



Corporate Social Responsibility Report 2008

三和ホールディングス
CSR報告書 2008





Corporate Social Responsibility Report 2008

2007年10月、三和ホールディングスが誕生して 初めてのCSR報告書をお届けします。

三和グループとして初めて発行するこのCSR報告書は、中核事業会社である三和シャッター工業の取り組みを中心に、グループ各社の取り組みとグループの全体像やCSRの考え方をお伝えします。

三和グループでは、経営との一体化を目指したCSRビジョンを掲げ、その実現に向けた体制を整え、PDCAを戦略的に回すことで健全で透明性の高いグループを目指しています。

本報告書では、そうした活動や進捗を2007年度に限らずこれまでの経緯とともに紹介しています。本報告書は3部構成となっており、「三和グループの概要」では、持株会社とグループ会社の事業概要や財務概況を、「CSRビジョン」では、私たちのCSRに対する考え方、方向性を明記し、「ステークホルダーとの取り組み」では環境・社会活動について報告しています。私たちのCSR活動はまだ始まったばかりですが、この報告書では率直にその実態をステークホルダーの皆様にご報告したいと考えています。

そして、本報告書をご覧いただいた皆様にグループのCSRをご理解いただくとともに、ご意見・ご要望をその後の活動に反映したいと考えています。

これからもCSR経営のさらなる向上を図り、世界のお客様から共感されるCSR活動に取り組んで、社会から期待される企業を目指します。

関連レポート

三和グループの経済性報告については「有価証券報告書」「アニュアルレポート」などで情報を開示しています。

第三者意見について

畑村創造工学研究所・工学院大学グローバルエンジニアリング学部教授・東京大学名誉教授である畑村洋太郎氏から第三者意見をいただきました。

参考にしたガイドライン

- ・環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」
- ・GRI「サステナビリティ・レポートガイドライン2006」

報告対象

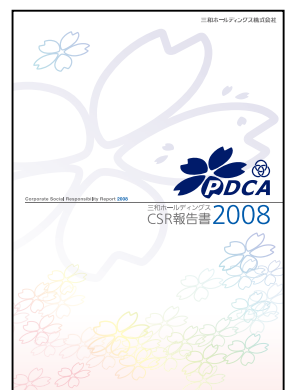
【対象期間】 パフォーマンスのページは2007年4月～2008年3月末を中心に掲載(一部、発行直近の報告や2007年度以前の活動も含めています)

【対象範囲】 三和グループ国内・海外会社(記述内容は三和ホールディングス、三和シャッター工業の活動を中心に記載しています)

【発行時期】 2008年10月(次回発行時期2009年9月予定)

表紙について

三和グループには、すべての業務において、現状に満足せず、問題意識に基づきPDCA努力のスピードを早めるという体質が全従業員に根付いています。やろうとしたことは予定通り実施できたのか、できていないものがあるならその理由は何なのか、常に良い点を伸ばし悪い点を改善するCAの基本に立ち返って一つひとつの業務に当たる。それを象徴するのが「PDCA桜」と呼ばれるグループ内のシンボルマークです。表紙のデザインはその「PDCA桜」をモチーフに、将来に向けてPDCAを回し、着実に活動していくというメッセージを込めています。





CONTENTS

PAGE

TOP COMMITMENT

トップコミットメント

3

OUTLINE

三和グループの概要

6

三和グループの概要

7

事業の種類別セグメントの業績

9

三和シャッター工業創立50年～三和ホールディングス発足の歩み

11

VISION OF CSR

CSRビジョン

12

経営との一体化を目指したCSRビジョン

13

CSR推進体制

13

2007年度のCSR活動の重点施策

14

CSRの第三次3カ年計画

15

STAKEHOLDER

ステークホルダーとの取り組み

16

コーポレート・ガバナンス/コンプライアンス

17

CLOSE UP 1 コンプライアンスを実りあるものにするために

18

リスクマネジメント

19

お客様とともに

20

CLOSE UP 2 失敗の本質を知って「本質安全」を追求

23

CLOSE UP 3 行動範囲を広げ、心の元気を維持するホームエレベーター「気分乗々」

24

従業員とともに

25

施工技術者とともに

27

調達先とともに

28

環境への取り組み

29

地域社会とともに

32

工場での取組事例 三和シャッター工業 足利工場

33

工場での取組事例 三和シャッター工業 太田ドア工場

34

国内グループ会社での取組事例 昭和フロント・昭和建産

35

国内グループ会社での取組事例 三和タジマ・ベニックス

36

海外グループ会社での取り組み

37

第三者意見

38

**安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献し、
企業価値を高めます。**



商品・サービスを通じて社会に貢献

当社の創業は、1956年に兵庫県尼崎市で、軽量シャッターの製造販売を開始したのが事業の始まりです。その後、各種ドア、窓シャッター、間仕切、ステンレス建材、ストアフロントやメンテナンスサービス、リフォームなど事業拡大を図り、それぞれの事業分野においてお客様に喜んでいただける商品・サービスを提供してきました。また、事業範囲を国外にも広げ、グローバル企業として事業を展開しています。

創業以来、お客様に満足いただける商品を提供してきましたが、1980年代、日本経済の発展に伴いお客様の生活環境も大きく変化し、当社が提供した商品の使用形態(動作時間帯)も大きく変化してきました。そのような状況に鑑み、「動く建材企業」の役割(責任)として、いかなる場合(時間)においてもお客様にご不便をおかけしないようにするため、1983年に業界として初めて年中無休・24時間体制の修理対応サービス「フルタイムサービス(FTS)」を全国展開しました。このサービスの実施には、従業員はもちろんのこと、商品の修理を行う施工技術者の協力が不可欠であり、導入当初は慣れないこともあり、夜間または緊急の修理対応などで苦勞をかけました。こうした時期を乗り越え、このサービスがお客様から評価されているのは、関係者が企業として果すべき当然の責任であると理解し、取り組んでくれた結果であり、三和グループには企業の社会的責任というDNAが受け継がれていると思っています。

三和グループは、昨年10月1日に持株会社体制に移行し、グループ持株会社の三和ホールディングス株式会社のもとで、中核事業会社の三和シャッター工業株式会社をはじめ、国内・海外のグループ会社が事業を運営する体制としました。この新たな組織体制のもと、グループの戦略機能を強化するとともに、各事業会社の「現場力」をさらに向上させ、お客様のニーズにマッチした商品・サービスを通じて、安全・安心・快適を提供することで、より一層社会に貢献してまいります。

三和グループのCSR

三和グループでは、2002年に、創業後まもなく創業の精神として定めた「当社の方針」をリニューアルして「使命」「経営理念」「行動指針」を新たに制定しました。

三和グループのCSRは、わたしたちの「使命」である「安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献する」を実現し、持続的成長のために「企業価値を高める」ことだと考えています。

2004年3月、グループ会社が販売した自動回転ドアにおいてお子さまの大切な命が失われる事故が発生しました。三和グループではこの事故を決して忘れることなく、また、二度とこのような痛ましい事故を起こさないよう、より一層安全な商品づくりに取り組んでいます。具体的には、新商品の開発にあたり、商品の本質安全を実現しているほか、毎年5月と11月の年2回「安全品質点検週間」を制定し、グループ全社を挙げて自己の業務に関する安全面および品質面についてチェックし、それらのさらなる向上を図っています。

三和グループの従業員一人ひとりが、安全を最優先に考えて業務活動を行うことが三和グループのCSRの基盤であると強く認識しています。

三和グループのCSR活動を推進する専門部門として、2004年4月にCSR推進室を設置し、それまで各部門で取り組んでいたCSR活動をグループ各社・各部門で連携して取り組む体制を整備しました。2005年には三和グループのCSRビジョン「安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献し企業価値を高めます」を制定し、このビジョンの下、

- 1) 誠実で透明な企業活動による信頼向上
- 2) 従業員・協力業者・施工技術者の活力向上
- 3) お客様・社会の満足度向上

の3項目を重点テーマとして決めるとともに、テーマ毎に重点課題を抽出し、各社・各部門において課題解決に向けて取り組んでいます。

コンプライアンス重視の経営

三和グループは、社会の要請に応え、社会から信頼される企業グループとなるため、コンプライアンス重視を重要な経営課題の一つと位置付けています。

コンプライアンス体制の強化として、2005年に「コンプライアンス行動規範」を制定しました。これは、三和グループの使命・経営理念・行動指針の価値観を日常業務の中で行動に移す際を守るべきことをまとめたものです。コンプライアンス行動規範に具体的な想定事例を記載した小冊子「コンプライアンス行動規範&ケースブック」をグループ全従業員に配布し、研修などを通じてコンプライアンス意識を従業員に浸透させ、法令遵守はもとより企業倫理に則った行動をするよう徹底しています。

経営層からグループ従業員一人ひとりに至るまで、使命・経営理念・行動指針の価値観を共有のうえ、すべてのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを重視して、P (Plan)、D (Do)、C (Check)、A (Action) を戦略的にまわし、健全で透明性の高い企業グループを構築するよう努めています。

グローバル体制確立で企業価値向上

三和グループは、「企業価値創造のグローバルグループ経営」の実現を目指して、2000年12月に長期経営ビジョン「三和2010ビジョン」を策定しました。

この2010ビジョンでは、三和グループはグローバル戦略を展開し、日本・米国・欧州・アジア(中国)の4極でスチール建材分野において確固たる地位を築くことを基本方針の一つとしています。

すでに米国ではオーバーヘッドドア、欧州ではノボフェルムをそれぞれグループ化し、アジアではタイ・台湾等に加え、中国で本格的な合併事業を開始、ベトナムにも進出する等、各地域における事業基盤を築いています。これらの各地域でその地域特性を活かした販売・調達・生産・技術開発および新ビジネスの開拓を各々の地域のグループ会社が分担するとともに、グループとしてグローバル・シナジーを最大限

に発揮することで、お客様にさらに満足していただける商品・サービスを提供できるものと考えています。

三和グループは、2010ビジョンに基づく、スチール建材のグローバル・トップ・ブランドの確立および企業価値の向上を実現するため、グループ全従業員が一丸となって、お客様に向けて、安全・安心・快適を提供するとともに、社会の期待と信頼に応えるべくコンプライアンス、リスクマネジメント、環境保全、社会貢献などのCSR活動を引き続き推進してまいります。

三和グループとして初めて発行しました「三和ホールディングスCSR報告書2008」では、グループの中核事業会社である三和シャッター工業のCSRの取り組みを中心として、グループ会社の取り組みを紹介しています。三和グループのCSRの考え方や活動をご理解いただき、今後の活動のためにも、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

2008年10月

三和ホールディングス株式会社
代表取締役社長

高山俊隆

三和グループの 概要

本CSR報告書では、中核事業会社である三和シャッター工業を中心に、グループ各社の取り組みをお伝えし、三和グループの全体像や目指す方向性をお伝えします。

国内外のグループ各社は、それぞれの事業環境の変化に対応した自主自立経営を行い、持株会社である三和ホールディングスは、グループ全体戦略の立案、グループ資源配分の最適化、グループ経営執行の監督を役割として担うとともに、多様な事業領域を融合した「新規事業の創出」に注力しています。

私たちの使命・経営理念

安全
Safety



安心
Security

快適
Convenience

使命

安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献します

経営理念

お客さますべてが満足する商品、サービスを提供します
世界の各地域で評価されるグローバルな企業グループとなります
個人の創造力を結集してチームワークにより、企業価値を高めます

行動指針

- 一、お客さまの信頼の向上のために感謝と誠意をもって、業務活動を行ないます
- 一、国内外、社会のニーズに応える品質・コストを追求し、トップブランドを確立します
- 一、未来を先取りし、絶えずあらゆる部門の技術レベル・生産性を向上させます
- 一、ルールを遵守し、自由闊達で風通しのよい、やりがいのある職場づくりを行ないます
- 一、常に自己啓発し、自ら高い目標に挑戦し、自らの役割と責任を認識し、価値創造に貢献します

三和グループの概要

三和グループは、三和ホールディングス、国内外の子会社 80 社（うち連結子会社 30 社）および関連会社 28 社の計 109 社からなるグローバル企業です。国内市場のトップシェアを誇るシャッター関連事業をはじめ、ドア事業、ステンレス事業やメンテナンス・サービス事業でも業容を拡大するとともに、「スチール建材のグローバル・トップブランド」を目指し、より強固な経営基盤の確立を図るべく、日本、米国、欧州、中国を中心としたアジア地域での事業展開をさらに進め、世界 4 極体制を固めて事業を展開しています。さらにグループ間のグローバルシナジー効果を活かした「企業価値創造のグローバルグループ経営」の実現を目指しています。

三和ホールディングス株式会社

代表者名：高山俊隆

所在地：〒163-0478

東京都新宿区西新宿 2-1-1
新宿三井ビル 52 階

設立：1956 年 4 月 10 日

※2007 年 10 月 1 日持株会社化に伴い
「三和シャッター工業株式会社」より
商号変更

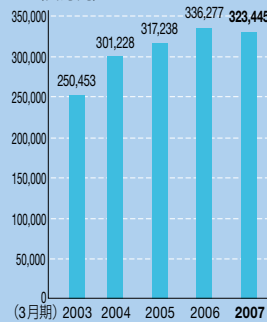
資本金：38,413 百万円

従業員数：8,302 名（連結）

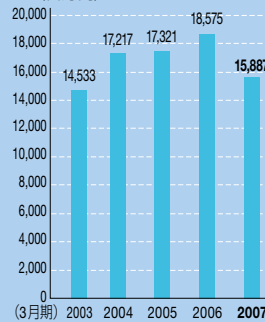
※2008 年 3 月末現在

業績の概要（連結）

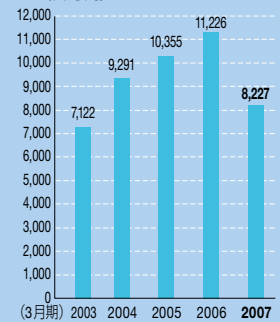
■ 売上高
（百万円）



■ 営業利益
（百万円）



■ 当期純利益
（百万円）



国内 三和シャッター工業株式会社

昭和フロント株式会社

沖縄三和シャッター株式会社

三和タジマ株式会社

三和エクステリア新潟工場株式会社

ベニックス株式会社

昭和建産株式会社

田島メタルワーク株式会社

株式会社吉田製作所

鈴鹿エンヂニヤリング株式会社

株式会社メタルワーク関西

林工業株式会社

海外 オーバーヘッド ドア コーポレーション (ODC)

ノボフェルム グループ

上海宝産三和門業

日本三和控股 上海代表処

三和喜雅達門業設計 (上海)

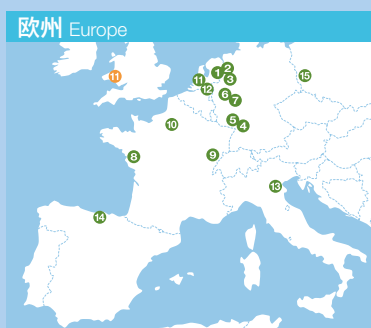
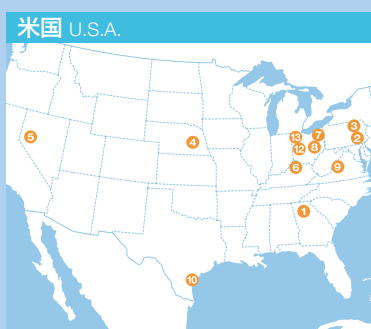
三和シャッター (香港)

安和金属工業

サンメタル

サンワマス

ビナサンワ



グループ会社の工場一覧

会社名	工場名	所在地(国)	製造品目
国内グループ会社			
三和シャッター工業	① 札幌	北海道恵庭市	シャッター、オーバーヘッドドア、ドア
	② 足利	栃木県足利市	シャッター、オーバーヘッドドア
	③ 太田ドア	群馬県太田市	ドア
	④ 静岡	静岡県牧之原市	窓シャッター、ドア
	⑤ 岐阜	岐阜県不破郡垂井町	シャッター、オーバーヘッドドア
	⑥ 広島	広島県安芸高田市	シャッター、ドア
	⑦ 九州	福岡県朝倉市	シャッター
沖縄三和シャッター	⑧ 沖縄	沖縄県うるま市	シャッター、ドア
三和タジマ	⑨ 埼玉	埼玉県入間郡毛呂山町	ステンレス建具、回転ドア
	⑩ 名古屋	愛知県犬山市	ステンレス建具、回転ドア
三和エクステリア新潟工場	⑪ 新潟	新潟県燕市	エクステリア製品
ベニックス	⑫ 嵐山	埼玉県比企郡嵐山町	間仕切
昭和建産	⑬ 群馬	群馬県邑楽郡邑楽町	自動ドアエンジン
メタルワーク関西	⑭ 山南	兵庫県丹波市	ステンレス建具
林工業	⑮ 新潟	新潟県新潟市	ドア
アジア 関連会社			
上海宝産三和門業	① 上海	中国	オーバーヘッドドア、シャッター
三和シャッター(香港)	② 香港	中国	シャッター、ドア
安和金属工業	③ 台北	台湾	ドア
サンメタル	④ Korat	タイ	シャッター、ドア
サンワマス	⑤ Bekasi	インドネシア	シャッター
ピナサンワ	⑥ ハノイ	ベトナム	シャッター、ドア
ODC(米国)			
ASD ドア部門	① Athens	米国	住宅用ガレージドア、商業用ドア
	② Lewistown		シャッター、商業用ドア
	③ Williamsport		住宅用ガレージドア、商業用ドア
	④ Grand Island		住宅用ガレージドア、商業用ドア
	⑤ Reno		住宅用ガレージドア、商業用ドア
	⑥ Covington		プレス部品
ASD 開閉機部門	⑦ Alliance	商業用開閉機	
	⑧ Baltic	住宅用ガレージドア開閉機	
	⑨ Shenandoah	開閉機用電子部品	
ホートン(自動ドア部門)	⑩ Corpus Christi	自動ドア	
	⑪ Telford	英国	自動ドア
トドコ(車両用ドア部門)	⑫ Marion	米国	トラック・トレーラー用ドア
	⑬ Upper Sandusky	米国	トラック・トレーラー用ドア、メンテナンス部品
ノボフェルム(欧州)			
ノボフェルム	① Haldern	ドイツ	ドア
	② Werth		住宅用ガレージドア
	③ Dortmund		住宅用ガレージドア、産業用ドアパネル
ノボフェルム・レキシングァー	④ Brackenheim	ドイツ	防火ドア、産業用ドア
ベモ	⑤ Weisenthurm	ドイツ	耐火フレームドア
ノボフェルム・ジーバウ	⑥ Kreuztal	ドイツ	住宅用ガレージドア
	⑦ Buschhütten		住宅用ガレージドア
ノボフェルム・トーマティック	⑧ Dortmund	ドイツ	住宅用ガレージドア開閉機
ノボフェルム・フランス	⑧ Machecoul	フランス	住宅用ガレージドア
	⑨ Bavilliers		産業用ドア
ノボフェルム・ルターマックス	⑩ Melun	フランス	防火ドア
ノボフェルム・オランダ	⑪ Waardenburg	オランダ	産業用ドア
	⑫ Roermond		産業用ドア
ノボフェルム・スキパノ	⑬ Padova	イタリア	ドア
ノボフェルム・アルサル	⑭ Cantabria	スペイン	ドア、住宅用ガレージドア、産業用ドア
ノボフェルム・ドア	⑮ Wikroty	ポーランド	耐火フレームドア
ノボフェルム・ドンバン	⑯ ソウル	韓国	ドア
ノボフェルム・上海	⑰ 上海	中国	エレベータドア、ドア

事業の種類別セグメントの業績

国内グループ全体については、社会の安全意識の高まりにより、メンテナンス・サービス事業は順調に推移しましたが、改正建築基準法に伴う建築確認の混乱の影響により、減収となりました。利益面では、経営コストの再構築活動「TCR (Total Cost Reduction) 活動」に努めましたが、減収の影響を補えず減益となりました。

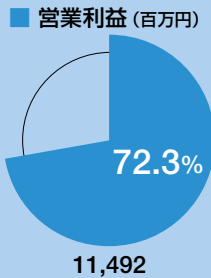
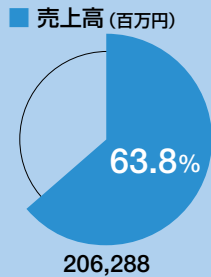
また、海外においては、米国グループ会社は住宅需要の大幅な減退のため減収となりましたが、積極的なコスト削減努力により、増益を確保しました。欧州グループ会社は、ドイツにおける年前半の建設需要拡大や、新規連結子会社となったドア会社による売上増もあり増収となりましたが、原材料価格の高騰によるコスト増、事業再構築費用などにより当期純利益では赤字となりました。以上の結果、当期の連結売上高は、前連結会計年度に比べ3.8%減の323,445百万円、連結営業利益は、前連結会計年度に比べ14.5%減の15,887百万円、連結経常利益は、前連結会計年度に比べ15.9%減の16,037百万円、連結当期純利益は、前連結会計年度に比べ26.7%減の8,227百万円となりました。

主な事業

ビル商業施設建材事業

- シャッター製品
- シャッター関連製品
- ビル用ドア製品
- 間仕切製品
- ステンレス製品
- フロント製品

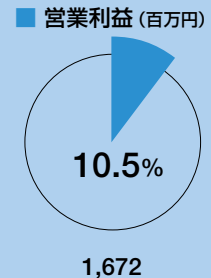
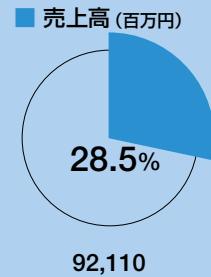
国内では、改正建築基準法の影響により、重量シャッター、ドア製品については下期に着工遅れの影響があり、ほぼ前年並みにとどまり、軽量シャッター、フロント製品は建築確認の遅れが店舗着工などにも大きく影響し、減収となりました。米国では、米国の建物投資が堅調に推移したことにより、自動ドア事業が好調であり、現地通貨建てで増収となりました。欧州では、積極的な販促活動、オランダ・イタリアを中心とした産業用ドアの堅調、新規連結子会社（ペモ社）の貢献などにより増収となりました。全体の売上高は前期と比べ0.4%減の206,288百万円となりました。営業利益に関しては、国内では、軽量シャッターやフロント製品の減収影響が大きく、また、鋼材価格の上昇による影響により減益となりました。米国では、利益率の高いシャッター製品が好調であったこと、全般的なコスト削減効果などに加え、自動ドア事業の増収効果により増益となり、欧州では、鋼材価格高騰によりコスト増となりましたが、売上増加に伴う利益増により増益となりました。全体では前期に比べ5.0%減の11,492百万円となりました。



住宅建材事業

- 窓製品
- エクステリア製品
- 住宅用ドア製品
- 住宅用ガレージドア製品

国内では、改正建築基準法の影響や新設住宅着工数の減少により主力商品である窓シャッター、エクステリア製品が前期より減少し、減収となりました。米国では、新規住宅着工の大幅減及び開閉機量販店不採算取引の見直しにより減収となりました。また、欧州については、積極的な販売促進策により増収となりました。全体の売上高は前期と比べ10.4%減の92,110百万円となりました。営業利益に関しては、国内では、売上高の減少をコスト削減で補えず減益となりました。米国では、全般的なコスト削減効果や、値上げ効果、および開閉機部門の不採算取引見直し効果などにより増益となり、欧州では、過当競争の影響を受け、市場に対して十分な売価アップを実現できず、原材料価格の高騰やコスト増を吸収できず、減益となりました。全体では前期に比べ49.9%減の1,672百万円となりました。



■ 連結財務ハイライト (2007年度)

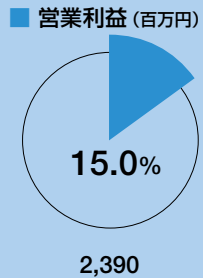
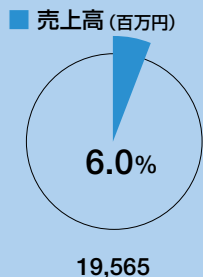
売上高	323,445 百万円
営業利益	15,887 百万円
経常利益	16,037 百万円
当期純利益	8,227 百万円
純資産	149,330 百万円
総資産	310,957 百万円

1株当たり純資産	617.95 円
1株当たり当期純利益	33.45 円
自己資本比率	48.0 %
自己資本利益率	5.5 %
株価収益率	12.9 倍

メンテナンス・リフォーム事業

- メンテナンス・サービス事業
- リフォーム事業

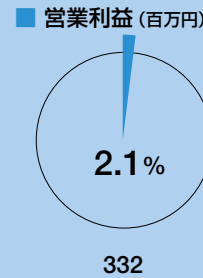
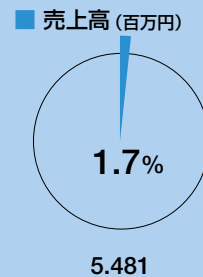
国内では、リフォーム事業は、競合各社との価格競争が激しく厳しい状況にあります。メンテナンス事業は、自動ドア、住宅火災報知器などサービス内容の充実を推進し、また、社会的な安全意識の高まりにより、受注・売上が好調に推移し、増収となり、売上増加に伴う利益増とコスト削減により増益となりましたが、海外においては、競合他社との価格競争が激しく減収、減益となりました。全体での売上高は前期に比べ3.5%増の19,565百万円、営業利益は前期に比べ2.8%増の2,390百万円となりました。



その他事業

- 車両用ドア製品

米国におけるトラック・トレーラーなどの車両用ドアが主たる事業であります。米国のトラック・トレーラー製造業界の不振の影響を受けて、売上高は前期に比べて25.6%減の5,481百万円となり、営業利益についても、売上減少の影響により前期に比べ59.4%減の332百万円となりました。



三和シャッター工業創立50年 ～ 三和ホールディングス発足の歩み

三和シャッター工業株式会社は、2006年4月に創立50周年を迎え、2007年10月には会社分割により全事業を100%子会社へ承継し、持株会社「三和ホールディングス株式会社」として新たにスタートしました。三和グループは、グループ発足以来、グループの総合力の強化に向け、体制づくりに取り組んできましたが、持株会社体制への移行に伴い、グループ各事業会社は、中核事業会社である三和シャッター工業をはじめとして、事業運営に専念することになり、お客様ニーズを素早く実現する、これまでよりもなお一層市場に深く根ざした企業となりました。

経営体制の改革により、社会的責任を強く意識した、より透明性が高く、さらに競争力のある経営体制が構築された企業となり、また働く従業員にとってもよりやりがいの持てる職場になると考えています。

次の50年を見据え、お客様、株主・投資家、調達先、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様にご満足いただけるよう、一丸となって企業価値向上に努めます。

1956

4月 株式会社三和シャッター製作所(当社の前身)を
尼崎市に設立(社長 高山萬司)

1959

10月 三和シャッター株式会社を設立
札幌、仙台、東京、名古屋、福岡に支店を設置

1963

4月 株式会社三和シャッター製作所、三和シャッター株式
会社、三和商事株式会社の3社を合併。商号を三和
シャッター工業株式会社と改め、本社を東京に移転

9月 東京証券取引所市場第2部に上場

1968

2月 大阪証券取引所市場第2部に上場
10月 東京都板橋区に本社を新設移転

1970

7月 東京・大阪両証券取引所市場第1部に上場

1974

8月 米国オーバーヘッドドアコーポレーション(ODC)と技
術提携し、オーバーヘッドドアの製造・販売を開始
10月 新宿三井ビルに本社を移転

1981

5月 社長に高山 俊隆 就任

1983

3月 24時間フルタイムサービス(FTS)を全国展開
[詳細はP20](#) →

1984

4月 昭和フロント販売株式会社(現 昭和フロント株式会社)
にてストアフロントの販売を開始

1991

4月 テクノセンター(現 三和シャッター工業株式会社
本社ビル)竣工

1996

7月 米国でガレージドア、シャッターのトップシェアをもつ
オーバーヘッドドアコーポレーション(ODC)を買収

1999

12月 ステンレス建材分野のトップブランドである株式会社田島
順三製作所(現 三和タジマ株式会社)の全株式を取得

2002

7月 お客様相談センターを設置 [詳細はP21](#) →

2003

10月 欧州第2位のドア・シャッターメーカー、ノボフェルム
グループを買収
12月 ベニックス株式会社の全株式を取得し、間仕切事業
を強化

2004

3月 グループ会社の三和タジマ株式会社が設置した大型
自動回転ドアで死亡事故発生
4月 CSR推進室を設置。企業の社会的責任として、リスク
管理、法令遵守、地球環境対策を推進
5月 第1回安全品質点検週間スタート

2005

3月 「安全を誓う日」(3月26日)制定
12月 大型自動回転ドア事故を風化させないため、三和
タジマ株式会社埼玉工場に、事故機を動態保存

2007

3月 創立50周年記念事業の一環として、板橋区立小学校
41校に、防火シャッターの危害防止装置(安全装置)
296台を寄贈 [詳細はP32](#) →
10月 会社分割により持株会社へ移行し、全事業を同年4月に
設立した100%子会社である三和シャッター株式会社に
承継。同時に三和シャッター工業株式会社は「三和ホル
ディングス株式会社」に、三和シャッター株式会社は「三和
シャッター工業株式会社」にそれぞれ商号を変更

2008

10月 初のCSR報告書発行



本社を東京板橋に新設移転



24時間フルタイムサービス(FTS)スタート



テクノセンター(現 三和シャッター
工業株式会社本社ビル)竣工



ODCを買収



創立50周年記念植樹

CSRビジョン

持続可能な社会の実現に向けて

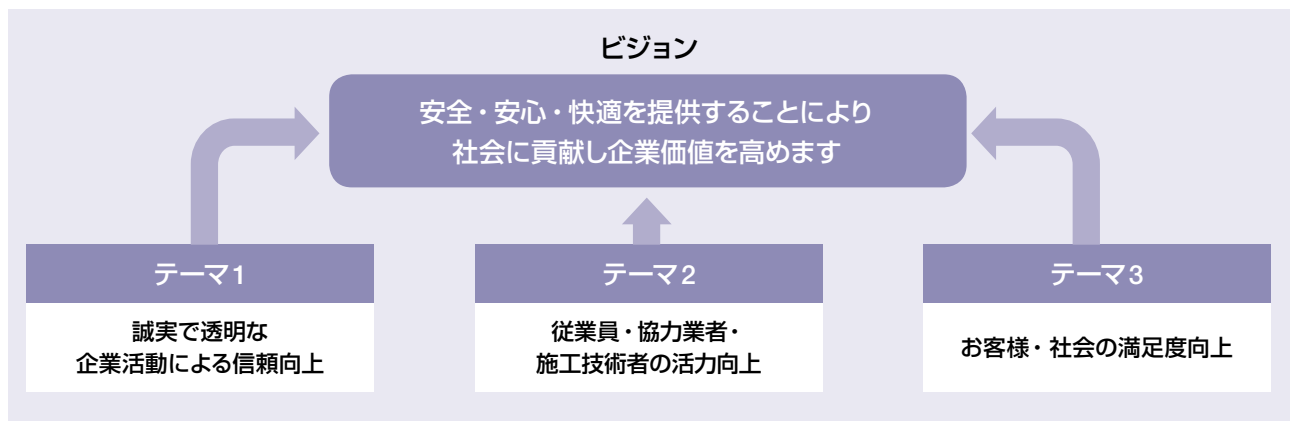
三和グループは、社会の期待と信頼に応える企業グループを目指し、長期的視野で人と企業風土を育て、社会に貢献する経営に取り組んでいます。商品の安全性や環境への影響、人権や雇用への配慮を怠らず、企業を取り巻く多くのステークホルダーの皆様に対して、誠実かつ透明性をもってその責任を果たすべく、全社的意識改革運動としてCSRに取り組んでいます。



経営との一体化を目指したCSRビジョン

三和グループはさまざまなステークホルダーの皆様と、さまざまな関係を築きながら事業を展開しています。そうした三和グループを取り巻く皆様に、信頼される企業であり続けることがCSR（企業の社会的責任）を果たすことであると考えています。そのためには、私たちの使命である「安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献する」を実現し、持続的成長のために「企業価値を高める」ことが重要であり、これが三和グループのCSRビジョンと考えています。ビジョンを達成するには、多くのステークホルダーと価値観を共有し、連携・協力していくことが不可欠であり、中でもCSRを実践する従業員一人ひとりの理解と浸透が必要です。三和グループは「人を起点とする経営」を実践し、企業品質を高めながらCSR活動を展開。各ステークホルダー満足の視点から、テーマおよび重点課題を定めて、各部門が連携して取り組んでいます。

■ CSRビジョンと3つの重点テーマ



企業はまず誠実でなければ信頼を得られません。

透明性の高い情報開示およびリスク軽減の取り組みやコンプライアンスの向上など内部統制システムの機能強化により、株主・投資家の皆様からの信頼向上を図ります。

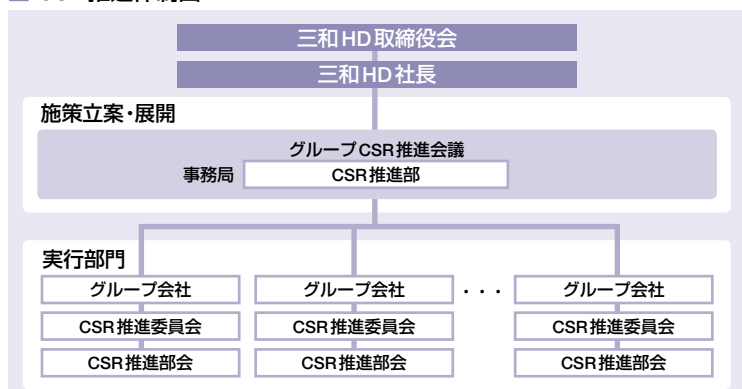
事業を支えているのは「人」であり、グループの従業員および協力業者、施工技術者の活力向上なくして持続的成長は望めません。さらに一層「やりがい」があり「創造力の発揮」できる職場を実現し、将来に渡って成長を目指します。

お客様の満足度向上は永遠の課題であり、安全性を含めてお客様に満足いただける商品を生み出すことが重要です。開発から廃棄まで商品ライフサイクルを通じて環境に配慮するとともに、動く建材・防犯機能商品などグループの持ち味を生かした事業展開や独自性を生かせる社会貢献を行い、社会の満足度向上を図ります。

CSR推進体制

グループが一体的にCSR活動を展開していくため、三和ホールディングスのCSR推進部を事務局とする「グループCSR推進会議」を6回/年開催しています。この会議では、グループ全体のCSR活動の推進に取り組んでいくための考え方やグループ横断的な取り組みについての検討を行い、CSR全体のマネジメントを行います。グループ各社には、現場と一体となった活動の企画・推進を図る「CSR推進委員会」を設置し、体系的にCSR活動を推進する体制としています。また、重点課題ごとに主管部門を中心としたワーキング・グループを編成し、課題解決にあたっています。グループ経営を強く意識しながら国内外の連携を深め、グローバルに社会的責任を担える企業としての体制確立を目指し、より実践的な活動を行っています。

■ CSR推進体制図



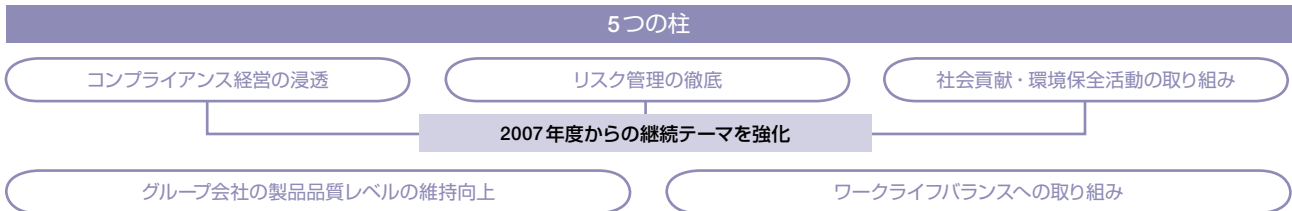
2007年度のCSR活動の重点施策

2007年度は三和2010ビジョン（総合スチール建材企業としてグローバルに発展する企業グループを目指す）実現のためにテーマごとの取り組みを実践するスタートの年度であり、私たちの使命・経営理念を具現化し、2008年度からの「CSRの第三次3ヵ年計画」につなげる準備期間でした。3つの重点推進項目「コンプライアンス経営の浸透」「リスク管理の徹底」「社会貢献・環境保全活動の具体化」を柱に、CSRに関するグループ全体の方向づけ、展開・進捗状況の管理を実施しました。従業員へのCSR意識の浸透、活動促進も積極的に行いました。



CSRの第三次3カ年計画

2008～2010年度は、三和グループすべての従業員、関係者がCSRに基づくPDCA行動を実践し、成果の確認を行う3カ年です。以下の5つの柱を軸に、「不祥事の回避」「現場力アップ」「イメージの向上」を図る取り組みを実施し、ステークホルダーの皆様、「笑顔あふれる明るい未来創造」を支援する企業グループを目指します。



3つのテーマと11の重点課題	2010に向けた取り組み(概要)	項目
<p>誠実で透明な企業活動による信頼向上</p> <p>1 コーポレートガバナンス強化</p> <p>2 コンプライアンス体制の構築</p> <p>3 リスクマネジメント体制の構築</p>	<p>◆ホールディングス機能の強化による、グループガバナンスのレベルアップ</p> <p>◆コンプライアンス行動規範に沿った行動力のレベルアップ</p> <p>◆全ての行動(リスクへの対応=リスク感性アップ)は、「PDCAのレベルアップ」</p>	<p>■グループの「使命」「経営理念」そして、「行動指針」の徹底による企業価値創造の行動により、ステークホルダーの信頼に応えるガバナンスの実現</p> <p>■社外取締役、監査役の拡大によるガバナンス機能の強化</p> <p>■内部統制推進プロジェクトおよび監査部門による評価、改善の展開</p> <p>■コンプライアンス行動規範「宣誓書」による従業員の意識の再確認</p> <p>■コンプライアンス教育の継続、拡大(全従業員～協力業者)</p> <p>■環境変化に伴う新たなリスクのチェックと対策の展開</p> <p>■グループ各社の末端までのリスク活動の浸透</p> <p>■BCMへの具体的取り組みの開始</p> <p>■自然災害対応マニュアルの見直し</p> <p>■クライシスへの対応強化</p>
<p>従業員・協力業者・施工技術者の活力向上</p> <p>4 やりがいの創造</p> <p>5 労働環境の改善</p> <p>6 人材育成プログラムの充実</p> <p>7 従業員評価制度の再検討</p>	<p>◆「[公平、チャレンジ、スピード]をキーワードに企業と従業員がともに成長する」に基づく人事施策の展開</p> <p>◆施工技術者(協力業者)の福利厚生充実、拡大の支援</p> <p>◆業務見直しによるより効率的業務プロセスの実現</p> <p>◆年次有給休暇取得率の改善</p> <p>◆コア人材の育成</p> <p>◆グローバル人材の育成</p> <p>◆女性従業員の育成および活動領域の拡大</p> <p>◆公正で「業績評価に連動した人事評価制度」の推進</p>	<p>■各種制度の活性化(制度の理解と浸透策)の展開と新制度の検討</p> <p>■施工協会との定期的会合による施策の提案、実施</p> <p>■現場、スタッフ部門と一体となった業務チェックの実施と改善策の提案(設計、施工部門先行)</p> <p>■年次有給休暇計画的付与と制度の推進</p> <p>■幹部職育成研修(エグゼクティブコース他)の継続</p> <p>■社外研修(語学力など)の継続</p> <p>■女性管理職の拡大</p> <p>■課題の洗い出しと評価制度の見直し</p>
<p>お客様・社会の満足度向上</p> <p>8 品質保証体制の徹底</p> <p>9/10 エンドユーザーニーズにこだわる商品開発力強化(マーケティング機能の強化)</p> <p>11 社会貢献・環境保全活動への取り組み</p>	<p>◆グループ各社の品質管理レベルのバラツキを是正し、グループ全体のQCDレベルアップの拡大</p> <p>◆商品開発のスピードアップ(ニーズの変化への対応)</p> <p>◆グループ環境方針に沿った行動の実践</p> <p>◆グループ社会貢献活動方針に沿った行動の実践</p>	<p>■製造部門における各工程の見直しと改善策の実現</p> <p>■クレーム、事故情報の分析とグループ内共有の仕組み作り</p> <p>■施工技術者の技術研修・技能向上・技能継承による工事力強化</p> <p>■シャッター製品メンテ法制化対応PJによる活動</p> <p>■マーケティングから販売後の動向、リニューアルまでの一気通貫による体制の構築と実践</p> <p>■グローバル革新センターの活動の強化</p> <p>■三和シャッター工業のCO₂排出量削減目標の実現</p> <p>■三和シャッター工業以外のグループ各社のCO₂排出量削減目標の明確化</p> <p>■グループ全従業員の環境意識の啓蒙策の実施</p> <p>■企業体制にマッチした環境認証の取得の実現</p> <p>■医療・福祉施設対象商品の拡充</p> <p>■三和グループ社会貢献倶楽部参加人員数の拡大</p>

2010ビジョン実現に向けたCSRの第三次3カ年計画の実施にあたり

三和グループでは、2004年にCSR推進部門を組織し、2005年度までに基本的枠組みを構築、2006年度から具体的行動(実践)の年として取り組みを開始しました。そして、2006年度は「できることから始めよう」をスローガンにそして、2007年度は「一歩進んでより具体的に行動しよう」として取り組んできました。その結果、2007年度中には、グループ内のほぼ末端まで「CSR」の理解は浸透したと手ごたえを感じています。しかし、成果という点では、今こうして報告書を作成するにあたって、まだまだ、PDCAが回っていないということ、課題が多いということを痛感しています。今、三和グループでは、2000年に2010ビジョンを掲げ、2008～2010年度を第三次3カ年として、最終目標の達成に向け、取り組んでいます。

その中でCSRビジョンも2010年度の第三次3カ年計画最終年度に向け、ビジョン実現のため取り組むべきこと、または、果すべき成果の概要を上記に取りまとめました。昨今の我々企業を取巻く環境は日々大きく変化していますが、タイムリーに対応し、目標達成のため、グループ一丸となって取り組んでいきます。ステークホルダーの皆様を胸を張って成果の報告ができるよう、従業員、協力会社一体となって活動を推進していきます。



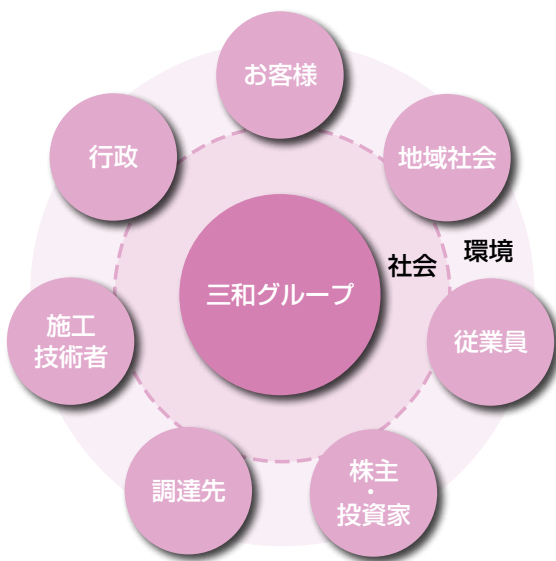
三和ホールディングス
CSR推進部 部長
本町憲一郎

ステークホルダー との取り組み

課題解決に向けた 良好なコミュニケーション

私たちの使命である「安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献する」ことは、すべての企業活動の基盤です。私たちにとって、ステークホルダーの皆様と積極的に対話を重ね、新しい価値を創出することは、私たちの使命を実現する第一段階です。企業として果たすべき責任が多様化する中、私たちの活動がステークホルダーの皆様と与える影響を常に考え、行動することで、社会からの本質的な要請に迅速・的確に対応することができると考えています。

三和グループは、そうしたステークホルダーの皆様との双方向コミュニケーションを通じて、より良い関係を築いていきます。



- お客様** お客様第一の視点に立ち、お客様のニーズを捉えた、安全・安心・快適な商品、サービスを提供します。お客様からのご意見・ご提案などの「お客様の声」を貴重な情報と認識し、適切な対応・サポートを実践しています。またお客様情報を適切に管理します。
- 地域社会** 三和グループは、日本・米国・欧州・アジア（中国）の世界主要地域において、各国・各地域の文化や慣習を尊重しながら事業活動を展開しています。国内外の地域社会から信頼される企業グループを目指し、環境に配慮した商品開発の推進、環境保全および社会貢献の継続的な活動に取り組んでいます。
- 従業員** 従業員の多様な価値観を認め、一人ひとりの人権を尊重し、差別のない明るい職場づくりを目指します。従業員が保有する能力を最大限に発揮し、自己実現を図ることができるようあらゆる取り組みを行います。誰もが生き生きと働ける安全で快適な職場環境を創造します。
- 株主・投資家** 持続的かつ長期的な成長を通じて企業価値の向上を目指すとともに、株主への適正な利益の還元を実践しています。また財務内容および事業活動等の企業情報を適時適切に開示するとともに、IR活動などを通じて双方向のコミュニケーションを行い、企業経営の透明性を高めています。
- 調達先** 調達活動において下請法等の法令を遵守するほか、公平・公正の原則に基づき調達先との信頼関係を構築します。調達先とはベストパートナーとして商品の安全性・品質の向上に向けて相互に研鑽し、継続的な取引を通じて共存共栄を図ります。
- 施工技術者** 三和グループのほとんどの商品は建物などに取り付けて初めて完成品となります。その取付工事のほとんどは協力業者である施工技術者に依頼して行っています。施工技術者との信頼関係を構築するとともに、施工技術者のさらなる工事力向上とモチベーションアップのための取り組みを推進し、相互の発展を目指します。
- 行政** 法令および行政からの指導を遵守して事業活動を行うことはもちろん、建築または建材に関する社会的問題が発生したときは、その解決・改善に向けて、経済団体、業界団体などを通じて積極的に協力します。

コーポレート・ガバナンス/コンプライアンス

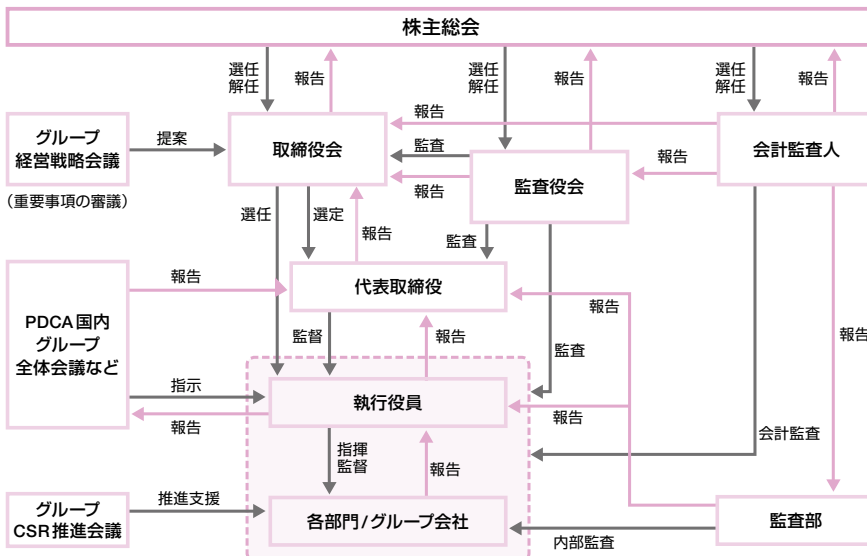
三和グループがCSR経営を実践しながら持続的に企業価値を高め、成長・発展していくためには、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させることが重要と認識しています。また、コンプライアンスはその基盤を支えるものであり、倫理・法令遵守のための社内体制の強化・徹底を図っています。

コーポレート・ガバナンス

基本的考え方

三和ホールディングスでは、経営環境の変化に迅速に対応し、コンプライアンスを重視した経営システムの構築を重要施策と位置づけています。グローバル化し、企業間競争が熾烈化する経営環境の中で、公正かつ公平な取引を通じて、継続的に企業価値を向上させていくため、経営ビジョンをより効率的に実現し、透明度の高い経営システムを構築すべく、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。そのために、執行役員制度を導入して経営の意思決定と業務の執行責任を明確に分けるとともに、取締役による執行役員の監督機能を強化してきました。加えて監査役会を置いて経営の状況を監視しています。2006年6月には社外監査役を1名増員、2名体制とし、2008年6月には社外取締役1名を選任するなど、積極的にコーポレート・ガバナンスの拡充を図っています。

■ 三和ホールディングスのコーポレート・ガバナンス体制 (2008年4月1日現在)



推進体制

三和ホールディングスは監査役設置会社であり、機動的な業務執行と安定的で実効性の高いガバナンス体制を構築しています。取締役9名、監査役4名(うち社外監査役2名)だったものを、2007年10月の持株会社体制移行に伴い、取締役を5名とし、2008年6月より社外取締役を1名選任、6名(うち社外取締役1名)体制としました。

コンプライアンス

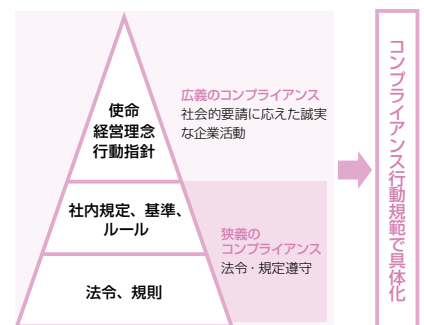
基本的考え方

三和グループは誠実で透明な企業活動を進めるために、グループ内のコンプライアンス体制の見直しを行いました。取り組み全体を支えるものとして「コンプライアンス行動規範」を制定。三和グループのコンプライアンス経営については、この行動規範の考え方を浸透させることを重点ポイントとして定め取り組んでいます。

コンプライアンス行動規範の制定

三和グループコンプライアンス行動規範は、三和グループの使命・経営理念・行動指針の精神、価値観を具体的な行動に移す際に守るべきことをまとめたものです。本社各部のCSR委員による行動規範検討会を立上げ、各担当分野について案を持ち寄り活発な議論を経て約半年間を費やして2005年10月に制定。コンプライアンス行動規範をより理解しやすいように、各部門で実際に起こり得る事例と解説を盛り込んだ小冊子「コンプライアンス行動規範&ケースブック」を2006年1月にグループ全従業員に配布しました(2008年4月には事例と解説を追加した改訂版を配布)。その内容を十分に理解してもらい、コンプライアンス行動規範を遵守する旨の宣誓書を提出してもらいました。三和グループは、社会的要請に応え、社会から信頼される企業グループとなるために、このコンプライアンス行動規範に基づいて行動しています。

■ 三和グループのコンプライアンス行動規範概念図



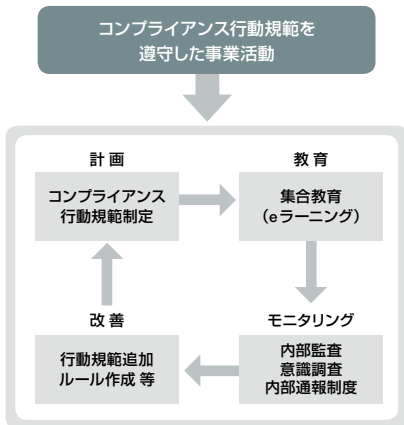
コンプライアンス行動規範 & ケースブック (2008年4月改訂版)

コンプライアンスを実りあるものにするために

コンプライアンス体制の見直し

三和グループでは、「コンプライアンス行動規範」を浸透させるための体制を整備しています。この体制では、従業員全員に基本となる「コンプライアンス行動規範」の集合教育を行います。教育の結果については内部監査・意識調査などでモニタリングし、行動規範の改善につなげていきます。こうした取り組みを積極的に進めることでコンプライアンスの浸透を図っています。

■ 三和グループのコンプライアンス



(注) eラーニングは2008年9月現在未導入

コンプライアンス徹底の研修

2007年度は、CSR推進部が三和グループ各部門に出向き、主に管理職を対象にしてコンプライアンス研修を実施しました。研修では、他社のコンプライアンス違反の事例、コンプライアンスを阻害する要因と対策などについて説明し、コンプライアンスの重要性を再確認しました。特に研修では、コンプライアンスとは法令遵守のみでなく、「やるべきことをやり、やるべきでないことをやらない」という共通認識を確認しました。



2007年10月に開催したコンプライアンス研修

グループ内CSRレポート発行

社内啓発活動として、毎月1回グループの全従業員宛にCSRレポートをメールで配信しています。レポートでは、取り組むべき各テーマの内容、他社・社会の情勢などを伝えています。また、コンプライアンス、リスクマネジメントについて特集した臨時CSRレポートも不定期で発行しています。



コンプライアンス・リスクマネジメントを特集した臨時号

内部通報制度の導入

2006年11月、内部通報制度(企業倫理ホットライン)を導入しました。この制度は、グループにおける法令違反ないし不正行為の防止および早期発見、自浄プロセスの機動性の向上を図り、倫理・法令遵守を推進することを目的としています。通報の受付窓口を社内および社外に設置し、通報を電話・FAX・WEBにより受け付けています。通報に対する会社の対応その他の運用ルールは「企業倫理ホットライン運用規定」に定めています。

情報セキュリティの取り組み

IT機器の発達に伴い、情報セキュリティ、個人情報保護はますます重要な問題になっています。2005年度には情報の漏えい・不正使用の防止に関する基本事項を定めた「情報セキュリティ規定」および情報システムの使用・管理などについて定めた「情報システムセキュリティ細則」を制定し、社内における情報セキュリティの確保に努めています。また個人情報についても、「個人情報取扱細則」を定め、個人情報の適切な扱い、保護を従業員に徹底しています。

コンプライアンス意識の浸透に向けて取り組んでいます

VOICE
現場の声

2007年度は、グループ各社の各部門に出向き、所課長会議などの時間の一部を利用して、コンプライアンスの研修を実施しました。研修では、コンプライアンス行動規範の説明に加えて、他社のコンプライアンス違反事例を紹介し、コンプライアンスとは法令を遵守するのみではないことを説明し、理解してもらうなどしました。時間的制約もあり、講義形式の一方的な説明で終わりましたが、受講者からは「身近な事例をもっと紹介してほしい」「今後も継続して研修を実施してほしい」などの意見がありました。このような意見を踏まえ、2008年度は一方的な説明のみではなく、身近な事例・問題をテーマとしてグループ討議などを行い、受講者に考えてもらうことにより、さらにコンプライアンス意識の浸透を図りたいと考えています。



三和ホールディングス CSR推進部CSR推進課 課長 清水 雄次

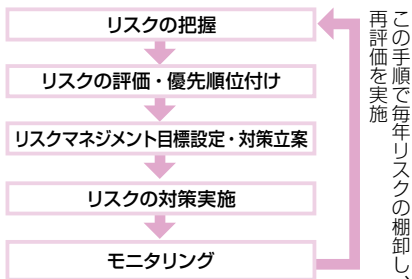
リスクマネジメント

2005年10月、三和グループにおけるリスクの把握、共有化を図り、リスクの軽減を行うとともに、緊急事態が発生した場合の損失を最小に止め、かつ社会の信頼を損なわないようにすることを目的としてリスクマネジメントシステムを導入しました。

基本的考え方

「事業活動に影響をおよぼす、あるいはそれを阻害する要因」をリスクと定義し、業務の各段階に存在するリスクを事前に発見し、対策を行うことで、リスクの顕在化を未然に防止するリスクマネジメントに取り組んでいます。リスクを洗い出し、それを分析・評価の上、重要リスクを抽出し、その対策の立案・実施に取り組み、実施後に対策の評価を行い、必要に応じて対策を継続実施するというPDCAサイクルによりリスクマネジメントを展開しています。

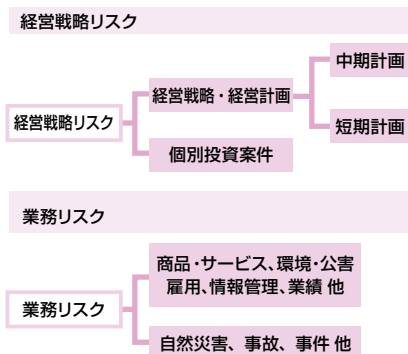
■ 三和グループのリスクマネジメントの執行手順



リスクの分類

取り扱うリスクは、経営戦略リスクおよび業務リスクとし、経営戦略リスクはグループ経営戦略会議、グループ各社の経営企画部門で取り扱い、業務リスクはグループ各社で組織的にリスクマネジメントシステムに則り取り扱います。

■ 三和グループのリスクの分類

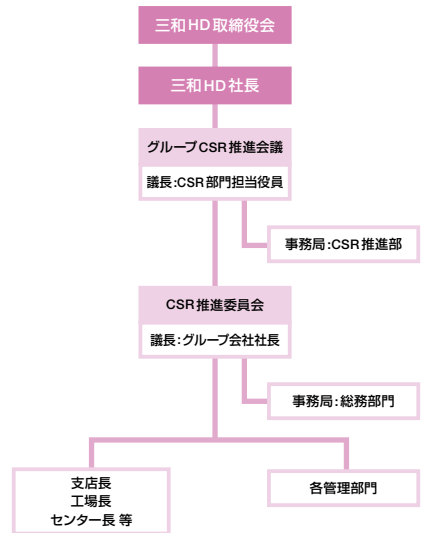


リスクマネジメントの全体像

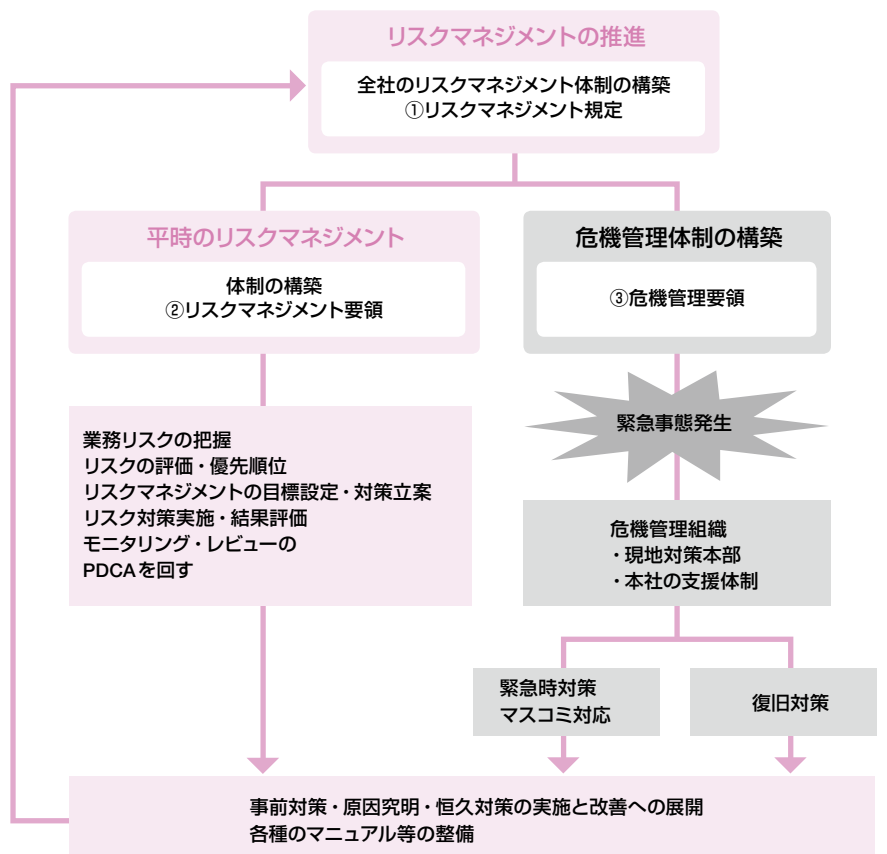
リスクマネジメント実行にあたり、下記規定類を新たに制定しました。

- ①リスクマネジメント規定
リスクマネジメントの定義、範囲、リスクに対する役職員の責務等、基本的な事項を規定しています。
- ②リスクマネジメント要領
平時におけるリスクマネジメントの具体的な手順を規定しています。
- ③危機管理要領
緊急事態発生時の報告から、危機管理組織による緊急時対策、復旧対策までの手順を規定しています。

■ 三和グループのリスクマネジメント推進体制



■ 三和グループのリスクマネジメントの全体像



お客様とともに

三和グループは商品やサービスを通じ、安全・安心・快適をお客様に提供し続けることが、お客様からの信頼につながると考え、商品開発からメンテナンスに至るまで、いつでもお客様の視点に立って事業を行うことを心がけています。お客様満足を第一に考え、従業員一人ひとりが現状を見つめ直し、きめ細やかな改善を積み重ねた結果、お客様に満足いただける商品やサービスを届けられるようになりました。さらにお客様からのご意見をつぶさに見つめ、商品やサービスに反映することができる体制づくりにも力を入れています。

品質第一主義

製造業にとって何よりも重要なのは、お客様が安心して使える高品質な商品やサービスをお客様のもとに届けることです。三和グループは、当グループの商品やサービスを利用するお客様すべてに、高品質な商品を提供し、お客様に満足していただくことが責務だと考えています。その責務を果たすためには、高度にマネジメントされた管理体系が必要です。三和グループは、商品を開発・製造し、お客様に利用していただくまでのすべてのプロセスにおいて、品質を保証するシステムを構築し、日々改良・改善に取り組んでいます。

■ 2007年度三和グループ品質目標

苦情の低減

苦情件数の50%低減（前年度比）

お客様からの二次苦情の低減

お客様相談センター受付二次苦情の50%低減（前年度比）

品質保証体制

三和グループは、お客様に安全・安心・快適を提供し続けるために、品質保証の国際規格ISO9001に基づく品質保証体系を構築し、運用しています。商品企画から商品開発、製作にいたるプロセ

スにおいて品質を厳しく管理するほか、お客様からの要望・苦情を収集して商品品質向上に活かすサイクルを回すことで、品質向上を継続的に行っています。グループ全体では、前年度の反省や社会・市場・顧客の動向を踏まえ、年度ごとに「グループ品質方針」「グループ品質目標」を定め、グループ各社に展開しています。

2007年度は、「苦情の半減」を品質目標として改善活動を推進しました。その結果、残念ながら目標を達成することはできませんでしたが、苦情件数は前年度実績を下回り、一定の成果を上げることができました。

フルタイムサービス (FTS)

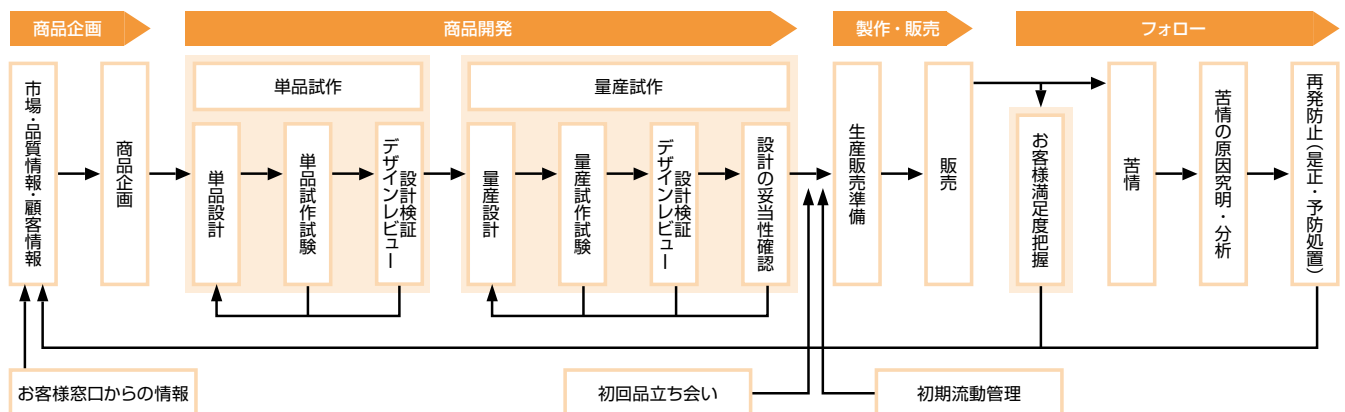
三和シャッター工業は、1983年に業界初となる年中無休、24時間体制の修理対応サービス「フルタイムサービス(FTS)」を全国規模で展開することで、お客様が三和シャッター工業の商品を安全・安心・快適に利用できる環境づくりに力を入れてきました。突然のトラブルに見舞われたお客様は、FTSのフリーダイヤルに電話するだけで、いつでも専門スタッフによる迅速な修理を受けることができます。

今後はFTSによる修理対応サービスに加え、定期点検のサービスを充実させる方針です。電動シャッターや自動ドアを常時最適な状態で利用し、かつ安全性を確保するためには定期的なメンテナンスが必要です。防火シャッターや防火ドアも、火災時に確実に動作し、防火性能を発揮するためには、やはり定期的なメンテナンスが不可欠です。2008年4月から公共性の高い建物のシャッターやドアの定期調査が義務化されました。専門家による定期点検をスムーズに受けられるサービスを通じて、より高まる安全・安心への期待に応えていけるものと考えています。

CSレディ

三和シャッター工業のメンテナンス・サービス部門では、2005年から女性従業員を中心にした「CSレディ」を編成し、お客様の満足度の向上に努めています。CSレディはお客様を訪問し、要望をお尋ねします。CSレディによる個別訪問は、お客様の細かなニーズの吸収につながり、アフターサービスの充実に貢献しています。現在、東名阪を中心にCSレディを配置しています。

■ 品質保証体系図



VOICE
現場の声

**お客様の声をもとに社内の問題を
解決し、品質向上につなげています**



三和シャッター工業
お客様相談センター センター長
宿澤 幸平

お客様相談センターの仕事は、お客様からの商品問い合わせや要望、苦情に対応し、お客様が満足していただける形で解決することです。それと同時に、お客様の声を社内にフィードバックし、社内にある問題や課題の解決につなげていくことも、私たちの役割です。現在、お客様相談センターでは専任の受付スタッフ6人が相談内容によって担当を分担しています。お客様から寄せられる情報は、商品・サービスの改善に有効活用できると考えています。そこで問い合わせと苦情はすべて記録し、データベース化しています。現在の課題は、お客様情報の社内フィードバックの強化です。2008年度内には、これを実現するための新システム導入を検討しています。

そのほかの課題として、修理対応に関連する二次苦情の低減があります。苦情の中で、修理依頼への対応姿勢、修理現場でのマナーに関する苦情が、最も多く寄せられていました。現在、担当部門を中心に、メンテナンス・サービス業務マニュアルの作成を進めています。これによって現場スタッフの接客力・マナーをさらに向上させ、苦情撲滅を目指します。

お客様お問い合わせ状況

お客様から三和シャッター工業への相談窓口として、お客様相談センターを設置しています。同センターには、商品問い合わせ・カタログ請求など諸々の相談が寄せられています。ごく少数の苦情も寄せられます。苦情内容は販売、接客、施工・修理担当者のマナーに関する内容などで、お客様相談センターではこれを「二次苦情」と呼び、商品不備に対する苦情とは区別して撲滅に取り組んでいます。2007年度は、「二次苦情件数の半減」を品質目標に掲げ、原因究明と予防策の立案を支店ごとに徹底した結果、前年度を大きく下回りました。お客様からの問い合わせは、現在、お客様相談センターへの電話、ホームページのお問い合わせフォーム、手紙などの郵便物という3つの方法で収集していますが、今後はすべての情報を一元的に管理し、スムーズな対応を目指すとともに、データベースを品質向上に役立つ役割とされる仕組みを作ることが課題です。お客様相談窓口担当者のスキルアップも重要なテーマであり、ACAP(社団法人消費者関連専門家会議)の研究会・研修などを活用し、担当者の対応力を強化することで、お客様との信頼関係をいっそう深めていく方針です。

■ お客様お問い合わせ件数の内訳(三和シャッター工業)

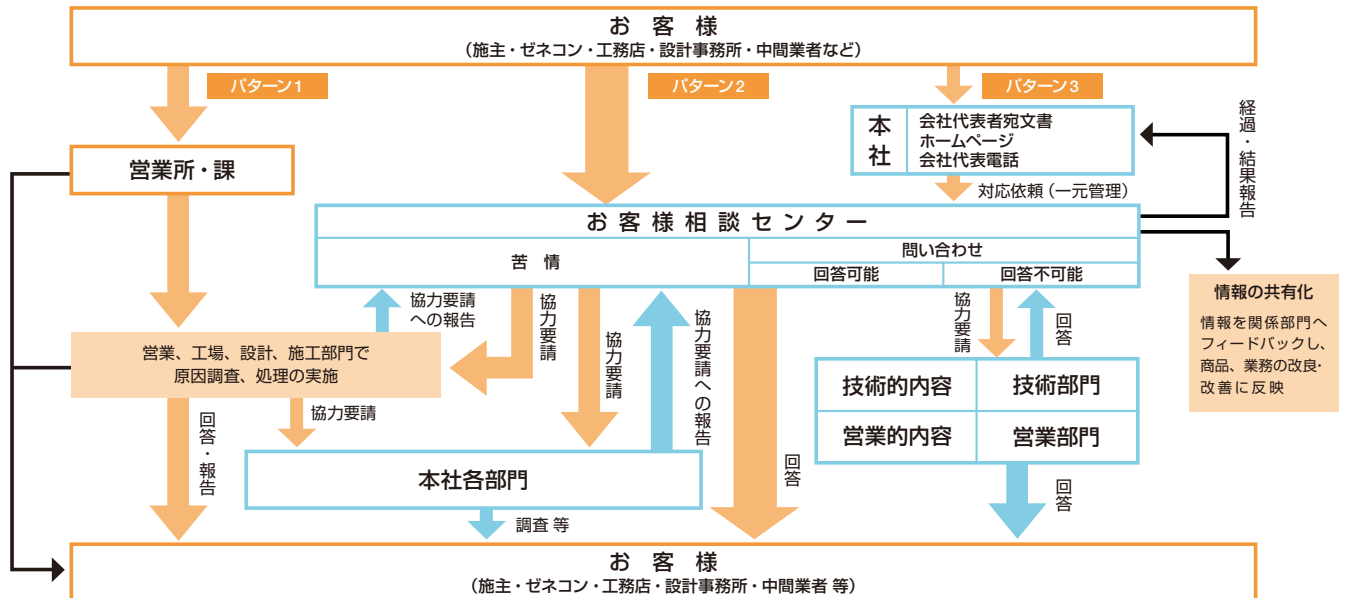
	2005年度	2006年度	2007年度
電話	11,960	11,706	10,029
メール	5,046	5,679	5,562
合計	17,006	17,385	15,591

安全の追求

商品を安心して利用していただくために、商品の安全性は不可欠な要素です。三和グループでは、ISO9001に基づく品質保証体系を確立させるのと並行し、

商品の安全性についても厳密な確認を推進しています。たとえば商品開発段階でリスクの洗い出しと安全性の評価を行い、可能な限りリスク低減を目指します。安全性の確認ができないと次のステップに進めない仕組みを運用することで、本質的な安全設計を推進しています。商品のリスクマネジメントの強化は重点的な課題であり、今後も多面的な方策を検討し、実施していく予定です。

■ お客様相談センター対応フロー



安全品質点検週間

三和グループは、2004年3月に発生した大型自動回転ドア事故を教訓にして、安全品質を確保していくために、「安全を誓う日」と「安全品質点検週間」を制定しました。「安全を誓う日」には、二度と同じような事故を起こさないよう、三和グループの全従業員が「安全」について厳しい目で自らを見つめ直します。「安全品質点検週間」は毎年5月と11月に実施しています。この期間に三和グループの全部門が商品の安全品質を確保していくために、業務の中で「すべきこと」が行われているか総点検します。期間終了後は点検結果について、各部門のトップがレビューを行います。なお、本質安全設計の実施例としては、「戸先折れ戸*」などの安全対策を施した大型自動回転ドアを開発、三和シャッター工業福岡事務所ビルに設置しました。

*戸先に衝撃が加わると戸先側の扉が逆方向に折れ、衝撃力を低減する安全機構



JIS規格に準拠した本質安全設計を実施した大型自動回転ドア

既存の防火シャッターに短時間で後付けできる危害防止機構

三和シャッター工業は、お客様の安全と安心を追求するために新たな試みを行っています。たとえば、既設防火シャッター用危害防止機構「スクリーンセーバー」。同商品は、防火シャッターに子どもがはさまれる学校での事故を防止するために開発されました。既設の防火シャッター下部に防火性のある軽い布を後付けすることにより、はさまれた時の危険性を大幅に軽減でき、防火性能を損なうこともありません。また、外部識者の意見を参考に、ひらがなの大きな文字で注意書きを表示しました。これにより、子どもが巻き込まれる事故を未然に防ぐことができます。



外部識者の意見を採用し、目立つ注意書きを表示

使いやすさと安全性を追求して開発された医療・福祉対象商品

「安全な商品を、いかに快適に利用できるか」という視点で、医療・福祉施設対象商品の開発を積極的に行っています。2007年に発売した鋼製軽量折戸「カイラクエン」は、引き戸を引き込む戸袋がないスペースでも設置できる省スペース性を実現したほか、内外両方向に開閉することで、力が弱い方、車椅子を利用している方でも、無理のない動作でドアを開閉することができる商品です。また、開いたドアは緩やかな動作で自動的に閉じる設計になっており、振り返ってドアを閉める動作が困難な車椅子の方に最適です。同商品は病院や高齢者向け施設の居室やトイレドア用に開発されました。三和シャッター工業は高齢化社会を見据えながら、医療・福祉対象商品のラインアップを増やしていきます。



鋼製軽量折戸「カイラクエン」



COLUMN
コラム

防犯性能の高い 建物部品の普及促進

「安全」「安心」を社会に提供していくという三和グループの理念を形にする活動の一つに、防犯性の高い建物部品の普及促進があります。その一環として全国の警察の防犯実務専科へ講師を派遣しています。防犯性能の高い建物部品を普及させることにより、地域社会の安全に貢献できると考えています。

2007年11月には栃木県警察学校による「防犯実務専科教養」の講義に、三和シャッター工業の従業員を講師として派遣し、栃木県警の生活安全課および地域課に従事する職員を対象に「防犯設備の種類とその効果（錠対策）」というテーマで講義を行いました。2008年1月には警察大学校主催の研修会において、「防犯性能の高いシャッターの開発」「防犯性能の高いドアの開発」というテーマで講義を行いました。講義終了後には、三和シャッター工業本社に場所を移し、防犯建物部品の見学と防犯試験の見学を実施しました。

いずれの講義・研修会でも、犯罪抑止対策に貢献するとして、関係者から大きな評価をいただきました。三和グループは、今後も地域の安全に積極的に取り組んでいきます。



2008年1月に開催された講義

失敗の本質を知って「本質安全」を追求

グループで取り組むプロジェクト

大型自動回転ドア事故を風化させず、「安全」「安心」を絶えず商品に反映させていくことを目的として、三和グループは2006年に「本質安全検討プロジェクト」を設置しました。「本質安全」とは、商品が内包する事故発生要因を追求し、これを根絶することによって、本来の安全を確保するという考え方です。本質安全検討プロジェクトは、三和グループ全体に「本質安全」の思想を根付かせ、商品開発に反映させることを目標にしています。プロジェクトチームは三和シャッター工業と昭和フロント、三和タジマ、昭和建産の開発・技術を中心としたメンバーから構成されています。また、2005年12月に回転ドアの事故機を関係各位の協力を得て三和タジマ埼玉工場に動態保存し、安全に関する教育研修のために活用し、三和グループ全従業員の安全に対する意識の向上に役立てています。



本質安全検討プロジェクト第1回会合

プロジェクトの成果を商品に反映

プロジェクトのアドバイザーには、畑村洋太郎工学院大学教授を迎えました。畑村先生は、失敗の原因を徹底追求して防止策に活かすことを目指す「失敗学」の権威として知られるほか、自動回転ドア事故の調査を実施した“ドアプロジェクト”の代表でもあります。2006年は、畑村先生から「本質安全」の基本理念について指導を受け、失敗から学び二度と繰り返さないこと、過去の失敗を忘れないことを

基本方針として確認しました。また、シャッター分科会、ドア分科会、自動ドア分科会という3つの分科会を設置。「本質安全」に基づいた商品企画と試作品を畑村先生に確認していただき、評価をいただきました。

その結果、プロジェクトの目的とした「制御に頼らない本質安全設計思想」を反映した商品開発に至りました。シャッター分科会は、「はさまれ荷重軽減シャッター（スクリーンセーバー）」を考案。制御安全に頼らず、シャッター下部に防火性のある軽い布を後付けすることにより、挟まれ時の負荷を軽減する機構を実現しました。ドア分科会は、はさまれ事故を想定した「安全配慮ドア」、指はさみ防止の「180°開き対応ドア」を考案。自動ドア分科会はスライド自動ドアの「はさみ込み防止&衝撃力緩和装置」、折戸自動ドアの「ドア軌跡センサー」「自動反転制御機構」などを考案しました。

「畑村塾」が育む自分で考える力

2007年は引き続き畑村先生にアドバイザーになっていただき、「畑村塾」

を開催しました。「畑村塾」は、「失敗学」の講義を通じ、一人ひとりが主体的に物事を考える力を養い、組織の中で自分は何を考えるべきか、具体的に何をすべきかが分かるように、「思考展開図」を頭に描けるようになることを目標としています。

約30人が受講生として選ばれ「畑村塾」を受講しました。また、貴重な講義であることから若い技術者を中心とする従業員に聴講を勧めました。その結果、受講者はもちろん、聴講生も含めた多くの従業員にとって、「畑村塾」は考え方を磨く場となりました。2008年も引き続き「畑村塾」を開催する予定です。受講生は年度ごとに入れ替え、三和グループに広く「畑村塾」の思想を広めていく考えです。



本質安全検討プロジェクトでの検討に基づき製作した試作品の確認・評価（左から3人目が畑村先生）

安全・安心・快適な商品を提供するために

センサーに代表される制御機器がめまぐるしく進歩し、低価格化・高性能化が進んだ今日、安全確保の手段として、つい技術者は制御機器だけに頼る傾向があります。しかし、機械は必ず故障するもの、また誤操作を含む予想外の動きが、昨今のさまざまな事故を引き起こしています。そこで、どのような場合にも、機械が人におよぼす力を安全な範囲に留める「本質安全」を目指すことが必要となります。「本質安全」を追求していくには、その対極にある「本質危険」がなにかを的確に掴み、品質・性能に見合ったコストの商品にまともな上げ力量が求められます。

私たちは、畑村先生ご指導のもと「本質安全検討PJ」「畑村塾」を通じてこれらの考える力を養い、安全・安心・快適な商品の開発を進めます。

VOICE 現場の声



三和シャッター工業
開発技術部開発第一グループ 担当次長
徳山 典昭

行動範囲を広げ、心の元気を維持する ホームエレベーター「気分乗々」

高齢者と障がい者の日常を支援

少子高齢化時代の訪れとともに、日常生活に不自由な想いをしている高齢者が増えています。特に階段の上り下りは加齢とともにつらくなり、快適な暮らしを送る上で大きな障壁になります。車椅子で生活をする障がい者の方も同じ事情を抱えています。長年暮らしてきた自宅なのに、いつしか1階と2階を自由に行き来できなくなり、行動範囲が次第に狭まっていくことは、精神的な負担にもなりがちです。

高齢者や障がい者の方々の切実な声に対し、建材メーカーとして応えることはできないか。そんな想いで開発したのが、三和シャッター工業の家庭用あとづけ型エレベーター「気分乗々」(きぶんじょうじょう)です。

「気分乗々」は、NEDO(独立行政法人新エネルギー・産業技術開発機構)による「福祉用具実用化開発助成制度」の助成をうけて開発、2003年11月にスタンダードタイプ「S72」を発売しました。2006年1月には、介助用車椅子や歩行器でも利用可能な、ゆったりタイプ「S76」を発売しています。既存住宅への設置の場合、建築工事などすべてを含め、「S72」は180万円程度から、「S76」は230万円程度からという、従来の家庭用エレベーターの1/3から1/4のコストで導入できます。

新発想ならではのメリット多数

一般的に、階段昇降の補助機器としては階段昇降機しかありませんでした。しかし階段昇降機は、階段の形状などによって設置が制限されることがあり、本当に必要としていても、設置を断念せざるを得ないケースが少なくありませんでした。その点、「気分乗々」は畳半畳分のスペースが確保できれば、3~4日程度の簡易工事のみで設置できます。実用面でも、「気分乗々」は階段昇降機にない優位性を持っています。歩くこと

はできても、階段の上り下りが困難な足腰の弱い人は、階段昇降機の椅子に腰掛けたり、椅子から立ち上がる動作ができないため、介助人が付き添わないと階段昇降機を利用できないことがあります。エレベーターであれば安全に一人で利用することができます。また、S76の発売によって、介護用車椅子や歩行器を利用しながら「気分乗々」を活用できるようになりました。

建材メーカーが開発した福祉機器

従来の家庭用エレベーターは、新築時に取り付けるものであり、まだまだ「ぜいたく品」「ステータス」という固定されたイメージがありました。また、エレベーターを設置するには周囲を耐力壁で囲み、その壁にレールなどのエレベーター部品を取り付けて設置するための十分なスペースを必要としていたため、家を建てて何十年も経って階段の上り下りが難しくなってから、後から付けようすると大変な費用とスペースを



ホームエレベーター「気分乗々」

必要とすることとなります。しかしながら、少子高齢化時代に必要とされているのは実用本位のエレベーターであり、低予算で導入できればなりません。このように類例を見ない家庭用エレベーターを、エレベーター専門のメーカーではなく建材メーカーが研究開発し、販売しようという発想は、当初は「突拍子もない話」だと受け止められていました。しかしNEDOの助成によって、風向きは変わりました。「然るべき機関のお墨付きを受けたことで、商品化の道が開けました」(三和シャッター工業ホームエレベーター支店課長安部清司)。後付けを可能とするには日本家屋の特質である柱や梁の3尺(90cm)内に納める必要があります。耐力壁の中に取り付けられる従来の方法であれば、ムダなスペースがたくさんでき、とても3尺内に納めることができません。「必要な耐力壁も一体にし、ユニット化すれば3尺内に納まるコンパクトなエレベーターができる」と安部は気づいたのです。安全、安心、快適をお客様に提供するという基本理念のもと、柔軟な発想で開発された「気分乗々」は、着実に利用者の方々に受け入れられています。



三和シャッター工業
ホームエレベーター支店課長
安部 清司

1階と2階の行き来が 夢のように楽になりました

VOICE
ステークホルダーの声

3年ほど前から足が悪くなり、階段は這って上り下りする状態でも大変でした。階段を踏み外さないかと主人も心配していました。階段昇降機の設置を検討しましたが、業者から階段が狭くて設置できないと言われました。そんなとき、病院で無料配布されている雑誌に「気分乗々」の紹介記事を見つけ、主人に相談して購入を決めました。「気分乗々」を設置してからは、1階と2階の行き来が夢のように楽になりました。この商品を開発した三和シャッターには感謝しています。なお、主人はビールケースなどの荷物の移動に利用しています。

※2008年5月設置



ご使用者 東京都大田区在住
竹石 豊子様(80歳)

従業員とともに

三和グループでは、従業員一人ひとりの人間性を尊重し、それぞれの持つ能力や専門性を存分に発揮できる、活気ある職場づくりを推進しています。従業員一人ひとりの活動が、すべての活動の原動力であり、誰もが充実感をもって生き活きと働ける職場環境が社内の活性化につながり、事業の持続可能性を高めていくことにもつながると考えています。

人材育成

お客様に満足いただける商品をお届けするためには、優れたモノづくりを継承する仕組みと、日々の仕事を通じた人材育成の取り組みが大切です。三和グループでは、従業員の育成が企業発展の原動力になると捉え、能力開発と人材育成に積極的に取り組み、全従業員の能力向上に努めています。

能力開発体系

三和シャッター工業では、従業員の能力開発のために、右図のような能力開発体系を用意しています。この教育プログラムのうち、2007年度は右表にある人数が各本社研修に参加しました。2008年度は、1) 次世代リーダーの戦略的育成と強化、2) 初級管理者・中堅社員層を対象にモチベーションアップと業務スキル向上、3) グローバル人材育成の基盤構築、の3点を重点方針に教育研修を進めていく予定です。この重点方針に沿って、階層別教育としては、新入社員・中途採用社員・新任管理者などを対象としたプログラムを実施します。また次世代リーダーの育成教育としては三和経営塾(3コース)を実施します。その他、部門別スキル教育、英語会話力養成講座、ライフプランセミナー、通信教育関連、開発部門への教育支援なども実施する予定です。

2007年度本社研修(三和シャッター工業)

本社研修	受講者数(人)
三和経営塾エグゼクティブコース	10
三和経営塾アドバンスコース	12
三和経営塾ベーシックコース	14
新任管理者研修Ⅰ	40
新任管理者研修Ⅱ	20
開発部門・MOT講座	17
(製造部門)第一線管理・監督者研修	17
提案営業力強化セミナー	35
英語会話力養成講座	11
ライフプランセミナー	78
中途採用社員研修	61
新入社員受入所課長研修	28
新入社員研修	56
新入社員フォロー研修	54
総計	453

従業員関連データ(三和シャッター工業)

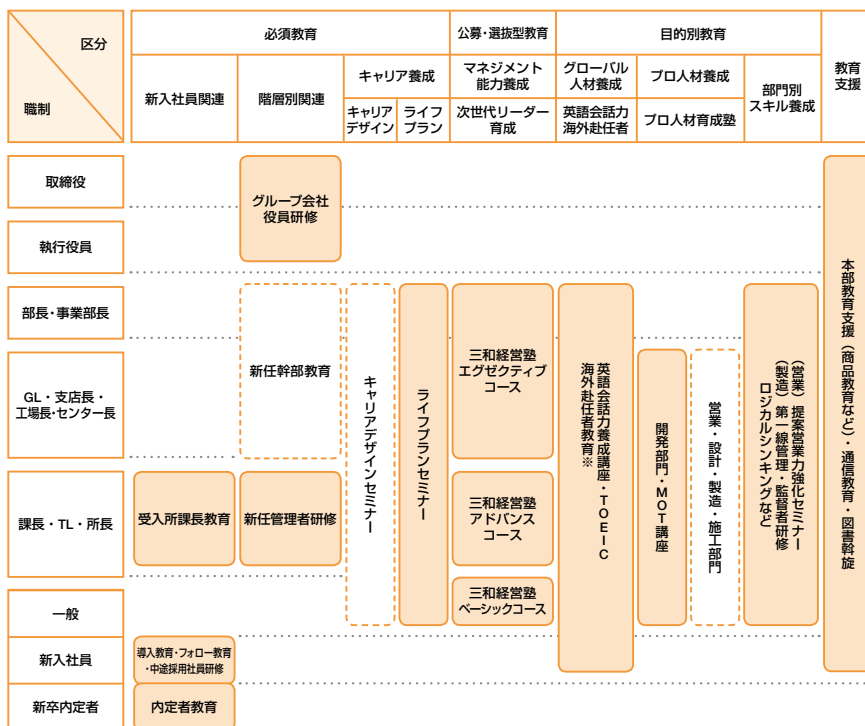
	男性	女性	合計
従業員数(人)	2,549	203	2,752
平均年齢(歳)	43.3	37.4	42.8
平均勤続年数(年)	19.1	14.6	18.8

※2008年3月31日現在
※出向社員は含まない。

従業員関連データ(三和シャッター工業)

	2005年度	2006年度	2007年度
有給休暇取得率(%)	19.0	23.4	23.8
育児休暇取得者(人)	2	5	4
介護休暇取得者(人)	1	0	0
定年退職者(人)	35	77	91
再雇用者数(人)	21	43	58
再雇用者率(%)	60.0	55.8	63.7
障がい者雇用率(%) (各年度末)	1.34	1.67	1.66

能力開発体系(三和シャッター工業)



注) 破線内(※含む)は、順次、具体化を検討予定

VOICE
現場の声ワークライフバランスの取り組み、
現状と今後の予定

ワークライフバランスとは「仕事と生活のバランスを保つ」ということであり、仕事以外の場を大切にすることで仕事の効率も上げられる、という考え方です。支援制度としては、「仕事と家庭の両立支援」、「男女が同等に活躍できる組織風土」の両方が必要とされ、「働き方の見直し」を加えたものが求められます。

三和シャッター工業では、1998年4月より、資格取得時報奨金、育児のためのフレックスタイム制拡大、ボランティア休暇、年次有給休暇の計画的付与などを順次実施してきましたが「働き方の見直し」に関わる施策については不足しているのが現状です。

今後はニーズが高く必要と思われる、出産・育児などによる退職者の再雇用制度、一定期間を有給とする育児休職制度の導入をはじめとして、順次導入を進めていく予定です。

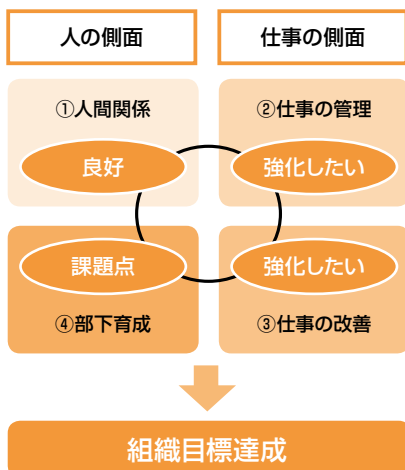


三和シャッター工業
人事総務部 部長
佐塚 達人

従業員満足度調査の実施

企業が成長・発展を目指すには、従業員の活性化が大切であり、従業員の満足度を高めることは、会社の業績を高めることにつながります。三和グループでは、2006年5月、グループ全体の従業員を対象に従業員満足度調査を実施。従業員意識の現状を明らかにすると同時に従業員の満足度・活性化度を規定する要因を明らかにし、調査結果を適切にフィードバックし、従業員の意欲を高めています。2006年度の調査結果では、グループ各社の満足度は比較的高く、会社の雰囲気や上司との関係が評価されています。反面、上司に対する信頼は厚いものの、コミュニケーションおよび部下育成については、若干低い傾向が見られました。こうした調査結果を分析した結果、対策として下図のように、仕事の側面および人の側面を双方満たすことが重要であり、部下の育成や仕事の改善に結びつくようなマネジメントが必要であることが分かりました。分析結果・問題点の改善策は、事務局である三和シャッター工業の人事部・CSR推進室(2006年当時)から各部門へフィードバックし、PDCAサイクルによって次なる目標設定につなげ、従業員の働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

■ 従業員の声を社内へフィードバック



多様性

企業が持続可能な成長を図るためには、女性の活躍支援をはじめ、年齢、障がいの有無などを理由に差別的な扱いをされない、人材の多様性が重要です。三和グループでは、高齢者再雇用、障がい者雇用の促進などを通じ、働きやすく公正な職場づくりを目指しています。

障がい者雇用

障がい者雇用を企業の社会的責任として強く受け止め、障がい者の雇用促進に努め、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。三和シャッター工業では、採用担当者が2007年10月に障がい者職業生活相談員の資格を取得。法定雇用率の常時達成をはじめ、ハローワークや国立職業リハビリテーションセンター、独立行政法人「高齢・障がい者雇用支援機構」などの公的機関との連携による人材開発を基本方針とし、取り組みを推進しています。

高齢者再雇用

三和シャッター工業では、2002年度より定年後の再雇用制度としてシニア

社員制度を導入し、約190名を再雇用しています(2008年3月末現在)。また、2004年の高齢者雇用安定法の改正に伴い、2006年度より再雇用の条件を明確化し、原則として希望者全員の再雇用に努めています。2007年度は定年退職者数91人に対し、再雇用者数58人(再雇用者率63.7%)となり、2008年4月1日時点のシニア社員在籍者数は127人となっています。

メンタルヘルスケア

複雑化する社会生活に対応し、すべての従業員が心身ともに健康で働けるようにバックアップしています。2005年度には三和シャッター工業の従業員に家族向けの冊子を配布したり、グループ各社の事業所にポスターなどを掲示。2006年度にはグループ各社に講話(標語解説など)を実施するなど、情報提供・啓発を積極的に行い、本人ケア促進のためには、統括産業医が各事業所を訪問して指導にあたっています。2008年度は、管理職を中心に、部下指導に関するアドバイスや活力ある職場作りに役立つ情報を提供していきます。

施工技術者とともに

施工技術者はお客様との重要な接点であるという認識のもと、施工技術者と協力・連携して、商品の取付工事および点検・修理工事を安全かつ効率的に行い、お客様に満足される商品・サービスを提供します。

基本的考え方

三和グループのほとんどの商品は、建物などに取り付けて初めて完成品としてお客様にお渡しすることになります。その取付工事のほとんどは、協力業者である施工技術者に依頼して行っています。そのため、グループの使命である「安全、安心、快適を提供すること」を実現するためには、施工技術者の技術向上を含めた工事力を強化するとともに施工現場自体が安全、安心、快適な環境でなければなりません。三和グループは、工事力の強化とモチベーションアップのため、施工技術者の労働環境の向上に努めるとともに、労働災害の発生を未然に防止し、施工技術者の安全および健康を確保できるよう施工管理に万全を期します。

研修制度の充実

三和シャッター工業の施工技術者には、技術的な研修の機会を確保し、施工品質の維持・向上に努めています。

2000年からは電気基礎認定制度を実施し、資格認定者は累計約1,500人になりました。2004年度からは技能資格の枠をさらに広げ、施工専門技術者10資格、メンテ・サービス専

門技術者2資格を設け、施工力、メンテナンス、アフターサービスのさらなる向上を図っています。資格対象者は三和シャッター工業の登録施工技術者およびメンテ・サービスマンで、認定者には専門技術者認定証が授与されます。

工事力強化を目的に施工協力が発足

三和シャッター工業では、工事力強化の一環として、「施工協力会」を設立し、2006年10月30日に発足式を開催しました。「施工協力会」は、施工技術者の福利厚生を充実させることなどが目的で、三和シャッター工業からの請負比率が50%を超える業者が会員になっています。主な活動として、取付技術の向上、慶弔見舞金の給付、安全衛生管理に関する取り組み、会員相互の親睦行事などを行っています。



「施工協力会」発足式

施工技術者に向けた積立年金

三和シャッター工業の施工協力会会員を対象に、積立年金共済プランを実施して

います。これは、個人事業主も多い施工技術者の老後生活資金準備を支援するもので、加入者には毎月加入奨励金が支給されます。1989年に制度を発足し、多数の施工技術者が加入しています。



COLUMN コラム

施工技術者向け 研修施設を新設

三和シャッター工業では、商品の高性能化への対応と施設の整備拡充を目的とした研修施設を、同社能力開発センター内に設置します(2009年4月完成予定)。三和グループの取り扱い商品であるシャッターやドアは電動式など高性能化が進んでおり、対応できる施工技術者の育成が課題でした。新研修施設に全国の施工技術者を集めて、定期的に研修やセミナーを行います。講師は商品の開発者や優秀な施工技術者が務め、新商品や高機能品の施工法を指導します。併せて、施工経験の浅い若手技術者向けの研修も充実させ、より深い知識や技能の習得を目指しています。

■ 技能資格認定制度の概要

資格名	資格要件	特別教育4種類 職長教育 安全衛生責任者	技能講習 玉掛作業 (1トン以上)	技能研修 ・電気回路 ・アーク溶接	製品技能研修	防火シャッター・ドア 保守点検専門技術	施工技能士 厚生労働省認定	経験 年数	労働 災害
施工専門技術者	①軽量シャッター施工専門技術者	○		○	○			7年	過去3年間に休業災害の被災無し
	②重量シャッター施工専門技術者	○	○	○	○				
	③OSD*施工専門技術者	○	○	○	○				
	④窓商品施工専門技術者	○		○	○				
	⑤回転ドア施工専門技術者	○	○	○	○				
	⑥ステンレス製品施工専門技術者	○	○	○アーク	○				
	⑦ホームエレベーター施工専門技術者	○		○電気	○				
	⑧バルコニー施工専門技術者	○				○			
	⑨ドア施工専門技術者	○	○			○			
	⑩自動ドア施工専門技術者	○	○			○			
メンテ・サービス 専門技術者	①メンテ・サービス専門技術者(ベーシック) シャッター・OSD・ドアのメカおよび電気のメンテ・修理を行う技能と知識を有する	○		○		○		5年	
	②メンテ・サービス専門技術者(マスター) シャッター以外に住建商品・自動ドア等のメカおよび電気のメンテ・修理を行う技能と知識を有する	○	高所作業車 (10m以上) 足場組立作業	○	○	○		7年	

*特別教育4種類: 研削といしの取替え・試運転業務、アーク溶接等の業務、低圧電気取扱い業務、高所作業車運転業務(10m未満) *OSD: オーバースライダー



調達先とともに

三和グループは、調達活動において法令を遵守し、公平・公正の原則に基づき調達先企業との相互信頼を構築しています。また、調達先企業とはベストパートナーとして相互研鑽を図り、継続的な取引を通じてともに発展することを目指しています。

基本的考え方

三和グループは、資機材・サービスの調達にあたり、調達先と公平かつ公正に取引を行っています。また、国内外を問わず広く、品質、コスト、納期、供給力、技術力、環境対応に優れた調達先との取引機会を求め、公正で合理的な基準により調達先を選定します。三和シャッター工業の調達先において自主的に組織された「三和会」が活動しており、協業体制の強化を継続的に図っています。また、年1回方針発表会を開催し、情報開示と意思疎通に努めています。

調達方針

三和シャッター工業では、年度ごとに定めた調達方針に従って材料、部品の調達を行っています。毎年5月の方針発表会では、当年度の調達方針を調達先に伝えています。2007年度の方針発表会では、「原価低減」「品質改善」「環境活動」について、調達先に対し方針と取組項目の説明をしました。特に品質改善では「部門間連携による購買品の品質管理体制の整備・強化」を方針とし、調達先と社内各部門(開発、

■ 2007年度三和グループ品質方針

当グループの商品・サービスは、顧客の用途やニーズに対応し、顧客の満足度を高める

■ 2007年度三和シャッター工業調達部門品質方針

部門間連携による購買品の品質管理体制の整備・強化

■ 2007年度三和シャッター工業調達部門品質改善重点実施事項

1. 自責苦情の半減
2. 波及苦情・重点苦情の予防処置実施
3. 調達先別フォローシートによる品質改善活動の推進
4. 海外調達品の管理体制整備

工務、品質保証、購買)が連携して改善に取り組む品質改善連絡会への参画をお願いしました。

「三和会」との協力関係

調達先において自主的に組織された「三和会」は1973年に発足し、以来三和シャッター工業との協力関係を築いています。「三和会」では、協力活動の推進と相互の連帯感を持つ場として、年1回「三和会本部定時総会」を開催しています。2008年度は6月に定時総会が開催され、相互の企業体質強化と協業体制の再構築を目的に、「製造委託部会」「購買部会」「販売協力部会」の3部会構成に再編成された新「三和会」が発足しました。



新「三和会」第1回定時総会

品質診断の実施

商品の高い品質を維持するため、重要機能部品を取り扱う調達先に対して2004年度より品質診断を実施しています。品質診断を行う理由は、1) 重要機能部品を扱う調達先の重点管理、2) 是正勧告書発行後の是正状況確認、3) 「業者評価シート」評価結果の改善指導などで、調達先の品質保証体制の整備を推進することです。

三和シャッター工業と三和会会員各社は取引を通じて共存共栄を図ります

VOICE ステークホルダーの声

三和会は、三和シャッター工業と会員取引先が共存共栄を図ることを目的として1973年の発足以来、35年間の長きにわたり協力関係を築き、相互に発展・成長してきました。

三和シャッター工業は、昨年10月に持株会社体制に移行し、グループ新体制で「スチール建材のグローバル・トップ・ブランドの確立」を実現するために、積極的に事業を展開しています。三和会は、三和シャッター工業のさらなる飛躍に向けて協力体制を深めていくため、今年6月に、「製造委託部会」「購買部会」「販売協力部会」の三部会に再編成し、新たに生まれ変わりました。

会員各社は、各々最も力を発揮できる部会で、企業体質の強化、品質・生産性の向上、販売協力に関する情報提供などの活動に取り組み、これらの活動を通じて会員各社が成長するとともに、三和シャッター工業の持続的な発展のために貢献したいと考えています。



三和会会長
日新製鋼株式会社
代表取締役副社長
永井 峻 様

環境への取り組み

三和グループ環境方針に基づき、地球と共生しながら持続可能な社会の実現に貢献できるよう、事業活動のあらゆる側面で環境保全に取り組んでいます。具体的な活動としては、環境に配慮した商品の提供と事業活動における省資源・省エネ、廃棄物発生抑制、リサイクルを推進しています。

三和グループ環境方針

基本理念

三和グループは、グローバルな総合建材企業として、環境を重視した事業活動及び環境に配慮した商品、サービスの提供を行なうことにより、持続可能な発展ができる豊かな社会の実現に貢献する。

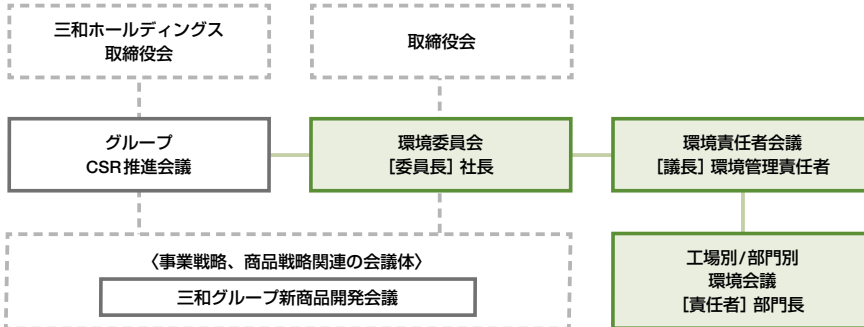
基本方針

1. 環境に関する法規制及びその他の要求事項を順守し、社会とのコミュニケーションを図る。
 2. 環境に与える影響を的確にとらえ、目的、目標を設定し、継続的な環境の保全及び改善に努める。
 3. 省資源、省エネルギー、リサイクルの推進、廃棄物の抑制を含め汚染の予防に努める。
 4. 環境に配慮した商品開発を積極的に推進し、更なる技術レベルの向上に努める。
 5. グループのために働くすべての人に環境方針の理解と環境情報の周知を行い、環境保全の意識向上に努める。
 6. 事業活動に関連する協力会社に対し環境保全への取り組みを働きかけ、且つ支援に努める。
- 以上を推進するため、環境マネジメントシステムを実施し、維持し、継続的改善に努める。

環境マネジメントの推進

三和グループでは地球環境と調和した事業を推進するため、「三和シャッターグループ環境方針」（2005年10月制定、2007年10月改訂：「三和グループ環境方針」に名称変更）を制定しました。この環境方針を基に、「温暖化対策」「廃棄物削減」「省資源・省エネルギー」「商品開発・設計」など主に7つの分野で環境保全活動を有効に推進するため、環境マネジメントの実施、維持改善に努めています。

■ 環境マネジメント推進体制（三和シャッター工業）



環境マネジメント推進体制

環境マネジメントの推進の核となる仕組みとして、三和シャッター工業では2007年度より環境マネジメントシステム(EMS)を導入しました。2008年度はグループ会社での取り組み内容を把握し、2009年度以降は、グループ全体でさらに認証範囲を拡大していく予定です。

■ 環境目標一覧（2007-2009年度末までの3カ年の環境目標）（三和シャッター工業）

環境目標区分		区分の概要
創る	環境に配慮した商品開発の推進	ライフサイクルアセスメント(LCA)を配慮した商品設計 ①環境負荷物質の低減設計 ②3R設計 ③省エネルギー設計 他
減らす	事業活動における省資源、省エネルギーの推進	①水資源、原材料などの使用する資源の低減 ②燃料、電力などの使用するエネルギー資源の低減およびCO ₂ 排出量の低減
	事業活動における廃棄物発生抑制とリサイクル推進	①事業活動における3Rの拡大 ②各事業所ごとの廃棄物の分別、運搬および処理方法の見直しなど
買う	グリーン購入と事業活動で使用する環境負荷物質の低減	①市販品としての環境ラベル表示品の購入 ②購買品の仕様の見直しおよび代替品検討 ③環境負荷低減に積極的に取り組む購買先からの購買考慮および主要な購買先への環境配慮活動推進の働きかけおよびその実施支援
その他	その他、環境負荷の低減の推進	上記以外で想定される環境負荷低減

環境教育・研修

環境に対する取り組みを実効性のあるものにするためには、環境マネジメントの体制づくりと同時に、従業員の環境に対する意識向上が欠かせません。そのため、三和グループでは、2007年度に「三和環境の日」（毎年6月10日）、「三和環境を考える日」（毎月第1営業日）を制定し、環境に対する意識の啓蒙活動を積極的に推進しています。2007年度にEMSを導入した三和シャッター工業は環境教育・研修を継続実施しています。

生産活動におけるCO₂排出量削減

各事業所では、環境負荷と原材料使用量削減、廃棄物の低減を目的とした歩留まりの向上と生産量に合わせた設備の適正稼働、エネルギー使用の徹底管理などの省エネルギー施策を2本柱に、継続的な改善を図ることで環境負荷を低減しています。

物流における負荷低減

シャッターは重量物の輸送であり、物流プロセスで大量のCO₂が排出されます。三和シャッター工業では、燃費向上に寄与するエコドライブと積載効率の向上を目的とした共同配車を行うなど、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。 [共同配車の取り組みはP33を参照](#)

身近な保全活動

「できることから一歩踏み出し、地球のためにチャレンジしよう!」をスローガンにCO₂排出量の削減を主な目的として身近な環境保全対策を実行しています。2007年度には、三和グループ全従業員が環境保全活動に取り組む日として「三和環境の日」(毎年6月10日)、環境保全に関する意識を高める日として「三和環境を考える日」(毎月第1営業日)を制定。ほかにも従業員の意識浸透を図るためにチームマイナス6%に加入、ウォームビズ・クールビズの実施、ガソリン使用量削減のためのエコドライブ実践、紙の使用量削減、ゴミの分別の徹底、CO₂排出量データ収集など、身の回りのできる環境保全対策を徹底・継続的に実施することで、環境意識の向上に加えその定着を図っています。

環境負荷物質の管理

三和シャッター工業では、「低減対象環境負荷物質リスト」(国内および海外における環境関連法規制により禁止・制限されている化学物質および国際機

関等において危険有害物質としてリスト化された化学物質)を作成しています。規制値を超えるものを使用することを禁止する「禁止物質」と、現時点で禁止はしないが、将来的な禁止措置に向けて現在の使用有無、使用量を把握する「管理物質」に分類し、環境負荷物質を低減する中期目標に沿って活動しています。

廃棄物の低減活動

三和グループでは、廃棄物の排出量の抑制と再資源化に取り組んでいます。各事業所では3R(リデュース、リユース、リサイクル)を徹底し、廃棄物の低減に努めています。

三和シャッター工業福岡事務所が

CASBEE 認定で「Sランク」評価を獲得

2007年2月にオープンした三和シャッター工業福岡事務所は、オフィスとしての機能を充実させながら、環境負荷も低減しています。建物のガラス面は大きく採光を最大限に取り入れることができ、ペアガラスを採用することで空調効率も高く設計。雑用水には雨水を利用したり、屋上に緑地を設けるなど、環境性能向上のため多くの手法が取り込まれています。

こうした環境への配慮が認められ、CASBEE*において環境性能格付けが最も高い「Sランク」を受けました。

*CASBEE = Comprehensive Assessment System for Building Environmental Efficiency: 建築物総合環境性能評価システム



福岡事務所ビル

オフィスでの取り組み

オフィスにおいては、エネルギー消費削減のためのクールビズ・ウォームビズ、省エネ事務機器の導入、休憩時の消灯、PCなどの非稼働時の電源オフの徹底などにすでに取り組んでおり、順次取り組み範囲の拡大に努めています。また、裏紙利用や両面印刷などのコピー用紙削減、環境にやさしい事務用品の購入も進めています。



COLUMN
コラム

花いっぱい運動

三和シャッター工業では商品をお使いいただいているお客様(主にエンドユーザー)に袋入りの花の種をプレゼントし、お客様のガレージ周辺などを花いっぱいにしていただくことで、地球にやさしい環境づくりを支援する「花いっぱい運動」を2007年10月に行いました。従業員からは「かさばらず配りやすい」「もっとインパクトがほしい」などの意見があり、内容を改善しながら継続的に実施していく予定です。



花いっぱい運動で配布した種袋

事業活動に伴う環境影響

社会全体の環境負荷を減らすため、事業活動の各段階での環境負荷を数値で把握し、低減に努めています。

対象範囲：三和シャッター工業の札幌工場、足利工場、太田ドア工場、静岡工場、岐阜工場、広島工場および九州工場

INPUT			事業活動の流れ	OUTPUT			
区分	項目	2007年度		項目	2007年度		
エネルギー・水	生産系	電気	22,783 Mwh	開発・設計	CO2 排出量	生産系 (電気・LPG・ブタンガス)	11,376 t
		上水	56 千m ³			物流系 (ガソリン・軽油)	13,293 t
		工業用水	66 千m ³	原材料の調達	化学物質 PRTR法対象物質		
		LPG/都市ガス	287 千m ³				
		ブタンガス	390 t				
		ガソリン	40 kℓ	生産	廃棄物	一般廃棄物	730 t
		灯油	226 kℓ			産業廃棄物	1,150 t
	軽油	20 kℓ	物流	特別管理 産業廃棄物		277 t	
	ガソリン	30 kℓ		有価物		8,708 t	
物流系	軽油	5,225 kℓ	排水	76 千m ³			
資源・原材料	資源	鉄	92,194 t	物流	排出物	一般廃棄物	730 t
		アルミ	4,347 t			産業廃棄物	1,150 t
		ステンレス	2,253 t			特別管理 産業廃棄物	277 t
	原材料	塗料・シンナー	1,296 t			有価物	8,708 t
		接着剤	75 t				
		ウレタン	23 t				
強化繊維プラスチック	51 t						
消耗品など	紙	OA用紙(コピー紙のみ)	89 t	排水	76 千m ³		
化学物質 (PRTR法対象物質)		463 t					

※包装材については金額管理をしているため、上記の表には掲載していません。



COLUMN コラム

3R設計方針の推進

事業活動によって生産される商品。その商品自体に関して3Rを商品開発の設計段階から考慮しようというのが「3R設計方針」です。この設計方針では、商品企画・設計において「リデュース(廃棄物の発生抑制)」「リユース(再使用)」

「リサイクル(再利用)」を考慮した内容を明確にし、各段階の計画書を作成

3R設計方針中期目標

リデュース

- ・商品の長寿命化を推進します。
- ・省梱包を推進します。
- ・材料使用量の低減を推進します。

リユース

- ・梱包箱の再使用を推進します。

リサイクル

- ・分別回収を考慮した設計を推進します。
- ・再資源化可能な材料の使用を推進します。

していきます。さらに商品仕様上の対応項目を明確化して量産前の時点で3R設計が商品に反映されているかどうか評価を行います。

「3R設計方針」の中期目標としては、2009年度までに左に掲げた6項目の推進を図ることを目指します。2007年度に設計方針を作成し、2008年度には指針を作成します。この「3R設計方針」によって商品の環境対応をさらに進めていきます。

地域社会とともに

三和グループは、国内各地に事業所・営業所を展開し、お客様をはじめとするさまざまな方々との接点をもつ、地域の一員としての役割・責任を負っています。こうした状況を踏まえ、グループでは地域社会の中で必要とされる役割・責任を果たすことが重要であり、地域に密着した従業員参加型の活動を基本として、地域社会に貢献していくことを目指しています。

「三和環境の日」に、地域クリーン活動を実施

2007年度の「三和環境の日」は6月10日が日曜日だったため、翌11日の朝礼時には「三和グループ環境方針」の説明を行いました。また、朝礼前には有志によるボランティア活動として、各事業所周辺のクリーン活動を実施しました。グループ全体で約1,150名が参加し、事業所周辺のペットボトル、空き缶、吸い殻、ゴミなどの回収を行いました。三和グループでは、このような活動を通じて地域に根ざした取り組みの基盤づくりを行っています。



南・東北支店の清掃活動

三和グループ社会貢献倶楽部

三和シャッター工業創立50周年を機に、さらなる社会貢献に資するため、「三和シャッター社会貢献倶楽部（現三和グループ社会貢献倶楽部）」を設立しました。これは、従業員の自発的意思による具体的な社会貢献活動の一つで、任意の金額を毎月給与控除により寄付金として拠出し、会社も同額を拠出するマッチングギフト方式を採用した寄付活動です。

2006年11月より拠出金の積み立てを開始し、2006年度は「ファミリーハウス」など、NPO3団体に計140万円を寄付。2007年度は、社会貢献倶楽部の会員または家族などがボランティアとして参加している「那須フロンティア」など4団体を含む14団体に計約431万円の寄付を行いました。

■ 寄付金贈呈先

2006年度寄付金贈呈先

ファミリーハウス
チャイルドライン支援センター
スペシャルオリンピックス日本

2007年度寄付金贈呈先

那須フロンティア
福岡LD及び周辺児・者親の会「たけのこ」
宮城県心臓病の子どもを守る会
たつなみ会
アトピック地球の子ネットワーク
がんの子供を守る会
メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパン
日本盲導犬協会
森づくりフォーラム
日本ガーディアン・エンジェルス
日本自閉症協会
ファミリーハウス
チャイルドライン支援センター
スペシャルオリンピックス日本

小学校へ防火シャッター-危害防止装置を寄贈

子どもたちを守る防火シャッターをより「安全・安心・快適」に利用してもらうため、三和シャッター工業が本社機能を置く板橋区の区立小学校41校に対し、防火シャッターの危害防止装置（安全装置）を寄贈しました。寄贈したのは合わせて296台約2億円相当で、2007年3月22日に板橋区役所にて贈呈式が行われました。



小学校へ寄贈 板橋区長(右:当時)と高山社長

緊急災害支援

2007年7月16日に発生した新潟県中越沖地震の被害に対し、三和グループ全体

で新潟県および柏崎市、被災従業員に義援金を贈呈しました。義援金は従業員賛同者1,593名からの約190万円、会社からの300万円で総額約490万円になりました。

知的障がい者の自立支援

知的障がい者の自立支援は、社会全体が取り組まなければならない問題です。三和シャッター工業甲信支店松本営業所では、営業所にある花壇の整備を知的障がい者施設「第2コムハウス・ゆい」に依頼しています。これは、知的障がい者の自立支援と営業所の環境整備を兼ねたもので、同施設に対しては、施設主催のコンサートに広告を出稿したり、チケット購入などの協力もしています。また、三和エクステリア新潟工場では、知的障がい者施設「ねむの木工房」に対し、社会復帰を目的とした自立活動支援のため部品組立などの作業を依頼しています。三和グループでは、知的障がい者の自立支援のため、これからもさまざまな形の支援を進めていきます。

職場体験の受け入れ

仕事をした経験のない学生にとって、企業での実習や業務の体験は社会的視野を広げ職業選択を考える上で大いに役立ちます。三和シャッター工業札幌工場では2006年より毎年近隣の高校よりインターンシップを受け入れています。2006年度は恵庭北高校より1名、2007年度は恵庭南高校より2名のインターンシップを受け入れました。2008年4月には北海道ハイテクノロジー専門学校より2名を受け入れました。また、沖縄三和シャッターでは2006年度より毎年1~5名、沖縄職業能力開発大学の学生を企業実習生として受け入れています。

工場での
取組事例

三和シャッター工業 足利工場

〒326-0332 栃木県足利市福富新町768

1970年に操業を開始し、主に店舗、ビル、工場などに取り付けられる軽量シャッター・重量シャッターなどを生産しています。敷地面積は52,676㎡、建築面積29,351㎡で約300人の従業員が働いています。1999年にISO9001、2007年に14001認証を取得しています。



歩留まり向上の取り組み

シャッター製造では、原材料として大量の金属材料を使用します。その金属材料は製鉄会社で多量のエネルギーを使って製造され、燃料を使ってトラックで運ばれてきます。そのため、金属材料をいかにムダなく使うかが、シャッター製造工程全体での大きなCO₂排出量削減につながります。足利工場では、金属屑発生量の低減、歩留まり向上でこの課題に取り組みました。まず、歩留まり管理方法の見直しを行い、歩留まり悪化要因を洗い出し対策を実施。職場ごとで歩留まり改善活動を推進しました。また、歩留まりを向上させるための不良設備の改善、調達先と協力して材料の定尺見直しも実施しました。こうした改善と管理レベルの向上により、2007年度は歩留まりの最終目標91.93%に対し、実績値は92.09%となり目標を達成することができました。2008年度は、スクラップ置き場を1カ所にまとめるなど、管理状態を目に見える形に改善していく予定です。

物流の効率向上

物流の効率向上は、主にエコドライブによる燃費の向上に取り組みました。まず、ステッカー・ポスターの配布により省エネ意識向上を図り、運転手には「エコ運転マニュアル」を配布してエコドライブ教育を実施。配送の時間指定物件に対して指定時間解除をお願いして便数を削減したり、アイドリングストップの徹底、積載率の向上を行いました。



トラックに貼られたエコドライブステッカー

こうした物流効率向上活動を継続的にを行い、2006年度比1%低減目標（売上高原単位59.9ℓ/百万円→59.3ℓ/百万円）に対し、2007年度実績は57.9ℓ/百万円となり、年間目標を達成することができました。

エネルギー消費削減活動

生産工場で電力消費を削減するためには、生産性を向上させ設備の稼働時間などを短縮することが効果的です。そのため足利工場では、生産に関わる全工程を見直し、生産効率を低下させているネック工程の改善などを行って生産性を向上させ、電力使用量の低減を図りました。

電気使用量については、業務時間以外の消灯を徹底しています。電灯だけでなく未使用設備・PCの電源もオフにし、ムダな電力の使用を低減しています。

廃棄物の削減

シャッターの生産では、塗料による塗装が必要になりますが、使い切れなかった塗料が廃棄物になります。この塗料廃棄量を低減するため、まず注文する塗料の量を見直しました。注文時の塗料発注係数を見直し注水量を低減するのに加え、標準的な16kg缶、4kg缶に加え、12kg缶を加えることで注水量を削減しました。

また、指定色塗料の1kg缶での購入、塗装作業における塗着効率向上策を実施しました。

こうした対策により、2006年度比1%低減目標（売上高原単位13.09kg/百万円→12.96kg/百万円）に対し、2007年度実績は12.39kg/百万円となり、年間目標を達成することができました。

品質・環境・安全教育の実施

品質・環境・安全対策で効果を上げるためには、従業員一人ひとりの意識向上が欠かせません。こうした従業員の

意識向上に関し、足利工場では週の初めに行う朝礼を最も重視しています。仕事前に従業員全員が集まったところで品質管理の話や起こった事例などを報告し、リアルタイムでの展開に努めています。

また、2008年度は4月に品質改善、生産性向上をテーマにカリキュラムを組んで研修を実施。そのほか、業務で役立つ通信教育を紹介し受講を勧めるなど、環境対策や生産性向上に効果的な従業員教育に力を入れています。



COLUMN
コラム

共同配車でCO₂と エネルギー消費削減

積載効率を高め、CO₂とエネルギー消費量を削減するため、足利および太田ドア工場では、近隣である地理的条件を活かし、製品の共同配車を行っています。車両運行を全体最適化することで積載効率、輸送効率を向上し、配送業務を共同化することで輸送距離、使用車両を削減できます。引き続き、グループ会社の工場など対象範囲を拡大し、さらに配車管理を徹底します。



荷台右側が足利工場で製造したシャッター、左側が太田ドア工場で製造したドア枠

工場での
取組事例三和シャッター工業
太田ドア工場

〒373-0015 群馬県太田市東新町831

1979年に操業を開始し、主にオフィス、マンション、工場などに取り付けられる軽量ドアを生産しています。敷地面積は88,571㎡、第一工場棟が16,153㎡、塗装工場棟が2,686㎡で約340人の従業員が働いています。1999年にISO9001、2007年に14001認証を取得しています。



金属屑発生量の低減

ドアの製造において資源を有効活用して廃棄物を減らすためには、表面材の歩留まりを向上させ金属屑の発生量を低減させることが有効です。太田ドア工場では、かねてよりこの歩留まり向上に取り組んでいます。

太田ドア工場の特徴の一つに、受注したオーダーに応じたドアを製造する、ということがあります。そのため製造するドアのサイズはさまざま、歩留まりを向上させるためには製造するドアのサイズに応じたきめの細かい対応が求められます。そのため、機械1台1台について歩留まりを測定し、仕入れる表面材の寸法を変更するなどの対策を進めました。その結果2007年度は、目標歩留まり2005年度比2ポイント向上(85.2%→87.2%)に対し、87.4%となり目標を達成。2008年度は、歩留まりデータを作業員一人ひとりにつき毎日取るなど、さらにきめ細かい対応で数値の向上を目指します。

再生シンナーの使用

生産するドアの塗装工程で使用したシンナーは、これまで廃シンナーとして廃棄処分していました。2007年度からは、この廃シンナーのうち再生可能なものについては再生業者に出し、再生処理の後、再生シンナーとして再度使用するようになりました。

この方針に従って廃シンナーの分別回収を進め、2007年度は年間目標12,000kgに対し、13,040kgのシンナーを回収・再生できました。

2008年度は、洗浄に使用したシンナーは必ずリサイクル用に回すことを周知徹底し、さらに同様の対策をさび止め塗装場へも展開していく予定です。

塗料カス廃棄方法の改善

塗装工程では、作業員が塗料を吸い込まないように水を噴霧し、塗料を落とされています。塗料カスが混じった水は麻

袋に入れ、自然脱水して塗料カスを回収していました。

この脱水作業を効率よく行えるように、2007年度は新たに専用の脱水機(遠心分離装置)を導入。脱水機の導入に当たっては、試験稼働で塗料カスが脱水機にうまく入らないなどの事態が起こり、想定していた成果が上げられませんでした。薬品を使うなど攪拌の方法に改善を加え、塗料カスから脱水できるようになりました。

この装置の導入により、塗料カスの廃棄量は2005年度比1%低減目標(売上高原単位21.15kg/百万円→20.94kg/百万円)に対し、2007年度実績は16.36kg/百万円となり、年間目標を達成することができました。



遠心分離装置

レーザー工法で薄板の溶接が可能になったYAGドア

太田ドア工場で溶接に使用しているYAGレーザー工法は、小さなスポットにレーザーを集中照射でき、熱が広範囲に拡散しません。そのため、歪み、焼けこげが少なく、薄鋼板の溶接が可能です。このYAGレーザー工法を使ったYAGドアは表面鋼板に従来の1.6mmより薄い1.0mmの鋼板を使用でき、重量を従来の約半分にすることができました。そのため、高齢者や子どもでも容易に開閉ができます。

また、接合部だけをレーザー溶接し中骨と表面鋼板はテープで接着するためそりや歪みがほとんどありません。従来の工法に比べ、約3分の1の納期を可能にしました。

木パレット購入数量の削減

工場内で製品の移動に使う木パレットについて、修理・再生利用を進め購入数量の削減に取り組みました。取り組みとしては大口現場の使用済木パレットをなるべく多く引き取り、修理・再生して再利用に回すようにしました。2006年11月より取り組みを始め、2005年度比2%削減を目標に活動を進めたところ、予想以上に多くの木パレットを引き取り、修理・再生ができ、2007年度は14%減の実績となり、大幅に目標を達成することができました。

COLUMN
コラム

AEDの設置

心臓の突然停止には速やかな蘇生措置が救命率を高めます。工場内の従業員のみならず、工場を訪れるすべての方の安心につながるため、2008年2月より「AED(自動体外式除細動器)」を設置しています。地元消防署の方を招き使用に関する講習を受け、工場内から50人が参加。万一AEDを使用することになった場合も、速やかに対応できるようにしています。



AED講習風景

国内
グループ
会社での
取組事例

昭和フロント 株式会社

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-13-7

オフィスでの環境負荷低減活動

昭和フロントはオフィスにおける省エネルギー対策によって、CO₂排出量削減に取り組んでいます。総務部や技術開発部のFAXにペーパーレスFAX複合機を導入して紙使用量削減を実施しているほか、50台の営業車についてエコドライブを実践し、ガソリン使用量削減を実施しています。電気については昼休みの消灯や蛍光灯の間引きを行い、使用量削減を実施しています。そのほか隔月に地域クリーン活動を実施。本社では毎回約50人が活動に参加しています。

ヒューマンスキルの向上を目的とした ストアフロントコンクール

国内で初めてアルミ製ストアフロントを販売した昭和フロントは、ストアフロント設計の技術向上と業界活性を目的に、

1970年に「ストアフロントコンクール」を開催しました。以来、39年にわたって回を重ね、現在では歴史と権威があるコンテストとして知られるようになりました。ストアフロントコンクールのコンセプトは「よりよい街づくりへの貢献」です。歴代のコンクールの受賞作品には、時代を代表する建物が数多くあります。昭和フロントは、今後もコンクールを通じてストアフロント業界、建材業界の発展に寄与していきます。



ストアフロントコンクール審査風景

1984年設立(1963年創業)。主にストアフロント(店装用アルミ建材)をはじめ、ファサード、トップライトなどを施工・販売しています。2008年4月現在183人の従業員が働いています。2003年にISO9001認証を取得しています。

取引先を対象に技術を伝承する フロント学校開催

1988年、昭和フロントは業界で初めてストアフロントの研修プログラム「フロント学校」を開設しました。このプログラムは主に販売店の方向けで、製品知識から加工・施工技術までを一貫した教育カリキュラムにより短期間で修得できます。2008年5月現在、受講者は約300人におよびます。2007年度には「フロント学校」を参考に三和タジマが「ステンレス学校」を開設するなど、昭和フロントが築いた人材育成のノウハウをグループ内で水平展開しています。



フロント学校での加工・施工技術の研修

国内
グループ
会社での
取組事例

昭和建産 株式会社

〒131-0033 東京都墨田区向島3-34-15

環境マネジメントによる商品開発

多くの人の生活と密接に関係する自動ドアメーカーとして、環境への配慮は極めて重要な課題であると昭和建産は考えています。環境に対していかに配慮したものづくりをするかという大きな課題の解決に向けて、昭和建産は商品開発からお客様のもとに商品を届けるまでのプロセスを厳しく見つめる環境マネジメントを実践しています。

開発の現場では、省エネ機能の向上を継続的に行っているのをはじめ、商品の耐久性を向上することが間接的に環境問題に貢献するという理念で開発を行っています。また、商品の小型化を進めることで利用する資材を軽量化しているほか、素材のリサイクル体制を整備・拡充、梱包の軽量化や梱包資材のリサイクルを行っています。

安全性の多様化に対応

自動ドアを通る人が安心して安全に利用できることはもちろんですが、ドア外部からの侵入者をしっかりと拒絶する防犯面についても確かな性能を保持している必要があります。また、企業機密の漏洩を防ぐ情報セキュリティの機能を求められることも増えました。さらにほこり、ちりを排除する防塵機能や、特定の人だけ入室を許可する認証機能など、自動ドアに求められる機能は幅広くなっています。このようなニーズの多様化に応えるべく、新技術の開発に力を入れていきます。

品質へのこだわりを強化

小型・高出力のハイポイドギア・ステンレス上レールやウレタンタイミングベルトを採用した自動ドアシステムに代

1967年設立。主に「ミリオン」のブランドで自動ドアを製造販売し、現在では、直営の営業所と販売代理店を中心に、国内外へ販売しています。2008年4月現在49人の従業員が働いています。2007年にISO9001認証(群馬工場・商品開発部)を取得しています。

表される昭和建産の技術は、業界内でトップクラスであると自負しています。昭和建産は今後、品質へのこだわりをいっそう強化していきます。たとえば使用する主要パーツをすべて国産品とし、シリアルナンバーをつけて管理することで高い品質水準を確実に保証します。安全性についても、耐久性能に高い自主基準を設けることで、お客様に安心して利用していただける商品を届けます。



耐食性、耐摩耗性が向上したステンレス上レールとウレタンタイミングベルト

国内
グループ
会社での
取組事例三和タジマ
株式会社(埼玉工場)

〒350-0436 埼玉県入間郡毛呂山町川角484

1918年設立。主に建具、キャノピー、内外装金属製品などのアーキテクチュラルメタルズ、自動ドアやスライドシステムなどのエントランスシステムを製造・販売しています。2008年4月現在276人の従業員が働いています。

埼玉工場は1961年操業開始。敷地面積49,500㎡、建築面積14,700㎡で100人が働いています。2006年にISO9001認証を取得しています。

見える工場・見せる工場を目指して

三和タジマ埼玉工場は「見える工場・見せる工場」をスローガンに掲げ、無駄を抑えながら利益を出せる工場の実現を目指しています。また、こうした活動方針を通じて環境保全活動を進めています。

CO₂排出量削減を目的にした紙使用量の削減は着実に効果をあげています。従来6部コピーしていた工作図を4部コピーとしたほか、指示書や会議用資料作成時は裏紙使用を徹底しています。その結果、2007年度は紙使用量が前年比の約87%となりました。また、ゴミのリサイクル化を進めています。工場内で排出されたゴミは紙ゴミ、燃えるゴミ、廃プラ、木屑産廃、産廃の5種類に分別しており、このうち紙ゴミをリサイクルしています。廃棄木パレットを地場業者へ提供することも実施しています。そのほか、構内外のゴミ拾いを行っているのをはじめ、安全面を配慮した工場内の整理整頓、

工場正面花壇の整備、正面緑地帯へ梅の木を植林するなど環境保全活動は多岐にわたります。環境保全活動は2007年に立ち上がったCSR委員会がマネジメントしています。2008年には、さらに活動範囲を広げていく方針です。

超硬合金(V溝チップ)のリサイクル

超硬合金はタングステンなどのレアメタルを原材料としていますが、世界的にレアメタルの枯渇する中、そのリサイクルが製造業者にとって重要な課題になっています。そこで三和タジマ埼玉工場は、金属加工時に発生するV溝チップと呼ばれる超硬合金のリサイクルを定期的に行うことで、コスト削減と環境負荷低減を行っています。

プロ人材の育成を図るステンレス学校開催

三和タジマでは、営業マンも「セールスエンジニア」としてお客様からの技術的問合

わせなどに迅速に対応できるようにすべきであると考えています。そこで2007年度に全従業員のスキルアップを目的とした研修プログラム「ステンレス学校」を開発。市場に関する基礎知識から設計方法論、加工技術に至るまで、ステンレスに関わる必要知識を体系的に学べる場を提供しています。第2回は三和シャッター工業従業員にも参加を呼びかけて授業が行われました。

各部署で実施されていた研修を全社的にを行い、体系的な講義を受講できること、入社後に経験を積んだ従業員でも改めて講義を受けられる仕組みなどによって、従業員やグループ従業員のスキルアップに大きな成果を得ています。



ステンレス学校での加工技術の研修

国内
グループ
会社での
取組事例ベニックス
株式会社(嵐山工場)

〒355-0225 埼玉県比企郡嵐山町鎌形3128

1957年設立。主にイレットブース、アルミパーティション、クリーンルーム内装システム、その他間仕切り各種をオーダーメイドで製造しています。2008年4月現在100人の従業員が働いています。

嵐山工場は1976年操業開始。敷地面積は8,770㎡、建築面積2,924㎡で28人が働いています。1999年にISO9001、2000年にISO14001を認証取得しています。

環境負荷低減活動

ベニックス嵐山工場は業務全般においてCO₂排出測定と削減に取り組んでいます。2007年度は電気、水道、軽油、LPガス、ガソリン、灯油、コピー用紙について、それぞれ前年比3%削減を目標とし、従業員各自が業務の中でCO₂排出量削減を意識し省エネを実践しました。

電気使用量については昼休み時間の消灯や不要水銀灯の消灯、水道使用量については出しっぱなしがないかの確認、パッキンの確認、コピー用紙については裏面の使用、両面コピーの推奨などを実施しました。その結果、2007年度は電気、水道、ガソリン、灯油の使用量が前年比90~93%程度となりました。その他については前年比100%を超え、今後の課題となっています。CO₂排出量全体では、前年比の99.5%と、微量ながら削減となりました。

技術の伝承

ベニックスの主力商品は、特にアルミ加工の部分で仕上げ工程が品質を大きく左右することになるため、従業員個人の熟練度が極めて重要な要素になります。そのため、高度な技術を後進に伝えることが重要な課題です。そこで定年退職後の技術者に若年従業員の指導を依頼するシニア制度を設けました。同制度によって専門技術を着実に継承することが可能になり、従業員の技術を総合的に向上できたのに加え、定年以降も働きたいという従業員のニーズにも応えることができました。

教育訓練

継続的な従業員のスキル向上を実現し、さまざまな現場で技能を発揮できる従業員を増やすことを目的に、従業員の教育訓練を定期的に行っています。

2008年6月には、「危険物の管理」「製造課作業場の注意点」などの教育訓練を実施しています。

「危険物の管理」には製造課全員が参加し、地震などの緊急時に危険物が漏出したときの対処法を学びました。「製造課作業場の注意点」では、施工班員が講師を務め、施工時にお客様からの指摘や不具合の出やすい箇所について、実物サンプルを製作しながら工場内に勤務する従業員に解説しました。



製造課全員が参加した危険物漏出対応訓練

海外での
取組事例

海外グループ会社での取り組み

海外グループ各社では、独自の社会貢献活動や環境活動などを展開しています。
ここでは、グループ4社の主な取り組みを紹介します。

寄付や活動を通じて、地域のコミュニティに貢献 オーバーヘッドドアコーポレーション (ODC) (米国)

ODCは、オーバーヘッドドアと電動開閉機を初めて開発・製造したドア建材のトップブランドです。ODCとその事業部門は、地域のコミュニティにさまざまな形で貢献しています。また、環境保護、従業員や家族の健康促進、マイノリティーや女性への機会提供などを目的に慈善団体への寄付活動を行っています。その一例としては、アメリカ赤十字、乳がん基金、ダラス動物園、最近大地震のあった中国赤十字があります。

また、地域への貢献だけでなく、従業員や家族の健康のためには、ヘルスケアスタッフと連携し、教育活動や健康状態改善の支援をしています。

2008年5月に国立複合動脈硬化協会(NMSS)の150マイルサイクリングに従業員が参加し、従業員、友人から総額15,000ドルを集め同協会に寄付しました。



寄付集めに参加した150マイルサイクリング

緊急無償献血に企業として協力 上海宝産三和門業有限公司 (中国)

中国においてビル用シャッター、オーバーヘッドドアなどを製造・販売しているグループ会社が上海宝産三和門業です。2006年5月に中国最大の鉄鋼企業集団である宝鋼集団公司の子会社と三和シャッター工業との合併会社として設立されました。

2007年9月、上海市血液管理事務所より輸血用A型血液が不足しているとの連絡がありました。同社では、相互扶助・社会貢献の精神に則り、約180人の従業員の中から献血希望者を募り、血液型など献血条件を満たす従業員3名を緊急無償献血に派遣しました。こうした献血への協力要請は年に1度ほどあり、同社では設立時より継続して協力しています。今後も同様の要望に対しては全社で対応し、地域社会との相互理解・相互扶助に努めます。

トラック輸送にバイオディーゼル燃料を使用 ノボフェルム社 (ドイツ)

ノボフェルムグループは、ドア、ガレージドア、産業用ドアなどの製造・販売で欧州第2位のグループ企業です。

ドイツにあるノボフェルムでは2003年3月より、トラックの輸送燃料に、環境に配慮した菜種を使ったバイオディーゼル燃料を使用しています。バイオディーゼル燃料は、ガソリンに比べてコストダウンが図れることはもちろん、軽油とほぼ同じ燃費ながら、呼吸障害の原因の1つとされている黒鉛が60%強、CO₂排出量は10%強削減されることが、米国環境保護局(EPA)により実証されています。ノボフェルムの年間燃料消費量は年間50~80万リットルですが、バイオディーゼル燃料への切替えにより、物流段階での環境負荷を継続的に低減しています。



バイオディーゼル燃料を使用しているトラック

お客様満足度調査を6年間継続して実施 安和金属工業股份有限公司 (台湾)

台湾にある安和金属工業は、ドアの設計・製造・施工を主な事業として活動しています。この安和金属工業では、6年前の2002年度から、品質向上のためのお客様満足度調査「顧客満足度調査統計」を行っています。

調査は、各部門の担当部長が顧客から評価の点数を聞き取る方法によって行われています。調査内容は次の3点です。
①契約から引き渡しまでの全般について、営業部長が調査。
②作図から承諾まで、技術部長が調査。
③製作から完工まで、工務部長が調査。

各調査では、次の8項目について評価を行っています。1) 送付資料の良否、2) 設計図面の良否、3) 工場での加工状態の良否、4) 製品品質の良否、5) 工事品質の良否、6) 製品補修の良否、7) 会社としての対応の良否、8) 会社の信頼度

このようにして行われた満足度調査の結果については、重要改善項目を定めて改善を行うことで、お客様の満足度向上を図っています。

第三者意見



株式会社 畑村創造工学研究所 代表・工学博士 畑村 洋太郎 氏

1966年に東京大学大学院修士課程修了。1983年に東京大学工学部教授。2001年より工学院大学教授、東京大学名誉教授。現在の活動は、ナノ・マイクロ加工、生産加工学、医学支援工学、失敗学、創造学。実際の設計研究会を主宰し、創造設計原理の研究を実施。また、失敗学会を開設し、理事長として失敗学の普及を行っている。著書に「実際の設計」「失敗学のすすめ」「技術の創造と設計」など。株式会社日本航空安全アドバイザーグループ委員。

CSRの本質を捉え、一人ひとりが社会とのかかわりを常に考え行動してほしい

“CSR (Corporate Social Responsibility)”は、一般に「企業の社会的責任」と訳されますが、私が思うに「Corporate」を「企業の」と日本語訳を付けた段階で言葉が一人歩きをはじめ、他人事のように思われるように思われます。なお、「コンプライアンス」を「法令遵守」と説明するのは意図的な誤訳ではないかとさえ感じています。「コンプライアンス」の語源には「相手のカタチに従って（順応して）素直に付いていく」という意味があります。法律を守っているから良いのではなく、「社会の要求や要請に柔軟に対応すること」が大切であり、そうした解釈の方が企業のあるべき方向を明示しているように思うのです。「Corporate」の語源には「一体にする」という意味があります。「Corporate」を「企業の」と捉えると他人事のように感じますが、「人の集まり」と解釈すると、もっと本質に近づくのではないのでしょうか。人が集まりを持った時点で社会的責任が生じる。そのように考えると、組織内の小集団であるあらゆるグループや部・課などで社会的責任が発生していることとなります。つまり従業員全員が当事者意識を顕在化し、CSRの考え方をもっと身近なものとして各自の業務に反映する。そういう考えを共有することが大事だと思うのです。

三和グループには、大型自動回転ドア事故以来、絶えず「安全、安心」を商品に反映できるよう、「本質安全」の思想を提唱し、従業員への意識浸透のお手伝いをしてきました。今回、三和グループが初めてCSR報告書を作成されたのを機に、「本質安全」の理論と実践を促進してきた立場から、第三者としての意見を申し述べます。

掲載されている内容は一般的な手法に則ったものです。こうしたカタチで発刊されることになったことは一定の評価はできると考えます。しかし、CSRの言葉の本質・考え方についての三和グループ内での浸透の度合いはまだ道半ばであり、残された課題は多くあると思いますので、課題を解決してさらに取り組みを充実されることを期待しています。

私は、「顧客」とは、商品を購入してお金をくれる人々、「社会」はお金をくれない人々という考え方を持っています。その視点で捉えると、三和グループでは、まだCSRの捉え方が、自分たちに直接関係する範囲でしか語られていない面があり、その先にある「社会」とのかかわりをどのように考え、これからどのようにしていこうとするのか大きな課題ではないかと思えます。モノを作り、活動していること自体が社会的責任を伴っています。そのことを忘れて狭義の捉え方をしているのは、本当のCSRには近づかないと考えます。そのために大切なことは従業員教育です。

- ①自分は仕事を通じて社会とどのようにかかわっているか
 - ②問題が発生したとき、直接原因だけでなく、その背景と組織の特性を考える
 - ③今すぐやるべきことは何か、そしてそれを行動に移すこと
- これらのことを、グループ内により広く浸透させ、従業員一人ひとりがいま以上に、CSRの本当の意味を自覚したとき、三和グループはさらに強く、そして社会的意義のある集団になれると期待しています。