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～

カーボンニュートラルへの挑戦

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。

資源の循環

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。

人財を未来へつなぐ

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。

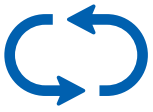
2030年度目標

温室効果ガス排出量

Scope1+2 **50%減**（2017年度比）
Scope3 **25%減**（2022年度比）
対象：三協立山グループ

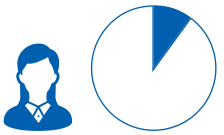
建材向けアルミリサイクル率

80%
課題の対応により100%を目指す



女性管理職比率

10%



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
Scope3：自社の事業活動の上流および下流のプロセスでの排出

※1 個別製品ごとの指標を表すものではありません
※2 対象とする拠点は、国内鋳造拠点
※3 社内の製造工程で生じた端材を含みます

マテリアリティの特定プロセス

三協立山グループのマテリアリティは、サステナビリティビジョン2050に基づき、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ために取り組むべき課題と定め、2030年を目標年と置いて設定しています。

マテリアリティの特定は、STEP1～4のプロセスで行います。STEP1では、事業活動を行う上で必要な事項や、ステークホルダーから要求されている項目をリストアップし、三協立山グループの経営理念や経営計画、サステナビリティに関する国内外のガイドラインと照らし合わせて重要性の高い項目を特定します。STEP2では、マテリアリティマップを用いてステークホルダー視点での重要度と、三協立山グループにとっての重要度を、双方の視点で分析・評価し、優先順位付けを行います。STEP3では、サステナビリティ推進委員会で審議を行い、STEP4で、サステナビリティ政策委員会での審議を経て、取締役会で決定します。

また、三協立山グループに影響の及ぶ可能性がある事柄や社会から求められる事項の変化を捉えていくために、継続してマテリアリティの見直しを行います。

●マテリアリティの特定プロセス

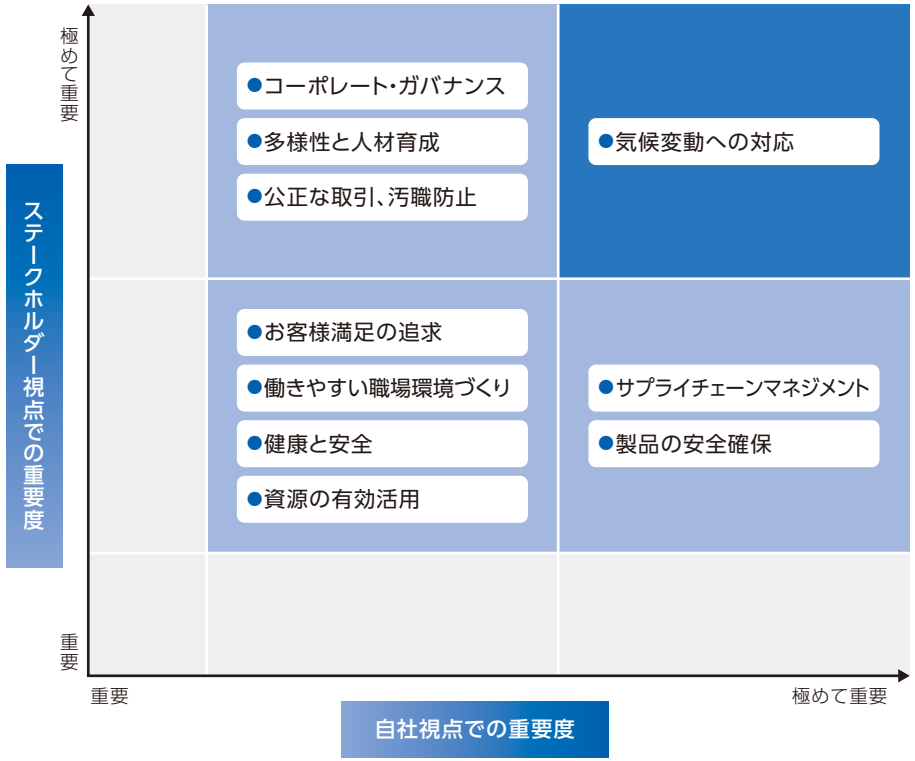
STEP 1　マテリアリティ候補の検討
事業活動を行う上で必要な事項、ステークホルダーから要求されている項目をリストアップし、VISION2030、中期経営計画、サステナビリティに関する国内外のガイドラインに照らし、重要性の高い項目を特定

STEP 2　評価・優先順位付け
マテリアリティマップを用いて、「ステークホルダー」と「自社」の双方の視点で分析・評価し、優先順位を設定してマテリアリティ候補を絞り込む

STEP 3　妥当性の確認
サステナビリティ推進委員会にて、マテリアリティ候補の妥当性について審議

STEP 4　経営層での議論と確認
サステナビリティ政策委員会への報告、審議を経て、取締役会で決定

●マテリアリティマップ



●三協立山グループのマテリアリティ

2023年度には2021年5月期に特定した10項目のマテリアリティを関連性で整理し、課題の分野で「環境への配慮」「従業員のエンゲージメント向上」「公正・誠実なビジネス」、そして事業活動の基盤として「事業活動の持続的な強化」の4つのテーマに分類しました。また、「環境への配慮」において三協立山グループの事業が生物多様性に与える影響を確認し、水資源保全に関する事項と「公正・誠実なビジネス」において人権に関する事項を取り組みに追加しました。

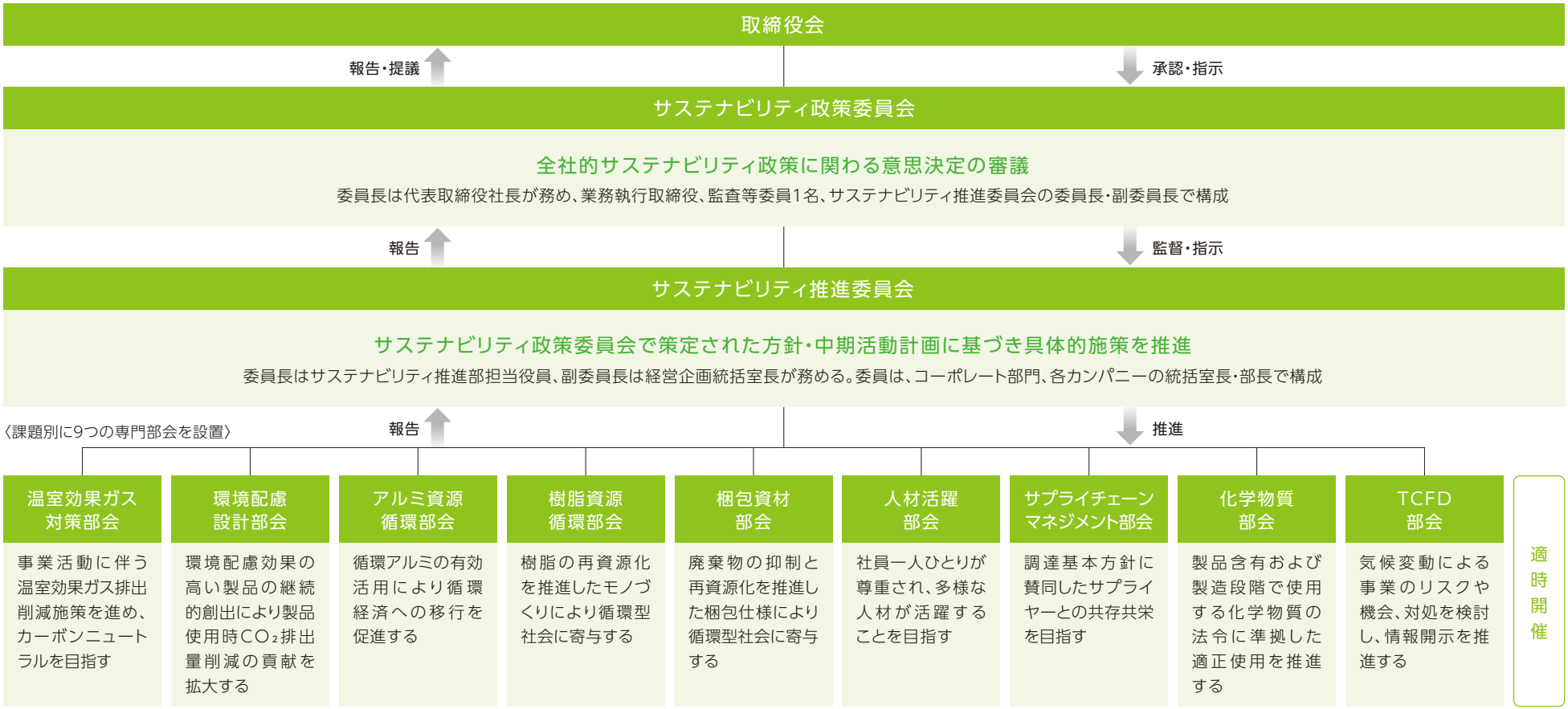
ESG	課題の分野		マテリアリティ(重要課題)	主な取り組み	関連したSDGs
E Environment 環境	事業活動	**環境への配慮** 温室効果ガスを削減する「気候変動対応」、事業の主原料であるアルミニウムをはじめとする「資源の有効活用」に取り組み、自然資源利用と環境負荷において生態系の健全性を損なわないこと(生物多様性)に配慮した上で活動を行っています。	気候変動対応	●温室効果ガス排出量の削減 ●製品使用時CO_2排出量の削減	
			資源の有効活用	●循環アルミの使用を促進 ●樹脂の再資源化を推進 ●廃棄物削減活動の継続 ●水資源の保全	
S Social 社会		**従業員のエンゲージメント向上** 健康と安全に配慮した職場、多様性への対応によって、ポジティブに仕事に取り組める環境を醸成し、業績や企業価値の向上につなげます。	働きやすい職場環境づくり	●社員の意見を吸い上げる仕組みづくり	
			健康と安全	●健康・安全な職場環境の整備	
			多様性と人材育成	●創造性に富む人材の確保・育成 ●女性社員の活躍 ●シニア人材の活躍	
		公正・誠実なビジネス 法令遵守だけでなく、社会的な規範にも従い、公正・誠実に業務をおこなうことをビジネスの基本姿勢とします。	公正な取引・汚職防止	●法令・コンプライアンスの遵守	
			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 ●人権デューデリジェンス	
G Governance ガバナンス	事業活動の基盤	**事業活動の持続的な強化** 三協立山グループの事業活動の基盤となるテーマを、継続して強化していきます。	コーポレート・ガバナンス	●内部統制の強化 ●製品安全・品質の向上 ●サステナビリティ政策の推進	
			お客様満足の追求	●お客様のCSR方針に応える商品・サービスの提供 ●お取引先様との協業による品質向上	
			製品の安全確保	●有害化学物質の管理と削減	

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、気候変動対応などグループ全体に関わるサステナビリティ政策の意思決定を行うため、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ています。審議結果のうち、グループ方針、マテリアリティおよび指標・目標、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、決議を得ます。

また、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、具体的施策を計画し推進するサステナビリティ推進委員会を設置しており、推進委員会の下には、専門部会を設けて施策を実施しています。

サステナビリティ政策委員会およびサステナビリティ推進委員会は、四半期に一度の定期開催に加え、必要に応じて開催し、政策の意思決定を迅速に行う体制としています。



環　境

脱炭素に向けた取り組み

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へ～』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。

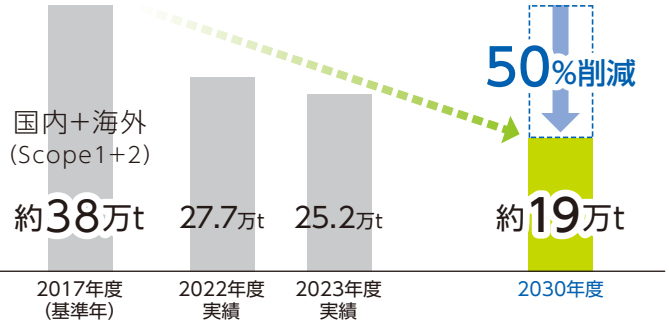
その中で、2030年度をゴールとするマテリアリティ（重要課題）の一つに「気候変動への対応」を掲げ、脱炭素社会の実現に向けて地球温暖化対策への継続的な活動を推進しています。

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、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、海外子会社を含めたグループ全体の温室効果ガスについて、2030年度排出目標を設定し施策を推進しています。

事業活動から直接・間接的に排出される温室効果ガス（Scope1、Scope2）

2030年度までに2017年度比で50%削減を目標としています。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_2フリー化や太陽光発電の導入などを進めています。

2030年度目標
温室効果ガス
排出量
(Scope1+2)
50%削減

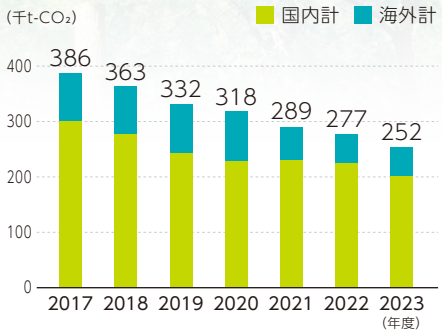


海外の主な子会社	●STEP-G（生産工場：ドイツ、ベルギー、中国） ●Thai Metal Aluminium Co.,Ltd. ●Sankyo Tateyama Alloy (Thailand) Co., Ltd.　ほか

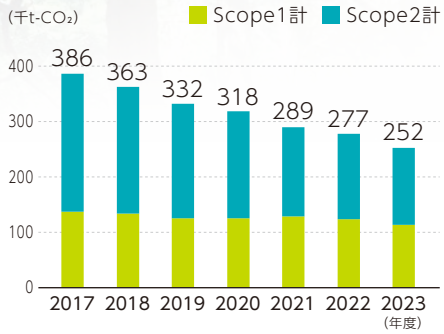
Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼や工業プロセス）
Scope2：他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出

基準年である2017年度から2023年度の温室効果ガス（GHG）排出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



国内では、2023年度に新たに新湊工場、新湊東工場にCO_2フリー電力を導入しました。これまでに導入している4工場（福野・氷見・福岡・福岡西）および本社・支店とあわせてScope2で約17千トンのCO_2削減に寄与しています。2024年度はさらに高岡工場、奈呉工場に導入することで、新たに約9.5千トンの削減を見込みます。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_2排出削減とともに作業環境改善にも寄与しています。海外子会社では、CO_2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。

「GXリーグ」への参画

三協立山は、2024年2月に経済産業省が推奨する「GXリーグ」に参画しました。「GXリーグ」とは、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）への挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学と共に協働する場のことです。

CDP2023「気候変動」で「B」評価に認定

三協立山は、環境情報開示イニシアティブであるCDPが実施する調査において、2023年度の「気候変動」の部門で「B」評価に認定されました。

CDPは、ロンドンに本部を置く国際的な非政府組織（NGO）で、企業や都市の環境問題に対する取り組みを調査し、リーダーシップレベル（A、A －）、マネジメントレベル（B、B －）、認識レベル（C、C －）、情報開示レベル（D、D －）の8段階で評価しています。

環　境

事業活動の上流・下流のプロセスで排出される温室効果ガス（Scope3）

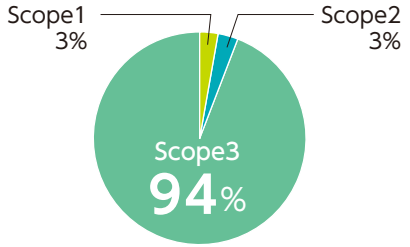
事業活動の上流・下流のプロセスで排出される「Scope3」について、現状把握と目標設定を行いました（事業活動に影響が大きいと考えられるカテゴリー1～8について算定）。Scope3は、グループ全体の温室効果ガス排出量の約94%を占めています。このScope3について、2030年度までに2022年度比で25%削減を目指します。

Scope3においては、カテゴリー1のアルミ原材料に起因する排出量が全体の約90%を占めています。アルミニウムは新地金の製造に多くのエネルギーを使用しますが、アルミニウムをリサイクルする場合は、新地金から製造する場合に比べ、わずかなエネルギーで再生することができ、これがScope3の削減につながります。三協立山グループでは、これまで資源循環の考え方からリサイクル材を活用しており、さらにこれを強化することで、温室効果ガス削減にも寄与していきます。

基準年2022年度の約403万トンに対し、2023年度は約338万トンと、排出量が大きく減少していますが、これは、令和6年能登半島地震の影響などでアルミ地金の使用量が減少したことに伴うものです。

今後も他カテゴリーの算定と開示を行い、各カテゴリーの算定精度を向上するとともに、サプライチェーン全体の排出量削減を進めてまいります。

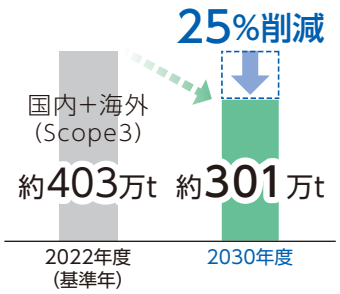
●当社グループの温室効果ガス排出割合（基準年）



●Scope3削減目標

2030年度目標

温室効果ガス
排出量
（Scope3）
25%削減



●Scope3内訳

	カテゴリー	基準年（2022年度） 排出量 千トンCO_2	基準年（2022年度） Scope3における割合	2023年度 排出量 千トンCO_2	2023年度 Scope3における割合
1	購入した製品・サービス	3,896	97%	3,254	96%
	内 アルミ材料・ビレット	3,551	88%	2,855	85%
	内 アルミ以外の購入製品・サービス	345	9%	399	12%
2	資本財	32	1%	33	1%
3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	50	1%	45	1%
4	輸送、配送（上流）	37	1%	35	1%
5	事業活動から出る廃棄物	4	0%	4	0%
6	出張	1	0%	1	0%
7	雇用者の出勤	4	0%	4	0%
8	リース資産（上流）	Scope1、2に含む	–	Scope1、2に含む	–
	Scope3　合計	4,026	100%	3,377	100%

製品使用時におけるCO_2排出削減の貢献

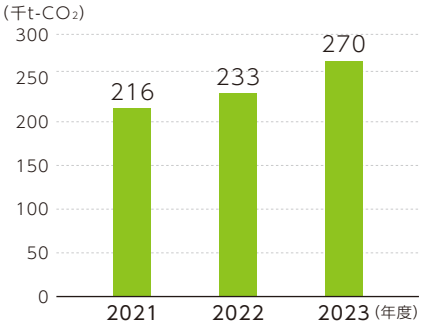
三協立山グループでは、脱炭素社会の実現に向けて、環境に配慮した商品の提供を進めています。

その取り組みの一つである「製品使用時におけるCO_2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消費低減やサイン照明の消費電力低減により、CO_2排出量の削減に貢献しています。

2023年度のCO_2排出量削減貢献量は、これら商品の販売実績より270千t-CO_2/年を見込んでおります。

※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_2排出係数によりCO_2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_2排出係数によりCO_2排出量削減貢献量に換算した。

CO_2排出量削減貢献量



環　境

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年に策定した「サステナビリティビジョン2050」に基づくマテリアリティと、長期的な経営方針として2021年7月に「VISION2030」を定め、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、情報を開示しています。

初めて分析を行った2021年度に建材事業、2年目の2022年度にマテリアル事業・商業施設事業、3年目の2023年度に国際事業へと分析の範囲を広げ、事業に関する気候関連リスクと機会を特定しており、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一つと考えており、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。サステナビリティ推進委員会の組織としてTCFD部会を設置し、気候変動による事業へのリスクや、成長機会、重要課題などを取締役会へ報告するための体制を強化しています。

委員会開催時期	サステナビリティ推進委員会・政策委員会の審議決定内容
2023年度	●三協立山グループ　Scope1、2の削減目標 ●三協立山グループ　Scope3の削減目標 ●国内単体　建材向けアルミリサイクル率

サステナビリティ推進体制 ▶P.29

戦 略

気候変動によるリスクと機会の特定にあたり、建材事業、マテリアル事業、商業施設事業、国際事業の4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、1.5℃シナリオと4℃シナリオの2つの将来世界観を描き、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しました。また、発生時期や事業収益にもたらす影響の大きさに基づいて、大・中・小の3段階で分類しました。

●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（IEA 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、温室効果ガス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

発生時期	
短 期	2022年度～2024年度（中期経営計画）
中 期	2025年度～2030年度（VISION2030）
長 期	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

環　境

●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	国際
1.5℃	移行リスク	法規制	炭素税の導入	炭素税の導入による操業コスト増加	中～長期	大※1			
			原材料への価格転嫁	アルミ地金の調達コスト増加	中～長期	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	—	—
		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・スクラップアルミの調達コスト増加	中～長期	中※1			
	機会		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		—	※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4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

●影響度の大き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　温室効果ガス排出量の削減

脱炭素に向けた取り組み ▶P.30

アルミ地金の調達コスト増加
対応　リサイクルアルミの使用促進

リサイクルアルミの使用の促進 ▶P.34

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、関連部署が参加し、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、影響範囲などから分析を行い、対応策などを総合的に評価し、優先度合いを決定しています。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、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います。両委員会で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います。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います。マテリアリティの一つとして「気候変動への対応」に取り組んでおり、温室効果ガス排出量削減の中期目標として、2030年度までに三協立山グループのScope1+2を2017年度比で50%削減することを目指しています。

2023年度には、三協立山グループのScope3を2030年度までに2022年度比で25%削減する目標と、Scope3カテゴリー1の温室効果ガス排出量に大きく関係する当社主要原材料の建材向けアルミリサイクル率を2030年度80%とする目標を新たに設定しました。

対象範囲	指　標	目　標
三協立山グループ	Scope1+2	2030年度　50%削減（基準年2017年度）
三協立山グループ	Scope3	2030年度　25%削減（基準年2022年度）
国内単体	建材向けアルミリサイクル率	2030年度　80%※3

※3. 対象とする拠点は、国内鋳造拠点です。社内の製造工程で生じた端材を含みます。

環　境

資源の有効活用

アルミニウム　ーリサイクルアルミの使用の促進ー

近年、アメリカや欧州をはじめとする海外諸国において、アルミニウムが「重要戦略物資」に指定され、一部地域からの輸入を制限するなど、アルミニウムの貿易に大きな影響を与える市場の変化がありました。この動きにより、アルミ新地金の全量を海外から輸入している日本にとって資源リスクの高まりが予測されます。そのことから、今後、日本国内の資源の循環利用、つまりアルミのリサイクルの重要性が高まっていくと考えられます。

また、リサイクルアルミを使用することでCO_2排出量の削減にもつながります。リサイクルアルミは精錬工程が不要なため、アルミ新地金の生産に比べて、CO_2排出量を約3%に抑えることができます。そのため、温室効果ガス削減の観点からも、アルミ資源の循環利用はアルミ素材を事業の中心としている当社にとって最重要課題と認識しています。

目標の設定

これまで三協立山グループでは、2030年度目標として「循環アルミの使用の促進」を掲げて、取り組みを進めてきました。今回、循環型社会の実現に向け、アルミリサイクルの取り組みを強く推し進めるため、具体的な数値目標の設定を行いました。

また、建築・建設業界では、「建物の建設に際して発生する温室効果ガス」を削減するため、建物を構成する建築資材に対して、製品製造時の温室効果ガス排出量を明示することや削減することが求められており、建築・建設業界の脱炭素の動きに対応するため、2030年度目標として「建材向けアルミリサイクル率80%」を設定しました。目標の達成に向け、スクラップ溶解炉への設備投資や分別回収の促進などを進めてまいります。さらに、スクラップの安定確保や生産体制の整備、リサイクル技術の確立により、リサイクル率100%を目指してまいります。

●建材向けアルミリサイクル率

2022年度実績値	2030年度目標値
52%	80%

※1 個別製品ごとの指標を表すものではありません
※2 対象とする拠点は、国内鋳造拠点
※3 社内の製造工程で生じた端材を含みます

2023年度活動実績

三協立山は、原材料の調達から鋳造を自社内で行っており、使用素材の配合を自社独自に行える強みを生かして、アルミリサイクル材の使用量を増やす取り組みを推進してまいりました。リサイクル材となるスクラップの回収強化や溶解工程の効率化を進め、建材向けアルミリサイクル率は52.4%となりました。

また、循環型社会の実現に向け、お客様とともにアルミリサイクルの取り組みを進めています。その活動の一つとして、三協立山では東海道新幹線車両のアルミ廃材から鋳造・押出を行ったカーテンウォールを製造しました。新幹線車両のアルミ廃材を一部利用したカーテンウォールは、東海旅客鉄道（JR東海）様が整備・運営する「FUN+TECH LABO」（ファンタスティックラボ）に採用されています。

今後のリサイクル技術の向上に向け、産学官連携によるリサイクルの研究にも力を入れています。当社が幹事機関として参画し、富山大学が産学官民で進めてきたアルミの先進的なリサイクルに関する研究プロジェクト「富山循環経済モデル創生に向けた産学官民共創拠点」※1が、科学技術振興機構（JST）※2の共創の場形成支援プログラム（COI-NEXT）において、育成型から本格型に昇格しました。産学官金民が協働で取り組むアルミリサイクル共創拠点として富山大学高岡キャンパス内に建設された「富山大学軽金属材料共同研究棟」において、富山大学と共同で設置した研究講座でのアルミリサイクルに関する研究を加速して進めています。

「FUN+TECH LABO」（ファンタスティックラボ）JR東海様提供

※1 富山循環経済モデル創生に向けた産学官民共創拠点
https://kyoso.ctg.u-toyama.ac.jp/
※2 科学技術振興を目的として設立された文部科学省所管の国立研究開発法人

2024年度活動計画

2024年度は、アルミリサイクル材入手に関する取引先との関係強化や溶解工程の要となるスクラップ溶解炉の整備を進め、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まいります。

環　境

樹脂　－樹脂リサイクルの推進－

樹脂をはじめとするプラスチックは生活に欠かすことができない重要な素材である一方、ごみによる海洋汚染や焼却処分時の温暖化ガス排出など、様々な環境問題の原因となっています。欧州連合(EU)を中心とした規制強化の動きが拡大する中で、日本においても多くが焼却処分されているプラスチックの再生利用を促し、脱炭素化をすすめる動きが急速に求められるようになってきました。

三協立山グループでは、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。

2023年度活動実績

三協アルミ社のカーポート屋根材に使用しているポリカーボネートパネルの端材についてリサイクルに取り組みました。リサイクルした端材は、タテヤマアドバンス社の陳列什器に使用されている「ブラケットストッパー」への採用に向けて技術検証を進めています。

ポリカーボネートパネル

リサイクル

ブラケットストッパー

2024年度活動計画

2024年度は、社内リサイクルを推進するとともに、再生材やバイオマス材料について検討を進めてまいります。また、一般社団法人日本サッシ協会、樹脂サッシ工業会、塩ビ工業・環境協会、および樹脂窓リサイクル検討委員会が公表した「樹脂窓リサイクルビジョン」の趣旨に賛同し、この活動を支援していきます。

※ ニュースリリース「樹脂窓リサイクルビジョン」に賛同：
https://www.st-grp.co.jp/news/2024news/st20240129a.html

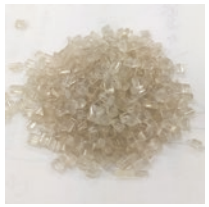
梱包資材　－環境に配慮した資材の使用を推進－

再生材料で作られた梱包資材の使用は、新たな材料で梱包資材を製造する時と比較して、エネルギー消費が節約され、温室効果ガス排出量を抑制する効果が見込まれます。また、梱包資材を再利用し、廃棄物を削減することで、廃棄物処理施設や埋め立て地などの土地への環境負荷が軽減されます。三協立山グループでは、持続可能な社会の実現に向け、環境に優しい再生材を使用した梱包資材の活用や梱包資材の再利用を推進しています。

2023年度活動実績

●再生材料を使用したポリ袋の採用

一部の製品に使用するポリ袋を再生材料に切り替えました。



●再利用可能な資材への置き換え

製品の運搬時に使用しているストレッチフィルムは、一回の使用で廃棄していましたが、何度も使用できるバンドに置き換えることでストレッチフィルムの廃棄量を削減しました。

2024年度活動計画

2024年度は、押出工場からの材料出荷時に使用する梱包資材をリユース化することで廃棄物の削減を計画しています。また、製品に使用される梱包資材を環境に優しいものに置き換えて、温室効果ガス排出量を抑える取り組みを進めてまいります。

社　会

人財を未来へつなぐ

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。

TOPICS

デジタル人材の育成

今中期経営計画においてDX戦略として「デジタル化推進による競争優位性の向上・業務の効率化」を掲げ、DXを支える基盤整備を進めています。その一つがデジタル人材育成です。基礎から上級レベルまで階層ごとの研修を通してビジネスモデルを変革できる人材を育成し、持続的成長可能な魅力ある会社の構築を目指します。

●デジタル人材　教育体系

人材区分	共通講座	専門講座	
デジタルトランスフォーメーション ビジネスモデルを変革する		技術・開発　管理・生産　営業 上級（Lv4）	実践
デジタライゼーション 部門業務のシステム構築を行える 部門業務の効率化、データ分析、解析ができる	中級（Lv3）　選抜	中級（Lv3）　選抜	
デジタイゼーション デジタルツールの機能を理解する	初級（Lv2）　全員		知識
パソコンの使用やネットの利用に不可欠な知識を持つ	基礎（Lv1）　全員		

中級レベル講座の様子

社　会

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

デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進の一環として、タテヤマアドバンス社の特定業態向け新店舗管理システム（以下、新システム）の構築を行いました。システム開発にはアジャイル開発手法を採用し、ローコード開発ツールの導入にも取り組みました。

プロジェクト推進においては、女性社員が積極的にメンバーとして参画し、若手を中心とした開発体制を構築し、未来を見据えた人材育成にも力を入れています。

タテヤマアドバンス社
営業統括室 営業企画部 営業企画課
副主任 牧野 文

主に操作マニュアルの作成、および業務担当者への説明を担当しています。操作マニュアルの作成では、業務担当者がより理解しやすいよう、様々な業務パターンを想定しながら作成することを心掛けています。

プロジェクトへは途中から加わったため、最初は打ち合わせの内容を理解することも大変でしたが、プロジェクトメンバーにサポートしていただきながら徐々に発言できるようになり、前進できたと思っています。そして、新たな業務を担当することで考え方が変化し、視野を広げることができたと実感しています。

今後は、新システムを足掛かりとして、様々なシステムの構築に関わることで業務効率化、さらには顧客満足度の向上につなげていければと思っています。

タテヤマアドバンス社
営業統括室 営業企画部 営業企画課
主事 宮越 誠也

社内への企画概要の説明やヒアリングから始まり、仕様検討、開発チームへの要件伝達、導入準備などプロジェクト全体の企画・推進・管理を担当しています。システム開発の知識がない中で進めていくことは苦労が多く、開発チームとの意見の相違などもあり、白紙の状態から進めていくことの難しさを実感しました。しかし、お互いにコミュニケーションを重ねることで信頼関係が生まれ、大きな目標を達成することができました。今回、社内で他部署の方々とつながりを持てたこと、そしてプロジェクトの推進役を経験できたことは自分にとって仕事の幅が広がったと感じています。今後は、今回のプロジェクトで学んだチャレンジすることの大切さや人を信頼することの重要性を後輩に引き継ぎながら、新しい業務に積極的にチャレンジできる職場環境を作っていきたいと考えています。

改革推進統括室 デジタル改革推進部
デジタル改革推進グループ
主事 島崎 秀樹

プロジェクトマネージャーとして新システム導入を成功に導くための計画の立案、進捗管理、また品質やリスクの管理などを担当しました。今回、ローコード開発やアジャイル開発といった新しい手法を取り入れたため、当初は操作方法の習得や、予期しないトラブルの解決に苦労しました。しかし、日々の打ち合わせや定期的なフィードバックを通してチームの透明性を向上できたこと、またユーザーの要望に柔軟に対応できる能力を身につけたことで、効率的にプロジェクトを進行するスキルを得ることができたと実感しています。

今後は、常に最新技術にアンテナを張り、日々努力を重ね自己成長するとともに、DX戦略を通して、会社全体の業務効率化や競争力向上に貢献したいと考えています。

情報システム統括室 システム企画開発部 企画開発一課（東京駐在）
兼 タテヤマアドバンス社 事業統括室 事業企画部 システム推進課
副主事 髙澤 千明

今回のプロジェクトでは、主に画面の開発を担当しています。本格的なシステム開発はほぼ初めての経験で最初はわからないことも多く大変でしたが、ユーザーの業務内容を理解し、プロジェクトメンバーとコミュニケーションを重ねることでノウハウを蓄積し、ローコード開発のスキルを身につけることができたと感じています。また、アジャイル開発ならではの定期的な振り返りにより自分の成長を感じやすく、そして、ユーザーの要望に柔軟かつ迅速に対応するための課題解決力を高めることができたことも良かったです。今後は、さらに新しい技術に積極的に触れ社内での活用を検討し、会社の課題に対してスピード感を持って対応していきたいと考えています。

社　会

三協立山の人的資本

人的資本は、三協立山グループにとって、サステナビリティの重要なテーマの一つとして捉えております。新たな中期経営計画では、中長期の人材戦略の方向性を設定いたしました。社員一人ひとりが自ら成長し、自らの価値を高められる環境をつくり、労働人口減少時代に選ばれる、持続的成長可能な魅力ある会社の構築に向け、人的資本経営強化への基盤整備に取り組んでまいります。

戦 略

三協立山は、中長期の人材戦略に対し、必要なタレントの確保と人材総合力の最大限の発揮と働きやすさを基盤とした成長・やりがいを伴う自己実現の場を構築していくとともに、従業員のエンゲージメント向上にも取り組んでまいります。必要なタレントの確保と人材総合力の最大限の発揮では、収益性を高める最適な組織体制と人員配置、多様（女性、高齢者、障がい者、外国人、キャリア採用者）かつ優れたスキル・キャリア保有人材の獲得と定着、個々の多様な強み・個性を認め・生かす企業風土、自ら考え・学び・役割を創造・成果を創出する自律的人材に溢れた企業を構築してまいります。働きやすさを基盤とした成長・やりがいを伴う自己実現の場では、社員が望むキャリアビジョンの実現支援、安全と健康に配慮した職場環境、成長を後押しする教育体系などに取り組んでまいります。

人的資本経営強化の取り組みへの体制について、サステナビリティ推進委員会内に設置している人材活躍部会では、中長期的な方向性と戦略の策定および推進により、社員一人ひとりが尊重され多様な人材が企業内で活躍することを支援しております。また、女性の活躍促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実施しております。さらに、今回設定した中長期全般の取り組みに対しては専任部署を設け遂行してまいります。一方で、戦略的人員配置を目指すために、業務の効率化にも取り組んでおり、業務改革の推進と省人・自動化、デジタルを活用した新たな働き方を構築しております。

人的資本経営強化への基盤整備／人的資本への投資

人材育成
- グローバル人材育成のための制度設計・運用実施
- デジタル人材育成
- 次世代リーダー育成・管理職研修の充実

多様な人材の活躍
- 女性活躍推進に向けた風土改革・制度見直し
- シニア世代の活躍に向けた処遇 ・ 意欲向上
- タレントマネジメントシステム導入

人材確保・定着
- 従業員エンゲージメント向上活動強化
- 賃金水準引き上げ

健康・安全・働き方
- 健康経営への取り組み推進
- 男性育児休業取得率向上
- 労働環境・条件改善

従業員エンゲージメント向上

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おり、各種研修のほか、通信教育受講の奨励や社内e-ラーニングの提供、公的免許・資格取得に対する報奨金支給などの自己啓発やキャリア形成支援を行っております。今後も、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実施してまいります。

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」を生かしつつ能力を発揮し、企業に貢献できる環境づくりに取り組んできましたが、さらなる雇用環境の整備のための行動計画を定めております。

●主な取り組み

マテリアリティ		2023年度の取り組み	2024年度以降の取り組み
a.働きやすい職場環境づくり	社員の意見を吸い上げる仕組みづくり	● 従業員エンゲージメント調査実施 ● 管理者研修実施	**人材確保・定着** ● 従業員エンゲージメント向上活動強化
b.健康と安全	健康・安全な職場環境の整備	● 健康診断および二次受診率向上の取り組み ● 女性健康セミナーの実施 ● ウォーキング大会の実施 ● VR動画を活用した危険感受性を高める教育	**健康・安全・働き方** ● 健康経営への取り組み推進 ● 男性育児休業取得率向上 ● 労働環境、条件改善 ● VR動画を活用した危険感受性教育の継続
c.多様性と人材育成	創造性に富む人材の確保・育成	● 経営リーダー研修 ● 人材育成、能力開発の支援	**人材育成** ● 次世代リーダー育成や管理職研修の充実 ● デジタル人材育成 ● グローバル人材育成のための制度設計や運用実施 **多様な人材の活躍** ● タレントマネジメントシステムの導入
	女性社員の活躍推進	● 管理職登用の推進 ● 女性社員向けキャリアアップセミナーの実施 ● 心理的安全性セミナーの実施	**多様な人材の活躍** ● 社内の意識や組織風土の改革 ● 女性社員の積極的なキャリア選択への啓発と支援
	シニア人材の活躍推進	● シニア世代の活躍に向けた処遇の改善	**多様な人材の活躍** ● シニア世代の活躍に向けた処遇や意欲向上

社　会

女性活躍推進について

2021年にサステナビリティ推進委員会に人材活躍部会を設置し、マテリアリティの一つ「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 ▶P.29

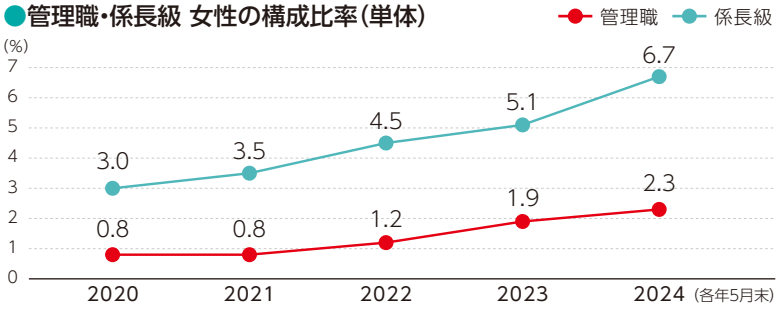
当社は指標として、2030年度までに女性管理職比率を10%とする目標を掲げています。

これまで働きやすい制度を整える取り組みを続けてきたことで、女性社員は増加・定着してきました。今後は、女性社員の業務領域を広げ、さらに女性社員の経験・スキル向上を目指した施策や全社的な教育などを軸に、各カンパニーの特性に応じた人材育成施策を展開します。

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きます。

2023年度は、「女性活躍を進めるための組織風土の改革」に向け、執行役員以上を対象に外部講師による「ウェルビーイングな社会に向けて幸せで生産的な人と組織をつくる」をテーマに研修会を開催しました。また、女性社員に対しては、キャリアアップセミナー「組織の中で自分を生かし、ありたい自分になるためのキャリアアップ研修～仕事も生活も充実した人生を送るために～」を開催しました。そのほか、全社員を対象とした心理的安全性のeラーニングや、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ています。こうした取り組みの結果、女性管理職者は2021年5月末時点の0.8%に対し、2024年5月末時点で2.3%まで増加しました。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。

●管理職・係長級 女性の構成比率（単体）



●男女の賃金の差異に関する実績

（単位：%）

	2023年	2024年
全労働者	72.7	76.2
うち正規雇用労働者	70.7	73.9
うち非正規雇用労働者	71.7	75.9

※賃金制度、体系において性別による処遇差はなく、男女の賃金格差は管理職比率等の差異によります。

株式会社クオリア荒金雅子先生による、女性社員向けセミナー

株式会社日立製作所フェロー、株式会社ハピネスプラネット
代表取締役CEO矢野和男先生による、役員向けセミナー

監査等委員会室　室長　野理 博美

監査等委員会室は、女性比率100%と当社で一番女性活躍が進んでおり、チームワークも良い自慢の部署です。

当部は監査等委員が業務を円滑に進められるよう、必要な知識を身につけ、情報収集を行い、監査実務をサポートしています。スタッフそれぞれが高い専門知識を有し、監査等委員の業務をサポートすることで、組織全体の成果に貢献しています。女性活躍を目指す上で、アンコンシャスバイアスによる業務の偏りやそれによる男女間の経験値の差が問題とされていますが、当部署は女性のみで構成されているため、性別による業務の割り振りはありません。だれでも自由に挑戦し、成長できる環境が整っています。私の役割としては、監査等委員会室スタッフそれぞれの職責に見合った挑戦や成果を評価し、成長機会を提供することが重要だと考えています。私を含め、お互いに切磋琢磨し成長できる職場でありたいと思います。

社　会

労働安全衛生について（健康・安全な職場環境の整備）

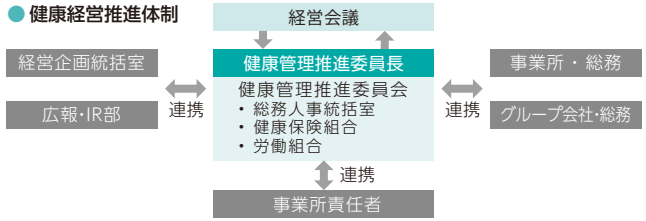
【基本理念】

従業員の安全と健康は、企業の存立の基盤をなすものであり、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、代表取締役社長を健康管理推進委員長とし、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。

● 健康経営推進体制



2024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2024（大規模法人部門（ホワイト500））」の認定を受けています。また、グループ会社のST物流サービスが「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））」の認定を受けています。ST物流サービスは2022年より3年連続の認定となります。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ブライト500

【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。新入社員には健診機関に働きかけ、健診結果を通常よりも早くもらい、若い時から正しい生活習慣を図れるよう指導を行っています。がん対策では、胃、大腸、乳、子宮、前立腺がんの検診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、野菜多めのヘルシー定食と低カロリー・低塩分・低脂質の「健康定食」を提供しています。

健康定食の提供

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グループ関連会社・協力会社の連携強化 ③安全に強い人づくり ④心とからだの健康づくりを掲げ、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・労働組合担当など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、安全活動内容など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。

● **2023年度労働災害件数**

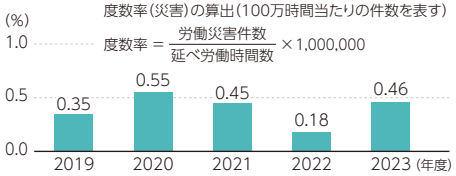
2023年度の災害件数は、11件であり、その中で重篤な災害（死亡事故も含む）は発生しておりません。

強度率

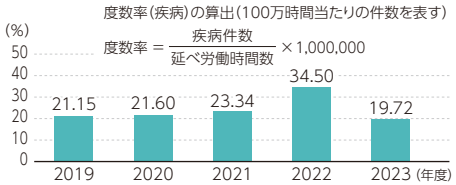
（単位：%）

年度	2021	2022	2023
強度率	1.04	1.00	0.98

休業度数率（災害）



休業度数率（疾病）



社　会

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。

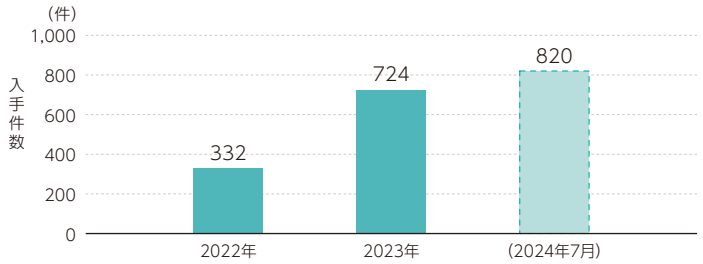
昨今、カーボンニュートラルの達成に向けた取り組みや人権・労働問題の未然防止など、サプライチェーン全体での課題解決がより一層求められています。こうした背景を受け、2022年9月にこれまでお取引先様と共有し取り組んできました当社の考えをより明確にし、社会に対しても示すべく「三協立山グループ 調達基本方針」を定め、これに基づいた「調達ガイドライン」を策定しました。

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。2023年10月にも説明会を行い、多くのお取引先様（820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。

●同意書入手状況



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に取り組み、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、取引先の皆様に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。

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

ガバナンス

特集｜社外取締役座談会

多様性と透明性を軸にしたガバナンス体制の強化を推進し、価値創造の基盤づくりと企業価値向上に貢献していきます。

コーポレート・ガバナンスの一層の充実を目指し選任された5名社外取締役に、当社のガバナンス改革や、企業価値向上に向けた今後の方針について語っていただきました。

ガバナンス

現在のガバナンス体制、取締役会の実効性についての評価や課題をお聞かせください。

長谷川: まず私からは、近年のガバナンス全体の評価をさせていただきます。当社は、監査等委員会設置会社に機関設計を変更して以降、社会的要請をも含め、幅広いステークホルダーの期待に応えるべく、体制の強化を進めてまいりました。直近では、株主総会の決議を経て、女性活躍推進やダイバーシティ戦略の専門家である篠田さんを社外取締役として迎え入れ、社内7名、社外5名となり、多様性の拡充を図った取締役会が構成されています。近年のガバナンス改革は評価できるものが多く、グループ横断的な視点でリスク管理を行う「総合リスク管理部」の設置に加え、前期は各カンパニーに設置されている品質保証部門に全社的な視点で支援・指導を行うべくコーポレート部門にも「品質保証部」を設置しました。また、

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 資産運用部長

新中期経営計画の策定にあたっては、通常の取締役会とは別枠で、取締役による集中審議を開催し議論を深化させたことも評価に値すると言えます。
一方、取締役会の実効性評価の面では、毎年「長期的な経営戦略などの重要事項の審議の充実」が指摘されています。これに対しては、取締役会の審議基準や決裁権限などを見直し、業務を執行する取締役に、これまで以上に権限移譲を進めるなど、監督と執行の役割分担を明確にする取り組みが、継続的に必要であると認識しています。
荒牧: 昨年の社外取締役座談会では、「取締役会で重要議案に対する戦略的な討論に十分な時間が充てられていない」という課題や、「海外子会社のガバナンス強化」の課題が挙げられましたが、長谷川さんがおっしゃったような改善に向けた施策によって一定の成果が見えていますので、現状のガバナンス改革の施策自体は評価できるものだと思います。
あえて課題を挙げるならば、利益の前提であり、ガバナンス上最も重要だと言える安全やコンプライアンスの基本方針が、まだ企業文化まで昇華されていない点でしょうか。この点に関しては、やはり意識面の問題も大きいと思いますが、当社にはそういった意識を高める行動を促す施策が少ないような気がします。
コンプライアンスで重要なのは職場の風通しをよくすることですので、まずはコミュニケーションの改善を図る、職場の垣根を越えた交流や対話の機会を設けるなどの施策を打つところから始めていくと良いと思います。安全を口にするだけではなく、全社的に同じレベルで意識共有できる環境を構築して、安全とコンプライアンス意識が企業文化まで昇華されれば、ガバナンスはさらに高度化されますので、この取り組みにはぜひ注力していってほしいです。
戸田: マネジメントの観点では、各カンパニーの独立性や専門性を生かすことで、しっかりとした執行ができるようになっていると思います。なお、取締役会でのグループ全体の中長期的な視点での議論や投資判断については、社外取締役がフォローすることで、全社的な視点での意思決定に貢献できていると思っています。

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

当社の人材活用や女性活躍推進の特徴、課題や改善策についてご意見をお聞かせください。

吉川: 当社には、工場部門、物流部門、そしてこれらを支える本社や支店など多様な部門が存在し、幅広い職種と年齢層、バックグラウンドの異なる従業員が活躍しています。女性社員や外国籍の従業員もそれぞれの部門

で活躍し、その土壌もでき上がっていると見受けられますので、人材活用はうまくいっているのではないでしょうか。一方で、依然として女性管理職の比率が低いことは課題で、柔軟な働き方の推進や明確なロールモデルの提示など、この課題を改善するための施策は急務だと感じています。当社は、健康優良法人2024の「ホワイト500」に認定されていることからも分かるように職場環境は非常に健全で働きやすい企業ですので、この点をうまくアピールして女性が働きやすい環境、上を目指しやすい環境を整備していくことも効果的かと思います。当社には「地元、得意先、従業員の三者が協力し、ともに発展したい」という三者協業の精神がありますが、私は社外取締役として、すべての従業員が公私で充実した生活を送れるような環境づくりを支援したいと考えています。

長谷川: 労働供給の圧倒的な不足と縮減傾向が進む中で、当社のような地方に所在するメーカーにとっては、生産現場における人材確保、人材活用は非常に大きな課題です。従来の省人化・省力化投資という観点から、一歩進めた製造現場のスマートファクトリー化の推進も避けて通れない課題だと思います。デジタルデータの活用を徹底した業務の自動化・効率化といったプロセスの改善や設備や投入人材の最適化、人材スキルやノウハウのデータベース化による技能伝承の確保などの課題に取り組む必要があります。そういった生産インフラの充実の下で、人的資本充実策が奏功すれば、従業員エンゲージメントも高まり、企業ブランドの向上にもつながります。「人的資本経営」の定義にもあるように、人材を「コスト」としてではなく「投資」として捉えることも重要です。人的資本に着目したファクター(例えば、人件費／株式時価総額)の株価のパフォーマンスを見ると、上位にくる企業群の株価パフォーマンスがベンチマークであるTOPIXなどに対し、中長期的に優位であるとの実証研究もあるようです。

篠田: 人材活用や女性活躍推進を成功させるためには、その言葉が曖昧なままではいけません。具体的に何を目指しているのか、それをしっかり示す必要があります。人材活用という言葉について考えると、会社側が既存の能力を活用するという意味に捉えられることがありますが、現代の人的資本経営においては、社員一人ひとりに投資し、開発していくという視点が求められています。そのため女性活躍推進も単なる人材活用ではなく、経営戦略とどう結びついているのかを明確に示していく必要があります。さらにその際には、どのようなスキルや経験が求められるのか長期的な視野で育成計画を立て、それを経営の未来から逆算して考えるバックキャストの視点も必要です。特にこれまで女性が少なかった役割やポジションに積極的にチャレンジさせる「ポジティブアクション」や、いろいろな部署での経験を促すような社内の流動性を高める施策は、ぜひ実践していただきたいところです。そして、このような取り組みをきちんと可視化することも重要です。可視化することによって、社内には「こういう活躍をしてほしい」「未来が描ける」というメッセージになりますし、社外には「この会社なら自分も活躍できる」というアピールになります。

篠田 寛子 社外取締役
(現職)㈲クレオ取締役

当社のリスク管理について、不祥事を対岸の火事としないための対応・対策についてお聞かせください。

荒牧: 私は、不祥事は品質管理の独立性の欠如や職場のコンプライアンス意識の不足が原因だと考えています。業界を問わず不祥事は昔からあるものですが、最近はコンプライアンス意識の高まりとともに表に出ることが増えてきました。製造業で言えば、不祥事の多くは、品質管理に対するプレッシャーが要因と考えます。営業部門や工場の生産能力に対する無理な要求や利益管理が、品質管理に影響を及ぼし、不正につながるケースが多いようです。つまり、製造業において不祥事のリスクを回避するには、品質管理の独立性をどう確保するかがポイントとなります。当社にはコーポレート部門にも「品質保証部」が設置され、品質管理の独立性を強化する動きもありますので、品質管理に関する不祥事のリスク管理には一定の効果があると言えます。しかし、不祥事は完全には防げないことも事実です。そのため、品質管理の独立性の確保に加えて、

無理な要求や利益管理が生じないような体制の整備も重要でしょう。
一方、コンプライアンス意識の不足については、個人の問題というよりも、職場の風土が大きく影響していると考えます。職場全体が古い慣習にとらわれていると、個人のコンプライアンス意識は低下しやすくなります。したがって、安全とコンプライアンスに対する高い意識が浸透する風通しの良い職場環境をつくり、全員が正しい意識を共有することが必要です。このような意識の変革と組織的な仕組みづくりの両方を進めることが、今後のコンプライアンス強化の鍵だと言えます。

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

長谷川: マネジメントにおいて、特に重要なのはエスカレーションルール*1の整備です。非常時には的確な情報が迅速に経営トップまで伝わるルートを確立する必要があります。これが整っていないと、小さな不正が重大なダメージにつながるリスクがあります。こうしたリスクを最小化するためにも、ダメージコントロール*2の仕組みをしっかりと整備していく必要はあると思います。

吉川: 私は弁護士の観点から、不祥事には「故意」と「過失」という二つの側面があり、企業活動においては、「過失」をいかになくしていくかがポイントだと思っています。過失は本来見逃してはいけないものを見逃したことで起こっているものです。これを防ぐためには、不備が起きる可能性があるところを是正していくことになります。知識不備なら教育体制、管理不備ならガバナンス体制を見直し、是正する。過去に事例があるなら、それを社内でしっかりと継承することも防止策になります。不正や不祥事を未然に防ぐために、他社の事例なども参考にして、必要があれば外部からの意見を取り入れることも検討しながら、議論やモニタリングを強化していくべきだと考えます。

当社の企業価値を向上させる資本コストや企業価値を意識した経営についてお考えをお聞かせください。

荒牧: 今回の中期経営計画は、成長戦略を支えるための必要な投資を行って成果を出すこと、本計画をステークホルダーに理解してもらい実行を通じてリターンを生み出し、ROEを現状の2~3%から6~8%に引き上げることが目標です。中期経営計画の遂行と成果の可視化は、投資家やステークホルダーに対する当社の責任であり、長期的な成長の鍵となりますので、PBRを向上させるためにも、国内外の投資家と積極的にコミュニケーションを図り、当社の戦略や価値を理解してもらうことが重要です。当社の強みは、アルミ地金からアルミ合金を製造し、それを押し出して押出製品をつくり、さらに加工して欧州、タイ、中国などのグローバル市場でも供給できることにあります。また、広範な営業ネットワークを持ち、特に建材においては顧客アンケートで非常に高い品質評価を得ている点も強みです。しかし国内市場が縮小している中で、当社が企業価値を高めて持続的な成長を遂げていくためには、成長分野であり当社の高い品質を生かせる自動車、鉄道などの輸送分野への注力や、建材事業についても市場のニーズに合わせて利益を最大化する戦略が必要と言えるでしょう。

長谷川: 当社は、東証の要請に応じた「資本コストや株価を意識した経営」についての取組方針、それと表裏一体をなす「新中期経営計画」を公表しており、まずは、この新中期計画の着実な遂行とその進捗状況の適時・適切なモニタリングが重要と認識しています。
企業の収益力と将来の成長への期待を投資家に適切に示すことが企業価値向上につながっていくはずです。株価は企業が直接コントロールできない投資行動としての要素であるため、投資家との建設的な対話は不可欠です。財務的価値だけでなく、非財務的価値についても理解を求めて、それを明確に示す。資本コストなどに対するマーケットとの認識ギャップを縮めてネガティブサプライズを回避し、リスクプレミアム低下により、結果として資本コストを下げる効果も期待できます。

戸田: 三協立山の創業精神と経営理念には深く感銘を受けています。私はこの理念を追求することで、自然と財務指標や経営指標が改善されると考えています。しかし、現実には、当社のような重厚長大な産業では、PBRなど

の指標において、大規模な投資であっても短期的な利益が見込めないといった理由から市場からの評価が低くなりがちです。また、収益性や成長性に対する懸念や、資本投入に対する期待収益の限界なども指摘されてしまいます。
このような状況を踏まえ、企業価値向上に向けて当社がすべきことは、投資家へ「夢に投資してください」と求めるだけでなく、足元で着実に実績を出しながら、中長期的なビジョンや戦略をしっかりと投資家に伝えていくことだと思います。コミュニケーションを通じて信頼関係を深め、投資家の方々に当社の応援団やファンとなってもらうことができれば、当社の夢にも投資いただけるはずですからね。

最後に社外取締役として当社の企業価値向上にどのように貢献していくのか決意をお聞かせください。

篠田: 企業価値の向上に関心が集まるのは、成長や挑戦に目を向けるきっかけとして、非常に良いことです。成長し続けるためには、大前提として、企業としての挑戦を続ける必要がありますが、現在の当社はちょうど「挑戦」に目が向いている状態と言えるのではないでしょうか。社会課題の解決を目指す事業を開拓していこうとする姿勢は、その象徴的な例だと思います。当社には、これからも「挑戦」を続ける企業であり続けてほしいと願っていますし、私も専門分野であるダイバーシティ戦略や女性活躍推進の知見を生かし社員が挑戦できる環境を整え、固定観念にとらわれず、積極的に新しい挑戦をサポートしていきたいと考えています。企業の成長に人の力は欠かせません。当社の多彩な人材が、新しい視点を持って価値を生み出し、切磋琢磨できる環境をつくれるよう尽力していきます。
吉川: 社外取締役としての責務は、株主だけでなく、消費者、従業員、取引先、地域社会など、多くのステークホルダーのバランスを考え、全体を視野に入れたモニタリングを行い、企業が正しい方向に進んでいるかを見守ることです。企業価値を高めるためには、経営のモニタリングを適切に行い、資本コストやPBRのような財務指標の改善に向けたアドバイスをするだけでなく、設備投資や成長投資にも焦点を当てていくべきですので、誠実に、一つずつ丁寧に、これらをモニタリングして、期待に応えていきたいと思っています。

吉川 美保 社外取締役(監査等委員)
(現職)高岡駅南法律事務所長

戸田: 私はこれまでの経験を生かし、特に内部統制の強化や人材育成の面で貢献するべく、まずは内部監査手法の改善や透明性の向上に取り組みたいと考えています。企業価値の向上には、社員が自分の将来をシミュレーションし、夢を持って働ける環境をつくる必要もあります。また、私は前職において人事に長く携わった経験がありますので、社員に向けた環境づくりという面でも貢献していきたいです。
荒牧: 企業の強みは財務諸表だけでなく、その文化や風土にもあります。私は特にその良し悪しを見極める役割を果たしたいと考えており、企業の風通しが良く、社会貢献をしているかどうかを見守りながら、利益だけでなく、ステークホルダー全体にとっての価値を大切にする企業であることを確認していきたいです。また技術や品質管理の観点からも、現場のヒアリングを続け、具体的な改善策を提案することで、企業価値の向上に貢献していきます。
長谷川: 社内で醸成された固定観念や価値観、風土といったものを、異分子の目と常識でしっかりと監視して議論につなげられるよう、投資家や株主の視点を念頭に置いて議論に参加することを徹底していきたいと思います。投資家は、成長戦略、事業ポートフォリオの見直し、株主還元といった資本政策や、昨今話題となっているESG、SDGs、人的資本経営、ビジネスDXなどの企業改革に注目しています。これらについても、当社の立ち位置や方向性についてしっかりとモニタリングし、助言をしながら、当社の企業価値が向上するためのサポートができればと思っています。

*1 エスカレーションルール:非常事象が発生した際、迅速な情報収集と対応指示を行うため、どのような事態になったら、どのルートでどのレベル(役職)まで報告するか、誰が責任者となるのかを定めておくこと

*2 ダメージコントロール:重大リスク等が発生・顕在化した際に、そのダメージや被害を必要最小限に留める「事後処置」のこと

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

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、経営の重要課題の一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、三協立山は当社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

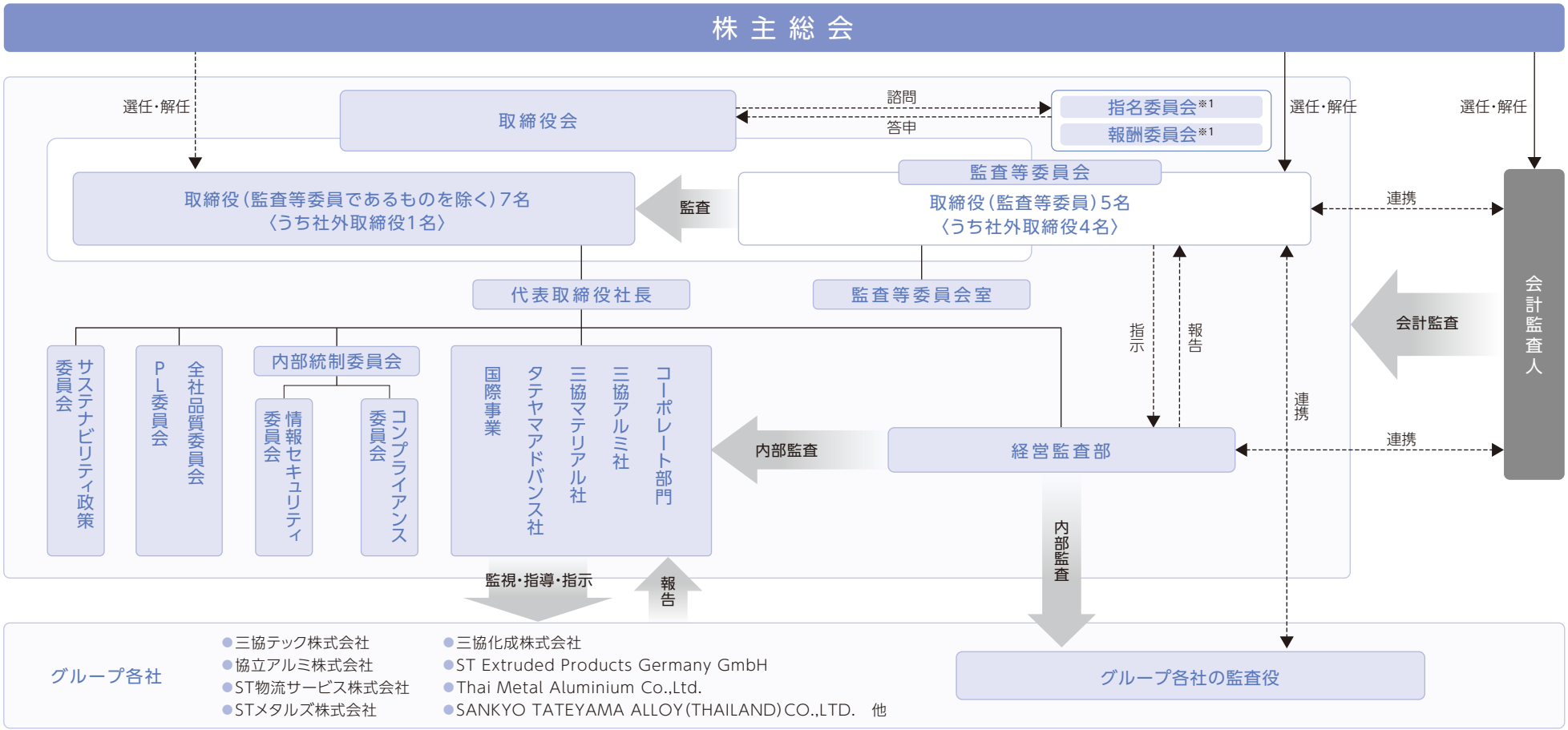
	取締役構成	監査等委員であるものを除く	監査等委員	社外取締役比率	女性取締役比率	トピックス
2015年度	14名			21%	—	監査等委員会設置会社へ移行
2016年度	14名			21%	—	取締役会の実効性評価を開始
2017年度	13名			23%	—	
2018年度	14名	女性		29%	7%	女性取締役の選任 指名委員会・報酬委員会の設置
2019年度	14名	女性		29%	7%	
2020年度	13名	女性		31%	8%	
2021年度	12名	女性		33%	8%	独立社外取締役 3分の1以上選任 事業役員制度を廃止し、執行役員制度へ移行
2022年度	12名	女性		33%	8%	
2023年度	12名	女性		33%	8%	
2024年度	12名	女性	女性	42%	17%	女性取締役 2名へ 社外取締役 1名増

ガバナンス

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・ガバナンス体制図（2024年8月28日現在）



※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。

ガバナンス

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。2024年5月期は、臨時取締役会も含め合計17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、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、当社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。

なお、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、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ており、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。

●2024年5月期　各会の活動状況

役位		氏名	2024年5月期　出席状況			
			取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会
代表取締役社長	社長執行役員	平能　正三	17回／17回	−	3回／3回	6回／6回
代表取締役	副社長執行役員	黒崎　聡	4回／4回	−	−	−
取締役	常務執行役員	池田　一仁	17回／17回	−	−	−
取締役	常務執行役員	西　孝博	16回／17回	−	−	−
取締役	常務執行役員	吉田　経晃	17回／17回	−	3回／3回	6回／6回
取締役	常務執行役員	久保田 健介	17回／17回	−	−	−
取締役	常務執行役員	黒畑　靖之	13回／13回	−	−	−
社外取締役		吉川　美保	17回／17回	−	−	6回／6回
取締役	監査等委員(常勤)	本川　透	17回／17回	18回／18回	−	−
取締役	監査等委員(常勤)	西岡　隆郎	17回／17回	18回／18回	−	−
社外取締役	監査等委員(常勤)	長谷川 弘一	17回／17回	18回／18回	3回／3回	6回／6回
社外取締役	監査等委員	荒牧　宏敏	17回／17回	18回／18回	3回／3回	−
社外取締役	監査等委員	釣　長人	3回／4回	3回／4回	−	2回／2回
社外取締役	監査等委員	戸田　和範	13回／13回	14回／14回	3回／3回	4回／4回

※1 黒畑靖之氏、戸田和範氏は、2023年8月29日開催の第78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各会の出席状況を記載しております。
※2 黒崎聡氏、釣長人氏は、2023年8月29日開催の第78回定時株主総会において取締役を退任されたため、在任時に開催された各会の出席状況を記載しております。
※3 取締役会の開催回数には書面決議含めておりません。

取締役会の実効性評価

2016年から取締役会のさらなる実効性確保および機能向上を目的とし、全取締役を対象にアンケートを実施し、自己評価や分析、意見聴取に基づいて取締役会で討議を実施しております。2024年5月期は、中期経営計画など経営戦略に関し集中審議を開催し議論を深化させたことや、取締役会の管理運営の強化・効率化への対応として報告資料のペーパーレス化に取り組みました。また、取締役、執行役員を対象として、その役割・責務に係る理解を深めるためにサステナビリティ、人的資本、ガバナンスなど時事の情勢に応じた研修会を行いました。一方で、本実効性評価の分析結果より、取締役会においてさらなる審議議案の品質向上や経営戦略に関する審議の拡充を目指すため、取締役会の運営改善に努めてまいります。今後も取締役会のあり方や運営方法については、各取締役の意見をもとに適宜必要な施策を検討・実施することで、取締役会の実効性の向上に取り組んでいきます。

監査等委員会

監査等委員会は現在5名(うち社外取締役4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2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、企業集団全体の監査環境の整備に努めております。2024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充実のため、監査等委員の職務を補助する「監査等委員会室」を設置しております。

ガバナンス

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を設置しております。当委員会は、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。

指名委員会での主な検討内容は、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であり、その際に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、その結果を取締役会に諮っております。2024年5月期は、合計3回開催しました。

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を設置しております。当委員会は、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。

報酬委員会での主な検討内容は、取締役(監査等委員であるものを除く)の報酬に関する事項であり、審議の上、取締役会に諮っております。なお、同委員会での取締役(監査等委員であるものを除く)の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。2024年5月期は、合計6回開催しました。

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

2024年5月期(自 2023年6月1日 至 2024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)	194	194	—	—	7
監査等委員(社外取締役を除く)	45	45	—	—	2
社外取締役	41	41	—	—	5

※1.上記には、2023年8月29日開催の第78回定時株主総会終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名と、監査等委員である取締役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。

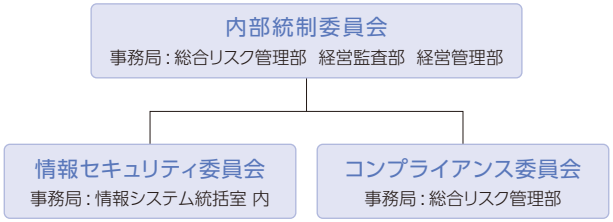
ガバナンス

リスク管理

三協立山グループは、リスク管理の実践を通じ、事業の継続・安定的発展を確保していくことをリスク管理の基本方針としています。また持続的な成長を実現するため、事業目的の達成を阻害する様々なリスクを把握し管理する組織として内部統制委員会を設置し、内部統制とリスク管理の一体的な取り組みにおける方針・方向性・計画・対応状況など審議を行っています。

リスク管理への取り組みと推進体制

三協立山は、当社グループの内部統制・リスク管理を統括する組織として社長を委員長とした「内部統制委員会」を設置し、グループ全体のリスクマネジメントに関する方針の立案や方針に基づく各組織のリスク情報の収集・評価などを行っています。同委員会では年2回、グループ全体のリスクマップを作成して経営戦略および事業継続の基盤に関わるリスクの状況を網羅的に把握するとともに、リスク主管組織と連携し、自然災害や労働災害など事業継続の基盤に関わる重要なリスクへの対策をグループ横断的に推進しています。また内部統制委員会の下部組織として「コンプライアンス委員会」および「情報セキュリティ委員会」を設置し、コンプライアンス推進や情報セキュリティに関する年次活動、対応状況の確認、問題の把握と改善状況の確認を行っています。「内部統制規程」に基づき設置された「内部統制委員会」が主体となり、当社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。また、当社グループ内におけるリスク事案への対応強化を図るために専門部署として総合リスク管理部を設置しています。



TOPICS

災害への対応と令和6年能登半島地震の振り返り

三協立山グループでは、不測の事態が発生した場合に、「危機管理規程」および「危機管理マニュアル」に基づき「対策会議」を開催、事態の重要度などに応じて「対策本部」を設置するなど、適切に対応する体制をとっております。特に地震や水害で大規模災害が発生した場合への備えとして、災害発生時の初期対応や報告経路、対策本部の設置と復旧までの関係部署の役割を定め、災害発生の際に適切な対応ができるような仕組みを構築してきました。また、防災訓練や非常時に必要な備品準備、安否確認システムの導入など予防対応を含めたBCP（事業継続計画）の整備を進めてまいりました。

今回、能登半島地震では石川工場や奈呉工場をはじめとした生産工場が大きな被害を受け稼働停止になりました。またグループの販売拠点においても事務所が損壊するなど大きな被害を受けました。従業員の懸命な努力と迅速な対応やお得意先様からのご支援により1月26日には全生産ラインを稼働することができました。

今回の被災では、机上で作成したBCPが実態にそぐわない部分があることがわかりました。それぞれの職場や拠点で何が起こり、何が対応できなかったのかをしっかり振り返り、総括してBCPの再整備に取り組み、災害に強い事業運営体制の構築を進めてまいります。

高岡工場
（天井材が落下した様子）

奈呉工場
（地面の隆起や液状化の様子）

ガバナンス

内部統制システムの整備状況

コンプライアンス行動基準　CSR憲章・CSR行動規範

- 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設置しております。
- 「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、危機管理規程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。

コンプライアンスに関する取り組み

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一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。

2023年度活動内容

【コンプライアンス行動基準などの周知】

経営理念・行動指針に基づいて制定された「コンプライアンス行動基準」の小冊子を全役員・従業員に配布しています。

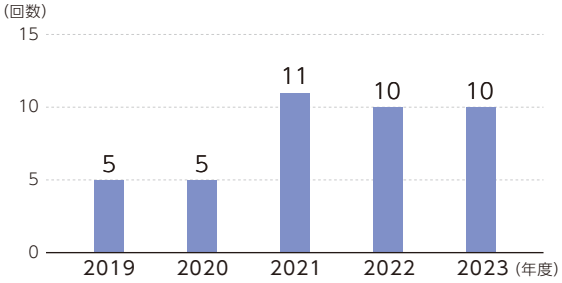
【各種研修・教育活動の実施】

三協立山グループでは、不祥事の防止と健全な職場をつくるために各職場にコンプライアンスリーダーを配置し、コンプライアンスリーダーを中心にコンプライアンス教育を推進しています。研修については新入社員や新任支店長・新任工場長に加え、全管理職向けで実際に発生した事例（ハラスメント、不正行為など）を取り入れた研修を実施しています。

【コンプライアンス意識の啓発】

職場内コンプライアンス活動推進のため、コンプライアンス情報誌を隔月発行しています。コンプライアンスリーダーが、この情報誌の内容を職場内に周知することで、従業員のコンプライアンス意識向上につなげています。また、年2回、コンプライアンスセルフチェックを全従業員に対して実施し、各自の行動を振り返る機会を提供しています。

●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）

27件

（2023年度）

情報セキュリティに関する取り組み

重大な情報セキュリティ事故件数　0件（2023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んでおり、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

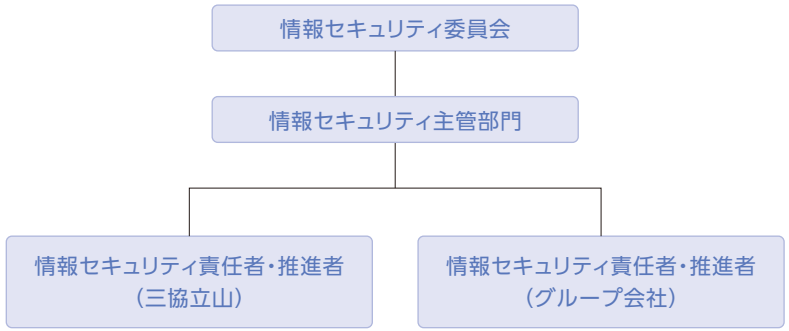
三協立山グループは、お客様、お得意先、地域社会などから常に信頼され続けられるよう、グループ全体で情報セキュリティ確保に向け行動します。

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図（2024年6月1日）



2023年度活動実績

「いかに脅威の侵入を防ぐか」という観点だけでなく、「脅威の侵入は必ずしも防げない」という前提に立ち、侵入後に「いかに早く検知して被害の拡大を防ぐか」という観点で対策を強化してきました。具体的には、パソコンやサーバなどの状況を監視し不審な振る舞いを検知し対処するためのソリューションを導入し、侵入が確認されたデバイスは即座にネットワークから隔離することが可能となりました。この取り組みにより、攻撃後の被害を最小限に抑え、事業継続性を向上させています。

ガバナンス

役員紹介

●代表取締役

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

●取締役

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
兼 物流統括管理担当

豊岡 史郎

取締役 常務執行役員
三協アルミ社社長

東 一郎

取締役 常務執行役員
タテヤマアドバンス社社長

篠田 寛子

社外取締役

(現職)
㈲クレオ取締役

本川 透

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㈱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

吉川 美保

社外取締役(監査等委員)

(現職)
高岡駅南法律事務所長

ガバナンス

●2025年5月期　各会の構成員（◎は議長を表す）

役位		氏名	2025年5月期　各会の構成員				
			取締役会	経営会議	監査等委員会	指名委員会※	報酬委員会※
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	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	○	○			
取締役	常務執行役員	豊岡　史郎	○	○			
取締役	常務執行役員	東　一郎	○	○			
社外取締役		篠田　寛子	○				
取締役	監査等委員(常勤)	本川　透	○	○	◎		
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	○		○	○	◎
社外取締役	監査等委員	吉川　美保	○		○		○

※三協立山は、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。

●取締役会のスキルマトリックス

役職名		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	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			○				
取締役	常務執行役員	豊岡　史郎			○				
取締役	常務執行役員	東　一郎			○				
社外取締役		篠田　寛子	○				○		
取締役	監査等委員(常勤)	本川　透	○		○	○		○	
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					○	○	○
社外取締役	監査等委員	吉川　美保				○		○	

(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

役職名	氏名	担当・委嘱内容
常務執行役員	白井　克芳	改革推進統括室長 兼 サステナビリティ推進部担当、特命担当、 三協アルミ社 開発統括部担当
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	吉田　安徳	財務経理統括室 副統括室長 兼 経理部長 兼 総務人事統括室 副統括室長(総合リスク管理部担当)
常務執行役員	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	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	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	山﨑　力	三協アルミ社 カスタマーセンター、CS品質保証部、 防火設備商品監査部、渉外調査部担当
執行役員	近藤　裕	三協アルミ社 事業統括部長
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	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	山﨑　申之	三協アルミ社 生産統括部長
執行役員	船木　肇	三精工業㈱ 社長
執行役員	中島　征宏	三協アルミ社 住宅事業部 副事業部長 兼 三協テック㈱ 社長
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	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 事業統括部販売会社管理部担当
執行役員	猫宮　功也	三協アルミ社 関東ビル建材支店長
執行役員	細橋　俊彦	三協マテリアル社 生産統括室 副統括室長 兼 射水工場長 兼 新湊東工場長
執行役員	高道　幸和	三協アルミ社 生産統括部 副統括部長
執行役員	井上　慎一	三協アルミ社 エクステリア事業部長
執行役員	水越　孝司	タテヤマアドバンス社 生産調達統括室長
執行役員	長塚　浩二	三協アルミ社 ビル事業部長