

# ダイバーシティ&インクルージョン

価値創造の原動力である人材の力を活かすべく、  
ダイバーシティの加速を図ります。

## 基本的な考え方

三和グループでは、従業員一人ひとりが価値創造の原動力であると捉え、それぞれの持つ能力や専門性を十分に発揮できる、活気ある職場づくりを目指しています。世界24の国と地域でグローバルな事業活動を展開し「動く建材」のグローバル・メジャーに向けて挑戦していくにあたり、多様な人材が主体的に行動することでイノベーションを創出し、常に新たな価値を生み出し続けていくことが重要だと考えています。

## 主な取り組み

このような考えのもと、三和グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンを加速する組織づくりを目指し、さまざまな施策の実施、制度の充実に取り組んでいます。例えば、女性従業員の活躍に向け、三和シャッター工業では、メンター制度の導入や、育児短時間勤務制度の適用を法定条件を超える小学校6年生までの子どもを養育する者に拡充するなど、各種職場環境の整備に向けた制度の充実を図っています。こうした取り組みを通じ、女性管理職の人数を2021年3月までに2015年度比で3倍に増加させる計画です。

また、ODCでは、ダイバーシティの推進には、各従業員がお互いを尊重すべく、バックグラウンドの共有や従業員同士の交流が不可欠との考えから、毎年「ダイバーシティフェスティバル」を開催しています。これは、各国の出身者が自国の食べ物や文化を紹介するもので、2017年度は10月に開催し、紹介者・見学者合わせて約200名が参加しました。

更に2018年度、国内グループ会社を対象とした「三和グループ従業員意識調査」を実施しました。従業員が会社に期待していることや問題と考えていることを調査し、組織

上の課題を精査。潜在リスクの発見と低減を図るとともに、今後の経営上の施策展開に活かすことを目指しています。特に、労働時間管理の面では重点的に調査し、ダイバーシティ推進に際しての阻害要因を探り、施策に活かすことを計画しています。



ODC ダイバーシティ フェスティバル



## その他の取り組み

### 女性従業員の活躍

- テレワークの試験導入
- 子どもの看護休暇の有給化
- 有給休暇の計画的付与
- 時間単位有給の導入
- ロールモデルとなる女性従業員の紹介などのキャリアアップサポート

### 外国籍従業員の活躍

- グローバル採用 (2012~2018年度で計21名)
- 各極の営業・開発・調達の担当で、定期的に情報交換やシナジーの創出に注力
- ハラール弁当の手配、祈祷室の設置

### 多様性のある人材の活躍

- 競技活動への支援 (自転車競技の近谷涼選手、車いすバスケットの有川美穂選手を従業員として採用)

# グローバル人材の育成

成長を牽引できる人材を輩出すべく、  
人材力の強化とエンゲージメントを進めます。

## 基本的な考え方

三和グループでは、会社と従業員がともに成長・発展し続ける好循環を継続させるため、成長戦略に基づいた人材育成制度を取り入れ、事業を取り巻く環境の変化に迅速かつ柔軟に適応し、成長を推進し牽引できる人材の輩出に力を注いでいます。中でも、グローバル人材育成のための研修制度の整備・充実のほか、グループ全体をつなぎ、組織力を最大化するためのエンゲージメント強化に向けた施策展開を進めています。

## 主な取り組み

研修においては、三和シャッター工業、ODC、ノボフェルムの主要3社が中心となって、それぞれの事業展開や組織風土に合わせた研修体系を整備し、積極的な研修活動を推進しており、特に近年、力を入れているのがグループ横断での取り組みです。国内グループ会社の従業員がODCにて研修を行うといった活動は、2010年度から着手しており、2017年度からはアジアでの研修まで幅を広げました。日本で採用、入社したアジア国籍の従業員が母国での研修を通して実務経験を積むといった例も生まれ始めています。

また、今後の環境変化を見据え、幹部候補社員の強化、マネジメント層の充実を目指し、三和シャッター工業では、2017年度、マネジメント職制にふさわしい役割の教育を企画した「幹部社員研修」を新設。目的別教育のマネジメント能力養成の一環として、国内15社およびアジア4社のグループ会社社長を対象に、経営者リーダーシッ



国内グループ会社の従業員を集めて行ったワークショップ

プの在り方を習得する「三和グループ会社社長研修」も実施しました。

更に、国内グループ会社から中堅社員が集まり、グループ共通の価値観を持ってエンゲージメントを加速するためのワークショップも開催しました。

## グローバル人材として 三和グループに貢献

日本で携わった製造管理の知識や言語力を活かし、母国・中国で製造原価計算や業務改善を担当しています。今後も、自身の経験や多様性を受け入れる柔軟性を武器に、グローバル人材として三和グループに貢献したいと思います。



三和シャッター工業  
庄 穎宇  
(2014年4月入社)  
※NF上海で実務研修中

## その他の取り組み

### グローバル人材育成のための研修制度

- ・ モバイルラーニング
- ・ TOEICスコアアップ研修
- ・ オンライン英会話研修

### 目的別・階層別研修制度

- ・ 営業員向けに、営業スキルと製品知識向上のための提案営業研修やビジネスマナー研修を適宜実施
- ・ 新卒2年目・3年目フォロー研修

### 自発的な成長を支える

- ・ 成長戦略に基づいた人材育成制度の導入
- ・ 資格取得時の報奨金制度
- ・ 200種類以上の通信教育講座の受講料の援助金制度

# 施工技術者の育成

価値創造の最前線かつ三和グループの強みとなる  
施工技術の更なる強化を図ります。

## 基本的な考え方

三和グループが扱う「動く建材」は、工場から出荷された時点では“半製品”であり、技術を持った施工技術者が取り付けて、初めて“製品”としての価値が生まれます。

他社を圧倒する高い施工力と全国ネットワーク、365日24時間の修理、メンテナンス・サービスを支える施工技術者の教育・育成を更に充実・強化することは、三和グループの価値創造において極めて重要な取り組みとなっています。

## 主な取り組み

国内において、施工技術者の大半は直接の雇用契約はないものの、各技術者に合わせた業務の斡旋や充実した技術研修などを行っています。更に、各種インセンティブ向上策や独立時の低利融資支援なども実施するほか、施工の集中している地域への応援体制など、施工技術者が働きやすく、自らが成長しやすい環境の整備に力を注いでいます。

施工技術者の育成の中核となるのが「施工研修センター」で、当センターは社内技術員の育成も兼ねています。施工技術者に向けては均一な高いレベルの技術力研鑽を狙いとし、「新人施工技術者研修」や、製品取付の社内資格を付与する「製品取付資格認定研修」などのカリキュラムを用意しています。また、2018年度より安全意識の浸透や技術・モチベーションの向上を目的に、施工技術者向け広報誌を制作し、施工技術者全員に配布しています。

また、北米や欧州でも、施工技術の強化に向けた取り組みを推進しています。北米では、施工・サービス部門（ISD）をドア事業部門から切り離し、サービス事業のノウハウと技術

の浸透、向上に取り組んでいます。ノボフェルムでは、2016年7月にノルスード社、2018年1月にはボルトン・ゲート・サービス社を買収しており、産業用ドアにおけるフランス、英国、それぞれの施工・サービス体制の強化を進めています。各国での個別の取り組みはもとより、欧州における施工・サービスのノウハウ、ナレッジを共有し、事業全体の価値創出力の向上を図っていきます。



施工技術者向け広報誌「TECH SANWA」

## 施工技術の向上

### 施工研修センター

施工技術者の育成強化を目的とした専門の研修施設を2008年度から開設し、施工品質の向上、施工技能のスキルアップを図っています。



施工研修の様子

### メンテナンス研修センター

2017年度から「メンテナンス研修センター」を設置し、防火設備の定期検査報告制度への対応に備えた知識の習得、人材の育成に注力しています。



マナーレベルアップ研修