CSR REPORT 2020

株式会社 カナエ

本社（大阪市中央区）
大阪ビジネスパーク

神戸工場・包装技術開発センター（神戸市中央区）
西神ロジスティクスセンター（神戸市須磨区）
メリケンパーク

2030 VISION

新しいパッケージで市場創造し、持続可能な社会に貢献する

株式会社カナエ
代表取締役社長
中澤 孝

はじめに、2020年は新型コロナウイルスが感染拡大し、多くの方がお亡くなりになられるなど生命や生活を脅かされた年であり、さらに世界中が歴史的な転換期を迎えることになった大変厳しい年となりました。お亡くなりになられた方々には謹んで哀悼の意を表します。

当社はこれまで包装資材の販売、受託包装加工、包装機械の設計・販売を通じて、トータルサポート力でパッケージの総合企業として商品・サービスを提供してまいりました。「お客様に喜びと感動を感じていただける会社になる」をコーポレートメッセージとして、お客様満足の経営、お客様第一の経営を実践し、その精神のもと「安全・安心」をお届けできるよう努めてまいりました。

さらにはSDGs（Sustainable Development Goals）に共感し、2019年1月よりSDGsに取組むことを会社として決定いたしました。それを踏まえ2030年ビジョンとして「新しいパッケージで市場創造し、持続可能な社会に貢献する」を掲げ、コア事業だけでなく社会全体へのメッセージとして様々な取組みを行っております。一方で、当社はパッケージを中心とした事業を行っており、プラスチック問題を始め、当社を取り巻く環境への対応は決して簡単なものではなく、さらに厳しくなってきております。

当社としましては、この厳しい現実を真摯に受け止め、2021年度も引き続きビジョン達成に向け取組んでまいります。お客様、お取引先様、株主のみなさま、関係者各位すべてのステークホルダーのみなさまに、心より感謝申しあげますとともに、今後ともご支援、ご指導を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

名古屋営業所（名古屋市北区）
名古屋城

富山営業所（富山市）
立山連峰

東京支店（東京都中央区）
東京タワー

1. ダイバーシティへの取組み

人財は企業として最も大切な資産です。その大切な人財を最大限に活かすために企業理念を浸透させることが企業の力になると考えます。「理念」教育、つまり、「鼎心（ていしん）」浸透を踏まえて教育を実施していく必要があり、そのため継続した取組みを行ってまいります。

さらにこれからの組織はこれまで以上に多様性が必要と考え、2020年度よりダイバーシティに取組むこととし、そのスタートとしてまずは女性活躍の観点で力を入れております。2019年11月、女性をリーダーとして『カナリアプロジェクト』を立ち上げ、2020年度は自ら手を挙げた女性で構成されたメンバーで実施しました。他社でビジネスパーソンとして女性活躍の場を切り拓いてこられた方々のお話をお聴きしたり、テーマを決めてプロジェクトで新しい包装形態を考えたりと、外部からの刺激と自らの取組みを行うことで、メンバーが互いに刺激しあいプロジェクト起点で組織が活性化し、最終的には会社全体が強い集団となることを目指しています。

▷ P.5-8（特集1「ダイバーシティへの取組み」）をご参照ください。

2.サステナビリティ事業の推進

2030年ビジョンを推し進めるため、「安全・安心」の提供や「使用者・利用者の利便性」を追求するというこれまでの事業の考え方については継承したうえで、サステナビリティ（持続可能性）の考え方を取り入れました。

「環境への取組み」については、当社の理念手帳「鼎心」の中に「うちはゴミ屋」（パッケージは使い終わればゴミになるという自戒を込めた言葉）という言葉があり、やはり「鼎心」にある「美しい地球を次世代に引き継ぐため」に是非とも取組まなければならないと考えます。

「環境への取組み」だけでなく、当社のパッケージにおける技術力とIoTといった新しい技術を融合させることで「人々の健康や福祉への貢献」や、当社の「新しいパッケージ」をお客様で採用いただくことで、サプライチェーン全体でSDGsへ貢献することも可能であると考えています。そのため新たに「サステナビリティ推進室」を設け、全社が連携してサステナビリティ事業を推進できるようにいたします。

▷ P.9-10（特集2「サステナビリティ事業の推進」）をご参照ください。

3. 業務改善・改革への積極的取組み～信頼される企業へ

企業が社会の中で、企業倫理を高め持続可能な企業を目指していくためには、変化をし続ける必要があり、現在の業務も常に見直し、改善・改革が必要と考えます。業務の平準化による効率化、ダイバーシティの推進により多様性が高まることで、新たなチャレンジができる環境も醸成されるものと信じます。

そのため、業務の基本の実践と徹底、また内部統制と業務改革のためにIT化の推進も含め、2020年度に「新しい仕事様式（kanae jobs style）」を策定し目指すこととしました。社内制度やルールを徹底し、業務の基本を身に付け、ガバナンスを強化していくことで、お客様や社会に信頼される企業になると考えます。

※写真は当社事業所 所在地の風景

愛媛第一工場（四国中央市）
川之江城

栃木工場（真岡市）
真岡鐵道

Corporate philosophy

企業理念

- 社員の人生の充実を重んじ、希望と誇りと働き甲斐のある企業にする
- 顧客第一主義に徹する
- 健康と豊かな生活を創造し、社会に貢献する
- 情報と知恵を活かし、顧客満足を創造する
- 地球環境にやさしい企業活動を行う
- 企業の社会的責任を果たしていく

社訓

- ニュー・ニューフロンティア精神を持とう
- 見るよりも見られることに徹しよう
- 実るほど頭をたれる稲穂かな
- 独創性を追求しよう

CSR方針

「包(つつむ)」で安全安心を創造し、持続可能な社会に貢献する

CSR指針

社員と職場を包む

「学び」「チャレンジ」する風土を醸成し、誰もが働き続けたいと思う「安全・安心」な職場づくりを推進します。

[関連するSDGs]

お客様と消費者を包む

お客様、消費者の視点を第一に、高品質な製品を安定的に供給し続けます。

[関連するSDGs]

ビジネスを包む

高い倫理観を持ち、お取引先様と共に世の中に必要とされ続ける企業づくりを進めます。

[関連するSDGs]

地球を包む

人や地球環境にやさしい企業活動を行い、「包」を提供する企業として、外部との協業により持続可能な社会に貢献できる製品、サービスを創造します。

[関連するSDGs]

会社概要

社　　名 ： 株式会社カナエ
本社所在地 ： 大阪市中央区城見1丁目2番27号 クリスタルタワー23階
創　　立 ： 1956年3月29日
資 本 金 ： 3億5,381万4,600円
代 表 者 ： 代表取締役社長　中澤 孝
売 上 高 ： 25,635百万円（2020年10月期）
従業員数 ： 477名（2020年10月20日時点）
事 業 所 ： 本社 ／ 東京支店 ／ 名古屋営業所 ／ 富山営業所 ／ 西神ロジスティクスセンター※ ／
栃木工場 ／ 神戸工場 ／ 愛媛第一工場 ／ 包装技術開発センター
※2020年1月に、流通センターから西神ロジスティクスセンターに移転・改称しました。
グループ会社 ： カナエエンジニアリング株式会社 ／ 株式会社カナエテクノス ／ 株式会社カナエシーエスパック

事業領域

包装材料の販売 ： 素材メーカー500社以上とのネットワークで最適な包装材料を提案
包装機械の販売 ： 使う立場に立った包装システムを提案
包 装 加 工 ： 多種多様な包装を、試作から受託製造まで対応

業態許可

●本社
第二種医薬品製造販売業
管理医療機器等販売業
●栃木工場
医薬品製造業（一般）
医薬部外品製造業（一般）
化粧品製造業（一般）
向精神薬製造製剤業者免許
向精神薬試験研究施設設置者登録
●神戸工場
医薬品製造業（一般）
医薬部外品製造業（一般）
化粧品製造業（一般）
向精神薬製造製剤業者免許
向精神薬試験研究施設設置者登録
●愛媛第一工場
医薬品製造業（一般、包装・表示・保管）
医薬部外品製造業（一般）
化粧品製造業（一般）
医療機器製造業（登録製造所）
管理医療機器等販売業

JQA-EM3062

認証取得
すべての事業所で
ISO14001の認証を
取得しています。

大阪府障がい者サポートカンパニー
2018年度より
登録されています。

Contents

1 - 2 □ Top Message
3 - 4 □ 企業理念・社訓／CSR方針・CSR指針／会社概要
5 - 8 □ 特集1 ダイバーシティへの取組み
9 - 10 □ 特集2 サステナビリティ事業の推進

▼当社の取組み2020
11 - 12 □ 社員と職場を包む
13 - 14 □ お客様と消費者を包む
15 - 16 □ ビジネスを包む
17 - 18 □ 地球を包む

編集方針
当社発行の「CSR REPORT 2020」は2020年度の主なCSR活動について、取りまとめたものです。
当社の企業理念・社訓をはじめ、CSRに対する姿勢、具体的な取組みなどを掲載しています。また、巻末にはアンケートを挿入しています。今後の当社のCSR活動あるいはCSR報告書の改善につながる内容となっておりますので、皆様の忌憚ないお声を是非お聞かせください。ご協力をお願いいたします。

報告対象
株式会社カナエ

発行
2021年2月

報告対象期間
事業年度2020年度（第65期）
2019年10月21日～2020年10月20日
※一部2021年度の内容も含みます。

ダイバーシティへの取組み

Case 1
鼎談

2019年11月より、ダイバーシティへの取組みとして『カナリアプロジェクト』を展開しています。当社代表取締役社長の中澤および執行役員としてダイバーシティ推進担当を務める井上と、『カナリアプロジェクト』の立ち上げ当初から携わった社外取締役の大西氏が、ダイバーシティの考え方や『カナリアプロジェクト』実施から見えてきた当社の現状をテーマに、語り合いました。

▶『カナリアプロジェクト』概要につきましては、P.7-8をご参照ください。

職場の女性活躍について

中澤 ── 男性・女性だけではなく、障がい者の方、外国人の方など、立場・事情が異なる人たちが一緒に仕事をするという時代の流れに合わせて事業活動を行っていくことで、新しい発想が生まれ、事業にとってもプラスになると思います。企業として女性活躍の推進や障がい者雇用の促進は取組む義務もありますが、カナエとして前向きに捉えて取組みを進めています。色々なダイバーシティへの取組みを進めるにあたって、まずは職場の約半数を占める「女性」に焦点を当てました。女性活躍推進法への取組みとリンクさせることで、行動計画に掲げる数値目標への取組みが、女性自身の自主的な行動にもつながると考えています。

井上 ── 2020年4月、女性活躍に関する行動計画策定から4年目にしてついに目標を達成しました。目標達成には具体的な取組みが必要ですが、まず目標を意識することも大切だと思います。女性活躍に関する目標は、男性だけではなく、女性自身も意識しなければ目標達成には近づきません。その中で、2020年度のカナリアプロジェクトに参加した女性メンバーは、大きく意識を持つことができたと思っています。

大西 ── 以前は職場における女性の役割は内勤やサポートという形で圧倒的に決まっていて、女性自身も“それでいいんだ”という考え方でした。今考えると、あの時にチャンスを与えられていたら、自分の可能性をもっと発揮できていたのではないかなと感じています。

中澤 孝
代表取締役社長

×

大西 美佳
社外取締役
株式会社ビジネススタイリスト
代表取締役

×

井上 礼子
執行役員ダイバーシティ推進担当兼
営業本部内勤営業部長

『カナリアプロジェクト』を振り返って

井上── プロジェクトを始めるきっかけを思い返してみると、私の部署は全員女性なので、“どうすればメンバー全員が様々なライフイベントを抱えながらも、元気よく仕事を続けられるのか”を日ごろから考えていました。いざ部長という役職をいただいた時に、部長の中で女性は私だけだということに違和感がありました。会社全体ではどんな風に女性も含めた育成に取組んでいるのか、また仲間が欲しいなという想いもあり、まずは女性が生き生きとできる場を作ってみたいと考え、社長にプロジェクトを提案しました。

中澤── 常日ごろから、女性目線で“女性が働くにはどうしていったらいいか”を考えられていたというところでは、井上部長はリーダーに適任でした。

井上── プロジェクトは、上司の推薦や強制ではなく、初めて応募形式で参加者を募りました。最初は“本当に集まるのか”という不安もありましたが、結果的に18名のメンバーが集まり、“何かを学びたい”“聴いてみたい”という気持ちがある女性はたくさんいると感じました。

中澤── プロジェクトに参加しやすい本社や支店だけではなくて、工場からも参加してくれてよかったなと思います。

井上── プロジェクトのゲスト講演で、“女性は自分の価値を低く見積もる傾向がある”というお話があり、「自信」に男女差はあるけど「能力」に男女差はないと教えていただいたことで、「もっと自分に自信を持って頑張りたい」という声が参加者から多くあがりました。でもこれは女性だけでなくて、男性でも若い方や経験が未熟な方は、そういう傾向があるのかなと感じます。こういうプロジェクトを通じて自信を与えていけるように取組めば、より会社の活性化につながると思っています。

中澤── 色々な人が色々な個性を出して自信をもって働くことで、人も会社も活性化することができ、それが業績にもつながると思います。

大西── リーダーシップの発揮は、やってみないとわからないことが多いと思います。プロジェクトに参加して他部署の人と一緒に何かをカタチにするという経験がいっぱいできれば、その中で光る人も見つけられるでしょうし、そこがカナエさんのダイバーシティにもっとつながっていくと思います。

『カナリアプロジェクト』から見えた課題

井上── 参加者からは、「管理職の方にもダイバーシティについてもっと理解してもらいたい」という意見がありました。

中澤── 現状管理職は男性が多く、女性として理解してほしいこともあるかもしれません。その点では、マネージャー層にもある程度女性が必要だと思います。

井上── 他には「多くの部門からメンバーが集まってきたことがとても刺激になった」という声が多くありました。カナエは商社ですが、製造部門もあり職種が多いです。役職や職種の垣根を超えたプロジェクトなど、カナリアプロジェクト以外にも交流の場を作っていくことが組織の活性化につながるように思いました。

中澤── まさにそれに尽きると思います。カナエは職種が多い会社です。人の交流や業務を通じた活性化には人事異動やローテーションが一番ですが、中計に掲げる“スペシャリティ”を果たすためには各人がプロになる必要があるので、簡単にはできません。人事異動やローテーションについても、より推進する努力をしながら、プロジェクトなどの形で交流を図る場づくりも並行して取組む必要があると思います。

大西── 今は、副業や兼業が認められる社会になってきています。それを参考に、他部署の仕事を一部シェアできる仕組みなどの導入ができれば相乗効果があるのではないかなと思いました。

ダイバーシティから目指す姿

井上── ライフスタイルが多様化する中で、社会のニーズに応えていくためには、企業側も多様化する必要があります。社内の多様化をさらに発展させ、様々なアイデア、そして利益につなげる中で、SDG8「働きがいも経済成長も」に貢献できるような職場であることも大事だと思います。今回は女性だけでしたが、現在、男性も含めたカナリアプロジェクトの第2弾を企画しています。今回の成功体験を基に、ダイバーシティを通じて会社が成長できるように進めていきたいと思います。

大西── 一人ひとりを活かすには、それぞれに得意不得意があることを理解して、得意なところは活かし、不得意なところは他の得意な人が補うという受容の気持ちが必要です。企業は利益を上げなければ存続できないので、ダイバーシティへの取組みをうまく活用してプラスのサイクルを回していくことができれば、ビジネスだけではなく採用活動などにも貢献できると思います。

中澤── 一人ひとりが使命感を持って自主的に仕事に取組めるような、活気ある職場環境にすることで、事業の発展につなげなければなりません。企業が社会の公器であるためには企業が存続し続けなければならず、この取組みを、利益を上げて社会に還元するというサイクルにつなげる必要があります。最近よく“エンゲージメント”という言葉を耳にしますが、会社と社員が一体となれるような企業になりたいというのが一番の想いです。

Case 2 『カナリアプロジェクト』の活動報告！

カナエプラス
ちゃん

プロジェクト名の「カナリア」は、当社社名「カナエ」と「夢をかなえる」から「カナ」を、「リアル」と「キャリアアップ」から「リア」をとった造語です。「リアルな現状と向き合いながら、当社で夢をかなえ、キャリアアップできるよう、会社にとっても参加者にとってもプラスになるプロジェクトにしたい!」という想いを込めて命名しています。

2020年度は「女性」に着目し、女性活躍推進を目指し活動しました。プロジェクトは、様々なライフスタイルや部署・勤続年数が異なる女性社員6名と総務部が事務局となり、全拠点から応募形式で募った女性社員18名を加えた24名で構成し、全5回・各2部制で実施しました。

01 ― 第1部 ―
ダイバーシティの理解とモチベーションアップに向けた講演会

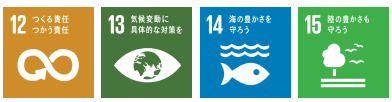
ダイバーシティ推進における先進企業より講師をお招きし、必要な考え方や具体的取組み等について学習しました。

2020年2月21日撮影

02 ― 第2部 ―
新しいパッケージの考案（グループワーク）

4チームに分かれ、チーム全員で本業である「パッケージの考案に取組み、「包む大賞」※1への応募を行いました。「包む大賞」受賞は叶わなかったものの、4チームから計22件のアイデアが誕生しました。

2019年12月20日撮影



※1 … 「包む大賞」：当社では、新しいパッケージの開発促進、従業員の活性化、社業の発展を目指して、全従業員を対象とした「包む大賞」を実施しています。“包装”に関するアイデアの卵を募集し、四半期に一度審査・表彰を行っており、開発部門だけでなく会社全体で、日々の生活の中で“包装”に感じている課題を解決することを目指しています。

※2 … ダイバーシティ&インクルージョン：組織の中でダイバーシティ（多様性）を高めるだけでなく、個々の違いを受け入れ、尊重し、活かしていくことで、一人ひとりが力を発揮できる職場風土を醸成しようという考え方。

社外講師の声

エミーカンパニー
代表 原田 英美子 様

この度はカナリアプロジェクトで講演の機会を頂戴いたしまして誠にありがとうございました。講演会場では、中澤社長の強いトップダウンが現場に浸透し、今後益々「働きがいのある会社」へと変化を遂げるのであろうと感じました。社内には多くのロールモデルが存在していて、女性のキャリアが今後どう変わるかとても楽しみです。また、サポート体制がこれほどまでに整っている企業は少ないと思いますので、キャリアのみならず、働き方に柔軟性が持てる改革につながると思いました。
輝く人々、輝く会社として社会に大きな影響を与えられると確信しております。

参加した社員の声

神戸工場品質部
水口 知子

今回、様々な部署から年代や経験も多様な女性が集まり、講演会受講、新パッケージの考案やライフワークチャートの作成などの活動を通して楽しく学び、刺激を受けました。各人がその強みや能力を発揮し企業活動に貢献するとともに、カナエで働くことにより、人生が豊かになるあり方を目指してほしいとのメッセージが心に響きました。今後もダイバーシティ推進について関心を持ち、周囲にも情報発信できればと思います。

栃木工場管理部
柴田 亜希子

他社の講師の方をお招きして講演を拝聴して、女性が活躍できるように子育て・介護支援に各社色々な取組みをされている事を知ることができて大変勉強になりました。
また、他事業所の方とチームを組んで包む大賞へ応募することで様々なアイデアを聞くことができ、普段とは違う刺激を受けることができました。プロジェクトで得られた情報は今までの考え方を一新させるものが多くあり、自分を変化させる良いきっかけになりました。

大阪業務部
浅木 成美

社内だけでなく講師の方にも「参加してよかった！」と思ってもらえるように様々な事前準備を行う中で、実務では携わることのない新しいことにもチャレンジでき、自信に繋がりました。今までは目先の仕事をこなすことに精一杯でしたが、プロジェクトに参加したことで意識改革できたことが大きな変化でした。今後は 自分の“理想の将来像” をしっかり見据え、苦手分野も克服しながら幅広く業務に携わっていきたいと思います。

事務局として参加しました！

今後について

2021年度は、『カナリアプロジェクト』第2弾として、男性社員も対象として希望者を募る予定です。
ダイバーシティ&インクルージョン※2を理解し、社員の個性や考え方を活かせる風土づくりを行うことを目標に、人財の活性化による持続可能な社会への貢献を目指して引き続き取組みを進めてまいります。

サステナビリティ事業の推進

01

2030年ビジョン
「新しいパッケージで市場創造し、持続可能な社会に貢献する」実現に向けて

第8次中期経営計画策定時に2030年ビジョンを策定しました。2030年は、SDGs（持続可能な開発目標）が定める目標設定年限です。当社においても2030年に向けて持続可能な社会への貢献を長期ビジョンの中に織り込みました。

2030年ビジョン実現のために第8次中期経営計画の中にもサステナビリティに関わる多くの取組みを盛り込んでいます。
▷右表をご参照ください。

サステナビリティへの取組みは、今や様々な分野で広がりを見せています。当社単独では実現できないような困難な取組みであっても、当社のお客様、お取引先様、海外企業を含む特別な技術を有する企業との連携を進めることで成果を創出できるものと考えています。
SDGsで掲げられている「17 パートナーシップで目標を達成しよう」を実施し、取組んでまいります。

当社は、2020年に「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）」に加盟しました。

第8次中期経営計画における サステナビリティに関わる取組み（一部抜粋）

財務の視点	持続可能な商材（サステナビリティ商材）の拡販
お客様の視点	お客様でのサステナビリティ推進に貢献する サーキュラーエコノミー（資源循環）化を推進する お客様での廃棄物量の削減に貢献する
業務プロセスの視点	マーケティング力を発揮し、カナエの製品・サービスを活かせる新分野・新用途を開拓する
	持続可能な社会へ貢献できる商材開発（脱プラ包材） 低炭素社会が受容可能な包材開発、服薬管理etc
	リサイクル技術の確立、運用のための仕組みづくり
人財と変革の視点	サステナビリティ推進室の設置
	CSR教育の継続的実施、社内外に向けたブランディング

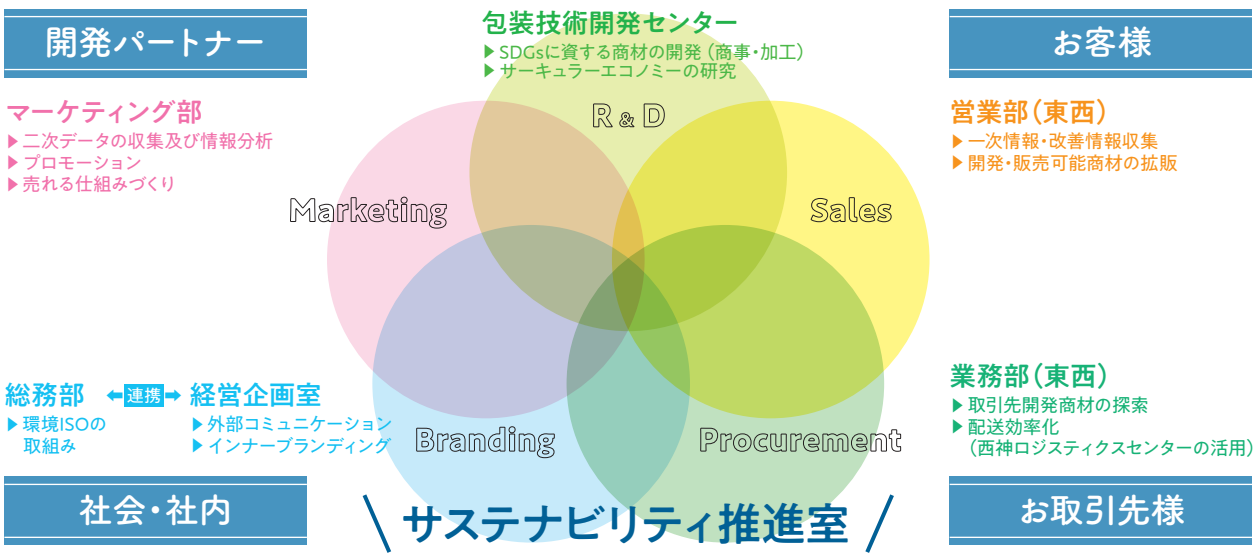
02

サステナビリティ推進室の設置

サステナビリティ推進室設置の趣旨は、主にはサステナビリティ商材開発や事業を検討、推進することです。実際の活動は各部門で実施されますが、サステナビリティ推進室が推進役となり、会社としての方向性を定め、各部門を連携させ、早期に成果を創出することをミッションとしています。

2030年ビジョンの実現、又第8次中期経営計画の達成に向けて、サステナビリティ推進室が、機能別の組織を部門横断で機能させます。
サステナビリティ推進室には、専任の担当者はいませんが、「経営企画室」「包装技術開発センター」「マーケティング部」「営業部」、そして調達部門である「業務部」の部長以上の責任者が構成メンバーとなり、相互に連携しながら活動しています。
また、総責任者として社長も参加することにより迅速な意思決定を行える体制となっています。

‖ サステナビリティ推進室の構成と役割 ‖



03

サステナビリティ商材の開発・提案

当社が実現したい包装を通じた社会への貢献は環境に関わる商品だけではありません。SDGs（持続可能な開発目標）も、環境に関わる問題だけに留まらず、人類が解決すべき様々な問題を提起しています。

当社は、「包装」を生業とする企業として、SDGsとも関連づけて様々なサステナビリティ商材を開発し、お客様へご提案してまいります。
右記に、いくつかの開発品の例を掲載しています。主には「3 すべての人に健康と福祉を」「12 つくる責任つかう責任」「13 気候変動に具体的な対策を」に関わる開発に重点をおき、今後も開発を進め、お客様へご提案いたします。

サステナビリティ商材認定基準

環境基準

[1]廃棄物の削減
1. 使用後の廃棄物量を既存商材よりも削減できる場合

[2]温室効果ガス排出量削減
1. 温室効果ガス排出量を削減可能な原材料を使用する場合
2. サプライチェーンの各ステージにおける温室効果ガス排出削減可能な場合

[3]省資源
1. 使用原材料を削減可能な場合　2. 使用部材を削減可能な場合

[4]循環資源の使用
1. リサイクル原材料を使用する場合　2. 持続可能な管理が行われている原材料を使用する場合

[5]リサイクルが容易
1. 使用後も循環的な利用が可能な場合　2. 生分解性材料を使用する場合

[6]環境に負荷の少ない製品の製造
1. 生産に伴うエネルギーを削減できる場合　2. 製造時に排出されるVOC※を削減できる場合
※VOC:揮発性有機化合物(Volatile Organic Compounds)の略称

環境以外基準

[1]ライフサイクルの延伸
1. 中身の保護性を従来より高め、食品等ライフサイクルの延伸に寄与する場合

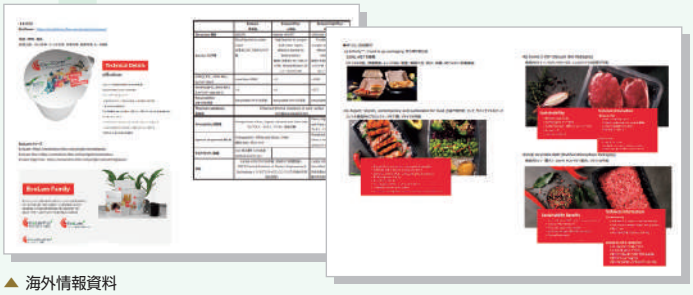
[2]医薬品アクセス拡大への貢献
1. 偽造医薬品の流通防止に寄与する場合
2. アドヒアランス（服薬遵守）向上による医薬品の適正使用に貢献する場合
3. 誤飲による事故防止対策が施されている場合

[3]ユニバーサルデザインによる快適、安心な社会の実現
1. 言語、年齢、性別、障がいなどの違いを越えて誰もが使いやすいパッケージを提供できる場合
2. 言語、年齢、性別、障がいなどの違いを越えて誰もが操作しやすい包装機械を提供できる場合

04

海外情報の収集

サステナビリティ（特に環境面）において、世界のスタンダードづくりをリードしている欧米のパッケージ情報を定期的に収集し、社内外へ情報発信しています。
2020年度はコロナ禍の影響で、海外での展示会は軒並み中止となりましたが、バーチャル展示会やWebによる情報収集を行っています。



▲ 海外情報資料

開発品例

❶紙識別マークパウチ

▶▶ プラスチック使用量を削減

❷2室コスモパック（2液一体化包装コスモパック）

▶▶ プラスチック使用量を削減

❸詰替えコスモ（技術確立進行中）

▶▶ 瓶・ボトルを再利用するための小容量リフィル（詰替え）包装

❹しましまPTP台紙（易開封台紙包装形態）

▶▶ 片手で開封可能なユニバーサルデザインパッケージ

❺DosePak®（アドヒアランスパッケージ）

▶▶ 服薬遵守の徹底を目指したカートン・台紙付きPTP包装
幼児の誤飲対策（CR）にも効果的

カナエオリジナル エコパッケージマークの制定

当社が販売する環境負荷低減に寄与する商品のパンフレット、お客様へのご提案資料等にはこのエコパッケージマークを記載いたします。対象となる商品を積極的に増やすことで、お客様でのサステナビリティへの取組み推進に寄与いたします。最終的には、お客様を通じて社会全体へ波及していくものと考えています。カナエオリジナル エコパッケージマークにご注目ください。

eco packaging

エコの「e」の文字を用いて包装の「包」という漢字をデザイン化し、環境にやさしい包装であることを表現しました。

社員と職場を包む

「学び」「チャレンジ」する風土を醸成し、誰もが働き続けたいと思う「安全・安心」な職場づくりを推進します。

【 第2次CSR中期計画と2020年度実績 】

2022年度	2020年度		
目 標	目 標	実績	評価
「社員の人生の充実を重んじ、希望と誇りと働き甲斐のある企業にする」の実践ができている	働き方の多様性の仕組みを検証・確立する（情報収集・規程の変更）	・コロナ禍で開始した「在宅勤務」を制度化 ・他社事例を参考にしたその他施策の検討は進まず	×
	カナリアPJを通して女性活躍推進活動の今後の仕組み作りができている	『カナリアプロジェクト』（全5回）を実施し、2021年度にダイバーシティに関する管理職研修を実施することを決定	○
業務災害ゼロの取組みができている	業務災害ゼロの取組みができている	本社、支店、営業所等 ・本社は安全衛生委員会開催や職場巡視等を実施 ・西神ロジスティクスセンターではパレットの落下防止対策に取組んだ ・支店、営業所は未着手	×
		神戸工場 ・安全衛生委員会開催や職場巡視等を実施 ・業務災害が2件発生したため、発生原因の分析等に基づいた危険箇所の巡視・改善を実施 （2020年度末時点無事故継続日数：207日）	○
		栃木工場 ・安全衛生委員会開催や職場巡視等、業務災害ゼロに向けた取組みを実施 ・業務災害ゼロを継続 （2020年度末時点無事故継続日数：707日）	○
		愛媛第一工場 ・安全衛生推進会議開催や職場巡視等、業務災害ゼロに向けた取組みを実施 ・業務災害ゼロを継続 （2020年度末時点無事故継続日数：454日）	○
社用車、通勤車両（自転車含む）の交通事故ゼロの取組みができている	社用車、通勤車両（自転車含む）の交通事故ゼロの取組みができている	・社内掲示板を活用した定期的な啓発は行うも、新人営業社員の入社時講習や全社向け交通安全講習会は新型コロナウイルス対応のため未実施 ・社用車による事故：1件 （2020年度末時点無事故継続日数：76日） 通勤車両による事故：0件 （2020年度末時点無事故継続日数：630日）	×
社内全体の健康志向が高まっている	健康志向向上のための取組み参加者数を従業員の30%以上にする	着手できず	×

在宅勤務制度導入について

コロナ禍のような非常時の為だけでなく、業務の効率化、ワークライフバランスの向上など、あらゆる観点から在宅勤務の必要性を考え、2020年8月に在宅勤務制度を策定しました。20名を超える従業員から申請があり、申請者とその上長を対象に、コミュニケーションの取り方や情報セキュリティーの教育を行っています。
現在は、コロナ禍により全社的に在宅勤務に取組んでいますが、終息後は本制度の運用に移行します。

管理職研修実施について

2020年4月より、管理職を対象に、「SDGsを中心とした持続可能な社会」と「ハラスメント防止のメニュー」について、eラーニングによる研修を実施しています。
「SDGsを中心とした持続可能な社会」に関する内容については、受講内容を基に「ワークシート」を各受講者が作成し、2021年度の部門目標検討に活用しています。

男性の育児休業取得について

当社では、2017年度に1名の男性が育児休業（以下、育休）を取得して以降、男性が育休を取得することへの意識が徐々に変わっています。
2020年度においては3名の男性が育休を取得し、社内報に育休取得者1名の体験記を掲載しました。育休を取得してよかったこと等の生の声を掲載することで、男性の育児参加への意識変革を図りました。2021年度にも1名の男性が取得を予定しており、今後も男性が育休を取得しやすい会社を目指して取組んでまいります。

社用車、通勤車両の交通事故ゼロへの取組み

社用車・通勤車両の交通事故ゼロの取組みとして、毎月一度イントラネットでの注意喚起文書を掲示しています。2020年度末時点で社用車は76日、通勤車両は630日連続で無事故となっています。2020年度はコロナ禍で新人営業社員の入社時講習等の学習ができなかったため、2021年度にはオンラインでの安全運転講習を実施することを計画しています。これからも安全運転に対する意識を高め、無事故を継続していけるよう、教育・啓発活動に努めてまいります。

業務災害ゼロへの取組み（西神ロジスティクスセンター）

2020年1月稼働の西神ロジスティクスセンターは、建物全体が免震構造であり地震に強い構造となっていますが、さらなる安全・安心を目指して、業務災害ゼロへの取組みを進めています。
事務所内の収納キャビネット、ロッカーには壁面固定による転倒防止策を講じ、倉庫内のパレットラック上段前後には落下防止金具「パレットガード」を設置しています。作業中はもちろん、地震発生時においても荷物の落下防止を防ぐ対策を講じることで、作業員が安心して作業を行える環境づくりに取組んでいます。

◀ パレットラック
上段に設置

▲ パレットガード
（オレンジ部分）

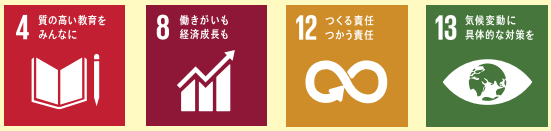
新型コロナウイルスへの対応

2020年2月に代表取締役社長を本部長とする新型コロナウイルス対策本部を設置しました。対策本部では、感染予防・罹患者が出た場合の対応について検討し、罹患者発生時のBCP対応マニュアル、当社工場における消毒方法に関する手順書の作成などを実施しました関連1。
従業員の安全確保の対応として、全従業員への備蓄マスク関連2の配布は2回実施しております。その他、在宅勤務実施を推進するための通信環境の整備、Web会議システム環境の増強とともに、在宅勤務でも円滑に業務遂行できるよう業務手順の見直しなどに取組んでいます。

関連1）コロナ禍における安定供給への取組みについてはP.14をご参照ください。
関連2）備蓄マスクの一部は病院などへ寄付しました。P.18をご参照ください。

お客様と消費者を包む

お客様、消費者の視点を第一に、
高品質な製品を安定的に供給し続けます。



【 第2次CSR中期計画と2020年度実績 】

2022年度	2020年度		
目 標	目 標	実績	評価
高品質な製品が安定的に供給できている	市場クレームゼロを目指した取組みができている 【商事関係】 資材供給業者への監査を計画通り実施する 【工場関係】 改善活動件数: 各工場にて設定した件数以上 教育時間: 各工場にて設定した時間/月以上	商事関係 コロナ禍により計画通りの監査が実施できず	×
		神戸工場 改善活動件数:目標件数に満たず	×
		教育時間:目標時間以上の教育を実施	○
		栃木工場 改善活動件数:目標件数に満たず	×
		教育時間:目標時間以上の教育を実施	○
		愛媛第一工場 改善活動件数:目標件数以上の改善を実施	○
		教育時間:目標時間に満たず	×
緊急時に機能するBCP体制を構築する	BCMSの2020年度目標100%達成	達成は一部の目標に留まる	×

品質への取組み

当社が取扱う包装資材、当社工場生産品、外部製造委託品のすべてにおいて、その品質を保証し、お客様に「安心して使用していただける安全な商品」を安定的に供給することを基本方針としており、「品質マニュアル」に沿った活動を行うことで、常に品質改善が図られる仕組み作りを行っています。
当社の品質保証は、当社工場生産品だけでなく、外部製造委託品や包装資材等の販売品においても、その品質を担保できる体制を構築しています。当社の各工場には、品質管理部門と品質保証部門を設け、外部製造委託品や包装資材販売品においては、本社品質保証部門が製品品質の確保に取組んでいます。
予防的な活動として、本社品質保証部門による当社工場への定期的な内部監査を行っています。また積極的にお取引先様への監査、改善提案を逐次実施し、品質異常の低減に努めています。新型コロナウイルス対応のため訪問による監査や改善提案ができない場合は、書面による監査やリモート会議等を用い、品質確保に取組みました。

品質方針

1. お客様の視点で考え、当社の技術を結集してお客様の期待を超える品質をお届けする
2. お客様に提供する商品の安全・安心を保証する
3. 常に商品価値向上に向けた提案を行い、お客様とともに高品質商品を創出する
4. 品質・技術に裏付けられた迅速な対応によりお客様に感動を感じていただく
5. 品質システムの有効性を維持するため、継続的な改善を行う

『なぜ!?何故!?活動』

栃木工場、神戸工場では、改善活動として『なぜ!?何故!?活動』に取組んでいます。
この活動は、その名の通り問題の原因を「なぜ!?何故!?」と深掘りすることで真の原因を探り、より有効な改善を図るもので、製品品質の向上や不良品の削減につながり、お客様や消費者・使用者の安全・安心にも寄与しています。
半期に一度発表会を実施し、予選を勝ち抜いたチームが活動内容や成果を報告し、「社長賞」「生産本部長賞」「工場長賞」を競い合います。
2020年度は、コロナ禍による3密対策として、審査員はリモートで参加する形となりました。そのため、各賞の授与を直接行うことはできませんでしたが、表彰式ではカメラ機能を活用することで、今までとほぼ同様の形で開催することができました。また、発表会の内容は他工場にも共有し、取組みの水平展開や次の取組みの活性化を図っています。
なお、発表会は緊急事態宣言発出期間中の開催を避け、宣言解除後に開催しました。

▲ 神戸工場『なぜ!?何故!?活動』発表会発表の様子(包装技術開発センター 研修室)

▲ 栃木工場『なぜ!?何故!?活動』発表会リモート参加側の表彰の様子(本社)

供給体制に関するBCPの取組み

当社の最も重要な役割は製品を安定供給することです。当社では2011年より災害等の緊急時の対応として、BCP(事業継続計画)に取組んでおり、2015年からはBCMS(事業継続マネジメントシステム)として展開しています。
2020年度は、取引先281社に対して、BCPに関するアンケートを実施しました。アンケートではBCPの取組みに関する質問のほか、災害時を想定した代替連絡先や、生産拠点の調査を行いました。いただいた回答は当社BCPの改善に活用します。これからもBCPの体制強化に取組んでまいります。

コロナ禍での安定供給のための取組み

当社は医薬品向け包装資材の販売および医薬品受託包装企業として、安定供給という社会的責任を果たすべく、新型コロナウイルス感染予防対策を進めてまいりました。オフィス部門では在宅勤務や時差出勤の実施により3密回避に努めており、工場部門でもシフト勤務や可能な範囲で在宅勤務などを推進、また品質部門では濃厚接触リスク回避に向けて①試験室の分散、②人員を2分割するなど、仮に感染および濃厚接触者が発生した場合でも事業継続を可能とする施策を講じてまいりました。これからも基本的な感染予防対策を徹底し、全社を挙げて安定供給に努めてまいります。

▲ 出勤時における検温の様子

カナエ・グッドアンサー・ラボ 発進!

包装技術開発センターを今まで以上にご活用いただける場所にするため、新しいコンセプトとして『カナエ・グッドアンサー・ラボ』を掲げました。
コンセプトには、「パッケージのお悩み、解決窓口」として当社の技術・経験・ノウハウを結集し、お客様との共創を通して最良のお答えを提供したいという想いを込めています。「貴社にとってもっと身近でオープンな存在」を目指して取組んでまいりますので、ぜひ「あなたのもうひとつのラボとして」ご活用ください。

KANAE GOOD ANSWER LAB
◀ カナエ・グッドアンサー・ラボのロゴマーク

https://www.kk-kanae.jp/techcenter/

ビジネス
を包む

高い倫理観を持ち、お取引先様と共に世の中に
必要とされ続ける企業づくりを進めます。

【 第2次CSR中期計画と2020年度実績 】

2022年度	2020年度		
目 標	目 標	実 績	評価
CSR教育の継続的実施ができている	SDGsインナーブランディングのための社内教育における理解度を図る	「動画」形式でCSR勉強会を実施し、「受講後アンケート」の回答内容より理解度を確認した	○
調達基本方針に沿った購買活動ができている	64期実施の調達基本方針に関するアンケート結果の課題対応が完了している	お取引先様への「調達基本方針」「取引先へのお願い」の啓発など、計画した対応を完了した	○
法規制遵守評価方法の全社統一化ができている	当社として遵守すべき法規制の抽出及び遵守評価手順を作成し、全社展開できる状態になっている	各マネジメントシステムにて行っている遵守評価の効率化について、検討に留まっている	×

調達基本方針

私達はカナエCSR方針、CSR指針に基づき、以下のとおり調達活動を展開していきます。

1. コンプライアンス

（労働慣行）各種関連法令を遵守し、社会的な要請に応えるため、人権・労働安全衛生に十分配慮した活動を行います。

（機密保持）業務上知り得た情報は、情報提供いただいた方の承諾を取らずに第三者へ漏らすことはありません。

2. 公正な取引

（公平・公正）新たに取引を希望される取引先に対しては、品質・納期・価格・技術・経営の安定性・企業の社会的責任（CSR）の取組み等を総合的かつ公正に評価し、その国籍・地域・企業規模等にとらわれることなく真摯な姿勢で対応します。また、既存取引先に対しても同様の評価を行います。

（購買倫理）取引先と私的な利害関係は持ちません。また、発注者の地位を利用した不当な圧力を用いることはありません。

3. 取引先との共存共栄

取引先をパートナーと位置付け、適正な品質・納期・価格を確保し安定的な取引を実現する事を通じ、WIN・WINの関係を目指します。

4. 環境

環境に配慮した購買活動を行います。

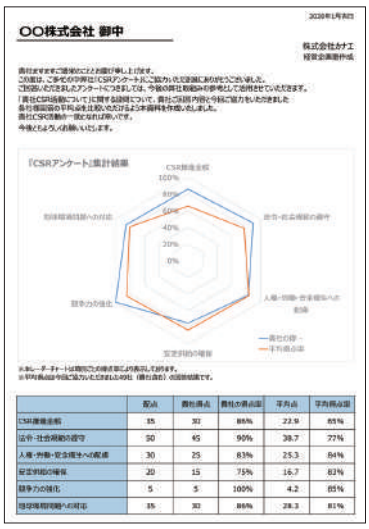
5. サプライチェーン管理

全ての購買先に対し、本方針に基づく取組みを啓発していきます。

お取引先様へのCSRアンケートについて

当社ではサプライチェーンに関するCSR活動の一環として、2019年度より定期的なCSRアンケートを始めています。2020年度は対象先へのフィードバックを行いました。また、アンケート結果から課題となった、「調達基本方針」「取引先へのお願い」の啓発、さらにお取引先様への環境負荷低減商材の情報収集の取組みを強化しました。環境負荷低減商材の情報収集については、業務本部全体で97件の情報を収集し、お客様への提案活動につなげました。

2021年度は、前回よりも多くのお取引先様を対象とした2回目のCSRアンケートを予定しています。今後は当社もお取引先様もともに成長できるようなCSR活動が必要と考えており、ステークホルダーの期待に応えられるよう、努力してまいります。


○○株式会社 御中

株式会社カナエ
経営企画部作成

「CSRアンケート」集計結果

	配点	貴社得点	貴社の得点率	平均点	平均得点率
CSR推進全般	35	30	86%	22.9	65%
法令・社会規範の遵守	50	45	90%	38.7	77%
人権・労働・安全衛生への配慮	30	25	83%	25.3	84%
安定供給の確保	20	15	75%	16.7	83%
競争力の強化	5	5	100%	4.2	85%
緊急事態対策への対応	35	30	86%	28.3	81%

▲ お取引先様へのフィードバック資料（サンプル）

CSR勉強会の実施

当社では毎年全従業員を対象としたCSR勉強会を行っています。本業を通じたCSR活動を実践するために、毎回社内で教育内容の企画からプレゼンテーション資料作り、社内講師で全従業員が参加することにこだわって取組んでまいりました。2020年度は、3密対策としてこれまでのように集合形式での開催ができないため、初めて動画コンテンツを作成し、社内ネットワークでの「動画形式」に変更しました。また受講確認もかねてWeb環境を活用した「受講後アンケート」を行いました。動画を活用することで、自由な時間に勉強会を受講することができたため、未受講者への対応が大幅に削減できるという効果もありました。

勉強会では、SDGsの社内浸透と取組み意識の向上を目指し、SDGs貢献に必要な考え方である“バックキャスティング”について学習しました。また、学習内容に関するワークを「受講後アンケート」内に盛り込むことで、一人ひとりの理解向上を図りました。

「受講後アンケート」の結果から、SDGsの理解度について、「SDGsとは何かを知っている」社員がほぼ100%であり、「カナエが事業を通じた貢献に取組んでいることを理解している」社員は89%に達していることを確認しました。

2021年度はCSR勉強会に加え、全従業員がSDGsに貢献できるような新たな試みを予定しています。

▲「動画形式」のCSR勉強会受講の様子

EcoVadis※によるサステナビリティ調査において、「シルバー」の評価を2年連続で獲得

当社は、フランスのCSR評価機関EcoVadis（エコバディス）によるサステナビリティ（持続可能性）調査において、2年連続「シルバー」の評価を獲得しました。

評価の基準は毎年見直されており、今回獲得した「シルバー」の評価は、最高位の「プラチナ（上位1%）」、次点の「ゴールド（上位5%）」に次ぐ評価で、上位25%以内に位置することを意味しています。

今回の評価でEcoVadisからいただいた指摘を、当社CSR活動の課題と捉え、当社CSR活動のさらなる充実を図り、ステークホルダーからより信頼される企業として成長していきます。

※EcoVadisは、グローバルなクラウドベースのプラットフォームを介して、サプライヤー企業のCSR評価データをバイヤー企業に提供しています。EcoVadisのデータベース登録企業数は5万社にものぼり、150カ国と190の業種に広がっています。

地球
を包む

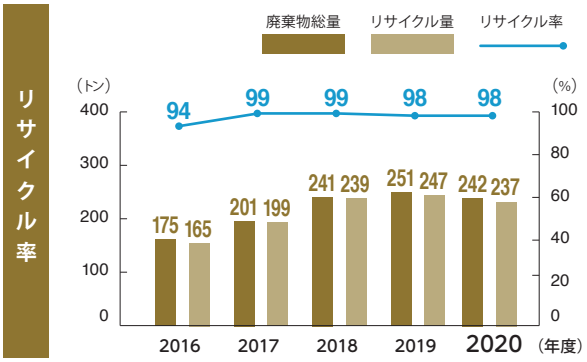
人や地球環境にやさしい企業活動を行い、「包」を提供する企業として、外部との協業により持続可能な社会に貢献できる製品、サービスを創造します。

【 第2次CSR中期計画と2020年度実績 】

2022年度	2020年度		
目 標	目 標	実 績	評価
サプライチェーン全体で環境負荷低減に関する取組みを推進する	サプライチェーン全体における環境負荷低減に向けた課題を把握し、活動内容を検討、決定する（アンケート実施など）	お取引先様にヒアリングを行った結果、環境負荷低減商材の拡販が課題として挙げられ、採用に向けた紹介活動に力を入れていくことに決定した	○
環境負荷低減商材の開発	環境負荷低減製品の新規採用10件	新規採用件数：6件	×
環境負荷低減商材情報の入手提案	環境負荷低減商材情報の入手提案件数：2019年度の10％増（大阪業務部：12件、東京業務部：8件）	・大阪業務部：65件（2019年度の550％増） ・東京業務部：19件（2019年度の216％増）	○
環境負荷低減商材の拡販	環境負荷低減製品の販売実績のうち新規受注の件数が80件以上	新規受注件数：37件	×
温室効果ガスの排出量削減	オフィス部門：2019年度比1％削減（絶対値）	2019年度比7.0％削減	○
	工場部門：2019年度比5％削減（原単位）	2019年度比5.3％削減	○
生産ラインの稼働率向上	生産ラインの稼働率の向上、不良率の削減	2部署のみ達成	×
業務効率化等プラス側面への取組み	業務効率化により温室効果ガス・資源・廃棄物・コストの削減になっている	電子化により紙資源を削減するなど、各部門にて削減を実施	○
	5S活動が各部門で実施出来ている	全部門でISO活動目標の1つに5Sを設定し、取組み実施	○
生物多様性に配慮した活動の推進	30名以上の事業所において、生物多様性活動が継続出来ている	本社・神戸工場・包装技術開発センター・西神ロジスティクスセンター、栃木工場、東京支店にて活動を継続（ただし、2020年2月以降は新型コロナウイルス対応のため活動を自粛）	○
	30名未満の事業所においては、ボランティア休暇（環境・災害復旧等）の取得を推進する	富山営業所、名古屋営業所、愛媛第一工場にて取組む活動を決定（ただし、新型コロナウイルス対応のため開始は出来ず）	○
サーキュラーエコノミー化を推進する	サーキュラーエコノミーへの取組みを検討し、決定する	工場における廃棄包材のリサイクル化の検討を進めるも未決定	×
法規制及び当社の同意したその他の要求事項の遵守	環境関連法規制が遵守できている	定期的な遵守評価を行い、適正に運用できていることを確認している	○
	移転・新設拠点のリスクアセスメントが実施できている	流通センターから西神ロジスティクスセンターへの移転に伴い、リスクアセスメントを実施済み	○
全社員の環境意識の向上	CSRに関わる教育を実施する	・管理職向けeラーニング教育を実施 ・全従業員向けのCSR勉強会（動画）を実施	○
	環境問題の記事を社内報で掲載する	社内報への掲載を実施（テーマ：海洋プラスチックごみ/レジ袋の有料化/紙素材の検討/マイボトル/マスクのポイ捨て）	○
外部コミュニケーション強化	CSR報告書を発行し、ステークホルダーに説明できている	お客様、お取引先様を中心に172件の説明を実施	○
マネジメントシステムの確実性の強化	部門長に対する定期的な教育が出来ている（環境管理マニュアルの理解）	部門長会議にて環境管理マニュアルの説明、他部門での取組み共有等を実施	○
サステナブル商材の拡販	サステナビリティ商材の定義付け	サステナビリティ商材の当社定義を決定 ▷P.10をご参照ください。	○
	販売金額の目標設定	検討に留まっている	×

廃棄物削減への取組み

当社の核となる事業の先には容器包装廃棄物の問題が必ず発生します。総合包装企業として廃棄物削減に取組むことは当然の責務と考えています。当社では環境負荷低減商材の開発やお客様への提案、工場での設備トラブル等を起因とした使用資材の無駄を無くすことによる廃棄物の削減、またリサイクル率の改善に取組んでいます。2020年度のリサイクル率は前年と同様の98%を維持することができました。

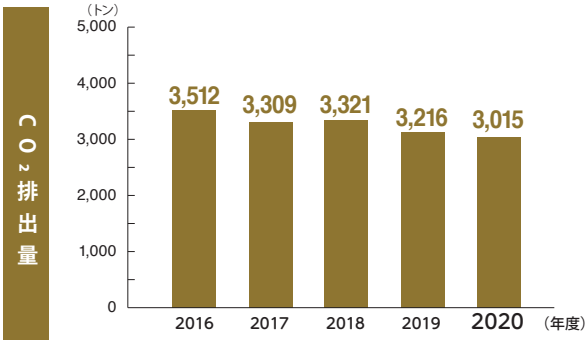


温室効果ガス排出量削減への取組み

2015年の「パリ協定(2020年以降の温室効果ガス排出量削減等のための新たな国際枠組み)」の採択により、温室効果ガス排出量削減は世界共通の課題となっており、当社も取組みを進めています。

2020年度、オフィス部門ではコロナ禍における時差出勤による事業所の稼働時間延長や、事業所の移転に伴い電力使用量は2019年度比16.3%増加しましたが、工場部門では省エネ対応や業務効率化による電力使用量の削減等に取組み、2019年度比5.3%削減することができました。

2020年度のCO_2排出量はCO_2排出係数の改善により、当社全体で約200トンの削減となりました。



※2019年度のCO_2排出量について包装技術開発センターの実績が未集計だったため、再計算した排出量となっています。

生物多様性への取組み

当社では2014年度から生物多様性への取組みをスタートさせました。当初は本社、神戸工場、流通センター(現西神ロジスティクスセンター)のみの活動でしたが、2018年度には東京支店、栃木工場にも活動を広げてまいりました。2020年度は新型コロナウイルス対応のため、3月以降の活動を見合わせておりますが、これまで活動できていなかった名古屋営業所、富山営業所、愛媛第一工場でも生物多様性への取組み内容を決定しました。新たに決定した取組みも、生物多様性と地域貢献に同時に取組むことができる活動となっています。コロナ禍が終息後、すぐに全ての事業所で活動を再開する予定です。

「当社の生物多様性への取組み」

※事業所名に(新)と記載している部分が2020年度新たに決定した活動です。

事業所名	主催・連携先	活動内容
本社・神戸工場・包装技術開発センター・西神ロジスティクスセンター	大阪府、岸和田市、特定非営利活動法人 神於山保全くらぶ	良好な里地里山環境を目指した竹林の間伐、下草の伐採等
東京支店	谷津干潟自然観察センター	谷津干潟保全に向けた清掃活動、干潟に関する環境教育受講等
栃木工場	もおか環境パートナーシップ会議、真岡市役所	ホタルの住むような自然環境への再生を目指した落ち葉回収、間伐等
名古屋営業所(新)	**社会福祉法人名古屋市北区社会福祉協議会、ロマン黒川の会**	**営業所近くの黒川の清掃活動**
富山営業所(新)	**公益財団法人富山県民福祉公園**	**五福公園等の清掃・花の植え替え等**
愛媛第一工場(新)	**四国中央市ボランティア市民活動センター**	**動物が住めるような山への再生を目指したお遍路道の清掃・整備等**

地域社会への貢献

【東日本大震災遺児支援】

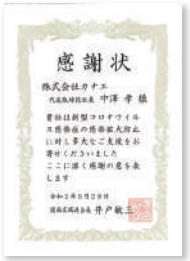
「みちのく未来基金」は、東日本大震災により親を亡くした子どもたちの支援として、サポートの少ない「大学及び専門教育への進学」に焦点を当て、東北の地、ひいては日本の復興を支えていく人材を育成することを目的として設立されました。当社は基金発足時より参画し、10年目に入りました。この基金により、2020年4月時点で計901名の方が進学されました。

【豪雨災害支援】

2020年7月3日からの熊本県を中心とした集中豪雨に伴う災害により被災された方々への支援や、被災地復興にお役立ていただくため、熊本県に義援金を寄付しました。

【新型コロナウイルス感染症対策支援】

新型コロナウイルス感染症治療の最前線で尽力されている医療関係者の方々を支援するため、社内に備蓄していたN95マスク9,120枚と防護服39着を厚生労働省ならびに関西広域連合を通じて複数の自治体と病院に寄付しました。



SDGs（Sustainable Development Goals）について

2015年9月に国連サミットにて採択された「持続可能な開発目標」を意味し、2030年までに達成すべき17の目標と169のターゲットから構成されています。“誰一人取り残さない”をコンセプトに、先進国も含めて全世界で目標達成に向けて取組みが進められています。

KANAE CO.,LTD.

お問い合わせ先
株式会社カナエ　経営企画室
〒540-6023 大阪市中央区城見1丁目2番27号クリスタルタワー23階
TEL 06-6945-1140　FAX 06-6945-1211

FSC www.fsc.org ミックス 責任ある木質資源を使用した紙 FSC® C022337
VEGETABLE OIL INK