

一人ひとりの「はたらく、まなぶ、つかう」をエシカルに

Sustainability Report 2023

CONTENTS

Sustainability Report 2023

- 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

オンワードコーポレートデザインは、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と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：株式会社オンワードコーポレートデザイン

対象期間：2023年度（2023年3月1日～2024年2月29日）

※2023年9月1日付けでオンワード商事株式会社と株式会社オンワードクリエイティブセンターが合併し、会社名を株式会社オンワードコーポレートデザインへ変更いたしました。

問い合わせ先

株式会社オンワードコーポレートデザイン

リソースデザイングループ イノベーションデザインDiv. サステナブル推進課

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

01 - TOP MESSAGE

トップメッセージ

2023年9月1日付けで、オンワード商事とオンワードクリエイティブセンターは合併し、『オンワードコーポレートデザイン』となりました。新しい会社名の多義的な言葉「デザイン」は課題解決、施行・概念の組み立て、そして様々な媒体への表現を意味しており、社員一人ひとりがそれを理解し、表現し、行動するという強い念いをこめて命名しております。長年培った、ユニフォーム事業やインサイトセールス事業、タイアップセールス事業に加え、当社のパーパス「ヒトと地球(ホシ)の、明日(あした)の笑顔デザインしつづける。」に基づき、スペースクリエイト事業・エンゲージメントデザイン事業・サステナブルコミュニケーション事業と新たに提供価値を拡充いたします。そしてサステナビリティへの取り組みについては、様々な方針や指針を策定し、土台作りと取り組みの強化を図りました。

Environment(環境)

2023年度は、「環境方針」の策定や「環境マネジメントシステム」の整備を実施いたしました。また廃棄対象の制服をアップサイクルし、什器等に活用するといった、事業間の相乗効果も生まれ始めております。脱炭素社会実現に向けた取り組みとしては、精緻なGHG(温室効果ガス)排出量の算出に向けた取り組みを開始しました。2024年度は実装に向けた仕組づくりを行ってまいります。

Social(社会)

「DE&I」推進として、社内外窓口設置、D&I検定受講、D&I AWARD認定取得、社内セミナー開催と活動が目立つ一年でした。引き続き、年齢、性別、人種、国籍、宗教、障がい、性的指向、性自認等による差別やハラスメントの無い職場環境づくりに努め推進してまいります。また、当社従業員のとるべく具体的な活動内容をとりまとめた「行動

指針」、サプライチェーンを構成する企業と責任ある持続可能な調達活動の推進を目的とした「調達指針」を策定いたしました。一方、コロナ禍で推進出来ておりませんでした、縫製工場へのCSR監査を再開いたしました。継続してサプライチェーン上での重要課題の確認と実効性及び責任のある人権デューデリジェンスの運用に注力いたします。

Governance(ガバナンス)

当社従業員における贈収賄等の防止の徹底を目的とした「腐敗防止規定」を策定し、社内研修を行いました。また各ハラスメント、知的財産権、情報の取り扱いについても同様に、引き続き研修の実施と理解促進、受講率の向上に向けて取り組みます。ガバナンスは会社の経営の透明性・客観性・健全性を確保する重要な取り組みです。その事を社員一人ひとりが理解して事業活動にあたるよう推進してまいります。

サステナビリティ方針及びマテリアリティを策定して3年が過ぎ、サステナビリティに取り組む姿勢や手法も変わってきていると感じております。4年目を迎え今一度、どうすれば本質的な取り組みが出来るか、また実効性を持たせられるのかについて、振り返る必要があると思います。サステナブル経営を加速させ、更なる進化の年にしたいと思います。また、目標達成には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。継続して個人、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。

2024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、オンワードコーポレートデザイン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	ワークスタイルデザイン/ ソリューションデザイン	8 働きがいも 賃金も 8 つくる責任 つくり責任 13 気候変動に 関係する持続性 17 パートナリシップで 目標を達成しよう
2 梱包形態における環境負荷低減	ワークスタイルデザイン/ ソリューションデザイン	8 働きがいも 賃金も 12 つくる責任 つくり責任 13 気候変動に 関係する持続性 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 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがいも 賃金も 13 気候変動に 関係する持続性 15 陸の豊かさを 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	ワークスタイルデザイン/ ソリューションデザイン	8 働きがいも 賃金も 12 つくる責任 つくり責任
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	ワークスタイルデザイン	4 質の高い教育を みんなに 8 働きがいも 賃金も 10 人や国の不平等 をなくそう
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	ワークスタイルデザイン	3 すべての人に 健康と福祉を 8 働きがいも 賃金も 12 つくる責任 つくり責任
7 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	ワークスタイルデザイン	3 すべての人に 健康と福祉を 5 ジェンダー平等を 実現しよう
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	ソリューションデザイン	3 すべての人に 健康と福祉を 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがいも 賃金も 10 人や国の不平等 をなくそう 12 つくる責任 つくり責任 13 気候変動に 関係する持続性 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさを 守ろう 16 平和と正義を すべての人に 17 パートナリシップで 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 すべての人に 健康と福祉を 5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 賃金も

重要課題	課題に取り組む事業・領域	貢献するSDGs
10 多様な社員の活躍推進 (女性活躍推進)	経営・管理	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 賃金も 10 人や国の不平等 をなくそう 16 平和と正義を すべての人に
11 人権の尊重	経営・管理	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 賃金も 10 人や国の不平等 をなくそう 16 平和と正義を すべての人に
12 コミュニティへの貢献	経営・管理	3 すべての人に 健康と福祉を
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 平和と正義を すべての人に
14 環境・社会に配慮したサプライ チェーン	ワークスタイルデザイン/ ソリューションデザイン	3 すべての人に 健康と福祉を 5 ジェンダー平等を 実現しよう 6 安全な水とトイレ を世界中に 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがいも 賃金も 10 人や国の不平等 をなくそう 11 住み続けられる まちづくりを 12 つくる責任 つくり責任 13 気候変動に 関係する持続性 16 平和と正義を すべての人に
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 実現しよう 8 働きがいも 賃金も 10 人や国の不平等 をなくそう 16 平和と正義を すべての人に 17 パートナリシップで 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 平和と正義を すべての人に
17 リスクと危機の管理	経営・管理	10 人や国の不平等 をなくそう 11 住み続けられる まちづくりを 16 平和と正義を すべての人に

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、進捗を報告していきます。



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



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	①(旧)2030年度までに素材の100%を持続可能な調達にする (新)2030年度までに新規顧客の素材の100%を持続可能な調達にする	<ul style="list-style-type: none"> ●サステナブル素材 <table border="1"> <tr> <td>2020年度</td> <td>18.8% (643,817M)</td> </tr> <tr> <td>2021年度</td> <td>21.5% (580,281M)</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>25.2% (602,425M)</td> </tr> <tr> <td>2023年度</td> <td>26.3% (572,433M)</td> </tr> </table> ●新規顧客のサステナブル素材 <table border="1"> <tr> <td>2023年度</td> <td>45.5% (365,260/802,224M)</td> </tr> </table> 	2020年度	18.8% (643,817M)	2021年度	21.5% (580,281M)	2022年度	25.2% (602,425M)	2023年度	26.3% (572,433M)	2023年度	45.5% (365,260/802,224M)
2020年度	18.8% (643,817M)												
2021年度	21.5% (580,281M)												
2022年度	25.2% (602,425M)												
2023年度	26.3% (572,433M)												
2023年度	45.5% (365,260/802,224M)												
ソリューションデザイン (スペースクリエイト)		②サステナブル素材の調達の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●サステナブル素材の導入件数 <table border="1"> <tr> <td>2023年度</td> <td>26件 (26/53件 49.1%)</td> </tr> </table> 	2023年度	26件 (26/53件 49.1%)								
2023年度	26件 (26/53件 49.1%)												

※2023年度から達成指数を、「すべての素材の調達」から「新規顧客の素材の調達」へ変更しました。

オンワードコーポレートデザインはSDGsへの対応として、サステナブル素材*の調達を推進しています。

※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

サステナブル素材の使用率は着実に、増加しています。内訳については再生PET素材が61%と半数を上回りました。2021年度より取り組んでいる「UpDRIFT(アップドリフト)」も実績が出来始めています。2023年度より新たに加わったソリューションデザイン(スペースクリエイト)事業においても、農業用資材をリサイクルした床タイル材の調達を推進していきます。継続して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で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。



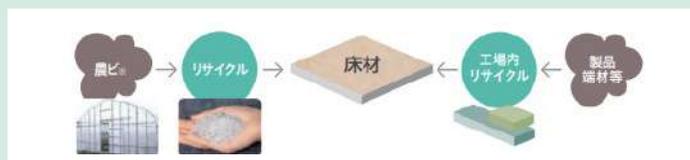
※UpDRIFT®、アップドリフト®は豊島株式会社社の商標です。



※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、植物由来成分を原料の一部として使用した帝人フロンティア株式会社のポリエステル素材の商標です。



※田島ルーフィング株式会社の環境配慮商材



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。



医療従事者向けウェア「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	①(旧)2025年度までに梱包材の100%を持続可能な調達にする (新) 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/ブラ袋入り全調達数)	<ul style="list-style-type: none"> ●環境配慮型包装材使用率 2022年度 9.8% (280,315点) 2023年度 8.0% (230,321点) 										
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年間で使用されるブラ袋の削減 ブラ袋不使用率(ブラ袋不使用調達数/全調達数) (インサイトセールス)	<ul style="list-style-type: none"> ●ブラ袋不使用率 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) 2023年度 31.4% (3,402,893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 2023年度: マイバッグキャンペーン開催 19件										
		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/ブラ袋入り全調達数) (インサイトセールス)(タイアップセールス)	<table border="1"> <tr> <td rowspan="4">インサイトセールス</td> <td>●環境配慮型包装材使用率</td> </tr> <tr> <td>2020年度 0.5% (55,820点)</td> </tr> <tr> <td>2021年度 1.0% (84,626点)</td> </tr> <tr> <td>2022年度 5.6% (428,792点)</td> </tr> <tr> <td>2023年度 0.4% (30,000点)</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td rowspan="4">タイアップセールス</td> <td>●環境配慮型包装材使用率</td> </tr> <tr> <td>2020年度 0.0% (0点)</td> </tr> <tr> <td>2021年度 80.0% (7,200点)</td> </tr> <tr> <td>2022年度 100.0% (5,100点)</td> </tr> <tr> <td>2023年度 100.0% (3,300点)</td> </tr> </table>	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)	2023年度 0.4% (30,000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)
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)												
2023年度 0.4% (30,000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)												
2023年度 100.0% (3,300点)													

※2023年度から達成指数①を、「2025年度まで」から「使用率を上げていく」へ変更しました。

医療従事者向けウェア「ラフィーリア」の包装材は、全数量バイオマス由来のポリプロピレンを一部用いた袋の使用を継続しています。企業や学校法人向けユニフォームにおいては今後導入を進めていきます。またソリューションデザイン(インサイトセールス)事業においても同様です。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、マイバッグ持参のキャンペーンや環境配慮型包装材の使用が定着しており、今後も継続して推進していきます。

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106.0%) 2023年度 283,902kwh (前年度比95.0%)
	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%) 2023年度 685,500枚 (前年度比102.6%) ※再生紙利用率4.5%

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。

2023年度も東京本社ビルの電気使用については、再生可能エネルギーを継続して使用しています。紙の使用量についてはペーパーレス化を推進しましたが、新型コロナウイルス五類への移行による入社率の自然増や提案案件の増加、スペースクリエイト事業の統合により前年度比102.6%となりました。今後も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



オンワードコーポレートデザインは、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(調達数に対しての比率) 2020年度 1.0% 2021年度 0.6% 2022年度 0.5% 2023年度 0.8% ● 廃棄生地発生率(調達数に対しての比率) 2020年度 0.07% 2021年度 0.6% 2022年度 0.3% 2023年度 0.7% (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)	意識向上の社内勉強会を開催(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

ワークスタイルデザイン事業の製品及び生地の廃棄においては、発生率が増加となりましたが100%リサイクル処理を行う事ができました。今後、計画生産の精度を高めるとともに、デジタルでユニフォームのサイズをレコメンドするデジタル採寸ツール「UOS」、立体デザインを組み上げる事が可能な3DCADシステム「CLO」の活用を継続して推進していくこと等により、無駄のない受注生産・計画生産に取り組み、最終的に廃棄対象となってしまった製品・生地については継続して再資源化処理を行います。



株式会社東横イン様の廃棄対象の制服3.5tを時計にアップサイクルしました。



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

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



オンワードコーポレートデザインは、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
ソリューション デザイン (インサイトセールス) (スペースクリエイト)	④廃棄される製品及び生地を削減する	④-1 (インサイトセールス) 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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄製品発生率 (調達数に対するの比率) 2020年度 0.6% (発生数に対するのリサイクル処理率94.0%) 2021年度 1.0% (発生数に対するのリサイクル処理率48.0%) 2022年度 0.2% (発生数に対するのリサイクル処理率86.0%) 2023年度 0.3% (発生数に対するのリサイクル処理率94.5%)
		④-2 (スペースクリエイト) 年間で廃棄される製品の削減 (オフィスバスターズの活用)	<ul style="list-style-type: none"> ● オフィスバスターズの活用件数 2023年度 3件

ソリューションデザイン(インサイトセールス)事業においては廃棄製品発生率が増加となりましたが、リサイクル処理率は向上しました。また、ソリューションデザイン(スペースクリエイト)事業においてはオフィスバスターズの活用により什器類のリユースを推進いたしました。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削除します。



什器等のリユースを推進する「オフィスバスターズ」

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	新ユニフォーム導入時におけるアンケートパッケージ提案の推進

2023年度は新ユニフォーム導入時におけるアンケートをパッケージで実施いたしました。引き続き、お客様満足度向上に向けてアンケートパッケージを推進していきます。また、広報活動と連動したシステム作りも進めていきます。お客様の抱える様々な課題に対して、オンワードコーポレートデザイン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いきます。

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



オンワードコーポレートデザイン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

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 2023年度 5件 詳細は下記参照

2023年度

業界	具体的なアイテム	備考
運輸	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働きやすいユニフォームを実現 妊産婦の働きやすさを考慮したアイテムの採用
繊維	マタニティウェア	
食品	マタニティウェア	
医療(2件)	白衣マタニティウェア	

2023年度は当社では初めて医療白衣のマタニティアイテム(パンツ)が採用されました。多様な人々の健康的で快適なより良い労働環境の促進のために、継続してパターンやアイテムの工夫をした新商品の開発に向けて取り組んでいきます。



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、オンワードコーポレートデザイン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。

Maternity wear
マタニティウェア
きれいなシルエットと快適さを追求、人気シリーズのデザインで統一感を演出し、気持ちよものつに。

ホワイト

ダークネイビー

- おなかの部分のリブ使い&ウエスト右内側のボタン付きのゴム仕様で、おなかの大きさにあわせて調整可能
- 膝裏に切替えをつけて生地之余りを取ることで、後ろ姿がすっきり、また高い位置の切替えは脚長みせ効果も

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) 2023年度 8.1%(875,870点)

2023年度は特需性のあった昨年度からの調達率は下がりましたが、引き続き付加価値の高い環境・社会配慮型の新しい取り組みに挑戦していきます。採用頂いた新しい事例としては、富国生命保険相互会社様との協業です。mizuiro株式会社様のコンテンツである「おやさいクレヨン」のワークショップを小学校でおこない、児童のキャリア教育を支援するとともに、クラウドファンディングをプロデュースしました。児童が資金集めにも挑戦し社会参画し、オリジナルデザインのパッケージで商品化したクレヨンを地元園児へ寄付しました。

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。



富国生命保険相互会社様と廃棄野菜からクレヨンを制作した取り組み事例



株式会社東横イン様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(朝食トレイ、歯ブラシケース)

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



オンワードコーポレートデザイン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> <tr> <td>2023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)	2023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)																								
2023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> <tr> <td>2023年度</td> <td>100.0%</td> <td>50.0%</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> <tr> <td>2023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)	2023年度	100.0%	50.0%	2021年度	100.0%	2022年度	100.0%	2023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)																								
2023年度	100.0%	50.0%																								
2021年度	100.0%																									
2022年度	100.0%																									
2023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> <tr> <td>2023年度</td> <td>225.7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> <tr> <td>2023年度</td> <td>13.4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	2023年度	225.7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	2023年度	13.4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																									
2023年度	225.7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																									
2023年度	13.4時間/月																									

2023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100%希望通り利用出来ています。男性社員の育児休業制度の利用についても推進した結果、初めて取得が実現しました。引き続き改正育児・介護休業法の社員の理解、意識向上を目指して推進していきます。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しました。アンケートの結果から「業務分担」「職場環境改善」等の課題を抽出してワークライフバランスの充実に向けた具体的方策の検討を行っています。昨年導入し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の活用や副業制度も定着しています。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、業務効率化や、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	DE&I社内外相談窓口設置 DE&Iセミナーの実施(全社員対象)						
		② 管理職に占める女性社員の割合 ※係長以上	<table border="1"> <tr> <td>2021年度</td> <td>8.2%</td> </tr> <tr> <td>2022年度</td> <td>12.3%</td> </tr> <tr> <td>2023年度</td> <td>13.9%</td> </tr> <tr> <td>2024年度</td> <td>13.9%</td> </tr> </table>	2021年度	8.2%	2022年度	12.3%	2023年度	13.9%
2021年度	8.2%								
2022年度	12.3%								
2023年度	13.9%								
2024年度	13.9%								

2023年度は、DE&Iの社内外相談窓口を設置しました。(社外相談窓口 株式会社JobRainbow)

社内相談窓口担当者向けに有識者からの教育を実施しました。(講師:株式会社JobRainbow 社外 DEIBコンサルタント 星 真梨子様)

また、社内周知と理解の為に全社員向けにセミナーを開催し「DE&Iとは?」「多様性が活きる組織をつくる」の内容を改めて学びました。(講師:株式会社JobRainbow 代表 星 賢人様)

D&I検定にもチャレンジし、社内窓口担当者が理解向上に向け3級を修得しました。また、グループとして「D&I AWARD2023」にも初めて参画し、4分類で最上位のベストワークプレイスの認定を取得しました。(株)オンワードホールディングス、(株)オンワード樫山、(株)オンワードコーポレートデザイン、(株)オンワードデジタルラボ 4社にてエントリー) 多様な社員の活躍推進(女性活躍推進を含めた)に向けて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

11 人権の尊重



オンワードコーポレートデザイン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、「オンワードコーポレートデザイン人権方針」を定めています。

<https://onward-cd.co.jp/company/human-rights/>

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)	人権課題についての社員教育を実施(受講率の開示)	「人権課題について」社内勉強会実施(受講率 100%) 「2023日本ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」 「2023ビジネスと人権に関する国際会議」に参加し、業界における重要な人権課題の検証を実施。

2023年度は「人権課題について」、社内の企画・生産担当者向けの勉強会を実施いたしました。(講義担当: JAQC(一般社団法人 日本アパレルクオリティセンター)様) 前年に引き続き、CRT日本委員会が開催する「2023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。

また、「2023ビジネスと人権に関する国際会議」にも参加し、「2023日本ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」で検討したアパレル業界の重要な人権課題について発表を行いました。国際会議終了後には、参加同業界企業と今後の課題について情報交換会を開催しました。2024年度も引き続き、参加を予定しています。

05 - REPORT

重要課題への具体的活動

12 コミュニティへの貢献

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） 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 2023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 2023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。2024年度も引き続き、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。



オンワードコーポレートデザインは、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。

[ジャパン・プラットフォームの仕組みについて]



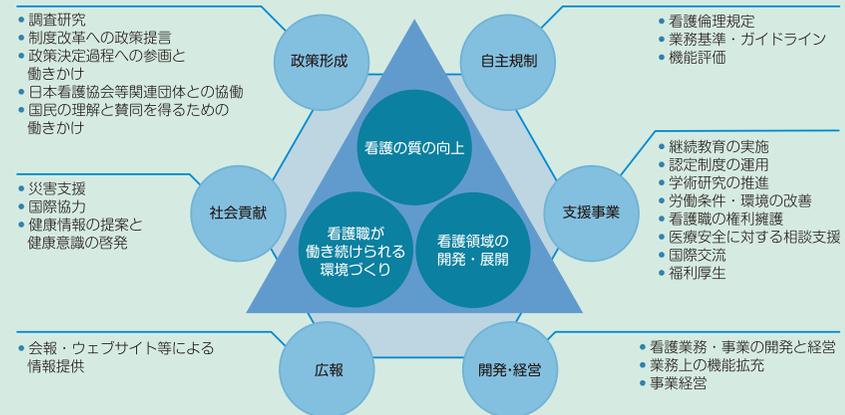
JPFは、個人・企業・NGO・政府が対等なパートナーシップのもとに協働し、日本の支援を届ける仕組みです。
 平時より、4者が、強みや資源を生かして連携できるプラットフォームとして機能し、国内外の自然災害による被災者、紛争による難民・国内避難民に、迅速かつ効果的に日本から支援を届けています。

[千代田区千鳥ヶ淵のさくら]



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

[東京都看護協会 活動内容について]



[東京都看護協会 会館での掲示について]



会館では寄附者及び賛助会員芳名を刻印した銘板が掲示され永く顕彰

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

オンワードコーポレートデザインは、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(2025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

2023年度は10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11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。2024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



オンワードコーポレートデザイン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監査実施(9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 リサイクル対応累計ユーザー数(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%) 2023年度 18ユーザー (前年度比105.9%) 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%) 2023年度 402Kg (前年度比69.7%) 件数 2021年度 9件 2022年度 37件 (前年度比411.1%) 2023年度 44件 (前年度比118.9%)
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 2023年度:不使用確認書締結(11社)／社内勉強会開催

①2023年度はより実効性を高める為に、9工場のCSR監査を実施しました。

②リサイクルシステムの推進については、2023年度はワークスタイルデザイン事業において、前年度比105.9%と向上しました。また、タイアップセールス事業においては、継続したスーツのリサイクルシステムの取り組みが定着しリサイクル件数も向上しました。今後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を進めます。

③2023年度は規制物質の不使用確認書の締結を主要取引先11社と行いました。また、社内での勉強会を実施して規制物質の不使用の重要性を学びました。(講義担当:(一般社団法人)ニッセンケン品質評価センター様)





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)	セクハラ研修動画を配信 マタハラ・パタハラ研修動画を配信

9月にセクハラ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。1月にマタハラ・パタハラについてもe-ラーニングを実施しました。ハラスメントについては、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。

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で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2024年度は不正会計や不正行為についての研修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(オンワードグループ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)	腐敗防止規定を策定 腐敗防止研修動画を配信

10月に腐敗防止規定をリリースし、e-ラーニング研修を実施しました。受講率を上げる為の工夫が必要で、今後顧問法律事務所と連動した研修会も検討していきます。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。