



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^{*1}・救済メカニズムの構築を進め、人権尊重を推進してまいります。



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

人権リスクの特定と重大性の評価

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

1. 意図しない過重労働の強要（働き方改革の推進）
2. ハラスメント全般の防止（人権教育、内部通報制度）
3. 労働に関係する負傷及び疾病の防止（ISO45001規格に基づく労働安全衛生活動）
4. 従業員への人権教育（階層別研修などによる人権教育）

CSRアンケートの実施

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

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

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

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

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

CSRアンケート

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

※1 人権デューデリジェンス：企業が自社やグループ会社および取引先などにおける人権への負の影響を防止または軽減するために、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗ならびに結果について外部に開示する継続的なプロセス

人 材

人材教育活動

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

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

各種社内研修

■ 若手社員研修

1年目	新入社員研修（4カ月間） フォローアップ研修Ⅰ
2～3年目	フォローアップ研修Ⅱ、Ⅲ
4年目	若手技術社員研修
5年目	現場代理人研修
6～10年目	原価・工務研修 若手技術社員研修Ⅱ

■ 階層別研修

毎年昇格者を対象に階層別研修を実施し、それぞれの役職が果たすべき役割、必要な知識やスキルを学びます。また、すべての社員に対してコンプライアンス意識の醸成と遵守を目的としたコンプライアンス教育を実施し周知徹底を図っています。

<研修の種類>

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

エンジニアのための人材育成方針

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

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

入社5年目までの集合研修と現場OJTを行い、若手社員の成長を支えています。さらに、2023年度より入社10年目までの若手社員の教育にも注力するため、新しく研修カリキュラムを構築しました。



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

タレントマネジメントシステムの運用・構築

個人の能力を活かす人材管理システムであるタレントマネジメントシステムについて、現在システムへの新たな情報の蓄積を中心に運用しています。今後、人的資本経営に関連した情報のさらなる蓄積、可視化および分析を通じて、国籍・性別・年齢などに関係なく多様な社員が能力に応じて活躍できる職

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

スキルアップ支援

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

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



健康経営の推進

当社は、すべての従業員が心身ともに笑顔でいきいきと働き続けられるようさまざまな取組みを行い、2024年3月に経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人※2024（大規模法人部門）」に認定されました。

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



健康経営宣言

三建設備工業は、すべての従業員が心身ともに健康で、安心して業務を遂行し、「環境創造企業」の一員として個々の力を存分に発揮することに、生きがいと働きがいが生まれると考えます。そのことが企業の発展にとって最大の原動力であ

るという信念のもと、会社・産業医・従業員および家族が一体となった健康経営を推進してまいります。

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

メンタルヘルス対策

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

しています。

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

ワークライフバランスの追求

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

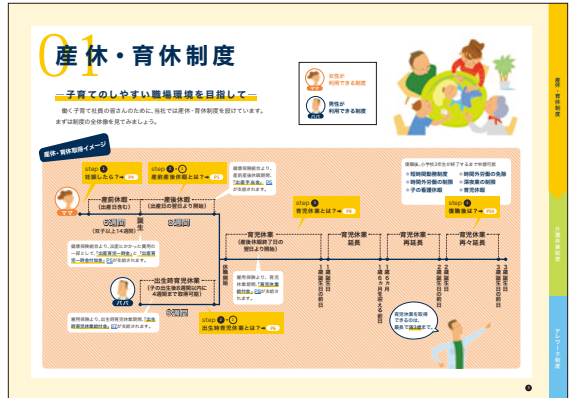
人事制度

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

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

Work Life Balance Handbookの配布

当社では子育てや介護をしながら働く社員とともに働くため、さまざまな制度を設けています。制度を活用する社員はもちろん、それぞれの職場で理解を深めるために制度を分かりやすく説明したハンドブックを全社員に配布しています。



育児休業制度

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

介護休業制度

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

さまざまな働き方への対応

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

ようテレワークの環境を整えています。

また、工事竣工後のリフレッシュ休暇や業務外の疾病などで利用できる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

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

※1 母数 女性：出産した女性社員の数 男性：配偶者が出産した男性社員の数

※2 適用期間：小学校3年生終了まで

働き方改革

働き方改革の推進

2022年11月より各事業所に1名ずつ働き方改革統括責任者を任命し、2024年4月から適用される時間外労働の上限規制に向けて、タイムマネジメントを強化してきました。

2022年度より「やめ活グランプリ」と題し、“無駄な業務をやめる”をテーマに社員よりアイデアを募り、コンテストを

実施しています。

時間外労働の上限規制クリアが働き方改革のゴールではなく、社員が働きがいを持って、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。

働き方改革粋き生き Challenge 2023		
ビジョン	目 的	目 標
笑顔でいきいきと働ける 創造性豊かな企業風土	業務変革による 生産性向上	①生活と仕事の「相乗効果」への実感 ②長時間労働の削減目標達成

「SANKEN DX」でデジタルによる業務変革を推進

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

●「SANKEN DX」4つの戦略

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

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

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



オフィス環境改善の取組み

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、えるばし認定[※]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。

※えるばし認定：
女性の活躍推進が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度

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

ダイバーシティ推進指標

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

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

※2 定年年齢：60歳

パラアスリートの採用

パラスポーツの発展と障がい者雇用の促進を目的として、パラアスリートを採用しています。スポーツを通じて多くの感動を与えてくれるアスリートが安心して競技に専念し活躍できるよう、応援しています。



パラカヌー



車いすラグビー



デフゴルフ



ボッチャ

品質

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



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

デザイン生産センターの活動

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

その一環として「プロジェクトのコンカレントエンジニアリング（CE）※推進」や「プロジェクト上流側における社内エンジニアリングの強化」にも取り組んでいます。具体的には

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

資材の管理・運搬に関しては、すでに琉球大学病院（2024

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き、品質確保と工数削減を実現していきます。BIM活用による施工管理の見える化を標準化し、施工プロセスと管理プロセス全体の最適化を図ります。労働生産性の向上に取り組み建設業界の持続的な発展に貢献することを目指します。

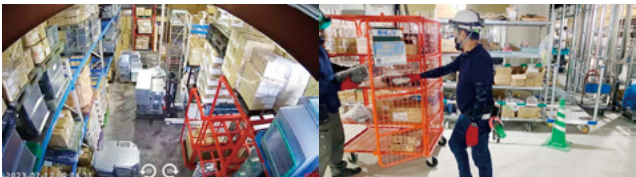
当社保有技術を利用した提案活動、施工のオフサイト化、物流拠点の整備、BIM・デジタルツイン・ICTの活用などがあてはまります。

※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

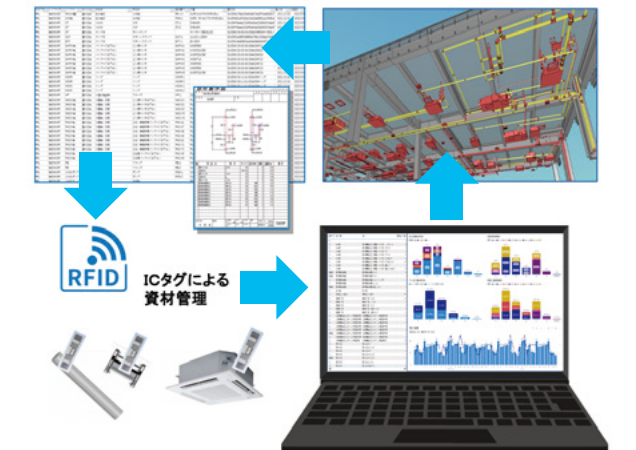
年6月竣工）にて現場外倉庫を利用しての効率化を実現しています。



S-LABO九州



琉球大学病院の現場外倉庫の様子



施工の見える化（BIMの活用）イメージ図

品質向上のための取り組み

重大品質事故の風化防止

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

品質送り出し教育で基礎的な技術を習得

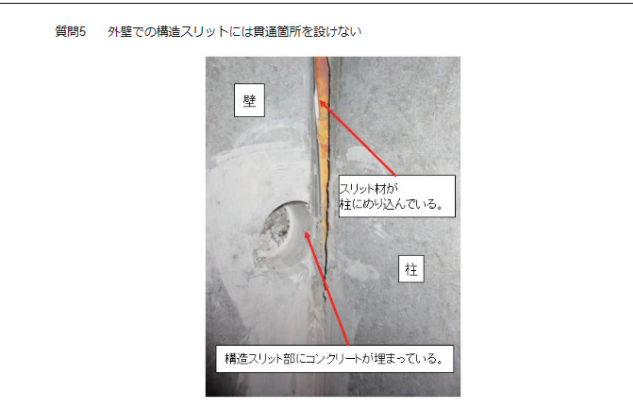
新しい現場に送り出される社員の経験年数が浅ければ、保有技術がなく現場入場時に不安を感じます。また、経験がある社員でも人の記憶は繰り返さないと曖昧になり、消失してしまいます。新しく現場に入場する社員に、Webアプリケーションを活用した工事別の品質e-ラーニングを受講させることで、基礎となる技術を身につけることができ、現場入場への不安を和らげるとともに、品質に関する基礎事項の再確認を行っています。また、同様の品質送り出し教育を、協力会社の新規入場時に実施し、社員と協力会社との品質に関する意思疎通を図っています。

施工マネジメントシステムの構築

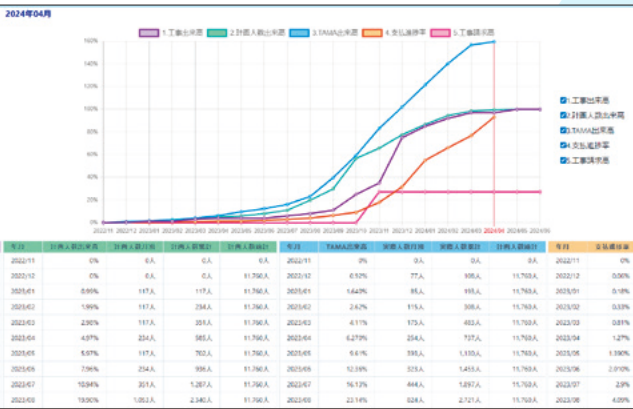
従来、紙出力で月1回報告していた施工状況確認について、社内基礎データを活用し、施工管理状況のデジタル化を行っています。バックオフィスでの監視によりISO上必要な連絡会議、検査などの進捗状況や山積人工から計画した人工数と実績就労数の管理、進捗出来高に対しての協力会社への適正な支払い状況管理、元請会社との適正な収支状況管理、安全品質巡回の結果より施工管理の状況を客観的に見ることができ、現場での異常に迅速に気づき、対処することができるようになりました。また書類確認などを検査前に行えることで、検査の生産性向上を図っています。



品質事故事例（他社）分析シートの例



品質送り出し教育の例



施工マネジメントシステム画面の例

安全

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



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

安全のための取組み

安全成績の目標設定

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

2023年度の安全成績（度数率、強度率）（2024年3月末時点）

度数率：0.66（目標値：0.00以下）、強度率：0.009（目標値：0.00以下）

「安全の手引き」の作成と配布・周知

現場作業で直面する安全ルールの迷いや疑問を迅速に解決するため、「安全の手引き」を発行しています。当社の定める安全作業基準がイラストを用いて掲載され、ポイントを押さえて理解し易いよう工夫されています。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。



ベトナム語版

安全衛生教育の実施

災害ゼロ通信や三建安全衛生環境トピックスを毎月配信して作業所などで開催する災害防止協議会で展開するとともに、安全e-ラーニングを利用して安全知識と安全ルールの周知を

安全パトロールの実施

全国の現場で発生する災害を防止することを目的に災害防止協議会を協力会社と一緒に運営し、現場ルールの周知徹底、安全教育の実施や意見交換をしています。各支店の災防協と合同で安全パトロールを実施し、高所作業や、資材の管理、工具の運用状況など、安全な作業環境と作業手順の確認を行っています。情報伝達、広報活動の報告として年1回会報誌「かきから」を発行し、配付しています。

「安全大会」の開催

当社の各支店と災害防止協議会の共催で「安全大会」を開催しています。

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

さいたま技術センターでの社員および協力会社への安全教育実施

当センターは、社員と協力会社への安全意識向上のための教育および地域交流の拠点としての役割もあります。1階の実習スペースに設置した12種類の安全体感装置や建物を利用した墜落制止用器具でのぶら下がり体験など、建設現場に潜む

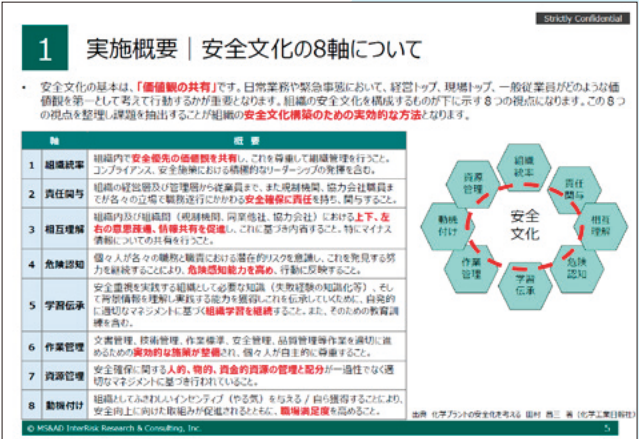
安全文化診断

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

図っています。安全に関する知識不足や当社独自の安全ルールの理解不足を解消する教育の仕組みづくりを行うことで、安心・安全な職場環境づくりを推進します。



リスクを体験することで安全意識や先読みする力を向上させます。安全体感の他に高齢者の体力チェックを実施し、自らの身体機能を把握し、休業災害につながりやすい高齢者の災害予防に役立てます。



ステークホルダーエンゲージメント

従業員との対話

従業員満足度調査の実施

従業員のやりがいやモチベーションを可視化・定量化するための従業員満足度調査を年に一度実施しています。併せて、従業員の意見や提案、要望を集め、可能な範囲

で個別の改善、もしくは経営上の施策へ反映し従業員と経営層とのコミュニケーションにより、働きやすい職場づくりを目指しています。

やめ活グランプリの実施

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

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

お客様との対話

CS活動・提案営業の実施

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

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

展示会の出展や技術広報誌の発行

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

当社が技報として発行している「Eu」では、お客様へのインタビュー記事を掲載しています。施工物件の中でも技術的に特筆すべき案件について、建設工事に至った経緯やお客様の事業活動や社会貢献への取り組みについて深くフォーカスし、インタビューを行うことで、我が国や世界が抱える課題について、お客様とともに技術的に解決する方法を探っています。

協力会社との対話

「事業主研修会」の開催

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

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

「三和会」の運営

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

な親睦活動とともに企画・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。

協力会社専用ページでの情報共有

協力会社の皆様との情報共有手段として、当社ホームページに協力会社専用ページを設けています。安全・品質・コストに関する情報を共有・理解し、共通の認識・意識を持つことで、協力会社

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

パートナーシップ構築宣言

当社は調達方針の策定を機に、パートナーシップ構築宣言を公表しました。「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトに掲載することで、取組みの「見える化」を行っています。

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

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。

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

社会貢献活動

各事業所の清掃活動を中心に、全社員が参加意識を持ち社会（地球・職場・生活）に配慮した活動を推進しています。2023年度は社会貢献活動の目標55回以上に対し、75回実施しました。

<主な活動内容>

- 事業所周辺の清掃活動
- 寄付活動（赤十字寄付金付自動販売機の設置、使用済切手・古本・カレンダーの寄付）
- 福岡市「一人一花運動」にて都市緑化、都市公園事業功労者として表彰
- インドネシアのATMA JAYA大学工学部のセミナーにて気流解析による室内環境の予測技術について講演し感謝状を授与
- 江東区立東陽小学校応援プログラム「産学連携プロジェクト “ダンスアカデミー2023”」に協賛
- スポーツを通じて子どもに夢や希望を与え、地域の活性化を目指す（一社）アスヒロに協賛

スポーツ支援活動

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

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

日本選手権にも出場しています。

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

