



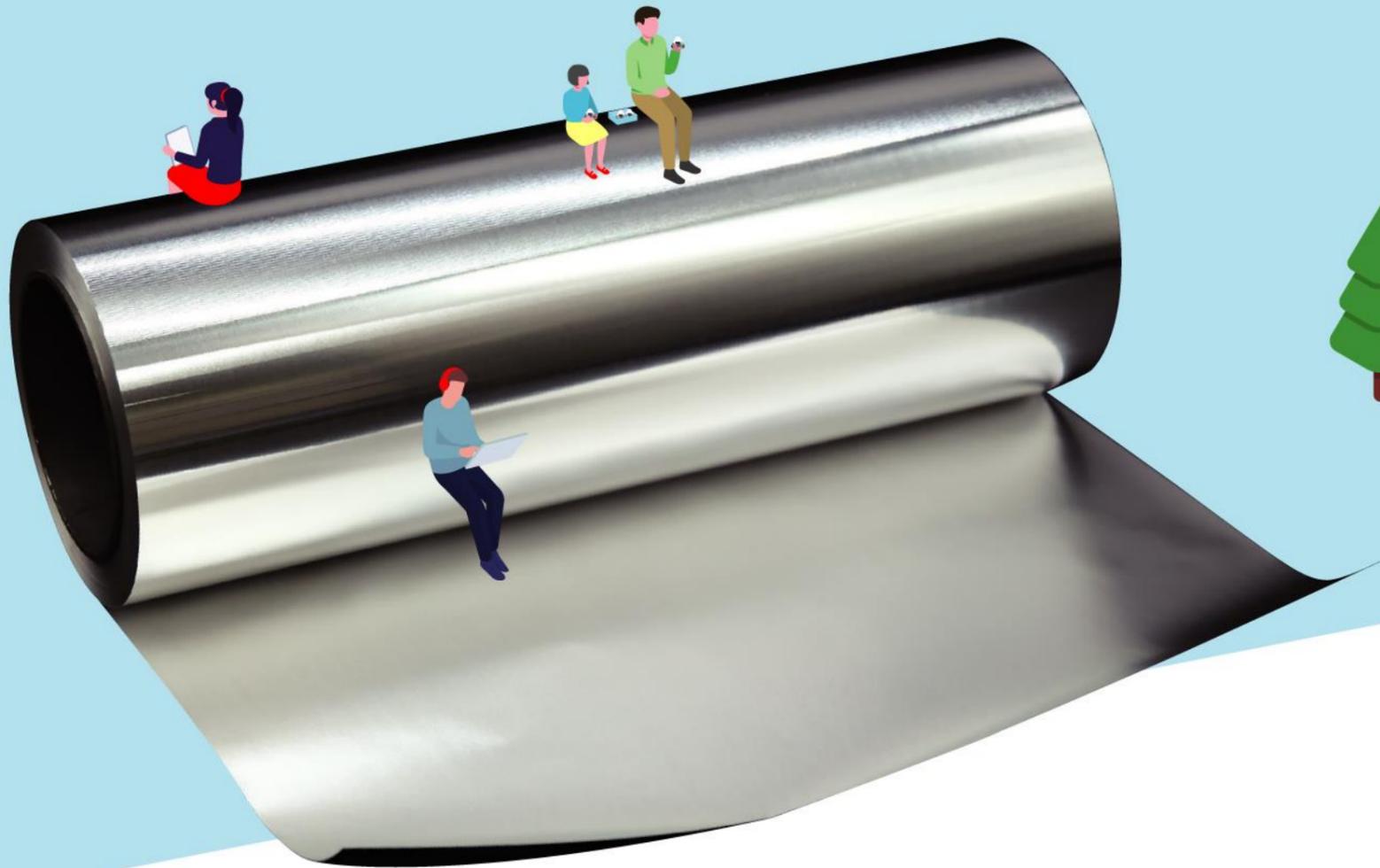
Toyo Aluminium K.K.

东洋铝业集团 可持续发展报告

Sustainability Report

2024





从我做起、大家携手、共创未来

编辑方针

本报告旨在介绍东洋铝业集团以“从我做起、大家携手、共创未来”的口号为基础，力争实现可持续社会的可持续发展的想法和课题、目标方向性及具体工作进展，以期进一步加深各位利益相关者的理解。本报告每年发行1次。

在特辑中，我们以“东洋铝业集团尊重人权的举措”为主题，就2023年11月制定的人权方针阐述了本集团的理念。另外，还就大阪经济法科大学的菅原绘美教授与本公司执行董事有吉毅的专家对话进行了报告。专家给予我们的意见以及通过对话获得的启示将反映到今后的人权尊重活动中。

- 参考指导方针
 - SDG Compass
 - ISO26000
 - GRI指导方针
 - 日本环境省 环境报告指导方针2018年版

■目标期间
以2023年4月~2024年3月的举措为中心，此外还报告了部分2024年度的方针与活动。

■目标范围
东洋铝业株式会社及其子公司和关联公司

■发行时期
2024年9月（下次计划在2025年9月，上次是2023年9月）

■关于封面设计
代表了铝制品在我们生活中的广泛运用。

■东洋铝业集团Sustainability Report
东洋铝业集团Sustainability Report【数据篇】
[东洋铝业株式会社 | 可持续发展 | 可持续经营报告书 · CSR 报告书 \(toyoi.co.jp\)](https://toyoi.co.jp)

※人财：在东洋铝业集团，员工被视为财富，因此用“财”替代人才的“才”，表述为“人财”。
※生活工作平衡：东洋铝业集团重视员工丰富的生活，经常使用“生活工作平衡”一词。
※产品名称中的“®”指在日本注册的商标。

Contents

- 01 经营方针/MVV
- 高管承诺
- 03 TOP COMMITMENT
- 特辑
- 07 尊重人权的举措
- 09 专家对话
- 东洋铝业集团的可持续发展
- 11 可持续管理
- 13 CSR活动行动计划
- 15 ■ CSR重要课题1 创造未来的创新
- 17 ■ CSR重要课题2 环境保护
- 19 ■ CSR重要课题3 多样化人财的活跃
- 21 ■ CSR重要课题4 品质和安全
- 23 ■ CSR重要课题5 与利益相关者合作
- 25 东洋铝业集团的社会贡献活动
- 东洋铝业集团的事业和可持续发展战略
- 27 事业介绍
- 29 铝箔事业本部
铝粉·铝浆事业本部
- 30 日用品事业本部【东洋铝业爱科制造株式会社】
新事业创造部门
东海东洋铝业销售株式会社
- 支撑可持续发展经营的基础
- 31 企业治理
- 34 推进可持续发展
工作组活动介绍
全球网络/公司概况

Mission

为社会创造新常识 通过材料×技术×服务 创造横跨日常生活到航空航天的新常识

Vision

打造让自己乃至全世界都引以为傲的企业

独一无二 以开放式创新为核心，通过提升产品及服务品质打造超越客户期待值的公司

集团精英 人人朝气蓬勃、各尽其才，发挥团队力量共创价值

Value

敬业乐业！开拓创新！ 人人朝气蓬勃、人人勇于挑战！

诚信、真挚 全心全意打造全新Toyal品牌

与客户共进 为客户的最优选择，人人思考！人人提案！人人行动！



TOP COMMITMENT

通过与各位利益相关者的“共创”实现可持续发展的未来社会。

法人代表董事兼总裁 楠本 薰

东洋铝业集团自1931年成立以来，充分利用铝的优良特性，创造出了对社会、产业及生活有帮助的、领先于时代的高功能材料。集团的口号“从我做起、大家携手、共创未来”正表明了我們作为先驱者的自豪与使命。

要创造未来，可持续发展活动不可或缺。社会对于实现可持续发展社会的要求涵盖了包括财务面以及非财务面的所有企业活动。为了更迅速地应对更具体的可持续发展课题，东洋铝业集团于2022年10月成立了可持续发展委员会。另外，我们也在对2017年确定的重要课题（CSR重要课题）进行修订，以顺应其后社会背景及公司事业的变化，构建更全面的可持续发展战略。要解决重要课题，重要的是要在全公司范围展开讨论，制定出不可动摇的企业方针。东洋铝业集团根据CSR基本方针和CSR行动宪章，制定了《安全》、《环境》、《品质》、《信息安全》、《合规》等5项方针，并于2023年11月制定了《东洋铝业集团人权方

针》和《东洋铝业集团CSR采购方针》。为了让可持续发展的理念（方针背景）深入整个集团公司，我们以跨部门的年轻员工为中心成立了可持续发展推进工作组，以调动活动的活跃性。不仅是日本国内的集团公司，我们今后还要注意调动包括海外关联公司在内的、全球可持续发展活动的活跃性。

要实现可持续发展社会，必须每个人都以之为己任。而且，这不是一家公司的事，而是要求与日本国内外集团公司协作应对。此外，应对气候变化的CO₂减排措施（范围1、2、3）以及考虑人权的采购等也不是一家企业之事，也需要整个供应链共同努力。

东洋铝业集团作为一家真正的全球企业，将以长远角度推进持续性举措，不仅是员工，还要与包括客户在内的所有利益相关者共同创造具现了“从我做起、大家携手、共创未来”的可持续发展的未来。

快速响应激变的事业环境，恢复业绩

我接任总裁的2020年6月正是新冠病毒大流行，开始给全球经济带来巨大混乱的时期。回顾那之后的4年，2020年度至2022年度的3年间因疫情使市场规模缩小等，导致本公司集团的业绩持续走低。到了2023年度，要求减少非必要外出等的行动限制基本解除，销售额和经常利润都实现了超出疫情前的业绩。

而整体市场还未回到疫情前的状态，尚处于恢复中。我认为，本公司集团业绩之所以提早恢复，很大原因是因为各事业部门在业绩陷入苦战时会认真思考“应该做什么”，对于问题是去解决而不是搁置。我们面临的事业环境正在发生巨大变化，除了疫情，还有全球各地不断升级的地缘政治紧张局势以及资源与能源成本的飙升等。尤其是主要原料的铝原料金属、各种资材以及能源的价格飙升给

事业经营造成了重大影响。由于我们重视与客户的对话，获得了客户的理解，这些快速应对使业绩得以恢复。

通过利用核心竞争力的“三新活动”推进迈向100周年的成长战略

本公司将在2031年迎来公司成立100周年。在迈向作为永续企业之里程碑的100周年之际，东洋铝业集团推进的成长战略设定了关键词，即把目标从成为“铝箔、铝粉铝浆的原材料制造商”变成“综合功能材料制造商”及“高功能提案制造商”。

从2023年度开始提出 “安全和品质是公司的生命”的口号， 进一步强化活动。



正如之前所述，我们的事业环境正在发生巨大变化。为了在日益严峻的全球竞争中实现成长，我们不能仅制造铝箔、铝粉铝浆提供给客户，还要利用卓越的技术，开发施以了更高水平加工的产品和用途，为客户提供以前所没有的功能和用途方案。

在东洋铝业集团93年的历史中，曾推出了大量日本首创、世界首创的产品。这些积累让我们公司被世人评价为非常擅长于开发新技术和新用途产品的制造商，建立了在全球获得广泛认知的“Toyol品牌”。为了进一步明确突出作为此类企业的核心竞争力，我们正在开展“三新活动”。“三新活动”是指要开发“新技术”和“新产品”，开拓“新市场”，为社会提供新价值。东洋铝业集团在活动举措上众志成城，除了铝箔事业本部、铝粉·铝浆事业本部、日用品事业本部之外，作为新产品和新用途开发部门的先端技术本部和新事业创造部门也分别开展了以“三新活动”为主题的活动，并在每月的“管理改革会议”上共享活动内容。我坚信“三新活动”的成果一定会带来中长期的发展。

“MX项目”成果的渗透和巩固

东洋铝业集团从2020年4月开始了经营平台改革项目“MX项目”，并进行了MVV（Mission、Vision、Value）制定、组织改革、人事制度改革与沟通体系改革这4项改革。简单地说，这项改革的目的是要创建“可以运用轻松对话；让每个员工都能生气勃勃、各尽其才；可以自律、而非他律地行动”的组织文化。

“MX项目”本身虽然3年告一段落，但通过该项目创建的MVV的渗透、新人事制度的运用，以及为了进行沟通体系改革而引进的OKR（Objectives and Key Results：目标管理方法）活动都还在继续巩固中。

这些改革是所有事业活动的基础，不可能在一朝一夕之间完成，但通过轻松对话以及1on1措施进行无差别沟通等改革已不断在各职场中固定下来。此外，我感觉越来越多的人主动提出意见，以积极的态度去工作。以我自身为例，就进行了“总裁季度报告”的视频发布。

“轻松对话”的视频发布

我抱着即使在直接对话机会被限制的疫情中也要通过自己的言行向员工传达公司的现状和课题的想法，从2020年度下半年开始了视频发布——“总裁季度报告”。最初是以与业绩相关的话题为中心，“MX项目”的关键词是“轻松对话”，但上述内容总让视频变得很死板。因此，我与法务·公关Team合作，以年轻员工为中心，请他们自由发挥，提出各种巧思。于是就有了从我出家门开始跟拍的“总裁的一天”、事业所对话会、与新产品相关的智力竞赛等独特主题。视频收视率和反响也有所改善，我今后也将继续“轻松对话”的视频发布。

此外，OKR活动共享会目前由各事业部门和管理部门各自召开，而现在正在探讨是否要跨事业部门联合召开。例如，铝箔事业本部和铝粉·铝浆事业本部的营业部门通过OKR共享会，应该就可以将铝箔事业本部的新产品推荐给铝粉·铝浆事业本部的客户，从而可以相互分享经验和知识，也可以实现营业的横向展开。我希望让OKR活动与“三新活动”一起成为推进东洋铝业集团成长战略的基础。

切实达成实现碳中和的小目标

要实现持续成长，就必须开展可持续发展活动。尤其，防止气候变化的举措是全球性课题，为了达成在2050年之前让温室气体排放量实质为零的目标，世界各国都在采取行动。东洋铝业集团设定了要在2031年度让事业活动的CO₂排放量与2013年度相比削减40%的目标。首先需要切实实现这一目标，进而要采购冶炼时减少了CO₂排放的铝原料金属，构建已成为了产品的铝箔等的回收利用系统等，在认真思考2050年度之前的小目标的基础上开展举措活动。

与铝罐、窗框、汽车零部件等铝制品相比，铝箔的回收利用在技术上和成本上都存在非常困难的课题。但是，我们不会放弃，而是要逐个反复验证，为实现目标展开举措。

制定人权方针，更明确地表明要尊重人权

为了更明确地表明作为一家重视人的企业要尊重人权的决心，我们在2023年11月13日制定了《东洋铝业集团人权方针》。此外，企业还被要求承担起对整个供应链的责任。为了与东洋铝业集团事业相关的所有商业伙伴建立良好的伙伴关系，实施负责任的采购，我们制定了《东洋铝业集团CSR采购方针》。

同时，我们以《方针》为基础，启动了掌握人权风险、采取预防及纠正措施的人权尽职调查，而且在实际发生人权问题时对其负面影响采取救济措施，开展得到社会广泛信赖的可持续性的企业活动。并且，我们将寻求包括女性、高龄者、外籍人士、残障人士、LGBTQ+等在内的多样化人财，进一步促进促进多样性和包容性。

加强公司治理，管理企业生存风险

随着地缘政治风险增大以及企业不正当行为相继被报道，加强公司治理这一课题变得越来越重要。东洋铝业集团以包括海外基地在内的集团全公司为对象构建了风险管

理体制，推进风险管理和合规管理。

对于我们这样的制造业来说，安全和品质问题将成为影响公司生存的巨大风险。我们在确定作为重要课题的目标开展工作的同时，还从2023年度开始提出“安全和品质是公司的生命”的口号，进一步强化活动。

在安全方面，2021年10月成立了总裁直属的集团安全统括Team。该Team除了以往各事业部各自的安全活动外，预防会动摇公司生存的工伤事故也是其使命。不仅通过每年制定防止火灾事故等主题致力于降低风险，还实施了更具实效性的安全巡逻、以及在各事业所横向推广安全对策优秀事例等举措，持续进行确保安全操作的活动。

品质方面，在以往的品质保证活动的基础上开展了贯彻防止再次发生“与品质等相关的不正当行为”的举措。为了营造不允许不正当行为的风气，定期由内部监查Team实施不正当行为抑制听证，并且坚持召开“品质对话会”，由我前往各事业所，通过直接与员工对话传达防止再次发生的决心。

对于安全和品质，不能因为在功能上没有问题，或者因为迄今为止没有发生过工伤，所以根据自己的标准来判断没有问题，而是必须时常去验证是否真的正确。对于我们制造业来说，“安全和品质是公司的生命”这句话包含了脚踏实地地致力于产品制造最为重要的思想。

东洋铝业集团于2023年11月13日制定了《东洋铝业集团人权方针》及《东洋铝业集团CSR采购方针》，将进一步深化尊重人权的举措。

东洋铝业集团人权方针

基本理念

东洋铝业集团以“从我做起、大家携手、共创未来”为口号，作为优秀的企业市民，树立了“为地球社会发挥铝的优秀性能”的经营理念，积极开展业务活动。尊重人权是开展业务活动的基础，在贯彻此精神的同时，致力于为实现社会的可持续发展做贡献。

行动方针

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. 尊重国际规范、遵守法律 | 5. 与利益相关方对话协商 |
| 2. 适用范围 | 6. 教育及宣传 |
| 3. 人权尽职调查 | 7. 信息披露 |
| 4. 投诉处理机制 | |

■东洋铝业集团人权方针
东洋铝业集团CSR采购方针

[东洋铝业株式会社 | 可持续发展 | 可持续管理 | CSR基本方针 \(toyoi.co.jp\)](https://toyoi.co.jp)

东洋铝业集团作为优良企业公民，以“从我做起、大家携手、共创未来”的口号为基础，提出了要为地球社会充分利用铝的优良特性的经营理念经营事业活动。

我们在经营事业活动中认为“员工”是财富，于是将“人才”写作“人财”，培养自律型人财。本公司集团大力推进外籍及女性等多样人财的活跃，认为尊重人权的思想是推进事业活动的基础，且不可或缺。作为一家以人为本的企业，我们坚持尊重包括员工、商业伙伴和地区居民在内的所有利益相关者的人权。

国际社会上关于“商业和人权”的社会性要求也越来越高。鉴于这些情况，本公司认为需要在尊重人权方面进一步采取措施。于是，参考公司外部专家的建议，在2023年11月13日

制定了人权方针。并且，在同一天制定了CSR采购方针。

我们要求与本公司集团事业相关的所有商业伙伴也支持本次制定的人权方针，努力尊重人权，希望供应链上的所有公司都尊重人权并实施负责任的采购。通过本公司集团在公司内部及供应链上的举措，开展广受社会信赖的、可持续的企业活动。

同时，为了进一步加强公司内外的合作，真诚地听取公司外部的意见和建议，本公司集团还与利益相关者进行对话，建立纠正和投诉处理机制。今后也将努力构建尊重人权的系统性机制。

在向公司内外宣传和协商人权方针和CSR采购方针的同时，履行企业所要求的尊重人权的责任。

东洋铝业集团尊重人权的举措



研讨会的情景



人权尽职调查的情景

以新员工为对象的人权研修

5月2日，公司以2024年度进入公司的新员工为对象，召开了以“人权”为主题的研讨会。

在小组讨论中，就“什么是人权”“你认为有哪些与自己公司有关的人权课题？”“当人权课题变得明显时，公司和你自身应该如何应对？”等问题交换了意见。

参加者表明，虽然问题很难，但通过这次研讨会看到了新角度，也有所发现，比如“意识到以往对人权的理解很抽象”、“重新仔细就人权进行思考后发觉很不容易”等。期待今后在业务中、乃至生活中都能展开意识到“尊重人权”的活动。

人权尽职调查的举措

东洋铝业株式会社从供应链管理的角度出发，自2023年4月开始与某客户召开定期例会。会议中虽然探讨各种主题，但其中尤其会就人权尽职调查进行仔细对话。特别是关于本公司主要原料——铝原料金属的人权风险，在信息获取方法和评估方法等方面相互坦率地进行了意见交换。由于本公司于2023年11月13日制定了人权方针，并且刚开始正式启动人权尽职调查工作，因此与客户的信息交换是一个学习大量经验的机会。

2024年2月21日，我们接受了客户的人权尽职调查监查，在请客户确认了本公司当前举措的同时，也就需要进一步强化的地方请客户提出了建议。

商业伙伴的意见将反映到我们今后的活动中。

申诉机制（投诉处理机制）

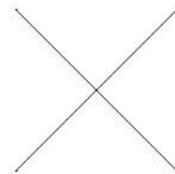
为了提高举报渠道的独立性，我们于2024年7月1日设置了“Toyoi热线”作为外部举报窗口。本公司集团以前使用“东洋铝业集团合规咨询热线”作为内部举报制度，对公司内部的违规行为进行处理，并开展防患于未然的活动。

这次新设置的举报热线是外部窗口，将构建一个不仅是员工，包括与本公司集团有交易关系的商业伙伴也方便举报的体制。我们将首先以日本国内的集团公司为对象引进，并计划从2025年1月开始向海外集团公司推广。



大阪经济法科大学
国际学部教授
博士（国际公共政策）

菅原 绘美



执行董事
管理部门人事Unit及事业支援Unit负责人

有吉 毅

特辑 专家对话

预防和救济两手抓、 推动商业和人权举措

-2023年11月13日东洋铝业集团制定人权方针、CSR采购方针-

菅原绘美女士不仅担任一般社团法人全球契约日本网络的理事，还是人权问题的专家，执教于大阪经济法科大学国际学部教授国际人权法等。我们邀请菅原女士与本公司负责可持续发展的执行董事有吉毅就“商业与人权”主题进行了对话。

重视原点的尊重人权 可以提高企业的信赖和价值

有吉：东洋铝业集团为了进一步加强尊重人权的举措，于2023年11月13日制定了人权方针和CSR采购方针，重新下定决心努力尊重包括商业伙伴、员工在内的所有利益相关者的人权。我们认识到企业活动中在“人权”方面存在各种重要项目，但其中尤其应注意什么呢？

菅原：我认为原点比什么都重要。就如这次来说，就相当于“东洋铝业集团为什么要致力于解决人权课题”的“为什么”。而且，其逻辑不应是被动的，比如“因为重视人权的企业的增加了”或者“交易对象的要求”等理由，重要的是应该出于主动性的态度。通过表现东洋铝业集团的坚强意志和思维方式，并使其具有说服力，我们不就能够获得更多作为商业伙伴的交易对象的赞同和协作，并最终作为企业获得信赖，提升价值吗？

只要涉及人之处就必与人权相关， 必须当作自己的事情来看待

有吉：要提高整个企业的人权知识，提高员工对人权的意识也很重要。这应该怎么做呢？

菅原：无论性别、年龄还是国籍，东洋铝业集团中有各种各样的人员在日本国内外的各个基地中从事着业务。即使是相同问题，根据其各自的背景及思维方式等的差异也会使课题的出现方式发生变化，这是人权问题的一个特点。在推进公司内部渗透的过程中，我认为重要的是“如何将自己的业务与人权主题相关联”以及“如何将其当作自己的事情来看待”。

有吉：只提出“人权”这一个词，恐怕有些人只能捕捉到模糊的印象。

菅原：正如您所说，有些人在听到“人权”时会认为这是很遥远的问题。然而，每个人都会根据过往的经验带有一些偏见，因此，只要涉及人之处就都有可能发生人权问题。如果能够意识到自己也是与人权问题相关的人，就会当作自己的事情去认知，从而在公司内部渗透吧！

有吉：我还担任执行董事，很容易只倾向于考虑方针和举措内容，现在让我重新明白，包括我自己在内，员工们都把人权问题当作自己的事情看待的重要性。我认为要实现在公司内部渗透，必须进行良好的沟通。

人权就是 通过对话 来磨合双方的主张



通过推进基于问题的对话 来管理人权风险

菅原：您刚才提到了“沟通”这个关键词，我也认为人权就要进行对话。权利往往会相互冲突，可以说人权也是如此。对话就是在权利发生冲突时

旨在通过细致的沟通 实现公司内部渗透

找到彼此主张之平衡点的工作。要管理人权风险，完善体制与框架当然很重要，但除此之外，在出现问题时的协调解决也很重要。也就是说“预防”和“救济”要两手抓。

有吉：您刚才的谈话让我再次认识到沟通的重要性。人权问题有可能发生在任何地方，以之为起点开始对话的态度很重要。

菅原：了解了东洋铝业集团的活动内容后，无论是录用方面还是多样化人材的活跃等，都给了我贵公司已经在致力于解决人权课题的印象。我希望今后不仅局限在公司内部，还要抓住从上游到下游的整个供应链中的人权课题。正如我反复提到的，对话过程会产生信赖，这将成为企业被选择的条件。

有吉：感谢您今天提出的各种宝贵意见和建议。我们今后将以此为参考，努力与所有利益相关者进行对话。

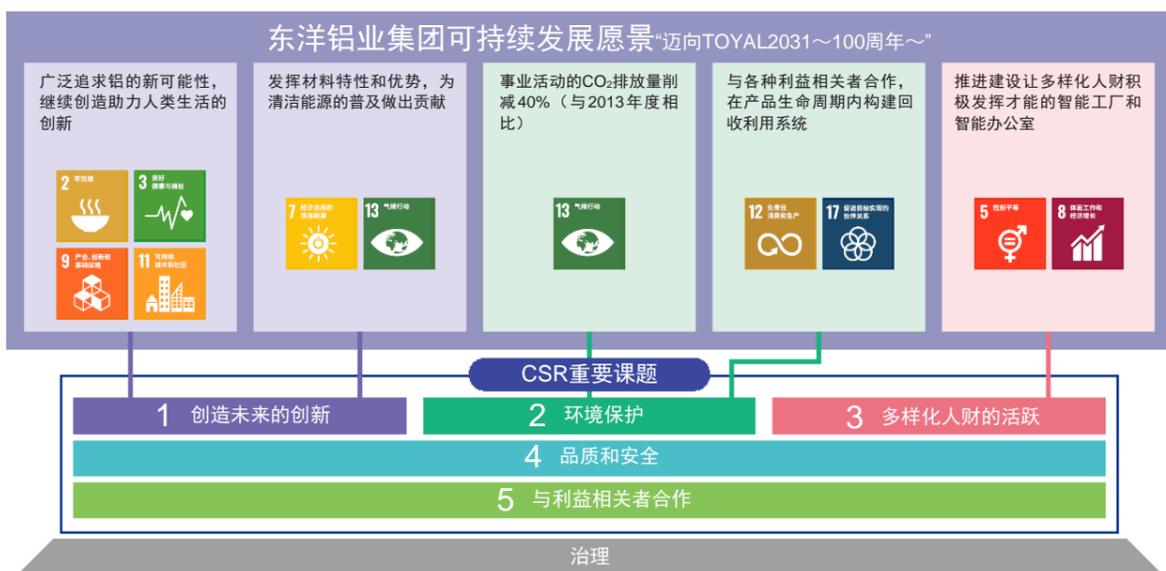


可持续管理

东洋铝业集团的可持续发展经营就是具体体现

“从我做起、大家携手、共创未来”，
为实现可持续发展的社会做出贡献。

2031年即将迎来成立100周年。为了今后迎接150周年、200周年，我们要认真地考虑能够做什么，成为能与大家一起携手奋进的企业。



东洋铝业集团正在加强可持续发展举措，以实现可持续发展的社会。作为其中的一环，从2022年度开始进行重要课题的修订。这项修订是为了顺应社会背景的变化，应对新的课题。

为了妥善回应不断变化的社会需求和利益相关者的期望，本次修订中考虑到了双重重要课题（在与环境和社会的关系中给财务带来的影响；公司给环境和社会带来的影响两方面）。并且，制定中通过采纳众多部门的意见，将反映企业的多重视角，构建更全面的可持续发展战略。我们将尽快制定新重要课题，并在此基础上展开具体的行动计划。

2023年度召开了3次可持续发展委员会，就5个项目进行了报告和讨论。

2023年8月，共享了2022年度可持续发展活动的总结和未来的发展方向，并进行了《Sustainability Report 2023》的制作报告。此外，同年7月还就设置的环境分科会的运营进行了说明和报告。

同年10月是环境分科会的会议内容报告，并提出了人权方针方

案。人权方针以及其后的CSR采购方针都在经营会议上通过，并在董事会上进行了报告。本次制定的人权方针在P.7~10的特辑中进行介绍，敬请阅览。2024年3月，进行了第2次环境分科会的报告。环境分科会上，就实现脱碳社会的举措进行了踊跃讨论。另外，从2024年度起，召开次数将从2次增加到4次，旨在进一步激活讨论积极性。

可持续发展委员会 召开内容

2023年8月	东洋铝业集团 可持续发展活动及《Sustainability Report 2023》制作报告
	关于环境分科会（关于设置分科会的宗旨、运营的说明及报告）
2023年10月	环境分科会报告（关于实现2031年目标的措施）
	尊重人权的举措-制定人权方针-
2024年3月	2023年度下半年环境分科会报告（确认为实现2031年度目标的措施的进展）

签署联合国全球盟约

东洋铝业集团于2018年4月签署了“联合国全球盟约（以下简称UNGC）”，这是一个实现可持续发展的全球框架。根据UNGC列出的4大领域（人权、劳动、环境、反腐）的10项原则，我们作为全球性企业，将推动负责任的经营和跨集团的可持续发展活动，为实现可持续发展的社会做出贡献。



正面影响力金融（Positive Impact Finance）

本公司作为铝箔、铝粉和铝浆的制造商，根据联合国环境规划署金融倡议倡导的正面影响力金融原则，与三井住友信托银行株式会社签订了第一份关于“正面影响力金融（不确定资金用途的事业公司贷款类型）”的融资合同。

虽然合同已于2024年3月到期，但我们将继续开展活动，以实现2031年度的长期目标。

关于正面影响力金融的3项举措的主题

主题	内容	长期目标（2031年）	SDGs
创造未来的创新	开发和销售铝箔、铝粉、铝浆等产品，助力运用本公司独立技术的SDGs活动（为汽车零部件的轻量化做出贡献、通过提供食品包装材料减少食品损耗等）	<ul style="list-style-type: none"> 有助于SDGs的产品的销售额提升至原来的3倍（与2019年度相比） 创建有助于SDGs的新事业（2件） 	9 产业、创新和基础设施, 13 气候行动
环境保护	<ol style="list-style-type: none"> 削减事业活动中的CO₂排放量（能源可视化等） 构建铝的回收利用系统 	<ol style="list-style-type: none"> 削减40%（与2013年度相比） 铝的回收利用普遍化 	12 负责任的生产和消费, 13 气候行动
多样化人财的活跃	实施促进多样化人财积极活跃的措施，推进环境保护	<ul style="list-style-type: none"> 新录用中女性比率为30% 以70岁退休制为中心的制度完善完毕 	5 性别平等, 8 体面工作和经济繁荣

CSR工作行动计划

东洋铝业集团牢记为迎接创立100周年的2031年而制定的东洋铝业集团可持续发展愿景，针对5个重要课题（CSR重要课题）设定了目标，并为实现目标而努力。2023年度的活动实绩如下表所示。

从下一页开始将介绍各重要课题的具体举措内容。为了达成2031年度的长期目标，本年度也将继续开展活动。

重要课题（CSR重要课题）	与SDGs的主要应对关系	主要活动项目	2023年度的活动实绩	长期目标（2031年度）
<div style="background-color: #9999cc; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 24px; text-align: center;">1</div>  <p style="text-align: center; color: #4b0082; font-weight: bold;">创造未来的创新</p>		<p>现有事业：提升能对SDG第3、7、9、11和12条做出贡献的产品的销售额</p> <p>新事业：创建第4大支柱（事业）</p>	<p>SDGs贡献产品销售额比2019年度增加7.7%</p> <p>正在为1项事业化积累实绩</p>	<p>能对SDG第3、7、9、11和12条做出贡献的产品的销售额增长至3倍（与2019年度比）</p> <p>事业化 2项</p>
<div style="background-color: #99cc99; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 24px; text-align: center;">2</div>  <p style="text-align: center; color: #008000; font-weight: bold;">环境保护</p>		<p>削减事业活动中的CO₂排放量（与2013年度相比）</p> <p>构建太阳能电池的回收利用系统</p> <p>构建铝的回收利用系统</p> <p>构建纸容器的回收利用系统</p> <p>事业活动的工业废弃物削减</p>	<p>与2013年度相比削减23.9%</p> <p>调查太阳能电池回收利用行业的动向，探讨回收利用的商业模式</p> <p>实施部分客户的剩余材料再生正在开发从加工废屑中提取铝的技术</p> <p>经过反复试验验证，于2024年3月底完成再制浆专用试验设备的引进今后的目标是利用本公司的产品碎屑制造出原纸，实现商品化</p> <p>与上一年度相比削减12.6%</p>	<p>削减40%（与2013年度相比）</p> <p>构建太阳能电池回收利用系统，开始回收利用</p> <p>（凭借构建的系统）铝的回收利用普遍化</p> <p>（凭借构建的系统）纸容器的回收利用普遍化</p> <p>最终工业废弃物填埋量为零（全部回收实现零排放）</p>
<div style="background-color: #cc9999; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 24px; text-align: center;">3</div>  <p style="text-align: center; color: #cc0000; font-weight: bold;">多样化人财的活跃</p>		<p>提高女性录用比率</p> <p>高龄人财的活跃</p> <p>自律型人财的活跃</p> <p>健康经营的推进</p>	<p>新录用中女性比率为60%</p> <p>阶段性提高退休年龄的探讨 探讨调整返聘后的待遇</p> <p>通过新人事制度推广到生产线职务评估</p> <p>各基地实施健康活动</p>	<p>新录用中女性比率为30%</p> <p>以70岁退休制为中心的制度完善完毕</p> <p>自律型人财的培养不断发展</p> <p>健康经营继续发展</p>
<div style="background-color: #99cccc; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 24px; text-align: center;">4</div>  <p style="text-align: center; color: #009999; font-weight: bold;">品质和安全</p>		<p>严重品质投诉的削减</p> <p>停业灾害、不停业灾害、烟火事故灾害的削减</p>	<p>严重品质投诉0件</p> <p>停业灾害3件、不停业灾害6件、烟火事故5件 微伤灾害15件（与上年度比-6.25%）</p>	<p>严重品质投诉为零</p> <p>停业灾害为零、不停业灾害为零、烟火事故灾害为零、微伤灾害减半（与上年度比） 重点举措项目： 加强旋转物相关、搬运工具、现场内跌倒事故的对策措施</p>
<div style="background-color: #99cc99; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 24px; text-align: center;">5</div>  <p style="text-align: center; color: #008000; font-weight: bold;">与利益相关者合作</p>		<p>通过与各利益相关者（地区、客户、员工等）的对话，提高可靠性和满意度</p>	<p>实施1项 专家对话 注重媒体和Web上的信息发布以及员工参与型的公司内部宣传</p>	<p>与各利益相关者构建良好关系，在解决课题方面发挥作用</p>

为了应对日渐暴露的社会课题、潜在问题和市场的环境变化，先端技术本部及新事业创造部门把对象分为“现有市场”“新市场”“下一代市场”3个市场，分别投入资源推进研究开发及事业化。单靠自己公司的力量难以解决时，我们不分日本国内外，把风险企业、大学、研究机构等作为合作伙伴，结成联盟，积极推进开放式创新。

我们将采用“创造共享价值（CSV）”的观点，加深与利益相关者的沟通，开展实现东洋铝业集团与社会之间的共享价值创造的开发。此外，我们的目标是以铝为基础但不拘泥于铝的新理念，引领世界。

CSR
重要课题 1

创造未来的创新

通过开发有助于环保的产品为社会做贡献

林 帮助解决环保等社会课题是先端技术本部最重要的主题。我所从事的研发主题是以减少汽车制造时的CFP、VOC为目标进行新产品开发。进行环保的方法非常广泛，需要贴近社会趋势和客户的想法进行研发。为此，我们很重视与营业等其他部门的信息共享。

木野 知识产权Team负责管理利用专利等知识产权进行的保护和运用。例如，开发和销售关系到CO₂减排等可持续发展的产品时，与其他公司或机构签订必要的技术合同，以此为社会做出贡献。此外，感觉近年来包装材料中主张脱塑料的纸质包装材料的专利增加，由于也可以通过专利

调查掌握社会趋势，我们与研发及营业成员共享这些调查结果，以支持产品开发。

久高 解决社会课题是我的使命，在我负责的化合物事业中，通过为树脂添加各种功能，开发易于回收利用的树脂以及可生物降解树脂，还开发用于农业的害虫驱虫产品等，为降低环境负荷和健康生活贡献力量。正如林先生所说，即使在化合物事业中，降低环境负荷方面也有生物降解性、回收利用、生物质等多种方法。我们正努力提供可解决社会课题、符合客户需求的环境贡献产品方案。



铝箔事业本部
加工品销售Unit
西日本Team
久高 陆

先端技术本部
研究开发支援Unit
知识产权Team
木野 美保

铝粉·铝浆事业本部研究开发Unit
研究Team
林 悠也

可溶铝箔/TOKELUMI®

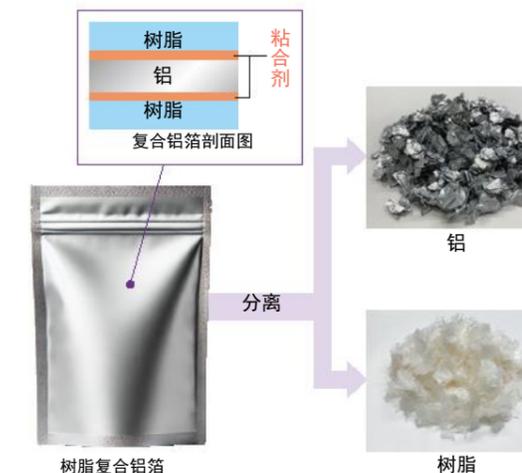
以“环保铝箔”为理念开发的“TOKELUMI®”具有可溶解于食盐、醋酸等环境负荷少的水溶液中的特点，现在正在探索运用这一特点的用途。右图是将铝箔浸入40°C的食盐和醋酸混合水溶液中的结果。普通铝箔不会产生变化，而“TOKELUMI®”在浸泡60分钟后可见到会产生大量泡沫后溶解。



TOKELUMI® 普通铝箔

回收利用技术/W再循环

由于用于包装等用途的树脂复合铝箔难以剥离，大多作为可燃垃圾处理。本公司将这一现状视为课题，正在推进开发可进行回收利用的剥离技术。现已在试验阶段成功地进行了分离。今后将逐一解决课题，并推动研究使技术进一步提高，以实现实用化。



树脂复合铝箔

分离

铝

树脂

近红外反射黑色金属颜料

近红外反射黑色金属颜料是一种黑色金属颜料，由于不使用暗色系涂料中含有的、被称为炭黑的碳微粒子，因而具有反射近红外线的特性。所有物质都会吸收太阳光的能量而发热，但炭黑会吸收所有波段的光，从而使空调效率降低，并且还有不能应用自动运转技术（使用红外线）等问题。

由于近红外反射黑色金属颜料不使用炭黑等，因此预计有助于解决这些问题，有望为解决环境问题和提高汽车安全性等社会问题做出贡献。



炭黑颜料

近红外反射黑色金属颜料
保留金属的设计性，具有特性

除了通过产品对环境做贡献，我们从降低事业活动的环境负荷的方面着手，实施环境保护。在事业活动中，我们努力削减制造各工序的能源使用量，有效利用可再生能源，推进废弃物的3R*。另外，以生产基地为中心的15个基地已取得ISO14001认证。除了通过有效运用环境管理系统，防止环境问题的发生，遵守各种法令，我们还将为降低环境负荷，推动可持续且与地球环境协调的经营活动。

*3R：减少原料（reduce）、重新利用（reuse）和物品回收（recycle）。



*3R：减少原料（reduce）、重新利用（reuse）和物品回收（recycle）。

CSR 重要课题 2

环境保护

所有制造所通力合作，致力于CO₂减排工作

松叶 八尾制造所长年致力于节能活动，2023年度也通过调整退火炉和除臭装置的运用等推进了节能工作。但是，要实现东洋铝业集团在2031年度削减40%（与2013年度比）的CO₂减排目标，还需要继续采取新措施。节能活动不仅是对担负起未来的儿童的贡献，还可以通过降低能源成本为公司的利润做出贡献。那是我们的巨大动力。在OKR共享会和跨越制造所的横向联合活动中，各制造所的设备人员和制造人员密切合作，共享构想，互相帮助，努力开展CO₂排放量与成本的削减工作。我和山本先生是同年进公司的，比较方便找他商量，经常就节能活动进行讨论。

山本 我自2023年4月到茅崎制造所赴任后，立即进行了制造所内的巡视，采取了停止不必要时间段的空调和换气设备等节能措施。这取得了每年减少约600吨CO₂排放量的成果。茅崎制造所的2家工厂中，以前一直在矢畑工厂开展节能活动，但萩园工厂也将从2024年度开始。而且，还将进行印刷机干燥炉进排气的优化工作，这在以前工作的群马制造所中取得了很大的节能效果。由于茅崎制造所的生产品种结构发生了变化，在今后8年内必须削减40%的CO₂排放量。虽然这颇有难度，但我们不会放弃，制造所将团结一致，发起挑战，“共同创造新的历史”。



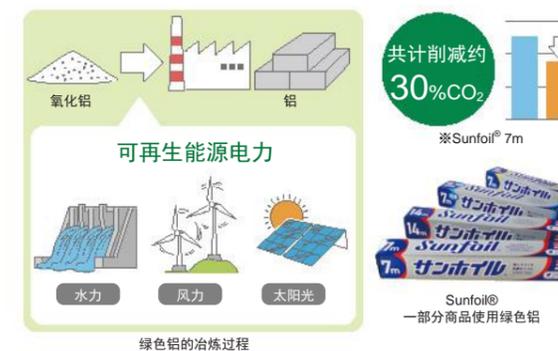
铝箔事业本部
八尾制造所Unit
设备Team leader
松叶 真



铝箔事业本部
茅崎制造所Unit
设备Team leader
山本 大介

日本国内首款！使用了环保铝原料的铝箔 Sunfoil®

东洋铝业制造株式会社于2023年10月开始在Sunfoil®品牌中使用以可再生能源制造的铝原料“绿色铝”。由此，与传统产品相比，削减了从原材料采购到制造的一系列工序中的CO₂排放量。Sunfoil®品牌今后也要作为所有人都可以随时、随地愉快使用的标准品牌，坚持在使用便利性、品质以及环境上的不妥协。



通过改变容器减少危险废弃物的产生量

近年来，中国的环保政策更加严格，危险废弃物处理的条件也提高了。因此，肇庆东洋铝业有限公司需要把硅胶处理铝浆产品使用的原材料添加剂玻璃瓶（500ml/瓶）在使用后进行危险废弃物处理。然而，通过将玻璃瓶改为可反复使用的塑料容器（25kg/容器），2023年度的危险废弃物产生量大大低于年目标12.2kg/t，削减至8.12kg/t。



改善前：一次性玻璃瓶

改善后：可重复使用的塑料容器

团队对抗节电活动

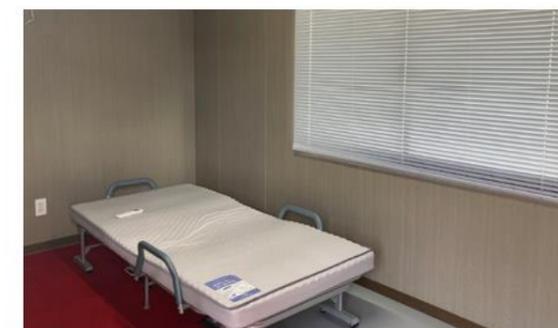
为了提高每位员工的节能意识，日野制造所以团队对抗的形式举办了让所有员工都能轻松参加的节电活动。活动对节能提案以及发现压缩空气、氮气泄漏部位等进行评分，通过分数对抗，最后还进行了颁奖。通过活动提高了每个员工对节能活动的意识，同时让大家获得了能够通过这些活动为CO₂减排做出贡献的成就感，努力消除了对于节能的困难意识和麻烦心理。



因节电活动而减少了用电量的氮气发生装置

与运输公司开展的CO₂减排活动

承接业务委托的运输公司的运输路线长，需要在大阪出发，巡行本公司位于关东地区的数个基地后再返回大阪。我们了解到，在此行驶路程中，司机在休息等时的怠速运转所产生的CO₂排放量为2.5t/月。为了减少怠速运转，本公司在各基地设置了司机休息室，从2024年3月1日开始运营。我们的目标是通过这些举措，每年减少约30t的CO₂排放量。



群马制造所的休息室

作为一家以人为本的企业，我们尊重员工的多样性、人格和个性，力争实现“多样化人财的活跃”。在全球化迅速发展事业环境中，我们积极推进海外人财的录用，通过以长期留学、短期留学制度为首的各种教育计划，培养全球性人财。针对日本国内少子老龄化导致的劳动力人口减少问题，我们力求加强育儿休假和育儿短工作制度，探讨职场的无障碍化等，努力创建无论性别或残疾与否，都能轻松展示自身能力的环境。另外，还提供女性职业支援，推动女性员工转变职业道路，获取专家职称。此外，为促进工作方式改革，通过减少会议、提高效率和利用新IT系统促进沟通，减少全年的总劳动时间，并大力推动选择型工作时间制度、引进居家办公等。今后，我们还将进一步完善环境，让每一位员工都能实现生活工作平衡，让多样化人财能够积极而充分地发挥自身能力。

CSR 重要课题 3

多样化人财的活跃

为了创建让每位员工都能干劲十足的职场环境

仓桥 2024年录用的研究生和大学生的应届毕业生中，女性首次超过了男性，此类情况表明女性活跃工作和全球人财招聘正在稳步推进。旨在实现自律型人财的活跃的人事制度改革已进入第3年，通过尽早选拔年轻及中坚员工等举措，已经取得了成效。另一方面，高龄人财的活跃和促进残障人士雇用方面仍然存在课题，我们将在2024年度继续努力改善。此外，我们将进一步完善环境，例如与系统部门合作进行IT知识的新技能以及建立着眼于特征和资质的新人事管理系统等，让每个人都可以生气勃勃地轻松工作。

矶道 本公司的能力评估人事制度与其他公司相比也是先进的。年轻员工可以积极发言，如果提案被认可，也能被委任执行。以我为例，由于提议在招聘业务中新建一个就业体验制度，现在正与研究和生产技术部门合作进行实施工作。对于年轻一代来说，很多人都在学生时代的课堂上学习过多样性问题，并不陌生。正因为有各种各样的价值观，才会诞生各种各样的巧思。我希望实现一个能推进多样性，多样化人财可以在各自的专业领域尽显其才，所有人都具有互补性的组织。



管理部门
人事Unit人事Team
矶道 想



管理部门人事Unit
人事Team leader
仓桥 亮

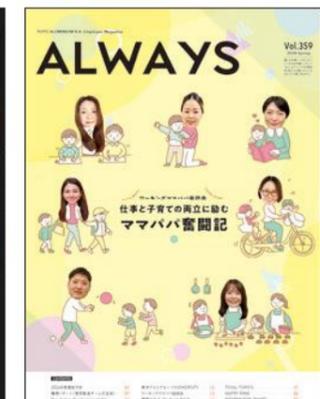
召开职场爸爸妈妈座谈会

东洋铝业集团正在为了打造一个适合育儿家庭的职场环境推进各种举措。2024年3月，邀请了7名努力兼顾育儿和工作的员工召开了座谈会，分享了关于兼顾工作和育儿的烦恼和经验。座谈会上各位参加者有时会点头表示理解，有时也会相互鼓励，有笑有泪，气氛温馨。

我们希望把座谈会的内容也刊登在企业内刊上，消除计划休产假和育儿假的员工以及正在休育儿假的员工的焦虑。今后我们要通过这些措施完善工作环境，让员工在育儿的同时也能够安心工作，以打造一个可以让每个员工都能发挥其才能的职场。



职业爸爸妈妈座谈会情景



企业社内报《ALWAYS》4月期

促进女性员工的活跃

在制造事业所的生产线中，男性员工占大多数。而本公司集团在推进女性活跃的工作中，为了扩大女性员工发挥才能的空间，改善了搬运重物的方法以及休息场所、厕所、更衣空间等，完善了职场环境，让女性也能轻松工作。此外，为了打造一个可以让高龄员工以及外籍员工等多样化的员工都能尽显其能的工作环境，我们还采取了作业程序书视频化、多语言支持等措施。



重物搬运的改善

被评定为滋贺县女性活跃推进企业

日野制造所在2023年首次在生产线职务采用了女性。以此为契机，事业所申请了“滋贺县女性活跃推进企业认证制度”，决心成为可以让女性充满活力地工作、充实地积累职业资历的企业的象征。我们被评定为一星企业。今后，我们将继续以打造让以女性为代表的多样人财能够大显身手的职场为目标。



一星企业认证

我们在日本国内外集团公司的16个基地取得了ISO9001认证，并持续致力于品质改善。在安全方面，每个生产基地都设有安全卫生事务局，集团安全统括Team为其管理中心，总公司与生产现场携手开展劳动安全卫生活动。另外，为了对支持我们的委托方的品质和安全认真尽到责任，在尊重委托方自主性的同时，通过品质巡逻、出借设备的安全性现场验证等措施积极提供支援，努力预防本公司集团生产基地外的事故和问题。今后，我们也会以成为让客户更加信赖的企业为目标，遵守社会规范，为进一步提高品质和安全而不断努力。



安全 防止过去的重大灾害被遗忘的活动

集团安全统括Team直属总裁管辖，其工作重点是降低与“重大灾害”相关的风险，即死亡灾害、伴随失明及残缺等后遗症的工伤事故。

另外，若不幸发生重大灾害，应在发生后立刻与职场相关人员团结一心，以“绝不让同样的灾害再次发生”的坚定决心制定并实施各种措施方案。然而，随着时间的推移，由于直接了解该事故的员工也会被更替，就有可能产生当时的决心被遗忘，事故发生后确定的措施流于形式的风险。措施流于形式就会导致同样的事故会再次发生。

作为防止工伤事故的教训被遗忘的一项举措，本公司正在制作过去重大灾害事例的视频，以便让所有员工共享。

2023年度，我们制作了冲压机被夹事故、全身烧伤、缺氧事故和火灾案例的视频。视频中，我们采访了了解事故发生时

情况的员工，请其讲述了当时的情况和感受等。看过视频的员表达了“自己不想因为事故而感到痛苦，也不想让别人感到痛苦”“感觉不能再让重大事故发生”等感想，此举措成功成为了再次加强安全意识的契机。

为了持续保持高度的安全意识，各事业所也开展了回顾过去灾害案例的活动，还确认了事故后的对策现在是否还在继续等。2024年7月，总裁亲自前往事故灾害现场，向因工伤事故而死亡的员工表示了追悼，同时也立下了不让悲惨的事故再次发生的誓言。我们全公司要团结一致，每个人都怀着要将重大灾害防患于未然的强烈意志，为守护安全不懈努力。

品质 安全和品质是公司的生命

“安全和品质是公司的生命”，我们基于此口号，以重大品质事故为零的目标推进事业活动，2023年度也达成了目标。我认为这是我们根据过去重大品质事故的教训重点进行了变更点管理，同时开展了加强防止再发生措施活动的结果。为了让变更点管理落在实处，有必要确定变更前后的品质是否存在显著性差异。能够对所获得的信息进行统计性验证和分析的人财是公司的生命线，因此，除了收集必要的品质数据外，我们一直在有计划地进行人财培养。2024年度，我们将继续扩大对象人员，加强能够理解统计性品质管理方法的人财培养。此外，防止再发生措施的关键是找出问题真正原因的纠正措施。为此，我们对发生问题的部门进行指导和支

援，让其能够以现场、实物、现实的“三现”为基础了解事实，掌握通过原理、原则分析要因的习惯。我们不会忘记有效的纠正措施记录将是公司的财产，今后也将继续以“三现”和原理原则主义努力提高纠正措施的水平。

在制造业中，保护重要产品的品质和员工的安全是以董事为首的所有员工的觉悟。为了提供让客户放心的产品，我们今后也将全公司团结一致，努力培养品质意识，贯彻合规遵守。

CSR 重要课题 4 品质和安全

推进“进攻式的安全对策”，将风险防患于未然

猿渡 2023年度，基于要消除影响公司生存的重大灾害与事故风险这一永久性主题，事业所的高管发挥其领导力，加大力度推进了安全活动。2024年度将着眼于变化点和变更点的风险，进一步提高Team leader等各职场中层干部的安全意识，致力于建立能够自主推进安全活动的体制。东洋铝业科制造株式会社滋贺工厂以佐藤厂长为中心积极开展安全活动，实现了不停业灾害天数3,000天。

佐藤 不停业灾害天数3,000天终究只是一个小目标，还需要继续推行安全对策。特别是滋贺工厂的主要设备冲压机，如果发生事故就有可能发生重大事故。此外，由于近年来与铝制品相比，纸制品的生产增加，因此加工作业中的火灾风险增加。我们认识到，推进能够安全放心工作的职场建设是工厂运营的大前提。变化点和变更点的风险是2024年度的重点主题，其中，操作者的变化、使用原材料的变化、设备的经年老化都属于此类。我们今后也将与集团安全统括Team以及其他事业所合作，进一步推进活动，让每一位员工都认识到风险，推进将事故防患于未然的“进攻式的安全对策”。

集团安全统括
Team leader
猿渡 昌隆

东洋铝业科制造株式会社
生产Unit滋贺工厂长
佐藤 圭

TOPICS

东洋铝业集团把“安全和品质是公司的生命”这句话用作了集团共同的标志，这里面包含了楠本总裁的思想。

通过用简短的词语表达总裁对安全和品质的思想，并将其做成标志，这种设计上的巧思可以让员工更容易看到，且具有亲切感。

希望在资料等中添加标志，增加员工们看到的机会，让总裁的思想更加深入人心。



东洋铝业集团通过生产活动和就业为当地的社会经济活动做贡献。并与当地社区合作，支援文化事业，赞助环境保护活动，通过NPO法人支持食物银行活动，积极开展支援活动等。

还通过接受学生的企业访问，为培养下一代人财做出贡献。另外在今后，我们还将通过员工的社区清洁志愿者活动、自然灾害受灾地区支援活动等，积极推进相关措施，为实现可持续发展的社会做出贡献，从而进一步提高企业价值。



CSR 重要课题 5

与利益相关者合作

通过丰富多彩的活动促进与员工及客户的对话

娜卡 在公司内部宣传工作中，公关团队根据员工问卷调查和外部评估，持续提升集团社内报的质量。并让年轻员工参与“总裁季度报告”的策划，通过在各事业所设立直播会场等方式吸引员工的兴趣，使“总裁季度报告”的收视率有所提升，且广受好评。

在外部宣传方面，不仅用视频的方式介绍铝箔的生产工序，丰富了信息传播的形式，还通过接受学生的企业参观，实现企业的价值。

此外，我们计划在2024年度内开设X（推特）官方平台，宣传企业文化和魅力。未来，我们将通过多样化的宣传活动，赢得更多用户对东洋铝业集团的支持。

和田 日用品事业的东洋铝业爱科制造株式会社非常重视与消费者的对话。客户咨询室收集到的意见和感想有助于现有产品的改良和新产品的开发。市场营销Team为喜爱本公司产品的客户建立了交流网站“防污挡板™”，并举办了在线对话的“粉丝见面会”。为了抓住并响应客户期待怎样的商品的想法，我们致力于日常的产品生产。今后，我希望把客户对话中所积累的经验与知识也运用到公司内部的沟通中。

东洋铝业爱科制造株式会社
企业统括Unit
总务和风险管理Team
和田 彩美

管理部门
总务Unit
法务-公关Team
娜卡



东洋铝的森林~森林保护活动~

东洋铝业株式会社和东洋铝业爱科制造株式会社通过以滋贺县绵向山为中心从事森林管理的绵向生产森林联合会，与滋贺县签订了“琵琶湖森林建设合作伙伴协议”。具体来说，我们每年会在命名为“东洋铝业集团共创之琵琶湖未来森林”的森林中开展2次“森林建设活动”。2023年度在7月和11月开展了森林建设活动，累计有49名员工参加。通过此活动，可以为企业的环保工作做出贡献，并提高员工的环保意识。



森林建设活动的情景

“铝的自由研究”网站更新

东洋铝业株式会社运营的自由研究网站自2017年开设以来，以暑期为中心受到高度关注。2024年，我们进一步丰富了内容，发布了使用动画视频简单地介绍铝箔制造工序等的新内容。我们的目标是让孩子们以本网站为契机，对铝的特性和身边的产品产生兴趣，进而培养对科学的探索精神。



动画视频介绍“轧制工序”

接受学生及儿童的企业访问

本公司在制造所和办事处接受学生及儿童的企业访问。八尾制造所以附近的中小学生及其监护人为对象，介绍本公司的环保措施以及本公司技术，并通过工厂参观让人们亲身体验实际的制造工序。日野制造所协助当地中学生进行职场体验，在制造现场进行轻作业体验。同时，也接收大学生进行实习。另外，在大阪办事处，除了介绍本公司概要和技术之外，还以实验的形式让人实际感受防水包装材料技术。我们希望这些体验能有助于孩子们思考未来的职业选择。我们将继续接受学生及儿童的企业访问，将产品制造的魅力传播给下一代。



学生们访问本公司的情景

东洋铝业集团的社会贡献活动

此专栏介绍各事业所实施的一部分社会贡献活动。虽然部分活动的规模较小，但大家本着尽量为社会做贡献的理念而为之努力。

向儿童食堂捐赠食品容器

东洋铝业制造株式会社滋贺工厂自2022年以来一直给儿童食堂等捐赠食品容器。尤其在疫情中，因为以分发便当为主，所以更有效地得到利用。2023年11月，社会福利法人——滋贺县社会福祉协议会针对此活动给我们颁发了感谢信。我们今后将继续支持作为与创造未来的儿童进行多年龄层交流场所的儿童食堂的活动。



使用所捐赠容器的餐食



社会福利法人——滋贺县社会福祉协议会的感谢信

制造所外的清扫活动

作为地区贡献活动的一环，员工参加了各基地所在地区的清扫活动。例如，TOYAL (THAILAND) Co., Ltd. 在曼谷近郊芭堤雅海滩进行的清扫活动，蒲原制造所在世界遗产富士山附近的富士川河岸公园和三保真崎海岸进行的清扫活动。

与地区合作的社会贡献活动是企业的职责，我们今后也会继续积极参与。



芭堤雅海滩的清扫情景



三保真崎海岸的清扫情景

制造所空地的绿化

为了推进容易色彩单调的制造事业所的绿化工作，新庄制造所、蒲原制造所、八尾制造所等事业所开展活动，由员工建造种植四时之花的花坛，并栽种植物等。除了抚慰员工和地区居民的心灵外，我们还把这活动定位为地区贡献活动的一环，将种植的花盆进行赠送等。



制造所内的绿植风景

例行活动“献血”

制造所每年会以1~2次的频率请来献血车，开展员工献血活动。积极参与的员工开始增加，对献血的配合意识也提高了。

使用过的邮票的回收、捐赠

一部分事业所正在开展回收用过的邮票的活动。收集到的邮票通过负责回收的企业捐赠给公益财团法人或变卖，然后用于植树造林活动等，可以帮助各种社会贡献活动。

拾取橡实开展植树活动！

作为森林保护活动的一环，我们正以公司内推进社会贡献活动的志愿者团体“可持续互联实验室”的成员为中心开展“橡实会”活动。大本营设在高知县大川村的“橡实银行”可以用100颗橡实换1棵树苗，这是为了保护大川村森林的植树活动（大川村是西日本最大规模的四国早明浦水库的水源地）。本公司参加了此活动。2023年10月14日，八尾制造所附近的久宝寺绿地上，员工们带着孩子一起愉快地拾取橡实。然后，我们用拾到的橡实在“橡实银行”换了麻栎树苗，委托高知县大川村种植。随着活动次数的增加，参与者的数量不断增加，这也成为了业务上很难有交流的员工之间的沟通场所。



收集到的橡实

回收一次性隐形眼镜的空盒

我们协助“EYECITY eco项目”，开展了一次性隐形眼镜空盒的回收活动。该项目展开了各种社会贡献活动，比如回收空盒、使之重新变成资源的环保活动；帮助残障人士自立及就业活动；对公益财团法人日本眼库协会的捐赠活动等。本公司集团从合作开始累计回收了以下数量的空盒。

- 东洋铝业制造株式会社
2018年9月~2024年7月：16.94kg
(空盒 16,940个)
- 东洋铝业株式会社
2021年3月~2024年7月：43.85kg
(空盒 43,850个)



回收的隐形眼镜空盒

回收PET瓶盖为孩子们接种疫苗！

我们配合开展回收PET瓶盖，通过再生利用所获得的收益为发展中国家的儿童捐赠疫苗等活动。东洋铝业制造株式会社和东洋铝业株式会社的东京办事处通过株式会社浦安清运致力于开展此活动，到目前为止已累计收集了33kg PET瓶盖，捐赠了16.5人份脊髓灰质炎疫苗。另外，千叶制造所自2017年以来，一直通过NPO法人开展回收活动，累计回收了约165kg瓶盖。



回收的PET瓶盖

通过SEMA进行灾害支援活动

东洋铝业制造株式会社加盟了紧急灾害响应联盟“SEMA”。该联盟是民间企业和市民团体合作成立的机构，旨在进行日本国内的灾害支援。我们于2024年2月20日加盟该活动。在2024年1月发生的能登半岛地震的支援中，我

们捐赠了本公司产品纸托盘和塑料盖，用于灾区的避难所等的食食用具。另外，东洋铝业集团员工的志愿者们也开展了灾区支援活动。比如为能登半岛地震募集捐款等。



捐赠给灾区的商品

事业介绍

地壳中含量最多的金属元素是铝元素。

作为金属被发现大约是在150年前，是相对较新的金属。铝的重量轻，能再利用，且能回归土壤。我们的复合技术、应用技术及新技术进一步升华了铝的这些生态特性。其拥有的潜力充满了各种可能性，不仅在全球各个领域实现了环保与发展的并存，还让以前不可能的技术成为可能。



铝箔事业

我们通过拜访客户以发掘课题，并凭借独家技术和经验诀窍开发并提供独创性的产品。另外，我们运用铝箔轻量且高性能的特性进行省资源和节能的提案，还针对可促进环保的高性能小型电容器和锂离子电池等这些面向未来的领域，进行高功能及高性能材料的提案。



铝粉·铝浆事业

减少产品CO₂排放量的环保技术是铝粉·铝浆事业的重点所在。并且，我们通过面向汽车、电子设备和航空航天市场开发的独家功能性材料以及富有设计性的材料，力争为客户提供可持续的解决方案。



日用品事业

我们提供让日常生活更便利的家用商品，例如以“Sunfoil®”为代表的“铝箔”、“防污挡板”、“便当铝杯”等。另外，我们也提供铝箔容器以及纸容器等对环保材料进行加工的业务用商品，可以满足消费者的各种需求。



新事业

具有卓越抗腐蚀性的涂料、赋予了各种性能的功能性塑料、与水反应产生分子状氢的特殊薄膜、轻型坚固的太阳能电池面板等等，我们运用或者超越长年在铝箔、铝粉和铝浆工艺中培养出来的技术，为了创造出能支撑起东洋铝业集团未来的商机而不断开发，努力不倦。



东海东洋铝业销售株式会社

作为东洋铝业集团的直系销售公司，我们今后不仅会销售能够为社会做贡献的东洋铝业集团的产品，还要把东洋铝业集团以外的产品也销往全球各地。通过商业活动，我们促进清洁能源的利用以及回收利用工作，开展环保活动等，进一步推进能为社会做贡献的活动。此外，我们还要作为商社，旨在将客户与采购制造商等商业伙伴的合作与共同提升企业价值挂钩。

认真开展具有实效的可持续发展活动， 实现业绩的提高

我们认为，可持续发展举措对于事业运作来说不可或缺，坚定地执行相应举措可以提高业绩。其中尤其重点实施了4项举措：促进可实现CO₂减排的节能举措；扩大女性现场职务的录用；为当地社区做贡献；应对物流的2024年问题。

节能方面，除了积极投资能源效率高的设备外，还通过以设备Team为中心的活动提高了所有制造所对CO₂减排的意识。

在增加了女性雇用的制造所，员工更有效地利用时间，而且积极致力于业务改善的态度增强了。采纳女性的意见对更衣室和卫生间进行的改建等措施将进一步推进女性的活跃。

我们的事业要成立，离不开地区居民的理解，因此我们开展了各种当地社区贡献活动。作为2024年度的新举措，新庄制造所和日野制造所作为所在地奈良县和滋贺县的职业篮球队“BAMBITIOUS奈良”和“滋贺LAKES”的合作伙伴企业，开始提供支援。我们将与地区居民一起，支持贴近地区培养体育文化、并且为地区的活性做出贡献的团队。

物流是制造业的生命线。针对物流和运输行业劳动力短缺严重化的2024年问题，为了提供主动性的支援，我们在群马制造所等多个制造所内为司机设置了休息场所

。在帮助司机保持健康的同时，还通过消除休息时的卡车怠速运转，为减少CO₂排放量做出了贡献。

东洋铝业集团在全球开展事业活动。海外基地尊重各国的文化，同时也基于东洋铝业集团的经营政策开展可持续发展活动。

无论是针对气候变化还是实现劳动者幸福感的措施，都要求不停留在表层的应对，而是要在理解了其本质后开展具有实效的活动。我们提出了“让我们开展美好的工作”的口号，并希望在各事业部门中落实。这句话的含义不仅是要做对人和社会有用的工作，还包含着要做让自己感到自豪的工作的愿望。可持续发展活动也是让自己感到自豪的活动，这很重要，也关系到东洋铝业集团的经营政策。

副总裁执行董事
铝箔事业本部、铝粉·铝浆事业本部
及先端技术本部统括
铝粉·铝浆事业本部长
田中 胜元





铝箔事业本部

通过运用具有环保意识的资材，开发新产品以及高效的生产体制，减少浪费的能源。基于“善待人与环境”的基本思想，与供应商合作，推进注重品质、安全和环保的产品制造。



专务执行董事
铝箔事业本部负责人
及新事业创造部门统括
铝箔事业本部长
渡部 正照

2023年度的成果

- 各制造所通过改善除臭装置的运用等措施实现了CO₂减排，通过太阳能发电进行了自家发电。
- 运用RPA提高了业务效率和劳动生产率。
- 努力推进再生材料的使用和FSC®认证材料的使用。
- 带动客户开展了确立回收利用计划的相关活动。

今后的措施

- 为了实现CO₂减排，努力推进节能活动，维持和扩大可再生能源设备的引进，有效运用除臭炉等举措。
- 通过推进RPA化，完善安全及福利待遇等，加强打造每个人都能轻松工作的职场环境。
- 协助开展以中学生为对象的工厂参观和职业培训活动，这也包含了进行中长期人财培养的目的。
- 以回收利用的认知推进材料与规格的开发和上市，还要力图确立铝箔回收利用计划。

※ FSC: Forest Stewardship Council® (森林管理委员会) 是Forest Stewardship Council AC的注册商标。许可证编号FSC-C173819

铝粉・铝浆事业本部

我们把打造一个可以让员工易于工作的安全环境放在首位，并致力于环保和创新这两项主题。除了维持安全性和品质外，还把重点放在可持续创新和环保上，积极致力于CO₂减排和全球中的人财活跃等举措。



副总裁执行董事
铝箔事业本部、铝粉・铝浆事业本部
及先端技术本部统括
铝粉・铝浆事业本部长
田中 胜元

2023年度的成果

- 推进了向低碳足迹的绿色铝锭的转换以及向可再生能源的转换。
- 在法国工厂引进了监控CO₂和VOC排放的软件，着重进行了范围3排放量的量化工作。
- 除了开发新产品和推出环保产品，还增强了硅酸盐处理的产能，以应对高涨的汽车用水性涂层需求。

今后的措施

- 对于预计其重要性将会进一步增加的循环经济，要加大力度进行的验证。
- 探讨使用铝锭再生材料的可能性。
- 将质量平衡的概念引进特定产品和细分市场。
- 与3D打印的主要客户合作，探索回收利用铝合金零部件的可能性。

东洋铝爱科制造株式会社 日用品事业本部

通过事业活动，继续致力于改善气候变化的影响因素，提高员工和利益相关者的满意度。我们今后也将继续努力提供与未来挂钩的产品、商品和服务，以满足环保和社会需求。



常务执行董事
日用品事业本部统括、东洋铝爱科
制造株式会社
法人代表董事兼总裁
(日用品事业本部长)
山口 正起

2023年度的成果

- 除铝制品外，我们还努力开展了以下举措：扩大了使用可再生原料的纸制品的销售；转换为生物树脂；扩大再生原料的使用等。
- 在滋贺工厂实施了CO₂排放量的测量，完成了各产品CO₂排放量的计算。
- 在组织创建方面，我们以提高GPTW*得分（员工满意度的指标）为目标，增加了包括1on1等在内的与员工对话的频率，并使OKR活动固定下来。

今后的措施

- 努力扩大使用可再生原料的纸制品和商品的销售。
- 通过使用绿色铝、再生铝的产品的上市及扩销，转向非石化原料及再生原料。
- 把各产品CO₂排放量的计算及测量也推广至滋贺工厂以外。
- 加大力度增加1on1频率，改善包括食堂及工厂等在内的劳动环境，充实福利待遇，激活公司对内对社会贡献的讨论等。
- * GPTW* (Great Place To Work®)：在全球约150个国家及地区开展员工意识调查，并根据调查结果公布“具有劳动幸福感的公司”的认证和排名的机构

新事业创造部门

实现脱碳社会、弹性的街区建设，为健康舒适的生活做出贡献是我们的使命。为了创造出能够为可持续发展社会做出贡献的新事业，能够成长为东洋铝业集团的主要业务，我们将继续挑战。



专务执行董事
铝箔事业本部负责人
及新事业创造部门统括
铝箔事业本部长
渡部 正照

2023年度的成果

- 为了实现脱碳社会，我们试图通过轻型太阳能电池模块的销售实现CO₂减排，结果在一年间削减了约3,100t。
- 在弹性的街区建设中，通过销售含有不锈钢鳞片的涂料Stenshel®（主要用于水压铁管等），为延长基础设施的使用寿命做出了贡献。
- 出于给人们的健康生活做贡献的目的，我们销售了具有防虫驱虫、抗菌、抗病毒效果的功能性化合物，帮助改善了生活环境。

今后的措施

- 为实现脱碳社会，我们将通过扩大轻型太阳能电池模块的销售，进一步致力于CO₂减排（估算约3,700t）。
- 为了进行弹性的街区建设，我们要扩大Stenshel®在桥梁用螺栓和人行天桥等上面的用途，为延长基础设施的使用寿命贡献力量。
- 为了给人们的健康生活做出贡献，我们将致力于开发环保型可生物降解树脂。

东海东洋铝业销售株式会社

为了通过各种活动为社会做贡献，通过新活动起到联通未来的作用，每个人都持续成长很重要。我们相信，旨在挑战和确立新业务的活动将提高员工的幸福感，并为社会和集团做出更大贡献。



东海东洋铝业销售株式会社
法人代表董事兼总裁
矶部 龙仁

2023年度的成果

- 为了创出清洁能源，我们致力于建立氢气发生机制，除了铝丸外，还开始了金属硅的材料采购。
- 由于半固体电池的生产技术成立，我们能够致力于薄膜等载体材料的重新开发，并确立了品质（计划首批正式订单将于2024年秋季交付）。
- 在回收和再生业务方面，除了焊锡仿制球之外，还做到了回收陶瓷电容器中镍的再生利用。

今后的措施

- 为了确立氢能业务，我们将挑战利用铝废料产生氢气的装置的扩销，并推进举措通过利用氢混烧燃料实现CO₂减排。
- 除了开始采用和交付载体材料以确立半固体电池的批量生产外，我们还将扩大回收和再生业务，旨在实现稀有金属（钼、钨）的回收。
- 在人财培养方面，我们将促进环境省评定的各种认证资格的取得，以期培养脱碳咨询师。

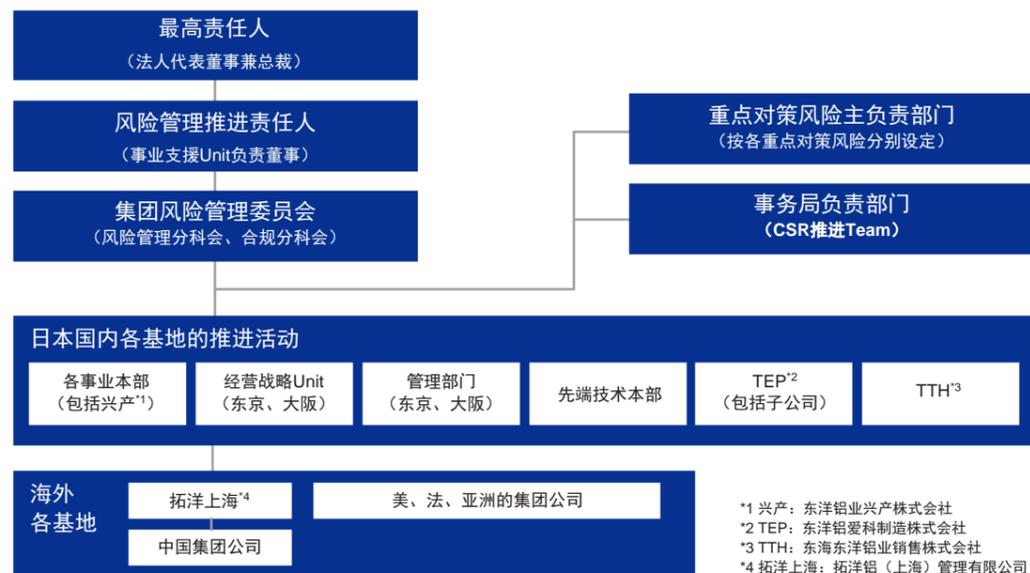
企业治理

风险管理

东洋铝业集团以东洋铝业株式会社总裁为最高责任人、构筑了全组织风险管理体制，并运营由风险管理推进责任人担任委员长的集团风险管理委员会。为了有效推进风险管理，设立了风险管理分科会和合规分科会，由集团各部门的推进成员开展活动。另外，在通过风险评估选定的重点对策风险类别中设置主要负责部门。主要负责部门凭借专业知识担负起3道防线中第2道防线的职责，实施对各部门的支援和监控。作为对业务流程

风险的应对，也作为各业务部门的日常风险管理，进行了业务流程3件套的整備，并实施了自我检点。与风险管理相关的活动内容会根据集团风险管理章程，由集团风险管理委员会委员长向董事会及集团经营会议报告。今后，我们还将通过定期审查重点对策风险类别，做到能应对公司内外环境变化带来的新风险。

风险管理体制



负责董事的承诺

都说现代社会即将进入一个前所未有的“风险时代”，地震和台风带来的自然灾害风险以及战争等人为灾害风险都离我们的日常生活仅一步之遥，而且都在发生之前无法估计和预测。此外，在企业活动中，日元贬值和资源价格飙升造成采购成本上升，并且还存在着环境与人权以及地缘政治等风险。

在有可能发生各种风险的情况下开展企业活动之际，本公司集团把会对未来战略和实现事业目标产生影响的可能性视为风险。为了让各组织正确把握风险，防止发生损失，我们设置了风险管理委员会，力图通过构建和运营与经营融为一体的全组织风险管理体制提高企业价值，让诸位利益相关者放心。实践这种全组织风险管理，可以准确地进行经营判断，也能为实现成长战略打好基础。为了加强今后的风险管理，我们还制定并公布了人权方针、CSR采购方针、合作伙伴关系构建宣言以及多方利益相关者方针等。

本公司集团将继续推进“MX项目（经营平台改革项目）”，期待通过团队内的轻松对话让上司和下属共享信息，促进双方的交流，通过打造良好的工作环境提高公司内部的合规意识。



执行董事
管理部门 人事Unit及
事业支援Unit负责人
有吉 毅

推进合规

东洋铝业集团不仅遵守法律法规，还推进包括社会规范和企业道德在内的广义合规活动。在遵守法律法规方面，认为法律风险是重点对策风险类别之一，因而在全公司范围内提取风险并掌握改善进度。并且，以防止骚扰等为主题，在各职场定期召开合规会议，记录各职场反映的意见和举措情况，以作为制定合规推进计划的一项基础资料。我们设立了公司内部咨询热线以掌握与合规相关的课题，并利用召开合规会议等机会让大家周知。这些法律风险和

合规课题的相关信息在集团风险管理委员会及各分科会上共享，并通过作为风险管理推进责任人的事业支援Unit负责董事在集团经营会议上报告给经营者。2024年度计划重点进行经济产业省和中小企业厅推动的分包中小企业振兴法振兴标准相关的公司内培训。

BCP、BCM、弹性认证

东洋铝业集团将自然灾害等引起的紧急事态作为重点对策风险之一进行处理。从2021年度到2022年度，在东洋铝业株式会社的7个制造所、东洋铝业爱科制造株式会社的总公司及滋贺工厂、ALP株式会社这共计10个基地中取得了“弹性认证”。该认证是由一般社团法人日本弹性认证推进协会推进的国土强韧化贡献团体认证。2023年度，率先取得认证的八尾制造所和新庄制造所首次接受了更新审查。首次认证审查主要审查“是否制定了具有一定水平的事业持续计划（BCP）”。但在更新审查中，审查了认证后2年间的具体活

动内容。根据计划进行的BCP训练和事业持续管理（BCM）活动所取得的实绩受到好评，让认证得以更新。今后还将继续通过改善训练中提取的课题加强各制作所的响应能力。



抑制不正当行为的听证活动

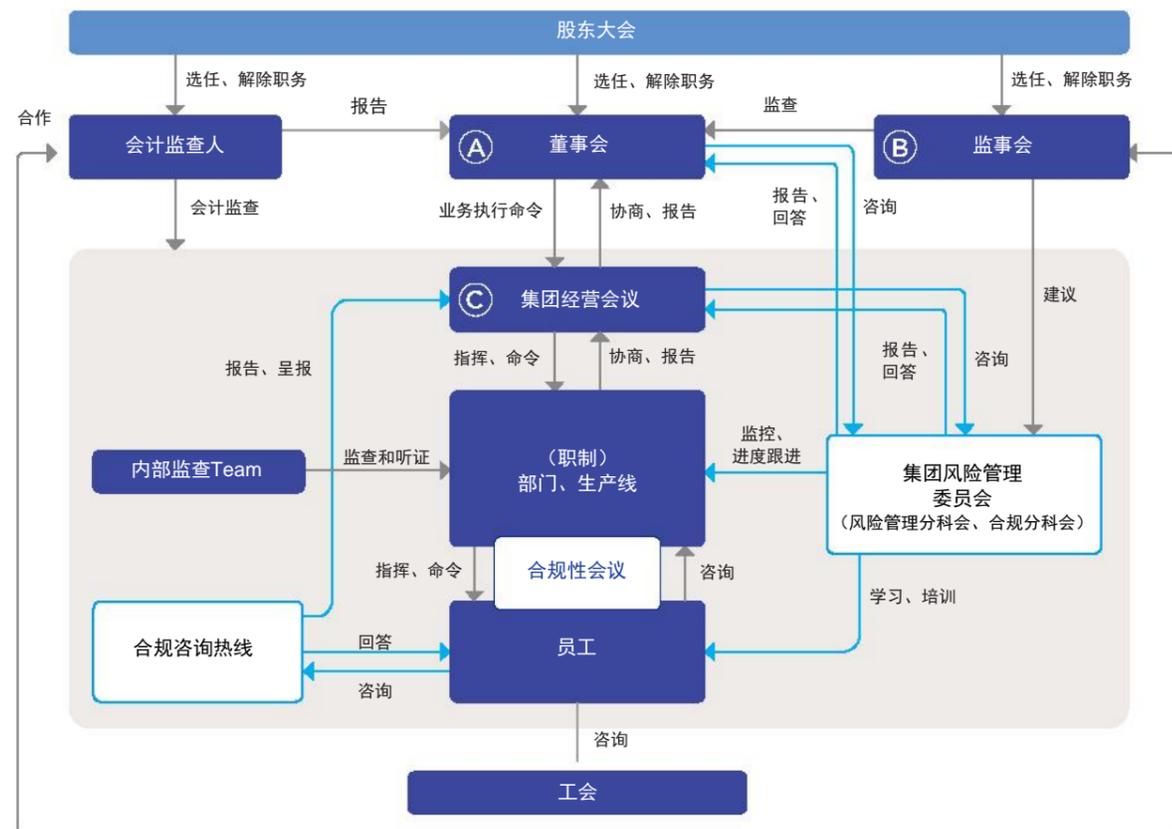
东洋铝业集团努力营造不允许不正当行为的风气。作为具体举措，我们由内部监查Team实施了不正当行为抑制听证（第2次）。第1次不正当行为抑制听证在2021年8月至2022年11月，约对600人实施。本次听证是在2023年5月到11月，约对650人实施，对象还包括作业主任级别的生产线职务和海外赴任人员。我们的目的并不是要检举不正当行为，而是希望通过设置听证，让那些可能正在进行些许不正当行为的人，或者觉得好像可以做些不正当行为的人意

识到“也许会被谁告发”，从而达到可以制止该行为的目的。我们以聊天的形式，就职场的氛围以及不正当行为的风险进行了谈话。在品质方面，乘以“无论是闲话还是以以前的情况都可以”的态度进行了听证，并适宜地与品质保证Unit共享了信息。在事后实施的问卷调查中，我们收集到了很多意见，例如“今后应当继续”、“应该更加扩大听证对象”等等，这表明员工的意识得以提高。

企业治理

我们把充实企业治理视为重要的经营课题之一，为了推行交易伙伴、员工和当地社区等所有利益相关者信赖的经营，我们构建了下面的体制。

企业治理体制（截至2024年6月21日）



可持续发展推进工作组 活动介绍



东洋铝业集团以跨部门的年轻员工为中心，成立了可持续发展推进工作组，推进可持续发展活动并编写可持续发展报告等。工作组举办研讨会，探讨了本报告的特辑内容“尊重人权的举措”，成为了大家思考公司以及自身业务内容与人权的关系的契机。在编写可持续发展报告时，工作组不仅参与了结构和设计方案，而且就各重要课题（CSR重要课题）交换了意见，撰写了文章，开展了各种活动。通过成员们在自己部门中对这些内容的分享，希望让更多员工加深对可持续发展经营的理解，从而提高员工参与度。

全球网络

- 日本**
 <东洋铝业株式会社生产基地>
 八尾制造所/蒲原制造所/千叶制造所/群马制造所
 茅崎制造所/新庄制造所/日野制造所/新事业创造部门（九州）
- <集团公司>
 东洋铝爱科制造株式会社/ALPHAMIC株式会社
 东海东洋铝业销售株式会社/东洋铝业兴产株式会社
 ALP株式会社/阳光东洋轻金属株式会社

<海外集团公司>

- 美国**
 Toyal America, Inc.
- 法国**
 Toyal Europe S.A.S.U.
- 印度**
 TOYAL MMP INDIA 公司
 Svam Toyal Packaging Industries Pvt. Ltd.
- 泰国**
 TOYAL (THAILAND) Co., Ltd.
- 中国**
 肇庆东洋铝业有限公司
 湖南宁乡吉唯信金属粉体有限公司
 拓洋铝（上海）管理有限公司
 上海东顶顺铝制品有限公司
 东洋铝爱科商贸（苏州）有限公司
 东洋爱铝美国国际贸易（上海）有限公司
- 新加坡**
 东海东洋铝业销售株式会社
 新加坡分公司
- 韩国**
 三亚铝业

公司概况（截至2024年3月底）

公司名称：东洋铝业株式会社
 法人代表：法人代表董事兼总裁 楠本 薰
 总公司所在地：邮编541-0056
 日本大阪府大阪市中央区久太郎町三丁目6番8号 JRE御堂筋大和大厦
 成立：1999年5月12日
 （前东洋铝业株式会社于1931年4月7日成立）
 资本：80亿日元
 员工：（合并）2,558名
 （单体）1,474名
 股东：日本轻金属控股株式会社100%

右图为预防粉尘爆炸而设置的防护墙（位于日野制造所）。图案由当地小学生绘制。



Toyol **Toyo Aluminium K.K.**



东洋铝业株式会社

<https://www.toyal.co.jp/>

大阪办事处

邮编541-0056 日本大阪府大阪市中央区久太郎町三丁目6番8号 (JRE御堂筋DAIWA大厦)

TEL 0081-6-6271-3151 (总机)

东京办事处

邮编105-0004 日本东京都港区新桥一丁目1番13号 (ArvamNet内幸町大厦)

TEL 0081-3-5501-0777 (总机)

UD FONT

我们使用通用设计字体，
对任何人来说都易于阅读。