

# Sustainability Report 2024

Ver1.1



# 目次

## ダイナパックについて

社長メッセージ	2
会社概要	3
ダイナパックグループのパーパス	4
サステナビリティ推進体制	4
マテリアリティ	5

## コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	6
コンプライアンス	7
リスクマネジメント	7



## 環境

環境マネジメント	8
気候変動への対応	8
段ボールのリサイクル	11
環境対応製品への取り組み	11



## 社会

人権の尊重	12
ダイバーシティ	13
働きやすい環境づくり	14
人材育成	15
安全衛生	16
健康経営	18
社会貢献活動	20
サプライチェーンマネジメント	21

## 編集方針

ダイナパックでは、「サステナビリティ基本方針」を掲げ、持続可能な社会の実現に向けて様々な取り組みを行ってまいりました。本レポートは、当社の考え方や、当社がこの一年の間に行ってきた取り組みをステークホルダーの皆様に関わりやすくお伝えすることを目的として作成しております。

対象期間	2024年度(2024年1月1日～12月31日)を基本とする。 一部報告対象期間外の内容を含む。
対象組織	ダイナパック株式会社の取り組みを中心に、一部国内外のグループ会社の取り組みも報告しています。 表記は以下のとおりです。 「当社」「ダイナパック」 : ダイナパック単体 「ダイナパック及び国内グループ」 : ダイナパック国内グループを含む 「当社グループ」「ダイナパックグループ」 : ダイナパック全グループ(単体+国内グループ+海外グループ)
発行年月	2025年9月
参考ガイドライン	GRI「サステナビリティ レポーティング スタンドダード」
お問い合わせ先	<a href="mailto:contact@dynamapac-gr.co.jp">contact@dynamapac-gr.co.jp</a> (経営企画室)

## ダイナパックの情報開示

ダイナパックでは、HPを通して適正かつ迅速に情報の開示を行うよう努めています。

ダイナパックHP  
<https://www.dynamapac-gr.co.jp/>



## ■ 社長メッセージ



ダイナパックは段ボールを中心に内装から外装までを製造販売する総合パッケージ会社です。私たちは、「トータルパッケージング・ソリューション・プロバイダー」として、単に包装資材を製造・販売するだけの会社ではなく、お客様が抱える包装に関する課題をトータルで解決していきます。

経営戦略では、「サステナビリティ」、「リージョナル」、「デジタル」、「グローバル」という4つのキーワードを掲げております。サステナビリティ経営の推進にあたり、ガバナンス体制を整え、より良い社会実現に向けての活動を進め、さらにパッケージの力で作業性向上や環境負荷を低減する新しいアイデア・製品開発にも挑戦してまいります。同時に、より地域に根差したリージョナル戦略も進め、その地で一番愛されるパッケージ企業を目指していきます。

当社は誕生から20周年を迎えた2025年を“第二の創業”と位置づけ、新たに「包み、届け、ひらく。」という企業の存在意義（パーパス）を定めました。ここには、良き社会の実現に少しでも貢献し、事業活動を社会貢献に繋げる想いも込められています。この“第二の創業”において「社会貢献」、「経済価値創出」、「働きがい」の3つを同時に実現し、次なる時代に挑んでいきます。

ダイナパック株式会社  
代表取締役社長

齊藤 光次

## 会社概要

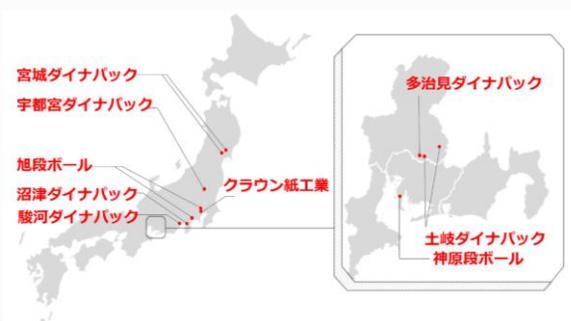
社名	ダイナパック株式会社
英文社名	Dynapac Co.,Ltd.
設立	1962年(昭和37年)8月 設立 2005年(平成17年)1月 ダイナパックグループ誕生
本社所在地	〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦三丁目14番15号
代表者	代表取締役社長 齊藤 光次 代表取締役専務 篠岡 尚久
資本金	40億円
従業員数	2,281名(2024年12月期連結) 653名(2024年12月期単体)
事業内容	段ボール、紙器、軟包装材および紙製緩衝材などの包装資材の製造、販売

## ダイナパックグループのネットワーク

### ・国内事業所



### ・国内関連会社



### ・海外関連会社



## ダイナパックグループのパーパス

ダイナパックグループは「社員一人ひとりの価値観を尊重しながら企業の力を社会の未来づくりに生かすためのもの」として2025年に企業パーパスを制定しました。

### 私たちが掲げるパーパス

# 包み、届け、ひらく。



## サステナビリティ推進体制

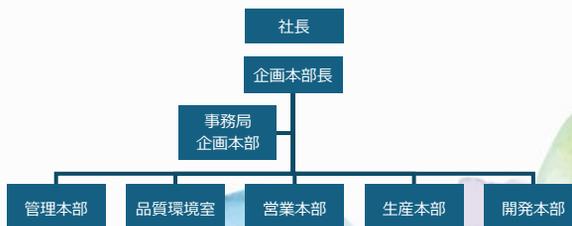
### サステナビリティ基本方針

ダイナパックは、グループ行動指針に基づき、包装のイノベーションを通じてあらゆるニーズに応えることで社会的課題の解決に取組み、ステークホルダーと共に地球環境の保全及び持続可能な社会の形成に努め、「人に、モノに、地球にやさしい企業」を目指します。



### サステナビリティ推進体制

当社におけるサステナビリティ活動の最高責任者を社長とし、また、企画本部長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置しております。サステナビリティ推進委員会は原則四半期に一度開催しており、その中でサステナビリティ全般に関する方針の策定、課題の検討、活動の推進を行い、取締役会にその内容を報告し、社外を含めた役員からの意見を反映しております。



▲上図は、当社HPのサステナビリティページにも掲載されている、当社におけるサステナビリティ推進を図式化したものです。デザインは当社開発本部にて行いました。中央にあしらわれた輪は、段ボールの段目を表現しております。

## マテリアリティ

当社は下記の通り11のマテリアリティを設定しております。これは、サステナビリティ推進委員会を中心に議論を重ね、2022年9月の取締役会の承認をもって決定されました。

中長期視点より、社会問題、当社の事業範囲におけるリスクや機会、そして当社の課題となる項目を洗い出し、その中から優先されるべき課題よりマテリアリティを抽出しております。

ESG	マテリアリティ	主な取組事項	関連するSDGs
E	地球の未来を優しく包む	<ul style="list-style-type: none"> <li>徹底的な省エネ活動</li> <li>太陽光パネル導入などの環境投資</li> </ul>	
	製品開発力で環境保全	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境保全貢献製品の積極的開発</li> <li>設計開発を通じた省資源化と効率化</li> </ul>	
S	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針の制定</li> <li>全社員に向けた人権教育の実施</li> </ul>	
	人的資本への投資	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得支援制度などの制度改革</li> <li>教育体系図に基づく人材育成</li> </ul>	
	従業員エンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークライフバランス推進運動</li> <li>エンゲージメント調査実施</li> </ul>	
	安全・安心による社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質マネジメントシステム</li> <li>独自安全モデル作成と安全活動</li> </ul>	
	ビジネスパートナーとの良好な関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達方針制定、CSRアンケートの実施</li> <li>パートナーシップ構築宣言</li> </ul>	
	ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進</li> <li>育児休暇推進</li> </ul>	
	健康経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営宣言</li> <li>健康経営優良法人認定</li> </ul>	
	地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークショップをはじめとした地域貢献</li> <li>地域自治体との防災協定</li> </ul>	
G	公正・透明な企業統治	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンス体制の確立</li> <li>公益通報者制度</li> </ul>	



ダイナパックは、設定した11のマテリアリティの推進を通して、持続可能な開発目標である「SDGs」の推進に努め、持続可能な社会の実現に貢献します。



## ■ コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

当社は、企業パーパスとして「包み、届け、ひらく。」を掲げ、社員一人一人の価値観を尊重しながら企業の力を社会の未来づくりに活かしていくことにより、中長期的な企業価値の向上を目指すため、コーポレート・ガバナンスの強化について重要な課題として取り組んでおります。そのような考えのもと、当社は2020年3月24日開催の定時株主総会の決議により、監査役設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。これにより、取締役会の監督機能を一層強化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図るとともに、企業価値の向上を目指してまいります。

### コーポレート・ガバナンス体制

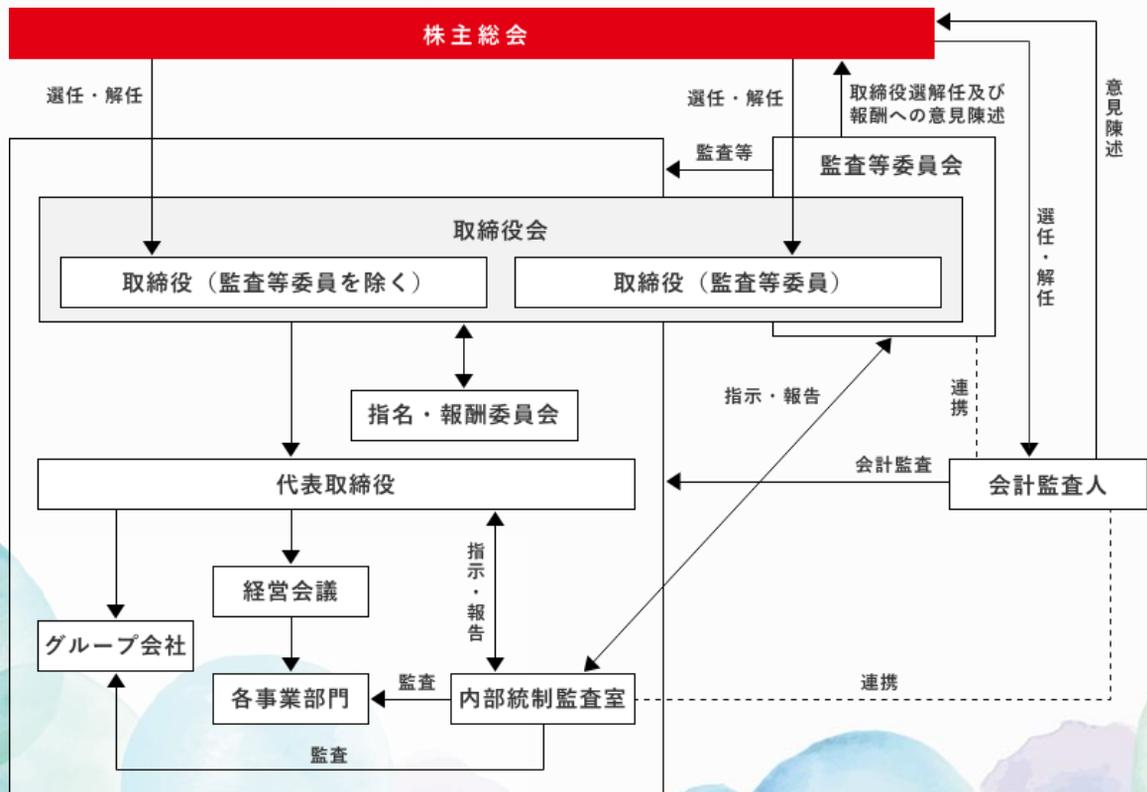
当社の取締役会は、取締役10名で構成され、うち3名が監査等委員である取締役となっております。原則月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定しております。なお、重要な意思決定または業務執行に対する監督などもおこなうため、多様な視点を持った独立性の高い社外取締役3名および社外取締役監査等委員2名も含めて構成しております。

### 指名委員会および報酬委員会

指名委員会および報酬委員会は代表取締役社長の齊藤光次を委員長として、いずれも、社外取締役である深井靖博氏、広野郁子氏および杉山繁和氏ならびに社外取締役監査等委員である松若恵理子氏の5名で構成しており、5分の4を独立社外取締役が占めることで客観性および公平性を高めております。指名委員会では取締役候補者の指名および選任、また、報酬委員会では役員報酬制度および報酬額の妥当性などについて、審議した内容を取締役に答申しております。

### コーポレート・ガバナンス体制図

当社のコーポレート・ガバナンス体制は以下のとおりです。



## ■ コンプライアンス

### 基本的な考え方

ダイナパックグループでは、法令遵守はもとより社会規範およびグループ行動指針に基づき高い倫理観をもって活動を行ってまいります。そのため、コンプライアンスに対する認識を強化し、企業行動基準を明確にするため「コンプライアンスガイドブック」を作成し、全役員・従業員一人一人に配布を行っております。それに従い、正しい企業活動を行い、社会から信頼される企業グループを目指してまいります。

### コンプライアンス推進体制

全社的なコンプライアンス推進に関わる課題・対応策を協議・承認する組織として、社長を委員長としたコンプライアンス委員会を設け適切な運用を行っております。

委員として、内部統制監査室長、管理本部長、総務部長、人事部長、経営企画室長、営業企画部長、原価管理部長で構成され、さらに監査等委員がオブザーバーとして参加しております。また必要に応じて関連部署部門長を指名して加えております。

委員会は毎年4回実施し、結果を取締役会へ報告しております。

### コンプライアンス教育

毎年1回、コンプライアンスガイドブックをもとに教育・周知を行っております。コンプライアンスガイドブックは、日本語・中国語・ベトナム語など事業を行なう拠点で理解ができる言語で作成され、グループ全社員に配布し厳格な管理を行っております。

コンプライアンスガイドブックによる教育は毎年グループ全社員に対して実施をしております。2024年度は新たに人権についての教育を加えダイナパック人権方針の浸透を図っております。

また、さらなるコンプライアンス意識の向上を図るため、2024年度はeラーニングによるハラスメント教育も開始しました。対象は、国内グループを含む246名を対象に実施し、94.7%が受講を完了しました。

教育の充実とともに、推進部署である内部統制監査室により拠点監査時にコンプライアンス教育についての意見交換を行い、相互に理解を深め、よりよい教育につなげております。

### 内部通報制度

この制度は、法令遵守の観点からグループ内の不正を早期に発見して企業と従業員を守るため、組織内の不正行為に関する通報・相談を受け付け、調査・是正する制度となっております。通報先は社内、社外の両方に設け、匿名での通報も受け付け、守秘義務とともに報復行為を禁止しております。

## ■ リスクマネジメント

### リスク管理体制

当社グループでは、事業活動におけるリスク管理を経営の重要課題と認識し、「リスク管理基本規程」に定めた体制づくりおよび本社における包括的・効率的リスクマネジメントの充実を図っており、リスクの特定、評価、制御による管理を実施し、これらの状況を定期的に検証し、リスク管理の実効性を確保しております。また、リスク管理部門として経営企画室が主幹となり、リスクマネジメント委員会が関係部門と連携しこれに当たり、損失の危険のある重大な業務執行行為を発見したときは、取締役会、監査等委員会に通報する体制を構築しております。

### 情報セキュリティ

当社グループは、コンピューターウイルスによる感染または外部からの不正アクセスおよび社内からの情報流出などを可能な限り防止するための仕組みを導入し、コンピューターウイルス対策や情報管理の徹底に努めております。

2024年度には新たに情報セキュリティハンドブックが策定されリスク管理および従業員の情報リテラシー向上を図り、あわせて標的型攻撃メールに対する訓練を実施しております。

## 環境マネジメント

### 環境方針

ダイナパックグループは、地球環境保全に貢献することが経営の最重要課題の一つであることを認識し、全ての企業活動において環境との調和を実現する為、次の方針を定めます。

1. 事業活動が環境に与える影響を認識し、段ボール・紙器・紙製緩衝材・軟包装材の設計・開発、製造、販売を通し、資源保護、温暖化防止、生物多様性保全、廃棄物の削減に努め、社会全体との共生を図ります。
2. 有害化学物質の使用などに配慮し、環境汚染の予防に努めます。
3. 環境に関し適用する法律・規制及び同意するその他の要求事項を遵守し、環境負荷の低減に努めます。
4. この環境方針を実現するために、環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を設定するとともに、定期的な見直しを行い、システムの継続的改善に努めます。

### 認証・管理システム

#### ・ISO14001

ISO14001は、組織が環境へ与える影響を低減し、改善するための国際規格である環境マネジメントシステムです。具体的には、環境目標の設定、環境リスクの評価、対策の実施、定期的な見直しなどを行い、継続的な改善を図ります。

#### ・FSC®認証

FSC認証は、環境保全の点から見て適切で、社会的な利益に適い、経済的に継続可能な、適切な森林管理を広めるための国際的な認証制度です。

FSC認証のロゴマークを包装資材に表示することにより、環境に配慮した包装を使用していることを消費者に広く知ってもらうことができます。



## 気候変動への対応

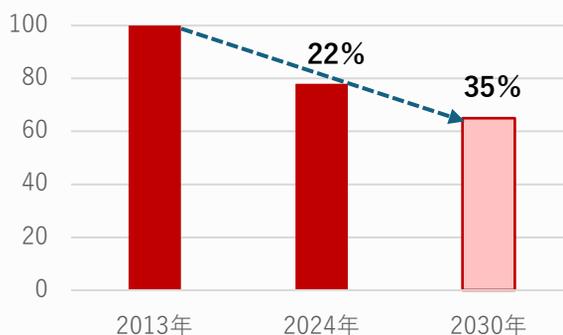
### 温室効果ガス削減の目標

ダイナパックの国内グループでは、2030年までに35%削減(2013年対比)を目標とし、国内グループのScope1・2の温室効果ガス排出量削減に向けた取組みを実施しております。

これに加え、政府の掲げた2030年度までに46%削減(2013年度比)という目標に向けて、当社グループとしてさらなる施策を検討して取り組んでまいります。

#### 温室効果ガス削減目標

2030年までに **35%削減**



最新の実績についてはホームページをご確認下さい  
[環境活動報告 \(HP\)](#)

### 主な取り組み内容

- ・ ボイラー関係の省エネ実施
- ・ 消費電力の省エネ実施
- ・ 重油ボイラーをガス化
- ・ フォークリフトを電化
- ・ 太陽光パネル導入



電動フォークリフト

## 省エネルギー・脱炭素活動

2021年より、みよし事業所をモデル拠点として、当時の社長、生産本部、品質環境室、みよし事業所が協力して省エネルギー・脱炭素活動を開始しました。

まず、外部専門家による蒸気の省エネルギー診断をみよし事業所で受診し、558 t-CO<sub>2</sub>/年の改善提案を受けました。みよし事業所内で実施可能な項目を選定し、順次実施しました。また、自ら発見した改善も含め、2021年比で2022年～2023年の2年間で化石燃料の使用から発生するCO<sub>2</sub>を438 t-CO<sub>2</sub>削減することができました。現在も改善を継続中です。

電気については、みよし事業所に太陽光発電システムを導入し、2022年8月より稼働を開始しました。これにより2023年の1年間でCO<sub>2</sub>発生量を407 t-CO<sub>2</sub>削減することができました。

モデル拠点であるみよし事業所を参考に、各拠点でも同様の活動を展開しています。蒸気の省エネルギー診断については、2022年～2023年にかけてつば、川越、静岡、松本、蟹江の5拠点で実施し、合計で670 t-CO<sub>2</sub>/年の改善提案を受けました。各拠点で実施可能な項目および自自行った改善を含め、2022年比で2023年～2024年の2年間で上記5拠点の化石燃料の使用から発生するCO<sub>2</sub>を793 t-CO<sub>2</sub>/年削減することができました。現在も改善を継続中です。

電気については、つば事業所に太陽光発電システムを導入し、2025年冬季より稼働を予定しております。

また、省エネルギー・脱炭素活動の浸透を図るため、本社の推進メンバーが各拠点を回りながら定期的に会議を実施しております。生産部門・事務所部門それぞれで省エネルギー活動の発表を行っております。



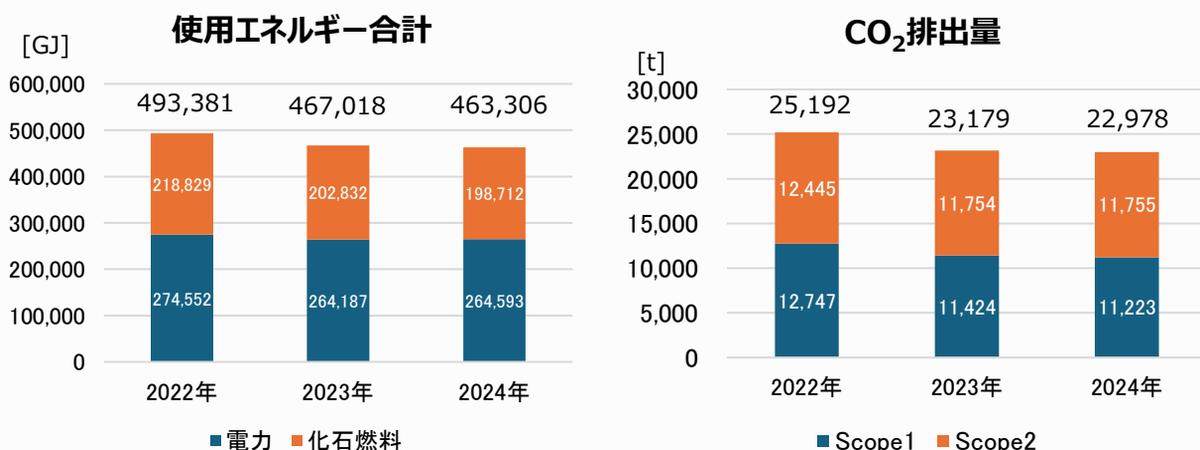
みよし事業所屋根に設置した太陽光パネル

## エネルギー使用量とCO<sub>2</sub>排出量 (Scope1+2)

2024年の総エネルギー使用量は、当社国内グループ全体で463,306 GJ（前年対比1%減）となりました。また、当社国内グループのCO<sub>2</sub>排出量（Scope1+2）は、22,978 t-CO<sub>2</sub>（前年対比1%減）となりました。

2023年から2024年につきましては、日々の省エネ活動で削減効果が小さいながらも結果を積み上げています。

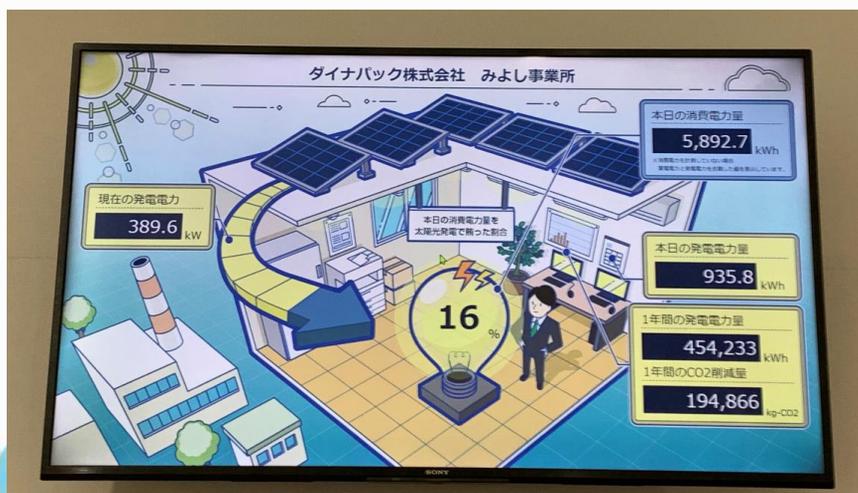
2025年以降についてはCO<sub>2</sub>排出量削減を大きく進めるべく、前述しました2025年冬のつくば事業所の太陽発電システム導入のほか、2026年初頭の静岡事業所のボイラー燃料転換（重油から都市ガス）、2026年初頭の川越事業所の高効率ボイラーの導入を予定しております。



## エネルギー及びCO<sub>2</sub>排出量の原単位推移 (2022年基準)

	2022年	2023年	2024年
エネルギー原単位 (2022年基準)	100%	99%	98%
CO <sub>2</sub> 排出原単位 (2022年基準)	100%	96%	95%

※原単位の分母は生産量



みよし事業所の太陽光発電システム監視モニター

## 段ボールのリサイクル

段ボールは100%リサイクル可能な環境に優しい包装材。日本ではリサイクルシステムが確立されており、95%以上の高いリサイクル率を誇ります。持続可能な資源として、環境に配慮した社会づくりに貢献しております。

製造過程やリサイクル過程でのCO<sub>2</sub>排出量が比較的少ないため、地球温暖化対策にも貢献します。

プラスチックごみ問題や森林伐採問題など、SDGsの目標達成にも貢献できると考えております。



## 環境対応製品への取り組み

身近な例としては、レジ袋の有料化や紙ストローの導入、詰め替え商品を選ぶなどの脱プラスチックの動きがあります。その中でも代替素材への切り替えが進んでおり、段ボール化は多くの企業や業界で進んでいる重要なトレンドとなります。弊社も多数の取り組みをしていますので事例をご紹介します。

<p><b>before</b> トイカプセル</p>  <p>使用量が多く適切に分別リサイクルされないと、海洋汚染環境問題につながる</p> <p>プラスチック</p>	<p><b>after</b> パルプモールドカプセル</p> <p>2タイトル受賞 WORLDSTAR WINNER 2024 GOOD PACKAGING 2024</p>  <p>剪定木を混抄、アップサイクルすることで焼却廃棄処分量、CO<sub>2</sub>削減に貢献</p> <p>パルプモールド</p>
<p><b>before</b> 発泡スチロール緩衝材</p>  <p>緩衝力は優れているが埋めても半永久的に残ってしまう素材</p> <p>発泡スチロール</p>	<p><b>after</b> 段ボール緩衝材</p>  <p>八角形状にする事で効果的に緩衝効果を発揮</p> <p>段ボール</p>
<p><b>before</b> 発泡スチロール緩衝材</p>  <p>緩衝力は優れているが埋めても半永久的に残ってしまう素材</p> <p>発泡スチロール</p>	<p><b>after</b> パルプモールド緩衝材</p> <p>2タイトル受賞 WORLDSTAR WINNER 2024 GOOD PACKAGING 2024</p>  <p>プラスチック包装材を66%削減</p> <p>パルプモールド</p>
<p><b>before</b> ブース全体を廃棄</p>  <p>展示会終了後の状況 大量の産業廃棄物が発生</p> <p>プラスチック・木</p>	<p><b>after</b> 再利用可能なブース</p>  <p>折りたたみ可能で軽量のため持ち帰り可能</p> <p>段ボール</p>

## ■ 人権の尊重

### 基本的な考え方

ダイナパックグループは、「ダイナパックグループ人権方針」をここに定め、「人に、モノに、地球にやさしい企業」として誰もが幸せに生きるための権利、また、企業として果たすべき重要な社会的責任である人権尊重を推進します。また、ビジネスパートナーにもこの方針に理解を求め、協力して取り組みます。

### ダイナパックグループの人権方針

#### 国際規範の尊重と法令の遵守

ダイナパックグループは、人権に関する国際規範を支持し尊重します。

また、ダイナパックグループは、事業活動を行う各国、地域で適用されるすべての法令を遵守します。万が一、事業活動を行う当該国、地域の法令と国際規範との間に差異や矛盾が生じる場合は、国際的な規範を尊重するための方法を追求します。

#### 人権尊重の責任

- ① ダイナパックグループは、自らの事業活動において人権を尊重します。  
また、自らの事業活動において、潜在的あるいは実際に人権への影響を及ぼす可能性があることを理解し、負の影響が生じた場合には是正に向けて適切に対処します。
- ② 児童労働、強制労働、人身売買などの行為を行いません。
- ③ 採用、賃金、昇進、報酬、実務作業などにおいて、人権、国籍、民族、宗教、信条、社会的身分、肌の色、性別、年齢、障がい、性的指向などに基づくあらゆる差別を排除します。
- ④ セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメントなど、一切のハラスメントを容認しません。
- ⑤ 結社の自由と団体交渉の権利を保障し、労働組合を含む第三者機関を代表にすること、或いはそれらを行わないことに関して、一切の強制を受けることなく自ら選択する権利を尊重します。

#### 救済の措置

ダイナパックグループは、事業活動により引き起こされる人権侵害に関わる内容の申し出が確認された場合、適正な救済を図ります。

#### 人権デューデリジェンスの実施

ダイナパックグループは、人権の侵害を防止するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施してまいります。

#### ステークホルダーとの対話

ダイナパックグループは、ステークホルダーとの対話を行うことにより人権尊重の取り組みについての改善を図ってまいります。

#### 教育、研修

ダイナパックグループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な教育、研修を行ってまいります。

#### 人権方針の適応範囲

本方針は、ダイナパックグループで働くすべての役員及び従業員に適用します。また、ダイナパックグループのサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても本方針の内容が理解されるように継続して働きかけます。

#### 人権方針の周知浸透／教育

全役職員等に対する本方針の浸透、周知徹底、および人権に関する理解を深める教育を実施します。また、現在行っている各種ハラスメントに関する研修についてもいっそう強化してまいります。

#### 改定・見直し

本方針は当社の取締役会によって承認され、今後も人権尊重に対する取り組みをより強化するため、定期的に見直し、改善してまいります。

(2022年2月9日制定)

## ダイバーシティ

### 基本的な考え方

ダイナパックの最大の資産は人材です。社会環境の変化に柔軟に対応しながら、業務改善を推進し、努力と挑戦を重ねることで、持続的な成長の実現を目指しています。

また、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し、従業員一人ひとりが個性を発揮し、活躍できる仕組みや制度を整備することで、「人づくり」を通じて社会課題の解決に貢献してまいります。

### 高齢者雇用

当社では、2022年より定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。

また、部課長職の役職定年についても、55歳から60歳へと引き上げを行い、シニア人材がより一層活躍できる会社を目指して制度改定を実施しました。

### 障がい者雇用

当社では、障がいの特性や一人ひとりの状況に応じて、職場と本人との相互理解のもとで働いていただいております。誰もが働きやすい職場環境の整備を進める中で、障がい者の雇用促進や職場の拡大に積極的に取り組んでおり、法定障害者雇用率の充足に向けた活動を継続してまいります。

なお、2024年12月現在の障がい者雇用率は2.3%となっています。

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社では、以下の行動計画を策定し、2026年までの達成に向けて取り組みを推進しております。

#### 1. 計画期間

2024年01月01日～2026年12月31日

#### 2. 目標

目標1：女性役員2名以上の登用

目標2：職場リーダー（主任・係長の女性割合を8%以上）

目標3：正社員の女性比率を20%以上

目標4：5事業年度前後採用女性の継続就業割合を男性と同等以上（男性比1.0以上）

### 女性活躍

女性社員が生き生きと働き続けられる職場づくりを目指し、ダイバーシティ座談会やイクボスセミナー、社内制度のガイダンスなどを実施しております。

また、個々の能力を発揮し、将来的に管理職やリーダーを目指す人材が育つよう、意識の醸成にも取り組んでおります。



## 働きやすい環境づくり

### ワークライフバランスの実現

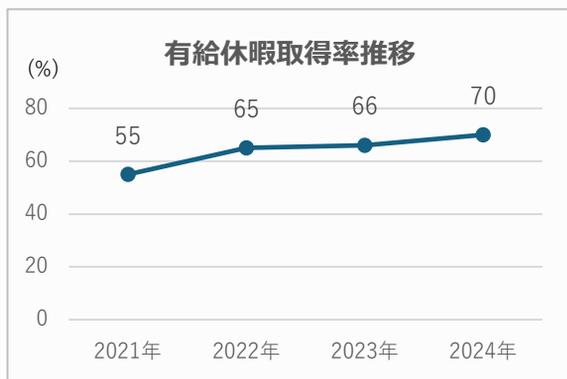
すべての従業員が活躍できる働きがいのある企業を目指し、ワークライフバランスの意識を定着させ、より多様で柔軟な働き方ができるように推進しています。

特に男性の育児に関わる3日以上連続休暇取得の目標を掲げており、仕事と育児、介護の両立支援施策の拡充を図っています。また今後もより働きやすい環境づくりに対する取り組みを継続していきます。

### 年次有給休暇の取得推進

適正な人員配置、社員の多能工化、設備投資による生産性向上などを通じて、年次有給休暇の取得率向上に取り組んでおります。

また、年次有給休暇の6日取得を目標に掲げ、全社員で積極的に取り組んでいます。



### 適正な労働時間

当社では、従業員が過重労働に陥らないよう、就業時間等の管理・チェック体制を整備し、健康管理を確認する仕組みを構築しています。2017年より着手した働き方改革の取り組みにより、長時間労働の抑制に一定の成果を上げています。



### 両立支援制度の推進

すべての従業員が活躍できる、働きがいのある企業を目指し、ワークライフバランスの意識を定着させるとともに、より多様で柔軟な働き方の推進に取り組んでおります。

特に、男性の育児参加を促進するため、3日以上連続休暇取得を目標として掲げ、仕事と育児・介護の両立支援施策の拡充を図っております。今後も、より働きやすい環境づくりに向けた取り組みを継続してまいります。

### 規程制定状況

制定日	規程	主旨・特記等
2020/9/1	リターン雇用制度内規	育児介護事由退職者の再雇用制度
2020/12/1	在宅勤務実施要領	ワークライフバランス向上2025全社展開
2020/12/1	選択制時差勤務実施要領	ワークライフバランス向上
2021/1/1	メンター制度に関する内規	新人への指導支援
2023/8/1	時間単位年次有給休暇運用細則	ワークライフバランス向上

### 育児休業の取得状況

男性が育児休業を取得しやすい体制の整備に加え、男性管理職を対象とした「イクボスセミナー」の実施や、専用の相談窓口の設置を行っています。

また、社内制度の周知や取得意向の確認を通じて、育児休業に対する意識醸成にも取り組んでおります。



# 人材育成

従業員の成長を支援するため、教育体系を構築し、人材育成に取り組んでおります。体系は、階層別研修、専門研修、自己啓発によるスキルアップを軸に構成されており、一人ひとりが豊富な知識を身につけ、成長・活躍することで、組織全体の成長につなげております。

## 教育体系図

OJTとは別に各階層へ集合研修を実施しております。



教育体系図

## 資格取得支援制度

当社では、国家資格から民間資格まで幅広い資格を対象としており、資格取得にかかる学校や教材の費用について補助制度を設けております。現在の業務と直接関係のない資格でも申請が可能であり、従業員一人ひとりが勉強や資格取得を通じてできることを増やし、将来の選択肢を広げられるよう支援しています。

また、従業員の資格取得状況や強みを把握し、適材適所の人員配置を検討してまいります。

## 海外派遣制度

本制度は、若手社員を対象とした公募制により、一定期間の海外勤務を経験できる仕組みです。国や文化など、日本との違いを理解したうえで新たな業務に挑戦し、仕事だけでなく生活面でも必要な語学力を身につけ、さまざまなコミュニティやネットワークに積極的に参加することで知見を深めます。

帰国後は、海外での経験を国内業務に活かし、将来的には海外拠点の管理者候補として育成してまいります。

## メンター制度、キャリア教育

新入社員へ若手社員をメンターとして登用し、気軽に先輩社員へ相談できる環境を整えています。メンターは仕事の進め方から会社での過ごし方などをフォローしていきます。また入社5年目までは毎年人事担当者で面談を実施し仕事内容や抱えていること、短期、長期のキャリアについて状況を整理する機会を設けております。



メンターとの面談

## 小集団活動

各拠点でグループを編成し、設備効率化活動、標準化活動、2S活動などに取り組んでいます。これらは職場環境の基盤を整える活動であるため、効果が現れるまでに時間を要する場合がありますが、メンバー全員が共通の目標を持って着実に進めております。活動リーダーには若手社員や女性社員を積極的に登用し、日常の「当たり前」に疑問を持ち、新しい視点からより良い方法へと改善を図っています。



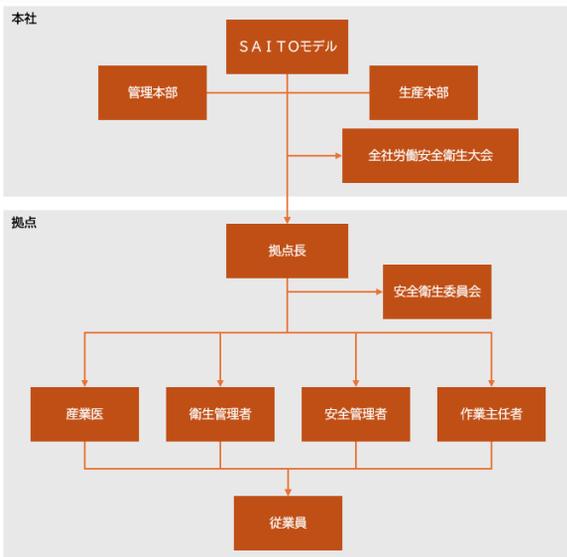
整理整頓された工場の様子

# 安全衛生

## 基本的な考え方

当社グループの全従業員が安全に安心して働けるように、労働災害ゼロを目指した職場づくりを目指しています。職場の安全性・快適性を向上させ「労働災害を出さない」、「従業員の健康を守る」ために、ストレスチェックやエンゲージメント調査等で得られた従業員からの声に耳を傾け、精神衛生・職場衛生・防災の各観点での環境改善を積極的に推進します。

## 安全衛生推進体制

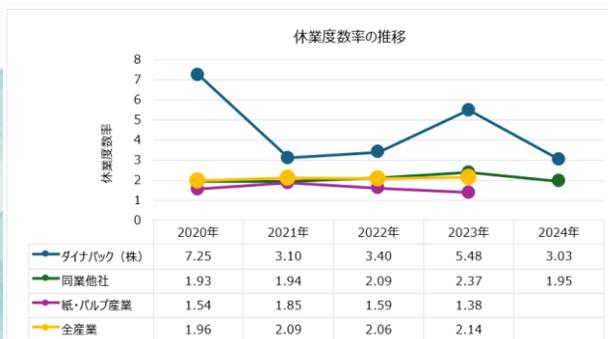


齊藤社長が提唱する安全モデル「SAITOモデル」の元、労働災害ゼロの実現に向けて、管理本部と生産本部が主導で全社労働安全衛生大会を年2回開催しております。

同大会で活動の骨子を共有したのち、各拠点は拠点状況を鑑みて決定した方針と目標を安全衛生計画書に落とし込み、拠点長による承認で動き出します。

この内容は、拠点の安全衛生委員会で共有され、全従業員に周知されることとなります。

## 労働災害発生状況



パルプ・紙加工業界は全産業と比較して重篤度の高い労働災害の頻度が高い傾向で、特に段ボール業界はその傾向が顕著でありましたが、2022年以降は全産業並みに近づいています。当社グループも2022年からは全産業並みで推移しております。

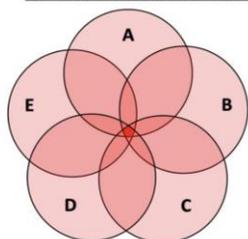
しかし休業を伴う労働災害の発生頻度は2022年が24件、2023年が26件とまだ高く、休業度数率では全産業および紙パルプ産業と大きく乖離している状況です。

労使が協力し合い安全衛生活動を推進することでリスクの除去・低減と安全意識の向上に継続的に取り組み、災害ゼロを目指してまいります。

## 労働災害ゼロに向けて

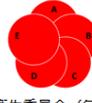
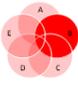
段ボール業界の労働災害発生件数は、2016年をボトムに増加傾向にあり、死亡災害も毎年のように発生しています。その中で当社グループは、安全の担保に必要な基盤を、躰とコンプライアンスそして技術と位置付け、モデル化しました。その各項目の中身を充実させながら、労働災害ゼロの会社を目指します。

安全に関する SAITOモデル



- A : Shitsuke (躰)
  - B : Compliance (遵法)
  - C : Fault Tolerance
  - D : Fail Safe
  - E : Fool Proof
- : 労働災害ゼロ



SAITOモデル	ダイナパック安全活動の取り組み	ダイナパック安全活動全体を補完する活動
<b>A : Shitsuke</b> 当たり前が、きちんと当たり前に行われること。決めたことが守られること。もし、守っていない人を見たら声出すこと。それが躰であり、最も重要な基盤である。	 <b>躰</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 拠点長による安全衛生方針の発令</li> <li>● 安全（ベル）パトロール</li> <li>● フォンポイントKYT実践</li> <li>● 安全体感道場の利用と今後の自前化検討</li> <li>● 2S活動の維持継続（設備効率化活動、C-TPM）</li> <li>● 安全装置自主点検のルール厳守（設備効率化活動）</li> <li>● 安全手順見直しでのルール厳守（標準化）</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各拠点安全衛生委員会（毎月） → 生産本部Web参加</li> </ul>
<b>B : Compliance</b> 労働や安全衛生に関する法令を遵守すること。	 <b>遵法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 設備機械リスクアセスメント</li> <li>● 化学物質リスクアセスメント（酢酸ビニル管理追加等）</li> <li>● 法的安全教育（安全管理者、職長、特別教育、雇入れ時等教育）</li> <li>● 作業主任者選任（ガス溶接、ボイラー、有機溶剤等）</li> <li>● フォークリフト作業計画等、設備に紐づく法律</li> <li>● 中期安全衛生資格取得計画 310名増員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全社労働安全衛生大会（2回/年） → 各拠点の安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者が参加。 → 衛生面は総務部が主管。</li> <li>● 各拠点の設備投資計画 → 職場環境/安全の投資目的</li> </ul>
<b>C : Fault Tolerance</b> 設備効率化活動などを通じて機械の信頼性を高めること。	 <b>技術</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 設備効率化活動（設備自体の耐久力向上と不安全箇所の改善）</li> <li>● 生産性向上改善活動</li> <li>● 標準化元（作業フローへの安全装置点検追加）（手順書への安全ポイント記載）</li> <li>● 設備投資検討会での安全配慮への指摘</li> <li>● タイナ機械・設備設計時の安全仕様基準の見直しと遵守</li> <li>● 生産本部による安全設備改造直接支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働災害報告 → なぜ分析による原因追及の徹底排除。 → 安全管理者、安全衛生推進者のチャットによる報告内容の意見交換。（全段連労働災害速報についても同様。）</li> </ul>
<b>D : Fail Safe</b> 危険作業や機械の誤作動が起きたらセンサーなどで機械が自動停止すること。		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全衛生計画書の策定（1回/年）</li> </ul>
<b>E : Fool Proof</b> そもそも危険作業が起きないようにすること。例えばプレスで手を挟むことを防止するには、始動ボタンを両手で押さない限り機械は動かないようにするというようなこと。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイナパック安全衛生委員会での『調査・監視と措置』チェックリストによる確認</li> <li>● ダイナパック労働安全衛生管理手順書の見直しと遵守</li> </ul>	

## 安全体感道場の社内設置

重篤な労働災害を予防し、従業員の健康を守るためには、従業員の安全意識向上は欠かせません。当社では安全意識向上のため外部の安全体感道場を定期的に活用してきましたが、任意のタイミングで必要な実感をえられるよう、社内に安全体感道場を設立しました。新入社員や異動者への安全教育、および生産従事者への定期的な注意喚起に使用して、安全意識の維持・向上に努めてまいります。



チェーン巻込まれ体感装置



ローラー巻込まれ体感装置



安全体感装置での教育風景

# 健康経営

## 健康経営の推進

当社では、2022年7月に「健康経営宣言」を発信し、4つの重点施策を掲げて取り組みを進めております。具体的には、健康診断の受診率向上、ストレスチェックによるメンタルヘルス対策、禁煙の推進などを中心に、従業員の健康維持・増進に向けた活動を展開しております。

### ダイナパックグループ健康宣言

ダイナパックグループは、「人に、モノに、地球にやさしい企業」として、人々の幸せな暮らしに貢献していくため、当社を支えるすべての人たちが心身ともに健康であり続けることが重要だと考えます。

私たちは大切な仲間未来を守り、その個性溢れる能力を最大限に発揮できるように、会社と従業員および関係者が真剣に向き合って健康増進活動や職場環境の整備に取り組んでまいります。

2022年7月1日  
ダイナパック株式会社

## 健康経営の重点施策

### ① 生活習慣病の予防・重篤疾患早期発見

通常の健康診断の受診と節目の年齢には人間ドックを受診し詳しい検査を行います。健診後判定が再検査となった場合はすみやかに二次検査を実施し予防や早期発見、治療に繋がります。

また、検診結果をデータで一元管理を行い組織体のリスク把握、および疾患の傾向を知り、長期的な対策を講じていきます。

重点施策（2024.3.31現在）

重点施策	評価指標	2022年実績	2023年実績	2024年実績	2025年目標	2026年目標
生活習慣病の予防	定期健康診断の受診率	100%	100%	100%	100%	100%
	定期健康診断の二次検査受診率	68.1%	44.5%	52.1%	90%	100%
重篤疾患の早期発見	人間ドック受診率	88.8%	90.0%	75.0%	100%	100%
メンタルヘルスの対策	ストレスチェック受検率	96.0%	97.1%	100%	100%	100%
	高ストレス率	24.5%	21.7%	20.7%	18%	17%
禁煙の推進	喫煙率	25.4%	24.3%	24.9%	21%	20%

### ② メンタルヘルス対策

ストレスチェックとともにエンゲージメント調査を実施し相関について集団分析を行います。また外部にEAPを契約し相談窓口を設けております。社員および同居の家族が利用可能で、心身の不調や身の回りのことなど何でも気軽に相談できます。復職時プログラムにおいてもEAPと連携しながら支援をすすめております。ストレスチェックのプラットフォームから自身のストレス状態とワークエンゲージメントの状態が可視化することができます。セルフケアのEラーニングも付属しており不調時に活用し対策ができます。

## 健康経営推進体制

当社では、勤務地ごとに健康経営推進担当者を配置し、毎年集合して健康経営に関する勉強会やワークショップを実施しています。この場では、各拠点の対策について情報交換を行い、優れた取り組みは持ち帰って実践するなど、相互に学び合う機会となっています。

また、各拠点では、安全衛生委員会、労働組合、産業医・保健師、協会けんぽと連携しながら、健康経営活動を推進しております。

取り組み状況については、定期的に取り締り役員・常務会へ報告を行い、経営層とも連携を図っております。

### ③ 禁煙の推進

禁煙の推進については、2023年5月「ダイナパックグループ禁煙宣言」とともに取締役は、一切喫煙しないことを宣言しております。毎年6月を禁煙推進月間の取組をしております。年間をとおして禁煙相談窓口の設置や禁煙外来補助など卒煙のためのサポートをしております。分煙対策においても事業所屋内は全面禁煙としております。



健康経営推進会議の様子

## 食事、運動、休息

全従業員の健康維持、生活改善のために、普段の過ごし方の中でも健康を意識できるような取り組みを行っています。

### ① 食事

全社で野菜摂取量を測定するイベントを実施しています。ベジチェック®を活用しリレー形式で機材を回覧しています。楽しみながら実施して普段の野菜摂取について考えるイベントです。意識して野菜をとるようになるため、全体的に例年数値が良くなっています。事業所対応で成績が良いところを表彰しています。



ベジチェック®の様子

### ② 運動

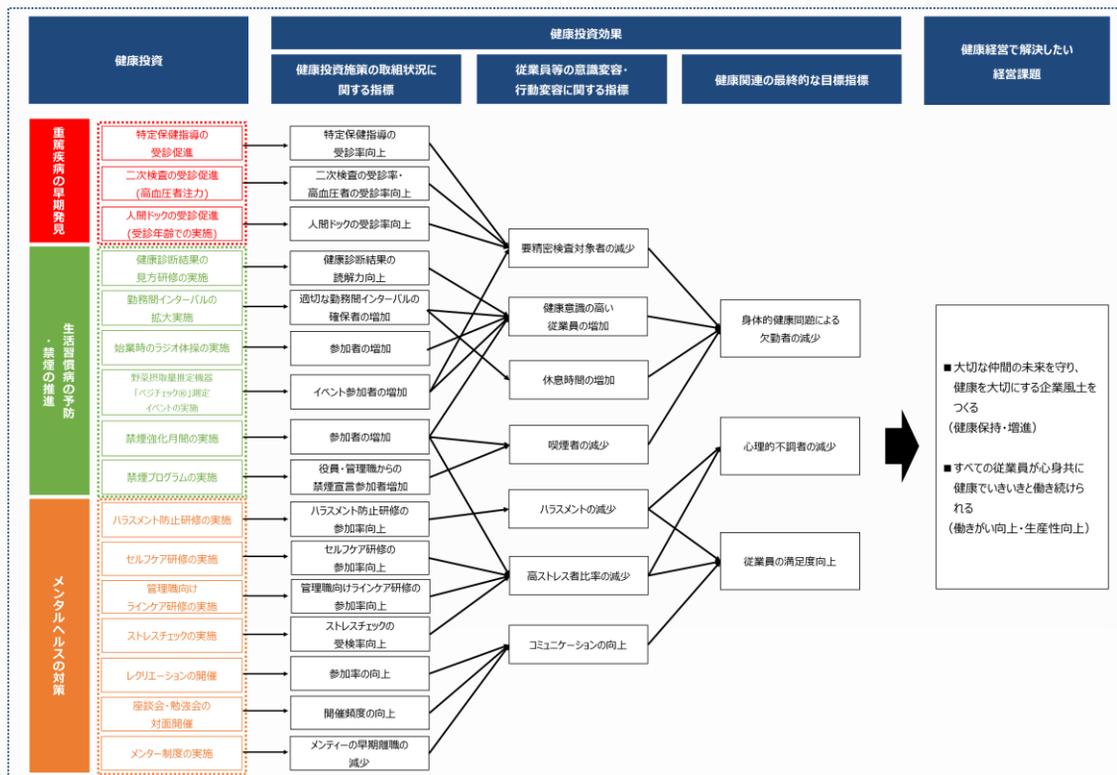
毎朝始業時に、全員でラジオ体操を行います。最初に身体を動かすことでケガなどを防ぎます。また一部の拠点ではウォーキングイベントを実施し部署ごとでコミュニケーションをとりながら、運動を習慣づけています。

### ③ 休息

働きがいプロジェクトを発足し、所定外労働時間の削減、年次有給所得促進に取り組んでいます。毎月進捗を確認し、職場環境の整備をしております。2024年の有給休暇取得日数は12.7日となり毎年改善しております。有給休暇は時間単位でも取得できるので、子供の学校行事、家族の介護や通院の付き添いなど、柔軟な利用が可能です。

## 戦略マップの掲示

当社では、経営上の課題解決に向けて、健康経営の実施による効果を期待し、具体的な取り組みとのつながりを把握しながら、健康経営を推進しております。



## 健康経営優良法人認定

当社では、健康経営に関するさまざまな取り組みを行ってきた結果、経済産業省および日本健康会議が推進する「健康経営優良法人認定制度」において、2025年度も「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。2023年に初めて認定を受けて以来、継続して認定をいただいております。今後も従業員の健康維持・増進に向けた取り組みを推進してまいります。



# 社会貢献活動

## 基本的な考え方

行動指針である「社会に貢献」を実現するために、当社の主力である段ボール事業を活かし、自社製品や寄付活動を行うことで、地域密着型の強みをさらに発揮することで、地域社会の振興に貢献していきます。

## 募金活動「心の灯」

当社では、1979年より募金活動「心の灯」を実施しております。社員からの募金額に会社が同額を上乗せし、募金総額として、ダイナパックグループ各拠点の最寄りの福祉施設等へ順次寄贈することで、社会貢献の一助としております。

2024年度は、蟹江事業所から愛知県立佐織特別支援学校へ、多治見ダイナパックからは多治見市児童発達支援センター「わかば」へ、それぞれ寄贈を行いました。

なお、2025年5月16日には、中日新聞社にて寄贈式の様子が掲載されました。



左：愛知県立佐織特別支援学校  
右：多治見市児童発達支援センター「わかば」

## 子ども向けワークショップの開催

### 段ボールで創る！遊ぶ！学ぶ！

「段ボールで楽しい環を作ろう！」をテーマに、地域イベントでワークショップを開催しております。

毎回異なる内容で実施しておりますが、今回は“箱の中に自分の世界を作る”というテーマのもと、子どもたちに人気の恐竜（ブテラドン、ティラノサウルス、トリケラトプス）を組み立てる『ジュラシックボックス』と、高級感があり持ち運びも可能な仕様の『ジュエリーボックス』を準備しました。

ジュラシックボックスは、組み立てが少し難しい分、リアルな恐竜が完成するため、子どもたちは夢中になって取り組んでいました。

一方、ジュエリーボックスは、組み立て後に自由な発想でデコレーションできる楽しさがあり、こちらも多くの子どもたちが熱心に制作していました。



ジュラシックボックス

ジュエリーボックス

## 「小学生のためのお仕事ノート」に掲載

「小学生のためのお仕事ノート」は、文部科学省が推進するキャリア教育の副教材として、全国の各市区町村で発行されています。この度、名古屋市版に当社が掲載されました。

本教材では、さまざまな業種の仕事を紹介することで、子どもたちが暮らしと仕事のつながりを理解し、新たな発見や仕事へのイメージを持てるよう工夫されております。



小学校3年生向けに配布

これからの未来を担う子どもたちに、段ボール事業やダイナパックの仕事内容に関心を持ってもらい、将来の夢を描ききっかけとなることを願っています。

今後も、地域の子どもたちへのキャリア教育支援を通じて、社会貢献に取り組んでまいります。

# サプライチェーンマネジメント

## 基本的な考え方

当社グループの利益だけではなく、当社グループの事業活動が環境や社会全体に与える影響にも責任を持ち、当社グループと連携するステークホルダー（利害関係者）と、確かな協力関係の構築に努めます。

## ダイナパックグループの調達方針

当社グループがお客様にご満足いただく製品、サービスの提供を継続しながら、環境、労働環境、人権などへの対応といった社会的責任も果たすためには、品質、性能、価格および納期といった従来からの項目に加えて、環境、社会にも配慮した調達の実現が不可欠です。

そのため当社グループではサプライヤーの皆様との健全な取引関係の構築および持続可能な調達を目的に、[ダイナパックグループの調達方針]を2023年1月に制定しました。

当社グループの社員は同方針に則った調達活動に努めています。

## サプライヤーの皆様へのお願い

お客様に安全で安心できる製品を提供し、社会から信頼される企業活動を行うために、当社グループはサステナビリティ方針に従って、サプライチェーン全体でESG調達を追求します。

そのため当社グループは、調達方針に基づく「**遵法的・倫理的な業務遂行**」と「**社会的責任への配慮**」を遵守するための8つの指針を示し、当社グループ社員に遵守を義務付けております。

またサプライヤーの皆様はその実現のための大切なパートナーと考え、同指針をWebサイトに公開して、ご同調いただけるよう努めております。

## サプライヤーCSRアンケート

当社は[ダイナパックグループの調達方針]に基づき、行動指針を遵守し、サプライチェーン全体を通じて企業の社会的責任を果たすことを目的に、サプライヤーの皆様向けにCSRアンケートを実施しております。

サプライヤーの皆様とのCSRに関する取り組みの把握、課題の明確化とその改善を通じて、強固な信頼関係と長期的な協力関係の実現を目指しています。

CSRアンケートは2023年3月から実施し、2024年までに82社（回答率100%）のサプライヤー様から回答をいただきました。

評価の低い項目がある場合には状況確認および改善取り組みのお願いをしております。

本アンケートを通じて、サプライヤー様と同じ目的に向けてコミュニケーションを増やすことで、その協力関係を強く、長く、確かなものにするよう取り組んでおります。

## ダイナパックグループの調達方針

### ① 公平・構成な調達取引

- ・取引の機会を公平に提供します
- ・品質、価格、納期、事業継続性などから取引先を選定します

### ② 遵法的・倫理的な業務遂行

- ・法令及び社会規範を遵守し、健全な職務を遂行します
- ・機密情報の管理を徹底し、情報流出を防止します
- ・第三者の権利を侵害しません
- ・不適切な接待および贈答は受けません

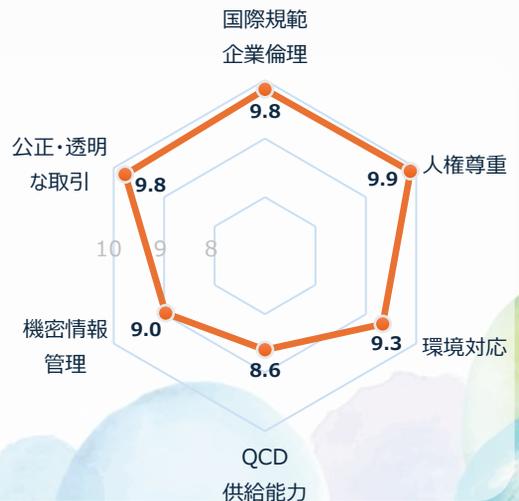
### ③ 社会的責任への配慮

- ・社会規範及び安全、環境に配慮した調達活動を推進します
- ・お取引先やステークホルダーと共生社会を目指します

## 8つの行動指針

- ・国際規範や企業倫理および事業活動地域の関連法令遵守
- ・人権の尊重と、児童労働、強制労働、人身売買、あらゆる差別及びハラスメント排除
- ・環境に与える負荷を減らし、持続可能な社会を目指したマネジメントの実現
- ・品質、価格、納期および供給能力の改善と、社会貢献を目指したマネジメントの実現
- ・機密情報管理の徹底と知的財産権の尊重
- ・構成、透明な取引の実現
- ・社会的に良識の範囲を超えた接待や贈答の禁止
- ・サプライチェーン上流における上記項目の展開

## 2024年 項目別評価





包み、届け、ひらく。

**ダイナパック株式会社**

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦三丁目14番15号

TEL<052>971-2651

<https://www.dynapac-gr.co.jp/>





包み、届け、ひらく。

**Dynapac**