

会社概要(2025年12月31日現在)

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	1,223名(連結2025年12月) 850名(単体2025年12月)
年商	1,031億円(連結2025年12月)
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、 化成系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・パッカアメリカコーポレーション 特百嘉包装(上海)有限公司 特百嘉包装制品(常熟)有限公司

※ ザ・パッカ株式会社は、2026年1月1日付で日幸印刷株式会社を吸収合併しました。

ホームページ <https://www.thepack.co.jp/>



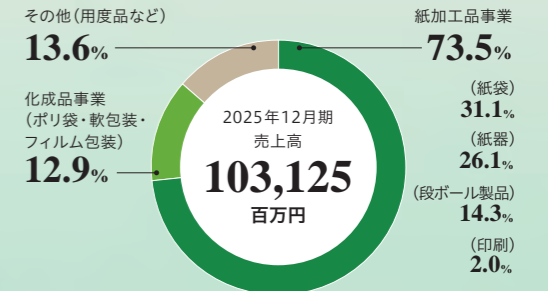
サステナビリティ <https://www.thepack.co.jp/sustainability.html>



Sustainability Report 2026



売上構成比率



紙袋

段ボール製品

紙器

軟包装

フィルム包装

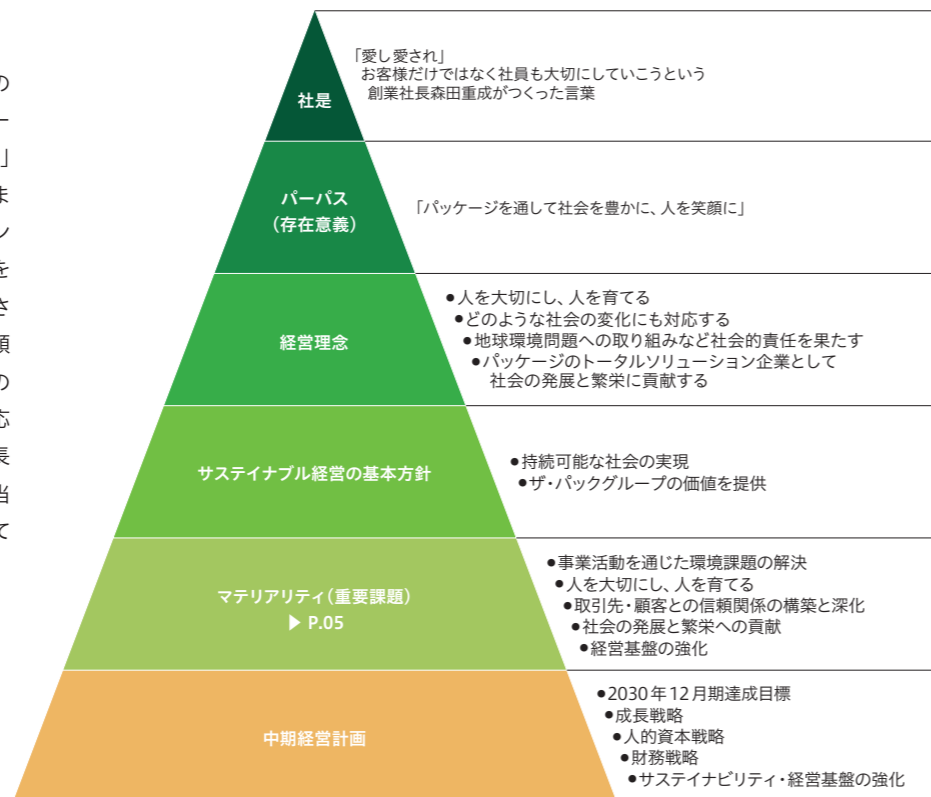
ポリ袋

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、どのような社会の変化にも対応できるように体制を整え、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



目次

イントロダクション	01 パーパス／サステイナブル経営の基本方針／理念体系／売上構成比率／編集方針／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	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・バックフォレスト®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。

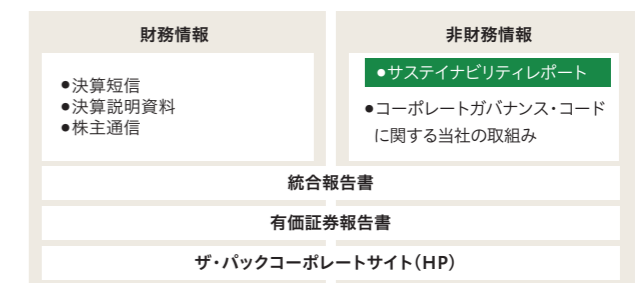
報告の対象期間：2025年度(2025年1月1日～2025年12月31日)を基本としていますが、一部に対象期間前後の情報を含みます。

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・バック株式会社

お問い合わせ先：ザ・バック株式会社 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



Top Message

トップメッセージ

就任1年を経て深まる社会的責任への決意

代表取締役社長に就任してから、1年が経ちました。この間、株主・投資家の皆様、お客様、お取引先様、そして全国の従業員など多くのステークホルダーの方々と対話を重ね、多様な意見をいただいております。改めて、当社を取り巻く事業環境の変化の激しさを実感するとともに、その中で当社に寄せられる期待の大きさも再認識いたしました。社会的責任に真摯に応えることが企業としての存在価値の根幹であるとの思いを一層強めております。

現在、世界規模でESG(環境・社会・ガバナンス)への意識が高まり、サプライチェーン全体でのサステナビリティ向上は、企業にとって「取り組むべき課題」から「解決しなければならない喫緊の義務」へと変容しています。特に、消費者の生活に密着している「パッケージ」を製造するメーカーとして、私たちはそのライフサイクル全体にわたり、環境負荷や社会的影響に責任を負わなければなりません。

また、グローバル企業や国内大手顧客をはじめとするお客様からのサステナビリティに関するその要求水準は高度化の一途を辿っています。調達ルートの透明性、サプライチェーンにおける人権配慮、そして2050年のカーボンニュートラル実現に向けた具体的かつ定量的なロードマップの提示が求められています。私はこれらの厳しい要求を、決して「コスト」や「負担」とは捉えず、むしろ当社の競争力を向上させ、真に「選ばれる力」を高めるための「進化の種」として受け止めています。そして、単に要求に応えるだけでなく、期待を超えるソリューションを先んじて提示することこそが、私たちの価値だと確信しています。

パッケージメーカーとしての社会的責任の重さをしっかりと受け止め、これまで以上にサステナブル経営を推進し、責務を全うしてまいります。

2025年度の取り組み成果と課題

当社は2022年度よりサステナブル経営を本格的に始動し、特に重要なマテリアリティに対しては、2030年度の達成を目標とするKPIを設定しています。前・中期経営計画(～2025年)においても、パーパス実現を旗印に掲げ、成長

戦略や人的資本戦略を通じて多様な施策を実行してまいりました。ここで、2025年度の主な取り組み成果を報告いたします。

まず環境面では、開発施策において着実な成果をあげました。数年の開発期間を経て低環境負荷のコーティング剤「カイソナル®加工」を上市しております。この製品は、海藻を主原料としPFAS(有機フッ素化合物)を一切使用しない耐油剤です。プラスチックフィルムを使わずに紙単体で十分な耐油性を実現する革新的な加工剤として期待されています。2025年度は市場への周知に注力しましたが、今後はこの採用実績を増やしてまいります。

また、当社の環境への取り組みの象徴である「ザ・バックフォレスト®環境基金活動」では、和歌山県に10カ所目となる植林地契約を締結しました。この活動は、森林保全への貢献にとどまらず、賛同社の拡大を通じて顧客とのブランド価値共創を促進する取り組みでもあります。

次に社会面では、働きやすさとウェルビーイングの向上に注力しました。引き続き処遇改善や諸制度の拡充を推進し、従業員の定着と多様な人材の活躍を後押ししています。2025年度末時点で、管理職女性比率は8.8%(前期比22.2%増)に改善し、男性育児休業等取得率は139.1%(前期比59.0%増)、継続雇用社員数は104人(前期比40.5%増)と、一歩ずつ着実に多様性を力に変える組織へと変貌しつつあります。

最後にガバナンス面では、グローバル基準に準拠した「サプライチェーンリスクマネジメント」の推進に向け、推進組織の設置やロードマップ策定に着手しました。

一方で、課題も明確になっています。2025年度時点でFSC®商品の売上構成比は21.5%に達し着実な進展を見せていますが、2030年度の50%目標達成に向けては、段ボールなどFSC®採用率が比較的低い分野での普及を加速させる必要があります。また、CO₂総排出量は事業拡大に伴い若干増加しています。大阪工場、奈良工場の建て替えを控える中、省エネ設備への大規模な更新が難しい状況にあります。建て替え後を見据えた省エネ施策や再生可能エネルギーの活用などを検討していきます。課題を真摯に受け止め、改善に向けた具体策を推進してまいります。

2030年に向けた新・中期経営計画

2026年2月に発表した「新・中期経営計画」では、2030年までの5年間で、連結売上高は年平均3%以上の成長を前提に1,200億円、営業利益は100億円というスピード感を持った高い目標を掲げました。この目標達成には、これまで以上にサステナブル経営を強化していくことが不可欠です。

まず環境面では、循環型社会の実現にむけて付加価値の高い商品の提供を目指します。当社の強みは、お客様と直接向き合う「直販メーカー」であることです。この強みを活かし、従来の「脱プラスチック」推進に加え、リサイクル原料の高度活用や、単一素材でリサイクルを容易にする「モノマテリアル化」を推進していきます。素材開発から商品設計までお客様と二人三脚で行う「共創」の取り組みを、専門人材育成や研究開発への投資で、さらに強化していきます。

次に社会面では、特に「労働力不足」への対応に注力します。人手不足がお客様の成長機会を奪うという深刻な事態に対し、当社はパッケージ設計による作業効率化や、全国に拠点を拡大中の「アソートセンター」を活用し、お客様が本業に専念できる環境を提供してまいります。

また、企業を支えるのは「人」に他なりません。従業員のウェルビーイング向上に加え、エンゲージメントを高めて生産性を最大化させることは、経営の重要項目と位置付けています。挑戦を後押しする評価制度の見直しや人材育成プログラムの拡充、DXによる事務作業の効率化と「創造的な時間」の創出を目指します。これら施策を実行するため、5年間で40億円の人的資本投資を計画しています。施策の実効性や効果を可視化するため、2030年度にはエンゲージメントサーベイ総合スコア70点(2025年度57点)、1人当たり売上高98百万円(2025年度84百万円)、1人当たり営業利益8.1百万円(2025年度5.9百万円)を目標に掲げました。

さらにガバナンス面では、持続的な成長を確実にするため、リスクマネジメント強化を新計画の柱としています。これまで進めてきた品質管理体制およびサプライチェーンリスクマネジメントの施策を着実に実行し、より強固な管理体制の構築と運用を実現してまいります。加えて、地政学リスクへの対応や情報セキュリティの強化、事業継続計画(BCP)の実装に向けた取り組みを加速させ、ステークホルダーの皆様が安心してお取引いただける環境を構築してまいります。

ステークホルダーの皆様へ

サステナビリティの取り組みを、いかに「企業価値の向上」に直結させるか——これは私が経営者として常に意識しているテーマです。環境負荷の低減は、生産効率の向上とコスト削減をもたらす、社会課題解決のソリューションは新市場と利益を創出します。さらに、パーパスを組織全体に浸透させることで、志を同じくする優秀な人材が集まります。このような「サステナビリティと収益の正の循環」を生み出せるよう、経営トップとして舵取りを続けます。この取り組みを加速させる鍵は、ステークホルダーの皆様との深い「エンゲージメント」にあります。皆様の期待を真摯に受け止め、対話を通じて信頼関係を築くことが不可欠です。特に従業員との対話は、私の最優先事項です。私の想いが組織の隅々まで浸透し、一人ひとりが「自分の仕事が企業価値向上に寄与し、社会貢献につながっている」ことを実感できる環境づくりに努めていきます。従業員が誇りを持ち挑戦できる企業こそ、皆様に最大の価値を還元すると信じています。

本レポートを通じて、当社の現状と目指すべき姿を透明性高く開示いたします。皆様からの忌憚のないご意見を糧に、さらなる進化を目指してまいります。今後とも変わらぬご支援の程、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

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	<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 人を大切にし、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 	
S	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 		
		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 		
G	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	<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 		
		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 		
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	<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。

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	2021年	2022年	2023年	2024年	2025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。	13.2%	17.4%	20.2%	21.1%	21.5%
	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(2018年度16,662t→2030年度目標8,997t) ● 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。	14,894 t	15,399 t	16,756t	16,149t	16,319t
	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 ● 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	4回 111名	9回 253名	8回 230名	8回 273名
Theme 02 人を大切に、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。	4.9%	6.7%	6.3%	7.2%	8.8%
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 ● 活動紹介ツールの充実を図り、活動に対する賛同を募る。	67社	94社	123社	158社	177社

※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。



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

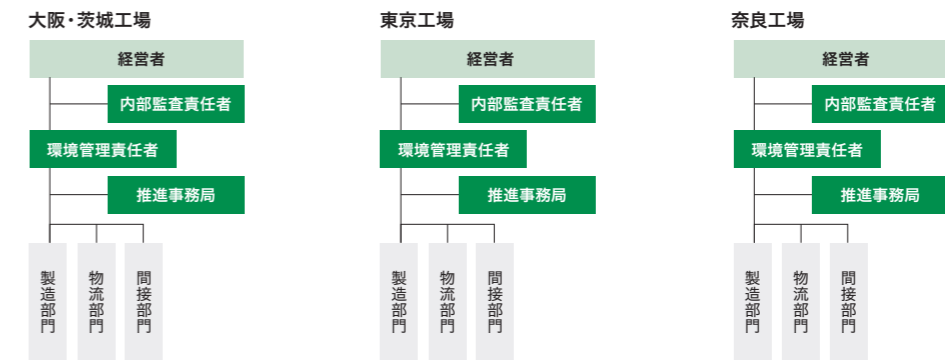
1. 安全と環境に配慮した商品開発と技術開発を推進します。
2. 資源、エネルギーを大切に、廃棄物の最小化とその再生利用に努めます。
3. 環境活動を通じて、顧客満足を追求していきます。
4. 社会、地域における環境保護運動に積極的に参画します。

環境マネジメント組織体制(2026年1月時点)

国内4工場および本社・購買・営業部門にて環境マネジメント組織を構築し、国際基準に沿った環境パフォーマンスの向上に取り組んでいます。本社・購買・営業部門は、2025年12月末をもってISO認証の維持活動を終了していますが、ISO14001で求められる環境マネジメントの基本的な考え方(法令遵守、継続的改善、責任と権限の明確化等)は引き続き踏襲しています。2026年度からは、これらの考え方を基盤とした独自の環境管理体制へ移行し、2026年末までを移行期間として、法令遵守の確実化と環境リスクに対する是正・予防措置が継続的に機能する体制整備を進めています。

環境マネジメント組織体制(ISO14001)

各工場では、環境管理責任者を中心に、日常管理および法令遵守を確実にを行う体制を整えています。



環境目標(ISO14001)

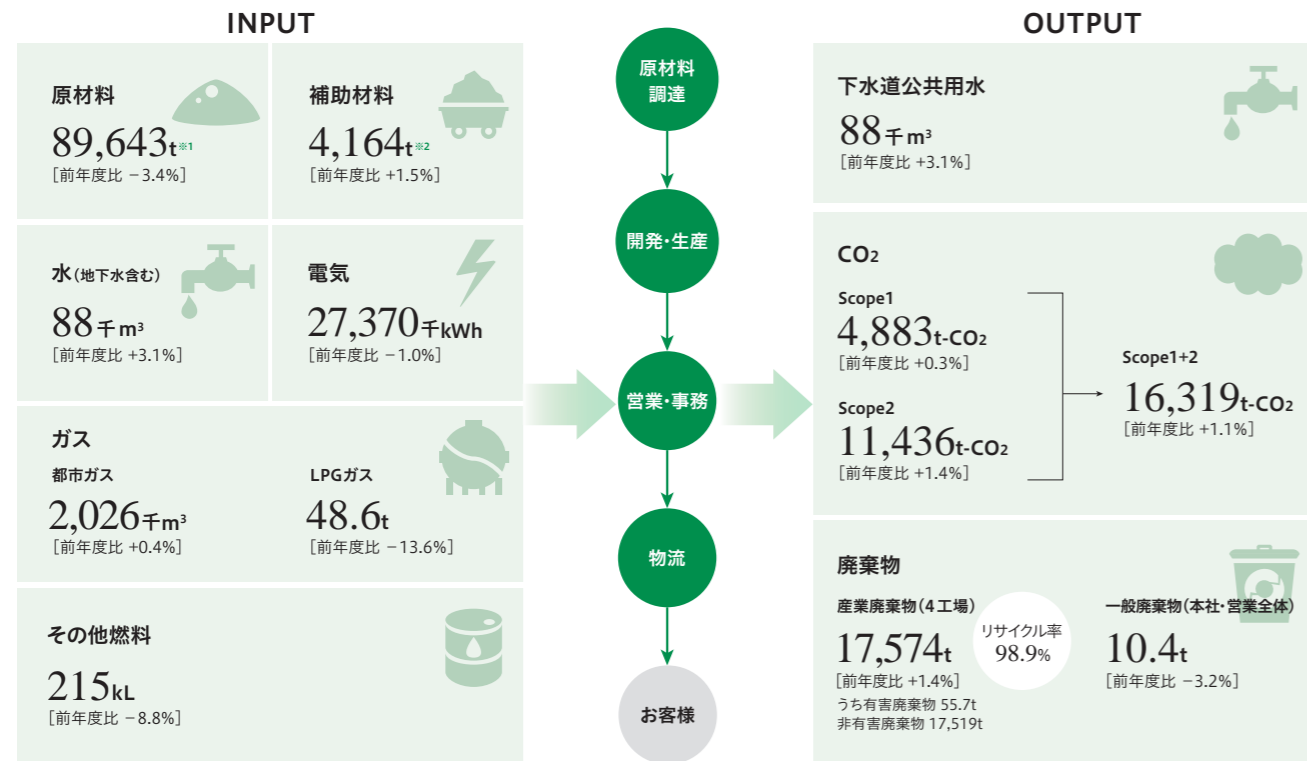
組織	実施事項	2025年度			2026年度
		目標	実績	結果	目標
大阪工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2024年度実績以下に削減する。	-0.0%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2025年度実績以下に削減する。
茨城工場		-1.9%	○		
東京工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2012年度比で29.7%削減する。	-31.7%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2025年度比で1.0%削減する。
奈良工場		省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2024年度比で3.0%削減する。	-3.5%	○

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。



※1 購入量ベース(4工場)
※2 消費量ベース(4工場)

販売数

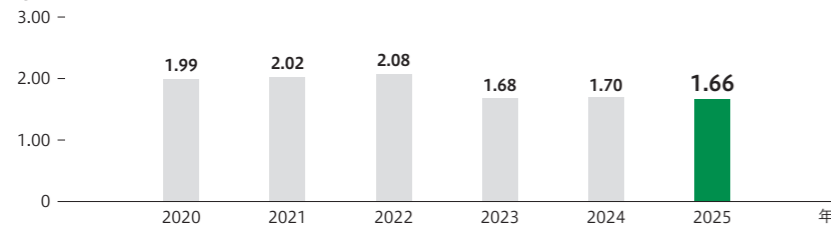


CO₂排出原単位

CO₂排出原単位とは一定の企業活動を行う際に排出されるCO₂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CO₂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。2025年度はCO₂排出原単位が減少しており、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)

(g-CO₂/円)

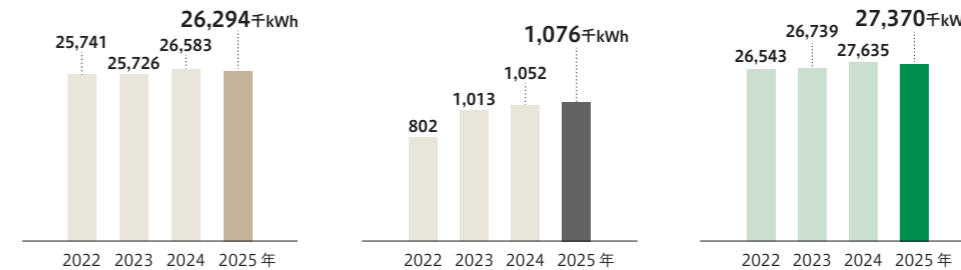


量的変化

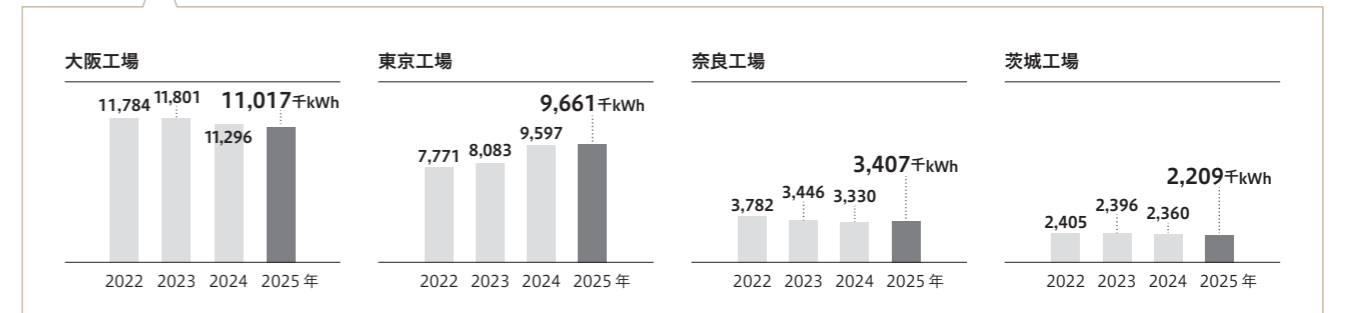
本社・営業グループおよび4工場では高効率機器の導入などによる省エネ化に取り組んでいます。また、産業廃棄物の削減や、リサイクル率の向上にも取り組んでいます。

電気使用量

4工場合計 + 本社・営業全体 = 全社

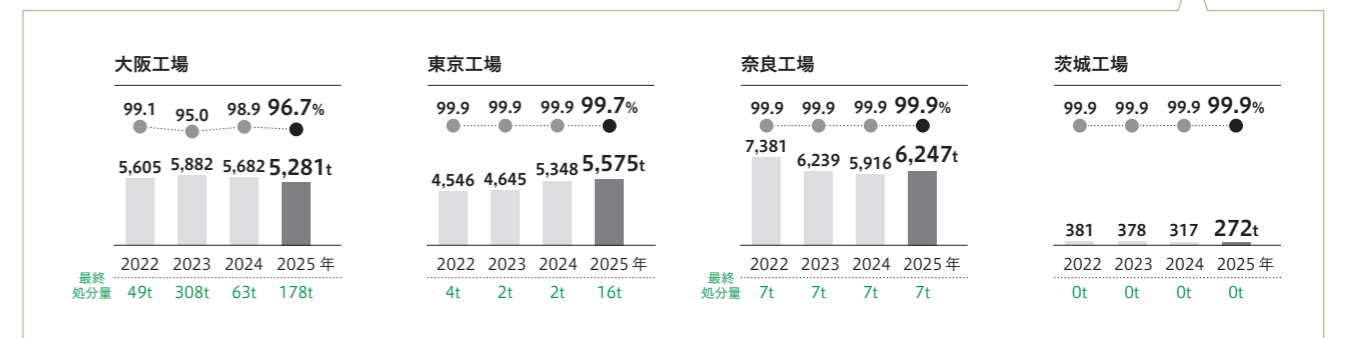
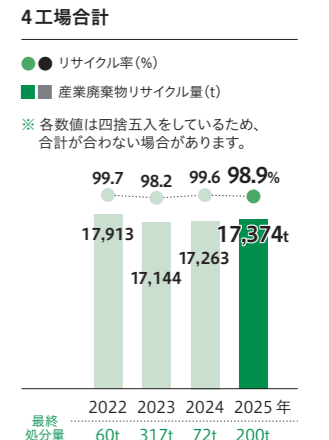


※ 自社で設置している太陽光発電による発電量は含まれません。
※ 排出量の変動を把握するため、電気事業者別排出係数を一定に算出しています。
※ 再エネ電気プランの使用量も含まれています。



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は、事業所ごとに把握し、関連法令および社内基準に基づき適正に管理しています。化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）に基づき、取扱量が年間1トン以上の対象化学物質については、排出量および移動量を把握し、所管行政機関へ届け出ています。なお、

1トン未満の化学物質についても、安全データシート（SDS）等に基づき適切な管理を行っています。2025年は、奈良工場にて1種類の化学物質が報告対象となりました。下表は、過去4年間におけるPRTR法に基づく届出対象化学物質の排出量および移動量を示しています。

PRTR法に定める第一種指定化学物質の届け出(奈良工場)

対象化学物質	指標	2022年	2023年	2024年	2025年
ほう素化合物	排出量(大気・水域・土壌・埋立)	0.0	0.0	0.0	0.0
	移動量(下水道への移動)	4.7	4.7	4.7	4.7
	移動量(当該事業所の外への移動)	14	14	14	14
合計		18.7	18.7	18.7	18.7

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貢献しています。

茨城工場の燃料転換

茨城工場では2024年に灯油ボイラーからLPG(液化石油ガス)へ燃料転換しました。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。この燃料転換により、CO₂排出量およびコストの削減につながったほか、灯油漏れによる土壌や地下水の汚染リスクがなくなりました。

大阪本社ビル「カーボンニュートラル賞 近畿支部奨励賞」受賞

2023年に竣工した本社社屋は、その建物性能が評価され、2025年に「第13回カーボンニュートラル賞 近畿支部奨励賞」を受賞しました。この賞は、カーボンニュートラル社会の実現に向けた建築物、建築設備に関わる優れた業績を表彰するものです。本社社屋は、自然換気システムや外装の高断熱化、太陽光発電、高効率空調の採用など、省エネ技術を積み上げることによりZEB ready 認証を取得しています。省エネ性能の高い環境建築であること、今後のカーボンニュートラル社会実現に向けた省エネオフィスとして好例であることから受賞に至りました。

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)

採用している環境配慮技術の例

- 建物中央部の「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
- 執務室は人感照度センサー連動で LED 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



「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

これまでの受賞歴

- 令和5年度おさか環境にやさしい建築賞事務所部門賞
- 第57回日本サインデザイン賞 銀賞&招待審査員賞
- 日本空間デザイン賞 2024 銅賞
- 一般社団法人照明学会関西支部 2025 照明施設奨励賞
- iF デザインアワード 2025



本社社屋

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

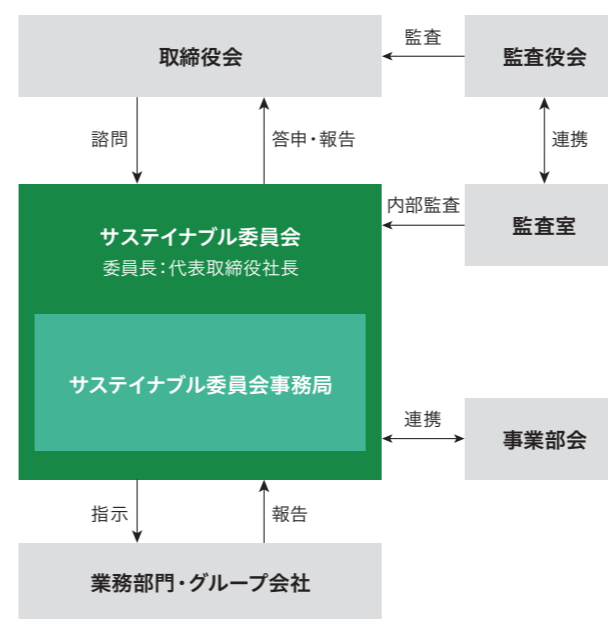
気候変動に関する対応については、取締役会のもとサステイナブル委員会(委員長:代表取締役社長)を設置し、管理・推進しています。サステイナブル委員会とその業務執行組織であるサステイナブル委員会事務局は、事業部会、業務部門・グループ会社と連携し、気候変動に関するリスクと機会を把握し、目標の立案、取り組み状況の確認・評価を行っています。その結果については、年2回取締役会へ答申・報告しています。サステイナブル委員会は、年2回の開催を原則としますが、重要性、緊急性の高い案件がある場合は委員長の判断により臨時的に開催します。

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、定期的に行う状況を確認、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°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、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°Cシナリオ	政策的	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 機会 低炭素製品(紙加工製品)の需要が高まる	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 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
物理 リスク 機会 4°Cシナリオ	評判	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を想定される	中
		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
	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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	<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
環境対応に伴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、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

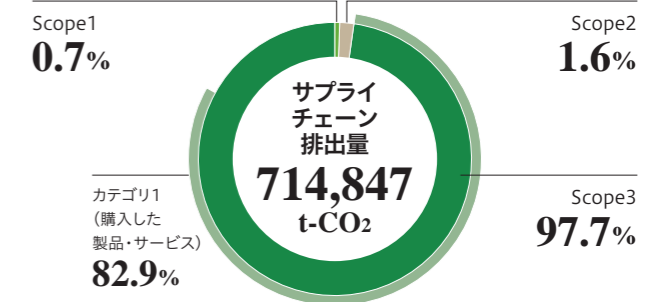
当社が設定した指標と目標は下記の通りです。サステイナブル委員会のマネジメントのもと、目標達成に向けて各業務部門にて取り組みを進めていきます。

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82.9%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。

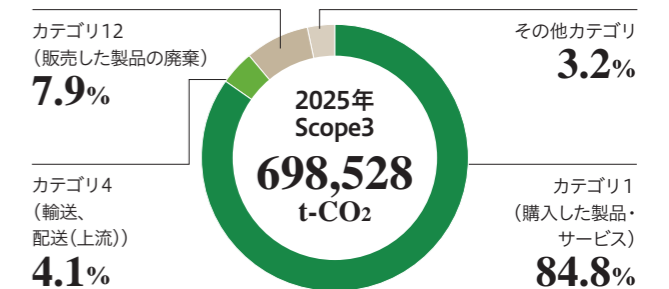
Scope別排出量

Scope	排出量 (t-CO ₂)	構成比
Scope1	4,883	0.7%
Scope2	11,436	1.6%
Scope3	698,528	97.7%
サプライチェーン排出量	714,847	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	592,611	84.8%
2 資本財	10,083	1.5%
3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	3,069	0.5%
4 輸送、配送(上流)	28,878	4.1%
5 事業から出る廃棄物	1,037	0.2%
6 出張	654	0.1%
7 雇用者の通勤	759	0.1%
8 リース資産(上流)	-	-
9 輸送、配送(下流)	5,820	0.8%
10 販売した製品の加工	250	0.0%
11 販売した製品の使用	-	-
12 販売した製品の廃棄	55,367	7.9%
13 リース資産(下流)	-	-
14 フランチャイズ	-	-
15 投資	-	-
Scope3合計	698,528	100.0%



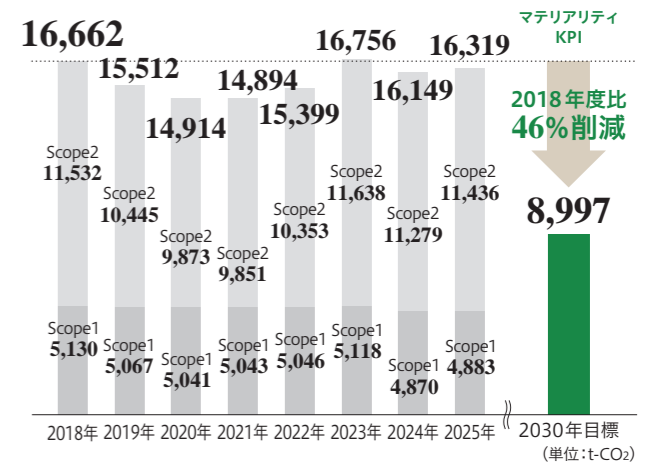
CO₂排出量(Scope1+2)の削減目標

[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]2025年は国内4工場にて省エネ活動を継続した結果、加工高1円あたりのCO₂排出量は前期比-2.4%(CO₂排出原単位1.66g-CO₂/加工高円)となりました。

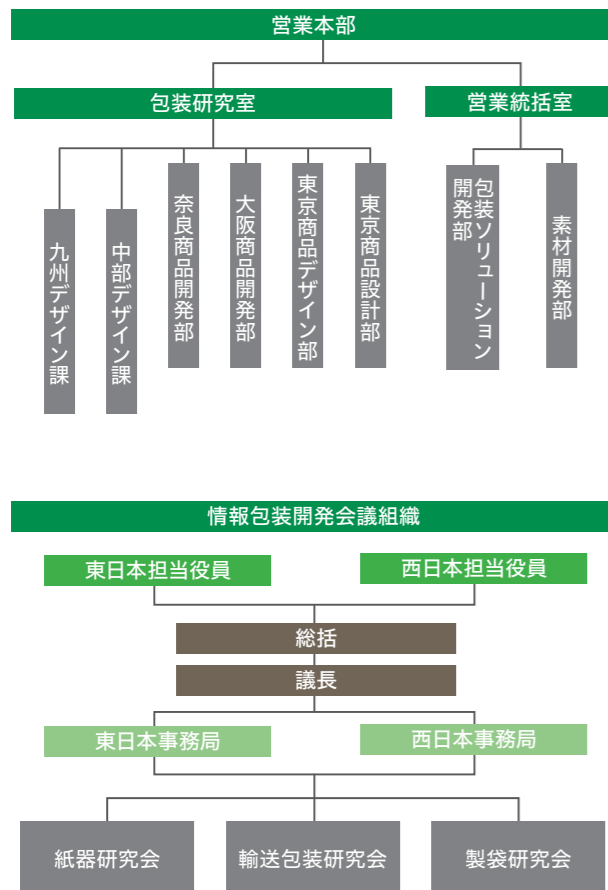
2026年以降も引き続き活動を継続していきます。また、高効率な設備の採用、CO₂フリー電気の利用拡大を検討するなど、様々な側面からCO₂削減を推進していきます。

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。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。2025年度の実績は、FSC商品の販売額は前期比3.6%増加し、食品市場向け販売額

は前期比2.4%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。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	マテリアリティ KPI 2030年目標
構成比 (%)	13.2	17.4	20.2	21.1	21.5	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

単一素材でリサイクルしやすい「PEモノマテリアル包装対応のバリアフィルム」を商品化

モノマテリアル(単一素材)でリサイクルしやすい環境配慮型の軟包装を開発しました。従来品は、基材にPETやPA、またはその複合材が使われていましたが、本製品はPE系基材のみを採用することでモノマテリアル構成の包装材を実現しました。高い酸素バリア性を有することから、ペットフードやシャンプー用のパウチなどにご使用いただけます。

製品の特長

- 単一素材(95%以上)で構成されており、リサイクルしやすい
- 高湿度下においても高い酸素バリア性を維持することが可能
- 欧州で法整備が進む CEFLEX※のガイドラインに適合

※全ての包装をリサイクル可能設計にするPPWR(EUの「包装・包装廃棄物規則」)に適合



紙器の水溶性フレキシ印刷機導入

当社は、環境負荷低減への取り組みとして、紙器の水溶性フレキシ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CO₂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、作業員や消費者の安全性向上にも寄与します。

環境に優しい次世代型の耐油コーティングを開発

食品テイクアウトパッケージの需要増と環境負荷低減のニーズに対応すべく、海藻由来の原料を使用した耐油コーティング「カインナル®加工」を開発しました。紙製トレーの内側にコーティングすることで、石油系コーティング剤を使用した従来品と同等レベルの耐油性をもつPFAS・プラスチックフリーの紙製一次容器を実現します。プラスチック製食品テイクアウトパッケージの代替品として、食品市場のニーズに応えていきます。

製品の特長

- 安全性が高い海藻由来の原料を使用
- プラスチックフリー&生分解性
- PFAS・スチレン・アクリルフリー
- 石油系コーティングと同等レベルの耐油性を有す



パッケージ展開例(内側に加工)

Story 耐油コーティング「カインナル®加工」開発ストーリー

2023年より約2年かけて、次世代型耐油コーティング「カインナル®加工」を開発しました。従来、紙器における耐油加工は、フィルムラミネートや石油系耐油剤、あるいはフッ素含有の耐油剤を用いる方法が主流でした。しかし、環境配慮への要求が年々高まる中、私たちは石油製品を一切使用しない耐油コーティングの実現を目標に掲げ、開発に着手しました。

耐油加工には明確な性能基準が存在し、それを確実にクリアすることが求められます。一方で、材料には非石油系の食品添加物をベースに、環境負荷のないものを条件としていたため、選択肢は限られました。その中で、試作と評価を何度も繰り返し、配合等の調整を重ねることで、ようやく実用レベルの耐油性能を備えた製品を完成させることができました。

また、性能面だけでなく、紙器製造ラインでの加工適性にも課題がありましたが、技術チームと密に連携し、設備条件や加工方法を最適化することで解決しました。

こうした試行錯誤を経て、「カインナル®加工」を施した紙器は、性能・環境配慮・量産性のすべてをクリアし、ようやく上市することができました。

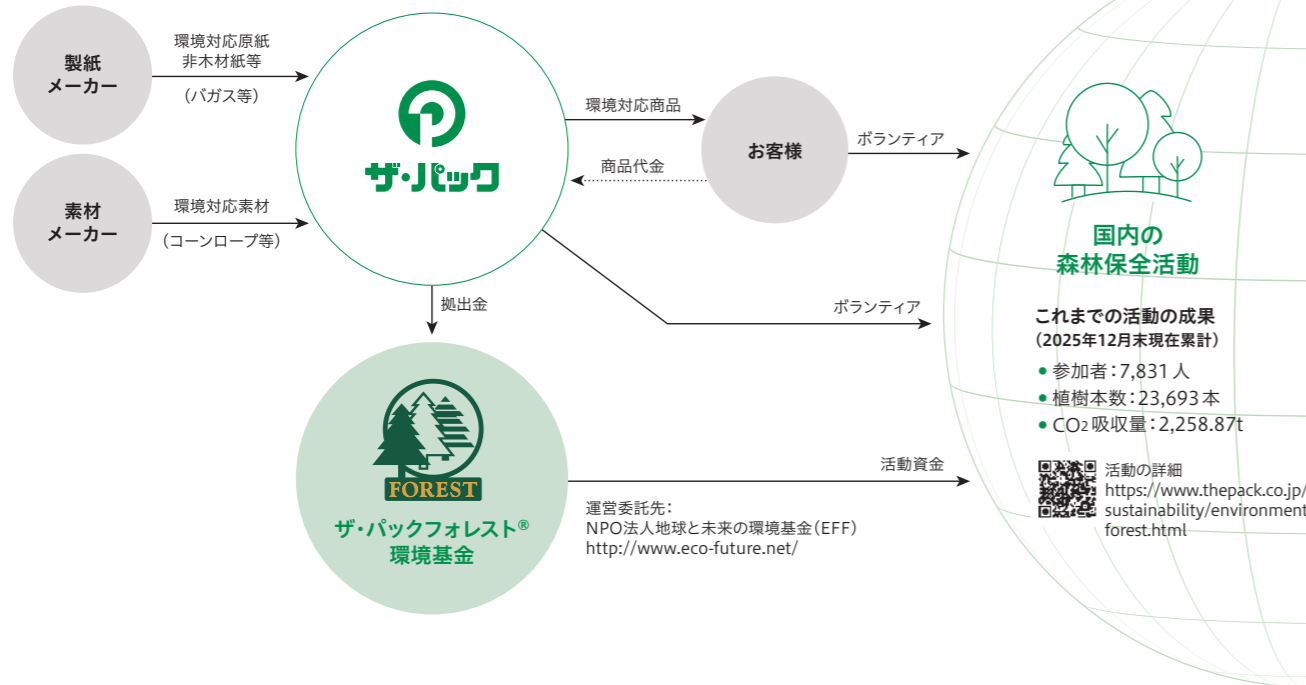


素材開発部 T.H

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10カ所に植林地があり、当社社員だけでなく、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

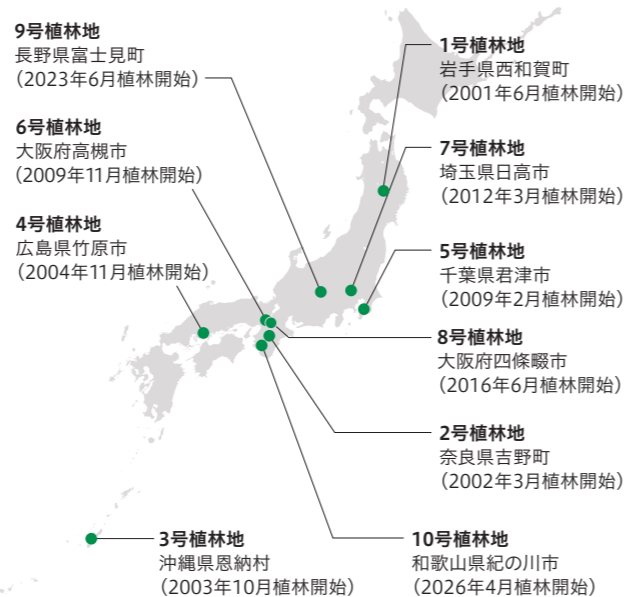


フォレストマーク

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



2025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	2025年3月	広島県竹原市	植樹	72
2	2025年4月	埼玉県日高市	植樹	13
3	2025年4月	大阪府四條畷市	間伐	13
4	2025年5月	長野県富士見町	植樹	4*
5	2025年8月	広島県竹原市	下草刈り	55
6	2025年10月	奈良県吉野町	間伐	49
7	2025年10月	大阪府四條畷市	間伐	16
8	2025年11月	奈良県吉野町 (PALフォレスト)	下草刈り	51
合計				273

* 雨天によりイベント中止。関係者のみ少人数で活動

Pick up 2号植林地 奈良県吉野町

奈良県吉野町では、当社2つ目の植林地として2002年3月に森林保全活動をスタートしました。この場所では、初回活動時より、トチノキ、ミズナラ、ケヤキ、ブナ、ヤマザクラなど多種多様な樹木を植えており、累計植樹本数は約3,800本に達しています。活動初期より「元気森・MORI in 吉野山」の協賛企業1社として、一般ボランティアの受け入れも行っていきます。

毎年地元の森林組合が主導となり活動場所と内容を決定していますが、ここ数年は荒れた山林再生を目指すための間伐が主な活動となっています。2025年の活動も間伐となり、健全な木々を育成するために成長不良の木126本を間引きました。参加者合計49人のうち、一般ボランティアは昨年よりも多い24名で、改めて地域での活動の広がりを実感しました。活動後には、希望対象者に丸太イスの加工体験を実施しました。

今後も、地域の方々と協力しながら森林再生に取り組んでいきます。



集合写真

10号植林地管理協定締結

当社は、和歌山県が推進する「企業の森」事業への参画を決定し、2025年6月3日に和歌山県庁にて「和歌山県」「紀の川市」「NPO法人 地球と未来の環境基金」「ザ・パック株式会社」の4者による「森林保全・管理協定」の調印式が執り行われました。

これにより、10カ所目となる植林地「ザ・パックフォレスト紀の川の森」が和歌山県紀の川市に設けられることとなりました。

植林地の面積は0.4haで、植樹、下草刈りなどの森林保全活動を展開していきます。初回の活動は2026年4月に実施しており、活動を通じて地域社会に貢献していくと同時に、社員の環境意識を高めることを目指しています。



調印式

活動実績推移

	2021年*	2022年	2023年	2024年	2025年	マテリアリティ KPI 2030年目標
年間活動回数(回)	0	4	9	8	8	15
年間参加人数(名)	0	111	253	230	273	500

* コロナ禍のため自粛

Theme 02

人を大切にし、人を育てる

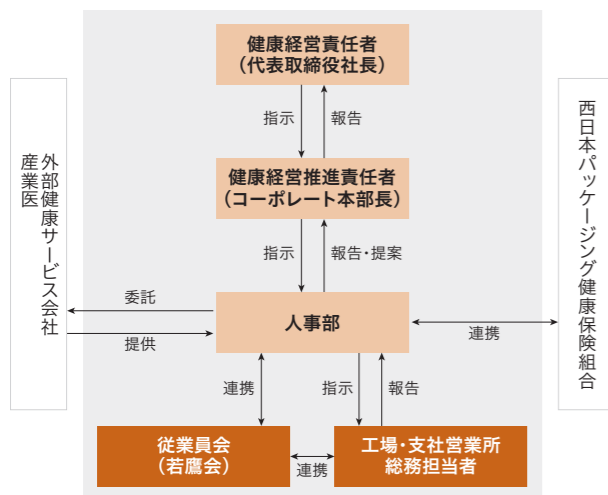
健康経営

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。

■ザ・バック株式会社 ■施策実施部署 ■推進部署 □外部組合・サービス



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・バックの健康経営度評価(2025年申請)

総合順位 **2801~2850位**/4175社中

総合評価 **45.3** ↓1.8 (前回47.1)



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。2024年度の実受診率は、定期健康診断が100%、二次検診は70.4%でした。二次検診対象者は全従業員の1/5以上となる22.1%となりました。

二次検診の実受診率向上を目的として、就業時間内に受診する場合は、必要な時間を有給休暇扱い(月給者以外は無給)としています。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

	2022年度		2023年度		2024年度	
	人数	%	人数	%	人数	%
受診者	883	100.0	928	100.0	965	100.0
未受診者	0	0.0	0	0.0	0	0
合計	883	100.0	928	100.0	965	100.0
二次検診者	208	23.6	222	23.9	213	22.1

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

	2022年度		2023年度		2024年度	
	人数	%	人数	%	人数	%
受診者	69	33.2	72	32.4	150	70.4
未受診者	139	66.8	150	67.6	63	29.6
案内後退職	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	208	100.0	222	100.0	213	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。

喫煙率の経過

	2022年4月		2023年10月		2025年7月	
	人数	%	人数	%	人数	%
喫煙者	298	23.7	336	25.5	350	27.4

ヘルスケア研修

より健康で働きやすい職場を目指し、全従業員を対象に「心と身体のヘルスケア研修」を実施しました。ストレスマネジメント、女性の健康、更年期などに関する基礎知識を学び、心身の健康保持・増進につながる理解を深めました。また、自分自身だけでなく、一緒に働く仲間への理解を高める意識啓発の機会ともなりました。

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
マニュアルの策定と運用

製造現場における労働安全衛生パフォーマンスを積極的に向上させ、労働に関わる負傷および疾病を防止することで、安全かつ健康的な職場を提供するため、独自の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も整備し、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。

2025年には国内4工場でのこのマニュアルに基づく運用を開始しました。これにより、従来は各工場個別に行っていた活動が統一され、改善点や課題を共有しやすくなりました。また、各工場では年間の活動実績と次年度の課題をまとめて製造本部長へ報告する流れとしており、これをもとに組織全体でさらなる改善に努めています。

2025年度その他の取り組み

リスクアセスメントの実施	化学物質規制への対応
ヒヤリハット、危険予知活動	5S活動
法令対応	安全衛生パトロール

人間ドッグ費用の補助

健康維持・増進を目的として、2025年から健康保険組合加入の従業員および扶養家族(いずれも35歳以上)の人間ドッグ費用の個人負担分を一部補助しています。

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				
	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
受検者数(名)	1,215	1,206	1,233	1,290	1,291
受検率(%)	97.4	96.9	96.0	98.6	98.7

安全衛生教育の強化

従来は各工場独自に教育を実施していましたが、2025年度からは策定したマニュアルに沿って、国内4工場にて職長就任時や雇入れ時に統一した内容の安全教育を実施しています。

また、過去の労働災害のデータから入社3年未満の社員に労働災害発生率が高いことが判明したため、四半期に1回、対象者に安全衛生教育を実施し、安全意識の向上を図っています。

労働災害発生時の対策強化

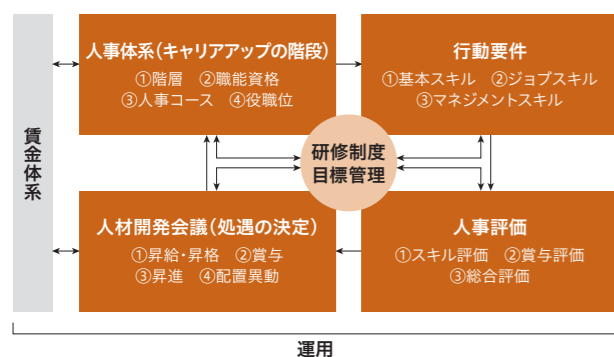
労働災害が発生した際には、国内4工場で話し合いを行い、情報共有だけでなく、対策や問題点の見直しを水平展開できる体制を整えました。2025年度の国内4工場における労働災害件数は、2024年度と比較して減少となりました。今後も労働災害ゼロを目指し、PDCAサイクルを継続的に回しながら再発防止につなげていきます。

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」に基づいたオープンで正しい評価に努めています。



キャリアデザイン研修

従来から55歳、58歳の社員を対象に定年後を見据えたキャリアデザイン研修を実施していましたが、2025年からは中長期的なキャリアプランの設計を支援するため、対象年齢を30歳、45歳にも拡大しました。各年代に応じてキャリアの棚卸しや中長期的な行動計画の策定に加え、将来の資産形成への意識醸成なども行っています。

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基づいた「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。2025年はオンライン研修2日間、課題提出13回という形式で、44名が参加。2026年は新任課長など20名が受講予定です。

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)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
利用者(名)(延べ)	9	23	21	20	24

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、2023年からDX研修を実施しています。初年度は約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年および2025年は、約130名のDX推進メンバーを選抜し、DXリテラシーや実践的なスキル、生成AIの活用などを学びました。引き続きDX推進人材の育成を進めるとともに、業務効率化の推進や各自の実務におけるDX活用の実現に取り組んでいきます。

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)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
全正社員数(名)	841	835	840	862	850
うち女性(名)	167	171	181	198	212
女性比率(%)	19.9	20.5	21.5	23.0	24.9

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)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
全正社員採用者数(名)	13	20	28	42	34
うち女性(名)	6	7	14	15	14
女性比率(%)	46.2	35.0	50.0	35.7	41.2

管理職(課長以上)に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	マテリアリティ KPI 2030年目標
全管理職数(名)	206	209	206	194	181	
うち女性(名)	10	14	13	14	16	
女性比率(%)	4.9	6.7	6.3	7.2	8.8	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、差異をなくしていくため、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)

	2024年	2025年
正規(%)	73.7	74.4
非正規(%)	59.6	56.9
全ての労働者(%)	56.6	59.2

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

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

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
利用者(名)	10	9	12	10	13

育児休業等 取得者数・取得率

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

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	
女性	育児取得者数(名)	15	11	10	15	17
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	育児等取得者数(名)	0	3	10	21	32
	取得率(%)	0	13.0	40.0	87.5	139.1*

* 事業年度をまたぐ取得により、100%を超えています。

ザ・パックオリジナルの出産・育児休暇

配偶者が出産する正社員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。

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	2025年
人数(名)	2	8	6	4

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

定期昇給細則改訂

多様な働き方を支援するため、これまで定期昇給の資格に該当しなかった出勤日数の社員のうち、「産前産後休暇」「育児休業」「介護休業」の期間について2025年より定期昇給資格を付与することとしました。安心して長く働いていただけるよう制度改訂しました。

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・改善を行ってまいります。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)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
雇用率(%)	1.8	1.6	2.1	1.9	2.0

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)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
人数(名)	10	5	5	5	5

また、質問には職場におけるハラスメントの有無を確認する項目が含まれており、その結果に基づき、人事部がヒアリングを実施しています。これにより、通報につながる重大なハラスメントの早期発見に努めています。

エンゲージメントサーベイ回答率

	2023年	2024年	2025年
回答率(%)	77.6	78.6	98.6

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

当社は、従業員のエンゲージメント向上が企業の成長に結びつくと考え、2023年より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。

サーベイでは、業務面・待遇面・職場の人間関係など、5つのカテゴリーに関する質問を通じて、率直な意見を収集しています。

結果をもとに、エンゲージメント向上に向けた各種施策を継続的に展開しており、2025年は法令遵守の確認やハラスメントに関する基礎知識を学ぶ動画研修も実施しました。



Theme 03

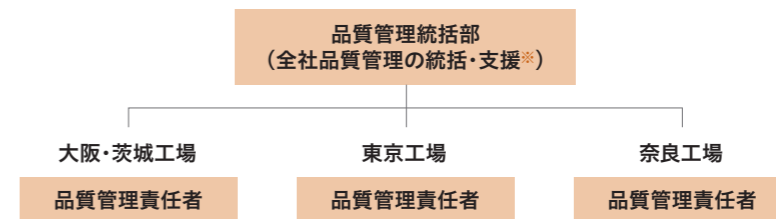
取引先・顧客との信頼関係の構築・深化

品質管理

高品質な製品を維持・提供するために、品質管理組織を設置し、品質や安全に関する啓発活動・教育、およびクレームや異常発生時の改善活動を継続しています。品質を統括・監視する部門として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。各製造拠点の品質管理部門と連携し、組織横断的な品質改善を行っています。「買い手視点」の品質保証と「作り手視点」の品質管理の両面から、顧客ニーズの把握と製造現場の改善を繋ぎ、広い視野で品質向上に努めています。

品質管理体制図

品質管理体制は、4工場の品質管理体制を中心に構築しており、品質管理統括部が全体を統括・支援しています。また、品質管理統括部は本社、購買、営業部門とも密に連携し、全社的な品質基準の統一および業務改善を推進。逸脱や人為的ミスの未然防止を図っています。



※ 本社、購買、営業を含む

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、国内4工場において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。(2025年度は25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。

2025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】3工場開催延べ47社
【参加人数】72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】国内グループ6社
【参加人数】18人

品質月間講演会

【議題内容】
みんなの科学的な問題解決、他6講演
【講演数】4工場開催延べ14講演

4工場合同品質会議

【議題内容】
4M変更情報、品質提案、他
【開催回数】7回

Voice 品質活動推進者の声

品質とは、製品そのものの価値だけでなく、お客様からの信頼を支える企業活動の基盤であると考えています。品質管理統括部は、ザ・パックグループ全体の品質向上を推進する部署であり、自社工場はもとより、製造委託先を含むサプライチェーン全体の品質管理を担っています。2025年は、特に海外の委託先工場への視察や品質指導の強化、国内委託先の監査に注力しました。また、グループ横断の品質勉強会の開催や、協力会社および材料メーカーを招いた品質会議を開催し、品質情報の共有と意識向上を図りました。さらに、リスクアセスメントを通じて、製造工程や供給体制に潜在するリスクの可視化を進め、未然防止に取り組んでいます。これらの継続的な取り組みにより、サプライチェーン全体での品質意識の向上と品質トラブルの未然防止という成果が着実に現れています。



品質管理統括部 K.U

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。

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10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。2025年は177社に賛同いただき、63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。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	マテリアリティ KPI 2030年 目標
賛同社数 (社)※2	67	94	123	158	177	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。

東西アソートセンターの稼働

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。2025年には和歌山県にもアソートセンターを設立しました。

パッケージの製造・供給と、アソート作業をワンストップで請け負う事で、食品業界のお客様の課題解決を支援していきます。



川崎アソートセンターのロボットアーム

Voice アソートセンターを提案した営業の声

当社のお客様でも人手不足が大きな課題となっており、商品作りに専念し生産量を増やすため、アソートなど人手のかかる作業の外製化を検討されるケースが増えています。多くのパッケージメーカーは製造のみを担い、アソートは専門業者に任せることが一般的です。そんな中、当社はパッケージ製造からアソートまでワンストップで請け負える体制を整えており、お客様からその点にご関心をいただいています。あるお客様は、以前、菓子の製造計画にあわせて、箱の発注やアソート業者への依頼、菓子運搬便の手配、完成品の引き取り調整などを一人に対応されていました。しかし現在は当社アソートセンターの稼働により、菓子の製造計画や必要数、納期をご指示いただくだけで、アソート済みの商品が納品される仕組みとなっています。業務負担低減につながったと大変ご好評をいただいています。



東京第二事業部 T.M

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年から毎年社員が講師として参加しており、モノづくりの楽しさを伝えてきました。2025年は市内4校に出向き、合計185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(2025年末時点累計)

参加生徒数	16,503人 (出張教室15,962人、動画視聴541人)
-------	-----------------------------------

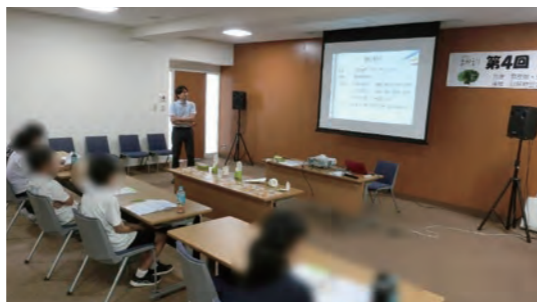
やまなみ工房とのコラボレーション

やまなみ工房(<http://a-yamanami.jp/>)は、滋賀県にある障がい者支援施設です。利用者が生み出す個性豊かなアート作品が、現代アートとして国内外で高く評価されています。当社はやまなみ工房が掲げる理念に共感し、そのアートを展示会用パッケージに活用させていただくとともに、ブースにお越しいただいた方々に活動内容をご紹介します。



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-okaei.net/>)が主催する「第4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、自分らしく生きるきっかけにすることを目的としています。今回は当社の2回目の参加にあたり、合計17人の生徒に、仕事内容や、やりがいを伝えました。地域のキャリア教育に資するものと位置づけています。



中学生職場体験学習の受け入れ

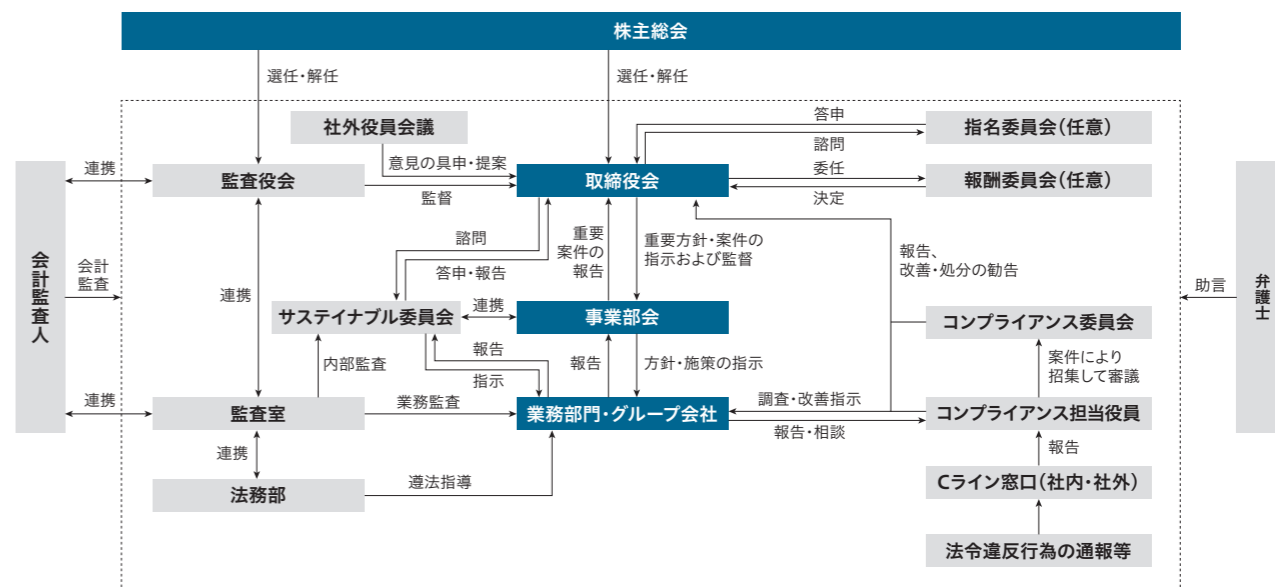
日南市教育委員会からの協力要請を受け、茨城工場にて中学生職場体験学習の受け入れをしました。当日は、印刷、製袋、品質管理の作業体験を通じて、製造工程と品質管理の仕事内容を紹介しました。生徒たちの将来の進路選択に役立つ学習機会として実施しています。

Theme 05

経営基盤の強化

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
2026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)
2025年度開催実績	17回	13回	6回	4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

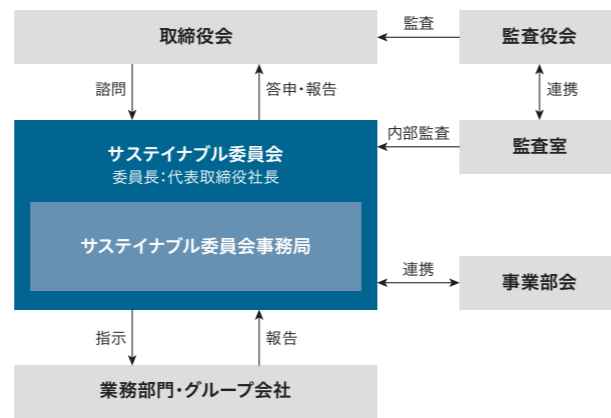
当社では、取締役会のもと、2023年1月にサステナブル委員会を設置し、当社グループにおけるサステナブル経営推進について対応しています。

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



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。2025年は全従業員を対象に、意識啓発につながるオンライン研修を実施し、アンケートで理解度を確認しました。今後も継続的に研修内容を見直し、さらなる意識向上に努めていきます。

2025年度実施 意識啓発研修 対象：全従業員

テーマ	受講率(%)	正答率(%)
行動規範	99.4	96.0
汚職・腐敗行動防止	98.6	-
ハラスメント防止	98.6	80.1