

品質



基本的な考え方

三機工業グループの総合力・提案力を十全に発揮し、各事業分野に応じた顧客ニーズに合わせた製品、高品質なシステムの提供を通じて顧客満足の向上に努めるとともに、社会へ新しい価値の提供を目指します。

品質への取り組み

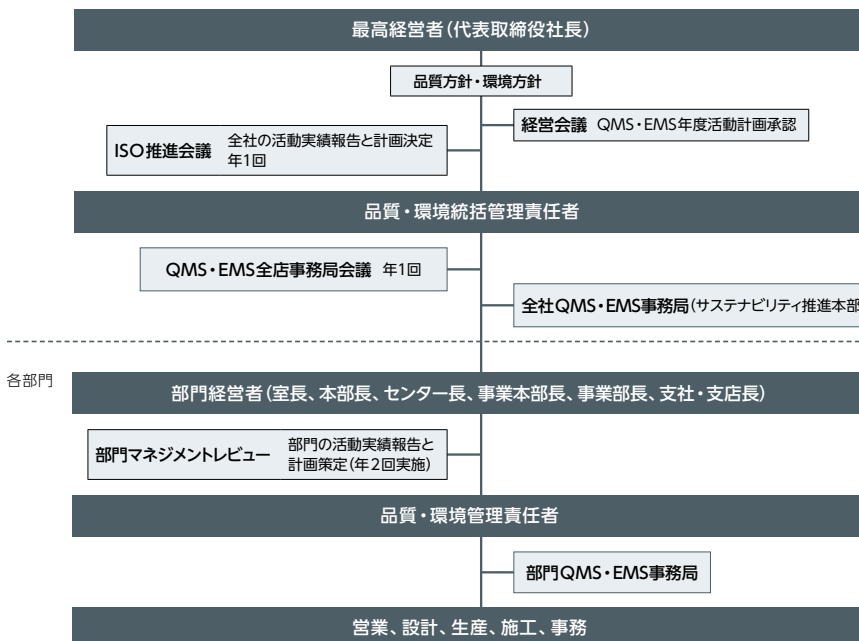
● 管理体制

当社では、建築設備事業、機械システム事業、環境システム事業の各部門において、QMS (ISO9001) とEMS (ISO14001) を統合して運用しています。

施工・製造においては、着工・着手前の早い段階からリスクマネジメントを実施し、品質の維持・向上に努めています。また、トラブル・クレームの発生時に迅速かつ適切に対応することも品質管理の基本であると認識し、行動しており、マネジメントシステムの継続的なレベルアップを図っています。

2019年度に当社施工物件に対し、担当部門の品質管理に関する不適合の指摘を受けました。以降、再発防止に向けた活動も通常のプロセスとして定着しており、品質管理体制の維持・改善に取り組んでいます。

品質・環境マネジメントシステム推進体制



● 2022年度の主な管理体制の強化

建築設備部門では、2021年度に行った業務フローの見直しに基づく現場業務負担の軽減、設計・施工品質向上に取り組みました。これにより、設計DR(デザインレビュー)が充実し、品質目標が明確になり、トラブルやクレームの減少につながりました。さらに、お客さまへ提出する機能検査結果のフォーマット

ISOの認証取得範囲

- ISO9001
2社：三機工業(株)
三機環境サービス(株)
- ISO14001
3社：三機工業(株)
三機化工建設(株)
三機環境サービス(株)

ISO9001 認証適用範囲

<https://www.sanki.co.jp/csr/social/quality/>

ISO9001・14001不適合(2019年度)に対する当社措置

- ISO9001・14001認証の半年間自主的使用停止
- 役員処分(報酬減額)
- 関連部門にて倫理研修の実施

P. 46

環境マネジメントシステム

の見直し・統一化を行い、品質管理体制のさらなる強化を図りました。

機械システム部門ではより有効な品質管理のため設計実績のデータベース化に向けた取り組みを進めました。環境システム部門では、設計審査の厳格化をはじめとした各プロセスのチェック体制の改善を継続実施しています。

●トラブル・クレーム情報の共有と発生防止

トラブルやクレームを防止し、万一トラブルが起きた場合でも迅速かつ適切な処理を行うために、過去の経験を技術書類として蓄積し社内共有を行っています。トラブル・クレーム情報は、①速報 ②週報[海外含むグループ会社も参加する週次開催のTC(トラブル・クレーム)確認会議] ③月報として発生した事象に加え、発生要因・是正処置・予防措置等を施工技術者へ配信することによって全社で共有、再発防止に努めます。2022年度は、速報のフォーマットを見直すとともに、真因を究明し本質的な対策を取るために、発生原因特定の強化を図りました。

情報共有の取り組みに加え、リスク管理委員会の下に設置されている品質リスク分科会では品質リスクアセスメントの取り組みを行っています。品質に影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定し、早期に対策をとることでトラブル・クレームを未然に防ぐ取り組みを進めています。

また、当社を起点とする施工中のトラブル・クレーム発生件数ゼロを目標に掲げており、2022年度はさまざまな現場支援施策により前年度比約25%減(18件減)となりました。2023年度は、初期エラー削減のために品質管理センターによる分析と現場へのフィードバックの体制を強化する計画です。

●お客さま満足度の把握と活用

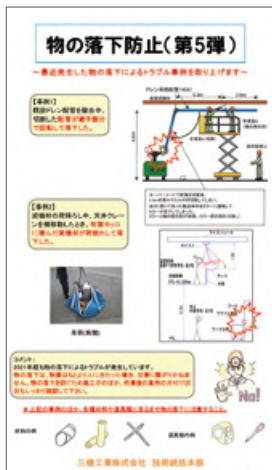
施工品質向上の取り組みとして、竣工時にお客さまへの満足度調査を実施し、フィードバック情報を活用しています。2022年度は、全653件のうち約92%※のお客さまから高い評価をいただきました。今後も、お客さまの意見を活かして施工品質向上のための取り組みを行っていきます。

施工現場における品質への取り組み

●業務支援体制による生産性向上と高品質維持の両立

当社では、施工現場に偏りがちな業務負担を軽減させ、適切な労働環境を構築し、現場担当者が本来現場にて行うべき業務に専念することで、高い品質を維持しつつ、お客さまと当社がともに満足する「働きがいのある職場」を目指す「スマイル・サイト・プラン」を実施しています。

「スマイル・サイト・プラン」では、生産性の向上と高品質維持のために、営業・設計・調達・施工管理・品質管理の各プロセスにおける業務支援体制を確立・機能させ、業務の平準化を進めています。特に、着工前は生産性向上や品質リスクを回避させる設計検証や施工検討を実施し、手戻りやトラブル・クレームなどを未然に防ぐことに重点を置き、現場の生産性向上と高品質維持を



トラブル・クレーム未然防止周知ポスター
新しいモノを毎月発行し、現場に掲示

※ 以下を高評価として算出
建築設備事業：5段階評価中4(やや満足)以上／機械システム事業：3段階評価中3(高)／環境システム事業：100点満点中70点以上



「スマイル・プロジェクト」の推進

両立させる取り組みを行っています。加えて、さらなる生産性向上を図るため、BIMをはじめとするDXの推進に取り組んでいます。

●DX推進による品質向上の取り組み

当社では、BIM推進センターが中心となり、協力会社も含めたBIMの浸透、BIM連携ソフト利用率とBIM教育受講率の向上に取り組んでいます。2022年度は、BIMの活用を推進するため、社内教育を重点的に実施しました。また、BIMのノウハウを保有する企業のM&Aを実施しました。

2023年4月には、デジタル改革推進本部を新設しました。計画・施工・検収各業務におけるデジタルツールの利用・研究開発を進め、施工の省力化、管理業務の負荷軽減を通じた施工品質の向上など、施工現場を含めた社内業務全体のDXを推進し、働きやすい職場環境づくりを目指します。

●設計・技術の取り組み

企画・設計から竣工にわたり、一貫して品質向上の取り組みを行っています。設計面では、設計のDR(デザインレビュー)の充実を図り、設計図の精度を向上させ、品質確保のため早期の課題抽出・解決につなげる取り組みを行っています。

技術管理面では、着工後の現場業務を円滑に進めるために、着工検討会において、より高品質・生産性向上につながる施工方法(手順)や方針などを取り決めていきます。

すべてのプロセスにおいて、ライン職と品質管理センターによる厳密なチェックとフォローが行われており、品質面での不正・不備がないよう取り組んでいます。また、技術的スキルの高い技師長・技術エキスパートによる施工時、竣工時の監査、品質確認等の実施と是正、後進の育成指導を通じて、さらなる品質向上と技術の継承を図ります。

2022年度は、2021年度に行った品質マニュアル・基準書の改定や業務プロセスの見直しにより、DRの実施件数が前年度の2倍になり、上流段階でのリスクアセスメントの強化も行いました。これによりトラブルやクレーム、竣工後の是正対応が減少し、採算性の悪化防止につながっています。

当社が開発したデジタルツール

- 風量自動測定ロボット
空調吹出口の風量などを自動計測
従来比75%の工数削減を想定



自律走行型ロボットによる風量測定



技師長による品質パトロール

■施工現場における設計・技術の品質への取り組み

受 注 時		着 工 時	施 工 時
設計DR	設計部・設計センターや品質管理センターを中心に設計図のDR(デザインレビュー)を行い、要求された品質が確保されているか、コスト面の施工運用を精査。設計図の精度を向上。	着工検討会 技術部、現場担当者、支社・支店関連部署により施工方法(手順)方針を決定し、品質目標を設定。品質管理センターにより品質面、施工面、コスト面、工程、安全性を確認し、仕様変更等が必要な項目抽出と具体的対策の立案・指示および設計変更を検討。	施工監査 技術部、現場担当者、支社・支店関連部署、品質管理センターが中心となり設計変更を含めた施工内容を確認。
	品質リスクアセスメント リスク管理委員会内品質リスク分科会により実施。技術部、品質管理センターにおいて品質目標の設定と品質リスクの抽出・対策を行う。		
			竣工監査 設計図どおりの品質が達成できているかを確認、必要に応じて是正指示の確認を行う。

さらなる技術力の向上

● 工法・業務改善賞などの技術表彰

現場における優れた施工上の工夫などの「工法改善」に加え、業務効率化などの「業務改善」も表彰対象としています。2022年度は2,087件の応募がありました。

● 技術を支える人財の育成

三機テクノセンターでは基礎技術習得のための教育、スキルアップ教育、資格取得促進のための教育などを実施しています。新入社員に対しては宿泊エリア、講義エリア、体感エリアの感染症対策強化により、集合対面形式で実施しました。

施工管理者に対しては、施工の実務経験年数に応じた3年ごとの研修を実施しています。三機テクノセンターにおいては、実物機器・設備による実技演習・訓練を強化し、技術者のスキルアップをさらに推進していきます。

品質関連有資格者数の推移(各年度4月1日現在)

(単位：名)

資格	2022年度		2023年度	
	単体	連結	単体	連結
技術士	92	102	80	93
施工管理技士(土木・建築・電気工事・管工事)	1,125	1,277	1,061	1,225
建築士	37	42	38	42
建築設備士	201	210	179	190
電気工事士	162	236	150	230
電気主任技術者	26	34	24	36
一級計装士	297	306	284	294
消防設備士	699	783	662	722
監理技術者資格者	1,635	1,921	1,529	1,806

* 全資格のべ人数で記載

主な技術力育成活動(2022年度)

取り組み	研修	研修内容	実績
三機テクノセンターの取り組み	新人研修	・新企業人教育、基礎技術教育	受講者 64名
	資格取得のための研修	・施工管理技士・消防設備士の受験対策	受講者 125名
	実務年数別研修 施工3(4)年目研修 施工6(7)年目研修 施工9(10)年目研修	・3年ごとに区分した研修、各2～5回(3～5日/回)開催 ・実務経験に合わせた一律の集合研修 ・実機、モックアップを用いた技術研修 ・施工管理上必要なトラブル・クレーム防止訓練	開催回数 8回 受講者 114名
	技術継承への取り組み	・専門技術の有識者を全店から専任し、現場で着工検討会・施工監査などを通じ、OJTにて行う実践教育	技術エキスパートのべ現場訪問数 25名 1,343回
グループ会社・協力会社への取り組み	電気工事品質大会	・全店協力会社の電気技術者による実技試験、発生事例による筆記試験などを実施。社内認定資格「優良電気工事士」を授与	参加協力会社参加技術者 17社 18名
	トラブル・クレーム事例解説	・支社・支店開催の協力会社連絡会議で事例紹介・解説	東京支社：12回、関西支社：25回、中部支社：11回、九州支社：43回、北海道支社：5回、中国支社：10回、東北支社：12回、北陸支社：3回

● 技術の公開による業界との連携

当社が開発した新冷媒配管工法アルミンジャー工法[®]の「施工要領書」を一般社団法人アルミ配管設備工業会(APEA)に提供しています。従来工法より25%の省力化を実現した本工法の普及促進を通じて、業界全体での環境配慮型技術の標準化へ貢献しました。

※新冷媒配管工法アルミンジャー工法：従来の銅配管の代わりに軽量のアルミニウム配管を採用し、専用工具を用いて接合することで施工省力化を実現する新工法



新人研修の様子



第21回電気工事品質大会

労働安全衛生



基本的な考え方

建設業の現場は多くの人々が仕事をし、それらが有機的に結びついて一つの業務が成り立っています。三機工業グループにとって、安全衛生はすべてに優先する経営の基盤を成すものであり、「三機工業グループ安全衛生基本理念」のもと、協力会社と一体となって安全衛生活動に取り組んでいます。

三機工業グループ安全衛生基本理念
<https://www.sanki.co.jp/csr/safety/>

労働安全衛生への取り組み

● 管理体制

前年度の災害状況や社会・業界動向によるリスク評価・分析を行い、安全活動方針と衛生活動方針を毎年度策定しています。これに基づき全社統一の安全衛生活動方針計画書を作成することで、リスク要因の分析、改善・予防対策などPDCAサイクルの見える化を図っています。

● 2022年度の重点実施事項

働きやすい環境づくりの一環として、2022年6月よりユニフォームをリニューアルしました。生地やポケットの位置など、すべての現場勤務従業員へアンケートを実施し、ニーズを幅広く収集しました。

2022年度の災害発生状況は、災害件数が前年度と比較し、2件増加しました。作業手順不備(リスクアセスメント不足)やヒューマンエラーによる災害が多く発生しました。災害発生の減少に向けて2022年度は、類似災害の防止などを目的とした全部門現場安全パトロールを22現場で実施したほか、安全管理者や作業員の教育機会の増加を図りました。

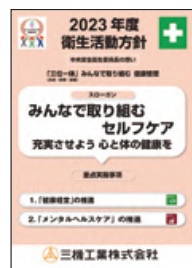
2023年度は、2022年度の災害発生状況や2024年の改正労働基準法への対応を見据え、作業届や作業手順書による適正なリスクアセスメントの実施や法改正に係る教育に取り組んでいきます。



新ユニフォーム



安全ポスター



衛生ポスター

2022年度の活動概要「安全活動方針」「衛生活動方針」

安全

重点実施事項

スローガン 「アンゼンをカタチに。一人ひとりが責任者へ継続しようSTOP&Check !～」

① 現地・現物・現実による危険予知(KY)活動の推進

- 災害防止キャンペーンの定期実施
- 災害傾向を見極めた重点パトロールの実施
- ② 三位一体活動の「見える化」
- 現場、協力会社、三機が相互に災害防止を目指す体制構築・活動促進
- 安全衛生表彰基準の改定
- 三機-労働安全衛生マネジメントシステムの整備

③ 知識・意識・認識のさらなる向上

- 安全管理者、作業員の教育機会の増加
- 現場社員向けオリジナル教育のブラッシュアップ
- オンライン安全衛生教育の体系化
- 安全衛生動画の拡充

衛生

重点実施事項

スローガン 「ココロとカラダを健康に～みんなで創ろうカイテキ職場～」

① 「健康経営」に関する取り組みの実施

- 長時間労働削減・休暇取得増進
- 生活習慣病対策ならびに運動不足解消活動の増進

② メンタルヘルスに関する取り組みの実施

- メンタルヘルスクアの体制づくり

● 安全大会と安全パトロールの実施

毎年度、全国安全週間準備期間に当たる6月に、安全意識向上に向け、各支社・支店・事業部が主催する安全大会を国内11拠点、海外2拠点の計13拠点で開催しており、国内外問わず協力会も参加しています。海外拠点のタイ※で開催し、社長をはじめ日本国内の役員も参加しました。同大会では安全管理への取り組みや成果等が優れた社員、協力会社に対し安全表彰を実施しました。また、夏季や年末年始に社長をはじめ経営幹部が26カ所の現場で合同安全パトロールを実施しています。

● 安全衛生教育

当社グループや協力会社の従業員を対象に、社内講師や指定教育機関による研修を行っています。協力会社が雇用する外国人技能実習生の新規入構にあたっては、安全確保のための受け入れ基準を全現場で統一化し、当社従業員による面談で確認しています。また、全国三機安全衛生協会との共催で行う教育も実施しています。

2022年度は、前年度に引き続き法改正に伴うフルハーネス型墜落制止用器具の特別教育を重点的に実施しました。新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら、実技を伴う研修などは対面形式で行いました。重篤な事故につながる可能性といったリスクや重要度に応じて実施形式を判断しています。オンライン形式で実施する場合は複数拠点をつなぎ、研修担当者の負担軽減にも努めました。

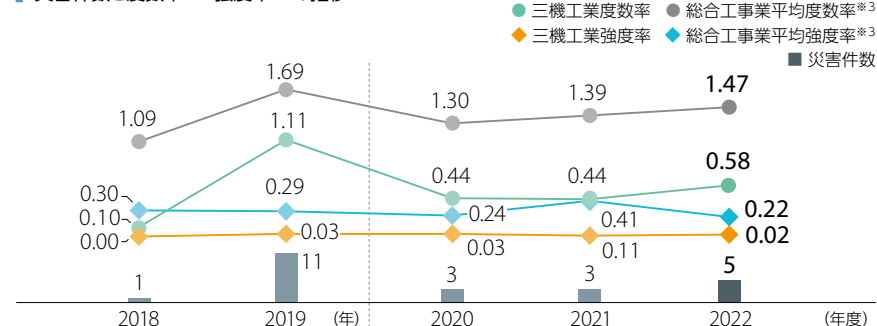
安全衛生教育受講者数(2022年度)* (単位:名)

種類	受講者数(うち協力会社従業員)
特別教育等	2,227 (1,809)
職長安全衛生責任者教育	114 (91)
社内安全衛生研修	412 (0)
階層別(若手・中堅)研修	111 (8)
その他顧客別教育	536 (536)
合計	3,400 (2,444)

● 2022年度の災害発生状況

2022年度の災害件数は5件発生し、2021年度から2件増加となりました。災害発生状況を詳細に分析した結果、作業手順の不備による災害が多くを占め、引き続きルール遵守の徹底や、情報共有による活動レベルの底上げが課題となっています。

災害件数と度数率*1・強度率*2の推移

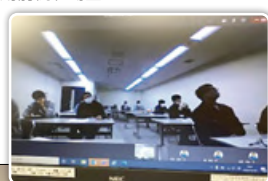


社長による安全パトロール

※ THAI SANKI ENGINEERING & CONSTRUCTION CO., LTD.



フルハーネス型墜落制止用器具使用前視聴動画



オンラインでの安全衛生教育

※当社または全国三機安全衛生協会と共催の社内講師によるものに限定しており、指定教育機関での教育は除外しています。

集計範囲: 三機工業施工現場(単体および協力会社)
災害件数: 休業1日以上を集計
対象期間: 2020年度実績より年間集計から事業年度へ集計期間を見直しています。

※1 度数率: 100万のべ労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します。
※2 強度率: 1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します。
※3 出典: 厚生労働省「労働災害動向調査結果」より

サプライチェーン



基本的な考え方

「三機工業グループ行動規範・行動指針」に、自由な市場競争の促進、お取引先との対等・公正・透明な取引関係を定めています。さらに「調達方針」「人権方針」「マルチステークホルダー方針」「環境方針」を定め、お取引先との連携による高品質な設備やサービスの提供と信頼関係の構築に努めています。

三機工業グループ調達方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/social/scm/>

マルチステークホルダー方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/governance/multistakeholder/>

三機工業グループ人権方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/social/human-rights/>

三機工業グループ環境方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/environment/management/>

対等・公正・透明な取引の体制構築

● 資機材の調達構造の概要と調達管理体制

当社が施工等に使用する資機材の年間の調達金額は約460億円であり、そのほぼすべてを国内のお取引先から調達しています。

調達部門の役割は、原価低減による利益貢献ならびに受注支援、購買データベースの構築・管理、現場の調達負荷軽減、資機材価格動向や納期情報の収集・開示などです。国際情勢や新型コロナウイルス感染症、半導体不足等による資機材価格の高騰や納期遅延が続く中、引き続き現場との連携強化により、先行発注や納期情報の迅速な社内展開など、調達リスクの回避や軽減対策を実施しました。

● 公正・公平な取引の徹底

「三機工業グループ調達方針」のもと、お取引先との対等・公正・透明な関係構築に努めています。さらに「マルチステークホルダー方針」において代表取締役社長が「パートナーシップ構築宣言」にコミットメントを行っています。2022年度は特に、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇が顕著な取引環境下において、お取引先への適切なコスト反映、独占禁止法「優越的地位の濫用」違反の未然防止など、リスク管理を強化しました。

また、基本契約書の条項に、製品安全、品質管理、知的財産、法令遵守および反社会的勢力の排除等を設けています。

● 内部通報制度の運用

不適切な取引を防止するために、どなたでも利用可能な「企業倫理ホットライン」を設置しています。ホームページに案内を掲載し、運用しています。

● グリーン調達の推進

環境経営の一環として、「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」(グリーン購入法)に基づく適合品の調達、実績の集計確認を行っています。

調達方針(抜粋)

1. 公正な市場競争と取引
2. 地球環境の保全
3. 事業活動を通じた社会への貢献
4. 人権の尊重
5. 情報セキュリティリスク管理
6. パートナーシップの構築

「パートナーシップ構築宣言」主な内容

- 共存共栄と規模・系列等を越えた連携
 - 安全衛生協会による連携強化
 - 研修施設の開放・人材育成支援
- 下請中小企業振興法「振興基準」の遵守
 - 適切な価格決定・協議
 - 支払条件の配慮
 - 知的財産の無償譲渡を要請しない
 - 働き方改革等に伴うしわ寄せの回避

P. 84 内部通報制度

導入している主な適合品

- 照明
- 変圧器・コンデンサー
- 空調機器

● 調達業務の効率化

働き方改革の取り組みとして、調達本部では建築設備部門各拠点の技術部署・調達部署の調達業務効率化を目的に、主要なお取引先とのデータ交換による取りまとめ発注方式の採用や、価格交渉から発注業務までを行う「ワンストップ業務ワークシェア[※]」を推進しています。2022年度は調達本部による取りまとめ発注範囲拡大、業務フローの改善による「ワンストップ業務ワークシェア」の対象拠点拡大により、さらなる現場の負担軽減と生産性向上を図りました。

また、発注ならびに納品出来高請求の電子化を推進し、調達WEB・請求WEBシステムを導入。2022年度より新たにグループ会社も導入しています。お取引先向けシステムについてもクラウド化など利便性向上を図り、2022年度の総発注件数(単体)のうち95%を電子処理化しました。

今後もDXを有効活用し、さらなる調達業務の効率化を推進していきます。

● 調達担当者の教育研修

調達担当者の適正な調達活動推進、購買力・交渉力強化、マネジメント能力向上を目的として、オンライン学習を毎月受講し研修内容のプレゼンテーションを実施しています。また、公正な取引や人権尊重などコンプライアンスやサステナビリティに関する内容に加え、調達プロフェッショナル認定者(CPP)、建設業経理士、基本情報技術者など公的資格取得サポートを随時行い、調達担当者の能力・知識向上に取り組んでいます。

お取引先との連携強化

● お取引先との意見交換

主要なお取引先やメーカーを訪問し意見交換会を行っています。訪問先は、当社取引における重要度、取引金額等を勘案の上、毎年度選定しています。2022年度は資機材メーカー、専門工事会社26社を訪問し、意見交換を行いました。意見交換会の内容は、サステナビリティへの取り組みや価格、納期情報、当社に対する要望事項など多岐にわたり、今後の調達活動に活かしていきます。

● お取引先への評価のフィードバック

お取引先の実態調査を毎年度実施し、サプライチェーン全体で品質向上や業務改善を図っています。その一環として、安全管理等にかかわる評価を行っており、評価結果はお取引先を訪問して、直接フィードバックを行います。改善のための情報交換を適宜行う中で、お取引先における管理能力の向上を目指しています。

● 「協力会」を通じた協働による改善活動

当社では、施工体制強化のために、支社・支店・事業部ごとに、お取引先と協力会を設け、月1回の定期連絡会や、施工省力化プロジェクトの実施、研修会を通じた技術向上や品質管理、労働安全衛生管理の徹底などに努めています。また、当社従業員による安全衛生・資格取得教育や、合同安全パトロールなど



調達WEBサイト

※ワンストップ業務ワークシェア：価格検討から発注までを調達部門にて行うこと

オンライン学習の主なテーマと回数・延べ受講人数(2022年度)

- 調達関連基礎知識、経理の基礎知識、サステナビリティ(環境・人権など)

回数：21回
受講者：357名(100%[※])

- 思考術・自己啓発、コミュニケーション能力向上、ビジネススキル

回数：40回
受講者：274名(100%[※])

合計 回数：61回
受講者：631名(100%[※])

※対象者の受講率

意見交換会の主なテーマ(2022年度)

- CSR調達について
- サステナビリティへの取り組み
- 価格動向・納期動向
- 代理店への要望
- 三機工業との取引について 等

P. 60 安全衛生教育

を実施し、安全衛生管理状況の確認や指導も行っています。

また、「全国三機安全衛生協力会」のプロック会議を2022年7月に東(7協力会)と西(4協力会)に分かれて開催、2023年1月には全国会議を開催しました。のべ当社グループ関係者26名、協力会31名、当社担当役員も出席し、お取引先を含めたグループ全体の安全意識の維持・向上を強く喚起しました。施工に直接携わる協力会社の主導により本会を行うことで、災害予防に対する意識の向上が期待されています。

● 表彰制度

当社グループ協力会社のうち高度な施工技術を有し、施工物件の品質向上に大きく寄与した職長を認定・表彰する「三機スーパーマイスター」や、管理レベルや施工能力、無災害勤続年数等で大きく貢献した協力会社を表彰する「三機ベストパートナー制度」を設定しています。また、現場の品質向上への継続的貢献を促進する観点で、スーパーマイスター認定者が所属する協力会社に対し、品質向上奨励金を交付しています。

● 協力会社の技術力維持向上に向けた取り組み

協力会社へ資格取得の助成金制度を設け、各部門で適切に運用しています。また、協力会社の新入社員や中堅社員向け技能研修でも、三機テクノセンターを研修場所として活用し、協力会社と当社が連携して技術力向上に向けた仕組みづくりを推進しています。さらに、技術教育の一環として、当社の新入社員研修では協力会社の方による技術指導も行っています。

● 協力会社の経営安定化の支援

2019年度に資本金4,000万円未満の協力会社の支払条件をすべて現金払いに変更しました。また中期経営計画“Century 2025”Phase3では、財務・資本政策の一つにお取引先に対するさらなる支払条件の改善を掲げており、2022年度より、資本金4,000万円以上の協力会社を含めたお取引先に対し、電子記録債権等による支払いサイトを120日から60日に短縮しました。

三機スーパーマイスター認定者数

- 2021年度 9名
- 2022年度 8名

三機ベストパートナー表彰社数

- 2021年度 168社
- 2022年度 164社



表彰式の様子



協力会社技能研修

VOICE

安全管理能力の底上げ

私たち協力会社との関わりの中で、全国三機安全衛生協力会としての活動を継続的かつ活発に支援いただいています。私たちが施工現場において特に大切にしている安全重点実施事項の一つである、“三位一体活動の見える化”は、現場、協力会社、三機工業との緊密な連携のもとしっかりと具現化されていると感じています。中でも安全衛生講話の開催は、災害発生時の初動対応等について知識を深めたいという現場の要望が反映されており、安全管理能力の底上げに寄与していると感じております。

北海道三機安全衛生協力会 会長
株式会社パイプテック 代表取締役 | 高山 光久様



人 権



基本的な考え方

当社グループは、2022年4月に「三機工業グループ人権方針」を定めました。本方針に基づき、サプライチェーンを含めたあらゆる事業活動の場において、すべての人の人権を尊重するとともに、差別や個人の尊厳を傷つける行為を排除し、人権デュー・ディリジェンス（人権への負の影響の特定・評価、防止・軽減、対処を行うこと）を実施していきます。

三機工業グループ人権方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/social/human-rights/>

三機工業グループ 行動規範・行動指針
<https://www.sanki.co.jp/csr/governance/conduct-code/>

推進体制

リスク管理委員会（コンプライアンスリスク分科会）において、管理リスク中の人権リスクを特定し、モニタリングと体制強化を進めています。

人権に関する通報相談窓口

当社グループの職場で働くすべての方ならびに協力会社をはじめサプライチェーンにおけるすべてのお取引先を対象に人権に関する通報・相談窓口を設けており、ホームページに掲載しています。通報者の情報は保護され、通報を理由に不利益な扱いを受けないことを徹底しています。

人権に関する研修

研修等を通じて全従業員の理解浸透を図っています。2022年度の研修では、人権に関する取り組みや関係する国際行動規範の尊重などについて、理解を深めました。また、全グループの従業員に配付した「サステナビリティハンドブック」に方針や具体的な解説を記載し、啓発を図っています。

職場における人権課題への対応

ハラスメント防止のガイドラインを策定するとともに、コンプライアンスに関する職場実態調査では、ハラスメントおよび人権リスクについての設問も設けて実施しています。調査結果や通報状況から課題を把握し、研修等を通じ、予防・根絶に向けた教育を継続実施しています。

サプライチェーンに対する人権課題への対応

「三機工業グループ人権方針」「三機工業グループ調達方針」に基づき、サプライチェーンの上流から下流にいたるまで、当社グループの事業が関係する人権課題を認識し、人権デュー・ディリジェンスを実施していきます。

人 財



基本的な考え方

事業の維持・発展にあたっては人財が最も重要な経営資源であるとの認識のもと、多様な人財の確保・育成を重要な経営課題と位置づけ、人財に関する費用を将来に対する投資として確保・支出しています。さらに、マテリアリティの一つに「働く仲間の幸福の追求」を掲げ、「コミュニケーションを重視し、相互に尊重する」という経営理念のもと、従業員一人ひとりが会社とともに成長し、個性を認め合い、いきいきと活躍できる制度・環境整備に努めています。

スマイルワーク・ガイドライン（職場環境と人財育成）
<https://www.sanki.co.jp/csr/social/smile-project/>

三機工業グループ人権方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/social/human-rights/>

マルチステークホルダー方針
<https://www.sanki.co.jp/csr/governance/multistakeholder/>

三機工業の人財戦略とマネジメント体制

● 人財戦略

「人材育成方針」「社内環境整備方針」に基づく新たな指標・目標のもとPhase3施策「働き方改革の加速」を推進し、事業戦略に沿った多様な人財の確保・育成・配置をしています。また「マルチステークホルダー方針」に人財投資を通じ従業員への持続的な還元を目指すことを定めています。

● 人財育成

従業員の異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が持続的な成長につながると考え、ダイバーシティを推進し、個々のスキルを適切に評価した上で教育・研修の機会を設けています。また管理職への登用機会の公平性を担保するとともに、中核人財の多様性確保にも努めています。

● 社内環境整備

従業員一人ひとりが会社とともに成長し、個性を認め合い、いきいきと活躍できる職場環境・企業文化づくりのために働き方改革を推進し、ワークライフバランスや健康経営の実現を目指しています。また、コミュニケーションを重視した従業員エンゲージメントの向上にも取り組んでいます。

● 体制および新たな人事制度

2022年4月より中期経営計画“Century 2025”Phase3の重要施策の一つとして、働きやすさとやりがいの向上を掲げた新人事制度を開始しました。

第一に、組織の定義化とスリム化を図り、マネジメント業務に就くライン管理者数の大幅な見直しと役割の明確化を実施して、ライン管理職がマネジメント業務へ集中できるよう見直しました。第二に報酬体系を見直し、専門分野で活躍する人財にも報いる報酬体系を構築、適材適所の人員配置の強化を図りました。2023年度は全支社・支店へヒアリングを実施し、効果を検証する予定です。さらに、処遇改善による従業員への還元として、2022年度賃金の4.6%（2021年度比）の引き上げを実施しました。

Phase3の施策 「働き方改革の加速」

- 経営トップ主導「スマイルプロジェクト」の継続
- 若手の積極登用と定年延長を軸とした人事制度改革
- DXによる品質・生産性向上と労働時間抑制の両立
- ダイバーシティ推進を考慮した人財確保・育成

人財育成の指標と目標 対象範囲：単体

● 若手の積極登用

指標	目標(2026年4月) *括弧内は実績 (2023年4月)
役職者の 平均年齢	課長：45.8歳(46.4歳) 部長：50.2歳(51.8歳) 統括部長：53.5歳(54.1歳)

● ダイバーシティ推進

指標	目標(2026年4月) *括弧内は実績 (2023年4月)*1
女性社員 比率	16.4%(15.5%)
女性管理 職比率	3.0%(2.5%)
外国籍 社員比率	1.7%(1.2%)

社内環境整備の指標と目標 対象範囲：単体

指標	目標(2025年度) *括弧内は実績 (2022年度)
従業員 満足度調査	「今後も当社グループで 働き続けたい」の回答率 90%以上を継続*2
育児休業 取得率	男性：50%(10.7%*) 女性：100%(100%)

※1 P. 70の従業員データとは集計日が異なります。
※2 2022年度は実施せず。2021年回答率は91.6%
※3 当社独自の休暇制度を含む場合44.6%

多様な人財の確保と活躍推進

● 採用における多様性尊重と高度人財の確保

国籍や性別にかかわらず多様な能力や個性を持つ人財の採用に取り組んでいます。人事部のみならず営業・設計・技術部門等の担当者を採用チームに加え、多角的な視点で公平な採用を行っています。2022年度の採用要件については、代表取締役社長、担当役員および現業部門の部長へのヒアリングを実施した上で策定し、多様な人財の継続的・積極的採用を進めています。

また、中途採用者については、2023年3月末時点で184名(連結)が管理職として活躍しています。さらに、高度人財の確保に向け、2022年度より、研究開発、高度な知識・経験等が必要な業務に特化した雇用契約を開始しました。

● キャリアリターン制度による人財確保

より多様な人財が活躍できる環境整備や従業員の柔軟なキャリア形成を可能にするため、「ジョブリターン制度」の一部を見直し「キャリアリターン制度」に改称し、2022年10月より運用を開始しています。自己都合による退職も対象に加えるなど、制限を大幅に緩和しました。

● 女性の活躍推進

「女性活躍推進法」に基づき、女性従業員が継続的に活躍できる環境を整えるための行動計画を策定し、さまざまな施策を展開しています。給与や管理職登用に男女の違いはなく、能力や貢献度による公正な評価を行っています。

労働者の男女の賃金の差異(2022年度)^{※1}

(単位：%)

	単体	連結
労働者の男女の賃金の差異		
全労働者	60.8	61.0
正規雇用労働者 ^{※2}	59.8	60.7
パート・有期労働者	51.8	50.9

● 職種転換制度

2019年より総合職と業務職という新しい職種基準を設定し、双方向への職種転換制度を導入しています。なお、総合職の要件からは転勤を除外し、より幅広い人財が活躍できる制度設計としました。2022年度は当社グループで4名が職種転換を行い、ライフステージに合わせた働き方を実現しています。

● 障がい者の職場環境の整備

障がい者の採用を継続的に実施するとともに、障がいのある従業員も安心して長く活躍できる環境づくりに努めています。障がい者雇用率は、2022年6月1日時点で2.24%(単体)、1.51%(連結)、2023年6月1日時点では当社単体2.28%です。採用活動では、募集ルートを拡大すると同時に、各部署とのマッチングや、受け入れに関するケアを行っています。

外国籍人財の状況 (2023年3月31日現在、連結)

イギリス・タイ・ベトナム・ペルー・ロシア・韓国・中国・オーストリア・マレーシア

計9カ国128名
(男性101名、女性27名)



タイ三機の従業員

女性の活躍・両立支援総合サイト(厚生労働省)

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

女性活躍推進法に基づく 行動計画 計画期間：2021年4月1日～ 2026年3月31日 対象範囲：単体

目標	2022年度 結果 ^{※3}
1. 女性の平均勤続年数を2021年4月から10%伸長する	14.3年 (5.9%伸長)
2. 管理職に占める女性の比率 ^{※4} を3%(建設業平均値)にする	2.5% (1.6ポイント伸長)

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。

※2 業務職を含む。

※3 2023年4月1日時点。()内は2021年4月1日時点との比較。

※4 P. 70の管理職人数と集計日が異なります。

2023年6月1日時点
障がい者雇用率(単体)

2.28%

職場環境の整備

- 聴覚障がい者を対象とした課題解決処理研修と意見交換
- 管理職の理解促進を目的とした研修の実施
- 全社で災害時に聴覚障がい者に避難指示を知らせるランプを設置
- Web研修や決算説明会字幕付き配信

● 定年延長・定年後再雇用制度

2022年4月から定年を65歳に延長しました。合わせて選択定年制を導入し、60～65歳までは本人希望で退職の場合でも退職金は満額支給としました。処遇の改善を図るとともに、すでに再雇用制度で雇用されている従業員の処遇調整も行っています。また、60～65歳までは再雇用制度を選択することも可能です。2022年度は172名(連結)を再雇用しました。

人財の育成と評価

● 「人が育つ会社」を目指す評価制度

すべての従業員に対し「機会均等と評価や処遇の公正性」を確保するとともに、自律的なキャリア形成支援に向けた人事制度を構築しています。若手従業員に対しては、個人面談やサポートを目的とした「メンター制度」を導入しています。

すべての従業員は、年に一度自ら記入したキャリア開発シートをもとに、所属長との面談にてフィードバックを受けます。意見の汲み上げのため、シートの内容に応じて人事部と面談を実施するなど、上司を介さず直接人事部と対話ができる仕組みも設けています。また、技術力の向上や社員のモチベーションアップ等を目的とした社長褒賞「優秀社員賞」「矢野技術賞」「工法・業務改善賞」や永年勤続表彰等(勤続25周年、50周年)、さまざまな表彰制度を実施しています。

● 教育研修制度

専門能力・技術力・マネジメント力の強化を目的として、マネジメント研修、技術研修、分野別研修など、キャリアに応じた研修制度を整備しています。各種研修の実施には、三機テクノセンターを積極的に活用しています。

教育研修体系

	若手	中堅	幹部
マネジメント研修	新入社員研修 入社2年目研修 入社4年目研修 入社7年目研修	リーダー職登用研修 管理職候補者研修 課長研修	部長研修
安全教育	新入社員研修 資格取得研修 安全体感研修		
企業倫理研修	企業倫理研修 キャリア採用社員研修		
技術研修	建築設備部門 新入社員研修 施工3年目研修 施工6年目研修 施工9年目研修	資格取得研修 技術体感研修	
	プラント設備部門 新入社員研修 検査員教育 自社製品・システムの知識取得研修	資格取得研修	
品質・環境研修	新入社員研修 キャリア採用社員研修	ISO9001/ISO14001 内部監査員養成教育	

若手従業員への人事制度

- 3、5年目の従業員へ人事役職者による個人面談の実施
- メンター制度の導入

スマイルワークガイドライン (人財育成ガイドライン)

<https://www.sanki.co.jp/csr/social/smile-project/>



永年勤続者表彰(25周年)

2022年度 一人当たりの
平均教育訓練費用(連結)

5.5万円/年

従業員エンゲージメント

●「職場環境アンケート」や個人ヒアリングの実施

従業員に対して、定期的な「職場環境アンケート」の実施や従業員組合による「従業員組合アンケート」等、従業員の声を拾う仕組みを構築し、働きやすい環境づくりを進めています。

新人事制度運用開始に伴い、2022年度は、人事部門が部長・課長に対して、個別に対面で人事制度のヒアリングを行いました。直接の対話を通じ相互理解を深めるとともに、生の声を人事制度や研修計画などの検討に活かしていきます。

●対話型イベントCentury Communication Up

2016年度から長期ビジョン“Century 2025”にちなんだ対話型イベントCentury Communication Up (以下CCU) を継続しています。CCUで得た意見や提案は、業務内容や制度の改善に活用しています。2022年4月には新入社員と役員との対話を目的として、対面での新入社員CCUを開催しました。

●良好な労使関係

労使間の対話を重要なチャネルとして活用し、人的資本投資、処遇改善に継続的に取り組んでいます。人事部門と従業員組合の間で毎月定例の会議を開催し、職場環境の改善やさまざまな制度構築・運用について意見交換・協議を行っています。また、従業員組合より経営者へ提案・要望を伝える機会も設けており、対話に基づいた各種施策を実現させています。2022年度に行った賃金の引き上げにあたっても労使間で真摯な対応を実施しました。

「働き方改革」の推進

●「スマイル・プロジェクト」の推進

2015年度に社長をリーダーとする全社横断的な「スマイル・プロジェクト」を開始し、より働きやすい環境づくりを全社的に進めています。2017年度には施工現場に特化した委員会「スマイル・サイト・プラン」を発足し、施工管理者の業務負担軽減と現場力向上・品質向上に向けた取り組みを進めました。2020年度からは、4つの分科会から成る「スマイル・プラン」を発足し、全部門が一体となって取り組める体制を整備しました。また、中期経営計画“Century 2025”Phase3の目標として、改正労働基準法の残業規則違反ゼロ(KPI)を設定しています。こうした取り組みの結果、2022年12月に、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第6回日経「スマートワーク経営」調査において星5段階中星3に認定されました。

●「健康経営」の取り組み

長時間労働削減を健康経営上の第一の課題として捉え、働き方改革推進と合わせた健康維持・増進活動に取り組んでいます。業務負担軽減と生産性向上

「職場環境アンケート」結果より

実施時期：2021年
対象：当社グループ全従業員
三機工業グループの事業が社会の役に立っている
はい 98.6%



役員との新入社員CCU

NIKKEI Smart Work

★★★ 2023

日経「スマートワーク経営」調査において星3に認定

スマイル・プロジェクトの主な取り組み(人事・管理面)

- 人事制度の見直しによる職務整理
- ストレスチェックに基づく長時間労働者のフォロー
- 会計クラウドシステム導入による効率化

P. 56 施工現場における品質への取り組み



健康経営優良法人2023

の取り組みとともに、健康増進イベントの開催、定期的なストレスチェックと外部機関の評価も踏まえた課題の抽出、産業医による生活習慣の改善指導、ウォーキングアプリを使用した健康に関するキャンペーンなどの施策を実施しています。また、従業員とその家族を対象とする健康・医療・介護・育児に関する24時間無料電話健康相談サービスを導入しています。相談窓口は社外に設けられ、プライバシーも厳重に保護されています。

こうした取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。

●ワークライフバランスの推進

男女ともに、さまざまなライフイベントに対応しながら安心して働き続けられるよう、従業員の声に応える形でワークライフバランスの実現に向けた各種支援制度の充実に努めています。また、就業制度や休暇制度の見直しを通じて、柔軟な働き方を可能にする環境整備を推進しています。

2022年度は、「ジョブリターン制度」を見直したほか、育児・介護休業法改正に対応し、「産後パパ育休(出生時育児休業)」取得の選択肢を広げるため、本人が希望する場合に限り取得期間中の一部就労を可とする制度の導入や、介護セミナー(全国リモート開催の上、個別相談会開催)を行いました。

●次世代認定マーク「くるみん」取得と「名古屋市子育て支援企業」認定

当社は、厚生労働省東京労働局から、次世代育成支援対策推進法に基づき一定の基準を満たした「子育てサポート企業」として、認定マーク「くるみん」を2015年に更新取得しました。中部支社は、2014年に建築設備業として初めて「名古屋市子育て支援企業」の認定を受け、2017年に更新取得しました。



三機テクノセンターで行ったストレッチ教室

2022年度
有給休暇取得率(連結)

61.6%

一人当たり月平均
時間外労働時間(連結)

27.4 時間



次世代認定マーク「くるみん」 名古屋市子育て支援企業認定マーク

■主な両立支援制度(単体)(2023年4月現在)

分野	制度	内容
就業	リフレッシュ休暇制度	勤続年数5年ごとに備蓄年休を利用し、連続5日間の休暇
	施工管理者連続休暇制度(施工管理者向け)	常駐6カ月以上経過時点や次の現場への異動時に連続3日間の休暇
	半日年休・時間単位年休制度	有休を半日・1時間単位で取得可能
	アニバーサリー休暇制度	年度初めに自身や家族の特別な日を宣言し計画的に有休を取得
	三機スマイルデー	独自の「プレミアムフライデー」として、毎月の給与支払日に全(半)日有給休暇の取得とノー残業を推奨
	備蓄年休制度	育児・介護・ボランティアに備蓄年休を利用可能
	在宅勤務・テレワーク制度	育児・介護や天災事変・パンデミック等の緊急事態時において業務効率向上や事業継続(BCP)を目的とした制度
育児・介護	スライド勤務	業務都合、あるいは業務外事由でも支障のない範囲で始業・終業時刻を前後にスライド可能
	キャリアリターン制度	会社都合を除くやむを得ない理由で退職した元従業員の再就職の申し込みが可能
	育児休業	1歳に達する日を限度として、従業員が申し出た期間取得可能
	介護休業	介護休業1名につき通算180日まで、5回分割して取得可能
	短時間勤務等	育児・介護のために勤務時間の短縮またはスライドのいずれかが適用が可能。育児は小学校3年生まで適用可能
	育児休業取得・復帰支援	育児休業取得前後に上司と面談を実施
	育児・介護特別休暇制度	育児・介護を目的として、20日間取得することが可能な当社独自の制度(分割取得可)
	産後パパ育休(出生時育児休業)	従業員が希望し、会社が許可した場合に限り、取得期間中の就業が可能

各種休暇取得と労働時間の状況

		2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
育児休業 ^{※1} (名)	連結	7	11	18	9	27	36	7	33	40	10	32	42	7(26)	13	20(39)
	単体	7	9	16	7	24	31	7	27	34	9	30	39	6(25)	12	18(37)
育児休業取得率 ^{※1} (%)	連結	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	43.3	100.0	53.4
	単体	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	44.6	100.0	54.4
育児休業復職率(%)	連結	100.0	88.9	93.8	100	96.3	97.2	100.0	100.0	100.0	100	93.8	95.2	100.0	100.0	100.0
	単体	100.0	88.9	93.8	100	100	100	100.0	100.0	100.0	100	100	100	100.0	100.0	100.0
介護休業(名)	連結	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	単体	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
有給休暇取得率(%)	連結	54.0	76.1	57.1	54.3	76.3	57.4	53.4	67.1	55.3	53.2	69.7	55.6	58.8	77.9	61.6
	単体	53.0	74.2	55.9	51.9	74.4	55.1	52.5	65.8	54.5	52.4	69.5	55.0	58.2	77.9	61.4
月平均時間外労働時間 ^{※2} (時間/人)	連結	—	—	—	37.4	14.7	34.3	31.7	12.3	29.0	31.7	11.8	29.6	30.0	12.4	27.4
	単体	35.0	14.7	32.0	34.5	13.6	31.3	33.0	13.3	29.9	33.0	12.8	29.7	31.6	13.7	28.8

従業員データの推移(各年度3月31日現在)

		2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
従業員																
従業員数(名)	連結	2,072	322	2,394	2,152	349	2,501	2,190	358	2,548	2,226	381	2,607	2,244	383	2,627
	単体	1,694	273	1,967	1,705	287	1,992	1,740	308	2,048	1,770	326	2,096	1,753	320	2,073
外国籍従業員数(名)	連結	—	—	—	—	—	—	91	22	113	84	25	109	101	27	128
	単体	—	—	—	—	—	—	17	6	23	19	5	24	20	5	25
管理職人数 ^{※3} (名)	連結	630	7	637	676	9	685	683	11	694	672	13	685	687	18	705
	単体	556	5	561	556	5	561	567	7	574	567	9	576	580	14	594
平均年齢 ^{※2} (歳)	連結	44.5	38.2	43.7	44.7	38.3	43.8	44.7	38.8	43.8	44.7	39.0	43.9	43.8	39.2	43.1
	単体	43.9	37.1	43.0	44.1	37.6	43.2	44.2	38.0	43.2	44.2	38.2	43.2	43.0	38.3	42.3
平均勤続年数 ^{※2} (年)	連結	17.3	13.0	16.7	17.3	12.9	16.7	17.5	13.2	16.9	17.6	13.3	17.0	16.7	13.6	16.2
	単体	19.0	13.9	18.3	19.3	14.1	18.5	19.4	14.0	18.6	19.5	14.2	18.6	18.5	14.7	17.9
雇用																
新卒採用人数(名)	連結	—	—	—	70	15	85	73	18	91	79	20	99	82	6	88
	単体	71	9	80	67	15	82	70	18	88	76	19	95	78	5	83
中途採用人数(名)	連結	—	—	—	32	13	45	26	13	39	25	12	37	30	3	33
	単体	4	2	6	7	8	15	5	9	14	5	3	8	5	0	5
定年後再雇用者数(名)	連結	223	9	232	229	11	240	212	12	224	216	10	226	165	7	172
	単体	161	5	166	169	8	177	173	9	182	176	10	186	124	6	130
障がい者雇用率 ^{※4} (%)	連結	—	—	1.89	—	—	1.94	—	—	1.77	—	—	1.82	—	—	1.51
	単体	—	—	1.93	—	—	1.97	—	—	1.99	—	—	2.10	—	—	2.24
自己都合による離職率 ^{※5} (%)	連結	—	—	—	—	—	—	1.7	2.2	1.8	2.4	3.5	2.6	2.0	3.1	2.2
	単体	—	—	—	—	—	—	1.5	1.6	1.5	1.7	2.3	1.8	1.7	2.7	1.9

※1 2022年度の育児休業の()内および育児休業取得率の男性と合計の数値は、当社独自の休暇制度を含みます。
※2 2021年度の数値を遡及修正しています。
※3 人事制度の改正に伴う集計方法の見直しにより、2018年度から2021年度の数値を遡及修正しています。
※4 各年度全従業員数に占める退職者の比率
※5 各年度全従業員数に占める退職者の比率

年代別人員構成(2023年3月31日現在)

	10代			20代			30代			40代			50代			60代			70代			合計
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
連結	8	0	8	404	97	501	468	111	579	492	94	586	631	65	696	232	16	248	9	0	9	2,627
単体	8	0	8	354	87	441	384	100	484	344	72	416	490	51	541	171	10	181	2	0	2	2,073

地域社会



基本的な考え方

「三機工業グループ行動規範・行動指針」では、「社会を構成する良き企業市民として、地域社会の発展に寄与するため、社会貢献に努めます」と定め、活動をしています。今後も地域の皆さまと積極的なコミュニケーションを図りながら、地域社会の発展へ貢献していきます。

地域共生に向けた取り組み

● 災害時の施設提供の協定

当社は神奈川県大和市と「災害時における帰宅困難者一時滞在施設の提供に関する協定」を結び、地震などの災害時には協定に基づき「三機テクノセンター」を地域の防災や緊急消防援助隊の活動拠点として提供するほか、大和市内の下水道処理施設にかかわる復旧にも尽力します。

2022年度は、災害時に上下水が復旧するまでの間、近隣住民の生活用水(飲用以外)を確保することを目的とした災害用井戸を新設し、大和市の「災害時用協力井戸」として登録されました。

● 清掃・環境美化活動

各支社・支店やグループ会社では、事務所や現場周辺地域の清掃活動や各自治体が主催する環境美化活動に参加しています。2022年度はグループ全体でのべ42カ所の地域で活動を実施しました。各拠点の従業員とともに社長自ら清掃活動に参加し、地域の清掃活動への参画を推進しています。

● 安全体感エリアなどの研修施設見学の受け入れ

三機テクノセンターでは官公庁・学校・企業に対し、安全体感エリアでの体感およびテクノプラザの施設見学を受け入れています。安全体感エリアは、視覚から危険作業体験等を体感してもらうことができる施設となっており、2022年度は652人が来場し、2019年度の施設オープン以来見学数累計は4,336人となりました。

次世代育成支援

● 三機環境園の活用

三機テクノセンターに併設された三機環境園を地域に常時開放し、近隣保育所等から多くの子どもたちが訪れる憩いの場となっています。2023年3月には来園者が約50,000名に達しました。今後も長きにわたって地域の憩いの場、次世代育成の場として活用いただく予定です。

● 三機環境サービスの社会科見学受け入れ

グループ会社の三機環境サービスでは、各事業所にて地元小学校の社会科



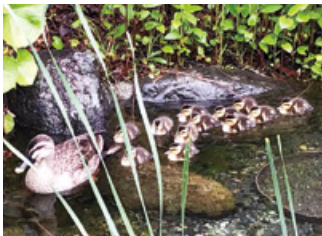
災害用井戸



北海道 海のクリーンアップ大作戦！



三機テクノセンター見学受け入れ



三機環境園に来たカルガモ親子

見学受け入れを積極的に行っています。2022年度は、北海道内4校の小学生計70名が訪れ、下水道の役割や仕組みについて理解を深めていただきました。また、中学校社会科授業における職業体験支援も行いました。

● 環境教育プロジェクト「地球教室」への協賛

2022年、朝日新聞社主催の小中学生向け環境教育プロジェクト「地球教室」に特別協賛企業として参画。同プロジェクトの1日体験学習イベント「かんきょう1日学校」では全国より集まった小学生約80名とオンライン参加者約200名に対し授業を行い、また、沖縄県内・熊本県内の小学校を訪問し、109名の生徒たちに出張授業を行いました。授業では「カイケキな生活と省エネルギーについて考えよう」をテーマに空気・水・電気のカイケキについて身近な例を取り上げながら、生徒たちの地球環境保全への意識醸成を促しました。

その他社会貢献

● スポーツ振興・活性化支援

当社は神奈川県大和市の女子サッカーチーム「大和シルフィード」のオフィシャルスポンサーです。また、特定非営利活動法人日本聴覚障がい者ラグビーフットボール連盟（デフラグビー）や公益財団法人日本ハンドボール協会、北海道釧路市のアイスホッケーチーム「ひがし北海道クレインズ」のスポンサー活動も行っています。今後もスポーツ支援を通じて地域の活性化に貢献していきます。

● 寄付・寄贈活動

大学、研究機関への寄付、日本交響楽振興財団、劇団四季「こころの劇場」などの各種文化活動への協賛、アジア太平洋地域の途上国などにおける自然保護活動の支援のほか、盲導犬育成支援のための募金活動や献血活動を継続的に行っています。また、各支社・支店やグループ会社では、使用済み切手などの寄付活動や、備品食品の寄付活動などを行っています。さらに、三井グループ企業出身者のボランティア活動を推進している「三井ボランティアネットワーク事業団」への支援を行い、三井グループ全体の社会貢献活動に寄与しています。

● 震災復興プロジェクト

東日本大震災の翌年2012年5月、被災地の早期復興に貢献することを目的に発足した全社横断的組織「震災復興プロジェクト」は、毎年さまざまな活動を通じて、復興支援や震災記憶の風化防止、風評被害の払拭、防災減災情報の共有などを行っています。

2022年度の取り組み

- 東北産食材をつかったランチメニュー提供（三機テクノセンター食堂にて）
- 被災地支援カタログギフト購入応援
- 津軽三味線大会の協賛
- 第7回被災地訪問
- 震災復興の常設展示



地球教室



大和シルフィード三機工業マッチデー



2023年世界大会に出場した
デフラグビー日本代表チーム



被災地訪問