

## DXビジョン実現に向けた取り組み

三機工業グループは、マテリアリティの一つに掲げる「働く仲間の幸福の追求」に向けて、業務改革やDXの推進を通じて生産性の向上を図り、ひいては自らのサステナブルな成長につなげていく計画です。その皮切りとして、2023年度にデジタル改革推進本部を設立し、SANKI DXビジョン『「知」の“Co-Creation Cycle（共創サイクル）”で全グループ社員が“Connected（つながる）”組織になる!』を掲げ、2024年1月には経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されました。2024年度は情報システム室と統合してデジタル改革推進室とし、ITの運用管理と活用促進を実行する体制が整いました。今後は各部門の執行計画とも連動し、3つの重点施策「業務プロセス改革」「デジタル基盤の構築」「デジタル人財の育成・強化」を最初のマイルストーンとして具体的な取り組みを進めていく予定です。

Special Feature

02

DX認定



アイデアソン

## 重点施策 | 業務プロセス改革

従来の業務フローや役割などを一から構造的に見直し、業務プロセスの最適化・効率化を図るべく、まず建築設備事業における現状業務の棚卸を行い、業務プロセスマップに整理しました。また現状書類の改廃・標準化の検討を進めました。さらには拠点・部門別にアイデアソンを実施し、個別の業務課題についても洗い出しを進めました。

## 2024年度の予定施策

- 業務プロセスマップに基づく運用の試行開始（建築設備事業部門）
- 建築設備事業部門以外での事業部においても業務プロセス整理を実施
- 管理支援部門の業務改革を推進
- 不要書類の廃止、書式の統一・標準化を実施
- 業務データ保管ルールの運用開始

SANKI DX ビジョン  
実現に向けたロードマップ

»2022年

STEP  
01

- DX組織立ち上げ
- DXビジョン検討

2023年 » 2025年

STEP  
02

- 業務プロセス改革
- デジタル基盤の構築
- デジタル人財の育成・強化

## 重点施策 | デジタル基盤の構築

現行の各種社内システムをあらためて点検し、各システムの役割分担を整理するとともに、新経理システムや営業支援システムの運用を開始しました。また、BIMを基盤とした業務フローや業務プロセスの構築に向けた検証を進め、技術計算のプロセス効率を大幅に向上させる新たなソリューション「BIM計算連携プラットフォーム」を開発しました。

ICT活用推進の施策としては、社内情報窓口「DX Portal」を開設し、DXに関する最新情報発信と社内連携を開始しました。またMicrosoft 365をはじめとする社内標準ツールの積極的な活用に向けた支援に着手しました。さらには、これらデジタル関連の施策を社内しっかりと根付かせるため、「DXマネージャー」という役割を各部門に配置。加えて、有志であるデジタルインフルエンサー<sup>\*</sup>の協力を得て、部門を横断しての連携をはじめました。デジタル関連の優れた取り組みは、デジタルコンテストを通じて表彰し、その成果を広く共有する体制を整えました。

<sup>\*</sup>「デジタル」活用を周囲の人へ伝え広める有志の集まり

## 2024年度の予定施策

- 現場書類作成支援システムの刷新
- 社内システム間データ連携の推進
- ICT関連情報発信と利活用支援の推進
- 生成AIの全社活用を開始
- 全社IT資産の運用管理および活用推進の体制刷新

デジタル  
インフルエンサー  
募集ポスター

2030年 »

NEXT  
STAGE

2026年 » 2030年

STEP  
03

- DXの実現
- さらなる成長
- 新たな基盤の活用
- デジタル人財の活躍
- ビジネススタイルの変革

## 重点施策 | デジタル人財の育成・強化

DXを通じたデジタル改革を継続的に推進・発展させていくために、これを担うデジタル人財の育成・強化を前提とした体制整備に着手しました。まず当社としての「デジタル人財」の位置づけやこれに相当するスキルレベルを整理した上で、具体的な施策に結び付けていきます。

## 2024年度の予定施策

- 新入社員研修のカリキュラムに「DX研修」を追加して実施
- 全従業員向けe-ラーニング（三機ITパスポート）を実施
- 発展的な自己学習希望者向けに学習ツールを配付
- 社内向けセミナー、ハンズオン研修など実践的な学習機会の創出



SANKI DXビジョン

SANKI DX ビジョン  
[https://www.sanki.co.jp/pdf/SANKI\\_DX\\_VISION.pdf](https://www.sanki.co.jp/pdf/SANKI_DX_VISION.pdf)



社外取締役  
×  
女性従業員  
座談会

## 女性のチャレンジを企業成長の力に

三機工業グループは継続的に女性の登用や活躍推進に取り組み、自らの持続的な成長を支える力にしようとしています。今回、三機工業のさまざまな分野で活躍している8名の女性従業員と2022年に就任した梅田社外取締役が顔を合わせ、女性活躍や多様性の尊重、建設業の魅力、働きがいなどについて語り合いました。



### 進む環境の整備、残る意識の改革

#### — 女性従業員の働く環境やダイバーシティの現状について、どう捉えていますか

**兼田** 10年前、育児休業を経て、営業部門からCSR担当部門へと職場を移しました。三機工業では、女性の結婚退職が一般的であった時代から変わり、育児休業後の復職率100%が標準となりました。個人の働き方に対する意識や企業の制度、評価の仕組みなどが変化し続けています。その中で、私たちは試行錯誤を重ね、よりよい未来の働き方を模索し、つくり上げていく過程にあると思います。

**河野** 女性を含めたダイバーシティの現状という意味では、少し遅れ気味の印象があります。多様性を武器

にする段階ではなく、お互いカバーし合ってがんばっているのが現状だと思います。

**兼子** 実際、男女雇用比率には差があって、例えば、中部支社の女性従業員は2割弱。特に技術職に女性が少ない現状がありますよね。

**大橋** 私が入社した頃は育児・介護特別休暇やスライド勤務といった制度もなく、育児や復職を支援する制度面の改善は強く感じます。女性管理職は増やすことが目的にならないように、純粋に仕事の内容や成果で選ばれるようになってほしいですね。よく「女性活躍のロールモデルを」などと言われますが、プレッシャーにならないよう、自由に各々のペースで成長していけばいいのではないかと思います。

**小沢** 建設業は性別を問わず採用が厳しい状況で、

社外取締役  
● 梅田 珠実

東京支社 技術計画部 技術計画2課  
● 大橋 理絵

中部支社業務部 業務課長  
● 兼子 真由美

これまで以上に人財確保が難しい時代を迎えようとしています。女性の技術職が少ないという話がありましたが、現場で働く女性向けのサポートだけではなく、男女問わず現場の働き方の変革が課題だと認識しています。

**坂本** 従来の建設業の現場はハードワークで拘束時間も長く、女性が働き続けづらいという課題がありました。しかし近年、働き方改革が建設現場においてもかなり進んできました。男女の性差に関係なく働きやすい環境が整備されたことで、女性が活躍できる機会も増えるのではないかと期待しています。

**藤野** 私が第一子を授かった当時は「辞めるんでしょ」という雰囲気でした。今では「育児休業取ります」と堂々と宣言できる後輩を見て、いい時代になったなと感じます。若い世代は、男女に関係なく働く義務も休む権利もあることをしっかりと理解し、意識している人がほとんどです。一方で、頭の中ではわかっていても昔ながらの会社のあり方が根強く残っている上の世代の人もゼロではなく、まだまだ意識改革は課題として残っていると思います。

**麦谷** ひと昔前は休暇を取りづらい雰囲気がありましたが、現在は自分の裁量で取りやすくなりましたね。今でも残業はありますが、効率的に働こうという意識は着実に広まってきているように感じます。

**梅田** 仕事と育児等の両立支援についてはさまざまな制度が整えられ、また女性管理職比率などの目標値も示されて活躍支援の方向性は明らかにされてきたと思います。一方で、女性は謙虚で昇進に対して迷うケースも多いですし、男性の善意に基づく配慮によって女性の成長の機会や管理職へのステップが失われてしまうなどのアンコンシャス・バイアスもあるでしょう。女性活躍の必要性は理解されていても、さらにその意識を浸透させていくために、皆さんの声が重要です。

### 女性が活躍しやすい環境は、みんなが活躍しやすい環境

#### — 女性の活躍が会社に与える影響についてどう思われますか

**藤野** 私が所属するファシリティシステム事業部は全体の2割弱が女性ですが、近年、協力会社も含めて女性が増えるに従って、私たちの声が少しずつおりやすくなり、雰囲気が変わってきたように感じます。女性発信の改善提案や要求が採用されるようになったことで、会社全体の風通しが良くなってきているように思えます。

**大橋** 私は今、技術計画部に所属していますが、現場に入っていた時は、女性はかなり少数派でした。現場は体力勝負な面があり、重い資材を運ぶ際など男性の助けが必要なこともあります。男性にも力仕事に向いていない人はおり、結局性差は傾向でしかなく、本人の適性次第だと思います。ただ、これは持論ですが、男性は計画を立てることを得意とする人が多く、物事を着実に遂行することを得意とするのは女性の方が多いのではないかなと思うことはあります。

**小沢** 現状、現場の働き方は男性が優位なところはあると思います。請負工事の中で、その日の夕方に「明日の朝までに」と頼まれることも時にはあると聞くと、体力的な面や現場経験が豊富な男性の方が対応できる場合が多いです。とはいえ、そもそも無理をしないといけな環境は改善しなければいけないですし、現場に女性のリーダーが増えるメリットは大きいと思います。元請け側も女性が増えてきているので、少しずつ変わっていくような気配はありますね。

**兼田** 現代のリーダーシップでは、対話と傾聴が重視され、チームメンバーの意見を尊重し、協調的に進めるスタイルが求められています。このようなアプローチは、多くの女性が持つコミュニケーション方法と親和性が高いと考えられます。そのため、女性がリー





ダーシップを発揮しやすい方向に進化していると思います。

**河野** 男性より女性の役職者の方が、声をかけやすいということはあるように思います。とはいえ、女性管理職が2.4%という現状は、やはり女性が管理職を目指すには二の足を踏む状況と言えます。私自身、管理職になる前に一度は断った経緯があるのですが、道を切り開いていく先例になればと思い直して引き受けました。このあたりは会社全体の後押しがさらに必要なように感じます。

**兼子** 管理職時代の話ではないのですが、工事の受注時における、提出書類の正確さや丁寧さなどが決め手となり、受注獲得につながったと直接ほめられたことがあります。うれしく思うとともに、周りを見ても、同じように丁寧な仕事をする女性が多いので、そうした細やかさも強みになるのだと気づかされました。

**麦谷** 女性が活躍するようになって、今までにない視点が増えたのではないかと思います。男性が気づきづらいところにも、視点が違うからこそ女性が気づくことができるし、コミュニケーションの活性化にも寄与できるところがあると思っています。一方で、自分のキャリアと向き合ったときに、技術者としてのハードルを感じることがあります。私は設計部所属でCADを扱っていますが、もともと文系出身です。当社では私のような経歴の設計の女性は珍しくありませんが、現場の管理者、役職者になるには、少々ハードルが高いのかなと思うこともあります。

**大橋** 同性でキャリアを積まれている方は、麦谷さんと同じような悩みを抱えていることが多いですが、求められているのはマネジメント能力であって、必ずしもすべてに通じている必要はないと思います。

**坂本** 私は10数年所属していた広報・IR部から今年経理課長という形で東京支社に異動してきたのですが、それこそ何もわからない状況で、上司や課員に助けてもらいながら何とかやっています。自分がま

だ力不足でもチームワークで乗り越えることができます。大事なのは周りとのコミュニケーションだと思います。

**梅田** 女性が活躍しやすい環境は、誰もが働きやすい環境です。これからますます人口が減っていく時代であって、属性に関係なく誰もが当たり前活躍できるよう、仕組み自体を変えていかなければサステナブルではありません。皆さんが仕事と家事・育児・介護をがんばっていることは、男性にとってもより身近なものとなるでしょう。皆さんが周囲とコミュニケーションを取りながら日々行っている努力や工夫が、三機工業におけるダイバーシティ推進、多様な人財確保のための鍵となるように思います。

## 目に見える成果が建設業の魅力

### — 皆さんの働きがいについてお聞かせください

**大橋** 私は現場で施工管理を担当していたので、現場で建物が竣工した時に、目に見える形で成果が残ることに言いようのない満足感、達成感を覚えます。

**藤野** 私もつい最近、ある短納期のプロジェクトマネジメントにかかわったのですが、やり遂げて何とも言えない安堵感に包まれました。お客さまから「こんなに無理言ったのに、ありがとう」と言われてすべてが報われる思いがして、振り返ると、昔からこうした時の喜びのために仕事をしている気がします。

**兼田** 女性が提案営業に携わることが珍しかった頃、私は大型ビルの監視カメラ設備リニューアル工事に参加しました。建設業界特有の階層構造の中で、女性である私が加わることで、予想外の変化が生まれました。それは、従来の垣根を越えた一体感です。多様性もたらす新しい視点と協力の力を、実感することができました。この経験を通じて、現場の常識を少し変えられたのかもしれないと感じ、それが今の私の原動力となっています。

**麦谷** 20代、30代の頃は現場に常駐し、施工図の作図業務に携わりました。自分で作成した図面が初めて施工された時は達成感がありました。周りの皆さんのおかげで自分を成長させてくれた経験だったと思います。現在は設計CADでさまざまな物件に対応し、グループで物件を完成させていくことにやりがいを感じています。

**兼子** お客さまから感謝される経験は、会社に貢献できている実感につながるとは思うのですが、内勤の社員はなかなかお客さまとかわかる機会がありません。私はたまたまそういう機会に恵まれましたが、間接的にも会社に貢献できていることを実感させてくれるのは、上司や役員からのねぎらい、感謝の言葉だと思います。

**河野** 私がいる調達本部は、本社機能として全国の拠点における資機材・専門工事を取り扱っています。適切な価格で仕入れ原価を下げることで、現場から感謝されるのはいつだってうれしいものです。私たちにとってのお客さまである拠点の現場サイドから「助かった」「ありがとう」とかけてもらえる言葉は、大きなやりがいになっています。

**小沢** 総務人事本部では新たな人事制度に改正する時、当然従業員は変化への対応に戸惑いますし、全員に喜んでいただけるわけではありません。それでも、「辞めなくてよかった」などと感謝されることがあると、本当にうれしく思います。今のポストに就いてから、「ステークホルダーから自分たちの会社がどのように見られるのか」を意識することが多くなり、責任ある仕事を任されることにやりがいも感じています。

**坂本** 私は前部署で多くの従業員と仕事でかかわったことで、従業員のやさしい人柄や、人とのつながりを大事にしているところ、お客さまに真摯に向き合うところ、エンジニアとして誇りをもっているところなど、三機工業の魅力に気づかされることが多くありました。それを会社の中にも外にも伝えたいと強く思っ

ており、自分のモチベーションになっています。

**梅田** 私が長く携わった行政の仕事では、新たな政策を導入しても残る課題への対応が続くなど終わりがないので、建設業は決まった工期のもとで成果が目に見えるところがいいですね。皆さんが社内外の関係者と意見を交わしながら、チームで目的を達成することに大きなやりがいを感じていることに感銘を受けました。さらに、自分では背伸びのように感じて上ポジションに挑戦することによって、同じ職場でも違う景色が見えてきたり視野が広がったりする経験が、必ず皆さんのやりがいになっていくと思います。

**河野** 女性活躍という意味では、管理職やその手前の人たちを増やしていかなければならない背景がある一方で、私たち自身も「ロールモデルになろう」と変に気負うのではなく、それぞれができること、やるべきことを着実にやっていくことが大切なのだと、皆さんとの対話を通じてあらためて感じました。

**麦谷** 今回の座談会ではいろいろな気づきもありましたし、それぞれが違う立場で奮闘していることを知って、刺激や安心感を得ることができました。若い世代の女性たちの悩みはまた違うはずですから、例えば女性活躍に関連したメンター制度を設けるなど、コミュニケーションが取れる機会をもっと設けてはいかがでしょうか。試行錯誤も含めてさまざまな施策を通じて、三機工業における女性活躍に向けた意識が高まっていくことに期待したいです。

**梅田** 今日の座談会を通じて、皆さんが自分も周りもよく見ながら真摯に仕事に向き合っていることが、働き方に関する意識の高さにつながっているように思いました。会社への愛も感じられました。女性活躍の必要性が広く認識されるようになった今、能力があってチャンスがあるのにチャレンジを諦める理由はないと思います。今日をきっかけに、また皆さんの経験や気づきを共有し、女性活躍ひいては誰もが活躍しやすい環境をともに考えていきたいと思います。



# 品質



## 基本的な考え方

三機工業グループの技術力・提案力を発揮し、顧客ニーズに最適な製品、高品質なシステムの提供を通じて顧客満足高めるとともに、社会へ新しい価値を提供していきます。  
品質の維持・向上を図るため、QMS (品質マネジメントシステム) を構築しています。

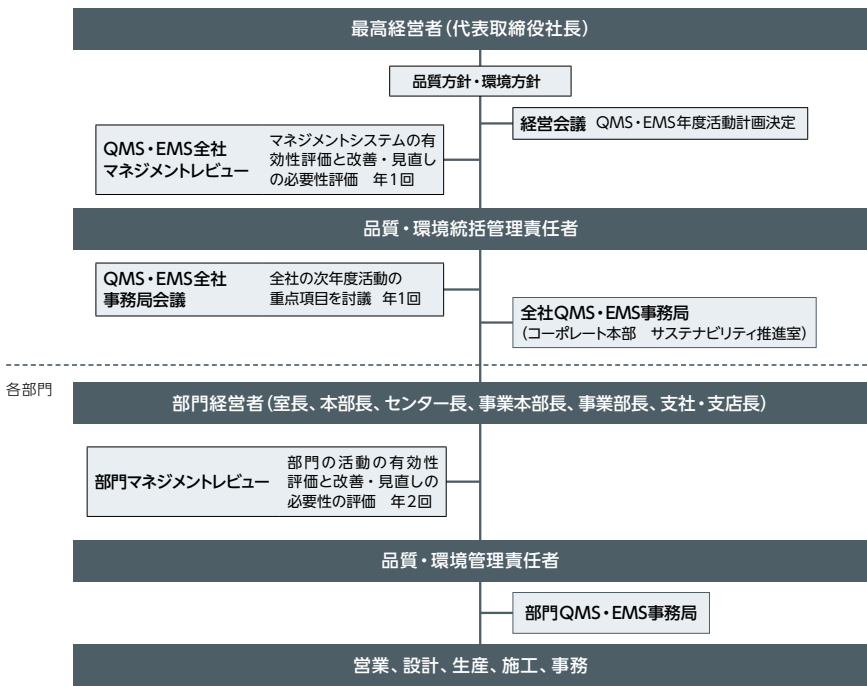
## 品質への取り組み

### 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とEMSを統合して運用しています。2024年度からは国内グループ全社での運用も整い、グループ一体となった品質管理を推進しています。

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、行動しています。また、過去に発生した品質管理に関する不適合の指摘も踏まえ、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。

### 品質・環境マネジメントシステム実施体制



### トラブル・クレーム情報の共有と発生の防止

トラブルやクレームを防止し、万一トラブル等が起きた場合でも迅速かつ適切な対応を行うために、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。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

ISO9001 認証適用範囲  
<https://www.sanki.co.jp/csr/social/quality/>

### 主な品質管理体制の強化 (2023年度)

- 建築設備部門
  - 設計DR(デザインレビュー)のさらなる充実化
- 機械システム部門
  - JOBパトロールにて事前の品質リスクアセスメントと対応策立案と実施
  - クレーム撲滅会議にて事後の原因究明、再発防止案と実行
- 環境システム部門
  - キックオフミーティング討議内容のさらなる充実

P. 48 環境マネジメントシステム

### トラブル・クレーム情報の共有・再発防止

- 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で全社に共有、再発防止の徹底

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実施しています。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。2023年度は、トラブル・クレームの発生要因を追求することで真因を特定し、全国の現場へ周知を行いました。また、継続して施工中のトラブルが発生している現場には技術エキスパートが個別に管理指導を行い、改善に取り組んでいます。

当社グループは、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います。しかし、2023年度は前年度比約25%増(28件増)となり、発生したトラブル・クレームの傾向や真因分析を進めることで再発防止に努めています。2024年度は、工期や繁忙度合にかかわらず高い品質を確保するため、トラブル防止事前検討会へのライン管理職出席の徹底、管理体制の強化のほか、現場へ「トラブル・クレーム再発防止」のさらなる周知を行っています。

### 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。2023年度は、全768件のうち約91%※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。

## 建築設備施工現場における品質への取り組み

施工現場において、品質維持・向上を図るため、設計から施工まで一貫した取り組みを行っています。また、施工現場に偏りがちな業務負担や手戻りを軽減し、設計・技術のそれぞれの観点から生産性向上に向けた、業務支援、DX推進の取り組みを進めています。

### 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すると同時に、現場担当者が本来現場にて行うべき業務に専念できる環境を整備し、高い品質を維持していくことが重要と考えています。これらを実現するための取り組みとして、お客さまと当社がともに満足できる「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。2023年度は、業務分担の見直しも行い、現場担当者が業務に集中できる環境を整備しました。また、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・クレームなどの未然防止に重点を置き、現場の生産性向上と高品質維持の両立に注力しています。今後は、業務プロセスマップに基づく各拠点の業務の共通化を図り、さらなる業務効率化を目指していきます。



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

P. 78 「スマイル・プロジェクト」の推進

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。2023年度は、BIMの活用を推進するため、各支社・支店・協力会社に対する教育を実施しました。既に施工現場ではBIMの導入が進んでおり、引き続き利用率の向上を目指していきます。

また、設計から施工までのプロセスを支援する新たなソリューション「BIM計算連携プラットフォーム」を開発しました。これまで手間と時間がかかっていた高度な技術計算が自動化され、迅速な計算結果を得ることができ、高品質な設計施工が可能となりました。

2023年度に新設したデジタル改革推進室では、設計・施工・竣工の業務におけるデジタルツールの利用を進めています。さらに、施工の省力化、業務の負荷軽減、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ています。

設計・技術の取り組み

企画・設計から施工にわたり、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、早期品質確保のため課題抽出・解決に向けた取り組みを行い、設計に関するトラブルの防止・減少につなげています。

施工面では、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、品質向上と技術の継承を図ります。2023年度は、多くの経験と高いスキルを持つシニアエキスパートと一緒に作業し、指導を仰ぐことができる体制を整えました。

2023年度のDR実施件数は189件で、前年度よりも増加するとともに、対象物件のすべてに対してDRを実施しています。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。

施工現場における設計・技術の品質への取り組み

| 受注前／受注時     |                                                                                   | 着工時   | 施工時  |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| 設計DR        | 設計部・設計本部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 | 施工監査 |
|             |                                                                                   |       |      |
| 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。                    | 着工検討会 | 竣工監査 |
|             |                                                                                   |       |      |

当社が開発したデジタルツール

- 自動風量計測ロボット
  - 空調吹出口での風量計測を自動で行う
  - 従来比75%の工数削減を想定



自動風量計測ロボット



技師長による品質パトロール

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。2023年度は2,078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。

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(2024年4月1日現在)

(単位：名)

| 資格                     | 2024年度 |       |
|------------------------|--------|-------|
|                        | 単体     | 連結    |
| 技術士                    | 84     | 101   |
| 施工管理技士(土木・建築・電気工事・管工事) | 1,089  | 1,253 |
| 建築士                    | 39     | 45    |
| 建築設備士                  | 180    | 190   |
| 電気工事士                  | 160    | 237   |
| 電気主任技術者                | 27     | 36    |
| 一級塗装士                  | 284    | 295   |
| 消防設備士                  | 675    | 733   |
| 監理技術者資格者               | 1,537  | 1,821 |

主な技術力育成活動(2023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 68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 165名                                                                |
|                   | 実務年数別研修<br>施工3年目研修<br>施工6年目研修<br>施工9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<br>・実務経験に合わせた一律の集合研修<br>・実機、モックアップを用いた技術研修<br>・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<br>受講者 123名                                                     |
| 技術継承への取り組み        | 技術エキスパートによるOJT教育                         | ・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 24名<br>1,187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<br>19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：67回、関西支社：26回、中部支社：11回、九州支店：81回、北海道支店：4回、中国支店：12回、東北支店：12回、北陸支店：11回 |
|                   | 協力会社研修                                   | ・協力会社の新規採用者を対象とした安全・品質の研修<br>・協力会社の中堅社員を対象とした安全・品質の研修<br>・職長危険体感研修                                | 受講者 13回<br>158名                                                         |



新人研修の様子



第22回電気工事品質大会

\*全資格のべ人数で記載



# 労働安全衛生



## 基本的な考え方

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す。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

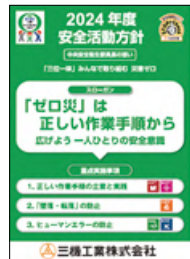
### 管理体制

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。

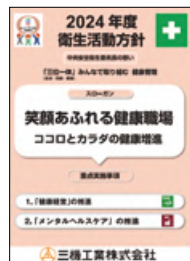
### 2023年度の重点実施事項

2023年度の災害発生状況は、重篤な事故につながりやすい「墮落・転落災害」で増加傾向が見られました。災害発生の一層の減少に向け、2023年度は災害事例集の拡充を行い、危険な手順をより理解しやすく改定しました。2024年度は墮落・転落災害の防止に向け、繰り返し知識研鑽が可能な動画ツールの展開などに取り組んでいきます。

また、スマイル・プロジェクトの継続による長時間労働削減を推進し、「月平均追加勤務時間」は減少、「有給休暇取得日数」は増加傾向となりました。2024年度は、36協定チェック表の活用など、さらなる長時間労働の削減に取り組んでいきます。



安全ポスター



衛生ポスター

### 2023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 「ゼロ災」は正しい作業手順から ～育もう一人ひとりの安全意識～

- ① 正しい作業手順の立案と実践
  - 作業届、作業手順書による適正なリスクアセスメントの確実な実施
  - 危険予知ツールの活用
- ② 2大災害の防止（「墮落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」）
  - 災害防止リーフレットの活用
  - 危険予知ツールの活用
  - 店社、協力会安全パトロールにおける重点チェック
- ③ 近道行動の撲滅
  - 事業主との教育、指導の連携
  - 災害事例動画をを用いた教育の実施
  - 法改正に係る教育の実施

#### 衛生

##### 重点実施事項

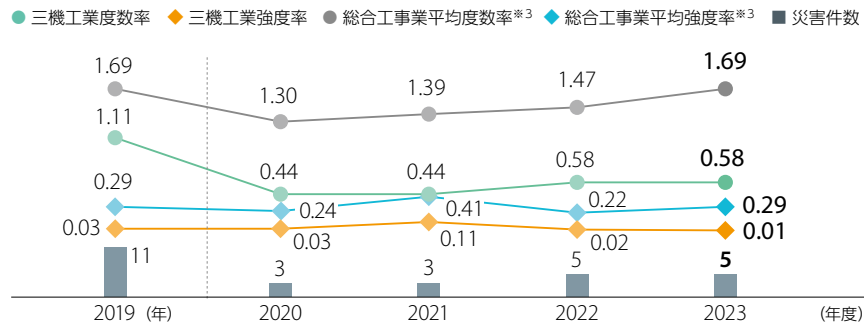
スローガン みんなで取り組むセルフケア ～充実させよう 心と体の健康を～

- ① 「健康経営」の推進
  - 2024年度残業時間規制に対する長時間労働削減の推進
  - 食生活習慣改善の中心にした生活習慣病対策の推進
- ② 「メンタルヘルスケア」の推進
  - メンタルヘルスケアの体制づくり

### 2023年度の災害発生状況

2023年度は5件の災害が発生しました。災害発生状況については、部門ごと一度数率・強度率が見える化し、周知することで注意喚起を行っています。今後も、安全への意識向上に向けた取り組みを継続していきます。

#### 災害件数と度数率<sup>\*1</sup>・強度率<sup>\*2</sup>の推移



### 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10拠点、海外2拠点の計12拠点で開催しており、社長をはじめ日本国内の役員、協力会も参加しています。

また、2023年度は各部門で実施している安全パトロールを強化し、作業前の確認や作業手順書・作業届の確認など、パトロール内容の充実も図りました。さらに、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。各種安全衛生教育に加え、2023年度は熱中症が疑われる場合の対策の一層の周知や、協力会社も確認可能なポータルでの安全に関する動画配信のほか、法改正に伴う石綿関係の講習を外部団体に依頼し、当社の現場担当者を対象に計3回開催することで知識レベルの底上げを図りました。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。2023年度は、6言語<sup>\*1</sup>に対応した「外国語版安全衛生手帳」を作成・配付し、安全衛生教育などに活用しています。

#### 安全衛生教育受講者数(2023年度)<sup>\*2</sup>

(単位: 名)

| 種類           | 受講者数(うち協力会社従業員) |
|--------------|-----------------|
| 特別教育等        | 1,512 (1,213)   |
| 職長安全衛生責任者教育  | 133 (103)       |
| 社内安全衛生研修     | 498 (24)        |
| 階層別(若手・中堅)研修 | 151 (2)         |
| その他顧客別教育     | 1,351 (1,247)   |
| 合計           | 3,645 (2,589)   |

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

#### 安全大会の開催(2023年度)

- 標準化された正しい作業手順の周知
- 安全管理の取り組みや成果が優れた社員、協力会社の安全表彰
- 在庫品の旧ユニフォームをリサイクルしたタオルを記念品として配付



社長による安全パトロール



外国語版安全衛生手帳



VRを活用した安全衛生教育

※1 6言語: ベトナム語、中国語、インドネシア語、タガログ語、ポルトガル語、英語

※2 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います。(指定教育機関での教育は除外)

# 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

### 調達管理体制と調達リスクへの対応

当社が施工等に使用する資機材の年間の調達金額は約490億円であり、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。国際情勢に起因する素材・原油価格の上昇や、半導体不足等による資機材価格の高騰と納期遅延が続く中、引き続き現場との連携を強化し、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ています。今後想定する調達リスクとして、物流コストの上昇などがあり、必要に応じて対応を進めていきます。

### 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。

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、お取引先に理解と同意を求めています。

### 通報・相談窓口

不正行為・不適切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。当社ホームページに案内を掲載しているほか、お取引先が閲覧可能なポータルサイトでも設置・運用しています。2023年度のお取引先からの通報件数は4件であり、すべての事案に適切に対応しました。

### 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

#### 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
  - 安全衛生協力会による連携強化
  - 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.95 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

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「ワンストップ調達業務\*」を推進しています。

また、DXを有効活用し、さらなる調達業務の効率化を進めています。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システムを当社グループで導入しています。2023年度には、価格検討WEBの一部機能追加のため開発を実施し、2024年度から運用を開始しました。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、2023年度の総発注件数(単体)のうち99%を電子処理化しました。さらに、外出先での急な発注に対応できるようにしたいという従業員からの意見を取り入れ、iPadからの注文書発行を可能にしました。今後も従業員の声を反映し、業務の効率化を図っていきます。

### 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、オンライン研修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意識向上を目的とした研修を社内の関連部署に依頼して実施したほか、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。これらの研修内容に加え、2024年度は利益率改善のための研修を実施する予定です。

## 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。2023年度は各拠点の資機材メーカー、専門工事事会社計26社を訪問し、意見交換を実施。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、その内容は調達関係者が出席する会議で社内へ周知し、日々の調達活動に活かしています。

### お取引先評価の取り組み

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。新規のお取引先では、取引開始時に各拠点で共通した取引先評価表を用いて財務状況や品質・環境マネジメント状況などの多面的な評価を行い、問題がないことを確認しています。



調達WEBサイト  
<https://cwmc.sanki.azurewebsites.net/TEN100/TEN10020>

※ワンストップ調達業務：価格検討から発注までを調達部門にて行うこと

2023年度  
調達担当者教育研修  
オンライン講習受講率

98% (304名)

#### 2024年度に追加実施予定の研修

- OJTによる交渉スキル向上研修
- 各拠点の交渉担当者向けの全店交渉担当者研修

#### 意見交換会の主なテーマ(2023年度)

- サステナビリティへの取り組み
- 働き方改革について
- 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
- 受注環境について 等



### 「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」のブロック会議を2023年7月に東(7協力会)と西(4協力会)に分かれて開催、2024年3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61名、協力会52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。さらに、協力会の自主的な現場見学の開催など、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“Century2025”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。

## VOICE

### 未来志向の活動に向けて協働を

北陸地域では、年始の能登地震で多大な影響を受けましたが、三機工業は復興支援を行うとともに、全国三機安全衛生協力会の活動を継続されました。東・西各ブロックに分かれて地域に合った災害防止活動を支援し、熱中症の講話や、工場見学等の活動を通して、安全意識の向上を図っていると感じています。今後も協力会として未来志向の活動が継続していけるように協働を進めていきたいと考えています。

北陸三機安全衛生協力会 会長 エアロ工業株式会社 代表取締役 杉野 学様



### P. 69 安全衛生教育



「三機スーパーマイスター」表彰式の様子

#### 三機スーパーマイスター認定者数

- 2022年度 8名
- 2023年度 10名

#### 三機ベストパートナー表彰社数

- 2022年度 164社
- 2023年度 188社



協力会社技能研修

#### 協力会社への助成金制度

- 資格取得の支援
- 三機テクノセンターで研修費用の半額負担(2024年度より開始)

# 人権



### 基本的な考え方

当社グループは、2022年4月に定めた「三機工業グループ人権方針」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/>



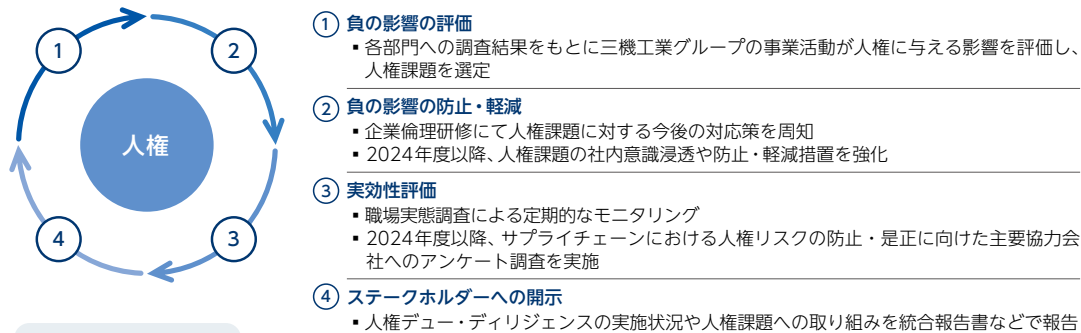
三機工業グループ 行動規範・行動指針  
<https://www.sanki.co.jp/csr/governance/conduct-code/>

### 推進体制

代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会(コンプライアンスリスク分科会)において、当社グループの人権課題を選定し、予防・是正に向けた取り組みを進めています。取り組みの進捗などは、リスク管理委員会へ報告されます。

### 人権デュー・ディリジェンス

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くことで人権尊重に取り組んでいきます。2023年度は当社グループ事業に関連する人権課題を選定しました<sup>※1</sup>。今後は定期的に全グループ所属員に対して人権課題について実態調査を行うことで、取り組みを推進していきます。



#### 選定した人権課題<sup>※2</sup>

##### 1. 個人の尊厳の尊重

- 性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、身体的特徴、障がい・疾病、性的指向、雇用形態等による差別
- ホームページ、CM、パンフレット等広告における人権問題
- アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込みや偏見)が引き起こす差別

##### 2. 労働者の権利の尊重

- ハラスメント
- 長時間労働・過剰な時間外労働
- 従業員の健康・メンタルヘルス対策の不備
- 割増賃金の未払い
- 外国人労働者(技能実習生)の権利侵害
- サプライチェーン上(海外製品の使用等)で考慮すべき人権侵害(強制労働・児童労働)

##### 3. プライバシーの尊重

- 個人情報の漏洩
- インターネット上の名誉棄損

※1 発生の可能性のある人権リスクについて全グループの所属長にアンケート形式でヒアリングを実施し、その結果をもとにコンプライアンスリスク分科会にて選定。



### P. 95 内部通報制度

### 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、ホームページにも掲載しています。通報者の情報は保護され、通報を理由とする不利益な扱いを受けないことを徹底しています。



# 人財



## 基本的な考え方

企業価値の源泉である人財の価値を最大化すべく、多様な人財の確保・育成を重要な経営課題と位置づけ、人財への投資を積極的に推進しています。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

### 人財戦略

「人財育成方針」「社内環境整備方針」に基づく指標・目標のもとPhase3施策「働き方改革の加速」を実施し、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。

#### ・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。

### 人財育成方針

社会の一員であることを自覚し、エンジニアリングをつうじて快適環境を創造し広く社会の発展に貢献できる「三機らしい」人財を育成する

### 求める人財像

- ・知識や知見を持ち思考を通じて「知恵」を生み出せる人財
- ・コミュニケーション力が豊かな人財
- ・社会性を持ち、自ら積極的に行動できる人財

#### ・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。

## 多様な人財の確保と活躍推進

### 人財の採用

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積極的な採用に取り組んでいます。人事部のみならず営業・設計・技術部門などの担当者を採用チームに加え、多角的な視点で採用選考を行っています。中期経営計画“Century2025”の達成へ欠かせない人財の確保に向け、代表取締役社長、役

### Phase3の施策 「働き方改革の加速」

- 新人事制度の導入
  - 2022年度より定年を65歳に延長
  - 2022年より組織の定義化とスリム化、報酬体系の見直しを実施
  - 2022年、2024年4月に当社国内グループで段階的な賃金引き上げを実施
- キャリアリターン制度の開始
  - 2022年より運用開始
- ユニフォームをリニューアル化
  - 2022年にリニューアル実施、その後も従業員の声に応じて防寒着のリニューアルを実施



防寒着のリニューアル

### ダイバーシティ推進の指標と目標 対象範囲：単体

- 外国籍社員比率

| 目標<br>(2026年4月) | 実績*<br>(2024年4月) |
|-----------------|------------------|
| 1.7%            | 1.1%             |

※実績：P. 80の従業員データとは集計日が異なります。

員へのヒアリングを実施した上で、採用要件を定義して採用を進めています。

また、キャリア採用者については、2024年3月末時点で203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。

### 人財の維持

当社グループでは、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、さまざまな制度を運用しています。

職種転換制度では、2019年より総合職と業務職を双方向への転換を可能としています。また、2022年度より、これまでの内容を大幅に見直し、「キャリアリターン制度」の運用を開始しました。

さらに高年齢者の就業機会を確保するために2022年度より、定年を60歳から65歳に引き上げ、再雇用制度を見直し、70歳まで就業可能な制度を整備しました。

## 人財の育成

### スキル・経験の獲得を目指す教育研修制度

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。2024年度からは、教育研修体制の強化を図るため、教育研修に関与する組織を集約した「三機研修センター」を新設しました。今後は、当社が求める人財像に応じた研修体系の適時見直しを図っていきます。

#### 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           | リーダー職登用研修        | 部長研修 |
|          |                 | 入社2年目・4年目・7年目研修  | 管理職候補者研修<br>課長研修 |      |
| 安全教育     |                 | 新入社員研修           | 資格取得研修<br>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          | 資格取得研修           |                  |      |
|          |                 | 技術体感研修           |                  |      |
|          | 新入社員研修          |                  |                  |      |
|          | 施工3年目・6年目・9年目研修 |                  |                  |      |
| プラント設備部門 | 資格取得研修          |                  |                  |      |
|          | 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 |                  |      |
| 品質・環境研修  |                 | ISO9001/ISO14001 |                  |      |
|          |                 | 新入社員研修           |                  |      |
|          |                 | キャリア採用社員研修       | 内部監査員養成教育        |      |



タイ三機の従業員

### 主な人財の維持に向けた 制度の利用者数 対象範囲：連結

- 職種転換制度
  - ライフステージに合わせ、総合職と業務職の双方向への職種転換が可能
  - 2023年度 1名
- 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も可能
  - 2023年度 2名
- 選択定年制
  - 60～65歳までは本人希望で退職した場合でも退職金は満額支給
  - 2023年度 2名

2023年度 一人当たりの  
平均研修費用(連結)

7.8万円/年



### デジタル人財の育成

当社グループでは「SANKI DXビジョン」を策定し、デジタル改革に取り組んでいます。変革の実現に向け、全社的なデジタルリテラシーの底上げを図るため、体制整備に着手しました。各部門のキーパーソンとして全社のDX施策推進を担う「デジタルインフルエンサー」の募集を行い、全社で40名が2024年度より活動を開始しました。今後は、デジタルインフルエンサーを中心に、ビジネススキルとデジタルスキルの両面を幅広く有した人財育成に取り組んでいきます。

### 自律的なキャリア形成支援

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。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。シートの内容に応じて、人事部との面談を実施することも可能です。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。

### 従業員の褒賞制度

技術力の向上や従業員のモチベーションアップを目的に、社長褒賞「優秀社員賞」「矢野技術賞」「工法・業務改善賞」や永年勤続者表彰(勤続25周年、50周年)など、さまざまな表彰を導入しています。

### ダイバーシティ

当社グループは、マテリアリティ「働く仲間の幸福の追求」の実現に向け、多様な人財が互いを認め合い尊重し、違いを活かして最大限の能力を発揮できる企業文化を醸成していきます。

### 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。今後は、賃金差異を埋めるべく、女性管理職比率の引き上げを進めていきます。

#### 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

| 目標                                           | 2023年度結果 <sup>※2</sup> |
|----------------------------------------------|------------------------|
| 1. 女性の平均勤続年数を2021年4月から10%伸長する                | 15.0年(11.1%伸長)         |
| 2. 管理職に占める女性の比率 <sup>※3</sup> を3%(建設業平均値)にする | 2.4%(1.5ポイント伸長)        |

#### P. 58-59 特集2

| 若手の積極登用の指標と目標<br>対象範囲：単体 |                 |                 |
|--------------------------|-----------------|-----------------|
| ● 役職者の平均年齢               |                 |                 |
|                          | 目標<br>(2026年4月) | 実績<br>(2024年4月) |
| 課長                       | 45.8歳           | 46.7歳           |
| 部長                       | 50.2歳           | 52.2歳           |
| 統括部長                     | 53.5歳           | 54.3歳           |

| 若手従業員への人事制度                   |  |
|-------------------------------|--|
| ● 2、4、7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/>



優秀社員賞表彰



永年勤続者表彰(25周年)

| ダイバーシティ推進の指標と目標<br>対象範囲：単体 |                 |                               |
|----------------------------|-----------------|-------------------------------|
| ● 女性社員比率                   |                 |                               |
|                            | 目標<br>(2026年4月) | 実績 <sup>※1</sup><br>(2024年4月) |
|                            | 16.4%           | 15.4%                         |

※1 実績：P. 80の従業員データとは集計日が異なります。

\*対象範囲：単体  
※2 2024年4月1日時点。( )内は2021年4月1日時点との比較。  
※3 P. 80の管理職人数と集計日が異なります。

#### 労働者の男女の賃金の差異(2023年度)<sup>※4</sup>

|              |                       | (単位：%) |      |
|--------------|-----------------------|--------|------|
| 労働者の男女の賃金の差異 |                       | 単体     | 連結   |
|              | 全労働者                  | 61.4   | 62.0 |
|              | 正規雇用労働者 <sup>※5</sup> | 60.6   | 61.5 |
|              | パート・有期労働者             | 57.4   | 57.3 |

### 育児休業、介護との両立支援

当社は、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、厚生労働省東京労働局より認定マーク「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。仕事と育児、介護との両立支援として、当社独自の「育児・介護特別休暇制度」を導入しています。本制度は有給休暇とは別に20日間の特別休暇を付与しています。また、2023年度は専門家による定期的な個別相談会や「介護離職を防ぐために」「遠距離介護」などをテーマとした介護セミナーを3回実施しました。

### 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、2023年6月1日時点で2.28%(単体)、2.06%(連結)、2024年6月1日時点では2.45%(単体)です。採用活動では、募集を継続すると同時に、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。

### 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。2023年度はエンゲージメントサーベイを実施し、従業員の期待度と満足度を調査しました。2024年度以降は社内環境整備の指標として活用していきます。

#### エンゲージメントスコア<sup>※1</sup>

対象：当社グループ全従業員

| 2025年度目標 | 2023年度結果 |
|----------|----------|
| 55.0     | 51.3     |

※4 「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。  
※5 正規雇用労働者：業務職を含む。

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/>

P. 60-63 社外取締役×女性従業員座談会



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

2024年6月1日時点  
障がい者雇用率(単体)

2.45%

| 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             |  |

| 社内環境整備の指標と目標<br>対象範囲：単体           |  |
|-----------------------------------|--|
| ● 従業員満足度調査                        |  |
| 目標(2025年度)                        |  |
| 「今後も当社グループで働きたい」の回答率90%以上を継続      |  |
| 実績(2023年度)                        |  |
| 「今後も当社グループで働きたい」と回答した従業員の割合：91.7% |  |

| 社内環境整備の指標と目標<br>対象範囲：単体 |                |                     |
|-------------------------|----------------|---------------------|
| ● 育児休業取得率               |                |                     |
|                         | 目標<br>(2025年度) | 実績<br>(2023年度)      |
| 男性                      | 100%           | 74.0% <sup>※2</sup> |
| 女性                      | 100%           | 100%                |

※1 株式会社リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」を利用して算出した、会社の目指す姿や方向性に対する、従業員の理解・共感の度合いを測る偏差値。(標準スコア50.0)  
※2 当社独自の休暇制度を含む場合90.0%



対話型イベントCentury Communication Up

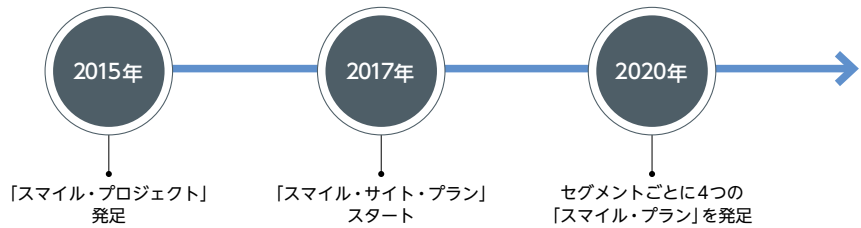
2016年度から長期ビジョン“Century2025”にちなんだ対話型イベント Century Communication Up (以下CCU) を継続しています。CCUで得た意見や提案は、業務内容や制度の改善に活用しています。2023年度は、東京・関西・中部の3支社から中堅・若手社員7名ずつが参加し、約2時間にわたり社長と対話を行いました。

「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」、2020年度にはセグメントごとに「スマイル・プラン」を発定し、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“Century2025”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、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7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。

「スマイル・プロジェクト」の歴史



デジタル技術を活用した業務プロセス改革

当社グループでは「SANKI DXビジョン」に基づき、業務プロセス改革に取り組んでいます。2023年度は、各種業務フローの棚卸しを実施しました。今後は、各業務の役割について見直しを行うとともに、業務プロセスの見える化や平準化を行うことでさらなる最適化・効率化を図っていきます。

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。



役員との新入社員CCU



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. 65 施工現場における品質への取り組み

P. 58-59 特集2

2023年度  
有給休暇取得率(連結)

67.2%

一人当たり月平均  
時間外労働時間(連結)

27.4時間

三機工業独自の主な両立支援体制<sup>※</sup>(単体)(2024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          | 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             | 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 |
|       | 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            |
| 育児・介護 | 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                 |
|       | 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・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)             |

※両立支援体制：当社グループでは、法定基準を超える育児・介護支援制度を設け、従業員が活躍できる環境を整備しています。

「健康経営」の取り組み

健康増進

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の取り組みとともに、健康増進イベントの開催、産業医による生活習慣の改善指導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2024(大規模法人部門)」に認定されました。

メンタルヘルス

当社では、定期的なストレスチェックの実施、管理職向け研修、メンター制度プログラムなど、メンタルヘルスケアの推進に取り組んでいます。2023年度は、各部門の管理者に対し、ストレスチェックの結果に基づく「職場環境改善ポイント」「部下の不調の早期発見・対応のポイント」を公認心理士から解説する研修を実施しました。また、全従業員に向け「ラインケアの重要性」「ハラスメントとメンタル不調」をテーマに情報を発信しました。

労働慣行

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。加えて、経営層との意見交換を毎年実施しています。2024年度に行った賃金の引き上げにあたって労使間で真摯な対応を実施しました。



健康経営優良法人2024



三機テクノセンターで行ったストレッチ教室



各種休暇取得と労働時間の状況

|                                 |    | 2019年度 |      |      | 2020年度 |       |       | 2021年度 |      |      | 2022年度 |       |        | 2023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 <sup>※1</sup> (名)          | 連結 | 9      | 27   | 36   | 7      | 33    | 40    | 10     | 32   | 42   | 7(26)  | 13    | 20(39) | 38(46) | 13    | 51(59) |
|                                 | 単体 | 7      | 24   | 31   | 7      | 27    | 34    | 9      | 30   | 39   | 6(25)  | 12    | 18(37) | 37(45) | 12    | 49(57) |
| 育児休業取得率 <sup>※1</sup> (%)       | 連結 | —      | —    | —    | —      | —     | —     | —      | —    | —    | 43.3   | 100.0 | 53.4   | 88.5   | 100.0 | 90.6   |
|                                 | 単体 | —      | —    | —    | —      | —     | —     | —      | —    | —    | 44.6   | 100.0 | 54.4   | 90.0   | 100.0 | 91.9   |
| 育児休業復職率(%)                      | 連結 | 100    | 96.3 | 97.2 | 100.0  | 100.0 | 100.0 | 100    | 93.8 | 95.2 | 100.0  | 100.0 | 100.0  | 100.0  | 83.3  | 96.0   |
|                                 | 単体 | 100    | 100  | 100  | 100.0  | 100.0 | 100.0 | 100    | 100  | 100  | 100.0  | 100.0 | 100.0  | 100.0  | 83.3  | 95.7   |
| 介護休業(名)                         | 連結 | 1      | 1    | 2    | 0      | 0     | 0     | 0      | 0    | 0    | 1      | 0     | 1      | 0      | 0     | 0      |
|                                 | 単体 | 0      | 0    | 0    | 0      | 0     | 0     | 0      | 0    | 0    | 1      | 0     | 1      | 0      | 0     | 0      |
| 有給休暇取得率(%)                      | 連結 | 54.3   | 76.3 | 57.4 | 53.4   | 67.1  | 55.3  | 53.2   | 69.7 | 55.6 | 58.8   | 77.9  | 61.6   | 64.2   | 85.4  | 67.2   |
|                                 | 単体 | 51.9   | 74.4 | 55.1 | 52.5   | 65.8  | 54.5  | 52.4   | 69.5 | 55.0 | 58.2   | 77.9  | 61.4   | 64.0   | 87.1  | 67.5   |
| 月平均時間外労働時間 <sup>※2</sup> (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   | 29.9   | 12.2  | 27.4   |
|                                 | 単体 | 34.5   | 13.6 | 31.3 | 33.0   | 13.3  | 29.9  | 33.0   | 12.8 | 29.7 | 31.6   | 13.7  | 28.8   | 31.2   | 13.1  | 28.4   |

従業員データの推移(各年度3月31日現在)

|                              |    | 2019年度 |      |       | 2020年度 |      |       | 2021年度 |      |       | 2022年度 |      |       | 2023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 | 2,152  | 349  | 2,501 | 2,190  | 358  | 2,548 | 2,226  | 381  | 2,607 | 2,244  | 383  | 2,627 | 2,281  | 378  | 2,659 |
|                              | 単体 | 1,705  | 287  | 1,992 | 1,740  | 308  | 2,048 | 1,770  | 326  | 2,096 | 1,753  | 320  | 2,073 | 1,782  | 318  | 2,100 |
| 外国籍従業員数(名)                   | 連結 | —      | —    | —     | 91     | 22   | 113   | 84     | 25   | 109   | 101    | 27   | 128   | 102    | 25   | 127   |
|                              | 単体 | —      | —    | —     | 17     | 6    | 23    | 19     | 5    | 24    | 20     | 5    | 25    | 20     | 4    | 24    |
| 管理職人数 <sup>※3</sup> (名)      | 連結 | 676    | 9    | 685   | 683    | 11   | 694   | 672    | 13   | 685   | 687    | 18   | 705   | 821    | 21   | 842   |
|                              | 単体 | 556    | 5    | 561   | 567    | 7    | 574   | 567    | 9    | 576   | 580    | 14   | 594   | 690    | 18   | 708   |
| 平均年齢 <sup>※2</sup> (歳)       | 連結 | 44.7   | 38.3 | 43.8  | 44.7   | 38.8 | 43.8  | 44.7   | 39.0 | 43.9  | 43.8   | 39.2 | 43.1  | 43.6   | 40.0 | 43.7  |
|                              | 単体 | 44.1   | 37.6 | 43.2  | 44.2   | 38.0 | 43.2  | 44.2   | 38.2 | 43.2  | 43.0   | 38.3 | 42.3  | 42.9   | 39.3 | 42.3  |
| 平均勤続年数 <sup>※2</sup> (年)     | 連結 | 17.3   | 12.9 | 16.7  | 17.5   | 13.2 | 16.9  | 17.6   | 13.3 | 17.0  | 16.7   | 13.6 | 16.2  | 18.2   | 14.4 | 16.6  |
|                              | 単体 | 19.3   | 14.1 | 18.5  | 19.4   | 14.0 | 18.6  | 19.5   | 14.2 | 18.6  | 18.5   | 14.7 | 17.9  | 18.3   | 15.6 | 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    | 87     | 8    | 95    |
|                              | 単体 | 67     | 15   | 82    | 70     | 18   | 88    | 76     | 19   | 95    | 78     | 5    | 83    | 81     | 8    | 89    |
| キャリア採用人数(名)                  | 連結 | 32     | 13   | 45    | 26     | 13   | 39    | 25     | 12   | 37    | 30     | 3    | 33    | 30     | 9    | 39    |
|                              | 単体 | 7      | 8    | 15    | 5      | 9    | 14    | 5      | 3    | 8     | 5      | 0    | 5     | 7      | 2    | 9     |
| 定年後再雇用者数(名)                  | 連結 | 229    | 11   | 240   | 212    | 12   | 224   | 216    | 10   | 226   | 165    | 7    | 172   | 154    | 8    | 162   |
|                              | 単体 | 169    | 8    | 177   | 173    | 9    | 182   | 176    | 10   | 186   | 124    | 6    | 130   | 98     | 5    | 103   |
| 障がい者雇用率 <sup>※4</sup> (%)    | 連結 | —      | —    | 1.94  | —      | —    | 1.77  | —      | —    | 1.82  | —      | —    | 1.51  | —      | —    | 2.06  |
|                              | 単体 | —      | —    | 1.97  | —      | —    | 1.99  | —      | —    | 2.10  | —      | —    | 2.24  | —      | —    | 2.28  |
| 自己都合による離職率 <sup>※5</sup> (%) | 連結 | —      | —    | —     | 1.7    | 2.2  | 1.8   | 2.4    | 3.5  | 2.6   | 2.0    | 3.1  | 2.2   | 2.1    | 3.9  | 2.4   |
|                              | 単体 | —      | —    | —     | 1.5    | 1.6  | 1.5   | 1.7    | 2.3  | 1.8   | 1.7    | 2.7  | 1.9   | 1.6    | 3.1  | 1.8   |

※1 2022年度、2023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6月1日時点 ※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(2024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 | 5   | 0  | 5  | 451 | 85 | 536 | 451 | 113 | 564 | 472 | 91 | 563 | 657 | 75 | 732 | 233 | 14 | 247 | 12  | 0  | 12 | 2,659 |
| 単体 | 2   | 0  | 2  | 396 | 77 | 473 | 369 | 101 | 470 | 333 | 69 | 402 | 505 | 60 | 565 | 176 | 11 | 187 | 1   | 0  | 1  | 2,100 |

## 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、社会からの信頼を得るべく、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、地域社会との共生に貢献していきます。

### 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。

2023年度は地域の消火活動に参加する大和市消防団に対して、施設場内を提供し、火災消火を想定した基本操作の訓練ならびに技能向上に向けた取り組みに協力しました。

#### 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。2023年度はグループ全体でのべ40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、安全体験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。安全体験エリアは、危険作業体験等を体感できる施設となっており、2023年度は1,204名が来場し、2019年度の施設オープンから見学数累計は5,543名となりました。

### 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。2024年3月には来園者が63,000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。



三機テクノセンターに設置した「災害時用井戸」



地域の清掃活動をする石田社長



三機テクノセンター見学受け入れ



三機環境園に来園した子どもたち





### 三機アクアテックによる地域貢献活動

グループ会社の三機アクアテックでは、全国の事業所にて地域の小学校の社会科見学受け入れをはじめ、小・中・高校の社会科授業における職業体験支援、地域行政の下水道事業にかかわる勉強会支援、地域の清掃活動など、年間を通じてさまざまな社会貢献活動を実施しています。2023年度は、北海道内の小・中・高校5校から113名が訪れました。

### 環境教育プロジェクト「地球教室」への協賛

2023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100名に対し授業を行い、また、福岡県内・青森県内の小学校を訪問し、約120名の生徒たちに出張授業を行いました。授業では「カイテ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・電気のカイテ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。

### サステナブルな未来をつくる「サス学」アカデミーに参画

2023年11月、三井グループ&日本赤十字社青少年赤十字連携プロジェクト「サス学」アカデミーに、三井グループ8社のうちの1社として参加しました。同プロジェクトは三井グループ350周年事業の一つとして実施したもので、国内外青少年赤十字メンバーの高校生65名を対象に、「気候変動」「平和教育」に関する企業の取り組み事例を元にグループワークを実施しました。当社からは南極地域観測隊経験者2名が参加し、研究者の生活や観測を支える設備面での貢献について紹介したほか、子どもたちの疑問・質問にも丁寧に答え、「サス学」を盛り上げました。

### 「体験出前教室」の実施

神奈川県立産業技術総合研究所が主催する神奈川県研究者・技術者等学校派遣事業の一環として、当社が小学生向けにボランティア講師を務める「なるほど！体験出前教室」を2023年度に2回開催しました。化学反応を体験する「ぶにぶにカプセル」を作ってみようをテーマに、手順の説明と実験をサポートし、体験後は「なぜそうなるのか？」についてより詳しく解説するなど、小学生の皆さんが興味の幅を広げるきっかけづくりを行いました。

## 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



社会科見学受け入れ



地球教室



「サス学」アカデミー



体験出前教室



大和シルフィード三機工業マッチデー

献していきます。

### 寄付・協賛活動

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を行っています。また、各支社・支店や国内外のグループ会社では、地域活動への支援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活動「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。また、岩手県釜石・根浜地域の津波避難路の整備など、継続的な寄付を通じて、地域に寄り添う活動を行っています。

#### 2023年度の取り組み

- 森は海の恋人植樹祭への支援・参加
- 東日本大震災復興祈念三味線全国大会への協賛
- 福島県被災地訪問
- 関東大震災100年祈念食堂イベント(9月/3月)
- 被災地カタログギフト購入応援
- 熊本地震「その時三機は」動画作成・公開



タイ三機による小学校への太陽光発電設備の寄贈および設置、文具の寄贈と植樹



「宝来館裏山」津波避難道

## VOICE

### 地域社会への貢献に感謝

大和市では2018年より三機テクノセンターの施設をご提供いただき、市役所職員向けの品質管理体感研修、安全体感研修に活用させていただいています。同センターの開所当時より地域社会に開放できる施設にすると構想があったそうで、当時のセンター長よりご紹介いただいたのがきっかけでした。

市役所職員には、自治体が運営する施設の管理や公共事業の設計・監理などにかかわる仕事が多くあります。建設現場における安全管理や品質管理の知識は、やはり座学だけでは身につくものではありません。同センターの研修内容は非常に実践的な内容で、実物の設備を再現したセットやVRを使ったプログラムなど、五感を使って学ぶことができます。私たちを含めた職員たちはここで学んだことは自信をもって職場に持ち帰りますし、安全や品質管理について施工業者さんと意思の疎通を図る意味でも、非常に有意義な研修であると思っています。

下水処理場などにおける三機工業さんのカーボンニュートラルへの貢献も存じていますし、こうした技術を持つ企業が地域に根付いてくださっていること自体が、地域社会への貢献になっていると思います。今後も事業を通じた技術の提供や地域の活性化を含めたサステナビリティにつながるような取り組みに期待しています。



大和市役所 街づくり施設部  
副主幹  
重久 敏也 様



大和市役所 総務部  
主査  
田中 純一 様



安全体感研修