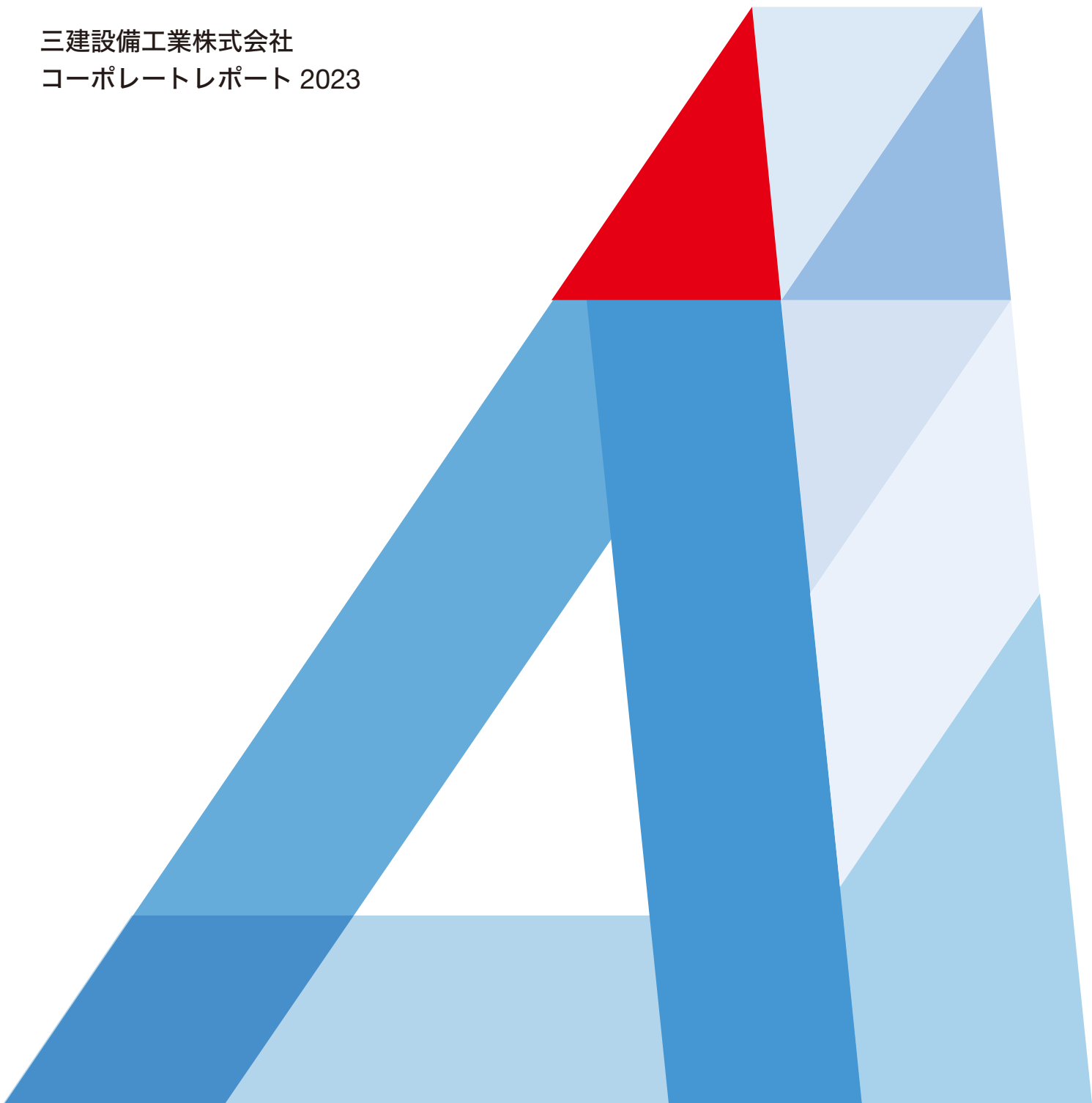


Corporate Report 2023

三建設備工業株式会社
コーポレートレポート 2023



空気と水の 環境創造企業

三建設備工業は、空調・衛生・電気・建築を通じて、

人々に快適で安全な空間を提供しています。

そして、地球環境のためにエネルギーを無駄なく使う技術を追求。

ZEBの実現に向けて挑戦を続けています。

空気と水の環境創造企業として、

お客様とともに、脱炭素社会の実現を目指しています。

※ この体系図は、人権・コンプライアンスを全ての土台とした当社の考え方を表現しています。



経営理念

社是

我々は設備の建設を通じて、「新しき社会の環境づくり」をめざし、
産業の能率と豊かな生活の増進に貢献することに
誇りと自信を持ってすべてに全力を尽くそう。
技術の練磨と弛まざる努力に依り、信用を培い健全なる経営を進めて、
相互の繁栄と社会への奉仕に努めよう。

三建設備工業の使命

私たちは、
空気と水に関わる『環境創造企業』として、
設備の設計・施工・サービスを通じて、
お客様に高度な技術を提供することにより、
社会に貢献する。

三建設備工業のビジョン

環境創造企業として
設備のライフサイクルに対応した
技術とサービスを提供する。
お客様や社員からくりかえし信頼を得られる
脱炭素社会づくりの
リーディングカンパニーを目指す。

CONTENTS

02	三建設備工業について	16	特集2 SANKEN DX	54	第三者意見
04	三建設備工業の軌跡	19	研究開発	56	お問い合わせ
06	トップメッセージ	22	施工実績		
10	価値創造プロセス	24	環境		
12	SANKEN Challenge 2030	30	社会		
14	特集1 三建チャレンジストーリー 「環境にやさしい除湿給気ユニット 「エコサラ。」」	44	ガバナンス		
		48	Corporate Data		

編集方針

昨年9月、当社としては初めてのサステナビリティ情報開示を
目的としたコーポレートレポートを発行しました。第2号となる
本レポートは、当社の目指すサステナビリティを価値創造プロセ
スの観点からお伝えするとともに、掲載情報のわかりやすさに注
目しました。

当社に関わる多くのステークホルダーの皆様からご感想・ご意
見を頂き、内容を充実させ、コミュニケーション向上に努め、よ
りわかりやすいレポートとなるよう今後も努力してまいります。

参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダードの中核 (Core) オプション
- ISO26000：2010社会的責任に関する手引き
- 価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0
- 国際統合報告フレームワーク2021年版

報告対象期間

本レポートの報告期間は当社会計年度を基準とし、
2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）を期間と
しておりますが、一部の活動において前後期間を含みます。

発行日 2023年7月 次回発行予定 2024年7月

三建設備工業の軌跡

三建設備工業の始まりは、1946年（昭和21年）3月。社員17名でスタートした事業は、昭和20年代には全国に営業を拡大し、多くの経験と実績を積み上げてきました。また、地球温暖化対策のひとつとして、いち早くZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の技術開発に取り組み、2014年には業界に先駆けて当社施設のつくばみらい技術センターで全館のZEBを達成いたしました。その後も北海道支店、さいたま技術センターのZEB実現や海外へのZEB普及活動を行うなど、「環境創造企業」として、時代が求める社会の環境づくりに貢献しています。

1940

1946（昭和21年）

- 初代社長松井實が社員17名と日本橋兜町に三建工業合資会社を創業 **1**
- 仙台出張所開設（現 東北支店）

1947（昭和22年）

- 三建設備工業株式会社に改組（資本金100万円）
- 札幌出張所開設（現 北海道支店）

1950

1950（昭和25年）

- 名古屋出張所開設（現 名古屋支店）

1952（昭和27年）

- 大阪出張所開設（現 大阪支店）

1953（昭和28年）

- 広島出張所開設（現 中国支店）

1954（昭和29年）

- 福岡出張所開設（現 九州支店）

1960

1961（昭和36年）

- 創立15周年記念式典（東京・椿山荘） **3**

1962（昭和37年）

- 横浜出張所開設（現 横浜支店）

1965（昭和40年）

- 本社新社屋完成（東京都中央区日本橋蛸殻町） **4**
- 千葉出張所開設（現 東関東支店）

1980

1981（昭和56年）

- 取締役社長に三舟誠一が就任

1984（昭和59年）

- 大阪支店社屋完成

1985（昭和60年）

- 取締役社長に寺本明男が就任

1970

1976（昭和51年）

- 埼玉出張所開設（現 北関東支店）

2000

2006（平成18年）

- 創業60周年

2008（平成20年）

- 取締役社長に松井栄一が就任

1990

1992（平成4年）

- つくば総合研究所完成（現 つくばみらい技術センター） **5**

1996（平成8年）

- 創業50周年

2020

2021（令和3年）

- ミャンマー現地法人閉鎖

2022（令和4年）

- さいたま技術センター竣工 **7**
- 札幌三建ビルNearly ZEBを達成（2021年度実績）
- さいたま技術センターBELS（ZEB Ready）認証を取得

2023（令和5年）

- 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）に認定
- さいたま技術センターCASBEE-ウェルネスオフィス「Sランク」を取得

2010（平成22年）

- つくばみらい技術センターをZEB化を目指し改修

2013（平成25年）

- 本社・東京支店を東京都中央区新川に移転
- ASEAN市場開拓を目指しタイに進出

2014（平成26年）

- つくばみらい技術センターZEB化達成

2016（平成28年）

- 創業70周年
- タイ駐在員事務所開設
- ジャカルタ駐在員事務所開設
- ミャンマー現地法人設立

2017（平成29年）

- ZEBプランナーに登録

2018（平成30年）

- 北海道支店・北海道三建サービス工事の新社屋（札幌三建ビル）完成。BELS（ZEB Ready）認証を取得 **6**

2010



会社の歴史はこちらからご覧ください

<https://skk.jp/corporate/history/>





代表取締役社長
松井 栄一

昨年度の振り返り

当社を取り巻く外部環境の変化

今は、後世の歴史家が間違いなく世界の混乱と転換点と言うであろう時代になっていると思います。

2020年初頭から3年以上に渡り世界で広がってきた新型コロナウイルス感染症ですが、今後はコロナウイルスが社会に存在していることを前提とした事業活動を進める時代になりました。

また中国と日米欧諸国との摩擦に加えて、昨年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻は収束の目途がまだ見えず、民主主義国家と強権主義国家間で世界の分断へと波及しかねない混乱が続いています。グローバル化によってもたらされた世界経済の最適化は失われつつあるとも言えます。経済安全保障の考えは事業継続にとってはリスクと認識する必要があります。

ウクライナ侵攻により、資源大国であるロシアのエネルギー輸出の減少に加え、コロナ禍後の世界的なエネルギー需要の高まり、石油ガス生産への投資不足によってエネルギー

危機が引き起こされようとしています。この点については経済や安全保障を危険にさらすような極端な脱炭素が避けられる可能性と、これを機に脱炭素社会の実現が加速するという両方の見方ができますが、短期的にはエネルギーコストの上昇が温室効果ガス排出量の削減よりもエネルギー安全保障やエネルギー価格の安定を重んじる政策に傾くことになるかもしれません。

温室効果ガスの増加による気候変動は新しい災害として認識され定着した感があります。わが国を取り巻く安全保障環境も厳しさを増しており、戦争という災害を抑止するための政策の変化もあるでしょう。

わが国は、これまであらゆる種類の災害から復興してきました。その過程で災害への備えを高めるとともに高度な都市化社会をつくり出してきました。この強靱性（レジリエンス）と適応をさらに高めることがわが国にとっても、当社にとっても重要な戦略となります。

昨年度経営目標と実績

当社を取り巻く経営環境は厳しさを増すばかりで、一瞬たりとも気を緩めることはできません。このような環境下でも、

近年大型化している物件への対応については、営業・技術・施工体制の各側面から早期より同時進行的に取り組みを進め、受注の確保と収益の向上を目指した活動を推進してきました。昨年度はこの活動が成果として現れ、採算性を確保した受注につながり、経営目標の達成に貢献できたと考えています。

経営戦略の一部としてのCSR活動

CSR活動は企業としての社会的責任に対する『考え方・取り組む姿勢』をステークホルダーの皆様を示すためにも重要です。昨年度、CSRに関する情報をステークホルダーの皆様を開示するツールとしてコーポレートレポートを初めて発行しました。中長期的な戦略でありCSR活動の柱でもある「SANKEN Challenge 2030」の取組み内容と進捗状況をコーポレートレポートで継続的に開示することで、社内外のステークホルダーの皆様への説明とご理解に努めてまいります。

価値創造のためのマテリアリティ

当社のマテリアリティと SANKEN Challenge 2030

「SANKEN Challenge 2030」は、当社が直面する社会的なリスクと機会から導き出された社会課題を5つのマテリアリティ（5つのテーマ）として捉え、具体的な実行戦略に落とし込んだ中長期目標です。この「SANKEN Challenge 2030」を実行することが当社と当社のステークホルダーの皆様への価値創造であり、サステナビリティであると考えています。

中長期的な観点から考えるマテリアリティは、社会情勢に合わせた機敏な内容の見直しと改善が必要です。この点をふまえた上で「SANKEN Challenge 2030」を続けてまいります。

当社の目指す長期的な価値の創造

①持続可能性の追求

昨年11月、エジプトで気候変動対策の国連の会議

COP27が開催されました。欧米とロシアの対立が深まる中で、非常に難しい世界情勢の中で行われた国際会議でしたが、成果文書が採択されました。最大の焦点となっていた気候変動による「損失と損害」に特化した資金支援について、特に脆弱な途上国などを対象に新たな基金を創設することを決め、その具体的な内容は今年のCOP28で検討するとしています。国連の枠組みで各国が協調して被害への資金支援に取り組むことが合意されるのは初めてのことです。

また成果文書には、「産業革命前からの世界の平均気温の上昇を1.5度までに抑える努力を追求する」とした一昨年のCOP26の合意の内容が改めて盛り込まれました。改めて温暖化対策が必要だということが確認され、国際的に対策を進めていこうと再確認したことが重要な点だと思います。

当社は、TCFD提言への賛同、SBTiへの参画といった世界的なイニシアチブへの参加を目指した活動を実施しています。社会的持続可能性のためには、企業としての持続可能性を同時進行で推進しなければなりません。今の計画が来年には意味をなさなくなる可能性も高い世界情勢ですが、ガバナンスを効かせた上で変化に柔軟に対応できる体制を維持していきます。

また、脱炭素社会へ貢献する新しき社会の環境づくりという長期的な立ち位置から、世界に展開可能な脱炭素・省エネルギー技術を新たに開発・実証し続けることで、もっと大きな影響を及ぼすことができると考えています。当社の持つZEB要素技術を日本国内のみならず、東南アジアや欧米でも活かすため国内大学との共同研究に加え、海外企業との技術提携や学術機関と協力することで国際協力にも力を入れています。

②生産性の向上

当社において受注済の手持ち工事量は過去最大の規模になっており、大型プロジェクトも施工の最盛期を迎えています。インフレも進んでおり、資材価格や労務費の上昇を織り込んで競争に勝ち残っていかねばなりません。そのためには働きやすい環境づくりを進め、物価上昇にも負けない生産性の向上が求められます。

生産性の向上には、お客様との質の高い直接的な関わりを維持した上流側からの営業活動を行い、CS活動とあわせて直接受注につながる営業活動の深化を図る視点も重要です。また、わが国を取り巻く安全保障環境の変化から、在

トップメッセージ

日米軍を含めた防衛関連施設工事の需要も有資格者の育成とノウハウの蓄積を含めて三建グループ全体として取り組んで行く必要があります。東南アジアにおける工事施工については現地パートナー企業を通じた活動にして行くことを考えています。

生産性を向上し、働き方改革を進めることは建設業界全体においてもわが社においても最重要課題です。改正労働基準法により、時間外労働の上限の基準が建設業へ適用される来年4月に向け、長時間労働の是正は待った無しの状況です。

③DX推進

生産性向上や外部環境変化に対応したビジネスモデル革新のためにデジタルトランスフォーメーション（DX）は欠かせません。新たに本年2月に設立したDX推進室を中核として全社的な取組みを加速します。

コロナ感染症対策によるデジタル活用が加速していますが、働く人の協力・協働を促進する、BIM活用を含めたデジタル化をさらに推進します。ICT機器の利用にとどまらず、業務がデジタルの基盤の上で動くようになると、業務遂行における属人性からデータ管理への転換が進み、場所や時間の制約を受けにくくすることができ、AIなどの活用と組み合わせやすくなり、業務革新が加速すると考えられます。当社は施工・エンジニアリング会社ですので、受注活動の始まりから、サプライチェーンGHG排出量の算定、受注判断、施工、改修・補修工事に至るライフサイクルを見据え、デジタル・サイバー空間で対応することを目指したBIMデータの活用をこれまで以上に推進していきます。

デジタル化を進めるにあたり、情報漏洩の防止をはじめとして、企業グループ全体のサイバーセキュリティの向上も求められます。外部の専門家とも協働しながら会社の信用を

維持することは、事業の継続や重要なインフラ建設工事に対する受注力向上の点からも重要です。企業としてデジタル化時代への対応力の信頼性を確保する第一歩として、今年中にDX認定を受けることを目標としています。

④役割と責任の明確化

受注力の向上と施工の安全や品質の確保など、生産性向上と働き方改革は一体のものです。これに対応して報酬や手当のしくみを見直して、これからの受注活動においてはフロントローディング活動に対応していきます。現場勤務か内勤かといった「どこにいるか」にもとづく従来のしくみから、業務の「役割と責任」にもとづくしくみに変化させていきます。働き方改革の進展に合わせてより良いしくみに変化させることは、これからのあたりまえの一つです。

⑤人的資本の重要性

働き方改革においては報酬や手当の見直しと同時に、経営者層から管理職、新入社員に至るまで、またシニア層から若手に至るまで、一人ひとりの能力開発や学習も重要になります。タレントマネジメントシステムを活用した人員配置の高度化やキャリア開発を進めています。

先にも述べた国内の各大学や、海外（米国・インドネシア・シンガポール）の大学・研究機関との共同研究に社内留学生を派遣し、研究開発人材の育成にも引き続き力を入れていきます。

今年度、労務に関する負傷と疾病の防止を強力に推し進めるためISO45001認証取得に向けた活動を進めています。また、多様な職務経験をもった人が性別や年齢や国籍などによらず活躍できる組織づくりを進めるとともに、「えるぼし認定」の取得に向けて女性管理職の育成などに継続して取り組み、社員と家族が安心できる社内環境を創出していきます。

今後の見通し

外部環境の変化への対応

働きやすい環境づくりを進めると同時に、インフレの進行、資材価格や労務費の上昇を織り込んで、競争に勝ち残っていかねばなりません。そのためには物価上昇に負けない生産性の向上が求められます。また、近年大型化するプロジェクトへの対応力も強化する必要があります。営業統括本部を核とした首都圏事業部と西日本事業部の活動強化とともに、各地域に密着する支店の活動を緊密につなげた新しい時代の情報共有のしくみづくりと同時に、全社的な受注判断力を高める第一歩として、この4月からわが社の機構改革を行いました。これまでの支店をこえて、大きなくくりで受注判断や施工対応を進めやすくすることが狙いです。

ZEBプランナーとしての活動や、デザイン生産センターの主導するコンカレントエンジニアリング（Concurrent Engineering）モデル物件の推進、SANKEN Smart BA Systemの導入、エコサラを用いたエンジニアリングなど、具体的な取組みを通して全社的な連携を確かなものにする必要があります。

設備業界の地位向上

一方で、日本の人口減少・少子高齢化に伴い建設市場は今後まちがなくなり縮小していきます。これまでのような建設ラッシュは望むべくもなく、戦後に建設された建物のスクラップ&ビルドも今後はリノベーションを基本とした設備更新が主流になると考えています。優秀な設備技術者のニーズはこれまで以上に高まります。専門的な高い技術力を持った

社員と協力会社の連携が当社のサステナビリティにつながると考えています。そういった意味でも設備業界の地位向上は当社の目指す姿でもあります。

ホールディングスへの移行

三建設備工業は、昨年より三建ホールディングスグループの一員となりました。グループ会社の中核会社としてグループ間のシナジー効果を一層強力に推進し、ファシリティマネジメント能力を高めていきたいと考えています。

三建グループ全体として限られたリソースを活用し、専門化や自動化を追求して処理能力を確保する。同時に働き方改革を進めるとともに受注機会の損失をなくす。そのため組織面からもグループ各社について、役割分担を明確にし、三建設備工業を含めたグループ各社はそれぞれの本業に集中して強みを磨くことが重要なポイントになります。

三建ツリーの成長

三建グループの成長イメージを表現するツールとして、三建ツリーがあります。当社のゆるぎない企業理念、ミッション、ビジョンを大地に張る根とし、安全・品質・技術力を幹として社員、家族、協力会社、お客様などステークホルダー全体がより良い相互作用を発揮し、枝葉を広げてゆく。地球という限られた社会の中で、これからもサステナビリティトランスフォーメーションを推進していくことを表現しています。今年も三建ツリーが着実に成長してもっと魅力を増すように「SANKEN Challenge 2030」の達成、さらには創業100年を見据えて、ステークホルダーの皆様とともに全力を尽くしていきたいと思ひます。

価値創造プロセス



社会的背景

- 地球温暖化と資源の枯渇
- 経済安全保障
- 気候変動による自然災害の多発
- 労働生産性の向上とワークライフバランス
- 少子高齢化による国内市場の縮小
- グローバル人権問題

取り組むべき社会課題

- 環境負荷の削減
- サプライチェーン全体での共存共栄
- 省資源化への取り組み
- 生産性向上 (ICT化とDX)
- 労働環境の改善
- SDGsとCSV
- 建築のスクラップ&ビルドから設備リニューアルへ

三建設備工業のマテリアリティ (SANKEN Challenge 2030)

- 地球環境を守る技術
- 地域と地球のために貢献
- 透明で公正な事業を推進
- 安心できる技術
- 働きがいのある職場づくり

詳細はこちらからご覧ください
<https://skk.jp/sustainability/>

資本

人的資本

- 1259名
- 技術者数 (主要)
 - 1級管工事施工管理 710名
 - 1級電気工事施工管理 43名
 - 1級建築工事施工管理 7名
 - 1級建築士 23名
 - 建築設備士 130名
 - 技術士 11名 (2023年3月末時点)

財務資本

- 純資産 233億円
- 自己資本 233億円
- 自己資本比率 31.9%

知的資本

- 所有特許数 37件 (2023年3月末時点)
- 研究開発費 1.7億
- 各種表彰数 5件
- 論文発表数 12本 (2022年度)

社会・関係資本

- 技術の練磨によって培われた信用に基づく顧客層
- 三和会 551社

製造資本

- 国内拠点 10支店
- 25営業所
- つくばみらい技術センター
- さいたま技術センター
- 海外事業所 2カ所
- グループ会社
 - 国内 6社
 - 海外 2社

自然資本

- 社内Scop1,Scop2におけるCO₂排出量算出 692 t-CO₂/年



戦略目標の達成 (2022年)

- SANKEN Challenge 2030の推進
- 脱炭素製品の開発・販売
- GHG排出量算定への取り組み
- 社員生産性指数の向上
- 昨年比5%UP
- DX推進室の設置
- 健康経営優良法人の認定取得
- コーポレートレポートの発行

業績目標 (2022年)

- 受注高 823億円
- 実績 881億円
- 売上高 819億円
- 実績 827億円
- 完成工事利益 85億円
- 実績 89億円
- ZEBプランナー実績 4件

従業員エンゲージメント

- 人的資本
- 資格取得者増
- 1級施工管理 27名増
- 離職率 11%
- 教育投資額 104,000円/人
- ワークライフバランス
- 時間外労働時間
- 月平均0.6時間削減
- 社員満足度アンケート
- 肯定的回答 87%
- 健康経営宣言

お客様との対話

- 展示会への出展 4件
- 技報「Eu」の発行
- 年1回

協力会社との対話

- 事業主研修会の開催
- 年2回/各支店

経済的価値

- ROE (自己資本利益率)の向上
- 自己資本比率の向上

社会的価値

- 業界リーディングカンパニーとしての事業活動
- 協力会社と共に多くの施設を施工。空気と水をとoshした意識しない衛生的で健康的な執務空間を提供

環境的価値

- 当社保有ZEB技術による国内外での脱炭素化へ貢献
- 当社事業活動におけるGHG排出量削減と見える化

その他の価値

- 人的資本の充実
- 設備技術者の社会的地位向上
- ステークホルダーエンゲージメントの向上

社会の変化に対応し、長期にわたる価値を創造することで、三建ツリーを着実に成長させる

	2022年度 目標/指標	2022年度 成果	評価	2023 年度 目標/指標	2030年度 目標/指標	ISO26000中核課題	ESG
--	--------------	-----------	----	---------------	--------------	--------------	-----

テーマ1 地球環境を守る技術をお届けする



1.1	脱炭素・省エネ・パンデミック対応技術など地球を守る技術の開発・実用化・物件導入	物件導入 2件/年 開発案件：'23年度実用化に向け開発	エコサラ物件導入 3件/年 室圧制御：'22年度実用化完了	◎ エコサラ物件導入 3件/年 ◎ 室圧制御物件導入 1件/年	物件導入 40件/10年	環境 消費者課題	環境 E
1.2	ZEB プランナー活動の推進	'22~'25年度で4件	'22年度：4件	◎ 物件導入 5件/年	100件/10年		
1.3	ZEB 物件の受注推進	中期経営計画期首受注目標の1%	5.2% > 1%	◎ 中期経営計画期首受注目標の5%	中期経営計画期首受注目標の100%		

テーマ2 地域と地球のために貢献する



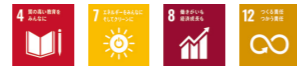
2.1	サプライチェーン排出量の算定と削減	サプライチェーン排出量算定の根拠と範囲を明確化し、23年度からの算定が可能な状態とする	当社事業活動における Scope1.2.3の適用範囲と算定根拠を設定	○ サプライチェーン排出量の算出および削減目標の設定	パリ協定の水準と整合したSC排出量削減目標達成のための活動を継続	環境 消費者課題	環境 E
2.2	お客様のGHG 排出量調査と削減提案	各支店でお客様の1事業所にチャレンジ	5支店 9物件	○ 各支店でお客様の1事業所にチャレンジ	累計50事業所に調査と提案		
2.3	省エネ技術の海外協力	ZEB 技術の東南アジアへの適用と協力	シンガポールでの共同研究、インドネシアでのZEB 要素技術検証、ZEB に関するNEDOとの国際協力	◎ ZEB 技術の東南アジアへの適用と協力	海外協力の継続		
2.4	社会貢献活動および地域の災害支援活動	社会貢献（1本部10支店×5回） 災害協定（11カ所）	社会貢献 78回（1本部10支店×5回以上） 災害協定16カ所	◎ 社会貢献活動（1本部10支店×5回）以上、災害協定の継続	社会貢献活動および地域の災害協定を継続		

テーマ3 透明で公正な事業を推進する



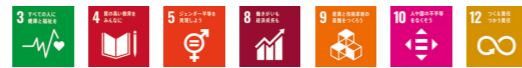
3.1	コーポレートガバナンスの強化	ガバナンス体制の評価・改善 コーポレートレポート発行	コーポレートガバナンス方針を策定 コーポレートレポートを9月に発行	○ ガバナンス体制の評価・改善 ◎ コーポレートレポート発行	社会情勢に適応したガバナンス体制の構築 コーポレートレポート発行	組織統治 人権 公正な事業慣行	ガバナンス G
3.2	リスクマネジメントの実施	リスク管理項目の抽出と管理の運用 人権デューデリジェンスの運用	SANKEN Challenge 2030の活動によるリスク管理 初年度活動計画の作成とアンケートの実施	△ 内部統制委員会によるリスク管理 △ 人権デューデリジェンスの運用	取締役会によるリスクへの対応 人権デューデリジェンスの適切な運用		
3.3	コンプライアンスの推進	内部統制システムの運用・評価・改善 コンプライアンス教育の実施	内部統制委員会によるコンプライアンスの推進状況監視、リスク予防、損失の極小化と再発防止に対応 関連法令・ハラスメント・CSR 教育研修を実施	△ 内部統制システムの運用・評価・改善 ◎ コンプライアンス教育の実施	内部統制システムの適切な運用 コンプライアンス教育の実施		

テーマ4 安心できる技術とサービスをお届けする



4.1	コンカレントエンジニアリング（CE）推進とBIM 活用					労働慣行 環境 公正な事業慣行 消費者課題	社会 S
4.1.1	高品質な機能と製品の提供	各支店で新規モデル物件の設定・運用	全支店のモデル物件設定数 計13件	◎ 各支店のモデル物件で施主目線の提案・折衝を伴った営業活動を実施	施主目線の提案・折衝を伴った営業活動を年間200件実施		
4.1.2	施工をオフサイト化	各支店とも1件以上の仕掛り モデル物件の報告会を開催し、工業化・オフサイト化・ICT 活用などの情報を共有	工業化・オフサイト化の取組み：各店1件以上 モデル物件報告会にて実施情報を共有	◎ プレ加工・ユニット化：着工物件の30% ◎ モデル物件の報告会を開催し、施主目線の提案・折衝を伴った営業活動などの情報を共有	生産拠点へのオフサイト化 50% / 物量比		
4.1.3	施工を見える化	各支店で3D スキャナー活用を1件以上実施 安全：MR を安全活動に利用	5件/4支店 1件/1支店	△ 各支店でBIMによる機材納入、施工、試験情報の管理を1件以上実施	着工物件の30% / 件数比		
4.2	Sanken Smart BA System _® (SSBS) 導入で施設の価値を創出	導入：10件、導入によるメンテ受注：2件（メンテ受注はグループ会社と連携）	導入：5件 メンテ受注：なし	△ 導入：10件、導入によるメンテ受注：2件（メンテ受注はグループ会社と連携）	導入累計：100件 / 受注累計：50件		
4.3	管・電・建 ワンストップの民間工事元請受注	中期経営計画期首受注目標の2%	3.6% > 2%	◎ 中期経営計画期首受注目標の2.5%	中期経営計画期首受注目標の10%		
4.4	協会会社への品質・安全教育実施	品質講習：2回/年、安全講習：2回/年	品質・安全とも2回/年実施	○ 品質・安全：2回/年の実施と内容の改善	品質・安全講習の改善と継続		

テーマ5 働きやすく、働きがいのある職場づくりをする



5.1	健康経営の推進					人権 労働慣行	社会 S
5.1.1	ワークライフバランス（WLB）の実現	健康経営優良法人認定の申請 男性の育休取得推進に関する改定周知	健康経営優良法人に認定 WLBハンドブックの配布にて改定を周知	◎ 健康経営優良法人の認定継続（評価結果改善） ◎ 男性の育休取得率 20% 以上（'22年度14.7%）	健康経営優良法人の認定継続（評価結果改善） 男性の育休取得率 100%		
5.1.2	労働に関する負傷と疾病の防止	ISO45001マニュアル作成と全社で運用開始 建設災害：度数率：0.35、強度率：0.010	マニュアル・規定の初版を発行、本社と首都圏4支店で運用開始 建設災害：度数率：0.00、強度率：0.000	○ 全社での運用とISO45001 認定取得活動 ◎ 建設災害：度数率：0.00、強度率：0.000	負傷ゼロ・疾病ゼロへの継続的改善 建設災害：度数率：0.28、強度率：0.007		
5.2	ダイバーシティの推進						
5.2.1	国籍・性別・年齢などに関係なく多様な人たちが能力に応じて活躍できる職場づくり	タレントマネジメントシステム一部運用開始、利用者要望との調整	社員プロフィールを全社で運用開始	○ 多様性の可視化と運用の推進	多様な人材が能力に応じて活躍できる職場づくりの継続と改善		
5.2.2	女性の活躍推進	「女性管理職比率」、「労働時間等の働き方」の2項目を改善	女性管理職比率：1.1%（前年度：0%）	◎ 「女性管理職比率」、「労働時間等の働き方」の2項目を改善	えるばし3段階		
5.3	デジタル技術とデータ活用による生産性向上	全基幹システムと順次連携 情報検索・竣工物件情報の活用、プロジェクト共有の構築	安全、品質、月報の展開システムを順次構築 技術情報検索システムを構築	◎ 施工、品質、安全データの収集と展開 ◎ データが業務プロセスを変革	お客様対応のスピードアップ、協会会社との情報交換のスピードアップ、社内業務の見える化・効率化・適正化		
5.4	人を育てる						
5.4.1	ICT や技術の進歩に対応した学び直し	社員の希望やレベルに応じた研修コースを作成	6~10年目技術者対象の研修を5つ設定	○ 6~10年目技術者が対象の研修プログラムの構築・運用	学び直しの継続と改善		
5.4.2	階層別研修と若手のエンジニア育成教育（全12階層）	研修施設を活用した階層別教育プログラムの構築	新研修施設で階層別研修を実施	○ 教育プログラムのブラッシュアップ（新研修施設の活用）	教育の継続と改善		
5.4.3	プロフェッショナルの育成	設計施工技術・コスト把握・折衝能力などを本社・他支店・他部署のローテにより向上させる	プロフェッショナル育成に向け、本社・他支店・他部署間の戦略的JOB ローテなどにより能力を向上させる	○	育成の継続と改善		
5.4.4	DX 人材の育成						
5.4.5	管・電・建に関する実務者と資格者の確保	1級管：合格率70%以上 1級管以外：6名以上（合格者+資格保有者採用）	1級管：合格率 < 40% 1級管以外：11名（合格者+資格保有者採用）	△ 1級管：合格率70%以上 1級管以外：6名以上（合格者+資格保有者採用）	建築士、建施工、博士+技術士 各10人/10年 電施工 20人/10年 通信施工 5人/10年		

省エネと除湿を同時に解決！ 環境にやさしい 除湿給気ユニット 「エコサラ®」

三建設備工業が開発した環境にやさしい除湿給気ユニット「エコサラ (ECOSALA®)」。

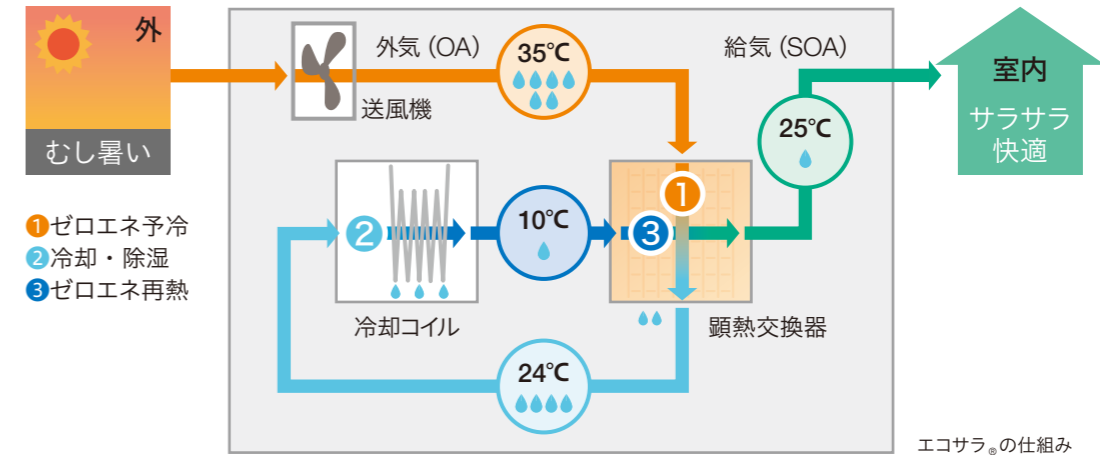
従来の過冷却除湿／再熱システムに比べ、50%の省エネが可能で、2021年度には省エネ大賞（製品・ビジネスモデル部門）省エネルギーセンター会長賞を受賞しました。開発に関わった戸室が、挑戦の軌跡を振り返ります。

※ Ecological Sanken Latent-Heat System の頭文字

【製品・ビジネスモデル部門：省エネルギーセンター会長賞】
受賞テーマ名：「ゼロエネ予冷・再熱」の除湿給気ユニットによる省エネ空調ソリューション



エコサラ®の特徴



- 低湿度環境の実現とエネルギー使用量の削減を両立
- 空気状態の見える化画面やエネルギー削減率をリアルタイムで表示可能
- 計装機器、制御盤もオールインワンで装備し、短期間での更新工事が可能



エコサラ。製品情報はここからご覧ください <https://skk.jp/products/#products01>

研究開発の基本はお客様のニーズを知ること



技術統括本部
開発グループ
戸室 泰洋

高温多湿の日本の夏を快適に過ごすためには、除湿が欠かせません。近年、猛暑日や真夏日の増加のみならず、湿度の上昇傾向も見られます。その一方、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、空調の省エネが大きな課題になっています。三建設備工業では、両方のニーズを満たすため、従来方式と同様の除湿能力でサラサラの快適な室温を保ちながら、エネルギー消費を大幅に抑制できる空調設備を開発。これまでにない発想の除湿給気ユニット『エコサラ』が誕生しました。設備施工会社である三建設備工業が、なぜ空調設備機器の開発という領

域に挑戦したのか。そこには、お客様の悩みに耳を傾け、空調に関する課題を解決したいという社員の一途な思いがありました。

開発のきっかけは、「オフィスで冷房時の高湿度に困っている」というお客様からのご相談でした。現地調査の結果、建物の高断熱化、LED照明、PCの低省電力化、データ保存のクラウド化により、冷房時の空調負荷は建設時の20%程度と想定され、わずかな冷却で室温の維持が可能になった反面、冷却凝縮による除湿不足が原因と判明。室温と室内湿度を両立するには、除湿を優先し、除湿後に冷えすぎた空気を再加熱するプロセスが必要です。しかしエネルギー消費が多く、設備システムも複雑かつ高額となるため、再加熱のプロセス導入は難しく、省エネ建物の新たな空調課題が浮き彫りになりました。

それに対し、研究員の戸室泰洋は、当社のつくばみらい技術センターのZEB化空調技術として開発していた《冷却除湿した空気を外気の熱で温める潜熱処理システム》の機能を冷水システムで具現化すれば、低湿度の環境を

求めるお客様のニーズに応えられるはずだと確信。「開発会議に提案すると賛同していただき、長年空調の現場を見てきた3人で開発プロジェクトをスタートしました。実験システムでのプレ検証結果より、システムの気密性維持と外部結露防止、さらに小型化と省施工化のため「オールインワンのユニット化」を目指すことになりました。仕組みには自信があっても、機械室に設置できる大きさの筐体に、除湿と加湿の両機能を一体化することは簡単ではありません。しかし、このシステムが実現すれば三建設備工業の大きな武器になる！という機運から、メンバーで真剣に激論を交わしながらアイデアを出し合い、スケッチの束は数センチにもなりました。諦めずに考え続けたある日、通勤中にアイデアが閃き、その案を特許申請することができました（後に特許取得）」

特許申請案を模型にし、ユニット制作の交渉を開始。大手メーカー各社からは丁寧に断られました。良いパートナーとの出会いがあり、プロジェクト開始から1年後には『エコサラ』の初号機が完成。夏期模擬空気にて検証を行い、目標とする除湿能力を確認しました。さらに、相談を受けたお客様のオフィスで1年間の実運用検証を実施し、構想通りに室内低湿度の有効性を確認することができました。プロジェクト開始から約2年後のことでした。

この実績を持って、年間を通じて低湿度が求められる食品工場に省エネ空調システムとしてVE提案した結果、新技術とはいえ運用実績もあり、大幅な省エネ効果が期待できることが評価されて採用。導入した工場の省エネ実績と除湿効果が社内でも評判となり、他の工場でも次々に「エコサラ化」が進んでおります。新しい技術を世の中に広めるためには、我々の情熱だけでなく、お客様が本当に求めているソリューションかどうか。そして、信頼関係が不可欠です。『エコサラ』は工場に限らず、オフィス、病院、劇場、スーパーなどさまざまな建物の湿度課題を省エネに解決でき、光熱費が高騰する昨今の状況からも時代が求める空調システムといえます。

今後も各支店と協働で、環境にやさしく快適な室内環境をより多くのお客様に提供していきます。

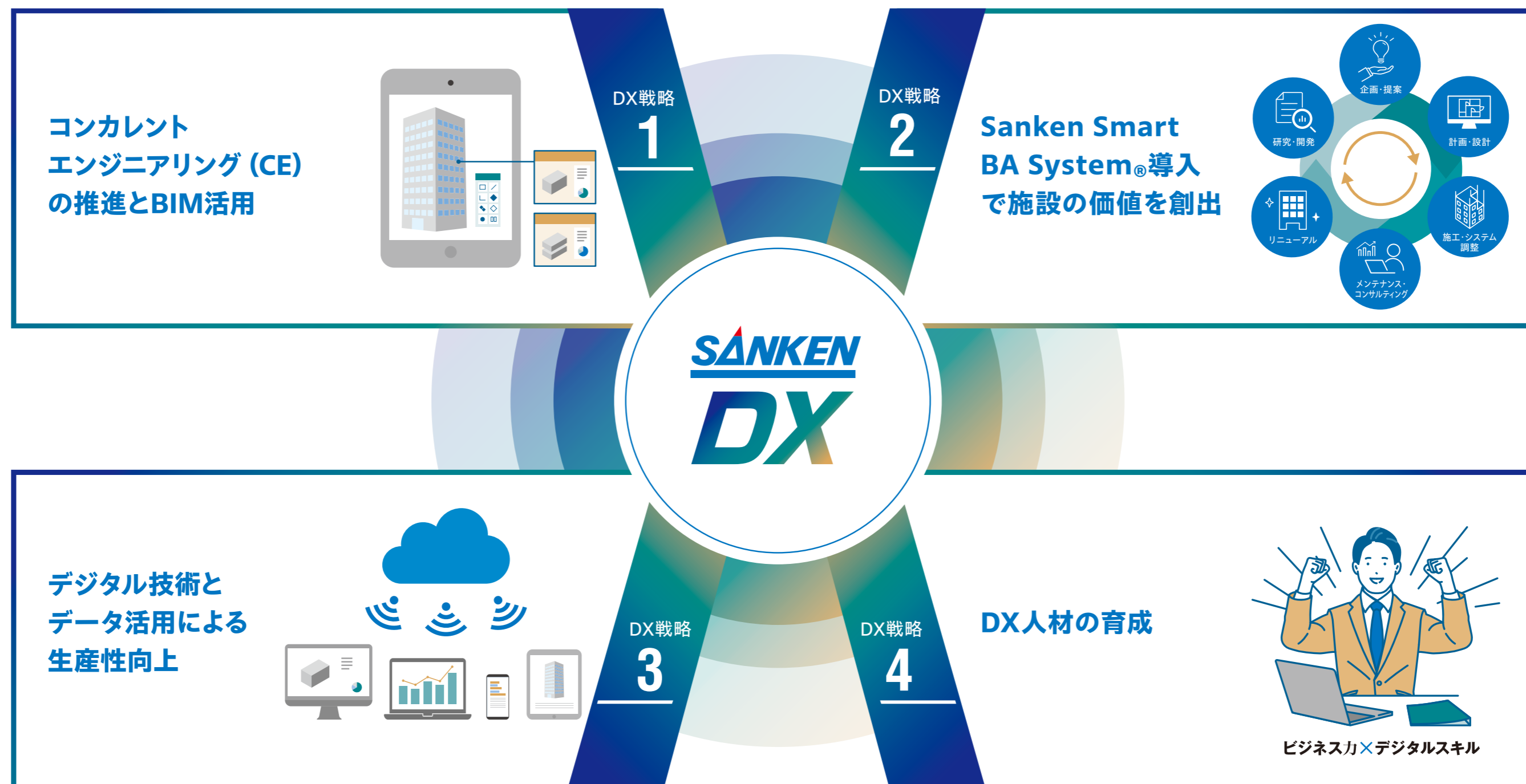


プロジェクトは社内の有識者の知見を結集し、熱い議論のもとで進められた

SANKEN DX デジタルデータによるビジネス変革

生産性向上や外部環境変化に対応したビジネスモデル革新のために、デジタルトランスフォーメーション(DX)は欠かせない要素です。

三建設備工業では、DX推進に向けて社員全員が取り組みを加速しています。



DXレポートはこちらからご覧ください

<https://skk.jp/corporate/report/?tabsid=2>

当社のDX戦略について

デジタルによる変革を具体化するアプローチとして注目されるデジタルトランスフォーメーション（DX）。三建設備工業は独自の知見を生かしたDXを推進しています。常務執行役員 技術統括本部長であり、DX推進室長の小柳雄司さんに、当社のDX戦略について聞きました。



常務執行役員 技術統括本部長
兼 DX推進室長
小柳 雄司

まず「DX」と「ICTの活用」の違いは、どのように考えていますか？

ICTは情報通信技術のことで、コンピューターやネットワーク技術を用いた業務の効率化や情報の共有、保管等のことを指します。一方DXはデジタル技術を活用し、業務プロセスの改善および組織、企業文化、風土をも改革し、企業の競争力を高めることを目指すものです。DXは単なるICTの活用ではなく、経営戦略の観点から変革することで効果を発揮します。

DXを推進する背景には何があるのでしょうか？

近年の温室効果ガスの増加による気候変動や、競争に起因するエネルギー危機など、外部環境は厳しさを増しています。また建設業は少子高齢化による労働人口の減少と長時間労働の常態化が問題となっています。さらに2024年4月から時間外労働の上限規制が始まり、従来の業務プロセスでは、対応は困難と考えています。課題の解決や事業を継続するためにもDXを推進します。

三建設備工業が進めているDX戦略をお聞かせください

当社の策定を示したSANKEN Challenge 2030から4項目をDX戦略としています。どの戦略も私たち自身の意識改革による業務プロセスや文化、風土の変革への取り組みです。

戦略の一つ目は、コンカレントエンジニアリング（CE）の推進です。CEの実践は、設計時に上流工程から下流工程に至る業務全体の知識やスキルが必要です。さらにBIMとICTの活用により施工管理業務は、担当者の知識と経験に頼った業務からデータベースによ

る管理へ変革します。

二つ目は、Sanken Smart BA System[®]（SSBS）の導入です。SSBSは、通信プロトコルのオープン化によるフルオープンシステムであり、多様なデバイスとソフトを自在に組み合わせ、機能とコスト面で優れたシステムとして提供します。また、修繕や改修コストを安価に抑えています。そのため、お客様にはファシリティーマネジメントのお役に立てる仕組みを提供できます。そのために、中央監視や自動制御、ICT、通信、クラウド利用の知識を習得し、システムインテグレータの育成を進めています。

三つ目は、業務プロセスを変革し、生産性向上を実現することです。施工、品質、安全情報をクラウド上に収集します。独自の検索システムにより多くを学び知識を増やし、CS活動に役立ちます。またBIMデータは、カーボンニュートラル社会に向けてCO2排出量の提示を可能とし、設備システムや運用の改善による排出量削減を提案します。

四つ目は、DX人材の育成です。DXの推進にはデジタルスキルを習得しビジネス力を発揮するプロフェッショナル社員の育成が必須です。そのため、社員の階層別教育や業務ローテーションを実施し、DX推進リーダーにより、戦略的にDX人材の育成を進めます。

三建設備工業が考えるDXによって「達成する姿」とはなんですか？

DXの推進により、CS活動強化による直接受注の拡大、マルチスキル社員によるコンカレントエンジニアリングの推進、機能と品質向上による顧客信頼の獲得、全般業務平準化によるワークライフバランスの確保を実現することです。

また、サプライチェーンの皆様と共に進める持続可能な発展と、当社の経営目標の達成においても、DXは必須と考えています。

研究開発

研究開発と実証拠点

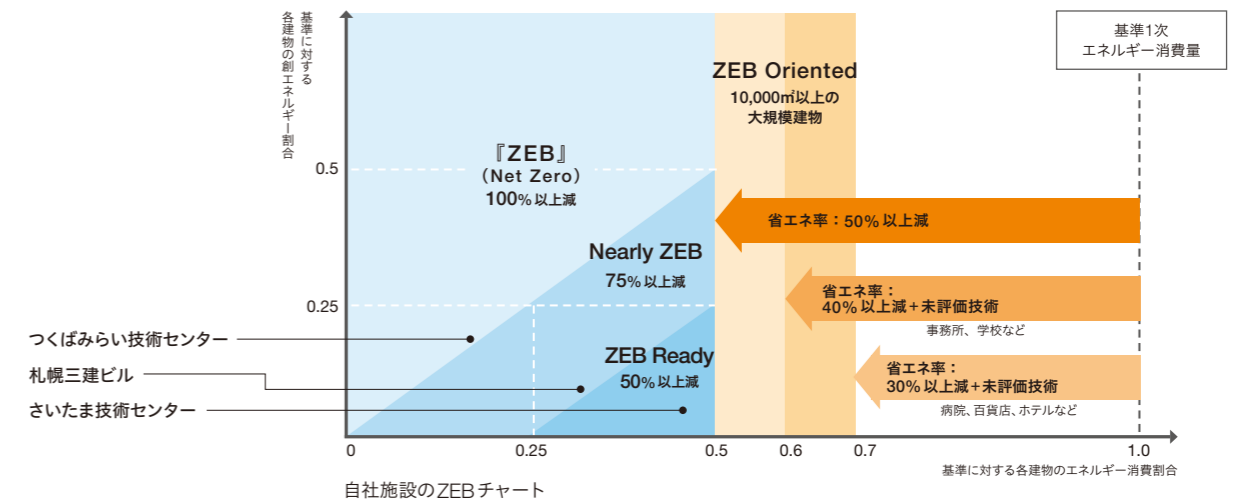
つくばみらい技術センター

つくばみらい技術センターは、三建設備工業の研究施設として1992年に設立。省エネと快適の両立をキーワードに、研究開発と実証の場として、数々の成果をあげています。ゼロ・エネルギー・ビル（ZEB）を目指した2010年1月のリニューアル以降、新技術の導入、検証、チューニングを繰り返し、2013年度に全館ZEB化を達成し、現在も検証を継続しています。

さらに、社内における研修・育成や、情報の集約とその発信など、技術に関わるさまざまな場面で「創る・使う・学ぶ・伝える」場として機能し、活用しています。さらに、当社の保有するZEBを構成する最先端技術をご来館の皆様実際に体感していただくことも可能です。



つくばみらい技術センターの詳細はこちらをご覧ください
<https://skk.jp/corporate/tsukuba-mirai/>

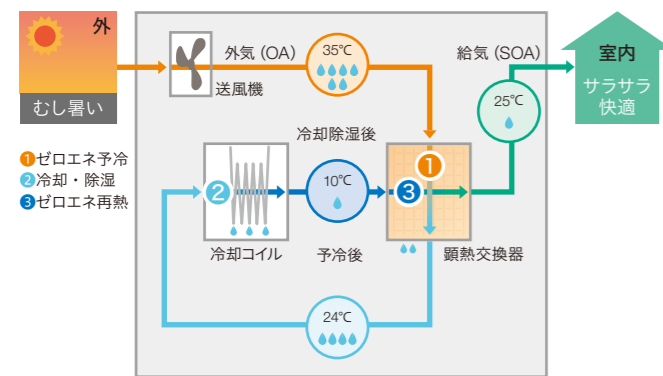


新たなシステム提案のため、自社で機器を開発

提案する省エネシステムの各プロセスに対応するための機器開発も設備会社の大切な研究開発の一つとして位置付けています。機器メーカーの商品構成は、市場ニーズや汎用性などを考慮しているため、新規技術や一般的な運転条件から外れる用途に対応する機器は市販されていない場合があります。自社で開発した機器の一つが「エコサラ。」です。業界に先駆けてZEBを達成したつくばみらい技術センターに導入した潜熱顕熱分離空調システムが基になっています。同センターに導入したシステムは、汎用機器を組み合わせるため、現地工事の工期が長くなってしまったり汎用機器のために大風量への対応ができない点などの課題がありました。これらの課題を解決した「ゼロエネ予冷・再熱」の除湿給気ユニッ

トである「エコサラ。」を開発し、2021年度省エネ大賞省エネルギーセンター会長賞を受賞しました。この除湿給気システムはユニークな冷却除湿・再熱方式となっており、取り込む外気の熱を冷却除湿された処理空気の再熱に利用します。予冷と再熱のエネルギーを相殺することで、エネルギーを消費しない「ゼロエネ予冷」と「ゼロエネ再熱」を可能としています。このユニットは計装機器、コントロール盤、インバータ盤など運転に必要な物を全て内蔵させたオールインワンユニットです。試運転は工場ですべて完了させるため、現地工事が省力化され短工期での導入が可能です。

製品情報ははこちらをご覧ください <https://skk.jp/products>



エコサラ®のエアフロー



2021年度
省エネ大賞
(製品・ビジネスモデル部門)
主催：一般財団法人省エネルギーセンター

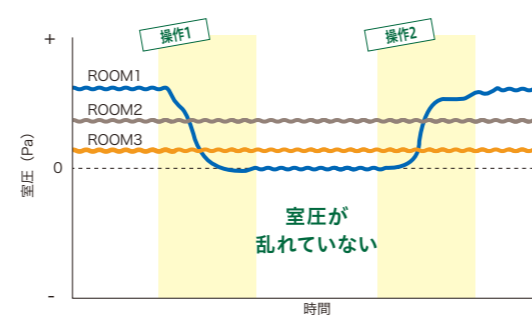
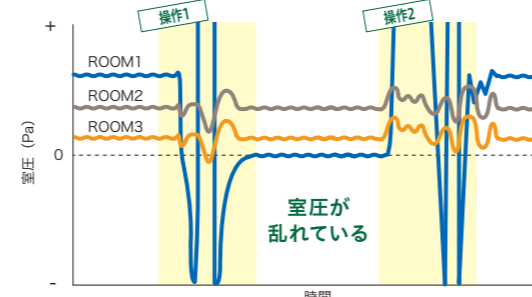
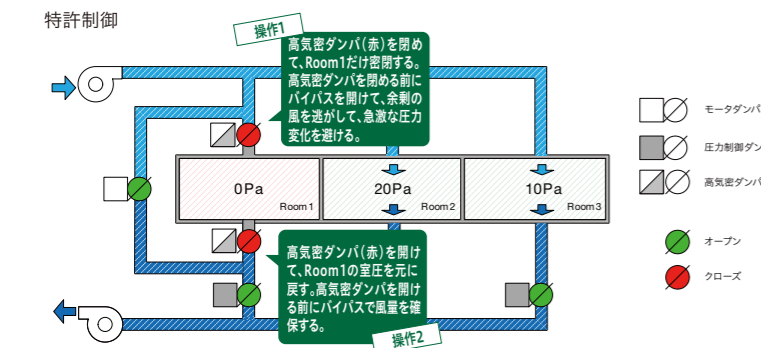
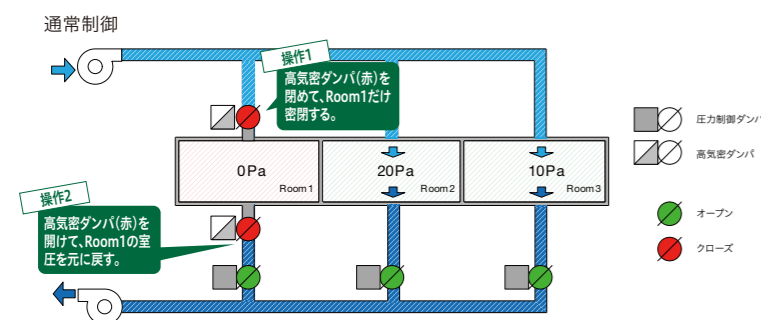
【製品・ビジネスモデル部門】
省エネルギーセンター会長賞
受賞テーマ名：
「ゼロエネ予冷・再熱」の
除湿給気ユニットによる
省エネ空調ソリューション

また、つくばみらい技術センターはさまざまな技術やシステムを検証することで、より確かな技術へと成長させる実証の場でもあります。つくばみらい技術センター内に構築した室圧制御試験室（2021年設置）はその一例になります。

バイオクリーンルームなどでは、室内環境を適切に維持するため、密閉性の良い壁やエアタイトドアで仕切り、室圧管理が行われます。一般的に部屋の用途に応じて複数の小部屋が設けられることが多く、1台の空調機で供給された空気を小部屋に分配して室圧制御をしています。室内を無菌にするために除染をする場合、部屋の空気の給気と排気を止めて部屋を密閉する必要があります。前述の空調機が1台の室圧制御システムにおいて、除染をする部屋と除染をしない部屋が

混在する場合、対象室の空気の給気と排気を止めるためにダンパを閉じると、隣接する部屋の室圧に乱れが生じます。この問題を解決するために、隣接する非密閉室の室圧を保持しながら対象室を安定的に短時間で密閉することができる室圧制御システムを考案し、特許を取得（特許第6773364号）しました。その室圧制御システムを導入した室圧制御試験室を構築しました。特許取得した室圧制御システムだけでなく、さまざまな室圧制御を検証することができるため、室圧制御に関するお客様のニーズに的確、かつスピーディーに対応することが可能となっています。

その他の設備についてはこちらからご覧ください
<https://skk.jp/technology/life-science/>



最近の学術機関との共同研究実績

国内の多くの大学をはじめ、海外の大学とZEBに関わる要素技術などの研究を行い、カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指してZEBのさらなる進化を追求しています。



過去の実績

- 宇都宮大学**
天井放射パネルの基礎性能検証
- 筑波大学**
室内環境用ユビキタスセンサの開発
- 関東学院大学**
雨水排水システムの性能評価
- 新潟大学**
通風環境の快適性評価、放射パネル近傍の可視化技術
- 信州大学**
キャンパスのZEB化計画

現在進行中の共同研究

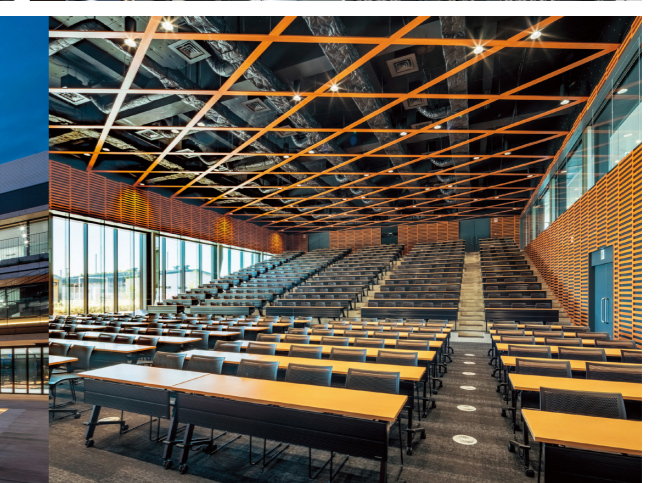
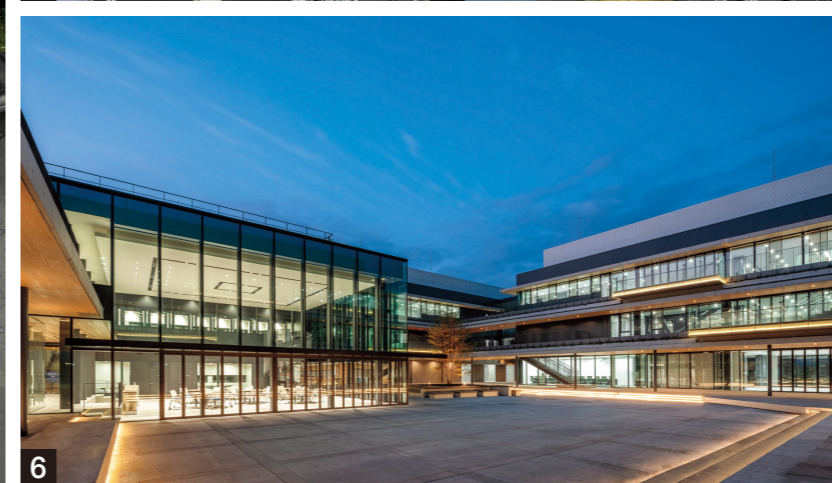
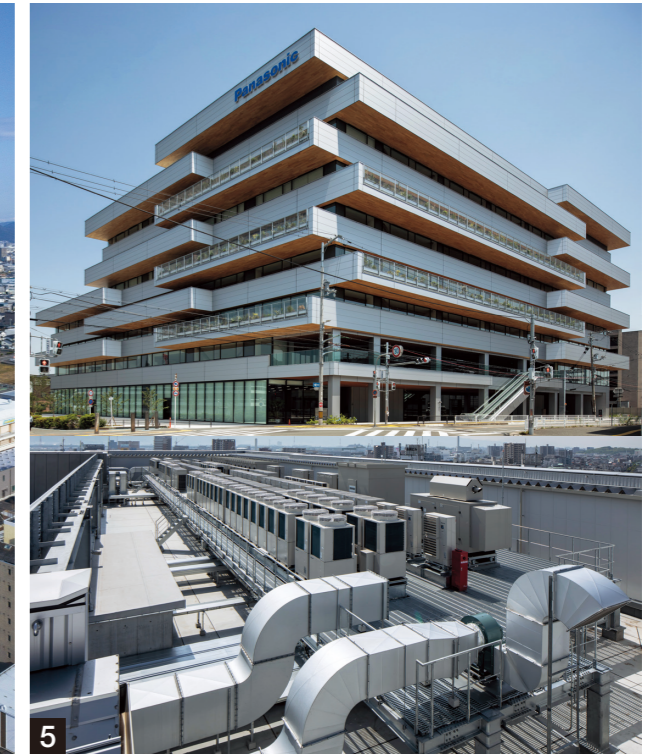
- 北海道大学**
天井放射パネルの放熱性能と室内垂直温度分布に関する研究
- 金沢工業大学**
放射空調オフィスにおけるドライミスト噴霧クールスポットの効果に関する研究
- 金沢大学**
地中熱システムの井戸性能評価に関する研究
- 九州大学**
オゾン散布による建築空間の除菌・抗菌に関する研究
- 九州工業大学**
空調設備の最適運転シミュレーション
- 佐賀大学**
再生可能エネルギー（地中熱、太陽熱）の実測調査
- 日本大学**
Wellness空調システム（CO₂吸着・殺菌）の開発
- 東京工芸大学**
高温低湿空調の快適性に関する研究
- 名古屋大学**
自己予冷再熱外調機のLCEMツール・オブジェクトの開発

海外の実績

- University of California, Berkeley (アメリカ)**
天井放射パネルのシステム検証
- BEARS*1 BCA*2 (シンガポール)**
潜熱顕熱分離空調システムの快適性評価
*1: Berkeley Education Alliance for Research in Singapore.
*2: Building and Construction Authority (シンガポール政府機関)
- Atma Jaya University (インドネシア)**
潜熱処理システムの実証検証



その他の主要な施工実績はこちらをご覧ください
<https://skk.jp/works/>



1 東京都立大学（日野キャンパス）6号館

竣工日 2023年2月
 所在地 東京都日野市
 工種 管（空調）

日野キャンパスに実験室をメインとした新しい棟を建設しました。エントランスには3階まで吹き抜けの大空間があり意匠的にも目を引く建物となっています。熱源機器にはガスHPチラーと空調機、GPC・EPCを採用し、共用部には除湿型放射パネルを設置しています。設備としてはフードや実験排気などの特殊設備が多く、建築的にも天井内が見える仕上げとなり、施工には気を遣う箇所が多く存在しました。

2 (株)メイコー石巻工場 第2工場

竣工日 2022年12月
 所在地 宮城県石巻市
 工種 管（空調・衛生）

近年の高機能化する電子基板製造に対応するため東日本大震災の津波による被災にて使用していなかった第2工場をスケルトン状態から改修しました。クリーンルームは冷媒レヒート直膨外調機と産業用パッケージエアコンにて恒温恒湿の空調を、一般製造エリアは直膨外調機と空冷パッケージエアコンにて空調を行っています。いずれも、省エネおよび環境負荷削減のために、熱源は電気にて構築しました。

3 東北大学大学院医学系研究科 附属動物実験施設

竣工日 2022年8月
 所在地 宮城県仙台市
 工種 管（空調・衛生）

動物実験を主体とした研究および教育活動、実験動物の飼育管理、系統保存を担う東北最大規模の飼育実験施設です。昭和57年より使用していた設備のリニューアルに伴い、全面改修を行いました。飼育環境を365日24時間一定に保つために熱源機器と空調機、送風機は故障時のバックアップ機を設置し、居室別要求対応のために定風量装置および電熱式ヒーターを設置しています。

4 岐阜県庁舎行政棟

竣工日 2022年9月
 所在地 岐阜県岐阜市
 工種 管（空調）

地上21階、免震構造（一部耐震）の県庁舎です。通常建築物の1.5倍の耐震性を確保し、5階には災害対策の危機管理フロアを配置しています。地中熱や地下水を熱源に活用し、複数の機器を組み合わせ、エリアごとの空調システムを導入しています。再生可能エネルギーの活用や省資源対策により、旧庁舎に比べ、温室効果ガス排出量を単位面積当たり43.6%削減することができました。

5 Panasonic XC KADOMA

竣工日 2023年1月
 所在地 大阪府門真市
 工種 管（空調・衛生）

パナソニックHDのオフィス拠点ビル（地上7階、延24,471㎡）の新築です。3～7階をオフィスゾーンとし、1～2階は高さ9メートル以上のオープンスペースを設け、地域や社にも解放される共用ゾーンとなっています。環境面を考慮して、空調設備にはエネルギー消費効率の高いEHP室外機を採用し、衛生設備には節水型の衛生器具を採用しています。これによりLEED認証を取得予定です。

6 東海大学阿蘇くまもと臨空キャンパス

竣工日 2023年3月
 所在地 熊本県益城町
 工種 管（空調・衛生）

熊本地震により被災した阿蘇校舎の再建を目指し、再整備されたキャンパスです。キャンパスで使用する水のほとんどを井水で賄っています。災害時対応を想定する部屋はGHP、特殊室や24H空調室はEHP、大空間は直膨エアハンによる空調方式となっています。大空間の空調にはCO₂制御と外気冷房を、共用ラウンジには自然換気システムを取り入れ、省エネルギーを図っています。

Environment

環境

環境

当社は、空気と水に関わる「環境創造企業」として持続可能な社会の実現を目指し、環境負荷の低減と汚染防止を実践し、地域及び地球環境と企業活動の調和に取り組みます。



環境方針の詳細についてはこちらをご覧ください https://skk.jp/corporate/policy/#child_environmental

ZEBへの取り組み

当社は、ZEBに関わる環境負荷低減技術にいち早く注目し、放射空調や地中熱利用に関する開発技術を用いて、2010年1月より、研究施設「つくばみらい技術センター」のZEB化を目的としたリニューアル工事に着手し、2014年には、つくばみらい技術センター全館におけるNet ZEBを達成しました。その達成に至るまでに、「負荷の削減、再生可能エネルギーの有効利用、高効率運用」をテーマとして導入した多彩な技術のノウハウを積み上げてきました。「札幌三建ビル（北海

道支店）」には、その醸成してきた多彩な技術を導入しています。また、当社研修施設である「さいたま技術センター」では空調設備のイニシャルコストを抑えたZEBとして建設。バイオフィリックデザイン等を採用し、施設利用者のウェルネスにも配慮しました。その他、社外物件を含めてZEBプランナーとしての実績（累計実績6件）を積み重ねています。



詳細はこちらをご覧ください <https://skk.jp/technology/zeroenergy/>

寒冷地におけるZEB「札幌三建ビル」

2018年10月に寒冷地におけるZEBとして完成した「札幌三建ビル」は、当社のZEB開発技術を導入し、基準1次エネルギー消費量に対して67%削減（設計値、太陽光発電含む）で、ZEB Readyと評価されています。完成後の2019年

度、2020年度の基準1次エネルギー消費量に対する一次エネルギー消費量の実績値は約74.2%削減でしたが、2021年度は78.3%削減、2022年度においては80.2%削減し、Nearly ZEBを達成しました。



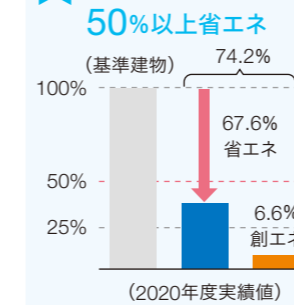
札幌三建ビルの外観写真



2021年度
省エネ大賞
(省エネ事例部門)
主催：一般財団法人省エネルギーセンター

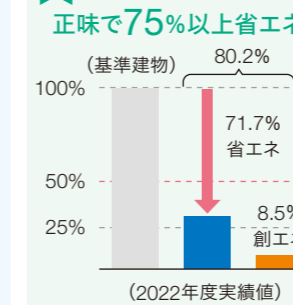
「脱炭素社会の実現に向けた寒冷地ZEB建築への取り組み」

ZEB Ready



2019・2020年度達成

Nearly ZEB



2021・2022年度達成

札幌三建ビルの年度別省エネ率（運用実績）

省エネを図る上での負荷軽減策として、窓の高断熱化、日射遮蔽と昼光利用併用可能な外ブラインド、外断熱を導入し、再生可能エネルギーとして、太陽光発電、地中熱（オープンループ方式）、自然通風を地域特性に合わせた形で導入しています。地中熱は熱交換器を介して、2次側の水式天井放射空調システム^{※1}に冷房時は直接利用、暖房時は水冷チラーの熱源水として利用することで、省エネを図っています。

この地中熱利用放射空調システム以外にも、寒冷地仕様の空気熱源ビル用マルチエアコンを併設し、水熱源（地中熱利用：GSHP）と空気熱源（エアコン：EHP）の内、効率の良い方を運転するハイブリッド運転を行っています。システム運用の最適化のためにSanken Smart BA System^{※2}による運用計測データを確認することで、運用状況・運用での課題抽出などを実施し、さらなる省エネを図れるようにしています。

『ZEB』	年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物
Nearly ZEB	『ZEB』に限りなく近い建築物として、ZEB Readyの要件を満たしつつ、再生可能エネルギーにより年間の一次エネルギー消費量をゼロに近づけた建築物
ZEB Ready	『ZEB』を見据えた先進建築物として、外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備えた建築物
ZEB Oriented	ZEB Readyを見据えた建築物として、外皮の高性能化及び高効率な省エネルギーに加え、さらなる省エネルギーの実現に向けた措置を講じた建築物 (対象範囲：延べ面積10,000㎡以上の建築物)

ZEBの定義

※1 水式天井放射空調システム
高効率放射パネルを設置し、パネルに冷温水を流通することで、天井面の温度コントロールを行い、放射効果を得る空調システムで、温度ムラが少なく、静かな環境で快適性が高い。

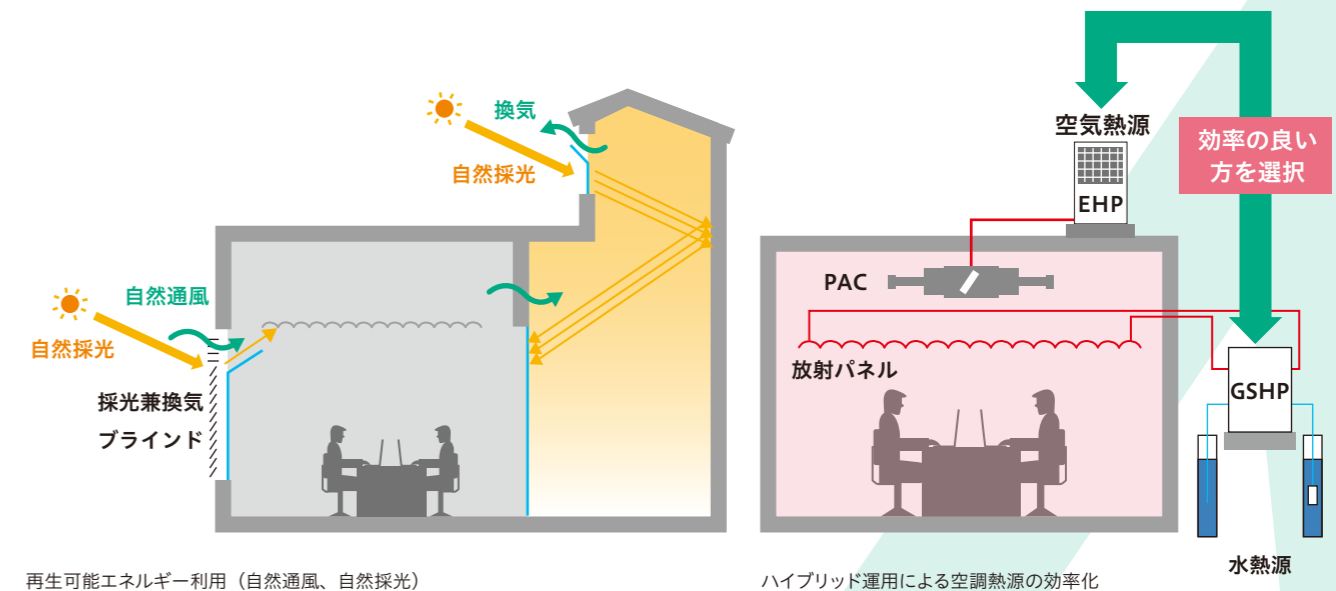


詳細はこちらをご覧ください <https://skk.jp/technology/radiant/#radiant02>

※2 Sanken Smart BA System[®]
空調、電気設備等、様々な機器をひとつのシステムで監視が行えるフルオープンシステムを採用し、最新のIoTソリューションを活用したシステム。ビルの空調・照明をはじめとするエネルギー消費に関わるすべての機器類とシステムを一括管理し、収集したデータを基にエネルギー消費の維持・改善を図ることが可能。



詳細はこちらをご覧ください <https://skk.jp/products/#products02>



自社研修施設「さいたま技術センター」(ZEB Readyとして計画)



外観写真



「エコサラ」の展示写真

2022年3月に完成した自社の研修施設である「さいたま技術センター」は、基準一次エネルギー消費量に対して60%削減(設計値、太陽光発電含む)し、ZEB Readyと評価されています。省エネ+ウェルネスに配慮したZEB+αの研修施設として、2022年5月より新入社員研修をはじめ各種研修での利用を開始しています。また、開発製品を展示する場としても活用し、少ないエネルギーで冷却除湿・再熱が可能な除湿

給気ユニット「エコサラ。」(2021年度省エネ大賞省エネルギーセンター会長賞受賞)も展示しています。また、施設内の実習スペースには、現場内で起こり得る労働災害を疑似体験できる各種「安全体感装置」も設置し、体感

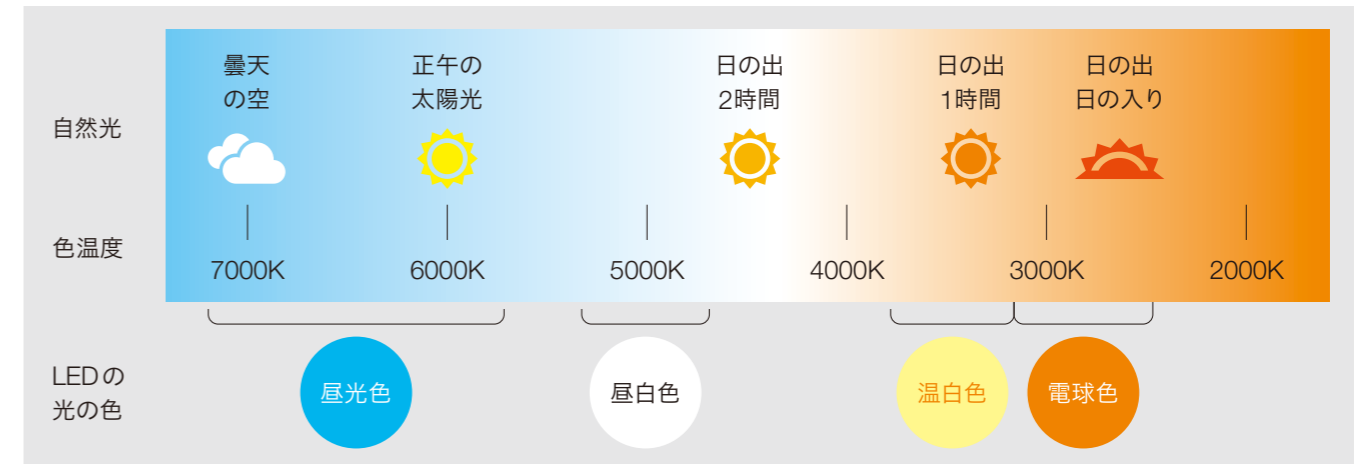


自然や生命を感じられる環境を取り入れたオフィス

による安全意識、危険予知能力の向上を図るようにしています。働き方の多様化への対応として、自然や生命を感じられる環境を取り入れた「バイオフィリックデザイン」や、目的・場面に応じて使い分けすることでより効率的に働けるようにする「Activity Based Working」のワークスタイルを導入しています。「バイオフィリックデザイン」において、緑(植物)は重要な要素であるため、オフィス空間に占めるその緑の割合の指標である「緑視率」を高めています。4階休憩室と5階オフィスは、吹き抜け階段を通じて繋がっており、階段利用の促進による健康増進を図っています。事務室の照明において、作業に必要な照度は確保しつつ、午前中から午後早めの時間帯は色温度を上げて覚醒感を持続し、午後からは夜間のリラックス、休息に向けて徐々に色温度の低い光に変化させ、人間の1日24時間の健全な生体リズムに配慮した、サーカディアンリズムを整える照明を採用しています。



階段利用を促進する吹き抜け階段



※日本照明工業会HPを参考に作成



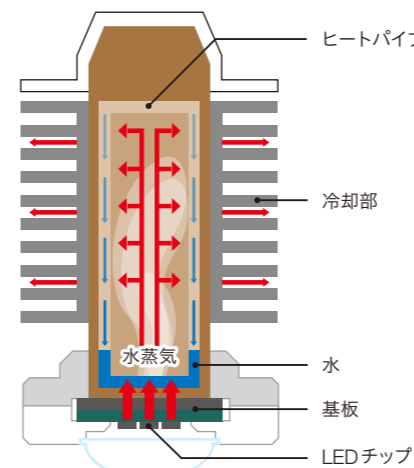
【午前中】事務室の照明(昼白色:5,000K)



【夕方】事務室の照明(温白色:3,000K)

また、安全体感装置を設置している実習スペースは、照明交換の際に足場を組む必要があるため、ヒートパイプの原理を利用している放熱性能が優れた長寿命のヒートパイプLEDを採用することで、交換の頻度を減らし、メンテナンス費用の低減に配慮しています。

さいたま技術センターは、施設利用者が健康的で快適に過ごせ、働きやすい職場づくり・働き方の多様化に対応するだけでなく、レジリエンス対応、利便性・安全性が高い、人にも地球にも優しい建物を目指して計画し、ウェルネス認証(Sクラス)を取得しております。



ヒートパイプLEDの概念図



ヒートパイプLEDの設置状況



ウェルネス認証取得

ヒートパイプLEDについてはこちらをご覧ください <https://skk.jp/products/#products03>

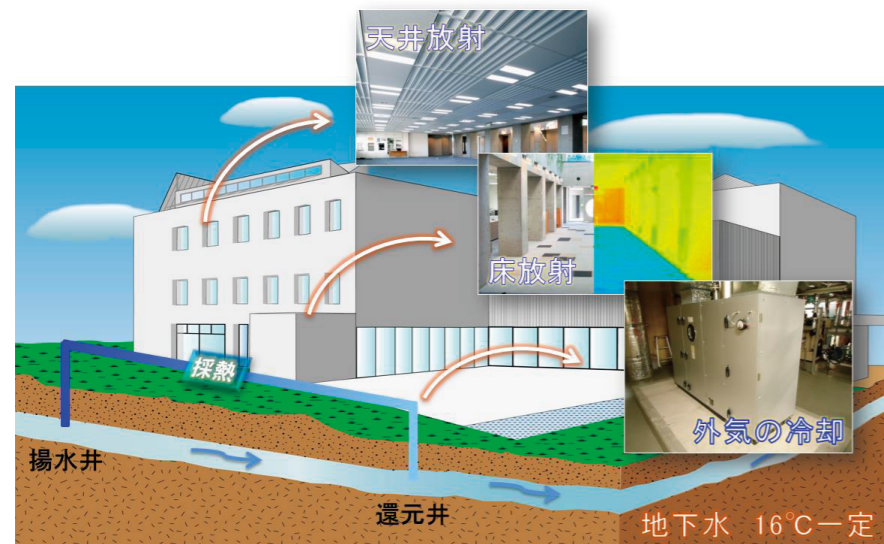
さいたま技術センターについてはこちらをご覧ください <https://skk.jp/corporate/saitama/>

再生可能エネルギーを積極的に利用

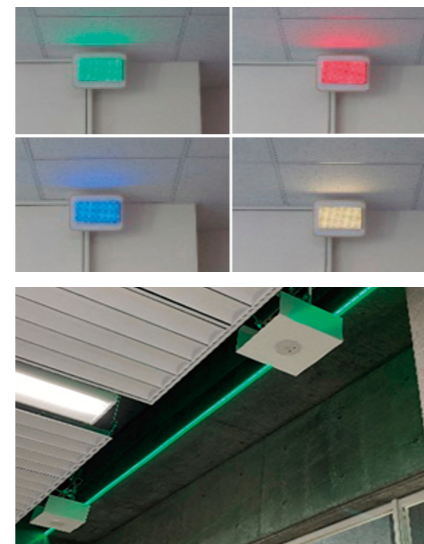
「つくばみらい技術センター」、「札幌三建ビル」では、再生可能エネルギーとして地中熱（地下水）や太陽熱利用を行っています。地下水の温度は、年間を通してほぼ一定で、「夏は冷たく冬は暖かい水」として古くから知られてきました。「オープンループ還元方式」は、地下水を一度汲み上げてその熱だけを利用し、再び地中に戻す方式です。この方式は、地下水が熱飽和する可能性が低く、安定した地中熱の利用が可能となります。また、地下水を直接汲み上げて熱利用するため、効率の良い採熱方法です。一方、一度汲み上げた地下水を確実に地中に戻すためには、還元側の工夫やメンテナンスでの対応が必要になります。

また、この地下水を水式放射空調システムの熱源として利

用することで、熱源に要するエネルギー使用量を大きく削減することが可能です。冷房時には顕熱処理をする放射パネルに必要とされる温度は16～18℃程度であることから、地下水を直接利用することで熱源機器を稼働しなくても冷房を行うことが可能です。暖房時には太陽熱を利用することで、冷房時と同様に熱源に要するエネルギー使用量を削減することが可能です。太陽熱は冷房時に潜熱処理を行うデシカント空調機の再生熱源として利用することで、年間通じて有効利用できるようにしています。また、中間期などの涼しい時には、自然換気ランプによる自然換気の可否を判断して、自然換気を積極的に行うことで自然の心地よさを感じつつ、より省エネを図ることを心掛けています。



地中熱利用（オープンループ還元方式）



自然換気ランプ（上；つくばみらい技術センター、下；札幌三建ビル）

ZEBの海外普及活動

当社は、世界省エネルギー等ビジネス推進協議会（JASE-W）におけるZEB普及ワーキングのメンバーとしてASEAN諸国に日本のZEBコンセプトの普及を目指し、各国ZEBセミナーや展示会において当社のZEB技術を紹介しています。特に「ASEAN10カ国の政府系技術者に向けた省エネ研修」を継続的に協力し、当社のZEB関連技術を紹介すると共に既存建物のZEBの代表例として「つくばみらい技術

センター」の現地見学やバーチャル見学を行っています。また、省エネ・新エネ技術・製品情報を集約した「Japanese Smart Energy Products & Technologies 2023」（JASE-Wで発行）では、当社のつくばみらい技術センターでも導入している「再生可能エネルギー利用可能な潜熱顕熱分離空調システム」、「エコサラ。」について各々の概要、省エネ効果などについて掲載しています。



温室効果ガスの削減に向けた活動

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、建物で使用するエネルギー消費に伴う温室効果ガスの排出を削減する必要があります。BEMS*などにより現状のエネルギー使用状況を把握・分析することで、最適な改修提案を行い、お客様と共に温室効果ガス（GHG）排出量の削減に繋げていきたいと考えています。また、自社における直接的な燃料消費、または間接的な電気・蒸気などのエネルギー消費により排出したGHG排出量（Scope1、2）の削減だけでなく、当社の

業務に関連する建物の計画・施工・運用（維持管理）・改修・解体のライフサイクルにおいて排出されるサプライチェーンのGHG排出量（Scope3）の削減活動についても取り組み始めています。2022年度に定めた算定方針に基づき、2023年4月より全社におけるGHG総排出量（Scope1、2、3）の算出を開始しました。

*BEMS（Building Energy Management System）：ビルの設備機器の運転状況やエネルギー使用量を監視・管理するシステム

産業廃棄物の削減

金属くずやプラスチックくずが建設廃棄物に占める割合は数％程度ですが、作業所内での分別集積・分別廃棄および有価物としての処理、混合廃棄物を分別処理できる産業廃棄物処理業者への委託を行うことにより、これらを含めた全ての廃棄物を少しでも多くリサイクル処理することで廃棄物の

削減に努めています。2022年度の産業廃棄物総排出量（元請受注金額に対する排出量原単位）は、約23.2t/億円となり、2021年度の成績（元請受注金額に対する排出量原単位約23.1t/億円）と同程度でした。次年度以降の削減に向けた取組みをより一層促進していきます。

産業廃棄物電子マニフェスト

環境に配慮している優良産業廃棄物処理業者への委託と産業廃棄物電子マニフェストの利用を推進しています。産業廃棄物電子マニフェストを利用することにより、産業廃棄物

排出量を適切に把握し、排出した産業廃棄物の適正処理を監視しています。

「余計な資材を持ち込まない・発生させない」活動の推進

「産業廃棄物の削減」と共に、搬入資材の工場加工化を推進、さらには設備BIMを活用した資機材の発注を行うことにより、発注者の思い込みや拾いミスに起因した発注ミス、作業所での加工時に発生する端材や過度な資材発注の抑制、

また、他設備との干渉による手戻り・手直し作業の削減など、廃棄物となる「余計な資材を持ち込まない・発生させない」活動を推進しています。

オフィスでの環境負荷低減の取組み

事務用品の購入においては、全事業所でそれぞれ環境負荷の少ない自社で定めた特定調達品目におけるグリーン調達品を85%以上になるように目標を掲げ、2022年度の実績としては85.2%（2021年度の実績は85.4%）でした。また、昼

休みの消灯、NO残業デーの実施による節電、エコキャップのリサイクル活動をはじめ、使用済切手・本・カレンダー等の寄付活動を実施しました。今後も限りある資源を持続的に活用できるよう、環境負荷低減に努めていきます。



Social 社会

人 権

当社は、人権尊重に関する取組みを確かなものとし、推進していく指針として「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に、「三建設備工業 人権方針」を制定しております。

この人権方針を基に、人権教育・人権デューデリジェンス・救済メカニズムの構築を進め、人権尊重を推進してまいります。



人権方針の詳細についてはこちらからご覧ください https://skk.jp/corporate/policy/#child_human-rights

人権リスクの特定と重大性の評価

人権・労働に関する国際規約やスタンダードを参照し、当社の事業活動で顕在化した、又は発生しうるリスクを抽出し、その発生可能性と影響の深刻度を考慮したうえで重大性の評価を行い、当社の優先的に取り組む人権課題を特定し対策に取り組んでいます。

1. 意図しない過重労働の強要（働き方改革の推進）
2. ハラスメント全般の防止（人権教育、内部通報制度）
3. 労働災害の発生抑止（ISO45001認証取得に向けた活動）
4. 従業員への人権教育（階層別研修などによる人権教育）

人権教育の実施

当社は社員に対し、階層別集合研修などにおいて人権に関する教育を定期的実施しています。特に企業活動・社会活動において注意が必要なハラスメントに関しては重点を置いた

教育を行います。また、協力会社の皆様に対しては、当社の人権を含めたCSRに対する考えをCSR調達方針 に定め、協力をお願いすることで人権尊重への取組みを推進しています。

CSRアンケートの実施

人権デューデリジェンスを進めていくには当社の実態把握のみならず、サプライチェーンを構成する協力会社の協力も欠かすことができません。当社は2022年度より、CSRアンケートを全社員に対して行うとともに、協力会社自身が自社の人権問題の把握に努めるためのセルフチェックも兼ねてCSRアンケー

トを開始しました。

初めての取組みで回答率が低い点の改善は必要ですが、このアンケートにより、当社及び協力会社自身に実際に起きている、又は発生のある人権課題の特定に努め、是正に結び付けていく考えです。

CSRアンケート

アンケート回答率*1 …平均68.67%（対象者 1264人）

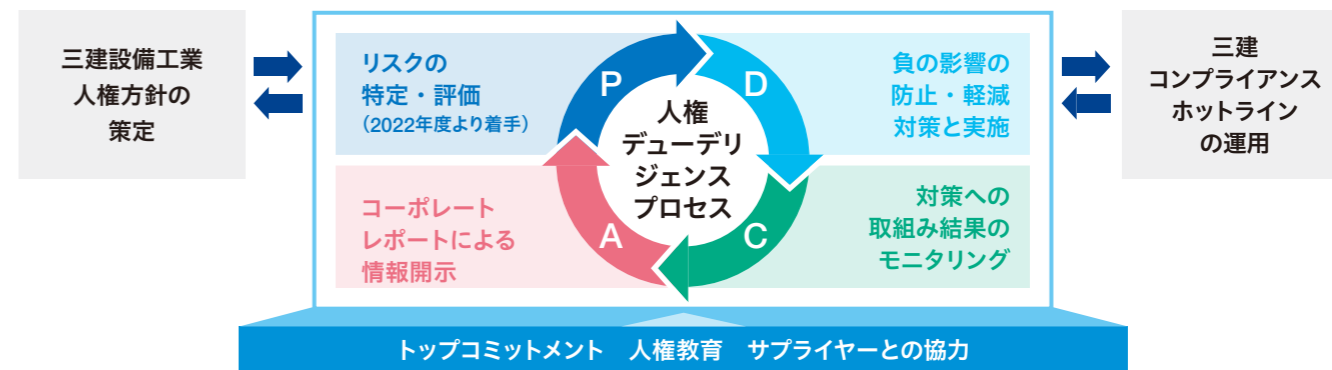
協力会社…回答社数 468社、対象社数 1013社

*1：4回に分けてアンケートを実施したため、平均回答率とする

人権デューデリジェンスプロセス

人権デューデリジェンスとは、自社が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するために、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗ならびに結

果について外部に開示する継続的なプロセスです。当社はこのPDCAを廻すことで当社の人権課題へ取り組んでまいります。



人 材

人材教育活動

三建設備工業の財産は「人」です。社員が個性を発揮し目的に向かって道を切り開いていくこと、それが会社を動かす原動力だと考えています。自ら手を挙げ積極的に取り組む

「自走能力」を持った社員をバックアップし、自らを成長させようとする意欲に対しては積極的に支援を行い、本人の実力にふさわしい、より高いステージを用意します。

各種社内研修

若手社員研修

1年目	新入社員研修（4カ月間） フォローアップ研修（1年目）
2年目	フォローアップ研修（2年目）
3年目	フォローアップ研修（3年目）
4年目	若手技術社員研修
5年目	現場代理人研修

階層別研修

毎年昇格者を対象に階層別研修を実施し、それぞれの役職が果たすべき役割、必要な知識やスキルを学びます。

<研修の種類>

- キャリアデザイン研修
- 新任課長代理研修
- 新任主任研修
- 新任管理職研修
- 新任係長研修
- 考課者研修

エンジニアのための人材育成方針

若手技術系社員を対象に、入社5年で1億円規模の現場代理人を任せられるようエンジニアの育成を行っています。

現場代理人になるために必要とされる要素を一覧にした業務遂行基準を作成し、年2回自身の習得状況を確認して上長と共有することで、育成のための指標としています。

入社5年目までの集合研修と現場OJTを行い、若手社員の成長を支えています。さらに、今後は入社10年目までの若手社員の教育にも注力するため、カリキュラムを構築していきます。



研修制度についてはこちらからご覧ください <https://skk.jp/recruit/workstyle/>

タレントマネジメントシステムの導入

個人の能力を活かす人材管理システムであるタレントマネジメントシステムの運用を2022年7月より開始しました。今後は、多様性を可視化し、分析を行っていくことで社員が能力に応じて活躍できる職場づくりを目指してまいります。

スキルアップ支援

各事業所で行なっている勉強会の資料や技術資格試験の情報など、あらゆる教育資料を集約する教育eサイトをイントラネットに構築しました。

社員のスキルアップにつながる情報の発信と技術資格取得のための支援を行なっています。



健康経営の推進

当社は、すべての従業員が心身ともに笑顔でいきいきと働き続けられるようさまざまな取組みを行い、経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人[※] 2023（大規模法人部門）」に認定されました。

※健康経営優良法人認定
従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人として経済産業省が認定する制度



健康経営宣言

三建設備工業は、すべての従業員が心身ともに健康で、安心して業務を遂行し、「環境創造企業」の一員として個々の力を存分に発揮することに、生きがいと働きがいと生まれると

考えます。そのことが企業の発展にとって最大の原動力であるという信念のもと、会社・産業医・従業員および家族が一体となった健康経営を推進してまいります。

健康経営方針・健康経営体制についてはこちらからご覧ください
<https://skk.jp/corporate/policy/?tabsid=4>

健康経営の取組み

- 健康管理クラウド（Grow base）を導入
- オンラインで産業医面談を実施
- 保健師を選任し健康経営体制を強化
- 社員教育として健康管理教育動画を作成しe-ラーニングを実施
- 健康に関わるコラムを作成し掲載
- 健康をサポートするアプリを導入
- 禁煙外来を受診する場合、治療費および薬剤費を会社で負担

健康診断受診率・ストレスチェック受検率

	2020年度	2021年度	2022年度
定期健康診断受診率	99.0%	99.7%	99.9%
ストレスチェック受検率	92.7%	94.1%	98.6%

メンタルヘルス対策

当社では、従業員の心の健康を守るためにEAP（Employee Assistance Program）の専門機関と提携し、産業医と社内の担当者が連携してメンタル不調者への対応を迅速に行っています。階層別研修においては、メンタルヘルス講習を実施

しています。
毎年、労働安全衛生法に基づいたストレスチェックを実施し、ストレス度合いの高い従業員には、産業医面談を実施し、職場環境の改善に役立てています。

ワークライフバランスの追求

多様化する働き方に対応するため、さまざまな制度を設けています。今後、制度を活用する社員はもちろん、それぞれの職場で理解を深め、全ての社員が働きやすい環境を目指しています。

人事制度

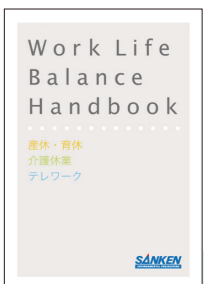
施工管理業務や設計業務に求められる能力が複雑化することへの対応や、ワークライフバランス推進の一環として、より公平感の高い評価・処遇の実現を目指し、将来の課題解決に向けた「人づくりのためのしくみ」を再構築するために、

2020年4月に人事制度を改定しました。
さまざまな価値観を認め、複線型のキャリアパスを拡充することで、働き方の選択肢を用意し、公正な評価が可能な制度を整備し運用を進めています。

Work Life Balance Handbookの配布

当社では子育てや介護をしながら働く社員と共に働くため、さまざまな制度を設けています。制度を活用する社員はもちろん、それぞれの職場で理解を深めるために制度を分かりやすく説明

する「Work Life Balance Handbook」を発行し、全社員に配布しています。



育児休業制度

	法律	当社
育児休業	原則として1歳まで、 最長で満2歳まで延長することが可能	原則として1歳まで、 最長で満3歳まで延長することが可能
子の看護休暇	子が1名の場合は年5日まで、 2名以上の場合は年10日まで取得可能 (いずれも子が小学校入学前まで取得することが可能)	子が1名の場合は年10日まで、 2名以上の場合は年15日まで取得可能 (いずれも子が小学校3年生終了まで取得することが可能)
育児休暇	定められていない	年5日まで取得可能な育児休暇を設立 (男性の育児参加を推進する等、 ワークライフバランス推進のため)

育児休業取得実績

	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員	100% (11名)	100% (13名)	100% (6名)
男性社員	0%	0%	14.7% (5名)

(分母) ※女性：出産した女性社員の数 ※男性：配偶者が出産した男性社員の数

介護休業制度

	法律	当社
介護休業	対象家族1名につき、通算93日取得可能 (3回まで分割することが可能)	対象家族1名につき、通算93日取得可能 最長でさらに通算90日まで取得可能 (いずれも3回まで分割することが可能)
介護休暇	対象家族が1名の場合は年5日まで、 2名以上の場合は年10日まで取得可能	対象家族が1名の場合は年10日まで、 2名以上の場合は年15日まで取得可能

休暇取得を促進する制度

失効年休の再発効	失効した年次有給休暇の内、直近の1ヶ年度分については、工事竣工後のリフレッシュ休暇や業務外の疾病などで利用することができます。	アニバーサリー休暇	記念日での休暇取得を推奨し、有給休暇の取得を後押しします。
永年勤続休暇	勤続25周年を迎えた社員に10日間の休暇を付与しています。	ワクチン休暇	新型コロナウイルスのワクチン接種において、1回につき2日間の特例休暇を付与しています。

さまざまな働き方への対応

時間や場所に制約を受けず、多様な働き方に対応するため、テレワークを推進しています。育児・介護・自身の疾病などにより出勤が困難な場合や、大規模な自然災害・感染症などが発生した場合のBCPを円滑に実施すること、生産性の向上を図ることなど、さまざまな目的に応じて柔軟に対応できるようにテレワークの環境を整えています。

働き方改革

働き方改革の推進

2019年4月の働き方改革関連法の施行を受け、当社独自の働き方改革推進プログラム「働き方改革粋生きChallenge」をスタートしました。“笑顔でいきいきと働ける創造性豊かな企業風土”をビジョンに掲げ、働き方改革に取り組んでいます。

2022年11月より各事業所に1名ずつ働き方改革統括責任者を任命し、2024年4月の時間外労働の上限規制に向けて、タイムマネジメントを強化していきます。

2022年度は「やめ活グランプリ」と題し、“無駄な業務をやめる”をテーマに社員よりアイデアを募り、コンテストを実施しました。全社員が視聴可能なウェブ会議ツールを利用して開催することで、発表内容を共有しました。

時間外労働の上限規制クリアが働き方改革のゴールではなく、社員が働きがいをもち、心身ともに健康で充実した人生を過ごせることを目標に取り組んでまいります。



やめ活グランプリにエントリーされたアイデアを一部ご紹介します。

■ 奨励賞受賞アイデアの一例

- 置き配システムにし、宅配便などの直接の受け取りをやめる
- 部署別固定電話を廃止し、電話の取り次ぎ対応をやめる
- 設計データベース化し、設計作業や積算作業での二重入力をやめる
- アプリを活用し、貸出機器の記録業務や電話での申請対応をやめる

■ テレワーク推進によるアイデアの一例

- 紙ベースの書類回覧をやめる
- 会議に参加するための支店への移動をやめる

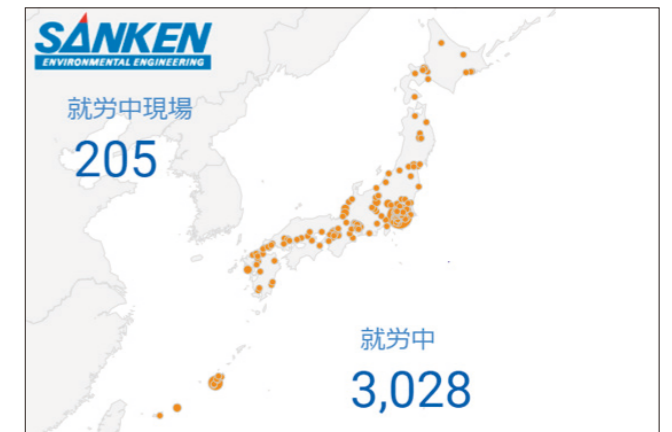
ICTの活用

タブレット端末、クラウドによるデータ共有、書類の電子化と電子ワークフローの推進など、積極的なICTの導入と業務支援により、DXの基盤整備に取り組んでいます。

さらに、協力会社と連携する電子商取引システム（SANKEN Cloud EC）、電子契約システムの構築により、施工管理業務の効率化、生産性向上を図っています。

各事業所で実施したICTに関する施策を報告会で発表し、効果および課題を水平展開する活動をすることで、施工管理業務のICT化を推進しています。

有給休暇の取得状況や就労状況の見える化、出退勤の打刻状況の見える化なども行い、DXの推進と共に、働き方改革への取組みも進めています。

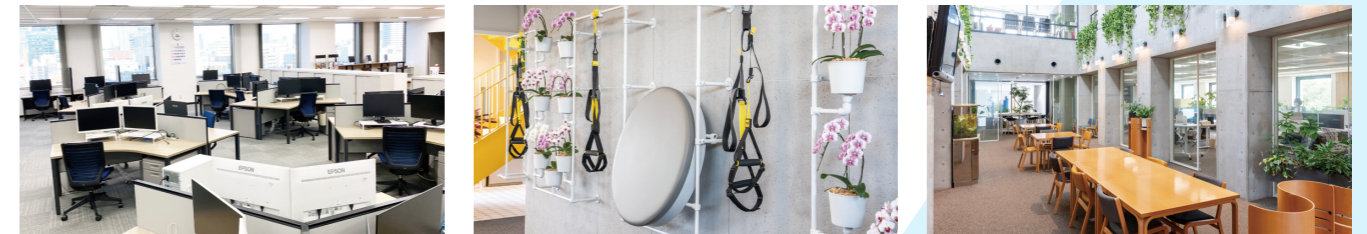


※ICT (Information and Communication Technology)
インターネットのような情報技術を活用してコミュニケーションを行うことの総称

オフィス環境改善の取組み

社員の健康・快適性・創造性・知的生産性の向上を目的として、本社の一部やさいたま技術センター、つくばみらい技術センターに働き手が自由に作業場所を選べるワークスタイルのアクティビティ・ベースド・ワーキング（ABW）を導入しました。自然光・観葉植物などの自然要素を取り入れたバイオフィリックデザインも導入しています。

さらに、2021年8月より「ビジネスシーンに応じた服装の多様化」を導入しました。スーツなどのビジネスウェアを前提とした慣習を見直し、服装の選択肢を広げることで、社員一人ひとりの多様性を尊重すると共に、各自が体質や体調に合わせて服装を選択することにより、社員の健康維持、増進を図っています。



ダイバーシティ推進の考え方

女性活躍の推進

女性が活躍できる環境の整備を行うため、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画（2021年4月1日～2026年3月31日）を策定し、当社の課題と目標を、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に公表しています。また、えるぼし認定[※]の取得に向けて準備を進めています。

一般職から総合職へ職務転換した女性社員の支援および意識向上に向けて、2021年度より「キャリアデザイン研修」を新たに実施しています。

<目標>

- 新卒採用における女性社員の比率を現行の8%から15%に引き上げる。
- 社員が長く働ける環境整備を行い、女性の平均勤続年数を現行の11年から13年に引き上げる。

※えるぼし認定
女性の活躍推進が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度

女性社員の職務転換

	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員	29名	13名	12名

※2020年度人事制度変更に伴い、一般職等から総合職へ職務転換した女性社員

パラアスリートの採用

パラスポーツの発展と障がい者雇用の促進を目的として、2020年4月よりパラアスリート採用を行い、現在4名のパラアスリートを応援しています。



車いすラグビー



デフゴルフ



ボッチャ



品質

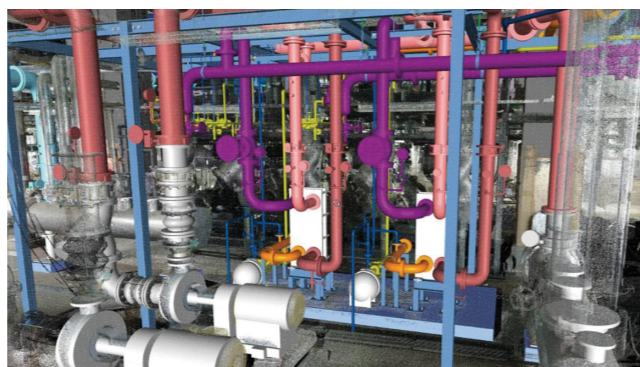
当社は、全ての品質業務プロセスにおいて、お客様のニーズにお応えする価値の向上を規範として行動し、関連法規及び品質マネジメントシステムを遵守し、責任ある品質を提供してまいります。

品質方針の詳細についてはこちらをご覧ください https://skk.jp/corporate/policy/#child_quality

デジタルツインによる品質と安全の確認

実際のリアル（物理）空間の情報を、デジタル技術を用いてサイバー（仮想）空間に再現するデジタルツインによる各種検討を通じて品質と安全の向上を図ります。

3Dスキャナーを活用し、既存の建築や既存設備の情報を効率よく入手し、現場調査から現状の図面作成およびリニューアル検討をより効率的に行います。現在各支店のモデル物件にて、3Dスキャナーからの画像データを利用した、施工図作成に取り組んでいます。



3Dスキャナー画像データをもとに機械室の施工図を作成

デザイン生産センターの活動

デザイン生産センターでは、当社がお客様に繰り返し選んでいただけるよう、3～5年後を見据えた企業価値の向上を目指した取組みを行なっています。

主な取組みとしては「プロジェクトのコンカレントエンジニアリング（CE）[※]の推進」や「プロジェクト上流側における社内エンジニアリングの強化」などがあります。

全国へのノウハウの展開と情報共有をするための発表会も実施しています。

※コンカレントエンジニアリング（CE）：マルチスキルを有したプロジェクトマネージャーの採用にて、関連する複数の工程を同時並行で進め、各部門間での情報共有や共同作業を行うことで、工期の短縮やコストの削減、品質の向上を図ること



発表会の様子

品質向上のための取組み

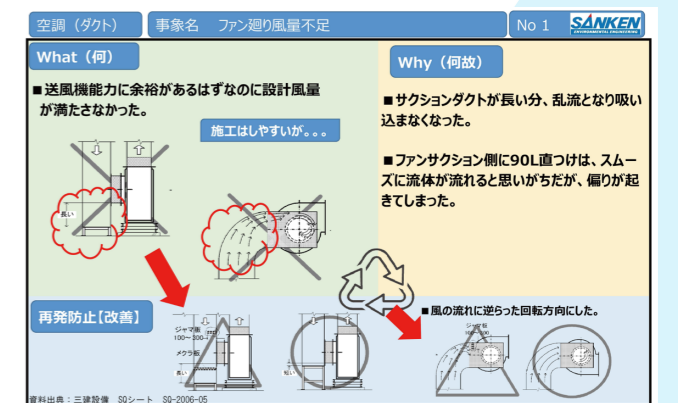
品質パトロールの形骸化防止

全支店、全物件にて品質パトロールを実施し、品質事故の防止を図っています。品質パトロールでは施工についての問題点や注意事項を確認する施工検討会の実施状況確認や、その他、施工計画の確認を行います。また、現場の施工管理担当者以外のクロスパトロールを実施することにより、複数の視点でパトロールの形骸化防止を図ります。内容が形式的にならないように施工管理担当者とコミュニケーションを密に図り随時改善を行うとともに、各支店の品質パトロールによる指摘傾向の分析により品質事故発生防止に努めています。



協力会社と共に品質向上を図る

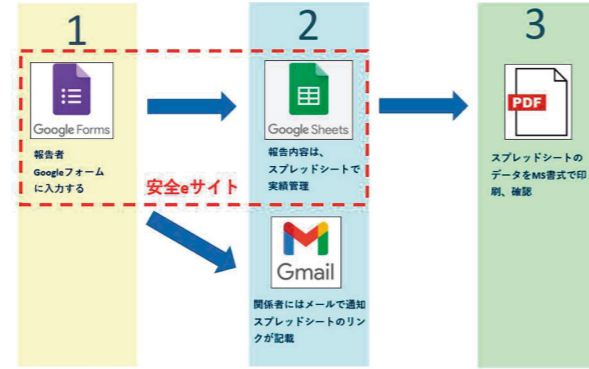
2022年度より、従来行っていた技術情報の共有に加え、品質事故事例についての共有を開始しました。協力会社と共に品質向上を図るため、全事業所で過去に発生した品質不具合事例やメーカーで発生した品質事故事例を、工事別に分け、事故の発生した内容から何故発生したかの原因・要因分析の説明と、その再発防止をワンシートでコンパクトに資料を作成し、当社ホームページにて協力会社へ提供しています。各支店とその協力会社が共通した情報共有により一丸となった品質活動を目指します。



ワンシートで品質事故事例を共有

品質事故再発防止のためのプロセス

品質事故再発防止のプロセス向上を図るため、2022年度より、webアプリケーションを活用して全事業所で発生した品質不具合の情報共有を遅延なく行うよう改善しました。これにより、品質事故の内容と原因、要因が速やかに情報開示されることで、事故の再発防止をスムーズに行います。また、webアプリケーションの活用により、品質事故発生から原因・要因分析し、再発防止までの情報データをクラウド上に蓄積し、今後の品質向上に役立てます。



webアプリケーションを活用した情報開示フロー

工事着手前検査の実施

品質検査のフロントローディングとして、工事着手前検査の実施率を向上させています。施工における問題点の抽出に対し、解決策が立案できているかどうかを検査・確認します。施工管理担当者の品質管理を支援し、現場での生産性向上と、品質事故のリスクマネージメントで高い品質意識の向上を目指します。着手計画段階で潜在化する品質不具合を情報共有し、早期に危険な芽を摘み取ることで大きな品質事故発生を予防しています。検査後のフォローは、定期的な品質パトロール、中間検査、完成検査のサイクルで行われ、最終的に顧客の満足度を得られる品質を目指しています。



優良技能者顕彰制度

協力会社の優良な職長を表彰する制度として「三建設備工業優良技能者顕彰制度 (Skilled Expert Awards Program)」を設けています。優良技能者顕彰制度は、2022年度で5年を迎え156社、396名の参加により協力会社の人材育成を支援し、優良な職長を有する協力会社との良好な関係を築き、今後とも共存共栄を実現しています。この制度により、未来の建設業界全体の担い手確保と育成に貢献し、建設業の就業者数の減少防止を図っています。



安全

当社は、労働安全衛生マネジメントシステムを活用し、安全衛生の基本を遵守し、的確な管理活動と、安全・快適で、楽しく働き自己実現できる職場作りを進め、災害ゼロと健康の確保を目指し、組織全体でフォローし、「持続する安全衛生管理」に取り組んでまいります。

労働安全衛生方針の詳細についてはこちらをご覧ください https://skk.jp/corporate/policy/#child_occupational-health-safety

安心できるサービスと職場づくりを目指して

BIM[※]とICTを活用した現場施工のオフサイト化

現場ごとに配管やダクト、機器などを一つ一つ手作業で設置していた従来工事に対し、標準化・モジュール化の推進による施工プロセスの変革に取り組んでいます。将来的に工業化、物流倉庫+加工の生産拠点の整備を目標とし、現場施工

から生産拠点への「オフサイト化」を目指します。

※BIM (Building Information Modeling) : コンピュータ上に作成した主に3次元の形状情報に加え、建築物の属性情報を併せ持つ建物情報モデルを構築するシステム

労働に関する負傷と疾病の防止

ケガの予防だけでなく、メンタルヘルスを含む疾病やハラスメントから働く人を守るためにも、労働安全衛生マネジメントシステムの確立は重要と考え、国際規格ISO45001の認証取得に向けて昨年10月から本社と首都圏4支店で運用を開始しました。4月からは他の6支店においても運用を開始し、今年度中の認証取得を目指しています。

ISO45001の目的は、「組織で働く人全体の安全と健康の確保」です。ISO45001の運用を通してより良い職場環境の創造に取り組めます。



安全のための取組み

安全成績の目標設定

2022年度は休業災害ゼロを達成しました。今後も安心・安全な作業環境を提供して負傷・疾病ゼロの継続を目指します。

2022年度の安全成績 (度数率、強度率) (2023年3月末時点)

度数率 : 0.00 (目標値 : 0.35以下)、強度率 : 0.000 (目標値 : 0.010以下)

「安全の手引き」の作成と配布・周知

現場作業で直面する安全ルールの迷いや疑問を迅速に解決するため、「安全の手引き」を発行しています。当社の定める安全作業基準がイラストを用いて掲載され、ポイントを押さえて理解し易いよう工夫されています。配布だけでなく、実際に活用して安全な作業に繋げるため、内容の周知を継続的に行っています。デジタル版の他に、常に携帯するポケットサイズの製本版を用意し、協力会社にも配布。当社と協力会社が一丸となって災害ゼロを目指します。



「三建ルール13」の策定と周知

当社の定める安全基準のうち、特に重要項目としている内容を「三建ルール13」として設定しています。労働災害につながりやすい現場経験の浅い方や高齢者の見える化、ベビー

サンダーの持ち込みや脚立作業の原則禁止など、災害防止のための13項目を設定し、研修会などを通じて広く周知しています。

労働災害 再発防止のための 三建ルール13 2021年03月04日編纂

<p>1 三建仕様ヘルメット 各協力会社にて購入していただきます 当社工事現場では協力会社は原則、三建設備ロゴ入りヘルメットを着装します</p>	<p>8 6つの特定危険作業 ※新着作業・緊急対応作業を除く ①すべての天井内作業 ③250kg以上の搬出入作業 5.0.2MPa以上の空圧試験 ②2m以上の高所作業 ④2m以上のタンク上部作業 ⑥ビット内・タンク内作業</p>
<p>2 低経験者見える化 現場事務所より届出します 現在の職種に就いて3年以下の方は指定の反射ベストを着用します 三建社員・派遣社員も同様</p>	<p>9 脚立作業原則禁止 ※ゼネコルールがある場合はそれに従う 当社工事現場では脚立作業は原則禁止です。やむを得ず使用する場合は許可申請が必要となります</p>
<p>3 夏季屋外作業ルール 各協力会社で準備していただきます 屋外作業では「防暑垂れ」及び「空調服（保冷剤等使用可）」を必ず着用します 5月～9月</p>	<p>10 仮設資材の持込制限 諸口工事・緊急対応工事を除く全ての作業所では脚立・立馬等の仮設資材は三建設備又はゼネコからの支給となります。協力会社からの現場持込は禁止です</p>
<p>4 ベビーサンダー持込禁止 当社工事現場では原則、ベビーサンダーは持込禁止です ※特定作業はエンジン部を長許可申請で使用可となります</p>	<p>11 三建社員の作業制限 ※派遣社員含む 本来、協力会社がやるべき仕事を三建社員が手伝ったり、手を出して被災した事例が数多くあります。三建社員が作業に手を出すことは禁止です。 ※協力会社の指揮のしるしに協力お願いします</p>
<p>5 カッターナイフ作業 各協力会社で準備していただきます カッターナイフ又はこれに相当する作業中は耐切削手袋を着用します</p>	<p>12 圧力試験注意喚起表示 圧力試験中は注意喚起表示をする ※すべての配管が対象</p>
<p>6 回転工具の注意喚起 三建事務所より配布します 現場持込の回転式の工具には「注意喚起ステッカー」を貼付します。</p>	<p>13 高齢者作業員見える化 三建事務所より配布します 65歳以上の方はヘルメットに反射式「S」マークステッカーを貼付しコミュニケーションを容易にし災害防止につなげる</p>
<p>7 台車での資機材運搬 台車運搬は複数名で行い、進行方向側の障害物及び人払いを行う(当該作業員も直前には立ち入らない)</p>	<p style="font-size: 2em; color: green;">ご安全に!</p>

安全衛生教育の実施

年2回、支店ごとに社員と協力会社事業主に対する合同研修会を開催して安全衛生教育を実施し、研修会への参加が難しい場合は研修会で使用する安全衛生教育資料を提供しています。また、安全e-ラーニングを利用して安全知識と安全ルールの周知を図っています。安全に関する知識不足や当社独自の安全ルールの理解不足を解消する教育の仕組みづくりを行うことで、安心・安全な職場環境づくりを推進します。

22年度第4回 安全e-ラーニング

★受講対象者：以下の部署に所属している方々（総合職社員・シニア社員・雇員）

- ・エンジニアリング部
- ・CS部
- ・技術部
- ・安全品質管理部
- ・技術統括本部（各部署）
- ・グローバル事業本部（技術部）

に所属している方を必須受講対象者としています。
受講対象者以外の方々も参加可能となっています。是非トライしてください。
年度末では、過去の設問の復習として出題しています。

安全パトロールの実施

全国の現場で発生する災害を防止することが目的の「災害防止協議会」を協力会社と一緒に運営し、現場ルールの周知徹底、安全教育の実施や意見交換をしています。全支店の災防協が合同で安全パトロールを実施し、高所作業や、資材の管理、工具の運用状況、注意喚起など、多数の項目について詳細なチェックを行っています。合同で開催することで、他支店の良い点、悪い点を協議し、災害防止体制の評価・見直しを実施します。情報伝達、広報活動の報告として年1回会報誌「かきがら」発行し、協力会社と社員へ配付しています。



「安全大会」の開催

三建設備工業の各支店と災害防止協議会の共催で「安全大会」を開催しています。

年に一度、全国安全準備月間である6月を中心に当社社員と協力会社が集まり、年度の安全スローガンや重点の方策を周知すると共に、直近の安全成績や災害防止への注意喚起、安全表彰を行っています。安全管理を定期的に確認する機会として、安全に対する取組みの点検を呼びかけ、安全衛生の確保と災害防止の意識向上を図っています。



さいたま技術センターでの社員および協力会社への安全教育実施

当センターは、社員や協力会社への安全意識向上教育の役割の他に地域交流の拠点としての役割も期待しています。

1階の実習スペースに設置した12種類の安全体感装置や建物を利用した墜落制止用器具のぶら下がり体験等により、建設現場に潜むリスクを体験することで座学では伝えきれないリスクに対する意識やリスクを先読みする力の向上を図ります。

安全体感の他に高齢者の体力測定を実施して高齢者が従事できる作業を把握し、休業災害につながりやすい高齢者の災害予防に役立てます。



さいたま技術センターに設置した安全体感装置例



玉掛け挟まれ

立ち馬ぐらつき

階段歩行・作業台傾斜

滑り・転倒



Vベルト巻込まれ

卓上ボール盤巻込まれ

指差し呼称学習

液飛散

ステークホルダーエンゲージメント

従業員との対話

従業員満足度調査の実施

従業員のやりがいやモチベーションを可視化・定量化するための従業員満足度調査を年に一度実施しています。

併せて、従業員の意見や提案、要望を集め、可能な範囲で個別の改善、もしくは経営上の施策へ反映し従業員と経営

層とのコミュニケーションにより、働きやすい職場づくりを目指しています。

お客様との対話

CS活動・提案営業の実施

CS活動（カスタマーサービス）としてお客様の多様なニーズや課題を解決すべく、提案営業、メンテナンス、リニューアル工事などの営業活動を行っています。お客様のご要望（ZEB化、省エネなど）に対し本社と支店が連携し、つくばみらい

技術センターへの見学やプレゼンテーションなども実施しています。これまで培ってきた技術力をもとに経験に裏打ちされた技術提案を行いお客様の満足と信頼を得られるよう活動しています。

展示会への出展

当社の技術・製品を各種展示会にて紹介し、来場されているお客様の声を直接伺っています。既存のお客様をはじめ、今までお取引のないお客様にも当社に興味を持っていただき、さまざまな業種や職種の方々にご来場いただいています。直接対面してコミュニケーションをとることで、課題やニーズのヒアリングを行うと共に、当社の技術や製品の情報提供を行っています。



技報「Eu」を通じたお客様との対話

当社が技報として発行している「Eu」では、お客様へのインタビュー記事を掲載しています。

施工させて頂いた中でも技術的に特筆すべき案件について、建設工事に至った経緯やお客様の事業活動や社会貢献への

取り組みについて深くフォーカスし、インタビューを行うことで、我が国や世界が抱える課題について、お客様と共に技術的に解決する方法を探っています。

協力会社との対話

「事業主研修会」の開催

本社から講師を派遣し、各支店で協力会社の事業主を対象とした事業主研修会を開催しています。安全・品質に関する周知事項として、労働災害や品質トラブルの再発防止、三建

ルールなどの伝達を行うことで、安全管理を徹底し、施工品質の維持・向上に努めています。

「三和会」の運営

当社が事務局となり、機器メーカーや販売代理店を含む協力会社の方々を集め、相互が工事施工の円滑促進のために親睦を深める場として「三和会」を運営しています。さまざま

な親睦活動を共に企画・実施することで面識を深め、連絡を密にしコミュニケーションの円滑化を図っています。

協力会社専用ページでの情報共有

協力会社の皆様との情報共有手段として、当社ホームページに協力会社専用ページを設けています。各種情報を共有・理解し、共通の認識・意識を持つことで、協力会社を含めた

グループ全体での当社マネジメントシステムに沿った品質確保に取り組んでいます。

パートナーシップ構築宣言

当社は調達方針の策定を機に、パートナーシップ構築宣言を公表しました。「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト (<https://www.biz-partnership.jp/index.html>) に掲載することで、取組みの「見える化」を行っています。

CSRおよびSDGsへの取組みは、三建設備工業が掲げる「持続可能な社会づくり」には避けては通れない最重要課題の一つとして、協力会社の皆様と共に進めてまいります。



詳細はこちらをご覧ください https://skk.jp/corporate/policy/#child_partnership

社会貢献活動

各事業所の清掃活動を中心に、全社員が参加意識を持ち社会（地球・職場・生活）に配慮した活動を推進しています。2022年度は社会貢献活動の目標55回以上に対し、78回実施しました。

<主な活動内容>

- 事業所周辺の清掃活動
- 寄付活動（赤十字寄付金付自動販売機の設置、使用済切手の寄付）
- 福岡市「一人一花運動」にて都市緑化、都市公園事業功労者として表彰
- インドネシアのATMA JAYA大学工学部のセミナーにて脱炭素社会の実現に向けたZEBについて講演し感謝状を授与

スポーツ支援活動

スポーツ支援活動を通して、次世代の育成・支援を行い、スポーツ文化の発展に貢献しています。

• 三建・30CLUB

1998年に元全日本選手を中心に結成された社会人水球チーム。1999年より当社も協賛しチーム名を「三建・30CLUB」としました。現在もスポーツ文化の発展のために活動を続け、日本選手権にも出場しています。



詳細はこちらをご覧ください <https://skk.jp/corporate/club/>

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、空気と水に関わる「環境創造企業」として、設備の設計・施工・サービスを通じてお客様に高度な技術を提供することにより、社会に貢献することを使命と考えております。この使命の下、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、コンプライアンスを推進し、経営の監督と業務執行の

バランスを取り、公正・透明かつ迅速・果敢な意思決定を行うことをコーポレート・ガバナンスの基本としています。また、会社法に則った内部統制システムの基本方針定め、コーポレート・ガバナンス体制を構築することで、すべてのステークホルダーの皆様の信頼にお応えしてまいります。

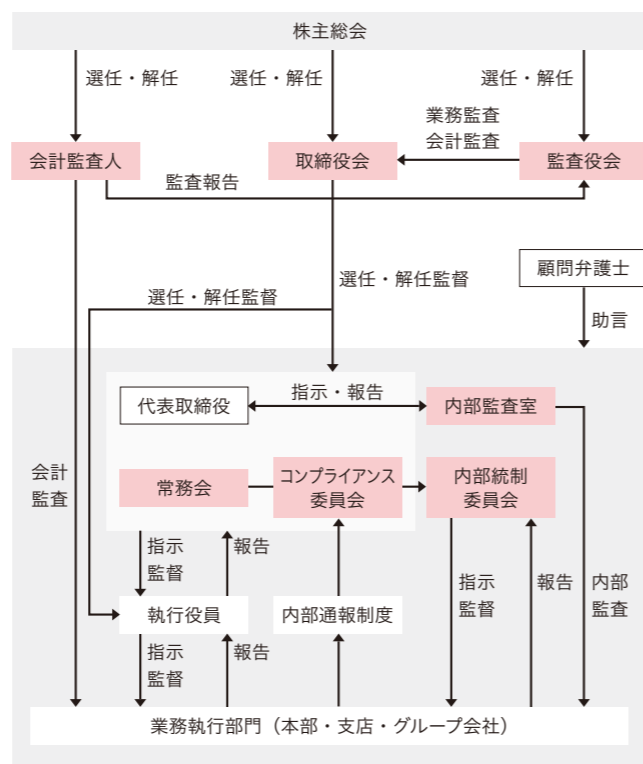
コーポレート・ガバナンス体制

当社は意思決定と監督機能を担う取締役会、業務執行を担う執行役員制を採用しています。業務執行の中核となる常務会において経営執行に関わる重要な事項を審議、決議し代表取締役および取締役会を補佐しています。また、常務会にコンプライアンス委員会を設置し会社のコンプライアンスを統括しています。

監査役会は、監査計画に基づく監査を行うと共に、取締役、内部監査室、会計監査人との間で意見交換を実施し、相互の連携を図っています。

内部監査室は当社各部門及びグループ会社の業務執行状況の監査を実施し、管理体制の適切性、有効性を検証しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



内部統制システム

当社は、会社法に基づき取締役会で内部統制システム基本方針を決議し、業務遂行の適法性を確保すると共に、経営の透明性・効率化を進めています。

内部統制システム基本方針の概要

- 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - ・常務会に「コンプライアンス委員会」を設置
 - ・相談・通報体制（三建コンプライアンスホットライン）を設置・運営
- 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
 - ・「三建グループ倫理憲章」
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - ・取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体に記録し、保存
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・「内部統制委員会」の統括の下、リスクによる損失の予防・極小化・再発の防止
- 取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保する体制
 - ・業務運営面の機能を強化するため常務会を設置
- 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制および子会社取締役の職務執行に係る事項の報告に関する体制
 - ・「コンプライアンス委員会」によるグループの統括と推進
 - ・子会社に対し、当社の取締役または使用人にその取締役を兼務
- 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに指示の実効性の確保に関する事項
- 当社グループの取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
- その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・監査役には、弁護士・専門家等から監査業務に関する助言を受ける機会を保障

内部通報制度

当社は、コンプライアンス経営の強化に資することを目的とし、法令違反やハラスメント、三建グループ倫理憲章の趣旨逸脱による行為などに関する「相談・通報体制（三建コンプライアンスホットライン）」を社内を設置しています。三建コンプライアンスホットラインは、コンプライアンス委

員会の元、通報内容を秘守し通報者に対して不利益な扱いが及ばないよう配慮したうえで、組織的もしくは個人的な相談・通報について必要な事項を定め、不正行為などの早期発見と是正を図るよう努めています。

コンプライアンス教育の実施

当社は、建設業に関連する重要な法規制、人権尊重、ハラスメントの防止などに関して最新の社会情勢を踏まえた法令遵守の手引きを作成し、すべての社員に対してコンプライアンス意識の醸成と遵守を目的とした定期的なコンプライアンス教育を実施し周知徹底を図っています。

また、企業活動の根幹となるCSRに対する意識を高めるため、階層別研修などの機会ごとにCSR教育を実施すると共に、全社員に対して年1回のCSRアンケートを実施し理解の推進に努めています。

リスクマネジメント

当社は、「内部統制委員会」の統括の下、各部門・部署において、業務遂行に伴い生ずるリスクによる損失の予防、損失の極小化、損失の再発防止に努めると共に、必要に応じてリスク管理に関する諸規程を定め、周知徹底を図っています。

また、内部監査室が内部統制委員会及び各部門・部署のリスク管理状況を監査すると共にグループ会社の監査を実施し、リスク管理の有効性を維持しています。

BCP[※]に対する考え方

当社は、災害対策基本方針を定め、事業継続に対して社会的責任を果たすと共に、業界団体を通じて地域での災害協定を締結し、災害復旧対応への取組みも進めています。

※BCP（Business Continuity Plan）災害などの緊急事態における企業や団体の事業継続計画

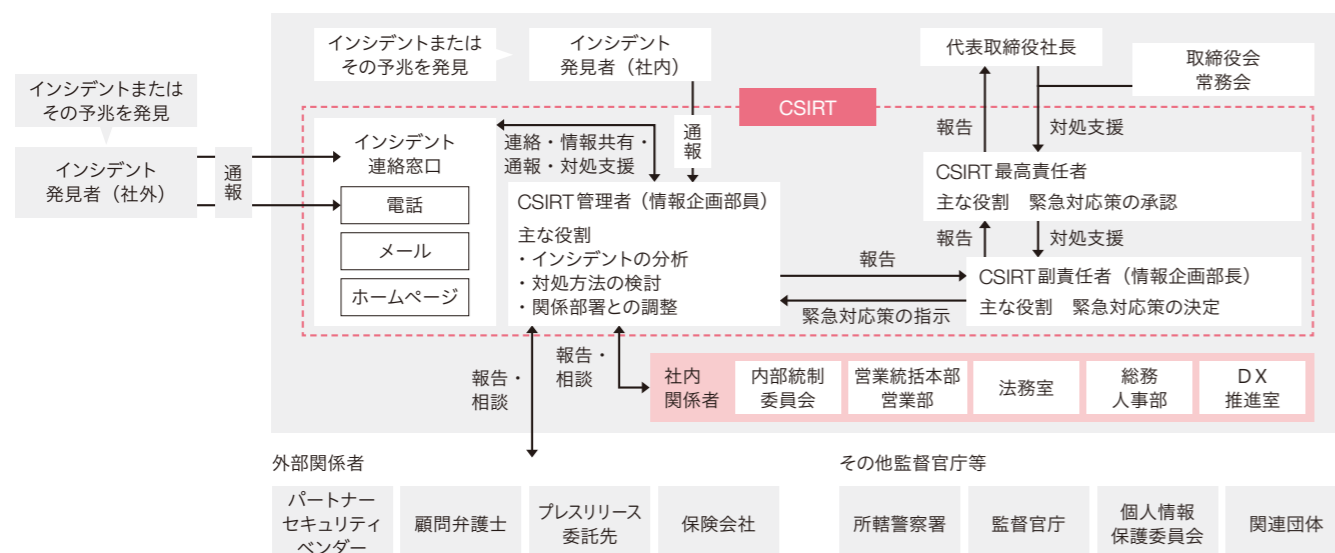
1. 人命の保護を最優先します。
2. 事業活動を継続し、顧客へのサービスの提供、及び社員等とその家族の生活の保障を維持することを、全ての社員等が協力して目指します。
3. 物心両面の日常の備えにより、発生時の被害を最小限に抑えることを目指します。
4. 安全の確保と事業活動に余力がある場合には、近隣の住民及び事業所、並びに行政機関等への協力を惜しみません。
5. 将来その発生により、事業活動ならびに社員等とその家族の身体及び生活に甚大な危害が予想される災害については事業継続計画を作成し対応しています。

情報セキュリティ推進体制

情報セキュリティ上の問題が発生した際に対応するため、CSIRT[※]体制を構築しています。

※CSIRT（Computer Security Incident Response Team）セキュリティ上の問題として捉えられる事象であるインシデントが発生した際に対応するチーム

組織体制とCSIRT体制関係図



公正な事業慣行

独占禁止法への取組み

当社は、他の事業者と共同して受注予定者を決定せず、自主的に受注活動を行うことを取締役会において決議し、入札談合との決別を誓っています。また、社員は、三建グループ倫理憲章に則って業務を遂行し、コンプライアンスの推進に努めています。

社内規程においても「独占禁止法違反防止規程」を制定し、会社の事業活動における独占禁止法の違反防止について定め、同法を遵守して公正な事業活動を継続いたします。同規程には内部通報制度も定め、情報の受付窓口を設けると共に、通報者の権利とプライバシーを保護いたします。

普段の活動としては、社員が業務において同業者と同席する場合は「連絡書/報告書」を作成・提出し、同業者との面談は部署長の承認の下で行い、入札談合の防止を図っています。この活動の有効性を担保するために、半期ごとの内部監査では運用のチェックを行っています。更に、幹部社員および営業部員を主な対象として、外部講師による講習会を毎年開催しています。講習では、独占禁止法の違反行為と違反を未然に防ぐ取組みに対する理解を深め、遵法意識の向上に努めています。

取引・契約業務の電子化における取引先への配慮

当社では発注・契約業務において電子化を推進し、紙使用量削減・労働時間削減に取り組んでいます。これらは、当社だけではなく、取引先の皆様にも多くのメリットがあります。

発注・請求業務においては電子商取引を導入し、当社のシステム（SANKEN CloudEC）においては取引先様の負担にならないよう、利用料無料、電子証明書取得不要としています。また、事務処理日数削減、当社専用請求書の購入や印紙が不

要で、かつ操作も容易であるなど、概ねご好評をいただいています。また、基本契約書の締結も電子署名を導入し、同様に

ご好評をいただいています。取引先様にもメリットの多い事務処理の電子化ですが、当社が一方向的に推進するのではなく、建設業法や下請法に基づき、取引先様の同意を得た上で実施をしています。取引先様の事情により、従来通り紙での受発注・基本契約締結も選択可能です。

CSR調達方針

当社は、サステナビリティ経営を実践するためCSR調達の重要性を認識し、「調達方針」を策定しております。この調達方針を当社と直接お取引のある皆様にご理解いただくとともに、ご協力をお願いしております。

1. 法令、社会規範の遵守
法令及び社会規範を遵守します。
2. 公正な取引
調達にあたっては、会社の健全性を重視した総合的評価システムにより、相互の公平性と信頼性のある取引を行います。
3. 人権の尊重
事業に関わる全ての皆様の基本的な人権を尊重します。
4. 品質の確保
お客様のニーズに応え、品質を確保します。
5. 労働者への安全衛生配慮
安全で衛生的な職場環境を作り、労働災害を防止します。
6. 環境負荷への配慮
環境負荷の低減と汚染防止を実践します。
7. 情報セキュリティの確保
顧客情報、個人情報、機密情報等を適切に管理し、情報漏洩を防止します。
8. お取引先との協働
お取引先の皆様とパートナーシップを構築し共存共栄を図ります。
9. お取引先の皆様への協力要請（CSR調達の推進）
この調達方針についてお取引先の皆様方にご理解とご協力を頂き、CSR活動を推進します。

会社概要

2023年3月31日現在

社名	三建設備工業株式会社
英文名	SANKEN SETSUBI KOGYO CO., LTD.
本社所在地	東京都中央区新川1-17-21 茅場町ファーストビル
電話	03-6280-2561
資本金	10億円
社員数	技術系 923名 事務系 336名 社員総数1,259名
売上高	827億円 (2023年3月期)
代表取締役社長	松井栄一
建設業許可番号	国土交通大臣許可(特-4)第1879号
建設業許可種	管工事業・建築工事業・電気工事業 他
一級建築士事務所	東京都知事登録 第61948号
ZEBプランナー登録	一般(社)環境共創イニシアチブZEB29P-00006-PGC(設計・コンサル)

主要技術資格保有者数

技術士	11名	建築設備士	130名
1級管工事施工管理技士	710名	1級計装士	168名
消防設備士(甲・乙)	甲 542名 乙 22名	空衛学会設備士	262名
1級電気施工管理技士	43名	建築設備検査資格者	9名
第一種電気工事士	4名	CASBEE 建築評価員	3名
1級建築士	23名	RSTトレーナー	12名
1級建築施工管理技士	7名	建設業経理士1級	8名
エネルギー管理士	43名	博士	7名

主な業界団体加盟状況

- 一般(社) 日本空調衛生工事業協会
- 一般(社) 空気調和・衛生工学会
- 一般(社) 建築設備技術者協会
- 一般(社) 日本計装工業会
- 一般(社) 日本建築設備診断機構
- 公益(社) 腐食防食学会
- 一般(財) 省エネルギーセンター
- 世界省エネルギー等ビジネス推進協議会
- 一般(社) アルミ配管設備工業会
- 公益(社) 日本ファシリティマネジメント協会
- 公益(社) 日本空気清浄協会
- 一般(社) buildingSMARTJapan

国連グローバル・コンパクト(UNGC)への署名

当社は、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、参加企業として登録されています。同時に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ジャパン」にも加入しています。人権・環境・労働・腐敗防止の4分野に関わる10原則に賛同し、トップ自らのコミットメントのもと、サステナビリティへの対応力を強化し継続的な取組みを進めています。



ISO 認証

- ISO9001:2015 Effective Date 2022/12/5
- ISO14001:2015 Effective Date 2022/12/5

マネジメントシステム基本方針

詳細はこちらからご覧ください <https://skk.jp/corporate/management/>

役員一覧

2023年6月27日現在

取締役



松井 栄一
代表取締役社長・社長執行役員



赤瀬 宏司
代表取締役専務・専務執行役員
(営業統括本部長 兼 東日本統括 兼 首都圏事業部長)



尾崎 正道
取締役・専務執行役員
(安全統括 兼 コンプライアンス推進統括 兼 エンジニアリング担当 兼 生産性向上担当)



後藤 逸文
取締役・専務執行役員
(営業統括本部副本部長 兼 西日本統括 兼 西日本事業部長)



佐藤 朋巳
取締役・常務執行役員
(管理本部長 兼 働き方改革担当 兼 IT推進担当)

常勤監査役・監査役



常勤監査役
西田 誠



監査役*
横溝 正子
横溝法律事務所
弁護士



監査役*
馬場 杉夫

専修大学大学院
経営学研究科長 教授



監査役*
三河 正宏

さくら銀行(現 三井住友銀行)
元理事

※会社法第2条第16号に定める社外監査役

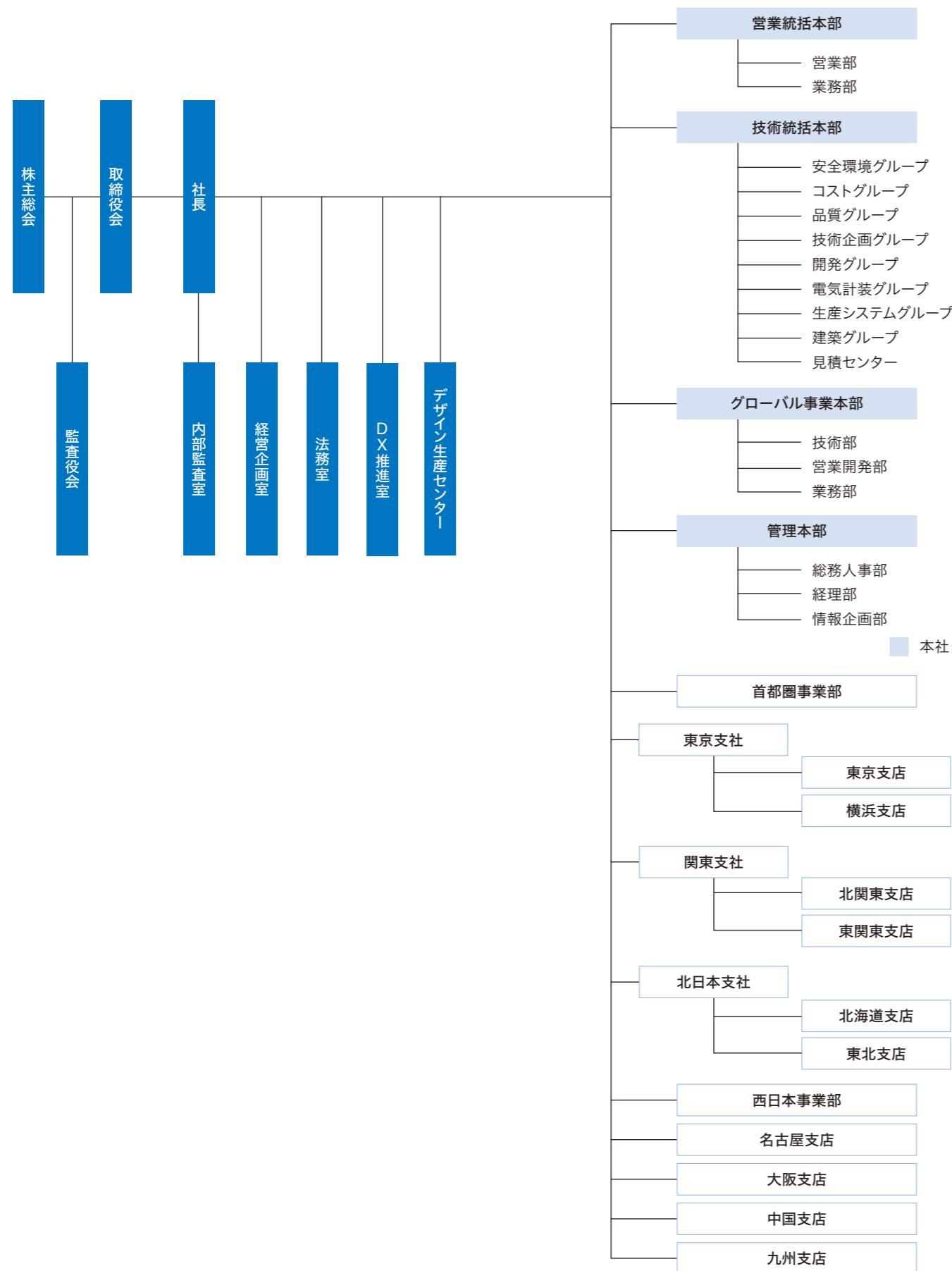
常務執行役員

小柳 雄司(技術統括本部長 兼 DX推進室長)
中根 且統(名古屋支店長)
廣瀬 彰信(北日本支社長)

執行役員

藤岡 裕次(CSR推進担当)
新宅 洋治(東京支店虎ノ門事業所長)
山田 幸男(東京支社長 兼 SSBS推進担当)
永田 博巳(大阪支店長)
中村 成利(関東支社長)
森川 浩二(デザイン生産センター長 兼 内部監査室担当 兼 法務室担当 兼 コンプライアンス推進担当)
沖浦 孝男(北海道支店長)
井上 勝磨(東京支店長)
柴田 稔(九州支店長)
豊島 英明(九州支店副支店長 兼 デザイン生産センター副センター長)
加納 嘉文(経理担当)

組織図



事業所一覧



グループ会社

- | | |
|--------------------|-------------------------------|
| 三建エンジニアリングサービス (株) | 三建商会 (株) |
| 北海道三建エンジニアリング (株) | ワイトコインダストリー (株) |
| 東北三建サービス工事 (株) | SANKEN SCUBE CO., LTD. (ベトナム) |
| 西日本三建サービス (株) | |

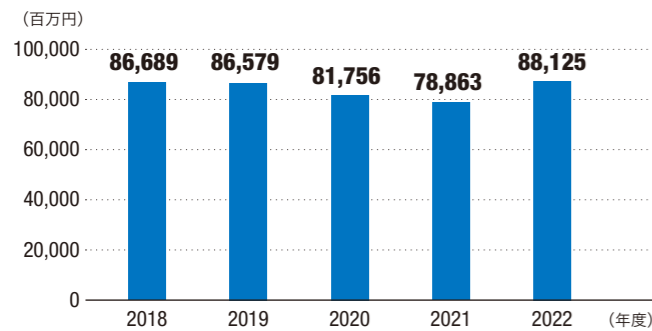
海外事業所

- バンコク駐在員事務所 (タイ)
 ジャカルタ駐在員事務所 (インドネシア)

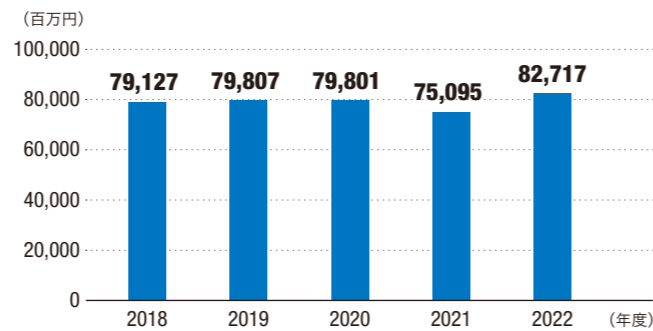
財務ハイライト

業績の推移

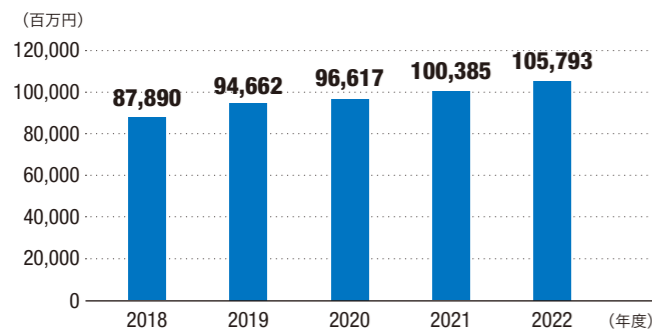
受注工事高



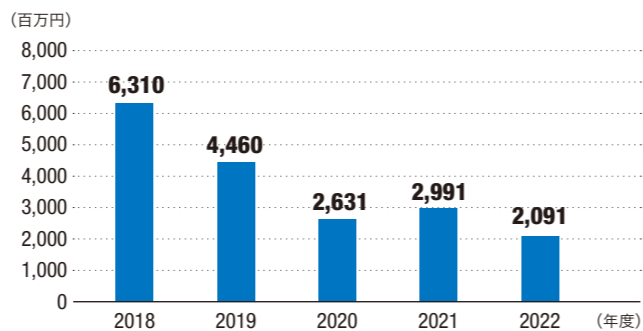
完成工事高



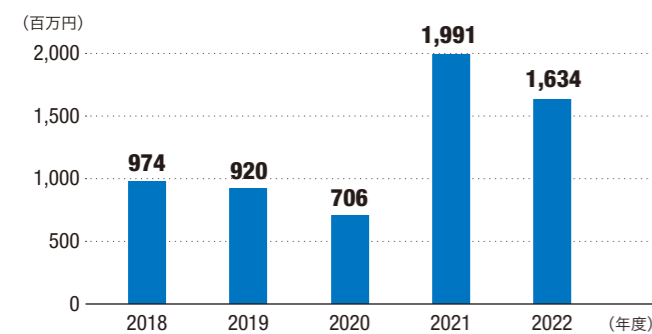
繰越工事高



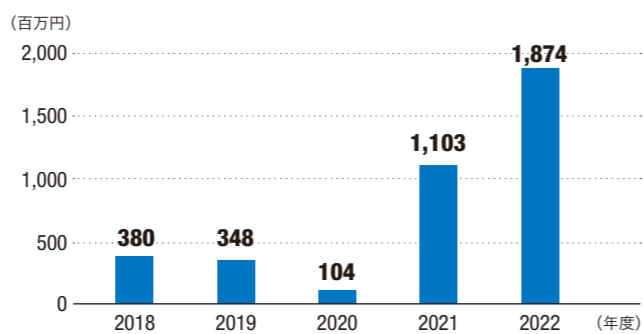
営業利益



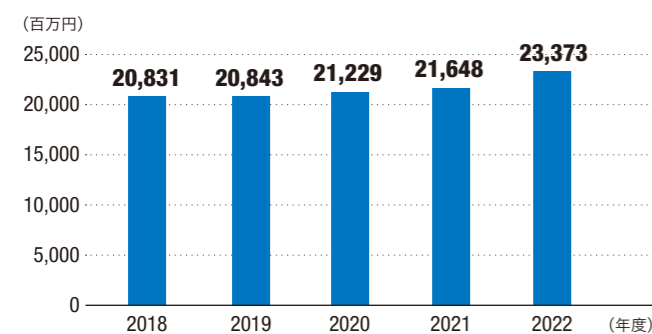
経常利益



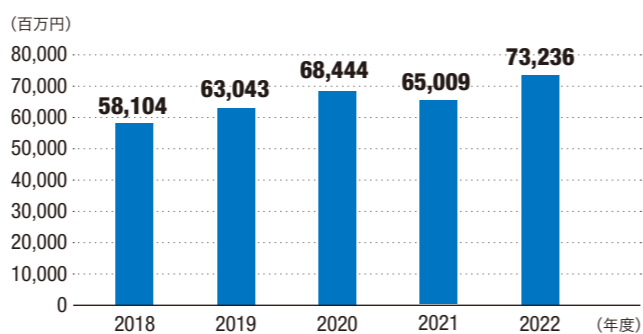
当期純利益



純資産



総資産



貸借対照表

(2023年3月31日 現在)

(単位:千円)

資産の部		負債の部	
流動資産	63,224,653	流動負債	42,369,650
		固定負債	7,494,002
		負債合計	49,863,652
		純資産の部	
固定資産	10,012,102	株主資本	22,220,313
有形固定資産	485,561	資本金	1,000,000
無形固定資産	190,291	利益剰余金	21,220,313
投資その他の資産	9,336,249	利益準備金	184,988
		その他利益剰余金	21,035,325
		評価・換算差額等	1,152,789
		純資産合計	23,373,103
資産合計	73,236,755	負債純資産合計	73,236,755

損益計算書

(2022年4月1日から2023年3月31日まで)

(単位:千円)

完成工事高	82,717,905
完成工事原価	73,818,051
完成工事総利益	8,899,854
販売費及び一般管理費	6,808,412
営業利益	2,091,441
営業外収益	355,443
営業外費用	812,423
経常利益	1,634,461
特別利益	0
特別損失	3,460
税引前当期純利益	1,631,000
法人税、住民税及び事業税	27,799
法人税等調整額	△ 271,552
当期純利益	1,874,754



三建設備工業株式会社 IR情報はここからご覧ください

<https://skk.jp/corporate/ir/>



慶應義塾大学商学部教授
博士（商学）、
慶應義塾大学商学部長、慶應義塾理事
岡本 大輔氏

プロフィール

企業と社会フォーラム学会理事、公認会計士試験経営学試験委員、中外製薬CSRアドバイザーコミッティ委員などを歴任。専門は計量経営学・企業評価論。主著に『CSRと社会的責任は違う!』（千倉書房、2018）など。

コーポレート・レポートとしてより進化した第2弾

「空気と水の環境創造企業」を標榜する三建設備工業が昨年に続きコーポレート・レポート第2弾を作成しました。昨年版から多くの点が改訂され、コーポレート・レポートとしての完成度がより高まったと感じています。

冒頭に松井社長のトップメッセージ（pp.6-9.📖）が語られるのは昨年同様ですが、その量が4倍近くに増え、現状認識から「経営戦略の一部としてのCSR活動」というコーポレート・レポートの立場を明らかにして、さらに「価値創造のためのマテリアリティ」が明確に語られています。

それに続くのが「価値創造プロセス」を示す、いわゆる統合報告書の世界基準となるオクトパス・ダイアグラムの三建設備工業版です（pp.10-11.📖）。ここでは三建設備工業のマテリアリティからどのようなインプットが行なわれ、事業活動を通じて、何がアウトプットされ、その結果としてどのようなアウトカムが生まれるのか、という三建ツリーの価値創造と成長のプロセスが具体的に示されています。

特集三建チャレンジストーリー（pp.14-15.📖）では、主力製品の「エコサラ」が紹介され、如何に、省エネと除湿を同時に解決するか、という環境にやさしい除湿吸気ユニット「エコサラ」の仕組みとその誕生物語が興味深く語られています。

研究開発のコーナー（pp.19-21.📖）では、前述の「エコサラ」に加えて、三建設備工業が業界でも最も早い段階から取り組んできた、年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロとすることを目指すネット・ゼロ・エネルギー・ビル（ZEB）が説明されています。1992年に設立された「つくばみらい技術センター」では2013年度に全館ZEB化が達成され、現在でも検証が継続され、ZEBの最先端技術が確認できます。

後半ではESGそれぞれの具体的な取り組みがまとめられています。Eの環境面のページ（pp.24-29.📖）では、ZEBの取り組みが「つくばみらい技術センター」だけでなく、寒冷地においても「札幌三建ビル」で行なわれていることが分かります。基準に対する省エネ削減率67%でZEB Readyと評価されていたこのビルは、2022年度には約80%削減を達成し、Nearly ZEBという次の段階に進化したことが報告され、マイナスを減らす省エネとプラスを増やす地中熱、太陽熱利用など、そのプロセスが分かりやすく解説されています。

Sの社会面のページ（pp.30-43.📖）では、昨年版と比べて人権、人材の話題が強調されていて、「人」を大事にする三建設備工業のスタンスが良く伝わってきます。2022年からは個人の能力を活かす人材管理システムであるタレントマネジメントシステムが運用開始され、全

ての従業員が心身ともに笑顔で生き生きと働き続けられるようさまざまな取り組みを行ない、経済産業省および日本健康会議の「健康経営優良法人」の認定を受けたことも報告されています。

また、働き方改革の一環として、「やめ活グランプリ」という試みの開始もユニークで目を引きます。これは“無駄な業務をやめる”というテーマで社員からアイデアを募ってコンテストを行ない「〇〇〇をやめた」という事例がたくさん報告され、読み応え十分です。

Gのガバナンス面のページ（pp.44-47.📖）ではコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方が示されています。

さて、今回のコーポレート・レポートはここまで見てきたように、多くの改訂が試みられ、進化が感じられます。中でも、昨年この場で指摘させていただいたエントリー・ポイントとしての役割が大きく向上している点は見逃せず、統合報告書に期待される役割を立派に果たしていると言えます。そもそも統合報告書は、従来の財務報告書とCSR報告書・環境報告書・サステナビリティ報告書などの非財務報告書を統合したもの、という理解が一般的ですが、単純に財務報告書と非財務報告書を統合してしまうと、情報が多すぎ、さらに焦点が曖昧になってしまい、報告書としての位置づけが不明確になってしまうという弱点があります。しかし、各社が開示する情報はちゃんと開示しないと負けてしまうという問題もあり、戦略論的に言うと、同じ情報を開示しても差別化できず競争優位に結びつかない、という問題もあります。そこで登場するのがエントリー・ポイントです。今回のコーポレート・レポートでは、エントリー・ポイントとして、数多くのWEBリンクをPDFに盛り込んでいます。レポートの量を不用意に増加させず、しかし、より詳しい情報を知りたい人にはリンク先で情報提供ができるようになっていて、とても便利になっています。

最後に一つ注文を付けると、役員情報が少し寂しい気がします。社内役員に加え、社外役員も採用し、女性役員も存在し、ガバナンスのダイバーシティという面では望ましい状況と言えますが、各役員がどのような専門知識を持ち、何が期待され、どのような役割を果たしているのかがよく分かりません。冒頭で指摘した「価値創造プロセス」で、インプットがアウトプットを生むだけでなく、アウトカムにつながることの重要性を当てはめると、単にどのような役員が何人いる、というだけではアウトプット止まりです。この方々がどのような役割を果たし、長期的にどのように企業価値向上に結び付いているかまで説明しないとアウトカムとは言えません。近年、多くのレポートに見られるスキル・マトリクスなどを導入するなど、今後、ますますの進化を期待したいところです。

意見を受けて



取締役 専務執行役員
尾崎 正道

『コーポレート・レポート2023』は三建設備工業の2度目の『統合報告書』となります。岡本先生には昨年に続き本年も貴重なご意見をいただき、厚く御礼申し上げます。昨年ご指摘いただいたエントリー・ポイントの役割改善と共に、コーポレート・レポート全体も進化していると評価をいただき大変光栄であり励みになります。今回ご指摘いただきました「価値創造プロセス」で役員の情報不足アウトカムに至っていない点は、提案いただいたスキル・マトリクスの導入を含め検討・改善していきます。

三建設備工業は保有する高度な「空気と水」の技術を社会に提供しサステナブルな社会の実現を目指しており、全てのステークホルダーの皆様にもコーポレート・レポートを通じ社会への取り組みと企業価値向上をご理解いただきたいと思います。日々変化する社会情勢の中、それぞれの取り組みについてはまだまだ途上ですが、マテリアリティを『SANKEN Challenge 2030』に表記しマイルストーンを明確にし目標に向かいPDCAを続けてまいります。

これからも技術の練磨を続け、経済的に安定し、社会・環境に配慮できる企業となるため努力し邁進する所存です。今後も忌憚のないご意見とご指導を賜りますようお願いいたします。

コーポレートレポートに関するご相談・お問い合わせ

三建設備工業株式会社

〒104-0033

東京都中央区新川1-17-21 茅場町ファーストビル

お問い合わせ先

CSR推進グループ 広報担当

TEL 03-6280-2561

HP <https://skk.jp>