

三建設備工業株式会社  
コーポレートレポート 2025

# CORPORATE REPORT 2025

# 空気と水の 環境創造企業

三建設備工業は、空調・衛生・電気・建築を通じて、  
人々に快適で安全な空間を提供しています。  
そして、地球環境のためにエネルギーを無駄なく使う技術を追求。  
ZEBの実現に向けて挑戦を続けています。  
空気と水の環境創造企業として、  
お客様とともに、脱炭素社会の実現を目指しています。

## 経営理念

### 社是

我々は設備の建設を通じて、  
「新しき社会の環境づくり」をめざし、  
産業の能率と豊かな生活の増進に貢献することに  
誇りと自信を持ってすべてに全力を尽くそう。  
技術の練磨と弛まざる努力に依り、  
信用を培い健全なる経営を進めて、  
相互の繁栄と社会への奉仕に努めよう。

## CONTENTS

02	三建設備工業について
04	三建設備工業の軌跡
06	社長メッセージ
10	価値創造プロセス
12	SANKEN Challenge 2030
14	特集 三建チャレンジストーリー 「琉球大学病院」
18	研究開発
20	施工実績
22	環境
26	社会
38	ガバナンス
42	Corporate Data
48	第三者意見
50	お問い合わせ

#### 編集方針

今回のレポートは、「当社の強みと特徴は何か」を意識するとともに、「親しみやすさ」を意識したレポートづくりを編集方針のひとつに加え、デザインも一新しました。内容的に大きく変わるものではありませんが、当社の目指すサステナビリティがより親しみやすく感じてもらえればと考えています。

今後も当社に関わる多くのステークホルダーの皆様からのご感想、ご意見を基に、内容の充実を図り、さらなるコミュニケーション向上に努力してまいります。

#### 参考にしたガイドライン

- GRI サステナビリティ・レポートिंग・スタンダード
- ISO26000：2010社会的責任に関する手引き
- 価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0

#### 報告対象期間

本レポートの報告期間は当社会計年度を基準とし、2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）を期間としています。一部の活動において前後期間を含みます。

発行日 2025年7月 次回発行予定 2026年7月

# 三建設備工業の軌跡



三建設備工業の始まりは、1946年（昭和21年）3月。社員17名でスタートした事業は、昭和20年代には全国に営業を拡大し、多くの経験と実績を積み上げてきました。また、地球温暖化対策のひとつとして、いち早くZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の技術開発に取り組み、2014年には業界に先駆けて当社施設のつくばみらい技術センターで全館のZEB化を達成いたしました。その後も北海道支店、さいたま技術センターのZEB実現や海外へのZEB普及活動を行うなど、「環境創造企業」として、時代が求める社会の環境づくりに貢献しています。 [会社の歴史はこちらをご覧ください](#)

## 1940

### 1946 (昭和21年)

- 初代社長松井實が社員17名と日本橋兜町に三建工業合資会社を創業 **1**



- 仙台出張所開設（現 東北支店）

### 1947 (昭和22年)

- 三建設備工業株式会社に改組（資本金100万円）
- 札幌出張所開設（現 北海道支店）

## 1950

### 1950 (昭和25年)

- 名古屋出張所開設（現 名古屋支店）

### 1952 (昭和27年)

- 大阪出張所開設（現 大阪支店）

### 1953 (昭和28年)

- 広島出張所開設（現 中国支店）

### 1954 (昭和29年)

- 福岡出張所開設（現 九州支店）
- 本社を東京都中央区日本橋箱崎町に移転 **2**



## 1960

### 1961 (昭和36年)

- 創立15周年記念式典（東京・椿山荘） **3**

### 1962 (昭和37年)

- 横浜出張所開設（現 横浜支店）



### 1965 (昭和40年)

- 本社新社屋完成（東京都中央区日本橋蛸殻町） **4**



- 千葉出張所開設（現 東関東支店）

## 1970

### 1976 (昭和51年)

- 埼玉出張所開設（現 北関東支店）

## 1980

### 1981 (昭和56年)

- 取締役社長に三舟誠一が就任

### 1984 (昭和59年)

- 大阪支店社屋完成

### 1985 (昭和60年)

- 取締役社長に寺本明男が就任

## 1990

### 1992 (平成4年)

- つくば総合研究所完成（現 つくばみらい技術センター）



### 1996 (平成8年)

- 創業50周年

## 2000

### 2006 (平成18年)

- 創業60周年

### 2008 (平成20年)

- 取締役社長に松井栄一が就任

## 2010

### 2010 (平成22年)

- つくばみらい技術センターをZEB化を目指し改修

### 2013 (平成25年)

- 本社・東京支店を東京都中央区新川に移転
- ASEAN市場開拓を目指しタイに進出

### 2014 (平成26年)

- つくばみらい技術センターZEB化達成

### 2016 (平成28年)

- 創業70周年
- タイ駐在員事務所開設
- ジャカルタ駐在員事務所開設
- ミャンマー現地法人設立

### 2017 (平成29年)

- ZEBプランナーに登録

### 2018 (平成30年)

- 北海道支店・北海道三建サービス工事の新社屋（札幌三建ビル）完成。BELS（ZEB Ready）認証を取得 **6**



## 2020

### 2021 (令和3年)

- ミャンマー現地法人閉鎖

### 2022 (令和4年)

- 米国現地法人設立
- さいたま技術センター完成 **7**

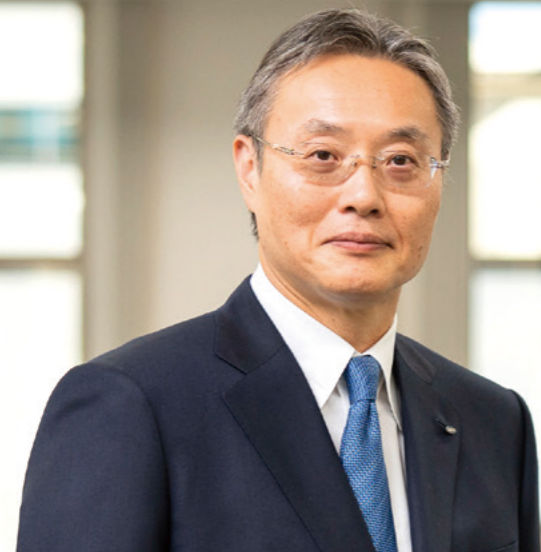


- 札幌三建ビルでNearly ZEBを達成（2021年度実績）
- さいたま技術センターでBELS（ZEB Ready）認証を取得

### 2023 (令和5年)

- 初めて健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定
- さいたま技術センターでCASBEE-ウェルネスオフィス「Sランク」を取得
- DX認定事業者認定

# 社長メッセージ



代表取締役社長  
松井 栄一

## 昨年度の振り返り

### ● 当社を取り巻く外部環境の変化と持続可能な社会づくり

2024年度は世界的にさまざまな環境変化が起きました。米国のトランプ大統領就任以後、相互関税を筆頭とした大統領令による世界経済の混乱、依然として解決の糸口が見えず戦闘のさらなる長期化が避けられないウクライナ紛争やイスラエル・ガザ戦争。地政学リスクが高まる不安定で不確実な国際情勢において、戦争やポピュリズムの拡がりによる原材料やエネルギー価格の高騰。また、気候変動の影響による自然災害、自然資本の喪失による地球環境の変化も懸念され、脱炭素を進めるには困難な時代になっているとも言えます。昨年11月末の国連気候変動枠組条約第29回締約国会議（COP29）では、首脳級会合で米国や欧州連合（EU）、日本など世界の主要国・地域の欠席が相次ぐなど、例年に比べて合意形成の機運に欠けていました。しかし、温暖化対策の国際枠組み「パリ協定」の気候変動の悪影響が大きくなるように地球の気温上昇を産業革命前から1.5度以内に抑える目標に変わりはありません。実現のためには世界で2035年に2019年比で60%の温暖化ガスを減らす必要があります。脱炭素社会づくりへの逆風がある中で、世界は今後どのような舵取りをするのか、注視しなければなりません。

### ● 2024年度実績

国内に目を向けますと、景気の緩やかな回復のもと、半導体分野における世界的なサプライチェーンの組替えやAIの普及に対応したデータセンター需要に代表されるような設備投資が増加し、当社が各種プロジェクトへ新規参画させていただく機会を多くいただきました。その結果、受注高・完成工事高共に1,000億円を突破し、経常利益は2023年度からV字回復を果たし100億円を超えました。資材価格の高騰や人件費の上昇と企業にとっては厳しい状況が続きますが、当社の事業に協力していただいた協力会社および関係者の皆様、バックオフィスを含めた当社員全員の不断の努力と工夫に感謝申し上げます。

環境への取り組みとしては、気候変動問題が経営に与える影響を重要な課題と認識し、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づき気候変動関連情報の開示を実施しました。同時に、パリ協定が求める水準に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標である「Science Based Targets (SBT)」の認証に向け、認証機関である「SBTイニシアチブ (SBTi)」にコミットメントレターを提出しました。今後は、サプライチェーンの温室効果ガス排出量削減や再生可能エネルギー由来の電力活用を加速し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けて温室効果ガスの削減に努めてまいります。

## 価値創造の取り組み

### ● サステナビリティ・トランスフォーメーション (SX) の推進

当社は持続可能な社会を築くために事業活動を推進しておりますが、自分自身の足元を見直すタイミングを迎えています。今年度より技術統括本部を再編し、設計統括部、エンジニアリング統括部、安全品質統括部、サステナブル調達推進部、電気計装システム部、開発部、BIM積算開発部の7部署に社員を再配置し、外部環境の変化やお客さまの要求に対応し、設計・施工・品質・安全・環境・調達等あらゆる面での事業展開力の強化や生産性の向上に取り組み、さらなる発展を目指します。また、事業活動の機動力強化を図るため、経営企画室とCSR推進室を統合し、経営企画室として社長直轄部門としました。

建設工事としては、生産性を高めてコスト競争力を鍛えるために、コスト競争力や提案力、厳しい工期への対応力が要求される元請けの民間改修工事により一層の力を入れていきます。元請けとしての民間工事、設計・施工で参画する民間改修工事とともに50%に引き上げることを目標に、プロジェクトの内容や将来性を考えて直接発注していただけるお客さまを広げることが当社の将来につながると考えております。現在、全国で複数の大型プロジェクトが進められており、今後も多くの大型プロジェクトが予定されています。プロジェクト管理能力のレベルアップを図り生産性を高める事で、「サブコン」から「設備ゼネコン」への脱皮を進めてまいります。

当社は、国内のZEB建設やインドネシア、タイ、シンガポールといった東南アジア地域のZEB推進、国内の各大学との共同研究開発を進めています。また、当社の北米関連会社であるGlobal Environmental Technologies (GET) と米国の大学との共同研究を基盤とする事業開発なども通じて持続可能な社会づくりを引き続き推進します。

### ● 多様性を尊重した働きがいの創出

建設業では2024年4月より時間外労働の上限規制が本格稼働し、当社においても「働き方改革」を実現すべくさまざまな取り組みを実施してまいりました。結果として前年度比30%以上の時間外労働削減を達成することができました。しかし、一企業の力では限界があるのも事実です。建設業全体

として適正工期の確保、人材の確保など解決しなければならない課題も顕在化しております。

現代社会における持続可能な企業の条件として、働きがいの創出は必須であると感じています。多様な職務経験を持つ人が、性別・年齢・国籍・勤務場所・会社組織などに縛られず、テレワークの活用方法も工夫しながら、多様な働き方ができる仕組み作りを進めるとともに、社員全員が充実した日々を送り成長できる環境を整備し、やりがいを感じ意欲的に働く事ができるよう努めてまいります。また、国内に限らず外国籍社員の積極的な採用も引き続き実施してまいります。

一方、多様な働き方を追求する中で言葉を交わすフェイス・トゥ・フェイスの対話の効用も明らかになってきました。直接対話は何百万年の間に育まれた人間の基本的なコミュニケーション手段であり、他者との対話の中で新しい考えに気付くなど、特に創造性の発揮に重要であると考えられているからです。ですが、昨今では聞き手の捉え方が変化しており、何気ない言葉使いがハラスメントと捉えかねない場面も考えられます。ハラスメント体質にならずアグレッシブな事業活動を推進するように組織風土を良い方向にもっていくにはあらゆる階層における経営マインドの育成が重要です。当社では経営マインド育成と他部門との横連携を目的としたワークショップを三建経営道場と名付け、さまざまなテーマで毎年複数回開催していますが、三建経営道場に限らず、第一線で働く皆さんの交流の場も積極的につくってまいります。

### ● キカイで叶う未来

昨年度開催した20代の若手社員を対象とした三建経営道場の中で、参加者の皆さんに「当社の魅力を第三者に伝えるキャッチコピー」を考えてもらい、プレゼンをしてもらいました。その中で最も多くの共感を得たのが「**キカイ**で叶う未来」というキャッチコピーです。これは、社内外で関わる方々の理想の未来を叶えるため、お客さまに提供する設備関係の「機械」、社員の学びや成長の「機会」、変化する時代に取り残されないための常識や制度の「**毀壊**」、この3つの「**キカイ**」を集約しており、これらを理想的な形で供給し続けることが当社の魅力であるという想いが込められています。経営マインド育成のために開催している三建経営道場ですが、われわれ経営陣が気付かされる事も多く、お互いのマインドをアップデートする機会となっている事を嬉しく思います。今後もあらゆる階層の方とお互いにアップデートできる機会を作ってまいります。

# 社長メッセージ

## ● 透明で公正な事業活動

当社ではコンプライアンスの推進を重要経営課題の一つとして位置付け、「三建グループ倫理憲章」や「CSR 調達方針・調達基準」を策定し、当社役職員および協力会社の皆様に周知と推進をお願いしております。2024年度は残念ながら当社およびグループ会社内でハラスメント事案が発生してしまいましたが、問題点を明らかにし、間違いを正していく事で、働きやすい職場づくり、フェアな事業活動の創出に生かさなければなりません。今年1月からは、これまでの公益通報制度を改善し、さらなるコンプライアンス体制の充実と協力会社の皆様とのパートナーシップ強化を目的として「三建\_\_協力会社ホットライン」の運用を開始しました。この制度は協力会社の役職員の方々が、当社の業務に関する不正行為や法令違反などの問題を、不利益な取扱いを受ける事なく安心して通報できることを目的としております。

コーポレートガバナンスの強化や、コンプライアンスの推進、リスクマネジメントの実施などにより、あたりまえのことをあたりまえにできる事業活動が求められています。ステークホルダーの皆様との信頼関係を築き、公正な取引を行うことが社会からの信頼を得ることに繋がります。当社はこれからも誠実さを大切にして責任ある事業活動を推進してまいります。

## ● DX（デジタルトランスフォーメーション）推進

持続可能な社会をつくる効率的な業務プロセスを構築すること、柔軟な働き方を実現し社員のワークライフバランスの向上に貢献すること、データの透明性を高め公正な取引を行うことで社会からの信頼を得るためにDXは必須と言えます。DXは当社にとって創業以来の大きなチャレンジとなる改革です。これまでの地道な改善活動も大切ですが、これまでとは次元の異なる知識・スキル・努力が求められます。昨年発足したDX推進本部とCE（コンカレントエンジニアリング）推進センター（CED）、各支店のCE/DX推進統括、CE/DX責任者、FAB（フロントローディング&バックオフィス）責任者を中心として社員一丸となりDXを進めてまいります。デジタル化はAIの活用とも結びつきが大きいですが、AIに使われるのではなく、AIを駆使してデジタルを使いこなすことができるSANKEN ICT標準やSANKEN DX標準を満たす人材を育成するため、社内のデジタル教育を進めてデジタルスキルの底上げをはかります。

今後は高い情報セキュリティ体制の確立を進めるとともに、

DXの推進により精度の高いデータベースをつくり、運用することが求められます。図面や予算、調達、工程、安全、品質管理など各プロジェクトにかかわるデータすべてを統合プラットフォームによる運用を目指し、SANKEN Construction System（SCS）を中心とするシステム開発を進めます。今年にはSCSの浸透と仮運用を進めてDXの取り組みを加速させる年になるでしょう。

## ● SANKEN Challenge 2030

「SANKEN Challenge 2030」は、当社が直面する社会的なリスクと機会から導き出された社会課題を具現化した中期目標です。不確実性が高まる時代だからこそ、当社はサステナブル経営の羅針盤として「SANKEN Challenge 2030」を掲げています。

昨年までは5つのテーマとして運用していましたが、2025年度よりESGに対応した3つのマテリアリティに集約しリニューアルしました。地域密着で各地の支店が特色ある独自の事業活動によって強みを発揮できるのが当社の強みですが、環境創造企業のリーディングカンパニーとなるために会社全体の力を高めることで、持続可能な社会をつくり、お客さま、働く人、協力業者の皆さんから選ばれ、そして当社の経営目標を達成し続けるために、「SANKEN Challenge 2030」のテーマと取り組みを加速させてまいります。

## 今後の見通しと対処すべき課題

### ● 予測しがたいトランプ関税の日本経済、世界経済への影響

トランプ大統領の関税政策による大幅な株価・為替変動が世界経済、金融市場を揺るがしています。これまでの国際貿易体制を大きく変える措置を打ち出し、関税のニュースに世界経済が一喜一憂する展開となり、日本経済への影響も含め長期化が予想されます。

日本への影響としては、対米輸出環境が大幅に悪化し顕在化することが予想されます。世界経済悪化懸念とトランプ政策の不透明感も企業の足かせとなり、設備投資を下押しする動きが出てくるでしょう。米国は世界最大の需要先であり、輸出先の抜本的転換は容易ではありません。建設業である当社としては、関税政策の影響を直接受けやすい輸出関連の生

産工場や建設価格の高騰の影響を受けやすい医療系プロジェクトの計画変更・延期に柔軟に対応できるよう準備をしておく必要があります。

また、一連の関税政策によるサプライチェーン再編の動きも注視しなければなりません。世界的に対米輸出環境が悪化すれば、脱米国の動きが加速し市場が分散され、新たな安定市場として日本が意識される可能性があります。日本は品質や信頼を重視する「ものづくりの文化」を持ち、海外企業からの技術提供や共同開発を通じたパートナー機会の増加や、日本が輸出先として重視されることによる販売チャネルの拡大というチャンスが期待できます。

一方でリスクも忘れてはいけません。価格競争力を持つ海外企業が日本市場へ参入してくると、今のままの競争力では市場から退場させられる恐れもあります。

## ● われわれ自身のトランスフォーメーション

今後の物価動向および金融政策については日本国内だけの問題ではなく、注意すべきは米国トランプ政権による経済政策にあると思います。このような不確かな経済状況では、発注者の建設投資が刻々と変化するため予測できません。しかしその状況に当社の受注活動に対応させていく必要があります。もちろん同時にインフレに対応したコスト管理能力も磨いて行かなければなりません。

われわれ自身が変わっていくこと、つまり変革（トランスフォーメーション）を進めて行かなければなりません。何を变えて行くかという、利益の上げ方（稼ぎ方、稼ぐところ、稼ぐしくみ）を変えていくのです。繰り返しますが、当社は元請け工事、設計・施工で参画する民間改修工事の受注に力を入れていきます。プロジェクトの内容や将来性を考えて、直接発注していただけるお客さまを広げることがわが社の将来につながります。

ITを活用して変革を進めて行くのがDXですが、当社ではDXに合わせて設計機能の強化を図ります。お客さまへの計画・提案機能を強化し、コンカレントエンジニアリングの司令塔、フロントローディング、コストコントロールの要を担うことを目的として、本部設計業務組織を設計統括部へ再編し、支店の受注機能を強化するための「新しい「設計部」」の設置を進めます。

## ● 建設業就労者の高齢化と減少への対応

少子高齢化による影響から、さまざまな業界で人手不足の

問題が加速していますが、その中でも建設業界は特に人手不足が問題視されています。国土交通省が公表している「建設就業者数の推移」データによると、ピーク時である1997年度の就業者数685万人から、2022年度の就業者数479万人と、約30%も減少しており、さらなる就業者数減少が見込まれます。少子高齢化が避けられない未来の中で私たちに何ができるのか？それはDXを軸とした生産性向上の取り組みです。建設現場では今まで人間がおこなっていた作業が徐々にロボット作業に切り替わりつつあります。設備工事におけるロボット化は先の話かもしれませんが、未来を想定した検討・取り組みを進めていかなければなりません。そのためには、協力会社の皆様と当社社員が一丸となり、議論を深め、仕組みを構築していく必要があります。

少子化にともない新卒採用の困難化が進んでいますが、DXによる事業スタイルの変化に応じた人材の育成と確保を重要戦略と位置付け、魅力ある設備会社としての取り組みを強化していきます。

## 三建ツリーの成長

三建グループの成長を表現するキーワードとして、三建ツリーがあります。当社のゆるぎない企業理念・ミッション・ビジョンを大地に張る根とし、ガバナンス・安全・品質・技術・信用・DXを幹として社員、家族、協力会社、お客さまなどステークホルダー全体がより良い相互作用を発揮し、枝葉を広げてゆく。地球という限られた社会の中で、これからもサステナビリティトランスフォーメーションを推進していくことをイメージしています。

当社は来年で創業80周年を迎えます。今後も三建ツリーが着実に成長してさらに魅力を増すように、「SANKEN Challenge 2030」の達成、さらには2046年の創業100年を見据えて、ステークホルダーの皆様とともに全力を尽くしてまいります。