

三建設備工業株式会社
コーポレートレポート 2026

CORPORATE REPORT 2026

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 働き方改革から働きがい改革へ
18	研究開発
20	DXへの取組み
22	施工実績
24	環境
28	社会
40	ガバナンス
44	Corporate Data
50	第三者意見
52	お問い合わせ

編集方針

世界情勢が目まぐるしく変化し、近い将来でさえ変化を予測することが困難な時代です。このような状況の中で当社の存在意義を正しく認識し、企業活動の実践と未来への展望を読者の皆様に正しくお伝えする必要性を改めて感じています。

今回のレポートは、「当社の強みと特徴」がインプットからアウトプット、そしてアウトカムへとどう創造されているかを再確認するとともに、より親しみやすいレポートづくりを編集方針としています。

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・レポートिंग・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、2025年度（2025年4月1日～2026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 2026年7月 次回発行予定 2027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からご覧ください

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 横浜事業所）



- 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 関東東支店）

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） **5**



- 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（現 東京支社）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（現 北海道三建エンジニアリング）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

- 2026（令和7年）
 - 本社を東京都中央区日本橋箱崎町に移転
 - 創業80周年



社長メッセージ



創業80周年の節目に寄せて ——激動の時代に、 「あたりまえを、超えてゆく」企業へ

代表取締役社長
松井 栄一

激動の外部環境

現在の世界情勢に目を向けますと、米国の関税政策に代表される保護主義の台頭や、長期化するウクライナ情勢に加え、中東地域における地政学リスクの極度な高まりや主要な海上交通路の寸断に対する懸念など、深刻な事態が発生しています。こうした地政学リスクの高まりによりサプライチェーンのブロック化や再編が加速するとともに、円安の進行なども加わり、エネルギーや原材料価格の高騰を招いて私たちの事業環境にも多大な影響を及ぼしています。また、昨年ブラジルで開催されたCOP30においては、先進国と途上国、化石燃料消費国と産油国との間で意見の対立が表面化し、脱炭素に向けた国際的な協調の歩みが鈍化している厳しい現実が浮き彫りとなりました。一方で、生成AIをはじめとするデジタル技術の進化は、産業革命にも例えられるほどのスピードで社会構造を変革しようとしています。AI関連市場の急激な過熱感を伴いつつ、変化の激しく予測困難な時代を迎えています。大きく揺れ動く事業環境の中では、他産業にも見られる「マルチパスウェイ（多様な選択肢）」のような考え方を参考にしつつ、当社ならではの素早い機動力を活かした方向転換により、リスクを

最小限に抑えながら進むべき道を見極めていく必要があります。

真の生産性向上と 「設備ゼネコン」への進化

このような激動の外部環境の中、国内の建設市場においては、人手不足に起因する施工能力の不足や資機材価格の高騰を背景に受注価格の上昇が見られ、大手企業を中心に表面的には活況を呈しているように見えます。しかし、インフレによる物価上昇や円安の進行は、日本人の実質可処分所得を圧迫しています。かつては低下傾向にあったエンゲル係数が40年ぶりの高水準に達するなど、生活水準の維持が社会的な課題となっており、景気悪化とインフレが同時に起きるスタグフレーションへの懸念も拭えません。このような時代において、企業が社員の生活を守り、持続的な賃上げを行うためには、企業自らが稼ぐ力、すなわち生産性を劇的に向上させなければなりません。

現在の建設業界の活況は、旺盛な需要と供給制約の要因による部分が大きく、決して業界自体の生産性向上の結果であると言い切れるものではありません。少しでも需給バランスが

崩れれば、再び厳しい価格競争に巻き込まれる脆さを孕んでいます。他産業の事例を見ても、過去の成功体験や従来のコスト構造に甘んじていると、AIなどを有効活用した新興企業の革新的なアプローチに瞬く間に遅れをとってしまうという教訓があります。保護主義的な業界構造や価格補填が当たり前になってしまうと、事業活動そのものが劣化してしまいます。この状況に甘んじることなく、自らの生産性を高め、コスト競争力と提案力を鍛え上げることが、真に強い企業となるための絶対条件であると私は考えております。そのため、当社は従来の「サブコン」という立ち位置から脱却し、元請けとしての民間工事や、設計・施工で参画する民間改修工事の受注比率をともに50%に引き上げることを目標としています。プロジェクト全体を計画から施工、メンテナンスまでトータルでマネジメントする「設備ゼネコン」へと進化してまいります。

「あたりまえを、超えてゆく」 ——見えないところで社会を支える誇り

私たちが日々向き合っているのは、社会の「あたりまえ」を支える仕事です。本格的な建築設備は、太平洋戦争後の80年の間に我が国の発展とともに進化してきました。当社は創業以来、どの資本グループにも属さない独立系の会社として、しがらみのない自由な発想と技術力を武器に、この歴史とともに歩んでまいりました。私たちが提供する水や空調といった設備は、建物の中に隠れ、普段は人々の目に見えることはありません。しかし、その見えない部分にこそ、熱意を持った『プロ集団』の技術と誇りが詰まっており、社会の「快適」というあたりまえの日常を力強く支えているのです。さらに、建物のライフサイクルにおける温室効果ガス排出量のうち、運用段階の排出量（スコープ3）が7割以上を占め、空調衛生設備がその約9割を占めるという現実があります。建築設備が脱炭素社会の実現に果たすべき役割は極めて大きく、これからの建設業界は、2025年の全建築物の省エネ基準適合義務化や、2030年のZEB水準の適合義務化、さらにエンボディドカーボン（建設時のGHG排出量）の削減など、社会からの要請がさらに高まっています。こうした変化に対応するためには、単なる施工能力だけでなく、高い技術力やDXの強化、そして柔軟な対応力と専門性が不可欠です。私たちは過去の成功体験にとらわれることなく、創業100周年を目指し、「あたりまえ

を、超えてゆく」という強い決意を持って、次世代の環境づくりに挑戦し続けます。

「建設業の製造業化」と DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進

深刻化する人手不足に対する根本的な解決策として、当社は「建設業の製造業化」を強力に推し進めます。BIMを最大限に活用し、設計や施工の各プロセスを同時並行で進めるコンカレントエンジニアリング（CE）とフロントローディングを定着させます。福岡のS-LABO九州をはじめとする物流・オフサイト化拠点の全国的な拡充や、ベトナムのグループ会社であるSANKEN SCUBE社の能力向上を最大限に活用し、工場加工やプレハブ化を推進します。これにより、施工現場での作業を劇的に軽減し、現場を「施工」から「生産管理」の場へと変革してまいります。また、これまでの業務を根本から見直し、無駄な業務をやめる勇気を持つことも重要です。見積書の数量拾い作業などを自動化・外注化し、当社の技術者は顧客のニーズの掘り起こしや提案といった上流工程に特化します。

この「建設業の製造業化」を支える基盤がデジタルトランスフォーメーション（DX）です。DXの真の目的は、単なるITツールの導入による業務効率化ではなく、付加価値を高め「稼ぎ方」を変革することにあります。現在、DX推進本部と技術統括本部が強力なリーダーシップを発揮し、図面、予算、調達、工程、安全、品質といったあらゆるプロジェクトデータを統合プラットフォームで運用するSANKEN Construction System（SCS）の構築を進めています。さらに、現実世界の物理データをサイバー空間で再現する「デジタルツイン」の技術とBIMを組み合わせることで、「効率的に高品質なものをつくる」ための包括的な設計・生産を進めてまいります。これは、建設産業全体を支える「基盤システム（オペレーティングシステム）」を提供し、新たな次元で「建築生産のプラットフォーム」になるという、当社の次世代に向けた大きな挑戦でもあります。「すべての企業はIT企業である」と言われるように、もはやDXなしに企業の存続はあり得ません。当社はいま、「AIネイティブな企業」へと変身を遂げつつあります。全社員がITパスポート試験に挑戦するなど「DXリテラシー」を身につけ、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人財と

社長メッセージ

なることを目指します。また、本年度より情報ネットワークの維持管理強化を目的として、情報企画部を「情報システム部」に改称しました。サイバー攻撃の高度化や生成AIの普及により情報セキュリティの重要性がかつてなく高まる中、明確な「守りのルール」が「攻めのビジネス」を支える基盤となります。米国防総省が定めるCMMC2.0（サイバーセキュリティ成熟度モデル認定）の認証取得も見据え、サプライチェーン全体での強固な情報がバナンスを構築し、企業グループとしての信用を確固たるものにしてまいります。

気候危機への対応と グローバルな「新しき社会の環境づくり」

地球温暖化問題は、待ったなしの気候危機の状況にあります。COP30での意見集約の混乱を見ても、パリ協定が掲げる「産業革命前からの平均気温上昇を1.5度以内に抑える」という目標の達成は、極めて困難な情勢となっています。私たちは、地球の平均気温が2～3度上昇する厳しい現実を直視し、気候変動を緩和する努力を続けると同時に、気温上昇や激甚災害から都市や建物をどう守るかという「適応策」の実践を急がなければなりません。気候の熱帯化・亜熱帯化や、頻発する激甚災害に耐えうるレジリエンスを備えた建築設備を社会に提示し、建設していくことは、空気と水の環境創造企業である当社の果たすべき使命です。

当社は、SBT（Science Based Targets）認定取得に向けたコミットメントレターを、認定機関であるSBTi（SBTイニシアチブ）へ提出し、サプライチェーン全体での温室効果ガス（GHG）排出量削減に取り組んでいます。本年度からは日本政府によるGX-ETS（排出量取引制度）も本格稼働し、企業のGX（グリーントランスフォーメーション）対応が一層求められます。当社はこれに対応すべく、自社開発のBIM連携積算システム「SGES」を活用し、計画物件のライフサイクル全体のGHG排出量を算出し、お客様に削減提案を行う活動を本格化させています。また、環境にやさしい除湿給気ユニット「エコサラ」をはじめとする独自の省エネ技術の導入を推進しています。

さらに、グローバルな視点での貢献も重要です。当社は、インドネシアのパートナー企業本社への最新の放射空調ショールームの開設や、タイの国立開発行政研究院（NIDA）、シン

ガポールの研究機関などとの協働を通じ、東南アジア地域におけるZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の推進に力を入れています。日本の卓越した環境技術をもって、気候変動の最前線にある地域での脱炭素化にも力強く貢献してまいります。また、沖縄など国内における次世代型ZEBの建設計画なども並行して進め、環境負荷低減と災害対応力を両立させた技術をさらに磨いてまいります。

「人がいい。だから仕事もいい。」 ——自律的な成長と「働く幸せ」の実現

技術やシステムがいかに進化しようとも、最終的に現場の安全・品質・工期・コストを守り抜き、新しい環境を開拓するのは「人間」です。「人財の流出は、技術の流出」であるという強い危機感のもと、当社は社員が「辞めない理由」を戦略的に作っていく必要があります。当社の最大の強みは「人がいい。だから仕事もいい。」という言葉に集約されます。

私たちは、人的資本経営の理念のもと、社員が心身ともに健康で、働きがいと働く幸せを感じられる職場環境の整備に注力しています。法改正による時間外労働の上限規制に対しても、全社を挙げた働き方改革により労働時間の大幅な削減を達成してまいりました。しかし、私たちの目標は単なる時短ではありません。高い生産性を実現し、インフレに負けない持続的な質上げを達成することです。これからの時代、在宅勤務やフレックスタイム制などを活用して一人ひとりのパフォーマンスを最大化し、社員の自律的な成長を肯定する風土を構築します。本年度より、経営企画、人材開発、採用、広報、教育を統合した「経営戦略室」を新設いたしました。事業計画と人材計画を一体的に立案・推進し、当社のコーポレートブランディングにも積極的に取り組むことで、人材競争力をさらに高めてまいります。

また、組織が拡大する中で、コミュニケーションのあり方も見直さなければなりません。人間が本能的に安定した関係を築けるのは150人程度とされています。大きな組織においては、本能に頼るのではなく、情報や指示を適切に伝え、現場の本音を吸い上げる仕組みを意図的に構築する必要があります。さらに、製造業の生産ラインで異常を知らせる「アンドン」のように、業務プロセスの不具合を誰もが迅速に報告し、後工程への流出を防ぐ仕組みを定着させなければなりません。風

通しの良い組織風土を作り上げることが、真の生産性向上に繋がります。健康面におきましては、経済産業省の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に連続して認定されており、労働安全衛生マネジメントシステム「ISO45001」の運用を通じて、メンタルヘルス対策を含めた「疾病予防と、災害ゼロの職場づくり」を強力に推進しています。

コーポレートガバナンスの強化と 透明で公正な事業活動

ステークホルダーの皆様との信頼関係を築き、社会からの信頼を得るためには、コーポレートガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底が不可欠です。利益を追求するあまり、安全や品質を蔑ろにしてお客様や社会を欺くような事態は、いかなる理由があっても許されません。協力会社との癒着や不正行為が起きにくい透明な社内の仕組みをつくり、適正な運用を徹底することが不可欠です。

近年、「担い手三法（改正建設業法、入契法、品確法）」が完全施行され、著しく低い労務費等による見積りの禁止や、原価割れ契約の禁止が罰則付きで定められました。また、改正下請法（中小受託取引適正化法）の施行により、建設工事以外のサービスや物品の製造委託に対しても適正な取引が厳格に求められています。当社はこれらの法令を遵守し、適正な労務費の行き渡りと、透明な契約・発注業務を推進してまいります。同時に、グループ会社や協力会社の皆様が不利益を被ることなく安心して通報できる「三建 協力会社ホットライン」の運用を行っています。ハラスメントや不正行為を絶対に

許さないフェアな組織風土を醸成し、サプライチェーン全体での共存共栄を図ってまいります。

創業80周年から100周年へ向けて

創業80周年の節目にあたる本年1月に、本社を移転・拡張し、本部機能の「受注力」「ものづくり力」「会社のかじとり力」を大幅に強化し、さらなる飛躍に向けた体制を整えることができました。これもひとえに、長年にわたり当社の歩みを支えてくださったすべてのステークホルダーの皆様の温かいご支援の賜物であり、心より感謝申し上げます。

企業の戦略には、日々の現場の試行錯誤から徐々に形作られる「創発的戦略」と、経営トップが未来を見据えて方向付ける「意図された戦略」があります。足元の変化に機敏に対応するボトムアップの力と、2046年の「創業100周年」という遥かなる高みから現在なすべきことを逆算する「バックカスティング」の思考を融合させ、長期的な競争力を高めていく所存です。

常に時代と真正面から向き合い、自らの都合や過去の成功体験にとらわれることなく、革新を続けること。それこそが、企業が持続し、社会から必要とされ続けるための道であると確信しております。皆様とともに、三建ツリーをさらに太く、豊かなものへと成長させ、「新しき社会の環境づくり」に全力を尽くしてまいります。

今後とも変わらぬご支援とご指導を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。



価値創造プロセス

※1 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。



当社は2030年に向けての取組みとして「SANKEN Challenge 2030」を2021年に策定し活動を進めて来ましたが、2030年はもはや目の前にまで迫ってきました。

変化が激しく、厳しい社会情勢の中、持続可能な社会の実現を目指した取組みを今後も進めてまいります。

2026年度 経営方針

「人つくり力」の強化と「現場力」の維持向上

※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	2025年度 目標／指標	2025年度 成果	評価	2026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	●技術の新規開発 ●自社開発技術の物件導入 エコサラ ●研究開発と技術協力	2件 5セット 15件	●技術の新規開発 ●自社開発技術の物件導入 エコサラ ●研究開発と技術協力	1件 3セット 16件	○ ○ ◎	●技術の新規開発 ●自社開発技術の物件導入 エコサラ ●研究開発と技術協力	2件 5セット 15件	●技術の新規開発 ～'30年度までの累計 ●自社開発技術の物件導入 エコサラ ●研究開発と技術協力	2件（累計10件） 5セット（累計40セット） 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	●ZEBプランナー実績 ●社内ZEBプランナー育成 ●ZEB物件の受注	5件 本社1人 支社2人 各店1人 受注目標×10%	●ZEBプランナー実績 ●社内ZEBプランナー育成 ●116.1億/1,164億	1件 6人/全店 9.97%	△ ○ ◎	●ZEBプランナー実績 ●社内ZEBプランナー育成 ●ZEB物件の受注	3件 本社 1 人 支社 2 人 各店 1 人 受注目標×15%	●ZEBプランナー実績 ～'30年度までの累計 ●社内ZEBプランナー育成 ～'30年度までの累計 ●ZEB物件の受注	3件（累計25件） 本社1人 支社2人 各店1人（累計30人） 受注目標×45%		
	SC排出量削減 2023年度排出量 Scope1+2 Scope3	●SC排出量目標値 Scope1+2 Scope3 ●SBT認定取得 ●TCFD提言に基づく情報開示	1,559t-CO ₂ 834,716t-CO ₂	1,613t-CO ₂ 879,259t-CO ₂	2026年1月申請中 WEBサイトに公開	△	●SC排出量目標値 Scope1+2 Scope3 ●SBT認定継続 ●TCFD提言に基づく情報開示継続	3,275t-CO ₂ 812,067t-CO ₂	●'30年度パリ協定の水準と整合したSC排出目標値 Scope1+2 Scope3 ●SBT認定継続 ●SSBJ基準を参考に開示	（削減率は'23年度比） 2,084t-CO ₂ 50%削減 682,136t-CO ₂ 25%削減		
	※2025年度にSBT認定申請に対応したGHG排出量算定方法に見直しのため排出量を修正しています											
1.2	発注者とともに地球の未来をつくる GHG排出量調査と削減提案		支社2件 各店1件		支社0件 各店計6件	○		支社2件 各店1件		支社2件 各店1件	社 会 S	人権 労働慣行 コミュニティ参画
	信頼される製品とサービスの提供	●発注者目線の営業活動（完工目標30億あたり1件） ●マルチスキルエンジニア（ME）の認定 ●コンカレントエンジニアリング（CE）の実施（完工目標30億あたり1件） ●協力会社への発注（完工目標6億あたり1件） ●オフサイト生産（完工目標50億あたり1件） ●施工の見える化（完工目標50億あたり1件） ●SCS（施工管理システム）運用	35件 支社2人 各店1人 35件 176件 21件 21件 1件/支社各店	●発注者目線の営業活動（完工目標30億あたり1件） ●MEの認定 ●CEの実施（完工目標30億あたり1件） ●協力会社への発注（完工目標6億あたり1件） ●オフサイト生産（完工目標50億あたり1件） ●施工の見える化（完工目標50億あたり1件） ●SCS（施工管理システム）運用	47件 支社3人 各店計8人 69件 214件 28件 12件 13件/5支店	◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ○ ○	●発注者目線の営業活動（完工目標30億あたり1件） ●MEの認定 ●CEの実施 ●協力会社への発注（完工目標6億あたり1件） ●オフサイト生産（完工目標40億あたり1件） ●施工の見える化（完工目標40億あたり1件） ●新規物件活用（BIMデータ・ナレッジ運用）	40件 支社2人 各店1人 完工目標金額の50% 199件 30件 30件	●発注者目線の営業活動（完工目標30億あたり1件） ●MEの認定 ●CEの実施 ●協力会社への発注（完工目標6億あたり1件） ●オフサイト生産（完工目標10億あたり1件） ●施工の見える化（完工目標10億あたり1件） ●全現場活用（本運用・データ蓄積）	40件 支社支店社員×5% 完工目標金額の90% ●協力会社への発注（完工目標6億あたり1件） ●オフサイト生産（完工目標10億あたり1件） ●施工の見える化（完工目標10億あたり1件） ●全現場活用（本運用・データ蓄積）		
	安定品質の実現	●繰り返し発生する品質事故 ●支店担当による品質教育で社員と協力会社の意識と技術を向上	0件 3回/支社各店	●繰り返し発生する品質事故 ●支店担当による品質教育で社員と協力会社の意識と技術を向上	26件 3回/1支社7店 2回/1店	△ ◎	●繰り返し発生する品質事故 ●支店担当による品質教育で社員と協力会社の意識と技術を向上 ●品質検査記録のデジタル化を開発	0件 3回/支社各店	●繰り返し発生する品質事故 ●支店担当による品質教育で社員と協力会社の意識と技術を向上 ●品質検査記録のデジタル化を運用	0件 3回/支社各店		
	お客さまのパートナーになる	●民間元請受注の推進 ●民間改修工事受注の推進 ●管・電・建ワンストップ受注の推進	受注目標×21% 受注目標×40% 受注目標×10%	●165.8億/1,164億 ●381.7億/1,164億 ●32億/1,164億	14.2% 32.8% 2.7%	○ ◎ △	●民間元請受注 ●民間改修工事受注 ●管・電・建ワンストップ受注	受注目標×21% 受注目標×40% 受注目標×10%	●民間元請受注 ●民間改修工事受注 ●管・電・建ワンストップ受注	民間受注目標×40% 受注目標×50% 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	2026年3月認定済	◎	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・包摂性（DE&I）の推進 多様な人たちが能力に応じて活躍できる職場づくり	●TMS（タレントマネジメントシステム）の活用 ●くるみん認定 ●男性の育児参加 男性育休取得率	人材情報の利用法を全店展開 「仕事と育児の両立支援」による労働環境の改善継続 70%	●TMS（タレントマネジメントシステム）の活用 ●くるみん認定 ●男性の育児参加 男性育休取得率	支社各店に利用法の展開済 「一般事業主行動計画」を策定・提出済 63%	◎ ◎ ◎	●TMS（タレントマネジメントシステム）の活用 ●くるみん認定 ●男性の育児参加 男性育休取得率	大型現場メンバーの人選と配置 くるみん申請・認定 75%	●TMS（タレントマネジメントシステム）の活用 ●くるみん認定 ●男性の育児参加 男性育休取得率	部門長および部署長の人選と配置 くるみん認定の継続 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・活用	●経営データの見える化と活用 ●業績とSANKEN Challengeの見える化 ●全社の設計 Rebro フォーマット統一 ●設計施工変換ソフト	システム開発 全社フォーマットの収集 変換ソフト開発	●経営データの見える化と活用 ●運用システム開発中 ●全社の設計 Rebro フォーマット収集 ●設計施工変換ソフト開発、2026年1月設計施工変換ソフト全店展開	2026年度中に完成予定 収集済	○ ◎ ◎	●概算見積、営業情報、人事情報データベースのDX化構築 ●全社の設計 Rebro 統一フォーマット試験運用 ●設計施工変換ソフト試験運用	●概算見積、営業情報、人事情報データベースのDX化運用 ●全社の設計 Rebro 統一フォーマット試験運用 ●設計施工変換ソフト運用				
2.3	DXによる新しい価値の創出	●SCS（施工管理システム）の構築・運用・支援 ●オフサイト生産 ●施工見える化 ●Autodesk Forma ●施工シミュレーションシステム	運用のための支社各店説明 試験運用 開発開始	●SCSの構築・運用・支援 ●オフサイト生産 ●施工見える化 ●Autodesk Forma ●施工シミュレーションシステム	1支社、8支店、1事業所運用説明実施 開発・試験運用開始 開発開始（プロトタイプ）	◎ ◎ ◎	●SCSの構築・運用・支援 ●オフサイト生産 ●施工見える化 ●Autodesk Forma ●施工シミュレーションシステム	拠点パートナー確立 SHOU-BIM運用確立・データ取得 新規物件活用 開発・試験運用	●SCSの本運用 ●オフサイト生産 ●施工見える化 ●Autodesk Forma ●施工シミュレーションシステム	オフサイト生産最大化 SHOU-BIM全運用・データ取得 全現場活用 施工シミュレーションシステム運用		
2.4	人を育てる 新プログラムによる研修の実施 建・電・管・情報の実務者育成と採用	●新プログラムによる研修の実施 ●1級管工事以外（合格者数+資格保有者採用者数）	6人	●新プログラムによる研修の実施 ●1級管以外（合格者数+資格保有者採用者数）	4名	◎ ○	●新プログラムによる研修の実施 ●1級管以外（合格者数+資格保有者採用者数）	事務系研修新設・実施 6人	●新プログラムによる研修の実施 ●1級管以外'21～'30年度 資格取得者合計 ・建築士、建施工、博士+技術士 ・電施工 ・通信施工 ・情報処理	新プログラムによる研修と改善 各10人 20人 5人 3人	ガバナンス G	組織統治
2.4	DX人材の育成	●DX人材 ●ITパスポート合格（全社）	本社10人、支社2人、各店1人 150人	●DX人材 ●ITパスポート合格（全社）	本社2人、支社1人、6人/5店 33人	△ △	●DX人材 ●ITパスポート合格（全社）	各部門管理職×3%（累計） 各部門×12%	●DX人材 ●ITパスポート合格（全社）	各部門管理職×10%（累計） 全社×60%（累計）		
2.5	社会貢献活動および地域の災害支援活動	●社会貢献活動継続（各部門6回以上） ●災害協定継続（各店1件以上）		●社会貢献活動継続 ●災害協定継続	89回 17件	◎ ◎	●社会貢献活動継続（各部門6回以上） ●災害協定継続（各店1件以上）		●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	●ガバナンス体制の評価・改善	●コーポレートレポートにガバナンス体制を開示	◎	●ガバナンス体制の評価・改善	●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	●CSR教育の実施 ●コンプライアンス教育の実施 ●公益通報制度の適切な運用	●グループ会社を含めたCSR教育を実施済 ●Legal Learning 実施（4回）、独占禁止法講習会実施 ●全店の選任者に向けた内部通報実務研修の企画・実施	◎ ◎ ◎	●CSR教育の実施 ●コンプライアンス教育の実施 ●公益通報制度の適切な運用	●CSR教育の実施 ●コンプライアンス教育の実施 ●公益通報制度の適切な運用		



現場ファーストで進めた 「働き方改革」 これからは「働きがい改革」へ



2019年4月、時間外労働の罰則付き上限規制や
年次有給休暇の取得義務化が盛り込まれた改正労働基準法が施行されました。
三建設備工業においても、本気の「働き方改革」で長時間労働を是正し、
現在は「働きがい改革」に取り組んでいます。
その歩みを振り返り、今後の展望をご紹介します。



長時間労働を是正し、健康で充実した人生を過ごせる会社に

2019年4月に改正労働基準法が施行され、時間外労働の罰則付き上限規制や年次有給休暇の取得義務化が始まりました。その時点で建設業は適用除外でしたが、2024年4月の適用に向け、全社員参加の「働き方改革」を始

動しました。きっかけは法改正でしたが、社員が働きがいをもって心身ともに健康で充実した人生を過ごせる会社になるためには、長時間労働の解消が不可欠でした。

当社では、2019年度より3つのテーマを掲げて「働き方改革」を始動しました。

働く「時間を短縮する」

目的は「残業ありきの進め方」
を変えること

働く「時間や場所を柔軟にする」

勤務時間の柔軟な設定、在宅勤務や
テレワークの導入によってできる

仕事の質「生産性」を高める

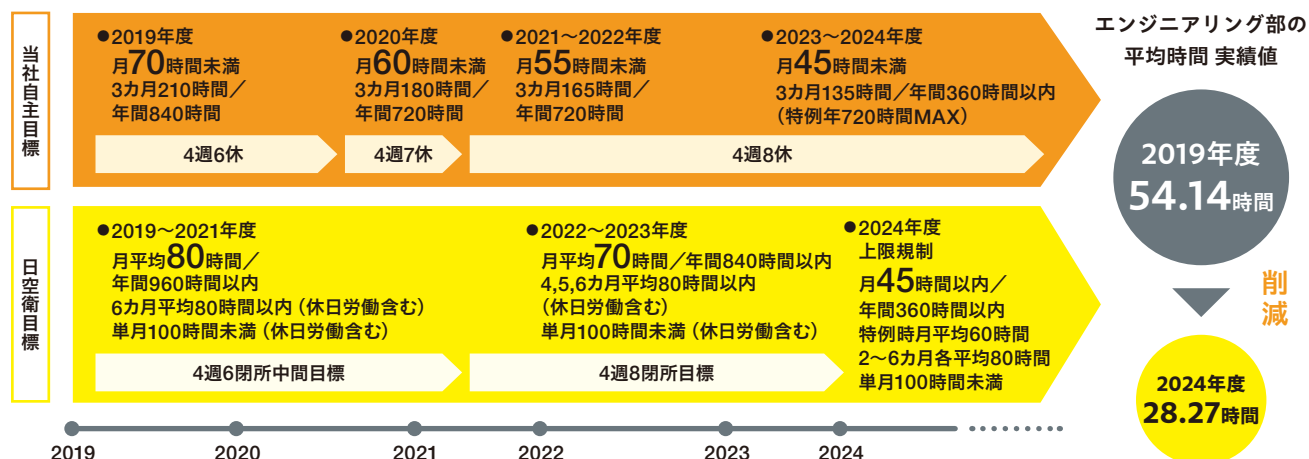
管理職が生産性向上の当事者としての
意識を持ち、部下をマネジメントする

当初実施した社員アンケートでは、時間外労働削減目標について、47.9%の社員が悲観的でした。それほど、建設業界全体、特に現場では長時間労働を余儀なくされており、現状を打破するためには、抜本的な見直しが必要でした。

2024年4月を目指し、国土交通省の後押しにより建設業界を挙げた働き方改革の取り組みが始まり、日本空調衛生工事

業協会でも目標を設定。当社では、その業界目標よりもさらに前倒した目標を掲げました。全社員が一丸となって目標に挑むなか、特に時間外労働の割合が高かったエンジニアリング部に焦点を当て、同部署における時間外労働の平均値の推移を継続的に確認してまいりました。

時間外労働削減目標と実績値



働き方 粋き生き Challenge

2021年度より新たに「働き方 粋き生き Challenge」をテーマに掲げることで、全社員が自分ごととして働き方改革に取り組み、全社でさまざまな施策を加速させました。



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

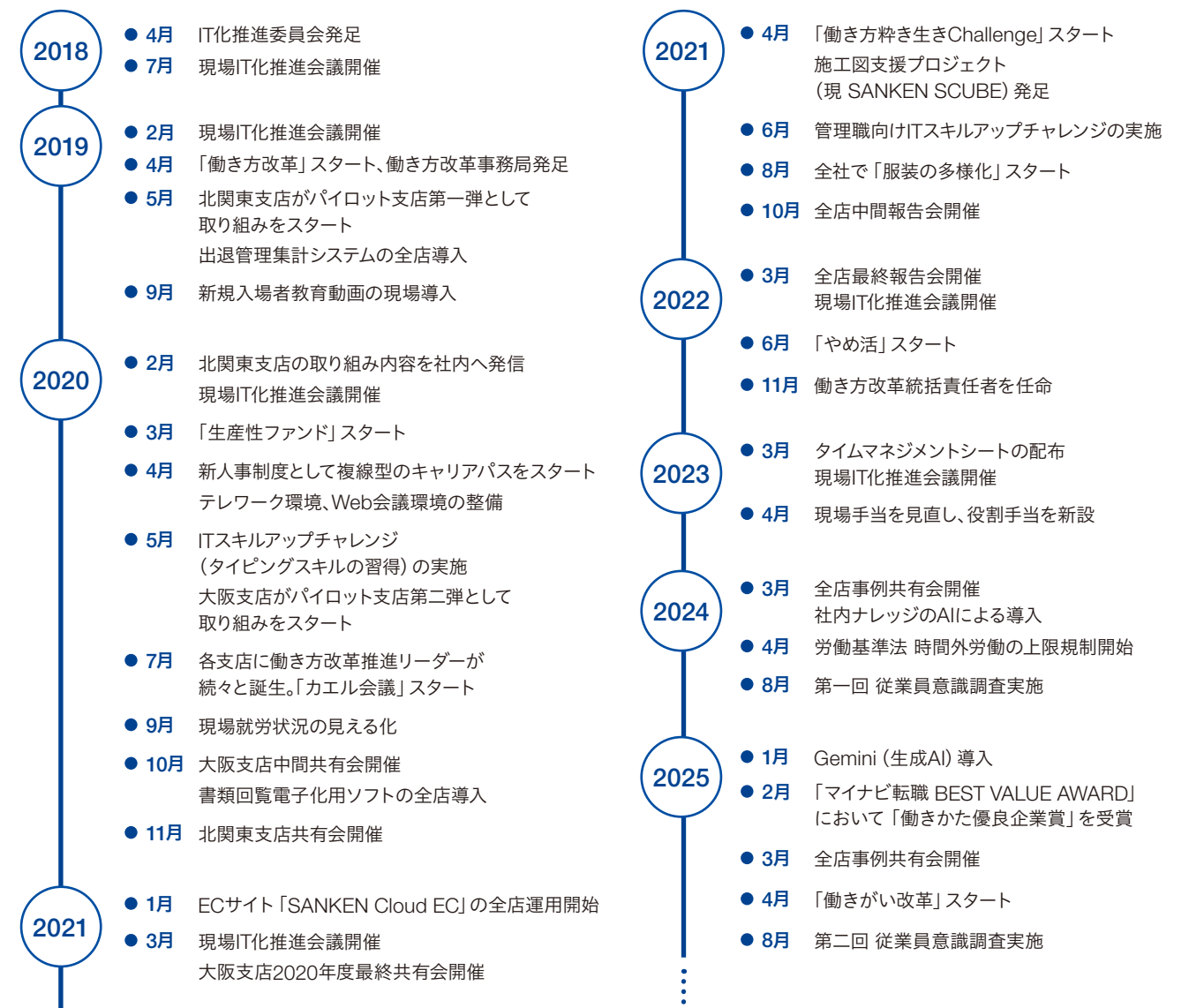
目的

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

三建設備工業の「働き方改革」「働きがい改革」の歩み

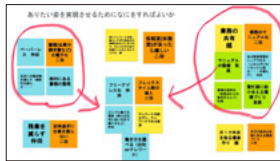


パイロット期間を経て、全社へ

まず、北関東支店がパイロット支店として取り組みを開始。社外の専門家によるヒアリングを実施し、客観的に現状把握と課題の抽出・分析が進められました。そこで明らかになったことの一つが、現場に仕事の負担が偏っていること。現場ファーストの働き方改革が必要であることを再認識し、バックオフィスによる現場支援など、さまざまな見直しが進められました。

同時に、IT化推進委員会がさまざまなITツールの開発を通して、業務負担を減らす取り組みも進めました。また、働くことの価値観の多様化を受けて、2020年度から人事制度を見直し「複線型のキャリアパス」を導入しました。

2020年5月には、新たに働き方改革専門コンサルタントを迎えて、大阪支店がパイロット支店第二弾として取り組みをスタート。その後、各支店に「働き方改革推進リーダー」が任命され、コンサルに伴走していただきながら全社での「カエル会議」が始まりました。「カエル会議」とは、チームワークという土台の上で、「理想的なありたい姿と現実／現状のギャップを埋める」ための場で、週に1回、30分程度かけて実施。「JAM



JAM ボード

ボード」(共同編集ができる電子ホワイトボード)を活用することで、若手からもボトムアップで自由に意見を出しやすい工夫も行われました。

2022年6月にやめる活動「やめ活」を推進。取締役が審査員となる「やめ活グランプリ」を実施し、各支店のカエル会議では解決できない全社的な課題等についても提案ができる仕組みを設けました。

さらに2022年11月に各支店に「働き方改革統括責任者」を任命。現場支援チームによる現場の業務負担の削減、施工管理業務も行っていた工事長をマネジメントに専念させることでタイムマネジメントの強化を図る等、特に時間外労働の多い施工管理従事者の働き方改革も加速させました。

全社員が「働き方」の変化を実感

2019年に始まった働き方改革の結果、社員の働き方は大きく変わり、多くの社員が役割の変化を実感しています。また管理職の指示の出し方、指導の仕方、育成の概念も大きく変わりました。時代に合わせた働き方に変わりつつあります。そして、チームで成果を出す風土がしっかり根付き、チームの概念さえ変わろうとしています。従業員意識調査では、2024年度以降、質問項目に

「幸福度」の指標を取り入れ、8割の社員からポジティブな回答を得られています。この結果は支店長に共有し、コンサルとの面談に基づいた取り組みを進めています。例えば、個人で「働きがいとは何か」を考える「働きがい発見ワークショップ」の実施や、管理職に向けた「働きがい改革研修」を実施しました。

「働き方改革」の一定の成果が見られたため、2025年度以降は「働きがい改革」へとステージを進めました。働きがいは人によって考えていること、気づくことが異なるため、一人一人の価値観を尊重する文化の醸成を目指しています。さらに社員が幸せに働ける会社へ、私たちの変革に終わりはありません。



働き方改革・働きがい改革事務局

当社では笑顔でいきいきと働ける創造性豊かな企業風土を目指して働き方改革に取り組んでまいりました。その中で、社員の時間外労働を減らすだけでなく、利益を担保できるよう生産性向上や業務の効率化を図るため、あらゆる施策を行ってまいりました。

タイムマネジメントの徹底

全社員がタイムマネジメントシートを活用して、労働計画を立てることで、タイムマネジメントスキルを向上。各支店ごとに任命された働き方改革統括責任者が、社員の労働時間状況を週次・月次で確認し、フォローできる体制を整えています。

「やめ活」の推進

労働時間の削減に最も効果があることは、無駄な作業の削減であるという発想のもと、やめる活動「やめ活」を推進しました。社員より削減できる業務のアイデアを募集し、取締役が審査した評価内容を社内でも共有しています。各社員が業務を見直すきっかけとなり、良い取り組みを参考にできる仕組みになっています。

ITスキルの向上

デジタルによる業務変革に対応するため、社員のITスキルの底上げを図っています。「ITスキルアップチャレンジ」として、タッチタイピングの速度を測定し一定基準を満たした社員を表彰しました。また、管理職が教育資料をGoogle フォームを利用して作成。入社5年以内の若手が回答し、良いシートを作成した社員を表彰しました。その他、ITパスポートの資格を推奨し、合格した社員に報奨金を支給しました。

「ビジネスシーンに応じた服装の多様化」を導入

スーツなどのビジネスウェアの着用を前提とした慣習を見直し、通勤時・勤務時において各自の判断でビジネスシーンに適した服装を選択できるようにしました。現場事務所での勤務時は安全面を考慮し、従来通りのユニフォームを着用しています。社員の創造性を高める一助とするともに、各自が体質や体調に合わせて服装を選択することにより、健康の維持と向上を促進しています。

現場支援チームの立ち上げ

現場業務の平準化（フロントローディングの推進）および支援を目的に支店独自の現場支援チームを立ち上げ、着工前における設計図修正や施工図のたたきの作成、施工中における施工図・総合図の作成や官庁届出等の事務を支援することで、現場の業務負担を軽減しています。

こうした取り組みの結果、2025年2月に「マイナビ転職 BEST VALUE AWARD」において「働きた優良企業賞」を受賞。特に全社員で業務を見つめ直し、無駄な作業を削減して生産性を向上した「やめ活」の取り組みが評価されました。



社員の働きがいを最大限高めるために



取締役
常務執行役員
(経営統括本部長)

佐藤 朋巳

社員の幸せと創造性が、三建設備工業の未来を創る

当社は2019年4月の改正労働基準法施行を機に、建設業界の先陣を切って「本気の働き方改革」へと踏み出しました。当初は現場の長時間労働という高い壁に対し、社員の半数近くが懐疑的でした。しかし、北関東・大阪の両支店をモデルとした現場支援の強化や、無駄を削ぎ落とす「やめ活」、デジタル化による生産性向上を全社員が自分ごととして積み重ねた結果、施工管理従事者の時間外労働は大幅に削減されました。2025年2月に「働きた優良企業賞」を受賞できたことは、全員で歩んできた道が正しかったという確信につながっています。

「時間を短縮する」フェーズでは、「努力は時間の長さではなく、時間の質で決まる」の概念で一定の成果を得た今、私たちは次なるステージである「働きがい改革」へと舵を切ります。働きがいとは、決して画一的なものではありません。一人一人の価値観を尊重し、誰もが笑顔で、いきいきと創造性を発揮できる企業風土を醸成することこそが私たちの使命です。「幸福度」を指標に取り入れた意識調査では、すでに8割の社員からポジティブな回答を得ていますが、私たちの変革に終わりはありません。仕事の質を高めることが、豊かな人生の「相乗効果」を生む。そんな「三建で働いてよかった」と心から思える会社を、ともに創り上げていきましょう。

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年に設立されました。「脱炭素とレジリエンス、そして心身の健康や知的生産性を引き出す快適空間の両立」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。

2010年のリニューアル以降、ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化に向けた新技術の導入・検証を繰り返し、2014年度には全館ZEB化を達成しました。

さらに、社内における研修や、情報の集約とその発信など、技術を「創る・使う・学ぶ・伝える」場として、最先端のZEB技術を体感いただける環境を整えています。今後も常に進化を続け、カーボンニュートラルの実現に貢献してまいります。



● 新たなシステム提案のため、自社で機器を開発

当社では、提案する省エネシステムを構成する機器の開発についても、重要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。

こうした背景から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。ベースとなった潜熱処理システムは、汎用機器の組み合わせによる現地施工方式であったため、機器容量、品質の確保、工期といった点に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・再熱方式となっています。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。また、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。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。



ECOSALA

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



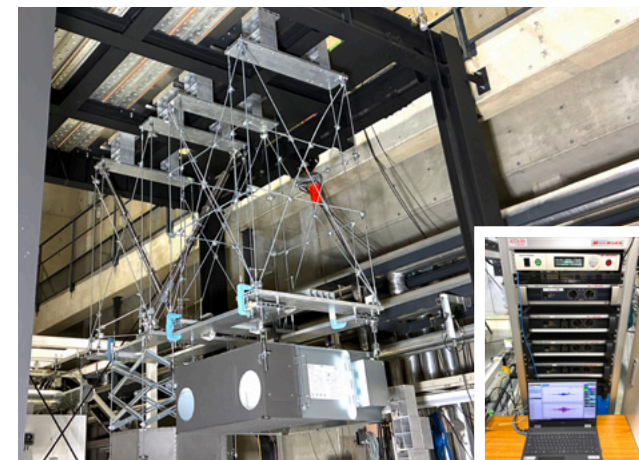
【製品・ビジネスモデル部門：省エネルギーセンター会長賞】
受賞テーマ名：「ゼロエネ予冷・再熱」の除湿給気ユニットによる省エネ空調ソリューション



つくばみらい技術センター内に構築した設備耐震実験用振動台は、鉄骨フレーム上の天井スラブを起振機で加振することによって、床置き設備だけでなく天吊り設備の地震時の挙動も簡単に再現できるものです。

さらに、振動台と天吊り設備機器の間にバネ式振幅・加速度増幅装置を設置することで、構造や階数の異なる建物の特性を模擬し、建物による地震波の増幅が天吊り設備に与える影響も再現できます。

この振動台を用いることで、近年の地震による設備被害の原因を明らかとし、各種設備耐震対策の有効性を確認することで、病院などの防災拠点施設の機能継続や工場などの事業継続計画（BCP）に役立てていく予定です。



天吊り設備機器振動実験状況と振動台制御装置（右）

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 筑波大学 関東学院大学 新潟大学 金沢工業大学

● 共同研究（2025年度実績）

北海道大学

寒冷地中規模事務所ビルにおける太陽光発電およびエネルギー消費予測に関する研究

金沢大学

寒冷地中小建物に導入された帯水層蓄熱システムに関する研究

日本大学

室内CO₂濃度を制御するCO₂吸収スラリーの検証

防災科学研究所、東京大学

NCREE^{*1}、SESTEC^{*2}他

実建物をモデルとした2次部材の複合的損傷評価に関する研究

*1：国家地震工程研究中心（台湾）

*2：釜山大学地震防災研究センター（韓国）

東京工芸大学

シーリングファン・天井放射パネル併用時の人体冷却効果

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

岐阜大学

塩化ビニル樹脂被覆支持金物によるステンレス鋼管の腐食メカニズム

神戸大学

IoT技術を活用したCPC設備監視システムの開発

九州大学

建物の外壁に設ける環境制御装置の形態生成手法に関する研究

九州工業大学

水冷式空調システムの最適化シミュレーション

佐賀大学

大規模施設におけるエネルギー消費特性の実態分析

● 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

BCA^{*1}（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：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)

潜熱顕熱分離空調システムの実証検証

研究開発と実証拠点

建設業界の課題と「本気のDX」への決意

現在、建設業界は労働力不足、就業者の高齢化、そして建設コストの高騰という深刻な課題に直面しています。これらの困難を打破し、持続可能な成長を遂げるためには、単なる効率化を超えた飛躍的な生産性向上が不可欠です。

建設業界における課題解決の取り組みこそが、全社を挙げての『本気のDX』です。ビジネス構造を根底から変革する取り組みとして力強く加速させています。2024年4月には、この変革を

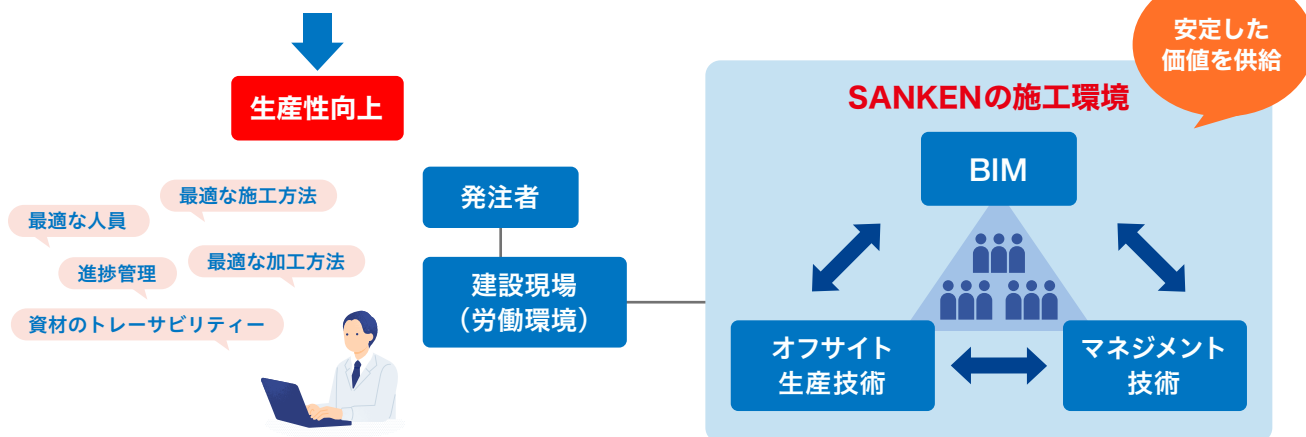
牽引する司令塔として『DX推進部』を新設。従来の慣習や仕事の進め方を大胆に見直し、デジタル技術による抜本的な大変革に挑んでいます。

その戦略の中核となるのが、BIM（Building Information Modeling）をデータの中座に据えた、「両輪」の施策です。

- ・オフサイト生産技術による建設プロセスの変革
- ・マネジメント技術によるサプライチェーン全体の最適化

SANKEN Construction System (SCS) により施工環境をデザイン

建設業の課題：労働者不足、高齢化、建設費の高騰



● オフサイト生産技術：現場作業の工場化

「オフサイト生産技術」とは、これまで建設現場で行っていた作業を可能な限り工場（オフサイト）へ移管する取り組みです。

デジタルデータの活用

3DCAD (Rebro) で作成した施工図からダイレクトに加工データを出力し、工場の自動機等で配管加工を行います。

RFIDによる部材管理

加工された部材にはRFIDタグ（ICタグ）を貼付し、出荷から現場への搬入、取り付けまでをデジタル管理します。

分業化による生産性向上

現場側とオフサイト側の役割を明確に分けることで、現場の負担を軽減し、プレカットやユニット化による高度なモジュール化を目指します。

これにより、進捗の「見える化」とスムーズな工程管理を実現し、労働集約的な構造からの脱却を図っています。

2025年の取り組みの報告と今後の展開



2025年度は各支社・支店へ足を運んで事前説明会を開催し、プロセス管理基盤「SCS」とRFIDを用いた進捗管理の試験運用を実施しました。SCSの運用では、「Autodesk Forma」をストレージとして活用したほか、図面やBIMデータからの指摘事項の検証や、過去の知見・技術資料の有効活用に取り組みました。現場には「これまで通りの業務の中で」負担なくデータ蓄積ができる点を丁寧に説明し、前向きな協力を得ています。2026年4月からはSCSの本格運用および全支社・支店で、現場のオフサイト化とRFID活用を推進していきます。今後もDXの本質的な目的を言語化して現場と共有し、AI活用を見据えた建設業の新しい未来をデザインしてまいります。（DX推進本部 DX推進部 高橋 渉）

● マネジメント技術：SANKEN Construction System (SCS) による全体最適

もう一つの柱が、独自のプロセス管理基盤「SANKEN Construction System (SCS)」の開発です。従来の業務では、個別のアプリやシステムごとにデータが分断される「限定的・断続的な連携」が課題でした。SCSはこれらを解消し、あらゆるデータをシームレスに蓄積・統合・分析するための基盤となります。

統合プラットフォーム

「Autodesk Forma」の導入

SCSのデータ連携基盤として、2024年12月より「Autodesk Forma」を導入しました。このプラットフォームの活用により、以下の変革が進んでいます。

情報の自動共有

図面や文書をクラウド上の特定のフォルダーに入れるだけで、関係者への共有やワークフローの設定が自動で行われます。

コミュニケーションの一元化

業務プロセス間の情報伝達を確実かつスムーズにし、人手を介した情報のやりとりによるミスや遅延を防ぎます。

● 導入状況と今後の展望

本取り組みの導入にあたっては、現場の心理的負担を軽減し、スムーズな移行を実現するための工夫を凝らしています。

既存の操作感の維持

「指定のフォルダーにファイルを保存するだけ」で自動的に共有やワークフローが開始される仕組みを構築し、従来のPC作業の延長線上でデジタル化の恩恵を受けられるように配慮しています。

検証を通じた展開

全国各支社・支店の「デモ現場」において従来の管理手法と並行運用を行い、実効性を確認しながら着実に適用範囲を拡大させています。

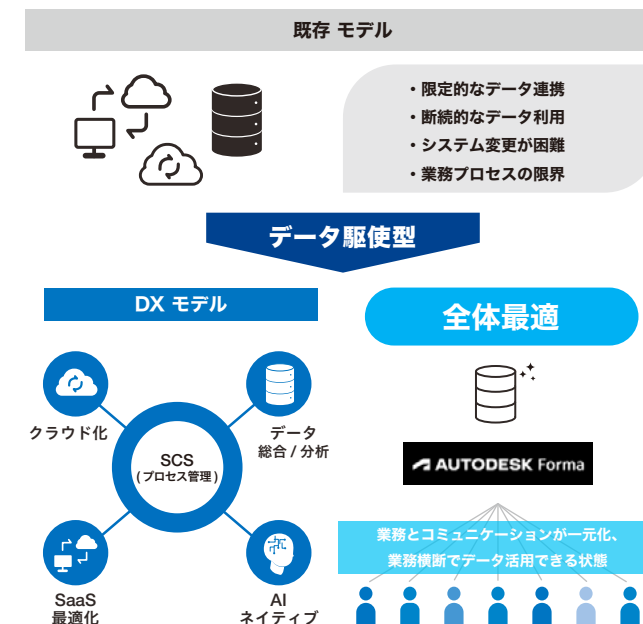
ナレッジの武器化

DXの究極の目的は、蓄積された膨大なデータをAIで活用し、ベテラン従業員の卓越した知見を組織の共有資産とすることにあります。

DXの最終的な狙いは、業務効率化だけではありません。クラウドに蓄積された膨大なデータをAIで有効活用し、ベテ

データ駆動型の管理

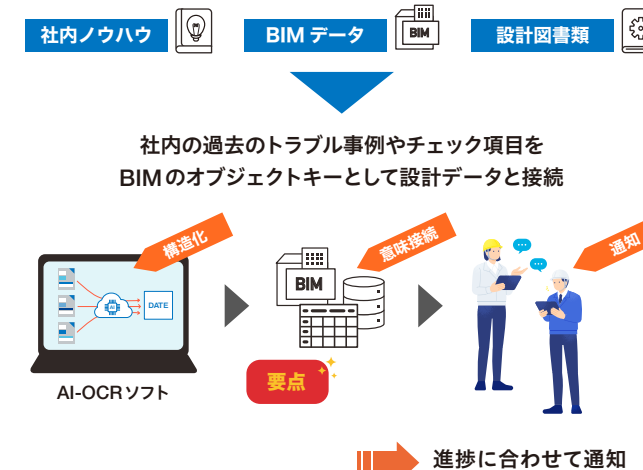
蓄積されたデータを分析し、進捗管理や人員配置、施工方法の最適化を「データに基づいて」判断する体制を構築します。



ラン従業員が持つ知識や経験をナレッジとして共有することにあります。

これにより、経験の浅い若手社員でも質の高い業務を遂行できるようになり、少子高齢化が進む中でも「お客様に最高の価値を提供し続ける」組織づくりを目指しています。

デジタル技術を「道具」として使うだけでなく、それによって仕事のあり方そのものを変えることで、建設業の新しい未来をデザインしていきます。





1 PGM HOTEL RESORT OKINAWA (PGMホテルリゾート沖縄)

竣工日 2026年3月
所在地 沖縄県国頭郡恩納村
工 種 管（空調・換気・衛生）

ゴルフ場に併設する、沖縄県内でもトップクラスのラグジュアリーホテル。屋内・外プール完備の201室1,145㎡において、高温多湿な沖縄の気候を考慮し、建物を結露から守る空調設備を整備しました。

ホテル3棟、ヴィラ棟、外部レストラン3棟の同時施工という条件下でしたが、地場業者のみで円滑な施工を進めることができました。



2 三井アウトレットパーク 岡崎

竣工日 2025年9月
所在地 愛知県岡崎市
工 種 管（空調・衛生）

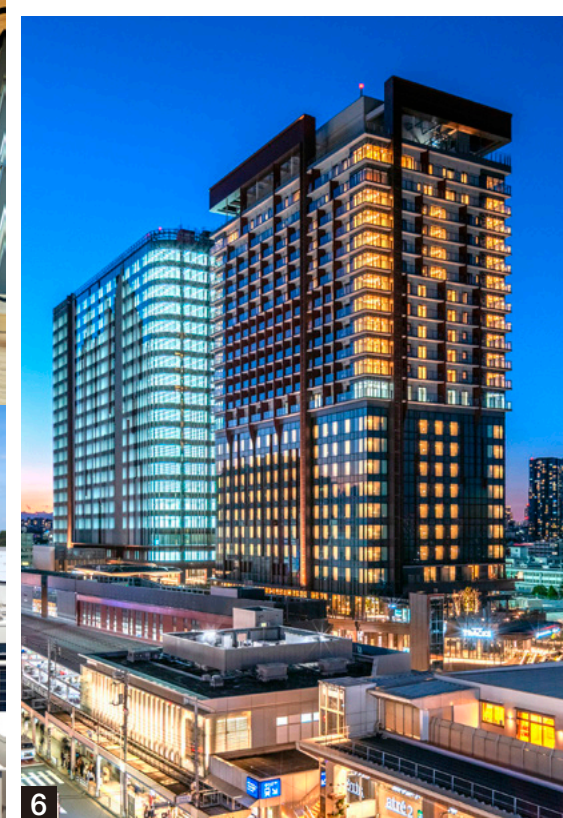
愛知県内初の大型アウトレットパーク。空調方式は、用途に応じて空冷ヒートポンプとガスヒートポンプを採用。フードコート空間の意匠性を高めるため、設計段階からダクトワークを詳細に検討しました。

さらに、施工図の作成には新世代設備CAD「Rebro」を活用。高精度で効率的な設備施工を実現しました。

3 小林製薬株式会社 彩都ものづくりラボ

竣工日 2025年12月
所在地 大阪府箕面市
工 種 管（空調）

製品の研究開発・技術開発部門を統合した、新たな研究拠点。実験エリアには、常時一定温度の冷水・温水を安定供給する設備を導入しました。さらに、恒温恒湿エリアやクリーンエリアの環境維持、芳香剤実験エリアにおける換気風量の確保など、研究施設ならではの高度な設備要件に対応。研究環境に求められる性能を形にしました。



4 ARISAWA Innovation Center

竣工日 2025年7月
所在地 新潟県上越市
工 種 管（空調・衛生）

雪国ならではの地域特性を生かし、自然エネルギーを最大限活用することで、快適性と環境配慮を両立した新研究所の建設工事。雪を利用した蓄熱設備や地中熱設備に加え、既存工場の排熱を利用した空調設備など、多様な新しい技術を導入。非常に複雑な設備設計となりましたが、当社の技術力と施工力を結集し、計画通りの施工を実現しました。



5 日本大学松戸歯学部新校舎 50周年記念棟

竣工日 2026年3月
所在地 千葉県松戸市
工 種 管（空調・衛生）

歯学部校舎の新築工事。ホールや講義室に加え、歯科器材などを扱う実習室や遗体解剖室など、医療系大学ならではの多様な空間の特性に合わせた設備を整備しました。

18,000㎡の規模で工期2年という短工期プロジェクトでしたが、保温材付きフレキシダクトをプレカット化することで、工期短縮と品質の安定化を同時に達成することができました。

6 OIMACHI TRACKS HOTEL & RESIDENCE TOWER

竣工日 2026年3月
所在地 東京都品川区
工 種 管（空調）

駅直結の複合施設（ホテル、商業、レジデンス、オフィス）。熱源をオフィスタワー地下にまとめ、各棟に熱交換器および2次ポンプを設置。空調機は14台、FCUは400台を超えました。ホテル系統の機械室は制約がある中、大型空調機の統合縦配管、縦ダクトを統合。客室は角フレキを採用し、大幅な減音および天井内作業の効率化を図りました。

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。

ZEB への取り組み

当社は、ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）に関わる環境負荷低減技術にいち早く注目してまいりました。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、当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（2026年3月累計実績：10件）を積み重ねています。

ASEAN における脱炭素化の推進と ZEB 技術の普及

ASEAN 地域の脱炭素化に貢献すべく、地域特性に最適な ZEB 技術の開発および普及に注力しています。2025年7月、タイで開催された「ASEW 2025^{※1}」にJASE-W^{※2}とともに出展し、最新技術を発信しました。また、タイではNational Institute of Development Administration (NIDA)^{※3}との省エネプロジェクトも進展しており、2026年2月にNIDAで開催されたNIDA創立60周年式典では、当社代表取締役社長松井栄一がタイ王国シリントーン王女殿下に拝謁し、プロジェクト内容をご説明する光栄に浴しました。本計画は、次年度より本格的な現状測定および改善案の実施フェーズへと移行します。

インドネシアでは、提携先ARISTA^{※4}社本社へ「潜熱顕熱分離放射空調システム」を導入し、運用を開始しました。

今後も現地に適したソリューションの提供を通じ、持続可能な社会の実現と環境負荷低減を強力に推進してまいります。

※1 ASIA Sustainable Energy Week 2025
 ※2 世界省エネルギー等ビジネス推進協議会
 ※3 タイ国立開発行政研究院
 ※4 PT ARISTA PRATAMA JAYA 1982年創業 インドネシアで機械設備・電気設備工事を手掛けている



タイ NIDA 創立60周年記念展示会へ弊社社長が出展

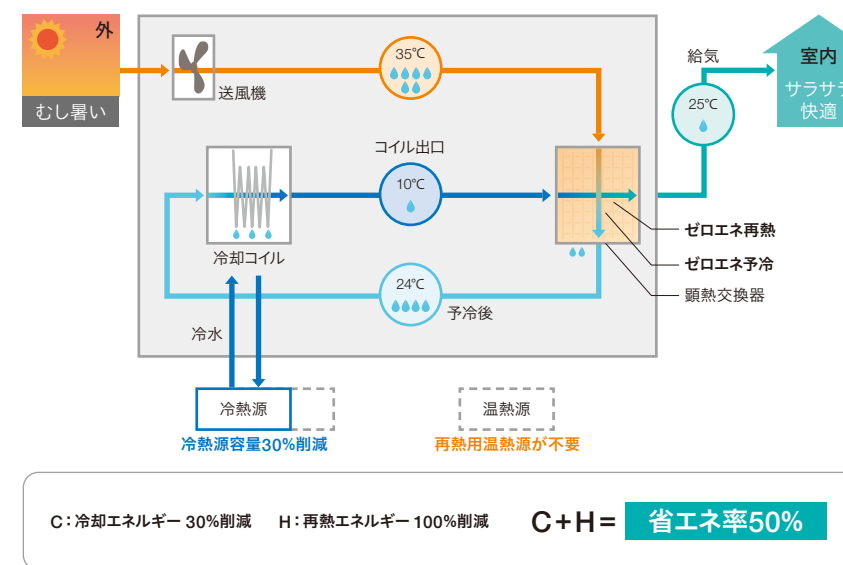
環境負荷軽減に貢献する当社の主な製品・技術

● 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。

【2026年3月現在の導入実績：22件】



食品工場導入事例（屋内仕様）



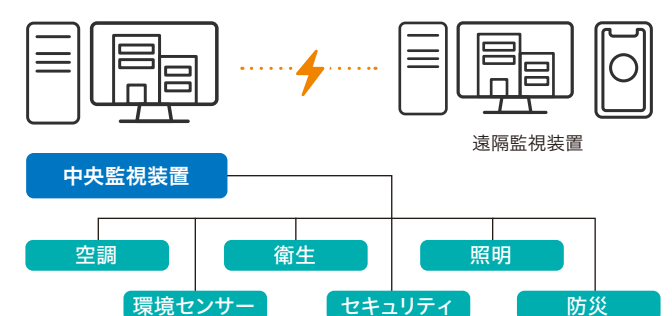
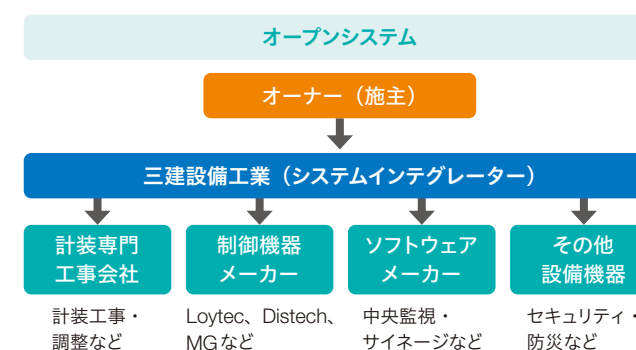
食品工場導入事例（寒冷地対応2コイル仕様）

● 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いたします。

【2026年3月現在の導入実績：27件】



温室効果ガス（GHG）排出量削減推進プロジェクトの活動

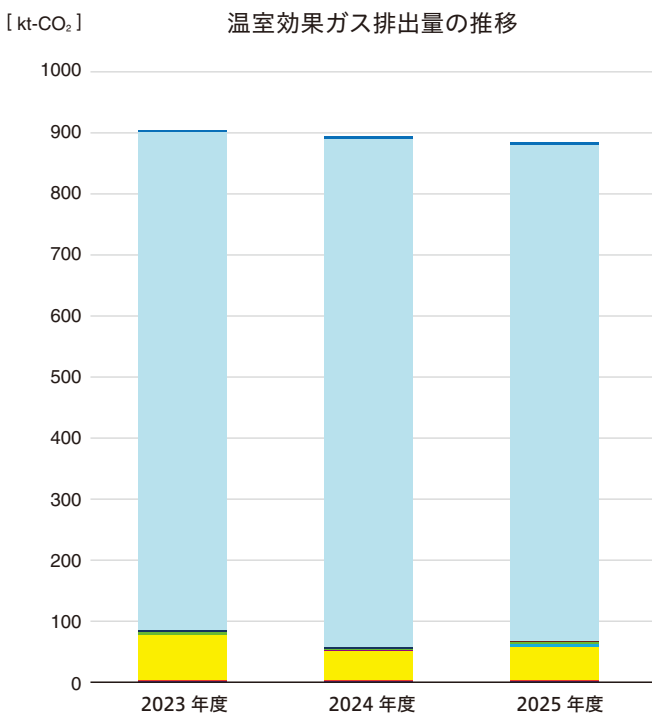
当社は、カーボンニュートラル社会の実現に向け、2021年10月よりGHG排出量の削減推進プロジェクトを発足しています。2023年度からは、全社で連携したGHG排出量の算定を開始。計画物件のライフサイクルGHG排出量の算定が可能なBIM連携積算システム「SGES（セージス）※」を自社開発し、自らの排出量（Scope1、2）だけでなく、事業活動の上流・

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	2024年度	2025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	124
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	1,676	1,495	1,489
Scope1・2 計			1,819	1,628	1,613
Scope3	その他の間接排出		898,925	888,276	879,259
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	73,278	47,451	55,046
	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	287	551	4,012
	3 その他のエネルギー間接排出	Scope1,2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	297	277	272
	4 輸送、配送(上流)	購入した製品の自社までの物流と荷主の製品輸送に伴う排出量	4,649	2,652	2,448
	5 事業から出る廃棄物	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	1,158
	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	175
	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	971
	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	812,542	829,261	810,327
	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	4,142	4,547	4,850
	Scope1・2・3 計		900,744	889,904	880,872

- ・2025年度のSBT認定申請に対応したGHG排出量算定方法としたため、過去の排出量も含め修正しています
- ・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。
- ・上記排出量には、カーボン・オフセットによる相殺を含んでおりません。



カーボンニュートラル社会の実現のために



自社開発の「SGES」により、2023年から当社施工物件の建設・解体時（エンボディドカーボン）および運用段階（オペレーショナルカーボン）を含む、建物ライフサイクル全体のGHG排出量を算定しています。運用段階の評価では、機器仕様に加え、見積情報のみでは捕捉しきれない運転時間等の稼働条件を実態に即して設定することが重要です。今後は、自社および顧客と一丸となって算定精度の向上を図るとともに、SBT認定の取得に向けて邁進し、カーボンニュートラル社会の実現に尽力してまいります。

（技術統括本部 工務部 ザイ リョウリョウ）

SBT 認定取得に向けた活動

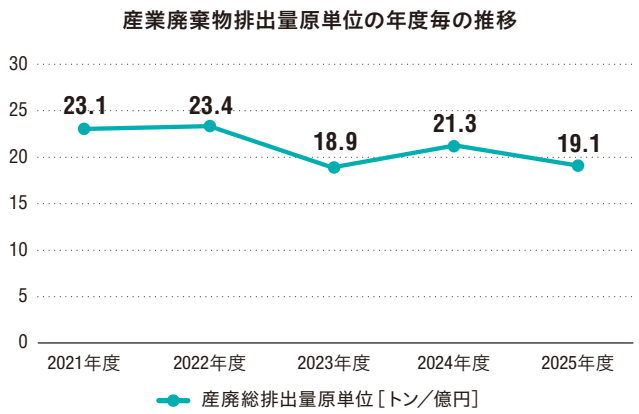
パリ協定が求める「1.5℃目標」に当社のGHG削減目標を適合させるため、国際的な環境基準である「SBT (Science Based Targets)」の認定取得を目指しています。2024年度にコミットメントレターを提出し、2025年度には認定に向けて活動を本格化しました。

特に排出量の多くを占めるScope3においては、自社開発の「SGES」を活用した排出量の分析に加え、顧客やサプライヤー

の皆様とともに歩む活動の検討を重ね、削減策を策定しています。現在は、SBTイニシアチブ (SBTi) への申請を完了し厳正な審査を受けている段階です。今後もステークホルダーの皆様とともに知恵を絞り、カーボンニュートラル社会の実現に向けて一歩ずつ着実に歩みを進めてまいります。

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。2025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、19.1t/億円となり、2024年度の成績（元請受注金額に対する排出量現単位約21.3t/億円）よりも減少しました。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。2025年度の全事業所平均は85.2%となり、目標としている85%を無事に達成いたしました。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

着実に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排出量が前年比-8.4%となり、ペーパーレス意識の浸透が数値として現れています。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、当社の優先的に取組む人権課題を特定し対策に取組んでいます。

1. 意図しない過重労働の強要
(働き方改革と働きがい改革の推進)
2. ハラスメント全般の防止
(人権教育、内部通報制度の適切な運用)
3. 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)
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。

社員アンケートの分析からは、ほぼ昨年と同様の傾向が見受けられました。しかし各自の取組みが不十分だと認識している社員も多数いたことから、今後の意識・行動の改善につながることを期待しています。また、協力会社アンケートにおいては昨年度と同様の回答率でしたが、内容については4回目ということもあり、若干の改善傾向が見られるようになってきました。

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ともに、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

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

87.6% (1,136人 / 1,294人) (昨年回答率 84.1%)

協力会社アンケート回答率

41.7% (1,171社 / 2,805社) (昨年回答率 39.7%)

※ 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、2026年度からは事務系社員向けの研修も実施する予定です。

● 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。

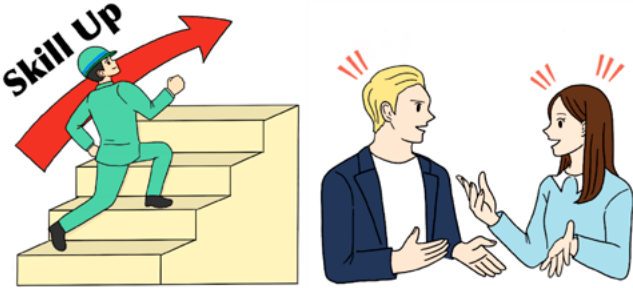
2025年度から運用を開始し、多くの人が活用しているとともに、新たな情報蓄積やシステムを有効活用するための機能拡張や性能強化を図る検討も継続して行っています。



● 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。



全社一丸で若手を育てる仕組みを確立

当社は「人」を最大の財産と捉え、入社後10年間にわたる長期フォローアップ体制を構築しています。2025年度は全12研修を実施し、新設の営業研修では組織の壁を越えた横連携を実現しました。また、技術職においては「業務遂行基準」によるスキルの可視化と、中堅社員が研修の講師を務める「教育応援者制度」により、全社一丸で若手を育てる仕組みを確立しています。この教育文化の浸透が、当社の技術継承と企業価値向上の源泉となっています。（経営戦略室 人材開発グループ 前坂 彰子）

2025年度より研修の講師を務め、受講者の集中力を削がないスライド構成や多角的なフィードバックを反映することで、理解を深めるための「飽きさせない工夫」を追求してきました。単なる知識習得に留まらず、自律的な課題解決力を持つ人材の

育成をサポートしたいと考えています。若手社員の皆さんには、既存の枠にとらわれない新しい視点での挑戦を期待しています。全社一丸となり、皆さんの発想を原動力にさらなる発展を目指しましょう。（東京支社 エンジニアリング部 山田 将希）



左から山田、前坂

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、2026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[※] 2026（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。

● 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。

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。また、「メンタルヘルスマネジメント検定」を積極的に受検し、経営職、管理職のメンタルヘルスに対する意識向上を目指しています。

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。

● 長期傷病休暇制度

社員が安心して治療に専念し、円滑に職場復帰できる環境を整備するため、「長期傷病休暇制度」を新設しました。

本制度は、2週間以上の療養を要する私傷病を対象に、最大3ヶ月の有給休暇を付与するものです。欠勤初日から適用可能なため、復職後の通院などに備えて年次有給休暇を温存

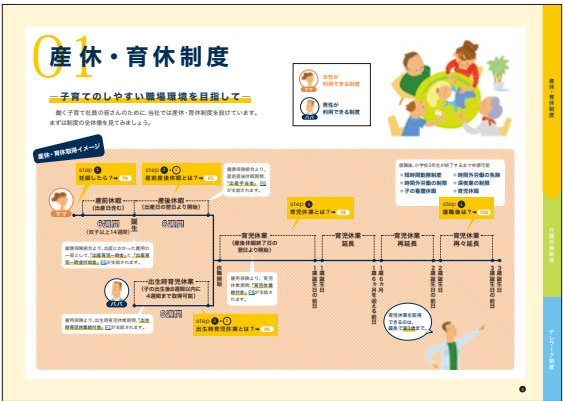
することができます。また、取得回数に制限を設けないことで、がん治療などの長期療養が必要な社員を継続的に支援します。

本制度の導入により、年次有給休暇を「病気への備え」ではなく、本来の目的である「リフレッシュ」に活用することを促し、より健康的で活力ある職場づくりを推進してまいります。

● 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活躍し続けるため、多様な両立支援制度を整えています。制度を利用する本人はもちろん、周囲の社員も理解を深められるよう、図解や利用者の声を盛り込んだ「Work Life Blance Handbook」を社内ポータルサイトに掲載しています。

今後は、法令改正や社内規程の改定に合わせ、適宜、迅速にアップデートしてまいります。常に最新かつ正確な情報を分かりやすく提供し続けることで、誰もがライフイベントと両立できる柔軟な職場環境の構築を推進してまいります。



● 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 特段の事情により延長を希望する場合は、 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

	2023年度	2024年度	2025年度
時間外労働平均時間	32.3時間	21時間	22.4時間
育児休業取得率(女性) ^{※1}	87.5% (7名)	100% (12名)	100% (7名)
育児休業取得率(男性) ^{※1}	25% (6名)	52.6% (20名)	62.9% (17名)
育児休暇取得者数 ^{※2}	49名	55名	103名
短時間勤務者数 ^{※2}	29名	21名	26名
介護休暇取得者数	35名	35名	56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・働きがい改革

● オフィス環境改善の取組み

社員の健康と創造性の向上に向け、一部拠点での「ABW」や「バイオフィリックデザイン」の導入、服装の多様化を推進しています。

2026年1月には、さらなる価値創造のため創業の地である日本橋へ本社を移転しました。新本社は「融和」と「調和」をテーマに執務エリアを全面的に刷新。最新仕器の導

入に加え、豊かな自然光や積極的なオフィス緑化を取り入れ、ウェルビーイングを追求した空間を実現しました。空気と水の環境創造企業として、人・もの・自然が穏やかに調和する環境下で、多様な社員とともに次なる成長へ挑戦してまいります。



● 働き方改革・働きがい改革の推進

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

従業員の時間外勤務を減らすだけでなく、利益を担保できるように生産性向上や業務の効率化を図るため、あらゆる施策を行ってきた結果、2025年2月に“働き方や生産性向上など、従業員一人ひとりがいきいき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」の「働きた優良企業賞」を受賞しました。

「働き方改革」の一定の成果が見られたことを受け、2025年度より「働きがい改革」へとステージを進め、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みを進めています。



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、くろみん認定の取得を目指すとともに、えるぼし認定[※]の取得に向けた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

	2023年度	2024年度	2025年度
管理職に占める女性社員比率	1.4%	1.3%	1.3%
女性社員の職務転換数 ^{※1}	12名	4名	8名
定年後再雇用者数（女性） ^{※2}	1名	1名	1名
定年後再雇用者数（男性） ^{※2}	13名	2名	0名
外国籍社員数	12名	19名	22名
離職率	12%	9.2%	7.6%
障がい者雇用率	2.29%	2.33%	2.23%

※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

経験値が少なくても活躍できる現場（厚木市複合施設新築工事）



本プロジェクトでは、深刻な人手不足という課題に対し、経験値が必須であった様々なプロセスを仕組みへ変換し解決へ向かう「コンカレントエンジニアリング」を実践しました。その核となったのが、「殿町オフサイト拠点」と「BIMモデル」の最大活用であり、双方が連携し誰でも再現できる仕組み作りを目指しました。

FABチームと現場が協力し作図段階からプレカット・ユニット化を前提として干渉や調整業務を最小化し、殿町拠点が拾い・発注機能まで一括で担うことで、経験値の少ない現場担当者でも納入プロセスを自ら「迷わず・止まらず」コントロールできる体制の確立を最大の目標としました。

また、建築工事施工者側の深い理解と協力により、ピット先

行施工、屋上・堅管でライザー等の「基幹ルート先行施工」を実施、天候や建築工程の変動といった現場特有のリスクに対しても、オフサイト拠点の柔軟な車両調整機能や各地の生産工場との製作物流連携によって停滞を最小限に抑えることができました。

こうした経験値に依存しない仕組みの構築は、若手技術者の管理負担を軽減し、早期活躍を支える土台となりえると思っています。今後、隠蔽機器廻りユニット化や複雑な資材の発注業務などの仕組みを明確化し拡充することで、次世代の施工管理で若い人材、経験の少ない人材がやりがいをもって主役になれることを目指しています。

（東京支社 横浜事業所 エンジニアリング部 松井 祐樹）

物流・オフサイト化拠点の整備（S-LABO 沖縄）

沖縄でオフサイト化を進めるにあたって、地域性により自社工場では費用対効果が出ないことから、（有）翔設備との連携で加工管を製作し、加工工場敷地内に倉庫を新設しS-LABO 沖縄として始動しました。単なる輸送拠点ではなく、加工管工場が同一敷地内にいることから、効率がアップしています。現在、2名の当社社員が常駐しています。

今後、2027年春に設立予定のKOF（九州工場）と連携していく予定です。



品質向上のための取り組み

● 重大品質事故の風化防止

当社において、コンプライアンス（法令・社内規定・作業手順）の遵守は、製品・サービスの品質を担保するための絶対的な基盤です。しかし、過去に発生したコンプライアンス違反に起因する重大品質事故の記憶が時とともに薄れる「風化」は、同様の事故を再発させる最大の極めて危険な要因となります。コンプライアンス違反となる原因（動機・正当化・機会）の理解や社会への影響等を年1回の教育動画を通じて、コンプライアンスマインドを全社に定着させ、お客様から信頼され続ける企業体質を確固たるものにしていきます。

● 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

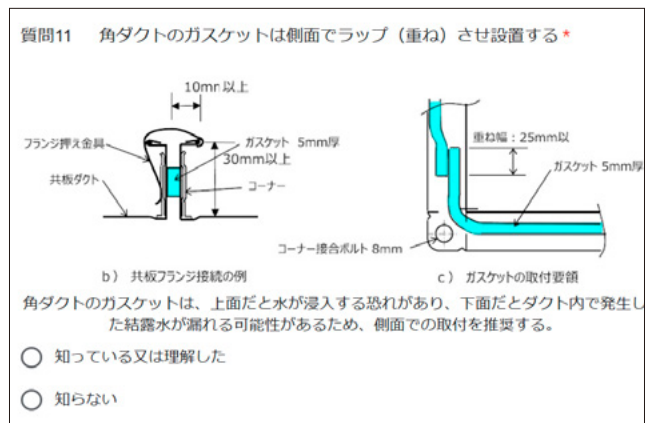
従来、紙出力で月1回報告していた施工状況確認について、社内基礎データを活用し、施工管理状況のデジタル化を行っています。バックオフィスでの監視によりISO上必要な連絡会議、検査などの進捗状況や山積人工から計画した人工数と実績就労数の管理、進捗出来高に対しての協力会社への適正な支払い状況管理、元請会社との適正な収支状況管理、安全品質巡回の結果より施工管理の状況を客観的に見ることが

● 定期的な品質情報を配信

社内ポータルでの品質専用サイトで月に一度、品質維持に関する情報を配信しています。若手社員向けに普段聞き慣れた設備用語の解説や、現場での省力化と有効活用できる新商品の紹介、また品質事故の再発防止を図り、その月で発生した品質事故などをタイムリーに紹介しています。定期的に配信することで、支店会議での品質教育資料としても活用し、若手社員の品質向上を目指しています。



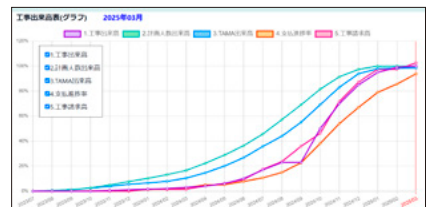
重大品質事故 コンプライアンス違反の事例



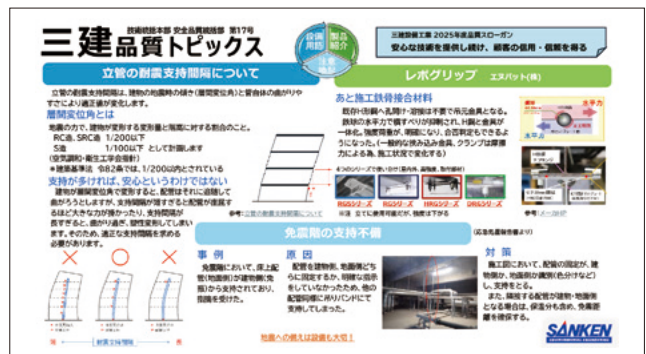
品質送り出し教育の例

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。



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て安全衛生の基本を遵守し、的確な管理活動と、安全・快適で自己実現のできる職場作りを進めます。また、災害ゼロと健康確保を目指し、組織全体でフォローしながら「持続する安全衛生管理」に取り組んでまいります。

安全のための取組み

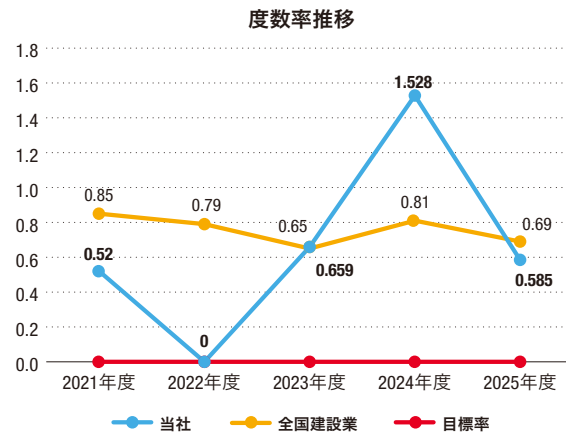
安全成績の目標設定

2025年度は休業件数が4件、休業4日以上災害が3件となり、休業日数と死傷者数が減ったことにより、昨年度より度数率、強度率は下がりました。また2025年度の事業所規模100人以上 総合工事業を除く建設業での度数率、強度率と比較しても下回っています。2025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。

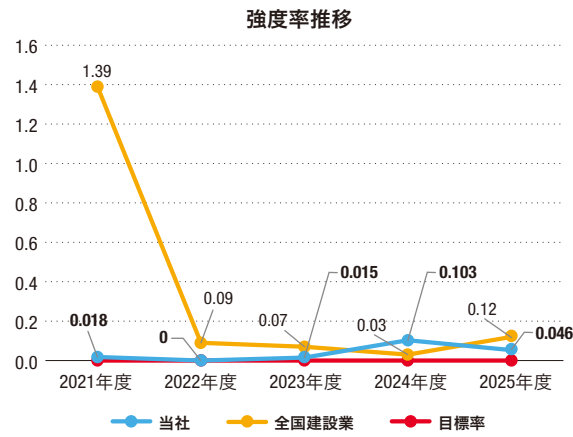
2025年度の安全成績（度数率、強度率）（2026年3月末時点）

度数率：0.585 目標値：0（ゼロ）、強度率：0.046 目標値：0（ゼロ）

【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
(計算式：死傷者数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000,000時間)



【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
(計算式：延労働損失日数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000時間)



「三建ルール13」の外国語の作成

多国籍化した現場の従業員に向け、過去の災害事例をもとに再発防止を図る教育資料「三建ルール13」の日本語、英語、中国語、タイ語、ベトナム語、ミャンマー語、インドネシア語の7カ国語版を作成。外国籍の従業員に対し、研修会と新規入場教育、送り出し教育時に現場のデジタルサイネージ、紙による掲示で、日本語版の内容を要約し写真とともに説明しています。

2026年度、AI生成にて7カ国語の動画を作成・配信することで、振り返る学習が可能となり、理解度をさらに向上させます。



ベトナム語版

西日本事業部の活動

西日本事業部は、西日本3支店の安全・品質保持の確保と、システム・電気事業部の知識の継承拡大を目的として2020年10月に発足しました。2022年6月に支店間の連携強化のため名古屋支店も配属、2023年4月には西日本設計センターも新設されました。

主な活動内容は、4支店部署長会議への参加・四半期毎に4支店安全品質会議の開催・西日本事業部パトロール（検査）実施・社員事業主研修会や安全大会に出席・支店からの依頼による試運転調整業務・若手社員の事業部研修等です。

安全・品質については、「外からの目線」を主眼に置き支店のしがらみに囚われない指摘や指導を心がけ年間100現場のパトロールを実施しています。また社員事業主研修会では労働災害発生状況を深掘りし、災害ゼロに繋げるためのメッ

「安全大会」の開催

建設現場での安全意識の向上と未然防止・知識の習得を目的とし、全国安全週間中の6～7月に、8支店1支社と1営業所で安全大会を開催しています。当社と協力会社が一丸となり建設労働災害を防止する決意表明を行い、建設業界の安全・安心な働き方環境に寄与しています。最近では、外部講師によるメンタルヘルスや生活習慣に関する啓発活動を行い、労働者の心身の健康と作業安全を連動させ、現場のストレス要因の削減、健康維持、そして集中力向上を推進しています。

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

社員と協力会社への安全意識向上のための教育と労働災害再発防止の再教育の場として、8月～3月に月1回のペースで、安全教育を実施しています。若手社員、協力会社、災害が発生した被災者、現場代理人が参加し、12種類の安全体感装置、VR安全体感装置を使って、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しています。

将来的には、高齢者の体力チェック、フレイル予防を行い高齢者でも安全、安全に働くことができる環境整備を行います。

「安全の手引き」の作成と配布・周知

社員と協力会社が安全作業に対して意識を統一し災害ゼロを目指すため、2018年に現場作業で直面する安全ルールの迷いや疑問の解決と現場代理人の安全管理パイプとして、「安全の手引き」を作成（2024年に改訂）しました。社員と協力会社に配布しています。

セージを伝えています。

今後は、首都圏や北日本との連携を構築しクロスパトロールを軸に情報共有することで三建設備工業全体のレベルアップに貢献できればと考えています。



内容

- 当社の定める安全作業標準をイラスト化
- 安全管理上でのポイント解説
- 作業で必須となる関係法令の解説

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

お客様が所有する建物の課題を解決すべく、提案営業やリニューアル工事を行っています。ZEB化や省エネ化に向け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シミュレーションデータを交えたプレゼンを実施。分かりやすい提案を徹底しています。

これまで培ってきた施工技術をもとに、建物の価値を高める技術提案を行っており、今後はさらに環境性能を高めた次世代型の提案を強化。すべてのお客様から、一番に信頼されるパートナーであり続けるよう活動を続けます。

● 展示会の出展や技術広報誌の発行

各種展示会への出展を通して、来場されたお客様へ直接アプローチしています。会場では最新の技術セミナーを開催し、他業種も含めた多くの方々と対面。今抱えている建物や設備の「困りごと」をその場でヒアリングし、当社の技術や製品でコスト削減や省エネを実現する、具体的な改善プランを分かりやすくご説明いたします。

また、当社が毎年発行している冊子「技術報告」では、最新の研究成果を社外へ広く発信。技術統括本部における最先端の開発をはじめ、国内外の大学・研究機関と進める共同研究の論文などを多数掲載しています。当社の高い技術力を学生やお客様へお伝えし、カーボンニュートラルなどの社会課題の「共に解決するパートナー」となるための対話を促します。

協力会社との対話

● 「事業主研修会」の開催

安全管理の徹底と施工品質の向上を目的として、協力会社の事業主を対象とした研修会を年2回、各支店で開催しています。本社講師による労働災害・品質トラブルの再発防止策

や「三建ルール」の周知徹底を図るほか、欠席者に対しても研修動画を配布。組織全体で情報の共有と再発防止に努めています。

● 「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

当社では、協力会社の皆様との円滑な情報共有を図るため、専用サイト「協力会社の皆様へ」を開設しております。本サイトでは、過去の工種・年度別事例、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」および現場の「ヒヤリハッ

ト情報」を公開しています。これらの情報を積極的にご活用いただくことで、皆様と当社の安全管理体制を強化し、さらなる品質改善につなげていくことを目的としています。🔒

● パートナースhip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「働きやすさ（満足度）」と「働きがい（幸福度）」を可視化するため、年に一度、従業員を対象とした意識調査を実施しています。2025年度は、仕事や私生活における幸福度が83%と高水準を維持し、成長機会の実感や社会的意義への共感も92%と非常に高い結果となりました。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。

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。2025年度は社会貢献活動の目標66回以上に対し、89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）
- 使用済み紙コップのリサイクル活動
- 福岡市「一人一花運動」
- 産学連携プロジェクト“ダンスアカデミー2025”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



ダンスアカデミー



アスヒロ

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

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り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。

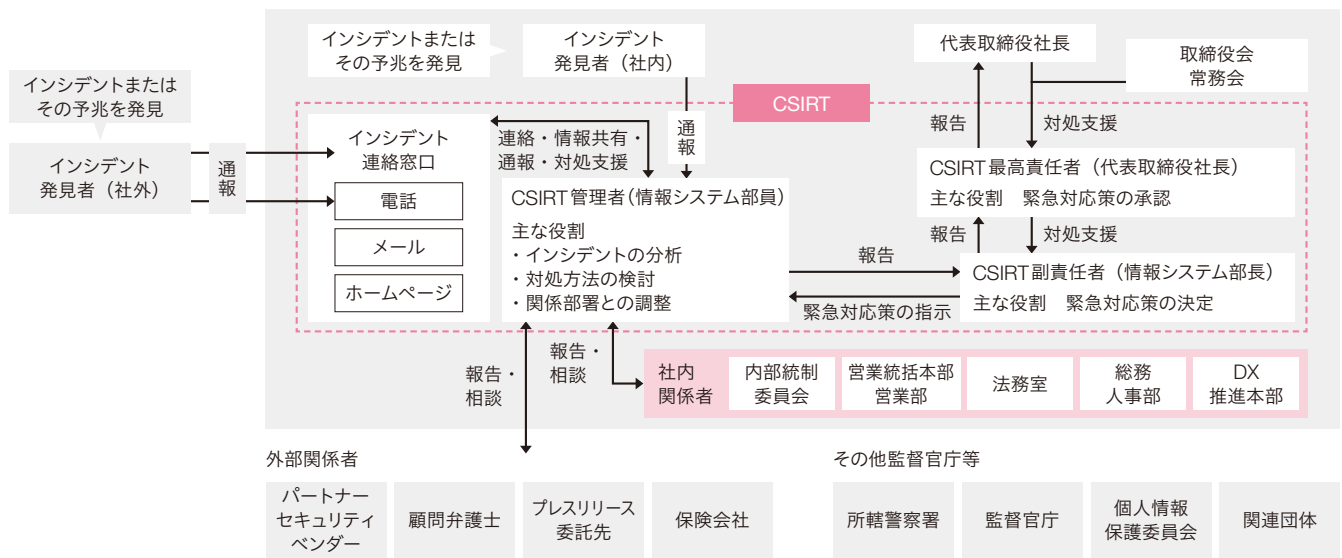
5. 将来その発生により、事業活動ならびに社員等とその家族の身体及び生活に甚大な危害が予想される災害については事業継続計画を作成し対応しています。

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

独占禁止法への取り組み

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り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、お取引先様と当社の、契約の迅速化、紙使用量や労働時間の削減を目指し、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、印紙、専用請求書の購入、システム利用料や電子証明書も不要で、お取引先様に多くのメリットがございます。2025年度の利用会社数は2,789社。契約（発注）件数の

97.2%、請求件数の93.1%が電子的に取引されました。インボイス制度や電子帳簿保存法などの関連法令に迅速に対応する一方、セキュリティ上の理由から電子取引を制限されている場合には、紙面での取引にも対応しています。

当社は今後とも、お取引先様にとってより使いやすいシステムの提供と改善に努めてまいります。

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

2026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	東京都中央区日本橋箱崎町19-21 MSH日本橋箱崎ビル4階
電話	03-6280-2561
資本金	10億円
社員数	技術系949名（男性841名、女性108名） 事務系367名（男性230名、女性137名）
社員総数	1,316名
売上高	1,142億円（2026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	756名	1級計装士	176名
消防設備士（甲・乙）	甲 554名 乙 25名	空衛学会設備士	283名
1級電気施工管理技士	42名	建築設備検査資格者	7名
第一種電気工事士	2名	CASBEE 建築評価員	4名
1級建築士	23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	7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組みを進めています。

ISO 認証

- ISO9001：2015 Effective Date 2025/12/10
 - ISO14001：2015 Effective Date 2025/12/10
 - ISO45001：2018 Effective Date 2024/3/21
- ISO19650^{*}：2018 Effective Date 2025/11/24
- ※ISO19650：技術統括本部で認証取得



役員一覧

2026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 経営戦略室統括）



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）



中根 且統

取締役・常務執行役員
（技術統括本部長兼安全統括兼エンジニアリング担当）

常勤監査役・監査役

※会社法第2条第16号に定める社外監査役



常勤監査役
西田 誠



監査役^{*}
横溝 正子



監査役^{*}
馬場 杉夫

横溝法律事務所
弁護士

専修大学大学院
経営学研究科長 学長

常務執行役員

小柳 雄司
（DX推進本部長）
廣瀬 彰信
（北日本支社長）

上席執行役員

永田 博巳
（大阪支店長）
中村 成利
（経営戦略室長）
井上 勝磨
（東京支社長）

執行役員

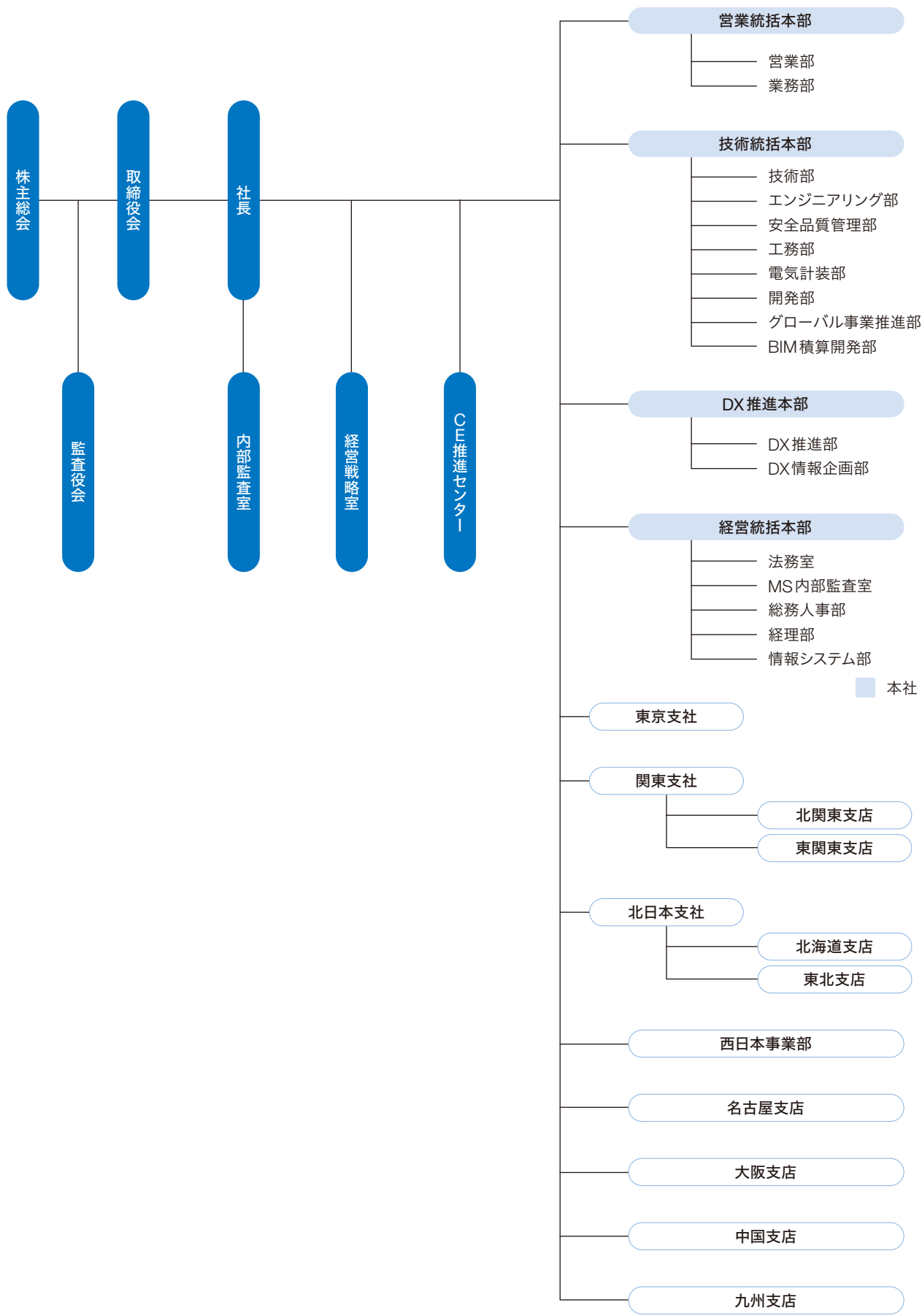
森川 浩二
（CE推進センター担当
兼 経営統括本部MS内部監査室長
兼 コンプライアンス推進担当）
柴田 稔
（九州支店長）
豊島 英明
（九州支店副支店長）
勝田 博道
（中国支店長）
新庄 康司
（技術統括本部
グローバル事業推進部長）
重野 佳宏
（技術統括本部副本部長
兼 電気計装部長）

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）
神田 雅章
（技術統括本部副本部長
兼 エンジニアリング部長
兼 工務部長）

担当執行役員

沖浦 孝男
（経営戦略室担当
兼 CSR推進担当）

組織図



事業所一覧



グループ会社

三建エンジニアリングサービス (株)	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)	

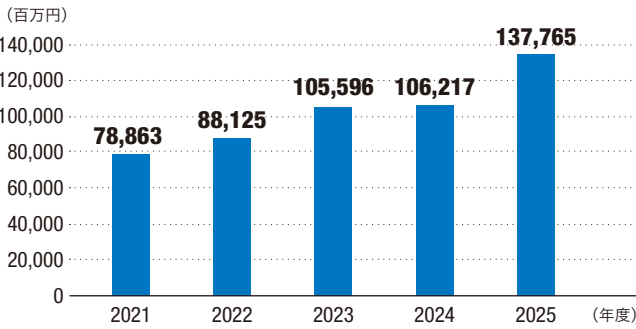
海外事業所

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〉

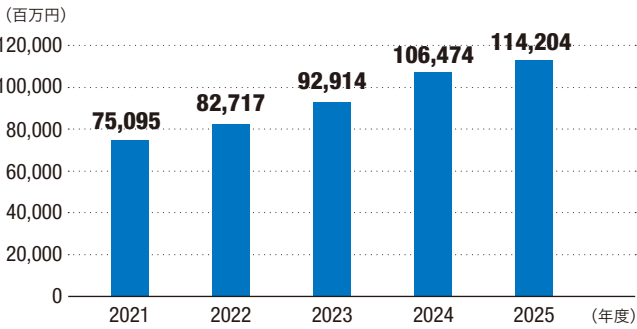
財務ハイライト

業績の推移

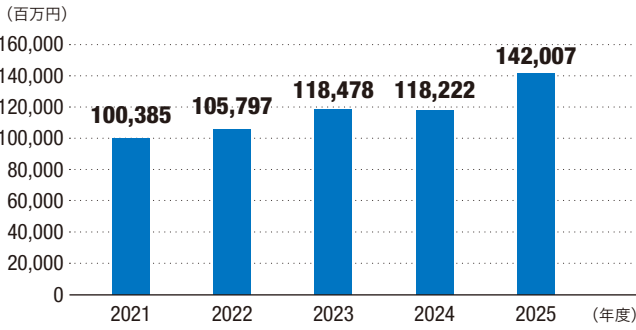
受注工事高



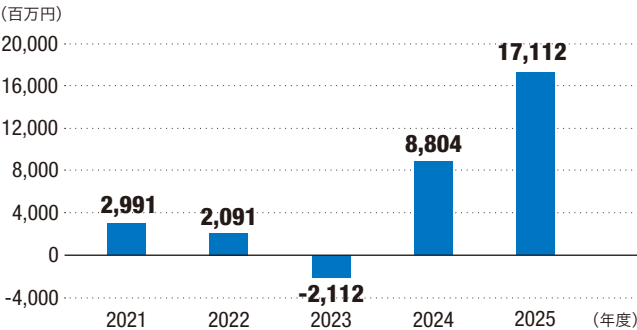
完成工事高



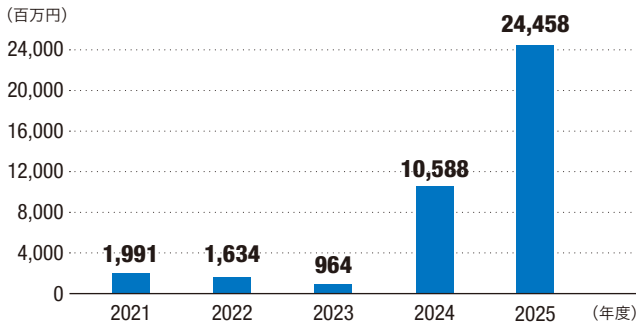
繰越工事高



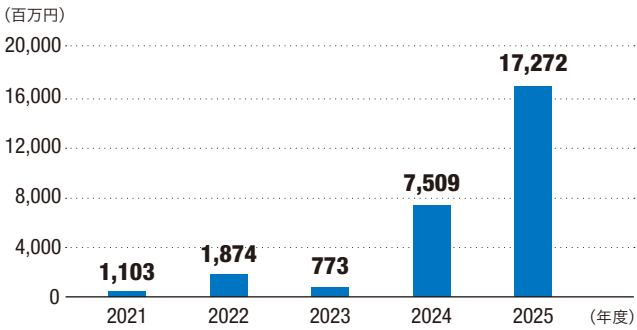
営業利益



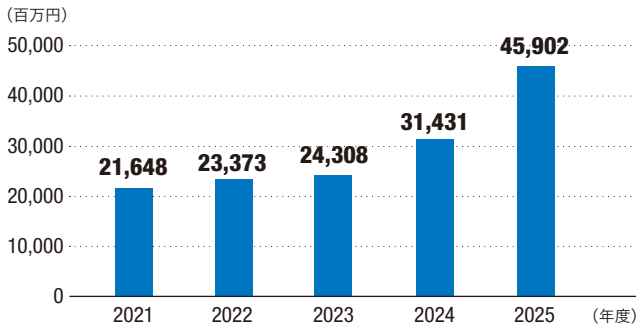
経常利益



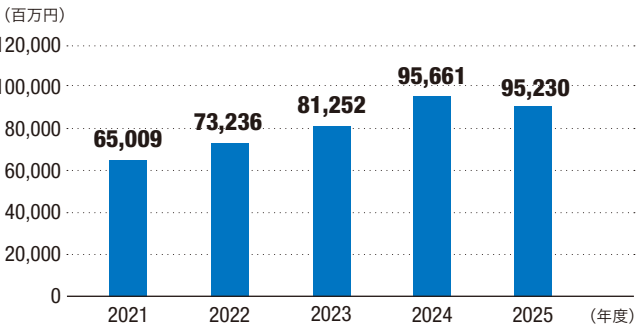
当期純利益



純資産



総資産



貸借対照表

(2026年3月31日 現在)
(単位: 千円)

資産の部		負債の部	
流動資産	81,580,944	流動負債	44,588,338
		固定負債	4,739,637
		負債合計	49,327,975
		純資産の部	
固定資産	13,649,829	株主資本	44,095,062
有形固定資産	1,312,448	資本金	1,000,000
無形固定資産	312,133	利益剰余金	43,095,062
投資その他の資産	12,025,247	利益準備金	250,000
		その他利益剰余金	42,845,062
		評価・換算差額等	1,807,735
		純資産合計	45,902,798
資産合計	95,230,773	負債純資産合計	95,230,773

損益計算書

(2025年4月1日から2026年3月31日まで)
(単位: 千円)

完成工事高	114,204,036
完成工事原価	87,382,297
完成工事総利益	26,821,738
販売費及び一般管理費	9,709,645
営業利益	17,112,093
営業外収益	7,362,903
営業外費用	16,429
経常利益	24,458,566
特別利益	11,599
特別損失	44,337
税引前当期純利益	24,425,828
法人税、住民税及び事業税	7,129,969
法人税等調整額	23,243
当期純利益	17,272,615

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アドバイザリ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。

創業100周年に向けてさらに深化していくことを期待

「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5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、当初登場していなかった「価値創造プロセスのモデル」、情報量は減らさずともページ数を節約するためのリンクを活用した「エントリーポイントとしての統合報告書」等をお願いしてきましたが、それらが見事にまとまった今年度のレポートの完成をとても嬉しく思っています。

冒頭の松井社長のメッセージ（p.6-9 ）では「サブコン」からの脱却、元受けとしての民間工事、設計・施工で参画する民間改修工事、プロジェクト全体を計画から施工、メンテナンスまでトータルでマネジメントとする「設備ゼネコン」への進化が語られます。創業80周年の今年から創業100周年へ向けてのメッセージは今年度レポートの大きな特徴と言えましょう。戦略の基本として経営トップが未来を見据えて方向付ける「意図された戦略」に加え、日々の現場の試行錯誤から徐々に形作られる「創発的戦略」の双方が意識され、創業100周年を見据えてのバックキャストिंगと大きく変化する環境に対処するためのボトムアップの力の融合が力強く宣言されています。通常の経営計画・経営戦略ではトップの「意図された戦略」がメインですが、経営学者の泰斗と言われるヘンリー・ミンツバーグ教授の提唱する「創発的戦略」の考え方を取り入れる松井社長のメッセージには、現場を大切に考える方が色濃く感じられます。

毎回更新されている三建の価値創造プロセスのモデル（p.10-11 ）が今年も進化しています。編集方針にもあるように、インプット→事業活動→アウトプット→アウトカムの流れがとても良く、判り易い説明です。アウトプットとアウトカムが、昨年リニューアルされた3つのマテリアリティで纏められ、さらにそれらが、創業100周年を見据えた持続可能な企業体へつながり、好循環する図になっています。

三建チャレンジストーリー（p.14-17 ）では三建が長年取り組んできた現場ファーストの「働き方改革」が進み、「働きがい改革」へと進んでいく展望が説明されます。アンケート調査によると、当初は約半数の社員が時間外労働削減に悲観的でしたが、働き方改革により見事に実現。現場ファーストの考え方がいかにうまく回ってきたのかがよく

判り、松井社長の創発的戦略を具体化したストーリーとなっています。理想的な“ありたい姿”と“現実／現状”のギャップを埋める「カエル会議」、若手からもボトムアップで自由に意見を出しやすい「JAMボード」、**“無駄な業務をやめる”**をテーマに社員よりアイデアを募ってコンテストを実施する「やめ活グランプリ」など、独自の取り組みの様子がよく判ります。多くの社員が「働き方」の変化を実感し、2025年度以降は「働きがい改革」へと進む展望が示され、改革がハードからソフト、量から質へと進展していることが伺えます。

このように三建設備工業コーポレートレポート第5弾は非常によくできた統合報告書として進化してきているので、もう十分とも言えますが、敢えてその先を探るのであれば価値創造プロセスのモデルを最新の基準に沿って深化させていくことも考えられます。価値創造プロセスのオクトパスダイアグラムはIIRC（国際統合報告評議会）が2013年に発表した「国際統合報告フレームワーク」で提唱されたものですが、その後、2021年に大きな改訂版が発表されています。いくつかある変更点のうち、三建モデルに組み込まれていないのは「価値創造プロセス」が「価値の創造・保全・毀損プロセス」に変化している点です。実際の事業活動から生み出されるアウトプット／アウトカムにはポジティブなものだけでなくネガティブなものも含まれているはずだ、という考え方です。それに従えば、ネガティブな側面も隠さず明記する方が真摯であろう、ということになります。

ただ、これらの考え方・モデルはあくまでも一例であって、業界によって、企業によって、それぞれの状況に応じたモデルが存在するはず、ということもよく言われています。そのような意味では唯一の正解は存在しません。ただ報告書にそれほど大々的に書く必要はありませんが、すこしでもデメリット／マイナス面の記載があるとそれだけ説得力が増し、信頼できるレポートになるのではないのでしょうか。三建設備工業コーポレートレポートが創業100周年に向けて、さらに深化していくことを楽しみにしています。

意見を受けて



各部門が手を取り合い、
「三建ツリー」を
さらに太く、豊かに

代表取締役専務 専務執行役員
赤瀬 宏司

岡本先生、今回も貴重なご意見と温かいお言葉をいただき、心より感謝申し上げます。

AI技術をはじめ、あらゆるものが驚くほどのスピードで進化する今、私たちが取り組むべきことは山のようにあり、このコーポレートレポートにはとても掲載しきれないほどの活動があります。その中で、今回は「いかにコンパクトにまとめ、皆さまにありのままの当社の姿を分かりやすくお伝えできるか」を第一に考えて編集してまいりました。その結果、レポートの完成度をお褒めいただいたことは、編集担当者はもちろん、社員一同にとって大きな励みになります。

現在、社長方針のもとで進めている各プロジェクトは、それぞれの役割とつながりがはっきりと見えてきました。そのおかげで、本社と支店、そして支店同士の距離もぐっと縮まり、全社が一つのチームとして力強く動き始めたことを肌で感じています。変化の激しい時代だからこそ、立ち止まることなく、社員一人ひとりが自分で考え、動き続けることこそが、会社の進化につながると信じています。各部門が手を取り合うことで、「三建ツリー」をさらに太く、豊かな木へと育てていけるはず

です。
この「三建ツリー」の成長をさらに確かなものにするため、今年度から「経営戦略室」が新しく発足しました。ここでは、経営企画、人材開発、採用、広報、教育を一つにまとめ、事業と人材の計画を一体となって進めてまいります。私たちの最大の強みである「人がいい。だから仕事もいい。」という企業風土を大切にしながら、会社の魅力を積極的に発信し、人と組織の力をさらに伸ばしていきたいと考えています。

また、岡本先生からご指摘いただいた「ネガティブな側面の開示（価値の毀損プロセス）」については、本当にその通りだと深く受け止めています。事業を進める中では必ず困難やマイナス面が存在します。しかし、そうした壁から目を背けず、正面から向き合って乗り越えていく道のりにこそ、三建設備工業の現在、そして未来があると考えています。

今後は、そうした部分をどのような形で皆さまにお伝えしていくか、各部門としっかりと話し合ってまいります。いただいたアドバイスを大切にしながら、より透明性が高く、皆さまに信頼され、愛されるコーポレートレポートへと育ててまいります。

今後とも、変わらぬご指導と応援を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

〒103-0015

東京都中央区日本橋箱崎町19-21 MSH日本橋箱崎ビル4階

お問い合わせ先

経営戦略室

TEL 03-6280-2562

HP <https://skk.jp>