

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:2022年12月現在)
 835名(単体:2022年12月現在)
 年商 890億円(連結:2022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、印刷紙器、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/>



環境・社会活動情報 <https://www.thepack.co.jp/environment.html>



CSR Report 2023



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。



ポリ袋

軟包装

印刷紙器

フィルム包装

段ボール製品

目次

- 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
- 03 トップメッセージ
- 05 マテリアリティ
- 07 中期経営計画
- E 環境**
- 09 事業活動を通じた環境課題の解決
- 10 事業活動全体における環境負荷の低減
- 13 環境に配慮した商品企画及び技術開発
- 15 自然保護と環境保全への貢献

S 社会

- 17 社員の健康増進と安全の確保
- 18 パッケージのトータルソリューション力の育成と醸成
- 19 社員が活躍できる多様な働き方の推進
- 21 取引先との協業による品質維持・向上
- 22 次世代育成への貢献と環境意識の啓蒙

G ガバナンス

- 24 経営の健全性・透明性・効率性を確保

編集方針

本レポートは、ステークホルダーの皆様にご覧いただき、当社の情報を開示しCSR活動をご理解いただくこと、従業員の教育ツールとして活用されることを目的として編集しています。ESG(環境、社会、ガバナンス)への関心が高まっていることから、各活動内容をその枠組みに分類し記述しています。

報告の対象期間：2022年度(2022年1月1日～2022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。

報告の対象組織：ザ・パック株式会社

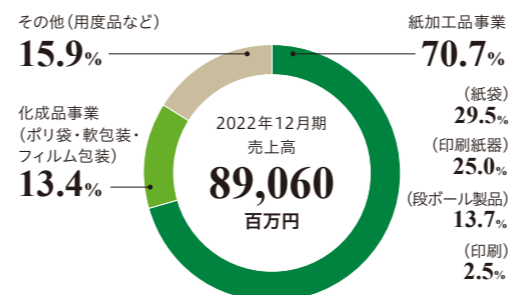
作成部署・お問い合わせ先：ザ・パック株式会社 IR広報室

住所：〒151-0063 東京都渋谷区富ヶ谷2丁目8-4

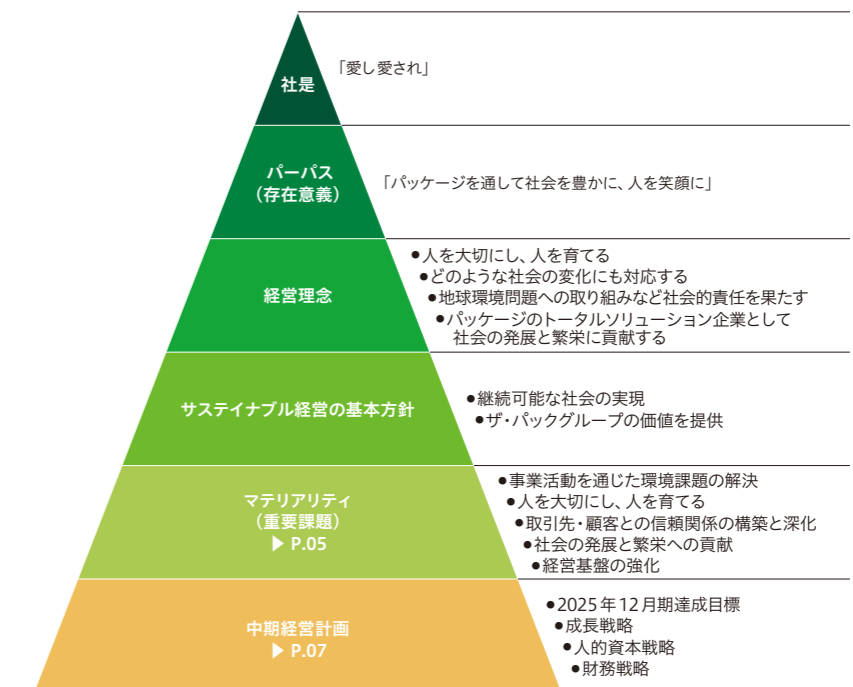
TEL:03-3469-1221 FAX:03-3469-1353

E-mail:koho@thepack.co.jp

売上構成比率



ザ・パックグループの理念体系



サステイナブル経営の 幕開けを迎えて

ザ・パックグループのパーパス(存在意義)

ザ・パック株式会社は、1952年に段ボール製の衣装箱を製造するメーカーとして設立しました。戦後間もない創成期からお客様に求められる商品・サービスを実現させるために取り扱いアイテムの幅を増やし、現在では紙袋、印刷紙器、段ボール製品、化成品パッケージなど、多種多様な商品を取り扱う総合パッケージメーカーへと発展しています。

設立70周年を迎えた今、より持続可能なビジネスが求められています。そこで、ザ・パックグループが社会に提供できる価値は何であるのか示すため、また、組織全体が同じ方向へ進んでいくためにもパーパス(存在意義)を社内外に対して明確化する必要があると判断しました。

策定したパーパスは「パッケージを通して社会を豊かに、人を笑顔に」です。当社は設立から現在まで、パッケージの提供によって社会に貢献し、社会から必要とされてきました。これからも社員一同がパーパスを共通認識としてもち、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各種CSR活動を通じて社会に価値を示していきます。特に環境・社会問題の解決につながる、パッケージの紙化、パッケージと機械を組み合わせた省人化・省力化の提案、構造設計の工夫による省資源化・省スペース化、環境対応パッケージの開発などに注力していきます。

サステイナブル経営の推進

昨今、環境・社会問題、人権や多様性への世界的な意識の高まりが見られる中、企業はESGを重視した経営が求められています。ここ数年は、世界的な感染症の流行、紛争、大規模災害、急速な円安など、予測しづらい事態が発生し、今まで以上に適切なリスクマネジメントや体制の強化が必要だと実感しています。私は短期的な売上や利益だけにとらわれず、長期的な視点をもって企業価値創造を実現することが会社の持続的な成長につながると確信しています。サステイナブル経営に基づく舵取りをしていくことで経営トップとしての責務を果たしていく所存です。

2022年1月に全社に横串を通したプロジェクトチームとしてサステイナブル経営推進室を立ち上げ、推進活動の基礎となるサステイナブル経営の基本方針、サステイナブル委員会の設置と運営体系について整備しました。次に、バリューチェーンにおける強み・リスクと機会を洗い出し、改めて経営資本を把握し、5つのテーマと12のマテリアリティ(重要課題)を特定しました。

当社におきましては、ここ数年、環境・社会問題の解決につながるパッケージの提案に力を入れていますが、複数のマテリアリティにおいて関係項目がリストアップされており、中長期的に取り組むべき内容がより明確になりました。今後、販売・製造部門を中心に社内体制を強化していきます。

具体的な達成数値・実績を公表していくために、2023年中にKPIの設定を行う予定です。またTCFDの賛同表明とそれに向けたGHG排出量の削減目標設定も進めており、次年度のレポートにて各種結果、進捗状況を報告致します。

中期経営計画

2022年は前中期経営計画(2020年度～2022年度)の総まとめの年でした。新型コロナウイルス感染拡大による不透明な期間ではありましたが、注力市場である食品・ECの業界における販売拡大は一定の結果を残しました。一方で、事業領域の拡大や基幹システムの導入による生産性の向上においては課題が残っている状況です。2023年3月に公開した新中期経営計画(2023年度～2025年度)では、サステイナブル経営の基本方針に基づいた計画として、2025年度達成を目標に連結売上高1,070億円、営業利益70億円を掲げています。また、ステークホルダーと安心・安定した関係を継続できるようROE8%以上、ROIC8%以上を数値目標にしています。戦略面では、マテリアリティに基づき、引き続き環境・社会問題の解決につながるパッケージ販売に注力し、特に食品市場での開拓・深耕を進めていきます。人事面では2025年度までにグループ全体で約120名の増員を計画しています。継続的な人材の確保・育成、働く環境整備やエンゲージメント向上により人的資本を強化し、中期および長期の事業成長へとつなげていきます。

財務面では、中核となる事業を支える設備投資が最も重要だと考え、紙器、紙袋の製造能力増強等に65億円を投資していく予定です。そして、株主への還元として配当性向30%以上を維持していきます。

ステークホルダーへのメッセージ

私は2022年3月付けで代表取締役役に就任し、本年に2期目を迎えました。就任時の決意の1つに、創業社長の森田重成が残した社是「愛し愛され」を事業活動において体現し、後世に受け継いでいくことがあります。森田は、戦後間もない苦難の時代に自分を信頼してついてきてくれた従業員に感謝し、「会社は社員を幸せにするためにある」と、お客様だけでなく社員の幸福を心から願う経営者でした。この社是は設立70年の間に広く社内に浸透しており、私を含めた多くの従業員にとって、働く上での信条となっています。当社の経営理念や、このたび策定したパーパス、サステイナブル経営の基本方針には、この社是の考え方が根底にあります。経営トップとして、これらの考えに基づく行動を実行し、ザ・パックグループが持続的に社会に価値を示すことが、森田の想いを次の世代につなぐことになると信じています。

2023年は組織全体へのパーパス、マテリアリティ、中期経営計画の浸透・推進を強化し、長期的な企業価値向上につながる土台をつくっていきます。

引き続き、当社へのご支援の程よろしくお願い致します。

代表取締役社長

山下英昭



Materiality

マテリアリティ(重要課題)

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(重要課題)」の特定を進めました。2022年7月には取締役会の承認を得て、課題解決に向けた取り組みを推進しています。

今後各項目にKPIを設け、実現のためのアクションプランを策定、モニタリング体制を構築していきます。

これらの活動を推進・強化するとともに、持続可能で豊かな社会の実現に貢献していきます。

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、拡大するためのテーマ課題を列举し、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(重要課題)」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(重要課題)	取り組み	SDGsとの関連	
E	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 	
	事業活動を通じた環境課題の解決	<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	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 	
	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	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	社会的発展と繁栄への貢献	<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 	
G	経営基盤の強化	<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 	
	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 	

新・中期経営計画(2023年度～2025年度)

Medium-term management plan

3つの重要戦略を軸にした新中期経営計画始動

ザ・パックグループは「パーパス(存在意義)」、「サステイナブル経営の基本方針」に基づいたサステイナブル経営を実践し、2025年12月期までに達成すべき数値目標を設定しました。

軸となる3つの重要戦略はマテリアリティへの対応と連動しており、持続的な成長を通じて当社グループならではの価値を社会に提供していきます。

スローガン

進化

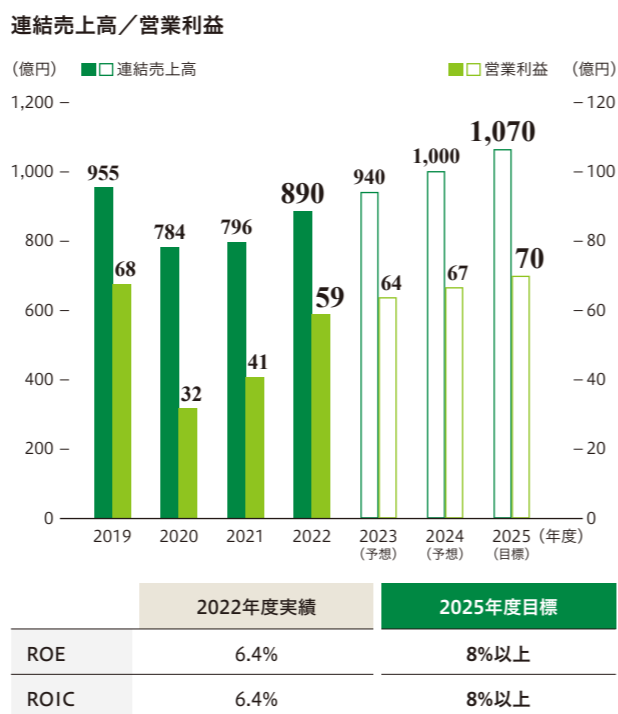
— パーパス経営・サステイナブル経営のスタート —

2025年度目標	連結売上高 1,070 億円	営業利益 70 億円	ROE 8% 以上	ROIC 8% 以上
----------	--------------------------	----------------------	---------------------	----------------------

数値目標達成イメージ

連結売上高1,070億円を達成目標に、3つの戦略に沿った事業活動を展開していきます。また、当社グループが、お取引先、株主、従業員などのステークホルダーと安定的な関係を継続できるように、自己資本利益率(ROE)と資本投下利益率(ROIC)の向上に努めていきます。

業界別の目標では、2022年度売上高の実績に対する増加率として、食品業界が約28%、EC・通販・物流業界が約29%、一般流通小売・その他業界が約14%を掲げています。アイテム別の目標では、2022年度売上高の実績に対する増加率として、紙袋が約20%、印刷紙器が約22%、段ボール製品が約23%、化成品パッケージが約22%、その他アイテムが約17%を掲げています。



新・中期経営計画の詳細はホームページに掲載している資料をご確認ください。
https://www.thepack.co.jp/dcms_media/other/2023.02.27c.pdf

重要戦略

1 成長戦略

- 食品市場(コンビニ・ファストフード含む)での拡販
- EC / 通販市場 / 物流業界の販売強化
- 一般流通小売市場、他市場での深耕と需要の創出

成長が見込まれる食品とECの市場をメインターゲットとし、新規顧客の獲得と既存顧客の深耕に取り組んでいきます。食品業界では、食品用紙製一次容器の販売強化、環境負荷低減に貢献する素材・加工の開発、森林認証材の活用を通じて販売拡大を推進していきます。EC業界では、梱包資材の形式・仕様の改善提案や、総合パッケージメーカーとしての強みを活かした、省人・省力・機械化のソリューション提案をしていきます。



2 人的資本戦略

- 多様な人材の確保
- 人材育成
- 人員配置の適正化
- 働く環境の整備
- 従業員エンゲージメントの最大化

多様な人材を確保するために、特にキャリア採用に力を入れ、営業、製造、管理全ての部門で採用をしていきます。新卒採用を含めて、2025年度末までの3年間で約120名の増強を図る計画です。同時に、多様な人材が活躍できる場を広げていくため、働く環境・勤務形態と制度の整備を進めるほか、タレントマネジメントシステム等を有効活用した人材配置の適正化を実施していきます。また、引き続き、研修等を通じたスキルアップ・リスキリングの機会を提供し、個人・会社の成長と活性化を促していきます。

3 財務戦略

- 事業を支える成長投資
- 株主還元の実現

成長投資として、中核となる事業を支える紙器・紙袋製造能力増強を計画しているほか、新規事業の立ち上げや社内体制強化につながる投資等を実施していきます。株主還元においては、昨年まで25%以上にしてきた配当性向を30%以上へと設定し、自社株買いも機動的に実施します。最適な資金使途計画により、効率的、継続的な成長を支えていきます。

資金使途計画(2023年度～2025年度合計)

キャッシュイン		キャッシュアウト	
手元資金	設備投資 65億円	紙器製造能力増強 紙袋製造能力増強 合理化・省人化 省エネ・省資源 その他	20億円 30億円 11億円 2億円 2億円
営業CF 200億円	戦略投資 140億円	M&A 基幹システム刷新 人的投資	100億円 20億円 20億円
	株主還元 40億円		

Theme 01

事業活動を通じた環境課題の解決

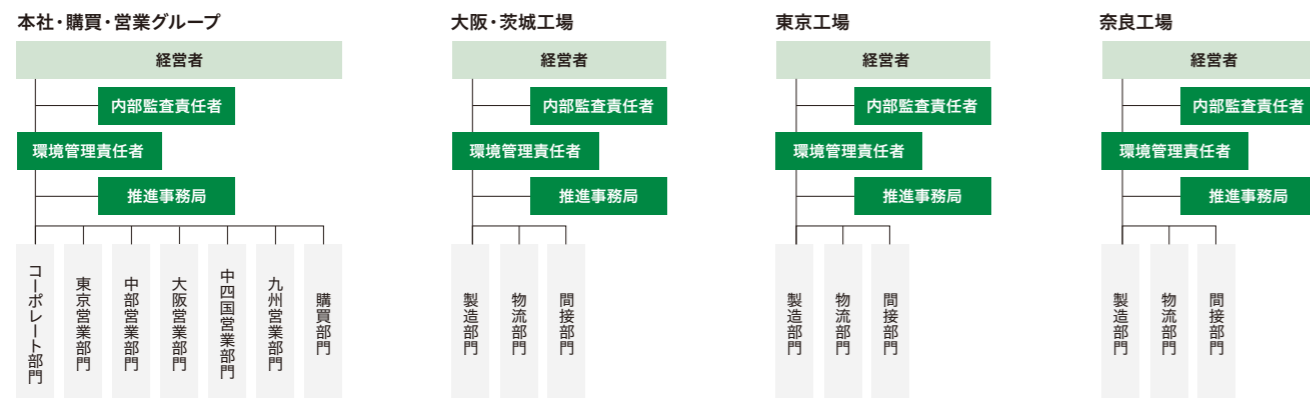
環境理念

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



環境目標（2022年度の目標と結果および2023年度の目標）

実施事項	2022年度			2023年度	
	目標	実績	結果	目標	
本社ならびに営業グループ	フォレスト商品 [※] の拡販	フォレスト商品の売上高を2021年に対して同等以上にさせる。	+8.6%	○	フォレスト商品の売上高を2022年に対して+11%向上させる。
	FSC [®] 商品の拡販	FSC [®] 商品の売上高を2021年に対して+19%向上させる。	+45.9%	○	FSC [®] 商品の売上高を2022年に対して+20%向上させる。
	森林保全活動	森林保全活動を6回計画または実施する。	6回	○	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 2021年実績以下に削減する。	-6%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2022年実績以下に削減する。
		茨城工場	CO ₂ 排出原単位の削減 2021年実績以下に削減する。	-11.3%	○
東京工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2012年比で25%削減する。	-25.9%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2012年比で27%削減する。
奈良工場	省エネ	CO ₂ 排出原単位の削減 2021年比で0.5%削減する。	-3%	○	CO ₂ 排出原単位の削減 2022年比で0.5%削減する。

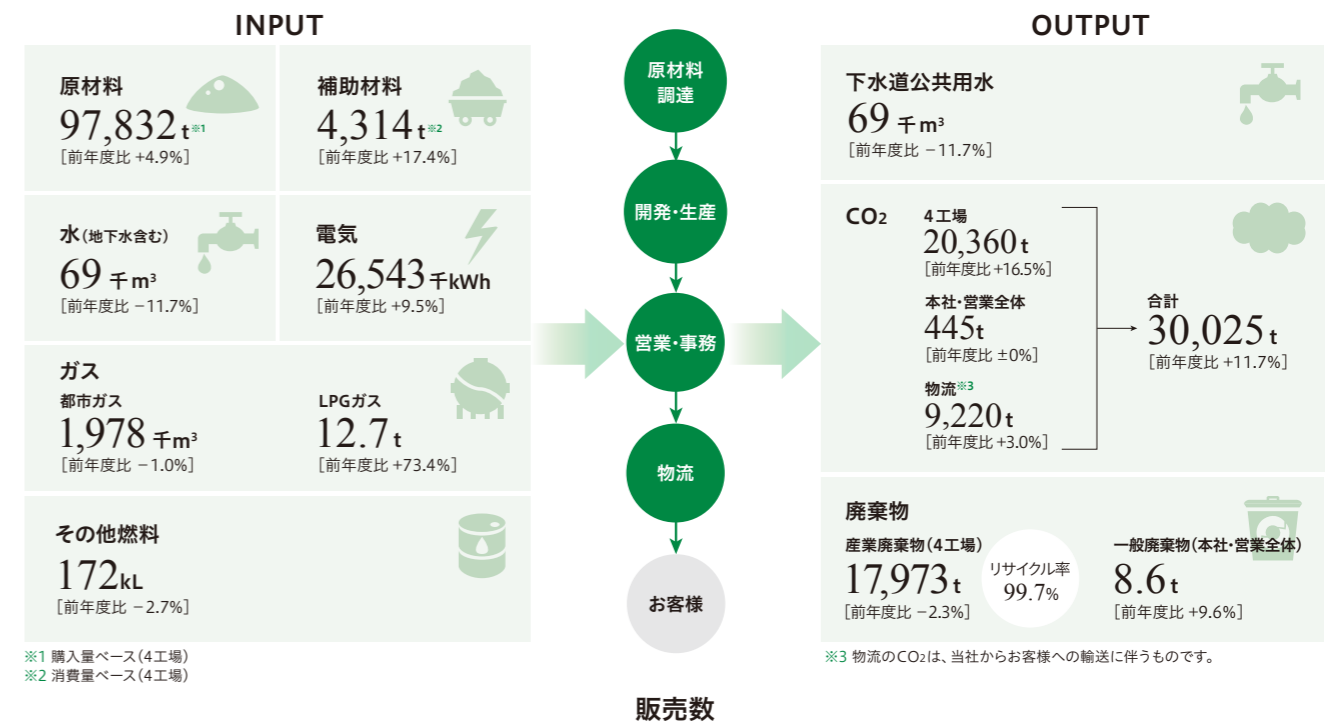
※ バガス、フォレストライト、カスタードカラー、シュガーブラウン、バイオロープ等を使用した商品は、ザ・バックフォレスト環境基金対象のフォレスト商品です。(FSC[®] C020517)

環境負荷低減の取り組み

環境負荷の全体像

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)

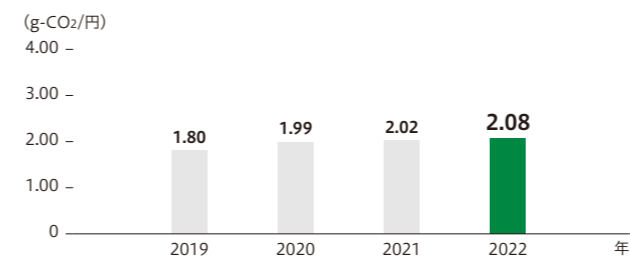
※3 物流のCO₂は、当社からお客様への輸送に伴うものです。

CO₂排出原単位

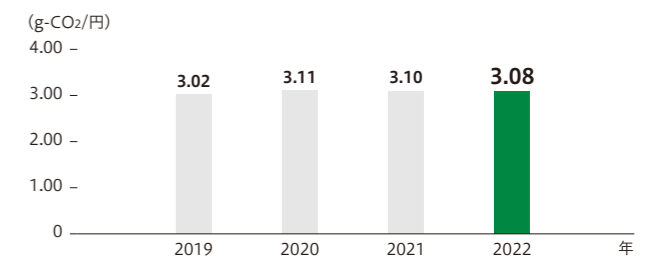
CO₂排出原単位とは一定の企業活動を行う際に排出されるCO₂の量を指します。当社では、国内工場での加工高と、国内工場・本社・営業全体でのCO₂排出量から算出

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。

4工場(加工高1円あたり)



全社(加工高1円あたり)

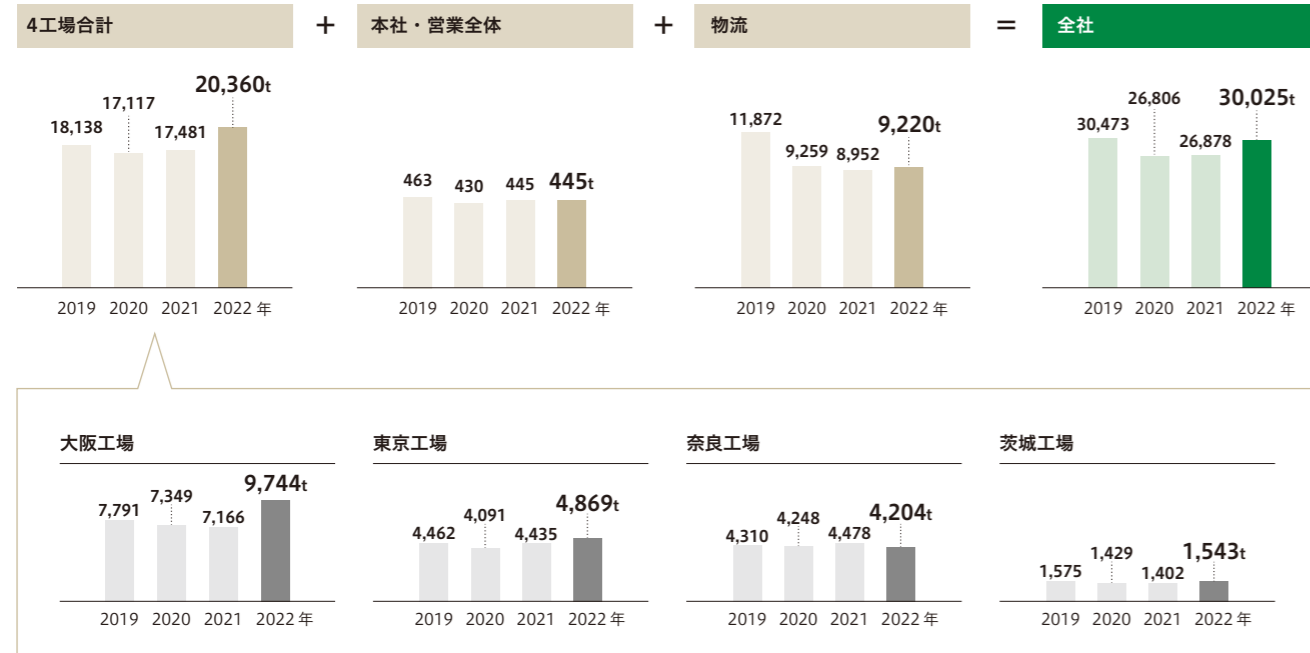


量的変化

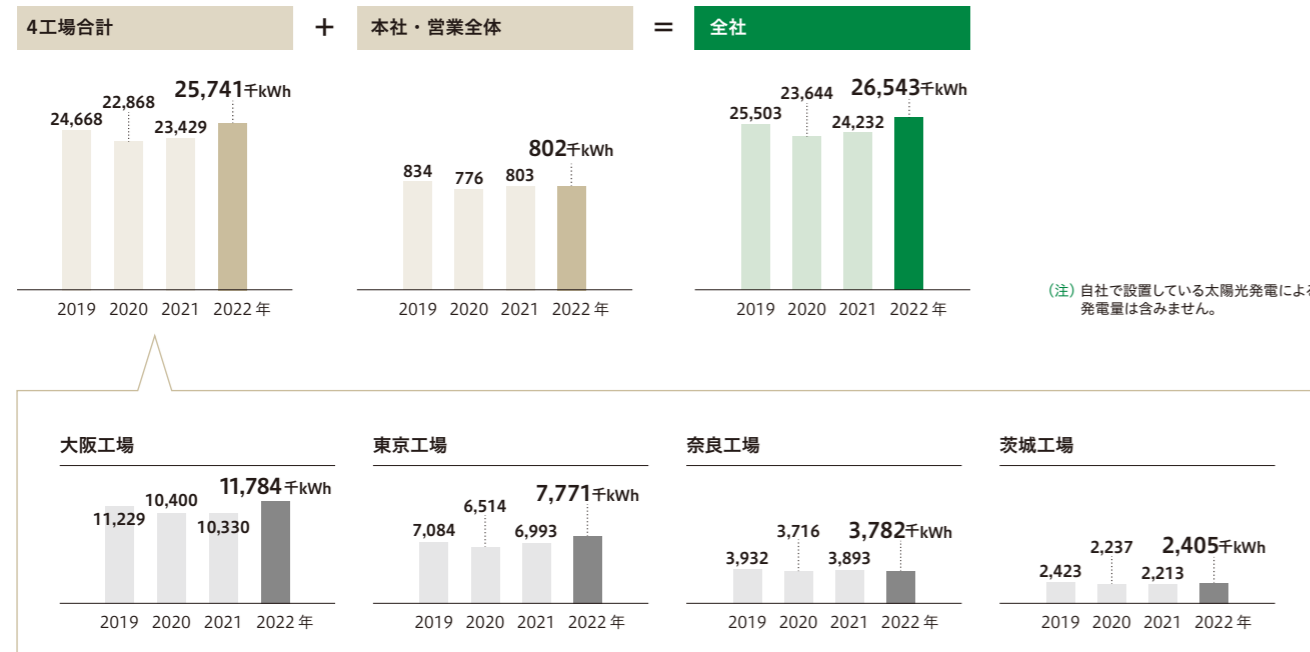
本社・営業グループおよび4工場では、省エネ活動や高効率機器の導入などによるCO₂の削減に取り組んでいます。また、産業廃棄物の削減や、リサイクル率の向上にも取り組んでいます。

2022年度は加工高の増加に伴い、CO₂排出量も増えていますが、物流部門で効率化を図った結果、全社におけるCO₂排出原単位は低下しました。産業廃棄物の排出量は減少し、リサイクル率は99.7%を維持しています。

CO₂排出量

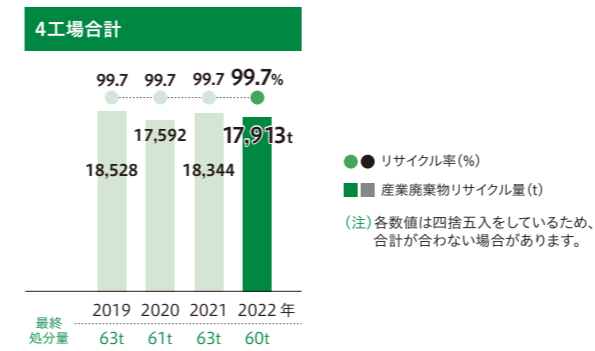


電気使用量



産業廃棄物のリサイクル状況

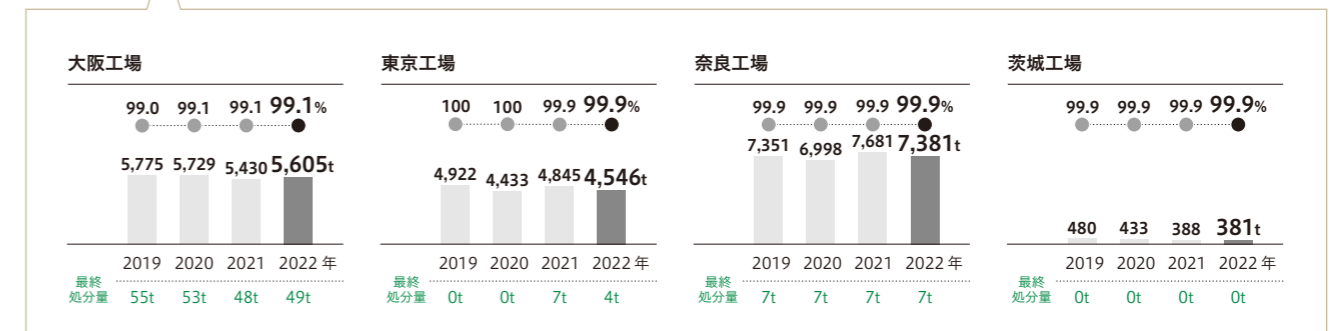
4工場合計の2022年度リサイクル率は99.7%です



Column

産業廃棄物の再資源化

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。2022年度は前年対比でPRTR法対象物質の取り扱い量が13%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	2019年	2020年	2021年	2022年
トルエン	接着剤	0.8	0.8	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	0.5	0.2	0.0	0.0
ホウ酸及びその化合物	接着剤	1.7	1.6	1.6	1.4
モノクロロベンゼン	接着剤	0.8	0.8	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		3.8	3.4	1.6	1.4

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濁水対策につながり、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



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2022年に新設された「素材開発課」です。「包装研究室」は、印刷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、開発研究を進めています。

新製品の紹介

中身を見せたい商品パッケージの「紙化」を実現「CRAFTCLEAR®※(クラフトクリア)」を開発

ザ・パックは、プラスチック使用量の削減を目標に掲げて、紙製軟包装「クラフトシリーズ」を開発してきました。プラスチック素材がメインだった食品軟包装(フィルムパッケージ)を紙製にできることが全クラフトシリーズの特長です。この度、シリーズの1つとして、中身を見せることができる紙製軟包装「CRAFTCLEAR®」が加わりました。

※ CRAFTCLEARはザ・パック株式会社の登録商標です。



紙製で中身を見せられる透明パッケージを実現

製品の特長

- バリア機能を付与した高透明紙を使用
- 紙マークを表記可能
- 環境負荷の少ないフレキシ印刷

高バリア性・遮光性を兼ね備えた紙製軟包装「クラフトVMバリア」を開発

同じく「クラフトシリーズ」の1つとして、アルミ蒸着フィルムに匹敵するバリア性能を持つ「クラフトVMバリア」を開発しました。



パッケージ内側のヒートシール剤が高いバリア性を実現

製品の特長

- 高いバリア性、遮光性を有する
- ヒートシール剤を塗工した完全フィルムレスの紙製軟包装
- 紙マークを表記可能

環境に優しい「自然由来のコーティング剤」を開発

食品テイクアウトパッケージの需要増と環境配慮に応えるべく、安心・安全な自然由来のコーティング剤を開発しました。紙製トレーに加工を施すことで、従来品と同等レベルの耐油性を有するトレーをつくることができます。



環境への配慮と、高性能な耐油性を両立



コーティング剤の特長

- 従来の耐油トレーと同等レベルの高性能な耐油性を有している
- 高い安全性
- 環境に優しい自然由来の素材
- オリジナルロゴマークを印刷可能

コンパクト輸送包装材「CC-PACK®※」

「CC-PACK®」は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輸送包装材です。ポストイン対応も可能な従来品(マチ幅最大70mm)をご用意しているほか、お客様の商品にあわせた構造設計・デザインの製品をご提案することもできます。

※ CC-PACKはザ・パック株式会社の登録商標です。



開発例 1

店頭受取サービスで活躍「手穴付CC-PACK®」

コンビニなどで荷物を受け取ったのち、手穴部分を開けて持ち帰ることができる



開発例 2

配送箱の代替におすすめ「マチ幅120mm CC-PACK®」

マチ幅を最大120mmまで広げられる製品で、より幅広いアイテムを梱包できる

CC-PACK®の共通特長

- 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られる
- 厚みがあり衝撃を吸収する材質構成のため、緩衝材が不要
- 単一素材のためリサイクルしやすい
- FSC® 認証紙(FSC® C020517)を使用することも可能

Column

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。2022日本パッケージングコンテストにおいて当社が手掛けたパッケージ2点が受賞しました。



ジャパンスター賞(消費者団体推薦賞)

株式会社エル・ローズ様「GREEN BASEドライベジシリーズ」

紙製軟包装「CRAFTCLEAR®」を用いたパッケージです。コンテスト最高賞であるジャパンスター賞を受賞しました。(CRAFTCLEAR®の詳細はP13をご参照ください)



包装技術賞(包装アイデア賞)

株式会社セブンオールコンフェクショナリー様「プレゼントボックス」

ギフトボックスとして制作されたパッケージで、動きのあるリボンならではの特長を、紙を使ってダイナミックに表現しています。リボンは箱本体と一体になっており、封かんの役割も担っているため、シールやテープなどの留め具を用いることなく完成する点も特長です。



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/thepack/a112>

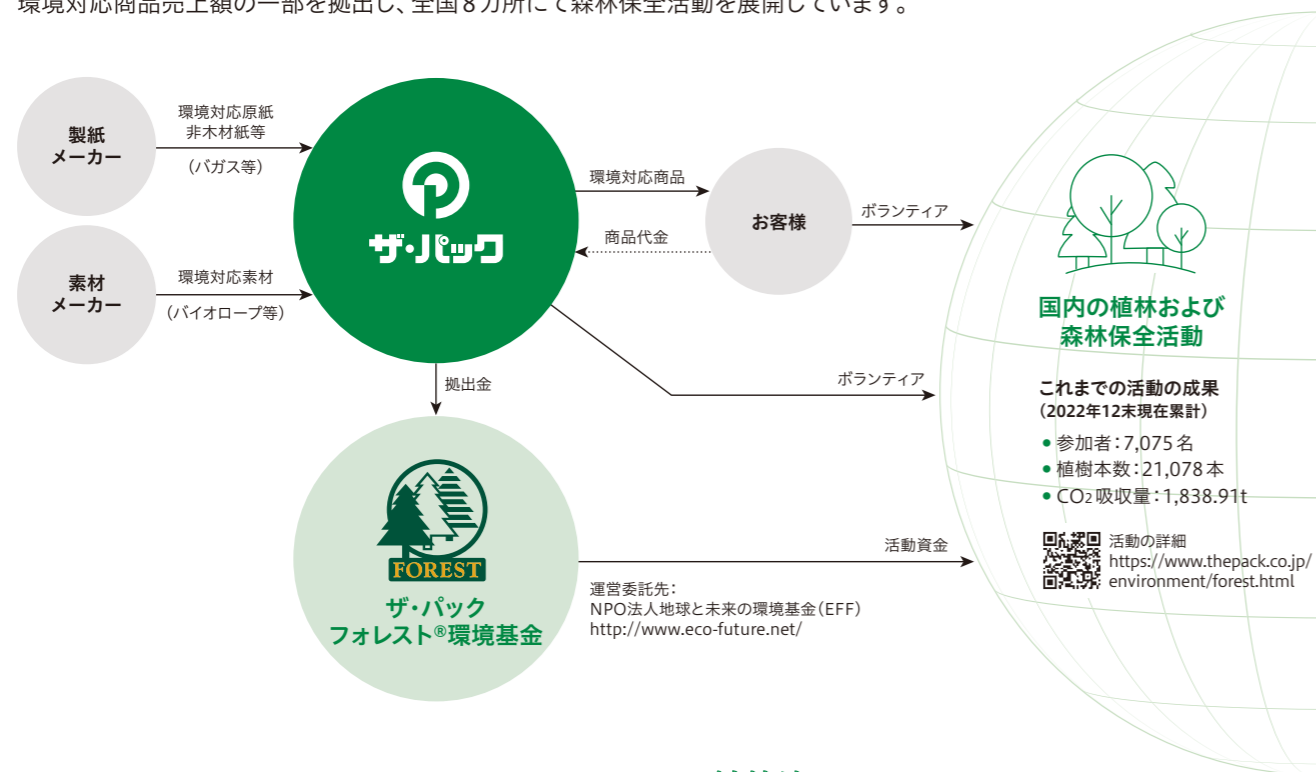


ザ・パックフォレスト®環境基金活動

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。基金の一部を苗木等の購入費用に充て、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、植林地は全国8カ所あり、当社社員だけでなく、お客様、一般の方々にも参加していただいています。今後もお客様、行政、NPO、地元の方々とともに、地域に合った森林保全活動を続けていきます。

ザ・パックフォレスト®環境基金の仕組み

環境対応商品売上額の一部を拠出し、全国8カ所にて森林保全活動を展開しています。

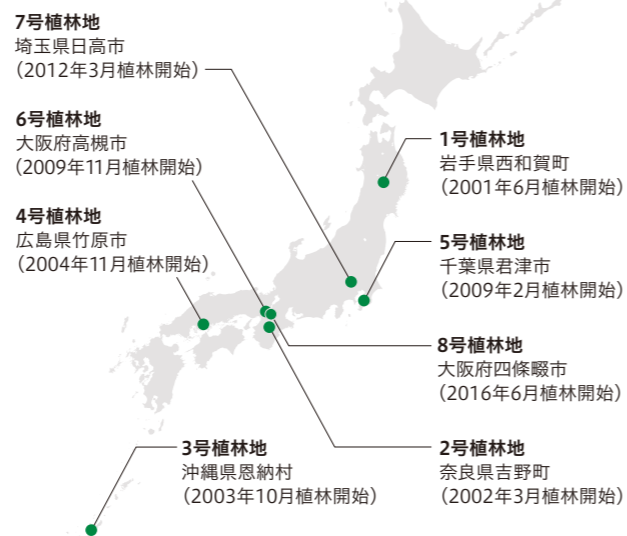


フォレストマーク

ザ・パックフォレスト®環境基金と森林保全・植林活動を表す、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、お客様が森林保全活動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



ザ・パックフォレスト®環境基金活動の実績

2020年～2021年は新型コロナウイルス感染防止対策のために、社員ボランティアによる活動を休止し地元森林組合への委託による植林地のメンテナンスのみ行っていました。2022年は感染状況が落ち着いてきたタイミングで、社員ボランティアによる活動を再開しました。2023年はコロナ禍前と同等の活動状況に戻していく予定です。

奈良県吉野町 2022年11月実施

今回は約3年ぶりに社員参加の活動となり、お客様を含む合計25名が間伐を行いました。この場所では、初年度よりトチノキ、ミズナラ、ケヤキ、ブナなど多種多様な樹木を植え、現在では、植樹本数が合計3,300本以上になっています。



奈良県吉野町(パルフォレスト植林事業) 2022年11月実施

株式会社パル様はザ・パックフォレスト®環境基金活動に賛同されていて、2011年から奈良県吉野郡吉野町にて独自の森林保全活動「パルフォレスト植林事業」を展開されています。土地にあわせた多種多様な樹木を植え、2022年末までに累計400本の植樹をされています。今回は、当社社員を含む合計45名が参加し、苗木の補植や下草刈りを行いました。



広島県竹原市 2022年8月実施

2005年～2015年の植樹期間に地元の高校や企業、一般参加者あわせて約170～350名で大規模な活動を11回実施し、合計約12,600本を植樹しています。その後、「平成30年7月豪雨」で土砂崩れの被害が発生した山林に、復興の一環として2020年に600本のモミジの苗木を植え付けました。今回は、その苗木の成長を阻害しないように、周囲の雑草

を刈り取る作業をしました。当社社員のほか、お客様、役所の方々、合計29名が参加しました。



大阪府四條畷市 2022年10月実施

大阪府四條畷市「ふれあいの森」にて合計12名が間伐を行いました。この場所は、初年度より、春夏秋と年3回の森林保全活動を計画し、30～50名の規模で活動してきました。スギやヒノキの間伐、ハイキングコースの維持補修などを行うことで、生物多様性の保全とともに地域景観を整えています。市民の憩いの場所にもなるよう荒れた森林の再生を目標としています。



Column

大阪府より感謝状授与

当社は2022年1月28日、大阪府知事から「感謝状」を授与されました。これは大阪府四條畷市「ふれあいの森」における過去5年間の森林保全への貢献に対し、表彰されたものです。

この活動は、大阪府が森林所有者と事業者を仲介し、事業者の森づくりを推進する「アドプトフォレスト制度」に参画しています。今後も積極的に同活動へ取り組み、地域社会のために尽力していきます。



Theme 02

人を大切にし、人を育てる

マテリアリティ 社員の健康増進と安全の確保



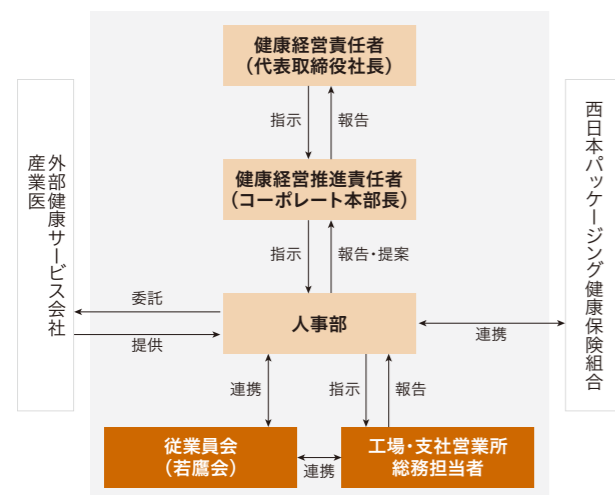
健康経営

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(2022年申請)

総合順位 1901~1950位/3169社中

総合評価 47.9 ↓0.5 (前回48.4)



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。2021年度の受診率は、定期健康診断が100%、二次検診は57.8%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26.6%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

	2019年度		2020年度		2021年度	
	人数	%	人数	%	人数	%
受診者	940	98.9	913	100.0	899	100.0
未受診者	10	1.1	0	0.0	0	0.0
合計	950	100.0	913	100.0	899	100.0
二次検診者	222	23.6	247	27.1	239	26.6

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

	2019年度		2020年度		2021年度	
	人数	%	人数	%	人数	%
受診者	117	52.7	166	67.2	138	57.8
未受診者	101	45.5	81	32.8	99	41.4
案内後退職	4	1.8	0	0.0	2	0.8
合計	222	100.0	247	100.0	239	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。2021年3月のアンケート実施時点では、当社の全従業員における喫煙率は27.1%と日本の成人喫煙率16.7%(厚生労働省国民健康・栄養調査より)を大幅に上回りました。健康保険組合の卒煙プログラム等の周知徹底とともに、人事部が主体となり以下の取り組みを実施し、2022年4月のアンケートでは23.7%と当初より3.4ポイント減少しました。引き続き、禁煙を推奨していきます。

主な取り組み

- ①実態を知るための喫煙アンケート調査：事業所・部署ごとの喫煙率を公表
- ②管理職禁煙チャレンジ：担当部長以上の役職者全員が、就業時間内の全面禁煙を宣言
- ③事業所・部署ごとの数値目標を設定し、禁煙を推奨：社内報等で随時経過を報告

マテリアリティ パッケージのトータルソリューション力の育成と醸成



スキルアップにつながる評価・支援制度

人が育つ職場をつくることを目的に、2020年より新たな人事制度を導入し、賃金や人事体系、評価制度を見直しました。また、引き続き資格取得等にかかる経済的な支援を行っています。今後も社員のモチベーションを高め、長く安心して働ける環境をつくっていきます。

人事制度の概要

人が育つ職場をつくるため、2020年に新たな人事制度を導入しました。賃金体系においては、昇給・昇格要件をより明確にしました。若年層や、定年退職後の継続雇用社員の給与、退職金を見直し、生涯年収を引き上げています。評価制度においては、評価会議である「人材開発会議」を全社で実施し、できる限りオープンで正しい評価に努めています。

喫煙率の経過 対象:全従業員

	2021年3月		2021年11月		2022年4月	
	人数	%	人数	%	人数	%
喫煙者	341	27.1	303	24.3	298	23.7

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。

ストレスチェック

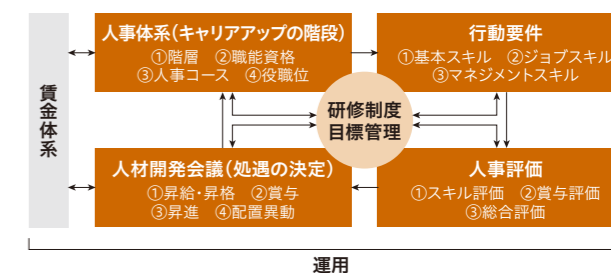
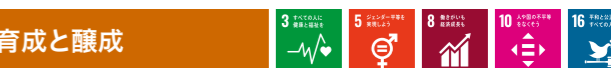
対象:全従業員

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
受検者数(名)	1,304	1,295	1,274	1,215	1,206
受検率(%)	98.0	97.0	97.2	97.4	96.9

新型コロナワクチン休暇

新型コロナウイルス感染拡大防止の一環として、従業員とその家族の健康に配慮し、ワクチン接種に関する特別有給休暇を設定しました。

対象	全従業員
取得対象日	ワクチン接種当日、接種日翌日以降副反応で体調がすぐれない日、家族のワクチン接種付き添いがある日、家族の副反応の看護が必要な日



タレントマネジメントシステム

2022年よりタレントマネジメントシステムを導入し、人事評価の入力・確認、目標管理を行っています。これは、評価のみにとどまらず、個人情報、スキル、経験値などの社員情報をデータ化し、一元管理するシステムです。必要となる情報を集約してマネジメントを効率化し、人材の適正配置や育成に活用していきます。

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、語学取得、資格取得等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)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
利用者(名)(のべ)	11	9	10	9	23

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)	合格の場合は受験料+奨励金支給 その他(業務に必要・有益なもの)
	日商簿記3級以上	
	その他(業務に必要・有益なもの)	
学習	日経TEST	受験料支給

マテリアリティ **社員が活躍できる多様な働き方の推進**

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。

正社員に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全正社員数(名)	865	892	881	841	835
うち女性(名)	159	171	176	167	171
女性比率(%)	18.4	19.2	20.0	19.9	20.5

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(新規学卒)採用に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全正社員採用者数(名)	30	39	30	13	20
うち女性(名)	11	8	11	6	7
女性比率(%)	36.7	20.5	36.7	46.2	35.0

管理職(課長以上)に占める女性の割合(年度の12/31現在)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
全管理職数(名)	205	213	208	206	209
うち女性(名)	7	7	11	10	14
女性比率(%)	3.4	3.3	5.3	4.9	6.7

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。2018年からスタートし、2022年は7名の社員が利用しています。

包括短時間勤務制度※利用者数

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
利用者数(名)	0	4	7	12	7

※ 2018年11月1日 制度開始

育休取得者数、取得率

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、出産前～子どもが2歳になるまで、20日の有給休暇を付与するものです。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。

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

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
育休取得者数(うち男性)(名)	8 (1)	7 (0)	10 (0)	13 (0)	10 (1)
育休取得率(うち男性)(%)	100 (13)	100 (0)	100 (0)	100 (0)	100 (10)
オリジナル 出産・育児休暇※取得者数(名)	-	-	-	-	3

※ 2022年4月制度開始

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12/31現在)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
雇用率(%)	1.9	1.9	1.8	1.8	1.6

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、実習生は印刷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
人数(名)	5	5	10	5

ダイバーシティを理解するための研修

多様性を理解し、お互いを尊重する職場づくりをするためe-ラーニング形式で研修を実施しました。今回はLGBTQをテーマに3回に分けて、求められる配慮や心理的安全性の考えを学びました。働く場面で応用できるようになることを目指します。

第1回	ダイバーシティを考えよう
第2回	LGBTQを知る
第3回	職場とLGBTQ

Theme 03

取引先・顧客との信頼関係の構築・深化



マテリアリティ

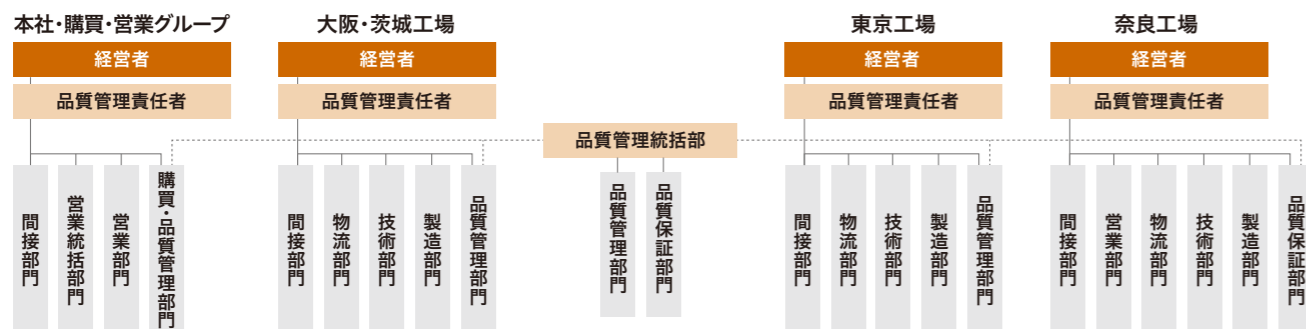
取引先との協業による品質維持・向上



品質管理

当社は品質方針として「品質強化による、CS(顧客満足)の向上」を掲げています。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。お客様に安心・安全な製品をお届けできるよう、これからも社員一丸となって、品質方針に沿った取り組みを実施していきます。

国内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。



パートナーシップ構築宣言

当社はサプライチェーン全体の共存共栄と連携を強化するため、2022年7月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。宣言内容を社内外に周知するとともに、円滑な実施に努め、サプライチェーン全体の価値向上に取り組んでいきます。



詳細は「ザ・パック株式会社パートナーシップ構築宣言」をご確認ください。
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/12973-05-06-osaka.pdf>

パートナーシップ構築宣言の内容

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携…当社と下請事業者が各々有する技術・ノウハウを活用して革新的な原材料を開発していくなど、両者の連携と共存・共栄を図る体制を構築します。
2. 「振興基準」の遵守…下請代金の決定方法など下請事業者の利益を図るために定められた振興基準を積極的に遵守し、パートナーの関係構築の妨げとなる事情の是正に取り組みます。

Theme 04

社会の発展と繁栄への貢献



マテリアリティ

次世代育成への貢献と環境意識の啓蒙



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://npohigashiosaka.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。2022年は市内6校に出向き、合計431人に講義しました。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(2022年末時点累計)

参加生徒数 15,735人
 (出張教室15,194人、動画視聴541人)



東大阪モノづくりWEEK 出展

三井アウトレットパーク 大阪鶴見にて2022年3月に開催された「東大阪モノづくりWEEK」にブースを出展しました。これは東大阪市の魅力やSDGsの考えを発信する目的で開催されたワークショップです。当社は紙すき体験の機会を提供し、幅広い年齢層の方にご参加いただきました。



シゴトのトビラ(YouTube、次世代のキャリア教育)

オンライン社会科見学『シゴトのトビラ』の趣旨に賛同し、当社の動画を制作、掲載しています。『シゴトのトビラ』は、子どもたちが仕事や社会への理解を深め、自ら学び考える力を育てることを目的にして、各企業、団体の紹介動画を掲載しているWebサイトです。次世代のキャリア教育の一助となれば幸いです。



学研キッズネット『シゴトのトビラ』
 ザ・パック株式会社 包装の仕事
<https://kids.gakken.co.jp/shinro/tobira/company/thepack/>

子供地球基金への賛同

1988年に創立された子供地球基金(<https://www.kidsearthfund.jp/>)は、病気、戦争、災害などで心に傷を負った世界中の子どもたちへ画材や必要な物資を寄贈するとともに、ワークショップを通じてセルフケアを提供しています。子どもたちが描いた絵を企業の商品のデザインとして採用してもらうことで収益金に換え、その資金で子どもたちを支援しています。当社は法人会員として登録しており、お客様が希望される場合、子供地球基金の絵をパッケージのグラフィックデザインに採用していただくことができます。



パラリンアート

パラリンアート(<https://paralymart.or.jp/association/>)は障がい者のアートを企業・団体が購入できるWebサイト

ESG投資

ESG債への投資枠設定とソーシャルボンド購入

2021年にESG債への投資枠として5億円を設定しました。この投資枠を活用し、「ソーシャルボンド」(社会的課題の解決に資するプロジェクトの資金調達のために発行される債券)や「グリーンボンド」(環境改善効果のあるプロジェクトの資金調達のために発行される債券)の購入を継続的に実施することで、社会的責任を果たしていきます。

購入済みソーシャルボンドの概要

銘柄	第66回日本学生支援債券
年限	2年
発行額	300億円
発行日	2022年2月8日

の運営や、イベント・教室などの運営を通じて、障がい者の社会参加と経済的自立を支援しています。当社のお客様が希望される場合、パラリンアートの絵をパッケージのグラフィックデザインに採用していただくことができます。



吉野山保勝会への寄付

吉野山における史跡、名勝その他文化財を保存することを目的に活動している吉野山保勝会の考えに賛同し、毎年寄付を行っています。吉野は当社の植林地があり、森林再生のために社員が保全活動を行っている場所です。当社は今後も寄付を継続し、吉野山の保護保全に貢献していきます。



カーボンニュートラルファンド1号投資事業有限責任組合への出資

カーボンニュートラルファンド1号投資事業有限責任組合に対するリミテッド・パートナーとして出資契約を締結しました。このファンドは、再生可能エネルギー電力を「つくる」発電事業に投資し、その上でファンド関係先に「再エネ電力を「つかう」までを一気通貫で実施します。今後も日本のカーボンニュートラル実現に向けた課題解決に貢献していきます。

契約締結済みファンドの概要

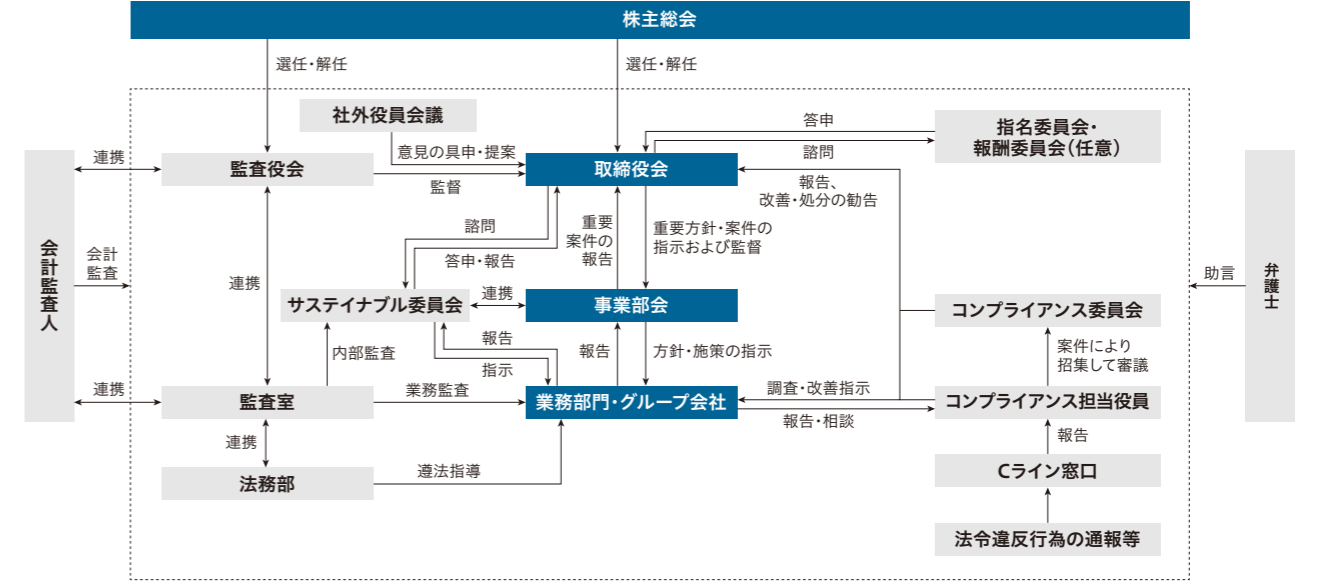
名称	カーボンニュートラルファンド1号投資事業有限責任組合
運営会社	Zエナジー株式会社
存続期間	最大26年間
投資対象	日本国内においてFIT制度の適用を受ける再エネ発電事業



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を強く認識し、経営効率の向上、企業倫理の確立を図り、経営活動が適正に行われるよう監視できる体制を整えています。また、金融庁と東京証券取引所が取りまとめ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、会社の持続的な成長と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。

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役9名および社外監査役2名を含む監査役4名により構成されています。取締役および執行役員は指名ならびに報酬等の決定に係る手続の公正性・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	業務執行および取締役会の監視・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)
開催回数	18回/年	13回/年	5回/年	4回/年	4回/年
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下、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下、取締役および執行役員の報酬について取締役会から委任を受け、決定している。

サステナブル委員会

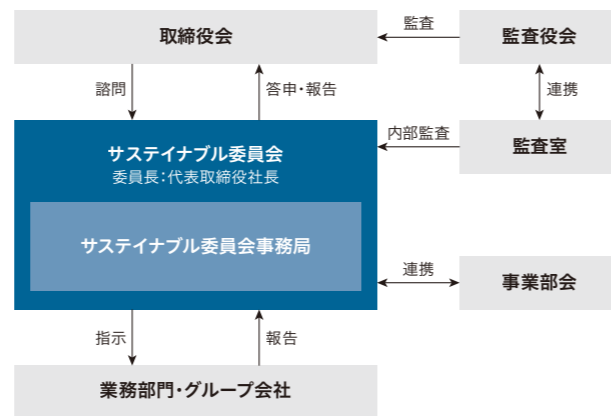
2022年にサステナブル委員会(委員長:代表取締役社長)を新設しました。当委員会は、当社グループにおけるサステナブル経営推進について対応していきます。

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・各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・各グループ会社は、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



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

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保し、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「個人情報の取扱いに関するガイドライン」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。