オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

ネASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告)

Q

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップメッセージ

存在意義を見つめ直し、 持続可能な社会の実現への 取り組みを加速する。

> アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO 吉岡晃



アスクルのサステナビリティ お客様と地球の「明日(あす)」のために

- > ASKUL WAY (パーパス、バリューズ、DNA)
- > サステナビリティ基本方針
- > マテリアリティ(重要課題)

Special Issue

特集記事として最新の取り組みをご紹介します。



▶ 東日本復興支援 (産業支援)



ASKUL Kodomo Art Project



 東日本復興支援 (教育支援)



空気や水の環境を考える プロジェクト



> TSUSHIMA×ASKUL project













ガバナンス

- > コーポレート・ガバナンス
- > コンプライアンス
- > リスクマネジメント
- > 腐敗防止・企業倫理
- > 情報セキュリティ

環境

- > 環境経営
- > 気候変動・脱炭素
- > TCFD提言に基づく情報開示
- > 資源循環
- > 生物多様性
- > 環境配慮商品・サービス
- > アスクルの「5つの約束」 (環境に関する具体的な取り組み)
- > 環境マネジメントシステム
- > 外部評価・社外との協働
- > 環境活動のあゆみ

社会

- > 働く仲間とともに
- > ダイバーシティ
- > お客様とともに
- > 消費者志向経営の推進 (消費者志向自主宣言)
- > お取引先様との取り組み
- > 商品および商品情報の品質
- > 社会貢献活動

◆ ESGデータ集

♪ 対照表・インデックス

▶ ダウンロード

トピックス

2021.09.01 > 「マテリアリティ(重要課題)」のページを更新しました。

2021.08.23 > Special Issue「東日本復興支援~事業応援プロジェクト~」のページを新設しました。

2021.08.23 > Special Issue「東日本復興支援(教育支援)」のページを更新しました。

2021.08.23 > Special Issue「ASKUL Kodomo Art Project」のページを更新しました。

2021.07.29 > 環境「TCFD提言に基づく情報開示」のページを新設しました。

2021.07.29 > 社会「消費者志向経営の推進(消費者志向自主宣言)」のページを新設しました。

2021.07.29 > 社会「お取引先様との取り組み」「社会貢献」のページを更新しました。

2021.07.29 > ガバナンス「情報セキュリティ」のページを更新しました。

2021.07.01 > 「ASKUL Transformation with Digital」(アスクルのDXの取り組み)へのリンクを追加しました。

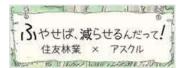
> 過去の一覧はこちら



関連リンク















アンケートご協力のお願い ご意見・ご感想をお聞かせ下さい



★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- > 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- 〉 ダウンロード

- > サイトマップ
- > お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- 〉会社情報
- > IR情報

@ ASKUL Corporation. All rights reserved.



オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

٩

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > トップメッセージ



存在意義を見つめ直し、 持続可能な社会の実現への 取り組みを加速する。

アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO 吉岡 晃

- ▼ 「利益の質」が問われる時代
- ▼ パーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)の策定、マテリアリティ(重要課題)の特定
 - 「DX」による変革
- ・「共創」によるイノベーション

- ・(環境)次世代につなぐ地球環境への貢献
- ・(社会)責任あるサプライチェーンの構築
- ・(社会)人材育成・健康経営
- ・(ガバナンス)透明性の高いガバナンス
- ◉ 持続的な成長に向けた思い

はじめに、今般の新型コロナウイルス感染症拡大により困難な状況にある方々に謹んでお見舞いを申し上げます。また、医療関係者をはじめ日々社会を支えてくださっているすべての方々に心より感謝と敬意を表します。

「利益の質」が問われる時代

かねてより環境問題や少子高齢化をはじめとする社会課題は深刻さを増しており、昨今のコロナ禍においてはマスクなどの衛生用品の高値転売や不良品の販売も社会問題化しました。

私は社員へのメッセージ発信の際、いつも「私たちの企業活動から得られる売上と利益に『大義』があるか」を問いかけています。

「持続可能」であること前提にした事業活動となっているか、裏に大きな犠牲や不安や歪みを生み出していないか、企業としての倫理観と「利益の質」が、ますます問われる時代 になってきていると考えています。

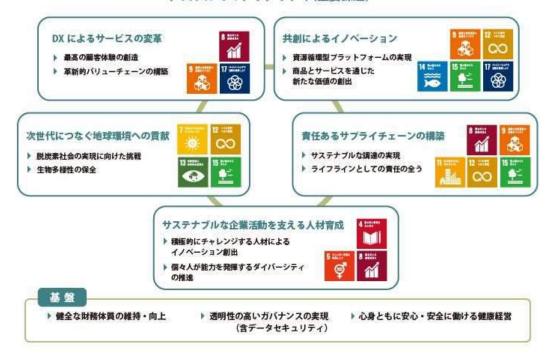
パーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)の策定、マテリアリティ(重要課題)の特定

こうした思いも背景に、アスクルでは、2020年12月、激変する世界においても、持続的な成長と持続的な社会の実現を両立させるための礎・行動の指針として、自分たちの「パーパス(存在意義)」と「バリューズ(価値観)」*を定め、社内外に発表しました。

合わせて、SDGs(持続可能な開発目標)に沿った当社の活動指針となる「サステナビリティ基本方針」を策定するとともに、ESG(環境・社会・ガバナンス)や各ステークホルダーの観点も踏まえ、2030年まで中長期的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を特定し、5つのテーマ・10項目、および、基盤としての3項目に整理しました。



アスクルのマテリアリティ(重要課題)



*アスクルのマテリアリティ(重要課題)について: https://askul.disclosure.site/ja/themes/167

今後、取り組み詳細・KPIなどの検討・策定を通じて、サステナビリティ・ESGへの対応と経営計画との一体化・実現を図っていきます。

「DX」による変革

徹底的に無駄を排除し、最高の顧客体験を創造する。その実現には、テクノロジーの活用、DX(デジタルトランスフォーメーション)が鍵となります。データを駆使した商品と 売り場の進化に加え、2021年2月からは、物流部門・IT部門を統合、テクノロジスティクス本部として再編し、最適な配送ルートや最適な在庫配置などを通じて、コスト改善、 サービス品質向上、社会・環境負荷低減を同時にすべて実現すべく、バリューチェーン全体の進化を加速させる体制を構築しました。

「共創」によるイノベーション

特に気候変動や資源循環等の分野においては、「共創」によるイノベーションが不可欠です。お客様やメーカーとの共創による「資源循環型プラットフォーム」の実現を目指して、廃棄カタログや使用済みクリアホルダーの回収・再商品化などの取り組み・実験を始めています。

SDGsの目標達成に向けては、企業やNPOに限らず、行政や様々な組織との「共創」も必要です。2021年2月に締結した長崎県対馬市とのSDGs連携協定を通じては、海洋プラスチックごみやサーキュラーエコノミー(循環経済)といった課題に、共同で取り組んでいきます。

(環境) 次世代につなぐ地球環境への貢献

喫緊の課題である脱炭素・気候変動への対応については、2016年に「2030年CO2ゼロチャレンジ」を宣言、2017年にRE100・EV100へ加盟し、電気自動車や再生可能エネルギー の導入を進めています。

直近では、一部ですが、電気自動車を物流センターの再生可能エネルギーで充電するというCO2排出ゼロのお届けが実現し始めています。

こうした取り組みの評価をいただき、CDP気候変動に関する調査において、最高評価の「Aリスト」に2年連続(2019・2020)で選出されました。*

また、2019年3月には、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)**の提言に賛同を表明しました。今後、気候関連のリスクおよび機会が当社事業に与える影響を検証するシナリオ分析を実施し、適切な情報開示を行うとともに、次世代へ地球環境をつなぐため、自社としての備え・機会の拡大を図っていきます。

*関連リリース: <u>https://pdf.irpocket.com/C0032/j9N9/ncO8/XBq5.pdf</u>

**気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD):Task Force on Climate-related Financial Disclosures

関連リリース:https://pdf.irpocket.com/C0032/bFn0/DhzL/fgos.pdf

(社会) 責任あるサプライチェーンの構築

「責任あるサプライチェーンの構築」という課題においては、災害・非常時にもお客様のための「ライフライン」としての責任を果たすべく、事業のレジリエンス(回復力)を一層強化していきます。 今回の新型コロナウイルスの影響下においても、常に事業の継続性を確保しながら対応を進めていますが、さらに、行政等と連携し、お客様データ・購買データを駆使して、医療 関係者に必要な物資を供給するシステムを構築することで、買い占め等の社会課題の解決に取り組み、危機の中で問われる社会インフラとしての進化にチャレンジしました。* また、「責任ある調達」の面では、今後、人権・環境・労働・品質等に配慮したサステナブル調達方針を定め、サプライヤーを始めとしたステークホルダーの皆様とともに課題の 確認・解決に取り組む予定です。

*関連リリース: https://pdf.irpocket.com/C0032/j9N9/vfE9/OF8W.pdf

(社会) 人材育成・健康経営

これらのマテリアリティ(重要課題)の解決に取り組むのは、やはり「人」です。

人を活かす「ダイバーシティ」は、成長戦略であると同時に、企業にとっての生存戦略であると言えます。

たとえば、女性活躍推進の面では、課題と取り組みを見直し、「2530」(2025 年までに女性管理職比率30%)を新たなコミットメントとして宣言しました。今後はさらにアスクルの成長を担うデジタル人材の育成にも力を入れていきます。

また、物流センターでの障がい者雇用の積極的な推進は、現場での継続的な取り組みの成果として、生産性の向上にもつながっています。*

新型コロナウイルス感染が拡大する中、物流やコールセンター等の出社を前提とする業務においては、現場での感染対策を徹底・早期対応を図りながら、事業を継続しています。 また、オフィス勤務者のうち、在宅で業務を行える部門は、これを機に、テレワークを基本とする働き方にシフトしました。

従業員の健康と安全を最優先としつつ、業務や家庭の状況等、個々人が置かれている状況に応じて多様な働き方をサポートしています。**

「基盤」としての「心身ともに安心・安全に働ける健康経営」に配慮しつつ、DXを含めたオフィスのあり方と働き方の改革を進めていきます。

*関連リリース: https://pdf.irpocket.com/C0032/wVz1/FOZy/gNka.pdf

**参考:「新型コロナウイルス感染拡大に関するアスクルの取り組みについて」<u>https://www.askul.co.jp/kaisya/coronavirus.html</u>

(ガバナンス) 透明性の高いガバナンス

ガバナンス面においては、2020年3月開催の臨時株主総会において新たに独立社外取締役4名が選任されたことで体制を再構築するとともに、これらの独立社外取締役等で構成される「指名・報酬委員会」の設置・運営等を通じ、ガバナンス体制を強化しました。

2021年2月現在、独立社外取締役の割合は1/3超となっています。

選任にあたっては、候補者の指名基準および指名プロセスの公表といった、高い透明性を確保することで、当社からも主要株主からも独立性が高く、かつ、多様性と各分野の専門 的知見を備えた独立社外取締役の選任が実現しました。

同時に、独立社外役員を構成員とする「独立社外役員会議」を新設し、主要株主との建設的な対話が実施される等、当社グループの企業価値向上、ガバナンスのあり方について、活発・積極的な意見交換が行われています。

今後とも、少数株主の権利に十分配慮するとともに、株主・投資家や様々なステークホルダーとの対話を深め、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため に、より透明性の高いガバナンスを目指します。

持続的な成長に向けた思い

アスクルは、今後も、環境や社会課題の解決に対し真摯に取り組み続け、『仕事場とくらしと地球の明日(あす)に「うれしい」を届け続ける。』企業として、持続可能な社会の実現 を通じた新たな成長を目指していきます。

2021年2月

年度別社長メッセージ

● 2020
 ● 2019
 ● 2018
 ● 2017
 ● 2016
 ● 2015
 ● 2014
 ● 2013
 ● 2012
 ● 2011
 ● 2010

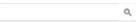


^



ネASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告)

オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮



基本方針・マテリアリティ トップ トップメッセージ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 基本方針・マテリアリティ

基本方針・ マテリアリティ

基本方針等

マテリアリティ(重要課題)

基本方針・ マテリアリティ

私たちアスクルグループは、仕事場とくらしと地球の明 日を支える企業として

志を同じくする仲間と共にグループ自らの成長を通じ て、持続可能な社会の実現に貢献します。



基本方針等

- ASKUL WAY
- サステナビリティ基本方針など各方針
- ステークホルダーとの対話
- 国連グローバル・コンパクトへの参加
- SDGs (持続可能な開発目標) について
- マテリアリティ (重要課題)
- マテリアリティ (重要課題)
- マテリアリティ(重要課題)特定のプロセス



★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- > 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- > ダウンロード

- > サイトマップ
- 〉 お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > **|**R情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.

ネASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告)

オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮

Q,

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 基本方針・マテリアリティ > 理念・方針

基本方針・ マテリアリティ



基本方針等

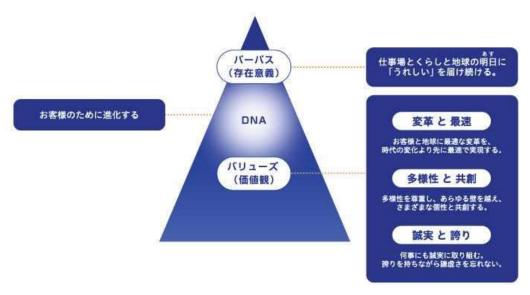
- ASKUL WAY
- ▼ サステナビリティに関する基本的な考え方
- ▼ 各方針等
- ▼ CSR・サステナビリティ推進体制
- ▼ ステークホルダーとの対話
- ▼ 国連グローバル・コンパクトへの参加
- ▼ SDGs(持続可能な開発目標)について

ASKUL WAY

2020年12月、新しいASKUL WAYを定めました。

ASKUL WAYは、パーパス(存在価値)、バリューズ(価値観)、DNAから成り立っています。

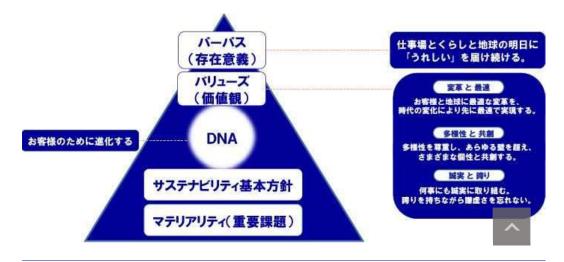
ASKUL WAY



ASKUL WAYについて、詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。

サステナビリティに関する基本的な考え方

2020年12月、持続可能な社会の実現に向けた活動指針として、「サステナビリティ基本方針」および「マテリアリティ(重点課 題)」を策定しました。



サステナビリティ基本方針

私たちアスクルグループは

仕事場とくらしと地球の明日を支える企業として

志を同じくする仲間と共に

グループ自らの成長を通じて

持続可能な社会の実現に貢献します。

アスクルの「マテリアリティ(重点課題)」について、<u>こちら</u>をご覧ください。

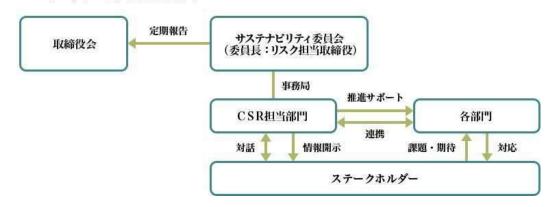
持続可能な社会のための取り組みは、いまや企業に課せられた責任です。企業としての成長と社会的責任を果たすことを、しっかり両立させてまいります。

各方針等

- ・コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方
- ・「コーポレートガバナンス・コード」への対応 ・・・<u>「コーポレート・ガバナンス報告書」</u>へ
- ・<u>内部統制システム構築の基本方針(2021年8月4日 改定)(PDF:195KB)</u>
- ・<u>「ASKUL CODE OF CONDUCT (倫理・行動規範)」</u>
- ・お客様対応の基本方針および行動指針
- 消費者志向自主宣言
- ・アスクル サステナブル調達方針
- ・ アスクル情報セキュリティ方針・個人情報保護方針
- ・アスクル環境方針
- ・アスクル事業継続計画基本方針

CSR・サステナビリティ推進体制

CSR・サステナビリティ推進体制図



ステークホルダーとの対話

アスクルの主要なステークホルダーは「お客様」「株主・投資家」「パートナー企業(取引先)」「従業員」「地域・社会」といった方々です。さまざまな機会・手段を通じて、各ステークホルダーとのコミュニケーションを図っています。

ステークホルダー	コミュニケーションの具体例	
お客様	・お客様からのお問い合わせ、SNSでのやり取り ・家具ショールームでの見学会 ・「アスクル環境フォーラム」	など
株主・投資家	・定時株主総会 ・決算説明会、個人投資家向け説明会	など



基本方針等 | 基本方針・マテリアリティ | アスクル - 環境・社会活動報告

パートナー企業 (取引先)	・サプライヤー、メーカー各社 ・・・Webマーケティングコンソーシアム ・・・MROコンソーシアム、ECマーケティングラボでの各会合 ・エージェント(担当販売店)・・・AGコンソーシアム、AGアワード	など
従業員	・従業員満足度調査、労使委員会・人事考課・面談・キャリア自己申告	など
地域・社会	・各拠点での地域とのコミュニケーション ・NPOの活動報告・支援・連携の取り組み ・行政とのコミュニケーション・連携	など

*各ステークホルダーに対する行動の基本ルールについては、「ASKUL CODE OF CONDUCT(倫理・行動規範)」で定めております。

国連グローバル・コンパクトへの参加

アスクルは、2016年11月に「国連グローバル・コンパクト」に参加いたしました。 今後も、「国連グローバル・コンパクト」の「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野に わたる10の原則を支持・実践し、積極的にCSR活動を推進してまいります。



【国連グローバル・コンパクト 10原則】

● 人権

原則1:人権擁護の支持と尊重 原則2:人権侵害への非加担

9 労働

原則3:結社の自由と団体交渉権の承認

原則4:強制労働の排除

原則5:児童労働の実効的な廃止 原則6:雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7:環境問題の予防的アプローチ 原則8:環境に対する責任のイニシアティブ 原則9:環境に優しい技術の開発と普及

■ 腐敗防止

原則10:強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止する取り組み

- > <u>国連グローバル・コンパクトとは</u>
- > グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

また、当社は、国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)の会員企業として、「サプライチェーン」「環境経営」「防災・減災」「CSV」「ESG」「サーキュラーエコノミー」「レポーティング研究」等の各分科会に参加し、先進企業の取組み事例や最新動向の把握、自社のサステナビリティ活動の向上に努めています。

SDGs(持続可能な開発目標)について

アスクルは、2015年に、「国連持続可能な開発サミット」で採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」の達成に向けた取り組みを進めてまいります。

アスクルの<u>SDGsへの対応はこちら(対照表)</u>をご覧ください。





【SDGsとは?】

2015年9月、全国連加盟国(193国)は、より良き将来を実現するために今後15年かけて(2030年までに)、極度の貧困、不平 等・不正義をなくし、私たちの地球を守るための計画として、17の目標と169のターゲットからなる「アジェンダ2030」を採択し ました。この計画が「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)」です。

詳しくは以下もご覧ください。

- > <u>アジェンダ2030:持続可能な開発目標(SDGs)Agenda 2030: the Sustainable Development Goals</u>
- > 国際連合広報センター「持続可能な開発 2030アジェンダ」

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > Special Issue
- > サイトマップ

- > 基本方針・マテリアリティ
- > ESGデータ集
- 〉お問い合わせ

> ガバナンス

- > 対照表・インデックス
- > プライバシーポリシー

> 環境 > 社会 〉 ダウンロード

- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

オフィス用品通販 ASKUL

ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.



オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

Q,

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ>基本方針・マテリアリティ>マテリアリティ(重要課題)

基本方針・ マテリアリティ

基本方針等

マテリアリティ(重要課題)

マテリアリティ(重要課題)

- ▼ アスクルのマテリアリティ (重要課題)
- ▼ マテリアリティ(重要課題)特定のプロセス
- ▼マテリアリティ(重要課題)に基づく目標・KPI一覧

アスクルのマテリアリティ(重要課題)

新しい生活様式へのシフト、テクノロジーの進化を含む社会の変化、社会の課題も様々に変化し、EC市場をはじめとした自社を取 り巻く環境が変化し続ける中で、これからも持続的な成長を成し遂げるための礎として、2020年に、新たにパーパス(存在意義) とバリューズ(価値観)を策定し、創業からの企業理念「お客様のために進化する」をDNAとし位置付け、新たな<u>「ASKUL WAY」</u> を策定・発表しました。

また、これに合わせ、持続可能な社会の実現に向けた活動指針として、「サステナビリティ基本方針」を新たに策定するととも に、当社が今後とも重点的に取り組むべき「マテリアリティ(重要課題)」を特定し直しました。

【特定したマテリアリティ(重要課題)】

アスクルのマテリアリティ(重要課題)



抽出・選定した13の項目のうち、3項目については企業活動の前提条件として「基盤」と位置付け、整理するとともに、10項目に ついては、各項目の取り組み内容、相互の関連性と今後の推進体制等を踏まえ、5つのテーマに集約・整理しています。 今後、これらのマテリアリティ(重要課題)に基づき、中長期目標およびアクションプラン、KPI等を設定して、着実に取り組み を推進し、企業としての持続的な成長と、社会課題の解決・社会的責任を果たすことを両立させてまいります。

マテリアリティ(重要課題)特定のプロセス

マテリアリティ(重要課題)の特定に当たっては、アスクルにおけるパーパス(存在意義)・バリューズ(価値観)や社内の各方 針等を踏まえつつ、まずは国際的なガイドライン等を参照しつつ、課題を抽出・整理しました。その後、ステークホルダーへのヒ アリングなどを通じて、「ステークホルダーにとっての重要度」および「自社にとっての重要度」という2軸に基づき課題を整 理・評価検証を行い、さらに経営陣での議論、取締役会の決議を経て、マテリアリティ(重要課題)を特定・決定し<u>ました</u>

●【STEP1】 社会課題の抽出・検討、ステークホルダーからの要請の仮説の整理

SDGsの17の目標およびGRI、ISO26000、SASB、IIRCなど国際的な枠組み、ESG評価機関の調査項目等も含め、検討すべき社会課題を抽出するとともに、ステークホルダーごとの要請に関する仮説を把握・整理。

●【STEP2】 ステークホルダーとの対話

抽出した社会課題および設定した仮説を元に、アスクルに対する期待・要請、優先的に取り組むべき課題について、お客様、お取引先様、投資家、社内外の役員などへのヒアリング、社員へのアンケート調査等を実施。

	ヒアリング対象	ステークホルダーの期待例
お客様	BtoB事業におけるお客様	・基礎的価値(価格・品質・納期等) ・サステナブル(CSR)調達等
お取引先様	サプライヤー様 (商品の仕入先)	・お客様接点の進化・循環型社会に向けた協業・サプライチェーン管理 等
	エージェント様(担当販売店)	・お客様とのエンゲージメント ・テクノロジーの活用と進化 等
役員・社員	役員	・DXによる成長性・収益性向上 ・人材・ダイバーシティ 等
	社外取締役	・ビジネスの進化・変革・主要株主との連携等
	社員 ※アンケート調査の実施	・安心・安全な職場 ・適切な処遇・評価・充実感 ・多様な人材が活躍できる環境等
株主・投資家	機関投資家	・ガバナンス、リスク管理 ・財務情報との紐づけ・開示 等

●【STEP3】 自社と社外の評価を統合し、重要課題候補の策定

各ステークホルダーからの期待・社外から見た重要度と、アスクルグループにとっての重要度や影響度の2軸で評価し、マテリア リティ(重要課題)の候補を選定。

マテリアリティ評価マップ 【基盤】 健全な財務体質の維持・向上 / 透明性の高いガバナンスの実現 データセキュリティ →【基盤】へ 【DX】最高の顧客体験の創造 【DX】 革新的バリューチェーンの構築 極めて高い 【共創】資源循環型プラットフォームの 実現 【環境】脱炭素社会の実現に向けた挑戦 【サプライチェーン】サステナブルな調 ステークホルダーにとっての重要度 達の実現 【サプライチェーン】ライフラインとし 【環境】生物多様性の保全 【共創】商品とサービスを通じた新たな ての責任の全う 価値の創出 かなり高い 【人材】個々人が能力を発揮するダイバー 心身ともに安心・安全に働ける健康経営 シティの推進 【人材】積極的にチャレンジする人材に →【基盤】へ よるイノベーション創出 ビジネスを通じて社会課題の解決に取り 組む企業姿勢の強化 →【人材】へ 高い 高い かなり高い 極めて高い

アスクルグループにとっての重要度

●【STEP4】 経営陣による議論検討、マテリアリティ(重要課題)の特定

経営会議での議論、社外取締役を含む各役員からの意見・検討、2020年12月のCSR委員会での妥当性確認、取締役会での決議を経て、アスクルのマテリアリティ(重要課題)を特定・公表。

特定されたアスクルのマテリアリティ(重要課題)

マテリアリティ(重要課題) 関わりのあるSDGs

()))	マテリアリティ(里安味趣) 本本// ゴ・マテリアリティ アスクル・境場・社会/ 山野村 ロー・マーレスルー / (香恵理原)							
	マテリアリティ(重要課題)	<u></u> 関わり <i>6</i>	DあるSDGs					
[DX]	DXによるサービスの変革 最高の顧客体験の創造 苯新的バリューチェーンの構築	8 17 17 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18	目標8 働きがいも経済成 長も 目標9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 目標17 パートナーシップ で目標を達成しよう					
【共創】	共創によるイノベーション (iiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiii	12 14 :: 15 :: (S)	目標9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 目標12 つくる責任 つか う責任 目標14 海の豊かさを守ろ う 目標15 陸の豊かさも守ろ う 目標17 パートナーシップ で目標を達成しよう					
【環境】	次世代につなぐ地球環境への貢献 脱炭素社会の実現に向けた挑戦 生物多様性の保全	15::	目標7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに目標12 つくる責任 つかう責任 目標13 気候変動に具体的な対策を目標15 陸の豊かさも守ろう					
【サプライ チェーン】	責任あるサプライチェーンの構築 ● サステナブルな調達の実現 ■ ライフラインとしての責任の全う	8 ::::: 9 :::: 11 :::: 12 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 :: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 12 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 15 ::: 1	目標8 働きがいも経済成 長も 目標9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 目標11 住み続けられるま ちづくりを 目標12 つくる責任 つか う責任 目標15 陸の豊かさも守ろ う					
【人材】	サステナブルな企業活動を支える人材育成 ■ 積極的にチャレンジする人材による イノベーション創出 ■ 個々人が能力を発揮する ダイバーシティの推進	**************************************	目標4 質の高い教育をみ んなに 目標5 ジェンダー平等を 実現しよう 目標8 働きがいも経済成 長も					
【基盤】	健全な財務体質の維持・向上透明性の高いガバナンスの実現 (含むデータセキュリティ)心身ともに安心・安全に働ける健康経営	3 3 3 11 16 11 16 11 17 17 17 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18	目標1 貧困をなくそう 目標3 すべての人に健康 と福祉を 目標16 平和と公正をすべ ての人に 目標17 パートナーシップ で目標を達成しよう					

今後、長期ビジョンの策定、重要指標(KPI)の検討・設定を進めるとともに、ステークホルダーとの対話、活動の検証・見直し・開示を継続して行ってまいります。

マテリアリティ(重要課題)に基づく目標・KPI 一覧

7 -11 7 11			75	1/01	【期間・期限めやす】		
	マテリアリティ (重要課題)		アクションプラン (取り組み事項) 	KPI (計画・目標) 	2022年 5月期	2025年 5月期	2030年 5月期
D	DX	こよるサービスの変	变革				
X	D DXによるサービスの		【 既存サービスの磨き込み・進化]			
	1 最高の顧客体験 の創造		• サービス改善等による顧客満足度 の向上	● お客様継続率:2pts向上 (2021年5月期比)			
			● テクノロジー活用によるお問い合 わせ一次解決率向上*1	● 85% → 90% (2021年5月期 比)			
			【 新サービス提供・CX進化 】				
			● テクノロジーを活用したより簡単 便利な購買機能の進化	● 検討			
	2	革新的	【 バリューチェーン全体の進化 】			4	^
			• アスクル起因の欠品ゼロ	• 仕組みの実現			

₹	マテリアリティ(重要			Jアリティ(重要課題) 基本方針・マテリアリティ			ィ アスクル - 環境・社会活動報告			
		バリューチェー		フ <i>カ</i> シ.ーン.	+= \.		I/DI	【期間	・期限め	やす】
		・リ <i>アソの</i> 構築 重要課題)		アクション			KP I (計画・目標)	2022年 5月期	2025年 5月期	2030年 5月期
			(配)延の)		質向上・配送遅	•	遅延 0 達成 (お約束履行率100%)			
			【商品	品情報の進化	1					
			「商	ークホルダー[品情報共有プ ⁻ の構築		•	プラットフォーム構築			
	共創	川によるイノベーシ	ョン							
			【 PBī	商品の環境対応	5]					
			● PB商	品の環境対応		•	PB商品の環境基準、ネガティ ブリストの策定			
		商品とサービス を通じた	【新た	こなサービスに	よる社会課題解	?決	1			
	3	新たな価値 の創出		カー廃棄予定門 フォーム実現	寄品の販売プラ	•	計画・目標・KPIの策定			
【共創】			「買²	物弱者」支援*	2	•	検討 (地方過疎化対応のローカル コマースサービス等の構築)			
			【資源	原循環型サーヒ	この実現・実装	1				
			資源	循環型サービス	ス構築	•	資源循環型サービスの開始			
			【解類	建物ゼロチャレ	・ンジ 】					
	4	資源循環型 プラットフォー ムの実現			と、廃棄しない る商品廃棄ゼロ	•	商品廃棄ゼロ達成			
					生する入荷時に 対の全量再資源	•	全量再資源化			
	次世	せ代につなぐ地球環	環境への貢	献						
			【 アン	スクルグルーフ	fのCO2ゼロ 】					
	5		• FCC)2ゼロチャレン	/ジ」の達成	•	「CO2ゼロチャレンジ」の達 成			
			植林	等によるCO2叨	及収の取り組み	•	検討			
		脱炭素社会 の実現に向けた		様が選べる環境 ・お届け方法の	竟配慮に最適な の提供	•	計画・目標・KPIの策定			
7		挑戦	[#z	プライチェーン	全体でのCO2削	減]			
環境】			• SBT	の達成		•	SBT達成(スコープ3のCO2を 12%削減) ^{*3}			
					づく商品CO2排 削減貢献量の算	•	商品CO2見える化・削減貢献 量算定の完了			
			【 認訂	正商品の取り扱	かい拡大 】					
	6	生物多様性	木材	・紙製品の認	正商品の拡大	•	計画・目標・KPIの策定			
	U	の保全	【海洋	^羊 プラスチック	′汚染問題への対	策]			
			地方	自治体への海:	ゴミ回収協力	•	具体策の検討			
Ħ	責任あるサプライチェーンの構築									
プラ			[#z	プライヤ調査・	監査 】					
【サプライチェ			サプ・	ライヤへのCS	R調査実施	•	(サプライヤCSR調査)実施			
1ーン]	7	サステナブルな 調達の実現	• PB製	造委託工場へ	の監査実施	•	(対象工場の監査)100%完 了			
			【スラ	テークホルダー	-との連携 】					
			全取実施		クル信頼度調査	•	全取引先への実施			
	8	ライフライン としての 青年の会う	*「ライフ	7ライン商品」:	品」*の拡充・安 非常時にも必要とさ	きれる	3生活必需品			
		責任の全う		イフライン商品 給体制の構築	品」の開発・安		「ライフライン商品」の検 討・特定 PB開発・安定供給実現			
			【 レシ	ジリエントな物	ア流ネットワーク	の柞	構築(BCP強化) 】			^

【期間・期限めやす						かま!	
	マテリアリティ (重要課題)		アクションプラン (取り組み事項)	KPI (計画・目標)	2022年 5月期	2025年 5月期	2030年 5月期
			• 免震化・冗長化を前提とした物流 センター配置	● 計画・実行			
			● 需要変動・有事に即応できるサプ ライチェーン構築	● 計画・目標・KPIの策定			
			【 プラットフォームを活用した災害	支援 】			
			● 自治体との災害時支援協定の締結	全アスクル物流センター所在 自治体との締結			
	サフ	ステナブルな企業活	舌動を支える人材育成				
		個々人が 能力を発揮する ダイバーシティ	【 女性管理職比率 】				
			• 女性管理職比率の向上	• 30%達成			
	9		【 ハンディキャップ(障がい者雇用	・活躍)			
	9	の推進	• 障がい者雇用率の遵守・向上	• 法定雇用率 2.3%以上遵守			
			【 シニア制度 】				
[人材]			セカンドキャリアチャレンジ制度	• 制度の確立・開始			
材		社内表彰制度積極的にチャレンジする全社育成計画管定・実践	【 チャレンジする人材の育成、でき	る環境・制度の整備 】			
			● 社内表彰制度	● 制度の確立・開始 ※2023年5月期まで		*	
	10		◆ 全社育成計画策定・実践	● 体系定義・策定 (DX人材育成 含む)			
		創出	【 DX人材の採用・育成 】				
			● DX人材採用(中途、新卒)	● DX人材採用比率 70%達成 (継続)			

		透明性の高い	【 グループガバナンスの強化 】	
		ガバナンスの 実現	● 重大コンプライアンス違反の防止	● 不祥事・重大法令違反ゼロ件 (継続)
	11	(ガバナンス)	【 情報セキュリティの確保 】	
		データセキュリ ティ	● セキュリティインシデント低減・ 防止	● 重大事故ゼロ件 (継続)
		心身ともに 2 安心・安全に 働ける健康経営	【 ヘルスケアの充実 】	
基盤	10		● 「健康経営」への取組み・推進	● 方針策定、計画・目標・KPI の策定
盤	12		【 エンゲージメントの強化 】	
			● 従業員満足度向上・エンゲージメント強化	● 計画・目標・KPIの策定
		健全な財務体質	【 収益性の向上 】	
	12		● 中期経営計画の達成	● 売上高5,500億円、営業利益率 5%、ROE20%
13	の維持・向上	【 財務基盤 】		
			申 中期経営計画を支える強固な財務 基盤の構築	● CCC(キャッシュコンバージョンサイクル)約▲20日

- *1: 「一次解決率」:お客様からのお問い合わせ件数のうち、1回の回答で解決した件数の割合
- *2:「買物弱者」:人口減少や少子高齢化等を背景とした流通機能や交通網の弱体化等の多様な理由により、日常の買物機会が十分に提供されない状況に置かれている人々(経産省より) https://www.meti.go.jp/policy/economy/distribution/kaimonojakusyashien.html
- *3:「SBTの達成」: スコープ3におけるCO2排出量 12%削減(2030年5月期/2015年5月期比) https://askul.disclosure.site/ja/themes/90#goals05

★ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ > Special Issue

> サイトマップ



Q.

基本方針・マテリアリティ トップ トップメッセージ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > ガバナンス > コーポレート・ガバナンス

ガバナンス





コーポレート・ガバナンス

- 🕡 コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 「コーポレートガバナンス・コード」への対応
- 🐨 コーポレート・ガバナンス体制の概要

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

アスクルは、「仕事場とくらしと地球の明日に『うれしい』を届け続ける。」というパーパス(存在意義)、バリューズ(価値 観)、DNAからなる「ASKUL WAY」に基づき、お客様、株主・投資家、パートナー企業、社員、その他、社会の様々なステークホ ルダーの声に耳を傾けるとともに、社会的意義のある新たな価値を創造し続けることで、様々な社会の課題解決に寄与したいと考 えております。

そのために、コンプライアンス経営をさらに徹底し、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を図ることで、持続的な成長と中長期 的な企業価値の向上に努め、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

アスクルのコーポレート・ガバナンスに関する詳細は、「<u>有価証券報告書</u>」および「<u>コーポレート・ガバナンス報告書</u>」をご覧く ださい。

「コーポレートガバナンス・コード」への対応

アスクルは、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

詳細は、最新の「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください。

・コーポレート・ガバナンス報告書

※「コーポレートガバナンス・コード」とは

東京証券取引所により2015年に策定されたもので、実効的なコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則が取りまとめられ ています。(2015年6月から上場企業への適用が開始。2018年6月、2021年6月に改訂がなされています。)

詳しくはこちらをご覧ください。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

※以下、2021年8月4日時点の情報に基づいております。

2021年8月4日現在での取締役は11名で、うち5名が社外取締役(うち、4名が独立役員)であります。取締役会では、経営戦略や 新規事業の事業計画および重要な業務執行などの提案についても活発、かつ、有効な議論がなされております。第58期(2021年5 月期) において、取締役会は、17回開催しました。

本報告書の更新日現在での監査役は3名で、うち2名が社外監査役(うち、2名が独立役員)であります。監査役会では、監査に 関する重要な事項について報告を受け、協議を行い、または決議しております。第58期(2021年5月期)において、監査役会は、 15回開催しました。

上記、取締役会、監査役会のほか、「1.経営会議」「2.特別委員会」「3.独立社外役員会議」「4.指名・報酬委員会」 「5. サステナビリティ委員会」「6. リスク・コンプライアンス委員会」「7. 労働安全衛生委員会」「8. 品質マネジメント 委員会」「9.情報開示委員会」を設けております。

1. 経営会議

CEO(吉岡晃議長)、社内取締役(吉田仁、木村美代子、輿水宏哲)およびCFO(玉井継尋)で構成され、各規程に基づき審 議すべき業務執行に係る議案を精査し、付議しております。第58期(2021年5月期)においては、34回開催しました。

2. 特別委員会

当社は、2021年8月4日開催の取締役会決議により、新たに、当社の取締役会の監督機能を強化し、当社および当社グループの適切 なコーポレート・ガバナンスの向上および経営の透明性の確保、ならびに、少数株主の利益保護および株主の公正性・公平性の担 保に資することを目的に、取締役会の常設の諮問機関として、特別委員会を設置いたしました。

2021年8月4日現在の構成員は以下の通りです。

社外取締役・独立役員 市毛由美子 (委員長) 社外取締役・独立役員 塚原一男



社外監査役・独立役員 浅枝芳隆

3. 独立社外役員会議

当社および当社グループの適切なコーポレート・ガバナンス体制の構築および企業価値の向上を目的に、独立社外取締役および独立社外監査役(以下「独立社外役員」という)がコーポレート・ガバナンスに関する事項、取締役会の議案内容、当社の事業や経営に関わる重要事項その他独立社外役員が必要と判断した事項について、自由に情報交換や意見交換を行うこととしております。第58期(2021年5月期)においては、10回開催しました。

2021年8月4日現在の構成員は以下の通りです。

社外取締役・独立役員 塚原一男 (議長・筆頭独立社外取締役)

社外取締役・独立役員 市毛 由美子

社外取締役・独立役員 後藤 玄利

社外取締役・独立役員 髙巖

社外監査役・独立役員 浅枝 芳隆

社外監査役·独立役員 北田 幹直

4. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、当社および当社グループの適切なコーポレート・ガバナンスの構築および経営の透明性の確保に資することを目的に、取締役会の常設の諮問および勧告機関として、すべての独立社外取締役およびCEOで構成され、取締役会の諮問に基づき、以下の事項について審議し、取締役会に答申します。

- 取締役、代表取締役、CEO、重要な役職員の選解任、および、監査役の選任に関する基本方針の策定
- 株主総会に提出する取締役、監査役の選任および解任に関する議案
- 取締役会に提出する重要な役職員の選任および解任に関する議案
- 代表取締役、CEO、取締役および重要な役職員のサクセッション・プランの策定および運用
- CEO、取締役、監査役および重要な役職員の報酬における基本方針の策定
- CEO、取締役および重要な役職員の報酬の算定方法の案並びに個人別の報酬額の案
- その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

同委員会は、上記の各事項について、自ら調査をし、取締役会に対して意見を述べ、助言、勧告をすることができます。また、答申・勧告等を行った事項につき、株主総会等で意見を表明することができます。第58期(2021年5月期)においては、19回開催いたしました。

なお指名・報酬委員会の委員は以下の通りであります。

社外取締役・独立役員 塚原 一男 (委員長)

社外取締役・独立役員 市毛 由美子

社外取締役・独立役員 後藤 玄利

社外取締役・独立役員 髙 巖

代表取締役社長 СЕО 吉岡晃

5. サステナビリティ委員会

当社および当社グループの社会的責任を果たし、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、取締役会のガバナンス機能を補完することを目的として、CSRに関する課題や方針の審議、決定、および下記5~8. の各委員会のモニタリングを行っています。委員は、代表取締役(吉岡晃)、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役(玉井継尋 委員長)を含む社内取締役(木村美代子、輿水宏哲)、および、下記6~9. の各委員会の委員長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(髙巖 社外取締役、今村俊郎 常勤監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、13回開催しました。

なお、2021年8月4日開催の取締役会決議により、従来の「CSR委員会」を「サステナビリティ委員会」に改組しております。

6. リスク・コンプライアンス委員会

当社および当社グループにおけるリスクを管理するとともに、法令や社内外の規則・規範を遵守し、適正な業務遂行を図ることを目的として、下記6.7.の各委員会での所管事項以外の事案に関するリスクおよびコンプライアンスの状況についての把握と対策に取り組んでいます。委員は、代表取締役(吉岡晃)、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役(玉井継尋 委員長)を含む社内取締役(木村美代子、與水宏哲)で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(北田幹直 社外監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、12回開催しました。

7. 労働安全衛生委員会

当社および当社グループの労働安全と労働環境の向上を通じて、スタッフおよび従業員等の安全確保および心身の健康・向上、ならびに、生産性と士気の向上を図ることを目的として、労働安全衛生に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。委員は、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役(玉井継尋)を含む社内取締役(木村美代子、奥水宏哲)、人事担当本部長(秋岡洋平委員長)、物流、経営企画、法務、CSR、総務、経営企画担当部門の本部長、および内部監査の部門長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(今村俊郎 常勤監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、12回開催しました。

8. 品質マネジメント委員会

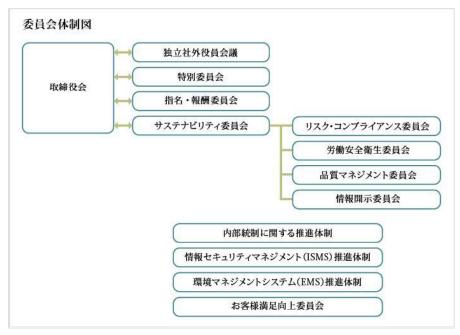
当社および当社グループの取扱商品の品質向上および品質管理機能の強化を目的として、取扱商品の品質に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。委員は、代表取締役(吉岡晃)、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役および経営・品質 K P I 担当取締役(玉井継尋)を含む社内取締役(木村美代子、與水宏哲)、カスタマー対応本部長(桜井秀雄 委員長)、商品、商品品質管理、B to B、B to C、I T、物流、経営企画、法務、CSRの各担当部門の本部長、ならびに、商品品質管理担当部門の総括部長、および内部監査の部門長、アスクルロジスト株式会社代表取締役社長等で構成されています。また、アドバイサーとして、

コーポレートガバナンス | ガバナンス | アスクル - 環境・社会活動報告

社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(市毛由美子 社外取締役、浅枝芳隆 社外監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、10回開催しました。

9. 情報開示委員会

当社および当社グループの適切な情報開示により、経営の透明性を高めることを目的として、開示の決定をしております。委員は、情報取扱責任者(玉井継尋 委員長)、IR、広報、財務、経営企画、経理担当部門の本部長、統括部長および部長、ならびに、法務、CSR、総務、人事担当部門の本部長および統括部長等で構成されています。第58期(2021年5月期)においては、24回開催しました。



※各委員会を含めた、「現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要(企業統治の体制)、ならびに、「コーポレートガバナンス・コード」への対応状況については、以下の「有価証券報告書」、「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください。

◎参考

- · 有価証券報告書
- コーポレート・ガバナンス報告書
- ・<u>内部統制システム構築の基本方針(2021年8月4日 改定)(PDF:195KB)</u>

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ

> ガバナンス

> 環境

> 社会

> 基本方針・マテリアリティ

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- 〉 ダウンロード
- サイトマップお問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.





ネASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告)



トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 ESGデータ集 トップ 社会 Special Issue

トップページ > ガバナンス > コンプライアンス

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

リスクマネジメント

腐敗防止・企業倫理

情報セキュリティ



- ASKUL WAY
- サステナビリティ基本方針 マテリアリティ(重要課題

コンプライアンス

- リスク・コンプライアンス委員会
- コンプライアンス教育の実施

リスク・コンプライアンス委員会

アスクルでは、当社グループにおけるリスクを管理するとともに、法令や社内外の規則・規範を遵守し、適正な業務遂行を図るこ とを目的として、リスク・コンプライアンス委員会を設置・開催し、リスクおよびコンプライアンスの状況についての把握と対策 に取り組んでいます。

<u>>「コーポレート・ガバナンス体制の概要」はこちらをご覧ください。</u>

コンプライアンス教育の実施

アスクルでは、健全な事業活動の基盤として、コンプライアンス教育にも力を入れています。派遣社員の労働条件を順守するた め、年1回および法改正時に徹底した派遣法の教育を実施しているほか、著作権や特許など知的財産に関するセミナーを実施し、 関連法令知識の習得と意識啓発に取り組んでいます。またe-ラーニングを利用して、日本版SOX法、インサイダー取引防止、情報 セキュリティ、セクハラ・パワハラ防止、「ASKUL CODE OF CONDUCT(倫理・行動規範)」 に関する教育も定期的に実施し ています。



コンプライアンス教育の実施



下請法に関する勉強会の様子



e-ラーニング画面

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- > 環境
- > 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- > ダウンロード

- > サイトマップ
- > お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.







トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > ガバナンス > リスクマネジメント

ガバナンス





リスクマネジメント

- リスクマネジメントについて
- 事業継続計画について

- ▼ 安否確認システムの導入
- 夢 労働安全衛生と、
 物流・配送における取り組み

リスクマネジメントについて

当社および当社の子会社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制については、以下のとおりです。

- 1) 当社は、当社および当社の子会社のリスクに関して、リスクマネジメント担当取締役を定め、対応部門を設けるとともに、リスク・コンプライアンス委員会、労働安全衛生委員会、品質マネジメント委員会、および情報開示委員会等の各委員会を設置し、当社および当社の子会社のリスクおよびコンプライアンスの状況を把握評価し、リスクの発生を未然に防止します。 *委員会体制については \rightarrow こちら をご覧ください。
- 2) 当社および当社の子会社は、上記リスク評価を踏まえ、各種リスクが顕在化した場合に当社および当社の子会社の損失を最小化するために必要な体制を予め構築し、また、実際にかかるリスクが顕在化した場合には、当該体制に従い、必要な対策を講じます。
- 3) 当社は、環境、情報セキュリティ、労働安全、品質、コンプライアンス等に係るリスクについては、ISO14001(環境)、 JISQ15001(プライバシーマーク)、ISO27001(情報セキュリティ)の各規格に準拠したマネジメントシステムを構築し、分析・計画、実行、審査・レビュー、改善のマネジメントサイクルを維持し、適正に職務執行を行う体制を確立するとともに、各担当部署および各子会社にて規程・マニュアル等を制定し教育・周知徹底を行います。
- *情報セキュリティマネジメントについては ightarrow <u>こちら</u> をご覧ください。
- 4) 当社および当社の子会社の職務執行に係るリスク管理のモニタリングについては、内部監査部門を中心にコンプライアンス およびリスク管理の観点を踏まえて定期的に監査を行います。

これらの体制を通じて、リスクの把握・特定、分析・評価、対応・対策、改善のPDCAを推進しております。

◎このほか、当社で認識している当社グループの経営成績、財政状態および株価等に影響をおよぼす可能性のある事項については、<u>決算短信または有価証</u> 券報告書 の「事業等のリスク」をご覧ください。

事業継続計画について

アスクルでは、「アスクル事業継続計画基本方針」に基づき、具体的な被災想定のもと、さまざまな緊急事態に対応した事業継続計画を構築しております。「事業継続計画」においては、災害対策本部の体制、災害発生時における各種対応や手順を定めています。各拠点においては、水・食料や緊急避難袋を備蓄し、緊急連絡手段として、主要拠点に衛星携帯電話を配備しています。また、事業継続計画の遂行時の実効性を高めるために、随時、関係部署において計画やマニュアルの見直しも行っております。アスクルでは、従業員の安全を確保するとともに、緊急時においてもお客様へのサービス提供を継続し「明日届ける」というお約束を守るために最大限努力してまいります。

アスクルの事業は、お客様のライフラインであるとの認識のもと、事故・災害時における社会的責任を果たすため、以下の方針に 基づき、アスクルサービスの継続的な供給に全力を挙げて取り組みます。

アスクル事業継続計画基本方針

アスクルの事業は、お客様のライフラインであるとの認識のもと、事故・災害時における社会的責任を果たすため、 以下の方針に基づき、アスクルサービスの継続的な供給に全力を挙げて取り組みます。

- アスクルの事業を支えている社員をはじめ構成員と、その家族の安全確保を最優先します。
- 2 近隣への被害を最小限に止めると共に、近隣住民の安全確保に努めます。
- ⑤ 地域、行政、お取引先の皆様と連携し、商品・サービスの供給に努めます。
- △ 復旧・復興に向けて、被災地の支援活動を行います。

制定日/2012年2月21日 改定日/2019年8月 2日

アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO

吉岡 晃

安否確認システムの導入

アスクルでは、従業員の安全確保および連絡手段として、「安否確認サービス」を導入しています。災害発生時には自動的に安否確認のメールが配信され、PCや携帯電話、スマートフォンなどを通じて安否情報を返信することにより、従業員の安否情報を一元管理しています。このシステムにより、広範囲にわたる緊急事態あるいは地域を特定した災害等の場合にも、各従業員の迅速な安否確認が可能となっています。



安否確認システム画面

労働安全衛生と、物流・配送における取り組み

アスクルでは、労働安全と労働環境の向上を目的として「労働安全衛生委員会」を設置し、アスクルの物流を担うASKUL LOGIST 株式会社を含む全社横断的な労働安全衛生への取り組みを行っております。

アスクルの物流を担う全国の物流・配送各拠点においては、継続的に、日々の安全対策・事故撲滅に取り組むとともに、業務品質の向上に取り組んでいます。

◎ 配送・物流現場における安全対策・事故撲滅への取り組み

ASKUL LOGISTでは、人身労災・物損あるいは交通事故の削減を目的として、日々の安全管理に努めています。

たとえば、配送においては、「無事故日車」(「日車」は日々の無事故稼働車両台数の積上げ)の目標設定、各拠点・物流センターにおいては、フォークリフトの「無事故日車」目標、また従業人数の積上げ計算から算出する「人身無事故日人」目標設定や表彰などを通じて、安全意識の向上・管理徹底を図っています。

また、各現場でのリスク低減・安全衛生水準向上のための継続的な取り組みとして、定期的なリスクの洗い出しと評価を行っております。

2016年後半からは「SF(Safety First)活動」と銘打ち、現場への安全靴貸与・使用の徹底のほか、各拠点長の人事評価に連動する形で、25項目にわたる安全項目の遵守状況チェック、現場での5S徹底状況の評価、外部の第三者の目によるリスク診断・指摘とそれに対する改善の進捗確認などを通じて、現場での地道な安全推進活動の強化に取り組んでいます。

これらの改善事例や対策・施策は、全国の各拠点へ共有され、ヨコ展開・整備・対応が図られています。







「歩行動線の明確化・安全対策の例」



「避難経路の確保・明確化の例」

● 配送現場の安全性向上の取り組み、新人ドライバーの研修の充実

ASKUL LOGISTでは、2017年より、配送における更なる安全向上に注力してきました。従来から実施していた安全教育を強化・再編成し、社外の自動車教習所と提携し、3泊4日合宿形式の研修、座学やロールプレイなども含めたカリキュラムを構築、新人ドライバーへの教育研修の充実と、即戦力化・配送品質向上を図っています。配送ドライバーは、卒業検定や拠点配属後のより来務見極め試験など、何段階ものチェックをクリアーしてやっと、一人で配送することが許されます。

リスクマネジメント | ガバナンス | アスクル - 環境・社会活動報告

研修充実の背景には、世間的にも話題になっているドライバー不足と高齢化があります。アスクルグループにおける自社配送化の 推進とドライバー増員の方針を受け、ASKUL LOGSITでは、新卒採用・中途採用を含め、配送ドライバーの採用・増員に力を入れ ていますが、ドライバーの若年化に伴い、ベテランに比較しての運転経験不足や配送品質の低下が懸念されました。今回の研修充 実を通じて、配送ドライバーとして独り立ち・デビューするにあたって、本人も周りもお客様にも安心していただけるよう、日々 取り組んでいます。もちろん、デビュー後においても、各配送拠点では、新人に限らず各配送ドライバーに対して、管理者による 定期的な添乗指導を実施し、更に社外の添乗指導員を招き外部の知見も活用して、配送品質の改善・維持向上に継続して努めてお ります。







「夜間のヘッドライトの見え方の 確認」



「座学研修のようす」



「教習所風景(群馬県前橋市)」

● 技能・サービス品質向上への取り組み・・・・各種競技会の開催

ASKUL LOGISTでは、2014年から実施していた「フォークリフト安全運転競技会」に加え、2015年からは倉庫内作業の精度を競う「物流競技会」、配送安全品質の向上を図る「ドライバーコンテスト」の3つの競技会を開催し、各分野での技術・技能の向上および作業・応対の品質の向上を図っています。

フォークリフトの運転技能向上を図る「フォークリフト安全運転競技会」のほか、「物流競技会」では梱包・検品・仕分けなどの 倉庫内の各業務の正確性・品質を競います。また、「ドライバーコンテスト」では、実技として点検・運転技能を、学科として法 令や車両構造等に対する専門的な知識を試験し、接客・ビジネスマナーについても、ロールプレイング形式で競技に含まれていま す。

これら、3競技会ごとに、各拠点での競技・選考を勝ち上がってきた全国各地の精鋭たちが一堂に集い、技術の確認と技能・品質の向上にしのぎを削っています。このイベントの開催は、各拠点での、通常業務(基本動作)などの各種ルールの遵守状況のチェック・点検、日々の業務精度の見直しや質的向上を図るきっかけともなっています。

加えて、拠点間・担当者間で切磋琢磨するこうした仕掛けからは、安全意識や業務品質の向上をはじめ、競技会に向けた技術・技能のたゆまぬ研鑽、高め合い・教え合う文化やプロとしての誇りの醸成、日々の業務へのモチベーション向上、拠点の現場担当者間の交流や情報交換など、さまざまな影響・効果がもたらされています。



「フォークリフト全国安全運転競技会」



「物流競技会」



「ドライバーコンテスト」のようす



「競技会実施に当たっての社内ポスター」

こうした各拠点現場における様々な取り組みを通じて、日々の業務の中での継続的な安全意識の啓発、事故の未然防止と安全性の 向上を図っています。

アスクルおよびASKUL LOGISTでは引き続き、労働安全衛生への取り組みの強化を進めてまいります。

→ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> 基本方針・マテリアリティ >

> ガバナンス

〉環境

〉社会

> Special Issue

> ESGデータ集

> 対照表・インデックス

> ダウンロード

> サイトマップ

> お問い合わせ

> プライバシーポリシー

> ご利用環境について

> ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

> 会社情報

> **I**R情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.



オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮

٩

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > ガバナンス > 腐敗防止・企業倫理

ガバナンス





腐敗防止・企業倫理

- ▼ 「ASKUL CODE OF CONDUCT」 (倫理・行動規範)
- ▼ アスクルホットライン (内部通報制度)

「ASKUL CODE OF CONDUCT」 (倫理・行動規範)

アスクルでは、「ASKUL CODE OF CONDUCT(アスクル コード オブ コンダクト)」(倫理・行動規範)を2006年6月に制定し、 定期的な社内広報と意識の啓発に取り組んでいます。

「ASKUL CODE OF CONDUCT」は、「仕事場とくらしと地球の明日に『うれしい』を届け続ける。」というパーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)、DNAからなる「ASKUL WAY」を各自の行動ベースに落とし込んだ文書で、お客様、株主・投資家、パートナー企業、共に働く仲間などのステークホルダー別に、一人ひとりが高い倫理観と遵法精神を持ちながら、自らの業務を行う際に遵守するべき行動の基本ルールが定められています。

内容としては、お客様の立場に立ったサービスと情報の提供、反社会的勢力の排除、人権の尊重、公正な取引、環境保全と社会貢献などが含まれており、法令順守はもとより、誠実な働き方といきいきとした職場づくりについての規範となっています。

「ASKUL CODE OF CONDUCT (倫理・行動規範)」 (全文)

(内容)

I ASKUL CODE OF CONDUCT の位置づけ

I お客様に対して

Ⅲ 株主、投資家に対して

IV 社会に対して

<u>V パートナー企業に対して</u>

VI 会社の財産・情報に対して

VII アスクルで共に働く仲間に対して

<u>Ⅷ ASKUL CODE OF CONDUCTの運用</u>

I ASKUL CODE OF CONDUCT の位置づけ

I - (1)目的

ASKUL CODE OF CONDUCTは、「仕事場とくらしと地球の明日に『うれしい』を届け続ける。」というパーパス(存在 意義)、バリューズ(価値観)、DNAからなる「ASKUL WAY」に基づき、私たちが高い倫理観と遵法精神をもち、私たち一人ひとりが自らの業務を行う際に遵守するべき行動の基本ルールを定めるものです。

I - (2) 「私たち」とは

ASKUL CODE OF CONDUCTにおける「私たち」とは、アスクル株式会社とその子会社(以下、併せて「アスクル」といいます)で働くすべての取締役、監査役、社員、契約社員、パートタイマーをいいます。

I-(3) 私たちの宣言

- 1. 私たちは、事業活動およびアスクルを取り巻くステークホルダーとの関係において、法令、ASKUL CODE OF CONDUCT、各方針および社内規程・規則・ガイドライン・マニュアル等(以下、各方針以下を総称して「社内規程等」といいます)を遵守し、健全で公正かつ透明性の高い活動を行います。海外で常設的に事業活動を行う場合は、それぞれの国の法令も遵守します。
- 2. 私たちは、常に社会人としての自覚と、高い倫理観、道徳観を持ち、社会的良識に従って行動します。
- 3. 私たちは、企業活動におけるどのような場面においても、すべての人の基本的人権を尊重します。人種、国籍、性別、 皮膚の色、年齢、宗教、政治上その他の意見、社会的身分、門地など理由のいかんにかかわらず、差別や個人の尊厳を 傷つける行為をしません。
- 4. 私たちは、アスクルの信用と名誉を毀損する行為、また、アスクルの正当な利益に反する行為を一切行いません。

I-(4)遵守の責任

- 1. 私たちは、自らの業務に関連するすべての法令、ASKUL CODE OF CONDUCTおよび社内規程等に定める事項を確認し、理解し、誠実に実行しなくてはなりません。
- 2. 取締役および管理する立場にある者は、その管理する社員・契約社員・パートタイマーが、ASKUL CODE OF CONDUCTおよび社内規程等に定めた事項を遵守し、健全な企業活動を行えるよう指導・教育し、監督する責務



ます。

- 3. 取締役および管理する立場にある者は、ASKUL CODE OF CONDUCTに反する行為または反する恐れのある行為を発見したときは、直ちにその状況を上長に報告するとともに、関連部門と協力して原因究明と再発防止の措置を講じる責務を負います。
- 4. ASKUL CODE OF CONDUCTに違反した場合には、就業規則に照らして、懲罰等の処分を受けることがあります。取締役・監査役がASKUL CODE OF CONDUCTに違反した場合には、取締役会または監査役会の決議に基づく処分を受けることがあります。

Ⅱ お客様に対して

Ⅱ - (1) 提供する商品・サービス

アスクルがお客様に提供する各種商品やサービス(以下、「商品・サービス」といいます)の関係法令およびご利用規約 等のお客様との契約を遵守し、品質、安全性、環境保全、情報セキュリティ、信頼性、使いやすさに配慮し、常にお客様 の立場にたった商品・サービスを開発し、提供します。

Ⅱ-(2)情報の提供と対応

- 1. 提供する商品・サービスについては、仕様、安全基準等を正確に表示するとともに、関係法令および社内規定等に従い、誇大な表示等を避け、適正かつ解りやすい表示に努めます。
- 2. お客様からのお問い合わせに対しては、正確な情報に基づき、誠意をもって迅速かつ的確に対応します。
- 3. 発生したクレームは、速やかに原因を追求し、誠意をもって対応するとともに被害の拡大防止、再発防止に必要な措置 を講じます。
- 4. 商品・サービスに関してお客様に提供すべきすべての情報は、例えアスクルにとって不利益な情報であっても、お客様に対し適時適切に開示します。

Ⅲ 株主、投資家に対して

Ⅲ- (1) 企業情報の開示

- 1. 株主、投資家に対する、経営に関する事項、事業活動状況等の企業情報(以下、「企業情報」といいます)の開示については、関係法令に従い、積極的かつ公正に行います。
- 2. 企業情報は、常に正確性を確保し、必要な場合は秘密保持の必要性を考慮し、適切な時期、方法により開示します。
- 3. 財務・税務会計に関する記録および報告は、その信頼性の確保のために、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準、関係法令および社内規程等に従い、正確かつ適正な会計処理を行うものとし、不正確な記録・虚偽の記録を作成しないものとします。
- 4. 私たち一人ひとりの担当業務に関する記録および報告についても、関係する法令および社内規程等に従って正確かつ誠実に作成し、不正確な記録・虚偽の記録を作成しないものとし、理解しやすい表記に努めます。
- 5. 開示すべき情報には、法令で要求されているもののほか、ASKUL WAY・各方針、リスク、ガバナンスや、環境活動・ 社会貢献活動等社会とのかかわりに関する事項(いわゆるESG要素)についても、積極的な開示を行います。

Ⅲ一(2)インサイダー取引の禁止

業務上知り得た、アスクルのすべてのお取引先(以下、「パートナー企業」といいます)の重要な未公開の情報(以下、「重要な未公開情報」といいます)を知りながら株式や証券取引を行う等、証券市場の健全性・公正性を阻害する行為を行いません。また、重要な未公開情報を利用して、第三者への利益提供または便宜供与等も行いません。

IV 社会に対して

Ⅳ- (1) 社会貢献活動

- 1. アスクルの企業市民としての役割を自覚し、地域、社会、国際社会への貢献に努めます。
- 2. 私たち一人ひとりが身近な社会貢献活動をすることの重要性を理解し、一人ひとりの社会貢献活動を尊重する企業風土 の醸成に努めます。

IV一(2)反社会的行為、寄付行為

- 1. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断するとともに、反社会的勢力・団体の活動を助長もしくは加担するような行為を行いません。
- 2. すべての寄付行為は、その必要性、妥当性を十分考慮し、関係法令に従って行います。

Ⅳ- (3) 環境保全

- 1. 持続可能な社会を実現するため、環境保全を経営上の重要事項と位置づけ、関係法令および各種規制を徹底して遵守 し、「アスクル環境方針」に従い継続的な維持改善活動を行います。
- 2. アスクルにおける環境保全活動の実績は、毎年「環境・社会活動報告」を作成し、報告します。

V パートナー企業に対して



V-(1)取引に対する基本的な考え方

パートナー企業とのお取引については、常に誠実で公平・公正な姿勢で臨み、信頼関係に基づくパートナーシップの構築 に努めます。

V-(2)公正な取引

パートナー企業とのお取引においては、独占禁止法および関係法令を遵守し、パートナー企業に対する排除行為、優越的地位の濫用、買いたたき、不当廉売などの不正・不当な行為、公正な競争を阻害する談合、カルテルなどの行為、自由競争の制限を目的とする会合への参加およびその疑いを招くような行為を一切行わず、公正な競争を不当に阻害するおそれのないように充分に配慮します。

V-(3)接待および贈答

- 1. パートナー企業とのお取引に関する職務に関連して、金銭や物品、サービス便宜の供与を受ける等の個人的な利益を求める行為、およびパートナー企業や官公庁に属する個人に当該利益を供与する行為を行いません。
- 2. 接待や贈答品の授受に関して、健全なビジネス慣習や社会的習慣を逸脱した行為は行いません。

VI 会社の財産・情報に対して

VI-(1) 財産の管理および適正使用

- 1. 会社の財産(有形・無形は問わない、以下同じ)は社内規程等に従って保護・管理し、私用目的に流用するなど業務以外の目的で不正に使用しません。
- 2. 会社の財産の不正使用・盗難・紛失・漏洩等を未然に防ぐために必要な措置を講じ、確実に実施します。

VI-(2)知的財産の保護と取り扱い

- 1. 会社の知的財産権(特許権、著作権、実用新案、意匠権、商標権等)の維持、確保に努め、これらの権利の許諾等については、関連法令および社内規程等に従って行います。
- 2. 他社(他者)の知的財産に関しても、その知的財産権を尊重し、侵害または不正使用を行いません。

VI-(3)情報の管理および適正使用

- 1. アスクルが所有するすべての情報の取り扱いは、法令、ガイドラインを遵守するとともに、「情報セキュリティ基本方針」および「個人情報保護方針」等の社内規程等に従った管理・使用を徹底します。
- 2. 機密情報の取り扱いは、あらかじめ会社に提出した「秘密保持誓約書」等に定められた事項を遵守し、機密情報の取り 扱いに対する個人の義務と責任を果たします。
- 3. 業務上知り得た個人情報は、法令、ガイドラインを遵守するとともに、「情報セキュリティ基本方針」および「個人情報保護方針」等の社内規程等に従い、正当な目的以外に使用することなく、また漏洩しないよう厳重に管理します。

VII アスクルで共に働く仲間に対して

VI- (1)

私たちは、基本的人権を尊重し、いついかなる時も差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、人権を無視する行為はしません。

VII- (2)

私たち一人ひとりが、共に良きパートナーとして認めあい、互いの個性と多様な文化を尊重し、あらゆる差別のない職場づくりを行います。

MI- (3)

相互のコミュニケーションを大切に、健康的で活き活きとした安全な職場づくりを目指します。

Ⅷ ASKUL CODE OF CONDUCTの運用

WI- (1)

ASKUL CODE OF CONDUCTの改訂は、「サステナビリティ委員会」が改訂案を起草し、取締役会の決議により行います。なお、サステナビリティ委員会の規程は別途定めます。

WI- (2)

ASKUL CODE OF CONDUCTの管理、社内およびグループ内教育・啓発活動は、CSR担当部門が行います。また、CSR担当部門は、サステナビリティ委員会の事務局を務め、サステナビリティ委員会の改訂案起草を補佐します。

2006年6月21日 制定

2021年8月4日 改訂



アスクルホットライン (内部通報制度)

アスクルグループでは、不祥事や事業リスクなどの発生を未然に防止し、会社内部での自浄作用を活性化するために、内部統制システム構築の一環として「アスクルホットライン」(内部通報制度)を設置しています。

アスクルグループの従業員は、組織的または個人による法令違反、不正行為または反倫理的行為、潜在的事業リスクあるいは非効率的な業務運用などを発見した場合で、通常の業務遂行の手段・方法によって改善することが不可能または困難である場合には、通常の業務ラインとは別に、相談窓口である「アスクルホットライン」に通報、申告することができます。

相談窓口(連絡先)としては、監査役、社外相談窓口も設定されており、コンプライアンス上、疑義のある行為の早期把握を行うための体制になっています。

「アスクル ホットライン」の活用に当たっては、匿名による申告も可能としています。また、申告者に対する差別などの報復行為、人事考課への悪影響などの不利益な取り扱いが禁止されており、申告者に対し不利益な取り扱いをした者やその所属部門長は、懲戒などの処分を受けることがあります。

「アスクルホットライン」の受付窓口および調査・対応チームは、公正かつ公平な調査を行い、事実関係調査の結果、違反行為など潜在的事業リスクまたは非効率的な業務運用等の有無が確認された場合は、リスク・コンプライアンス委員会にその経過および結果を報告し、同委員会により対応措置をとる体制になっています。

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- > 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- > ダウンロード

- > サイトマップ
- 〉お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > **|**R情報

 $\ensuremath{\text{@}}$ ASKUL Corporation. All rights reserved.



オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

Q,

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > ガバナンス > 情報セキュリティ

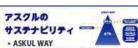
ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント

腐敗防止・企業倫理

情報セキュリティ



サステナビリティ基本方針マテリアリティ(重要課題)

情報セキュリティ

- ◉ 情報セキュリティへの取り組み
- ◉ 情報セキュリティマネジメントシステム推進体制
- ISO27001認証取得

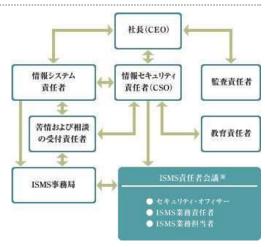
- ◉ プライバシーマーク取得
- 適用範囲とPDCA
- ◉ セキュリティ教育・従業員への啓発の実施

情報セキュリティへの取り組み

アスクルでは、「<u>アスクル情報セキュリティ方針・個人情報保護方針」</u>を定め、情報およびITを幅広く活用して、最も効率的で、最も情報セキュリティならびに個人情報に配慮した、皆様に安心してご利用いただける流通プラットフォームの実現を目指すことを宣言しています。併せて、情報に関するリスクマネジメントを重要な経営戦略の1つと捉え、情報漏洩や不正アクセスなどの広範囲にわたる脅威から情報資産を保護し、事業継続を確実にするため、事業活動の全領域において、情報セキュリティの確保および個人情報の保護、特定個人情報(マイナンバー等)の取り扱いに関する安全管理措置や個人情報保護法への対応等に取り組んでいます。

情報セキュリティマネジメントシステム推進体制

アスクルでは、情報セキュリティの確保および個人情報の保護 に取り組み、継続的改善を目指し、情報セキュリティマネジメ ントシステム(ISMS)の推進体制を右の図のように定めていま す。情報セキュリティ責任者(CSO)は、アスクル全体の情報 セキュリティ施策の計画立案および実行に関する責任と権限を 持ち、各部門における情報セキュリティの取り組みは、各部門 において、セキュリティ・オフィサーの責任のもとISMS業務責 任者および業務担当者が中心となり実施しています。ISMS事務 局では、社内に対する情報セキュリティマネジメントシステム の推進および個人情報保護規程などの規程類の整備等を行って おり、お客様などからのお問い合せ、情報漏洩や個人情報に関 する問題が発生した場合には、被害を最小限に止めるため、関 係部門が連携し、迅速な対応をとる体制を構築しています。ま た、アスクルのグループ会社についても、情報セキュリティの マネジメントシステム推進体制を構築して、情報セキュリティ に取り組んでいます。



※ISMSは情報セキュリティマネジメントシステムの略です。 ISMS責任者会議は、各部門のセキュリティ・オフィサー、ISMS業務責任者および業務担当者メンバーで構成されています。この会議は四半期毎に実施しISMS、PMSの活動について共有しています。

【情報セキュリティ施策の例】

アスクルでは、情報漏洩やサイバー攻撃からお客さまの情報を守るために徹底した管理とセキュリティの監視を行っています。

予防・検出・対応として、業務パソコンの操作状況、社内ネットワークの利用状況・各サーバーへのアクセス状況の24時間監視を継続しています。

さらに、業務パソコンからの業務と関係のないWebサイトの閲覧規制、機密情報の社外持出 し抑止のため、外部記憶媒体への書出し制御、各情報システムへのアクセス権見直し等の取 り組みを続けております。

巧妙化するサイバー攻撃に対し、侵害への対策、万が一セキュリティ侵害を受けた場合の検知・隔離、脅威・影響範囲の排除までを可視化・解析することにに加え、意識向上のための教育に取組んでいます。

新型コロナ禍でも、生産性・創造性を向上できるように安全なテレワーク環境を提供しています。



ISO27001認証取得



アスクルでは、2005年4月に情報マネジメントシステムおよび情報セキュリティ管理体制を構築し、情報マネジメントシステムの 国際規格である「ISO27001」の認証を取得し、情報セキュリティの確立、導入、運用、監視、見直し、維持および継続的改善を 行い、より高いレベルの情報セキュリティを目指しています。このマネジメントシステムの運用として組織に内在する様々な情報 資産とリスクを洗い出すとともに、その影響度を分析・評価し、有効な対策を構築しています。アスクルでは、この一連の取り組 みをISO/IEC 27001:2013/JIS O 27001:2014 (情報セキュリティマネジメントシステムー要求事項) およびJIS O 15001:2006 (個 人情報保護マネジメントシステムー要求事項)を順守し、実施しています。

■情報セキュリティマネジメントシステム (ISO/IEC 27001:2013/JIS Q27001:2014)

登録事業者名:アスクル株式会社

登録日(更新日):2005年4月28日(2017年4月28日)

有効期限:2023年4月27日

登録番号: JQA-IM0243

審查登録機関:一般財団法人 日本品質保証機構

登録活動範囲:カタログ及びインターネットによる下記商品の販売及びサービスの提供

- 1. 事務用品、OAPC用品、生活用品、家具・インテリア用品の販売
- 2. 食品·飲料、酒類、健康食品、日用雑貨品、化粧品、衣類・装飾品、育児・介護用品、電化 製品、工具・理化学用品の販売
- 3. 家具販売に伴うオフィスプランニングサービス、家具組立・組立設置サービス
- 4. スタンプ及び名刺・名入れ封筒(印刷物)
- 5. 電気工事・建設工事用資材、包装梱包資材の販売
- 6. 医療・介護施設向け一般医療用消耗品の販売
- 7. 一般用医薬品、医療機関向け医療材料 (一般医療機器[クラス I]・管理医療機器[クラス I] 等)、消毒液等医薬品の販売
- 8. 清涼飲料水、ミネラルウォーターの製造及び販売
 - ・消費者向けe-コマース市場(マーケットプレイス)の運営
 - ・上記商品及びサービスの提供に伴うコールセンターサービス
 - ・間接材一括電子購買に係わるシステム及びサービスの提供
 - ・物流倉庫内運営業務及び小口配送業務の運営・運営企画・管理本部業務



認証書ダウンロードはこちらから

(PDF:291KB)

プライバシーマーク取得

アスクルでは、個人情報保護マネジメントシステム (PMS) および社内体制を構築し、2006年2月に個人情 報保護に取り組む企業を示すプライバシーマークを取得し、個人情報保護の取組みについて継続的改善を行 っています。

お客様に安心してアスクルのサービスをご利用いただけるよう、個人情報に関する法令の順守と個人情報保 護の徹底を図っています。また、すべての従業員に個人情報保護法に関する教育研修を行い、個人情報保護 に万全を期しています。



■プライバシーマーク (JIS Q15001)

登録日:2006年2月7日 認定番号:第10540021(08)

適用範囲とPDCA

情報セキュリティおよび個人情報保護マネジメントシステムの適用範囲

アスクルが確立し維持・運用する情報セキュリティおよび個人情報保護マネジメントシステムは、当社組織 の活動、取り扱う商品およびサービスに関連する全ての重要な情報資産に適用します。ISMS適用範囲(図 1) は以下のとおりです。



図1 ISMS適用範囲



※お客様に安心してアスクルのサービスをご利用いただくためにエージェント、サプライヤー、パートナーに対し規約の見直しや守秘義務契約書の締結を働きかけ、ISMSの教育や定期的なセキュリティ調査などを実施しています。また、プライバシーマークやISMS認証の取得を推奨しています。

■ PDCAの年間サイクル(Plan⇒Do⇒Check⇒Act)

アスクルは、業務や情報システムに内在する様々なリスクを分析・評価し、有効な対策を講じることで情報 資産の紛失や破壊などによる業務停止、機会損失、社会的信用の失墜等による損失の発生の可能性を最小限 にとどめるため、継続的に改善活動を実施しています。



セキュリティ教育・従業員への啓発の実施

アスクルでは、業務委託先等パートナー会社の社員や派遣社員も含めて、社内で働くすべての方を対象として、役割や業務内容に応じたISMS/PMS教育を行っています。また、年に1度e-ラーニングにてセキュリティ教育を実施し、情報セキュリティや個人情報保護についての知識の維持、向上に努めています。

また、社員を対象として、定期的にセキュリティに関するニュースレターをメールで発信し、ISMS/PMSルールの浸透に継続的に取り組んでいます。

入社時教育	新入(中途入社)社員向けの「新入社員教育」、スタッフ向けの「新規入館者向けパートナー教育」により、ISMSやPMSに関する基礎知識やアスクルでの情報取り扱いルールやインシデント発生時の対応について、教育研修を実施しています。
定期教育	アスクルで働く全構成員を対象とし、年1回社員向け、スタッフ向けのISMS/PMS教育をe-ラーニングにて 実施しています。
専門教育	ISMS/PMSの業務責任者および業務担当者向けに、PDCAの実践方法などを中心にした教育を随時実施しています。



e-ラーニング画面



セキュリティに関する ニュースレターの配信

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- > 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- > ダウンロード

- > サイトマップ
- > お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- 〉会社情報
- > IR情報



★ASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告) オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

Q,

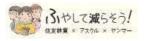
トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 ESGデータ集 トップ 社会 Special Issue

トップページ > 環境

環境

環境経営

気候変動・脱炭素
TCFD提言に基づく情報開示
資源循環
生物多様性
環境配慮商品・サービス
アスクルの「5つの約束」
(環境に関する具体的な取り組
み)
環境マネジメントシステム
外部評価・社外との協働



環境活動のあゆみ

地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

環境活動報告

アスクルの環境活動に対する考え方と 取り組みをご紹介します。



環境経営

持続可能な社会を実現するため、積極的な環境経営を行います。

• アスクル環境経営方針、環境中長期目標など

気候変動・脱炭素

脱炭素社会の実現による地球温暖化防止に向けた取り組みを積極的に推進し、 サプライチェーン全体でCO2の削減を進めます。

再エネの導入、EVの導入など

TCFD提言に基づく情報開示

アスクルは、2019年3月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)へ の賛同を表明し、TCFD提言に基づく気候変動に関するより良い情報開示につ いて検討を進めています。

資源循環

循環型社会の実現・形成に向けた取り組みを積極的に推進し、サプライチェー ン全体の資源循環プラットフォームを目指します。

- 「アスクルカタログが紙袋になってCome bag(カムバッグ)」
- 「使用済みリサイクルプラスチックのリサイクルバリューチェーン」実証実 験について

生物多様性

自然との共生の実現に向けた取り組みを積極的に推進し、森林資源など自然資 源を利用する事業者としての責任を果たします。

• アスクルオリジナルコピー用紙のトレーサビリティ、森林認証製品など

環境配慮商品・サービス

環境配慮型商品の企画・販売を推進し、お客様に安心・安全な情報を提供しま す。

• アスクルグリーンマーク、オリジナル商品の環境基準など

アスクルの「5つの約束」

サプライチェーンを「仕入・調達」「開発・選定」「社内管理」「販売・配 送」「回収・循環」の5つに区分し、それぞれの段階での具体的な環境に関す る活動に取り組んでいます。

仕入·調達

開発·選定

社内管理

販売·配送

回収·循環

◉ 環境マネジメントシステム

アスクルの環境目標を達成するため、ISO14001に基づく活動を実施していま

• 推進体制、目標・計画、教育、緊急事態、内部監査など

外部評価・社外との協働

環境経営を推進するため、外部のさまざまな団体・プロジェクトに参画し、コ ミュニケーションを図っています。

🕑 環境活動のあゆみ

アスクル創業当時からの環境に関する活動・取り組みを時系列で記していま

2022/02/02 14:48 備えない防災のススメ いつものオフィスが非常時にも活躍する。これからの新スタイル、フェーズフリー・オフィス。|...

● フェーズフリーの詳細はWebサイトをご参照下さい。

フェーズフリーWebサイト

https://phasefree.net/

● フェーズフリー認証

世の中に正しくフェーズフリー商品やサービスが広がることを目的とした認証制度です。商品やサービスの日常時および非常時の 価値を、フェーズフリー協会が評価・審査します。

フェーズフリー認証Webサイト https://cf.phasefree.net/



アスクルはフェーズフリーに賛同しています PHASE FREE



一般社団法人フェーズフリー協会は、フェーズフリーに関する活動をサポートしています。アスクルは新しい防災のアイデアであ るフェーズフリーに賛同しています。

フェーズフリー協会Webサイト

https://phasefree.or.jp/

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > Special Issue
- > サイトマップ

- > 基本方針・マテリアリティ
- > ESGデータ集
- > お問い合わせ

> ガバナンス

- > 対照表・インデックス
- > プライバシーポリシー

> 環境 > 社会

- 〉 ダウンロード
- 〉ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.

オフィス用品通販 ASKUL 📮 | 会社案内 📮 | IR情報 📮

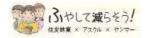
٩

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 環境 > 環境経営

環境





地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

アスクルが目指す環境経営

- 🌚 アスクル環境方針
- ☞ 環境活動のフレームワーク
- ▼ 環境長期目標とRE100、EV100

- ▼ SBT (Science Based Targets:企業版2°C目標)
- 💌 環境中長期目標の策定
- ▼ 環境中長期目標の進捗状況

アスクル環境方針

アスクルの環境経営の目指すべき方向性を示しています。

アスクル環境方針

私たちアスクルグループは、仕事場とくらしと地球の明日を支える企業として、自らの事業活動を通じて、次世代につなぐ地球環境のために行動します。

私たちは、以下の3点を重点項目として、事業活動に伴う地球環境への影響を把握し、中長期的な目標を定め、グループー丸となってその達成に積極的に取り組みます。

● 脱炭素社会の実現

地球温暖化による気候変動を事業活動に多大な影響を及ぼすリスクと捉え、効率的なエネルギーの使用に努めながら、サプライチェーン全体でCO2の削減を進めます。

● 資源循環型プラットフォームの構築

サプライチェーンを資源循環型プラットフォームとして進化させ、廃棄物の削減、使用済み製品 などの回収・再資源化を促進し、限りある資源の有効活用に努めます。

● 生物多様性の保全

森林資源など自然資源を利用する事業者としての責任を果たし、環境汚染を防止しながら、生態 系に配慮して自然との共生を図ります。

私たちは、この環境方針に沿って、法規制や事業に関連する要求事項、ステークホルダーとの合意事項等を順守すると共に、マネジメントシステムの運用・強化を継続的に行い、その進捗と成果を公開していきます。

制定日/2003年6月4日 改定日/2021年11月10日

アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO

吉岡 晃

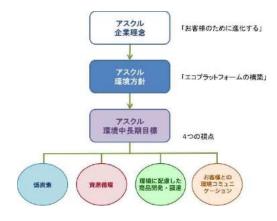
環境活動のフレームワーク

アスクルは、「お客様のひとつのご注文、1回のお届けにかかる環境負荷を最少化していく」という考え方のもと、「最も効率的で、環境に配慮した流通プラットフォーム(=エコプラットフォーム)」を目指しています。

この「エコプラットフォーム」の実現に向け、2020年をターゲットとした、「低炭素」「資源循環」「環境に配慮した商品開発・調達」「お客様との環境コミュニケーション」の4つの視点からなる「<u>環境中長期目標」</u>を掲げ、「<u>5つの約束</u>」の各プロセスにおいて年度ごとの活動計画を策定しています。

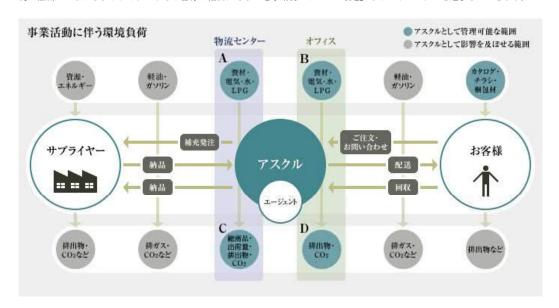


このフレームワークのもと、現在、事業活動の全領域において 具体的な活動が展開されています。



ビジネスモデルと環境負荷

アスクルの<u>ビジネスモデル</u>は、従来の流通構造をより合理的にすることで、環境負荷を低減させています。そして、さらなる環境 負荷の低減を目指して環境活動を継続しています。アスクルの事業活動に伴って発生する環境負荷を整理すると、下の図のように なります。そして、これらの環境負荷を全社的に管理・評価していくための指標として、「<u>環境中長期目標</u>」を策定し、環境への 取り組みを推進しています。事業に起因する現在の環境負荷を十分に認識し、アスクルのサービスをご利用いただくことが環境負 荷の低減につながるよう、これからもお客様と社会、そして地球環境にとって「最適」なビジネスモデルを追求していきます。



A 物流センター

資材(投入量): 17,223 (t)

電気: 35,529 (千kWh)

液化石油ガス(LPG): 24,806 (kg)

都市ガス: 4,314 (m³)

揮発油: 25,046 (L)

B オフィス

資材(投入量): 0(t)

電気: 1,532 (千kWh)

液化石油ガス(LPG): 0 (kg)

都市ガス: 58,472(m³)

С 物流センター

総商品出荷量: 747 (t)

排出物: 17,005 (t)

CO2排出量: 13,693 (t-CO2)

D オフィス

排出物: 405 (t)

CO2排出量: 981 (t-CO2)

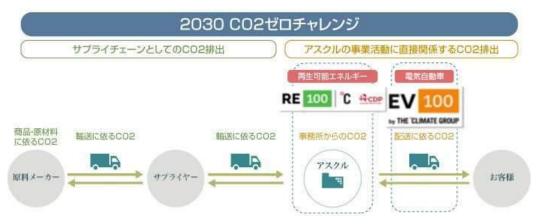
環境長期目標とRE100、EV100への加盟

2016年7月に開催した「アスクル環境フォーラム2016」において、「2030年CO2ゼロチャレンジ」を発表しました。2017年11月に開催した第2回目となる「環境フォーラム2017」では、「RE100」と「EV100」へ加盟し*1、取り組みを進めていくことを宣言いたしました。「RE100」と「EV100」双方への加盟は、国内企業としては初の事例となります。(「RE100」は Renewable Energy100 を、「EV100」は Electric Vehicles100 を意味しています。)

●「RE100」は、事業運営を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業が参加する国際ビジネスイです。アスクルでは、「RE100」加盟に際し、以下2つの目標達成を宣言いたしました。

- ・「中間目標」:2025年までに、本社および物流センターでの再生エネルギー利用率を100%にする。
- ・「目標」:2030年までに、子会社を含めたグループ全体での再生エネルギー利用率を100%にする。
- ●「EV100」は、事業運営に関係する車輌をすべて電気自動車に転換することを目標に掲げる企業が参加する国際ビジネスイニシアチブです。物流センターの運営や配送を担うグループ企業 ASKUL LOGIST 株式会社が所有およびリースにより使用する配送車輌について、2030 年までに100%EV化することに取り組んでまいります。

※1: 「RE100」と「EV100」双方とも、英国の非営利組織クライメイト・グループ(The Climate Group)が主催するビジネスイニシアチブです。 2014 年 に始まった「RE100」は、2019年10月現在世界の環境先進企業204社が加盟しており、当社の加盟は日本国内企業で 3 社目でした。また、2017 年に始まった「EV100」は、2019年10月現在世界で59社が加盟しており、当社の加盟は日本国内企業で 2 社目となります。



- ●取り組み・進捗は以下をご覧ください。
 - RE100 / 再生可能エネルギーの導入について
 - <u>EV100 / 電気自動車の導入について</u>

SBT(Science Based Targets:企業版2°C目標)認定取得

アスクルは、当社が設定した温室効果ガス削減目標が、国際的なイニシアティブである『Science Based Targets(SBT)』(%1)により認定されました。SBT(Science Based Targets)は、産業革命時期比の気温上昇を「2°C未満」にするために、企業が気候科学(IPCC)に基づく削減シナリオと整合した削減目標を設定し、SBTイニシアティブにより認定を受けるものです。

アスクルは、2016年、「2030年CO2ゼロチャレンジ」を宣言し、2017年には、国際的イニシアティブである「RE100 (Renewable Energy 100%) 」と「EV100 (Electric Vehicle 100%) 」に加盟しました。 事業所・物流センターからのCO2排出量をゼロに、また物流センターからお客様にお届けする車両(子会社所有またはリース)からのCO2排出量をゼロにする取り組みを進めており、この取り組み目標がSBTに認定されました。

認定された温室効果ガス削減目標は、2030年度までに、グループ全体のScope1%1とScope2%に関するCO2排出量をゼロに、Scope3%3を12%1削減するものです。

※1:『Science Based Targets(SBT)』 2015年にCDP、国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)の4団体が共同で設立し、産業革命前からの気温上昇を 2° C未満に抑えるために、科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけている。



- ※2:Scopel 燃料の燃焼など、自らによる温室効果ガスの直接排出
- ※3:Scope2 他者から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出
- ※4:Scope3 サプライチェーンにおけるその他間接排出

環境中長期目標の策定

アスクルでは、2013年5月期に、「CO2排出量」と「資源消費量」の2つの軸で、2020年度をターゲットとした環境中長期目標を策定し、これらの目標を達成するために、事業活動と関連性の高い「低炭素」「資源消費」「グリーン購入」の3つの環境課題を取り組むべき重点分野として継続的な改善活動を進めてまいりました。

2013年5月期での目標の策定後に、Askul Logi PARK福岡、Askul Logi PARK横浜などの物流センターの新設や個人向け通販 LOHACOサービスの開始等があり、事業の拡大・変革を鑑み、2016年5月期からは新たに環境中長期目標の見直しを行いました。 2016年5月期からの目標では、これまでと同じ「CO2排出量」と「資源消費量」の2つの軸とともに、新たに「環境に配慮した商品開発・調達」「お客様との環境コミュニケーション」の2つの目標を設定しました。

「CO2排出量」については、事業所からのCO2排出量に加え、物流センターからお客様にお届けするまでの配送に伴うCO2排出量も算定の対象といたしました。

また、「資源消費量」においては、お客様にお届けする「梱包資材量」だけでなく、事業所から排出される排出物量を含む資源消 費量を算定の対象といたしました。

これにより、アスクルのエコプラットフォームにおけるサプライチェーン全体をバウンダリとした環境中長期目標を設定しております。

環境中長期目標① 事業活動に伴うCO2排出量を削減します。 【2020年目標】オーダー1明細行あたりCO2排出量20%削減※1

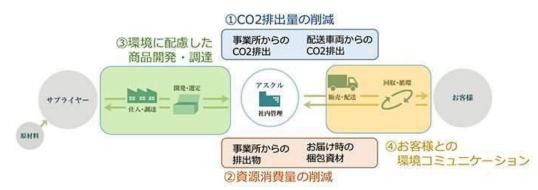


環境経営 | 環境 | アスクル - 環境・社会活動報告

環境中長期目標②	事業活動に伴う資源消費量を削減します。 【2020年目標】オーダー1明細行あたりの資源消費量を20%削減※2	
環境中長期目標③	環境に配慮した商品開発・調達を行います。	
環境中長期目標④	環境情報の提供や安心安全に配慮し、お客様との環境コミュニケーションを行います。	Ī

※1:バウンダリ:アスクル事業所CO2排出量+配送CO2排出量/基準年:2014年5月期

※2:バウンダリ:アスクル事業所排出物量+センター梱包時の資材消費量/基準年:2014年5月期



環境中長期目標の進捗状況

アスクル環境中長期目標は、お客様のオーダー1明細行あたりの「CO2排出量」と「資源消費量」において、2014年5月期を基準年とし、2021年5月期に20%削減するという数値目標を掲げました。

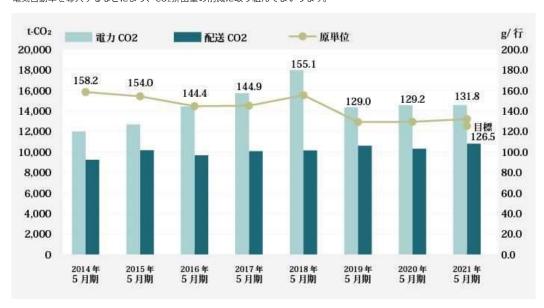
■オーダー1明細行あたりCO2排出量

「CO2排出量」における環境中長期目標は、基準年のCO2排出量に対して、オーダー1明細行あたり20%削減を目指しました。 2021年5月期は、基準年比約17%の減少、前年比では約2%の増加となり、基準年比20%削減という目標を達成することができませんでした。

2019年5月期までは、4センターにおいて、CO2ゼロの電力に切り替えたことで、大幅にCO2排出量を削減することができましたが、その後新センターの稼働開始、熱中症対策による夏季エアコン使用の増加等、電力使用量の増加により、徐々にCO2排出量が増加しました。

今後は、事業所・物流センターからのCO2排出量については、省エネに取り組むとともに、CO2ゼロの電力への切り替えを実施してまいります。

また、配送に伴うCO2排出量については、物流センターからお客様までの配送ルートの最適化、再配送の削減などの実施、さらに電気自動車を導入するなどにより、CO2排出量の削減に取り組んでまいります。



■オーダー1明細行あたりの資源消費量

「資源消費量」における環境中長期目標は、基準年の資源消費量に対して、オーダー1明細行あたり20%削減を目指しました。 2021年5月期は、基準年に比べて約4%の増加となりました。資源消費量は、お客様にお届けする梱包資材量と事業所・物流センターからの廃棄物量からなります。

今後は、梱包資材については、梱包品質を保ちながら資材量を削減する対策を引き続き取り組んでまいります。また、廃棄物削減 については、廃棄ではなく資源として回収する量を増やし、最終処分量の削減に取り組みたいと考えています。





■「環境に配慮した商品開発・調達」、「環境情報の提供や安心安全に配慮したお客様との環境コミュニケーション」

これら2つの目標は、アスクルの事業活動を通じて各部門の環境活動の中で取り組みました。環境目標の設定・具体的な計画策定・進捗管理は、環境マネジメントシステムの仕組みの中で運用していきました。これらは引き続き環境活動として取り組んでまいります。

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- > 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- > ダウンロード

- > サイトマップ
- > お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報



オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

Q

基本方針・マテリアリティ トップメッセージ ESGデータ集 トップ ガバナンス 環境 社会 Special Issue

トップページ > 環境 > 気候変動・脱炭素

環境

環境経営

気候変動・脱炭素

TCFD提言に基づく情報開示

資源循環

生物多様性

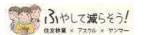
環境配慮商品・サービス

アスクルの「5つの約束」 (環境に関する具体的な取り組

環境マネジメントシステム

外部評価・社外との協働

環境活動のあゆみ



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

気候変動・脱炭素

- 気候変動・脱炭素に関する基本的な考え方
- 再生可能エネルギーの導入
- ◉ 電気自動車の導入

- ▼ CO2削減貢献量
- サプライチェーンにおけるCO2排出量
- 💿 アスクルカタログのカーボンフットプリント

気候変動・脱炭素に関する基本的な考え方

アスクルは、地球温暖化による気候変動を事業活動に多大な影響を及ぼすリスクと捉え、サプライチェーン全体でCO2の削減を進 めます。

再生可能エネルギーの導入

アスクルは、2016年、「2030年CO2ゼロチャレンジ」を宣言し、2030年までに事業所・物流センターからのCO2排出量をゼロに、 また物流センターからお客様にお届けする車両(子会社所有またはリース)からのCO2排出量をゼロにすることを目標にしていま す。その翌年2017年には、国際的イニシアティブである「RE100(Renewable Energy 100%)」と「EV100(Electric Vehicle 100%)」に加盟しました。

RE100では、2030年までにアスクルグループの事業所・物流センターすべてに再生可能エネルギーを100%導入することを目指し ています。2018年には、仙台DMC、名古屋センター、大阪DMC、ALP福岡の4拠点に再エネプランを導入しました。 また、2020年には、ALP横浜、新木場センター(グループ会社ASKUL LOGISTが運営する物流センター)の2か所に再エネプランを 導入しました。これによりグループ全体の電力使用量の34%が再生可能エネルギーに切り替わりました。 2021年12月からは、アスクルグループ最大の物流センターであるAVC関西にも100%の再エネecoプランを導入し、グループ全体 では57%の再工ネ導入率となる予定です。

アスクルは今後も、事業所・物流センターへの導入を進めてまいります。

電気自動車 (EV) の導入

アスクルは、2017年、国際的イニシアティブである「RE100(Renewable Energy 100%)」とともに、「EV100(Electric Vehicle 100%)」にも加盟しました(同時加盟)。2030年までに、物流センターからお客様にお届けするラストワンマイルの車 両(グループ会社であるASKUL LOGIST所有またはリース)を100%EV化することをゴールにしています。

2016年には、日産の電気自動車e-NV200を12台導入しました。都内において、主に個人向けサービスのラストワンマイルに使用 しています。また、2020年1月には、三菱ふそう小型トラックeCANTERを2台導入しました。主に家具等の大型の荷物の配送やデ ポまでの輸送に使用しています。2021年5月には、三菱自動車のMINICAB Mievを7台導入しました。このEVもラストワンマイルに 使用しています。電気自動車は、走行時は排ガスを出さず、CO2排出量もゼロになるため、大気汚染対策や気候変動対策に大きく 貢献します。

ラストワンマイルの配送拠点である新木場センターは、2020年8月に電力を再生可能エネルギーに切り替えました。これにより充 電から走行時までのCO2排出量ゼロを実現しています。

電気自動車は、騒音・振動が少なくスムースな走行であるため、ドライバーの身体への負担が少なく、疲労軽減も期待できます。



三菱ふそう小型トラックeCANTER



三菱自動車MINICAB Miev

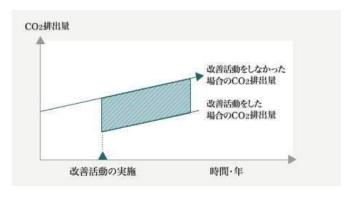
アスクルは、2030年に向けて電気自動車の導入を順次進めてまいります。



CO2削減貢献量

アスクルでは、事業活動の全領域を対象に「CO2排出量」を削減するための改善活動を実施しています。2013年5月期から、各改善活動をより効果的にあらわす指標として、「CO2削減貢献量」という考え方を取り入れています。「CO2削減貢献量」は、改善活動を実施しなかったと仮定した場合の想定排出量から実際の排出量を差し引いた量、つまり削減努力によって排出を抑制した量のことで、その効果を「見える化」することにより、より「CO2排出量」の削減を目指しています。

CO2削減貢献量の算定方針・算定方法は、専門家の協力のもと、ガイドラインを策定し、算定ルール・手順を取り決めました。



2020年5月期は、5項目についての削減貢献量を算定いたしました。

■2020年5月期

項目および算定方法	CO2 削減貢献量 (t-CO2)
(1)環境車両の導入(eCANTER2台分) (EVと同型の車両のCO2排出量)	2.3
(2) PC 入替による CO2 削減 (入替前の総電力消費量ー入替後の総電力消費量)× CO2排出係数	0.26
(3) どこでもプリントによる CO2 削減 (プリンター入替前の総 CO2 排出量ープリンター入替後の総 CO2 排出量)	0.51
(4) ThinClient による CO2 削減 (ThinClient 導入前の総 CO2 排出量ーThinClient 導入後の総 CO2 排出量)	3.86
(5)OA 機器リサイクル (OA機器廃棄時のCO2排出量ーOA機器リサイクル時CO2排出量)× リサイクル台数	7.79

サプライチェーンにおけるCO2排出量

アスクルでは2014年5月期から、商品の原料調達からお客様に届くまでの一連のプロセス(サプライチェーン)におけるCO2排出量を算定しています。

サプライチェーンCO2排出量算定にあたっては、環境省「平成26年サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量等算定方法調査委託業務」の一環で実施された「サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量算定支援」(※1)の支援を受け、企業のサプライチェーン排出量算定のための基準である「スコープ3基準」に基づき、サプライチェーンを15個のカテゴリに分類・体系化し、それぞれのCO2排出量を算定しています。今後、この算定結果をもとに、サプライチェーン全体の排出量を算定・把握し、排出量が大きい部分や削減可能性の高い部分を明らかにし、効率的な削減対策を実施してまいります。

※1:詳細は、環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」をご参照ください。 http://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gyc/index.html

スコープ3に基づくサプライチェーンCO2排出量算定結果(2021年5月期)

カテゴリ	カテゴリ名	t-CO2
カテゴリ1	「購入した製品・サービス」	1,120,351
カテゴリ2	「資本財」	16,587
カテゴリ3	「Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動」	3,831
カテゴリ4	「輸送、配送(上流)」	27,842
カテゴリ5	「事業から出る廃棄物」	1,295
カテゴリ6	「出張」	77
カテゴリ7	「雇用者の通勤」	1,399
カテゴリ8	「リース資産(上流)」	0
カテゴリ9	「輸送、配送(下流)」	_



気候変動・脱炭素 | 環境 | アスクル - 環境・社会活動報告

カテゴリ10	「販売した製品の加工」	_
カテゴリ11	「販売した製品の使用」	160,903
カテゴリ12	「販売した製品の廃棄」	126,180
カテゴリ13	「リース資産(下流)」	_
カテゴリ14	「フランチャイズ」	_
カテゴリ15	「投資」	_

2020年5月期までの上記「スコープ3に基づくサプライチェーンCO2排出量算定結果」は、一般財団法人日本品質保証機構による第三者検証を受けています。2021年5月期のデータについても2022年5月期中に第三者検証を受ける予定です。

アスクルカタログのカーボンフットプリント

CFP(カーボンフットプリント)は、Carbon Footprint of Productsの略称で、商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量をCO2に換算して、商品やサービスに分かりやすく表示する仕組みです。 L C A (ライフサイクルアセスメント)手法を活用し、環境負荷を定量的に算定します。

アスクルカタログのカーボンフットプリントは1冊あたり、8.1Kg-CO2となりました。一般社団法人産業環境管理協会より認定を受けています。

http://www.cfp-japan.jp

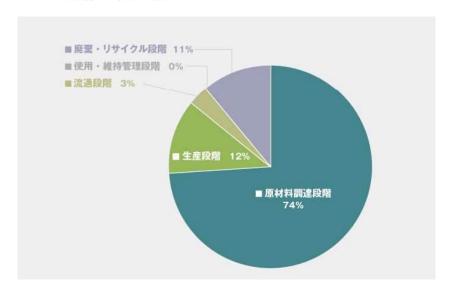
公開番号: CR-BS05-17021







ライフサイクルにおける段階別のCO2排出量の割合は、以下のようになります。



★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ > Special Issue

> ガバナンス > 対照表・インデックス

> 環境 タグウンロード

> サイトマップ

> お問い合わせ

> プライバシーポリシー

> ご利用環境について



オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮

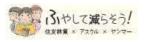
٩

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 環境 > TCFD提言に基づく情報開示

環境

環境経営 気候変動・脱炭素 TCFD提言に基づく情報開示 資源循環 生物多様性 環境配慮商品・サービス	
TCFD提言に基づく情報開示 資源循環 生物多様性	経営
資源循環生物多様性	変動・脱炭素
生物多様性	D提言に基づく情報開示 ▶
	循環
環境配慮商品・サービス	多様性
	配慮商品・サービス
アスクルの「5つの約束」	クルの「5つの約束」
(環境に関する具体的な取り組 み)	境に関する具体的な取り組
環境マネジメントシステム	マネジメントシステム
外部評価・社外との協働	評価・社外との協働
環境活動のあゆみ	活動のあゆみ



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

TCFD提言に基づく情報開示

アスクルでは、気候変動問題を事業に影響をもたらす重要課題の1つととらえ、経営戦略に取り入れ、グループ全体で気候変動対策に積極的に取り組んでいます。2019年3月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明*しました。また、TCFD提言に賛同する日本企業や金融機関などが一体となって取り組みを推進するために設立されたTCFDコンソーシアムにも参加しています。TCFD提言に基づく気候変動に関するより良い情報開示について検討を進めています。

*関連リリース:「日本の EC 事業者として初めて『気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)』提言への賛同を表明(2019年3月15日) https://pdf.irpocket.com/C0032/bFn0/DhzL/fgos.pdf

TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)とは

G20の要請を受けた金融安定理事会 (FSB) により設立されたタスクフォースで、気候変動がもたらすリスクおよび機会の財務的影響を把握し開示することを目的として、2017 年 6 月に自主的な情報開示のあり方に関する提言を公表しました。



1. ガバナンス	2. 戦略	3. リスク管理	4. 指標と目標
取締役の監視体制経営者の役割	リスクと機会・影響シナリオ分析	リスク選別・評価リスク管理プロセスプロセスの統合	 ● 評価指標および目標 ● スコープ1・2・3の GHG排出量実績

(参考)<u>「TCFD対照表」はこちら</u>をご覧ください。

1. ガバナンス

(1) 取締役の監視体制

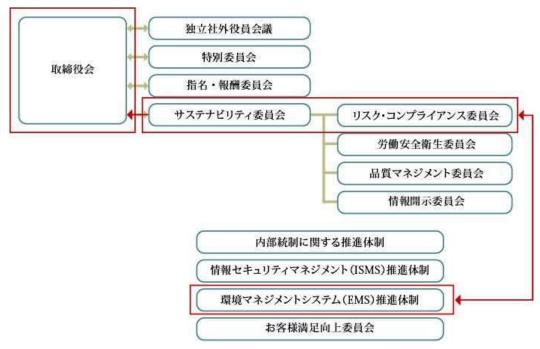
アスクルの代表取締役社長CEOは、経営戦略や事業計画および重要な業務執行などを議論する取締役会に参加し、気候変動を含む 環境問題に対するすべての責任を負っています。

アスクルでは、気候関連課題における現状確認、課題解決に向けた協議・審議・対策の実施を目的として、CEO、取締役、執行役員および事業の各部門長を参加メンバーとする「EMS(環境マネジメントシステム)責任者会議」を四半期ごとに開催しています。この会議は、環境マネジメントシステム(EMS)推進体制に属しています。EMS責任者会議で報告、検討された重要事項については、取締役会の下部機関で、それぞれリスクマネジメント担当取締役が委員長を務め、代表取締役および社内取締役等から構成されるリスク・コンプライアンス委員会およびサステナビリティ委員会に上程、または報告されます。

リスク・コンプライアンス委員会では、主に気候変動のリスクマネジメントに関する事項について、またサステナビリティ委員会では主要なESG課題に関する行動計画等について、それぞれ協議、または審議・決定が行われています。また各委員会に報告された特に重要な事項については、取締役会に上程、または報告され、適宜必要な指示・助言を行い、モニタリングを図っています。

○取締役の監視体制について





(参考) コーポレート・ガバナンス体制の概要

https://askul.disclosure.site/ia/themes/83#governance03

(2) 経営者の役割

アスクルグループにとって、気候関連課題は、原材料および商品調達から物流配送に至る事業上の重大事項です。それらは企業の経営・戦略と不可分であるという認識に基づき、アスクルの最高経営責任者として、CEOが気候関連課題に対する最終責任を負っています。

CEOへの気候関連課題の報告プロセスとしては、主に四半期ごとのEMS責任者会議、年次でのマネジメントレビューがあり、各取り組み方針、計画と進捗状況の報告を行います。CEOは、各報告プロセスにおいて、気候関連課題の解決に向けた取り組みを評価し、全社事業活動との整合性を図り、経営資源の配分や体制の構築、取り組みの促進や方向性の修正に関して、必要な意思決定・指示・助言を行っています。

2. 戦略

(1) 気候変動のリスク及び機会および組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響

アスクルでは、当社の主要なビジネスであるeコマース事業を対象として、気候変動に関連する物理的リスク、移行リスクを適切に把握、また、事業機会を特定しています。

気候変動リスク・機会が事業の戦略・財務計画に及ぼすインパクトを考察するにあたり、特に重要商品のコピー用紙については、 原材料調達~輸送・保管~商品利用までのリスク・機会項目を考察しました。

	重要なリス	ク・機会	事業~	インパクト
			考察:リスク	考察:機会
移行リス	政策・ 規制	炭素価格	カーボンプライシングの適用により、物流センター・事業所、配送車両のCO2排出量に係るコストが増加する。	物流センター・事業所、配送車両への投資を行った結果、CO2排出量が削減しコストが低下。また公的支援や減税の対象となる可能性がある。
<i>ク</i>	市場	エネルギー 価格推移	化石燃料・電力価格の高騰により、 物流センター・事業所の操業コスト や配送時の燃料使用等に係るコスト が増加	_
	製品/ サービ ス	重要商品の 増減	脱炭素化の影響でペーパーレスが 進展し、コピー用紙や文房具等の 事務用品の需要が減り、売上が減少 化石資源由来のプラスチックの代替として再生可能資源素材やバイオ由来のプラスチック等の使用により、コストが上昇する。	 低・脱炭素商品および包装など、エシカル消費等の環境配慮型商品等への需要が増加する。 社会全体のサーキュラーエコノミー(循環型経済)が進み、各種回収サービスを通じたビジネス機会が増加する可能性がある。
				可能性がある。

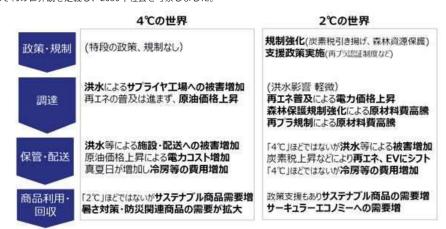
	重要なリス	ク・機会	事業~	インパクト
			考察:リスク	考察:機会
	技術	低炭素技術 の普及	環境対応車両や高効率な低炭素技術・設備・機器の導入により、コストが増加する	 環境配慮車両の燃費性能向上により配送時の燃料費などのコストが低下する。 物流効率化、省エネ機器の導入によりエネルギーコストが低下する
	評判	顧客の評判 変化	気候変動に対する世評の高まりに適 切に対応できない場合、評判リスク が高まる	気候変動に対する世評の高まりに適切に 対応し、評判の機会が高まる
物理リスク	慢性	平均気温の 上昇	 物流施設・事業所、配送車両の冷房・冷蔵等に必要なエネルギーコストが増加する。 森林火災・樹木の病害虫等の発生により木材調達コストが増加し、主力商品であるコピー用紙等木材を原料とする商品の調達原価が増加する 	_
		降水・気象 パターンの 変化	 降雨・強風の増大に伴い配送遅延や事故等が増加し、配送費・人件費・補償費・保険料支払等のコストが増加する。 植生や木材調達地域の変化により木材調達コストが増加し、主力商品であるコピー用紙等木材を原料とする商品の調達原価が増加する 	 物流センターの分散によりBCP対策を実施し、事業を継続可能にする。 仕入国・樹種ポートフォリオの分散やサプライチェーン強化等により事業のレジリエンスを高め、コピー用紙等木材を原料とする商品の売上減少を回避する。
	急性	異常気象の 激甚化	 洪水リスクの高い地域にある物流センター・事務所の資産価値が減少し、保険料も増加する。 工場の操業停止や森林資源の減少により木材調達コストが増加し、主力商品であるコピー用紙等木材を原料とする商品の調達原価が増加する。 異常気象の影響による強靭化のための設備投資が増大する。 	 仕入国・樹種ポートフォリオの分散やサプライチェーン強化等により事業のレジリエンスを高め、コピー用紙等木材を原料とする商品の売上減少を回避する。 物流センターにおいて、異常気象の影響に対応することによりサプラチェーンを維持できる。

(2) シナリオ分析

アスクルでは、将来の気候変動がもたらす「リスク」および「機会」を特定し、「リスク」を低減し、「機会」を拡大するための 事業戦略立案にむけて、シナリオ分析を行いました。シナリオ分析を実施するにあたり、気候関連リスク・機会を経営戦略に織り 込む取組を促進するための環境省「令和2年度TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」に参加しました。

●シナリオ群の定義

シナリオ分析では、サプライチェーンを含むグループ全体を対象とし、IEA等の科学的根拠等に基づき2℃シナリオと4℃シナリオ、それぞれの世界観を定義し、2030年社会を考察しました。

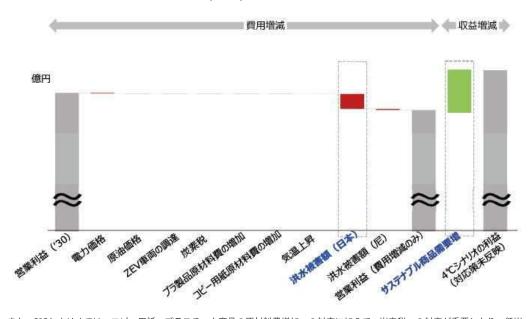


●事業インパクト評価

4℃シナリオでは、異常気象の激甚化への対応及び機会の獲得として、特に物理的リスクが顕在化し、洪水被害によるリスクと商品需要増加の機会が事業に重大なインパクトを与える結果となりました。

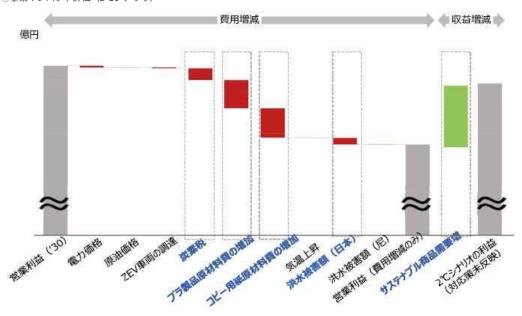
○事業インパクト評価(4°Cシナリオ)





また、2℃シナリオでは、コピー用紙・プラスチック商品の原材料費増加への対応に加えて、炭素税への対応が重要となり、低炭素化の推進により、サステナブル商品の需要が増加する結果となりました。

○事業インパクト評価(2℃シナリオ)



●対応策

事業インパクト評価に基づき、影響度の大きいリスクおよび機会に関して、対応方針を策定しました。

リスクについては、回避、および緩和を一層強固に行うための対応策を導出すると共に、機会については、積極的にビジネスへの 取り込みを図ります。

項目	リスクへの対応策	区分	対応方針
	✓ 物流施設、車両などからのCO2排出量を削減	適応	RE100 EV100
炭素価格	✓物流施設の自動化により無人化を進め、冷房等に要する光熱費を削減	適応	中期経営計画
	✓ 商品の効率的な輸配送を実現し、サプライチェーン全体での消費燃料を削減	適応	中期経営計画
商品	✓ サステナブルなコピー用紙の調達先・調達方法を検討	形成	中期経営計画
原材料費	✓ 再生プラスチック化推進による原価増の影響を回避	適応	中期経営計画
	✓ 洪水リスクに対する冗長性を構築	適応	リスク マネジメント 計画
異常気象の 激甚化 (洪水)	✓ 罹災時の操業停止期間を減少させる為の対応策を構築	適応	リスク マネジメント 計画
	✓ サプライヤーの罹災リスク増加への対応策を構築	留保	リスク マネジメント 計画
項目	機会への対応策	区分	対応方針
サステナブル 商品	✓ どのような商品をどのような形で サステナブル商品化するかの戦略 を立案	適応	中期経営計画
/サーキュラー エコノミー	✓ 当社のサプライチェーンを活用したサーキューラーエコノミーを実現	形成	中期経営計画
平均気温 の上昇 異常気象の 激甚化 (洪水)	✓ 気温上昇や防災意識の高まりに応じた 商品需要の拡大への対応	適応	中期経営計画

3. リスク管理

(1) 気候関連のリスクを選別・評価するプロセス

気候関連のリスクおよび機会については、ISO14001に基づき、環境側面(環境に直接・間接に影響を与える要素)、順守すべき 法令、外部環境における課題・内部環境における課題、利害関係者のニーズ及び期待などから、1年に1回以上の頻度で、環境管理 責任者および事務局が気候関連リスクおよび機会を洗い出しています。環境管理責任者は、気候関連のリスクおよび機会を「EMS 責任者会議」に提出し、EMS責任者会議のメンバーが内容を確認・承認しています。

(2) 気候関連のリスクを管理するプロセス

EMS責任者会議で承認された気候関連のリスクおよび機会を踏まえ、各部門は環境目標を設定し、EMP(環境マネジメントプログラム)に基づいて目標達成に向けた活動を実施します。環境目標の達成度は四半期ごとに開催されるEMS責任者会議にて進捗管理を行、1年に1回以上の頻度でCEOによるマネジメントレビューを受けます。

(3) 気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスと総合的リスク管理との統合

アスクルでは、リスクマネジメント規程に基づき、事業活動を担う各事業部の責任者(リスクマネジメント・オフィサー)が業務における影響度が特に大きな気候関連リスク(および機会)を、年に1回以上現在〜長期の時間軸の中で洗い出し、それぞれに対応計画を策定し、さらに定期的にモニタリングを行っています。

洗い出された気候関連リスク(および機会)とその対応計画は、リスク・コンプライアンス委員会事務局を通じて、リスク・コンプライアンス委員会に提出されます。

これらリスク・コンプライアンス委員会への上程に先立ち、リスク・コンプライアンス委員会事務局では、「リスクマネジメント 規程」に基づいて抽出された「全社レベルのリスク(および機会)」と、環境事務局が現在〜長期の時間軸を考慮して洗い出した 「気候関連リスク(および機会)」との整合性を確認し統合しています。

リスク・コンプライアンス委員会では、1年に1回以上の頻度で、各部門の対応計画の実行状況・進捗の確認、見直しを行る +

4. 指標と目標

(1) 気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標および管理するために用いる目標の開示

アスクルでは、2020年に持続可能な社会の実現に向けた活動指針として、「サステナビリティ基本方針」を新たに策定するとともに、今後とも重点的に取り組むべき「マテリアリティ(重要課題)」を改めて特定しました。

• <u>アスクルのマテリアリティ(重要課題)</u>

特定した10項目のマテアリティ(重要課題)のうち、「次世代につなぐ地球環境への貢献」として、「脱炭素社会の実現に向けた挑戦」を掲げています。

それに先立ち、2016年には、「2030年CO2ゼロチャレンジ」を宣言するとともに、2017年には国際的なイニシアティブである RE100、EV100に加盟し、2030年までに事業所・物流センターからのCO2排出量をゼロに、また物流センターからお客様にお届け する車両(グループ会社所有またはリース)からのCO2排出量をゼロにすることを目標にしています。

- <u>環境長期目標とRE100、EV100</u>
- 気候変動・脱炭素

(2) スコープ1、スコープ2およびスコープ3におけるGHG排出量の実績

アスクルグループのスコープ1,スコープ2およびアスクルのスコープ3のGHG排出量の経年実績は以下をご参照ください。

「ESGデータ集」

これらのデータは、一般財団法人日本品質保証機構(JQA)による第三者検証を受けています。

(参考)<u>「TCFD対照表」はこちら</u>をご覧ください。

★ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> Special Issue

> サイトマップ

> 基本方針・マテリアリティ

〉ESGデータ集

〉お問い合わせ

> ガバナンス

〉対照表・インデックス

> プライバシーポリシー

> ご利用上の注意

> 環境 > 社会 〉 ダウンロード

〉ご利用環境について

/ 云紅雨> IR情報

> 会社情報

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

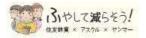
Q,

トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 ESGデータ集 トップ 社会 Special Issue

トップページ > 環境 > 資源循環

環境

禮境経堂 気候変動・脱炭素 TCFD提言に基づく情報開示 資源循環 牛物多様性 環境配慮商品・サービス アスクルの「5つの約束」 (環境に関する具体的な取り組 み) 環境マネジメントシステム 外部評価・社外との協働 環境活動のあゆみ



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

資源循環

- ▼ 資源循環に関する基本的な考え方
- ▼ 「使用済みプラスチックのリサイクルバリューチェー ン」実証実験について
- 使用済みクリアホルダー回収 ご参加の手順
- ▼ アスクルカタログが紙袋になってCome bag (カムバ ッグ)

資源循環に関する基本的な考え方

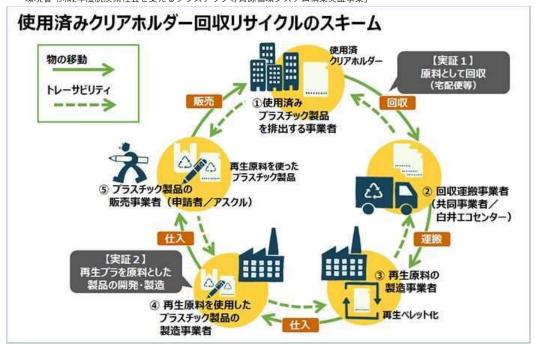
アスクルは、サプライチェーンを資源循環型プラットフォームとして進化させ、廃棄物の削減、使用済み製品などの回収・再資源 化を促進し、限りある資源の有効活用に努めます。

「使用済みプラスチックのリサイクルバリューチェーン」実証実験について

近年、資源の有効利用やプラスチックごみの削減、海洋生物の保護の観点から、プラスチックのリサイクルに関する社会的な関心 や企業における活動が進んでおります。しかし、プラスチックのリサイクルにおいては、特にオフィスにおける使用済みのプラス チック製品は、回収・リサイクルが進まず、産業廃棄物として処理され、再資源化や再商品化につながるケースが少ない状況とな っています。

そこで、アスクルでは、単一素材、同一形状であるクリアホルダーを回収し、再資源化して商品化することを目的とした実証事業 を行うことといたしました。当事業は、環境省「令和2年度脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」 に採択されております。 http://www.env.go.jp/press/108633.html

▼クリアホルダーの回収から再製品化までを通じた新たな"リサイクルバリューチェーン"の構築の概要 「環境省 令和2年度脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」



環境省「脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」における使用済みクリアホルダー回収に参加いただ ける方は、以下の手順に沿って、ご参加をお願いします。

■【 使用済みクリアホルダー回収 ご参加の手順 】

環境省「脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」における使用済み アホルダー回収への参加をご検討いただきありがとうございます。

◎ 【回収対象】 使用済みクリアホルダー



*透明、色・柄・企業名入りでも可。分けていただく必要はございません。

●ご参加いただける場合、以下の手順をご確認ください。皆様のご参加・ご協力をお待ちしています。





①【事前登録フォーム】から、関連情報のご登録をお願いします。

【事前登録フォーム】 (別画面が開きます。)

*上記フォームへのご登録完了後、3営業日以内をめやすに、アスクル担当から、ご登録のご担当・eメールアドレス宛に、受付の旨と、アスクルで採番した【 ID番号(8桁) 】をお知らせします。





② 「使用済みクリアホルダー」をお手元にあるご不要になった段ボール箱等に 溜めてください。



- 回収BOX用ステッカー (PDF)
- クリアホルダー分別表(PDF)





③ ご都合のよいタイミングで、宅配便等で以下の【送り先】にお送りください。送料はご負担いただいております。

【送り先】 〒121-0836 東京都足立区入谷五丁目 16番 28号 白井エコセンター株式会社

アスクル資源循環実証事業担当宛

TEL: 03-3897-1327/FAX: 03-3857-0237

*送り状(伝票)の備考欄等に、アスクルからお伝えする【ID番号(8桁)】 を記載いただくと、確認・回収実績の集計がスムーズに行えます。

■その他 ご参加に当たってのご注意点

- ●詳細については<u>こちら「使用済みクリアホルダー回収のお願い」(PDF:988KB)</u>をご参照ください。
- ●ご参加にあたってFAQ
- 宅配便の送料を除けば、特に他の費用はかかりません。
- 送料ご負担いただくこと以外には、ご参加の条件・制限などは特にございません。
- 量や箱数、タイミングについて、特に制限はありません。少量でも・大量でも構いません。
- 量が少ない場合、紙袋などに詰めてお送りいただいても問題ございません。
- 「①ご登録」は一度のみで結構です。一度発送いただいた後も、引き続き②・③にてご協力ください。
- ●回収実績のご報告について
- 白井エコセンターでは、透明、色・柄、リサイクルが難しいものに分別・選別を行います。
- 貴社の回収実績は、ご登録いただいたご担当者のメールアドレス宛に、月に1度をめやすにご報告予定です。
- 製品化の状況も併せてご報告します。
- ●本件へのお問い合わせ

以下宛先に、eメールでご連絡ください。(お返事に数日お時間をいただく場合がございます)

eメール:<u>recycle@askul.co.jp</u>

お問い合わせ内容

アスクル株式会社 コーポレート本部 コーポレートコミュニケーション サステナビリティ (環境)

担当: 東(あずま)、四夷(しい)、立花

※eメールには、以下をご記載ください。 件名:使用済みクリアホルダー回収の件本文: 貴社名: ご住所: ご担当者様名: e-mail: ご連絡先電話番号:

●本件に関する個人情報の取り扱いについては、<u>こちら「使用済みクリアホルダー実証事業で取得する個人情報の取り扱いについ</u>て」をご覧ください。

アスクルカタログが紙袋になってCome bag(カムバッグ)



資源循環・資源再生・商品化に関する取り組み、「アスクルカタログが紙袋になってCome bag(カムバッグ)」について、詳し くは<u>こちら</u>よりご覧ください。



アスクルカタログが生まれ変わった紙袋 「Come bag(カムバッグ)」で、新しい資 源循環の取り組みを始めます。

★ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > Special Issue
- > 基本方針・マテリアリティ

> ガバナンス

〉環境 > 社会

- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- 〉 ダウンロード

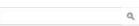
- > サイトマップ
- 〉お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > **|**R情報

オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

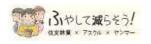


トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ>環境>生物多様性

環境





地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

生物多様性

▼ 生物多様性に関する基本的な考え方

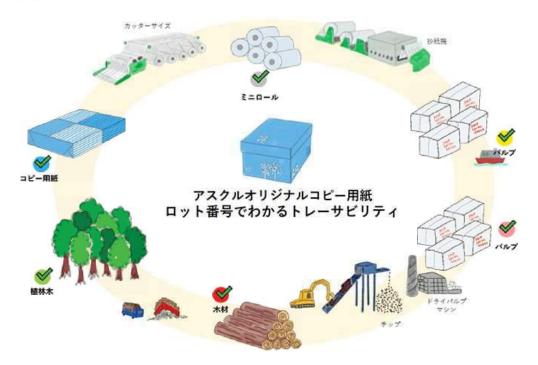
▼ オリジナルコピー用紙のトレーサビリティ

生物多様性に関する基本的な考え方

アスクルは、森林資源など自然資源を利用する事業者としての責任を果たし、生態系に配慮して自然との共生を図ります。

オリジナルコピー用紙のトレーサビリティ

アスクルオリジナルコピー用紙は、お客様のお手元に届いたロット番号から、トレーサビリティをたどり、どんな木からコピー用 紙が作られたのかがわかります。





コピー用紙のロット番号

皆様のお手元にあるコピー用紙に刻印されたロット番号は、カッターサイズと呼ばれる機械で巨大なトイレットペーパーの形をしたミニロールを断裁してコピー用紙に加工・包装する時に押されます。

このロット番号から、加工日と使われたミニロールのロット番号が分かります。 1 日で、A 4 サイズのコピー用紙が約3 5 万冊分作られます。

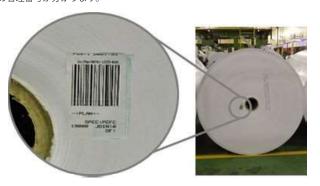






ロール紙のバーコード

ミニロールは、抄紙機によって作られる紙の原反(ジャンボロール)を小さく加工したものです。 1本のジャンボロールからは、約20本のミニロールができます。 ミニロールのロット番号から、紙の原反の生産日と、使われた原料であるパルプの管理番号が分かります。





パルプ紙の管理番号

パルプはスマトラ島にあるパルプ工場からジャワ島にある製紙工場に運ばれますが、製紙工場で管理しているパルプの管理番号とパルプ工場の出荷記録をつけあわせることで、パルプ工場での生産記録にさかのぼることができます。





パルプ紙のロット番号

パルプのロット番号は、パルプ工場で生産された時に刻印されます。

パルプは、原料となる木材を小さくチップ状にして、じっくり煮込んで紙を使うのに必要な繊維を取り出したあと、繊維をシート状に乾燥させたものを何枚も重ね、一つの塊として管理します。

木材の皮や、繊維以外の成分(黒液など)は、捨てずに全て機械を動かすバイオマス燃料として有効利用します。 パルプのロット番号から、パルプの生産日と使われた原料の木材の管理番号が分かります。







木材の証明書

木材の証明書からは、木材の種類、森林認証や合法性認証の有無、納入日が分かります。





植林会社から納品される時には搬入される木材と納品書を細かくチェックして、違法伐採品が含まれていないか、 植林地のどの区画で収穫された木材なのか、植林会社から指定を受けたトラック(または船)と運転手が納品をし ているのかどうかを確認します。







2013年から違法に伐採された木材の混入を禁止したことで、製紙メーカーグループが保全している自然林での違法 伐採などによる滅失率は、年平均5%から2020年には1%未満にまで大きく改善しました。



植林地の証明書

パルプ工場に運ばれる木材は、インドネシアの植林会社で育てられた植林木で自然林は使われていません。苗床で 3か月ほど苗を育てたあと、植林されて約6年間で30メートルほどに成長し、収穫されます。6区画に分けた植 林地に毎年1区画ずつ植林することで、原料となる木材が毎年安定的に収穫されます。







各植林会社は、国際的な森林認証制度であるPEFC認証や国が定めた木材の合法性認証を取得し、認証証明書や環境 アセスメントの結果も公開しています。

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > Special Issue
- > サイトマップ

> 基本方針・マテリアリティ

> ESGデータ集

〉お問い合わせ

> ガバナンス

- > 対照表・インデックス
- > プライバシーポリシー

> 環境 > 社会

- 〉 ダウンロード
- > ご利用環境について
- > ご利用上の注意

- ASKUL
- オフィス用品通販 ASKUL
- > 会社情報
- > IR情報





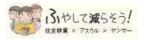
オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮

基本方針・マテリアリティ トップ トップメッセージ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 環境 > 環境配慮商品・サービス

環境





地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

アスクルの オリジナル商品の環境対応







ASKUL JUSTIN

アスクルカタログ掲載のアスクルオリジナル商品のうち、上記マークのオリジナル商品はアスクル環境視点に対応しています。







電気を節約できる

使用時の省エネ、 創エネができる商品です

現在該当の商品はありません。 今後の展開をお楽しみに!





ゴミを減らす ことができる

詰め替えや、 替芯等使用後のゴミを減らす 工夫がされた商品です



アスクル ノック式 ボールペンエコタイプ3



アスクル 乳白半透明ゴミ袋 エコノミー高密度タイプ



アスクル 液状のり補充液



分別しやすい

リサイクルしやすい工夫が された商品です



アスクル インデックスラベル



アスクル ゼムクリップ アスクル ダブルクリップ



大切に長く 使うことができる

長期使用の工夫が された商品です





アルカリ乾電池トップクラスの ハイパワー&長持ち性能!

ハイパーアルカリ乾電池PRO



化学物質による 環境・健康への 影響を少なくできる

環境や健康への影響が 懸念される材料の使用が 極力されていない商品です







ホルムアルデヒド放散量が少ない 木質材料を使用した商品です。

おもてなしスタイル シューズラック おもてなしスタイル 組立式ゴミ箱

※シックハウス症候群の原因となる化学物質のひとつ「ホルムアルデヒド」の放散量が0.5mg/ℓ以下であることを確認しています。



地球の資源を 大切にする

「リサイクル素材を活用」 「省資源設計」「適切に管理された 原材料を使用」している商品です







FSC認証製品。 軽量化で省資源にも。



アスクル オリジナルティッシ アスクル修正テープ4.2mm っ フラワーメドゥー アスクル マルチペーパー マイナス6%



カタログ・webでの表示について

- アスクルカタログでは、環境対応しているオリジナル商品が緑のオリジナルマークで確認できます。
- アスクルWebサイト内の商品ページでは、環境視点の対応内容が確認できます。



オリジナル商品の環境対応状況

ASKUL JUSTIN

2009年より、アスクルはオリジナル(自主企画)商品の環境100%を目指し、約800アイテムが未対応でした。アスクルは、お客様が商品に求める機能や性能、そして見た目といった商品価値を失うことになる環境対応化はしないということにこだわりました。原材料の調達や利用の見直し、製造工程の変更など様々な分野でサプライヤー様の協力をいただき、2012年には環境対応100%を達成しました。

その後開発した一部の分野の商品※については、商品の特性上、環境対応が難しいという判断から、環境対応がされず、現在に至っております。これらの商品についても今後環境対応の可能性を探りながら、お客様に支持いただけるアスクルオリジナル商品の提案を続けていきます。



2013年8月現在、カタログ掲載のアスクルオリジナル商品のうち、下記マーク(現場のチカラ)のオリジナル商品は、アスクル環境視点に対応しておりません。

ASKUL オリジナル 現場のチカラ





環境対応しているもののうち「グリーン商品リスト掲載品」マークのあるものは、「グリーン購入法」「エコマーク」「エコ商品ねっと(GPN データベース)掲載」のいずれかに該当しています。







サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告)

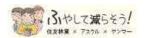
Q.

トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ 環境 ESGデータ集 トップ ガバナンス 社会 Special Issue

トップページ>環境>アスクルの「5つの約束」(環境に関する具体的な取り組み)

環境

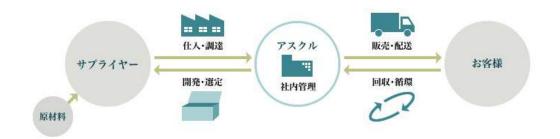
環境経営 気候変動・脱炭素 TCFD提言に基づく情報開示 資源循環 生物多様性 環境配慮商品・サービス アスクルの「5つの約束」 (環境に関する具体的な取り組▶ 環境マネジメントシステム 外部評価・社外との協働 環境活動のあゆみ



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

アスクルの「5つの約束」

アスクルでは、事業活動の各段階における環境面での具体的な活動計画を設定しています。それが「5つの約束」です。「5つの約 束」の基本的な考え方は、アスクルの事業活動を「仕入・調達」「開発・選定」「社内管理」「販売・配送」「回収・循環」と大 きく5つに区分し、それぞれの段階で取り組むべき3つの重点分野について具体的な年度計画を策定し、環境マネジメントシステム の仕組みを通じて活動・進捗管理を行っています。具体的な活動内容につきましては、下図のそれぞれの「約束」をクリックして ください。



仕入·調達

持続可能な原材料の調 達を行い、CO2排出量 の少ない商品の仕入れ を行います。また、サ プライヤー様との情報 共有と連携により、環 境負荷の少ない効率的 な調達を推進します。

開発·選定

お客様に環境に配慮し た安心・安全な商品をご提供します。

社内管理

し、事業所の省エネル ギーや省資源を図りま す 再生可能エネルギーの 導入により、事業所の CO2排出量ゼロを目指 します。

業務の効率化を推進

販売·配送

サービス准化と環境優 位性の両面を常にセッ トで考え、環境負荷の 少ない商品の販売・配 送サービスをご提供し ます。

9束 5 回収·循環

回収サービスの拡大・ 充実を図り、資源循環 に向けて活動の輪を広 げていきます。

アスクルでは「5つの約束」として、事業活動の各段階において「3つの重点分野」で具体的な活動を展開していますが、こ ういった活動の積み重ねを全社的な視点で評価していくための指標として、「<u>アスクル環境中長期目標</u>」を設け、進捗管理を 行っています。

仕入·調達

【什入・調達】

仕入・調達に伴うCO2排出量の「見える化」

アスクルは、サプライヤー様の倉庫からアスクルの物流センターに納品される段階で も、多くの車が走り、CO2を排出していることに着目しました。アスクルでは、2010 年5月期から、サプライヤー様のご協力のもと、取扱商品ごとに保管場所や出荷時の 拠点、配送方法などの調査を行い、「調達に伴うCO2排出量」を毎年、試算していま す。さらに、省エネ法の算定方法を参考に、「トンキロ法」と「燃費法」(*)による CO2排出量を算出するシステムを開発、調達プロセスにおけるCO2排出量の「見える 化」を推進しています。今後も継続的に、より効率的な調達が可能な商品を選定し、 サプライヤー様と連携しながら、コストとCO2の両面を削減できるよう、配送ルート の効率化に取り組んでいきます。

なお、サプライヤー様とのその他の取り組みについてはこちらをご参照ください。

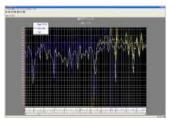
距離シミュレーションソフト画面

*「トンキロ法」では、二酸化炭素排出量=(輸送重量×輸送距離)×二酸化炭素排出原単位、「燃費法」では二酸化炭素排出量=(輸送距離/燃費)×二酸化炭 素排出係数で計算されます。

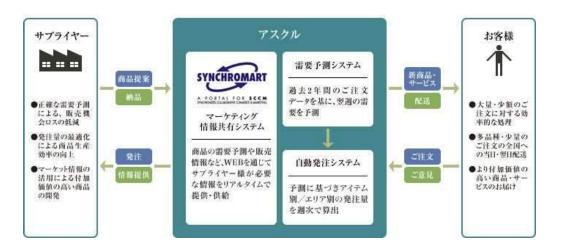
需要予測と情報共有によるムダの排除



アスクルの流通プラットフォームは、お客様のニーズを基点として商品の供給体制を構築する「デマンド・チェーン・マネジメント」の考え方がベースとなっています。アスクルがカタログやWEBサイトで取り扱う商品は、数十万アイテムにのぼります。これらの膨大な商品を適切に生産し、仕入れ、在庫を管理し、欠品なくお客様にお届けするために、アスクルではサプライヤー様とさまざまなシステムを共有し、業務の効率化を推進しています。例えばオフィス用品のご注文は、季節や週単位で大きく変動します。アスクルでは2001年より、需要予測システムと自動発注システムを開発・導入し、アイテム別・エリア別の需要予測を週次で算出、これらの情報をサプライヤー様と共有しています。取扱商品点数が増加しても在庫を過剰に増やすことなく、また逆に欠品が発生してお客様にご不便をおかけすることがないよう、仕入・調達に努力しています。過剰在庫は、会社の利益を圧迫するだけでなく、廃棄による環境負荷の発生にもつながります。アスクルがサプライヤー様とお客様とをつなぐ「市場(仲介の場)」となることで、より効率的な商品・サービスの流通を実現させています。アスクルはこれからもお客様の購買分析を精緻化し、サプライヤー様の協力のもと、より環境負荷が少なくムダのない効率的な仕入・調達を推進していきます。



需要予測システム画面



調達プロセスの改善によるCO2排出量の削減

アスクルは、調達プロセスにおけるCO2排出量の「見える化」への取り組みを、2010年5月期から始めています。 2012年5月期からは、サプライヤー様・商品別にCO2排出量を算定し、蓄積したそれらのデータを活用したCO2排出量の削減に向けた施策を実行しています。 長距離輸送となっている商品に対し、あるサプライヤー様の協力を仰ぎながら輸送ルートを見直し、生産地からアスクルの各物流センターまでに経由する物流拠点を減らすことにより、該当商品の輸送に関するCO2排出量を、60%以上削減することができました。

2016年5月期には、協力をいただくサプライヤー様も4社と増え、それぞれの状況に合わせた方法でCO2排出量の削減を達成し、4 社合計のCO2排出量を90%以上削減 – 一般家庭約200世帯分の年間使用電力量に相当 - という施策効果を実現しています。

調達プロセスのCO2削減貢献量は、環境年間目標に設定し、新たな削減施策の策定と継続的な効果の検証を実施しています。今後もサプライヤー様とともに、「モーダルシフト」化や調達ルートの再構築など、より効率的にCO2排出量を削減する取り組みを展開していきます。

従来 ① 一箇所の港に船舶で納品。 ②車で各物流センターまで配送。 ②港〜センター間の短距離を配送。 全商品 44.9 (t-co2)/12月 分商品 13.8 (t-co2)/12月 ・全商品 35.4(t-co2)/12月 ・21.2%Down 対商品 4.2(t-co2)/12月 ・69.2%Down

国内の車輸送を大幅に削減することで、調達コストとCO2排出量の削減を進める

国内輸送(車)のCO2排



【開発・選定】

お客様のグリーン購入をお手伝い

アスクルでは、「グリーン購入法適合商品」「エコマーク認定商品」 「GPNエコ商品ねっと掲載商品」のいずれかに該当する商品に対し、 カタログやWebサイトにて「グリーン商品リスト掲載品」マークを付 け、お客様がグリーン購入を行う際の目印にしていただいています。 アスクルは、お客様の購買代理人として、これからも正確な環境情報 の提供とお客様のグリーン購入サポートを積極的に進めてまいりま



「グリーン商品リスト 掲載品」マーク



グリーン購入サポートページ

森林認証製品の取り扱い

アスクルでは、2005年6月にFSCのCoC認証、2010年5月にPEFCのCoC認証を取得し、森林認証製品の開発・取り扱いに力を入れ ています。紙製品や木製品を扱う販売者として、森林認証製品の拡大による「責任ある調達」を進めており、現在では、コピーペ ーパーやノート、伝票などの紙製品をはじめ、主要な木製家具シリーズにおいて森林認証製品の品揃えをしております。2019年 秋・冬号では、約1600アイテムの森林認証製品がカタログ上に掲載されています。今後もアスクルは、森林認証製品の取り扱いを 強化し、合法で持続可能な紙製品・木製品をご提供していきます。

アスクルオリジナル商品における森林認証製品拡大の取り組みについては、こちら「<u>Special Issue オリジナル商品における森林</u> 認証製品への取り組み」もご覧ください。

Column

森林認証制度について

森林認証とは、独立した第三者機関が、森林管理を一定の基準に照らし、評価・認証していく制度です。現在、グローバル に認証活動を行っている制度としては、FSC認証とPEFC認証の2種類があります。

FSC認証は、森林減少や劣化の問題などを背 景として生まれた、「適切な森林管理」を 認証する制度です。適切な森林管理がされて いると認証された森林から収穫された木材 や木材製品にFSCのロゴマークが付けられま





関連系を存納管理 のマーク

PEFC認証は、違法伐採を抑制し、持続可能な森林を育 てる活動を促すことを目的に、世界各国の森林認証制 度の互換性・同等性を保証する相互承認のための仕組 みとして1999年に発足した世界最大の森林認証制度で す。

https://sgec-pefcj.jp/



商品包装における環境配慮

アスクルでは、「お客様の利便性向上」と「環境への配慮」という2つの側面から、簡易包装商品の開発に取り組んでいます。 商品を大量にまとめてご購入・ご利用いただく職場や現場お客様にとっては、個包装の商品では取り扱いに手間がかかる上、ゴミ も増えてしまいます。

アスクルではこの点に着目し、サプライヤー様のご協力のもと、販売単位数量を大口でまとめて、簡易な包装にすることで、お客 様が商品をお使いいただく際の作業効率を高めるとともに、無駄な資源の削減に努めています。



オリジナル天然水「LOHACO Water」飲み切りサイズ(410ml)

"ラベルレスペットボトル"を採用

~環境への配慮と利便性を追求、ラベルをはがす手間が省けて分別もカンタンに~

アスクルは、個人向けサービス「LOHACO」において、2018年7月、オリジナル天然水「LOHACO Water 410ml」を"ラベ ルレス"のペットボトルで販売開始しました。環境に配慮したラベルのない小容量タイプを開発しました。

① プラスチックの削減と分別の手間を削減

"ラベル"のないボトルデザインは、水ができる自然のサイクルをイメージし、 水が生まれるまでの過程に存在する「滝・雫・霧・雪」をモチーフにしていま す。廃棄の際にラベルフィルムをはがす手間を省くことができリサイクルに寄 与することが期待できます。



② 非加熱無菌充填 (フィルター除菌)

国内におけるミネラルウォーターの製造は、加熱によるものとろ過による除菌 方法がありますが、この商品はµm以下の微細なフィルターで原料井水(鉱 水)を除菌して、クリーンルーム内で清浄なままに充填・パックしています。



③ 輸送効率

e-コマースでの輸配送を前提とした新規格のダンボールパッケージを用いています。パッケージはA4サイズより小さいコンパクトサイズですので、配送時にはダンボールの底面に 2 箱隙間なく収まります。、日用品と一緒にご注文いただいた場合にも、段ボールひと箱に収めてお届けする j ことが可能です。配送効率の向上に効果があります。



約束 3

社内管理

【社内管理】

再生可能エネルギーの導入

アスクルでは、気候変動対策と脱炭素社会の実現に向け、再生可能エネルギーの導入に取り組んでいます。これまで自社所有の建物には太陽光パネルを設置するという方針のもと、2014年5月期に稼動開始した「ASKUL Logi PARK 首都圏」には、ソーラーフロンティア社製CIS太陽光パネル(160w/枚)3700枚を屋上に設置し、2014年3月より発電を開始しました。また、2016年5月期には、「ASKUL Logi PARK福岡」に、シャープ製太陽光パネル(250w/枚)2400枚を設置し、2016年3月より発電を開始しました。

しかし、2017年2月に発生した「ASKUL Logo PARK 首都圏」の火災により、同センターの太陽光パネルは焼失し、また「ASKUL Logi PARK福岡」においては、建物に付随して太陽光パネルを譲渡したため、自社所有の建物での太陽光発電はできなくなりました。

一方、2016年7月に、2030年「CO2ゼロチャレンジ」を宣言し、2017年11月には「RE100」に加盟しました。その第一歩として、2018年5月1日からグリーナ株式会社(ネクストエネジー・アンド・リソース株式会社)が提供する「グリーナでんき」の「GREENa RE100プラン※ 1」を導入しました。

アスクルでは、CO2ゼロチャレンジをさらに進めるため、今後も再生可能エネルギーの導入を積極的に推進していきます。 詳細は、<u>気候変動・脱炭素化の「再生可能エネルギーの導入」</u>をご参照ください。

※1:「グリーナでんき」については、こちらのリリースをご参照ください。 http://pdf.irpocket.com/C0032/axM2/kXcE/pJ1Z.pdf

全社的な省エネへの取り組み

夏の節電対策について

2011年の東日本大震災以降、夏の電力不足が全国的に深刻化するなか、アスクルは省エネプロジェクトを発足させ、各部門からなるプロジェクト体制を構築、全社をあげて省エネ活動を推進しています。

■物流センター

アスクル全体の電力使用量の90%以上を占める物流センターでは、2011年夏以降、節電要請に伴って毎年様々な施策を講じています。2011年夏には、DCMセンターにおいて、1F・3F・5Fの照明を約40%の削減効果のある高効率タイプに交換しました。これにより、DCMセンターにおける2012年5月期の年間電力使用量は、センター全体で前年度に比較して約13%削減することができました。他のセンターにおいても、照明等のスイッチ回路変更を行い、エリアごとに適切な消灯ができる体制を整備し、人感センサーを設置する等の対策を講じ、省エネに努めました。2012年からは、物流センターの照明を順次LEDに交換しています。2012年夏には、大阪DMCの1階~6階の全フロアの照明を、2013年夏にはDCMセンターの1F事務所、4F・6Fの天井照明を、2014年夏には仙台DMCの全フロアの照明をLEDに交換しました。また、2015年12月から稼動しているASKUL Logi PARK横浜、2018年2月から稼動しているASKUL Value Center関西などの新設物流センターでは、設立時からLED照明を設置しています。各物流センターでは環境目標を設定して、ピークカットや使用電力量の削減に取り組んでいます。



LED照明の導入(仙台DMC)



「どこでもプリント」の導入

紙使用量の削減は、アスクルの全社的な環境活動のひとつです。さらにその取り組み を深化させるために、2011年5月期から、「どこでもプリント」というシステムを導 入しています。「どこでもプリント」は、紙を利用する出力機器(コピー機、プリン タ、ファックス、スキャナ、複合機)にICカードによる個人ID認証をかけ、統一された プリントドライバにより、対象エリア内の出力機器を文字通り「どこでも」利用可能 にするシステムです。これにより個人ID単位、部門単位で利用実績データを取得で き、機器の稼働率にも着目して、より効果的な紙使用量削減の対策を採用できるよう になりました。さらにシステム導入の過程で、機器の台数を削減し、節電効果の高い 機器へ集約していくことで、省エネとコスト削減の改善を図りました。また、セキュ リティ面でも、出力紙の放置がなくなりリスク軽減につながるなど、多くのメリット をもたらしました。2012年5月期から、EMS(環境マネジメントシステム)活動とし て、部門別に月次のコピー・プリント・スキャン枚数を集計、実績を「見える化」す ることによって、社員の紙削減への意識を高める取り組みを実施しています。紙出力 ではなく、スキャン機能を利用することや、複数面をまとめることによって物理的な 枚数を少なくすることが浸透し、紙使用量の削減に大きく寄与しています。スキャン 機能の利用は、コスト面、および、電子化による作業効率の改善にもつながっていま



「どこでもプリント」プリントシステム

契約書電子化システムの導入による業務改善と環境負荷の軽減

アスクルでは2012年5月期に、「契約書電子化システム」を導入、2014年5月期には約12,000件の紙の契約書をすべてデジタルデータ化しました。これまで従業員が契約書を閲覧する場合は、従業員自身が本社の総務部門へ出向き、契約書の一覧から探したい契約書を検索しなければなりませんでした。そして総務部が金庫の鍵を探してキャビネットから照会された契約書を取り出し、従業員は閲覧簿に記載後、契約書を確認したうえで、必要であればコピーをしていました。これまでこうした煩雑な手順が繰り返されてきましたが、システム導入後は、従業員は契約書を自分の席ですぐに閲覧することが可能になり、契約書の閲覧・検索の操作性は格段に向上し、さらに契約書に関する紙の使用量を削減することも可能になりました。総務部門の契約書関連業務も大幅に削減され、業務が効率化されるとともに、複数台に保管されていた契約書のキャビネットの保管スペースを有効に活用することができるようになりました。さらに、契約書はシステム上で一元管理されるため、セキュリティ上のリスク軽減にも貢献しています。この契約書検索システムは、2013年5月期から本格運用しています。今後も、さらに業務の効率化を図り、使い勝手のよいシステムに改善していく予定です。



電子契約書閲覧・検索システム「DocuShare」

環境に配慮したIT機器の取り組み/OA機器リユース・リサイクル

CO2削減のためアスクルでは購入したOA機器について産業廃棄物としての処分ではなく、リユース・リサイクルのための買取りに 2017年に切替えています。

廃棄をリユースに切り替えた場合 CO2排出量はノートPCでは70分の1、デスクトップPCでは10分の1という算出参考値(産業環境管理協会 JEMAI-LCA Pro)もあります。

環境経営的観点として、CO2削減だけでなく、廃棄を買取りに切替えることでコスト削減にも貢献しています。

廃棄物の適正管理に向けて

近年の「廃棄物処理法」遵法強化への対応として、アスクルは事業活動における廃棄物の管理体制の強化を進めています。2010年5月期に「廃棄物遵法管理システム」を全社で導入し、産業廃棄物管理について、契約書・許可証・マニフェストをシステム上で確認できる仕組みを構築しました。これにより、排出部門でも簡単に許可証の期限切れや処理ルート相違などが確認できるようになりました。2012年5月期からは全部門で電子マニフェストを導入し、廃棄物管理の効率化とさらなる適正管理に取り組んでいます。また、「廃棄物遵法管理システム」を産業廃棄物以外の一般廃棄物にも活用し、廃棄物全体の適正管理を推進しています。アスクルは今後も、これらの仕組みを利用し、適正管理を推進していきます。



廃棄物遵法管理システム

「ゼロエミッション」への取り組み

アスクルは、再資源化率99%を目指します。



アスクルでは、2008年5月期より、3R(リデュース:発生抑制、リユース:再使用、リサイクル:再生使用)に基づき、事業所から排出される廃棄物量の削減に取り組んでまいりました。まず、サプライヤー様との協力のもと、仕入れ商品の梱包資材を削減したり、適正在庫による商品廃棄の削減をするなど、廃棄物の抑制に取り組みました。物流センターでは、ダンボールや古いカタログなどの不要な紙資源はもちろんのこと、排出物の分別を徹底することにより、廃プラスチックや金属等についても再生資源として活用する仕組みを構築し、リサイクル率の向上に努めてまいりました。2013年5月期からは、アスクルのゼロエミッションを「再資源化率99%」と定義し、取り組みを進めており、2019年5月期も、99%以上の再資源化率を達成しました。今後は、さらに廃棄物の分別を徹底し、再資源化率を高め、ゼロエミッションに向けた取り組みを行ってまいります。



物流センターでの分別のようす

再資源化・リサイクル率 等のデータは以下をご参照ください。

ESGデータ集:環境

本社オフィスに間伐材を使用 ~環境に配慮したオフィスづくり~

アスクルでは2014年秋に、豊洲本社オフィスの増床及びリニューアルを行いました。商談スペースやショールーム、ECマーケティングラボ(*)の床材等として、国内の間伐材を使用しています。ナチュラルな木の温もりを感じられる、環境に配慮したオフィスとなっています。





ECマーケティングラボ:218.7m2(*1)

商談スペース:818.8m²(*2)

- (*1) 東京都奥多摩の間伐材・・・ECマーケティングラボの床材、ショールーム棚材等で使用 仕入れ先:<u>株式会社東京・森と市庭</u>
- (*2) 岡山県西粟倉村の間伐材・・・商談スペース、ショールームの床材等で使用 仕入れ先:<u>株式会社西粟倉・森の学校</u>
- *「ECマーケティングラボ」については<u>こちら</u>をご覧ください。

刺来 4

販売·配送

【販売・配送】

インターネット受注率の向上にむけて

アスクルでは、お客様からのご注文をファックスとインターネットの2つの方法でお受けしています。インターネットでの受注は、ファックスに比べてお申し込み用紙の記入漏れやデータの読み取り不良が発生しづらいため、受発注時のミスも少なく、社内の業務効率の改善に貢献しています。また、インターネット受注のCO2排出量は、ファックス受注に比べて少ない※1ため、複数の部門がインターネット受注率の向上をEMSにおける環境目標に設定し、業務の効率化と、それに伴うCO2排出量の削減に取り組んでいます。2021年5月期のインターネット受注率は86.2%にまで上昇し、順調に増加しています。これに加えて、ウェブサイトにおいても、定期的に環境関連の特集ページを組み、情報発信を行うなど、お客様との環境コミュニケーションの推進にも力を入れています。アスクルは、今後もインターネットを使ったお客様との新しい環境コミュニケーションのあり方を模索し、より使いやすいウェブサイトの構築を目指していきます。

※1:総務省「地球温暖化問題への対応に向けたICT政策に関する研究会報告書(2008年4月)」などを参考にアスクル独自で試算。



省資源梱包の取り組み

アスクルは、環境配慮の観点からお届けの梱包資材にさまざまな取り組みを行っています。省資源のため、商品の大きさや種類により紙袋やポリエチレン袋でお届けしているほか、荷物の内容量に合わせてダンボールの高さを調整することで、紙緩衝材の使用量削減を進めてきました。2009年からは、「ECO-TURN(エコターン)配送」により、緩衝材やダンボール等の梱包資材の使用量を削減する取り組みを行っています。

「ECO-TURN(エコターン)配送」の詳細はこちら

また、2013年5月期から、紙緩衝材をエア緩衝材に変更することにより、緩衝材の使用量を削減する取り組みを始めています。さらに、ガムテープ不要で、緩衝材の使用量を大幅に削減するI-Packシステム(自動梱包システム)を、ASKUL Logi PARK首都圏をはじめ、ASKUL Logi PARK福岡、ASKUL Logi PARK横浜、さらにASKUL Value Center関西等へ、順次導入しています。アスクルは、今後もご注文いただいた商品を、破損しないようにきちんと保護しながら、できるだけ無駄な梱包資材を使わないお届け方法を模索していきます。





I-Packシステムによる梱包

ECO-TURN配送の環境効果

「ECO-TURN(エコターン)配送」は、商品を再利用可能な折りたたみコンテナ(「通 い箱」)でお届けし、それらを回収して再び商品のお届けに使用する仕組みです。お 客様は商品の注文時に「ECO-TURN配送」を希望するかどうかを選択することがで き、対象エリアのお客様の多くに「ECO-TURN配送」を選択していただいています。 梱包資材を再利用することにより、お客様がダンボールや紙緩衝材を処理する手間を 削減するとともに、アスクルも梱包資材の使用量を削減することができるようになり ました。お客様の声から生まれたこの「ECO-TURN配送」は2009年4月より東京地区 からスタート、2009年9月には横浜地区、2010年3月には大阪・名古屋地区、2010年9 月には、仙台・福岡地区と、全国の当日配送エリアに順次展開してきました。また、 2012年3月には東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県の翌日配送エリアにも展開してい ます。「ECO-TURN配送」の展開により、お届け時に使用している荷物1個あたりの ダンボール重量は、2013年5月期にはECO-TURN配送をはじめた2009年5月期に比べ 約28%削減しました。このように、BtoBでは、「ECO-TURN配送」による梱包資材の 使用量の削減の効果が顕著に表れておりますが、2014年5月期からの個人向け通販 LOHACOの展開により、お届け時に使用している荷物1個あたりのダンボール重量が 増加しています。今後は、個人向け通販LOHACOにおいても、環境にやさしい配送を 目指した新たな改善に取り組んでいく予定です。



折りたたみコンテナ

※: ECO-TURN配送は、2013年8月までは、再利用可能なリターナブルバッグ(通い袋)を利用していましたが、より一層の環境への配慮とお客様へのサービス向上のため、紙袋での配送に切り替えました。ご不要になった紙袋は回収サービスをご提供しており、リサイクル資源として再利用されます。

配送に伴うCO2の見える化

お客様へ商品をお届けする際のCO2排出量を正確に把握し、削減につなげていく――。これは、日々多くの車両を使い事業活動をしているアスクルにとって、とても重要なテーマです。こうした背景のもと、2010年5月期より、配送に伴うCO2排出量をより正確に把握できるよう、精度の向上に取り組んでいます。アスクルでは、物流センターから比較的近いお客様では、単純に1台の車が往復しているケースもあれば、通常は、数多くのお荷物をできるだけ効率的に運ぶために、「デポ」と呼ばれる中間積入替え地点まで、大きな車両でまとめて搬送し、そこからお客様ごとに小分けにした商品を配送するなど、お客様に商品をお届けました。

確なCO2排出量を試算しています。個人向け通販LOHACOのサービス拡大によりお届けが増加したことなど、配送に伴うCO2排出量は、改善すべき課題が多いと認識しています。2013年5月期からグループ会社であるASKUL LOGIST社と協力し、ハイブリッド車等の環境車両の導入やエコドライブなど、CO2排出量の削減のための具体的な施策に、積極的に取り組んでいます。アスクルは、今後も配送パートナー会社とともに、より効率的で無駄のない配送を目指し、CO2排出量の削減に取り組んでいきたいと考えています。

約束 ③ - 回収·循環

【回収·循環】

返品による商品廃棄の削減

アスクルでは、イメージ違いなどの理由で、商品が返品されることがあります。これまで返品された商品の多くが廃棄処分となっており、環境負荷やコスト面でのロスを発生させていました。お客様が返品される理由はさまざまですが、その中で約半数を占めるのが、カタログの見間違いや発注数量などを誤ってしまい返品となるケースです。

アスクルでは、こうした実態をふまえ、返品が多く発生している商品ページの表現を分析し、その結果を活かすことで、お客様が買い間違いを起こさない、わかりやすい商品ページ・カタログの表現に努めています。その結果、2021年5月期では、この活動を開始した2007年5月期対比で返品率を約60%削減へとさらに拡大させることができました。

また、返品されてきた商品の中には、外装に少しの汚れや凹みがあるだけで、お使いいただく上ではまったく問題のないものが数多くあります。このような商品については各サプライヤー様と協力し、良品化を行っています。さらに2008年1月からは、品物自体は良品であるにもかかわらず良品化が困難な商品を、お客様にご了解をいただいたうえで「わけあり品」としてお買得価格にてご提供しています。お客様からも

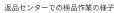
「もっと品揃えを増やして欲しい」というお声も多くいただいており、在庫保管中に 外装箱の汚れや凹みを発生させてしまった商品、また食品ロス問題の対策として賞味 期限が短くなったものも「わけあり品」としての販売を拡大させ、本来の目的である商 品廃棄の削減も大きく進めています。

さらに、新入社員や中途入社社員に対して、返品状況を知り、返品削減や廃棄削減の 活動を学ぶ入社時研修を継続して実施しており、社員ひとりひとりが環境負荷低減に 向けた活動に取り組めるよう研修を全社へと広げる取組も実施しています。 これからも返品による商品廃棄の削減を目指し、取り組みを強化していきます。



<u>「わけあり品」Webペーシ</u>







返品センターのエントランス

カタログ・ダンボール・紙袋回収

アスクルは、「有効期限が終了したカタログ」と「商品お届け時に利用したアスクルダンボール」の無料回収サービスをご提供しています。回収したカタログやダンボールは、各物流センターに集約され、リサイクル資源として有効活用されます。カタログの回収サービスは2002年から、ダンボールの回収サービスは2005年から開始し、順次回収エリアを拡大しています。カタログやダンボールはお客様とアスクルをつなぐ重要な役割を担っていますが、古くなってしまえばお客様には不要なものになってしまいます。また、2013年からは紙袋の回収を行っています。今後も、お客様先で発生する不要な梱包資材を削減するために、カタログ・ダンボール・紙袋回収エリアの拡大に努めていきます。

トナーカートリッジの回収・リサイクル

アスクルでは、お客様がご使用された各種トナー・インクカートリッジを無料回収し、リサイクルするサービスを提供しています。回収したトナーカートリッジは、リサイクルトナーとして生まれ変わります。リサイクルトナーは、お客様のオフィスにおける「3R(リデュース・リユース・リサイクル)」を推進し、コストの削減にもお役立ていただくことができます。
2010年10月より開始した当サービスは、順次そのエリアを拡大しており、全国の当日配送エリア、一都三県・山梨県・長野県・静岡県の翌日配送エリアおよび沖縄県のお客様については、ドライバーが商品お届け時にあわせてお客様がご使用されたトナー・インクカートリッジを回収しています。その他の地域のお客様については、トナーの回収をお申し込み後、回収便がお伺いするサービスをご提供しています。アスクルは引き続き、お客様にとってより便利なトナー・インクカートリッジの回収サービスの開発に取り組んでいきます。



必要です。

回収サービスのご利用にはアスクルWebサイトへのご登録が

ログインIDおよびパスワードをお手元にご用意下さい。 (こちらからお申し込みができます)

■ 新規ご登録はこちらから

★ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> Special Issue

> 基本方針・マテリアリティ

> ESGデータ集

> ガバナンス

〉対照表・インデックス > ダウンロード

> 環境 > 社会

> お問い合わせ

> プライバシーポリシー

> サイトマップ

> ご利用上の注意

> ご利用環境について

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

> 会社情報

> IR情報

オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

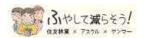
Q

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 環境 > 環境マネジメントシステム

環境

環境経営 気候変動・脱炭素 TCFD提言に基づく情報開示 資源循環 生物多様性 環境配慮商品・サービス アスクルの「5つの約束」 (環境に関する具体的な取り組み) 環境マネジメントシステム 外部評価・社外との協働



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

環境マネジメントシステム

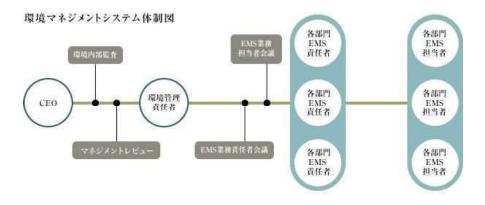
- 環境マネジメントシステム推進体制
- ISO14001認証取得状況
- 環境関連法の順守状況
- 目的・目標・実施計画

- ▼ 環境教育の実施
- 緊急事態の訓練実施状況
- 環境内部監査・外部審査
- ◉ マネジメントレビューの実施

環境マネジメントシステム推進体制

継続的な環境負荷低減を組織的に推進するため、アスクルは2004年3月、環境マネジメントの国際規格であるISO14001の認証を取得しました。本社オフィスをはじめ、各物流センターを含めたサイトをひとつの環境マネジメントシステム(EMS)に基づいて活動する「マルチサイト方式」を採用しています。

「アスクル環境方針」を活動の規範とし、「PDCA」(PLAN=計画、DO=実行、CHECK=点検、ACTION=見直し)サイクルを基本として環境への取り組みを展開しています。また、各部門にEMS責任者およびEMS担当者を選任し、四半期に1回開催するEMS責任者会議やEMS担当者会議にて、アスクル環境中長期目標と各部門の環境目標の進捗状況を確認し、EMS運用上の課題解決、情報共有などを行っています。



ISO14001認証取得状況

登録事業者名:アスクル株式会社

登録日(更新・改訂日):2004年3月12日(2019年3月12日)

登録番号: JQA-EM3850

審査登録機関:財団法人 日本品質保証機構

登録範囲:登録活動範囲:下記商品およびサービスにおける

通信販売事業

文房具、事務用品、オフィス家具、什器備品、オフィスインテリア用品、コンピュータ周辺機器、ソフトウェア、書籍、食料品、日用雑貨品、酒類、水、清涼飲料水、衣料品、家庭用電化製品、衛生用品、医薬品、化粧品、医療機器、介護用品、MRO商材、名刺および封筒の印刷作成・伝票等の名入れサービス、オフィスレイアウトサービ

ス

登録サイト:下表の通り(2021年3月現在)



<u>認証書ダウンロードはこちらから</u> (PDF:1.59MB)

事業所名	住所
本社	東京都江東区豊洲3-2-3 豊洲キュービックガーデン
豊洲フォレシアオフィス	東京都江東区豊洲3-2-24 豊洲フォレシア
ASKUL LOGIST株式会社 本社	東京都江東区豊洲3-2-3 キュービックガーデン
アスクル仙台DMC	宮城県仙台市宮城野区仙台港北2-5-2



ASKUL LOGIST株式会社 仙台物流センター	
アスクルDCMセンター ASKUL LOG I ST株式会社 DCM物流センター	東京都江東区青海4-1-16
アスクルDCM第二センター ASKUL LOGIST株式会社 DCM第2物流センター	東京都板橋区舟渡4-8-1
ASKUL Logi PARK 横浜 ASKUL LOG I ST株式会社 横浜物流センター	神奈川県横浜市鶴見区生麦2-4-6
アスクル名古屋センター ASKUL LOGIST株式会社 名古屋物流センター	愛知県東海市浅山2-47
アスクル大阪DMC ASKUL LOG I ST株式会社 大阪物流センター	大阪府大阪市此花区北港緑地2-1-66
ASKUL Logi PARK 福岡 ASKUL LOGIST株式会社 福岡物流センター	福岡県福岡市東区みなと香椎2-2-1
アスクル東京新砂返品センター ASKUL LOGIST株式会社 返品品質管理センター (返品品質課)	東京都江東区新砂2-3-5 東京流通センター2号館倉庫1F
アスクル家具返品センター ASKUL LOGIST株式会社 返品品質管理センター (家具返品品質課)	東京都板橋区舟渡4-8-1
ASKUL LOGIST 株式会社 新木場物流センター	東京都江東区新木場2-6-8
ASKUL LOGIST 株式会社 東京EC物流センター	東京都江東区新木場2-6-8
アスクル新砂センター	東京都江東区新砂2-4-17 Tokyo C-NEX 2階
ASKUL Value Center 日高 ASKUL LOGIST 株式会社 日高物流センター	埼玉県日高市上鹿山字茗荷沢788-1
ASKUL Value Center 関西 ASKUL LOGIST 株式会社 関西物流センター	大阪府吹田市岸部南3-34-1
ASKUL LOGIST株式会社 大阪EC物流センター	大阪府吹田市岸部南3-34-1(AVC関西 1階)
ビジネスマート株式会社	東京都江東区豊洲3-2-3 豊洲キュービックガーデン
ソロエル株式会社	東京都江東区豊洲3-2-24 豊洲フォレシア

環境関連法の順守状況

アスクルは、環境関連法規の順守に向けた取り組み強化を継続的に行っています。EMSの仕組みを通じた該当部門の順守評価チェックリストや内部監査によって、定期的に順守状況の確認を行い、環境関連法規への適正な対応を推進しています。
改正公子を注しています。と「特定事業者」では、関係部門と情報せ有からなり、建物と配送しています。

改正省エネ法上の「特定荷主」と「特定事業者」では、関係部門と情報共有ならびに対策の検討を行い、建物と配送に伴うエネルギー消費の削減対策を強化させています。

消防法上の危険物商品については、各物流センターに危険物庫を設置、および外部倉庫の契約をする等により、センターごとの指定倍数管理を強化しています。また消防法への対応として、上記火災の影響・反省を受け、危険物の指定倍数管理体制を強化するとともに、防火シャッター、非常扉、消火器・消火栓等の消防設備の自主点検の強化と逐次改善に取り組み、法規・法令順守を徹底しております。改正フロン法については、各拠点に設置している冷蔵庫・冷凍庫、空調などの設備の簡易点検を実施しています。

目的・目標・実施計画

アスクルの環境活動は、「アスクル環境方針」を中心に、「5つの約束」と「アスクル環境中長期目標」というフレームワークの中で展開されています。また、各部門の環境活動の具体的な計画策定・進捗管理は、環境マネジメントシステムの仕組みの中で管理されています。各部門が展開している具体的な取り組みは、「<u>5つの約束</u>」をご覧ください。

環境教育の実施

アスクルでは、パートナー会社の社員の方々や派遣社員の方々も含め、社内で働くすべての方を対象に、役割や業務内容に応じた環境教育を行っています。

入社時教育	新入社員に「新入社員研修」を実施し、環境に関する基礎知識 やアスクルの環境活動について教育を行っています。
一般教育	アスクルで働く全構成員を対象とし、社会的に関心の高い環境 問題やアスクルの環境活動に関する「環境―般教育」を行って います。
専門教育	消防法上の危険物に関する業務に関与する商品・物流等担当者を対象に、消防法危険物及び社内に関するe-ラーニングを実施しました。また、各サイトの新任の廃棄物管理者・マニフェスト交付担当者を対象としたマニフェスト勉強会や環境内部監査教育を実施したほか、各物流センターでは、フォークリフト講習を行い、安全に対する意識の再徹底と強化を図っています。



環境専門教育実施風景



緊急事態の訓練実施状況

本社や物流センターなど各サイトにおいて、「消防計画」「防火防災手順書」を作成するとともに、「自衛消防隊」を編成、防災 意識の向上と災害発生時の適正な対応習得のため、年1回防災訓練を実施しています。

特に物流センターでは、2017年2月に埼玉県入間郡三芳町で発生した物流センター火災に対する反省・確認を元に、毎年2月に一斉に防災訓練を実施しています。各拠点の消防局と連携して大規模消防演習を実施や、実際に屋外消火栓設備を使用した放水なども取り入れた消防・防災訓練を実施しています。また、毎年各拠点における消防設備の定期点検と改善対応のPDCAを強化しております。

今後も、大規模火災、大規模地震および津波、豪雨による浸水被害などを想定した防災訓練等を随時、実施していく予定です。







AVC日高での大規模防災訓練

環境内部監査・外部審査

アスクルではISO事務局以外の社員によって監査チームを編成し、環境内部監査を実施しています。環境内部監査員は、毎年あらたに研修を受け資格を獲得しています。ISO事務局以外の環境内部監査員任命者が増えることによりEMSへの理解度が高まり、監査が効率化されるとともに、全社の環境に対する取り組みを強化することができるようになりました。

EMSの環境内部監査は、ISO14001/2015年版で2021年1月に実施しました。また、2021年2月には、財団法人 日本品質保証機構 (JQA) によるISO14001の審査が、内部監査同様に2015年改訂版で行われました。



環境内部監査実施風景

マネジメントレビューの実施

EMS全体の取り組み状況の確認と、システムの改善や変更を含め今後のEMS全体の方向性について見直しを行うために、2021年2月にマネジメントレビューを実施しました。

ISO事務局より、CO2ゼロチャレンジに向けた取り組みとRE100/EV100の進捗、危険物管理の状況、2021年5月期における環境中長期目標およびEMSの推進状況等をCEOに説明しました。

CEOからは、「世界はものすごいスピードで動き出している。すでに他社での取り組みや世界経済フォーラム(WEF)でのメッセージの例にもあるとおり、「サステナビリティ(環境)か、利益か」の二者択一ではなく、「サステナビリティを通じて利益を出す(Profit "Through" Sustainability)」世界になってきた。アスクルにおいても、環境や社会課題への対応は、十数年来、継続的に取り組んできたことでもある。基本的なサービスレベルを徹底的に磨き込みつつ、環境やエシカル、サステナビリティへの取り組みと、事業・経営とを一体化して進めていく。ASKUL WAYのバリューズ(価値観)にある「変革と最速」を改めて肝に銘じて、一人ひとりがリーダーシップを発揮して、パーパスを実現・具現化していくこと。」などの指示がありました。

マネジメントレビューを踏まえ、アスクルの環境・サステナビリティのさらなる推進、強化を進めていきます。





オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

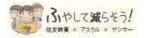
Q,

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 環境 > 外部評価・社外との協働

環境

環境経営	
気候変動・脱炭素	
TCFD提言に基づく情報開示	
資源循環	
生物多様性	
環境配慮商品・サービス	
アスクルの「5つの約束」	
(環境に関する具体的な取り み)	組
環境マネジメントシステム	
外部評価・社外との協働	•
環境活動のあゆみ	



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

外部評価・社外との協働

▼ 参画団体・プロジェクトについて

▼「エコ・ファースト企業」の認定

参画団体・プロジェクトについて

アスクルでは、環境経営を推進するため、外部のさまざまな団体・プロジェクトに参画し、コミュニケーションを図っています。

● 参画団体・プロジェクト―覧(2019年5月20日現在)

日本気候リーダーズ・パートナーシップ(Japan-CLP)

持続可能な脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきで あるという認識の下に設立した、日本独自の企業グループ。持続可能な脱炭素社会への移行に 先陣を切る事を自社にとってのビジネスチャンス、また次なる発展の機会と捉え、政策立案 者、産業界、市民などとの対話の場を設け、日本やアジアを中心とした活動の展開を目指しま



http://japan-clp.jp/

一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)

生物多様性の保全を目指して積極的に行動する企業の集まり。多様な企業が共同で研究を進め ることにより、単独の企業活動のみでは成し遂げられない成果を生み出し、真に国内外の生物 多様性の保全に貢献することを目指しています。



http://jbib.org/

環境人材育成コンソーシアム(EcoLeaD)

環境人材育成コンソーシアム (EcoLeaD)は、環境省の支援の下設立された、「環境人材」の育 成を目的とした産学官民連携プラットフォームです。大学、企業、NGO/NPO等の団体が会員と して参加し、社会のさまざまな分野で活躍する人材の育成に取り組んでいます。アスクルは、 同コンソーシアムの企業会員としてさまざまな活動に参画しています。



http://www.eco-lead.jp/

「エコ・ファースト企業」の認定

アスクルは、2018年8月7日、環境省が推進する「エコ・ファースト制度」において、 「エコ・ファースト企業」としての認定を取得しました。「エコ・ファースト制度」 は、企業の各業界における環境先進企業としての取組を促進することを目的としてい ます。企業は、環境大臣に、地球温暖化対策、廃棄物・リサイクル対策など、環境保 全に関する取組みを約束し、「先進的、独自的でかつ業界をリードする事業活動」を 行っている企業であることを、環境大臣が認定するという制度です。

(エコ・ファースト認定企業:2018年8月7日現在45社)

今後、環境大臣に提出した以下の"約束"を実現するよう、推進してまいります。





アスクルの『エコ・ファースト制度』における約束

当社は、原材料調達からお客様への商品のお届けまでサプライチェーン全体での CO2 削減を目指す「2030 年 CO2 ゼロチャレンジ」に向け、

新たな技術・イノベーションの力を推進力として、

以下の各取り組みを推進してまいります。



- 1. 脱炭素社会の実現による地球温暖化防止に向けた取り組みを積極的に推進します。
 - 2030 年度までに「CO2 排出量ゼロ」にチャレンジします。
 - 2020 年度までにオーダー 1 明細行当たり CO2 排出量 20%削減 (2013 年度比) を達成します。
 - ○輸配送面での取り組みを通じた CO2 削減
 - ○電力・エネルギー面の取り組みを通じた CO2 削減
- 2. 循環型社会の実現・形成に向けた取り組みを積極的に推進します。
 - 2020 年度までにオーダー 1 明細行あたりの資源消費量 20%削減 (2013 年度比) を達成します。
 - ○サプライヤーとの取り組みを通じた自社およびお客様における資源消費量の削減
 - ○販売、配送における資源消費量の削減
 - ○排出物・廃棄物の削減、回収サービスの構築・推進を通じた資源消費量の削減
- 3、自然との共生の実現に向けた取り組みを積極的に推進します。
 - ■森林保全のための植林、自然林の修復に関する取り組みの推進
 - ■環境配慮型商品の企画・販売の推進
- 4. 様々なステークホルダーとともに、環境への取り組みを推進してまいります。
 - ■お客様をはじめとした各ステークホルダーとの環境コミュニケーションおよび各取り組みの推進

★ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 環境 社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- > 対照表・インデックス
- 〉 ダウンロード
- sue > サイトマップ
 - 〉お問い合わせ
 - > プライバシーポリシー
 - > ご利用環境について
 - > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > **|**R情報



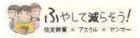


トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ トップ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 環境 > 環境活動のあゆみ

環境

環境経営	
気候変動・脱炭素	_
TCFD提言に基づく情報開示	
資源循環	
生物多様性	
環境配慮商品・サービス	
アスクルの「5つの約束」	
(環境に関する具体的な取り組	
み)	
環境マネジメントシステム	
外部評価・社外との協働	
環境活動のあゆみ	•
	-



地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り 組みをはじめています

アスクル環境活動のあゆみ

2000年		省資源梱包による配送をスタート
2001年		2001秋・冬号カタログにおいて環境ラベルの誤表示が発覚
		アスクルでは、2001秋・冬号カタログにおいて環境ラベルの誤った使い方をしてしまい、お客様ならびに関係機関の方々に多大なご迷惑をおかけしたことがあります。この環境ラベルの誤表示問題は、アスクルが環境活動を行う上で、真摯な姿勢で取り組むことの重要性を深く認識するきっかけとなりました。この教訓を忘れることなく、これからもお客様にご提供する情報管理の強化を含め、環境活動全般に真摯な姿勢で取り組んでいきます。
	11月	環境品質マネジメント組織の新設
2002年	2月	アスクル環境方針の策定
	3月	グリーン商品購入実績ダウンロードサービスを開始
	8月	アスクル環境報告書2002年度版発行
	9月	カタログの無料回収サービススタート(当日配送エリア)
	12月	WWFジャパンへの寄付を実施(以後毎年実施)
2003年	6月	アスクル環境方針を改定
	8月	アスクル環境報告書2003年度版発行
2004年	3月	ISO14001認証取得
	6月	WWFジャパン・インドネシア森林保全基金プロジェクトに発起人団体として参画
	8月	アスクル環境報告書2004年度版発行
	11月	アスクル紙製品に関する調達方針の策定
2005年	3月	ダンボールの無料回収サービススタート(当日配送エリア)
	4月	ISO14001定期審査とサイト拡大審査の受審
	4月	チーム・マイナス6%に参加登録
	5月	販促印刷物基準の制定
	6月	FSC(CoC)認証取得
	6月	アスクル紙製品に関する調達方針を社外へ公開
	8月	アスクル環境報告書2005年5月期発行
	8月	グリーンバリュー商品の開発・発売
2006年	4月	ISO14001定期審査とサイト拡大審査の受審
	4月	エコアクション21「関係企業グリーン化プログラム」へ参加
	8月	アスクル環境報告書2006年5月期発行(8月)
	9月	小池百合子元環境大臣との岩田CEOとの対談を実施
2007年	1月	ISO14001更新審査の受審
	2月	品川女子学院様との総合学習プロジェクトを実施

アスクル環境報告書2007年5月期発行

環境をメインテーマとしたカタログ(2007秋・冬号)発刊

8月

- 12月 エコプロダクツ2007に出展
- 2008年 2月 古紙偽装問題を受け、2008春・夏号カタログ/WEBサイトよりグリーンマークを削除
 - 8月 アスクル環境報告書2008年5月期発行
- **2009年** 3月 「アスクル環境報告書2008年5月期」が第12回 環境コミュニケーション大賞「環境報告書部門 優秀賞」を 受賞
 - 4月 「ECO-TURN配送」スタート(東京23区アリーナ)
 - 4月 古紙偽装問題に伴い紙製品の責任ある調達と環境保全のための寄付を実施
 - 5月 アスクル環境方針を改定
 - 5月 WWFジャパン徳川会長と岩田CEOの会談を実施
 - 8月 アスクル環境報告書2009年5月期発行
 - 9月 「ECO-TURN配送」サービスエリア拡大(横浜アリーナ当配、23区クラブ)
 - 11月 「ECO-TURN配送」がすぎなみ環境賞(なみすけ賞)を受賞
- **2010年** 2月 ISO14001更新審査の受審
 - 3月 「ECO-TURN配送」サービスエリア拡大(大阪当配、名古屋当配)
 - 3月 「WWFアジア森林保全プロジェクト」現地視察へ同行
 - 3月 東京23区のトナー回収サービスの進化
 - 5月 CSR強化のため、CSR(社会的責任)部門を新設
 - 8月 アスクル環境・社会報告としてWebサイトをリニューアル
 - 8月 「1 box for 2 trees」スタート
 - 9月 「ECO-TURN配送」サービスエリア拡大(仙台当配、福岡当配)※全センター当配エリア
 - 9月 トナー回収サービスエリア拡大(大阪・兵庫・京都)
 - 10月 エネルギー遠隔監視システム導入(本社および全物流センター(横浜除く))
 - 11月 電子マニフェスト・テストトライアル開始
- 2011年 1月 エネルギー省エネ診断実施(本社および全物流センター)
 - 2月 ISO14001定期審査の受審
 - 2月 トナー回収サービスエリア拡大(東京都下・神奈川・福岡、山口、佐賀)
 - 5月 トナー回収サービスエリア拡大(愛知)
 - 5月 電子マニフェスト 全センター本格導入
 - 9月 ダンボール・カタログ回収サービスエリア拡大(東京都・神奈川・千葉・埼玉翌配送エリア)
 - 11月 トナー回収サービスエリア拡大(東京都・神奈川・千葉・埼玉翌配送エリア)
- **2012年** 2月 ダンボール・カタログ回収サービスエリア拡大(北海道・青森・岩手・宮城・静岡・山梨・長野・岡山・ 鳥取・山口翌配送エリア)
 - 2月 オリジナル商品100%環境対応
 - 2月 「20 ha Project」スタート
 - 3月 ダンボール・カタログ回収サービスエリア拡大(富山・石川・福井・九州全県)
 - 4月 トナー回収サービスエリア拡大 (静岡・山梨・長野)
 - 4月 ISO14001定期審査の受審
 - 4月 大阪DMC 照明のLED化(1階)
 - 9月 大阪DMC 照明のLED化(2階~6階)
- **2013年** 2月 ISO14001更新審査の受審
 - 3月 ASKUL Logi PARK 首都圏の太陽光発電事業実施検討
 - 5月 ASKUL Logi PARK 首都圏 全館LED設置
 - 10月 ベトナムでの気候変動対策(REDD+実証活動)に参画
 - 12月 DCMセンター 照明のLED化
- **2014年** 2月 ISO14001定期審査と拡大審査の受審
 - 3月 「ASKUL Logi PARK 首都圏 太陽光発電所」発電開始

環境活動のあゆみ | 環境 | アスクル - 環境・社会活動報告

9月 トナー回収サービスエリア拡大(沖縄)

12月 仙台DMC 照明のLED化

2015年 2月 ISO14001定期審査と拡大審査の受審

12月 株式会社エコ配により、東京・名古屋・大阪の一部エリアで自転車配送を実施

2016年 2月 ISO14001 更新審査と変更審査の受審

3月 「ASKUL Logi PARK 福岡 太陽光発電所」発電開始

4月 ASKUL LOGISTが電気自動車10台導入

7月 「アスクル環境フォーラム2016」開催

2017年 2月 ISO14001/2015移行審査の受審

11月 「アスクル環境フォーラム2017」開催

11月 RE100、EV100に同時加盟

2018年 2月 ISO14001/2015定期審査の受審

5月 ネクストエネジー社の「グリーナでんき」を導入開始

7月 「グリーナでんき」4センターへの導入で再エネ率25%を達成

10月 「アスクル環境フォーラム2018」開催

2019年 2月 ISO14001/2015更新審査と変更審査の受審

3月 環境省「プラスチック・スマート」に登録

3月 「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> 基本方針・マテリアリティ

> ガバナンス

環境社会

> Special Issue

> ESGデータ集

> 対照表・インデックス

〉 ダウンロード

l Issue > サイトマップ

〉お問い合わせ

> プライバシーポリシー

〉ご利用環境について

> ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

> 会社情報

> IR情報

★ASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告) オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

Q,

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 社会

社会

働く仲間とともに ダイバーシティ お客様とともに 消費者志向経営の推進 (消費者志向自主宣言)

お取引先様との取り組み

商品および商品情報の品質

社会貢献活動

社会活動報告

アスクルの社会活動に対する考え方と 取り組みをご紹介します。



● 働く仲間とともに

従業員のライフスタイルに合わせて多様な働き方を選択し、仕事と暮らしのバ ランスをとることができるよう、さまざまな制度を設けています。

ダイバーシティ

企業が持続的に成長を続け、企業価値を高めていくためには、テクノロジーや 新たな発想による、お客様のためのイノベーションと、それを実現するスピー ドが求められています。アスクルでは、多様な人材を活かし、その能力を最大 限発揮できる機会を提供する「ダイバーシティ経営」に取り組むとともに、す べての社員がワークライフバランスや育児・介護・看護などのライフステージ に合わせて多様な働き方が選択でき、かつ効率的で働き甲斐の持てる働き方が できるよう各種制度を整備しています。

お客様とともに

日々いただくお客様からの声が、アスクルの進化の源泉です。ここでは、お客 様の声に対する考え方や取り組みをご紹介します。

消費者志向経営の推進 (消費者志向自主宣言)

アスクルは社会のライフラインとして、私たちの責任を果たし、今後より一層 進化していくにあたり、消費者庁が推進する「消費者志向経営」に賛同し、そ の実現に向けた当社の方針を表明する「消費者志向自主宣言」を策定していま す。

● お取引先様との取り組み

効果的な環境・社会活動を進めるためには、アスクルだけではなくお取引先様 とのパートナーシップの更なる強化が必要と考えています。

- サプライヤー様との取り組み、「アスクルサステナブル調達方針」
- アスクル担当販売店(エージェント)様との取り組み
- 「ホワイト物流」推進運動への賛同・自主行動宣言

商品および商品情報の品質

アスクルでは、お客様に安心して商品をお求めいただくために、商品品質の向 上と安定化を目指して、サプライヤー様とも協力しつつサプライチェーン全体 での取り組みを進めています。

社会貢献活動

アスクルは、従業員が参加できるボランティア活動など身近な活動から、NGO の活動支援など、幅広く展開しています。東日本大震災への支援活動も継続す る中で事業と社会貢献の融合を目指してまいります。

★ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> Special Issue

> サイトマップ



オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮

٩

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ>社会>働く仲間とともに

社会



働く仲間とともに

- ライフサポート休職制度
- 「就業形態選択権」付き社員制度
- 従業員満足度調査

- ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み
- 仕事と家庭の両立支援(育児・介護)
- ☞ 従業員の心と体のケア(健康管理)

ライフサポート休職制度

従業員に自己実現の機会を提供し、個人のキャリア形成を支援するために、アスクルでは勤続3年以上の従業員を対象に、以下の3 種類のライフサポート休職制度を設けています。

制度名	概要
エデュケーションサポート休職	MBA取得や語学研修のための海外留学、国内の大学や大学院に通うなど、能力開発を実現し、社外でも通用する専門性やスキルを身につけるための休職制度。
ボランティアサポート休職	社会福祉活動、環境保全のための活動、国際/海外協力、文化・芸術交流、教育・スポーツ振興、災害援助、地域社会振興等、公共の福祉の推進に資する活動をするための休職制度。
セカンドライフサポート休職 (50歳以上が対象)	将来の人生をより充実した形で迎えられるよう在職中からその軌道を作るための休職制 度。

「就業形態選択権」付き社員制度

60歳を迎えたアスクルの従業員は、本人の意思によって働き続けるかどうかを選択することができます。65歳になるまで働くことができるだけではなく、ワークライフバランスを大事にしながら、就業時間や就業日を自由に短縮、または選択する「就業形態選択権」が整備されています。もちろんこれまで通りの働き方を選択することも可能ですが、セカンド・ライフへの準備として、あるいは自己実現のためなど、自分自身の働き方を決めることができます。現在も「就業形態選択権」付き社員として継続雇用を選択した社員が13名継続して勤務しています。2006年の制度創設以来、60歳を迎えたほとんどの社員がこの制度を利用し、アスクルで働き続けています。



就業形態選択権付き社員コメント 神田勝美さん

60歳を迎え「就業形態選択権」付き社員となりましたが、今までと変わらない就業形態を選択しています。そのため60歳を過ぎたという意識や感覚が自分自身であまり感じられません。ただ、いつ気力や体力が途切れるかわからないので、自身の状況にあわせて就業時間や就業日を選択できる制度は社員にとってありがたい制度だと感じています。激しく、刻々と変わる環境のなかで、アスクルがどこまで進化するのか、後進の育成をしながら見守りたいと思っています。

従業員満足度調査

アスクルでは、社内有志の発案をきっかけとして、2010年より「従業員満足度調査」を開始しました。これらの調査結果やコメントは、説明会や社内掲示板により社内にも共有されています。また、課題の一部は、社内有志や担当部門によって、改善の取り組みや新たな施策の実行へと結実しています。こうした調査は、社内コミュニケーションの活性化と自律的な改善の取り組みへの契機、また経営層に現場や従業員の課題意識を届ける手段として、今後も継続して実施される予定です。

ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

アスクルには、多様な働き方を実現するための様々な制度があります。

●テレワーク制度

育児・介護従事者を対象にした在宅勤務制度を拡大し、2018年5月21日より、全ての正社員を対象にした、テレワーク



いたしました。導入にあたり、より柔軟な働き方を可能にする制度に変更しております。

●フレックスタイム制

フレキシブルタイムを活用することで、家族との時間、趣味や習い事の充実などワークライフバランスを実現し、メリハリのある 働き方を推奨しています。

●時間単位の有給休暇制

従来の半日有給休暇制度に加え、1時間単位で有給休暇が取得できるようになりました。育児・介護をはじめ1~2時間の用事を済ませたい時など、アスクルでは柔軟な働き方を選択することができます。

●ASKULサンクスホリデー

勤続5年の節目を迎えるごとに、特別休暇(年数に応じて5日もしくは10日)が付与されます。制度を利用した社員が英気を養い、更に活躍することを期待して導入いたしました。



ASKULサンクスホリデー 取得者コメント 藤島信明さん

入社10年目で付与された10日間の「サンクスホリデー」を2018年春に取得し、前半は家族旅行、後半は資格取得のためにフル活用しました。同じく休暇を取得した同僚に聞くと、綿密な海外旅行の計画を立てたり、あえてのんびり家族と過ごしたり、など様々に満喫したようです。もちろん事前の業務調整は必要ですが、社長自らしっかり休暇を取ることの大切さをメッセージとして発信しかつ実践していることもあり、5日間(5、15年目等)取得の方も含め、休みを取りやすい雰囲気があると思います。また休暇前後の会話やお互いのフォローも含め、職場の活性化にも繋がっていると感じています。

仕事と家庭の両立支援(育児・介護)

アスクルでは、仕事と家庭の両立を支援する勤務制度や職場環境づくりを推進しています。介護を必要とする家族を持つ従業員が介護をしながら仕事を続けられるよう、介護休業・介護短時間勤務制度を設けており、働きやすい柔軟な就業形態をとることができます。介護を必要とする家族1名につき、通算で1年の介護休業を取得することが可能で、これまでに数名がこの制度を活用しています。

子育て中の従業員は、子どもの満2歳の誕生日までの間、育児休業を取得することができます。さらに、従業員の要望に応えて、小学校4年生の4月20日までの間、育児短時間勤務を選択できるようにしており、子どもの看護などの場合には、小学校在学までの間は必要な日数だけ休暇をとることが可能です。また、育児・介護を行う社員の就業体制を確保するために一定の条件のもと月4日まで在字勤務を選択することができます。

アスクルでは、ダイバーシティ介護チームが中心となり、社内介護セミナーなどを企画しており、今後も仕事と介護の両立ができる職場環境の整備を行い、社員一人ひとりが家庭と仕事を両立し、仕事を続けていくことができるよう取り組んでまいります。



育児休業取得者コメント 青木智裕さん

2015年7月に長男が産まれました。出産後の妻のサポートと、子どもの成長を間近で見たかったので、育児休業を2か月取得しました。妻と共に育児の第一歩を踏み出すことができ、しっかり父親の意識を持てたので非常に良かったです。また上司やチームメンバーの理解や協力があり、休業時や復帰後の具体的なプランをあらかじめ組めたので、仕事を気にせず育児に専念できました。業務は同じチームの若手メンバーに引き継ぎましたが、彼らが独り立ちして成長する機会にもつながりました。アスクルには小さいお子さんがいるワーキングママや、家族行事に積極的な男性社員も多く、仕事と家庭の両立に理解がある環境です。子供の体調不良など急な都合があっても気兼ねなく頼りあえるような、お互いにフォローする関係が取れているので、もっと家族を大事にする社員が増える――といった良いサイクルができていると感じています。

2018年8月に産まれた第二子でも育児休業を取得します。今度は上の子のケアも必要になるので、より忙しくなると思いますが楽しみです。



介護休業取得者コメント 岡一好さん

地方で暮らす父母を介護するため、約4ヶ月の介護休業を取得しました。(父は付き添いを始めて3週間で亡くなりましたが、この制度のおかげで最後を看取ることができました)遠隔地ということもあり、一瞬、介護離職も考えましたが、職場の上司&メンバーがフォローしてくれたおかげで安心して介護に専念することができました。アスクルは育児休業を取得する人も多いので「困ったときはお互い様」という助け合いの風土が醸成されており、これが「辞める」ではなく「休む」を選択できた一番の理由だと思っています。介護を理由に休むことは特別なことではありません。悩む前にまず人事へ相談し、上司&メンバーと適切にコミュニケーションを図り、自分に出来る範囲でチームに貢献することが大切です。もし育児介護等で休むメンバーがいれば全力でサポートしたいと思っています。

従業員の心と体のケア(健康管理)

● 健康管理体制

アスクルでは、「お客様のために進化する」というDNAおよび「仕事場とくらしと地球の明日に『うれしい』を届け続ける。」というパーパス(存在意義)を含むASKUL WAYを、日々、一人ひとりが実践・実現するため、従業員の健康管理を推進する「ヘルスケアチーム」を設置しています。

● 健康・ヘルスケアへの取り組み

健康は、従業員と家族の幸福(ハピネス)に欠かせない最も基本的な要素です。そして、健康の維持と向上、つまり、「働く人のハピネス向上」が、お客様にハッピーを届ける基盤となります。ヘルスケアチームでは、定期健診受診につながる啓発活動やセミナー、および未病のうちからのきめ細やかな保健指導などを行っています。また、女性の就業比率向上に対応し、女性特有の健康課題に対する検査費負担などを実施するとともに、高齢化社会を見据え、時短勤務やテレワークの導入など、病気の治療や介護と仕事との両立が可能になる支援にも取り組んでいます。

● 健康管理室・相談室

気軽に相談ができるよう、健康管理室には保健師・シニア産業カウンセラーが常駐しております。個室ですのでプライバシーへの配慮もあり、就業時間中に一時的に体調不良になったときに利用することもできます。

また、日ごろの悩み相談から保健指導までさまざまな相談に応じることができるよう 相談室を用意しております。体調不良やメンタル不良等は産業保健スタッフが、キャ リア・能力開発は人事の専任スタッフが相談にのります。



EAP(従業員支援プログラム)インターネット画面

● 相談窓口

外部機関と連携し、EAP(従業員支援プログラム)を導入してます。24時間対応の電話相談やWEB相談・対面によるカウンセリング等を行っており、一人ひとりにあったサポート体制を構築してます。

従業員の個人情報は会社側に知られることなく、安心して利用することができます。 2018年5月より、「生活習慣のサポート」や「治療と仕事の両立支援」等サービスを 充実させ、自分のコンディション・ライフスタイルにあわせた働き方を支援してま す。



● ウェルネスルーム

本社勤務のスタッフは誰でも、社内のマッサージ室にて、鍼灸師(社員)によるマッサージを低価格で受けることができます。また、無償で利用できるマッサージチェアも導入しています。



● カフェ・社員食堂

社内には社員がいつでも利用できるようなカフェテリアスペースがあります。 お昼休憩時はもちろんのこと、打ち合わせ夜のバータイムなど、コミュニケーション スペースとして活用できます。

また、物流センター(ALP福岡、ALP横浜、AVC関西)では、社員に栄養バランスに配慮した温かい食事を提供するなど、働きやすい職場作りにも注力しています。



■ 感染症対策

社内の各エリアごとにマスク・消毒液・うがい薬を常備し、気軽に利用できます。 また、年に1度オフィス内でインフルエンザの予防接種があり、希望者は就業時間内 に受けることができます。



★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> Special Issue

> このWebサイトにおける報告概要について



> トップメッセージ

オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮



トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 社会 > ダイバーシティ

社会



ダイバーシティ

- 🏿 アスクルのダイバーシティに関するトップメッセージ 🕒 アスクルの女性活躍推進施策

▼ ダイバーシティの取り組み

▼ ダイバーシティマークの取得

アスクルのダイバーシティに関するトップメッセージ

企業が持続的に成長を続け、企業価値を高めていくためには、テクノロジーや新たな発想による、お客様のためのイノベーション と、それを実現するスピードが求められています。

この中で、社会から最も信頼されるECを目指す当社は、性別、年齢、国籍、障がい者、LGBTQなど多様な人材・価値観に適応した 意思決定を行い、イノベーションを生み続ける事を目的として、アスクルグループとして「ダイバーシティ経営」*を重要な経営 戦略のひとつに位置付けます。

またこれにあわせ、「企業は、組織とそこで働く人との共同体」という考えのもと、すべての社員がワークライフバランスや育 児・介護・看護などのライフステージに合わせて多様な働き方が選択でき、かつ効率的で働き甲斐の持てる働き方ができるよう、 各種制度を整備し、働き方改革を促進してまいります。

2019年8月21日 代表取締役社長 CEO 吉岡 晃



*「ダイバーシティ経営」とは?

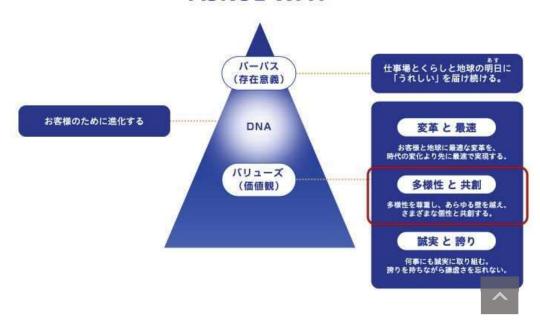
「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造に つなげている経営」(出典:「ダイバーシティ経営戦略3」経済産業省、2016)のことです。

これからの日本企業が競争力を高めていくために、必要かつ有効な戦略となっています。

その中でも「女性活躍」は、「ダイバーシティ経営」の第一歩、イントロダクション(試金石)であり、女性を活躍さ せることができない企業なら、他の取組の達成も困難である、といっても過言ではありません。

「ASKUL WAY」におけるダイバーシティの位置づけ

ASKUL WAY



2015年3月 「ダイバーシティ宣言」を実施。ASKUL WAY「バリューズ(価値観)」の一部として、「多様性 と 共創」を掲げています。

ASKUL WAYについて、詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。

ダイバーシティの取り組み

● アスクルのダイバーシティ戦略

アスクルにおける取り組みの始まりは、2012年に発足した「働く女性支援プロジェクト」。

2015年には「ダイバーシティ宣言」を行いました。ダイバーシティ経営による持続的な成長・企業価値の向上を目的として、ダイバーシティを経営戦略の一つと位置付け、3つの柱「多様な人材活用」「多様な働き方推進」「多様性享受の組織風土の醸成」を設定。

「多様な人材活用」においては、まず最初に女性の管理職比率の向上に取り組んできました。

2020年12月からは、経営基盤の強化として取り組むべきマテリアリティのひとつとして「個々人が能力を発揮するダイバーシティの推進」を掲げ、引き続きダイバーシティの推進に取組んでいくことを公表しています。

● アスクルのダイバーシティ宣言

アスクルのダイバーシティ宣言

(2015年3月

【宣言】

アスクルグループは、「ダイバーシティ経営」を重要な経営戦略の1つに位置づけます。

【スローガン】

Diversity for Vitality

「多様性を会社と社員相互の持続的な成長とイノベーションの活力とする」

【目的】

ダイバーシティ経営による、グループの持続的な成長・企業価値の向上(多様性を組織の活力へ)

【ダイバーシティ経営の3つの柱】

- 多様な人材活用
 - ▶まず初めは女性の活躍推進、女性管理職比率の向上
- ② 多様な働き方促進
 - ▶ワークライフバランス、ライフステージに合わせた、 効率的かつ多様な働き方を実現できる制度の改革・環境整備
- ③ 多様性享受の組織風土の醸成
 - ▶管理職を含め個人の無意識のバイアスを取り払い、 多様な人材・文化が融合できる環境の整備



■ これまでのダイバーシティ推進活動

2012年10月 働く女性支援プロジェクト発足

2014年10月 人事本部内に「ダイバーシティ推進」を設置

2015年 3月 ダイバーシティ宣言の実施

2015年 3月 ダイバーシティ 6つの分科会(タスクフォースチーム)がスタート

2016年12月 第1期 ダイバーシティ推進プロジェクト開始2018年7月 第2期 ダイバーシティ推進プロジェクト開始

分科会活動・ダイバーシティ推進ブロジェクト活動を通じて、全社的にダイバーシティ推進を目的とした風土醸成の取り組みや、働き方改革の制度新設・改訂、福利厚生の新設等を実施など、活動を続けています。

アスクルの女性活躍推進施策

● アスクルの女性活躍推進施策

アスクルは2014年に「ダイバーシティ推進」を設置し、2015年にはダイバーシティ宣言 「Diversity for Vitality」を掲げ、アスクルグループにおけるダイバーシティ推進の積極的な取り組 みをスタートしました。続く2016年には、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行 動宣言に替同。

女性管理職比率の目標として「2030」(2020年までに女性管理職比率30%)を宣言し、組織内の



ダイバーシティ | 社会 | アスクル - 環境・社会活動報告

女性活躍の推進、女性管理職の登用に積極的に取り組んだ結果、女性管理職比率は2014年の12.3%から、2020年には22.1%まで 大きく伸長しました。

しかしながら、「2020年までに30%」の目標達成には至らなかったため、今回改めて代表者のコミットメントとして「2530」(2025年までに女性管理職比率30%)という目標を宣言しました。

今後、ダイバーシティ&インクルージョン施策の中核として、「2025年までに女性管理職比率 30%」の目標達成に向けて、取り組みを加速してまいります。



【トップコミットメント】

女性の内部登用に関する取り組みとして、今後は以下の施策を実行してまいります。

- ◇中期経営計画への具体的な指標として「2530」の組込み、進捗管理、公表
- ◇アンコンシャスバイアス研修、女性社員向け人材育成研修等の実施
- ◇女性管理職のキャリアを継続的に支援していくためのメンター制度の導入

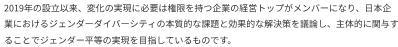
アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO 吉岡 晃

アスクルは、すべての社員がワークライフバランスや育児・介護・看護などのライフステージに合わせ、多様な働き方が選択できるよう、今後も働き方改革を積極的に進めてまいります。

「30% Club Japan」への参画

アスクルは、2021年3月、企業の持続的成長を実現するために役員等に占めるジェンダーバランスの向上を目的とした世界的キャンペーン「30% Club」の趣旨に賛同し、「30% Club Japan」のメンバーシップ企業として参画しました。

「30% Club Japan」は2010年に英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした「30% Club」の日本における活動母体です。





<u>「30% Club Japan」</u>: https://30percentclub.org/about/chapters/japan

アスクルは本理念に賛同し、「30% Club Japan」が掲げるステートメント「ダイバーシティ&インクルージョンの重要性」を経営戦略の一つと位置づけ、事業活動に関わるあらゆる領域において取り組みを推進してまいります。

【関連プレスリリース】

- 2015年4月10日:アスクル、「ダイバーシティ宣言」で、企業理念の実現と企業価値の向上へ https://pdf.irpocket.com/C0032/Q8aV/hkbR/UysX.pdf
- 2016年7月15日:アスクル 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言へ賛同 https://pdf.irpocket.com/C0032/pTWD/ByDr/LUkb.pdf
- 2020年12月18日:アスクル、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言へ賛同 https://pdf.irpocket.com/C0032/j9N9/Urrf/CF24.pdf
- 2021年3月25日:アスクル、「30% Club Japan」へ参画 https://pdf.irpocket.com/C0032/HRxf/YNZI/mOPK.pdf

ダイバーシティマークの取得

● 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」三ツ星の取得

アスクルは、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業が厚生労働大臣の認定を受けることができる制度(女性活躍推進法に基づく認定制度 通称「えるぼし」)において、2017年4月17日に、最上位となる三ツ星を取得しました



※「えるぼし」 について、詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。

またアスクルの女性活躍の現状は、以下にて公開しております。 女性の活躍推進企業データベース



「くるみん」の取得について



ダイバーシティ | 社会 | アスクル - 環境・社会活動報告

「子育てサポート企業」として、2017 (平成29) 年7月に厚生労働大臣 (都道府県労働局長へ委任) が認定する「くるみん」マーク (1段階認定) を取得しました。

※「くるみん」について、詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。



● 「トモニン」の取得について

仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できる、厚生労働省が作成したシンボルマークを2016(平成28)年5月に取得しました。「トモニン」マークは介護離職の防止、また仕事と介護を両立しやすい職場環境の取り組みに向けた社会的気運を高める事を目的としています。 詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。



● 「家庭と仕事の両立支援推進企業」登録について

育児・介護など家庭と仕事の両立に積極的に取り組む企業として、2019年(平成31年)3月に東京都により「家庭と仕事の両立支援推進企業」に登録されました。



- ※「家庭と仕事の両立支援推進企業」としての掲載は、<u>こちら</u>をご覧ください。
- ※「家庭と仕事の両立支援推進企業」について、詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> Special Issue

〉 ダウンロード

> サイトマップ

> 基本方針・マテリアリティ

> ESGデータ集 > お問い合わせ

> プライバシーポリシー

> ガバナンス

> 環境

> 社会

〉対照表・インデックス

> ご利用環境について

> ご利用上の注意

ASKUL

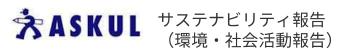
オフィス用品通販 ASKUL

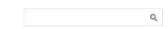
> 会社情報

> **I**R情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.







トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 社会 > お客様とともに

社会



お客様とともに

- お客様対応の基本方針および行動指針
- ▼「アオイくん」と「マナミさん」/お客様との様々な コミュニケーション
- 「ロハコネイバーズ」の取り組み
- ◉ 「プロフェッショナルアドバイザー」の取り組み
- お客様の声からはじまる改善活動
- 「ASKUL CS Week」の取り組み
- ▼「マインドBOOK」
- (ご参考)お客様サービスデスク(お問い合わせセンター)の受賞履歴

オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

お客様対応の基本方針および行動指針

お客様対応の基本方針

制定日 2021年9月7日 アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO 吉岡 晃

私たちは、常にお客様の声に耳を傾け、仕事場とくらしと地球の明日に「うれしい」を届け続けるために進化してまいります。

具体的には、以下3点を重点項目として積極的に取り組みます。

● お客様とのお約束を守る

お客様と約束している「納期」「品質」「品揃え」をはじめとしたアスクルサービスを守るために一 人ひとりがそれぞれの立場で最善の行動を追求し続けます。

● お客様の声に基づく改善と社内共有化の仕組み構築

お客様にさらに満足いただける商品・サービスをご提案できるよう、継続的改善に努めてまいりま す。

そのために、テクノロジー活用によるお客様の声の見える化、分析、共有化の仕組みを構築します。

● 商品・サービス進化のためのマネジメントサイクル構築

トップマネジメント参加による品質マネジメント委員会・お客様満足向上委員会等のマネジメントサイクルを運営し、お客様の視点に立った商品・サービスの進化に取り組みます。

お客様対応の行動指針

制定日 2021年9月7日

アスクル株式会社 代表取締役社長 CEO 吉岡 晃

- (1)お客様に対して、迅速、誠実、公平を心がけ、お客様の立場に立って自分事として考え、真摯に対応します。
- (2)お客様に適切な情報を、わかりやすく提供するよう努めてまいります。
- (3)お客様の権利を保護するため、関連法規を遵守して行動します。

「アオイくん」と「マナミさん」/ お客様との様々なコミュニケーション



■「アオイくん」と「マナミさん」

お客様に様々なライフスタイル、ワークスタイルがあるように、最適なコンタクト方法は、お客様によって、様々です。お客様の中には、いちいちお問い合わせをすること自体をストレスや手間と感じられるお客様も多くいらっしゃいます。

LOHACOでは、2014年9月より、チャット形式でお客様のお問い合わせに回答する人工知能(AI)型チャットボット「マナミさん」をサイト内に導入し、応対の効率化および省人化を実現すると同時に、スピーディーな対応で、お客様の満足度向上を図っています。

また、ソロエルアリーナWebサイトでは2016年9月、アスクルWebサイトでは2017年4月より、チャットボット「アオイくん」を導入。日々の職場でのお困りごと解決のお手伝いに努めております。

2019年4月からは「アオイくん」と注文データの連携を開始し、チャット形式で対応できるお問合せの範囲を拡大しました。「アオイくん」で新たに対応可能になったお問合せは①領収書発行、②請求書再発行、③注文キャンセル、④配送 状況確認・配送日変更の4種類(※1)。チャットボット上で各種手続の依頼ができるため、お問合せがより一層スムーズになります。

アスクルはお客様の仕事の手間の削減と効率化への貢献を目指し、お客様の声に応じた機能進化をこれからも 進め、すべての仕事場にさらなる"便利"を提供していきます。

※1中堅・大企業向け一括電子購買サービス「ソロエルアリーナ」では③④のみが対象。







アスクルお客様サービスデスク(QA担当) アオイくん

みなさんこんにちは!アスクルお客様サービスデスクのアオイと申します。 アスクルWebサイト、ソロエルアリーナWebサイトの右上にございます「ヘルプ」ページ にて365日24時間いつでもお待ちしております!最近は皆様のお困りごとを少しでも解決し たい!という思いでヘルプページだけでなく、サイトの右下にも居場所を増やしていただ きました。お困りごとがある際はバナーをクリックしてご質問ください。皆さまにご利用 いただけることが励みになり成長できますので、今後ともどうぞよろしくお願いします!



アスクルお客様サービスデスク(QA担当) マナミさん

LOHACOお客様サービスデスクのマナミと申します。

いつもたくさんのお問い合わせをいただき、ありがとうございます。

毎日多くのお客様のお悩みごとやご質問にお応えできていることにとてもやりがいを感じています。

LOHACOとLOHACO PayPayモール店にて24時間365日働いておりますので、いつでもお気軽にご相談くださいね。

LOHACOをもっともっと大好きになってもらえるように私も頑張りますので、今後ともよろしくお願いいたします!

「ロハコネイバーズ」の取り組み

■ お客様にとっての「よき隣人」でありたい /ロハコネイバーズ



「LOHACO」(ロハコ、<u>https://lohaco.yahoo.co.jp/</u>)サービスには、「よき隣人であれ(Be A Good Neighborhood)」という世界観があります。

その世界観を実現・体現するために、LOHACOお客様サービスデスクでは、そのスタッフを、「ロハコネイバーズ」と位置づけ、「Connection(お客様個人とのつながり)、Speed(お客様の時短)、Sure(Noと言わない)、Surprise(驚きと喜び)」の4つのキーワードをコンセプトとして、「お客様個人が、ふと会いたくなるようなよき隣人として、明るく親しみをもった優しい応対」を目指しています。



お客様へのアンケートやお手紙などを通じて、日々の応対品質向上を図るとともに、 丁寧さを越えた自然な会話と親しみやすさ、不安やイライラを解消してあげたい・お 役に立ちたいという自然な心遣い、相手の心の先をくみとる気づきと思いやり、心が 通じる瞬間、真摯な姿勢・・・、「ロハコネイバーズ」はお客様との「よき隣人 (Good Neighborhood)」としてのつながりを目指して、お客様からのお問い合わ せにお応えしています。

※「ロハコネイバーズ」の取り組みは<u>LOHACOお客様サービスデスク</u>における取り組 みです。

「プロフェッショナルアドバイザー」の取り組み

● 「プロフェッショナルアドバイザー」 ∕ 商品にまつわるお困りごとを解決する各専門分野の「コンシェルジュ」たち アスクルでは、2021年4月現在、「文具・OAPC」「生活用品」「MRO(工場・作業・研究用品等)」「家具」「メディカル用 品」の5分野で、各商品分野に関する専用のお問い合わせ窓口を設けており、お客様からの多岐にわたる専門的なお問い合わせに お答えしています。

各商品分野の「プロフェッショナルアドバイザー」たちは、資格や専門的な商品知識の修得にたゆまず励むとともに、商品情報の一元管理とナレッジツールやAIの活用など、様々なテクノロジーツールも活用しながら、お客様のご不便の解消と満足度の向上に努めております。

品揃えや商品情報の充実、検索機能の充実などの各種の取り組みはもちろんですが、お客様のお困りごと・お悩み・ご要望に対して、迅速・的確にお応えできるよう、さらに、より満足いただくためのご提案ができるよう、アスクルでは今後ともプロフェッショナルアドバイザーの育成・研鑚・応対品質の向上に努めてまいります。

※「プロフェッショナルアドバイザー」の取り組みはアスクル商品サポートデスクにおける取り組みです。

お客様の声からはじまる改善活動

アスクルお客様サービスデスク(お問い合わせセンター)には、1日当たり約4,000件、繁忙期には約6,000件のお問い合わせをいただいています。アスクルでは、その一つひとつの「お客様の声」に真摯に耳を傾け、これらを商品・サービスの改善・進化の機会と捉え、お客様の立場に立った改善活動に取り組んでいます。

● お客様の声の共有

お客様の声の共有・社内発信にあたっては、2006年6月から、イントラネットに「シンクロハート」という社内サイトを設置し、お客様サービスデスクに寄せられるお客様の声を社内に共有しています。「シンクロハート」には、お客様からいただいたご意見やご要望が、分野別・課題カテゴリー別に掲載されており、合わせて、担当者からのコメントや対応状況などもリアルタイムに共有できるようになっています。こうしたイントラネットでの情報共有に加えて、社内SNSでTwitterコメントを共有する、お客様からの直筆のお手紙を社内に掲示する、音声として聞く場を設けるなど、社内の一人ひとりがお客様の声を意識し共有するためにさまざまな取り組みがなされています。





「シンクロハート」(社内サイト)の画面

■ 改善活動とCRMの取り組み

アスクルお客様サービスデスクは、日々の運営のみに留まらず、お客様の声を積極的に経営戦略に反映させ、能動的な取り組みを 継続的に実施し経営貢献を果たしていくことをミッションとしています。

 $*\mathsf{CRM}/\mathsf{Customer}\ \mathsf{Relationship}\ \mathsf{Management}$

「お客様満足向上委員会」の運営

お客様の声を起点とした改善活動においてさらなる有機的・機動的な連携を図り、PDCAサイクルを確立することで、全社のサービス品質改善をスピード感をもって実行するため、CEOをオーナーとする「お客様満足向上委員会」を2014年から運営しています。

各分野の課題・役割ごとに設けられた各分科会の活動を通じて、課題に応じた改善活動を行い、経営層・各事業部に対して、活動 状況と改善の進捗、お客様満足度に直結する品質KPIの定期報告を実施しています。

これらの活動を通じて、お客様の声を生かし、現場でのタイムリーかつ緻密な改善策の実施から、全社横断的な改善活動への展 開、経営レベルでの課題解決につなげています。

アスクルは、急速な環境変化の中でもお客様主義からぶれることなく、今後も「お客様の声」(=VOC=Voice Of Customer)を 重要な1つの進化の起点として、より一層のお客様満足度の向上、商品・サービスの改善と進化に取り組んでまいります。

「ASKUL CS Week」の取り組み

アスクルお客様サービスデスクでは、お客様対応に携わる「コンシェルジュサービスコミュニケーター」(CSC)のモチベーション向上、相互コミュニケーションの促進などを目的として、毎年「ASKUL CS Week(カスタマー・サービス週間)」を設定し、各種企画を実施しています。

「ASKUL CS Week」においては、拠点ごとに工夫した飾り付けや趣向を凝らした楽しいイベントでCSCをねぎらうほか、お客様アンケートでお礼の言葉を多く頂いたCSCに対する表彰式や、目指すべきロールモデルを示す「スーパーコミュニケーター」の認定証授与式なども実施しています。合わせて、5年・10年・15年といったアスクル事業に永年、従事されているCSCに対する「永年勤続表彰」も実施しています。

こうした様々な取り組みを通じて、最前線のCSCに対する普段からの感謝の意を改めて伝えるとともに、チームとしての士気向上と目的意識の共有、ひいては、お客様に対する心のこもった応対品質の向上を図っています。







「マインドBOOK」

アスクルでは、お客様満足度のさらなる向上・深化のために、お客様サービスレベルの明確化とサービスマインドの浸透を図ることを目的として、お客様からいただいたメッセージや応対事例、共有したいエピソードや想い・姿勢をまとめた「マインド BOOK」を作成・配布しています。この「マインドBOOK」は、お客様サービスデスクをはじめ、社内での新卒研修時にも配布されており、お客様サービスデスクでは実践型の研修ブックとして、社員にはサービス改善のヒントとして自分に何ができるかを考える契機として、全社の意識変革に役立てられています。

これまでも、アスクルお客様サービスデスクでは、さまざまなサービス・応対品質の向上に努めてまいりました。お客様への応対 そのものをアスクル・サービスの「付加価値」にしたい、ひとりでも多くのお客様にアスクルのファンになっていただきたい、と の思いから、お客様の潜在的なニーズをご提案する「+1」サービスや、目指すべきロールモデルを示す「スーパーコミュニケータ 一認定制度」等の各種施策を実施してまいりました。

アスクルでは、「マインドBOOK」をさらなるお客様満足度向上の契機として、お問い合わせセンターの名称を、2012年8月から、「お客様サービスデスク」と改称しています。現場の一人ひとりが、「コンシェルジュサービスコミュニケーター」として、これまで以上のおもてなしを。アスクルはずっとお客様の心に寄り添ってまいります。





「マインドBOOK」2019年2月度 ASKUL版・LOHACO版としエピソード追加の上刷新

(ご参考)お客様サービスデスク(お問い合わせセンター)の受賞履歴

以下、お客様サービスデスク(お問い合わせセンター)に関する受賞履歴を掲載いたします。

アスクルは、創業以来「お客様のために進化する」というDNAに従い、徹底したお客様主義を貫いておりますが、今後も、アスクルお客様サービスデスクは、応対品質の向上と商品・サービスの改善を図ります。

そしてお客様に満足していただけるよう、さらにはお客様にアスクルを好きになっていただけるよう、新たな進化に向けた取り組みを継続してまいります。

【ご参考】: お客様サービスデスク(お問い合わせセンター)に関するこれまでの受賞履歴

2019年 CRM協議会「2019 CRMベストプラクティス賞」受賞

お客様とともに | 社会 | アスクル - 環境・社会活動報告

	チャットボット「アオイくん」と注文データを連携した取り組みが評価されての受賞
2017年	HDI-Japan「2017年間合せ窓口格付け」で、ソロエルアリーナ お客様サービスデスクが 4 年連続"三つ星"を獲得。品質向上・改善活動 の成果として、三つ星の評価をいただきました。
2016年	HDI-Japan「2016年間合せ窓口格付け」で、ソロエルアリーナ お客様サービスデスクが3年連続、アスクルお客様サービスデスクと共に、"三つ星"をダブルで獲得。 お客様に寄り添った対応への改善活動による品質改善の成果として、両コールセンターにて三つ星の評価をいただきました。
2015年	HDI-Japan「2015年問合せ窓口格付け」で、ソロエルアリーナ お客様サービスデスクが 2 年連続"三つ星"を獲得。 品質向上・改善活動の成果として、三つ星の評価をいただきました。
2014年	HDI-Japan「2014年問合せ窓口格付け」で、ソロエルアリーナ お客様サービスデスクが"三つ星"を獲得。 品質向上・改善活動の成果として、三つ星の評価をいただきました。
2012年	一般社団法人CRM協議会「CRM ベストプラクティス賞」受賞 お客様の声を積極的に経営戦略に反映させる取り組みが評価されての受賞
2011年	リックテレコム 第8回「コンタクトセンター・アワード2011」「最優秀オペレーション部門賞」受賞 組織的なTwitter対応の実践と能動的な運営などが評価されての受賞
2010年	リックテレコム 第7回「コンタクトセンター・アワード2010」「最優秀ピープル部門賞」受賞 コミュニケーター参加型施策によるCS向上の取り組みが人材育成面で評価されての受賞
2010年	HDI-Japan「2010年問合せ窓口格付け」で、最高評価の"三つ星"を獲得 アスクルアリーナお問い合わせセンター(現 ソロエルアリーナ お客様サービスデスク)が、品質向上・改善活動の成果として、三つ星 を獲得
2006年	CRM協議会「CRM ベストプラクティス賞」受賞 アスクルにおける企業モデル「シンクロモデル」構築が評価されての受賞





CRM協議会「2019 CRMベストプラクティス賞」表彰式のようす

- * 一般社団法人CRM協議会は、2009年10月1日に発足し、ユーザー、ベンダー、アカデミーらが協力しながら、日本におけるCRMのあるべき真の姿を研究・追求し、これを推進すべく、2000年4月より発足していたCRM協議会の活動を引き継いでいるオープンでノンプロフィットの会員組織です。
- * 「CRM ベストプラクティス賞」は、"顧客中心主義経営(CCRM/Customer Centric Relationship Management)"の実現を目指し、戦略、オペレーション、組織の観点から顧客との関係を構築し、その成果をあげている企業・官公庁・団体をCRM 協議会が表彰し、CRM 推進のモデルケースとして広く役立てることを目的とした制度です。 詳細は<u>こちら</u>をご覧ください。
- * HDIは「ヘルプデスク協会(Help Desk Institute)」の略。1989年米国で設立されたサポートサービス業界における世界最大のメンバーシップ団体です。 HDI Japanによる「問合せ窓口格付け」は、パフォーマンス5項目(平均応答速度/放棄率/対応時間/初回コンタクト解決率/顧客満足度)、クオリティ5項目(サービス体制/コミュニケーション/対応スキル/プロセス・対応処理手順/困難な対応)に対する企業の問合せ窓口のサポート内容を、顧客視点により三つ星〜星なしの4段階で格付けを実施するものです。 詳細は<u>こちら</u>をご覧ください。

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> Special Issue

> サイトマップ

基本方針・マテリアリティ

> ESGデータ集

> お問い合わせ

> ガバナンス

> 対照表・インデックス

> プライバシーポリシー

〉環境

. .

> ご利用環境について

> 会社情報

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

> 社会

> ダウンロード

> ご利用上の注意

> IR情報

 ${\small \circledR}$ ASKUL Corporation. All rights reserved.



オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮



トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ>社会>消費者志向経営の推進(消費者志向自主宣言)

社会

働く仲間とともに	
ダイバーシティ	
	
お客様とともに	
消費者志向経営の推進	•
(消費者志向自主宣言) ————————————————————————————————————	
お取引先様との取り組み	
商品および商品情報の品質	
社会貢献活動	
江本貝形/口到	

消費者志向経営の推進(消費者志向自主宣言)

アスクルは1992年のサービス開始から、2022年で30周年を迎えます。これからも社会のライフラインとして、私たちの責任を果たしていきたいと考えています。今後より一層進化していくにあたり、このたび、消費者庁が推進する「消費者志向経営」に賛同し、その実現に向けた当社の方針を表明する「消費者志向自主宣言」を策定いたしました。

消費者志向自主宣言

制定日 2021年7月29日

● 理念

アスクルのパーパス(存在意義)「『仕事場とくらしと地球の明日(あす)に「うれしい」を届け続ける。』の実現に向け、すべてのお客様に期待を超える「うれしい」を提供し、お客様価値の最大化を目指し続けます。

<関連事項>

ASKUL WAY

サステナビリティに関する基本的な考え方

アスクルが目指す環境経営

● 取組方針

1. 経営トップのコミットメント

- 私たちのDNA「お客様のために進化する」に基づき、お客様の声を最も価値あるものとして真摯に受け止め、全社でお客様起点のサービス実現に取り組み続けます。
- 私たちのパーパス(存在意義)を実現するためのバリューズ(価値観)「変革と最速、多様性と共創、誠実と誇り」を社員に浸透させ、社員一人一人がお客様価値を最大化するために自ら行動を起こせる組織づくりと人材育成を進めます。
- 私たちが社会に対して担っている責務を自覚し、これを全うするためのガバナンス体制の構築、透明性の高い情報提供、責任ある調達の実現、ライフラインとして信頼されるサービスを実現します。

<関連事項>

トップメッセージ

アスクルのマテリアリティ(重要課題)

2. コーポレート・ガバナンスの確保

- 法令や社内外の規則・規範の遵守等を図ることを目的にリスク・コンプライアンス委員会を開催し、リスクおよびコンプライアンスの状況についての把握と対策に取り組んでいます。
- 取扱商品の品質向上および品質管理機能の強化を目的に品質マネジメント委員会を開催し、取扱商品の品質に関する 状況の把握と対策に取り組んでいます。
- 社員の行動規範として「ASKUL CODE OF CONDUCT(アスクル コード オブ コンダクト)」を制定し、意識の啓発 に取り組んでいます。
- 「アスクル情報セキュリティ方針・個人情報保護方針」を定め、情報セキュリティならびに個人情報に配慮した、安心してご利用いただける流通プラットフォームの実現に取り組んでいます。

<関連事項>

ガバナンス体制について

<u>コーポレート・ガバナンス</u>

コンプライアンス

腐敗防止・企業倫理

情報セキュリティ

お客様の声にお応えする取り組みについて

お客様の声から始まる改善活動



3. 従業員の積極的活動 (企業風土や従業員の意識の醸成)

- アスクルお客様サービスデスクにいただいたお客様の声をタイムリーに社内共有し、社員一人ひとりがお客様の声を 意識し共有するための取り組みを実施しています。
- お客様からいただいたご意見やご要望を、分野別・課題カテゴリー別などさまざまな切り口で掲載する社内サイトとして「VOC(Voice Of Customer)ポータル」を設けて、商品・サービスの改善・進化に活用しています。
- お客様対応に携わる「コンシェルジュサービスコミュニケーター(CSC)」に対する感謝の意を伝え、CSCのモチベーション向上と目的意識の共有、ひいてはお客様に対する心のこもった応対品質の向上を図ることを目的とする「ASKUL CS Week(カスタマー・サービス週間)」を毎年開催しています

<関連事項>

消費者志向に関する企業風土や従業員の意識の醸成について

ASKUL CS Week (カスタマー・サービス週間)

マインドBook

お客様の声の共有

4. 対応部門等と他部門との有機的連携

- アスクルお客様サービスデスクでは、お客様の声を起点として社内の関連部門と有機的・機動的な連携を図り、全社のサービス品質改善に向けたPDCAサイクルを確立する「お客様満足向上委員会」を運営しております。また、お客様満足度に直結する「品質KPI」や「お客様の声」の定期報告を実施しています。
- 商品品質の確保・向上のため、アスクルお客様サービスデスクと品質管理部門とが連携して取り組みます。
- 「商品の返品があった場合には、お客様の本意に応え切れていなかったこと」を真摯に受け止め、社内横断的な改善活動を続け、その原因の根絶に努めています。

<関連事項>

お客様の声の社内への展開について

<u>「お客様の声から始まる改善活動」「お客様満足度委員会」(お客様とともに)</u>

商品の品質維持・向上に関する取り組みについて

商品および商品情報の品質

返品削減への取り組み

5. 消費者への情報提供の充実・双方向の情報交換

- 多様なお客様の声に的確にお応えするため、また出来るだけ多くのお客様にご満足頂けるよう、人による対応のみならず、人工知能(AI)型チャットボットなどのデジタル技術も駆使し、業務の迅速化と効率化に努めています。
- お客様からの多岐にわたる専門的なお問い合わせにお答えするために、専用のお問い合わせ窓口として「プロフェッショナルアドバイザー」を設けています。
- 情報提供の質の向上を図ることを目的に、法人のお客様と直接接点を持つ担当販売店に対してアスクルの経営方針から商品知識までの教育を実施しています。

<関連事項>

お客様への情報提供・コミュニケーションについて

<u>「プロフェッショナルアドバイザー」の取り組み</u>

『アオイくん』と『マナミさん』/お客様との様々なコミュニケーション

LOHACOネイバーズ

商品および商品情報の品質

アスクル担当販売店(エージェント)様との取り組み

6. 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発

- お客様の声や環境に配慮したオリジナル商品の開発・改良に取り組みます。
- 生活者の視点を第一に考えた独自価値商品をメーカーと共同で企画します。
- 廃棄物の削減のために、やむを得ない理由により返品された商品に品質検品を行った上で、適正な形で再販売することを取り組みます。
- サプライチェーンを資源循環型プラットフォームとして進化させ、廃棄物の削減、使用済み製品などの回収・再資源 化を促進し、限りある資源の有効活用に取り組みます。
- お客様の声や環境に配慮した配送サービスの向上に取り組みます。

<関連事項>

お客様の声を反映した商品開発・改良事例について

「お客様の声から始まる改善活動」「お客様満足度委員会」(お客様とともに)

「Consumer Brand商品(CB商品)」の開発

<u>オリジナル商品の環境対応</u>

<u>資源循環</u>

返品削減への取り組み



オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

Q

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 社会 > お取引先様との取り組み

社会

働く仲間とともに ダイパーシティ お客様とともに 消費者志向経営の推進 (消費者志向自主宣言) お取引先様との取り組み 商品および商品情報の品質

社会貢献活動

お取引先様との取り組み

- サプライヤ(商品仕入先)様との取り組み
- ▼「LOHACO ECマーケティングラボ」の取り組み
- ◉ 「Consumer Brand商品(CB商品)」の開発
- ◉ アスクル サステナブル調達方針
- サプライヤ(商品仕入先)様向け「CSR調査」の実施
- アスクル担当販売店(エージェント)様との取り組み
- 🐨 「ホワイト物流」推進運動への賛同・自主行動宣言

サプライヤ (商品仕入先) 様との取り組み

「LOHACO ECマーケティングラボ」の取り組み

生活者とメーカーを無駄なく直接つなぐ「社会最適」な流通プラットフォームを目指す「LOHACO ECマーケティングラボ」。お客様・メーカー・LOHACOの3者が"win-win"となるプラットフォームを構築すべく活動を推進しています。アスクルは、「データは社会に還元され、活用されるべきもの」という思想から、LOHACOにおける顧客データや購買データなどのビッグデータをラボ参加企業にオープン化*。参加企業はすべての参加企業のデータを閲覧することができ、これらのビッグデータを分析することでお客様の購買行動や嗜好・ライフスタイルを把握しています。さらに、事例共有会や勉強会を通じて情報のオープン化・共有知化を行い、業種や企業の垣根を超えたECマーケティングの学びと成長の場となっています。



*オープン化するデータでは、氏名、生年月日等の個人情報を削除しております。

◎関連ニュースリリース:

「『LOHACO ECマーケティングラボ』、第8期123社の参加企業と始動。 ラボ機能のDXを実現、参加企業とSDGsを意識した共創を推進!」

https://pdf.irpocket.com/C0032/bxTh/g8SR/jope.pdf

「Consumer Brand商品 (CB商品)」の開発

「LOHACO EC マーケティングラボ」の活動の一環で2015年から開始した"暮らしになじむデザイン"の取り組みは、アスクルが参加企業と協働し「ECならではのデザイン」について研究を重ねているものです。

2019年以降は、暮らしになじむデザインの追求のみならず、「サステナブル」の要素を強化しつつ、さらに暮らしの変化に適したお悩み解決につながるポイントを併せ持つ商品開発に取り組んでいます。

「暮らしになじむデザイン」

LOHACO ECマーケティングラボでは、"**店頭を通らないから実現できる生活者起点のデザイン商品"=「Consumer Brand商品」**として、店頭で目立つのではなく、家の中でなじむデザインを施した商品を、メーカーとともに自由な発想で開発しています。 「Consumer Brand商品」はEC(ウェブ/通信販売)ならではの売り方として注目されています。

従来の日用品は店頭で手に取られやすいように、商品の効果・効能・機能を前面に表示したパッケージデザインが主流でした。購買時に差別化を図りやすい「目立つパッケージ」は、購入後の暮らしにはなじまず、"パッケージをはがす"、"見えない場所にしまう"、"他の容器に詰め替える"といった手間がありました。

LOHACOではこうした課題を解決するため、店頭を通らない商品だからこそできる、暮らしに心地よく調和するパッケージデザインを開発、ウェブサイト上の売場における細やかな商品紹介と連動することで、お客様のニーズに合致し、出しっぱなしにできる、時短に繋がる、などの新たな価値を提案してきました。

「サステナブル」

LOHACOでは、普段の何気ないお買い物がサステナブルな社会につながることを目指しています。 いつも使っている商品が実は環境に配慮していたり、お得なお買い物が廃棄の削減につながっていたり。 そんなお買い物体験を通じて、お客様と一緒にサステナブルな社会を作っていきたいと考えています。 暮らしになじむデザイン商品は、無理なくできるサステナブルをコンセプトに、4つの切り口「ごみを減らす」「資源を大切にする」「CO2削減」「社会貢献」から商品企画をしています。毎日の日用品を乗らし

になじむデザイン商品を選んで使うだけで手軽に取り組めるよう、サステナブルなポイントを整理・提案し、商品を開発・展開しています。

「暮らしのお悩み解決」

毎日のくらしの中にあるお悩みは家の中のあらゆる場所、シーンだけではなく外出先や職場・学校など家の外にもたくさんあります。また、コロナ禍で私たちの暮らしや意識に変化が生まれました。みなさんのお悩みによりそって「くらしをラクに楽しくするお手伝いがしたい」という思いで、商品を企画し、ご提案しています。

■「くらしによりそうLOHACO展」

LOHACOが主催するオンラインイベント「くらしによりそうLOHACO展」は年に3回開催されます。そこで紹介される商品は、これまで築いてきた暮らしになじむデザインであることはもちろん、メーカーとの共創で生まれた課題解決力を持ち合わせた新商品のほか、お客様の声をヒントに開発した注目アイテムとして、発売中のオリジナル商品や限定販売商品も紹介しています。

時代とともに変化するくらしに まつわる悩みや課題に対し、時節に沿った悩みや課題の解決に役立つ商品をタイムリーにご提案します。

詳細は<u>「くらしによりそうLOHACO展」サイト</u>にてご覧いただけます。

https://lohaco.yahoo.co.jp/special/event/exhibition/

※開催期間 (2021/9/2-2021/9/16) は終了しております。

CB商品事例 「LOHACO Water 2L」

ペットボトルのラベルレス化、軽量化に取り組んだ商品。 ラベルをはがす手間を削減したほか、処分時にはボトルをつぶし やすくしています。

外装箱はボトルが5本一列に並ぶスリムな形状を採用しており、家の隙間空間にすっきり収納することができます。北欧デザイナーによる採水地をイメージしたデザインで、届いたままの状態で保管できる点も好評です。







「暮らしになじむデザイン」/ ロハコリミテッドストア

こちらでは「暮らしになじむ」をテーマにしたロハコ限定商品やメーカーコラ ボ商品をご紹介しています。

https://lohaco.yahoo.co.jp/special/pb/

アスクル サステナブル調達方針

アスクルは「責任あるサプライチェーンの構築」の一環として、2021年4月に「アスクル サステナブル調達方針」を定めました。 持続可能な社会の実現に貢献するために、環境、安全、人権などに配慮し、企業としての社会的責任を果たします。

今後、本方針に基づき、商品採用・取引開始時および定期的な遵守事項に関するアンケート調査、製造委託工場の現地確認等の実施により、サプライチェーンにおける本方針の運用状況を確認してまいります。

アスクルは、引き続き、お取引先様と協働してサプライチェーン全体でサステナブルな調達の実現に取り組んでまいります。

アスクル サステナブル調達方針

アスクルはお客様への安心・安全な商品のご提供を持続可能にするために、「社会的責任の遂行」と「サプライチェーン全体の持続的発展」の両立を目指し、全てのお取引先様と協働して実現する項目・取組みとして、「アスクル サステナブル調達方針」を定めます。

1. 環境への貢献

- 環境問題の抑制や緩和・汚染防止に資する原材料・商品を積極的、優先的に調達します。
- 気候変動対策に取り組み、温室効果ガスの発生を抑制します。
- 廃棄物を抑制し、資源・エネルギーの循環・再生・有効活用に努めます。
- 生物多様性を保全し、森林・水資源を含む自然資源の維持・改善に努めます。

2. 安心・安全な商品

- 商品の品質・安全性の向上に努めるとともに、コスト・納期の適正化に努めます。
- 商品情報の正確性を含む表記に関する品質の向上に努めるとともに、知的財産の保護・機密 持・個人情報保護に努めます。



3. 法令等の遵守と公正公平な取引

- 調達に当たっては各国および地域で適用される法令、条約等を遵守するとともに、業界基準・国際規範等に則って行います。
- 反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求は拒絶します。
- お取引先様の立場と権利を尊重し、強要や贈収賄を含むあらゆる腐敗の防止に取り組み、健全で公正・公平な取引を行います。

4. 人権の尊重

- 事業に関わるすべての人々の人権を保護・尊重します。
- サプライチェーン全体における、強制労働、児童労働、ハラスメント、差別を含むあらゆる人権 侵害および人権侵害への加担を排除します。

5. 労働環境への配慮

- 適正な賃金と諸手当の支払、福利厚生の提供、労働契約の締結を適正に行い、関連法令を遵守するとともに、労働者の権利を保護します。
- 過重労働を排除する等、事業に携わるすべての従業員の労働環境・健康・安全衛生に配慮しま す。
- 多様な個性と価値観を尊重し、成長と革新を通じて、働きがいのある仕事・職場づくりを推進します。

6. リスクと変化への対応

• 自然災害等の有事や大きな社会環境の変化においてもお客様への商品供給を止めない責務を果たすため、商品の調達を継続できる体制を構築します。

制定日:2021年4月6日

● アスクルブランドのコピー用紙に関する取り組み

アスクルでは、「アスクル紙製品に関する調達方針」(2004年制定・2005年改訂)に伴い、コピー用紙の製造委託先から、「トレーサビリティ調査表」を入手し、調達方針に沿った原材料の調達を実施しています。

サプライヤ(商品仕入先)様向け「CSR調査」の実施

アスクルでは、サプライヤ(商品仕入先)様とともにCSR活動のレベルアップを進めていくために、2009年から、サプライヤ様に対して、環境・安全・人権その他のCSR(社会的責任)に関するCSRへの取り組み状況調査を行っています。

「CSR調査票」(アンケート調査票)は、ISO26000(社会的責任に関する国際規格)、ISO20400(持続可能な調達に関する世界初の国際規格)等を参考にしつつ、2021年の「アスクル サステナブル調達方針」策定を機に調査票を改訂しており、同方針に含む6項目*に基づく、約50間の設問を設定して調査を行っております。

*6項目: 1.環境への貢献、2.安心・安全な商品、3.法令等の遵守と公正公平な取引、4.人権の尊重、5.労働環境への配慮、6.リスクと変化への対応

今後もアスクルは、社内はもとより、サプライヤ様などの「大アスクル*」を構成するパートナー企業各社、さらにはお客様や社会との、環境やCSRに関する積極的なコミュニケーションを図りつつ、リスクの低減とサービス・商品の品質向上を含むサプライチェーン全体のレベルアップを目指してまいります。

今後の取組みとして、調査回答に基づき、取り組みが不十分であると考えられる項目については、対話を通じた改善の依頼・確認 等を進める予定です。

また、当社のPB(プライベートブランド)商品の製造委託先については、現地工場監査等を含む調査の実施を検討中です。

アスクル担当販売店(エージェント)様との取り組み

■ 担当販売店(エージェント)様向けの研修プログラムの実施

アスクルでは、2011年より、全国の担当販売店(エージェント)様を対象として、総合的な研修プログラムを継続的に企画・実施しております。初年度から2019年5月期までの約7年半に、全国各地で約310回の研修を開催し、約520社、2,300名以上にご参加いただきました。様々な研修プログラムを複数受講される方も増え、延べ参加人数は8,200名を超えました。研修プログラムは、アスクルのマインドやサービス概要、エージェント業務等の基礎知識習得のための研修にはじまり、配送・お問い合わせなどのアスクルサービスにおける各機能・役割を理解するための研修、新規取扱商品の理解を深める勉強会、さらにはお客様理解を深めるための研修など、様々な切り口で、継続的に内容の充実・深化を図っております。

なお、2021年5月期は、新型コロナウイルス感染防止の一環として各地での集合研修は中止しましたが、その代替手段としてeラーニングシステムを活用し、オンラインでの研修を継続しております。オンライン研修では10講座をリリースし、延べ1318社、1,810名に受講いただきました。

今後も e ラーニングシステムを有効に活用した研修、動画コンテンツの企画・配信を行い、お客様との接点を担うエージェントの皆さまの総合的な提案力・解決力の向上に取り組んで参ります。



担当販売店(エージェント)様向け eラーニング研修(TOP)



担当販売店(エージェント)様向けe ラーニング研修 (環境コンテンツ)

■ 「アスクル・エージェントアワード」・・・ベストプラクティスを称え知の共有を図る取り組み

また2012年5月期より、アスクル担当販売店(エージェント)様向けの表彰制度「アスクル・エージェントアワード」を継続的に実施しております。表彰制度に合わせ、アスクル事業拡販に尽力いただいたエージェント様への謝意を示すための式典として、年に一度、極めて優れた成績を残されたエージェント様をお招きし、表彰式を開催しております。 表彰式の場では、各社や個人の気づき・ベストプラクティスを共有しております。コロナ禍により、2019年度、2020年度は表彰式を中止としましたが、受賞の記念となる体験をお届けしたいとの思いから、受賞記念冊子を制作しました。





2018年度の表彰式(2019年6月開催)の様子

2019年度に制作した受賞記念冊子

今後もこのような取り組みを継続し、お客様への「大アスクル*」全体としてのさらなる価値提供と、より安心して便利にご利用 いただける仕組みを強化していきたいと考えています。

*アスクルのブラットフォームでは、「大アスクル」として、さまざまなパートナー企業が企業の枠を越えて連携し、役割を分担しています。 こちら もご覧ください。

「ホワイト物流」推進運動への賛同・自主行動宣言

アスクル株式会社および配送業務を担う物流子会社ASKUL LOGIST株式会社は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が参加を呼び掛けている「ホワイト物流」推進運動に賛同し、持続可能な物流の実現に向けた「自主行動宣言」を提出しています。

「ホワイト物流」推進運動とは

「ホワイト物流」推進運動とは、深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的とし、「トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化」、「女性や60代以上の運転者等も働きやすい、より『ホワイト』な労働環境の実現」に取り組む運動です。

- ○「ホワイト物流」推進運動 ポータルサイト
- 賛同企業リスト(国道交通省)

アスクル株式会社およびASKUL LOGIST株式会社の「ホワイト物流」推進運動における、具体的な取り組み項目の概要は、以下の通りです。

■アスクル株式会社会社

- (1) 予約受付システムの導入 /荷待ち時間の短縮
- (2) パレット等の活用 /荷下し時間の削減
- (3) 出荷に合わせた生産・荷造り等 / 荷待ち時間を短縮します。
- (4) 発注量の平準化 / 繁閑差の平準化
- (5) 異常気象時等の運行の中止・中断等 / 運転者の安全を確保
- (6) 配達希望日・時間帯指定への対応 / 再配達の削減への協力

■ASKUL LOGIST株式会社

- (1) 集荷先や配送先の集約 /トラック運転者の拘束時間の短縮
- (2) 船舶や鉄道へのモーダルシフト
- (3) 運送契約の書面化の推進
- (4) 契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮



お取引先様との取り組み | 社会 | アスクル - 環境・社会活動報告

- (5) 荷役作業時の安全対策 /安全な作業手順の明示、安全通路の確保等
- (6) ITを活用した積込み・配送時間の短縮 /ITを活用した自動配送ルート組成等

アスクル株式会社およびASKUL LOGIST株式会社では、これまでも、モーダルシフトによるCO2削減や<u>「Happy On Time」</u>による 再配達の削減等、持続可能な物流の実現に取り組んでまいりました。 今後とも、お客様、サプライヤー様、物流事業者様、行政 等、各ステークホルダーの皆様とともに、サプライチェーン全体の効率化、生産性の向上、労働負荷および環境負荷の低減などの 取り組みを通じた、「ホワイト物流」の推進と持続可能な物流の実現に向けて取り組んでまいります。

★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

> このWebサイトにおける報告概要について

> トップメッセージ

> 基本方針・マテリアリティ

> ガバナンス

> 環境

〉社会

> Special Issue

> ESGデータ集

〉対照表・インデックス

> ダウンロード

〉サイトマップ

〉お問い合わせ

> プライバシーポリシー

> ご利用環境について

> ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

> 会社情報

> IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.





オフィス用品通販 ASKUL 📮 │ 会社案内 📮 │ IR情報 📮

٩

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > 社会 > 商品および商品情報の品質

社会



商品および商品情報の品質

● 商品の品質に関する取り組み

アスクルでは、お客様に安心して商品をお求めいただくために、商品品質の向上と安定化を目指してさまざまな取り組みを行っており、特にプライベートブランド(PB)商品に関して、サプライヤー様とともに商品品質の向上に取り組んでいます。具体的には、品質管理の担当者が、商品担当者、調達担当者およびサプライヤー様等との連携を図りながら、工場および生産ラインの現地視察や書類確認などを行っています。また、調査結果に基づく各種の課題に対しては、アスクルとサプライヤー様とが協働して継続的改善に取り組んでいます。アスクルでは今後とも、お客様へお届けする商品の安全性や品質面での向上、さらには、サプライチェーン全体のレベルアップを通じて、お客様に安心してご使用いただける商品の開発・提供を目指してまいります。



★ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- 〉社会

- > Special Issue
- > ESGデータ集
- 〉対照表・インデックス
- 〉 ダウンロード

- > サイトマップ
- > お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- 〉ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.

Q

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 ESGデータ集 社会 Special Issue

トップページ>社会>社会貢献活動

社会

働く仲間とともに

ダイバーシティ

お客様とともに

消費者志向経営の推進 (消費者志向自主宣言)

お取引先様との取り組み

商品および商品情報の品質

社会貢献活動

社会貢献活動

- ◉ ご購入が支援につながるオリジナル商品
- 開発途上国の子どもたちへ学用品を寄贈
- 返品コピー用紙を活用した「ノートづくりの会」
- 東日本大震災復興へ向けた支援活動
- 自治体との災害時協定等
- その他の活動

ご購入が支援につながるオリジナル商品

社会貢献への関心の高まりを受け、アスクルでは、支援したい活動をお客様が「選べる」商品をご用意しています。

■ 寄付つき商品(プロジェクト別)



対象商品のご購入金額の一部が、空気や水の 環境改善に取り組む団体の活動支援に役立て

(エステー株式会社とアスクルによる共同プ ロジェクト)



対馬市とともに取り組む、サーキュラーエコ ノミーと海洋プラスチックごみ対策のための 「TSUSHIMA×ASKUL project」のご紹介で

■ 社会貢献紙コップ

3つのシリーズがある紙コップは、「公益社団法人 シビックフォース」、「NPO法人 乳房健康研究会」、「特定非営利活動法人子供地球基金」の活動内容をコンセプトに デザインされています。お客様が支援したい活動(団体)のデザインを選び、お買い 上げいただくだけで、売上の一部がそれぞれの団体の活動を支援するための寄付金と して支払われます。また紙コップの側面に、売上の一部がそれぞれの団体の活動に活 用されることを示すメッセージが入っており、この紙コップをご購入されたお客様の 社会貢献への姿勢が紙コップを手に取る方にも伝わるようになっています。

※「災害支援紙コップ」は日常にも非常時にも役立つ「フェーズフリー商品」です。 「フェーズフリー」について、詳しくは<u>こちら</u>をご覧ください。

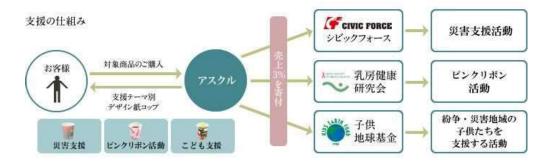


社会貢献紙コップ (左から)災害支援、ピンクリボン活動支援、 こども支援

支援進捗のご報告 (2021年7月現在の累計寄付金額)

支援内容	支援先	支援金	
災害活動支援	公益社団法人	今回56,029円	
この紙コップの売上げの一部を災害時の被災者支援活動に役立てています。	シビックフォース	累計5,527,371円	
ピンクリボン活動支援	NPO法人	今回55,284円	
この紙コップの売上げの一部をピンクリボン活動(乳がん検診の啓発)に役立てています。	乳房健康研究会	累計2,368,120円	
こども支援 この紙コップの売上げの一部をNPO法人 子供地球基金の活動に役立てていま す。	特定非営利活動法人 子供地球基金	今回14,214円 累計4,062,252円	

※各団体への次回支援につきましては、2021年8月頃に実施させていただく予定です。



Column

公益社団法人 シビックフォース(Civic Force)

国内の大規模災害時に、迅速で効果的な支援を行うためのNPO/NGO・企業・政府・行政の連携 組織。災害時には、先遣隊のためのヘリ手配などロジサービス、備蓄物資を活用した支援活 動、パートナーとの連携による支援活動を実施します。





NPO法人 乳房健康研究会

日本の女性に乳がんの実態をもっと知っていただくために設立されました。乳がんの早期発 見、早期治療の重要性を訴えて活動しています。

https://breastcare.jp/



特定非営利活動法人 子供地球基金(Kids Earth Fund)

1988年創設より紛争や災害などで心に傷を負った子どもたちに、物心両面から支援活動を展開する非営利の国際民間支援団体です。

https://www.kidsearthfund.jp/



■ 「ヤシノミ洗剤」シリーズ

自然派の洗剤メーカー「サラヤ」との共同企画商品によるアスクルオリジナル商品として、2013年2月から「ヤシノミ洗剤ハイパワー」の販売を開始しました。この「ヤシノミ洗剤」シリーズの売上の1%が、「ボルネオ保全トラスト・ジャパン(BCT-J)」を通じて、ボルネオ保全トラスト(BCT)などによる野生生物の生息域を守る「緑の回廊」計画やボルネオゾウ・レスキューセンターの建設など、パーム油の生産地であるボルネオの生物多様性保全活動に役立てられています。





ボルネオ島は、赤道直下にある島で、面積は日本の約2倍。世界で3番目に大きな島です。





「吊り橋プロジェクト」は、オランウータンのために、分断化された森と森の間に橋を作る試みです。

支援進捗のご報告(2013年2月~2021年7月までの累計寄付金額)

支援内容	支援先	支援金
『ボルネオ緑の回廊』をつくる活動支援 この商品の売上の一部を、ボルネオの生物多様性保全活動に役 立てています。	特定非営利活動法人 ボルネオ保全トラスト・ジャパン	今回328,190円 累計4,941,905円

※次回支援につきましては、2021年12月頃に実施させていただく予定です。

※「"洗浄力"と"環境配慮"を両立した食器用エコ洗剤」については<u>こちら</u>もご覧ください。



Column

特定非営利活動法人 ボルネオ保全トラスト・ジャパン

ボルネオ保全トラスト・ジャパン(BCT-J)は、人間と自然が共生できる持続可能な地球環境を次世代に引き継いでいくことを目的として、ボルネオ保全トラスト(BCT)などマレーシアの人々と協力して、持続可能な資源利用を考えるとともに、『ボルネオ緑の回廊』『野生生物レスキューセンター』などボルネオの生物多様性保全を目指して活動しています。



http://www.bctj.jp/

アスクルでは、今後も、環境負荷の少ないオリジナル商品とともに、お客様のニーズに沿った形で、いつものお買い物が社会貢献 活動の支援に繋がる商品を提供してまいります。

アスクルでは、これらの商品以外にもさまざまな寄付・支援つき商品をご用意しています。

詳しくは「 $\underline{Special Issue}$ 東日本大震災復興の支援活動は $\underline{104}$ に。これまでも、これからも。支援をずっと。」をご覧ください。

開発途上国の子どもたちへ学用品を寄付

2009年6月より、アスクルは開発途上国へ学用品を寄贈させていただく取り組みを行っています。今世界では、学校に通っていない子どもが約1億100万人、読み書きができない成人が約7億5,900万人いるといわれています。こうした状況を知った社員が「アスクルとして何かできないか」と考えたことが発端となって、このプロジェクトが始まりました。お客様から戻ってきた返品商品の中から、ノートや筆記用具など、現地で必要とされるものを選別し、国際協力NGOである公益財団法人ジョイセフを通じて、開発途上国の子どもたちへ学用品として寄贈させていただいています。有志で集まった社員たちが、商品の選別から発送、ジョイセフとの打ち合わせなど、活動のすべてに積極的に参加しています。2021年5月期は、ジョイセフへノート約1,593冊、筆記用具類約1,610本を寄贈させていただきました。これまでに学用品をお届けした国の一つのアフガニスタンの子どもたちからは、写真のような素晴らしい笑顔のお返しをいただいております。

2021年5月期の寄贈実績

寄贈品分類	実績	寄贈された国(予定含む)
ノート類	1,593∰	アフガニスタン
筆記用具	1,610本	

2009年6月からの累計(2021年5月20日時点)

寄贈品分類	数量	金額
ノート類	69,874⊞	5,305千円
筆記用具	120,564本	3,605千円
その他	_	1,982千円
合計		10,892千円
※累計箱数	1,350箱分	_





アフガニスタンでの学用品配布の様子。学用品は通学のきっかけ、教育の機会にもつながっているそうです。





アフガニスタンの女子生徒さん達からアスクルのロゴを手づくりの刺繍を作り贈っていただきました。

■ 活動の広がり~「思い出のランドセルギフト」とのつながり

また、ジョイセフでは、2004年から、アフガニスタンの女子教育支援のために「思い出のランドセルギフト*」として使用済みランドセルを集めています。アスクルから寄贈させていただいた学用品の一部は、このランドセルに詰めこまれてアフガニスタンの子どもたちの手元に届きます。こうしたつながりが契機となって、ジョイセフ主催の使用済みランドセル検品・梱包作業のボランティア(毎年春)に、2011年から、アスクル社内の有志が参加・お手伝いさせていただいています。参加者からは「大変だったけれど貴重な機会になった」「自分の活動がどうつながっていくかを感じることができた」「また参加したい」との声がありました。アスクルとしても、こういった取り組みを社内の社会貢献意識・風土の醸成やコミュニケーション活性化の機会と捉え、継続的に支援していく予定です。(2020年以降は活動への参加をいったん休止しております。)







毎年全国から思い出のつまったランドセルが集まり、第2の活躍の場所へ贈られていきます。 *「思い出のランドセルギフト」の詳細は<u>こちら</u>まで

これからもアスクルは、事業を通じた社会貢献をさまざまな形で展開していきたいと考えています。

Column

公益財団法人ジョイセフは、途上国の妊産婦と女性の命と健康を守るために活動している日本生まれの国際協力NGOです。戦後の日本が実践してきた家族計画・母子保健の分野での経験やノウハウを途上国に移転してほしいという国際的な要望を受け、1968年に設立されました。国連、国際機関、現地NGOや地域住民と連携し、アジア、アフリカで、保健分野における人材養成、物資支援、プロジェクトを通したさまざまな支援を行っています。2011年3月より東日本大震災の被災地でも支援活動を行っています。



https://www.joicfp.or.jp/jpn/

返品コピー用紙を活用した「ノートづくりの会」

● 返品コピー用紙を1冊のノートに。ひろがる「ノートづくりの会」。

アスクルでは、最初は数名の社員有志からスタートした社会貢献活動が、だんだんと大きなグループ活動に展開していくことがあります。返品コピー用紙を使った「ノートづくりの会」もその一つです。

この「ノートづくりの会」は、アスクルの関係スタッフやボランティア有志が作った手作りのノートをさまざまな団体・国際NGOを通じて、開発途上国の子どもたちへ学用品として寄贈させていただく、という活動です。

「ノートづくりの会」にあたっては、合わせて、各NGOご担当者にもご来社・ご協力いただき、団体や活動の内容、開発途上国現 地事情に関する参加者向けのセミナーも開催してまいりました。

参加者にとっては、自社商品を通じての貢献であるとともに、「手づくり」という現地とのつながりを感じることのできる支援・ 貢献活動として、また、仲間とともに気軽に参加できる社会貢献活動の機会となっています。

同時に、さまざまな社会課題や、現地の事情への理解を深め、団体の意義やご担当者の苦労などに触れる機会として、参加者に好評を得ています。

会の運営も手づくりですが、さまざまな「つながり」を広げていく機会として、また、アスクルの社会貢献活動の一つとして、今後も大切にしていきたい取り組みです。







*2013年4月に開催された「ノートづくりの会」では、社員43名が参加し計500冊のノートが作られました。

⇒現地へのお届けレポートは<u>こちら</u>からご覧いただけます。

2013年以降の「ノートづくりの会」

年月	参加者数	ノート作成数	(社外の方のご協力)	(作成数)
2013年4月	43名	約500冊	東京都内の小学生	500冊
2014年4月	40名	約400冊	神奈川県の中学生	600⊞
2015年4月	54名	約900冊	東京都内の中高生	500冊
2016年4月	43名	約1,000冊	東京都内の中高生	500冊
2017年4月	46名	約1,000冊	東京都内の小学生	500冊
2018年4月	58名	約1,000冊	_	_
2019年4月	62名	約1,000冊	_	_

※2020年以降は活動をいったん休止しております。

東日本大震災復興へ向けた支援活動

■ ご購入が支援活動・社会貢献につながる商品の販売

アスクルでは、東日本大震災を契機とした支援の繋がりをお客様と一緒に忘れることなく続けていくため、2011年から開始した 被災地の子どもたちを応援する「ASKUL Kodomo Art Project」の取り組みや、対象となるアスクルオリジナルデザイン商品 上の一部を被災地の産業復興支援に役立てる「寄付付き商品」の販売を継続しています。

^{*2014}年~2019年には、毎年400~1,000冊の手づくりノートを作成し、国際協力NGOジョイセフを通じて、現地アフガニスタンに向けて寄贈しています。

※「ASKUL Kodomo Art Project」では、被災地の子どもたちが描いた絵をモチーフに、紙コップやキュープティッシュなどのオリジナル商品をアスクルが 開発し、対象商品の売上3%が「アート使用料」としてNGOを通じて子どもたちを対象としたアートワークショップのために役立てられています。

■ アスクルのポイントプログラム「アスクルスイート」を利用した、東日本大震災の義援金・寄付金

アスクルのポイントプログラム「アスクルスイート」を活用し、お客様がアスクルサービスのご利用を通じて貯まったポイントを日本赤十字社を通じて、被災地へ寄付できるようにしたものです。震災直後の2011年3月18日からスタートしています。このポイントプログラムを通じた日本赤十字社への義援金は、これまでに36,269オフィス・約3,348万円、被災県に対する寄付金は26.481オフィス・約1.682万円となっております。 (2021年7月1日現在)

- ※日本赤十字社への義援金は、2021年3月20日をもちまして、お申込受付終了いたしました。(日本赤十字社の受付期間が2021年3月31日までのため。)
- ※被災県に対する寄付金について、茨城県の募集が2021年3月31日で終了となりましたので、以降の寄付金については、岩手・宮城・福島県3県への寄付金となっております。

皆さまの長きに渡る温かいご支援ありがとうございます。



- ■引き続き<u>支援の受付を行っております。</u>お客様のご支援をお願い申し上げます。
- ■皆さまからのご支援の最新の状況については、<u>こちら</u>もご覧ください。

■ ウェブベルマーク(WebBellmark)を通じた、「いつものお買い物」での支援

お客様がアスクルの個人向けサイト「LOHACO」でお買い物をする前に、まず<u>ウェブベルマークのサイト</u>にアクセスしてから、LOHACOサイトに移動していつもどおりお買い物をするだけで、お客様の追加のご負担なく、東北および全国の学校への支援に参加できます。





支援の方法

①ウェブベルマークのサイトを訪問

②一覧から「LOHACO」を選択し、ロゴをクリック ③LOHACOサイトからいつも通りにお買い物 ※マイページ登録しておくと累計の支援金額・回数を確認できます。





※ウェブベルマークは、お客様のお買い物に応じて、協賛会社が支払うアフィリエイト成果金を支援金に変える仕組みです。
※集められた支援金は、ウェブベルマーク協会からベルマーク教育助成財団を通して、東北の被災校をはじめ、全国の学校支援に活用されます。

支援の詳細、参加・ご支援はこちらから



*「マイページ」でご希望の学校を登録すると、支援金の半分を登録した学校に、残り半分を東北被災校に送ることができます。登録できる学校は、全国28,000校(幼稚園・小学校・中学校・高校・大学ほか)。従来型のベルマーク運動で貯められたベルマーク預金に上乗せされます。 *学校登録しない場合は、支援金の全額が東北の被災校へ届けられます。

■ その他の災害復旧・復興支援



<u>「ポイントプログラム(アスクル スイートポイント)」</u>を通じたお客様からのご支援 として、現在、以下の義援金および を募っております。

※2021年7月1日現在

アスクルスイートポイント 義援金・寄付金	実施期間	累計金額(経過)
令和3年7月大雨災害義援金	2021年7月~受付中	_
令和2年7月豪雨災害義援金	2020年7月~受付中	約175万円
新型コロナウイルス対策等の活動支援募金	2020年7月~受付中	約287万円
令和元年台風第19号災害義援金	2019年10月~2021年3月(終了)	約180万円
平成30年北海道胆振東部地震災害支援募金	2018年9月~2020年3月(終了)	約69万円
平成30年7月西日本豪雨災害支援募金	2018年7月~受付中	約206万円
熊本地震災害緊急支援募金	2016年4月~2021年3月(終了)	約1,666万円
東日本大震災義援金(日本赤十字「東日本大震災義援金」)	2011年3月~2021年3月(終了)	約3,348万円
東日本大震災寄付金 (被災各県に対する寄付金)	2011年3月~受付中	約1,628万円

新型コロナウイルス対策等の 活動支援募金 日本赤十字社活動支援募金



▼この他、ご報告の詳細・寄付の受付は下記よりご確認いただけます。 https://www.askul.co.jp/shopnews/news_donation.html

たとえ微力でも、できることから、被災地の復興を。アスクルは、被災された皆様のお声を聞きながら、今後も、アスクルの「強み」を活かした、アスクルならではの復興支援を模索し、実現させてまいりたいと思います。



熊本地震 (2016年4月) への支援

2016年4月に発生した熊本県熊本地方を震源とする地震によって被災された皆様、影響を受けられた皆様に心よりお見舞いを申し上げます。

■ ポイントプログラムを通じた赤十字「平成28年 熊本地震災害義援金」へのご支援

アスクルでは、東日本への支援と同様、「アスクルスイート」ポイントプログラムを通じて、赤十字「平成28年 熊本地震災害義援金」へのご支援を受け付け、震災発生翌日以降2021年3月までの累計で、22,286オフィス、約1,666万円のご支援をいただきました。

熊本地震 災害緊急 支援基金

※日本赤十字社の受付期間が2021年3月31日までのため、ポイントプログラムを通じた同支援も、2021年3月20日をもちまして、お申込受付終了いたしました。

皆さまの温かいご支援をありがとうございました。

■ 「LOHACO 応援ギフト便」の取り組み

また、LOHACOでは、被災地の要望を聞き、応援ギフト便を使って必要な物資をお届けするサポートを行っており、支援商品は、避難場所・仮設住宅、現地のNPOなどを通じて現地の被災者などへお届けされました。

<u>(参考) 「LOHACO 応援ギフト便」の取り組みについて(PDF)</u> 現地・熊本県へのお届け報告は<u>こちらをご覧ください。</u>

皆さまの応援・ご支援、大変感謝いたします。 引き続き、皆様のご支援・ご関心をお寄せいただければ幸いです。



自治体との災害時協定等

アスクルは、2017 年の物流センター火災の後、物流センターの万全な防災体制の整備に加え、地域における物流センターの在り 方を再検討し、"地元の皆様に、安全・安心な物流センターとして信頼いただき、地域に対して貢献していきたい"という想いを新 たにし、各物流拠点における自治体との災害時協定を順次、締結してまいりました。

アスクルの物流センターは、日用品や食糧などの生活必需品を潤沢に在庫し、また、大量の商品を迅速かつ効率的に提供することができる物流機能も有しています。災害発生時においては行政の要請に応じ、飲料水、トイレットペーパー等の日用品や避難所等向け事務用品等の支援物資をすみやかに提供し、地域の皆様のライフラインの役割を果たしてまいります。

アスクルは、これからも物流センターの地域貢献に努め、地域との共生を積極的に図ってまいります。

●自治体との災害時協定の概要 (2021年7月現在)

締結日	自治体	主な対象拠点・地域など	概要			
		千葉市全域 ※千葉市、アスクル株式会社、ASKUL LOGIST 株式会社	救援物資の調達 (アスクル)			
2021/4/26	千葉市	での3者協定	救援物資等の輸送 (ASKUL LOGIST)			
		※詳細: <u>https://pdf.irpocket.com/C0032/bxTh/zOeJ/BnCK.pdf</u>				
		東京都全域	救援物資の供給・輸送力の 提供協力(有償)			
2021/3/31	東京都	(DCMセンター、ASKUL東京DC等を想定)	救援物資集積拠点等として の無償使用 等			
		※詳細: <u>https://pdf.irpocket.com/C0032/HRxf/uVLg/GrX3.pdf</u>				
2019/5/30 福岡市		ASKUL Logi PARK 福岡	支援物資提供協力(有償)			
2019/5/30	畑川川	※詳細: <u>https://pdf.irpocket.com/C0032/sdmK/vtE7/LpIP.pdf</u>				
		ASKUL Value Center 関西 ※拠点の無償使用に関しては、吹田市、吹田ロジスティック特	救援物資集積拠点等として の無償使用			
2018/1/18	吹田市	定目的会社、アスクルでの3者協定	救援物資提供協力(有償)			
		※詳細: <u>https://pdf.irpocket.com/C0032/u3wX/M71t/ZVgU.pdf</u>				
	日高市	ASKUL Value Center 日高	救援物資提供協力(有償)			
2018/1/15	口同印	※詳細: <u>https://pdf.irpocket.com/C0032/u3wX/ShoX/nt97.pdf</u>				

その他の活動

■ オフィス周辺の清掃活動・地域社会とのかかわり

アスクルでは、地域社会への貢献活動として、各拠点周辺の清掃活動を行っています。

本社オフィスでは、移転に伴い一時的に活動を中止していましたが、豊洲地域周辺の企業や団体の皆さまと共同での清掃活動を、2012年5月から再開し、毎月1回をめやすに、お昼休みの時間を活用して、本社周辺を主な範囲として清掃活動を行っています。また、全国の各物流センターにおいても、定期的に清掃活動を実施しており、地域貢献のみならず、地域の皆さまとの交流の機会ともなっております。今後も地域の一員として、地域の皆さまとともに活動を継続する予定です。





■ さまざまな社会貢献活動への参加機会の提供

このほか、アスクルでは、社内カフェでのランチを通じて、日常的で気軽に参加できる社会貢献の機会を従業員へ提供するとともに、社内の意識・風土を醸成するために、社内カフェにおけるパートナー企業にもご協力を頂き、2012年12月より、お弁当1食につき20円の寄付金が、開発途上国の子どもたちの学校給食につながるプログラムを導入しています。

今後も継続して、事業を通じた社会への貢献を念頭に、さまざまな形での社会貢献活動を展開してまいります。



ネASKUL サステナビリティ報告 (環境・社会活動報告)



オフィス用品通販 ASKUL 📮 📗 会社案内 📮 📗 IR情報 📮

基本方針・マテリアリティ トップ トップメッセージ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > ESG関連データ > ESGデータ集

ESG関連データ



ESGデータ集

ESG(環境・社会/人材・ガバナンス)に関連するデータ集をPDFで掲載しています。(2022年1月28日更新)

<u>2021年5月期 ESGデータ集 (pdf:1.35 MB)</u>

「温室効果ガス排出量検証報告書(Greenhouse Gas Emissions Verification Report)」を以下に掲載しています。(ESGデータ集 のうち★印のデータに対応)

温室効果ガス排出量検証報告書(日・英)(pdf:872KB)



☆ ASKUL サステナビリティ報告(環境・社会活動報告)

- > このWebサイトにおける報告概要について
- > トップメッセージ
- > 基本方針・マテリアリティ
- > ガバナンス
- 〉環境
- > 社会

- > Special Issue
- 〉ESGデータ集
- 〉対照表・インデックス
- 〉 ダウンロード

- > サイトマップ
- > お問い合わせ
- > プライバシーポリシー
- 〉ご利用環境について
- > ご利用上の注意

ASKUL

オフィス用品通販 ASKUL

- > 会社情報
- > IR情報

© ASKUL Corporation. All rights reserved.

Last Updated: January 28, 2022 2020年5月期 2018年5月期 2019年5月期 2021年5月期 単体/連結 環境 Environment

FY5/2017

FY5/2018

FY5/2019

- Boundary ※個別の注釈があるものを除き、原則、各期末日時点(決算日5/20)、または、通期(5/21〜翌年5/20)の数値・情報となっております。
- *Figures and information are, in principle, as of the end of each term (The closing date: May 20),
 - or for the entire term (from May 21 to May 20 of the following year), except those with individual annotations.

*単体=Non-consolidated basis

Unit

■方針等の有無 /■Existence or Non-Existence of Policy, etc. ▼環境に関する方針 環境方針 「アスクル環境方針」 Environmental Policy https://askul.disclosure.site/ja/themes/90#policy03

FY5/2016

」気候変動 I Climate Change			単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
CO2排出量	*	Scope 1			1,355	2,424	3,058	3,558	3,631	3,216
CO2 Emissions	*	Scope 2	連結		16,122	18,508	22,021	20,080	19,549	18,354
		マーケット基準/ Market-based	建結 Group	t-CO2	_	_	19,306	16,289	14,615	13,116
		ロケーション基準/Location-based	Group		I	_	20,761	23,458	21,601	21,809
		計 Total			17,477	20,932	22,363	19,846	18,246	16,332
CO2排出量	*	Scope 1			55	189	206	273	265	240
CO2 Emissions	*	Scope 2	H 44		14,620	15,993	18,030	14,401	14,764	14,139
		マーケット基準/ Market-based	単体 Non-	t-CO2	I	_	15,787	11,418	10,644	9,760
	*	ロケーション基準/Location-based	consolidated basis	onsolidated	1	_	17,036	18,316	17,618	18,062
		Scope 3	basis	1,375,539	1,429,538	1,311,438	1,337,935	1,482,615	1,417,776	
		計 Total			1,390,215	1,445,720	1,327,431	1,349,626	1,493,524	1,427,776
CO2排出量原単位(売 CO2 Emissions per Unit(単位(売上高当たり) per Unit(Net Sales per Unit)		単体	t-CO2/億円 t-CO2/100 millions of yen	448	430	368	348	373	338
エネルギー使用量	*	電力使用量		GJ	289,618	332,478	399,582	471,520	466,148	488,631
Energy Consumption	*	Electricity Used		干kWh Thousands of kWh	29,049	33,348	40,078	47,294	46,755	49,010
	*	再生可能エネルギー使用量		GJ	0	0	4,002	110,795	114,972	158,928
	*	Renewable Energy Used		∓kWh Thousands of kWh	0	0	401	11,113	11,532	15,941
	*	ガス使用量(都市ガス) Natural Gas Used		GJ	0	2,363	2,654	2,813	2,819	2,365
	*	ガス使用量(LPG) Natural Gas Used			176	318	968	2,023	1,386	1,461
	*	軽油使用量 Diesel Used			12,373	12,075	15,918	19,280	20,761	19,752
	*	灯油使用量 kerosene Used		G ₀	5,792	14,429	18,949	21,113	21,219	21,183
	*	ガソリン使用量 Petrol Used			1,561	7,186	7,361	8,145	8,184	3,325
		計 Total			309,520	368,848	449,435	635,689	635,488	695,644
エネルギー原単位(連結売上高当たり) Energy Consumption per Unit (Net Sales per Unit)		連結 Group	GJ/億円 GJ/100 millions of yen	100	110	125	164	159	165	
カーボンフットプリント(カタ Carbon Footprint(Catalon	'ログ)	-	連結 Group	t-CO2	_	-	22,000	22,000	11,000	11,000
CDP 気候変動スコア CDP Climate Change Scor			連結 Group	_	_	D	A-	A	A	A

■ 資源と廃棄物 ■ Resources and Waste	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
資材投入量(梱包資材使用量) Materials Input (Packaging Materials Used)	単体	t	14,995	16,901	16,320	17,223	17,280	18,029
廃棄物排出量 Total Waste	連結 Group	t	15,633	16,246	22,100	18,703	19,054	19,841
廃棄物排出量 Total Waste	単体	t	15,615	16,095	21,051	17,410	17,976	18,741
廃棄物リサイクル量 Waste Recycled	単体	t	_	-	-	3,439	3,500	3,593
再資源化・リサイクル率 % of Recycled Materials	単体	%	99.1%	99.7%	_	97.1%	90.6%	87.2%
最終処分量 Waste Sent to Landfills	単体	t	_	-	-	3,540	3,861	4,122
有害廃棄物排出量 Hazardous Waste	連結 Group	t	_	_	-	_	_	0
NOx 排出量 / SOx 排出量 / VOC 排出量 NOx Emissions/SOx Emissions/VOC Emissions	連結 Group	t	_	-	-	-	-	0

■水	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
■Water	Boundary	Unit	FY5/2016	FY5/2017	FY5/2018	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021
水資源使用量	連結	∓m³	41	49	81	84	78	97

■コンプライアンス(環境関連) ■ Compliance (Environment)	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
ISO 14001 取得拠点数	連結	件	21	19	1.0	22	22	91
ISO 14001 Certified Sites	Group	Sites	21	13	10	22	22	21
環境法令違反件数	連結		0	0	0	0	0	0
Number of Environmental Fines and Penalties	Group	Violations	0	0	0	U	0	
環境法令違反罰金額	連結	円	0	0	0	0	0	0
Total Cost of Environmental Fines and Penalties	Group	Yen	0	0	0	0	0	

最終更新日:2022/1/28

FY5/2021

FY5/2020

最終更新日:2021/9/24 Last Updated: September 24, 2021

2016年5月期 2017年5月期 2018年5月期 2019年5月期 2020年5月期 2021年5月期 単体/連結 人材・社員 Employees /Human Capital Boundary Unit FY5/2016 FY5/2017 FY5/2018 FY5/2019 FY5/2020 FY5/2021

※個別の注釈があるものを除き、原則、各期末日時点(決算日5/20)、または、通期(5/21~翌年5/20)の数値・情報となっております。

*Figures and information are, in principle, as of the end of each term (The closing date: May 20),

or for the entire term (from May 21 to May 20 of the following year), except those with individual annotations.

*単体=Non-consolidated basi

■方針等の有無 /■Existence or Non-Existence of Policy, etc. Y/N

▼Corporate Philosophy and Code of Conduct ▼企業理念、行動規範

[ASKUL WAY]

あり/Y「ASKUL WAY」 ・・・ パーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)、DNAを含む

* Including ASKUL's Purpose, Values, and DNA

https://www.askul.co.jp/kaisya/company/dna.html

「倫理·行動規範」 あり/Y 「倫理・行動規範(ASKUL Code Of Conduct)」 "ASKUL CODE OF CONDUCT" https://askul.disclosure.site/ja/themes/85#compliance04

▼人事・人材に関する方針 ▼Policy for Appointments and Human Resources

ダイバーシティ&インクルージョンに関する方針

あり/Y 「アスクルのダイバーシティ宣言」(2015年3月)"ASKUL Declaration of Diversity"(March 2015)

Policy on Diversity and Inclusion https://askul.disclosure.site/ja/themes/99#work02

■従業員満足度調査	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
■Employee Satisfaction Survey *1	Boundary	Unit	FY5/2016	FY5/2017	FY5/2018	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021
従業員満足度調査 ※1 Employee Satisfaction Survey *1	単体 ^{Non-}	点 Pts.	3.57	3.70	3.57	3.47	-	_
同 回答率 Response rate	consolidated basis	%	75.7%	84.9%	81.5%	69.9%	-	-

※1 「従業員満足度調査」: 5点満点 / 年1回をめやすとして全従業員を対象に実施

*1. "Employee Satisfaction Survey": The highest score is 5. To be conducted with all employees once a year in principle.

■人員·人材		単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
■Employees		Boundary	Unit	FY5/2016	FY5/2017	FY5/2018	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021
▼人員·構成 ▼Personnel and Com	position								
社員(従業員) Members (en	nployees)								
(単体) (Non-consolidated basis)	男 Male	単体	人 Persons	411	468	473	502	506	464
人数 Number of employees*	女 Female			225	264	269	296	306	307
	計 Total			636	732	742	798	812	771
男女比 gender composition	男 Male		%	64.6%	63.9%	63.7%	62.9%	62.3%	60.2%
	女 Female			35.4%	36.1%	36.3%	37.1%	37.7%	39.8%
(連結) (Consolidated basis)	男 Ma l e	連結	人 Persons	_	2,050	2,242	2,382	2,398	2,064
人数 Number of employees*	女 Female	Group		_	918	993	1,095	1,152	1,233
	計 Total			1,727	2,968	3,235	3,477	3,550	3,297
男女比 gender composition	男 Male		%	_	69.1%	69.3%	68.5%	67.5%	62.6%
	女 Female			_	30.9%	30.7%	31.5%	32.5%	37.4%

^{*}従業員数は就業人員(当社から社外への出向者を除き、社外から当社への出向者を含む。)(有価証券報告書記載人数)

^{*}The number of employees is that of people at work (including those loaned from other companies and excluding those loaned from ASKUL to other companies) (The number of employees described in securities reports)

平均勤続年数	男 Male	単体	年 Years	7.8	7.5	8.2	8.0	8.3	9.8
Average years of service	女 Female			6.4	6.0	6.5	6.2	6.5	8.1
	平均 Total			7.3	7.3	7.6	7.3	7.7	9.1
平均年齢	男 Male		歳 Age	42.8	42.4	43.0	42.6	42.8	44.0
Average age	女 Female			36.9	36.9	37.3	36.8	36.8	37.9
	平均 Total			40.7	40.7	41.0	40.4	40.5	41.5
有期契約従業員数 ※1	男 Male	単体	人 Persons	_	11	2	1	0	0
Number of fixed-term contract	女 Female			_	23	1	4	6	5
employees *1	計 Total			-	34	3	5	6	5
平均臨時雇用者数 ※2	男 Male			_	3	3	11	10	9
Average Number of temporary	女 Female			_	23	22	47	58	57
employees *2	計 Total			31	26	25	58	67	66
	# Total	連結 Group		1,989	1,022	1,367	1,558	1,654	1,925
正社員への登用人数 ※3	男 Male	単体	1	=	1	1	1	0	0
Number of those promoted to the	女 Female			_	1	0	0	1	0
status of full-time employee *3	計 Total			_	2	1	1	1	0
派遣社員数 ※ 4	男 Male	1		_	32	30	24	_	_
Number of temporary workers *4	女 Female	1		=	111	101	87	_	_
	計 Total	1		_	143	131	111	95	70
a [# #0#70/0/### © #b	D 40411171451 D	n+4A##	+1145-51 🗆 🗸	A = 1					

^{※1 「}有期契約従業員数」: 月給制契約社員、時給制契約社員の合計

^{*1 &}quot;Number of fixed-term contract employees": Total of contract employees on monthly and hourly salary systems

^{※2 「}平均臨時雇用者数」: 「スタッフ社員」「クルー社員」の人数。合計人数は年間平均人数=有価証券報告書記載人数と一致(パートタイム雇用者数)(従業員の外数)

^{*2 &}quot;Average number of temporary employees": The number of "staff members" and "crew members." The total headcount is equal to the annual average headcount, which is the same as the headcount described in securities reports. (Number of part-time employees) (excluded from the number of employees)

^{※3 「}正社員への登用人数」: 月給制契約社員、月給契約社員から正社員への登用数(年間合計)

^{*3 &}quot;Number of people promoted to the status of full-time employee": Number of employees promoted from contract employees on a monthly salary system and monthly-salary contract employees to regular employees (Annual total)

^{※4 「}派遣社員数」: 派遣スタッフについては、性別不問で募集していることもあり、総人数のみ記載

^{*4. &}quot;Number of temporary workers": Regarding the description of "-," only the total number is shown because temporary staff members are recruited regardless of gender.

最終更新日:2021/9/24

Last Updated: September 24, 2021

才・社員 Employees /Human Capital	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
外国人従業員数 男 Male	単体	人 Persons	_	2	4	5	4	4
Number of non-Japanese 女 Female	Non-		_	6	5	7	6	8
employees ## Total	consolidated basis	ĺ	6	8	9	12	10	12
障がい者雇用者数	単体	人 Persons	10	10	7	9	11	10
Numberof employees with disabilities 障がい者雇用率 ※ % of employees with disabilities *		%	1.63%	1.95%	1.56%	1.62%	2.01%	1.77%
※「障がい者雇用率」の分母は常用雇用労働者								

stThe denominator of the $^{\prime\prime}$ % of employees with disabilities $^{\prime\prime}$ is the number of workers under regular employment.

(excluding employees loaned from other companies and including people loaned to other companies)

女性社員比率	単体	%	35.4%	36.1%	36.3%	37.1%	37.7%	39.8%
% of female members	+ M	/0	55.470	30.170	30.370	37.170	31.170	39.070
女性管理職数 ※1		人 Persons	13	21	20	23	22	29
Number of female members in managerial positions *1		%	15.4%	19.3%	18.4%	20.0%	21.2%	24.4%
女性リーダー数 ※2		人 Persons	32	41	40	42	37	41
Number of female leaders *2		%	19.2%	21.8%	20.2%	19.9%	19.8%	21.4%

^{※1 「}女性管理職数・比率」: 部長職以上の管理職で、執行役員・取締役を「含む」 / 部長職には受出向管理職者等を含む

*2 "Number of female leaders": Manager positions or above (excluding directors)

女性社員比率		連結	%	_	30.9%	30.7%	31.5%	32.5%	37.4%
% of female members		Group	/0		80.870	80.170	01.070	02.070	07.470
役職者数 Number of member	rs with job title	es							
執行役員 (取締役を除く)	男 Male	単体	人 Persons	_	_	17	15	15	8
Executive officers	女 Female				_	3	2	3	1
(Excluding directors)	女性比率 % of Female		%	_	_	15.0%	11.8%	16.7%	11.1%
部長以上 (取締役、執行役員除く)	男 Male		人 Persons	_	_	85	77	67	74
Departmental heads or above	女 Female				_	14	21	19	26
(Excluding directors and executive officers) 女性比率 % of Female		%	_	_	14.1%	21.4%	22.1%	26.0%
マネージャー職	男 Male		人 Persons	_	_	70	77	68	69
Manager positions	女 Female				_	21	19	15	14
	女性比率 % of Female		%	_	_	23.1%	19.8%	18.1%	16.9%

▼「年代別社員(従業員)数」(各期末時点ごと)

(単体)

lacktriangle "Number of members (employees) by age group" (as of the end of each term)

(Non-consolidated basis)

2020年5月期末時点 As of the end of FY5/2020	年代 Age		単位 Unit	男性	Male	女性 F	- emale	合計	Total
年代別社員(従業員)数	30歳未満	Under 30	人 Persons	68	8.6%	102	12.9%	170	21.5%
Number of members by age group	30~39			99	12.5%	72	9.1%	171	21.6%
4	40~49			204	25.8%	87	11.0%	291	36.7%
	50~59			92	11.6%	36	4.5%	128	16.2%
	60以上	60 or older		27	3.4%	5	0.6%	32	4.0%
	合計	Total		490	61.9%	302	38.1%	792	100.0%

[※]受出向社員は集計に含んでおりません *Members loaned to ASKUL are not included in the above figures.

2021年5月期末時点 As of the end of FY5/2021	年代 Age		単位 Unit	男性	Male	女性 F	- emale	合計	Total
年代別社員(従業員)数	30歳未満	Under 30	人 Persons	65	8.6%	99	13.1%	164	21.8%
Number of members by age group	30~39			70	9.3%	68	9.0%	138	18.3%
	40~49			188	24.9%	90	11.9%	278	36.9%
	50~59			104	13.8%	41	5.4%	145	19.2%
	60以上	60 or older		24	3.2%	5	0.7%	29	3.8%
	合計	Total		451	59.8%	303	40.2%	754	100.0%

[※]受出向社員は集計に含んでおりません *Members loaned to ASKUL are not included in the above figures.

^{*1 &}quot;Number of female members in managerial positions": Managerial positions of departmental heads or above, "including" executive officers and directors. Managerial positions of departmental heads include people in managerial positions loaned to ASKUL and others.

^{※2 「}女性リーダー数・比率」: マネージャー職以上 (取締役を除く)

最終更新日:2021/9/24 Last Updated: September 24, 2021

社員 Employees /Huma	n Capital	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月其 FY5/2021
		· ·							
■ Recruitment		単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月
新規(学卒者)採用者数 ※1	男 Male	単体	人 Persons	8	8	6	12	15	
Number of new recruits	女 Female	Non- consolidated		13	15	10	23	23	
(new graduates) *1	計 Total	basis		21	23	16	35	38	
同 女性比率 % of female me			%	61.9%	65.2%	62.5%	65.7%	60.5%	61.9
同 3年後在籍率 *	男 Male		人 Persons	8	7	5			
Of which, the retention ratio	女 Female]		12	10	6	_	_	
three years after recruitment	計 Total			20	17	11	_	_	_
*	計 Total		%	95.2%	73.9%	68.8%	-	-	_
	確認時点	-	-		2020年5月期末	2021年5月期末	2022年5月期末	2023年5月期末	2024年5月期
	At the time of ch			FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021	FY5/2022	FY5/2023	FY5/2024
*"the Retention ratio three years at Ex.) The ratio of members who	ter recruitment":						2015		
中途採用者数 ※2	男 Ma l e	単体	人 Persons	29	67	26	44	23	
Number of members	女 Female	1	/ Tersons	17	27	12	16	11	
recruited mid-career *2	計 Total			46	94	38	60	34	
同 女性比率 % of female me		1	%	37.0%	28.7%	31.6%	26.7%	32.4%	28.0
期初在籍者数 ※3 -① No. of members at the	計 Total	単体	人 Persons	560	618	710	723	775	7:
beginning of the term *3-(1)									
期中入社社員数 ※3-②	男 Male	単体	人 Persons	37	75	32	56	38	
Number of members	女 Female			30	42	22	39	34	
recruited mid-term *3-(2)	計 Total			67	117	54	95	72	
社員離職者数	自己都合**	単体	1 -	17	23	44	33	50	
No. of members		+ r+`	人 Persons	20	26	50	37	52	
who left the	うち女性 Female	1		3	8	17	14	19	
company mid-career × 3 – (4) *3-(4)		-						19	
mid-career	その他 Other	1		3	3	6	4	2	
社員離職率 ※4	自己都合**	単体	%	2.7%	3.1%	5.8%	4.0%	5.9%	3.6
Employee turnover ratio *4	計 Total			3.2%	3.5%	6.5%	4.5%	6.1%	4.5
	** For persona	al reasons							
定年再雇用希望者 Members who wish to be reemplo	yed after the	単体	人 Persons	-	6	6	9	8	
mandatory retirement age 希望者のうち採用者数	116	1		_	6	6	9	8	

right to types of employment" *5 計 Total ※1「新規(学卒者)採用者数」: 新規学卒者の採用は、2013年5月期入社より実施しております。

単体

- ※2 「中途採用者数」: 正社員+月給制(契約)社員のみ / 雇用形態変更、出向受入は除く
- ※3-①「期初在籍者数」: 出向社員、時給制社員は除く

男 Male

女 Female

Number of members who were employed from

Ratio of Reemployment rate after mandatory

定年となる年齢 mandatory retirement age

「就業形態権付社員」数 ※5

Number of "members with the

among applicants 定年再雇用率

retirement age

※3-②「期中入社社員数」=新規(学卒者)採用者数 +中途採用者数 : 出向社員、時給制社員は除く。雇用形態の切り替えを除く

60

- : 「社員離職率」の対象となる離職(退職)者数 / 定年退職者、出向・転籍を除く ※3-③「社員離職者数/計」
- ※3-④「社員離職者数/その他」:「社員離職率」算定対象外の退職者数/定年退職者等
- ※4「社員離職率」= (3-3「社員離職者数/計」) / ((3-①「期初在籍者数」) + (3-②「期中入社社員数」))

%

歳Age

人 Persons

※5「就業形態権付社員」数: 60歳を迎えた従業員が、本人の意思によって働き続けるかどうかを選択することができる制度を利用している社員数(期末時点の在籍者数)

100.0%

18

60

100.0%

22

22

60

100.0%

24

2.7

3

60

100.0%

2.7

5

32

60

100.0%

26

31

5

60

- *1. "Number of new recruits (new graduates)": ASKUL began hiring new graduates in FY5/2013.
- *2 "Number of members recruited mid-career": Only regular + monthly-salary (contract) employees. Excluding those who changed types of employment and those who were loaned to ASKUL.
- *3-(1) "Number of members on the payroll at the beginning of the term": Excluding loaned members and hourly-salary members
- *3-(2) "Number of members recruited mid-term"'=Number of new recruits (new graduates) plus the Number of members recruited mid-career : Excluding loaned members and hourly-salary members. Excluding members who changed type of employment.
- *3-(3) "Number of members who left the company mid-career: Total": The Number of members who left the company mid-career who are included in the calculation of "Employee turnover ratio," excluding people who reached the mandatory retirement age, and loaned and transferred members
- *3-(4) "Number of members who left the company mid-career: Other": The Number of people who left the company mid-career, people who left the company at mandatory retirement and others who are not included in the calculation of "Employee turnover ratio."
- *4 "Employee turnover ratio" = 3-(3) / (3-(1)+3- (2))
- *5: Number of "members with the right to types of employment": The Number of members who use a system under which employees at the age of 60 can choose to continue to work or not at their own discretion. (Number of members on the payroll at the end of the term)

最終更新日:2021/9/24

Last Updated: September 24, 2021

人材・社員 Employees /Human Capital	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
▼ 報酬 ▼ Compensation	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
社員の給与および手当の総額 ※ Total of members' salary and benefits *	単体	円 Yen	7,817,984	6,769,530	7,342,080	6,725,627	6,693,592	7,852,433

^{※「}年間平均給与」(賞与含む) (有価証券報告書記載の金額)を記載しております。

^{*}"Average annual salary (including bonuses) (the amount described in securities reports) is shown.

■教育·研修	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
■Education & Training	Boundary	Unit	FY5/2016	FY5/2017	FY5/2018	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021
人材への投資額 ※ 1 Investments in human resources *1	単体 Non- consolidated	百万円 Millions of Yen	-	_	64.6	19.3	30.6	27.7
1人あたり年間教育費 ※2 Annual education expenses per person *2	basis	千円/人 *2	_	-	90.4	24.9	36.2	35.9

^{※1「}人材への投資額」: 社員研修費用(総額) *1 "Investment in human resources": Employee training expenses (total amount) ※2「1人あたり年間教育費」: 正社員・月給制社員、1人当たりの年間教育費

^{*2 &}quot;Annual education expenses per person": Annual education expenses per person who is a full-time or monthly-salary employee (Unit: Thousand yen/person)

内容 Contents	対象者 Subjects								
ハラスメント研修 *	全社員		,						
Harassment prevention seminar *	All members	単体	Persons	669	681	778	838	_	889
商品関連コンプライアンス研修 *	商品担当等								
Product-related compliance training	merchandisers,			-	_	5,010	4,819	4,291	1,227
•	etc.								
キャリアデザイン研修	非管理職								
Career design training	non-managerial			_	_	_	240	38	58
	positions								
人材育成ワークショップ	新任管理者·部下								
Human resource development	Newly appointed managers and			_	_	217	100	39	_
workshop	subordinates								
新任マネジメント研修	新任管理者								
Newly appointed manager training	Newly appointed			_	_	_	42	20	27
	managers								
ダイバーシティ関連研修 *	全社員								
Diversity related training *	All members			176	102	393	944	_	898
SMS・インサイダー等研修 *	全社員 (連結)	連結	1						
Training of ISMS, insiders, etc.*	All members (Group)	Group		1,953	2,908	3,868	4,149	3,105	3,153

^{*}印の研修については、主に e ラーニングの受講者数(延べ人数)

^{*}The number of participants in e-learning courses is shown concerning the training with an asterisk (cumulative total of people).

人材・社員 Employees /Human Capital

喫煙率

levels *3

Smoking rate

血圧リスク者率 ※2

ストレスチェック受検率

% of people who took a stress check

健康・安全に関する研修受講率

% of people with high blood pressure risk *2 血糖リスクと考えられる人の割合 ×3

% of people considered to be on dangerous blood sugar

% of people who participated in health Managerial

Last Updated: September 24, 2021

18.4%

91.7%

17.6%

0.3%

0.2%

92.7%

2020年5月期

FY5/2020

最終更新日:2021/9/24

2021年5月期

FY5/2021

健康と安全/労働安全衛生 単体/連結 2016年5月期 2017年5月期 2018年5月期 2019年5月期 2020年5月期 2021年5月期 単位 ■Health and Safety Boundary Unit FY5/2016 FY5/2017 FY5/2018 FY5/2019 FY5/2020 FY5/2021 健康経営に関する方針 ※ あり/Y 「倫理・行動規範」に含む VII アスクルで共に働く仲間に対して - (1) Policy on Healthy Management* Included in "ASKUL Code of Conduct" VII Colleagues who work together in ASKUL -(1)-3 https://askul.disclosure.site/ja/themes/85#acoc07 ※「倫理・行動規範」において、「相互のコミュニケーションを大切に、健康的で活き活きとした安全な職場づくりを目指します」と規定しています。 * "ASKUL Code of Conduct" stipulates "We value mutual communication and aim to create a healthy, lively, and safe workplace. -般定期健康診断受診率 単体 99.6% % 99.5% 99.4% 93.0% 99.9% % of people who received general and regular health nsolidate checkups 精密検査受診率 70.0% 63.2% 71.1% 66.7% 66.7% % of people who received detailed examinations 定期健康診断有所見率 34.9% 37.7%36.7%40.2%37.5%% of people with remarks as a result of regular health checkups 適正体重維持者率 ※1 単体 % 73.3% 70.7% 67.3% 69.6% 66.5% % of people who have maintained appropriate weight *1

2016年5月期

FY5/2016

単体/連結

Boundary

単位

Unit

2017年5月期

FY5/2017

22.9%

799

100%

20.9%

90.5%

187

100%

20.4%

0.1%

0.1%

88.6%

56

100%

2018年5月期

FY5/2018

2019年5月期

FY5/2019

- ※ 1 「適正体重維持者率」: BMI 18.5以上25未満
- 収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合 ※ 2 「 血圧リスク者率 1:

単体

単体

単体

%

%

人 Person

%

※3 「血糖リスクと考えられる人の割合」: 空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合

管理職

- *1 "Ratio of people who have maintained appropriate weight": BMI from 18.5 or more to less than 25
- *2 "Ratio of people with high blood pressure risk": The percentage of people with systolic blood pressure of at least 180 mm Hg or diastolic blood pressure of at least 110 mm Hg
- *3 "Ratio of people considered to be on dangerous blood sugar levels"; Percentage of people with fasting blood glucose of 200 mg/dl or more

b安全衛生 ▼Health and Safety	у	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
	死亡 Death	単体	人 Persons	_	0	0	0	0	0
Number of work-related injuries *1	重度 Severe			_	1	0	0	0	0
	軽度 Mild	1		_	0	1	2	3	0
労働災害発生度数 Number of occurrences of occupational accidents	社員 Employees		_	_	0.00	0.00	0.00052	0.00	0.00
労働災害度数率 ※ 2 Frequency rate of occupational accidents *2	社員 Employees		_	0.00	0.69	0.67	1.27	1.82	0.00
休職者·長期欠勤者 ※3 Employees on leave or long-term absen	ce *3	単体	人 Persons	_	10	14	12	22	9
うち メンタルヘルス不調 Mental health disorder				=	10	10	8	15	5
メンタルヘルス以外の疾病 Diseases other than mental health				_	-	4	4	7	4

- 「労働災害者数」: 「重度」: 休業4日以上、「軽度」: 休業4日未満
- ※2 「労働災害度数率」: 休業災害被災者数/延べ労働時間数×100万時間、小数第2位まで
- 1ヶ月以上の長期欠勤者(同一者は1名と数える) ※3 「休職者·長期欠勤者」:
- *1 "Number of work-related injuries": "Severe": 4 or more days off; "Mild": Less than 4 days off
- *2 "Frequency rate of occupational accidents":
 - Number of victims of industrial accidents who had to take days off / Total working hours x 1 million hours. (Up to 2 decimal places)
- *3 "Employees on leave or long-term absence": Long-term absentees for at least 1 month (The same person shall be counted as one)

最終更新日:2021/9/24 Last Updated: September 24, 2021

人材・社員 Employees /Hui	nan Capital	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
■両立支援、働き方改革 ■Work-family balance support, "work s	tyle reform"	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
有給休暇 付与日数 Paid leave Number of days gra	ntod	単体 Non·	∃ days	19.5	19.9	19.6	19.8	19.7	19.7
有給休暇 取得日数	nteu	consolidated basis	☐ days	13.9	14.0	15.2	15.3	15.9	13.3
Paid leave Number & % of day	s taken		%	71.4%	70.2%	77.6%	78.1%	80.8%	69.3%
「ASKULサンクスホリデー」取得		単体	人 Persons	_	52	57	134	76	105
Number & % of employees wh "ASKUL Thanks Holiday"	o took	' ''	%	_	65.8%	93.4%	89.3%	74.5%	55.9%
ASKOL THATKS Holiday									
産休取得者数 Number of employees who too		単体	人 Persons	11	14	8	10	15	14
maternity leave	期末日現在 As of the end of the term			3	3	1	3	3	5
Number of employees who	※1 期中合計 Mid-term total	単体	人 Persons	13	15	14	17	22	25
took childcare leave	期末日現在 ※2 As of the end of the			6	9	5	8	15	6
同 男女別内訳	男 Male	1		_	1	0	3	3	0
Breakdown by gender	女 Female			_	14	14	14	19	25
(期中合計) (Mid-term total) 育児休業取得率 ※3	計 Total	-		_	15	14	17	22	25
用近外未収行学 ※ 3 Ratio of employees who took child leave *3	eare 女 Female		%	П	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育休取得後の復職率	男 Male	単体	%	_	100.0%	_	100.0%	100%	_
Ratio of employees who returned to work after taking childcare leave	女 Female			_	100.0%	100.0%	100.0%	100%	100%
同 フルタイムでの復帰率	男 Male			_	100.0%	_	100.0%	100%	_
Of which, the ratio of employees v returned to full-time work	女 Female			_	50.0%	0.0%	17.0%	100%	32%
育児休業後定着率 ※ 4 Retention rate of employees after childcare leave *4	全体 Total		%		100.0%	100.0%	100.0%	100%	100%
短時間勤務者数 ※5 Number of employees who worke	男 Male			-	_	_	-	2	3
shorter hours *5	女 Female			_	_	-	-	21	18
期末日現在 As of the end of the term	計 Total	1		28	26	25	26	23	21
介護休業者数 Number of employees who took fa care leave	期中合計 mily Mid-term total	単体	人 Persons	1	0	0	1	0	0
在宅勤務取得者数 ※ 6 Number of employees who worked from home *6	期中合計 Mid-term total	単体	人 Persons	14	39	426	527	-	771 全社員
ライフサポート休職者数 ※7 Number of employees who took " support leave" *7	期中合計 Life Mid-term total	単体	人 Persons	2	1	4	3	2	4
エデュケーションサポート休職 Education support leave				_	1	2	2	1	3
ボランティアサポート休職		1			0	0	0	0	0
<u>Volunteer support leave</u> セカンドライフサポート休職 Second life support leave				_	0	2	1	1	1

- ※1 「育休取得者数」: (期中合計):産休の人数は含まず、その期に1日でも育児休業があれば1人と数える
- ※2 「育休取得者数」: (期末日現在):期末最終就業日に育児休業を取得している人数
- ※3 「育児休業取得率」: 分母は子供が生まれた社員数
- ※4 「育児休業後定着率」: 育児休業後に復職して2ヵ月後での在籍率
- ※5 「短時間勤務者数」: 週37時間30分(週5×所定7時間30分)未満で働く社員
- ※6「在宅勤務取得者数」: テレワーク勤務者含む、延べ人数 /2020年5月期よりテレワーク制度の変更(上限廃止)により人数集計しておりません。
- ※7「ライフサポート休職者数」: 「ライフサポート休職」とは社員の留学・ボランティアなどをサポートするための休職制度です。

(人数はエデュケーション〜、ボランティア〜、セカンドライフ〜(50歳以上対象)の各取得者数の合計)

- *1 "Number of employees who took childcare leave": (Mid-term total): Excluding the Number of employees who took maternity leave, and if an employee took childcare leave for one day in the term, the case is counted as one person.
- *2 "Number of employees who took childcare leave": (As of the end of the term): The Number of employees who took childcare leave on the last working day of the term
- *3 "Ratio of employees who took childcare leave": The denominator is the Number of employees who had a newborn.
- *4 "Retention rate of employees after childcare leave": Retention rate as of two months after returning to work after childcare leave
- *5 "Number of employees who worked shorter hours":
- Members who worked less than 37 hours and 30 minutes a week(less than 5 days x prescribed 7 hours 30 minutes per week)
- *6 "Number of employees who worked from home": Total of such employees including teleworkers.
- Due to a change in the telework system (abolition of the upper limit) in FY5/2020, the Number of such employees has not been tallied since then.
- *7 "Number of employees who took Life support leave": "Life support leave" is a leave of absence system that supports members who study abroad and take part in volunteer activity. (Total Number of each of employees who have taken leaves for education, volunteer, or second life (for the age of 50 or older))

最終更新日:2021/9/24

Last Updated: September 24, 2021

人材·	社員 Employees /Human	Capital	単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2016	2017年5月期 FY5/2017	2018年5月期 FY5/2018	2019年5月期 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021
▼労債	動時間・生産性 ▼Working Hours and I	Productivity	単体/連結	単位	Unit	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
	年間総労働時間 ※ 1 Total annual working hours *1	従業員1人当たり Per employee	単体 Non-	時間/年	hours/year	2,090.1	2,037.0	1,970.6	1951.8	2059.9
	平均月間総実労働時間 ※ 2 Average total monthly working hours*2	従業員1人当たり Per employee	consolidated basis	時間/月	hours/month	174.2	169.7	165	162.7	171.7
	平均残業時間 Average overtime hours	従業員1人当たり Per employee		時間/月	hours/month	31.5	27.9	24.6	22.1	27.4
	年間延べ発生人数 Annual total of the number of	月45時間超*4		人	Persons	_	194	158	100	135
	employees who worked overtime	月80時間超*5		人	Persons	2	2	1	1	1
	営業利益 Operating income			百万円	Millions of Yen	_	2,959	4,202	7,181	12,108
	生産性 ※3 Productivity *3			•	Yen/person/hour	-	1,958	2,672	4,531	7,624

- ※1 「年間総労働時間」: 1人当たりの年間での総労働時間 (時給・月給契約社員を除く)
- ※2 「平均月間総実労働時間」: 全従業員(裁量労働者、みなし労働者の実績を含む)による計算
- ※3 「生産性」: 営業利益 ÷(従業員数×「年間総労働時間(従業員1人当たり)」(※1)) *1 "Total annual working hours": Total annual work hours per person (excluding hourly and monthly contract employees)
- *2 "Average total monthly working hours": Calculated with all employees (including results of employees under a discretionary labor system and a deemed working hour system)
- $*3 \ "Productivity": Operating income / \ (Number of employees x \ "Total annual working hours \ (per person)")$

	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
an Rights	Boundary	Unit	FY5/2016	FY5/2017	FY5/2018	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021
人権侵害を報告できる苦情通報制度・受付窓口の	0置	あり/Y						
Installation of a grievance report system and contact	t points to	which em	ployees can report	on human rights vio	lations			
	I #4.4+	件	ı			0	0	
人権侵害に関する苦情 ※ 1 Grievances about human rights violations *1	単体 Non:	Number	_	_	_	U	U	
	consolidated	Number						
人権侵害の発生件数 ※ 2 Number of human rights violations *2	basis		_	_	_	0	0	
人権研修 受講者・率 ※3	単体	人 Persons	669	681	778	838	_	88
Number and ratio of employees who took part in								
human rights seminars *3		%	100%	100%	100%	100%	_	1009
組合加入社員比率	単体	%	※労働組合なし	*No labor unio	า			
Ratio of members who belong to labor unions								
団体交渉協定·労働組合加盟率 *4			※労働組合なし	*No labor unio	ו			

- ※1「人権侵害に関する苦情」重大な人権侵害に関する苦情・窓口受付件数(苦情受付の件数)
- *1 "Grievances regarding human rights violations": The number of grievance cases reported about grave human rights violations (the number of grievances reported)
- ※2 「人権侵害の発生件数」: 重大な人権侵害の発生件数
- *2 "Number of human rights violations": Number of occurrences of grave human rights violations
- ※3「人権研修 受講者・率」: 人権に関する研修を受けた従業員数・割合(「ハラスメント研修」に該当)(対象:研修実施時の全社員)
- *3 "Number and ratio of employees who took part in human rights seminars": The number and ratio of members who took seminars
- on human rights (corresponds to harassment prevention seminars) (Subjects: All members at the time of holding the seminar)
- *4 The ratio of employees covered by collective bargaining agreements and the ratio of employees with labor union membership.

■ その他	単体/連結	単位	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期
■ Others	Boundary	Unit	FY5/2016	FY5/2017	FY5/2018	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021
リストラ実施 の有無 Implementation of restructuring	単体		無 None	無	無	無	無	無

社会 Society

最終更新日:2021/9/24 Last Updated: September 24, 2021

#体/連結 単位 2016年5月期 2017年5月期 2018年5月期 2019年5月期 2020年5月期 2021年5月期 50ciety Unit FY5/2019 FY5/2019 FY5/2019 FY5/2019 FY5/2020 FY5/2021

お客様・コミュニティ Customers, Local communities and society

▼お客様に対する責任に関する			onse to customers
お客様、お取引先様 /C	ustomers and b		
お客様対応方針		あり/Y	「倫理・行動規範」 II お客様に対して *Induded in "ASKUL Code of Conduct" II To customers
Policy on response to			https://askul.disclosure.site/ja/themes/85#acoc02
責任ある広告・マーケテ	ィングに関する方針	あり/Y	「倫理・行動規範」 I お客様に対して I-(2)情報の提供と対応 *
Policy on responsible	advertising and ma	rketing	https://askul.disclosure.site/ ja/ themes/ 85#acoc02
			*Included in "ASKUL Code of Conduct" II To customers - II-(2) Provision of information and response
CSR調達に関する方針	▼Policy on Sust	ainable Prod	ocurement (CSR Procurement)
CSR調達 (サステナブ)		あり/Y	「アスクル サステナブル調達方針!
Policy on Sustainable (CSR) Procurement		https://askuldisclosure.site/ ia/ themes/ 101
,			
情報セキュリティ / Inform	nation security		
情報セキュリティ方針		あり/Y	「アスクル情報セキュリティ方針・個人情報保護方針」 "ASKUL Information Security Policy and Personal Information Protection Policy
Policy on information	n security		https://www.askul.co.jp/guide/policy/privacy.html
個人情報保護方針		あり/Y	同上
Policy on personal i	nformation protec		Same as Above
プライバシーポリシー		ASKUL	https://www.askul.co.jp/guide/policy/privacy.html
Policy on privacy		LOHACO	https://lohaco.yahoo.co.jp/help/privacy policy/
	erence and relat	od informat	otion)
特定商取引法に基づく		LOHACO	https://lohaco.yahoo.co.jp/help/tokushoho/
可足向权可及に至り、 Indication based on A		LOHACO	https://ionaco.vanoc.co.jp/neip/tokashono/
Commercial Transaction			
古物営業法に基づく表		ASKUL	https://www.askul.co.jp/etc/secondhand.html
Indication based on th	ne Secondhand		
Articles Dealer Act	-10-		
酒類販売管理者標識の		ASKUL	https://www.askul.co.jp/etc/alcohol.html
Display of liquor sales	manager signs	LOHACO	https://lohaco.yahoo.co.jp/help/alcohol/
規格認証(アスクル)	認証番号・登録	悉 무	受録日 掲載URL
Standard certification	Authentication/r		
情報ヤキュリティ	JQA-IM0243	egistration 140.	2005年4月28日 (ISO 27001)
Information security	5Qr1 11102-10		April 28, 2005 https://askul.disclosure.site/ja/themes/87#isms03
プライバシーマーク	第 10540021 (08)	2006年2月7日 (JIS 015001)
Privacy Mark	2,3 103 10021 (,	February 7, 2006 https://askul.disclosure.site/ja/themes/87#isms04
環境	JQA-EM3850		2004年3月12日 (ISO 14001) 環境マネジメントシステム Environment Management System
Environment	34. III0000		March 12, 2004 https://askuldisclosure.site/ja/themes/160#ems02
			ANALON AND TO THE TAXABLE PROPERTY OF THE PROP
也域·社会			単体/連結 単位 2016年5月期 2017年5月期 2018年5月期 2019年5月期 2020年5月期 2021年5月期
local communities and	society		Boundary Unit FY5/2016 FY5/2017 FY5/2018 FY5/2019 FY5/2020 FY5/2021
地域・社会 Local comm	nunities and soci	ety	
-U-W ILA LOCAL COITIII			
			単体 │ 百万円 │
寄付金額 Amount donated			単体 百万円 Non- consolidated Millions of Yen 27.0 14.6 9.2 13.5 14.5 15.1

ESGデータ集 ESG DATA

ガバナンス Governance

アスクル株式会社/ASKUL Corporation Last Updated: September 24, 2021

 2016年5月期
 2017年5月期
 2018年5月期
 2019年5月期
 2020年5月期
 2021年5月期

 FY5/2019
 FY5/2019
 FY5/2019
 FY5/2019
 FY5/2020
 FY5/2021

※個別の注釈があるものを除き、原則、各期末日時点(決算日5/20)、または、通期(前年5/21~5/20)の数値・情報となっております。

*Figures and information are, in principle, as of the end of each term (The closing date: May 20), or for the entire term (from May 21 to May 20 of the following year), except those with individual annotations.

単体/連結 Boundary

*単体=Non-consolidated basis

単位 Unit

コーポレートガバナンス、コンプライアンス Corporate Governance, Compliance

巻、ガバナンスに関する方針等 ▼Policies o		
企業理念等	あり/Y	「ASKUL WAY」 ・・・ パーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)、DNAを含む
Corporate Philosophy		* Including ASKUL's Purpose, Values, and DNA
		https://www.askul.co.jp/kaisya/company/dna.html
役員の選解任の方針	あり/Y	コーポレートガバナンス報告書にて開示*/ 原則3-1(4)「指名・選解任の方針」(取締役、監査役、経営陣幹部)
Policy on election and dismissal of directors and		
audit & supervisory board members		https://www.askul.co.jp/kaisya/in/library/contract.html
役員報酬の方針	あり/Y	コーポレートガバナンス報告書にて開示*/ 原則3-1(3) 「取締役・経営陣幹部の報酬について」
Policy on compensation for directors and audit		
& supervisory board members		https://www.askul.co.ip/kaisva/ii/library/contract.html
取締役の利益相反方針	あり/Y	コーポレートガバナンス報告書にて開示*/ 原則1-7 「株主の権利・平等性の確保に関する方針」(原則1-4に全文記
Policy on conflicts of interest of directors		
		https://www.askul.co.jp/kaisya/ir/library/contract.html
取締役の関連当事者取引方針	あり/Y	同上
Policy on transactions with related parties by		Same as Above
directors		
会計監査人の選定基準	あり/Y	有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書にて開示*/「監査法人の選定方針と理由」
Selection and evaluation criteria for accounting		" Selection and evaluation criteria for accounting auditor"
auditor		https://www.askul.co.jp/kaisya/in/library/contract.html
役員の独立性判断基準	あり/Y	コーポレートガバナンス報告書にて開示*/ 原則4-9 「独立性判断基準」
Standards for determining the independence of		" Standards for determining the independence"
directors and audit & supervisory board members		https://www.askul.co.jp/kaisya/in/library/contract.html
情報開示の方針	あり/Y	コーポレートガバナンス報告書にて開示*/ 原則3-1 「アスクル ディスクロージャーポリシー」
Policy on information disclosure		"ASKUL Disclosure Policy"
		https://www.askul.co.ip/kaisva/ir/library/contract.html
		*コーポレートガバナンス報告書にて開示 Disclosed in Corporate Governance Report
プライアンス、腐敗防止に関する方針等 ▼F	Policies on	compliance
倫理規範	あり/Y	「倫理·行動規範(ASKUL Code Of Conduct)」
Code of Ethics		https://askul.disclosure.site/ja/themes/85#compliance04
内部統制の方針	あり/Y	「内部統制システムに関する基本方針」 Basic Policy on Internal Control Sytem
Policy on Internal Controls		https://askul.disclosure.site/ ja/ themes/ 83#governance03
公益者通報保護方針	あり/Y	※「アスクルホットライン運用管理規程」において、通報者の保護を規定
Policy on whistleblower protection		"Regulations for Operation and Management of ASKUL Hotline" provides for the protection of whistleblowers.

バナンス prporate Governance ■取締役			単体/連結 Boundary	単位 Unit					2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021	参考 2021/8/4時点
■Director											As of Aug 2021
取締役数	社内	男 Male	単体	人	5	5	4	4	3	5	5
Number of directors	Internal	女 Female	Non-	Persons	0	0	1	1	1	1	1
		計 Total	consolidated basis		5	5	5	5	4	6	6
	社外	男 Male			5	5	5	5	4	4	4
	Outside	女 Female			0	0	0	0	1	1	1
		計 Total			5	5	5	5	5	5	5
	しうち独立社外				3	3	3	3	3	3	3
	∟and	女 Female			0	0	0	0	1	1	1
	Independent	計 Total			3	3	3	3	4	4	4
	取締役 合計	男 Male			10	10	9	9	7	9	9
	Total	女 Female			0	0	1	1	2	2	2
		計 Total			10	10	10	10	9	11	11
社外取締役比率				%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	55.6%	45.5%	45.5%
Ratio of outside direc 独立社外取締役比率	tors				30.0%	30.0%	30.0%	30.0%	44.4%	36.4%	36.4%
Ratio of independent	outside director	10			30.0%	30.0%	30.0%	30.0%	44.470	30.470	36.4%
女性取締役比率	outside director	.6			0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	22.2%	18.2%	18.2%
Ratio of female direct	ors										
■監査役											2021/8/4時点
■ Audit & Supervisory Bo) V/ / L								As of Aug 2021
監査役数	社内	男 Male	単体	人	1	1	1	1	1	1	1
Number of audit &	Internal	女 Female		Persons	0	0	0	0	0	0	0
supervisory board	A1.61	計 Total			1	1	1	1	1	1	1
members	社外	男 Male			3	3	3	3	2	2	2
	Outside	女 Female			0	0	0	0	0	0	0
	1 = 1 ×1 1 1 1 1	計 Total			3	3	3	3	2	2	2 2 0
	しうち独立社外				2	2	2	2	1	1	2
	∟and	女 Female			0	0	0	0	0	0	0
	Independent	計 Total			2	2	2	2	1	1	2
	監査役 合計	男 Male			4	4	4	4	3	3	3
	Total	女 Female			0	0	0	0	0	0	0
I H GE TO LE TO LE		計 Total			4	4	4	4	3	3	3
社外監査役比率% Ratio of outside audit & board members	supervisory			%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%	66.7%	66.7%	66.7%
独立社外監査役比率% Ratio of independent or	ıtside audit &				50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	33.3%	33.3%	66.7%
supervisory board memb 女性監査役比率 Ratio of female audit &		d			0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
members											

最終更新日:2021/9/24

Last Updated: September 24, 2021

最終更新日:2021/9/24

年 Year Age 年 Year 人 Persons 回 Times % 从 Persons 回 Times % %			8kul.co.jp/ kaisyr 57.1% 61.1 54.0 61.5 %U 1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0				2021/8 As of Au 5
祭 歲 Age 年 Year Persons 回 Times % 人 Persons	57.1% 59.9 57.2 59.8 73U None 1 2 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	57.1% 59.5 55.4 60.8 73U 1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	57.1% 61.1 54.0 61.5 73U 1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0 4 13	57.1% 62.1 55.0 62.5 なし 1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	58.3% 56.1 52.8 67.0 1 2 1 1 9 17 100.0% 0 3	50.0% 55.8 52.5 67.3 ない 1 2 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
展 Age 年 Year Persons 回 Times % 人 Persons	59.9 57.2 59.8 ALL None 1 2 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	59.5 55.4 60.8 なし 1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	61.1 54.0 61.5 \$\frac{1}{3}U\$ 1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0 4 13	62.1 55.0 62.5 \$\frac{1}{2}\$ 1 10 16 99.4% 98.7% 0	56.1 52.8 67.0 \$\frac{1}{3}\text{U} 1 2 1 1 9 17 100.0% 0 3	55.8 52.5 67.3 \$\frac{1}{2}\$ 1 1 17 99.4% 98.8% 0	5
年 Year Persons 「 Where the second is a	57.2 59.8 None None 1 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	55.4 60.8 おし 1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	54.0 61.5 \$U 1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	55.0 62.5 なし 1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	52.8 67.0 \$\frac{1}{2}\] 1 2 1 1 9 17 100.0% 0 3	52.5 67.3 なし 1 2 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
年 Year Persons 「 Where the second is a	57.2 59.8 None None 1 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	55.4 60.8 おし 1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	54.0 61.5 \$U 1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	55.0 62.5 なし 1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	52.8 67.0 \$\frac{1}{2}\] 1 2 1 1 9 17 100.0% 0 3	52.5 67.3 なし 1 2 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
年 Year Persons 回 % 从 Persons Persons Times % 外 大 Persons 回 大 Persons	59.8	60.8 \$\frac{1}{3}\to \text{1} 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0 4 14	61.5 \$\frac{1}{2}\] 1 10 15 97.3% 98.7% 0 4 13	62.5 おし 1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	67.0 \$\frac{1}{2}\] 1 2 1 1 9 17 100.0% 100.0% 0	67.3 \$\frac{1}{2} 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
Year A Persons D	59.8	60.8 \$\frac{1}{3}\to \text{1} 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0 4 14	61.5 \$\frac{1}{2}\] 1 10 15 97.3% 98.7% 0 4 13	62.5 おし 1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	67.0 \$\frac{1}{2}\] 1 2 1 1 9 17 100.0% 100.0% 0	67.3 \$\frac{1}{2} 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
Year A Persons D	None None 1 1 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	1 2 1 9 17 100.0% 100.0%	1 2 1 1 17 99.4% 98.8% 0 3 3	
Year A Persons D	None None 1 1 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	1 2 1 9 17 100.0% 100.0%	1 2 1 1 17 99.4% 98.8% 0 3 3	
Year A Persons D	None 1 2 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	1 2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	1 2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	1 2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	1 2 1 9 17 100.0% 100.0%	1 2 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
Year A Persons D	1 2 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13	2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	2 1 9 17 100.0% 100.0% 0	2 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
Year A Persons D	2 1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	2 1 10 15 96.7% 93.3% 0	2 1 10 15 97.3% 98.7% 0	2 1 10 16 99.4% 98.7% 0	2 1 9 17 100.0% 100.0% 0	2 1 11 17 99.4% 98.8% 0	
A Persons Times % A Persons L Persons Times % %	1 10 19 93.7% 96.8% 0 4 13	1 10 15 96.7% 93.3% 0	1 10 15 97.3% 98.7% 0	1 10 16 99.4% 98.7% 0	9 17 100.0% 100.0% 0	1 11 17 99.4% 98.8% 0	
Persons Times Kappan Special	10 19 93.7% 96.8% 0 4 13	10 15 96.7% 93.3% 0	10 15 97.3% 98.7% 0 4 13	10 16 99.4% 98.7% 0	9 17 100.0% 100.0% 0	11 17 99.4% 98.8% 0	
Persons Times Kappan Special	10 19 93.7% 96.8% 0 4 13	10 15 96.7% 93.3% 0	10 15 97.3% 98.7% 0 4 13	10 16 99.4% 98.7% 0	9 17 100.0% 100.0% 0	11 17 99.4% 98.8% 0	
Persons Times Kappan Special	19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	15 96.7% 93.3% 0	15 97.3% 98.7% 0 4 13	16 99.4% 98.7% 0	17 100.0% 100.0% 0	17 99.4% 98.8% 0	
Persons Times Kappan Special	19 93.7% 96.8% 0 4 13 100.0%	15 96.7% 93.3% 0	15 97.3% 98.7% 0 4 13	16 99.4% 98.7% 0	17 100.0% 100.0% 0	17 99.4% 98.8% 0	
Times % % Apersons Persons Times %	93.7% 96.8% 0 4 13	96.7% 93.3% 0 4 14	97.3% 98.7% 0 4 13	99.4% 98.7% 0	100.0% 100.0% 0	99.4% 98.8% 0	
Times % % % L Persons Times % % % % % % % % % % % % %	93.7% 96.8% 0 4 13	96.7% 93.3% 0 4 14	97.3% 98.7% 0 4 13	99.4% 98.7% 0	100.0% 100.0% 0	99.4% 98.8% 0	
% 从Persons □ Times %	96.8% 0 4 13 100.0%	93.3% 0 4 14	98.7% 0 4 13	98.7%	100.0%	98.8%	
% A Persons Times % %	96.8% 0 4 13 100.0%	93.3% 0 4 14	98.7% 0 4 13	98.7%	100.0%	98.8%	
人 Persons 人 Persons 回 Times %	0 4 13 100.0%	0 4 14	0 4 13	0	3	3	
人 Persons 回 Times %	4 13 100.0%	4 14	4	4	3	3	
人 Persons 回 Times %	4 13 100.0%	4 14	4	4	3	3	
Persons Times %	13	14	13				
Persons Times %	13	14	13				
Times %	100.0%			13	15	15	
Times %	100.0%						
%		100.0%	06 90/				
	100.0%		JO. 2%	98.1%	100.0%	100.0%	
	100.070	100.0%	94.9%	97.4%	100.0%	100.0%	
1 1		100.070	34.370	37.470	100.070	100.070	
시	0	0	0	0	0	0	
Persons							
							2021/8
Lp. I	5	5	- 5	6	5	5	As of A
Times	14			11			
%	_	_	_	_	95.2%	100.0%	
Persons	6	8	9	9	8	9	
Times	12	10	11	11	10	12	
%	100.0%	97.2%	87.9%	92.4%	100.0%	100.0%	
Persons							
Persons	14	14	13	13	10	12	
Times	11	10	11	11	10	10	
Persons	11	11	10	10	13	13	
Persons	- 30	- 54		- 34		- 54	
Times	_	_	_	-	_	_	
Persons	5	6	6	6	5	6	
	9% Persons Times 9% Persons Times 15 Mes Persons Times Persons Times Persons Times Times Times Times Persons Times Persons Times Persons Times Persons Times	Times	Times 14 15 % - - Persons 6 8 Times 10 10 % 100.0% 97.5% Persons 6 6 Image: Times 12 10 % 100.0% 97.2% Persons 10 11 Times 12 12 Persons 14 14 Times 11 10 Persons 11 11 Times 36 34 44 4 4 Times - - Persons - - Times - - Persons 5 6 Times 2 2	Times	Times	Times	Persons 5 5 5 6 5 5 5 6 5 5

最終更新日:2021/9/24 Last Updated: September 24, 2021

Sandard of prevention of corruption Sandard Manual Property Windstans Windstan	ナンス Governance		単体/連結 Boundary	単位 Unit	2016年5月期 FY5/2019	2017年5月期 FY5/2019	2018年5月期 FY5/2019	2019年5月期 2 FY5/2019	2020年5月期 FY5/2020	2021年5月期 FY5/2021	
## ASSUL Hotline* (in addition to this, group companies have their own contact points in place.) ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact points in place. ## Assultance of materials to open contact point for "ASKUL Hotline." ## Assultance of materials and the section of contact point for "ASKUL Hotline." ## Assultance of materials and the section of contact point for "ASKUL Hotline." ##	プライアンス、腐敗防止 npliance and prevention ■コンブライアンス ■Compliance	of corruption									
#A law firm has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *Status of installation of external contact points for "provided in seminars on the supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." *A full-time audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." **Number of members who participated in seminars on prevention of corruption - Seminars on Ethics and Code of Conduct and Hotline **Number of controllutions **Proving a full time.** **Number of controllutions **Proving a full time.** **Proving a full time.** **Number of controllutions **Voltages brains a full time.** **Voltages brain a full time.** **Voltages brains a full time.** **Voltages br	Existence or nonexis	tence of an	"ASKUL I	Hot l ine" (I	n addition to th				oints in place.)	
Contact points for reporting to audit & supervisory board member has been set as a contact point for "ASKUL Hotline." Right	Status of installation	,									
Parson a Parson	Contact points for re	porting to audit &						s a contact point	t for "ASKUL I	Hotline."	
下原es concentral prevention of corruption	- 倫理行動規範・ホット	ラインに関する研修	Non- consolidated basis	Persons	_	_				894	
数分配のの	汚職・贈賄など腐敗防止	に関する罰金								0	
Number of cases of hottines used	政治献金の金額		単体	円Yen	0	0	0	0	0	0	
大権侵害の苦情件数 Number of grievances on human rights violations	Number of cases of	グループ Group	各社	4 '''	3	4	6	6	15	16	
Number of grievances on human rights violations Executal harassment Executal har		パワーハラスメント		1							
Cothers	on human rights				0	0	0	0	0	0	
*Workplace harassment, Workplace bullying 遠反件数 mber of violations by type 腐敗防止 の件数 Number of preventions of corruption 法令違反 の件数 Number of violations of laws and regulations 商品の品質等の違反 Violation of the quality of goods, etc. 表示関連の違反 の件数 Number of display-related violations 広告関連の違反 の件数 Number of advertising related violations 「情報セキリティ違反 の件数 Number of information security violations 罰金・制裁 の件数 Number of cases of fines paid and sanctions imposed 関係諸官庁からの指摘 アスクル ASKUL 単体 (件 2 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	violations				0	0	0	0	0	0	
違反件数 amber of violations by type 腐敗防止 の件数 Number of preventions of corruption 法令違反 の件数 Number of violations of laws and regulations 商品の品質等の違反 Violation of the quality of goods, etc. 表示関連の違反 の件数 Number of display related violations 広告関連の違反 の件数 Number of advertising related violations 情報セオコリティ違反 の件数 Number of information security violations 罰金・制裁 の件数 Number of cases of fines paid and sanctions imposed 関係諸官庁からの指摘 アスクル ASKUL 単体 (労基署からの指摘等) グループ Group 各社 Number 3 44 6 1 1 3		合計 Total			0	0	0	0	0	0	
単体			e bullying								
Number of violations of laws and regulations	腐敗防止 の件数		単体	1	0	0	0	0	0	0	
Violation of the quality of goods, etc. 表示関連の違反 の件数 0 0 0 0 0 0 0 表示関連の違反 の件数 Number of advertising: related violations 0 0 0 0 0 0 0 0 情報セキュリティ違反 の件数 Number of information security violations 0 0 0 0 0 0 0 0 0 罰金・制裁 の件数 Number of cases of fines paid and sanctions imposed 0 0 0 0 0 0 0 0 0 関係諸官庁からの指摘 アスクル ASKUL 単体 (労基署からの指摘等) グループ Group 各社 4 6 1 1 3 1 3	Number of violations of	laws and regulations									
Number of display-related violations 広告関連の違反 の件数 Number of advertising related violations 情報セキリティ違反 の件数 Number of information security violations 罰金・制裁 の件数 Number of cases of fines paid and sanctions imposed 関係諸官庁からの指摘 アスクル ASKUL 単体 件 2 2 0 0 0 0 0 0 (分基署からの指摘等) グループ Group 各社	Violation of the quality		_								
情報セキュリティ違反 の件数 Number of information security violations 罰金・制裁 の件数 Number of cases of fines paid and sanctions imposed 関係諸官庁からの指摘 アスクル ASKUL 単体 件 2 2 0 0 0 0 0 0 (分基署からの指摘等) グループ Group 各社 Number 3 4 6 1 1 3	Number of display-relat 広告関連の違反 の件数	ed violations	1		0	0	0	0	0	0	
Number of cases of fines paid and sanctions imposed 関係諸官庁からの指摘 アスクル ASKUL 単体 件 2 2 0 0 0 0 (分基署からの指摘等) グループ Group 各社 Number 3 4 6 1 1 3	情報セキュリティ違反 の Number of information	件数									
(労基署からの指摘等) グループ Group 各社 Number 3 4 6 1 1 3	Number of cases of fine		¥/ +	/#-							
				1							

の件数*
 合計 Total
 連結Group
 5

 *Number of findings from relevant authorities(findings, etc., from Labor Standards Bureau)

G# ///CE>, 5	G	单体/建稿	単位	2010年3月期	2017年3月期	2010年3月期	2013年3月期	2020年3月期	2021年3月期
ガバナンス	Governance	Boundary	Unit	FY5/2019	FY5/2019	FY5/2019	FY5/2019	FY5/2020	FY5/2021

株式·株主関連 Stocks and Shareholders 2020年5月20日現在 (As of May 20, 2020) ■方針等 /Policy, etc. 掲載URL / URL in which the information is available ・「資本政策の基本的な方針」 コーポレートガバナンス報告書にて開示 原則1-3/原則3-1(1)に記載 ・「株主の権利・平等性の確保に関する方針」 原則1-4 https://www.askul.co.jp/kaisya/ir/library/contract.html ├ ※「政策保有株式について」 ※「買収防衛策に関する考え方」 · ※「関連当事者間の取引に関する手続き」 原則1-7 ・「自社の株式が公開買付けに付された場合の当社の対応」 Vその他 1. 買収防衛策の導入の有無 / 原則 1 - 5 原則 5 - 1 ・「株主との建設的な対話に関する方針」 ※印の方針については、「株主の権利・平等性の確保に関する方針」に含む "Basic capital policy" Disclosed in Corporate Governance Report (japanese only) Principle 1-3/3-1(1) "Policy on ensuring shareholder rights and equality" https://www.askul.co.jp/kaisya/ir/library/contract.html Principle 1-4 ├ * "About stocks held for strategic purposes" Principle 1-4 * "Thinking of takeover defense measures" Principle 1-4 * "Procedures concerning transactions between related parties" Principle 1-7 "ASKUL's response when its shares are put on a tender offer" V-Others:1.Anti-Takeover Measures / Principle 1-5 "Policy on constructive dialogue with shareholders" Principle 5-1

基本情報 Iformation on ASKUL stock		www.askul.co.jp/ kaisya/ ir/ stock/ infomation.html www.askul.co.jp/ kaisya/ english/ ir/ stock/ infomation.html		
事業年度				
Fiscal year		ch year to May 20 of the following year		
上場証券取引所名	東京証券取引所市場第一部			
Stock exchange registration	First Section of Tokyo Stock E			
証券コード	2678			
Stock code				
1単元の株式の数	100 株			
Number of shares constituting one trading unit	shares			
優先株式	当社は優先株は発行していませ			
Preferred stock	ASKUL has not issued preferre			
発行済株式総数	51,259,400 株	(2021年5月20日現在)		
Total Number of Outstanding Shares	shares	(As of May 20, 2021)		
株主数	18,846 名	(2021年5月20日現在)		
Total Number of Shareholders		(As of May 20, 2021)		
自己株式の状況	20,937 株	(2021年5月20日現在)		
Status of treasury stock	shares	(As of May 20, 2021)		
定時株主総会の開催	毎年8月上旬			
Annual General Meeting of Shareholders	Early August every year			
各基準日				
Record date				
- 定時株主総会	5月20日			
Annual General Meeting of Shareholders	May 20 of each year			
- 期末配当	5月20日			
Year-end dividend	May 20 of each year			
一 中間配当	11月20日			
Interim dividend (when paid)	November 20 of each year			
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社			
Transfer agent	Sumitomo Mitsui Trust Bank, I			
同事務取扱場所 (郵便物送付先)		日4番1号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部		
Location of transfer agent		s Planning Department, Sumitomo Mitsui Trust Bank, Limited.		
性叫口应等理機則も取扱さ	1-4-1, Marunouchi, Chiyoda-k	· ·		
特別口座管理機関お取扱店	三井住友信託銀行株式会社			
Managing agency for special accounts	Stock Transfer Agency Business Planning Department, Sumitomo Mitsui Trust Bank, Limited 電話: フリーダイヤル 0120-782-031 (日本国内のみ)(土・日・祝日および12/31~1/3を除く9:00~17:00)			
	(Irom within Japan only)(9:00)-17:00 except Saturdays, Sundays, National Holidays, and from December 31-January		
株主総会の議案公開から株主総会までの日数	16 日	(第58回定時株主総会での実績)		
•	days	(Result at the 58th Annual General Meeting of Shareholders) ders to the date of the general meeting of shareholders		

Status of results of voting rights exercised /"Status of results of voting rights exercised, etc."

最終更新日:2021/9/24

Last Updated: September 24, 2021

JOA

発行日:2021 年 3 月 15 日 第 1811004081 号

温室効果ガス排出量検証報告書

アスクル株式会社 御中

1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、アスクル株式会社が作成した「アスクル GHG 排出量算定報告書(グループ)」(以下、「算定報告書」という。)に記載された 2019 年度の温室効果ガス(GHG)排出量が、同社により作成された「温室効果ガス排出量算定手順(7版)」(以下、「算定ルール」という。)に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。

検証の目的は、「算定報告書」の 2019 年度(57 期:2019 年 5 月 21 日~2020 年 5 月 20 日)の温室効果ガス排出量を客観的に評価し、同社の温室効果ガス排出量の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要

当機構は、「ISO14064-3」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲はエネルギー起源の二酸化炭素排出量 Scope1、2 及びこれらに係る活動量(電力、再エネ電力、都市ガス、LPG、灯油、ガソリン、軽油)、並びに Scope3 の温室効果ガス排出量であり、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値は検証対象の総排出量の5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲はアスクル株式会社及びアスクルグループ会社の合計77 拠点を対象とした(Scope3 の対象はアスクル株式会社)。

Scope1 及び2の検証においては、アスクル株式会社 ASKUL Value Center 日高、ASKUL LOGIST 株式会社 品川・港営業所及び嬬恋銘水株式会社の3 拠点を現地検証の対象とし、各拠点における算定対象範囲の確認、エネルギー使用量監視点の確認、算定・集計体制の確認、活動量データについて根拠資料との突き合わせを行った。なお、現地検証の対象とした拠点及び拠点数の決定はアスクル株式会社が実施した。

算定ルールの確認及び Scope3 に関する検証では、算定シナリオ及びアロケーションの確認、算定集計体制の確認及び排出量データについて根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論

検証の対象とした、「算定報告書」の温室効果ガス排出量及び活動量において、「算定ルール」に準拠 せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項

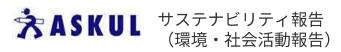
「算定報告書」の作成責任はアスクル株式会社にあり、温室効果ガス排出量及び活動量検証の結論 に関する責任は当機構にある。アスクル株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地

一般財団法人日本品質保証機構

理事 浅田 純男

オフィス用品通販 ASKUL 📮 | 会社案内 📮 | IR情報 📮



Q

トップ トップメッセージ 基本方針・マテリアリティ ガバナンス 環境 社会 ESGデータ集 Special Issue

トップページ > ESG関連データ > 対照表・インデックス

ESG関連データ

ESGデータ集 対照表・インデックス

対照表・インデックス

▼ ISO26000対照表▼ SDGs対照表

▼ TCFD対照表

ISO26000対照表

アスクル株式会社「環境・社会活動報告」ウェブサイトにおける、ISO26000の中核主題との対照表です。 *該当するページへのリンクを掲載しています。

■ ISO26000とは

ISO (国際標準化機構) が2010年11月に発行した、組織の社会的責任に関する国際規格です。

7つの原則・7つの中核主題などによって構成されており、企業のみならず全ての組織の社会的責任 (SR)に関するガイダンス (手引き) 規格となっています。

<u>7つの原則</u>

説明責任

透明性

倫理的な行動

ステークホルダーの利害の尊重

法の支配の尊重

国際行動規範の尊重

人権の尊重

7つの中核主題

組織統治

人権

労働慣行

環境

公正な事業慣行

消費者課題

コミュニティへの参画

7つの中核主題	課題	該当箇所 (□は「環境・社会活動報告」以外のページへのリンクです)
組織統治	組織統治	 社長メッセージ (環境・社会活動報告) 社長メッセージ □ ASKUL WAY/企業理念 □ ガバナンス ・理念・方針 ・CSR・サステナビリティ ・コーポレート・ガバナンス ・コンプライアンス ・リスクマネジメント ・腐敗防止・企業倫理 ・情報セキュリティ
人権	課題1 デューディリジェンス 課題2. 人権に関する危機的状況 課題3. 加担の回避 課題4. 苦情解決 課題5. 差別及び社会的弱者 課題6. 市民的及び政治的権利 課題7. 経済的、社会的及び文化的権利 課題8. 労働における基本的原則及び権利	ガバナンス一腐敗防止・企業倫理 ・「ASKUL CODE OF CONDUCT」(倫理・行動規範) 社会一働く仲間とともに
労働慣行	課題1. 雇用及び雇用関係 課題2. 労働条件及び社会的保護 課題3. 社会対話 課題4. 労働における安全衛生 課題5. 職場における人財育成及び訓練	社会一働く仲間とともに ・多様な人材活用 ・ライフサポート休職制度 ・就業形態選択権付き社員制度 ・従業員満足度調査 ・従業員のヘルスケア
環境	課題1. 汚染の予防	環境ー環境マネジメント

課題2. 持続可能な資源の利用

ZEWIT V	・インテックス ESG)美理データ ア	
	課題3. 気候変動の緩和及び気候変動へ の適応 課題4. 環境保護、生物多様性、及び自 然生息地の回復	環境 ・環境経営 ・気候変動・脱炭素 ・環境配慮商品・サービス ・アスクルの「5つの約束」 (環境に関する具体的な取り組み) > Specail Issue(特集記事) コピー用紙に対する環境配慮の取り組みについて オリジナル商品における森林認証製品への取り組み 環境に配慮したコピー用紙をお探しの方へ 地球温暖化を防ぐ「REDD+」の取り組み 「増やせば減らせるんだって」
公正な事業慣 行	課題1. 汚職防止 課題2. 責任ある政治的関与 課題3. 公正な競争 課題4. バリューチェーンにおける社会 的責任の推進 課題5. 財産権の尊重	ガバナンスー腐敗防止・企業倫理・「ASKUL CODE OF CONDUCT」(倫理・行動規範)社会一お取引引先様との取り組み・「サプライチェーンCSR調査」の実施
消費者課題	課題1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行課題2. 消費者の安全衛生の保護課題3. 持続可能な消費課題4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決課題5. 消費者データ保護及びプライバシー課題6. 必要不可欠なサービスへのアクセス課題7. 教育及び意識向上	 ガバナンスー腐敗防止・企業倫理 ・「ASKUL CODE OF CONDUCT」(倫理・行動規範) 社会―お取引引先様との取り組み ・サプライヤー様との取り組み/商品の品質に関する取り組み 社会―お客様とともに お客様からの主なお問い合わせ窓口 □ アスクルお客様サービスデスク LOHACOお客様サービスデスク をの他のお問い合わせ窓□ □ 広報室へのお問い合わせ 環境・社会活動報告に関するお問い合わせ 環境・社会活動報告に関するお問い合わせ ガバナンスー情報セキュリティ > Specail Issue (特集記事) お仕事専用 こんなのほしいな開発部
コミュニティ への参画及び コミュニティ の発展	課題1. コミュニティへの参画 課題2. 教育及び文化 課題3. 雇用創出及び技能開発 課題4. 技術の開発及び技術へのアクセス 課題5. 富及び所得の創出 課題6. 健康 課題7. 社会的投資	 社会一社会貢献活動 ご購入が支援につながるオリジナル商品 開発途上国の子供たちへ学用品を寄贈 ノートづくりの会 東日本大震災復興へ向けた支援活動 その他の活動 >Specail Issue (特集記事) アスクルこどもアートプロジェクト 東日本復興支援 手づくりノートお届けのご報告 アスクルスイートにっぽんめぐり

SDGs対照表

「SDGs(Sustainable Development Goals)」=「持続可能な開発目標(持続可能な開発のための2030アジェンダ)」とは、2015年9月、国連本部で開催された「持続可能な開発サミット」において、193の加盟国による全会一致で採択された世界共通の目標です。

国連に加盟するすべての国は、2015年から2030年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のための諸目標を達成すべく力を尽くすものとされています。

「2030年までに地球規模で解決すべき17の目標と169のターゲット」が設定され、「地球上の誰一人として取り残さないこと」(leave no one behind)が誓われています。

SDGsについて、<u>詳しくはこちら(国際連合広報センターのページへ)</u>をご覧ください。

SDGs	日本語訳*	該当箇所 /リンク無しは記事がないもの	
17の目標	<u>外務省ページ仮訳</u> より	(□は「環境・社会活動報告」以外のページへのリン	
目標1	あらゆる場所のあらゆ る形態の貧困を終わら せる	<u>社会-開発途上国への学用品寄贈</u> >Specail Issue(特集記事) レインフォレスト・アライアンス認証農園コーヒー	^

対照記	長・インデックス	ス ESG関連データ ア	プスクル - 環境・社会活動報告
1 ### #****			「1box for 2trees」の取り組み【木の畑】 □
2 朝鮮を	目標2 飢餓をゼロに	飢餓を終わらせ、食料 安全保障及び栄養改善 を実現し、持続可能な 農業を促進する	(該当なし)
3 ずべての人に ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	目標3 すべての人に健 康と福祉を	あらゆる年齢の全ての 人々の健康的な生活を 確保し、福祉を促進す る	社会一働く仲間とともに 食事の無料化 (物流センターでの取り組み)
4 東の森い教育を みんなに	目標 4 質の高い教育を みんなに	全ての人に包摂的かつ 公正な質の高い教育を 確保し、生涯学習の機 会を促進する	東日本復興支援(教育支援) 社会ー開発途上国への学用品寄贈
5 ジェンダー平等を 製造しよう	目標 5 ジェンダー平等 を実現しよう	ジェンダー平等を達成 し、全ての女性及び女 児の能力強化を行う	社会-アスクルのダイバーシティ 社会-開発途上国への学用品寄贈
6 変変な水とトイレ を世界中に	目標 6 安全な水とトイ レを世界中に	全ての人々の水と衛生 の利用可能性と持続可 能な管理を確保する	(該当なし)
7 that-announce	目標 7 エネルギーをみ んなにそしてク リーンに	全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能 な近代的エネルギーへ のアクセスを確保する	環境 ・環境長期目標とRE100、EV100への加盟 など >Specail Issue(特集記事) 「2030年CO2ゼロチャレンジ」実現に向けた取り組み
8 概念がいる 経済成長も	目標 8 働きがいも経済 成長も	包摂的かつ持続可能な 経済成長及び全ての 人々の完全かつ生産的 な雇用と働きがいのあ る人間らしい雇用(ディーセント・ワーク) を促進する	社会-働く仲間とともに >Specail Issue(特集記事) レインフォレスト・アライアンス認証農園コーヒー
9 産業と技術系統の 基盤をつくろう	目標9 産業と技術革新 の基盤をつくろ う	強靱(レジリエント) なインフラ構築、包摂 的かつ持続可能な産業 化の促進及びイノベー ションの推進を図る	社会-東日本大震災復興に向けた支援活動 >Specail Issue(特集記事) 災害時協定の締結(物流センターでの取り組み) 緊急災害対応アライアンス(SEMA)への加盟 □
10 Aや田の不平等 をなくそう	目標10 人や国の不平等 をなくそう	各国内及び各国間の不 平等を是正する	>Specail Issue(特集記事) レインフォレスト・アライアンス認証農園コーヒー
11 EARHSTO E	目標11 住み続けられる まちづくりを	包摂的で安全かつ強靱 (レジリエント)で持 続可能な都市及び人間 居住を実現する	ガバナンスーリスクマネジメント <u>社会-社会貢献活動</u> ・オフィス周辺清掃 など > Specail Issue (特集記事) <u>災害時協定の締結 (物流センターでの取り組み)</u> <u>緊急災害対応アライアンス (SEMA) への加盟 □</u>
12 つぐる京任 〇〇	目標12 つくる責任 つかう責任	持続可能な生産消費形態を確保する	<u>社会 - お取引先様との取り組み</u> <u>環境</u> ・アスクルの「5つの約束」
13 机模束物に 用件的在对用を	目標13 気候変動に具体的な対策を	気候変動及びその影響を軽減するための緊急 対策を講じる	 約束1:「仕入・調達」 ・需要予測、調達プロセス改善など 約束2:「開発・選定」 ・森林認証商品、商品包装の環境配慮 など 約束3:「社内管理」 ・再生可能エネルギー導入、省エネ など 約束4:「販売・配送」 ・「Happy On Time」 ・省資源梱包 ・自転車、環境車両による配送 など 約束5:「回収・循環」 ・返品・廃棄削減、回収・リサイクル など ・アスクル環境活動のあゆみ

			・アスクルのオリジナル商品の環境対応
			> Specail Issue(特集記事)
14 漢の豊かさを 守ちう	目標14 海の豊かさを守 ろう	持続可能な開発のため に海洋・海洋資源を保 全し、持続可能な形で 利用する	(該当なし)
15 ####################################	目標15 陸の豊かさも守 ろう	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する	<u>社会ーヤシノミ洗剤シリーズ</u> > Specail Issue(特集記事) レインフォレスト・アライアンス認証機園コーヒー オリジナル商品における森林認証製品への取り組み 「1box for 2trees」の取り組み【木の畑】 □
16 ###2028 #XTØAE	目標16 平和と公正をす べての人に	持続可能な開発のため の平和で包摂的な社会 を促進し、全ての人々 に司法へのアクセスを 提供し、あらゆるレベ ルにおいて効果的で説 明責任のある包摂的な 制度を構築する	ガバナンスーコンプライアンス
17 パートナーシップで 日曜を前者によう	目標17 パートナーシッ プで目標を達成 しよう	持続可能な開発のため の実施手段を強化し、 グローバル・パートナ ーシップを活性化する	ガバナンスーステークホルダーとの対話 ・ECマーケティングラボ企業との共創など ガバナンスー国連グローバルコンパクトへの参加 社会ーお取引先様との取り組み 環境ー参画団体・プロジェクトについて

TCFD対照表

※<u>「TCFD提言に基づく情報開示」については、こちらをご覧ください。</u>

TCFD推奨開示項目	開示箇所		
ガバナンス:気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンスを開示する			
a)気候関連のリスク及び機会についての取締役会による監視体制の説明をする	TCFD		
b)気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	<u>1. ガバナンス</u>		
戦略:気候関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、重要	要な場合は開示す		
a)組織が選別した、短期・中期・長期の気候変動のリスク及び機会を説明する			
b)気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	TCFD 2. 戦略		
c)2°C以下シナリオを含む様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえ、組織の戦略のレジリエンスについて説明する	<u>2. 戦略</u>		
リスク管理:気候関連のリスクについて組織がどのように選別・管理・評価しているかについて開示する			
a)組織が気候関連のリスクを選別・評価するプロセスを説明する			
b)組織が気候関連のリスクを管理するプロセスを説明する			
c)組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理においてどのように統合されるかについて説明する	<u>3. リスク管理</u>		
指標と目標:気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、重要な場合は開示する			
a)組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即し、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する	TCFD		
b)Scope1,Scope2及び該当するScope3のGHGについて開示する	4. 指標と目標		
c)組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績について説明する			

