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/

Pure AIR & More.

SANGO

SANGO Group Report 2025

SANGO
人-もの-環境を結ぶ ものづくり

ご挨拶

環境の三五、
そして新たな価値を創る三五へ。
未来に向けた一歩を踏み出します。

三五グループは、創業から97年、設立から75年にわたり、三五製品の創出を通じて社会の発展や課題解決に取り組み、ステークホルダーの皆様と共に歩んできました。

私たちは2024年9月、新たな長期ビジョン「SANGOグループVISION2040」を策定しました。スローガン「Pure AIR & More.」には、空気を浄化し、環境にやさしい製品を届けるこれまでの価値に加え、「それ以上」の新たな価値を創出し続ける決意を込めています。

自動車業界を取り巻く環境は、電動化の加速やグローバルな経済・安全保障の変化、脱炭素社会への取り組み強化など、大きな変化の中にあります。こうした中、私たちは既存の排気系技術の深化に加え、ボディ部品や電池関連部品など新たな領域への挑戦を着実に進めています。また、福田工場での大型プレス機の導入や新工場の建設、排気管事業の再編といった将来を見据えた施策にも積極的に取り組んでいます。

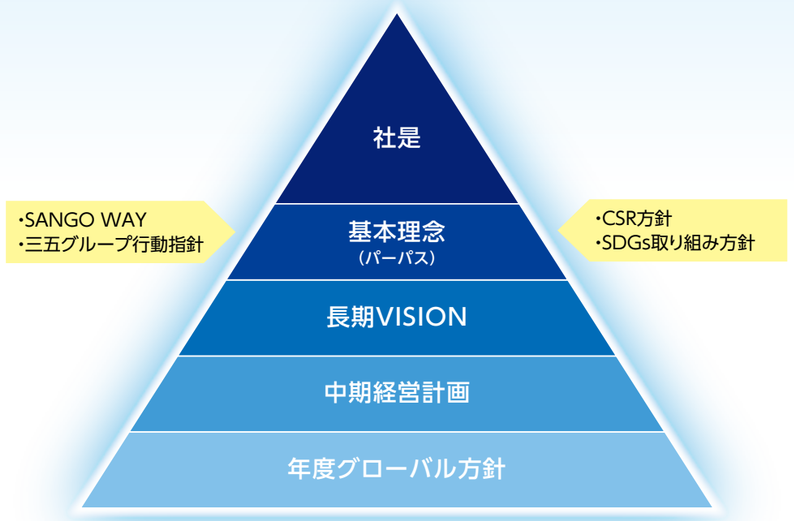
2025年は中期経営計画2025の最終年であり、三五グループが次のステージへ飛躍するための重要な節目でもあります。長期ビジョンの実現に向け、経営基盤を強化しながら、グループ一丸となって新たな価値の創造に挑戦してまいります。

三五グループはこれからも、地球環境との調和を大切にし、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。お客様、取引先、地域社会の皆様におかれましては、今後とも変わらぬご支援、ご鞭撻を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役社長　**水野 昭智**

CONTENTS

ご挨拶 …… 01
三五グループ理念体系図 …… 02
〈特集〉
三五グループ　中長期戦略ロードマップ …… 03
SANGOグループVISION2040 …… 05
中期経営計画2025 振り返り …… 07
・将来あるべき工場に向けた重点取り組み …… 09
・人材育成と職場力の強化を目指した取り組み …… 10
〈未来トーク〉
ものづくりの魅力について語る …… 11
〈ESG報告〉
環境 …… 13
社会 …… 17
ガバナンス …… 23
〈会社情報〉
製品紹介 …… 26
会社概要 …… 27
数字で見る三五 …… 29



社是

三五グループの繁栄
私達の地球　私達の会社
そして私達の繁栄につとめましょう

基本理念（パーパス）

持続可能な社会の実現のため、「環境の三五」「人を大切にする企業グループ」を目指します。

- チャレンジ精神と行動力、伝統を継承した、世界で活躍する「ひとづくり」
- 技術を革新し、独創的な製品をつくり出す世界最高の「ものづくり」
- 地域社会と一体となった、個人と地球が調和する「環境づくり」

長期VISION

SANGOグループ VISION 2040
Pure AIR & More.

- ものづくり/コトづくりを通して、安全・安心で持続可能な社会に貢献する
- 働く仲間が自己の成長を通じて、働きがい・幸せを感じる環境を提供する

※詳しくは P05-06 参照

中期経営計画2025

2025年に向けた経営方針

※詳しくは P07-10 参照

SANGO WAY（行動原則）

三五従業員として自身の行動が、
正しいかどうか判断するものさし

Ⅰ.公正と誠実な行動
Ⅱ.人材育成と強い団結力（teamwork）
Ⅲ.チャレンジ精神
Ⅳ.革新と独創性
Ⅴ.現地現物

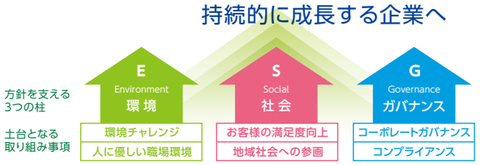
三五グループ行動指針

三五従業員が規範・羅針盤とすべき
基本的な指針および具体的な留意点

1.人権尊重
2.法律・ルールの厳守
3.安全衛生
4.会社資産の保護
5.情報の適正管理と公開の透明性、説明責任
6.公平・公正な関係
7.環境保護と社会貢献活動
8.各国の文化・慣習を尊重した運営

CSR方針

社会に貢献し、信頼される、
持続的に成長する企業へ



SDGs取り組み方針

私たちは、三五基本理念に基づき地球環境に配慮し、地域社会との調和を目指す企業として自らの成長を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します

三五グループ
中長期戦略ロードマップ

三五グループ(以降、当社)は、2040年に向けた将来像を描いた長期ビジョン「SANGOグループVISION2040」を、社是・基本理念の改定とともに2024年10月に発表しました。「Pure AIR & More.」というスローガンの下、環境の三五として持続可能な社会の実現に貢献していきます。

中長期戦略の基本的な考えとして、未来のありたい将来像を起点とし、逆算し戦略を考える「バックキャスティング」と、現在を起点とし、未来を予測し戦略を考える「フォーキャスティング」があり、当社はその両輪で進めていきます。また、環境変化が多く不確実な世の中に対し、5ヵ年毎の中期経営計画の策定で戦略を具現化し、更には単年度方針に落とし込みながら、ありたい将来像である「Pure AIR & More.」の実現に向けて推進していきます。

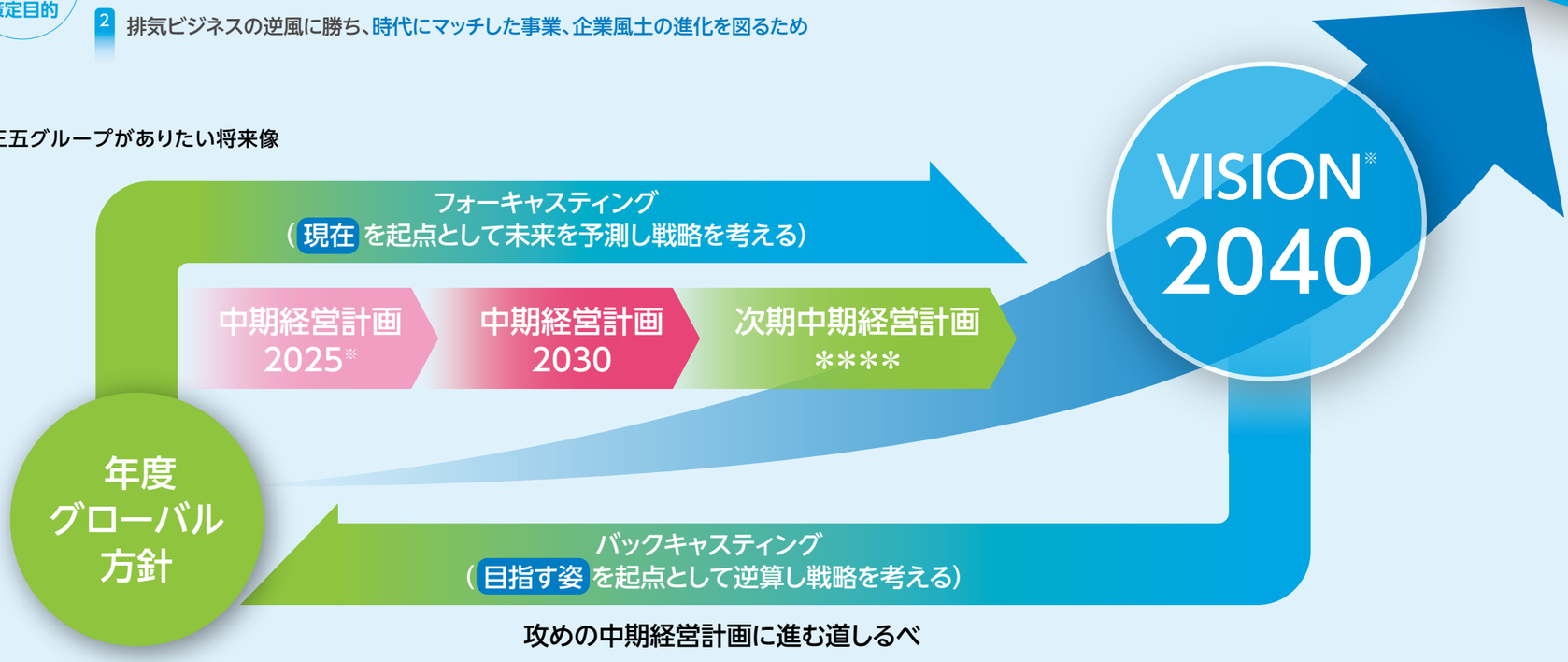
VISION 2040 とは?

三五グループが事業を通じて実現したい15年後、2040年に向けたビジョンを明文化したもの

VISION 2040 策定目的

1. 地球規模でのサステナブルな社会を目指す動力として、企業経営の在り方もパーパス経営が求められており、パーパスを意識したVISIONを示すため
2. 排気ビジネスの逆風に勝ち、時代にマッチした事業、企業風土の進化を図るため

●三五グループがありたい将来像



攻めの中期経営計画に進む道しるべ

ありたい将来像

Pure AIR & More.

環境のSANGOとして今後も空気をキレイにし、
持続可能な社会に向けて
地域社会、お客様、社員のために
「環境のSANGO」へ
もっと もっと。

SANGOグループ VISION2040

※P05～10でVISION2040と中期経営計画2025について紹介

SANGO
グループVISION2040

取締役副社長　坂田 浩己

スローガンである「Pure AIR & More.」には、これまで環境課題に真摯に取り組んできた先人たちの挑戦するDNAを継承しつつ、これからも更に空気を浄化し、キレイにし、心地よい音色、そして自動車領域を超えた新たな価値の提供へと挑戦していく決意が込められています。

今回のビジョン策定プロセスの特徴は、若手・中堅世代3チームと基幹職・幹部職1チーム(計35名)を巻きこみながら進めたことです。経営層だけでなく、各世代の想いも込めて、従業員全員が共感できる三五の未来を示したのが、VISION2040です。

持続可能な社会をつくるため、地域社会からより親しまれ、信頼されるため、お客様の輝く笑顔、そして社員の未来のしあわせのために、環境の三五へ、もっともっと。力を合わせて進んでいきます。

スローガン
三五グループの全従業員が、同じ志を目指すための「合言葉」

Pure AIR & More.

スローガンに込めた想い

Pure AIR
環境の三五として、
今後も空気を浄化しキレイにしていく
価値を提供していく

More.
Pure AIR以外にも
更なる新しい価値を提供していく
想いを込める

ミッション
スローガンを達成するために、事業と職場それぞれが果たすべき使命

外 事業
ものづくり/コトづくり[※1]を通して、
安全・安心で持続可能な社会に貢献する

相互深化

内 職場
働く仲間が自己の成長を通じて、
働きがい・幸せを感じる環境を提供する

※1:製品そのものの設計・生産だけでなく、ユーザーが期待する体験を付加価値として製品を通じて提供する(例:心地よい音色づくり)

目指すべき2つの事業領域
ミッションを達成するために注力する2つの領域

モビリティ ソリューション領域

実現したいコト
- マルチパスウェイに追従したボディ/駆動系製品の更なる拡大
- 排気系事業の新たな可能性の追求(例:M&A・協業含む)
- 規制を先取りした環境に優しい製品への深化/創出
- 次世代モビリティに関するパーツ・サービス創出
- 既存素材/新素材を含め開発～加工まで一貫した製品創出・分野拡大

エネルギー・インフラ ソリューション領域

実現したいコト
- インフラ老朽化(維持/更新需要増)、労働人口不足を解消する インフラビジネス拡大(例:JIS/規格化)
- 都市インフラ/生活環境に関するビジネスへの進出
- 次世代エネルギー関連製品の創出(例:水素、スマートシティなど)

経営基盤
笑顔あふれる元気な会社となるための土台と発展したい6つの機能

人材 / 財務 / ガバナンス / 研究・開発 / サプライチェーン / ものづくり

企業風土
Well-Being実現、自己成長を通じた幸せ/働きがい、従業員エンゲージメント向上

経営目標
経営として2040年に目指す定性的・定量的な目標

非財務
- E CO_2排出量2050カーボンニュートラル達成
- S 従業員エンゲージメント向上、多様性に富んだ人材登用
- G 法令/企業倫理遵守、健全な経営ガバナンス体制

財務
- グループ連結利益率： 7% 以上[※2]
- 新規事業売上高割合：10% 以上[※2]

※2:支給品除く

中期経営計画2025 振り返り

2021年から進めてきた中期経営計画2025（以降、中計2025）は、2025年度に最終年を迎えます。中計2025策定時に経営課題を3つの問題に層別し、これらの解決のために打ち出した5つの項目を経営方針の骨格（5本柱）として、さまざまな施策に取り組んできました。

2025年度は、これまでの成果と学びを振り返り、未来に向けたステップを確認しつつ、SANGOグループVISION2040につなげる活動を行っています。

●中計2025策定当時の経営課題

（1）収益構造（含事業）の問題	各事業の将来戦略を立て直し、バランスのあるリソーセス/適正化が必要
（2）事業成長・変化に向けた「武器＝技術力」の問題	既存製品の生産技術・新製品開発の遅れ
（3）内部的な成長阻害要因の問題	職場マネジメント関連で挙がった課題解決

●中計2025で打ち出した経営方針の骨格（5本柱）に対する実績

経営方針の骨格	主な施策	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
①事業ごとの戦略立て直し	●排気系事業利益向上 ●ボディ事業強化 ●精鋼・シャシー事業再編 ●建築設備向け次世代配管FP35の事業化	製品の特色に応じた効率的な買い・造り・売り方の確立 大型プレス機導入、大型ボディ製品の量産 FP35技術開発		素材加工から部品加工への変革 FP35市場・事業化調査	FP35の事業化、㈱メグリス操業	
②技術開発力の強化	●水素技術開発 ●加工技術強化 ●電動化対応技術開発	水素貯蔵・輸送に関する新規技術開発 加工技術の強化（パイプ加工、レーザー溶接技術の応用）	電池パック、モジュール部品の受注活動 自社設計による電池冷却器開発		電池冷却器の受注活動	
③収益構造の改革	●収益改善活動 ●原価管理の基盤強化	全社収益改善活動の推進	原価管理の考え方・ルールの再構築			
④安全・品質を確保したものづくり改革の推進	●基幹システムの全面見直し ●造り方・運び方改革	ERPの導入準備（データの一元化、業務プロセス改革など）			ERPの稼働	
		ライン集約による生産性向上（補給品および号口ライン）				
		工場の運搬作業の自動化				
		福田工場の再編（第2プレス棟、金型倉庫、自動化部品倉庫、物流センターの新設・稼働）				
⑤人材育成と職場力の強化	●人事制度再構築 ●働き方、職場環境改革 ●階層別教育、コミュニケーション力向上 ●採用力の強化	新人事制度構築・運用（賃金・資格・面談・再雇用制度の見直し）				
		従業員満足度調査、在宅勤務制度導入、育児関連制度拡充、カフェテリアプラン導入				
		育成に関する新制度、事技職場における“マネトーク”展開				
		採用戦略プログラム制定、越境学習導入				

将来あるべき工場に向けた重点取り組み

中計2025で経営方針に謳っている「安全・品質を確保したものづくり改革の推進」「人材育成と職場力の強化」として、当社は、生産現場のスマートファクトリー化に向けた取り組みを行っています。IoT・AIを活用した効率的かつ柔軟な工場運営を実現して、誰もが楽しく働ける環境を整え、従業員の力を最大限に引き出す組織を目指します。同時にダイバーシティの課題にも対応しつつ生産性と働きがいの両立を実現させ、従業員が心身ともに充実し、長期的に活躍できる職場づくりを進めています。

●実績報告

笑顔と活気に満ちた職場づくりを推進するため、そして、柔軟で効率的な工場運営と競争力の強化を実現するため、2021年から以下の活動に注力してきました。

(1)技能育成による技能伝承と人材育成

ものづくり企業として、高技能者の育成に力を入れています。社内技能検定や技能五輪“さんごりん”の開催、国家技能検定への挑戦の後押しを行っています。また、補給品や極少量品ラインで必要な手溶接や手曲げ作業をベテランと若い人とのペアで行う“匠ライン”の導入で、技能伝承を図っています。

(2)魅力ある職場・働きやすい職場づくり

従業員がリフレッシュできる休憩スペースの充実に取り組んでいます。快適な環境や明るい雰囲気の中で休憩することで、気持ちを切り替え集中力を回復することを目指します。部署を越えた交流の場としても活用されており、仕事の効率やパフォーマンス向上につながっています。

(3)市民開発者の育成とDXの活用

従業員自らが業務を効率化し、問題を解決できるよう一般従業員を「市民開発者」として育成しています。また、デジタルトランスフォーメーション(DX)を積極的に活用し、生産管理や品質向上、省エネなど多方面での改善を図っています。

2024年6月、第9回さんごりん

福田工場 物流センター(上)、
福田工場 第4製造課(下)の休憩スペース

●2025年度 取組事項

事業	客先直結生産のための生産および保全技能習得と人材育成	情報	生産情報の収集とデータ活用
働き方	高齢者・女性などに優しいラインづくり(各工場1ライン)	品質	AIカメラによる良否判定、ワイヤ送給抵抗可視化、他データ収集
技能の伝承	匠ラインの育成環境準備と高技能者育成	保全	予知保全のためのデータ収集(振動・電流・温度など)
運び方	部品ストア～生産ライン～完成品置場までの自働化(各工場1エリア)	生産	3Dカメラ利用によるピッキング技術導入
職場環境	暑熱対策、休憩スペースの拡充、歩行帯の整備		

ものづくりを、次の時代へ。～デジタルで変わる現場と未来～

DXは単なる効率化にとどまらず「現場力」と「技術力」の融合により、新たな価値を生み出す原動力となっています。2024年度からは、従来の検査工程を見直し、より精度の高い品質確認を行うためにデジタルの力を活用しています。その一例として、アイトラッキングによる可視化があります。視線を可視化することで重点監視ポイントの確認が行えているかを定期的に確認できるようになりました。

トラッキング用の眼鏡を装着して確認

中期経営計画2025において製造部は、安全を最優先とし「品質向上・省エネ・効率化」を軸に、生産性と環境性能の両立を目指しています。ボディ部品の増産に向けた設備投資を実施し、自働化・IoT導入でスマートファクトリー化の推進も行ってきました。多様なライフスタイルに合う職場環境を整え、ワークライフバランスの向上で従業員のモチベーション維持につなげ、現場力と技能伝承で、持続可能なものづくりを全員笑顔で進めていきたいと思います。

執行役員/技能向上会議 議長　神塚 源一

人材育成と職場力の強化を目指した取り組み

三五は、中計2025で掲げた「人材育成と職場力の強化」の達成に向け、従業員エンゲージメントの向上を目指し、人事制度を刷新しました。近年、働き方の多様化が進む中、従業員エンゲージメントの向上に取り組む会社が増えています。エンゲージメントとは、会社と従業員で確かな信頼関係を築き上げ、共に成長していこうという考え方で、従業員の働きがいや会社の成長につながる要素として重要視されています。

三五の目指すエンゲージメントは、全ての従業員が正しい緊張感を持って明るく、前向きかつ積極的に仕事に励み、自身の成長・喜びを感じてもらうというものです。この考え方が浸透していくことで、従業員のモチベーションもUPし、職場の雰囲気が良くなる、業務品質が向上する、ひいては会社の業績向上へとつながることを期待しています。

●実績報告

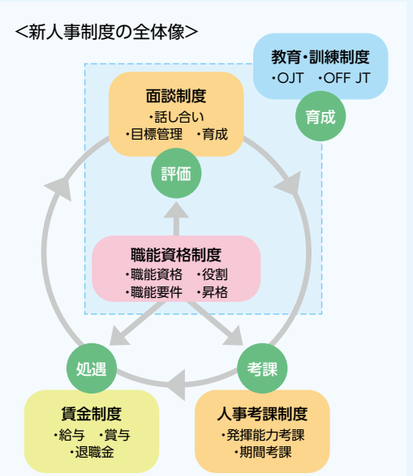
変革に意志を持ってチャレンジしている人がより活躍できるよう2021年より進めてきた人事制度改革は、2022年4月に幹部職・基幹職から導入が始まり、事技員・技能員へと順次切替えが行われ、2025年度の完了を目指しています。同時に再雇用制度も大幅に見直し、新たにスタートを切りました。今後は導入後の効果を検証していきながら、従業員全員がイキイキと活躍できる会社を目指していきます。

●人事制度改革の歩み

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
幹部職・基幹職	検討開始(20年度)	●職能資格、面談、人事考課制度を刷新 ●賃金制度を刷新 → ●完全移行(移行調整期間)				
事技員・技能員			●職能資格、面談、人事考課制度を刷新 ●賃金制度を刷新 → ●完全移行(移行調整期間)			
再雇用				●再雇用資格・面談・人事考課制度の新設、賃金制度見直し		

新人事制度のねらい

・よりがんばった人(より大きな成果を出した人)、
　意欲・やる気のある人が報われる働き方の早期実現
・常に能力向上に励み、成長・活躍のステージにあった人事制度を実現
・役割の大きさに応じたメリハリのある処遇(給与、昇格、賞与)を実現
・長期持続的に意欲・やる気/向上心を持ち続ける人材を育成



人事制度理解促進に向けた取り組み

新人事制度のねらいと内容について理解を深めてもらうため、2024年12月には人事制度ハンドブックを発行し、全従業員に配付しました。イラストを多く取り入れ、読みやすく分かりやすい冊子制作を心掛けました。

社員一人ひとりが自身の成長を実感し、意欲を持って働くことができる職場環境を目指して、複数年にわたり人事制度の改革に取り組んできました。従来制度から職能資格・評価・賃金の仕組みを抜本的に見直し、役割の大きさや仕事の成果に対して、公正で納得感のある制度へと刷新しています。今後も従業員の皆さんと対話を重ねながら、一人ひとりが自分らしい生き方を実現し、心身ともに健やかに働けるよう、ウェルビーイングの向上に取り組み、より良い職場環境づくりを進めていきます。

執行役員　永田 和巳

未来トーク
FUTURE TALK

ものづくりの魅力について語る

三五グループの
“ものづくり”に対する思いや
やりがい、魅力、将来への期待について
さまざまな立場の社員と役員が集まり
トークを繰り広げました。

Q1 どんなところにものづくりの魅力を感じますか?

水谷 自分で考え、設計し、それを形にするのがものづくりの魅力だと思います。自分の思い描いていたものができたときは、とてもうれしいですね。

鈴木 製造現場に近い職場に配属されていて、誇りを持って仕事をしている現場の方々と一緒に、納期に間に合うよう日々仕事をするのは醍醐味です。

早川 私は、部品が完成するまでの工程を1から教えてもらったときに、こういうふうに完成するんだと、ものづくりの面白さを感じました。

藤城 社内ほぼ全ての部署が直接的間接的にかかわり、どこが欠けても駄目で、全員参加でものづくりに取り組んでいることに魅力を感じます。

天野 皆さんも経験したことがあると思いますが、紙に描かれた絵が数年後に製品となってお客様に届けられるまでの工程で、いろいろな部署が激しく議論をしてものづくりをします。でもみんな、いいものをお客様に届けたいという思いは一緒なんです。全員参加という言葉も出ましたが、三五は全員で歴史をつくってきたとも言えると思います。

山田 私は、ものづくりは単に製造することではなく、新しい付加価値を生み出す活動だと思っています。自分たちがかかわった製品が、社会に役立つとか、環境問題への対応や人の生活を豊かにするとか。そこに、仕事のやりがいを感じられるのかなと思いますね。

Q2 あなたにとってのやりがいとは?

水谷 非自動車分野における難加工技術の開発を進めている中で、「解析→トライ→フィードバック→改良」という流れが開発において非常に大事になってきます。私はそれを担当していますが、自分でやることでより理解も深まり、経験や知識が上がっていることを実感できるところにやりがいを感じます。

早川 見積り作成のため担当する部品を最初に図面で確認するのですが、それが完成し、その部品の付いた車が外で走っているのを見るのは、やりがいにつながりますね。

鈴木 私が以前、あるプロジェクトを達成した時、もっとこうしたいけど難しいだろうなと諦めかけたことがありました。たまたま当時の社長と若手社員との座談会の場で思い切って相談したところ、その場ですぐにプロジェクトが発足しました。山田さんにも協力いただき、新しい仕組みをつくりました。それが今も運用され、さまざまな立場の人たちに喜んでもらえていることに、やった甲斐があったと感じています。

天野 私も若い頃、当時の上司に「一回やってみよう」と言われて取り組んだ経験がありますが、三五には仕事を任せる社風があるんですね。それによって、各個人が次にどう進めようかと考えて仕事と向き合うことが、やりがいにつながっているのではないでしょうか。会社としては、スキルアップのための教育体制や、やりがいを評価につなげる仕組みを整えてきています。これからもやりがいを大切にしていきたいです。

Q3 あなたにとっての三五の魅力とは?

早川 現在、育休から戻り時短勤務で働いています。時間内で終われるように自分で管理できるので働きやすい職場だと思います。全社的に女性で復職している人は多いと感じます。

鈴木 やるときはみんなで一気に物事を突き進める、一枚岩の力強さと迫力は魅力の一つではないでしょうか。

藤城 建築業界以外でもいろいろな新しい業界でチャレンジして、手掛けるビジネスが多いのが三五の魅力だと思います。さまざまな分野に挑戦することで、技術力や知見が更に広く深くなることも三五の強みにつながりますよ。

天野 藤城さんの話につながりますが、非常に幅広い分野で、三五はチャンスの引き出しが多いというところが最大の魅力かなと思います。

山田 三五の基本理念に、「人を大切にする企業グループを目指す」ということがあります。いいものづくりのための人づくり。そのための福利厚生や風通しのいい職場などの働きやすい環境づくりをしている点ですね。これはこれからも大切にしていきたいです。

Q4 三五が5年後、10年後にどんな会社になっていてほしいですか?

水谷 失敗を恐れず挑戦し続けられる会社だといいですね。

早川 新しい業界に挑戦していることを、実は今日初めて知りましたが、いろんな業界にもっと進出していける会社だといいなと思います。

鈴木 最近感じているのは、事技スタッフがもっといろんな部署を経験できるといいかなということです。そうするとさまざまな角度から物事を考え、発想の幅が広がり、結果的に現場力の向上につながるのではないでしょうか。

藤城 現場ファーストのものづくりの会社は強いと思っています。ものづくりの会社として生きていく以上、5年後10年後だけではなく、50年先100年先も現場を強くすることにフォーカスした会社であってくれるとうれしいです。

天野 これからも「環境の三五」として環境に良いものを世界に提供することで、私たちも誇りを持って働くことができる、win-winの会社を築き上げていきたいです。

山田 皆さんがそれぞれ抱いている考えの根底の話になりますが、常にチャレンジ精神を忘れず、ものづくりの技術革新にどんどん挑戦し続ける会社でありたいなと思っています。

製品・技術開発部
加工開発室
水谷 佳景流

入社7年目。非自動車業界への参入を目指し、難加工材の加工開発を担当。

執行役員
天野 潔

入社36年目。調達部に配属されその後さまざまな部署を経て現在は生産統括を担当。

部品営業部 ボデー営業室
早川 麻衣

入社12年目。5年間の産休と育休から、2024年7月に復帰。現在は試作見積り担当。

いなべ工務部 工務課
鈴木 伸

入社13年目。メインの業務は、製品納入のための生産と納入の進捗管理。

執行役員
山田 高志

入社33年目。品質保証や調達などの業務に携わり、現在は技術統括を担当。

生産統括部 生産企画室
藤城 佑輔

入社9年目。新しく受注した部品の内外製の検討が主な業務。

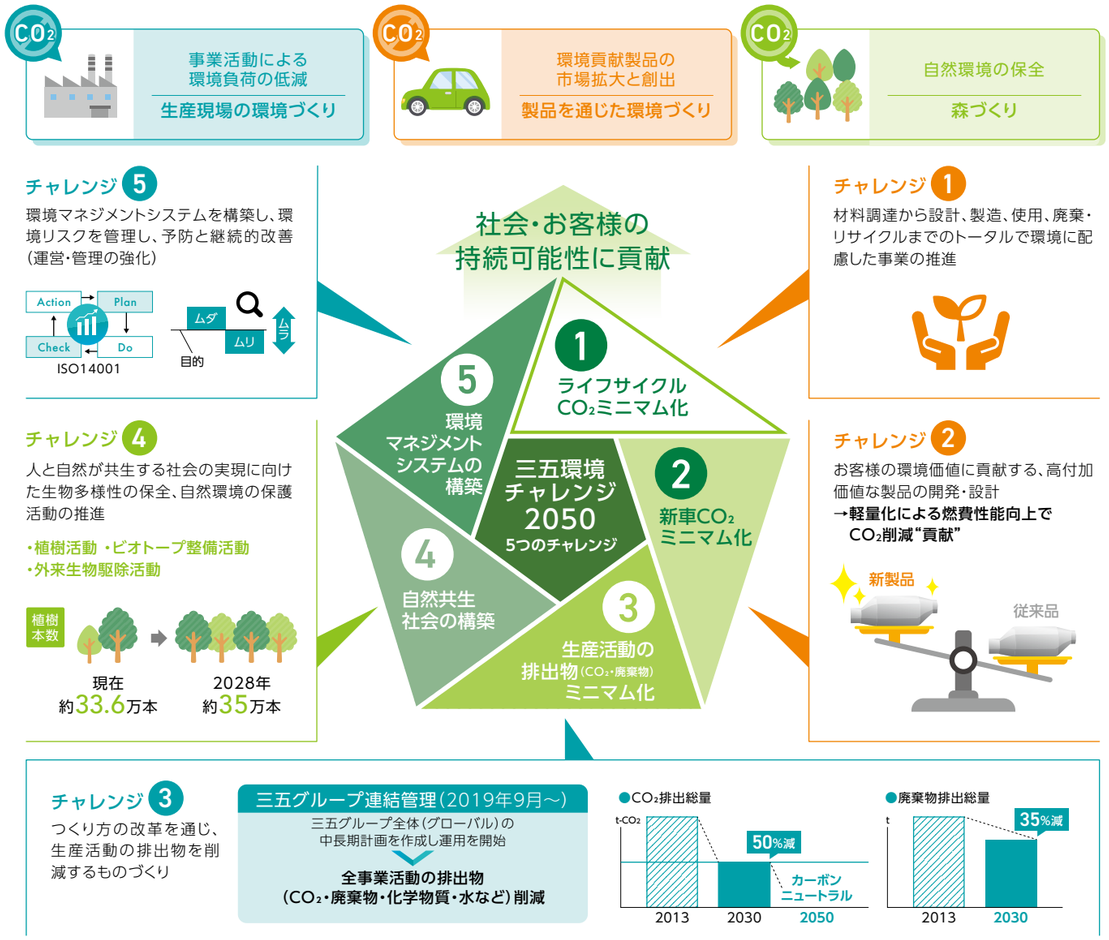
環境

ESG Environment

三五グループはCSR方針に「社会に貢献し、信頼される、持続的に成長する企業へ」を掲げ、ESG経営を推進しています。E（環境）では、「環境チャレンジ」と「人に優しい職場環境」への取り組みなどを通じて、経済成長と地球環境保全の両立を図るとともに、カーボンニュートラルに向けた活動をしています。

環境長期ビジョン"三五環境チャレンジ2050"

当社は、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。



●三五環境チャレンジ2050達成までのステップ

第2次環境取組みプランは、2023年度からスタートした中期環境行動計画です。
2026年度までの取り組み事項や定量的な目標値を定めています。

次のページで
2024年度の
実績を紹介

第1次環境取組みプラン 2018～2022 ／ **第2次環境取組みプラン 2023～2026** ／ 第3次環境取組みプラン 2027～2030 … 第7次環境取組みプラン 2046～2050

三五グループ「第2次環境取組みプラン」2024年度実績（抜粋）

●CO_2排出量と廃棄物排出量

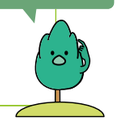
2024年度 目標	2024年度 実績	結果
◆CO_2（スコープ1,2※1）排出量 【三五+国内事業体※2】 52,967 t-CO_2（2013年度比 27%削減）	55,777 t-CO_2	目標達成率 95%
◆廃棄物排出量 【三五グループ全体（グローバル）】 5,225 t（2013年度比 25%削減）	7,007 t	目標達成率 75%

※1 世界的基準GHGプロトコル、スコープ1（事業者自らによる温室効果ガスの直接排出）、スコープ2（他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出）
※2 海外事業体のCO_2（スコープ1,2）排出量については、各国毎にBM目標を定めて推進中

●主な活動と成果

分類	三五環境チャレンジ2050 5つのチャレンジ		取り組み項目	2024年度 実績
環境貢献製品の市場拡大と創出	1. ライフサイクルCO_2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	製品単位のライフサイクルCO_2排出量低減	・排気管対象モデルの製品単位ライフサイクルCO_2排出量を算出（素材製造時・生産時・輸送時・自動車走行時） ・新モデルは前モデル比30%低減
			仕入先・物流過程における環境負荷の見える化、CO_2低減活動	・仕入先（31社）のエネルギー使用量調査の実施と改善事例を横展し、仕入先のCO_2削減目標を達成。客先支援の下、代表仕入先（1社）のエネルギー使用量低減活動を共同で推進（継続中） ・物流費低減活動により輸送・配送時CO_2排出量削減目標を達成
	2. 新車CO_2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	軽量化による燃費貢献	・性能の向上、法規制値を遵守しつつ、主要車種の排気管・エキゾーストマニホールドに設定した軽量化目標を達成（5.2kg軽量化） ・環境に寄与する新製品の開発も推進中
事業活動による環境負荷の低減	3. 生産活動の排出物（CO_2・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	自社工場・ライフサイクルCO_2排出量の削減	・三五 いなべ工場に太陽光パネルを導入し発電開始したことにより、CO_2排出量を505t削減 ・新規プロジェクト導入時に原価低減・環境負荷削減（CO_2削減）を目的として生産性向上、設備費低減、材料費低減などを検討 ・大型プレスの電力使用量を実測し、スライドストロークを見直したことにより、CO_2排出量を削減 ・生産量増加と排出係数悪化の影響で目標を未達
			日常生産活動における廃棄物排出量の削減	・廃塩酸処理の削減、含油排水量削減の効果が大きかったが、グローバルでは生産数増加や計画外の廃棄物の影響で目標を未達
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	CO_2吸収・削減に向けた森づくり	・累計植樹本数は 336,805本となり、CO_2吸収1,276tに貢献 ・2025愛知環境賞 優秀賞受賞（グローバルでの自然共生活動を継続推進していることが評価された） ・ECO35が生物多様性の保全が図られている区域として自然共生サイトに認定
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	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）	環境法令遵守と環境事故の未然防止活動	・ISO14001認証継続（三五グループ取得率93%） ・環境法令遵守状況の定期チェック（2回/年）により是正・再発防止策実施済み
			環境情報の積極的開示による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］・水セキュリティ［Cランク］ ・従業員への環境意識向上活動として 環境月間特別行事実施（1回/年）

次のページで
2024年度活動
の一部を紹介



環 境

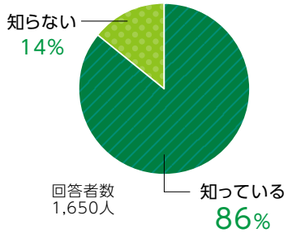
全員参加による中期環境行動計画の推進

チャレンジ❺

三五環境チャレンジ2050達成のため、2026年までのCO_2や廃棄物排出量の定量的な目標と具体的な活動計画を中期環境行動計画「第2次環境取組みプラン」として推進しています。

活動の目的や重要性を従業員が理解した上で推進していけるよう、毎年6月には環境月間特別行事を行い、第2次環境取組みプランの認知度向上を図っています。2024年度は動画やクイズを通じて、なぜ活動を行うのか、そして全ての業務が直接・間接的に環境取組みプランの目標達成につながっていることを伝えました。結果、認知度は86%となり、啓発活動実施前と比べて大幅に向上しました。今後も従業員一人ひとりの環境への関心を高める活動を通じて、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

●環境月間特別行事アンケート結果
第2次環境取組みプランの認知度



LCAにおけるカーボンニュートラルの取り組み

チャレンジ❶&❷

カーボンニュートラル実現に向け、当社は、製品開発から設計、材料調達から生産、廃棄、リサイクルに至るまで、LCA(ライフサイクルアセスメント)の観点で継続したCO_2削減活動に取り組んでいます。製品開発では、製品の軽量化設計やエミッション低減技術の開発が主な内容です。その上で、生産性を向上してCO_2削減につなげるため、製品毎の部品数削減や製品共通化を推進しています。

サプライヤーとお客様と共に行う活動としては、2024年度よりCN共創活動に参画し、サプライヤー各社が実施するカーボンニュートラル活動の効果を高め、自律性を促すため、現地に赴いて大手カーメーカーであるお客様が持つ知見の共有や困りごとに対するサポートを行っています。2024年度は、お客様から講師をお招きしてサプライヤー14社と三五から77名が参加する講演会を開催しました。また、サプライヤーと共同でカーボンニュートラル展を初開催し、多くの方に興味を持っていただきました。

2024年9月、CN共創活動

酸洗ラインのエアーブロー見直しによるCO_2削減

チャレンジ❸

当社は、従業員自らが行う改善活動を通して、省エネ・CO_2削減につなげています。三五 三好工場では、大きな設備を用いて線材製品を生産しています。そのため、消費電力も大きく、日々の改善活動が大きな効果をもたらします。線材の熱処理皮膜を硫酸で除去する酸洗ラインの硫酸槽では、従来、除去された皮膜や不純物を分離・除去するためにコンプレッサーエアーを使用していました。常時使用するエアーはエネルギーロスが大きかったため、2024年度に、金魚水槽の酸素供給用ポンプなどをヒントに、必要な時だけ使用できるブロアへの変更を行いました。この見直しによって、年間49.3tのCO_2削減につながりました。

年間CO_2削減量
49.3t

スケールの大きい酸洗ライン

酸洗ライン硫酸槽と今回導入したブロア

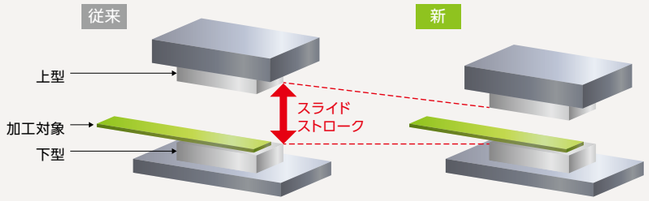
大型プレス機のスライドストローク変更によるCO_2削減

チャレンジ❸

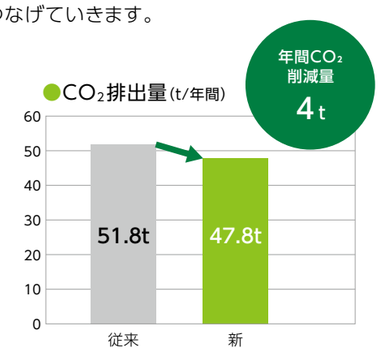
環境負荷削減の取り組みとして、当社では生産活動におけるCO_2排出量低減活動、省エネ活動を推進しています。製品のプレス加工を行っている三五 福田工場では、大型プレス機のスライドストロークの長さを短くすることで、当該プレス機において年間4トンのCO_2排出量の削減を可能にしました。

製品加工に対して必要以上にスライドストロークが長いと、スライドや上型の動きにムダが発生して電力消費量が多くなります。加工に必要な最低限の動き幅を見出し、スライドストロークを適正化することで電力消費量を7.7%低減しました。今後、他の大型プレス機にもこの考え方を採用して、更なるCO_2排出量の削減につなげていきます。

●改善イメージ



●CO_2排出量(t/年間)



地域と連携した自然共生活動

チャレンジ❹

当社は、生物多様性の向上とカーボンニュートラルの実現に向けて、森づくりを始めとした自然と共生する活動に取り組んでいます。愛知県名古屋市のECO35には森やビオトープ、田んぼがあり、生物多様性の保全が図られている区域として、2024年度前期「自然共生サイト」環境大臣認定を受けました。

2025年2月には、三五グループの自然共生活動が「2025愛知環境賞 優秀賞」を受賞しました。私たちの活動がグループ全体から社外や地域に波及していること、生物多様性に配慮した森づくりや地域住民、児童に複数の環境教育を実践していることが高く評価された結果です。

三五の
森づくり

●地域に広がる活動

2024年 4月	小学生の田植え体験を実施
2024年 8月	なごや環境大学主催のオンラインセミナーで講演
2024年 9月	小学生の稲刈り体験を実施
2024年 10月	国際シンポジウム「宮脇の森と都市林再生」で三五の森づくりを紹介
2024年 11月	「MIYOSHIヒト・コト発掘体験会」に協力、みよし市民がECO35を見学

2025年2月、2025愛知環境賞 優秀賞を受賞

●SNS活用による自然共生活動の周知

2025年6月より、三五グループの自然共生活動に関する情報を発信するInstagramを始めました。当社の森やビオトープに来る生きもの、自然と共生する社会の実現に向けて活動する従業員の様子を写真や動画で紹介しています。

SANGO_NATURE_POSITIVE ACTIVITI

【公式】三五自然共生活動
Instagram

自然共生サイトに認定されたECO35

社会
ESG Social

三五グループのS（社会）は、「お客様の満足度向上」と「地域社会への参画」を土台としています。安全で高品質な製品づくりや社会に貢献する事業を通して、仕入先様やお客様、地域社会から親しまれ、信頼される会社であることを目指すとともに、従業員エンゲージメント向上に努めています。

三五SDGsの取り組み

当社は2022年に「三五 SDGs取り組み方針」を発表しました。現在、三五は17の目標全てにおいて課題解決に向けて取り組んでいます。また、SDGs個人の行動宣言として従業員が宣言した目標を掲示し、自分事として意識的に行動することを推進しています。会社の取り組みと、一人ひとりの行動が大きな力になっていくと考え、地球と未来のために引き続き行動していきます。

三五のSDGs

重要テーマ

多様性を尊重した企業風土と社会ルールの遵守

ものづくりの責任と環境への配慮

●SDGs個人の行動宣言参加人数

58部署 3,426人※が宣言

※集計対象：三五＋国内事業体

●「SDGs行動宣言シート」の宣言率が高かったSDGs目標

7 35％　12 16％　13 11％

●SDGs企業 登録済み地域（2025年3月末時点）

三五は国内の拠点があるすべての自治体で、SDGs認証制度に登録しています。

愛知県	名古屋市	みよし市	豊橋市	豊田市
愛知県SDGs 登録制度	名古屋市SDGs推進 プラットフォーム なごやSDGs グリーンパートナーズ	みよし市SDGs 推進パートナー	豊橋市SDGs 推進パートナー	豊田市SDGs 認証制度
三重県	**いなべ市**	**北海道**	**下妻市**	**福岡県**
三重県SDGs 推進パートナー	いなべ市SDGs 推進パートナー	北海道SDGs 推進ネットワーク	下妻市SDGs パートナー	福岡県SDGs 登録制度

三五の社会貢献活動

当社は「環境づくり」「社会福祉」「地域防犯」「災害復旧」の4つを重点分野として社会貢献活動を推進しています。世界や地域住民の方々に貢献する会社になることを目指します。

●主な活動（抜粋）

環境づくり

2016年から愛知県みよし市を中心に行っている特定外来生物駆除活動の他、
国内7拠点、海外3拠点で工場周辺の清掃活動などを実施

社会福祉

国内はみよし市への寄付金贈呈や子ども食堂への支援活動（三五）、海外は児童福祉イベントへの参加（STI）、幼稚園での社会貢献活動（STEM）、孤児院への寄付（SID）などを実施

地域防犯

国内7拠点の周辺で交通安全立哨活動を実施

2024年12月、
みよし市の教育活動サポート、セーフティネット運営のため寄付金を贈呈

2024年6月、
タイ国内の幼稚園で整備活動を実施

サプライチェーンの強化活動

調達の基本方針

当社は、サプライヤーとの共存・共栄の考えの下、「調達の基本方針」を定め、サプライヤーの皆様とパートナーシップを深めながら、持続的な成長を共に目指しています。

調達の基本方針

●調達の基本方針

01.オープンで公平・公正な取引
02.相互信頼に基づく相互発展
03.グリーン調達の推進
04.災害リスクマネジメントの徹底
05.法令遵守と機密保持の徹底

サプライチェーン全体でのサステナビリティへの取り組み

サプライヤーの皆様と共に持続可能な社会の実現を目指した事業活動を推進するため、「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。同ガイドラインは人権、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おり、サプライヤーへ長時間労働などの社会面に加え、水使用や生物多様性などの環境面への配慮と法令遵守をお願いしています。また、紛争鉱物については、責任のある資源・原料調達をサプライヤーに要請するとともに、全てのサプライヤーの協力の下、紛争鉱物に関する調査を実施しています。

仕入先
サステナビリティ
ガイドライン

「三五グリーン調達ガイドライン」の推進

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。当社では2023年4月、「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、現在の社会動向を踏まえながら「三五グリーン調達ガイドライン」の改定を行いました。環境と調和を図りながら、サプライヤーと持続的な成長を目指します。

三五グリーン
調達ガイドライン

サプライヤーとのパートナーシップ強化

当社の事業はサプライヤーとの強固な連携の下に成り立っています。そのためサプライチェーン全体でのパートナーシップの強化、そして持続的な成長を目指しています。

毎年開催する仕入先総会では、長期ビジョンやグローバル会社方針などの説明とともに、調達年度方針の安全・法令遵守・環境・品質・コスト競争力強化・供給リスクについての課題や目標を共有しています。また、サプライヤーのトップと共に、企業経営や財務、人事、法務などの経営課題に対して、実効性の高い解決策を一緒に考える場を設けています。

2025年3月、品質改善活動やカーボンニュートラル活動などの年度表彰も行う仕入先総会

昨今、物価や資材高騰に対応するため、そして賃金アップ実現のため、価格の見直しが社会課題となっています。こうした状況の中、パートナーシップ構築宣言の下、当社はサプライチェーン全体の付加価値の向上と共存共栄を目指して、適正取引活動を推進しています。

社 会

安心・安全な職場環境づくり

当社は、「安全は何よりも優先すべき大切な価値、全ての活動の基盤」と考え、三五安全衛生基本方針を定め、「災害ゼロの実現」「交通災害の撲滅」「従業員全員の健康づくり」「防火・防爆の推進」を行動指針として安心安全な職場環境づくりに取り組んでいます。

防火・防爆の取り組み

更なる防火・防爆意識の向上を目指して、三五は各工場に防火・防爆道場を設置しています。2024年度には三五 豊田技術センター(TPSセンター)の防火・防爆道場で、粉塵爆発などの火災事例を再現する体感教育を行いました。全ての従業員の「絶対に火災を起こしてはならない」という意識づけを図っています。

豊田技術センター　防火・防爆道場

運搬車両による災害ゼロに向けた取り組み

工場で運搬に使用するフォークリフトやエレカ(電気運搬車両)と歩行者の接触事故防止のため、2024年度にはリフトにアーチライトを取り付けました。リフト後退時に地面にライトが映し照らされて歩行者へ危険を知らせる仕組みです。また、運搬車両の自働化や削減活動なども継続して行い、災害ゼロを目指します。

リフトのアーチライトは、取り付けを
内製化することで原価低減にも貢献

従業員の健康を促進する活動

従業員が健康でイキイキと働けるように、2020年から当社は「健康な心と身体はすべての原点」という三五健康経営宣言の下、健康経営活動に取り組んでいます。2023年度には、女性特有の健康課題を支援する活動をスタートしました。2024年度は、198人の女性従業員に対して看護師が1対1で個別面談を行い、普段上司には相談しにくい職場の悩みを傾聴したり、がん検診の受診を推奨したりしました。2025年4月には健康管理システムの稼働を開始し、従業員の健康情報をデータ化しています。本人に直接配信することで、更なる健康増進につながる施策となります。こうした取り組みが評価され、健康経営優良法人2025の認定を取得しました。

2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

健康相談室の数 6カ所

相談員数 11名
(内、産業カウンセラー 3名)

品質向上に向けた活動

当社は、品質向上に向けた取り組みを推進しています。その取り組みの1つが、従業員が自分たちの職場の仕事の質改善について話し合い、行動に移していくQCサークル活動です。

2024年6月には、第1回QCサークルグランドチャンピオン大会にて、三五のWAYMIK(ワーイミク)サークルが「QCサークル本部長賞最優秀賞」を受賞しました。全国から推薦された15のサークル事例の中でも、特に優れ、他の模範となる取り組みとして表彰されました。本サークルは人事総務部人事労務室メンバーの集まりで、人事関係の申請書に関する問い合わせや不備対応の負担低減を目指したものでした。検索フォームを内製するなどして、大きな効果を出すことができました。

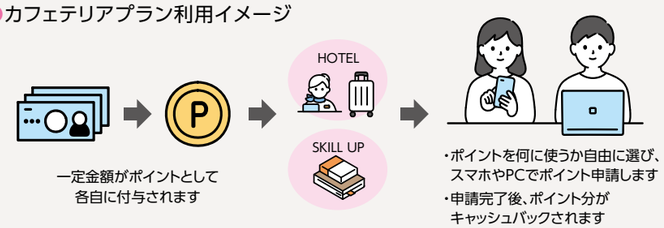
2024年6月、
第1回QCサークルグランドチャンピオン大会

働きやすい働きがいがある職場づくり

カフェテリアプラン制度導入

当社は、従業員一人ひとりが活躍できる職場、働きやすく働きがいがある職場づくりを行っています。従業員のニーズや多様性への対応と福利厚生の公平化を目的とした取り組みとして、2025年4月より、従業員一人ひとりのライフスタイルや価値観に合わせて自由に福利厚生メニューを選択できる「カフェテリアプラン制度」を導入しました。当制度の導入を機に、今まで以上に魅力的に感じてもらえる会社を目指します。

●カフェテリアプラン利用イメージ



一定金額がポイントとして
各自に付与されます

・ポイントを何に使うか自由に選び、
スマホやPCでポイント申請します
・申請完了後、ポイント分が
キャッシュバックされます

例えばこんな使い方ができます!
- 旅行費用補助:
OFFを充実させて心と体をリセット
- 資格取得補助:
キャリアアップに向けた自己投資
- 育児/介護費用補助:
育児/介護と仕事の両立サポート
- 健康支援:
人間ドックやスポーツ施設利用補助で
健康サポート

多様化する働き方をサポート

会社が行う施策を多くの従業員に知ってもらうために、特にニーズが高まっている育児と介護に関する制度についてハンドブックを作成し多様化する働き方をサポートしています。育児と介護に関連する会社と行政のサポートを周知することで、安心して働き続けられる職場環境を目指します。また、2024年度は年休取得推進の一環として取り組む「年休カットゼロ運動」の本格運用が開始しました。働き方改革実現のため、従業員および職場の意識改革を推進していきます。

2024年度の技術開発・品質管理に関する主な表彰実績

三五

トヨタ自動車　原価改善賞優良賞 ほか
トヨタ車体　特別賞<感謝状>
日野自動車　補給部品優秀賞 ほか

STEM(タイ)

TOYOTA MOTOR ASIA(THAILAND)
2024年 品質最優秀賞

TOYOTA CO-OPERATION CLUB
2024年 TCC MCE活動 優秀リーダー賞
2024年 TCC 環境活動 GHG削減ベストプラクティス　優良賞

THAI HINO CO-OPERATION CLUB
第35回 THCC QCC活動(2024年) 優良賞

三五九州

トヨタ自動車九州　品質優良賞

STI(トルコ)

Toyota Motor Europe
Supply / Achievement Award(納入部門 優秀賞) ほか

GSC(広州)

広汽豊田汽車有限公司
特別VA推進賞　原価協力賞
豊田汽車技術中心有限公司
サプライヤー優秀改善事例表彰活動　安全金賞
東風日産乗用車公司
2024年度 量産品質賞

●お客様への生産支援

お客様に信頼していただける企業であり続けるため、当社は有事の際にもお客様を技術面や生産面で支援してきました。2024年度はサプライチェーンに不測の事態が起きたお客様の依頼に応えて、三五 福田工場でバックアップ生産を行い、急遽部品を供給しました。今後も安全で高品質な製品づくりに努め、お客様に信頼していただける会社であり続けます。

社 会

人材育成

従業員一人ひとりがイキイキと活躍できる会社を目指し、三五では能力や役割に合わせたさまざまな教育プログラムを提供しています。中堅社員選抜研修では、派遣先が抱える課題やプロジェクトに参画する「越境学習（他社留学）」、他社との合同チームにて社会課題解決のための事業提案を行う「越境学習（社会課題解決）」、他社のメンバーと共にリーダーシップについて学ぶ「社外スクール」と、社外・異業種からの学びを取り入れる研修も実施しています。

●三五の教育体系

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	・幹部職研修	・基幹職研修		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	・OJT実践研修 ・コミュニケーション研修		中堅社員選抜研修
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	・キャリアプラン研修 ・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		

コンプライアンス教育（縦）
国際化対応教育（語学）（縦）
公的資格取得（縦）
国家技能検定（縦）

中堅社員選抜研修「越境学習（他社留学）」に挑戦

研修先業務の把握・実施と、従来業務との切り替えはかなり大変でした。一方で、見知らぬ土地や人の中で自分の実力の把握や発揮をすることで新たな気付きが得られ、両社へのアウトプットを模索しながら業務を行うという貴重な経験もできました。今後は率先して行動できるリーダーになれるように努力します。

パワトレ開発部
長屋 辰さん

中堅社員選抜研修「越境学習（社会課題解決）」に挑戦

他企業の方とチームを組み、京都の社会課題から見える問題を考え、その解決策を提言するという越境学習プログラムに参加しました。「事業の目線」で解決策を考えるという取り組みが学びになりました。また、京都の街にもより魅力を感じるようになった活動でした。

事業企画室
石黒 博之さん

人材の多様性への対応

ものづくりの現場では、技術だけでなくコミュニケーションも重要です。多国籍化が進む職場では時には、言葉の壁が大きな課題となります。三五では言語の違いによる誤解を減らすため、多言語対応のマニュアルを制作、指示書を整備し、誰もが直感的に仕事を理解できる環境づくりに取り組んでいます。

また、ASI(アメリカ)では2024年10月から、英語を母国語としない従業員を対象に、無料の社内英語講座を開始し、2025年3月の1回目講座終了時には、15名が修了証書を受け取りました。当社は国籍や言語に関係なく、誰もが活躍できる職場づくりを目指します。

5カ国語に対応した工場内モニター

ASI 社内英語講座

人権尊重に関する取り組み

人権方針の策定

近年、企業の人権課題への取り組みの重要性が拡大する中、当社でも社会の一員である企業として、全ての活動において人権尊重の重要性を認識し、2023年に人権に関する基本姿勢を「三五グループ人権方針」として明文化しました。今後も当社の事業にかかわる国と地域で、人権を尊重する経営を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

三五グループ
人権方針

●人権方針の重点テーマ

【出典元】投影資料:「ビジネスと人権」に関する企業研修（法務省）

●人権デューデリジェンスの仕組み構築

人権方針に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、事業活動における人権への負の影響を特定し、その未然防止と軽減を図るよう努めています。

●教育・研修の実施

月度朝礼や社内報による啓発活動やE-learningの実施を通して、
グループ全体で人権尊重の企業風土づくりに向けた教育・研修を実施し、人権尊重の意識浸透を図っています。

●三五グループにおける人権対応の全体像

PDCAサイクルを回すことで、人権デューデリジェンスを継続して実施し、人権リスクに対処していきます。

①方針によるコミットメント	人権方針の策定（三五の人権尊重責任を社内外に周知）		
②人権デューデリジェンス	Plan	リスク評価（人権への負の影響の特定・評価、自社およびサプライヤーなどのリスク評価）	
	Do 人権侵害の予防・軽減を実施		教育・研修の実施
			社内環境/制度の整備
			サプライチェーンの管理
	Check	取り組みの実効性評価（アンケート、現地確認、第三者調査など）	
	Action	説明・情報公開	
③救　済	実際に引き起こされた負の影響に対処するための苦情処理メカニズムの整備（相談窓口の整備など）		

ステークホルダーとの対話（縦）

ガバナンス

ESG Governance

三五グループのG（ガバナンス）は、「コーポレート・ガバナンス」「コンプライアンス」の体制強化に取り組んでいます。サプライチェーンも含め、国内外で法令・ルールの遵守と、情報セキュリティの意識向上や危機管理体制の構築などを図っています。

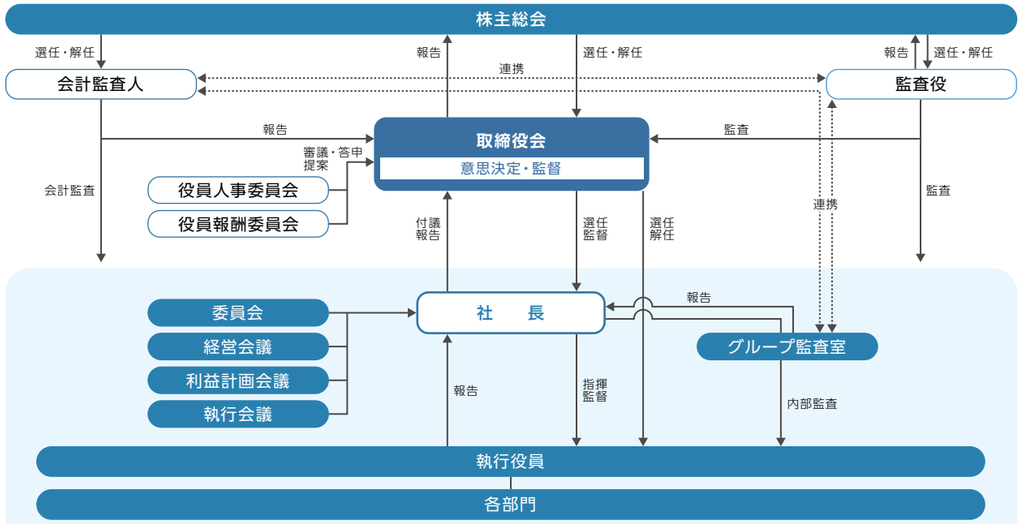
コーポレート・ガバナンス体制

当社は、会社経営において公正な判断や運営がなされるように監視・統制する仕組みを設けたガバナンスの強化に取り組んでいます。不祥事発生、企業の持続的成長力や中長期的な企業価値向上力の低下を防ぎ、企業の信頼性向上に努めています。

従業員を始め、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。

三五の
ガバナンス体制

●コーポレート・ガバナンス体制図



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。※2025年6月27日現在

役員一覧

2025年6月27日現在

代表取締役会長	恒川　敬史			
代表取締役社長	水野　昭智			
取締役副社長	坂田　浩己			
専務取締役	長谷　周一	新藤　健二	恒川　善光	
取締役	渡部　哲也	中村　昭彦 ※1	木野　綾子 ※1	伊藤　三奈 ※1
監査役	小川　琢之	谷口　勝司 ※2	岩田　和之 ※2	

※1 社外取締役　※2 社外監査役

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、内部統制システムを構築し、業務適正を確保するための社内体制を整えています。また、コンプライアンスやリスクマネジメントの取り組みを積極的に推進しています。

コーポレート・ガバナンス　透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み

↓

内部統制委員会　業務を遂行するプロセスをコントロールする機関

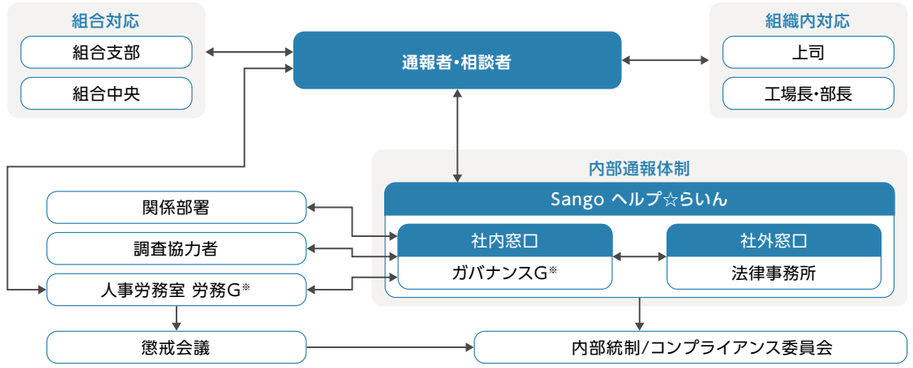
コンプライアンス
社会規範に反することなく
公正・公平に業務を遂行する体制の構築
▶コンプライアンス委員会

リスクマネジメント
企業を取り巻くさまざまなリスクを認識・評価したうえで
制御する考え方・体制の構築

内部通報制度

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。また、国内事業体各社とも連携して対応できる体制を構築・運営しています。

●内部通報相談窓口（Sango ヘルプ☆らいん）相談フロー



※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

コンプライアンスの取り組み

当社では「一人ひとりの『三五グループ行動指針とコンプライアンス遵守』意識の向上」をグローバル方針に掲げ、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。

ハラスメントに対する理解を深める新たな取り組みとして、2024年度は、役員・部長が自身の行動特性に潜むハラスメントリスクを自覚してマネジメント方法を見直すための研修を開催しました。また、従業員目線でリスクを考察して発信するために「コンプライアンス川柳」を募集しポスター掲示を行うとともに、3回目のコンプライアンス意識調査を実施するなど、各々の立場からコンプライアンスを考える機会を設けて意識向上に努めました。

コンプライアンス意識調査の結果を踏まえ課題解決・リスク予防を実践しながら、全従業員一人ひとりの更なるコンプライアンス意識向上につながる活動を今後も継続的に推進していきます。

コンプライアンス教育

ガバナンス

事業継続計画(BCP)基本方針 中期危機管理計画の策定

当社では、BCPの基本方針に基づき、万一有事が起きた際でも早期に事業継続・再開ができるよう課題解決に向けて取り組んでいます。

2024年度は、年々発生リスクが高まる南海トラフ地震をはじめとした大規模災害への対応として、中期危機管理計画(ロードマップ)を策定しました。2027年度までに達成すべき目標をより明確にすることで、計画的かつ確実に対策を進めていきます。

●2024年度　各種対策/訓練実績

キュービクルの水害対策
三好工場　1基実施
工場建屋内への浸水対策
とよはし工場　WATER DAM配置
全社員対象の安否報告訓練
3回/年実施(長期連休前)

●中期危機管理計画(ロードマップ)　2027年度に向け、3本の柱を「仕組みづくり」と「人材育成」の両面で実現

中期危機管理計画　3本の柱		
1. 従業員とその家族・来訪者の命を守る活動	2. 着実な事業継続を目指して	3. 三五グループの体質強化

仕組みづくり・人材育成

2027年度の到達目標	
1.	・自衛消防隊の組織体制を見直し、災害対応マニュアルや通信機器手順書を整備 ・緊急応急手当の基礎知識をより多くの従業員が習得 ・仕組みの定着/運用と自発的に行動できる人材増
2.	・各部署の重要業務の洗い出しと想定内・想定外(最悪ケース)への対応検討、フロー作成 ・災害対策本部、全社統一避難訓練など、繰り返し訓練を実施(三五グループ、サプライヤー含む)
3.	・各事業体における危機管理体制づくりとリスクの洗い出し ・三五、三五グループ、サプライヤーと情報共有できる仕組みづくりと合同訓練を実施

情報セキュリティ強化への取り組み

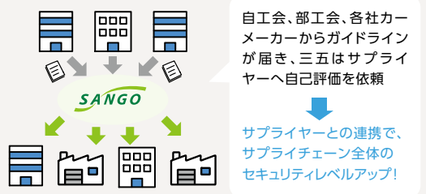
自動車産業全体のサイバーセキュリティ対策のレベル向上を目的に、日本自動車工業会(自工会)と日本自動車部品工業会(部工会)はセキュリティガイドラインを策定しています。当社では、このガイドラインを基に、年々増加しているサイバー攻撃への対策として積極的な情報セキュリティの強化に取り組んでいます。2024年度はガイドラインのレベル1～2を100%達成しました。今後はレベル3の100%達成に向けて、サイバー被害発生時にも生産継続するための訓練や多要素認証への対応、サプライチェーンでの取り組みを行っていきます。

●標準型攻撃メール訓練の実施

危険なメールへの感度を上げ、被害を防止するため全従業員を対象に継続して訓練を行っています。2024年度は不審なメールに迅速かつ確実に対処ができるよう通報先メールアドレスを新設し、訓練の回数を増やして周知活動を実施しました。

●セキュリティレベルアップの取り組み

当社は海外事業体およびサプライヤーのセキュリティ対策状況の把握のため、情報セキュリティ対策重点項目の自己評価を実施しました。2024年度はサプライヤー(30社)に自工会サイバーセキュリティガイドラインの自己評価を実施いただき、2025年度はその結果を基に各社を訪問し困りごとを把握、サプライチェーン全体でのセキュリティレベルアップに努めています。



自工会、部工会、各社カーメーカーからガイドラインが届き、三五はサプライヤーへ自己評価を依頼

サプライヤーとの連携で、サプライチェーン全体のセキュリティレベルアップ!

会社情報

三五グループは創業より自動車産業の発展とともに、金属製品事業でグローバルに成長を続けてきました。今では多くの取引先の皆様に支えられ、世界9カ国で事業展開しています。持続可能な社会の実現のために、「環境の三五」「人を大切にする企業グループ」を目指します。

製品紹介

三五の製品情報

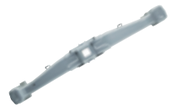
ボディ・シャシー製品

ルーフサイドインナー

ダッシュパネル

Aピラー

フロアクロスメンバー


クロスメンバー

ドアインパクトビーム

キックリンフォース

ドアヒンジ

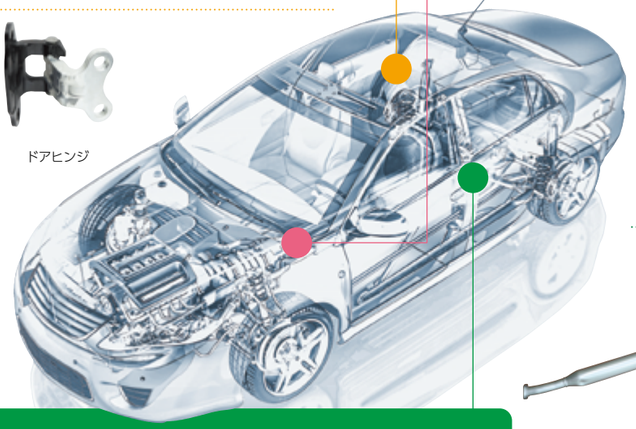
駆動系製品

ITCCシャフト

デファインタミシャフト

プロペラシャフト

リダクションギア



排気システム

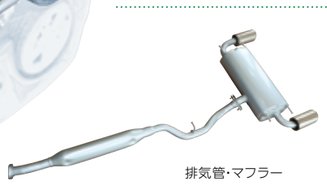
エキゾーストマニホールド

ヒートコレクタ

バルブ付マフラー

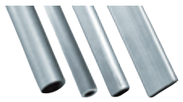
触媒コンバータ(スピニング成形)

尿素SCRシステム


排気管・マフラー

精鋼製品

みがき棒鋼


機械構造用鋼管

みがき棒鋼(引抜品)

冷間圧造用鋼線(引抜品)

各種スラグ製品

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、
自動車分野外での事業としての製品提供を進めています。

建築設備配管
FP35

会社概要

概 要

商　　号	株式会社 三五
代 表 者	代表取締役社長 水野 昭智
本　　社	愛知県みよし市 福田町宮下1番地1
創　　業	1928(昭和3)年 6月1日
会社設立	1950(昭和25)年6月1日
資 本 金	1億円
売 上 高※1	連結/6,666億円 単独/3,181億円
従業員数※1	連結/8,262人 非正規社員(期間従業員等)を含む 単独/2,907人 非正規社員(期間従業員等)を含む
主な認証	ISO14001:2015 ISO 9001:2015

※1 2025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
・建築設備配管

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

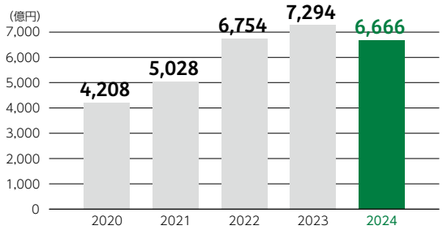
主な取引先(順不同)

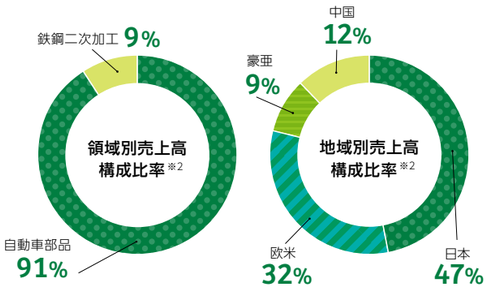
トヨタ自動車株式会社
日野自動車株式会社
ダイハツ工業株式会社
日産自動車株式会社
三菱自動車工業株式会社
いすゞ自動車株式会社
株式会社SUBARU
マツダ株式会社
株式会社豊田自動織機
トヨタ自動車東日本株式会社
トヨタ車体株式会社
株式会社トヨタカスタマイジング&ディベロップメント
株式会社アイシン
株式会社ジェイテクト
KYB株式会社
豊田通商株式会社
住友商事株式会社
浅井産業株式会社
株式会社メタルワン
株式会社カノークス

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・ECO35 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　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　トヨタ生産方式を導入
1987年　1月　米国に合弁会社「Arvin Sango, Inc.」を設立(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　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
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
2024年 10月　株式会社メグリスを設立

売上高推移 グループ連結





※2 株式会社三五および連結子会社含めた2024年度の実績値

国内・海外拠点

A ECO35
〒456-0023
愛知県名古屋市熱田区六野一丁目3番1号
TEL(052)882-0035
FAX(052)882-3562

B 豊田技術センター
〒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

C 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

D 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

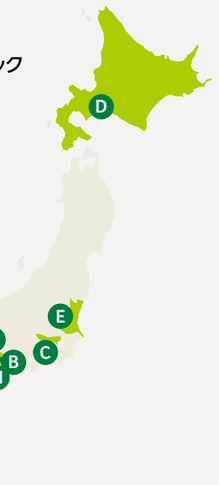
E 株式会社 三五関東
〒304-0005
茨城県下妻市半谷1100番5
TEL(0296)45-0035

F 株式会社 三五九州
〒828-0044
福岡県豊前市大字小石原185-8
TEL(0979)84-0735

G 株式会社 SANGOマシンテック
〒456-0004
愛知県名古屋市熱田区桜田町17番12号
TEL(052)884-3531

H 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

I 株式会社 メグリス
〒828-0044
福岡県豊前市大字小石原185-8
TEL(050)3190-3820



1トルコ(STI)
Sango Türkiye, 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(IDN)

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)

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

工場

中部地方に7工場

本社／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

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

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ケ丘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

数字で見る三五 2024年度

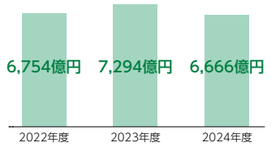
会社概要

創業年数
2025年6月時点

97年

※創業時は恒川鉄工所

売上高推移
(グループ連結)



売上高順位
(排気系システムメーカー)

国内2位

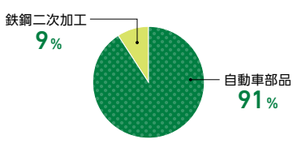
世界6位

SANGOグループ拠点

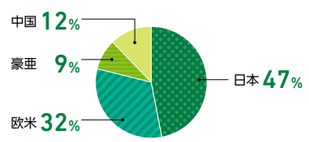
国内 16拠点

海外 8カ国10拠点

領域別売上高構成比率



地域別売上高構成比率



環境

CO_2排出量

99,771 t-CO_2

前年比+8,051t-CO_2

累計植樹本数

336,805本

前年度比+10,630本、2006年からの継続活動

植樹による累計CO_2吸収・固定量

1,276t

当社独自の調査方法による

自然共生活動の参加人数
30,816人

植樹面積
7.76ha

外来生物駆除活動の実施回数
17回

ビオトープの数
5拠点

※全て三五グループ全体の実績値

社会

従業員者数

8,262名※1

平均年齢

42.6歳

女性従業員比率

8.0%

女性管理職比率

2.4%※2

育児休業取得率

男性 **34.0%** 女性 **100%**

育児休業からの復職率

100%

平均勤続年数

18.6年※1

平均残業時間

27.37時間/月

社内教育講座数
104講座

通信教育講座数
77講座

有給取得率

92.3%

年間休日日数

121日

国家技能検定資格取得者数
277名

障がい者雇用率
2.54%

SDGs認証制度登録数
11 国内の拠点・工場があるすべての自治体で登録

ガバナンス

取締役 (社外取締役3名を含む)
10名

監査役 (社外監査役2名を含む)
3名

取締役会の開催回数
13回/年

取締役会の出席率
93%

<Sango ヘルプ☆らいん> 内部通報相談件数
68件※1

コンプライアンス研修※3 受講率

99.93%

セキュリティ研修 受講者数(延べ)
2,427名/年

※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

※3 法令遵守や多様性、人権問題(ハラスメント・差別など)、倫理についての研修