# CSR 活动行动计划

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 CSR 重要课题，设定了中期（2021 年度）、长期（2031 年度）的目标，并为实现目标而努力。中期目标的结果见下表。分析各自的结果，对于特别未达成目标的项目采取对策。此外，考虑到最近的社会形势，重新调整重要课题，并推进与经营结合得更紧密的可持续发展活动。

| CSR 重要课题 | 与 SDGs 的主要应对关系 | 主要活动项目 | 2021 年度的活动实绩 | | 中期目标（2021 年度） | 长期目标（2031 年度） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 创造未来的创新 | | 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 | **SDGs 贡献产品销售额是上一年度的 114%** | △ | 设定作为经营战略的目标（纳入中期经营计划） | 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原来的 3 倍（与 2019 年度相比） |
| | | 新事业：创建第 4 大支柱（事业） | **有望 1 项实现事业化** | △ | 事业化 1 项 | 事业化 2 项 |
| 2 环境保护 | | 削减事业活动中的 $CO_2$ 排放量（与 2013 年度相比） | **与上一年度相比增加 0.7%** | × | 削减 2.5%（与上一年度相比） | 削减 40%（与 2013 年度相比） |
| | | 构建太阳能电池的回收利用系统 | **与合作伙伴企业签订 NDA，探讨在两家公司之间对回收目标模块进行回收和处理的商业流程** | ○ | 讨论构建太阳能电池回收利用系统的方法 | 构建太阳能电池回收利用系统，开始回收利用 |
| | | 构建铝的回收利用系统 | **食品残渣、物流成本问题方面无进展，实施医药包装材料的工序废料回收试验** | △ | 构建铝的回收利用系统，开始回收利用 | （凭借构建的系统）铝的回收利用普遍化 |
| | | 构建纸容器的回收利用系统 | **制定纸容器粉碎分离设备的引入计划，实施回收利用实证实验** | △ | 构建纸容器的回收利用系统，开始回收利用 | （凭借构建的系统）纸容器的回收利用的普遍化 |
| | | 事业活动的工业废弃物削减 | **与上一年度相比削减 12.0%** | ○ | 事业活动中的工业废弃物削减率：基本单位削减 2%（与上一年度相比） | 最终填埋工业废弃物量为零（通过全部回收利用实现零排放） |
| 3 各种人财的活跃 | | 提高女性录用比率 | **新录用中女性比率为 56.3%** | ○ | 新录用中女性比率为 25% | 新录用中女性比率为 30% |
| | | 高龄人财的活跃 | **—** | × | 以 65 岁退休制为中心的制度完善完毕 | 以 70 岁退休制为中心的制度完善完毕 |
| | | 自律型人财的活跃 | **引入 BizCAMPUS（选择型研修制度）** | ○ | 扩大自律型人财的培养对象 | 自律型人财的培养不断发展 |
| | | 健康经营的推进 | **推行戒烟计划** | △ | 继续推进健康经营，获得外部好评 | 健康经营继续发展 |
| 4 品质和安全 | | 严重品质投诉的削减 | **严重品质投诉 1 件** | × | 严重品质投诉为零 | |
| | | 停业灾害、不停业灾害、烟火事故灾害的削减 | **停业灾害 1 起、不停业灾害 7 起、烟火事故灾害 10 起、微伤灾害 16 起（数量与上年相同）** | × | 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（与上一年度相比）重点工作事项：加强与旋转物相关的、搬运器具的、防止场内跌倒事故的对策 | |
| 5 与利益相关者合作 | | 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 | **开展行政部门与员工的对话，在媒体和网络上大力传播信息** | ○ | 东洋铝业集团针对各利益相关者的课题制定对策方案 | 与各利益相关者构建良好关系，在解决课题方面发挥作用 |

核心技术中心的电子显微镜

CSR 重要课题 1

# 创造未来的创新

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。单凭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。

**在推进组织多样化和开放式创新的过程中果敢地挑战新主题、开创东洋铝业的未来**

产品制造的基础正在从迄今为止的经济优先、重视规范的时代向重视为解决 SDGs 与社会课题做贡献的时代转变。在此背景下，我们在 2021 年度撒下了各种产品实现产品化的种子。在铝电解电容器等使用的粉末层压箔（绕卷型）中，采用不会因蚀刻产生废液的金属 3D 打印方式来改善特性，用户的评价也不错。现在正处于在制造所中扩大规模的阶段。我们还在推进开发可以防止海洋污染、具有极高需求的可生物降解塑料包装材料，这些都希望能在 2022 年度实现产品化。

执行董事
先端技术本部负责人
松冈　洋

先端技术本部
研究开发支援 Unit leader
井上　英俊

本年度继 2021 年度之后，也同样注重开放式创新。我们与美国电池技术风投企业 24M 科技公司联合推进了新一代 EV 用电池构件的开发。随着 EV 市场的扩大，我们希望努力保持优势。并且，通过联合开发获得了最先进的信息，加深了对 EV 用电池的理解，也促进了人财培养。另外，还和大阪大学设立了“东洋铝业半导体共同研究讲座”，并分别派遣了 1 名特聘教授和研究员。

而作为一项新举措，我们联合大学开始了氚净化技术的共同研究，以解决放射性污染水的去除问题。如果可以事业化，我认为这将是一个全国性的社会贡献。

在先端技术本部，今后会继续通过组织改编和开放式创新培养开发型人财（包括多样性和女性的活跃），同时继续开发能够解决以环境为代表的社会课题的产品，从而为可持续发展的社会做出贡献。

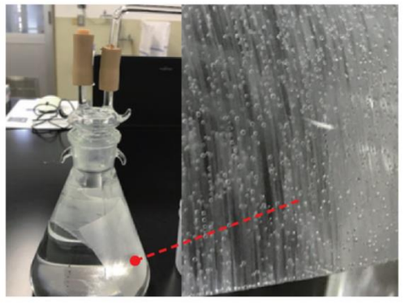
CSR 课题 ■实践事例

## 生成氢气的薄膜 HydroFresh®

本公司开发了和水分反应后会生成氢气的功能性薄膜。

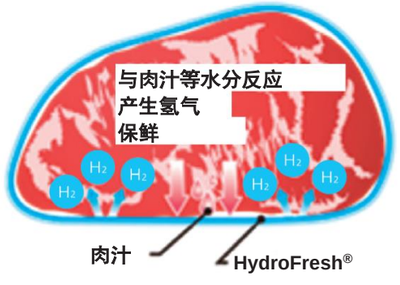
用于肉类或鱼类的包装材料，可降低氧气浓度，形成不易氧化的环境，起到延缓腐败的作用。这也有助于减少食品损失。

今后，我们还将验证其在肉类和鱼类以外的食品上的效果。



薄膜产生氢气

**机制**　产生肉汁→生成氢气→渗透到肉的各个部位→防止氧化→保鲜



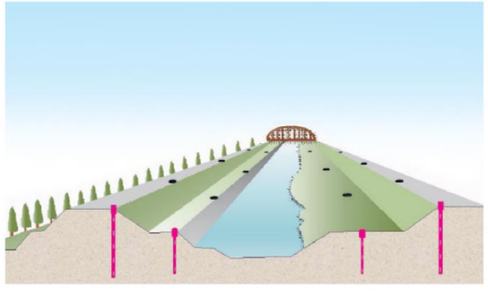
市售薄膜

HydroFresh®

实验条件：真空包装、2°C，经过 3 周

## 开发埋在土壤中的传感器

近年来，由于气候变化导致暴雨更频繁、更剧烈，给各地造成了大规模的洪水灾害。我们目前正与九州大学合作进行主题研究，要通过埋藏在堤坝中的传感器预先检测河堤处等土壤结构的破坏。这样就可以预先发出警报，有助于减少损害。



堤坝　示意图

## 氚净化技术的开发

如何处理东日本大地震中发生事故的福岛核电站的放射性物质是一大社会课题。我们运用铝粉烧结技术制作了过滤器，实施氚净化实验。为了处理放射性物质，必须在确保安全性的同时慎重地进行实验，虽然进展并不尽如人意，但现在我们的净化放射污染能力已能将浓度降至 1/1000 水平。我们今后也将继续孜孜不倦地坚持开发，为社会做出贡献。

■ TOPICS

### 利用食品边角料开发新型回收容器的梦想

东海东洋铝业销售株式会社向食品厂家的交易伙伴提议使用食品制造过程中产生的边角料等制造容器。如果能实现，则不仅能减少容器用原料的使用量，还能实现新型的回收利用形式，可大幅度削减以往废弃处理的食品制造过程中产生的废弃物。虽然还处于构想阶段，但是交易伙伴也很感兴趣，正在寻找合作公司。

CSR 重要课题 2

三保三崎海岸的清扫

# 环境保护

**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，推进废弃物的 3R*。另外，以生产基地为中心的 16 个基地已取得了 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）

**为迎来成立 100 周年，**
**加强对环境问题的举措**
**旨在达成 $CO_2$ 减排目标，**
**为循环型社会做出贡献**

执行董事
铝箔事业本部
八尾制造所 Unit、蒲原制造所 Unit、千叶制造所 Unit、素箔营业 Unit、事业战略 Team 负责人以及管理部门 设备工程中心 Unit 负责人

辻野雅佳

管理部门
设备工程中心 Unit leader

渡边圭一

由于日本政府提出了碳中和宣言，日本国内实现脱碳社会即大势所趋。东洋铝业集团原定在成立 100 周年的 2031 年度将 $CO_2$ 排放量削减 30%（与 2013 年度相比），而现在将其调整为减少 40%。

虽然各事业所都在 ISO14001 活动中致力于节能和 $CO_2$ 减排的工作，但新目标不是仅靠以往的活动就能达到的水平。需要制定中长期环境设备投资计划。

群马制造所在 2021 年度制定了环境投资计划，把重点放在到 2030 年度之前的环境减负、$CO_2$ 减排上。

不仅是成本方面，还在考虑到环境方面的长期计划下开始 2022 年度以后的设备投资。我们把群马制造所的投资计划作为主计划，在各制造所中横向推广。

$CO_2$ 排放量有大约 90%都是源于购买的铝原料金属。因此，我们也关注供应链，在采购部门探讨绿色采购。

为了实现减排目标，有许多需要解决的课题，例如环保产品的生产、$CO_2$ 减排、促进废弃物的 3R 等等。该部门还将目光投向海外和其他企业，不断探索新技术，向各事业部提出建议并提供支持。

同时，不仅局限于东洋铝业集团内部，还和供应商协作，共同努力减轻环境负荷。

**CSR 课题 ■实践事例**

## 纸杯回收利用的实证实验

东洋铝爱科制造株式会社在 J 联赛足球俱乐部 Giravanz 北九州与 Gamba 大阪的主场比赛上，尝试使用了以可生物降解树脂为材料的纸杯，用于会场内销售的饮料。并与相关企业及团体进行回收利用的实证实验，把使用过后的纸杯经过回收与堆肥设备中的堆肥后，用于农作物的栽培。

※ 苏州东洋爱科日用品制造有限公司制作的纸杯
（内侧使用三菱化学株式会社的可生物降解树脂 BioPBS）

使用堆肥设备进行堆肥化的情景

投入时　2 小时后　24 小时后　4 天后

## 通过 Eco Vadis 银牌认证

Toyal Europe S.A.S.U.接受了评估机构 Eco Vadis 对可持续发展活动的评估。

本公司努力削减能源使用、管理和削减废弃物、削减 VOC 等，认真开展减少环境负荷、以及其他可持续发展活动，于 2022 年获得银牌认证（91%）。2023 年要以金牌认证为目标继续开展活动。

## 参加 ComEd 公司*的战略能源管理计划

Toyal America, Inc.从 2022 年 4 月开始参加了由电力公司 ComEd 公司主办的战略能源管理计划。该计划以减少用电量为目的，把重点放在识别运用和行为的变化并实施，进行为期 1 年的研习会和指导会议。

有报告说，参加该计划的一些同行公司已将用电能耗降低了 5～8%。

我们也在今年 6 月底完成了首次会议，并确定了前 5 项削减选项。计划在今后的 3 个月内转入实施阶段。

*ComEd 公司：总部位于芝加哥的电力企业

■ TOPICS

### 里山再生项目

日野制造所的西侧和南侧共有 0.9ha 的山林。原本在红松林中经常能采摘到松茸，以前也有过在秋天的活动等时候给我们做松茸料理的回忆。之后经过了 30 多年，现在红松也已枯萎，眼看就要倒下，地面上杂草丛生，完全是无人打理的状态。

因此，本次在 Unit 级别的目标管理（OKR）中启动了“里山再生项目”，开始探讨要让山林再生，恢复到像以前那样能生长松茸的状态。2021 年 12 月，森林联合会的人修整了 1/3 面积的山林，今后决定由员工们开展植树和维护活动。

### 在世界环境日种植芒果（TOYAL MMP INDIA 公司）

6 月 5 日世界环境日的第二天，我们在工厂厂区内种植了芒果树。芒果是一种常青树，高度可达 15～18 米，在夏天会形成树荫。

另外，3～5 年后还会结出美味的果实。芒果在印度文化中，从 Vastu（美好繁荣的宗教思想）的角度来看也是一种吉兆之树，它不仅以芬芳而闻名，而且也因能带来积极的氛围而广为人知。
顺便说一下，世界市场上几乎一半的芒果都是在印度种植的。

由可持续发展推进工作成员召开的会议

CSR 重要课题 3

# 各种人财的活跃

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“各种人财的活跃”。在全球化迅速发展的事业环境中，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时工作制度，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，让各种人财能够积极而充分地发挥自身能力。

## 通过 MX 项目完善自律性组织的机制推进人事制度及职场环境的创建，让多元化人财能够生气勃勃地工作

2021 年度是 MX 项目的执行之年。也就是说，从论资排辈的评估制度更新为基于展现的能力进行评估的制度。在培训制度方面，建立了能让员工自主地选择想学习的培训，自主地开发能力的机制。

管理人员中女性比率仍然很低，这是一项课题。但我们加大了无性别限制的招聘力度，本年度录用的 16 名应届毕业生中有 9 名女性，超过了 50%。今后还将完善制度与环境，以保证能够无关性别和年龄地采用、录用优秀人财。此外，鉴于少子高龄化带来的劳动力人口减少问题，我们在老年人的雇用方面正在考虑阶段性地提高退休年龄。

管理部门
人事总务 Unit leader
氏江 达之

常务执行董事
管理部门人事总务 Unit 及集团安全统括 Team 负责人
山本 政史

而对于青年员工，我们正从帮助他们积累职业经验的角度设计制度。而且，除了灵活的育儿假外，我们还引入了“产后爸爸育儿假”制度。并发表总裁致辞，力争提高取得率。

另一方面，随着事业的全球化发展，录用海外人财也变得重要起来。这几年一直在录用海外的高级技术人员。此外，还试图通过长期留学、短期留学制度等各种教育项目培养国际性人财。

除了女性、高龄人财、海外人财外，我认为今后响应 LGBTQ+也是一项课题。这些多元化的人财活跃，就可以让企业多面化地发展。为此，我们要完善环境，让每个人都能实现生活工作平衡。

## CSR 课题 TOPICS

### 10 月开始应对育儿看护休假法修订的措施

为了应对厚生劳动省修订的育儿看护休假法，公司向工会让步，制定了产后爸爸育儿假制度。然后于 3 月 31 日发表总裁致辞，敦促员工休育儿假，并针对各部门的领导者进行了“Ikubosu*”培训。

**休了育儿假的爸爸感言**

我是今年 6 月、育儿看护休假法修订前休的假。虽然只是约两周的有限时间，却是不可替代的时间，它让我能够片刻不离地照顾刚出生的孩子，看到孩子每天的成长。听说修订后从 10 月起，可以进一步分几次休假，真让人羡慕。

作为休假体验者的建议，我认为最基本的是要提前告诉职场，做好工作交接。希望今后的休假对象，请一定要有效利用产后爸爸育儿假。

千叶制造所设备 Team
大网慧流

* Ikubosu：是把“Iku（育儿）”和“bosu（上司）”结合起来发明的组合词，意思是“为育儿提供支持的上司”，即喜欢让组织成员及自己都保持生活工作平衡的上司

### 开设公司内日语教室（湖南宁乡吉唯信金属粉体有限公司）

日语教室上课的情景

今年 5 月开始在公司内开设了日语教室。

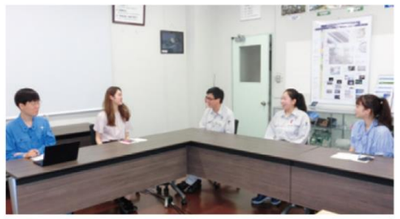
有 40 人（约占 168 名员工的 1/4）参加。分为 2 个班，每周开讲。

我是 4 月进公司的，以前也教过日语，现在担任日语教室的讲师。我实际体会到，委托我的这项业务不单单能提高技能，而且可以创造让中日员工加深交流的机会，是一项重要业务。

学生们也积极参加，用日语和驻派人员打招呼的人增多了，我感到很高兴。

希望今后也能通过日语教室，增加交流的机会，努力缩短彼此的距离。

湖南宁乡吉唯信金属粉体有限公司
事务局 胡喻钧



## 研发技术人员座谈会

**先端技术本部的 CTC*1Unit 和 TEC*2Unit 去年和今年连续招收了外籍技术人员。因此，我们从多样性的角度询问了他们加入日本企业的契机和在日本的生活。**

*1 CTC：核心技术中心　*2 TEC：技术解决方案中心

**先端技术本部核心技术中心 Unit（CTC） Chemical Lab Team**

尹　贤禹
原籍韩国
2022 年进公司

**先端技术本部技术解决方案中心 Unit（TEC） 过程第一 Team**

Gansukh Origil
原籍蒙古
2021 年进公司

关　艳阳
原籍中国
2022 年进公司

**管理部门人事总务 Unit 人事 Team**

须田　千晶
主持人
2020 年进公司

矶道　想
主持人
2022 年进公司

**须田：** 你们选择日本的契机是什么？
**Origil：** 最开始是因为中学时来日本旅行，当时的印象非常好。
**关：** 最开始是喜欢日本电视剧，之后被化学和材料等技术的先进性所吸引。

**3 人都是因为对日本文化感兴趣、有亲近感和地理上的距离而选择了日本，这一点上是共通的。**

**矶道：** 你们在日本生活有什么感受吗？
**Origil：** 无论是乡下还是城里的任何地方，物资都很齐全，生活上不会有困难呢。在蒙古，需要办事或者购物都要在去城里时全部办完。
**尹：** 任何地方都可以坐电车去，真好。“一人文化”盛行，前几天我也第一次体验了一个人 K 歌。在韩国无法想象一个人进烤肉店。
另一方面，在市政府办理迁入手续花了 3 个小时，在韩国 10 分钟就能完成。

**矶道：** 请谈谈你们选择东洋铝业的理由和分配的岗位情况吧！
**关：** 因为我是化学专业，所以调查了很多相关企业然后选了这里。
**尹：** 我原本就很向往关西，想在关西企业就职也是一个理由。因为可以灵活地工作，所以能取得生活工作的平衡，很好。
**Origil：** 虽然刚到岗位时遇到了专业术语上的困难，但这里基本上是平等的、人与人相处不会区别对待的职场，现在想起来是一个美好的回忆。

**在实际工作和理想的差距问题上，Origil 先生和关女士提出事务性工作很多。**

**须田：** 请谈谈你们今后的目标和理想状态吧！
**Origil：** 我希望作为一名研究人员，取得能在任何地方都适用的值得骄傲的成果。
**关：** 我想积累知识，成为指导者。
**尹：** 我想在 3 年后开发出新产品，可以与 SDG 第 9 条相关，探寻铝的新可能性，或者与第 13 条的气候变化相关，创造节能产品。
然后在 10 年后成为像我们现在的实习 Leader 一样，能指导后辈的前辈。

**他们虽然进公司的日子还短，似乎还存在外籍员工独有的语言障碍，但我感觉每个人的工作都很充实，很快乐。可以想象，3 个人的能量和想法定会带给周围的日本人同事良好的影响。**

八尾制造所新员工的体感培训

CSR 重要课题 4

# 品质和安全

**我们在日本国内外集团公司的 18 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。**

**CSR 课题 ■ 实践事例**

## 强化变更点管理

2021 年度由于变更点管理不严格发生了严重品质事故，因此，我们在反省的基础上着手强化了变更点管理。具体来说，要就计划变更的内容实施品质 RA*，除了该部门的相关人员，还一定要召集制造、技术、设备、品质保证等各部门的成员，通过尽可能多地找出预测风险，保证不会发生意想不到的问题。让这种机制植根，就可以提高品质管理水平，提供安全放心的产品。

*RA：风险评估

## 东洋铝业集团品质保证体制诊断

东洋铝业集团从 2020 年度开始持续实施各生产基地的品质保证体制诊断。对于日本国内基地，我们以上一年度的跟进为主。而对于未经过诊断的海外基地，也做到了运用 Web 会议系统实施。今后也会定期进行诊断，努力进一步提高品质保证体制。

## 为了提高危险感知能力，制作安全教育视频

灾害是各种不利条件叠加而发生的。而受灾者没有感知到危险也是不利条件的要素之一。反而言之，如果能提高每个员工感知危险的能力，就能防灾害于未然。一般认为，要提高安全意识，实际上体验受灾是最好的，但这并不现实。因此，我们开始制作东洋铝业原创安全教育视频，以便让众多员工可以轻松进行模拟体验。我们根据作业类型和情况进行分类，以便让员工们可以轻松地观看充满临场感的火灾案例和训练方法等。

今后我们还想进一步制作有效的教材以及案例介绍，例如运用安装在叉车中的行车记录仪和现场中的安心安全摄像头等制作具体案例，帮助各事业所把作业程序书等制作成视频等。



**品 质**

**以零严重品质事故为目标、强化集团整体的品质保证体制力争从防止再发转为防患于未然**

2021 年度虽然提出严重品质事故为零的目标开展了活动，但由于变更点管理的不严格，发生了 1 起严重品质事故。

执行董事
管理部门
经营管理 Unit 及品质保证 Unit 负责人
石黑秀雄

任何事业所都有可能发生因变更造成的不可预料的事态。因此，品质保证 Team 要自主地对其他事业所进行相互监查，以及进行验证防止再发对策效果的自主品质监查。通过把相互的指摘事项和优秀事例进行横向展开以及信息共享，实现品质管理水平的提高。我希望能坚持开展这些活动，做到从防止再发转为防患于未然的举措升级，从而能够为客户提供安全放心的产品。

在努力提高公司内部品质管理水平的同时，还与客户合作开展提高彼此品质的活动。2021 年度，取得了实际帮助客户的工厂削减了浪费等的成果。今后也将注意“与客户共进”，继续开展活动。

管理部门
品质保证 Unit leader
山越　哲弥

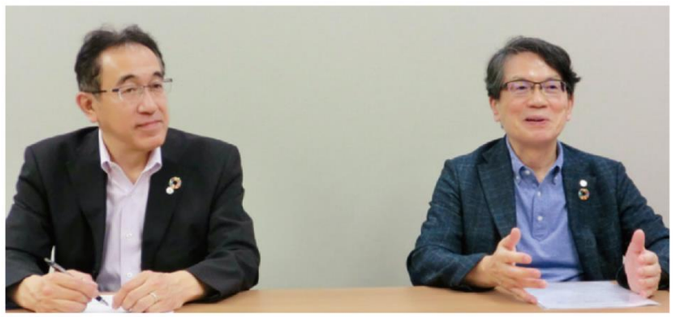
**安 全**

**为防止重大灾害成立了集团安全统括 Team 完善能安全工作的环境，同时提高员工的安全意识**

2021 年 5 月频繁发生烟火事故灾害之后，我们于 10 月启动了直属于总裁的集团安全统括 Team，其使命是要把影响公司存续的灾害防患于未然。

之前一直都是由各事业所开展的安全活动，而此 Team 则是优先解决有可能产生社会性影响的问题。特别是对于有可能导致重大灾害的火灾、坠落、缺氧、触电等，会以科学的见解为基础深度调查发生案例的原因，然后包括设备的安全设计在内（也考虑到法令），向各事业所横向展开。

虽然灾害是因各种条件叠加而发生的，但我认为只要能识别风险就可以减少灾害。为此，我们不仅要在设施及设备等硬件方面采取措施，还要改变员工的意识。为了提高每个员工的危险感知能力，还加大力度提供安全教育资料。我们的目标是成为安全医生。不仅需要各种安全（危险）相关的专业知识，还需要诊断和治疗疾病的能力。因此，现在全体成员都在接受安全顾问的指导，积蓄力量。今后也将为了公司的持续发展，铭记“安全第一”，继续不间断地开展活动。



集团安全统括 Team leader
猿渡　昌隆

常务执行董事
管理部门人事总务 Unit 及集团安全统括 Team 负责人
山本　政史

参加日本全国植树节

CSR 重要课题 5

# 与利益相关者合作

**我们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 NPO 法人企划的访问学习支持活动（接受中学生企业访问）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、自然灾害受灾区支援活动等各种活动，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。**

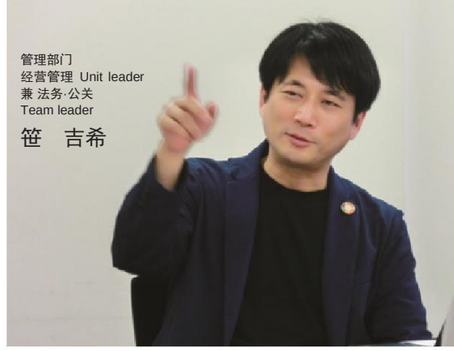
**广泛传播在 SDGs 和解决社会课题方面的举措信息**
**在重视与利益相关者的对话的同时提升企业价值**

2021 年度继 2020 年度之后依然受新冠疫情影响，我们还是通过电视节目和官方 YouTube 的视频发布等，努力确保与利益相关者的沟通。我们发布了 53 篇新闻稿，同时频繁更新网站的新到信息等，这使访问数量增加，与 2020 年度相比实现了 15%以上的增幅。其中，人气内容“铝的自由研究”在儿童中很受欢迎，由于这可以让人从小就了解铝和本公司，因此不断丰富其内容。

此外，本公司产品的电视播放数量增加了。例如在节目中介绍不沾酸奶盖子、能产生氢气以防止肉的氧化的“HydroFresh®”等。本年度依然将通过各媒体发布本公司在解决社会课题上的举措信息，目标是要实现年发布量 100 件以上，Web 网站浏览量增加 15%。

在公司内，我们成立了“可持续互联实验室”，以支持员工的社会贡献活动。同时继续发布可持续发展主题的信息，进行可持续发展活动的对话等，我们正在促进与众多员工的对话。

执行董事
管理部门
经营管理 Unit 及
品质保证 Unit 负责人
石黑　秀雄



管理部门
经营管理 Unit leader
兼 法务·公关
Team leader
笹　吉希

另外，我们注重社会贡献以及与当地居民的交流活动，例如参加与京都工艺纤维大学的产学合作项目和日本全国植树节；与森林联合会签订了伙伴关系协议；协助通过 NPO 法人的食品银行活动等。我们今后也将继续推进与各利益相关者的对话与协作，同时推进意识到 SDGs 的活动，并发布活动信息，提高东洋铝业集团的企业价值。

CSR 课题 ■ 实践事例

## 应对邻近地区发生的灾害

八尾制造所和八尾市政府负责人协商，当发生地震、风水灾害等紧急情况时，八尾制造所会在可能的范围内协助采取救援措施，例如驾驶叉车帮助搬运物资及清理断壁残垣，出借运动场（用于疏散和搭建临时住宅等），提供浴室，餐食等。新庄制造所、蒲原制造所及群马制造所也实施了同样的措施，其他事业所也实施了一部分或正在探讨实施。

防灾协作事业所

消防训练

## 媒体传播的落实

2021 年 12 月在东京电视台上播出的“突破者～我们拯救地球”节目中介绍了“TOYAL LOTUS®”等艰难的开发故事等，宣传负责人也和电视台的工作人员一起前往开发负责人所属的事业所，配合进行了采访和拍摄。2022 年 4 月，同样也是东京电视台的“不为人知的‘格列佛’~优秀企业档案~”节目，同样也采访了负责人所属的事业所，介绍了“CHROMASHINE®”、“SPHERALLOY®”、“STENSHEL®”等。我们今后也将继续通过媒体积极发布能解决社会课题的产品信息。

群马制造所内的拍摄情景

新庄制造所内的拍摄情景

## 参加 2022 日本全国植树节

东洋铝业集团赞助了 2022 年在滋贺县举行的日本全国植树节。由本公司的员工组织，本着支援社会贡献活动的可持续互联实验室“希望在我们事业所所在的滋贺县，通过植树活动为脱碳社会和保护生物多样性做出贡献”的愿望而实现。虽然 6 月 5 日植树节当天，天皇皇后两位陛下因新冠疫情的影响进行了在线植树，但依然同时在数处会场开展了植树活动。我公司总裁及其他共 22 名有志之士在森林公园“朽木之森”中种下了麻栎的树苗。希望这些麻栎茁壮成长，成为茂密的森林。

种植麻栎树苗

■ TOPICS

### 对地区幼儿园的捐赠和慰问（肇庆东洋铝业有限公司）

在 2022 年 6 月 1 日的国际儿童节，副董事长、总经理、工会代表一起，劳资双方共同带着捐赠慰问了肇庆高新区中心幼儿园。
这里是高新区唯一的公立幼儿园，是一家有 18 个班级、约 460 人的大型幼儿园。这次捐赠的是 6 台名为“五人中国龙”的乘坐玩具和 48 色彩笔、24 色蜡笔、24 色粉笔以及水彩画纸各 50 套。当天，由于要进行疫情防控，没有见到幼儿园的孩子，但幼儿园的老师们非常高兴，在其乐融融的氛围中结束了慰问。
我们今后也将思考肇庆东洋的社会责任，继续采取行动。

名为“五人中国龙”的儿童乘坐玩具

捐赠典礼的情景