

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個を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在世界中で展開し、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

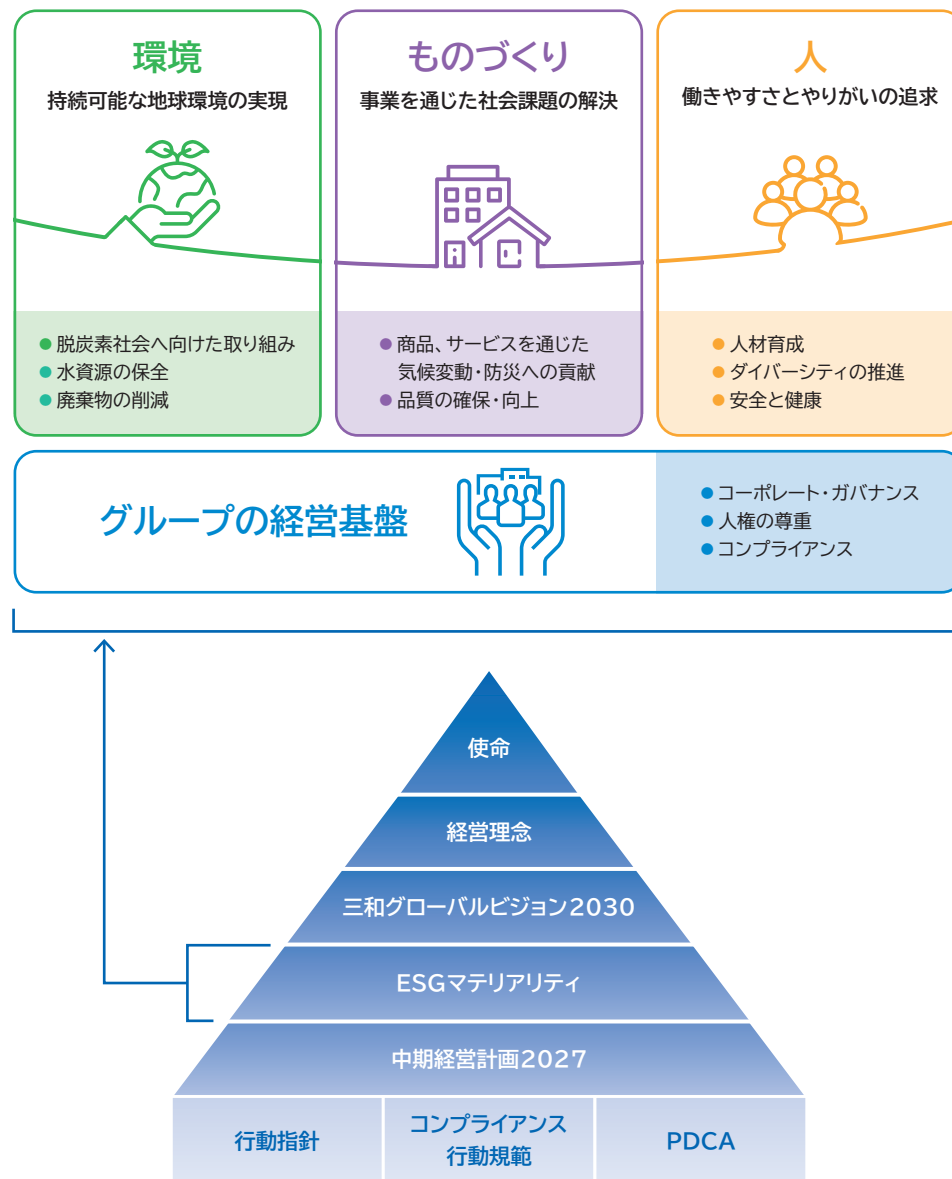
働きがいの向上

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。

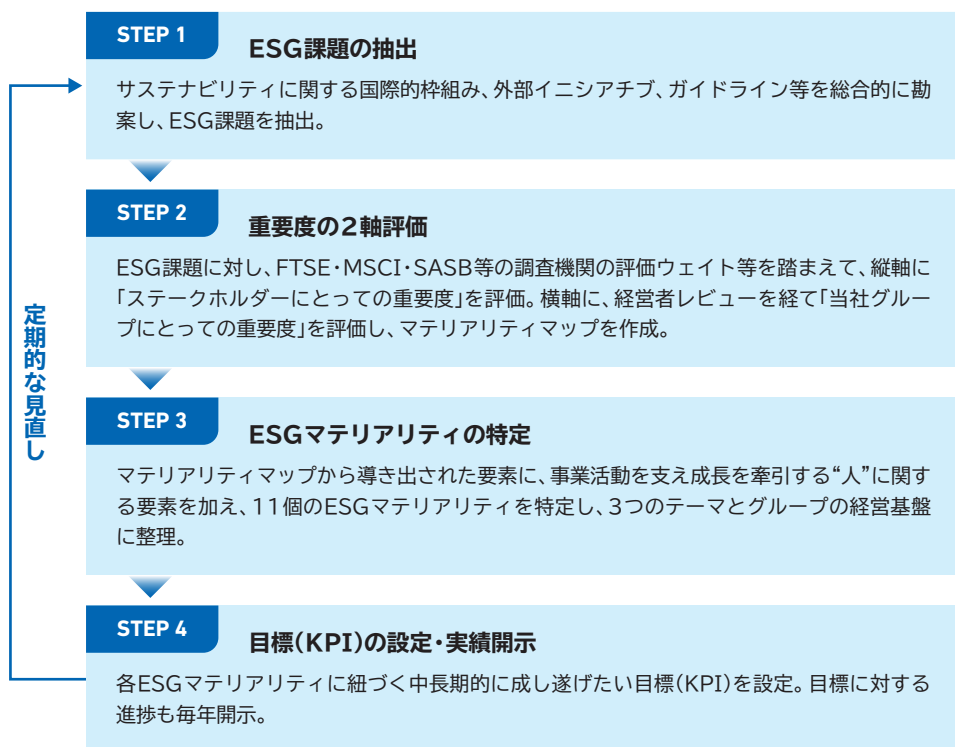


ESGマテリアリティ特定プロセスと推進体制

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

2025年には「中期経営計画2027」の策定に合わせてKPI項目の一部見直しや数値目標の引き上げを実施しました。

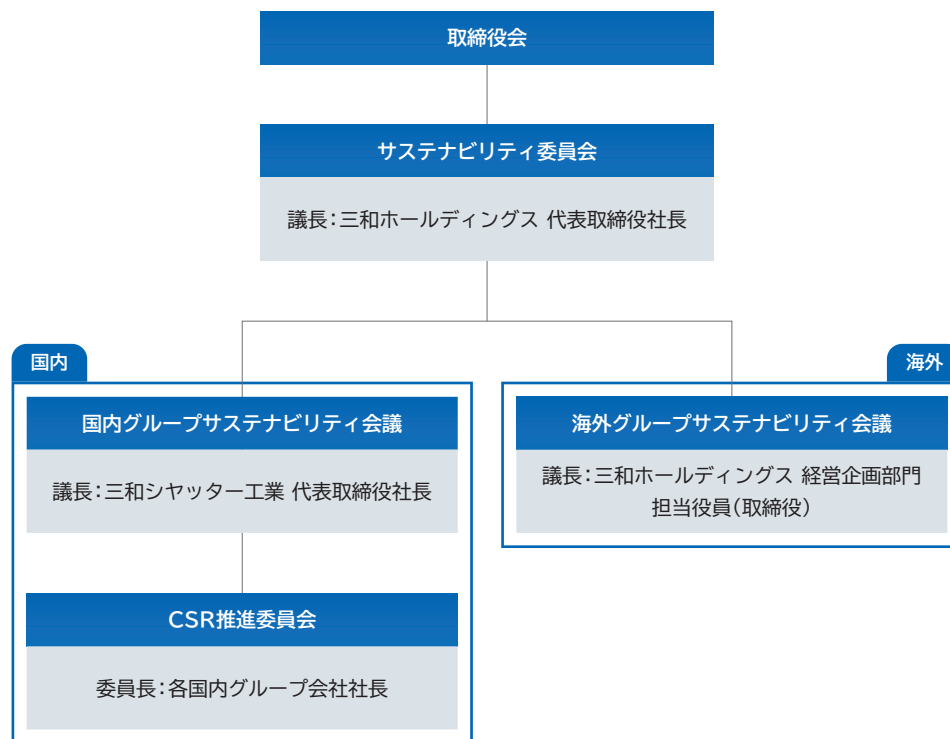


サステナビリティ委員会

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

マテリアリティテーマ	目指す姿	ESGマテリアリティ	項目	2025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.35～	当社グループはシャッター、ドア、間仕切などの“防ぎ、守り、区切る”開口部商品を世界中で提供することで、災害や犯罪から人命や財産を守り、安全・安心・快適で暮らしやすい社会の実現に貢献してきました。多様化するニーズと持続可能な社会のために、確かな技術と品質で社会課題の解決に貢献します。	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	1,079億円	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	279億円	280億円(2027年度)	
			防災に貢献する商品売上高	830億円	900億円(2027年度)	
			メンテナンス・サービス事業売上高	913億円	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.37～	自然資本を活用しながら事業活動を展開する当社グループとして、CO ₂ 排出量の削減を推進し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。また、水や原材料の効率的な利用により、水使用量、廃棄物排出量を削減し、環境負荷の低減を図ります。	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 16.9%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 25.6%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 60.6%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.39～	事業活動を支え成長を牽引する、当社グループに関わるすべての“人”の多様性を尊重し、安全な職場環境を提供します。全体最適の視点で自律的に行動できる「個」と、働きやすさとやりがいを兼ね備えた「組織」がともに成長していくことで企業価値を最大化します。	人材育成	1人あたり年間研修時間	31.1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	83.8%	90%(2027年度)	
			デジタル教育(応用編)受講者数	81名	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
				14.7%	15%以上(2030年度)	三和シャッター工業
			新卒女性採用比率	26.6%	30%以上(毎年)	三和シャッター工業
			女性管理職比率	15.2%	20%以上(2030年度)	連結
			男性育児休業取得率	73.3%	70%以上(2027年度) 100%(2030年度)	三和シャッター工業
		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	29.1%	25%(2030年度)	
			ハイリスク者受診率*	65.6%	100%(2030年度)	三和シャッター工業
有給休暇取得率	56.8%		70%(2027年度)			
グループの経営基盤  ▶ p.49～	日・米・欧・アジアでグローバルに事業活動を営む当社グループとして、公正な経営体制を築くための“企業統治”と事業活動の基盤である“人権”への取り組み、適正かつ健全な仕組みにより業務活動を統制する“内部統制”を実行し、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。	コーポレート・ガバナンス	取締役会の多様性確保	女性取締役を1名選任 外国籍取締役を1名選任	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	377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	10,332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	99.7%	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



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。

マテリアリティテーマ	リスクカテゴリー	発生可能性	影響度	主なリスク	主な機会
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 - 時間外労働の上限規制への対応(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 - 事故・事件の未然防止による信用力向上
	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負担 - 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負担 - 情報漏洩リスク発生による信用失墜	



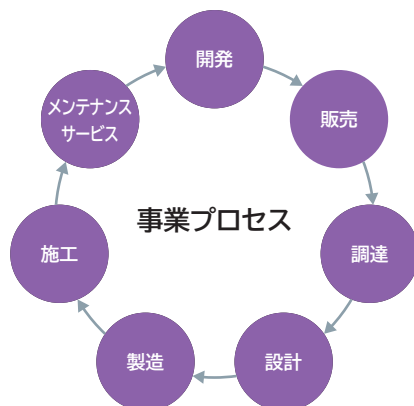
ものづくり | 事業を通じた社会課題の解決

基本的な考え方

三和グループは創立から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。



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。さらに、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国内グループサステナビリティ会議において、海外グループ会社は海外グループサステナビリティ会議において年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.36 本業によるサステナビリティへの貢献

品質の確保・向上

三和グループ性能試験センターでは、防耐火試験、耐風圧・気密・水密試験、防音試験をはじめ、さまざまな環境下で性能試験を実施し、グループの商品や国内外の調達品の品質・性能・安全性および製造技術进行评估しています。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。

▶ p.45 FOCUS3 次世代を担う施工技術者・社内技術員の育成



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、多彩な開口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。

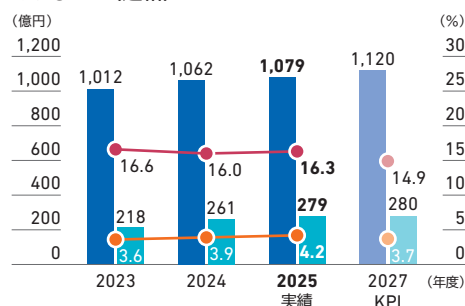
今後も、社会課題やニーズに応える商品開発と販売拡大を加速させ、課題解決への貢献と収益力向上による持続的成長を目指します。

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。

気候変動対応に貢献する商品売上高については、「中期経営計画2027」で2027年度目標を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、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、断熱効果を有するセクショナルドア、低CO₂鋼材を採用した鋼製重量ドアなどの商品を開発・販売しています。



低CO₂鋼材 GXスチールを採用した鋼製重量ドア(三和シャッター工業)

▶ p.43 FOCUS1 YAG
ドアが拓く新たな価値創造

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。



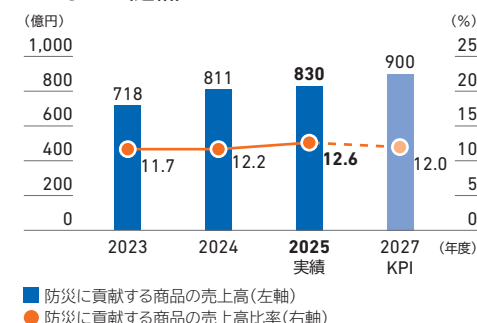
ウォーターガード防水シャッター(三和シャッター工業)
業界初の防水機能を備えた電動パネルシャッター

防災(火災・地震・停電)への貢献

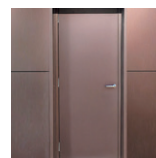
当社グループは、火災や地震などの災害からの被害を最小限に抑えらるとともに、停電対策など発生後の回復力を高めることに貢献する商品をグローバルに多数ラインアップしています。

防災に貢献する商品売上高については、「中期経営計画2027」で2027年度目標を900億円と設定しました。(右グラフ参照)

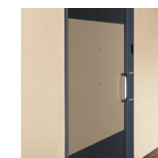
防災に貢献する商品の売上高の推移およびKPI(連結)



■ 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



スムーズ悠楽 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

メンテナンス・サービス

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。

サービス事業売上高

2025年度実績 **913** 億円
 2027年度目標 **1,020** 億円



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。

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国内グループサステナビリティ会議において、海外グループ会社は海外グループサステナビリティ会議において年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

ニュートラル実現への方針を定め、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、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、再生可能エネルギーへの移行を推進しており、国内では3拠点、欧州は3拠点、アジアは2拠点に太陽光発電設備を導入したほか、再生エネルギー由来の電力活用も行っています。また、ODCでは、Won-Door社がLED照明への切り替えや省エネタイプの空調設備に変更しています。

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年度より、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



太田ドア工場ソーラーカーポート

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。

また、商品のライフサイクル全体を通じて環境負荷の低減を図るため、原料調達段階におけるCO₂排出量を削減した低CO₂鋼材「GXスチール」を使用したドアなどの商品を展開しています。

▶ p.43 FOCUS1 YAGドアが拓く新たな価値創造

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しました。その結果、2025年度の水使用量原単位実績は2020年度比25.6%削減となりました。

廃棄物の削減

三和シャッター工業では、2030年度の廃棄物排出量原単位削減目標の達成へ向け、分別・リサイクルの徹底、汚泥圧縮装置の活用による塗料カス削減、木パレット再利用などに取り組みしました。その結果、2025年度の廃棄物排出量原単位実績は2020年度比60.6%削減となり、2030年度目標「2020年度比60%削減」を達成しました。

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を実施しています。



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。

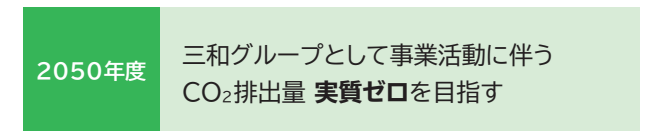
戦略(シナリオ分析)

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。

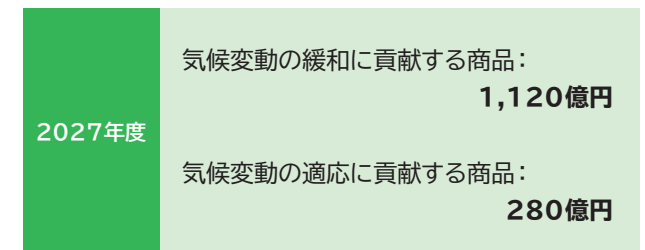
指標・目標

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(Scope 1+2)削減目標
(対象範囲:三和シャッター工業)



気候変動対応商品の売上高目標
(対象範囲:連結)



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



人

働きやすさとやりがいの追求

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おり、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。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残ったことから、持続的な成長と使命の達成に向けて、「人」に対する取り組みを抜本的に見直しました。「三和グローバルビジョン2030」で掲げる「高機能開口部のグローバルリーダー」の実現に向け、「中期経営計画2027」と連動した人材戦略を策定し、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。この人材戦略では、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

個と組織の成長によりエンゲージメントを向上させ、働きがいと魅力あふれる企業となる



- 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
- 2 安全で健康な職場づくりとウェルビーイングの推進
- 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

「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。

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。

持続的な価値創出の実現に向けて

「個」の成長を支える投資

一人当たりの人件費

人件費

従業員数



「組織」の成長

一人当たりの営業利益

営業利益

従業員数



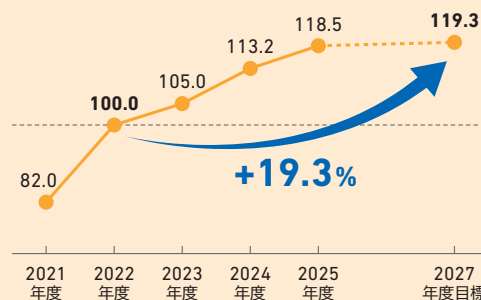
三和グループでは、人件費を含む人的資本への投資と営業利益による成果を一体的に捉える観点から「一人当たりの人件費＋一人当たりの営業利益」を「従業員一人当たりの付加価値額」として算出しています。中期経営計画2027で掲げる人的資本の強化を軸に、2027年度は2022年度比＋19.3%の向上を目標とし、持続的な価値創出を実現する好循環の構築を目指していきます。

サステナビリティ委員会での2025年度の主な審議事項

第1回	● ESGマテリアリティ KPIと2024年度実績 ● エンゲージメント向上への取り組み ● サステナビリティ開示基準 (SSBJ基準) 対応への方向性
第2回	● CO₂排出量の第三者検証および2024年度実績 ● 健康経営の取り組み ● リスク対策およびコンプライアンス研修実施状況の進捗
第3回	● エンゲージメントサーベイの実施報告および今後の提案 ● サステナビリティ開示基準 (SSBJ基準) 対応への方向性 ● コンプライアンス月間、BCP訓練の実施報告
第4回	● 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の拡充 ● ESGインデックス／外部評価の報告 ● リスク対策およびコンプライアンス研修実施状況の進捗

労働生産性

従業員一人当たりの付加価値額(連結)
(2022年度=100とした指数)





人

働きやすさとやりがいの追求

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

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。こうした環境下で事業を拡大するためには、市場の多様なニーズを的確に捉え、製品開発に反映し、市場投入から拡販までを一貫して推進することが重要です。

例えば、自然災害の激甚化や環境配慮型建物の増加、防災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商品を一層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といった課題に対しては、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不可欠です。

こうしたニーズに応える製品を開発・拡販していくためには、人員配置の最適化、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。加えて、環境分野などの新領域においては、顧客ニーズを喚起でき

る高い提案力を持った人材の確保が求められます。

こうした状況に対応すべく、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「人材開発強化委員会」や分科会で教育計画や採用・定着施策を議論し、きめ細かな育成フォローを行うとともに、専門研修施設を設けて施工技術者の育成基盤を整備しています。

一方、米国では労働市場の逼迫により製造業や技術職の人材確保が難しく、加えて日本と比べて離職率が高いことも課題となっています。また欧州においても労働力不足、特にNFグループ売上高の約3割を占めるドイツでの熟練労働者不足が顕在化しており、それぞれの地域で、対策を進めています。

人材獲得・育成戦略

人材獲得については、インターンシップやリファラル、アルムナイ採用などを活用し、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、「アップスキリング」と「リスキリング」の両軸で施策を実施しています。アップスキリングでは、職種や階層に合わせた研修を通じて営業力の強化や施工品質の向上を図っています。リスキリングでは、デジタル人材教育を中心に、全社的にデジタル化を推進しています。

さらに、最適配置を実現するため、「自己申告制度」により社員の現況や希望、保有資格などを把握し、個性を尊重した配置や能力開発を行っています。加えて「FA制度」や「デジタル人材公募」により、自律的なキャリア形成と能力開発を促進しています。

米州のODCでは、選ばれる企業を目指して企業文化の醸成や競争力のある報酬・福利厚生の実施、研修による業務効率化と生産性向上、安全に関するプログラムの強化などを推進し、魅力的な職場環境づくりに取り組んでいます。

欧州のNFグループでは、Novoform版経営ビジョン(Vision 2030)においてpeople(人)を重要な要素と位置づけ、地域特性に即した能力開発やデジタル化、企業文化の醸成と職場環境の改善を進めています。

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	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、 図書読覧等
	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)					

各拠点での取り組み

安和金属工業(台湾) 階層別研修

今年で設立38年目を迎える台湾の安和金属工業では、『企業は人なり』の精神のもと、階層別研修を実施し、従業員に階層に応じた必要な知識やスキルの習得を促進することで、個々人のスキル向上を支援しています。





人

働きやすさとやりがいの追求

戦略② 安全で健康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、イノベーション促進、顧客ニーズへの対応力向上などの観点から、ダイバーシティの推進が不可欠であると認識し、積極的に取り組んでいます。多様な人材一人ひとりが最大限に力を発揮できる環境づくりを目的に、さまざまな施策を展開しています。

国内ではジェンダー平等と多様性確保を課題として、社歴10年以上の女性社員を対象とした「キャリアアップ研修」を2022年度から実施し、管理職候補の育成と主体的なキャリア形成を支援しています。さらに、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推進しています。

米州のODCでは雇用機会均等とアファーマティブ・アクションを推進し、女性やマイノリティ、障がい者、退役軍人を含む多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

欧州NFのグループでは、風通しのよさ、相互尊重を重んじる企業文化の醸成と、多様性を認め合ってチームワークを発揮するための組織設計やグループ会社間の連携強化に努めています。

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の両立を支援し、従業員が柔軟に働ける環境の整備を進めています。

三和シャッター工業では、多様な人材の定着と活躍を促進するため、テレワークの活用や、小学校6年生修了までの子どもを育てる従業員を対象とした看護休暇の有給化、時間単位有休の導入、育児短時間勤務制度の拡充などを進めています。加えて、

2025年4月の法改正に対応し、介護休暇は要介護1の家族にも対象を拡大しました。さらに、男性の育児参加を促進するため、育児休業期間の一部有給化も開始しています。

また、三和グループは労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進しています。安全教育の実施とルールの徹底、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・徹底などを通じ、従業員の安全確保に努めています。

健康経営の推進

国内では、従業員の肥満率と喫煙率が全国平均より高いという健康課題に対して、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。

また、2024年3月には、生活習慣病の重症化リスクの高い従業員をハイリスク者として定義し、検査受診者および治療開始者の割合を100%とするKPIを設定しました。重点的な支援によって行動変容を促し、従業員の健康増進を目指します。

さらに、2025年度からは新宿・板橋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、従来の57項目から80項目に増やし、プレゼンティーイズム(健康問題が理由となって生産性が低下している状態)やワークエンゲージメント(従業員が仕事に対してポジティブな感情を持ち充実している状態)を追加し測定することで、心身の負担を把握し、職場環境の改善に役立てています。2025年度プレゼンティーイズムは78.4%、ワークエンゲージメントは3.13点でした。

各拠点での取り組み

Genie/Horton Matamoros工場無事故記録を更新中

2026年3月末時点で、メキシコ・MatamorosにあるGenie工場は1,600日以上、Horton工場は1,000日以上は無事故記録を更新し続けています。この成果は、従業員一人ひとりの高い安全意識と日々の取り組みによるもので、第三者機関からも高い評価を受けており、各種認証および表彰を受けています。Matamorosチームの継続的な取り組みは、ODCグループ全体の安全文化向上に大きく貢献しています。



NF Manuregion “Safety Day.”

2025年10月、NF Manuregionの全従業員がフランス・ランスに集まり、事故防止と安全意識の向上を目的とした「セーフティ・デー」が開催されました。従業員は一日を通して5つのワークショップに参加し、日常的にとるべき安全な行動について学習しました。



Genie 5k Run/1 Mile Walk

ODCの開閉機部門Genieでは、毎年5kmチャリティラン・1マイルウォークを開催し、参加費と当日の募金を癌の撲滅と地域医療の充実に回すAmerican Cancer Societyへ寄付しています。第14回目の開催となった2025年は、ODCの各拠点から約900名の従業員が参加し、寄付(\$8,000)を通じた社会貢献に加えて、社員のエンゲージメント向上にも寄りました。





人

働きやすさとやりがいの追求

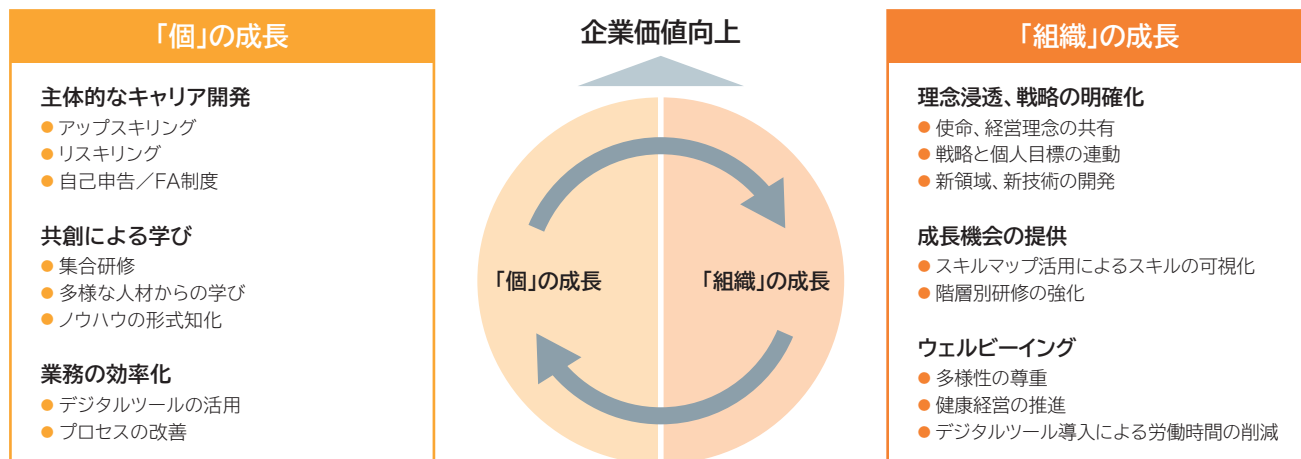
戦略③ エンゲージメント向上による組織パフォーマンスの最大化

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のみならず、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、三和グループでは重要な課題と位置づけています。

三和シャッター工業では、2025年4月より、最長10年間の奨学金返還支援制度を導入し、奨学金を返還する若年従業員が安心して働き続けられる環境を整備しています。また、経営職群向けには、株式付与制度(RS)を導入し、会社の経営戦略や経営方針に対する理解を深め、経営参画意識の醸成を図っています。

こうした取り組みによるエンゲージメントの高まりは、業務効率や仕事の質を向上させ、ひいては売上や顧客満足度の向上に貢献します。加えて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、心理的安全性が高まることでイノベーションの創出も促進されます。

個と組織の好循環



国内グループでは、2025年にエンゲージメントサーベイを実施し、今後も継続して現状把握と改善に取り組めます。

▶ p.44 FOCUS2 人的資本経営を支える、対話と共創の組織づくり

米州ODCでは、従業員エンゲージメントの全体把握を目的としたFull Engagement Surveyと、重点課題の改善状況を確認するPulse Surveyを隔年で実施しており、2025年は全従業員4,789名を対象として回答率90%を達成しました。欧州NFグループにおいても従業員満足度調査を段階的に拡大し、2026年度には全従業員を対象に実施予定です。

三和グループは2026年に創立70周年を迎え、従業員持株会会員への株式付与を決定し、事業を支えるパートナーへの記念品などの贈呈を行いました。今後も、社員とパートナーのエンゲージメントを高め、「個」と「組織」の成長の好循環を通じた人的資本の最大化を目指していきます。

各拠点での取り組み

ODC本社 クリスマスパーティを開催

2025年12月、米国・ダラスのODC本社でクリスマスパーティが開催され、延べ160名の従業員が参加しました。ケータリングランチをはじめ、プレゼント抽選会やサンタとの撮影会、ジェンガなど、さまざまなアクティビティを通じて、チームの垣根を越えて交流を深めました。



Alpha Deuren 30周年“Alpha Family Day”

Alpha Deuren (オランダ)では、創立30周年を祝して2025年9月に「Alpha Family Day」を開催しました。500名を超える来場者、従業員とその家族が、アクティビティや見学ツアー、エンターテインメントが盛り込まれた、晴天の一日を楽しみました。



安和金属工業 全社員参加スポーツイベント

安和金属工業(台湾)では、全従業員参加のスポーツイベントや工場・オフィスでの懇親会など、さまざまなエンゲージメント向上イベントを開催しています。



FOCUS 1

—YAGドアが拓く新たな価値創造—

独自技術とGXスチールで実現する、素材段階からの脱炭素

近年、建築分野においてCO₂排出量削減への取り組みが加速しています。三和シャッター工業では、商品の使用段階にとどまらず、素材段階から環境負荷を低減する新たな挑戦に踏み出しました。独自のレーザー工法による軽量化技術に、製造時のCO₂排出量を抑えた鋼材「NSCarbolex® Neutral」を組み合わせる「YAGドア green flag」を商品化。素材段階からのCO₂排出量削減を実現するとともに、削減量を定量的に証明できる仕組みを構築しました。

軽量化と環境性能を両立する「YAGドア green flag」

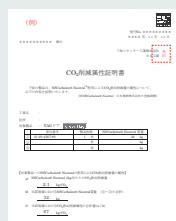
「YAGドア」は、レーザー工法により表面材などの板厚を1.0mmに抑え、一般的な鋼製重量ドアと比べて鋼材使用量を約45%削減した商品です。軽量化による施工性の向上や省資源化を実現し、機能性と環境性能の両立を図ってきました。

今回開発した「YAGドア green flag」は、この軽量化技術に、製造時のCO₂排出量を抑えたGXスチール「NSCarbolex® Neutral」を組み合わせることで、素材段階からの環境負荷低減を実現。一般的な鋼製ドアと比べて扉1枚当たり、約139kg-CO₂*1の削減に成功しました。

さらに、サイズや扉の仕様をシステムに入力することでCO₂排出削減量を自動算出し、その結果を証明書として発行できる仕組みを構築。脱炭素への対応を“見える化”するとともに、お客さまのScope3*2排出量削減やサプライチェーン全体での排出量管理に貢献する商品となっています。

CO₂排出削減量を可視化する「NSCarbolex® Neutral」*3

日本製鉄株式会社が商品化したGXスチール「NSCarbolex® Neutral」は、鉄鋼製造プロセスの変革・改善によるCO₂排出量削減効果を反映した鉄鋼製品です。削減量はプロジェクトごとに第三者機関の保証を取得しており、証明書に記載されたCO₂排出削減量はお客さまのGHGプロトコルに基づくScope3排出量の算定・報告に活用することが可能です。品質・性能は従来品と同等のまま、あらゆる商品に適用できることも大きな強みです。こうした環境価値を備えた素材の活用を通じて、建材分野におけるサプライチェーン全体での脱炭素化に貢献していきます。

CO₂削減属性証明書

*1 当社試算。W800mm×H2,000mm、片開き、窓・ガラリなしの場合

*2 CO₂を含む企業の温室効果ガス(GHG)排出区分の一つ。自社の直接排出(Scope1)や購入電力(Scope2)を除き、原材料調達や物流、使用、廃棄などサプライチェーン全体で発生する間接排出

*3 シンボルマークおよびNSCarbolexは日本製鉄株式会社の登録商標

建材の脱炭素化をGXスチールで支える

日本製鉄株式会社
薄板事業部 薄板営業部
建材薄板室 建材薄板第二課長

住田 芳浩様



日本のCO₂排出量に占める鉄鋼業の割合は大きく、脱炭素は当社にとっても重要な経営課題です。水素還元製鉄などの新技術開発も進めていますが、実用化には一定の時間を要します。そうした中で開発したのが、即応性と実効性を兼ね備えたGXスチール「NSCarbolex® Neutral」です。削減量を定量的に示すことができる点は、サプライチェーン全体での排出量管理を進めるうえで重要な意味を持ちます。

この「NSCarbolex® Neutral」を採用した「YAGドア green flag」の商品化は、建築分野におけるScope3削減を具体的な行動へと転換した先進的な事例です。三和シャッター工業様が、開発・製造・調達・営業の各部門の連携により、短期間で商品化を実現されたことから、脱炭素を競争力向上につなげようとする強い意志を感じています。

私たち日本製鉄も、建築業界の脱炭素化に向け、素材と製品の両面から価値創出を進めてまいります。

CO₂排出量削減の取り組み

レーザー工法・薄板化による鋼材使用量削減(SD→YAGドア)

GXスチール「NSCarbolex® Neutral」採用による削減

合計
条件W800mm×H2,000mm
片開き、窓・ガラリなしの場合CO₂排出削減量約72kg-CO₂約67kg-CO₂約139kg-CO₂
(約82%相当の削減)

エンゲージメント向上で実現する、組織パフォーマンスの最大化

三和グループは、「サステナビリティ経営と人的資本経営の推進」を基本戦略に掲げ、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。その一環として、2025年度より国内グループ全体でエンゲージメントサーベ이를導入しました。次世代を担う若手社員の育成や、全国に広がる販売・施工ネットワークの強みをさらに引き出し、個人のエネルギーを組織全体のパフォーマンス向上へとつなげていきます。



一人ひとりがより 主体的に輝き、働きがいと 魅力あふれる企業へ

三和ホールディングス 常務執行役員
経営企画部門 コーポレートコミュニケーション部長
新子 雅之

三和グループでは、人的資本経営の推進策として、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を重要テーマに掲げ取り組んでいます。具体的な施策として、2025年度には国内グループでエンゲージメントサーベ이를実施しました(米州事業や欧州事業では先行導入)。組織内のコミュニケーションレベルを引き上げ、会社への貢献意欲をより一層引き出すことが目的です。

当社国内グループの大きな特徴は、全国に広がる販売・施工のネットワークです。これにより地域に根差したニーズをきめ細かく吸い上げることが可能となっている一方、組織として力を結集することには物理的な制約が生じる側面もあります。この課題を乗り越えながら国内グループはこれまでも着実に成長を

続けていますが、今後より一層、従業員が誇りを持って働ける「働きがいと魅力あふれる企業」へ進化するためには、組織内部から湧き出す個人のエネルギーを会社側がしっかり受け止める必要があります。達成感やキャリアプラン、プライベートとのバランスなど、上司と部下の価値観の違いは、お互いに理解し合わなければ組織としての成熟度は高まらず、組織パフォーマンス向上にも結びつきません。今後は人事部門や各地域に配置されている人材開発担当と連携し、エンゲージメントサーベ이를行動変容のきっかけとして活用しながら、個人と組織の成長を支える風土づくりを進めていきます。

エンゲージメントサーベイスコアの構成項目

仕事ドライバー		組織ドライバー	
キードライバー名	小項目名	キードライバー名	小項目名
職務	やりがい	理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感
	裁量		会社の方針や事業戦略への納得感
自己成長	達成感		事業やサービスへの誇り
	成長機会		経営陣に対する信頼
健康	仕事量	組織風土	キャリア機会の提供
	ストレス反応		挑戦する風土
支援	職務上の支援		部署間での協力
	自己成長への支援		称賛への妥当性
	使命や目標の明示	環境	職場環境への満足度
	同僚からの困難時の支援		ワークライフバランス
人間関係	上司との関係		給与への納得感
	仕事仲間との関係		
承認	発言・意見に対する承認		
	成果に対する承認		
	評価への納得感		

(出典) SMBC Wevov株式会社「Engagement Run! Training エンゲージメント向上研修」資料より抜粋

若手が安心して 挑戦できる “環境”をつくり出す

三和シャッター工業
ソリューション事業本部
首都圏メンテナンス第一支店



特にスコアの高かった項目

- 仕事仲間との関係
- 同僚からの困難時の支援
- 上司との関係
- 職場環境への満足度
- キャリア機会の提供

全体的にエンゲージメントが高く、特に「人間関係」「支援」「職務」でスコアの高い当支店では、早い段階から一人でお客さまと向き合う経験を積めるよう若手に仕事を任せ、自ら考え挑戦できる環境づくりを進めています。上長は状況を把握しつつ、チーム制や先輩とのペア体制といったフォロー体制を整え、若手が安心して業務や新しい挑戦に向き合える職場づくりを行っています。また、業務上必要になるさまざまな資格取得に対しても、全面的にサポートしています。日々のコミュニケーションと、困ったときにすぐ相談できる仕組みが定着しており、助け合いの風土が組織全体の成長を支えています。

2025年度実施概要

実施期間	2025年10月16日(木)~31日(金)
対象者	国内グループの全従業員(正社員・キャリア・マイト・シニア・直接雇用の社員)
実施方法	ウェブによる匿名アンケート(択一式)
設問数	32問
回答率	97%(回答者:6,255名/対象者:6,421名)

全社エンゲージメントスコア

63点

施工・メンテナンス力の強化を持続的成長の原動力に

開口部は建物の安全性・快適性に直結するものであり、適切な施工・メンテナンスなくして製品本来の性能は発揮できません。多種多様な製品を適切に施工・メンテナンスできることが三和グループの強みであり、それを可能にしているのは、施工者の高い技術力です。業界全体で顧客ニーズの多様化が進み、現場の人手不足が課題となる中、当社グループは施工担当者の「技術力向上」と「多能工化」を重要な経営課題と位置づけ、体系的な育成を推進しています。

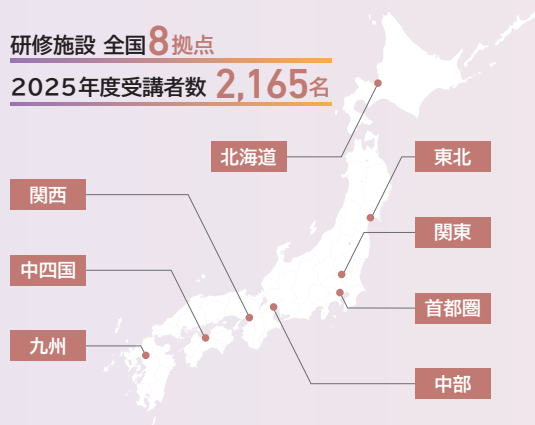
研修とOJTで体系的な育成を推進

三和グループで施工を担うのは、外部パートナーである施工技術者と社内にて育成する社内技術員です。施工技術者は全国約350の営業所課に約4,000名が登録、社内技術員は約300名が在籍しています。施工現場では、高機能化が進む製品に対応するための専門技術が不可欠ですが、人手不足が深刻化する中では、そうした技術の継承が難しくなりつつあります。当社グループでは、そのような状況でも施工技術者・社内技術員を確実に育成するための基盤として、2008年に施工研修センターを設立。現在は全国8拠点の研修施設で体系的な施工研修を実施しています。

施工研修施設・研修受講者数

研修施設 全国8拠点

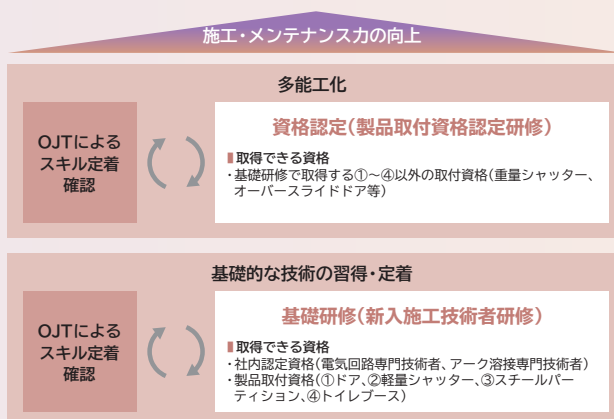
2025年度受講者数 2,165名



研修は2段階で設計されています。第1段階の「基礎研修(新入施工技術者研修)」は10日間の集合研修です。受講要件を満たし、事業部ごとに選抜された施工技術者・社内技術員が、アーク溶接・電気回路の社内認定資格のほか、特に取り扱いの多い4製品の取付資格を取得。そして、各資格の取得後は、スキル定着の確認を目的としたOJTを実施します。

第2段階の「製品取付資格認定研修」は、基礎研修で取得する4製品以外の製品について、19分類・105製品ごとに取付資格を付与するものです。各所属部署が施工技術者・社内技術員一人ひとりの熟練度を踏まえて育成計画を立案し、研修での資格取得とOJTを通じたスキル定着によって、複数製品の施工ができる「多能工」を育成します。

施工技術者・社内技術員育成の仕組み

「育成の循環」を
施工品質向上につなげる三和シャッター工業
施工研修センター長

森藤 広喜



研修の目的は「施工技術者・社内技術員の安全意識向上」と「製品の品質および安全性の確保」です。研修は座学と実技を組み合わせたプログラムとし、現場での実践につながるよう設計しています。一人ひとりが目的意識を持って研修に参加し、習得したスキルを現場で活かすことで、“確かな力”が身につきます。技術の定着には現場経験が欠かせないため、受講者の登録/所属部署との連携も大切にしています。結果として、現場と研修が連動した「育成の循環」が生まれつつあります。今後はその循環をさらに強固なものにし、次世代を担う施工技術者・社内技術員を育成することで、三和グループ全体の施工力・施工品質の向上につなげたいと考えています。



施工研修センター



研修の様子