



UACJ

Aluminum lightens the world

アルミでかなえる、軽やかな世界

誰もが幸せを感じられる 健やかで調和の取れた社会へ

専務執行役員 ビジネスサポート本部長
山口 明則

2023年12月7日
株式会社UACJ



UACJが目指す“軽やかな世界”へ導く羅針盤

美しく豊かな地球がずっと続く未来へ

Environmental Sustainability / 緑豊かな青い地球

Business 事業

事業を通じて
軽やかな未来を創造するために



環境 Environment

緑豊かな青い地球を
未来に継承するために



サステナビリティに関する重要課題 (マテリアリティ)

「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)

サステナビリティ基本方針

企業理念

材料力
引き出す技術で、
持続可能で豊かな
社会の実現に
貢献する

100年後の軽やかな世界のために

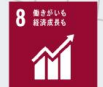
多様性と機会均等
の浸透 (DE&I)

人権の尊重

UACJとしての当たり前 (UACJらしく持続的に事業を継続するための土台となる領域)

People 人

従業員一人ひとりの幸せが
家族やすべての人に広がることをめざして



社会 Society

豊かで調和ある
社会をめざして



誰もが幸せを感じられる 健やかで調和のとれた社会へ

Well-being / ウェルビーイング

100年後の軽やかな世界のために

私たちの毎日の暮らしを支える素材、アルミニウム。
自由にカタチを変え、無限の可能性を持つ素材。
同じものとして、何度でも生まれ変わることができる
この特徴は、アルミニウムならではの。
言わば「サステナブル(持続可能)な素材」です。

そんなアルミニウムの持つ力を
技と術で引き出してきたUACJだからできること。

それは、美しく豊かな地球がずっと続く未来が実現できるよう、
これまで受け継いできた叡智と情熱を胸に
地球環境が抱えるさまざまな課題と向き合い
環境に配慮した事業を営んでいくこと。

さらに、誰もが幸せを感じられる健やかで調和のとれた社会が実現するよう、
あらゆる人々の多様性を尊重し地域社会との共生・共創を通して、
ステークホルダーの皆さまとともに社員一人ひとりが、考え、行動すること。

アルミとあしたへ。

未来の子どもたちに、美しい地球を。サステナブルな社会を。
それがUACJの考える「軽やかな世界」です。

誰もが幸せを感じられる 健やかで調和の取れた社会へ

あなたをWellに。みんなをWellに。

UACJ Well WAVE



あなたをWellに。みんなをWellに。

UACJ Well WAVE

UACJが考える Well-being。

それは、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。

あなたの Wellは何ですか。

生きがいや働きがいを感じるのはどんな時でしょう。
家族や友人、同僚の Wellを知っていますか。
会社や地域、社会にとっての Wellって何でしょう。

一人ひとりが自分らしく輝くことができるように
UACJはみんなの未来を Well にしていきたいと考えます。

まずはあなたが Well であるように。
そして、いろいろな Well が波のように広がり、重なりあっていけるように。

あなたを Well に。みんなを Well に。

「誰もが幸せで幸せを感じられる 健やかで調和のとれた社会」のために取り組んでいく重要課題



人権の尊重

人権に関する施策の推進は、UACJグループの内外を問わず社会全体の“Well”を向上し、未来の“Well”につながるものである



多様性と機会均等の浸透 (DE&I)

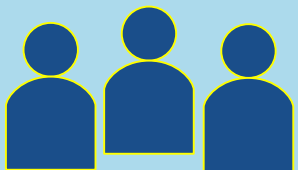
さまざまなバックグラウンドを持つお互いを尊重し合うことが当社グループのみならず社会全体の“Well”であり、“良い状態”を目指してより一層取り組みを強化していくものである



人権の尊重



多様性と機会均等の浸透 (DE&I)



人材戦略プロジェクトと人的資本

UACJグループの行う人権活動イメージ

UACJグループの人権活動は、従業員一人ひとりが健やかでいられる環境を守ることを含む

UACJグループの人権活動

グループ内の活動

コンプライアンス委員会

人権教育

人権侵害の防止

人権DDの実施

内部通報窓口

他

人材委員会

働き方改革

自己啓発の支援

階層別教育

DE&I

人材育成

健康経営

グループ外の活動

サステナブル調達ガイドラインの制定

現代奴隷法に関する取組状況の公表

障害者差別解消法等 法規対応

グリーンバンスメカニズムの構築

他



・UACJグループ行動規範

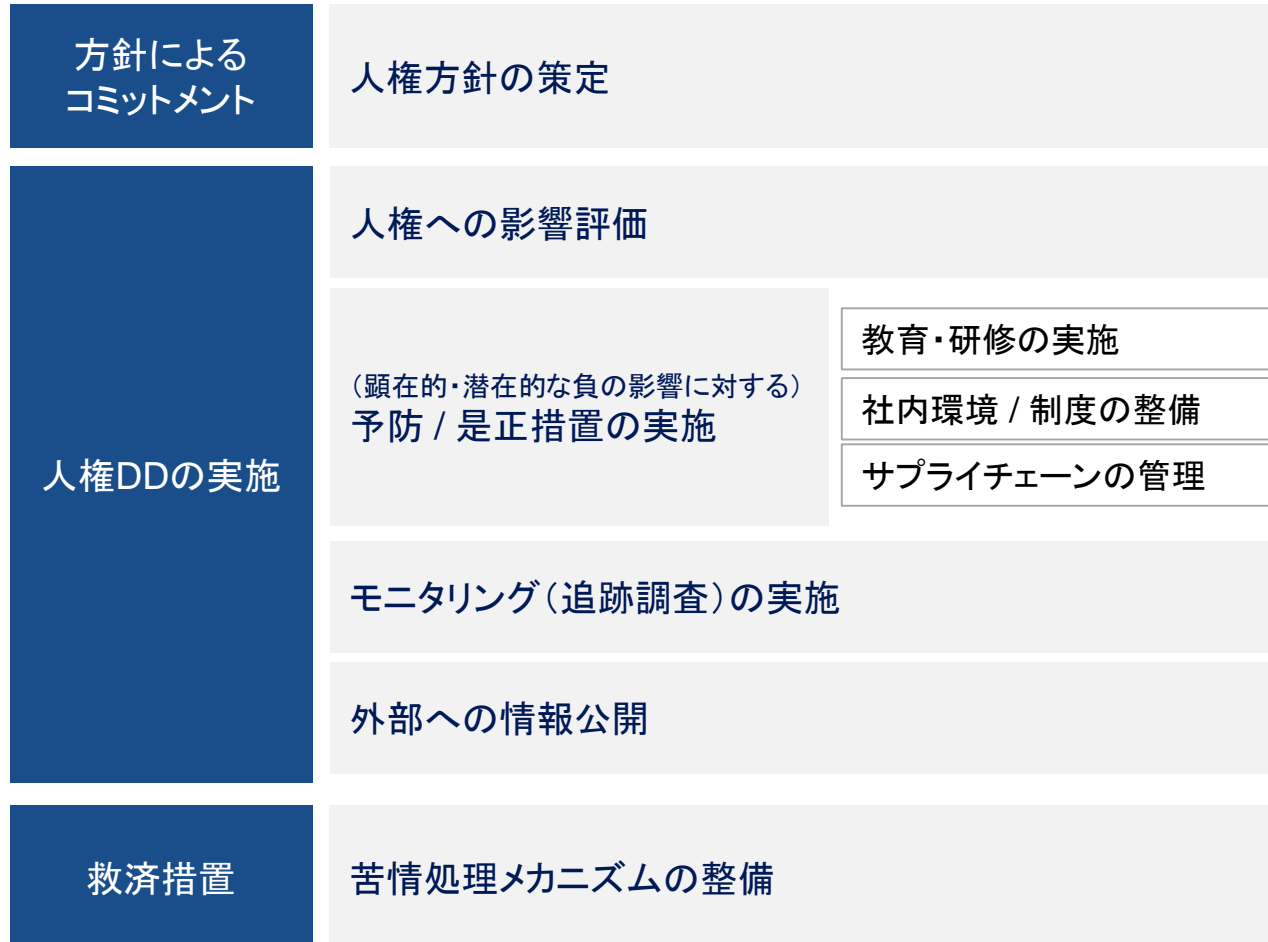
・UACJグループ人権基本方針(2022年3月制定)

企業理念ならびに行動指針「UACJウェイ」に基づき、人権尊重の取り組みについてUACJグループからの約束を示すもの。本方針に基づき、UACJグループの人権尊重の取り組みを推進する。

UACJグループ人権方針 <https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/human-rights.htm#ac02>

人権に関する取り組み

企業が求められる人権対応の全体像



当社グループにおける取り組み状況

- 2022年3月、UACJグループ基本方針を制定
- WEBサイトで公開
- グループ行動規範の勉強会を部単位で継続実施
- ハラスメント行為防止のための研修を継続実施
- グループリスクマネジメント活動において特定
- ワークライフバランス、健康経営の推進
- サステナブル調達ガイドラインを策定
- 拠点の特性に合わせたアンケートやインタビュー、リスク調査を実施
- 社内報告後、結果をWEBサイトで開示
- 社外向け、社内向けそれぞれに専用窓口を設置

人権への取り組み - 人権デューディリジェンス(DD)の計画と実施

UACJ押出加工名古屋 安城製作所で人権DDを実施、負の影響とリスクなし

◆ 2022年度実施 人権DD結果とリスク評価マップ

製造所での人権DD

2022
年度

UACJ押出加工名古屋 安城製作所において、技能実習生の人権への負の影響の特定・評価のため、関係書類、作業場および住居の確認、インタビューを実施。
良好な労働環境であることを確認。

2023
年度
～

12月から順次、名古屋および小山地区にて人権DD実施予定。
海外グループ会社についても、現地事務所訪問と対話を実施予定。
2030年度までに、主要なグループ会社の従業員を対象範囲として人権DD実施をめざす。

サプライヤーへの人権DD

人権基本方針にリンクする、調達ガイドラインの更新版を作成
海外も含めた取引先等の苦情を受け付けるグリーンバンスメカニズムの構築に着手

「サステナブル調達ガイドライン」を開示予定(2023年度中)。
海外からの苦情にも対応できる相談窓口を開設予定(2023年度中)。
2030年度までに、主要な取引先に対して調達ガイドラインへの賛同を確認する。

問題が起きた時の深刻度
(レピュテーション/シヨーンリスク/社内での救済可能性)

影響大/ 救済困難					
影響有/ 救済可能					
影響小/ 救済容易					
影響なし/ 救済可能	1 項目	1 項目			
問題なし	18 項目				
	限りなく 少ない	少ない	起こる可能性 あり	時々 起こる	よく 起こる

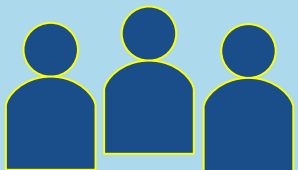
問題が起こる可能性・頻度



人権の尊重



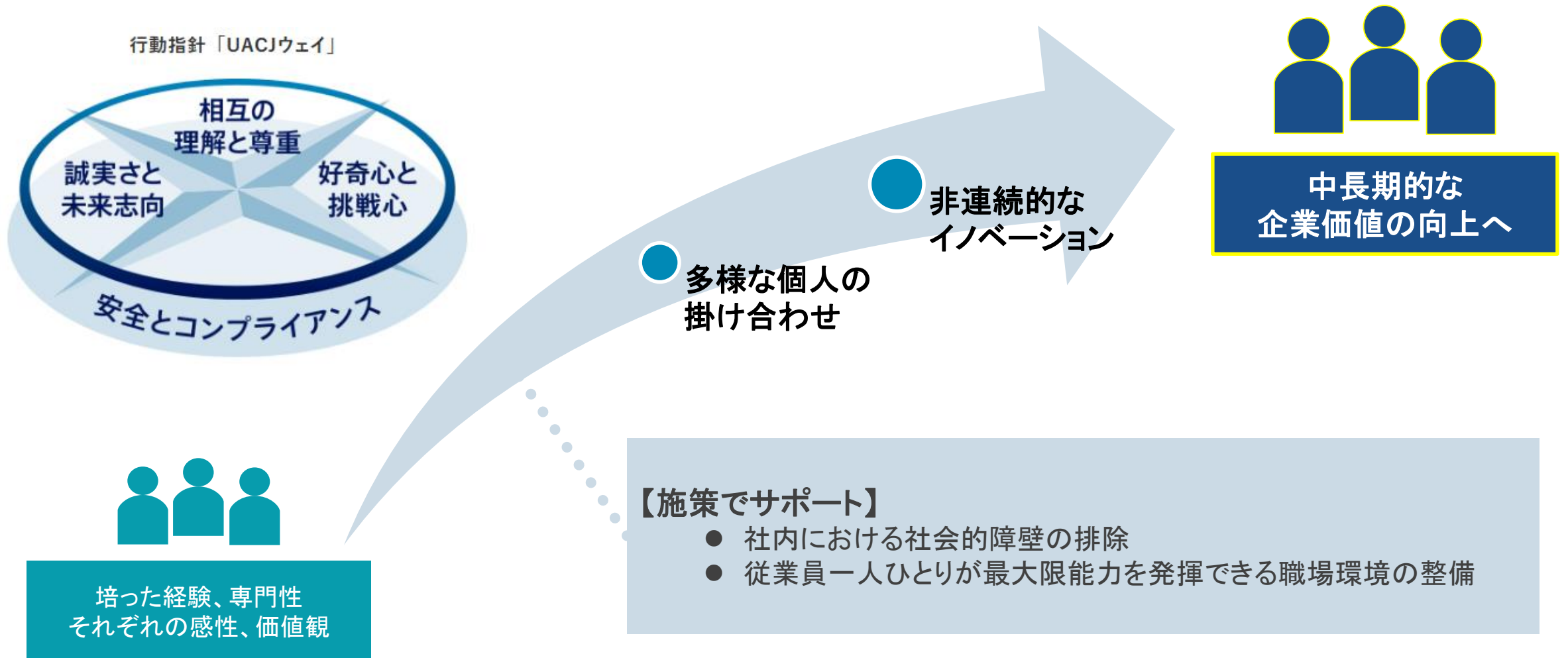
多様性と機会均等の浸透 (DE&I)



人材戦略プロジェクトと人的資本

ダイバーシティ(DE&I)の浸透で目指す企業価値の向上

UACJ ウェイ「相互の理解と尊重」を実行し、新たな価値創出に挑戦する従業員を支援する



ダイバーシティ(DE&I)推進宣言

UACJグループは、ダイバーシティ(DE&I)の推進により、UACJグループで働く一人ひとりが誇りと安心を感じ、自分らしく豊かに生きることで、企業理念の実現を目指します。

UACJグループは

「**D E & I**」(デ・ア・イ)

を大切にします。

私たちUACJグループは、長い歴史の中で、さまざまな人や地域との

「出会い」を通じてグローバル アルミニウム メジャーグループとして成長し続けています。

UACJウェイの「相互の理解と尊重」に基づき、今後も「DE&I(デ・ア・イ)」を大切に育んでいきます。

「**D E & I**(デ・ア・イ)」とは

Diversity (ダイバーシティ=多様性)：お互いの個性を受け入れ、歓迎すること

Equity (エクイティ=公正性)：一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう、機会を与えること

Inclusion (インクルージョン=包摂性)：帰属意識を持ち、個人の成長と組織への貢献のために自由闊達に意見が言えること

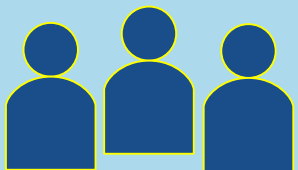




人権の尊重



多様性と機会均等の浸透 (DE&I)



人材戦略プロジェクトと人的資本

外部環境の変化、経営目標の設定に応じた人材戦略を検討

「人材」に関する外部環境の変化

➤ 「人材」に関わる外部環境

- 労働市場の変化による人材の流動性拡大
- 働く人の価値観が年功から能力・実力重視へ変化
- 企業は人材から「選ばれる」存在に

外部環境からの視点

- ✓ 従業員一人ひとりにとって、魅力ある組織風土・働く環境づくりを整備する必要
- ✓ 時代の潮流に合った人事制度の改革や、新しい取り組みの導入を検討せねばならない

UACJグループの長期的な方向性の設定

➤ UACJウェイの制定

安全とコンプライアンスを行動原則とし、UACJグループ社員が共通して持つべき行動指針を制定

➤ UACJ VISION 2030の設定

方針「アルミニウムを究めて、サステナブルな社会の実現に貢献する」を設定

4つの貢献方針と、3つの貢献分野を特定

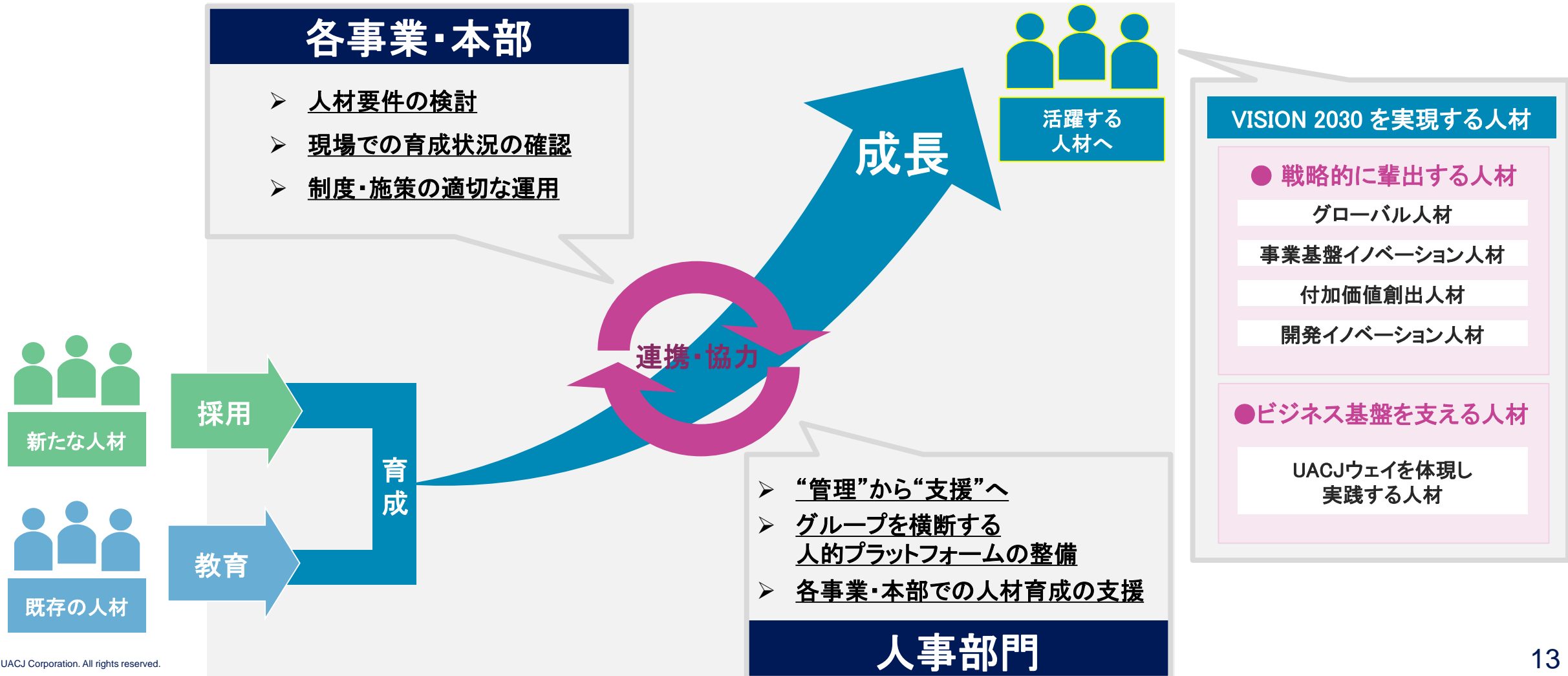
内部環境からの視点

「UACJウェイ」を体現し、
中長期戦略の達成を牽引する人材の
獲得・育成が急務

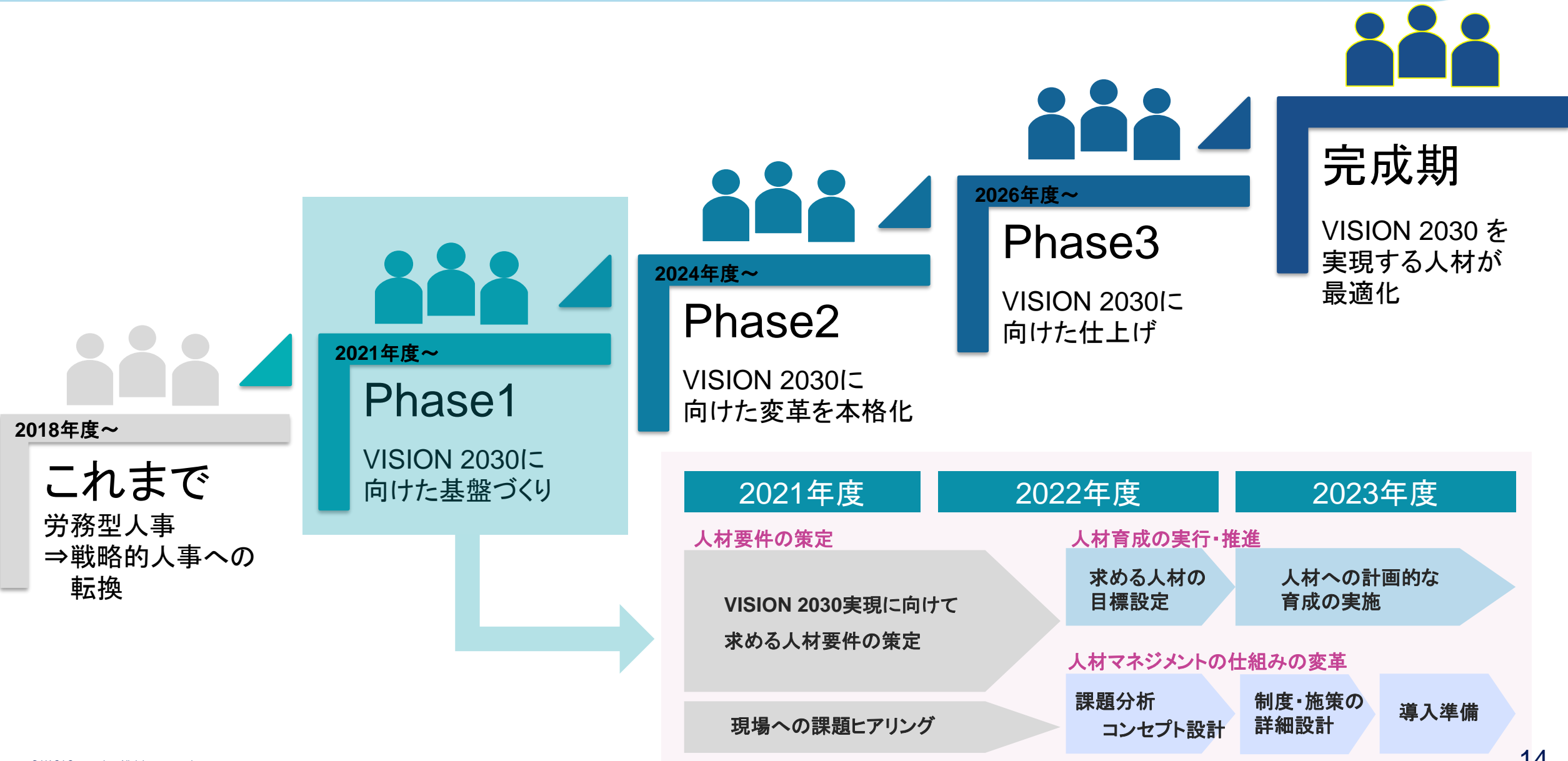
人材戦略プロジェクト
の始動へ

人材戦略がめざすもの

各事業・本部と人事部門との密な連携・協力により、求める人材の育成を実現



人材戦略プロジェクト 実施ステップ



人的資本に関するKPIの設定

これまで培ってきた、多岐にわたる人的な指標を活用し、UACJ VISION 2030 を実現しうる人材を育成すべく取り組みを進める

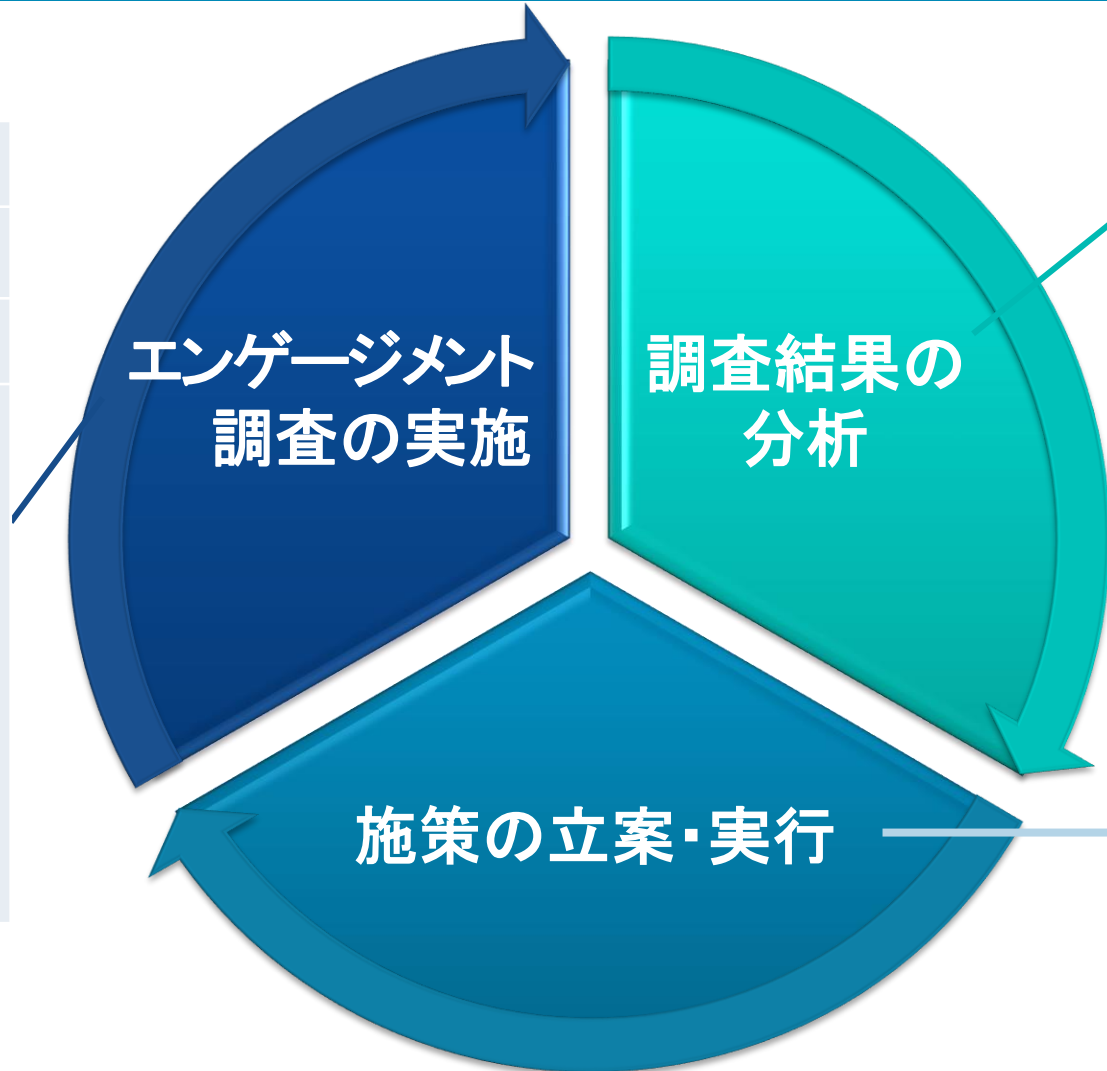
		2021年度 実績	2022年度 実績	
ものづくり人材の育成	… 技能開発セミナー受講者数	196人	229人	成長・やりがいを 感じられる 職場環境を提供
人材育成の推進	… 階層別研修参加者数	476人	646人	
エンゲージメントの向上	… エンゲージメント調査実施率	80.0%	80.0%	
魅力ある処遇の実現	… 男女間の賃金水準格差	-	78.4%*	個々が尊重される 職場環境の提供
ダイバーシティの推進	… 女性管理職比率	2.2%	3.4%	
ワークライフバランス	… 有給休暇取得率	62.0%	69.0%	働きやすい 職場環境の 提供
健康経営の推進	… 健康診断受診率	100%	100%	

*男女間の賃金水準格差については、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差によるもの
その他の人的資本にかかるKPIの推移は、UACJ Report 2023「サステナビリティの進化 人材マネジメント」(p65-66)をご覧ください
https://www.uacj.co.jp/ir/library/pdf/2023/03_2023uacjr.pdf

エンゲージメント調査の施策への反映

エンゲージメント調査の結果分析に基づいた、効果的な人的資本施策を展開する

調査機関	2022/12/1～2022/12/16
調査範囲	UACJおよび日本国内関連会社 UATH(トライアル実施)
回答率	80%
調査項目	<ol style="list-style-type: none">1. 総合: 自社での働き甲斐、他者に自 社を勧めたいか?2. モチベーション3. 仕事のスタイル(働き方)4. 職場の活気(活力)5. 職場コミュニケーション6. 職場マネジメント7. 制度・評価・処遇8. コンプライアンス経営9. 経営トップマネジメント10. 顧客志向11. UACJ独自項目 ・自社の理念、ウェイ、行動規範実践度 ・健康経営についての理解度 ・ハラスメント関連



分析結果

- ・ 役員、部課長へ結果をフィードバック
- ・ 自部門の改善すべき項目や取組事項を検討

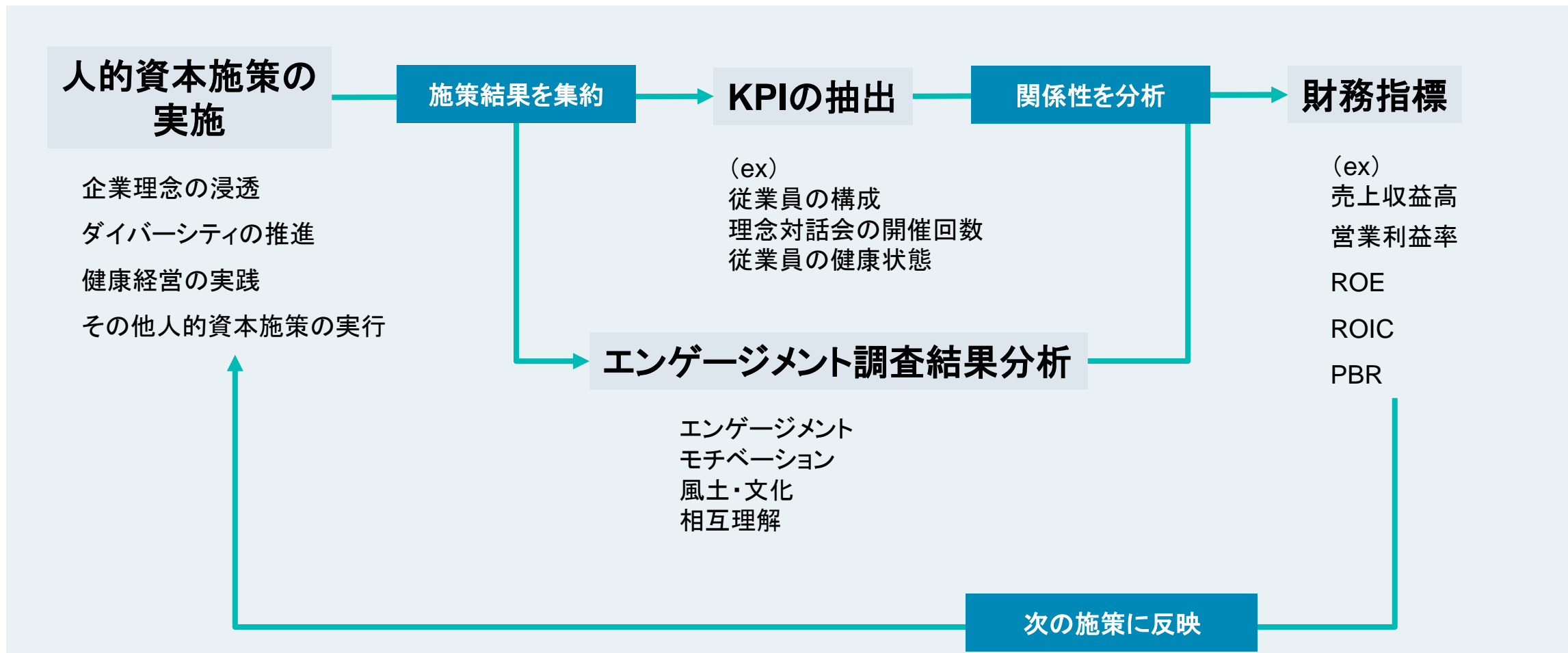
施策の実行

1. 労使検討と人事制度の改善
2. 自部門の改善すべき項目について、
年度方針に落とし込み
自主改革宣言として登録

人的資本の財務インパクトへの連動

2023年度より、ESGデータ分析プロジェクトをスタート。京都大学 砂川研究室との連携

まずは人事施策、エンゲージメント調査結果と財務指標の関連性を探り、人的資本による財務インパクトの可視化を図る



誰もが幸せを感じられる 健やかで調和の取れた社会へ

あなたをWellに。みんなをWellに。

UACJ Well WAVE





Aluminum lightens the world

アルミでかなえる、軽やかな世界