

2023年12月5日

各 位

会 社 名 三櫻工業株式会社
代 表 者 取 締 役 社 長 竹 田 玄 哉
(コード番号:6584 東証プライム)
問 合 せ 先 執 行 役 員 松 本 安 生
ガバナンス統括本部長
(TEL. 03-6879-2622)

三櫻工業、「統合報告書 2023」発行のお知らせ

三櫻工業株式会社（登記社名：三櫻工業、本社：東京都渋谷区、取締役社長：竹田玄哉、以下「当社」）は、「統合報告書 2023（以下「本報告書」）」の日本語版を2023年12月5日（火）に発行し、コーポレートサイトにて公開しました。

公開 URL <https://www.sanoh.com/ja/wp-content/uploads/sites/2/2023/12/2023report.pdf>

本報告書は、株主・投資家様をはじめとしたステークホルダーの皆さまに、中長期的な企業価値向上に向けた事業活動、中期経営方針やサステナビリティの取り組みを財務・非財務活動の両面からお伝えすることで、当社グループへの理解を深めていただくことを目的に発行しています。

2023年度版では、主に下記コンテンツの新規追加ならびに内容刷新をいたしました。

1. TCFD への賛同および環境負荷低減への取り組み（新規追加・本報告書 P.26、28 ご参照）

2023年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言へ賛同した旨や、当社海外拠点（中国無錫）および Geiger Group（当社グループ会社ドイツ拠点）における環境負荷低減への取り組みをご紹介します。

TCFDへの賛同

当社は気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響について、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の推奨する項目を参照し2023年6月よりホームページ、有価証券報告書での開示を実施しております。さらに統合報告書での開示を加え引き続き関連情報の拡充に努めてまいります。なお、2023年9月に同提言への賛同をいたしました。

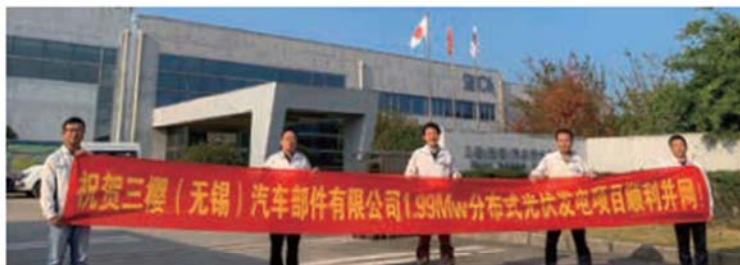
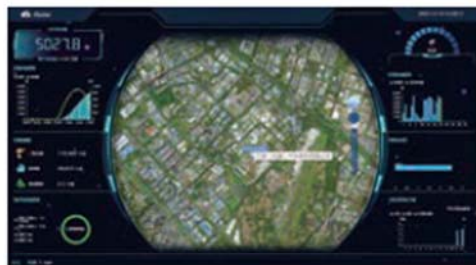


環境負荷低減への取り組み

太陽光発電システムの導入

三桜無錫（当社中国拠点）は、環境負荷低減に向けた取り組みの1つとして太陽光発電システムの導入を進めてきましたが、2022年11月より正式に稼働を開始しました。

このシステムの導入により石炭資料量753t/年、二酸化炭素排出量1,957t/年が削減できます。今後も「環境負荷低減」に関する取り組みを継続して実施していきます。



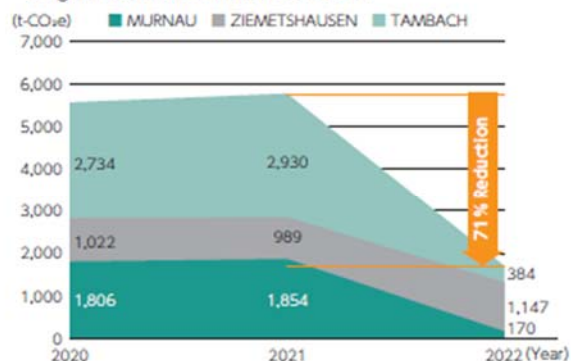
グリーン電力への切り替え

2022年にGeiger Group（当社グループ会社ドイツ拠点）のCO₂排出量（換算量）は合計4,976t-CO₂e^{※1}となりました。これは前年比47%の削減に相当します。

2022年のスコープ1	918t-CO ₂ e（前年比 +11%）
2022年のスコープ2	4,058t-CO ₂ e（前年比 -52%）
2022年の合計	4,976t-CO ₂ e（前年比 -46.8%）

設備移設に伴う暖房需要の増加により、Ziemetshausen工場を主としてスコープ1の排出量は11%増加しましたが、Murnau工場とTambach工場では、電力を100%グリーン電力^{※2}へ切り替えることにより、スコープ2排出量（温室効果ガスプロトコルに基づく）を大幅に削減。その結果、ドイツ国内拠点のCO₂排出量は2021年比で71%削減、グループ全体で52%を達成することができました。

Development Corp. Carbon Footprint (t-CO₂e) Geiger Automotive GmbH 2020-2022



※1 t-CO₂e：CO₂排出量（トン）を換算値で求めた数値のこと（e=equivalent）

※2 グリーン電力：風力、太陽光、バイオマス（生物資源）などの自然エネルギーにより発電された電力のこと

2. 自己変革（リスキリング、学び直し）（新規追加・本報告書 P.32 ご参照）

当社では、社員の自己研鑽の機会として、新たな視点の獲得を促進するような著名人を招いた講演会（Sanoh Colloquium。今年は元ボクシング世界チャンピオンの長谷川穂積氏をお招きしました）や、「三桜工業の過去を知り、私たちの未来を考える」と題して、当社の社外取締役である入山章栄早稲田大学大学院教授と取締役会長の竹田陽三による特別対談を開催しました。

自己変革（リスキリング、学び直し）

当社では、社員の自己研鑽の機会として、新たな視点の獲得を促進するような著名人を招いた講演会（Sanoh Colloquium）を開催しております。今年は長谷川穂積氏（元ボクシング世界チャンピオン）をお招きし、「長谷川穂積流目標達成メソッド」をテーマに講話していただき、実際に長谷川氏とのスパーリング等のボクシング体験を実施しました。

また、「三桜工業の過去を知り、私たちの未来を考える」と題して、当社の社外取締役である入山章栄早稲田大学大学院教授と取締役会長の竹田による特別対談を開催しました。前段で入山教授から「なぜ今、過去を知る必要があるのか？」をご講話いただき、その後、お二人の掛け合い形式で三桜工業の祖業からこれまでの歩みを振り返り、その話をもとに従業員一人ひとりが未来につなげたい三桜工業のDNAについて考える大変貴重な機会となりました。

また、スペシャリストを創出する人財育成プラットフォームである「三桜アカデミー」には、統計学、物理学、デザイン思考分野の知識・スキルを体系的に学べるコースがあり、社内外の講師による講習会や従業員同士の学習・実践を支援しています。

また、デジタルスキルの底上げとDX人材の発掘を標榜し2022年度に開設した「PCスキルアップ講座」にはこれまでに延べ263名が参加しました。現場作業向けのコース、Excelやマクロ/PowerBIのコース、Microsoft 365を使いこなすコースを取り揃え、個人の業務効率化に役立っています。



CoP(Communities of Practice/実践コミュニティ)を通じた職種を超えたスキルアップも可能です。従業員自らが興味のある分野に対しての勉強会を開催し、オリジナルの内容で従業員同士が知識やスキルを向上させているのが最大の特長です。教える側・教えられる側の双方が意見を出し合い、より良い内容へと日々進化させています。こうした活動を通じた社内講師の育成は、組織全体の業務効率化にも寄与しています。

小グループの勉強会開催には既存の建屋をリニューアルした「さくらキャンパス」が活用されています。自習室、グループ室、ものづくり室の3室があり、ものづくり室には3Dプリンター等を設置し、試作や研究にも使える場になっています。様々な学びの場で、従業員の間では職種の枠を超えて知識や技術の共有が活発に行われています。



3. 人的資本開示（内容刷新・本報告書 P.34 ご参照）

今年度は特に男性の育児休業取得率に改善が見られました（2021年度：9.4%、2022年度：42.9%）。法改正に伴う速やかな制度改定はもちろん、オンライン講習やイントラネット・掲示板での呼びかけ、また育児座談会を開催し、これから育児をする従業員と育児経験のある従業員の情報交換や仲間づくりにより、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに積極的に取り組んで参りました。

また、取締役社長の竹田玄哉自らが率先して、約2週間の育児休業の取得および短時間勤務を実施いたしました。

人的資本データ

カテゴリ	人的資本開示項目	2021年度(単体)	2022年度(単体)	
人財育成	離職率	7.1%	7.6%	
	博士号取得者数	21名	21名	
健康安全	労働災害発生件数	9件	17件	
	従業員の欠勤率	1.3%	1.4%	
労働慣行	団体交渉協定対象の割合	52.9%	53.5%	
	社員の男女の賃金の差異(男性を100とした場合)	：正社員	80.1%	76.8%
		：パート・有期社員	79.4%	81.7%
		：全ての社員	53.7%	54.3%
D&I	従業員に占める女性の割合	32.8%	32.5%	
	女性管理職比率	5.8%	5.5%	
	係長相当職以上のポストに就く人材の国籍数	13	14	
	期間中の差別事例の総件数	なし	なし	
働き方	1ヶ月当たりの所定外労働時間	9.1h	11.9h	
	年次有給休暇の年間取得率	85%	85%	
	年次有給休暇の年間取得日数	16.07日	16.19日	
	男性の育児休業取得率	9.4%	42.9%	
その他	エンゲージメント/いきいき度(全国平均100とした場合)	78	80	

【三桜工業、社長の育休取得について（2023年2月17日）】

<https://pdf.irpocket.com/C6584/NJLt/jP4U/p6s3.pdf>

本報告書を通じて、株主・投資家様をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆さまとのさらなるコミュニケーションの活性化につなげていきます。

以上