

ESGマテリアリティ

2030年の「ありたい姿」に向けてESGマテリアリティを特定

激しい環境変化の中、企業が持続的に成長していくためには、事業の推進と同時に、社会課題解決への貢献と、時代の変化を先取りする対応力・変革力が重要です。不確実性の高い時代の中においても、当社グループがステークホルダーに支持され、社会に役立つ価値をこれからも創造し続けていくために、特に重大な影響を与える社内外の要因を3つのテーマ「ものづくり」「環境」「人」と、それを支える「グループの経営基盤」から構成される11個のESGマテリアリティと定め、三和グローバルビジョン2030の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めています。

三和グループでは、3つのテーマのうち「ものづくり」を中心に、「環境」と「人」の取り組みを結び付けていくことで、当社グループならではの価値創出を実現します。

ものづくり ↔ 環境 の価値創出

● 商品・サービスによる環境負荷低減

建物開口部の気密性と空調効率を高め、省エネルギーに寄与することでCO₂の排出を抑制する商品を世界中で展開し、環境負荷の低減に貢献しています。

● 気候変動対応と収益力向上の融合

地球環境保全という課題（ニーズ）と、当社の技術力（シーズ）を組み合わせ、気候変動対応への貢献と収益力向上を目指します。

ものづくり ↔ 人 の価値創出

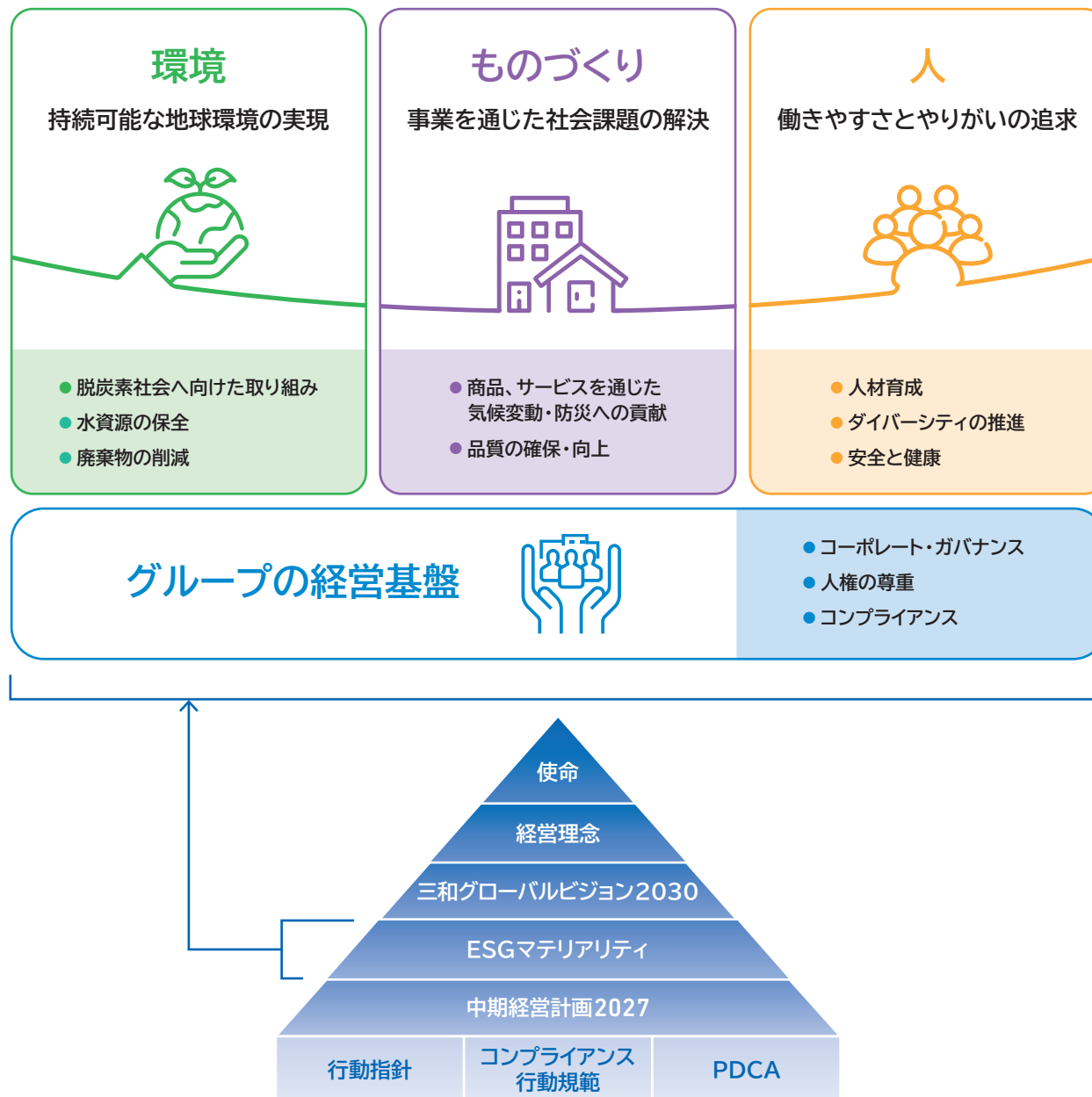
● 働きがいの向上

まちや暮らしの安全・安心に貢献できる商品、サービスを社会に提供することを通じて、従業員が仕事への誇りや達成感を持つことができます。

● 技術・開発力

従業員一人ひとりが持つノウハウ、技術・開発力が、事業推進の原動力であり、価値創造の原点です。

三和グループは、この考え方・仕組みのもと、3つのテーマへの取り組みを更に加速させていくことで、持続的に企業価値を向上させるとともに、当社グループの使命である安全、安心、快適を実現することで、企業としての責任を果たしていきます。



ESGマテリアリティ特定プロセスと推進体制

当社グループは、サステナビリティ経営の推進にあたり、「ものづくり」「環境」「人」の3つのテーマとそれを支える「グループの経営基盤」から構成される11個のESGマテリアリティを特定しています。「三和グローバルビジョン2030」の実現に向けて設定したKPI達成のための施策推進、ステークホルダーとの対話・協働により企業価値向上へとつなげていきます。

ESGマテリアリティ特定プロセス

当社グループは、以下プロセスで、「中期経営計画2027」の策定に合わせ見直し検討を行い、従前は「人」テーマに分類していた「人権の尊重」を企業活動全般において重視すべきものとして、「グループの経営基盤」に移動しました。

特定のプロセス

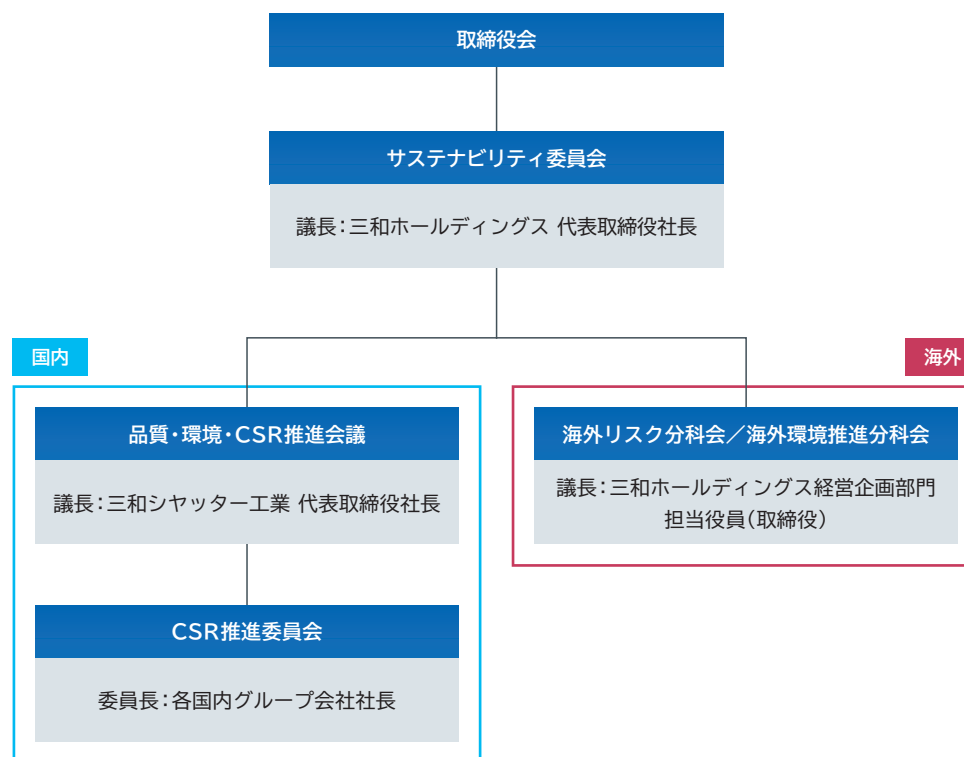


サステナビリティ委員会

サステナビリティの実践を通して中長期的な価値向上を図るため、三和ホールディングス代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ委員会」を四半期に1回開催し、サステナビリティに関わる課題に対してグループ全体の方針等の審議や推進に取り組んでいます。

また、取締役会への定期的な報告を実施し、国内や海外の各種会議体とも連携のうえ、サステナビリティマネジメントシステムを構築しています。

サステナビリティ推進体制図



ESGマテリアリティとKPI

35

目指す姿	ESGマテリアリティ	項目	2024年度実績	中期経営計画2027KPI	対象範囲	
ものづくり 事業を通じた社会課題の解決  ▶ p.37-38	商品、サービスを通じた気候変動・防災への貢献	気候変動の緩和に貢献する商品売上高	1,062億円	1,120億円(2027年度)	連結	
		気候変動の適応に貢献する商品売上高	261億円	280億円(2027年度)		
		防災に貢献する商品売上高	811億円	900億円(2027年度)		
		メンテナンス・サービス事業売上高	882億円	1,020億円(2027年度)		
	品質の確保・向上	各社の品質方針に沿った品質目標の達成	—	—		
環境 持続可能な地球環境の実現  ▶ p.41-42	脱炭素社会へ向けた取り組み	CO ₂ 排出量(Scope1+2)の削減	2019年度比13.2%削減	2019年度比 20%削減(2027年度) 2019年度比 30%削減(2030年度)	三和シャッター工業	
	水資源の保全	水使用量原単位(工場・事務所)の削減	2020年度比27.0%削減	2020年度比 30%削減(2030年度)		
	廃棄物の削減	廃棄物排出量原単位(工場・事務所)の削減	2020年度比57.3%削減	2020年度比 60%削減(2030年度)		
人 働きやすさとやりがいの追求  ▶ p.43-46	人材育成	1人あたり年間研修時間	32.89時間	38時間(2027年度)	三和シャッター工業	
		デジタル教育(基礎編)受講率	新規設定KPI	90%(2027年度)		
		デジタル教育(応用編)受講者数	新規設定KPI	70名(2027年度)		
	ダイバーシティの推進	女性従業員比率	20.9%	25%以上(2030年度)	連結	
			13.3%	15%以上(2030年度)	三和シャッター工業	
		新卒女性採用比率	31.1%	30%以上(毎年)	三和シャッター工業	
		女性管理職比率	15.9%	20%以上(2030年度)	連結	
		男性育児休業取得率	34.5%	70%以上(2027年度)	三和シャッター工業	
				100%(2030年度)		
	安全と健康	肥満率(BMI25以上)	35.5%	30%(2030年度)	国内グループ	
		喫煙率	28.6%	25%(2030年度)		
		ハイリスク者受診率※	60.0%	100%(2030年度)	三和シャッター工業	
		有給休暇取得率	55.5%	70%(2027年度)		
グループの経営基盤  ▶ p.47-59	コーポレート・ガバナンス	取締役会の多様性確保	指名・報酬委員会の委員長を社外取締役に変更	ボードダイバーシティへの対応(2027年度)	三和ホールディングス	
		ステークホルダーダイアログ実施回数	340回	350回(2027年度)		
	人権の尊重	人権リスクの特定、除去、防止	人権デュー・デリジェンスの実施	人権デュー・デリジェンスの継続実施と改善(2027年度)		国内・アジア
	コンプライアンス	コンプライアンス研修受講者数	7,807名	8,000名(2027年度)		国内グループ
		コンプライアンス研修受講率	99%	100%(2027年度)		

※ハイリスク者受診率:検査受診者・治療開始者/生活習慣病の重症化ハイリスク者

リスクと機会

当社グループは、全社横断的にリスクマネジメントシステムを実践して、潜在リスクを予測するとともに、事業継続に必要なリスク対策に適切に対応し、安定した事業運営を行います。リスクの詳細は、ウェブサイトの事業等のリスクページに記載しています。

 事業等のリスク <https://www.sanwa-hldgs.co.jp/ir/management/risk.html>

マテリアリティ テーマ

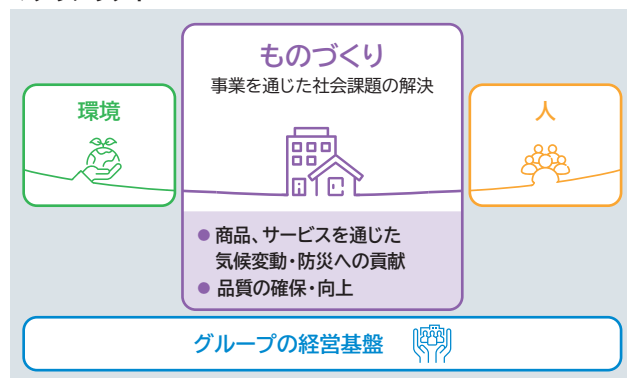
ものづくり 	大規模災害・感染症リスク	中	大	・大規模災害(台風・集中豪雨・地震等)による事業活動継続の危機 ・感染症長期化に伴う営業機会損失リスク(工事延期・中止等の業績影響) ・感染症蔓延(パンデミック)、クラスター発生による事業活動継続の危機	・防災・環境対応商品や省施工など商品の差別化とソリューション提案営業による収益機会の拡大 ・メンテナンス・サービス事業拡大 ・安定調達の実現による商品提供の継続 ・ネットワークを活かした生産・物流体制の向上
	品質リスク (製造・施工・設計・営業・点検)	高	大	・製造、施工、設計に起因する品質不具合 ・施工に起因する火災事故等の発生 ・顧客への提案内容、打ち合わせの不備等に起因する苦情 ・定期点検未実施による事故の発生	
	研究開発リスク	中	中	・商品開発ニーズへの対応遅れや安全対策の不備	
	原材料価格・調達リスク	高	大	・原材料価格の高騰、副資材価格や物流費の上昇 ・部品、部材等の調達難による出荷の停滞	
	生産・物流リスク	高	大	・商品搬入システムの不具合 ・物流2024年問題への対応(トラックやドライバーの確保困難など)	
	労働災害リスク	高	大	・工場、施工現場での事故・労働災害の発生	
環境 	環境・気候変動リスク	高	大	・炭素税の賦課によるコストの増大 ・環境配慮商品に対する研究開発費の増加 ・気候変動による生産活動および出荷影響、気温上昇に伴う生産現場および施工現場の生産性低下 ・エネルギーコストおよび廃棄物処理費用の増加 ・温室効果ガス排出量・水使用量・産業廃棄物の削減等の目標未達による信用失墜	・気候変動対応(緩和)商品の拡充による成長
人 	人材リスク	中	大	・有能人材の流出や適正人員不足による業務効率低下 ・多様性への取り組み遅れによる雇用への悪影響および信用失墜	・エンゲージメント向上による強力な組織体制の構築 ・有益な人材確保による競争力アップ ・多様性の推進による組織力強化 ・働きやすい職場環境による生産性の向上
	人事労務リスク	高	大	・従業員の安全と健康の管理不足 ・過重労働に伴う集中力低下でのミスロス発生、業務効率の低下 ・36協定違反による信用低下	
グループの経営基盤 	経営リスク (地政学・経済動向・財務会計)	中	大	・海外進出地におけるテロや暴動、戦争や紛争等の発生 ・景気後退に伴う需要減少による業績悪化、為替・金利変動影響、資金調達リスク ・得意先の経営破綻による倒産、事業廃止による不良債権、貸倒損失発生	・ガバナンス強化による社会からの信頼性向上 ・安全面に配慮した信用力向上
	コーポレート・ガバナンス関連リスク	中	大	・ガバナンス体制不備による信用失墜	
	人権リスク	中	中	・人権侵害行為による職場環境悪化や労使紛争、訴訟等による信用失墜	
	コンプライアンスリスク (不正・不祥事・法令違反・交通事故)	中	大	・内部統制未整備による信用失墜 ・不正・不祥事、法令違反、社内規定違反等による問題発生で信用失墜 ・交通事故による人員の被害および業務低下と損害賠償の増大 ・飲酒運転による信用失墜	
	情報セキュリティリスク	中	大	・サイバー攻撃による機会損失と信用失墜および再開コストの増大 ・情報漏洩リスク発生による信用失墜	

基本的な考え方

三和グループは創業から約70年にわたり、建物の開口部を中心とした幅広い金属建具の提供を通じてまちと暮らしを支えてきました。その「防ぎ、守り、区切る」商品・サービスを通じたものづくりが貢献できる領域は広く、取り組むべき課題も拡大していると考えています。当社グループは、気候変動問題に対して商品を開発・提供することでニーズ変化への対応と市場創出につながり、火災や地震などの災害に対して課題解決を図ることでサステナブルで住み続けられるまちの実現に貢献すると考えています。

また、メーカーとして最大の責務である品質安全を追求するため、開発から販売、製造、施工、メンテナンス・サービスに至るすべてのプロセスにおいて、品質・安全性の向上に努めています。グローバルで多様な商品群を擁する当社グループでは、事業特性や取り扱う商品が一律ではないため、国内においては製品事故件数、苦情件数・損失金額を、海外においてはクレーム費用売上高比率を品質指標として、具体的な施策を推進し改善を図っています。そして、たゆまぬ研究開発を通じて、社会課題の解決と持続的な成長の両立を目指します。

マテリアリティ



ガバナンス・リスク管理

三和グループは、「三和グループ品質目標」として①製品の安全性向上 ②製品品質と施工の品質向上 ③サービスおよびマナーの品質向上 ④トレーサビリティの向上 を掲げ、メーカーとしての最大の責務である品質安全への取り組みを追求しています。更に、日本、米州、欧州、アジアそれぞれにおいても、各地域の顧客ニーズに応える品質目標を掲げ、取り組みをグローバルで推進しています。各地域の目標に対する進捗、対策や取り組み内容については、国内グループ会社は品質・環境・CSR推進会議において、海外グループ会社は海外リスク分科会において年2回報告・審議され、その内容はサステナビリティ委員会においても報告されています。

戦略

商品、サービスを通じた気候変動・防災への貢献

喫緊の課題である気候変動に対して、当社グループは、CO₂をはじめとする温室効果ガスの排出を抑制する“緩和”と、気候変動がもたらすさまざまな現象に対応する“適応”の両方に貢献する商品をグローバルに提供しています。これにより、温室効果ガスの削減と社会の脆弱性低減を両立させ、持続可能な社会の構築に貢献しています。

また、当社グループの使命である「安全・安心・快適」な社会の実現を阻害する火災や地震などの災害に対しては、シャッターやドアなどの商品をはじめ、建築物における防災機能の維持を担うメンテナンス・サービスを通じて、レジリエントなまちづくりの実現に貢献しています。

▶ p.38 本業によるサステナビリティへの貢献

品質の確保・向上

2009年3月に竣工した三和グループ性能試験センターでは、グループの商品や国内外の調達品について試験を実施し、品質・性能・安全性、製造技術の評価を行っています。試験所の試験品質管理および技術的能力に関する要求事項を定めた国際規格である「ISO/IEC 17025」の試験所認定を取得しており、試験結果の信頼性を担保できる仕組みを有しています。また、当社グループのシャッター、ドア、間仕切などの商品は、いずれも工場で生産した段階では半製品で、施工技術者の取付作業が完了して初めて完成品になるという特長があります。そのため、施工品質、メンテナンス・サービス品質の向上は、お客さまに安心して使い続けていただくために重要であるため、施工技術者の育成や技術向上にも注力しています。



三和グループ性能試験センター



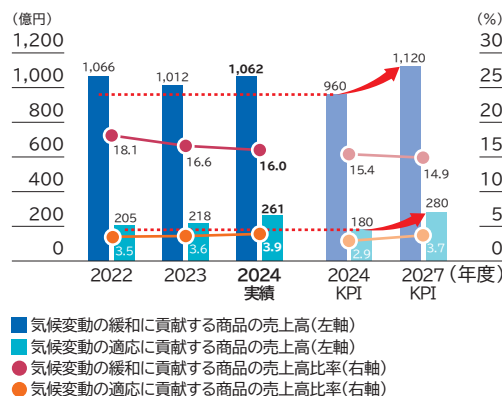
当社グループは、気候変動や防災をはじめとするさまざまな社会課題に対して、多彩な開閉部商品を通じて解決策を提供し、事業を通じた社会貢献と企業価値・競争力の向上を同時に実現することを目指しています。2022年5月にスタートした長期ビジョン「三和グローバルビジョン2030」「中期経営計画2024」では、「気候変動の緩和・適応に貢献する商品売上高」「防災に貢献する商品売上高」「メンテナンス・サービス事業売上高」をKPIとして設定し、本業そのものがサステナビリティに資することを明確化しました。今後も、社会課題やニーズに応える商品開発と販売拡大を加速させ、課題解決への貢献と収益力向上による持続的成長を目指します。

気候変動対応(緩和・適応)への貢献

当社グループは、気候変動に対してCO₂をはじめとする温室効果ガスの排出を抑制する“緩和”と、気候変動がもたらす諸現象に対応する“適応”の2つのアプローチから、気候変動問題の解決に貢献する多様な商品をグローバルに提供しています。

気候変動に貢献する商品売上高については、緩和商品・適応商品ともに2022年度から3年連続で2024年度KPIを達成しており、「中期経営計画2027」では2027年度目標を更に引き上げて設定しました。(右グラフ参照)

気候変動対応に貢献する商品の売上高の推移およびKPI(連結)



■ 気候変動の緩和に貢献する商品の売上高(左軸)
■ 気候変動の適応に貢献する商品の売上高(左軸)
● 気候変動の緩和に貢献する商品の売上高比率(右軸)
● 気候変動の適応に貢献する商品の売上高比率(右軸)

緩和

温室効果ガスの排出を抑制するため、速い開閉速度で工場や倉庫の空調効率を向上させる高速シートシャッターや、断熱効果の高いオーバースライダーなどの商品を開発・販売しています。



Re-carboシリーズ「断熱クイックセーバー TR」(三和シャッター工業)
断熱性能と高速開閉を両立した高速シートシャッター

適応

気候変動がもたらす浸水被害に備える防水商品や、風害リスクを軽減する高強度シャッターを開発・販売しています。ODCでは、ハリケーンに対応するセクショナルドアや耐風窓商品などを開発・販売しています。



ウォーターガード防水シャッター(三和シャッター工業)
業界初の防水機能がついた電動パネルシャッター

防災(火災・地震・停電)への貢献

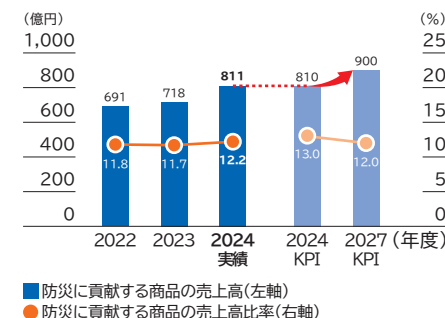
当社グループでは、火災や地震などの災害からのレジリエンス、すなわち被害を最小限に抑えるとともに発生後の回復力を高めることに貢献する商品を多数ラインアップしています。

火災対策では、煙・熱感知器と連動して閉鎖し、延焼防止と煙の拡散抑制によって安全区画を形成する防火シャッターや防火ドアを世界中で展開しています。地震対策では、被害を最小限に抑えるリスク軽減商品を、電力インフラ被災による停電対策では、非常時のリスクを軽減する商品・システムを取り揃えています。

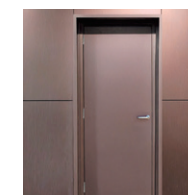
防災に貢献する商品売上高については、2024年度に同年度のKPIである810億円を上回る811億円を達成し、「中期経営計画2027」では2027年度目標を900億円と設定しました(右グラフ参照)。

また、国内では三和シャッター工業の24時間フルタイムサービス(FTS)や、防火設備の定期点検報告制度への対応、海外においてもODCやNFグループのサービス体制拡充を通して、社会インフラとしての防災機能の維持に貢献しています。メンテナンス・サービス事業売上高についても、2023年度より2024年度KPIである760億円を上回っており、「中期経営計画2027」では2027年度目標を1,020億円と設定しました。

防災に貢献する商品の売上高の推移およびKPI(連結)



■ 防災に貢献する商品の売上高(左軸)
● 防災に貢献する商品の売上高比率(右軸)



遮熱ドア「灼熱ガード」(三和シャッター工業)

遮炎性能に加えて60分間の遮熱性能を有する防火設備として、脱炭素社会の実現に向けた木造・木質化建築物の要求性能に適用できる



スムード悠楽 耐震仕様(三和シャッター工業)

シニア向けマンションなどに適した内廊下用玄関引き戸「スムード悠楽」の耐震仕様



シャッター開放用電源供給システム「Eコネクト」(三和シャッター工業)

発電機やバッテリー装置を利用しコネクタ接続することで、停電時の電動重量シャッターの電動開放が可能に

新たな付加価値を生む デジタル化戦略

デジタル化戦略の基本方針

三和グループでは、長期経営ビジョン「三和グローバルビジョン2030」にて掲げた「高機能開口部のグローバルリーダー」を目指し、DX(デジタルトランスフォーメーション)に関わる基本方針として社外、社内、人材に区分し、デジタル化戦略を推進しています。

外部環境の変化に伴う人手不足や気候変動などの社会課題やお客さまの多様なニーズに対応するには、さまざまなデジタル技術の活用が必要です。三和グループでは、地域特性に応じたデジタル化施策を実行。商品開発から販売、設計、調達、製造、施工、メンテナンス・サービスまで一体となった、バリューチェーン最適化の取り組みを進めています。更に、デジタル化を推進するための人材育成や、全従業員を対象としたデジタルスキル底上げのための研修を行っています。

中期経営計画2024での主な成果

- ・日本 : 取付工事請負契約の電子化(EDI)。
EDI導入により社外の施工技術者との請負契約、当社営業員との現場指示等をスマホで行うことが可能となり、業務効率化と対応現場数の増加を実現。
- ・米州 : ERP導入済拠点での効率改善。
製造拠点へのERP導入を実施し、BIツール、MRP等※を用いて業務プロセス、在庫管理、原価計算等の業務効率化を実現。
- ・欧州 : 販社へのERP導入など各プロセスのデジタル化を推進。
欧州各国で異なるシステムを運用していたが、販社へ統一した自社開発プラットフォームシステムを展開することにより、業務の平準化と効率化を実現。
- ・アジア : ERPによる業務プロセス改善。
従来の手作業、複数システムでの管理からERP導入による一元化を行い、業務効率化を実現。

※BIツール: Business Intelligenceツールとは、企業に蓄積されたデータを収集・分析・可視化し、業務改善に役立てるためのソフトウェア
MRP : 資材所要量計画 (Material Requirements Planning)

戦略 1

商品・サービスのスマート化推進

三和グループでは新たなスマート化商品・サービスを提供することで、IoTやクラウドなどのデジタル技術を用いた使用状況、履歴などをデータベースに蓄積し、それらの収集データを製品の維持管理、予防保全、メンテナンス機会の創出などに活用し、お客さまの課題解決と更なる価値創造に取り組んでいます。また、日米欧それぞれの地域で新商品を開発しており、住まいをIoT化することで、より快適で便利な暮らしを実現しています。

RemoSma(三和シャッター工業)

「RemoSma」は、窓シャッターやガレージシャッターなどをスマートフォンで開閉操作ができるシステムです。専用アプリにシャッターを登録することで、スマートフォン1台で複数のシャッターを操作できます。



Aladdin Connect(ODC)

専用のスマートフォンアプリやスマートホームデバイスを使用することでガレージドアの遠隔操作が可能になります。また、開閉状態を離れた場所から把握することもできます。



Lion4.0(Novoferm)

配送センターなどの開口部管理に使用されるIoTシステムです。産業用セクショナルドアやドックレバラーなどの使用状況が把握できるうえ、使用回数やエラー履歴などがデータベースに保存・蓄積され、保守点検作業をスムーズに行えます。



戦略 2

デジタル化による生産性向上

三和グループでは、デジタル技術を用いた更なる業務効率化を推し進め、労働環境の改善と省人化・省力化による業容拡大に努めています。三和シャッター工業の太田ドア工場では、自動搬送ロボ(AGV)や配車・倉庫管理システムを活用し、積込作業の効率化と出入庫・在庫管理の強化を推進。トラックの積込時間と待機時間を大幅に減少し、配送効率化を実現しました。

海外グループ会社においても、ERP導入や製造／サービスプロセスのデジタル化推進による業務効率化を行い、生産性向上につなげています。

パートナー企業からのメッセージ



日本運輸荷造株式会社

井田 透 様

三和シャッター様とは、太田ドア工場の創業当時からの付き合いになります。もちろん、「2024年問題」への対応にも一緒に取り組んでできました。最大の変化は、積込開始時間が早くなったこと。以前は午後に開始することが多かったのですが、現在は午前10時頃から作業が可能になりました。トラックがピーク時に集中することがなくなり、待機時間は減り、終業時間が早くなりました。また、以前は雨の日には雨具を着て、製品をきれいに拭いてから積込作業をしていたり、暗い時間にはライトを照らしながら作業をしていましたが、トラックバースができたことで作業環境が大幅に改善され、品質も維持できるようになりました。一方で、人と車両の確保は引き続き課題です。労働環境の改善に取り組みながら、三和シャッター様の品質確保や納期遵守に貢献していきたいと思っています。

戦略 3 DX人材の育成

AIやIoTなどのIT技術が日々進化し、これらを活用して企業の競争力を高めるうえで、DXに必要なスキルを持つ人材の確保が課題となっています。

そこで、IT・DXスキルに関する基礎知識を正しく理解し、データ活用と業務のデジタル化による業務改革・生産性改善を推進でき、かつビジネス変革リーダーとなる人材の育成に取り組んでいます。

担当者メッセージ



三和シャッター工業
執行役員 経営戦略部門
人材開発部長

松原 英司

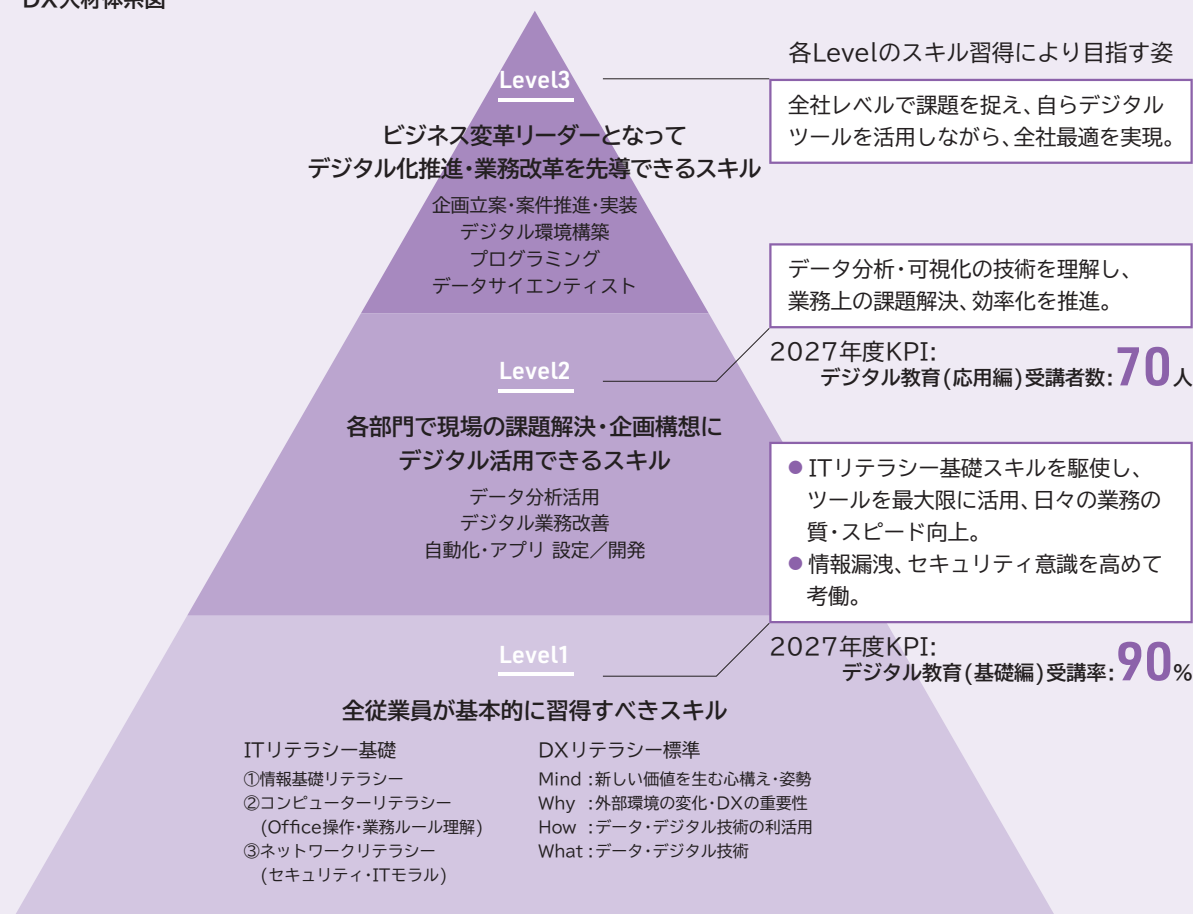
DX人材を確保すべく、2022年度より「ITリテラシー基礎・DXリテラシー標準の底上げ」を目標として掲げ、国内全従業員を対象にデジタル活用の必要性、ITモラル、セキュリティリテラシー、データ収集、活用スキル、DX基礎知識など多岐にわたる項目を対象としたeラーニングを実施しています。

また、2025年に人材開発部を新設し、全員が一定レベル以上のデジタルスキルを保持することで、業務改革の推進、生産性改善を推進できるための教育カリキュラムを作成し、育成に取り組んでいます。

次ステップとして「各部門で現場の課題解決・企画構想にデジタル活用できる人材の育成を目的とし“データ分析・可視化の技術を理解したデジタル業務改善”」の教育を実施しています。

最終ステップとして「全社レベルのデジタル化推進・業務改革」を牽引できるスキルを身につけた人材を育成すべく取り組んでいます。

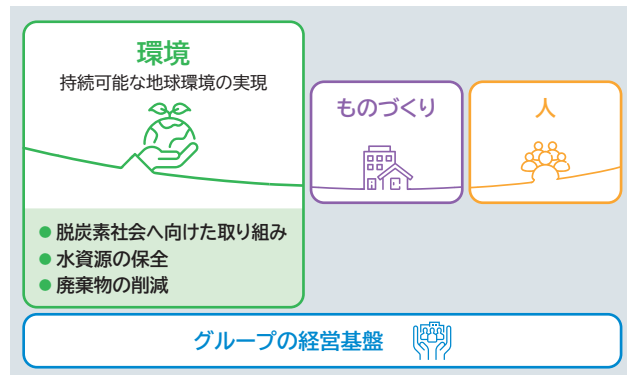
DX人材体系図



基本的な考え方

世界28の国と地域において事業を営む当社グループにとって、エネルギー、水、その他天然資源の安定供給への懸念などが事業基盤へのリスクであることを認識するとともに、自らの事業活動が地球の環境問題に与える影響軽減のための対策を講じることは極めて重要な使命であると考えています。CO₂排出量、水使用量、廃棄物排出量の削減を通じて環境負荷低減への取り組みを進めるとともに、情報開示の拡充を進めることで、中長期的な企業価値の向上へつなげていきます。

マテリアリティ



ガバナンス・リスク管理

三和グループは、環境方針に沿った環境保全活動を組織的、継続的に展開するため、国内・海外グループ各社において、ISO14001などの環境マネジメントシステム認証取得を通じた環境経営の推進、環境パフォーマンスの向上を図っています。各地域の取り組みは、国内グループ会社は品質・環境・CSR推進会議において、海外グループ会社は海外リスク分科会／海外環境推進分科会において年2回報告・審議され、その内容はサステナビリティ委員会においても報告されています。

戦略

脱炭素社会へ向けた取り組み

当社グループは2022年5月発表の「三和グローバルビジョン2030」「中期経営計画2024」において、2050年へ向けた“事業活動に伴うCO₂排出量実質ゼロを目指す”カーボンニュートラル実現の方針を定め、さまざまな取り組みを進めています。

Scope1排出量削減の取り組みとして、省エネ設備への更新などに努めるほか、エコカーへの切り替えを積極的に実施しています。NFグループでは、ドイツ、UK(英国)各社の社有車の電気自動車またはプラグインハイブリッド車への切り替えを進めています。

Scope2排出量削減の取り組みとして、非化石証書付電力の活用やLED化の推進に加えて、日本では、三和シャッター工業の太田ドア工場物流棟および九州工場、静岡工場敷地内に、欧州ではNFスキパノ(イタリア)をはじめ3工場に、アジアでは上海宝産三和や三和NF常熟の工場屋根に太陽光パネルを設置しています。また、ODCでは、Won-Door社がLED照明への切り替え、省エネタイプの空調設備への変更を実施し、NFグループではドイツ各社は2025年より再生エネルギー由来の電力を購入しています。加えて、2025年には、太田ドア工場の駐車場



太田ドア工場ソーラーカーポート

にソーラーカーポートを設置しました。

カーボンニュートラルな社会の実現のためには、自社のみならず、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減が必要であるという認識のもと、2023年度よりScope3の算定を開始しました。2024年度は、算定カテゴリーの範囲を拡大しており、そのうちカテゴリー 1、3、11の排出量は一般社団法人日本能率協会サステナビリティセンターの第三者検証を取得しています。

水資源の保全

三和シャッター工業では、2030年度に向けた水使用量原単位削減目標の達成へ向け、塗装設備の水循環システムやタンクの冷却水を循環させるチラー設備の有効活用、キラー剤投入による塗装ブースの水廃棄の低減などに取り組みました。その結果、2024年度の水使用原単位実績は2020年度比27.0%削減となり、2030年度目標「2020年度比10%削減」を大幅に達成しました。そのため、中期経営計画2027では「2020年度比30%削減」に2030年度目標を引き上げました。

廃棄物の削減

三和シャッター工業では、2030年度の廃棄物排出原単位削減目標の達成へ向け、分別・リサイクルの徹底、塗料カス削減、木パレット再利用などに取り組みました。その結果、2024年度の廃棄物排出量原単位実績は2020年度比57.3%削減となり、2030年度目標「2020年度比10%削減」を大幅に達成しました。そのため、中期経営計画2027では2030年度目標を「2020年度比60%削減」に設定し、目標達成に向けさらなる施策推進に努めます。

また、廃プラスチック類の排出削減への取り組みとして、原単位削減に対する目標値を設定し、分別の徹底と従業員教育の実施を行っています。



気候関連開示(TCFD)

当社グループは、気候関連のリスクおよび機会が重要な経営課題であるという認識のもと、2021年12月にTCFD提言への賛同を表明しました。長期経営ビジョンで定めている環境対応商品の拡充、ESGマテリアリティである「商品、サービスを通

じた気候変動・防災への貢献」「脱炭素社会へ向けた取り組み」の推進を通して、また、情報開示の拡充を図ることで企業価値の向上につなげていきます。

ガバナンス・リスク管理

当社グループは、サステナビリティ経営の推進組織として、三和ホールディングス代表取締役社長を議長とするサステナビリティ委員会を年4回開催し、あらゆるESGに関わるテーマにおいて方針を定め、推進しています。気候変動リスクへの対応は、サステナビリティ委員会の重要な課題として位置づけており、活動方針の進捗状況と、方向性の確認を行っています。

戦略(シナリオ分析)

中核事業会社の三和シャッター工業を対象として、IEAの1.5℃シナリオおよびIPCCの4℃シナリオの2種類を用いて分析し、2030年時点のリスクと機会について整理しました。その結果、いずれにおいても気候変動に対応する多彩な商品ラインアップにより、豊富な事業機会を取り込みながら、気候変動の緩和と適応に貢献できる高いレジリエンスがあることを確認しました。

シナリオ分析

分類	カテゴリー	影響度	リスク項目	事業に及ぼす影響	当社の対応
移行リスク 主として 1.5℃シナリオ を想定	政策・規制	大	●炭素税導入 ●排出目標規制強化	●炭素税導入により、工場や事業所で使用する燃料、電気代等のコストが増加 ●事業活動の排出削減移行コストが発生	●再生エネルギーの使用 ●省エネルギー、高効率設備への切り替え ●エコカーへの切り替え
		中	●ZEB、ZEH、省エネ基準等規制強化	●基準強化による特定商材の排除 ●代替材や再生材の使用義務化	●ZEB、ZEH向け商品の開発、営業、生産の強化
	市場変化	大	●原材料価格の上昇	●炭素税やその他規制による主要材料価格の上昇	●商品、サービスの高付加価値化による収益確保 ●自助努力によるコスト削減および価格への適切な反映
物理リスク 4℃シナリオ を想定	評判	中	●投資家、消費者の行動変化	●情報開示や対策の遅れによるレピュテーションの悪化 ●環境負荷に配慮した消費行動の拡大	●情報開示の充実 ●環境施策の推進 ●気候変動緩和に貢献する技術や商品の開発
	急性・慢性	大	●異常気象(豪雨・台風・洪水等)の頻発化	●自社の被災に伴う営業活動、生産の停止 ●サプライヤーの被災に伴う資材や労務の供給停止	●ハザードマップ等による定期的な確認と浸水リスクへの対応 ●材料・部品の代替調達手段の整備 ●BCP対策の強化
	慢性	大	●平均気温の上昇	●工場、施工現場における健康リスクの増大 ●労働生産性の低下	●工法の見直しやロボットの活用による施工の省力化

指標・目標

事業活動に伴うCO₂の排出量削減と気候変動対応商品の事業拡大を両輪として、それぞれに目標を設定し、気候変動の影響を軽減するとともに、機会を最大化するための取り組みを進めています。

事業活動に伴うCO₂排出量(Scope1+2)削減目標
(対象範囲:三和シャッター工業)

2027年度
2019年度比20%削減
2030年度
2019年度比30%削減
▼
2050年度
三和グループとして 事業活動に伴うCO ₂ 排出量実質ゼロを目指す

気候変動対応商品の売上高目標
(対象範囲:連結)

2027年度
気候変動の緩和に貢献する商品:1,120億円
気候変動の適応に貢献する商品:280億円

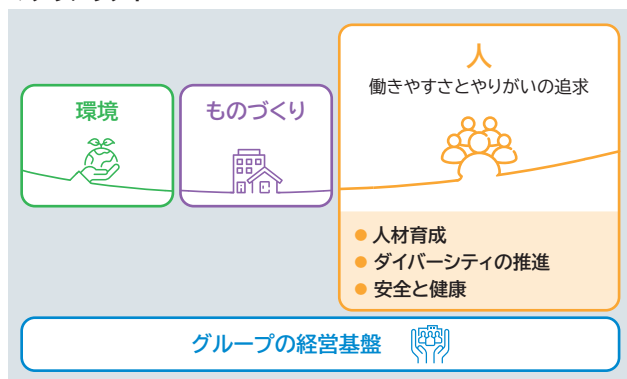
基本的な考え方

世界の多くの経済圏において労働力不足が問題となっている中、私たちのすべての事業活動は“人”によって支えられていることから、“人”は価値創造と競争力の源泉であると考えています。従業員が最大限に能力を発揮できるよう人材育成に注力するとともに、多様性の尊重、安全衛生などの取り組みを通じて、企業価値の持続的な向上を図っていきます。

三和グループでは、「三和グローバルビジョン2030」で目指す姿「高機能開口部のグローバルリーダー」と「中期経営計画2027」を支える人材戦略を策定しました。前中計期間中、マテリアリティテーマのうち「ものづくり」「環境」「グループの経営基盤」は一定程度取り組みが進んだ一方で、「人」についてはまだ課題が多く、持続的な成長と使命の達成のためには、「人」に対する取り組みを抜本的に見直す必要があると考えています。

新しい人材戦略では、自律的に考え実践していくことができる「個」と、働きやすさとやりがいを兼ね備えた「組織」がともに成長することで、従業員のエンゲージメントを向上させ、三和グループが働きがいと魅力あふれる企業へと進化することを目指します。一人ひとりがイキイキと貢献意欲を持って働き、労働生

マテリアリティ



産性と企業価値が向上することで、社外からの評価向上や新たな人材の獲得につながるという好循環が生まれます。この好循環によって、中期経営計画や長期経営ビジョンの達成につなげていきます。

三和グループ人材戦略

人材戦略	重要テーマ	指標・目標	対象範囲
1 地域別経営戦略に連動した 人材の確保、戦略的配置、 能力開発	● 成長戦略に紐づいた人材育成	1人当たり年間研修時間:38時間(2027年度)	三和シャッター工業
	● デジタルスキルの底上げとデジタル人材の育成	デジタル教育(基礎編)受講率:90%(2027年度) デジタル教育(応用編)受講者数:70人(2027年度)	三和シャッター工業 三和シャッター工業
2 安全で健康な職場づくりと ウェルビーイングの推進	● 多様な人材の活躍	女性従業員比率	25%以上(2030年度) 連結 15%以上(2030年度) 三和シャッター工業
		新卒女性採用比率:30%以上(毎年)	三和シャッター工業
		女性管理職比率:20%以上(2030年度)	連結
	● 働きやすい環境整備	男性育児休業取得率	70%以上(2027年度) 三和シャッター工業 100%(2030年度) 三和シャッター工業
3 エンゲージメント向上による 組織パフォーマンスの最大化	● 健康経営の推進	肥満率(BMI25以上):30%(2030年度)	国内グループ
		喫煙率:25%(2030年度)	国内グループ
		ハイリスク者受診率:100%(2030年度)	三和シャッター工業
		有給休暇取得率:70%(2027年度)	三和シャッター工業
	● 使命、経営理念の共有 ● 報酬制度見直し ● 社内コミュニケーション活性化 ● 貢献意欲の向上	経営職群向け株式付与制度導入	三和シャッター工業
		エンゲージメントサーベイ実施検討	国内グループ

ガバナンス・リスク管理

当社は、個の能力を最大限に引き出すための人材育成や多様性の尊重、性別や年齢にとらわれない平等な成長機会や評価、安全で働きやすい職場環境の整備などを推進しており、グループの方針やKPI達成へ向けた取り組み、進捗などについて、サステナビリティ委員会において定期的に審議しています。

戦略1 地域別経営戦略に連動した人材の確保、戦略的配置、能力開発

国内グループにおける課題認識

国内においては、人口減少とそれに伴う長期的な建設市場の縮小が続いていくと予想されます。そうした中で事業を拡大するためには、市場のさまざまなニーズを的確につかみ、開発に反映させ、市場投入、拡販していくことが重要です。

例えば、自然災害の甚大化や環境に配慮した建物の増加、防犯ニーズの高まりなどに対応するには、防災・減災に貢献する商品や高機能な商品を更に強化する必要があります。また、社会インフラの老朽化や人手不足も大きな社会課題です。これに対応するためには、メンテナンス・サービスや新たなソリューションの提供が求められています。

このようにさまざまな市場ニーズに対応した製品を開発し、拡販していくためには、人員配置の最適化や人員確保、能力開発が重要になります。特に施工技術者は高齢化が進んでいるため、後進の育成が急務です。また、環境分野などの新領域では、顧客ニーズを喚起するための高い提案力を持った人材が必要です。

こうした状況に対応するため、三和シャッター工業では、経営戦略部門担当を議長とする「人材開発強化会議」や分科会を開催し、職種別スキルの教育計画と進捗、採用、定着のための取り組みについて議論し、人材育成をきめ細かくフォローしています。また、施工技術者の育成強化に向けて、専門の研修施設を2008年に開設し、施工品質向上、施工技術のスキルアップを図り、高い施工水準と全国規模の育成基盤を確立しています。

国内グループにおける人材獲得・育成戦略

人材獲得については、インターンシップ、リファラル、アルムナイ採用など幅広いチャネルを通して多様な人材層にアクセスしています。

人材育成については、すでに身につけているスキルを更に高度化する「アップスキリング」と、新たな職種のスキルを習得する「リススキリング」の2方向で施策を実施しています。アップスキリングにおいては、従業員の職種と階層に合わせた研修を実施し、営業力の強化や施工品質の向上などに取り組んでいます。これにより製品・サービスの品質向上や業務改善を図っています。リススキリングについては、主にデジタル人材教育に注力し、全社的にデジタル化を推進しています。

研修体系図(国内グループ)

	階層別教育	目的別教育				自己啓発
		次世代・キャリア	部門別スキル	デジタル	グローバル	
経営幹部						
管理職	受入所課長研修	三和経営塾 (エグゼクティブ、アドバンス)	職種別 (営業・工務・設計等) のスキルマップに 基づいた教育	デジタル人材教育 (基礎編、応用編) ITリテラシー教育	海外赴任者教育 海外実地研修 TOEIC IP eラーニング	通信教育、 図書斡旋等
	新任管理者研修	管理職マネジメント 力強化研修				
中堅社員	次世代リーダー育成研修	ライフプラン セミナー				
	中堅社員研修	キャリアブラッシュ アップ研修				
	OJTリーダー研修	キャリアアップ研修 (女性社員向け)				
新入社員	フォロー研修					
	新入社員研修 (三和プロ人材育成プラン)					

戦略2 安全で快適な職場づくりとウェルビーイングの推進

ダイバーシティの推進

三和グループは、優秀な人材の確保や急激な環境変化に対応するためのイノベーションの促進、多様化する顧客ニーズへの対応力向上、ESG投資などの観点から、ダイバーシティの推進が欠かせないと考え、注力しています。多様な人材一人ひとりが最大限に力を発揮できるようさまざまな施策を展開しています。

国内においてはジェンダー平等、多様性の確保が課題であると認識し、女性社員向けの「キャリアアップ研修」を2022年度から実施しています。社歴10年以上の女性社員を対象としたもので、将来の管理職候補となる人材育成とそれぞれのキャリア形成を目的としています。また、女性幹部養成やセルフリーダーシップ開発のため、社外セミナーへの参加も実施しています。

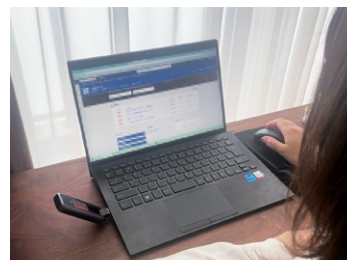
また、シニア社員にはそれまで培ったスキル・ノウハウに応じ活躍できる場を提供し、必要と認められるケースにおいては役職任命を可能にするなど高いモチベーションで働いてもらえるような制度としています。



働きやすい環境整備

三和グループでは、子育てや介護と仕事を両立する従業員がより柔軟に働けるよう、さまざまな施策を進めています。

三和シャッター工業では、女性をはじめとする多様な人材の定着と活躍に向けテレワークの活用、子どもの看護休暇の有給化、時間単位有休の導入、小学校6年生までの子どもを養育する社員を対象とした育児短時間勤務制度の拡充など、職場環境の整備に向けた制度の充実を図っています。2025年4月に、子どもの看護休暇の対象範囲について法定を超えた小学校6年生修了までに延長し、また、入学式や卒業式以外の保護者会などの参加に対しても取得できるよう拡大するなど柔軟な制度に変更しました。家族の介護などをする従業員が取得する介護休暇についても、2025年4月の法改正に合わせて制度を変更し、法定(要介護2以上)を超える要介護1の状態にある家族の介護をする従業員も介護休暇を取得できるよう、要件を拡大しました。また、従業員のワークライフバランスの向上と、ダイバーシティの推進と理解には男性の育児参加が欠かせないという考え方から、「中期経営計画2027」では、従前の男性育児休業取得率目標(2030年度:50%)から、2027年度目標を70%に、2030年度目標を100%に引き上げました。制度を拡充するとともに、より取得しやすい環境を整備することで、目標達成に取り組めます。



健康経営の推進

三和グループは、ものづくりに携わる企業として、労働災害の撲滅に向けた安全教育の実施とルール徹底、ヒヤリハット事例の共有、作業負担軽減のための環境改善、熱中症対策の周知・徹底などに努めています。

また、当社グループの従業員は肥満率と喫煙率が全国平均より高いという健康課題があります。これらの低減を目指して、積極的な受診勧奨やウォーキングキャンペーン、禁煙サポートプログラムなどを実施しています。

2024年3月には、生活習慣病の重症化リスクの高い層にターゲットを絞って行動変容を促すため、定期健診の所見で一定の条件に該当した従業員を生活習慣病の重症化ハイリスク者と定義し、検査受診者および治療開始者の割合を100%とすることをKPIとして、取り組みを推進しています。

2025年度からは板橋および新宿オフィスエリアにおいて、ストレスチェック項目を拡充しました。従来の57項目から80項目に増やしたうえ、プレゼンティーズム※やワーク・エンゲージメントなども追加項目として測定することで、心身の負担を把握し、職場環境の改善に役立てていきます。

※健康問題が理由で生産性が低下している状態

生活習慣病の重症化ハイリスク者の定義

定期健診の所見で以下のいずれかであった者

- ①高血圧(収縮期160mmHg以上または拡張期100mmHg以上)
- ②HbA1c(NGSP値)7.0%以上
- ③LDLコレステロール値男性のみ180mg/dL以上
- ④尿蛋白2+以上

戦略3 エンゲージメント向上による組織パフォーマンスの最大化

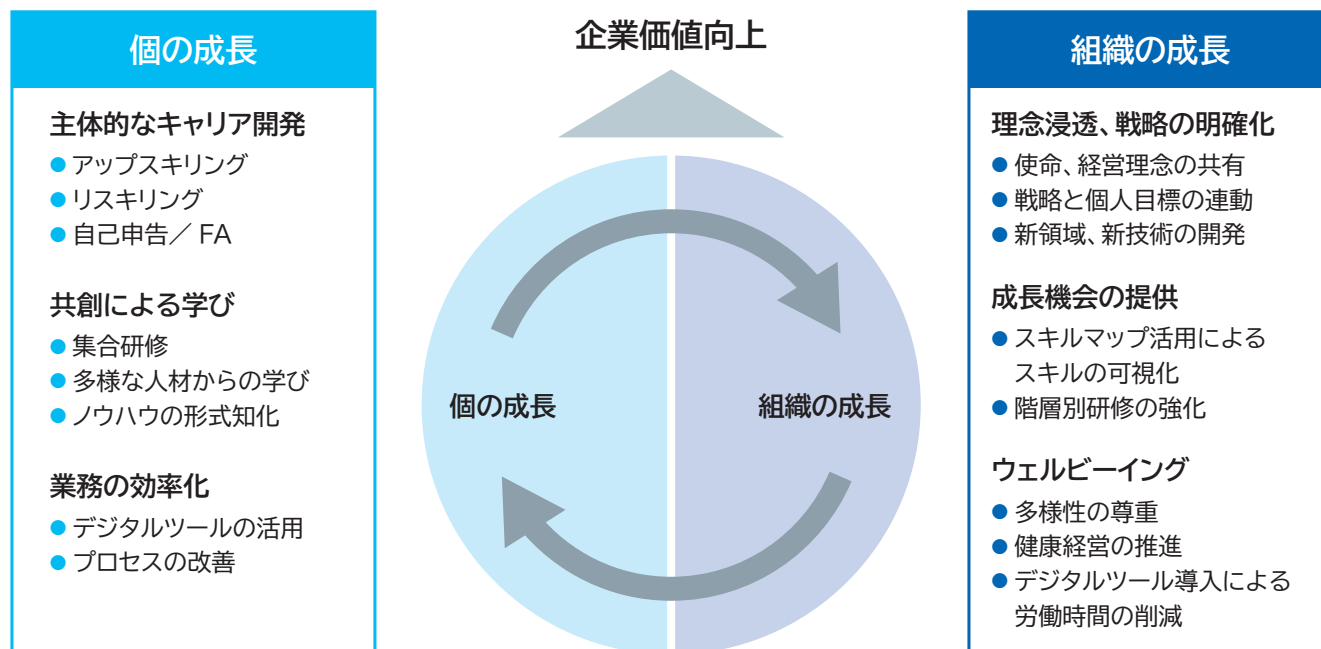
従業員のエンゲージメント向上は、個々の能力や生産性の向上につながるだけでなく、組織全体でのパフォーマンス向上や人材の定着にもつながるため、三和グループでは従業員のエンゲージメント向上に力を入れています。

三和シャッター工業では、2025年4月より奨学金返還支援制度を導入。奨学金を返還する若年従業員に安心して働き続けてもらうことを目的として、最長10年間、返還を支援しています。また、経営職群の従業員に対して、経営職群向け株式付与制度(RS)を導入しました。一定期間の譲渡制限が付された三和ホールディングスの株式を付与することで、会社の経営戦略

や経営方針に対する理解を深め、経営参画意識を持つことを目的にしています。

個々の仕事の質や業務効率の向上は、売上や顧客満足度に直結するほか、離職率が低下することで、採用・教育コスト低下にもつながります。また、心理的安全性が高まることでイノベーションが促進され、革新性の高い商品やサービス、営業手法などの創造につながります。当社グループでは、継続的な従業員のエンゲージメント向上に取り組むとともに、今後はエンゲージメントサーベイの実施を予定しています。

個と組織の好循環



海外グループ会社の取り組み

米国では労働市場が逼迫しており、特に製造業や技術職において人材確保が困難なことに加え、日本と比較して離職率が高いという課題もあります。ODCでは、「従業員に選ばれ、ともに成長し、進化していく企業」となることを目指し、企業文化の醸成、意欲的で高い能力を備えた人材の採用と育成、競争力のある報酬体系と福利厚生の実、業務効率の改善に取り組んでいます。具体的には、充実した研修による業務効率化と生産性向上、基本給とインセンティブの見直しによる質の高い雇用と離職率の低下、安全に関するプログラムの定期的なレビューや福利厚生制度の整備による魅力的でやりがいのある職場環境づくりを行っています。

欧州においても労働力不足は課題となっています。特にNFグループ売上高の約3割を占めるドイツにおいて顕著であり、熟練労働者も不足している状態です。NFグループでは、Novoform版経営ビジョン(Vision 2030)における4つの重要な構成要素としてcustomer(顧客)、product(商品)、process(プロセス)に加えて、people(人)と定義しており、会社の成長は従業員一人ひとりの適性、才能、スキルによって支えられていると考えています。地域・市場特性に即した能力開発プログラム、デジタル化の環境整備とレベルアップ、企業文化の醸成と職場環境改善により、個人と組織の持続的な成長を実現します。