



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

CONTENTS

3 ■ トップコミットメント

5 ■ 三和グループの概要

7 ■ 特集1 [お客様] カスタマーセンター新設

9 ■ 特集2 [品質] 三和グループ試験センター始動

12 ■ CSRの推進

CSR活動の考え方／CSR推進体制／

CSR新3カ年計画

14 ■ お客様とともに

お客様満足の向上

ユニバーサル設計思想

安全の追求

16 ■ 従業員とともに

人材育成

多様性

安全・健康

トピックス(人材育成)

19 ■ 施工技術者とともに

20 ■ 調達先とともに

21 ■ 地域社会とともに

環境

安全

人材育成

地域・社会との共生



編集方針

「CSR報告書2010」は、三和グループのCSRの取り組み・考え方について、ステークホルダーの皆様にはわかりやすく報告するために発行しています。

2009年度は商品品質レベルの向上を実践すべく、かねてより計画のあったカスタマーセンターと試験センターを立ち上げることができました。これについては特集記事で紹介しています。

またWebサイトではタイムリーな情報開示を目指し、年度報告にとどまらず、最新の活動報告を定期的に開示していきます。

今後も改善を重ね、報告内容の質を向上させるため皆様のご意見をいただきながら一層の充実に努めます。

報告対象

対象期間：2009年度の活動を中心に、一部それ以前の取り組みや直近の活動報告も含んでいます。

対象範囲：三和グループ国内および海外会社（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：2010年10月

関連レポート

三和グループの業績・財務報告については「有価証券報告書」「アニュアルレポート」などで情報を公開しています

参考にしたガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3版(G3)」
環境省「環境報告ガイドライン2007年版」

23 環境への取り組み

- 創る… 環境に配慮した商品開発の推進
- 減らす… 事業活動における省資源、省エネルギーの推進
- 減らす… 事業活動における廃棄物発生抑制とリサイクル推進
- 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

27 ガバナンス/リスクマネジメント/コンプライアンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

29 工場での取組事例

三和シャッター工業 静岡工場/岐阜工場

31 国内グループ会社での取組事例

昭和フロント/三和タジマ/ベニックス/
田島メタルワーク

33 海外グループ会社での取組事例

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/三和喜雅達門業設計/
ピナサンワ

構造改革とグローバル展開により 新たな成長路線へ

2009年度、三和グループを取り巻く日米欧の環境は、企業の設備投資見送り、住宅投資の減退が続き、非常に深刻な状況で推移しました。今後も、建設需要は当面低水準に留まることが予想される一方、世界的な資源価格の高騰による原材料コストの上昇が懸念されるため、グローバルベースで更に厳しい経営環境が続くものと思われれます。

このような状況下、三和グループは、日米欧での急激な経営環境の悪化への対応を図るため、2010年度を最

終年度とする第三次3カ年計画について、その目標達成時間軸を見直し、新たに2010年度を初年度とする新3カ年計画を策定しました。長期経営ビジョン「三和2010ビジョン」である「シャッター依存体質から脱却し、総合スチール建材企業としてグローバルに展開する企業集団」を目指し、構造改革とグローバル展開により経済危機環境を乗り越え、新たな成長路線に回帰するため、新3カ年計画の基本方針を次のとおりとしました。

新3カ年計画の基本方針

1. あらゆる環境変化に柔軟に対応できる体質へ構造改革し、新たなビジネスモデルの構築によりグループ収益基盤を拡充する。
2. グローバル展開のメリットを活かし、連携強化によるグローバル・シナジー効果を発揮し、グループ価値を向上する。
3. エマージング地域および新事業領域に積極的に進出することにより、成長速度を加速する。
4. 企業の社会的責任への取り組みを更に強化する。



グループ一丸となって社会的責任を果たし、

新3ヵ年計画スタートの2010年度は、グループ総力を挙げて、P (Plan)、D (Do)、C (Check)、A (Action) サイクルをスピードアップ・レベルアップし、①受注の維持・確保、②構造改革の定着を推進し、計画達成に鋭意取り組んでまいります。

グループとしてCSR活動を推進します

三和グループでは、グループが提供する商品・サービスをお客様が安心して、快適に利用していただけることを使命としています。2009年度は、「お客様」と「品質」を重点に取り組みを進めました。

そして、お客様第一の考えに基づき、三和シャッター工業では2009年10月、従来のお客様相談センターやフルタイムサービス(FTS)指令センター等を統合し、機能強化を図るべくカスタマーセンターを設立しました。お客様からの修理依頼・問合せ情報を一元化し、より一層サービス水準を高め、お客様満足度の向上を目指します。

品質面の取り組みとして、同年3月、三和グループ試験センターを開設しました。社内試験体制を充実させ、研究開発のスピードアップ・レベルアップを図り、お客様の多様なニーズに迅速に対応していきます。

環境配慮については、三和グループ環境方針に基づき、事業活動におけるCO₂排出量の削減、省資源、グリーン調達等の取り組みを進めています。また、三和グループが提供している環境配慮型商品の品揃えを拡充するとともに、自然エネルギーやリサイクル素材を利用したエコ商品の開発を推進していきます。

コンプライアンスについては、企業が存続するための必須事項と認識し、グループ各社へのコンプライアンス

の浸透に努めています。法令を遵守することはもとより、社会規範や倫理観に則って行動し、社会の要請に応えられるようコンプライアンス行動規範の徹底、コンプライアンス研修等を通じ、知識・意識の両面の向上を図ってきました。

にもかかわらず、誠に遺憾ながら三和ホールディングスおよび三和シャッター工業において本年6月、公正取引委員会から独占禁止法違反があったとして排除措置命令および課徴金納付命令を受ける事態が発生しました。命令を慎重に検討しました結果、事実関係の認識に誤りのある命令に対し審判請求を行うことといたしました。このような事態が発生したことを深く反省し、今後は二度とこのようなことが生じないように、さらにコンプライアンス意識を強化していく所存です。

三和グループは、PDCAサイクルを回すことにより、CSRの取り組みの目標を達成し、さまざまなステークホルダーの期待と信頼に応え、持続的に成長する企業グループとして企業価値を高めてまいります。

三和グループの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として、グループ会社の取り組みを紹介したこの報告書を通じて、三和グループのCSRの考え方や活動をご理解いただき、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

2010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

企業価値を高めます。

三和ホールディングス株式会社

会社概要 (2010年3月末現在)

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：8,793名(連結)

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

■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

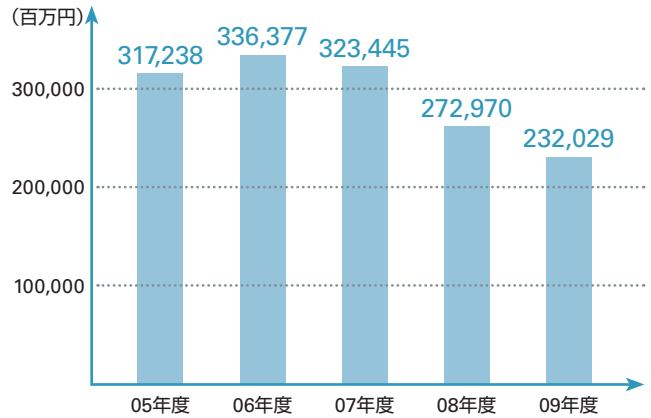
■メンテナンス・リフォーム事業

- メンテナンス・サービス事業
- リフォーム事業

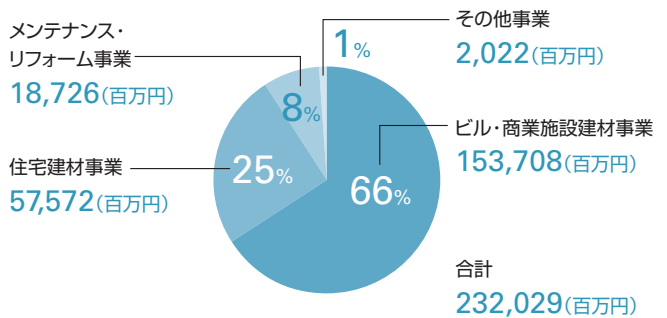
■その他事業

- 車両用ドア製品

■売上高推移(連結)



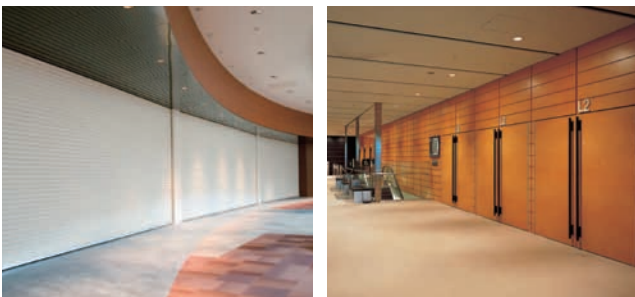
■セグメント別売上高



事業種類別セグメントの業績 (2010年3月期)

■ビル・商業施設建材事業

国内では、企業の設備投資の凍結、延期を受けて、建設需要が大幅に減少したため、重量シャッターが悪化し、ビルマンションドアも分譲・賃貸マンションの回復が遅れ、減収となりました。米国でも、民間設備投資の大幅な減退を受けて、商業用ドア、自動ドアが減収となりました。欧州においても建設市場の不振は続きましたが、日本、米国に比べ、小幅な減収に留まりました。



■住宅建材事業

国内では、住宅建設市場の不況はさらに深刻化し、住宅着工戸数も大幅に減少したことから、主力の窓シャッター、玄関ドア、エクステリア製品は、厳しい受注競争により減収となりました。米国でも、信用不安に加え雇用・所得環境悪化が住宅建材市場にさらなる影響をおよぼし、住宅用ガレージドア、開閉機も振るわず、減収となりました。欧州でも、域内最大の市場であるドイツの景気低迷のほか、南欧における住宅バブル崩壊後の買い控えも重なり、ガレージドアや住宅関連製品が低迷し、減収となりました。



主なグループ会社

国内

- 三和シャッター工業株式会社
- 沖縄三和シャッター株式会社
- 昭和フロント株式会社
- 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
- 鈴鹿エンジニアリング株式会社
- 林工業株式会社
- 株式会社メタルワーク関西
- 株式会社吉田製作所
- 株式会社リビング百十番ドットコム
- 三和保険サービス株式会社

海外

- 三和USA[米国]
- オーバーヘッドドアコーポレーション[米国]
- ノボフェルムグループ[欧州]
- 三和シャッター（香港）[香港]
- 安和金属工業[台湾]
- 三和喜雅達門業設計（上海）[中国]
- ビナサンワ[ベトナム]
- 上海宝産三和門業[中国]
- サンメタル[タイ]

■ メンテナンス・リフォーム事業

国内では、拡販活動やサービス品質の向上に注力し、下期は前年同期並みの水準まで回復しましたが、通期ではわずかに減収となりました。欧州では、競合他社との価格競争が激しく、厳しい状況により減収となりました。



■ その他事業

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、トラック輸送業界の不況長期化の影響を受け、減収となりました。



お客様からの修理・お問い合わせ情報を一元化し、サービス水準を改善、 お客様満足度向上を目指し「カスタマーセンター」を新設

2009年10月、三和シャッター工業は新たにカスタマーセンターを設置しました。これまで別々の組織で運営していた対外窓口業務を統合することで全社的な視点でお客様サービスの分析・改善提言を行い、サービス水準を改善しお客様満足度の向上を目指します。将来的にはグループのカスタマーセンターの役割を担うことも視野に入れ活動を推進しています。



お客様起点で発足した信頼の窓口

三和シャッター工業では、従業員一人ひとりがお客様にどう貢献するかという「お客様起点」で考え行動し、満足いただける商品・サービスを提供することを目指しています。めまぐるしい環境変化の中、お客様の信頼を得るためには、要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、お客様起点で変革することが求められます。

これまでお客様から三和シャッター工業への商品のお問い合わせなどの相談は「お客様相談センター」が窓口となり、修理受付は各所課と「FTS*指令センター」「窓修理受付センター」が窓口となり対応していました。組織が分散していたため、対応姿勢やプロセスなど“対応品質”が異なることでお客様にご迷惑をおかけすることがありました。窓口の対応が良くて長年三和ファンでいてくれるお客様もいます。こうしたお客様満足と受注拡大は相関関係にあり、顧客接点の強化が大きな課題でした。こうした課題をお客様起点で捉えた場合、お客様への対応に加え、よりお客様に満足いただくためには、分散していた3つの対外窓口業務を統合し、対応品質の向上(質の均一化)に取り組む必要がありました。

こうしてカスタマーセンターは立ち上がり、現在お客様とのコミュニケーションを深めるための活動を推進しています。

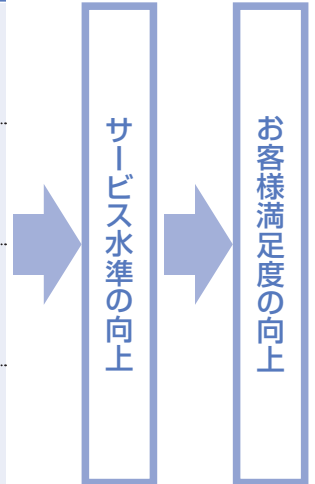


*FTS：年中無休、24時間体制の修理対応サービス(フルタイムサービス)

お客様

■ カスタマーセンター新設による効果

項目	これまでの対応	カスタマーセンターによる対応
受付窓口の集中化	全国の営業所課と3つのセンター(お客様相談センター、FTS指令センター、窓修理受付センター)で受付	3つのセンターをカスタマーセンターに一本化
お客様情報の一元化	全国で個別に情報を管理	顧客システムを導入しカスタマーセンターで情報管理を一元化
お客様への迅速な対応	担当者の不在時に、お客様からの多様な専門的な問い合わせに対し、十分な対応ができない	専門知識とノウハウを持ったカスタマーセンターのスタッフが迅速・的確に対応
FTS対応の向上	全国3ヵ所のFTS指令センターの対応プロセスに差異があり、サービスにも差異が発生	カスタマーセンターが受付の核となり、最適な対応プロセスを共有化し、均一なサービスを提供



窓口を通じたブランドイメージの向上

お客様の信頼に応え、満足いただける対応品質を実現するため、オペレーターは定期的な社内研修やACAP(社団法人消費者関連専門家会議)の研究会や研修に参加し、商品知識やお客様対応などのスキル向上に努めています。

また2010年5月にはお客様相談業務運営管理要領を改



訂するとともに、一般修理業務運営要領をはじめとする社内規定類を整備し、対応品質の均一化を図っています。

◀商品知識やお客様対応などの研修風景

情報の見える化と共有化によりお客様満足度を向上

お客様から寄せられた様々な情報はこれまで全国の営業所課(195所課)で管理していました。しかし195所課もあれば本社・本部から見えないトラブルも発生しています。こうした見えないトラブルを見える化するために、統合を機に顧客システムを導入しデータベース化して一元管理することでお客様の声が見える化しました。さらに情報を共有化して社内へフィードバックし、社内における改善および商品開発に結び付けることでお客様満足度の向上を図ります。

現場の声

CS目線で日々の業務を実践

2010年度は、過去に蓄積したお客様情報の顧客システムへのデータベース化を進め、お客様の声の見える化と関係部門での情報共有により、お客様への対応品質のさらなる向上を目指します。また近々、商品の修理をご用命いただいたお客様にアンケートを実施し、

お客様からのご指摘を基に修理対応時の不具合点について改善を図っていきます。さらにお客様から苦情を受け付けた場合、その原因部門に対する改善指導を強化し同様苦情の再発防止に努めます。

こうしてPDCAを回し、常にお客様の目線に立った充実したサービスを提供し、お客様に満足いただけるよう一層努力してまいります。



三和シャッター工業 品質保証部
カスタマーセンター長

沖津 公一朗

2

「安全・安心・快適」な商品のさらなるレベルアップを目指す 「三和グループ試験センター」始動

2009年3月、建材製品の性能確認などを行うための各種試験装置を備えた三和グループ試験センターを開設・始動しました。グループ製品試験の充実により研究・開発の向上を図り、さらなる安全・安心・快適を提供します。



もっと安心で安全な商品をお届けするために 次の50年を見つめ直し、改めて品質を追求

「三和グループ試験センター」は、三和シャッター工業の創立50周年記念事業の一つとして計画されました。

「安全、安心、快適を提供する」という使命を事業活動の原点とし、その時々時代の要請に応え、企業活動を通じて社会に貢献することを考え、そのためには商品の品質を第一に考え取り組んできました。

もっと安全で安心な商品をお届けするために、大規模な試験が実施できる試験センターとして新たに始動しました。東京・板橋本社にあった旧試験センターを移転し、主に軽量ドアを生産する太田ドア工場（群馬県太田市）敷地内に建屋を新築、開設しました。施設はまた、車で約15分の場所に重量シャッターなどを生産する足利工場（栃木県足利市）があり、首都圏にある両主力工場の近くで効率的に試験ができる体制を整えています。これにより高性能化・高品質化・多様化が進むお客様のニーズに迅速にお応えするとともに、充実した製品試験により研究・開発の向上を図り、レベルアップした「安全、安心、快適」をお届けします。

■ 試験センターの特長

- 大規模な試験設備で実際の仕様に合わせた試験をすることで、精度の高いデータが得られ、質の高い商品の開発が可能になりました
- 三和グループ内で製品試験ができることにより、お客様の要望に応じた商品の開発・改良がスピーディに行えます
- 試験データを一元的に蓄積・管理することで、商品の開発・研究に有効活用できます
- 試験データは産・官・学との情報交換・共同研究に役立ち、有機的な関係を通して新たな社会貢献をします

品質

耐火・耐風圧性能から応用的な環境試験まで、多岐にわたる精度の高い試験を実大サイズで

試験センターには新たに、防耐火試験装置、複合環境試験装置、大型動風圧試験装置、風雨試験装置などの大型試験装置を導入しました。

試験センター建設にあたり、より品質を高めるための必要要件を洗い出した際、「これまでなかった防火試験設備と市場に出ている実大サイズの商品をそのまま試験できる設備が必要」という声が多く挙がりました。旧試験センターでは汎用的な試験は可能でしたが、防火および大型商品の試験は外部の公的試験機関に依頼したり部品ごとに行っていたため、開発ステップに合わせたタイムリーな試験を実施することが困難でした。安全、安心へのニーズが高まる中、徹底した試験を通じて品質を向上させることはもちろん、開発納期短縮も大きな課題でした。

主要試験装置の一つ「防耐火試験装置（耐火炉）」は、大型シャッターなどでも実大サイズで試験ができるほか、同じ試験体を2体取り付けて表面側と裏面側を同時に試験することで、試験工程の短縮を図ることが可能です。

「複合環境試験装置」は、屋外環境室と屋内環境室で構成され、玄関ドアの外側と内側のように、試験体の表裏に温度や湿度の異なる環境を設定して、製品の断熱性能や遮音性能などの試験が可能です。降雪装置により降雪付着時の動作試験を行うこともでき、また各室単独で恒温室として使用（動作試験）することもできます。こうした新試験設備により、これまで以上に品質を高めることができます。

品質は開発、調達、生産、サービスのサイクルの中で各分野が連携することによって創り出されます。それを念頭に、お客様に満足いただける三和グループの品質を確保するため、試験センターは品質向上サイクルの一翼を担い、常に改善を図ります。

■ 試験センターに設置される試験設備の用途



▲ 防耐火試験装置

世界最大級の大きさを誇る耐火炉で、防火設備や特定防火設備などの防火性能試験を実施します



▲ 複合環境試験装置

製品を全体的に試験できる大きな空間と多くの機能を保有。温度・湿度を様々な組み合わせた環境での動作試験、断熱試験、降雪装置を使用しての降雪時の動作試験、遮音性試験や発生音の試験を実施します



▲ 大型・小型動風圧試験装置

耐風圧性、気密性、水密性試験を実施します。試験体のサイズによって大型・小型を使い分けます



▲ 風雨試験装置

風、雨による挙動観察試験（脈動含む）を実施します



▶ 赤外線（熱）照射試験装置

日射熱による製品の変形などを試験します

▶ ドア開閉繰り返し試験装置

ドアの開閉限度回数（開閉耐久性）試験を実施します



品質



▲ オートグラフ(恒温槽付き)

低温から高温の設定、温度下における引っ張り、圧縮、サイクル試験をコンピュータ制御によりデータ処理を行います



▲左から恒温恒湿槽、塩水噴霧試験機、複合サイクル試験機

◀ 恒温恒湿槽

温度と湿度を設定した安定状態を保持し、素材、部品、製品の耐環境性試験を実施します

◀ 塩水噴霧試験機

中性塩水を噴霧し、各種表面処理の耐食性試験や応用的な環境試験を実施します

◀ 複合サイクル試験機

塩水噴霧～乾燥～湿潤を繰り返し行い、加工部品・部材の耐食性試験を実施します

環境配慮の取り組み

「防耐火試験装置（耐火炉）」の耐火試験で発生した煙・排気ガスは、二次燃焼室で再燃焼することで環境負荷を低減させてから排気します。

また大型の送風機を使用する「大型動風圧試験装置」の機械室と吸排気室をグラスウールを用いた防音パネルで室内を囲うとともに、吸・排気室内を何度も折り曲げて外部への音を低減しています。



▲二次燃焼炉装置によって環境負荷を低減
◀吸排気室のコンプレッサーと防音パネル

ISO17025を認定取得し より高度な技術を商品開発に反映

試験センターでは試験のマネジメントシステムと試験技術を認定するISO/IEC17025の取得を目指しています。

ISO/IEC17025は、試験所で性能試験をする際の品質マネジメントシステムに加え、試験方法、職員の技術能力、施設、設備など技術的な要求事項を規格化しています。

認定を取得することにより、試験センターが発行する試験報告書は認定範囲内において国際的にその信頼性が保証され、各国間で相互承認され得るデータとなります。

この知識を認定範囲のみならず、すべての分析・試験に活かし、信頼性の高いデータを提供して試験品質の維持、向上、安定化につなげたいと考えています。

C O L U M N

回転ドアの販売を再開

2009年4月より新型回転ドアの販売を再開しました。

事故に学び、センサーや制御に頼らない「本質安全」の考え方や、リスクアセスメントを使った設計手法などを取り入れた安全設計に取り組み、挟まれそうになると扉の先端部が回転方向と逆側へ折れ衝撃を低減する「戸先折れ戸」などを開発しました。試験センターの入口にはこの「戸先折れ戸」をはじめとする13タイプの危険防止装置を標準装備した大型自動回転ドア「レボフォート」が設置されています。

これからも「すべての商品が人に危害を与えるものであってはならない」という思想で、お客様に安全、安心をお届けできる商品を開発していきます。



▶試験センターの入口にある大型自動回転ドア「レボフォート」

CSRの推進

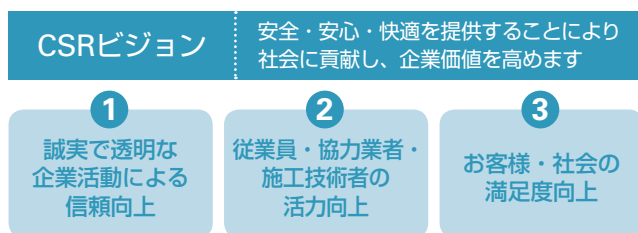
Promotion of CSR activities

三和グループが社会に信頼される企業であり続けるため、従来のCSR活動を継続・強化するとともに、社会との持続的共生を目指した取り組みを積極的に推進します。

CSR活動の考え方

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三和グループのCSRビジョンです。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を深める必要があります。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、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



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」を年4回開催することとしています。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」を設置し体系的に活動を推進しています。

CSR新3ヵ年計画

2008、2009年度は、CSR第三次3ヵ年計画（2008～2010年度）に基づき、各ステークホルダーの期待に応えるべくPDCAを回しながら取り組みを進めてきました。

2年間の活動では、お客様第一の視点に立ち、お客様サービスの向上および商品品質レベルの向上などの取り組みに重点を置き、成果を出すことができました。しかし、コンプライアンスの浸透、リスクマネジメントの展開、人材育成などの取り組みにおいて残された課題もあります。

これらの課題を優先的な取り組み項目として、経営計画と連動させたCSR新3ヵ年計画（2010～2012年度）を策定しました。2010年度以降は、このCSR新3ヵ年計画に基づき、目標達成に向けて、さらに活動を推進していきます。

■ CSR新3ヵ年計画

3つの重点テーマ	重点課題	重点項目(2010年～2012年度)
誠実で透明な 企業活動による 信頼向上	コーポレート・ガバナンスの強化	■ グループガバナンス機能の強化 ■ 内部統制システムの運用の徹底
	コンプライアンス体制の構築	■ コンプライアンス推進体制の構築 ■ コンプライアンス教育の実施(意識・知識の向上)
	リスクマネジメント体制の構築	■ リスクマネジメント体制の充実・強化 ■ 重要リスクの洗い出し・対策実施、グループへの水平展開
従業員・協力業者・ 施工技術者の 活力向上	人材育成	■ グローバル人材育成の強化
	労務環境の改善	■ ワークライフバランスの推進 ■ メンタルヘルスの強化 ■ 労災事故の撲滅
	施工技術者の活力向上	■ 工務体制の再構築 ■ 施工品質の向上 ■ 安全教育の徹底 ■ 施工研修体制の充実(施工技術者の技能向上)
お客様・社会の 満足度向上	品質保証体制の徹底	■ グループ全社品質レベルの向上 ■ 苦情処理体制の強化
	社会貢献活動への取り組み	■ 三和グループ社会貢献倶楽部の拡充 ■ 本業を通じた社会貢献活動の推進 ■ 災害援助
	環境保全活動への取り組み	■ 省エネルギー対策の実施(CO ₂ 排出量の削減) ■ エコ関連商品の拡充

CSR第三次3ヵ年計画レビュー

※◎：目標達成または順調に推移(100%) ○：ほぼ目標達成(80%) △：目標未達成(80%未満)

3つの重点テーマ	重点課題	重点項目	取り組み実績(2008年4月～2010年3月)	評価	掲載ページ
誠実で透明な企業活動による信頼向上	コーポレート・ガバナンスの強化	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	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス機能の強化(三和HDでは社外取締役を選任) 内部統制システムの構築、運用の徹底 	○	27
	コンプライアンス体制の構築	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	<ul style="list-style-type: none"> グループ各社対象にコンプライアンス研修の実施 コンプライアンス月間の実施(グループ全社員へのコンプライアンス意識・行動の徹底) 	○	27 ～ 28
	リスクマネジメント体制の構築	すべての行動(リスクへの対応=感度アップ)は「PDCAのレベルアップ」	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント関連規定の見直し 	○	—
従業員・協力業者・施工技術者の活力向上	やりがいの創造	施工技術者(協力業者)の技術向上、福利厚生充実・拡大の支援	<ul style="list-style-type: none"> 施工研修センターの新設(施工技術者向け研修の拡充) 施工協力会(会員は施工技術者)の福利厚生制度の充実 	○	19
	労務環境の改善	業務の集中化・標準化による間接業務の効率化の実現	<ul style="list-style-type: none"> 間接部門の業務調査を実施し、集中化になじむ業務を選定し、当該業務を事務センターへ移行 	○	—
		年次有給休暇取得率の改善	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の計画的付与の継続実施 	△	17
	人材育成プログラムの充実	コア人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 三和グループのコア人材の育成を目指し、三和経営塾(3コース)の継続開講(累計修了者数320名) ※2009年度は見直し・再構築を図るべく休講 	△	16
		グローバル人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 英会話力養成講座の継続開講 ※2009年度は見直し・再構築を図るべく休講 新入社員対象のTOEICテスト実施 	△	18
		女性従業員の育成および活動領域の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の管理職登用の門戸拡大のための制度変更 女性採用人数の増大(女性定期採用者：2008、2009年度合計19名) 	○	—
お客様・社会の満足度向上	品質保証体制の徹底	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QCレベルアップの拡大	<ul style="list-style-type: none"> 品質不具合の低減 施工品質の向上を図るべく施工技術者への技術教育の実施 	○	14 ・ 19
	エンドユーザーニーズにこだわる商品開発力強化	環境に配慮した商品開発のスピードアップ	<ul style="list-style-type: none"> ライフサイクルアセスメント(LCA)を配慮した商品設計→3R設計方針の運用開始 	○	24
	社会貢献・環境保全活動への取り組み	グループ環境方針に沿った行動の実践	<ul style="list-style-type: none"> 省資源・省エネルギー、廃棄物の発生抑制の推進 CO₂排出量削減目標(2012年度までに2007年度比6%削減…三和シャッター工業) 2009年度目標：2007年度比0.5%削減、実績：2007年度比11.1%削減 三和タジマでの環境マネジメントシステム(エコアクション21)認証・登録の推進 	◎	23 ～ 25 ・ 31
		グループ社会貢献活動方針に沿った行動の実践	<ul style="list-style-type: none"> 三和グループ社会貢献倶楽部での会社と社員とのマッチングギフトによるNPO法人等への支援 地域クリーン活動の継続実施 	◎	21 ～ 22

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。

お客様満足の上

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届けすることです。

三和グループは、お客様すべてに満足いただける高品質な商品・サービスを提供することを経営理念としています。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制の構築が必要です。

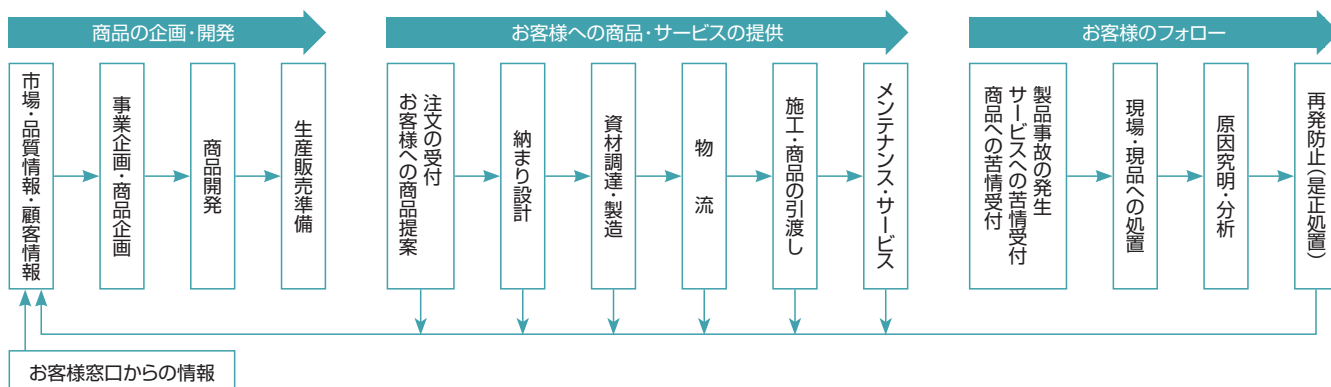
三和グループは、商品を開発・製造し、お客様に利用していただくまでのすべてのプロセスにおいて、品質保証のためのシステムを構築し、商品およびサービスの開発・改良に取り組んでいます。

品質保証体制

三和グループではお客様に安全・安心・快適を提供し続けるために、主要グループ会社においてISO9001（品質保証の国際規格）を基盤とした品質保証体制を構築し運用しています。商品企画・開発から設計、製造、資材調達、物流、施工、販売及びメンテナンス・サービスにいたるすべての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改善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。

グループ全体ではグループ品質方針、前年度の反省や社会・市場・顧客の動向を踏まえた「年度グループ品質目標」を定め、グループ各社に展開しています。グループ各社は

品質保証体制図



具体的目標(目標値)を設定し取り組みを推進しています。

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・現場志向で品質を向上し、お客様の満足と信頼を得る。

2009年度三和グループ品質目標と結果

目標	取り組み結果
1. 品質不具合の低減 ・市場品質不具合の発生防止と市場流出防止を図る ・再発防止を徹底する	お客様からの製品不具合に起因する苦情件数を前年比で24%低減しました。また、サービス不備などに起因する苦情件数(カスタマーセンター受付)を前年比33%低減しました。
2. 商品の安全性の向上 ・販売、購買、製造、設計、開発、施工、メンテナンス全部門で商品の安全性を高め、お客様が安全で安心いただける商品を提供する	既設製品(部品)の急降下・落下などの製品事故件数を前年比で19%低減しました。但し、撲滅には至っておらず、施工品質向上策、経年劣化対策など引続き改善を推進します。
3. 品質マネジメントシステムの構築・強化 ・お客様の期待・要望に応える商品・サービスを提供する	商品およびサービスの維持・改善策として、各社でしくみの改善、人材育成、内部品質監査の強化などのテーマを推進し、70%以上のテーマで計画達成となりました。

お客様との信頼関係を築くマナー研修を実施

従業員一人ひとりのマナーの善し悪しが企業のイメージを作り、信用と信頼を築く経営の重要課題となります。こうした考えのもと、従業員一人ひとりが、確かな信頼感を相手に与えるビジネスパーソンになることを目的に2009年6月、「苦情を未然に防ぐコミュニケーション」をテーマに三和シャッター工業本社でマナー研修を開催しました。

当日は東京支店内の営業員・事務員が参加。その後、

京都支店、名古屋支店でも開催しました。

研修は座学と実践によるもので、「苦情発生メカニズム」「苦情への心構え」「苦情を未然に防ぐ会話法」を座学で学びました。学んだ対応のポイントは対面における苦情対応のロールプレイングに反映し実践力を養いました。

ユニバーサル設計思想

基本的考え方

生活様式の変化や技術の進歩とともに多様化する建築空間において、開口部商品にもより高度な機能と多様性、安全性が求められ、ユニバーサルデザインを取り入れた設計思想が求められています。

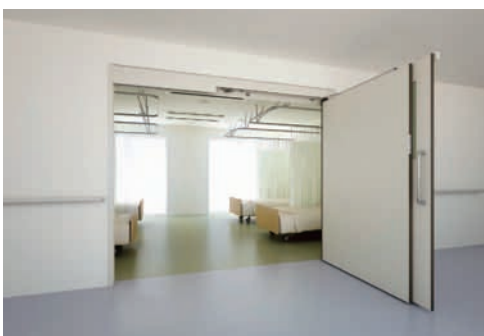
特に医療・福祉施設においては、衛生的で安らぐ空間、働きやすい職場環境に加え、防災、省エネなどの環境性能が求められます。

三和シャッター工業ではこうした医療・福祉環境の変化と社会的要請にお応えし、誰もが安心してお使いいただける商品を開発しお届けします。

医療現場で発生する負担を軽減するフルオープン軽量引き戸「こうぶくかん広幅間」

フルオープン「こうぶくかん広幅間」は医療現場で発生する様々な負担を軽減する扉として生まれました。

たとえばベッドを病室から移動させる場合、狭い開口部にベッドを通すには大きな労力を伴います。「こうぶくかん広幅間」は通常は自閉式引き戸として利用でき、ベッドや大型什器搬出入の際には引き戸と戸袋が開き戸になり広い開口を



◀戸袋部全開時の「こうぶくかん広幅間」

容易に確保できます。戸袋は安全性を考慮した引き戸の戸尻が露出しない両面戸袋としています。

また扉が自閉式で閉まる際には閉じ際で減速したり、扉の下端や戸先にゴムをつけるなどの安全性に配慮するとともに、病院内の静けさを保つため油圧式制動装置を採用して自閉時の発生音を抑えるなどの工夫を凝らしています。

安全の追求

基本的考え方(商品開発時のリスクアセスメント)

商品の安全性を追求するため、商品開発の段階でリスクの洗い出しと安全性の評価を行っています。リスクアセスメントの工程を踏み、本質的な安全設計、安全防護・付加保護方策、使用上の注意情報の提供などを行うことにより、商品が持っている安全性に関するリスクを許容可能なレベルまで低減することを徹底しています。

高いセキュリティと利便性を追求した指静脈認証セキュリティドア「ヴィーナスロック」

開口部商品は外部からの侵入者を阻むセキュリティ面でも大きな役割を担っています。職場におけるセキュリティ強化が叫ばれるなか、三



▲指静脈認証装置を一体化

和シャッター工業は小規模オフィスやオフィス内の特定個所の入室管理のためのセキュリティドア「ヴィーナスロック」を開発・商品化しました。

「ヴィーナスロック」は鋼製軽量ドアに指静脈認証装置を組み込んでおり、登録した指を1本かざすだけでスピーディに解錠します。生体認証は偽造・改ざんが困難で、なかでも指静脈認証は不応者がほとんどいないため、精度の高さと使いやすさ、導入コストの面からも高い評価を得ています。

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

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。

人材育成方針

グローバル且つグループ全体最適の視点で自ら主体的に課題を捉え、その解決に向け果敢に挑戦・実行する「(PDCA・自律型)プロ人材」を育成する

目指す人材像

1. 絶えざる革新に向け挑戦意欲をもち続ける人材
2. 高い専門性を持ち、協働により高い成果を生み出す人材
3. グローバルな視点を持ち、国際感覚豊かな人材
4. 社会に貢献する高い使命感と倫理観に富む人材

能力開発体系

三和シャッター工業では、従業員一人ひとりの目標達成への努力が組織の成果に結びつき、企業の総合力となるような職場環境の整備を進めています。能力開発の取り組みはこうした風土づくりを形成するための一環であ

能力開発体系(2010年4月時点)

区分 職制	階層別教育		目的別(公募・選抜型)教育				教育支援
	新入社員	役員・幹部・ 中堅社員	キャリア養成 キャリア デザイン	ライフ プラン	マネジメント能力養成 次世代経営者・ 経営幹部育成	グローバル 人材育成	
取締役		グループ会社 新任役員研修					本部教育支援(商品教育など)・通信教育・図書斡旋 (営業)営業スキル研修・企画課長研修等 (製造)第線管理監督者研修等 (開発)技術マネジメント研修(MOJ)等 (共通)PDCA研修 (共通)問題解決研修 ロジカルシンキング 独創性開発 マーケティング等 (共通)海外研修・海外赴任者教育 語学研修・TOEIC
執行役員							
部長・事業部長		新任幹部研修	キャリア デザイン 研修 (30・40・50)	ライフ プラン セミナー	三和経営塾 エグゼクティブ コース		
GL・支店長・ 工場長・ センター長					三和経営塾 アドバンス コース		
課長・TL・所長	受入側所課長研修	新任管理者研修			三和経営塾 ベーシックコース		
一般		中堅社員研修					
新入社員	導入研修・フォロー研修・ 中途採用社員研修						
新卒内定者	内定者教育						

注)①上記体系の中で、現在実施中のものは実線、検討中のものは点線で記入 ②商品教育等は各本部教育部門にて実施 ③施工技術者教育等は施工研修センターにて実施

り、社内の活性化および個々人のモチベーションとレベルアップを目指した制度として体系化しています。

2008・2009年度は以下の人数が各本社研修に参加しました。次世代リーダーの育成教育として進めてきた「三和経営塾」は7年継続して実施してきたため、見直し・再構築を図るべく2009年度は休講としましたが、新たに役員および経営幹部を対象にPDCA研修を実施しました。

2010年度は「グローバル人材の育成」を重点方針に、人材基盤を確立します。

2008・2009年度 集合研修受講者数(三和シャッター工業)

講座	2008年度	2009年度
PDCA研修(経営幹部対象)	—	133
PDCA研修(役員対象)	—	21
三和経営塾ベーシックコース	14	—
三和経営塾アドバンスコース	11	—
三和経営塾エグゼクティブコース	11	—
新入社員教育(研修)	77	46
新入社員受入側所課長研修	30	—
新入社員フォロー研修	64	46
中途採用社員研修	74	—
新任管理者研修	42	34
新任管理者研修II	44	33
英語会話力養成講座	15	—
第一線管理・監督者研修(製造部門)	17	—
市場開発研修	—	9
実践営業スキル研修(顧客攻略)	—	75
ライフプランセミナー	85	55
合計	484	452

多様性

企業が持続可能な成長を図るためには、多様な人材が互いの価値観を認め合い、協調しながら組織力を高めることが大切です。三和グループではさまざまな能力を発揮できる、働きやすく公正な職場環境づくりを目指しています。

多様な働き方のニーズに対応すべく 職群制度を見直し

本格的な少子高齢化社会を迎えるなか、多様な働き方を認め、従業員の意欲と能力を引き出すことは、社内を活性化させるとともに企業業績の向上にも結びつきます。

三和シャッター工業の職群制度は1998年に導入されたもので、こうした近年の社内外の環境変化へ適合すべく、2009年4月に職群制度を改正しました。

今回の制度改正は、職務等級を職能等級に統合することで職群別に設定された職掌を、組織、営業、技術、業務に統一し、職群の違いは異動範囲だけというシンプルな制度としています。すべての職掌で勤務地限定のエリア職群を選択できるため、異動による不安を解消し、生活基盤を安定させたいという個人のライフスタイルに合致した選択を可能としました。これにより、ワークライフバランスの実現を推進し、従業員のモチベーションを高めることで生産性の向上を図っていきます。

次世代育成支援対策推進法に基づく 行動計画の推進

三和シャッター工業では、次世代育成支援対策推進法に基づき、下記の一般事業主行動計画を策定しており、取り組みを進めていきます。

■ 次世代育成支援対策推進法 行動計画(第2回)

1. 計画期間 2010年4月1日～2015年3月31日
2. 内容
 - 目標1 両立支援制度利用のための環境整備
 - 目標2 年次有給休暇の取得促進
 - 目標3 所定外労働削減のための取り組み実施
 - 目標4 多様な働き方を実現するための風土づくり

安全・健康

三和シャッター工業では、従業員の安全と健康確保を経営課題の一つに掲げ、様々な施策に取り組んでいます。

メンタルヘルスケア

三和シャッター工業では、職場のメンタルヘルス対策を継続的かつ計画的に推進するとともに、従業員を取り巻く生活環境や職場などを含め、包括的にケアを進められるよう体制を整備しています。

近年のうつ病をはじめとするストレス関連疾患の増加傾向を踏まえ、ラインケアを充実すべく、これまで管理職向けの研修に力を注ぎ、新任管理者研修の他、各地区で行われる会議の際に研修を随時実施してきました。また、首都圏の営業拠点である巣鴨地区では、2007年度よりEAP(従業員支援サービス)を導入しており、2010年度からは随時対象事業所を拡大し、予防に重点を置いた取り組みを充実させていく予定です。

その他、従業員に向けてメンタルヘルスの情報、啓発などに関わる資料の提供、掲示を広く行っており、さらにメンタルヘルス不調で休業した従業員の復職については、社内ルールを明確化し、職場復帰手順チャートに沿った安全でスムーズな職場復帰を支援しています。

過去3年間の雇用の状況(三和シャッター工業)

		2007年度	2008年度	2009年度
従業員数(人)	総従業員数	2,734	2,699	2,615
	男性	2,531	2,496	2,422
	女性	203	203	193
平均年齢(歳)	男女平均	42.8	42.6	42.9
	男性	43.2	43	43.3
	女性	37.4	37.3	37.8
平均勤続年数(年)	男女平均	18.7	18.5	18.8
	男性	19	18.8	19.2
	女性	14.6	14.5	15.0
有給休暇取得率(%)		23.8	23.4	21.7
育児休業取得者(人)		4	3	6
介護休業取得者(人)		0	1	0
定年退職者(人)		91	83	91
再雇用者(人)		58	42	37
再雇用者率(%)		63.7	50.6	40.7
障がい者雇用率(%)		1.66	1.59	1.61

T O P I C S

世界で、日本で生き生きと活躍する人材づくりを目指して

新しい価値を創造する人材を育成するためには、組織に人材を育成する風土・環境が必要です。経営トップをはじめ職場全体に「育成の意義」を浸透させ、飛躍的に人材が育つ職場をつくるため、三和グループでは成長を実感できる研修やプログラムを通じて自己と組織の成長につなげています。

『気づき』の大切さを再考するPDCA研修を実施

PDCA体質の再構築と戦略的なPDCAサイクルの基本的考え方の再確認とその実践・定着を通じたPDCAレベルのさらなる向上を目的に、2009年5～6月、三和グループの役員および経営幹部を対象にPDCA研修を実施しました。

研修では「パラダイム(固定観念)」をキーワードに、より効果的にPDCAを回すための講義やグループワークが行われ、多様なものの見方があることの気づきを大切に一人ひとりの考えや思いを話し合いました。



▶PDCA研修の様子

受講者は研修での気づきを持ち帰り、気づきの感性を職場に展開しながら共有し、現場におけるPDCAのレベルアップを図っています。

現場の声

今回の研修はPDCAを回す上での原点としてマネジメントの在り方、リーダーシップの発揮の重要性などを新たな

気づきとして学んだ研修でした。今後も人事総務部として、業績向上につながる戦略的思考で、時代と環境に相応しい人事諸制度・しくみの再構築、働き甲斐と活気のある職場づくりを目指していきます。



三和シャッター工業
人事総務部長 佐塚 達人

グローバル人材育成の強化

グローバル化が急速に進む三和グループにとって、国際的な視点に立った人材育成が急務であり、2010年度下期より、海外研修と語学研修を柱とするグローバル人材育成教育を強化します。

これまでも海外ビジネスにかかわる英会話能力や対応力を養うことを目的に、英語会話力養成講座の開講、TOEIC公開テスト受験費用の援助、新入社員教育でのTOEICテストなどの施策を実施してきました。

日本・米国・欧州・アジアの4極でのスチール建材トップブランドを目指し、グローバル事業展開をさらに推進するには、中長期的視野に立ち、グローバル人材の裾野拡大と基盤整備が必要です。

これらを背景に、国内三和グループの若手社員を対象に「海外研修制度」と「語学研修制度」を新たに制定し、従業員のモチベーションアップを図るとともに、将来のグローバ

ル経営を担う幹部候補者の育成に積極的に取り組みます。なお、今後、中国圏への当該制度も検討します。

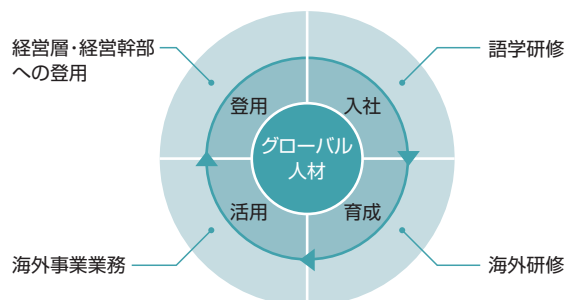
海外研修

海外グループ会社ODC(米国)に一年間出向し、語学レベルの向上と併せ、実務研修を通じ海外業務を学ぶ。(3～5名/年間)

語学研修

eラーニングを活用し、語学・ビジネス会話等を中心に学習する。また、集合研修にてプレゼンテーションスキル、異文化コミュニケーションなども学ぶ。(30名/年間)

■中長期的グローバル人材育成プログラム



三和グループでは、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強化とともに施工現場が安全、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。

相互信頼・相互責任に基づく施工協力会

三和シャッター工業では、施工技術者の安全衛生活動、福利厚生充実を図ることなどを目的に、会員と会社が共同して施工協力会を設立(2006年)しました。

会員は三和シャッター工業からの請負比率が50%を超える施工技術者です。安心して作業できる環境を目指し、安全保護具などの支給のほか、慶弔見舞金、永年功労慰労金などの給付や会員相互の親睦行事、安全衛生管理に関する取り組みなどを実施。2009年度は全会員に作業服を無償配布しました。

安全に対する意識と安全活動のより一層の向上に向けて「安全大会」を開催

毎年7月の全国安全週間に合わせ、三和グループでは、施工技術者を対象に従業員と一体になった「安全大会」を開催しています。2009年度は「見る目・気づく目・予知する目 みんなで摘み取る 危険の芽」を全社スローガンに、安全ならびにマナーの共通認識を確認しました。

特に安全については、危険に対する感受性を高める4S(整理・整頓・清掃・清潔)と不安全行為を絶滅するUFO(油断・不注意・横着)において周知徹底を図り、施工現場における労働災害防止活動の大切さを再認識しました。

創意工夫と人材育成を目的に施工研修センターを開設

三和シャッター工業では、施工技術者の高齢化、施工を原因とする商品事故の発生、施工技術者の多能工化の必要性など、施工体制の課題を解決するため、2008年4月に施工技術者の育成強化を目的とする専門研修機関「施工研修センター」を板橋本社に開設、運用を開始しました。

これまで施工研修は各地区の工場などの一部を借りて実施してきましたが、期間や研修内容に制約があり、質の高い技術の習得が困難でした。「施工研修センター」は研修内容の充実と研修コストを最適化する2つの視点で計画を立案。教育・研修は商品の開発者や優秀な施工技術者が講師となって、新商品や高機能品の施工法を指導しています。新入施工技術者向けの研修のバリエーションを拡充するとともに、全施工技術者を対象に多能工化推進のための計画的な研修も実施しています。

2010年度は、各研修に必要な講師力の養成、地区からの要請に対応できる施工教材の整備、防火シャッター・ドア保守点検専門技術者の養成を課題に、効果が実感できる研修を目指します。



◀施工研修センターの研修の様子

2009年度研修実績

研修名		受講者数(人)
新入施工技術者	新入施工技術者	51
固有技術	電気回路(基礎)	156
	アーク溶接	113
	サッシ技能士	81
上級技術 多能工化	自動ドア	57
	ステンレスフロント	8
	間仕切り	14
	OSD	40
地区・グループ会社支援	職長・安全衛生責任者	150
	特別教育	39
防火シャッター・ドア保守点検専門技術者		110
合計		819

調達先とともに

With Suppliers/Vendors

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、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。

グリーン調達を定着させ、環境経営体制を構築

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。2009年度の方針発表会はグリーン調達をメインテーマとして開催し、環境に配慮した商品づくりを調達先とともに推進するため、より環境負荷の少ない材料・部品の積極的な調達を目指して策定・発行した「グリーン調達基準書」(初版)について、主要取引先に説明を行い協力を求めました。2009年10月1日から順次運用を開始し、調達先の環境保全活動の取組み状況の調査として「グリーン調達自己調査票」の提出および新商品・仕様変更品について「環境禁止物質不使用保証書」の提出を要請しました。2010年度は対象を既存品および工場購買品に拡大する予定です。

■グリーン調達基準の考え方

- お取引先様の事業活動において、環境管理システムの構築および運用していること。その運用の結果として、法規制の遵守、環境負荷物質について把握・管理し、削減などに取り組んでいること。
- 物品に含有される環境負荷物質の把握と管理するためのシステムを構築および運用し、三和シャッター工業に納入する物品に使用禁止物質が含有されていないこと。

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。2008年に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生三和会が発足しました。三和会では発足以来、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。

2009年度は6月5日に新生三和会2回目の定時総会が板橋本社にて開催されました。定時総会においては、「製造委託部会」「購買部会」におけるコスト低減・品質改善活動、「販売協力部会」における物件紹介活動の2008年度総括と2009年度の活動方針が発表されました。活動結果として優れた支部・ブロックには三和会会長賞を、貢献度の高い会員会社へは感謝状を三和シャッター工業から贈呈するとともに、成果を生んだ活動事例については水平展開を図っています。

▶2009年6月に開催された「三和会」定時総会の様子



ステークホルダーの声

三和グループの躍進を後押しする強い集団を目指す

三和会は「もの作り」にかかわる改革・改善を実行する体制を構築し、組織を刷新して、2008年に新たなスタートを切りました。その後の米国金融危機に端を発する世界同時不況により、足元の経済危機への対応が喫緊の課題となりました。しかし三和グループが目指す、「グローバルNo.1スチール建材メーカーになる」という目標に変わりはありません。さらにいえばこの危機をチャンスに変えるための構造改革、TCR、グローバルシナジーの発揮に具体的に取り組まれています。



三和会会長 日新製鋼株式会社 代表取締役 副社長執行役員 織田 文雄 様

私たちの目指す三和会の姿とは、「製造委託部会」「購買部会」「販売協力部会」の各部会が明確な役割と責任を持って、「QCD水準の向上」「PDCA体質強化」「物件提供による会員会社の取引拡大」を実行し、会員各々が成長し、強い集団として三和グループのさらなる躍進を後押しする大きな力になることです。

地域社会とともに

三和グループは、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持つ地域社会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、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。

三和グループ社会貢献活動方針

三和グループは、社会の人々の笑顔とともに在りたいと願っています。わたしたちは継続的に社会貢献活動を行い、また幅広い豊かな人間性を持った人材の育成に努めることで、『笑顔あふれる明るい未来の創造』に貢献します。

1. 三和グループが提供する商品・サービスを通じて社会に貢献します。
2. 良き企業市民として地域社会の発展に貢献します。
3. 従業員が参加する社会貢献活動を効果的に支援します。

社会貢献活動方針

三和グループは、事業活動を行うあらゆる地域で社会の要請や期待に応えるため、2007年8月に「社会貢献活動方針」を制定し各種の社会貢献活動の取り組みを進めています。

環境

持続可能な社会の実現に貢献できるよう、身近な環境保全対策に取り組みます。

地域クリーン活動

三和グループでは2007年に、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）を制定し、グループ各社の事業所の周辺道路などの清掃活動を行っています。2009年度はグループ全体で約



▲「三和環境の日」に実施された地域クリーン活動の様子

2,000人が参加し、周辺のペットボトルや空き缶、吸殻、ゴミなどのクリーン活動を実施しました。

また、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）を制定しています。

安全

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します。

警察大学校の防犯研修に協力

「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。三和シャッター工業の開発部門では警視庁から社団法人日本シャッター・ドア協会を通しての依頼により、警察大学校の防犯研修会を2005年より実施してきました。

2008年の研修会は三和シャッター工業本社にて、防犯建物部品（CP商品）の見学、防犯試験の体験、防犯ビデオ上映のスケジュールで進められ、防犯試験体験では、警察官の方々に実際に金切り鋏やバールなどを使って犯罪の手口を体験してもらいました。

地域住民にとって身近な防犯相談相手でもある警察官がCP商品に関する正しい知識を身につけることで、安全で住みやすい街づくりに貢献できればと考えています。



◀防犯仕様のドアを使った防犯試験体験

人材育成

社会の幅広い層と力を合わせ、次世代を担う人材の育成に積極的に取り組みます。

職場体験学習の協力

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の各工場では、こうした次代を担う子どもたちの育成を支援し、持続可能な社会の実現に貢献するため、周辺地域の中高生の職場体験受け入れを実施しています。

2009年度は静岡工場、岐阜工場で職業体験に協力しました。工場では重量物を扱い、工具・設備など使い方を誤ると危険な場合があるため、安全教育を徹底しています。職場体験による企業理解、社会理解はもとより、こうした安全教育を通して「安全に関するしっかりした考え方、知識をもった人材を送り出していく」ことが製造メーカーとしての使命であり、役割だと考えています。

これからも地域からの要請には可能な限り応え、協力していきます。

静岡工場の職場体験の事例は29ページを参照ください。

養護学校の実習生の受け入れ

養護学校の生徒が実際の仕事を体験することで、将来自立した生活を営む自信を持つようになることを目的に、各工場では近隣からの要請に応じて職場実習の受け入れを行っています。

2010年1月、太田ドア工場では太田高等養護学校の学生を実習生として受け入れ、軽作業を手伝ってもらいました。

地域・社会との共生

社会の一員として地域や社会との共生を図り、良好な関係を築きます。

口蹄疫被害に対し義援金を贈呈

2010年4月に宮崎県で発生した口蹄疫により、影響を受けた畜産農家および地域経済の復興を支援するため、

同年7月に社員募金と会社拠出金を合わせ約110万円を義援金として贈呈しました。



◀2010年7月13日宮崎県庁にて
左から三和シャッター工業 南九州支店甲メ支店長、荒木事業部長、宮崎県 河野副知事

三和グループ社会貢献倶楽部

社会貢献倶楽部は、三和グループ社員の自発的意思による具体的な社会貢献活動の一つとして2006年11月に創設されました。現在は寄付活動を中心に活動しています。

社員が任意の金額(1口100円)を毎月給与控除により拠出し、会社も同額を寄付金として拠出します。それらを合わせた金額を運営委員会で選定した団体に寄付をします(マッチングギフト方式)。

また、社員のボランティア活動に対する意識の醸成を目的として、社員がボランティアとして参画している団体への寄付も社員からの推薦に基づき実施しています。

2009年度は以下の団体に計420万円の寄付を行いました。

■ 寄付金贈呈先

- NPO法人ファミリーハウス
- NPO法人チャイルドライン支援センター
- NPO法人アトピッズ地球の子ネットワーク
- 財団法人がんの子供を守る会
- 一般財団法人メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパン
- 財団法人日本盲導犬協会
- NPO法人森づくりフォーラム
- NPO法人日本ガーディアン・エンジェルズ
- 社団法人日本自閉症協会
- あしなが育英会
- NPO法人シェア=国際保健協力市民の会
- 財団法人交通遺児育英会
- NPO法人那須フロンティア
- 福岡LD及び周辺児・者親の会「たけのこ」
- NPO法人にいがた・オーティズム

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。2009年度より喫緊の課題であるCO₂削減の数値目標を盛り込み、新たに4ヵ年(2009～2012年度)の環境目標として取り組みを強化しています。

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。

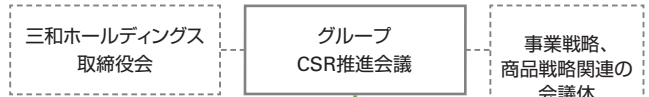
この環境方針を基に、以下の6つの分野で環境保全活動を有効に推進するため、環境マネジメントの実施、維持・改善に努めています。

■ 環境保全活動体系

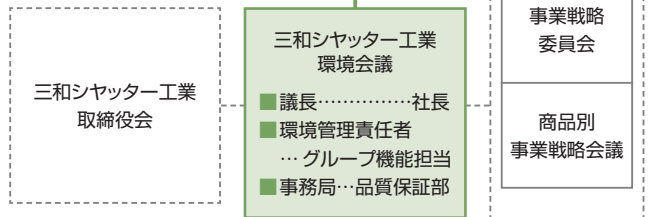
三和グループ環境方針	法令・届出規制順守	環境関連法令遵守、地域とのコミュニケーション
	省資源、廃棄物削減	水資源、梱包材、廃棄物などの削減
	省エネルギー、温暖化対策	事業活動で使用する電力、燃料の削減(省エネルギー化) 省エネルギー化によりCO ₂ 排出量を削減
	グリーン調達・購入	有害物質を含まない資材調達、エコ関連用品の購入など
	商品開発・設計	環境にやさしい商品の開発
	環境建材商品の拡販	環境にやさしい商品の(省エネ支援・リサイクル部品使用)拡販

■ 環境マネジメント推進体制(三和シャッター工業)

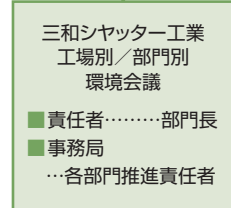
1. グループレベル



2. 会社レベル



3. 部門レベル



■ 環境目標一覧 (2009～2012年度末までの4ヵ年の環境目標)

(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
	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2012年度目標:2007年度比総量で10%削減(環境ISO認証事業所)
減らす	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
	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

環境教育および研修

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従業員一人ひとりが環境に対する知識と理解を深め、自発的に取り組むことが必要です。三和シャッター工業では環境保全活動に関心を持って取り組めるよう、さまざまな環境教育・研修を継続して実施しています。

2009年度は7月にISO9001および14001導入部署と新規異動者を対象に「品質・環境一般教育」を、同年8月には全社監査員候補生を対象に「内部環境監査員教育」を実施し、必要となる知識および技能の習得や理解にとどまらず、自ら行動できる人材の育成を目指しました。

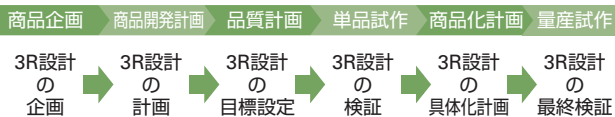
創る - 環境に配慮した商品開発の推進 -

3R設計方針の運用開始

商品開発の設計段階から3R（リデュース、リユース、リサイクル）を考慮する思想が3R設計方針です。2007年度に設計方針を策定し、2008年度より運用を始め、3Rを考慮したさまざまな技術の適用に努めています。

これからも常に3Rの設計思想を念頭に、廃棄物の排出を抑制し、循環型社会に貢献するためにリサイクルしやすい素材をできるだけたくさん使うとともに、リサイクルされた材料の活用も積極的に進めていきます。

■ 3R設計のプロセス

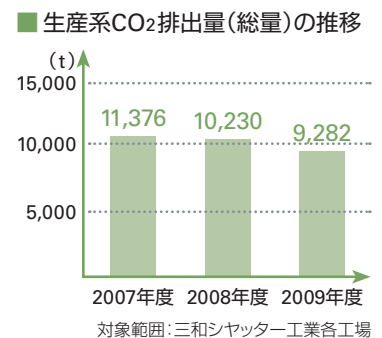


減らす - 事業活動における省資源、省エネルギーの推進 -

電力使用量削減を中心としたCO₂排出量削減の取り組み

2009年度は中長期環境目標達成に向けたシナリオ立案のためCO₂排出状況を把握するとともに、電力使用量削減活動を実施しました。

製造現場やオフィスで継続的な取り組みとして実施している昼休みの消灯をはじめ、啓蒙ポスターや照明・設備のスイッチ周辺、プレーカーに時間単価の電力料金を掲示することで従業員の節電意識高揚の参考とし、省エネにつなげています。他にもエアコンの小まめなフィルター清掃、クールビズ・ウォームビズ、省エネタイプの電灯への交換、デマンド監視装置の導入など、多くの施策案を抽出した削減シナリオを作成し、実行に移しています。



デマンド監視装置導入事例は30ページを参照ください。

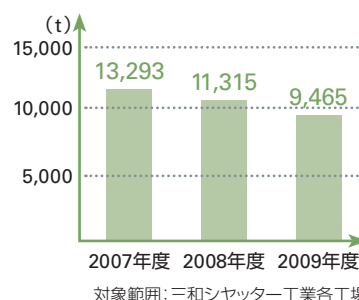
東日本の地理的条件を活かしたモーダルシフトを導入

三和シャッター工業の東日本の工場では2009年9月より、工場間の部材・製品のトラック輸送を、より環境負荷の小さいフェリー便へ移行するモーダルシフトを導入し物流CO₂低減を図っています。

これまで北関東の足利工場と太田ドア工場の間では、積載効率を高めCO₂とエネルギー消費量を削減するため、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きました。今回のモーダルシフト導入は対象範囲を拡大した物流効率化の一環で、札幌工場が中心となり定期便の一部に運輸業者のモーダルシフトサービスを利用しています。

この改善により、2009年度下期は4tトラック45台分の削減効果がありました。

■ 物流系CO₂排出量(総量)の推移



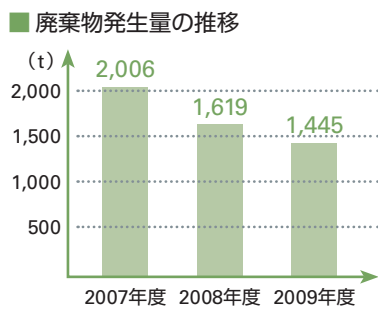
▲太田ドア工場での製品の積み込み

減らす - 事業活動における廃棄物発生抑制とリサイクル推進 -

廃棄物の発生抑制

三和シャッター工業では、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。

2009年度は製造過程の歩留まりを向上させるべく原材料の入荷形態を見直したり(ロール材の使用)、リユースの推進工程で使用するパレットや調達部材の通い箱、リターナブルコンテナ化によるリユースを徹底しました。また梱包仕様の見直しや、廃棄物のリサイクル化を進めた結果、廃棄物発生量は1,445tとなり2007年度比28%削減することができました。



※2007年度のデータに誤りがあったため訂正しました

歩留まり向上の事例は29ページを参照ください。

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 -

グリーン調達基準を策定、運用開始

三和シャッター工業は2009年6月に「グリーン調達基準」を策定し、2009年10月より順次、本社購買品のグリーン調達を開始しています。これは環境保全活動の一環として資材の調達に際して、環境負荷の少ない材料・部品・製品を優先的に調達するものです。

また別冊として「環境負荷物質管理指針」を併せて発行し、環境負荷物質の扱いの明確化と、調達先からの納入製品・部品に関して環境負荷物質の含有の管理・低減を行っています。

なお、グリーン調達の運用開始に先立って本社購買品のサプライヤーを招き説明会を開催しました。

グリーン調達の説明会については20ページを参照ください。

C O L U M N

2008年6月に省エネ商品として遮熱網戸内蔵窓シャッターを日本建築学会で発表、2009年度には環境省「環境技術実証事業」に選定

2008年6月、三和シャッター工業は大阪工業技術専門学校で開催された日本建築学会近畿支部研究発表会で、「遮熱性を持つ網戸を内蔵した窓シャッターの効果検証」の研究発表を行いました。

開発を進めていた「ロール網戸を内蔵した窓シャッター」をパナホーム株式会社様に提案したところ、網でサッシ全面を覆うことで日射遮蔽効果のある省エネ商品になり得るというアイデアが出て、その後両社で研究を進め、共同発表にいたりしました。

建物の省エネに関しては、断熱性、気密性、遮熱性が有効に機能していることが望ましいとされています。通常、住宅サッシの外側には、片面のみの網戸が設置されていますが、「ロール網戸を内蔵した窓シャッター」は窓シャッターのケース内に巻取り式網戸を設置し、網戸使用時にはサッシ全面を覆うことができるため、夏場は日射熱による負荷を軽減し、冬場は逆に網戸を使用せずに窓全体から日差しを取り入れることができ、冷暖房によるエネルギー消費を抑えることができます。

この商品は「サンプレミアECO」として発売され、2009年9月には環境省が行っている「*環境技術実証事業」のヒートアイランド対策技術分野の2009年度の実証対象技術に選ばれ、2010年4月には実証試験結果報告書が承認されました(実証番号 051-0926)。

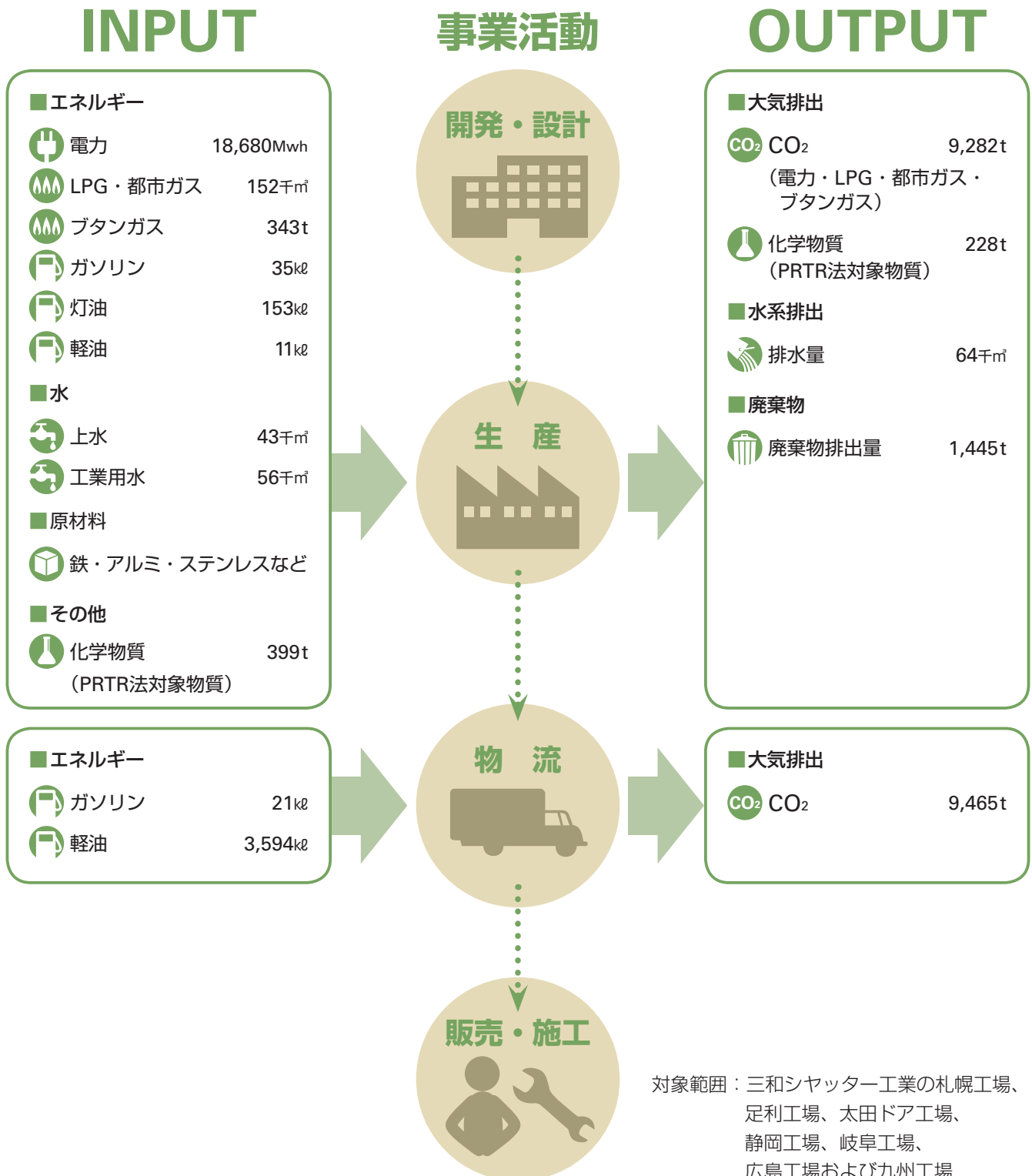


▲サンプレミアECO
◀日本建築学会での発表の様子

※環境技術実証事業とは、先進的環境技術ですでに適用可能な段階にあり、有用と思われるものについて、第三者機関がその環境保全効果などを客観的に実証することで、ユーザーが安心して使用できるよう普及を促すものです。

事業活動に伴う環境影響

■生産・物流におけるマテリアルバランス (2009年度)



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月に制定しました。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、コンプライアンス行動規範を遵守する旨の宣誓書を全従業員から提出してもらいました。



▲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)

内部通報制度

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。

コンプライアンス月間

2008年度から新たにコンプライアンス月間を定め、集中的な取り組みを進めています。トップからのメッセージ、グループ各社各部門単位でのコンプライアンス行動規範の読み合わせによる日常行動のチェック、独占禁止法に関する勉強会による法令遵守の徹底、コンプライアンスポスターの掲示などにより、コンプライアンスに対する従業員の意識喚起を図るとともに、不適切事案から得た教訓の風化を防止しています。

2008年度は1月を、2009年度からは毎年11月をコンプライアンス月間と定め継続実施しています。

また2010年度より、毎月1回グループの全従業員宛にメールで配信する「CSRレポート」にコンプライアンスに関する事例紹介ページを設け、コンプライアンス意識の向上・行動の徹底を啓発しています。

コンプライアンス研修

コンプライアンスの浸透・定着のために、2007年度からグループ各社において主に管理職を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。

研修では他社のコンプライアンス違反事例の分析による注意喚起、コンプライアンス基本行動の再確認をするなどして、コンプライアンス意識・行動の徹底を図っています。また、新入社員研修、新任管理者研修などの階層別研修にも、コンプライアンスに関する研修（事例解説、グループ討議など）を組み入れています。

2009年度はグループ各社の主に管理職を対象とした16回のコンプライアンス研修、新任管理者研修での事例研修を実施しました。

公正取引委員会からの命令について

三和ホールディングスおよび三和シャッター工業は、独占禁止法に違反する行為（全国における価格カルテル、近畿地区における受注調整）があったとして、2010年6月に公正取引委員会から排除措置命令および課徴金納付命令を受けました。両社は、命令を受けたことを真摯に受け止め、再発防止に向けたより実効性の高い諸施策を進めています。

ただ、両社は、命令の内容を検討した結果、2010年8月に公正取引委員会に対し、全国における価格カルテル事件の両命令の全部取消し、近畿地区における受注調整事件については課徴金納付命令の一部取消しを求めて、審判請求を行いました。

1971年に操業を開始し、主に窓シャッター、鋼製雨戸、断熱雨戸などを生産しています。1999年にISO9001、2007年にISO14001認証を取得しています。

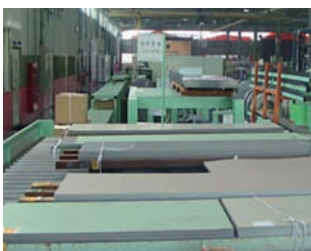
物流効率の向上

2009年度はエコドライブの注意喚起、アイドリングストップ運動実施による燃費向上を重点項目に掲げ取り組みましたが、出荷減に伴う積載効率の悪化で、目標未達となりました。追加対策として、静岡工場の納品先である4地域の配送センター（東部、中部、関西、九州）への便数を削減したり、一部商品の自工場での内製化、トラックの小型化（10t→4t）などの施策を実施したことで改善は見られたものの、目標達成には至りませんでした。

今後はさらに納品先の便数減や生産リードタイムの短縮、アイドリングストップの徹底など、目標達成に向け様々な施策を徹底します。

廃棄物発生抑制

窓シャッターのケース（窓シャッター上部のスラット収納部分）は、原材料（鋼板）に市販サイズの切板（スケッチ材）を主に使用し、歩留まり率が84%～86%となっていました。2008年からの鋼材高騰を背景に、コスト削減と廃棄物発生を抑制する視点からさらなる歩留まり向上を図るべく、2009年4月より標準品にコイル材の採用を始めました。当初は加工不良も見られましたが発生内容分析、改善項目管理などの改善を重ねることで歩留まり



率を高め、2009年度の歩留まり率は89.4%となり、目標値89.2%を達成しました。



受注構成により歩留まり率は変化するため、今後は母材サイズ・加工時間・切断長などの裁断精度をより高めるとともに、鋼材在庫管理を徹底して廃棄物発生抑制に取り組みます。

◀(上)スケッチ材(下)コイル材

安全で働き甲斐のある職場づくりを目指し、ポルフを導入

静岡工場では強い製造体質の工場を作り上げ、従業員一人ひとりが目的意識を持ち、安全で働きやすい職場環境を形成するための実践プログラムとして、2008年度よりポルフ(PPORF*)を導入しています。

たとえば、製造現場における2010年7月のポルフマップは、休憩所、棚、作業エリア、作業着、その他の5項目に分類し、整理・整頓から清掃、安全行動に至る20項目を同時に実践しています。毎週、自己評価と巡回担当者による評価を重ね、一時的な改善効果に終わらないよう、現状認識からPDCAで職場のスパイラルアップ（継続的向上）を目指しています。

*Practical Program Of Revolutions in Factories：工場革新のための実践的プログラム

次代を担う子どもたちの育成を目的に 職場見学・職業体験学習の協力

静岡工場では次代を担う子どもたちの育成を支援し、持続可能な社会の実現に貢献するため、周辺地域の中学生の職場見学および職業体験受け入れを実施しています。

2009年度は5月に近隣の中学1年生が自分たちの計画で事業所を見学する「フィールドワーク相良」のグループを受け入れました。生徒たちは地元「相良」の良さと防災対策をテーマに学習を進めました。

また11月には中学2年生の職業体験を受け入れました。3日間にわたる安全教育や現場体験を通じて、「働くことの意義」「仕事と社会との関連性」などについて学んでもらいました。

教え・教えられる風土の醸成へ向け、 引き継ぎ作業の見える化を実施

ライン作業や個人作業における新任・応援・引継ぎ作業者は「新人ワッペン」を身につけ、力量を持った作業者が指導することで作業の引継ぎを“見える化”しています。

力量を持った作業者は作業手順書をもとに作業の流れや品質上の注意点を説明しながら作業工程を指導します。指導におけるポイントは、作業手順よりも作業の結果の良し悪しを理解させることで、これにより作業全体の状況把握や完了見通しを早期に身につける訓練を促します。こうした教え、教えられる風土を醸成することで現場力を高め、チーム作業の改善を促進しています。



▲指導の様子

工場での
取組事例

三和シャッター工業 岐阜工場

〒503-2121 岐阜県不破郡垂井町516

1965年に操業を開始し、主に重量シャッターなどを生産しています。2002年にISO9001、2007年にISO14001認証を取得しています。

日々の基本的な活動を積み重ね、電力使用量を削減

工場のエネルギーは、電力によるCO₂排出量が全体の60～65%におよびます。電力使用量の削減がCO₂削減のポイントとなるため、節電の意識を周知徹底し、効率的に仕事ができるように努めています。

これまで岐阜工場では、休憩時や不稼働時の消灯および電源切断は、意識的な節電を促すため、各自の「電力量低減宣言」によって意識を高め、実行に移してきました。また、コンプレッサー負荷運転制御など設備の省エネ活動も実施してきました。さらなるエネルギー削減を実現するため、2008年11月よりデマンド監視装置を導入し契約電力量の抑制に取り組んでいます。デマンド監視装置は電力会社の電力量計量器と接続し、契約電力量を超えない範囲で電力使用を行うように監視する装置で、超えそうな場合には事前に警報を発生し、負荷電力の調整を知らせます。今回、この装置を管理棟事務所に設置して電力量のデータをパソコンに収集して“見える化”し、電力量の削減改善を実施しました。

省エネ改善は最終的には従業員一人ひとりの心がけと行動にかかっているため、「電力量低減宣言」とともに担当

者が工場内を巡回する「環境パトロール」などの小集団活動による地道な取り組みも継続して行っています。

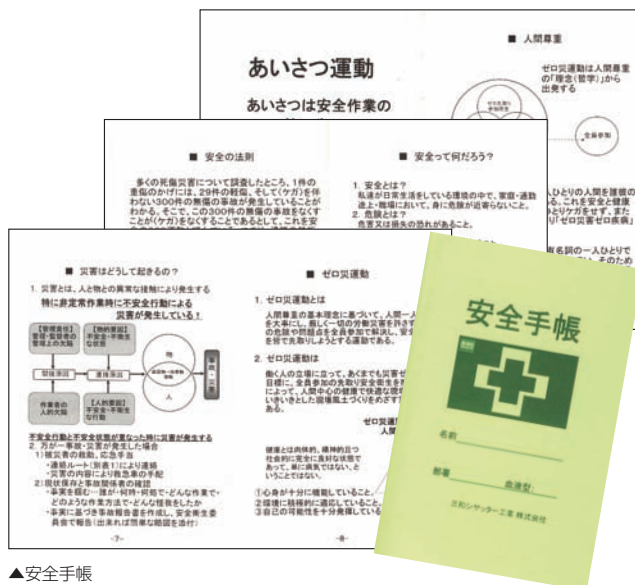


◀デマンド監視装置

「安全第一」の意識と行動を現場に根付かせる 安全の取り組み事例

『安全第一』はすべての活動の基本です。工場働くすべての従業員が安全、安心に働ける快適職場となるように努めるとともに、安全文化を定着させるため、三和シャッター工業の西日本の工場では岐阜工場を中心に、2005年12月より工場の全従業員に「安全手帳」を配布し、各人が常に携帯して日々の安全活動の教本としています。

安全手帳は「災害ゼロへの挑戦」「安全・防災の取り組み」の2大テーマで構成されており、毎日朝礼時に全員で「安全の約束」を唱和するほか、指差呼称で確認して行動する



▲安全手帳

習慣付けを徹底しています。2009年4月には、安全のルールの周知と運用の徹底を行うことを目的に、国内全工場の従業員へ配布しました。

リスクマネジメントについては、全社横断的リスクマネジメントを導入しています。毎年6月にリスクアセスメントを実施し、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じています。加えて安全委員による毎日の安全パトロールや危険予知カードにより潜在的な安全上の問題を指摘し、改善策を講じて事故の発生を回避するKYT（危険予知訓練）活動を毎月実施しています。

脈々と継承されてきた創意工夫提案活動

岐阜工場では「より安全に、より効率よく」の考えのもと、30年にわたり創意工夫提案活動を実施し、改善を“見える化”しています。

改善の視点は下記6項目です。

- 視点と立場を換える
 - 手順・方法を改める
 - 組み合わせを替える
 - 素材・部品を代える
 - ピンチをチャンスに変える
 - 原点・初心に返る
- 年間約240件の具体的改善提案が寄せられ、「着眼点」「着想点」「実施効果」の3つの視点で評価されます。良い提案は一次審査、二次審査ののち全社展開されるケースもあります。

提案活動は従業員の改善意欲の向上とともに、職場の活性化にもつながっていることから、これからも継続して取り組んでいきます。



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

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。2003年にISO9001認証を取得しています。

充実したメンテナンス・サービス業務を目指し、総合受付窓口「フロントレスキュー 365」を発足

昭和フロントではこれまで、店舗用建具に関する故障・修理などのサービス受付は、営業担当者が個別にお客様の対応に当たってきました。しかし、全国展開しているチェーン店からの受注が増加するにつれ、統一した対応が必要となり、2009年4月に「フロントレスキュー 365」を立ち上げました。

「フロントレスキュー 365」はフロント商品をはじめ、ガラス、錠前、フロアヒンジや自動ドアおよび、他社商品を含む店舗用建具すべてのメンテナンス・サービス受付業務を365日体制で受け付け、対応は店舗用建具のプロであるサービスマンが当たります。

これからもお客様がいつでもフロント商品をはじめとする店舗用建具を安心してご利用いただけるようサポートを続けます。

健康に安心して働ける職場づくり

従業員の健康確保を経営課題の一つに掲げ、疾病の予防、早期発見・早期治療が重要であるとの考えのもと、メンタルヘルスの取り組みを積極的に推進しています。

2009年度は近年のストレス関連疾患の増加という社会傾向を踏まえ、11月に「職業性ストレス簡易調査」を実施しました。全従業員を対象に職場単位でのストレス評価を行い、結果を該当個人にフィードバックしています。併せて個人ならびに職場単位の集計結果を産業医とメンタルヘルスカウンセラーが健康診断結果との照合も含めチェックを行い、必要に応じて個別面談を行っています。

また2010年2月と5月には全国の管理職を対象に、「管理職メンタルヘルスセミナー」を開催しました。セミナーではストレス調査を基に従業員が現在抱えている問題を把握し、予防、対処できるよう座学とともに「体験と体感」を重視したロールプレイングなどによる実習を重ねました。



三和タジマ株式会社

〒171-0014 東京都豊島区池袋2-77-5

2000年設立。主に建具、キャンピー、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。

エコアクション21

2010年2月、埼玉工場および名古屋工場がエコアクション21に認証・登録されました。

エコアクション21(EA21)は環境省が策定したEA21ガイドラインに基づく環境マネジメントシステム認証・登録制度です。事業者が積極的、主体的に取り組めるような制度設計がなされており、持続可能な社会の構築に向けた取り組みへの参画を促すものとなっています。また、毎年、環境活動レポートの提出・公開が義務づけられているため、内外にその活動と成果をアウトプットすることで、より深いコミュニケーションと意識の醸成を図ることができます。

三和タジマでは、三和グループおよび自社の環境方針に則り、2008年の夏より認証取得に向けて準備を進めてきました。2008年9月に第1回「全体研修会」を開催後、CO₂、廃棄物、総排水の削減および環境保全・改善を

目標に、社内啓発、社内ルールの策定と遵守、削減量の定数的把握と、実践的な活動を地道に行ってきました。そして審査を経て、各活動と環境負荷低減の効果が認められ、2010年2月に認証・登録されました。

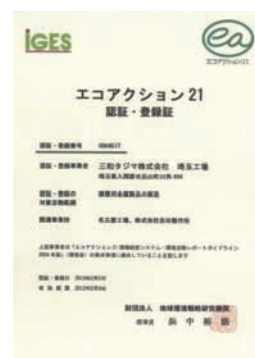
環境負荷の高い事業所から順

次認証を拡大する方向で、2011年には全製造部門へ、その後、東京、大阪、名古屋へ展開、2015年までに全社への適用完了を目指しています。

これからも環境配慮活動を継続的に改善し、従業員全員で環境保全に対する意識をさらに深化させていきたいと考えています。

2009年度環境活動レポートはホームページを参照ください。

<http://www.tajima-st.co.jp/pdf/ea21/report.pdf>





ベニックス株式会社

〒103-0006 東京都中央区日本橋富沢町10-16

1957年設立。主にトイレットブース、アルミパーティション、クリーンルーム内装システムなどをオーダーメイドで製造しています。1999年にISO9001、2000年にISO14001を認証取得しています。

クリーンルームのノウハウを活かし植物工場*に参入

2010年7月、東京丸の内に世界初の野菜工場併設店「サブウェイ『野菜ラボ』」1号店がオープンしました。これは日本サブウェイ株式会社と株式会社リバネスが打ち出した「店産店消」をコンセプトとする、店舗内で栽培した野菜を直接提供する新しい店舗のモデルケースです。「店産店消」は生産地からの輸送時のCO₂を発生せず、無農薬による安心な食材の提供にも寄与します。

ベニックスはこれまでのクリーンルーム事業のノウハウを活かし、水耕栽培の空調設計に参画しました。植物工場の施設において、どのような栽培空間をつくるかは非常に重要であり、特に完全人工光型植物工場における栽培空間はクリーンルーム並みの設計を必要としました。

ベニックスは1983年よりクリーンルームの設計・製造・販売を行い、海外を含む大手半導体、液晶工場のクリーンルームを手掛けてきた実績を持ち、内部の空調も引き

受けてきたため、環境設計を行うことが可能でした。

植物工場という分野で扱われる内容は、空調から植物の知識まで非常に幅広いため、それぞれの分野で強みとノウハウを持つ企業が手を組むことで、コストや品質の改善につながります。「組み合わせがエコのカギ」と担当者は語ります。

同社における植物工場用のクリーンルームの課題は、その中で植物が育つことを確認することです。そのため自社事務所に植物育成用ブースを設置し、その中で野菜を育てる準備をしています。

今後も植物工場分野を通じて農作物自給率の改善策の一環として社会に貢献できる取り組みを進めていきます。



▲植物工場併設型のサブウェイ「野菜ラボ」

*植物工場：照度、温湿度、CO₂、培養液などの環境を人工的に制御し、周年計画生産を行う施設で、2009年4月時点、国内50の植物工場が稼働しています。



田島メタルワーク株式会社

〒170-0013 東京都豊島区東池袋4-41-24

1963年設立。主に集合郵便受け、戸建郵便受け、郵便受け部品、宅配ボックス、玄関プレート、掲示板、表札などを企画・販売しています。

安全、安心を追求し、使いやすさの視点を付加した新商品「オートデジタル錠」

郵便受けの防犯対策は配達商品や封書などの盗難被害に限らず、個人情報流出による被害も懸念され、住まいの防犯上で盲点となりやすく、意識を高める必要があります。

現在、集合郵便受けの錠前はダイヤル錠が主流で、マンション居住者に対して独自に行ったアンケート調査によると、解錠操作を煩わしいと感じ施錠をしない利用者が約7割におよぶことが判明しました。田島メタルワークは2005年に三和グループの一員となり、グループの使命である「安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献する」ことを念頭に企画・開発を進めてきましたが、今回の調査結果を踏まえ、さらなる安全、安心の視点から「簡単解錠・確実施錠」をコンセプトに、新たにオートデジタル錠を開発し販売に至りました。

オートデジタル錠はプッシュ式のボタンを採用し、ボタン位置で認識できるので数字を見なくても解錠操作可能です。また扉を閉めるだけで自動施錠され



▲オートデジタル錠

るため施錠操作は不要です。開発に当たり高齢者への配慮として文字を大きくしたり、1と5の位置に突起をつけ暗い場所や高い位置など数字が見えづらい場合でも操作がしやすい工夫も取り入れています。さらにオートデジタル錠は自社の従来商品と互換性を有しているため、錠前交換が可能です。工事不要で安価に交換できるため、簡単に安全、安心な環境を手に入れることができます。

現在、高齢者に限らず、誰もが使いやすい人間工学に基づくユニバーサルデザインの視点で新たな商品を開発しています。今後も「安全、安心、快適」を追求し、お客様に満足いただける商品をお届けします。

海外
グループ会社
での
取組事例

オーバーヘッドドア コーポレーション (ODC)【米国】

1921年の創業で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、ドア業界のトップブランドで、「Access Systems Division」(「Overhead Door」「Wayne Dalton」「Genie」)、「Horton Automatics」,「TODCO」の三事業部門で構成されています。

「People First」をスローガンに、社内コミュニケーションの活性化と活力ある企業風土の醸成

ODCでは2009年に参加したグラス職場環境調査の結果を基に、2010年から「People First」(従業員第一)というスローガンを設定し、社内コミュニケーションの活性化と活力ある企業風土の醸成に向けて取り組んでいます。

まず「People First」の具体的なビジョンとして、「従業員がその持てる力を十二分に引き出せるよう動機づけられるような職場環境の醸成」を設定します。さらにそれを達成するための3つの角度からミッションを設定、部門横断の従業員による協議会などを中心に具体的な施策を策定し展開しています。



▶タウンホールミーティングの風景

■3つのミッション

①コミュニケーション・ミッション

個人・組織能力発揮の最大化に向け一人ひとりの従業員が動機(勇気)づけられ、コミュニケーションに主体的に関わるよう奨励する環境を創造する

②レコグニション(称賛)・ミッション

従業員の会社に対する貢献が、会社のなかで公に認識され、称賛される企業文化を作り上げる

③チームワーク・ミッション

従業員がともに連携して協働できるような環境にするため、管理職が日々、月次に部下と効果的なミーティングを行えるようなフォームを提供

海外
グループ会社
での
取組事例

ノボフェルムグループ 【ドイツ】

「Novoferm」グループは1955年にドイツで創業した、欧州のドア・ガレージドア・産業用ドアの製造・販売会社のリーディングカンパニーです。欧州全域、中国および韓国で事業を展開しています。2010年にはNF Vertribes GmbHをドイツに設立しました。

待機電力に着目した省エネ製品の開発

製品環境法令の中でも省エネに関する規制は、世界中に広がりつつあり、特に欧州では待機電力が大きな問題となっています。

ドイツのノボフェルム・グループのトーマティック社では、長年にわたる研究開発の末、最先端の技術で最大のエネルギー効率を実現した新ガレージドア開閉機『NRGシリーズ』を2010年春に発売しました。

通常、ガレージドア開閉機は一日に数分間のみ使用されます。そのため一日の99%は待機モードとなり、不必要に電力を消費しています。新開発の『NRGシリーズ』は待機電力を0.5W以下としたことで、従来型の開閉機に比べ、最大94%の電力量を削減します。

またドック関連製品(倉庫等の荷役作業部分の製品)の研究・開発、販売をしている同グループのDSS社では、待機電力を従来型比80%削減したドックレベラー用の制

御装置『i-vision』と環境負荷に対応した本体『グリーンレベラー』を2010年5月から発売しています。

ドックレベラーとはトラックを倉庫に着けた時、トラックの荷台と高床式倉庫の床(プラットフォーム)との段差を無くし、スムーズにトラックの荷台へフォークリフト、台車を誘導できる装置です。

『グリーンレベラー』は省エネ性能の向上だけでなく、駆動用の燃料にバイオオイルを使用したり、外面の塗装に無鉛化塗料を採用するなど、環境負荷に配慮しています。



▲『i-vision』
◀開閉機『NRGシリーズ』

海外
グループ会社
での
取組事例三和喜雅達門業設計
(上海)【中国】

2004年に三和シャッター工業が独資で設立した上海現地法人で、日本で製作するドア製品の図面作成を主業務としています。

次世代を担う人材育成を通じた現地との共存共栄

三和喜雅達門業設計は日本で受注した業務の作図部分を手掛け、日本から送られた図面や資料を理解し、日本語の図面を提供するため、当然のことながら正確な技術と表現（言語）が要求されます。そのため2008年より奨学制度を立ち上げ、従業員の日本語学習を支援しています。

当初は日本語検定1級2名、2級2名でしたが、2010年8月現在、1級4名、2級3名が在籍しており、多くの従業員が資格取得を目指して学習しています。

一方、現在上海では新卒者の離職が多いため、企業側が新卒者の育成よりも経験者の採用に積極的になり、大卒者の就職が大変厳しい状況にあり大きな社会問題となっています。また中国では結婚、出産を考えて、企業は未婚の女性を採用することを躊躇する傾向もあります。

しかし三和喜雅達門業設計では人材育成が企業発展の礎であり、また三和グループがグローバル企業として各国

で密着したマネジメントを推進するには、現地人材の積極的な育成が不可欠と考えているため、新卒者の採用およびインターンシップの受入れを積極的に実施しています。また優秀な未婚女性の採用にも力を入れており、出産休暇後も勤務しています。三和喜雅達門業設計は2004年の設立ですが、2009年12月時点で勤続5年以上の従業員は21名、全従業員に占める女性比は50%となっています。こうした安定した雇用関係は図面品質の向上にもつながっており、2009年12月にはこうした取り組みが評価され、「静安区優秀見習基地」として上海市より認定されました。



▲上海市からの認定証



▲2010年1月29日の5年勤続表彰式の様子

海外
グループ会社
での
取組事例ビナサンワ
【ベトナム】

2008年に三和ホールディングスとVINACONEX（ベトナム・ハノイ市に本社を置く建設を主体とした大手コングロマリット）との合併会社として設立。各種シャッター、スチールドアを製造・販売しています。

現地従業員のさらなる環境意識向上の取り組みと
事業を通じた安全・安心の提供

ベトナムでは質素な生活の仕方が顕著であり、子どもから大人まですべての世代が“もの”を大切にし、長く使うことや節約する意識が高いのが特長です。そのため、ビナサンワでも現地の従業員がダンボールなどの梱包材を再利用したり、製造工程で出る端材で作った荷台や台車などを使用しています。こうした環境保全の行動は、決して意識的なものではなく、各家庭で受け継がれる「秩序」と「習慣」によるものです。

ビナサンワでは、こうした現地従業員に根付いている「もったいない」という意識に加え、環境保全を意識して行動できるよう、勤務時間外の消灯をはじめ、エアコンの停止や高温度設定による使用電力の削減など、日々省エネを中心とする環境保全の小さな活動を積み重ねています。

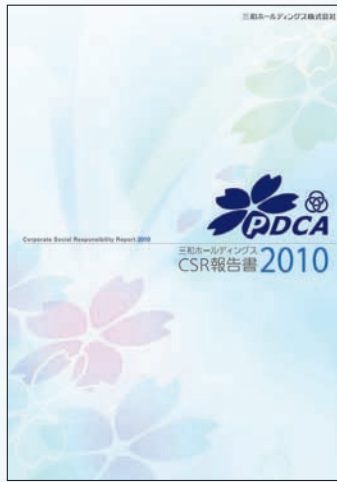
またベトナムでは、近年高層ビルの建設が多いものの、木製ドアが未だ主流であるように、ビル構造に見合った防火仕様製品の採用が十分ではありません。そのためスチールドアなどの防火製品を普及することで、大きな安全・安心を提供することができます。事業を通して地域でできる社会的貢献は非常に大きく、2010年秋には現地の建設省、公安の消防局、耐火試験機関、設計事務所やゼネコンなどの関係者を招き、環境・防火への意識を高めるためのセミナーを開催する予定です。



▲製造工程で出た端材を使った手作りの荷台や台車など

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、問題意識を持って、スピードのあるPDCA努力を積み重ね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。



三和ホールディングス株式会社

三和ホールディングス株式会社 CSR推進部
〒163-0478 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル52階
TEL 03(3346)8983
<http://www.sanwa-hldgs.co.jp/>



本報告書は、環境に配慮したFSC認証紙を使用しています。印刷インキは環境負荷の少ない植物油インキを使用しています。印刷はアルカリ性現像液やイソプロピルアルコールなどを含む湿し水が不要な水なし方式を採用しています。

2010年10月発行