

サステナブル経営



「サステナビリティ推進の取り組みについて」

執行役員 経営戦略部 次長
吉鹿 央子

企業には、持続可能（サステナブル）な社会を構築していくための責任があります。グンゼグループにおいても、サステナブルな経営という視点から中長期的に取り組むべき課題を深掘りし、事業活動と戦略的に連動させることを目指しています。2017年度から2021年度をカバーする中期経営計画「CAN20」第2フェーズにおいても、重要課題に取り組んでまいりましたが、今後は、さらにサステナビリティに重点を置いた計画を推進してまいります。

1. グンゼグループのマテリアリティ特定の間緯

2017年に実施された従業員対象のアンケート結果に基づき、「ステークホルダーの重要度」と「グンゼグループにとっての重要度」を順位付けし、これら2軸によりCSR重要課題をマッピングし中期経営計画「CAN20」第2フェーズがスピードを持って達成できるよう、以下の4つのテーマを、グンゼグループが今後取り組むべき最も重要な課題として、「グンゼのマテリアリティ」（CSR重要課題）と位置付けました。

1	QOLの向上への貢献	3	すべての人に健康と福祉を
2	緑豊かな環境づくりと環境問題対応	9	産業と雇用創出の促進
3	職場環境改善・働き方改革	8	働きがいと経済成長を
4	より良いコミュニティ・社会づくり	11	住み続けられるまちづくりを
5	プラスチック資源循環戦略の推進	12	つぎの世代についで責任を

さらに2019年には、プラスチックフィルム包装材料などの製造販売者としての社会的責任を考え、新たに「プラスチック資源循環戦略の推進」を追加しました。

2. サステナビリティ重要テーマの設定

グンゼグループでは、従来より、プラスチック資源循環基本方針の策定や戦略的なQOL関連への積極投資などを行ってまいりましたが、この1年の間に、サステナブルな社会の実現に向けて企業がより能動的に取り組むべきだという感を深くしてまいりました。そして、グンゼグループの社会的責任は、より具体的な概念であるサステナビリティによって達成されると考えた結果、社内で使用されていたCSRという言葉がサステナビリティに変更することにしました。また、これに伴いCSR委員会をサステナビリティ委員会と改称し、「持続可能な社会の実現」に、より主体的に取り組んでいく姿勢を明確化。サステナビリティ委員会では、2030年をゴールとしたSDGsや2050年CO₂排出ゼロ化といった中長期的な社会課題解決の要請に対し、取り組むべき5つのサステナブル重要テーマを設定。「1.気候変動への対応とその緩和」「2.資源循環型社会の実現」「3.サステナブル調達の実現」「4.ウエルネス&ヘルス」「5.人と社会への配慮」のテーマについて、2022年度から開始される次期中期経営計画に、2030年から2050年にかけての具体的な施策および数値目標を策定し、サステナビリティ目標（非財務目標）として織り込む予定です。サステナビリティ目標は、社会の持続的発展とグンゼグループの持続的成長を両立させるサステナブル経営を一層推進するための基軸となります。

グンゼグループのマテリアリティ

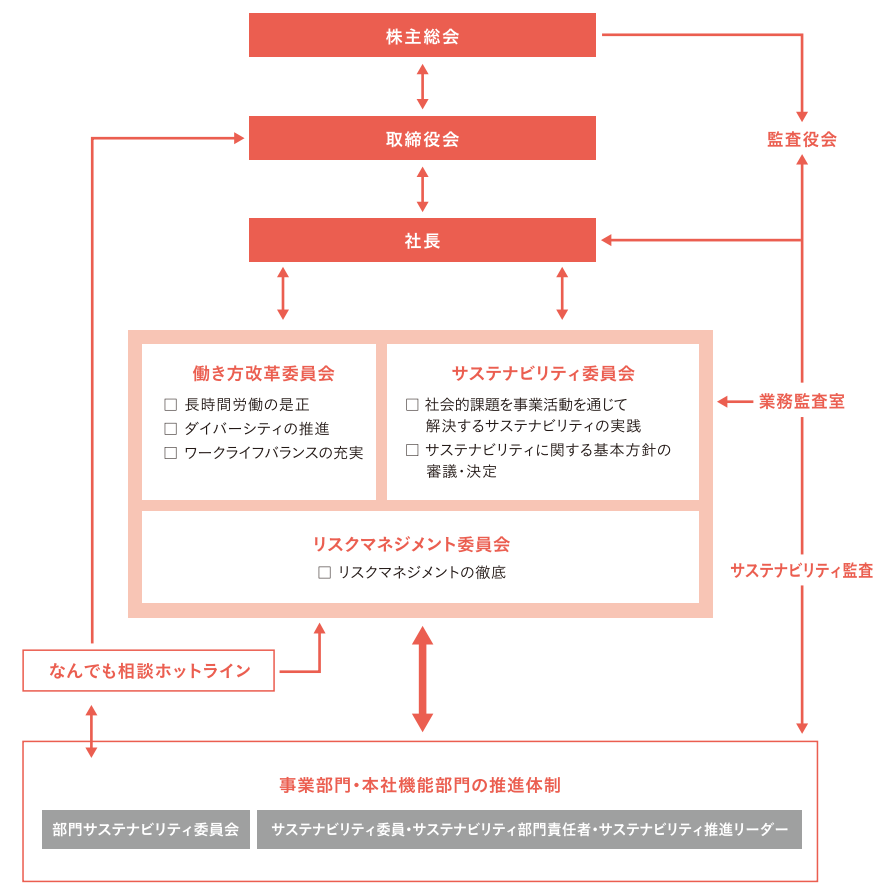
- 12 つぎの世代についで責任**
プラスチック資源循環戦略の推進
プラスチック資源が循環する社会の実現に貢献する。
- 3 すべての人に健康と福祉を**
QOLの向上への貢献
あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。
- 9 産業と雇用創出の促進**
緑豊かな環境づくりと環境問題対応
強靱なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る。
- 8 働きがいと経済成長を**
職場環境改善・働き方改革
完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する。
- 11 住み続けられるまちづくりを**
より良いコミュニティ・社会づくり
包摂的で安全かつ強靱で持続可能な都市および人間居住を実現する。

サステナブル経営のための 中長期的テーマと主要推進事項 — 2030～2050 —

- 気候変動への対応**
●CO₂削減
- 資源循環型社会**
●サーキュラーファクトリー
- サステナブルな調達**
●バイオマスプラスチック製品
- ウエルネス&ヘルス**
●アパレル健康商品・メディカル製品
- 人と社会への配慮**
●ダイバーシティ&インクルージョン
●働き方改革

3. サステナビリティマネジメントの推進

グンゼグループでは、「サステナビリティ委員会」「働き方改革委員会」「リスクマネジメント委員会」の3つの委員会が有機的に連動することにより、社内ガバナンスを徹底しています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティ担当役員を委員長、サステナビリティ委員をメンバーとし、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、サステナビリティを実践する上での基本方針の審議・決定、ならびに推進事項および課題への対策を審議します。さらに、サステナビリティ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「部門サステナビリティ委員会」を設置。同委員会での実践状況は、サステナビリティ委員会で報告され、活動内容を全社レベルで把握することにより組織的なサステナビリティマネジメントを推進します。



環境戦略



「緑豊かな環境づくりと環境問題対応を加速」

執行役員 技術開発部長
奥田 智久

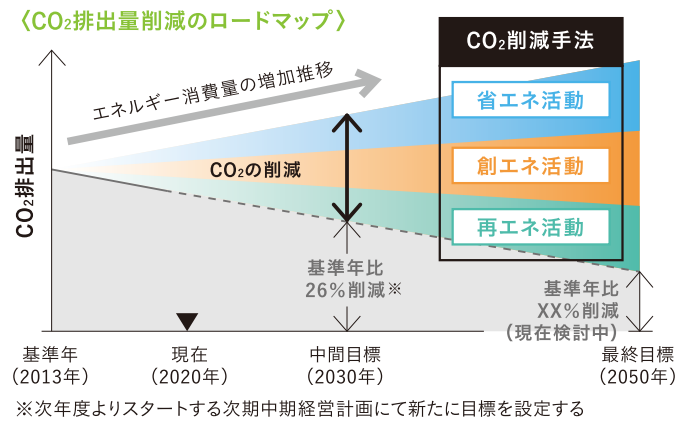
グンゼグループは、かけがえのない地球を次世代、未来へと受け継いでいく責任を深く自覚し、真に豊かで持続的発展が可能な地球社会を実現するために、一企業市民として環境問題に積極的に取り組み、環境への負荷軽減に努めています。創業の精神である「共存共栄」に基づき、環境に優れた製品・サービスの提供を通じて、恵み豊かな地球社会の発展に貢献し、グンゼ環境憲章の行動指針に加え、今後はサステナブル経営とリンクする項目にフォーカスしてまいります。

▶ 重点実施事項

- 1 温室効果ガス排出の抑制 (CO₂排出量の削減)
- 2 環境負荷を低減する技術開発 (繊維加工における環境配慮型染色技術の取り組み)

1 温室効果ガス排出の抑制 (CO₂排出量の削減)

温室効果ガスの削減に向け、環境省から2030年度に2013年度比-26.0% (約10億4,200万t-CO₂) という目標が設定されています。グンゼグループはこの目標を達成するために技術的制約やコスト面の課題に対し、さまざまな施策や技術を積み上げ、削減を進めます。



CO₂削減施策 グンゼグループは、排出量削減について以下の施策を実施してまいります。

省エネ活動 省エネ設備への改修などにより、エネルギー使用量を削減

■ 低CO₂排出エネルギーへの転換

CO₂排出量の多いA重油から都市ガスやLPG、LNGなどのCO₂排出が少ないエネルギーにシフトチェンジしています。さらに今後はガス化⇒電化への方向も検討しています。

■ 照明関連の省エネ化 (LED化)

LED照明への切り替えを行っています。消費電力の少ない機器を使用することでCO₂排出を抑える取り組みです。

■ ユーティリティ設備の高効率化への移行

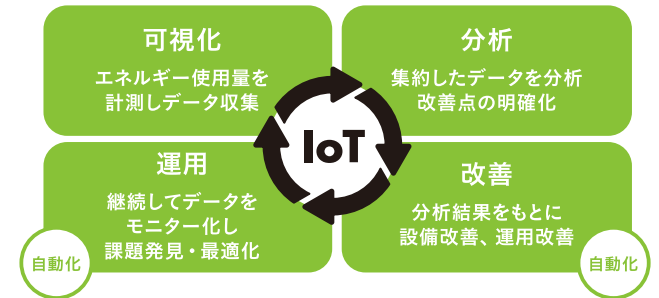
ボイラー・空調機などのユーティリティ設備を高効率化することで、CO₂の排出削減を進めます。

■ 新規構築物の高断熱化、高気密化による省エネ化

建屋全体が密閉・保温された空間になり、冷暖房の効率が上がってエネルギー消費が少なくなるため、光熱費が抑えられCO₂の排出も削減できます。

■ 全工場へのFEMS (工場エネルギー管理システム) 導入によるエネルギー可視化

IoTを活用したエネルギー使用状況の「可視化」～「分析」により、「無駄なエネルギー使用」を改善し、エネルギーコストダウン、CO₂削減を進めます。



■ 創エネ活動 太陽光など再生エネ電源を構築し、自家消費による電力使用量の削減

■ 太陽光エネルギー活用の拡大と蓄電技術の導入により創エネ活動の推進、拡大。

福島プラスチック、江南工場、宇都宮物流センターの3事業所で実施済。2024年には守山工場に設置予定。



■ 再生エネ活動 CO₂フリーメニュー(※1)の活用

■ 発電時にCO₂を排出しない再生可能エネルギー電源 (CO₂係数ゼロ) の使用を推進。

(※1) CO₂フリーメニュー：電力会社がCO₂を発生させない電気を販売するメニューのこと。

カーボンオフセットの考え方による事業展開

地球温暖化の一因となるCO₂を削減するためには排出量を減らすとともに、植物によるCO₂の吸収と固定量(※2)を増やすことが重要です。グンゼグリーンは、緑化事業の拡大推進により温室効果ガスの削減に貢献しています。

(※2) 固定量：植物が光合成により体内に吸収したCO₂の量



なんば御堂筋いちょう並木

2 環境負荷を低減する技術開発 (繊維加工における環境配慮型染色技術の取り組み)

肌着、ストッキング、ミシン糸の原料となる繊維の染色加工において、着色や風合いの付与のため、多量の水やエネルギー(電力・燃料)を消費しています。新しい染色技術の確立により、洗浄温度の低減と使用水の量を大幅に削減し、環境に配慮してまいります。

■ ISO14001取得状況

環境管理の仕組みを整備・充実させ、継続的に改善を進めるため、国際認証規格ISO14001に適合した環境マネジメントシステムを構築し活動しています。2021年3月末時点で、グンゼグループの24事業所が環境マネジメントシステムの外部認証を取得しています。

人財戦略



「夢のある元気な会社づくりを」

人事総務部長
小倉 誠

グンゼグループは創立125年という長い歴史の中で「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織物の経(たて)糸になぞらえ、変えてはならない価値観として大切に守り、受け継いできました。

一方で、時代の変化に合わせ常に進化させる意識を緯(よこ)糸として紡ぎ、絶え間なく果敢に挑戦を重ね、持続的に成長してきました。近年、ビジネス環境は大きく変化し、複雑かつ予測困難な状況は今後も続く予想されます。このような時だからこそ、受け継いでいくべき「経糸」と変化に対応させ常に進化し続ける「緯糸」を紡いでいく役割を人事部門が担う。と認識し、多様な人財を育成、支援し、活躍を後押しする人事諸施策を企画・立案し実行することにより、「夢のある元気な会社づくり」を目指してまいります。

重点実施事項

- 1 ダイバーシティ&インクルージョン《D&I》
- 2 人財育成
- 3 働き方改革
- 4 健康経営

1 ダイバーシティ&インクルージョン《D&I》

グンゼグループではD&Iを最も重要な人財戦略の一つと位置付けています。そして性別・年齢・就労ニーズなど、属性や価値観などの多様性に関わらず、全ての構成員が働きがいを持ちながら自らの能力を十分に発揮できている姿を目指します。

中でも女性活躍のさらなる進化が現下の大きな課題となります。「各組織の意思決定者の一定割合を女性が占めている」状態の実現に向け、その前提となる女性総合職の母集団の充実に積極的に取り組んでいます。具体的には女性総合職採用比率アップ(目標40%、交替勤務を除くと50%)と定着促進、総

合職以外の職群からの積極登用、リーダー層への育成プログラム充実などの施策により、2030年の女性総合職比率を20%(2020年の2倍)まで高め、女性管理職比率を10%(2020年の4倍)にすることを目指します。また、女性活躍の後押しと働き方の多様性推進という意味での男性従業員の育児休業取得率の向上も図ってまいります。



グンゼは2015年1月から「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証企業に3回連続で認証されています。

D&I 目標および女性活躍推進法、次世代支援対策推進法行動計画 (抜粋)

分類	指標		現行			次期		D&I目標
			2018年度実績	2019年度実績	2020年度実績	2021年度計画	2022年度計画	2030年度計画
女性活躍	女性管理職	人数	6人	5人	8人	11人	15人	33人
		比率	1.8%	1.5%	2.4%	3.3%	4.5%	10%
	女性総合職	採用比率	20%	21%	11%	40%	40%	40%
		在籍比率	10%	10%	10%	11%	12%	20%
次世代	男性育休	取得率	13%	3%	27%	30%	30%	50%
	年休取得	日数	13.1日	12.8日	12.7日	14日	14日	20日

2 人財育成

「人財」は最大の経営資源、企業の競争力の礎であり、グンゼグループでは「変化に臆せず、自律的・自発的に挑戦できる人財の育成と企業風土の醸成」が企業の成長に欠かせないものであると考えます。新入社員には「リスクを恐れず大海に真っ先に飛び込むファーストペンギン」を求めています。入社以降も、階層別研修をはじめさまざまな研修制度の中で挑戦マインドやビジョン形成力を高めるプログラムを充実させることに加え、自らのキャリアデザインの意識付けを行うことで、より自律

育成体系図

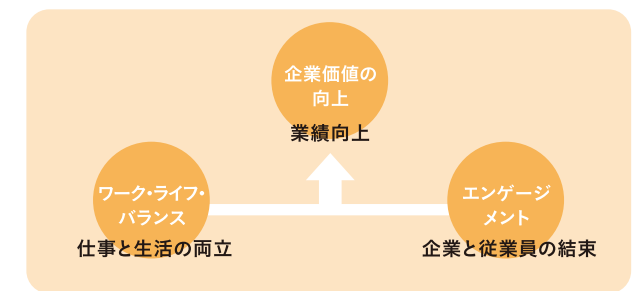
	階層別教育		その他共通教育	自己啓発支援
	若手育成	次世代リーダー～経営幹部育成	キャリア形成支援	
役員・幹部		経営幹部研修	50歳ライフ・キャリアデザイン研修 管理職コーチング研修 キャリアデザイン研修 若手育成担当者研修	通信教育 eラーニング 資格取得 語学習得支援制度
管理職		リーダーシップスクールII・III 新任管理職研修		
中堅社員		リーダーシップスクールI		
若手社員	リーダーシップスクールBasic			
新入社員～入社3年目	フォローアップ研修(3年間) 中途社員採用時研修 新規学卒新入社員研修		実験計画法・IE基礎研修 QC基礎研修	

3 働き方改革

グンゼグループでは「一人ひとりの意識改革と業務改革を推進し、企業価値向上を図る」として、2017年より働き方改革を推進してきましたが、これまでの取り組みにより、柔軟な働き方や福利厚生などの制度の整備、一部のインフラ改善は進んだものの、本質部分である「業務改革による企業価値向上」での成果出しはまだ不十分であると認識しております。2021年度からの活動では、構成員全員の意識改革と目的共有のもと、より具体的かつ実効性のある業務改革に改めて取り組むことで業務の付加価値をより高めながら、コロナ禍を契機とした働き方の見直しとリスク対応も踏まえた「出社できない事態でも全て

的・自発的な成長促進を図ろうとしています。さらに、若年層や女性の幹部抜てきを目指した教育研修制度の導入を推進し、ダイバーシティ登用の門戸を広げてまいります。一方でシニア層にはライフキャリアサポートを通じたモチベーションの維持とともに、セカンドキャリアの選択肢の考え方を共有していきます。このような構成員それぞれの志向、価値観が尊重され、相乗的に経営貢献につながっていく企業風土を目指しています。

の業務遂行・意思決定が可能な体制の整備」を併せて推進し、ワーク・ライフ・バランスの向上、ひいてはエンゲージメント向上の結果としての業績向上、企業価値向上を目指します。



4 健康経営

企業の事業運営上、従業員の安全と健康を守ることは大前提ですが、とりわけ「製品・技術・サービスを通じたお客さまのQOL向上」を経営方針に掲げているグンゼグループは、従業員の健康促進に対する積極的な姿勢と実行を社会からもより強く求められていると考えています。2021年度より、経済産業省が

掲げる「健康経営優良法人」の認定取得を目指し全社的な取り組みをスタートさせますが、「従業員が元気になることで、事業活動も元気になる」というメッセージを共有し、取り組みの効果を実感できる施策を進めてまいります。

グンゼのサステナビリティ

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

グンゼグループは、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まいります。

経営と執行の分離

	1996年度	2006年度	2021年度
取締役数	20名 ▶うち社外取締役 0名	12名 ▶うち社外取締役 2名(女性1名)	9名 ▶うち社外取締役 3名(女性2名)
執行役員	0名	7名(2005年導入)	13名
監査役数	4名 ▶うち社外監査役 2名	4名 ▶うち社外監査役 2名	4名 ▶うち社外監査役 2名

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3名を含む取締役9名(うち女性2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5名を含む執行役員13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、執行役員で構成される経営執行会議を開催(2021年3月期は20回開催)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。また、取締役・監査役候補者の指名、報酬などの決定手続きにおける独立性・透明性・客観性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

構成員(2021年7月現在)

氏名	役職名	取締役会	監査役会	経営執行会議	指名・報酬委員会
廣地 厚	代表取締役会長	◎		○	○
佐口 敏康	代表取締役社長兼社長執行役員 経営戦略部長	○		◎	○
中井 洋恵	取締役(社外)	○			◎
鯨岡 修	取締役(社外)	○			○
木田 理恵	取締役(社外)	○			○
赤瀬 康宏	取締役兼執行役員 グンゼ開発㈱代表取締役社長	○		○	
及川 克彦	取締役兼執行役員 研究開発部長	○		○	
熊田 誠	取締役兼執行役員 財務経理部長	○		○	
河西 亮二	取締役兼執行役員 アパレルカンパニー長	○		○	
鈴木 富夫	監査役(常勤)		◎		
井上 圭吾	監査役(社外)		○		
鈴鹿 良夫	監査役(社外)		○		
森田 真一郎	監査役		○		
奥田 智久	執行役員 技術開発部長			○	

*◎は議長、○は構成員

社外取締役および社外監査役

当社の社外取締役は3名、社外監査役は2名です。社外取締役は、各分野での豊富なキャリアと専門的な知識に基づいた客観的、中立的な助言によって取締役の意思決定の適正性を向

上させる役割を担っています。また、社外監査役は、高い独立性を保持しつつ、専門的見地より取締役の意思決定、業務執行の適法性について、厳正な監査を行っています。

社外役員の主な活動状況

社外取締役	主な活動状況
中井 洋恵 2018年6月就任 2020年度取締役会 13回中13回出席	弁護士として企業法務や一般民事など、幅広い分野での豊富な経験・識見に基づき、議案の審議に際して法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点での確かな発言ならびに提言をいただいております。また、指名・報酬委員会の議長として、執行役員を含む当社社員の資質、選任プロセス、および指名、ならびに役員報酬体系に関して、その適切性などについて検討し、答申をいただいております。
鯨岡 修 2019年6月就任 2020年度取締役会 13回中13回出席	出版社の執行役員として要職を歴任された豊富な経験、ならびに当社の成長事業であるメディカル分野を含む幅広い分野に関する卓越した識見に基づき、企業社会全体を踏まえた客観的視点での確かな発言ならびに提言をいただいております。また、指名・報酬委員会の委員として、執行役員を含む当社社員の資質、選任プロセス、および指名、ならびに役員報酬体系に関して、その適切性などについて検討し、答申をいただいております。
木田 理恵 2020年6月就任 2020年度取締役会 (就任後)9回中9回出席	女性を中心とした商品企画、マーケティング、コンサルティングならびに女性活躍推進分野での豊富な経験と識見に基づき、企業社会全体を踏まえた客観的視点での確かな発言ならびに提言をいただいております。また、指名・報酬委員会の委員として、執行役員を含む当社社員の資質、選任プロセス、および指名、ならびに役員報酬体系に関して、その適切性などについて検討し、答申をいただいております。

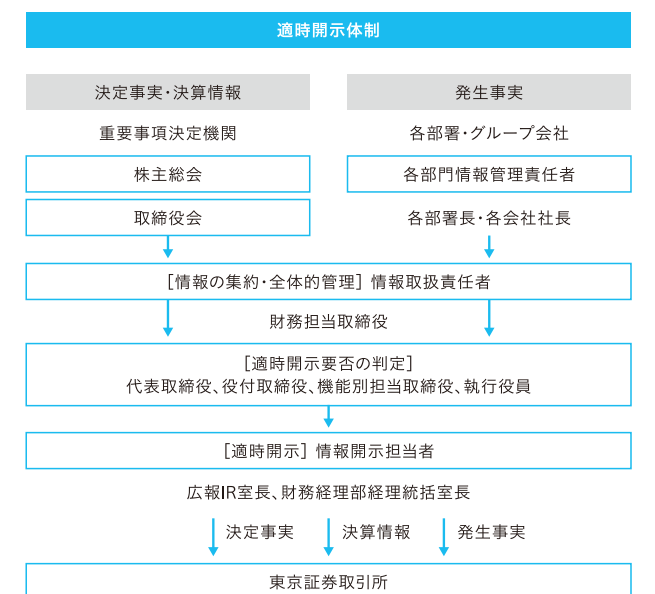
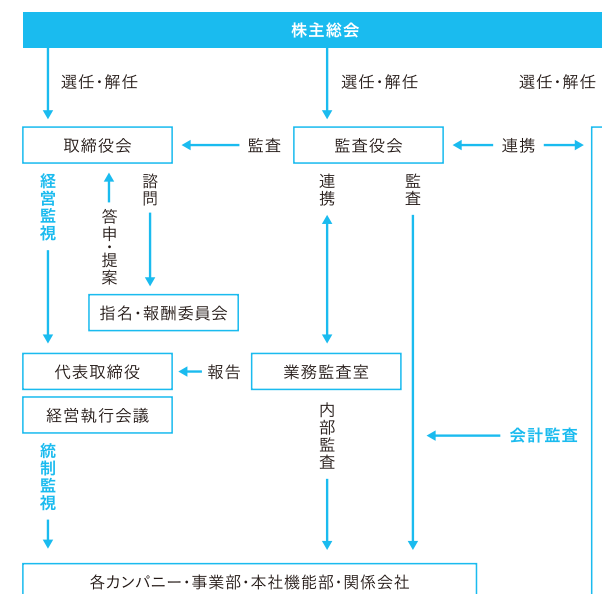
社外監査役	選任の理由
井上 圭吾 2013年11月就任 2020年度監査役会14回中14回出席 2020年度取締役会13回中13回出席	主要な事業場などへの実地調査を行うなど各部門の業務執行状況について聴取し、これらの場において弁護士としての専門的な知識および幅広く豊富な実務経験に基づく提言をいただいております。
鈴鹿 良夫 2015年6月就任 2020年度監査役会14回中14回出席 2020年度取締役会13回中13回出席	主要な事業場などへの実地調査を行うなど各部門の業務執行状況について聴取し、これらの場において国税局幹部、税理士としての豊富な経験と財務および会計に関する専門的知見に基づく提言をいただいております。

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。

コーポレートガバナンス体制



内部統制システム

内部統制は、適正かつ効率性の高い業務執行、財務報告の信頼性、法令遵守および資産の保全を目的とするものであり、当社では、広い意味でのコーポレートガバナンスの一部を構成するものと位置付けています。取締役および執行役員の業務執行の適正については、取締役会および経営執行会議にて担保され、従業員は企業理念に基づき、法令遵守はもちろんのこと、より広い範囲のステークホルダーからの要請を念頭にいたコンプライアンス推進を心掛けています。

リスクマネジメント体制の強化

リスクマネジメント委員会では、働き方改革、海外子会社ガバナンス、個人情報保護、メディカル部門のコンプライアンスを重点リスク管理分野として取り組みを強化してまいりました。今後ともグローバル経営に求められるサステナビリティや新型コロナ後の経営環境の変化を見据え、重点リスクの見直しも行いながらリスクマネジメント体制の強化に努めてまいります。新型コロナウイルス感染症対策については、全社的な考え方を取りまとめた上で、所管の機能部門で具体策を検討し、事業部門に対して適宜対応を指示しています。この一年、感染者数の変動や地域ごとの情勢変化に対応して適宜適切なリスク対策を実施した結果、業務に大きな支障を発生させることなく事業を運営・継続することができています。その他のリスク案件についても、関係部門に対してきめ細かなフォローアップを行ったり、研修を実施するなどの再発防止に努めています。

リスクマネジメント委員会報告案件

内容	2020年度
コンプライアンス・ハラスメント	1
製品表示・消費者問題	2
特別法等法令遵守	3
契約リスク	2
自然災害・感染症	7
その他	4
計	19

(年間件数)

相談・通報への対応

社長直轄の内部通報窓口である「なんでも相談ホットライン」は、関係者のプライバシーに配慮した上で、慎重に通報に対応しています。また2020年4月からは、社外弁護士による第三者通報窓口を設置し、運用を開始しました。この第三者窓口への通報においては、弁護士から直接監査役に報告できるルートを確認するなど、より重大な不正に対応する仕組みづくりも行っています。第三者通報窓口には2020年度には2件の通報があり、ガバナンスの強化に寄与しています。

なんでも相談ホットラインに寄せられた通報・相談内容

内容	2019年度	2020年度
職場の人間関係	4	4
セクシュアル・ハラスメント	0	4
パワー・ハラスメント	8	5
その他	4	3
計	16	16

(年間件数)

CSR活動優良事業所表彰

グンゼグループでは各事業所においてCSR活動を推進しています。毎年、各部門の活動を表彰することにより、社内での情報共有を図り、活動の活性化につなげています。2020年度は、コロナ禍により活動制限が多く、残念ながら低い評価点となりました。

工場部門		オフィス・サービス部門	
1位	メディカル事業部 75点	1位	綾部本社 62点
2位	東北グンゼ 68点	2位	QOL研究所 60点
3位	九州グンゼ 53点	3位	山梨物流 59点

文化・スポーツ振興プロジェクトの取り組み

文化・スポーツ振興プロジェクトは、中期経営計画「CAN20」における「人々のクオリティ オブ ライフ (QOL) の向上に貢献する健康・医療関連分野を成長の核とする」という目標に対し、関連する諸活動に積極的な振興支援を実行するための新たな企業メセナ活動です。

Japan Youth Dance Festival (ジャパン ユース ダンスフェスティバル) への協賛

グンゼグループは、株式会社YTJが主催する「Japan Youth Dance Festival 2021」全国大会に協賛しています。今年の大会は、関東・中部・関西の3エリアに分かれてオンライン形式で、感染防止対策を徹底した会場運営の中で開催されました。小中学生を中心とする出場者たちはコロナ禍での制限がある中でも精いっぱいのパフォーマンスを披露し、演技後には感極まり涙する姿も多くみられました。グンゼグループは、引き続き青少年育成を支える取り組みを継続してまいります。



劇団四季「こころの劇場」オンラインミュージカル配信への協賛

「こころの劇場」は子どもたちの心に、生命の大切さ、人を思いやる心、信じあう喜びなど、人が生きていく上で最も大切なものを舞台を通じて語りかけることを目的に、毎年全国の子どもたちを無料で招待する壮大なプロジェクトです。グンゼグループは京都府・大阪府公演に協賛しており、今年はコロナ禍でオンライン配信となりますが、より多くの子どもたちが観劇できることを願っています。



女子アルペンスキー日本代表安藤麻選手のメッセージ

「感染対策を行いながら例年どおり2020年10月にW杯が開催されました。シーズン序盤はなかなか思うような成績を残せず苦しみましたが、年末には自分のベストリザルトを更新、シーズン中盤からは好調を維持できました。また、2年に一度開催される世界選手権に参加、回転種目で日本勢過去最高の10位という結果をおさめることができました。緩斜面などのターン精度など、今の弱点を克服、習得し、2022年の北京五輪を目指します。」



※福知山マラソンは、1991年の第1回大会より協賛を続けていますが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、2020年の第30回大会が中止となりました。

Pick Up! グンゼラブアース倶楽部のご紹介



グンゼラブアース倶楽部は、創立110周年記念事業として2006年に設立しました。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。2020年度は10団体へ現金または製品を寄付しました。「みらいこども財団」では支援製品をYahooくじ付き募金で活用するなどの取り組みも継続し、一方的な支援ではなくWIN-WINの関係を築くことができています。

2020年度グンゼラブアース倶楽部支援先(団体名)
日本クリニックラウン協会 / 国境なき子どもたち / ロシナンテス / AMDA (アムダ) / Civic Force (シビックフォース) / J.POSH / ブリッジフォースマイル / セーブ・ザ・チルドレン / みらいこども財団 / Save Earth Foundation (セーブアースファウンデーション)