

# Corporate Report 2024

三建設備工業株式会社  
コーポレートレポート 2024

# 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。

## 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。

### 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。

### 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	20	施工実績
04	三建設備工業の軌跡	22	環境
06	社長メッセージ	26	社会
10	価値創造プロセス	38	ガバナンス
12	SANKEN Challenge 2030	42	Corporate Data
14	特集 三建チャレンジストーリー 「虎ノ門一・二丁目プロジェクト」	48	第三者意見
18	研究開発	50	お問い合わせ

### 編集方針

コーポレートレポートの発行も3回目を迎えました。今回は、  
当社の目指すサステナビリティを価値創造プロセスとしてお伝え  
しようと制作しましたが、さまざまなご意見をいただき情報発信  
の難しさを感じています。今回も価値創造プロセスを中心として  
当社の取組みを分かりやすく紹介し、かつ開示情報と情報の継続  
性に注目して編集を進めています。

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  
見をいただき、内容の充実を図るとともにコミュニケーション向  
上に努め、より分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
- 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

### 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、  
2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）を期間と  
していますが、一部の活動において前後期間を含みます。

発行日 2024年7月 次回発行予定 2025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化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

### 1976（昭和51年）

- 埼玉出張所開設（現 北関東支店）

## 1970

## 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）

- 米国現地法人設立
- 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
- DX認定事業者認定

### 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

## 2010

### 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場の新社屋（札幌三建ビル）完成。BELS（ZEB Ready）認証を取得 **6**



会社の歴史はこちらからご覧ください <https://skk.jp/corporate/history/>



# 社長メッセージ



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

2023年度はコロナ禍の行動制限が解消され、ストレスなく活動することが可能な状態に戻りましたが、“これまでのあたりまえ”がかなり変化したと感じています。

2024年初めより日経平均株価が急激に上昇、4万円を超える過去最高値を記録し日本経済において大きなインパクトを与えています。コスト転嫁の進展やコロナ禍後の人流回復に加えて円安の効果もあり、東証プライム市場に上場する企業の純利益は3年連続で過去最高となる見込みです。輸出産業や半導体を中心に旺盛な設備投資が続く一方で医療・介護、宿泊・飲食サービス、建設、運輸などの業界では人手不足は深刻さを増しています。人手不足や後継者難による中小地方建設業の倒産も目立っています。日米金利差の影響による円安の進行・物価上昇の影響により国民生活が豊かになったとは言えません。大企業では優秀な人材確保のための賃上げも進み、中小企業での賃上げも進んではいますが実質可処分所得の増加を感じるにはまだ時間がかかりそうです。

世界に目を向けるとロシア・ウクライナ戦争、イスラエルとパレスチナの対立、米国と中国の確執などがインフレやサプライチェーンの組み換えといった大きな影響を世界経済に

与えています。そうした流れが自国第一主義を加速させ世界の分断をより大きくし不確実性を高め予測困難な時代を作りだしています。

世界経済にとってさらに大きな問題は、温室効果ガスの増加による気候変動と言えるでしょう。昨年開催されたCOP28では、温室効果ガスの排出につながる石炭や石油、天然ガスといった化石燃料からの脱却を進め、これからの10年間で行動を加速させる合意がなされました。また、COP28のジャベル議長は、省エネルギーは最も簡単で、速く、安く実現できる「第1のエネルギー」であり最優先で取り組む課題だと言っています。

脱炭素社会の実現へ向けた、建築物の省エネ・ZEBの普及などには当社の事業フィールドである設備の動きが不可欠であり重要なファクターとなります。このことを追い風と捉える一方で、脱炭素をキーワードにさまざまな形で参入してくる他業種との競争に勝ち残らねばなりません。反面、建設プロジェクトの内容によっては、他業種との共存共栄をはかる経営判断もしながら、独自の強みを持って事業を展開する時代に入ったと考えています。

### 昨年度経営目標と実績

全国で複数の大型プロジェクトが同時に動いており、コロナ禍を経ての労働者不足、資機材納期遅れや、労務費およ

び資機材価格高騰、管理不足、工程遅れのリカバーなど施工管理の難しさは格段に上がっています。そのような中、昨年度は受注高・完成工事高は目標を達成することができましたが、大型物件の竣工に伴う費用増から完成工事利益は残念ながら目標を達成することができませんでした。

これまでにないようなチャレンジに対して収益を確保するためには、プロジェクト全体を計画・施工・竣工後対応まで取り纏める部門を定め責任範囲を明確にすることや、組織的な行動を規定するなど、当社のマネジメントシステムが大型プロジェクトに対応できるよう見直しを進め、営業・技術・施工体制の全社的連携を強化していきます。

### CSR活動の定着から導くサステナビリティ

当社の中長期的な戦略でありCSR活動の柱でもある「SANKEN Challenge 2030」から以下の4項目をDX戦略として定め、さらに加速させるためにDX推進室を中心としたさまざまな取組みによりDX認定を取得することができました。

- ①コンカレントエンジニアリング（CE）の推進とBIM活用
- ②Sanken Smart BA System<sup>®</sup>の導入で施設の価値を創出
- ③デジタル技術とデータ活用による生産性向上
- ④DX人材の育成

また、BIMを使用して構築された資産のライフサイクル全体にわたって情報管理を行うための国際規格であるISO19650の認証を国内設備工事業として初めて取得しました。さらに、サステナビリティ経営の根幹となる「働く人」の労働に関連する負傷と疾病の予防および安全で健康的な職場の提供を達成するための仕組みであるISO45001の認証を取得したことにより、労働安全衛生マネジメントシステムを確立し持続する労働安全衛生管理に取り組んでまいります。

## 価値創造の重要性

### 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」を毎年社会情勢に合わせ部分的な内容の見直しを行い、継続的に実行していく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。

### 長期的な価値の創造に向けて（持続可能性の追求）

#### ①課題とギャップの解消

今年4月からは改正労働基準法により時間外労働の上限規制が適用になりました。過去の実績から、全社員の時間外労働時間平均値は基準を下回ることが可能と思われませんが、施工現場におけるピーク時の労働時間をいかに削減するかが問われています。そのためには受注前後の早い段階から、顧客要求を取り入れた精度の高い施工図面を作成できるかがポイントとなり、設計の不備や積み残しを施工段階に先送りすることを極力避ける必要があります。受注時の条件設定や、受注後に設計や工程に変更があった場合の取り決めを発注者との間で厳密に行わねばなりません。このような取組みを重ねて生産性を向上させることで社員の給与を上昇させることができます。2024年度は昨年度に引き続き、物価上昇や労働環境配慮の観点から初任給と全社員のベースアップを実施しました。

2018年度以降、当社の完成工事高は徐々に高まっている一方で、施工現場の社員を除いた延べ作業員数は緩やかな低下傾向にあり、着実に生産性は伸びていると言えます。これまでの当社の働き方改革への取組みは真剣なものであり、社員の革新力と工夫と努力が実を結んだ結果と言えますが、現状に慢心する余裕はありません。継続的な工夫と努力が必要です。

#### ②DX推進と社員の意識改革

DXの定義を調べると、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」とあります。ITツールの導入はDXではなくデータやIT技術はあくまで変革のための手段だということに注意しなければなりません。

DXを推進するには、一人ひとりが「DXリテラシー」を身につけ、自分事と捉え、変革に向けて行動できるようになる

## 社長メッセージ

ことが望まれます。2024年度からはDX推進本部を設立しビジネスモデルの変革を加速させますが、そのためにはIT人材の養成を進める必要があります。特に当社の業務を熟知しているとともに、外部の専門家と協働できる知識とスキルを持った社員をどれだけ生み出せるかが重要です。一人ひとりのITリテラシーの向上も急務になっており、IT関連の資格受験や講習会を通じた教育により能力の底上げを図っていきます。

ITリテラシーやDXリテラシーの習得などに代表される「リスクリング（スキルや知識の再習得）」ですが、最近「アンラーニング」という言葉を聞くことが増えてきました。アンラーニングとは、「不適切になった既存の習慣・知識・価値基準などを棄て、新たに妥当性が高く、有用なものに入れ替えること」です。これまでのあたりまえを見直し、変革を進めるキーワードとして重要であり、「リスクリング」と「アンラーニング」を会社が成長するための経営戦略にどう繋げていくかが問われています。

また、組織として高い情報セキュリティ体制を構築することにより、当社とグループ会社全体の信用と事業の持続可能性を高めていきます。

### ③生産性の向上

さらなる生産性の向上のために、BIMデータの徹底利用が必須です。まずBIMを用いた設計積算を行い、コンカレントエンジニアリング（複数のプロセスを同時進行で進め、開発期間の短縮やコスト削減を図る手法）と連動し施工を進めていく必要があります。

施工現場での作業員不足は今後さらに大きな問題となるため、現場での作業量軽減化を行う上でもユニット化、プレハブ化などの工業化を進めなければなりません。工場加工を活用したプレハブ化を進めて、施工現場では組み立て作業を中心とした管理業務へ重心を移すことを目指します。

また、当社は自社開発のBIM連携積算システムへ機能の追加を行い、計画物件のライフサイクル温室効果ガス排出量(GHG排出量)の算出を可能としました。独自のBIM属性データにより設計図を見積書に変換し、同時に内訳書の機器、材料、労務に対してGHG排出量を積算します。計画物件における、資材・機材の調達、輸送、現場施工、使用時の電力、燃料、解体処分の排出量を段階別に集計しています。お客様のGHG排出量算定のために有益となる数値の提供と、GHG排出量削減の技術提案をさせていただくことで、持続

可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。

また、GHG排出量の算定は当社のかかわる事業活動におけるすべてのGHG排出量(サプライチェーン排出量)でもあり、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った情報を開示するため、排出量削減目標に向けての取り組みを行っています。

### ④人的資本とエンゲージメント

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、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グループ経営と海外戦略について

2023年度より当社のベトナムグループ会社であるSANKEN SCUBEによるCAD図面作成・積算業務が開始されました。この新たな業務委託には施工現場の負荷軽減という意味でも大きな期待をしています。

また、新たな海外戦略としてはインドネシア、タイ、シンガポールといった東南アジア地域のZEB推進や、当社の北米グループ会社であるGlobal Environmental Technologies (GET) と米国の大学との共同研究を基盤とする事業開発が中心になります。

## 今後の見通しと対処すべき課題

### 外部環境の変化への対応

社会は急激に変化しています。これまで当社は地域密着で、各地域の支店が特色ある独自の事業活動によって強みを活かした経営を進めておりました。しかし昨今のグローバル社会情勢や業界の変化、急成長しているAIなど経営に与えるインパクトは非常に大きなものです。これらの変化・インパクトに対処するには本社機能の強化が必要と判断し、本社組織の大幅な見直しを行いました。技術統括本部は11のグ

ループに再編し、空調・衛生・電気・計装・建築分野にまたがり、計画、設計、施工、安全管理、品質管理、調達、CSなど、あらゆる面での事業展開力の強化や民間元請け受注の推進、そして生産性の向上を先導します。また、管理本部は経営統括本部へ名称を改め、経営企画室、法務室を経営統括本部に統合、CSR推進室、MS内部監査室、人材開発室を新設し、連携強化を図り、組織のマネジメント力の向上を図ります。

特に今後進展させなくては生き残れないであろうDXへの対応を強化するため、DX推進室をDX推進本部へと強化し、全社的な取り組みを戦略的に進めていきます。

### 新中期経営計画と今期の経営目標

今年度より新たな新中期経営計画がスタートしました。今回の3カ年計画では、当社のビジョンに掲げている「リーディングカンパニー」をフォアキャスティング（現在の延長線上）で論じるだけでなく、未来において理想的な当社や社会が実現されている、というところを出発点として今何をすべきか、というバックキャスティングの考え方を取り入れました。この考えの下、経営層のワークショップや、部署長・中堅社員を対象とした三建経営道場で議論した内容を反映した新中期経営計画を推進し、「働く人の幸せ」を追求していきます。

この新中期経営計画をより良いものとするには、トップダウン、ボトムアップ双方向の考え方のすり合わせが必要です。地域社会との連携も考えながら働く環境を向上させていくアイデアを模索してまいります。

### 設備業界の地位向上

近年、大規模地震や集中豪雨などの自然災害により、レジリエンス（回復力）やBCPの重要性が増すとともに設備の重要性がますます増えています。自然災害による建物被害の復旧活動をいかに迅速に実行できるかは重要ですが、建築計画の段階から当社のような設備エンジニアリング・施工会社が参画し、レジリエンスやBCPを考慮した設計・施工により、自然災害発生時にも事業活動を止めないことがより求められています。

## 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まいります。



# 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
- ウェルビーイング
- 省資源化への取り組み
- 労働環境の改善
- SDGsとCSR/CSV
- 生産性の向上
- 建築のスクラップ&ビルドから設備リニューアルとレジリエンス
- DX推進
- サプライチェーン全体での共存共栄

### 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

- 1280名
- 技術者数 (主要)
  - 1級管工事施工管理 ..... 713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 ..... 25名
  - 建築設備士 ..... 128名
  - 技術士 ..... 11名 (2024年3月末時点)

#### 財務資本

- 純資産 ..... 233億円
- 自己資本 ..... 243億円
- 自己資本比率 ..... 29.9%

#### 知的資本

- 所有特許数 ..... 31件 (2024年3月末時点)
- 研究開発費 ..... 1.7億
- 各種表彰数 ..... 3件
- 論文発表数 ..... 17本 (2023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 ..... 556社

#### 製造資本

- 国内拠点 ..... 10支店
- ..... 24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CO<sub>2</sub>排出量算出 ..... 666t-CO<sub>2</sub>/年



### 戦略目標の達成 (2023年)

- SANKEN Challenge 2030の推進
- 脱炭素製品の開発・販売
- サプライチェーンGHG排出量の算定
- 社員生産性指数の向上 ..... 昨年比10%UP
- DX認定事業者の認定
- 健康経営優良法人の認定継続
- ISO45001の認証取得
- ISO19650の認証取得

### 業績目標 (2023年)

- 受注高 ..... 900億円
- 実績 ..... 1,055億円
- 売上高 ..... 868億円
- 実績 ..... 929億円
- 完成工事利益 ..... 108億円
- 実績 ..... 77億円
- ZEBプランナー実績 ..... 2件

### 従業員エンゲージメント

- 人的資本
- 2023年度資格取得者
  - 博士 ..... 2名
  - 1級施工管理 ..... 28名
- 離職率 ..... 12%
- 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 ..... 平均0.5時間削減
- 社員満足度アンケート
- 肯定的回答 ..... 86%
- 健康経営宣言

### お客様との対話

- 展示会への出展 ..... 5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
- 協力会社とともに多くの施設を施工。当社の技術を用いることにより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

		2023年度 目標/指標	2023年度 成果	評価	2024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・物件導入	開発済案件：室圧制御の物件導入 1件/年 物件導入 エコサラ 3件/年、SSBS 10件/年	0set エコサラ 2件/年、SSBS 8件/年	△	開発済案件物件導入 エコサラ 5件/年、SSBS 10件/年	開発済案件物件導入 合計150件	労働慣行 環境 消費者課題	環境 E
1.2	ZEBプランナー活動の推進	ZEBプランナー実績 5件/年	2件	△	ZEBプランナー実績 5件	合計100件		
1.3	ZEB物件の受注推進	営業計画書 期首受注目標×5%	1.0%	△	営業計画書 期首受注目標×15%	営業計画書 期首受注目標×90%		

### 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算定および削減	サプライチェーン排出量の算出と次年度の削減目標設定	Scope1, 2, 3 (合算値) 793,776t-CO <sub>2</sub>	○	削減目標にむけた取組施策の実施 SBTiにCommitment Letterを提出	パリ協定の水準と整合したサプライチェーン排出量削減目標達成のための活動を継続	労働慣行 環境	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	4支店 5物件	○	各支店でお客様の1事業所以上の調査と提案	合計50事業所	公正な事業慣行 消費者課題	
2.3	国内外での研究開発と技術協力	国内外の大学や企業との研究開発・技術協力	国内10件、海外5件の研究開発・技術協力	◎	研究開発・技術協力 15件	研究開発・技術協力 15件を継続		
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か所）	社会貢献 63回（1本部10支店×5回以上） 災害協定（11か所）	◎	社会貢献活動継続（1本部10支店×5回）以上 災害協定継続	社会貢献活動および地域の災害協定を継続	コミュニティへの参画	

### 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（CR）発行	腐敗防止方針、知的財産権方針を制定 7/31'23年版発行 価値創造プロセス追加	◎	環境関連の取組状況および情報開示内容の取締役会承認 CRにスキルマトリクス追加	社会情勢に適応したガバナンス体制の構築 CRの改善		ガバナンス G
3.2	リスクマネジメントの実施	人権デューデリジェンスの運用	社内外CSRアンケートによる調査と対応	○	人権デューデリジェンスの運用	人権デューデリジェンスの適切な運用	組織統治	
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	内部統制委員会活動状況を取締役会への報告 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運用・評価・改善 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							
4.1.1	高品質な機能と製品の提供	お客様目線の営業活動を各支店で1件以上 全支店でCEの新規モデル物件を設定し運用	17件（9支店） 15件（9支店）	◎	お客様目線の営業活動を各支店で4件以上、全支店 40件 CE実施 各支店1件以上、全支店20件	全支店200件/年 全支店180件/年	労働慣行 環境 消費者課題	社会 S
4.1.2	オフサイト生産による施工推進	オフサイト生産の実行 進行基準完工高>30%	17.1%	○	オフサイト生産 各支店3件以上、全支店60件	全支店240件/年		
4.1.3	施工の見える化（BIM活用によるオフサイト生産・機材納入・安全・品質・試験の事前検討と実施）	施工の見える化実施 各支店1件以上	3件（3支店）	○	施工の見える化 各支店1件以上、全支店20件	全支店180件/年		
4.2	お客様が安心できる製品品質の提供	社員・協力会社への講習継続により品質意識と技術の向上を図り品質事故を防止	10支店で社員事業主研修会実施	◎	講習継続により品質意識と技術向上を図り品質事故を防止 各支店で技術系社員を対象に品質教育実施	研修継続により品質意識と技術向上を図り品質事故を防止 各支店で技術系社員を対象に品質教育実施		
4.3	お客様への提案活動							
4.3.1	民間元請受注の推進	—	営業計画書 期首目標の14.7%	○	営業計画書 期首受注目標×20%	営業計画書 期首受注目標×40%		
4.3.2	管・電・建 ワンストップの民間元請受注	営業計画書 期首受注目標×2.5%	3.2%	◎	営業計画書 期首受注目標×10%	営業計画書 期首受注目標×10%		

### 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							
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%）	3/11付で健康経営優良法人2024に認定 44.4%（8人/18人）	◎	健康経営優良法人の認定継続（評価結果の改善） 男性の育休取得率×50%	健康経営優良法人の認定継続（評価結果の改善） 男性の育休取得率100%		社会 S
5.1.2	労働に関する負傷と疾病の防止	社員・事業主研修による安全意識と技術の向上 建設災害 度数率：0.00、強度率：0.000	10支店で社員事業主研修会実施 建設災害 度数率：0.71、強度率：0.005	◎	講習継続により安全意識向上と建築災害を防止 建設災害 度数率：0.00、強度率：0.000	講習継続により安全意識向上と建築災害を防止 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を活用したキャリアパスシート・現況書の運用とタレントノート活用構築	タレントマネジメントシステムへ現況書の登録 キャリアパスシートとタレントノート活用については継続	○	タレントマネジメントシステムの構築	タレントマネジメントシステムを活用し多様な人材が能力に応じて活躍できる適正な人員配置を実現		
5.2.2	女性の活躍推進	えるぼし認定に向け、「女性管理職比率」と「労働時間などの働き方」を改善	女性管理職比率は改善、労働時間削減の基準は満たせず	○	えるぼし認定に向け「労働時間などの働き方」を改善	えるぼし3段階の認定取得		
5.3	デジタル技術とデータ活用による生産性向上	施工・品質・安全データの収集と展開 データによる業務プロセス変革 BIM連携積算システムの活用・展開	品質・安全情報を自動収集し展開、 技術情報検索にAI機能を搭載 BIM連携積算システムを全支店展開	○	施工計画・竣工報告など施工データの収集と展開 BIM連携積算システム 詳細見積60% 概算見積20% 施工見える化 事前検討システムの開発	情報交換スピードアップ、データ活用による社内業務の見える化・効率化・適正化推進 BIM連携積算システムの運用 詳細見積80% 概算見積60%	人権 労働慣行	
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	6~10年目技術者が対象の研修プログラムの構築・運用	5.4.2 教育プログラムのブラッシュアップへ移行	○	'25年度以降の研修に向け、新プログラム作成	新プログラムによる研修実施とプログラム改善		
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）	教育プログラムのブラッシュアップ	スキルアップ研修として ①原価・工務 ②若手技術者IIを新設	◎	スキルアップ研修として ①安全品質 ②現場代理人II ③原価工務 ④若手技術者II ⑤電気自動 ⑥営業を追加	教育プログラムの継続とブラッシュアップ		
5.4.3	DX人材の育成	DX推進リーダーの育成	経営層を対象としたDX研修実施	◎	各部門でDX推進に必要な情報をICT技術者に説明できる人材の育成 本社2名、各支店1名	各部門でDX推進に必要な情報をICT技術者に説明できる人材の育成 部門内の30%		
5.4.4	管・電・建に関する実務者と資格者の確保	一級管以外：6名以上（合格者+資格保有者採用）	建築士 1人、博士2人、技術士 1人	◎	一級管以外：6名（合格者+資格保有者採用）	建築士、建施工、博士+技術士 各合計10人 電施工 合計20人 通信施工 合計5人 情報処理技術者 合計3人		ガバナンス G

# ALL SANKENの総合力で挑戦 虎ノ門一・二丁目プロジェクト

国際新都心・グローバルビジネスセンターとして計画され、2023年に完成した虎ノ門ヒルズ。当社は、最後に完成した「虎ノ門ヒルズステーションタワー」とその周辺エリアの空調・衛生工事を一括で請負い、かつてない大規模プロジェクトの完遂に挑戦しました。ここで学んだ多くの知見を次に生かし、建設業界や街の発展に貢献していきます。



現場代理人  
東関東支店  
尾内 伸二



設計責任者  
技術統括本部  
深尾 泰久

## 国際新都心・ グローバルビジネスセンター 虎ノ門ヒルズ

東京の中心に位置するビジネス街、虎ノ門。2010年代から、環状二号線<sup>※</sup>との一体的な再開発がスタートし、森ビル様主導で「虎ノ門ヒルズ」の街づくりが行われてきました。「虎ノ門ヒルズ 森タワー」、「虎ノ門ヒルズ ビジネスタワー」「虎ノ門ヒルズ レジデンシャルタワー」、そして、新駅の虎ノ門ヒルズ駅とも直結する「虎ノ門ヒルズステーションタワー」の順に堂々たる姿を表し、区域面積約7.5ha、延床面積約80万m<sup>2</sup>の街が完成。省庁が集中する霞ヶ関や各国の大使館が集まるエリアに隣接する好立地を生かした「国際新都心・グローバルビジネスセンター」として注目を集めています。

当社は「虎ノ門ヒルズ 森タワー」の衛生工事を請け負った実績がありましたが、「虎ノ門ヒルズステーションタワー」では空調・衛生工事を一括受注し、4年以上にわたる大プロジェクトに全社の総力をあげて挑みました。エリアを

担当する東京支店のメンバーだけでは賅えないため、全国の11の支店・本部からメンバーを集めた体制を構築。特に今回の知見を次世代に引き継ぐため、ベテラン社員だけでなく若手社員も多く集められました。最終的にこのプロジェクトに関わった社員は約260人、多くの協力会社の皆様にもご協力いただきました。

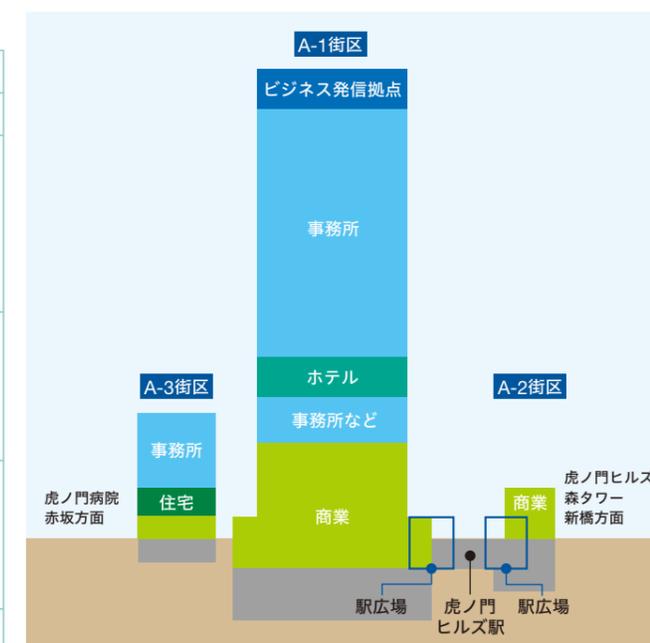
「このプロジェクトは、当社では誰も経験したことのないレベルの大規模現場でした。これまで手掛けてきた現場と基本は同じですが、大規模現場だからこそさまざまな挑戦をしようと前向きに取り組みました」(尾内)。

※環状二号線：東京都の江東区有明から千代田区神田佐久間町までを結ぶ全長約14kmの都市計画道路



### 虎ノ門一・二丁目地区第一種市街地再開発事業

所在地	東京都港区虎ノ門一丁目、二丁目の一部
施行地区面積	約2.2ha
階数/ 建物高さ/ 延床面積/ 用途	(A-1街区) 虎ノ門ヒルズステーションタワー 地上49階地下4階/約266m / 約236,640m <sup>2</sup> / 事務所、店舗、ホテル、情報発信拠点、 駐車場 など
	(A-2街区) グラスロック 地上4階地下3階/約30m / 約8,800m <sup>2</sup> / 店舗、駐車場 など
	(A-3街区) 虎ノ門ヒルズ 江戸見坂テラス 地上12階地下1階/約59m / 約8,100m <sup>2</sup> / 事務所、住宅、店舗、駐車場 など
構造	S造 (一部SRC造およびRC造)





- 1 空調機械室施工状況
- 2 夕日の東京タワー
- 3 縦配管ユニット クレーン揚重作業
- 4 大口径天井配管ユニット 吊り込み準備
- 5 資材搬入のレッカー作業
- 6 天井配管ユニット施工状況

## 社員の創意工夫で 超高層ビルの施工に挑む

都心の超高層ビルの施工現場の課題の一つが搬入です。今回のプロジェクトでは計画段階から、現場の負担を軽減する搬入についてアイデアを練り、実行しました。

「設計担当者として、搬入に負担をかけないために何をすべきかを考え、部材の軽量化や機械自体に制御を組み込むなどの工夫を行い、搬入回数・工数の削減を図りました。また現場作業を減らすためにユニット化にも取り組みました。1社で空調と衛生を請け負っているメリットを生かし、ライザーに空調・衛生配管を一緒に組み込んだ形にすることができました」(深尾)

そのほか、人や物の管理や安全対策をサポートするアプリ開発やフロントローディング、QRコードによる納品管理、サテライト拠点を使った物品の管理など、さまざまな取組みに挑戦。また、協力会社と信頼関係を構築し、首都圏でのネットワークを充実させることもできました。

このネットワークは、建築現場の人材不足が叫ばれている中で、大きな財産になっています。

「本当に多くのことに挑戦してきましたが、全ての試みがうまくいったわけではありません。計画不足で完遂できなかったこともありました。しかし今回の反省点は、既に次の大規模プロジェクトに反映されています。当社が成長する上で、無駄な挑戦は一つもありませんでした」(尾内)

お客様に選ばれ生き残っていくためには、社員の技術力を向上し、「三建設備工業ならできる」と信頼される存在になることが必要です。これからも飽くなき挑戦を続け、お客様とも取引先とも切磋琢磨しながら三方よしの関係を構築し、社会に必要とされる会社を目指していきます。



虎ノ門ヒルズ駅の駅前広場「ステーションアトリウム」



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)

尾崎 正道

※2024年3月末時点

## 大規模プロジェクトに対応するマネジメントシステムを構築

当プロジェクトは、設備業界全体でも、超高層ビルを一棟丸ごと1社だけで請け負った前例のないものでした。会社始まって以来の挑戦でしたが、東京を代表するプロジェクトに参画することで社員の自信につなげ、会社としてステップアップすることが狙いでした。

特に高層ビルの案件が減多にない地方支店の社員にとっては、一生に一度あるかないかという機会。分業体制で大勢の関係者と協力して現場を進めていくような大規模現場は多くありません。次世代を担う20代のエンジニアにも大規模現場での施工方法を学んでほしいと考

え、全国からメンバーを集めました。他支店の社員と切磋琢磨しながら、ここでしか得られない経験を積み、各支店に知見を持ち帰ることができたと思います。

大勢の関係者が関わる大型プロジェクトでは、責任範囲を明確にし、組織的な行動を規定することが必要です。今回の経験を踏まえ、入札段階からの全ての工程における規定を見直しました。ゼネコンを通さない元請としての仕事は、より一層の技術力が問われます。社員のレベルを向上し、営業・技術・施工の連携を強化し、次の大型プロジェクトに備えてまいります。

## 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。当社の研究開発の一環として、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いう点や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が、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、取り込む外気を冷却コイルで冷却除湿した処理空気です予冷し、かつ外気の熱を冷却除湿された処理空気の再熱に利用することで、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>



ECOSALA: Ecological Sanken Latent-Heat System  
 (当社が開発した環境にやさしい潜熱処理システム)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



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。室圧制御試験室にはその特許システムを導入しました。特許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。



室圧制御試験室

技術情報についてはこちらをご覧ください  
<https://skk.jp/technology>

## 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

### 共同研究 (2023年度実績)

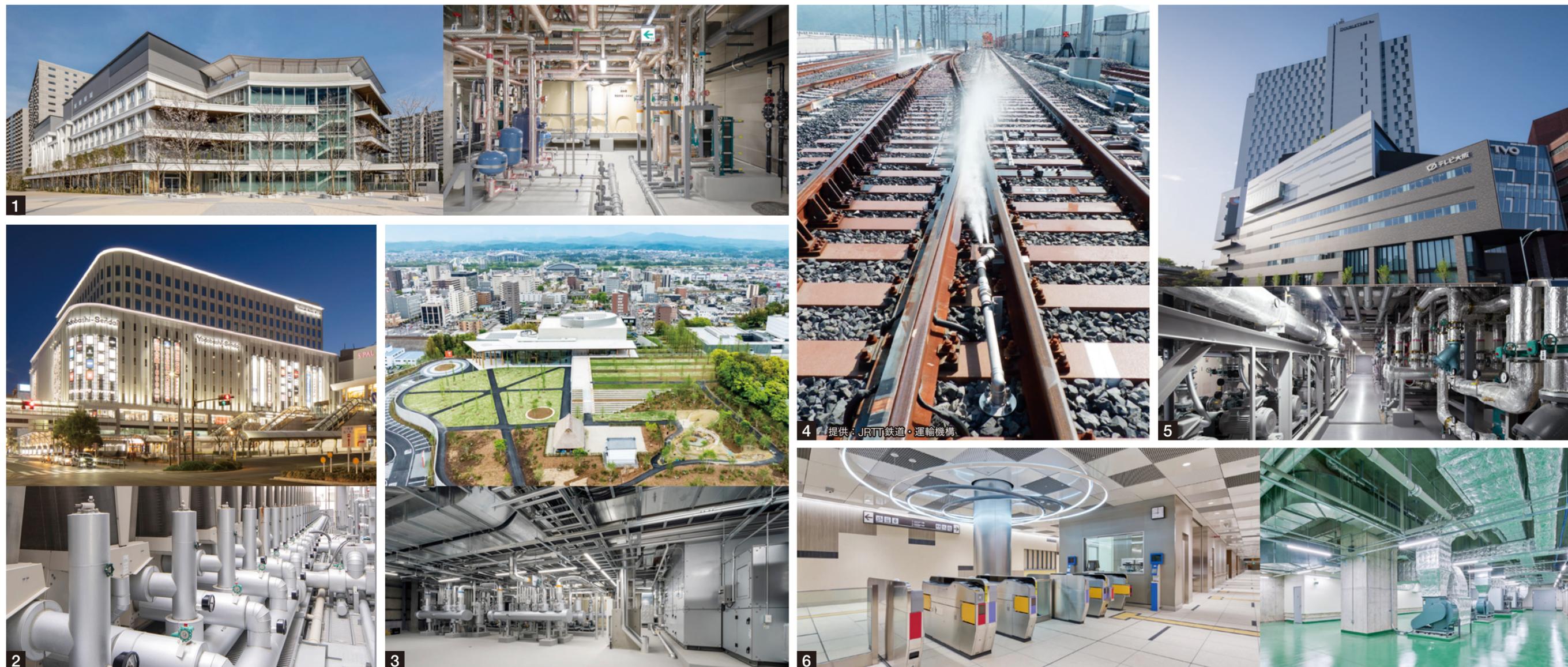
- 北海道大学  
天井放射空調システムの熱的快適性と省エネ性を両立する最適制御に関する研究
- 金沢大学  
地中熱システムの井戸性能評価に関する研究
- 日本大学  
Wellness空調システム (CO<sub>2</sub>吸着・殺菌)の開発
- 東京工芸大学  
放射・パーソナル空調の人体熱損失特性に関する研究
- 名古屋大学  
自己予冷再熱外調機のLCEMツール・オブジェクトの開発
- 金沢工業大学  
放射空調オフィスにおける外出行動後の人体クールダウンの高速化に関する研究
- 神戸大学  
インテリジェントCPC (Cell Processing Center)の研究
- 九州大学  
オゾンの物質伝達と自然分解の特性に関する研究
- 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

### 海外の実績

- University of California, Berkeley (アメリカ)  
天井放射パネルとシーリングファンの組み合わせによる温熱快適性に関する研究
- Princeton University (アメリカ)  
地中熱を利用する天井放射空調システムの実証実験
- 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)
- National University of Singapore (シンガポール)  
潜熱顕熱分離空調システムの省エネ性能評価
- 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 中央区立晴海西小学校・中学校

竣工日 2024年2月  
 所在地 東京都中央区  
 工種 管（空調・衛生）

晴海地区の住居数増加に伴い、新設された小中学校です。小中学校が併設され、体育館やプール、人工芝の校庭などの設備を共有しています。

当社の中央監視・自動制御設備である「SSBS (Sanken Smart BA System®)」を採用して施工。このシステムは、オープンシステムで初期導入コストが従来と同等程度で、導入後の維持運用コストが比較的安価です。

## 2 ヨドバシ仙台第1ビル

竣工日 2023年6月  
 所在地 宮城県仙台市  
 工種 管（空調・衛生）

商業施設（家電量販店、物販・飲食テナントなど）およびオフィスが入居する12階建ての複合ビル。外部粉塵などによる家電への影響を考慮し、気流解析シミュレーションを実施。設備による最適環境を構築できることが明確化し信憑性の高い室環境を提供しました。また各部署間の垣根を超えたチーム形成、フロントローディングにより施工の効率化を図りました。

## 3 豊田市博物館

竣工日 2024年3月  
 所在地 愛知県豊田市  
 工種 管（空調・衛生）

「みんなできりつづける博物館」をコンセプトとし、市民の皆様と一緒に考え、つくり、成長しつづけていく博物館。空調機にケミカルフィルターを設置し、有機物を除去して展示品に悪影響がでないよう配慮しました。また、施工においては、生産性の向上・安全性の確保のため、デジタルモックアップの作成やスマートウォッチを活用した安全管理システムなど、ICTの活用に取り組みました。

## 4 北陸新幹線 日野川消雪基地外2箇所

竣工日 2024年2月  
 所在地 福井県南条郡  
 工種 管（散水消雪、分岐器除雪）

北陸新幹線の冬季安定輸送を確保するため、3カ所に温水加熱設備および送水ポンプ設備を設けた散水消雪基地を設置し、本線、敦賀車両基地への回送線並びに車両基地内および敦賀保守基地内に消雪用スプリンクラーを設置し、散水消雪を行う機械設備を新設しました。非常に多くの業者と協力し、他工事・他工種と工程調整を行いました。

## 5 大阪大手前ビル

竣工日 2023年12月  
 所在地 大阪府大阪市  
 工種 管（空調・衛生）

水と緑が豊かで交通至便な大手前地区のランドマークとなるメディアと観光の複合拠点。下層階にテレビ局、上層階にホテルが入居します。

テレビ局エリアのスタジオ関連諸室や、ホテルエリアの客室ともに、許容騒音はNC25という難易度の高い値を厳守しました。また、テレビ局エリアでは予備用空調機を設置しています。

## 6 北大阪急行線 箕面船場阪大前駅

竣工日 2024年1月  
 所在地 大阪府箕面市  
 工種 管（空調・衛生）

北大阪急行線電鉄の延伸開業で新たに開通する2駅のうち、1つ目の箕面船場阪大前駅の地下鉄駅舎。空調設備として熱源にターボ冷凍機を設置し、エアハンドリングユニットでCO<sub>2</sub>制御を行い空調しています。施工図の作成や必要な資料を支店で作成し、現場での負担を減らし、無事に竣工することができました。

# 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からご覧ください [https://skk.jp/corporate/policy/#child\\_environmental](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などを採用し、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（2024年3月累計実績：9件）を積み重ねています。

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

### ZEB の海外普及活動

2019年1月、つくばみらい技術センターにASEAN10カ国の官庁技術者訪問によるZEB技術研修を実施したことを皮切りに、タイ、マレーシア、ベトナム、インドネシア、フィリピン5カ国で開催されたZEBセミナーや展示会で当社のZEB技術を積極的に紹介し、ASEANのZEB普及を進めています。また、当社は2021年9月発行のISO-TS（技術仕様書）23764“非住宅用ゼロエネルギービル（ZEB）を実現するための方法論”の作成に携わっています。今ではタイ、マレーシアにおいて、このISO-TSに則った各国の建物省エネルギー規則の策定やZEBの計画や建設が着実に進められており、今後ASEANにおけるZEBの普及拡大が想定されています。その他にも、インドネシアではATMA JAYA大学およびARISTA社と共同で熱帯地域に最適なZEB技術開発を目的にMOU（覚書）を締結

し、大学内に研究場所を提供いただき除湿システムの運用検証を実施中です。毎年学生向けのZEB技術関連セミナーも継続。これからもASEANの脱炭素化に貢献すべく地域に最適なZEB技術の開発と普及に尽力し、環境負荷低減を推進します。



研究所開設記念時の写真(2023年5月)  
(左から)  
ARISTA技術顧問 JAJANG 氏、  
ATMA JAYA 大学 工学部長 Ronald 氏、  
小柳常務、佐伯フェロー



3カ国語のZEB研究所プレート

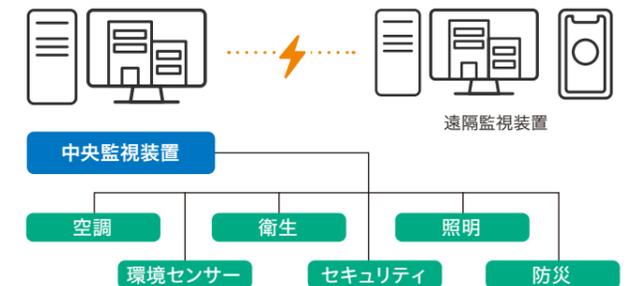
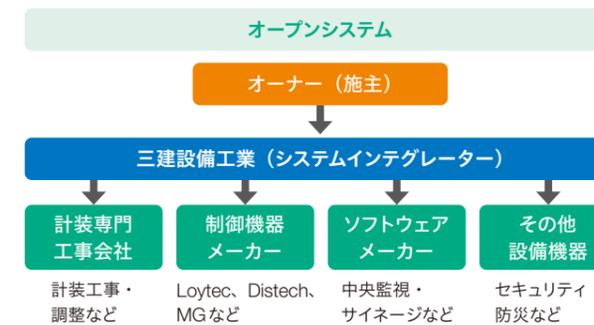
### 環境負荷軽減に貢献する当社の主な製品・技術

#### 設備機器の統合管理システム「Sanken Smart BA System<sup>®</sup>」

Sanken Smart BA Systemは、設備工事会社として多彩な施工実績と長年の経験を持つ当社（システムインテグレーター）が構築するビルディング・オートメーション・システムです。空調設備・換気設備・衛生設備・電気設備・セキュリティ設備など、さまざまな設備がメーカーを問わずインターネットを通して繋がり、一元監視・制御できるシステムです。ユー

ザーの用途やニーズに応じて最適なハードウェアとソフトウェアを組み合わせることで、シンプルでわかりやすい、かつ費用対効果に優れたシステムをご提供することが可能です。【2024年3月現在の導入実績：24件】

Sanken Smart BA System<sup>®</sup>についてはこちらからご覧ください <https://skk.jp/products/#products02>

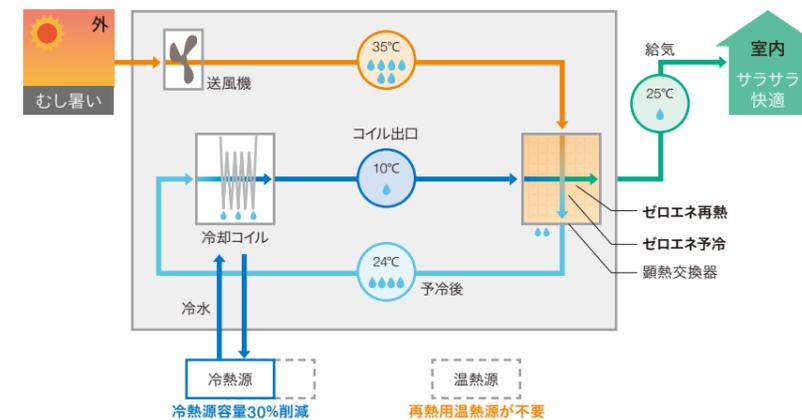


#### 環境にやさしい除湿給気ユニット「エコサラ<sup>®</sup>」

エコサラは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です。高温多湿化が進行している日本では、除湿の重要性が年々高まっています。従来の「過冷却除湿再熱方式」の外気除湿システムでは湿度処理を優先して冷やしすぎ、さらに室内に供給する外気を適温にする再熱時に多くのエネルギーを消費します。そこで、エネルギーを使わない「予冷」と「再熱」を行う省エネシステムを開発し、製品化した設備がエコサラです。従来方式で必要な再熱用の温熱源が、エコ

サラでは不要となり、さらにエネルギーを必要としない予冷により冷熱源の容量を減らすことが可能です。脱炭素社会の実現に向け、食品工場をはじめ、スーパーマーケットやオフィスなどのさまざまな建物用途へのエコサラ導入が進んでいます。【2024年3月現在の導入実績：11件】

エコサラ<sup>®</sup>についてはこちらからご覧ください <https://skk.jp/products/#products01>



C: 冷却エネルギー 30%削減 H: 再熱エネルギー 100%削減 C+H = 省エネ率50%

エコサラの概念図



食品工場導入事例(屋内仕様)



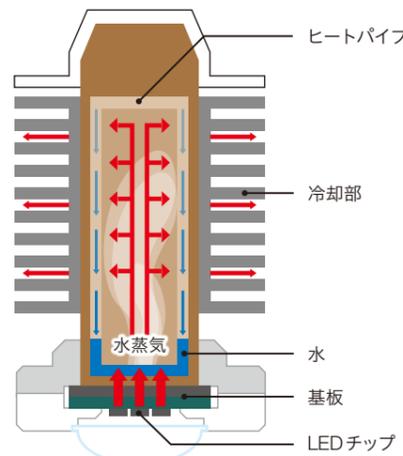
スーパーマーケット導入事例(屋外仕様)

## 長寿命でメンテナンスの負担を軽減「ヒートパイプ LED」

ヒートパイプLEDは、ヒートパイプの中に入っている少量の水が、基盤との接続面で水蒸気となり、冷却部分（ヒートシンク）と接触して放熱して水に戻るサイクルを繰り返すため、ヒートシンクだけで放熱する一般的なLEDよりも放熱性能が優れています。そのため、長時間連続使用しても熱により劣化しにくく、一般的なLEDに比べて長寿命です。

高天井などの照明は、交換のために足場を組む必要があるため、照明を更新する度に余分に経費が掛かります。ヒートパイプLEDは一般的なLEDに比べ、交換頻度を半分程度に抑え、メンテナンスの負担を削減できます。

【2024年3月現在の導入実績：8件】



ヒートパイプLEDの概念図

[ヒートパイプLEDについてはこちらからご覧ください](https://skk.jp/products/#products03)  
<https://skk.jp/products/#products03>

## カーボンニュートラル推進プロジェクトの活動

当社は、カーボンニュートラル社会の実現に向け、2021年10月にカーボンニュートラル推進プロジェクトを発足しました。温室効果ガス（GHG）排出量算定に関する方針を決定し、全社で連携した排出量の算定を実施。今後は当社の事

業活動におけるGHG排出量算定および削減をはじめ、お客様の施設におけるGHG削減提案を実施するなど、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取組みを加速していきます。

### サプライチェーン排出量（Scope1、2、3）の算定

2023年度より、自らの排出量（Scope1、2）だけでなく、事業活動の上流・下流からの排出量（Scope3）を含むすべてのGHG排出量（サプライチェーン排出量）の算定を開始しました。この算定にあたり、計画物件のライフサイクルGHG排出量の算定が可能なBIM連携積算システム「SGES（セージス）」<sup>\*</sup>を開発し、BIMに入力した属性データと独自の積算システムを連携。建設時における資材・機材の調達、輸送、施工現場で発生するGHG排出量、建物運用時における電力・

燃料によるGHG排出量、解体処分に要するGHG排出量まで、段階別に排出量を集計することが可能となりました。

このシステムを活用して算定した総排出量のうち、Scope3のCategory11（販売した製品の使用）が約9割を占めています。今後は、削減目標の設定とサプライチェーン全体での排出削減に向けた施策を立案し、積極的に取組みを進めてまいります。

<sup>\*</sup>SGES（セージス）：Sanken GHG Estimate System

温室効果ガス排出量			
Scope・カテゴリ	該当する活動	排出量(単位:t-CO2)	
		2023年度	
Scope1	直接排出	146	
Scope2	エネルギー起源の間接排出	2,560	
Scope1・2 計		2,705	
Scope3	その他の間接排出	791,071	
Category	1 購入した製品・サービス	73,159	
	2 資本財	55	
	4 輸送、配送(上流)	2,502	
	5 事業から出る廃棄物	2,636	
	6 出張	171	
	7 雇用者の通勤	2,594	
	11 販売した製品の使用	706,906	
	12 販売した製品の廃棄	3,048	
	Scope1・2・3 計		793,776

<sup>\*</sup>独立第三者による検証を（株）アーストーンコンサルティングより受けています。

## お客様へのライフサイクルGHG排出量の提示

今後は、当社と元請け契約を結ぶお客様に対して、計画物件のライフサイクルGHG排出量を、見積提出と併せて提示していく方針です。建物の建設・改修段階におけるGHG排出量は、ライフサイクル全体での割合としては少ないですが、運用時に排出されるGHG排出量と併せて実施する必要があります。施工前の早期段階でご提示することにより、長期にわたる建物のライフサイクルGHG排出量を事前に検討することができます。



ライフサイクルGHG算定システム「SGES（セージス）」による計算結果の例

## 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。2023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18.9t/億円となり、2022年度の成績（元請受注金額に対する排出量原単位約23.2t/億円）よりも大幅に削減することができました。次年度以降も産業廃棄物の削減に向けた取組みを協力会社の皆様とともに継続し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

### 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」とともに、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できる限り購入するように努めています。2023年度は全事業所平均で78.2%となり、目標として定めている85%を下回ってしまったため、来年度は目標達成に向けて環境負荷低減への意識を改めて高め

るよう、社内啓発を促していきます。その他では、コピー用紙使用量の見える化として、紙の使用量の集計ではCO<sub>2</sub>排出量が昨年比-24%となりペーパーレスの意識が浸透しています。

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<sup>\*1</sup>・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](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、また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. 労働に関係する負傷及び疾病の防止（ISO45001規格に基づく労働安全衛生活動）
4. 従業員への人権教育（階層別研修などによる人権教育）

## CSRアンケートの実施

当社は人権デューデリジェンスの一環として、全社員およびサプライチェーンを構成する協力会社の皆様に対してCSRアンケートを毎年1回行っています。

今回は昨年に比べ両アンケートともに回答率も改善しCSRへの取組みへの認知度が上昇していると感じられます。

社員アンケートの分析からは、会社と社員の考えに差異が見られることが明らかになっており、教育方法や情報開示方法

を見直す必要性が判明しています。また、協力会社アンケートにおいてはCSR活動の内容理解や取り組み状況にも差があるため、周知や教育の機会などの提供が必要と考えています。

今後も継続的にアンケートを実施し、当社および協力会社自身に実際に起きている、または発生の可能性のある人権課題や問題点の特定に努め、是正に結び付けていく考えです。

### CSRアンケート

社員アンケート回答率	86.4% (1,103人/1,277人)	(昨年回答率 68.7%)
協力会社アンケート回答率	54.7% (874社/1,596社)	(昨年回答率 46.2%)

※1 人権デューデリジェンス：企業が自社やグループ会社および取引先などにおけ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

## 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Ⅰ
2～3年目	フォローアップ研修Ⅱ、Ⅲ
4年目	若手技術社員研修
5年目	現場代理人研修
6～10年目	原価・工務研修 若手技術社員研修Ⅱ

#### ■ 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。また、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。

#### <研修の種類>

- キャリアデザイン研修
- 新任主任研修
- 新任係長研修
- 新任課長代理研修
- 新任管理職研修
- 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、2023年度より入社10年目までの若手社員の教育にも注力するため、新しく研修カリキュラムを構築しました。



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運用・構築

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について、現在システムへの新たな情報の蓄積を中心に運用しています。今後、人的資本経営に関連した情報のさらなる蓄積、可視化および分析を通じて、国籍・性別・年齢などに関係なく多様な社員が能力に応じて活躍できる職

場づくりを目指すためには、システムの有効活用が必要であると考えています。その施策として、システムの機能拡張や性能強化を図ることはもちろんのこと、視認性や操作性の向上にも配慮したシステムの構築を進めてまいります。

## スキルアップ支援

社内研修で使用した資料の他、資格取得に向けた情報発信、自己学習ができるコンテンツを掲載した「教育eサイト」をイントラネットに構築し、社員のスキルアップに繋がる支援を行っています。

グローバル事業への一助となるよう、希望者には英会話能力向上を目的とした「英会話学習」の自己研鑽支援にも注力しています。



## 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、2024年3月に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<sup>※</sup>2024（大規模法人部門）」に認定されました。

※健康経営優良法人：  
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が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。

[健康経営の取組みに関する情報はこちらからご覧ください  
https://skk.jp/corporate/policy/?tabid=4](https://skk.jp/corporate/policy/?tabid=4)

### 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

「人づくりのためのしくみ」の推進は、組織内の人材育成とモチベーション向上に重要な施策です。施工管理やプロジェクトリーダーなどのポジションに対して役割手当を導入し、その役割の重要性を認識させ、より一層の努力を促す動機付けとします。

また、支店間の人材流動性を高めるために期間異動制度を制定し、プロジェクトに応じた適切な人材配置を実現します。社員がやりがいを持って働ける環境を維持するため、働き方改革などによる社会全体の変化や、社員のニーズに応じて処遇や制度を定期的に見直し、運用します。

## 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ともに働くため、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したハンドブックを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など、 ワークライフバランス推進のため)

### 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

### 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

ようテレワークの環境を整えています。  
また、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できる先効年休の再発行や勤続25周年を迎えた社員に付与される永年勤続休暇、その他、アニバーサリー休暇の推進など休暇取得を促進する制度を設けています。

## ワークライフバランス指標

	2021年度	2022年度	2023年度
時間外労働平均削減時間	2.1時間	0.7時間	0.5時間
育児休業取得率(女性) <sup>※1</sup>	100% (13名)	100% (6名)	87.5% (7名)
育児休業取得率(男性) <sup>※1</sup>	0%	14.7% (5名)	25% (6名)
育児休暇取得者数 <sup>※2</sup>	30名	42名	49名
短時間勤務者数 <sup>※2</sup>	23名	27名	29名
介護休暇取得者数	38名	29名	35名

※1 母数 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  
 ※2 適用期間：小学校3年生終了まで

## 働き方改革

### 働き方改革の推進

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月から適用される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きました。

2022年度より「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

実施しています。

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。

### 働き方改革粋き生き Challenge 2023

#### ビジョン

笑顔でいきいきと働ける  
創造性豊かな企業風土

#### 目的

業務変革による  
生産性向上

#### 目標

①生活と仕事の「相乗効果」への実感  
②長時間労働の削減目標達成

### 「SANKEN DX」でデジタルによる業務変革を推進

当社は4つの戦略を中心にデジタルデータによるビジネス変革を推進しています。2023年7月に取組みをまとめたDXレポート「SANKEN DX REPORT 2023」を発行し、11月に経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されました。

#### 「SANKEN DX」4つの戦略

1. コンカレントエンジニアリング (CE) の推進とBIM活用
2. Sanken Smart BA System<sup>®</sup>の導入で施設の価値を創造
3. デジタル技術とデータ活用による生産性向上
4. DX人材の育成

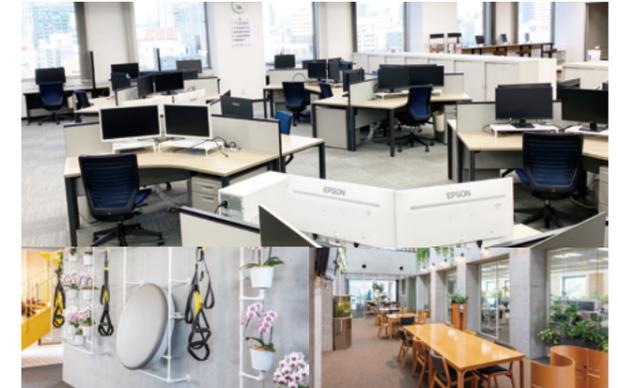
タブレット端末、クラウドによるデータ共有、書類の電子化と電子ワークフローの推進など、積極的なICTの導入と業務支援でDXの基盤整備に取り組んでいます。また、DX人材の育成施策として「ITパスポートチャレンジ」を実施し、ITパスポートの取得を推奨することで、総合的なIT力の底上げを図っています。

デジタル基盤の整備、人づくりを進め「SANKEN DX」で業務変革を加速してまいります。



## オフィス環境改善の取り組み

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)」と自然光・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」を導入しています。また、2021年より「ビジネスシーンに応じた服装の多様化」を導入しています。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ともに、各自が体質や体調に合わせて服装を選択することで健康維持、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<sup>※</sup>の取得に向けて準備を進めています。

一般職など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」

を実施しています。

※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

[女性の活躍・両立支援総合サイトはこちらをご覧ください](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7218)  
[女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画はこちらをご覧ください](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20210402808265049549_1.pdf)

### ダイバーシティ推進指標

	2021年度	2022年度	2023年度
管理職に占める女性社員比率	0%	1.1%	1.4%
女性社員の職務転換数 <sup>※1</sup>	13名	12名	12名
定年後再雇用者数 (女性) <sup>※2</sup>	0名	2名	1名
定年後再雇用者数 (男性) <sup>※2</sup>	23名	7名	13名
外国籍社員数	14名	14名	12名
離職率	5.9%	11%	12%
障がい者雇用率	1.84%	2.39%	2.29%

※1 女性社員の職務転換数：2020年度人事制度変更に伴い、一般職などから総合職へ職務転換した女性社員数  
 ※2 定年年齢：60歳

### 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、パラアスリートを採用しています。スポーツを通じて多くの感動を与えてくれるアスリートが安心して競技に専念し活躍できるよう、応援しています。



パラカヌー



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からご覧ください](https://skk.jp/corporate/policy/#child_quality) [https://skk.jp/corporate/policy/#child\\_quality](https://skk.jp/corporate/policy/#child_quality)

### 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り組みを行っています。

その一環として「プロジェクトのコンカレントエンジニアリング(CE)※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」にも取り組んでいます。具体的には

当社保有技術を利用した提案活動、施工のオフサイト化、物流拠点の整備、BIM・デジタルツイン・ICTの活用などがあてはまります。

※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采配にて、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

### 物流・オフサイト化拠点の整備 (S-LABO九州)

CEを推進するために、九州本土・山口県を視野に入れた、物流・オフサイト化拠点(S-LABO九州)を福岡に整備しました。

BIM・DXを活用し「プレハブ化」「資材管理」「施工の見える化」を行い、時間外労働上限規制対応の働き方改革と現場労働者人口減少に伴う現場作業の削減を推進します。

今後現場を「施工管理」から「生産管理」とすることにより、品質の向上・安全管理の簡素化および産業廃棄物の削減を目指します。

当初は馬毛島基地工事において、プレハブ化した資材を棟別またはエリア別に仕分けし運搬するための拠点としますが、徐々に現場数を増やし、将来はすべての現場のオフサイト化拠点にしていきます。

資材の管理・運搬に関しては、すでに琉球大学病院(2024

年6月竣工)にて現場外倉庫を利用しての効率化を実現しています。



S-LABO九州

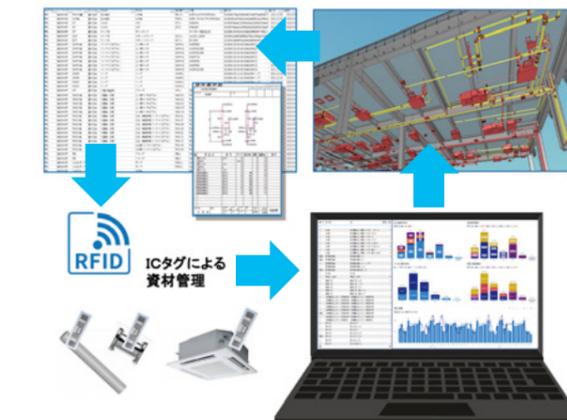


琉球大学病院の現場外倉庫の様子

### 施工の見える化 (BIMの活用)

当社は現場施工のオフサイト化を推進しており、従来の加工管に加えて小径配管のプレ加工にも取り組んでいます。BIMのパラメーターを活用して配管・ダクトの定量化を行い、ICタグを導入することで、部材の識別管理を効率的に行っています。

BIMデータを活用した施工管理と当社の現場力を結び合わせることで、調整や修正を迅速かつ組織的にやり、品質確保と工数削減を実現していきます。BIM活用による施工管理の見える化を標準化し、施工プロセスと管理プロセス全体の最適化を図ります。労働生産性の向上に取り組み建設業界の持続的な発展に貢献することを目指します。



施工の見える化 (BIMの活用) イメージ図

## 品質向上のための取り組み

### 重大品質事故の風化防止

過去に発生した社会的な影響を及ぼす重大品質事故は、時間の経過や世代が変わったとしても、組織としてその事故の記憶をとどめて、現在・未来の社員が他人事でなく理解・共有し伝承しておくことが必要です。過去に建設業界でおきた重大品質事故をピックアップし、他社の事故事例、事故経緯、技術知識の理解を深めるために動画教育資料を作成し社内に配信しています。年1回、エンジニアリング部員の社内研修教育に活用し、どの年代にも繰り返し伝承することで、風化による事故の再発防止に取り組んでいます。

### 品質送り出し教育で基礎的な技術を習得

新しい現場に送り出される社員の経験年数が浅ければ、保有技術がなく現場入場時に不安を感じます。また、経験がある社員でも人の記憶は繰り返さないと曖昧になり、消失してしまいます。新しく現場に入場する社員に、Webアプリケーションを活用した工事別の品質e-ラーニングを受講させることで、基礎となる技術を身につけることができ、現場入場への不安を和らげるとともに、品質に関する基礎事項の再確認を行っています。また、同様の品質送り出し教育を、協力会社の新規入場時に実施し、社員と協力会社との品質に関する意思疎通を図っています。

### 施工マネジメントシステムの構築

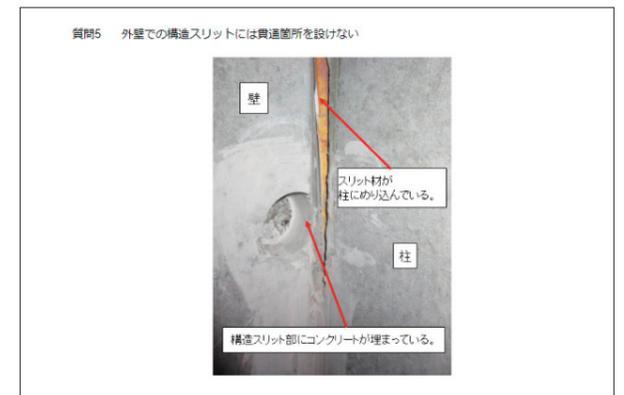
従来、紙出力で月1回報告していた施工状況確認について、社内基礎データを活用し、施工管理状況のデジタル化を行っています。バックオフィスでの監視によりISO上必要な連絡会議、検査などの進捗状況や山積人工から計画した人工数と実績就労数の管理、進捗出来高に対しての協力会社への適正な支払い状況管理、元請会社との適正な収支状況管理、安全品質巡回の結果より施工管理の状況を客観的に見ることができ、現場での異常に迅速に気づき、対処することができるようになりました。また書類確認などを検査前に行えることで、検査の生産性向上を図っています。

**過去の構造体関連事故** P-6

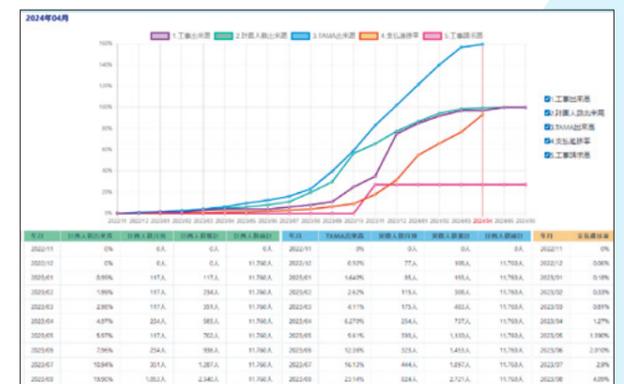
- 社会的に影響のあった過去事故**
- 姉齒事件** 2005年11月17日に国土交通省が、構造計算書を建築事務所、事業主、建築会社と検査機関が組織的に偽造していたことを公表し、問題となった。
- 青山マンションコア抜き事故** 2014年建設中の高級マンションで、設備業者が大量のコア抜きを行い販売中止、契約解除となり、問題となった。
- 横浜傾斜マンション事故** 2015年横浜市のマンションで強固な地盤に杭が到達しておらず建物が傾斜した。建物は立て直され、損害賠償金額は459億にもなり問題となった。

Environmental Creation Company since 1946 SANKEN

品質事故事例(他社)分析シートの例



品質送り出し教育の例



施工マネジメントシステム画面の例

## 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](https://skk.jp/corporate/policy/#child_occupational-health-safety)

### 安全のための取組み

#### 安全成績の目標設定

2023年度は休業災害が6件発生しました。その内3件は、施工管理者による災害です。社員および事業主に対して年2回実施する研修会などで災害事例を用いて再発防止対策を報告することで安全意識の共有を図り、安心・安全な作業環境を作り上げ、休業災害ゼロを目指します。

2023年度の安全成績（度数率、強度率）（2024年3月末時点）

度数率：0.66（目標値：0.00以下）、強度率：0.009（目標値：0.00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やすい工夫されています。実際に活用して安全な作業に繋げるため、配布だけでなく、内容の周知も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」の外国語の作成

当社は過去の災害事例を基に「三建ルール13」を制定しています。作業所に働く人の多様化に伴い、多国言語版を発行しました。ベースとなる日本語版に加えて、6カ国語（英語、中国語、タイ語、ベトナム語、ミャンマー語、インドネシア語）にも対応。研修会や送り出し教育および新規入場者教育で利用し、災害防止13項目への理解度アップを図り、災害ゼロを目指します。



#### 安全衛生教育の実施

災害ゼロ通信や三建安全衛生環境トピックスを毎月配信して作業所などで開催する災害防止協議会で展開するとともに、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

#### 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を目的に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。各支店の災防協と合同で安全パトロールを実施し、高所作業や、資材の管理、工具の運用状況など、安全な作業環境と作業手順の確認を行っています。情報伝達、広報活動の報告として年1回会報誌「かきから」を発行し、配付しています。

#### 「安全大会」の開催

当社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、全国安全週間準備月間である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方針を周知するとともに、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、社員と協力会社への安全意識向上のための教育および地域交流の拠点としての役割もあります。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でのぶら下がり体験など、建設現場に潜む

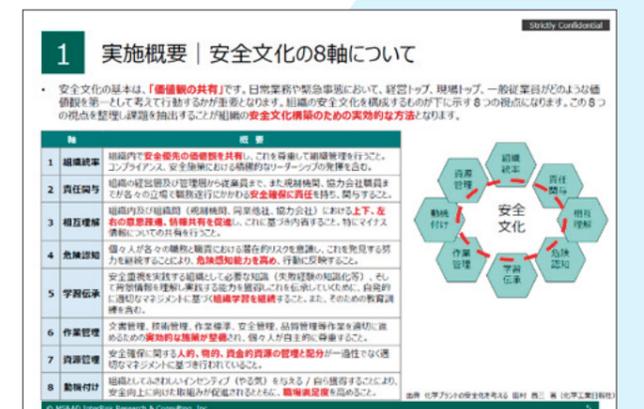
#### 安全文化診断

「安全・品質」などに対する組織の現状をアンケートで調査し、個人の結果ではなく組織全体の傾向について、統計的手法を用いて分析しました。分析結果を「安全文化の8軸」、8つの視点に整理して課題を抽出することが安全文化構築のための実行的方法となります。今後は社内教育を通してブラッシュアップを図り、安全品質文化の構築強化を図っていきます。

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。



リスクを体験することで安全意識や先読みする力を向上させます。安全体感の他に高齢者の体力チェックを実施し、自らの身体機能を把握し、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。



## 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。

#### やめ活グランプリの実施

働き方改革を目的に、社員より無駄な業務をやめる「やめ活」のアイデアを募り、年に一度コンテストを実施しています。取

締役が審査員となり、社員からの提案を評価し社内に公表することで、全社員が働きやすい職場づくりを推進しています。

### 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。

#### 展示会の出展や技術広報誌の発行

当社の技術・製品を各種展示会にて紹介し、来場された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ともに、当社の技術や製品の情報提供を行っています。

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。施工物件の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、お客様ととも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

な親睦活動をともに企画・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。安全・品質・コストに関する情報を共有・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」ポータルサイトに掲載することで、取組みの「見える化」を行っています。

[詳細はこちらをご覧ください](https://skk.jp/corporate/policy/#child_partnership)  
https://skk.jp/corporate/policy/#child\_partnership

#### マルチステークホルダー方針

当社は企業経営において株主にとどまらず、多様なステークホルダーとの価値協創が重要であることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいます。

員への還元やその他のマルチステークホルダーに関する取組みを行っています。

その上で、価値協創による収益・成果についての適切な分配が持続可能な社会の実現につながるという観点から、従業

[詳細はこちらをご覧ください](https://skk.jp/corporate/policy/#child_multi-stake)  
https://skk.jp/corporate/policy/#child\_multi-stake

### 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。2023年度は社会貢献活動の目標55回以上に対し、75回実施しました。

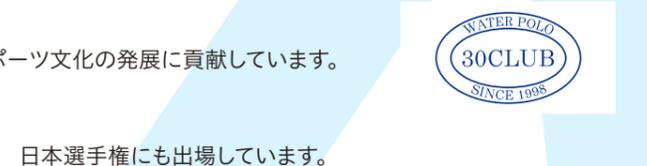
#### <主な活動内容>

- 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・古本・カレンダーの寄付）
- 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気流解析による室内環境の予測技術について講演し感謝状を授与
- 江東区立東陽小学校応援プログラム「産学連携プロジェクト “ダンスアカデミー2023”」に協賛
- スポーツを通じて子どもに夢や希望を与え、地域の活性化を目指す（一社）アスヒロに協賛

### 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/)  
https://skk.jp/corporate/club/



## 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います。

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。近

年社会的にも大きな問題になっている地球温暖化・気候変動危機に対応するためTCFD提言に沿った企業活動もガバナンスの重要なファクターと捉えています。

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。

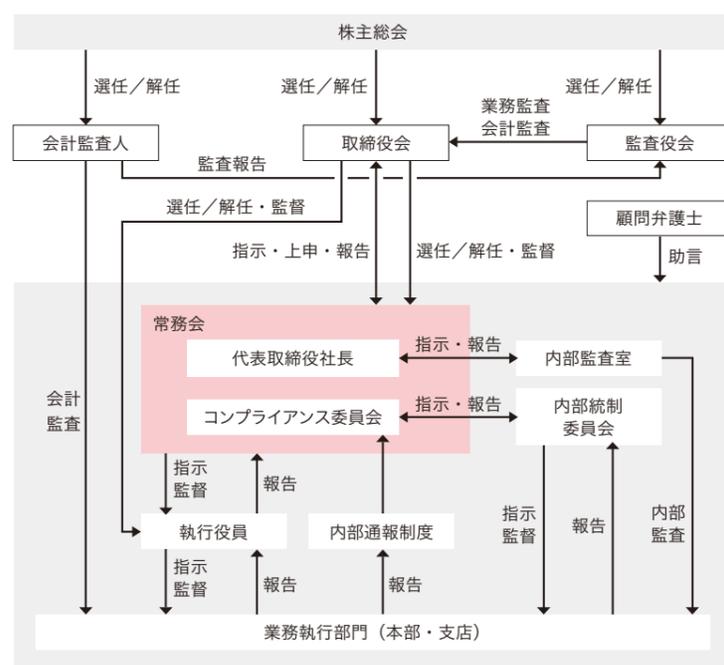
### コーポレート・ガバナンス体制

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、コンプライアンス・リスクマネジメント・カーボンニュートラル推進など当社のサステナビリティに関わる事項も含めた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ともに、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



## 取締役スキルマトリックス ※取締役および監査役の専門性

		技術開発	生産	市場開拓	財務	法務	人材	国際性
取締役	代表取締役社長 社長執行役員 松井 栄一	●		●	●		●	●
	代表取締役専務 専務執行役員 赤瀬 宏司	●	●	●			●	
	取締役 専務執行役員 尾崎 正道		●			●		●
	取締役 専務執行役員 後藤 逸文			●			●	●
	取締役 常務執行役員 佐藤 朋巳		●		●		●	
監査役	常勤監査役 西田 誠				●			
	監査役 横溝 正子					●		
	監査役 馬場 杉夫			●			●	●
	監査役 三河 正宏				●	●		

(2024年 3月31日現在)

※上記一覧表は各人の有する全ての専門性を表すものではなく、主要なものに ● をつけています。

経営戦略・サステナビリティ・ガバナンスなどはトップマネジメントには必須事項のため敢えて記載していません。

## 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についてはこちらからご覧ください <https://skk.jp/corporate/ir/?tabid=2>

## 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）」を社内には設置しています。

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下、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。

昨年度は1件の通報があり、速やかで適切な対応を心掛け、是正と改善に努めています。

## 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ともに、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および各部門・部署のリスク管理状況を監査するととも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<sup>※</sup>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

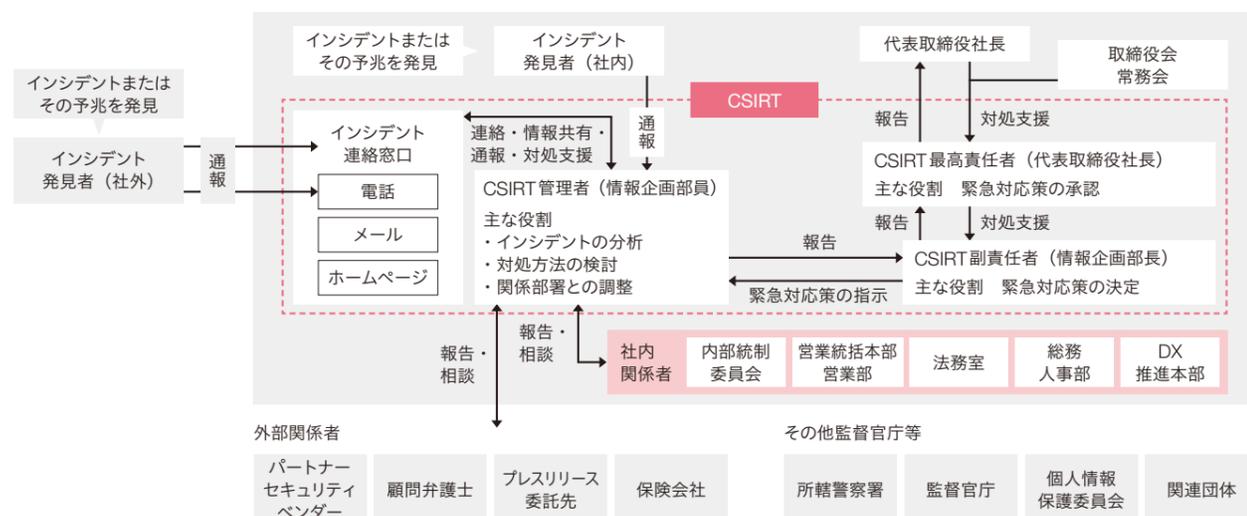
1. 人命の保護を最優先します。
2. 事業活動を継続し、顧客へのサービスの提供、及び社員等とその家族の生活の保障を維持することを、全ての社員等が協力して目指します。
3. 物心両面の日常の備えにより、発生時の被害を最小限に抑えることを目指します。
4. 安全の確保と事業活動に余力がある場合には、近隣の住民及び事業所、並びに行政機関等への協力を惜しみません。
5. 将来その発生により、事業活動ならびに社員等とその家族の身体及び生活に甚大な危害が予想される災害については事業継続計画を作成し対応しています。

## 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<sup>※</sup>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ともに、通報

者の権利とプライバシーを保護します。

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、紙使用量削減・労働時間削減のため、電子商取引システム SANKEN CloudECを開発し、2021年1月より運用しています。

本システムは、合意から契約締結までのスピードアップになるとともに、印紙貼付不要、事務処理日数削減、当社専用請求書の購入不要など、取引先の皆様にも多くのメリットがあり、またシステム利用料、電子証明書取得も不要で、操作が容易であるなどご好評をいただいています。

2024年3月初めの時点では電子商取引利用会社数は2,267

社、契約（発注）件数の91.7%、請求件数の86.4%が電子化されています。

一方、セキュリティ重視のため外部との電子的な取引を禁じている取引先もあるため、従来通り紙での受発注・基本契約締結も対応しています。

また、インボイス制度や電子帳簿保存法など関係法令への対応も万全です。当社は今後も取引先の皆様にとって使いやすいシステムの導入を目指してまいります。

## 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

2024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 927名 事務系 353名 社員総数1,280名 (男性1,054名、女性226名)
売上高	929億円 (2024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	132名
1級管工事施工管理技士	718名	1級計装士	174名
消防設備士 (甲・乙)	甲 547名 乙 25名	空衛学会設備士	291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	5名	CASBEE 建築評価員	3名
1級建築士	25名	RSTトレーナー	13名
1級建築施工管理技士	6名	建設業経理士1級	6名
エネルギー管理士	43名	博士	8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
- 公益 (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り組みを進めています。



## ISO 認証

- ISO9001 : 2015 Effective Date 2023/6/26
- ISO14001 : 2015 Effective Date 2023/11/9
- ISO45001 : 2018 Effective Date 2024/3/21
- ISO19650\* : 2018 Effective Date 2024/3/21  
※ISO19650 : 技術統括本部で認証取得

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

## 役員一覧

2024年6月26日現在

### 取締役



松井 栄一  
代表取締役社長・社長執行役員  
(コンプライアンス推進統括)



赤瀬 宏司  
代表取締役専務・専務執行役員  
(東日本統括 兼 東日本事業部長 兼 安全統括)



後藤 逸文  
取締役・専務執行役員  
(営業統括本部長 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  
(経営統括本部長)

### 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



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推進統括 兼 エンジニアリング担当)

中根 且統  
(名古屋支店長)

廣瀬 彰信  
(北日本支社長 兼 北海道支店長)

### 上席執行役員

山田 幸男  
(技術統括本部副本部長 兼 CS推進センター長)

永田 博巳  
(大阪支店長)

中村 成利  
(DX推進本部長 兼 技術統括本部副本部長 兼 経営統括本部副本部長 兼 関東支社長)

### 執行役員

藤岡 裕次  
(経営統括本部CSR推進室長)

森川 浩二  
(デザイン生産センター長 兼 経営統括本部MS内部監査室長 兼 コンプライアンス推進担当)

井上 勝磨  
(東京支社長 兼 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)

### 担当執行役員

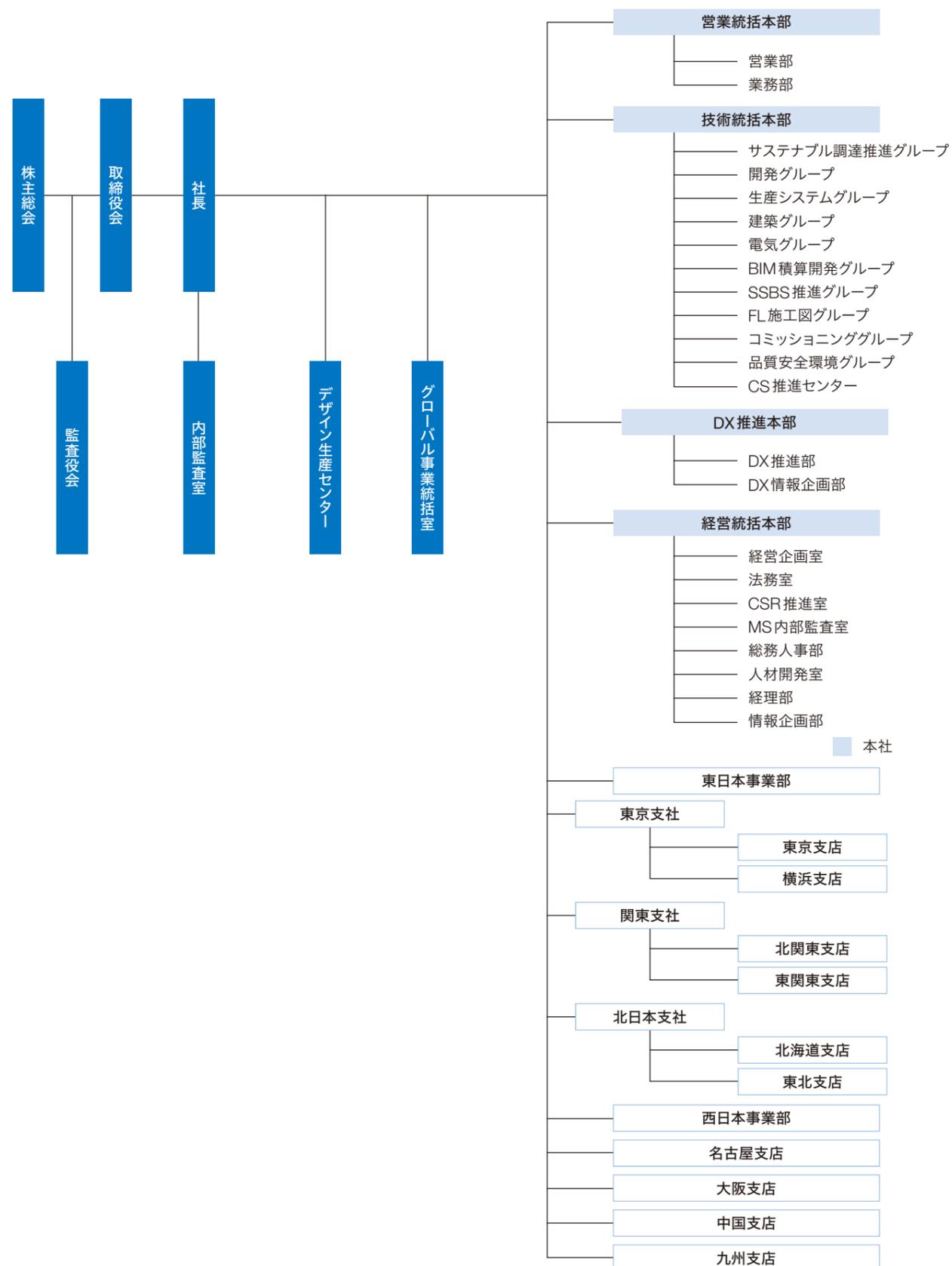
沖浦 孝男  
(経営統括本部人材開発室長)

加納 嘉文  
(経理担当)

勝田 博道  
(中国支店長)

新庄 康司  
(グローバル事業統括室長)

## 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) | ウイトコインダストリー (株)                               |
| 北海道三建エンジニアリング (株)  | SANKEN SCUBE CO., LTD. (ベトナム)                 |
| 東北三建SE (株)         | Global Environmental Technologies Inc. (アメリカ) |
| 西日本三建サービス (株)      |   |
| 三建商会 (株)           |   |

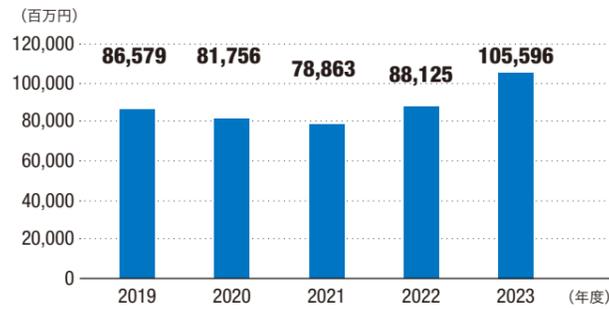
### 海外事業所

- 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)

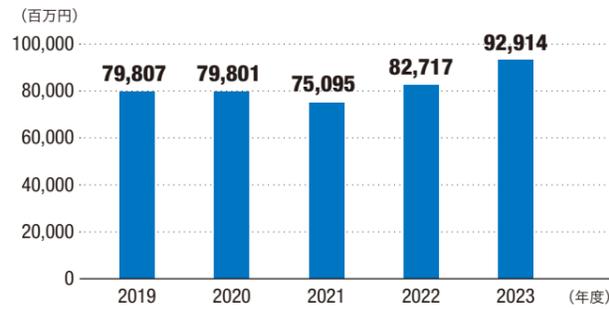
## 財務ハイライト

### 業績の推移

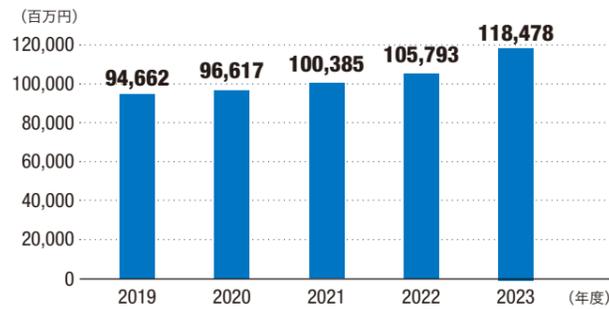
#### 受注工事高



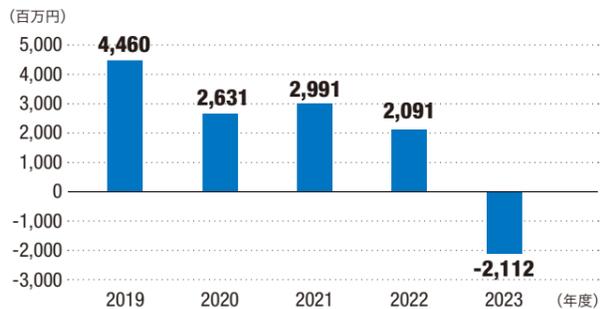
#### 完成工事高



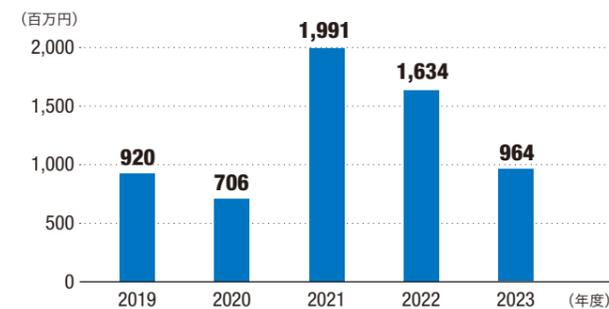
#### 繰越工事高



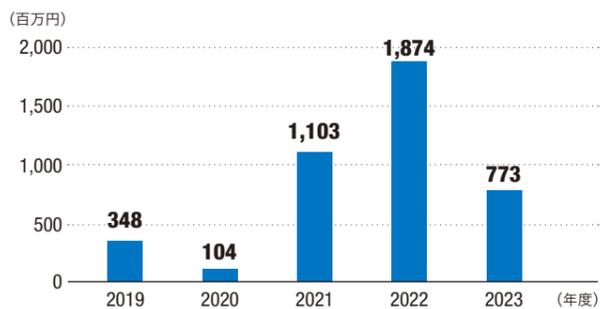
#### 営業利益



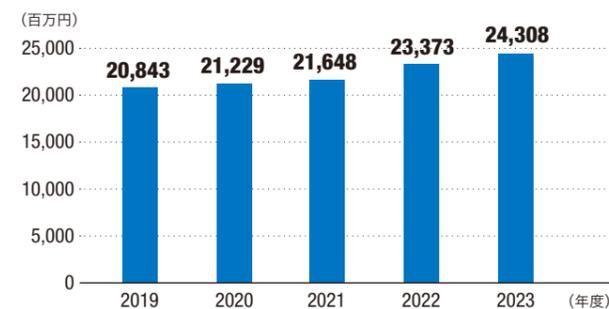
#### 経常利益



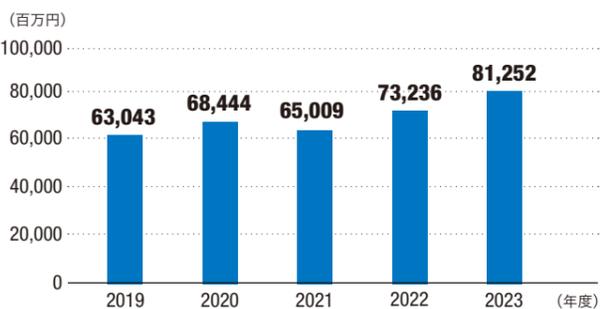
#### 当期純利益



#### 純資産



#### 総資産



#### 貸借対照表

(2024年3月31日 現在)

(単位:千円)

資産の部		負債の部	
流動資産	69,854,146	流動負債	50,137,437
		固定負債	6,806,250
		負債合計	56,943,687
		純資産の部	
固定資産	11,398,012	株主資本	22,805,305
有形固定資産	1,147,371	資本金	1,000,000
無形固定資産	293,628	利益剰余金	21,805,305
投資その他の資産	9,957,012	利益準備金	203,868
		その他利益剰余金	21,601,436
		評価・換算差額等	1,503,166
		純資産合計	24,308,471
資産合計	81,252,159	負債純資産合計	81,252,159

#### 損益計算書

(2023年4月1日から2024年3月31日まで)

(単位:千円)

完成工事高	92,914,567
完成工事原価	87,402,959
<b>完成工事総利益</b>	<b>5,511,608</b>
販売費及び一般管理費	7,623,968
<b>営業利益</b>	<b>△ 2,112,359</b>
営業外収益	3,142,750
営業外費用	66,369
<b>経常利益</b>	<b>964,021</b>
特別利益	61,006
特別損失	251
<b>税引前当期純利益</b>	<b>1,024,776</b>
法人税、住民税及び事業税	40,530
法人税等調整額	210,455
<b>当期純利益</b>	<b>773,791</b>



三建設工業株式会社 IR情報はここからご覧ください

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



滋賀大学経済学部特任教授  
博士（商学）、  
慶應義塾大学名誉教授  
**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。

## プライムレベルを超えるレポートを目指して

「空気と水の環境創造企業」を標榜する三建設備工業がコーポレートレポート第3弾を作成しました。初年度からこのコーナーを担当している筆者は、毎年の三建設備工業レポートの進化に立ち会えることをとても嬉しく思っております。3年目の今年は、初年度から筆者がお願いしてきたエントリーポイントの整備と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の拡充が一段と進んでいます。

統合報告書は従来の財務報告書に加えて、CSR報告書などの非財務報告書を統合したもので、どうしてもボリュームが増えてしまいます。しかし取引先・協力業者の皆様、入社希望の学生の皆様に加え、社員そして社員の家族の皆様にも読んでいただきたい情報が満載で、しかもそれぞれ異なったニーズをお持ちなので、簡単に情報量は減らせません。と言っても分厚いレポートは敬遠されてしまいます。そこで登場するのがエントリーポイントとしての統合報告書です。エントリーポイントはさまざまな情報を提供しつつ、それぞれの話題に関しては簡単な説明にとどめ、特にそれ以上の詳細を知りたい方は「ここに行ってください」という具合にリンクを貼っておく方式です。幅広い情報量を確保しながらもスリムなレポートになります。三建設備工業のコーポレートレポートは見事にこの体制を確立しています。

価値創造プロセスのページ（p.10-11）にも進化が見られます。インプット → 事業活動 → アウトプット → アウトカム と続く価値創造のプロセスが昨年レポートから登場し、今回もそのプロセスが明確に語られています。中核となる事業活動は、レポートの冒頭で登場する松井社長のメッセージでも述べられている三建グループの成長イメージを表現するツール、三建ツリーです。昨年の三建ツリーと比較すると、DXが周辺情報からツリーの幹の部分に昇格しています。DX推進に力を入れている三建設備工業の意思表示と拝察いたしました。実際、中長期的な戦略でありCSR活動の柱でもある「SANKEN Challenge 2030」（p.12-13）の中のDX戦略がDX推進室を中心に進められ、価値創造プロセスのアウトプットでも確認できるように、見事、経済産業省のDX認定の取得に到達しています。DX認定は経済産業省の定めるデジタルガバナンス・コードの基本的事項に対応する企業が受けるもので、具体的にはデジタル技術を活用する戦略において、特に戦略の推進に必要な体制・組織及び人材の育成・確保に関する事項を示していることが求められています。この認定業者となった三建設備工業はデータとデジタル技術を活用して顧客や社会のニーズに対応することができるお墨付きをもらったことになり、DX認定のロゴマークを使えるようになりました。また、SANKEN DXの4本柱のうちの

一つにもなっているBIM活用（p.32）では、その情報管理の国際規格、ISO19650を日本の設備工事業として初めて認証取得するという大きな成果も、アウトプットとして登場しています。DX推進室はこの春よりDX推進本部へと格上げされたようですので、さらなる全社的な取り組みが期待されるところです。

今回のレポートの新しい特徴はスキル・マトリックス（p.39）の導入です。スキル・マトリックスは欧米で一般的でしたが、2020年ごろから日本でも開示する企業が増えてきました。2024年現在、ほとんどの上場企業が開示していて、プライム企業では98%が開示しています。その背景の一つには、コーポレートガバナンスコードの改訂があり、補充原則4-11では、「取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。」としています。

スキル・マトリックスは各役員の保有するスキルを可視化するので、企業経営の透明性が確保されます。これにより企業が抱える課題を解決するために十分な経営機能が備わっているかどうか、レポート読者の目から見て判断できるようになります。上記のようにコーポレートガバナンスコードで推奨されているのですが、これは上場企業、特にプライム企業に要請されていることなので、三建設備工業の情報開示も、プライムレベルになったと言ってよいでしょう。

ただ、日本企業の開示状況は、数としては十分に増えていますが、内容に不満があるという声も上がっています。つまり、スキルの分類項目が各社一様で、敢えて違いを出さないようにしている企業もあると言われています。コーポレートガバナンスコードでも言及されている「経営戦略に照らして自ら備えるべきスキルの特定」が足りないのではないかと指摘です。三建設備工業のレポートも、プライムレベルと書きましたが、もう少し自社の特徴を出すの手手ではないかと思えます。例えば、前段で確認したように、DX認定事業者の認定、ISO19650の認証取得などの成果を強調してはどうでしょうか。デジタルとITなどの強みが判るよう、そのようなスキルの項目を立ててそれを担う役員は誰なのかを明確にすると、プライムを超えるレポートになるのではないかと思います。今後のさらなる進化に大いに期待したいと思います。



代表取締役専務 専務執行役員  
**赤瀬 宏司**

第3弾となった『コーポレートレポート2024』

岡本先生には、毎回貴重なご意見を多数賜り厚く御礼申し上げます。

今回のコーポレートレポートは「弊社の伝えたいことが、伝えたい人にいかに正確に伝わるか」を念頭に置きに、過去にいただいたご指摘をもとに、コンパクトで読みやすいレポートとなるよう制作を進めてまいりました。

情報が多すぎると、焦点が曖昧になるとのご指摘から、エントリーポイントとしてのさらなる活用のしやすさに加え、新たに経営陣の役割、専門性を解りやすくお伝えするためスキル・マトリックスを取り入れ、より身近な会社として見ていただけるよう編集を改めました。

オクトパス・ダイアグラムの三建ツリーの成長をどう表現するかは悩み多き問題ですが、今回ご指摘いただいた、弊社の強みや特徴、新たに進めたい方向性を強調し、皆様にさらに解りやすいコーポレートレポートとするため、これまでの経営目線に加え日々実務でステークホルダーに対峙している社員の視点をもっと取り入れ進歩していきたいと考えております。

今後も「環境創造企業」として持続可能な社会の実現を目指し、SANKEN Challenge 2030で目標を明確に掲げ、三建ツリーにより成長を見える化し、年々厚みのあるコーポレートレポートが発行できればと考えております。

さらなるご意見とご指導を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

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

経営統括本部 CSR推進室

TEL 03-6280-2561

HP <https://skk.jp>