

サステナビリティの推進

サステナビリティの推進の詳細はこちら
<https://www.uacj.co.jp/sustainability/highlight/csr.htm>



サステナビリティの考え方

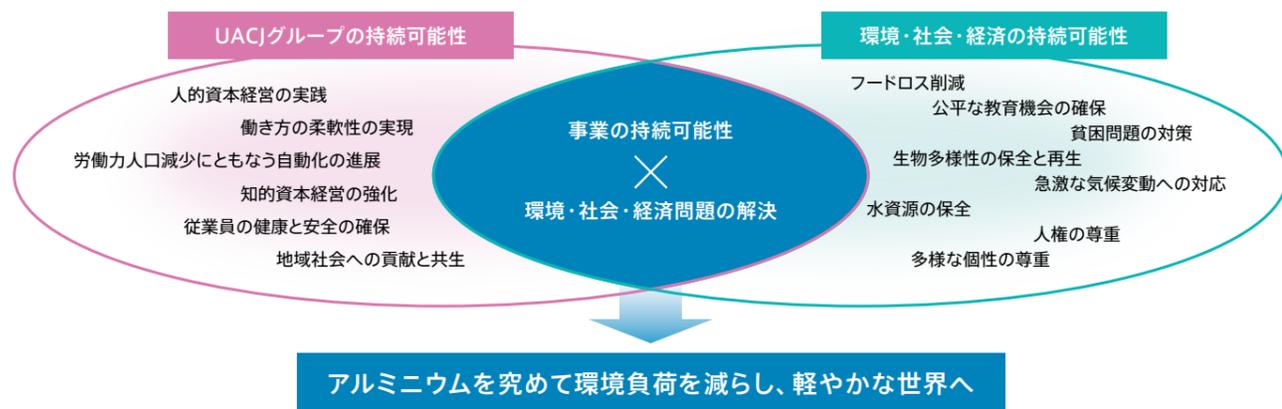
当社にとってのサステナビリティとは、企業理念そのものです。サステナビリティ活動を企業経営の存在意義が問われる中核要素として捉え、その活動の主体となる従業員が当社グループを取り巻く社会のさまざまなステークホルダーと協働し、「100年後の軽やかな世界」を目指していくことを基本とし、グループ一体となって推進していく必要があると考えます。

この考えを「サステナビリティ基本方針」として定め、環境問題をはじめ、現代社会が抱えるさまざまな課題を将来に残さず、子どもたちの世代が、今より軽やかで楽しい未来を過ごす

ことができるよう、サステナビリティ活動を推進しています。

そのために、当社が社会とともに持続的に成長していくうえで優先的に取り組むべき課題を「マテリアリティ」として特定しています。

時代の変化に柔軟に対応し、適切なタイミングでマテリアリティを見直すことは、「環境・社会・経済」の持続可能性と私たちUACJグループの持続的な成長の両立にとって必要であると考えています。この考えのもと、2023年度にマテリアリティの再整理を行いました。



サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティ活動の責任を明確化するとともに意思決定の迅速化を図り、各種の取り組みを着実に推進するため、サステナビリティ推進体制を構築しています。

具体的には、マテリアリティごとに責任者および管掌部署を定め、それぞれがあらかじめ設定されたKPIに基づいて進捗状況を把握しています。さらに、これらの進捗状況について定

マテリアリティ推進体制(組織と会議体)

| マテリアリティ項目 | 責任者 | 担当部署 | KPIモニタリング | |
|-------------------|------------------------------|--------------------|-------------|--------------------|
| | | | 会議体名 | 頻度 |
| 「アルミニウムの循環型社会」の牽引 | 気候変動対策推進担当役員 | 気候変動対策推進部 安全環境部 | 環境委員会 | 年3回 (6月・10月・2月) |
| 気候変動への対応 | | | | |
| 自然の保全と再生・創出 | | | | |
| 人権の尊重 | ビジネスサポート本部長 | コーポレート法務部 | コンプライアンス委員会 | 年1回(3月) |
| 多様性と機会均等の浸透(DE&I) | サステナビリティ推進本部長 ビジネスサポート本部長 | ダイバーシティ推進部 人事部 | 人材委員会 | 年2回 (7月・11月) |

期的に開催する分野ごとの報告会議体で報告および討議を行うことで、取り組みの実効性を高めています。

2023年4月には「サステナビリティ推進本部」を新たに設置しました。この推進本部が中心となり、社会課題解決を起点とする顧客への価値提供と新たなビジネスモデルの創出を図っていきます。

ASI認証の取得

当社は、サステナビリティ基本方針と考えを一にする、さまざまな外部イニシアチブに参加しています。国連グローバル・コンパクトへの署名やCDP^{*1}、EcoVadis^{*2}での評価獲得などがその具体例であり、こうした活動を通じて、事業や供給素材の持続可能性の向上に取り組み、高い透明性と客観性を持ってこれらを社会に示す努力を継続しています。

2022年に取得したASI^{*3}認証もその活動の一つの成果です。ASIは、アルミニウムのサプライチェーン全体におけるサステナビリティへの取り組み向上、ESG観点からの社会貢献を最大化することを目的とした国際イニシアチブです。ASIには国際アルミニウム協会(IAI)、アルミニウム生産者、加工メーカー、エンドユーザーなどさまざまな立場でアルミニウムに関わる企業・組織が参加しており、2024年7月現在では360以上の企業・組織が加盟するに至っています。ASIではアルミニウム業界におけるサステナビリティに対するパフォーマンス、生産・加工・流通過程のトレーサビリティに関するグローバルな基準づくりのほか、その審査や承認を行っています。

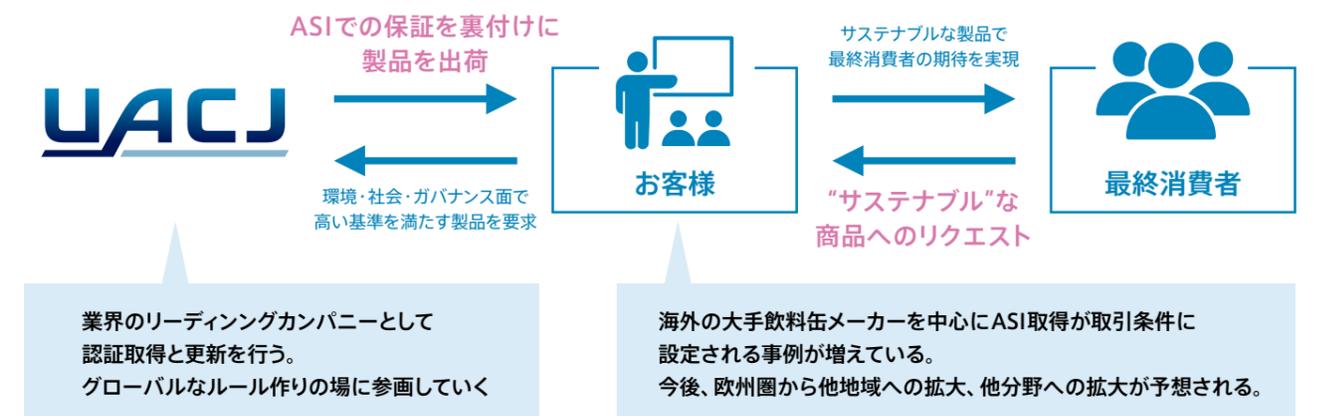
当社は、グローバルな顧客やアルミセクターの動向を注視し、2020年7月に日本のアルミニウム圧延メーカーとして初めて、ASIに加盟しました。さらに2022年にはグローバルに製品供給を行う福井製造所、UATH^{*4}のラヨン製造所の二拠点にてASIの二つの認証(パフォーマンススタンダード:PS^{*5}、チェーンオブカスティー:CoC^{*6})を取得しました。ASI認証を取得するには、製造・管理部門における監査の対応や、幅広い観点で求められ

る情報開示の負担増大、調達コスト増大など大きなコストがかかります。しかしながら当社はアルミニウムのグローバルメジャーとして、業界のサステナビリティにおける基準づくりに参画する重要性を認識し、加盟と認証取得をいち早く決定しました。

近い将来には、ASI認証の取得は本業界におけるビジネスの必須要件となることが予想されます。当社は、本認証取得を通じ、ESGのすべての面で信頼に値する企業として、世界中の顧客に、サプライチェーンが管理された信頼できる素材を提供することが可能となっています。実際に、2024年に入り、欧州の大手飲料缶メーカーなどが取引の基本的な条件としてASI認証取得を指定するケースが増えています。ASI認証を重要視する傾向は、今後、北米やアジアなど他の地域への拡大、自動車や家電用の素材など他の用途への拡大が予想されます。当社は、グローバルに多品種を供給することを強みとしており、ASI認証取得は、この競争力にさらにサステナビリティの面で差別化の要素を加えるものと考えています。また、このような製品供給面だけでなく、ASI認証の取得活動を通じて、当社のサステナビリティの水準を向上させ、企業価値の向上にもつなげていきます。

^{*1} 企業の環境問題への取り組みを、スコアを用いて評価する国際的な非営利団体
^{*2} 企業とそのサプライチェーンを対象に、4つのサステナビリティテーマで評価する国際的な機関
^{*3} Aluminium Stewardship Initiative
^{*4} UACJ (Thailand) Co., Ltd.
^{*5} 企業統治・環境・社会的責任について持続可能性や透明性を高めるための基準
^{*6} 加工・流通過程までの持続的な開発のための基準

UACJにとってのASI加盟の意義



マテリアリティ

マテリアリティの詳細はこちら
<https://www.uacj.co.jp/sustainability/highlight/materiality.htm>



UACJグループでは、マテリアリティを「環境・社会・経済の持続可能性に関わる重要課題のうち、中長期的な事業に大きな影響を与える3つの要件を満たすもの」と定義しており、その3つの要件は、以下①～③です。

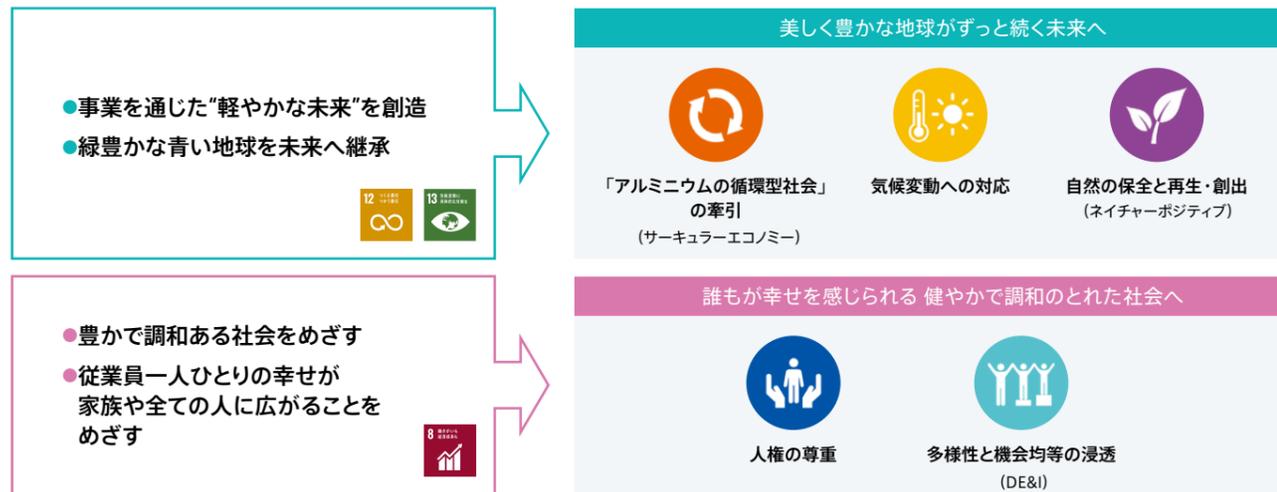
- ①UACJグループを取り巻くステークホルダーにとって重大な影響を与える課題
- ②UACJグループが、持続可能な価値創造・企業価値向上のために経営資源を優先的に投入すべき重要課題であると

認識している課題

- ③UACJグループが中長期的に提供したい社会的、経済的な価値創造に結び付く課題

そして、マテリアリティに関わる施策を着実に推進するために、明確な評価指標と達成目標を設定し、進捗を確認しながら、着実に目標達成に歩みを進めています。

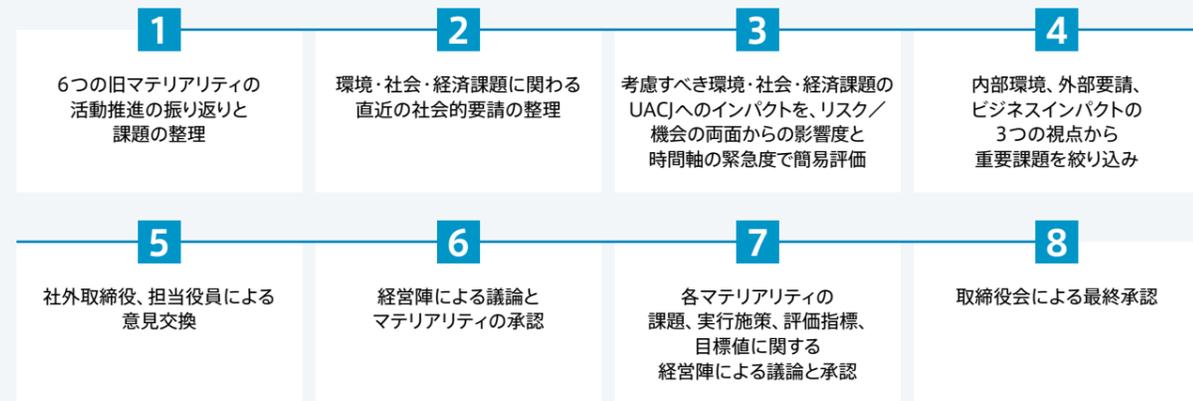
なお、2023年度に、国内外の情勢変化を受けて、2020年度に特定したマテリアリティから再整理を行いました。



マテリアリティ特定プロセス

今回これを特定するにあたっては、まず旧マテリアリティの取り組み状況を振り返り、課題の整理を行いました。その後、直近の社会的な要請を整理し、考慮すべき社会課題が当社に与えるインパクトをリスクと機会の両面から評価して内部環境・

外部要請・ビジネスインパクトの3つの視点から絞り込みました。その後、各マテリアリティの課題・実行施策・評価指標・目標値に関して経営陣による議論と承認を経て、取締役会での最終承認を受け、新たに5つのマテリアリティを特定しました。



マテリアリティとKPI

| マテリアリティ | 対応課題 | 評価指標 | 2024年度目標 | 2030年度目標 |
|---------------------------------|---------------------------------|--|---------------|---|
| 美しく豊かな地球がずっと続く未来へ | | | | |
| 「アルミニウムの循環型社会」の牽引 (サーキュラーエコノミー) | アルミ合金のリサイクル率最大化 | UACJリサイクル率 循環アルミ量/溶解炉への装入量 (純アルミ材を除く) | 73% | <ul style="list-style-type: none"> ● 80% (2030年度目標) ● 100% (2050年度目標) |
| 気候変動への対応 | カーボンニュートラル (CN) への挑戦 (Scope1・2) | Scope1・2排出量の削減率 第6次エネルギー基本計画に基づき算出 | 19.1% | <ul style="list-style-type: none"> ● 30% (2030年度目標) ● カーボンニュートラル実現 (2050年度目標) |
| | サプライチェーン全体でのGHG排出最小化 (Scope3) | Scope3排出量の削減率 Category1 | 13.6% | <ul style="list-style-type: none"> ● 30% (2030年度目標) ● サプライチェーン全体でのGHG排出最小化 (2050年度目標) |
| 自然の保全と再生・創出 (ネイチャーポジティブ) | 水の有効活用による取水の最小化 | 取水量の削減率 取水は下水再生水含む、工業用水、水道水、井戸水、地表水を対象 | 10% | 25%以上 |
| 誰もが幸せを感じられる 健やかで調和のとれた社会へ | | | | |
| 人権の尊重 | 人権侵害の撲滅 | 人権デュー・ディリジェンス実施率 人権デュー・ディリジェンスを実施したグループ会社および拠点等の従業員の総数/当社グループ従業員数 | 25% | 100% |
| | 「グループ行動規範」を通じたコンプライアンス・人権問題の教育 | 人権の尊重の浸透度 コンプライアンス・人権に係るエンゲージメント調査設問項目の平均点数 | 3.6 超 / 5.0満点 | 3.9 / 5.0満点 |
| 多様性と機会均等の浸透 (DE&I) | ダイバーシティ (DE&I) の浸透 | 多様性と機会均等の浸透度 ダイバーシティ (DE&I) に係るエンゲージメント調査設問項目の平均点数 | 3.1 超 / 5.0満点 | 3.4 / 5.0満点 |
| | 多様な人材の活躍推進 | 女性管理職比率 役員を除く | 9.5% | 15% |

“軽やかな世界”の実現という 明確なビジョンのもと 強い決意と覚悟を持って マテリアリティの実践を

UACJグループは、内外の環境変化を踏まえ、2021年に発表したマテリアリティを再整理し、5項目からなるマテリアリティを特定しました(▶P.59)。新たなマテリアリティへの評価や展望、期待などを、社外取締役のお二人に語り合っていました。

UACJならではの

独自性あるマテリアリティへと進化

赤羽 2023年12月のESG説明会において、新たなマテリアリティが発表されました。永田さんは、今回のマテリアリティの見直しをどのように評価されていますか。

永田 以前のマテリアリティは、社会が直面する幅広い課題を網羅していたものの、厳しい言い方をすれば業種業界に関係なくどの企業にも共通する内容でもありました。それに対し、新マテリアリティは、当社の一丁目一番地の課題として「アルミニウムの循環型社会」の牽引(サーキュラーエコノミー)を明示したことによって、社会に対する非常に力強いメッセージになりました。これはUACJだからできること、やるべきことであり、その点を強くアピールしていくべきだと思います。

赤羽 私も「アルミニウムの循環型社会」の牽引にフォーカスしたことを高く評価しています。草案の検討段階においても「社名を変えたらどの会社にも当てはまる内容ではないか?」「UACJらしさが足りない」といった意見が出たのですが、それを受けて再検討した結果、UACJならではの独自性あるマテリアリティになったと考えています。

永田 2024年度からスタートした第4次中期経営計画では、『素材提供企業から「素材+α」の付加価値提供企業へ』をコンセプトとし、その「+α」の一つに「リサイクル推進」を位置づけています。これは、「+α」の環境価値を持つ素材としてアルミニウムの需要・用途を拡大し、「アルミニウムの循環型社会」を構築することによって、サステナビリティを推進すると同時にグループ全体の企業価値向上を目指すものです。新たに特定したマテリアリティと第4次中期経営計画は、成長戦略とサステナビ



社外取締役(独立役員)

永田 亮子

日本たばこ産業(株)にて執行役員、監査役としてグループ会社を含む経営に携わり、豊富な経験と経営に関する広範な視野を持つ。また、営業・マーケティングやサステナビリティについても造詣が深い。

リティのベクトルを一致させて財務と非財務の統合を図ったという点でも高く評価しており、着実な実行を期待しています。

リサイクル推進による

+αの価値創出を競争力の源泉に

赤羽 国際アルミニウム協会(IAI)の統計によると、世界のアルミニウム需要は、2030年までに、2020年比約40%も増加すると予測されています。アルミニウムメーカーにとって、この旺盛な需要にどのように対応していくかが大きな課題となっています。

永田 今後、資源争奪戦が激化し、原料確保が難しくなる恐れもあります。さらに気候変動に配慮して、製造時のエネルギー消費を抑えながら、増大するアルミニウム需要に対応していかなければなりません。

赤羽 そうした相反する課題に対応していくためにもリサイクル推進は重要です。リサイクルを繰り返すことで資源を有効活用できるのはもちろん、新地金に比べて製造時のGHG排出量を大幅に低減できるからです^{※1}。また、世界のマーケットでは、その製品・素材がどのようなエネルギーで作られているかが問われる時代になっています。それだけに、リサイクル推進と同時に、製造工程におけるグリーンエネルギーの活用を促進して

社外取締役(独立役員)

赤羽 真紀子

さまざまな業種の多国籍企業のCSR担当として関連部署の立ち上げや活動を推進。現在は、CSRアジア(株)代表取締役として、豊富な知見と経験に基づきサステナビリティに関するコンサルティングに取り組む。

いくことも重要です。

永田 おっしゃる通り、リサイクル推進による資源循環の仕組みを事業に組み入れるとともに、グリーンエネルギーの活用などによって環境負荷を低減したアルミニウム製品を積極的に提供していくことが、UACJグループの競争力強化につながると思います。

^{※1} アルミニウムのリサイクル材製造時に必要なエネルギーは、同じ量の新地金を製造する場合の3%程度にとどまり、アルミニウム製品の原材料を新地金からリサイクル材に置き換えることで、製造時に排出するGHG排出量の97%を削減できます。

コミットメントの実現に向けて ワンチームで後押ししていく

永田 新たな5つのマテリアリティに対して、具体的な評価指標と、2030年度、2050年度の達成目標を設定しました。例えば「アルミニウムの循環型社会」の牽引に関しては、UACJリサイクル率^{※2}を評価指標に定め、2019年度実績65%に対して2030年度に80%、2050年度は100%を目指すという、非常にチャレンジングな目標を設定しています。これは“軽やかな世界”の実現に貢献するという明確なビジョンに基づく強い決意と覚悟の現れであると捉えています。

赤羽 その実現に向けて、当社では缶材以外でもアルミニウム製品のリサイクルループを構築するために幅広いステーク

ホルダーへの働きかけを行っています。こうした5つのマテリアリティの進捗状況を、それぞれ取締役会がしっかりとモニタリングしていかなければなりません。

永田 モニタリングにおいては、単に「できているか/できていないか」を把握するだけでなく、課題分析や対策の検討など、次のアクションにつながる建設的な議論を行うことが大切です。また、適宜、他社の動向やグローバルトレンドをインプットするなど、広い視野に立って取り組みを支援していきたいですね。

赤羽 今回の5つのマテリアリティには含まれていませんが、私は、グループの「人材育成」についても注視していきたいと考えています。

永田 見直しの過程ではマテリアリティに残すべきとの意見もありましたが、最終的には、人材は経営基盤そのものであり、マテリアリティ=重要課題ではなく「当たり前のこと」として取り組んでいくことになりましたね。

赤羽 中期経営計画もマテリアリティも、実践するのはグループ社員一人ひとりです。すべてのグループ社員が能力をいかんなく発揮できるよう、人材育成の強化に継続的に取り組まなければなりません。また、優秀な人材にここで働きたいと思ってもらえるように、働きやすい職場環境に整備するなど、UACJをもっともっと魅力的な会社にしていく必要があります。

永田 そうした経営基盤の強化も含め、当社が中期経営計画の成長戦略やマテリアリティを一つひとつ着実に実践していくことに強いコミットメントが必要です。私たち取締役会もワンチームとなって目標達成を後押ししていきます。

^{※2} 溶解炉への装入量に対する循環アルミニウム量の割合として算出する、アルミニウムの資源循環性を示す当社指標

環境への取り組み

美しく豊かな地球がずっと続く未来へ

基本的な考え方

当社は、「100年後の軽やかな世界のために」をサステナビリティのスローガンとし、美しく豊かな地球がずっと続く未来に向けた行動に努めています。そのなかでも、当社ならではの環境への貢献として、アルミニウムがもつ環境性能を最大限に発揮できるよう注力しています。例えば、アルミニウムは自動車に使われることで車体が軽量化され、燃費が向上し、CO₂等のGHG排出量を削減することができます。また、リサイクルすることで、新地金の製造と比較した場合、GHG排出量を約97%削減することができます。このように、アルミニウムを通じて環境負荷を低減することは、当社ならではの提供価値といえます。

こうした取り組みを背景に、当社は環境分野のマテリアリティとして、「アルミニウムの循環型社会」の牽引(サーキュラーエコノミー)、気候変動への対応、自然の保全と再生・創出(ネ

イチャーポジティブ)の3つを特定しています。これらは、それぞれが独立した課題ではなく、互いに関連性を持ち、支え合い、融合する関係にあることから、一体として取り組んでいくことが肝要です。

なかでも、その中心を担うのは、「アルミニウムの循環型社会」の牽引(サーキュラーエコノミー)です。アルミニウムをリサイクルし、その利活用を場を拡げ、同一製品へのアルミニウムの循環(水平リサイクル)を促進することは、GHG排出量の削減、つまり気候変動への対応になることはもちろん、新地金の使用量を削減することは新たなボーキサイトの採掘が抑制され、自然の保全と再生・創出(ネイチャーポジティブ)にもつながります。そこで当社は、アルミニウムのリサイクルの推進を中心に、環境への取り組みを進めています。

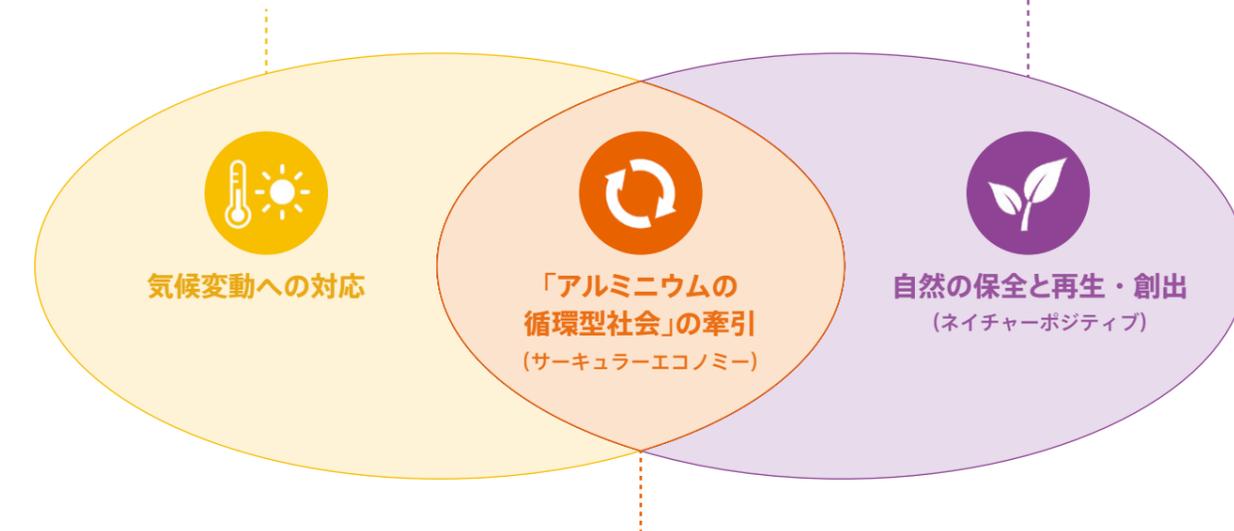
例えば

- リサイクルの推進により、CO₂等のGHG排出量を削減

(再生原料を活用するために必要なエネルギーは、新地金を活用するときに比較して約3%)

例えば

- 新地金の使用量低減により、新たなボーキサイトの採掘を抑制でき、自然への影響を軽減



例えば

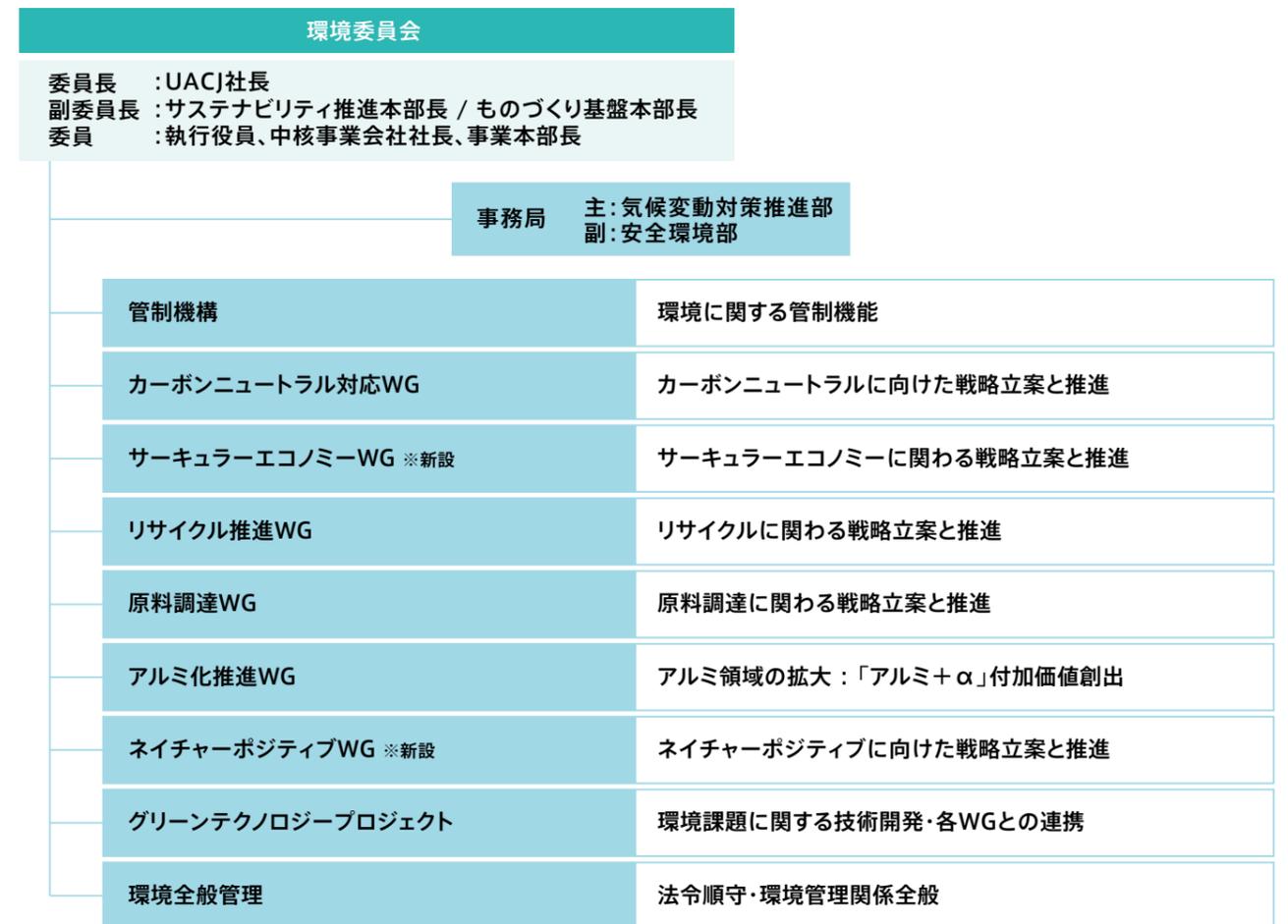
- アルミニウムの利活用の場を拡大し、資源循環の輪を広げる
- 当社グループ内外を問わず、スクラップを最大限活用することで、新地金の使用量を最小化。それとともに同一製品へのアルミニウムの循環(水平リサイクル)を促進

推進体制

当社は、2023年度にマテリアリティを再整理するとともに、サステナビリティに関連する各委員会の見直しを行いました。その結果、GHGや廃棄物の排出量削減など、主に企業の社会的責任として行ってきた「守り」の部分を担当してきた「環境委員会」と、脱炭素社会や循環型社会への積極的な貢献という「攻め」の部分を担当してきた「気候変動対策推進委員会」を統合。2024年度から新たに環境活動の推進と従業員の環境意識向上を図るグループ横断組織「環境委員会」を設置しました。

環境委員会は、環境活動における「守り」と「攻め」を一体的に捉え、年3回、執行役員、中核事業会社社長、事業本部長が出席し、サーキュラーエコノミー、気候変動、ネイチャーポジティブへの対応を含め、環境活動の実施状況の確認、次年度の環境活動に関する方針立案、目標の審議などを行います。また、環境委員会の下部組織である9つのワーキンググループ(WG)についても、各WGが複数のマテリアリティに関わることから、環境委員会が横断的な視点で統括することとしています。

環境活動の体制図



「アルミニウムの循環型社会」の牽引(サーキュラーエコノミー)

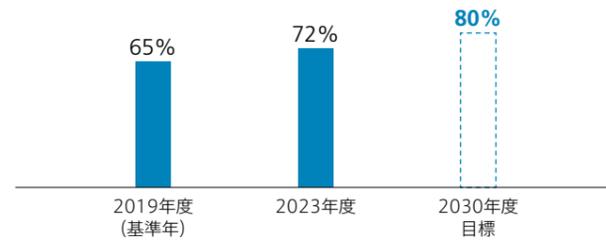
アルミニウム循環によるサーキュラーエコノミーの推進は、循環型社会の実現のみならず、気候変動対策やネイチャーポジティブへの貢献にもつながっています。そこで当社は、アルミニウムの循環を促す「心臓」の役割を果たすことで、アルミニウム素材を製品化して社会に送り出す「動脈」の部分と、使用済み製品や廃材を回収し、リサイクル製品として再び社会に戻す「静脈」の部分をつなげていくためのロードマップを策定し、実行しています。

PIR^{※1}スクラップの安定調達については、缶材・自動車材・家電などでスキームの確立を進めるとともに、航空宇宙・防衛分野等に使用される高強度の2000系や7000系材料のリサイクルを推進していきます。また、PCR^{※2}スクラップについては、自動車や家電などのリサイクルの仕組みを構築していきます。そのほか、NEDO^{※3}のプロジェクトへの参画を含め、リサイクルループの構築に必要な技術開発などを行っていきます。

また、アルミニウムの循環型社会を牽引していくために、これらロードマップとともに、2030年度にはUACJリサイクル率^{※4}を80%とする目標を掲げています。

- ※1 Post-Industrial Recycled (製造業での素材の加工段階で発生するスクラップ)
- ※2 Post-Consumer Recycled (使用済製品に由来するスクラップ)
- ※3 国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構
- ※4 溶解炉への装入量に対する循環アルミニウム量の割合として算出する、アルミニウムの資源循環性を示す当社指標

UACJリサイクル率の推移



「アルミニウムの循環型社会」の牽引(サーキュラーエコノミー)のロードマップ

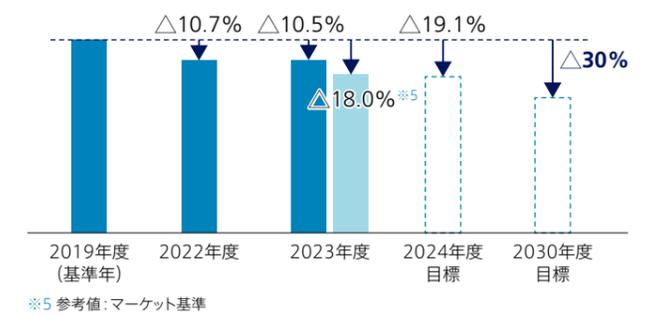
| 項目 | 内容 | ~ 2027年度 | ~ 2030年度 |
|------|---|--|--|
| 全体戦略 | 全社戦略に対する方針策定 | 課題の抽出および方針策定 | 2030年に向けてリサイクル推進 環境への対応力強化 UACJリサイクル率80% |
| | UBC使用最大化 | スクラップ前処理設備投資検討 Can to Canの使用率増(2019年をベースに2027年に175%) UBC加工処理設備の垂直立ち上げ、拡張投資検討 | |
| | リサイクル合金開発・生産技術 | マテリアルフローの現状把握 合金開発(EcoEnd™等) 安定調達可能なスクラップ選定→使用(都心オフィスを起点の、"Can to Can 水平リサイクル"等) | |
| | NEDOの事業化(官公庁対応) アップグレードリサイクル・縦型連続鋳造機等 先導研究(低温電解法) | アルミニウム資源のアップグレード 技術開発プロジェクト(NEDOプロジェクト) プロジェクト以降の事業化検討の推進 低温電解法によるアルミニウムの 高純度化プロセスの研究開発(先導研究)推進 先導研究以降の事業化検討の推進 | |
| | 他産業、他企業との仲間づくり | 他産業、他企業との仲間づくり活動 | |
| PIR | 缶材・自動車材・家電等の安定調達 | スクラップの安定調達とその拡大 新規スクラップ調達スキームの確立による量の拡大 | |
| | 高強度2000系、 7000系のリサイクル活用検討 | スクラップ市場の把握 溶解歩留まりの向上・純化技術の活用検討 航空宇宙・防衛関係製品の拡大とPIR回収 | |
| PCR | 自動車 | 自動車部品用の品質に適合される再資源化プロセスの開発と再生材の評価 | |
| | 家電 | 顧客およびリサイクルメーカーと協業し、ループ確立 家電PCRの水平リサイクルの実行 | |
| | ミックスメタル | 協業企業探索 PCRを既存合金およびリサイクル合金へ使用 | |
| | その他 | アイテム探索 対象量増加にともなう対応検討 協業企業探索 | |

気候変動への対応

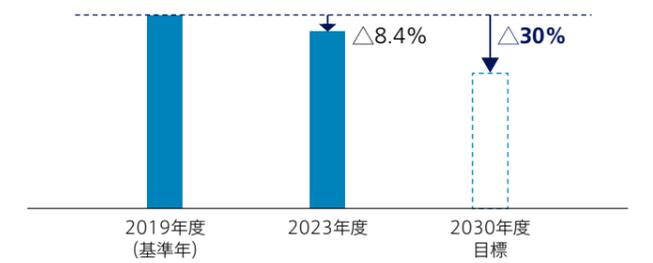
気候変動への対応は、社会全体で取り組むべき喫緊の課題となっています。この責務を果たすために、当社ではGHG排出量の削減を含めた「カーボンニュートラルの実現」を重要課題の一つと位置づけ、事業活動を通じて排出するGHGの削減だけでなく、アルミニウムの利活用の機会を拡大していくことなどによって、社会全体におけるGHG排出量の削減、持続可能な社会形成に貢献していきます。

こうした取り組みの実効性を確保するために、当社は2050年度にScope1・2でカーボンニュートラル(CN)実現を目標とするロードマップを策定し、取り組みを進めています。その中間地点となる2030年度には、CO₂排出原単位を2019年度比30%削減することを目標に掲げ、最終製品に近い製品の製造拠点を中心に、国内17拠点で100%再生可能エネルギー由来の電力を購入し、Scope2のCO₂排出量をゼロとする施策(再エネ電力100%工場)などを展開しています。また、Scope3においても、リサイクルの推進等で2030年度には2019年度比30%削減(Category1・原単位)する目標を掲げ、取り組みを進めています。

Scope1・2のCO₂排出原単位削減率の推移



Scope3のGHG排出原単位削減率の推移



気候変動への対応のロードマップ

| 項目 | 内容 | ~ 2030年度 | ~ 2050年度 | |
|-------------|--|--|------------------------|------------|
| Scope1・2 | 省エネのさらなる推進 | エネルギー利用の効率化・ロス削減 | CO ₂ 30% 削減 | |
| | 低炭素/グリーン燃料への転換 | 重油・LPG⇒LNG・都市ガス | | CN実現 |
| | 低炭素/グリーン電力への転換 | 再生エネ電力の導入開始・拡大 | | |
| | 炭素回収技術の導入 | 技術調査・検討 | | |
| | カーボンオフセット | 森林投資・排出権取引等 | | |
| Scope3 | リサイクルの推進・最大化 | すべてのスクラップ(社内スクラップ、お客様からのスクラップ、一般消費者からのスクラップ)の利用最大化 | GHG 30% 削減 | |
| | リサイクル合金・技術の開発・実用化 | 開発・実用化(NEDO助成事業) | | GHG 排出 最小化 |
| | 低炭素/グリーン地金への転換 | 水力発電地金の利用拡大 グリーン地金への転換 | | |
| | UACJ独自のGHG排出削減の定量化と第三者保証(「マスバランス」の開発・供給・定番化) | 仕組構築 供給開始 活用・定番化 | | |
| アルミ化推進 | ALmitas+ SMARTの 拡販・定着化、新規領域の開拓・拡販 アルミニウムが活躍して環境負荷を 低減、削減のルール化 | | | |
| 外部機関への参画・協働 | | イニシアチブへの参画、アルミ業界団体との協働 | | |

自然の保全と再生・創出(ネイチャーポジティブ)

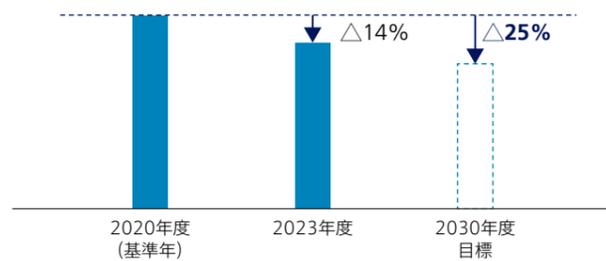
当社は、自然の保全と再生・創出を環境分野におけるマテリアリティの一つに掲げ、サプライチェーン全体で自然への負荷を最小化し、ネイチャーポジティブ(自然の保全と再生・創出と経済の両立)に貢献することを目指しています。

具体的には「リサイクル原料の積極的な利用」「水の循環利用」「森林の積極的な保全」等の取り組みを実施し、事業活動による環境負荷を極力低減するとともに、水源涵養や森林の再生・回復も積極的に推進しています。その一つ、水の循環利用では、当社は「当たり前の日常業務」として、製造時に使用した水の再利用による環境負荷低減に取り組んでおり、2030年度には取水量原単位を2020年度比25%削減する目標を掲げています。また、アルミニウムのリサイクルを推進することで新地金の使用を削減し、原料となるボーキサイトの新たな採掘を抑制し、森林伐採や絶滅危惧種の危機回避など、自然への

負荷を最小限に抑える施策を展開しています。

当社は、事業活動において自然環境からさまざまな恩恵を受けると同時に、負荷も与えていることを十分に意識し、これからの環境負荷の低減に取り組み、当社だからこそできる自然の保全と再生・創出に貢献していきます。

取水量削減率の推移



自然の保全と再生・創出(ネイチャーポジティブ)のロードマップ

| 項目 | 内容 | ～ 2027年度 | ～ 2030年度 | |
|----------------|--|---|--------------------------------|------------------------|
| ネガティブインパクトの最小化 | 水循環の推進 | 再生水利用の推進、廃水再利用 生態系への影響の回避・低減 | 2030年目標に向け 取水量原単位を 最大限削減 | |
| | 損失水の低減 | 事業所間の差異、取水量等の 実態把握 | | 施策実行 (運用面、設備面、漏水対策) |
| | 未利用水の有効活用 | 利用状況実態把握 雨水の有効活用等 | | |
| | サプライチェーンとの連携 | 生物多様性の視点を加える 水資源の有効活用促進 | | |
| ポジティブインパクトの最大化 | 森林保全・再生 | 地下水使用量把握、 水源涵養の規模把握、森林確保 | 生物多様性の損失ゼロへの 施策と時期明確化 | |
| | ALmitas+ SMART(環境配慮型製品)の展開 | ALmitas+ SMARTの拡販 新規領域の開拓・拡販 利用拡大による環境負荷低減 | | |
| | リサイクル推進 | サーキュラエコノミー牽引 新地金使用量削減 | | |
| | 科学的根拠に基づく施策実行 (認証取得は必須ではないが状況みて判断) | SBTs for Nature (SBTN) ^{※1} 手法を参考に目標設定 実効性のある施策実行 | | |
| 情報開示 | Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) 対応 | 競争力のある目標設定 | 情報開示と、着実な進捗による企業価値の向上 | |

※1 自然に関する科学に基づく目標設定

GXリーグ参画による気候変動対策の推進

当社は、2024年4月に、カーボンニュートラルの実現を目指すさまざまな企業や組織で構成される「GXリーグ」に参画しました。GXリーグは、日本政府が定めた「2030年度において温室効果ガス(GHG)排出量を46%削減(2013年度比)する」という目標の達成に向けて、産学官で協働していく枠組みです。当社は、日本のアルミニウム業界を代表するリーディングカンパニーとして、業界における脱炭素の取り組みを牽引していきます。また、日本政府とのコミュニケーションを強化し、業界を超えたルールメイキングの場に参画するとともに、気候変動対策の推進によるビジネス機会の拡大を図っていきます。

当社のGXリーグにおけるCO₂等のGHG排出量削減目標(Scope1・2合計)は、2014年度から2016年度までの3カ年平均

均を基準として、2024年度と2025年度の平均で19%削減、2030年度で30%削減する計画です。この内容はGXリーグ事務局の承認を受けています。

GXリーグでのScope1・2のCO₂削減目標



TNFD提言に基づく情報開示に向けて

当社は、ネイチャーポジティブの取り組みとして、取水量原単位削減をKPIとしたネガティブインパクトの最小化と、リサイクルによるポジティブインパクトの最大化を推進しています。こうした取り組みを進めながら、TNFD^{※2}のフレームワークに基づいて情報を開示するための準備を進めています。

2024年度に事業戦略を踏まえたアクションプランを策定、2025年度から実行していきます。なお、TNFDに基づいた開示については次年度の統合報告書に掲載する予定です。

※2 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース)

TNFD対応のロードマップ

| | 2024年度 | | | | 2025年度 | | | | 2026年度 | | | | 2027年度 | | | |
|-------------------|--------|----|----|----|------------------------|----|----|----|------------------------|----|----|----|------------------------|----|----|----|
| | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q |
| TNFD対応に向けた必要情報の整理 | 要求事項整理 | | | | ギャップ分析 | | | | アクションプラン作成 | | | | 目標設定(KPI) | | | |
| | | | | | データ収集、解析 | | | | データ収集、解析 | | | | データ収集、解析 | | | |
| | | | | | データまとめ、課題確認 | | | | データまとめ、課題確認 | | | | データまとめ、課題確認 | | | |
| TNFD対応の取り組み | | | | | アクションプランの見直しと、実行 | | | | アクションプランの見直しと、実行 | | | | アクションプランの見直しと、実行 | | | |
| | | | | | 開示情報のまとめ ^{※3} | | | | 開示情報のまとめ ^{※3} | | | | 開示情報のまとめ ^{※3} | | | |

※3 TNFDの対応状況について統合報告書で定期的に開示し、サステナビリティ説明会で説明

TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

当社は、「サステナビリティ基本方針」のなかで、気候変動対策を含むサステナビリティ活動を推進するための基本的な考え方とアプローチを規定しています。

気候変動対策への取り組み体制としては、社長を委員長とする「環境委員会」(旧「環境委員会」と「気候変動対策推進委員会」を2024年度より統合)を設置しています。当委員会の下部組織である「管制機構」「カーボンニュートラル対応ワーキンググループ(WG)」「サーキュラーエコノミーWG」「リサイクル推進WG」「原料調達WG」「グリーンテクノロジープロジェクト」など9つのWG(▶P.64参照)が連携して取り組みを進めています。WGの検討結果や活動成果は、ガバナンス強化の一環として、必要に応じて環境委員会から取締役会へ報告し決議を得ています。

戦略

当社は、2021年度にIEA^{*1}やIPCC^{*2}等の将来予測を参考にシナリオ分析を行い、1.5°Cシナリオにおいて、今後の対応策の実施と新たな機会の獲得を合わせることで正のインパクトの方が大きくなることを確認しています。2021年度から「気候変動への対応」をマテリアリティの一つとしてきた当社は、シナリオ分析結果を踏まえ、2023年度に再整理した際にも、改めて「気候変動への対応」をマテリアリティの一つとし、GHG排出量の削減に取り組んでいます。

また、当社は2024年度からスタートさせた第4次中期経営計画において、リサイクルの推進を重要な戦略と位置づけています。アルミニウムをリサイクルし、その利活用の場を拡げ、同一製品へのアルミニウム循環(水平リサイクル)を促進することは、GHG排出量の削減、新地金の原料

となるボーキサイトの採掘抑制となり、その際に生じるGHG排出量の削減にもなります。こうしたサーキュラーエコノミーの構築、ネイチャーポジティブへの貢献もマテリアリティに特定しており、重要な経営施策として気候変動対策に取り組んでいます。

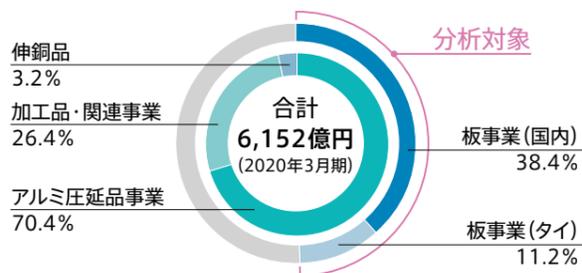
^{*1} International Energy Agency (国際エネルギー機関)
^{*2} Intergovernmental Panel on Climate Change (国連気候変動に関する政府間パネル)

リスク管理

当社は「UACJ Report 2023」で日本やタイなどに炭素税が導入された場合の影響額を試算し、公表しました。しかし、その後、為替などの試算前提に大きな変動が生じたこと、また、2026年から欧州でCBAM^{*3}が本格適用され、北米や日本においてもカーボンプライシング導入に向けての議論が進んでいることを踏まえ、改めて試算しました。その結果、Scope1・2において当社が目標とする「2030年度にCO₂排出量を2019年度比で30%削減、2050年度にカーボンニュートラルを実現する」場合と、対応しない場合との比較において、GHG削減効果金額は2030年度で73億円、2050年度に790億円との試算額が示されました。

^{*3} 炭素国境調整メカニズム

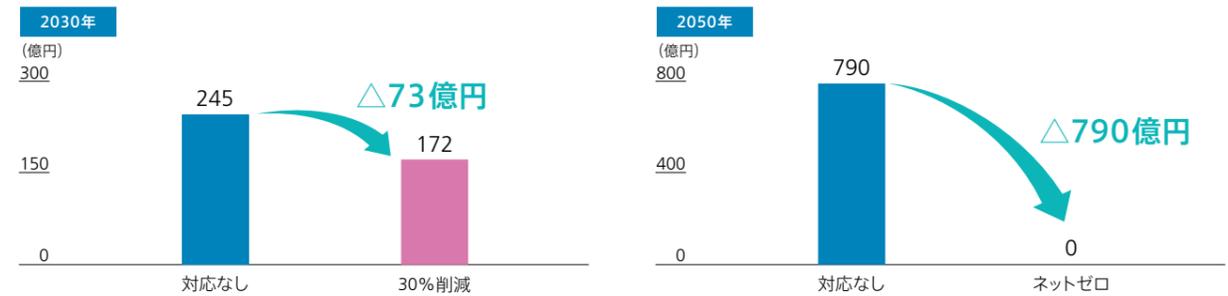
シナリオ分析対象



主なリスク/機会の評価と対応策

| | | 炭素価格 (炭素税・国境炭素調整) | 各国の炭素排出目標/政策 (排出量取引、カーボン・フット・プリントの報告義務化等) |
|---------|------------|--|---|
| 事業インパクト | 指標 | 収益支出 | 収益支出 |
| | リスク | <ul style="list-style-type: none"> ● 輸入原料・資材の調達コスト増加 ● 電力コスト増 | <ul style="list-style-type: none"> ● 排出権買収費用による原料調達・製造コスト増加 ● アルミニウムスクラップ溶解炉や燃料転換、省エネ等の設備更新・導入等の費用が増加 ● カーボン・フット・プリントの記録・報告義務化にともなう、製造管理コストが増加 |
| 事業インパクト | 機会 | <ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出量抑制が不十分な国・地域による製品の競争力低下にともなう当社製品販売機会と収益の増加 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新地金の調達を減らすことにより炭素税などのコスト軽減が可能 ● 規制強化により、他素材からの切り替え需要が増加 ● アルミニウムの軽量性や高熱伝導性、リサイクル率の高さを活かした収益増加の機会 |
| | 評価 | 大 | 中 |
| 対応策 | 区分 | 適応 | |
| | リスク対応策案 | <ul style="list-style-type: none"> ● 長期的なCO₂排出量削減目標の設定 ● 長期的なエネルギー使用量削減目標の設定 ● インターナルカーボンプライシングの導入 | |
| | 機会の取り込み施策案 | <ul style="list-style-type: none"> ● 長期的なCO₂排出量削減施策の実施 ● 森林等のCO₂の吸収とクレジット制度の活用 ● 削減貢献量の評価方法構築 ● 脱炭素に向けた、官民連携・国際協力による省エネ技術の移転 | |

炭素税の財務影響額試算



指標と目標

当社は、2022年6月に公表した「気候変動対策に対する考え方」において、「2050年にScope1・2におけるカーボンニュートラルの実現に挑戦すること、そしてその過程である2030年度にCO₂排出量を30%削減^{*4}することを目指す」という目標を掲げました。

Scope3については、2023年12月、リサイクルの拡大等により2030年度にGHG排出量を30%削減^{*5}することを目指し、2050年にはサプライチェーンのさまざまなパー

トナーと協業し、リサイクルの最大化、かつ、サプライチェーン全体でのGHG排出量削減を行うことによって、GHG排出量を最小化するという目標を掲げました。

2030年度の目標達成、2050年におけるカーボンニュートラルの実現に向けて、CO₂に代表されるGHG排出量削減の取り組みを推進していきます。

^{*4} 2019年度比・原単位
^{*5} 2019年度比・原単位、Category1

社会への取り組み

誰もが幸せを感じられる 健やかで調和のとれた社会へ

基本的な考え方

当社は、広く社会に貢献する企業であるためにはステークホルダーの期待を理解し信頼に込めていくことが重要と考えています。人権の尊重、ダイバーシティ (DE&I) の推進、人材育成、安全で健康な職場環境の整備 (労働安全衛生) への取り組みを重要なテーマとして捉え、それぞれ目標を掲げて取り組みを推進しています。

サステナビリティ基本方針を具現化する「サステナビリティ羅針盤」を定め、当社が目指す「100年後の軽やかな世界」を実現するためのWell-beingの考え方として、「誰もが幸せを感じられる 健やかで調和のとれた社会へ」というメッセージを策定しました。当社は、「Well-being」を一人ひとりが健康で心が充実し、幸せを感じられるような良い状態「Well」が、家族や周りの人々、地域や社会のWellにつながり、そのWellがまた一人ひとりに返ってくる「WellのWAVE (波)」だと考えます。まずは、当社で働く従業員一人ひとりが健康で幸せを感じる毎日を送ることができるようにし、そしてそれが周囲の人々に広がっていくような、健やかで調和のとれた社会の実現に貢献していくという考えです。Well-beingに関する2つのマテリアリティとして「人権の尊重」と「多様性と機会均等の浸透 (DE&I)」を特定し、それらの根底をなすものとして「人材育成」を重点方針に、「労働安全衛生」を共通基盤に位置づけています。

「人権の尊重」においては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や国別行動計画「ビジネスと人権に関する行動計画」で求められる取り組みの、当社全体への浸透と定着を目指します。「普遍・平等」「不可譲」「不可侵」の考えに則ったグローバルな事業活動の実践を通じて、誰もが幸せを感じられる社会へと貢献できると考えます。一方、「多様性と機会均等の浸透 (DE&I)」では、UACJウェイの「相互の理解と尊重」に基づき、従業員が誇りと安心を感じて自分らしく豊かに生きることを実現するとともに、自らの力を可能な限り発揮することで、イノベーションの創出など会社の持続可能な成長にもつながるよ

人的資本関連の体系



うな相乗効果を目指します。

当社が誕生して以来、人的資本への積極的な投資を通じて確固たる人的基盤の構築を図ってきました。特に「UACJウェイ」を体現する「基盤を支える人材」の充実と中長期戦略の実現を「牽引する人材」の増強を念頭としたさまざまな施策を展開しています。例えば、「エンゲージメント調査」では、毎年80%程度の回答率があり、そこで得られた調査結果を分析して次の人事施策に反映させているほか、過去に実施した諸施策の反映度や成果を調査結果として「見える化」し、グループ公募制度や360度評価、人事ローテーションのガイドライン策定など、さらなる制度の拡充に注力してきました。2023年度に実施したエンゲージメント調査では、「UACJウェイの実践度」の回答点数(5点満点)が3.42点から3.51点に増加、「人材育成の推進」や「魅力ある処遇の実現」などの項目でも前年度を上回る回答点数となるなど、人的資本充実への取り組みに対する成果が着実に現れています。

人的資本の価値創造プロセス

| INPUT/OUTPUT | | | | | | OUTCOME | |
|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|---------------------------|
| 各種施策 | 実施項目 | 2020年度実績 | 2021年度実績 | 2022年度実績 | 2023年度実績 | | |
| ものづくり人材の育成 | 階層別研修参加者数、拠点数 (技能系) ※1 | 570人 (26拠点) | 526人 (26拠点) | 534人 (26拠点) | 463人 (28拠点) | 成長・やりがいを感じられる職場環境 | |
| | ものづくり学園参加拠点数 ※1 | 16拠点、海外0 | 17拠点、海外0 | 21拠点、海外1 | 21拠点、海外1 | | |
| | 技能開発セミナー受講者数、テーマ数 ※1 | 168人 (10テーマ) | 196人 (10テーマ) | 229人 (10テーマ) | 256人 (10テーマ) | | |
| | UKI参加人数 ※1 | 360人 | 511人 | 888人 | 1,411人 | | |
| 人材育成の推進 | 階層別研修参加者数 (スタッフ系) ※1 | 381人 | 476人 | 646人 | 811人 | | |
| | 次世代ビジネスリーダー研修参加者数 ※1 | 0人 | 44人 | 20人 | 45人 | | |
| | 後継者計画策定率 ※2 | 100% | 100% | 100% | 100% | | |
| | 360度評価実施率 ※3 | 99.5% | 100.0% | 99.2% | — | | |
| エンゲージメントの向上 | エンゲージメント調査回答率 ※1 | 81.5% | 80.0% | 80.0% | 90.0% | | 個々が尊重される職場環境 働きやすい職場環境 |
| | 自主改革宣言実施率 ※1 | — | 57.0% | 63.5% | 72.8% | | |
| | グループ公募制度異動数 ※1 | 2人 | 5人 | 1人 | 3人 | | |
| 魅力ある処遇の実現 | 男女間の賃金水準格差 ※2 | — | — | 78.4% | 78.1% | | |
| ダイバーシティの推進 | 女性管理職比率 ※4 | 1.9% | 2.2% | 3.4% | 4.3% | | |
| | 外国籍人材採用比率 ※2 | 5.4% | 8.3% | 5.6% | 2.5% | | |
| | キャリア採用比率 ※2 | 53.0% | 68.0% | 66.0% | 58.0% | | |
| | 障害者雇用率 ※1 | 2.60% | 2.55% | 2.44% | 2.69% | | |
| ワークライフバランス | 年間総実労働時間 ※2 | 2,026時間 | 2,115時間 | 2,062時間 | 2,060時間 | | |
| | 時間外労働時間 ※2 | 25.1時間 | 30.2時間 | 28.1時間 | 26.8時間 | | |
| | 有給休暇取得率 ※2 | 53.8% | 62.0% | 69.0% | 67.6% | | |
| | 男性育児休業取得率 ※2 | 22.0% | 42.0% | 69.1% | 74.0% | | |
| | 女性育児休業取得率 ※2 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| 健康経営の推進 | 健康診断受診率 ※2 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| | ストレスチェック実施率 ※2 | 94.3% | 90.9% | 91.7% | 95.4% | | |

※1 グループ全体が対象 ※2 単体が対象 ※3 単体管理職が対象 ※4 国内グループが対象

人材戦略

近年、少子高齢化にともなう労働人口の減少、人材の流動性拡大等、雇用環境の変化が著しいこと、さらにワークライフバランスやキャリアを重視する意識の高まりなど、働く人の価値観にも大きな変化が生じています。今や企業は働く人から選択を受ける存在であると自覚する必要があり、従業員にとって魅力ある組織風土を醸成し、いきいきと働くことのできる職場環境を整備することが求められています。

こうした背景を踏まえつつ、当社では、経営理念の実現や事業戦略の実行に必要な人材を適時に供給し続ける「人材力の強化(人材戦略)」、多様な個人の活躍と掛け合わせの集合体として組織力を高める「組織力の強化」、これらのための人事制度・育成制度の見直しや人材情報の可視化といった「仕組みの整備」の3つを課題として認識し、第4次中期経営計画

期間において人的資本をさらに強化する計画を策定しました。

2021年度からスタートしている人材戦略プロジェクトは、時代の潮流に沿った人事制度改革や新しい視点の人材育成を行うことを中心に、人材を資本と捉えてその価値を最大限に引き出すことを目指しています。UACJウェイを体現できる人材を数多く輩出し、当社全体の持続的な成長と長期経営ビジョン「UACJ VISION 2030」(VISION 2030)の実現を目指しています。また、この人材戦略プロジェクトを推進するうえでは、各事業部門と人事部門間の連携・協力が欠かせないと考えています。各事業部門では、事業目標達成に求められる人材の要件を検討します。一方、人事部門は人材を“管理”する組織から一歩踏み出して人材を“支援”する組織に変革し、グループ横断の人的プラットフォームの整備や各事業部門における人材育

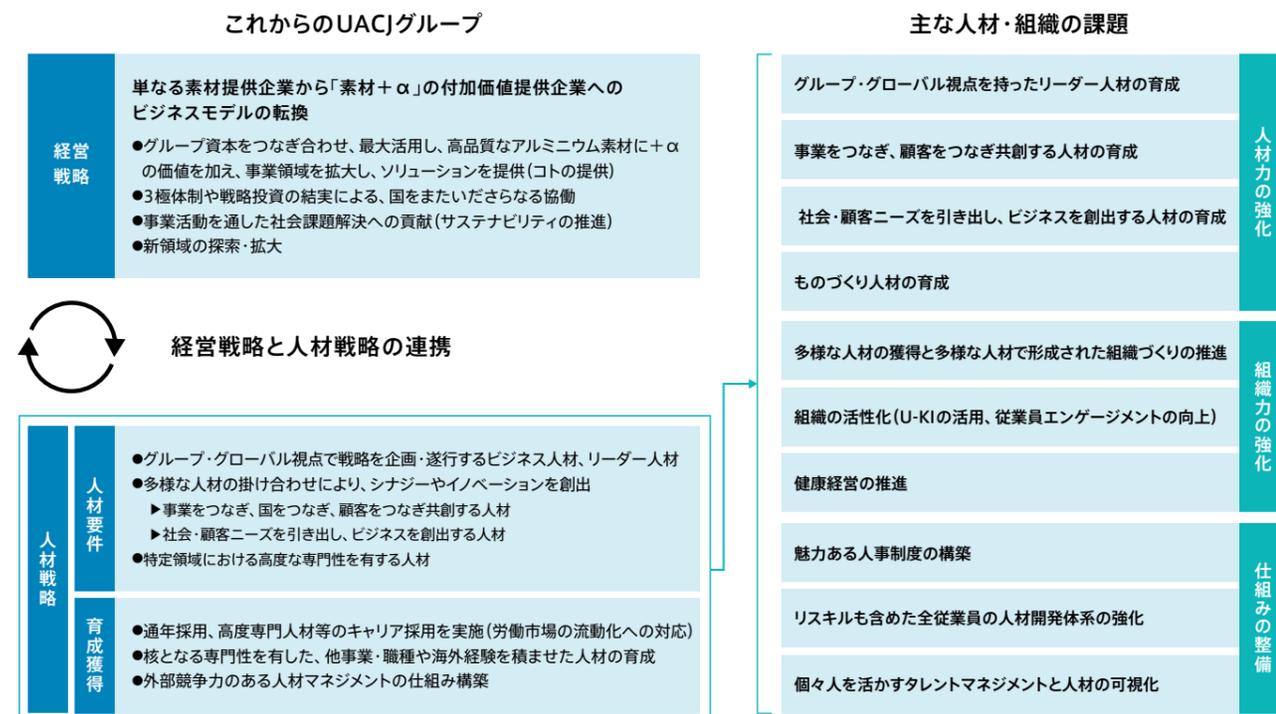
成をサポートする役割を果たします。各事業部門と人事部門で抱える課題・希望を共有することで、最適な人材の配置や人材育成となるよう取り組みを進めます。

人材戦略プロジェクトは、VISION 2030達成までの10年間で中期経営計画と連動させる形でPhase1からPhase3の3段階に分け、Phaseごとに設定したテーマに取り組みながらステップアップしていく計画です。2021年度から2023年度の第3次中期経営計画と連動していたPhase1では、経営戦略と人材戦略の連携を進めるとともにVISION 2030の実現に向けた基盤づくりとして「求める人材像」の策定と各職場が抱えている人材の課題を洗い出すためのヒアリングを実施した後、人材マネジメントの変革に向けた各施策を検討してきました。またPhase1では、各事業部門と連携し、将来を見据えたマネー

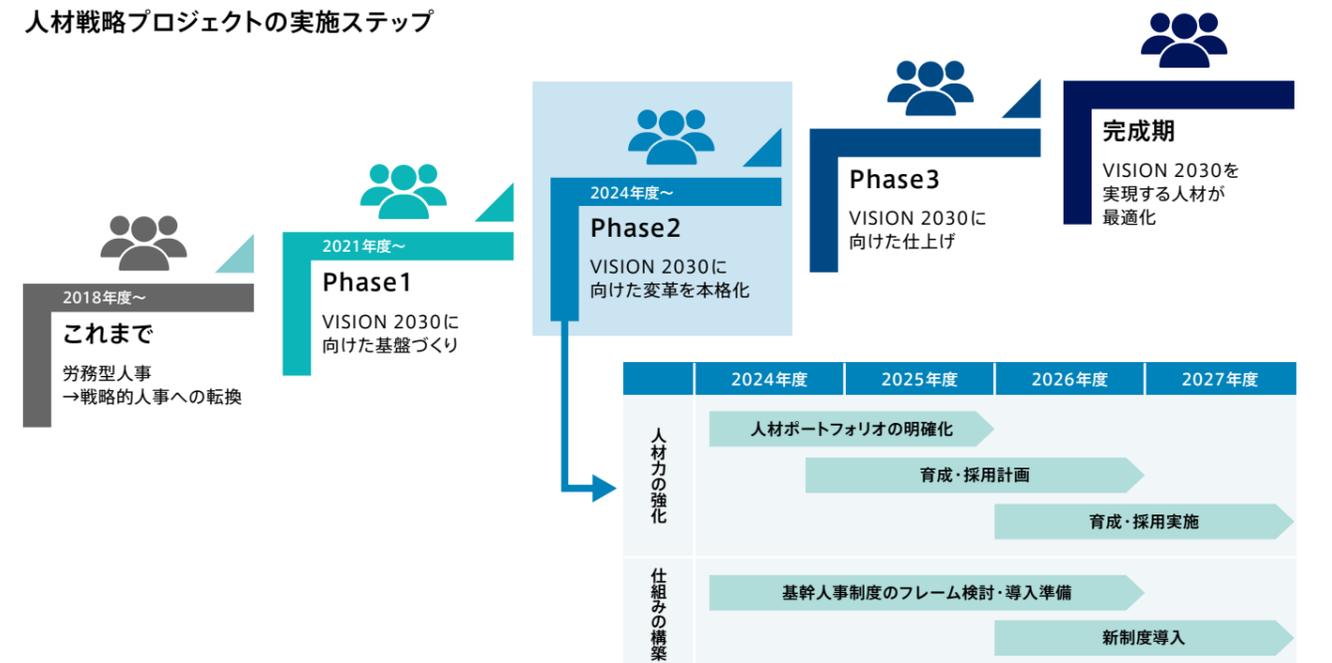
ジャー層のサクセッションプラン(後継者育成計画)に着手しています。事業部門をまたぐキャリア形成や育成支援など、リーダー人材の輩出に向け、取り組みをさらに強化しています。

Phase2がスタートする2024年度からは、人材戦略プロジェクトで進めてきた人材ポートフォリオをより実効性のあるものとし、Phase1で進めたさまざまな施策や基盤整備を活かし、変革への取り組みをさらに加速させていく予定です。変化の激しい事業環境のなかでも、VISION 2030の達成と従業員にとって魅力のある会社であり続けるために、人事制度の整備を進め、人材力・組織力のより一層の強化を図っていきます。

経営戦略と人材戦略の連携



人材戦略プロジェクトの実施ステップ



人権の尊重

当社は、人権を尊重することが従業員のみならず、お取引先の皆様や地域などを含む社会全体の“Well(幸福な状態)”を向上するものと考えます。この考え方を踏まえ、「UACJグループ行動規範」においても、「人権の尊重」「児童労働・強制労働の禁止」「ハラスメントの禁止」「労働基本権の尊重」などを定めています。また、2022年3月に「UACJグループ人権基本方針」を公表し、児童労働・強制労働の禁止など事業活動における人権尊重の取り組みについての約束も確認し、グループ全員で人権の尊重に取り組んでいます。

コンプライアンス委員会※1にて、上記の基本方針や年間のグループでの活動を定め、UACJグループ「サステナブル調達ガイドライン」の制定、グループ内での人権教育や人権デュー・ディリジェンスの実施に加え、人権への負の影響が発生した場合の是正プロセスとして、グループ内部やサプライヤー等のステークホルダー向けの通報制度を含めたグリーンバンスメカニズム(相談・協議・救済のメカニズム)の構築なども進めています。人材委員会の主導のもと、働き方改革やダイバーシティ、健康経営の推進なども進めています。

人権を尊重することで、グループ内では働きやすい職場環境の実現やハラスメントの撲滅、ひいては優秀な人材の確保へとつながり、グループ外においてもサプライチェーンの健全化

による事業の安定や不平等・貧困の撲滅による環境破壊の抑制など、さまざまな波及効果をもたらすと考えています。

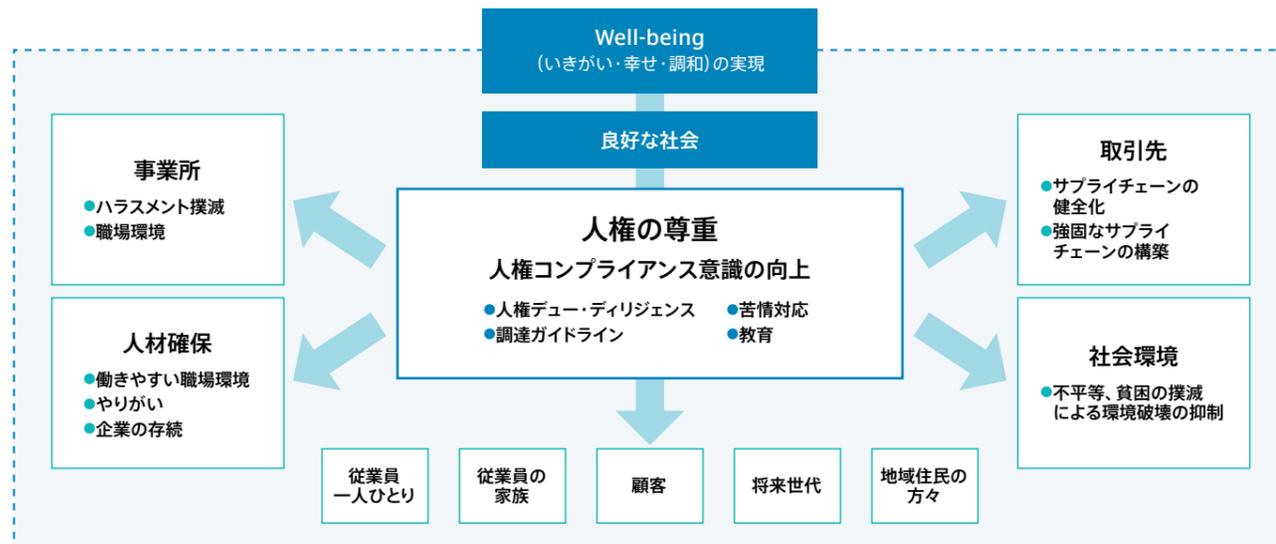
※1 社長執行役員、副社長執行役員、本部長、事業責任者その他執行役員により構成され、取締役や監査役も出席可能な委員会

人権デュー・ディリジェンスの実施

当社は、事業を通じて発生する可能性のある人権への負の影響やリスクを把握するため、国内外の事業所を対象とした人権デュー・ディリジェンスを実施しています。人権デュー・ディリジェンスによって表面化した負の影響やリスクを評価し、その予防や是正につながる社員教育、「UACJグループサステナブル調達ガイドライン」等の制定を行っています。

2023年度は、人権NGOの協力を得て、名古屋製造所、UACJ Australia Pty. Ltd.、鎌倉産業の3事業所で実施しましたが、重大な人権侵害は確認されませんでした。今後も2030年度までにグループ内全社での実施完了を目指して継続的に人権デュー・ディリジェンスを行うとともに、当社の事業活動にかかる人権リスクの特定とその軽減および顕在化の防止に努めます。

「人権の尊重」による波及効果



多様性と機会均等の浸透 (DE&I)

当社は、さまざまなバックグラウンドを持つお互いを尊重し合うことが、当社のみならず社会全体の“Well”であり、“良い状態”につながるものと考えています。当社の役員および従業員が、属性・働き方・キャリアなどにおいて多様な人材で構成されること、主体的に働くこと、当社が大切にしている「価値観」を実践することは、当社のビジネスを支えるとともに、変化への高い適応力と柔軟性を生み出すことにつながります。当社で働くことに誇りとやりがいを感じ、よりよい環境のもと、上司・仲間とわくわくする仕事に取り組むことで、お客様の期待を上回る効果の創出に貢献できると考えます。

この基本的な考えに加え、従業員の意見も広く取り入れた「ダイバーシティ(DE&I)推進宣言」を2023年12月に公表しました。この「ダイバーシティ(DE&I)推進宣言」は、マテリアリティの1つである「多様性と機会均等の浸透(DE&I)」に対する当社の考えを宣言として社内外に示すことで施策の推進につなげるとともに、グループ全従業員の共通認識としてダイバーシティ(DE&I)の一層の浸透を図ること、また、UACJウェイの

「相互の理解と尊重」を実行することで従業員がそれぞれの個性や能力を存分に発揮することを狙いとしています。2022年12月に宣言制定のためのワーキンググループを発足して検討をスタートさせた後、2023年6月から10月にかけて国内では全24回、海外で全3回、延べ100人以上の従業員との意見交換会を開催しました。意見交換会では、ワーキンググループから示された原案をたたき台として、参加者による自由発言形式のクロストークを行いました。意見交換会で提示された従業員の意見を反映してまとめられた宣言案を経営会議および取締役会での承認を経て正式に制定し、2023年12月にESG説明会のなかで発表しました。2024年4月からは、「DE&Iが当たり前」に発揮される会社を目指してをスローガンとして、この宣言に基づいた具体的な施策をスタートさせています。

当社は、これからも、ダイバーシティ(DE&I)の推進によりグループ内で働く従業員一人ひとりが誇りと安心を感じ、自分らしく豊かな日々を過ごせるようにすることで、企業理念の実現を目指していきます。

海外人材交流

2022年から2023年には、UATH※2から3名の幹部候補生が来日し、名古屋製造所で研修を行う人材交流がスタートしました。UATHは、UACJグループとして1から立ち上げた拠点であるため、人材の育成も課題の一つでした。UATHでは、ローカルスタッフを中心に運営していくことを目指しており、将来のマネジメント人材を育成する目的で、研修をスタートしています。

研修は語学や技術の知識習得などももちろんのこと、日本人のスタッフと共に業務に従事することで、ものづくりの大前提である5ゲン主義を身につける内容としています。UATHに戻ったあとは、研修を通じて得た知識やスキルを活かし、ローカルスタッフの育成に取り組むなど活躍の場を広げています。2024年5月には2期生3名が来日して、研修をスタートさせており、海外人材交流を継続しています。

※2 UACJ (Thailand) Co., Ltd.



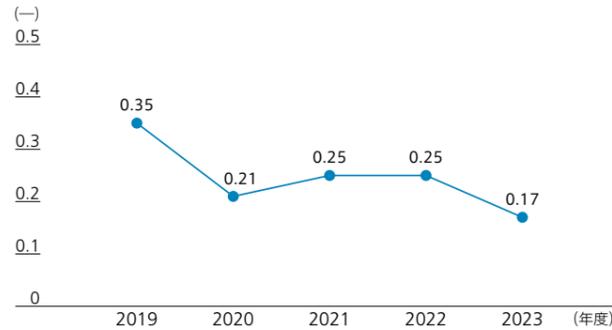
労働安全衛生

当社は、「従業員の安全衛生・健康はすべてに優先する」という考えのもと、労働に関する法令や社内規則を順守するとともに労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、適切な管理を行うことにより安全で衛生的・健康的な職場環境づくりに取り組んでいます。2021年度に特定したマテリアリティでは、労働安全衛生をマテリアリティの1つに掲げていましたが、「安全が確保された職場であることは、あるべき当然の姿として取り組むべきである」という認識のもと、2023年度に“UACJの当たり前”として「共通基盤」の1つに位置づけることとしました。

安全衛生を主管する組織として、安全衛生担当役員が委員長、常勤役員、製造所長、主要グループ会社社長などを委員とする「安全衛生委員会」を設置し、毎年1回会議を開催しています。また、従業員が安心して働くことのできる職場環境の構築を目指し、各事業拠点の総括安全衛生管理者を中心とした安全衛生管理体制を構築しています。

労働安全のモニタリングにおいては、重篤災害発生件数と

総合度数率



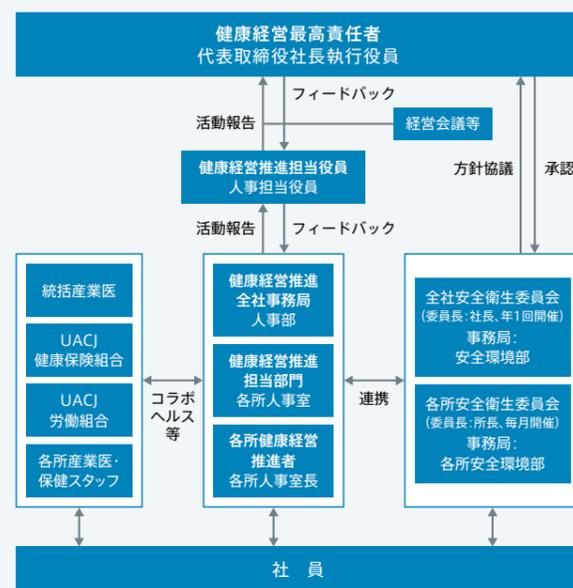
総合度数率を評価指標として、安全衛生責任者会議のなかで毎月確認しているほか、都度安全な職場環境とするべく、危険箇所の改善対応を実施しています。2023年度の重篤災害発生件数は1件、総合度数率は、0.17となりました。

健康経営の推進

当社は、「ものづくりは人づくり、人の力こそがグループの力である」「従業員の安全・衛生・健康はすべてに優先する」という考えに基づき、従業員が持てる能力を十分に発揮できるよう、健康経営に取り組んでいます。2021年9月に「UACJグループ健康経営宣言」を発表し、安全衛生委員会や健康保険組合など、社内各部署との連携を強化して取り組みを推進しています。

こうした推進体制の構築や各施策が評価され、健康づくりに積極的に取り組んでいる企業として、2022年度から2年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門)」の認定を受けています。さらに2024年には、健康経営に優れた上場企業に与えられる「健康経営銘柄」に選定されるとともに、大規模法人部門の認定企業の中でも上位500社のみ与えられる「健康経営優良法人(ホワイト500)」にも選定されました。

健康経営推進体制



人的資本と企業価値向上

人的資本による財務影響の可視化への取り組み

企業価値をいかに上げていくのか。当社は、6つの資本の活用による企業価値向上を「価値創造プロセス」で整理しました。人的資本への取り組みはその重要なファクターの1つであり、従業員の意識やさまざまな人事施策が、より高い財務パフォーマンス、企業価値向上に大きな影響をもたらすと考えています。

このような考えを背景として、当社は人的資本と財務パフォーマンス・企業価値向上の関連性を整理し、さらなる企業価値向上への施策立案やどのように活かしたら良いのかなどの試みを始めております。人事諸施策やダイバーシティの推進、健康経営の実践などの人的資本施策と、財務指標との相関関係を分析し、企業価値向上への人材戦略を策定する上で参考にすべきと考えています。現在、当社は従業員を対象にエンゲージメント調査を継続的に実施し、調査結果を事業運営・組織運営に活用しています。調査結果を各部署に展開し、従業員の意識の変化を把握することで、人事諸施策による効果や、現状の課題を確認しています。これをさらに進化させ、人的資本と事業利益・資本効率向上の関連性から、人材戦略の立案・実施による人的資本の充実とはどのような効果があったのか、どのようなことをすれば事業利益が増加し、資本効率が向上するのか、という観点から分析を試みて

います。人的資本と企業価値の繋がりを検証することで、将来的にROICを向上させ、最終的にはPBR向上に資する人的資本施策を追究していきたいと考えております。

この取り組みのなかで、2023年度より京都大学砂川伸幸研究室・山田和郎研究室に参画していただき、人的資本による財務数値への影響を分析するプロジェクトと一緒に進めています。初年度は名古屋製造所、R&Dセンター、および本社を対象として、これまで実施したエンゲージメント調査結果について、女性従業員比率などのダイバーシティに関する指標や、職場環境などの事項との関連性を分析。2024年度はより細分化した分析をするとともに、エンゲージメント調査内容の検討、そして下図に示すようなエンゲージメントスコアと資本効率との相関関係の整理を進める予定です。また、他の製造拠点に対象範囲も拡大していきます。それらを踏まえ、エンゲージメント調査と企業価値向上の相関関係を紐解くことで、人的資本の強化やWell-beingの実現につなげていきます。

人的資本による企業価値向上や財務数値への効果を整理することで、当社の人材が有する力を最大限に発揮できる、より効果的な人材戦略の立案・実施に役立てます。このプロジェクトを進めることは企業価値向上には大変重要であり、有効と考えています。

「人的資本による財務インパクトの可視化」に向けた概要

