

本社	〒537-8911 大阪府大阪市東成区東小橋2丁目9-3 TEL:06-4967-1221
東京本社ビル	〒151-0063 東京都渋谷区富ヶ谷2丁目8-4 TEL:03-3469-1221
創業年	1878年(明治11年)
設立年月日	1952年(昭和27年)5月10日
資本金	25億5,350万5,600円
代表者	代表取締役社長 山下 英昭
社員数	1,183名(連結:2023年12月現在) 840名(単体:2023年12月現在)
年商	977億円(連結:2023年12月期)
市場区分	東京証券取引所プライム市場(証券コード3950)
事業内容	紙袋、紙器、段ボール製品、 化粧品パッケージ等の企画・製造・販売
事業所	本社 / 大阪 本部 / 東京本社ビル 支社 / 北海道、東北、関東、横浜、名古屋、京都、神戸、 岡山、広島、四国、福岡 営業所 / 青森、新潟、静岡、金沢、松本、米子、高松、大分、 熊本、鹿児島、長崎、沖縄 工場 / 大阪、奈良、東京、茨城
国内子会社	株式会社 京浜特殊印刷 日幸印刷 株式会社 株式会社 パックタケヤマ 西日本印刷工業 株式会社 カンナル印刷 株式会社
海外子会社	ザ・パックアメリカコーポレーション 特百包装品貿易(上海)有限公司 特百包装制品(常熟)有限公司

ホームページ <https://www.thepack.co.jp/>



サステナビリティ <https://www.thepack.co.jp/sustainability.html>



Sustainability Report 2024



Sustainable management

ザ・パックグループのパーパス

パッケージを通して 社会を豊かに、 人を笑顔に

サステイナブル経営の基本方針

当社グループは「愛し愛され」の社是のもと、パーパス(存在意義)を「パッケージを通して社会を豊かに、人を笑顔に」と定め、サステイナブル経営を実践します。パッケージのトータルソリューション企業として、パッケージの新たな価値を創造することで、ステークホルダーのさまざまな課題を解決し、持続可能で笑顔あふれる豊かな社会を実現します。そのために、どのような社会の変化にも対応できるような体制を整え、持続的に成長することで、環境-社会-経済に対して当社グループならではの価値を提供していきます。



紙袋

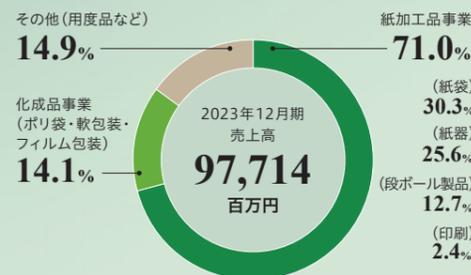
紙器

段ボール製品

ポリ袋

軟包装
フィルム包装

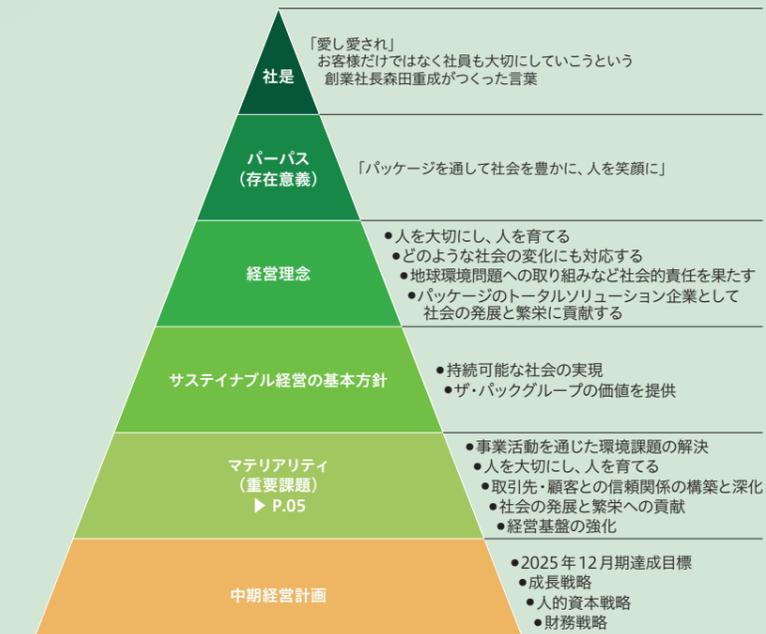
売上構成比率



情報開示体系



理念体系



目次

イントロダクション

- 01 編集方針
- 02 パーパス／サステイナブル経営の基本方針／理念体系／情報開示体系
- 03 トップメッセージ
- 05 マテリアリティ

E 環境

- 10 環境負荷低減の取り組み
- 12 TCFD提言に沿った情報開示
- 15 環境対応製品の商品開発体制／新製品の紹介
- 16 高い環境性能を有する新本社社屋が竣工
- 17 ザ・パックフォレスト®環境基金活動

S 社会

- 19 健康経営
- 20 スキルアップにつながる研修・制度
- 21 従業員エンゲージメントの向上
- 22 多様な人材の活用
- 24 品質管理
- 25 取引先・顧客との共創
- 26 社会課題の解決につながるパッケージの開発
- 27 社会貢献活動

G ガバナンス

- 28 コーポレート・ガバナンスの体制
- 29 コーポレートガバナンス・コードへの対応
- 30 取締役会実効性評価／内部統制／コンプライアンスの体制

編集方針

今回から従来発行していたCSRレポートをサステイナビリティレポートへと改称しました。本サステイナビリティレポートは、ステークホルダーの皆様へ、当社が持続可能な社会の実現と自社の企業価値向上のために取り組んでいる内容をお伝えする目的で編集しています。

報告の対象期間：2023年度(2023年1月1日～2023年12月31日)を基本としますが、一部に対象期間前後の情報を含みます。

公表数値：端数処理の関係で合計と内訳が一致しない場合があります。

報告の対象組織：ザ・パック株式会社

お問い合わせ先：ザ・パック株式会社 IR広報室

住所：〒1151-0063 東京都渋谷区富ヶ谷2丁目8-4

TEL:03-3469-1221 FAX:03-3469-1353

E-mail:koho@thepack.co.jp

Top Message

サステイナブル経営への進化



サステナビリティレポートの発行にあたって

ザ・パックグループは「パッケージを通して社会を豊かに、人を笑顔に」のパーパスのもと、総合パッケージメーカーとしてオーダーメイドの各種パッケージを企画・製造・販売しています。近年では、パッケージそのものだけでなく、パッケージに関わるお客様の課題を解決するためのソリューションを提供する事業モデルも構築しています。当社グループは、時代のニーズにあわせて取り扱い商品やサービスを変化させつつも、一貫してパッケージ製造業に特化してきたことでお客様や社会からの信頼を得てきたと考えております。パーパスは当社グループのこれまでの歩み、そしてこれからも変わらぬ存在価値を表しています。この言葉を社員全員が共有し、今後も時代にあわせた商品・サービスの提供を継続するとともに、生産活動における環境負荷低減や、環境・社会問題の解決につながるパッケージの開発・提案に努めていきます。

この度2024年からは、ステークホルダーの皆様へ、当社グループをより深くご理解いただくために、統合報告書とサステナビリティレポートの2冊を発行していきます。統合報告書は主に株主・投資家向けに編集し、サステナビリティレポートはより幅広いステークホルダーの皆様を想定して、従来のCSRレポートの名称と内容を変えて発行

していきます。本レポートを通して、当社グループの理念・将来性をお伝えできれば幸いです。

「サステイナブル経営」の推進状況

2023年はサステイナブル経営のスタート年と位置付け、推進体制の構築と社内浸透強化を中心に、長期的な企業価値向上につなげるための基礎固めに努めました。まず、私が委員長を務めるサステイナブル委員会は4月より1回のペースで審議してきました。具体的な内容としては、TCFD・CFPに関するプロジェクトの進捗管理、マテリアリティKPIの策定、中期経営計画の各現場への浸透、統合報告書・サステナビリティレポートの方針決定、サステナビリティ評価機関への対応、ザ・パックフォレスト®環境基金活動の拡大などが挙げられます。

また、サステイナブル経営につながる理念・方針、会社の取り組み、中長期的な戦略などを全社員に伝える冊子「SHINKA ～進化～」を定期発行しています。冊子にはアンケート機能を付け、現場の意見、浸透度を読み取るツールとしても活用しています。

サステイナブル経営には経営陣がトップダウンで仕組みをつくりあげる一方で、現場で働く社員一人一人が日常業務の中で気づきや改善を通じて実現するものもあると考えています。そのために全社員にサステナビリティについての

理解促進を図り、各々が経営参画意識を持つことを目指しています。このような基礎固めにしっかり取り組むことが、強い組織へつながっていくと信じて、2024年も継続しています。

マテリアリティKPIと中期経営計画

今後、注力していくこととしてはマテリアリティKPIと中期経営計画の目標達成に向けた推進です。当社は、マテリアリティの中でまず5つのKPIを策定しました。CO₂排出量削減、女性活躍推進において具体的な目標を掲げたほか、FSC®商品の販売拡大とザ・パックフォレスト®環境基金とその活動の規模拡大など、環境配慮に関連する取り組みを数値化しました。当社は紙加工メーカーの社会的責任として、もとより環境負荷低減の取り組みに注力してきました。1990年代から環境対応製品を商品化し、近年は脱プラ・減プラ対応としてパッケージの紙化を販売戦略の一つとしています。世界的に企業へ環境配慮が求められている中、国際的に信頼のあるFSC®認証材を使用したパッケージの拡大と当社オリジナルの取り組みであるザ・パックフォレスト®環境基金およびその活動の拡大が、当社の社会的、経済的な価値を高めると判断し目標設定しました。ザ・パックフォレスト®環境基金活動は、NPO法人、行政と連携し2023年に新しい植林地を増やしました。現在もまた新たな植林地を契約するため、調査を進めています。お客様とも連携を深めながら、活動の活性化に取り組んでいます。

5つのKPIとも従来から取り組んでいる内容ではありますが、改めて明確な期限と目標値を公表した今、推進体制を強化しながら達成に向けて加速させていきます。

中期経営計画は、2023年から2025年の3年間を対象期間とし、連結売上高1,070億円、営業利益83億円、ROE 8%以上、ROIC 8%以上を数値目標として掲げています。この計画は、成長戦略、人的資本戦略、財務戦略の3つの柱から構成されており、各戦略を実践することがマテリアリティの達成につながる内容となっています。現在、サステナビリティ情報とともに全社員へ浸透を図っているところです。中期経営計画は3か年計画ですので、サステイナブル経営の視点から見ると短期間ではありますが、目の前の具体的な課題改善・目標達成をしながら進めていくことで、長期的な価値創造を実現できるものと考えています。

ステークホルダーへのメッセージ

2022年3月付けで代表取締役役に就任して以来、社は「愛し愛され」を信条に、ザ・パックグループの持続的な発展を実現すべく経営の舵取りを行ってきました。昨今では、世界的にESGを重視した経営が求められており、利益のみを追求する企業は変革を迫られる流れになっています。ESGのE(環境)とS(社会)においては、紙加工品を取り扱っている当社グループにとって本業を伸ばしていく追い風でもあります。経営トップとして、サステナビリティへの取り組みと本業の成長が連動する仕組みを作り、長期的な企業価値向上を実現していくことが責務と考えております。

マテリアリティ特定のプロセスにおいては、社員が成長の原動力であることが明確になりました。今後も人材育成や働く環境の整備に取り組み、社員がやりがいを持って業務に取り組める組織にしていきます。DX研修、階層別の教育プログラムなどを継続して用意していくとともに、女性活躍推進、男性育児休業の取得を後押しし、多様な人材が能力を発揮できるような労働環境をつくっていきます。

サステイナブル経営に向かって着実に前進していますが、国際的なESG評価機関、株主・投資家、お客様や社会から求められるレベルが上がってきており、更なるスピード感を持って対応していく必要があると認識しています。ガバナンスにおいても社外取締役をはじめ、社内外から様々な意見をいただいております。このような外部からの評価、要求、意見を受け止め、当社グループが進化するチャンスとして行動に移していきます。

今後もパーパスの実現に向けて、長期的な企業価値向上に努めていきます。引き続き、ご支援の程よろしくお願いたします。

代表取締役社長

山下英昭

マテリアリティ

特定プロセス

2022年1月に設置されたサステナブル経営推進室を中心としたプロジェクトメンバーによって「マテリアリティ」を特定しました。2022年7月には取締役会の承認を得て、確定しました。

2023年9月には、5つのマテリアリティKPIを設定し、2030年度までの達成を目指し取り組みを推進しています。PDCAサイクルを廻しながら、マテリアリティ及びKPIの進捗確認、評価、更新を実施し、持続的に企業価値を向上させていきます。

Step 1

サステナブル経営推進室がマテリアリティ特定のプロジェクトメンバーとなり、勉強会を実施

営業、品質管理、財務、法務、人事、総務、事業戦略等の部署から各1名以上がプロジェクトチームに所属し、勉強会を複数回実施。役員を対象とした勉強会も実施し、サステナブル経営・価値創造ストーリー・TCFDへの取り組みについて理解促進・議論を行いました。

Step 2

バリューチェーンを整理し、自社の経営資本(強み)を把握

自社のバリューチェーンを詳細化し、他社との差別化要因や当社の独自性を把握しました。それに沿って、「経営資本(財務資本、製造資本、人的資本、知的資本、社会・関係資本、自然資本)」を洗い出しました。

Step 3

経営資本を維持、拡大するための主要テーマごとの課題を列挙し、各課題における取り組みを定義

6つの資本から構成される経営資本をどのように維持・拡大していくかを検討し、その上で課題となることを洗い出しました。さらに、環境、顧客、人・労働、地域・社会、経営の各課題における取り組みを定義しました。

Step 4

「ステークホルダー」および「当社」における重要性を考慮して、「マテリアリティ」を決定

Step 5

サステナブル委員会から取締役会に答申し承認

ESG観点で整理したマテリアリティ一覧

	主要テーマ	マテリアリティ	取り組み	SDGsとの関連		
E	Theme 01 事業活動を通じた環境課題の解決	環境に配慮した商品企画及び技術開発	<ul style="list-style-type: none"> 森林認証紙・混抄紙など環境に配慮した原材料の開発・調達・提供 原材料使用量が少ないパッケージの提案 パッケージ使用時の作業効率化を提案 	<ul style="list-style-type: none"> プラスチックラミネートに代わる表面加工技術の提案 プラスチックパッケージに代わる紙製パッケージの開発 アフターユースのできるパッケージの開発 環境対応プラスチックパッケージの開発 		
		事業活動全体における環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 製造工程で利用した水を浄化・再利用 CO2排出量(原単位)の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーへの転換 産業廃棄物の適正管理と排出量削減、リサイクルの推進 		
		自然保護と環境保全への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 森林・山地の保全・回復への取り組み 生態系に配慮した樹木を植樹 	<ul style="list-style-type: none"> 海岸や河川の保全・回復など新しい環境基金の設立 自然保護と環境保全につながる投資 		
	S	Theme 02 人を大切に、人を育てる	社員の健康増進と安全の確保	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営宣言による従業員と家族の健康維持・増進 製造現場の安全施策 	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害発生時の社員安全確保のための防災備蓄品の充実 	
			パッケージのトータルソリューション力の育成と醸成	<ul style="list-style-type: none"> パッケージラボを通じて「パッケージのトータルソリューション企業」を支える専門集団の醸成 パッケージノウハウのデータベース化と活用 	<ul style="list-style-type: none"> DXによる業務効率化と提案力強化 現場参画の各種研究会による商品開発 	
Theme 03 取引先・顧客との信頼関係の構築と深化		社員が活躍できる多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ライフスタイルにあわせた働き方の環境整備 女性活躍推進のための行動計画の推進 安心して働ける処遇、定年後も見据えた制度設計の実施 	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク環境の整備やコミュニケーションツールの導入 ジョブローテーションによる社員の能力開発、人材配置の適正化 よりオープンな人事評価制度の構築 		
		顧客とのブランド価値の共創	<ul style="list-style-type: none"> 顧客課題を把握・分析し、課題解決のためのソリューションを提供 国内外のパッケージ収集と市場動向・トレンドの発信 	<ul style="list-style-type: none"> 省人・省力・機械化への流通・物流ソリューションの複合提案 森林保全につながるザ・バックフォレスト®環境基金参画への提案 		
G	Theme 04 社会の発展と繁栄への貢献	取引先との協業による品質維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> 生産委託先との生産技術の共同開発、量産化の確立 品質管理体制強化による品質の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮したロジスティクスの構築 		
		次世代育成への貢献と環境意識の啓蒙	<ul style="list-style-type: none"> 小学生向けのものづくり体験教室を開催 オンラインを含む教育系コンテンツへの参画 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成につながる投資 環境意識の啓蒙につながる活動への参画、賛同 		
G	Theme 05 経営基盤の強化	多様化する社会課題の解決	<ul style="list-style-type: none"> PASシステムの推進による省人・省力・省CO2化 人手不足の問題解決につながるパッケージの開発 パッケージと梱包・物流設備を組み合わせたトータルソリューションを提案 	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者の雇用創出や自立・就労支援につながる活動への賛同 子どもの環境保護支援活動への賛同 		
		経営の健全性・透明性・効率性を確保	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス体制の整備 コーポレートガバナンス・コードの全原則に関する取り組み状況を開示 Cライン(コンプライアンス・ライン/内部通報制度)による経営の健全性を強化 	<ul style="list-style-type: none"> 経営陣の指名における決定プロセスの公正性・客観性を担保する運用 株主を含むステークホルダーへの情報開示の充実 取締役会の多様性確保 		
		サプライチェーンリスクマネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> 調達・生産・販売におけるさまざまなリスクに対応するサプライチェーンの強化 	<ul style="list-style-type: none"> レジリエンス(復旧力)強化による事業継続計画の適正運用 サイバーリスクによる情報漏えい、システム障害への対策 		

マテリアリティKPI

当社は2022年にマテリアリティを特定しました。2023年9月、その中から特に当社の社会的、経済的な価値を高めると判断した5つのマテリアリティにKPIを定めました。5つとも2030年度までの達成を目指します。

主要テーマ	マテリアリティ	KPI	設定年月	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	達成目標年度
Theme 01 事業活動を通じた環境課題の解決	環境に配慮した商品企画及び技術開発	FSC®商品(紙袋・紙器・段ボール)の売上高※1構成比を50%以上にする	2023年9月	5.5%	10.8%	13.2%	17.4%	20.2%	2030年度
	事業活動全体における環境負荷の低減	CO ₂ 排出量(Scope1+2)を2018年度比で46%削減する(8,997t目標)	2023年9月	6.9% (15,512t)	10.5% (14,914t)	10.6% (14,894t)	7.6% (15,399t)	-0.6% (16,756t)	2030年度
	自然保護と環境保全への貢献	ザ・バックフォレスト®環境基金活動の年間活動回数を15回、参加人数を500人にする	2023年9月	4回 160名	0回 0名	0回 0名	4回 111名	9回 253名	2030年度
Theme 02 人を大切にし、人を育てる	社員が活躍できる多様な働き方の推進	管理職(課長以上)に占める女性の割合を15%以上にする	2023年9月	3.3%	5.3%	4.9%	6.7%	6.3%	2030年度
Theme 03 取引先・顧客との信頼関係の構築と深化	顧客とのブランド価値の共創	ザ・バックフォレスト®環境基金の賛同社数※2を300社にする	2023年9月	24社	44社	67社	94社	123社	2030年度

※1 売上高 = ザ・バック単体の紙加工品事業全体(FSC® C020517) ※2 売上実績のある会社数をカウント

KPIマネジメント

サステナブル委員会とその業務執行組織であるサステナブル委員会事務局は、マテリアリティ達成に向けてKPIを設定し、管理しています。サステナブル委員会事務局は、半期に一度、業務部門・グループ会社と連携してKPI達成の進捗状況を把握しサステナブル委員会へ報告しています。また、年に1度、結果に対する評価、次年度の改善策、KPIの新規設定・内容更新について検討しています。

サステナブル委員会は事業部会とも連携して、各業務部門におけるKPIの具体的な取り組みを推進していきます。

各業務部門がPDCAを繰り返すことで、組織全体の生産性を向上させ、KPI達成を目指していきます。

またマネジメント体制を構築し、KPIの進捗管理・推進状況を把握することで、各業務部門の公平な評価につなげていきます。



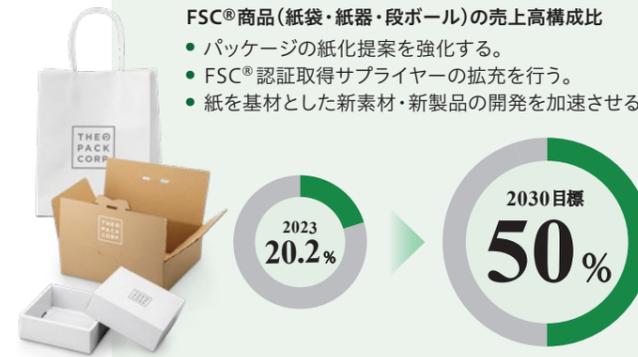
アクションプラン

Theme 01 事業活動を通じた環境課題の解決

環境に配慮した商品企画及び技術開発

FSC®商品(紙袋・紙器・段ボール)の売上高構成比

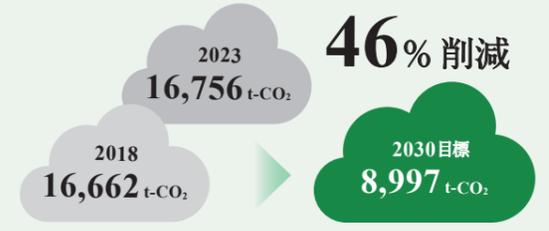
- パッケージの紙化提案を強化する。
- FSC®認証取得サプライヤーの拡充を行う。
- 紙を基材とした新素材・新製品の開発を加速させる。



事業活動全体における環境負荷の低減

CO₂排出量(Scope1+2)

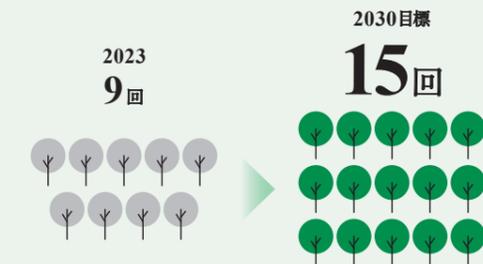
- エネルギー効率の高い機械への切替えを行う。
- 使用電力の再エネ化(再エネ購入を含む)を行う。
- 太陽光パネルの利用を拡大する。



自然保護と環境保全への貢献

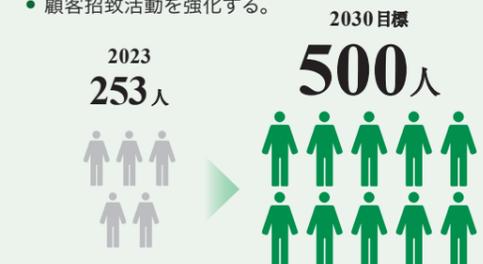
ザ・バックフォレスト®環境基金活動の年間活動回数

- 活動地の新規開拓により実施可能回数を増やす。



ザ・バックフォレスト®環境基金活動の参加人数

- 地域住民への周知活動を強化し、一般参加者へ募集をかける(広島・奈良エディオン様店舗ポスター設置 掲示板で呼びかけ)。
- 顧客招致活動を強化する。

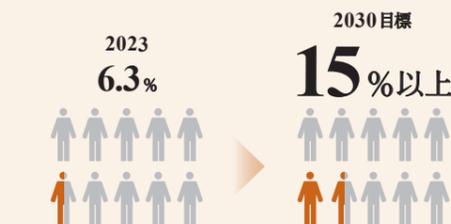


Theme 02 人を大切にし、人を育てる

社員が活躍できる多様な働き方の推進

管理職(課長以上)に占める女性の割合

- 新規学卒採用に占める女性の割合を35%以上にする。
- 女性が長く働ける制度や環境を整備していく。



Theme 03 取引先・顧客との信頼関係の構築と深化

顧客とのブランド価値の共創

ザ・バックフォレスト®環境基金参画社数

- 活動紹介ツールの充実を図り、活動に対する賛同を募る。



Theme 01

事業活動を通じた環境課題の解決

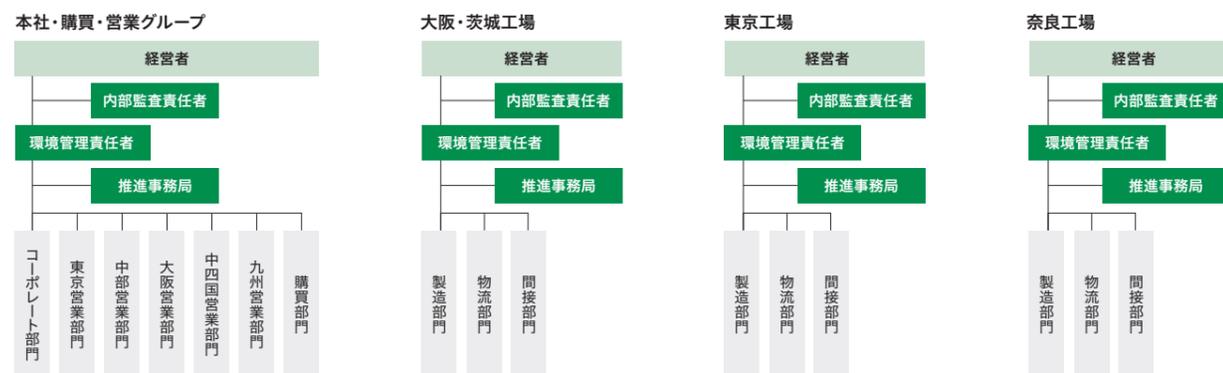
環境理念

私たちは 人と自然を愛し
夢のある未来をみつめ
かけがえのない地球を大切に
広く社会に貢献します

環境基本方針

1. 安全と環境に配慮した商品開発と技術開発を推進します。
2. 資源、エネルギーを大切に、廃棄物の最小化とその再生利用に努めます。
3. 環境活動を通じて、顧客満足を追求していきます。
4. 社会、地域における環境保護運動に積極的に参画します。

環境マネジメント組織体制(ISO14001)



環境目標(ISO14001)

組織	実施事項	2023年度			2024年度
		目標	実績	結果	目標
本社・購買・営業グループ	フォレスト商品 ^{※1} の拡販	フォレスト商品の売上高を2022年に対して+20%向上させる。 ^{※2}	+22.3%	○	フォレスト商品の売上高を2023年に対して+20%向上させる。
	FSC®商品の拡販	FSC®商品の売上高を2022年に対して+30%向上させる。 ^{※2}	+24.0%	×	FSC®商品の売上高を2023年に対して+30%向上させる。
	森林保全活動	森林保全活動を10回実施する。	10回 ^{※3}	○	森林保全活動を10回実施する。
大阪工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2022年実績以下に削減する。	-11.7%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2023年実績以下に削減する。
茨城工場		CO ₂ 排出原単位の削減 2022年実績以下に削減する。	-18.8%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2023年実績以下に削減する。
東京工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2012年比で27%削減する。	-32.6%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2012年比で33.6%削減する。
奈良工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2022年比で1.0%削減する。 ^{※2}	+3.0%	×	CO ₂ 排出原単位の削減 2023年比で3.0%削減する。

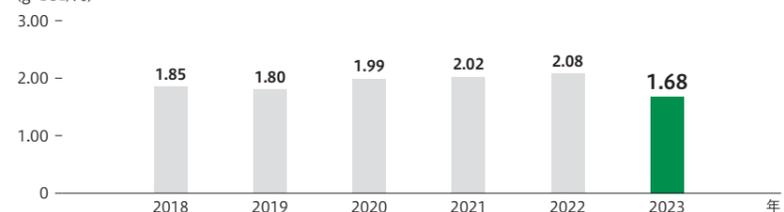
※1 バガス、フォレストライト、カスタードカラー、シュガーブラウン、バイオロープ等を使用した商品は、ザ・バックフォレスト®環境基金対象のフォレスト商品です。
 ※2 2023年に目標を上方修正しています。
 ※3 雨天中止を実施に含めています。

環境負荷低減の取り組み

CO₂排出原単位

CO₂排出原単位とは、CO₂排出係数とも呼ばれ、経済活動量1単位あたりのCO₂排出量を指します。ここでは、電気、ガスなど製造に必要なエネルギーに固定の係数を掛けて換算したCO₂排出量を、工場の加工高で割って算出しています。売り上げや生産量の変化に影響されないため、当社では省エネ活動の指標として活用しています。

4工場(加工高1円あたり)

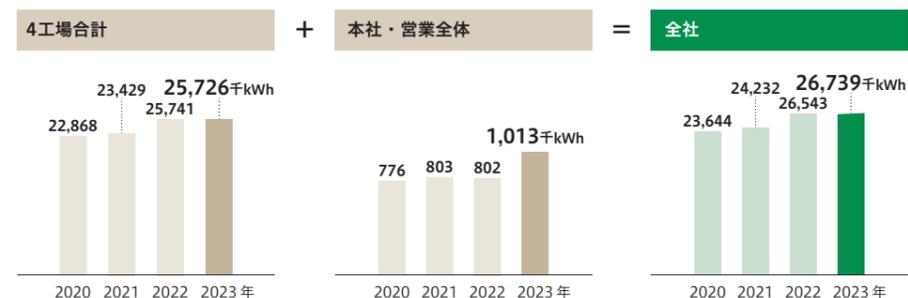
(g-CO₂/円)

量的変化

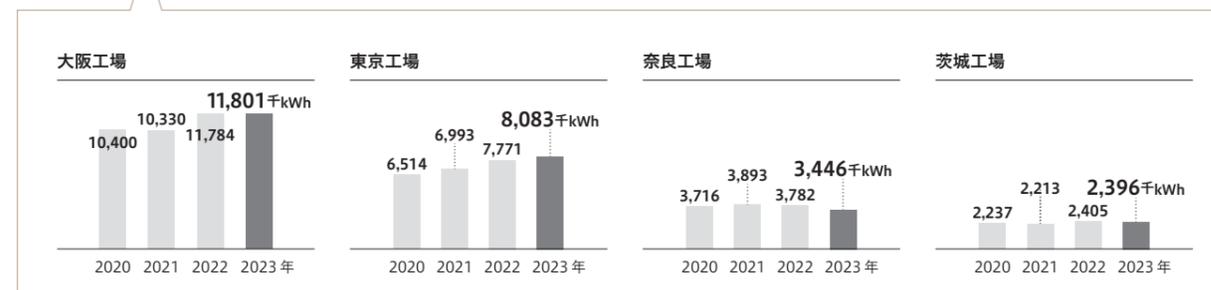
本社・営業グループおよび4工場では高効率機器の導入などによる省エネ化に取り組んでいます。また、産業廃棄物の削減や、リサイクル率の向上にも取り組んでいます。

2023年度は加工高は増加しましたが、工場の効率化を図った結果、CO₂出排出原単位が改善しました。産業廃棄物の排出量は減少しましたが、リサイクル率は98.2%になりました。

電気使用量

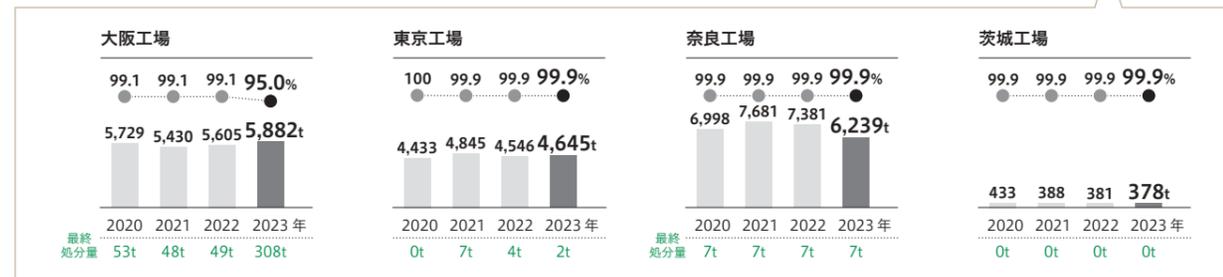
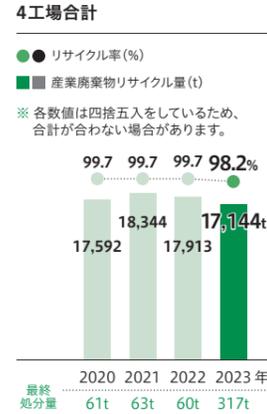


※ 自社で設置している太陽光発電による発電量は含みません。
 ※ 排出量の変動を把握するため、電気事業者別排出係数を一定にして算出しています。
 ※ 再エネ電気プランの使用量も含んでいます。



産業廃棄物のリサイクル状況

各工場では、可能な限り産業廃棄物をリサイクル処理し、最終処分量を減らす努力をしています。紙製パッケージ・化成品パッケージの製造ロスによる産業廃棄物の一部や、原材料・補助材料に使われていた包装部材の一部は、包装用の資材等へとリサイクルされ市場にて再利用されています。資源としてリサイクルできない産業廃棄物の一部は、固形燃料などにリサイクルされ役立てられています。



化学物質の適正管理

製造工程で使用する化学物質について、化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)に基づき適正に管理しています。また、製袋用・紙器用の接着剤においては、規制対象化学

物質を使わない安全なものに順次切り替えています。2023年度は前年対比でPRTR法対象物質の取り扱い量が14%削減となりました。

PRTR法に定める第一種指定化学物質の取扱量(4工場合計)

対象化学物質	含まれる材料	2020年	2021年	2022年	2023年
トルエン	接着剤	0.8	0.0	0.0	0.0
キシレン	接着剤	0.0	0.0	0.0	0.0
フタル酸エステル類	接着剤	0.2	0.0	0.0	0.0
ホウ酸及びその化合物	接着剤	1.6	1.6	1.4	1.2
モノクロロベンゼン	接着剤	0.8	0.0	0.0	0.0
ジクロロメタン	オフセット印刷洗浄剤	0.0	0.0	0.0	0.0
1,2-ジクロロプロパン	オフセット印刷洗浄剤	0.0	0.0	0.0	0.0
合計		3.4	1.6	1.4	1.2

水資源の有効活用

東京工場では製造工程で発生する印刷インキ・塗料・接着剤の洗浄水を水処理設備で再生したのち、水洗トイレ用水として循環利用しています。これにより水道水の節水と湯水対策につながり、限りある水資源の有効活用にも貢献しています。



東京工場水処理設備

TCFD提言に沿った情報開示

当社は、気候変動が当社やステークホルダーに大きな影響をもたらすと認識し、マテリアリティの1つに「事業活動全体における環境負荷の低減」を定めています。このたび、TCFD提言に沿った情報を開示しました。これまでの取り組みをよりいっそう加速させていくとともに、開示内容を拡充させていき、ステークホルダーに対する適切な情報開示に努めていきます。

ガバナンス

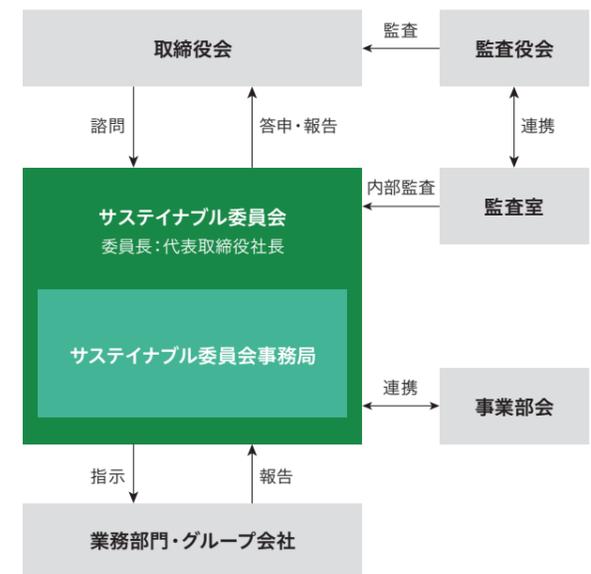
気候変動に関する対応については、取締役会のもとサステイナブル委員会(委員長:代表取締役社長)を設置し、管理・推進しています。サステイナブル委員会とその業務執行組織であるサステイナブル委員会事務局は、事業部会、業務部門・グループ会社と連携し、気候変動に関するリスクと機会を把握し、目標の立案、取り組み状況の確認・評価を行っています。その結果については、年2回取締役会へ答申・報告しています。サステイナブル委員会は、年2回の開催を原則としますが、重要性、緊急性の高い案件がある場合は委員長の判断により臨時的に開催します。

取締役会は、サステイナブル委員会に諮問し、目標の決定、監督を実施します。

サステイナブル委員会事務局は、執行組織の取りまとめ部門として、想定される気候変動に関するリスク・機会の洗い出し、その特定と重要度の評価、評価の見直しを実施します。あわせて、実行計画・対応策を検討し、定期的に実行状況を点検、フォローします。

事業部会はサステイナブル委員会と連携して、情報共有を行います。業務部門・グループ会社は、各種施策を実行し、気候変動にかかるデータ等を提供します。

監査役会及び監査室は、これらの取り組みを監査します。



リスク管理

気候変動に関連するリスクと機会の管理のため、サステイナブル委員会はリスクと機会の評価の見直しを毎年実施しています。リスクと機会のそれぞれを発生可能性、影響度、対応策の有無等で評価し、重要度を決定しています。リスクと機会の評価の見直しにあたっては、IEA、IPCC等の各種シナリオを参照し、必要に応じて関連する事業部にヒアリングを実施しています。気候変動に関連するリスクと機会のうち、重要度が高いものについては、サステイナブル委員会を通して取締役会に報告しています。サステイナブル委員会ではリスクと機会に対する対応策を立案し、設定した指標により対応策の進捗を管理しています。

戦略

対象範囲をザ・バック株式会社、対象年を2030年と設定し、2°Cシナリオと、4°Cシナリオの2つを検討しました。検討にあたっては、IEAが発行する「World Energy Outlook」の各シナリオ、IPCCが採用するSSP(共有社会経済経路)シナリオ、及びRCP(代表的濃度経路)シナリオ、日本政府等が発行した各種の将来予測や計画を参照しました。各事象に対しては「発生可能性」と「影響度」の2軸で分析し、事業リスクと機会を大・中・小の3段階で評価しました。明確化された主な事業リスクと機会を踏まえ、最適な取り組みを推進することで、事業活動のレジリエンスを高めていきます。

主な事業リスクと機会

項目	事象	潜在的な影響	事業インパクト	評価		
移行 2°Cシナリオ リスク 機会	政策的	炭素税の導入	リスク 規制の強化及び炭素税の導入による、燃料、原材料調達等の事業コストの増加	炭素税が創設され、排出量に応じた新たな納税負担が発生すると想定される	大	
		CO ₂ 排出量規制の強化・省エネ規制の強化	機会 効率的な物流システムの構築により、CO ₂ 排出原単位の削減	優良物流会社との連携、自社の物流システムの効率化が進み、排出原単位が削減されると想定	小	
	市場	低炭素製品の需要拡大	リスク 炭素負荷の大きい既存製品の需要減少	炭素負荷の大きい既存製品については、販売先、消費者から選択されなくなり、炭素排出の少ない製品が優先的に選択されることが想定される	小	
			機会 低炭素製品の需要拡大(紙加工製品)の需要が高まる		大	
		プラスチック製品の紙化促進	機会 紙加工製品(紙袋・紙器)の需要が高まる	消費者の環境意識の高まりにより、プラスチック製品の紙化が進み環境に配慮した素材へ切り替わる動きが進む	大	
	リサイクル原料の需要拡大	リスク 古紙をはじめとしたリサイクル原料の価格上昇	リサイクル原料の需要が増加することにより、古紙等の市場価格が上昇し製造コストの増加につながる	中		
	評判	環境対応が不十分な企業のブランド価値低下	リスク ステークホルダーの評価変化	気候変動に対応しないことにより、機関投資家を中心として投資対象銘柄への組み込みがされなくなり、金融機関の融資条件の相対的悪化が想定される 資金調達に支障が出る可能性があるものの、情報開示の強化、気候変動への対応策の実施により影響度のコントロールが可能	小	
	物理 4°Cシナリオ リスク 機会	急性	気象災害の発生頻度増加と規模の拡大	リスク 自社拠点とサプライチェーンの被災により、操業停止	気象災害の発生によって、物流が止まり原材料の調達、商品の配送等に影響が出ることが想定される	小
		慢性	猛暑日の増加	リスク 猛暑日の増加にともなう電力不足 リスク 空調コスト等の増加	猛暑日の増加による電力需要の増大にともない、停電等による事業継続への影響が想定される	小
			環境対応にともなう事業の持続可能性の向上	機会 商品の安定供給による他社との差別化、機会損失の抑止	気候変動への対応により事業の継続性が高まり、商品の安定供給、販売先における欠品の回避が図られることで、他社との差別化が進むと想定される	小

主な機会に対する強み・取り組み

事象	強みと取り組み
CO ₂ 排出量規制の強化・省エネ規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 本社を高い環境性能を確保した建物へと建て替え 機械導入時のガイドラインを設定し、高効率を重視した採用の徹底 太陽光発電設備などの環境負荷低減につながる設備の導入及び増設 効率的な物流システムの構築を推進 再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電気への契約の推進 非化石証書等の購入によるカーボンオフセットの検討
低炭素製品の需要拡大 プラスチック製品の紙化促進	<ul style="list-style-type: none"> FSC®商品、フォレスト商品の販売を拡大するとともに、その他紙加工商品の積極提案、ラインアップの拡充 環境対応商品の開発を推進し、プラスチック製品の代替として提案
環境対応にともなう事業の持続可能性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 国内4工場、グループ会社、外部委託工場との協力により、商品の安定供給、有事のリスクマネジメントに対応 新規サプライヤーの開拓及び既存サプライヤーとの関係を強化し、サプライチェーンの強靱化を推進

指標と目標

当社が設定した指標と目標は下記の通りです。サステナブル委員会のマネジメントのもと、目標達成に向けて各業務部門にて取り組みを進めていきます。

サプライチェーンCO₂排出量実績

サプライチェーン全体におけるCO₂排出量においては、Scope3のカテゴリ1(購入した製品・サービス)が全体の81.7%を占めることが判明しました。今後、サプライチェーン全体の排出量削減についても、検討を進めていきます。

Scope別排出量

Scope	排出量 (t-CO ₂)	構成比
Scope1	5,118	0.7%
Scope2	11,638	1.6%
Scope3	693,899	97.7%
サプライチェーン排出量	710,655	100.0%



Scope3排出量内訳

カテゴリ	排出量 (t-CO ₂)	Scope3 構成比
1 購入した製品・サービス	580,437	83.6%
2 資本財	15,958	2.3%
3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	3,138	0.5%
4 輸送、配送(上流)	27,343	3.9%
5 事業から出る廃棄物	937	0.1%
6 出張	349	0.1%
7 雇用者の通勤	1,290	0.2%
8 リース資産(上流)	-	-
9 輸送、配送(下流)	5,310	0.8%
10 販売した製品の加工	320	0.0%
11 販売した製品の使用	-	-
12 販売した製品の廃棄	58,817	8.5%
13 リース資産(下流)	-	-
14 フランチャイズ	-	-
15 投資	-	-
Scope3合計	693,899	100.0%



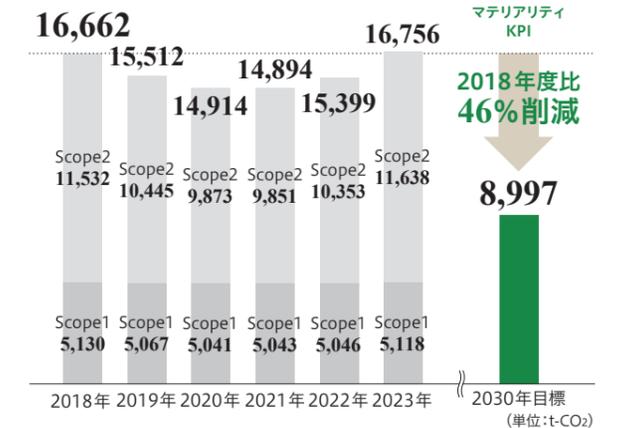
CO₂排出量(Scope1+2)の削減目標

各工場ではガイドラインに沿って、より効率化できる機械設備を導入・増設しており、2024年以降も引き続き機械設備への投資を継続し、CO₂削減に寄与していきます。

[目標]CO₂排出量(Scope1+2)の削減:2030年までに、2018年度比で46%削減を目指します。

[Scope1+2の実績]2023年は対前年で8.8%の増加となりました。製造部門、物流部門の効率化をはじめとする省エネ活動を継続して実施していきます。

CO₂排出量(Scope1+2)推移



環境対応製品の商品開発体制

持続可能な社会の実現に向けて、環境対応パッケージの需要が高まっています。当社では、「素材」「設計」「技術」の観点から、環境対応製品の研究・開発を行っています。中心となって商品開発を行っているのは、「包装研究室」と「素材開発課」です。「包装研究室」は、紙器や段ボール製品の構造設計を中心に、自社工場などと連携しながら開発を行っています。「素材開発課」は、主に素材と技術の点で他社と連携しながら、研究開発を進めています。

新製品の紹介

プラスチック成型トレーに代わる「紙製トレー」を開発

商品の潰れや型崩れ防止のために使用されるプラスチック成型トレーの代替となる「紙製トレー」を開発しました。罫線に沿って折り曲げることで立ち上がった側面が、特殊な設計により固定され、トレー形状を保持します。個包装と併せて使うトレーとして、お菓子などの食品市場に向け開発した商品です。



製品の特長

- プラスチック使用量削減に貢献する紙製トレー
- 特殊設計により、形状を保持
- 初期費用のコストメリットが高い

特殊設計で紙製でも商品の潰れ・型崩れをしっかりと防ぐ

リサイクル可能な完全フィルムレス紙製軟包装「クラフトバリア®ヒートシールグレード」を開発

軟包装のプラスチック使用量削減に向けて開発を進めてきた紙製軟包装「クラフトシリーズ」。この度、完全フィルムレスでありながら、バリア性能を有し、古紙リサイクルが可能な「クラフトバリア®ヒートシールグレード」を開発しました。



製品の特長

- 完全フィルムレス
- 撥油性、酸素・水蒸気バリア性能を有す
- 古紙リサイクル可能(汚れが付着している場合は不可)

パッケージ内側のヒートシール剤が高いバリア性能を実現

「曇らない」窓付き紙製食品容器を開発

プラスチック使用量低減に貢献する「曇らない」窓付き紙製食品容器を開発しました。天面窓に使用するフィルムに独自の防曇加工を施すことにより、温かい食品を入れた際に、外気との温度差によって生じる「曇り」を防ぎます。「中身がクリアに見える」機能を付与した紙製食品容器は、プラスチック成型容器の代替として、拡大する惣菜や食品テイクアウト市場におけるパッケージの紙化促進に寄与します。

独自の防曇加工により食品市場におけるパッケージの紙化を促進

製品の特長

- 「中身がクリアに見える」紙製食品容器
- 温かい食品を入れても「曇らない」窓付き
- プラスチック使用量が少ない環境対応製品

FSC®商品(紙袋・紙器・段ボール)の売上高構成比と目標

当社はFSC®認証材及び管理原材料を使用した紙や紙製品に与えられるFSC® CoC認証を取得しています。これにより、当社のお客様は、適切に管理されたFSC®認証林からの原材料および再生資源をパッケージに採用していただくことができます。2023年にマテリアリティKPIとして「FSC®商品(紙袋・紙器・段ボール)の売上高※1構成比を50%以上にする」を定めました。FSC®商品の販売を通して、自然環境および社会に対する企業責任を果たしていきます。

※1 売上高 = ザ・バック単体の紙加工品事業全体

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	マテリアリティKPI 2030年目標
構成比 (%)	5.5	10.8	13.2	17.4	20.2	50%以上

Column

日本パッケージングコンテスト受賞

日本パッケージングコンテストとは、日本の優れたパッケージングとその技術を開発普及することを目的に、公益社団法人日本包装技術協会が主催しているコンテストです。材料・設計・技術など、パッケージのあらゆる機能からみて、その年の優秀作品を決定します。今回、当社は包装合理化・改善などに著しく貢献したパッケージに与えられる包装部門賞を受賞しました。

トイレタリー包装部門賞

ユニリーバ・ジャパン・サービス様「ボトルセットパッケージの紙化」

シャンプーとコンディショナーをセットで販売する際に使用するパッケージを、従来のプラスチック製(ポリ袋)から紙製に変更しました。少ない紙の使用量でありながら、「耐久性」と「組立作業性の良さ」を兼ね備えたパッケージを実現し、当社の構造設計力を評価いただきました。

受賞パッケージの詳細は、ブログにてご確認ください。
<https://www.thepack.co.jp/blog/products/a159>



サステナブルな紙製パッケージにリニューアル

高い環境性能を有する新本社社屋が竣工

当社は「事業活動全体における環境負荷の低減」をマテリアリティの1つに掲げており、2023年3月に竣工した本社社屋も環境性能面を重視した建築計画を実施しました。本社社屋は、自然換気システムや外壁の高断熱化、高効率空調を採用するなど、省エネ技術を積み重ねることにより、BEI=0.43を達成し、ZEB Ready認証を取得。CASBEE Sランク認証取得、CASBEEウェルネスオフィス Sランク(自主登録)となり、総合環境性能およびウェルネス評価でも最高ランクに位置付けられました。

脱炭素社会に向けた高い環境性能確保と、周辺住宅地への配慮、ワークプレイスの快適性が評価された結果、本社社屋は「令和5年度おさか環境にやさしい建築賞事務所部門賞」を受賞しています。今後も環境に配慮しながら、誰もが働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

建物評価

- ZEB 認証評価結果(ZEB Ready達成、BELS 最高評価)
- CASBEE 認証評価結果(CASBEE 認証 Sランク(最高評価))
- CASBEE ウェルネスオフィス Sランク(自主登録)

環境配慮技術の採用

- 「エコボイド」を活用した自然換気・自然採光
- 太陽光パネル設置による太陽光発電
- 外壁は空調負荷を軽減する高断熱外壁とLow-Eガラスを採用
- 執務室は照度センサー連動でLED証明照明の自動減光
- 人員の増減(CO2濃度)に追従した全熱交換機の風量制御

生産性向上への取り組み

- 大型モニターを設置した応接室
- リモートワーク、ペーパーレス化、オンラインミーティングといった新しい働き方に対応したレイアウト
- コミュニケーションを活発にする共有スペース



「エコボイド」を活用した自然換気・自然採光



屋上に設置した太陽光パネル



新しい働き方に対応したレイアウト



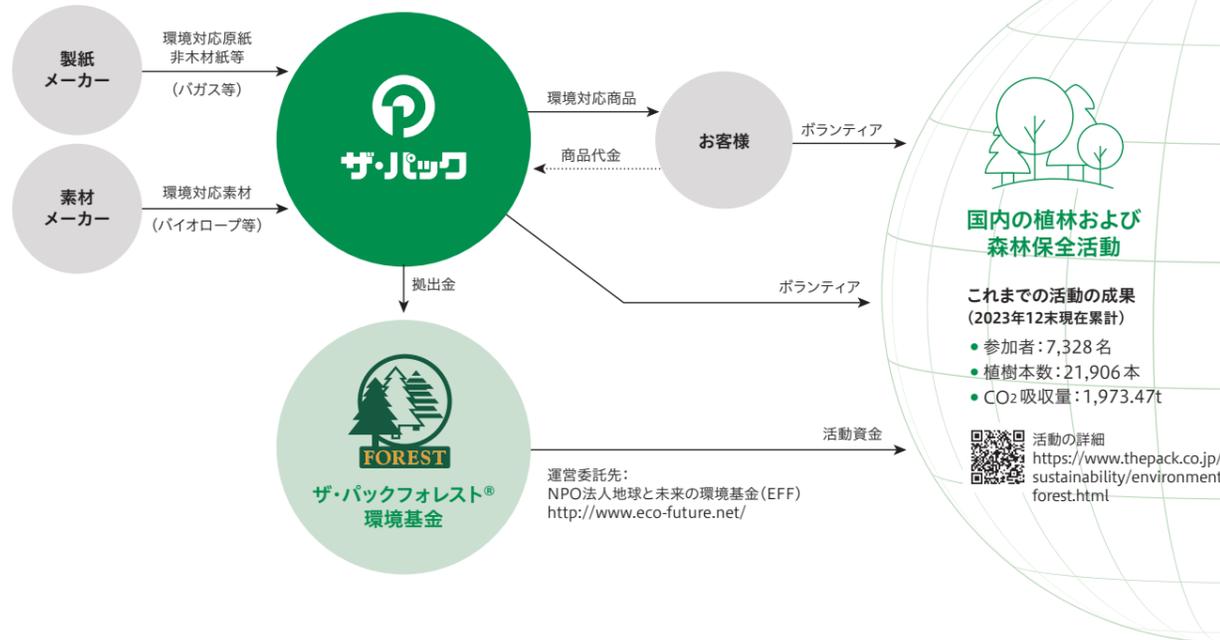
屋外テラス



ザ・パックフォレスト®環境基金活動

1993年から環境対応商品を開発し、販売額の一部を森林保全活動費用として拠出しています。2000年には独自の「ザ・パックフォレスト®環境基金」を設立し、継続して森林保全活動費用を拠出するほか、植林地にて植樹や間伐を行うボランティア活動を開始しました。基金の一部を苗木などの購入費用に充て、委託先であるNPO法人「地球と未来の環境基金(EFF)」と協働で、年に数回活動を行っています。現在、全国9カ所に植林地があり、当社社員だけではなく、お客様、行政、NPO、一般の方々にも活動に参加していただいています。この活動は、環境対応商品を採用されたお客様にとっても、パッケージを通して森林保全へ貢献できる仕組みになっています。2023年にマテリアリティ KPIとして、2030年度までに「年間活動回数を15回、年間参加人数を500名にする」「ザ・パックフォレスト®環境基金の賛同社数を300社にする」を定めました。今後も新たな植林地を増やしながら、活動を推進・拡大していきます。

ザ・パックフォレスト®環境基金の仕組み



フォレストマーク

ザ・パックフォレスト®環境基金と森林保全活動を表す、当社オリジナルのロゴマークです。環境対応商品と認定されたパッケージに印刷が可能で、お客様が森林保全に貢献していることを消費者へアピールすることができます。



植林地



2023年ザ・パックフォレスト®環境基金活動の実績

2023年はコロナ禍前の活動状況に戻すことを方針にして活動計画をたてるとともに、新植林地の契約締結と初回活動の実施に注力しました。お客様、大学研究室、地元の一般の方など、社外の方々も積極的に受け入れ、年間9回の活動で合計253名が参加しました。

NO	活動時期	活動地	活動内容	参加人数(名)
1	2023年3月	広島県竹原市	植樹	55
2	2023年4月	埼玉県日高市	植樹	20
3	2023年6月	大阪府四條畷市	間伐	12
4	2023年6月	長野県富士見町	植樹	30
5	2023年8月	広島県竹原市	下草刈り	22
6	2023年10月	大阪府四條畷市	間伐	24
7	2023年10月	奈良県吉野町	間伐	42
8	2023年11月	奈良県吉野町(PALフォレスト)	下草刈り・メンテナンス	40
9	2023年11月	埼玉県日高市	下草刈り・メンテナンス	8
合計				253

新植林地 長野県諏訪郡富士見町

長野県が推進する「森林の里親促進事業」に賛同し、当社9つ目の植林地を契約しました。対象の土地1.8haを「ザ・パックフォレスト富士見の森」と命名し、カラマツの植樹と保全を中心として活動を展開していきます。2023年6月第1回目の活動では、合計30名が参加し、カラマツ700本を植樹しました。平坦な土地で安全であること、コンテナ苗による植え付けで作業行程が容易であることから、未就学児を含む社員の家族も参加して活動しました。今後も地元の方々とも協力しながら、持続可能な森林づくりに貢献していきます。



集合写真

Voice 活動参加者の声

当日は、新たな植林地の活動スタートにふさわしい晴天で、気持ちよく活動する事ができました。専用の器具を使用して地面に穴を空け、片手でつかめるサイズのコンテナ苗をその穴に植え付けていくという作業でした。子どもと一緒に自然と触れ合う体験ができて貴重な1日になりました。機会があれば毎年参加し、苗木の成長を見守ってみたいです。
ザ・パックフォレスト®環境基金活動は、当社独自の取り組みとして20年以上継続しています。素晴らしい取り組みだと思っておりますので、経営層から新入社員まで幅広く参加して、社外にもっとアピールできる活動になってほしいです。



人事部 辻拓実

活動実績推移

	2019年	2020年*	2021年*	2022年	2023年	マテリアリティ KPI 2030年目標
年間活動回数(回)	4	0	0	4	9	15
年間参加人数(名)	160	0	0	111	253	500

※ コロナ禍のため自粛

スキルアップ支援制度

社員の自己啓発を促すため、語学習得、資格取得などの経済的支援を行うスキルアップ支援制度を設けています。英語・中国語は全国展開する大手語学学校と法人契約を結び、英語に関してはオンラインレッスンも選択できるようにしています。

スキルアップ支援制度利用者数(延べ人数)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
利用者(名)(延べ)	9	10	9	23	21

DX研修

中期経営計画「人的資本戦略」の「人材育成」の一環としてDX研修を実施しました。対象は、役員、グループ会社の社長と選抜社員、パソコンで業務する従業員(社員・継続雇用社員・契約社員)の約700名です。6~12月の約半年間でDXスキルを可視化するアセスメント受検とDXに対するマインド醸成・リテラシー向上のためのeラーニングを受講しています。2024年は前年受講者の中から約130名をDX推進メンバーとして選抜し、各部門の業務に活かせる実践的な研修を受講します。今後も各部門でのDX推進を加速していきます。

Voice DX研修受講者の声

約半年間、DXリテラシーなどの習得を目的としたDX研修を受講しました。研修では、聞き慣れない用語が多数あり、研修内容が難しく感じる箇所もありましたが、ChatGptなどDXツールを深く知るきっかけにもなり、大変勉強になりました。他の会社が行ったDXの取り組み事例なども紹介されており、世の中のDX化の波を感じるとともに、DX化が会社の成長に不可欠なものになっていることを強く感じました。

私が所属する法務部の業務においても、契約の審査から締結に至るまでのワークフローの見える化や、各部員のナレッジの共有など、DXを活用できる場面は多いので、今回の研修をきっかけに積極的に導入を検討できればと思っています。



法務部 新井 良司

支援目的	支援項目	支援内容
語学習得	英語	法人契約価格での受講、一定の条件を満たす場合は奨励金支給
	中国語	
資格取得	MOS (Word, Excel, PowerPoint)	
	日商簿記3級以上	合格の場合は受験料+奨励金支給
	その他(業務に必要・会社に有益なもの)	
学習	日経TEST	受験料支給

7つの習慣研修

早期離職やミスを防ぎ、生産性向上を図るために2021年より開始しました。世代間、職種間のコミュニケーションを深め、互いがWin-Winになる関係を意識し実践できることを目標にしています。

まずは管理職を研修対象とし、2021度は工場管理職18名、2022年はグループ会社含む部長職55名、2023年は課長職61名が受講しました。2023年は2日間のオンライン研修と全13回の課題提出という形式でした。2024年は新たに課長職約60名が受講予定です。

多様な人材の活用

多様な人材が個性と能力を遺憾なく発揮できるよう、人材育成に努め、誰もが働きやすい環境を整備しています。今後も社会の変化に対応し、魅力ある制度を整えていきます。

女性活躍推進

女性が活躍できる環境は、全ての従業員にとって働きやすい環境だと考えています。長く安心して勤められる職場環境をつくるため、当社の課題を分析し、2021年に今後の達成目標を定めました。

女性活躍推進のための行動計画

- 計画期間：2021年4月1日~2026年3月31日
- 目標：(1)正社員に占める女性の割合を25%以上にする。
(2)正社員(新規学卒)採用に占める女性の割合を35%以上にする。
(3)管理職(課長以上)に占める女性の割合を10%以上にする。
- 課題と取り組み内容：当社の課題は女性が少なく、そのため管理職に占める女性の割合も少ないことです。引き続き、新規学卒者の割合を意識した採用を行うほか、多様性、ジェンダー、アンコンシャスバイアスを理解するための研修の実施を予定しています。

正社員に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全正社員数(名)	892	881	841	835	840
うち女性(名)	171	176	167	171	181
女性比率(%)	19.2	20.0	19.9	20.5	21.5

正社員(新規学卒)採用に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全正社員採用者数(名)	39	30	13	20	28
うち女性(名)	8	11	6	7	14
女性比率(%)	20.5	36.7	46.2	35.0	50.0

管理職(課長以上)に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	マテリアリティ KPI 2030年目標
全管理職数(名)	213	208	206	209	206	
うち女性(名)	7	11	10	14	13	
女性比率(%)	3.3	5.3	4.9	6.7	6.3	15%以上

男女間賃金格差

当社では、男女同一の給与体系を適用しています。男女間の賃金差異の主な要因は、平均年齢、管理職比率、男性比率の高い製造現業職の時間外・交代制・深夜勤務等の手当によるものです。今後、差異を無くしていくため、性別に関係なく能力を重視し、総合職の新卒採用において女性の採用比率を高めるとともに、優れた能力を持つ女性を管理職に登用していく方針です。

男性の賃金に対する女性の賃金の割合(年度の12/31現在)

	2022年	2023年
正規(%)	74.7	75.1
非正規(%)	63.7	64.5
全ての労働者(%)	55.9	55.8

付記事項
対象期間:1月1日~12月31日
正規:正社員(社外への出向者を含む)
非正規:契約社員、継続雇用社員、パート社員
賃金:通勤手当を含む

包括短時間勤務制度

3歳以降の子どもの養育や、介護、通院治療、家族のサポートなどの事情がある社員が、6時間勤務、7時間勤務、時差出勤から就労形態を選択できる制度です。通常の勤務時間の就業が困難な事情を包括的に考慮し、多様性のある働き方を応援することを目的に制定しました。

包括短時間勤務制度利用者数(延べ人数)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
利用者(名)(延べ)	4	7	10	9	13

育児休業等 取得者数・取得率

育休等取得者数、取得率(年度の12/31現在) 対象:パート社員を除く全従業員

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
女性	育休取得者数(名)	7	11	15	11	10
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	育休等取得者数(名)	0	0	0	3	10
	取得率(%)	0	0	0	13.0	40.0

従業員エンゲージメントの向上

当社は従業員こそ事業を支える財産だと捉えています。パーパスに共感し、働きがいを感じながら成長できる環境を整えていきます。

エンゲージメントサーベイの実施

2023年12月に当社初となるエンゲージメントサーベイを実施しました。調査結果を分析し、2024年度中に、高ストレスを軽減するための施策や働きがいを高める取り組みを実施していく予定です。

社員持株会譲渡制限付き株式インセンティブ制度

管理職社員を対象に、福利厚生および企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして本制度を導入しました。株主との価値共有を進めるとともに、エンゲージメントの向上を図ります。

Voice 育児休業取得者の声

妻が安定期に入った時点で、会社に育児休業取得の相談をしました。上司の調整により、出産予定日の2か月程前に引き継ぎをほぼ済ませることができ、安心して出産を待つことができました。普段、営業職として個人の力量の中で業務を遂行する場面が多くあるため、引き継ぎ期間中は、業務内容はもちろんのこと、お客様の特徴、自分が営業活動をする上での考え方も部内で共有していきましました。

妻とは産後の大変な時期を2人で分かち合えて本当に良かったと思います。支えてくれた部署メンバーには大変感謝しています。復帰後は、私自身が都合がつかない場合でも、他メンバーが滞りなくお客様対応ができるようになり、業務内容や考え方を部署内で共有する重要性に気が付きました。

個人の家庭の事情や業務との兼ね合いもあると思いますが、これから男性の育児休業取得が良い形でザ・パックに普及することを願っています。



東京第五事業部 平塚 大将
取得期間:3ヵ月

ザ・パックオリジナルの出産・育児休暇

男性が育児休暇を取得しやすい仕組みとして2022年4月に、当社オリジナルの「出産・育児休暇」を新設しました。配偶者の出産のサポートと育児のため、出産予定日の1週間前～養育する子の2歳の誕生日前日まで、20日の有給休暇を1日単位で取得できます。育児休業とあわせ、より取得しやすい環境を整備しています。

継続雇用社員の賞与評価見直し

当社は、65歳までの継続雇用制度を導入しています。2020年に導入した人事制度に基づいた評価制度を採用し、その後2023年に賞与評価制度を見直しました。具体的には賞与評価にメリハリをつけることで、より評価が賞与支給額に直結する制度へと改善しました。今後も、継続雇用者の処遇改善に取り組み、働きがいのある職場を実現していきます。

障がい者雇用

障がい者の就労支援を目的として、2022年4月に和歌山県海南市に事業所を開設しました。総勢6名でスタートし、紙袋や紙器に関連する手加工を行っています。今後も安全な環境でやりがいを持って業務に取り組めるよう、就労環境の整備・改善を行っていきます。また、県内の支援学校のご協力も得ながら、継続的な雇用に努めていきます。

障がい者雇用率 (年度の3/31現在)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
雇用率(%)	1.9	1.8	1.8	1.6	2.1

ベトナム技能実習生

技能実習制度は途上国の人材が日本で働きながら習得した技能・技術を母国に持ち帰り、将来の母国の発展に役立てることを目的とする国際貢献のひとつです。当社はこの国際貢献に加え、将来的な外国人労働者の雇用も視野に入れ、2019年よりベトナム人技能実習生を受け入れています。現在、実習生は紙器の製造現場で印刷箱製函作業に従事しており、それぞれが来日した目標達成に向けて、日々実習に取り組んでいます。



技能実習生受入数 (年度の12/31現在)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
人数(名)	5	5	10	5	5

紹介採用制度

当社の従業員・内定者から紹介された人を採用する、紹介採用制度を導入しました。多様な社員を継続的に安定して採用することを目的としています。

カムバック採用制度

2023年2月より、当社を退職した社員を再雇用する制度を導入しました。転職先での経験を活かして当社で活躍していただくことを目的としています。



Theme 03

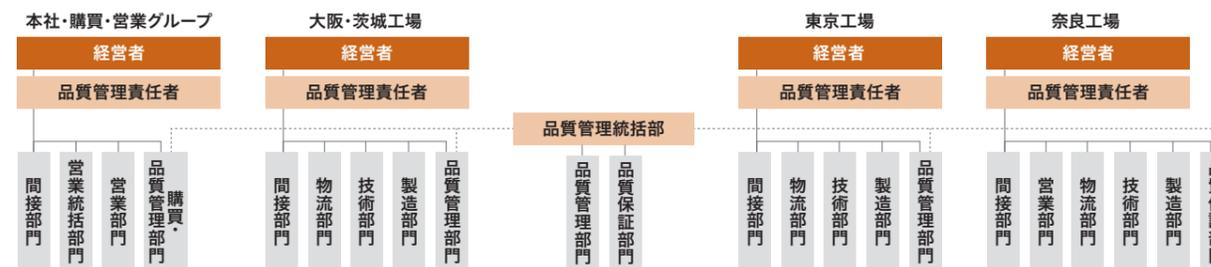
取引先・顧客との信頼関係の構築・深化

品質管理

高品質な製品を確保していくために、品質管理組織を設置し、品質や安全に関する活動・教育、クレームや異常発生時の改善を継続しています。品質を統括・監視する部門として、その独立性を確保するため、社長直轄の品質管理統括部を設置し、製造の品質管理部門と連携して品質改善を行っています。2023年からは品質管理統括部に、品質管理部と品質保証部を設置しました。「買い手視点」である品質保証と、「作り手視点」の品質管理の両側の視点から、顧客のニーズと製造現場の改善を通じて、広い視野で品質向上に努めています。

品質管理体制図

4工場および本社・購買・営業グループにて品質管理組織を構築し、品質管理の統一や業務改善を行っています。品質管理統括部がリーダーシップを発揮することによって、逸脱や人為的なミス未然に防止しています。



品質方針

品質方針「品質強化による、CS(顧客満足)の向上」

当社は、主力事業である包装資材を主とした製品の設計、開発、製造、販売、サービスにおいて、お客様に安全・安心で高品質な製品を提供し、顧客満足度の向上に努めます。この品質方針は品質改善活動の根幹であり、すべての取り組みは品質方針に基づき実施しています。法令や規制要求事項の遵守はもちろん、顧客要求事項を満たすことの重要性を組織全体に浸透させています。

品質に対する考え方

当社は、全てのお客様にご満足いただける品質を追求しています。製品の高い品質を保証するために、以下の3点を実践しています。

- 製品開発と生産において、常に品質を最優先に考える
- 顧客満足度と機能性の向上、安定した供給を目指す
- 品質管理システムの構築・維持・向上に努める

製造委託先においても協働で製品品質の継続的改善に取り組んでいます。品質逸脱が発見された場合には調査を行い、製品品質への影響およびその影響範囲などを確認し、発生原因を徹底的に調べます。また、根本原因を特定し、是正措置を行い、再発防止に努めています。納品後にクレームや異常が発生した際は、全社に即時情報共有するための速報が発行される仕組みを構築しています。

認証取得

当社は継続的に安定した品質を提供するために、全社においてISO9001 認証を取得し、品質マネジメントシステムに基づく管理体制のもと、日々の管理を徹底するとともに、さらなる品質向上を目指しています。また、食品パッケージを製造する大阪・東京の2工場においては、「食の安全・安心」、高品質な製品づくりと安定供給を図るため、食品安全の国際規格であるFSSC22000の認証を取得し、規格に沿った運営を実践しています。外部認証機関による定期的な審査にこわえ、積極的に内部監査を実施することにより、品質改善の機会を増やしています。

トレーサビリティ

当工場では、トレーサビリティの根幹として管理規則・手順に従い以下の管理を徹底しています。

- 各種情報を追跡できる原材料の使用
- 各製造工程での詳細な情報の記録・保管
- 原材料受け入れから各製造工程における合格品・不適合品の識別

また、品質問題発生時には、初動対応や原因究明・対策を迅速に行う為、以下の体制を整えています。

- 全社へ即時情報共有のできる速報システムの使用
- 原因を究明できる高レベルの分析機器・技術の保有

これらの管理体制により、原材料受け入れから各製造工程・保管・販売・消費に至る各場面で発見した品質問題に

対し、容易に原因究明ができ、回収作業を最小限に抑える仕組みを構築しています。

内部監査

内部監査において、品質部門が第三者視点で確認し、自主点検では気づきにくい内容について、指摘や改善を行う機会を設けています。(2023年度は40拠点にて実施)

指摘事項や改善事項については、品質にかかわる課題を早期発見・解決できる仕組みを確立しています。

2023年品質活動実績

当社では、より高いレベルの品質の商品提供を目指し、定期的な品質向上に向けた活動を実施しています。年間を通じて「品質強化月間」を定め、社員の品質管理教育および啓蒙活動に取り組んでいます。また、品質に関する情報の発信・周知徹底、講演会の受講、協力会社との品質会議などを開催し、品質強化による顧客満足度の向上を目指しています。

協力会社合同品質会議



【議題内容】
品質方針の共有・クレーム発生要因と改善策、他
【参加企業数】44社
【参加人数】55人

品質月間講演会



【議題内容】
再発防止の質向上のための視点と進め方、他6講演
【参加人数】85人

取引先・顧客との共創

ザ・パックフォレスト®環境基金参同への提案

当社は2000年より、対象商品販売額の一部をザ・パックフォレスト®環境基金に拠出し、全国9カ所ある植林地にて実施している森林保全活動に役立っています。^{※1}

2023年にマテリアリティ KPIとして「基金の賛同社数を300社にする」を指標に定め、パッケージを通して、賛同されたお客様とともに森林保全に貢献する輪を広げています。

2023年は123社に賛同いただき、65名のお客様が森林保全活動にご参加されました。今後も、賛同企業の拡大に

努め、この活動を通して顧客のブランド価値の共創、また、社会の環境問題への意識醸成に努めていきます。

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2030年目標
賛同社数(社) ^{※2}	24	44	67	94	123	300

※1 森林保全活動の詳細はP.17をご参照ください。
※2 売り上げ実績のある会社をカウント

物流のモーダルシフトとフルトレーラー実証実験

物流2024年問題の対応策として、東西工場間輸送の効率化を目的とした「フルトレーラーによる輸送実証実験」を実施しました。フルトレーラーは、従来の約2倍の物量を一人の乗務員で輸送が可能です。実験結果より大幅な輸送効率の改善が見込めることが確認できました。今後は、荷物の積み込み前準備の負担などの課題について、検証・解決していき実用化に向けて取り組んでいきます。また、JRの鉄道コンテナを利用するモーダルシフトも積極的に進めており、輸送効率の改善とともに、物流におけるCO₂排出量の削減にも取り組んでいます。



社会課題の解決につながるパッケージの開発

薄型配送箱の組み立て作業をサポートする治具「ジグクイック™」を開発

再配達防止を抑制する薄型配送箱の需要増や、梱包作業現場における人員不足の対応として、箱組み作業を容易にする治具「ジグクイック™」を開発しました。段ボール製のため、一般的な金属や木製の治具と比べ、軽量で持ち運びがしやすく、安全にご使用いただけます。1台で複数サイズの薄型配送箱に対応する可変式タイプもございます。



3段階で組み立てられる容易な箱組み

製品の共通特長

- 段ボール製のため軽量で、安全性が高い
- 1台で複数サイズの組み立てに対応する可変式
- コストメリットが高い

環境対応と省人化を実現する「紙製宅配袋の自動包装システム」

梱包現場における人員不足や、昨今求められる環境問題への対応として機械メーカーであるワイエイシイマシナリー株式会社と協働で紙製宅配袋の自動包装システムを開発しました。資材の素材構成、機械設計の工夫により、従来対応がむずかしかった紙系素材での自動包装を可能にしました。

梱包したい商品をコンベアにのせるだけで、連続的に紙製包装ができるこのシステムは、商品の長さを自動で検知し、最適な長さで包装することで、紙の使用量を抑制できます。また、送り状ラベルも自動貼り付けが可能です。

省人化と環境対応の両方を叶える包装システムです。



紙製宅配袋

社会の発展と繁栄への貢献

社会貢献活動

社会の一員として、地域の皆様と信頼関係を築き、ともに発展していくためにさまざまな活動を行っています。

モノづくり体験教室

大阪工場の所在地である東大阪市は、全国トップクラスの工場数を誇り、社会を支えるさまざまな製品が生産されています。市は「モノづくりのまち東大阪」を推進しており、NPO法人東大阪地域活性化支援機構(<https://npo.higashiosaka.org/>)に委託して、市内の小学生を対象に「モノづくり体験教室」を開催しています。当社は初年度2002年から参画しており、毎年複数の小学校に社員が講師として参加し、モノづくりの楽しさを伝えてきました。2023年は市内6校に出向き、合計309人に紙袋づくりの体験を提供しました。今後も未来を担う人材育成に貢献していきます。

これまでの活動の成果(2023年末時点累計)

参加生徒数	16,044人 (出張教室15,503人、動画視聴541人)
-------	-----------------------------------



河川の清掃

マテリアリティ「自然保護と環境保全への貢献」の取り組みの1つとして、現在、海岸や河川の保全・回復につながる定期的な社会貢献活動を検討しています。2023年は、試験的に荒川沿いでのごみ拾い活動に参加しました。2024年内に新たな社会貢献活動として本格始動することを目標に、NPO法人などと意見交換を重ねていきます。

TABLE FOR TWOへの賛同

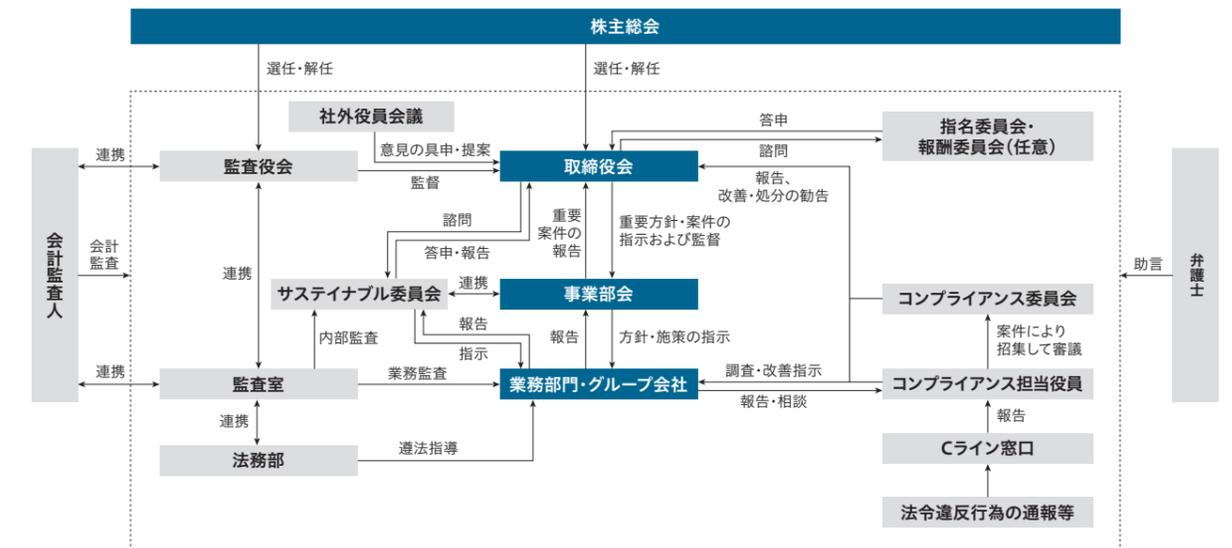
TABLE FOR TWOとは、特定非営利活動法人TABLE FOR TWO International (<https://jp.tablefor2.org/>)が提供しているプログラムです。対象になっている商品を購入すると、商品代金のうち20円が飢えに苦しむ世界の子どもへの給食1食分として寄付される仕組みです。東アフリカと東南アジアの5カ国(ケニア、タンザニア、ルワンダ、ウガンダ、フィリピン)を中心に、学校給食の提供、そして菜園・生産性向上プログラムの支援に役立てられています。当社はお客様が希望される場合、TABLE FOR TWOのプログラムをパッケージに導入していただくことができます。



ガバナンス強化

当社は、コーポレート・ガバナンスの重要性について強く認識し、経営効率の向上、企業倫理の確立をはかるとともに、経営活動が適正に実施されるよう監視できる体制を整えています。また、コーポレートガバナンス・コードにも積極的に対応することで、中長期的な企業価値の向上に努めています。

コーポレート・ガバナンスの体制



当社は、監査役会設置会社であり、独立した監査役および監査役会により取締役会の職務執行を監査し、経営の健全性・透明性を確保しています。

取締役および執行役員の指名ならびに報酬等の決定にかかる手続の公正性・透明性・客観性を確保する目的で、任意の指名委員会および報酬委員会を設置しています。

各委員会は、取締役会の決議により選任された取締役(社外取締役を含み、議長も社外取締役が務めます)により

構成され、取締役会の諮問に応じ、取締役の指名・報酬に関する事項について審議しています。

このほか、経営の効率化と機動的な意思決定による業務遂行を目的とした執行役員制度の導入、取締役会の監視機能強化の目的で社外取締役・社外監査役が意見交換および取締役会への提言を行う社外役員会議を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図っています。

委員会の活動状況

	取締役会	監査役会	社外役員会議	指名委員会	報酬委員会
役割	経営上の重要事項の決定および業務執行の監督	取締役の業務執行および取締役会における意思決定プロセスの監視・監督	独立社外役員間における情報交換および認識共有	取締役および執行役員の選解任に関する事項の審議・答申	取締役および執行役員の報酬に関する事項の審議・決定
人員構成	9名 (社外3名含む)	4名 (社外2名含む)	社外取締役3名、 社外監査役2名	取締役5名 (社外3名含む)	取締役5名 (社外3名含む)
2023年度開催実績	17回	13回	6回	2回	4回
内容	社内取締役の当社における豊富な業務経験と社外取締役の客観的かつ専門的な視点により、適切な意思決定および経営監督を行っている。	常勤監査役の当社における業務経験に基づく視点と社外監査役の客観的かつ専門的な視点から経営の健全性を確保している。	独立社外役員間における情報交換および認識共有を行うことにより、それぞれ独立した客観的な立場から経営陣に対する実効性の高い監督を行っている。	独立社外役員が過半数を占め、かつ議長も務める構成のもと、取締役の選解任議案および代表取締役・役付取締役の選定案等について審議を行い、取締役会からの諮問に対し答申している。	独立社外役員が過半数を占め、かつ議長も務める構成のもと、取締役および執行役員の報酬について審議を行い、決定している。

サステナブル委員会

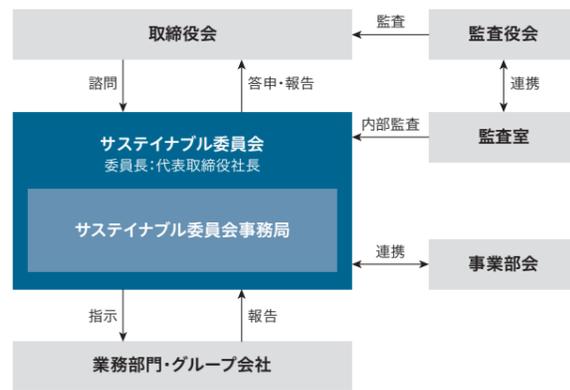
当社では、取締役会のもと、2023年1月にサステナブル委員会を設置し、当社グループにおけるサステナブル経営推進について対応しています。

サステナブル委員会とその業務執行組織であるサステナブル委員会事務局は、事業部会、業務部門・グループ会社と連携し、サステナブル経営の運営・推進及び重要テーマに関する方針の策定、取り組みの進捗管理、中期経営計画への反映等について、審議、決定します。サステナブル委員会事務局は、業務部門・グループ会社と連携して、アクションプランの推進、KPIの管理等を行います。

取締役会は、サステナブル委員会に諮問し、方針の決定、監督を実施します。事業部会はサステナブル委員会と連携して、情報共有を行います。業務部門・グループ会社は、各種施策を実行し、その結果やデータ等を提供します。

監査役会および監査室は、これらの取り組みを補助的に監査します。

サステナブル委員会体制図



独立社外取締役および社外監査役の活用

当社は社外取締役3名、社外監査役2名を選任しています。5名とも当社との間に、人的関係、資本的関係、取引関係が無く、完全に独立した立場にあります。社外取締役の独立性に関しては、会社法に定める要件および東京証券取引所

が定める基準に従っています。社外取締役・社外監査役は、その専門知識と経験を活かし、中立的な立場からの監督・監査により、当社のコーポレート・ガバナンス実効性を高める機能を担っています。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

コーポレート・ガバナンス基本方針

当社は、コーポレート・ガバナンスの重要性について強く認識し、経営効率の向上、企業倫理の確立をはかるとともに、経営活動が適正に実施されるよう監視できる体制を

整備、かつ株主共同の利益に資する重要な情報について、迅速に開示することを基本方針としています。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は東京証券取引所の「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載の通りです。また、当社のコーポレートサイトにおいて、ガバナンスの状況について記載した「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」を掲載しています。ここでは、コーポレート・ガバナンスに関する報告書で開示が

求められている原則だけではなく、全原則に関する取り組みについて記載しています。



コーポレート・ガバナンス
<https://www.thepack.co.jp/company/corporategovernance.html>

取締役会実効性評価

取締役会の実効性を高めるため、毎年全ての取締役・監査役を対象とした自己評価アンケートを実施しています。

評価の方法	毎年12月の取締役会において、取締役会の実効性に関するアンケートを全ての取締役、監査役に配布し、回収したアンケートの集計結果に基づき、翌年1月の取締役会において実効性の分析・評価を行い、改善に努めています。	回答方法	点数評価、自由回答欄あり
		回答方式	記名方式

内部統制

会社法および会社法施行規則に基づき、当社および当社グループ会社が業務の適正を確保し、効率的経営を行うために必要な内部統制体制を整備しています。



内部統制基本方針
<https://www.thepack.co.jp/company/internalcontrol.html>

コンプライアンスの体制

法的な課題については、内部体制の充実を図るとともに、案件により必要に応じて外部の顧問弁護士に相談し、検討を行っています。コーポレート本部内の法務部では、法令・社会規範・取引先との契約などについて、管理や教育の体制強化を図っています。

Cライン(内部通報制度)

社内の法令違反等の通報・相談の窓口として、「Cライン(コンプライアンス・ライン)」を設置しています。これは、コンプライアンスに対する全従業員の意識を高め、法令違反等の不正行為を予防し、不正や問題点を早期発見して是正することにより、公正で健全な会社経営の実現を目的とするものです。通報先は社内窓口と弁護士につながる社外窓口を設けており、電話・メール・面談等で受け付けています。通報者が会社から不利益な扱いを受けないよう、プライバシーの保護に努め、相談案件は機密情報として厳重に取り扱っています。

個人情報保護

個人情報の利用目的、利用方法、管理方法等について定めた「個人情報保護方針」および「個人情報の取扱いのガイドライン」を制定しています。

コンプライアンス教育・意識啓発

社内イントラネットなどを利用し、社内の遵法教育および法律知識・情報の提供を目的とした情報発信を行っています。そのほか、法務に関する社内教育講座など研修・教育の場を適宜設けながら、コンプライアンス教育・意識啓発に努めています。