



FUJI SASH SUSTAINABILITY REPORT 2026-2027

不二サッシ サステナビリティレポート

窓から夢をひろげていきます



経営理念

基本姿勢

不二サッシは窓から夢をひろげていきます

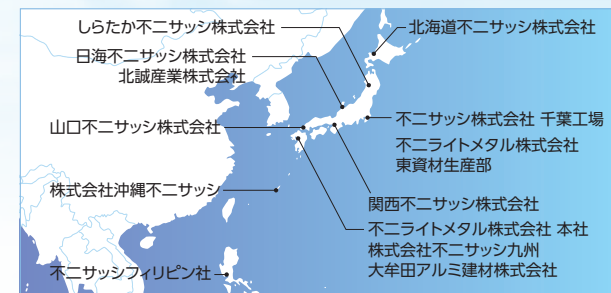
行動規範

私たちはお客様との絆を大切にします
私たちは心をこめた商品を世に出します
私たちは活力あふれる気風づくりに努めます

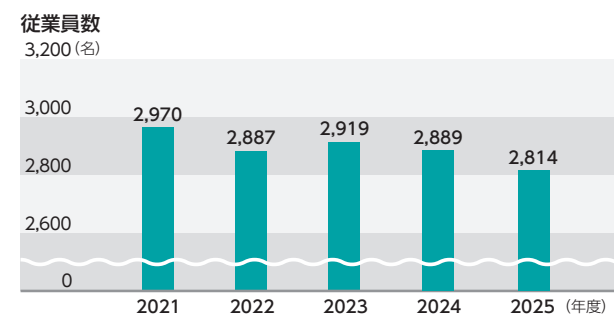
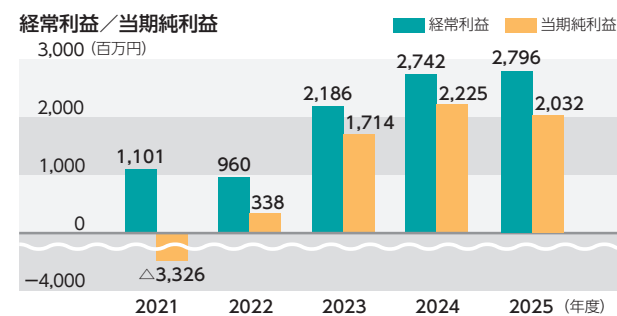
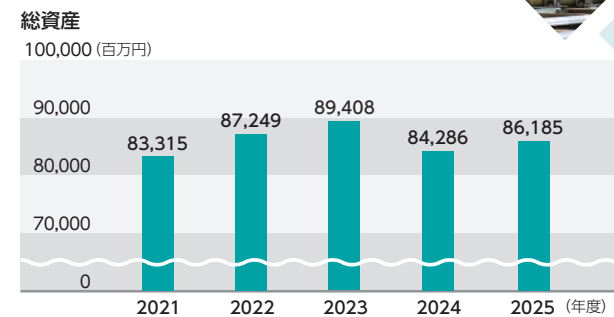
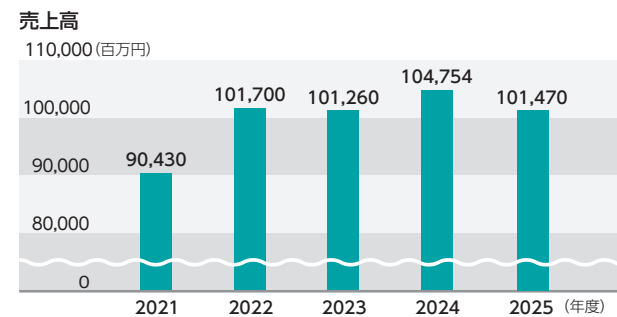
会社概要

商号 不二サッシ株式会社(FUJISASH CO.,LTD.)
本社所在地 神奈川県川崎市幸区鹿島田1丁目1番2号
創業 1930(昭和5)年7月7日
設立 1969(昭和44)年5月1日
資本金 1,709,609,300円
従業員数 891名(連結 2,814名)(2026年3月31日現在)

不二サッシグループ生産拠点



業績・財務ハイライト(連結)



FUJI SASH
SUSTAINABILITY REPORT
2026-2027

Contents 目次

経営理念／会社概要／業績・財務ハイライト(連結)	2
目次／編集方針	3
トップメッセージ	4

価値創造ストーリー

価値創造プロセス	8
価値創造のあゆみ	10
新中期経営計画(2025-2027年度)	12
特集:事業による持続可能性への貢献	14
特集:女性従業員の活躍推進	16
不二サッシグループの製品・サービス	20
サステナビリティマネジメント	24
サステナビリティマネジメント(マテリアリティ一覧)	26
サステナビリティ経営の全体像	28

価値創造の基盤

◆ Governance ガバナンス

コーポレートガバナンス	30
コンプライアンス	31

◆ Communication コミュニケーション

ステークホルダーとのコミュニケーション	32
---------------------	----

◆ Social 社会

お客様とともに	
製品品質・安全への取り組み	34
社会とともに	
事業と社会のつながり	35
従業員とともに	
人権の尊重	36
人的資本経営の推進	36
労働安全衛生	39

◆ Environment 環境

脱炭素社会の実現への取り組み	40
TCFD	41
環境負荷低減に向けた取り組み状況	42
資源循環および生物多様性に関する取り組み状況	43
TNFD	44
2025年度の事業活動におけるデータ集	45
第三者保証	45

編集方針

本レポートは、サステナブルな社会実現への貢献を通じて成長していく不二サッシグループの事業や考え方を、ステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的として発行しています。

2026年度版のポイント

本レポートの表紙は、2026年秋より稼働する新社屋の外観写真です。内容では2025-2027年度新中期経営計画の進捗状況を報告するとともに、長期視点も取り入れた新マテリアリティとKPIについて解説しています。事業面では、企業価値向上の施策として脱炭素・資源循環の推進に資する低炭素建材展開およびその水平リサイクル活用を報告しています。また、人的資本戦略に基づき女性管理職の育成を目指す「社員座談会」を特集としたほか、様々な人材育成の取り組みも紹介しています。

Webマークの項目はQRコードから
当社ホームページの詳細情報をご覧いただけます

● 参考にしたガイドラインおよびガイダンス

- ・TCFD提言
- ・GRIスタンダード
- ・国際統合報告フレームワーク
- ・ISO26000:社会的責任に関する手引
- ・環境省:環境報告ガイドライン2018年版

● 対象範囲

不二サッシ(株)および関連会社。
特定の範囲を示す場合は本文に
その旨を表記しています。

● 対象期間

2025年4月1日～2026年3月31日
※一部対象期間以外の情報も含まれます。

トップメッセージ



Top Message

「企業価値の最大化」を目指して
サステナビリティ経営を加速

代表取締役社長

江崎 裕之

今後も資産効率の改善に取り組み、財務体質の強化を実現してまいります。

「成長基盤の再構築」は、特にIT基盤の再構築を、中長期の視点から段階的に実施することで、共通基盤の構築や業務標準化を進めていきます。また“ヒト”の側面からは、人材育成や組織風土の強化を通じて、当社グループの成長を支える基盤づくりに継続して取り組みます。

2026年度は地金価格高騰などのリスクや現場工程の踊り場の要因を織り込んで一時的な減益を見込んでいますが、これは来たる2027年度を見据えての、前向きな「攻めの投資」です。2025年度に築いた強固な土台の上で、次の100年も社会から選ばれ続ける不二サッシグループへの変革を加速させます。

「サステナビリティビジョン2050」の
マテリアリティを改定

収益構造をより強固なものとし、さらなる企業価値の向上を実現すべく、引き続きサステナビリティ経営の実践を通じて社会全体に貢献してまいります。その基本方針と位置付けているのが、当社グループが取り組むべき方向を示すものとして2024年3月に策定・発表した「サステナビリティビジョン2050」です。

今般、当社グループの現況や事業環境の変化を踏まえ、「サステナビリティビジョン2050」を実現するための優先課題として設定しているマテリアリティを、2021年に策定した従来版から、より戦略的な内容へ改定しました（▶ P.26-27）。新たなマテリアリティや、そこで設定したKPIの達成を目指すことで、「経営戦略の推進」と「社会課題の解決」を両輪に企業価値の最大化を目指してまいります。

マテリアリティの改定内容

環境	カーボンニュートラルなものづくり
	脱炭素建材の開発・普及
	資源循環型ビジネスモデルの構築
社会	社員一人一人の力を引き出す組織づくり
	次世代育成と技能継承
	持続可能なサプライチェーンの構築
ガバナンス	法令に則った適切な事業運営
	デジタル活用による価値創出
	ステークホルダーとともに目指す企業価値向上

「リサイクル」と「再エネ由来」
2通りの脱炭素化を提供

収益力強化に寄与している要素の一つが、これからの建設業界が避けて通ることのできない「脱炭素化」に貢献する低炭素建材製品です。既存製品からのシフトを本格化することで、業界全体の「脱炭素化」に貢献するのみならず、当社グループにおいても付加価値を利益に変える構造改革を加速させます。

本年7月からは、市中回収材と社内リターン材を原材料とする100%リサイクルの低炭素アルミ建材「Reサッシ R100」を、国内で製造販売するビル建材へ標準展開しています。“Sash to Sash”（サッシからサッシへ）——水平リサイクルを行うことで、国内サーキュラーエコノミー推進に加えて製造時のCO₂排出量を新地金比で約81%削減。既存製品と同価格に据え置くことで、市場での価格競争力も維持しています。

「Reサッシ R100」に加え、新地金の製錬時に再生可能

収益体質の再構築が始動

現・中期経営計画（2025-2027年度）の初年度にあたる前期（2025年4月1日-2026年3月31日）は、当社グループにとって「収益体質の再構築」が確実に始動したことを証明する1年となりました。

新築市場の伸び悩みなど建設需要の弱含みや、サッシの主要原材料であるアルミニウムと石油化学製品の供給不安など、当社グループを取り巻く事業環境は引き続き予断を許さない状況が続いています。その中にあって、前期の売上高は1,014.7億円（前年同期比3.1%減）と減収になりましたが、営業利益は27.7億円（同12.2%増）、経常利益は27.9億円（同2.0%増）で増益となりました。目指してきた「筋肉質な企業体質へのシフト」を具現化できた

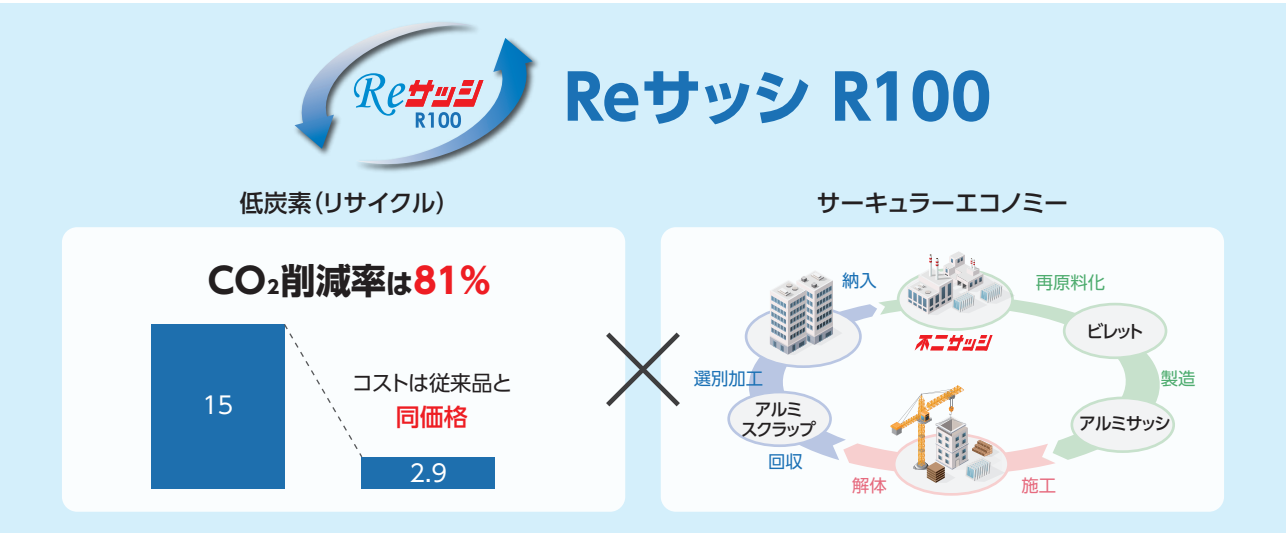
ことは大きな成果です。不二サッシの創業100周年にあたる2030年に向けた成長の第一歩を踏み出すことができたと認識しています。

外部環境の変化に対応しながら、中期経営計画で掲げた重点施策は着実に進展しています。

「稼ぐ力の向上」については、建材VE・CD提案の浸透および高付加価値活動が順調に進み、収益基盤の強化に寄与しました。この流れを継続させながら、事業環境の変化に対応しつつ、グループ体制・機能の見直しと強化を引き続き検討・推進していきます。

「資本効率・財務の向上」においては、計画を上回る進展がありました。配当水準は、2027年度に30円（/株）としていた当初計画を大幅に前倒しし、2025年度に達成しました。また資産の有効活用も、概ね完了しています。

「Reサッシ R100」の水平リサイクル



エネルギー由来の電力のみを使用する「Reサッシ グリーン」もラインナップしています。サーキュラーエコノミーと再生可能エネルギー使用という2つの切り口から脱炭素を実現しており、お客様の側でお選びいただくことが可能です。

どちらの製品も第三者認証であるSuMPO EPD^{*1}を取得しており、建設時に使用する建材のCO₂排出量を客観的に提示することが可能です。2028年度には建築物のLCCO₂評価制度(ライフサイクルカーボン算定の義務化)が予定されており、両製品とも既に多くのお客様から関心をお寄せいただいています。脱炭素化に向けた社会のニーズを先取りしたものだと思っております。

アルミニウムを原材料とする建材の製造において、CO₂の排出量を完全にゼロとすることは、現状では残念ながらほぼ不可能です。新地金の製造でも、あるいは回収材からのリサイクルでも、どこかでCO₂を排出せざるを得ません。排出が不可避ならば、せめてその総量を減らすことが、建材の生産や販売に携わる当社グループに課せられた責務でしょう。気候変動への対応は社会全体が直面する、一刻の猶予も許されない喫緊の課題です。私たちがメーカーとしての責務を果たすことで社会に貢献いたします。

^{*1} (一社)サステナブル経営推進機構(SuMPO)による環境製品宣言プログラム

各地に分散していた工程を集約して 拠点間のトラック輸送を削減

「脱炭素」指向製品へのシフトと並行して、製造工程におけるCO₂排出量削減も着々と進めています。

不二サッシの主力工場である千葉工場においては、24時間無人切断ラインを構築し、稼働を開始しました。従来は全国の拠点に分散していた工程を本ラインに集約することで、作業時に発生していた端材や切り粉が1ヵ所に集約され、従来行ってきた拠点間のトラック回収作業が不要になります。このことで、「Reサッシ R100」製造工程におけるCO₂排出量の削減を実現しています。

このように、脱炭素やサーキュラーエコノミーに対して、製品ライフサイクル全体の視点で捉えることが可能となります。

自動化・省人化を推進し 一人ひとりのマンパワーを最大化

製品・製造工程の脱炭素化も、サーキュラーエコノミーの構築も、一人ひとりの「社員の力」無くして実現し得

ません。人材は当社グループの事業活動の土台であり、今後も「人的資本経営」に注力していきます。

社会全体で労働人口の減少が危惧される今日、企業にとって人員の確保や適正配置は最重要課題の一つです。前述の千葉工場における無人ライン構築は、他方では自動化・省人化に向けた投資でもあります。ビル向け建材の切断ラインは多様なサイズや形状の型材に対応する必要があり、ハンドリングの難しさから自動化が遅れていました。今回その自動化を実現することで、これまで当該ラインで作業に従事していた従業員を、より高度な技能や知識が求められる作業に配置することが可能になります。



自動切断ライン

ある程度パターン化された作業は機械で代替して、一人ひとりの社員は自動化できない領域で活躍すべきだと考えています。その一つが「発想」することです。近年のAIの進歩には目覚ましいものがありますが、ゼロから何かを発想することは人間にしかできません。そして発想することこそが、新たな価値創出の原点にほかなりません。

当社グループが考える自動化・省人化は、コスト削減を主目的としたものだけではありません。あくまでも会社全体で不足する人材を補うための取り組みだと捉えています。従業員一人ひとりの負荷を軽減することで、ポジティブな視点を持ってもらい、仕事へのモチベーションを高め会社へのエンゲージメントを高めるための自動化・省人化です。

省人化の結果として、社員の配置転換を伴う場合も考えられます。全ての社員を本人が希望する業務に再配置することは、現実には不可能かもしれませんが、しかし全体最適の視点に立つ一方で、それぞれの社員の希望にもできる限り配慮しながら、自動化・省人化の「その先」まで考えることを意識しています。

省人化と並行して、社員の「多能工作り(マルチタレント化)」にも、引き続き取り組んでまいります。ある特定の

分野に長けていて、かつ他の分野も高いレベルでこなせる人材は、会社の競争力を高める上でも、またサステナビリティ経営の観点からも今後ますます欠かせない存在となるでしょう。それぞれの職場で、やむを得ず休まなければならない社員が出たときにも、多能工として活躍できる社員が多ければ多いほど柔軟な対応が可能です。従業員満足を高めるためにも不可欠だと考えています。

資本コスト、株価を意識した経営を推進

建材メーカーとしての責任ある「ものづくり」を中心に、「脱炭素」と「人的資本経営」の取り組みを両輪として、当社グループは企業価値の最大化を追求し続けてきました。その成果は資本コストや株価を意識した経営に帰結させ、ステークホルダーの皆様へ還元いたします。

2025年度決算におけるROE(自己資本利益率)は8.3%で、目標として掲げていた8%を上回りました。資本コストの上昇などを織り込み、2027年度は10%前後を目指したいと考えています。

PER(株価収益率)は5.4倍となりましたが、十分だとは考えていません。IRの適時開示と資本政策、継続的な利益の確保などで、引き続き株主価値の向上に努めてまいります。またPBR(株価純資産倍率)は0.43倍ですが、こちらも向上させなければなりません。長期にわたり当社株式を所有いただいている株主様に対しては、株価の上昇でお返しするのが第一です。その上で、配当を少しでも増やし、配当利回り率を向上させることが課題と認識しています。

営業利益率3.0%以上を継続し、かつPERが15倍程度を上回り、市場から認めていただける株価が理想的だと考えています。今後も諸施策を通じ実現を目指してまいります。

グループ各社の人材力を結集し 新たな活力を生み出して 社会との“絆”を深めます

コンプライアンス強化を再徹底

2025年7月、不二サッシは公正取引委員会より下請法に基づく勧告を受けました。勧告内容を厳粛に受け止め求められた措置を速やかに実行すると共に、本件を役員、従業員に周知徹底し、コンプライアンスの一層の強化と再発防止に努めてまいります。いちばんのモットーである「正しく稼ぐ」ことに立ち返り、過去の商慣行にとらわれず、また業績の安定に慢心することなく、企業価値の向上に専心いたします。

ぶれることなく「窓から夢を」

当社グループの普遍的な企業価値が、経営理念で謳っている「窓から夢を」です。

時代は移り、アルミサッシは木複合や樹脂複合へ、さらに低炭素の製品へと変わりつつあります。これらの製品群は今後の当社グループにおいて、高価格・高付加価値製品として売上と利益の双方をもたらしてくれるでしょう。一方で根幹に“ものづくり”があることは変わらず、メーカーとしての責任、矜持を大切に続けていきます。グループ内では、会社の垣根を越えた協業や人材交流の機会が増えています。多様な人材同士の交流から新たな活力が生まれ、サステナビリティの推進や社員のエンゲージメント向上へとつながるはずです。

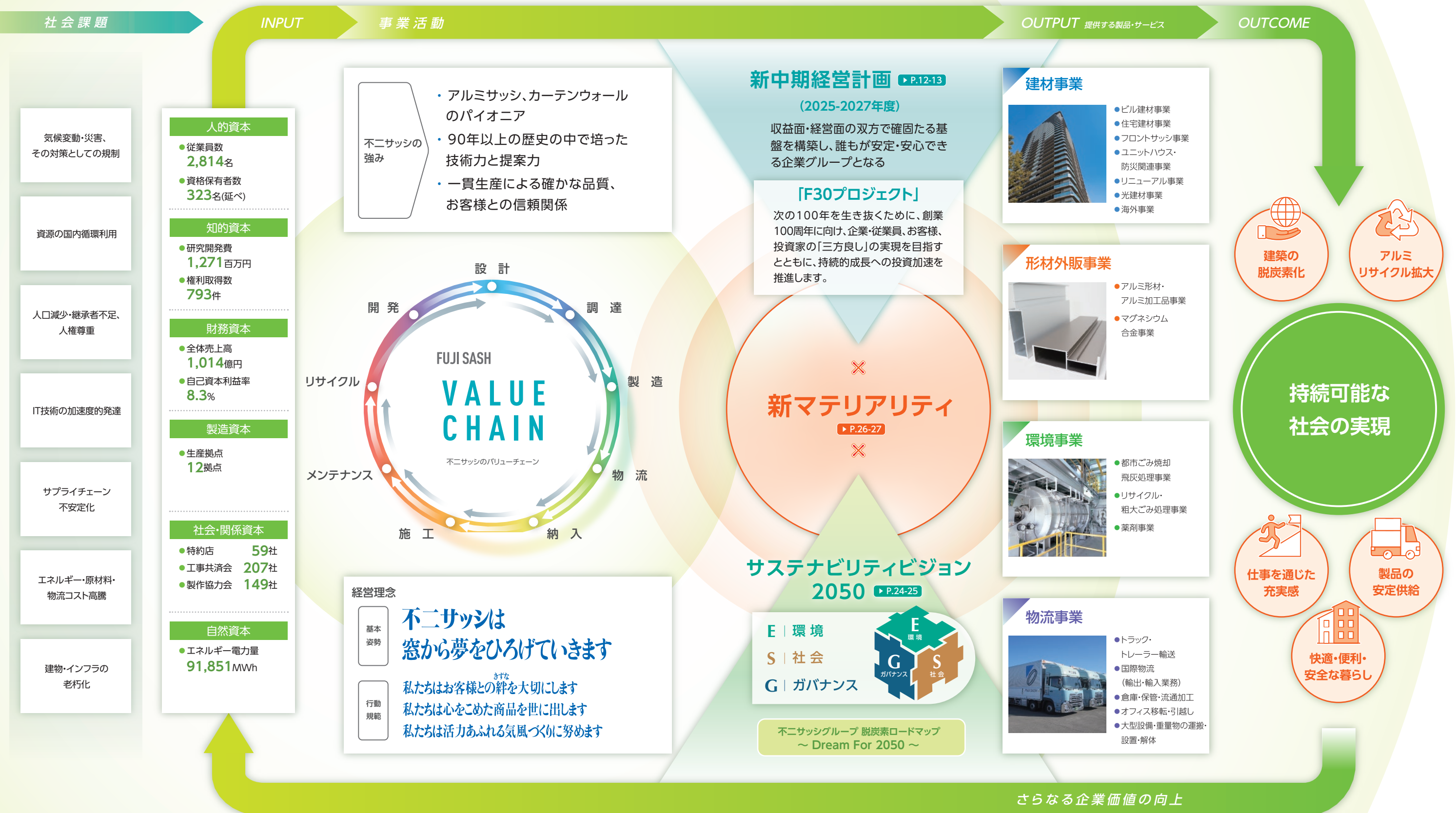
中期経営計画で掲げている「三方良し」を実現し、社会と強い“絆”で結ばれた企業であるべく、私たちはこれからも企業価値最大化を追求してまいります。引き続きご支援をお願い申し上げます。



価値創造プロセス

創業以来90年を超える歴史の中で培ってきた「技術力」と「提案力」、そしてグループ間連携を活かしたサッシの一貫生産による確かな「品質」を基盤として、社会の夢をひろげる価値創造プロセスの推進に取り組んでいます。

持続可能な社会の実現への貢献を通じて企業価値を高め続け、持続可能な成長を目指します。



価値創造のあゆみ

私たちは1930年の創業以来、サッシの製造事業を通じてビルや住宅における快適な居住環境を追求してきました。特に1958年に国内で初めて製造販売を開始したアルミサッシ分野では、一貫生産のアルミサッシ、カーテンウォールのパイオニアとして国内外のビッグプロジェクトに参画し、都市景観の創造に寄与してきました。

1957～

アルミサッシ、カーテンウォールのパイオニア

- 1957 米国フェントロン社と技術提携しアルミサッシの技術を日本に導入
- 1958 日本で初めてビル用アルミサッシの製造・販売を開始
- 1961 日本で初めて住宅用アルミサッシを発売
- 1964 日本初の超高層建築「ホテルニューオータニ」竣工
当社のカーテンウォール工法が採用される

ホテルニューオータニ

当社のアルミサッシは、当時の住宅・公営団地で主に使われていた木製サッシやスチールサッシに比べて軽量性や気密性といった点で優れており、隙間風が少なく居住環境の快適さを高める立役者となりました。また当社のカーテンウォールは、簡易な工法と軽量性によって多くの高層建築に採用されてきました。

このように長年お客様から信頼をいただいている背景には、製造から施工までの一貫生産体制が実現する製品・サービスの確かな品質があります。

90年以上の歴史の中で培った技術力と提案力は、不二サッシの価値創造プロセスの基盤を成すものです。そして現在は、2030年に迎える創業100周年を見据え、収益・経営基盤の構築および持続的成長への投資加速と、事業を通じた社会の持続可能性向上との両立により、ステークホルダーの皆様から選ばれる安定・安心な「企業グループ」を目指しています。

1997～

社会環境課題の解決力強化

- 1997 千葉カーテンウォール試験センター稼働
- 2004 バリアフリーサッシ「フラットステージ」発売
- 2007 自然風力換気窓「ウインプレス」発売
- 2009 防災備蓄・災害救助倉庫「Stock&Toilet」発売
- 2023 LED光センサ・アラートシステム実験参画
- 2025 太陽光パネル循環型リサイクルスキームに参画
- 2025 アルミサッシの水平リサイクルフロー実証

カーテンウォール試験センター

国内最大級のカーテンウォール試験センター運営や災害対策技術の開発、解体建材の水平循環実証など社会への価値提供を続けています。

2000～

マグネシウム合金の医療機器への活用挑戦

- 2002 マグネシウム合金に関する研究を開始
- 2015 マグネシウム合金を使った医療機器開発を始動
- 2017 熊本県玉名郡長洲町と立地協定を締結し研究棟を設立
- 2018 包括連携協定を結んだ(株)日本医療機器技研が「医療研究開発革新基盤創成事業」に採択

マグネシウム合金製医療機器部材



1972～

リニューアルを通じて暮らしを豊かに

- 1972 取替サッシの製作・施工に着手
- 1995 不二サッシリニューアル(株)新発足
- 2019 日本防水工業(株)が新たに不二サッシグループに

不二サッシ
千葉工場外壁

日本の社会課題の一つである建築ストックに対してリニューアル事業も展開しています。大規模改修やリノベーションの領域で強みを伸ばしてきた歴史があり、様々な既存建築物の価値の向上を提供しています。

1975～

環境エンジニアリングへ技術応用

- 1975 アルミスラッジ(汚泥)を有効利用した汚泥固化剤「アルサイト」開発
- 2021 省エネ型「エコ混練機」発売

ダイオキシン類低温加熱分解装置

アルミ製品製造技術を下汚泥固化や廃棄物処理に応用し、環境エンジニアリングへ事業がひろがりました。その後も、都市ごみ焼却施設における飛灰やごみ処理のシステム設計・施工を含むエンジニアリング全般や、土壌用粉塵防止剤などの提供を続けてきました。

2010～

気候変動対策、省エネ製品の拡充

- 2015 グループ初のメガソーラー運用開始
- 2015 LED搭載型カーテンウォールアルビームシステム開発
- 2018 アルミ樹脂複合サッシ「FNS-II 100R」発売
- 2024 樹脂内窓「インブラードII」発売
- 2025 再生低炭素アルミ建材「Reサッシ R100」「Reサッシ グリーン」生産開始
- 2026 リサイクル100%「Reサッシ R100」標準展開

インブラードII

太陽光発電所増設、LED一体型建材や断熱サッシなど事業を通じた気候変動対策を強化しています。さらに、新構想の「Reサッシ」シリーズで建築物自体の脱炭素化もリードしていきます。

2019～

サステナビリティ経営の推進

- 2022 人権方針策定
- 2023 サステナビリティ委員会設置
- 2024 SBT認定取得
- 2024 GXリーグ参画
- 2025 施工技能者育成PJ発足

アルミリサイクル

2019年のSDGs賛同表明を契機に、サステナビリティ経営を推進しています。特にアルミニウムのリサイクル促進は、気候変動およびサーキュラーエコノミーに関係し、建築業界の低炭素建材需要にも応える重要なテーマです。

不二サッシの強み

アルミサッシ、カーテンウォールのパイオニア

アルミサッシを日本に導入して以来、アルミ建材の製造販売を通じて、建築物の快適性・機能性向上に貢献し、豊かで持続可能なまちづくりをリードしてきました。

90年以上の歴史の中で培った技術力と提案力

お客様のニーズに応えるとともに社会課題の解決に取り組み続けてきた経験により、技術力と提案力に誇りを持ち、建築から暮らしを支えてきました。

一貫生産による確かな品質、お客様との信頼関係

設計から施工まで一貫生産体制を構築し、品質と社会への価値提供の両立を実現。お客様とともに、未来に向けて夢をひろげ続けてきました。

新中期経営計画(2025-2027年度)

～2030年度 / 創業100周年に向けた再構築～

不二サッシグループは経営理念「窓から夢をひろげていきます」のもと、「選ばれる企業グループ」としてすべてのステークホルダーの信頼にお応えすべく、収益性と資本効率の向上、およびESG・サステナビリティを意識した経営を基本方針としています。2030年の創業100周年を見据え、2025年度から2027年度を対象とする新たな中期経営計画を策定し、持続的な企業価値の向上に向けた変革を進めています。

基本方針と目標

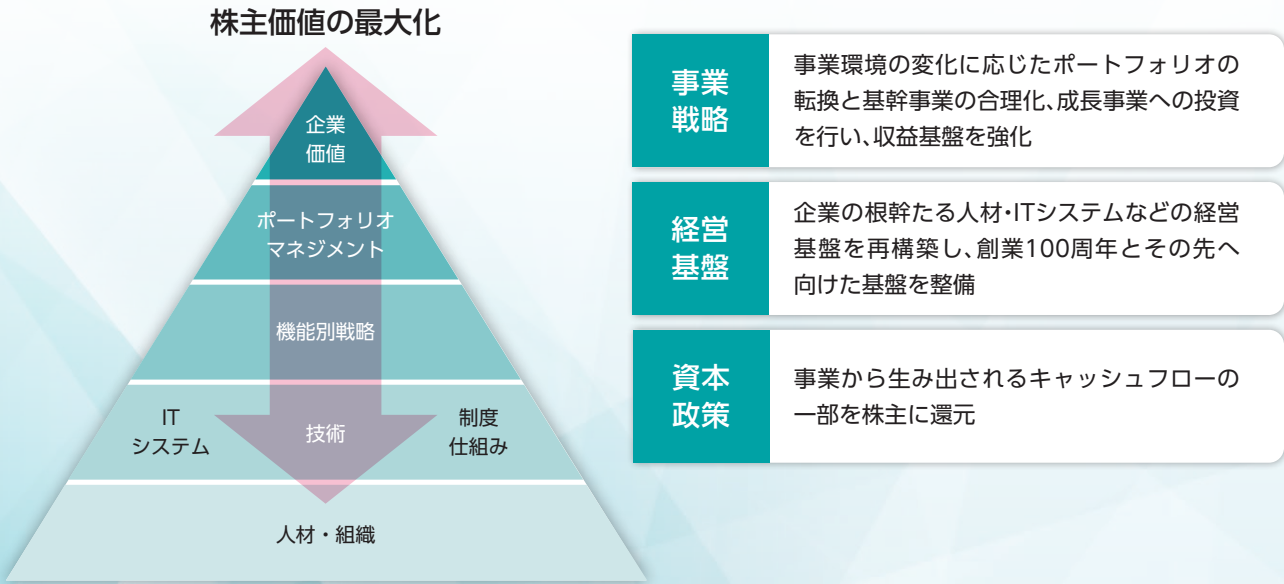
収益面・経営面の双方で確固たる基盤を構築し、
誰もが安定・安心できる企業グループとなる

当期グループ業績は全体としては減収となりましたが、コスト上昇を吸収し増益を達成しました。原材料価格高騰等の影響が継続する事業環境下においても、各種施策の進展により収益力強化に向けた基盤が着実に進んでおり、特に、配当水準は計画を2年前倒しで達成しました。

FY25実績とFY27目標		
経営指標	FY25 実績	FY27 目標
売上高	1,014 億円	1,100 億円
営業利益	27 億円	33 億円
営業利益率	2.7%	3.0%
純資産	257 億円	270 億円程度
ROE	8.3%	10%前後

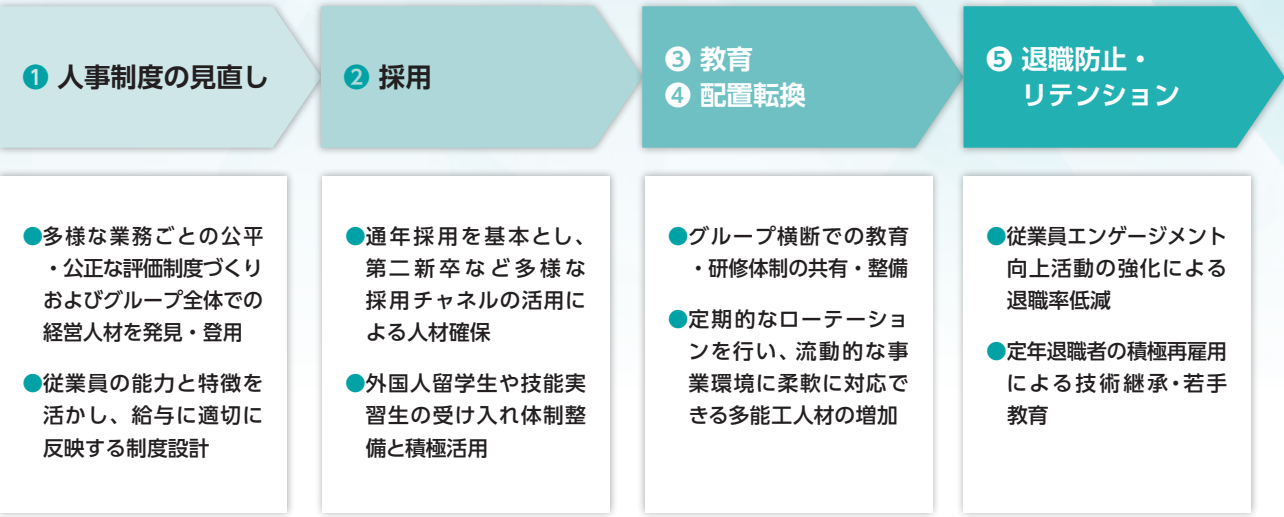
基本戦略

企業の根幹である人材・組織やITシステムを再構築していくとともに、ポートフォリオの転換や機能別戦略を実行することで企業価値、ひいては株主価値の最大化を図ります。



人材戦略

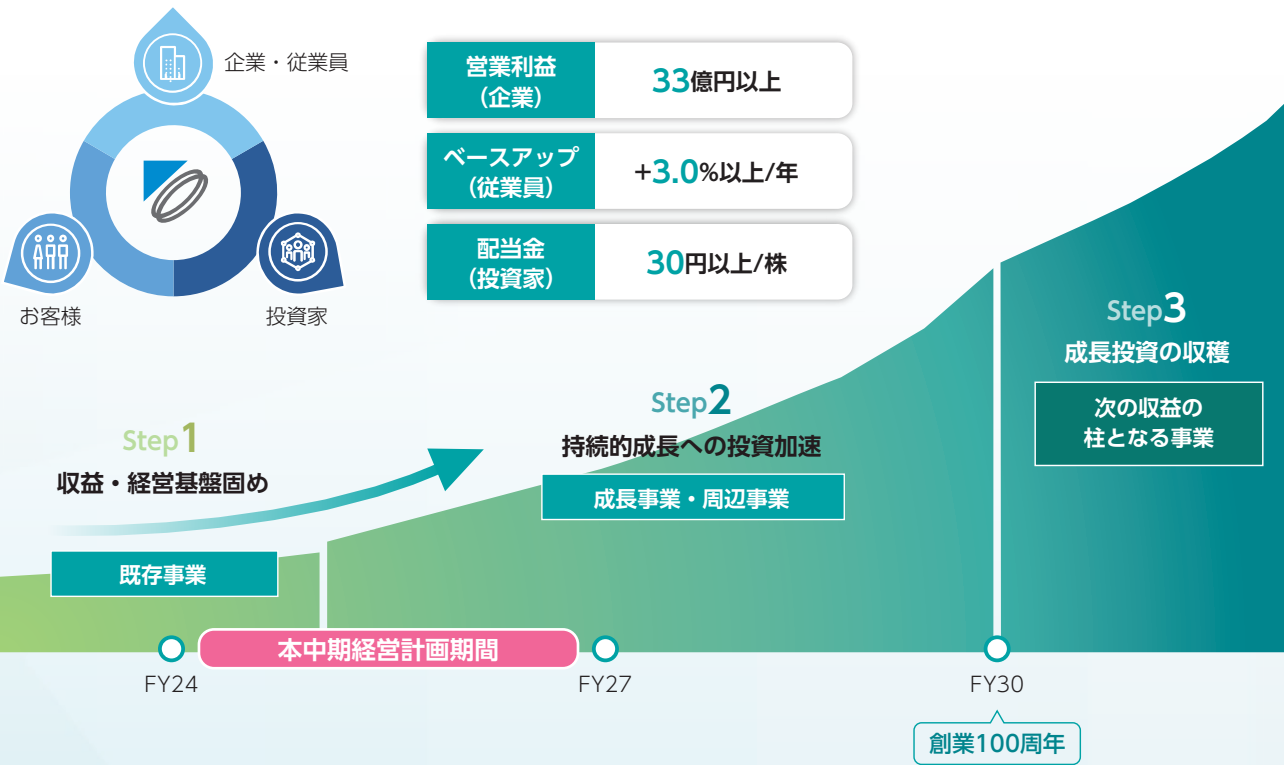
経験豊富なミドルシニアの退職や新卒の採用難による人材不足に対応するため、包括的、かつ持続的な人材輩出サイクルの構築を目指します。人材育成・組織風土の強化を継続し、成長を支えていきます。



「F30プロジェクト」

激動の事業環境下において、次の100年を生き抜くために、創業100周年に向け、次世代を中心とした「F30プロジェクト」を始動しました。本中期経営計画はその延長線上にあり、期間内に3つの30「サンマル」達成を目指しています。FY25は建材VE/CD提案等の進展により収益基盤の強化を進めました。

「F30」による「三方良し」の実現および成長ステップ



特集:事業による持続可能性への貢献

不二サッシグループは、事業活動を通じて社会の様々な領域で持続可能性の向上に貢献しています。その中でも、建材事業は脱炭素化や資源循環など社会的な期待が拡大している領域に関係しており、ここではそれらの期待に応えるべく展開する製品・サービスのポイントを説明します。また、事業に関するバリューチェーンの各段階における付加価値について整理しています。

サステナブル建材の展開

当社グループは建築業界の脱炭素化をリードするために、1990年代にスタートしたリサイクル事業「リサッシ」の系譜に連なる第三世代として、2025年から再生アルミ・グリーンアルミによる低炭素建材「Reサッシ」を展開しています。本シリーズは製造時CO₂排出量(第三者検証済)について一般的な新地金使用に比べて大幅な削減を実現しており、さらに使用時のCO₂排出量削減効果が高い断熱サッシ等の部材としても採用しています。(参考 ▶ P.43)



水平リサイクルフローの構築

当社グループは建設資材における循環型経済・脱炭素社会の実現に向けた取り組みの一環として、複数企業の連携により解体・改修工事で発生するスクラップからアルミサッシを再生する水平リサイクルフローの構築に取り組んでおり、2025年に第1弾を実施しました。(参考 ▶ P.43) 当社の「Reサッシ R100」を活用した形ではありますが、それ以上に施主、解体、運搬、リサイクル、製造などフローの各段階を担う各企業が目的を共有し、役割を果たしたからこそ実現できたと認識しています。

今後、経済的・戦略的な政策としてもアルミリサイクルは推進されていく見込みであり、当社は2026年も取り組みを継続しながら、さらに連携先、地域や対象建材の拡大も検討していきます。



バリューチェーンにおける持続可能性の取り組み



特集：女性従業員の活躍推進

当事者の視点から

「女性管理職登用」の現状と

目指したい未来を考える

当社グループでは人的資本強化の一環として、女性社員が生き生きと活躍できる企業風土の拡充に取り組んできました。本年からは新たな取り組みとして、女性管理職登用の現状や課題を社内で共有して改善施策に反映するため、不二サッシにおいて「女性活躍推進座談会」を2026年1月からスタート。「次世代」と「管理職」の階層ごとに、社内各部門の女性社員が集まり、当事者の視点から議論を交わしています。

女性管理職の比率を高めるために、会社は、そして社員自身は、どのように変わるべきなのでしょう？

女性社員に管理職を目指してほしい ―― そのために、今何が必要なのか？

日本の人口は2008（平成20）年をピークに減少へ転じ、少子高齢化の深刻化も相まって、労働人口の確保は今や社会全体の重要課題だといえます。そのためには性別や年齢にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境の整備が不可欠です。

男女の区別なく同じように活躍できる土壌づくりも、より明確に求められるようになりました。政府は、プライム市場の上場企業について「2030年までに女性役員比率を30%以上」とする目標を設定しています。

建設業界における女性管理職比率は約3.5%*1と、政府が掲げる目標に対して低水準にとどまっているのが実情です。その中で不二サッシの女性管理職比率は5.7%（2025年度）と、業界内では比較的高水準にありますが、それでも十分とはいえません。本年の法改正でも「女性管理職比率」は公表義務項目の一つとして設定されており、不二サッシとしても重要な指標であると認識しています。

改善に向けて何が必要なのか？ ――経営層や人事が旗を振るだけでなく、何よりも女性社員自身に“管理職として活躍したい”という目標を持ってもらうことが肝要です。その第一歩として、社内の女性社員有志が集まり、女性の活躍推進について語り合う場を設けました。当事者の視点から現状や課題を浮き彫りにし、そこから等級

や評価制度の見直しにつなげることで、意思ある女性社員に対して門戸を広げ活躍の場を提供していきます。

*1:（一社）日本建設業連合会「けんせつ小町活躍推進計画 2025～2029年度」より

ともに働く女性の上司や同僚がロールモデル しかし身近に女性の先輩がいない職場も

第1回女性活躍推進座談会は、年代別の2部構成で実施。第1部は入社5～13年目の“次世代メンバー”6人が集まり、日々の業務の中で感じていることや今後の目標について語り合いました。

最初のテーマは「目標としている（女性の）先輩・人物像」。各参加者から、それぞれが目標とする存在を紹介してもらいました。同じ部署の上司や先輩を挙げる社員がいる一方で、小人数の拠点に勤務する社員からは「同じ職場・職種に女性の先輩がいない」「身近にいないから、別の拠点の先輩を目標として見ている」という声も。異なる職場の先輩を意識し、その仕事を知れば、多様な視点が養われるというプラス面が期待できます。一方で、日々のきめ細かなケアやフォローという観点からは課題もあるといえるでしょう。

目標として挙げた先輩の見習いたい点については、「どんな質問をしても的確に教えてくれる」「仕事の動きの軽やかさ」「仕事に対するとらえ方」「行動力」「知識が豊富」「守備範囲の広さ」など。少人数の拠点では一人の社員が様々な業務に対応するため、結果として“多能

工化”が促されることも少なくなく、そうしたマルチに活躍している姿に憧れるといった声もありました。

「管理職になると、負担が増える？」

会社が重視する「女性管理職比率の向上」という目標を、次世代メンバーはどのように受け止めているのでしょうか。「今後、管理職を目指したいか？」というテーマに対して、「今は積極的に考えていない」という社員が半数以上を占めました。その理由として挙げたのが「管理職になると負担が大きくなる」という見方です。

「一緒に働く先輩を見ていて、育児と仕事を両立するだけでも大変そう。管理職になると、業務量が増えて責任も重くなるのではないかな？ 自分にできる範囲で対応するしかないと思う」

「日々の業務が忙しい中で、仕事をまとめていけるだろうか。メンバーから不満を投げかけられて対応できるだろうか。リーダーとしてチームをマネジメントしていける自信がない」

また「身近な女性管理職がいないので、自分がその立場になって働くイメージを持てない」という声も上がりました。

“必要性は理解できるけれど、いざ自分が管理職にと言われたら、ハードルが高い”――現状ではあまり積極的に捉えられないというのが、偽らざるところであるようです。

不安や戸惑いを抱く参加メンバーに対し、今回の座談会にファシリテーターとして参加した濱崎利香 社外取締役はエールを贈ります。

「それまでの仕事に加えて管理や調整といった業務も増えますが、自分なりに工夫することで必ず乗り越えられ

ると思います。また会社も、そうした努力を適切に評価できる仕組みを構築しているところです。上位の評価者に対する教育や、AIを活用した評価方法なども導入しながら、女性管理職の頑張りがきちんと評価される企業風土を実現します」

管理職ならではの醍醐味を 多くの女性社員に知ってほしい

女性管理職比率の向上は、当社が掲げる大きな方向性の一つです。しかし一方で、働く一人ひとりにとっては、縦方向（役職）だけでなく、横方向（技術・職種）も視野に入れながら最適なキャリアを形成できることが重要です。

「〇年後の自分はこうなっていたいというイメージを持ってほしい。そこからの“バックキャスト”で、今やっておくべきことや、直近で目指すべき目標が見えるはず」と、濱崎氏は語ります。

「管理職は大変そうに見えるかもしれませんが、一方で管理職ならではの仕事の面白さや醍醐味も決して少なくありません。私たち女性にとって、家庭やライフイベントとキャリア形成を両立させるのは、男性と比較するとどうしても困難になりがちです。でもその代わり、育児を通して得られる気付きや社外の情報は、自身の貴重な財産になります。“最終的に辻褄が合う”ようになっているんです（笑）。だから臆せず、管理職にステップアップすることを一つの選択肢として考えてみてください」

座談会を終えて 次世代編

参加した次世代メンバーから寄せられた感想の一部を抜粋してご紹介します。

職種： 営業事務 開発営業 商品開発 設計 積算

- 「同世代の人たちのキャリアに対する意見や考え方を聞き、自分だけの疑問や悩みではないことが分かって良かった。自身の働き方やキャリアを、前向きに考えていきたい」
- 「女性社員だけで交流できる場が社内になかったので、ほかの人の話を聴ける良い機会になった」
- 「数年後の自分はどうなっていたいのかを考えようと思う」
- 「引き続きコア業務の習得に努めながら、さらに責任あるタスクにも挑戦していきたい」

特集:女性従業員の活躍推進

男性社員中心だった会社の空気を自分たちが変えていく

続く第2部では、現在管理職として勤務している6人の社員が集まり、女性管理職ならではの経験や気付きなどについて語り合いました。

最初のテーマは「管理職になって、改めて気付いたこと・感じたこと」について。そこで声が上がったのは、前例が少ないが故の苦労です。

「技術職は、まだ男性社会の色合いが濃いように思う。部門内に同性の上司や先輩がおらず、女性特有の問題やキャリアの相談を気軽にできる環境ではなかったので悩む場面もあった」

「業務に関連する資格の取得にあたり、社内で『女性は2級を取得すれば十分だ』と言われていたことに納得がいかず、自発的にその上の1級を取得した」

管理職に就いたことで、業務に向き合う自身のスタンスが変わったという発言もありました。

「業務の性質上、どうしても他職種からの指示を待つ受け身になる場面が多かった。管理職になった今は自分から発信していかなければならないこともある。完全に慣れたとはいえないが、日々試行錯誤しながら取り組んでいる」

「グループ長の立場から育児中の女性社員を見ていて、大変さを改めて実感している。彼女たちにもっと活躍してもらえるように、管理職としてできるサポートをしていきたい」

「管理職になりたての頃、『女性は感情的に発言する』と言われたことがある。それでは伝えたいことが伝わらないと思い、自分でロジカルシンキング(論理的思考)の力を高めるために本を読んで勉強した」

職種によって置かれた立場や状況は異なるものの、多かれ少なかれ苦労を重ねながら問題と向き合い、管理職として在るべき姿を模索してきた点は共通しているようです。

言葉のかけ方にも気を配りながらコミュニケーションを円滑化

次のテーマ「難しいと感じていること」では、男性の同僚や部下に対する接し方に悩む声が上がりました。

ある参加者は、グループ長になって初めて臨んだ部下との面談で、自分よりも年長の男性部下に対してどのように伝えたと話します。

「『私はリーダーですが、だからといってあなたより偉いわけでもなんでもありません。あなたにお任せしている仕事に対して責任を負っているだけです。だから私と一緒に業務をコントロールしてもらえませんか?』。そう伝えたことで、以後は良好な関係を築くことができました」

「男性、女性にかかわらず、共通していえることですが……」。濱崎社外取締役が指摘するのは、管理職として発言することの難しさ。発言の内容だけでなく、表現やタイミングにも細かく気を配るべきだと注意を促します。

別の参加者は「つい“脊髄反射”で言い返してしまします」と、日常の言動を振り返ります。「自分では感情的になっていないつもりでも、周囲にはそう見えていないことがままある。管理職になってから、特に意識して気をつけるようにしている」と、自身の変化を口にしました。

女性管理職同士がつながることでそれぞれの経験や知恵を共有したい

3つめのテーマ「女性管理職を増やしていくために、何が必要か?」に対しても、様々な意見が上がりました。少人数の拠点に勤務する参加者から出たのは「部署や勤務地の垣根を越えた女性管理職同士の横のネットワークがあれば、経験を共有できるし、互いにフォローし合えるのではないか」というアイデア。この提案に対して「工場に勤務していると、なかなか本部や他拠点の

状況がわからない。刺激を受けられて良いと思う」とうなずく姿も見られました。

最後のテーマは「管理職になって良かったと思うこと」について。参加メンバーからは、次のような声が上がりました。

- 「後輩たちに、女性でも管理職になれることを示すことができた」
- 「自分たちの会社を良くしようという意識を持てるようになった」
- 「チームが進むべき方向性の責任を担っているという実感を得られた」
- 「メンバーが業務を習得して成長する姿を見ることができた」

さらなる女性活躍を実現するために

当社グループの社員総数に占める女性社員の比率は増加傾向にあり(2025年度、23.8%)、女性管理職比率も改善を見込んでいます。女性登用を定着させるために、すべての従業員が自身の意思や能力、適性に応じて生き生きと働くことができる制度や、ステップアップを後押しする枠組みの実現に向けて多面的に取り組んでいきます。

人材の充足と技能継承を主眼とした「多能工化」の推進も、一面では女性活躍推進に向けた取り組みの一環といえます。個々の専門性を高めながら他部門と連携する能力を磨き、主体的に行動する姿勢を培うことで、

女性社員に対しても等しく成長の機会を提供し、一人ひとりの活躍を促しています。

各拠点でも女性活躍推進の取り組みが実施されています。一例として、中四国支店では女性活躍推進に向けて、毎年テーマや目標を設定。2025年度は女性社員全員の共通目標として「情報の共有」を掲げ、活発なコミュニケーションで社員同士が信頼関係を築き心理的安全性を確保することを目指しました。活動の一環として支店事務所に全員が集まる機会を設けるなど「誰もひとりぼっちにしない」組織づくりを推進しています。

不二サッシグループは今後も女性活躍の推進を通じて「人財力」の充実を図り、サステナブルな企業経営の礎としていきます。

座談会を終えて 管理職編

管理職メンバーからは、次のような感想が寄せられました(一部抜粋)。

職種: 営業 設計 技術 経理

- 「管理職の先輩方より、それぞれの視点からのお話を聴くことができ、自身のモチベーションが高まった」
- 「女性活躍推進は決して『男性社員に対する差別』ではなく、『男女の差を埋めて同じ位置に立つために必要』なのだと再認識することができた」
- 「女性ならではの気付きや価値観も、大事にしていけば良いのだと思えるようになった」

～不二サッシグループの女性従業員とともに～



社外取締役

濱崎 利香

1991年7月、郵政省入省。(株)かんぽ生命保険本社企画役を経て、2021年8月より同執行役(現任)。
2024年6月より当社取締役就任。(株)かんぽ生命保険にて人事制度改革に携った経験をもとに、当社グループの人事制度や女性社員の育成、広報等に対して、社外取締役の立場から推進に関わる。

「今回の座談会を通じ、当社に頼もしい女性社員の方々がいることを嬉しく思い、また、率直な意見に触れ、今後へ向けた様々な気付きを得ました。特に、女性管理職の方々のコメントは、私自身が管理職となった頃に抱えていた悩みや葛藤とほぼ同様で、共感とともに克服する道が見え、今頑張っている女性管理職の方々に続いていく女性社員の未来像も想像することができました。男女ともに当社で一層活躍できる未来となるよう、今後も企業価値の最大化に貢献してまいります」

不二サッシグループの製品・サービス ～豊かな暮らしをひろげていきます～

私たちは「ものづくり」という原点を大切にしながら、様々なソリューションを提供するメーカーかつエンジニアリング企業として、サステナブルな社会の実現のため革新的なチャレンジに取り組んでいます。それを可能とするのが、長年培った高度なテクノロジーとノウハウを継承・進化させ最大限活用する社員一人ひとりのパフォーマンスです。

ここでは、不二サッシブランドが約束する高い品質、ゆるぎない実績、新たな価値の創出によって、お客様の信頼に応え続け、社会をより豊かで持続可能なものに変えていくストーリーを紹介します。

リニューアル事業

まちを支える

ストック化が進むマンションやオフィスビルなど様々な建築物にリノベーション工事を施すことにより、居住空間の快適性や資産価値の向上をお手伝いし社会課題の解決も推進します。

フロントサッシ事業

まちを支える

商業施設、公共施設、マンションなどのフロントエントランスでお客様の想いを形にします。

F フロント水防タイプ

住宅建材事業

気候変動対策 エネルギー

住宅建材商品は、気候変動対策・省エネや高齢社会対応のバリアフリー化など、快適性を高めるための多様な機能が求められています。リフォームやリノベーション向けの商品も充実させ、お客様のニーズに応えています。

ウインドウリフォームシリーズ
インブラードⅡ

ユニットハウス・防災関連事業

まちを支える

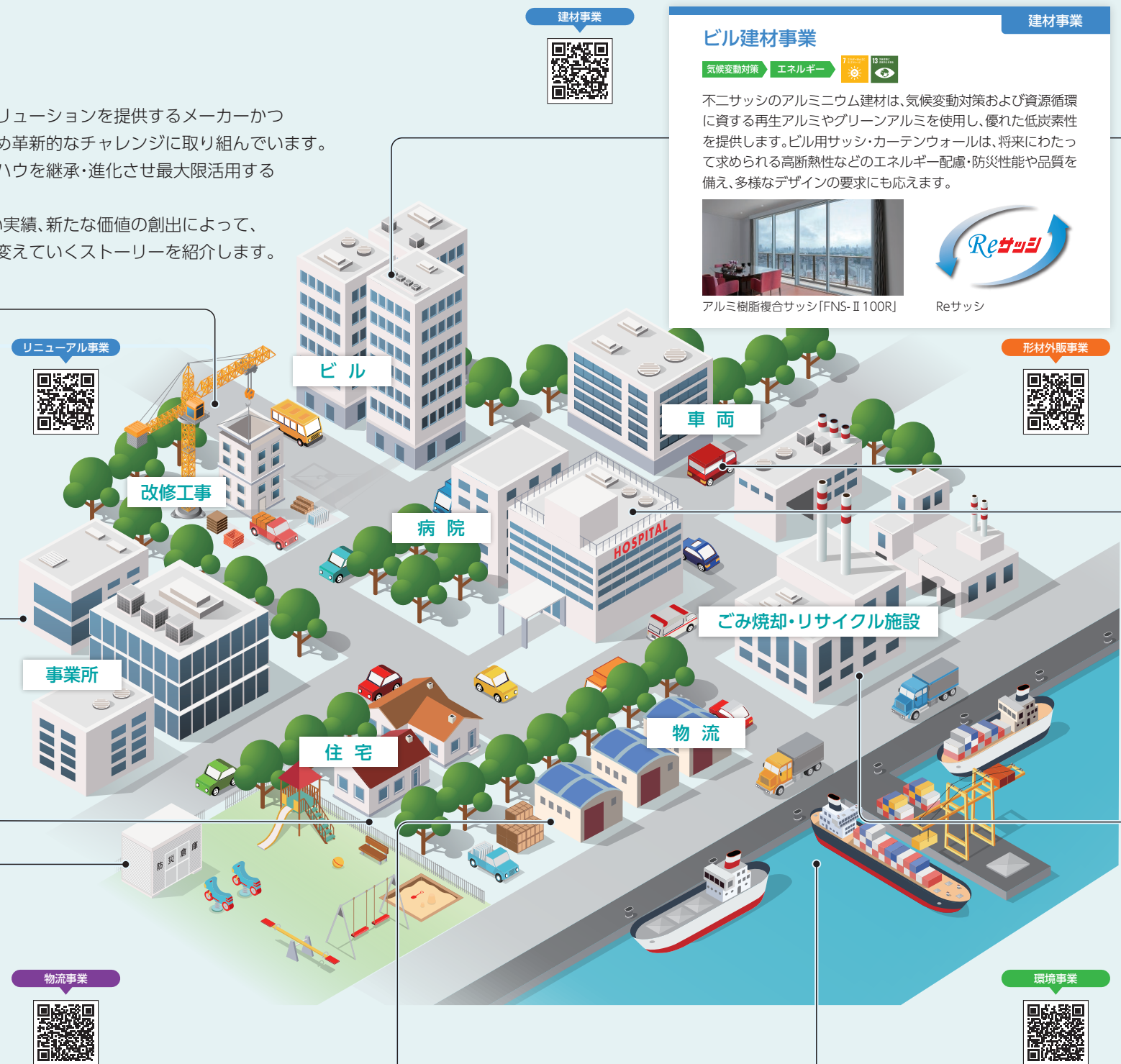
多目的に使用できるユニットハウスや防災備蓄倉庫などを揃え、まちと暮らしを支えています。

防災備蓄倉庫(フジストッカー)

海外事業

人材活用

フィリピン、ベトナム、台湾など東南アジアを中心に不二サッシブランド商品の展開や国際人材登用など現地企業とのアライアンスを積極的に推進しています。



倉庫・保管・流通加工

まちを支える

全国の拠点や倉庫を活用した保管、検品、組立、梱包など多様なサービスの提供により、お客様の事業をサポートします。

千葉倉庫

移転・移設

まちを支える

店舗の移転や引越、プラント設備などの移設に伴う解体から設置までのサービスを提供します。

ビル建材事業

気候変動対策 エネルギー

不二サッシのアルミニウム建材は、気候変動対策および資源循環に資する再生アルミやグリーンアルミを使用し、優れた低炭素性を提供します。ビル用サッシ・カーテンウォールは、将来にわたって求められる高断熱性などのエネルギー配慮・防災性能や品質を備え、多様なデザインの要求にも応えます。

アルミ樹脂複合サッシ[FNS-Ⅱ 100R] Reサッシ

輸送・輸出入

まちを支える

国内外にまたがる長距離輸送からDoor to Door輸送まで、あらゆる輸送に対応し日々の暮らしを支えています。輸送車両の低炭素化や船舶活用などのモーダルシフトへの対応も進めています。

薬剤事業

環境型社会

飛灰中の有害重金属の溶出防止剤や、植物由来原料かつ生分解性の土壌用粉塵防止剤などを提供しています。

混練機

光建材事業

気候変動対策 エネルギー

アルミ素材と独自開発したLEDモジュールとの融合により、施工の省力化、光を利用したデザイン性向上や動作の付与など、様々な商品の可能性を広げています。

また、これらの高付加価値製品においても低炭素建材を標準使用しています。

アルビームカーテンウォール

アルミ型材・アルミ加工品事業

気候変動対策 エネルギー 循環型社会

アルミニウムの特性を活かした建材、半導体製造装置や自動車関連部品など多様な商品を提供しています。

仮設機材
足場板・梯子・脚立・建築現場用台車など、大ロットや大型材へも対応。

ヒートシンク
アルミの高い熱伝導性を活かした、電気製品などに用いる冷却パーツ。

マグネシウム合金事業

健康・医療

実用金属中で最も軽量のマグネシウム合金の押出加工技術の研究開発や製品化に取り組み、KU MADAI耐熱マグネシウム合金、生体吸収性マグネシウム合金などを取り扱っています。

マグネシウム合金製医療機器部材

リサイクル・粗大ごみ処理事業

環境型社会

粗大ごみ、不燃ごみ、廃プラスチックなどごみの種類に合わせた処理システムの設計をはじめエンジニアリング全般を行っています。

都市ごみ焼却飛灰処理事業

環境型社会 汚染防止

飛灰処理に関するシステム設計をはじめエンジニアリング全般を提供しています。

不二サッシグループの製品・サービス ～TOPICS～

不二サッシグループの製品・サービスは、
様々な場面でサステナブルな社会の実現に貢献しています。
その中から、この1年の実績の一部を紹介します。

建材事業 TOPICS①

「Reサッシ グリーン」が大型物流施設で初採用

当社の展開する「Reサッシ グリーン」*1が、(株)プロロジスが開発を手掛ける物流施設「プロロジスパーク東海1」において採用されることが決まりました。

「Reサッシ グリーン」は、丸紅(株)およびリオティントとの調達契約に基づく低炭素アルミブランド「RenewAl™」のビレットを活用した低炭素アルミ建材です。「RenewAl™」は再生可能エネルギー電力を用いて製錬電解を行うことにより、大幅な低炭素化を実現しています。当ビレットを採用した建物としては「プロロジスパーク東海1」が国内初となります。

「プロロジスパーク東海1」は、物流不動産最大手のプロロジスが愛知県東海市で開発中の賃貸型の大型物流施設・倉庫です。設計は西松建設(株)、施工は西松建設・TSUCHIYA共同企業体が担当し、効率的な施設計画に加え、省エネルギー設備や環境配慮設計を取り入れ、持続可能な物流施設の実現に取り組んでいます。

*1: 原材料～製造段階の温室効果ガス(GHG)排出量は形材1kgあたり7.5kg-CO₂eq(第三者認証SuMPO EPD取得)



建材事業 TOPICS②

(株)長谷工コーポレーションおよび(株)ウッドフレンズと アルミ木複合サッシを共同開発

当社では、アルミと木材を組み合わせた断面構造により、木材の持つ温かみやデザイン性を活かしつつ、アルミ形材ならではの強度と安定性を兼ね備えたアルミ木複合サッシを開発しています。

室内側には、(株)ウッドフレンズが循環を重視した森林経営により供給する国産天然木を採用しています。木材は成長過程でCO₂を吸収・固定する素材であり、その炭素を製品として長期間蓄えることで、脱炭素社会の実現にも貢献します。さらに、木材特有の表面温度のよわらかさにより、冬場の不快な冷感を抑え、視覚と触覚の両面から安らぎを提供します。

また、数多くのマンション施工実績を有する長谷工グループの知見をもとに、集合住宅特有の各種機能性に加え、メンテナンス性にも配慮した設計となっています。これにより、現代の都市ライフスタイルに調和する利便性と、木の素材感を活かした洗練されたデザインを両立しています。

さらに、汎用性の高い商品にするため、建物の高さや用途に応じて、外動片引き窓、たてすべり出し窓、FIX窓をラインナップしています。今後も、様々な要望に対応できるよう、商品ラインナップの拡充を予定しています。



建材事業 TOPICS③

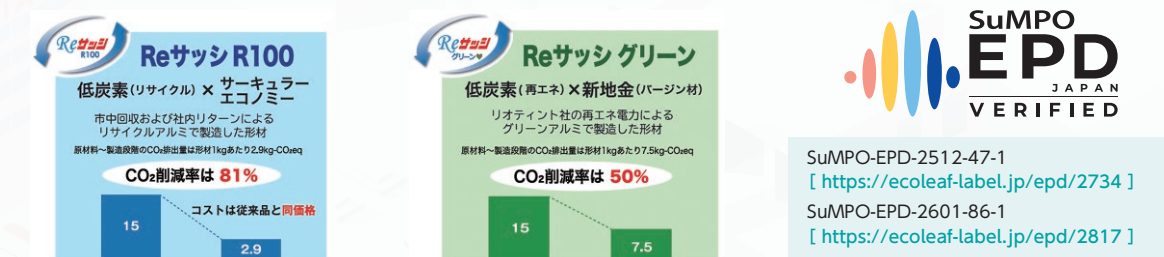
「Reサッシ R100」「Reサッシ グリーン」の環境情報を可視化

今般、建築物のライフサイクル(資材製造～建築～解体・廃棄)全体に掛かるCO₂排出量の削減が求められ始めており、低炭素建材の需要も増大しています。

当社は、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減を推進するため、LCA(ライフサイクルアセスメント)によるCO₂排出量の把握と情報開示を進めています。2025年度、低炭素建材製品である、アルミリサイクル率100%の「Reサッシ R100」および、再生可能エネルギーで製錬した「Reサッシ グリーン」それぞれについて、LCA第三者認証であるSuMPO EPDの認証を取得しました。SuMPO EPDは、原材料調達から製造、輸送、使用、廃棄・リサイクルまでの環境負荷を定量的に評価する、透明性の高い環境情報開示システムです。今回の認証取得にあたり、原材料調達から形材製造までのエネルギー使用量や温室効果ガス排出量を算定し、第三者機関による検証を受けました。

Reサッシ R100: 2.9kg-CO₂eq/製品kg(新地金比81%削減)
Reサッシ グリーン: 7.5kg-CO₂eq/製品kg(新地金比50%削減)

これにより、建設時に使用する建材のCO₂排出量等の環境負荷を客観的なデータとして提示することが可能になり、低炭素建材を用いた建築物の環境価値向上につながります。今後も対象製品の拡大を進めるとともに、建材を通じて環境に配慮した選択肢を広げることで、脱炭素社会に貢献する取り組みを継続していきます。



SuMPO-EPD-2512-47-1
[<https://ecoleaf-label.jp/epd/2734>]
SuMPO-EPD-2601-86-1
[<https://ecoleaf-label.jp/epd/2817>]

建材事業・形材外販事業 TOPICS④

ルーバー取付新工法「FALCYS」開発

当社は魅力あるビルファサードを提案するアルビームシリーズのラインナップとして、「アルビームプラス フォルティナ®」を開発・販売しています。この商品は建築のエントランスやファサード提案を実現するカーテンウォール一体型のルーバーシステムで、当社主力のカーテンウォール「SR-GARELIA」に、TOPPAN(株)の化粧シートラッピングを施した高意匠・高性能ルーバー「フォルティナ®」を加えた、新しいファサードシステムとなります。

また外壁メーカーのケイミューシボレックス(株)と共同で軽量気泡コンクリート(ALC)パネルとルーバーをつなぐ新しい壁面システム「FALCYS」を開発しました。この工法はALCパネルに予め固定された「工場埋込アンカー」を採用しています。従来工法と比較し、高強度でルーバーを固定し、高い止水性や耐震性が得られることが特徴です。「アルビームプラス フォルティナ®」の高強度安心設計で建物の美観はもちろん、「FALCYS」により安全性と品質を高めることができます。



サステナビリティマネジメント Sustainability Management

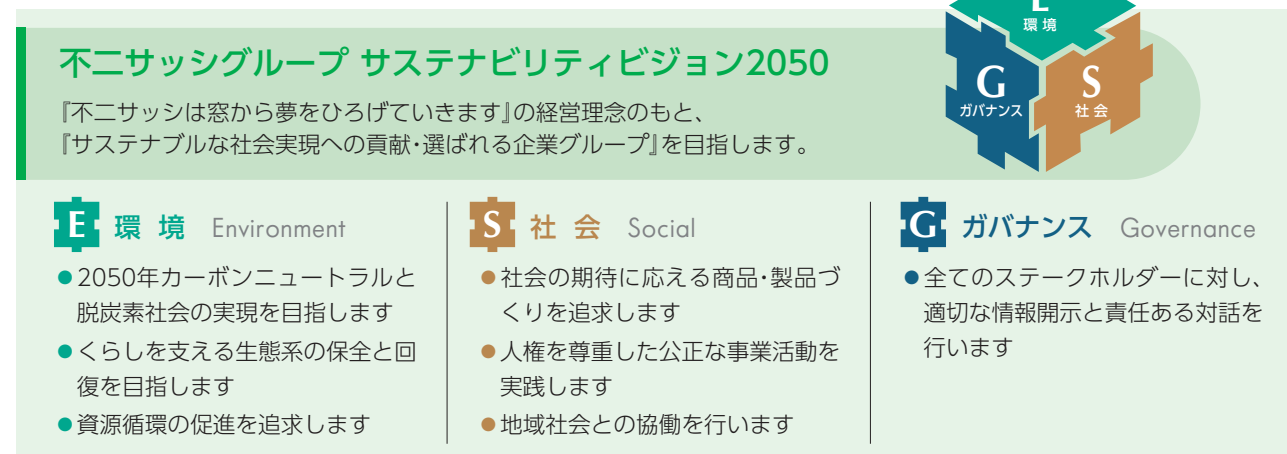
サステナビリティの基本的な考え方

不二サッシグループは経営理念「窓から夢をひろげていきます」のもと、サステナビリティ経営を通じて持続的な企業価値向上を図り、すべてのステークホルダーから選ばれる企業グループを目指します。

サステナビリティビジョン2050

「不二サッシグループ サステナビリティビジョン2050」(以下、P.25までビジョン)はサステナビリティ経営の基本方針です。経営理念、マテリアリティおよび各種方針を

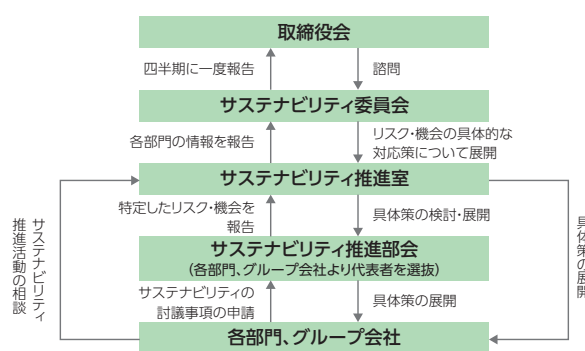
結び付け、グループ全体および個人が取り組むべき方向を示しています。



ガバナンス

サステナビリティ委員会(以下、P.25まで委員会)とサステナビリティ推進室(以下、P.25まで推進室)が中核となり、気候変動、自然資本、人的資本、人権やサプライチェーンなどの各種課題に関する計画・目標策定、推進・モニタリングなどリスクおよび機会への対応を行っています。

本委員会は四半期に一度開催され、代表取締役社長が委員長を務め、取締役会には四半期に一度報告を行っています。取締役会はGHG排出量削減などのKPIや様々な情報に基づき、委員会への審議や諮問を通じて監督しています。



戦略

戦略は推進室およびサステナビリティ推進部会(以下、P.25まで推進部会)が立案し、委員会で審議されます。な

お、TCFDおよびTNFDに基づくリスク・機会の分析については、▶P.41 および ▶P.44 に詳しく記載しています。

リスク管理

推進室・推進部会または各所管管理部署によるリスク特定・報告に基づき、委員会や経営会議等で審議・評価を経た対応策について取締役会が管理・監督し、推進室を通じてもしくは各事業部へ直接展開、というプロセスで実施しています。

例えば、気候変動対策としての脱炭素関連では主に前者の推進室経由が、人手不足対策を兼ねる自動化関連では後者が多く、ほかにも、2026年中東情勢関連では緊急対策委員会を立ち上げ対応に当たっています。

指標および目標

推進室および推進部会が立案し、委員会における審議を経て設定します。2025年度にはビジョンおよび中期経営計画に合わせた新しいマテリアリティとそのKPIを特定しました。(参考 ▶P.26-27)

1 脱炭素(気候変動対策) 参考 ▶P.40-41

2050年までにGHG排出量を実質ゼロにすることを目指し、SBT認定目標(短期・ネットゼロ)を設定しています。また、具体的対策の全体像として脱炭素ロードマップを策定しています。

不二サッシグループ 脱炭素ロードマップ ~Dream For 2050~

【削減施策】		
Scope 1・2	省エネ	工程改善、脱炭素技術や車両・設備などの導入
	燃料転換	天然ガス化、電化および水素化
	再エネ	太陽光発電の導入拡大、再エネ電力、非化石証書などの調達
Scope 3	原材料	アルミリサイクル率およびグリーンアルミ調達量の増加
	取引先	調達先・販売先の調査および排出量削減に向けた協力
	輸送	輸送の効率化、モーダルシフト
緩和	製品	脱炭素関連製品の開発・販売強化
除去	除去	大気中 CO ₂ 除去などのカーボンクレジット調達

Web【トップ > 企業情報 > 当社のサステナビリティ】

Scope 1・2削減のため、燃料転換、省エネ設備の導入・検討、太陽光発電所増設、カーボンクレジット調達などを実施しています。(参考 ▶P.42)

Scope 3削減策として、脱炭素関連製品や循環資源使用の強化に注力しています。2025年度からは、形材製造までのGHG排出量を大幅に削減した低炭素アルミ建材「Reサッシ R100」および「Reサッシ グリーン」の生産を開始し、アルミ・他素材複合製品や水平リサイクルへの展開を進めています。また、「Reサッシ」シリーズのいずれもLCA第三者認証であるSuMPO EPDを取得済みです。

(参考 ▶P.22-23,43) このほかにも、さらなる断熱性能向上、創エネ製品や防災をテーマとする研究開発等を進めています。



また、Scope 3削減に向けた調達先との協働にも段階的に取り組んでいます。(参考 ▶P.33)

2 生物多様性・生態系対応 参考 ▶P.44

TNFDフレームワークに基づき、自然との依存影響関係の特定、リスク・機会への対応策に取り組んでいます。

3 人的資本 参考 ▶P.13,16-19,36-37

企業発展の原動力は優秀な社員であるとの認識のもと、人的資本戦略の高度化を推進しています。能動的・創造的な人材を育成するため、人事・給与制度を抜本的に見直し、年功的賃金体系を是正するとともに、ジョブ型人事の考え方も取り入れた新たな賃金制度と公平・公正な評価制度の運用を開始しました。採用・育成・配置・リテンションまで一貫した人材マネジメント体制の構築を進めています。

女性活躍推進に向けては、女性社外取締役による座談会を開催するなど女性管理職の育成や、採用者に占める女性割合30%以上を目標とした採用活動を継続しています。

国際人材の活用ではフィリピンでの設計人材育成、カンボジア・ラオスからの技能実習生受け入れや、施工技能者養成として不二サッシS・Cによる高卒人材採用を進めています。

ほかにも、役員と従業員が直接対話するタウンミーティングや定期的なエンゲージメントサーベイを実施するとともに、DXや自動化・省人化に向けた人材および次世代経営人材の育成、障がい者就業機会確保の推進などを通じて、生産性向上と持続的な競争力強化に取り組んでいます。

4 人権 参考 ▶P.36

「不二サッシグループ人権方針」に基づき、人権尊重の姿勢を明文化しています。取引先とのエンゲージメント強化、サプライチェーン全体での人権リスク管理に向けて取り組んでおり、現在は従来よりも範囲・精度を強化し現状調査を進めています。

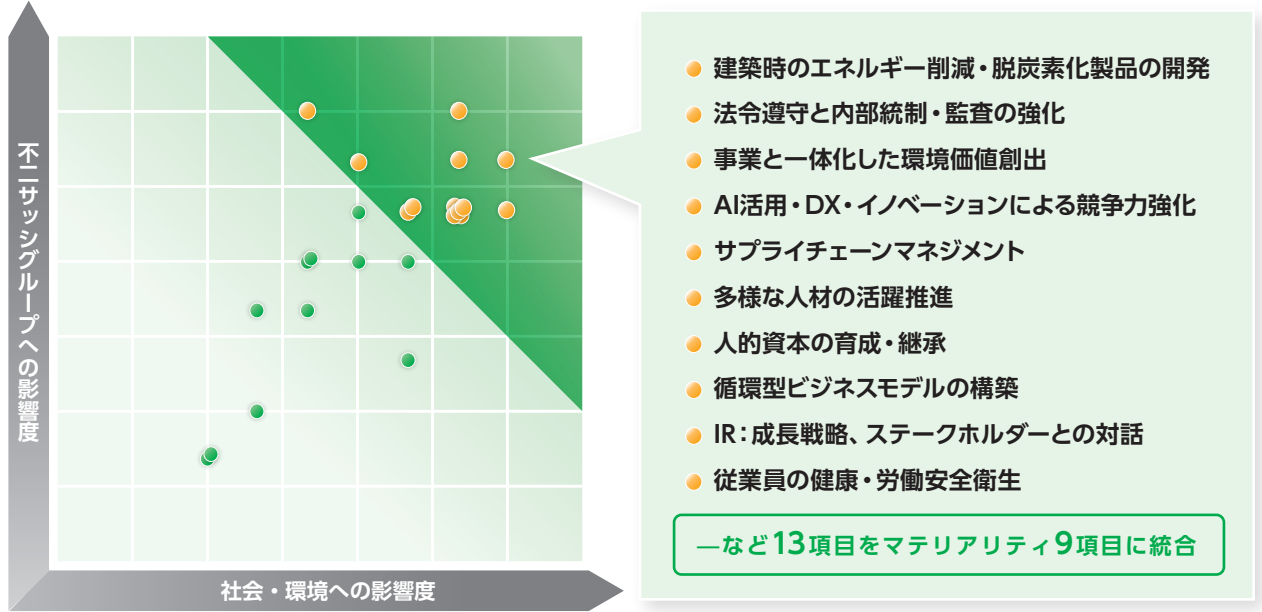
サステナビリティマネジメント(マテリアリティー一覧)

不二サッシグループは経営理念「窓から夢をひろげていきます」のもとに、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に取り組んでいます。変化の激しい社会情勢と地球環境の課題に対する当社の姿勢を明確にするため、2025年度にマテリアリティーとKPIを見直し、特に優先度の高い項目を選定しました。ここで挙げていない項目につきましても重要であることに変わりはありません。今後はこれらのマテリアリティーを事業戦略とさらに連動させ、社会価値と企業価値の向上を両立していきます。

マテリアリティーの見直しプロセス



マテリアリティマップ

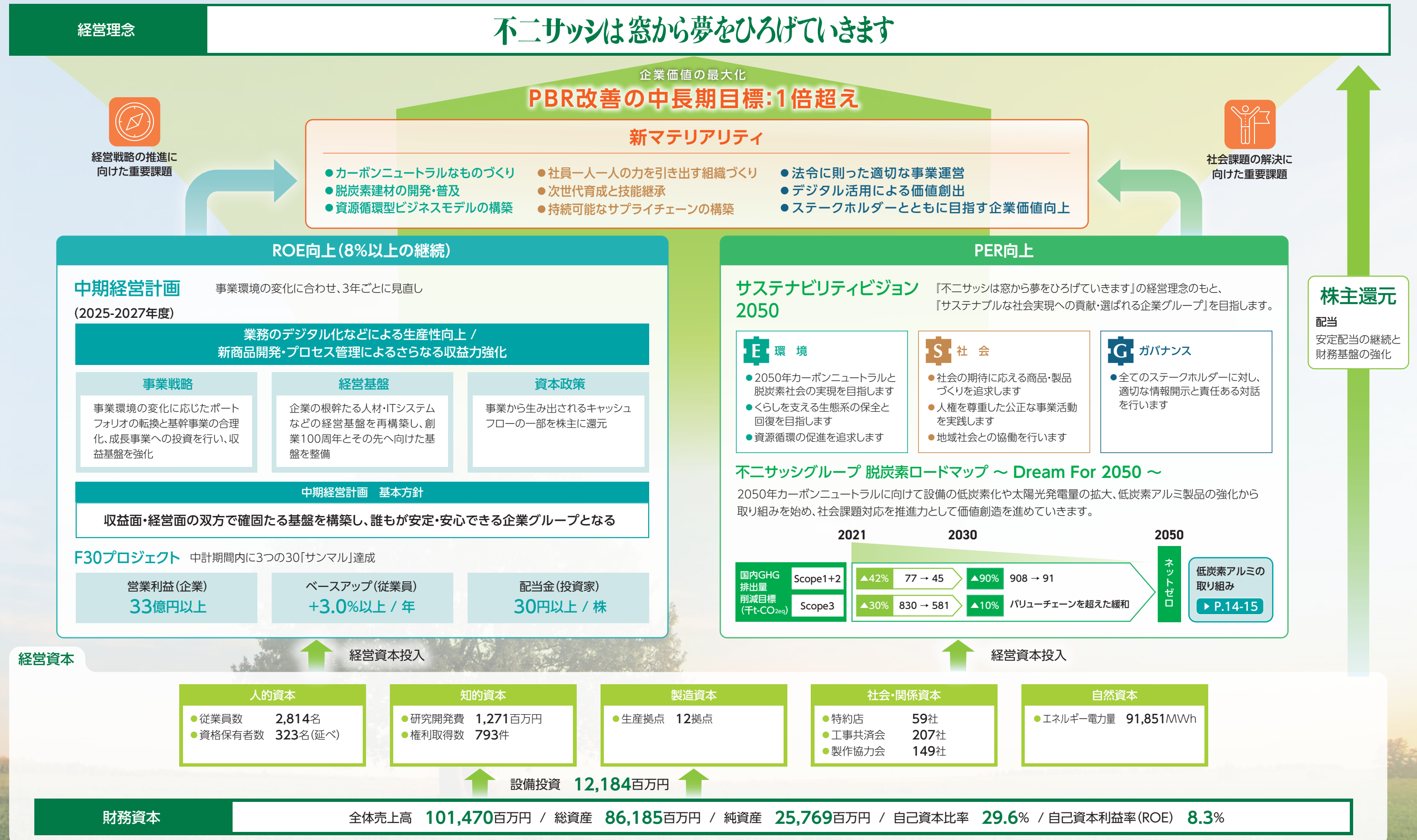


マテリアリティー9項目

No.	マテリアリティー	重要業績評価指標：KPI	KPI目標（色付き文字）および関連する取り組み
E1	カーボンニュートラルなものづくり	Scope1・2：2021年度比削減率	●SBTネットゼロ目標2030年度 ▲42%、2025年度実績 54,803t(基準年比 ▲29%) ●非化石証書付き電力契約 ●J-クレジット(太陽光、バイオマスなど) 14,744t保有 ●太陽光発電量合計 7,589MWh/年 (Scope2削減量：1,339t、削減貢献量：1,705t)
E2	脱炭素建材の開発・普及	低炭素アルミ素材を一般的に適用する建材事業の営業利益率	●2027年度目標 5.4%、2025年度実績 2.7% ●LCA対応 「Reサッシ R100」「Reサッシ グリーン」のSuMPO EPD認証取得 ●低炭素アルミ建材「Reサッシ R100」の標準品100%展開(2026年7月) ●建材事業における東鋳造アルミリサイクル率100%達成 ●「Reサッシ グリーン」が大型物件で初採用(2026年6月)
		改修向け断熱性能	●2030年度目標 熱貫流率 1.9 商品拡充 ●断熱商品「FNS-II 100RS」「FNS-RER」「FNS-II 改装サッシ」「インプラードII」「インナー防火スクリーン」 ●アルミクラッド木製サッシの共同開発 ●先進的窓リノベ2026事業・みらいエコ住宅2026事業(※2026)
E3	資源循環型ビジネスモデルの構築	解体建材の水平リサイクル引き合い増加率(2025年度比)	●2027年度目標 10倍 ●アルミスクラップの水平リサイクル実証 ●CPsアルミニウムWG参画
S1	社員一人一人の力を引き出す組織づくり	エンゲージメント総合スコアの改善	●毎年改善(～2030年) ●新人事制度施行 ●国際人材の登用 ●障がい者雇用率 2.34%(前年度 2.53%) ●定年後再雇用者数 24名(前年度比 ▲32%) ●採用者内女性比率 21.5% ●女性管理職比率 5.6% ●育児休業取得率(男性55% 女性100%)/短時間勤務利用者 22名(前年度比 ▲18%)
		労働災害強度率	●ゼロ目標 ●熱中症対策 ●前立腺がん検診受診率 89%/乳がん検診受診率 42%/子宮がん検診受診率 34%/人間ドック補助利用者：本人 56名、家族 5名
S2	次世代育成と技能継承	人的資本投資額の増加	●毎年増加(～2030年) ●通信教育による自己啓発促進 ●公的資格取得支援 ●社内研修制度 ●女性活躍推進座談会 ●不二サッシ施工技能者育成PJ発足、専担会社として不二サッシS・C(株)設立 ●職人いきいき宣言(※2026)
		自動化・省人化による作業工数削減効果	●2030年度目標 3千万円以上/年 ●アルミ型材の自動切断機導入 ●電子化設計図面の活用推進 ●電子タグ(RFID)を用いた建築部材の一元管理
S3	持続可能なサプライチェーンの構築	Scope3：2021年度比削減率	●SBTネットゼロ目標2030年度 ▲30%、2025年度実績 592,562t(基準年比 ▲26%) ●サプライヤーエンゲージメント ●エコ混練機の販売 ●全社での物流改革 ●産業廃棄物リサイクル率 96.3% ●中東情勢対応
G1	法令に則った適切な事業運営	重大法令違反ゼロ目標	●ゼロ目標 ●中小受託取引適正化法遵守体制の整備 ●コンプライアンス教育 ●環境法令違反件数 0件 ●関係会社への法遵守環境監査実施 ●サプライヤー人権アンケート
G2	デジタル活用による価値創出	3D・デジタルを活用した開発業務の変革	●効果検証実施(～2027年度) ●3DCAD・BIMの活用 ●瞬時損傷判定技術の実証実験
G3	ステークホルダーとともに目指す企業価値向上	主要業績目標の達成率(営業利益・配当)	●2027年度目標 営業利益 33億円以上 配当 30円以上/株 ●2025年度実績 営業利益 27.7億円(前年度比+12%) 配当 30円/株(前年度比+5円)

サステナビリティ経営の全体像

不二サッシグループはROEとPERの取り組みを両輪で展開しながら、PBR改善を軸に中長期の企業価値向上を目指しています。事業収益力と資本効率の向上を通じてROEを高めるとともに、脱炭素建材の推進やアルミ資源循環の拡大、人材の多能工化による事業継続力の強化などを背景に、将来成長への期待を高めて、PER向上につなげていきます。



Governance

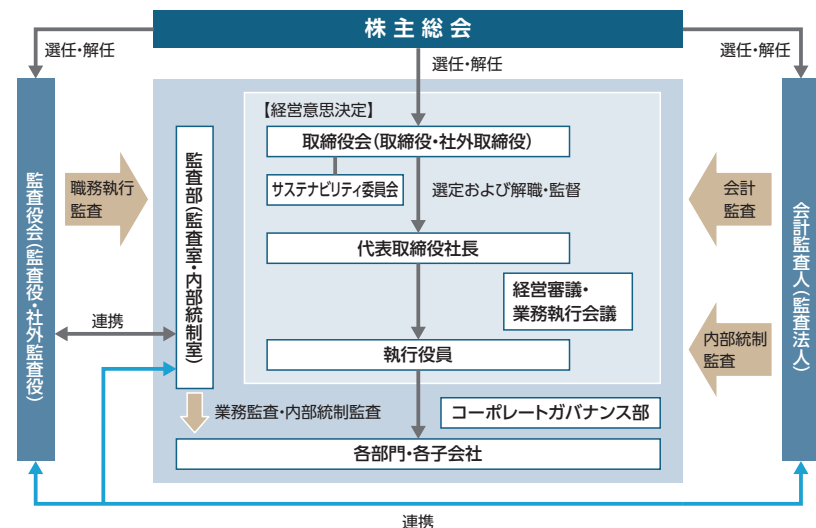
G ガバナンス

基本的な考え方

グループ全体の企業価値の向上と強固な経営基盤の構築を通じて、お客様に信頼され、社会に貢献し続けるという経営基本方針を実現するため、責任ある経営体制の確立と、経営の透明性向上並びに経営に対する監視・監督機能の強化に努めることで、ガバナンスの強化を図っています。



コーポレート
ガバナンス体制



コーポレートガバナンス

主な機関の概要

取締役会

当社の取締役会は、経営の監督機能が適切に発揮されるよう、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する資質を備えた構成としています。2025年6月27日の株主総会により、現在は取締役8名(うち独立社外取締役3名)、監査役3名の計11名で構成しています。

取締役会は、原則として月1回の開催のほか決算承認など、2025年度は18回開催し、当社および当社グループの重要な経営方針の決定、業務執行の監督、業務執行の状況の報告などを行っています。また、昨年の株主総会後からは、議案・報告のほか、当社グループの企業価値向上に向け、取締役会で様々なテーマについて討議を行っています。

監査役会

当社の監査役会は、現在、常勤監査役1名、社外監査役2名(うち独立役員2名)の計3名で構成しています。監査役会は、会社の内部統制システムや内部監査部門、会計監査人との緊密な連携を図りつつ、監査役会が定めた監査方針にしたがって年度の監査計画に基づく監査を実施し、監査役会において、監査の実施状況や結果に関する情報の共有、意見の交換を行っています。また2025年度は、主要生産拠点の一つである日海不二サッシおよび、当社グループのスチールサッシの製造拠点である北誠産業にて監査役3名が現地往査を行いました。

役員報酬

取締役会において、取締役の個別の報酬などの内容に係る決定方針を決議しています。取締役および執行役員の報酬に関しては、独立社外取締役が参加する「役員人事・報酬協議会」において、個別役員の報酬額の案を協議の上策定し、取締役会において決定しています。

実効性評価

取締役会の実効性を検証するため、各取締役による自己評価を実施し、運営面の適切性および審議内容について分析を行い、多角的な検討および審議の充実に努めています。

2025年度は、公正取引委員会による下請代金支払遅延等防止法(現:中小受託取引適正化法 以下、「下請法」)の勧告を受け、ガバナンス機能の適正性およびその強化に関する

分析・評価を軸に実施しました。

各業務のリスクアセスメントを通して、取締役会でのさらなる議論の高度化・モニタリングの必要性を共有しています。今後も経営戦略を決定・推進する機関として、中期経営計画およびコーポレートガバナンス・コードに基づき、「稼ぐ力の向上」と「正しく稼ぐ」ことの実現に向け、議論を一層深化させ、実効的な監督、ガバナンスの強化につなげていきます。

実効性評価の社外役員意見

違反事例の社内周知はもとより、お客様に喜ばれている事例や社内で評価の声が上がっている事例など前向きで明るい事例の周知も積極的に行うことで、「正しく稼ぐ」行動が評価され、社員同士で称賛し合う企業文化、組織風土の醸成が必要である。

コンプライアンス

コンプライアンスの推進

2025年7月24日、当社は下請法に基づき公正取引委員会から勧告を受けました。当社は、製品部品の製造を委託している下請事業者に対し、受け入れ検査が不十分なまま瑕疵を理由に返品し送料を負担させたことや、同仕様品の無償仕分けを行わせたことが不当な返品に該当するとされ、また、当社所有の金型などについて、長期間発注がない場合も無償で保管させていた行為が不当な利益の提供要請に当たると判断されたものです。

当社はこれを重く受け止め、必要な是正措置を実施するとともに、全従業員向け研修を通じて再発防止とコンプライアンス強化に努めていきます。

コンプライアンスセミナー

2025年度は、下請法教育に加えて、過年度より重点的に意識改革を啓発すべく「みんなで考えよう！ハラスメント防止のために」をテーマにセクハラ・パワハラに関するディスカッションを中心としたセミナー(対面・Web)をグループ会社11拠点で実施しました。意見交換を通して心理的安全性・コミュニケーションの大切さを学び、コンプライアンスの意識向上に努めました。今後も、すべてのグループ会社に同じクオリティでの教育の機会を設定し、コンプライアンスの浸透を推進していきます。

ホットライン

不二サッシグループでは、法令違反および社内規程違反に関する相談・通報窓口として、内部通報制度「企業倫理ホットライン」を設置しています。社内報などでの通報先の周知に加え、第三者機関の窓口を活用することで、通報者保護の徹底と公正・適切な対応体制を確保し、問題の未然防止や早期発見・是正に努めています。

また、従業員100名以上の6拠点に相談窓口を設置し、相談しやすい環境の整備を推進しています。2025年度は、各拠点担当者によるオンラインでの意見交換を実施し、運用上の課題および対応策の共有を図りました。

本制度の運用状況および通報状況については、取締役会および監査役会へ定期的に報告するとともに、当社グループのイントラネット上で開示し、透明性の確保に努めています。

●下請取引遵守体制の整備状況

1. 経営トップの方針の周知、経営層向けセミナーの実施
2. 下請取引統括責任者および下請取引管理責任者の選任・教育
3. 規程・マニュアルの策定
4. 従業員への教育・周知
5. 調達・購買業務等対象部門のモニタリング

Communication

ステークホルダーとのコミュニケーション

定時株主総会

2026年6月26日、川崎日航ホテルで不二サッシ(株)第45期定時株主総会を実施しました。

当日は26名の株主様にご来場いただき、議案は賛成多数により承認可決されました。

●本総会の決議事項

- ・剰余金の配当の件:当社普通株式1株につき30円



受付の様子



総会の様子

不二サッシ工事共済会安全大会

全国安全週間(7月1日~7日)は、昭和3年の開始以来、「人命尊重」の理念のもと、労働災害防止と安全意識の向上を目的に継続されており、今年で98回目を迎えます。当社ではこれに先立ち、6月6日の東京支部を皮切りに、6月28日の中四国支部まで、全国11ヵ所で安全大会を実施しました。厚生労働省のスローガン「多様な仲間と 築く安全 未来の職場」と、不二サッシ工事共済会のスローガン「怖いのは勘違いと思い込み 必ず防げるヒューマンエラー」のもと開催し、本大会は今年で59回目となります。2024年度は休業災害1件、不休災害4件が発生しました。これを踏まえ、2025年度は災害ゼロ(不休災害含む)を目標に掲げ、安全管理実施計画を共有しました。

今後も、作業手順の遵守や現地KYボードの活用を徹底

し、安全意識の向上と無災害の実現に取り組んでいきます。



江崎社長挨拶



野田会長挨拶



安全宣言(北陸支部)

不二サッシ建材特約店会の全国総会開催

「2025年度不二サッシ建材特約店会全国総会」を建材特約店と販売会社・関係会社を含め総勢102名で開催しました。総会は江崎社長の挨拶で始まり、山陽アルミ工業(株)八木社長に特約店代表としてご挨拶をいただきました。続いて中低層・フロント事業部の方針と重点施策、創業100周年に向けた「F30プロジェクト」、RFID形材管理システムについて、それぞれ説明を行いました。

また「2024年度建材作品コンテスト」の応募作品から厳正なる審査の結果、最優秀賞の新装サッシ工業(株)をはじめ、入賞した12作品に対し江崎社長より表彰を執り行いました。



展示品



江崎社長と新装サッシ工業(株)嵯峨社長



山陽アルミ工業(株)八木社長の挨拶

2025年日本産業広告賞 新聞部門 第2部 第2席受賞

日刊工業新聞主催の「2025年日本産業広告賞」において、当社の広告が「新聞部門 第2部 第2席」を受賞しました。

本広告(下)では、建築業界が目指す建材の低炭素化に不可欠な取り組みである「サッシ(SASH)からサッシ(SASH)へのリサイクル」を、「バトンリレー」に見立てて表現しました。老年者の手から子どもの手へと受け継がれる

構図は、アルミ製品が世代を超えて生まれ変わり続ける姿を象徴しています。また、曇り空をイメージしたグレートーンから、街を照らす鮮やかな青空へと移り変わる背景には、脱炭素製品によって未来を切り拓いていく当社の意志を込めました。なお、本広告は2026年「第47回日本BtoB広告賞」(日刊工業新聞の部)においても銀賞を受賞しています。



「不二サッシ×うんこドリル」を地元小学校へ寄贈

窓について楽しく学ぶことのできる小学生向けの啓発冊子「うんこドリル くらしと窓」を、全国の小学校へ配布したほか、当社工場のある地域の小学校へ寄贈を行いました。「うんこドリル」を通して、地元の小学生にも当社の窓について知ってもらうだけでなく、環境への関心や意識を高めるきっかけとなれば幸いです。



千葉県市原市教育委員会へ寄贈

サプライヤーエンゲージメントの取り組み

当社グループの事業は様々なステークホルダーとの関わりの中で成立しています。その中で、当社のScope3排出量削減につながる主要なサプライヤーを対象に、(株)Zeveroと共同で脱炭素に関する説明会を開催しました。建築業界で広がる法制度化対応のためには、今後より一層サプライヤーとの協力が不可欠と考えています。サプライチェーン全体での排出量削減を目指し、対象範囲をひろげながら取り組みを推進していきます。

第14回スマートライフスタイル大賞奨励賞を受賞

神奈川県川崎市が主催する、「第14回スマートライフスタイル大賞」において、「うんこドリル くらしと窓」を通じた取り組みが奨励賞(環境教育貢献賞)を受賞しました。小学校への寄贈を通じて、身近である窓の断熱性やリサイクル性などエコな側面も楽しく伝えている点が評価されました。

当社は今後も、環境問題への理解促進および窓に関する教育・情報発信を継続し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



表彰式の様子

「TOKYO SUSTAINABLE BOARD」に「Reサッシ」の電子広告が掲載

(株)オリコムが展開する、サステナブル活動を専門に発信するメディア「TOKYO SUSTAINABLE BOARD」にて、当社の「Reサッシ」電子ポスター広告を掲載しました。都営地下鉄大江戸線都庁前駅にて掲載されていたこの広告には、表示ディスプレイの消費電力が極めて小さい電子ペーパーを使用しており、運用面でもサステナブルに貢献しています。



都庁前駅構内の電子広告

Social

お客様とともに

S 社会

基本方針

社会の期待に応える商品・製品づくりを追求します
人権を尊重した公正な事業活動を実践します
地域社会との協働を行います



ハイライト(不二サッシ単体)

管理職に占める女性の割合

5.7%

採用者に占める女性割合

21.5%

エンゲージメントスコア上昇率

4.3%

男性育児休業取得率

55%

(女性100%)

製品品質・安全への取り組み

不二サッシグループ 品質保証体制

基本方針

コンプライアンス経営に基づいた安心・安全で地球環境に優しい商品づくりを通して、グループ全体で顧客満足に徹し、会社業績の貢献に向け邁進する。

不二サッシグループ 製品安全行動指針

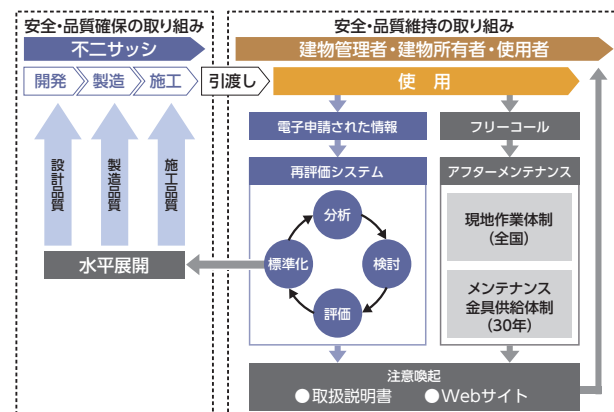
不二サッシグループは、コンプライアンス経営の一環として、製品安全を経営上の責務と位置付け、お客様に安心・安全な製品をお届けするために、グループ全体で製造・販売する製品の安全確保に努め、社会に貢献し、信頼される企業となるよう積極的に取り組んでいきます。

Web【トップ＞企業情報＞製品安全行動指針】



苦情処理対応

お客様の苦情・クレームは担当拠点が受け付け、調査・対応し、電子申請された情報を品質保証部で管理します。改善が必要な場合は再評価システムで分析・検討し、恒久対策を実施します。対策情報は各部門に共有され、再発防止や新商品開発の際の確認事項としても活用されています。



品質管理活動報告

ISO9001・JIS取得状況

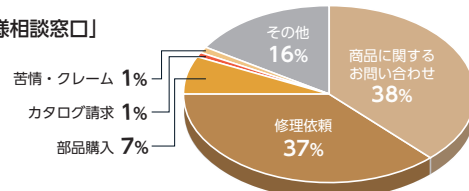
各生産拠点でISO9001およびJISマーク表示制度に則った品質マネジメントシステムを構築して認証を取得し、グループ全体で品質レベルの維持向上を図っています。

CS推進活動報告

お客様相談窓口

お客様からのフリーコールによるメンテナンス部品の購入や修理の依頼などに対しては、お客様の在住エリアを認識し、直接、担当地域の窓口へ迅速につながる転送システムを採用し、お客様満足の向上につなげています。

2025年度「お客様相談窓口」受付内容の内訳



Social

社会とともに

事業と社会のつながり

新オフィスが2026年秋より稼働

当社は、2025年夏より川崎市に建設してきたオフィスへ、グループ企業数社とともに移転し、2026年9月下旬より順次稼働を開始します。設計段階から若手社員も深く関わり、当社に従来足りなかったものを補い、かつ今後必要となるものを獲得・伸長するためのアイデアが随所に組み込まれています。

また、新オフィスの正面外観を本サステナビリティレポートの表紙に採用しています。

●新オフィスの特徴と狙い

- ・各事業部門・グループ企業を集約
→ 人的資本のシナジー創出
- ・人が集う動線・ワークスペース設計
→ コミュニケーション・イノベーション促進
- ・ショールーム併設・ショールーム化オフィス
→ 商品・販売連携強化
- ・当社低炭素建材「Reサッシ グリーン」使用
→ 241t-CO₂eq削減
(杉の木約17,000本が1年間に吸収するCO₂量と同等)
- ・屋上に太陽光発電パネル、蓄電池設置
→ 年 54MWh発電(年 21t-CO₂eq削減相当)
災害時の避難所用電力にも活用

「瞬時損傷判定技術の実証実験」小学校への出前授業

愛知県豊橋市、防災科学技術研究所、東京大学、名古屋大学、文化シャッター(株)との共同研究「実建物を対象とする瞬時損傷判定技術の実証実験」の一環として、2026年1月14日愛知県豊橋市立磯辺小学校にて防災に関する出前授業を実施しました。

実証実験では開発中の「LED光アラートシステム」に当社の光建材商品が使用されており、地震の規模や建物の揺れ具合・被害の度合いを瞬時に可視化できるシステムです。実際に光アラートシステムやセンサーなどを公開し、どのようなことを行っているかを説明しました。児童の皆様が興味を持って話を聞いてくださり、体験することで楽しみながら防災について学んでいたことが大変印象的でした。

また、サプライズとして磯辺小学校のシンボルツリー「ムクロジの木」にLEDのイルミネーションを施させていただき、物語の『モチモチの木』にそっくりとだいうことで学校・地域の方々に好評でした。耳目が集まることを通

して、地震への備えを考えるきっかけとなり、学校や地域の安心・安全につながっていくことを願って今後も実証実験を継続していきます。



シンボルツリー



LED光アラートシステム

工場見学・仕事体験・インターンシップの実施

当社およびグループ各社では、地域の小中学生を対象とした職場体験や工場見学、高校生・大学生向けのインターンシップ、さらに養護学校や職業訓練校などからの実習生受け入れを各拠点で実施しています。ものづくりの現場を実際に見て体験していただくことで、働くことへの理解を深め、当社事業への関心を高める機会づくりに取り組んでいます。地域や教育機関との連携により、安全で充実した実習環境の提供につながったほか、社員の意識向上や将来の人材育成、採用につながる事例も生まれています。今後も産学連携や受け入れ体制の充実を進め、将来を考える学びの場をひろげていきます。



学校での企業説明会

能登半島地震の復興支援事業

不二倉業は、2024年度から能登半島地震の復興支援事業を継続して実施してまいりましたが、2026年2月をもって一区切りといたしました。被災地の一日も早い復旧・復興を心よりお祈り申し上げますとともに、今後も状況に応じた支援の在り方を検討していきます。

Social

従業員とともに

人権の尊重

不二サッシグループ人権方針

基本方針

不二サッシグループは、「経営理念」に基づき、人権の尊重をサステナブルな社会実現への課題の一つとして、すべての事業活動において、ひとり一人が、「あらゆるステークホルダーの人権が尊重されることが不可欠であること」を認識して行動し、「人権尊重の責任」を果たします。

Web【トップ>企業情報>当社のサステナビリティ】



人的資本経営の推進

新人事制度導入

2025年度「頑張った者に報いること」を目的とし、これを最重要視した新人事制度を導入しました。

昇進昇格の基準の明確化、年功的賃金の是正、ジョブ型人事の考え方の導入、固定残業制から実残業制へ移行のための激変緩和措置、また、非管理職と管理職の賃金逆転の回避なども目的に盛り込んでいます。

現状維持から脱却し、受け身の姿勢を捨て、一つ上の付加価値を身に付けていくことで、個人の市場価値が高まるだけでなく、会社の競争力も飛躍的に向上します。新人事制度は、従業員の挑戦を全力で後押しする仕組みです。

エンゲージメントサーベイの実施

当社では、エンゲージメントサーベイを年1～2回のペースで実施しており、スコアの推移を確認しながら、現状の分析や改善策について検討しています。また、昨年度からの課題であるサーベイの重要性や目的の周知について、従業員への浸透をより深めるため、2026年度もセミナーや勉強会を開催する予定です。サーベイを通して仕事に対する誇りややりがいなどを可視化し、モチベーションや主体性を高める改善策につなげることで、組織の活性化や生産性向上を目指しています。

一般事業主行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定しています。次世代育成の一環として当社の全役職員が働きやすい環境をつくり、

人権デューデリジェンスの推進

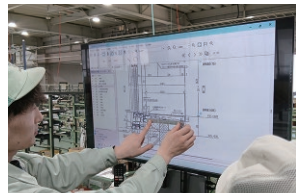
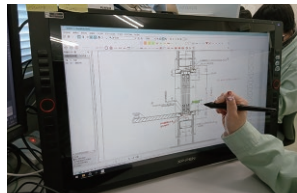
当社は、サプライチェーン全体における人権尊重の取り組みを推進するため、主要なサプライヤーを対象とした人権デューデリジェンスを実施しています。これまでの調査では、人権デューデリジェンスに対する認識や取り組み状況の把握を中心としていましたが、2025年度は調査内容について見直しを行い、雇用・労務管理の状況や外部委託の有無などの設問を拡充しました。これにより、各社の取り組み状況をより詳細に把握し、潜在的な課題を見つけ、必要に応じてサプライヤーへの改善支援や情報提供を行っていきます。

また、女性従業員の個性と能力を十分に発揮できる環境整備の実施に向けて取り組んでいます。

Web【トップ>企業情報>当社のサステナビリティ】

設計図面のペーパーレス化

しらたか不二サッシでは、コストの削減および環境負荷低減を目的として、設計図面のペーパーレス化を推進しています。設計図面をデータ化し、受付から組立までの一連業務におけるペーパーレス運用を実現しました。さらに、ペン入力モニターを活用し、従来の紙作業と同等の操作性に加え、工場内にタブレット端末と連動した大型モニターを設置することで、情報共有の迅速化と視認性が向上しました。



IT戦略構築プロジェクト

当社グループではDXの中長期目標を策定し、不二サッシ管理本部を中心にIT戦略構築プロジェクトを推進しています。

現在は、第一段階のIT環境整備、基幹システム刷新、ITガバナンス強化に取り組み、2025年度には基幹システムのクラウド移行を完了し、新基幹システムの開発も開始しました。今後もデジタル活用による業務改革と顧客価値向上を通じ、DXの高度化を継続して推進していきます。

不二サッシ技能者育成プロジェクト開始

当社グループは、業界全体の施工技能者不足への対応として「不二施工技能者育成プロジェクト」を発足し、専任会社「不二サッシS・C(株)」を設立しました。

本プロジェクトでは、若年人材の採用・育成を通じて技能伝承と内製化を推進します。従来約10年とされる技能習得期間を、4年間の研修とOJTを組み合わせることで効率化を図り、施工会社の人材確保・負担軽減、育成後の社員登用や独立等、多様なキャリア選択を可能とし、業界全体の人材基盤強化を目指します。

また、採用活動の一環として神奈川県立向の岡工業高等学校建設科の30名を対象にサッシ取り付けに関する出前特別授業を実施しました。授業では建築・サッシ図面の解説に加え、当社共済会会員による引違い窓取り付け実習を実施し、実践的な施工基礎学習の機会となりました。



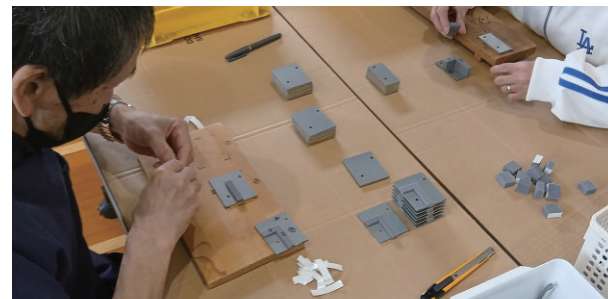
研修風景



授業風景

「こぶしの家」への業務委託

しらたか不二サッシでは、2023年3月より、地域社会への貢献および多様な働き方の推進の一環として、「障がい福祉サービス事業所こぶしの家」に対し、工場内における開梱作業を委託しています。また、施設内への持ち込みが可能な軽作業の委託を拡充し、より多くの方に活躍いただく機会をつくっています。



作業風景

国際人材の登用：特定技能実習生の育成

2022年度より毎年カンボジアから技能実習生を受け入れており、2025年度時点で実習生20名中15名が

特定技能1号への移行を希望するなど、高い定着傾向が見られています。

また、2025年9月、当社の技能実習生への取り組みがカンボジア王国より評価され、プラク・ファラ外務・国際協力省大臣およびサラ・エッサ国務長官一行が不二サッシを公式訪問されました。国内外問わず、優秀な施工技能者の安定確保を進めています。

※技能実習生制度＝2026年で終了、2027年より育成就労制度に移行



プラク・ファラ大臣と江崎社長



記念撮影



日本での挑戦と成長、未来への一歩

不二サッシ 施工管理統括部 ヴォン・ワイ

2022年に日本へ来てから約4年が経ち、日本での生活や仕事を通じて多くのことを学び、成長することができました。

来日当初は、生活習慣やルールの違いに戸惑うこともありましたが、周囲の皆さんの温かい支えのおかげで、少しずつ日本での生活に慣れ、安心して毎日を過ごせるようになりました。特に会社の皆さんには、仕事だけでなく生活面でも温かくサポートしてもらい、妻と日本で生活できていることを心から感謝しています。

現在は特定技能1号として働いていますが、今後はさらに技術力と日本語力向上に努めて、特定技能2号の取得を目指し、将来的には家族とともに日本でのよりよい生活と、子どものために良い教育環境を整えたいと考えています。



ヴォン・ワイさん夫妻

Social 従業員とともに

ワークライフバランス

育児や介護などライフステージの変化に直面した際にも安心して働けるよう、時差出勤や短時間勤務、テレワークなど柔軟な働き方を支援しています。また、妊娠や出産時(本人または配偶者)、一定年齢到達時には各種制度の説明や休業取得の意向確認を行い、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに努めています。

育児に関しては、休業期間終了後に職場復帰した後も、

子の小学3年修了まで短時間勤務等の制度を利用することが可能であり、保育園や学校への送迎のために活用している社員も多くいます。

一方、介護休業は育児休業と比べて全国的に取得率が低い状況にあります。当社では面談時にヒアリングを行っていますが、今後の社会情勢を踏まえ、さらなる取得促進に向けた取り組みが求められています。

育児に関する人事制度（※一部抜粋）

	妊娠	産前6週	出産	産後8週	1歳	2歳	3歳	小学校就学	小学4年生
女性社員			出産休暇						
全社員			育児休業(最長2歳まで)		※分割して2回取得可能				
			育児のための短時間勤務・子の養育の支援(1日2時間以内)		※小学3年修了まで				
			子の看護等休暇(1人の場合5日/年、2人以上の場合10日/年)		※時間単位取得可				
男性社員			特別休暇(3日)						
			産後パパ休	※出生後、8週間以内に4週間まで取得可能					

VOICE 新入社員としての1年

不二サッシ 東京支店 施工管理部 藤原 巧

長女の出産後に3週間の育児休業を取得しました。

初めての出産・育児に私も妻も緊張しており、実際に経験してみると気力・体力を必要とする大変なものですが、妻と互いに相談・励まし合いながら我が子と過ごすことで、楽しみながら、自分たちなりの生活リズムをつくることができました。

新生児期の子どもと触れ合うのも初めての経験でしたが、日々、成長を感じる部分が多々あり、そういった細かな変化にも気がつくことができるのは、産まれたばかりの我が子とじっくり向き合うことができたからだと思います。

不在中、業務の引き継ぎや関係者間での調整等で協力していただいた皆さんに感謝しています。



教育・キャリア支援

当社では、社員一人ひとりの成長を支援するため、多様な教育・研修制度を整備し、通信教育支援や資格手当、自己申告による人材配置、公正な人事制度などを推進しています。

<1年目・3年目・新規管理職を対象とした研修の実施>

1年目研修では、入社後の研修を経て各部署に配属された新入社員が一堂に会し、自身の現状を振り返るとともに、同期同士で成長を認め合うことで、今後の業務への意欲向上を図ります。3年目研修では、各自が現在の立ち位置を把握するとともに、今後どのような人材に成長すべきか見つけ

直すことを目的としています。新規管理職研修では、管理職としての責任感の向上と、当社を担うマインドセットの形成を目的として実施しています。これらの取り組みにより、各階層に応じた成長機会を提供し、持続的に活躍できる人材の育成と組織力の強化を実現しています。



1年目研修の様子

VOICE 新入社員としての1年

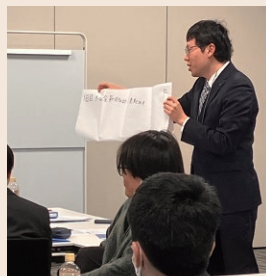
不二サッシ 積算統括部 辻濱 航

昨年春、入社したばかりの頃はサッシや積算に関する知識は全くなく、ゼロからのスタートでした。専門用語も多く、わからないことだらけでしたが、先輩社員の方々の丁寧な指導のおかげで少しずつ仕事の進め方を覚え、夏にはお客様宛の見積書の作成を任せていただきました。

冬には、知識向上のための積算資格認定試験もありましたが、社内勉強会の実施など部署全体で成長のための後押しをしてくださり、無事に合格できました。

入社してから1年が過ぎ、現在も新しい専門用語や、難しい計算式に直面する毎日ですが、真摯に向き合ってくださいる上司の方々と環境のおかげで一歩ずつ前に進めています。

2年目に入り、カーテンウォールの見積を任せてもらえるよう、上位の積算資格認定試験の勉強を含め、知識を積み重ねていきたいと思っています。



1年目研修にて(グループワークにて発表する辻濱さん)

労働安全衛生

労働安全衛生に対する基本的な考え方

「安全衛生はすべてに優先する。安全衛生なくして生産性、品質の向上なし」という、トップの決意のもと、決めたことは守り、守ってもらい、不安全状態、不安全行動を完全に排除する職場づくりを安全衛生管理の基本方針としています。

健康経営優良法人の認定

このたび、しらたか不二サッシ、日海不二サッシの2社が新たに「健康経営優良法人2026」として認定を受けました。今後も引き続き、従業員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境を整え、「働きがい」と「健康」を両立できる企業を目指していきます。



健康経営優良法人2026 認定証

従業員の健康増進

不二サッシは不二サッシ健康保険組合と共同で、定期健康診断・特定健診を毎年実施し、結果をもとに再受診の勧奨や特定保健指導などのフォローを行うことで疾病の早期発見と予防のための適切な健康管理を行っています。また、「がん」の早期発見・早期治療を目的として、希望者を対象に

「人間ドック」「乳がん検診」「子宮がん検診」「前立腺がん検診(PSA)」の受診費用補助を行っています。

また、健康増進施策の一環として、健康アプリを活用したウォーキングイベントを実施しています。2025年度は115名が参加し、健康維持・増進に加え、歩数ランキングにより社内コミュニケーションの活性化にもつながっています。

「はるクール」導入後、初めての夏を越えて

不二サッシ千葉工場の試験場にて導入した文化シャッター(株)製の「はるクール」の効果を検証しました。2025年度、千葉県市原市では最高気温が約38℃に達する猛暑となりましたが、気象庁の外気温データと試験場内の実測温度を比較した結果、外気温が35℃では約4℃の温度低減を確認しました。これはWBGT(暑さ指数)を一段階引き下げる効果に相当し、作業効率の維持や熱中症予防に大きく寄与しています。

また、そのほかの拠点でも各暑熱対策や、WBGTの測定、熱中症発生時の連絡体制整備と周知に努めており、従業員がより健康で働きやすい職場となるよう整備していきます。

沖縄不二サッシの災害対策

沖縄不二サッシは、近年の自然災害を受け、拠点のある中城湾港自主防災組織へ登録を行いました。中城湾港新港地区は橋梁で接続されており、避難時の課題が浮き彫りとなったことから、災害時を想定した広域避難と垂直避難の訓練に参加しました。今後も近隣の企業と協力体制を構築しながら、安心して仕事に取り組める環境を創出していきます。

Environment 環境

E 環境

基本方針

2050年カーボンニュートラルと脱炭素社会の実現を目指します
 暮らしを支える生態系の保全と回復を目指します
 資源循環の促進を追求します



ハイライト

Scope1+2削減進捗(国内)

-29.5%

Scope3削減進捗(国内)

-23.8%

太陽光発電量(全拠点)

7,589 MWh / 年

東鋳造アルミサイクル率(建材事業)

100%

脱炭素社会の実現への取り組み

「不二サッシグループ サステナビリティビジョン 2050」で標榜している2050年カーボンニュートラルと脱炭素・資源循環型社会の実現を目指してCO₂排出量削減に取り組んでいます(▶P.24)。具体的な削減目標として、当社グループの自社活動由来(Scope1+2)およびサプライチェーン排出量(Scope3)に関するSBT短期目標およびネットゼロ目標を設定し(▶P.41)、最優先課題の一つとしています。

削減施策として、Scope1・2に関しては、設備省エネと、

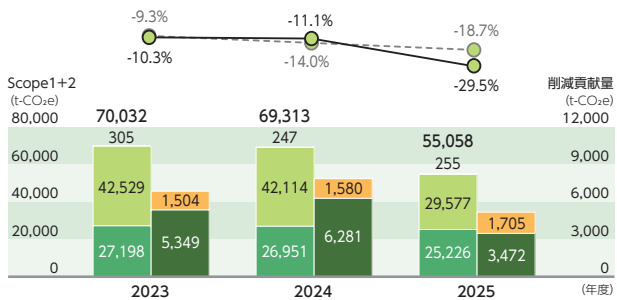
燃料転換および再生可能エネルギーの導入拡大を推進しています。再生可能エネルギーとしてグループ全体で太陽光発電の利用を進めており、2025年度には日海不二サッシに新設しました(▶P.42)。またScope3に関しては、リサイクルアルミ率100%建材の量産化に成功し、グリーンアルミ建材とともにCO₂排出量等の第三者認証も取得して建築物LCCO2制度への準備も着実に進めています。

さらに、このリサイクルアルミ率100%建材を使用した「SASH to SASH」の水平リサイクルも開始しました。

2025年度の事業活動における環境負荷

CO₂排出量(Scope1+2)およびグループ削減貢献量

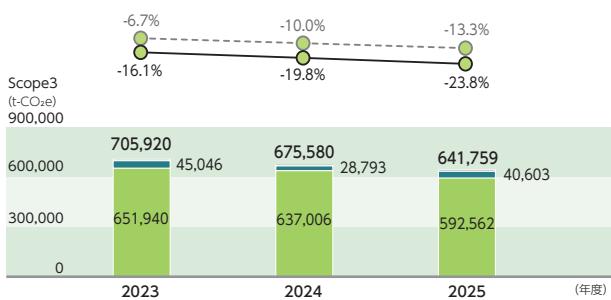
■ Scope1：自社の燃料使用などによる直接排出 ■ Scope2：他社から供給された電力などの使用による間接排出
 ■ 国外 ■ 断熱サッシ販売による削減貢献量 ■ 太陽光発電による削減貢献量(売電)
 ● 削減率(2021年度比) ● 削減率(2021年度比・目安)



※断熱サッシ販売による削減貢献量:単板硝子に対して当該商品を使用した場合の効果(NEDO「断熱部材のLCCO2評価・算定法の標準化調査」成果報告書依拠)
 ※太陽光発電による削減貢献量:電力の調整後CO₂排出係数、太陽光発電システムのCO₂排出係数(47g/kWhと仮定)を用いて算出
 ※2024年度の「断熱サッシ販売による削減貢献量」の数値は再計算した値であり、昨年度と異なっております。

CO₂排出量(Scope3)

■ Scope3 (国内カテゴリ1・4・11) ■ Scope3 (国内その他) ■ 国外
 ● 削減率(2021年度比) ● 削減率(2021年度比・目安)



TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

ガバナンス、リスク管理

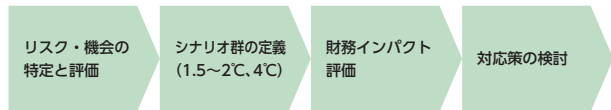
不二サッシグループとして、気候変動、生物多様性や資源循環に関する課題・リスクはサステナビリティ委員会を中心に

に検討し、取締役会へ四半期に一度の頻度で報告し、審議、諮問や指示を受けています(詳細は▶P.24掲載)。

戦略

分析のプロセス

TCFD提言で示されたリスク・機会を参考に、気候変動問題が当社グループの事業に及ぼす影響を以下のステップで検討しました。



リスク・機会の財務インパクト評価と対応策の選定

分析結果(下表)において影響度「大」としたリスクおよび機会への対応策に関して、まず、省エネ設備および再生可能エネルギーの導入や脱炭素関連製品の研究開発は実施中であり、今後さらなる加速を計画しています。

また、自然災害の激甚化への対応策としては、各生産拠点に実施または計画中の取り組みの確認を行っており、今後の計画に反映していく予定です。

リスク

リスク	分類	ドライバー (要因)	リスク内容	時間軸	影響度	重要度	対応策
移行リスク	法規制・政策	炭素税などによる負担	自社排出量(Scope1+2)に対する排出量取引などのコスト発生	中期	大	大	【Scope1】・省エネ設備などの導入・設備の電化や水素化 【Scope2】・再生可能エネルギーへの切り替え拡大
	法規制・政策	再生可能エネルギー価格の高騰	エネルギー費用抑制のための設備省エネ化や燃料転換コスト発生	中期	大	大	・生産の集約化・効率化 ・エネルギーの有効活用およびそれを可能にする生産・設備の最適化
	技術・市場	脱炭素製品への投資	脱炭素関連製品*1の需要増加に対応するための開発・設備投資額*2増加	中～長期	中	中	・脱炭素をテーマとする研究開発の強化 ・新製品への投資に関するグリーンファイナンス活用 ・脱炭素市場動向の調査と製品への反映
物理リスク	急性	自然災害の激甚化	【売上被害】自然災害*3に伴う営業停止による売上減少 【直接被害】事業所の浸水などにより被災した施設などの復旧費の発生	短～長期	大	中	【短中期】 ・排水設備の増設 【長期】 ・工場・設備の防災強化 ・リスク分散のための生産協力体制の構築 ・重要な設備や在庫への防水堤の設置、床面の上昇

機会

機会	分類	ドライバー (要因)	機会内容	時間軸	影響度	重要度	対応策
機会	資源効率	エネルギーの効率的利用	燃料使用量削減による運用コストの削減	中期	中	中	【Scope1】 ・ヒートポンプをはじめとする省エネ設備などの導入 ・廃棄物・廃熱利用の促進 【Scope2】 ・再生可能エネルギーへの切り替え拡大(PPA、太陽光発電、グリーン電力証書など)・省エネ設備などの導入
	エネルギー源	再生可能エネルギー発電設備の導入	太陽光発電や蓄電技術の導入・拡大による、電力や燃料購入コストの削減	中期	小	小	・社内炭素価格の導入による省エネ投資の促進 ・設備導入におけるグリーンファイナンス活用
	製品およびサービス	低炭素製品の選好	脱炭素関連製品*1の需要増加に伴う売上増加	短～長期	大	中	・脱炭素をテーマとする研究開発の強化と市場動向の分析 ・新製品への投資額の増加
	製品およびサービス	防災需要の高まり	防災性能の高い製品需要の増加に伴う売上増加	短～長期	中	中	・防災をテーマとする研究開発の強化と市場動向の分析 ・新製品への投資額の増加

*1:省エネ・高断熱・ZEB対応、リサイクル、LCAなどの認証付与、アルミ・樹脂または木複合など *2:スクラップ専用炉、電気炉も含む *3:台風、高潮や洪水による浸水、自然災害によるサプライチェーン断絶など
 ・使用シナリオ:【移行リスク】 IEA WEO2023 NZE2050
 【物理リスク】 IPCC RCP8.5 / IPCC AR6 SSP5-8.5
 ・時間軸 短期:1年以内、中期:～2030年、長期:～2050年
 ・影響度 大:影響額3億円以上、中:1億円以上～3億円未満、小:1億円未満
 ・重要度:時間軸と影響度を勘案して3段階で総合的に判断

指標と目標

不二サッシグループは毎年、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、GHGプロトコルの基準に基づき温室効果ガス(GHG)排出量を算定しています。

GHG排出量の削減目標は、2021年度比で2030年度までにScope1+2を42%削減、Scope3はカテゴリ1・4・11を対象に30%削減を目指しています。長期目標として2050年度までにネットゼロを目指します。

SBT認定目標	Scope1	Scope2	Scope3
2021年度排出量	28,698 t-CO ₂ e	49,027 t-CO ₂ e	830,411 t-CO ₂ e
2030年度目標 基準年:2021年度	42%削減 ▲12,053 t-CO ₂ e	42%削減 ▲20,592 t-CO ₂ e	30%削減*1 ▲240,349 t-CO ₂ e
2050年度目標	ネットゼロ達成		

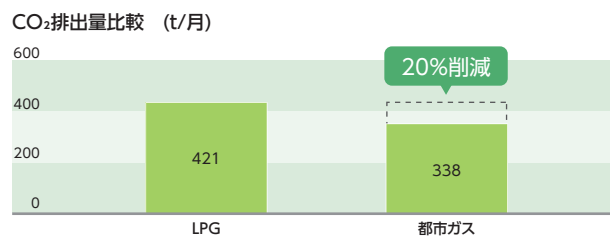
*1:Scope3の2030年度目標の削減対象はカテゴリ1・4・11です
 ※一部海外グループ会社を目標の対象から除外しています。グループ全体の排出量はP.40をご覧ください
 ※Scope3のカテゴリ 14 フランチャイズ、15 投資は算定対象外です

Environment 環境

環境負荷低減に向けた取り組み状況

燃料転換によるCO₂排出量削減

不二ライトメタル東資材生産部では、環境負荷低減とエネルギー利用の高度化を目的に、プロパンガス（LPG）から都市ガスへの燃料転換を推進しています。都市ガスはCO₂排出量が少なく、SO_xやばいじんの排出も抑制され、LPG比で約20%のCO₂削減が可能です。さらに導管ネットワークを通じた供給によって安定した供給が実現し、LPGプラント設備の削減による管理工数・コスト低減にも寄与します。今後も省エネ機器や再エネの活用と組み合わせ、さらなる環境負荷低減を進めていきます。



オンサイトPPAを活用した太陽光発電の活用

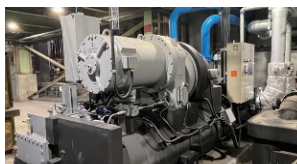
当社グループでは、再生可能エネルギーの活用による脱炭素化経営を目指し太陽光パネルを、当社千葉工場、熊本工場、本年度新たに日海不二サッシの工場にも設置しています。3拠点合計で年間約390万kWhの電力使用量削減と、CO₂排出量換算で年間約1,600tの削減が見込まれています。



千葉工場航空写真

冷凍機更新による省エネ効果

不二ライトメタル西技術グループでは、第2電解工程の冷凍機（3号機）を更新しました。新冷凍機のインバーター制御によって負荷に応じた最適運転を行い、容量も300RTから250RTへ適正化しました。これにより過剰能力を排除しつつ必要十分な冷却性能を確保し、年間約12万kWhの電力削減と約57tのCO₂削減を見込んでいます。この更新により、電解ラインの安定稼働性の向上と設備の省エネが実現しました。



冷凍機（3号機）

カーボンオフセット付きリース

関東支店では、カーボンオフセット付きリース車両を導入し、5年間の契約期間中に発生した約9tの温室効果ガス（GHG）排出量について、同量のJクレジットを活用してオフセットしています。これにより、リース車利用に伴う環境負荷を実質的に相殺しています。

再生可能エネルギー電力の契約

千葉事業所では2026年度より、FIT非化石証書または非FIT非化石証書を活用した再エネ電力契約を締結し、購入電力の30%を実質再生可能エネルギー化しました。不二ライトメタル本社工場でも購入電力の50%を再生可能エネルギーとしており、2025年度の調達量は2,369万kWhに達しました。両事業所に導入済みの自家消費型太陽光発電システムと併用することで、さらなるCO₂排出量削減を進めています。この取り組みを通じて、グループのSBTネットゼロ目標達成と脱炭素社会の実現に貢献しています。

グリーンファイナンスの活用

当社は、脱炭素経営の推進に向けてグリーンファイナンスを活用しています。2025年度に、グリーンローン・フレームワークを策定し、グリーンローンによる資金調達をしました。この資金は新本社をグリーンビルディングとして建設するために充当されます。

あわせて、気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション「みずほエコファイナンス」の契約を締結し、アルミリサイクル製品の普及や、脱炭素化に向けた取り組みが推進されます。両フレームワークは（株）日本格付研究所（JCR）より、適合性に関する第三者意見を取得しており、いずれも高い評価を得ています。今後も持続可能な事業運営と企業価値向上を目指していきます。

カーボンプレジット調達

当社の温室効果ガス（GHG）排出量削減目標に対するリスクヘッジおよび、社会全体の脱炭素化促進への貢献として、カーボンプレジットの調達を行っています。2025年度は、目標達成のための施策を行った上で未達の可能性のある排出量に対し、市場動向を確認しながらJクレジットの購入を進めています。

資源循環および生物多様性に関する取り組み状況

当社グループ「サステナビリティビジョン2050」では、脱炭素と並び、資源循環および生物多様性も方針の柱としています。

資源循環については、従来CO₂排出量削減効果の高いアルミリサイクルを推進しており、さらに2025年度には、解体サッシスクラップをリサイクルアルミ100%「Reサッシ R100」へ再生する「水平リサイクル」の実証に成功しました。

また、当社グループの自然・生物多様性との関連としては、アルミ原材料であるボーキサイトの調達段階に注意しています。上述のアルミリサイクル推進は新たな資源採掘を回避できることから、生物多様性への配慮としても重要であると認識しています。

水平リサイクル ～SASH to SASH～

解体～新築までつなぐ水平リサイクルフローを構築

2025年度、当社は（株）大林組、伊藤忠メタルズ（株）の2社と連携し、（株）大林組が請け負う解体工事で発生したスクラップからアルミ材を選別回収して、アルミサッシに再生する水平リサイクルフローを構築しました。さらに本フローの適用第1弾では、アルミスクラップの排出元と再利用先を特定してトレーサビリティも明確にし、一連の作業をサッシ工場近郊エリア中心に完結させたことで、輸送によるCO₂排出量も軽減しました。

また、アルミサッシには当社のリサイクル率100%低炭素アルミ建材「Reサッシ R100」を採用し、新地金採用時に比べてCO₂排出量を81%削減しました。「Reサッシ R100」は当社千葉工場で生産する建材の標準採用材であり、このリサイクル率100%達成は、不二ライトメタルが進めてきたアルミリサイクル率向上の取り組みが結実した形です。本取り組みの過程では「品質（特に成分値）」を最も重視し、新規開拓先においては必ず集荷された現物の品質、その会社の管理体制などをチェックし、トライアル納入することを義務付けてきました。

この取り組みで得た知見をもとに、ほかの企業との連携や、サッシだけでなくガラスも含めた水平リサイクルへの展開も積極的に進めています。



太陽光パネルの循環型リサイクルスキーム「Solar to Solar」

不二ライトメタルおよび不二倉業は、協力企業3社とともに戦略的提携を締結し、廃棄される太陽光パネルのリサイクル

スキーム「Solar to Solar」に取り組んでいます。

本スキームでは、廃棄パネルのフレームとして使用されているアルミをリサイクルし、太陽光発電設備用のリサイクルアルミ架台の設計・製造を行います。このスキームにより、リサイクル技術の向上や、新たな活用方法の開発にも取り組み、循環型社会、持続可能な社会の実現に向け貢献していきます。

梱包改善と樹脂材リサイクルによる廃棄物削減

山口不二サッシでは、樹脂内窓製品である「インプラードⅡ」を取り扱っております。「インプラードⅡ」の梱包時、従来は複数本を束ねてビニール梱包し、緩衝材やラベルを多用していたため、開梱作業の手間や廃プラスチックが発生していました。不二ライトメタルと協力し、2026年1月より梱包仕様を見直し、ビニール梱包とパレット単位の簡素な表示に変更することで、梱包・開梱作業の効率化と廃材削減を実現しました。さらに樹脂材は従来有償処分でしたが、2025年から無償リサイクル化、2026年からは有価買取へ転換し、廃棄物と処分費の削減に寄与しています。

サーキュラーパートナーズ・アルミニウムWGに参画

当社は、サーキュラーエコノミーの実現を目指し、産官学の連携を促進するために経済産業省が設立したパートナーシップ「サーキュラーパートナーズ」のビジョン・ロードマップ検討WGにおける領域別の「アルミニウムWG」にメンバーとして参画しました。本WGでは、日本のアルミ産業全体でスクラップ利用を拡大するためのロードマップを策定し、2026年度以降は当社も参画する関連業界団体にて実行に向けて取り組んでいます。

こうしたスクラップ利用拡大は、GX価値を有するアルミ部素材の日本における供給体制確立に寄与するものであり、同様に当社が従来進めてきたグリーンアルミ調達も重要視されています。

Environment

TNFD

環境

ガバナンス、リスク管理

自然資本関連のガバナンス、リスクの特定プロセスは、TCFD（詳細は▶P.41掲載）と同期しています。

戦略

分析のプロセス

TNFD提言に基づき、LEAPアプローチを活用し、当社グループの工場拠点(アルミ建材事業)と、サプライチェーン上流のボーキサイト(アルミニウムの原料)を採掘する鉱山における、自然関連リスクと機会の特定を行いました。



リスク・機会の重要度評価(Assess, Prepare)

シナリオ分析を踏まえ、重要度評価にて「大」と評価したものを下表に示します。対応策としては各拠点での環境保全活動をはじめとし、環境配慮型製品の拡充・新製品開

発を通じたネイチャーポジティブへの貢献にも取り組んでいるところです。今後は、分析結果を踏まえた全社的な情報共有体制の構築と戦略策定を進めていきます。

自然関連リスク・機会の対応方針

カテゴリ		リスク=R、機会=O、影響=I	主な対応方針	シナリオ
直接操業				
移行 リスク	法令規制	R) ・取排水、汚染物質への排出規制対応の負担 I) ・適正管理による大気・水質改善と水ストレス低減	・早期規制情報のキャッチアップ ・資源利用効率化のための設備更新	#1 #2
		R) ・原材料規制による原材料調達難リスク ・騒音などによる生物多様性への悪影響 O) ・環境規制への先行対応による収益機会創出 I) ・自然配慮型技術による副次的な洪水耐性向上	・資源循環・低炭素アルミニウム製品の開発 ・イノベーションへの積極的な取り組み ・適切な情報開示とエンゲージメントの実施 ・騒音などのモニタリングや、適切な設備更新対応	#1 #2
	市場	R) ・環境配慮製品ニーズ拡大による仕入れコスト増加 O) ・有価物化やリサイクル原材料活用による資源循環利用の拡大 ・環境配慮商品への補助金適用による販売促進・売上増加 I) ・グリーンアルミ活用による環境負荷低減	・低炭素アルミニウム製品の開発(「Reサッシ」) ・アルミ木複合サッシ製品の開発 ・トレーサビリティの確保と向上 ・サプライヤーエンゲージメントの強化	#1 #2
	評判	R) ・工場拠点における環境管理不備による評判・対応コスト増加 O) ・環境認証製品によるブランド価値向上 ・環境配慮目的の設備更新や自然増加による従業員エンゲージメント向上 I) ・地域保全活動による生物多様性回復	・地域自治体の清掃活動や社会貢献活動の実施 ・ヒメコマツ系統保全サポーター ・環境データ管理の維持向上 ・地域自治体やお取引先とのエンゲージメント強化	#1 #2
上流工程				
移行 リスク	評判	R) ・調達地域課題への対応不足によるレピュテーションリスク	・トレーサビリティの確保と向上 ・サステナビリティデューデリジェンスプロセスの強化	#1 #2 #3 #4
物理 リスク	急性	R) ・自然災害激甚化による損失・事業中断リスク ・サプライチェーン寸断による供給停止・調達コスト増加 I) ・洪水や干ばつリスク等の拡大	・BCP対策の多様化・防災設備の充実化 ・サプライチェーンの分散化 ・気候変動対策（温室効果ガス排出量の削減）	#2 #4

※シナリオ分析: VWWFのRFSとデスクリサーチを参照し、「社会の生物多様性に対する取り組み姿勢」と「生態系サービスの劣化スピード」の2軸で評価し、拠点ごとにシナリオを設定
#1一歩前進シナリオ: 直接操業国内拠点、#2スピード勝負シナリオ: 直接操業海外拠点・上流工程拠点、#3後回しシナリオ: 上流工程拠点、#4噛み合わない現状シナリオ: 上流工程拠点

指標と目標

自然関連課題の管理指標として現段階で把握している開示指標を▶P.45に掲示します。

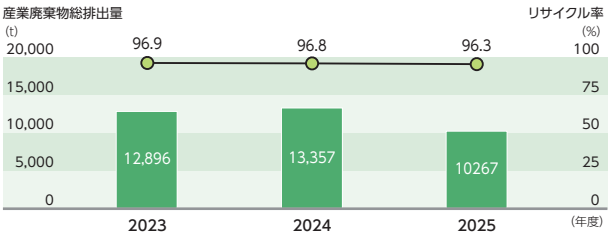
目標設定においては、「サステナビリティビジョン2050」

に則り、気候変動課題と生物多様性のトレードオフや相乗効果も考慮しながら現在検討を進めているところです。

2025年度の事業活動におけるデータ集

産業廃棄物総排出量・リサイクル率(生産拠点12サイト)

■ 産業廃棄物総排出量 ● リサイクル率



PRTR対象化学物質の届出(合計)

化学物質 (t)	ニッケルおよびその化合物	ホウ素およびその化合物	マンガンおよびその化合物	フッ素およびその水溶性塩	キシレン	メチルピス(4,1-フェニル) =ジイソシアネート
取扱量	11.49	4.60	5.02	3.00	1.98	4.23
排出量	大気	-	-	0.06	1.78	-
	水域	1.63	3.27	-	-	-

生産拠点マテリアルフロー

* アルミ投入量(鑄造)では外部購入ピレットを除外、アルミ生産量(押出)では含む

IN PUT	エネルギー							水資源		原材料
	電力(GWh)	都市ガス(km³)	LPG(t)	軽油(kL)	ガソリン(kL)	灯油(kL)	重油(kL)	上水・工業水(kt)	地下水(kt)	アルミ投入量(kt)
	89.7	6,751	1,246	115	100	60	53	2,032	125.8	35,338

OUT PUT	大気への放出	水域への放出	廃棄物		製品
	CO₂(t)	水(kt)	産業廃棄物(t)	一般廃棄物(t)	アルミ生産量(kt)
	48,840	2,158	10,267	81	34,372

対象生産拠点: 不二サッシ千葉工場、不二ライトメタル、関西不二サッシ、日海不二サッシ、北誠産業、しらたか不二サッシ、北海道不二サッシ、山口不二サッシ、不二サッシ九州、大牟田アルミ建材、沖縄不二サッシ、不二サッシフィリピン

TNFD 自然関連課題の管理指標

自然変化要因	総面積	土壌に放出された汚染物質質量	合計排水量	排水に含まれる汚染物質濃度	総廃棄物量	有害廃棄物量	非有害廃棄物量	埋立処理量	リサイクル量	合計取水量	高リスクコモディティの合計調達量
指標	不動産明細土地面積	PRTR法対象化学物質	水域への放出	PRTR法対象化学物質	産業廃棄物・一般廃棄物・有価物	特別管理産業廃棄物	総量一有害量	総量一リサイクル量	産業廃棄物、有価物	上水・工業水・地下水	アルミニウム新地金・ピレット
単位	km²	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t
合計	641	0	2,158,241	4.9	10,228	39	10,189	342	9,886	2,151,623	30,405

第三者保証

当社では、Scope1およびScope2の温室効果ガス(GHG)排出量データの信頼性および透明性の向上を目的として、独立した第三者機関であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパン(株)により、当社の算定結果の妥当性に対して第三者保証を取得しました。





<https://www.fujisash.co.jp/>

不二サッシ株式会社

本 社 〒212-0058
神奈川県川崎市幸区鹿島田 1 丁目 1 番 2 号
TEL: 044-520-0034

本 部 〒213-0012
神奈川県川崎市高津区坂戸 1 丁目 13 番 1 号 Fuji Nexus ビル
TEL: 044-396-2100

内容に関するお問い合わせ先

サステナビリティ推進室

TEL: 044-396-2050 E-mail: sustainability@fujisash.net

サステナビリティレポート2026に関するアンケート▶

