

「高機能開口部のグローバルリーダー」に向けた 現状と課題



社外取締役

横田 正仲

株式会社日本能率協会コンサルティングに入社後、企業の経営戦略、生産・ものづくり、人材開発などについて助言・指導を行う。常務取締役、中国法人および欧州法人社長などの要職を歴任した後、2020年6月に当社社外取締役に就任し、経営全般について助言・提言している。



社外取締役

石村 弘子

株式会社三菱銀行に入行後、1991年にシンコム・システムズ・ジャパン株式会社に入社し、マーケティングマネジャー、代表取締役などの要職を歴任。2022年に当社の社外取締役に就任し、IT・デジタル技術活用などについて助言・提言している。



UBS証券株式会社
シニアアナリスト
エグゼクティブディレクター

渡辺 真理子

1991年に国際証券株式会社入社。以来、複数の外資系証券会社で証券アナリストとして産業調査や財務分析に携わり、2004年にUBS証券株式会社へ入社。日本証券アナリスト協会認定会員として、企業と投資家の橋渡し役を担う。

三和ホールディングスは、2022年度に長期経営ビジョン「三和グローバルビジョン2030」を策定しました。その第一段階である「中期経営計画2024」を順調に終え、2025年度からは第二段階の「中期経営計画2027」を開始しています。新たな中計を進めるにあたり、現状の課題や今後注力すべき点などについて、UBS証券シニアアナリストである渡辺真理子氏をファシリテーターに迎え、社外取締役2名が意見交換しました。

中期経営計画2024の総括

渡辺 2025年3月末で、中期経営計画2024が終了しました。各種の業績目標を達成し、好調といえる結果だったと思います。あらためてどのように評価されていますか。

横田 前中計は、三和グローバルビジョン2030に向けた最初のステップという非常に重要な位置づけでした。コロナ禍が収束した直後で不透明な部分も多かった中で、日本と米州のビジネスが順調に推移したことで、全体の業績としては満足できる結果になりました。

日本と米州の好業績は、原材料ほか、各コストが高騰した分をしっかりと売価に転嫁できたこと、また生産性を向上させ原価低減に取り組んだ結果といえます。価格転嫁がスムーズに受け入れられたのは、三和グループの製品・サービスが優れており、日頃からお客さまの信頼を得ることができていたからだと思います。

石村 前中計については、素晴らしい結果でした。特に国内については、いわゆる「2024年問題」や「2025年の崖」など製造業における数々の難問を抱えながらも、よい結果となっていると評価しています。社外取締役に就任後、一番強く印象に残ったのは、「非常にしっかりと組織づくりがされている会社だな」ということです。PDCAを地道に廻し続けた結果が、今回の

社外取締役とアナリストの対話

すばらしい財務指標に表れていると思います。

渡辺 おっしゃるとおり、多くの投資家の方がこの3年間の成果を高く評価されている印象です。一方で、数字に表れない部分も含めて、課題として挙げられることはあります。

横田 地域でいうと、日米が好調だった一方で、欧州は苦戦しました。その原因の1つはM&Aが思うように進まなかったことであり、ここをどう伸ばしていくかは次に向けた大きな課題といえます。アジアも黒字化できたことは評価できますが、中国やベトナムを中心に、まだまだ利益拡大を目指さなくてはなりません。

製品面では、防災や気候変動に対応した製品に成長の余地があると思います。これらは売上高の約30%を占めており、すでに当社の強みといえる製品分野ですが、それでもまだまだ伸ばせるはずです。次の成長に向けた重要なポイントだと見ています。

石村 デジタル化とものづくり革新による生産性向上については、地道に継続的に改革・改善していかなければならない分野だと思います。AIやIoTという新しいソリューションがものづくりに影響する大波が襲ってきている現在ですが、慎重に・確実に・戦略的に推進していくことが重要です。デジタル化のためのシステムは1回導入したら終わりではなく、継続的なアップ

デートが必要です。

並行して、提供する製品・サービス自体のデジタル化も進めなくてはなりません。製品のIoT化や、サービス事業を展開するためにAIをはじめとしたデジタル技術が欠かせませんが、それらの技術に飛びついてすぐ結果にはつながらない場合があります。効果を確かめながら推進することが必要であり、こちらも継続的に取り組むことが重要です。

中期経営計画2027において期待すること

渡辺 2025年度から新たな中計がスタートしました。今中計は、過去の3年とは違う意味で難しい時期を迎えていると思います。社外取締役として重視しているポイントは何でしょうか。

横田 一番は、M&Aを含めた投資の方針です。M&Aと設備投資、IT／デジタル投資で合計1,000億円を投資する計画で、これをきちんと実践していくことが肝になるはずです。投資がうまくいけば、例えば米州においては更なるシェア拡大や収益性向上などにつながっていくと考えています。これらの投資の重要性については、今中計に限らず取締役会で継続的に議論してきました。

石村 取締役会では、サステナビリティ経営の推進についても議論が続いています。そもそも当社が創業時に基本精神としていたのは「愛情、信頼、勤労」であり、まさにサステナビリティ経営の基本といえるものです。私は社外取締役に就任した際にこの基本精神をすばらしいと思いました。

創業時の基本精神がこれまで脈々と受け継がれ、それが現在の企業使命である「安全、安心、快適を提供することにより社会に貢献」することにつながっています。この使命を実行に移すためのPDCAも企業文化として強く根づいています。このぶれな

い姿勢が、成長の大きな原動力になっていると思いますし、サステナビリティ経営の推進を後押しするはずです。

今中計では、「規模」を拡大することも重要なポイントになりますが、一方で更に重要なことは、「質の向上」だと思っています。サステナビリティ経営によって、製品、社員の能力などあらゆるものの質を向上させることも、事業拡大を図るうえで重要なポイントになるはずです。

渡辺 今中計の最終目標として、営業利益1,000億円、営業利益率13.3%※を掲げられています。これはこの3年間だけではなく、過去から何十年と続けてきた努力が土台としてあってはじめて達成できる数字です。そうしたことを考えると、今後も長期にわたって、これまでと同様の成長を続けられるのだろうと思うのですが、より大きく成長するために越えなくてはならないハードルは何でしょうか。

※のれん償却前

横田 やはり人材育成や人的資本経営が重要ですね。当社に限らず、どの日本企業も人材の確保には苦労していますが、やはりそこは乗り越えなくてはならない高いハードルだと思います。

少し前に比べると、当社は広告などでの露出も増えてきました。それによって求職者の関心も集められています。更によい人材を獲得するために、広告以外にもさまざまな仕掛けをすることが重要になるでしょう。

当社に限らず、日本の製造業はトップダウンで規律を決め、現場が標準の方法をきちんと守ることでQCDを担保する、という構造が一般的です。それが強さにつながっているのは間違いないのですが、今後は各個人がより能力を発揮するために、自分の意見を自由に言える組織になっていく必要があるでしょう。

石村 組織づくりが重要だというのは私も同じ考えです。その際に必要なのが、社外の考えに触れる機会をつくることです。長らく企業のマネジメントをする立場にいて実感したのが、どうしても社内にはしか目が向かなくなることです。人材がよく



社外取締役とアナリストの対話

育つ企業は、社内研修だけではなく社外研修や外部での学びにも力を入れています。そういった取り組みも視野に、これまでとは違う人材育成の手法も検討してもらえたらと思います。

横田 人事制度の見直しについても、社外取締役からたびたび意見を投げかけています。すぐに答えが出ない、正解がわからない難しいテーマではあると思いますが、時間をかけながらしっかりと議論を交わしていく必要があると考えています。

石村 先ほど前中計の課題としてデジタルを挙げました。今中計でもIT／デジタルへの投資が基本戦略となっていますが、それでも私はデジタル化が計画どおり進むかが気がかりです。

今、デジタル化に関しては、AIやIoTの活用をめぐり、急速な変化や進歩がみられる状況です。途中でどのような変更を余儀なくされるかわかりません。そのため、計画どおり今中計で設定している100億円という投資額で、さまざまな事態に十分に対処できるかは予測が難しいところです。途中で見直しをかける必要が生じることも想定しておく必要があるかもしれません。

横田 デジタル化による業務プロセス改善は地道に続けていくべきテーマです。先に指摘されたサービスや製品のデジタル化を進めることも、業界で高いシェアを誇る当社の責任といえますね。

渡辺 今中計では、成長投資と株主還元のバランスもポイントとなっています。三和ホールディングスはROEやROICといった資本効率性を表す数値が直近10年で飛躍的に向上しています。

私はこれまで多くの企業を見てきましたが、これほど改善している例はほかにありません。利益率が向上してきたことに加え、株主還元を重視してきたからこそでしょう。この姿勢を維持し、更に向上していくためのキャッシュアロケーションを示していることは、多くの株主に評価されているところだと思います。お二人はどうお考えですか。

横田 今回、配当方針の指標をDOEに変更したことは、社外取締役は皆、評価しています。資本効率性という観点で、過去から

継続的に議論してきたことが、今回の指標変更を活かされたと感じます。

一方で、M&Aを含めた成長投資の想定額は、やや慎重な印象です。私からは、「これは必ずクリアすべきラインとして考え、将来を見据えてより積極的に投資すべきだ」とお話しました。特にM&Aは前中計でうまくいかなかったところなので、積極的に取り組んでほしいと思います。

石村 加えて、市場のIT人材不足の折、IT投資の判断については、アウトソース人材確保のためにも、判断のスピードには改善の余地があるかもしれません。

当社は大きな投資判断について、最終的にホールディングスとしての決裁が必要になります。そのため、判断のスピードが落ちることもあり得ます。成長投資を確実に実行していくためにも、投資判断のためには、特別に取締役会を開催するなど、運営面でも機能強化につながるよう少し工夫ができるとよいと思います。

三和ホールディングスのコーポレート・ガバナンス



渡辺 コーポレート・ガバナンスについても、社外取締役のお二人から見た評価をお聞かせください。

横田 2025年6月に、新任の社外取締役および監査等委員としてMichael Morizumiさんが就任されました。米国人であり、企業経営に加えアナリストとしての経験、知見もお持ちです。更に社内取締役の監査等委員として、山岡直人さんが就任されました。ボードの人員が拡充し、より心強い体制になったと思っています。

石村 私はまだ就任してから3年ほどで、ほかの社外取締役の方々の議論から学ぶところも多くある状況ですが、疑問などがあればすぐに相談に乗っていただけますし、女性活躍やデジタル化について相談をいただくことも多くあります。社員の方々とコミュニケーションを取る機会も設けていただいている、風通しはよいと思っています。

渡辺 社外取締役として、意識されていることはありますか。

横田 製品・サービスの品質が適切かどうかという視点を持つようにしています。メーカーにとって、「よりよいものを提供していく」という姿勢が最も重要なので、それを強く意識して発言するようにしています。

石村 私は消費者としての視点で製品・サービスを見るように

社外取締役とアナリストの対話

心がけています。当社の社外取締役に就任して以来、日常生活でもシャッターが目につく機会が増えました。消費者視点で、三和グループに必要なと思われる情報を積極的にピックアップし、フィードバックするようにしています。

今後の三和グループに期待すること

渡辺 今後の三和グループに期待することを、それぞれお聞かせください。

横田 今中計は、三和グローバルビジョン2030に向けたちょうど中間地点にあたります。長期ビジョンで掲げた「高機能開口部のグローバルリーダー」とはどのような姿なのか、今一度、時間をかけて議論し、定義づける必要があると感じています。

具体的には、どんな商品構成を目指すのか、真の意味でグローバル企業となるためにホールディングスと各事業会社の役割は適切なのか、といったことを整理する必要があるでしょう。社外取締役である私たちも一体となって考えていきます。

人的資本経営を推進する中で、社員のエンゲージメントも追求していかなければなりません。従業員は企業にとって最も重要なステークホルダーです。従業員が誇りを持って働ける、よい会社となるためにどのような姿を目指すべきか。そういった議論も、今中計がスタートしたことをきっかけに進めていくべきではないかと思います。

石村 創業の基本精神である「愛情、信頼、勤労」を社員がしっかりと実践し、「安心・安全・快適」な生活を送れる会社であり続けてほしいと願っています。

その一環として、女性活躍の更なる推進にも取り組んでいただけたらと思います。当社に限らず、建設業界は女性活躍の範

囲がまだまだ狭い状況です。男女で区別するのではなく、全員にキャリアアップできる機会が与えられ、個の能力を活かす経営をしてほしいと思います。

もう一つお願いしたいのは、PR情報の発信についてあらためて考えることです。当社のビジネスはBtoBであるため、「世間からの認知度は気にしなくてもよい」という認識が社内にあると感じます。でも、本当にそれでよいのでしょうか。実際、社会に貢献できる本当によい製品をつくっているのに、アピールがうまくできていないのではないかと感じてしまうことがあるのです。アピールに成功すれば、会社のイメージが向上し、さらによりよい人材が集まるはずで、社員もより誇りを持って働けるようになるでしょう。

渡辺 私も、石村さんと同じ考えを持っています。日本の三和



役員一覧

取締役



代表取締役社長 執行役員社長

高山 靖司

取締役会出席率	100%
指名・報酬委員会出席率	100%
所有する当社の株式数	181,803株

選任理由

高山靖司氏は、2006年に当社に入社以来、TCR(トータルコストリダクション)統括部長、構造改革推進部長などの要職を歴任し、当社グループ全体にわたり幅広く経営改革を推進しました。また、2017年に社長に就任して以降は、国内外を含めグローバルグループ経営の推進を行い、グローバル・メジャーとしての礎を築きました。これまでの豊富な経験と実績を踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



独立社外取締役

石村 弘子

取締役会出席率	100%
所有する当社の株式数	1,000株

選任理由

石村弘子氏は、株式会社三菱銀行に入行後、1991年からシンコム・システムズ・ジャパン株式会社に入社され、マーケティングマネジャー、マネージングディレクター、代表取締役などの要職を歴任されました。2022年に当社の社外取締役に就任され、これまでのITやデジタル技術などを活用したビジネス課題の解決などに関する深い知見、会社経営者としての豊富な経験に基づき、経営全般に関する助言・提言をいただいております。これらの深い知見と豊富な経験を活かして、引き続き当社の取締役の業務執行に対する監督・助言をいただくことを期待しています。

執行役員

常務執行役員

藤井 克巳 グローバル事業部門 米州事業部長



取締役専務執行役員 経営企画部門担当

山崎 弘之

取締役会出席率	100%
指名・報酬委員会出席率	100%
所有する当社の株式数	30,080株

選任理由

山崎弘之氏は、商社やシステム開発会社などで要職を歴任し、2017年に当社に入社しました。当社では、これまでの豊富な経験と識見のもとに経営戦略、グローバル人事戦略を推進するとともに、リスクマネジメントの強化を行うなど、攻守にわたり当社グループの成長に貢献しております。これまでの経験と識見を踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



独立社外取締役(監査等委員)

米澤 常克

取締役会出席率	100%
監査等委員会出席率	100%
指名・報酬委員会出席率	100%
所有する当社の株式数	一株

選任理由

米澤常克氏は、伊藤忠商事株式会社の薄板第一部長、大洋州総支配人などを歴任後、同社グループの伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社の代表取締役を務められました。その後、2015年に当社の社外監査役、2016年に監査等委員である取締役に就任されました。当社では、国内外における企業経営者としての経験と経営や経済に関する深い知見に基づく意見や助言を的確に行っていたいただいております。これらの経験と知見を活かして、引き続き当社の業務執行を適切に監督していただくことを期待しています。

執行役員

新子 雅之 経営企画部門 コーポレートコミュニケーション部長



取締役専務執行役員 グローバル事業部門担当

道場 敏明

取締役会出席率	100%
所有する当社の株式数	19,386株

選任理由

道場敏明氏は、商社や外資系企業にて要職を歴任し、2014年に当社に入社しました。当社では主に米州事業に携わり、米子会社の売上高の伸長および利益率改善に大きく寄与しました。2022年からグローバル事業部門担当として、米州のほか欧州、アジアにおける事業戦略を推進し、当社のグローバル事業の成長に貢献しました。これまでの経験と実績を踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



取締役(監査等委員)

山岡 直人

取締役会出席率	—%
監査等委員会出席率	—%
所有する当社の株式数	1,800株

選任理由

山岡直人氏は、中核事業会社である三和シャッター工業の人事総務部長、常務執行役員などを歴任した後、2023年に同社の監査役に就任しました。長年にわたる人事、労務および人材開発ならびに総務業務の経験と、当社グループの事業に関する広範な知見を有しています。これらの豊富な経験に基づく的確な意見や助言を期待し、監査等委員である取締役として適任と判断しました。



取締役(非常勤)

高山 盟司

取締役会出席率	100%
所有する当社の株式数	109,780株

選任理由

高山盟司氏は、当社グループの中核事業会社である三和シャッター工業で営業推進部長やビル建材事業本部長などの要職を歴任し、2017年に同社の代表取締役社長に就任しました。建設分野および建材業界における経験と知識に基づき、国内事業を牽引し当社グループの発展に寄与しました。これまでの経験と強いリーダーシップを踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



独立社外取締役(監査等委員)

五木田 彬

取締役会出席率	100%
監査等委員会出席率	100%
指名・報酬委員会出席率	100%
所有する当社の株式数	一株

選任理由

五木田彬氏は、東京地方検察庁および大阪地方検察庁の特別捜査部検事を歴任後、1988年に弁護士登録をされ、1994年から弁護士法人五木田・三浦法律事務所の弁護士として幅広い分野で活動されています。2016年に当社の監査等委員である取締役に就任されました。当社では、法律の専門家としての深い知見に基づき、当社のガバナンスやリスクマネジメントに関して的確な意見や助言をいただいております。同氏は社外取締役のほかに会社経営に関与したことはありませんが、上記のような経験と知見を活かし、引き続き当社の業務執行を適切に監督していただくことを期待しています。



独立社外取締役

横田 正仲

取締役会出席率	100%
指名・報酬委員会出席率	100%
所有する当社の株式数	6,300株

選任理由

横田正仲氏は、株式会社日本能率協会コンサルティングにおいて、長年にわたりコンサルタントとして、経営戦略、生産・ものづくり、人材開発などについて改善や改革に関する助言・指導を行ってまいりました。2020年に当社の社外取締役に就任され、これまでのコンサルタント経験と海外子会社における社長経験などに基づき、経営全般に関する助言・提言をいただいているとともに、指名・報酬委員会の委員としても公明正大な意見をいただいております。これらの豊富な経験と知見を活かして、引き続き当社の取締役の職務執行に対する監督・助言をいただくことを期待しています。



独立社外取締役(監査等委員)

Michael Morizumi マイケル モリズミ

取締役会出席率	—%
監査等委員会出席率	—%
所有する当社の株式数	一株

選任理由

マイケル・モリズミ氏は、長年にわたる証券アナリストとしての経験から企業分析、投資判断および財務・会計知識はもとより、株式会社バシフィックIR代表としての経験から国内外の会社経営に関する豊富な見識も有しています。これらの経験、知見および国際感覚を活かして当社の業務執行を適切に監督していただくことを期待しています。

取締役のスキルマトリックス

取締役の選任に関する方針

当社では、グローバルな観点から会社経営を監視・監督し、また、事業に係る重要な意思決定を行うにあたり必要とされる能力・見識・経験等を持つことを基準にしています。

当社は、2021年に取締役のスキルマトリックスを作成・開示した以降も、直面する経営課題に照らして適宜見直しを実施しています。長期経営ビジョン「三和グローバルビジョン2030」および「中期経営計画2027」を達成するために取締役会で審議のうえ、右表に記載の分野を選定しています。

選任プロセス

当社の取締役会は、グローバル規模での競争を念頭に事業の方向性や戦略を打ち出して推進していける人材を経営幹部として選定します。取締役の指名においては、個々人の能力、見識、経験はもとより、取締役会、監査等委員会全体としてのバランス（監査等委員である取締役には、1名以上の財務および会計に関する知見者を選任）、多様性等を考慮して選定され、監査等委員会が検証した後に取締役会にて審議して決定しています。

なお取締役候補者は、取締役会が指名・報酬委員会へ諮問し、その答申に基づき選定されます。各取締役候補者の選任理由等については、「株主総会招集ご通知」に記載しています。経営幹部（取締役を除く）の選任および経営幹部の解任も同様の手続きにより、取締役会にて審議し決定します。

独立社外取締役について

社外取締役5名は、それぞれ豊富な経験や専門的な知見に基づき、経営に関する助言、業務執行から独立した中立な立場で取締役の業務執行を監査・監督しており、取締役会の監督を十分に高めています。今後も必要に応じて社外取締役比率の向上を検討するなど、取締役会の実効性の確保およびガバナンスの更なる向上を目指していきます。

取締役会スキルマトリックス

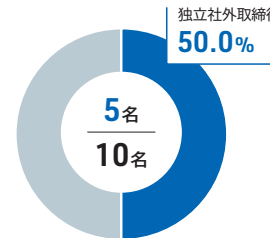
	氏名	スキル項目(当社が期待する能力・見識・経験等)									多様性	
		企業経営	業界知識 業界経験	グローバル 経験	営業 マーケティング	製造・技術 開発・品質	IT デジタル	財務・会計 金融	人事・労務 人材開発	法務 リスクマネジメント コンプライアンス	外国籍	女性
取締役 (監査等委員 である取締 役を除く)	高山 靖司	●	●				●	●	●	●		
	山崎 弘之	●		●			●	●	●	●		
	道場 敏明	●	●	●	●			●				
	高山 盟司	●	●		●	●		●	●			
	横田 正伸 社 外 独 立	●		●		●			●			
監査等委 員である 取締役	石村 弘子 社 外 独 立	●		●	●		●					●
	米澤 常克 社 外 独 立	●	●	●	●							
	山岡 直人		●					●	●	●		
	五木田 彬 社 外 独 立							●	●	●		
	マイケル モリズミ Michael Morizumi 社 外 独 立	●		●				●			●	

※上表は取締役が有するすべての能力・見識・経験等を表すものではありません。

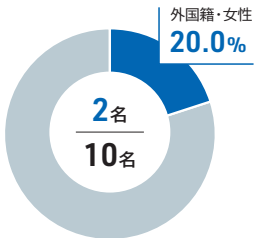
期待されるスキル

企業経営	企業において代表取締役または代表取締役に準ずる幅広い管掌範囲を持つ役員経験を有していること。	ITデジタル	デジタル技術を活用し、事業と業務オペレーションの変革、効率化を推進するための知見を有していること。
業界知識・業界経験	業界での知識、経験を活かし、当社の成長に寄与するマネジメントスキルを有していること。	財務・会計金融	成長投資、健全な財務、株主還元のためのバランスのとれた経営基盤を構築するための財務・会計知識を有していること。
グローバル経験	日本国外でのビジネス経験、またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験があること。	人事・労務・人材開発	経営戦略と連動した人材育成等、人的資本経営に関する執行状況を監督し得るスキル・経験を有していること。
営業マーケティング	変化の激しいビジネス環境の中で事業機会を創造する先見性を有していること。	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	法務・企業統治・リスク管理の観点から迅速かつ適切に対応しステークホルダーからの信頼を確保するための知見を有していること。
製造・技術・開発・品質	顧客からの信頼を獲得するための、ものづくり（製造、技術、開発）と品質を確保するための知見を有していること。		

独立社外取締役比率



ダイバーシティ比率

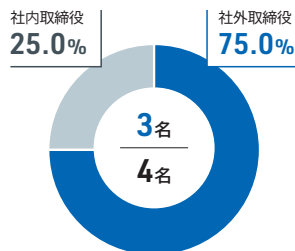


コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

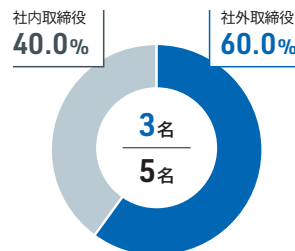
当社は、日本、米州、欧州、アジアの28の国と地域において事業を展開する「動く建材」のグローバルカンパニーとして、当社の「使命」「経営理念」「行動指針」および「コンプライアンス行動規範」のもと、誠実かつ公正な事業活動を通じて事業成長を果たし、「業績の信用」「経営基盤の信用」の「二つの信用」の確立を目指します。そして、継続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、社会の持続的発展へ貢献していきます。その基盤としてコーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題と位置づけています。

監査等委員会社外取締役比率



※社外取締役が委員長を務める。

指名・報酬委員会社外取締役比率

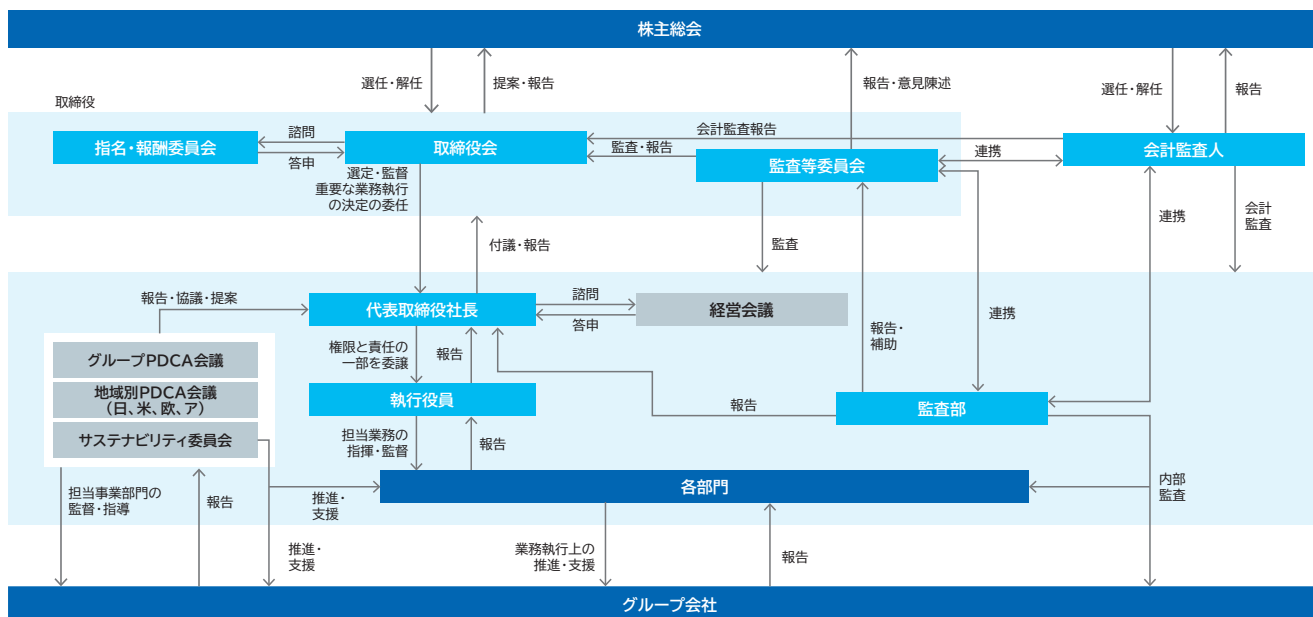


※社外取締役が委員長を務める。

コーポレート・ガバナンス体制

当社の業務執行、監督機能等の充実にに向けた具体的施策等の内容は以下のとおりです。この体制をとることにより、業務の適正を確保するための体制が確立し、コーポレート・ガバナンスの充実が図れるものと考えています。

三和グループのコーポレート・ガバナンス体制



新任社外取締役コメント

グローバルな視野を持ち、企業価値を実現する

三和ホールディングスは、日本のみならずグローバルな視点からも模範的な企業であり、その優位性は株価の高さにも表れていると思います。また、当社はここ数年の間に業績、株価ともに大きく前進していますが、私は金融やグローバルビジネスにおけ

るさまざまな経験を活かし、当社の企業価値の更なる拡大に貢献できるよう努力していきたいと考えています。また、証券アナリストとしての経験を活かし、当社のIR機能の充実にも貢献していきたいと考えています。

マイケル モリズミ
Michael Morizumi



ガバナンス強化の変遷

2000年	執行役員制度の導入	
	社外監査役(1名)選任	
2003年	グループ経営戦略委員会設置	
	国内事業・海外事業PDCA会議 (現 地域別PDCA会議)設置	
2005年	グループCSR推進会議設置	
2006年	社外監査役(2名)選任	
2007年	持株会社体制への移行	
2008年	社外取締役(1名)選任	社外取締役比率 10.0%
2016年	監査等委員会設置会社へ移行	
	経営会議設置	
	社外取締役(3名)選任	社外取締役比率 27.3%
2021年	指名・報酬委員会設置	
	個人別の役員報酬等の決定方針 (譲渡制限付株式報酬に変更)を決議	
2022年	女性社外取締役(1名)選任	社外取締役比率 40.0%
2023年	株式保有ガイドラインを制定	
2024年	指名・報酬委員会の委員長を 社外取締役に	社外取締役比率 44.4%
2025年	監査等委員会の委員長を社外取締役に 外国籍社外取締役(1名)選任	社外取締役比率 50.0%

取締役会について

取締役会は、取締役10名で構成され(監査等委員である取締役4名を含む)、そのうちの5名(50.0%)を独立社外取締役として指定しています。原則として3ヵ月に1回以上開催することとしており、適時に重要な経営意思決定を行うとともに取締役の業務執行の監督を行うことにより、適法かつ適正な会社運営の確保に努めています。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。

2024年度
取締役会実績

開催数: 8回
議題数: 29
報告事項: 59
開催時間(平均): 2時間30分

取締役会の具体的な検討内容として、主に以下の事項について審議および報告等を行いました。

2024年度 取締役会の主な審議内容

- 株主総会に関する事項
- 株式、資本等に関する事項
- 企業統治、経営方針・計画に関する事項
- 決算に関する事項
- 取締役会および取締役にに関する事項
- 人事に関する事項
- 財産の取得・処分等および資金調達に関する事項
- 事業再編、組織に関する事項
- 重要規程の制定・改廃に関する事項
- その他業務執行に関する事項

取締役会の実効性について

当社は2017年度末から、取締役会の実効性に関するアンケートを年1回実施しています。2024年度は、2025年3月開催の取締役会終了後に実施し、全取締役より回答を得ました。また、2025年度5月開催の取締役会にて、社外取締役を含む全取締役でその回答結果に基づき実効性に関する分析・評価を行いました。

アンケート実施要領

無記名、5段階または3段階評価、自由記述有り

アンケート項目

- ・取締役会の構成
- ・取締役会等の機能と役割
- ・取締役会の運営状況
- ・取締役会における審議の活性化
- ・取締役会への支援体制
- ・サステナビリティについて
- ・取締役ご自身の取り組み事項について
- ・社外取締役について
- ・指名・報酬委員会について

2024年度のアンケート結果

評価できる内容

これらの結果、当社取締役会は、知識・経験・能力面がバランスよく構成されており、取締役が各々のスキルに応じ活発な議論を行っていることなどから、取締役会の役割、責務、運営および構成面、ならびに取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会が適切に機能しており、取締役会全体の実効性が確保されていると評価いたしました。

改善すべきポイント

引き続き、取締役会構成の最適化に向けた更なる検討を実施する等諸施策に取り組み、当社取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めてまいります。

業務執行、監督機能等の充実にに向けた具体的施策等

経営会議

2016年度の監査等委員会設置会社への移行に伴い、経営判断の迅速化を図る観点から、法令に定める事項を除く「重要な業務執行の一部の決定」を取締役（執行役員社長）に委任しました。これに伴い、委任された取締役の諮問機関として、経営に関する重要事項について答申を行い、同取締役の意思決定の判断、業務執行の機動性強化等の補佐をする「経営会議」を設置しました。取締役会とあわせた迅速かつ効率的な経営意思の決定を図っています。

監査等委員会

各監査等委員である取締役が監査等委員でない取締役および執行役員等の業務執行状況を監査し、その報告・意見表明を行うことにより、適法かつ適正な会社運営の確保に努めています。監査等委員会設置会社への移行により、取締役会の監督機

能および透明性は向上しており、その実効性は確保されていると考えます。

指名・報酬委員会

2021年1月に取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の指名・報酬に係る手続きの公平性・透明性・客観性を強化することを目的に取締役会の諮問機関（任意）として指名・報酬委員会を設置しました。当委員会は構成員の過半数を社外取締役、委員長は社外取締役が務めており、取締役等の候補者選任案や取締役等の報酬および個人別の報酬の算定方法等に関する事項について、取締役会の諮問により審議し、答申を行っています。

グループおよび地域別PDCA会議

グループおよび地域別PDCA会議（非常勤の社外取締役を除く取締役、執行役員等の経営幹部によって構成される）において、取締役が経営計画の進捗状況を監督し、経営課題に対する指導を行い、監査等委員である取締役は執行役員等の業務執行の状況を監査しています。

取締役の報酬等

役員報酬等の内容の決定に関する方針

当社は、2021年6月22日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という）の個人別の報酬等の決定方針を決議しています。当社の取締役報酬等については、企業業績、企業価値の持続的な向上に資することを基本とし、優秀な人材の確保、維持が可能となり、当社取締役に求められる役割と責任に見合った報酬水準および報酬体系となるよう設計します。取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬で構成します。ただし、監査等委員である取締役および社外取締役については、基本報酬のみで構成します。また、非常勤取締役（連結子会社から報酬が支払われている取締役）に対しては、原則として報酬を支払いません。基本報酬、業績連動報酬の総額および譲渡制限付株式報酬の総額は各々株主総会が決定した総額の限度内とします。

	基本報酬	短期インセンティブ 業績連動報酬	長期インセンティブ 譲渡制限付株式報酬
取締役（監査等委員を除く）（社外取締役を除く）	年額： 3億8千万円以内	年額： 2億8千万円以内	年額： 8千万円以内
社外取締役（監査等委員を除く）			
監査等委員である取締役	年額： 1億5千万円以内		

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりです。

a. 基本報酬に関する方針

各取締役（監査等委員である取締役を除く）の基本報酬は、連結業績を踏まえ外部専門機関の提示する他社の報酬水準を参考に、役位ごとの報酬額を設定し、毎月支払います。

2024年度 各会議体の開催状況と主な議題

会議体名	開催頻度／回数／出席率	議題
経営会議	原則として毎月1回開催 （2024年度開催／8回） 出席率 100%	● 取締役会より社長に委任された重要な業務執行の決定に関する事項のうち、社長が必要と認める事項の審議 ● 取締役会付議事項のうち、社長が必要と認める事項の審議 ● その他経営に関する重要な事項の審議
監査等委員会	原則として3カ月に1回以上開催 （2024年度開催／7回） 出席率 100%	● 監査等委員でない取締役および執行役員等の業務執行状況の監査に関する報告・意見表明
指名・報酬委員会	原則として年2回開催 （2024年度開催／2回） 出席率 100%	● 監査等委員である取締役を除く取締役および執行役員の選任案 ● 監査等委員である取締役を除く取締役等の報酬および個人別報酬の算定方法等に関する事項
グループPDCA会議	原則として毎月1回開催 （2024年度開催／8回） 出席率 100%	● グループ全体（各事業部門）の計画進捗状況の報告、確認、指導 ● 各事業部門における重要案件の進捗状況の報告、確認、指導 ● 各事業部門にまたがる新たな経営課題の検討、調整
地域別PDCA会議 （日本・米・欧・アジア）	原則として3カ月に1回開催 （2024年度開催／各4回） 出席率 100%	● 各事業会社の計画、予算の検討 ● 各事業会社の計画進捗状況の報告、確認、指導
サステナビリティ委員会 ▶ p.34 サステナビリティ委員会	原則として3カ月に1回開催 （2024年度開催／4回） 出席率 100%	● グループの品質、リスクマネジメント、コンプライアンス、社会貢献、地球環境保全、人権尊重、働き方改革、ジェンダーにおける平等など、グループ全体のサステナビリティ方針等の審議や推進

b.業績連動報酬に関する方針

業績連動報酬は、取締役の任期(1年)中の職務執行に対する金銭報酬であり、当社の連結業績を踏まえ外部専門機関の提示する他社の報酬水準を参考に、役位ごとに基準額を設定し、基準額に指標および定量的・定性的に評価した各取締役の貢献度を考慮して業績連動報酬額を決定し、当該事業年度の翌事業年度中に支払います。

当社の業績を反映した持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬等となるよう、業績連動報酬の最も主要な指標として連結営業利益を選択しています。

業績連動報酬額は、役位別に定められたポイント数にポイント単価を乗じ、更に各取締役の評価を反映させた個別評価を乗じた額を報酬額として決定します。

個別評価は複数の重点目標項目を各取締役に個別に設定し、定量面、定性面でPDCAを廻す形で評価を行っています。これらの個別の重点目標項目とは別に、「組織の活性化、コンプライアンス、働きやすい環境づくり等」、会社のサステナブルな成長に資する項目については、全取締役共通の重点目標項目として設定しています。ポイント単価は、前年度のポイント単価に連結営業利益の前年度比増減率(当年度連結営業利益を前年度連結営業利益で除したもの)と、インセンティブを高めるために設定した増幅係数を乗じて当年度のポイント単価を算出し、取締役会の承認により決定します。

また、各取締役の個別評価は、取締役会の委任を受けた代表取締役社長が、業績や貢献度を評価項目ごとに定量、定性的に±25%で評価し決定します。

個別取締役ごとの業績連動報酬(算式)	=	ポイント数	×	ポイント単価	×	個別評価
ポイント数	役位別に設定					
ポイント単価	前年度ポイント単価 × 前年度比増減率 × 増幅係数					
個別評価	±25%					

2024年度の報酬等実績

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	294	120	132	41	4
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	37	37	—	—	1
社外取締役(監査等委員を除く)	24	24	—	—	2
社外取締役(監査等委員)	50	50	—	—	2

- ※1 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
- ※2 業績連動報酬は、当期における事業活動の収益力を明確に反映するために連結営業利益を業績指標として採用しており、当社の連結営業利益の前年度比をもとに、役位ごとの基準額を決定し、当該基準額に各取締役の貢献度を±25%の範囲で加減する方法で算出しています。
- ※3 非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬に係る当事業年度の費用の計上額です。譲渡制限付株式報酬は、交付日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を喪失するまでの期間、譲渡制限付株式割当契約により割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこととなっています。また、対象取締役が譲渡制限付株式割当契約に定められた法令遵守違反、内部規律違反などに該当した行為を行った場合も、当社は対象取締役が割り当てられた譲渡制限付株式を当然に無償で取得することとします。
- ※4 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は年額660百万円以内(2021年6月22日開催の第86期定時株主総会決議)であります。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は6名(うち、社外取締役は1名)です。
- ※5 上記※4とは別枠として、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)の譲渡制限付株式報酬に係る報酬限度額は、年額80百万円以内(2021年6月22日開催の第86期定時株主総会決議)であります。当該定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)の員数は5名です。
- ※6 監査等委員である取締役の報酬限度額は年額150百万円以内(2025年6月25日開催の第90期定時株主総会決議)であります。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は4名(うち、社外取締役は3名)です。
- ※7 非常勤取締役に対しては当社から報酬等は支払われておりません。
- ※8 当社の取締役会は、当社グループ全体の業績を踏まえ、各取締役の職務における的確な評価を行うために取締役の個人別の報酬等の決定を代表取締役社長(高山靖司氏)に委任しています。委任を受けた代表取締役社長の権限は、各取締役の基本報酬額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分となります。
- ※9 当事業年度における取締役の個別報酬額は、指名・報酬委員会に個人別報酬の算定方法等に関する事項を諮問し答申を得たうえ、当該答申の内容を考慮して代表取締役社長が決定しており、取締役会として、その内容が、上記の決定方針に沿うものであると判断しております。

c.非金銭報酬に関する方針(譲渡制限付株式報酬)

譲渡制限付株式報酬制度は、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに取締役と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とした株式報酬制度です。

社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役を対象とし、各対象取締役への具体的な配分については当社取締役会の決議に基づき決定します。

各対象取締役は、各事業年度において譲渡制限付株式の付与のために支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付することにより、当社普通株式の割当を受けることとします。また、譲渡制限付株式報酬は、取締役の任期(1年)中の職務に対する報酬として、その選任に係る定時株主総会終結後1ヵ月以内に付与します。なお、割当については、自己株式処分

の方法により行います。

譲渡制限期間は、譲渡制限付株式の交付の日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を喪失するまでの期間とします。

d. 報酬等の割合に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、任意の指名・報酬委員会に諮問し、同委員会の答申を踏まえ、取締役会が決定します。

基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の割合は、45%:

基本報酬 (45%)	=	業績連動報酬 (40%)	=	非金銭報酬 (15%)
---------------	---	-----------------	---	----------------

コーポレート・ガバナンス

40%：15%をモデルケースとしております。ただし、実際の支給額の割合は個人別に異なる場合があります。

e. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分とします。ただし、取締役会は当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に個人別報酬の算定方法等に関する事項を諮問し答申を得るものとし、委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を考慮して決定します。

なお、取締役の個別報酬額は、指名・報酬委員会に報告され、同委員会の検証を受けることにより、その公平性・透明性・客観性が確保されます。

内部統制システムについて

当社は、会社法の定めに従って「業務の適正を確保するための体制構築の基本方針」を取締役会において決議し、この基本方針に基づいて内部統制システムを適宜整備しています。また、毎年、内部統制システムの実行状況について確認を行い、その結果を取締役会に報告するとともに、事業報告書を通じて株主に報告しています。今後も、改善に取り組むことでコーポレート・ガバナンスの強化を図ります。

グループガバナンス

当社は、グループ各社の「自主独立責任経営」を尊重しつつも、当社グループの全体最適を踏まえた業務の適正を確保するため、グループ一体となったコンプライアンス体制、品質保証体制、リスク管理体制等により、健全で効率的な企業集団活動を推進しています。

グループ経営管理体制

- ・グループ各社を担当する取締役は、各社の業務決定および業務執行の状況を監督し経営管理の透明性の向上に向けて指導、助言を行い、定期的にと取締役会に報告をする。
- ・経営方針、経営目標、年度経営計画の策定にあたっては、「地域別PDCA会議」等を開催してグループ各社との双方向の適切な議論を経て策定する。
- ・「グループ会社管理規定」および米・欧・アジア各社の決裁権限基準に基づき、グループ各社に対して、業務執行に係る一定の事項について、事前の協議または承認、事後の報告を義務付けている。
- ・監査部は、当社グループのうち、自社で内部監査機能を持たない会社に対して業務執行の状況およびコンプライアンス、リスク管理に関する内部監査を実施する。

株式保有ガイドライン

当社は、2023年4月1日付で、当社の取締役(社外取締役、非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)の自社株保有を促進させることにより、取締役が株価変動によるメリットとリスクを株主と共有するとともに、取締役の業績向上に対する意欲を一層高めることを目的として以下のとおり株式保有ガイドラインを制定しました。

株式保有ガイドライン

各取締役は以下の基準額に応じた自社株式を保有することと努めることとします。

会長・社長：当該役位就任後4年以内に基本報酬(年額)の2倍

その他取締役：取締役就任後4年以内に基本報酬(年額)の1倍

投資家との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、株主・投資家の皆様のご理解とご支援が不可欠であると認識しており、正確な情報を公平にご提供しつつ建設的な対話を行い、長期的な信頼関係構築に努めています。

2024年度 投資家との主な対話実績

実績	
機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会	2回
機関投資家・証券アナリストとの個別ミーティング	340回
個人投資家向け説明会	3回
証券会社主催のカンファレンス参加	3回
代表取締役や担当取締役による 北米・欧州投資家向けのロードショー	各1回

経営陣への共有

株主・投資家との建設的な対話から得られたフィードバックを経営・関係部門と共有し、経営戦略に活かしています。

- 取締役会へのIR活動実績および株式市場の当社に対する見解の報告(年4回)
- 経営陣幹部への当社株価状況の報告(四半期ごと)
- 経営陣幹部に対し、海外IR、決算発表等における機関投資家および証券アナリストとの対話内容を報告

リスク管理

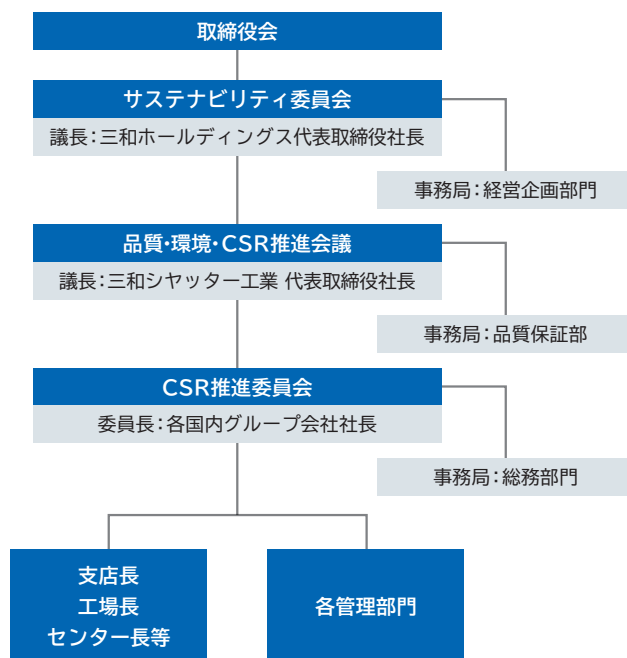
リスクマネジメントの実行に向けて

当社グループは、業務遂行における事業リスクの把握・分析・評価を実施し、必要な回避策、低減策を講じています。リスクマネジメント推進専管組織として「サステナビリティ委員会」が、当社グループのリスクマネジメントの基本方針、リスクマネジメントに関する計画、施策の進捗状況の報告・審議を行い、また、国内事業部門の「品質・環境・CSR推進会議」とグループ各社の「CSR推進委員会」が、各社の事業展開に伴って発生するリスクに適切かつ迅速に対応するリスク管理を行っています。

2024年度リスク対策実施テーマ数

23テーマ

サステナビリティ推進体制図



情報セキュリティ対策

有事（インシデント発生）に備えたセキュリティ対策を強化・推進するため、2019年6月に経営企画部門担当役員を議長とする「情報セキュリティ対策会議」を設置しました。この会議は、海外を含めたグループ全体のセキュリティリスクを認識し、セキュリティレベルの維持・向上につながる各種施策の検討・立案・実施を行うとともに、外部団体からの情報入手等により、最新情報に基づいたセキュリティ対策の構築を行うことを目的としています。

2020年には、サイバー攻撃の情報セキュリティインシデントによる業務の中断を防ぐことを目的に、IT-BCPを策定し運用を開始しました。また、「個人情報保護」をテーマアップし、個人情報の適切な管理と取り扱いについて周知徹底しました。

2025年度には、社外秘情報の取り扱いの明確化、社内資料へのアクセス権限の適正化など情報セキュリティ体制の強化を目的に国内グループ各社に適用される「情報セキュリティ規定」の一部を改正しました。

また、情報セキュリティ対策として、全社員を対象としたITリテラシー向上のためのウェブサイト研修やウイルスメール訓練を実施しています。加えて、社内イントラネット上にセキュリティ情報ポータルサイトを開設し、情報セキュリティ関連規定、不審メールの見分け方・対応等のセキュリティ情報等を掲載し、情報セキュリティ対策の周知徹底を図っています。更に、政府が毎年2月から3月にかけて推進するサイバーセキュリティ月間に合わせて、全社員に社内情報システム利用のルール等をあらためて周知し実務的なセキュリティレベルの底上げを図っています。

事業継続計画(BCP)の取り組み

基本的な考え方

当社グループにおける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、事業の継続と早期回復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。

首都直下型地震が発生した場合のリスクを想定し、中核事業会社の三和シャッター工業をはじめ首都圏に本社を置くグループ各社において、事業継続計画(BCP)を策定しました。



基本原則・精神

【目的】

- 従業員、施工技術者、社内協力会社とその家族の身の安全を確保する
- 早期の業務再開を図り、事業機会逸失を回避し既存顧客への製品提供サービスを維持する
- 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】

- シャッター、ドアの供給および修理

コンプライアンス

コンプライアンスの徹底

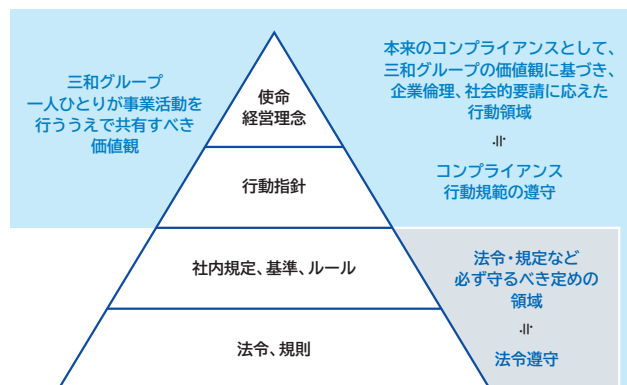
当社グループでは、社会から信頼される企業グループとなるために、グループの使命、経営理念、行動指針の精神、価値観を具体的な行動に移す際を守るべきことをまとめた「三和グループコンプライアンス行動規範」を2005年10月に制定しました。2020年12月には、行動規範の「人権尊重」「倫理的な行動」「情報セキュリティ」等の項目を中心に社会要請の変化に合わせて改正し、さらに2025年4月には「コンプライアンス行動規範&ケースブック」を改訂し、全従業員に配布しました。

海外グループ会社におけるコンプライアンス意識浸透

アジア各社では、「コンプライアンス行動規範&ケースブック」の読み合わせ、勉強会、イントラネットへの格納、誓約書の署名回収等、従業員へのコンプライアンス啓発活動を継続して実施しています。

三和ホールディングス監査部では国内のグループ会社だけでなく、海外のグループ会社に対しての内部監査も行っており、2024年度は、安和金属(台湾)、サンワマス(インドネシア)に対して、現地の法規制に則った会計、製造、工務、人事労務、内部統制、ガバナンス、リスク管理等に関するリモート監査を実施しました。

コンプライアンス行動規範概念図



コンプライアンス月間

国内グループ会社では、「コンプライアンス意識の浸透とそれに基づいた行動の徹底を図る」ため、毎年11月をコンプライアンス月間と定め、「コンプライアンス行動規範&ケースブック」による勉強会や、「独占禁止法ガイドブック」および「同業他社関係者との接触規制に関するガイドライン」の再周知を徹底しています。



コンプライアンス行動規範&ケースブック

コンプライアンス研修

国内グループ会社では、更なるコンプライアンス意識の定着を図るため、グループ各社の管理職を対象とした研修を全国で実施しています。本研修では独占禁止法、建設業法、労働基準法等の事業関連法の講義のほかに、安全配慮義務、ハラスメント、情報セキュリティ、人権尊重、腐敗贈収賄防止などのリスクに対する講義を通じ、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

また、入社時の新入社員研修、中途採用社員研修や、管理職昇進時の新任管理者研修においても同様の研修を実施しています。2024年度からは全従業員を対象としたeラーニングでのコンプライアンス研修も実施しました。

2024年度コンプライアンス研修受講者数 7,807名

企業倫理ホットライン(内部通報制度)

当社グループ(国内)では、「不正や法令違反の抑止力」「不正や法令違反につながるリスクの早期把握」「不正や法令違反の早期発見」を目的として、2006年10月から企業倫理ホットラインを設けています。また、米州(ODC)や欧州(NF)においても、内部通報制度を設置しています。2019年7月よりアジア6社で企業倫理ホットラインを導入しました(2025年5月現在:12社)。多国語に対応したポスター掲示やカードを従業員に配布しており、各地の従業員が母国語(もしくはそれに準じる言語)で

理解できる体制を整備し、適宜周知化を図るとともに、通報の秘密厳守および匿名性の担保と通報者の不利益取り扱い禁止の徹底により信頼度の向上に努めています。

2024年度内部通報件数 91件(うち国内42件)

人権の尊重

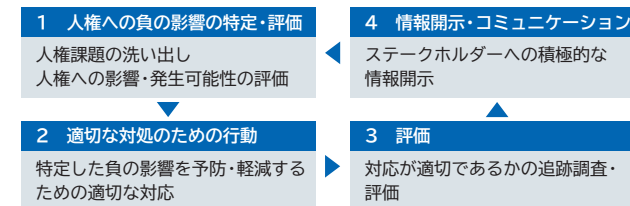
当社グループに関わるすべての人々の基本的人権を尊重し、心身の健康や安全を確保することは重要な責務であり、事業運営の安定に資すると考えていることから、2023年11月に取締役会の承認のもと「三和グループ人権方針」を制定しました。今後は、従業員教育や救済メカニズムの強化等を通じて人権リスクへの対応を進めていきます。

人権デュー・デリジェンス

当社グループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、継続的に運用しています。

この仕組みにより、リスクの特定、防止・軽減に取り組んでいます。プロセスは下図のとおりです。

人権デュー・デリジェンスのプロセス



2024年1月には、三和シャッター工業の主要調達先および工場協力会社を対象とした人権デュー・デリジェンスアンケートを実施し、同年4月には、人権問題などについて、当社への直接情報提供(救済要請含む)窓口を、当社ホームページ内に開設しました。

2024年度サプライチェーンアンケート対象会社数 59社