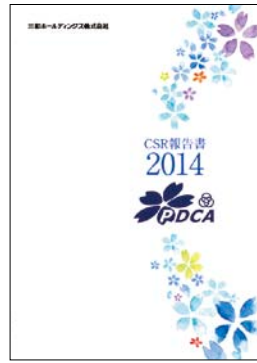


表紙について

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。やるうとしたことは予定どおり実施できたのか、できていないものがあるならその理由は何なのか、常によ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あたる。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

CSR報告書 2014



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)3012
<http://www.sanwa-hldgs.co.jp/>

三和グループの概要

会社概要(2014年3月末現在)

社名 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 8,372名(連結)

URL ホームページ
<http://www.sanwa-hldgs.co.jp/>

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
- ・自動ドア製品

財務情報

売上高推移(連結)



2014/3期業績

連結ベース	2014/3期
売上高(百万円)	311,957
営業利益(百万円)	20,649
当期純利益(百万円)	10,161
総資産(百万円)	281,917
1株あたり配当金(円)	13

主なグループ会社(2014年3月末現在)

- 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瀧工場株式会社
 - 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
 - 株式会社エース

- 海外
 - 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]
 - 上海宝産三和門業 [中国]
 - ノボフェルム上海 [中国]
 - 三和喜雅達門業設計(上海) [中国]
 - 三和シャッター(香港) [中国]
 - 安和金属工業股份 [台湾]
 - ビナサンワ [ベトナム]
 - サンメタル [タイ]
 - サンワマス [インドネシア]

CSR報告書について

編集方針

「CSR報告書2014」は、三和グループのステークホルダーの皆様との重要なコミュニケーションツールとして、CSRの取り組みを多くの方にわかりやすくお伝えすることを目的としています。

本号より、三和グループの「事業を通じた社会貢献」を知っていただくために、「暮らしの中の三和グループ(p.5-6)」において製品がどのように人々の暮らしに貢献しているのかを紹介しています。

読者の皆様におかれましては、本報告書誌面に限らず、当社グループのCSR活動に対しましてご意見を賜れば幸いです。これからも、皆様の温かいご支援を糧にCSR活動に取り組むとともに、よりわかりやすい編集を目指してまいります。

報告対象

対象期間：2012～2013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：2014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」等で情報を公開しています。

- 1 三和グループの概要
- 2 CSR報告書について
- 3 トップメッセージ
- 5 暮らしの中の三和グループ

特集

- 7 ノボフェルムグループ(欧州)のCSRの取り組み
- 9 三和グループのBCP(事業継続計画)

CSRマネジメント

- 11 三和グループのCSR
- 13 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

ステークホルダーとともに

- 15 お客様とともに
- 17 従業員とともに
- 19 施工技術者とともに/調達先とともに
- 20 地域社会とともに
- 21 環境とともに

各事業所の取り組み

- 23 足利工場
- 24 九州工場
- 25 性能試験センター

国内グループ会社の取り組み

- 26 昭和フロント株式会社
- 27 三和タジマ株式会社
- 28 昭和建産株式会社
ベニックス株式会社

海外グループ会社の取り組み

- 29 オーバーヘッドドアコーポレーション(ODC) [米国]
- 30 三和シャッター(香港) [中国]
サンメタル [タイ]



CSRを経営の根幹に 据えて、社会とともに 発展・成長していきます

CSRは経営の根幹

現在、三和グループは、日本における事業基盤を基礎としつつ、米国、欧州、アジアの世界4極体制で事業展開しておりますが、グローバル化の波はすでにスチール建材業界においても凄まじいスピードで押し寄せてきています。


私たちはこの事業展開をさらに強固にし、建材業界での地位をゆるぎないものにするため、2013年度より『三和グローバルビジョン2020』という新たな経営計画を策定し、“グローバル・メジャーへの挑戦”を宣言しました。「動く建材」のグローバルリーダーとして先進国からエマージング地域(新興国)における商品・サービスのトップブランドを目指します。

三和グループのCSRビジョンは、『安全・安心・快適を提供することにより社会に貢献し、お客様、社会とともに企業価値を高めていく』ことです。

たとえば、コンプライアンスについては三和グループの全員が共有すべき精神・価値観を表す「使命」「経営理念」「行動指針」を具現化した、「コンプライアンス行動規範」を作成し活かしています。また、環境面への配慮に関しては、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さらに推進していきます。

社会の期待と信頼に応えるべく情報公開の拡充や法令遵守・環境保全・社会貢献・品質向上等による企業の社会的責任(CSR)を果たしていくことこそが、三和グループの経営の根幹であると考えています。

私たちの使命・経営理念・行動指針



- **使命**
一、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**
一、お客さますべてが満足する商品、サービスを提供します
一、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
一、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

防災・減災で社会に貢献する

東日本大震災から3年半が経ちました。三和グループとしても数々の支援を行ってまいりましたが、震災からの復興は我々が想像した以上に難しいものであると認識しています。

私たちは、今後懸念される首都直下型地震、南海トラフ地震、昨今の多発するゲリラ豪雨、竜巻などの異常気象に対する防災・減災に備えておかなければなりません。ウォーターガードをはじめとした防水・防風等の防災商品の提供を通じて自然災害からの被害を最小限に食い止めることは、お客様の安全・安心を社是としている三和グループの存在意義と言えます。

また、三和グループでは、2012年度よりBCP(事業継続計画)の策定を中核事業会社の三和シャッターから開始し、グループ各社へも順次展開しています。非常時のグループ内体制を万全にすることにより、お客様への安全に対する対応が迅速に行えるよう備えます。

社会とともに

皆様とともに成長していく。そのために、将来の社会を見据えて、安全・安心・快適を確実にお客様に提供できるよう従業員の総力を結集して取り組み、今もこれからも社会に貢献できる企業であり続けたいと改めて感じています。

「CSR報告書2014」では、中核事業会社である三和シャッターの取り組みを中心として、国内外のグループ会社のCSRの取り組みをご紹介します。この報告書を通じて、三和グループのCSRの考え方と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。

2014年10月

三和ホールディングス株式会社
代表取締役会長 CEO

高山俊隆

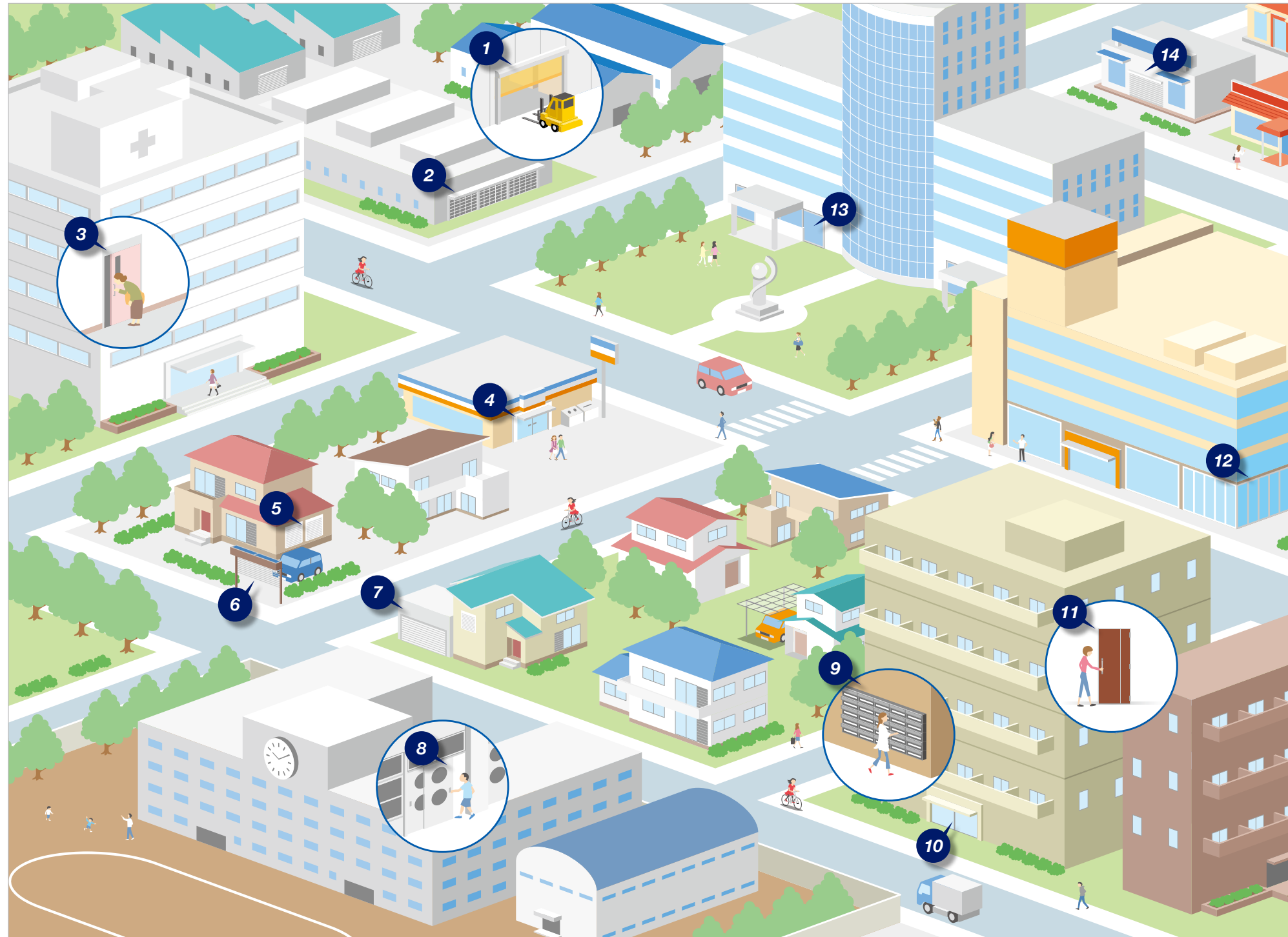
暮らしの中の三和グループ

毎日の生活の中にはさまざまな三和グループの製品が使用されており、安全、安心、快適な生活に貢献しています。

人々の暮らしを支える三和グループは、環境変化に応じて進化していく企業姿勢を見せたり、さまざまな製品が暮らしに使われていることをアニメーションで表現するテレビコマーシャルを発信しました。



テレビコマーシャルのひとつコマ



クイックセーバー
高速で開閉するシートシャッターです。工場内のフォークリフト出入口等に使用され、空調を維持し、作業効率もアップします。

オーバースライダー
扉が上方向に開いて、天井に沿って収納されます。風圧にも強く、航空機の格納庫から商業施設まで活躍しています。

スムード
医療・福祉施設用の鋼製軽量引き戸です。ハンガー式のため軽い力で誰にでも開けやすく、静かに開閉します。

アルミフロント
アルミのソフトな質感をデザインに生かして、街の動きにマッチする正面フロントです。

マドモア スクリーンS ソーラータイプ
ソーラーパネルで発電した電気のみで開閉するシャッターです。電波式リモコンのため、配線工事の必要がありません。

サンゲートソーラー
太陽エネルギーをためて開閉するシャッターです。非常電源として災害時には電気製品を動かすことができます。

カポレージ
鉄骨構造と住宅用サイディング材の使用により、堅牢性と美観を兼ね備えた独立型ガレージです。

スクールパーテーション
指はさみを防止する加工のされた、学校間仕切りです。引き戸、サッシパネル等豊富なラインナップで教育環境づくりをサポートします。

メールボックス
オートロック・マンションに最適な前入れ後出しタイプです。戸数に合わせ、何列・何段でも自由にレイアウトできます。

自動ドア
動作性と耐久性にすぐれたエンジン装置「S-million」を使用しています。低振動タイプのエンジンは店舗やマンションの入り口に適しています。

軽量シャッター
店舗や倉庫、住宅のガレージ等に使用されています。風雨や犯罪から暮らしを守る、最もスタンダードなシャッターです。

ウォータープロテクト
店舗やビルの入り口に取り付け、ゲリラ豪雨等による浸水を防ぐシートです。

ルミエール
アルミタイプの美しさと横引きの折りたたみ機能を合わせたシャッターです。全開にすると広々としたスペースができます。

マンションドア
「トレドル」シリーズや「セレドル」シリーズでは表面材・デザイン・錠前等の組み合わせにより個性的なマンションドアになります。



ステークホルダーとともに 企業の発展と持続可能な社会の構築を

ノボフェルムグループは、ステークホルダーの皆様と持続的に成長していくことが企業の発展の礎になると考えています。日々の改善活動の積み重ねの上に品質向上と環境負荷の低減があると考え、これらを支える従業員の健康と能力アップも意識しながら、活動を推進しています。



ノボフェルムグループの概要

「Novoferm」グループは1955年にドイツで創業し、欧州におけるドア・ガレージドア・産業用ドアのリーディングカンパニーです。ドイツ、フランス、オランダ、イタリア、ポーランド、イギリス、スペインに製造拠点をもちます。



お客様

品質と生産性向上のため、独自の生産システムを構築し、現場力を磨く

近年、欧州ではお客様のニーズが多様化しています。ノボフェルムグループは独自の生産システムであるノボフェルム生産システム(NPS)を構築し、短納期、カスタマイズ、製品レンジの拡大、小ロット化等多岐にわたるお客様のご要望に応じています。

NPSは、2009年にドイツの拠点で構築され、2013年にはポーランド、オランダ、フランス、イタリアの各拠点にも展開されるようになりました。各拠点の工場長は、ヨーロッパNPSマスターネットワークを利用して、相互に連携したり、成功事例の情報交換を行い、お客様へのよりよい製品とサービスの提供に努めています。

また、各職場のNPSリーダーは、PDCA、カイゼン、現場管理、7つの無駄、5S等を学びながら、日々現場の改善に取り組んでいます。



フィッシュボーンチャート※1 NPSコーナー※2



NPS活動に携わったドルトムント工場のメンバー

※1 フィッシュボーンチャート：特性およびそれに影響するさまざまな要因の関係を系統的・階層的に魚の骨のような図形で整理したもの
 ※2 NPSコーナー：NPSを支える5Sやカイゼン活動を確立・共有できるスペース



従業員

スキルアップの機会と、健康に生き生きと働くことができる環境の提供

従業員の育成が企業発展の原動力になると考え、ノボフェルムグループでは研修や人材育成ツールづくりに注力しています。その重要な一翼を担っているのが「ノボフェルムアカデミー」です。このアカデミーでは、経営者や幹部のためのリーダーシップ研修、IT研修、各種販売研修、NPS研修等幅広い研修を運営しています。研修カリキュラムは毎年更新され、2013年はドイツの拠点だけでも10,000時間を超える研修が行われました。

自分のストレス強度を測り改善法を学ぶ

ノボフェルム本社にて、社員の健康管理の一環として、ストレス診断が行われました。この診断は、緊張と緩和の両パターンで脈拍を測定し、その変動をコンピュータによって分析することで、個々のストレス強度を測ります。参加者は自分のストレス強度を知るだけでなく、呼吸法を改善することで脈拍数を下げたり、リラックスしたりする方法を学びました。



ストレス診断



環境

製品のライフサイクル全体で環境負荷低減を目指す

ノボフェルムグループでは、環境や地球にやさしい企業こそが持続可能な社会に必要とされているという考えの下、工場やグループ会社で環境マネジメントシステムの認証取得に取り組んでいます。これまでにポーランドとドイツのドア製造工場ではISO14001基準による認定を取得しました。今後も、より多くの拠点で認証が取得できるように取り組んでいきます。



ISO14001認定書

環境配慮製品による取り組み

原材料、中間品、最終製品だけでなく、輸送や製品の廃棄についても情報開示に取り組み、環境製品宣言を行いました。その対象範囲は、産業用ドア製品だけでなく耐火ドアについても拡大されました。また近年、お客様からの注目が高まるグリーンビルディング認証※3にも今後はハイテクビルや政府向けの建物だけでなく、より多くの公共建築物および民間の建設会社まで広がっていくと思われます。



グリーンビルディング認証

※3 グリーンビルディング認証：環境性能に加え、ステークホルダーにどれだけ配慮しているかも含めて、建築物を総合的に検証するもの。ノボフェルムは認証の取得に向けて活動中



地域社会

クリスマス・ウィッシュ・ツリー活動への参加

ノボフェルムでは、難病や慢性疾患に苦しむ子どもたちや、恵まれない境遇にある子どもたちのために毎年寄付を行っています。

その取り組みの一つとして、2013年ドイツカールストにあるパークインホテルで開催された「クリスマス・ウィッシュ・ツリー活動」に寄付をしました。この活動は、クリスマスツリーのカードに書かれた品物を、その子どもにプレゼントするというものです。子どもたちの問題や苦しみ、少しでも和らぎ、明るい未来が開けるように、願いを込めました。

今後とも、子どもたちの笑顔のために、そして、地域社会を支える一員として、ステークホルダーとのコミュニケーションを活発にし、地域社会の課題に応じた活動に取り組んでいきます。



クリスマス・ウィッシュ・ツリー活動

人々の暮らしに、安全・安心・快適を提供し続ける 三和グループのBCP

三和グループでは2012年度よりCSR推進部が中心となって各部署と連携し、BCP策定に取り組んできました。この特集では、BCPの考え方とこれまでの活動実績を中心に紹介します。

〈三和グループのBCP〉



BCPの考え方と推進体制

三和グループにおけるBCPは、従業員の生命や会社の財産を守る防災対策を土台とし、事業の継続と早期復旧を目的としています。

BCPの策定には、従業員の安全なくして事業継続はありえないという考えのもと、防災対策の整備にも注力しながら、取り組みを進めてきました。

防災対策

・ 自身の安全確保	地震発生に備えて各個人の初動対応を整理した「もしもの時に備えて」を従業員に配信。
・ 安否確認	従業員の安否確認の迅速化を図ることを目的として、「安否確認システム」を導入。施工技術者や非正規社員の安否と、事業所の被災状況も把握。
・ 社内備蓄	東京都帰宅困難者対策条例が施行され、同様の条例が大阪府、愛知県等全国の自治体へ広がったことを契機に、帰宅困難者用に全国の事業所に3日分の食料、飲料水、生活用品を備蓄。
・ 転倒防止等	従業員の安全確保のため、地震発生確率の高い大規模事務所を中心に設備類の転倒防止工事を実施。



「もしもの時に備えて」のパンフレット



社内備蓄



転倒防止

事業継続計画(BCP)

事業継続計画については、まず中核事業会社である三和シャッターから取り組みを開始しました。三和シャッターにおける事業継続計画は、首都直下地震が発生した場合のリスクを想定し、2012年度から、中核事業を支えるシステム・営業・製造・購買・設計・施工・経理を担当する各部長を中心としたBCP策定メンバーにて検討を重ね、以下の内容を基本としたBCPを策定しました。

基本方針

- 目的
 - ・ 従業員、施工技術者、社内外注とその家族の身の安全を確保する
 - ・ 早期の業務再開をはかり、事業機会逸失を回避し既存顧客を維持する
 - ・ 事業所近隣の地域住民と連携し社会に貢献する
- 対象とする中核事業
 - ・ 修理メンテ及びシャッター、ドアの供給

※ 中核事業：この製品やサービスを提供できなければ経営が成り立たなくなる、という「製品やサービス」のことをいう

1.被害想定

地震による被害の想定

- 東京湾北部地震が発生し、連動して太田断層地震が発生
- 東京23区内、太田、足利で震度6強を観測し、ホールディングス本社および三和シャッター本社、太田ドア工場、足利工場が機能停止

2.復旧目標

中核事業再開までの期間の定義

- 復旧目標は、本社機能を7日、生産機能および営業拠点を10日で設定

3.地震発生前の準備

中核事業を早期に復旧するための具体的な事前対応

〈主な事前対応〉

- 名古屋事務所への緊急危機管理対策本部の設置
- 代替工場での製造体制および物流体制の整備
- 二社購買体制をはじめとした代替調達方法の整備
- 重要システムから外部データセンターへ移行
- 設計システムの保全および施工応援体制の確立

4.地震発生後の対応

地震発生後の具体的な対応

- 緊急危機管理対策本部を名古屋白壁事務所に設置し安否および被害状況の確認を行う
- 現地対策本部の設置
- 緊急支援
- 取引先・株主・行政等のステークホルダーに対する情報発信
- 被害状況に応じた復旧活動
- 近隣住民との共同による人命救助



BCP策定会議



各社の緊急危機管理マニュアル

VOICE



CSR推進部
部長
近藤 伸夫

BCPの目的は、従業員の安全確保と事業の維持・早期再開ですが、本質的な目的は、従業員の危機管理意識を啓発・向上することだと思います。

BCPという大変とつきにくいテーマのように捉えられがちですが、そんなに難しく考える必要はなく、起こるべくして起こる事態を想定し、それに対する対応を前もって準備しておくことでいいのです。この意識を日頃から持ち行動することがBCPの本質であると従業員に伝えていきたいと考えています。

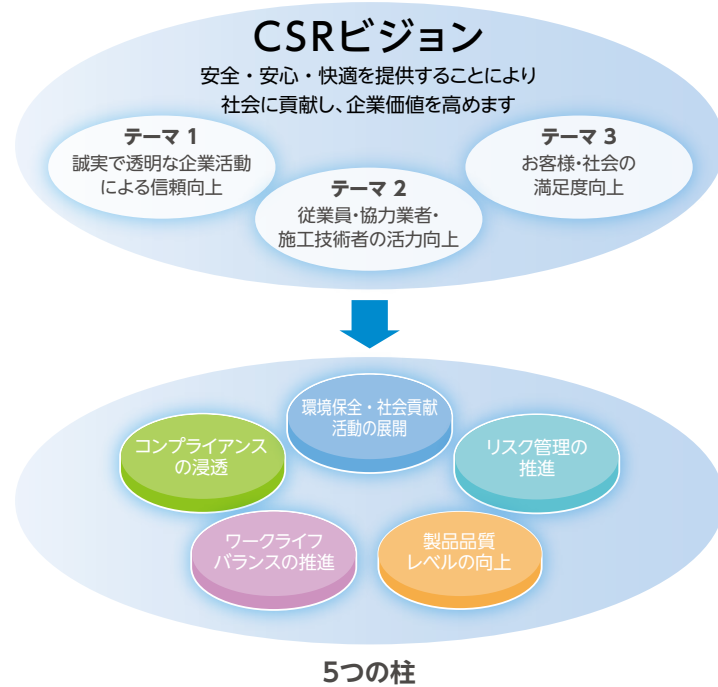
今回策定したBCPは完全ではありません。今後の訓練等を通じ問題等を是正していくことが大切です。

三和グループのCSR

基本方針

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。

〈三和グループのCSR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。

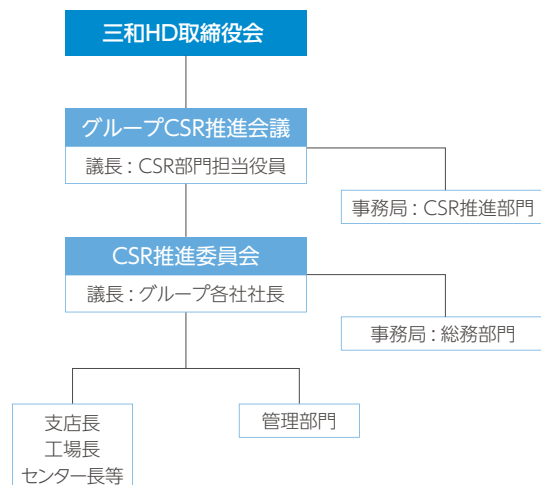
CSR推進体制

三和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」を開催しています。

この会議では、グループ全体で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。

また、グループ各社には、現場と一体となったCSR活動の企画・推進を図る「CSR推進委員会」を設置。社長が議長、事務局を総務部門が担当し、活動を推進しています。

〈CSR推進体制図〉



〈CSRの5つの柱に基づく活動内容〉

テーマ	定義と目的	取り組み内容
1. コンプライアンスの浸透	三和グループの全社員が、次の3つの領域を遵守し、違反は絶対に「行わない」「行かせない」「見逃さない」という強い意志を持って真剣に取り組めます。 ①法規範…独占禁止法・労働基準法・建設業法等の法令 ②社内規程…社内規定・ルール・業務マニュアル ③倫理規程…企業倫理・社会規範(道徳・モラル)	<ul style="list-style-type: none"> 独禁法・労基法・建設業法等、各地で集合研修を行う。新入社員研修、新任管理者研修でも実施 幹部社員に向けたコンプライアンスNewsの発信 月間CSRレポートにコンプライアンス教室を連載 コンプライアンス月間(毎年11月)に『コンプライアンス行動規範の勉強会』『独禁法ガイドブックの勉強会』『コンプライアンスポスターによる啓発』を実施 内部通報制度の再浸透を行い、不祥事の抑制を図る
2. リスク管理の推進	三和グループ各社が潜在的に抱えるリスクを予測し、あらかじめ対応策をシミュレーションしておくことで、リスクの未然防止を図ります。また、発生した場合の損害を最小限に抑えるために、迅速かつ確実に対応できる体制を作ります。	<p>《リスク管理の全体像》</p> <ol style="list-style-type: none"> ①グループ各社におけるリスクの洗い出し(plan) ②重要性の高いリスクの選定(plan) ③対策の立案と実施(do) ④モニタリング(check) ⑤是正・改善(action) <p>※各社で取り組み、グループCSR推進会議で進捗管理や評価を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画(BCP)の立案
3. 環境保全・社会貢献活動の展開	<p>< 環境保全 > 生活が快適になった分、地球規模の産業汚染により、環境問題は深刻化しています。CO₂排出量増加による地球温暖化、産業廃棄物の処理先の窮乏、化学物質の不適正保管による土壌汚染等が代表的なものです。環境問題こそ、各企業のそして一人ひとりの従業員が認識を高め、適正な行動が求められています。</p> <p>< 社会貢献活動 > 社会と企業との関係(地域社会とのコミュニケーション)を一段と深めるために、社会の課題に気づき、自発的にその課題に取り組み、直接の対価を求めることなく三和グループの資源(ヒト・モノ・カネ・ノウハウ)を投入していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「三和環境の日」のグリーン活動・社員の主体的活動による「エコ活」の実施 2013年4月より月間CSRレポートに「環境教室」を連載 省エネ行動(エコドライブ、クールビズ・ウォームビズ、不要電源OFF等)の実践 2012年度をベンチマークとしてCO₂を毎年1%削減 ISO14001およびエコアクション21の取得 工場・営業所における廃棄物マネジメントの推進 エコ商品の開発 グリーン調達推進 <ul style="list-style-type: none"> 三和グループ社会貢献倶楽部の活動を中心に、社会福祉・子ども医療・国際医療等の活動を行うNPO法人等への寄付活動 社員参加型の社会貢献活動(ボランティア活動)の推進 障がい者雇用 災害支援
4. 製品品質レベルの向上	製品の開発から設計・生産・施工・アフターメンテナンスのいずれにおいても、安全性を含む品質の向上を実現するため、計画・実行・チェックの機能が有効に働く体制・運用方法を追求します。	<ul style="list-style-type: none"> 安全品質点検週間により安全意識・行動の定着を図る 製品事故の低減 クレームの低減 施工技術者の技能向上と若手の確保
5. ワークライフバランスの推進	業務の見直しや効率化を図り、関連制度の導入等により仕事と生活のバランスのとれた働き方(ワークライフバランス)を実現することで、従業員の満足度の向上を目指します。それが生産性の向上につながり、最終的には会社と従業員がwin-winの関係で結びつきます。	<ul style="list-style-type: none"> 過重労働の撲滅 有給休暇の取得率の向上 職群制度の有効活用 仕事と育児・介護の両立(多様な働き方への対応)

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

三和グループがCSR経営を実践しながら企業価値を高め、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た透明性の高い効率的な経営が必要です。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・徹底を図るとともに、多様化する社内外のリスクに対応するため、全社横断的なリスクマネジメントを導入し、対策を講じています。

コーポレート・ガバナンスの考え方

三和ホールディングスは、米国をはじめ欧州ならびにアジアにもグループ会社を有するグローバル企業です。世界的に企業間競争が激化する経営環境の中で、公正かつ公平な取引を通じて、企業価値を向上させていくため、コンプライアンスを重視した透明性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。

企業統治の体制

三和ホールディングスは取締役会・監査役会を設置しています。取締役は9名、内1名が社外取締役であり、監査役は4名、内2名が社外監査役であり、経営に外の風を入れ、専門家の意見を反映させています。また、執行役員制度を導入し、取締役会における経営意思決定と執行役員の業務執行を分離することにより、経営の効率化と取締役が執行役員の業務執行を監督する機能について強化を図っています。

リスクマネジメントの基本的な考え方

『リスクマネジメント規定』を制定し、「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、リスクの顕在化を未然に防止するためのリスクマネジメントに取り組んでいます。

具体的には、グループ各社でリスクを洗い出し、それを分析・評価の上、重要なリスクを抽出し対策を立案、実行します。実施後に対策や結果の評価・指導を行い、必要に応じて対策を継続するというPDCAサイクルをグループCSR推進会議と各社のCSR推進委員会が一体となって推進しています。

業務の適正を確保する内部統制

内部統制に最も期待されている役割は『自浄作用』です。会社の組織内部において、違法行為や不正、ミスやエラー等が行われることなく、組織が健全かつ有効・効率的に運営されるよう各業務で所定の基準や手続きを定め、それに基づいて管理を行っています。

コンプライアンスの推進

誠実で透明な企業活動を進めるため、グループ内のコンプライアンス体制を支える「コンプライアンス行動規範」を制定し、従業員一人ひとりにこの行動規範の考え方を浸透させることを重点として取り組んでいます。この行動規範の理解を深めるために、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付（2008年4月に改訂）しました。

また、三和グループでは2009年より毎年11月をコンプライアンス月間と定め、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等を行っています。

特に注意すべき事項については、社内講師が全国へ出向き「コンプライアンス研修」を実施し、コンプライアンス意識・知識の向上に努めています。

そのほか、従業員一人ひとりが日常業務の中で常にコンプライアンスを意識するよう、全グループ従業員へ『CSRレポート』を毎月配信しています。



コンプライアンス行動規範 & ケースブック



CSRレポート

コンプライアンス月間 配布ポスター

コンプライアンス行動規範

基本原則・精神

- 1 三和グループは、提供する商品・サービスの安全性を最優先に考え事業活動を行います。
- 2 三和グループは、コンプライアンス行動規範に反した行為による利益追求は行いません。
- 3 三和グループのすべての経営者および管理者は、自ら先頭に立ってコンプライアンス行動規範を遵守し、管下従業員に対して模範となるべく行動します。

コンプライアンス研修

日常業務に活かすコンプライアンス研修の実施

コンプライアンス意識を高め、法令違反・ルール違反を撲滅するために、グループ各社の管理職を主に対象とした研修を全国で実施しています。管理職のコンプライアンス意識が高まれば部下の意識も高まります。

研修内容は受講者が日常的に接する事象を中心としており、テキストはオリジナルで作成し、受講者アンケート等を参考に新しい情報に随時改訂しています。eラーニングではなく、受講者と講師が対面で行うため、ポイントが明らかになり、理解度が高まります。

本研修を始めてから、法務部門への問合せが増えており、コンプライアンス意識が高まった一つの表れと感じています。コンプライアンス意識を高めるために、これからもこの研修を継続し、実施していきます。

受講者の声

- ▶「改めて、コンプライアンスとはなにか?を考えることができました。」
- ▶「こんなことも知らなかったのか!勉強になりました。」
- ▶「部下とのコミュニケーションが日常のあらゆるシーンで大切なことを再認識しました。」



推進担当者の声

VOICE » ゴール発想で取り組む

いつも意識していることは『受講者に最終的にどうなしてほしいのか、どんな成果を得てもらいたいのかという目的<到達点>に沿った研修を行う』ということです。

また、ただでさえ堅苦しいテーマですので、事例や身近な話題を準備しておき、時にはテキストから“脱線”し、異なる角度から説明することで、受講者の興味を引くことも大切です。

難しいことですが、受講者が「また聞きたい」と思える研修を目指していきます。

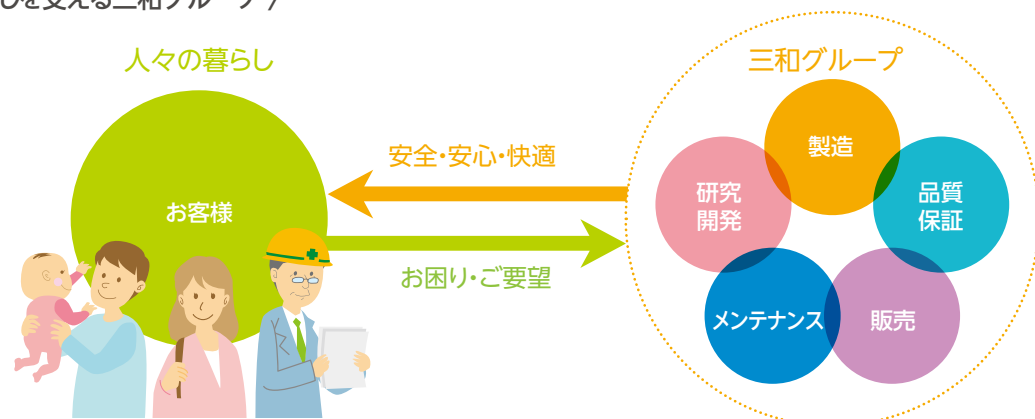


CSR推進部 CSR推進課 課長 寺村 孝

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思われ、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業務活動を行うことを心がけています。

〈人々の暮らしを支える三和グループ〉



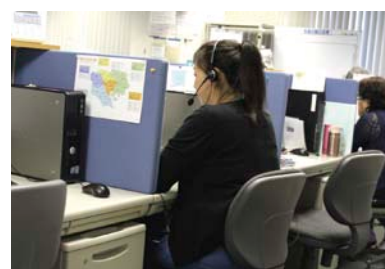
三和グループは、お客様よりさまざまなお声をいただきながら、メーカーとしての事業活動を通じて、安全・安心・快適を提供しています。

顧客満足への取り組み

お客様のお声に対して真摯な対応に努める

三和グループでは、カスタマーセンターをお客様との貴重なコミュニケーションの場であると考え、業界に先駆けて設置しました。センターに寄せられたお声はすべてデータベース化し、全社で共有することでお客様満足度向上に役立てています。

また、昨今の豪雨や竜巻等の異常気象による万一のトラブルに対し、万全の対応がとれるように、24時間・365日、年中無休の「フルタイムサービス(FTS)」の体制強化にも努めています。



カスタマーセンター職場風景

VOICE 》 設立5年目を迎えたカスタマーセンター

当センターでは「すべてのお客様にご満足いただくために、丁寧でわかりやすい、素早い対応を行います」というスローガンを掲げ、お客様の声を受けて営業担当への橋渡し役として推進してきました。各地の営業所との連携をとりながら、お客様からの修理依頼等に迅速に応えられるよういつも努めています。

設立から5年が経ち、人員増強やオペレーターの応答品質向上等体制面での整備が進み、効率的に電話対応ができるようになりました。

電話ではお叱りを頂戴したり、忙しい営業社員との連携がうまくいかなかったり大変ですが、お客様からの一つひとつの声が貴重な三和グループの財産であり、すべての声を大切にしていきたいと思えます。対応後に「よくやってくれた」「三和だからできた」というお声をいただくと、大きなやり甲斐を感じます。

品質保証部 カスタマーセンター センター長 沖津 公一朗



お客様から頂戴する喜びの声も私たちの大きなやり甲斐です

▶先日、車庫のシャッターの取手が壊れてしまいましたが、営業所の方が来られ、大変丁寧にしかも親切に対応いただいて感動しました。お礼を込めてこの気持ちを本社の方に知らせたくメールしました。

▶ドアの部品が壊れてしまい、翌日の来客に支障がでそうになりました。しかし、〇〇営業所に相談したところ、すぐにご対応いただきました。ありがとうございました。とても好感の持てる対応でしたので、次にシャッターを設置する時もまた三和さんを指名したいと思います。

品質保証

信頼できる商品をお届けする

三和グループでは、主要グループ各社においてISO9001(品質保証の国際規格)を取得し、品質保証体制を構築・運用しています。商品開発から製造、販売開始に至る間に、関係各部署で目細かいチェックを行い、商品の品質確保に取り組んでいます。また、安全意識・行動の定着を図るため、年2回「安全品質点検週間」を実施しています。今後もお客様の声をはじめ、施工・メンテナンス技術員の提案も積極的に取り入れ、さらなる顧客満足向上に取り組んでいます。

定利工場での研修会



VOICE 》 各工場では是正処置研修をスタート

三和シャッター工業では顧客クレームの撲滅に向け、2013年度より是正処置のレベルアップ研修をスタートしました。

これまでは「是正処置で苦情削減を!」という掛け声のもと、工場ごとに独自の改善を進めていましたが、今一度基本に戻り「是正処置のやり方を製造現場で学び直す」という、より実践的で実効性のある研修を目指し実施しました。具体的には、実際に発生したクレーム事例を研修参加者で共有し、「なぜなぜ分析」手法で原因を追究、再発防止策を出し合うといった内容です。

研修後も、品質保証部を中心に各工場へ出向き、研修で習得した内容の活用状況とそのフォローを実施しています。今後も各工場とともに試行錯誤し、改善のレベルアップを図ってまいります。

品質保証部 品質管理グループ ISO推進課 課長 日高 克成



お客様視点の販売

お客様に寄り添う提案営業を

三和グループでは多彩な商品群を取り扱っています。そのため、お客様にとってわかりやすく、利用しやすい販売方法の確立に努めています。2013年度からは従来の用途別カタログに代わりタブレット端末を導入しました。商品情報をデータ化してお見せするため、利用シーン等を交えてわかりやすくご提案できるとともに、対応のスピードアップにもつながっています。

また、営業所課の事務員を対象に行っていたマナー研修を営業担当にも拡大し、お客様との接点における対応力向上に努めています。

事業企画部 営業支援グループ

VOICE 》 お客様満足の向上に向けた提案営業研修

ベテラン社員の方と一緒に受講でき、営業スキルや商品知識を吸収できるよい機会となりました。ロールプレイングによってお客様対応を実践的に学ぶことができ、提案営業の大切さを実感できました。

首都圏営業部 市場開発課 加藤 万穂(左)
峰崎 由香莉(右)



安全を誓う日

2004年に発生した六本木ヒルズ森タワーにおける回転ドア事故を風化させることなく、今後も安全な商品提供を目指していくため、三和グループでは3月26日を「安全を誓う日」と定めました。事故から10年が経過した2014年は、回転ドアが動態保存されている三和タジマ埼玉工場に幹部が集い、黙祷、高山CEOによる訓示、動態保存の見学等を行いました。今後も、この事故を風化させることなく、グループ社員の安全意識向上と啓発に努めていきます。



動態保存されている回転ドア

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、誰もが充実感を持って生き生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。

人材の育成

人材育成の考え方

社員一人ひとりが関連部署と連携し、自分の役割を果たしていく。そして常にPDCAを回し課題解決を図り、自ら考え行動する「自立型人材」を育成していく。

グローバル研修

グローバルに活躍できる人材育成を目的に、語学研修や海外研修(ODC)、短期海外派遣研修等を行っています。世界各地での事業展開において、リーダーシップを発揮できる人材の育成に努めています。



短期海外派遣研修(中国語講座) 短期海外派遣研修(ハノイ国家大学訪問)

2012年度実績	<ul style="list-style-type: none"> 短期海外派遣研修 11日間の語学+現地ビジネス動向習得 	中国研修 3名 ベトナム研修 3名
2013年度実績	<ul style="list-style-type: none"> 海外研修 1年間のODCでの語学+実務研修 語学研修 eラーニング+集合研修 	アメリカ研修 2名 英語 15名 中国語 4名



海外研修(ODC)

メンター制度

新入社員に対するOJT教育のほか、定着率向上と中長期的な人材育成を目的としたメンター制度を試行的に導入しました。同職種に限らず、年齢や社歴の近い先輩社員が指

導に携わり、また相談を受けることで、組織内での結びつきを強めるとともに、メンター自身の成長も促します。

VOICE >>

メンター制度に関わっての気づき

メンターの石川さんのおかげで、同期と離れた配属後もさまざまな相談をすることができました。また、石川さんは部署が違いますが同行して一緒に仕事をすることができ、いつもとは違うさまざまな部署の方と交流でき学びも多いです。私が先輩になった時は、何でも気軽に話し掛けてもらえるような存在になりたいと思います。

法人営業グループ 法人営業第一チーム
池村 和馬 (入社2年目) (写真:右)

別部署の後輩とのコミュニケーションは、私自身も気づきと学びがありました。現場にも同行させるので、知識だけでなく雰囲気も伝えられました。今後も社会人としてのメリハリを大切にしつつ、厳しさの中にも和気あいあいとした関係を作っていきたいですね。

法人営業グループ デベロッパーチーム
メンター 石川 貴 (入社11年目) (写真:左)



採用活動

将来を見据えた中長期的な採用活動

三和グループでは、地域ごとにブロック制を敷いています。各地域のお客様の特性やご要望を理解し、より深く長くお取引していくには、人と人との結びつきが大切です。そのため、お客様のニーズに応じ、より細分化したサービスを提供すべく、一定の地域に根ざした若年層の新卒採用にも力

を注いでいます。

また、次世代を担う多能工人材の新卒採用も開始しました。中長期的な計画に基づき、設計・施工管理等の業務を経験後、施工現場を束ねるリーダーへと育成していきます。

ダイバーシティへの取り組み

多様な人材が活躍できる職場に

三和グループでは、定年退職後に再雇用する「シニア社員制度」の充実を図るほか、留学生採用を推進しています。少子高齢化に伴う人口減少が懸念される中、多様な人材がそれぞれの能力と可能性を十分に発揮できる職場づくりを

目指してまいります。

また、女性社員の能力活用をさらに推進するため、女性社員向けのキャリアづくりを意識した取り組みを行い、自己実現と活躍を後押ししていきます。

ワークライフバランスへの取り組み

社員の可能性を広げる働き方の実現へ

近年、三和グループでは女性社員の育休取得率、復職率がともに上昇傾向にあります。本社部門に限らず、営業所の事務職員でも仕事と子育てを両立する社員がいます。また、

社員の自発的なキャリア形成の一翼を担う制度として「社内FA制度」も設けています。

VOICE >>

ありがたい職場の配慮

営業員が提案に用いる図面作成と設計部隊への引き継ぎを担当しています。時間の制約がある中で業務をこなしていくのは大変ですが、出産前と同じ職場に復帰でき、職場の皆さんは退社時間になると「そろそろ帰らなくて大丈夫?」と声を掛けてもらえます。休職制度はもちろんですが、復帰後の職場の配慮にも本当にありがたく感じています。今後は、仕事では出産前とは違う母親としての視点・考え方をもち取り組み、プライベートでは子育てを楽しみ家庭を充実できるように頑張っていきたいです。

法人営業グループ 香西 有紗

プライベートのひとコマ



施工技術者とともに

お客様との重要な接点である施工技術者と協力・連携して、お客様に満足される商品・サービスを提供します。

社外VOICE



平成25年 優秀施工者国土交通大臣顕彰

三和グループの協力業者である施工技術者の方が、国土交通大臣顕彰を受賞しました。

三和シャッターさんからは、大型現場での取り付け実績を評価していただいて、顕彰に推薦していただけたのだと思います。受賞をしても、真面目に仕事をする姿勢は変わりませんが、事故がないようにと安全に対する意識が一層高まりました。

Rise建窓 堀川 孝一郎さん

施工力の向上

施工技術者の技能向上を目指す

三和シャッターが提供するほとんどの商品の取り付け工事は、協力業者である施工技術者が行っています。多品種化戦略により多様な施工技術の習得の必要性が高まっており、2008年に施工技術者の育成強化を目的とした専門研修機関「施工研修センター」を開設しました。

施工品質向上・施工技能のスキルアップに向けた、各種資格認定制度の導入、および労働安全に対するリスクアセスメント教育等を実施しており、受講者数は年々増加しています。

施工協力会と安全大会

施工技術者には一人親方と呼ばれる個人事業者が多いため、三和グループでは、施工協力会を設立しサポートを行っています。地区ごとに交流会を開催するほか、施工技術者の積立と会社からの補助を合わせて作業服を支給すると

1,000名以上
施工研修センターの
年間受講者(2013年度)



いった取り組み等、福利厚生的一面も担っています。また、毎年全国で安全大会を開催し、事例の共有等を行い、安全の徹底に努めています。

調達先とともに

調達活動においては法令を遵守し、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。相互研鑽を図り、ともに発展することを目指しています。

購買活動の向上

東日本大震災以降、BCPの観点から調達においては複数購買等が重視されています。そこで2014年度から従来の調達方針の見直しと体制の再構築を行っており、汎用性の高い部品の比率を高め、調達先となる代替取引先の拡充を推進しています。

また、購買部では資材特性に応じた組織編成により、専門知識を有した担当者が、よりよい安定調達の実現を目指していきます。

三和会

三和グループでは、調達先との協業体制強化を目指す三和会を組織しています。現在は「製造委託部会」「購買部会」「販売協力部会」の3部構成で、年に1回「三和会本部定時総会」を開催しています。各協力会社の情報共有や交流の場として役立てられています。

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。地域に密着した従業員参加型の活動を基本として、地域に貢献することを目指します。

社外VOICE

職業訓練高校からの受け入れ

三和シャッター工業では、事業所近隣の学校から職場体験受け入れを実施し、社会的視野を広げ、職業選択を考える上で役立ててもらっています。

2013年の秋、学生数名が三和シャッター板橋本社の清掃活動に参加させていただきました。参加してよかったことは、これから就職活動に挑む学生たちが、自分たちにもできることがあると気づき自信を持てたことです。また、外部の人との関わりも経験し、コミュニケーションの勉強にもなりました。これからも受け入れを続けてもらいたいと思います。

板橋特別支援学校 進路指導部 専任 猪狩 貴人さん



清掃活動の様子

三和環境の日



千葉統括営業所での清掃活動

朝礼での三和グループ環境方針の唱和

三和グループは毎年6月10日を「三和環境の日」と定め、環境方針の唱和、全従業員で各拠点周辺の清掃活動等に取り組んでいます。

板橋本社の献血活動



日本赤十字社からの表彰状

三和シャッター工業の板橋事業所では、30年以上の長きにわたり献血活動を継続しています。2014年度からは、年2回の実施に増やしました。

三和グループ社会貢献倶楽部



社会貢献倶楽部運営委員とボランティア参加者

ランドセルの検品作業



社会貢献倶楽部は、グループ役員・従業員の参加意識を向上させ、社会貢献活動を行うために、2006年に創設されました。

1. 寄付活動

会員は任意で毎月一定額を寄付し、会社はそれと同額を拠出します。これらの総額を、寄付金としています。

運営委員が主体となり、寄付先候補を検討・選定し、会員アンケートの結果2013年度は8団体への寄付を行いました。

2. ボランティア活動への参加

2012年度からボランティア活動にも参加しています。その一つとして、使わなくなったランドセルをアフガニスタンに送るボランティアに参加しました。ボランティア参加者はチームに分かれ、検品・梱包等を行いました。参加者からは「自分一人では小さな力ですが、大勢で参加することで大きな力になるのを感じました。参加して本当に良かったです」との声が聞かれました。

環境とともに

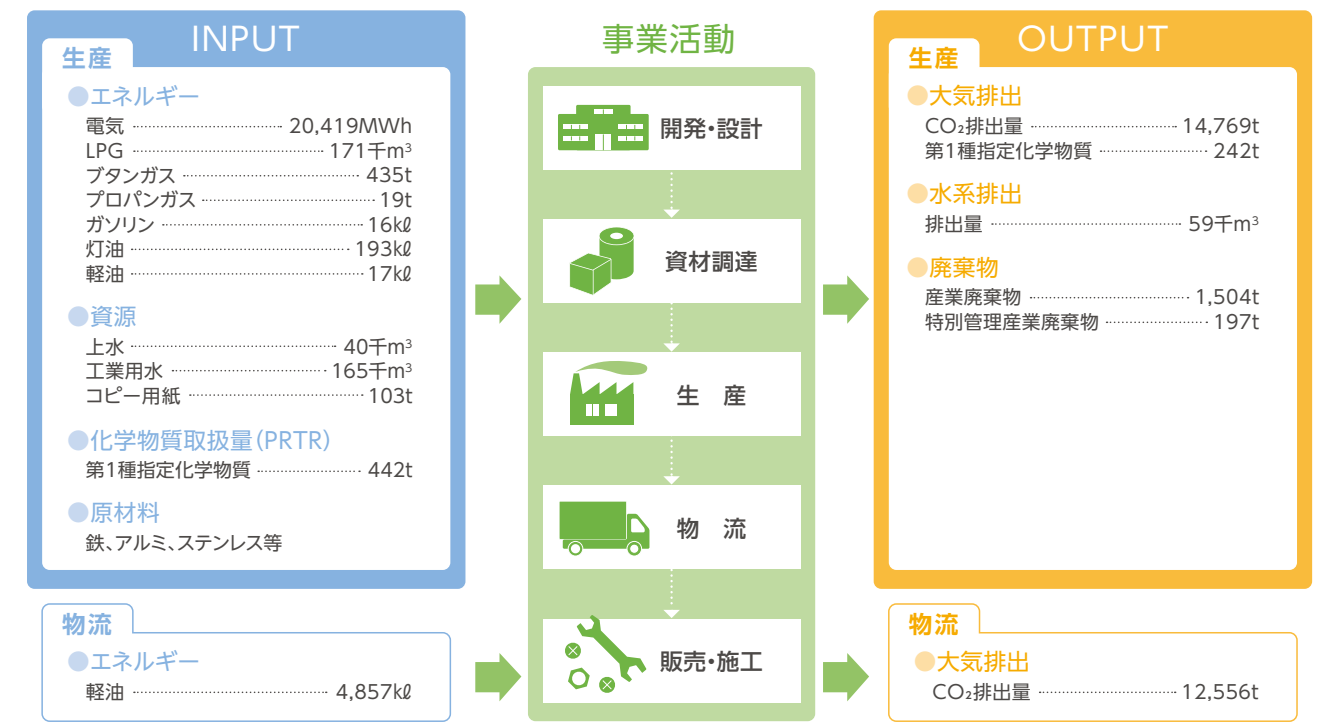
三和グループでは、グループ環境方針に基づき、地球と共生しながら持続可能な社会の実現に貢献できるよう、事業活動のあらゆる側面で環境保全に取り組んでいます。また、三和シャッター工業ではISO14001に基づく環境マネジメントシステムを構築・運用しています。「創る」「減らす」「買う」という重要テーマごとに目標を設定し、活動しています。

〈三和シャッター工業株式会社の環境目標と実績〉

	2013～2015年度 中長期環境目標 →2013年度 環境目標	2013年度 環境目標実績																																																			
創る	<p>[2013～2015年度 中長期環境目標] エコ商品の市場投入と環境負荷物質の削減計画策定</p> <p>→[2013年度環境目標] エコ商品の市場投入(2テーマ)と環境負荷物質の特定</p>	<ul style="list-style-type: none"> エコ商品の市場投入 実績3テーマ メカセーフ、クイックセーバーN12、サンゲートソーラー2台用 環境負荷物質の特定 環境負荷物質管理指針に追加すべき低減対象環境負荷物質を特定し、社内で情報共有 																																																			
減らす	<p>[2013～2015年度 中長期環境目標] 物流エネルギー消費原単位の年1%以上削減</p> <p>→[2013年度環境目標] 物流エネルギー消費原単位の2012年度比1%削減</p> <p>※原単位:燃料使用量(kℓ) / 出荷金額(百万円)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 物流効率の推移 <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>2010年度</th> <th>2011年度</th> <th>2012年度</th> <th>2013年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>燃料使用量(原油換算kℓ)</td> <td>3,722</td> <td>4,132</td> <td>4,346</td> <td>4,725</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">原単位</td> <td>目標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>BM*</td> <td>0.0564</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>0.0602</td> <td>0.0585</td> <td>0.0569</td> <td>0.0558</td> </tr> <tr> <td>削減率(%)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1.9</td> </tr> </tbody> </table> <p>※BM: ベンチマーク</p>	区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	燃料使用量(原油換算kℓ)	3,722	4,132	4,346	4,725	原単位	目標	-	-	BM*	0.0564	実績	0.0602	0.0585	0.0569	0.0558	削減率(%)	-	-	-	1.9																									
	区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度																																																
	燃料使用量(原油換算kℓ)	3,722	4,132	4,346	4,725																																																
原単位	目標	-	-	BM*	0.0564																																																
	実績	0.0602	0.0585	0.0569	0.0558																																																
削減率(%)	-	-	-	1.9																																																	
<p>[2013～2015年度 中長期環境目標] 施設エネルギー消費原単位の年1%以上削減</p> <p>→[2013年度環境目標] 施設エネルギー消費原単位の2012年度比1%削減</p> <p>※事業所原単位:燃料使用量(kℓ) / 延床面積(m²) ※工場原単位:燃料使用量(kℓ) / 出荷金額(百万円)</p>	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費量と消費効率の推移 <p>〈事業所〉</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>2010年度</th> <th>2011年度</th> <th>2012年度</th> <th>2013年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>燃料使用量(原油換算kℓ)</td> <td>3,045</td> <td>2,734</td> <td>2,719</td> <td>2,707</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">原単位</td> <td>目標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>BM</td> <td>0.0220</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>0.0245</td> <td>0.0223</td> <td>0.0223</td> <td>0.0221</td> </tr> <tr> <td>削減率(%)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>0.9</td> </tr> </tbody> </table> <p>〈工場〉</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>2010年度</th> <th>2011年度</th> <th>2012年度</th> <th>2013年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>燃料使用量(原油換算kℓ)</td> <td>5,909</td> <td>6,239</td> <td>6,285</td> <td>6,499</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">原単位</td> <td>目標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>BM</td> <td>0.1376</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>0.1589</td> <td>0.1484</td> <td>0.1390</td> <td>0.1246</td> </tr> <tr> <td>削減率(%)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>10.4</td> </tr> </tbody> </table>	区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	燃料使用量(原油換算kℓ)	3,045	2,734	2,719	2,707	原単位	目標	-	-	BM	0.0220	実績	0.0245	0.0223	0.0223	0.0221	削減率(%)	-	-	-	0.9	区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	燃料使用量(原油換算kℓ)	5,909	6,239	6,285	6,499	原単位	目標	-	-	BM	0.1376	実績	0.1589	0.1484	0.1390	0.1246	削減率(%)	-	-	-	10.4
区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度																																																	
燃料使用量(原油換算kℓ)	3,045	2,734	2,719	2,707																																																	
原単位	目標	-	-	BM	0.0220																																																
	実績	0.0245	0.0223	0.0223	0.0221																																																
削減率(%)	-	-	-	0.9																																																	
区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度																																																	
燃料使用量(原油換算kℓ)	5,909	6,239	6,285	6,499																																																	
原単位	目標	-	-	BM	0.1376																																																
	実績	0.1589	0.1484	0.1390	0.1246																																																
削減率(%)	-	-	-	10.4																																																	
<p>[2013～2015年度 中長期環境目標] 廃棄物原単位(有価物除く)の年1%以上削減</p> <p>→[2013年度環境目標] 廃棄物原単位の2012年度比1%削減</p> <p>※原単位:廃棄物排出量(kg) / 出荷金額(百万円)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物排出量と排出率の推移 <p>〈工場〉</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>2010年度</th> <th>2011年度</th> <th>2012年度</th> <th>2013年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>廃棄物排出量(kg)</td> <td>1,373,000</td> <td>1,688,000</td> <td>1,775,579</td> <td>1,900,679</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">原単位</td> <td>目標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>BM</td> <td>38.88</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>36.92</td> <td>40.16</td> <td>39.28</td> <td>36.45</td> </tr> <tr> <td>削減率(%)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>7.2</td> </tr> </tbody> </table>	区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	廃棄物排出量(kg)	1,373,000	1,688,000	1,775,579	1,900,679	原単位	目標	-	-	BM	38.88	実績	36.92	40.16	39.28	36.45	削減率(%)	-	-	-	7.2																										
区分	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度																																																	
廃棄物排出量(kg)	1,373,000	1,688,000	1,775,579	1,900,679																																																	
原単位	目標	-	-	BM	38.88																																																
	実績	36.92	40.16	39.28	36.45																																																
削減率(%)	-	-	-	7.2																																																	
買う	<p>[2013～2015年度 中長期環境目標] 本社購買品におけるグリーン調達</p> <p>→[2013年度環境目標] 鉛六価クロムの不含有化に向けて主材料の切替計画決定</p>	<ul style="list-style-type: none"> 鉛・六価クロムの不含有化に向けて主材料の切替計画 鉛・六価クロムの不含有化に向けて実行計画を決定し、購買先への通達と切替を順次実施中 新商品や仕様変更品についても、積極的に不含有化を推奨 																																																			

〈2013年度の事業活動に伴う環境影響〉

対象範囲: 三和シャッター工業株式会社の工場[札幌・足利(秋田製造課含む)・太田ドア・静岡・岐阜・広島・九州]



FOCUS 防災や環境に配慮した商品群

近年多発するゲリラ豪雨等の異常気象や、自然エネルギーの活用等の、環境配慮に対する社会ニーズが高まっています。三和グループでも、防災・環境に配慮した商品の提供に注力しています。

ウォーターガード 大雨や津波等の自然災害に備える

【 防水シャッター 】



「防水シャッター」は防水機能がついた電動パネルシャッターです。地下鉄や地下街の出入口に最適で、耐風・防雨機能や防犯機能があります。また、浸水の高さは最大2mまで対応可能です。

【 ダブルタイトドア 】



防水性・気密性・水密性を備えた二重構造の防水ドアで、浸水の高さ最大2mまで防水することができます。設備室や機械室の出入口のほか、社員用通口等の通用扉としても使用できます。

【 マドモアスクリーンS 】

自然エネルギーで開閉できる電動窓シャッター



「マドモアスクリーンS」は、付属のソーラーパネルで発電した電気のみで開閉が可能な戸建住宅用窓シャッターです。また、設置に際しても電気工事や配線工事が不要。従来の電動タイプと比べて工期短縮と意匠性の向上も実現します。

【 トレドール エコア 】

新開発の機構でマンションドアを快適に

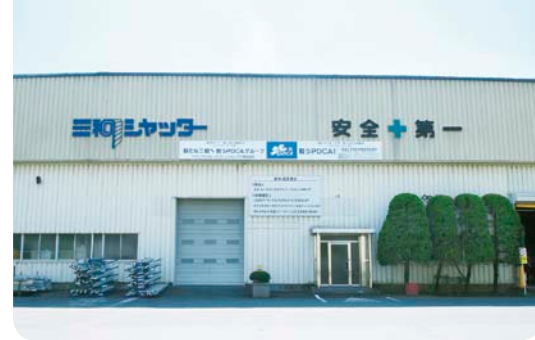


住宅の気密性向上に伴い、マンションでは室内外の気圧差が発生します。玄関ドアの開閉時にも「開けにくい」という声がありました。「トレドール エコア」は、業界初となる錠前と通風装置の連動機構により、開放力を33%軽減。さらに通風装置により、ドアを閉めたままでも通風を可能としました。安全かつ快適な生活環境に寄与します。

スチールホルダーとともに 各事業所の取り組み 国内グループ会社の取り組み 海外グループ会社の取り組み

足利工場

住所 〒326-0332 栃木県足利市福富新町768
特徴 1970年操業開始。グループ内で最大の工場として、主にシャッターの生産を行っています。



従業員の教育活動

常に前進し続ける工場として

足利工場は、国内屈指の生産拠点として、東日本エリアを中心にシャッター関連商品の供給をしています。2013年度は、過去最大の生産量でした。

工場の取り組みとして、安全第一、品質向上を目指し、職場責任者のレベルアップ教育体制の構築を中心に推進しています。具体的には、3S活動*毎朝の自職場の10分清掃の徹底や、定期のパトロールや、相互注意を実施。各会議体での情報の共有化を実施し、レベルアップを目指しています。

*3S活動…「整理・整頓・清掃」を機軸にした改善活動

改善活動に注力

太田ドア工場と共同で、外部コンサルタントをお招きし、職場ごとに1件以上の改善テーマを設定。定期CAを

地域住民との関わり

地域との共生を目指して

環境に配慮し臭気対策を実施

2013年度、足利工場では近隣への臭気対策として排気設備の工事を実施しました。当工場には塗装工程があるため、環境に配慮してはいるものの、近隣から臭気対策の要望が寄せられていました。従来、足利市や国の制定する臭気基準は満たしていま



上方に排気し希釈化

したが、近隣からの要望に応えるための改善策として、廃棄煙突の形状を変更しました。今後も効果測定を継続していきます。

清掃活動への参加

渡良瀬川の年1回のクリーン活動に、工場より50名が参加し、地域との連携を深めています。



品質方針等の情報の共有化を実施

実施しながら四半期に1件のテーマ完了を目標に進めています。

技能伝承の取り組み

熟練作業員だけでなく、スキルの高い定年退職者を指導係として再雇用。コアとなる技術をOJTを通して若手社員の育成ができる体制強化に努めています。



九州工場

住所 〒838-0059 福岡県朝倉市平塚字大願寺1076-3
特徴 1998年操業開始。重量シャッター、軽量シャッター、スチールドア、その他ステンレス製品等の生産を幅広く行っています。



技能伝承

三和の技術を次世代に引き継ぐために



ものづくりの現場において、技能伝承は次世代に引き継ぐべき重要な課題です。九州工場ではベテランと若手の技能員がペアを組み、OJTを通して技能伝承に努めています。



製造課 製造係
SUS・SS間仕切組立班
白坂 光生(左)
日吉 一翔(右)

日々の業務において溶接や研磨仕上げといった技能の引き継ぎを行っています。私たちはシャッターの中でもステンレス部分の加工を担当。長年の経験で培ってきた技術を次世代に残していくために、知識と技術をしっかりと伝承していきます。

協力会社とともに

多様な人材と一体化してものづくりに挑む

女性の活躍支援

九州工場では、女性の技能員が現場で活躍しています。性別を問わず資格取得を奨励する等、働きやすい職場環境づくりに努めています。



フォークリフトを使った仕事風景



草場製作所 ドア組立班
江藤 梨沙

ものづくりの仕事に携わりたいと思い、九州工場で働き始めました。性別によって制限される業務は想定以上に少なく、やり甲斐のある仕事だと思います。女性らしいこまやかさを大切に、活躍の領域を広げていきたいと思っています。

物流改善

物流においては、排出ガス削減による環境配慮と安全管理の徹底に注力しています。協力会社とも連携し、月1回の合同勉強会を開催しています。



ドライバースミーティング

九州工場の皆さんとの合同勉強会では、グループ全体で起こった事故報告等を受け、現場の注意喚起に結びつけています。今後も「事故ゼロ」を目指し、日々の業務から安全を心がけていきます。



三和ロジスティクス株式会社
九州営業所 所長
堀口 祥孝

改善を徹底し、よりよい工場へ

三和グループ全体で生産量が非常に増加している中で、足利工場でも生産性の向上、安全と品質の保持は非常に重要な取り組みとして注力しています。工場内の体制整備から一人ひとりの意識向上に至るまで、変革を恐れることなく、よりよい工場づくりを推進していきたいと思ひます。

管理課 課長
藤野 英樹

工場で一体化して、社会に貢献していく

やり甲斐を感じるの、お客様のご要望に応えられた時です。納期や品質等で大変だと思ひますが、多くの人の協力で成し遂げて、それがお客様の役に立って、社会貢献にもつながるのだと思ひます。その工場で働く人たちのためにも、どうしたら働きやすいかを考え、設備を新しく導入する等して効果が出れば、それも嬉しいですね。

工場長
中村 泰久

管理課 課長
内田 明邦

性能試験センター

住所 〒373-0015 群馬県太田市東新町831 三和グループ性能試験センター
特徴 2009年開設・始動。国内有数の大規模な試験設備を生かし、実際の利用シーンに応じた試験の実施が可能。



設備紹介



耐火試験装置

防火ドアやシャッター等の性能試験を行う耐火炉は、世界最大級の大きさを誇ります。



大型動風圧試験装置

さまざまな大きさのドアやサッシ等の耐風圧性、気密性、水密性試験を行います。

品質向上への取り組み

客観性の高い試験品質でものづくりをサポートする

性能試験センターでは、三和グループの製品や国内外の調達品について、品質、性能、安全性の評価、製造技術等の評価を担っています。2011年には、製品性能をお客様へ客観的に説明するというメーカーの責任を果たすため、試験所の技術能力を証明する国際規格「ISO/IEC17025」*を取得しました。2013年は、耐火・遮煙・気密性・水密性・断熱性に加えて、耐風圧性の試験におい

ても認定を取得。現在は合計6種の試験において、社内の試験所でありながらも、社外の公的な試験機関と同レベルの能力が認められるようになりました。今後も、ものづくりにおける品質向上に貢献するため、試験品質のレベルアップに努めていきます。

*ISO/IEC17025…試験所の試験品質管理および技術的な能力に関する要求事項を定めた国際規格

外部との関わり

外部とのつながりを通じた社会貢献と人材育成

性能試験センターへの問合せの増加を受け、2012年より三和グループ外からも試験を受託しています。ゲリラ豪雨の影響により、風雨試験に関する相談案件等もその一例です。また、外部企業、官庁、業界団体の見学や新人研修の受け入れを実施しています。

グループ外からのご要望に応じていくことは社会貢献になるだけでなく、センター員の技術向上にも結びつくと考え、今後もできる限り注力していきます。

メーカーとしての使命を果たし、安全・安心・快適の提供を

私たちが試験で関わった製品が世の中に出て、利用するお客様の安全・安心・快適にもつながっていると実感すると、大きなやり甲斐を感じます。

商品の品質保持や性能の客観評価は、メーカーとして果たすべき取り組みだと思います。その使命感を持って、センター員が一丸となり、さらに高いレベルで、かつ幅広い試験ができるよう、挑戦を続けたいと思います。

センター長
平野 多間

昭和フロント株式会社

住所 〒101-0047 東京都千代田区内神田1丁目13番7号
特徴 1984年設立(1963年創業)。アルミフロントのパイオニアとして店舗用アルミサッシ(ストアフロント)を施工・販売しています。



新製品



■ アクアヴェール

人々に潤いと安らぎを提供する壁面緑化システム

壁面緑化は建物や室内の温度上昇を抑制し、ヒートアイランド対策や省エネ対策につながります。当社の製品はケージ式を採用。軽量のアルミを使用しているため壁にやさしく、豊富なデザインバリエーションから一体感と意匠性を実現しました。また無機質軽量人工土壌「アクアソイル」を使用しているため、保水力も高く乾きにくいので、ランニングコストを大幅に抑え、剪定等にかかるメンテナンス費は一般の半分に低減できます。

■ 防水板

水害から大切な資産を守る

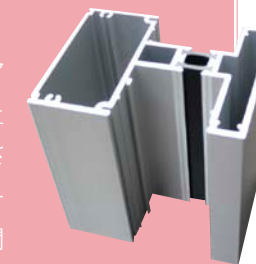
台風やゲリラ豪雨等による水害発生時に、入り口から水が流入するのを防ぎます。軽量でさらに取り付けが簡易なため、大がかりな工事は不要。緊急時、どなたでもすぐに利用可能です。



■ 断熱アソート

快適な空間を実現するフロントサッシ

加工性・意匠性に優れたアルミフロントの断熱性を向上させた商品。店舗をはじめさまざまな建物の大型スクリーンとして使用でき、明るく開放的な空間を演出します。



社内外における主な取り組み

○ ステークホルダーとともに取り組む社会価値の提供

昭和フロントは、2013年に創業50周年を迎え、社外に対しては周年記念の新製品販売や、お客様等さまざまな関係者を招待した記念式典を行いました。記念式典の中では、「ストアフロントコンクール」を開催し、「よりよい街づくりに貢献する建物」をコンセプトに審査し、グランプリ作品を表彰しました。「ストアフロントコンクール」は、昭和フロントが1970年に業界で初めて企画し、それ以降、毎年継続している施工コンテストです。



お客様への感謝を表す周年イベント



第44回ストアフロントコンクールグランプリ作品[千葉北店]



社内ではメンタルヘルスカウンセラーの先生によるメンタルヘルス研修と、全従業員に対するストレスチェックを毎年行っています。

働きやすい環境を作り、ワクワクさせるものづくりを

我々総務部の業務としては、従業員に対するサポートがあります。職場の環境を毎年改善し気持ちよく働けるように整備することや、教育の機会を作り続けることです。その結果、従業員一人ひとりが仕事を通じて社会に貢献してくれればと考えています。

我々がたずさわった店舗に街を歩く人々が入りたいと思わせるようなワクワクさせるものづくりをこれからも全社一丸となつてできるようサポートしていきます。



取締役 総務部長
松永 雅人



総務人事課 課長
前田 繁順

三和タジマ株式会社

住所 〒171-0014 東京都豊島区池袋2-77-5

特徴 1938年設立。その金属加工技術を生かして、意匠性と耐久性に優れた高精度な製品を提供しています。



エコアクション21取得

○ グループ初となる全社での認証取得

三和タジマでは持続可能な発展ができる豊かな社会の実現に貢献するため、環境活動に全従業員で取り組み、2014年2月「エコアクション21」*の認証を設計・製造・施工・販売・管理部門を含む全社で取得しました。販売部門を含むすべ

ての事業所を対象とした認証取得は、三和グループで初めてとなります。取得に関する説明会や、生産現場での好事例の全社共有等、意識向上も行いながら活動を推進していきま

※エコアクション21…環境省が策定した、事業者の環境に対する取り組みを規定するガイドライン。

外国人技能実習生制度の活用

○ 技術伝承を通じて途上国の発展に貢献

近年、発展途上国において日本の製造技術の価値が高く評価されています。日本では、外国人技能実習生を企業に招き3年間の就業を通じて教育研修を行う制度が施行され、活発に利用されるようになってい

工場では皆さんが熱心に技術を教えてくださるので、毎日の仕事はとても楽しいです。実習を通じて仕事の進め方や技術を身につけ、ベトナムに帰国後は日本で学んだことを役立てられる仕事に就きたいと思っています。

言語の違いがあり、専門用語を理解してもらうのに苦労しましたが、日々の業務ではしっかりとコミュニケーションが取れています。日本語を理解しようとする姿勢も好印象ですね。加工技術を身につけ、母国での活躍を期待しています。



工場機械設備での研修風景



製造二課
ファム ヴァン
ティエット



製造二課
三崎 文男

魅せる化活動

○ 一人ひとりが誇りを持って、工場の価値向上に取り組む

2012年より三和タジマ埼玉工場「工場の魅せる化」活動を始めました。工場の見た目を魅力的にすることはもちろん、ご訪問いただいたお客様に「歓迎の気持ちを見える形で表現する」を合言葉に挨拶・身だしなみ・清掃・生産性といったさまざまな視点から活動を推進しています。



塗装前の工場

塗装後の工場



挨拶啓発ポスター

全員で新しい挑戦を続けていきます

環境省が推奨する「エコアクション21」の認証取得においては、全事業所取得が必要なので、他社との共用ビルに入っている事業所では必要な環境データを取得するのに苦労しました。また社員の理解と協力を得ることも大変でしたが、各地を回って地道に説明し、結果として全社員の環境への意識を変えることができました。

また魅せる化活動では、従業員の「心の笑顔」がお客様に伝わる現場を目指して、全部門一体となり進めていきたいと思っています。



総務部 部長
中西 学

人事総務課 課長
水野 勇

昭和建産株式会社

住所 〒370-0603 群馬県邑楽郡邑楽町中野1453

特徴 1967年設立。自動ドア[S-ミリオン]ブランドを生産しています。



技能の伝承

○ 次世代を担う若手社員への技能伝承

2011年に販売部門を三和シャッター工業に統合し、昭和建産は開発・製造に、より注力する体制になりました。近年は、技能者の高齢化が進み、若手社員への技能伝承が課題となっていました。新卒採用を開始しOJTを基本にベテラン社員による若手社員の育成を推進しています。今後も次世代を担う人材へ生産技術を伝えるとともに、さらなる生産開発体制の拡大を図っていきます。

自動ドアの最終出荷検査を担当しています。尊敬する石原さんのように、特殊回路の動作確認でも早く正確に検査できるようにしたいです。いつかすべての製造工程を担当できるようになり、会社の役に立ちたいと思います。



製造課
小林 侑

製造課
石原 勝

開発・製造を通じて、さらに社会に役立つ会社へ

現在、三和シャッター工業との連携により生産量が大きく拡大しています。安全・安心・快適な自動ドアを世に多く送り出していくことは、やり甲斐を感じます。また、生産拡大に伴う人材拡充を通して、地域雇用創出というかたちの社会貢献も果たしていきたいと思っています。



総務課 係長
板橋 健太

ベニックス株式会社

住所 〒355-0225 埼玉県比企郡嵐山町鎌形3128番

特徴 2011年設立。各種パーテーションやトイレブース、ハンガードアを生産しています。



品質向上への取り組み

○ クレーム発生の芽を摘む品質改善

ベニックスでは、クレーム削減を目的とした品質改善に注力しています。受注時に「拾い」*作業をダブルチェックで行うよう徹底し、後工程でのクレーム削減を目指します。2014年以降、月次でのクレーム発生件数が減少しており、着実な成果につながっています。また、ISO9001の

取得に基づき、定期的な管理委員会を開催したり、現場チェックをしたりと、マネジメント活動の強化にも努めています。

*拾い…材料やバラ図(製造のための指示書)の確認

従業員にとって何がよいことを考え、PDCAを回します

仕事と社会貢献は、密接につながっているものだと感じています。たとえば、お客様に喜ばれる商品提供はもちろんですが、事業拡大に伴う雇用創出も意義あるものだと思います。また、ベニックスでは以前より、工場で働く従業員を大切に社風があります。2013年度は、現場作業員にとっての働きやすさを実現するために、休憩設備を設けました。今後も、よりよい環境づくりに努めていきたいと思っています。



管理課 課長
伊藤 俊雄

オーバーヘッドドア コーポレーション(ODC)[米国]

特徴 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」(「TODCO」「CDS」)の五事業部門で構成されています。



○ 地域の子どもたちのために

ODCは“社会的責任”を果たすことが、企業価値の向上につながると考え、従業員を含む各ステークホルダーの皆様や、地域社会・地球環境のために活動を続けています。

2012年末にこれまで行っていた慈善活動を一本化し、慈善団体ボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカに寄付を行うことを決定しました。この団体は提供するプログラムや体験を通して、アメリカの少年少女が、思いやりがあり責任感のある人間になれるよう支援している団体です。

今回の募金活動により7千ドル近い募金が集まり、地域の子どもたちの学校用品、運動器具の購入や休日集会時の食事費用に役立てられています。



恵まれない子どもたちへ寄贈する食品(レイスビルのオフィスにて)



ボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカ

○ 事故ゼロを目指した安全への取り組み

ODCは、従業員や関係者はもちろん、顧客まで含めた安全への取り組みに重点を置いています。すべての従業員に安全な労働環境を提供し、組織全体に“安全に対する文化”を根付かせることによって、事故やケガゼロを目標に取り組んでいます。

2013年は、事故ゼロキャンペーンに取り組んだ結果、事故件数は前年比30%以上の減少となりました。このキャンペーンの一環として、四半期に一度、安全が最も向上した事業拠点において、安全に貢献した従業員に対する表彰も行いました。最も安全な事業拠点となるよう全従業員のよい目標となっています。



2013年第3四半期の安全への取り組み優勝トフィー授与(オハイオ州コニオートにて)

○ 従業員や家族の健康な生活のために

ODCは、従業員や家族が健康な生活を送れるよう、さまざまなプログラムを提供しています。一例として、定期的な情報配信に加え、対話形式による健康イベント、減量・禁煙プログラム、年次健康診断助成金の提供等があります。

2013年は、1,800名以上の従業員が減量や禁煙、医療相談等の健康プログラムに参加し健康増進を図ったことで、925千ドル以上の医療費を削減することができました。

これらの取り組みは、従業員の健康を増進するだけでなく、医療費の削減、生産性の向上や欠勤率の低減にもつながっています。



参加者には健康パスポートにスタンプを押し、従業員へ健康イベント参加を促す



健康的なライフスタイルについて話し合う従業員たち

三和シャッター(香港)[中国]

特徴 1986年の創業で、シャッター、透明パネルシャッター、スチールドア等の製造販売を行っています。三和グループのアジア事業の成長に向けて、重要な役割を担っています。



○ 協力会社とともに取り組む品質管理

三和香港では、お客様に満足いただける製品を提供するため、品質管理に力を入れています。

工場が手狭で設備も限定的なため、自社で製造するスラットと座板以外はすべて協力業者に委託しており、工場では入出荷部材の全数検査を目視と採寸で行うことにより、品質維持に努めています。特に、シャフトとブラケットの製造を委託している中国深圳にあるJ&J社には、半年に一度定期的に訪問し、品質保持のための指導を行い、協力をお願いしています。また、J&J社とは、香港の新防火レギュレーションに対応するために共同開発した4時間



横引き耐火耐熱シートシャッター

4時間耐火試験(巻上式)

耐火(30分隔熱)シートシャッターの製造も委託しており、品質維持のためのよきパートナーとしての協業に努めています。

○ 山登りでのクリーン作戦

従業員が山登りやハイキング等に出かけ、その途中で目についたゴミやペットボトルを拾い集め、ふもとまで運ぶ自然環境保全活動を行っています。従業員の健康増進や従業員同士のコミュニケーションの場として、また環境問題を考えるきっかけとなればと思っています。



ラマ島での散策をしながらのゴミ拾い

サンメタル[タイ]

特徴 1992年の創業で、日本のシャッターメーカーとしては初めてタイに生産拠点を設立しました。シャッター、高速シートシャッター、スチールドア等の製造販売を行っています。



○ お客様に選んでいただける企業になるために

サンメタルでは、お客様の課題やご要望に応え、問題解決を図れる自立型スタッフの育成のため、人材育成に力を入れています。

出身や経験による個人差が大きいスタッフを育成するために、小さなことを積み重ねながら教育、指導、研修、勉強会を実施しています。さまざまな課題はありますが、時間と費用を掛けて継続的に取り組んでいます。

毎月行っている会議研修として、営業、工務、設計、工場担当を含めた品質会議を実施し問題点を振り返りその改善策を立てています。工務担当会議では工務上の品質向上のために月々の問題点にあたっています。新入社員

にはよい経験ができるようにベテラン社員によるOJTを繰り返し実施しています。

今後は外部講師による研修や従業員を外部に派遣する研修等の機会も増やして、お客様に選んでいただける企業になるよう取り組んでいきます。



品質会議



工務担当会議