToDoリストでチェックするようにして、得意先さまをお待たせすることのないよう気をつけています。“働きたい”気持ちをあきらめずにチャレンジさせていただけの毎日を嬉しく、ありがたく感じています。

構成員誰もが参画意識を持って
活きいきと働ける職場風土づくり。

人事総務部 人材開発室
平岡 真澄

グンゼでは創業者の「人間尊重」の思想に基づき、人を財(たから)と考え、人材を人財と表記しています。新入社員から幹部までが段階的に学ぶ教育体系とともに、通信教育や資格取得など自己啓発を支援する制度もあります。また、2014年度から明るく楽しく元気よい職場風土の醸成を目的に導入し、浸透を進めているファシリテーションは、500名近くが受講しました。これからも、構成員誰もが参画意識を持って活きいきと働ける職場風土づくりを推進していきます。

多様性

女性活躍推進

グンゼグループでは、「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」を目指し、2013年には人事総務部傘下に女性きらきら推進室を設置、2016年から「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定し、女性活躍推進に取り組んできました。それにより一定の成果と社内にも共通理解が得られたと考え、今後は女性活躍のみならずダイバーシティに対応した取り組みへと進化させていきます。具体的には「働き方改革委員会」を立ち上げ、女性活躍推進を含めたダイバーシティ推進、さらにワークライフバランスに対応した効率的な働き方改革を推進していきます。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

●方針

女性総合職比率を高め、その女性たちがライフイベントを経ても両立しながら、やりがいを持って働き続ける環境を整える。そして、将来的に女性管理職の割合を高める。

●課題

- ①女性総合職が少ない、新卒キャリア採用が少ない、コース転換者が少ない、勤続年数が短い
- ②女性管理職が少ない

1. 計画期間：2016年4月1日～2018年3月31日(2年間)

2. 計画内容(抜粋)

施策およびその目的	指 標	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度目標
女性活躍推進状況の訴求	総合職に占める女性比率	7%	7%	8%	10%
	新卒・キャリア採用(3年平均)	19% (2012-2014年度平均)	21% (2013-2015年度平均)	28% (2014-2016年度平均)	25% (2015-2017年度平均)
一般職の人材力強化策の検討	一般職女性のコース転換Aの応募者数	4人	6人	4人	8人
人的ネットワーク構築による定着支援とキャリア開発支援	採用10年前後の新卒採用者の継続雇用割合(女性総合職)	50% (参考 男性69%)	38% (参考 男性68%)	42% (参考 男性60%)	52%
育児・介護時等の居住地起因による退職防止策の検討					
育児休職者への管理職によるサポート面談	管理職に占める女性管理職比率	1.8% (7人)	1.8% (7人)	1.8% (7人)	2.9% (10人)
育児休職者への個別フォロー					
柔軟な勤務体制の試行(在宅勤務・時差出勤等)	従業員満足度調査による「人や組織をマネジメントする業務(管理職)に就きたい」と考える女性総合職の割合	28% (参考 男性39%)	25% (参考 男性39%)	27% (参考 男性39%)	35%
キャリア開発サポート(他社との協働)					
管理職の理解促進	従業員満足度調査による「この会社では女性が活躍している会社だ」と思う割合	27%	29%	30%	35%
女性活躍推進状況の把握					
女性活躍推進状況の見える化と理解促進					

Voice)))

社外取締役より 多様な人財が成長・活躍できる会社となるようモニタリングを実施します



社外取締役
白井 文

2013年4月に設置された「女性きらきら推進室」は発展的に解消となり、2017年度からはダイバーシティ推進やワークライフバランスとともに「働き方改革委員会」が役割を担うこととなりました。グンゼとして一緒に就いたばかりの女性活躍を足踏みさせることなく推進するためには、「委員会」が意思決定や優先順位、活動の見える化に取り組むのはもちろんのこと、専任体制がなくなったデメリットを管理職がいかにサポートするかが問われています。SDGs*の精神も踏まえ、取締役会として引き続きモニタリングを実施してまいります。

※2015年に採択された国連の持続可能な開発目標

ジョブ&ファミリー

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、管理職が制度を正しく理解し、制度利用者のみならず部署全体のマネジメントを円滑に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。

■育児・介護支援制度の取得状況(グンゼ単体)

	2014年度	2015年度	2016年度
育児休職取得者	41	48	38
育児の短時間勤務利用者	63	69	71
子どもの看護休暇取得者	25	21	36
介護休職取得者	1	2	3
介護の短時間勤務利用者	0	1	3
介護休暇取得者	1	1	1

障がい者雇用の推進

各事業所の障がい者雇用推進者が中心となり、地域のハローワークなどと連携しながら、職場、職務とのマッチングや職場への適応支援などを推進しています。

■障がい者雇用率(グンゼ単体)

2015年3月20日現在	2.39%
2016年3月20日現在	2.28%
2017年3月20日現在	2.23%

■ 明るく楽しく元気よい職場づくり

ATGプロジェクト

ATG(明るく楽しく元気よく)プロジェクトは全社プロジェクトとして2013年にスタートしました。職場の風通しを良くするための課題に継続して取り組み、グループとしての一体感が醸成されつつあります。

ATGプロジェクトのあゆみ

2013年度

事業所推進メンバーは女性社員が中心となり、職場風土に関する課題を抽出。スタート時のミーティングには本社事務局がファシリテーターとしてサポートしました。

2014年度

中期経営計画「CAN20」がスタートし、心と力を結集し、チーム力を発揮するため、さらに職場の一体感を高める活動に注力。活動の成果を従業員満足度調査結果より判定し、部門責任者の関与度が低い部門に対しては、トップ自ら働きかけを行いました。

2015年度～2016年度

3年目となり、自走力のある活動となるよう、本社事務局の支援を研修などに限定。同一エリア内の事業所が自発的に連携するなど活動内容も進化。また、津山グンゼでは近隣の(株)山陽マルナカ様との交流も始まりました。

近隣の事業所だけでなく他社とのつながりも



● 大阪地区Y Y Gフェスティバル



● 在綾事業所合同レクリエーション



● 山陽マルナカ様と津山グンゼの交流

Voice))) 社外関係者さまより 「人」「ひと」を真ん中において考える社会を

グンゼ様の「ATGプロジェクト」との出会い、当社が始めたばかりの「職場いきいき活動」を後押ししてくれるものとなりました。当時の新規店舗の津山川崎店の職場いきいきメンバーと津山グンゼ様のATGプロジェクトメンバーとの交流会、そして店長コーチング研修にも参加いただき、ATGプロジェクトをご紹介いただきました。さらに、イオングループの学びと交流の場であるイオン管理部門カンファレンスにも

参加いただき、その出会いや経験が店長をはじめ店舗の従業員一人ひとりのよき学びとなり、人生をさらに豊かなものにしてくれたと感じています。

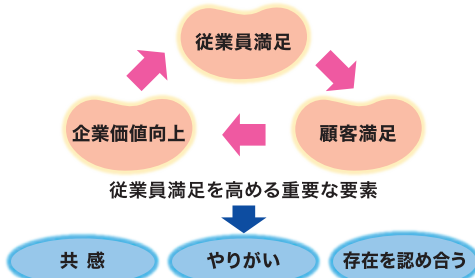
仲間とは自分が思った以上に素晴らしいものだということ、いつも変わらず安心できる場所すなわち居場所、いつも変わらず繰り返す日々すなわち日常、いつも変わらずある風景すなわち平和のために、「人」「ひと」を真ん中において考える社会をグンゼ様とともに創っていききたいと思います。



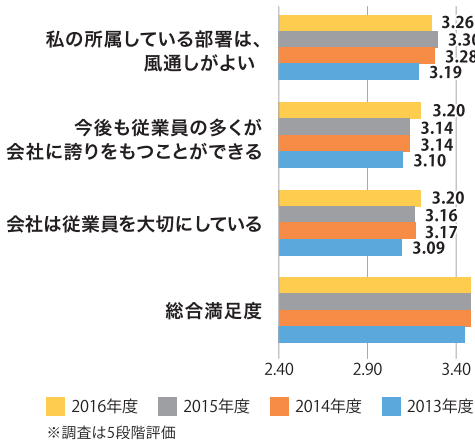
株式会社山陽マルナカ
人事部 部長
西面 和巳様

ATGプロジェクトの目的

お客さまの満足のためには、従業員満足が前提



従業員満足度調査結果の推移



■ 安全な職場づくり

プラスチックグループ 労災防止の取り組み

守山工場では、危険に対する感受性を高めるために「安全体感装置」を製作し、全社員を対象に定期的に体感教育を実施しています。また、福島プラスチックでは全員参画の安全活動を体系立てて行うことにより、安全意識の向上と労働災害発生防止に取り組んでいます。

福島プラスチックの活動

全員参画の安全活動

- ・全構成員が自分の職場と他職場を巡視する「全員安全9Sパトロール」を実施(9Sとは5S＋スゴイ、スバラシイ、ステキ、サスガの4S)
- ・社外の安全体感教育に派遣(全員年1回以上受講)
- ・座学と体感教育を組み合わせた安全教育を月2回開催(全員年6回受講)
- ・服装や交通、安全など社内のルールをまとめた「福島プラスチックグランドルール」を全員に配付し、朝礼で読み合わせを実施

5S活動

- ・できていないところを指摘するのではなく、自主的に5S活動に取り組み、アピールする「ここがんばりました！」活動の推進
- ・月に1回「きれいにし隊」メンバーによる「ここがんばりました！」活動の評価と半期に1回、全員投票による優秀職場の表彰



プラスチックカンパニー守山工場で作成した安全体感装置

梁瀬工場 新縫製工場での生産をスタート

2016年6月末、梁瀬工場に新縫製工場が完成しました。2015年3月末の火災発生時には近隣の皆さまや関係者に多大なるご心配、ご迷惑をお掛けしました。生産設備が整わない中で皆さまのご支援とご協力のもと、生産活動を続けてきましたが、近隣の皆さまにもご理解いただき、新工場での生産をスタートさせることができました。今後、二度と火災を発生させないよう防火対策、安全への取り組みを徹底するとともに、以前にも増して競争力のある生産現場を目指して全員で取り組んでいきます。



■ 良好なコミュニケーションづくり

相談窓口の周知と実践研修

2016年度は14事業所でハラスメント防止研修会を開催し、のべ1,327名が受講しました。また、部門CSR責任者会議では、「管理職のためのパワハラ実践セミナー」を開催し、多様な人財のマネジメントについて身近な事例をテーマにディスカッションを行いました。今後も、ハラスメントのない職場づくりのために、共感性、表現力を高めるコミュニケーション研修を取り入れるとともにATG活動による交流の場を設け、職場の風通し向上に努めます。



(株)クオレ・シー・キューブ 岡田 康子氏

ハラスメント実態調査

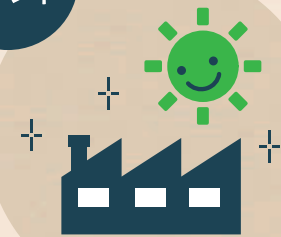
	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
私は、過去1年間において、「セクシュアル・ハラスメント」の被害を受けたことがある	2.7%	2.4%	2.7%	1.8%
私の所属している部署では、過去1年間において、「セクシュアル・ハラスメント」の被害があった	4.5%	3.5%	3.6%	2.5%
私は、過去1年間において、「パワー・ハラスメント」の被害を受けたことがある	9.1%	7.6%	7.9%	7.3%
私の所属している部署では、過去1年間において、「パワー・ハラスメント」の被害があった	12.2%	10.1%	11.1%	9.0%

「明るく楽しく元気よく調査(従業員満足度調査)」結果より

5 地球環境のために *

みんなのチカラで

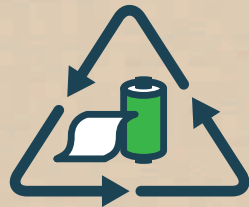
注力
ポイント



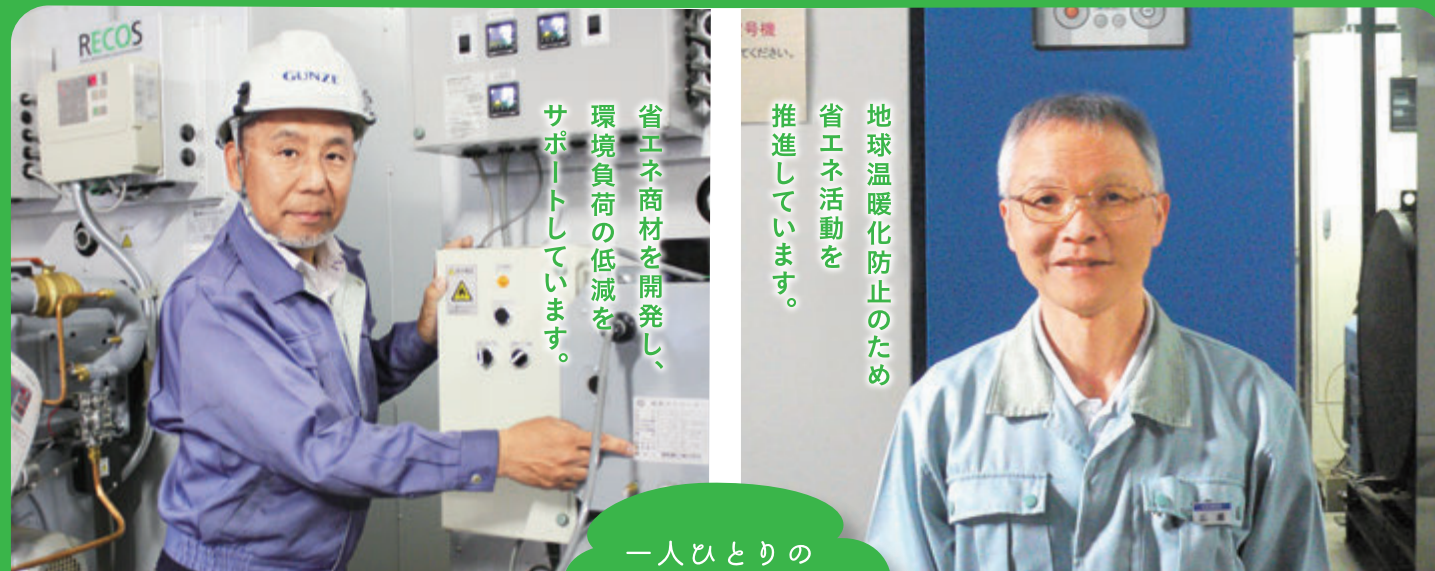
省エネ活動推進による
環境負荷低減



環境に配慮した
製品・サービスの開発



廃棄物の再利用による
環境負荷低減



グンゼエンジニアリング(株) エネルギーソリューション部
田中 義和

インナーウエア事業本部 宮津工場
広瀬 勝

グンゼで培われた省エネ技術を駆使して工場診断・工事・効果検証までお客さまにワンストップサービスで提供する専門技術集団です。特にコンプレッサーに関しては独自の分析手法にて台数制御導入・配管ループ化・エア漏れ診断など、圧縮エアの発生部から消費部までの提案を実施しています。プラスチック成形機用途「グンゼエコカバー」、アルミ溶解炉などへ提案する「エアロジェル」、蒸気バルブ用「エアロジャケット」など、省エネ商材を開発し、環境負荷の低減をサポートしています。

省エネ活動は全社的な取り組みであり、宮津工場でもエネルギーの削減に取り組んでいます。東日本大震災後は原発が停止し、節電が国民に呼びかけられる中、宮津工場では生産効率を向上させてエネルギー使用量を削減する活動をメインに、グリーンカーテンや、井戸水を利用して空調用エネルギーの削減などを実施しています。また、ボイラー用燃料を重油から液化天然ガスに換えてCO₂排出量を低減させ、地球にやさしい環境づくりに努めています。

■ 環境負荷低減

グンゼ環境憲章

グンゼグループでは、1997年6月に「グンゼ環境憲章」を制定し、環境マネジメントシステムの構築をはじめ環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。

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、保全していかなければならない。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、自主的管理基準を設定し、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。

燃料転換による大気汚染物質の排出量削減

ボイラー設備は、重油を燃料として使用しているため、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。グンゼグループでは、SOxなど大気汚染物質の排出量を削減するため、環境への負荷の少ない天然ガス、LPGへの転換を進めており、2016年度はボイラー燃料を東北グンゼが重油からLPGに、福島プラスチックがA重油から都市ガスに転換しました。

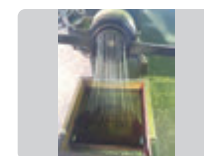


廃プラの有効利用による環境負荷低減

守山工場で生産しているプラスチックフィルムは2つの方式で再利用しています。1つ目は、『有価廃プラ』と呼ばれるもので、生産始動時や調整などに出るフィルム屑を再生業者へ販売し、トレイやハンガー、レジャーシートの防水などに再利用されます。2つ目は『RPF(Refuse Paper & Plastic Fuel)』と呼ばれるもので、紙ラベルやテープが付着したフィルムから化石代替燃料に再生されます。フィルム屑の状態に応じて、廃プラを有効に再利用することで、環境負荷低減につなげています。



有価廃プラ



レジン(樹脂)



成形品



RPF用プラ



粉碎・固形化



RPF(化石代替燃料)

● 詳細な環境データはWebサイトに掲載しています。www.gunze.co.jp/csr/report/for_environment/ をご覧ください。

6 株主・投資家のために *

みんなのチカラで

注力
ポイント



株主・投資家の皆さまへの
適正な情報開示



対話活動による
信頼関係の構築



メディア記者との
友好的関係づくりから。



Wコード時代に、
より多くの株主・投資家の
皆さまとの対話を目指して。

一人ひとりの
Action Voice

コーポレートコミュニケーション部 広報IR室
坪田 有加里

コーポレートコミュニケーション部 広報IR室
田中 一行

社会に対する広報活動は、新聞、テレビ、雑誌などに情報を適時的確に提供し、報道していただくことです。株主・投資家の皆さまに当社を正確に理解していただく必要があります。そのためには、記者の皆さまに当社の理解を深めてもらうことはとても重要です。特に新任記者の皆さまには、実際に工場やグンゼ記念館・博物苑にご案内するなど、友好的関係を築けるよう心掛けています。

Wコード[※]導入により、投資家の皆さまと企業との、より積極的な双方向のコミュニケーション活動が求められています。そして、機関投資家などの皆さまとの建設的な対話活動が株価をはじめとした企業価値の向上に重要なファクターとなっています。株主・投資家の皆さまへの、よりわかりやすくタイムリーな情報開示により、当社グループへの理解と共感を拡げ、理解者を一人でも多く増やせるように努力していきます。

[※]Wコードとは「コーポレートガバナンスコード」(企業が企業統治の説明を果たし、企業価値向上を図るための規程)と、「スチュワードシップコード」(企業に企業価値向上を促す機関投資家のための行動規程)

■ エンゲージメントに向けて

アナリスト・機関投資家向け決算説明会の開催

東京証券会館にて2016年3月期(第120期)のアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催し、児玉社長、廣地常務、古川部長(当時)が直接、決算内容について説明しました。参加アナリスト、機関投資家から直近の経営課題について厳しい意見と質疑が交わされました。



トップミーティングの開催

2017年3月17日、東京大手町の証券会社会議室においてトップミーティングを開催し、経営戦略や財務戦略(特に資本効率やROE向上へのロードマップなど)とともにガバナンスへの考え方を中心に説明しました。トップ自身の経営視点・信条などを直接投資家とコミュニケーションすることにより、エンゲージメントを図りました。



株主優待制度

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ています。優待額の範囲内で、ご希望の商品(贈呈商品・商品クーポン・寄付)と交換いただくことができる制度です。

「熊本地震災害義援金」をご選択いただいた株主さまより賜った1,267,000円を日本赤十字社に寄付させていただきました。

■優待額テーブル(9月末)

保有株数	株式保有年数		
	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

※保有年数は、毎年9月末日を基準日とし、同一株主番号で継続して株主名簿に記録されている年数です。(当社株式をすべて売却した後に、再度当社株式を購入された場合は、継続保有となりません)

Voice))) 証券会社さまより

ROEの5%達成実現を期待



みずほ証券株式会社
エクイティ調査部
シニアアナリスト
佐藤 和佳子様

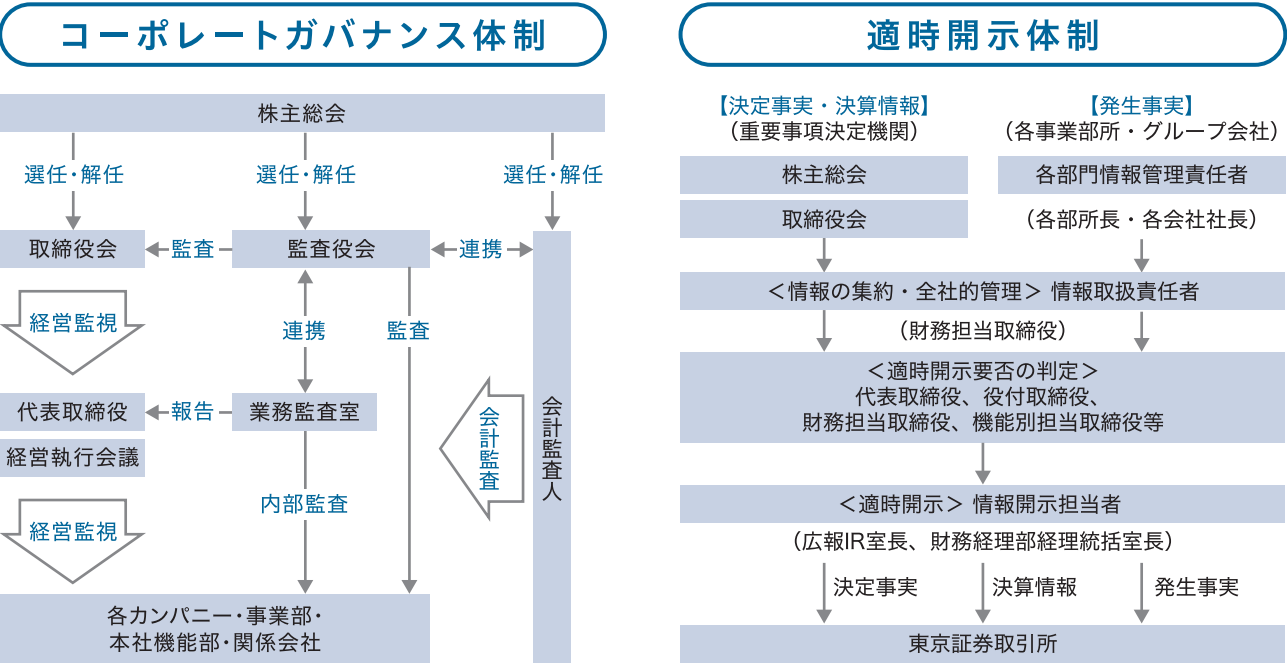
CSRという言葉が生まれるはるか以前の明治の創業時から御社は社会貢献を常に意識してきた企業だと思います。貧しい養蚕業の地域の生活を豊かにしたいという御社の創業理念こそ、CSRの考え方です。従業員を大切に考える方は、目先の利益より長期的視点で製品開発力を向上させ、事業発展の礎となってきました。一方で御社には主要なステークホルダーである株主への意識もさらに高めていただきたいと考えています。経営課題の1つであるROEの5%達成を早期に実現し、伝統を伴う成長企業に変貌していくことを期待しています。

これからも社会から信頼される組織として

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、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を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。



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12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に執行役員制度を導入しており、取締役兼務者10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、代表取締役、役付取締役、機能別担当取締役、執行役員7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など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向上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。

内部統制システム

リスク管理体制の強化

リスクマネジメント委員会は会社法が定める内部統制システムの適切な整備・運用状況を確認する場と位置づけて、原則毎月開催しています。リスクマネジメント委員会で取り上げた事案については、全社CSR委員会、部門CSR責任者会議、CSR推進リーダー会議で共有し、各部門でのリスクマネジメントにつなげています。また、2016年度は全社共通の課題として「営業秘密管理」について検討した結果、営業秘密に関する規程類の見直しを行いました。

■リスクマネジメント委員会報告案件 (年間件数)

内 容	2016年度	2015年度	内 容	2016年度	2015年度
海外リスク	0	3	自然災害	2	0
火災	3	3	重大労災	0	1
情報セキュリティ	3	2	個人情報取扱不備	0	0
施設事故	0	0	人権問題	0	0
表示不適切	0	0	その他	1	2
環境	1	1	計	10	12



経営戦略部 知的財産室
室長 金武 潤也

会社が抱えるリスクにはさまざまなものがありますが、情報漏えいに対する懸念はますます増えています。事業活動を通じて得た「お客さまの情報」や、「当社グループが独自に保有する情報」を適正に保護・活用するために、2016年度、営業秘密に関する規程類を統廃合し、新しい規程を制定しました。この取り組みにより、不正競争防止法上の営業秘密のみならず、会社が保有するすべての情報資産に対してその取り扱いを明確化し、管理体制を強化しました。しかし、情報漏えいは人を通じて発生することが多く、規程類の制定だけでは十分とはいえません。グンゼ従業員一人ひとりの意識改革が必要であり、今後は情報管理に関する教育活動に力を入れていきます。

相談・通報への対応

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、公益通報者保護法に則り、被通報者も含め個人のプライバシーを守りつつ、慎重に対応しています。相談の内容は人間関係が半数近くを占めており、人間関係に起因するメンタルヘルス不全が昨年に比べると増えました。また、2016年度は雇用や処遇への不満、不安を訴えるケースも数件ありました。通報はホームページの「お問い合わせ窓口」への匿名の書き込みや電話もあり、通報者へのフィードバックが困難な場合が増えていますが、必ず事実調査は行っています。今後もホットラインの信頼性が増すよう、公正・公平な立場で誠実な対応に努めます。

■なんでも相談ホットラインなどに寄せられた通報・相談内容 (年間件数)

相 談 項 目	2016年度		2015年度
	会社窓口	うち継続	
職場の人間関係	18	2	11
セクシュアル・ハラスメント	0		2
パワー・ハラスメント	0		1
職場の規律・コンプライアンス	4		0
メンタルヘルス	4	2	0
労働時間管理	0		2
雇用・処遇	6		0
その他	11		15
計	43	4	31



グンゼグループCSR報告書2017 第三者意見

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

2015年度、2016年度に続き「グンゼグループCSR報告書2017」に記載された情報を基に、同社のCSRに対する考え方・取り組み・成果と報告書の特徴について第三者意見を述べさせていただきます。

1 グンゼグループCSR報告書2017の特徴

本報告書の最大の特徴は、昨年度から踏襲されている「従業員のためのアクションブック」という点にあります。CSR基本方針に基づくステークホルダーごとに「一人ひとりのAction Voice」が掲載され、従業員一人ひとりがCSR活動と業務の関連性を理解し、実践していることが伝わる報告となっています。また、各章で社外関係者の「Voice」も紹介されており、多様なステークホルダーとのコミュニケーションがCSR活動に統合されていることが理解できます。昨年度の第三者意見で、活動・報告をグローバルな視点から検討すること、サプライチェーン全体に広げることなどを提言させていただきましたが、本年度の報告書では、取引の適正化と社会課題解決の観点から、グローバルなCSR調達への取り組み、グンゼグループサプライヤー行動規範についての記載があり、真摯な改善姿勢を確認することができます。今後の検討事項として、(網羅性の高い詳細な報告、ISO26000との対照表については、CSRウェブサイトに掲載されていますが、)従業員も含めたステークホルダーに、「解決すべき社会課題(ESG)」と自社のCSR活動の関連性を理解していただくために、本報告書でも、SDGsやISO26000などの国際ガイドラインを使って取り組み状況を整理し、伝えてはいかがでしょうか。

2 グンゼグループCSR活動の進化

グンゼグループは、2016年度に創業120周年を迎え、「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」という創業の精神を「変えてはならない」行動指針として実践していくことを明言しています。

また、CSR推進体制については専任組織中心の活動から、「CSR委員会」を中心とする全社レベルでの取り組みに進化しています。持続可能な社会の実現と企業価値向上のためには、本業を通じた社会課題の解決に積極的に対応していく必要があります。CSR委員会を中心とした全社レベルでの取り組み、社会イノベーションの創出に期待しています。一方、専任体制の発展的解消に伴い、これまでCSR推進室が窓口となり継続してきた「風通し改善」などの全社課題の推進、グンゼの創業の精神に基づく職場風土づくりが後退することのないよう、取締役会としてのモニタリングなど、コーポレートガバナンスの一層の充実に努めていただきたいと思います。2009年～2014年のCSR検定受験者が18,996人、という数字に見られるように、同社グループが長年にわたり愚直に取り組んできた従業員のCSRマインドの醸成に敬意を表するとともに、今後とも従業員一人ひとりが自分の課題としてCSRに向き合い、変革の担い手であり続けることを期待しています。

3 今後のCSR活動への期待

グンゼグループは、変化する社会の要請に向き合いながら、誠実にCSRを実践されています。今後のさらなる企業価値向上を目指し、CSRのリーディングカンパニーとして、これからの世界をどう見ているのか、将来的にどんな方向に進みたいと思っているのか、バックカスティングの手法でグンゼの未来を探索し、長期的な目標をグローバルに示されることをお勧めします。「会社をめぐるすべての関係者との共存共栄」、従業員を大切にしたい未来のCSR活動の進化を大いに期待しています。

第三者意見を受けて



コーポレートコミュニケーション部長
兼広報IR室長
小倉 誠

今年度より新たにCSR委員会の事務局を担当させていただいております。120年前からCSRに根ざした会社であることに誇りを持ち、加えて今年度からは創業の精神に立ち返り、社会課題に対して本業を通じて解決していく「戦略的なCSR」に取り組んでまいります。そのためには、構成員自らが、SDGsなどの国際ガイドラインを十分に理解する必要がありますので、村松先生には、引き続きご指導をお願いいたします。なお、「風通し改善」のために2013年度よりスタートした「明るく楽しく元気よくプロジェクト(ATG活動)」も5年目を迎え、新たにイントラネットを活用して社内共有できる仕組みを作りました。今後は、当社CSRの取り組みをステークホルダーの皆さまに効果的に広報することにより、価値創造を促進してまいります。

CSR活動優良事業所表彰

当社グループでは、各事業所に部門CSR推進委員会を設置し、CSR活動を推進しています。毎年、各部門を表彰することにより、部門の活動を称えるとともに、CSR推進リーダー会議などで共有し、CSR活動の活性化につなげています。

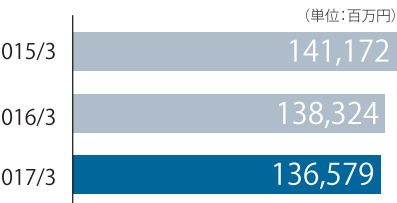
[工場部門]			[オフィス部門]		
第1位	東北グンゼ	合計86.9点	第1位	山梨物流	合計90.6点
第2位	メディカル事業部	合計84.5点	第2位	研究開発部 京都(含QOL研究所)	合計87.4点
第3位	エンブラ江南工場	合計83.3点	第3位	綾部本社	合計86.3点

会社概要 (2017年3月31日現在)

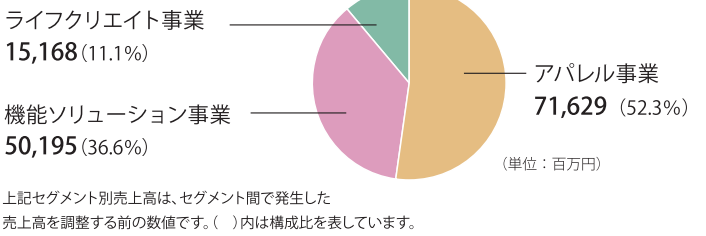
創業	明治29年(1896年)8月10日	本店	〒623-8511 京都府綾部市青野町膳所1番地
代表者	代表取締役社長 廣地 厚	大阪本社	〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田二丁目5番25号 ハービスOSAKA オフィスタワー
資本金	26,071百万円	東京支社	〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目10番4号 グンゼ日本橋ビル
従業員数	1,833名(単体) 7,038名(連結)		
上場証券取引所	東京(第1部)		

連結業績

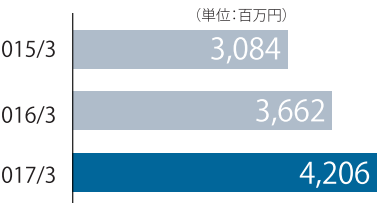
売上高



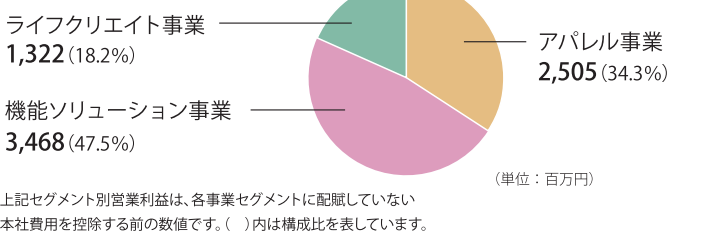
事業セグメント別売上高



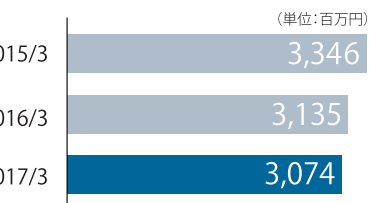
営業利益



事業セグメント別営業利益



研究開発費



設備投資

