



お問い合わせ先

株式会社 三五 総合企画部 ESG推進室

〒456-0023
愛知県名古屋市熱田区六野一丁目3番1号
TEL:052-882-3593
FAX:052-872-6890
<https://sango.jp/>



表紙写真:ECO35の森とピオトープ(三五本社)



マフラーの三五から、
環境の三五へ



SANGO Group Report
2023



世界の仲間たちと共に、
地域の皆さまのために。
「環境の三五」を掲げ、
持続的成長を目指します。



三五グループは、社是・基本理念を経営の基本とし、事業活動を通じて社会の発展や課題解決に貢献することを通じて、ステークホルダーの皆さまと共に発展してきました。当グループのこの考え方は、時代が大きく変化している現在も変わりません。2023年度は「環境の三五」になるために策定した中期経営計画2025改の3年目となります。排気系事業の減少も視野に入れ、ボディ部品事業の強化・拡大と建設用配管(FP35)などの新たな取り組みを進める一方で、世界各国の現実に寄り添うために、排気系事業の開発力向上の取り組みも続けております。

当グループは、自由闊達で活気ある職場の醸成を進め、明るく楽しく元気よく、謙虚にそして真摯に全員で取り組むことで、世界に貢献する三五製品の創出に挑戦し続けてまいります。

お客様および取引先の皆さまの更なるご支援、ご鞭撻を心よりお願い申し上げます。

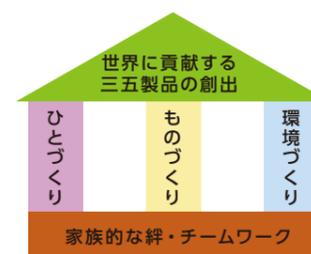
代表取締役社長

恒川 敬史



基本理念

私達は変わることのない家族的な絆とチームワークで、
ひとつづくり・ものづくり・環境づくりを追求し、世界に貢献する
三五製品の創出に挑戦し続けます。



長期VISION

新しい三五グループを
私たちの知恵と
行動力で切り拓く

- ・ウキウキわくわくする挑戦を通じて従業員と会社が成長する企業グループ
- ・自動車以外へも新しい価値を提供し、安心安全な環境・暮らしを実現する企業グループ

中期経営計画2025改

全体基本戦略

経営方針

2025年に向けた強化項目

- 1 事業ごとの戦略立て直し
～排気系事業の収益構造の改善とカバーする事業の強化～
- 2 技術開発力の強化
～強化すべき分野・技術へのリソース投入へ～
- 3 収益構造の改革
～固定費の削減、事業&商品ミックスの適正化～
- 4 安全・品質を確保したものづくり改革の推進
～生産技術の進化～
- 5 人材育成と職場力の強化
～人事制度の見直し 職場風土改善～

CONTENTS

ご挨拶	01	ESG報告	
社是・基本理念・目次	02	・環境	11
社長メッセージ	03	・社会	15
未来トーク 皆でつくる元気な職場	05	・ガバナンス	19
特集		会社概要	23
・2050年カーボンニュートラルの実現に向けて	07	製品紹介	25
・大型ボディ部品への挑戦	09	数字で見る三五	26
・DXの実現に向けて	10		

明るい未来に向け、「環境の三五」 「ものづくりのプロ集団」「元気な職場」へ

三五グループは、2021年6月に中期経営計画2025を発表し、2050年に向け「環境の三五」への変革を宣言しました。2022年はコロナ禍や半導体不足、ウクライナ侵攻などの影響を受けましたが、2023年には復調することができました。これも全世界の取引先の皆さまと、従業員のおかげであり、心より感謝したいと思います。

引き続き環境への貢献、排気系事業の減速を見越した事業の構造改革や、DX導入を推し進めるとともに、従業員の皆さまにやりがいを持って働いていただけるような新人事制度を進めていきます。

ものづくりと森づくりで、 カーボンニュートラル^{*1}を達成

今年創業95年を迎えた三五グループは、「マフラーの三五」と言われてきたほど排気系部品の製造を得意とし、CO₂(二酸化炭素)やNO_x(窒素酸化物)の厳しい排気基準や騒音など社会の環境課題に、高度な技術で対応してきました。2017年には、長期ビジョン「三五環境チャレンジ2050」を策定し、持続可能な社会の実現に向けて、「事業活動による環境負荷の低減」「環境貢献製品の市場拡大と創出」「自然環境の保全」といった3つの価値創造を進めてきました。CO₂削減目標については、2022年に更に厳しく見直し、2030年までに50%減、2050年カーボンニュートラルの実現を目指しています。その達成のために各部門が細かな目標を掲げ、環境マネジメントシステムを使った継続的な改善や、材料調達から設計、製造、使用、廃棄、リサイクルまで、トータルな環境に配慮した事業推進をしているところです。

2006年に名古屋市熱田区のECO35(現 本社)から始めた森づくりは、国内外で32万本以上を植樹するまでとなり、CO₂吸収固定につながっています。都心にある本社の森やビオトープでは、地域住民の方々や従業員とご家族を招いてホテル鑑賞会などのイベントを開催し、私自身今年ホテルが飛ぶ姿を見ました。昼休憩には、工場近くの鎮守の森まで散歩をすることもあります。森は静かで涼しく、CO₂も吸収してくれる、本当にやさしい場所です。私たちがつくる排気系部品も、消音・浄化・冷却といった森と同じような機能を持ち、環境にやさしい製品です。今までも環境製品で社会に貢献してきた会社ですが、今後更に脱炭素社会の実現へ向けて、ものづくりを進めていきます。

詳しくはP7-P8、P11-P12へ

電動化の加速に備え、 事業ポートフォリオを見直し

いまだ増えている排気系事業ですが、将来的には電動化による排気系部品の減少は避けられません。どれくらいの減少になるのかは、まだ正直なところ見えていません。その中でも、これからも内燃機関車が増える予想されるアフリカや東南アジアなどの新興国では、排気ビジネス獲得に向けた活動を引き続き行ってきたいと思っています。

一方で中国や欧州などの先進国ではEV化の進展が激しくなっていることは確かです。その領域をカバーするため、EV化が加速しても残っていくボディ部品の強化を進めています。大型投資を行い、昨年から2,000t級の大型プレス機の導入や、プレス棟、金型棟などの設備を福田工場に新設しています。国内では既に、ダッシュパネルやルーフサイドインナーなどボディシェルといわれる車の骨格部品を受注しております。またそれ以外では、新規事業として海外で電動車向けの部品、電池パッケースなどを受注しています。

自動車部品以外には、建設用配管「FP35」^{エプシーサンゴ}の開発も進めています。自動車部品分野や鉄鋼二次加工分野で培った技術や、板からパイプをつくる造管の力を活かして、今までにないフェライト系ステンレスを使った建設用配管を提供していきます。着実に実績を積んで次のステップにいききたいと思っています。

詳しくはP9へ

ポイント

- 2050年カーボンニュートラルの実現
- 新規事業でボディ・プレス事業を強化(2,000t級の大型プレス機を福田工場に導入)
- 「2025年の壁」に向けてERPシステムを整備
- 2022年より新人事制度がスタート

ERPはじめ、ものづくりでも DXを効率的に推進

企業がDX^{*2}を推進できないと国際競争力を失うという、いわゆる「2025年の壁」は、私たちにとっても差し迫った課題です。そこで昨年7月から全社的なプロジェクトチームをつくり、ERP^{*3}という経理・調達・人事・営業などを一元的に管理するシステムの整備に取り組んでいます。これによってデータの分析精度を高め、迅速な経営判断に結び付けます。同時に業務の属人化を廃止し、誰がやっても同じようにできるよう業務の標準化をした上でシステムにのせ、業務の効率化も図ります。

製造工程でのペーパーレスの導入やVRを使ったロボットの動きの検証など、ものづくりのDXも加速させ、スマートファクトリー構想の実現へとつなげていきます。

DXは、一握りのIT人材がいればいいというものではありません。従業員皆のスキルアップが大切です。このため、それぞれのレベルに応じた、きめ細かな教育カリキュラムを提供していきます。

詳しくはP10へ

活力のある職場づくりへ。 新人事制度がスタート

私たちが世界に評価される「ものづくりのプロ集団」であり続けるためには、優秀かつ失敗を恐れない挑戦する人材が不可欠です。しかし、製造業は保守的な部分が多く、三五グループも長く年功序列的な賃金制度を続けてきました。これでは若い人が育たないということで、2022年より新人事制度をスタートさせました。

また、シニアの方、いったん定年を迎えた方が知識や能力を活かして、安心して働き続けていただく制度も設けました。

三五グループには、「WAY²(ワイワイ)活動」など、困りごとに対してチームワークで解決を図る社風が根付いています。自分だけでなく周りの人のために、思いやりに満ちた「利他の心」を持って仕事をする。そんな考えから会社と従業員の双方向の精神的な結びつきができ、エンゲージメントの向上につながるのではないのでしょうか。

会社の方向性に共感でき、自分の仕事に誇りが持てるようになる。従業員の皆さまが仕事をする中で自分



の成長が実感でき、何より会社が好きになる。周囲の人々も影響されて、職場全体が「元気な職場」になる。新人事制度でそんな流れを生み出していければと思います。

詳しくはP5-P6へ

1928年の創業時より「家族的な絆とチームワーク」を大切に、三五グループは、マフラーなどの排気系部品、プレス部品などの自動車部品を手がけてきました。車両の電動化、カーボンニュートラルへの対応など、自動車業界が大きな変革期にある中、社会情勢の変化への対応は必要ですが、歴代の社長が重んじてきた、従業員はもちろん、従業員のご家族の幸せをも大切にしている経営をこれからも貫いていきたいと考えています。

「明るく楽しく元気よく、謙虚にそして真摯に」、継続的に成長を重ねていく年輪経営を目指していく所存です。

今後とも三五グループへの理解とご支援を賜りますようお願いいたします。

用語解説

※1 カーボンニュートラル

CO₂など温室効果ガスの「排出」を削減し、排出せざるを得なかった分を「吸収」することで、実質的に排出量をゼロにすること

※2 DX(デジタルトランスフォーメーション)

企業がデータとデジタル技術を活用し、ビジネスモデルや組織を変革、業務改革を推進すること

※3 ERP(企業資源計画)

Enterprise Resource Planningの略 企業の「会計業務」「人事業務」「生産業務」「購買業務」「販売業務」などの基幹となる業務を統合し効率化、情報の一元化を図るためのシステム

未来トーク

FUTURE TALK

皆でつくる元気な職場

成長しよう！
会社と共に

「元気な職場づくりの推進」を掲げ、新人事制度がスタートしました。これを機にどんな風に働いていくべきか、社員と役員が熱く語り合いました。

Q1.「元気な職場」って どんな職場だろう？

大島 私は風通しのいい職場なのかなと思います。自分が働く三好工場は、何でも言い合える雰囲気、活気のある職場です。

近藤 挨拶を欠かさない、感謝の言葉を忘れない職場でしょうか。コロナ禍でリモートワークをする機会が増えたからこそ、意識してコミュニケーションをとっていく必要があると感じます。

カヤ 私は個人の適性や能力がしっかり発揮でき、みんながイキイキと働ける職場だと思います。例えば、外国籍の人は母国語を活用できる仕事ができれば、更に力を発揮する機会が増えます。

坂田 仕事をするのが楽しい職場は、元気な会社と言っていい。これは管理職の責任も大きいけれど、従業員の皆さんも受け身の姿勢だったり、待っているだけではダメ。自発的に動くことが職場の活気につながると思います。

Q2.「従業員エンゲージメント」って どういう意味なのかな？

坂田 「従業員エンゲージメント」とは、会社の方向性に共感して、業績向上などに自発的に貢献したいという意欲のことです。これを高めるには、お互いをよく知り、リスペクトが必要。だからこそ、経営側からは会社の情報を発信しているけれど、従業員のアンケート結果を見ると、会社の方針やビジョンがあまり伝わっていないようです。まずは、三五のビジョンを多くの従業員に理解いただき、共感いただくことから進めていきたいと思っています。

近藤 私は会社と従業員が手を携えて、収益向上に向かって進むことだと思っています。会社がどこに向かい、私の部署は何を担っていて、自分の仕事はどうつながっていくか考えないといけないですね。

大島 組合でも、「従業員エンゲージメント」が低いことが課題として挙げられています。私の周りの職場でも、自分が何をやっているのかわからない人が



精鋼第1製造部 冷鍛・切削課
大島 浩二
入社16年目。組合の役員でもあり、活力ある職場づくりを自ら牽引している。休日は双子の男の子たちとサッカーにイそむ。

新製品開発部 機能製品開発グループ
近藤 由唯
入社6年目。製品開発や市場調査を担当。ものづくりが好きでケジョ。プライベートでは、ファッションや化粧品ショッピングを楽しむ。

代表取締役副社長
坂田 浩己
若手取締役としてさまざまな改革を推進。釣り、映画鑑賞、ピアノ、写真撮影など、多彩な趣味を楽しむ。これまでに見た映画は数千本以上。

調達部 統括グループ
カヤ ウィチユダー
タイ出身。仕入先のBCP調査などを担当。3歳の息子を持ち、育休から復帰したばかり。最近オフを使って子供と一緒に英語など語学の勉強を始める。

“がんばった人が報われる、イキイキした職場に”

多い。この部品一つ欠けても車は完成しない、社会に貢献している重要な部品を作っていることを、掲示物などで伝えた方がいいと思っています。

カヤ 私は、自分と会社の絆と考えていました。自分と共に会社も成長していく感じ。今後は積極的に動いて、会社との関係を深めていこうと思います。

子育て支援に着目した施策を充実していけるといいと思います。

Q4. 新人事制度の狙いは？

大島 よりがんばって、成果をあげた人が報われる制度、と考えています。いい変化だとポジティブに捉えている人が多いです。

坂田 新人事制度では、賃金および評価制度を大きく変えていきます。これまでは、年齢とともに自動的に賃金が上がっていきましたが、新人事制度では主に資格と役割に基づき各々人の発揮能力によって賃金が決まる仕組みにします。つまり、若い人でも資格と役割が変われば従来以上に高い賃金が支払われるチャンスが増えるということです。

近藤 新人事制度の柱は、人間力と実行力と伺いました。周りとのコミュニケーションを深め、周りから認められるよう、人間力を高めていきたいです。

大島 今回の座談会では、風通しのいい職場の重要性を再認識しました。情報を自分から取りに行く意識が大切ですね。

坂田 これから皆さんは、三五を支えていく存在です。今後は会社から発信されるさまざまな情報を皆さん自身で取りにいき、積極的に職場メンバーと共有し、会話して欲しいです。周りとのコミュニケーションを増やすだけで、会社はぐんと元気になると思っています。皆さんの活躍に大いに期待しています！

Q3. 子育て支援はどうなのかな？

大島 8年前双子が生まれた時には、自分も睡眠時間が3時間ぐらいだったこともあります。もう少し会社の支援制度を取りやすい雰囲気が職場にあったら、ありがたかったですね。

カヤ 私は2年間育児休暇をいただき、復帰したばかりです。職場の皆さんに温かく迎えていただき、三五は本当にいい会社だと思いました。今は子どもが病気になると、会社を休まなくてはならず、迷惑をかけてしまいます。病気の子どもでも預かってくれる託児施設があればとても助かります。

近藤 私はまだ独身なので子育てはイメージできませんが、小学校3年まで時短勤務ができるなど、三五の制度は充実していると思います。

坂田 三五の子育て支援は、制度としては他社と比べて遜色ないと考えます。ただ、制度があっても使われなければ意味がない。休暇を取りやすしたり、他の人の負担が大きくなるようにしたりすることが大切です。これからは、出産とか小中学校の入学時など、節目のお祝い金を充実するなど、

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

これまでの環境活動～第2次環境取組みプランの策定

2020年10月、日本政府は2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにするカーボンニュートラル宣言を発表しました。この宣言を受けて当グループでは、2030年までにCO₂排出量を50%（2013年比）削減し、2050年のカーボンニュートラルへ挑戦することを目標に取り組んでいます。

当グループの環境活動は、2017年に策定した環境長期ビジョン「三五環境チャレンジ2050」を基に推進しています。2019年には中期環境行動計画「第1次環境取組みプラン」を策定して、省エネ・省資源活動などを行ってきました。中でもグループ全体で行っている植樹活動は2006年から継続しており、温室効果ガスの吸収にも貢献してきました。しかし、第1次環境取組みプランを策定した2019年当時から、企業の環境活動に求められる取り組みレベルは大きく変化しています。今までの活動を継続するだけでは、2050年カーボンニュートラルという非常に高い目標の達成は困難だと考えています。

そこで社会やお客様の要求に応えるため、2022年に中期環境行動計画「第2次環境取組みプラン」を策定しました。第2次環境取組みプランには、定量的な目標を明確に表し、それに対する実績を月ごとに管理しています。

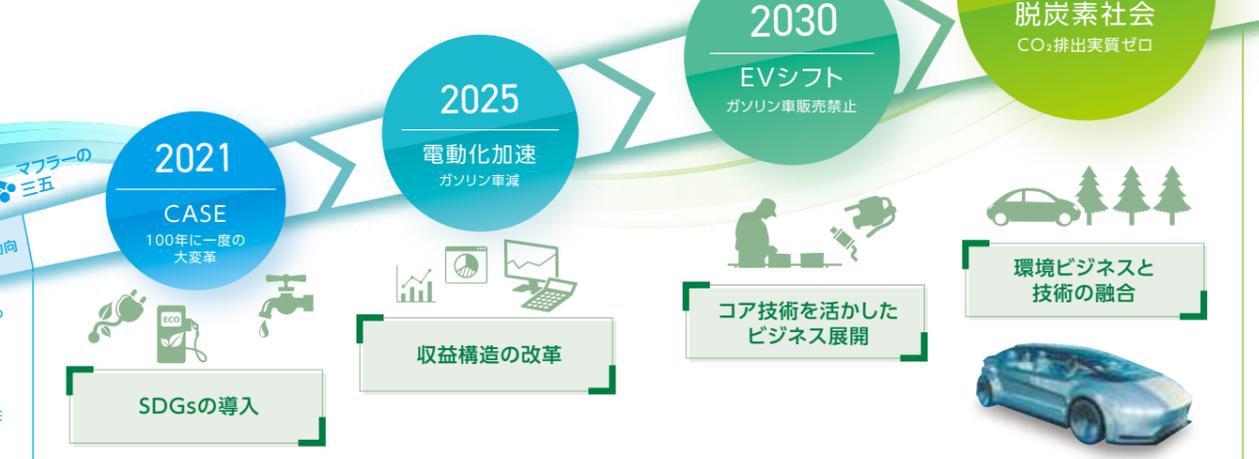
また、自社排出分だけでなく、製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量にも目を向け、それらの算出・低減にも取り組んでいます。2026年度には、ライフサイクル全体でのCO₂排出量35%削減を目指しています。

当グループの主力製品である排気システムは、自動車の電動化が進むにつれて需要減少が懸念されるため、会社が持続的に成長していくためにも「マフラーの三五」から「環境の三五」へ変革していかなければなりません。長年培ってきた技術を活かして環境を意識した製品の開発を目指し、電動車向けのみならず水素エンジン車に搭載する製品の開発や、自動車以外の新たな分野にも挑戦しています。社会や自動車業界の動向を注視し、新しい取り組み事項を入れるなどして随時「第2次環境取組みプラン」を最新化しながら目標に向かって進めていきます。



2050年で三五グループが目指す会社像

- 01 ものづくりを通じた社会から必要とされる企業
- 02 持続的な経済活動ができる企業
- 03 働きがい(笑顔)ある企業

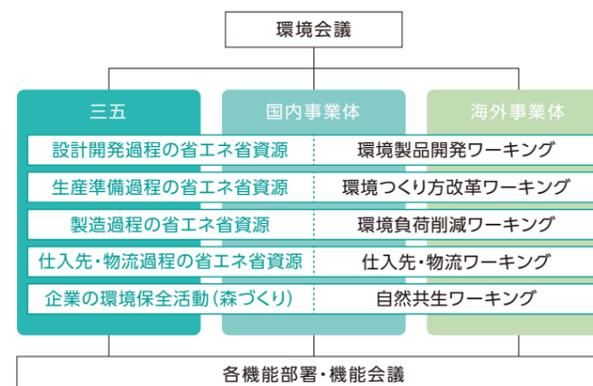


持続的
社会に
貢献

環境チャレンジ推進体制の見直し

製品のライフサイクル全体でのカーボンニュートラルの実現には、仕入先様を含むサプライチェーン全体で力を合わせて活動することが不可欠です。当グループでは、設計・生技・製造各段階での取り組みおよび植樹などの自然共生活動に加えて、仕入先様や物流過程でのCO₂排出量の把握・低減に取り組むために、2022年、環境チャレンジ推進体制を見直し、新たに「仕入先・物流ワーキング」を発足しました。ワーキングの活動内容は、各機能部署に展開され、目標値の設定と活動内容を確認しています。

環境チャレンジ推進体制



環境意識向上の活動

カーボンニュートラルの実現には、従業員一人ひとりの省エネ活動に対する意識向上が重要であると考えています。当社では、2020年から環境月間のイベントを継続して実施してきました。過去3回はコロナ禍ということもあり、社内ネットワーク上での「オンライン環境展」を開催しました。非稼働時の電源オフやコンプレッサーのエア漏れ低減などのムダな電力をなくすことが、カーボンニュートラルにつながる大切な取り組みであるということを継続して伝えることで、従業員一人ひとりの環境意識の向上を期待しています。

昨今、地球温暖化は私たちの生活に大きな影響を及ぼし、世界では気候変動対策としてカーボンニュートラルに向けた取り組みが加速しています。当グループは、事業活動を通じて気候変動課題の解決に貢献するため、「環境の三五」を掲げました。2022年度に策定した「第2次環境取組みプラン」に設定したマイルストーンを確実に達成するという決意を持って取り組んでまいります。

執行役員／環境会議議長 **香田 康彦**

TOPIC

水素エンジン車への取り組み

ガソリンに変わる次世代燃料として水素が注目されています。水素エンジン車は、従来のガソリンエンジンの小改良で、CO₂排出量を「ゼロ」にできます。また、三五が長年培ってきた排気管開発の技術が活用できるうれしさもあります。

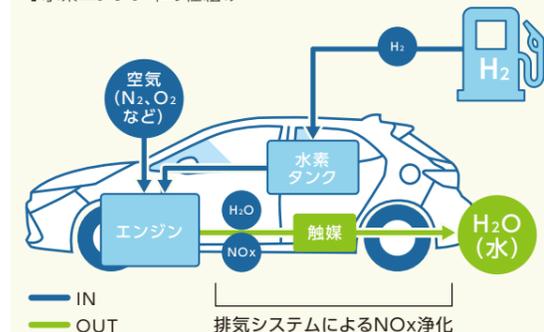
三五は引き続き「AE86 H2 Concept」「スーパー耐久シリーズ」参戦車などの水素エンジン排気管開発・製作に携わりながら、市販化に向けた技術開発に取り組んでいきます。



AE86コンセプトカー
(水素エンジン用三五製排気システム搭載)

スーパー耐久シリーズ2022参戦車
(水素エンジン車三五製チタン排気システム搭載)

水素エンジン車の仕組み

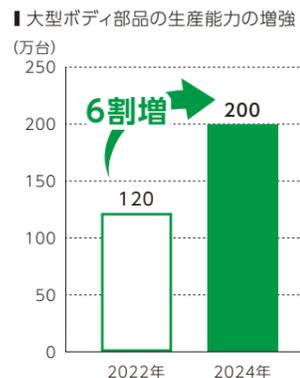


EV化対応 大型ボディ部品への挑戦

脱炭素社会へのシフト

地球温暖化が世界的な問題となる中、気候変動を食い止めるために、主な原因であるCO₂を多く排出する化石燃料から再生可能エネルギーを始めとしたエネルギー利用の大転換が始まっています。それに伴い自動車の電動化が進み、現在三五の主力を担う排気系ビジネスも縮小方向へ進む可能性が高くなっています。そこでボディ部品ビジネスを拡大するために、大型プレス機の導入による大型ボディ部品参入への挑戦を始めました。

2024年までに福田工場に大型プレス機を新たに3台導入し、いなべ工場の5台、八和田山工場の2台と、3工場合わせて月120万台から月200万台へ、6割の生産能力の増強を目指し工場の再編を進めています。



福田工場への大型プレス機導入

大型プレス機の導入にあたり、プレス棟、金型棟の新設を行いました。お客様への部品の供給責任を果たしながら計画を進めるために、社内のみならず社外の方とも連携を図り、協力を得てプロジェクトを進めました。2021年12月から2022年2月にかけて福田工場から国内事業体を含む国内の工場へ25ライン・1054品番を移管、その後2022年11月にかけて金型の移動を行い、2023年5月には福田北工場プレス棟の竣工式を開催しました。今後新規受注ボディシェル部品のプレス生産を担う重要な拠点となることを期待しています。

大型ボディ部品



2000トンの大型プレス機



福田北工場プレス棟

将来に備えた新ビジネス拡大への挑戦の1つとして、当グループは大型ボディ部品製造に参入しました。この動きに対応するためプレス部品の生産能力増強が必要になります。そこで三五福田工場の建屋改築と新たに大型プレス機3台の導入を進めています。今後もビジネス拡大を進め、将来のメイン事業を確立するための活動を行っていきます。

執行役員／製造部門 **都筑 秀勝**



DXの実現に向けて

DX

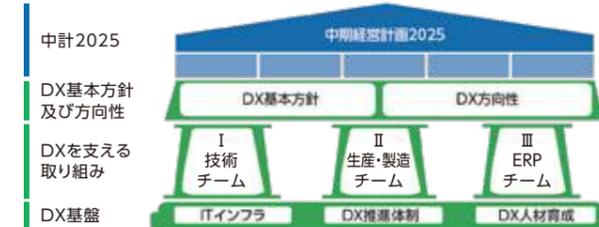
DXの実現に向けての取り組み

昨今、デジタル技術を活用して業務改革を推進するDX(デジタルトランスフォーメーション)を大きな経営課題の一つと捉え、取り組む企業が増えています。三五グループにおいても経営課題としてDX会議を立ち上げ、3つの柱「技術チーム」「生産・製造チーム」「ERPチーム」を中心にして活動しています。

現在、技術チームは、新規生産準備でVRを活用し作業性を検証、ライン設置後のやり直し低減など、全体の生産準備工数低減活動をしています。生産・製造チームは、ライン稼働状況の可視化と分析による生産進捗の監視や予防保全を行っています。ERPチームは、ERP(企業資源計画)導入に向けて全社取り組みをキックオフし、業務のあるべき姿の実現を目指し業務プロセス(フロー)の見直しを開始しました。ERPは、「会計業務」「人事業務」「生産業務」「購買業務」「販売業務」などの基幹となる業務を統合し効率化、情報の一元化を図るためのシステムです。

2023年度からは、DXの実現に向けて教育を全従業員に実施することで、更なるDXを活用した業務改革につなげていきます。従業員一人ひとりがDXを自分ごとと捉え行動することを目指します。

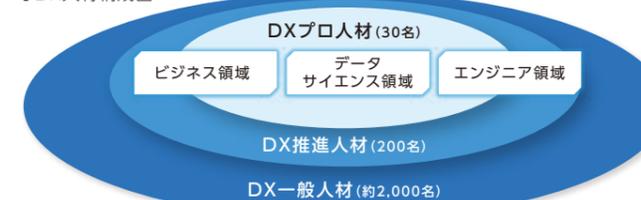
三五DXブランドデザイン



DX人材育成

DX人材の具体的な教育体系のレベルを、DXプロ人材、DX推進人材、DX一般人材と位置づけました。それぞれのレベルに応じたDX教育カリキュラムを実施し、業務改革につなげていきます。

DX人材構成図



ERP推進プロジェクト

2022年7月、ERP推進プロジェクトの全社キックオフを実施し、三五グループ一丸となって下記体制で2025年運用開始に向け計画的に推進しています。

全社推進体制



改革骨子

- ①情報可視化:全員で「同じ情報」を見て会話する土台づくり
- ②属人化排除:属人化(プロフェッショナル)業務からシンプル・標準化された業務への変革
- ③標準業務確立:内部統制を含めた健全性のある基幹システム(SAP)とする

導入スケジュール



三五グループを取り巻く市場環境が大きく変化しようとしている中、「持続的な企業成長を図ることを目的にデータとデジタル技術を活用して、収益の改善や他社に対する優位性を確保する」取り組みを開始しました。このDXの取り組みは、単にシステム導入するのではなく、「全社視点での業務最適化」を目指します。経営層から担当まで全社一丸となって推進していきます。

取締役／DX会議議長 **渡部 哲也**



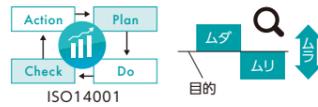
環境長期ビジョン"三五環境チャレンジ2050"

三五グループは、2017年より環境の長期ビジョンとして「三五環境チャレンジ2050」を策定しました。2050年の地球環境を見据えて経済成長と地球環境保全の両立を図り、持続可能な社会の実現に向けて、3つの価値を創造するために5つのチャレンジに取り組んでいます。



チャレンジ 5

環境マネジメントシステムを構築し、環境リスクを管理し、予防と継続的改善(運営・管理の強化)



チャレンジ 4

人と自然が共生する社会の実現に向けた生物多様性の保全、自然環境の保護活動の推進

- ・植樹活動・ビオトープ整備活動
- ・外来生物駆除活動



社会・お客様の持続可能性に貢献



チャレンジ 1

材料調達から設計、製造、使用、廃棄・リサイクルまでのトータルで環境に配慮した事業の推進



チャレンジ 2

お客様の環境価値に貢献する、高付加価値な製品の開発・設計 → 燃費性能向上でCO2削減"貢献" ・排気熱利用・軽量化

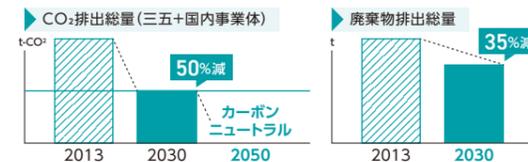


排気熱回収器

チャレンジ 3

つくり方の改革を通じ、生産活動の排出物を削減するものづくり

三五グループ連結管理(2019年9月～)
三五グループ全体の中長期計画を作成し運用を開始
全事業活動の排出物(CO2・廃棄物・化学物質・水等)削減



中期環境行動計画「第2次環境取組みプラン」の推進でカーボンニュートラル達成を目指す

三五環境チャレンジ2050活動では、計画的にCO2排出量を削減(ミニマム化)し、植樹などによりCO2吸収量を増やすことで、2050年にカーボンニュートラルの達成を目指しています。カーボンニュートラルとは、CO2などの「排出」を減らし、排出せざるを得なかった分を「吸収」することで、差し引きゼロにすることです。

2022年度は、中期環境行動計画である「第1次環境取組みプラン」の最終年でした。その反省点を活かし、世の中の動向も反映させながら、2023年度から2026年度までの「第2次環境取組みプラン」を策定しました。

2023年度は、第2次環境取組みプランに掲げたCO2排出量などの定量的な削減目標達成に向けて進捗管理をしながら、着実に活動を進めていきます。

2022年度の実績はp12~14をご覧ください



三五グループ「第1次環境取組みプラン」2022年度実績(抜粋)

分類	[2050環境ビジョン]5つのチャレンジ	ビジネスリスク・チャンスへの取組み項目	2022年度 実績(抜粋)
環境貢献製品の市場拡大と創出	1. ライフサイクルCO2ミニマム化にチャレンジ	材料調達から設計、製造、使用、廃棄・リサイクルまでのトータルで環境に配慮した事業の推進	仕入先・物流ワーキング発足 製品ライフサイクルでのCO2排出量の見える化を行い、第2次環境取組みプランに織り込み
	2. 新車CO2ミニマム化にチャレンジ	お客様の環境価値に貢献する、高付加価値な製品の開発・設計	トップクラスの燃費性能に貢献する製品開発 軽量化設計の活動を推進 計画に対して遅れはあったが、都度、挽回計画を立案しながら推進
事業活動による環境負荷の低減	3. 生産活動の排出物(CO2・廃棄物)ミニマム化にチャレンジ	つくり方の改革を通じ、生産活動の排出物を削減するものづくり	低CO2革新生産技術開発の推進 排気エアの再利用によるCO2削減: 例)ドアビーム 10.8t(▲100%) プレス品セット採りによるCO2削減: 例)ポディシエル 208t(▲45.7%)
			低排出物生産技術開発の推進 型寿命改善による鋼材廃棄物削減: 例)リダクションギア 38.2kg(▲53.2%) 単発プレス加工油塗布自動化による油削減: 例)エキマニ単発プレス加工 192kg(▲41.7%)
			日常生産活動(号口ライン、インフラ)におけるCO2排出量の削減 屋休憩電力量 15%低減 ムダ取り活動推進によるCO2削減 242t 機器更新 22件によるCO2削減 233t
			再生可能エネルギーの活用推進 2023年度太陽光発電導入に向け検討
			環境負荷物質の管理、削減 禁止物質使用ゼロ
自然環境の保全	4. 自然共生社会の構築にチャレンジ	人と自然が共生する社会の実現に向けた生物多様性の保全、自然環境の保護活動の推進	CO2吸収・固定量の拡大に向けた森づくり活動(目標35万本) 累計植樹実績 320,367本 累計CO2吸収・固定量* 597t *CO2吸収・固定量は当社計算式により算出したもので、植栽樹林が吸着したCO2に相当する
			社内ビオトープ整備による自然環境保全 本社、八和田山工場、STEM(タイ)のビオトープ整備による地域在来生物の生息域の創出、近隣の自然環境と生態系をつなぎ生息域を拡大・保護
事業活動による環境負荷の低減	5. 環境マネジメントシステムの構築にチャレンジ	連結環境マネジメントシステムを構築し、環境リスクを管理し、予防と継続的改善(運営・管理の強化)	各国・各地域の環境法令順守と環境事故の未然防止活動 環境法令順守状況の定期チェック(2回/年)により是正・再発防止策実施済
			環境情報の積極的開示とコミュニケーションの充実 CDPサプライチェーンプログラム 気候変動[Bランク]・水[Bランク] 従業員への活動周知・意識向上を図り環境展および認知度向上活動を実施(1回/年)

次のページで2022年度活動の一部を紹介



環境製品開発ワーキング活動紹介 チャレンジ①&②

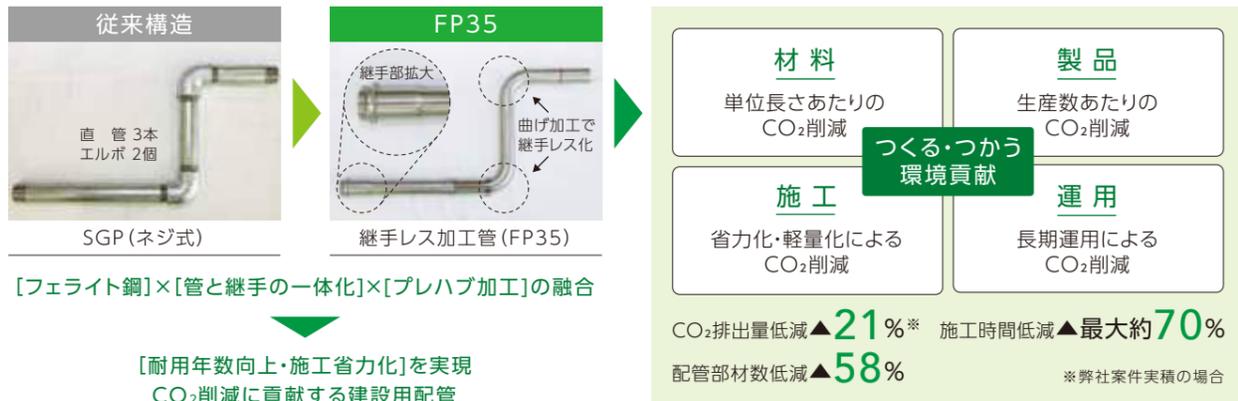
地球にも働く人にもやさしい建設用配管FP35



当グループはパイプ塑性加工およびプレス加工の強みを活かして、自動車分野では騒音や大気汚染などの社会課題に対して環境貢献製品を長年提供してきました。近年では電動化といった自動車業界のニーズに応える製品開発を行っています。

更に、自動車分野で培ってきた技術を車以外へ活用する開発も進めています。その取り組みの1つとして、2021年には建設業界向けに「ステンレス配管システム：FP35」を発表し、以降、市場実績づくりを進めており、2022年度末までに当社工場を含めた4件の施工実績があります。2023年1月にはFP35事業推進室を独立組織化し、事業化のための本格調査を推進しています。FP35は、従来品に比べて耐用年数が長く、また施工時の省力化・軽量化でCO₂削減に大きく貢献する環境製品です。これからも、地球環境と人に貢献する製品開発を続けていきます。

「FP35」のご紹介



環境つくり方改革ワーキング活動紹介 チャレンジ①&③

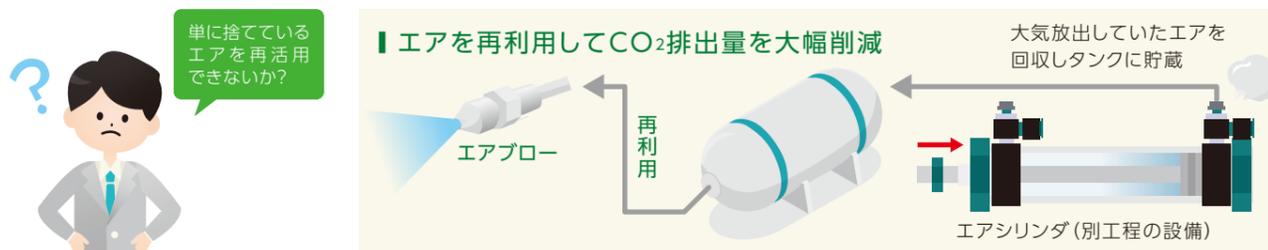
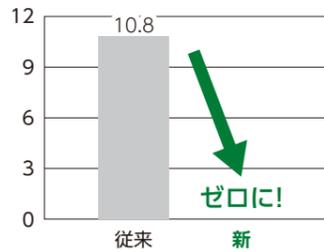
排気エアの再利用によるCO₂削減



環境つくり方改革ワーキングでは、生産設備や工程で発生するCO₂排出量を削減する活動を推進しています。2022年の実績の1つとして、とよはし工場では捨てていたエアをエアブローに再利用することによってCO₂排出量を大幅に低減することができました。

酸化被膜防止にエアブローを使用しているドアビーム製造の溶接工程において、従来、専用のエア回路を使用していたため、製品1本当たり0.683m³、年間で約10.8tのCO₂を排出していました。そこで、新たに貯蔵用のエアタンクを設置して、単に大気放出していた別工程の設備のエアシリンダから排出するエアを再利用できるようにしました。設備仕様の見直しで、工場全体で見たCO₂排出量削減に成功しました。

ドアビーム製造の溶接工程 (酸化被膜防止エアブロー) CO₂排出量 (t/年間)



環境負荷削減ワーキング活動紹介 チャレンジ①&③

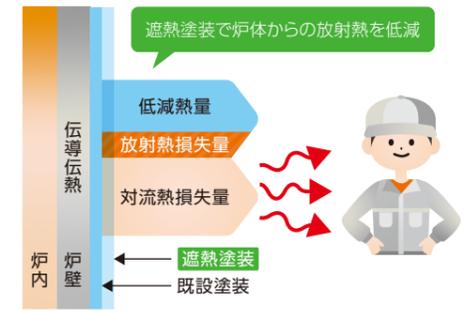
遮熱塗装を使った省エネ活動



環境負荷削減ワーキングでは、2018年から切電(非稼働設備の電源切り)やエア漏れ低減のロス低減活動を推進してきました。また、省エネ活動推進の一環として熱エネルギーの削減活動を実施しています。例えば、鉄鋼を製品加工する際に都市ガスやプロパンガスを使用してボイラーや炉を加熱し、製品の表面処理や熱処理を行うため、定期的にボイラーの蒸気漏れや熱漏れ点検を実施しています。

2022年度には三好工場では炉体からの放射熱を抑制するために、炉の外壁に遮熱塗装を行いました。この塗装を行うことで、CO₂排出量と都市ガス使用量を削減するとともに、炉周辺で作業する人の体感温度も下げることができ、働きやすい職場環境にもつながりました。

炉の断面イメージ図



CO₂削減量=▲8.5t/年 ガス使用量=▲41,000m³/年、▲2,500千円/年

自然共生ワーキング活動紹介 チャレンジ④

あいち生物多様性企業認証制度 優良認証企業に認定



自然共生ワーキングは、生物多様性の保全・自然と共生する社会の構築を目指した活動をしています。2022年度には三五が「あいち生物多様性企業認証制度」の優良認証企業に認証されました(県内で15社)。愛知県が創設したこの制度は、生物多様性保全に関する優良な取り組みを行う企業を認証する制度です。工場敷地内に森やビオトープ、田んぼなどの緑環境をつくっただけでなく、従業員が参加して希少種を保全し、外来生物の駆除活動を継続して行っていることが評価されました。

2023年5月には、この制度をPRするテレビ番組で当社が紹介されました。総合的に自然共生に取り組み、地域と共に啓発普及しながら活動していることが模範的として代表に選ばれたことを、大変光栄なことと受けとめています。



2022年11月、認定証授与式

仕入先・物流ワーキング活動紹介 チャレンジ①

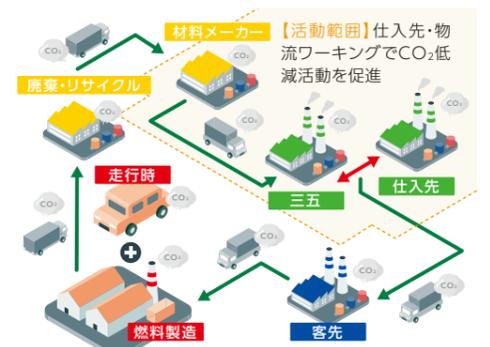
仕入先・物流ワーキングの立ち上げ



当グループは、仕入先様と共に環境チャレンジ2050目標達成に向けた活動を推進しています。2022年7月、LCA(ライフサイクルアセスメント)*の観点から、調達・物流の過程における環境負荷の見える化とCO₂低減活動の推進を目的として、新たに「仕入先・物流ワーキング」を立ち上げました。

CO₂排出量の実態把握のため活動対象の仕入先各社様のエネルギー使用量調査を開始し、2022年10月より毎月の仕入先連絡会で仕入先様のCO₂低減アイテム優秀事例紹介を行っています。

*LCAとは:原材料の調達から、製造、流通、消費、廃棄に至るまでの全体プロセスで評価する考え方



三五教育体系



当社では、人づくり(=人材育成)を基本理念の柱の1つに掲げ、新入社員・中途採用者から管理職まで幅広い内容の教育を行っています。2023年度より運用を開始した新人事制度が目指す「成長・活躍のステージにあった人事制度」に向けて、教育体系の一部見直し、役割に応じた教育をはじめ、意欲・やる気のある人には海外や社外で学べる「選抜教育」、自立的な学習を促進・支援する取り組みにも力を入れています。

社内教育講座数
145
講座

階層	階層別研修(集合研修、リモート研修)	自己啓発	選抜教育
管理職	・幹部職/基幹職研修 ・コミュニケーション研修		・幹部候補選抜研修
主任職	・新任主任職研修 ・課題創造型問題解決研修		・中堅選抜研修
中堅社員	・中堅社員研修 ・発生型問題解決研修(応用)	・リーダーシップ研修 ・TPS研修	・海外 ・トレーニー
一般社員	・発生型問題解決研修(基礎) ・TPS入門講座	・WSTC ・QC入門講座	
新入社員	・新入社員研修 ・論理的思考・表現基礎研修	・仕事の段取り研修 ・ビジネスマナー研修	

対話の機会「1on1」と「マネトーク」の取り組み



働く人・価値観・働き方の多様化により、コミュニケーションのあり方も変容しています。当社の製造職場では2020年から「1on1」を開始し、事技職場へは2022年から「マネトーク」という名称でマネジメント層と部下が1対1で対話をする機会を導入しました。心理的な安心感をベースとした関係性を築いた上で、上司が対話の中でコーチングやフィードバックなどを組み合わせ、部下の成長を支援することを目的としています。

1対1の対話の中で、部下は業務上の相談や、時にはプライベートの話など話したいことを上司に聞いてもらい、上司が部下と一緒に悩んだり、アドバイスしたりする場となっています。上司・部下の「関係の質」向上と働きがいを高めることを目指しています。



1対1の対話を重視

データ活用による製造現場での困りごとの改善



2018年より生産設備のデータ収集と動画撮影情報から頻発停止要因の分析や、生産ラインの稼働状態をマップ化してモニター表示するなど、福田工場を中心にデータ活用による作業員の困りごと改善をしてきました。

2022年には作業員の動きをAIで解析し、自然な動きや状態でものが扱えるようにする作業改善の道具と疾病予防のシステムを導入しました。更には、からくり装置を取り入れて安価に課題解決をする活動も行っています。今後は、生産進捗管理のペーパーレス化と生産ラインの稼働可視化を主軸に、時代の流れに合わせた働き方改善を推進していきます。



作業員の動きをAIで解析

VRを使った安全教育



災害ゼロを目標に2022年度よりVR(仮想現実)機器を導入した安全教育をスタートしました。高所からの転落やリフトとの接触など死亡災害が多く起因する6項目*にまつわる内容です。リアルな映像で従来ではできなかった実体験に近い危険体感が可能となりました。

2022年度は職制287名が受講、2023年度は一般作業員を対象に実施して、全従業員の安全の感性を高めていきます。

*6項目:「挟まれ・巻き込まれ」「重量物による接触」「車両との接触」「墜落・転落」「感電」「高熱物との接触」

受講者数 **287**人



安全教育の様子

安全活動の強化



仕入先様と一緒に安全に関する認識を深めて、働く仲間の安全確保と快適で安全な環境をつくるための活動を計画的に推進しています。2022年度には仕入先様49社にアンケート調査を実施して、関係者全員で安全について話し合いました。2023年度は、仕入先様と現地現物で安全活動を確認し合い、同じ目標に向かって進めていきます。

アンケート調査実施 **49**社



2023年6月、安全報告の様子

従業員の心と身体の健康をサポートする活動



「健康な心と身体はすべての原点」という三五健康宣言の下、2020年から健康経営活動に取り組んでいます。従業員の心と身体の健康を日々サポートするため、各工場に保健師・看護師が常駐している他、社内ウォーキングの促進、食事改善や正しい歯のケアを推奨しています。2022年度からはストレスチェックの集団分析結果を解析し、ヒアリングを行って職場環境を考える機会をつくるなど、職場環境をサポートする新たな活動をスタートしています。

こうした継続した取り組みが評価され、2023年も健康経営優良法人の認定を取得しました。今後も個人と職場の健康づくりを推進し、健康の側面から企業価値向上にチャレンジしていきます。

健康相談室の数 **6**カ所

相談員数 **8**名
(内 産業カウンセラー1名)



お客様の災害復旧を支援



企業には供給責任を果たすことが求められています。有事の際には三五の技術や生産能力で、サプライヤーとしてお客様を支援します。2022年4月、南アフリカ東部の都市ダーバン周辺で発生した洪水の影響で、トヨタ・サウス・アフリカ・モーターズ(TSAM)が被災されました。復旧支援要請を受けた三五は、技術者5名を2陣に分けて3ヵ月弱現地に派遣し、12ライン 計76設備の復旧支援を行いました。

更には、部品のバックアップ生産に対応するために、国内の米野工場にて約2ヵ月間で約4万個の部品を生産・納入しました。これからもお客様に信頼していただける会社であり続けます。

復旧支援した設備 **76**

長尺シャフトで「技術開発賞」を受賞



素材から製品までの一貫生産を強みとする企業として、お客様に満足いただける製品開発・生産を進めています。

2023年4月、ジェイテクトより「技術開発賞」を受賞しました。当社技術を活かし、素材から長尺シャフトまでの一貫生産による低コスト・高精度化を実現したこと、社内の各機能部署が、お客様の設計部署・生産技術部署としっかりとコミュニケーションを取り、短納期で生産準備対応を実施したことが評価されました。



授賞式の様子

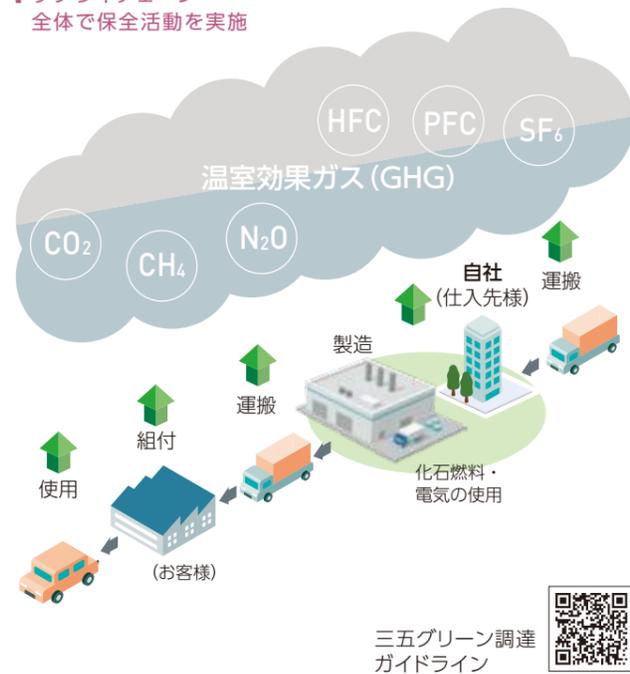
三五グループグリーン調達ガイドライン推進



環境問題の深刻化は企業にとって新たなリスクとなります。当グループでは2018年より、環境にやさしい部品・資材などの調達を積極的に推進し、環境保全の向上を図る取り組みとして「三五グループグリーン調達ガイドライン」を発行し、仕入先様と環境経営を促進してきました。

2023年4月、現在の社会動向をふまえながら「三五環境チャレンジ2050」の内容と依頼事項をより明確にするため改定を行い、仕入先様と共有しています。これからもサプライチェーン全体で保全活動を実施し、持続的な環境保全活動を進めていきます。

■ サプライチェーン全体で保全活動を実施



※「2.温室効果ガス(GHG)の削減」「5.化学物質の管理」の2項目が具体的な依頼を提示させていただいており重要な項目です
 ※「5.化学物質の管理」は「必須」で最も重要な項目

三五グリーン調達ガイドライン



三五グループ 仕入先サステナビリティガイドライン策定



持続可能な社会の実現に向け、仕入先様と三五が一体となってESG課題解消やSDGs達成を目指すために、「三五グループ仕入先サステナビリティガイドライン」を策定しました。主要仕入先様への説明会を実施して理解活動を推進しています。このガイドラインには、人権、労働、環境、コンプライアンスなどの項目に関する方針を定めています。仕入先各社様へは、社会面に加え、水使用や生物多様性などの環境面への配慮と法令順守をお願いしています。

仕入先サステナビリティガイドライン



仕入先様向け品質展の開催



三五品質基本方針「最高の品質を追求する」の下、品質活動を推進しています。毎年11月の品質月間では特別行事も行っています。2022年には、仕入先様向け「品質展」を豊田技術センター内のTPS推進センターで2年ぶりに開催し、93名が参加しました。参加者には、基本的なルールを守る・守らせる大切さを学んでいただきました。また過去の重大品質問題を二度と発生させない、風化させないため伝承していくことを目的とした「品質学習館」も併せて見学され、品質の重要性を再認識していただく機会となりました。

従業員向け活動としては、オンライン品質展、サテライト品質展を開催し、品質意識向上を図りました。

参加人数 93名



三五の品質学習館

外来生物駆除活動の推進



三五グループはオオキンケイギクなどの外来生物の駆除活動を、地域の方々や行政、企業と連携して推進しています。2016年に三五 三好工場から始めたこの活動ですが、2022年には八和田山工場、いなべ工場、三五北海道、GSC(広州)の、計5カ所で開催しました。更には、トヨタ自動車やSDGsを推進する近隣企業の賛同を得て、活動の輪が広がっています。

駆除対象の外来の植物は、地域の生態系を変革してしまうほどの強い繁殖力を持っています。私たちはこの活動によって外来生物の拡大を防ぎ、貴重な固有種や土地本来の生態系を守っています。

活動拠点 5カ所



2023年6月、GSCが行った駆除活動



2023年5月、三好工場での駆除活動前



駆除活動後

三五SDGsの取り組み



各自治体にはSDGsに取り組む企業・団体に対して認定制度があり、三五グループでは2022年から2023年にかけて、愛知県、みよし市、下妻市、いなべ市の制度に登録が完了しています。他の地域にある事業体や工場でも登録を進めています。登録により当グループの活動が紹介され、地域への貢献度がホームページで明示されるなど、企業認知度の向上が期待されます。

社内の取り組みとしては、従業員個人の意識付けを目的に全員が「SDGs行動宣言シート」に目標を記入する活動を実施しています。宣言したことをミーティングなどで話し合い、実施を促すことによって、一人ひとりの小さな行動が持続可能な社会実現に向けて大きな力となることを願っています。今後も地球のため、未来のために行動していきます。



みよし市の登録証



2022年11月、下妻市での登録証交付式

「SDGs行動宣言シート」の宣言率が高かったSDGs目標



三五グループ行動指針の理解浸透に向けた取り組み



三五グループ行動指針は、毎日の会社生活や日常生活において、私たち一人ひとりが規範・羅針盤とすべき指針や留意点をまとめたものです。2022年4月に国内で配布したリーフレットを海外事業体へ展開し、各事業体で翻訳後、現地の従業員にも周知しました。今後も全従業員への理解浸透のための活動を継続していきます。

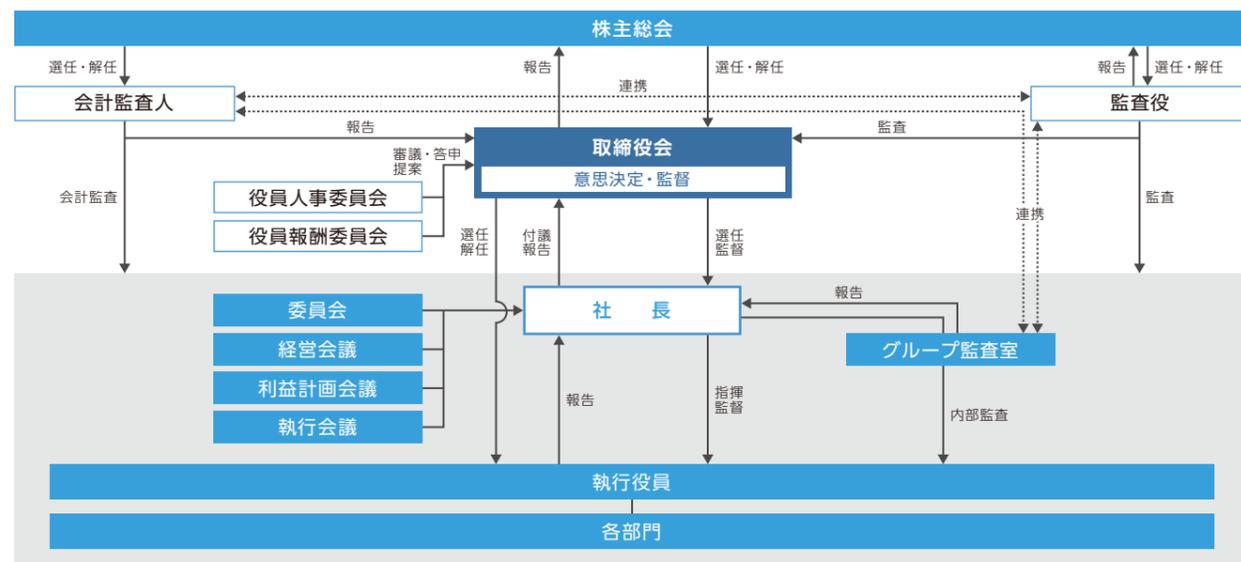


全グループに配布したリーフレット

コーポレート・ガバナンス体制



当社は従業員をはじめ、株主・お客様・仕入先様・地域社会などさまざまなステークホルダーを意識した、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定ができるよう、下図のとおりコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

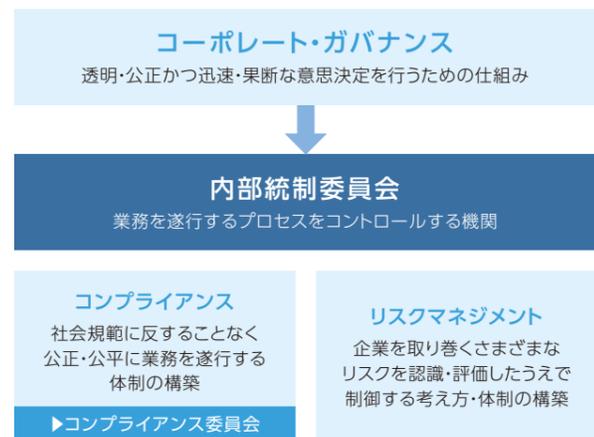


最高経営意思決定機関である取締役会の構成は社外取締役3名を含む10名*とし、法令に定められた事項や経営にかかわる重要事項の決定、取締役の監督機関として位置づけています。一方で公正・独立の立場から社外監査役を含めた、監査役が取締役の職務執行、経営の監査を行う体制を構築しています。*2023年7月現在

内部統制委員会



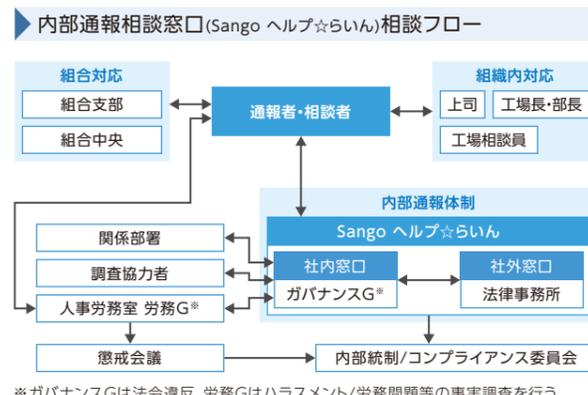
当社はコーポレート・ガバナンス体制に従い、組織における業務の適正を確保するという内部統制システムの基本に沿って、社内体制を構築し、コンプライアンスやリスクマネジメントの取り組みを推進しています。



内部通報制度



当社は不正行為の未然防止、早期発見および是正を図り、コンプライアンス体制を強化することを目的として、内部通報相談窓口(Sangoヘルプ☆らいん)を設置しています。2022年度は改正公益通報者保護法の施行に伴い会社規程を改定し、より通報者保護に資する運用体制を構築しています。



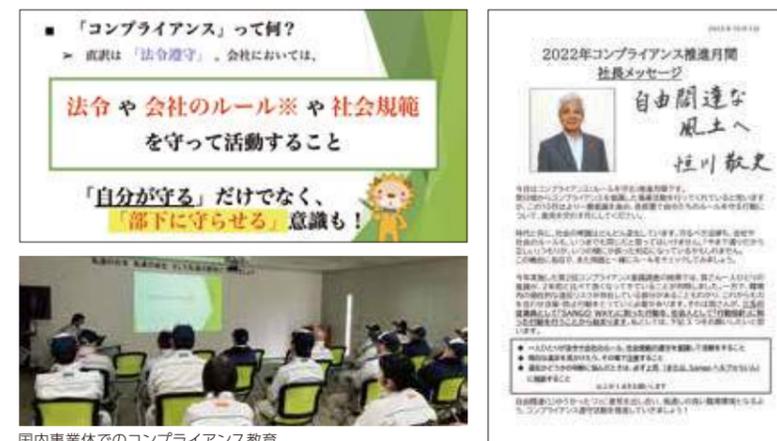
*ガバナンスGは法令違反、労務Gはハラスメント/労務問題等の事実調査を行う

コンプライアンス啓発活動

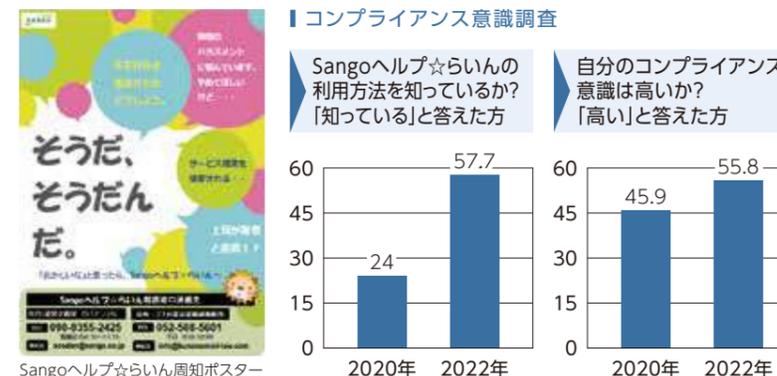


「コンプライアンス遵守と風通しのよい元気な職場づくりを推進する」というグループ方針の下、年間を通じてコンプライアンス啓発活動に取り組んでいます。2022年度はコンプライアンス意識調査の結果を受けて、国内事業体全従業員へのコンプライアンス教育や部長から部下へのコンプライアンス宣言を実施するなど、職場単位の啓発活動に重点を置きました。

前回(2020年)調査時に浮き彫りとなった「Sangoヘルプ☆らいんの利用方法の認識不足」については、朝礼やリーフレット配布などで繰り返し周知徹底することで改善を図り、2022年の調査は各従業員のコンプライアンス意識の向上が感じられる結果となりました。今後も全従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を実現すべく、さまざまな角度から取り組みを継続的に推進していきます。



国内事業体でのコンプライアンス教育



Sangoヘルプ☆らいん周知ポスター

情報セキュリティ強化への取り組み



当グループでは、年々増加しているサイバー攻撃への対策として、日本自動車工業会のガイドラインを基に積極的な情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

2022年度からの新たな取り組み



役員一覧 2023年6月29日現在

取締役

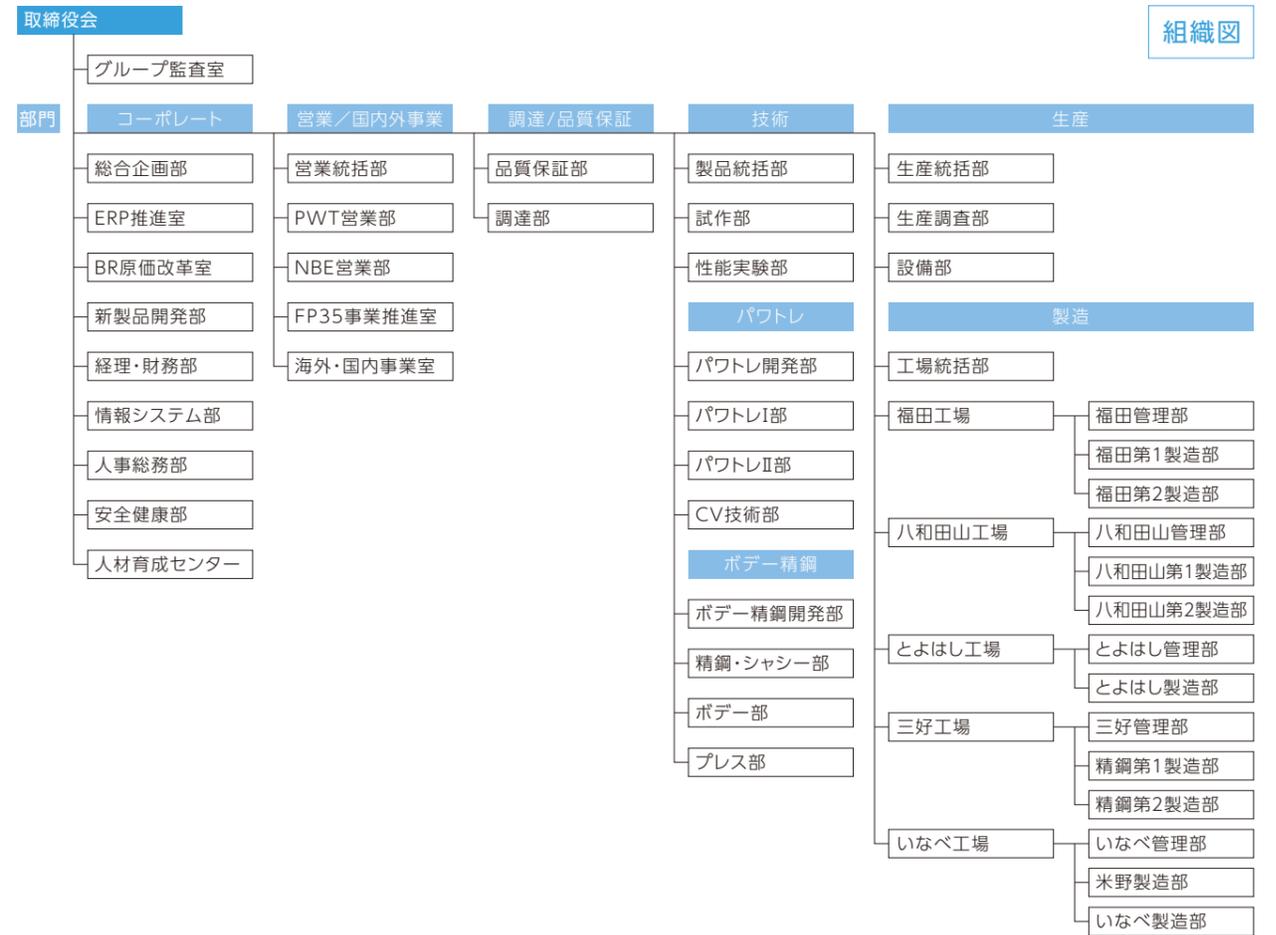
氏名	役職	管掌
恒川 敬史	代表取締役社長	経営全般、グループ監査
坂田 浩己	代表取締役副社長	経営全般、総合企画、経理・財務、人事総務、人材育成センター、調達
水野 昭智	専務取締役	営業/国内外事業部門、調達
長谷 周一	専務取締役	新製品開発、品質保証、技術部門、パワトレ部門
新藤 健二	専務取締役	生技機能 (PJT・機能面でのサポート)
恒川 善光	専務取締役	安全健康、生産部門、製造部門
渡部 哲也	取締役	ERP推進、BR原価改革、情報システム、ボデー精鋼部門
武村 文雄	社外取締役	
中尾 俊夫	社外取締役	
中村 昭彦	社外取締役	

監査役

氏名	役職
高橋 樹	監査役
谷口 勝司	社外監査役
岩田 和之	社外監査役

執行役員

氏名	担当
児玉 賢隆	経理・財務、情報システム
窪田 浩司	人事総務、安全健康、人材育成センター
山口 佳仁	営業統括、PWT営業、NBE営業、FP35事業推進
安藤 弘樹	調達/品質保証部門
山田 高志	技術部門
香田 康彦	パワトレ部門
早川 栄一	生産部門
都筑 秀勝	製造部門
平子 正之	ASI、ASCI、SAM



氏名	役職	経営全般	グループ監査	総合企画	経理・財務	人事総務	人材育成センター	調達	営業/国内外事業部門	新製品開発	品質保証	技術部門	パワトレ部門	生技機能 (PJT・機能面でのサポート)	安全健康	生産部門	製造部門	ERP推進	BR原価改革	情報システム	ボデー精鋼部門	営業統括	PWT営業	NBE営業	FP35事業推進	調達/品質保証部門	ASI	ASCI	SAM
恒川 敬史	代表取締役社長	●	●																										
坂田 浩己	代表取締役副社長	●		●	●	●	●	●	●																				
水野 昭智	専務取締役							●	●																				
長谷 周一	専務取締役								●	●	●	●	●																
新藤 健二	専務取締役													●															
恒川 善光	専務取締役														●	●	●												
渡部 哲也	取締役																	●	●	●	●								
児玉 賢隆	執行役員			○																		○							
窪田 浩司	執行役員				○	○										○													
山口 佳仁	執行役員																					○	○	○	○				
安藤 弘樹	執行役員																									○			
山田 高志	執行役員										○																		
香田 康彦	執行役員											○																	
早川 栄一	執行役員															○													
都筑 秀勝	執行役員																												
平子 正之	執行役員																										○	○	○

概要	
商号	株式会社 三五
代表者	代表取締役社長 恒川 敬史
本社	愛知県名古屋市中区六野一丁目3番1号
創業	昭和3年6月1日
会社設立	昭和25年6月1日
資本金	6億881万円
売上高 ^{※1}	単独総売上高/3,045億円 連結総売上高/6,754億円
従業員数 ^{※1}	単独/2,790人 非正規社員(期間従業員等)を含む 連結/8,129人 非正規社員(期間従業員等)を含む

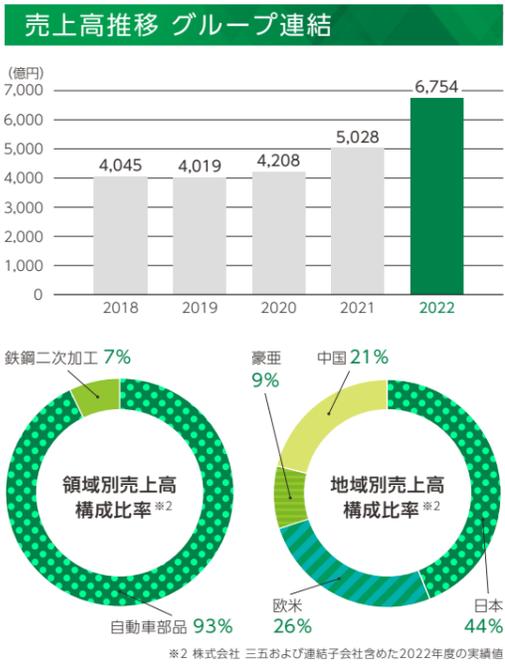
※1 2023年3月末

主要製品
・マフラー
・エキゾーストパイプ
・エキゾーストマニホールド
・ボディ部品
・ドアインパクトビーム
・その他自動車部品
・冷間鍛造部品
・みがき棒鋼
・引抜鋼管
・機械構造用炭素鋼管
・切削/研削みがき棒鋼
・建設用配管

主な取引先(順不同)
トヨタ自動車株式会社
日野自動車株式会社
ダイハツ工業株式会社
日産自動車株式会社
三菱自動車工業株式会社
いすゞ自動車株式会社
株式会社SUBARU
マツダ株式会社
株式会社豊田自動織機
トヨタ自動車東日本株式会社
トヨタ車体株式会社
株式会社トヨタカスタマイジング&ディベロップメント
株式会社アイシン
株式会社ジェイテクト
KYB株式会社
豊田通商株式会社
住友商事株式会社
浅井産業株式会社
株式会社メタルワン
株式会社カノークス

主な取引銀行
三菱UFJ銀行
三井住友銀行
みずほ銀行
名古屋銀行

沿革	
1928年 6月	恒川鉄工所を創業、プレス加工を開始
1934年 9月	株式会社豊田自動織機製作所と取引開始
1937年 8月	トヨタ自動車工業株式会社と取引開始
1950年 6月	株式会社三五を設立
1950年 9月	高蔵工場(現・本社 旧名古屋工場)を新設
1954年 3月	排気系(マフラー、エキゾースト)の製造開始
1962年 5月	本社名古屋工場にマフラー、エキゾーストパイプの研究室を設置
1967年 8月	三好工場(磨棒鋼の専門工場)を新設
1973年 11月	豊田工場にマフラー、エキゾーストパイプの技術・研究棟完成
1976年 5月	トヨタ生産方式導入
1987年 1月	米国に合弁会社「Arvin Sango, Inc.」設立(初の海外進出)
1994年 8月	八和田山工場に「技術本館」完成
2008年 11月	本社(ECO35)にマフラーミュージアム完成
2015年 6月	豊田技術センター(旧豊田工場)に「第2技術館」完成
2016年 5月	中国に「三五広州R&Dセンター」完成
2017年 10月	アメリカに「ASIテクニカルセンター」完成
2021年 6月	ISO9001・2015を認証取得
2023年 5月	福田工場に「新プレス棟」完成



本社

〒456-0023
愛知県名古屋市中区六野一丁目3番1号
TEL(052)882-0035
FAX(052)882-3562

株式会社三五の
詳しい情報は
こちらから▼

<https://sango.jp>

工場 (中部地方に8工場)

豊田技術センター/R&Dセンター 〒471-0836 愛知県豊田市鴻ノ巣町三丁目1番地 TEL(0565)28-3535(代) FAX(0565)28-4463	三好工場 〒470-0224 愛知県みよし市三好町井ノ口47番地 TEL(0561)32-3511(代) FAX(0561)34-0157	福田工場 〒470-0294 愛知県みよし市福田町宮下1番地1 TEL(0561)34-0035(代) FAX(0561)34-1240	とよはし工場 〒441-8074 愛知県豊橋市明海町三丁目33番地 TEL(0532)23-3515(代) FAX(0532)23-3519
八和田山工場/R&Dセンター 〒470-0224 愛知県みよし市三好町八和田山5番地35 TEL(0561)32-3501(代) FAX(0561)32-0235	三好第3工場 〒470-0224 愛知県みよし市三好町池守田63番地 TEL(0561)33-3595(代) FAX(0561)33-3594	いなべ工場 〒511-0508 三重県いなべ市藤原町藤ヶ丘1番地1 TEL(0594)46-5135(代) FAX(0594)46-3560	米野工場 〒511-0502 三重県いなべ市藤原町上相場2438-1 TEL(0594)46-8635(代) FAX(0594)46-8636

国内・海外拠点

- A 株式会社 三五北海道**
〒059-1373
北海道苫小牧市真砂町41番地2
TEL(0144)51-5135
- B 株式会社 三五関東**
〒304-0005
茨城県下妻市半谷1100番5
TEL(0296)45-0035
- C 株式会社 三福**
〒828-0044
福岡県豊前市大字小石原185-8
TEL(0979)84-0735
- D SEセンター**
〒160-0023
東京都新宿区西新宿3丁目2番11号
新宿三井ビルディング2号館1606号室
TEL(03)5909-3935
FAX(03)3347-1135
- E 株式会社 三五技術研究所**
〒456-0004
愛知県名古屋市中区桜田町17番12号
TEL(052)884-3531
- F 株式会社 三五パートナーズ**
〒470-0294
愛知県みよし市福田町宮下1番地1
TEL(0561)34-8301

- 1 トルコ (STI)**
Sango Turkey, Inc.(TUR)
- 2 インド (SIAP)**
Sango India Automotive Parts Pvt. Ltd.(IND)
- 3 タイ(2工場) (STEM)**
Sango Thai Engineering & Manufacturing Co., Ltd.(THA)
- 4 インドネシア (SID)**
PT. Sango Indonesia(IND)
- 5 中国・広州 (GSC)**
Guangzhou Sango Automotive Parts Co., Ltd.(CHN)+R&D Center
- 6 中国・襄陽 (XSC)**
Xiangyang Sango Automotive Parts Co., Ltd.(CHN)
- 7 中国・天津 (TSC)**
Tianjin Sango Automotive Parts Co., Ltd.(CHN)
- 8 カナダ (ASCI)**
Arvin Sango Canada, Inc.(CAN)
- 9 アメリカ(5工場) (ASI)**
Arvin Sango, Inc.(USA)+ R&D Center
- 10 メキシコ (SAM)**
Sango Auto Parts Mexico, S.A. de C.V.(MEX)

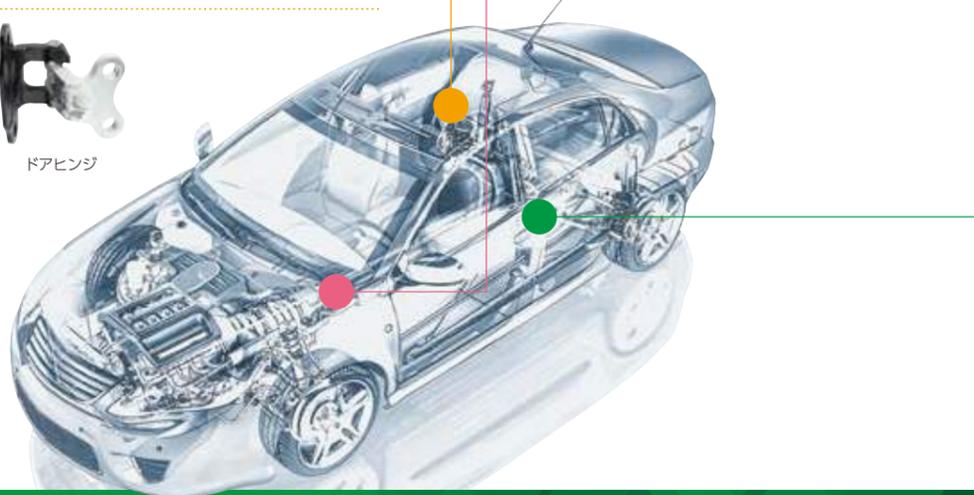
海外技術支援先企業所在国
メキシコ、マレーシア、ブラジル、インドネシア、アルゼンチン、台湾、南アフリカ、タイ

製品紹介

ボディ・シャシー製品



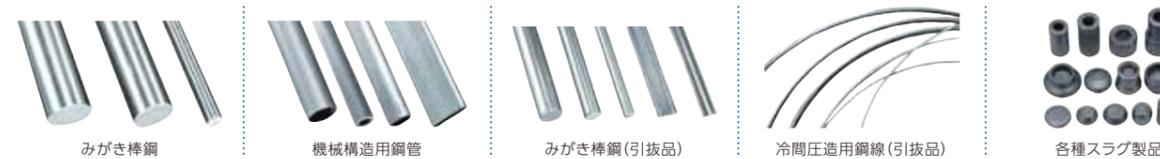
駆動系製品



排気システム



精鋼製品



非自動車製品

自動車分野で培ったものづくりの技術を活かし、非自動車分野の製品開発を進めています。



数字で見る三五 2022年度

環境

CO₂排出量



累計植樹本数



植樹による累計CO₂吸収・固定量



社会

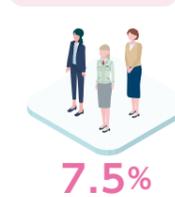
従業員数



平均年齢



女性従業員比率



平均勤続年数



障がい者雇用率



女性管理職比率



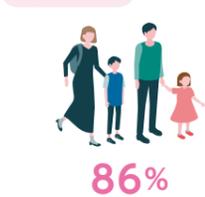
育児休業取得率



育児休業からの復職率



有給取得率



平均残業時間



社内教育講座数



通信教育講座数



国家技能検定資格取得者数



ガバナンス

取締役(社外取締役3名を含む)



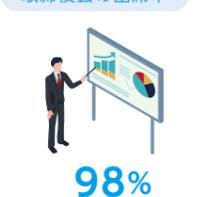
監査役(社外監査役2名を含む)



取締役会の開催回数



取締役会の出席率



(Sangoヘルプ☆らいん) 内部通報相談件数



コンプライアンスKYT(危険予知訓練) 参加チーム数(延べ)



セキュリティ研修受講者数(延べ)



*1 三五グループ全体の実績値 期間従業員・パート含む直接雇用人数(印ない箇所は三五単体の値) *2 女性管理職数 ÷ 管理職数 × 100%、管理職=基幹職以上