ザ・パック株式会社

https://www.thepack.co.jp/

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　仲村　直樹
社員数	1,196名（連結：2024年12月現在） 862名（単体：2024年12月現在）
年商	1,014億円（連結：2024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、 化成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 株式会社光パックス石川
海外子会社	ザ・パックアメリカコーポレーション 特百嘉包装品貿易（上海）有限公司 特百嘉包装制品（常熟）有限公司

ホームページ　https://www.thepack.co.jp/

サステイナビリティ　https://www.thepack.co.jp/sustainability.html

ザ・パック株式会社

Sustainability Report 2025

Sustainable management

目 次

イントロダクション
01 編集方針／情報開示体系／売上構成比率
02 パーパス／サステイナブル経営の基本方針／理念体系
03 トップメッセージ
05 マテリアリティ

E 環境
09 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
16 新製品・設備の紹介
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 労働安全衛生マネジメント／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ソリューション開発
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

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に、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：2024年度（2024年1月1日～2024年12月31日）を基本としていますが、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。

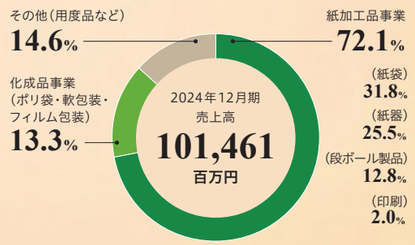
報告の対象組織：ザ・パック株式会社

お問い合わせ先：ザ・パック株式会社 IR広報室
住所：〒151-0063　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

情報開示体系

財務情報	非財務情報
●決算短信 ●決算説明資料 ●株主通信	●サステイナビリティレポート ●コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み
統合報告書	
有価証券報告書	
ザ・パックコーポレートサイト（HP）	

売上構成比率



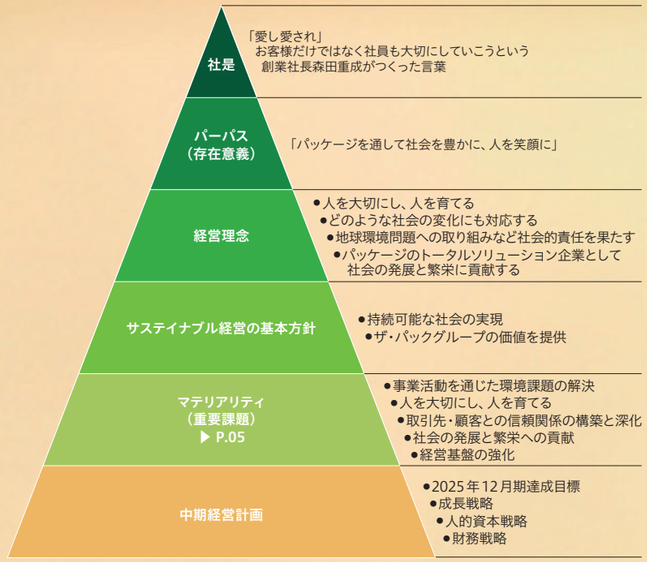
ザ・パックグループのパーパス

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。

理念体系



Top Message

サステイナビリティ推進に対する認識

2025年3月26日付でザ・パック株式会社の代表取締役社長に就任いたしました仲村直樹と申します。これまで営業現場で長年にわたりお客様と直接向き合い、課題解決に取り組んできた経験を活かし、今後は当社の代表として全従業員とともに企業価値の向上を目指してまいります。

現在、世界はかつてないスピードで変化を続けており、不確実性が増しています。当社を取り巻く環境においても、世界経済の減速懸念、資源価格の変動、気候変動問題の深刻化、人手不足など、国内外で様々なリスクが顕在化しています。しかし、こうした状況下においても、リスクを的確に把握し、成長に向けた舵取りをしていくことが、私の重要な責務であると認識しています。

当社は2022年に前社長の山下が「サステイナブル経営」の幕開けを宣言して以来、パーパスやマテリアリティ、それらに基づく中期経営計画を策定しました。この3年間で、経営陣が示した明確な方針のもと、社内ではサステイナビリティへの取り組みを「成長に欠かせない要素」として捉える意識が定着しつつあります。私はこの流れをさらに加速させ、サステイナブル経営と本業を一体化させる仕組みを整えることで、当社の持続的な成長をより確かなものにしていきます。まずは、今後の経営戦略にサステイナビリティ強化につながる施策を盛り込み、その進捗に対して責任を持つ仕組みを構築していく予定です。そして長期的には「パッケージを通して社会を豊かに、人を笑顔に」という当社パーパスの実現に向け、社会や市場に新たな価値を提供し続ける企業であり続けます。

サステイナブル経営の推進状況と今後の展望

2024年もサステイナブル経営の強化を目指し、多様な施策を推進してまいりました。ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点にもとづき、取り組みの中から特に重要な内容を選び報告いたします。また、今後の展望についても併せて共有いたします。

まず、環境の分野では、環境配慮型商品の拡販を重点的に推進しました。代表的な商品として、フォレスト商品とFSC® 商品が挙げられます。

フォレスト商品は、販売額の一部を当社植林地での森林保全活動に充てる仕組みにより、商品をご採用いただいたお客様もパッケージを通じた森づくりに貢献できる点が特徴です。この商品は環境意識の高いお客様に向けた提案として活用されており、2024年には売上高が前年同期比約8%の伸長を記録しました。2025年には新たに和歌山県に10カ所目の植林地を契約しており、お客様とともに地域社会と連携しながら、森林の保全と再生に取り組んでいきます。

FSC® 商品は、森林保全の国際基準であるFSC® 認証を取得した工場で、責任をもって調達された原材料を使用して製造されたパッケージのことです。環境や社会に配慮した信頼性の高さから、多くのお客様の支持を集めています。「2030年までに紙加工品におけるFSC® 商品の売上高構成比を50%以上にする」というマテリアリティ KPI達成に向け、2024年にはお客様の環境への意識を表現する商品として積極的に提案を行い、前年同期比約10%の売上拡大を実現しました。環境への貢献をさらに推進するために、信頼性の高いFSC® 認証材の認知度を高めるとともに、サプライヤーとの連携を一層強化し安定供給体制を構築することで、目標達成に向けた着実な前進を果たしてまいります。

次に社会の分野では、人材マネジメントを優先課題として位置づけ、研修や各種制度の拡充、働く環境の整備に取り組みました。当社のビジネスモデルである「お客様の要望に応え、商品をカスタマイズしていく」というプロセスにおいて、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくりが重要だと考えています。具体的には、営業のスキルアップをはじめ、営業を支える管理スタッフ、商品開発を担うクリエイター、高い品質要求に応えながら効率的な生産を実現する製造スタッフ、そして近年その重要性が高まっているコーポレート部門のスタッフまで、全ての従業員が等しく働き甲斐を感じ、成長できる環境づくりに注力しています。従業員の能力が十分に発揮されることこそが、当社の持続的な成長の基盤になると確信しています。

研修においては、階層別の教育プログラムに加え、営業・商品開発向けの専門的な勉強会の開催や、DX推進を目的とした研修を継続しています。2025年にはこのDX研修が3期目を迎えました。まだ全体規模での業務改革までは遠い道のりだと認識していますが、一部の部署でAIを活用した業務効率化の成果が出始めていることは、今後の可能性を感じます。今後はDXの取り込みを牽引する「デジタル人材」の育成を進め、DX推進による全社の生産性向上を目指してまいります。

働く環境の整備においても、多岐にわたる施策を進めています。2024年には人事評価制度の見直しを行い、特に年々増加している継続雇用者の貢献を正当に評価するための制度改善を実施しました。また、エンゲージメントサーベイの分析を基に、意識改革を目的とした研修を実施するなど、新たな改善の仕組みを導入しました。健康経営の推進や男性育児休業取得の促進といった施策にも注力しており、従業員が安心して多様な働き方ができる環境を整えています。これからも継続的な改善を重ね、ザ・パックの成長の基盤をさらに強化してまいります。

最後にガバナンスの分野では、リスク管理体制の強化に注力してまいりました。経営環境の不確実性が高まる中、持続的な成長を実現するためには、リスクを的確に把握し、柔軟かつ迅速に意思決定できる体制の構築が不可欠です。そのため、リスクの定期的な洗い出し、評価、対策の策定を徹底するとともに、取締役会の機能をさらに強化し、適切に意思決定が行える仕組みづくりを進めてまいります。2025年3月には経営陣の世代交代を実施し、今まで以上に現場感覚を重視した視点を経営に取り入れる体制を整えました。今後も、適切な経営判断をくだせるよう、建設的で実効性の高い議論の場になるよう充実させていきます。

また、ステークホルダーとの信頼関係を深めるため、情報開示における透明性の確保を最優先し、誠実かつ分かりやすいコミュニケーションを心がけていきます。具体的には、財務情報にとどまらず、非財務情報も積極的に開示し、当社の理念や事業活動への理解を深めていただけるよう努めてまいります。これらの取り組みを通じて、ステークホルダーの皆様にとって、より信頼され、共感される企業を目指してまいります。

ステークホルダーへのメッセージ

当社は2024年に過去最高の業績を達成することができました。この成果は、ターゲット市場での売上が牽引したこと、そして全従業員が一丸となり、目標に向かって努力を重ねた結果です。私は、当社の最大の強みは「人」にあると信じています。従業員一人ひとりが挑戦を続けたことで、この成長につながりました。

こうして得られた利益は、次の成長に向けて設備投資や戦略投資に活用するだけでなく、ステークホルダーの皆さまへも還元できるよう努力してまいります。具体的には、株主の皆さまには安定した配当を実現し、取引先とは共創を通じて新たな事業機会を創出します。また、従業員の皆さまには賃上げや働きがいのある職場環境の整備を進め、持続可能な成長の循環を創り出していきます。

直近の重要な取り組みとして、大阪・奈良両工場の建て替えプロジェクトが進行中です。このプロジェクトは当社にとって大きな転換期となるものです。事業基盤の強化に加え、生産効率の向上や環境負荷の軽減といった企業としての責任も果たしていきます。また、この新たな製造資本を最大限に活用するため、人材育成や、効率的な運営を実現する仕組みづくりにも積極的にも注力していきます。これらの取り組みを通じて、当社の競争力を一層高め、長期的な成長を確かなものにしていきます。

当社の成長を実現するためには、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントが欠かせません。皆さまの声に耳を傾け、そのご意見を真摯に受け止めることで、社会や市場にとって価値のある企業へと進化してまいります。引き続き、ザ・パック株式会社への変わらぬご支援とご指導を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役社長
仲村 直樹

マテリアリティ

Materiality

特定プロセス

2022年1月に設置されたサステイ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、マテリアリティおよび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 サステイ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、サステイナブル経営・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。

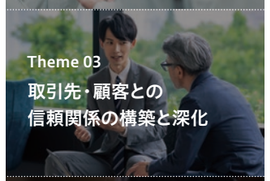
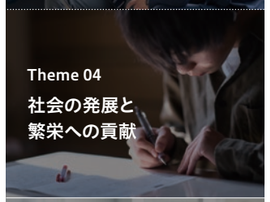
Step 3 経営資本を維持、拡大するための主要テーマごとの課題を列挙し、各課題における取り組みを定義

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 サステイ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および技術開発	● 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	● 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	12 13 14 15
		事業活動全体における環境負荷の低減	● 製造工程で利用した水を浄化・再利用 ● CO_2排出量（原単位）の削減	● 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	6 7 12 13
		自然保護と環境保全への貢献	● 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	● 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	7 13 14 15
S	Theme 02 人を大切にし、人を育てる	社員の健康増進と安全の確保	● 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	● 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	3 5 8 10 16
		パッケージのトータルソリューション力の育成と醸成	● 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	● 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	
		社員が活躍できる多様な働き方の推進	● 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	● 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	
	 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	● 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	● 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・パックフォレスト®環境基金参画への提案	4 9 10 11 12 15
		取引先との協業による品質維持・向上	● 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	● 環境に配慮したロジスティクスの構築	
	 Theme 04 社会の発展と繁栄への貢献	次世代育成への貢献と環境意識の啓蒙	● 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	● 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	4 9 10 11 12
		多様化する社会課題の解決	● PASシステムの推進による省人・省力・省CO_2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	● 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	
G	Theme 05 経営基盤の強化	経営の健全性・透明性・効率性を確保	● 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	● 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	16
		サプライチェーンリスクマネジメントの推進	● 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	● 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。

マテリアリティ KPIと過去5年実績

主要テーマ	マテリアリティ	KPI・アクションプラン	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
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および技術開発	**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** ● 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。	10.8%	13.2%	17.4%	20.2%	21.1%
	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)** ● 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。	10.5% (14,914 t)	10.6% (14,894 t)	7.6% (15,399 t)	−0.6% (16,756t)	3.1% (16,149t)
	自然保護と環境保全への貢献	**ザ・パックフォレスト®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** ● 活動地の新規開拓により実施可能回数を増やす。 ● 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。 ● 顧客招致活動を強化する。	0回 0名	0回 0名	4回 111名	9回 253名	8回 230名
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** ● 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。	5.3%	4.9%	6.7%	6.3%	7.2%
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・パックフォレスト®環境基金の賛同社数※2を300社にする** ● 活動紹介ツールの充実を図り、活動に対する賛同を募る。	44社	67社	94社	123社	158社

※1 売上高 = ザ・パ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、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。サステイ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イ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。

サステイ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。

E
環境

Theme 01

事業活動を通じた環境課題の解決

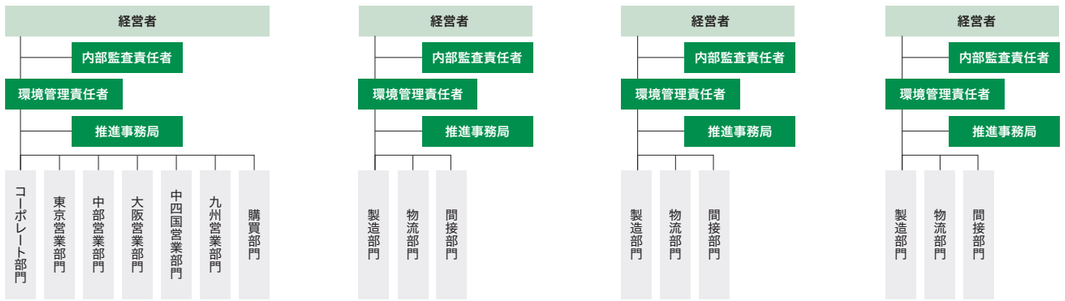
環境理念

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し
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し、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	2024年度 目標	2024年度 実績	2024年度 結果	2025年度 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2023年度に対して+20%向上させる。	+8.4%	×	フォレスト商品の売上高を2024年度に対して−22.0%以内に抑える。
	FSC®商品の拡販	FSC®商品の売上高を2023年度に対して+30%向上させる。	+9.0%	×	FSC®商品の売上高を2024年度に対して+0.1%以上向上させる。
	森林保全活動	森林保全活動を10回実施する。	10回※2	○	森林保全活動を10回計画・実施する。
大阪工場	省エネ	CO_2排出原単位の削減 2023年度実績以下に削減する。	−0.0%	○	CO_2排出原単位の削減 2024年度実績以下に削減する。
茨城工場			−1.3%	○	
東京工場	省エネ	CO_2排出原単位の削減 2012年度比で33.6%削減する。	−28.7%	×	CO_2排出原単位の削減 2012年度比で29.7%削減する。
奈良工場	省エネ	CO_2排出原単位の削減 2023年度比で3.0%削減する。	+12.8%	×	CO_2排出原単位の削減 2024年度比で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、シュガーブラウンなどを使用した商品は、ザ・パックフォレスト® 環境基金対象のフォレスト商品です。
※2 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

生産活動における環境負荷

生産活動全体における環境負荷を把握し、負荷の低減に向けて取り組んでいます。

(注) 4工場(大阪工場、奈良工場、東京工場、茨城工場)および本社・営業グループのデータを記載しています。

INPUT

原材料
92,777t※1
[前年度比 −0.7%]

補助材料
4,102t※2
[前年度比 −5.8%]

水(地下水含む)
85千m³
[前年度比 +10.1%]

電気
27,635千kWh
[前年度比 +3.4%]

ガス
都市ガス
2,017千m³
[前年度比 +0.4%]
LPGガス
56.2t
[前年度比 +132.6%]

その他燃料
85kL
[前年度比 −52.2%]

原材料調達 → 開発・生産 → 営業・事務 → 物流 → お客様

OUTPUT

下水道公共用水
85千m³
[前年度比 +10.1%]

CO_2
Scope1
4,870t-CO_2
[前年度比 −4.8%]
Scope2
11,279t-CO_2
[前年度比 −3.1%]
→ Scope1+2
16,149t-CO_2
[前年度比 −3.6%]

廃棄物
産業廃棄物(4工場)
17,335t
[前年度比 −0.7%]
リサイクル率 99.6%
一般廃棄物(本社・営業全体)
10.7t
[前年度比 −3.8%]

※1 購入量ベース(4工場)
※2 消費量ベース(4工場)

販売数

印刷紙器
1,271,679千個
[前年度比 +5.2%]

紙袋
1,108,878千枚
[前年度比 +3.3%]

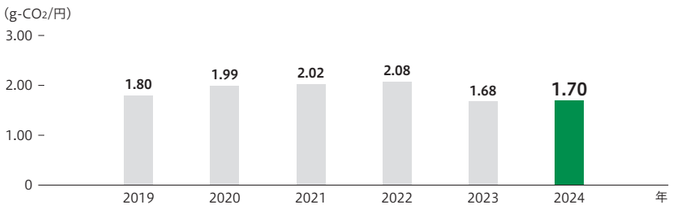
化成品パッケージ
1,042,209千枚
[前年度比 −2.6%]

段ボール製品
79,257千m²
[前年度比 −4.2%]

CO_2排出原単位

CO_2排出原単位とは一定の企業活動を行う際に排出されるCO_2の量を指します。当社では、国内工場での加工高と国内工場・本社・営業全体でのCO_2排出量から算出しています。売上や生産量の変化に影響されないため、一般的に省エネルギーの指標として使われています。2024年度はCO_2排出原単位が増加しており、引き続き工場を中心とした省エネ活動に取り組んでいきます。

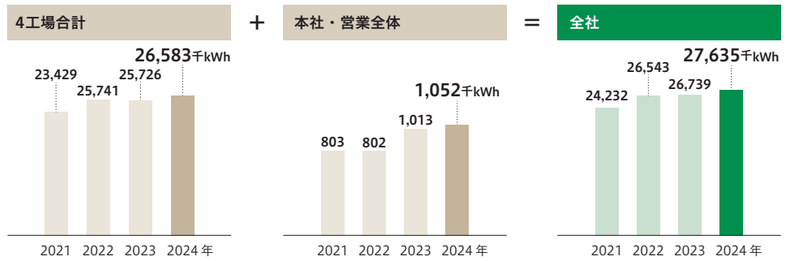
4工場(加工高1円あたり)



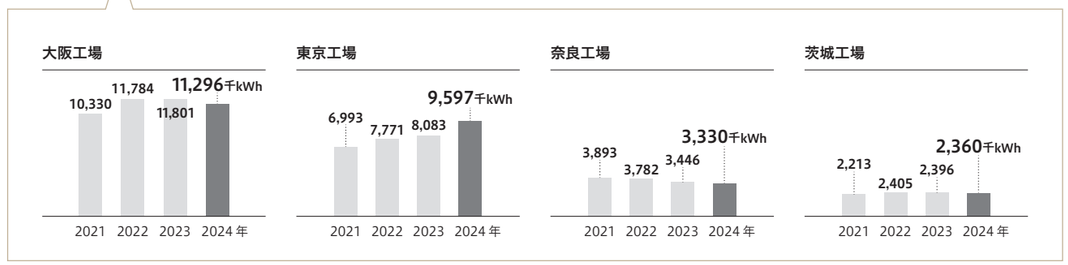
量的変化

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。2024年度は、産業廃棄物の排出量が増加しましたが、リサイクル率は99.6%へ改善しました。

電気使用量

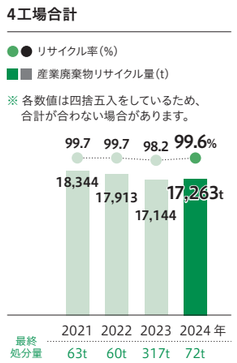


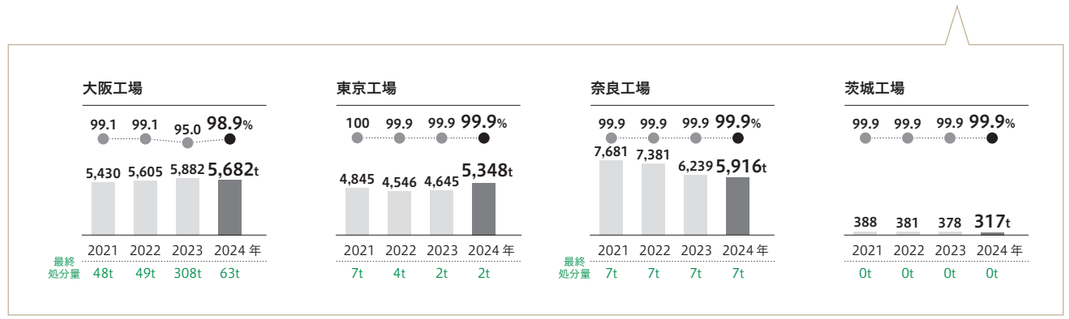
※ 自社で設置している太陽光発電による発電量は含みません。
※ 排出量の変動を把握するため、電気事業者別排出係数を一定にして算出しています。
※ 再エネ電気プランの使用量も含んでいます。



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。2024年度のPRTR法対象物質の取り扱い量は、前年と同量でした。

PRTR法に定める第一種指定化学物質の取扱量（4工場合計）

(t)

対象化学物質	含まれる材料	2021年	2022年	2023年	2024年
トルエン	接着剤	0.0	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	0.0	0.0	0.0	0.0
ホウ酸およびその化合物	接着剤	1.6	1.4	1.2	1.2
モノクロロベンゼン	接着剤	0.0	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		1.6	1.4	1.2	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。これにより水道用水の節水と渇水対策につながり、限りある水資源の有効活用に貢献しています。

東京工場水処理設備

茨城工場の燃料転換

茨城工場では2024年に老朽化した灯油ボイラーを更新し、環境に優しいエネルギーであるLPG（液化石油ガス）への燃料転換を実施しました。LPGは燃焼時の排出ガスに環境や人体に有害な物質がほとんど含まれないクリーンなエネルギーで、地球温暖化や酸性雨の原因物質の排出抑制に効果が見込まれています。CO_2排出量の削減効果に加え、コスト削減効果も見込まれたため、LPGへの燃料転換を決定しました。

その結果、2024年の茨城工場のボイラー設備単体で年間56tのCO_2を削減（対前年-24%）し、ランニングコストでは年間11%削減を実現しました。

さらに、灯油漏れによる土壌や地下水の汚染リスクが無くなるなど、より安全なエネルギー活用が可能となりました。

茨城工場LPガス設備

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

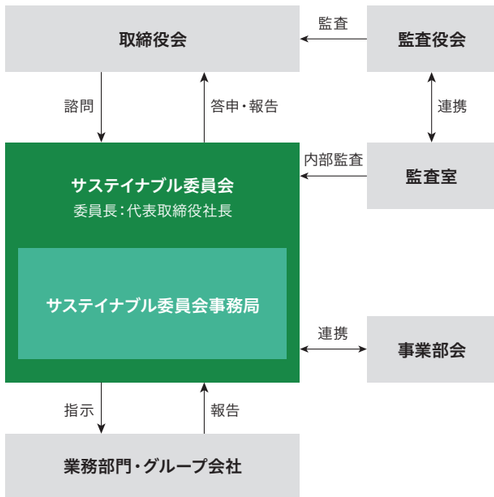
気候変動に関する対応については、取締役会のもとサステイナブル委員会（委員長：代表取締役社長）を設置し、管理・推進しています。サステイナブル委員会とその業務執行組織であるサステイナブル委員会事務局は、事業部会、業務部門・グループ会社と連携し、気候変動に関するリスクと機会を把握し、目標の立案、取り組み状況の確認・評価を行っています。その結果については、年2回取締役会へ答申・報告しています。サステイナブル委員会は、年2回の開催を原則としますが、重要性、緊急性の高い案件がある場合は委員長の判断により臨時的に開催します。

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。

監査役会および監査室は、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・パック株式会社、対象年を2030年と設定し、2℃シナリオと、4℃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、および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 リスク 機会 2℃シナリオ	政策法的	炭素税の導入	リスク 規制の強化およ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(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、古紙などの市場価格が上昇し製造コストの増加につながることが想定される	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 リスク 機会 4℃シナリオ	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、物理製品の配送など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 猛暑日の増加に伴う電力不足 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伴い、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 製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、製品の安定供給、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	• 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および増設 • 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CO_2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 • 照明・空調設備・ボイラー等の設備の高効率化
低炭素製品の需要拡大 プラスチック製品の紙化促進	• 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
環境対応に伴う事業の持続可能性の向上	• 国内4工場、グループ会社、外部委託工場との協力により、製品の安定供給、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およ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靭化を推進

指標と目標

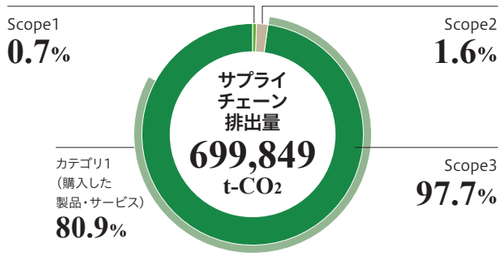
当社が設定した指標と目標は下記の通りです。サステイナブル委員会のマネジメントのもと、目標達成に向けて各業務部門にて取り組みを進めていきます。

サプライチェーンCO_2排出量実績

サプライチェーン全体におけるCO_2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80.9%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。

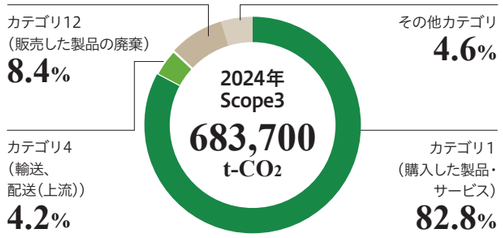
Scope別排出量

Scope	排出量(t-CO_2)	構成比
Scope1	4,870	0.7%
Scope2	11,279	1.6%
Scope3	683,700	97.7%
サプライチェーン排出量	699,849	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	566,381	82.8%
2 資本財	19,877	2.9%
3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	3,100	0.5%
4 輸送、配送(上流)	28,752	4.2%
5 事業から出る廃棄物	837	0.1%
6 出張	443	0.1%
7 雇用者の通勤	1,339	0.2%
8 リース資産(上流)	–	–
9 輸送、配送(下流)	5,216	0.8%
10 販売した製品の加工	271	0.0%
11 販売した製品の使用	–	–
12 販売した製品の廃棄	57,484	8.4%
13 リース資産(下流)	–	–
14 フランチャイズ	–	–
15 投資	–	–
Scope3 合計	683,700	100.0%



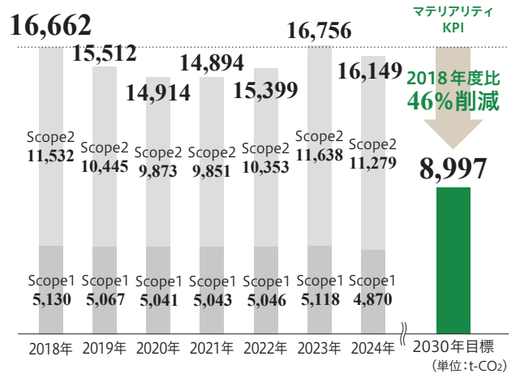
CO_2排出量(Scope1+2)の削減目標

[目標]CO_2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]2024年は過去最高の売上高の中、事務所のLED化、工場設備の高効率化などにより、対前年で3.6%の減少となりました。

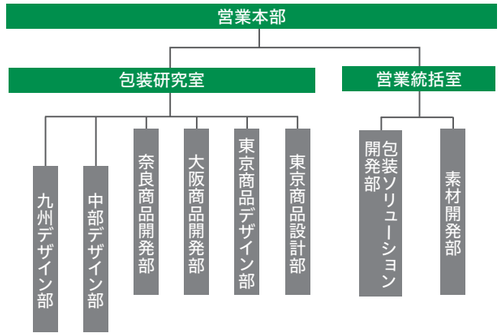
2025年以降も、高効率化につながる機械設備への投資や省エネ活動を継続していきます。また、CO_2フリー電気の利用拡大を検討するなど、様々な側面からCO_2削減を推進していきます。

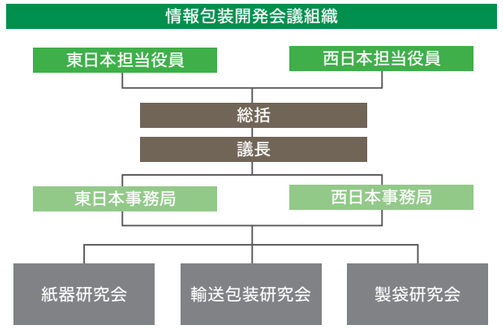
CO_2排出量(Scope1+2)推移



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。商品開発の中心となる「包装研究室」と「営業統括室」は営業本部に属し、直接お客様と接する営業からに近い位置で顧客ニーズや市場ニーズに合った新商品の開発を行っています。





包装研究室 製造部門と連携しながら、紙加工品を中心としたパッケージの構造設計やグラフィックデザインを担うクリエイティブ部門です。全国約70名が在籍し、知見とアイデアを結集し、顧客ニーズに合ったモノづくりに励んでいます。軽量化や省資源化を実現する設計、環境に配慮したインキやリサイクルしやすい単一素材の提案など、環境負荷低減を追求した付加価値の高いパッケージ開発を行っています。

素材開発部 市場の動向をふまえながら、素材メーカーや研究機関と連携し、顧客のニーズに合う機能や特性を持った新素材開発に取り組んでいます。

包装ソリューション開発部 顧客の包装ラインにおける課題を分析し、効率化・合理化を実現する最適なパッケージソリューションを提案しています。包装資材の提供に留まらず、顧客の課題解決に貢献することで、長期的なパートナーシップを構築しています。

情報包装開発会議

クリエイティブ・営業・製造部門等からメンバーを選出し、「紙器」「製袋」「輸送包装」の3つのセグメントに関する研究・新商品開発を行う研究会を設置しています。市場動向や顧客ニーズ、社会課題といった多角的な情報から具体的テーマを設定し、年に2回全社で会議を開き、研究結果や開発商品を発表・共有しています。

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®認証材およ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。2024年度の実績は、FSC商品の販売額は前期比9.8%増加し、食品市場向け販売額は前期比9.7%増加しました。今後も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。

FSC®商品の売上高構成比

マテリアリティKPI

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2030年目標
構成比(%)	10.8	13.2	17.4	20.2	21.2	50%以上

※1 売上高 = ザ・パック単体の紙加工品事業全体

新製品・設備の紹介

プラスチックトレーの代替「紙製絞り容器」

プラスチック製や発泡スチロール製トレーの代替となる紙製絞り容器の製造を開始しました。主に食品包装シーンにおけるプラスチック使用量削減に貢献するアイテムです。

製品の特長

- 接着剤不使用の1枚の紙から成る紙製成型品のため、水分を含む食品にも安心して使用できる
- 冷凍保存からレンジ加熱調理に対応可能
- 改正食品衛生法に適合した内面コーティングを施しているため、食品一次容器として使用可能

紙器の水性フレキソ印刷機導入

当社は、環境負荷低減への取り組みとして、紙器の水性フレキソ印刷機を導入しました。エネルギー効率の良い設計により、印刷工程におけるCO_2排出量の削減に貢献します。

また、使用するインキは、有機溶剤の含有量が限りなくゼロに近く、VOCの排出量が少ない環境に優しい水性インキを使用しています。UVオフセット印刷インキに含まれる光重合開始剤を使用していないため、人体への影響が少なく、作業者や消費者の安全性向上にも寄与します。

緩衝機能付きワンタッチ配送ケース

ALL紙製の緩衝機能付き封筒「CC-PACK®」※と同じ素材を使用した配送ケースです。輸送時に受ける外からの衝撃を3層から成る柔らかい特殊素材が吸収するため、プラスチック製緩衝材等の利用を削減できます。また従来の段ボール素材でつくられたケースよりも軽量であるため、輸送時のCO_2排出量抑制にも貢献します。

製品の特長

- ALL紙製のためリサイクル可能
- クッション性のある特殊な紙素材を使用
- 従来の段ボールよりも軽量
- ワンタッチで組み立て可能

※CC-PACK®
総合パッケージメーカーのノウハウを活かして開発した当社オリジナルの輸送包装材です。緩衝性のある柔らかな紙素材を使用しているため、梱包するアイテムの厚みにあわせて、マチ幅を簡単に変えることができます。

CC-PACK®のラインアップ

〈封筒型〉

〈手穴付き〉

Story CC-PACK®開発ストーリー

2019年から約1年をかけて、通販市場用の新しい梱包資材として「CC-PACK®」を開発しました。通販市場では、小型商品にも大型の段ボールが使用されるケースが多く、消費者から疑問の声があがっていました。この点に着目し、さまざまなサイズの内容物に柔軟に対応できる新しい梱包資材の開発を目指しました。一般的に段ボール原紙として使用されない薄紙に注目し、この素材を使った両面段ボール同様の3層構造シートの製造および加工に挑戦しました。数か月の試行錯誤を経て、薄紙の特長を活かした柔らかさとクッション性を兼ね備えたシートを完成させました。この柔軟性は、通常の段ボールシートには無い特長です。開発したシートを使った封筒「CC-PACK®」は内容物の厚みに沿って形を変えられるうえ、緩衝材要らずのため、梱包時の作業性や環境面でも大きなメリットがあります。これらの点が多くのユーザー様に評価され、採用いただいています。

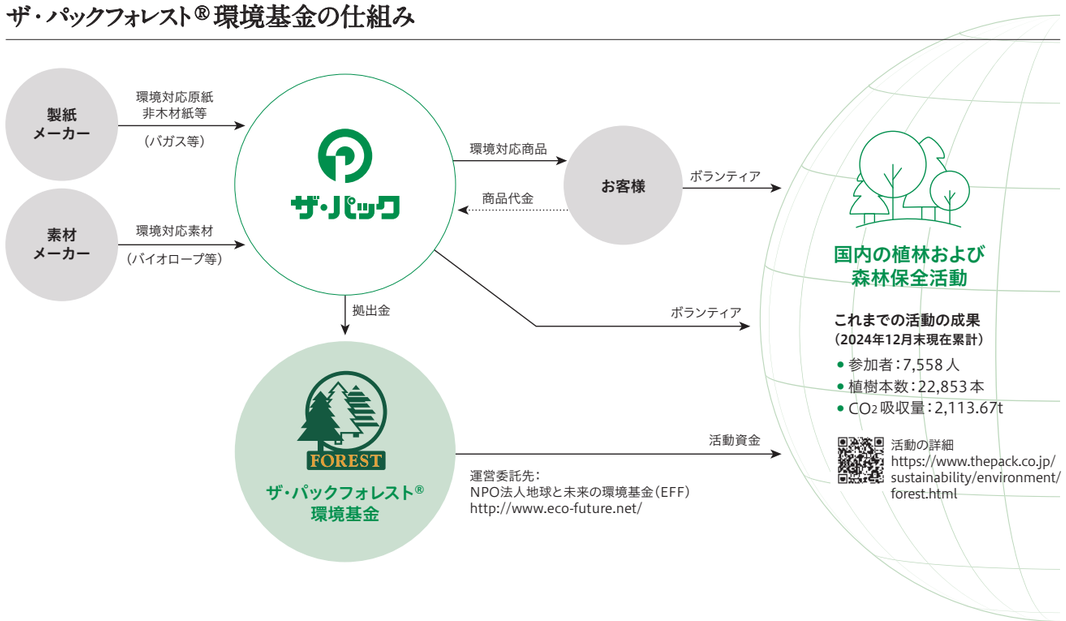
開発段階を振り返ると多くの課題がありましたが、当社のメンバー全員が「新しい製品を作り上げる」という目標のもとで協力し合い、その結果が実を結びました。この取り組みは、当社にとって非常に意義深い経験となりました。今後は「CC-PACK®」の素材を活用し、新しい配送資材や包装用途への展開を目指しながら、幅広い市場での需要拡大に取り組んでまいります。

奈良商品開発部　T.F

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。

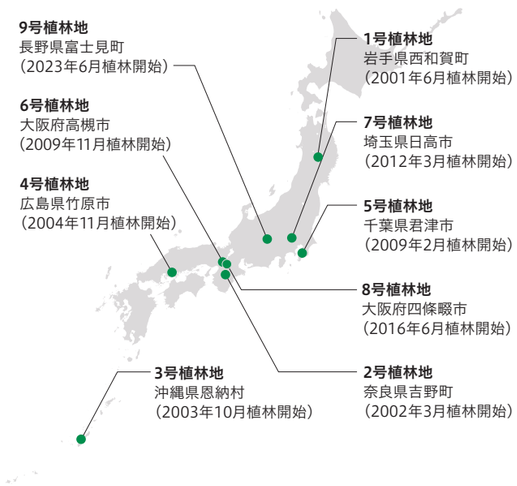
ザ・パックフォレスト® 環境基金の仕組み



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



2024年ザ・パックフォレスト® 環境基金活動の実績

NO	活動時期	活動地	活動内容	参加人数(名)
1	2024年3月	広島県竹原市	植樹	54
2	2024年4月	埼玉県日高市	植樹	19
3	2024年4月	長野県富士見町	植樹	19
4	2024年4月	大阪府四條畷市	間伐	16
5	2024年6月	大阪府四條畷市	間伐	16
6	2024年8月	広島県竹原市	下草刈り	28
7	2024年10月	奈良県吉野町	間伐	42
8	2024年11月	奈良県吉野町(PALフォレスト)	下草刈り	36
合計				230

Pick up 4号植林地　広島県竹原市

当社4つ目の植林地として2004年に活動をスタートし、合計35回の活動を実施しました。開始当初は山火事で焼失した山林を再生させる目的があり、2015年の植樹期間完了までに約13,000本を植え付けました。その後は保全活動へと切り替えていましたが、2018年の「平成30年7月豪雨」にて土砂崩れが発生してしまい、現在は再度植樹を行っています。広島県の山林は、水を含むと脆くて崩れやすい花こう岩質の土地で、土砂崩れの被害が多い地域です。植樹した木々が深く根を張ることで、土砂崩れの被害を小さくすることが期待されています。

2024年は3月の活動に54名が参加し、モミジの苗木を217本植え付けました。同日には、活動開始20周年を迎えた記念として「20周年記念フォーラム」が開催され、20年間の取り組みの成果と今後の展開を参加者と共有しました。

今後もお客様、地元の企業・学校、行政、一般ボランティアの方々と協力しながら、災害に強い山林へと再生させていきます。

集合写真

20周年記念フォーラム

Voice 運営委託先　NPO法人 地球と未来の環境基金(EFF)の声

地球と未来の環境基金は、森林保全をはじめとし、持続可能な社会を実現するために多角的な事業を展開しています。ザ・パック様とのつながりは1993年に遡ります。当時、創業メンバーの高橋広明(現会長)と私が、以前に勤務していた別団体で、非木材紙(バガス)の商品開発をご一緒したことがご縁です。当団体が設立された2000年からは、ザ・パックフォレスト®環境基金を活用した社員参加型の森林保全活動を全国で協働してまいりました。

2024年には広島県竹原市での活動が20周年を迎え、開始当時に植栽した木々は大きく成長しています。2024年末時点で累計13,575本を植樹し、のべ3,375人が参加しました。大規模な山火事跡地の緑化からスタートし、近年は台風被害で土砂崩れが起きた場所での山林再生に取り組んでいます。木を植え、森を育む活動は成果が目に見えるまで何十年もの年月がかかり、多くの市民や企業の協力が必要です。ザ・パックフォレスト®環境基金活動に積極的にご参加いただけますよう、よろしくお願いいたします。

NPO法人
地球と未来の環境基金(EFF)
理事長　古瀬 繁範

活動実績推移

	2020年※	2021年※	2022年	2023年	2024年	マテリアリティKPI 2030年目標
年間活動回数(回)	0	0	4	9	8	15
年間参加人数(名)	0	0	111	253	230	500

※ コロナ禍のため自粛

S
社会

Theme 02

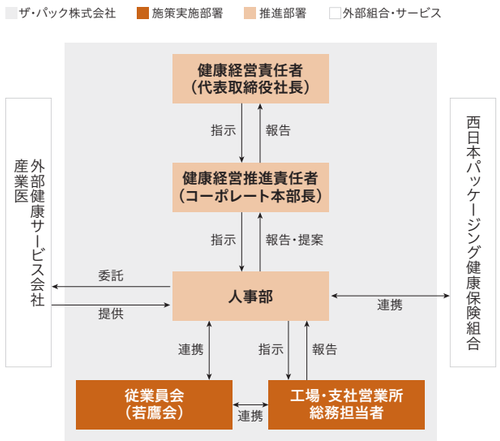
人を大切にし、人を育てる

健康経営

当社は2017年3月に健康経営を宣言して以来、従業員と家族の健康維持・増進をはかる取り組みを行っています。健康経営により労働生産性を高め、企業の発展につなげていきます。

健康経営体制図

人事部を中心に社内外組織と連携し、さまざまな施策を実施しています。



健康経営優良法人の全体像、順位

健康経営優良法人認定制度とは地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業の法人を認定する制度です。

ザ・パックの健康経営度評価（2024年申請）

総合順位 2401~2450位/3869社中

総合評価 47.1 ⬇2.2（前回49.3）

健康診断、二次検診の徹底

当社では、全従業員が定期健康診断を受診しています。2023年度の受診率は、定期健康診断が100%、二次検診は32.4%にとどまりました。二次検診対象者は全従業員の1/4以上となる23.9%となりました。検査結果で急を要する治療が必要な従業員へは、健康保険組合の保健師より手紙や電話にて受診を推奨する対策をしています。検査の結果を軽視せず二次検診を受けてもらえるよう、継続して案内しています。また2024年からは全従業員に対して、二次検診や人間ドックを就業時間内に受診する場合、必要時間を有給（月給者以外は無給）にて付与するようにしています。今後もより受診しやすい環境を整えていきます。

（注）パート社員は年間を通じて入退社があるため表に含んでいません。

定期健康診断（受診期間：当年4/1～翌年3/31）　対象：パート社員を除く全従業員

	2021年度		2022年度		2023年度	
	人数	%	人数	%	人数	%
受診者	899	100.0	883	100.0	928	100.0
未受診者	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	899	100.0	883	100.0	928	100.0
二次検診者	239	26.6	208	23.6	222	23.9

二次検診（受診期間：当年4/1～翌年3/31）　対象：パート社員を除く全従業員

	2021年度		2022年度		2023年度	
	人数	%	人数	%	人数	%
受診者	138	57.8	69	33.2	72	32.4
未受診者	99	41.4	139	66.8	150	67.6
案内後退職	2	0.8	0	0.0	0	0.0
合計	239	100.0	208	100.0	222	100.0

禁煙チャレンジ

従業員とその家族の健康を守ることを目的に、「禁煙チャレンジ」を推進しています。人事部が主体となり、喫煙状況を調査するとともに、健康保険組合の卒煙プログラム等の周知徹底しています。

インフルエンザ予防接種費用の補助

インフルエンザの流行拡大防止と健康維持を目的として、2024年から健康保険組合加入の従業員および扶養家族のインフルエンザ予防接種の個人負担分を全額補助しています。

ストレスチェックの運用

パート社員を含む全従業員向けに毎年ストレスチェックを実施しています。検査結果によって医師との面接指導を対象者へ推奨するほか、集団ごとの分析を実施し、早期のメンタル不調を発見することに努めています。また、事業所ごとの高ストレス者の比率を分析し、部署ごとの改善につなげています。

ストレスチェック受検者数・受検率　対象：全従業員

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
受検者数（名）	1,274	1,215	1,206	1,233	1,290
受検率（%）	97.2	97.4	96.9	96.0	98.6

労働安全衛生マネジメント

全従業員に安全で健康的な職場を提供するために、労働安全衛生管理を実践しています。特に製造現場の安全施策を強化するための取り組みを行っています。

労働安全衛生マネジメントシステムマニュアルの策定

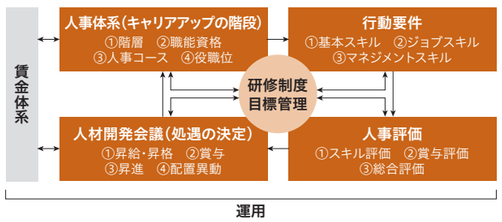
製造現場の労働安全衛生パフォーマンスを積極的に向上させ、労働に関する負傷および疾病を防止することによって、安全で健康的な職場を提供できるように、労働安全衛生マネジメントシステムマニュアルを作成しました。さらに、教育訓練、リスクアセスメントおよび変更管理などに関する下位文書を作成、充実させることによって、労働安全衛生リスクを最小化するシステムを構築しました。

スキルアップにつながる研修・制度

2020年に導入した人事制度をもとに、人が育つ職場づくりを進めています。社員がモチベーションを高め、高いパフォーマンスを発揮できるよう、スキルアップにつながる研修・支援制度・評価制度を充実させていきます。

人事制度の概要

当社は人が育つ職場をつくることを目的にした人事制度を導入しています。賃金体系においては、昇給・昇格要件を明確にしています。評価制度においては、人材の一元管理をおこなう「タレントマネジメントシステム」を活用しており、評価会議である「人材開発会議」にもとづいたオープンで正しい評価に努めています。



タレントマネジメントシステム

2022年に導入したタレントマネジメントシステムは、個人情報、保有資格、異動履歴、受賞履歴、研修受講履歴、人事評価、目標管理などの社員情報を一元管理し、人材の適正配置や育成に活用しています。

人材開発会議

人事評価の結果に基づき、全社で人材開発会議を実施しています。会議では、優秀な人材の情報を全社で共有するとともに、社員が公平で適切な評価をされるよう議論しています。参加者である管理職のマネジメント能力を評価する場にもなっています。

スキルアップ支援制度

社員の自己啓発を促すため、英語・中国語の習得、マイクロソフトオフィススペシャリスト・日商簿記などの資格取得、日経テストの受験における経済的支援を行っています。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）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
利用者（名）（延べ）	10	9	23	21	20

7つの習慣研修

リーダーシップの育成、個人と組織全体の成長を目的としてフランクリン・R・コヴィー氏の著書にもとづいた「7つの習慣研修」を2021年より開始しました。

職場でのコミュニケーションを深め、お互いがwin-winになる関係を意識し実践できることを目指しています。管理職を対象とし、初年度は18名、以降は毎年約50～60名が受講しています。2024年はオンライン研修2日間、課題提出13回という形式で56名が参加しました。2025年も課長職約40名が受講予定です。

DX研修

組織の競争力を強化していくために、DXの推進は不可欠と考えています。中期経営計画「人的資本戦略」の「人材育成」の一環として2023年からDX研修を実施しています。2023年は約700名を対象に半年間のeラーニングを実施し知識の底上げを行いました。2024年は前年のアセスメント結果を元に約130名のDX推進メンバーを選抜し、DXリテラシーやスキル、各自の業務に活かせる内容を学びました。2025年も引き続きDX研修を展開し、業務の効率化とDX推進人材の育成を進めていきます。

Voice DX研修受講者の声

ＤＸ推進メンバーの１人として、業務に直結する講座を中心に幅広く学んでいます。経理は毎月の定例業務が比較的多い部門のため、統計学やＡＩなどを学習することで、将来的に業務のオートメーション化に役立てることができればと思っています。

学習を進める中で、ＤＸの知識を実際の業務に落とし込むためには、現状課題の分析や改善策の考案も必要になると気づきました。そのため、今は平行してロジカルシンキング講座も受講し、日常業務の発言や意思決定のシーンで実践しています。

現段階はまだ知識習得の段階ではありますが、今後は試行錯誤しながらも実務での活用を実現していきたいと考えています。

財務部　K.N

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

従業員のエンゲージメントを高めることが会社の発展に結びつくと考え、2023年からパート社員を含む全従業員を対象にエンゲージメントサーベイを実施しています。業務面、職場人間関係など、5つのカテゴリーの設問をもうけ、忌憚のない意見を求めています。調査で得られた結果をもとに、エンゲージメント向上の施策を展開しています。

2024年は前年の結果を分析した結果、一部の事業所で、より心理的安全性の高い職場環境を構築する必要があると判断しました。対象事業所に外部講師を招いて、約260名にグループワーク研修を行いました。

今後も従業員が働きがいを実感し、満足度を向上させるように、年１度の調査を実施し、改善につなげていきます。

エンゲージメントサーベイ回答率

	2023年	2024年
回答率（%）	77.6	78.6

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）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全正社員数（名）	881	841	835	840	862
うち女性（名）	176	167	171	181	198
女性比率（%）	20.0	19.9	20.5	21.5	23.0

正社員（新規学卒）採用に占める女性の割合（年度の4/1現在）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全正社員採用者数（名）	30	13	20	28	42
うち女性（名）	11	6	7	14	15
女性比率（%）	36.7	46.2	35.0	50.0	35.7

管理職（課長以上）に占める女性の割合（年度の12/31現在）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	マテリアリティKPI 2030年目標
全管理職数（名）	208	206	209	206	194	
うち女性（名）	11	10	14	13	14	
女性比率（%）	5.3	4.9	6.7	6.3	7.2	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）

	2023年	2024年
正規（%）	75.1	73.7
非正規（%）	64.5	59.6
全ての労働者（%）	55.8	56.6

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

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
利用者（名）	7	10	9	12	10

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

		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
女性	育休取得者数（名）	11	15	11	10	15
	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	3	10	21
	取得率（%）	0	0	13.0	40.0	87.5

Voice 育児休業等取得者の声

育児休暇および育児休業を取得する約2ヵ月前から引き継ぎを開始しました。私の部署は常にチームでお客様対応に取り組んできたため、社内外ともに大きな混乱なく引継ぎが進みました。休暇・休業取得前にはまだ完了していない案件も残っていましたが、取得期間に会社から連絡が入る事は無く、生後間もないわが子と貴重な時間を過ごすことができました。上司のマネジメントや部署メンバーのサポートに大変感謝しています。

職場復帰の日には上司や同僚から「お帰り」と温かく迎えられ、より一層会社に貢献していきたいという気持ちが強くなりました。それからは、子供との時間を取りながらも営業成績を上げていくため、効率的な時間の使い方を意識し業務に集中するようになりました。例えば、「タスクの優先順位をつけながら、時間配分を適切に行う」「隙間時間に新規ターゲットを調べる」など、日常業務の効率化や改善を考えながら行動するようになりました。

東京第四事業部　Y.U
取得期間：合計2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。

継続雇用社員の雇用細則見直し

当社は、65歳までの継続雇用制度を導入しています。定年後もモチベーションを高く働き続けられるように2020年から順次雇用細則の見直しを行っています。2023年には賞与評価制度を改め、2024年は各種手当を賃金項目に追加しました。今後も会社の発展を支える重要な戦力として、処遇改善に取り組んでいきます。

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）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
雇用率（%）	1.8	1.8	1.6	2.1	1.9

パート社員の特別休暇追加

福利厚生の充実を目的として、2024年からパート社員の就業規則を見直しました。その結果、本人・子の結婚時を対象とする結婚休暇、配偶者と家族の喪に服する時を対象とする忌引休暇、配偶者の出産時を対象とする出産休暇の3つの特別休暇を追加しました。

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）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
人数（名）	5	10	5	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2022年より導入しました。入社後のミスマッチを防ぎ、長く働く人材を安定的に採用することを目的にしています。

紹介採用人数（年度の12/31現在）　（注）雇用時、正社員のみ（入社年度末に退職者を除く）

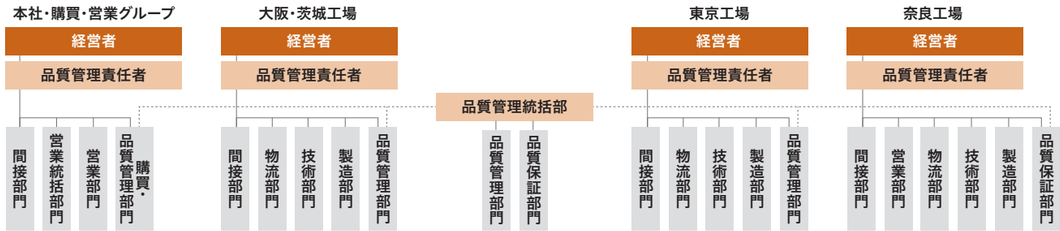
	2022年	2023年	2024年
人数（名）	2	8	6

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を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くわえ、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

当社工場では、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。（2024年度は19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。

2024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、講演会の受講のほか、協力会社や国内グループ会社との品質会議などを開催し、サプライチェーン全体で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】
各社品質方針の共有・
クレーム発生要因と改善策、他
【参加企業数】61社
【参加人数】96人

品質月間講演会

【議題内容】
ヒューマンエラーの防止対策を考える、他6講演
【参加人数】46人

国内グループ品質会議

【議題内容】
品質情報の共有・クレーム事例紹介・工場見学、他
【参加企業数】国内全6社
【参加人数】25人

4工場合同品質会議

【議題内容】
化学物質リスクアセスメント、
品質提案、他
【開催回数】7回

取引先・顧客との共創

当社の事業活動は、お客様や取引先との協働によって成り立っています。今後も各社と信頼関係の深化に努めていきます。

物流のWebトラック予約受付サービス

当社は、物流2024問題を重要な課題と捉えており、政府ガイドラインを参考に、納品ドライバーや物流現場の負担軽減、効率化をはかる取り組みを強化しています。その一つとして、埼玉県入間郡の物流センターでWebトラック予約受付サービスを導入しました。本サービスは、納品トラックが効率的に荷卸しできるよう、Webを介して荷卸日時を予約するものです。本サービスによって、ドライバーの物流センターでの荷卸し順番待ち時間が大幅に削減され、平均構内滞在時間は、1時間程度になりました。また、倉庫側も貨物情報の5W1Hを事前に把握することが可能となり、より荷役作業が効率的になりました。

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てています。※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。2024年は158社に賛同いただき、66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。

マテリアリティKPI

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2030年目標
賛同社数（社）※2	44	67	94	123	158	300

※1 森林保全活動の詳細はP.17～18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

社会課題の解決につながるパッケージソリューション開発

パッケージのトータルソリューション企業として、社会のニーズや課題解決に貢献するパッケージやサービスを生み出しています。

ロボットを活用した独自のアソートシステムを導入

深刻な労働力人口減少という社会課題に対し、当社はロボットを活用した独自のアソートシステムを導入し、神奈川県川崎市の「食品（個包装）アソートセンター」にて運用を開始しました。このシステムは、カメラによるリアルタイムでの商品撮影と画像処理によって、高精度なロボットアームが自動でアソート作業を行います。これにより、労働力不足による生産性の低下を防ぎ、お客様への安定した商品供給を可能にします。また、自動化により繁忙期と閑散期における人員調整の負担が軽減され、効率的な運用とコスト削減にも寄与します。パッケージの製造・供給と、このシステムを活用したアソート作業をワンストップで請け負うことで、食品業界のお客様の課題解決を支援していきます。

環境対応と省人化を実現する「フィルムレス紙製宅配袋の自動包装システム」

梱包現場における人手不足や、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、従来むずかしかった紙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、さらなる改良を重ね、2024年度には「基材の紙100%化」を実現しました。接着用フィルム（プラスチック）を使用していないため、古紙としてリサイクル可能です。省人化と環境対応の両方を叶える包装システムです。

紙製宅配袋の
自動包装システム

フィルムレス
紙製宅配袋

S
社会

Theme 04

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。2024年は市内6校に出向き、合計274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(2024年末時点累計)

参加生徒数	16,318人 (出張教室15,777人、動画視聴541人)

「令和6年能登半島地震」への災害義援金拠出

被災された方々の支援および被災地復興にお役立ていただくため、日本赤十字社に1,000万円の義援金を拠出いたしました。社員一同、被災地の一日も早い復興をお祈り申し上げます。

おしごとフェアへの講師派遣

奈良県で活動されるNPO法人おかえり(https://npo-okaeri.net/)が主催する「第3回おしごとフェア」に、当社社員が講師として参加しました。おしごとフェアは奈良県内の里親家庭、ファミリーホーム、児童養護施設で暮らす中学生を対象としたイベントです。働く大人の話を通して、自分にあった進路や職業を見つけるきっかけにすることを目的としています。当社は今回が初めての参加となりました。当日は「製造に関わる仕事」として、合計24人に工場での仕事内容や、やりがいを伝えました。生徒たちのキャリア教育の一助になれば幸いです。

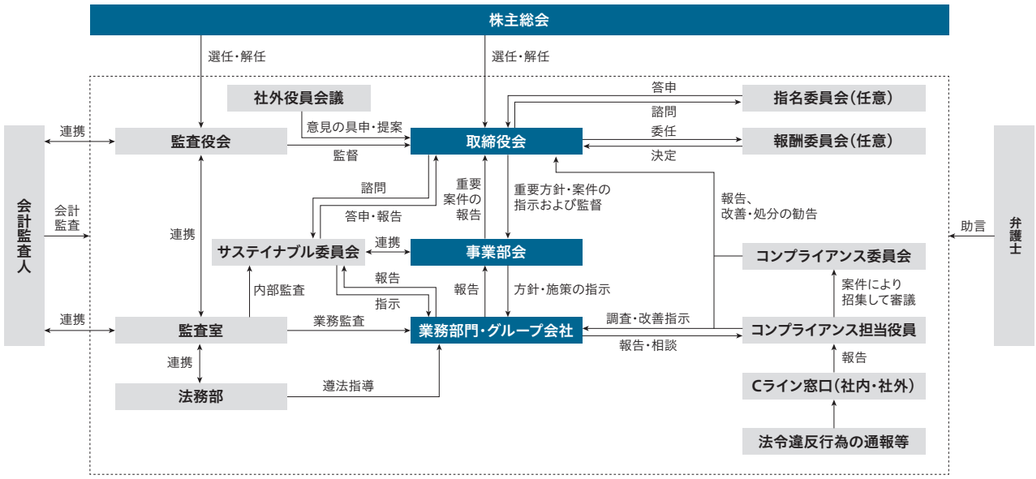
G
ガバナンス

Theme 05

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などの決定にかかる手続きの公正性・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。

いずれの委員会も、取締役会の決議により選任された取締役により構成されており、社外取締役が過半数を占め、かつ議長も務めています。指名委員会においては、取締役および執行役員の指名に関する事項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ます。報酬委員会においては、取締役会から委任されたうえ、取締役および執行役員の報酬に関する事項について審議を行い決定しています。

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
2025年度 人員構成	8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）
2024年度 開催実績	18回	13回	5回	2回	5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。

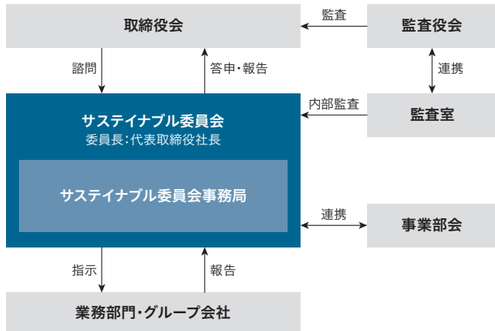
サステイナブル委員会

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

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、サステイナブル経営の運営・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。サステイ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、サステイ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、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。

サステイナブル委員会体制



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え、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。