

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。

※サステナブル素材:再生PET、バイオマス由来、原液着色、オーガニック、生分解性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
ワークスタイルデザイン	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	<p>●サステナブル素材</p> <p>2020年度 18.8% (643,817M)</p> <p>2021年度 21.5% (580,281M)</p> <p>2022年度 25.2% (602,425M)</p>

2022年度は原材料の高騰が著しく厳しい環境下であったものの、サステナブル素材調達数、調達率共に増加しました。サステナブル素材の内訳は、2020年度は約70%が再生PET素材で、約30%がバイオマス由来でした。2021年度は46.0%、2022年度は51.2%とバイオマス由来の素材は、年々増加傾向にあります。環境配慮型の設計とともに、機能的、審美的な付加価値も追及する事お客様に選んで頂ける素材開発に取り組み、目標の達成を目指します。また、2021年度より取り組んでいる、漂流ペットボトルを回収し資源にする『Up DRIFT®』を展開する豊島株式会社をパートナーとして引き続き推進して参ります。



※UpDRIFT®、アップドリフト® は豊島株式会社の商標です。



※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。



※エコペット®は帝人フロンティア株式会社のリサイクルポリエステル素材・製品の商標です。プラントペット®は帝人フロンティア株式会社の植物由来ポリエステル素材の商標です。

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。



医療従事者向けカタログ「ラフィーリア」

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ワークスタイルデザイン	梱包材の削減もしくは持続可能な調達	①2025年度までに梱包材の100%を持続可能な調達にする	2022年度: 環境配慮型包装材使用280,315点 (包装材調達数の9.8%)
ソリューションデザイン (インサイトセールス) (タイアップセールス)		②年間で使用されるプラ袋の削減 プラ袋不使用率 (プラ袋不使用調達数/全調達数) (インサイトセールス)	●プラ袋不使用率 2020年度 22.0% (2,688,196点) 2021年度 20.2% (2,180,300点) 2022年度 33.7% (3,856,838点)
		③マイバッグキャンペーンの推進 (タイアップセールス)	2022年度: マイバッグキャンペーン開催 20件
ソリューションデザイン (インサイトセールス) (タイアップセールス)		④梱包材の持続可能な調達の促進 環境配慮型包装材使用率 (環境配慮型包装材調達数/プラ袋入り全調達数) (インサイトセールス) (タイアップセールス)	インサイトセールス ●環境配慮型包装材使用率 2020年度 0.5% (55,820点) 2021年度 1.0% (84,626点) 2022年度 5.6% (428,792点)
		タイアップセールス ●環境配慮型包装材使用率 2020年度 0.0% (0点) 2021年度 80.0% (7,200点) 2022年度 100.0% (5,100点)	

2022年度、ワークスタイルデザイン事業においては、医療従事者向けカタログ「ラフィーリア」の包装材を、全数バイオマス由来に切り替える事が出来ました。ソリューションデザイン (インサイトセールス) 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が、2021年度比で増加となりました。2022年4月から施行されたプラスチック資源循環促進法を背景とし、バイオマス由来の梱包材の採用が増えたと考えられます。ソリューションデザイン (タイアップセールス) 事業においては、2022年度より開催した催事にてマイバッグ持参のキャンペーンを実施いたしました。また包装材の環境配慮型への切り替えを全数完了しており、今後も継続するよう努めます。

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

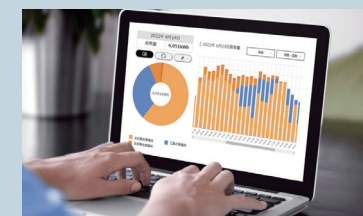
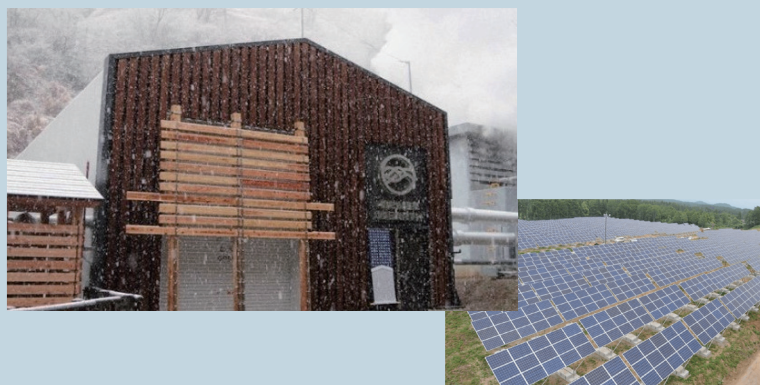


取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	①東京本社ビルの電気使用量の削減 (再生可能エネルギーへの移行)	①東京本社ビルの電気使用量	<ul style="list-style-type: none"> ● 電気使用量 2020年度 319,328kwh 2021年度 282,100kwh (前年度比88.3%) 2022年度 298,944kwh (前年度比106%)
	②東京本社ビルの紙の使用量の削減 (再生紙への移行)	②東京本社ビルの紙の購入量	<ul style="list-style-type: none"> ● 紙の購入量 2020年度 839,750枚 2021年度 729,250枚 (前年度比86.8%) 2022年度 668,000枚 (前年度比91.6%) ※再生紙使用率4.9%

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。

2022年度の東京本社ビルの電気使用量については、在宅勤務率の低下が要因で前年度比106%となったものの、12月に100%再生可能エネルギーへ移行いたしました。紙の使用量についても、前年度比91.6%と年々削減ができております。再生可能エネルギーの使用を継続するとともに、更なるデジタル化・ペーパーレス化による紙の使用量の削減に努めます。



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

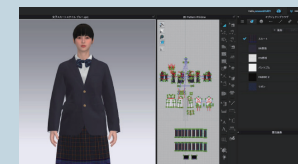
事業	目標	達成指数	実績
ワークスタイルデザイン	① 廃棄される製品及び生地を削減する	① 年間で廃棄される製品及び生地の廃棄発生率の削減(廃棄数/全調達数)	● 廃棄製品発生率(調達数に対しての%) 2020年度 1.0% 2021年度 0.6% 2022年度 0.5% ● 廃棄生地発生率(調達数に対しての%) 2020年度 0.07% 2021年度 0.6% 2022年度 0.3% (発生数に対してのリサイクル処理率100.0%)
	② 従業員の意識向上	② 従業員向けに、無駄のない生産及び品質向上に関する研修を毎年度実施(受講率の開示)	「CLO」の勉強会を開催(受講率100.0%)
	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	③ UOSの活用、受発注システムの構築	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
ソリューションデザイン(インサイトセールス)	④ 廃棄される製品及び生地を削減する	④ 年間で廃棄される製品及び生地の廃棄発生率の削減(廃棄数/全調達数)	● 廃棄製品発生率(調達数に対しての%) 2020年度 0.6% (発生数に対してのリサイクル処理率94.0%) 2021年度 1.0% (発生数に対してのリサイクル処理率48.0%) 2022年度 0.2% (発生数に対してのリサイクル処理率86.0%)

ワークスタイルデザイン事業の製品廃棄においては、2020年度より削減傾向にあります。また生地においても目立った廃棄が無く、2021年度より削減する事が出来ました。2022年度は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「CLO」の勉強会を開催しました。従業員の意識向上を目的とし、サンプル作製数の削減に繋がりました。これからも無駄のない受注生産・計画生産に取り組み、最終的に廃棄となってしまう製品・生地については再資源化処理を行います。

ソリューションデザイン(インサイトセールス)事業においても2021年度に比べ、製品廃棄において削減する事が出来ました。引き続き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」
CLO Virtual Fashion, Inc. owns all rights to the avatar displayed.
<https://www.clo3d.com/>

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

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ワークスタイルデザイン	お客様満足度の向上	お客様満足度アンケートでの評価	デザイン提案時でのアンケートパッケージ提案の推進 導入事例(株式会社東横イン様 下記詳細)

2022年度の対象案件は、企業文化醸成事例で1件でした。今後、更にモニター数を増やす為にデザイン提案時でのアンケートをパッケージで行って参ります。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。

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

企業文化醸成/株式会社東横イン様

顧客課題:「新しいブランドコンセプト、CI変更に伴うユニフォームのモデルチェンジ」

⇒納品後の着用者アンケート調査(N数1,425)の結果「清潔感・安心感を与えるデザイン」等の好意的な意見が見られた



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。



05 - REPORT

重要課題への具体的活動

07 女性や妊産婦含む、多様な人々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
ワークスタイルデザイン	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 2022年度 5件 詳細は下記参照

2020年度

業界	具体的なアイテム	備考
建設	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	女性パンツ	
電子部品	女性パンツ	

2021年度

業界	具体的なアイテム	備考
建設	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	妊産婦の働きやすさを考慮したアイテムの採用

2022年度

業界	具体的なアイテム	備考
化学	マタニティ	妊産婦の働きやすさを考慮したアイテムの採用
精密機械	マタニティ	
電気	マタニティ	
住宅設備	マタニティ	
住宅	女性パンツ	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

2020年、2021年、2022年度の3年間を通して、特に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を促進してきました。2023年度も継続して女性や妊産婦含め、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

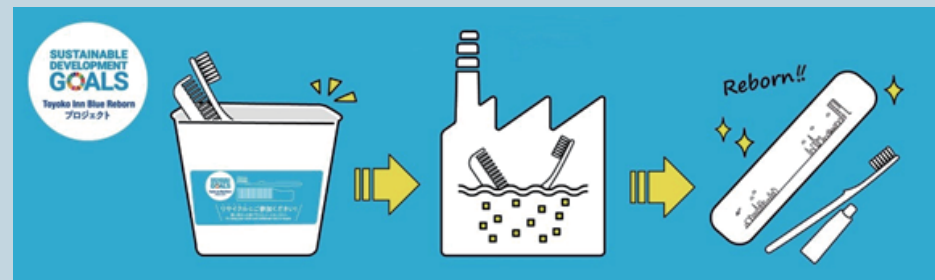


取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
ソリューション デザイン (インサイトセールス)	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 エシカルな製品調達率(エシカル製品調達数/全調達数)	<ul style="list-style-type: none"> ● エシカルな製品調達率 2020年度 9.2%(1,125,960点) 2021年度 10.0%(1,078,960点) 2022年度 19.4%(2,217,149点)

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の製品や、間伐材の採用が目立ちました。2022年度は4月1日よりプラスチック資源循環促進法が施行された背景もあり、バイオマス由来の素材や、リメイクアップの商品採用もありました。また、2023年度も継続して環境配慮型の製品設計のみならず、教育や障がい者支援に関連するコンテンツにも取り組んでいきます。

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。



株式会社東横イン様とのワンウェイプラスチックをリサイクルした取り組み事例



ANAホールディングス株式会社様と廃棄されるシートをリメイクアップした取り組み事例

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います。

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	<p>●育児短時間勤務制度対象者の利用率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>【女性】</th> <th>【男性】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> <tr> <td>2020年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> <tr> <td>2021年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> </tbody> </table>		【女性】	【男性】	2019年度	100.0%	(申請者なし)	2020年度	100.0%	(申請者なし)	2021年度	100.0%	(申請者なし)	2022年度	100.0%	(申請者なし)			
		【女性】	【男性】																		
	2019年度	100.0%	(申請者なし)																		
2020年度	100.0%	(申請者なし)																			
2021年度	100.0%	(申請者なし)																			
2022年度	100.0%	(申請者なし)																			
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	<p>●育児休業制度対象者の利用率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>【女性】</th> <th>【男性】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> <tr> <td>2020年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> <tr> <td>2021年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>100.0%</td> <td>(申請者なし)</td> </tr> </tbody> </table> <p>●介護休業制度対象者の利用率</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>2021年度</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>100.0%</td> </tr> </tbody> </table>		【女性】	【男性】	2019年度	100.0%	(申請者なし)	2020年度	100.0%	(申請者なし)	2021年度	100.0%	(申請者なし)	2022年度	100.0%	(申請者なし)	2021年度	100.0%	2022年度	100.0%
	【女性】	【男性】																			
2019年度	100.0%	(申請者なし)																			
2020年度	100.0%	(申請者なし)																			
2021年度	100.0%	(申請者なし)																			
2022年度	100.0%	(申請者なし)																			
2021年度	100.0%																				
2022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	<p>●年間勤務日数 (休業制度利用者を除く社員の平均日数)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>2019年度</td> <td>242.7日</td> </tr> <tr> <td>2020年度</td> <td>239.9日</td> </tr> <tr> <td>2021年度</td> <td>237.2日</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>235.6日</td> </tr> </tbody> </table> <p>●時間外労働時間 (社員の月平均時間)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>2019年度</td> <td>14.1時間/月</td> </tr> <tr> <td>2020年度</td> <td>8.1時間/月</td> </tr> <tr> <td>2021年度</td> <td>11.6時間/月</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>13.7時間/月</td> </tr> </tbody> </table>	2019年度	242.7日	2020年度	239.9日	2021年度	237.2日	2022年度	235.6日	2019年度	14.1時間/月	2020年度	8.1時間/月	2021年度	11.6時間/月	2022年度	13.7時間/月			
2019年度	242.7日																				
2020年度	239.9日																				
2021年度	237.2日																				
2022年度	235.6日																				
2019年度	14.1時間/月																				
2020年度	8.1時間/月																				
2021年度	11.6時間/月																				
2022年度	13.7時間/月																				

2022年度も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。しかし、男性社員の育児制度の利用は過去4年間実績がありませんでした。2022年度は管理職全員に向けて、セミナーを開催し理解と意識向上の促進に努めました。引き続き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、意識を推進していきます。また、昨年に引き続き働き方やワークライフバランスについての調査、アンケートを全社員へ実施いたしました。2022年度から新人事制度が導入され、若手の処遇水準の引き上げを行いモチベーションアップを図りました。また、働き方の多様化への対応としてサテライト型シェアオフィスや副業制度の導入を行いました。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、業務効率化、デジタル化の推進に今後も取り組んでいきます。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

10 多様な社員の活躍推進
(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	多様な社員の活躍推進(女性活躍推進)	①全社員へのセミナー開催及びサーベイ実施	LGBTQセミナーの実施
		②管理職に占める女性社員の割合 ※係長以上	2021年度 8.2% 2022年度 12.3% 2023年度 13.9%

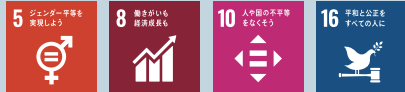
2022年度は、ダイバーシティ・インクルージョンの一貫として、全社員を対象にLGBTQセミナーを開催しました。「LGBTQとは?」「LGBTQと職場の課題」「アライについて」の内容を改めて学びました。(講師:株式会社Job Rainbow 代表 星 賢人様)

2023年度はLGBTQに関するマイノリティがアクセスしやすい窓口の設置および社内周知や、「婦人科系疾患のサポート」に関する仕組みの整備を実施していきます。また、女性管理職を対象に2回女性活躍推進キャリアアップ研修を実施しました。2022年度は初めて、女性管理職の上長を対象としたキャリアプラン研修も実施しました。管理職に占める女性社員の割合は少ないですが、徐々に増加傾向にあります。女性社員を含めた多様な社員の活躍推進に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	社員の人権意識の向上(事業活動での人権への負の影響を特定・防止・軽減)	人権についての社員教育を実施(受講率の開示)	第三者機関との取り組みにより人権課題にかかわるセミナー・ワークショップを実施しました。(セミナー:受講率 83.4% ワークショップ:受講率 86.3%)

2022年度は、全社員を対象に人権課題についての取り組みとして、「各業界のリーディングカンパニーの人権方針等の事例紹介」「ビジネスと人権について」「人権方針について」をテーマとしたセミナーを実施しました。(支援:第三者機関 経済人コー円卓会議日本委員会(CRT Japan) 和田 浩揮様)

また、役職者を対象としたワークショップを、「事業または業界における人権侵害のリスクをライツホルダー別で考える」といったテーマで実施しました。ワークショップ後にはCRT日本委員会の和田様より講評を頂きました。

また、CRT日本委員会が開催する「2022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課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。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

12 コミュニティへの貢献

取り組みと実績

事業	目標	達成指数	実績
経営・管理	様々なコミュニティへの寄付	寄付制度の継続、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） ウクライナ人道支援金100万円 東京都看護協会：2021年度支援金30万円 2022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 2022年度支援金10万円



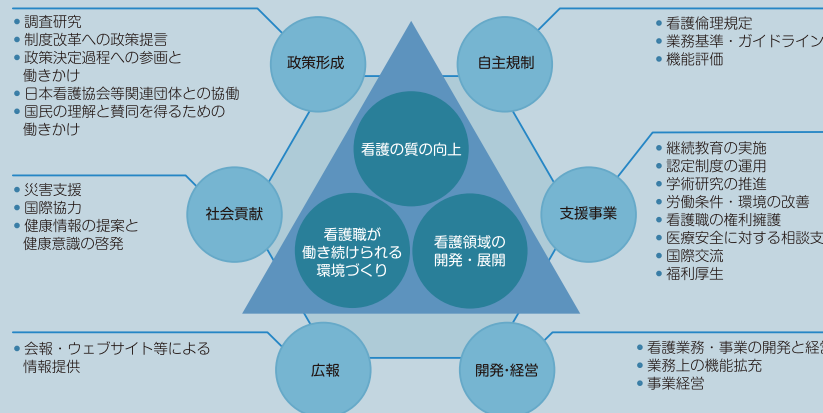
オンワード商事は、被災者支援、医療福祉、千代田区の環境保全に関連する3つの活動団体への支援を推進します。

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団体に支援をしました。2022年度はウクライナおよびその周辺地域における人道支援のため、寄付活動を『ジャパン・プラットフォーム』を通じて行いました。今後もこの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。

【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】



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

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

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(2023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

2022年度は12月に全社員を対象に、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。また同月には個人情報管理台帳、及びリスク分析表の更新を含めて、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)も行いました。2023年度も継続して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
ワークスタイルデザイン/ ソリューション デザイン (タイアップセールス)	①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	①工場監査数の増加(2019年度比)やリモートでの労働環境、環境負荷モニタリングの仕組み構築	① CSRアンケートの実施(181工場)
	②リサイクルシステムの推進	②-1リサイクル対応ユーザーの増加(ワークスタイルデザイン) ②-2リサイクルした重量の増加(タイアップセールス)	②-1 リサイクル対応ユーザー数(ワークスタイルデザイン) 2020年度 14ユーザー 2021年度 17ユーザー(前年度比121.4%) 2022年度 17ユーザー(前年度比100.0%) ②-2 リサイクルした重量・件数(タイアップセールス) 重量 2021年度 420Kg 2022年度 577Kg(前年度比137.4%) 件数 2021年度 9件 2022年度 37件(前年度比411.1%)
ワークスタイルデザイン	③染色工程における有害化学物質の不使用徹底	③独自に定義した規制物質リストの作成と、不使用確認書の作成及び締結の実施	③ 2021年度: 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 2022年度: サプライヤー様への説明会、聞き取り調査実施

①2022年度は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ついては、181工場のCSRアンケートを実施しました。児童労働や強制労働など、深刻な人権被害は認められませんでした。2023年度はより実効性を高める為に、立ち入りでCSR監査を実施いたします。

②リサイクルシステムの推進については、2022年度はワークスタイルデザイン事業において、前年度比100.0%と横ばいでした。また、タイアップセールス事業においては、スーツのリサイクルシステムの推進に取り組みました。昨年より大幅に件数、重量も共に増え、開催の認知も浸透してきており、今後も継続して推進して参ります。依然、課題としては、リサイクル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であり、今後改善が必要だと考えております。

③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、第三者検査機関監修の独自規制物質リストをベースに、サプライヤーへの説明会及び聞き取り調査を実施しました。2023年度は規制物質の不使用確認書の締結に向けて推進して参ります。



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)	パワーハラスメント研修動画を配信(受講率 算出出来ず)

1月にパワーハラスメントについて社員全員の理解向上の為にe-ラーニングを実施しました。2020年の法改正で職場のパワーハラスメント防止措置が強化され、2022年4月1日以降は中小企業の企業主にも義務化されることから対策の必要性が高まっています。その他のハラスメントについても今後理解を深め、予防について学ぶことで従業員のリテラシーを強化し、組織としてハラスメントを起こさない風土を醸成していきます。また、受講率の算出が出来ず、算出のシステム構築を改善していく必要があります。



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 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	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

マテリアリティの進捗を各事業に所属しているSDGs委員会メンバーでモニタリングを行いました。SDGs委員会にて四半期ごとの内容の確認、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2023年度は統制環境や内部統制システムの整備にも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)	下請け代金支払遅延等防止法(下請法)に関する研修動画配信(受講率100.0%) 知的財産権(著作権・肖像権)に関する研修動画配信(受講率 算出出来ず)

5月に下請け代金支払遅延等防止法(下請法)についてのe-ラーニング研修と確認テストを実施しました。また、12月には知的財産権に関する、著作権・肖像権についてのe-ラーニング研修を実施しましたが受講率の算出が出来ず、算出のシステム構築を改善していく必要があります。今後もリスクと危機管理の徹底および、社員研修の充実に向けて取り組んでいきます。

