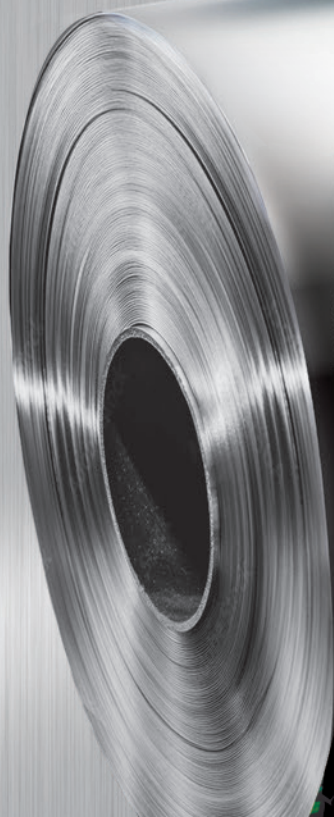


東洋アルミ サステナビリティレポート

# Sustainability Report 2025





## Contents

01 MVV／編集方針・コンセプト

■ トップコミットメント

03 TOP COMMITMENT

■ 特集

07 人権尊重の取組み

09 社内ダイアログ

■ 東洋アルミのサステナビリティ

11 サステナビリティマネジメント

12 CSR活動アクションプラン

13 ■ マテリアリティ1 未来を創るイノベーション

15 ■ マテリアリティ2 環境保全

17 ■ マテリアリティ3 多様な人財の活躍

19 ■ マテリアリティ4 品質と安全 - 品質 -

21 ■ マテリアリティ4 品質と安全 - 安全 -

23 ■ マテリアリティ5 ステークホルダーとの協働

25 私たちの社会貢献活動

■ 事業とサステナビリティ戦略

27 事業紹介

29 サステナビリティ経営の想いを熱く語る

■ サステナビリティ経営を支える基盤

31 ガバナンス

33 役員コメント  
サステナビリティ推進ワーキンググループ活動紹介

34 会社概要／グローバルネットワーク

# 未来を創る、私が創る、 みんなで創る

## Mission

社会に新たな常識を 日々の暮らしから宇宙まで、素材×技術×サービスで創り出す

## Vision

自分にも世界にも誇れる会社

オンリーワン オープンイノベーションを軸に、製品・サービスで顧客の期待を超える会社

集団の天才 一人ひとりがイキイキと強みを発揮し、チームで価値を創造する会社

## Value

楽しさ創造力 自分もメンバーもイキイキと！ 誰でもチャレンジできる

誠実さ・真摯さ 何事もひたむきに 新たなToyalブランドを築き上げる

顧客とともに 一人ひとりが、顧客にとって何が最善かを考え、提案する

## 編集方針・コンセプト

「未来を創る、私が創る、みんなで創る」——このスローガンのもと、東洋アルミでは持続可能な社会の実現に向けたさまざまな取組みを進めています。本レポートでは、今年はコンセプトとして「みらいのためにできること」を掲げています。その考え方や課題、目指す方向性、進捗状況について、ステークホルダーの皆さまにお伝えすることを目的に、毎年1回発行しています。昨年に続き、特集は人権尊重の取組みです。人権デュー・デリジェンスの実施体制の構築を進めるとともに、人権リスクマップの策定を通じて人権リスクを特定しています。特定されたリスクに関しては、社内ダイアログを実施し、その内容も報告しています。これからは私たちは、社会や環境に配慮した取組みを着実に進めていきます。本レポートがステークホルダーの皆さまとの対話のきっかけとなり、ともに良い未来を築いていく一助となれば幸いです。

## 「みらいのためにできること」

### ■参考ガイドライン

・SDG Compass ・GRIガイドライン  
・ISO26000 ・環境省 環境報告ガイドライン2018年版

### ■対象期間

2024年4月～2025年3月の取組みを中心に、2025年度の方針や活動についても一部報告しています。

### ■対象範囲

東洋アルミニウム株式会社および関係会社

### ■発行時期

2025年9月(次回2026年9月予定、前回2024年9月)

### ■表紙デザインについて

アルミ箔のロールをモチーフに、従業員の顔写真を映し出すことで、東洋アルミの多様な人財と企業らしさを表現しました。



東洋アルミ Sustainability Report  
東洋アルミ Sustainability Report【データ編】  
[https://www.toyal.co.jp/eco/report\\_dl.html](https://www.toyal.co.jp/eco/report_dl.html)

※人は財産と考え、「人財」と表現しています。  
※従業員の豊かな生活を重視し、「ライフワークバランス」という言葉を使っています。



代表取締役社長

楠本 薫

## TOP COMMITMENT

# 一人ひとりが 「みらいのためにできること」を 自律的に取り組んでいきます。

東洋アルミのサステナビリティの取組みをステークホルダーの皆さまにより明確に、かつ分かりやすくお伝えするため、本レポートから新たにコンセプトを設定しました。2025年度のコンセプトは「みらいのためにできること」です。これは、部門横断の若手従業員を中心としたサステナビリティ推進ワーキンググループが策定したもので、より良い「みらい」を創るために、企業としての事業活動やサステナビリティ活動にとどまらず、一人ひとりがより柔軟な発想で日々の活動に取り組んでいくという想いを示しています。この考え方は、当社のMVV (Mission, Vision, Value) の、Mission「社会に新たな常識を」にも通じるものです。

サステナビリティ経営を進める中で、昨年度、大きく進展した取組みのひとつが人権尊重です。2023年度に策定した「人権方針」に基づき、人権デュー・デリジェンスを開始し、人権リスク軽減に向けた取組みを強化しています。サステナビリティ委員会では人権に関する講演を開催し、私をはじめ役員や部門のリーダーが受講しました。非常に多くの学びがあり、特に女性や外国籍の人たちなど多様な人財に活躍してもらうには、従業員一人ひとりの人権意識の向上が大切であることを改めて感じました。人権の取組みと共に多様な人財が活躍するダイバーシティ&インクルージョンをさらに推進し、多様性に富んだ企業を目指していきます。

多様な人財が活躍するためには、働く環境のインフラ面

での整備も重要です。設備投資では成長事業・新製品に対する生産設備に加え、福利厚生施設の改善を順次進め、全ての従業員が安心して働くことのできる環境づくりを推進していきます。

安心して働くためには、会社の未来像を示すことも欠かせません。現在、東洋アルミでは創立100周年となる2031年をターゲットとした長期目標の策定を進めています。この計画は、コーポレート部門の若手・中堅が中心となって発案し、事業本部と自律的な議論を重ねながら策定しています。

既存の3事業に加え、持続可能な未来を見据えた「第4の柱」の創出に向けて、三新活動（新技術・新製品・新市場）を積極的に推進し、少しずつ成果も現れ始めています。事業本部ごとに、三新活動を含む定量的な目標の設定が進んでおり、さらに、企業として持続可能な社会の実現に貢献するための定性的な目標についても、策定に向けた議論を進めています。

当社では2021年度より、従業員の自律的な活動を促進するためにOKR(Objectives and Key Results)活動に取り組んでいます。

対話を重視し、自律的な活動を促進するOKR活動の成果を活かしながら、「みらいのためにできること」を一人ひとりが考え、行動に移すことで、私たちのスローガン「未来を創る、私が創る、みんなで創る」を実現していきます。

## 持続的な成長に向けてより重要になる非財務価値の向上

企業経営の指標としてESG（環境・社会・ガバナンス）が着目される中、非財務価値の重要性が高まっています。売上高や利益といった財務面に対して、非財務は人的資本や技術力、企業ブランド、組織文化といった数字では表せない企業価値になります。

企業に所属し仕事に取り組む企業人である限りは、財務の重要性は広く理解されているところですが、社会からの期待に応え、持続可能な成長を実現するためには、財務面の価値向上だけでなく、非財務面の価値の向上にも積極的に取り組むことが不可欠です。

## 従業員の安心と顧客からの信頼につながる安全への取り組み

2024年のレポートでも触れたように「安全と品質は会社の命」というスローガンを掲げ、全社の最優先課題として安全への取り組みを推進しています。事業の継続を揺るがす労働災害を未然防止することを使命としたグループ安全統括チームとともに、私も各事業所を回って安全活動を視察する安全パトロールを続けています。その際にお話するのが、安全には二つの意味があることです。一つは、会社に来て仕事をして、笑顔で家庭に帰ることができるという安全。これは労働安全衛生法の考えに基づいた安全です。もう一つの安全は、お客さまに生産したものを適時的確に安全に届け、それを安全に使用していただけること。これが安全の二つの意味だと考えています。

この二つの安全を掛け合わせることで、従業員の皆さんの安心になり、お客さまからの信頼につながります。

今年度は「ちようどいいお節介」と「3H（初めて・変更・久しぶり）」をテーマに掲げ、安全意識の向上に取り組んでいます。テーマのひとつである「ちようどいいお節介」は「安全な操業のために過去の経験から積み重ねてきたルールはお互い声掛けを行いしっかりと守っていこう」ということです。もちろん、作業

当社は、日本軽金属グループの一員として企業価値の向上とグループガバナンスの構築を行い、「自分にも世界にも誇れる会社」を「みんなで創る」ことができるよう、コミュニケーションを大切にしながら新たな成長戦略を模索しています。

当社では、「未来を創るイノベーション」「環境保全」「多様な人財の活躍」「品質と安全」「ステークホルダーとの協働」という5項目のマテリアリティを設定し、サステナビリティ経営を推進しています。マテリアリティの取組みは、まさに非財務価値の向上につながるものであり、それらの活動を通して非財務価値の重要性に対する認識は着実に深まっています。

内容や設備が変わったらルールも変わることがあるでしょう。ルールの変更については対話を重ねてしっかり決めて、きっちり守ることを徹底することで、安全意識のさらなる向上に取り組んでいきます。

また、安全安心に働くためには、従業員一人ひとりが健康であることが不可欠です。マテリアリティ「多様な人財の活躍」における主な取組みのひとつとして健康経営の推進を掲げ、各事業所で健康イベントの実施などに取り組んできました。

これまで、健康経営に関する全社的な方針が明確に示されていなかったため、今後はその目的を含めた明確な方針を策定していきます。これにより、従業員のウェルビーイング（Well-being）の向上につながると考えています。

ウェルビーイングとは、直訳すると「良い（well）状態（being）」ですが、私は、従業員の皆さんが自分の仕事にやりがいを感じ、人生に対する満足度が高く、幸福に働ける状態であることと理解しています。そのためには、まず健康であることが何よりも重要だと考えています。

合は、コンプライアンス相談ライン（内部通報制度）を活用してくださいとお願いしています。同時に内部監査チームが各事業所を訪問して不正抑止ヒアリングを進めています。

「品質等に関する不適切行為」の再発防止に端を発して始めた現場でのヒアリングは、品質に係わるトラブルを未然に防ぐ攻めの品質保証に深化し、また、誰もが意見を言いやすい環境を創ることに貢献しています。

安全と品質に関して、当社が大切にしているのは5ゲン主義

です。これは現場・現物・現実の3ゲン（現）に原理・原則の2ゲン（原）を加えた5ゲンと正しく向き合うことです。対話を通して製造現場での問題点を早期に発見し、安全や品質の事故

## カーボンニュートラル達成に向けて新たな目標設定に取り組む

気候変動への対応は、持続可能な社会の実現に向けてもっとも重要な課題のひとつとして認識しています。東洋アルミではサステナビリティ委員会の環境分科会において、地球温暖化防止に向けたカーボンニュートラルへの対応を討議し、経営課題として継続して取り組んでいます。

2024年のレポートで2050年度までのカーボンニュートラル達成に向けたマイルストーン設定の重要性について述べましたが、最近ではカーボンニュートラルについて顧客からの具体的な要望が増加しており、社会全体で取り組む必要性について認識が高まっていることを実感しています。まず、自助努力で達成可能なScope1（自社での直接排出）、Scope2（自社での間接排出）のCO<sub>2</sub>排出量削減目標を着実に達成していきます。Scope3（バリューチェーン全体での排出）については、原材料の調達から製品の使用・廃棄に至るまで、サプライヤーや顧客を含む多様なステークホルダーとの協働が不可欠です。その一例として、日用品事業を担う東洋アルミエコプロダクツ

を未然に防止するとともに、原理・原則に基づいた誇りあるものづくりを実現していきます。

（株）では、「グリーンアルミ」や「リサイクルアルミ」を使用した製品「サンホイール®」を通じて、原材料調達に伴う温室効果ガス排出の低減に取り組んでいます。また、従来はリサイクルが困難だったアルミニウムと樹脂の貼り合わせ箔について、最先端の技術「ダブルサイクル™」の実用化に向けた研究も進めており、製品の廃棄・再資源化の面でもScope3の削減に資する取り組みを進めています。

バリューチェーン全体での排出量の可視化と削減に向けて、より包括的な取り組みを強化してまいります。

カーボンニュートラル達成への目標設定については、科学的根拠に基づく目標として国連グローバルコンパクトなどが推進するSBT（Science Based Targets）として設定し、公表することが求められています。

SBTに準拠した目標設定を行うためには、海外事業所の状況把握が不可欠です。2026年度に新たな目標を示すことを目指し、現在準備を進めています。

## 海外拠点との連携を深め真のグローバル企業へと発展

当社は1982年にフランスに現在のトータル ヨーロッパ社を設立するなど、40年以上前から海外展開を積極的に進めてきました。海外市場の売上比率が高いパウダー・ペースト事業本部では世界5極体制を構築し、グローバルでの全体最適を図ってきました。また、箔事業本部においても2021年に子会社化したインドSvam Toyal社を起点に加工品のマーケットを中東・北アフリカ地域へと広げるなど、海外マーケットの拡大を推進しています。

こうした海外拠点においても、CO<sub>2</sub>排出量の削減、人権の尊重、従業員のウェルビーイング向上など、サステナビリティへの取り組みが求められています。これらの取り組みを確実に推進するためには、各拠点におけるガバナンスの強化が不可欠です。当社ではその一環として、海外拠点と日本との間で人事交流や人財の活用を進め、相互理解と価値観の共有を図っています。私自身も、2025年2月のインド・タイ訪問を皮切りに、フランス、アメリカの拠点を順次訪問し、現地の従業員と直接対話を重ねてまいりました。

今後も、海外拠点においても5ゲン主義に基づき現場の声に耳を傾け、対話を通じて一体感を育んでいきます。さらに、日本

国内の拠点と連携しながら安全や品質、サステナビリティの取り組みを海外拠点の事業活動に根付かせることで、東洋アルミを「真のグローバル企業」へと進化させていきます。



# 人権デュー・デリジェンスの取り組みを開始しました。

東洋アルミでは、「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、人権尊重の取り組みを推進しています。  
2023年11月には人権方針を策定し、2024年度には、外国語受付が可能な外部通報相談窓口を開設し、グリーンバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)を海外事業にも拡大、整備しました。そして現在、人権デュー・デリジェンスに本格的に取り組んでいます。

### 東洋アルミグループ人権方針

#### 基本理念

東洋アルミグループは、“未来を創る、私が創る、みんなで創る”をスローガンとし、良き企業市民として、地球社会のためにアルミニウムの優れた特性を活かすことを経営理念に掲げ事業活動を営んでいます。事業活動を進める上で、人権の尊重が基本にあることを認識しており、その精神を基に、持続可能な社会に向けて貢献していきます。

#### 行動方針

1. 国際規範の尊重及び法令遵守

2. 適用範囲

3. 人権デュー・デリジェンス

4. 苦情処理メカニズム

5. ステークホルダーとの対話・協議

6. 教育・啓発

7. 情報開示



東洋アルミグループ人権方針  
東洋アルミグループCSR調達方針  
<https://www.toyal.co.jp/eco/management/policy.html>

## 人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスの第一歩として、人権リスクの特定と「人権リスクマップ」の策定を行いました。

特に、■最重要人権課題と■重要人権課題については、下表のように、対応策とKPI／目標を立て、リスクの軽減・防止に取り組んでいます。

【人権リスクマップ】

| 深刻度 | 発生可能性                                                                                              |                                                                                                         |                                                                                                    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | 低                                                                                                  | 中                                                                                                       | 高                                                                                                  |
| 高   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 労働安全衛生</li><li>● 生産地域の健康・安全被害</li></ul>                    |                                                                                                         |                                                                                                    |
| 中   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 個人情報漏洩</li></ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>● 国籍による差別</li><li>● ハラスメント</li><li>● 長時間労働</li></ul>              | <ul style="list-style-type: none"><li>● 性別による差別</li></ul>                                          |
| 低   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 結社の自由・団体交渉権</li><li>● AIによる人権侵害</li><li>● 消費者の安全</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● その他の差別(障がいの有無、宗教など)</li><li>● 労働条件</li><li>● 消費者の知る権利</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 広告表現を通じた人権侵害</li><li>● サプライチェーンの人権問題(サプライヤー、原材料)</li></ul> |

| 人権課題等   |                           | 対応策                                                                        | KPI/目標                                |
|---------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 体制構築    |                           | サステナビリティ委員会およびサステナビリティ企画チームを中心に人権デュー・デリジェンスを推進する体制を構築                      | リスクマネジメント活動にて確認実施                     |
| 最重要人権課題 | 性別による差別                   | 職群ごとの性別による採用の相違を解消                                                         | 女性従業員比率/20% (2031・東洋単体)               |
|         | 労働安全衛生                    | リスクの抽出とその対策の継続的实施                                                          | 許容できない高リスクの件数/ゼロ                      |
|         | 生産地域の健康・安全被害              | 周辺地域の健康・安全被害防止の取り組みの継続的实施                                                  | 周辺地域に影響する環境事故・災害/ゼロ                   |
| 重要人権課題  | 国籍による差別                   | 相談窓口(滋賀工場)設置                                                               | 相談窓口(滋賀工場)設置と従業員への周知、窓口担当への定期教育       |
|         | ハラスメント                    | コンプライアンスミーティングの継続的实施                                                       | コンプライアンスミーティング実施割合/100%               |
|         | 長時間労働                     | 残業の多い業務の効率化、採用の促進<br>長時間労働者の心身の健康状況管理促進                                    | 36協定遵守率/100%                          |
|         | 個人情報漏洩                    | 東洋アルミエコプロダクツ(株)を中心とした個人情報保護の取り組みの継続的实施                                     | 個人情報漏洩/ゼロ                             |
|         | 広告表現を通じた人権侵害              | 広告担当者の教育の実施<br>広告の人権リスクのチェック体制・プロセス構築                                      | 広告表現リスク研修実施割合/100%<br>広告表現チェック割合/100% |
|         | サプライチェーンの人権問題(サプライヤー、原材料) | サステナブルな調達に関するガイドラインおよびSAQ等のツールを整備<br>サステナブルな調達推進の体制を整備<br>サステナブルな調達を段階的に推進 | 調達ガイドラインへの署名/100%<br>SAQの配布/100%      |

## ステークホルダーとの対話

### お客さま

昨年度に引き続き、あるお客さまとの定期的な打ち合わせを実施しています。2025年6月2日には、人権デュー・デリジェンス検査を受け、昨年度からの取組みに一定の進展が見られたと評価いただきました。今回も多くのご助言をいただき、今後の改善に向けた具体的な方向性を得ることができました。



お客さま検査

### サプライヤー

人権尊重の取組みは、バリューチェーン全体に関わる課題であり、サプライヤーの連携も重要です。当社では「東洋アルミグループCSR調達方針」にご賛同いただいたサプライヤーの皆さまに署名をお願いし、調達アンケートへのご協力を通じて、人権リスクの把握と改善に向けた取組みを開始しました。こうした対話を通じて、バリューチェーン全体での人権尊重の意識を高めていきます。

### 社内

人権リスクマップにおいて「最重要人権課題」および「重要人権課題」を担当する部門の中で、人事チーム、CSR推進チーム、東洋アルミエコプロダクツ(株)の代表者と社内ダイアログを実施しました。その内容については、次ページにて詳しくご紹介します。

## 教育・啓発

### 大阪経済法科大学 菅原絵美教授による講演会

2025年3月13日、大阪経済法科大学の菅原絵美教授をお招きし、人権に関する講演会を開催しました。教授の専門的な知見に基づく講演は、当社における人権尊重の理解を深める貴重な機会となりました。  
当日は、役員、ユニットリーダー、チームリーダーが対面・オンラインを通じて参加しました。また、録画配信も実施し、より多く

の従業員が人権について学ぶ機会を得られるようにしました。出席者には、世界人権宣言の内容をイラストとともに分かりやすく紹介した、公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本発行の「人権パスポート」を配布しました。日常業務の中で人権を意識するきっかけとなることを期待しています。

### ワークショップの実施

「ビジネスと人権」をテーマに、新入社員およびサステナビリティ推進ワーキンググループのメンバーを対象としたワークショップを実施しました。  
ワークショップでは、以下の3つの問いをもとにグループ討議を行い、最後に各グループから発表を行いました。

- 企業における人権とは何か
  - 自社に関わる人権侵害が顕在化するとしたら、具体的などのような事象が想定されるか
  - そのような事態に対して、自社や自分自身はどのように対応すべきか
- 参加者からは『『ビジネスと人権』について考える良いきっかけとなった。これまで深く考えたことがなかったテーマだった』、「他の人の意見を聞くことで、多様な視点があることに気づか

され、大変参考になった」などの感想が寄せられました。このような対話型の学びを通じて、従業員一人ひとりが人権に対する理解を深め、日々の業務においても意識を高めていくことを目指しています。



新入社員ワークショップ



サステナビリティ推進ワーキンググループワークショップ

## グリーンバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)

2024年度に、通報相談に対応する外部窓口を設置し、ウェブサイト上に案内文を掲載いたしました。外国語にも対応していることから、国内外のステークホルダーの方々にご利用いただけます。引き続き、通報相談窓口の周知を進めていきます。

# 連携と対話で、 人権リスクを軽減していく

東洋アルミでは、人権方針の策定およびグリーンバンスメカニズムの整備を進め、人権デュー・デリジェンスを本格的に開始しています。今回、策定した人権リスクマップの中で重要な役割を担う部門の代表が集まり、人権課題への対応状況や今後の課題について、率直な意見交換を行いました。

## 各部門での人権リスクと、その対応方法

**倉橋** 人事部門では外国籍の方や女性採用の拡大、障がい者の雇用促進などは日常業務の一部です。障がい者雇用については、各事業所が特別支援学校からの採用も積極的に取り組んでいますし、コーポレート部門でも昨年初めてプロフェッショナル職群相当で障がい者の方を採用しました。外国籍の方の採用に関しては、グローバル人財の採用を戦略的に進めています。近年、大学・大学院の新卒採用で毎年外国籍の方が入社しています。そうした外国籍従業員への適切な対応が人事部門での課題となっています。例えば、税制は国によって違いますから「住民税とは何だ、なぜ、納税する必要があるのか」といった質問を受けることもあります。「法律で決まっているから」というだけでなく、日本の税制について納得できるような説明が必要です。人権リスクマップにあげられている「国籍による差別」を発生させないためにも重要であり、私たちは常に相手の立場に立った対応を心がけています。このように、人権と声高に言わなくても、実務の中で多様な方が働きやすい職場でありたいという意識は浸透してきている気がします。

**伊藤** 東洋アルミエコープロダクツ(株)は、日用品(BtoC)と食品容器(BtoB)の2つの事業を展開しています。中でも日用品事業では、生活者の方の目に直接触れる機会が多く、パッケージや広告表現における人権への配慮が重要だと考えています。例えば、商品のパッケージや広告で女性が製品を扱っているイメージがあった場合、それは広告表現を通じた人権侵害にならないか？ また、サプライチェーン上の人権問題は十分に対応ができているか？ など、関係部署と対話しながら人権リスクの課題に取り組んでいます。外国籍従業員に関する人権リスクでは、滋賀工場の現場で作業している外国籍の従業員の方への指示が威圧的と捉えられるケースが過去にあ

りました。機械音などで指示の声が届きにくい現場環境で大声の指示になってしまい、それが怖いと感じられてしまったようです。そこで母国語に翻訳した作業手順書の作成や、写真や図で分かりやすくした作業指示書を整備するなど、外国籍従業員が安心して働ける職場づくりを進めました。これらの対策により、トラブルは大幅に減りました。

**平内** CSR推進チームはリスクマネジメントの推進部門になっています。リスク管理体制として、重点対策リスクカテゴリーには主担当部門を配置しています。2025年度から、「サプライチェーン上の人権リスク」を新たに重点対策リスクカテゴリーとして選定し、事業支援ユニット(原料チーム・サステナビリティ企画チーム・CSR推進チーム)が主担当部門となりました。サプライチェーン上の人権リスクにおいては、国際ガイドラインで求められていることと、日本企業の感覚にギャップがあると感じることがあります。例えば顧客によるCSR監査において、雇用保険の書類提示を求められることがあります。これは、児童労働や強制労働が存在しないことを確認するためのプロセスです。日本の会社ではそのような質問を受けた際に、意図が分からず、戸惑う方も少なくありません。スムーズな対応をするためにも、国際的な要求事項の理解が必要です。

## 女性採用の拡大のためには、高いKPIの設定が大事

**倉橋** 2025年度の大学・大学院の新卒採用での女性比率は35%です。結果的に女性採用の比率は上昇しマテリアリティの目標はクリアしました。しかし今回、最重要人権課題として「性別による差別」が特定されました。ライン職群での女性比率が低く、アシスタントスタッフ職群での比率が高いことが要因です。このリスクを低減するためには、職群ごとの性別による採用の相違を解消し、



コーポレート部門 事業支援ユニット  
CSR 推進チームリーダー  
平内 史人

東洋アルミエコープロダクツ株式会社  
取締役 コーポレート統括ユニット担当  
伊藤 文

コーポレート部門 人事ユニット  
人事チームリーダー  
倉橋 亮

女性従業員比率を上げていくことが必要だと考えています。そこで、まずは、当社が100周年を迎える2031年に、全社で女性比率を20%にするという目標を掲げました。**平内** ライン職群での女性比率を高めるには、トイレや更衣室、休憩所など女性を受け入れる環境整備がさらに必要でしょう。全職群で女性比率をもっと拡大するためには、職群ごとのKPIを設定することが大事だと思います。当社に限らず日本の企業は、達成できない場合のことを恐れて、達成可能なKPIにしようと考えがちです。しかし、KPIを達成できなくても「なぜできなかったかを分析し、次のプランを立てる」ことが大事だと思います。ですから、可能な目標ではなく、こうありたいという高い目標のKPIを設定することが必要です。**倉橋** 今後、議論を続けて、KPIについても必要に応じて修正していきたいと思います。

## アンテナを高くして人権リスクを軽減していく

**伊藤** サステナビリティの取組みを通して、社内全体で人権への意識が高まってきていると感じています。一方で、ハラスメント研修などの場では人権に対する認識にばらつきがあることも実感しています。やはりこうした課題に向き合うには対話が大切で、私自身も対話を通じて多くの気づきを得ています。社会全体の人権意識も高まってきていると感じます。例えば、派遣社員の採用時に、身体は男性で心は女性という方のご紹介がありました。「女性用の更衣室やトイレを使用したい」という希望だったのですが、当社は受け入れの準備ができていなくてお断りせざるを得ませんでした。この出来事を通して、LGBTQへの対応もまずは職場での対話から始めなければならないと感じました。人権に関する対話では合言葉のように「自分事」という言葉が出てきます。私たち一人ひとりが自分事として人権課題に取り組んでいけるよ

う、広くアンテナを張って社内外と連携しながら進めていきたいです。

**倉橋** 人権課題に限らず、以前に比べ部門間の連携ができています。人事部門では今、健康経営の推進にも取り組んでいますが、その活動でも部門間の連携がとても役立っていると思います。日常業務がある中で、「人権課題」というと大変だなと思うこともあるのですが、このような機会がなければ連携の大切さにも気づくことができないので、一定の義務としての取組みが必要だと思っています。

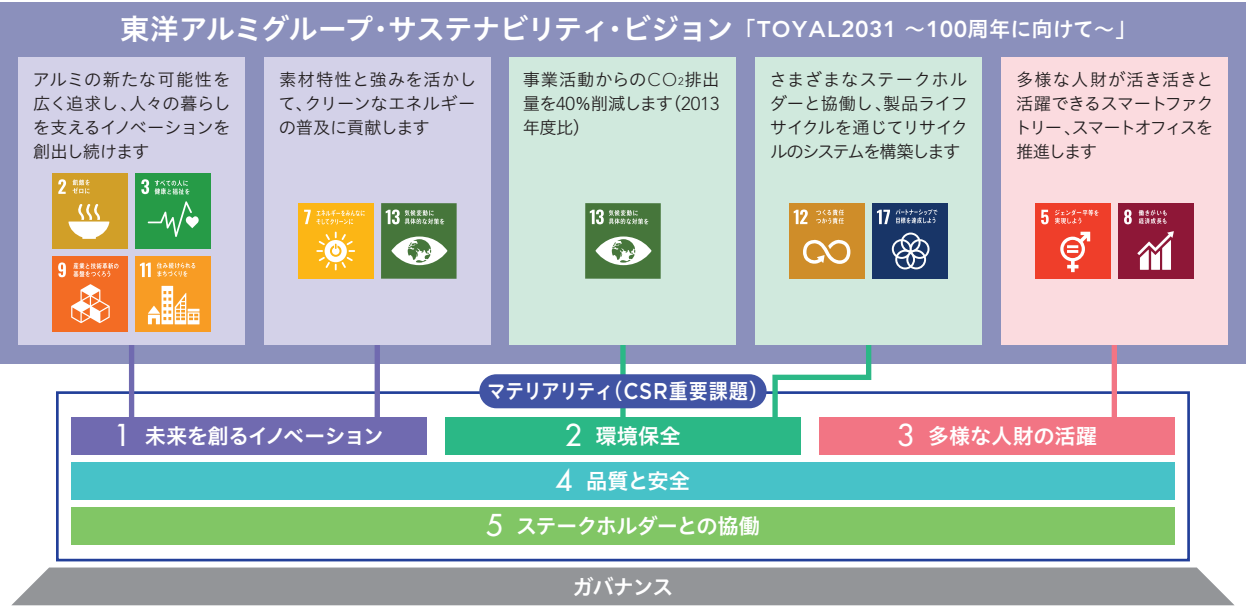
**平内** CSR推進チームではリスク管理活動として、重点対策リスクカテゴリーの主担当部門に定期的にヒアリングを行うとともに、国内の子会社ともリスク管理をテーマとしたコミュニケーションを行うようにしています。当社ではそういった活動によるリスク低減活動の実績をまとめてリスク管理の担当役員に提出し、担当役員は経営層に報告を上げるという仕組みができています。人権リスクへの対応では、まず国際ガイドラインの理解を進めなければなりません。東洋アルミは「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。これは国連ガイドラインに従って具体的なアクションに取り組むという約束です。先ほど「広くアンテナを張る」という話題が出ましたが、国際ガイドラインで何が求められているのかを理解していないと、何か問題が起こった時に「これは違反だ」と気づかず、対応が遅れます。特に人権関連の国際ガイドラインは、できるだけ多くの人知っておいてもらいたいと思います。私たちもその周知活動を推進していきます。

このような社内ダイアログを通じて、各部門が人権課題を「自分事」として捉え、連携しながら取り組む姿勢が育まれています。今後も継続的な対話と情報共有を通じて、人権リスクの軽減と働きやすい職場づくりを目指していきます。

# サステナビリティマネジメント

「未来を創る、私が創る、みんなで創る」を具体化し持続可能な社会の実現に貢献すること、それが東洋アルミのサステナビリティ経営です。

2031年に創立100周年を迎えますが、その後も150周年、200周年と持続できるように、私たちができることを真剣に考え、皆さまとともに歩んでいける企業でありたいと願っています。



私たちは、持続可能な社会の実現に向けて、サステナビリティの取組みを継続的に推進しています。2022年度より開始したマテリアリティ（CSR重要課題）の見直しについては、2025年度中の再設定を目標に状況変化を考慮しながら検討を継続しています。今後も社会的ニーズや事業環境の変化を踏まえ、適切な課題設定に向けて取り組んでいきます。

2024年度は、サステナビリティ委員会を3回開催しました。第1回では、マテリアリティの再設定に向けた議論を行い、第2回では2023年度のサステナビリティ活動および「Sustainability Report 2024」の制作の報告を実施しました。第3回では、2025年3月13日に大阪経済法科大学の菅原絵美教授をお招きし、人権に関する講演会を開催しました。

なお、人権に関する取組みについては、今年度も特集ページにて詳しく紹介していますので、ぜひご覧ください。

| サステナビリティ委員会 開催内容 |                                            |
|------------------|--------------------------------------------|
| 2024年6月          | マテリアリティ再設定                                 |
| 2024年8月          | サステナビリティ活動及びSustainability Report 2024制作報告 |
| 2025年3月          | 人権に関する講演会                                  |

## 国連グローバル・コンパクトへの署名

私たちは、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである国連グローバル・コンパクトに2018年4月に署名しています。国連グローバル・コンパクトの掲げる4分野「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則にのっとり、グローバル企業として責任のある経営と、グループ横断的なサステナビリティ活動を積極的に推進することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



# CSR活動アクションプラン

東洋アルミでは、創立100周年の2031年に向けて策定した東洋アルミグループ・サステナビリティ・ビジョンを念頭に置き、5つのマテリアリティ（CSR重要課題）について、目標を設定して取り組んでいます。

2024年度の活動実績は、下表の通りです。次頁以降では各マテリアリティごとの具体的な取組み内容を掲載しています。2031年度の長期目標達成に向け今年度も活動を継続していきます。

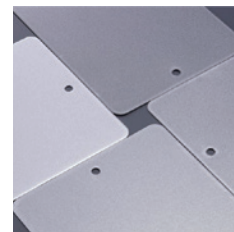
| マテリアリティ（CSR重要課題）      | 主な活動項目                                       | 2024年度の活動実績                                                     | 長期目標（2031年度）                                                         |
|-----------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1<br>未来を創る<br>イノベーション | 既存事業：SDG3、7、9、11、12に貢献する製品売上向上               | SDGs貢献製品売上金額<br>2019年度比1.6%減少                                   | SDG3、7、9、11、12に貢献する製品売上高3倍に増加（2019年度比）                               |
|                       | 新規事業：第4の柱（事業）を創出                             | 事業化1件に向けて実績積み重ね中<br>新たに半導体関連の商材取り扱い開始                           | 事業化2件                                                                |
| 2<br>環境保全             | 事業活動からのCO <sub>2</sub> 排出量削減（2013年度比）        | 2013年度比35.8%削減※                                                 | 40%削減（2013年度比）                                                       |
|                       | 太陽電池のリサイクルシステム構築                             | 太陽電池リサイクル関連企業との連携や技術開発動向を注視                                     | 太陽電池リサイクルシステムの構築、リサイクル開始                                             |
|                       | アルミニウムのリサイクルシステム構築                           | 一部のお客さまの余剰材再生実施の拡大加工屑からアルミニウムを抽出する技術（ダブルサイクル™）開発継続              | （構築したシステムによる）アルミニウムリサイクルの一般化                                         |
|                       | 紙容器のリサイクルシステム構築                              | 紙容器の工程屑を100%リサイクルするための検証を実施<br>2025年度中に商品の化粧箱への適用を目標に性能検証着手     | （構築したシステムによる）紙容器リサイクルの一般化                                            |
|                       | 事業活動からの産業廃棄物削減                               | 前年度比8.3%削減                                                      | 最終埋め立て産業廃棄物量ゼロ（全てリサイクルでゼロエミッション）                                     |
| 3<br>多様な<br>人財の活躍     | 女性採用比率の向上                                    | 新規採用における女性比率28.5%※                                              | 新規採用における女性比率30%                                                      |
|                       | シニア人財の活躍                                     | 段階的な定年引き上げの検討<br>再雇用後の処遇を見直し（2025年7月から実施）                       | 70歳定年制を中心とした制度の整備完了                                                  |
|                       | 自律型人財の活躍                                     | 新人事制度にて、ライン職群評価への展開完了                                           | 自律型人財の育成の発展的な継続                                                      |
|                       | 健康経営の推進                                      | 各拠点による健康イベントの実施                                                 | 健康経営の発展的な継続                                                          |
| 4<br>品質と安全            | 重大品質クレームの削減                                  | 重大品質クレーム1件                                                      | 重大品質クレームゼロ                                                           |
|                       | 休業災害、不休業災害、火気事故災害の削減                         | 休業災害3件、不休業災害11件、火気事故7件<br>微傷災害15件（前年度比増減なし）                     | 休業災害ゼロ、不休業災害ゼロ、火気事故災害ゼロ、微傷災害半減（前年度比）<br>重点取組事項：回転物関連・運搬具・場内転倒事故対策の強化 |
| 5<br>ステークホルダーとの協働     | さまざまなステークホルダー（地域、顧客、従業員など）との対話を通じて信頼度・満足度の向上 | 有識者ダイアログ1件実施<br>メディアやWebでの情報発信や従業員参加型の社内広報に注力<br>学生・生徒・児童への支援実施 | さまざまなステークホルダーと良好な関係を築き、課題解決の一翼を担っている                                 |

※集計方法を2024年度実績から変更

マテリアリティ

# 未来を創る イノベーション

すでに顕在化している社会課題や潜在的な問題、市場の環境変化に対応するため、先端技術本部および新事業創造部門では、対象を「既存市場」「新市場」「次世代市場」の3つの市場に分類し、それぞれにリソースを投入して研究開発および事業化に取り組んでいます。自社だけでは解決が難しい場合は、国内外を問わず、ベンチャー企業や大学、研究機関などをパートナーとしてアライアンスを結ぶオープンイノベーションを積極的に推進しています。私たちは、「共有価値の創造(CSV)」の観点を取り入れ、ステークホルダーとのコミュニケーションを深め、社会との共有価値の創造を実現できる開発を行います。また、アルミニウムをベースにしながらもアルミニウムにこだわらず新しい発想で世界をリードしていくことを目指します。



## 環境に配慮した コーティングソリューション

粉体塗料は溶剤を使用しないため、VOC（揮発性有機化合物）の排出がなく、環境負荷を大幅に低減することができます。当社の粉体塗料用アルミニウム顔料は、高輝材であるアルミニウムフレークを樹脂によりカプセル化することで高い耐薬品性を有し、また高い金属光沢により高級感を表現することができます。

## 環境負荷の低減に貢献する アルミ顔料を開発し、 積極的にお客さまへご提案

**富江** 当社のアルミペーストは、自動車用をはじめとする塗料や印刷インキのメタリック顔料として世界中で広く使われています。近年ではCO<sub>2</sub>やVOC（揮発性有機化合物）、廃棄物の削減への貢献といった環境負荷の低減に向けたニーズが高まっています。こうしたニーズに応えるため、当社では高度な表面処理技術を活用し、水性塗料向け顔料や遮熱用アルミ顔料、さらに溶剤を使用しない粉体塗料向けのアルミニウム顔料などを開発・提供しています。これらの製品は高い金属光沢や優れた

耐薬品性を兼ね備えており顧客ニーズに応えるとともに、気候変動など社会課題の解決にも貢献しています。

**永野** 水性塗料用の顔料はVOCの使用を抑えることで、大気汚染の防止や塗装現場の職場環境改善に貢献します。最近では自動車業界以外でもニーズが高まっています。また、従来品よりも太陽光や熱を効果的に反射し、建物や構造物の温度上昇を

抑える性能を持つ遮熱塗料用の顔料は、展示会などに出品すると塗料を使われる施工会社さまなどから熱心な質問を受け、遮熱用途への関心の高まりを感じます。私たちが直接営業するのは塗料メーカーさまですが、その先のユーザーさまや社会のニーズを常に意識し、「顧客にとって何が最善か」を考えながら提案を行っています。

パウダー・ペースト事業本部  
営業ユニット コーティングチームリーダー  
富江 和弘

パウダー・ペースト事業本部  
営業ユニット コーティングチーム  
永野 綾弓

## アルミ容器の生産屑を容器に再生

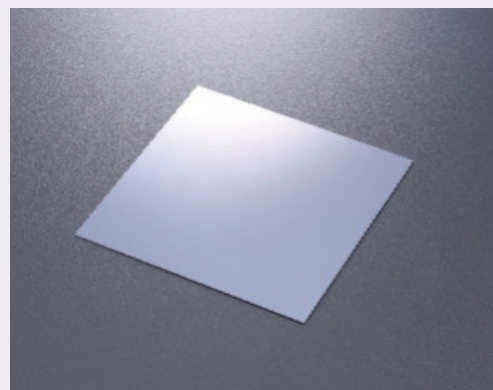
アルミ容器には展伸材用の比較的高いアルミニウムを使用しています。展伸材用アルミニウムは僅かな成分の変化で特性が大きく変わってしまうため、工程内で発生した生産屑はこれまで、展伸材ほど厳密な成分管理を必要としない鋳物などに再利用されることがほとんどでした。今回、私たちは自社で発生するこの生産屑を100%リサイクルし、十分な性能を持つ新たなアルミ容器へと生まれ変わらせる取組みを進めています。飲料缶用アルミは水平リサイクルが確立できていますが、アルミ箔からアルミ箔へのリサイクルはあまり普及していません。ひとつずつ課題を解決しながら実用化に向けて研究を進めていきます。



100%再生材のアルミ容器

## 高効率な太陽電池の新たな基板 「SiGe/Siウエハ」の研究開発

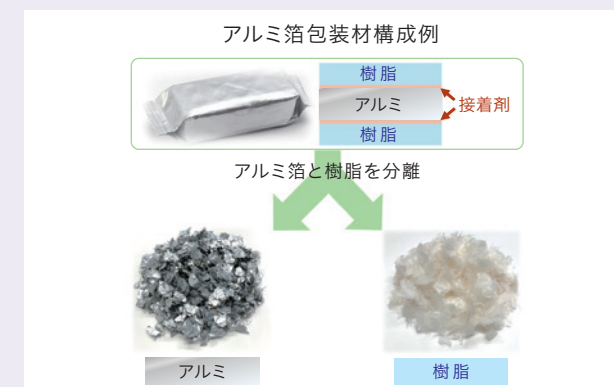
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）に採択されたオンシリコン多接合型太陽電池の研究開発は、東洋アルミニウム（株）が研究開発しているSiGe/Siウエハ上に異なる素材を重ねて、より多くの太陽光エネルギーを効率的に電気に変える技術です。高効率の太陽電池は高コストであるため、当社のウエハを用いることで、低コスト化に寄与します。この技術が確立できれば、軽量・省スペースでの設置も可能となります。再生可能エネルギーの普及とCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献します。



SiGe/Siウエハ

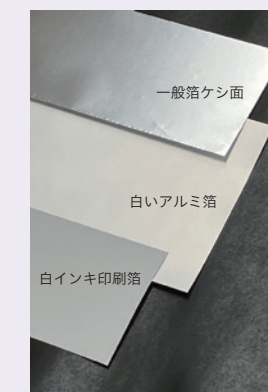
## リサイクル技術／ダブルサイクル™

食品や医薬品用のアルミ箔包装材は、プラマーク表示がされており、プラ容器資源として収集されます。しかし、この包装材はアルミ箔と樹脂の一体化構造のため、分離が困難であり、収集後は焼却され、資源として循環していません。そこで、アルミ箔と樹脂を分離する技術を発明しました。ダブルサイクル™はアルミ箔包装材から、各素材を資源化することができる最先端技術です。現在は、リサイクルプロセス設計が完了し、2025年下期には小型ベンチプラントが稼働する予定です。

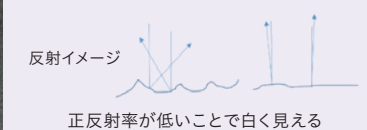


## 白いアルミ箔

アルミ箔表面の凹凸構造を工夫し、光の乱反射を利用することで、白色化することに成功し、白いアルミ箔を実現しました。アルミ箔を使用した各種包装材は、柄や文字等の印刷視認性を得るためにアルミ箔に白いインキを下地着色する事例が多いですが、この白いアルミ箔を使用することで白インキによる着色が不要となり、環境負荷低減に貢献できます。加えて、包装材の構成をより単純化できるため、リサイクル性の向上にも寄与できます。現在は、製造時の環境負荷低減も考慮した量産技術開発中です。



|        | 白いアルミ箔 | 一般アルミ箔 |
|--------|--------|--------|
| 全反射率 % | 80     | 81     |
| 正反射率 % | 2      | 61     |



マテリアリティ

2  
環境保全

私たちは、製品による環境への貢献の他に、事業活動における環境負荷低減の側面からも環境保全に取り組んでいます。事業活動では、製造における各工程でのエネルギー使用量の削減や再生可能エネルギーの活用、廃棄物の3R\*推進に取り組んでいます。また、生産拠点を中心とした15拠点ではISO14001の認証を取得しています。環境マネジメントシステムの効果的な運用を通じて、環境トラブル発生防止や各種法令の遵守に加え、環境負荷の低減を図り、持続可能かつ地球環境と調和した経営活動を推進します。

\*3R:リデュース・リユース・リサイクル



群馬製造所に設置したHane®Module

エネルギー供給会社との連携による  
CO<sub>2</sub>排出量削減活動

トーヤル アメリカ社では、2022年から電力会社や天然ガス供給会社と連携して、製造現場の状況を調査し、操業や保守におけるエネルギー使用のムダを見つけ、改善を行うことで継続してCO<sub>2</sub>排出量の削減を図っています。生産時の加熱に使用するガスヒーターの構造や素材を改良し、エネルギー効率を高めたほか、照明のLED化など、109カ所にわたる改善を実施した結果、年間2,610t-CO<sub>2</sub>の排出量削減を達成しました。



改良したガスヒーター断面

## グリーンアルミ・リサイクルアルミの使用

東洋アルミエコープロダクツ(株)は、家庭用アルミホイル「サンホイル®」において、再生可能エネルギーを活用して製造された「グリーンアルミ」に加え、2025年4月より「リサイクルアルミ」の使用を開始しました。アルミニウム原材料の20%以上をグリーンアルミおよびリサイクルアルミに切り替えることでCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。東海東洋アルミ販売(株)シンガポール支店では、包装材用アルミ箔に約30%の「グリーンアルミ」を採用することで、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

## グリーンアルミ



## リサイクルアルミ



サンホイル®

現場に根差した  
環境保全活動から、  
製造所全体のCO<sub>2</sub>排出量  
削減へ

太田 群馬製造所は昨年度3台あった脱臭炉の運用を2台に統合して年間で約200t-CO<sub>2</sub>、太陽光パネルの新規設置で約50t-CO<sub>2</sub>の排出量を削減しています。2025年度は大幅な省エネルギー効果が見込めるフィルムの耳屑処理用の送風設備の導入を予定しています。また、印刷工程で使用したインキや使用済みの溶剤が付着した清掃用ウエスから溶剤を回収して再利用するなど、産業廃棄物の削減やリサイクルを推進しています。こうした一つひとつの改善が事業所全体の環境負荷の低減につながっていますし、他の製造所と活動の

情報共有や成果を交換することでモチベーションがあがります。今後ともCO<sub>2</sub>排出量の削減などに貢献し、わくわくした取組みをしていきたいです。

田中 茅ヶ崎製造所は不要な時間帯の空調や換気設備の停止のほか、熱交換器や給排気の圧力制御を導入して大型設備のエネルギー効率を高めることで、省エネルギーを推進しています。さらに、脱臭炉の運用の見直しなど群馬製造所

や八尾製造所と密接に連携して新たな省エネルギー活動を検討しています。設備の不具合により生産工程のやり直しや稼働時間の延長が発生すると、不要な資源やエネルギーの消費につながります。安全で安定した設備の稼働を支えることも環境保全活動につながっています。設備チームの日常業務をしっかりと遂行した上で、さらなるCO<sub>2</sub>排出量の削減やリサイクルの推進に取り組んでいきます。



箔事業本部  
群馬製造所ユニット  
設備チーム  
太田 優輝

箔事業本部  
茅ヶ崎製造所ユニット  
設備チーム  
田中 大貴

## 環境配慮型小口輸送サービスの導入

群馬製造所では、カーボンニュートラルの実現に向けて、環境負荷の少ない輸送手段への切り替えを積極的に進めています。これまで、多品種小ロットの製品が多く、鉄道や海上輸送といったCO<sub>2</sub>排出量の少ない輸送手段は、コンテナ単位での手配が必要となるため、導入が困難でした。そこで今回、荷物1個から対応可能な小口輸送サービスを新たに採用し、環境配慮型輸送を実現しました。今後は、輸送時のCO<sub>2</sub>排出量の可視化を進め、さらなる削減を目指していきます。



小口輸送製品

CO<sub>2</sub>排出量比較【群馬製造所から福岡県へ製品96kg輸送時の例】

| 輸送方法                    | 環境配慮型<br>小口輸送(鉄道)     | トラック輸送                 | 航空便輸送                  |
|-------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| 輸送時のCO <sub>2</sub> 排出量 | 1.3kg-CO <sub>2</sub> | 47.3kg-CO <sub>2</sub> | 38.9kg-CO <sub>2</sub> |



作業着のリサイクル



文具の再利用

マテリアリティ

# 多様な人財の活躍

私たちは、人を大切にする企業として従業員の多様性・人格・個性を尊重し、「多様な人財の活躍」を目指しています。急速にグローバル化が進む事業環境の中で、海外人財の採用を推進し、長期留学・短期留学制度をはじめ各種教育プログラムを通してグローバル人財の育成を行っています。国内の少子高齢化による労働力人口の減少に対しては、育児休業・育児短時間勤務制度の充実や職場のバリアフリー化への検討を図るなど、性別や障がいの有無に関係なく力を発揮しやすい環境を整えています。他にも、女性のキャリア支援を行いプロフェッショナル職群へのコース転換も進めています。また、働き方改革に向けて、会議の削減と効率化・新たなITシステムの活用によるコミュニケーションの活性化を通じた年間総労働時間の削減、選択労働時間制や在宅勤務の導入などに注力しています。今後も従業員一人ひとりがライフワークバランスを実現し、多様な人財が意欲を持ってその能力を遺憾なく発揮できる環境を整えていきます。



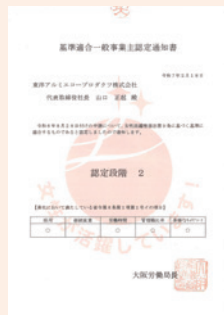
作業にあたる二人

## 「えるぼし」2つ星認定を取得

東洋アルミエコープロダクツ(株)は、2025年2月18日付で、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定(2つ星)」を取得しました。当社では、「誰もが働きやすい職場づくり」を重要なテーマのひとつとして掲げています。その一環として、えるぼし認定の取得に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定にあたり、従業員へのヒアリングを実施しました。このヒアリングでは、数値データだけでなく、現場で働く従業員の生の声を直接聞くことで、制度だけでは見えにくい課題や改善点を把握することができました。今後も、女性従業員に限らず、全ての従業員がイキイキと働ける職場環境の実現を目指して、取り組みを継続していきます。



えるぼし(2つ星)マーク



基準適合一般事業主認定通知書

## 外国籍従業員の活躍

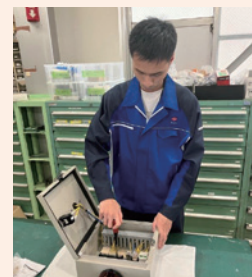
2020年度に八尾製造所へ2名のベトナム国籍従業員が入社したのに続き、群馬製造所では2024年度に、設備チームにベトナム国籍の従業員が入社しました。

上司コメント(岩田設備チームリーダー)

最初の6ヵ月は八尾製造所のベトナム人従業員のもとで実習を行い、安全に対する基礎を修得してもらいました。日本での生活を心配しましたが、想像以上に順応できています。高いモチベーションを活かして、設備チーム全体を引っ張っていただける人財への成長を願っています。

本人コメント(マイ・トゥアン・アイン)

設備業務は専門用語が多いため、覚えることが多く苦労していますが、とても面白い仕事です。将来ベトナム人初のチームリーダーになれるよう安全を最優先に頑張ります。



業務風景

## 広がる女性活躍の場 新しいことにどんどん チャレンジ

石川 2014年に派遣社員として任用され、3年後にアシスタントスタッフ職群として入社しました。製品の梱包作業という仕事内容は変わりませんが、2020年にライン職群に職群転換し、今年作業長となりました。女性の作業長は当社で初めてだと聞きました。この間、2度の産休・育休を経験しています。女性の活躍の場が広がっている今、これまで気づかれにくかった視点にも目を向けながら、新しいことにも前向きに挑戦していきたいです。作業長としてはチーム内外でのコミュニケーションを積極的にとって、みんなが作業しやすい現場にしていきたいことを目標にしています。

真下 趣味で培ったバイクの修理・改造の経験を活かし、現在は設備チームにて保全業務を担当しています。社員一人ひとりのスキルや関心を尊重し、それを業務に活かせる環境が整っていることが、働きがいにつながっています。また、過去のWebデザイン経験を活かしてシステム管理業務も担当しています。群馬製造所は女性のライン職群はもちろん、外国籍の方やシニアの方など多様な

人財が活躍する職場になっています。社員が自らの意志で新しいことに挑戦し、資格取得を目指しやすい環境が整っているため、私自身もフォークリフト免許、第二種電気工事士、玉掛けなどの資格を取得しました。現在は産休・育休から復職したばかりですが、職場の支援体制を活かしながら、業務の幅を広げるとともに、さらなるスキルアップに向けて新たな資格取得にも取り組んでいきたいと考えています。

箔事業本部  
群馬製造所ユニット  
生産管理・物流チーム  
物流係 作業長  
石川 里美

箔事業本部  
群馬製造所ユニット  
設備チーム  
真下 なつき



## 健康経営の推進に向けて

東洋アルミニウム(株)では、従業員の健康増進が生産性向上や医療費削減など、多岐にわたる効果をもたらして、企業価値を高めると考えています。健康経営の取組みとして、東京オフィスでは、ストレッチ講座やウォーキングイベントを開催するなど、気軽に楽しく参加できるスポーツイベントを提供しています。また、スポーツ系同好会を支援し続けており、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に向けた取組みを行っている企業を認定する制度である「スポーツエールカンパニー2025」に申請を行い、2025年1月にスポーツ庁より認定されました。また、6事業

所合同で行った禁煙チャレンジや1日30分以上運動など、7項目のメニューのチャレンジを行う健康イベントでは、合計218名の従業員が参加して生活習慣の改善を目指しました。大阪オフィスでは、2024年9月12日にお笑いコンビ・サバナの八木真澄氏(吉本興業株式会社所属)をお招きして、従業員を対象とした健康講習会を開催しました。楽しく健康維持に取り組めるよう、終始笑いの絶えない健康講習会を通じて、従業員の健康意識を高めることができました。



スポーツエールカンパニー認定証



大阪オフィス 健康講習会

マテリアリティ

4

# 品質と安全 — 品質 —

私たちは国内外のグループ会社17拠点でISO9001の認証を取得し、継続的に品質改善に取り組んでいます。また、私たちをサポートいただいている委託先の品質に関する責任についても全うするため、委託先の自主性を尊重しつつ、品質パトロールなどを積極的に支援することで東洋アルミ生産拠点外での品質事故の未然防止にも努めています。これからも私たちはお客さまから一層信頼いただける企業を目指して、社会規範を遵守し、さらなる品質の向上に努めていきます。

石黒 秀雄

執行役員

コーポレート部門総務ユニット並びに品質保証ユニット担当

「品質保証部門と製造部門は、車(企業)の両輪」

車は、片方の車輪の力が強くバランスが悪い状況や動くスピードが違うと真っ直ぐに走ることができません。ものづくりも同様で、お互いの立場を尊重し、補完しあうことが大切であり、結果、相互牽制が働く最大限の力が発揮できる組織が生まれると考えます。この考え方を体現すべく、当社の品質保証体制は、3ラインディフェンスを敷いています。まず現場で、次に品質保証部門が、そして監査部門の各々が異なる視点で、品質の維持向上にあたっています。品質保証の基本は「決められたことを決められたとおりに」であり、当然のことではありますが、受注から出荷までの各工程に携わる全ての人が、責任を持って誠実に取り組むことが求められます。「会社の命」を守るためにひたむきに取り組んでいます。



## 品質保証の取組みを 是正から予防へと深化させ、 さらなる信頼獲得へ

新田 「顧客とともに」「信頼の獲得」をキーワードにして品質の不適切行為の防止に継続して取り組んでいます。2025年度は新たに「次世代の品質管理の実現」と「やりがいの実現」を掲げ、AIやIoTなどの最新技術の導入による品質管理プロセスの効率化、品質教育によるメンバーの成長促進、事業所間の横串活動を中心にした連携強化に注力しています。万が一、品質問題が発生した際には速やかに情報を開示して原因や再発防止策を明確に示せるような体制づくりを推進していきます。さらには、是正

措置にとどまらず品質事故の予防も含めた「攻め」の品質保証ユニットに進化させ、信頼される品質づくりを目指します。松本 「製品の安全安心を確保することで顧客満足と社会的信頼を獲得する」という方針のもと、自社工場のみならず協力会社の工場の監査体制を整え、品質保証に取り組んでいます。また、変更点管理の強化等行い、2024年度は前年比でのクレーム件数は減少するなど、一定の成果が見られました。しかしながら、出荷した「サンホイル®」の一部商品にキ

ズがある事例が発生しました。すぐに対外公表し当該商品を回収するとともに、東洋アルミニウム(株)千葉製造所の品質保証チームと連携して本質的原因を追究し、是正措置と改善活動を行いました。今後は単なる是正措置にとどめず、予防措置へと業務をシフトさせることで、品質事故の未然防止を図ります。顧客満足度を高める品質活動をさらに推進し、統計的手法を用いた品質管理から会社のブランド力の向上を目指していきます。

東洋アルミエコープロダクツ株式会社  
コーポレート統括ユニット  
品質保証チームリーダー  
松本 純

コーポレート部門  
品質保証ユニットリーダー  
新田 敏彦

## 品質保証の進化と次世代への挑戦

『安全と品質は会社の命』

当社のような製造業において「安全」と「品質」は企業の命であり、どちらが欠けても事業の継続は不可能です。加えて、不適切行為の防止も企業の信頼を守るために欠かせません。品質保証は、顧客の信頼を守り、企業の持続的成長を支える重要な柱であり、誠実な姿勢と透明性がその基盤となります。従来の品質保証は、不適合品やクレーム対応を中心とした「トラブル対応型」で、問題発生後に動く後手の体制が主流でした。これでは根本原因の追究や再発防止に限界がありました。現在求められる品質保証は、「未然防止」と「全社的な品質意識の共有」です。設計段階からの品質の作り込み、工程内でのモニタリング、蓄積データの分析とそれによる改善が求められています。加えて、不正・改ざん・隠蔽などの行為を防ぐための内部統制や倫理教育の強化も重要です。特に不適切行為の防止に向けては、社長自らが全事業所を訪問し、事業所対話会を開催することで、従業員一人ひとりの品質意識の向上と企業文化の醸成に取り組んでいます。未然防止型の体制の構築には、全従業員の品質意識改革が必要です。品質は品質保証部門だけでなく、技術・製造・購買など全ての部門が一体となって取り組むべき課題です。

過去の事例を形式知化し、再発防止策を徹底することに加え、不適切行為の兆候を早期に察知し抑止する仕組みづくりが求められています。次世代の品質保証は、不良ゼロを超え、サステナビリティや社会的責任を含む「価値創造型」へと進化する必要があります。環境負荷の低減、法規制対応、グローバル基準への適応に加え、倫理的な企業行動の徹底が不可欠です。また、人口減・高齢化に備え、ベテランの知見を若手へ継承する仕組みづくりも重要な課題となってきています。これからの品質保証は「守り」ではなく、企業価値を高める「攻め」の戦略です。100周年を迎える2031年に向けて、東洋アルミ一丸となって、健全で誠実な品質文化を築いていきます。



群馬製造所 事業所対話会

## JIS Q 9100認証取得と今後の展望

2025年5月31日、日野製造所は航空・宇宙・防衛分野向け品質マネジメント規格「JIS Q 9100」の認証を取得しました。これは、高品質・高信頼のものづくり体制を備えていることの証であり、より安全性の高い製品の品質を保証することに寄与します。今後はこの認証を足がかりに、航空宇宙産業への本格参入を目指し、技術力と品質力をさらに磨くとともに、社会に貢献する製品づくりを推進していきます。特に、3Dプリンター用のアルミ合金粉末の開発・供給を通じて、次世代のものづくりに貢献していきます。信頼されるパートナーとして、未来の産業を支える存在を目指します。



JIS Q 9100マネジメントシステム登録証



日野製造所



マテリアリティ

4

品質と安全  
— 安全 —

## 2025年度東洋アルミの安全目標

- ①安全意識を高め「しっかり決めて、きっちり守る」文化を定着
- ②感性を高め、「気づき」で災害の未然防止
- ③重篤災害の未然防止活動をグローバルに展開
- ④教育訓練を体系化し、安全文化を醸成
- ⑤積極的な設備投資で安全安心な職場環境へ整備

私たちは「安全と品質は会社の命」を掲げ、最優先すべき価値のひとつとして安全確保に努めています。国内外19の拠点とグループ安全統括チームが連携し、重篤災害の未然防止と再発防止に力を注いでいます。過去の災害教訓を全従業員で共有し、「二度と繰り返さない」という誓いのもと安全文化を浸透させています。さらに、体感訓練など五感で危険を実感できる教育を積極的に展開し、一人ひとりが安全意識を高めています。今後も、全拠点が一体となり、安全確保を最優先に重篤災害の未然防止に取り組んでいきます。

## 辻野 雅佳

執行役員

内部監査チーム、グループ安全統括チーム並びにコーポレート部門事業支援ユニット担当

昨年、東洋アルミの事業所では重篤災害は発生しませんでした。が、「一歩間違えば重大事故になり得た」事例が数件発生しました。これは、現場に潜む危険リスクが今なおどこには存在していることを示しています。だからこそ、私たち一人ひとりが日頃から主体的に危険リスクの低減活動に取り組み、早期発見・対応することが重要で、グループ安全統括チームでは「重篤災害の未然防止」に重点を置き、5ゲン主義の強化や3ステップメソッドを活用したリスク低減活動を推進しています。『笑顔で出社して笑顔で帰れる会社』であり続けるために、安全意識を高め、「ルールをしっかり決めて、きっちり守る」安全文化を醸成させること。それが私たちの重要な役割のひとつだと考えています。

安全について  
気軽に語り合える職場づくり

**栗栖** 東洋アルミエコープロダクツ(株)は東洋アルミニウム(株)のグループ安全統括チームと綿密に連携しながら安全活動に取り組み、国内3工場とも無休業災害日数を更新しています。2025年度は「ルールを守る」に注力した活動に取り組んでいます。単に「ルールを守れ」と

言うだけではなく、気づいたことは声をかけあって改善していくような機会にし、「ルールが守れる風土づくり」を推進していきます。仕事をして無事に家に帰るといふ当たり前のことですが、「笑顔で出社して笑顔で帰れる会社」について気軽に語り合える職場づくりを目指していきます。**角屋** 以前はマーケティングチームで生活者の皆さまに喜んでいただける商品づくりに取り組んでいました。その商

品をつくる工場で事故が起ってしまうと、誰も幸せになりません。安全担当になって、ものづくりにおける安全の大切さを改めて感じました。怪我や事故は工場だけでなく、オフィス部門でも起こります。ちょっとした不注意や慣れが事故につながるの、誰もが自分事として安全について意識し、注意喚起や気づきをみんなで意見を言い合えるような工場やオフィスにしていきたいです。

東洋アルミエコープロダクツ株式会社  
コーポレート統括ユニット  
総務リスクマネジメントチーム

角屋 静江

東洋アルミエコープロダクツ株式会社  
生産ユニットリーダー

栗栖 真一

## 重篤災害再発防止の誓い

2024年は、過去の重篤災害を二度と繰り返さないという強い決意を新たにした年となりました。東洋アルミでは、これまで5件の死亡事故が発生しています。八尾製造所では、2007年7月7日に起きた酸欠事故の現場に楠本社長が犠牲者への哀悼とともに「二度と悲惨な災害は起こさせない」という誓いを表明しました。従業員もその想いを受け止め、重篤災害の未然防止に努めています。また、茅ヶ崎製造所(萩園)では、前身の旧東海金属(株)菊名工場で1968年11月8日に発生した火災事故の教訓を決して風化させることなく、楠本社長が再発防止の誓いを表明し、従業員は、「皆が元気に出社し、無事に家族のもとへ帰る」という当たり前の幸せを守るため、安全な職場づくりへの決意を新たにしています。さらに、エー・エル・ピー(株)では、1993年10月19日のアルミ屑プレス機作業中に起こった重篤災害を教訓に、東洋アルミエコープロダクツ(株)山口社長(当時)と従業員が現場で再発防止への決意を確認し合いました。「二度と悲惨な災害は起こさない」という強い想いを全員で共有することで、安全意識の一層の向上が図れました。

私たちは今後も災害の教訓を風化させることなく、「安全と品質は会社の命」という意識のもと、安心して働ける職場づくりと重篤災害の未然防止を全拠点に展開していきます。



茅ヶ崎製造所 重篤災害防止の誓い



エー・エル・ピー(株) 再発防止の宣誓

## 体感訓練による安全意識の向上

製造現場では、実際の事故を経験せずに危険や教訓をどのように伝えるかが課題となっています。私たちはその解決策として、疑似体験で危険を実感できる「体感訓練」に取り組んでいます。五感で危険を体感することで、ハザード認識や保護具の重要性をより深く理解できるようになります。こうした考えから、蒲原製造所と八尾製造所では体感訓練道場を開設しました。



カッター切創訓練用手の模型



カッター切創訓練

また、特別な設備に頼らず多くの従業員が参加できるよう、カッターによる切創訓練も実施しています。2024年5月には群馬製造所と新庄製造所で切創の体感訓練を行い、指に模したソーセージに手袋を装着しカッターで切ることで、切創事故の危険を現実的に体験できました。さらに、切創防止手袋の有無による違いを体感し、保護具着用の重要性を改めて理解することができました。参加者からは「感触が生々しく事故の怖さを実感した」「保護具の必要性を再認識した」といった声が多く寄せられ、体感訓練の効果を感じています。今後もさまざまな災害リスクに対して体感訓練を導入し、従業員一人ひとりの安全意識と行動につなげていきます。私たちは、「体感訓練」を通じて全員が安全の大切さを実感できるよう取り組んでいます。今後も、より安全な職場環境の実現に向けて努めていきます。



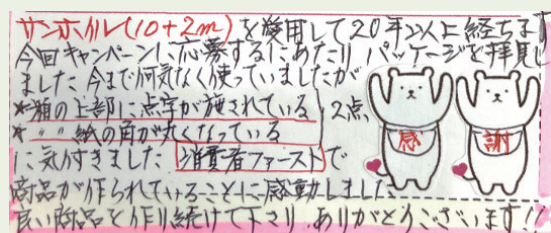
マテリアリティ

# ステークホルダーとの協働

私たちは、生産活動や雇用を通して地域の社会経済活動に貢献しています。また、地域社会と協働して、文化事業への支援や環境保全活動への協賛、NPO法人を通じたフードバンクへの協力や支援などを積極的に行っています。

さらに学生の企業訪問受け入れを通じて次世代育成への貢献にも力を入れています。その他、従業員による地域の清掃ボランティアや、自然災害により被災された地域への支援活動など、さまざまな活動を通じて今後も積極的な取組みを推進し、持続可能な社会へ貢献することで、さらなる企業価値の向上を目指します。

## お客さまからの声



## 誰もが使いやすい商品を目指した改善が、広く支持されるものづくりに

**足立** 東洋アルミエコープロダクツ(株)の家庭用アルミ箔「サンホイル®」は、どなたにも使いやすい日用品として親しまれるよう20年以上前から化粧箱に点字を表記してきました。今回、パッケージデザインの刷新にあたり、点字表記をより分かりやすいものにするため、視覚障がいの方にお話を伺いました。そのご意見を基に点字を入れる位置や表記の方法などを見直し、視覚障がいの方にも選びやすい商品に進化させました。バリアフリー設計に加え、グリーンアルミの使用によるCO<sub>2</sub>排出量削減など環境への配慮も進めています。これらの取組みは、流通大手のお客さまにもご評価いただき、サンホイルブランドの採用が拡大しています。

**和田** 今年で発売62年を迎える「サンホイル®」は長年の歴史の中でさまざまな工夫を凝らしてきました。今回の点字表記の改善では視覚障がい者向け商品の展示会のご担当者から「バリアフリーの取組みは会社として誇っていいことです」という言葉をいただきました。また、点字が施されているのに気づいた消費

者の方からは「消費者ファーストで商品がつくられていることに感動しました」との声も寄せられ、私たちの取組みが多くの方の心に届いていることを肌で感じました。私たちがより良い商品をつくりたいと紡いできた歴史を多くの方に知っていただけるよう、これからも広く発信していきます。

東洋アルミエコープロダクツ株式会社  
マーケティングユニット  
コミュニケーションデザイン推進チーム

和田 美香

東洋アルミエコープロダクツ株式会社  
マーケティングユニット  
コンシューマー用品プロダクトチームリーダー

足立 隼人



## 公式Xでアルミの魅力と社会貢献を発信

私たちは2024年11月、公式X(旧Twitter)アカウントを開設しました。アルミの持つ可能性や当社の技術力、環境・社会への取組みを広く発信していきます。軽くてリサイクル性に優れたアルミニウムは、資源循環や脱炭素社会の実現に貢献する重要な素材です。私たちはアルミ箔・パウダー・ペーストのリーディングカンパニーとしてその価値を伝え、また、社会に新たな常識を創造していきます。皆さまのフォローとご支援をお待ちしています。

### ▼公式X概要

アカウント名: 東洋アルミグループ

ユーザー名: @toyalgroup



## プロバスケットボールチームの支援

東洋アルミニウム(株)は、プロバスケットボールチームの「滋賀レイクス」、「バンビシャス奈良」と、それぞれパートナー契約を締結し、地域におけるスポーツ活動の支援を行っています。当社の従業員やその家族もホームゲームを観戦し、熱心に応援することで、チームを大いに盛り上げています。これからも地域の皆さまと共に、スポーツの力で地域を元気にするよう両チームを応援していきます。



滋賀レイクス 市民招待DAY



バンビシャス奈良の選手が新庄製造所を訪問

## ファミリー見学会

東洋アルミニウム(株)と東洋アルミエコープロダクツ(株)のさまざまなオフィスや事業所では家族を持つ従業員への理解やサポートを促し、働きやすい職場環境を整備するために、ファミリー見学会を開催しています。職場の見学や当社製品に関わる実験などを通して、職場や仕事の雰囲気や家族に伝えられたり、子どもたちには自由研究に役立つようなコンテンツを提供でき好評でした。今後も各所で開催し、より多くの家族の方に参加してもらいたと思います。



千葉製造所内を家族に案内



大阪オフィス 参加者集合写真

## 企業訪問受け入れ

東洋アルミでは学生・生徒・児童の企業訪問受け入れを行っています。八尾製造所では2024年12月4日大阪公立大学の理系女子大学院生のチーム「IRIS」の皆さんを対象に、キャリア形成に役立てる機会としてアルミ箔の製造工程や研究所の見学、研究職やさまざまな職種の女性従業員とのディスカッションを行いました。千葉製造所では2024年12月13日、千葉市雇用推進課と連携して社会科見学バスツアーを企画し、市内の高校生を対象に工場見学、若手従業員との意見交換会や就職活動に向けたアドバイスを行いました。今後も学生・生徒・児童の企業訪問を積極的に受け入れ、次世代へものづくりの魅力を広めていきます。



八尾製造所 「IRIS」アルミ箔の製造工程見学



千葉製造所 高校生の受け入れ

# 私たちの社会貢献活動

各事業所で実施している社会貢献活動の一部を紹介します。当初は小さな取組みとして始まったものも、少しずつ規模を広げています。どの活動も社会の役に立ちたいという想いを込めて継続しています。

## 自然×技術の企画展に協力

東洋アルミは、次世代を担う学生や地域社会との共創を通じて、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。その一環として、東洋アルミニウム(株)は2025年2月に神戸市の水族館アトアと大阪ECO動物海洋専門学校の企画展「Nature LAB」に協力しました。本展では、生物



企画展「Nature LAB」

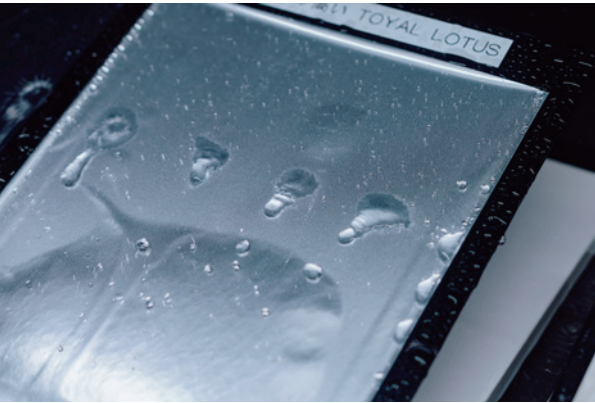
## ぼるとカップへの協賛

「横浜FCヨコハマぼるとカップ」はJリーグ・横浜FCの地域貢献活動の一環として、さまざまな障がいを持つ方が社会とのつながりを持つことや、サッカーやフットサルを通じた社会参加の促進と余暇の充実を図ること、および障がい者スポーツの普及と交流の場を広げるとともに、生活の幅を広げ、ひいては生活のしづらさを解消していくことを目的としています。東洋アルミニウム(株)はこの活動に支援を継続しています。この活動を通じて、地域社会とのつながりを大切にし、誰もがスポーツを楽しめる共生社会の実現を支えるために、この社会貢献活動を継続していきます。



汗を流す選手たち ©YOKOHAMA FC

の構造や機能を模倣して技術開発に活かす「バイオミクリー」をテーマとしています。当社はハスの葉に学んだ撥水加工技術を応用した製品トータルロータス®のサンプル提供や技術面での支援を通じて、学びと気づきを提供する場づくりに貢献しました。



製品トータルロータス®のサンプル

## 学童用横断旗の寄贈

東洋アルミニウム労働組合は、こくみん共済の企画する、マイカー共済の見積数に応じ、学童用横断旗が進呈されるプロジェクトに賛同しています。従業員に積極的周知を行い142本の横断旗が進呈されました。小学生の安全を支える活動に役立てていただきたく、地元の八尾市教育委員会へ寄贈しました。横断旗は市内の小学校へ贈られます。地域に貢献できる存在であり続けるため、今後も活動を重ねていきます。



八尾市教育委員会へ寄贈した横断旗

## 滋賀県と災害時における物資等の調達支援協力に関する協定を締結

東洋アルミエコープロダクツ(株)は2024年9月19日に滋賀県と災害時における救援物資の調達および供給に関する協定を締結しました。本協定に基づき、滋賀県内において地震、風水害などの災害が発生、または発生のおそれがある場合、さらに滋賀県外での災害救助のために物資の提供要請があった場合には、紙およびアルミ等の食品容器の供給を実施いたします。当社の製品が、災害時に避難所などでの食事の場面において、少しでも快適にお過ごしいただくための一助となることで、地域の復興に貢献していきます。



災害時物資支援品

## 森林保全活動への参加

東洋アルミニウム(株)および東洋アルミエコープロダクツ(株)は、地域の環境保全活動の一環として、滋賀県で森林管理を行う綿向生産森林組合と、2022年8月に「琵琶湖森林づくりパートナー協定」を締結しました。協定に基づき「東洋アルミグループ みんなで創る びわ湖 未来の森」と名付けた協定林で、植樹や鳥の巣箱の設置、野生鳥獣による木々への食害を防止するネットの補修など、森林保全活動を年2回の頻度で実施していま



協定林での森林保全活動

## 生活困難家庭への寄付

湖南寧郷吉唯信金属粉体有限公司は、2025年春節(旧正月)を迎えるにあたり、地元政府の呼びかけに応じ、青山橋鎮田心村の生活困難家庭10世帯を訪問しました。生活状況を伺い、生活必需品や寄付金を祝日のご挨拶とともに届けました。今後も地域社会に貢献していきます。

2025年3月28日に発生したミャンマー地震により被災された方に、有志によるミャンマー地震義援金募金を実施しました。

## オフィス・製造所外での地域清掃活動

地域社会への貢献の一環として、各拠点では、地域の清掃活動に積極的に取り組んでいます。市や地域団体と連携し、海岸や河川敷、道路沿い、住宅街、オフィス街など、さまざまな場所で清掃を行っています。こうした活動を通じて、地域とのコミュニケーションを深めるとともに、今後も継続して取り組んでいきます。



オフィス・製造所外での地域清掃



三保松原での植樹活動

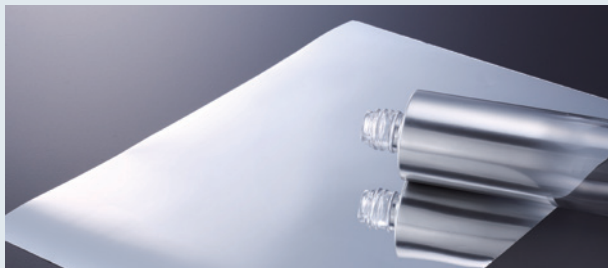
## 事業紹介

地殻の中に一番多く含まれる金属元素アルミニウム。

金属として得られるようになったのは150年ほど前という比較的新しい金属です。アルミニウムの軽くて再利用でき、土に還るというエコロジカルな特性を進化させる私たちの複合技術、応用技術、新技術。そのポテンシャルは、世界中のさまざまな分野でエコと進化を両立させ、今までできなかった技術を実現する、そんな可能性でいっぱいです。

### 箔事業

豊かに、先進的に。  
アルミ箔の可能性は尽きない。



高平滑・高光沢なアルミ箔 **LUXAL®**

### パウダー・ペースト事業

暮らしも、GXも。  
アルミの力を新発見し続ける。



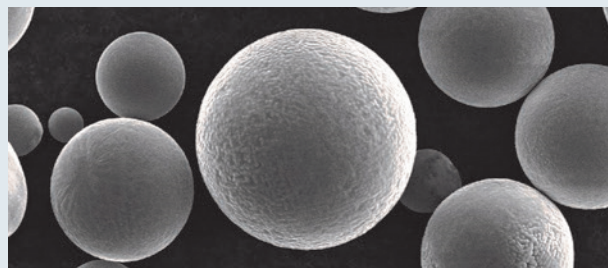
用途例：塗料・印刷インキ等 **アルペースト®**

アルミ箔は長年、暮らしや産業をはじめ多様な分野で社会に貢献してきました。その中で私たちは、アルミニウムの特性を深く理解し、先進の圧延技術によって、常にお客さまのご要望に応え、社会の課題を解決する価値あるアルミ箔を提案しています。今後も、アルミ箔の可能性をさらに引き出し、技術の進化、社会の進歩を支えていきます。



画期的な撥水性包装材 **トーヤルロータス®**

これからの技術は、社会を豊かに進化させることと地球環境を守ること、その両立が課題です。私たちのアルミパウダーやペーストは高い付加価値を提供し、幅広い分野で豊かな暮らしや社会の進歩に役立っています。これからもアルミニウムの持つ力を研究し、人や産業、そして地球環境に貢献する素材や製品を開発していきます。



電子顕微鏡による拡大画像 **アルミパウダー**

### 日用品事業

気がつけば暮らしのそばに®



アルミ箔製容器・アルミ鍋

### 新事業

新たなビジネスの創出に向けて



通常の2/3の軽さを実現した太陽電池軽量モジュール **Hane®Module**

### 東海東洋アルミ販売株式会社

いつも新しい出会いを創るため、  
「繋ぐ、繋がる、繋げる」活動を推進

東洋アルミ直系の商社であり、今後も東洋アルミ製品を主力とした新しいビジネス活動を通じて、クリーンエネルギーの促進、リサイクル促進、環境対応など、社会貢献へ繋げられる活動をさらに推進していきます。また、お客さまや仕入れメーカーなど、ビジネスパートナーとの繋がりを強化し、皆さまとともに企業価値の向上に努めていきます。

サンホイル®やレンジパネル®, 汚れ防止フィルターなど、毎日の暮らしに便利な家庭用商品、およびアルミ箔や紙をさまざまな製法で容器加工した業務用商品を提供し、市場の多様なニーズに応えています。徹底した顧客志向と新市場を創造する商品提案のもとに支持されるブランドであり続けます。



サンホイル®

耐食性に優れた塗料、さまざまな性能を付与した機能性プラスチック、軽くて強い太陽電池パネルなど、アルミメーカーとして培った長年の技術を活かし、またはその枠を超えて、将来の東洋アルミを支えるビジネスの創出に向けて日々今までにない製品の開発に取り組んでいます。



ステンレスフレーク含有塗料(高性能 防錆塗料) **ステンシエル®**



## サステナビリティ経営の想いを熱く語る



未来をより良い形で次の世代に渡すこと——私はそれこそが「サステナビリティ」であり、環境・社会・経済のバランスを取りながら、事業の持続可能性を高める「未来への投資」であると考えています。

素材箔事業では、2025年度アルミ箔リサイクルスキームの確立や、省エネルギー・再生可能エネルギーの活用によるCO<sub>2</sub>排出量削減に注力します。また、電気自動車の普及や充電インフラ整備を支えるため、リチウムイオン電池用部材の開発・販売にも力を入れ、カーボンニュートラル達成に向けて貢献します。

加えて、職場の安全性向上や自動化の推進、多様な人材がイキイキと活躍できる環境整備、地域清掃や植樹などの地域貢献活動にも継続して取り組み、社会から選ばれる企業を目指してまいります。

**長谷 穰**  
執行役員  
箔事業本部八尾製造所ユニット、蒲原製造所ユニット、千葉製造所ユニット、  
素材箔営業ユニット並びに事業戦略チーム担当



近年、非財務、サステナビリティに関する活動は、企業価値の向上に対して、ますます重要性を増しています。

これらの未来を見据えた取組みは、世界、社会の一員である企業の社会的責任であると同時に、企業の存続、成長に通じる本来的な活動と考えています。

加工品事業では、2025年度も「安全と品質は会社の命」「人と環境にやさしく」をベースに、安全な職場づくりへの積極的な投資、女性やシニアにも働きやすい職場環境の整備、CO<sub>2</sub>排出量削減への取組み、リサイクル性を意識した製品開発に注力してまいります。

「未来を創る、私が創る、みんなで創る」というスローガンは、まさにサステナビリティ活動そのものであり、このスローガンのもと、従業員の皆さんと共に未来を見据えた活動を具現化してまいります。

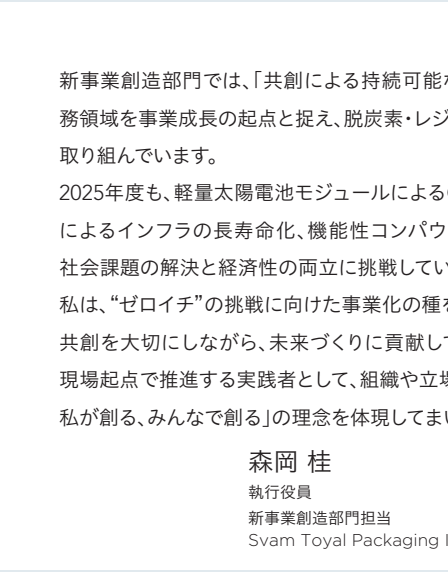
**有馬 正悟**  
執行役員  
箔事業本部群馬製造所ユニット、茅ヶ崎製造所ユニット、加工品営業ユニット、  
加工購買調達チーム、加工収益改善チーム並びに加工技術開発チーム担当



パウダー・ペースト事業本部では、製品のCFP(カーボンフットプリント)の正確な算出や、CO<sub>2</sub>排出量を削減したペーストの供給など、お客さまから、環境に配慮した製品に関するご要望が高まっています。こうしたニーズに応えるため、ISO規格に準拠したCFPの算出を行う他、廃棄されたアルミ屑箔やアルミパウダーのオーバーサイズを活用してリサイクル地金を製造し、その地金からパウダーやペーストを製造する取組みを開始しています。現在、ベンチプラントにて実証試験も進めています。

サステナビリティへの取組みは、費用がかかり、非営利的な活動と捉えられることもあります。しかし私たちは、「環境か利益か」という二者択一ではなく、「両立する未来」を目指して、サステナビリティ活動に取り組んでいます。

**上田 明弘**  
執行役員  
パウダー・ペースト事業本部新庄製造所ユニット、日野製造所ユニット、  
並びに事業戦略ユニット担当

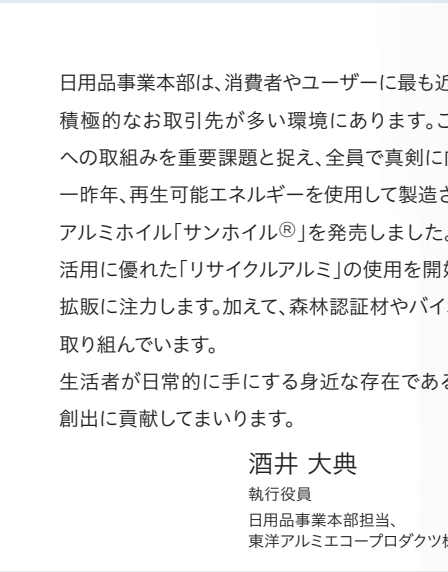


新事業創造部門では、「共創による持続可能な未来の創造」という考えのもと、非財務領域を事業成長の起点と捉え、脱炭素・レジリエンス・健康快適性の3つのテーマに取り組んでいます。

2025年度も、軽量太陽電池モジュールによるCO<sub>2</sub>排出量削減、防錆塗料の用途展開によるインフラの長寿命化、機能性コンパウンドによる生活環境の向上を通じて、社会課題の解決と経済性の両立に挑戦しています。

私は、“ゼロイチ”の挑戦に向けた事業化の種を見出す役割として、社内外との対話と共創を大切にしながら、未来づくりに貢献してまいります。サステナビリティ経営を現場起点で推進する実践者として、組織や立場を超えて価値をつなぎ、「未来を創る、私が創る、みんなで創る」の理念を体現してまいります。

**森岡 桂**  
執行役員  
新事業創造部門担当  
Svam Toyal Packaging Industries Pvt. Ltd. Managing Director

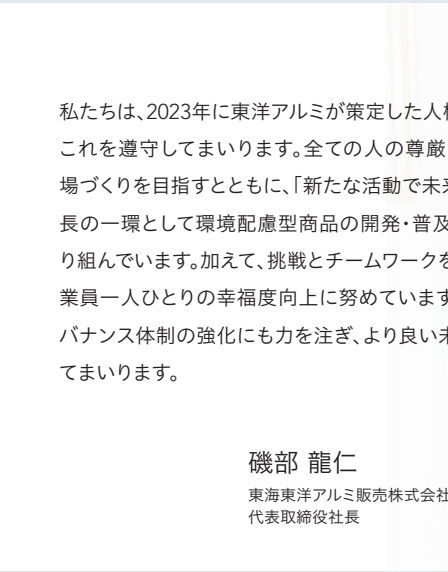


日用品事業本部は、消費者やユーザーに最も近い立場にあり、サステナビリティ活動に積極的なお取引先が多い環境にあります。こうした中、私たちはサステナビリティへの取組みを重要課題と捉え、全員で真剣に向き合う必要があると考えています。

一昨年、再生可能エネルギーを使用して製造された「グリーンアルミ」を用いた家庭用アルミホイル「サンホイル®」を発売しました。2025年度は、CO<sub>2</sub>削減と資源の有効活用に優れた「リサイクルアルミ」の使用を開始し、さらに進化した「サンホイル®」の拡販に注力します。加えて、森林認証材やバイオマス樹脂を用いた紙容器の展開にも取り組んでいます。

生活者が日常的に手にする身近な存在である私たちの製品を通して社会的価値の創出に貢献してまいります。

**酒井 大典**  
執行役員  
日用品事業本部担当、  
東洋アルミエコープロダクツ株式会社 代表取締役社長



私たちは、2023年に東洋アルミが策定した人権方針をグループの一員として尊重し、これを遵守してまいります。全ての人の尊厳を大切にし、誰もが安心して働ける職場づくりを目指すとともに、「新たな活動で未来につなぐ」を合言葉に、持続可能な成長の一環として環境配慮型商品の開発・普及や災害支援などの社会貢献活動に取り組んでいます。加えて、挑戦とチームワークを重視する新たな風土づくりを進め、従業員一人ひとりの幸福度向上に努めています。今後は、健全な組織運営に向けたガバナンス体制の強化にも力を注ぎ、より良い未来と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

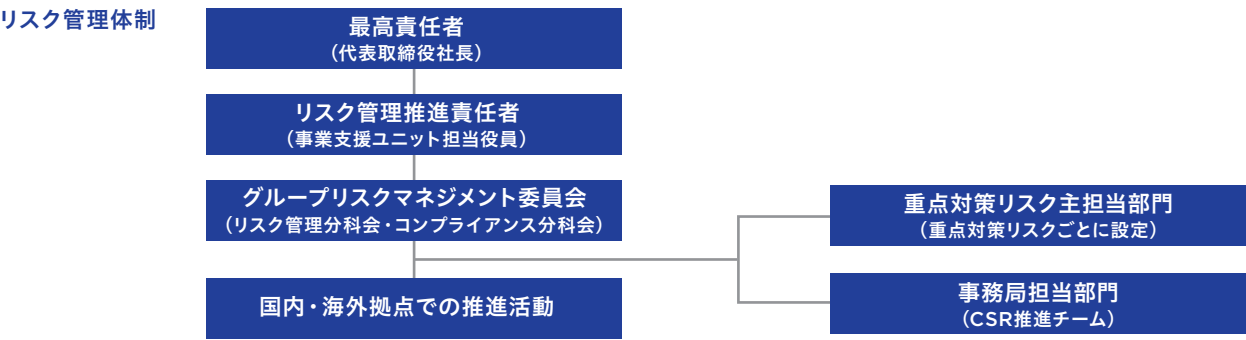
**磯部 龍仁**  
東海東洋アルミ販売株式会社  
代表取締役社長

# ガバナンス

## リスクマネジメント

東洋アルミでは、代表取締役社長を最高責任者とする全組織的リスクマネジメント体制を構築し、リスク管理推進責任者が委員長を務めるグループリスクマネジメント委員会を運営しています。リスクマネジメントの効果的な推進のために、リスク管理分科会およびコンプライアンス分科会を設け、推進メンバーによる活動を行っています。また、リスクアセスメントを通じて選定した重点対策リスクカテゴリーに主担当部門を設置し、主担当部門は専門的知見により3ラインモデルにおける第2ラインの役割として、業務担当部門への支援・モニタリングを実施しています。業務プロセスリスクへの対応としては、各業

務部門における日常的なリスクマネジメントとして、業務プロセス3点セットの整備と自己点検の実施を行っています。リスクマネジメントに関する活動内容は、グループリスク管理規程に基づき、グループリスクマネジメント委員会の委員長から経営層に報告されます。2024年度のマネジメントレビューの結果、社会的な要請の高まりを受けて、サプライチェーン上の人権リスクを、重点対策リスクカテゴリーとして追加し、事業支援ユニットを担当部門としてリスク抽出と低減活動を行っていくこととなりました。



## コンプライアンス推進

東洋アルミでは、法令遵守のみならず社会規範や企業倫理を含めた広義のコンプライアンス推進を実施しています。法令遵守においては、法的リスクを重点対策リスクカテゴリーのひとつと捉えて全社的なリスク抽出および改善進捗の把握を行っています。また、ハラスメント防止などをテーマに各職場における定期的なコンプライアンスミーティングを実施し、職場から上がってきた意見や取り組み状況を記録し、各事業所の管理職層が内容を確認しています。コンプライアンス

に関する課題把握のために社内の相談ラインを整備し、コンプライアンスミーティングの場を活用して周知しています。2024年度は、経済産業省および中小企業庁が推進する、下請け中小企業振興法の振興基準に関して、外部講師を招いて社内講習会を行い、国内関係会社を含めて160名が受講しました。2025年度は法改正に関する社内周知や、確実なコンプライアンスミーティングの実施を重点活動テーマとして取り組んでいきます。

### 担当役員コミットメント

現代においては社会情勢や環境が日々大きく変化し、企業内外にさまざまなリスクが顕在化する「不確実性の時代」とも言われています。また、社会やビジネス環境における変化のスピードが増すことで将来の予測が困難になり、リスクマネジメントの重要性が非常に高まっています。このような多くのリスクと隣り合わせの状況において企業活動を行うにあたり、私たちは将来の戦略や事業目標の達成に影響を与える可能性をリスクと捉えて、昨年度より全組織的リスクマネジメントの体制を確立しました。グループリスクマネジメント委員会が中心となり、重点対策リスクカテゴリーに対するリスク低減活動を網羅的に集約した情報や活動計画について、経営層のみならず従業員に対しても積極的に社内開示することで、リスクマネジメントの強化とあわせて社内のコンプライアンスに対する意識向上も図っています。経営と一体になったリスクマネジメント体制の構築・運営により企業価値を高め、ステークホルダーの皆さまにご安心いただけるように引き続き取り組んでまいります。

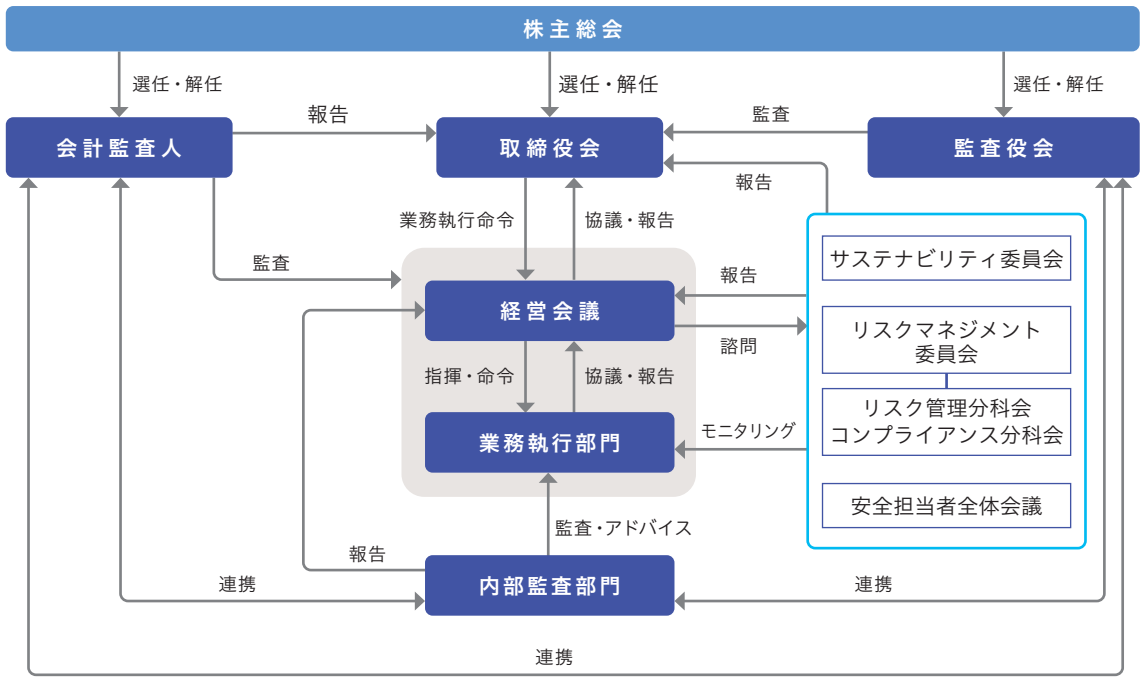
辻野 雅佳  
執行役員  
内部監査チーム、グループ安全統括チーム  
並びにコーポレート部門事業支援ユニット担当

## コーポレートガバナンス強化に向けた取り組み

東洋アルミでは、ここ数年間でサステナビリティ委員会の設置、コンプライアンス体制、リスク管理体制の整備など、コーポレートガバナンス強化を進めてきました。東洋アルミ内部監査部門としては、J-SOX対応を含む重要な業務とともに、以下の3つの重要な取組みを行うことにより、コーポレートガバナンスの支援を進めて行きます。

- ①不正抑止ヒアリング  
不正を許さない企業風土を育成するため、従業員から不正リスクに関するヒアリングを定期的の実施しています。このヒアリングを通じて、会社に対する不平・不満を聞き出し、不正リスクの早期発見と防止策の実施、職場環境の改善を目指しています。
- ②テーマ監査  
リスクマネジメント委員会や不正抑止ヒアリングで明らかになったリスクに対して、優先度を設定し、特定のテーマに基づいて監査を行います。
- ③法的リスク対応  
確認されたリスクの中から法的リスクを抽出し、関連する教育と訓練を実施しています。  
これらの取組みを通じて、企業全体の透明性と信頼性の向上を図っています。

### コーポレートガバナンス体制





永田 俊哉  
取締役常務執行役員  
コーポレート部門  
経営戦略ユニット並びに  
IT マネジメントユニット担当

非財務・サステナビリティ活動は、企業活動の一部にとどまらず、全社戦略と密接に結びついた重要な経営課題です。企業は、事業を通じて価値を創出するだけでなく、顧客・従業員・地域社会など多様なステークホルダーの期待に応え、社会的信頼を得ながら、持続的に成長することが求められています。そのためには、これらの活動を中長期の事業計画に落とし込み、その両立を図ることが不可欠です。社内においても、非財務的な取組みを自らの業務や判断に関わるものとして主体的に捉える意識の醸成が重要です。

私自身、経営の一翼を担う立場として、非財務・サステナビリティを経営の中核に据え、制度整備や社内外への発信を通じて企業文化として定着させる役割を果たしていきたいと考えています。従業員との対話を重視し、一人ひとりの意識改革を促しながら、透明性ある情報開示を行い、ステークホルダーとの信頼関係の構築に努めます。

当社は2031年に創立100周年を迎えます。この節目を前に、次世代に向けた持続可能な企業基盤の構築がより重要となります。ぜひ皆さんとともに、未来に向けた取組みを進めていきたいと思います。

### サステナビリティ推進ワーキンググループ 活動紹介



私たちは部門を横断する若手従業員を中心とした、「サステナビリティ推進ワーキンググループ」を結成し、サステナビリティ活動の推進や、本レポートの制作などに取り組んでいます。

2025年度は本レポートの特集テーマである「人権尊重の取組み」に関連し、「ビジネスと人権」について議論するワークショップを開催しました。

また「サステナビリティの推進は、実際に効果が見えにくく、企業にとって負担なのか？」というテーマで、推進派と反対派に分かれディベートを実施しました。



- 【推進派の感想】
- ・世界規模の課題と自分自身ができることがあると気づき、自分事として捉えられた。
  - ・自身は推進側の考えだが、自分の想いだけでなく、さまざまな意見を整理して納得する必要があると感じた。頭がやわらかくなった。
- 【反対派の感想】
- ・サステナビリティの中身が分かっているのかを、一人ひとりが理解する必要性を感じた。
  - ・自分自身もサステナビリティ推進に対し疑問があったが、棚卸ができた。

これらの活動を通じて、メンバーは自分の業務と人権の関わりや、サステナビリティにおける自らの役割について改めて考える良いきっかけとなりました。

本レポート制作においては、デザインや構成の決定に加え、各マテリアリティに関する記事の選定や執筆など、さまざまな形でメンバーが積極的に関わっています。さらに、こうした活動を自部門で共有することで、サステナビリティへの理解や関心を社内を広げ、より主体的に取り組む風土づくりにつなげています。

### 会社概要（2025年3月末現在）

社 名：東洋アルミニウム株式会社  
代 表 者：代表取締役社長 楠本 薫  
本社所在地：〒541-0056  
大阪府大阪市中央区久太郎町  
三丁目6番8号 JRE御堂筋ダイワビル

設 立：1999年5月12日  
(旧東洋アルミニウム株式会社は1931年4月7日設立)

資 本 金：80億円

従 業 員：(連結)2,506名  
(単体)1,436名

株 主：日本軽金属ホールディングス株式会社 100%

### グローバルネットワーク

〈東洋アルミニウム株式会社 事業所〉  
八尾製造所／蒲原製造所／千葉製造所／群馬製造所  
茅ヶ崎製造所／新庄製造所／日野製造所／新事業創造部門(九州)

〈関係会社〉  
● 国内  
東洋アルミエコープロダクツ株式会社／東海東洋アルミ販売株式会社  
エー・エル・ビー株式会社／アルファミック株式会社  
東洋アルミ興産株式会社

● 海外  
フランス  
トーヤル ヨーロッパ社

アメリカ  
トーヤル アメリカ社

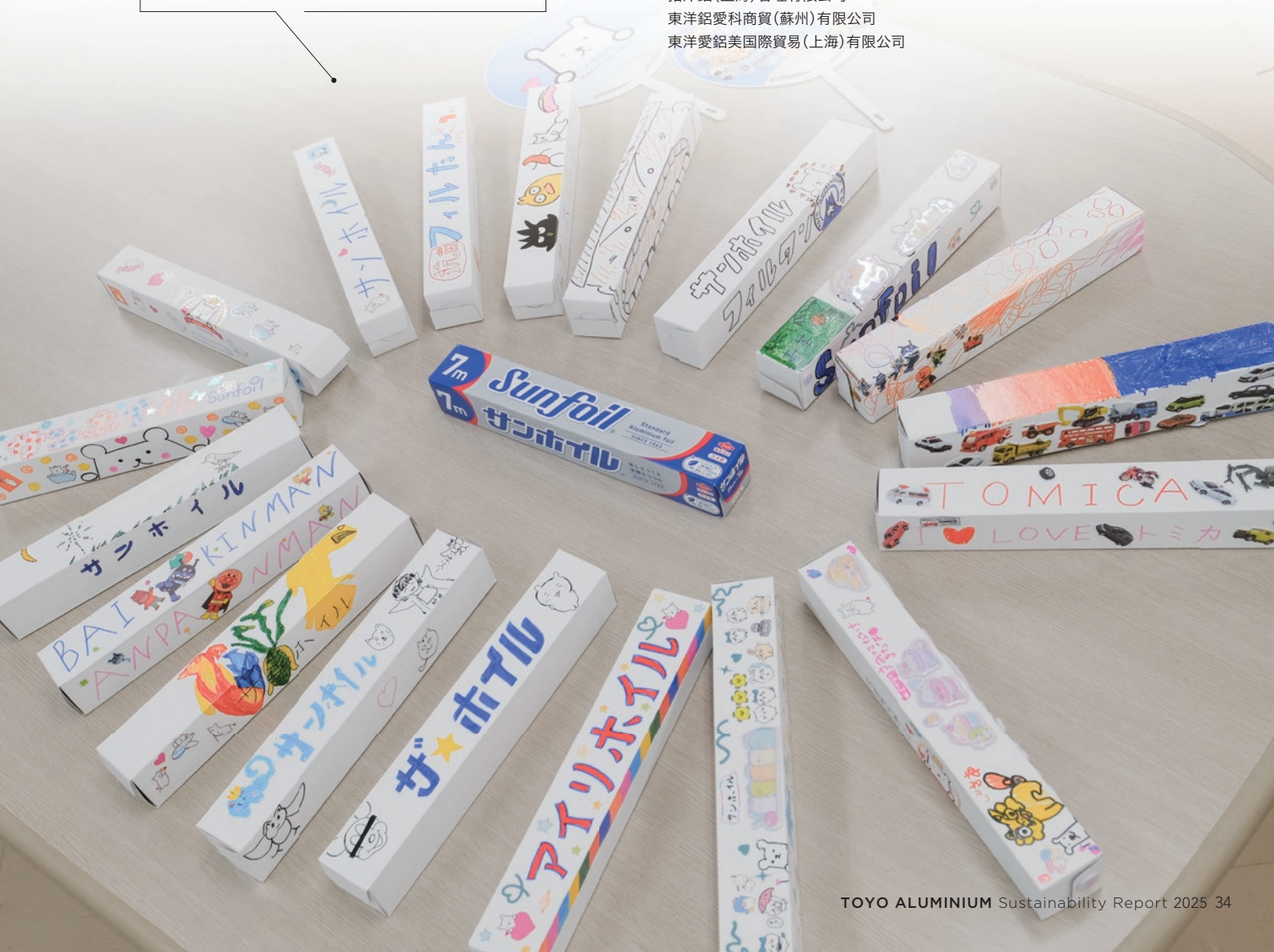
韓国  
三亜アルミニウム社

中国  
肇慶東洋鋁業有限公司  
湖南寧鄉吉唯信金属粉体有限公司  
上海東頂順鋁製品有限公司  
拓洋鋁(上海)管理有限公司  
東洋鋁愛科商貿(蘇州)有限公司  
東洋愛鋁美国國際貿易(上海)有限公司

インド  
トーヤル MMP インディア社  
スパム トーヤル社

タイ  
トーヤル(タイランド)社

みんなの「サンホイル®」が大集合！  
千葉製造所のファミリー見学会に参加した子どもたちが  
自由な発想でオリジナルパッケージをつくりました。





## 東洋アルミニウム株式会社

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

大阪オフィス

〒541-0056 大阪府大阪市中央区久太郎町三丁目6番8号 JRE御堂筋ダイワビル  
TEL 06-6271-3151 (代表)

東京オフィス

〒105-0004 東京都港区新橋一丁目1番13号 アーバンネット内幸町ビル  
TEL 03-5501-0777 (代表)

**UD FONT**

だれにも読みやすい、ユニバーサル  
デザインフォントを使用しています。