



SANKI
CSR報告書
2009 Sustainable
Engineering

「地球エコロジー産業のにない手」 であり続けるために…

当社は1980年に制定した「社是」で、事業を通じての社会貢献とステークホルダーとのコミュニケーションの重要性を表しました。これは、現在のCSRの概念にそのままあてはまるものです。2002年12月には、社是の精神に基づく「行動規範・行動指針」と、これを浸透・遵守するための体制を整えるための「企業倫理規程」を制定しました。「行動規範・行動指針」は、法令遵守にとどまらず、当社グループの全役員・従業員が企業市民としていかに行動するかを示したCSR宣言です。

● 社 是

- エンジニアリングをつうじて社会に貢献する。
- 顧客の心を心として誠意をもってニーズに応える。
- よく考え、つねにフェローシップによって行動する。

エンジニアリングをつうじて社会に貢献する。

事業を通じての社会貢献を表しています。
三機工業は高度な技術、特に現代においては環境対策技術を中心に社会に貢献し続けます。

顧客の心を心として誠意をもってニーズに応える。

顧客満足を表しています。お客さまやステークホルダーの心を自分の心として、何を望んでいるかを理解し、いかにこれに応えるかを考え実践します。

よく考え、つねにフェローシップによって行動する。

互いに研鑽し理解し合った仲間が英知を集めて行動することを表しています。
社内だけに限らず、ステークホルダーとのコミュニケーションを大事にします。

● 企業倫理規程

「行動規範・行動指針」を制定すること、「行動規範・行動指針」の浸透、遵守のために、企業倫理委員会、内部通報窓口の設置などの社内体制を整えることを内容としたもの。

● 行動規範

当社の役員・従業員が守らなければならない基本的事項、心構えを表しており、「顧客との関係」「取引先との関係」「株主・投資家との関係」「役職員との関係」「会社財産の管理」「社会との関係」の6つの規範からなる。

● 行動指針

行動規範に対応し、具体的に「何を行うべきか」「何を行ってはいけないか」を26の指針として定めたもの。

目次

■ 三機工業のCSR

トップメッセージ	04
社会とのかかわり	06
社会への役割	08

■ ハイライト

特集:低炭素社会の実現へ	10
トピックス	14

■ CSRマネジメント

CSR推進体制	16
コンプライアンス	18
お取引先とのかかわり	20
株主・投資家とのかかわり	21

■ お客さま満足推進

営業活動での取り組み	22
情報セキュリティ	23
品質マネジメント	24

■ 快適な職場づくり

人財育成・人事評価	26
人財活用・職場環境	28
現場の安全衛生	30

■ 社会貢献活動

社会貢献活動	32
--------	----

■ 環境マネジメント

環境経営	34
環境マネジメント活動	36

第三者意見	39
-------	----

お読みいただくにあたって

本報告書は、当社のCSR(企業の社会的責任)にかかわる活動について、より幅広い皆さまにご理解いただけるよう、「重要ポイントの強調」「分かりやすさ」「読みやすさ」に配慮しました。

報告対象組織

三機工業株式会社単体を基本とし、コンプライアンス、内部統制についてはグループ全体を対象としています。決算数値は連結数値を採用しています。

報告対象期間

2008年4月から2009年3月(一部2009年4月以降のものも記載)

参考としたガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポート・ガイドライン2006」、環境省「環境報告ガイドライン2007年版」、環境省「環境会計ガイドライン2005年版」、建設業における環境会計ガイドライン2002年版

あるべき「あたりまえ」を堅実に履行しながら 環境ソリューションで低炭素社会の 実現に貢献していきます



三機工業株式会社 代表取締役社長

有馬 修一郎

三機工業の社会的責任とは

当社は1925年の創業以来、常に最先端のエンジニアリングを提供することによって、社会的要請に応え続けてまいりました。私は、「CSR=企業の社会的責任」とは、新たに特別なことをすることではなく、企業として「あたりまえ」のことを堅実に履行することだと考えています。それは、企業市民として社会規範を守りながら、「事業を通じての社会貢献」を続けることであり、社会からの要請を的確に受け止めるために「ステークホルダーとのコミュニケーション」を大切にすることです。

お客さま、お取引先、株主・投資家、従業員、地域社会といったさまざまなステークホルダーとの良好な関係を維持・向上していくことは、企業としての継続的な発展につながり、さらに大きな「事業を通じての社会貢献」を可能にします。そして、ステークホルダーとの良好な関係を維持するには、法令遵守にとどまらない、広い意味でのコンプライアンスを徹底することが大前提であると考えています。

現在、さまざまな社会的要請があるなかでも、全人類の存続に関わる最重要課題として地球温暖化問題をはじめとする多様な地球環境問題があります。そこで、持続可能（サステナブル）な社会を実現するために、低炭素社会への移行が求められています。

地球温暖化の最大の要因は、石油をはじめとする化石燃料をエネルギーとして消費する際に大気中に排出される二酸化炭素（CO₂）であり、その抑制には省エネルギーが重要な対策となります。なかでも、建造物内の空調をはじめとする当社が取り扱う各種設備の省エネルギー化は、当社にとって重要な使命であると同時に、当社が有する多様な環境対策技術を普及促進することが重要な社会貢献になると自負しています。

中期経営計画の進捗について

これまでお話ししてきたとおり、健全な企業活動を実行することが当社にとってのCSRであるとの考えから、当社のCSR活動の進捗状況は、経営計画の達成度合いで測れると考えております。

2007年度よりスタートした中期経営計画「三機グループ・ビジョン2009」では、まず「選択と集中」を明確にすることを掲げ、「受注拡大施策から利益重視体質への転換」「グループ全体での事業領域の見直し」「背伸びをしない計画数値に基づく目標設定」を基本方針として取り組んでまいりました。

2006年度から2期続けて経常損失となった当社としては、ステークホルダーからの期待に応えるためにも、利益重視体質への転換が急務でした。従業員の意識改革とともに、2007年から整備してきた内部統制体制による事業の採算性を含めたチェック体制は、2009年度の数値目標として掲げてきた経常利益65億円を1年前倒して達成するにあたって有効に機能したと考えています。

また、エネルギーソリューションセンターの新設、リノベーションの事業化など、今後の「事業を通じての社会貢献」への布石も打てたと考えています。

さらに、社内アンケートの結果から、役員・従業員のコンプライアンス意識は着実に向上していると判断しています。

今後のCSR経営について

今後の企業経営は、「コンプライアンスの徹底」を大前提に「ステークホルダーとのコミュニケーション」により社会の要請を的確に受け止め、「事業を通じての社会貢献」を実現する、つまりCSR経営であると考えています。

現在、さらに健全な企業体質をめざして、新たな中期経営計画を構想中です。建設業では、利益率の変動が大きいため損益分岐点が計りづらく、利益率と受注量のバランスが難しいのですが、中長期的には、そのバランスが安定した事業活動というのが目標になります。また、社会ニーズや事業環境の変化に臨機応変に対応できる柔軟な事業体制づくりを進めていきたいと考えています。

CSR経営を着実に発展させていくためには、マネジメントのシステム化も必要だと認識しています。たとえば、内部統制については、必要書類を増やさず、現場の負担が少ないシステム化を進めることなどにより、習慣化を推進していきたいと考えています。また、内部統制にはリスクを排除する仕組みを盛り込んでいるので、リスクマネジメントとしても機

能していくことに期待しています。

■お客さまとの対話を重視

重要な社会的要請は、お客さまからの要望にも現われます。そのため、従来にも増して、お客さまとの直接対話が重要になると考えています。ソリューション力を直接アピールすることが、お客さまの満足度につながり、社会的なニーズに応える付加価値になります。お客さまからの信頼を得るためにも、お客さまと直接対話し、ご要望を直接お聞きし、自分たちが直接解決できることが重要です。そのため、技術や設計に対する深い知識を持った者が営業の前面に立つことが必要だと考えています。

■事業を通じての社会貢献

現在、社会的に最も重要であり、当社が最も貢献できるのが、環境ソリューションです。この事業活動の成果を管理していくには、現在のような件数ではなく、CO₂換算などでの数値管理も必要になってくるでしょう。技術開発については、将来を見据えた独自テーマなどを掲げ、しっかりと時間をかけて取り組んでまいります。また、新しく若い発想で新規分野の開拓ができる者を増やしていきたいと思っています。

■人財の確保と強化育成

従業員に対する基本的な方針は、モチベーションを大切にし、それに報いていくことです。優秀な人財を確保するためにも、評価基準の透明性の高さやチャレンジ精神に応える社風など、当社の良さをアピールしながら、労働条件や処遇の改善を推進していきたいと考えています。

また、技術者の育成や現場の技術の継承が重要課題なので、停年後再雇用者の活躍にも期待しています。

読者の皆さまへ

当社はこれからも、幅広いステークホルダーの皆さまのさまざまなお声に耳を傾けて事業を展開してまいります。今後とも、ご支援ご指導を賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

2009年8月

社会との
かかわり

社会の快適をエンジニアリングで 実現し続けて

昭和とともに日本の近代化を エンジニアリングで支える

当社は、1925年(大正14年)4月、三井物産の機械部を母体として創業。関東大震災後の都市復興に、建造物の近代化を実現することで寄与。以後、昭和の歴史とともに成長し、日本の近代化・快適化にエンジニアリングを通じて貢献し続けてきました。



三井本館

首相官邸や三井本館、聖路加国際病院など、昭和初期の代表的な建造物における金属製サッシ・暖房・冷房・衛生水道・厨房・電気設備の建設設備の総合施工を手がける一方、発展期にあった重化学工業や炭鉱開発における大型ベルトコンベヤの施工を手がけました。

戦後復興、経済成長、環境問題 時代のニーズに常に応えて

戦後は、冷暖房、衛生水道、金属製サッシなどの普及を中心に、戦後復興の加速化に技術力を発揮。高度経済成長期には、東京オリンピックや大阪万博の各種設備をはじめ、あらゆる産業・商業施設の照明・空調など、



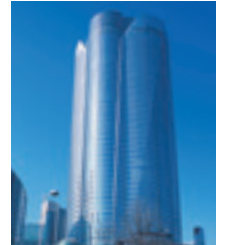
サントリーホール

社会基盤形成に貢献。建設設備業界の第一人者としての評価を不動のものとししました。

1980年代以降は、サントリーホールや新国技館、関西国際空港など、社会・文化基盤の形成に寄与すると同時に、生活・産業廃棄物処理などの環境ソリューションを追求してきました。

21世紀。グローバル社会の 環境共生都市開発への貢献

グローバル化と環境の世紀。東京ミッドタウンをはじめ、汐留ビル群、六本木ヒルズ森タワーなど環境共生型の都市再開発をはじめとし、CO₂削減などの環境ビジネスへ積極的に展開しています。また、中国・オーストリアにグループ会社を設置するほか、欧米の企業と連携し、事業の国際化を推進しています。



六本木ヒルズ森タワー

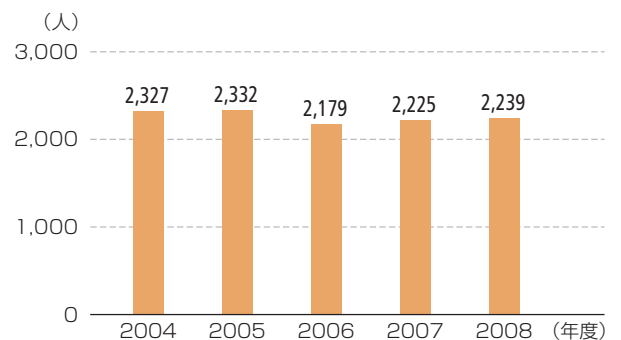
企業としての社会的責任が問われる時代。三機工業は「社是」「行動規範」に基づき、あらゆるステークホルダーの皆さまとの信頼関係を大切にしながら、快適環境の創造をめざす総合エンジニアリング企業として、社会への貢献を続けています。

会社概要 (2009年3月31日現在)

- 社名 : 三機工業株式会社
- 創立 : 1925年4月
- 資本金 : 81億518万円
- 上場取引所 : 東京、大阪、名古屋
- 事業所 : 本社(東京都中央区)、3支社15支店
工場・研究所(神奈川県大和市)
連結子会社6社

主要連結経営指標

●従業員数推移 (年度末現在)



三機工業のステークホルダーと行動規範

行動規範 2 私たちは、すべてのお取引先と常に対等・公正・透明な取引関係を構築し、関係法令および契約に従って誠実な取引を行います。

お取引先

行動規範 3 私たちは、上場株式会社であることを常に念頭に置き、社会的責任を自覚し公正な市場競争を行うとともに、正確な企業情報を適切に開示することによって正しい評価を得ることを目指します。

株主・投資家

お客さま

行動規範 1 私たちは、顧客の立場に立ち、その安心・満足・信頼を旨とし、エンジニアリングをもって最高のサービスを誠意をもって提供します。

三機工業

行動規範 5 私たちは、有形・無形を問わず、当社の権利・財産を適正に管理、保護し、私的用途等の不正な使用は行わないとともに、他人の権利・財産を尊重します。

従業員

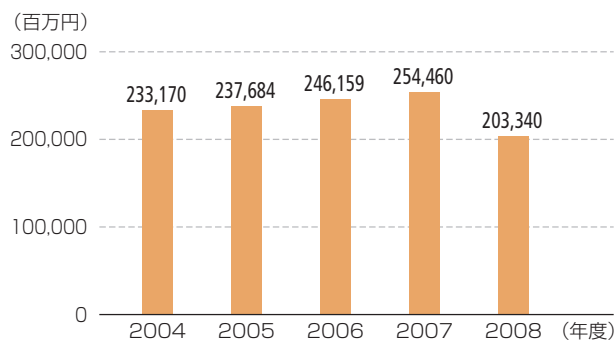
行動規範 4 私たちは、すべての人の人権を尊重し、差別や個人の尊厳を傷つける行為を排除し、健全な職場環境をつくります。

社会

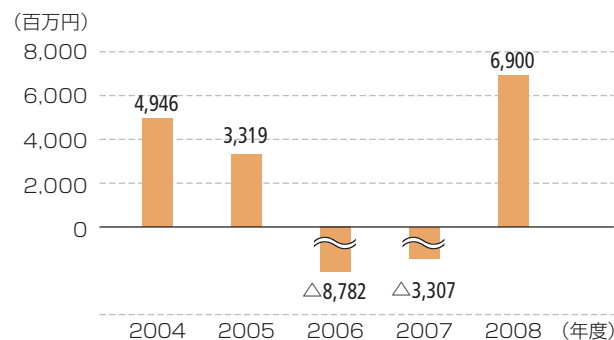
行動規範 6 私たちは、常に社会の一員であることを自覚し、社会のルールに従い、社会からの信頼を得るべく努めるとともに、反社会的勢力に対しては断固たる行動をとるものとし、一切の関係を遮断します。

地球環境

売上高推移



経常損益推移



「地球エコロジー産業のにない手」として 社会の要請に貢献

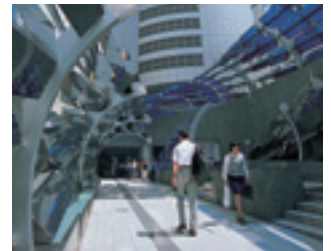
当社は、空調、給排水、電気、情報通信などの建設設備を中心とした生活に密着した事業を展開しています。それは、総合エンジニアリング企業として、技術で社会に貢献し、快適な社会を支えているという自負と責任に通じています。

そして、社会が最も強く要請している問題は、地球環境問題。高い省エネルギー技術を持つ当社は、「地球エコロジー産業のにない手」として、お客さまのニーズに応えつつ、環境負荷の低減にも貢献していきます。

空調衛生事業

人間生活に必要な不可欠な空調、給排水・衛生等の各機能をトータルエンジニアリング技術によって統合し、快適空間を提供します。機能性と快適性の最大化はもちろんのこと、省エネルギーやライフサイクルコストの削減につながる新しいシステムの開発にも努めています。

主な営業品目 | 空気調和設備、地域冷暖房施設、給排水設備、防災設備



電気設備事業

オフィスビル、病院、学校、ホテル、工場等、社会のあらゆる空間・施設のさまざまな設備に対して、電気を安全かつ安定的に供給し、より有効に利用するためのシステムを提案・提供しています。また、環境保全の観点からも省エネルギーや自然エネルギー利用に関する技術開発に努めています。

主な営業品目 | 電気設備、情報通信インフラ施設、Webビル情報監視システム



産業空調事業

ナノテクノロジー対応の半導体や有機EL等の製造、医薬品製造や医療現場、そして食品工場等に不可欠の施設であるインダストリアルクリーンルームやバイオクリーンルームを提供しています。また、人工的に特殊な室内空間を作り出す環境制御装置は、自動車の全天候環境試験やヒートアイランドの熱解析等に活かされています。

主な営業品目 | クリーンルーム装置、環境制御装置、冷凍冷蔵装置



情報通信設備事業

社会の高度情報化は、ビル空間にさらに高度なインテリジェント機能を求めています。最新鋭デジタル交換機や光ファイバーによるLAN製品の提供等、企業のネットワーク構築とコミュニケーションシステムづくりに貢献しています。また、メンテナンス等の保守サービスについても、万全の体制を整えています。

主な営業品目 | IPソリューション、ネットワークソリューション



ファシリティシステム事業

金融機関等の重装備施設であるディーリングルーム、コールセンター、コンピュータセンター等の企画設計、施工管理等のプロジェクトマネジメントやコンサルティングサービスを提供します。多種多様なシステムとそれをサポートするオフィスインフラにかかわるすべてをワンストップで計画・設計します。

主な営業品目 | ディーリングルーム、OAオフィス・リロケーション、金融機関店舗・オフィス



機械システム事業

生産・物流分野の搬送システム技術を半世紀にわたって培い、生産ラインの無人化や多品種少量生産システム構築にもいち早く対応してきました。近年では大型液晶ガラス(G10)の搬送システムの提供等、製造ラインのクリーン化等の要請に対しても、トータルエンジニアリング技術の強みを活かした高度な搬送システムを提供しています。

主な営業品目 | FA・クリーン搬送システム、空港手荷物・貨物ハンドリングシステム、物流システム、軽搬送コンベヤ



環境システム事業

し尿や汚泥等の有機性廃棄物をリサイクルする総合処理システムや、水の清浄化と再利用の技術を有機的に結合した上下水処理システムにより、環境保全と生活環境の向上に貢献しています。また、ゴミの高度な焼却、省エネルギーや有害物質の低減、焼却余熱の再利用等を可能にした総合的な廃棄物処理システム等も提供しています。

主な営業品目 | ごみ焼却設備、し尿処理設備、上・下水処理設備、汚泥焼却設備、産業プラント



特集

低炭素社会の
実現へ地球エコロジー産業のにない手として、
高度な環境対策技術を提供し続けます

当社は、地球エコロジー産業のにない手として、持続可能な社会の実現に貢献していくことが、使命だと考えています。当社が永年蓄積してきた技術とノウハウを社会や産業でご活用いただくことにより、低炭素社会実現の一端を担っていきたいと思います。快適さや効率を追求しつつ、これまで捨てられていた排熱や自然エネルギーを有効資源として活用する「エネルギーソリューション」こそ、今後、当社が取り組むべき事業そのものであるといっても過言ではありません。

当社の省エネルギー技術を最大限にご活用いただく取り組みとして、「CO₂半減プロジェクト」を始動させています。これは、オフィスビルの空調設備を中心に、当社の技術をベースとしたソリューションを適用することでCO₂排出量の半減をめざすものです。

その他、さまざまな省エネルギー関連技術を効率的に社会にご提供していくために、「エネルギーソリューションセンター」を新設しました。今後は、この組織を中心に、総力をあげて省エネルギー事業を強化・推進していきます。

また、当社保有の環境関連技術をより多くの方々に知っていただくため、「三機地球環境プラザ」を開設し、環境に対する姿勢や取り組みを紹介しています。

省エネルギー技術・ノウハウを収集・蓄積する エネルギーソリューションセンター

京都議定書の約束期間開始や省エネ法の改正など、温室効果ガス削減に対する社会的な要請は日々高まり続け、省エネルギーに関する技術や法律、補助制度なども常に変化し続けています。このようなビジネス環境の変化に的確に対応することで、お客さまのさらなる満足を獲得していきます。その第一歩として、2009年4月1日に「エネルギーソリューションセンター」を新設しました。

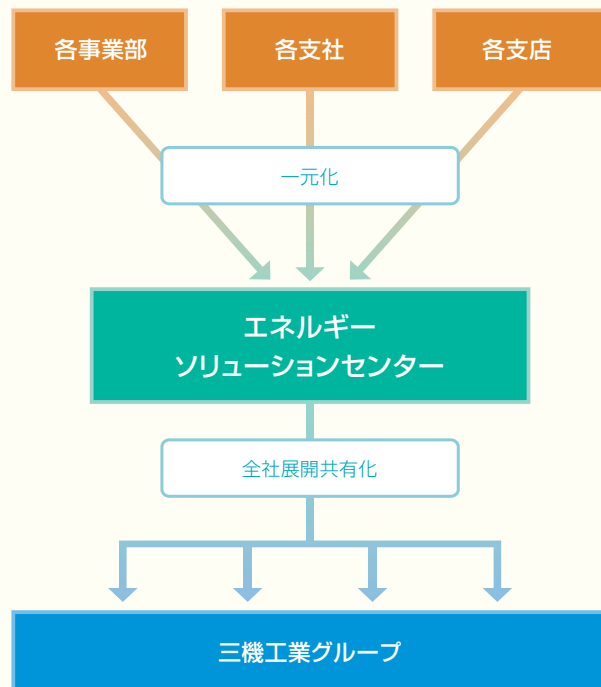
これまで各事業部や支社・支店単位で収集、蓄積し、活用してきた省エネルギーに関する情報、技術をこのセンターに一元化。社内外への企画立案や子会社を含む他組織・部署との連携を取りまとめ、省エネルギーに関する知識の全社展開・共有化を図り、現場や営業の最前線に対する支援を行っています。

今後は、このセンターを中心に、省エネルギービジネス開発、営業支援、相談窓口といった社内機能の強化・最適化を推進していきます。その準備段階として、現在は、エネルギー消費の実態把握に努めるとともに、保有している分析ツールや技術の整理やさらなる機能性の向上に取り組んでいます。

省エネルギーに関する各種規制は、まだ始まったばかりであり、他社に先駆けたいち早い動きが、

企業としての今後の成長につながるものと考えています。各企業、団体による規制対応が進む数年先を見据えたソリューションセンターの新設により、戦略的、大局的な技術開発を進めていきます。

省エネルギーに関する情報・技術



エネルギー関連技術を効率的に社会へ

当社の保有する省・新・蓄・創エネルギー関連技術、情報を新設されたエネルギーソリューションセンターに一元化し、全社展開と共有化を図っております。

また、支社・支店を通してお客さまの求める新しい技術の要求を受け止めて、当社のさらなる技術のスキルアップが図っていけるよう努力してまいります。

低炭素社会の要請に的確に対応することで、お客さまのさらなる満足を獲得すべく、さまざまなエネルギー関連技術を効率的に社会にご提供し続けます。

執行役員 エネルギーソリューションセンター長

廣瀬 幹男

オフィスのCO₂排出量半減をめざす CO₂半減プロジェクト

CO₂は、地球温暖化に対する影響が最も大きな温室効果ガスであり、その削減が国際的な緊急の課題となっています。1990年を基準とした国内におけるCO₂排出量は、工場などの産業部門が若干減ってきましたが、オフィスビルや家庭といった民生部門では約40%も増加しています。特に、オフィスビルにおけるエネルギー消費量の約50%が空調に関連するというデータもあります。

このような状況にいち早く対応するため、当社はオフィスの省エネルギー対策として、「CO₂半減プロジェクト」を立ち上げました。

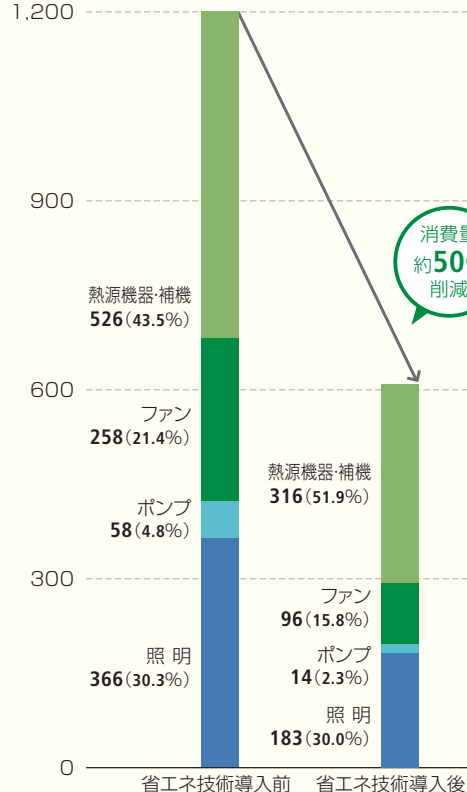
オフィスの空調に関連するエネルギー消費は、冷凍機などの熱源と、ファンやポンプなどの熱を搬送するための動力に大別されます。熱源に対しては、熱源システム全体でのエネルギー消費の最小化を図る制御システム

「複合熱源最適運転制御システム(SMECS)」や、工場や焼却施設などの200℃以下の低温排熱を再利用する「潜熱蓄熱搬送システム(トランスヒートコンテナ)」などを展開。空調のオン/オフを繰り返しても快適性を保ったまま制御する「パッシブリスティング空調システム」や、制御バルブをなくしてインバータ付きの個別ポンプで流量を制御する「ノンバルブシステム」などの技術で空気・水搬送動力の削減に対応します。

CO₂半減プロジェクトでは、これらの保有する技術やシステムを組み合わせることで、オフィスビルにおけるCO₂排出量の50%削減をめざしていきます。さらに、蓄積した技術・ノウハウを、工場などの産業分野はもちろん、学校、ホテルなどのさまざまな分野でも活用し、低炭素社会の実現に貢献していきたいと考えています。

■ 当社の技術を導入した場合の省エネルギーの例

(MJ/m²・年)



導入すべき技術

熱源

- 高効率熱源

- 流量可変制御

ファン

- 回転数制御

ポンプ

- 回転数制御

照明

- 高効率照明器具
- 照度調整システム
- 人感センサ

当社の技術

複合熱源最適制御システム(SMECS)

電気やガス等を併用した熱源システムの全体のエネルギー消費の最小化を図る制御システム

フリークーリング(冷媒自然循環)

冬期に低い外気温を利用して冷却塔で冷水をつくり、冷熱源として使用。

雪冷房システム

冬に積もった雪を雪室に貯蔵し、夏に冷房用の冷水として使用。

空調機制御コントローラ

温度制御だけでも100通りを超える空調パターンから最適なモードを選択、調整可能。急激な日射の変化に対する予測制御機能等もある。

パッシブリスティング空調

室内の快適性を損なうことなく空調機を周期的に停止させ、ファンの搬送エネルギーを低減。

ノンバルブシステム(新冷温水配管システム)

制御弁でブレーキをかける従来型の流量調整に対し、個別ポンプのインバータ制御とループ配管の組み合わせだけで空調用冷温水を供給。搬送動力の60%以上を削減。

省エネ照明システム化

高周波インバータ照明(HF)器具への更新。人感センサ・照度センサによる消し忘れ防止や照度調整。LED照明導入の推進。

省エネルギーと地球環境保全に関連する技術を一望できる 三機地球環境プラザ

地球温暖化防止に向けた当社の幅広い環境関連技術や取り組みを紹介し、お客さまや株主の方からより深いご理解をいただくことを目的に、神奈川県大和市の技術研究所内に「三機地球環境プラザ」を公開しています。

再生可能エネルギーの効果的な利用方法などを紹介する「エネルギーを取り込む」ゾーン。省エネルギー技術などを紹介する「エネルギーを有効に使う」ゾーン。資源・熱を再利用する方法などを紹介する「資源を再利用する」ゾーン。この3つの視点から、地球との持続的共生を実現するための当社の技術やシステムを紹介しています。

CO₂低減や省エネルギーに関する技術商品を一堂に集め、それぞれの「点」となる技術を、相互に関連の

ある「面」の広がりを持った体系としてご理解いただけるショールームとしています。

おかげさまで2008年度も500人以上の見学者にご来場いただき、2006年2月のオープン以来の来場者は2,200人を超えました。



三機地球環境プラザ入口

三機地球環境プラザに関するお問い合わせ

三機工業株式会社 広報部
TEL:03-3271-6650

三機地球環境プラザで紹介する技術・システム

エネルギーを取り込むゾーン

太陽光発電、風力発電や未利用エネルギーの効果的な利用方法等を紹介。

- ハイブリッド発電システム
- バイオマスエネルギー化技術
- 雪冷房システム
- 燃料電池



エネルギーを有効に使うゾーン

エネルギー利用効率を改善し、CO₂の発生を抑制するエネルギー利用設備と制御技術等を紹介。

- SMECS
- Cool-Mist
- ノンバルブシステム
- Econo-Fog
- ESCO事業
- ロードリセット
- パッシブリスミング空調
- S-BEWS



資源を再利用するゾーン

廃棄物や上下水の処理エネルギーの削減と、そこから得られる資源・熱の再利用を紹介。

- エアロウイング
- 過給式流動燃焼システム
- DHS
- トランスヒートコンテナ
- ハニカム濃縮機
- P-ACE(エコリン)
- ロータリープレスフィルタ



トピックス

リノベーション事業部に改組

2007年4月に発足したリノベーション事業推進室を、独立性を高めて事業収益の向上を図るため、2009年4月に「事業部」に改組しました。当初予定よりも早く事業化のめどがついたため、計画より1年前倒ししての実施です。

新築オフィスビルの効率的な自動監視を実現するビルマネジメントソリューションや、内装も含め既存ビルの価値向上を実現するトータルリニューアルなどをご提案していきます。

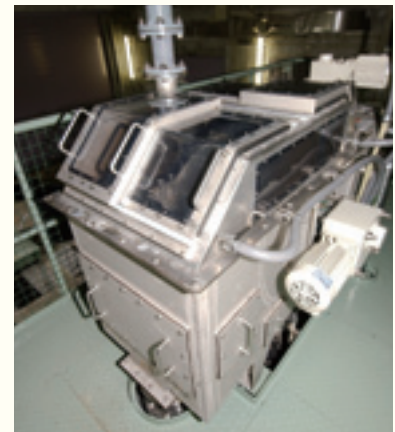


リノベーション事業部受付

ハニカム濃縮機が 日本産業機械工業会会長賞を受賞

2008年6月、第34回優秀環境装置表彰で、当社環境システム事業部の「回転円盤式濃縮機（ハニカム濃縮機）」が日本産業機械工業会会長賞に選ばれました。

優秀環境装置表彰は、(社)日本産業機械工業会が経済産業省の後援を得て実施しているもので、環境保全技術の研究・開発や、環境装置の普及を促進し、わが国の環境装置産業の振興を目的としています。



省エネルギーで汚泥の高効率濃縮を実現したハニカム濃縮機。

マナージェットがBE賞を受賞

2008年5月、(社)建築設備総合協会主催による第6回環境・設備デザイン賞において、当社製品の「マナージェット」が、来場者の投票などによって選ばれるBE賞を受賞しました。

マナージェットは、花粉症対策として、気流で衣服などについた花粉やホコリを吹き飛ばし、吸込口へ運びます。また、エアカーテンで外に花粉などを飛ばさないようにしています。消臭スプレー機能もあり、衣服についたニオイも吹き飛ばします。



気流で衣服などについた花粉やホコリを吹き飛ばすマナージェット。

IBM大和ビル改修工事に伴う省エネルギー事業についてNEDO成果発表会で発表

2008年5月、新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)主催による「エネルギー使用合理化事業者支援事業平成17年度成果発表会」で、「IBM大和ビル改修工事に伴う省エネルギー事業」について発表しました。日本IBM大和事業場が設備機器の更新に合わせ、NEDOの補助金を受けた当社のノンバルブシステムやSMECS(複合熱源最適制御)などを導入し、エネルギー消費量やCO₂排出量の削減目標を達成した事例です。

また、本発表会では、当社もESCO*事業者として参加した「市立札幌病院」や「下呂温泉ホテルくさかべアルメリア」事例も紹介されました。

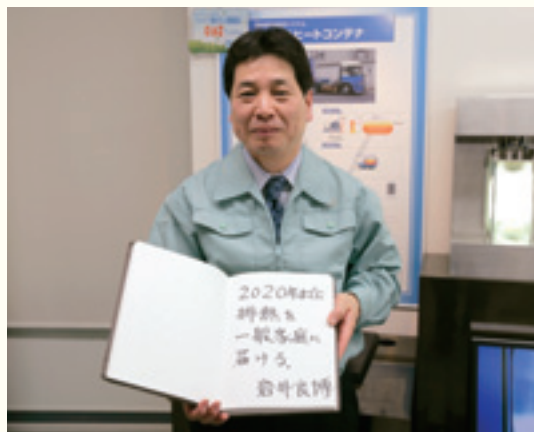
*ESCO:Energy Service Company の略称。省エネルギー改修工事の際に、設計・施工、導入設備の保守・運転管理、事業資金の調達などの包括的なサービスを提供し、その結果得られる省エネルギー量を保証する契約を結ぶのが特徴です。省エネルギービジネスの一形態として注目されています。



当社池田利率が「IBM大和ビル改修工事に伴う省エネルギー事業」について発表を行いました。

TBS「夢の扉」に トランスヒートコンテナが登場

2009年2月、TBS系のテレビ番組「夢の扉」でトランスヒートコンテナ・システムが紹介されました。番組では、環境事業推進室(現エネルギーソリューションセンター)岩井良博が、今まで捨てられていた200℃以下の低温排熱の有効利用を図る目的で、同システムをドイツから技術導入し、日本で運用していくプロセスをレポート。北海道室蘭市にある日本製鋼所室蘭製作所の排熱を利用し、室蘭工業大学明德寮の暖房に熱輸送する実証実験のようすが取り上げられました。



番組内で今後の夢を語る岩井良博。

元従業員のコンプライアンス違反

2006年12月以前に元従業員が下請け業者に発注した金額のうちの一部が、国税局より交際費および使途秘匿金として認定され、更正処分を受けました。当時の関係者がすでに退職しており、支払先を確認できなかったことによります。

当社では、2002年12月に「企業倫理規程」「行動規範・行動指針」を制定し、企業倫理体制を構築し、コンプライアンスの浸透と徹底を図ってきました。そのような状況のなかで、一部の従業員により不適切な処理が行われていたことは、コンプライアンスの徹底が不十分であったことと真摯に受け止め、ステークホルダーの皆さまにご迷惑、ご心配をおかけしたことを反省し、お詫びします。

業務の適正性を確保するため、2006年5月に会社法に基づく内部統制システム基本方針を定め、2008年4月からは金融商品取引法に基づく財務報告に関する内部統制の推進体制を刷新するなど、内部統制システムの継続的整備を行いました。今後とも継続的にコンプライアンス体制の充実、強化を図ることで、再発防止に全力を注ぎ、信頼回復に努めていきます。

コンプライアンスとコーポレートガバナンスを 一体とした経営体制を構築

コンプライアンスを「社会の規範に適應する」と広くとらえ、それを大前提にCSR推進体制を構築しています。

CSR推進体制

コンプライアンスとコーポレートガバナンスを一体として運営

当社は、2002年12月に、役員・従業員が社会的責任を遂行するための行動基準として「行動規範・行動指針」と、これを浸透・遵守するための体制を整えるための「企業倫理規程」を制定しました。

企業倫理規程は、「行動規範・行動指針」を制定することを明らかにしたうえで、「行動規範・行動指針」の浸透、遵守のための社内体制を整備することを内容としています。具体的には、「行動規範・行動指針」を遵守するための組織として、社長を委員長とする企業倫理委員会と企業倫理担当役員を設けること、企業倫理委員会の計画に基づき企業倫理教育、企業倫理監査を実施すること、内部通報の窓口を設けることを内容としています。

当社は、コンプライアンスを、法令遵守にとどまらず「社会の規範に適應する」と広くとらえ、コンプライアンスの徹底を前提にした、経営の効率化による業績向上を実現するため、コンプライアンスとコーポレートガバナンスを一体とした経営体制を構築し、CSRを推進しています。

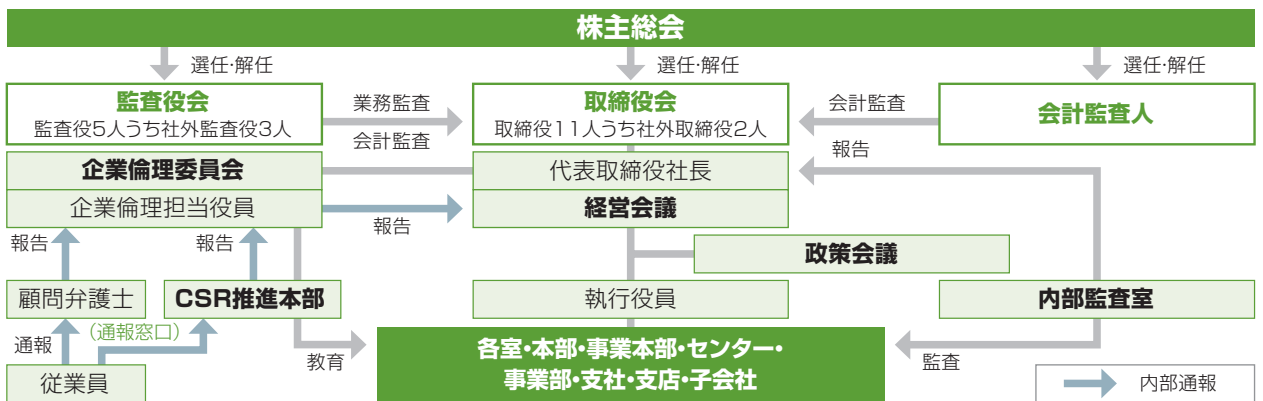
このため、企業倫理委員会を中心としたコンプライアンスを強化しつつ、執行役員制度のもと、経営会議を毎週開催するなど、経営効率の向上と意思決定の迅速化を図っています。2005年5月には、会社法に基づく内部統制システム基本方針を定め、この方針に基づき、内部統制システムの構築を継続的に進めています。

内部統制システム基本方針

http://www.sanki.co.jp/corp_outline/internalcontrol/

CSR推進体制

(2009年6月25日現在)



- 取締役会
毎月1回以上開催。社外取締役2人を含め、重要事項の決定と業務執行状況を監督。
- 経営会議
社長が指名する執行役員で構成。毎週開催し、取締役会付議事項をはじめとする重要事項を審議。
- 企業倫理委員会
社長を委員長とし、社長から任命された企業倫理担当役員が企業倫理に関する事項全般を統括。委員は各執行役員、支社長、支店長がなり、CSR推進本部を事務局とする。年2回の定例委員会で行動規範・行動指針の浸透、遵守のための実行計画等を審議。

- 監査役会
年4回以上開催。社外監査役3人を含め、監査に関する重要事項について報告を受け、協議を行う。監査役は、会計監査や業務監査等について、会計監査人、内部監査室と適宜会合を開き、綿密な連携を図る。
- 内部監査室
年度監査計画に基づき、各業務執行部署の業務遂行について内部監査を実施。内部管理体制の適切性・有効性等の検証のほか、必要に応じて問題点の改善・是正に関する提言を行い、監査結果を社長に報告。社内監査機能を強化するため、2007年6月に社長直属に。

内部通報制度

内部通報窓口は社内と社外で運営

企業倫理規程に基づき、内部通報窓口として、2002年12月から「企業倫理ホットライン」を社内と社外に設置しました。社内の窓口はCSR推進本部、社外の窓口は顧問弁護士へとつながります。通報内容はすべて企業倫理担当役員へ集約され、重要な通報は経営会議に報告しています。2008年度の企業倫理ホットラインの利用は7件で、重大な違反行為はありませんでした。

財務報告に係る内部統制推進体制

内部統制の仕組みを改善し続け 財務諸表の信頼性を高める

当社では、金融商品取引法で求められる財務報告の信頼性を確保するため、社長を最高責任者とする内部統制推進体制を構築しています。その特徴のひとつが主査の役割です。CSR推進本部主査室に所属する主査は、工事に関する専門的な知識・経験を有しており、拠点監理員として、担当する各事業拠点の主要な業務プロセスを常に監視しています。

財務報告に係る内部統制を有効に機能させるため、通常の運用評価に加え、自己評価も行っています。自己評価の結果については、その妥当性を全社事務局で検証するとともに、業務の効率化を促進する仕組みとしても活用しています。

内部統制報告制度の適用初年度である2008年度は、受注プロセスの可視化、工事進捗管理の精度向上など、事前に改善を行った業務プロセスが確実に運用され、整備や運用状況の評価で「重要な欠陥」は発生せず、有効を確認できました。また、監査法人からも無限定適正意見を得ることができました。

2009年度からの工事進行基準決算全面適用に対

応するため、2008年度中に主要な業務プロセスについての見直しを行いました。

財務報告に係る内部統制推進体制



- 最高責任者:社長
財務報告に係る内部統制のすべてを統括する
- 内部統制財務責任者:経理本部長
社長を補佐する財務報告に係る内部統制の担当役員
- 内部統制財務委員会
社長を委員長とし、財務報告に係る内部統制上の重要事項について審議・決定する等、全社的統制の中心的役割を担う。

コンプライアンスの徹底を基本姿勢に、各制度の実効性をさらに推進

ステークホルダーの皆さまの信頼を得、事業を継続的に発展させるため、全役員・従業員が高いコンプライアンス意識を持って事業に取り組みます。

企業倫理研修

コンプライアンス体制の一環として法令遵守のための研修を毎年実施

1990年度から事業場別に行っていた研修を、2002年度からはコンプライアンス体制の一環として、企業倫理研修と改め毎年実施しています。2008年度は、建設業法遵守のために作成した「発注業務マニュアル」に基づき、発注にあたってのルールの説明や、正しい経理処理方法などについての研修を行いました。

企業倫理研修実施状況

実施時期	実施事業場(延)	受講者数	在籍者数
2009年2月~3月	31事業場	1,659人	2,239人 (2009年3月31日現在)



企業倫理研修のようす。

役員・従業員からの誓約書

行動規範・行動指針を遵守する誓約書を全役員・従業員が提出

2008年5月より毎年、子会社を含むグループ会社の全役員・従業員から、行動規範・行動指針を遵守する内容を盛り込んだ誓約書(取締役・執行役員からは業務執行に関する確認書)の提出を受けています。これは、役員・従業員が、それぞれの立場・役割に応じて果たすべき責任を各自が改めて自覚するためのものです。

誓約書の提出状況 (2009年4月~6月実施) (人)

	三機工業(対象者)	子会社(対象者)
誓約書	2,103(2,106)	358(358)
業務執行に関する確認書	32(32)	27(27)

一部未提出の者がいますが、いずれも産休あるいは病気療養中の者です。

コンプライアンス意識アンケートの実施

アンケート調査で役員・従業員の意識を確認

2008年度に引き続き、2009年5月25日から6月2日にかけてメール配信により、役員・従業員のコンプライアンス意識、通報制度の浸透状況、CSRに関する意識を確認するため、アンケート調査を実施しました。対象は、当社グループの役員・従業員で電子メールによる環境が整っている者全員とし、回答は匿名としました。2,413人に配信し、2,149人(89%)からの回答がありました。

アンケート内容は多岐にわたっていますので、そのなかの主なものについて紹介します。

※一部無回答者がいるので、各項目の集計は、100%になっていません。

コンプライアンス意識アンケート結果

- 行動規範・行動指針を読んだことがありますか。(%)

	2008年度	2009年度
読んだ	90.9	96.8
読んでない	8.4	2.8

読まれているかどうかという面については、コンプライアンス意識は着実に上がっています。

- 当社のコンプライアンスへの取り組みは充分だと思えますか。(%)

	2008年度	2009年度
充分だ	85.9	84.0
まだ足りない	12.0	14.7

「まだ足りない」と考えている者が若干増加しています。コンプライアンス意識が、前回よりも高まりを見せてきた結果ともいえます。

- CSRとは何をすることだと思えますか。(複数回答可) (%)

	2008年度	2009年度
法令を守ること	79.8	85.8
事業活動を通じて社会の期待に応えること	57.7	60.4
社会貢献活動をする事	43.5	48.6
地球環境を守ること	35.3	26.8
よいサービス、商品を提供すること	23.6	20.9
利益を上げ税金を納め、株主に配当すること	20.6	14.1

CSRは法令を守ることだという意識が、ますます強くなっています。法令遵守を越えたCSRへの取り組みにも、今後の注力が必要です。

行動指針

顧客との関係

- 1 顧客の要望を真摯に受け止め、プロフェッショナルとして高い技術力に基づく解決方法を提示します。
- 2 設計、製作、施工基準の確立をはかり、基本的な手順を遵守し、Plan→Do→Check→Actionのサイクル活動を常に行います。
- 3 業務上知り得た公表されていない顧客の情報は、厳重に管理するとともに、正当な目的以外には使用しません。
- 4 営業活動においては、当社のサービスについて正確な情報を提供し、顧客に誤解を生じさせるおそれのある表現は行いません。

取引先との関係

- 5 協力会社および資材等の購入先に対し常に対等・公正な立場で接し、関係法令および契約に従って誠実な取引を行います。
- 6 協力会社および資材等の購入先に対し発注側という立場を利用して不当な取引を強要しません。
- 7 発注業務等に関して、個人的な利益の追求はしません。
- 8 取引先との関係で社会的儀礼の範囲を超えた接待・贈答は受けません、行いません。

株主・投資家との関係

- 9 独占禁止法等の関係法令を遵守した公正で自由な競争により利益を追求していきます。
- 10 当社の経営状況、事業活動等の企業情報を適時・適切に開示します。
- 11 インサイダー取引およびその疑いを持たれるような株式の売買等の有価証券に関する取引は行いません。

役職員との関係

- 12 工事現場を含むすべての職場で、すべての人々が、安全で健康な職場環境で働くことができるようにします。
- 13 性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、身体的特徴、障害等による差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。
- 14 セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)行為は行いま

せん。

- 15 一人ひとりのプライバシーを尊重し、不当に侵害しません。
- 16 行動規範・行動指針にもとづき、管理する立場にあるものは管理下のものがこれらを遵守するよう指導・監督を行います。
- 17 会社の立場と私的な個人としての立場を明確にし、職場内に私的な問題・利害関係を持ち込んだり、職場外に会社の立場を持ち出しません。

会社財産の管理

- 18 当社の財産を規則に従い適正に管理し、業務目的以外には使用しません。
- 19 知的財産権を始めとする当社の権利・財産の確保、維持に努めるとともに、他人の権利・財産についても尊重し、侵害しないよう努めます。
- 20 当社の秘密情報を厳重に管理し、在職中はもとより退職後も所定の手続きによることなく開示・漏洩しません。また他人の秘密情報についても同様とします。

社会との関係

- 21 業務遂行にあたっては、建設業法等の関係法令、行動規範・行動指針、社内規則を遵守することはもちろん、常に社会の一員であることを自覚し、社会のルールに従って行動します。
- 22 公務員およびみなし公務員(外国公務員等を含む)に対しては、利害関係のある場合は、接待、贈答等の利益供与は一切行わないとともに、それ以外の場合であっても、通常一般の社交の程度を超えるものは一切行いません。
- 23 事業活動にあたっては環境に与える影響を常に考慮し、関係法令および各種規制を徹底して遵守するとともに、積極的に環境問題に取り組めます。
- 24 反社会的勢力・団体から不当な要請・要求を受けたときは、これに屈することなく、断固たる行動をとり、一切の関係を遮断します。
- 25 会社の名誉・信用を損なうような行為はしません。
- 26 社会を構成する良き企業市民として、社会貢献に努めます。

すべてのお取引先と常に協力し合い、互いを高め合える関係構築を推進

お取引先と対等・公正・透明な関係を構築し、協力し合うことで、より高品質な設備やサービスをお客さまに提供します。

お取引先に対する考え方

対等・公正・透明な取引関係を構築し、誠実な取引を実践

当社では、お取引先とのかかわりについて、行動規範のなかで「私たちは、すべての取引先と常に対等・公正・透明な取引関係を構築し、関係法令および契約に従って誠実な取引を行います」と宣言しています。

今後も、より高品質な設備やサービスをお客さまに提供するため、お取引先である購買先とは常に協力し合い、互いを高め合えるような関係を築いていけるよう努めていきます。

2007年7月からは、お取引先からの通報窓口を「連絡窓口」として開設し、運用しています。2008年度のお取引先からの通報はありませんでした。

協力会制度の概要

お取引先との交流による情報の共有化

当社の各事業部・支社・支店ごとに、工事施工をお願いするお取引先とともに協力会を設けています。1997年4月には、協力会社制度規則を制定し、お取引先と当社の関係を明確にしています。

協力会では、相互の情報交換や企業体質の強化などを目的に、定期連絡会や研修会を開催しています。定期連絡会には、当社の代表として支店長などの主要幹部が出席しています。



協力会では、現場の稼働状況、トラブル・クレーム事例等の紹介を行い、情報の共有化に努めています。

お取引にあたっての基準の明確化

多様な客観的基準に基づく取引開始と合意による個別契約

当社が発注する取引は、品質・環境マネジメントシステムの状況、施工能力、経営状況、品質、工事実績、価格等の多様な客観的基準に基づいてお願いしています。

工事の施工をお願いするお取引先とは、「工事請負基本契約書」の締結を前提とし、見積書などで個別の契約条件を合意したうえで、注文書、請書による個別契約を締結しています。

取引に関する社内教育

法令遵守や書面契約等について、マニュアルによる周知徹底

お取引先との対等、公正、透明な関係を築くためには、適正な契約の締結が大前提になります。2008年9月には、全役員・従業員に「発注業務マニュアル」を配付し、周知徹底を図りました。

なお、東京支社では、2008年11月の「建設業法」の改正に併せて、「建設業法のあらまし」という冊子をつくり従業員に配付し、「発注業務マニュアル」とともに教育を図っています。



見積依頼から支払いまでの法定期間の遵守や事前の書面契約等について分かりやすく解説しています。

上場株式会社として正しい評価を得るために 適時・適切に事業活動などの企業情報を開示

株主・投資家の皆さまから企業価値に対する適正な評価をいただくため、社会的責任を自覚し公正な市場競争を行うとともに、企業情報を随時・適切に開示しています。

株主・投資家に対する考え方

公正な市場競争を行い、 正確な企業情報を適切に開示

当社では、株主・投資家とのかかわりについて、行動規範のなかで「私たちは、上場株式会社であることを常に念頭に置き、社会的責任を自覚し公正な市場競争を行うとともに、正確な企業情報を適切に開示することによって正しい評価を得ることを目指します」と宣言しています。

株主・投資家の皆さまから企業価値に対する適正な評価をいただくために、当社の経営状況、事業活動などの企業情報を適時・適切に開示しています。

適時・適切な情報発信

さまざまな媒体を通じて、 より多くの方々に情報を発信

当社の正確な企業情報をより多くの方々に適切にお届けするため、決算短信(四半期含む)、有価証券報告書、株主通信を定期的に発行し、当社ホームページ(<http://www.sanki.co.jp/>)にもIRニュースなどを含めて掲載しています。



年2回株主にお届けする株主通信。

決算説明会

個別の要請に対しても 必要に応じて随時対応

当社は、アナリスト・機関投資家向けに、毎年5月、11月の年2回と、必要に応じて、社長や経理担当役員による決算説明会を開催しています。

2008年度は、2回開催し、延べ110名のご参加をいただきました。このほか、アナリスト・機関投資家からの個別のご要請についても、随時対応しています。

株主総会

より多くの方々に参加いただくため、 集中日を回避

当社は、いわゆる集中日での株主総会開催を回避し、その1~2日前に開催する方針としています。2008年は6月26日に、2009年は6月25日に開催しました。

中央三井信託銀行(株)と東京証券代行(株)とで開設している機関投資家向け招集通知閲覧サイト(<https://voting.chuomitsui.co.jp/>)に、株主総会招集通知を掲載しました。



2008年11月に行われた決算説明会のようす。

お客様の安心・満足・信頼を獲得するため さまざまなご要望に適切な解決方法をご提案

お客様のご要望を営業担当者が的確に把握し、
設計・技術の各担当者と連携することで、ご満足いただけるご提案をします。

お客様に対する考え方

お客様の立場に立って 最高のサービスを誠意をもって提供

当社では、お客様とのかかわりについて、行動規範のなかで「私たちは、顧客の立場に立ち、その安心・満足・信頼を旨とし、エンジニアリングをもって最高のサービスを誠意をもって提供します」と宣言しています。

お客様の要望を真摯に受け止め、的確な情報を提供し、プロフェッショナルとして高い技術力に基づいた解決方法を提示します。

営業活動の基本的な考え方

お客様のご要望にそって 誠意をもって迅速に対応

当社では、市場における自由な競争と、適正で公正な取引を行うとともに、さまざまなご要望に誠意をもって迅速に対応することを常に心がけています。

お客様のご要望は、技術・コスト・品質・納期(工期)・利便性などさまざまなものが複合的にからみ合い、ここ数年では省資源・省エネルギーなどの地球環境保護が特に重要視されています。

お客様の安心・満足・信頼を獲得するため、営業担当者がお客様のご要望を的確に把握し、設計・技術の各担当者と連携して、お客様のご要望に対する適切な解決方法をご提案いたします。

お客様満足度の確認

お客様の満足度を確認する 感謝状・施工成績評価通知制度

お客様の満足度を確認するための具体策として、建設設備部門では、2008年10月より感謝状・施工成績評価通知制度を設けています。当社が施工・納品した案件に対するご評価などにより、お客様から12件(2009年6月現在)の表彰状や感謝状を贈呈されています。これからもお客様から感謝いただけるような仕事を続け、よりご満足いただけるよう努めていきます。

営業担当者教育

社内外のコミュニケーションを深める 営業力強化研修

お客様のご要望にお応えするには、社内外のスムーズなコミュニケーションが欠かせません。お客様の満足度向上に対する具体策として、2004年度から三機湘南研修センターで「営業力強化研修」を開催しています。

2009年度は、内部統制制度の導入や市場環境の変化に対応して「営業マニュアル」を改訂し、それをもとに事例討論を含めた実践的な研修を予定しています。



ロールプレイ等を交えながら実践的な営業担当者教育を行います。

情報セキュリティ活動は 企業が果たすべき社会的責任と認識

お預かりした大切な情報は、盗難・流出事故などが起きないように、適正管理に努めています。

情報セキュリティへの取り組み

お客さまに 安心して取引していただくために

情報セキュリティ対策は、企業のイメージや信用を大きく左右する最重要課題のひとつであり、効果的な情報セキュリティ対策の実施は、企業が果たすべき社会的責任だと認識しています。当社では、体系的、継続的に情報セキュリティの水準を向上するため、2003年10月に「情報セキュリティポリシー」を制定し、これに基づいた情報セキュリティ活動に取り組んできました。

とくに、個人情報をはじめ、お客さまからお預かりした大切な情報は、盗難・流出事故などが起きないように適切な取り扱いに努めています。個人情報保護に対する取り組み姿勢は、「個人情報保護方針」として、当社ホームページにて公開しています。

(<http://www.sanki.co.jp/etc/privacy/>)

情報セキュリティ統括会議

統制組織として、 情報セキュリティ活動を牽引

全社的な情報セキュリティ対策を統制する組織として「情報セキュリティ統括会議」を設置しています。情報セキュリティの最高責任者である情報セキュリティ統括会議議長と、各店・各部署の責任者であるシステムマネージャで構成し、年1回の定例会議で、当社の情報セキュリティ対策に必要な事項を決定します。

2008年度は9月に開催し、1年間の情報セキュリティ対策実施報告、教育実施報告、および今後の実施計画の審議などを行いました。

情報セキュリティに関する従業員教育

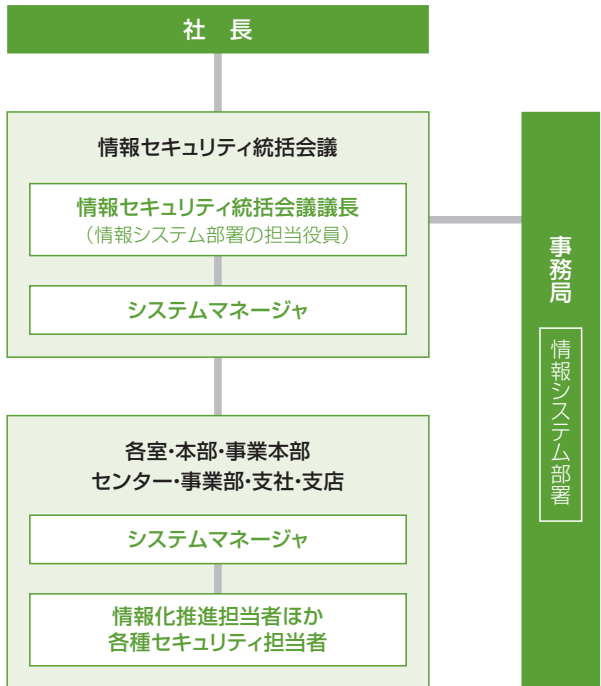
全従業員に対して e-Learnigで教育を展開

情報セキュリティへの取り組みや個人情報の取り扱いに関しては、e-Learningシステムを利用して、全従業員に周知徹底を図っており学習修了率は100%です。

情報セキュリティ教育は2003年度から、個人情報保護教育は2005年度から開始し、2008年度までの延べ受講者数は、情報セキュリティが2,912人、個人情報保護が2,701人にのぼります。

また、特に重要なルールに関しては、これまでは定期的にメールで通達していましたが、2008年度からはルール内容を閲覧できる社内Webサイトへメールで誘導し、閲覧後にボタンをクリックする方法へと変更しました。これにより、全従業員に対する通達内容の周知徹底をより確実にしました。

情報セキュリティ推進体制



プロフェッショナルとしての高い技術力で 確かな品質保証とさらなる品質向上を追求

品質マネジメントシステムの運用と継続的改善を実施するとともに、
新たな技術導入や管理方法の変更などの情報共有も徹底しています。

品質マネジメントシステムの運用

ISO9001に基づいた 品質マネジメントシステムを運用

当社は1997年度より、建設設備事業部門、機械システム事業部門、環境システム事業部門でISO9001を運用し、継続的改善を通じて製品の品質向上を図っています。導入に際しては、それぞれの部門の事業内容に即した品質マネジメントシステムを再構築し、以前から絶えることなく受け継がれてきた社是の精神を踏まえて、部門ごとに品質方針を展開するなど、お客さまのご要望を最適化できるシステムとしています。

デザインレビュー制度の運用

技師長を中心とした 多面的な設計内容の検証

当社がお客さまに提供する製品の品質保証を“確かなもの”にするためには、設計技術の向上が必須であると確信しています。そのため、1982年度より技術者のトップである技師長を中心としたDR(デザインレビュー:設計審査)を制度化し、設計内容に対する多面的な視点からの検証により、設計そのものに加え、設計者に対するフィードバックの機会としています。

トラブル・クレーム情報の共有

再発防止に向けた 情報の共有化

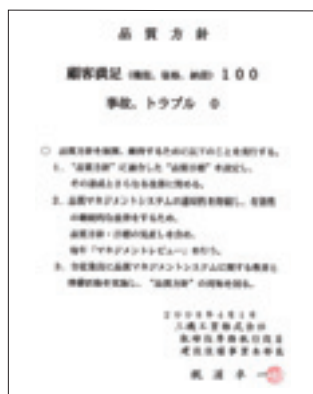
施工上、建物運用上のトラブル・クレームに対し、“速報”と“報告書”の2段階での報告を義務づけています。集約されたトラブル・クレーム情報は、当社の大切な財産と全従業員が認識しており、その発生に至った経緯や状況の詳細を共有し、他の現場での再発防止につながるよう活用しています。

発生頻度の高い現象や技術的な問題が大きいと判断される現象については、技術情報として別途シートにまとめ、社内Webサイトを通じてすべての現場担当者・設計者が参照できるように展開しています。

技術ノウハウの共有

品質管理のエキスパートが 技術上の問題や疑問点に回答

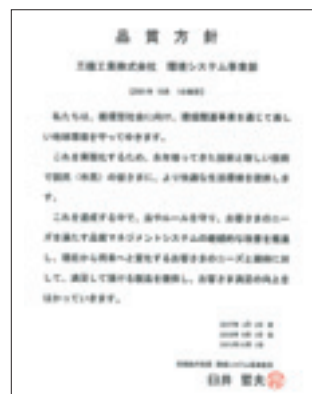
2008年度より、社内Webサイト上で掲示板「技術なんでも相談・体験談」を運用しています。ここでは、現場における技術上の問題や疑問点を個々の技術者が書き込むと、技師長をはじめ品質管理のエキスパートがタイムリーに回答・対話するようすが公開されています。これらの対話は、技術情報として残るので、将来にわたり貴重な情報源となることも期待しています。



建設設備部門品質方針



機械システム部門品質方針



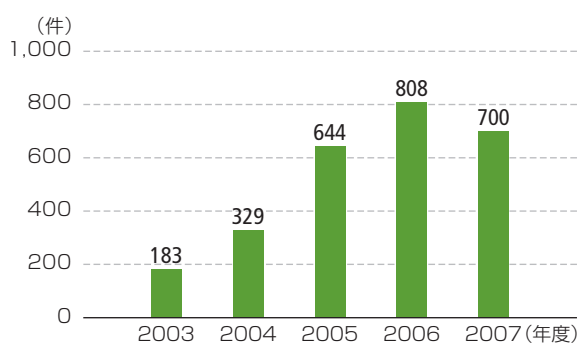
環境システム部門品質方針

工法改善ノウハウの共有

個々の工法改善事例を社内Webサイトで共有

施工上の工夫や手順の見直しを収集・表彰する「工法改善賞」を2002年度から運用しています。この制度により、施工に対する日々の工夫、新たな技術導入、管理方法の変更など、個々の現場で行われた事例を共有しています。それぞれの案件は、社内Webサイト上の「工法改善事例の玉手箱」コーナーですべて検索できるようになっており、他の現場にも展開できる情報流通手段として活用されています。2007年度は700件の応募があり、3件の大賞と2件の特別賞を表彰しました。

工法改善賞応募数の推移



2008年9月工法改善賞発表大会のようす。

資格取得の奨励

従業員のスキルアップとより広い視野で仕事に取り組むために

建設業では、施工にあたりさまざまな資格が要求されており、必須な資格については社内に講師を立てて、資格取得研修を実施しています。また、技術士、建築士といった上位の資格取得も奨励しており、より広い視点から設計・施工を監修できる人材育成に役立てています。

品質関連資格者数

(2009年4月1日現在)

資格	延人数(人)
技術士	81
施工管理技士(土木・建築・電気工事・管工事)	1,264
建築士	32
建築設備士	273
電気工事士	183
電気主任技術者	39
一級計装士	279
消防設備士	751
監理技術者資格者	1,540



「工法改善事例の玉手箱」トップページ画面

人財の採用・育成・活用は最重要事項 新たな課題に果敢に挑戦できる職場・風土づくり

公正で納得のできる人事制度・評価を実施することで、「主体的に考え、行動する社員」を養成します。

従業員に対する考え方

従業員は貴重な財産「人財」

当社は、機械が物を大量に生産していくような事業ではなく、「人」が一つひとつ「モノ」を創りあげていく事業を行う会社です。従業員一人ひとりが持つ技術力や能力そのものが当社の財産であり、業績に直結すると言ってもよいでしょう。このように、当社は、従業員を貴重な財産「人財」として認識し、人財の採用・育成・活用を最重要事項と考えています。

当社を取り巻く事業環境の変化スピードは速く、次々と直面するさまざまな課題に果敢に挑戦し、時代を切り開く人財像として、当社は「自己分析」「自己啓発」「自己責任」という3つの「Self」を掲げています。

当社は、従業員が新たな課題に果敢に挑戦できるように、働く意欲や能力を最大限発揮できる職場、風土づくりに取り組んでいます。

三機工業が求める人財像

- 1 Self-analysis(自己分析)
自分自身を見つめ直し、再確認する
- 2 Self-development(自己啓発)
一人ひとりが研鑽を重ね、成長していく
- 3 Self-responsibility(自己責任)
自分の過去の延長線ではない、将来を築きあげる
そして責任を持って行動を選択していく

人事制度の特徴

- 1 管理職層：役割の大きさに応じた給与
- 2 非管理職層：習熟度の速い人は早く階層が上がる
- 3 評価の対象：結果とプロセスの両方
- 4 評価の仕方：本人と上司の話し合いによる「合意」(一次評価)

人事制度

がんばっている人に厚く報いる 能力や役割に応じた給与

「がんばっている人には厚く報いることができる制度に」という理念のもとに、2006年4月に人事制度を刷新。この改正では、自分がどのような評価を受け、その結果、どのように給与に反映されているかがより明らかになるようにしました。

管理職層、非管理職層ともに、定期昇給がなくなり、公開された賃金表に基づき、評価によって毎年給与が見直されることになりました。特に、管理職層については、期待される役割や職務の大きさ・責任の重さ・難易度などに応じて等級を区分し、これに基づく賃金表により基準給が決定される仕組みにしました。非管理職層では、職務遂行能力の習熟度に応じて階層を上げていくことを原則としますが、階層の高い人のうち、より習熟度の速い人は、これまで以上に早く階層が上がる制度となっています。

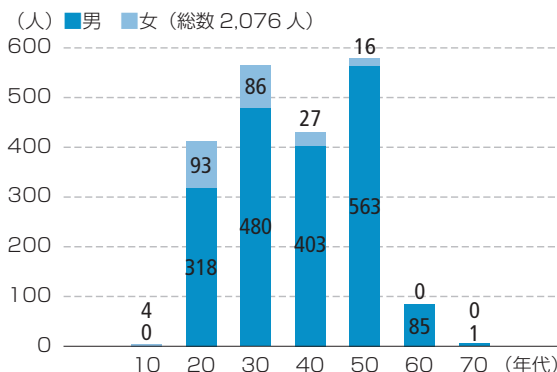
採用者数推移

(年度)

	2004	2005	2006	2007	2008
採用人数(人)	70	98	88	152	100

年代別・男女別従業員構成

(2008年4月1日現在)



人事評価

結果とプロセスの両面を評価し、 本人と上司の双方の納得性を重視

人事評価の役割は、処遇決定だけでなく「一人ひとりが自らの役割や課された責任を正しく認識し、その達成に向けた努力を支援することで、従業員の活性化を促進すること」です。この制度が有効に活用されるように、公正で納得のできる人事評価をめざしています。

当社の人事評価は、「結果だけを評価する成果主義」ではなく、「結果とプロセスの両面を評価する仕組み」であり、また、上司による一方的な「査定」ではなく、本人と上司の双方の話し合いによる「合意」を重視しています。上司は「期待」を、本人は「自らの業績」を双方向で話し合います。

この話し合いの際に、当社では「ミッションシート」と呼んでいるツールを採用しています。年度のはじめに本人と上司が面談し、この年度の目標設定を行い、これを「ミッションシート」に記入します。このミッションシートを使い、中間期と年度末に目標の達成状況の確認・評価を話し合い、すり合わせることで上司と部下の間で納得性を高めます。

人材育成・教育制度

人材として、人間としての成長を支援

当社では、教育を充実させていくことで従業員全体の技術力・マネジメント力の向上を追求するとともに、従業員が人間的にも成長しようとすることへの支援に力を入れています。キャリアプランに基づき、キャリア別研修、技術研修、分野別研修などを受講することで、キャリアごとに必要なスキルを習得していくことが可能です。

入社時の新入社員研修を受けた後は、ほぼ2年ごとに研修が用意されています。これには、研修が単にスキルを得るためだけのものではなく、同世代であっても、日々の業務では連絡を取り合う機会の少ない他部

門の従業員が一堂に集まることで、情報交換を行い、お互いの成長に刺激を受け、当社のアイデンティティを確かめ合うという目的も持っています。

新入社員研修

新入社員全員を湘南国際村の当社研修施設に集め、2週間にわたる研修を実施しています。幅広い事業を行う当社の全体像を改めて確認するとともに、ビジネスマナーなど社会人としての基本や、社規、企業倫理、安全、品質・環境方針など当社従業員として必須の知識を身につけます。

技術系は、その後さらに約2カ月半の新入社員部門技術研修で基礎を身につけ、本配属後は、OJTで先輩社員について実践のなかで学んでいきます。

マネジメント研修

入社から退職までの約40年にわたって活躍を続ける「人財」育成の核として、変化の時代に対応できる「主体的に考え、行動する社員」を養成するマネジメント研修を実施しています。

入社3年目、5年目、7年目の若手に対しては、セルフ・マネジメント(自己のキャリア開発)を、管理者層に対してはトータル・マネジメント(組織運営+自己啓発)を研修テーマとしています。さらに各研修ではトップと直接対話し、会社の課題・方針などについて理解を深めるようにしています。



キャリアプランに基づいて、定期的に研修が行われます。

従業員が生き生きと働ける職場づくりのため、 さまざまな支援体制を充実

すべての従業員が持てる能力を最大限発揮できるよう、
さまざまな支援体制を構築しています。

職種転換制度

従業員の仕事に対する意欲を高める 人財の有効活用

職種の特性により、自らの持てる能力を発揮するチャンスが限定されていた従業員が活躍の場を上げ、さらに意欲をもって会社に貢献できるよう、2007年に一般職から総合職への職種転換制度を導入しました。当社では、職種別採用制度により、業務・勤務地が限定される一般職と、限定がない総合職に分かれますが、この制度によって、人財の有効活用がよりいっそう可能になりました。

選考は、職種転換を希望し、所属部門長から推薦された従業員を対象に、客観的能力評価によって実施されます。2008年度は20人、2009年度は6人が総合職へ転換しました。

停年後再雇用制度

高度な技術や知識を持つ 高齢者の雇用機会の確保

2006年の高齢者雇用安定法改正を契機に、各社では継続雇用などが行われていますが、当社ではすでに2001年から、高度な技術や知識を持つ高齢者の雇用機会の確保等のため、業界に先駆けて停年後再雇用制度を導入しています。

育児・介護休業制度

安心して働ける職場づくり

1992年から育児休業制度を、2002年から介護休業制度を導入しています。休業期間中は無給となりますが、過去10年間の未取得有給休暇を備蓄し私傷病のときに使用できる当社独自の制度である備蓄年休をこれに充てることできるようにしています。

障がい者の雇用

持てる能力を最大限発揮できる 職場環境づくりを推進

当社では、障がいのある方々が学ぶ学校を定期的に訪問し、意欲と能力のある方を採用するなど、障がい者雇用に力を入れています。採用後は、持てる能力を最大限発揮できるよう、職域の拡大や環境づくりに努めています。2009年4月1日現在、34人の方が各職場で活躍されています。

障がい者雇用／雇用率

(年度)

	2006	2007	2008
雇用者数(人)	36	32	34
雇用率(%)	1.99	1.73	1.85

労使コミュニケーション

コミュニケーションを図り、 常に協力し合える信頼関係を構築

従業員組合とは、労使折衝委員会や労使懇話会を開催し、給与・手当や賞与だけでなく、労働環境ほか、さまざまな問題を話し合っています。日頃からコミュニケーションを図り、より良い労働環境に向けて協力できるよう信頼関係を築いています。

各種制度利用者数

(年度)

	2004	2005	2006	2007	2008
停年後再雇用者数(人)	33	35	41	35	35
育児休業利用者数(人)	7	8	6	5	5

従業員の健康維持

従業員とその家族が心身ともに健康に暮らせるよう対応

2008年4月から、24時間電話健康相談サービスを導入しました。従業員およびその家族が24時間「ここ」と「からだ」の悩みを何でも無料で電話相談できる窓口を社外に設け、従業員とその家族が心身ともに健康に暮らせるよう取り組んでいます。ここでは、心身の不調に関する健康相談に加え、医療・介護・育児などについても相談でき、プライバシーについても厳重に保護されています。

そのほかにも、メンタルヘルスケアの一環として、

2006年度からコンサルタントを招いたストレスマネジメント研修を実施しています。

ハラスメントへの対応

従業員の働きやすさを阻害するさまざまな問題に対応

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)防止のために、1999年からガイドラインを作成して社内Webサイトに掲示するとともに、各事業場に相談窓口を設けています。現在では、セクハラに限らず、パワー・ハラスメント(パワハラ)など従業員の働きやすさを阻害するさまざまな問題についても相談を受け付けています。

従業員の声

職種転換でモチベーションが向上

私は職種転換制度を利用し、2008年に一般職から総合職になりました。業務は情報セキュリティや全社のコンピュータ教育などを担当していますが、仕事に対する責任をより強く意識するようになりました。また、担当以外の業務にも目を向け、できるだけ広い視野で物事を考えるように心がけています。

2007年に制度が社内に公表されたときは、会社が一般職を「人財」として活用しようとしていると感じました。制度ができたばかりで不安はありましたが、上司からの強い後押しで応募を決めました。

職種転換したことで仕事に対するモチベーションが一層向上し、チャレンジして良かったと思います。



CSR推進本部情報システム室情報技術企画課:
櫛木 良恵

聴覚障がいのある技術者としての挑戦

私は大学で学んだ機械工学の知識を生かせる仕事がしたいと思い、教授の紹介で三機工業に入社しました。現在は、設計業務などを担当しています。

聴覚障がいがあるため、会話のほとんどは相手の口の形から言葉を理解するようにしています。複数での打ち合わせ、会議では誰が何を話しているか分かりにくいのですが、部内の協力により要約筆記をしていただいています。社内での講習や打ち合わせは、再度確認を取って進めています。聴覚障がい者は情報障がい者とも言われ健聴者より情報量が少なくなりがちですが、可能な限りメールやファックスを活用するようにしています。

聴覚障がいであることを誇りにし、支障のない業務を自分で見つけ、挑戦を続けています。



関西支社設計部設計課:
落合 孝幸

災害のない明るく働きがいのある職場をめざし 協力会社と一体となった安全衛生活動を推進

当社は、全事業場の組織的・継続的な安全衛生管理を実施し、
重大災害の撲滅をめざしています。

現場の安全に関する責任

災害ゼロを実現するため 安全衛生はすべてに優先する

当社は、安全衛生基本理念のもと、究極の目標「災害のない明るく働きがいのある職場を作ろう」の達成をめざし、当社と協力会社が一体となって、安全衛生活動を進めています。

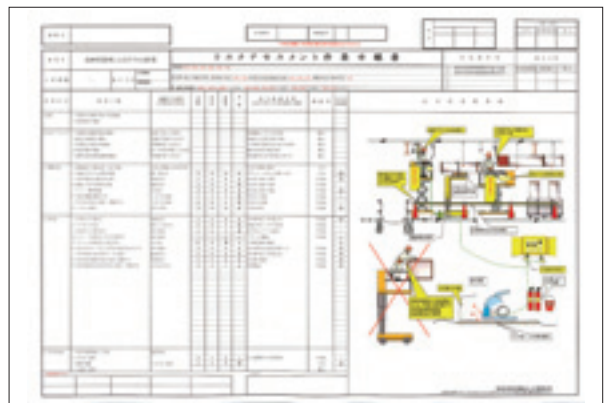
基本理念

- 1 安全衛生はすべてに優先する
- 2 安全衛生はライン(協力会社を含む)の重要職責である
- 3 安全衛生は常に話し合いの場を持ち、お互いの信頼関係に立脚した施策を決定し実行する
- 4 安全衛生は当社と協力会社、監督者と作業者が一体となって全員参加により推進する

労働安全衛生マネジメントシステム(三機OHSMS)

作業開始前に潜在的危険を除去・低減する リスクアセスメントを導入

当社では、2001年10月から労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、組織的・継続的な安全管理を実施しています。2008年4月にはリスクアセスメントを導入、さらに2009年4月には「リスクアセスメント作業手順書」を作成・導入し、リスクの抽出、評価方法および災害防止対策を具体的かつ明確にしました。



作業内容ごとにイラスト化することで、作業の危険度を作業員に伝達しやすとした「リスクアセスメント作業手順書」。

2009年度 安全衛生活動方針

スローガン

安全は家族の願い

ゆびさし
“指差呼称で安全確認”

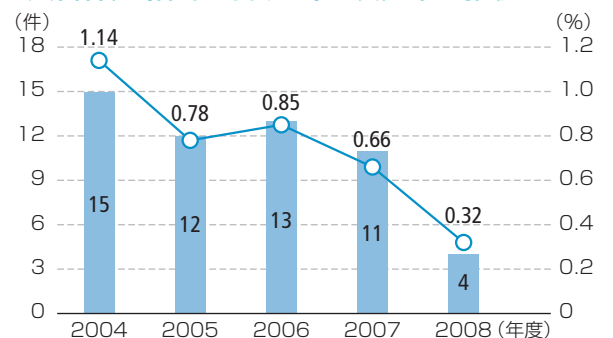
重点実施事項

1. 「指差呼称」と「相互注意」の完全実施
2. リスクアセスメントの強化と定着
3. 現地・現物・現実による安全衛生指導の強化
4. 新規入場者の災害防止教育の徹底

三機工業株式会社

2009年度安全衛生活動方針

災害件数(休業4日以上)と度数率の推移



(注)今回より大和事業所分も集計したため、前回の報告書数値とは異なっています。

用語解説

・度数率

100万労働延時間あたりの労働災害による死傷数で、災害発生の頻度を表す。

・リスクアセスメント

潜在的危険の除去・低減を図るため、作業開始前に作業中の危険性・有害性を調査・特定し、その危険性に対策の優先順位をつけ、危険度の高いものから除去・低減措置をし、現場における災害を事前に防止しようとするプロセス。

災害統計データ検索システム

労働災害情報や安全衛生ニュースを社内Webサイトで公開

2008年6月から「災害統計データ検索システム」の運用を開始しました。1997年から現在までの、当社で発生した労働災害に関する情報や安全衛生ニュースを社内Webサイトに蓄積したもので、従業員がいつでも簡単にアクセス、検索、閲覧できるものです。



「災害統計データ検索システム」画面

安全大会の開催と安全パトロール

安全衛生意識の向上と災害防止のために

安全大会は、毎年、全国安全週間準備月間にあたる6月に各事業所で開催しています。2009年度の本社の安全大会は、6月5日に東商ホールにて中央労働基準監督署次長を迎え、参加人数682人で開催しました。

現場への安全パトロールとして、事業部・支社・支店のライン長やスタッフが行うもの、現場担当者が行うもの、協力会社事業主が行うものなどが実施されています。その他、特別行事として、夏期特別合同パトロールや歳末合同パトロールも行っています。



本社安全大会で挨拶する有馬社長。

安全衛生教育

作業現場での安全確保のための新規入場者教育を徹底

当社では、作業現場での安全を確保するため、新規入場者に対して「安全衛生手帳」を用い教育を徹底しています。



2009年4月に改訂し、質・量・内容をより充実させた「安全衛生手帳」。



本木中央安全衛生委員長による夏期特別合同パトロール。

地域の方々と交流を深めるとともに 市民社会の一員として地域社会に貢献

地域のイベント等で地域住民との交流を深めたり、
さまざまな寄付・寄贈活動等を通じて、社会への貢献に努めています。

地域社会に対する考え方

企業市民として地域社会と共生

当社では、地域社会とのかかわりについて、行動指針のなかで「社会を構成する良き企業市民として、社会貢献に努めます」と宣言しています。市民社会の一員であることを常に自覚し、地域社会と共生していくために、地域の方々との交流を深めてさまざまな面から貢献していきます。

大和事業所が「県央発!環境フェスタ」に出展

地球温暖化防止に向けた 当社の技術や取り組みを紹介

2009年1月に神奈川県県央地域県政総合センターが主催する「県央発!環境フェスタ」に、当社大和事業所が出展しました。「県央発!環境フェスタ」は、地元企業や市民グループが地球温暖化防止に向けた技術や取り組みを紹介。大和事業所からは、トランスヒートコンテナ実験機と、トランスヒートコンテナおよびクールミストに関するパネルを展示しました。

人と自然環境が共生する三機自然環境園

自然の浄化機能を生かしたビオトープは、 地域住民の憩いの場

当社大和事業所内に造成された三機自然環境園は、2005年9月から一般公開しています。できるだけ人の手を加えず、自然の持つ浄化機能を最大限に生かせるビオトープになるように、東京農業大学の牧垣雄教授のご指導を受けて造成したものです。また、周辺の緑地をつないで生物が移動するための中継場所にもなると考えています。

地域住民の憩いの場としても、周辺地域の学校などからの見学を受け入れ、自然観察教室の場として提供するなど、さまざまな方に来訪いただいています。

寄付・寄贈活動

日常生活のなかで、 身近な寄付活動を実践

2008年度も、やまとの環境をよくする会主催の「みどり育成事業」に参加し、花の苗を寄贈しました。また、各支社・支店やグループ会社でも従業員一人ひとりが日常生活のなかで身近に参加できる活動として、使用済み切手などの寄付活動なども随時行っています。

その他、中国四川大地震ほかの災害義援金、日本フィルハーモニー交響楽団など文化活動への協賛などを実施しました。



子どもたちに地球温暖化防止に向けた取り組みを紹介。



自然環境園には、市民の方も撮影などに訪れる。

周辺地域での清掃活動など

地域住民とのより良い共生関係のため 従業員が周辺地域を清掃

2008年7月27日、東京日本橋の地域活動「日本橋橋洗い」に本社従業員23人が参加しました。また、地域活動への参加だけでなく、大和事業所の全従業員150人で行った「屋外一斉4S」をはじめ、各支社・支店やグループ会社ごとでも周辺地域の清掃活動などを定期的に行っています。



本社 日本橋橋洗い参加者。



東北支店 宮城県美術館環境美化活動のようす。



北陸支店 立山清掃大会のようす。



中部支社 堀川フラワーフェスティバルのようす。



神戸支店 旧居留地クリーン作戦のようす。

南極地域観測越冬隊への参加

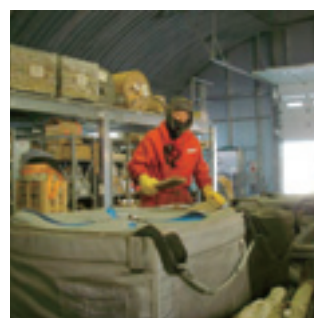
排水処理技術などで南極昭和基地の環境対策に貢献

当社では「環境保護に関する南極条約議定書」が採択された1991年以来、日本南極地域観測隊の環境保全担当として8名の技術者を派遣しています。越冬隊としての活動期間は、1年4カ月にわたり、準備期間を含めると約2年間従事することになります。

各技術員は、南極昭和基地での環境保護を支援してきました。廃棄物調査活動や廃棄物運用マニュアルの作成に始まり、廃棄物の国内持ち帰り、排水処理施設の導入検討および設計、排水処理設備の建設、維持管理と基地活動の環境対策全般に貢献してきました。

48次隊(06年11月～08年3月)では、国内持ち帰りの廃棄物は、総量238トンで過去最大量となりました。廃棄物は、建設資材や車両部品のような大型廃棄物から生活活動で排出されるビニール等の不燃物、貴金属類などさまざまです。可燃物は現地で焼却処分しますが、それ以外の廃棄物は20種類以上に分別し、梱包した廃棄物類が堆積した雪に埋もれないよう注意を払いながら保管する作業を越冬中に行います。

基地では、当社製の排水処理設備が稼働しており、隊員は設備が適切に機能維持されるよう機械・電気設備を点検保守し、水質管理に努めています。そのほかにも、地球環境の観測活動に積極的に参加し、南極観測事業をサポートしてきました。



廃棄物の集積や仕分け作業のようす。

高い技術力で地球環境保全に貢献するとともに 事業活動による環境負荷の最小化を推進

当社は、「地球エコロジー産業のにない手」として、グループをあげて環境保全や省エネルギーに取り組むことで社会貢献を果たします。

三機工業の環境経営

地球環境に対する「ふたつの使命」

当社には、地球環境に対するふたつの使命があります。
ひとつは「高い技術力によって地球環境を保全すること」です。「地球エコロジー産業のにない手」として、地球環境を保全するための技術を研究・開発し、製品を提供することを使命と考えています。京都議定書発効にともなって地球環境保全の取り組みが加速するなかで、当社は中長期的には、省エネルギー対策や資源リサイクルなど高度な環境対策技術で最善の顧客

サービスを追求すると同時に、環境に配慮した事業活動を推進していきます。当社の保有技術を最大限活用して、成長分野における新事業を開発し、収益に貢献できるように育成します。

ふたつ目は「事業活動による環境負荷の最小化」です。事業活動によるプロセスで発生する環境負荷を最小にするため、環境目標を設定して環境改善活動に取り組んでいます。2005年度に全社に導入した環境マネジメント活動に従って、廃棄物の減量化、リサイクルの推進など環境負荷の低減活動を実施しています。

三機工業の環境経営

高い技術力による地球環境の保全

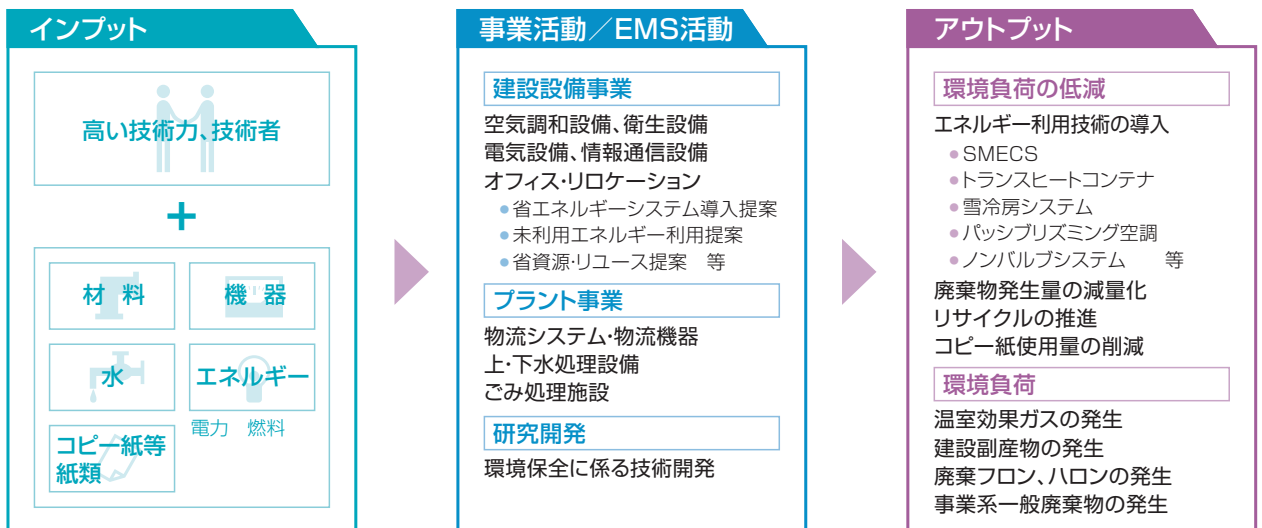
- エネルギーを取り込む技術の開発・導入
- エネルギーを有効に使う技術の開発・導入
- 資源を再利用する技術の開発・導入

事業活動による環境負荷の最小化

- エネルギーや資源消費の最小化
- 廃棄物の低減とリサイクルの推進
- 従業員に対する環境教育

環境マテリアルフロー

当社は、建設などの事業活動を通じて環境負荷を発生させますが、一方環境保全技術を提供することにより、環境保全に貢献しています。これらの関係を下の図にまとめました。



環境保全活動実施体制

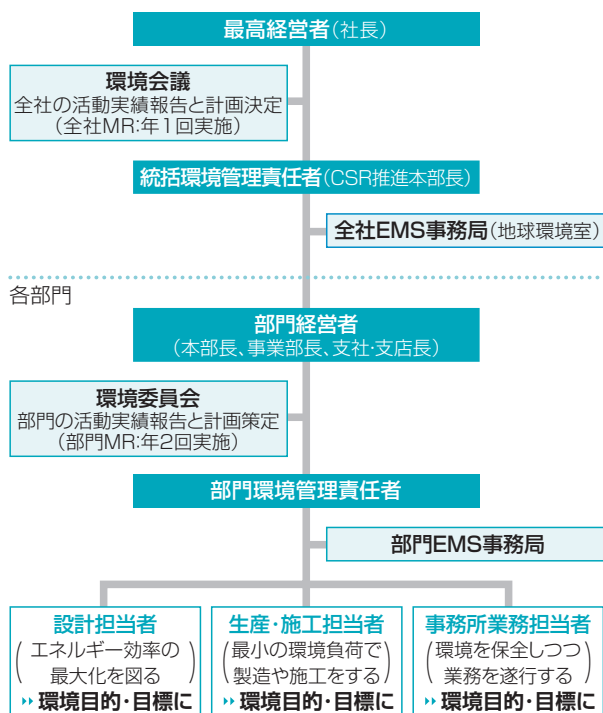
全社でISO14001の認証を取得し、活動を推進

当社は、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001に基づき、環境保全活動を推進しています。

2001年8月に建設設備部門で認証を取得し、2004年1月に環境システム事業部で取得。2005年10月の環境マネジメントシステム全社拡張に合わせ、全社環境保全活動の体制(右図)を構築し、2006年8月には、認証範囲を全社に拡張しました。

また、2009年4月には環境システム事業部を含み全社を一本化しました。

環境マネジメントシステム推進体制



略語の説明 ・MR:マネジメントレビュー ・EMS:環境マネジメントシステム

環境方針(2009年4月1日制定)

私たちは、地球環境にさまざまな影響をおよぼしながら暮らしを営んでいる。人間社会は、地球が育んできた美しい自然、エネルギー資源、そして多くの生命たちと共存しながら、地球の一員であり続けなければならない。

三機工業グループは、環境問題を経営の重要課題と位置付け、良き企業市民として、積極的に作業環境、地域環境および地球環境の保全に取り組む。

環境目的、目標および日本国内における行動を設定するための枠組みをつぎに定める。

- 1 それぞれの職場において公害防止や環境汚染予防に努め、さらに省資源、省エネルギー、産業廃棄物の削減、リサイクルの推進に努める。
- 2 設備等の設計にあたっては、省資源・省エネルギーを積極的に提案する。
- 3 環境関連法規制と当社グループが同意した環境に関する外部の要求事項を遵守する。
- 4 それぞれの職場において環境目的、目標を設定し、その達成とさらなる改善に努める。
- 5 当社グループおよび協力会社の従業員に環境保全に関する教育と啓蒙活動を実施して環境方針の周知と理解をはかる。
- 6 この環境方針は、一般の人にも公開する。

省エネルギー機器・システムのご提案等、事業活動を通じて社会全体の環境負荷を低減

事業活動によって発生する環境負荷の最小化を推進するとともに、環境対策技術の開発・普及に努めています。

環境保全のための事業活動

省エネルギー機器等の普及をめざし導入提案や技術説明会を積極的に実施

2008年度は、お客さまに対する省エネルギー機器、システムの提案目標値を466件とし、483件実施しました。そのCO₂削減効果は、効果の測定を実施した部門において年間31,139トンと推計されました。

環境事業推進室（現エネルギーソリューションセンター）では、未利用エネルギーの利用（低温排熱利用システム）について11件提案しました。環境システム事業部では、エアロウイングやVOC除去技術、ロータリプレスなど、特に普及を図っている製品の提案や技術説明会を実施しました。ファシリティシステム事業部は、お客さまに移転後の什器再利用を4件提案しました。

技術開発本部では、熱源動力低減システムの市場導入、外調機省エネ制御の完成品導入、水処理における電力消費量削減技術開発、非接触給電効率改善などを実施。また、霧のように細かい水滴を空气中に噴霧して水滴が蒸発する際の気化熱を利用することにより、周辺の空気を冷却し、さらにファンからの送風効果により、作業域周辺の温度を3℃～4℃下げることができるスポット冷房装置「ファンクールミスト」を開発しました。

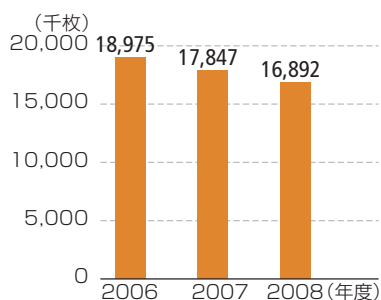
オフィスにおける省資源・省エネルギー活動

チーム・マイナス6%に参加し一人ひとりができることを実践

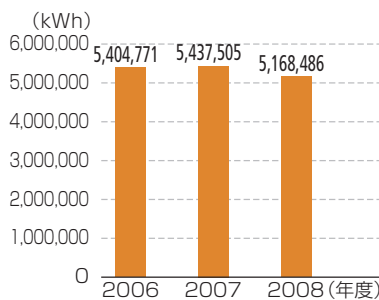
当社は2006年度よりチーム・マイナス6%に参加しています。

オフィスでは、ペーパーレス化などによるコピー用紙使用量の削減、空調稼働時間削減などによる省電力活動、事務用品のエコ商品購入や再利用などを通じて、環境負荷の削減に努めています。また、地球温暖化防止のためのポスターを掲示するなどの社内啓発活動を実施しています。さらに各自が地球温暖化防止のためにできることを宣言し、実践するという活動も開始しました。

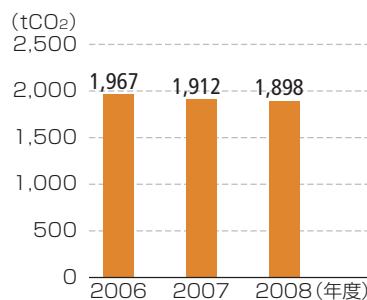
■ オフィスにおけるコピー用紙購入枚数



■ オフィスにおける電力消費量



■ オフィスにおけるCO₂排出量
(電力消費にともなう排出量)



環境汚染防止・グリーン調達

環境汚染物質を適切に管理

改修工事によって廃棄されるフロン・ハロンは、100%回収し、適切に処理しています。また、脱フロンシステムや新冷媒の導入を推進しています。

2008年度には、石綿の除去にかかわる案件が関西支社で5件ありましたが、いずれも石綿障害予防規則に基づいて適切に処理しました。

機械システム事業部では、グリーン調達活動として、購入品や製作品品に対して有害6物質の登録・排除を推進しています。

環境教育の実施

全新入社員に対してEMS導入研修を実施

毎年、中途採用を含む新入社員に対し、EMS導入研修を実施しています。2008年度は74人が受講しました。なお、教育資料は社内Webサイト上に掲示しており、全従業員が日々確認できるようになっています。

毎年実施している内部環境監査員教育については、80人が受講し、延べ人数は672人になりました。2008年度はさらに、外部講師を招いての内部監査員レベルアップ研修を実施し、57人が受講しました。

環境関連有資格者数推移

(4月1日現在)

	2007年	2008年	2009年
環境計量士(人)	10	9	9
特別管理産業廃棄物管理責任者(人)	79	78	78
公害防止管理者(人)	34	31	29

産業廃棄物の削減

資機材の無梱包化や簡易梱包化を推進

建設副産物として発生する梱包材の廃棄量を削減するため、資機材の無梱包化や簡易梱包化を推進しています。また、産業廃棄物から混合廃棄物を削減し、分別回収を行うことで産業廃棄物のリサイクルを進めています。

外部審査・内部環境監査・トラブル対応など

監査によって発見された不適合はすべて是正処置を実施

2008年度のISO14001の外部審査の結果、2件の軽微な不適合と14件の観察事項がありました。2008年12月から2009年3月にかけて実施した内部環境監査では、10件の軽微な不適合が見つかりました。これらは、すべて是正処置を行いました。

一方、環境に重大な影響があるトラブル・クレームを無くすべく、トラブル防止検討会や施工パトロールを継続的に行っています。2008年度は環境上重大なトラブル・クレームはありませんでした。



外部審査のようす。

環境会計

環境にかかわる
コスト・効果を数値で把握

環境保全への取り組みを効率的かつ効果的に推進していくことを目的として、事業活動における環境保全のためのコストと、その活動により得られた効果を把握し、公表します。

・集計範囲:三機工業株式会社単体

・対象期間:2008年4月～2009年3月

・参考としたガイドライン

①環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

②建設業における環境会計ガイドライン2002年版

2008年度環境保全コスト

(事業活動のなかで環境保全にともなう支出を、費用と投資に分けて集計)

単位:千円

分類	主な取り組み内容	地球環境保全コスト	
		費用	投資額
地球環境保全コスト	廃棄フロン・ハロン処理コスト	55,512	0
資源循環コスト	廃棄物処理コスト(施工現場)	463,376	0
管理活動コスト	ISO14001運用コスト	3,198	0
	ISO14001関連教育コスト	715	0
	環境関連展示会出展コスト、出版物発行コスト	23,771	0
	大和事業所の植栽剪定コスト、環境園維持コスト	3,608	0
研究開発コスト	環境保全関連の研究開発コスト	177,995	156,815
社会活動コスト	環境保全関連団体への寄付	323	0
	環境保全活動への参加、教育支援コスト	1,126	0

環境保全効果

(投入資源、排出ガスおよび廃棄物について経年比較)

分類	内容	2006年度	2007年度	2008年度
投入物質	オフィスにおけるコピー用紙購入枚数(千枚)	18,975	17,847	16,892
	大和事業所の水道使用量(m ³)	15,602	16,779	14,552
	文具のグリーン購入比率(%)	—	35	27
エネルギー投入量	オフィスにおける電力消費量(kWh)	5,404,771	5,437,505	5,168,486
CO ₂ 排出量	オフィスにおける電力消費にともなう排出量(tCO ₂) ^(注)	1,967	1,912	1,898
産業廃棄物排出量	全社の建設現場より排出(t)	13,971	21,265	17,634
	大和事業所より排出(t)	116	178	78

(注)CO₂排出量は個々の事業所ごとに異なる換算係数により算出しているため電力消費量とは比例しません。

2008年度環境保全対策にともなう経済効果

単位:千円

関係部署	内容	効果
施工現場	産業廃棄物削減によるコスト削減額	95,406
大和事業所	スクラップ売却による収益	188



「CSR報告書2009」についての所見

上智大学経済学部教授
上妻 義直氏

1 特徴的なコンプライアンス概念

三機工業のCSRマネジメントはコンプライアンスに基礎をおく点が特徴です。ただし、コンプライアンスの範囲には、単なる法令遵守を越えて企業市民として守るべき社会規範も含まれるので、同社のコンプライアンスは通常のCSRと同等か、または、それよりも広い概念になっています。そのコンプライアンスを徹底して社会規範を遵守する組織の風土を育み、その上で事業活動を通じた社会貢献を行うことが同社のCSRなのです。

こうした概念構造を前提にすると、トップメッセージにも見られるように、CSRマネジメントの進捗度を経営計画の達成度で評価する考え方にも合理性が生まれます。つまり、中期経営計画の目標である利益重視体質への転換が1年前倒しで達成されたという事実から、事業活動の基盤となるコンプライアンスの正常な機能状況が推測できるのです。

しかし、この推論が成り立つためには、同社の独特なコンプライアンス概念が組織的に十分理解され、実践されていなければなりません。その点で、2008年度から実施されている役員・従業員に対するコンプライアンス意識調査は、組織的な理解度の自己点検手段として有効な取り組みになっています。

なお、今年度の調査では、「法令を守ること」や「事業活動を通じて社会の期待に応えること」が増加した反面、「地球環境を守ること」や「利益を上げ税金を納め…」といった具体的な観点の回答率は減少しており、コンプライアンスをめぐる総論と各論に回答の食い違いが見られます。このことは、コンプライアンス概念に対する組織的理解が十分でない可能性を示唆しており、今後に再点検や改善の余地を残しています。

また、元従業員のコンプライアンス違反事件からも、コンプライアンス体制の脆弱性が危惧されます。これが内部統制システムの整備によって回避されたのか、または、さらなる組織的な意識改

革が必要なのかについて、今後の慎重な検討が望まれます。

2 環境ソリューション事業

CSR的貢献度の高い事業として、建造物内の空調に代表される各種設備の省エネ化工事があります。この環境ソリューション事業は同社が技術優位と市場競争力を有する分野であり、環境的にも収益的にも大きな貢献要因として期待されます。

とくに、CO₂半減プロジェクトでは、既存の保有技術・システムの組み合わせによって大幅なCO₂削減が可能であることが示されており、世界的な懸案事項である建造物のカーボンニュートラル化に現実的な道筋をつけた点で、優れた取り組みになっています。

また、省エネに関する情報や技術を一元管理するために設立されたエネルギーソリューションセンターも、こうした環境ソリューション事業の展開に役立つと考えられます。

3 事業活動の環境負荷

CSRマネジメントの実績データで印象に残ったのは、災害件数・度数率の低下傾向と、その一方で削減が進まないオフィスのCO₂排出量です。

災害件数・度数率は過去5年間で約4分の1に減少しており、作業現場での安全管理が着実に効果を上げている様子がわかります。

しかし、オフィスのCO₂排出量はほとんど減少しておらず、売上高原単位で見た排出量はこの1年で増加しています。発生源であるオフィスの電力消費には固定費的な側面があり、単純な比較は必ずしも妥当ではありませんが、欧米でのCO₂の有価化動向を考えると、サプライチェーンも含めた事業活動の低炭素化は財務的にも緊急性の高い課題なので、カーボンマネジメントを含む環境マネジメントの見直しが望まれます。



このCSR報告書についてのご意見・お問い合わせは下記までお願いいたします。

 **三機工業株式会社**
CSR推進本部

〒103-8331 東京都中央区日本橋室町2丁目1番1号
TEL 03-3271-7424 FAX 03-3271-6679
<http://www.sanki.co.jp>

