

CSR活動報告 2023

C.A.B. CLOTHING INC.



目次

1. 組織統治

1-1. CSR基本方針

1-2. CSR推進体制

2. 2022年度CSR活動報告

2-1. 社会貢献

2-2. 正しい経営（ガバナンス）

2-2-1. 法令遵守

2-2-2. ダイバーシティ促進

2-3. 人材育成と人権推進

2-3-1. 働く人の物心両面の幸せを実現

2-4. 環境への配慮

2-4-1. 資源の有効活用と環境負荷の低減

2-4-2. 水質汚濁物質の排出削減

2-4-3. 持続可能性の高い商品の供給

2-4-4. 商品廃棄ロスの低減

2-5. 製品調達方針

2-6. 情報の管理体制

1. 組織統治

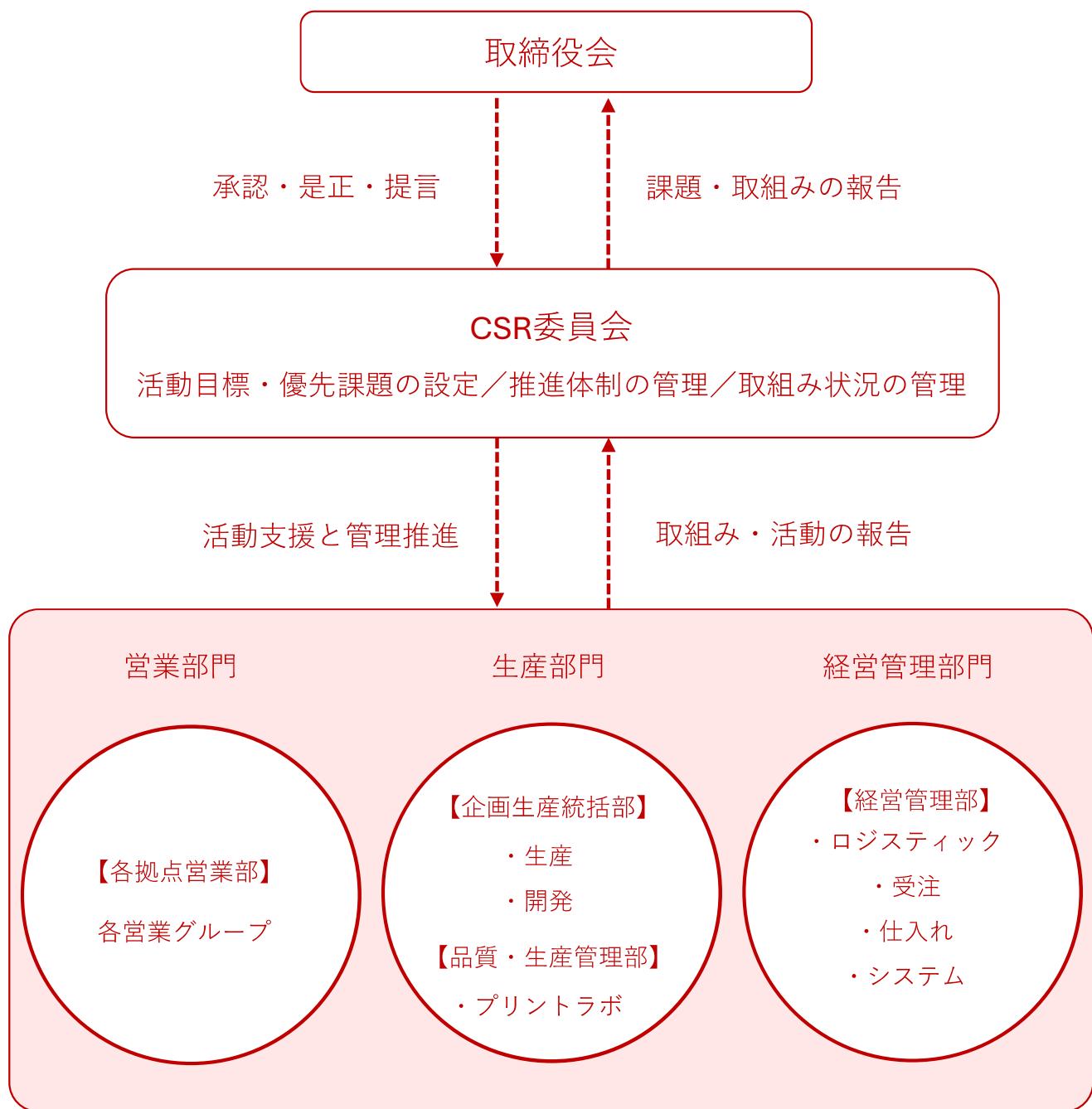
1-1. CSR基本方針

無地ウェア製品の生産と流通を通じて
社会を、経済を、明るい未来へ。

毎日身を包むアパレル製品は私たちの生活に欠かせないもの。

私たちは無地ウェアのアパレルメーカーとして、あらゆる暮らしとビジネスを下支えし
社会と経済をよりよい未来へ導きます。

1-2. CSR推進体制



2. 2022年度CSR活動報告

2-1. 社会貢献

潤沢な在庫と即日出荷可能な体制で、取引先企業の企画から商品化までのリードタイムを短縮し、需給ギャップによる衣料品廃棄を低減、環境問題解決に貢献します。

日本では、衣料品の事業所から不用品として排出される衣料品は年間3.6万tにものぼります（2020年時点）。そのうち1.4万tはリサイクルやリユースされずに廃棄されています。この1.4万tを当社の製品「Style No.5001-01 5.6オンス ハイクオリティー Tシャツ」のLサイズで換算すると、約4,500万枚分になります。

これらのすべてが余剰在庫や売れ残り商品だというわけではありませんが、一部は作りすぎや需要予測の誤りによって生じたものです。

このような衣料品廃棄の削減と環境保護に取り組むため、ベーシックなアイテムを中心に国内に在庫を保有し、即日出荷可能な体制を整えています。これにより、取引先企業（当社製品を仕入れて販売する企業）は企画から商品化までにかかる時間を短縮することができ、余剰在庫や売れ残り商品の発生を抑えることができます。当社は、このような製品生産サイクルの効率化によって衣料品業界の持続可能な発展に貢献しています。

事業規模の拡大にともなう雇用の創出と継続をはじめ、安心安全の品質管理のもと、環境負荷に配慮した生産体制の構築を進めます。

2023年度は新たに正社員9名、パート社員14名の採用を行いました。また、当社の事業が拡大することで、サプライチェーン（原材料の調達から生産・加工・物流・販売により消費者に提供されるまでに関わるすべての企業）にも雇用の創出効果があり、地域経済の活性化に寄与しています。さらに、品質管理や環境負荷の低減にも取り組んでおり、取引先企業・消費者を含むすべてのお客様に安心してご利用いただける商品・サービスを提供しています。今後も事業の成長・拡大を目指し、社会的な価値を高めていきます。

2-2. 正しい経営（ガバナンス）

2-2-1. 法令遵守

サプライチェーンに対し決済方法などの取引方法を明確にし、公正な取引を行います。

日本国内のサプライヤーと「外注取引基本契約」の締結、および「電磁的取引の承諾書」の取り交わしを行い、国内サプライヤーの経営や業務に支障をきたすことがないよう取引を行っており、特に、当社からの支払いにおいて、当社の事情により支払期日に変更が生じることのないようにしています。

また、国内サプライヤーに対して発注を行う場合は、必ず当社が「発注書」を作成・送付し、依頼した内容のエビデンスが残るようにしています。

日本国外のサプライヤーとは「製造売買取引基本契約」を締結し、国外サプライヤーのみが不利にならないよう対処しています。

また、国内・国外を問わず、サプライヤーとは「機密保持契約」を締結して対応しています。

当社の取引先企業との取引に関しても、決裁方法などを明確にして公正に行ってています。

取引先企業・国内サプライヤーが反社会的勢力でないことを確認し、適切に対応します。

取引先企業との取引開始時には、取引先企業が反社会的勢力でないことを確認してから取引開始することで、適切に対応しています。

国内サプライヤーについては「取引基本契約書」にて反社会的勢力でないことを確認してから協業を開始しています。

C.A.B. CLOTHING INC.

会計処理を正しく行い、納税義務を正しく果たします。

正確な会計処理による確実な納税を行っており、今後も体制を維持していきます。

2-2-2. ダイバーシティ促進

障がいのある方が活躍できる環境を整備し、雇用拡大を目指します。

品質管理部において、2名の障がいのある方が活躍しています。

障がいのある方が安心して働ける環境を整え、雇用の創出を目指します。

障がいのある方が安心して働くよう、2022年度から環境の整備を継続し、雇用の創出を目指しました。

具体的には、以下の4点を継続しました。

- ・立位で業務を行うことが難しい方には、座位で業務が行える環境を提供
- ・周囲の音に対して敏感な方には、大きな音が聞こえづらい作業場を提供
- ・業務の指示を「聞いて理解する」ことが困難な方には、業務の指示をすべて文字に起こし、日々の業務を安定して行えるよう改善
- ・本人と上司が毎週面談し、仕事環境での問題の有無を確認

今後も継続して働く環境を整えることで雇用が創出できるように取り組んでいきます。

2-3. 人材育成と人権推進

2-3-1. 働く人の物心両面の幸せを実現

働く人の挑戦を支援し、自己実現の充実感を得られる環境をつくります。

当社では「物心両面の幸せ」の「心」を、仕事のやりがいや誇り、充実感、自己成長感、周囲からの承認というような心理的な側面から構成されていると考えています。そのため、毎年の年度始めに従業員が上司と面談で一年間の目標設定を行い、半期に一度、進捗状況や達成状況を振り返ることで自己成長を感じることができるよう、取り組んでいます。

2024年度以降も必要に応じて内容を改善し、従業員が自己実現の充実感を得られるように取り組んでいきます。

次世代を担う人材を育成する取り組みとして、働く人の技術的スキル・職業的スキルの習得のために各種研修プログラムの充実を図っています。

2022年度より開始した入社2~3年目の従業員を対象とした、基礎的なことを改めて学び直す「おさらい研修」において、プリント加工に関する基礎的な内容の習得を目的とした研修をより強化して実施し、仕事を進めるための知識やノウハウを習得できるよう後押ししました。2024年度は繊維の基礎知識にまつわる研修の実施を計画しています。また、新たにマネージャー職に就任した従業員は、外部研修へ参加することで見識を深められるように取り組みました。今後も継続して人材育成に注力します。

人権を尊重し、各種ハラスメントの防止に努めます。

法令遵守の精神にのっとり、ハラスメント相談窓口を外部に委託しています。2023年度のハラスメントに関する相談実績は引き続きゼロでした。各種ハラスメントの防止に努めるため、2024年度にはハラスメントに関する研修を計画しています。

C.A.B. CLOTHING INC.

安心・安全に働けるワークライフバランスを実現します。

最低賃金保障をはじめ、法令遵守を徹底します。

サービス残業を禁止し、時間外労働へ適切な対応を行います。

労務管理を徹底し、過度な残業を未然に防ぎます。

有給休暇を含む、適切な休暇の取得を促します。

当社では「物心両面の幸せ」の「物」を、給与・賞与・待遇という物質的な側面から構成されていると考えています。そのため、最低賃金の保障は当然のこととし、賞与以外の各種インセンティブの支給とともに、待遇面では2022年度に年間休日120日以上へ変更しました。

また、年次有給休暇の取得義務100%履行を含む、適切な休暇の取得を実施しました。

労働基準法36条に基づく労使協定への取り組みに関しては、特例条項で定めた時間外労働の上限（月間70時間、年間672時間）を遵守することができました。

しかしながら、特例条項を定める前の時間外労働の上限（1年単位の変形労働時間制のため月間42時間、年間320時間）においては、時間外労働が月間42時間を超過した従業員が述べ5名、年間320時間を超過した従業員が4名となりました。2022年度と比較して、月間42時間を超過した従業員が2名から5名へ増加、年間320時間を超過した従業員が同数の4名のままという結果となったため、対象者の業務の見直しを行い2024年度はゼロを目指します。

有給休暇の取得実績については、全国平均の取得日数と取得率を上回る実績となりました。

さらに従業員が有給休暇を取得しやすい労働環境の実現にむけて取り組んでいきます。

	取得日数(日)	取得率(%)
全国平均	10.9	62.1
当社実績	16.0	82.8

※出典：厚生労働省／令和5年就労条件総合調査の概況(令和5年10月31日)

※集計期間：全国平均は令和4年1月から12月の1年間、当社実績は令和5年4月から令和6年3月の1年間

また、従業員の長年の労働をねぎらい、健康で充実した職業生活を送れるように支援するため、2023年10月より「リフレッシュ休暇制度」を導入しました。在籍5年ごとに平日5日間の特別休暇を取得できるもので、心身のリフレッシュを促進します。さらに休暇中の経済的負担を軽減するための「休暇補助金」を支給しています。導入後の取得実績も堅調に推移していることから、従業員のワークライフバランスの向上に貢献しています。

2-4. 環境への配慮

2-4-1. 資源の有効活用と環境負荷の低減

生産工場での梱包資材を出荷時にも活用し、資材の使用量削減を実現します。

商品を当社倉庫から取引先企業へ販売・出荷する際に、生産工場で梱包された荷姿のまま出荷することで、新しいダンボールを使用する回数を減らし、梱包資材の使用量の削減を目指しました。その結果、約79t分のダンボールを削減でき、さらにはダンボール製造工程で排出されるCO₂の約42.4t分を排出削減することができました。削減率は約19.8%です。

適切に管理された森林で育てられた木材より製造された「FSC®認証紙」を使用することで森林資源の保全へ取り組みます。

当社はかねてから森林資源保全への取り組みとして、適切に管理された森林「FSC®認証森林」から製造された「FSC®認証紙」を積極的に使用しています。

年2回のカタログ発刊や各種お知らせの書類に「FSC®認証紙」を採用することで、約192t分を使用しました。

この取り組みにより、知らずに違法伐採した木材を使うリスクをなくし、地球環境保全への貢献ができました。

物流倉庫などで照明のLED化を進め、消費電力の削減を目指します。

対象の物流倉庫の一部で未導入であった照明のLED化を、2023年10月に完了しました。導入完了後から6ヵ月までの期間内で、電気代約21%・電気使用量約24%の削減を実現しました。

C.A.B. CLOTHING INC.

ペーパーレス化を推進することで、紙資源の利用削減を目指します。

請求書・納品書のデジタル化を推進し、ペーパーレス化を目指しました。

請求書・納品書に関しては、2023年3月末で郵送によるご案内を廃止し、2023年4月より、Webサイトからのダウンロードサービスへ移行を推進しました。2024年3月末時点で、Webサイトからの請求書・請求明細のダウンロードサービスへの登録率は約85%です。

また、カタログの発行部数を適正化し、在庫管理の徹底も行っています。さらに、カタログの余剰在庫を製紙原料としてリサイクルすることで、資源の有効活用を図りました。
今後も紙資源の利用削減に努め、環境保全へ貢献していきます。

2-4-2. 水質汚濁物質の排出削減

プリント加工実験施設「プリントラボ」では、廃水処理設備を導入し、法令や自治体で定められた規制値を遵守することで廃水による水質汚濁の防止に努めています。

廃水処理設備を通して排出される廃水は、水質を定期的に検査・記録して基準を満たすよう適切な管理を行っています。

「プリントラボ」では廃水処理設備を導入し、水質汚濁物質の排出削減に取り組むことで、所在地である愛知県春日井市の環境基準を満たしています。

2023年度は2024年1月26日に第三者機関による水質調査を実施しました。その結果、排出された水質は愛知県春日井市の排水基準を満たしました。春日井市への報告も行い、問題ないことを確認しました。

常に排水処置装置の適切な運用を行い、水質汚濁の防止に努めるとともに、年1回の定期的な水質調査を徹底します。

2-4-3. 持続可能性の高い商品の供給

環境負荷の少ない原材料を採用した商品群「United Athle GREEN」をリリースし、持続可能性の高い商品を継続的に開発・供給することで環境に与える負荷を低減することに貢献します。

2022年にリリースした「United Athle Green」シリーズについて、バッグ類で拡充をはかり、継続して供給することで環境への配慮を強化しました。
今後も「持続可能性の高い商品とは何か」を常に考えて取り組んでいきます。

2-4-4. 商品廃棄ロスの低減

徹底した生産計画のもとで商品の製造を行い、余剰在庫が生じない取り組みをしています。余剰が生じた場合は、値下げを行うなどして取引先企業の利益となるよう還元・販売しています。

販売に至らない不良品などは、工業用ウエスへのリサイクルやボイラーの固形燃料に成形して再利用を行なっています。

不良品やプリントなど二次加工済み商品など当社不要品（約42t）は、すべて工業ウエスや工業製品の中材、ボイラーの固形燃料に成形して再利用することで、廃棄焼却処分を0tにすることができました。

今後も商品廃棄ロスの低減に取り組んでいきます。

2-5. 製品調達方針

すべての製品に対して法令や規制などで定められた化学物質の使用管理を徹底しています。

法令や規制などで定められた化学物質の使用管理を徹底しています。

特に、皮膚障害の原因一つとなる「遊離ホルムアルデヒド」や、発がん性が指摘されている「特定芳香族アミンを生成する24種の染料」「有機フッ素加工のペルフルオロオクタン酸(PFOA)」などについて、法令で定められる基準を厳格に管理し製品の安全性を確保しています。

具体的には、以下のような取り組みを行っています。

- ・遊離ホルムアルデヒドについては、直接肌に触れるTシャツなどの製品において、1年に1回、対象品番ごとに含有量試験を実施し、基準値以内であることを確認しています。

※ベビー（生後24ヶ月以内）向け製品では吸光度差0.05以下または試料1gあたり16μg以下、ベビー向け製品を含まない肌着では試料1gあたり75μg以下としています。

- ・特定芳香族アミンを生成する24種の染料については、国外サプライヤーから該当する物質が含まれていないことの確認と不使用宣言書の提出をしてもらい、毎年3月末までに確認作業を行っています。

- ・有機フッ素加工のペルフルオロオクタン酸(PFOA)を含むはっ水剤については、2022年2月にはっ水剤使用生地のPFOA含有量試験を実施し、ペルフルオオクタン酸を含んでいる製品はないことを確認しました。

取引先企業・消費者を含むすべてのお客様に安心してご利用いただける商品を提供するために、化学物質管理に関する取り組みを継続的に行っていきます。

C.A.B. CLOTHING INC.

染色工程において、汚水処理施設を保有し、適切な廃水処理が行われていることを確認した国内・国外サプライヤーで生産・調達を行います。

最適な商品価格を提供・維持するために、世界中の新しい国内・国外のサプライヤーとの取引を拡大しています。

新しいサプライヤーを選定する際は、染色工程で発生する汚水を適切に処理するための設備を備えていることを必須条件としていることで、環境負荷の低減に努めています。

製品の生産上の問題が発生した際には、原因追及と記録を作成し、国外サプライヤーと協議のうえ再発防止策を立案・実行しています。

2023年度には、製品の生産上で重欠点となる問題が6件発生し、そのすべてについて原因を特定し、対処しました。問題の分析には、当社の「品質・生産管理部」が長年にわたって蓄積した改善の記録や第三者検査機関の試験結果などを活用しました。また、国外サプライヤーとの協議・連携を通じて、問題の発生原因と対策を記録し再発防止に努めました。

2-6. 情報の管理体制

情報セキュリティに関する研修と情報リテラシーの確認を定期的に行い、自社および他者に被害を与えないよう情報管理リテラシーの向上に取り組んでいます。

システムグループがセキュリティ講習会を定期開催し、受講者全員に筆記試験を実施することで、情報管理リテラシーの向上に取り組んでいます。2023年度は情報セキュリティ講習会（同時にセキュリティ理解度確認テスト、標的型攻撃メール訓練）の実施、情報システム運用ルールの制定、生成AI運用ルールの制定を行いました。

情報セキュリティ対策を行うための部署を配置し、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、情報漏洩などの対策に取り組んでいます。

情報の管理体制を強化するために、情報セキュリティ対策を重視しています。2023年度には新たなウイルス対策ツールとして「サイバーリーズン（EDRソフト）」を導入し、情報セキュリティレベルの向上に努めました。

※「EDRソフト」とは従来のウイルス対策ソフトでは対応しきれない、侵入・感染を前提としたウイルスに対応するためのセキュリティツールです。

また「情報セキュリティ管理規程」「個人情報保護規定」の策定に取り組み、運用開始に向けた準備を整えました。2024年度には運用を開始し、社内への周知徹底に注力していきます。

C.A.B. CLOTHING INC.

働く人たちのマイナンバーを適切に管理しています。

当社では、従業員のマイナンバー情報の保護に最大限の配慮をしています。そのため、社労士事務所に保管業務を委託し、従業員のマイナンバー情報を含む書類は、社労士事務所の金庫内で厳重に保管するということを徹底しています。この書類は当社からの要請がある場合のみ、必要な範囲で利用されます。