

一人ひとりの「はたらく、まなぶ、つかう」をエシカルに

Sustainability Report 2021

CONTENTS

- 01 - トップメッセージ
- 02 - サステナビリティ方針と活動ガイドライン
- 03 - 重要課題とSDGsへの貢献
- 04 - 重要課題特定の行程
- 05 - 重要課題への具体的活動

編集方針

オンワード商事は、SDGsへの貢献を目指して、経済的、社会的な価値創造に取り組みサステナブルな社会の実現を目指すとともに、企業文化やブランドの醸成に寄与し、また人々の消費意識をエシカルに変えていきたいと考えています。本レポートは、そのために特定した当社の優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)に対しての具体的な活動について報告するとともに、様々なステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、私達のサステナブルへの取り組みを更に向上させることを目的として編集しています。

報告対象

対象組織: オンワード商事株式会社

対象期間: 2021年度(2021年3月1日~2022年2月28日)

問い合わせ先

オンワード商事株式会社 コーポレートデザイングループ サステナブル推進Div.

<https://www.onward-shoji.co.jp/cgibin/inquiry/input/>

01 - TOP MESSAGE

トップメッセージ

サステナビリティが企業経営に急激な変化を求めており、人々の意識や行動、さらにはライフスタイルにも新たな価値観を生み出していくことが、今後絶えることなく続くと思定されます。この状況は地球環境・社会環境からのメッセージと受け止め、これからも様々な持続性を第一に考えた企業経営を遂行していきます。その一歩として、17のマテリアリティ（重要課題）を社外有識者との協議、社内関連部門からのヒアリングを経て特定し、2021年度はこのマテリアリティを羅針盤として、具体的なアクションプランを携えて取り組んで参りました。

Environment(環境)

当社が取り扱う企業や学校、病院でのユニフォームや販促品は大量生産となることが多く、運用次第では様々な環境負荷が想定されます。今までも環境負荷を軽減するよう事業を展開してきましたが、2021年度は特にサステナブルな素材や梱包材の使用、無駄のないモノづくり、ユニフォームリサイクルシステムを推進し、顧客企業への提案、社員への教育も含めて取り組みました。また東京本社では照明のLED化などを実施し、2021年度からは電気や紙の使用量のモニタリングを開始しました。

Social(社会)

当社のユニフォーム事業やセールスプロモーション事業、催事事業はあらゆる人々の働きや、学び、暮らしに貢献しなければなりません。ユニフォーム事業においては、豊かで働きがいのある労働、企業・法人文化醸成への寄与や、労働安全衛生、女性の快適な労働環境の促進について検証しました。またセールスプロモーション事業では環境や社会に配慮した商品の企画により、エシカルに変わっていく消費者のライフスタイルに寄り添いました。一方、当社内においては社員の育児・介護への支援、年間休日取得日数の管理、ワークライフバランスの充実、女性活躍推進セミナーの開催

などに取り組みました。ビジネスと人権については以前より海外の工場監査を実施してきましたが、第三者機関である経済人コー円卓会議日本委員会(CRT Japan)の監修のもと、新たに人権方針を策定しました。そして当社の所在地である千代田区や東京都にて活動している団体、国内外での被災者や難民の支援団体への援助も当社に与えられた役割と考え、積極的に取り組んでまいります。

Governance(ガバナンス)

情報セキュリティやコンプライアンス、リスク管理についてはオンワードグループの規定に沿いながら運営するとともに、独自に設定したリスク管理規定や新たなコンプライアンスでの課題を含めた研修を公正取引協会や顧問法律事務所の指導のもと、全社員へ実施しました。またこれらの当社のSDGsの取り組み状況を経営職会議等にて管理・監督していき、より健全な経営を実践していきます。

目標に対して順調に進捗したマテリアリティもありましたが、欠けている部分や新たな課題に気づかされたこともありました。「1年かけて実態を把握した」というSDGs元年ではありましたが、私たちにとっては大きな一歩であったと捉えています。

2022年度からは新たにサステナブル推進部門を設置し、更に具体的な目標へと取り組んで参ります。そのためには、社員全員が「オンワード商事のSDGs」を自分ごと化すること、周りの仲間と情報や意識を共有すること、そしてお客様やお取引先様といったステークホルダーの皆様との共創が必要不可欠です。

個人、個社では解決不可能な課題への取り組みを、様々なカタチのパートナーシップを発揮して推し進めてまいります。

2022年 9月

代表取締役社長 村上 哲



02 - SUSTAINABILITY POLICY

サステナビリティ方針と活動ガイドライン

サステナビリティ方針

一人ひとりの 「はたらく、まなぶ、つかう」を エシカルに

私たちは、ファッションを通じて、企業文化やブランドの醸成に寄与し、また、人々の消費意識をエシカルに変えていきます。そして、当社従業員やサプライヤーの皆様の権利と幸せを大切にしながら、企業・団体様の課題に寄り添うことで、経済的価値と社会的価値の双方を追求し、持続可能な社会に貢献していきます。



サステナビリティを推進していく上でのガイドライン

～人や地球、意識への向き合い方について～



人
HUMAN

私たちは事業活動を通じて、ステークホルダーの人権、安全、幸せを守り、働きがいのある人間らしい労働・有意義な活動の実現を目指します。



地球
EARTH

資源調達から製造、製品の廃棄・リサイクルまでのサプライチェーンや、日々の従業員の行動を通して、環境負荷を軽減し、持続可能な生産と消費に貢献していきます。



意識
CONSCIOUSNESS

人々の意識をエシカルに変え、持続可能な活動やライフスタイルに寄与するとともに、正しい意識に基づいたガバナンスを行います。

03 - MATERIALITY & SDGs

重要課題とSDGsへの貢献

当社は、SDGsへの貢献に向けて、優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)の特定を行いました。資源利用の効率化やディーセントワークの実現といった社会課題に対して、オンワード商事がどのような領域で、何に取り組むべきかを精査し、17の課題に絞り込みました。また、各課題とSDGsへの貢献との関連性も整理しました。

重要課題	課題に取り組む事業・領域	貢献するSDGs
① サステナブル素材の使用促進	ユニフォーム	8 働きがいも経済成長も、12 つくばないでつくる、13 気候変動に具体的な対策を、17 パートナリプで目標を達成しよう
② 梱包形態における環境負荷低減	ユニフォーム/セールスプロモーション/催事	8 働きがいも経済成長も、12 つくばないでつくる、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう
③ 環境に配慮した社内設備・業務の推進	経営・管理	6 安全な水とトイレを世界中に、7 再生可能エネルギー、8 働きがいも経済成長も、13 気候変動に具体的な対策を、15 陸の豊かさも守ろう
④ 無駄のない受注生産・計画生産による資源の有効利用と廃棄削減	ユニフォーム	8 働きがいも経済成長も、12 つくばないでつくる
⑤ あらゆる労働者の豊かで働きがいのある労働と、企業・文化醸成への寄与	ユニフォーム	4 質の高い教育をみんなに、8 働きがいも経済成長も、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を
⑥ あらゆる着用者の安全で安心、衛生的で快適な労働環境の促進	ユニフォーム	3 健康と福祉を世界に広げよう、8 働きがいも経済成長も、12 つくばないでつくる
⑦ 女性や妊産婦の健康的で快適な労働環境の促進	ユニフォーム	3 健康と福祉を世界に広げよう、5 ジェンダー平等を達成しよう
⑧ 環境・社会に配慮した販促企画等による消費者意識の向上	セールスプロモーション	3 健康と福祉を世界に広げよう、7 再生可能エネルギー、8 働きがいも経済成長も、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を、12 つくばないでつくる、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう、15 陸の豊かさも守ろう、16 平和と公正な社会を築こう、17 パートナリプで目標を達成しよう
⑨ ワークライフバランスの充実	経営・管理	3 健康と福祉を世界に広げよう、5 ジェンダー平等を達成しよう、8 働きがいも経済成長も

重要課題	課題に取り組む事業・領域	貢献するSDGs
⑩ 女性活躍推進	経営・管理	5 ジェンダー平等を達成しよう、8 働きがいも経済成長も、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を、16 平和と公正な社会を築こう
⑪ 人権の尊重	経営・管理	5 ジェンダー平等を達成しよう、8 働きがいも経済成長も、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を、16 平和と公正な社会を築こう
⑫ コミュニティへの貢献	経営・管理	3 健康と福祉を世界に広げよう
⑬ 個人情報をはじめとした情報セキュリティの徹底	経営・管理	16 平和と公正な社会を築こう
⑭ 環境・社会に配慮したサプライチェーン	ユニフォーム/セールスプロモーション	3 健康と福祉を世界に広げよう、5 ジェンダー平等を達成しよう、6 安全な水とトイレを世界中に、7 再生可能エネルギー、8 働きがいも経済成長も、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を、11 持続可能な都市とコミュニティを築こう、12 つくばないでつくる、13 気候変動に具体的な対策を、16 平和と公正な社会を築こう
⑮ コンプライアンス遵守の徹底	経営・管理	5 ジェンダー平等を達成しよう、8 働きがいも経済成長も、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を、16 平和と公正な社会を築こう、17 パートナリプで目標を達成しよう
⑯ コーポレートガバナンスの充実	経営・管理	16 平和と公正な社会を築こう
⑰ リスクと危機の管理	経営・管理	10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を、11 持続可能な都市とコミュニティを築こう、16 平和と公正な社会を築こう

※ 催事業業のマテリアリティ「健康に配慮した商品による消費者の健康意識の向上」について見直しを行い、2022年度からはマイバッグキャンペーンやリサイクルの推進といった、新たなマテリアリティに取り組みます。

04 - STEPS

重要課題特定の行程

01

現状把握と 課題の抽出

まずISO26000の7つの中核主題に照らし、自社の社会課題に対する取り組みを洗い出し、現状を確認していきました。次に、SDGsの17目標、169のターゲットと現状の事業活動との「紐づけ」を行いました。これらを通して、これから実現すべき企業行動と、現状とのギャップを把握し、今後、より注力して取り組むべき課題を見極めました。

02

課題の優先づけと 重要課題(マテリアリティ)の特定

抽出された課題について、自社における重要度と想定されるステークホルダーからの期待を考慮して、課題の重要度について協議を重ね、17の重要課題を特定しました。なお、重要課題は、社外有識者との協議と社内関連部門からのヒアリングのプロセスを経て特定しています。

03

アクションプランと 実行

重要課題ごとに具体的な取り組みと目標を定めました。今後、達成を目指して実行し、進捗を報告してまいります。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

01

サステナブル素材の使用促進



オンワード商事はSDGsへの対応として、サステナブル素材※の調達を推進しております。

※再生PET、バイオマス由来、原液着色、オーガニック、生分解などを一定数使用した素材

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ユニフォーム	サステナブル素材の企画提案の促進	2030年度までに素材の100%を持続可能な調達にする	2020年度: サステナブル素材643,817M(調達数の18.8%) 2021年度: サステナブル素材580,281M(調達数の21.5%)

2021年度のサステナブル素材調達数は2020年度より減少しましたが、全調達数に対しての割合は横ばいでした。サステナブル素材の内訳は、2020年度は約7割が再生PET素材で、約3割がバイオマス由来でした。2021年度はバイオマス由来が5割近くとなりました。主にワーキングユニフォームでの採用が目立った2020年度、2021年度でした。

お客様のニーズやサプライヤー様の技術革新に頼るだけでなく、オンワード商事の自発的な取り組みを推進し達成を目指します。

※エコディア®は東レ株式会社のバイオマス由来ポリマー素材・製品の統合ブランドです。

※エコベット®、プラントベット®は帝人フロンティア株式会社の商標です。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

02

梱包形態における環境負荷低減



製品だけではなく、梱包資材の不使用や環境配慮型 (FSC認証の活用やバイオマス由来、生分解性資材) へのシフトを推進します。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
セールスプロモーション	梱包材の削減もしくは持続可能な調達	①年間で使用される梱包材の削減(セールスプロモーション)	<p>■セールスプロモーション</p> <p>2020年度:不使用2,688,196点(調達数の22.0%)</p> <p>2021年度:不使用2,180,300点(調達数の20.2%)</p>
セールスプロモーション/催事		②梱包材の持続可能な調達の促進(セールスプロモーション/催事)	<p>■セールスプロモーション</p> <p>2020年度:環境配慮型包装材使用55,820点(包装材調達数の0.5%)</p> <p>2021年度:環境配慮型包装材使用84,626点(包装材調達数の1.0%)</p> <p>■催事</p> <p>2020年度:環境配慮型包装材使用0点(包装材調達数の0.0%)</p> <p>2021年度:環境配慮型包装材使用7,200点(包装材調達数の80.0%)</p>

ユニフォーム事業においては、物流過程における全資材の共通規格化の検討を始めたため、包装材の環境配慮型への切り替えが進みませんでした。従来は達成指標である2025年度までには全量切り替えます。また、医療従事者向けカタログ「ラフィーリア」の包装材については、2022年度にバイオマス由来に切り替えます。

セールスプロモーション事業においては、包装材の不使用及び環境配慮型包装材の使用について2020年度比でほぼ横ばいでした。従業員の意識向上とお客様への理解を得ることで持続可能な調達を推し進めます。

催事事業において、包装材の環境配慮型への切り替えに関しては、2021年度下期には全量実施する事が出来ました。今後も継続するよう努めます。



医療従事者向けカタログ「ラフィーリア」

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

03

環境に配慮した社内設備・業務の促進



事業活動における電力や紙の使用についても環境への影響があることを意識し、環境負荷低減に取り組んでいきます。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	東京本社ビルの電気使用量の削減	①東京本社ビルの電気使用量	2020年度:319,328kwh 2021年度:282,100kwh(前年度比88.3%)
	東京本社ビルの紙の使用量の削減	①東京本社ビルの紙の購入量	2020年度:839,750枚 2021年度:729,250枚(前年度比86.8%)

2020年1月に東京本社ビルの照明をLED化することにより、2020年度の電気使用量は2019年度の361,056kwhに対して88.2%に削減していました。さらに2021年度も前年度比88.3%と順調に推移しております。今後は電力使用量の削減と併せて再生可能エネルギーへの移行も検討してまいります。紙の使用量については社内申請や会議資料等のデジタル化・ペーパーレス化が導入され、前年の86.8%となりました。社員への紙使用削減に対する取り組み状況や意識に対するアンケート調査を実施すると共に、再生紙利用の促進にも取り組んでいきます。

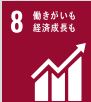


05 - REPORT

重要課題への具体的活動

04

無駄のない受注生産・計画生産による資源の有効利用と廃棄削減



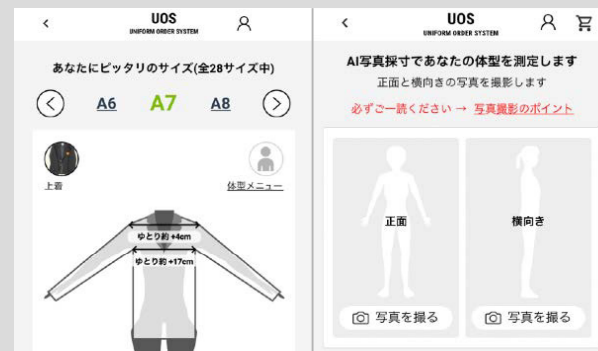
オンワード商事は、大量生産・廃棄問題の解決に向けて、無駄のない受注生産・計画生産を推進します。そのために、従業員教育やデジタルツールの採用、品質の向上に努めます。

取り組みと実績

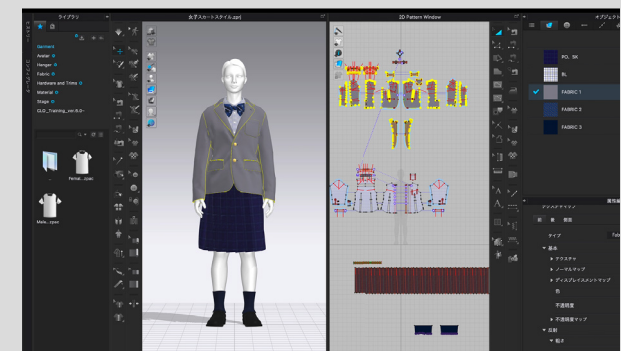
事業	目標	達成指数	実績
ユニフォーム	① 廃棄される製品及び生地を削減する	① 年間で廃棄される製品及び生地の削減	2020年度の廃棄製品発生率: 調達数の1.0% 2021年度の廃棄製品発生率: 調達数の0.6% 2020年度の廃棄生地発生率: 調達数の0.07% 2021年度の廃棄生地発生率: 調達数の0.6% ※発生数に対するのリサイクル処理率100.0%
	② 従業員の意識向上	② 従業員向けに、無駄のない生産及び品質向上に関する研修を毎年度実施(受講率の開示)	関係者に向けて無駄のない生産についての勉強会実施(受講率100.0%)
	③ 廃棄削減につながる、在庫管理、サイズ集計等のシステムを構築する		デジタル採寸ツール「UOS」導入及び活用 3DCADシステム「CLO」導入及び活用
セールスプロモーション	① 廃棄される製品及び生地を削減する	① 年間で廃棄される製品及び生地の削減	2020年度の廃棄製品発生率: 調達数の0.6% ※発生数に対するのリサイクル処理率94.0% 2021年度の廃棄製品発生率: 調達数の1.0% ※発生数に対するのリサイクル処理率48.0%

ユニフォーム事業の製品廃棄においては、メディカルウェアや企業ユニフォームの廃棄が目立った2020年度に比べ、2021年度は削減傾向にありました。企業ユニフォームにおいてデジタル採寸ツール「UOS」の活用が進んでおり、生産サイズ明細の精度向上による今後の廃棄削減効果及び、デジタルで立体デザインを組み上げる事が可能な3DCADシステム導入によるサンプル作製の効率化が期待されます。計画生産の更なる精度向上により、製品及び生地の廃棄削減に取り組んでまいります。

セールスプロモーション事業においては品質不良により2021年度は製品廃棄が増加しました。2022年度は品質の向上と検品体制の強化に努めて、品質不良による廃棄品をなくします。



デジタル採寸ツール「UOS」



3DCADシステム「CLO」

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

05

あらゆる労働者の豊かで
働きがいのある労働と、企
業・法人文化醸成への寄与



06

あらゆる着用者の安全で
安心、衛生的で快適な労
働環境の促進



オンワード商事はユニフォームを通じて働き方
や学び方をデザインします。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ユニフォーム	お客様満足度の向上	お客様満足度アンケートでの 評価	企業文化醸成事例×1案件、労働安全衛生事例×1案件のレビュー (下記詳細)

2021年度の対象案件は2件でした。従来、ユニフォームのモデルチェンジ直前の現行品アンケート調査は実施し、新デザインに対しては実施しておりませんが、今後はユニフォーム納入後、半年～1年経過したタイミングでのレビューを積極的に実施します。お客様の抱える様々な課題に対して、オンワード商事がどのようなユニフォーム刷新を提供し、実際にどのように評価されたのかのデータを積み上げ、実効性のあるPDCAサイクルを回す事で、お客様への更なる価値提供につなげてまいります。

企業文化醸成／飲料メーカー様

顧客課題：「若年層に支持されるユニフォーム」

⇒納品後の着用者アンケート調査(N数186)の結果「元気で若々しく見える」等の好意的な意見が見られた

労働安全性の向上／建設会社様

顧客課題：「熱中症対策やフルハーネス対応」

⇒納品後の着用者アンケート(N数4,756)の結果「通気性の向上、フルハーネス対応、さらにデザイン性や収納性も向上」等のコメントが目立った

※各アイテムの「良い」及び「やや良い」の評価割合：ブルゾン77%、長袖シャツ67%、スラックス80%



05 - REPORT

重要課題への具体的活動

07

女性や妊産婦の健康的で 快適な労働環境の促進



働く女性のためのマタニティウェアや女性の体形を考慮した作業服のパターンなど、オンワード商事は女性活躍に寄与するユニフォームづくりを推進します。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ユニフォーム	女性や妊産婦の働きやすさに貢献するユニフォームの普及促進	女性や妊産婦の働きやすさに貢献するユニフォームの採用顧客数	2020年度:4件 2021年度:2件 詳細は下記参照

2020年度

ユーザー名	具体的なアイテム	備考
建設会社	女性シャツ、パンツ	従来は男女兼用であったが、新たに女性向けパターンを導入し、体形にフィットした動きやすいユニフォームを実現
鉄道輸送	女性ジャケット、パンツ	
物流会社	女性パンツ	
電子部品メーカー	女性パンツ	

2021年度

ユーザー名	具体的なアイテム	備考
建設会社	女性シャツ	透け対策を施したシャツを採用
農協	マタニティ	

2020年度、2021年度を通して、ワーキングユニフォームにおける女性の体型に合わせたパターンでのモノづくりが促進しました。2022年度は女性や妊産婦だけでなく、多様な人々の快適な労働環境の促進を図ります。



05 - REPORT

重要課題への具体的活動

08

環境・社会に配慮した販促企画等による消費者意識の向上



国際認証のオーガニック素材やリサイクル素材を使用した環境負荷低減につながる製品を推進します。また、これらの製品での販促活動により、持続可能な社会形成への消費者意識醸成に努めます。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
セールスプロモーション	環境・社会に配慮した販促品の提案・推進	エシカルな製品割合の増加	2020年度:エシカルな製品点数1,125,960点(調達数の9.2%) 2021年度:エシカルな製品点数1,078,960点(調達数の10.0%)

2020年度、2021年度はGOTSなどの国際認証を取得したオーガニックコットン素材での製品や、間伐材の利用などの採用が目立ちました。2022年度はサステナブル素材の製品だけではなく、障がい者支援のような社会貢献コンテンツもラインナップに加え、エシカル提案を推進します。



GOTS認証

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

09

ワークライフバランスの充実



オンワード商事社員のワークライフバランスの充実についてのモニタリングやサーベイを実施しております。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	① 育児・介護短時間勤務制度の利用促進	① 育児・介護短時間勤務制度を利用した従業員数	育児短時間勤務制度対象者の利用率 2019年度:女性100.0% 男性0.0% 2020年度:女性100.0% 男性0.0% 2021年度:女性100.0% 男性0.0%
	② 育児・介護休業制度の利用促進	② 育児・介護休業制度を利用した従業員数	育児休業制度対象者の利用率 2019年度:女性100.0% 男性0.0% 2020年度:女性100.0% 男性0.0% 2021年度:女性100.0% 男性0.0% 介護休業制度対象者の利用率 2021年度:100.0%
	③ 年間勤務日数の管理、時間外労働の抑制	③ 年間勤務日数及び時間外労働時間	年間勤務日数(休業制度利用者を除く社員の平均日数) 2019年度:242.7日 2020年度:239.9日 2021年度:237.2日 時間外労働時間(社員の月平均時間) 2019年度:14.1時間/月 2020年度:8.1時間/月 2021年度:11.6時間/月

育児短時間勤務制度、育児休業制度について、女性社員は希望通り利用出来ています。男性社員の育児制度の利用はまだ実績がなく、男性育児休業を中心とした改正育児・介護休業法の社員への理解、意識を推進するために、男性育児休業についての案内や動画を配信しました。また介護休業制度についても、社員の利用は少ない状況です。

一方、2021年9月に働き方やワークライフバランスについてのサーベイを全社員へ実施したところ、育児休業から復帰、または育児短時間勤務の女性社員への環境や対応の改善も必要であることが分かってきました。介護休業制度については制度そのものの理解がされてなく、利用に対しての不安感があることが浮かび上がっています。年間勤務日数は2020年度に年間休日取得日数を107日から121日に変更したことにより減少しています。また時間外労働は社員平均時間の評価よりも個人間格差の改善が必要であることがサーベイの結果に表れてきています。

これらワークライフバランスは働く社員にとって不可欠であり、会社としての取り組み方、様々な背景のある全社員の意識変容が重要になってきます。業務効率化、デジタル化の推進、業務棚卸しと併せて、経営層から全社員への意識啓発に取り組んでいきます。

05 — REPORT

重要課題への具体的活動

10 女性活躍推進



働く社員のウェルビーイングと仕事との理想の両立を目指し、社内セミナー・ワークショップを実施しました。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	女性活躍推進	① 女性社員へのアンケート調査と分析	女性活躍推進についてのセミナーを開催 セミナー後、受講者へアンケートを実施
		② 女性社員の管理職比率 ※係長以上	2021年度: 8.2% 2022年度: 12.3%

女性社員と管理職を対象に女性活躍推進をテーマとしたセミナーを開催しました。女性活躍推進に社会や企業が取り組むべき考え方や背景を理解することと併せて、ダイバーシティ&インクルージョンをベースとし「働く社員のウェルビーイングと仕事と理想の両立」「自分自身の現状と希望について」をワークショップにて考えてもらいました。(講師:wonder Life LLP 林田香織様)

セミナー後のアンケートには「女性社員だけではなく、男性社員も参加させるべき」との声も多く、今後は多様な社員の活躍推進に取り組むなかで女性社員が活躍するために何が必要かを考えていきます。女性管理職数については徐々に増加してきていますが、役職における女性社員の比率は少ない状況です。近年の新卒採用では女性社員の採用が増えてきており、当社において女性活躍推進は重要な人財施策として取り組んでいきます。

05 — REPORT

重要課題への具体的活動

11 人権の尊重



オンワード商事は企業活動から影響を受ける全ての人々の人権を尊重し、その責任を果たすことを目的として、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「オンワード商事人権方針」を定めました。

<https://www.onward-shoji.co.jp/company/humanrights/>

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	人権の方針を策定し、社員への浸透を図る	人権の方針を策定し、毎年度社員教育を実施する(受講率の開示)	外部有識団体との取り組みにより人権にかかわるセミナー・ワークショップを行い人権方針を策定したものの、社員教育までは実施できず

人権方針を策定するにあたり、第三者機関である経済人コー円卓会議日本委員会(CRT Japan)の監修を受けました。①「ビジネスと人権」における概念と世界動向 ②「責任あるサプライチェーン」の世界動向をテーマとしたセミナーに45人の社員が参加し、当社の理念や事業展開との関連性、事業展開が人権へ及ぼす影響についてのワークショップを行い、その後人権方針策定に至りました。またコー円卓会議が開催する「2021日本ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に参加し、各NGO、NPOより企業活動を通じて侵害される人権問題とその背景について説明を受け、参加同業界企業と「業界毎に重要な人権課題」の検証を行いました。この人権方針に則り、人権デューデリジェンスや様々なステークホルダーとの対話、社員への教育・研修を通じて人権への取り組みを深めていきます。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

12 コミュニティへの貢献



オンワード商事は、被災者支援、医療福祉、千代田区の環境保全に関連する3つの活動団体への支援を推進します。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	日本赤十字社やコミュニティへの寄付	寄付制度の構築、寄付のテーマ・領域、寄付先の団体数、寄付の金額の開示	ジャパン・プラットフォーム：賛助会員（年会費50万円） 東京都看護協会：2021年度支援金30万円 千代田区さくら基金：2021年度支援金10万円

国内・海外での自然災害の被災者、紛争による難民に対するの支援活動を行うNGOを様々な形でサポートする中間支援団体であるジャパン・プラットフォーム、東京都在住・在勤の看護職が自主的に加入、運営し、教育・研究活動の支援、看護職の確保・定着等を目的として活動する東京都看護協会、千代田区の花であるさくらを永続的に管理、守る理念のもと、さくら管理者による樹木治療や養生、さくらサポーターによるさくらを守る活動にかかる事業の財源となっているさくら基金の3団体へ支援をしました。今後はこの3団体への支援を通じて私達を取り巻く社会・環境への関心を深めるとともに、新たなコミュニティへの貢献についても検討していきます。

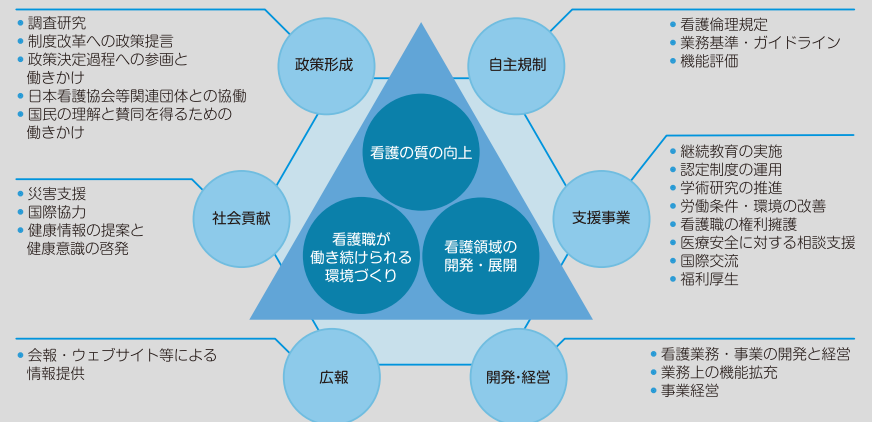


千代田区観光協会 東京大回廊写真コンテスト入選作品「ある春の朝の水鏡」三石 雄大氏

【 ジャパン・プラットフォームの仕組みについて 】



【 東京都看護協会 活動内容について 】



05 - REPORT

重要課題への具体的活動

13

個人情報をはじめとした 情報セキュリティの徹底

16

平和と公正を
すべての人に

オンワード商事は、お客様の体形データをはじめ、高度な個人情報を取り扱っています。そのため、情報セキュリティの社内浸透徹底のためのセミナーや、内部監査を実施しています。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	オンワードグループ情報セキュリティポリシーに準じた管理運営	プライバシーマーク更新(2021年2月)による、社内監査、社内研修の実施(受講率の開示)	全社員に情報セキュリティ教育として研修及び確認テスト実施(受講率100.0%) 個人情報管理台帳及びリスク分析表を作成し内部監査を実施

7月に全社に対してeラーニング形式の研修を行い、教育内容の確認テストを併せて実施しました。10月には個人情報管理台帳、及びリスク分析表を作成し、11月に各フロア責任者、支店責任者、課責任者にて内部監査(クロス監査)を行いました。2022年4月の個人情報についての法令改正に合わせて規定の修正をするとともに、再度プライバシーマークを取得していることの意味、各責任者の役割への意識を高めて、情報セキュリティへの取り組みを推進していきます。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

14 環境・社会に配慮したサプライチェーン



オンワード商事はサプライチェーンにおける環境や社会へのリスク分析を行い、それぞれに配慮した体制づくりを推進します。

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ユニフォーム	①リサイクルシステムの推進	①リサイクル対応ユーザーの増加	2020年度: 累計14件 2021年度: 累計17件(前年度比121.4%)
ユニフォーム	②染色工程における有害化学物質の不使用徹底	②独自に定義した有害化学物質の染工場での不使用誓約書の作成、及び締結の実施	第三者検査機関の協力のもと、染色工程における規制物質リストを作成

①リサイクルシステムの推進については、2021年度は新たに3件の対応ユーザーが増えました。二次製品化につなげるマテリアルリサイクルだけでなく、化学処理により原料に戻すケミカルリサイクルも増えてきております。また、2022年度より催事事業もリサイクルシステムの推進に関連する達成指標を策定予定です。課題として、リサイクル需要増に対するキャパシティの確保や、リサイクルによる環境負荷軽減の可視化に取り組む必要があると考えております。

②染色工程における有害化学物質の不使用徹底については、ユニフォームの事業環境に即した独自の規制物質リストを第三者検査機関監修のもと作成しました。2022年度はこの規制物質リストをベースに、有害物質不使用の徹底を推進します。

※オンワード認定工場制度の推進については、新型コロナウイルス要因で工場監査が実施できませんでした。2022年度は第三者検査機関やアプリケーション活用も視野に入れ、人権デューデリジェンスと合わせて推進してまいります。

※2022年度の目標を、「オンワード認定工場制度の推進」から「取引先工場の労働環境及び環境負荷のモニタリング推進」に変更いたします。



05 - REPORT

重要課題への具体的活動

15 コンプライアンス遵守の徹底



取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	オンワードグループコンプライアンス規定に準じた管理運営	コンプライアンスマニュアルの研修を全従業員を対象に、年に一度実施(受講率の開示)	コンプライアンス研修動画を配信(受講率97.5%)

12月にオンワードグループのコンプライアンスマニュアルと、弁護士ドットコム(株)セミナー動画によるコンプライアンス研修を動画配信により実施しました。今回の研修内容はコンプライアンス全般についてとなりましたが、ハラスメント等の特化したテーマも今後は取り上げていきます。

16 コーポレートガバナンスの充実



取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	①経営会議によるSDGsの監督	①経営会議にSDGsの取り組みを定期的に報告する	四半期に一度、SDGs委員会によるモニタリングと分析を行い経営会議にて報告
	②オンワードグループのガバナンス体制と内部統制規定に準じた経営・管理		

各事業でのマテリアリティの活動内容を各事業に所属しているSDGs委員会メンバーがモニタリングをしてきました。四半期ごとにSDGs委員会にてその内容の確認、分析を行い経営会議にて報告することにより、当社の様々な課題の把握と各事業でのサステナブルソリューションの推進に繋がりました。また内部統制については特に統制環境についての検証を今後取り組んでいきます。

17 リスクと危機の管理



取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	オンワードグループのリスク管理規定に準じた経営・管理	各リスク対応マニュアル(オンワード商事リスク管理規定対象一覧)をもとに、従業員への研修を毎年実施(受講率の開示)	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独占禁止法)研修動画を配信(受講率94.9%)

1月にオンワード商事リスク管理規定についての説明と私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独占禁止法)にフォーカスしたe-ラーニング研修を実施しました。動画作成においては、顧問契約を結んでいる岩田合同法律事務所と公正取引協会の監修を受けています。今後は当社の事業展開において重要な下請代金支払遅延等防止法(下請法)も取り上げていきます。