



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、協力会社と一緒に安全衛生活動に取り組んでいます。

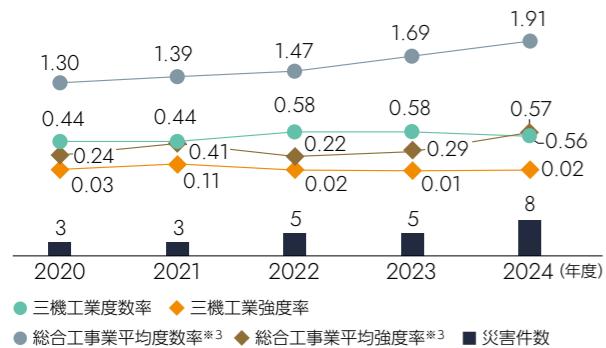
労働安全衛生・三機工業グループ安全衛生基本理念・2024年度の活動概要「安全活動方針」「衛星活動方針」
<https://www.sanki.co.jp/sustainability/social/safety/>

管理体制と2024年度の災害発生状況

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。

2024年度は、「はさまれ・巻き込まれ」で増加傾向が見られ、8件の災害が発生しました。災害発生状況については、部門ごとに見える化し、周知することで注意喚起を行っています。また、災害の危険性低減に向けて、各部門で安全活動方針の内容を考慮した上で、社内への教育・注意喚起や協力会社と連携した災害防止活動の推進に取り組んでいます。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。

労働災害件数と度数率^{※1}・強度率^{※2}の推移



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
※1 度数率：100万の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

災害の発生防止に向けた取り組み

三機工業グループでは、災害の発生を未然に防ぐために、以下のような取り組みを行っています。

- 発生した事例をまとめた「災害事例集」の共有
- 実際の事例から抽出した動画ツールの整備
- 外国人技能実習生の受け入れ基準を統一化
- 外国語版安全衛生手帳を活用した安全衛生教育

安全大会と安全パトロールの実施

毎年、全国安全週間準備期間に、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、社長をはじめ役員、協力会も参加しています。

2024年度から新たに「全社安全大会」を開催しました。支社・事業部に限らず、内勤である管理支援部門も含めることで全社一丸となって“全社横断的な災害防止への意識づけの強化”を図りました。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。2024年度は、当社従業員を対象とした職長関連と足場関連の資格教育を対面で実施しました。2025年度は安全スキルの底上げを目指し、安全教育の充実や協力会社とさらなる連携強化に取り組んでいきます。



人権

基本的な考え方

三機工業グループは、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)を実施しています。これらの取り組みを通じて、従業員エンゲージメントの向上、ステークホルダーからのさらなる信頼獲得に努め、企業価値の持続的な向上を図っています。

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

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

人権に関する通報・相談窓口

三機工業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、ホームページや各研修時に周知しています。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。

→ P. 75 内部通報制度

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において、三機工業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。リスク管理委員会では、各担当部門からの報告に基づいたモニタリングを行っています。

→ P. 76 リスクマネジメント推進体制

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に関連する人権への負の影響を2023年度に特定しました。影響を軽減するために適切な対策を講じ、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

選定した人権課題^{*}

- 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(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
 - 個人情報の漏えい
 - インターネット上の名誉棄損

2024年度の取り組み

対象 グループ従業員・役職員

企業倫理研修にて、ビジネスと人権、事業に関連する人権課題と今後の対応策、ハラスメントについて周知しました。グループ内での人権リスクに対しては、毎年職場実態調査によるモニタリングを実施しており、調査結果や今後の対応については研修時に説明しています。

*人権課題や人権リスクに関する研修は、コンプライアンス関連研修の一環として実施しています。

→ P. 74

今後の取り組み

対象 協力会社

当社グループのサプライチェーン全体における人権リスクの防止・是正に向け、現在約460社の協力会社を対象に実施しているアンケート(2024年度の回答率: 50.3%)に、人権リスクの評価項目を追加して調査を実施していく予定です。