

# サステナビリティビジョン2050 Life with Green Technology


～「環境技術でひらく、持続可能で豊かな暮らし」を実現する企業グループへ～

 <h3>カーボンニュートラルへの挑戦</h3> <p>事業活動に伴う温室効果ガス排出削減と、環境技術で創出する商品・サービスによる温室効果ガス排出削減貢献とのバランスにより、カーボンニュートラルを目指します。</p>	 <h3>資源の循環</h3> <p>循環型社会の実現に向けて、主要原材料の循環使用の促進と、廃棄物の再資源化を推進します。</p>	 <h3>人財を未来へつなぐ</h3> <p>多様性や人権を尊重し人材育成を推進することで活力ある企業風土を創生し、豊かな暮らしを実現する原動力となる「人財」を未来につないでいきます。</p>
---	--	--


## 2030年度目標

<p>温室効果ガス排出量</p> <h1>50%減</h1> <p>対象:三協立山グループScope1+2* (2017年度比)</p>	<p>循環アルミの使用を促進</p> 	<p>女性管理職比率</p> <h1>10%</h1> 
--	--	---

\*Scope1:自社での燃料の使用に伴う直接排出 ※Scope2:自社が購入した熱、電力の使用に伴う間接排出  
2023年6月、対象を国内グループから海外子会社を含めたグループ全体へと拡大。また、目標となる基準を2013年度から2017年度に変更。

<h2>E</h2> <p>Environment 環境</p>	<p>気候変動への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●温室効果ガス排出量の削減</li> <li>●製品使用時CO<sub>2</sub>排出削減の貢献</li> </ul>	
	<p>資源の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●循環アルミの使用を促進</li> <li>●樹脂の再資源化を推進</li> <li>●廃棄物削減活動の継続</li> </ul>	

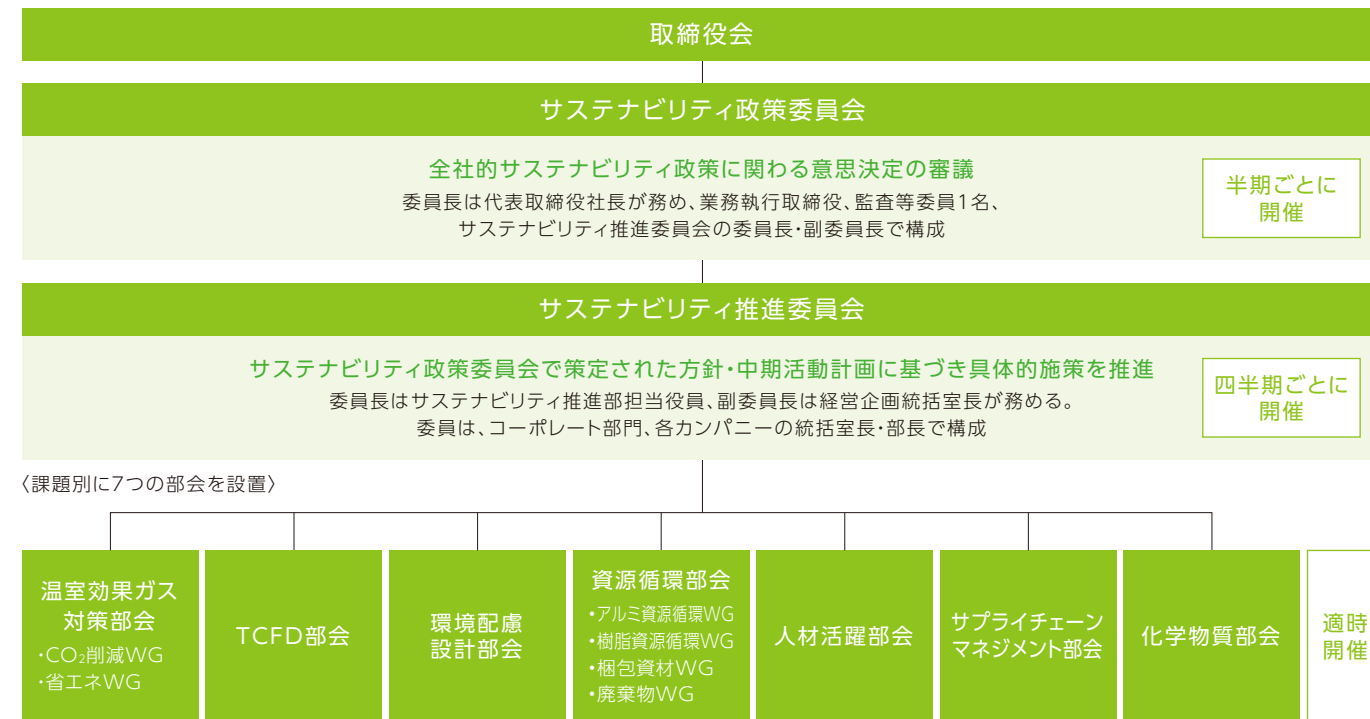
<h2>S</h2> <p>Social 社会</p>	<p>働きやすい職場環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●社員の意見を吸い上げる仕組みづくり</li> </ul>	
	<p>健康と安全</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●健康安全な職場環境の整備</li> </ul>	
	<p>労働慣行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●創造性に富む人材の確保・育成</li> </ul>	
	<p>多様性と人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●女性社員の活躍</li> <li>●シニア人材の活躍</li> </ul>	
	<p>公正な取引、汚職防止</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●法令・コンプライアンスの遵守</li> </ul>	
	<p>サプライチェーンマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●グリーン調達、CSR調達の推進</li> </ul>	
<p>消費者課題</p>	<p>お客様満足の追求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●お客様のCSR方針・要望に応える商品・サービスの提供</li> <li>●取引先との協業による品質向上</li> </ul>	
	<p>製品の安全確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●有害化学物質の管理と削減</li> </ul>	

<h2>G</h2> <p>Governance ガバナンス</p>	<p>企業統治</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●内部統制の強化</li> <li>●製品安全・品質の向上</li> <li>●サステナビリティ政策の推進</li> </ul>	
	<p>コーポレートガバナンス</p>	

## サステナビリティ推進体制

2021年6月に三協立山代表取締役社長の直下組織として、「サステナビリティ推進部」を設置しました。サステナビリティ推進体制として、業務執行取締役からなるサステナビリティ政策委員会を設置し、気候変動対応など全社的サステナビリティ政策に関わる意思決定の審議を行います。審議結果のうち、全社方針、中期活動計画などの重要事項

については、取締役会に提議します。また、サステナビリティ政策の実行組織として、サステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ政策委員会で策定された方針・中期活動計画に基づき、具体的施策を策定し推進する体制としています。各委員会・各部署の運営は、サステナビリティ推進部が事務局となっています。



### TOPICS サステナビリティ社内浸透活動

三協立山グループは、サステナビリティ活動を推進するにあたり、グループ社員にサステナビリティに関する知識の習得や当社活動の浸透を図るため、様々な社内啓発活動を行っています。

#### 【eラーニング】

サステナビリティに関する知識習得や三協立山のサステナビリティ活動の取り組み、方針、施策について理解を深められるよう、2022年2月よりeラーニングを利用した学習コンテンツ「サステナ講座」を実施し、社員の学びの場を設けています。

「サステナ講座」の受講率は、毎回90%を超えており、社員のサステナビリティ意識の向上につながっています。

#### 【サステナビリティメッセージ】

社内浸透を促進するため、「私たちが目指すサステナビリティ」と題して、サステナビリティ政策委員会の委員である取締役からのメッセージを社員向けに掲載しています。メッセージでは、当社のサステナビリティ施策を進めるにあたっての委員の思いやサステナビリティへの理解の重要性などを語っています。

サステナ講座	講座内容
理解編①	サステナビリティとは？
理解編②	「温室効果ガス排出量削減」について
理解編③	「循環アルミの使用を促進」について
理解編④	女性社員の活躍について
理解編⑤	企業にとってのSDGs

#### 【部会の主な取り組みについて】

部会	マテリアリティ	強化施策	目標・指標	主な取り組み
温室効果ガス対策部会		温室効果ガスの削減	温室効果ガス排出量を2017年度比で2030年度までに50%削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産工場における省エネ設備の導入</li> <li>国内6工場へCO<sub>2</sub>フリー電力の導入</li> <li>(ドイツ)CO<sub>2</sub>フリー電力の導入</li> <li>(タイ)太陽光発電設備の設置</li> </ul>
TCFD部会	気候変動への対応	リスクと機会の対策立案	TCFDを活用し、気候変動対応を社会貢献だけでなく、ビジネスとして全社で取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>【分析・対策立案】気候変動による事業に与えるリスクと機会を特定し、TCFDフレームワークを活用した分析と対策立案を行う</li> <li>【仕組みづくり】カーボンニュートラルへの取り組みを事業戦略に反映させる</li> <li>【情報発信】TCFD提言に基づいた情報開示の質と量の充実を図り、企業価値を高める</li> </ul>
環境配慮設計部会		製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量削減貢献	環境配慮効果の高い製品の継続的創出による製品使用時CO <sub>2</sub> 排出量削減の貢献拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品使用時におけるCO<sub>2</sub>排出削減貢献量の算出、拡大</li> <li>製品ごとの製造時CO<sub>2</sub>排出量の算出</li> </ul>
資源循環部会	資源の有効活用	アルミの資源循環	循環アルミの使用を促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>循環アルミ使用量拡大</li> <li>スクラップ溶解炉能力増強</li> <li>鋳造溶解炉への投入量拡大</li> </ul>
		樹脂の資源循環	樹脂の再資源化を推進したモノづくりにより循環型社会に寄与する	<ul style="list-style-type: none"> <li>樹脂押出成形材の社内リサイクル推進</li> <li>主要樹脂部材のリサイクル実証実験</li> <li>資源循環を意識した設計ガイドライン策定</li> </ul>
		廃棄物削減	梱包資材廃棄物の抑制と再資源化を推進した梱包方法により循環型社会に寄与する	<ul style="list-style-type: none"> <li>梱包資材廃棄物の抑制</li> <li>環境配慮型資材の推進</li> <li>梱包資材のリユースの推進</li> </ul>
人材活躍部会	多様性と人材育成	女性社員の活躍	女性管理職比率 2030年度までに10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社的な啓発教育</li> <li>女性社員の育成計画策定と実施</li> </ul>
サプライチェーンマネジメント部会	サプライチェーンマネジメント	グリーン調達、CSR調達の推進	調達基本方針に賛同したサプライヤーとの共存共栄	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達基本方針の調達先への周知</li> <li>調達ガイドラインに基づいた評価実施</li> </ul>
化学物質部会	製品の安全確保	有害化学物質の管理と削減	製品の化学物質含有調査実施体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>三協立山管理物質の改定</li> <li>管理システムの整備、化学物質データの蓄積</li> <li>化学物質管理の指導者・監査員の育成</li> </ul>



# Sankyo Tateyama Carbon Neutral Vision

## 脱炭素実現に向けた貢献

三協立山グループでは、  
省エネ活動をはじめとする地球温暖化対策に  
継続的に取り組んでいます。

三協立山は、2021年に策定したサステナビリティビジョン2050『Life with Green Technology ~「環境技術でひらく、持続可能で豊かな暮らし」を実現する企業グループ~』を掲げ、持続可能な社会への貢献を通じて企業価値を高めていく取り組みを進めています。

その中で、2030年度をゴールとするマテリアリティ(重要課題)の1つに「気候変動への対応」を掲げ、脱炭素社会の実現に向けて地球温暖化対策への継続的な活動を推進しています。

昨年国内グループの温室効果ガス排出量削減目標を設定しましたが、このたび、自社の事業活動に伴う温室効果ガス排出量削減について、対象を三協立山グループ全体の約20% (2017年度実績) を占める海外の排出量を加えた

グループ全体に拡大し、温室効果ガス排出量削減の目標を再設定しました。世界規模のリスクである気候変動問題に対し、グローバルで事業を行う当社は、温室効果ガス排出量削減の目標設定を国外に広げ、グループ全体で気候変動対策に臨むことが、企業責任を果たすことであると考えます。

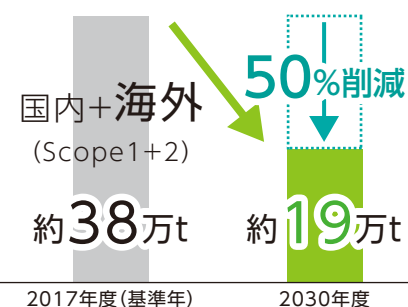
施策としては、事業活動における省エネ施策を積んだ上で、電力のCO<sub>2</sub>フリー化や太陽光発電の導入などによって、2030年度までに三協立山グループの温室効果ガス排出量の50%削減(2017年度比)を目指します。

※昨年設定した国内グループ目標の基準年度は、国の基準年度に合わせて2013年度としましたが、海外会社を含めたグループ全体を対象を拡大するにあたり、基準年を、海外会社のデータが揃う2017年度に変更しました。2022年度のグローバルでの排出量実績は、27.7万トンであり、2017年度比で約28%の削減となっています。

### 【2030年度目標】

温室効果ガス  
排出量

50%削減



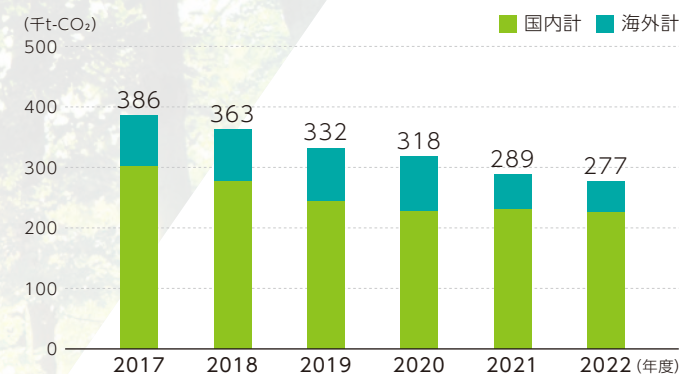
### 【海外の主な子会社】

- ・STEP-G (生産工場: ドイツ、ベルギー、中国)
- ・Thai Metal Aluminium Co., Ltd.
- ・SANKYO TATEYAMA ALLOY (THAILAND) CO., LTD.

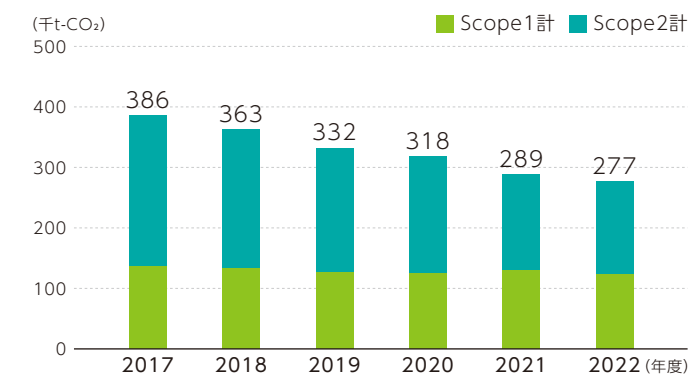
Scope1: 自社での燃料の使用に伴う直接排出  
Scope2: 自社が購入した熱、電力の使用に伴う間接排出

基準年度である2017年度から2022年度の温室効果ガス(GHG)排出量実績を図に示します。

### GHG排出量推移 国内/海外



### GHG排出量推移 Scope1/Scope2

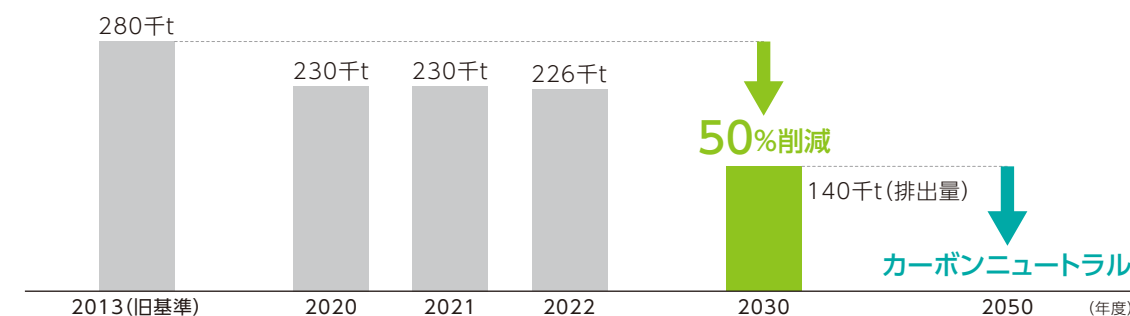


海外子会社では、CO<sub>2</sub>フリー電力の導入(ドイツ)、太陽光発電設備の設置(タイ)により、2021年度より、Scope2が減少しています。

### 2022年度国内グループの進捗(2021年度設定目標に対する)

国内4工場(福野・氷見・福岡・福岡西)へのCO<sub>2</sub>フリー電力導入などの施策により、CO<sub>2</sub>排出量は前年度より約3,000トン減少し、2013年度比では20.6%削減となりました。CO<sub>2</sub>フリー電力は、今年度新たに、新湊・新湊東の2工場

に導入し、この2工場で年間11,000トンのCO<sub>2</sub>排出量削減を見込みます。また、フォークリフトの電動化も計画通り切り替えを進めており、排気ガスを出さないことで、CO<sub>2</sub>排出量削減とともに作業環境改善にも寄与しています。



CO<sub>2</sub>フリー電力を導入した事業所には、右図のポスターを貼り出して、環境貢献への意識付けを高めています。



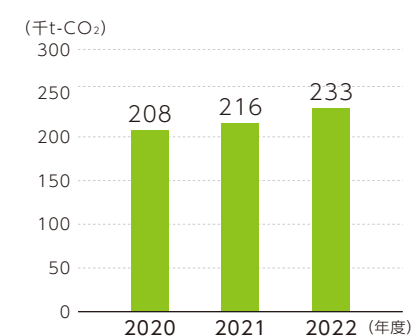
### 製品使用時CO<sub>2</sub>排出量削減の貢献

三協立山グループでは、社会のカーボンニュートラル達成に向け、環境への負荷が少ない商品の提供を進めています。

その取り組みの一つである「製品使用時におけるCO<sub>2</sub>排出量削減の貢献」について、断熱サッシ・ドアの使用による、冷暖房のエネルギー低減やサイン照明の消費電力低減により、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献します。2022年度のCO<sub>2</sub>排出量削減貢献量は、これら商品の販売実績より233千t-CO<sub>2</sub>/年が見込まれます。サステナビリティビジョン2050のもと、お客様満足を追求めて、さらなるCO<sub>2</sub>排出量削減効果の高い商品の開発、環境に配慮した商品の販売強化につなげていきます。

※断熱サッシ・ドアについては、国立研究開発法人建築研究所ホームページ内「平成28年省エネルギー基準に準拠したエネルギー消費性能の評価に関する技術情報(住宅)」に基づき算出したエネルギー消費量の削減分を、CO<sub>2</sub>排出係数によりCO<sub>2</sub>排出量削減貢献量に換算した。サイン照明については、消費電力量の削減分をCO<sub>2</sub>排出係数によりCO<sub>2</sub>排出量削減貢献量に換算した。

### CO<sub>2</sub>排出量削減貢献量





# TCFD提言に基づく情報開示



## 基本的な考え方

三協立山グループは、長期的に目指す方向として2021年に「サステナビリティビジョン2050」を策定し、これに基づく2030年度を目標年度とするマテリアリティを定めております。また、長期的な経営方針として2021年7月に「VISION2030」を定め、重点戦略の1つに「サステナブルで豊かな暮らしに貢献」を掲げており、事業活動に伴う温室効果ガスの排出量削減や主要原材料であるアルミニウムの循環使用の促進、廃棄物の再資源化を推進しています。2021年12月に

TCFD提言に賛同し、気候変動に関するリスクと機会が、事業活動、経営活動、財務計画に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、情報を開示していきます。

初めて分析を行った2022年は、建材事業に関する気候関連リスクと機会を特定し、2年目の2023年には、マテリアル事業・商業施設事業へと分析の範囲を広げており、今後もTCFD部会にて、気候関連リスクおよび機会の特定と評価の精緻化、充実化を進めてまいります。

## ガバナンス

三協立山グループでは、気候変動への対応をマテリアリティの1つと考えており、TCFDの取り組みについてはサステナビリティ推進体制の中で行っています。2022年12月には、サステナビリティ推進委員会の組織としてTCFD部会を

新設し、気候変動による事業へのリスクや、成長機会、重要課題を取締役会へ報告するための体制を強化しました。

[サステナビリティ推進体制 ▶▶▶ 33ページ](#)

## 戦略

気候変動によるリスクと機会の特定にあたり、当社グループ国内3事業のバリューチェーン全体を対象として、TCFDフレームワークに沿って整理し、重要性の評価を行いました。次に国際機関などが公表している外部シナリオをもとに、国内3事業について、1.5℃シナリオと4℃シナリオの2つ

の将来世界観を描き、2050年カーボンニュートラルを見据えた、2030年度時点における考慮すべき外部環境変化のシナリオを策定し、リスクと機会を特定いたしました。また、事業収益にもたらす影響の大きさにより、大・中・小の3段階で分類いたしました。

## 【シナリオ分析】

### 1.5℃シナリオ

環境政策および規制が強化され、カーボンプライシングが導入される。再生可能エネルギー導入や低炭素技術、環境配慮商品供給への投資が要求されるため、エネルギー調達コストや原材料調達コストが増大する。一方、市場では脱炭素関連商材の需要が増加し、環境配慮商品へのシフトが大きく進む。再エネ、省エネに関する技術革新も進展する。

▶参考シナリオ [ネットゼロ排出シナリオ \(NZE\)](#)

### 4℃シナリオ

環境政策および規制の強化は先延ばしされ、CO<sub>2</sub>排出量の削減は進まず、カーボンプライシングも導入されない。そのため、地球温暖化がさらに進展することで、異常気象による台風や洪水などの増加・激甚化が進み、工場やサプライチェーンの維持コストが増加する。また、ナショナリズムが台頭し、地政学リスクが増加する。一方、激甚災害への備えが必要なことから、防災商品の需要が増加する。

▶参考シナリオ [現行政策シナリオ \(CPS\)、SSP3](#)

## 【評価の基準】

	短期	中期	長期
発生時期	2022年度～2024年度 (中期経営計画)	2025年度～2030年度 (VISION2030)	2031年度～2050年度 (サステナビリティビジョン2050)
影響度	2030年度における財務影響を推定し、大・中・小の3段階評価		

## 【シナリオ分析によるリスクと機会および影響度評価】

	リスク/機会	事業に及ぼす影響(当社への影響)	発生時期	影響度				
				建材	マテリアル	商業施設		
1.5℃	移行 リスク	法規制	炭素税の導入	大*1				
			原材料への価格転嫁	大*1				
			ゼロカーボン対応の建築基準法の施行	カーボンフットプリントの削減要件を満足できず販売機会を損失	中～長期	小	小	—
	機会	市場・評判	リサイクルアルミの需要の増加	溶解炉ライン構想見直し費用の発生	中～長期	中*1		
			断熱性向上のためのリフォーム需要の増加	高断熱性商品の需要の増加	短～長期	中	—	—
			リサイクルアルミの需要の増加	リサイクルアルミを使用した商品の需要の増加	中～長期	*2		—
4℃	物理的 リスク	急性	異常気象の深刻化・激甚化(水害の発生)	自社工場被災による売上機会の喪失	短～長期	大*1		
		慢性	気候変動に起因する感染症の発生・増加	感染症対策による国内と海外のサプライチェーン寸断	短～長期	—	—	小
	機会	異常気象の深刻化・激甚化	防災関連商材の需要の増加	短～長期	中	—	—	

\*1 影響度は3事業合わせて記載しております \*2 定量化に必要なパラメータ不足により、財務影響は非算出のため影響度は記載しておりません

## 【影響度の高いリスクと機会への対応状況】

炭素税の導入による操業コスト増加 【対応】CO <sub>2</sub> 排出量の削減	<a href="#">温室効果ガス排出量削減の取り組み ▶▶▶ 36ページ</a>
アルミ地金の調達コスト増加 【対応】循環アルミの使用促進	<a href="#">資源の有効活用 ▶▶▶ 39ページ</a>

## リスク管理

三協立山グループでは、サステナビリティ推進委員会に設置されたTCFD部会のもと、各カンパニーの事業企画、営業、開発、生産部門などの関係者が参加し、直接操業や上流、下流のバリューチェーンに関連する気候関連リスクと機会について、発生頻度、影響範囲等から分析を行い、対応策等を総合的に評価し、優先度合いを決定しております。このプロセスに基づき特定した重要度の高いリスクと機会については、TCFD部会と各カンパニーの関連部署にて行うワークショップで、対応施策など議論を重ねた上で、年4回定期開催されるサステナビリティ推進委員会およびサステナビリティ政策委員会へ報告しております。両委員会でも重要と判断されたリスクおよび機会については、取締役会へ報告するほか、TCFD部会を通じて関連部署へフィードバックしております。また、進捗は定期的にサステナビリティ推進委員会、サステナビリティ政策委員会に報告し、取り組みに対するモニタリングを行っています。



## 指標と目標

三協立山グループは、「サステナビリティビジョン2050」にて、カーボンニュートラルへの挑戦を掲げており、マテリアリティの1つとして「気候変動への対応」に取り組んでおります。マテリアリティの中期目標として、2030年度までに温室効果ガス排出量を2017年度比で三協立山グループのScope1+2を50%削減することを目指します。

対象地域	対象スコープ	目標 (基準年2017年度)
三協立山グループ	Scope1+2	2030年度 50%削減



## 資源の有効活用

### 循環アルミの使用促進

脱炭素化の流れが加速し、使用したアルミニウムを素材として再利用する循環型サプライチェーン構築へのお客様からの要望が高まっており、アルミニウムの資源循環は従来よりも重要性が増しています。

また、経済産業省策定の「成長志向型の資源自立経済戦略」の中に、国内アルミリサイクル材の需要拡大を目指すことが提言されています。これまでの大量生産・大量消費・大量廃棄の線形経済から、限られた資源の創出・利活用と価値売りを中心とする循環経済への転換が求められています。当社においても原材料のカーボンニュートラルを目指して「循環アルミの使用促進」による循環経済への移行を進めています。

#### 【2022年度活動実績】

当社基幹製品のアルミ押出型材に使用するビレット鋳造工程では、10年前からスクラップ溶解設備を活用し、アルミリサイクル材のさらなる使用増量を進めました。アルミリサイクル率は、社内の製造工程で発生するリターン材を含めると50%、社内のリターン材を除いたアルミ循環使用率は、20%程度となりました。

アルミニウムの資源循環に関する社会・業界動向や社内の取り組み・方向性についての社員向けの勉強会を開催し、知見を深めるとともに会社方針の浸透を図りました。

「循環アルミの使用促進」に向け、日本アルミニウム協会の

各委員会活動への参画だけでなく、産学連携によるリサイクル研究に取り組んでいます。国立大学法人富山大学とは、共同でアルミリサイクルおよび押出加工の革新研究を行うため、2022年8月先進軽金属材料国際研究機構に共同研究講座を設置し、アルミ合金のリサイクル材を押出材に転用可能なアップグレードリサイクル技術の構築を進めています。また、富山県内のアルミニウム関係産業活性化のための産学融合拠点構想プロジェクトである「富山資源循環社会モデルの創成」に賛同し、産官学民連携での活動を進めています。

#### 【2023年度活動計画】

三協立山は、鋳造工場を保有し、原材料の調達から鋳造における使用素材の配合を自前でできる強みを生かし、引き続きアルミリサイクル材の使用量を増やす取り組みを推進するとともに、産学官連携によるリサイクルの研究を進めていきます。



アルミリサイクル材

### 国立大学法人富山大学と共同研究講座を設置

(先進軽金属材料国際研究機構にてアルミリサイクルと押出加工の革新を研究)

三協立山は国立大学法人富山大学と共同でアルミリサイクルおよび押出加工の革新研究を行うための共同研究講座\*1を2022年8月、先進軽金属材料国際研究機構\*2に設置いたしました。

リサイクル材を溶解してアルミ製品を作る場合、天然資源と石油由来の電気から新造した場合に比べ、エネルギー消費が少なくCO<sub>2</sub>排出量は約3%に抑えられます。しかし、アルミ合金は各種添加元素を含んでいます。その中でスクラップを再利用する過程において、特に溶けたアルミ合金から不純物は分離しにくく、その除去が大きな課題です。サッシからサッシなど同種の製品へ再生することは可能ですが、アルミ缶やサッシ、自動車部品などが混在したスクラップからの製品製造は困難な状況です。

#### ■ 研究課題

- ①アルミスクラップの不純物制御に関する研究
- ②超高強度アルミ合金の押出加工・熱プロセスに関する研究

#### ■ 共同研究体制

同講座に三協立山より共同研究講座教員1名、研究者4名を派遣します。



記者会見の様子

\*1 共同研究講座：(国立大学法人富山大学共同研究講座規則から抜粋) 共通の課題に関し本学と共同で研究を実施する民間等外部の機関から本学に受け入れる経費を活用して設置及び運営し、もって本学の研究の進展及び充実に資することを目的とする。

\*2 先進軽金属材料国際研究機構：2021年に日本初の軽金属国際研究教育拠点の構築を目的に熊本大学と富山大学が連携し設置。文部科学大臣から共同利用・共同研究拠点として認定。

### 樹脂の再資源化推進

#### 【2022年度活動実績】

資源の循環使用と廃棄物の再資源化を推進し、環境負荷低減を図るべく、サーキュラーエコノミーを意識したモノづくりを目指しています。具体的には、サッシに使用している樹脂押出型材について、組立工程で発生する端材の廃棄量削減に取り組み、加工端材の社内リサイクル率を50%以上にしました。



アルミ樹脂複合サッシ



樹脂押出型材の加工端材

#### 【2023年度活動計画】

2023年度は、看板等において使用量の多いアクリル系樹脂部材・端材のリサイクル実用化に向けた技術検討を推進します。

また、持続可能な社会への貢献として、使用後に廃棄される樹脂窓のリサイクルシステム構築を目指した産官学連携の取り組みに参画しています。

### 梱包資材の環境配慮推進

環境負荷低減や循環型社会に寄与するため、梱包資材の廃棄量を最小限に抑制する取り組みを行っています。また、リサイクル可能な資材やCO<sub>2</sub>排出量の少ない資材への切り替えなどを推進しています。

#### 使用する緩衝材の発泡スチロールを紙に変更



〔発泡スチロール〕



〔ペーパーハニカムボード〕

● 発泡スチロールの緩衝材を、繰り返し使用可能な「紙」に変更することで、製品納入先での発泡スチロールの廃棄量を削減しています。また、CO<sub>2</sub>排出量の少ない再生材を使用して製造された梱包資材も採用しています。

#### 再生材料を使用した梱包資材



〔緩衝材〕



〔粘着テープ〕

● 製品の運搬時に使用するストレッチフィルムの減容化や、梱包資材のリユースについても、品質面での問題が発生しないことを確認した上で、順次採用していきます。



# ツインリーフの森づくり 活動10年のあゆみ

三協立山は、地域の環境保全に貢献したいとの思いから、2013年7月から「ツインリーフの森づくり」を行っています。これは、富山県が推進する「企業の森づくり」に参画し、高岡市にある「モン・ラック タカオカ」の雑木林において、社員とその家族がボランティアで行う、植樹と維持管理などの森づくり、守る活動です。活動は、富山県や高岡市、富山県西部森林組合の方々の指導を受けながら、安全第一で行っています。

2013年以降毎年秋には500本のサクラやコナラなどの広葉樹の苗木を植え、翌年春にその根踏みをし、夏には下草刈りを行うという活動を続け、5年間で2,500本の苗木を植えました。現在は苗木の育成活動として、苗木からみつけたツルを切り、下草刈りの際に目印となるテープを付ける作業などを行っています。

2,500本の植樹によるCO<sub>2</sub>吸収量:約2.9t-CO<sub>2</sub>/年  
※平成28年2月 一般財団法人林業経済研究所  
企業による森林づくり・木材利用の二酸化炭素吸収・固定量の「見える化」ガイドライン 参照

## 活動履歴

- 2013年 4月 富山県「企業の森づくり」に参画、高岡市と「森づくりに関する協定」を締結
- 2013年 7月 ①下草刈り活動
- 2013年 8月 社内募集より活動名称を「ツインリーフの森づくり」に決定
- 2013年 11月 記念式典、②植樹活動
- 2014年 4月 ③根踏み活動
- ~2018年4月 ①②③を5年間実施
- 2018年6月~ 苗木の育成活動を継続

## 森づくり活動の後のお楽しみ

この活動に、親子で気軽に参加してもらえるよう、森づくり活動の後には楽しいイベントを開催しました。



どんぐり鉢植え



しいたけ植菌



スイカ割り



どんぐり工作



バーベキュー



丸太切り競争

## 今後の活動について

森づくりは、「苗木を植えて終わり」ではなく、苗木が十分に成長するまで長い年月にわたる手入れが重要です。今後も苗木がさらに成長するまでの間(2028年まで)、この活動を継続し、高岡市の美しい森林の維持に貢献していきます。



第21回の活動は、とやまの森づくりサポートセンター\*ホームページにも掲載されています。

<https://www.taff.or.jp/saposen/topics/2174/>

\*とやまの森づくりサポートセンター: 富山県が県民参加による森づくりを推進するため、森林ボランティアなどを総合的・専門的に支援する団体。







Building  
Materials

Materials

# 人財を未来へつなぐ

Connecting personnel and the future

多様性や人権を尊重し人材育成を推進することで活力ある企業風土を創出し、豊かな暮らしを実現する原動力となる「人財」を未来につないでいきます。



Commercial  
facility

Global  
Business

## 人材投資がお客様への 価値提供につながる経営を目指して

三協立山グループは、お客様へ喜びと満足を提供するために、新しい価値を創造できる人材の育成と、安全で健全な働きやすい職場づくりを目指しています。

関連部署と連携しながら  
スピード感をもって対応

三協アルミ社



住宅市場開発部  
営業推進課  
課長  
立野 恵美

住宅事業部におけるハウスメーカー、有力ビルダーに対する営業施策・重点施策の立案・推進と、支店の営業支援を関連部署と連携して行っています。住宅市場では断熱・省エネ需要がますます高まっており、営業施策の要となっています。

脱炭素社会の実現に向け、より一層お客様のことば（ニーズ）を捉え、咀嚼し、スピード感を持って、邁進していけたらと思います。今後続く後輩たちにも、営業の楽しさや奥深さなどを伝えていくことが、与えられた使命であると考えます。

常に新しい意見や発想で、  
柔軟で強固な生産体制を構築

三協マテリアル社



生産統括室 生産管理部  
生産管理課  
課長代理  
金木 雄亮

三協マテリアル社が携わる産業分野は多岐にわたり、求められる生産方法や管理方法は近年高度に厳格化しています。遵守すべき生産基盤を維持しながら、従来のやり方・考え方から柔軟で強固な生産体制を構築していきたいと考えています。

生産管理課は若い課員が多く、新しい意見や発想が多数出てくることを期待していますし、そういった発言がしやすい職場環境を作りたいと考えています。

多様な人材による協働で  
世界でビジネスを創出する

三協アルミ社



海外事業推進部  
台湾建材課  
主事  
趙 楠

現在、台湾におけるアルミ建材事業推進のため、社内関連部署と調整して現地合弁会社および提携先に業務支援と実績管理を行っています。

三協アルミ社における海外でのアルミ建材事業展開を使命とし、今後社内の海外戦略立案と展開推進に自分の力を発揮したいと思います。また、これから世界でビジネスをつくるために、多様な人材による協働が大切だと思います。社内でそのような意識を持っている人が多くなるよう働いていきたいと考えます。

これからの社会環境に合わせた  
店舗づくりに貢献

タテヤマアドバンス社



開発統括室 開発推進部  
開発推進課  
副主任  
伏間江 紗希

小売業の幅広い業態のお得意先様向けに、店舗什器の提案・開発を行っています。最近では、無人決済店舗の什器の開発に携わっています。社会課題でもある人手不足対策へのニーズは非常に高く、営業担当と連携しながらお客様の要望に応えられるよう努めています。

今後も、これからの社会環境に合わせた店舗づくりに貢献できるような仕事にチャレンジしていきたいです。



## 三協立山の人的資本

三協立山は、「お客様・地域社会・社員の協業のもと、新しい価値を創造し、お客様への喜びと満足の提供を通じて、豊かな暮らしの実現に貢献します」を経営理念として掲げています。2021年7月に策定したVISION2030および中期経営計画では、長期成長への仕込みのための施策として「新たな強みの創出」「領域拡大」を定め、その実現のための人材育成強化と、安全で健康的な働きやすい職場づくりが必要と認識しています。



### 人材育成方針

三協立山グループの持続的な成長を支え、お客様へ喜びと満足を提供するために、新しい価値を創造できる人材の育成を目指しています。今後も、創業の原点である「お客様」「地域社会」「社員」の三者が協力し共栄するという協業の精神に基づいた経営理念に表されるように「自ら成長する意欲」を持った社員に対し、知識・能力・技術レベルに応じた多彩な教育プログラムを通じて、スキルアップ支援を進めていきます。

#### ●従業員教育

新入社員の早期戦力化、職場定着を目的にチューター研修をはじめ、入社から3年にわたり、段階的にフォローアップする研修を行っています。また、階層別に必要能力の組み込みを図るべく、各種研修を企画・実施し、事業環境を取り巻く様々な課題を的確に解決できる人材や、次世代のビジネスリーダーの育成にも取り組んでいます。

#### ●選抜教育

選抜教育は、将来の経営者や経営幹部候補者の育成として当社が選抜した優秀な人材に対する教育であり、経営リーダー研修や改革リーダー研修(年間約30名)を実施しています。また、女性リーダーの育成を目的とした行政が主催する研修への参加や外部機関での若手リーダー育成研修(年間約10名)への参加など、他業種の方との交流を通じて、リーダーとしての資質を磨くことと新たな視点を社内で活用できる人材の育成を行っています。

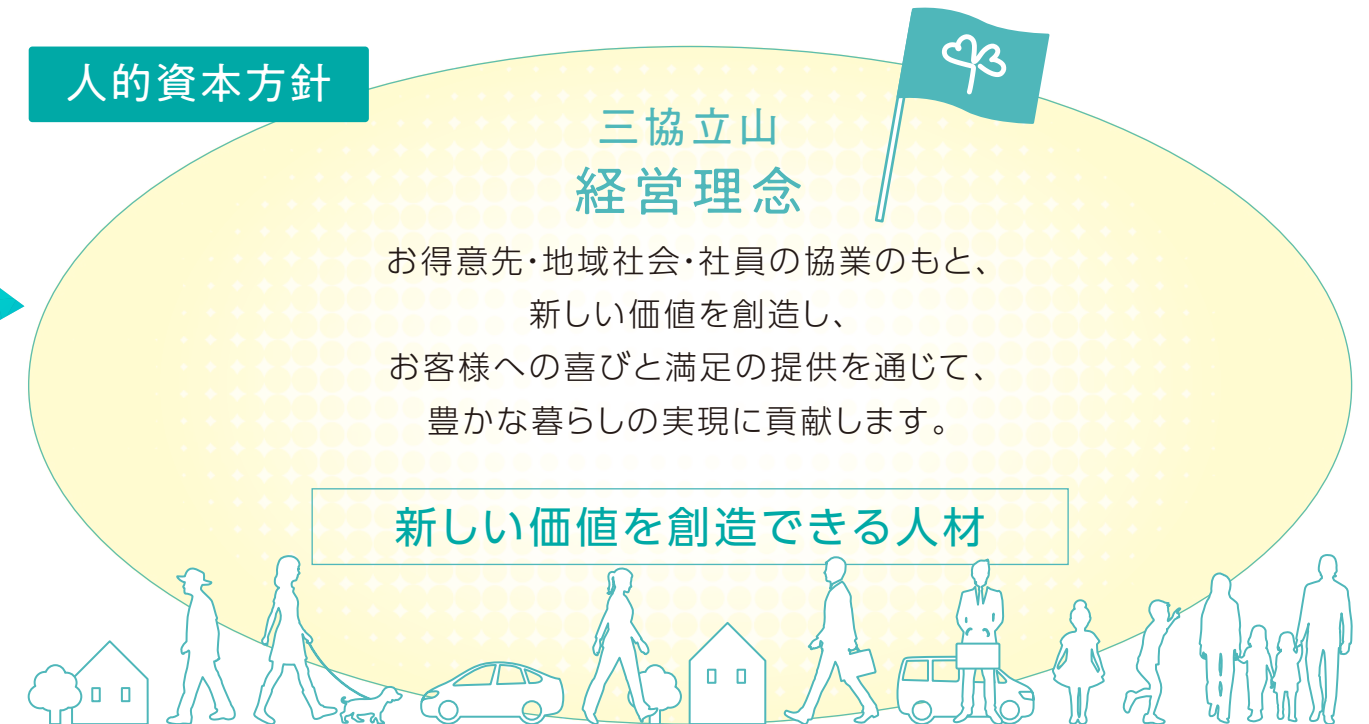
#### ●自己啓発支援

通信教育講座の受講奨励や社内eラーニングなどの自学手段の提供、公的免許・資格取得に対する報奨金支給など、従業員の自己啓発やキャリア形成をサポートしています。

### 戦略

三協立山は、外部環境への対応力を高めていくため、そして将来を担う人材を確保・育成し組織を維持していくために、女性、高齢者、障がい者、外国人、キャリア採用者など多様な人材の雇用拡大とともに職場での活躍に向けて様々な取り組みを行っています。サステナビリティ推進委員会に設けた人材活躍部会では、中長期的な方向性と戦略の策定および推進により、多様な人材が活躍できる風土づくりを目指しています。また、女性の活躍推進や障がい者の雇用促進を含むダイバーシティ推進の専任部署では、具体的な計画策定と施策を進めていきます。

### 人的資本方針



### 社内環境整備方針

三協立山は、社員一人ひとりが、お互いの「違い」を尊重し合い、それぞれの「個性」を生かす能力を発揮し、企業に貢献できる環境づくりに取り組んでまいりましたが、さらなる雇用環境の整備のための行動計画を定めています。

#### ●多様性の推進、多様な人材の活躍

・女性社員の活躍 ▶▶▶ P.47

・シニア人材の活躍

65歳までの継続雇用希望者全員(定年退職対象者の約8割)の就労を確保しており、今後はさらなる年齢延長に取り組めます。

・キャリア採用者

即戦力となる実務経験者を年間を通して採用しております。(2022年度実績は約74名)仕事と一緒にライフスタイルを考えるUターン、Iターン、Jターンを希望する方にも、全国に拠点を持つ強みを活かして積極的に対応しています。

また、業界未経験・他業種からの人材も積極的に採用し、それまでの知識・経験を生かして新たな価値創造に取り組んでいます。

●健康と安全、働きやすい職場づくり ▶▶▶ P.48





## 三協立山の女性活躍推進について

### 〈これまでの女性活躍推進〉

三協立山グループは、2007年より社員の多様性の推進や仕事と家庭の両立支援制度の整備を行っています。育児中の女性社員が働きやすい環境をつくるための意識改革などを含めて早期に整備できたことにより、社員がライフイベントを迎えつつ長く勤務しやすい職場風土が根付いています。働きやすさの1つの指標といえる平均勤続年数は、男性23.5年、女性19.5年(2022年度)と、比較的長く男女差も小さくなっています。

### 〈現在の女性活躍推進〉

サステナビリティ推進委員会に人材活躍部会を設置し、マテリアリティの1つ「女性社員の活躍」を推進しています。

サステナビリティ推進体制 ▶▶▶ 33ページ

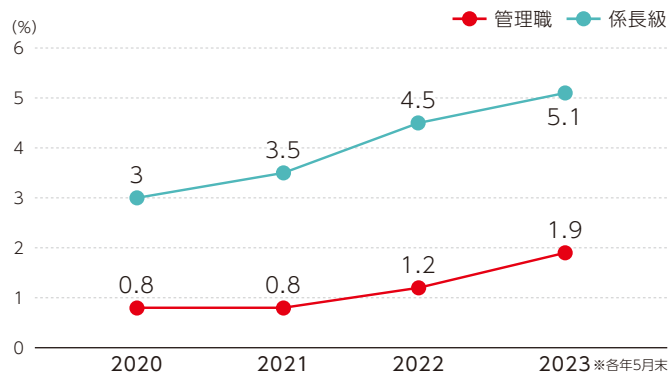
長年多様性の推進に取り組んできたことで、女性の平均勤続年数が長く、ワークライフバランスを保ちながら働きやすい環境が整いつつありますが、さらに今後は、女性社員が活躍できる職場や業務の領域を拡大し、一人ひとりが持つ能力を十分に発揮できる環境の整備や、部門の会議等の意思決定の場により多くの女性社員が参加することなどに取り組んでまいります。

当社は指標として、2030年度までに女性管理職比率を10%とする目標を掲げ、女性社員が中核人材や経営視点を持つ人材として、部門や会社の意思決定プロセスに関わることを目指しています。また、女性社員が管理職になることだけが女性活躍推進ではなく、さらに能力を生かして様々な業務を経験し活躍できる場を増やす活動をしています。

2023年は、女性活躍推進セミナー「なぜ今女性活躍推進なのか」を開催し、講師として(有)クレオの篠田寛子先生にお越しいただきました。全国の事業所とオンライン中継し、取締役をはじめ全国の管理職が受講しています。

そのほか、全社員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修や、女性の管理職候補とその上司に向けた人材育成の強化支援などを実施しました。

### 管理職・係長級 女性の構成比率(単体)



今後も女性をはじめとした多様な人材が活躍できる風土づくりに向けて、様々な施策を展開してまいります。



役職者向け女性活躍推進セミナー「なぜ今女性活躍推進なのか」



技術統括室 技術開発部 部長

### 庵 真砂代

モノが持つ高機能・高品質といった付加価値に加えて、顧客視点・マーケット視点での「コトづくり」が必要不可欠となってきていますが、メーカーとしては、やはりモノづくりにこだわりを持ちたいと思います。私たちの部門は、モノづくりを支えVISION2030「サステナブルで豊かな暮らしに貢献」を実現するために、資源循環可能な素材や、環境負荷を低減する材料の研究開発、また、それらの生産方法の技術構築に取り組んでいます。

技術者はこだわりが強く、その結果、狭い視野になりがちです。しかし、これからの時代を担うのは、こだわりを持ちながらも柔軟で俯瞰的な視野を持ち、新しいことに挑戦する人です。そのため当部門の人材には、社内のみならず積極的に外に出て、幅広い分野の人と関わり、モニタ上の活字ではない生きた情報を得ること、様々な経験を重ねることなどを推進しています。先が読めない時代だからこそ、未来を想像し創造できる人材、そして「モノ創り」にこだわる技術者集団を目指していきたいと思っております。

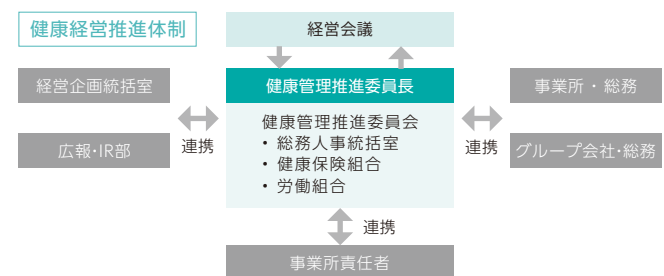
## 労働安全衛生について(健康・安全な職場環境の整備)

### 【基本理念】

従業員の安全と健康は、企業の存立の基盤を成すものであり、安全衛生の確保は、企業の社会的責任です。三協立山グループでは、人間尊重を基本理念とし、「安全第一」と「健康保持増進」を基本に全員参加で安全衛生活動を展開します。

### 【健康経営】

2019年10月に健康経営宣言を策定、健康経営推進として、人事担当役員を健康管理推進委員長に任命し、さらに施策の立案、実行、効果、検証機関として「健康管理推進委員会」を設置し実行しています。



2023年3月には、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められ、経済産業省より「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」の認定を受けています。

また、ST物流サービスでは、同制度にて「健康経営優良法人2023(中小規模法人部門(ブライツ500))」の認定を受けています。



### 【健康活動】

#### 健康診断の充実

健康診断および二次健診の受診率向上のため、各事業所の

総務責任者および保健師が、健康保険組合と連携して、未受診者および未受診者上司に対して受診指導を実施し、健康診断受診率は100%を達成しました。また、40,45,50,55,59歳の方には半日人間ドックを実施し、女性社員には婦人科検診を実施するなど、健診内容の充実を図っています。がん対策では、胃、大腸、乳、子宮、前立腺がんの受診率向上対策を進める中で、特に婦人科検診ではできるだけ女性医師になるよう配慮しています。さらに被扶養者に対して、毎年4月に健診案内と申込書を郵送し、無料で受診できる体制にしています。

### 生活習慣改善

食生活改善として社員食堂(富山県内)で全メニューにカロリーや成分(タンパク質・糖質・塩分・脂質)を表示し、食に対する意識付けを行っています。また、一般定食に加えて、低カロリー・低塩分・低脂質の「健康定食」を提供しています。



### 健康相談・面談体制の整備

長時間労働による健康障害の防止として、長時間労働者の産業医による面接指導の実施や時間外労働の削減を目的とした業務内容の再配分などに努めています。健康相談窓口としては、社内では保健スタッフに相談できる体制や、オンライン(Zoom)を利用した相談、社外の24時間対応カウンセリングサービスを整備しています。

### 【安全活動】

「一人ひとりカケガエノナイひと」、「安全は全てに優先する」を基本に、職場の危険性低減活動として「リスクアセスメント」、「5S活動」、「ヒヤリハット活動」や「労使安全パトロール」などを展開し危険性の排除に取り組んでいます。

#### 安全衛生管理活動方針:重点実施事項

- ①危険・有害性の低減活動
- ②安全に強い人づくり
- ③心とからだの健康づくり
- ④グループ関連会社・協力会社の連携強化を掲げ、活動を行っています。

#### 安全衛生の推進体制

各事業所においては、安全責任者・衛生管理者・労働組合担当等を集めた、安全衛生委員会を月1回開催しリスク改善の結果、安全活動内容等の状況を共有し協議を行っています。また、生産に関わる事業所の安全責任者を集めた安全衛生大会を年1回開催し、安全方針や重点施策の情報共有を図っています。

●2022年度労働災害件数

2022年度の災害件数は、12件であり、その中で重篤な災害(死亡事故も含む)は発生しておりません。

#### 休業度数率(災害)

度数率(災害)の算出  
(100万時間当たりの件数を表す)

$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害件数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

#### 休業度数率(疾病)

度数率(疾病)の算出  
(100万時間当たりの件数を表す)

$$\text{度数率} = \frac{\text{疾病件数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

年度	2020	2021	2022
強度率	0.88	1.04	1.00

強度率 単位:%



## お取引先様とともに

三協立山グループは、お取引先様と良好な取引関係を継続し、共存共栄の関係を築いていきます。

### サプライチェーンマネジメント

#### 調達基本方針を策定

##### 1. 制定の背景と目的

三協立山グループは、「お得意先・地域社会・社員の協業のもと、新しい価値を創造し、お客様への喜びと満足の提供を通じて、豊かな暮らしの実現に貢献します」という経営理念のもと、健全な企業活動を通じて社会に貢献していくことが当社の使命であると考えています。

昨今、カーボンニュートラルの達成に向けた取り組みや人権・労働問題の未然防止など、サプライチェーン全体での課題解決がより一層求められています。こうした背景を受け、2022年9月にこれまでお取引先様と共有し取り組ん

できました当社の考えをより明確にし、社会に対しても示すべく「三協立山グループ 調達基本方針」を定め、これに基づいた「調達ガイドライン」を策定しました。

##### 2. 運用

調達基本方針を展開するにあたり、当社購買部門のお取引先様を対象に説明会を実施しました。お取引先様には調達基本方針の内容を理解していただくとともに、同意書を提出していただいています。2022年10月の説明会の後、多くのお取引先様(459社)から同意書をいただきました。

なお調達基本方針は、他のお取引先様へ順次広げています。

### 三協立山グループ 調達基本方針

三協立山グループは、創業の原点である「お得意先」「地域社会」「社員」の三者が協力し共栄するという協業の精神に基づいた経営理念のもとCSRやSDGsに取り組む、環境や社会との調和を目指した活動を行ってまいりました。サステナブルで豊かな暮らしを実現することが私たちの使命であると考えており、当社が掲げる「サステナビリティビジョン2050」の実現に向け、サプライチェーンマネジメントをマテリアリティとした調達活動を推進しております。

これまで日々の調達活動の中で、取引先の皆様からお願いしております内容を改めて調達方針として策定しました。同方針に対するご理解とご賛同をお願いいたします。

#### 〈お取引先様との共存共栄〉

三協立山は、創業の原点である「お得意先、地域社会、社員の三者協業の精神」を調達活動の中で実践します。お取引先様との公正で良好な取引関係を継続するためにも取引条件の設定においては十分にお取引先様との対話を行い決定します。

#### 〈人権尊重〉

三協立山は、企業活動を通して人権が尊重される社会の実現を目指します。また、社員の人材育成や、ものづくり企業として「安全は全てに優先する」を基本とした健康安全な職場環境づくりを推進します。

#### 〈持続可能な社会〉

三協立山は、持続可能な社会の実現に向けて企業活動を進めます。脱炭素社会の実現や循環型社会の構築に向けて取り組みを進め、未来の「お得意先、地域社会、社員」に対しても三協立山の理念をつなげていきます。

#### 独禁法・下請法講習会の開催

2023年6月26日、独禁法・下請法の講習会を開催し、当社の生産部門を中心に151名が参加しました。お取引先様との公正で良好な取引関係を継続するため、下請法については毎年社内教育の機会を設けています。今回は弁護士を講師として、定期的な価格交渉の必要性について重点的に周知を行いました。



#### パートナーシップ構築宣言を公表

三協立山は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年8月、「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

<https://www.biz-partnership.jp/index.html>

三協立山の「パートナーシップ構築宣言」

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/15770-05-15-toyama.pdf>



## 株主の皆様とともに

三協立山は、グループ全体の経営基盤の強化と収益力向上によって、継続的な企業価値の向上を図り、株主の皆様のご期待に応えていきたいと考えています。

### IR\*活動

IR活動は、広報・IR部が担当しています。株主様、投資家様をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆様へ、三協立山グループの企業活動に対する理解を深めていただくとともに、適正に評価をしていただくため、企業情報を適時・適切に開示しています。

三協立山ホームページには、決算短信、決算説明資料、有価証券報告書(四半期報告書)などの決算開示資料に加え、半期ごとに株主通信などを掲載し、投資家の皆様がいづつでも容易に閲覧できるようにしています。

機関投資家様向けには、第2四半期決算、期末決算後に決算説明会を開催しています。また個別ミーティングを、四半期ごとの決算時やご要望に応じて開催しています。2023年5月期は国内外の機関投資家様と56回の個別ミーティングを実施しました。そのほかご要望に応じた工場視察の受け入れなども適宜行っています。

個人投資家様向けには、会社説明会を開催しました。IR活動を通じてステークホルダーの皆様からいただいたご意見や助言などは、取締役会において定期的に担当役員から対話の状況をフィードバックし、今後の経営に生かすように努めています。

\*IR(Investor Relations、インベスター・リレーションズ):企業が株主様や投資家様に対し、投資判断に必要な情報を適時、公平、継続して提供する活動全般

#### 2023年5月期 株主・投資家との対話の実施状況について

##### 対話の実績

##### ● 決算説明会

開催日	対応者	対象者	参加人数
2023年1月13日	代表取締役社長 代表取締役副社長	機関投資家 アナリスト	34名
2023年7月13日	代表取締役社長 代表取締役副社長	機関投資家 アナリスト	41名

##### ● 個別ミーティング

実施期間	対応者	対象者	回数(延べ)
2022年10月～ 2023年8月	担当役員 広報・IR部	機関投資家 アナリスト	56回

##### ● 個人投資家説明会

開催日	対応者	対象者	参加人数
2023年2月21日	担当役員 広報・IR部	個人投資家	60名 (オンライン)



<https://www.st-grp.co.jp/ir/dialogue.html>

### 情報開示の考え方

三協立山は金融商品取引法などの諸法令ならびに東京証券取引所の定める有価証券上場規程(以下「上場規程」という)に準拠した情報開示に努めるほか、三協立山グループをより理解していただくために有効と思われる情報についても、迅速に開示します。

なお、上場規程に該当する情報は、同規程に従い、東京証券取引所の提供するTDnet(適時開示情報伝達システム)を通じて開示します。投資判断に影響を及ぼすと思われる場合は、その重要度および緊急性に応じて、適宜、適切な方法で速やかに開示します。

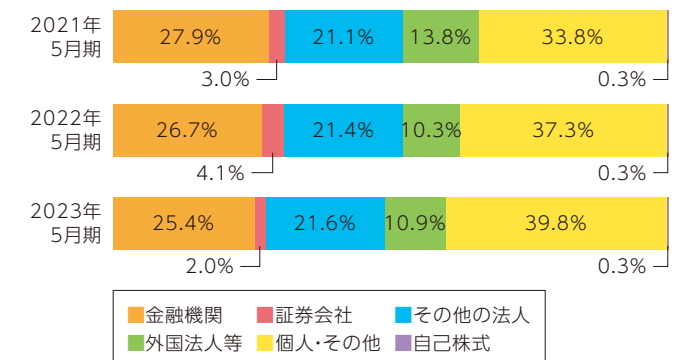
#### 株主構成(2023年5月31日現在)

発行可能株式総数 150,000,000株  
発行済株式の総数 31,554,629株  
株主数 19,593名

#### 所有者別株式分布状況(2023年5月31日現在)

区分	株式数	比率
政府・地方公共団体	0	0%
金融機関	8,018,468	25.4%
証券会社	624,240	2.0%
その他の法人	6,820,890	21.6%
外国法人等	3,422,685	10.8%
個人・その他	12,569,027	39.8%
自己株式	99,319	0.3%
計	31,554,629	100%

#### 株主構成の推移







社外取締役

戸田 和範

社外取締役

荒牧 宏敏

社外取締役

長谷川 弘一

社外取締役

吉川 美保

特集 社外取締役座談会

## 企業文化である「まじめ」の姿勢を貫き、ガバナンスの強化・改善に取り組んでいきます。

三協立山グループではコーポレート・ガバナンスの一層の充実を目指し、幅広い知見や経験に富んだ方々を社外取締役として選任しています。今回、これまで取り組んできた当社のガバナンス改革や今後の目標を率直に語っていただきました。

### 一当社のガバナンスの現状や取締役会の実効性について、評価や課題を聞かせてください。

**長谷川:** 当社は、監査役設置会社から監査等委員会設置会社に機関設計を変更した際に、コーポレート・ガバナンス基本方針の策定や、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置するなど、コーポレート・ガバナンス体制の強化を進めてきました。また、取締役会の場ではより重要な経営戦略・判断を要する案件にピントを絞って議論を充実化させることを目的に、個別の業務執行案件の権限委譲も進めてきました。ガバナンスの肝となる取締役会の実効性評価も毎年行っており、その結果を開示し、さらなる改善に取り組んでいるという点を私は評価しています。

**吉川:** そうですね。私は昨年8月から当社社外取締役を務めていますが、コーポレート・ガバナンス報告書などに記載

している内容は、取締役会や年4回の内部統制委員会も含め、現在の当社ガバナンス体制について特筆すべき問題点は感じていません。今年6月には総務人事統括室内に総合リスク管理部を設置しグループ内のリスク事案体制を強化するなど、日々改善すべき事項については、必要に応じて取り組んでいると評価しています。

**荒牧:** 当社がカンパニー制であることを踏まえ、3つのカンパニーの挟間に落ちることで見逃される可能性のあるリスクを、全社視点でしっかり管理していくことを目的に総合リスク管理部の創設に至りました。これは、われわれ社外取締役からの指摘を執行側が真摯に受け止めてくれた1つの証しであり、経営にとって耳の痛い話も含め、しっかり受け止めて対策を講じる場所は、当社の良いところだと感じています。

**長谷川:** そうですね。グループ横断的な視点での管理を強化するという点で、体制・枠組みの改善がきちんとできた

と思います。ほかにも直近の課題として、海外子会社のガバナンスの強化もありますが、これについても改善策として、海外子会社を専担する部署を設置し、取締役会で定期的にその状況をモニタリングしていく措置を講じました。

**吉川:** 取締役会での議論は、社外取締役はもちろん、社内の取締役からも様々な提言がなされており、実効性を高めるために日々改善がみられると感じています。社外取締役の職務は経営のモニタリングにありますから、是正すべき問題点が発見された場合は、他の取締役への進言や監査等委員会と協働して課題解決に努めなければなりません。取締役会の場のみならず、内部統制委員会や監査部門からの往査報告などにおいて、リスクを感じる場面やリスク管理体制、さらには問題点をキャッチした場合は、私自身はリーガルの視点から逐次指摘させていただいています。

**長谷川:** 取締役会の前に行う取締役会議案事前説明の場も、議題に対する理解を深め、取締役会に臨むことができる点で有効に活用できていると思います。当社は、社内から見れば異分子である私たち社外の意見もきちんと受け入れ、消化された上で新たな展開や再考につなげており、一言で言うと非常にまじめな会社です。取締役会の実効性評価アンケートで抽出された課題にもまじめに取り組んでおり、社外からの意見を聞いたまま放置することが決まらないのも当社の特徴です。私はこれまで政府系金融機関と公的年金の資金運用を扱う仕事をしてきましたので、当社が経営において過度に短期的思考に陥ることのないよう、常に中長期的目線で提言を申し上げています。その上でマーケット目線でも貢献していきたいと考えています。具体的には、当社は外部環境の変化もあり、厳しい業績が続いています。そのため資本市場に向けたストーリーテリングも含めたIRを強化し、またその結果についても共有するよう提言しています。

**荒牧:** やはり取締役会では個々の議案の決議に忙殺され、議案数も多いがために本来すべき戦略的な議論に、まだ十分な時間を充てられていない点は、今後の課題です。今のお話に加え、技術戦略や製品戦略、人材戦略なども今後、取締役会でより深い議論ができると良いと思います。長谷川さんがおっしゃるように、当社は非常にまじめな会社であり、指摘したことをきちんと「指示事項」として残した上で、その解決に向けた進捗報告も毎回なされ、改善の道に向かっていると考えます。

### 一さらなるガバナンスの高度化に向けてのお考えを聞かせてください。

**荒牧:** 利益の前提となるものはやはり安全とコンプライ

アンス、そして環境・サステナビリティ、品質であり、これらをしっかり根付かせることがガバナンス上、最も大事だと思います。普段の社内での会話の中に、どれだけ「安全」「コンプライアンス」といった言葉が使われているか。その言葉の使用される量や頻度は「利益」という言葉よりも多いのか。社員が職場でその言葉を耳にする機会が多くなればなるほど、それが言霊として、魂の中に入り風土として根付きます。安全とコンプライアンスに対して高い意識で取り組む体制を強化していくことが、ガバナンスのさらなる高度化につながると考えます。

**吉川:** 荒牧さんの経営者としての視点に対して、私からは法的な側面で、当社がしっかりコーポレートガバナンス・コードの各原則を実行しているか、内部統制のシステムが適切に運用されているかをチェックしていきます。私も当社をとてまじめな会社だと思いますが、それでも本当に油断していないかどうか、あるいは担当者の変更で質が落ちていないかなど、モニタリングを続けていきたいと思っています。

**長谷川:** 当社創業者が謳った「三者協業」の精神は、グローバルスタンダードであるSDGsやサステナブル経営に相通ずるところがあります。当社はこれをDNAや企業文化として脈々と受け継いでおり、今後もそのDNAを生かして、まじめにきちんとガバナンスの強化・改善に取り組んでいくことが、ガバナンスのさらなる高度化につながると考えます。



長谷川 弘一 社外取締役(監査等委員)(常勤)

**戸田:** 就任間もない私は、これから当社についての理解を深めていく立場です。今、皆さんが当社はまじめだとおっしゃるのを伺い、まじめであることは良いことなのですが、まじめが過ぎると、誤った情報が経営に入っていったときのリスクや、忖度する文化が生まれるリスクも感じました。ですので、そうした部分にも注視していきたいと思っています。



**長谷川:** そうですね。そのリスクを組織として食い止める措置や体制の構築も必要です。トップマネジメントに対してしかるべき物言いをできる最後の歯止めとなるのが取締役会であるという認識のもと、引き続きコミュニケーションをよく取りながら、率直かつ自由闊達な議論を続けていきたいと思っています。

―当社の企業価値を向上させるために、期待することや、ご自身の意気込みなどを聞かせてください。

**戸田:** 私は当社の創業の精神、経営理念に共感しています。特に、自社の利益だけでなく三方良しで、広義での地域社会への還元・貢献を謳っている点が素晴らしいと思っています。社外から見ても、アルミのリサイクルなどは、ESGの視点でも意義の大きい取り組みであり、また人材を「人材」すなわち「人の宝」と捉える点に好印象を抱いています。私は直前まで国税の立場で、上場企業から小さい企業まで、つぶさに企業や経営者を見てきました。その中で、当然現場に赴き、様々な経営者と対話したのですが、やはり現場を見ないことには何も真実はわからないというのが私の考えです。当社においても、委員会や規範など、様々なシステムや体制が箱物としてすでに整備されています。それらが果たして本当に機能しているのかどうか。今後、現場を見てしっかりと検証し、その上で、当社のさらなる企業価値の向上につながるよう、意見・提言を行っていききたいと思います。そして、当社で働いた人材が当社を去る時に、「当社で働いて良かった」と思える企業になっていけば、それはおのずと当社の企業理念を体現していることと考えますので、そのように導いていけるよう尽力していきます。

**荒牧:** グローバルにおいて、輸送分野の中でも特に自動車は、電動化へのシフトが加速する中で軽量化が大きな課題と



荒牧 宏敏 社外取締役(監査等委員)

なっています。そうした軽量化に寄与する素材としてアルミの使用量は世界でも増えてきています。今後の企業価値向上を考える上では、当社がその流れにうまく乗り、輸送分野で事業を通じて貢献していくことが重要です。戸田さんがおっしゃったアルミのリサイクルは本当に重要な話だと私も捉えており、ポーキサイトからアルミを作るときの電力に比べると、リサイクルでの使用燃料はほんの数%で済むという点で、これをどのように進めていくかがアルミ業界全体の大きな課題でもあり事業機会でもあると考えます。資源循環や製品開発の点でもイノベーションが欠かせませんので、そこに期待しています。取締役会などで平能社長は「今は過渡期」とおっしゃいます。過渡期ゆえに、ひとふんばりすることで、利益が創出でき、また従業員もより一層モチベーションが向上し、より良い商品の投入につながるチャンスもあると思っています。

**長谷川:** 成長分野についてはまさにお二人のおっしゃった分野にあるとも思います。特に、輸送領域については、サステナビリティ施策に沿った事業領域として事業拡大に相当注力していく必要があると考えます。一方で、建材事業については、日本の人口動態などを勘案し、うまく軌道修正して対応する必要があると思います。輸送領域においては、価格競争に陥らない付加価値の高い製品を投入できるよう、当社の技術、デザイン力に期待します。サステナビリティ施策としては、社会の持続可能性と事業の持続可能性の両方を重視して、中長期的に企業価値を創造し、将来キャッシュフローを生み出していかなければいけません。喫緊の課題は資本市場改革への対応、すなわち東証から要請のあったPBRに代表される、資本コストに着目した経営です。前述したように、業績の低迷が株価に影響している中で当社がどのように対処していくかは、時間軸を分けて対策を講じる必要があります。短期的には株主還元施策について整理し、中長期的には事業ポートフォリオの再構築を見据えた成長投資施策をしっかりと資本市場に示していく必要があるでしょう。そしてさらにその先には、ESGなどの非財務価値を定量化して、総合的な企業価値をどう算定していくのか。当期はまさに次期中期経営計画に向けてこうした非常に重要な議論を進めていく時期になりますので、しっかりと我々も議論をしていきたいと思っています。

**吉川:** 当社はグローバル視点でESGを考える社会的責任を負っている企業として、「サステナビリティビジョン2050」の中で数値目標を掲げた項目にとどまらず、様々な視点でのサステナビリティを追求してほしいと思います。例えば、欧州子会社で展開している電気自動車向けアルミ部材は今後、気候変動対応として脱炭素化に貢献することが期待できる商品です。このように、製品を通じて社会課題を解決することにも期待しています。また私は、女性社外取締役として、当社における女性の活躍推進にも寄与したいと思

います。女性の内部人材の登用には時間がかかることや、地域的な人材の偏在も課題だと認識していますが、社内の女性管理職比率が非常に低いという現状は改善の余地があります。当社のダイバーシティ向上や女性のさらなる活躍にお役に立てるよう頑張っていきたいと思っています。



吉川 美保 社外取締役

**荒牧:** 人材に関しては、優秀な人材を採用・育成し確保していくことは経営の大きな課題です。この人手不足の中で、一人ひとりのモチベーションにつながることは、やはり自分自身が成長していることを感じられ、その証しとして相応の報酬が確保できていることです。事業ポートフォリオを転換する過渡期にある当社は今、収益の安定化が喫緊の課題ですが、創出した利益を従業員にもしっかりと還元し、同時に働き方を含めた職場環境の改善に努めることが重要と考えます。女性管理職がいる部門も、管理部門に偏り生産部門では非常に少ないのが現状であり、ロールモデルが少ない中でどのように多様性を拡充していくか、悩みながらも新しい働き方へ向けて突き進んでいくことが重要です。

**長谷川:** そうですね。私は特に女性のモチベーション向上は非常に重要なことだと考えており、モチベーションが向上することで初めて女性が働きがいを見出し、定着につながると思いますので、是が非でもそうした対策・施策やアクションプランを整備していく必要があると強く感じます。また女性管理職比率の目標も10%と掲げていますが、果たして10%で良いのかという議論も必要ですし、その指標が本当に重要かという議論もあるかもしれませんが、その先にあるのは、働きがいを見出す職場であることだと思いますので、女性に管理職を経験してもらい、ロールモデルを作って後に続く方々のモチベーションにもつなげる取り組みが必要だと感じます。生産現場も多能工化してマルチタスクを進めていくことが求められますし、女性に限らずシニア人材の活用、

さらには外国籍人材の活用なども含め、人材をしっかりと確保していけるようにしていかなければいけません。さらに、社会の持続可能性と事業の持続可能性を両立させ、社会からプラスの利益を還元していただき、省人化・合理化につながるDX投資を通じて有能な人材をつなぎとめる魅力的な職場づくりに注力していく必要があると考えます。

**戸田:** 人材の確保のためには、働き方改革に加えて人材のダイバーシティが重要です。女性や外国籍の方々が働きやすい職場となるよう、DXによる作業補助や作業軽減などを推進し、人にやさしい現場を目指してほしいと思います。当社は取締役メンバーを見ていても、多様な意見が出てくる企業だと思いますので、そうした体制の構築に向けて今後の議論を楽しみにしています。



戸田 和範 社外取締役(監査等委員)

**荒牧:** これから次期中期経営計画を策定する過程では、現行の中期経営計画での反省点と、今後の成長施策とともに、VISION2030に向けた橋渡しを考えていくこととなります。そしてそこで決まった内容を株主や従業員など社内外の方々に話す際には、言葉の持つ力や重要性も意識していくとよいでしょう。当社の強みやポテンシャルは何か。どのように安定的に利益を確保していくのか。それらを説明する際に、大事に言葉を使いながら説明責任を果たし、その上でしっかりとPDCAを回していければ、当社はさらに成長していくと思います。

**長谷川:** そうですね。私たちは、それぞれが議決権を有する社外取締役として、守りのガバナンスを要しつつも、適切なリスクテイクも後押しして、成長のための攻めのガバナンスも意識していきたいですね。

**吉川:** はい。国際事業も伸びてきていますので、リスクを恐れすぎることなく、リスク管理を強化しながら、今後もリスクテイクできるようなモニタリングをしっかりと行っていききたいと思います。



## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

三協立山グループは、株主およびその他ステークホルダーの皆様、そして社会からの信頼を築きともに発展していくことを経営の基本方針としており、そのために、コーポレート・ガバナンスの強化を図り企業価値の向上に努めることが、経営の重要課題の1つと位置付けております。具体的には、三協立山がグループ経営計画および経営戦略の

策定、傘下のグループ会社の指導・監督とともに、ステークホルダーへの説明責任を果たし透明性を確保していくことが重要な役割であると認識しております。また、三協立山が担う事業領域と機能の中で明確な事業責任を負い、市場競争力をより一層強化することでグループ全体の価値向上を図ってまいります。

### コーポレート・ガバナンス強化のあゆみ

機関設計:監査等委員会設置会社

社内: 社外

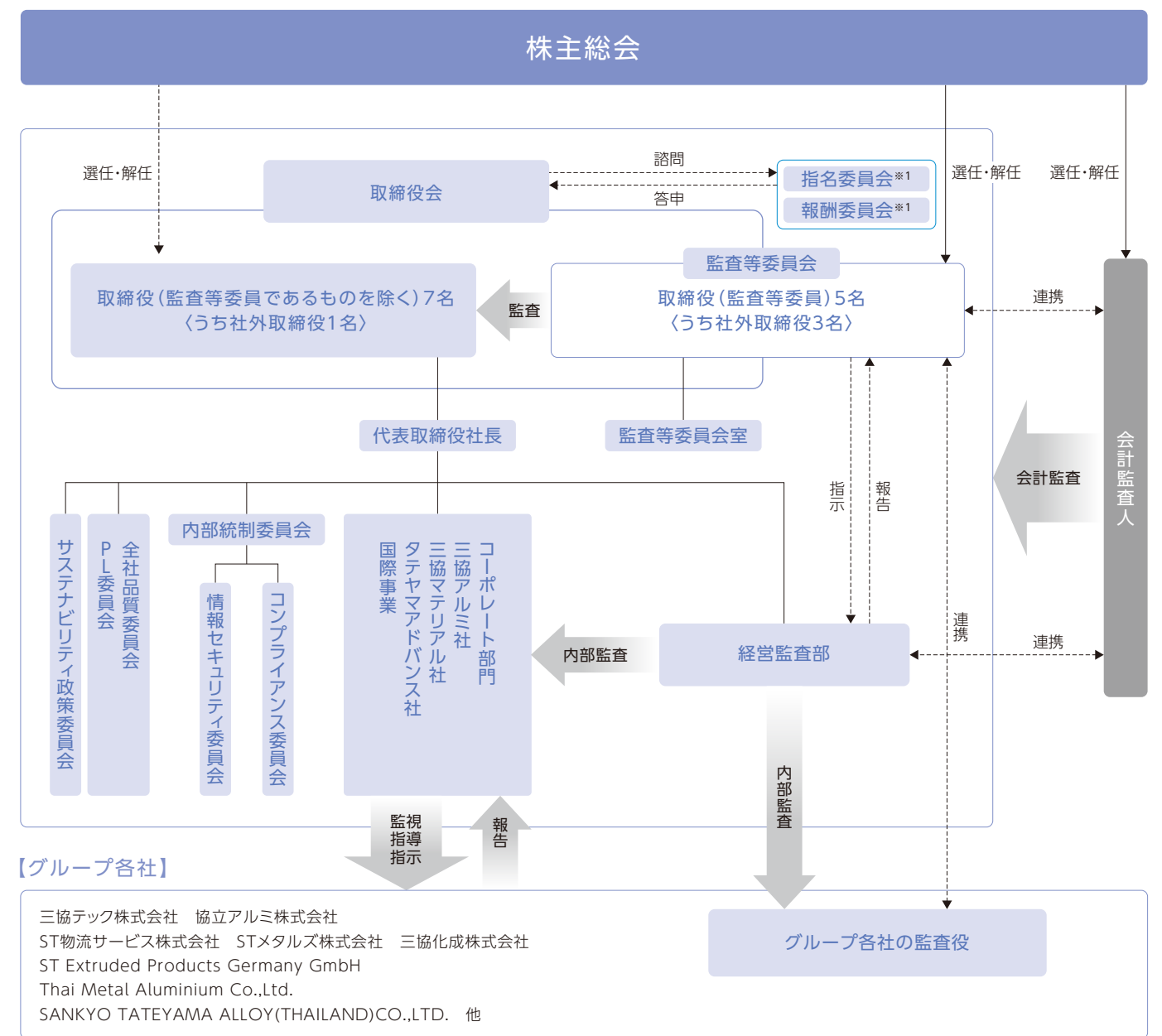
年度	取締役構成 上段:監査等委員であるものを除く 下段:監査等委員	社外取締役比率	女性取締役比率	トピックス
2015年度	14名	21%	—	監査等委員会設置会社へ移行
2016年度	14名	21%	—	取締役会の実効性評価を開始
2017年度	13名	23%	—	
2018年度	14名	29%	7%	女性取締役の選任 指名委員会・報酬委員会の設置
2019年度	14名	29%	7%	
2020年度	13名	31%	8%	
2021年度	12名	33%	8%	独立社外取締役 3分の1以上選任 事業役員制度を廃止し、執行役員制度へ移行
2022年度	12名	33%	8%	
2023年度	12名	33%	8%	

## コーポレート・ガバナンス体制

三協立山は、監査等委員会設置会社であり、監査等委員会設置会社制度下における内部統制システムの基本方針に基づき、三協立山および三協立山グループにおける取締役の職務執行の監督・監査体制を整えております。監査等委員には、独立性の高い社外取締役および財務・会計に関する知見を有する取締役が選任されております。監査等委員である取締役が取締役会での議決権を有することによ

り監査・監督機能が強化されております。また、監査等委員会の機能が有効に果たされるよう、監査等委員会監査を支える体制を構築しております。これらにより、三協立山のコーポレート・ガバナンス体制を一層充実させることができるものと判断し、現状のガバナンス体制を採用しております。

### コーポレート・ガバナンス体制



※1 当社は、監査等委員会設置会社であり、指名委員会、報酬委員会は任意の委員会であります。

## 取締役会

取締役会は現在、取締役（監査等委員であるものを除く）7名および監査等委員である取締役5名で構成され、毎月1回以上開催しております。三協立山グループおよび三協立山の経営に関する重要事項を決定するとともに、基本的な経営戦略の決定と経営全般の監督、グループ全体の経営課題およびグループ会社各社の重要事項について審議を行っております。2023年5月期は、臨時取締役会も含め合計18回開催しました。

三協立山は執行役員制を導入し、業務執行責任の明確化と意思決定の迅速化を図っております。また、事業年度に関する責任を明確にし、緊張感を持って経営にあたることともに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するため、取締役（監査等委員であるものを除く）および執行役員の任期を1年としております。

取締役会は代表取締役社長が議長となり、事業の状況

把握を迅速に行うため、三協立山の社内カンパニーである三協アルミ社、三協マテリアル社、タテヤマアドバンス社の各カンパニー社長と国際事業の代表が出席しております。

また三協立山は取締役構成員のほか、各事業責任者および部門統括責任者で構成する経営会議を設置し、三協立山経営の基本方針に関する事項並びに個別重要事項についての審議、決定と取締役会に上申する重要事項についての審議、情報共有を行っております。

三協立山では、取締役会での経営の監督、方向性に関する重要事項の議論を充実させるため、2021年12月に取締役会で決議される一部の個別業務執行案件について、代表取締役社長または経営会議体に委ねました。なお、移行した個別業務執行案件については、取締役会にてモニタリングを実施しております。

## 監査等委員会

監査等委員会は5名（うち社外取締役3名）で構成され毎月1回以上開催しております。そのうち、常勤の監査等委員は社外取締役1名を含む3名です。各監査等委員は監査等委員会で定めた監査方針、監査計画、監査業務の分担などに従い、取締役会をはじめ主要会議体への出席や重要な決議書類を閲覧し、監査等委員であるものを除く取締役の業務執行に関して適法性と妥当性の監査に努めるとともに、

経営トップと定期的に会合を持ち意見交換を行っております。また、グループ各社の監査役から内部統制状況の報告を受けることなどにより各社監査役と連携を図り、企業集団の監査環境の整備に努めております。2023年5月期は、合計18回開催しました。

なお、監査等委員会の機能拡充のため、監査等委員会の職務を補助する「監査等委員会室」を設置しております。

（◎は議長を表す）

区分	氏名	2023年5月期出席状況	2024年5月期構成員
常勤監査等委員	本川 透	18回/18回	◎
常勤監査等委員	西岡 隆郎	18回/18回	○
常勤監査等委員(社外)	長谷川 弘一	18回/18回	○
監査等委員(社外)	釣 長人	18回/18回	
監査等委員(社外)	荒牧 宏敏	18回/18回	○
監査等委員(社外)	戸田 和範	—	○

## 指名委員会

取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする指名委員会（2018年12月）を設置しております。指名委員会は、社内取締役2名、社外取締役3名で構成され、社外取締役が議長を務めております。

指名委員会では三協立山の代表取締役社長の選解任、

取締役候補の選定などの際、経営や事業に関する知見、経験、能力を踏まえ、取締役会としての全体のバランスや多様性を考慮し、適材適所の観点から総合的に審議した結果を取締役に諮っております。2023年5月期は、合計5回開催しました。

役職名	氏名	2023年5月期出席状況	2024年5月期構成員
代表取締役社長 社長執行役員	平能 正三	—	○
代表取締役 副社長執行役員	黒崎 聡	5回/5回	
取締役 常務執行役員	吉田 経晃	5回/5回	○
社外取締役	武島 直子	2回/2回	
社外取締役 監査等委員(常勤)	長谷川 弘一	5回/5回	○
社外取締役 監査等委員	釣 長人	3回/3回	
社外取締役 監査等委員	荒牧 宏敏	5回/5回	○
社外取締役 監査等委員	戸田 和範	—	○

※武島直子氏は、2022年8月30日開催の第77回定時株主総会終結の時ににおいて取締役を退任されたため、在任時に開催された指名委員会の出席状況を記載しております。  
※議長については、次回開催の委員会にて決定を予定しており、現時点では未定であります。

## 報酬委員会

指名委員会同様、取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする報酬委員会（2019年5月）を設置しております。報酬委員会は、社内取締役2名、社外取締役3名で構成され、社外取締役が議長を務めております。

報酬委員会では、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬に関する事項を審議し、取締役会に諮っております。報酬決定に際しては、客観性と透明性を高めることに努めております。2023年5月期は、合計4回開催しました。

役職名	氏名	2023年5月期出席状況	2024年5月期構成員
代表取締役社長 社長執行役員	平能 正三	4回/4回	○
取締役 常務執行役員	吉田 経晃	4回/4回	○
社外取締役	吉川 美保	2回/2回	○
社外取締役	武島 直子	2回/2回	
社外取締役 監査等委員(常勤)	長谷川 弘一	4回/4回	○
社外取締役 監査等委員	釣 長人	4回/4回	
社外取締役 監査等委員	戸田 和範	—	○

※吉川美保氏は、2022年8月30日開催の第77回定時株主総会において新たに取締役として選任されたため、就任後に開催された報酬委員会の出席状況を記載しております。  
※武島直子氏は、2022年8月30日開催の第77回定時株主総会終結の時ににおいて取締役を退任されたため、在任時に開催された報酬委員会の出席状況を記載しております。  
※議長については、次回開催の委員会にて決定を予定しており、現時点では未定であります。

### 2023年5月期の取締役会の活動状況

役職名	氏名	2023年5月期 取締役会出席状況
代表取締役社長 社長執行役員	平能 正三	18回/18回
代表取締役 副社長執行役員	黒崎 聡	18回/18回
取締役 常務執行役員	池田 一仁	18回/18回
取締役 常務執行役員	西 孝博	18回/18回
取締役 常務執行役員	吉田 経晃	18回/18回
取締役 常務執行役員	久保田 健介	18回/18回
社外取締役	吉川 美保	15回/15回
社外取締役	武島 直子	3回/3回
取締役 監査等委員(常勤)	本川 透	18回/18回
取締役 監査等委員(常勤)	西岡 隆郎	18回/18回
社外取締役 監査等委員(常勤)	長谷川 弘一	18回/18回
社外取締役 監査等委員	釣 長人	16回/18回
社外取締役 監査等委員	荒牧 宏敏	17回/18回

※吉川美保氏は、2022年8月30日開催の第77回定時株主総会において新たに取締役として選任されたため、就任後に開催された取締役会の出席状況を記載しております。  
※武島直子氏は、2022年8月30日開催の第77回定時株主総会終結の時ににおいて取締役を退任されたため、在任時に開催された取締役会の出席状況を記載しております。  
※取締役会の開催回数には書面決議は含めておりません。

### 2024年5月期の取締役会、経営会議の構成員（◎は議長を表す）

役職名	氏名	取締役会	経営会議
代表取締役社長 社長執行役員	平能 正三	◎	◎
取締役 常務執行役員	池田 一仁	○	○
取締役 常務執行役員	西 孝博	○	○
取締役 常務執行役員	吉田 経晃	○	○
取締役 常務執行役員	久保田 健介	○	○
取締役 常務執行役員	黒畑 靖之	○	○
社外取締役	吉川 美保	○	
取締役 監査等委員(常勤)	本川 透	○	○
取締役 監査等委員(常勤)	西岡 隆郎	○	○
社外取締役 監査等委員(常勤)	長谷川 弘一	○	○
社外取締役 監査等委員	荒牧 宏敏	○	
社外取締役 監査等委員	戸田 和範	○	



## 役員報酬

### 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

#### ●基本方針

三協立山は2021年2月24日開催の取締役会において取締役の個人別報酬などに係る決定方針を決議しております。取締役(監査等委員であるものを除く)の報酬は「企業業績、企業価値の向上に資すること、多様で優秀な人材を確保できる水準であること、透明性の高いプロセスを経て決定されること」を基本として設計しております。

#### ●報酬の構成

取締役(監査等委員であるものを除く)の個人別報酬は金銭による固定報酬とし取締役としての報酬、代表取締役としての報酬、執行役員としての報酬で構成され、個人別の報酬額は、役位と職責および前期の業績などを評価して年度ごとに決定いたします。また、連結経常利益および連結当期純利益に目標額を設定し、その目標額を達成した場合には固定報酬のほかに賞与を支給することがあります。

#### ●報酬決定のプロセス

取締役(監査等委員であるものを除く)の報酬額については、株主総会で定められた報酬限度額の範囲内で、業務執行取締役が原案を策定し、報酬委員会の答申を受

け、監査等委員会に意見を聴取した上で取締役会に諮っております。報酬委員会は、過半数の独立社外取締役で構成された取締役会の任意の諮問機関です。なお、監査等委員である取締役の報酬額については、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

当年度の取締役(監査等委員であるものを除く)の個人別報酬などの内容については、2021年2月24日開催の取締役会で決定された取締役の個人別報酬等に係る方針と整合していることから、当該決定方針に沿うものであると取締役会にて判断しております。

### 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

三協立山の取締役の報酬限度額は、2015年8月27日開催の第70回定時株主総会において取締役(監査等委員であるものを除く)の年間総額が400百万円以内、監査等委員である取締役の年間総額が130百万円以内と定められております。当該定時株主総会終結時点での取締役(監査等委員であるものを除く)の員数は9名、監査等委員である取締役の員数は5名(うち社外取締役3名)であります。

### 取締役の報酬等の総額等

当連結会計年度(自 2022年6月1日 至 2023年5月31日)において取締役に支払われた報酬は以下のとおりであります。

役員区分	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	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員および社外取締役を除く)	196	196	—	—	6
監査等委員(社外取締役を除く)	45	45	—	—	2
社外取締役	39	39	—	—	5

※1.上記には、2022年8月30日開催の第77回定時株主総会締結の時をもって退任した取締役(監査等委員であるものを除く)1名を含めております。

※2.使用人兼務取締役はおりません。

## 内部統制システムの整備状況

- 経営理念、行動指針、CSR行動規範、コンプライアンス行動基準等を制定し、携帯カードや冊子にして全役員・従業員に配布し、意識徹底を図っております。
- 三協立山グループの内部統制を支援するための組織として、経営監査部内に内部統制グループを設置しております。
- 三協立山グループの実効性ある内部統制システムの構築を図るため「内部統制委員会」を設置しており、年4回の開催にて、内部統制システム基本方針の審議や、内部統制・リスク管理全般にわたる議論を行っております。また、三協立山グループ内におけるリスク事案への対応力強化のために専門部署を新設しました。
- 「コンプライアンス委員会」を年4回開催し、コンプライアンス推進に関する年次活動の確認と、問題の把握と改善を図っております。
- 「コンプライアンス研修」や「コンプライアンスセルフチェック」、「コンプライアンス情報誌」の配布などを実施し、全役職員へ法令遵守と企業倫理を浸透させ、コンプライアンス意識・知識の向上を図っております。
- 三協立山グループの内部通報制度である「コンプライン」を社内窓口(総務部門および監査等委員会室)のほか、社外の通報窓口も設置し、通報者が利用しやすい環境を整えております。

- 経営監査部によるグループ各社の内部監査を実施することにより、グループ全体の内部統制の有効性を確認しております。また、金融商品取引法に基づく、財務報告に係る内部統制についても年度基本計画に基づいて適切に対応しております。
- 内部統制委員会が主体となり、三協立山グループのリスク情報を一元管理することにより全社的な重要リスクの把握、対策推進を行っております。
- 三協立山グループは、不測の事態に備える観点からBCP\*の取り組みも推進しております。万一、不測の事態が発生した場合には、危機管理規定および危機管理マニュアルに基づき対策会議を開催、事態の重要度等に応じ対策本部を設置するなど、適切に対応する体制となっております。
- 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方として、「利用しない」「恐れない」「金を出さない」ことをコンプライアンス行動基準に明記し、不当要求防止責任者を選任し、外部専門機関との協力体制を整備しております。

※BCP:事業継続計画



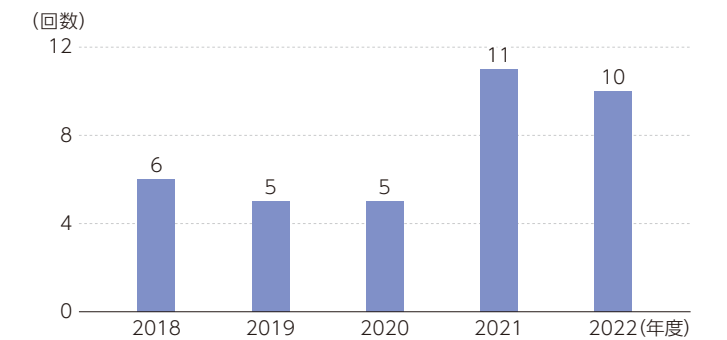
## コンプライアンスの推進

コンプライアンスは三協立山グループにとって経営の重要事項の1つであると捉えており、コンプライアンス推進担当役員を委員長とする「三協立山コンプライアンス委員会」を設け、コンプライアンス推進基本方針に基づき、活動を進めています。

### 【コンプライアンス推進 基本方針】

- ①全役職員が三協立山グループの社会的な使命と責任を認識し、法令・企業倫理・社内規程を誠実に遵守します。
- ②コンプライアンスに最大の価値を置き、利益とコンプライアンスが相反する場合には、コンプライアンスを優先させます。
- ③外部から不正・不当な要求がなされても、断固として拒否します。
- ④グループ内でのコンプライアンスに関する問題が生じた場合には、直ちにこれを是正します。

### ■コンプライアンス研修(国内)



コンプライアンス通報・相談案件 件数(国内) **6件** (2022年度)



## 情報セキュリティの確保

### 重大な情報セキュリティ事故件数 0件(2022年度)

三協立山グループでは、情報セキュリティの確保に関して、お客様の個人情報や取引情報の保護を最優先に取り組み、従業員一人ひとりが情報セキュリティに対する適切な知識と行動を身に付けるよう実践しています。

#### 情報セキュリティ基本方針

三協立山グループは、お客様、お得意先、地域社会などから常に信頼され続けられるよう、グループ全体で情報セキュリティ確保に向け行動します。

#### 1. 管理体制

三協立山グループは、情報セキュリティに関連する規程を定め、必要な管理体制を整備・運営します。

#### 2. 情報資産の保護

三協立山グループは、情報資産の機密性、完全性および可用性を確実に保護するために、技術的、物理的、人的対策を講じます。

#### 3. 教育の実施

三協立山グループは、当社グループの情報資産を利用する者に情報資産の重要性を認識させるために、情報セキュリティに関連する教育や啓発活動を実施します。

#### 4. 法令等の遵守

三協立山グループは、情報セキュリティに関連する法令や規範等を遵守します。

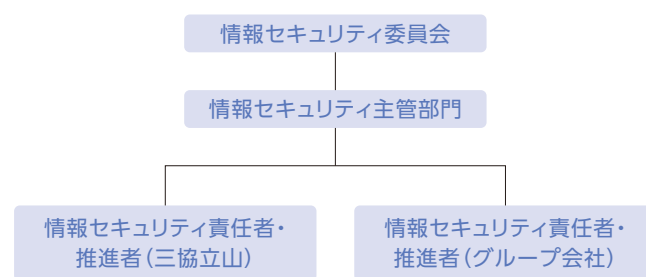
#### 5. 継続的な改善

三協立山グループは、法令や情報技術等の変化に合わせて情報セキュリティに関連する規程、遵守状況、対策の評価・見直しを行い、継続的な改善を図ります。

#### マネジメント体制

三協立山グループでは、情報システム担当役員を委員長とする「情報セキュリティ委員会」を設け、グループ全体の活動状況・課題を把握するとともに対応方針を決定しています。また、同委員会での決定事項は、実行・推進部門である「情報セキュリティ主管部門」のもと、各部門および各グループ会社に配置された約300名の「情報セキュリティ責任者」および「情報セキュリティ推進者」によって、全従業員に周知徹底を図っています。

情報セキュリティマネジメント体制(2023年6月1日)



#### 主な施策

##### ①教育・啓発

子会社を含めたグループ全体のガバナンス強化のため、情報セキュリティ基本方針および、規程・細則を整備しています。また従業員がよりセキュリティ意識を持って行動できるように、セキュリティ動画の視聴やセルフチェック、ウィルスメール対応訓練などを実施しています。

##### ②情報漏洩対策

社外に持ち出しするモバイルパソコンには、暗号化ソフトをインストールし、万が一盗難にあっても第三者に保存されているデータを盗み見されないよう対策をとっています。また標的型攻撃メールの対策として、不審メールのブロックや未知の脅威を検知する仕組みを導入しています。

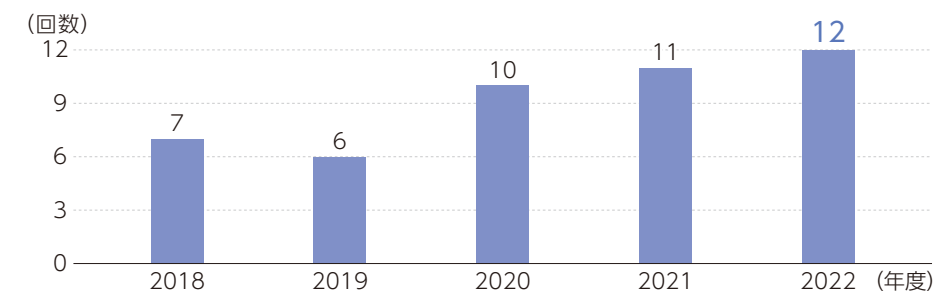
##### ③アクセス権の適切な管理

社内からの情報流出リスクを低減するために、サーバ資源へアクセスする時に入力するユーザーIDや、アプリケーションを利用するために使うIDに関して、定期的な再検証(利用者と権限の確認)を行っています。

##### ④物理アクセス対策

ホストコンピュータやサーバは、データセンターに設置しており、監視カメラや入退管理といった高レベルのセキュリティで守られています。また建物の基礎免震構造や電源に二重化がなされているため、地震や停電などにおけるシステム停止リスクが軽減できています。またサイバー攻撃に対しては、入口対策・内部対策・出口対策を講じ、システムの安全性を高めています。

#### 情報セキュリティ研修(単体)



#### 〈eラーニング『ウィルス感染を狙った攻撃メール』〉

近年さらに増加している「ウィルス感染を狙った攻撃メール」について、攻撃の手口や特徴、感染しないための方法を学べる説明動画を作成し、業務上パソコンを使用している全従業員に周知徹底を図りました。

サイバー攻撃の脅威はさらに高まっていくと想定されますが、今後もeラーニングをはじめとした従業員への啓発活動に努めていきます。



#### 個人情報への対応

個人情報については、社内の規程類を整備し、特定した利用目的の範囲内で取り扱うなど、適正に管理しています。また、2022年4月に施行された改正個人情報保護法へ適正に対応しています。

今後も関係法令および三協立山のプライバシーポリシーに基づき、個人情報の適正かつ厳重な管理に努めていきます。

●三協立山のプライバシーポリシー <https://www.st-grp.co.jp/aboutweb/privacy.html>





## 役員紹介



平能 正三  
代表取締役社長 社長執行役員  
三協マテリアル社社長



池田 一仁  
取締役 常務執行役員  
タテヤマアドバンス社社長



西 孝博  
取締役 常務執行役員  
三協アルミ社社長



吉田 経晃  
取締役 常務執行役員  
総務人事統括室長 兼 情報システム統括室長  
兼 経営監査部担当



久保田 健介  
取締役 常務執行役員  
財務経理統括室長



黒畑 靖之  
取締役 常務執行役員  
経営企画統括室長



吉川 美保  
社外取締役  
(現職)高岡駅南法律事務所長



本川 透  
取締役(監査等委員)(常勤)



西岡 隆郎  
取締役(監査等委員)(常勤)



長谷川 弘一  
社外取締役(監査等委員)(常勤)  
(旧職)国家公務員共済組合連合会 資金運用部長



荒牧 宏敏  
社外取締役(監査等委員)  
(旧職)日本精工(株)取締役 執行役専務  
技術担当技術開発本部長



戸田 和範  
社外取締役(監査等委員)  
(現職)戸田和範税理士事務所長

## 取締役会のスキルマトリックス

役位	氏名	企業経営	グローバル ビジネス	営業・ マーケ ティング	製造・ 技術開発・ システム	人材育成・ 労務	法務・ コンプライ アンス	財務・ 会計
代表取締役社長 社長執行役員	平能 正三	○	○	○				
取締役 常務執行役員	池田 一仁	○	○	○	○			
取締役 常務執行役員	西 孝博	○		○	○		○	
取締役 常務執行役員	吉田 経晃	○	○	○		○		○
取締役 常務執行役員	久保田 健介			○		○	○	○
取締役 常務執行役員	黒畑 靖之			○				
社外取締役	吉川 美保				○		○	
取締役 監査等委員(常勤)	本川 透	○		○	○			
取締役 監査等委員(常勤)	西岡 隆郎	○					○	○
社外取締役 監査等委員(常勤)	長谷川 弘一		○	○			○	○
社外取締役 監査等委員	荒牧 宏敏	○			○			
社外取締役 監査等委員	戸田 和範					○	○	○

(注)上記一覧表は、各氏の有する全ての経験・専門性を表すものではありません。

## 執行役員

役位	氏名	担当・委託内容
常務執行役員	白井 克芳	三協アルミ社 ビル事業部長 兼 開発統括部、MONOS推進部担当
常務執行役員	安居 吉孝	ST物流サービス株式会社 社長
常務執行役員	松田 秀樹	国際事業代表 兼 国際事業統括室長 兼 三協マテリアル社 国際事業シナジー管掌
常務執行役員	豊岡 史郎	三協アルミ社 事業統括部長
執行役員	久湊 悟司	三協マテリアル社 生産統括室長 兼 国際事業 生産管掌
執行役員	吉田 安徳	財務経理統括室 副統括室長 兼 経理部長
執行役員	倉田 勝弘	三協マテリアル社 営業統括室長 兼 市場開拓統括室長
執行役員	花木 悟	技術統括室長 兼 三協マテリアル社 副社長 兼 三協マテリアル社 技術開発統括室長 兼 国際事業 技術管掌
執行役員	小倉 慶三	三協アルミ社 購買部、初期流動部担当
執行役員	藤巻 靖	三協アルミ社 東海ビル建材支店長
執行役員	瀬崎 幸雄	事業開発統括室長
執行役員	山崎 力	三協アルミ社 関東住宅建材支店長
執行役員	近藤 裕	三協アルミ社 エクステリア事業部長
執行役員	奥谷 和正	三協アルミ社 住宅事業部長 兼 住宅防火改修管掌
執行役員	萩 中利昌	改革推進統括室長 兼 国際事業統括室 副統括室長 兼 サステナビリティ推進部担当
執行役員	山崎 申之	三協アルミ社 生産統括部長
執行役員	船木 肇	上海立山商業設備有限公司 董事長 総経理 兼 立山貿易(上海)有限公司 董事長 副総経理
執行役員	中島 征宏	三協テック株式会社 社長 兼 三協アルミ社 住宅事業部 副事業部長
執行役員	長谷 和彦	国際事業統括室 副統括室長(欧州駐在) Sankyo Tateyama Europe BV CEO
執行役員	東 一郎	三協アルミ社 九州支店長
執行役員	山戸 幸雄	タテヤマアドバンス社 営業統括室長 兼 開発統括室長
執行役員	嵐川 洋至	総務人事統括室 副統括室長 兼 総務部長 兼 三協アルミ社 販売会社統括部長
執行役員	猫宮 功也	三協アルミ社 関東ビル建材支店長