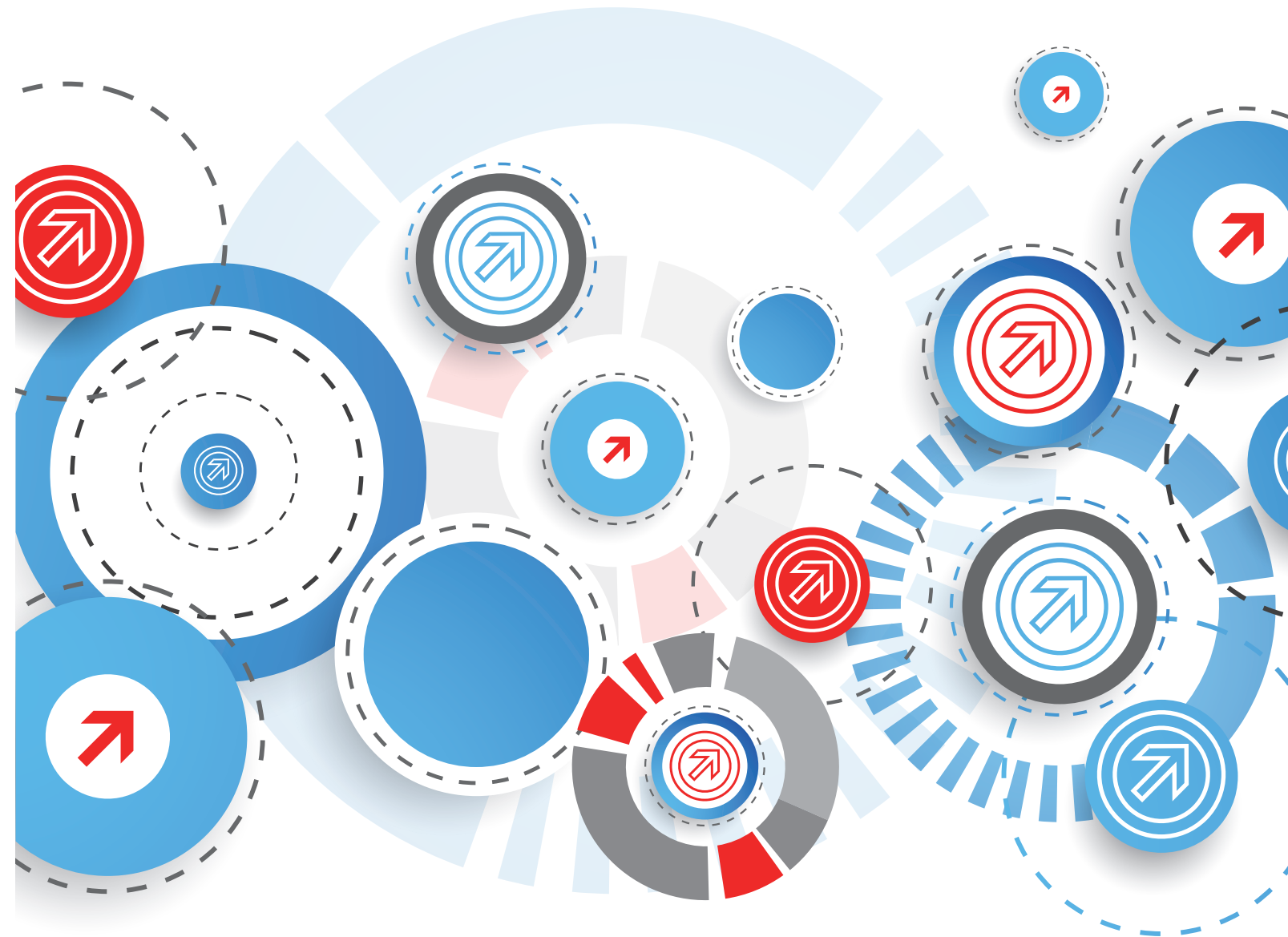


CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

CSR 報告書 2020



本報告書に関するお問い合わせ先

日本軽金属ホールディングス株式会社

CSR・監査統括室 CSR担当

〒105-8681 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.03-6810-7168 FAX.03-6810-7167

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



環境に配慮した FSC® 認証紙と植物油インキを使用しています。



目次

編集方針..... 3

トップメッセージ..... 4

特集

重要課題の選定に向けて..... 6

雨畑ダム周辺地域における浸水対策について..... 8

新橋移転プロジェクト..... 10

新型コロナウイルス対応..... 12

本編

環境..... 15

CSR調達..... 19

多様性／ダイバーシティ..... 20

働き方改革／長時間労働対策..... 21

労働安全..... 22

品質保証..... 24

地域・社会..... 27

ガバナンス、コンプライアンス、内部統制..... 28

第三者保証報告書..... 31

会社概要..... 32

データ編..... 34

編集方針

はじめに

「日本軽金属グループCSR報告書2020」は日軽金グループのCSRに関する考え方や取組みについて、ステークホルダーの皆さまにわかりやすく報告し、ご理解いただくことを目指しています。

日軽金グループは、グループを取り巻く社会課題を認識し、また近年高まりを見せている気候変動問題やESG投資、さらにSDGsなどの国際的取組みに貢献できるよう、CSRを推進しています。それぞれの課題に対する取組みをご覧いただき、ご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

参考ガイドライン

本報告書は、「環境報告ガイドライン(2018年版)」(環境省)、「GRI (Global Reporting Initiative) スタンダード」、「Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work ACTION CHECKLIST」(ILO)を参考にして作成しています。

対象期間

本報告書のデータ集計期間は2019年4月～2020年3月です。

※一部、これ以前のデータおよび以後のデータを含みます。

対象範囲

特に指定しない場合は、日本軽金属ホールディングス(株)および連結対象子会社77社 計78社。

発行時期

2020年9月(次回: 2021年8月、前回: 2019年8月)

第三者保証の該当箇所

記載情報の信頼性を保証するために、KPMGあずさサステナビリティ(株)による第三者保証を実施しており、該当箇所に★で表示しています。

採用銘柄



CSR情報の報告媒体について

本報告書は、日軽金グループの2019年度におけるCSRの取組みについて報告しています。より詳細な内容、過去の取組み、財務情報などにつきましては、WEBサイトを併せてご覧ください。

非財務情報

- CSR報告書 (冊子・PDF)
- WEBサイト <https://www.nikkeikinholdings.co.jp/csr/> <https://www.nikkeikinholdings.com/csr/> (English)



財務情報

- WEBサイト <https://www.nikkeikinholdings.co.jp/ir-data/>
- Annual Report
- Fact Book
- 株主通信



「チーム日軽金」の力で ニューノーマルへ変身



日本軽金属ホールディングス株式会社
代表取締役社長

岡本 一郎

はじめに

新型コロナウイルスで親しい人を亡くされた方に心からお悔やみを申し上げるとともに、現在全快を目指して病魔と戦っておられる方、最前線の医療・介護現場で尽力されておられる全世界の方々に、共に戦う仲間として応援のエールを捧げます。

雨畑ダム堆砂問題

昨年の台風10号、19号により、日本軽金属㈱の水力発電設備の一部である雨畑ダムの周辺が、近年にない大豪雨に見舞われました。結果として、周辺地域に浸水被害を発生させ、地域住民の皆さまや関係する皆さまに多大なご迷惑をおかけしております。グループを代表して深くお詫び申し上げます。

この問題については別頁(➡p.8-9)でまとめて報告させていただきますが、当グループの社会貢献方針「地域社会と協調してその発展と向上に貢献する」という考えのもと、これからも地域の安全確保を最優先とし誠意をもって対応させていただきます。地域の皆さまや地方公共団体、国の代表者との協議を経て策定させていただいた「雨畑ダム堆砂対策基本計画書」に基づいて、関係する皆さまのご協力もいただきながら、計画を着実に実行してまいります。

中期経営計画の進捗と新型コロナウイルス、ニューノーマル

中期経営計画(2019-2021年度)の初年度は、前年度比減収減益の厳しい結果となりました。売上は前年度比で346億円(6.9%)減の4,659億円、最終利益は、売上減の影響に加え、前述の雨畑ダムに堆積した土砂への対応で110億円の特別損失を計上したこともあり、前年度比で131億円(63.6%)減の75億円となりました。米中貿易摩擦による市場の減速やアルミ地金価格の低迷などの諸要因はありますが、これら乗り越えるだけの力が十分でなかったと痛感しています。私たちの戦略、やり方が世の中の流れに追いついていないのではないか。2012年に当社創立以来、右肩上がりでの利益を伸ばしてきたことで「このやり方でいい。景気の谷が通り過ぎれば、また前と同じように成長路線を享受できる」といった慢心

や変化に対する逃げがあったのではないかと。ささやかな成功に安住した企業グループに待っているのは退歩であり、奈落の底への急激な転落の道しかありません。世の中は時々刻々と変化しており、私たちは常に成長を志し、新たな挑戦を通して自らを変革し続けなければなりません。

そうした私たちの思いを試すかのように、年度後半に新型コロナウイルスが世界を襲いました。2019年度の業績面への影響は軽微にとどまりましたが、これは素材をベースとした企業の特徴で、メーカーのマーケット変化に対するタイムラグの存在が影響したものであり、今後徐々に影響が広がっていくものと考えています。

従業員および事業につきましては、当グループでは7月末現在で、タイで1名、アメリカで2名、日本で1名の従業員が感染しましたが、ビジネスに直接的な影響を及ぼす範囲ではありませんでした。コロナ禍による一部事業の減速の影響は出てきているものの、海外拠点を含め操業を継続しています。

感染防止対策は私自身が本部長となり、「新型コロナウイルス対策本部」を3月に立ち上げて対応にあたりました。グループの国内外の感染状況をチェックするとともに、感染防止対策の確立、BCPの確認、在宅勤務の実施、サテライトオフィスの開設、ネット環境の整備、マスク・洗浄用アルコールをはじめとした必要備品の準備など精力的に進めました。そして、何より役員と従業員が一丸となって、それぞれの持ち場や立場で感染予防や事業継続に努めました。その結果、これまでのところ、新型コロナウイルス感染のグループ内への影響を最小限に抑え込むことができています。

これには伏線もありました。昨年12月に行った新橋オフィスへの移転はさまざまな目的をもって進めましたが、その一つがBCPの強化でした。被害想定は異なったものの、オフィス移転で取り組んだことがそのまま我々の武器となり、早急な対応が図れ、大きな支障なく在宅勤務と諸施策を進めることができたのです。このオフィス移転の取組みについては別頁(➡p.10-11)で詳しく報告させていただきます。加えて、ここ10年来取り組んできました財務体質強化により財務基盤もしっかりしており、手元資金としてコミットメントラインや現預金を含め、現在1,300億円を超える資金を確保しました。今後も決して予断を許さない状況ではありますが、私たちが取り組んできたことが的を射ていたことを実感しています。既に始まっているwithコロナ、その後に訪れるafterコロナ

の世界でも、新しいニーズ、新しい市場や新しい働き方を探索し、掴んでいくことができると確信できる体験となりました。

重要課題の選定

新型コロナウイルスの影響で世界が工場を止め、店舗やオフィスを閉鎖し、飛行機や車が動かず、みんなが家に止まったことで、曇天の空が晴れたと言われています。そして、人類がいま目標としている温室効果ガス削減のレベルは、コロナ禍で経済社会活動が停止しているレベルでもあるとの報道もあります。気候変動問題がどれだけ大きく、深刻であるかを思い知らされたニュースです。

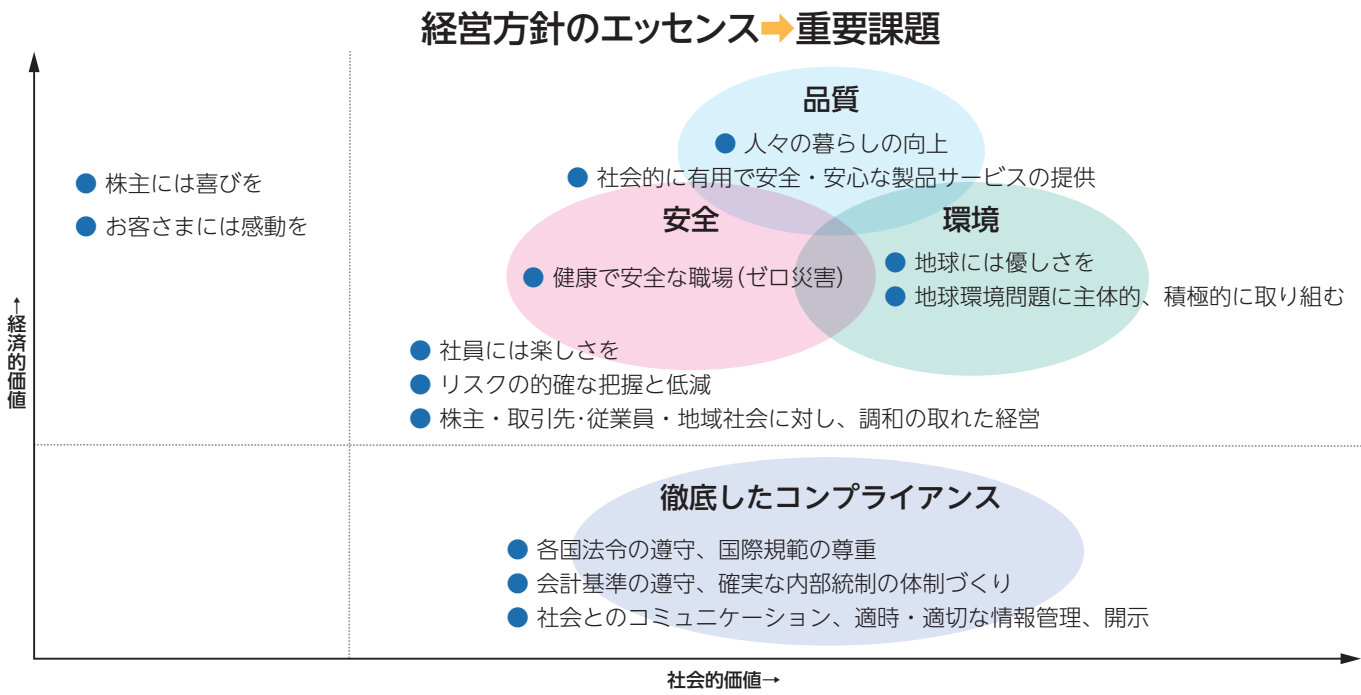
昨年度、私たちはこのような問題に挑むにあたって自らの重要課題の選定に着手したことを報告させていただきました。その後、取締役会、経営会議、CSR委員会などあらゆるレベルで議論を重ねてまいりました。しかし、ここでも新型コロナウイルスの影響で結論を得るまでの議論やその後のステークホルダーとの対話が中断し、残念ながら課題選定までに至っていません。今回は、議論の途中の内容をご紹介します、今後の皆さまのご意見をいただく機会とさせていただきますと考えています。

2030年をゴールとするSDGsの人類を挙げた取組みも初年度を迎えました。私たちの事業領域は益々広がりをみせています。この広がりは、気候変動リスクを含むさまざまな危機が業績に及ぼす影響もグループ全体として軽減できることにつながっていると考えています。逆にこのような事業形態であるからこそ、現在そして将来の脅威が当グループにとって大きなチャンスに変わるのではないかとともに予感しています。新型コロナウイルス終息後の世界、すなわちニューノーマルといわれる世界において、当グループは連携の力という強みを発揮し、新しい事業形態に挑戦する準備ができています。チーム日軽金として異次元の素材メーカーへ。ニューノーマルをきっかけに、さらに今までの素材メーカーが成し遂げることができなかった新しい境地への挑戦を加速させていきます。

重要課題の選定に向けて

一昨年来、持続可能な社会の実現に向けて重要課題の選定を進めています。「2019～2021年度中期経営計画」の中では、その探索過程で得られた「安全」「品質」「環境」の3つの要素を重要課題の仮説としました。これらは日軽金グループの経営方針から導き出したものです。「アルミのことなら日軽金」を支えるエッセンスを経営方針の中から抽出しました。すなわち、私たちがこれまで大切にしてきたことであり、社会の中でお役に立てていることです。それらを「経済的価値」と「社会的価値」で仕分けし、経済的価値と社会的価値がともに高い区画にある方針などをグルーピングしたところ、「安全」「品質」「環境」の3つが導き出されました。それぞれの要素は機会とリスクの両側面があります。例えば、「安全」には、労働災害のリスク、製品・サービスの欠陥が発生するリスク、サプライチェーンが寸断するリスクなどがあり、半面、安全な街づくりやより安全・安心な食品・医療商品・サービス需要の高まりなどの機会があります。「品質」は、商品・サービスの品質とそれを支える品質保証システムです。それらが上手く機能すれば日軽金ブランドは高まりますが、品質偽装などの問題が発生すれば大きなリスクとなります。「環境」には、事業活動による環境汚染、高負荷を与えるリスクがありますが、半面、環境負荷を軽減したり、改善したりできる商品・サービスは機会になります。

2019年度は、これらの3要素を基礎とし、現在および将来の課題や、将来生み出す企業価値にとって大切なことを念頭に検討を重ねました。気候変動リスク・機会へどう適応・対応するのか、SDGsが目指す持続可能な社会の実現へ日軽金グループとして何が貢献できるのか、より具体的な商品・サービス、事業、取組みを探索しています。



● リスク側面

	考えられるリスク	リスクへの対応、適応
異常気象	大規模な台風、豪雨などが高頻度で発生し、生産拠点やサプライチェーンで浸水・洪水被害が頻発する。	生産拠点、サプライチェーンを災害に強いものに再構築する。
気温上昇	生産現場の労働環境が厳しさを増し、人財流出・人手不足が起こる。	革新的な技術と自動化を追求し、働きがいのある人間らしい職場環境をつくる。
	海面上昇により、沿岸部にある生産拠点の浸水・洪水被害が頻発する。	生産拠点、サプライチェーンを災害に強いものに再構築する。
脱炭素化	市場が脱炭素化へシフトし、多量の炭素を排出するアルミの使用が敬遠される。	リサイクル技術、合金開発力を強化し、スクラップ配合率の高い商品・サービスを拡充する。
	脱化石燃料により、エネルギーコストが上昇する。 エネルギー需給ひっ迫により、アルミ生産各国が政策転換し、アルミ供給が不安定になる。	自社、サプライチェーンにおける炭素排出量を大幅に削減する。 より広範なクローズド・リサイクル・システムを構築し、独自の原料ソースを確立する。

● 機会側面

	考えられる機会	機会への対応
異常気象	災害の頻発により、社会インフラの改修、建設需要が高まる。	サプライチェーンをサプライヤーと協働して災害に強いものに再構築する。
		災害に強い・災害復旧を効率化する商品・サービスを拡充する。 生活・産業基盤の素材として、より確かな品質の商品・サービスを提供して信頼を得る。
気温上昇	防腐防菌の需要が高まり、アルミ包装やコールドチェーンの需要が高まる。	包装資材やコールドチェーンの商品・サービスを拡充する。
脱炭素化	市場が脱炭素化へシフトし、脱炭素アルミのニーズが高まる。	リサイクル率向上、再生可能エネルギーの利用、地金ソースの選択などによって、低炭素アルミを開発する。
資源効率	資源効率のよい素材が見直され、リサイクル比率の高いアルミの需要が高まる。	リサイクル技術、合金開発力を強化し、スクラップ配合率の高い商品・サービスを拡充する。
廃棄物削減	廃プラの動きによって3Rに優位性がある素材へのシフトが起こり、アルミの需要が高まる。	プラスチック代替素材となる機能の開発、商品・サービスの開発をする。

その結果、6つの重要課題が浮かび上がりました。

日軽金グループの重要課題(案)

① 持続可能な商品・サービスの(用途)開発・提供

② 低炭素商品・サービスの開発・提供

③ 変化に柔軟で強靱なバリューチェーン

④ 従業員の幸せ

⑤ 新常態(ニューノーマル)

⑥ 地域との共生、信頼関係づくり

今後、さらに議論を深め、そして各ステークホルダーとの協議でご意見を伺いながら重要課題の決定プロセスを進めていく予定です。

雨畑ダム周辺地域における浸水対策について

2019年の台風10号および19号の豪雨による影響を受け、当社の子会社である日本軽金属㈱の自社施設である雨畑ダム上流の雨畑川の水位が上昇しました。これにより、雨畑ダム周辺地域にて浸水被害を発生させてしまいました。

地域住民の皆さまをはじめ、関係する皆さまに対しまして、多大なご迷惑とご心配をお掛けしましたことを深くお詫び申し上げます。

雨畑ダムでは、維持管理のために従来より貯水池の堆砂除去を行ってきました。しかし、流入土砂の堆積により貯水池上流域の河床が上昇し、一部地域に浸水被害をもたらしてしまったため、地域の安全確保を最優先に対策を講じてきておりました。

そのような中、国土交通省による雨畑ダム定期検査では、平成26年より4回連続してA判定(直ちに改善の措置が必要)を受けており、令和元年の検査結果通知後に国より抜本的な解決に向け、堆砂対策の計画をとりまとめ、計画的に取り組むよう指導されました。

参考 1 指導内容

- **雨畑ダム定期検査結果に対する対応について**
令和元年8月9日 国関整甲河管第13号
日本軽金属(株)蒲原製造所長あて
国土交通省関東地方整備局甲府河川国道事務所長通達定期検査での指摘事項
 - 堆砂対策が行われているものの堆砂量が確実に減るように対策の強化・改善を検討すること
 - 堆砂の抜本的な解決に向け、堆砂対策の計画をとりまとめ、計画的に取組をすすめること
 - 変形等の異常は見られないものの堆砂量が堆砂容量を超過しているため、ダム堤体への影響などについて検討すること

この指導を厳粛に受け止め、抜本的な解決に向けた堆砂対策を早期に計画し、より実効性のあるものにするため、日本軽金属㈱は2019年9月に国土交通省、山梨県、早川町とともに『雨畑地区土砂対策検討会』(以下、検討会)を設立し、周辺地域における浸水被害発生に対する応急対策および堆積土砂の抜本対策について検討を重ねました。

参考 2 検討会の経緯

- **第1回検討会 令和元年9月3日**
 1. 雨畑地区土砂対策検討会設立の趣旨
 2. 雨畑ダム概要、土砂堆積除去に至る経緯
 3. 土砂対策計画策定に向けた課題とスケジュール

- **第2回検討会 令和元年12月20日**
 1. 台風19号復旧状況および応急対策
 2. 土砂除去に向けた計画案
 3. 今後の予定

- **第3回検討会 令和2年2月4日**
 1. 前回の報告事項とご指摘事項
 2. 応急対策について
 3. 抜本的対策に向けた検討状況
 4. 搬出スケジュール案
 5. 今後の予定

- **第4回検討会 令和2年3月25日**
 1. 雨畑ダム堆砂対策検討経緯
 2. 前回までの指摘事項と対応状況
 3. 雨畑地区土砂対策基本計画の内容
 4. 堆砂によるダム堤体への影響

2020年3月まで4回にわたる検討会を経て、雨畑地区の堆砂対策の内容について、国土交通省、山梨県、早川町に同意をいただき、これを踏まえ、とりまとめました『雨畑ダム堆砂対策基本計画書』を国土交通省に提出いたしました。

参考 3 雨畑ダム堆砂対策基本計画(令和2年4月30日)の概要

1. **雨畑ダム堆砂対策基本計画の位置づけ**

雨畑ダムの貯水池上流ですでに浸水被害が発生していることから、計画においては、早期に浸水・土石流被害を解消するとともに、将来的に雨畑ダム貯水池の機能を確実に発揮することを目指していく。

そのため、本基本計画では、短期計画【ステップ1】、中期計画【ステップ2】、長期計画【ステップ3】の3つの段階に分けて実施すべき内容を位置づけた。

今回提出した計画は地元の生活環境に最大限配慮し、現実的に対応可能な堆砂土砂の搬出目標を示した上で、



雨畑ダムの様子(2009年撮影)

実施可能な対策計画を策定し、直ちに着手するため、2020～21年度の短期計画(浸水・土石流被害の解消)に重点をおいている。

2022年度以降の中期計画についても、引き続き、地元の早川町や身延町、国、山梨県の協力も頂きながら、土砂処分地の確保として地域ニーズのある造成地の盛土材料として有効活用できる候補地を見つける等、対処していくものとする。また、進捗状況に応じ、フォローアップ検討会に於いて逐次基本計画を見直し、過去最大規模の土砂流入へ備えた容量確保に向けて実行可能な対策を策定し進めていく。

更に、雨畑ダムは土砂生産が国内でも顕著に多く、堆砂量が莫大であるなど堆砂対策を検討する上で多くの課題を有しているため、安全な堆砂状態を維持するために幅広い視点での方策について引き続き検討を行い、フォローアップ検討会に諮りながら堆砂容量を継続的に維持していく対策(継続的堆砂対策)を長期計画として位置付けるものとする。

2. 雨畑ダム堆砂対策基本計画の概要

(1) 短期計画【ステップ1】

期間 令和2年度(2020年度)～令和3年度末(2021年度末)

目標 浸水・土石流被害の解消(常時満水位以上の堆積土砂の除去)
浸水・土石流被害を及ぼすと考えられる既堆積土砂の移動・搬出(推定300万m³相当)

- 内容**
- 応急対策
 - ・仮設堤防の建設
 - ・河道の確保
 - ・県道保護盛土工、仮設道路工などに湖内一時活用
 - 抜本的対策
 - ・ダム下流部への搬出ベルトコンベアの能力の増強
 - ・土砂の活用(骨材資材としての利用、河川内運搬道路、造成用盛土等)
 - 継続的堆砂対策の検討
 - フォローアップ等

(2) 中期計画【ステップ2】

期間 令和4年度(2022年度)～令和6年度末(2024年度末)

目標 過去最大規模の土砂流入へ備えた容量確保として堆積土砂300～400万m³を撤去

- 内容**
- 土砂の活用(骨材資源としての利用、造成用盛土等)
 - 継続的堆砂対策の検討及び実施
 - フォローアップ等

(3) 長期計画【ステップ3】

期間 令和7年度(2025年度)～

目標 安全な堆砂状態の維持

- 内容**
- 土砂の活用(骨材資源としての利用、造成用盛土等)
 - 継続的堆砂対策の実施
 - フォローアップ等

この雨畑ダム堆砂対策基本計画の実施状況を確認するため、日本軽金属㈱は6月11日に雨畑地区土砂対策第1回フォローアップ検討会を国土交通省、山梨県、早川町と実施いたしました。第1回フォローアップ検討会では、基本計画に基づく対策の進捗状況を報告いたしました。

日本軽金属㈱は、今後も地域の安全確保を最優先とし、『雨畑ダム堆砂対策基本計画書』に基づき、関係する皆さまのご協力もいただきながら、計画を着実に実行してまいります。なお、2019年度の決算において、雨畑ダムについて2020年度から21年度にかけて行う対策費用として、110億円の特別損失を計上しております。



構築途中の仮設堤防の様子(2020年7月撮影)

集まれ！ チーム日軽金

～コラボレーションの高みへ～

住まいは、住み慣れてみると落ち着くもので、勝手知ったる間取りに周りには馴染みの顔。外から戻れば心が落ち着く。少々古くても、遠くても、不便があっても何物にも代え難い。オフィス話である。

岡本一郎はそうは思わなかった。

この地に移り住んで23年。設備は古くなり、都心から遠くて出掛けるには不便だ。何より、取引先やグループの仲間がモノレールを乗り継いでここに来たいと思うのか。書類に囲まれて毎日同じ人と顔を合わせて、新しい発想が生まれるのか。いろいろなバックグラウンドを持つ人が切磋琢磨し、商品価値創出につながるような職場環境をつくりたい。不協和音をも含めた喧噪さの中から、私たちの「生き死に」を制する大切なコラボレーションが生まれ、変化を恐れない、活力に満ちあふれた新しい日本軽金属グループを作り上げる。

こうして2018年10月、本社移転が決まった。

2019年12月までに移転を完了せよ。

移転先は新橋。期せずして、日本軽金属㈱が1939年の会社設立時に本店を構えた場所だった。

示された大方針は3つ。

- 1 グループのコラボレーションを高めること
- 2 グループのコミュニケーションを高めること
- 3 十分かつ快適なオフィス空間を確保すること



日軽金グループの新橋オフィス外観

このミッションを任されたのは、20～40歳代の男性11名、女性6名、計17名のメンバーだった。未来の働き方を考えるのは若手ではないといけないという岡本の思いがこの人選となった。こうして、都内にオフィスを構えるグループ会社18社1,000人を巻き込んだ新橋移転プロジェクトがスタートした。



プロジェクトチームのメンバー(一部)

始めてみれば、直ぐに課題山積。

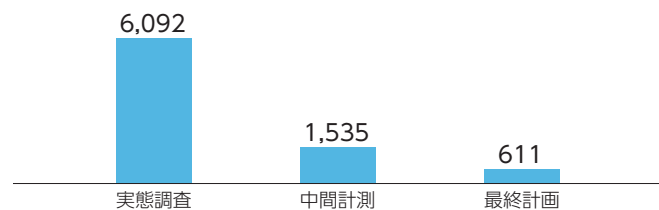
何よりも時間がない。「たった1年でこれだけの規模の本社移転なんて無理ですよ」とコンサルタント会社の担当者は驚きを隠さなかった。

広さも問題だった。新しいオフィスの広さは1割も減るのに人数は3割増える。そのまま集まればぎゅうぎゅう詰めだ。「快適」には程遠い。圧倒的に広さが足りない。

時間の問題は権限委譲で解決した。レイアウト、デザイン、設備など決めることは山ほどある。それを逐一会議へ諮って進めていては1年どころじゃとてもできない。そこで、予算を超えないことを条件に使い途をプロジェクトチームに一任して、大幅な時間短縮を図った。

広さの問題はあの手この手を使った。まず目を付けたのが書類とキャビネット。オフィスに所狭しと並ぶキャビネットを減らせればスペースは生まれる。そのために書類を減らせ。本気のペーパーレス化が始まった。全ての書類を積み上げてみたら約6,000m。富士山1.6個分だ。この中に本当に必要なものはどれだけあるのか。棄てる、電子化する、どうしても原本がいるものは倉庫へ移管し、倉庫には即日配送システムもつくった。結果、約600mになった。9割削減して約1,000㎡のスペースを確保した。

● 文書量削減の推移(m)



さらに、外回りが多い営業、出張している人、休暇中の人、…いつもここに1,000人が居るわけじゃない。でも籍があれば席が要る。固定席があるからいけない。だったら固定席をやめて自由席にすればいい。Activity Based Working (ABW)*1を導入すればもっとコミュニケーションの機会も増えて一石二鳥。ABWも一つの会社で導入されることはあっても、グループ会社とはいえ複数の会社が同じエリアで自由に仕事をするのは未知の領域に近い。しかも役員も例外ではなく、役員専用席もひな壇も用意しない。年齢、役職、会社の壁を越えて交わろうというのである。このチームだからできた発想と選択である。

そうなるとロッカールームも無駄に思えた。朝夕以外はほとんど使わない。制服がなければロッカーは要らないのではないかと。Everyday Casualとなった。

こうして時間と広さの問題をクリアし、大方針の具現化のための取り組みへフォーカスしていった。

執務スペースはフリーアドレス。誰がどの席で働こうが勝手。むしろ同じ席に座るのはタブーとなった。執務といってもさまざま。コミュニケーションがしやすい席、集中して資料を作成したり考えを巡らせたりする席、立って仕事ができる席、そして、仕事をしない席まで。シーンに合わせて選べるよう、それぞれ20種類の椅子とデスク・テーブルを取り揃え、縦に、横に、斜めに、丸に、四角に配置した。カーペット、壁、天井にもこだわり、フロアごとにコンセプトを決めてデザインした。



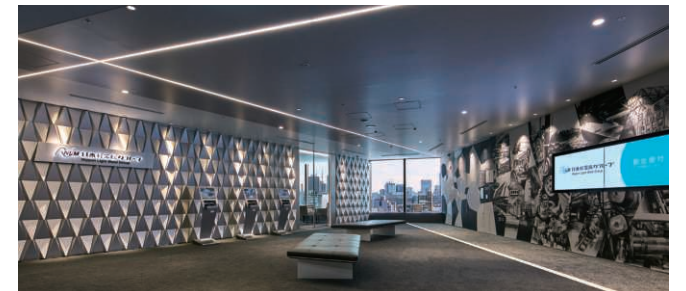
アクティブフロアのコミュニケーションスペース

食堂は大事なコミュニケーションの場だ。自分たちだけではなく、お客さまもリラックスいただけるスペースとサービスを目指した。場所は借りたフロアの最上階。食べる前のストレス、行列を少なくするために決済は食後とした。昼食はもちろん、朝食、カフェ、夜はクラフトビール片手にビアパーティー、と一日中人が集まれるスペースになった。今年の年始あいさつもこの場所だった。



ゆったりとくつろげる社員食堂SLE(アイル)

お客さまをお迎えするスペースは、さらに凝った。9階の受付階エレベーターを降りると、私たちの価値の源である生産現場とグループの歴史を描いた壁画がお迎えする。そして、その壁画の奥には私たちの新しい息吹を紹介する「HINT-BOX*2」がある。チーム日軽金の秘密基地だ。ここでは、お客さまと新しいチーム日軽金との出会いを演出する。一度お越しいただき、新しいチーム日軽金を感じていただきたい。



お客さまをお迎えする壁画とオブジェ

ありとあらゆる旧習を壊して未来への挑戦を織り込んだプロジェクトは、2019年12月、都内グループ会社1,000人が集い、完了した。経費を少なくとも6%節約するというおまけつきだった。

この成功はプロジェクトチームによるところが大きいですが、こうした激変を受け入れ、参画し、身に付けてきたチーム日軽金メンバーの努力も見逃せない。電話は固定電話やフィーチャーフォン(ガラケー)からスマートフォンへ。パソコンはデスクトップを全廃してノート型を一人一台。対面だけがコミュニケーションではない。チャットやビデオ会議でも情報交換、意思疎通はできる。会議はスマホやパソコンでオンライン会議。次々に新しいITツールが投入され、使えなければ仕事にならない環境になった。適応スピードは違えど誰も後ろ向きにならず取り組んだ。

グランドルールもつくられた。ルールといっても極めてシンプルなものである。その第一はクリーンデスク。次に誰が使ってもいいようにデスクにはばい菌も何も残さない。使い終わったらアルコールティッシュで綺麗に拭き上げて業務終了。その後のコロナ禍で威力を発揮したのは言うまでもない。在宅勤務などのリモートワークへ移行がスムーズにできたのも、こうした文書削減やIT化があったからこそである。

グランドルール

- | | |
|--------------------|---------------|
| ① クリーンデスク | ④ ITツール |
| ② 個人／共有ロッカーとキャビネット | ⑤ 会議 |
| ③ 業務に併せた場所の選択 | ⑥ あいさつ・呼称・その他 |

十分かつ快適に、コミュニケーション、コラボレーションを高める環境は整った。今後は、3密回避などの新型コロナウイルス感染予防のための新しい生活様式を採り入れながら、会社、部門、役職の壁を飛び越えて「チーム日軽金」で新しい価値を創造していく基地にしていく。これからのチーム日軽金の飛翔に乞うご期待。

※1 各人が自由に場所と時間を選んで仕事することによって、より創造的な成果を目指す仕組み。

※2 チーム日軽金の秘密基地。グループの商品・サービスとその価値、および裏打ちされた技術やノウハウを独自の視点で紹介する日軽金グループのショールーム。

感染防止と事業継続への取組み

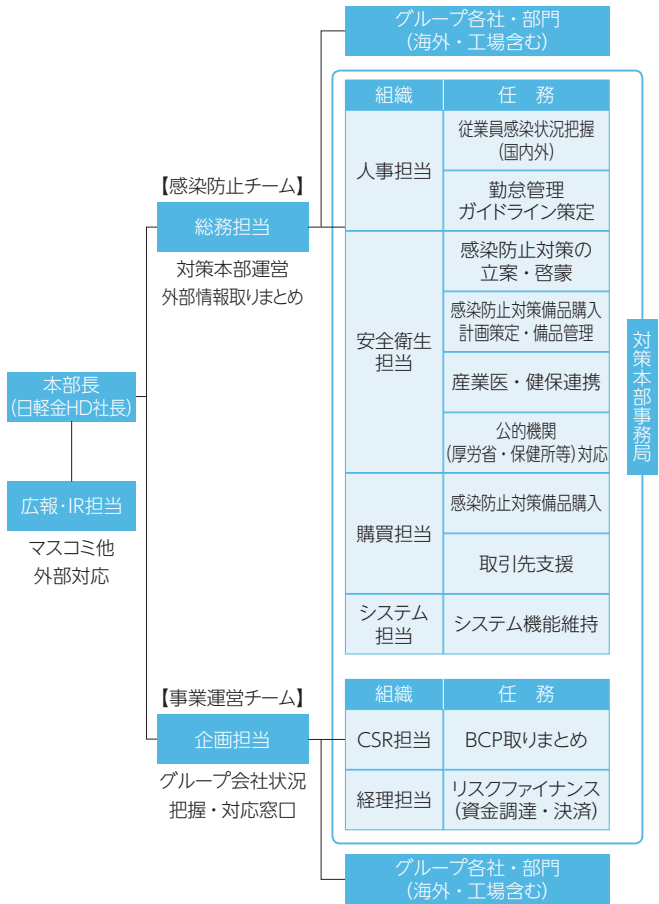
I . 方針、計画、組織化

1 感染予防の方針と責任

2 感染予防対策

日軽金グループは、全体の感染予防と事業継続に責任を持つ日軽金HD社長を本部長とする対策本部を設置し、必要な措置を決定し、各社従業員(派遣、請負の従業員を含みます。以下同じ。)に周知、実行しました。対策本部設置、各措置の実施に当たっては必要に応じて労働組合と協議の上進めています。

図：新型コロナウイルス対策本部組織図(2020年3月9日発足)



3 専門的、技術的情報の取得

感染予防に関する専門的知見を得るため、政府、新型コロナウイルス感染症対策専門会議、国立感染症研究所、保健所、産業医などから情報を定期的に収集し、対策へ反映しています。

4 従業員への情報提供システム

国、地方、保健所、専門機関などから得られた情報は対策本部で整理し、あらかじめ設定した連絡手段で、日軽金グループのすべての職場、従業員へ周知しています。これには、電子メールの配信、イントラネットやデジタルサイネージへの掲示を含みます。

5 感染リスクが高い仕事や環境の抽出

人との接触を伴う仕事、対面で行う仕事、十分な距離が取れない環境下で行う仕事(通勤や移動を含みます)などのリスクの高い仕事や環境を抽出し、それらのリスクの除去、軽減のための対策を行いました。主な対策は次の通りです。

- テレワーク：在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務を実施し、人数ベースで8割が実行しました。さらに、オンライン会議、チャットミーティングを導入しました。
- 接触機会の軽減：時差出勤、執務室の分割(スプリット)、フリーアドレス制の一部/全部停止、出張禁止、夜の会食禁止などを行いました。
- イベント延期：大勢が集まる会議、研修、イベントは中止/延期しました。

エピソード 生産現場の休憩所は従業員が一齐に利用し、食事や歓談をしたり、仕事の打合せに利用したりするため感染リスクが高い環境にあります。このため、換気の頻度を上げ、対面着座をなくし、交代休憩によって一齐利用の人数を減らしました。

6 安全と健康を考慮した事業継続計画

従業員の安全と健康を守るための感染予防対策は事業継続計画に織り込まれています。これらには、それらを実行するための労働条件の整備や要員配置計画を含みます。

エピソード 従業員の中には体調不良でも仕事を継続しようとする人がいます。これは感染予防の観点からも好ましくなく、療養や健康観察のため速やかに帰宅または自宅待機をしてもらう必要があります。自宅待機の期間が無給となることを回避するため、生産現場の従業員を含め在宅勤務を行いました。従業員は、そのことが事業継続の観点からも好ましい結果を生むことを理解しています。

7 テレワークの促進

すべてのオフィスで働く従業員へ在宅勤務を奨励しています。本社オフィスでは、地域が最も危険な状況にあったとき、8割の従業員が在宅勤務を成功させました。テレワークでできない仕事は、仕事の仕組みの改善やICTツールの利用で解消するよう検討を続けています。

8 密集を避けるための措置

生産現場の大半はテレワークができないため、いつもの通りの密集が発生します。これを避けるため、生産に直接携わらない技術や管理の従業員はフレックスタイム制を使って時差勤務したり、執務室の分割(スプリット)を行ったりしています。また、食堂や休憩所は利用時間、利用人数を制限して交代で利用しています。

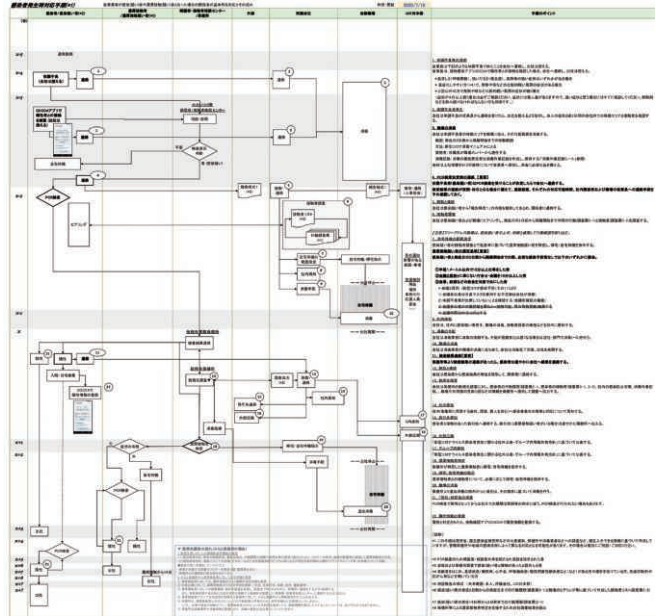
エピソード ランチタイムは食事のほかに仲間との歓談も楽しみの一つです。しかし、みんなが一齐に食事をすれば、感染リスクの高い密集状態が生まれます。このため、食堂のテーブル・椅子は一方方向の着座スタイルに変更し、利用時間を制限して交代制としました。加えて、サイレントランチを励行しました。

エピソード 通勤災害リスク軽減、二酸化炭素排出削減のため、通勤は公共交通機関の利用が推奨されます。しかし、往復2時間近く満員のバスや電車に乗ることは感染リスクや感染への不安による従業員のストレスを高めます。このため、条件(勤務時間帯や通勤時間などによる条件)を満たさない場合でも自家用車通勤を例外的に認めました。

9 感染者発生時の対応手順

感染やその疑いのある症例が職場で確認された場合、「感染者発生時対応手順」に準じて対応します。当該職場を消毒する場合は「消毒ガイドライン」(消毒用ツールの正しい使用、保守、廃棄に関する事項が含まれています)に沿って行います。感染拡大防止のため、自社で濃厚接触者を調査するときは「調査票」を使います。これらは前出**5**で得られた信頼できる指針を参照して策定されています。

⇒感染者発生時対応手順



10 感染者などの勤務扱い

感染者や感染の疑いがある者は、労働基準法や就業規則に沿って無給の病気休暇や年次有給休暇を使用できます。感染者との接触疑いや体調不良などで健康観察を要する場合、生産現場の従業員を含め在宅勤務を行うことができます。これらの措置は、対策本部および人事部門から発信される情報に含まれており、イントラネットや電子掲示板などで従業員は誰でも閲覧することができます。

11 感染予防対策状況の監視と評価

感染予防と事業継続のための対策とその実行状況は、半期に1回および適時、取締役会へ報告します。

II . リスク評価・管理、コミュニケーション

12 作業環境からの感染防止

職場での感染予防は従業員間だけでなく、顧客、サプライヤー、

行政、地域住民などのあらゆる訪問者を想定しています。

13 感染した場合の対処の訓練

新型コロナウイルス感染者の対処手順は、実行者の教育訓練の機会がありませんでした。ただし、インフルエンザやノロウイルスなどの他の感染症への対処手順が整備され、実行者の訓練が行われているため、多くの混乱はありませんでした。これまでに消毒実行者の感染や職場内での集団感染などの事例はありません。

14 危険から退避する権利

従業員が生命または健康に差し迫った危険をもたらす作業状況や環境から従業員自身の判断で退避する権利があることは、日軽金グループの安全衛生上の重要なルールです。雇入れ時教育に始まり、繰り返し周知・徹底しています。また、そのような事態が発生したり、発生したことを発見した場合は、退避した上で直ちに上長へ報告されます。報告された内容は即時に「緊急事態一斉配信システム^{※1}」を通じて日軽金HD社長を含む安全衛生関係者、グループすべての事業所責任者へ一齐に通知されます。

※1 労働災害、品質クレーム、環境事故、火災・爆発事故、自然災害などの緊急事態が発生したとき、発生事象を即時一斉に経営者と関係者へ配信するルールと情報共有システム。

⇒安全衛生規程(抜粋)

別表512「教育訓練の項目」

(1)購入時・作業変更時教育

① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法
② 安全装置、有害物抑制装置または保護具の性能及びこれらの取扱い方法
③ 作業手順
④ 作業会指示の点検
⑤ 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
⑥ 整理、整頓及び清潔の保持
⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関すること
⑧ その他当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

15 配送業務従事者への配慮

自社製品などを配送するトラックドライバー(従業員、派遣・請負・取引先の従業員を含みます)に対して、フェイスマスクの供与、携帯用消毒剤や防護用手袋の配付、始業前検温などを行っています。また、書類や手紙などの配送担当者へは、非接触による物品の授受、サービス提供時間の短縮、配送頻度の削減などを行い、接触機会軽減に努めています。

16 不急の出張を避ける

海外渡航は、外国赴任者とその家族の渡航も含め、禁止しています。国内出張は、各国政府の移動制限に沿って、不急の出張は取り止め、緊急かつ重要な出張は担当役員および人事部門責任者の承認が必要です。出張に代わってオンライン会議ができるよう、WEB会議システムを拡充しています。

17 従業員代表者とのコミュニケーション

労働組合とは、十分な感染防止対策を行った上で、対面による月例会議で感染予防、事業継続対策について情報共有を行うほか、労働条件の変更を伴う事項についてはあらかじめ協議し、双方合意の上で実行しています。

18 新しいワーク・ライフ・バランス

新たなリスクによってもたらされた変化に対応する「新しい働き方」をできるだけ速やかに確立できるよう従業員を支援しています。従業員ごとにリスクに対する耐性や感受性は異なるため、より柔軟な働き方を模索しています。これには、仕事の取り決めのほかに、食事、休息、睡眠、運動、友人や家族との社会的接触を含む健康的な生活様式の促進と維持に関することを含みます。

Ⅲ . 防止策と緩和策

19 感染防止のための距離

前出3に基づき、他人との距離を少なくとも2m確保することを原則としています。この距離が確保できるよう、大勢が集まる場所は交代での利用や参加者の最小化をしています。やむを得ず距離が確保できない場合は、フェイスマスクの着用、対面着座の禁止、時間制限、人数制限、仕切版の設置などの措置を行います。

エピソード 例年、株主総会は多くの株主が参加され会場は満杯となります。今期は、株主へ会場への来場を見合わせていただくことをお願いしました。当日は、出席者間の距離を確保するため、第二会場を準備し、オンラインで第一会場の内容を同時配信しました。

20 対面を回避する措置

会議、イベント、研修はオンラインでの開催を推奨しています。やむを得ず対面で会議などを実施する必要がある場合は、下記4要件をすべて満たすことを条件としています。①会議など参加者は全員フェイスマスクを着用する(不足数は会社が用意)、②体調不良者が出席していないことを確認する、③会議など参加者の対面距離を概ね2m確保する、④会議などの時間は60分以内とする。

21 手洗いの励行

22 手消毒用ディスペンサーの配置

従業員およびすべての訪問者がいつでも石鹸で手洗いできるよう、洗面所に配置した石鹸の補充頻度を上げました。また、いつでもアルコールによる消毒ができるよう、玄関、オフィス、食堂、休憩所などに手消毒用ディスペンサーを配置しています。消毒剤はなくなることがないように定期的に補充しています。また、補充用の消毒剤がなくなることがないように、十分な在庫を確保しています。

23 拭き清掃・消毒の励行

消毒用のアルコールを含んだティッシュをオフィスに配置しており、従業員は終業前にその日使用した机、椅子を拭き清掃しなければなりません。電話、パソコンは一人一台貸与しています。共用の什器備品は清掃業者によって定期的に拭き清掃が行われています。トイレを含む共用エリアも同様です。

エピソード 新橋オフィスのグランドルール1は「グリーンデスク」です。これは、Activity Based Workingという考え方に基づいて行われているフリーアドレス制によるものです。従業員はどの階のどの席も利用できますが、利用後は次の人のためにデスク・椅子をクリーンにしておかなければなりません。(➡p.11)

24 換気の励行

換気能力が十分でない部屋は、定期的に窓やドアを開放して換気を行っています。自然換気が十分できない場合はサーキュレーターや扇風機を使った強制換気も行っています。

25 咳エチケットの励行

咳やくしゃみによる飛沫飛散を防止するため、執務中は原則としてフェイスマスクの着用を義務付けています。フェイスマスクがない場合は、会社が支給しています。

26 社会的距離の確保

政府の指針および専門家のアドバイスに従って、職場でも3密(換気の悪い密閉空間、大勢がいる密集場所、間近で会話する密接場面)を避けるよう励行しています。

27 飛沫飛散防止の措置

鼻水や咳をする人が使用できるよう、職場でフェイスマスクを用意しています。洗面所や執務室には紙ティッシュを用意しています。また、衛生的にそれらを処分するための蓋つきのゴミ箱を備えています。

Ⅳ . 感染(疑い)者への対処

28 感染の疑いがある従業員への対処

体調不良や感染が疑われる従業員は帰宅・自宅待機をしなければなりません。待機中は在宅勤務または有給の年次休暇が無給の病気休暇を取得します。

29 深刻な症状がある従業員への対処

呼吸困難などの深刻な健康状態の従業員は、帰国者・接触者相談センターやかかりつけの医師に連絡・相談するよう指示しています。また、PCR検査前後に、直近の行動や接触者などの会社が行う調査に協力するようあらかじめ要請しています。陽性と判定された場合は管轄の保健所へ自社の調査結果やその他必要な資料を提供するようにしています。

30 職場で発症した従業員への対処

職場で感染者や濃厚接触者あるいはその疑いがある従業員が発生した場合、当該人を適切に隔離の上、当該職場の消毒を行います。当該人の接触者や同一職場の者は健康観察のため帰宅・自宅待機させ、当該人の検査結果が判明するまで自宅待機となります。

環境

気候変動問題に対応し、持続可能な社会の実現を目指します

環境マネジメント体制

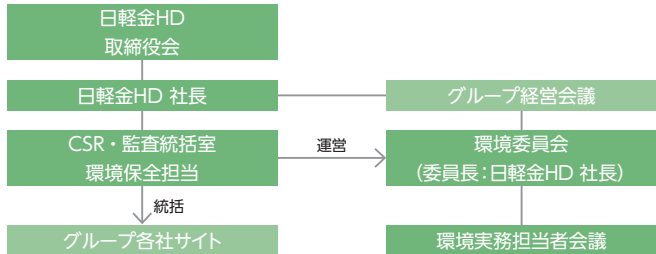
日軽金グループは、事業活動が環境に与える影響を十分認識し、関係法令の遵守はもとより、環境方針を掲げて主体的かつ積極的に持続可能な事業と社会の実現に向けて取り組んでいます。

日軽金グループの環境経営に関する基本的な施策は、日軽金HDの社長を委員長とし、同役員および主要なグループ会社社長などで構成する「環境委員会」で審議・決定しています。

環境委員会での決定事項は、事務局である環境統括部門で具体化し、各サイト*の環境実務担当者により構成する「環境実務担当者会議」において周知を行い、活動を展開しています。

※サイト：環境マネジメントシステムを適用する対象範囲

● 環境マネジメント体制図



※全25社47サイト(国内環境経営範囲)

環境監査

日軽金グループでは、グループ環境統括部門が、国内外60サイトを対象に定期的に環境監査を実施しています。環境監査は法令遵守、緊急対応体制、訓練実施状況、省エネルギーおよび生物多様性への取組み状況などを確認しています。

2019年度は、国内19サイト、海外7サイト(中国、タイ、北米)で実施し、71件の指摘を行いました。産業廃棄物について、保管場所に掲示板や仕切りが不足しているなど管理基準を満足していないことや、処理委託業者へ廃棄物の情報提供が十分でないことなどを指摘し、是正しました。また、油の漏えいなどの緊急事態発生時の対応が定まっていないことを指摘し、定期的に訓練を実施し、記録に残すように是正しました。さらに、工場外への薬液漏えいトラブルの発生の事例を受けて、同じような設備を持つサイトの対策状況を調査し、環境監査でも確認しました。71件の指摘はすべて是正が完了しています。環境監査での指摘事項は、環境実務担当者会議で共有し、環境リスクの低減につなげています。



環境監査の様子(左：日本軽金属(株)蒲原製造所、右：ニッケイ・サイアム社(タイ))



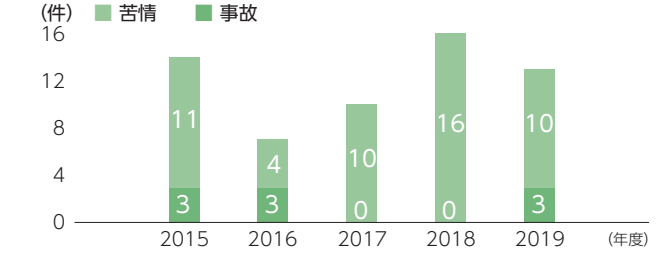
環境に関わる事故・緊急対応

日軽金グループは、環境に関わるトラブルへの迅速な対応のため、国内外で速報システムを整備、運用しています。

2019年度は環境に関わる訴訟・罰金・科料はありませんでした。なお、環境に関する事故が3件(国内2件、海外1件)発生しました。

騒音や臭いなどに関する近隣住民などからの苦情は10件(国内5件／海外5件)寄せられました。苦情に対しては、発生サイトとグループ環境統括部門が連携して、通報をいただいた方とのコミュニケーションを図りながら再発防止を行っています。さらに、グループ全サイトへ類似トラブルの予防措置事例を確認し、各サイトの対策事例を相互に共有してリスク低減を図っています。

● 環境トラブル発生状況



※1苦情：外部からの連絡件数（臭い・騒音など）

※2事故：影響が外部におよぶ環境トラブル（油・薬剤の漏えいなど）

TOPICS 奇性ソーダ漏えい防止改善(日軽形材株)

2019年10月、日軽形材(株)岡山工場において、アルカリ液が隣接する河川に流出する事故が発生しました。流出した液は直ちに回収し、大きな被害はありませんでした。日軽形材(株)岡山工場とグループ環境統括部門が連携して、原因の分析や再発防止策について検討し、対策を実施しました。原因は修理作業ミスと工場境界での防液堤がないことでした。対策として、修理作業の手順の見直しを行い、また河川側隣接の工場境界約100mで防液壁を設置しました。さらに、改善前は薬液タンクから使用設備まで約100mの配管で送液していたものを、改善後は使用設備の近くに薬液タンクを新設することで配管を撤去し、配管から薬液が漏洩するリスクを低減しました。



改善前 防液壁設置後 新設した奇性ソーダタンク

音および臭い・煙に関する取組み

日軽金グループは、音や臭い・煙の発生防止のために、さまざまな取組みを行っています。

騒音防止の取組みとして、通路をフォークリフトが通過する際に発生する音を低減するため、段差がある箇所の整備を行っています。また、アルミ材を取扱う時に発生する音を低減するため、材料をあらかじめフレコンバックに入れたものを購入するように変更しています。

臭い・煙については、ニッケイエムシーアルミ(タイ)社で、数年来、近隣企業から苦情が多く寄せられていました。原因は、アルミ溶解時に発生する臭い・煙や、材料置場のアルミ材に付着している切削油の臭い、またそれらの混合臭が近隣企業まで流出していると推定しました。そこで、2018年度から2019年度にかけて、大型集塵機の更新による集塵能力の増強、消臭剤噴霧装置の改造による噴霧量の最適化、アルミ材料置場の開口部低減による臭いの漏れ防止などの設備改善を行いました。また消臭剤も臭いの原因に合ったものに変更しました。その結果、2019年度の臭い苦情件数は5件となりました。



ニッケイエムシーアルミ(タイ)社の集塵機(左)と消臭設備(右)

環境目標と2019年度実績(国内のみ)

「評価」の意味…○達成、△取組み中、×未達成					
活動項目		目標年度	中期目標(国内)	2019年度実績	評価
省エネルギー・地球温暖化対策	温室効果ガス排出量 ^{*1}	2030	売上高原単位を 1.82トン-CO ₂ /百万円	1.60トン-CO ₂ /百万円	○
	エネルギー使用量	2020	12PJ ^{*5} /年以下	11.6PJ/年	○
大気保全	SOx ^{*2} 排出量	2020	350トン/年以下	326トン/年	○
	NOx ^{*3} 排出量	2020	370トン/年以下	362トン/年	○
水質保全	COD ^{*4} 排出量	2020	110トン/年以下	95.4トン/年	○
	総排水量	2020	27 百万m ³ /年以下	21 百万m ³ /年	○
廃棄物削減と再利用	排出量	2020	32 千トン/年以下	43.9 千トン/年	△
	最終処分(埋立)	2020	3 千トン/年以下	2.3 千トン/年	○
化学物質管理		2020	PRTR 届出物質数 24 物質以下	24 物質	○

※1. 温室効果ガスの算出については、次項「温室効果ガス排出量実績」の注釈を参照

※2. SOx:硫黄酸化物

※3. NOx:窒素酸化物

※4. COD:化学的酸素要求量 (Chemical Oxygen Demand)の略称

※5. PJ (ペタジュール):エネルギーを示す単位 (1PJ=1,000TJ=10¹⁵J)

環境人財の育成

日軽金グループでは、各サイトの事業内容に合わせたさまざまな人財育成を行っています。

2019年度の人財育成の取組み

●環境関連公的資格の取得の奨励

環境関連公的資格の取得の奨励については、現資格保有者の年齢を把握して長期的にみて不足がないかを確認し、資格保有者数が少ないサイトには環境監査などで、資格の取得を促しています。

●環境担当者育成のための法令勉強会(年2回)

法令勉強会では、法的な重要性や影響度を考慮し、土壌汚染対策法と廃棄物処理法をテーマに実施しました。

●環境監査への参加

環境監査では、環境担当者の実務レベル向上を目的として、他のサイトの環境監査に監査員として参加してもらい、現場の見方・歩き方、課題検出・対策のポイントなどの環境管理活動手法を実地で学びました。2019年度は、担当27サイトからのべ34名(参加率126%)が参加しました。

●ISO14001内部監査員養成講習

ISO14001内部監査員養成講習は、できるだけ多くの従業員が環境保全の視点で現場を見ることができるよう年1回開催しています。2019年度は22名が参加しました。

温室効果ガス排出量実績

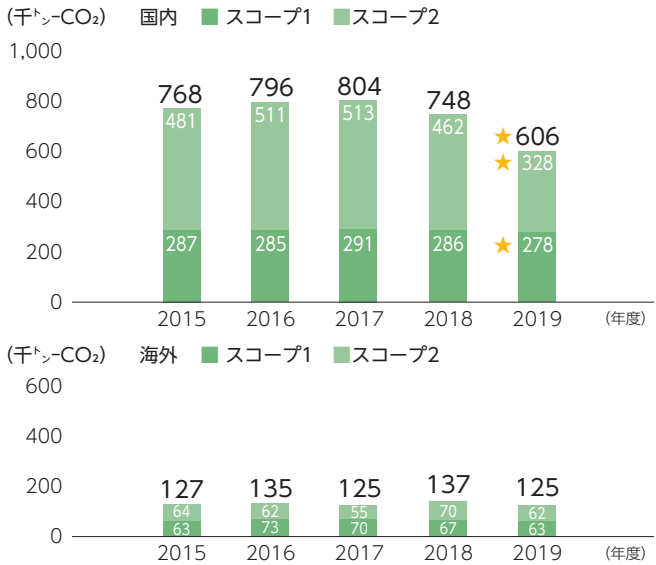
日軽金グループの2019年度の温室効果ガス排出量(スコープ1、スコープ2)は、前年度比154千トン-CO₂減(17%減)の731千トン-CO₂となりました。

うち、国内は142千トン-CO₂減の606千トン-CO₂でした。これは、省エネルギー活動による排出量低減に加え、生産減による使用エネルギーの減少や、電力のCO₂排出係数が下がったことによるものです。

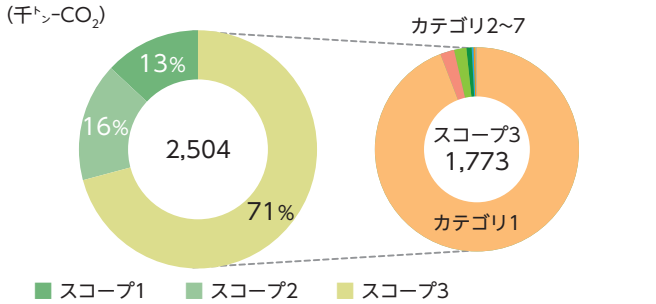
海外は、横ばいの125千トン-CO₂となりました。

スコープ3は1,773千トン-CO₂で、前年度比251千トン-CO₂減となりました。これは、生産減により原材料の購入量が減少したことによるものです。

●温室効果ガス排出量の推移(スコープ1、スコープ2)



●スコープ3を含めた温室効果ガス排出量(2019年度)



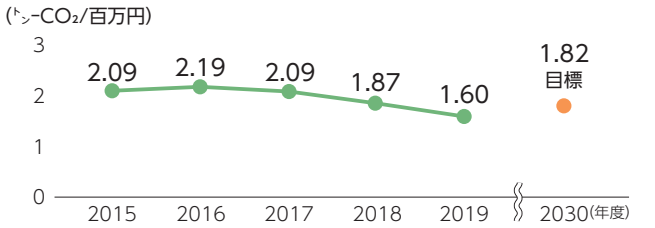
※スコープ1: 直接排出する温室効果ガスの排出量(灯油、重油の燃焼など)
※スコープ2: 電力などの使用によって間接排出する温室効果ガスの排出量
※スコープ3: サプライチェーンで間接排出する温室効果ガスの排出量
※集計範囲: 国内連結子会社全製造子会社31社、海外連結子会社全製造子会社14社

※算出には、次のCO₂排出係数を使用しています。
国内電力: 電気事業低炭素社会協議会公表の前年度使用端CO₂排出係数
海外電力: IEA[CO₂FComb 2017]の各国別CO₂排出係数
燃料: 環境省令の各燃料の単位当りのCO₂排出係数
(日本軽金属(株)蒲原製造所の水力発電電気は、国内電力CO₂排出係数を使用)
※実績値にはフロン起因の排出量は含んでいません。

温室効果ガス排出量削減の取組み(削減目標と実績(国内))

日軽金グループは、温室効果ガス排出削減自主行動計画として「2030年度までに温室効果ガス排出量売上高原単位を1.82トン-CO₂/百万円にする」を目標としています。2019年度は、1.60トン-CO₂/百万円となりました。これは、省エネルギー活動への取組み、生産減による使用エネルギーの減少、電力のCO₂排出係数が下がったことなどによるものです。

●温室効果ガス排出量売上高原単位の推移(国内)

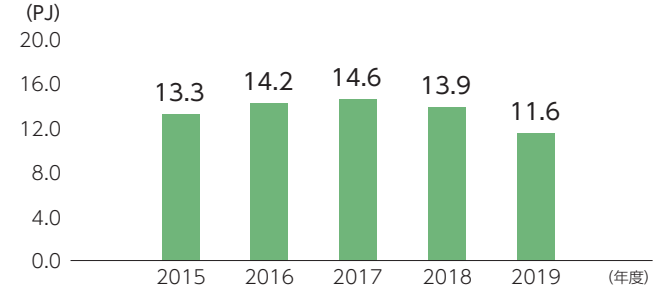


省エネルギーの取組み

2019年度の国内のエネルギー使用量は、前年度比2.3PJ減(16%減)の11.6PJとなりました。

日軽金グループでは、主要サイトのエネルギー管理士で構成する「省エネ部会」を設置し、エネルギー管理や省エネルギーの取組みを推進しています。2019年度は、設備を小型化したことによる蒸気使用量の削減、エネルギー消費効率のよい設備への更新、各所の保温による熱の有効利用、製造工程で発生する温水の再利用による蒸気使用量の削減などを行いました。これらの取組み事例は、省エネ部会で共有し、グループ内の横展開を図っています。また、省エネ部会員の環境監査への参加による省エネルギー活動の促進や、IOT機器を使った見える化も始めました。

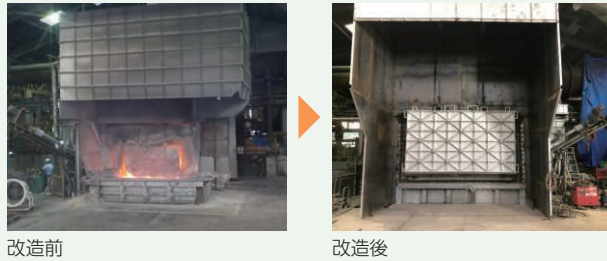
●エネルギー使用量(国内)



TOPICS 保持炉の改造(日軽エムシーアルミ(株)三重工場)

日軽エムシーアルミ(株)三重工場では、溶解炉と保持炉の2炉で1ラインを形成して、さまざまな形態のスクラップを溶解しています。改善前は、溶解炉、保持炉ともに前炉付きの炉でした。前炉付きの炉とは、加熱室と開口部がありスクラップなどの材料投入が容易な前炉を組み合わせた炉です。溶解炉ではスクラップを溶けたアルミ(溶湯)に沈み込めながら溶かすため前炉が必要ですが、保持炉では成分調整のために少量の添加材を溶解する程度であるため、前炉が必ずしも必要ではありませんでした。そこで、前炉付きの炉から、前炉が無く放熱面が少ない

密閉式の炉に改造しました。これにより、エネルギー消費量は目標の20%を削減することができました。さらに、前炉を撤去することで、傷みやすい加熱室と前炉をつなぐトンネル部の修繕がなくなったため修繕費が削減されました。さらに、加熱室と前炉のそれぞれで必要だった灰の掻き出し作業が一度で済むようになり作業効率の改善にもつながりました。



大気保全

2019年度の国内のSOx排出量は、前年度比18トンの減の326トンとなりました。これは、溶解炉改造などによる燃料使用量削減などの省エネルギー活動への取り組みや、生産減などによるものです。NOx排出量は362トンと横ばいでした。

水質保全

2019年度の国内の排水量は、前年度比1.2百万m³減の21.0百万m³、COD排出量は95.4トンと横ばいでした。

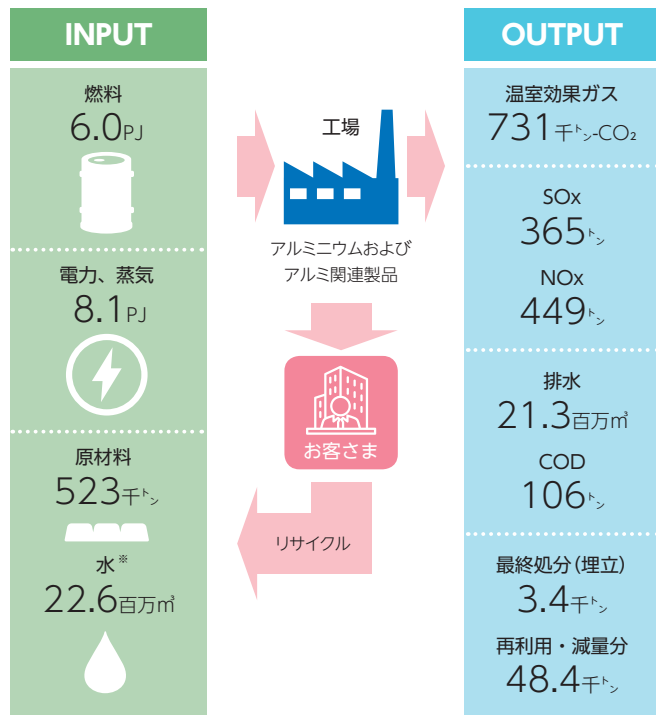
廃棄物削減

2019年度の国内の廃棄物排出量は、43.9千トン、埋立処分量は2.3千トンと横ばいでした。

化学物質管理

2019年度の国内のPRTR届け出物質数は、24でした。

● マテリアル・バランス(海外含む)



生物多様性保全への取り組み

日軽金グループは、「生物多様性ガイドライン」に基づき、国内外の各サイトで、生物多様性保全活動を推進しています。具体的には、工場周囲の環境のモニタリング、植樹および生物保護などの活動を通じて、生物多様性に及ぼす影響の低減に努めています。

● 生物多様性ガイドライン

基本方針

日軽金グループは生物多様性の保全および生物多様性の構成要素の持続可能な利用のため次の取り組みを行う。

- 事業活動が生物多様性に及ぼす関わりを把握するように努める。
- 生物多様性に配慮した事業活動を行うことなどにより、生物多様性に及ぼす影響の低減を図り、持続可能な利用に努める。
- 取り組みの推進体制を整備するように努める。

TOPICS 経団連自然保護協議会に入会

日軽金HDIは、2019年8月から経団連自然保護協議会に入会しました。この協議会は、国内および海外の発展途上国の自然保護活動に関する支援や、企業の自然保護活動を促進することを目的としています。今後、同協議会の活動事例を参考にして、生物多様性保全活動を進めていきます。



TOPICS WWFジャパンへの参加(㈱エヌティーシー)

㈱エヌティーシーは、地球環境保全の取り組みの一環として、WWF*ジャパンの会員となり、資金支援を行っています。2019年度は、WWFイベントアースアワー(世界中同じ日、同じ時刻に消灯)の参加を従業員に促しました。また、自社で使用するプラスチック製ストローを廃止しました。

※WWF: World Wide Fund for Nature(世界自然保護基金)



WWFジャパン法人会員証

サプライヤーとともにCSR調達を実践します

CSR調達のサプライヤーへの啓発活動

日軽金グループは、CSR調達方針をサプライヤーにご理解いただくため、毎年CSR報告書を配付するなど、さまざまな啓発活動を実施しています。2019年度はCSR調達に関するアンケートを実施し、453社中224社より回答をいただきました。アンケート結果では、事業継続計画(BCP)の構築に関する質問について、「策定済または現在策定中」が58%(前回56%)、「現在策定中」は21%(前回16%)と、各社のBCPへの取り組みが加速していることがわかりました。さらに、各種法令・規範に則った調達を行うための管理体制の構築についても60%(前回57%)と増加しており、各社のコンプライアンス体制の構築が進んでいることがわかりました。

BCPの取り組み

日軽金グループでは、大規模自然災害および感染症などの発生時に、サプライチェーンへの影響を迅速に把握するために、集中購買に関するサプライチェーンの影響調査を実施しています。2019年は相次ぐ風水害が発生し、そのたびにサプライヤーの状況を確認しました。また、2020年2月には新型コロナウイルスのサプライチェーンへの影響を調査し、集中購買サプライヤーの95%以上をカバーしました。調査ではサプライヤーのご協力をいただき、供給マップの作成、緊急連絡先の調査登録などを行いました。供給マップの作成においては、普段連絡している商社・メーカーではなく、直接物の流れに関わる場所の連絡先を把握することが必要だということに改めて気づき、有効な連絡体制を構築することができました。

調達部門における収賄などの不正防止の徹底

日軽金グループの集中購買を統括する日本軽金属(株)資材・物流部では、バイヤーとサプライヤーの関係において収賄などを含むいかなる不正も発生させないよう、常日頃より厳しく目配りしています。その一環として資材・物流部では定期的な教育プログラムを実施しています。毎年2回、部内会議の場を利用した調達コンプライアンス教育を行い、教材の動画を視聴して意見交換をしたりしながら、調達に携わる者としての不正防止への思いを共有しています。こうした取り組みを継続して行うことで、コンプライアンスに対する意識の向上を図っています。また、日軽金グループの調達担当者を対象とした「グループ調達担当者会議」の場においても、調達部門の不正防止の徹底を呼び掛け、グループ・コンプライアンスコードの確認などを行っています。

サプライヤーとのコミュニケーション

2019年の大規模自然災害や2020年の新型コロナウイルスの際のサプライチェーン影響調査に参加していただいた親和物産(株)上田社長に、日軽金グループのBCPなどについてご意見を伺いました。



親和物産(株)
代表取締役社長
上田 雅夫 様

Q 日本軽金属のサプライチェーンの影響調査に参加された感想をお聞かせください。

A ここ数年、大規模な自然災害が多く発生しています。また、新型コロナウイルスのパンデミックもありました。こうした予期せぬ事態の中で、電話での口頭確認ではなく、定型フォーマットで問い合わせをいただいたことは、我々サプライヤーが何をすればいいのかがよく判ったという点で非常によかったです。また、回答までの時間短縮もできました。

Q BCPを策定し、定期的な訓練を実施していますか？

A 我々の立場は、メーカーとユーザーをつなぐインターフェースという位置付けです。そのため、常にメーカーの担当者と連絡を密にして、緊急時にも必ず連絡ができるパイプ作りに努めています。また、マスクをはじめとした従業員向けの防災品の備蓄をしたり、テレワークに取り組んだりしています。

Q 今回はチャイナリスクがサプライチェーンに多大なる影響をあたえましたが、ユーザーが備えるべきことは何でしょうか。

A サプライヤーの立場から言わせていただきますと、是非複数購買化していただきたいこと、そもそも中国ビジネスに精通したサプライヤーを起用されるべきかと思います。貴社においても、この際モノポリー調達の案件は複数購買に切り替えてはどうでしょうか。

Q 日本軽金属のBCPの取り組みについて、ご意見をお聞かせください。

A 納入に関して受入可否の情報発信が必要だと思います。我々商社がメーカーにユーザーの情報をお伝えしなくてはならないという視点が欠けているのではないのでしょうか。ユーザーの受入れ情報を正確にメーカーに伝えることで、災害発生後の不要な混乱を抑えることができると思います。

多様な人財、多様な価値観を活かす 取組みを推進します

障がい者雇用

日軽金グループは、多様な人財とその価値観を活かすための取組みを進めています。その一つである障がい者雇用においてもグループ全体で取組みを行っています。

日本における障がい者雇用は法定雇用率が会社ごとに適用されるため、企業グループにあっても各社それぞれの課題となっていました。日軽金グループは、連結ベースで78社、売上4千億円規模の企業グループですが、国内に限れば55社、売上3,777億円です。その多くの事業会社は従業員数十名から数百名程度の規模のため障がい者雇用がなかなか進まず、法定雇用率を満たせない会社が7割近くもありました。この状況を打開し、長期的かつ安定的に障がい者雇用を維持、拡大していくために、先ず、2015年に特例子会社*日軽金オーリス㈱を設立して積極的に障がい者雇用を始めました。2年、3年と経過し、従業員やその運営を支えるスタッフの努力の甲斐もあり、徐々に雇用基盤の整備が進み、職域拡大のためのノウハウが蓄積しました。結果、2019年度は30名弱の雇用拡大を実現することができました。

※特例子会社：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、障がい者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社。一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、障がい者雇用率を算定できる。

■ 障がい者が生き生きと働ける職域を拡大する

日軽金オーリス㈱では、2020年4月現在、21名の障がいのある社員が働いています。日軽金オーリス㈱の蒲原サイト(事業所)では、日本軽金属㈱蒲原製造所やグループ技術センターの清掃、美化、植栽整備、製菓、事務作業などを担当しています。また、それぞれの作業について社外講師による専門的なトレーニングを受け、教育機会を積み重ねることで技術レベルの向上を図っています。

日軽金グループ全体では200名を超える障がい者が働いていますが、これからも働きやすい環境の整備に努め、積極的に新規採用を行うとともに、各社の連携をより一層強化し、日軽金オーリス㈱やグループ各社の業務を共有・展開することで職域の拡大に取り組んでいくことを計画しています。



日軽金オーリス㈱蒲原サイトでの集合研修

■ 理研軽金属工業㈱の障がい者雇用の取組みと

日軽金オーリス㈱の支援

理研軽金属工業㈱では、これまで2名の障がい者が在籍しており、清掃、美化、生産補助業務を担当していました。2020年4月には新たに3名の障がいのある新入社員が入社しました。今までは障がい者が2名と少なかったところに一挙に3名が加わりましたが、スムーズに新しい業務に取り組むことができた背景には、障がい者雇用で先行し、同じ静岡市に拠点を持つ日軽金オーリス㈱の支援がありました。日軽金オーリス㈱の持つ業務の習得方法や特別支援学校の職場実習を積極的に受入れてきた経験が活かしています。清掃、美化、植栽整備といった業務を新入社員が行えるよう、入社後に1週間、日軽金オーリス㈱の拠点である蒲原製造所やグループ技術センターで研修を実施しました。研修後も定期的に日軽金オーリス㈱の社員が作業支援を行い、業務の早期習得を目指しています。日軽金オーリス㈱の社員にとっても、このような経験を重ねることがチーム日軽金としての教育力を高めることにつながっています。



生産補助業務(アルミ部品の取り外し作業)

■ 日本フルハーフ㈱の障がい者雇用の取組み

日本フルハーフ㈱厚木工場では、31名の障がいのある社員が在籍しており、書類の電子化、名刺などの各種印刷、製造軽作業などを行っています。書類の電子化は、専任の管理者のもと数名のチームを組み、スキャナーやPCを使用して工場内の工程管理関係の書類や全国の営業拠点の管理資料などについて電子化を行っています。また、ここ数年は工場の協力体制も前進してきたため、製造現場で必要な部品の事前組み立てなどの軽作業にも取り組むようになり、製造現場から頼られるチームになっています。

日本フルハーフ㈱には、これらの製造軽作業や資料の電子化作業を横展開できるノウハウが蓄積されており、今後は日軽金オーリス㈱や、理研軽金属工業㈱に展開することを検討しています。また一方では、事務所の清掃などは行っていないため、日軽金オーリス㈱よりノウハウを提供してもらうことを検討しています。



製造軽作業
(アルミ部品の曲げ作業)

自分の仕事に責任と誇りを持ち、 働き方改革をさらに加速します

働き方改革への取組み

日軽金グループでは、働き方改革への取組みとして法令に基づく長時間労働対策や年次有給休暇の確実な取得などに加え、ライフステージに応じた多様な働き方を選択することができる職場環境の整備を進めています。これにより、経営方針にある「全員が自分の仕事に責任と誇りを持ち、伸び伸びと自分の力を発揮できる職場づくり」を推進しています。

■ ワーク・ライフ・バランスの取組み

日本軽金属㈱では、これまで、育児と仕事、介護と仕事のそれぞれの両立を支援するため労働組合と協力し、育児休業の一部有給化や介護休業の取得期間延長といった社内制度の拡充を進めてきました。2020年4月からはさらに、育児のための短時間勤務を子が小学校6年生修了時まで取得できるようにしています。また、介護については、要介護認定を受けてはいないものの高齢の親の通院に従業員が付き添うといった日常のちょっとした介護に関するニーズがあることに着目し、法定の介護休業とは別に「介護サポート休暇」を新設しています。加えて、従業員自身については、病気の治療を継続しながら長く働くことができる環境を整えることを目的に、通院時などに利用可能な「ライフサポート休暇」を新設しました。このほかにも、勤続1年以上の社員を対象にした退職年金制度も導入し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図っています。

■ 日本軽金属㈱のワーク・ライフ・バランス施策

● 育児と仕事の両立

	関係法令の基準など	日本軽金属㈱の施策
育児休業	期間：2歳まで 賃金：無給	期間：3歳まで 賃金：一部有給
看護休暇	期間：小学校始期まで 賃金：無給	期間：小学校6年生修了まで 賃金：有給
短時間勤務	期間：3歳まで	期間：小学校6年生修了まで
積立年休	な し	期間：小学校6年生修了まで 賃金：有給
復職支援	な し	ジョブリターン制度 ※出産や育児のために退職した社員の復帰を支援する制度

● 介護と仕事の両立

	関係法令の基準など	日本軽金属㈱の施策
介護休業	期間：93日まで 取得：分割取得は3回まで	期間：186日まで 取得：分割取得の制限なし
介護休暇	期間：年10日 対象：介護認定が必要	関係法令と同一
介護サポート休暇	な し	期間：年10日 対象：介護認定は不要 賃金：有給

● 病気の治療と仕事の両立

	関係法令の基準など	日本軽金属㈱の施策
ライフサポート休暇	な し	期間：年10日 賃金：有給 対象：指定難病、不妊治療、がん、心疾患、脳血管疾患

VOICE

日本フルハーフ㈱で 制度を利用した従業員の声

日本フルハーフ㈱
環境保全室
蜂 文江



私は、家事や育児と仕事を両立するにあたって短時間勤務制度を利用しました。次女が3歳に近づくにつれ短時間勤務の取得期間を3歳から小学校入学までに延長したいと考えており、労働組合が開催する意見交換会の場で思い切って相談してみたところ、すぐに会社と労働組合とで検討していただき、短時間勤務の取得期間の延長が決まり、とても助かっています。2019年度は、延長された短時間勤務制度を利用しつつ、自職場における小集団改善活動のリーダーとして資料作りや成果発表を担当することができました。年齢を重ねていくなかで、出産や育児、介護、病気の治療など、生活面でさまざまな変化が起こります。その時々で柔軟に働き方を見直しながら、これからも働いていきたいと思っています。

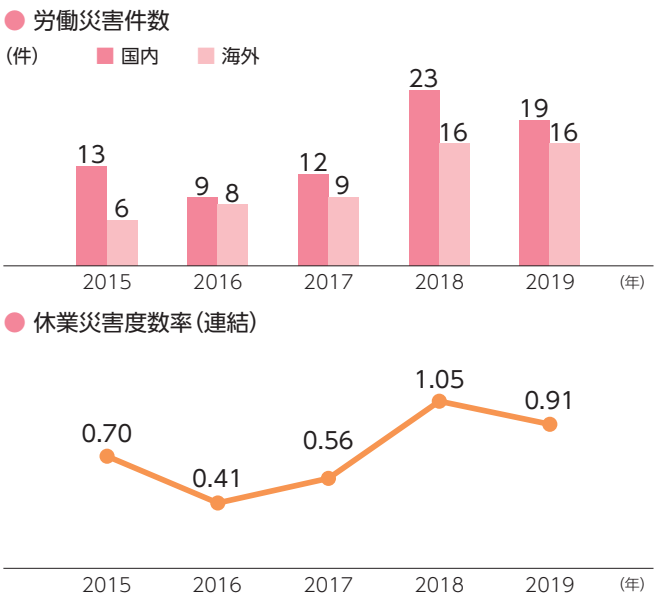
安全がすべてに優先する

日軽金グループでは、「安全がすべてに優先する」というシンプルな基本方針のもと安全活動を推進しています。安全活動は国内外のグループ会社の従業員をはじめ、各事業所における派遣社員、業務委託先社員、取引先を含めた活動のため、すべての働く方々にとってわかりやすいものにして、方針の浸透を図ることを目指しています。

労働災害発生の状況

日軽金グループの2019年の労働災害は、日本国内は前年比減少、海外は横ばいでした。

前年に比べて減少傾向にあるものの、依然多く発生しています。そのため、さらなる安全な機械設備づくり、安全な作業づくり、安全意識の高い人づくりを充実させることで、労働災害防止に取り組んでいます。



二本立ての再発防止活動

日軽金グループの再発防止活動は二本立てです。1つは、労働災害が発生した事業所での徹底した対策の実施、もう1つは、グループで発生した重篤な災害を他の事業所で発生させないための類似災害防止の取組みです。

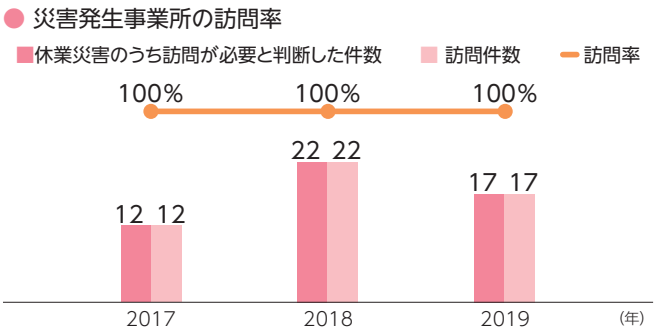
徹底した災害対策

● 第三者による災害検証・再発防止

労働災害が発生すると、まず始めにその事業所の安全衛生責任

者を含む担当者、関係者が原因の究明をはじめとした再発防止対策を検討、実行します。一番現場のことがわかるメンバーが対策を考え、実行することでしっかりした対策となりますが、他方、慣れによる見落とし、思い込みなどが起こる可能性があります。また、普段から同じ事業所で仕事をしている者同士でもあり、お互いの立場を気づかたり、厳しい対策を躊躇したりすることが起こる懸念もあります。このため、グループの安全衛生統括部門のメンバーが当該事業所とは別に第三者の視点で現場確認を行います。事故発生日から1週間以内、1か月後、6か月後と計3回の現場確認を行い、実施された対策が有効か、対策がしっかり定着しているかなどを評価しています。これにより、マンネリ化や予定調和を防止するとともに、他事業所で実施された好事例を採り入れることができるなど、より専門的な知見に基づいた対策ができる取組みになっています。

2019年度は、災害の原因分析と対策立案を合理的に進める方法の指導や、法的規制の解説や外部機関による教育受講をアドバイスすることなどにより、当該事業所の災害対策活動を支援しました。



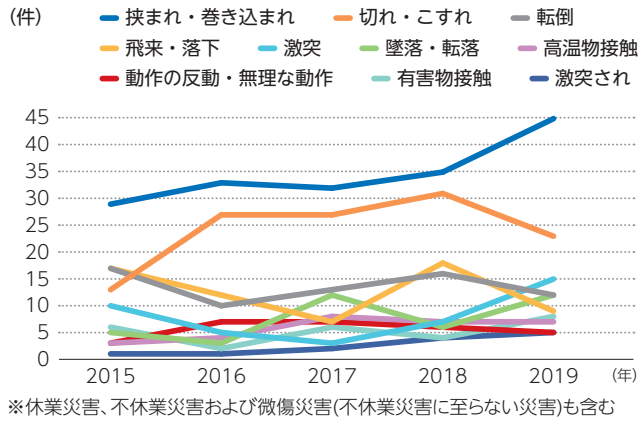
類似災害防止の取組み

2017年10月、中国のグループ会社にて、架台に立て掛けていた製品用の鋼板が倒れ、間に入って作業していた従業員に倒れ掛かって死亡する災害が発生しました。2018年9月にはインドのグループ会社で原材料を運ぶコンベアに清掃作業中の従業員が巻き込まれて死亡する災害が発生しました。

このように、グループ内で重篤な労働災害が発生した場合、二度と同じような災害を発生させないため、グループ内のすべての生産拠点で同様の災害が起きる要因が放置されていないか、リスクが見落とされていないかを総点検しています。

現在、「高所からの転落」、「挟まれ・巻き込まれ」、「立て掛け物転倒による下敷き」、「フォークリフトによる事故」に取り組んでいます。中でも「挟まれ・巻き込まれ」災害は、一度発生すれば重大な結果を招く可能性が高く、日軽金グループで発生している労働災害の最多の発生要因となっています。

● 災害類型別の災害件数(国内)



● 活動項目別の課題

活動項目	課題
高所からの転落災害防止	・ 非定常作業では設備的対策が困難で作業標準書も整備し難い ・ 物流部門では設備的対策が荷主の施設に依存する部分が多い
挟まれ・巻き込まれ災害防止	・ 回転部分・可動部分が膨大な数におよび、設備的対策の整備に時間がかかる
立て掛け物転倒災害防止	・ スペースに限りがあるため、一時的に置いておくなどの立て掛け物が発生し易い ・ 倒れ防止措置ルールなど、人に頼る対策が多い
フォークリフト災害防止	・ フォークリフト台数が多い反面、スペースに限りがあるため、人車隔離が進まず、人と車の導線が接近する場面を排除できない ・ 人が操作する機械であることから、操作ミスが排除できない

類似災害防止の活動

「挟まれ・巻き込まれ」は典型的なリスクとされ、これまで何度も安全対策が考えられてきたにもかかわらず、災害件数は減っていません。そこで、これまでのように「こうすれば事故が起きない」という視点で対策を考えるのではなく、「こうすれば事故を起こすことができる」という視点で点検を行いました。事故は思いもよらない事象や行動、またそれらの偶然の重なりによって起きることが少なからずあります。敢えて、事故を起こす条件や環境を考え、それをあらかじめ撲滅しようという取組みです。

視点を変えて総点検をした結果、グループ全体で6,100件のリスクが検出されました。そして、現在は6,100件すべてのリスクに対して100%対策を行うことを目指して活動をしています。

日本軽金属(株)蒲原熱交製品工場では、点検で発見したリスクについて、定期的な「リスクアセスメント(機械などの危険性または有害性などの調査：労働安全衛生法)」により、継続したリスク低減活動を行っています。



日本軽金属(株)蒲原熱交製品工場の改善例
切断機周辺の安全柵を追加し、安全装置を設置した

安全・衛生活動における情報技術活用

日軽金グループでは、安全意識の高い人づくりの一環として、危険な作業や設備を体感できる安全教育施設を整備・運営しています。現在、9事業所に設備を設置しています。

さらに、日本軽金属(株)蒲原製造所では、これまでの実作業・実機で行う模擬体験教育に加え、2019年度にVR技術を活用した体感施設を導入しました。この設備では、感電事故体験のほか、体感することが難しい高所からの落下事故も体験することが可能となりました。

今後は、AIによる画像認識技術を活用した危険監視・検知システムを利用して、挟まれ・巻き込まれ災害などの防止につなげることや、バイタルセンシングを利用して作業者の体調や熱中症リスク、転倒・転落リスクを検知して安全管理に役立てるなど、デジタル技術の導入も積極的に進めています。

VOICE VR体感施設体験者の声

日本軽金属(株)環境保全・安全衛生統括部
北口 崇(写真右側)

視覚と聴覚が外界と隔離されるので、没入感がすごく、リアルな感覚が体験できました。特に高所からの落下体験プログラムでは、疑似体験と分かっていながら、落下の瞬間、体をのけぞらせてしまいました。高いところは怖いと心底感じました。実際の転落は絶対にしたくはありません。

VR体験の様子

新型コロナウイルス感染予防のための消毒指導

日軽金グループでは、新型コロナウイルス感染予防のためのさまざまな対策(➡p.12-14)を実施しています。中でも、消毒は感染者などが発生したあとに素早く確実に行うことが重要であることから、職場で実施することになっています。そのために、職場において安全で適切な消毒ができるよう、作業手順を写真や動画で解説したマニュアルにまとめました。また、消毒する場所に漏れが出ないように消毒作業記録シートも用意しました。このようなツールをグループ全体で共有して集団感染の防止ができるよう取り組んでいます。

消毒時の留意点(まとめ) 新橋オフィス版

7.拭き掃除は消毒液を十分に含ませた不織布で一方向に拭き取り、自然乾燥あるいはカラ拭きする。消毒対象に直接スプレーは厳禁。不織布は頻繁に交換

【ポイント】

- ・ 直接スプレーした場合ウイルスが拡散、吸引による体調不良、引火するリスクあり
- ・ 数名分のデスクやテーブルを拭く程度で交換

消毒指導マニュアル(抜粋)

ご相談から 使い終わるまでが品質保証

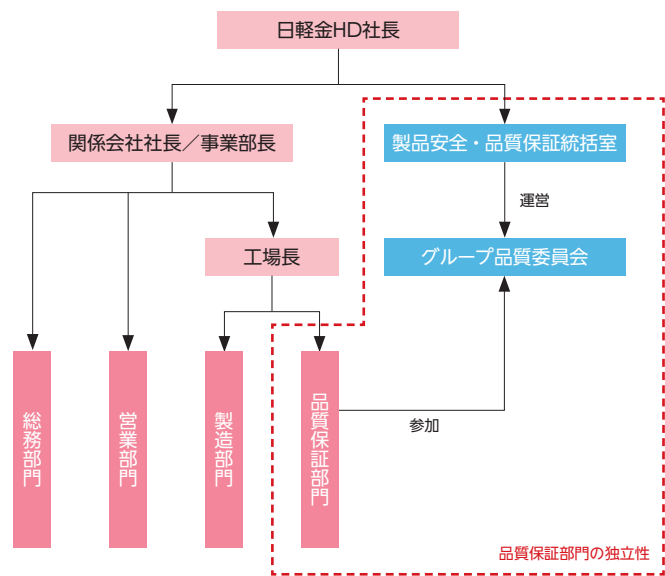
日軽金グループは、社会やお客さまのニーズを把握し、それを実現するために、しっかりと安全や品質が担保されるよう、品質保証の取組みを推進しています。

品質マネジメント体制

(1) 品質保証部門の独立性確保

品質保証部門は、その独立性を確保するため、日軽金HD社長直轄の製品安全・品質保証統括室(以下、品証統括室)として設置され、日軽金グループのすべての会社・部門の品質保証部門を統括しています。また、それぞれの会社・部門の品質保証部門も独立性を確保した組織として運営されています。

● 品質保証部門の独立性



(2) 品質保証能力向上のための活動

日軽金グループは、品証統括室が品質リスクの主幹部門となり、リスクを顕在化・低減しながら、しっかりとビジネス機会につなげていく活動に取り組んでいます。

① グループ品質委員会

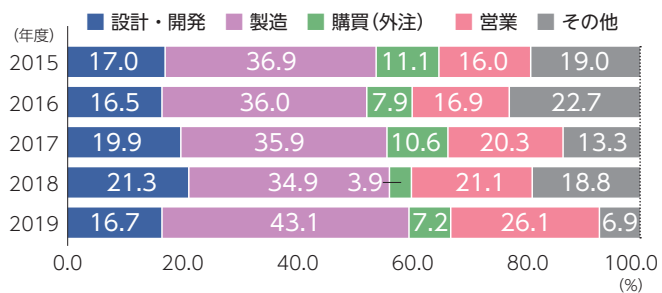
日軽金グループでは、各社・部門の品質保証責任者が集まる「グループ品質委員会」を毎年2回(4月・10月)開催しています。委員会では、グループ内の品質保証に関する情報や改善における好事例の紹介などの品質に関する情報を共有するとともに、委員間の議論などを通じてグループ全体の品質保証・品質管理のレベルアップを図っています。

② クレーム情報の共有と活用

製品やサービスは量産開始前の検討段階で問題点の発見と対策を確実に講じることで、お客さまへ安全で安心できる製品やサービスの提供が可能となります。しかし、確認が必要な項目が評価しきれずに検討段階での問題点をすべて解決しきれておらず、設計・開発要因のクレームが毎年20%程度の割合で発生しています。さらに、製造要因の中にも検討段階の検証不足による指示の不備でクレームが発生している事例もあり、全体の半数以上の割合を占めています。

日軽金グループでは、品証統括室がクレーム情報を各社・部門から収集し、発生状況をモニタリングしています。また、発生したすべてのクレームについて原因を分析し、グループ品質委員会で開催して情報を共有しています。

● クレーム要因別の金額比率

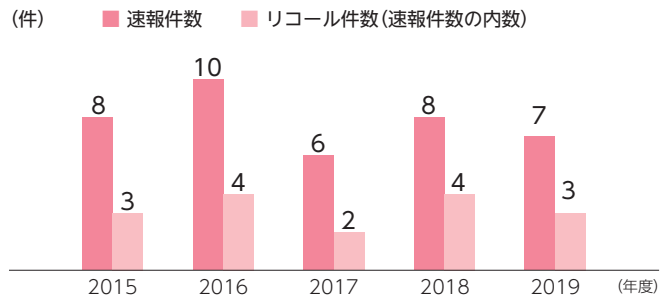


(3) 重大品質事項に関する報告体制

日軽金グループは、人身に関わる欠陥やリコールなどの重大な品質問題が発生した場合、責任の所在に関わらず情報を速やかにグループ内に展開することをルール化して運用しています。

2019年度は7件の報告がありました。発生した7件の原因を分析した結果、主に製品・サービスの開発・検討段階での評価不足や、お客さまからの要求仕様が不明確なため作業指示が不足していたことが原因でした。

● 重大品質事項に関する報告件数



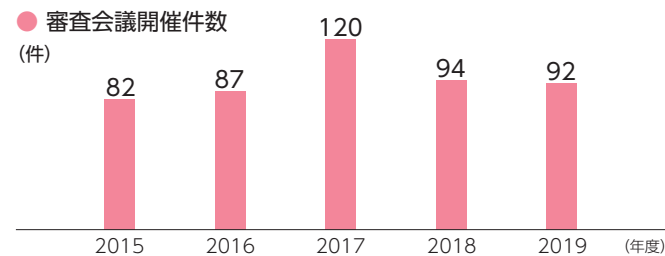
● 速報・リコールの内容(2019年度)

発生年月	不具合の内容	分類
2019年4月	製品突起部により切創	人身事故
2019年4月	製品割れ	人身事故の可能性
2019年8月	部品の未接着	重大な物損事故
2019年12月	部品取り付け部の強度不足	リコール
2020年2月	部品の加工寸法不良	リコール
2020年3月	素材穴不良	重大な物損事故
2020年3月	部品の締結不足	リコール

(4) 安全で品質が担保された製品・サービスを提供するための取組み

日軽金グループでは、クレームの大半が量産前の確認不足により発生しています。このため、量産前の品質チェックが確実に実施され、問題なく量産をむかえることができていることを確認するため、審査会議を開催して安全性、品質、法規制の適合を多面的に評価しています。

2019年度は新しい製品やサービス、既存の製品やサービスを変更したものを上市するために92件の審査会議を開催しました。



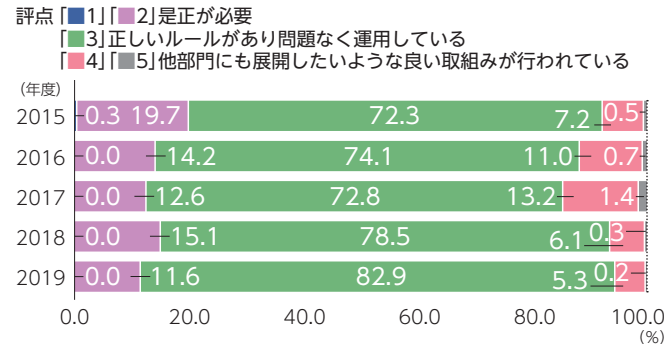
品質保証能力向上のための活動

(1) 品質監査

日軽金グループは、グループ内のすべての会社および製造拠点を毎年1回訪問し、品質監査を行っています。品質監査では、ISO9001、各法令や規制に基づく品質マネジメントシステムの有効性と妥当性、実際に取り組んでいる製品・サービスの管理状態などを確認しています。また、グループ内で定めている判断基準に基づき定量的な評価を行い、是正が必要な項目の真因分析を行い、強みに変えていく活動に取り組んでいます。

2019年度は、国内46拠点、海外16拠点を監査しました。2019年度の監査結果では、各社・部門が正しいルールに基づいて運用されている比率が計88%と、品質保証・管理水準が年々高まってきています。他方、海外製造拠点では、自社の開発・設計手順が明文化されていない拠点が分かり、是正しました。

● 品質監査結果 評点の比率



品質監査の様子(ニッケイエムシーアルミ(タイ)社)

(2) 品質総点検

日軽金グループは、毎年11月の品質月間に合わせ、自分たちが取り組んでいる品質活動や製品・サービスが問題なく生産・出荷されていることなどを点検する「品質総点検」を実施しています。

2019年度は、クレーム発生要因や品質監査の結果や、ものづくりの源流管理を徹底するために、以下の内容で総点検を実施しました。

点検結果より、自部門で取り組むべき基準・ルールが制定され、それに基づく活動が行われていることが確認できました。一部では管理すべきルールが制定しされていない部門があり是正しました。

総点検の内容(2019年度)

- 1) 新規製品・サービスの受注と4M変更管理が必要な段階で評価が実施されているか
- 2) 顧客要求仕様などの対応が審査会議で確実に確認されているか

総点検方法

- ・受注や4M変更時の情報のインプットから製造・サービス実施部門への展開手順が整備されていることを確認する。
- ・展開手順に沿って運用していることを、活動記録を確認して点検する。

品質人財育成

(1) 品質保証能力向上プログラム(品質自主研)

日軽金グループでは、品質の改善活動の一環として「品質自主研」を毎年開催しています。品質自主研では、グループ内の工場を道場とし、実際の製品や製造工程を題材にして品質改善活動を行い、品質管理の向上や品質保証の確立のための考え方や手法を学びます。各社・部門でも小集団活動やQCサークルなどの活動が行われていますが、部門の垣根を飛び越え、今まで経験していなかった工程の改善に取り組むことで、新たな気づきが得られる機会になっています。改善対象となる製品・サービスやその工程の現状把握を行い、どのような問題が発生しており、どのような姿であるべきか、目標を関係者で共有し、さまざまな改善に取り組む活動です。開催した部門には改善効果を生むこと、改善に取り組んだメンバーには改善スキルが身に付くことを目的としています。品質保証・品質管理に必要な知識・ツール・経験は扱っている製品やサービスが異なっても、世の中やお客さまから何を求められているのかを理解し、しっかりと現状を把握することで、改善につなげていくことができます。

(2) 集合研修による人財育成

日軽金グループでは、品質人財の継続的な育成のため、2019年度は「品質管理基礎教育」や「ISO9001内部監査員養成研修」に加え、自動車産業で推奨されている規格IATF16949:2016の考え方をグループ内へ拡げていくための「顧客要求事項を満足するために求められる考え方と仕組みづくり」をテーマにした研修を開催し、約50名が参加しました。研修では、ISO9001の要求事項に加え、より深化した考え方を学ぶことができ、自社・部門の改善へつなげていく機会となりました。

(3) 品質人財交流

日軽金グループでは、品証統括室でグループ会社より派遣された人財を受け入れ、実際の業務を通じてグループの品質保証を担える人財を育成する活動を行っています。この活動は、品質事故や不正が発生しないよう、品質保証の意識を高めることを目的として2018年より開始しました。普段は所属する部門・拠点の品質保証を担っている従業員が、他の製品・サービスを見たり、グループ全体の品質保証体制について考えたりしていく中で、知見を増やし仲間を作って使命を実感する充実した機会となっています。

第1期部員のコメント	 日軽形材(株) 技術部 部長 北添 賢一	 日本軽金属(株) 板事業部品質保証グループ グループリーダー 田中 幹夫
一番印象に残ったこと	品質月間において、リスクを抽出することは今までも取り組んでいたが、各部門の改善事例などのよい情報をグループ内に拡げていける初めての機会面の取組みとして、好事例コンテストを上げたこと。	品証統括部の活動を通じて各事業所を訪問し、さまざまな業界や商品・サービスを取り扱っていることを改めて知ることができ、それぞれの品質保証の方法や考え方の違いもわかった。日軽金グループの裾野の広さを上手に活用して連携を深めれば、さらに進化できると感じた。
一番苦しかったこと	品証統括部がグループ全体の品質保証をマネジメントしていくために、幅広い業務を行うことに苦労した。慣れない作業のため日程が大幅に遅れ、関係者に迷惑をかけてしまったこともあった。	品証統括部の活動では、工場での改善活動と違って目に見える形で効果が表れることが少ないため、成果を実感することが難しいと感じた。また、ものづくりの現場から遠ざかるため、世の中やお客さまなどのニーズや最新の状態を把握することが困難だった。
活動から気づいたこと	ものづくりの流れで、上工程の源流に近い部門と下工程のお客さまに近い部門とでは品質に対する温度差があり、管理レベルも異なっていると感じた。その中でも、世の中やお客さまには絶対に迷惑をかけないように、自社の品質保証レベルをより高めていく必要があると感じた。	日軽金グループのさまざまな事業所を見ることで、自分が捉えていた品質面だけに限らず、ものづくりの評価におけるものさしの幅が広がった。また、自部門の外に出たことで、自部門のよい取組みや不足している取組みが改めてわかった。

第2期部員からのコメント

抱負

前の職場で技術部門から品証部門に異動したとき、ものの見え方がまるで違うことを知りました。本活動でも同じようなことがあると考えていますので、品証統括部の立場からグループ内の各工場がどのように見えるのかという点を意識しながら学んでいきたいと考えています。

この2年間で期待すること

グループ全体の品質保証を学ぶよい機会ですので、よい点があれば自部門に持ち帰り提供することを積極的に行い、感受性を高めていきたいと考えています。



(派遣元) 日軽熱交(株)
品質保証部
大瀧 崇雄

新型コロナウイルス感染防止の取組み

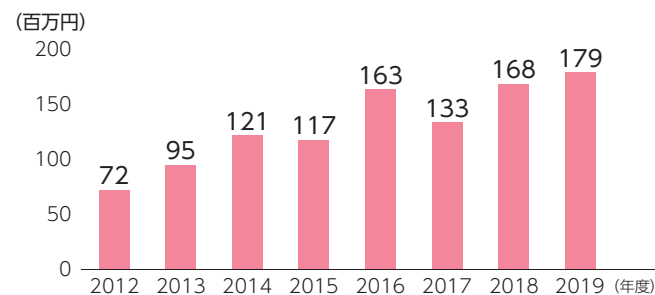
品質保証の取組みは、品質監査や各種研修など現地・現物に触れる活動が多く、新型コロナウイルスの感染防止の観点から取組み内容や手法の見直しが求められています。

2020年度は、オンラインツールなどを活用し、可能な限り移動や接触を伴わない手法の検討を進めています。

社会貢献会計から見る
日軽金グループの社会貢献活動

8年で倍増した社会貢献活動

● 社会貢献に関わる支出額



日軽金グループでは、社会貢献活動が一時的な活動や寄付に終わることなく、地域に根差した活動や社会全体に広く貢献できるプログラムをグループ全体で導入し、推進してきました。リーマンショックや大規模災害の起きた年も変わることなく活動を継続してきた結果、社会貢献会計の規模は当初から8年で支出額倍増という形で表れています。

2019年度は、353の地域活動プログラムに参画し、支出額は179百万円となりました。

次の20年を社会とともに歩む

日本軽金属(株)は2019年に80周年を迎えましたが、次の100周年に向け、20年にわたり毎年「子供の未来応援基金」「社会福祉振興助成事業」に寄付を行うこととしました。

子供の貧困対策、障がい者支援に本基金・事業を通じて寄与することは日軽金グループの社会貢献方針に合致するものです。これだけの長期寄付を事前に決めることは日軽金グループにおいても初の試みとなりますが、社会とともに歩む20年を約し、企業活動を行っていきます。

また、本プログラムのスタートから2年目となる2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大への対応に伴う緊急支援事業にたくさんの方の応募があり、寄付が役立てられています。

「子供の未来応援基金」

<https://www.kodomohinkon.go.jp/>



「社会福祉振興助成事業」

<https://www.wam.go.jp/hp/guide-jyosei-outline-tabid-178/>



パラスポーツもできる「日軽アリーナ」オープン

日本軽金属(株)苫小牧製造

所は80周年記念事業の一環として体育館改修工事を行いました。体育館はグループ社員と家族の福利厚生施設として利用していますが、今回は地域の皆さん、特にパラスポーツ団体への貸し出しを行うことができるような改修を行いました。

改修をするにあたっては、まず、パラスポーツそのものを知ることから始め、競技施設としてどのような施設が必要なのか、どうしたら利用しやすくなるのかを検討するため、苫小牧市の福祉ふれあいセンター(市内パラスポーツ施設)や市内のパラスポーツ団体の皆さんから話を伺いました。道内の車いすバスケットボール大会や車いすラグビーの日本選手権プレーオフ大会などを見学して、選手、審判、関係者への調査も行いました。選手の皆さんや大会関係者との交流も深める中で、選手や審判の不足、利用可能な施設が少ないなどの課題を伺い、地域の一員として一翼を担いたいという思いが募りました。特に、車いすバスケットボールチームの「苫小牧WBC」とは、練習見学、体験参加など幅広い交流をさせていただき、改修のためのさまざまな具体的なアドバイスをいただきました。

自動ドアやスライドドアへの変更、道路やスロープの拡幅などの周辺環境をはじめ、内部施設にもさまざまな仕様変更を行いました。

車いす競技では競技中にハンドリムを激しく扱うため手が汚れます。汚れた手を洗うことができるよう車いす対応の洗面台も設置しました。また、休憩室には車いすからも室内を見渡せる観戦用の窓があり、休憩しながら競技を観戦できます。競技エリアの壁には高さ900mmの保護マットを設置し、車いすラグビーや車いすバスケットなどで勢い余って壁に激突しても怪我をしにくいようにしました。

2階には、競技エリア全体を見渡せる観戦スペースやトレーニングルーム、競技講習会、作戦会議にも使用できる部屋も用意しています。

工事は今年3月に完了し、コロナ禍で運用開始が遅れましたが、この7月より本格的に貸し出しを開始しました。サッカーをはじめ、テニス、ハンドボール、ダーツなどの競技に加えて、苫小牧で活動している「車いすバスケットボール」のチームに練習会場として利用いただく予定です。特に、車いす競技は適切な施設・装備がある競技場が少なく、練習場、試合会場の確保に苦労されているとお聞かしています。「日軽アリーナ」がグループ社員だけでなく、地域の皆さまへ、さらには障がい者競技をされる皆さまのお役に立てることを願っています。



車いす対応の洗面台

さらなる企業経営の健全性確保を 目指したグループのガバナンス

日軽金グループ

日本軽金属ホールディングス(株)(以下、「日軽金HD」といいます)は、(株)東京証券取引所の市場第一部に上場する純粋持株会社です。日本軽金属(株)および東洋アルミニウム(株)を中核事業会社とする連結子会社77社、持分法適用関連会社15社(2020年3月31日現在)の「日軽金グループ」を形成し、アルミニウム製品およびその関連製品の製造・販売を中心とした事業を展開しています。

グループのガバナンス体制

日軽金グループの経営に関する基本的な考え方は、3つのエッセンスと13の基本方針からなる「グループ経営方針」として体系化されています。

グループのガバナンスについては、各社の自律性を尊重しつつ、日軽金HDが定めるグループ規則などに基づいた管理を行うほか、グループ全体に影響を及ぼす事項については、日軽金HD取締役などで構成する「グループ経営会議」で多面的検討を行った上で決定しています。そのうち、特に重要な事項については日軽金HD取締役会で審議・決定しています。

日軽金HD取締役会は、2019年度は、計13回開催されました。2020年6月からは、独立社外取締役を1名増員しました。その結果、日軽金HD取締役会は、独立社外取締役5名(うち1名女性役員)を含む14名で構成され、(株)東京証券取引所が制定する「コーポレートガバナンス・コード」にて推奨される「独立社外取締役3分の1以上」の水準を充たすこととなりました。

また、監査機能の制度的独立性を維持する観点から、監査役会を設置しており、2019年度は12回開催されました。監査役会は、独立社外監査役3名(うち1名外国籍役員)を含む6名で構成されています(2020年6月24日現在)。また、監査業務の補助のため専任の従業員1名を配置しています。

指名・報酬委員会の設置

日軽金HDは、コーポレートガバナンスの重要事項である取締役などの指名や報酬に関して、取締役会の監督機能を強化するため、取締役会および代表取締役社長の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会(委員長は委員である独立社外取締役の中から取締役会で選定)を2020年2月に設置しました。

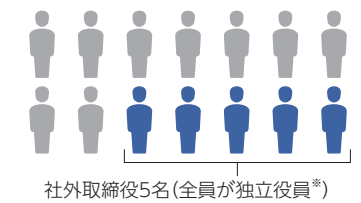
本委員会では、代表取締役および取締役に求められる職責・資質などの指方針に関する事項や、代表取締役社長の後継者計画に関する事項などを審議し、取締役などの指名や報酬に関する決定プロセスの透明性・公正性を確保していきます。

※指名・報酬委員会メンバー(2020年6月24日現在)

委員長	小野 正人(独立社外取締役)
委員	林 良一(独立社外取締役)
委員	伊藤 晴夫(独立社外取締役)
委員	早野 利人(独立社外取締役)
委員	土屋 恵子(独立社外取締役)
委員	岡本 一郎(代表取締役社長)

● 社外取締役・社外監査役の割合

取締役14名(任期1年)

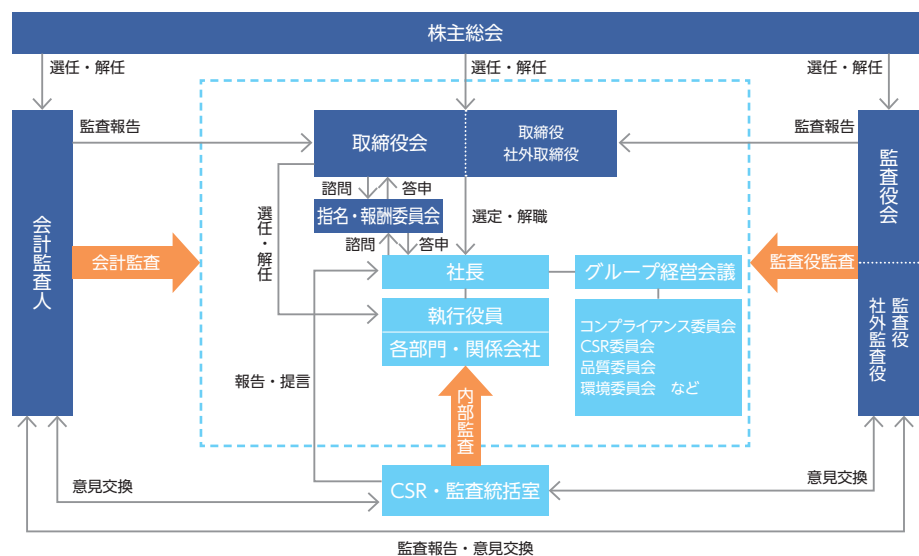


監査役6名(任期4年)



※(株)東京証券取引所が規定する「一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役または社外監査役」

● ガバナンス体制



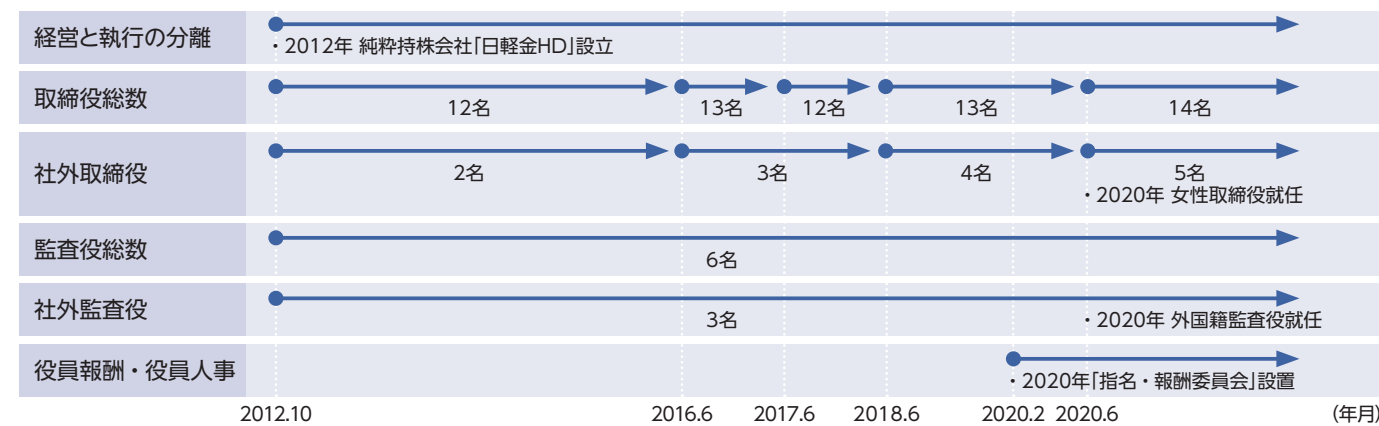
取締役会の実効性評価

日軽金HD取締役会では、毎年、取締役会の実効性評価について決議しています。

取締役会では、社外取締役および社外監査役を中心に積極的に意見が述べられ、活発な議論が行われており、議論の内容は経営陣の業務執行に反映されています。

また、社外取締役および社外監査役の海外を含む事業所視察の実施や、取締役会の決議事項にとらわれない経営全般に関する幅広いテーマについて自由に討議を行うことなどを通じて、取締役会運営の充実に努めています。加えて、独立社外取締役は、代表取締役社長を交えた会合や独立社外取締役のみが参加する会合を不

● ガバナンス体制の推移



コンプライアンス

コンプライアンス委員会

日軽金グループは、日軽金HD社長を委員長とする取締役で構成されるコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、毎年、「コンプライアンス推進計画」を策定し、計画の実行状況は四半期ごとに確認しています。

コンプライアンスコードとコンプライアンスミーティングの両輪

日軽金グループの行動規範は「グループ・コンプライアンスコード」として示され、海外を含むグループ全ての役員・従業員に対して、法令、企業倫理、ビジネスマナーの遵守、良識ある行動、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションなどを求めています。この規範の周知徹底のため、4か国語(英語、中国語、タイ語、ベトナム語)に翻訳されてハンドブックとして全員に配付され、常時携行できるようになっています。



4か国語に翻訳されたハンドブック
※ 翻訳版は英語、中国語、タイ語、ベトナム語

定期に開催し、独立した客観的な立場に基づく意見交換および課題認識の共有にも努めています。

その結果、取締役会では、オープンで建設的な発言・議論が活発になされており、実効性は確保されていると評価しています。

<主な自由討議の議題>

・「日軽金グループの人財育成」

日軽金グループにおける人財育成上の課題と、今後の方向性について議論しました。

・「日軽金グループのCSR課題」

日軽金グループのこれまでのCSR活動と、今後グループが取り組むべきCSRに関する課題について議論しました。

● 2019年度コンプライアンス推進計画と主な実績

	計画項目	実績	評価
法令遵守	贈収賄防止	贈収賄防止規則の翻訳版ハンドブック配付	○
	重点対策リスク対応	8大リスク分野で重大インシデントなし	○
	情報管理体制整備	本社の情報管理強化	○
	個社推進計画の実行	グループ各社の計画、実績を確認	○
コンプライアンス推進	コンプライアンスミーティング	2回実施し、参加率94%	○
	海外拠点のコンプライアンス推進	コンプライアンスコード翻訳版ハンドブック配付	○
	ハラスメント防止強化	法改正対応説明会実施、管理監督者向けパワハラ防止研修実施	○
	コンプライアンス担当者研修	法改正対応	○
教育・研修	階層別研修	役員、管理職、中堅社員、新入社員の各階層で実施	○
	海外赴任者研修	赴任者ごとに個別研修実施	○
	コンプライアンス推進月間	社長メッセージ発信、啓発ポスター掲示、コンプライアンス標語募集・選定	○
啓発	イントラネット	コンプライアンス便り	○
	外部窓口の独立性確保	顧問弁護士事務所から専門業者へ変更	○
	日本語以外による通報窓口	英語、中国語、タイ語、ベトナム語による通報窓口設置	○

さらに、行動規範の理解促進、周知徹底のため、毎年2回、職場単位で「コンプライアンスミーティング」を開催し、反復学習を行っています。ミーティングでは、自職場の問題や他部門で起きたコンプライアンス違反事例などを題材とした意見交換なども行っています。2019年度は延べ2,156回の職場ミーティングが開催され、延べ21,404名が参加(参加率94%)しました。

●「グループ・コンプライアンスコード」の項目と主な規定内容
位置づけ：**全てのグループの役員と従業員が遵守すべき具体的な行動規範**

第1章 コンプライアンスの推進

広く誠実で公正な事業活動の実践、相手の身になって、考え、行動すること

第2章 従業員に対する責任

職場の安全衛生確保を最優先とすること、人権の保護、差別やハラスメントを禁止など

第3章 基本的な社内ルール

知的財産権を含む会社資産の適切な使用、企業秘密の適切な管理、適正な業務の記録と報告など

第4章 お客さま、取引先に対する責任

製品・サービスの安全確保・品質保証、贈収賄、カルテル、談合などの不正競争禁止、取引先との適正な取引など

第5章 社会に対する責任

法令遵守、3R、低炭素化、生物多様性保全などの環境負荷低減、反社会的勢力との関係断絶、地域社会との積極的な交流と発展への貢献など

第6章 株主、投資家に対する責任

適正な情報開示、インサイダー取引の禁止など

第7章 周知徹底、付則

役員、管理職は本コードを率先して実践し部下の指導・監督を行うこと、関係する派遣事業者、請負事業者へも本コードの遵守を要請すること、本コードに違反した場合は規則に準じて処罰されることなど

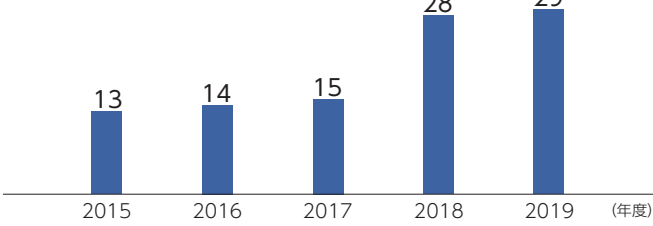
内部通報制度

内部通報制度は、主要会社に設置されているほか、グループ共通の通報窓口として「日軽ホットライン」を設置しています。日軽ホットラインには年間約40件の通報や相談が寄せられています。

日軽ホットラインでは、通報者保護と不利益取扱いの禁止を徹底しています。通報者情報は通報窓口担当者と一部の調査担当者のみに開示され、この関係者以外に通報者の同意なしで開示されることはありません。通報者自身を含む関係者は知り得た秘密を他に漏らすことは厳に禁止され、違反すれば懲戒の対象となります。また、通報者への報復や嫌がらせなども厳に禁止され、違反すれば同様に懲戒の対象となります。

2019年度は、これまで顧問弁護士事務所が担ってきた外部通報窓口を専門業者に切り替えて、内部通報窓口の独立性を高めました。さらに、主要な海外拠点がある国の母国語(中国語、英語、タイ語、ベトナム語)による通報窓口を新設し、グローバル・ホットライン体制を構築しました。

● 日軽ホットライン通報件数
(件)



内部統制

日軽金HD取締役会は、「内部統制システム整備の基本方針」を決議し、その徹底を図っています。また、半期ごとに内部統制の状況について報告を受け、その監督・指導を行っています。

財務報告に係る内部統制

適正な財務報告を確保するため、財務報告に係る内部統制システムを整備・運用しています。このために、グループ各社および部門ごとに「内部統制推進責任者」と「内部統制推進者」を配置し、統制の適切な整備と運用を推進しています。その評価は、社長直轄の独立性が確保された監査部門によって行われています。整備、運用、評価の状況は、監査役、会計監査人とも共有し、取締役会へ報告されます。

リスクマネジメント

日軽金グループのリスク管理システムは、オペレーショナルリスクを中心に重大リスクを特定し、それぞれのリスクを低減し、残存リスクに機動的に対応できるよう、日軽金HDにリスク分野ごとに統括部門を設置し、事業部門と連携してリスクに対処しています。

取締役会は、リスク管理全般の状況について年2回報告を受けて、その内容を評価した上で必要な指示を行います。

2019年度は、気候変動リスク・機会について、取締役会、グループ経営会議、CSR委員会などで採り上げ、重要課題の選定に向けた議論を進めています。(➡p.6-7)

● 重点対策リスクへの主な対応

対象リスク	対応・実績	評価
製品・サービスの欠陥 (➡p.25)	全拠点の品質監査(毎年)	○
	顧客要求仕様の総点検	○
環境事故、環境負荷 (➡p.15)	全拠点の環境監査(3年ごと)	○
	環境事故再発防止対策支援	○
自然災害・事故災害	管理部門BCPの策定	○
	非常用訓練(安否確認、衛星携帯通信、救命、災対本部立上)	○
労働災害 (➡p.22)	休業災害の現地確認	○
	重篤災害の再発防止	○
情報セキュリティ	クラウドサービスのセキュリティ強化	○
	標的型メール訓練	○
企業秘密流出	機密情報監視体制の確立	○
安全保障輸出	該否判定に係る問題なし	○
適時情報開示の懈怠	懈怠事例なし	○



独立した第三者保証報告書

2020年9月2日

日本軽金属ホールディングス株式会社
代表取締役社長 岡本 一郎 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町1丁目9番5号

代表取締役

斎藤 和彦

当社は、日本軽金属ホールディングス株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成したCSR 報告書 2020(以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている2019年4月1日から2020年3月31日までを対象とした★マークの付されている温室効果ガス排出量(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。CSR 報告書に記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISA)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISA3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてCSR 報告書上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析の手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSR 報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した日本電極株式会社に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、CSR 報告書に記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

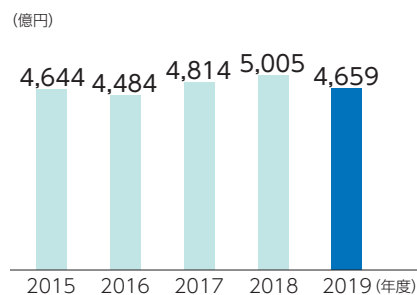
会社概要

商 号	日本軽金属ホールディングス株式会社 (略称：日軽金HD)	設 立	2012年10月1日
証 券 コード	5703	資 本 金	465億2,500万円
英 文 商 号	Nippon Light Metal Holdings Company, Ltd.	売 上 高	4,659億46百万円 (連結)
本 社 所 在 地	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	従 業 員 数	13,611人 (連結)

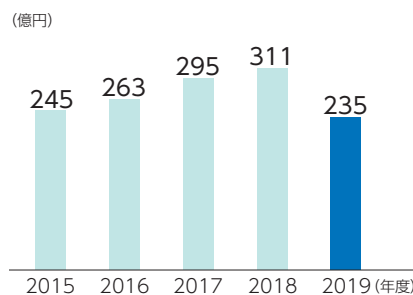
※データはすべて2019年度または2020年3月末現在

決算ハイライト

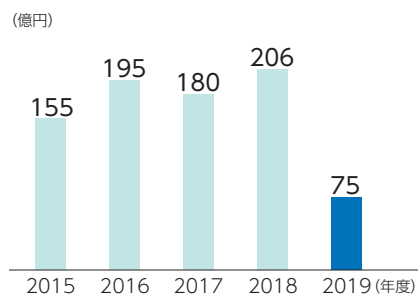
売上高の推移(連結)



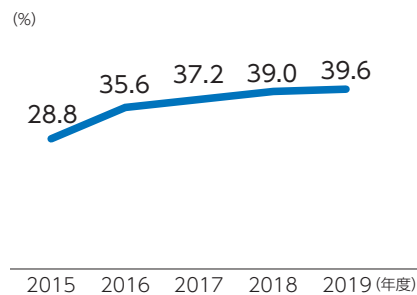
経常利益の推移(連結)



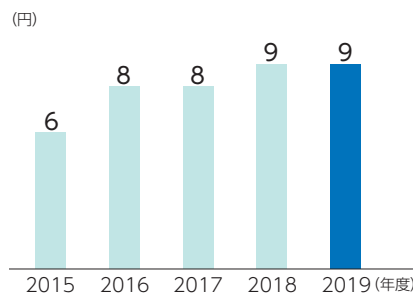
親会社株主に帰属する
当期純利益の推移(連結)



自己資本比率の推移(連結)

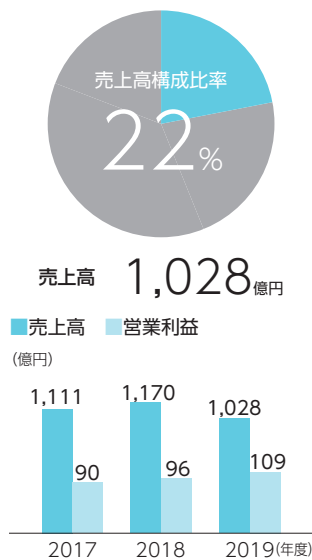


配当



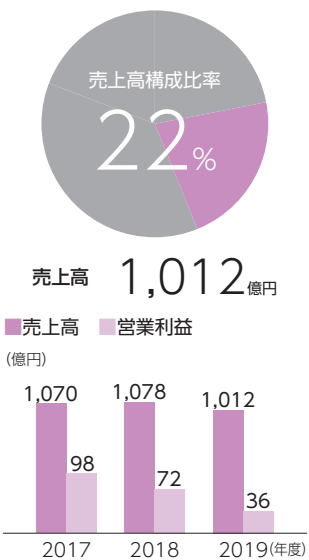
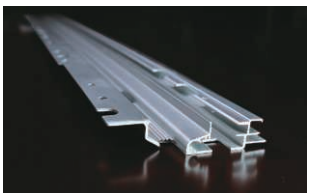
事業概要

アルミナ・化成品、地金事業



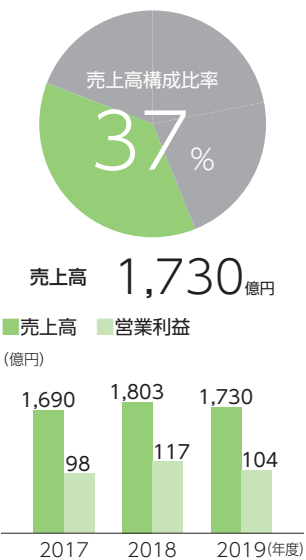
アルミナ・化成品部門では、水酸化アルミニウム、アルミナ、各種化学品を生産しており、これらは難燃剤やセラミックスなどの原料、紙・パルプ製造の工業資材などさまざまな分野で使用されています。地金部門では、さまざまな種類のアルミニウム合金を製造しており、ユーザーニーズに応じた高機能合金の開発において高い評価を受けています。

板、押出製品事業



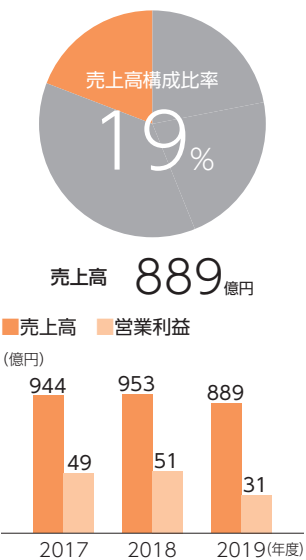
アルミニウム板、押出製品は、自動車部品、鉄道車両向けなどの輸送関連分野や、半導体・液晶製造装置向け厚板・関連部品やパソコン・タブレット筐体向け板加工品などの電機・電子分野をはじめとして、幅広い分野で活躍しています。長年培った技術やノウハウを活かしてユーザーニーズに対応する商品の開発を積極的に行い、高機能の板、押出製品を提供しています。

加工製品、関連事業



加工製品、関連事業は日本フルハーフ㈱のトラックボディ、日軽パネルシステム㈱の業務用冷凍・冷蔵庫用パネル、日軽エンジニアリング㈱の土木・建築などインフラ向けアルミニウム加工製品をはじめ、特長ある商品を取扱い、その品質を高く評価されています。その他にもアルミ電解コンデンサ用電極箔、自動車部品、炭素部品などを提供しています。

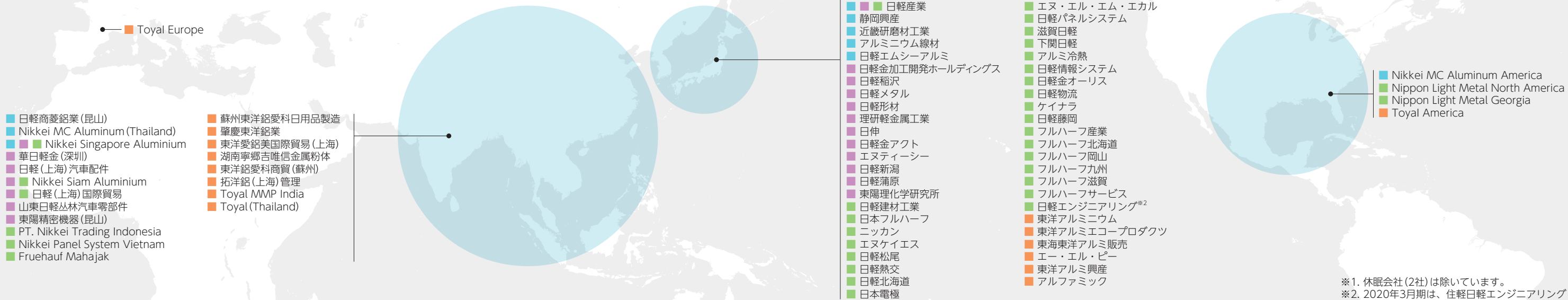
箔、粉末製品事業



東洋アルミニウム㈱が中心となり事業を担っています。アルミニウムの特性を活かし、食品や医薬品の包装材料からエレクトロニクス分野、アルミペースト、太陽電池用部材まで、社会や産業、暮らしに役立つさまざまな製品を開発し、トップメーカーとしての地位を確立しています。独自技術を基盤として新分野を拓きながら、国内外の市場へ多種多様な高機能材料・製品を送り出しています。

グローバルネットワーク

■ アルミナ・化成品、地金事業 ■ 板、押出製品事業 ■ 加工製品、関連事業 ■ 箔、粉末製品事業



※1. 休眠会社(2社)は除いています。
※2. 2020年3月期は、住軽日軽エンジニアリング

集計範囲				2017	2018	2019	単位	
環 境								
温室効果ガス排出量(スコープ1、スコープ2)※1		連結(国内のみ)※2		804	748	★606	千トン-CO ₂	
		連結(海外のみ)※3		125	137	125	千トン-CO ₂	
温室効果ガス排出量売上高原単位※1		連結(国内のみ)		2.09	1.87	1.60	トン-CO ₂ /百万円	
スコープ3排出量の内訳※4		カテゴリ1 購入した製品・サービス※5	連結	1,926	1,947	★1,690	千トン-CO ₂	
		カテゴリ2 資本財	連結	22	35	42	千トン-CO ₂	
		カテゴリ3 カテゴリ1、2に含まれない燃料およびエネルギー	連結	28	34	34	千トン-CO ₂	
		カテゴリ4 輸送、配送上流※6	連結	0	0	0	千トン-CO ₂	
		カテゴリ5 事業から出る廃棄物	連結	4	5	4	千トン-CO ₂	
		カテゴリ6 出張	連結	0	0	0	千トン-CO ₂	
		カテゴリ7 雇用者の通勤	連結	3	3	4	千トン-CO ₂	
エネルギー使用量		電力	連結	10.8	10.4	8.1	PJ	
		燃料	連結	6.3	6.2	6.0	PJ	
エネルギー使用量売上高原単位		連結	35.5	33.2	30.3	GJ/百万円		
使用原材料の重量		連結	576	601	523	千トン		
SOx排出量		連結	473	379	365	トン		
NOx排出量		連結	520	560	449	トン		
総取水量※7		連結	23.5	23.9	22.6	百万㎡		
総排水量※8		連結	21.5	22.5	21.3	百万㎡		
水消費量※9		連結	—	—	1.3	百万㎡		
COD排出量		連結	97	105	106	トン		
廃棄物および副生成物の排出量と処理		再利用・減量分	連結	37.3	48.4	48.4	千トン	
		最終処分(埋立)	連結	3.5	3.5	3.4	千トン	
環境会計		環境保全コスト 投資額	連結(国内のみ)	1,983	2,218	1,580	百万円	
		環境保全コスト 費用額	連結(国内のみ)	5,598	6,210	6,248	百万円	
		環境保全活動に伴う経済効果 収益	連結(国内のみ)	486	554	370	百万円	
		環境保全活動に伴う経済効果 費用増減※10※11	連結(国内のみ)	-1,440	-982	1,027	百万円	
環境に関わる訴訟・罰金・科料の件数		連結	0	0	0	件		
環境に関わる事故件数※12		連結	0	0	3	件		
環境に関わる苦情件数※13		連結	10	16	10	件		
従業員など								
役員数		常勤役員	連結	男性	190	208	216	人
			連結	女性	0	0	1	人
従業員数※14		従業員(管理職)	連結	男性	1,540	1,640	1,666	人
			連結	女性	90	95	96	人
		従業員(一般社員)	連結	男性	8,992	9,087	9,345	人
			連結	女性	2,233	2,494	2,504	人
国・地域別従業員数		従業員	連結	合計	12,855	13,316	13,611	人
		日本	連結	男性	8,058	8,399	8,568	人
			連結	女性	1,198	1,271	1,323	人
		アジア	連結	男性	2,243	2,282	2,221	人
			連結	女性	1,089	1,095	1,239	人
		米国・欧州	連結	男性	231	229	222	人
			連結	女性	36	40	38	人
		年代別従業員数※15	15歳未満	連結	男性	—	0	0
			連結	女性	—	0	0	人
		15歳から20歳未満	連結	男性	—	108	108	人
			連結	女性	—	15	21	人
		20歳から30歳未満	連結	男性	—	2,153	2,124	人
			連結	女性	—	559	600	人
		30歳から40歳未満	連結	男性	—	3,150	3,164	人
			連結	女性	—	833	894	人
		40歳から50歳未満	連結	男性	—	2,878	2,919	人
			連結	女性	—	671	741	人
		50歳から60歳未満	連結	男性	—	1,975	2,010	人
			連結	女性	—	276	284	人
		60歳以上	連結	男性	—	646	686	人
			連結	女性	—	52	60	人
新規雇用者数		総数	連結(国内のみ)	596	692	617	人	
		従業員に対する比率	連結(国内のみ)	7.1	7.8	6.2	%	
新卒採用人数		連結(国内のみ)	197	211	210	人		
離職者数		総数	連結(国内のみ)	401	490	490	人	
		従業員に対する比率	連結(国内のみ)	3.5	5.6	5.0	%	
入社3年後の定着率※16		連結(国内のみ)	88.4	83.8	89.1	%		
定年退職後の再雇用者数		単体(日本軽金属㈱)	8	8	12	人		
組合加入率		単体(日本軽金属㈱)	100	100	100	%		

集計範囲		2017	2018	2019	単 位
平均年齢	連結 男性	39.1	39.9	36.9	才
	連結 女性	36.9	37.4	35.3	才
平均勤続年数	連結 男性	11.5	11.8	11.1	年
	連結 女性	7.7	8.0	7.2	年
平均年間労働時間	連結(国内のみ) 男性	2,146	2,157	2,226	時間/人
	連結(国内のみ) 女性	1,974	1,871	1,922	時間/人
平均年間時間外労働時間	連結(国内のみ) 男性	324	302	334	時間/人
	連結(国内のみ) 女性	161	150	175	時間/人
平均年休取得日数	連結 男性	9.9	9.9	10.3	日
	連結 女性	9.7	9.6	9.1	日
平均年休取得率	連結 男性	52.5	57.8	63.9	%
	連結 女性	71.6	73.4	74.3	%
育児休業新規取得者数	連結(国内のみ) 男性	1	6	12	人
	連結(国内のみ) 女性	55	66	52	人
介護休業新規取得者数	連結(国内のみ) 男性	2	4	0	人
	連結(国内のみ) 女性	1	2	2	人
短時間勤務制度利用者数	連結(国内のみ) 男性	0	1	3	人
	連結(国内のみ) 女性	61	66	83	人
メンタルヘルス不調を事由とする休職者数	連結(国内のみ) 男性	34	59	51	人
	連結(国内のみ) 女性	2	9	8	人
平均年間教育・研修費用	連結	29.2	24.9	23.4	千円/人
障がい者雇用率 ^{*17}	単体(日本軽金属㈱)	2.59	2.63	2.57	%
	単体(東洋アルミニウム㈱)	2.03	1.93	2.55	%

安全

労働災害件数※18※19	休業災害	連結(国内のみ)	12	23	19	件
		連結(海外のみ)	9	16	16	件
	不休業災害	連結(国内のみ)	66	64	56	件
		連結(海外のみ)	5	5	6	件
休業災害度数率※18※20		連結	0.56	1.05	0.91	
		単体(日本軽金属㈱)	0.27	0.54	0.27	

コンプライアンス

日軽ホットラインへの通報件数	連結	15	28	29	件
コンプライアンス・ミーティング	開催数	2,102	2,066	2,156	回
		20,237	20,972	21,404	延べ人数
特許公開件数 ^{*18}	連結	182	167	160	件
特許登録件数 ^{*18}	連結	107	92	81	件

品質保証

製品・サービスの提供における法令違反件数	連結	0	0	0	件
品質速報件数	連結	6	8	7	件
リコール件数	連結	2	4	3	件

コミュニティ

社会貢献に関わる支出額	連結	133	168	179	百万円
-------------	----	-----	-----	-----	-----

ガバナンス

1株あたりの中間および期末配当金	連結	8	9	9	円
------------------	----	---	---	---	---

★：記載情報の信頼性を保証するために、KPMGあずさサステナビリティ㈱)による第三者保証を実施しています。

- ※1. 2018年度より主要オフィスのGHG排出量を集計しています。
- ※2. 算出には、次のCO₂排出係数を使用しています。
国内電力：電気事業低炭素社会協議会公表の前年度使用端CO₂排出係数
国内燃料：環境省令の各燃料の単位当たりのCO₂排出係数
算出には、次のCO₂排出係数を使用しています。
※3. 海外電力：IEA[CO₂FCOMB 2017]の各国別CO₂排出係数
海外燃料：※2の国内燃料と同じ
- ※4. 環境省・経済産業省が公表している排出原単位を乗じて排出量を算定しています。
- ※5. カテゴリ1はグループ外からの購入量を基準とした上位3品目を対象としています。このうちのアルミ地金の購入量は、日本軽金属㈱グループ・メタルセンターの調達分を
対象としています。
- ※6. カテゴリ4の算定基準を見直し、2017、2018年度の数値を修正しました。
- ※7. 海水の取水量は除いています。
- ※8. 排水量の算定基準を見直し、2017、2018年度の数値を修正しました。
- ※9. 2019年度より集計しています。
- ※10. 費用増減は次の計算方式で算定しています。(費用増減＝基準期間(2018年度)の費用－当年度(2019年度)の費用)
- ※11. ー(マイナス)は費用の増加を表します。
- ※12. 影響が外部におよぶ環境トラブル(油・薬剤の漏えいなど)
- ※13. 外部よりの申し立てがあった件数(臭い、騒音など)
- ※14. 嘱託(常勤)社員を含みます。
- ※15. 2018年度より連結の数値を報告しています。
- ※16. 入社から3年後の4月1日の在籍者の割合
- ※17. 対象期間は、各年度末の直後の6月1日時点です。また、法定雇用率は2.2%(2018年3月31日以前は2.0%)です。
- ※18. 対象期間は、暦年(1月～12月)です。
- ※19. 2017年の休業災害(連結(海外のみ))および不休業災害(連結(国内のみ))の集計に誤りがあり、修正しました。
- ※20. 休業1日以上の災害を対象としています。(通勤途上災害除く)