# 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~



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。



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。

### サステナビリティの考え方および取り組み

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、健全な企業活動を通じて社会に貢献して いくことが私たちの使命であると考えています。今、世界が抱える様々な環境・社会課題が深刻化しております。その課題に対し、当社グループはこれまで培ってきた技術・知識をさらに 追求することで解決し、豊かな環境を未来へ引き継ぎながら、産業と社会の発展に寄与し、成長を続けてまいります。

この考えを、長期的なビジョン「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~』として 掲げており、企業活動を通じた持続可能な社会の実現に努めていきます。

### 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

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

建材向けアルミリサイクル率

課題の対応により100%を目指す

女性管理職比率





※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

三協立山ブ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 日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。

今年度、中期経営計画との整合性や外部環境の変化などを踏まえてマテリアリティを見直し、再評価を行いました。その結果、「人権尊重」と「生物多様性の保全」を新たに設定し、「資源 の有効活用」を最重要テーマに位置付けました。「人権尊重」については、当社グループは従来からすべての人々の基本的人権を尊重することを企業の社会的責任の原則に掲げてきました が、事業環境の複雑化や国際社会の動向を受け、「ビジネスと人権|の観点から企業姿勢を明確に示すことが必要となってきました。また、環境課題の解決には、「カーボンニュートラル| 「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の3つの要素を総合的に考える必要があります。気候変動への対応と資源の有効活用における取り組みは生物多様性の保全と相互に 関連することから、「生物多様性の保全」を追加しました。さらに、サーキュラーエコノミーへの注目が高まる中、リサイクル性に優れたアルミの低炭素材料としての用途、再資源化の技術 開発などの可能性に着目し、当中期経営計画においてアルミリサイクルを重要テーマと位置付けたことから、「資源の有効活用」を最重要テーマとしました。

### マテリアリティの特定プロセス・

STEP

### 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

### 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

### 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

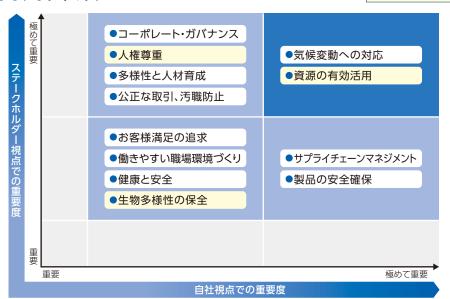
STEP

### 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・

2025年3月見直し



### 三協立山グループのマテリアリティ -

2030年を目標年とするマテリアリティは、「⑥環境への配慮」「⑥従業員のエンゲージメント向上」「⑥公正・誠実なビジネス」、事業活動の基盤として「⑥事業活動の持続的な強化」に分類 し、課題の分野を明確にして取り組みを進めています。

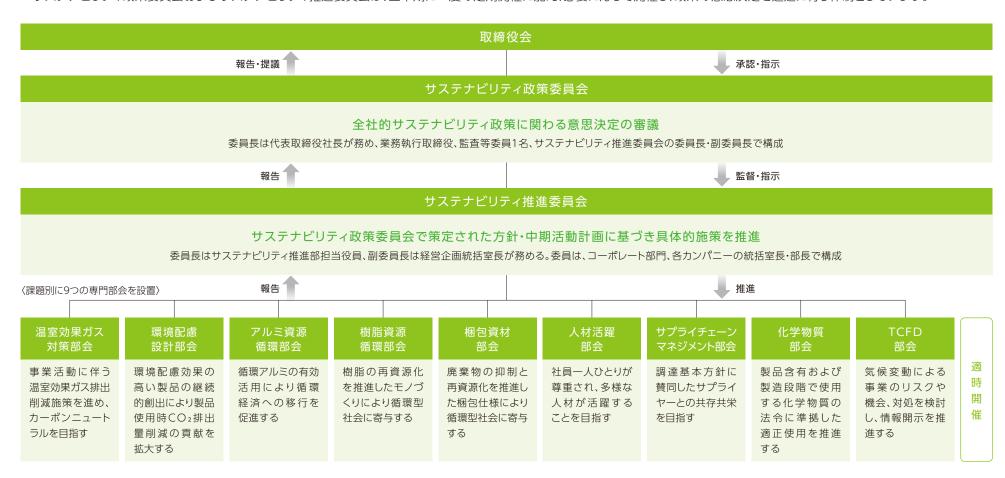
ESG		課題の分野	マテリアリティ	主な取り組み	指標•KPI	目標	2024年度実績
E		●環境への配慮	気候変動への対応	温室効果ガス排出量の削減 製品使用時CO₂排出量の削減	Scope1,2 / 2017年度比\	<b>50%削減</b> (2030年度)	38.5%
Environment		環境問題の解決には、「カーボンニュートラル」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の三つの要素を統合的に捉えることの重要性を認識	個泉が心心の使用でに	循環アルミの使用を促進 樹脂の再資源化を推進	(グローバル)		削減
環境				Scope3	25%削減	19.6%	
7 : 100-frank   9 : 100-frank   100-frank		し、それぞれマテリアリティ「気候変動 対応」「資源の有効活用」「生物多様性		「生物多様性の保全」と相乗的に作用するマテリアリティ・取り組み ● 資源の有効活用/資源循環による鉱物資源採掘の	(2022年度比) (グローバル)	(2030年度)	削減
	事業	の保全」として、三協立山の事業活動 が環境に与える影響を特定し、課題に 取り組んでいます。	生物多様性の保全	低減で生物生息地の喪失を抑制 <ul><li>気候変動対応/温室効果ガス削減による生態系を維持・保全</li><li>水資源の保全</li></ul>	建材向け アルミリサイクル率	<b>80</b> % (2030年度)	54%
	活動	⑤ 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	重大な	<b>0件</b> (2024年度)	O件
S	到		健康と安全	健康・安全な職場環境の整備	労働災害件数		O1 <del>+</del>
Social 社会 3 initial 5 initial [g]			多様性と人材育成	創造性に富む人材の確保・育成 女性社員の活躍推進 シニア人材の活躍推進	女性の管理職比率	<b>10</b> % (2030年度)	3.2%
8 manual 10 access		⑤ 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	公正な取引・汚職防止	法令・コンプライアンスを遵守する文化の定着	重大なコンプライアンス 違反発生件数	<b>0</b> 件 (2024年度)	0件
12 3548 16 45422 CO 2		も従い、公正・誠実に業務を行うことを ビジネスの基本姿勢とします。	サプライチェーンマネジメント	グリーン調達の取り組み CSR調達の推進	調達基本方針の サプライヤーへの賛同割合	<b>97</b> % (2024年度)	99%
G			人権尊重	人権デュー・ディリジェンスの実施	品質問題・	_	
Governance ガバナンス	事業活動の基盤	業 <b>⑤ 事業活動の持続的な強化</b> 活活動 三協立山グループの事業活動の基盤	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	製品事故の 重大事故発生件数	<b>0件</b> (2024年度)	0件
3 #2040 11 #207074 1		となるテーマを、継続して強化していきます。	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	重大不具合 発生件数	<b>0件</b> (2024年度)	<b>O</b> 件
<u>∞</u> ¥			製品の安全確保	製品含有有害化学物質の管理と削減		( ) ( ) ( )	

## サステナビリティ推進体制

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。



### 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や生産性向上施策を積んだ上で、電力のCO2フリー化や太陽光 発電の導入などを進めています。



海外の主な子会社

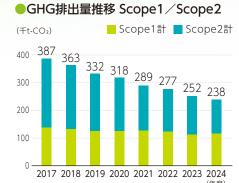
- Thai Metal Aluminium Co.,Ltd.
- Sankyo Tateyama Alloy (Thailand) Co., Ltd. ほか

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。 2024年度では、2017年度比で38.5%の削減となり、削減が順調に進んでいます。





※2017年度(基準年)および2024年度のデータは第三者保証を受けています ※数値の修正により、過去の公表値と異なる場合があります

国内では、2024年度に新たに奈呉工場、高岡工場にCO₂フリー電力を導入しました。 これまでに導入している6丁場(福野・氷見・福岡・福岡西・新湊・新湊東)および本社・支店 とあわせて約27千トンのCO₂削減に寄与しています。2025年度はさらに石川工場に 導入することで、新たに約16千トンの削減を見込みます。また、今年度稼働予定の新湊東 工場増築部では、PPA\*による太陽光発電設備を設置します。海外子会社においても、 2021年度よりCO2フリー電力の導入(ドイツ)、太陽光発電設備の設置(タイ・中国)を 進めています。

※PPA:Power Purchase Agreement の略。企業が自社の施設に太陽光発電設備を設置する際に、初期費用を負担せずに、PPA 事業者と契約を結び、発電した電力を利用する仕組み

### CDP2024 [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、2024 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

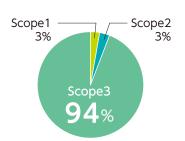
### 事業活動の上流・下流のプロセスで排出される温室効果ガス(Scope3)

事業活動の上流・下流のプロセスで排出される「Scope3」は、グループ全体の温室効果ガス排出量の9割 以上を占めています。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。 2024年度は全カテゴリーの算定を行い、Scope3排出量は約324万トン(基準年比で約20%の削減)となり ました。アルミの水平リサイクルの推進や、環境負荷の低い材料調達により、排出量が低減しています。

三協立山とは

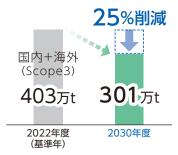
Scope3においては、カテゴリー1のアルミ原材料に起因する排出量が全体の大部分を占めています。アルミ ニウムは新地金の製造に多くのエネルギーを使用しますが、アルミニウムをリサイクルする場合は、新地金か ら製造する場合に比べ、わずかなエネルギーで再生することができ、これがScope3の削減につながります。 三協立山グループでは、これまで資源循環の考え方からリサイクル材を活用しており、さらにこれを強化する ため、アルミ資源循環モデルの構築と、スクラップ溶解能力の増強を行っていきます。

### ●当社グループの温室効果ガス排出割合 (2022年度)



### ●Scope3削減目標





### ●Scope3内訳

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·						
	カテゴリー	2022年度 (基準年)	2023年度	2024年度		
—eE (t)		排出量 千トンCO <sub>2</sub>	排出量 千トンCO <sub>2</sub>	排出量 千トンCO <sub>2</sub>		
1	購入した製品・サービス	3,896	3,254	2,905		
2	資本財	32	32	40		
3	Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	50	45	45		
4	輸送、配送(上流)	37	35	35		
5	事業活動から出る廃棄物	4	4	3		
6	出張	1	1	1		
7	雇用者の出勤	4	5	5		
8	リース資産(上流) **1	_	-	-		
9	輸送、配送(下流)	_	_	24		
10	販売した製品の加工	_	_	120		
11	販売した製品の使用	_	-	34		
12	販売した製品の廃棄	_	_	25		
13	フランチャイズ **2	-	-	-		
14	リース資産(下流) **2	_	-	-		
15	投資 **2	_	_	_		
	Scope3 合計	4,026	3,377	3,238		
V*/ 1	C1 2/=					

<sup>※1.</sup> Scope1・2に含む

### 製品使用時におけるCO2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CO2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、CO2排出量の削減に貢献しています。 2024年度のCO2排出量削減貢献量は、これら商品の販売実績より232千t-CO2/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:排出係数によりCO: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CO2排出係数によりCO2排出量削減貢献量に換算した。

<sup>※2.</sup> 主たる事業と関連が薄い、もしくは関連していないため算定対象外

### TCFD提言に沿った情報開示

# TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATION OF THE PROPERTY OF THE PRO

### 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2022年から2024年の3年間で、建材事業・マテリアル事業・商業施設事業・国際事業へと分析の範囲を広げ、2024年度は気候関連リスクおよび機会の特定 と評価の精緻化、充実化を進めております。

### 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、重要課題などをサステナビリティ 推進委員会・政策委員会にて審議し、取締役会へ提言しています。

サステナビリティ推進体制	P.26
--------------	------

委員会開催時期	サステナビリティ推進委員会・政策委員会の審議内容および報告内容				
2023年度	<ul><li>● 三協立山グループ Scope1、2の削減目標</li><li>● 三協立山グループ Scope3の削減目標</li><li>● 国内単体 建材向けアルミリサイクル率</li></ul>				
2024年度	●マテリアリティの見直し 「資源の有効活用」を最重要へ評価見直し ●Scope1、2およびScope3、建材向けアルミリサイクル率の実績報告				

### 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、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

### ●郵価の其準

計画の基準						
	発 生 時 期					
短 期	現在~3年					
中期	3年~10年					
長期	10年~30年					
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		リスク/機会	事業に及ぼす影響(当社への影響)	発生時期	建材		響度   商業施設	 国際
			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		7	大*1	
	移 行	法規制	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		7	大*1	
1.5℃	リスク 機会		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	中	中	_	_
1.50		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		Г	<b>.</b> 	
			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	_	_	_
		及五	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	H	£2	_	₩2
	物理的	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		7	大※1	
4℃	リスク	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	_	_	_

三協立山とは

### ●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.27

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促進 ▶P.31

自社工場被災による売上機会の喪失

対応 BCP対策

リスク管理 ▶ P.50

※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

### 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 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、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 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と ともに、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、Scope3を2030年度までに2022年度比で 25%削減することを目指しています。

また、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%とする目標を設定しています。

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。

## 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促進ー

三協立山は、リサイクルを主な取り組みとする「資源の有効活用」をマテリアリティの最重要 項目と位置付けております。世界的に環境への負担を減らしながら経済も発展させる「サー キュラーエコノミー(経済循環) |を目指す動きが広がっており、この考えのもと、国と企業が 協力して、日本国内の再生可能な資源を有効活用し、新しい価値を生み出す取り組みを進め ていることが背景にあります。当社グループでも重要な事業機会と捉え、特にリサイクル アルミの使用比率を高めた低炭素商品の開発とサプライチェーン連携による使用済み製品 の回収・循環モデルの確立に注力し、資源循環の可能性に挑戦することで、当社グループの 成長につなげてまいります。

三協立山とは

2023年度には、2030年度までに建材向けアルミリサイクル率80%達成という長期目標 を策定しました。この目標は、2050年カーボンニュートラル実現への重要なマイルストーン として位置付けており、リサイクルアルミの使用促進を通じてその達成に向けて積極的に 取り組んでいます。

### 2024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、リサイクルアルミの使用量を増やす取り組みを推進してまいりま した。リサイクルアルミの投入比率を大きく高めるため、奈呉工場内においてアルミリサイ クル炉の設置工事を開始しています。リサイクルアルミとなる市中からの回収強化や、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54.4%となりました。

### ● サーキュラーパートナーズへの参画

日本は、アルミニウム地金を海外からの輸入に頼っています。一方で、市場に出た後に回収 される廃材は、貴重な資源でありながらも国外流出しているという現状があります。このよう な環境下において、三協立山はリサイクルアルミの積極的活用によるCO₂排出量の削減に 取り組むとともに、マテリアルリサイクルを通じたアルミの国内循環体制

の確立を進め、サーキュラーエコノミーの実現に向けて注力しています。 さらに、経済産業省が推進する官民連携プラットフォーム「サーキュラー パートナーズ(CPs) |への参画を通じ、業界横断的な資源循環の課題解決 にも取り組んでいます。



### ② 低炭素商品の開発とサプライチェーン連携による循環モデルの確立

JR東海グループと「東海道新幹線再生アルミ」を活用した建材を共同開発

東海旅客鉄道㈱、三協立山㈱、ジェイアール東海商事㈱は、東海道新幹線車両のアルミ をリサイクルした建材「ReOALumiT」を共同開発しました。この製品は新地金を使用する 一般的なアルミ建材と比べ製造時のCO2排出量を大幅に削減 できる環境配慮型製品です。三井不動産レジデンシャル㈱の 新築物件において、サッシとして初採用されました。

### 解体建物からアルミ建材を回収し水平リサイクルを実現するための実証事業を開始

明治安田生命保険(相)、㈱竹中工務店、三協立山㈱、㈱シンワ、㈱HARITA、衛豊栄金属 は、共同で建物解体時に生じるアルミ建材の水平リサイクル実現に向けた実証事業を開始 しました。建物解体時に発生するアルミ建材の水平リサイクルにおける課題を抽出し、手法 確立の検討を進めています。

### セブン-イレブンの閉店・改装店舗からアルミ棚を回収する水平リサイクルの運用開始

セブン-イレブンの閉店・改装店舗からアルミ棚を回収し、新しいアルミ棚の原料の一部と

して製造する水平リサイクルの運用を開始いた しました。アルミ棚のみを選別して回収すること で、品質が確保できる良質なアルミスクラップ を調達し再使用することで、新しい店舗用什器 としての品質を確保した水平リサイクルが可能 となりました。



### 2025年度活動計画

2025年度は、アルミリサイクルロードマップに沿った市中スクラップ入手拡大により、 アルミリサイクル率の向上を目指します。

産学官連携によるリサイクルの研究を進めるとともに、解体現場で発生するアルミ建材 を元の建材に戻す水平リサイクルの取り組みを加速して進めます。また、お客様の使用済み アルミ製品を回収し、新たな製品の原料として活用する循環モデルの実現に取り組んで まいります。

### 環境

### 樹脂 ー樹脂の再資源化を推進ー

プラスチックは、その優れた機能性と加工性により、私たちの生活に不可欠な素材として 広く使用されています。しかしながら、海洋プラスチック問題や気候変動への対応など、地球 規模での環境課題が深刻化する中、世界的な規制強化が加速度的に進んでいます。日本に おいてもプラスチック資源循環促進法の本格実施期を迎え、企業における具体的な取り 組みが強く求められています。三協立ログループは環境との調和を経営の重要課題と位置 付け、製品設計段階からリサイクル性を考慮した環境配慮型設計の導入や、バイオマス由来 原料の活用、リサイクル技術の革新など、多角的なアプローチで持続可能な樹脂製品の 開発・製造に取り組んでいます。

三協立山とは

### 2024年度活動実績

調剤薬局向け引出しスライド仕切板について、リサイクル材への転換を検討しました。 バージン材から再生材への切り替えにより、CO₂排出量を1,000kg当たり2,600kg(65%) 削減できる見込みとなっています。また、社内リサイクルシステムの確立や3R+Renewable 施策の展開など、循環型社会の実現に向けた取り組みを着実に進めています。







### 2025年度活動計画

2025年度は、さらなるサーキュラーエコノミー(CE)を意識したモノづくりを推進して まいります。具体的には、樹脂部材・部品のリサイクル推進や、使用済み市中リサイクル材 の使用拡大に注力します。また、カーボンニュートラルへの取り組みとして、グリーン調達 の推進やライフサイクル設計の導入を進めてまいります。

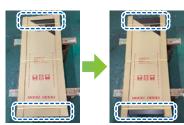
### 梱包資材 -環境負荷の低減を推進-

社会の持続的な経済成長に伴い、資源・エネルギーの需要が拡大する一方で、CO2排出 量や廃棄物の増加による地球温暖化や環境問題が深刻化しています。三協立山は、サス テナビリティへの取り組みの一環として、「資源の有効活用」をマテリアリティに掲げてい ます。この方針のもと、製品に使用する梱包資材の削減や環境に配慮した資材の使用など、 具体的な施策を推進しています。梱包資材の削減・変更については、輸送時における製品 品質の確保(キズ防止)やコストへの影響を考慮し、慎重に検討を重ねています。これらの 取り組みは、三協立山のみならず、お取引先様における廃棄物削減にも貢献することが期待 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、今後も環境負荷の低減 に向けての取り組みを推進していきます。

### ■ 2024年度活動実績

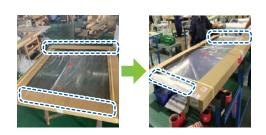
### 玄関ドアの省梱包化

玄関ドア上下框の破損防止用の緩衝材として 使用していた上下の積層ダンボールを削減



### ●後付樹脂内窓の省梱包化

後付樹脂内窓の上下框の外装ダンボールを削減



### 2025年度活動計画

2025年度は、生産工程での廃棄物抑制として、アルミ形材の押出工場から加工・組立 工場への搬送時における梱包資材のリユース化を進め、廃棄物の削減を図ります。また、 出荷製品における環境配慮として、3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進や脱プラ スチック化、再生材の活用など、環境に配慮した梱包資材の導入および置換を積極的に 進めてまいります。さらに、指針の強化と標準化の一環として、環境に配慮した梱包仕様の 事例を梱包要領書に体系的に追記し、全社的な標準化を推進していきます。これらの取り 組みを通じて、環境負荷の低減と資源の有効活用の実現を目指してまいります。

# 社 会 人財を 未来へ つなぐ

### 篠田取締役×社員の座談会

三協立山とは

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。



### 生き生き働くとは



「生き生き働けているな」と感じるのは どんな時ですか。逆に、そう感じづらいのは どのような場面ですか。

島田:私は入社18年目で、エクステリアの商品開発を 主として手掛けています。毎年、春のカタログに向けて、 約1年かけて新商品の開発を行います。自分なりに開発

テーマの目的を理解し、その目的に向けて、設計、試作、 工場の方の協力も得ながら仕事を進め、商品化を無事 やり遂げた時には、生き生きと働けていると感じます。 やはり、自分がコントロールできる範囲で効率よく仕事 が進められると楽しいです。私自身は、自分が商品化した 製品が発売されると、嬉しいというよりも大丈夫かなと 心配になる性格なのですが、展示会で直接お客様から 評価をいただいたり、営業担当から良いフィードバックが あったときはとても嬉しいです。一方で、業務が忙しく

なり疲労がたまると効率が落ち、生き生きと働けている 気持ちも薄れます。

道下:私は入社21年目で今は労働組合の本部に所属し ています。5年前までは工場勤務で、ラインの改善やレイ アウトの変更、設備の導入・メンテなどの工程技術の業務 を行いながら、労働組合の支部役員として携わっていま した。今は機械ではなく人との対話がメインの仕事と なり、受けた相談が解決できて感謝されると、この仕事を やってよかったなと働きがいを感じます。春闘や賃金交渉 で厳しい回答があると、それを組合員に説明するのに 思い悩みますし、想像していた通り厳しいことを言われる と、落ち込むこともあります。そのような時は、同じような 思いを経験されている組合の先輩方と思いを共有しな がら、説明して納得してもらうことが大事だと考え直し、 乗り越えています。



### 社員が「生き生き働く」ために、人事として 特に大切にしていることは何ですか。

北橋: 社員が生き生き働くために、基盤となるのは安全 と健康です。その上で人事部が大切にしているのは、社員 が自己効力感を感じられること、自分の強みや特性が 仕事で生かされること、そして成長できる環境を創ってい くことです。私は、会社と社員は主従関係ではなく、相思 相愛のパートナーでなければならないと考えています。 今は、指示待ちの受動的なスタイルで仕事をしていれば よい時代ではありません。一人ひとりが生産性を高めら

### 社 会

人財を 未来へ つなぐ

篠田取締役×計員の座談会

三協立山とは

れるよう、個の自律を促す形へと組織の制度を変え、自己 実現を図れる組織で、社員の皆さんが三協立山にいる ことを誇りに思っていただけるようにしていきたいと 考えています。

道下:パートナーとおっしゃいましたが、私も労使は パートナーだと思っています。春闘などで思った通りの 回答をもらえないと、ストライキという手段もありますが、 私自身は、そこは労使協調でいくべきだと思っています。 一方で、社員一人ひとりのベースで見ると、愛社精神が パートナーのレベルにまで行っていない人がいるのも 事実です。

島田:私は30代の時に、急に任される仕事が増えた上に 立場も変わり、自分へのフォローが減ったために、仕事を 続けていけるか悩んだことがありますが、今はそれを乗り 越えています。ただ、若手や子育て中の社員がもう少し 働きやすく、また退職された人ともその後何らかのつな がりを保てるともっと良いのではないかと思います。

### 社員が生き生きと働ける環境は 企業にとってなぜ重要なのでしょうか。

**篠田:一人ひとりがやりたいことに取り組めると活力が** 生まれますし、自分の貢献が他者に認められることで自己 効力感が育まれ、生き生きと働く原動力にもなります。 職場でこの状態を実現するには、個々の強みや志向を 的確に把握し、本人に合った仕事を任せ、しかもその仕事 に意義を感じられることが重要です。

意義を感じることでパフォーマンスが高まり、アイデア が生まれ、効率化への意欲も湧いてきます。ポジティブな 状態が続けば、心身の健康も保ちやすくなりますし、生き 生きと働く姿は周囲にも良い影響を与えます。こうした 好循環が組織全体の雰囲気を高め、相乗効果を生み出し ていくことになります。

### 評価やキャリアの透明性



評価や昇格で「納得できた」と感じた 逆に「モヤっとした |経験があれば 教えてください。

島田:私はこれまで評価について説明されたことがない ため、評価に対して実感を持てたことがありません。一方 で、新商品の発売日が全体として早まった年があった のですが、その時にしっかり対応できたことは高く評価 いただきました。ただ、残業をして頑張っていることだけ で評価されているのであれば、それはモヤっとします。 また、昇格は推薦がベースになっていますが、会社側の 判断だけで、自分の場合は、どう働きたいのかという意思 確認がなかったのも気になります。昇格や評価について、 双方の対話が必要かなと思います。

北橋:評価のフィードバックは基本ルールとして推進し ていく必要がありますし、評定の根拠は上司から部下に 伝えるべきだと考えます。今の人事考課制度をいかに 実効性のあるものにするかは、現場によって課題がある と認識し、考課者となる管理職のレベルを高める必要が あると感じます。また昇格によりグレードが上がると いうことは、役割の大きさ、重みが変わることですので、 期待を込めて本人に伝えなければいけません。一方で 「どう働きたいのか」には、個々の強みや志向性を生か せる職群制度への改革が必要です。特に専門・専任職は 定義や要件を再度整理し、パートナーのキャリアの選択 肢の幅を広げていきたいと考えています。

**道下**:相対評価から自分の評価が見えてくるところも あると思います。変だなと思ったことは一度もないので すが、周りを見ると、年功序列的な部分があると感じる ことはありますし、それはキャリア採用で入社した社員に 賃金面での不利益な部分もあると感じています。

北橋:年功序列的なところについては、当社の企業風土 的な部分かもしれません。これからの時代は、過去に 培ってきた経験だけでは乗り越えられない問題がかなり 出てきます。年齢、性別などの属人的な要素に関係なく、 優秀なリーダーを輩出していけるようにしたいと思い ます。

篠田: 当社は誠実で協調性の高い社員が多く、仲間意識 の強さが温かい職場風土を築いているように感じます。 ただそういう組織によくある傾向として、優秀な人材を 部署内に留めようとしてしまうことがあります。

これまでは人材に余裕があり、組織をしっかり固めて 効率的に働くことで成果を上げてきました。しかし、今のよ

### 社 会

人財を 未来へ つなぐ

篠田取締役×計員の座談会

三協立山とは

うに人手不足と急速な環境変化の中では、社内人材の能力 やスキルが見えづらいことは企業にとってリスクです。

今後は、社員の持ち味やスキルを全社的に把握し、キャ リアの選択肢と結びつけながら柔軟かつ戦略的な配置 を進めることが重要です。人事制度と組織風土の両面 から改革を進め、取り組みを丁寧に発信することで、社員 の納得感と情報の透明性につながると考えます。

### 今後の制度改革の方向性



今日の座談会を踏まえ、今後、どのような 制度改革を進めていきますか。

北橋:グレード、育成、考課の3つの制度が有機的につな がり、その関連度を高めていけるようにしたいと思い ます。三協立山がパートナーと共に成長するために、総合 職と管理職を対象に「求める人材像」と「求める期待役割」 を定めていきます。それを基に、現状とのギャップを解消 し、各制度を相互に関連性を持たせて確立させることで、 「三協立山は変わる」という大きな志をもって運用します。 「パートナー」というと聞こえが良いですが、それは相互 に成長していくためにギブ&テイクの関係性を強める ことでもあります。組織の構成人員が今後減る中で、DX やIT・AIも活用しながら、一人ひとりの持ち前を最大限 発揮できる組織にすると同時に、一人ひとりの働く価値観 を踏まえ、そのモチベーションを大切にしてタレントを 最大限活用していきたいと思います。

島田: おそらく今の40代の社員は、数年後、様々な仕事 が自分たちの世代に圧し掛かる不安を漠然と持ってい るように思います。そこを考えると人事改革は厳しさを 伴うかもしれませんが、私は必要なことだと捉えてい ます。会社の課題や、その解決に向けた取り組みについ て、今まで以上にわかりやすい情報発信をしていただ ければ、一人ひとりの意識も前向きに変わるのではな いでしょうか。

**道下**:会社が行うエンゲージメント調査とは別に、労働 組合でも毎年組合員アンケート調査を実施しています。 その結果を見ると会社の将来性に対して不安を抱えてい る計量もいると感じています。今日の話を伺い、当社が、

パートナーから選ばれる会社にしていくためには何が 大事なのか、労働組合としても、社員の生の声や、他社の 取り組み事例などの情報をどんどん提案していければと 思います。

篠田: 北橋部長がおっしゃった、上下関係なく相互に リスペクトし合うパートナーの関係性がベースにある ことはとても大事です。人手不足の中で、同時並行で 改革を進めていくと、混乱したり不安に思ったりする人 も出てきます。社外取締役という立場から、当社がより 良い会社になるよう、将来の成長ビジョンの実現にしっ かり貢献していきます。



三協立山労働組合 道下 雅裕

入社21年目。労働組合に所属し 組合員と会社との間を日々調整し ている



社外取締役 篠田 實子

2024年から当社の社外取締役に 就任。ダイバーシティや人材育成 の専門家



三協アルミ社 開発統括部 エクステリア商品開発一課

島田 珠代

入社18年目。エクステリア商品 開発のチームリーダーとして活躍



総務人事統括室 人事部 部長 北橋 哲也

社員一人ひとりが活躍できる新 時代の働き方を考え推進中

### 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、中長期の人材戦略として、必要なタレントの確保と 人材総合力の最大限の発揮のため、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の構築に取り組んでいます。必要な タレントの確保と人材総合力の最大限の発揮に向けて、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 を目指して取り組んでまいります。また、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として、安全と健康に配慮した 職場環境の中で、社員が望むキャリアビジョンの実現支援、成長を 後押しする教育体系の構築などにも取り組んでまいります。この ような基盤整備や人的資本への投資から、従業員のエンゲージ メント向上につなげてまいります。

### 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

### 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

### 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

### 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

- 人材能力を最大限引き出す
- ●人材への投資







- 従業員が望む自己実現
- 個の能力発揮

### 人的資本経営強化への取り組み体制

三協立山では、2024年に設置した人事戦略部門と経営企画部門などが連携し、中長期的な方向性と戦略を策定した上で、社員一人ひとりが尊重され多様な人材が活躍することを支援・ 推進しています。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部門と、サステナビリティ推進委員会の人材活躍部会では、女性社員の活躍を妨げる要因の特定 とその解消、人材育成などを含めた具体的な計画を策定し実施しています。全社的な戦略的人員配置を目指した業務効率化については、業務改革推進部門を中心に、省人・自動化、デジタル を活用した新たな働き方の構築を推進しています。

### 社 会

### 人材育成方針

人材育成については、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、階層別研修のほか、通信教育 受講の奨励、社内eラーニング、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います。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することで、「お得意先」「地域社会」への貢献を目指します。

### 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

		2024年度の取り知る。	2025年度以降の短い知る。
Υ:	テリアリティ	2024年度の取り組み	2025年度以降の取り組み
a.働きやすい社員の意見を職場環境づくり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	人材確保・定着 <ul><li> 従業員エンゲージメント向上活動強化</li></ul>
b.健康と安全	健康・安全な 職場環境の整備	<ul><li>健康診断および二次受診率向上の取り組み</li><li>女性健康セミナーの実施</li><li>ウォーキング大会の実施</li><li>VR動画を活用した危険感受性を高める教育</li></ul>	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研修  ● 仕事と介護の両立支援研修 ● 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
- 47 ±** ± 1	創造性に富む 人材の確保・育成	<ul> <li>人材育成</li> <li>● 経営リーダー研修</li> <li>● 人材育成、能力開発の支援</li> <li>● デジタル人材育成</li> <li>多様な人材の活躍</li> <li>● タレントマネジメントシステムの導入準備</li> </ul>	<ul><li>人材育成</li><li>● 次世代リーダー育成や管理者研修の充実</li><li>● デジタル人材育成</li><li>● グローバル人材育成のための制度設計や運用実施</li><li>多様な人材の活躍</li><li>● タレントマネジメントシステムの導入、運用</li></ul>
c.多様性と 人材育成	女性社員の活躍推進	<ul><li>管理職登用の推進</li><li>女性社員向け管理職育成計画の実施</li><li>D&amp;I eラーニングの実施</li><li>チームワーク向上セミナーの実施</li></ul>	<ul><li>多様な人材の活躍</li><li>● 社内の意識や組織風土の改革</li><li>● 女性社員の積極的なキャリア選択への啓発と支援</li><li>● チームワーク向上ワークショップの開催</li><li>● イクボス宣言の実施</li></ul>
	シニア人材の活躍推進	● シニア人材の活躍に向けた処遇の改善	多様な人材の活躍  シニア人材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

三協立山は、2030年度までに女性管理職比率10%を達成する目標を掲げ、女性社員が中核人材として経営的視点を持ち、部門や会社の意思決定プロセスに参画できる環境づくりを目指しています。

三協立山とは

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、女性社員は着実に定着してきました。今後は、女性社員の業務領域を広げ、さらに経験・スキル向上を目指した施策や全社的な教育など職務内容の特性に応じた人材育成施策を展開します。

2024年度は、組織風土改革の一環として、主に課長職を対象に、外部講師による『三協立山を良くしていくためのチームワーク向上セミナー』と題し、心理的安全性やチームワークに関する研修会を開催しました。また、「女性社員の活躍」実現に向け、ダイバーシティや人材育成の専門家である篠田社外取締役と女性の管理職や主事(係長級)による座談会を開催しています。「従業員一人ひとりが活躍する施策について」をテーマに管理職として自分自身が実施している人材育成の取り組みや女性社員がより活躍するための課題などについて意見交換を行っています。さらに、全社員を対象にしたeラーニング「男性の育休を通じて考えるダイバーシティ&インクルージョン研修」や女性の管理職候補とその上司への人材育成の強化支援などを実施しています。

人材活躍部会では、2021年度から管理職および女性社員を対象とした研修やセミナーなど、様々な取り組みを継続的に実施してきました。その結果、管理職の意識改革や組織風土の改善が少しずつ進み、女性社員自身のキャリアに対する考え方にも前向きな変化が見られるようになりました。

これらの取り組みの成果として、女性管理職比率は2021年5月末時点の0.8%から、2025年5月末時点では3.2%まで上昇しました。 今後も引き続き、女性をはじめとする多様な人材が活躍できる職場環境の構築に向けて、様々な施策を展開してまいります。





サイボウズ㈱なかむらアサミ氏によるチームワーク向上セミナー

東京での座談会の様子

本社での座談会の様子

### ●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(単体)

一カメの貝亚の左共	(単位:%)		
	2023年	2024年	2025年
全労働者	72.7	76.2	76.6
うち正規雇用労働者	70.7	73.9	74.1
うち非正規雇用労働者	71.7	75.9	73.0

※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などの差異によります。

### 「女性活躍推進法」および 「次世代育成支援対策推進法」に 基づく一般事業主行動計画を 更新しました。

#### 「女性活躍推進法」および

「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

策定日: 2025年3月12日 公開日: 2025年3月31日

三協立山株式会社は、多様性や人権を尊重しながら 人材育成を推進することで、活力ある企業風土を創生 していきます。様々なライフステージにいる従業員 や女性が活躍しやすい環境を整備するため、以下の 行動計画を策定します。

#### [1] 計画期間

2025年4月1日~2028年3月31日(3年間)

### [2] 推進体制

人事部およびサステナビリティ推進委員会人材活躍部会

#### [3] 目標と行動計画



2028年4月1日時点で、女性管理職 比率5.7%、女性主事比率10.2%を 日にオ

#### 具体策

#### 2025年4月1日より

- 多様な人材が活躍する職場にするための全社的 なダイバーシティ研修などの実施
- 女性社員の積極的なキャリア選択(総合職への 職群転換など)への啓発とリーダーシップ研修 などの実施

#### 2026年6月1日より

• 管理職の人事評価において人材育成を重視し、 さらに社員が能力を発揮しやすい環境を作る



男性育休取得率の100%を目指す (当社独自の配偶者出産休暇を含む)

#### 具体策

#### 2025年4月1日より

- ワークライフバランスを実現するため、コミュニケーションの活性化の啓発や研修を実施
- ・仕事の属人化の解消や業務プロセスの見直し など業務の効率化を啓発し実施する

### 労働安全衛生について(健康・安全な職場環境の整備)

三協立山とは

### 【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。



2025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2025(大規模 法人部門)」の認定を受けております。また、ST物流サービス では、同制度にて「健康経営優良法人2025(中小規模法人 部門(ブライト500)) | の認定を受けています。



### 【健康活動】

### 女性特有の健康課題の共有と環境改善

女性活躍を推進する人材活躍部会との合同の取り組みと

して、女性特有の健康課題につい て、女性従業員とその上司である 主に男性の管理職を対象に、女性 健康セミナーを継続的に実施して います。



専門講師を招き①女性の健康や状況を知る②多様なメン バーが働く際のジレンマを疑似体験する③お互いを知り、 相互理解を深められることを目的に集合研修を行っています。 また、健康課題に対する社内制度の整備などの取り組みも 行い、より働きやすい職場環境の構築を目指しています。

### メンタルヘルス不調の予防改善

毎年、メンタルヘルスチェックを実施し結果の組織分析を行 い、その結果を事業所毎に管理職に通知した後、研修を実施し

職場の環境改善を図っています。 また、今期よりストレス低減方法 などについてのマインドフルネス の実践支援を行っています。



### 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、社内では保険スタッフに相談できる体制や、オンラインを 利用した相談、社外の24時間対応の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」、「安全はすべてに優先 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危険性の低減活動の推進 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推進 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。

### ● 2024年度労働災害件数

2024年度の災害件数は、19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	2022	2023	2024
<b>沿</b> 度家	1.00	0.98	1 18

#### 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。

三協立山とは

### サプライチェーンマネジメント

### 調達基本方針

### 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。

### 三協立山グループ 調達基本方針

### 〈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「安全はすべてに優先する」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。

### 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。これまでに取引金額の99%にあたるお取引先様から同意書をいただ きました。

### 3. サプライヤーアンケート

お取引先様の皆様には、調達基本方針に対する積極的な取り組みをお願いしています。 2024年度は、調達基本方針に同意いただいたお取引先様を対象として、この基本方針に 基づいたアンケートを実施しました。2024年度のアンケートは、取引金額の91%にあたる お取引先様から回答をいただきました。

アンケート結果からは、環境に関する取り組みに課題があることが分かり、特にGHG排出 量の算定・把握を協力して進めていく必要性があると認識をしました。今後、継続的な改善 に努め、お取引先様と対話を重ねながら、調達基本方針に沿った調達活動に取り組みます。

### ●「調達ガイドライン」ごとの集計結果



#### 評価点数

5点 取り組みは良好 3点 取り組みが進められている 1点 未着手またはリスクがある

、構築宣言⊞讄

### 人権尊重

### 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

これまで三協立山グループは、人権に対する取り組みとして、調達基本方針における 「人権尊重」をもって明示してきました。2024年度の調査では、現時点で問題となる人権侵害 がないことを確認しています。

今後は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスの プロセスに沿って進め、人権に配慮した責任ある調達活動を推進します。

### 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 替同し、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

### ● 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

## 特集|社外取締役座談会

抜本的な収益構造改革を 断行することで ピンチをチャンスに変え。 将来の成長戦略を 描いていく

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名の社外取締役に、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。



社外取締役

戸田 和範

社外取締役

篠田 寛子

社外取締役

荒牧 宏敏

社外取締役

森 明彦

社外取締役

吉川 美保

ガバナンス 社外取締役座談会

### 当社のガバナンス体制についての評価や 課題を聞かせてください。

荒牧: 当社では毎年、取締役会の実効性評価を実施し、 ガバナンスの改善や進化について評価しています。以前に 比べ重要案件については別途集中審議の場を設けたり、 発言も格段と増えましたし、人的資本や内部統制の強化、 女性活躍の推進、海外子会社のガバナンス改善など、多くの 進捗が見られます。しかし最も重要な企業価値の向上につい て、特に利益の創出が残念ながら期待通りに進んでいない ことは大きな課題と捉えており、今後の収益構造改革を 通じた対応が非常に重要になってくると認識しています。 戸田:そうですね。荒牧さんがおっしゃったように、ガバナ ンスの制度設計というハード面は確かに強固になり、その 点では評価できます。一方でソフト面である実際の運用に ついては、さらなる向上の余地があると感じています。 毎年実施している従業員エンゲージメント調査の結果を



戸田 和範 社外取締役(監査等委員)

踏まえると、人事評価の説明不足や部門間の連携不足が 重要な課題として認識されています。上司と部下の双方向 のコミュニケーションのさらなる活性化により風通しの 良い組織になることで、経営方針などの浸透をより効果的 に進めることも、企業価値の向上に必要なポイントだと 考えています。

吉川:私は当社の社外取締役に就任してから丸3年が 経ち、昨年1年は監査等委員として関わり、監査体制が 概ね機能していることを確認しています。最大の問題は、 期待どおりの利益を創出できていないことです。利益の 水準は10年前と比べて大幅に低下しています。一方で、 当社は日本国内では相応のシェアを持ちサステナブルで 豊かな暮らしに貢献するモノづくりができていますし、健康 経営優良法人に認定されるなど、ホワイト企業だと感じ ています。これから収益構造改革を断行していきますが、 社外取締役としてしっかりとその進捗を監視していくと同時 に、弁護士としての視点から、従業員の権利保護や会計面 での不正防止にも目を光らせていきたいと思います。

篠田: 皆さんがおっしゃるように、ガバナンスの仕組みは 整いつつあると評価しています。しかし社員の皆さんが 多忙を極める中で、しっかり運用ができているのかどうか 気になっています。取締役会の構成は、女性取締役は2人 いるものの、年齢やバックグラウンドの多様性については 拡充の余地があると考えています。製造業に限らず、異業 種からの登用や、社内においても多様なスキルを持つ人材 が経営層に昇格できるような人事制度の整備も必要で しょう。

森: 私は今年社外取締役に就任しましたが、全般的には、 女性役員の登用や、グループ横断的なリスク管理部門や 品質保証部門の設置など、ガバナンスそのものは着実に 向上してきたとの印象があります。私が今、当社に対して 感じている課題は二つあります。一つは、社会情勢や事業 環境が急激に変化する中で、形を整えるだけではなく常に アンテナを高く持ち、必要な対応を適時適切に取れる運用 を行っていくこと。もう一つは、企業価値向上に結び付け るため、「攻め」のガバナンスへと転換していくことです。 取締役会では、収益力向上に向けた骨太な議論を行い、 価値創造のストーリーを明確にして経営に生かしていく ことが重要と考えています。

### 当社の人材施策について、モチベーションや生産性を向上 していくためにはどのような点が重要だと考えますか。

戸田: 当社の従業員は熱心に業務に取り組んでおり、その 姿勢は高く評価できます。先ほど申し上げた社内コミュ ニケーションの向上とも関連しますが、人事而において も、評価や昇格の透明性をさらに向上させることが重要 だと考えます。また、マネジメント層のスキル向上を通じ て、上司と部下の相互の意思疎通をより活発にし、風通し の良い企業風土を醸成していくことが、従業員のモチベー ションと生産性を高めることにつながると考えます。

吉川: 当社の場合、従業員の平均年齢が高いことが、もし かすると若手から見た時のコミュニケーション上の課題に なっているのかもしれません。他方で、当社は健康経営 優良法人に認定されており、働きやすい企業として評価 を得ています。このホワイト企業らしさを維持するには、 職場の心理的安全性を引き続き確保することが、生産性の 向上に向けても鍵となります。コンプライアンス通報窓口

### ガバナンス 社外取締役座談会

の設置や、女性初となる執行役員の誕生など、モチベー ションを高く保てる手立てもしっかり行ってきていると 感じます。

篠田: モチベーションが上がる時はどういう時かを考える と、自身の仕事に価値を見出し、上司や良い環境に支えら れることが重要な要素になります。人手不足が深刻化して いますが、当社は構造改革を推し進めており、そのような 変革の時だからこそ、従業員の不安を払しょくし、心理的 安全性を確保し、チームで支え合う意識の醸成が重要にな ると思います。

荒牧:人事部門からは人的資本活用に向けた制度の改善 について報告を受けています。ガバナンスと同じで、仕組 みも大事ですが結局のところはいかに運用ができるか です。皆さんが多忙すぎると、管理者が部下を見ることも できず、新たな評価制度も形骸化しかねません。収益構造 改革には、間接部門の効率化や働き方の見直しも含まれ ますので、単に固定費等のコスト削減の視点だけでなく、 従業員のエンゲージメント向上などにもつなげていくこと が重要ですね。

森: そうですね。人手不足が深刻化する中で人材を最大 限に活用できるかどうかは企業の成長を左右しますの で、強みの一つである[ホワイトさ]を生かしてエンゲージ メントの向上を図ることはとても重要だと思います。

### 今回発表した、中期経営計画の見直しについて、 背景やそこに至る議論について教えてください。

荒牧:中期経営計画がスタートして1年で見直しをした ことについては、株主総会で株主の方からも、質問をいた だきました。今回の見直しは、ドイツ経済の悪化など外部 環境の変化が要因ですが、その変化を読み切れなかった 点は反省しなければなりません。その上で、今後はこうした 急激な環境変化にも対応できるスリムで筋肉質な体質へ の変革が急務であり、収益構造改革を通じて、働き方も 含めた抜本的な改革を断行することで、これまでとは全く 違う新しい三協立山を作り上げてほしいと思います。私も 社外取締役として、確実にこの変革が実行されるようしっ かりとモニタリングと監督を行っていきます。

戸田: 私も同じ認識です。当初の中期経営計画の策定 プロセスでは、幾度も集中審議を行い入念に策定して おり、決して計画が甘かったとは思っていません。しかしな がら、結果的に見れば市場の読みが甘かったと言わざるを 得ず、もしかすると過去の成功体験に捉われ、市場環境を 楽観視していた可能性もあったのではないかと考えてい ます。社外取締役としては、プロパーの執行側の専門知識 だけに頼るのではなく、外部アナリストなどの多様な視点 も取り込みながら、計画の根拠をより厳密にチェックして いく必要があると認識しています。

吉川: 私も同感です。やはり10年前のようなやり方で収益 を上げていくことを、今後は期待できないという現状認識 が必要です。その現状を踏まえた上で収益構造改革を 断行し、これを成長戦略の再構築を進める良い機会と捉え るしかありません。

篠田: そうですね。外部環境の急激な変化に対応するに は、これまでのやり方を続けていくのではなく、このピンチ を好機と捉え、全社で抜本的な改革を進めていくことが 大事です。この仕事は要るのか、要らないのか、どこかで 重複した仕事をしているのではないかなど、業務を徹底的

に見直し、本気でスリムな体質を目指す改革を進めていく ことが求められています。



篠田 寛子 社外取締役

森: 国際事業、とりわけ欧州事業の不振については事業 環境の大きな変化によるものとはいえ、皆さんがご指摘 のように、中期経営計画を1年で見直さざるを得ないこと は、一般的には非常に厳しい目で見られても仕方がない と思います。海外の事業は、国内以上に情報収集を強化 するなど、早期に対応策を講じられるようにしていく必要 があります。また、収益構造の再構築に向けては、コスト 削減だけでなく、今後どこで収益を上げていくかという 次なる成長戦略についても、社内外の取締役が一体と なって骨太な議論を深めていく必要があると認識してい ます。

ガバナンス 社外取締役座談会

### 欧州子会社での構造改革や当社の現状のグループガバ ナンスについて、評価や課題を聞かせてください。

戸田: 当社がヨーロッパに進出して10年が経ちます。当初 から比べると、いろいろな点で取り違えが出てきており、 情報収集力をさらに鍛え、これまでの戦略を見直し、立ち 止まって検証する勇気、振り返る勇気も大事です。グループ ガバナンスという視点では、子会社が親離れできていない と感じる側面もあり、現地とのコミュニケーション不足も 課題です。今後は、子会社への権限委譲を進め、独り立ちを 促していくことも重要だと私は考えます。何より、市場環境 の変化を早期に察知さえできれば、迅速に判断を下すこと ができますので、その点は改善が急務と捉えています。

**荒牧**: 欧州子会社は黒字化に向けて頑張ってきましたが、 EVの販売不振やエネルギー価格高騰で、期待していた 自動車部品の販売が不振となったことが大きく影響しま した。EVの停滞は今後も続く可能性があり、そうなります とドイツ経済全体も影響を受けますので、今回、事業を スリム化するしかないとの決断に至りました。一方で、航空 機向けは好調に推移していますので、今後はそこをしっか り取っていくことが重要です。欧州子会社のガバナンス 自体は、過去から見れば改善は進んでいます。組織面では、 当社の子会社は基本的にカンパニーの管理下にあります が、欧州を含む海外子会社の大半はコーポレート部門であ る国際事業統括室が管理しています。しかしながら、国際 事業統括室は非常に多忙で、海外子会社を細かく監督しき れていない部分もあると思います。今後は、コーポレート 部門の財務や人事なども協力して海外子会社を直接モニ タリングするといった、事業軸と機能軸を組み合わせた、

マトリックス的な管理体制の構築によるガバナンス強化 も、一つの選択肢になると考えています。

森: 欧州子会社の問題について、ガバナンスと経営戦略の 両面から改善の余地があると感じます。ガバナンスに関し て言うと、やはり海外は情報密度が国内と比べて低く、リス クが顕在化してもその対応が後手に回りやすい点があり ます。そこはより緊密なコミュニケーションと、先を見越し た対応をしていくことが重要になります。もう一つ、経営 戦略については、先ほどから何度か申し上げている通り、 収益構造改革と合わせて、今後どこでリスクを取り、どのよ うな成長戦略を描くのかといった経営の大きな方向性に ついても議論を深めていくことが不可欠だと思います。



森 明彦 社外取締役(監査等委員)(常勤)

篠田: 私も、もっと討論やディスカッションが必要だと感じ ています。リスクが顕在化したのを後追いして、対症療法 的な対応を繰り返すような形ではなく、中長期的な視点か ら大きな成長戦略などについて活発に議論を深めていく ことが重要です。

吉川: そうですね。また、海外での事業展開は、カントリー リスクや地政学リスクに加え、一部地域では従業員の安全 という面でもリスクが高まってきていると思いますので、 その点もアンテナを立てておく必要があると思います。

### 最後に、当社の企業価値向上に向けて、社外取締役 の皆様からステークホルダーの皆様へのメッセージ をお願いします。

森:私は就任したばかりで、当社情報のインプットもまだ 十分ではないところがあると思いますが、最大の課題は、 「企業価値の向上」、これに尽きると考えています。「言うは 易し一ですが、コーポレート・ガバナンス・コードで求める ところも、その発想の原点は「稼ぐ力」の強化です。「守り」 のガバナンスも重要ですが、「形」は価値創造のための 一つの手段に過ぎません。私が特に重要視しているのは、 「価値創造ストーリー」を明確化することです。当社の競争 優位性はどこにあるのか、どのように収益力を発揮して いくのか。これらを、中長期的な視点で議論する必要が あります。当社は足元の業績が悪く、それは変えられない 事実ではありますが、将来的な成長に向けて明確なストー リーを打ち立て、具体的なマイルストーンを社内外に示し ていくことが、資本市場からの信頼を得ることにつなが ると考えます。まずは収益構造改革を着実に進めると ともに、次の成長戦略について、さらに踏み込んだ議論 を社内で進めていくことが重要です。監査等委員として、 そのような観点から当社の変革に貢献していきたいと 思っています。

### ガバナンス 社外取締役座談会

**篠田**:ガバナンスなどの仕組みも重要なのは運用であり、 その運用をしていくのが人材です。これからますます人の力 が大事になっていくと思います。当社も今、人的資本の投資 について、その基盤整備に取り組んでいますが、その仕組 みと運用が適切に行われているかどうかをしっかりと監督 すると同時に、ひいてはそれが価値創造ストーリーの中で どのように企業価値の向上につながっていくのか、助言も しながら注視していきます。やはり執行側は、どうしても目の 前の業務に集中しがちです。そこを社外取締役が全体を 俯瞰しながら、制度が適切に運用されているか、さらに進化 しているかを見極めていくことが大事な役割だと思ってい ます。従業員一人ひとりの力が最大限に引き出され、それ が企業の持続的な成長に貢献できるよう、積極的に助言を 行い、当社の変革に貢献していきたいと考えています。

吉川: 当社は、サステナブルで非常に良いモノづくりを していると思います。今年7月には、ESG投資の代表的 インデックスである[FTSE Blossom Japan Sector



吉川 美保 社外取締役(監査等委員)

Relative Index Iの構成銘柄にも選定されています。当社 の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する 助言・指摘を行い、しっかりと企業価値の向上に寄与できる よう邁進してまいります。

戸田: 企業価値の向上とは、単に自社の利益を追求するだ けでなく、顧客、サプライヤー、従業員、地域社会、株主と いったあらゆるステークホルダーが共に繁栄することが 重要だと考えています。サプライチェーン全体での適切な 価値配分など、あらゆるステークホルダーに満足してい ただけるようバランスを取りながら、真の企業価値の向上 に向けて取り組むことが重要です。最近実施されたSR 面談(株主との対話)では、株主・投資家の皆様から貴重な ご意見をいただきました。業績の安定性や事業ポートフォ リオの最適化、明確な目標設定などについて、より一層の 取り組みを求めるお声をいただいています。私たち取締役 会としては、こうしたご意見を真摯に受け止め、積極的に これら課題に向き合っていきます。現在進行中の構造改革 の進捗や事業ポートフォリオの見直し、そして目標設定の プロセスなど、社外取締役として執行を注意深く見守り、 必要に応じて適切な助言を行い、すべてのステークホル ダーの皆様にご満足いただけるよう、真の企業価値向上 を目指してまいります。

荒牧:今年度は、収益構造改革を断行することが中心と なる重要な1年になると思います。経営者はどうしても コスト削減や効率化に集中してしまいますが、社外取締役 としては、今、戸田さんがおっしゃったように、株主・投資家、 従業員、取引先、顧客といった多角的なステークホルダー の視点を大切にしながらこの改革の進捗をモニタリング していきます。また、構造改革と同時に、次の成長戦略を



荒牧 宏敏 社外取締役(監査等委員)

描き直すことも進めなければなりません。事業環境は大き くかつ急速に変化を続けています。改革ばかりに目が向い て、将来のビジョンや成長戦略が示されなければ、従業員 や株主のエンゲージメントも弱まりかねません。私自身は、 技術者としてのバックグラウンドを生かし、現場の技術者 や生産部門の人たちとも対話を深め、現場の声を経営に 反映させていけるよう、一緒に新たな成長戦略を構築して いく一年にしたいと思っています。2025年度は非常に 厳しい年となりますが、三協立山を強くて良い会社に作 り上げていきたいと思います。それに向けて少しでも貢献 できるよう、全力を尽くしてまいります。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

三協立山とは

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、そして社会からの信頼を築き共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。

### ■コーポリート・ガバナンフ強化のあかみ 機関ショ・乾本竿系昌へシェーク



57	· ++ /	b
	· 11.	y

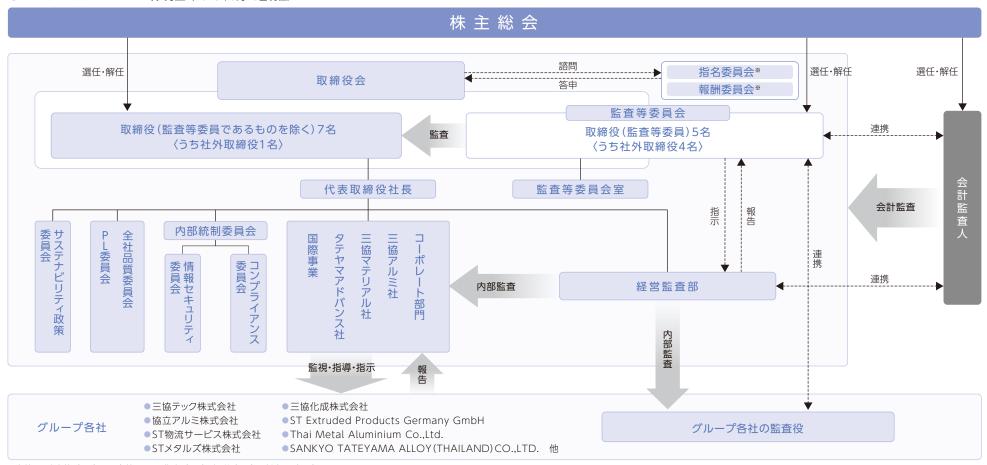
● コーボレート・カバナンス <b>強化のあゆみ</b> 機関設計:監査等委員会設置会社							
	取締役構成	監査等委員であるものを除く	監査等委員	社外取締役比率	女性取締役比率	トピックス	
2015年度	14名	000000000	00000	21%	_	監査等委員会設置会社へ移行	
2016年度	14名	000000000	22222	21%	_	取締役会の実効性評価を開始	
2017年度	13名	00000000	22222	23%	_		
2018年度	14名		22222	29%	7%	女性取締役の選任 指名委員会・報酬委員会の設置	
2019年度	14名		22222	29%	7%		
2020年度	13名	U U U U U U U IX		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		22222	33%	8%		
2023年度	12名		22222	33%	8%		
2024年度	12名		Q Q Q Q女性	42%	17%	女性取締役 2名へ 社外取締役 1名増	
2025年度	12名	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□	<u> </u>	42%	17%		

### 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各社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、独立性が高く、財務・会計をはじめとする幅広い知見を有する社外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 (2025年8月28日現在)



※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。2025年5月期は、臨時取締役会も含め合計17回開催しました。

三協立山とは

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。

### 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。

2025年5月期において、取締役会は臨時開催を含め計17回開催され、経営戦略や業務執行に関して活発な議論が行われました。重要案件については別途集中審議の場を設け、十分な時間をかけた検討を実施いたしました。さらに、昨年実施しました報告資料のペーパーレス化を活用推進することで、取締役会の管理運営の強化・効率化を図りました。また、課題としていた役員トレーニングについての取り組みが評価されていることが確認でき、引き続き取締役候補者らの育成・能力の拡充を図るなど実効性確保に努めてまいります。

監査等委員は取締役会等などに付議される議案について事前検討を行い、必要に応じて取締役や関係者から説明を受け、取締役会においては、法令・定款への適合性およびリスク管理の観点から積極的に意見を述べ、これらの意見は取締役会の決議および経営陣の業務執行に適切に反映されました。

取締役会の任意の諮問機関として設置した指名委員会は2025年5月期に5回開催され、 取締役の選任・解任、代表取締役社長、役付取締役の選定・解職、および代表取締役の後継者計画 などに関する事項について審議いたしました。一方、報酬委員会は2025年5月期に4回開催され、 取締役報酬に関する短期インセンティブ(業績連動賞与)および中長期インセンティブ(株式報酬) などについて審議いたしました。

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と、事業ポートフォリオや経営戦略に関する審議の充実が課題であると認識しております。これらの課題に対応するため、取締役会の運営改善に一層努めてまいります。今後も取締役会のあり方や運営方法については、各取締役からの意見を踏まえ、適宜必要な施策を検討・実施することで、取締役会の実効性向上に継続的に取り組んでまいります。

## 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)で構成されており、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。2025年5月期は、毎月1回以上、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。

## 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、その結果を取締役会に諮っております。2025年5月期は、合計5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。

三協立山とは

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 事項を審議し、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。2025年 5月期は、合計4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、当事業 年度の役位と職責で決定いたします。また、連結経常利益および親会社株主に帰属する当期純 利益に目標額を設定し、定められた目標の達成に対する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

2025年5月期(自 2024年6月1日 至 2025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。

你是反八	報酬等の総額	報酬等0	対象となる		
(1)	(百万円)	基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	役員の員数(名)
取締役(監査等委員および社外取締役を除く)	189	189	_	_	8
監査等委員(社外取締役を除く)	29	29	_	_	2
社外取締役	47	47	_	_	5

- ※1. 使用人兼務取締役はおりません。
- ※2. 現在、業績連動報酬並びに非金銭報酬等は導入しておりません。
- ※3. 上記には、2024年8月28日開催の第79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)3名と、 監査等委員である取締役1名を含めております。

### ■ 2025年5月期 各会の活動状況

役位		氏名		2025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	ŒΞ	170/170	_	50/50	40/40			
取締役	常務執行役員	池田 -	一仁	30/30	_	_	-			
取締役	常務執行役員	西孝	博	30/30	_	_	_			
取締役	常務執行役員	吉田 絹	経晃	170/170	_	50/50	40/40			
取締役	常務執行役員	久保田(	健介	170/170	_	_	_			
取締役	常務執行役員	黒畑	请之	170/170	_	_	_			
取締役	常務執行役員	豊岡	史郎	140/140	_	_	_			
取締役	常務執行役員	東一	- 郎	130/140	_	_	_			
社外取締役		篠田 5	寛子	140/140	_	_	1			
取締役	監査等委員(常勤)	本 川	透	170/170	180/180	_	_			
取締役	監査等委員(常勤)	西岡	隆郎	30/30	50/50	_	_			
社外取締役	監査等委員(常勤)	長谷川	弘—	170/170	180/180	50/50	40/40			
社外取締役	監査等委員	荒牧 5	宏敏	170/170	180/180	50/50	_			
社外取締役	監査等委員	戸田 7	和範	170/170	180/180	50/50	40/40			
社外取締役	監査等委員	吉川	美保	170/170	130/130	_	40/40			

- ※1.豊岡史郎、東一郎、篠田寛子の各氏は、2024年8月28日開催の第79回定時株主総会に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。
- ※2.池田一仁、西孝博の両氏は、任期満了により2024年8月28日開催の第79回定時株主総会終結の時において取締役 常務執行役員 を退任したため、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。
- ※3. 西岡隆郎氏は、2024年8月28日開催の第79回定時株主総会終結の時において辞任により監査等委員である取締役を退任した ため、在任時に開催された取締役会および監査等委員会の出席状況を記載しております。
- ※4.吉川美保氏は、2024年8月28日開催の第79回定時株主総会終結の時において取締役を退任し、同日付で当社監査等委員である 取締役に選任されたため、上記監査等委員会の出席状況は就任後の回数となっております。
- ※5. 取締役会の開催回数には書面決議は含めておりません。

### 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代表取締役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

三協立山とは

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 ために専門部署を設置しています。



### BCP(自然災害)に関する取り組み

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、事態の重要度などに応じて「対策本部」を設置し対応をとっています。

特に地震や水害といった大規模な災害に対しては、発生時の初動対応や連絡経路、対策本部の運営など、適切な対応ができる仕組みを構築してきました。

しかしながら、令和6年に発生した能登半島地震では、それまで作ってきたBCPがうまく機能しなかったことから、災害当時に各部署ができなかったことを細かく洗い出し、その反省を基に対策本部の体制や連絡経路を見直しし、全社支援体制の再構築を行いました。また対策本部各組織を担当する役員が参加する訓練を行い、検証と周知をしていくことで実効性があるBCPを策定しています。

### 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。

### 2024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】

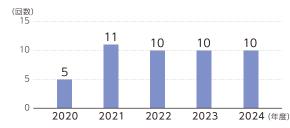
三協立山グループでは、不祥事の防止と健在な職場をつくるために各職場にコンプライアンスリーダーを配置し、コンプライアンスリーダーを中心にコンプライアンス教育を推進しています。

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、全管理職向けに実施し、 実際に社内で発生した事例等(ハラスメント、不正行為)を題材として取り入れています。

### 【コンプライアンス意識の啓発】

職場内コンプライアンス推進活動のため、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)



### 2024年度研修テーマ

- ハラスメント
- 内部統制
- ITリテラシー
- ●勤怠管理

### ガバナンス

### TOPICS

### 内部通報制度

三協立山グループでは、2014年10月に内部通報制度(通称「コンプライン」)を 導入し、コンプライアンス委員会事務局長を通報先とする運用を開始しております。 従業員が法令、企業倫理および社内規程に違反する事実を知ったとき、あるいはその 発生が懸念されるとき、速やかに通報・相談できる体制を整え、当該事実の是正や 発生防止を図っています。通報者のプライバシーは厳守され、通報・相談したことを 理由とした不利益な取扱いは禁止されています。

コンプラインでは、目的に応じた3つの窓口を用意しています。

### ●内部通報窓口

様々なコンプライアンス違反の相談を受け付ける社内窓口です。電話、Eメール、 専用ポータルサイト、意見箱、郵便など、複数の通報手段を用意しています。

### 2外部通報•相談窓口

社内の担当者に相談するのをためらうような場合に利用できる社外の専門機関 です。電話やWebサイトを通じて匿名での通報・相談も可能です。

### ❸監查等委員会通報窓□

取締役および執行役員に係るコンプライアンス違反の通報 窓口です。監査等委員会室が対応し、経営層に関わる問題の 独立性を確保しています。

通報内容に応じて適切な調査を実施し、違反行為が確認さ れた場合は速やかに是正措置を講じる体制を整えています。 これらの取り組みにより、コンプライアンス違反の早期発見と 是正、再発防止を図り、企業としての健全性と信頼性の維持・ 向上に努めています。



社内各所に掲示されている コンプライアンスポスター

コンプライアンス通報・相談案件 件数(国内)

### 情報セキュリティに関する取り組み

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

https://www.st-grp.co.jp/sustainability/governance/risk.html

### ■ 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幹部門」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 (2025年6月1日)



### 2024年度活動内容

2024年度は、外部専門機関によるサイバー攻撃対応演習を実施し、技術面・体制面の両面 から抽出された課題への対策を計画的に進めました。また、標的型攻撃メールなどのサイ バー脅威に対する従業員の対応力向上を目的に、全従業員を対象としたウイルスメール対応 訓練を実施しました。

さらに、サプライチェーンにおけるセキュリティリスクの低減に向けた取り組みを推進する とともに、外部公開資産の脆弱性調査を定期的に実施するなど、多層的な防御策の整備を 進めました。今後も継続的な改善を通じて、セキュリティ体制の強化に取り組んでまいります。

## 人権尊重

三協立山グループは、「すべての人々の基本的人権を尊重する」という原則のもと、企業 活動を行ってきました。近年、事業環境の複雑化を背景に、国際基準に準拠した人権尊重 の取り組みが企業統治の重要な要素として位置付けられています。

三協立山とは

こうした背景を踏まえ、三協立山は2024年度において、国連「ビジネスと人権に関する 指導原則|に基づく「三協立山グループ人権方針」を新たに策定しました。今後は本方針を 基盤として、人権に配慮した事業活動を推進し、持続可能な事業成長と社会的価値の創出 を両立していきます。

### 「三協立山グループ 人権方針」の策定

2024年度は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権に関する状況、 企業に求められる対応について理解を深めながら、「人権方針」の策定に取り組みました。

サプライチェーンを含む当社グループの事業活動を通じて、人権侵害を引き起こす、 関与・助長する可能性のあるリスクを評価し、潜在的な影響や深刻度が高く、優先的に取り 組むべきことを重点課題として特定しました。サステナビリティ推進委員会・政策委員会で の議論、専門家評価、社外取締役との意見交換を実施し、取締役会の承認を経て、2025年 3月31日に「三協立山グループ 人権方針」を制定しました。

本方針に基づく取り組みとして、人権デュー・ディリジェンスの実施、社内教育やお取引先 様への説明による人権尊重の理解を深める取り組みを計画しており、これらの活動を通じ て事業活動に関わるすべての方々との信頼関係を築いていきます。

なお、人権尊重に関する取り組みについては、取締役会の監督のもとに設置されたサス テナビリティ政策委員会が本方針に基づき推進していきます。

### ●人権方針の策定プロセス

人権侵害リスク 洗い出し

重点課題 特定

国際事業部門、サステナビリティ推進部門、

検討部門:経営企画部門、人事部門、リスク管理部門

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事業統括部門

営業部門、生産調達部門、開発部門

人権方針案 策定

サステナビリティ 推進委員会 政策委員会 における議論

専門家(弁護士) 評価 社外取締役

意見交換

取締役会 承認

### 自社における重点課題

事業活動における人権リスクを分析・評価し、以下の重点課題を特定しました。

### ・強制労働、児童労働を認めない

個々が有する基本的な人権を尊重し、あらゆる 形態の強制労働や児童労働を許容しません。

### • 差別をしない

人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向、 性自認などによる差別を行いません。

- ビジネスパートナーとの人権尊重の関係性強化 取引先をはじめとするビジネスパートナーとの 間で人権尊重の関係性を強化し、ビジネスパー トナー関係者の人権を尊重するとともに、三協 立山グループの役員・従業員に対する外部から のハラスメントを防止していきます。
- 従業員の安全と健康の確保

従業員の安全と健康の確保に向けた取り組みを 進めるとともに、社内外でのハラスメント対策 を適切に行い、安全で快適な職場環境づくりに 努めていきます。

### • 適正な労働時間の管理

適正な労働時間の管理を行い、従業員の健康 と働きやすい環境を提供することに努めていき ます。

### • 環境汚染、事故の防止

環境リスクを評価し、適切な対策を講じ、環境 汚染や環境事故の発生を防ぎ、地域住民の健康 や生活への被害をもたらすことのないよう努め ていきます。

### • 製品の安全と品質

製品に対する厳格な品質管理と安全性評価を 実施し、お客様に安心してご使用していただけ る製品を提供していきます。

### 人権尊重の取り組みを実践する方法

「三協立山グループ人権方針」に基づき、人権尊重の取り組みを推進していきます。以下 の取り組みを通じて、適切な是正・救済が行われるよう努めていきます。

### 1. 人権デュー・ディリジェンス

三協立山グループは、国連「ビジネスと人権に関 三協立山グループは、すべての役員・従業員に対し する指導原則」に基づき、事業と関係する人権へ の負の影響を特定し、重点課題から優先して、人権 デュー・ディリジェンスを実施します。継続的に取り 組み、負の影響の防止・軽減を図っていきます。

### 2. 是下•救済

三協立山グループが、人権に対する負の影響を引き 起こした、または負の影響を助長したことが明らかに なった場合、適切な手段を诵じてその是正・救済に取り 組みます。また、三協立山の事業および製品・サービス と人権への負の影響が直接関連する場合には、その **負の影響を引き起こしまたは助長している企業に働き**ます。 かけを行い、是正・救済が行われるように努めます。

### 3. 教育

て適切な教育と研修を行うとともに、本方針が企業 活動全体に定着するように必要な手続きの中に 反映していきます。また、取引先をはじめとする ビジネスパートナーに対して、事業説明の機会等を 通じて理解を促すように努めます。

### 4. ガバナンス(体制・責任者)

人権尊重に関する取り組みについては、取締役会 の監督のもとに設置されたサステナビリティ政策 委員会が本方針に基づき推進していきます。また、 継続的に重点課題を含む本方針を見直していき

## 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

三協立山とは



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 事業開発統括室長 兼 国際事業管掌



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 (兼任状況) • (有)クレオ 取締役 • NPO法人 GEWEL

代表理事



藤巻 靖 取締役(監査等委員) (常勤)



森 明彦 社外取締役(監査等委員) (常勤)



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)

(兼任状況) • 税理士

• フクビ化学工業(株) 社外監査役



吉川 美保 社外取締役(監査等委員)

(兼任状況) • 弁護士

取締役の略歴は株主総会招集通知をご参照ください。 https://www.st-grp.co.jp/ir/pdf/250805kabunusisokai.pdf

### ガバナンス

### ■2026年5月期 各会の構成員 (◎は議長を表す)

役 位		氏 名		2026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	0	0		0	0		
取締役	常務執行役員	吉田	経晃	0	0		0	0		
取締役	常務執行役員	久保田	建介	0	0					
取締役	常務執行役員	黒畑	靖之	0	0					
取締役	常務執行役員	豊岡	史郎	0	0					
取締役	常務執行役員	東	一郎	0	0					
社外取締役		篠田	寛子	0				0		
取締役	監査等委員(常勤)	藤巻	靖	0	0	0				
社外取締役	監査等委員(常勤)	森	明彦	0	0	0	0			
社外取締役	監査等委員	荒牧	宏敏	0		0	0			
社外取締役	監査等委員	戸田	和範	0		0	0	0		
社外取締役	監査等委員	吉川	美保	0		0		0		

<sup>※</sup>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	0	0	0				
取締役	常務執行役員	吉田 経晃	0	0	0	0	0	0	0
取締役	常務執行役員	久保田 健介	0		0		0	0	0
取締役	常務執行役員	黒畑 靖之			0				
取締役	常務執行役員	豊岡 史郎			0				
取締役	常務執行役員	東一郎			0				
社外取締役		篠田 寛子	0				0		
取締役	監査等委員(常勤)	藤 巻 靖			0				
社外取締役	監査等委員(常勤)	森 明彦	0	0				0	0
社外取締役	監査等委員	荒牧 宏敏	0			0			
社外取締役	監査等委員	戸田 和範					0	0	0
社外取締役	監査等委員	吉川 美保				0		0	

<sup>※</sup>上記一覧表は、各氏の有するすべての経験・専門性を表すものではありません。

### ●執行役員

氏	名	担当·委嘱内容
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 兼 三協アルミ社 開発統括部管掌
吉田	安徳	財務経理統括室 副統括室長 兼 総務人事統括室 副統括室長 総合リスク管理担当
花木	悟	国際事業代表 兼 国際事業統括室長 兼 三協マテリアル社 副社長
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
近藤	裕	三協アルミ社 事業統括部長
奥谷	和正	三協アルミ社 社長付(住宅事業改革担当) 兼 住宅防火改修管掌
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
山﨑	申之	三協マテリアル社 生産統括室長 モビリティ生産担当 兼 新湊東工場長
船木	肇	タテヤマアドバンス社 生産統括室長 兼 三精工業㈱ 社長
中島	征宏	三協アルミ社 住宅統括部 副統括部長 兼 三協テック㈱ 社長
長谷	和彦	購買·物流統括室 副統括室長
山戸	幸雄	タテヤマアドバンス社 営業統括室長
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 販売会社管理担当
猫宮	功也	(株)カシイ 社長
細橋	俊彦	三協アルミ社 生産統括部長
高道	幸和	三協アルミ社 生産統括部 副統括部長 兼 生産改善推進部長
井上	慎一	三協アルミ社 エクステリア統括部長
水越	孝司	購買·物流統括室長 兼 物流統括管理担当 兼 品質保証部担当
長塚	浩二	三協アルミ社 ビル統括部長
柿澤	秀則	三協アルミ社 開発統括部長
佐野	正博	経営企画統括室 副統括室長 兼 経営管理部長
土田	浩司	タテヤマアドバンス社 営業統括室 副統括室長 兼 首都圏支店長
庵 真	砂代	技術統括室長 兼 技術研究部長
	白 吉 花 山 近奥萩 山 船中長山 嵐 猫細高井水長柿佐 土 井 田 木 﨑 藤谷中 﨑 木島谷戸 川 宮橋道上越塚澤野 田	古 花 山 近奥萩 山 船中長山 嵐 猫細高井水長柿佐 土田 木 﨑 藤谷中 﨑 木島谷戸 川 宮橋道上越塚澤野 田 和利 申 征和幸 洋 功俊幸慎孝浩秀正 浩 一