

三建設備工業株式会社
コーポレートレポート 2025

CORPORATE REPORT 2025

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。

CONTENTS

02	三建設備工業について
04	三建設備工業の軌跡
06	社長メッセージ
10	価値創造プロセス
12	SANKEN Challenge 2030
14	特集 三建チャレンジストーリー 「琉球大学病院」
18	研究開発
20	施工実績
22	環境
26	社会
38	ガバナンス
42	Corporate Data
48	第三者意見
50	お問い合わせ

編集方針

今回のレポートは、「当社の強みと特徴は何か」を意識するとともに、「親しみやすさ」を意識したレポートづくりを編集方針のひとつに加え、デザインも一新しました。内容的に大きく変わるものではありませんが、当社の目指すサステナビリティがより親しみやすく感じてもらえればと考えています。

今後も当社に関わる多くのステークホルダーの皆様からのご感想、ご意見を基に、内容の充実を図り、さらなるコミュニケーション向上に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ینگ・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、2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）を期間としています。一部の活動において前後期間を含みます。

発行日 2025年7月 次回発行予定 2026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。 [会社の歴史はこちらをご覧ください](#)

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）
- 本社を東京都中央区日本橋箱崎町に移転 **2**



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）

1970

1976 (昭和51年)

- 埼玉出張所開設（現 北関東支店）

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

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）



1996 (平成8年)

- 創業50周年

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

2010

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**



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完成 **7**

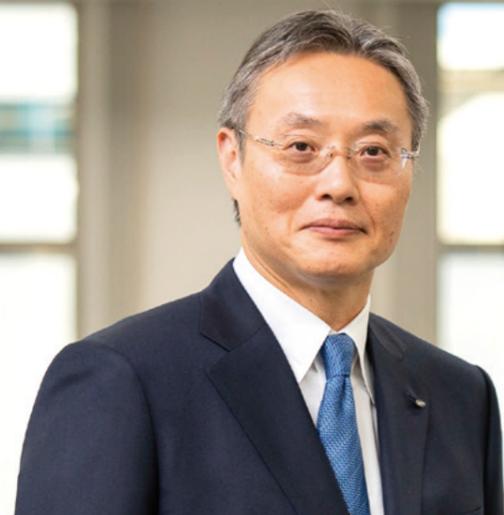


- 札幌三建ビルでNearly ZEBを達成（2021年度実績）
- さいたま技術センターでBELS（ZEB Ready）認証を取得

2023 (令和5年)

- 初めて健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定
- さいたま技術センターで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

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と持続可能な社会づくり

2024年度は世界的にさまざまな環境変化が起きました。米国のトランプ大統領就任以後、相互関税を筆頭とした大統領令による世界経済の混乱、依然として解決の糸口が見えず戦闘のさらなる長期化が避けられないウクライナ紛争やイスラエル・ガザ戦争。地政学リスクが高まる不安定で不確実な国際情勢において、戦争やポピュリズムの拡がりによる原材料やエネルギー価格の高騰。また、気候変動の影響による自然災害、自然資本の喪失による地球環境の変化も懸念され、脱炭素を進めるには困難な時代になっているとも言えます。昨年11月末の国連気候変動枠組条約第29回締約国会議（COP29）では、首脳級会合で米国や欧州連合（EU）、日本など世界の主要国・地域の欠席が相次ぐなど、例年に比べて合意形成の機運に欠けていました。しかし、温暖化対策の国際枠組み「パリ協定」の気候変動の悪影響が大きくなるように地球の気温上昇を産業革命前から1.5度以内に抑える目標に変わりはありません。実現のためには世界で2035年に2019年比で60%の温暖化ガスを減らす必要があります。脱炭素社会づくりへの逆風がある中で、世界は今後どのような舵取りをするのか、注視しなければなりません。

● 2024年度実績

国内に目を向けますと、景気の緩やかな回復のもと、半導体分野における世界的なサプライチェーンの組替えやAIの普及に対応したデータセンター需要に代表されるような設備投資が増加し、当社が各種プロジェクトへ新規参画させていただく機会を多くいただきました。その結果、受注高・完成工事高共に1,000億円を突破し、経常利益は2023年度からV字回復を果たし100億円を超えました。資材価格の高騰や人件費の上昇と企業にとっては厳しい状況が続きますが、当社の事業に協力していただいた協力会社および関係者の皆様、バックオフィスを含めた当社員全員の不断の努力と工夫に感謝申し上げます。

環境への取り組みとしては、気候変動問題が経営に与える影響を重要な課題と認識し、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づき気候変動関連情報の開示を実施しました。同時に、パリ協定が求める水準に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標である「Science Based Targets (SBT)」の認証に向け、認証機関である「SBTイニシアチブ (SBTi)」にコミットメントレターを提出しました。今後は、サプライチェーンの温室効果ガス排出量削減や再生可能エネルギー由来の電力活用を加速し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けて温室効果ガスの削減に努めてまいります。

価値創造の取り組み

● サステナビリティ・トランスフォーメーション (SX) の推進

当社は持続可能な社会を築くために事業活動を推進しておりますが、自分自身の足元を見直すタイミングを迎えています。今年度より技術統括本部を再編し、設計統括部、エンジニアリング統括部、安全品質統括部、サステナブル調達推進部、電気計装システム部、開発部、BIM積算開発部の7部署に社員を再配置し、外部環境の変化やお客さまの要求に対応し、設計・施工・品質・安全・環境・調達等あらゆる面での事業展開力の強化や生産性の向上に取り組み、さらなる発展を目指します。また、事業活動の機動力強化を図るため、経営企画室とCSR推進室を統合し、経営企画室として社長直轄部門としました。

建設工事としては、生産性を高めてコスト競争力を鍛えるために、コスト競争力や提案力、厳しい工期への対応力が要求される元請けの民間改修工事により一層の力を入れていきます。元請けとしての民間工事、設計・施工で参画する民間改修工事とともに50%に引き上げることを目標に、プロジェクトの内容や将来性を考えて直接発注していただけるお客さまを広げることが当社の将来につながると考えております。現在、全国で複数の大型プロジェクトが進められており、今後も多くの大型プロジェクトが予定されています。プロジェクト管理能力のレベルアップを図り生産性を高める事で、「サブコン」から「設備ゼネコン」への脱皮を進めてまいります。

当社は、国内のZEB建設やインドネシア、タイ、シンガポールといった東南アジア地域のZEB推進、国内の各大学との共同研究開発を進めています。また、当社の北米関連会社である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なども通じて持続可能な社会づくりを引き続き推進します。

● 多様性を尊重した働きがいの創出

建設業では2024年4月より時間外労働の上限規制が本格稼働し、当社においても「働き方改革」を実現すべくさまざまな取り組みを実施してまいりました。結果として前年度比30%以上の時間外労働削減を達成することができました。しかし、一企業の力では限界があるのも事実です。建設業全体

として適正工期の確保、人材の確保など解決しなければならない課題も顕在化しております。

現代社会における持続可能な企業の条件として、働きがいの創出は必須であると感じています。多様な職務経験を持つ人が、性別・年齢・国籍・勤務場所・会社組織などに縛られず、テレワークの活用方法も工夫しながら、多様な働き方ができる仕組み作りを進めるとともに、社員全員が充実した日々を送り成長できる環境を整備し、やりがいを感じ意欲的に働く事ができるよう努めてまいります。また、国内に限らず外国籍社員の積極的な採用も引き続き実施してまいります。

一方、多様な働き方を追求する中で言葉を交わすフェイス・トゥ・フェイスの対話の効用も明らかになってきました。直接対話は何百万年の間に育まれた人間の基本的なコミュニケーション手段であり、他者との対話の中で新しい考えに気付くなど、特に創造性の発揮に重要であると考えられているからです。ですが、昨今では聞き手の捉え方が変化しており、何気ない言葉使いがハラスメントと捉えかねない場面も考えられます。ハラスメント体質にならずアグレッシブな事業活動を推進するように組織風土を良い方向にもっていくにはあらゆる階層における経営マインドの育成が重要です。当社では経営マインド育成と他部門との横連携を目的としたワークショップを三建経営道場と名付け、さまざまなテーマで毎年複数回開催していますが、三建経営道場に限らず、第一線で働く皆さんの交流の場も積極的につくってまいります。

● キカイで叶う未来

昨年度開催した20代の若手社員を対象とした三建経営道場の中で、参加者の皆さんに「当社の魅力を第三者に伝えるキャッチコピー」を考えてもらい、プレゼンをしてもらいました。その中で最も多くの共感を得たのが「**キカイ**で叶う未来」というキャッチコピーです。これは、社内外で関わる方々の理想の未来を叶えるため、お客さまに提供する設備関係の「機械」、社員の学びや成長の「機会」、変化する時代に取り残されないための常識や制度の「**毀壊**」、この3つの「**キカイ**」を集約しており、これらを理想的な形で供給し続けることが当社の魅力であるという想いが込められています。経営マインド育成のために開催している三建経営道場ですが、われわれ経営陣が気付かされる事も多く、お互いのマインドをアップデートする機会となっている事を嬉しく思います。今後もあらゆる階層の方とお互いにアップデートできる機会を作ってまいります。

社長メッセージ

● 透明で公正な事業活動

当社ではコンプライアンスの推進を重要経営課題の一つとして位置付け、「三建グループ倫理憲章」や「CSR 調達方針・調達基準」を策定し、当社役職員および協力会社の皆様に周知と推進をお願いしております。2024年度は残念ながら当社およびグループ会社内でハラスメント事案が発生してしまいましたが、問題点を明らかにし、間違いを正していく事で、働きやすい職場づくり、フェアな事業活動の創出に生かさなければなりません。今年1月からは、これまでの公益通報制度を改善し、さらなるコンプライアンス体制の充実と協力会社の皆様とのパートナーシップ強化を目的として「三建__協力会社ホットライン」の運用を開始しました。この制度は協力会社の役職員の方々が、当社の業務に関する不正行為や法令違反などの問題を、不利益な取扱いを受ける事なく安心して通報できることを目的としております。

コーポレートガバナンスの強化や、コンプライアンスの推進、リスクマネジメントの実施などにより、あたりまえのことをあたりまえにできる事業活動が求められています。ステークホルダーの皆様との信頼関係を築き、公正な取引を行うことが社会からの信頼を得ることに繋がります。当社はこれからも誠実さを大切にして責任ある事業活動を推進してまいります。

● DX（デジタルトランスフォーメーション）推進

持続可能な社会をつくる効率的な業務プロセスを構築すること、柔軟な働き方を実現し社員のワークライフバランスの向上に貢献すること、データの透明性を高め公正な取引を行うことで社会からの信頼を得るためにDXは必須と言えます。DXは当社にとって創業以来の大きなチャレンジとなる改革です。これまでの地道な改善活動も大切ですが、これまでとは次元の異なる知識・スキル・努力が求められます。昨年発足したDX推進本部とCE（コンカレントエンジニアリング）推進センター（CED）、各支店のCE/DX推進統括、CE/DX責任者、FAB（フロントローディング&バックオフィス）責任者を中心として社員一丸となりDXを進めてまいります。デジタル化はAIの活用とも結びつきが大きいですが、AIに使われるのではなく、AIを駆使してデジタルを使いこなすことができるSANKEN ICT標準やSANKEN DX標準を満たす人材を育成するため、社内のデジタル教育を進めてデジタルスキルの底上げをはかります。

今後は高い情報セキュリティ体制の確立を進めるとともに、

DXの推進により精度の高いデータベースをつくり、運用することが求められます。図面や予算、調達、工程、安全、品質管理など各プロジェクトにかかわるデータすべてを統合プラットフォームによる運用を目指し、SANKEN Construction System（SCS）を中心とするシステム開発を進めます。今年にはSCSの浸透と仮運用を進めてDXの取り組みを加速させる年になるでしょう。

● 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具現化した中期目標です。不確実性が高まる時代だからこそ、当社はサステナブル経営の羅針盤として「SANKEN Challenge 2030」を掲げています。

昨年までは5つのテーマとして運用していましたが、2025年度よりESGに対応した3つのマテリアリティに集約しリニューアルしました。地域密着で各地の支店が特色ある独自の事業活動によって強みを発揮できるのが当社の強みですが、環境創造企業のリーディングカンパニーとなるために会社全体の力を高めることで、持続可能な社会をつくり、お客さま、働く人、協力業者の皆さんから選ばれ、そして当社の経営目標を達成し続けるために、「SANKEN Challenge 2030」のテーマと取り組みを加速させてまいります。

今後の見通しと対処すべき課題

● 予測しがたいトランプ関税の日本経済、世界経済への影響

トランプ大統領の関税政策による大幅な株価・為替変動が世界経済、金融市場を揺るがしています。これまでの国際貿易体制を大きく変える措置を打ち出し、関税のニュースに世界経済が一喜一憂する展開となり、日本経済への影響も含め長期化が予想されます。

日本への影響としては、対米輸出環境が大幅に悪化し顕在化することが予想されます。世界経済悪化懸念とトランプ政策の不透明感も企業の足かせとなり、設備投資を下押しする動きが出てくるでしょう。米国は世界最大の需要先であり、輸出先の抜本的転換は容易ではありません。建設業である当社としては、関税政策の影響を直接受けやすい輸出関連の生

産工場や建設価格の高騰の影響を受けやすい医療系プロジェクトの計画変更・延期に柔軟に対応できるよう準備をしておく必要があります。

また、一連の関税政策によるサプライチェーン再編の動きも注視しなければなりません。世界的に対米輸出環境が悪化すれば、脱米国の動きが加速し市場が分散され、新たな安定市場として日本が意識される可能性があります。日本は品質や信頼を重視する「ものづくりの文化」を持ち、海外企業からの技術提供や共同開発を通じたパートナー機会の増加や、日本が輸出先として重視されることによる販売チャネルの拡大というチャンスが期待できます。

一方でリスクも忘れてはいけません。価格競争力を持つ海外企業が日本市場へ参入してくると、今のままの競争力では市場から退場させられる恐れもあります。

● われわれ自身のトランスフォーメーション

今後の物価動向および金融政策については日本国内だけの問題ではなく、注意すべきは米国トランプ政権による経済政策にあると思います。このような不確かな経済状況では、発注者の建設投資が刻々と変化するため予測できません。しかしその状況に当社の受注活動を対応させていく必要があります。もちろん同時にインフレに対応したコスト管理能力も磨いて行かなければなりません。

われわれ自身が変わっていくこと、つまり変革（トランスフォーメーション）を進めて行かなければなりません。何を变えて行くかという、利益の上げ方（稼ぎ方、稼ぐところ、稼ぐしくみ）を変えていくのです。繰り返しますが、当社は元請け工事、設計・施工で参画する民間改修工事の受注に力を入れていきます。プロジェクトの内容や将来性を考えて、直接発注していただけるお客さまを広げることがわが社の将来につながります。

ITを活用して変革を進めて行くのがDXですが、当社ではDXに合わせて設計機能の強化を図ります。お客さまへの計画・提案機能を強化し、コンカレントエンジニアリングの司令塔、フロントローディング、コストコントロールの要を担うことを目的として、本部設計業務組織を設計統括部へ再編し、支店の受注機能を強化するための「新しい「設計部」」の設置を進めます。

● 建設業就労者の高齢化と減少への対応

少子高齢化による影響から、さまざまな業界で人手不足の

問題が加速していますが、その中でも建設業界は特に人手不足が問題視されています。国土交通省が公表している「建設就業者数の推移」データによると、ピーク時である1997年度の就業者数685万人から、2022年度の就業者数479万人と、約30%も減少しており、さらなる就業者数減少が見込まれます。少子高齢化が避けられない未来の中で私たちに何ができるのか？それはDXを軸とした生産性向上の取り組みです。建設現場では今まで人間がおこなっていた作業が徐々にロボット作業に切り替わりつつあります。設備工事におけるロボット化は先の話かもしれませんが、未来を想定した検討・取り組みを進めていかなければなりません。そのためには、協力会社の皆様と当社社員が一丸となり、議論を深め、仕組みを構築していく必要があります。

少子化にともない新卒採用の困難化が進んでいますが、DXによる事業スタイルの変化に応じた人材の育成と確保を重要戦略と位置付け、魅力ある設備会社としての取り組みを強化していきます。

三建ツリーの成長

三建グループの成長を表現するキーワードとして、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、ガバナンス・安全・品質・技術・信用・DXを幹として社員、家族、協力会社、お客さま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イメージしています。

当社は来年で創業80周年を迎えます。今後も三建ツリーが着実に成長してさらに魅力を増すように、「SANKEN Challenge 2030」の達成、さらには2046年の創業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

社会の変化に対応し、環境創造企業としてサステナブルトランスフォーメーションを推進する



当社は2030年に向けての取組みとして「SANKEN Challenge2030」を2021年に策定し活動を進めています。
 本年度は、これまであった5つのテーマを3つに集約し、目的の整理と明確化を行いました。
 今後も持続可能な社会の実現を目指した取組みを進めてまいります。

※評価凡例
 ◎ 8割以上の達成
 ○ 5割以上8割未満の達成
 △ 5割未満の達成
 ※ 全店：4本部1支社8支店

マテリアリティ	2024年度 目標/指標	2024年度 成果	評価	2025年度 目標/指標	2030年度 目標/指標	ESG	ISO26000中核課題
---------	--------------	-----------	----	--------------	--------------	-----	--------------

テーマ1 地球にやさしい未来をつくる



1.1	持続可能な社会をつくる							
	地球環境を向上させる技術	<ul style="list-style-type: none"> 自社開発技術の物件導入 エコサラ 5セット 研究開発と技術協力 15件 	<ul style="list-style-type: none"> 自社開発技術の物件導入 エコサラ 7セット 研究開発と技術協力 20件 	○	<ul style="list-style-type: none"> 自社開発技術の物件導入 エコサラ 5セット 研究開発と技術協力 15件 	<ul style="list-style-type: none"> 自社開発技術の物件導入 エコサラ 40セット 研究開発と技術協力 15件 	環境 E	労働慣行 環境 公正な事業慣行 消費者課題 コミュニティ参画
	ZEBの推進	<ul style="list-style-type: none"> ZEBプランナー実績 5件 社内ZEBプランナー育成 各店1人 ZEB物件の受注 受注目標×15% 	<ul style="list-style-type: none"> ZEBプランナー実績 0件/年 社内ZEBプランナー育成 2店2人 ZEB物件の受注 76.7億/937億 	△	<ul style="list-style-type: none"> ZEBプランナー実績 3件 社内ZEBプランナー育成 各店1人 ZEB物件の受注 受注目標×10% 	<ul style="list-style-type: none"> ZEBプランナー実績 ~'30年度までの合計 25件 社内ZEBプランナー育成 ~'30年度までの合計 30人 ZEB物件の受注 受注目標×45% 		
SC排出量削減	<ul style="list-style-type: none"> SC排出目標値 Scope1+2 3,043t-CO₂ Scope3 761,215t-CO₂ SBTiにCommitment Letterを提出 TCFD提言に基づく情報開示準備 ('25年度に開示) 	<ul style="list-style-type: none"> SC排出実績 Scope1+2 3,087t-CO₂ Scope3 717,366t-CO₂ SBTiにCommitment Letterを提出完了 TCFD提言賛同表明、情報開示準備 ('25年度開示予定) 	○	<ul style="list-style-type: none"> SC排出目標値 Scope1+2 2,849t-CO₂ Scope3 733,022t-CO₂ SBTi認定取得 TCFD提言に基づく情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> '30年度パリ協定の水準と整合したSC排出目標値 (削減率は'23年度比) Scope1+2 1,877t-CO₂ 42%削減 Scope3 592,056t-CO₂ 25%削減 SBTi認定継続 SSBJ基準を参考に気候関連情報を開示 			
1.2	お客さまとともに地球の未来をつくる							
	GHG排出量調査と削減提案	各店1件	7店 7件	○	各店1件	各店1件		
	信頼される製品とサービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> お客さま目線の営業活動 各店4件 コンカレントエンジニアリング(CE)の実施 各店2件 オフサイト生産による施工推進 各店5件 BIM活用による施工の見える化 各店1件 	<ul style="list-style-type: none"> お客さま目線の営業活動 9店 23件 CE実施 10店 23件 オフサイト生産による施工推進 10店 36件 BIM活用による施工の見える化 5店 5件 	○	<ul style="list-style-type: none"> お客さま目線の営業活動 各店 完工目標30億あたり1件 CE実施 各店 完工目標30億あたり1件 オフサイト生産による施工推進 各店 完工目標50億あたり1件 BIM活用による施工の見える化 各店 完工目標50億あたり1件 	<ul style="list-style-type: none"> お客さま目線の営業活動 各店 完工目標30億あたり1件 CE実施 各店 完工目標 6億あたり1件 オフサイト生産による施工推進 各店 完工目標 7億あたり1件 BIM活用による施工の見える化 各店 完工目標 7億あたり1件 		
	安定品質の実現	<ul style="list-style-type: none"> 社員・事業主研修会等での品質教育実施 各店2回 	<ul style="list-style-type: none"> 品質教育実施 10店 2回 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 品質教育実施 各店3回 	<ul style="list-style-type: none"> 品質教育実施 各店3回 		
お客さまのパートナーになる	<ul style="list-style-type: none"> 民管元請受注の推進 受注目標×20% 改修工事受注の推進 管・電・建フンストップ受注の推進 受注目標×10% 	<ul style="list-style-type: none"> 183億/937億 19.5% 377億/937億 40.2% 57億/937億 6.0% 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 民管元請受注 民間受注目標×25% 改修工事受注 受注目標×40% フンストップ受注 受注目標×10% 	<ul style="list-style-type: none"> 民管元請受注 民間受注目標×40% 改修工事受注 受注目標×50% フンストップ受注 受注目標×10% 			

テーマ2 働きがいのある職場づくり



2.1	健康経営の推進	健康経営優良法人認定の継続	健康経営優良法人認定の継続	認定継続	◎	健康経営優良法人認定の継続	健康経営優良法人認定の継続	社会 S	人権 労働慣行 コミュニティ参画
2.2	多様性・公平性の推進								
	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	<ul style="list-style-type: none"> TMS(タレントマネジメントシステム)の活用 人材情報の社内一元化と人材発掘 能力に応じて活躍できる人材適正配置 えるぼし認定「労働時間等の働き方」を改善 男性の育児参加 男性育休取得率 60% 	<ul style="list-style-type: none"> TMSの活用 データベース再構築 工事系社員の適正配置に活用 「労働時間等の働き方」を改善 改善済 男性の育児参加 男性育休取得率 53% 	◎	<ul style="list-style-type: none"> TMSの活用 全国の業務から活躍の場を提供(ミスマッチ低減) 「働き方」を改善 '26年度えるぼし認定取得へ 男性の育児参加 男性育休取得率 70% 	<ul style="list-style-type: none"> TMSの活用 '29~'30年度 全国の業務から活躍の場を提供(人材最適配置) えるぼし認定 第3段階 認定取得 男性の育児参加 男性育休取得率 100% 			
2.3	デジタル技術とデータ活用による新たな価値の創出								
	物件データの収集・解析・発信・運用	<ul style="list-style-type: none"> 施工計画・竣工報告など施工データの収集と展開 	<ul style="list-style-type: none"> 施工計画・竣工報告など施工データの収集解析 CEデータの活用と発信 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 経営データ見える化による適正な経営判断 	<ul style="list-style-type: none"> 経営データ見える化による適正な経営判断 			
2.4	DXによる新たな価値の創出	<ul style="list-style-type: none"> SCS(施工管理システム) 施工の見える化試験運用 各店1件 事前検討システムの開発・運用 	<ul style="list-style-type: none"> SCS(施工管理システム) 施工の見える化試験運用 4店5件 ACC(Autodesk Construction Cloud)試験運用 1件 品質・安全管理システム 要件定義・開発開始 	◎	<ul style="list-style-type: none"> SCS(施工管理システム) 施工の見える化試験運用 各店2件 ACC(Autodesk Construction Cloud) 品質・安全管理システム 開発・試験開始 施工シミュレーションシステム 運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> SCS(施工管理システム) 施工の見える化試験運用 全現場で運用 ACC(Autodesk Construction Cloud) 品質・安全管理システム 全現場で運用 施工シミュレーションシステム 運用拡大 			
	人を育てる	<ul style="list-style-type: none"> '25年度以降の研修用新プログラム作成 管・電・建に関する実務者と資格者の確保 一級管以外(合格者数+資格保有者採用者数) 6人 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(DX人材)の育成 本社2人 各店1人 	<ul style="list-style-type: none"> 営業研修を新設、実施 1級管以外(合格者数+資格保有者採用者数) 情報処理技術者 3名 1級土木施工管理 1名 DX人材の育成 本社10人、4店7人 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 営業研修の見直しと実施、事務系研修構築 一級管以外(合格者数+資格保有者採用者数) 6人 DX人材 本社10人、各店1人 	<ul style="list-style-type: none"> 新プログラムによる研修と改善 一級管以外'21~'30年度 資格取得者合計 各10人 ・建築士、建施工、博士+技術士 20人 ・電施工 5人 ・通信施工 3人 ・情報処理技術者11資格 DX人材 ~'30年度まで合計 各部門人員×10% 			
2.5	社会貢献活動および地域の災害支援活動	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動継続 災害協定継続 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 76回 災害協定継続 17か所継続 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動継続 災害協定継続 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動継続 災害協定継続 			

テーマ3 透明で公正な事業活動



3.1	コーポレートガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 環境関連の取組みと情報開示内容を取締役会で承認 	<ul style="list-style-type: none"> 環境関連の取組みと情報開示内容を取締役会で審議・承認 	◎	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制の評価・改善 	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制の評価・改善 	ガバナンス G	組織統治
3.2	コンプライアンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 関係法令研修・ハラスメント研修・CSR研修・公益通報制度運用研修を実施 	◎	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育の実施 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育の実施 		

琉球大学病院 新営機械工事で掴んだ 新しい現場のあり方



2025年1月、沖縄県宜野湾市に移転した琉球大学病院が開院しました。国家プロジェクトとして進められている沖縄健康医療拠点の中核となる施設であり、高度医療の提供を通じて沖縄振興や長寿県沖縄の復活を目指しています。三建設備工業は、空調・衛生工事を担当。長期にわたるプロジェクトの中で「新しい現場のあり方」を模索した挑戦の日々を振り返ります。



九州支店副支店長
兼 CE推進センター
副センター長
豊島 英明



マネージャー
九州支店次長
兼 工務部長
矢羽田 昌朗



現場代理人
九州支店
エンジニアリング部次長
南里 政則

オール三建で 大型プロジェクトを完遂

2025年1月、沖縄県宜野湾市の普天間米軍住宅返還跡地に、琉球大学病院が移転しました。「国際化」、「人材育成」、「先端研究・産業振興」、「医療水準の向上」の4つの柱でさまざまなプロジェクトが実施される沖縄健康医療拠点の中核施設です。近年稀にみる国立大学病院と医学部の全面移転という一大プロジェクトで、当社は病院棟の空調・衛生工事を担当。2020年12月に現場を立ち上げ、2024年末に引き渡しが行われました。建屋は地上14階建て、病床数は620床、手術室は16室で、先進的な医療設備があり、数々の大病院を手掛けてきた当社にとっても手応えのある工事内容。そのため、全国の支店からエンジニアが派遣され、オール三建で取り組みました。「病院施工の経験が豊富なベテランエンジニアに加え、三建

設備工業の将来を担う若手エンジニアもメンバーに加わり、充実の布陣でプロジェクトに取り組みました」(南里)

現場の効率と品質を高める コンクリートエンジニアリングに挑戦

現場体制の充実に加え、フロントローディングに取り組み、コンクリートエンジニアリング*1を実現しました。「受注後、免震構造の地下工事期間を活用して、ランニングコストや使い勝手を検討、高効率な設備への設計変更や現場施工の効率化につながるユニット化を進めることができました。見積もりや検討書の作成は、九州支店のバックオフィスメンバーがバックアップし、同時並行で仕事を進めることで現場の負担を減らすことができました。2024年度から建設業も時間外労働の上限規制が適用されるため、社内では効率的な仕事の進め方を推進してきましたが、本プロジェクトで、コ

現場概要

建築概要	
JV構成会社名	三建・國和特定建設工事共同企業体
建築面積	10,533.29㎡
容積対象延床面積	67,751.97㎡ (容積率43.66%)
建物最高高さ	GL+79.29m
階数	地上14F、塔屋2F
構造	SRC造、一部S造、一部RC造、基礎免震構造
病床数	620床

空調設備	
空気調和設備	電気ガス複合熱源 (ESP事業による別途工事) 外気処理空調機+ヒートポンプパッケージ (水冷・空冷)
換気設備	第1種、第2種、第3種換気、厨房天井置換換気設備
排煙設備	自然排煙および機械排煙
自動制御設備	機器類自動制御、中央監視設備

給排水衛生設備	
給水設備	受水槽 (揚水ポンプ) +高置タンクによる重力方式 (上水1系統方式)
衛生器具設備	大便器、小便器、手洗器、洗面器、汚物流し等
排水設備	汚水・雑排水合流方式 (一部ポンプアップ対応)
給湯設備	中央式給湯 (低層系統、高層系統)
消火設備	スプリンクラー設備、不活性ガス消火設備 (窒素)、連結送水管設備、移動式粉末消火設備 (ヘリポート部)、フード専用 簡易自動消火装置
ガス設備	中圧ガス、低圧ガス
特殊処理設備 (排水処理)	厨房、感染、検査・透析、RI、高温
医療ガス設備	酸素、高圧酸素、笑気、空気、吸引 (一般・感染)、炭酸ガス、窒素
特殊搬送設備	大口径気送管設備
医療用水設備	洗浄機器、検査機器、透析用RO水供給設備

ンカレントエンジニアリングによる効果を実感することができました」(豊島)

一方、九州支店のバックアップによって、現場のメンバーに生まれた時間は、施主様や他業者とのコミュニケーションの充実にあてられ、VE提案^{※2}につなげることができました。

※1 コンカレントエンジニアリング：設計や施工などの工程を同時に進めることで、工期の短縮やコストの削減、品質の向上などが期待できる手法

※2 VE提案：Value Engineering。機能や品質を維持・向上させながらコストを抑える提案。

オフサイト化拠点

「S-LABO九州」を整備

現場業務を削減し、生産性を向上

沖縄本島にある当現場では、台風などの厳しい気象条件で部材の輸送に影響が出ることが想定されたため、現場から車で15分以内の場所に中継倉庫を設置し、部材をストックしました。

「パートナーのロジスティクス専門会社の知見と協力のもと、クラウド上でデータをリアルタイムに更新しながら、部材管理と搬入を行いました。初めての挑戦だったため、最初は手探りでしたが、最終的には倉庫管理から場内運搬までの一貫した流れを確立し、現場の負担を大幅に軽減することができました」(矢羽田)

この中継倉庫のスキームを発展させ、2024年5月には、福岡市に物流・オフサイト化拠点「S-LABO九州」を設置しました。大隅諸島の馬毛島で進行中のプロジェクトで活用するために立ち上げ、現在は、九州エリアの複数の現場でオフサイト化を推進しています。

協力会社と一体となって 人手不足を乗り越える

沖縄県でも有数の大型現場ということもあり、最大の課題は作業人員を確保することでした。当初は3割を本土から調達することを想定していましたが、当社が長年沖縄県内の現場を手掛けてきた実績と協力会社とのネットワーク「沖縄三和会」により、9割を県内で確保することができました。

「ピーク時で300人にのぼる人員を確保するために、協力会社には早い段階から相談し、県内の他現場が困ることがないように全体最適を図りました。施工計画が順調で、ピーク時の人員を抑えられたことも功を奏しましたね」(矢羽田)

オール三建で 技術力を最大限発揮

プロジェクトがスタートした2020年からの4年間は、2024年度の時間外労働の上限規制適用に向けた社内の働き方改革や急速に進んだデジタル化の流れで、現場が大きく変化しました。

「これまで時間をかけてアナログでやっていたことが自動化されると、ちょっと分からないことがあっても現場が進み、設備ができていきます。しかし、『なぜそうなるのか』と疑問を持ち理解できないと、お客様に説明する力は身につけませんし、VE提案もできません。この現場では、若手メンバーに状況を分かりやすく説明できるコミュニケーション能力を求めました。それが三建設備工業の技

術力のベースになると信じています」(南里)

現在、三建設備工業ではFAB (Front loading and Back office) を推進しています。各支店に配置されたFAB責任者^{※3}がバックオフィスのメンバーと現場のエンジニア全員がともに最大限の力を発揮できるように全体最適を

図っています。「オール三建」の技術力で、お客様から選ばれる会社を目指していきます。

※3 FAB責任者：バックオフィスにおいてコンカレントエンジニアリング・DXを手法として現場のフロントローディングを行うリーダー



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

後藤 逸文

ワンチームで挑戦

当プロジェクトは、延床面積67,700㎡を超える国立の総合病院で、空調・衛生の一体工事でした。提案内容を含めた競争案件であったため、落札した時の感動は今でも強烈に覚えています。何があってもやり遂げなければならないという責任の重さを感じ、身の引き締まる思いでした。

支店の枠組みを超え全社で取り組むべき案件であり、沖縄地区に強みを持つ当社にとってはチャレンジして成功させることで、発注者様にも、地元JVの方々にも、さすが三建設備工業だと感じていただきたいとの思いを込めたスタートでした。

沖縄地区を管轄する九州支店の幹部社員がまずスキームを組み、すぐに体制表を作成することで、足りない部分を明確にして他支店にも協力をお願いすること

で、優れた技術者を集め取り組んだことが成功の大きな要因だと考えています。

私も何度か現場に足を運びましたが、印象に残っていることは、所長を務めた南里氏の覚悟とリーダーシップによって、社員のベクトルを一つにまとめている様子を感ずることができたことです。安心して帰路についたことを今でも思い出します。

終盤には、資材、労務費が高騰したため、バックオフィスのメンバーも含めて説明資料作成に取組み、発注者様に提示することで、ご理解をいただいたことにも大変感謝いたします。

約4年間、このプロジェクトに関わられた全ての方に感謝します。お疲れ様でした。



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。



● 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する「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。



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。同センター内に構築した設備耐震実験用振動台(2024年設置)はその一例になります。

近年、地震によって建築設備が損傷し、給排水などの機能が失われることによって、建物の構造に損傷が無くても長期間建物が使えなくなる事態が増加しており、設備耐震の重要性が高まっています。そこで、このような建築設備の地震による損傷原因や耐震設計上の問題点を分析し、対策を立てるために、振動台による動的挙動の再現や検証実験が必要になっています。

構築した設備耐震実験用振動台は、床置き設備の地震時の挙動を再現するだけでなく、従来は大型の振動台が必要であった天吊り設備の加振を、鉄骨フレーム上の起振機で天井スラブの地震動を再現するもので、小型の起振器で天吊り

設備を簡単に加振できるものです。

さらに、固有周期の異なる各種建物による地震動の増幅を模擬し、建物によって増幅された地震波が、天吊り設備によってさらに増幅される現象も再現できます。



設備耐震実験用振動台



振動増幅装置と吊り支持設備

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
- 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

● 共同研究 (2024年度実績)

- 北海道大学 中規模事務所における蓄電・給湯システムの最適運転制御に関する研究
- 金沢大学 近接井戸配置での帯水層蓄熱システムの検討
- 日本大学 ペルチェ素子を使用した室内除湿の可能性検討
- 東京工芸大学 自然換気・天井放射併用に関する基礎的研究
- 名古屋大学 自己予冷再熱型空調システムの性能評価
- 信州大学 効果的な井水利用システムに関する研究
- 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



**1 鹿教湯三才山
リハビリテーションセンター**

竣工日 1期工事：2023年9月
2期工事：2024年10月
所在地 長野県上田市
工種 管（空調・衛生）

回復期・長期入院の方に向けたリハビリテーションセンター。「湯治場らしさ」を取り入れた施設で、歴史的建造物に見られる縦格子や陰影をつくる屋根や軒先など、温泉街にふさわしい和を彷彿とさせる外装デザインが特徴です。熱源には空冷HPチャラー、真空式温水ヒーターを使用するほか、温泉熱を温水の補助熱源として利用しました。

**2 イオンフードサプライ(株)（仮称）
新東京総菜センター建設工事**

竣工日 2024年4月
所在地 千葉県船橋市
工種 管（空調・衛生）

スーパーマーケット向け総菜の製造加工および配送を担う食品工場。配送、生産エリアの天井内設備は、歩行可能なパネル施工。概ね全ての床が水洗い可能な防水仕様で、水滴が食品に落ちない斜めの清流板付のフード、縁に水滴が溜まらないシンクなど、衛生面に配慮しています。エリアごとのクリーン度に合わせて室圧を調整しました。

**3 新香川県立体育館（仮称）
空調設備工事**

竣工日 2024年11月
所在地 香川県高松市
工種 管（空調）

中四国最大規模の多目的アリーナ。メインアリーナの地下共同溝には冷水250A、温水200Aおよび外気ダクト最大2000×2000（約300,000CMH）を敷設し、メインアリーナ各所の空調機に供給。円形建物の設備ルート（配管・ダクトワーク）は、建築、電気、衛生業者が3DCADを活用して検討し、空調配管の加工管および空調ダクトを製作しました。

4 青森駅東口開発計画

竣工日 2025年1月
所在地 青森県青森市
工種 管（空調・衛生）

観光客の誘致や駅のシンボリック的存在となることを目的に旧青森駅の跡地に開発された複合施設。下層階は商業施設や行政施設、上層階はホテルです。寒冷地であることを考慮し、エアコンや外調機には全てガスヒートポンプ（GHP）を取り入れました。屋上への機器搬入はユニット化により、搬入の効率性を高めました。

**5 カレス記念病院建設工事
（空調設備工事）**

竣工日 2025年1月
所在地 北海道札幌市
工種 管（空調）

札幌駅徒歩圏の総合病院で、地域医療モールも併設されています。北海道ガス中央エネルギーセンターが近くにあり、災害時にもガス供給が可能のため、停電リスクが低くなっています。320病床全てが個室のため感染症対策も万全です。総合設備業者で最多の病院施工実績を生かし、他設備業者の先頭に立って現場をけん引しました。

**6 山口市新本庁舎棟
新築機械設備工事**

竣工日 2025年3月
所在地 山口県山口市
工種 管（空調・衛生）

旧庁舎の施設および設備老朽化、狭あい化、分散化などの課題を解消し、効率的かつ効果的に行政サービスを行うため、ひと・まち・未来にやさしい庁舎を目指した建て替え工事。天井放射空調設備（水方式）や、冷水蓄熱方式が採用され、施工段階で『ZEB Ready』を達成しました。

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めます。

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（2025年3月累計実績：9件）を積み重ねています。

ZEBの海外普及活動

2019年1月、つくばみらい技術センターで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ASEAN+3地域官民連携のCEFIAフォーラムなどへ積極的に参加し、意見交換を行いました。また、展示会で当社のZEB技術を紹介し、ASEANのZEB技術の普及を進めています。2024年8月にインドネシア・南タンゲラン市にあるATMA JAYA Catholic University of Indonesia^{※1}にて、ZEBに関するセミナーを開催し、9月には、タイ・バンコク都にあるNational Institute of Development Administration (NIDA)^{※2}とタイ王国における建築物の省エネルギー化とZEB技術に関する研究開発を目的にMOU（覚書）を締結しました。NIDA 所有建築物での省エネルギー計画立案を進めている状況です。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、普及および技術者の養成に尽力し、環境負荷低減を推進していきます。

※1 インドネシアアトマジャヤカトリック大学
 ※2 タイ国立開発行政研究院



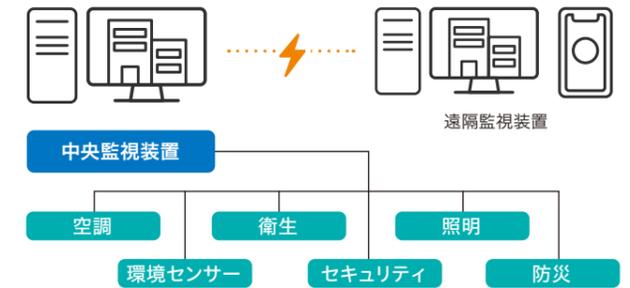
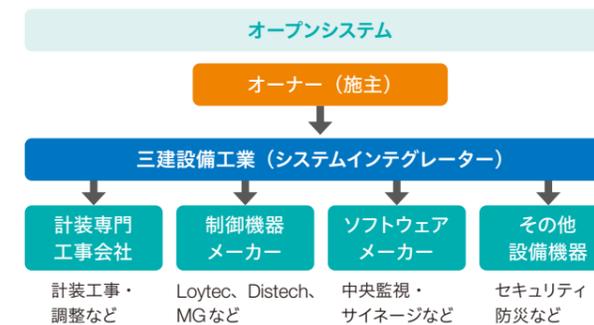
（左から）NIDA副学長 Sarawut Jansuwant 氏、NIDA学長 Tippawan Lorsuwannarat 氏、小柳常務執行役員、尾崎顧問

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[®]」

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。【2025年3月現在の導入実績：27件】

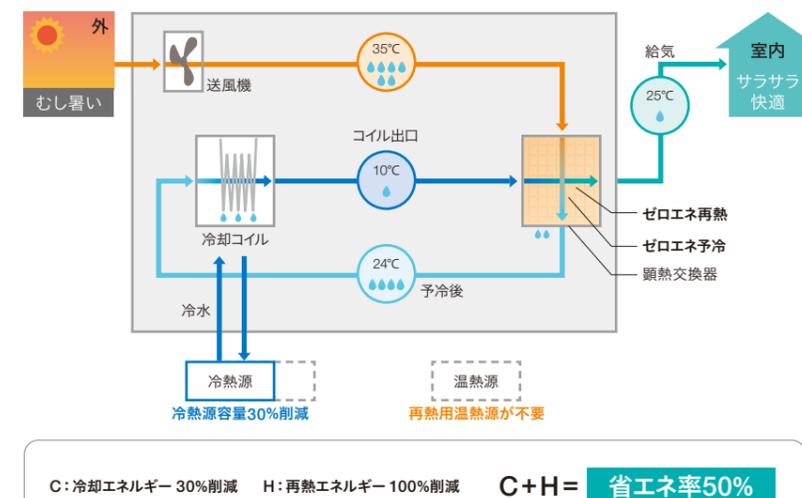


● 環境にやさしい除湿給気ユニット「エコサラ[®]」

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、製薬会社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。

【2025年3月現在の導入実績：19件】



エコサラの概念図



製薬工場導入事例（屋内仕様）



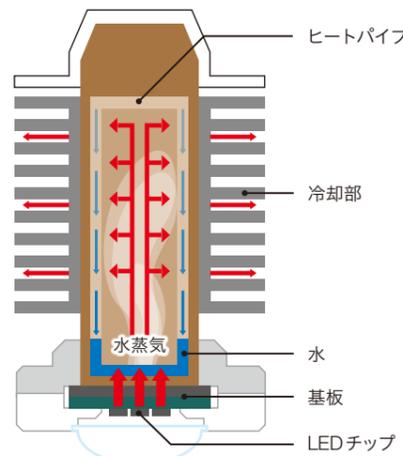
食品工場導入事例（屋外仕様）

● 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。

【2025年3月現在の導入実績：8件】



ヒートパイプLEDの概念図

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月よりカーボンニュートラル推進プロジェクトを発足しています。2023年度からは、全社で連携した温室効果ガス（GHG）排出量の算定を開始。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（セージズ）[※]」を自社開発し、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排出量の算定を行っています。今後も継続して当社の事業活動におけるライフサイクルGHG排出量算定を実施し、カーボンニュートラル実現に向けた取組みを加速していきます。

※SGES（セージズ）：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(※)	2024年度	
Scope1	直接排出	所有または支配する事業からの直接排出量	143	133	
Scope2	エネルギー起源の間接排出	購入した電気・熱の使用に伴う間接排出量	3,094	2,954	
Scope1・2 計			3,237	3,087	
Scope3	その他の間接排出		789,408	717,366	
Category	1 購入した製品・サービス	購入した製品およびサービスの製造段階までの排出量	73,167	45,418	
	2 資本財	取得した資本財の建設・製造及び輸送から発生する排出量	55	157	
	4 輸送、配送(上流)	購入した製品の自社までの物流と自社が荷主の製品輸送に伴う排出量	2,502	1,652	
	5 事業活動から出る廃棄物	事業活動から発生する廃棄物輸送・廃棄・処分に伴う排出量	2,636	2,435	
	6 出張	従業員の出張・移動の際に使用する交通機関における排出量	171	180	
	7 雇用者の通勤	従業員の通勤の際に使用する交通機関における排出量	923	922	
	11 販売した製品の使用	納入した製品の使用に伴う排出量	706,906	663,225	
	12 販売した製品の廃棄	納入した製品の廃棄・処理に伴う排出量	3,048	3,377	
	Scope1・2・3 計			792,645	720,453

・2025年7月現時点における算定数値（より実態に即した高精度の算出方法に変更し、数値を更新いたしました）
 ・独立第三者による検証を（株）アースストーンコンサルティングより受けています。

● TCFD 提言に基づく情報開示

気候変動問題が経営に与える影響を重要な課題と認識し、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づき、2024年3月に気候変動関連情報の開示を実施しました。
 気候変動への対応と事業の発展の両立を目指し、TCFDが推

奨している情報開示フレーム（気候変動のリスク・機会に関するガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標）に沿って積極的な情報開示に取り組んでまいります。

● SBT 認定取得コミットメントレターの提出

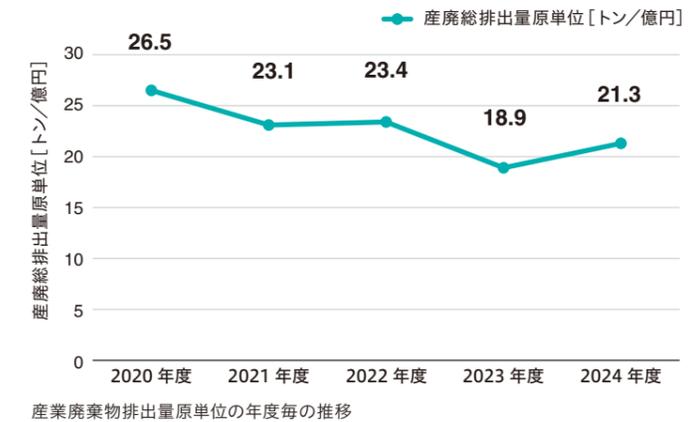
パリ協定の水準に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標である「Science Based Targets (SBT)」の認定取得に向け、認定機関である「SBTイニシアチブ (SBTi)」にコミットメントレターを提出しました。本コミットメントレターでは、2年以内にSBT基準に適合した目標を設定し、提出す

ることを表明しています。今後は、サプライチェーン排出量削減や再生可能エネルギー由来の電力活用を加速し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けて温室効果ガスの削減に努めてまいります。

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。

2024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21.3t/億円となり、2023年度の成績（元請受注金額に対する排出量原単位約18.9t/億円）よりも増加しました。次年度以降は継続して削減できるよう、協力会社の皆様とともに尽力し、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。2024年度は全事業所平均で87.5%となり、目標としている85%を達成いたしました。来年度も引き続き目標達成に向けて環境負荷低減への意識を高めて取組み

を進めてまいります。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CO₂排出量が昨年比-4.8%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^{*}・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。

- 意図しない過重労働の強要（働き方改革の推進）
- ハラスメント全般の防止
（人権教育、内部通報制度の適切な運用）
- 労働に関係する負傷および疾病の防止
（ISO45001規格に基づく労働安全衛生活動）
- 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。

社員CSRアンケートは昨年と同様の回答率でした。協力会社CSRアンケートについてはアンケート送付方法を改善し、送付対象範囲を大幅に見直しました。

社員アンケートの分析からは、人権尊重を含むCSR活動と日頃の実務との関連を意識しづらいためか、社員のCSRへの取組意識の希薄化傾向が見受けられました。また、協力会社アンケートの回答社数は前回の874社から1,098社と増加（回答率は低下）し、より多くの皆様にCSR活動に関心を持ち取組んでいただけていると考えております。

今後もCSR活動がさらに身近な取組みとなるようCSR教育や情報開示を行うと共に、継続的にCSR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、または発生しうる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
84.1%（1,065人／1,265人）（昨年回答率 86.4%）

協力会社アンケート回答率
39.0%（1,098社／2,815社）（昨年回答率 54.7%）

^{*} 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

● 若手技術社員研修

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、現場代理人研修Ⅱ、電気自動制御研修、安全品質研修

● 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。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
- 営業研修

● 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年目までの若手技術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。また、2024年度より若手営業部員向けの研修も実施しています。

● タレントマネジメントシステムの運用・構築

当社は、人的資本経営に関連したさらなる情報蓄積と可視化および分析を通して、国籍、性別、年齢など関係なく多様な社員が能力に応じた活躍ができる職場づくりを目指すために、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を導入しています。

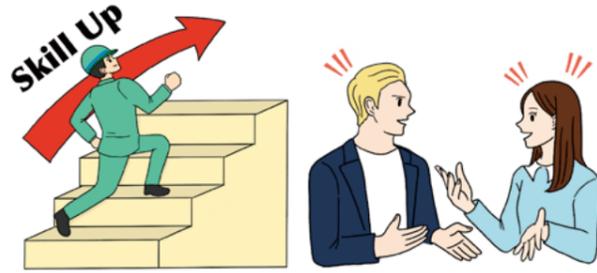


現在はシステムへの新たな情報蓄積を中心に運用していますが、システムを有効活用するために、機能拡張や性能強化を図ることはもちろん、視認性や操作性の向上にも配慮したシステム構築を進め、2025年度より新しいタレントマネジメントシステムの運用を開始いたします。

● 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り組みを行い、2025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[※] 2025 (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。

● 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

健康なうちは働き続けたいという高齢者が増えている状況を受け、企業には70歳までの継続雇用が努力義務として求められています。当社では、このような社会的な動向に先駆けて、既に70歳までの継続雇用制度を導入していました。

しかしながら、経験豊富なベテラン社員にやりがいをもっ

て勤務を継続してもらうことは、生産性向上に不可欠であり、人材育成の面でも良い影響をもたらします。

これらの点を踏まえ、2024年度より、60歳から65歳までの間で社員本人が定年年齢を選択できる「選択定年制」を導入しました。

● Work Life Balance Handbookの掲載

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社内のポータルサイトに掲載しています。社員のコメントや制度の利用方法、理解度チェック等も取り入れ、分かりにくい制度には図や表を用いて説明する等、見やすさや読みやすさを工夫し、制度の理解を深めています。



● 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
育児休暇 (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) ・無給 ・法律での名称：子の看護休暇	子が1名の場合は 年15日まで 、 2名以上の場合は 年20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) ・有給 ・当社での名称：育児休暇

● 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失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

	2022年度	2023年度	2024年度
時間外労働平均削減時間	0.7時間	0.5時間	11.3時間
育児休業取得率(女性) ^{※1}	100% (6名)	87.5% (7名)	100% (12名)
育児休業取得率(男性) ^{※1}	14.7% (5名)	25% (6名)	52.6% (20名)
育児休暇取得者数 ^{※2}	42名	49名	55名
短時間勤務者数 ^{※2}	27名	29名	21名
介護休暇取得者数	29名	35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

働き方や生産性向上など、一人ひとりがイキイキと活躍していける環境を提供している企業を認定する「マイナビ転職 BEST VALUE AWARD」に以下の5項目でエントリーし、2025年2月に「働きかた優良企業賞」を受賞しました。

- 各支店に働き方改革統括責任者を任命し、タイムマネジメントを徹底（タイムマネジメントシートの活用）
- 現場支援チームの立ち上げ（フロントローディング・コンカレントエンジニアリング）

- やめ活の推進
- 「ビジネスシーンに応じた服装の多様化」を導入
- ITスキルを徹底的に向上
 - 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、社員が働きがいを持って、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。



働き方改革粋生きChallenge 2024

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

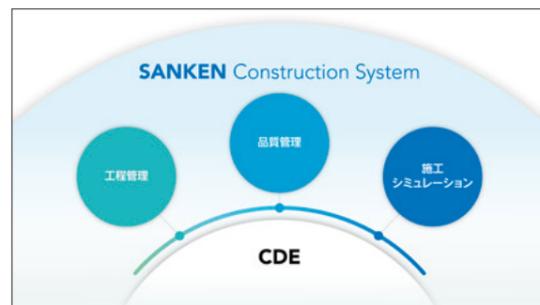
2024年4月にはDX推進本部が発足し、「SANKEN Construction System（以下SCS）」の構築を進めています。

SCSは、CDE（共通データ環境）上でBIMデータを活用し、“工程管理・品質管理”の標準化、全体最適化、オフサイト化で管理コスト、労務コストの削減を目的とするものです。また、“施工シミュレーション”も可能となり、生産性向上やサプライヤーの最適化に繋がる建設業のマニュファクチャリングを図ります。SCSを中心に全ての業務プロセスに好循環を起こし、業務変革を推進してまいります。

- DX戦略（DXレポート2023）

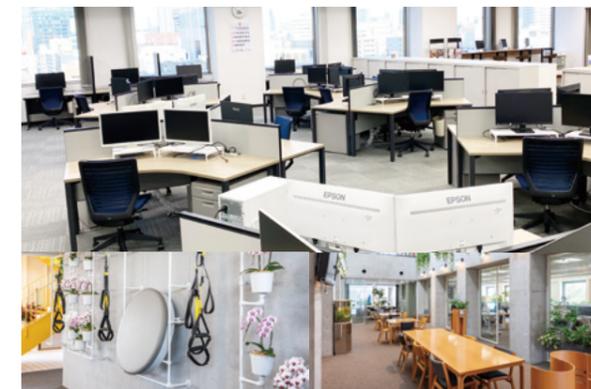
- 1.コンカレントエンジニアリング（CE）の推進とBIM活用
- 2.SANKEN Smart BA System[®]の導入で施設の価値を創出

- 3.デジタル技術とデータ活用による生産性向上
- 4.DX人材の育成



● 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）」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[※]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

● ダイバーシティ推進指標

	2022年度	2023年度	2024年度
管理職に占める女性社員比率	1.1%	1.4%	1.3%
女性社員の職務転換数 ^{※1}	12名	12名	4名
定年後再雇用者数（女性） ^{※2}	2名	1名	1名
定年後再雇用者数（男性） ^{※2}	7名	13名	2名
外国籍社員数	14名	12名	19名
離職率	11%	12%	9.2%
障がい者雇用率	2.39%	2.29%	2.33%

※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：2024年度より60歳～65歳まで1歳刻みで定年年齢を選択できる「選択定年制」を導入

● パラスリートの採用

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、関連法規およ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。

CE推進センターの活動

CE推進センターでは、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ていましたが、現在は徐々に対応現場数を増やし、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。



S-LABO九州



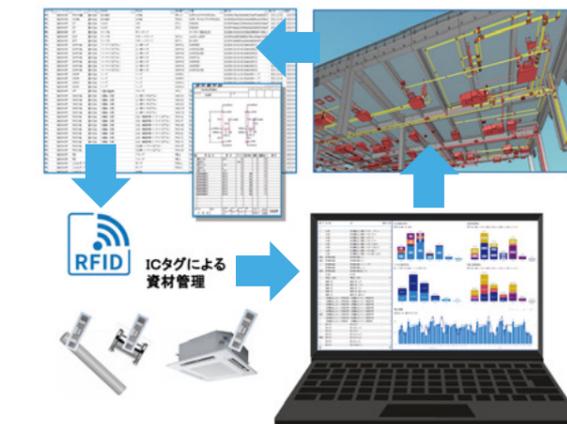
室内機ユニット搬入台車

輸送ラック

● 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行い、品質確保と工数削減を実現してまいります。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はなく理解・共有し伝承しておく必要があります。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て配信しています。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。

エビデンスと品質

■ 想像しよう! エビデンスに嘘があると...どうなるか?

エビデンスによる信頼・安心

エビデンス: 根拠、証拠、裏付けを云うが、。

現場では品質を担保するための数値的根拠、施工の証拠となり、工程内試験、竣工試験、工事写真等にあたる。

エビデンスを逆に虚偽する事は裏切り・不安 → 企業の信用損失 → 受注減

Environmental Creation Company since 1946 SANKEN

重大品質事故 虚偽事件の事例

質問11 角ダクトのガスケットは側面でラップ (重ね) させ設置する *

フランジ押え金具、共板ダクト、ガスケット 5mm厚、30mm以上、コーナー、重ね幅: 25mm以上、ガスケット 5mm厚、コーナー接合ボルト 8mm

b) 共板フランジ接続の例 c) ガスケットの取付要領

角ダクトのガスケットは、上面だと水が浸入する恐れがあり、下面だとダクト内で発生した結露水が漏れる可能性があるため、側面での取付を推奨する。

知っている又は理解した

知らない

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。

安全のための取り組み

安全成績の目標設定

2024年度は休業件数が23件、休業4日以上の災害が6件となり、前年度より発生件数が増え、休業日数が多くなったことにより、度数率、強度率が上がりました。2024年度の災害分析を十分に行い、社員および事業主に再発防止と周知徹底を行うことで安全意識の向上を図り、休業災害ゼロを目指します。

2024年度の安全成績（度数率、強度率）（2025年3月末時点）

度数率：1.528（目標値：0.000以下）、強度率：0.103（目標値：0.000以下）

度数率：労働災害による死傷者数で災害の発生頻度を表す指標
強度率：労働災害における労働損失日数を基に災害の重さの程度を表す指標

「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「かきがら」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、安全に対する取り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。

安全リーダー能力向上教育

2024年度の安全文化診断結果よりフィードバックとして各支店の安全リーダーに対して能力向上教育を実施し、指導者のさらなる能力向上を図る事で、社内OJT教育強化を進め安全文化の醸成を行っています。

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。



ステークホルダーエンゲージメント

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。

また参加出来なかった方へのフォローとして動画を作成し支店へ配布しています。

● 「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

な親睦活動とともに企画・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。

● 協力会社様向けウェブサイトによる情報共有

当社は協力会社の皆様との情報共有のため、ウェブサイト「協力会社の皆様へ」を開設しています。

このウェブサイトでは、工種・年度別の過去事例や、メーカー・用途別に分類した化学物質リスクアセスメントシート、その他メ

ンバーから寄せられたヒヤリハット情報を公開し、協力会社と当社の安全管理や品質改善に対する意識を高めるようにしています。👉

● 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。👉

● 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。

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。👉

従業員との対話

● 従業員意識調査の実施

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意識調査を年に一度実施しています。本年度は、従業員満足度（働きやすさ）、幸福度（働きがい）、成長志向において肯定的回答が82%でした。調査結果は、ウェルビーイング経営を目指した働き方改革の施策に役立てています。

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、2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。

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。2024年度は社会貢献活動の目標55回以上に対し、93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・非常食の寄付）
- 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
- 産学連携プロジェクト“ダンスアカデミー2024”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。👉



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、

近い将来さらに大きな社会的問題化する地球温暖化・気候変動危機に対応するための企業運営もガバナンスの重要なファクターとして捉えており、2025年3月にTCFD提言賛同表明とSBTiにコミットメントを提出いたしました。

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。

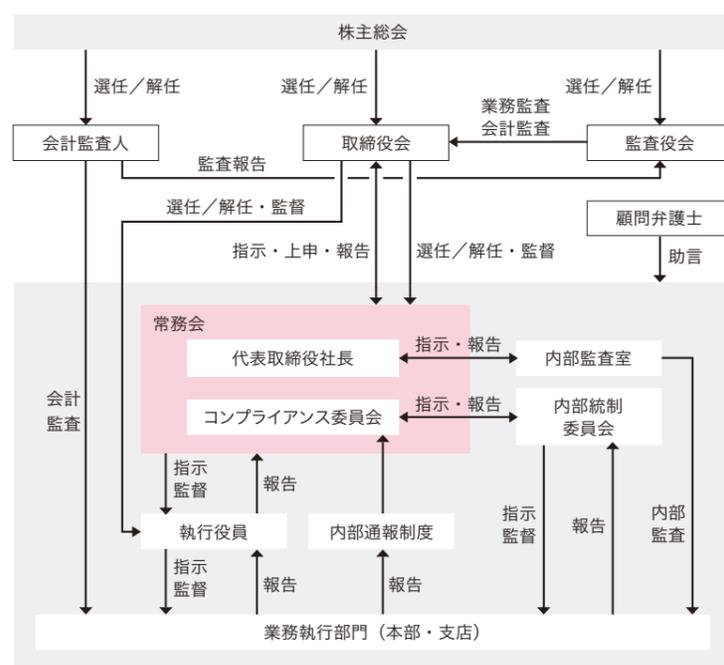
コーポレート・ガバナンス体制

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

氏名		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 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				●	●		

※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」として社員および協力会社の皆様が利用可能な「コンプライアンスホットライン」を設置しています。

コンプライアンスホットラインは、第三者機関で通報を受け付け、コンプライアンス委員会が主体となり、通報内容を秘

守し、通報者に不利益な扱いが及ばないように配慮したうえで調査・解決の方策を進めます。

当社は、個人的もしくは組織的な相談・通報の取扱いに必要な事項を定め、不祥事の予防、不正行為などの早期発見と是正に努め、社会的信頼の獲得に努めています。

昨年度は5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おります。

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[※]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

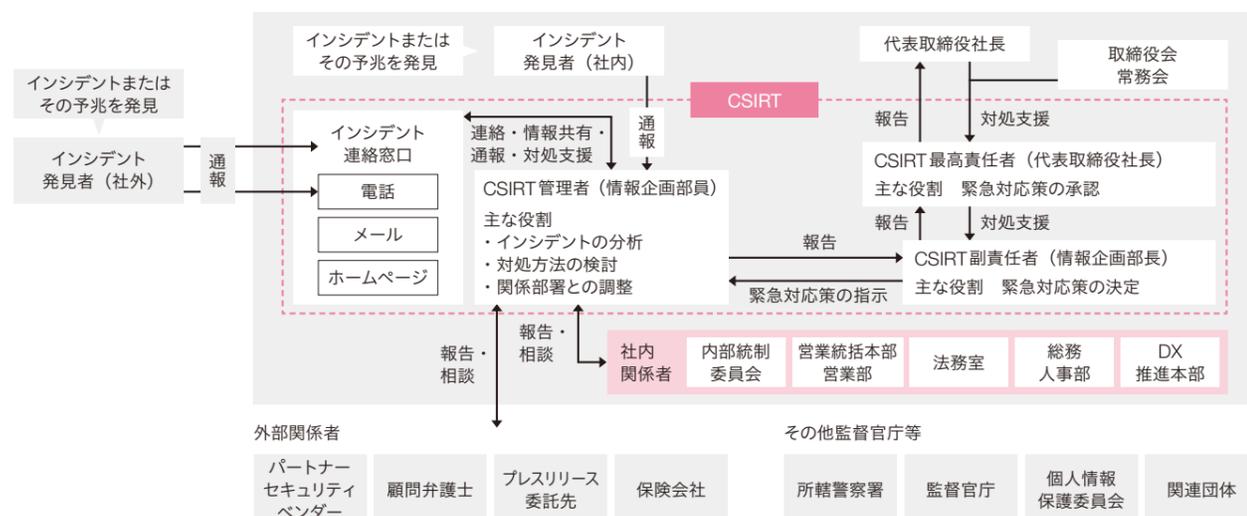
1. 人命の保護を最優先します。
2. 事業活動を継続し、顧客へのサービスの提供、及び社員等とその家族の生活の保障を維持することを、全ての社員等が協力して目指します。
3. 物心両面の日常の備えにより、発生時の被害を最小限に抑えることを目指します。
4. 安全の確保と事業活動に余力がある場合には、近隣の住民及び事業所、並びに行政機関等への協力を惜しみません。
5. 将来その発生により、事業活動ならびに社員等とその家族の身体及び生活に甚大な危害が予想される災害については事業継続計画を作成し対応しています。

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

当社は、環境負荷低減と業務効率化を目指し、電子商取引システム「SANKEN CloudEC」を2021年2月より運用し、2024年11月よりグループ会社での運用も開始しました。

本システム導入により、迅速な契約締結、支払遅延防止、印紙税削減、効率的な事務処理、専用請求書用紙の購入不要など、取引先にも多分のメリットを提供できます。

利用料や電子証明書の負担がなく、操作性の高さについて

も高評価をいただき、2025年3月末で利用者数2,600社を超え、契約（発注）件数の利用率95.1%、請求件数の利用率92.3%となっています。

セキュリティ方針等により電子的な取引を選択されない取引先には、紙媒体による受発注、基本契約締結にも柔軟に対応しています。また、インボイス制度や電子帳簿保存法などの関連法規にも適切に準拠しています。

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 2025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925名（男性826名、女性99名） 事務系363名（男性233名、女性130名）
社員総数	1,288名
売上高	1,064億円（2025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	12名	建築設備士	130名
1級管工事施工管理技士	748名	1級計装士	178名
消防設備士（甲・乙）	甲 550名 乙 25名	空衛学会設備士	288名
1級電気施工管理技士	44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	4名
1級建築士	23名	RSTトレーナー	14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	44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

役員一覧 2025年7月1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



監査役*
馬場 杉夫



監査役*
三河 正宏

横溝法律事務所
弁護士

専修大学大学院
経営学研究科長 教授

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 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

永田 博巳
(大阪支店長)

中村 成利
(DX推進本部長)

井上 勝磨
(東京支社長)

執行役員

藤岡 裕次
(経営企画室長 兼 CSR推進担当)

森川 浩二
(CE推進センター長 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)

柴田 稔
(九州支店長)

豊島 英明
(九州支店副支店長 兼 CE推進センター副センター長)

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)

重野 佳宏
(技術統括本部副本部長 兼 電気計装システム部長 兼 CE推進センター副センター長)

小島 直樹
(東関東支店長)

吉嶋 克彦
(東北支店長)

山田 昇平
(北関東支店長)

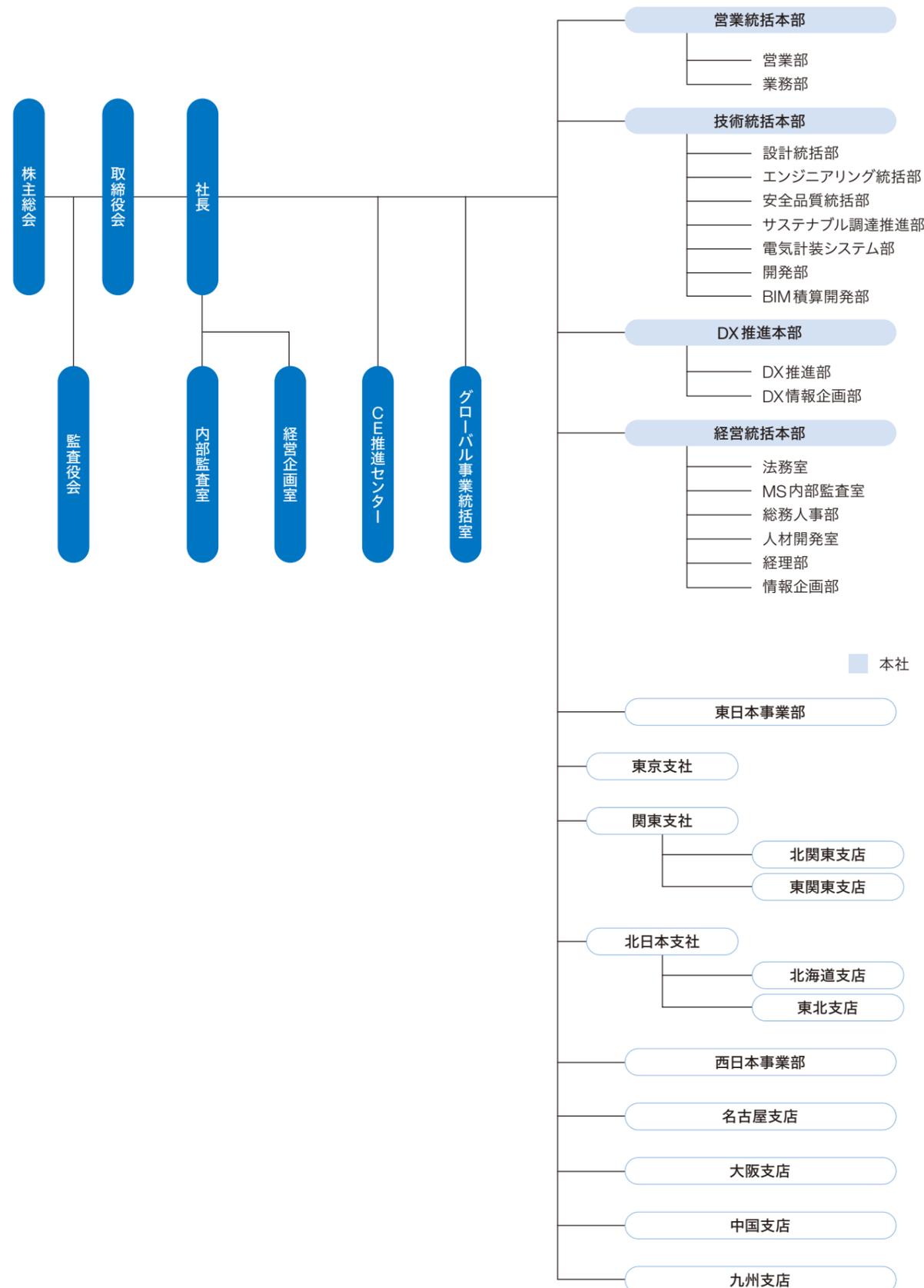
勝山 修
(営業統括本部副本部長 兼 営業部長)

大野 剛広
(営業担当)

担当執行役員

沖浦 孝男
(経営統括本部人材開発室長)

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) | |

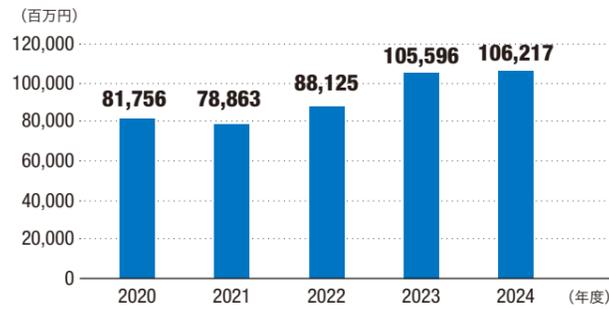
海外事業所

- 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)

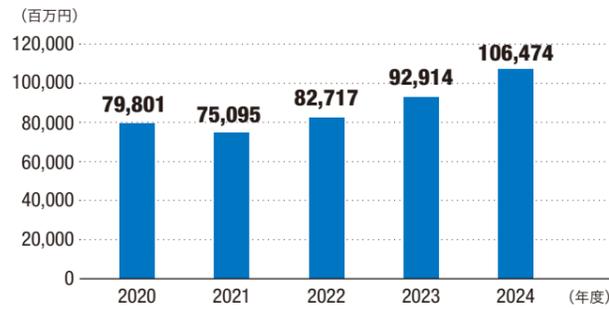
財務ハイライト

業績の推移

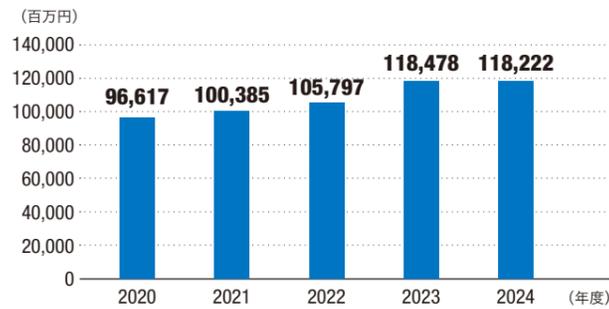
受注工事高



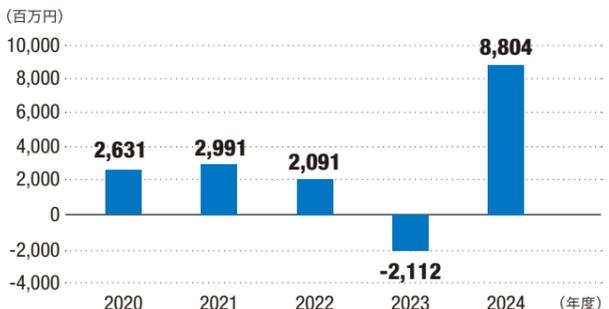
完成工事高



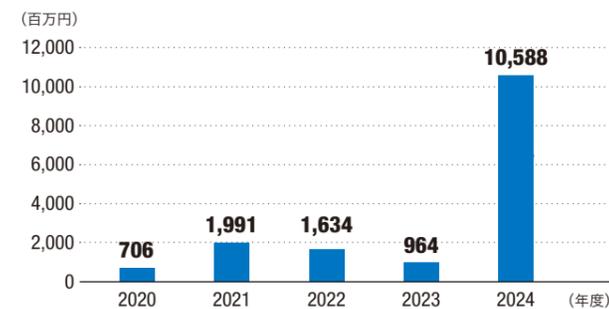
繰越工事高



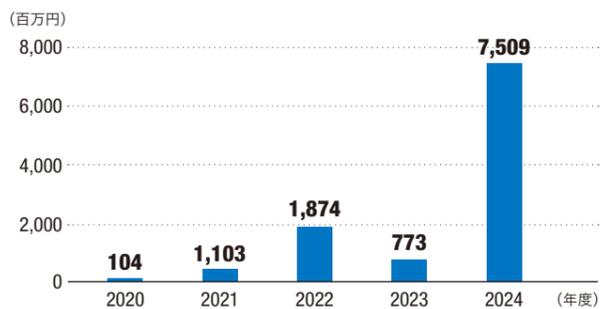
営業利益



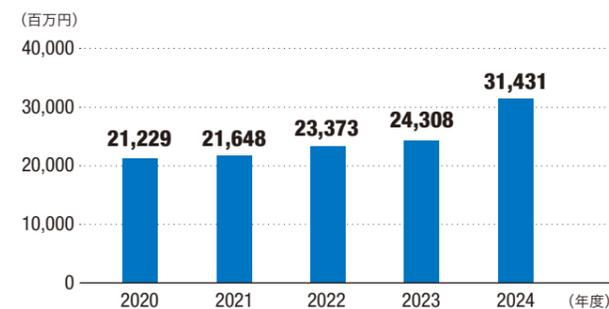
経常利益



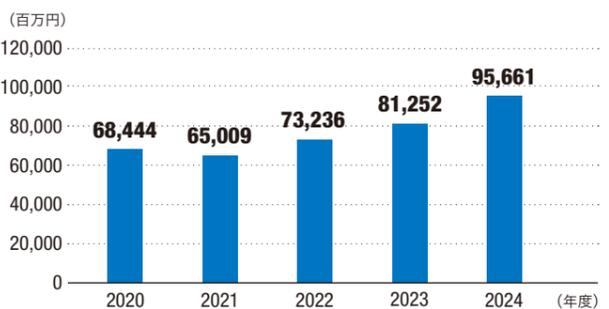
当期純利益



純資産



総資産



貸借対照表

(2025年3月31日 現在)

(単位:千円)

資産の部		負債の部	
流動資産	84,141,631	流動負債	57,918,039
		固定負債	6,311,875
		負債合計	64,229,914
		純資産の部	
固定資産	11,519,784	株主資本	30,126,446
有形固定資産	484,647	資本金	1,000,000
無形固定資産	260,118	利益剰余金	29,126,446
投資その他の資産	10,775,019	利益準備金	222,748
		その他利益剰余金	28,903,697
		評価・換算差額等	1,305,055
		純資産合計	31,431,501
資産合計	95,661,416	負債純資産合計	95,661,416

損益計算書

(2024年4月1日から2025年3月31日まで)

(単位:千円)

完成工事高	106,474,026
完成工事原価	89,447,695
完成工事総利益	17,026,331
販売費及び一般管理費	8,221,974
営業利益	8,804,356
営業外収益	1,839,503
営業外費用	55,679
経常利益	10,588,181
特別利益	234,392
特別損失	1,326
税引前当期純利益	10,821,246
法人税、住民税及び事業税	3,452,193
法人税等調整額	△ 140,888
当期純利益	7,509,941

第三者意見



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。

更なる三建設備工業モデルの進化を期待

「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4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います。4年目の今年は、「当社の強みと特徴は何か」を意識するとともに、「親しみやすさ」を意識したレポートづくりを編集方針の一つとしている、という宣言通り、非常に読みやすいレポートに仕上がったのではないかと、思っています。第1弾の時から筆者がお願いしてきた「エントリーポイントとしての統合報告書」の方針は十分に引き継がれ、統合報告書としては比較的小さなボリュームの本報告書でありながら、WEB SITE との連携がしっかり図られているので、情報量は必要十分以上に盛り込まれ、読者にとってとても重宝する媒体となったと言えます。

統合報告書を読まれる方のニーズは、それぞれの立場で異なるでしょうが、冒頭の松井社長のメッセージ（p.6-9）は三建設備工業の現状と将来の方向性の全体像を把握できる、とても判り易いコーナーになっています。外部環境の変化やお客様の要求への対応のための技術統括本部の再編、事業展開力強化・各プロジェクト管理能力のレベルアップによる生産性向上で「サブコン」から「設備ゼネコン」への脱皮が力強く宣言されています。

人を大切にする三建設備工業が常に力を入れているDX推進、DX人材育成に関しても、「AIに使われるのではなく、AIを駆使してデジタルを使いこなすことができるSANKEN ICT標準やSANKEN DX標準を満たす人材を育成するため、社内のデジタル教育を進めてデジタルスキルの底上げをはかります」という、AI時代に的確で必要不可欠な方針が示されます。また、統合報告書の中核をなす価値創造プロセスにつながる SANKEN Challenge 2030 も5つのテーマから3つのテーマに集約リニューアルしたことが報告され、三建設備工業の戦略全体像が分かりやすく纏められています。

価値創造プロセス（p.10-11）では、新しい3つのテーマが示されます。「地球にやさしい未来をつくる」「働きがいのある職場づくり」「透明で公正な事業活動」という三建設備工業のマテリアリティです。「インプット」が「事業活動」を通じ、「アウトプット」を生み、それが「アウトカム」につながる価値創造プロセスにおいて、この3つのマテリアリティが事業活動を支えます。それぞれの3つのテーマは、SANKEN Challenge 2030（p.12-13）でその詳細が報告されて、それぞれがESGの3分野にリンクして

いることも一覧表でうまく纏まっているところが、この報告書の大きな特徴と言えます。

報告書の後半では三建チャレンジストーリー、研究開発をはさんで、SANKEN Challenge 2030の新しい3つのテーマが報告されます。環境（E、p.22-25）では三建設備工業が長年、力を入れているZEBへの取組み、システムインテグレーターとしての強みを示す設備機器の統合管理システム（Sanken Smart BA System[®]）、環境にやさしい除湿給気ユニット「エコサラ[®]」、長寿命でメンテナンスの負担を軽減する「ヒートパイプLED」などが紹介され、環境に対する三建設備工業の姿勢がよく判ります。

社会（S、p.26-37）では、人権尊重に関する取組み、人権方針、人権教育、人権デューデリジェンス、救済メカニズムなどが確認できます。ガバナンス（G、p.38-41）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、前回レポートから導入された、取締役スキルマトリックスにより、三建設備工業のガバナンス体制が信頼できるものになっていることが確認できます。

最後に、価値創造プロセスに話を戻しましょう。筆者の提案により、第2弾である2023年版より統合報告書に定番である価値創造プロセスのモデルが登場しています。基本は国際統合報告協議会（IIRC）が提唱する「インプット」が「事業活動」を通じ、「アウトプット」を生み、それが「アウトカム」につながる価値創造プロセスですが、三建設備工業独自のモデルが毎年発表されていて、進化が楽しみです。このようなモデルの無い報告書も世の中には存在するので、相当水準の報告書に成長してきていることは事実ですが、さらに上を目指すうえで、「アウトプット」と「アウトカム」の違いと繋がりをより明確に打ち出すと良いのではないのでしょうか。

一般に「アウトプット」は「事業活動」が生み出す「出力」そのもので、「アウトカム」はその「出力」によって影響を受ける様々なステークホルダーがどう反応したのか、そしてどのような「成果」を得たのか、を示します。例えば、ある企業の報告書では、「インプット」された6つの資本それぞれが事業活動を通じてどの様に価値を生みだし、利益を拡大させ、資本コストを削減し、それぞれがどのようなアウトプットを生み出したのか、更にどのようなアウトカムにつながったのか詳細に説明されています。価値創造プロセスの流れを意識した、更なる三建設備工業モデルの進化を期待しています。

意見を受けて



代表取締役専務 専務執行役員
赤瀬 宏司

創業80周年へとつながる コーポレートレポートを目指して

岡本先生には毎回貴重なご指摘をいただき厚く御礼申し上げます。

弊社は来年創業80周年を迎えます。今回のレポートは、その80周年を前にし、ステークホルダーの皆様にもっと三建設備工業を知っていただき、より親しみを持っていただけるように読みやすさを意識したスリムなレポートを目指して製作しました。

昨今の不安定な世界情勢の中、ESG（環境・社会・ガバナンス）やDE&I（多様性・公平性・包摂）が後退する兆しも見え、事業継続・発展の不確実性と困難さが増す状況下ではありますが、弊社としては引き続き脱炭素社会の実現に向けてSANKEN Challenge 2030で明確な数値目標を掲げ進んでおります。

設備ゼネコンを目指すからには、今回のご指摘のように「インプット」、「事業活動」、「アウトプット」までの評価に留まらず、「アウトカム」の分析へと進めなければならないと考えます。どう業績に繋がったか？ 昨年より成果が表れなかったのは何故か？ などの原因追求を行うことで客観的な見地から弊社の強み弱みをあらためて認識し、改善案を策定し実行することで更なる進化へと向かっていく所存でおります。

編集担当者たちは、これまでに岡本先生からいただいたご指摘を踏まえ、工夫を重ね編集したようです。今回の先生のご指摘は成果を実感できた一つの励みになった反面、コーポレートレポート発行は「三建設備工業のみらい」を具体化し外部へと発信する重要な指標であることを改めて認識したことと思います。編集担当者に限らず全社員の活動が次のコーポレートレポートへつながることを意識して欲しいと思います。

さらなるご意見とご指導を賜りますよう、よろしく願いいたします。

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

経営企画室 CSR推進グループ

TEL 03-6280-2561

HP <https://skk.jp>