

## 1. 法人会版健康経営宣言書「企業」用

### (1) 所属法人会

所属県連名	石川県連	所属単位会名	松任法人会
-------	------	--------	-------

### (2) 企業情報

会社名	みなみ設備工業株式会社		
代表者名	新保 良介		
会社所在地	[REDACTED]		
電話番号	[REDACTED]	FAX番号	[REDACTED]
業種	建設業（設備工事業）	社員数	26 名
会員名	※代表者名と同じ場合は記入不要 新保 喬大		
会員メールアドレス	[REDACTED]		
部会への所属	※所属している場合のみ、該当部会にチェックを入れて下さい <input checked="" type="checkbox"/> 青年部会に所属 <input type="checkbox"/> 女性部会に所属		

### (3) 健康づくりの取組目標・取組内容

健康経営宣言 (目標)	<ul style="list-style-type: none"><li>・社員のウェルビーイングが高まるいい会社を目指し、社員の幸せを通して、世の中の幸せに貢献していくことを目的とします。</li><li>・社員が心身ともに健康に長く働ける会社を目指します。</li></ul>
実施している活動を 該当するカテゴリー に記載ください。	<p><b>1 フィジカル（身体的）部門</b>…運動や身体的な改善内容等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・健康診断受診及び再診の徹底を図る</li><li>・ラジオ体操</li><li>・運動や食事など健康に関するアドバイスの社内回覧と掲示</li><li>・インフルエンザ予防接種</li><li>・感染症防止のための諸施策（エアドッグ）</li><li>・歯科検診、治療費の補助</li><li>・温泉施設利用補助</li><li>・ボウリング大会</li><li>・うなぎ配布（暑気払い）</li><li>・ウォータースタンドの設置</li><li>・ハイパーメディカルプラス（保険）への加入（治療と仕事の両立支援）</li></ul> <p><b>2 メンタル（精神的）部門</b>…社員のメンタルヘルス対策や職場環境改善等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ストレスチェックの実施</li><li>・産業医との契約</li><li>・勤怠管理システム</li><li>・有給休暇取得促進</li><li>・時間有給制度</li><li>・資格取得支援（取得費用負担、お祝い金、資格手当）</li><li>・人事評価制度（クラウド型人事評価システム）</li><li>・便利なツールの導入</li><li>・社長面談（年に2回 全社員）</li><li>・交換日記（新入社員）</li><li>・社員研修旅行</li><li>・各種親睦会（ボウリング、懇親会など）</li></ul> <p><b>3 ソーシャル（社会的）部門</b>…地域貢献活動やボランティア活動等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・野々市市アダプトプログラム（まちの美化運動）</li><li>・給水スポット登録（mymizu）</li></ul>

### (4) チェック項目 ※該当箇所にチェックをそれぞれ1つ入れてください

掲載について	<input type="checkbox"/> 全法連ホームページ及び内部資料に所属・社名・取組内容を掲載することを承諾します。 <input type="checkbox"/> 内部資料に所属・社名のみ掲載することを承諾します。 <input checked="" type="checkbox"/> 全法連ホームページ及び内部資料のどちらも掲載することを承諾しません。
アンケート調査 システムについて	<input checked="" type="checkbox"/> 裏面の確認事項に同意し、事務局によるアンケート調査システムへの代理登録を承諾します。 <input type="checkbox"/> アンケート調査システムは登録済みです。…裏面記入不要 <input type="checkbox"/> アンケート調査システムへの登録は行ないません。

上記のとおり申し込みます。



## 健康経営大賞 2025in 山梨大会 部会員企業部門 エントリーシート

提出日：2025 年 7 月 24 日／石川・松任法人会

企業名（ヨミ）	みなみ設備工業株式会社（ミナミセツビコウギョウカブシキカイシャ）
申請者名（ヨミ）	新保 喬大（シンボ タカヒロ）
申請者の役職名	常務取締役
活動のタイトル	“できること”しかできない。コツコツ色々。できることから健康経営。
活動期間（年月日）	2018/4/1 ～ 2025/7/31
取り組みに至る背景	<p>【■建設業の若者離れと採用の課題■】みなみ設備工業は、石川県を拠点に空調設備・給排水設備の工事やメンテナンスを行う管工事業者です。建設業界は社会に不可欠な存在である一方、若者離れが進み、特に管工事業界は若手採用が難しい業種となっています。私が入社した 2011 年以降、社員の顔ぶれはほとんど変わらず、皆で一緒に年齢を重ねてきました。2017 年には新卒社員が 3 名入社しましたが、2 名が 1 年も経たないうちに退職してしまいました。この出来事をきっかけに、若手の採用強化や定着率の向上には、職場環境の改善、そして健康経営への取り組みが必要だと感じました。【■今いる仲間の健康と未来の組織のために■】今、現場を支えてくれているメンバー一人ひとりが、心身ともに健康な状態で、できるだけ長く活躍してくれること。それが会社の未来、メンバー皆の未来をつくる上で何より大切だと考えています。今いる仲間が元気でなければ、会社は続いていきません。仮に若手が入っても、安心して成長できる環境はつくれません。だからこそ私たちは、「社員と一緒に成長する会社」であり続けるために、身の丈に合った取り組みをコツコツと積み重ねることにしました。</p>
参加人数	30 名
活動内容について	<p>「社員のためになるか、身の丈に合っているか」を考えて、どんどん実行しました。以下にまとめます。詳細は別途資料にまとめます。（すべて現在も継続している取り組みです）■2018 年：健康出前講座、社員研修旅行■2020 年：みつもりくんの導入■2021 年：ゴルフコンペ、暑気払いのうなぎ蒲焼配布、新入社員レポート（上司・役員との交換日記形式）、人事制度（等級・評価・賞金制度）構築プロジェクト開始■2022 年：VPN 環境の整備、エアドッグ設置、完全週休二日制の導入、給水サーバー設置 &amp; mymizu（給水スポット）登録、歯科検診・治療費補助、女性技術職（施工管理者）の新卒採用、名刺にバナナペーパー使用■2023 年：kitone 導入、Rebro（建築設備専用 CAD）導入、勤怠管理クラウド導入、産業医の選任、資格取得支援の拡充、社長面談、女性技能職（配管技能者）の新卒採用、人事制度（等級・評価・賞金制度）運用スタート、ストレスチェック、賞金制度改定（固定残業代の廃止）、全員でのトイレ掃除の当番制、ハイパーメディカルプラス加入、ユニフォームのリニューアルと古着 de ワクチンの利用■2024 年：人事評価クラウドの導入、温泉・銭湯利用補助■2025 年：ANDPAD 導入、本社の新築移転</p>
アピールポイント	<p>■一つひとつの取り組みは地味ですが、できること、身の丈に合ったことをどんどんやるスタンスです。会社が社員のことを考えて動いている姿勢を見せ続けることが大切だと考えています。社員の業務が立て込んでいるので、社員を巻き込み活動するというより、職場環境をよくする取り組みが多いです。■別途資料（健康経営取り組み一覧）にあるように、34 個の取り組みをすべて継続しています。■社員研修旅行の幹事（旅行の計画、旅行代理店との打ち合わせ等）を中堅・ベテラン社員と若手社員の組み合わせで行っています。これに限らず、若手、中堅、ベテランの関係性はフラットな感じです。■協力会社をつくり、社員と協力会社の双方が参加するイベントも行っています（暑気払いビアパーティー、ボウリング大会、ゴルフコンペ）。協力会社も含めたいいい雰囲気づくりに心がけています。■人事評価制度にクラウドシステムを取り入れています。振り返り、管理がしやすいです。■働きやすくするための便利な IT ツール、クラウドツールはどんどん取り入れています。■ジムとの提携を検討しましたが、無料券を全社員に配布し利用率を調べたところ 0%だったため導入中止しました。</p>



活動の成果	<p>一つひとつの取り組みに対する細かな数値は追えていません。それぞれの取り組みは、単独でも効果がありますが、社員の「心・体・つながり・成長」すべてを支える総合的な健康経営の一環として、連携しながら機能しています。■メンバーの年齢構成が大きく変化しました。数値やグラフなどの詳細は別途資料にまとめます。■若手社員の比率が上昇しました。（20代以下の社員数：2018年1名⇒2025年9名）■女性社員の比率が上昇しました。（女性技術職&amp;技能職の人数：2018年0名⇒2025年5名）■職場環境をよくしていくことで、新卒採用の際にアピールしやすくなり、若手採用につながりました。■60代以上の社員が増えました。（2018年6名⇒2025年9名）■悪く言えば高齢化が進んでおり、よく言えば長く働ける会社になっています。■若手も増えているため、平均年齢は少し下がっています。（2018年48.9歳⇒2025年47.5歳）■老若男女で頑張っています。</p>
財政健全化への貢献度	<p>別途資料にグラフを掲載します。■売上高が少しずつ向上傾向です。各年度、完成工事高で計算しています。工事が決算月（11月）をまたぐかどうかで売上高が変動しますので、上がり下がりがあります。コロナ禍では売上高が落ち込みましたが、その後、上がってきています。▼2017年度：80,500万円▼2018年度：65,600万円▼2019年度：73,600万円▼2020年度：58,600万円▼2021年度：58,500万円▼2022年度：63,900万円▼2023年度：88,600万円▼2024年度：57,400万円▼2025年度：約10億円の見込み■2025年5月に本社を新築移転することができました。今後もウェルビーイング経営、健康経営に取り組み、職場環境を改善し、社員のハビネス向上につなげていきたいです。■時間外労働実績：2019年度26時間、2020年度21時間、2021年度24時間、2022年度19時間、2023年度23時間、2024年度19時間・・・ほんのり改善傾向です。（勤怠管理クラウド導入前の2022年度以前は時間を正確に把握できていないため、今後の数値把握が大切）■有給休暇の取得実績：2017年度3.4日、2018年度4.3日、2019年度7.7日、2020年度6.8日、2021年度8.4日、2022年度8.3日、2023年度9日、2024年度10.8日・・・改善傾向です。</p>

スタート年	No.	取り組み	内容	健康経営との関係	カテゴリー
2017年以前	－	アートの設置	絵、友禅、陶磁器等を社内に配置	心を和ませる環境づくり・感性の刺激	メンタル
2017年以前	－	インフルエンザ予防接種	費用補助あり	感染症予防と欠勤リスクの軽減	フィジカル
2017年以前	－	各種親睦会	新年会、歓迎会、暑気払い(協力会社も参加)、忘年会	社員間の交流・信頼関係の強化	メンタル
2017年以前	－	観葉植物の設置	緑のある空間づくり	リラックス効果・ストレス軽減	メンタル
2017年以前	－	健康診断の徹底	受診率100%、再検査の呼びかけ	病気の早期発見・予防による健康維持	フィジカル
2017年以前	－	資格取得支援	資格取得費用負担 資格手当	自己成長の支援・自己肯定感向上	メンタル
2017年以前	－	野々市市アダプトプログラム	まち美化活動	地域とのつながり・社会的役割の実感	ソーシャル
2018年	1	健康出前講座、健康情報の発信	歯周病講座 や体操など    その他、健康情報の発信	健康リテラシー向上・不安軽減	フィジカル
2018年	2	社員研修旅行	メーカー関連施設見学研修と旅行のセット 幹事を中堅・ベテランと若手の2人組にやってもらう&総務部で準備 2018年 TOTO(北九州)、福岡、長崎 2023年 セキスイ(滋賀)、大阪 2024年 三菱電機、名古屋 2025年 INAX(一宮)、名古屋、伊勢  ※昔、社員旅行はあったようだが、途中から行かなくなったよう 私が入社した2011年～2017年は行っておらず	社員間の交流・信頼関係の強化 世代間交流、協力関係の促進	メンタル
2018年	3	時間単位有給	柔軟な取得が可能	私生活との両立支援、安心感の提供	メンタル
2018年	4	ボウリング大会	協力会社も参加	楽しみや感謝を伝える場づくり	メンタル
2018年	5	ラジオ体操(毎朝)	毎朝実施	身体を動かす習慣づけ・腰痛・肩こり予防	フィジカル
2020年	6	みつもりくんの導入	積算・見積作成業務の効率化	業務負担の軽減、長時間労働の抑制	メンタル
2021年	7	ゴルフコンペ	協力会社も参加	楽しみや感謝を伝える場づくり	メンタル
2021年	8	暑気払いのうなぎ蒲焼配布	割烹みや川のうなぎの蒲焼を配布	心身のリフレッシュ・疲労回復	フィジカル
2021年	9	新入社員レポート (上司・役員との交換日記形式)	新入社員に毎日レポートを提出してもらっている その日にやったこと、学びを記載 入社から6ヶ月間実施 交換日記形式で、毎日、上司・役員がフィードバックを記載している	会社が見てくれている安心感の提供 働きやすい・成長できる環境整備	メンタル
2021年	10	人事制度(等級・評価・賃金制度) 構築プロジェクト開始	期間：2021年11月～2023年3月 人事制度(等級・評価・賃金制度)を構築	不安の軽減・納得感と成長の促進	メンタル
2022年	11	VPN環境の整備	社外・自宅・現場事務所からの社内サーバー接続を可能にし、柔軟な働き方を支援 総務部社員がやむを得ず自宅勤務となった際や、現場での業務効率向上にも活用されている	安心感・業務継続性・柔軟な働き方を支えるインフラとして、メンタル・ソーシャル面の健康を後押し	メンタル
2022年	12	エアドッグ設置(6台)	空気清浄機(6台)の設置	空気環境の改善、健康被害リスクの軽減	フィジカル
2022年	13	完全週休二日制の導入	これまでは隔週週休二日だった(土曜日は隔週で休み) 完全週休二日とした 休日出勤する場合は原則振替休日を取得 振替休日を消化できない場合は手当支給 ⇒実質賃金アップにもつながっている	ワークライフバランスの改善・疲労回復	メンタル

スタート年	No.	取り組み	内容	健康経営との関係	カテゴリー
2022年	14	給水サーバー設置／mymizu登録	給水環境の整備 mymizu(給水スポット)登録 マイボトル、マイカップ使用の推進	水分補給の促進、熱中症予防 エコ、環境負荷の低減	ソーシャル
2022年	15	歯科検診・治療費補助	歯科治療やメンテナンスにかかった費用を年間1万円まで補助 10名ほどの社員が利用しており、口腔環境の改善につながっています	口腔環境の改善、全身疾患の予防に貢献	フィジカル
2022年	16	名刺にバナナペーパーを使用	名刺にバナナペーパーというフェアトレードの紙を使用 バナナペーパーは、もともと廃棄されていたバナナの茎繊維を使用する環境に配慮したエシカルペーパー アフリカの人々に雇用を生み出すことで、フェアトレード商品の役割もあり	フェアトレードを通じた社会的な配慮や、地球・地域・未来の世代への健康な環境づくり 「いいことをしている」という自己肯定感や企業の理念共有 → 社員の誇り・一体感	ソーシャル
2023年	17	kintone(ノーコードツール)の導入	設備メンテナンス業務向けアプリを自社開発 今後ISO管理にも活用予定	業務の可視化と効率化により、働きやすさとチームワークを支援	メンタル
2023年	18	Rebro(建築設備専用CAD)の導入	JWW、tfasからの移行	作業効率向上と技術継承、働きやすさ向上	メンタル
2023年	19	勤怠管理クラウドの導入	スマホで勤怠打刻 勤怠の可視化 時間外労働は申請不要にしている 打刻時刻を信用し、1分単位で残業手当を支給 サービス残業はありません	過重労働の抑制、働きやすさの向上	メンタル
2023年	20	産業医の選任	法定義務外だが実施 健康診断書のチェックとフィードバック ストレスチェック	社員の心身の健康に対する専門的サポート体制の構築	フィジカル
2023年	21	資格取得支援 その2	資格手当対象資格の拡充(上限3万円/月) 資格取得時お祝い金の支給	自己成長の支援・自己肯定感向上	メンタル
2023年	22	社長面談(年2回)	全社員との面談実施	経営者との対話による承認・安心感の提供	メンタル
2022年	23	女性技術職の新卒採用(施工管理者)	ご縁があり、女性の技術職(施工管理者)を新卒採用することができた これまで技術職は男性しかいなかった 女性が入ることで、働きやすい職場づくりにプラスに作用していくと感じた	働きやすい・成長できる環境整備	メンタル
2023年	24	人事制度(等級・評価・賃金制度)運用スタート	一人ひとりの成長を支援する 理念、指針の共有 上司との定期的な面談 社員が目標を設定し、上司が伴走 処遇にも連動 成長を軸に据えた仕組み	不安の軽減・納得感と成長の促進	メンタル
2023年	25	ストレスチェック	年に一度6月にストレスチェックを実施 法定義務外だが実施している	心の状態の可視化・予防対策のきっかけに メンタル不調の早期発見と予防	メンタル
2023年	26	賃金制度改定	固定残業代の廃止 かつては基本給を抑え、固定残業代を加える給与体系をとっていたが、社員の処遇改善と働きがいの向上のためにこれを廃止し、基本給を引き上げた	処遇の透明性・納得感が増し、経済的不安の軽減、安心感・信頼感の向上	メンタル
2023年	27	全員でのトイレ掃除の当番制	それまで総務部が担っていたトイレ掃除を、全メンバーで当番制にした 社員一人ひとりの“当事者意識”や“感謝の気持ち”を育むきっかけになっている トイレという「誰もが使う場所」を全員で守る文化が、他の場所にも波及しやすくなると考える	トイレの使い方が以前より丁寧になり、社内の雰囲気も少しずつよい方向へ変わってきた印象あり こうした小さな取り組みの積み重ねが、心の健康や人間関係の質の向上にもつながっていると思う	メンタル

スタート年	No.	取り組み	内容	健康経営との関係	カテゴリー
2023年	28	ハイパーメディカルプラス(AIG保険)加入	社員が万が一病気になった際に、治療と仕事の両立支援になる 病気入院やがんの通院治療による公的医療保険制度の一部負担金、先進医療などの費用、差額ベッド代など、実際に負担した治療費用が補償される これまで2回、支払い実績あり 健康サポートサービス(福利厚生サービス)も利用可能	高額治療費補償・安心感の提供	フィジカル
2023年	29	ユニフォーム(作業着)のリニューアル 古着deワクチンの利用	昔ながらの作業着から、少しオシャレな作業着にリニューアル 古い作業着は回収し、開発途上国にワクチンを届ける「古着deワクチン」というサービスを利用 ユニフォームリニューアル後も、古くなった作業着は総務部で回収し、古着deワクチンを利用している	社員のモチベーション向上 開発途上国への貢献	ソーシャル
2024年	30	MY CAREER+ (人事評価クラウド)導入	人事制度のなかの評価制度をより運用しやすくするために導入 目標設定、面談記録(1on1)、人事評価をクラウドに残していける 振り返りがしやすい 会社側も情報を管理しやすく、一人ひとりを把握しやすくなった	一人ひとりの成長が見える化・承認・支援することで、エンゲージメントと安心感を醸成	メンタル
2024年	31	温泉・銭湯利用補助	「源泉掛け流ししあわせの湯」と提携 社員とその家族は特別料金で利用可能 大人200円、小人100円、幼児0円 通常料金との差額は会社負担 のべ90~100人/年間 利用されている	心身のリフレッシュ・疲労回復	フィジカル
2023年	32	女性技能職の新卒採用(配管技能者)	ご縁があり、女性の技能職(配管技能者)を新卒採用することができた これまで技能職は男性しかいなかった 女性が入ることで、働きやすい職場づくりにプラスに作用していくと感じた	働きやすい・成長できる環境整備	メンタル
2025年	33	ANDPADの導入	施工管理、現場・顧客情報の一元管理ツール 現場・顧客情報の一元管理、資料・写真共有、情報共有の基盤 工事写真管理、工事写真帳作成、資料共有機能はすでに活用中	コミュニケーションと協働の基盤整備により、ストレス・属人化の軽減を支援	メンタル
2025年	34	本社の新築移転	2025年5月に移転 快適で柔軟な職場づくり ABW、フリーアドレス対応可能なオフィスとした 可動間仕切りで多目的に利用できるスペースをつくった	生産性・快適性・満足度の向上	メンタル

※それぞれの取り組みは、単独でも効果がありますが、社員の「心・体・つながり・成長」すべてを支える総合的な健康経営の一環として、連携しながら機能しています。

※ここにあげているものは、単発ではなく、導入から継続しているものです。

# 健康経営の取り組み

 みなみ設備工業株式会社



# 会社概要

## 事業内容

空調設備・給排水衛生設備の工事

## 創業

1971年4月（創業55年目）

## 本社

〒100-0001 東京都千代田区千代田 〇〇〇〇 〇〇〇

## 営業所

〒100-0001 東京都千代田区千代田 〇〇〇〇 〇〇〇

## 社員数

26名（役員を含め30名）



みなみ設備工業株式会社 本社  
(2025年5月に新築移転)





## 経営理念

「信頼されるいい会社」を目指し  
高度な総合設備業として、  
豊かな心と優秀な技術で、社会に貢献し、  
会社の成長と社員の幸福を図る

## 大切に していること

感謝の気持ちを忘れずに  
謙虚に  
誠実に



# 取り組みに至る背景

## ■ 建設業の若者離れと採用の課題

- ・ 特に管工事業界は若手採用の難しい業種となっている
- ・ 私が入社した2011年以降、社員の顔ぶれはほとんど変わらず皆で一緒に年齢を重ねてきた
- ・ 2017年に運よく3名が新卒入社したが、2名が1年も経たずに退職してしまった

➡ 若手の採用強化や定着率の向上には、  
職場環境の改善、健康経営への取り組みが必要

## ■ 今いる仲間の健康と未来の組織のために

- ・ 今いる仲間が、心身ともに健康な状態で、できるだけ長く活躍してくれること  
それが会社の未来、メンバー皆の未来をつくる上で何より大切
- ・ 今いる仲間がいなければ、若手が入っても、安心して成長できる環境はつukれない

➡ 「社員と一緒に成長する会社」であり続けるために、  
身の丈に合った取り組みをコツコツと積み重ねる





## ■ 2017年以前からの取り組み

- ・ アートの設置
- ・ 観葉植物の設置
- ・ インフルエンザ予防接種
- ・ 健康診断の徹底 (受診100%)
- ・ 資格取得支援 (取得費用の会社負担、資格手当)
- ・ 野々市市アダプトプログラム (まちの美化)





## ■ 2017年以前からの取り組み

### ・ 各種親睦会



新年会



歓迎会 (春)



忘年会



ビアパーティー (夏)



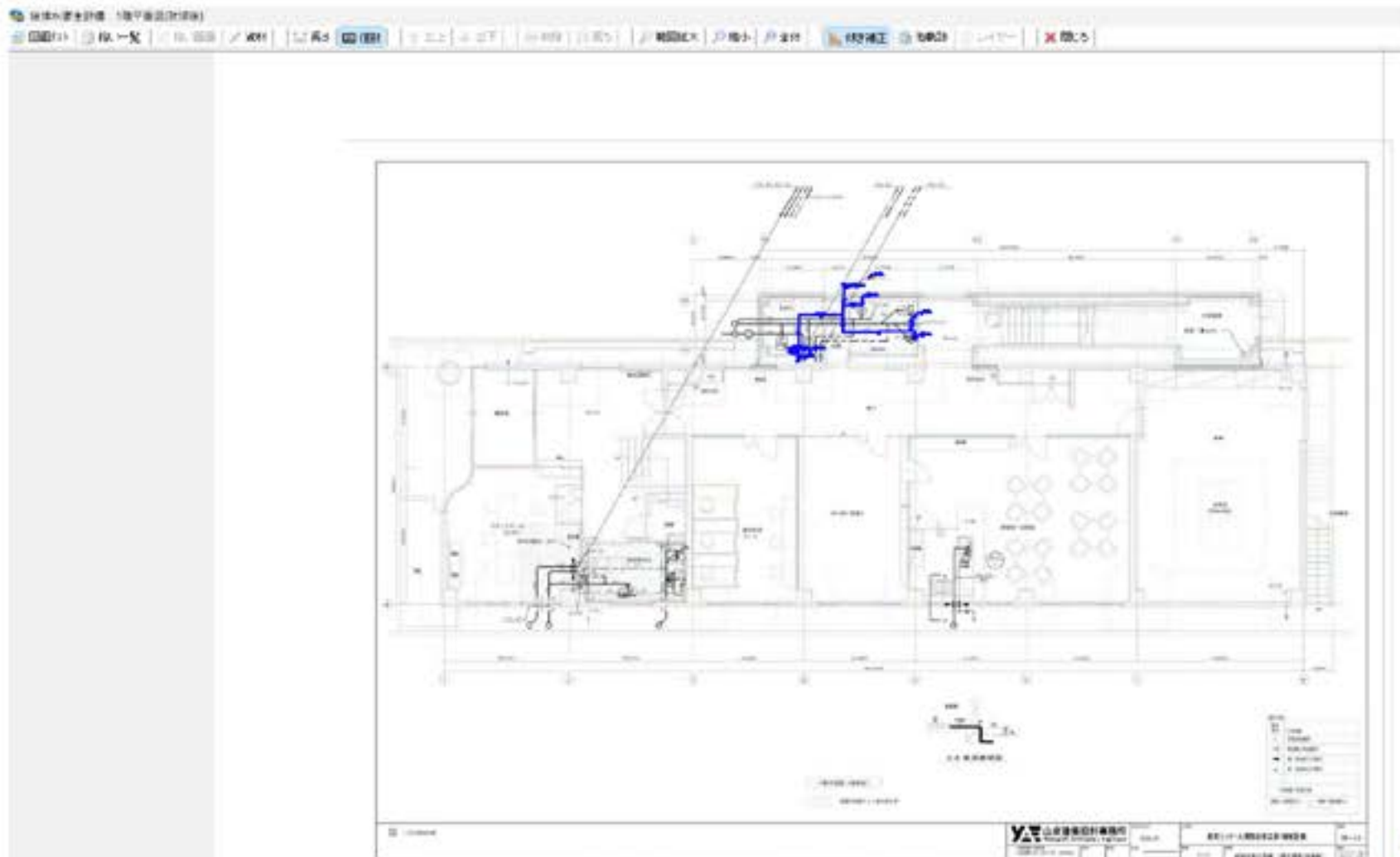
## ■2018年からの取り組み

- ① 健康出前講座、健康情報の発信
- ② 社員研修旅行
- ③ 時間単位有給
- ④ ボウリング大会
- ⑤ ラジオ体操 (毎朝)



## ■ 2020年からの取り組み

### ⑥ みつもりくん (積算・見積もり作成ツール) の導入





## ■2021年からの取り組み

- ⑦ ゴルフコンペ
  - ⑧ 暑気払いのうなぎ蒲焼配布
  - ⑨ 新入社員レポート (上司・役員との交換日記形式)
  - ⑩ 人事制度 (等級・評価・賃金制度)
- 構築プロジェクト開始 (2021年11月～2023年3月)



⑨ 新入社員レポート (上司・役員との交換日記形式)

新入社員は入社して初めての夏、初めてのゴルフコンペに参加しました。先輩社員からアドバイスをもらい、緊張しながらも楽しめました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。

⑩ 人事制度 (等級・評価・賃金制度)

人事制度は、等級・評価・賃金制度です。等級は、スキル・経験・業績に基づいて設定されています。評価は、上司・役員との交換日記形式で行われます。賃金は、等級・評価に基づいて決定されます。

⑦ ゴルフコンペ

ゴルフコンペは、新入社員と先輩社員が参加しました。新入社員は、先輩社員からアドバイスをもらい、緊張しながらも楽しめました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。

⑧ 暑気払いのうなぎ蒲焼配布

暑気払いのうなぎ蒲焼は、新入社員と先輩社員に配布されました。新入社員は、先輩社員からアドバイスをもらい、緊張しながらも楽しめました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。



⑧ 暑気払いのうなぎ蒲焼配布

暑気払いのうなぎ蒲焼は、新入社員と先輩社員に配布されました。新入社員は、先輩社員からアドバイスをもらい、緊張しながらも楽しめました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。先輩社員は、ゴルフの楽しさを教えてくれました。

⑧

2022年7月吉日

### ～会社からのご案内～

暑い夏を元気で乗り切っていただきたく暑気払いとしておみやげや川のうなぎの蒲焼を下記の通りご用意します。当日はお忘れの無いようお持ち帰りください。

【お渡し日】 7月22日(金) 16:30～

野々市営業所

【内 容】 お一人様  
うなぎの蒲焼(特大) 1尾



水と空気のトータルライフをクリエイトする  
みなみ設備工業株式会社

## ■2022年からの取り組み

- ⑪ VPN環境の整備
- ⑫ エアドッグ設置 (6台)
- ⑬ 完全週休二日制の導入
- ⑭ 給水サーバー設置／給水スポット登録
- ⑮ 歯科検診・治療費補助 (年間1万円まで)
- ⑯ 名刺にバナナペーパーを使用

⑫



⑭



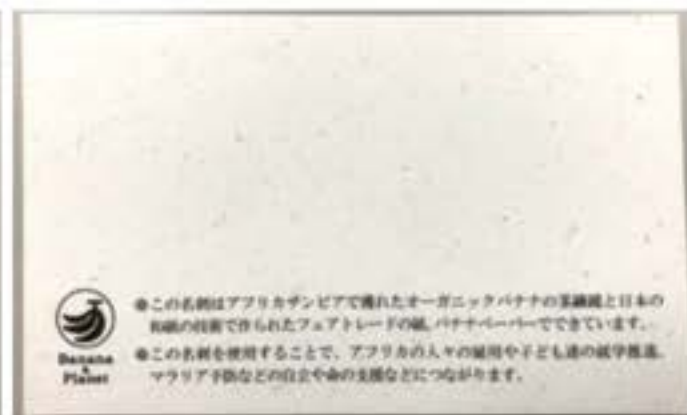
⑭



⑭



⑯





②⑥ 賃金制度改定（固定残業代の廃止、基本給の水準UP）







## ■2024年からの取り組み

- ③⑩ MY CAREER+（人事評価クラウド）導入（一人ひとりの成長を見える化）
- ③⑪ 温泉・銭湯利用補助（しあわせの湯と提携 社員と家族は特別料金で利用可能）
- ③⑫ 女性技能職の新卒採用（配管技能者）





## ■2025年からの取り組み

③③ ANDPADの導入（現場・顧客情報の一元管理ツール）（協働の基盤整備）

③④ 本社の新築移転（快適で柔軟な職場づくり）



可動間仕切りで  
分割可能



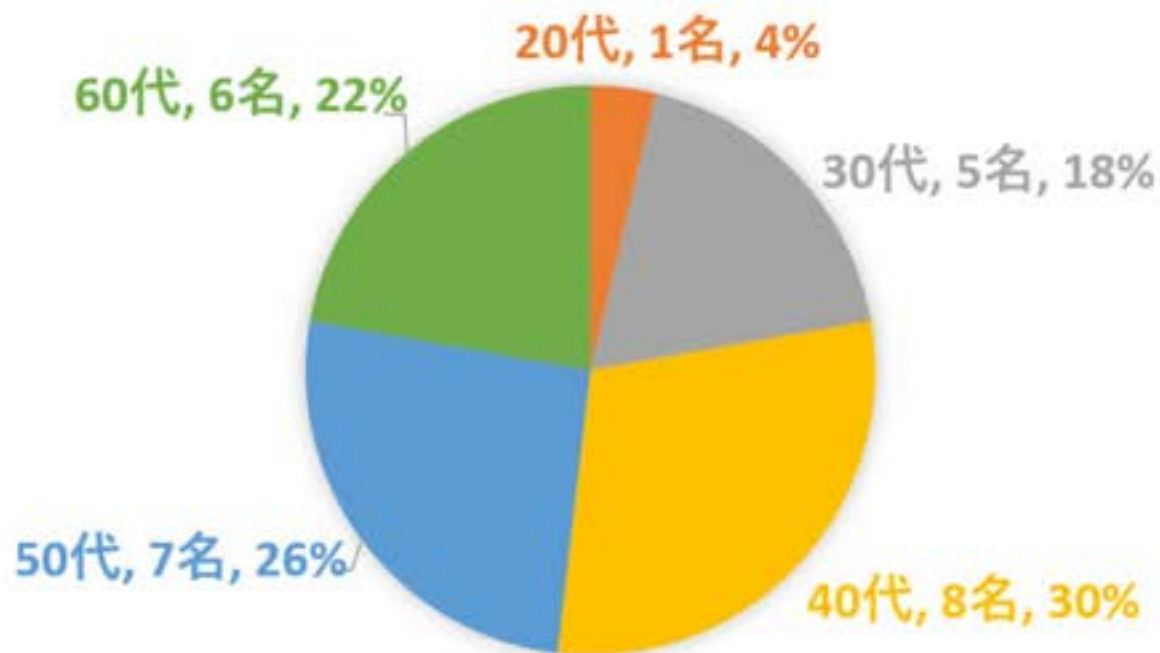


## ■メンバー（社員＆役員）の年齢構成の変化

- ・ 職場環境をよくしていくことで、新卒採用の際にアピールしやすくなり、若手採用につながった
- ・ 60代以上の社員が増えた 悪く言えば高齢化 よく言えば長く働ける会社
- ・ 若手も増えているため、平均年齢は少し下がっている 老若男女で頑張っている

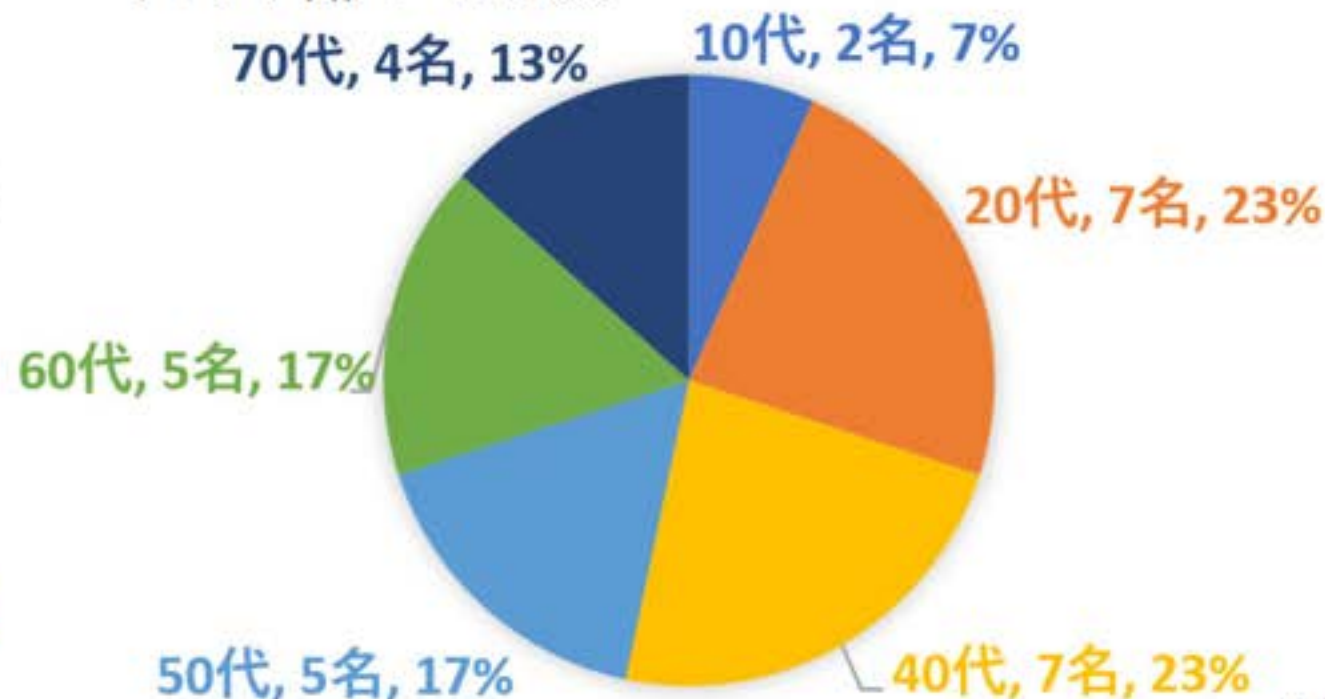
### ▼2018年の年齢構成（活動開始時）

平均年齢：48.9歳



### ▼2025年の年齢構成

平均年齢：47.5歳



# 活動の成果

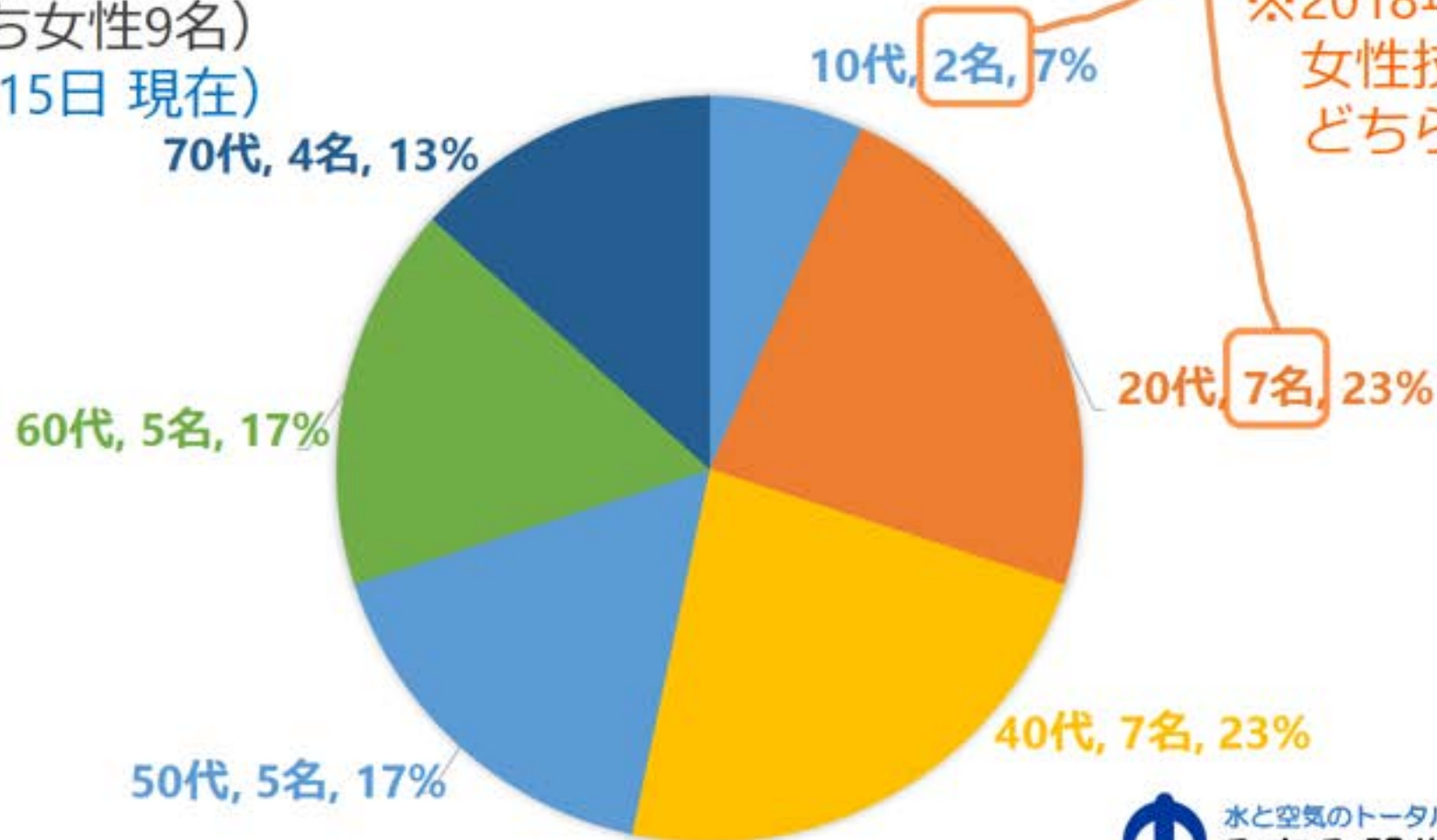
## メンバー（社員＆役員）の年齢

平均年齢：47.5歳

平均勤続年数：14.4年

（全30名 うち女性9名）

（2025年7月15日 現在）



設備施工管理者：女性3名

配管技能者：男性4名、女性2名

※2018年は  
女性技術職、技能職  
どちらも0名



水と空気のトータルライフをクリエイトする  
みなみ設備工業株式会社



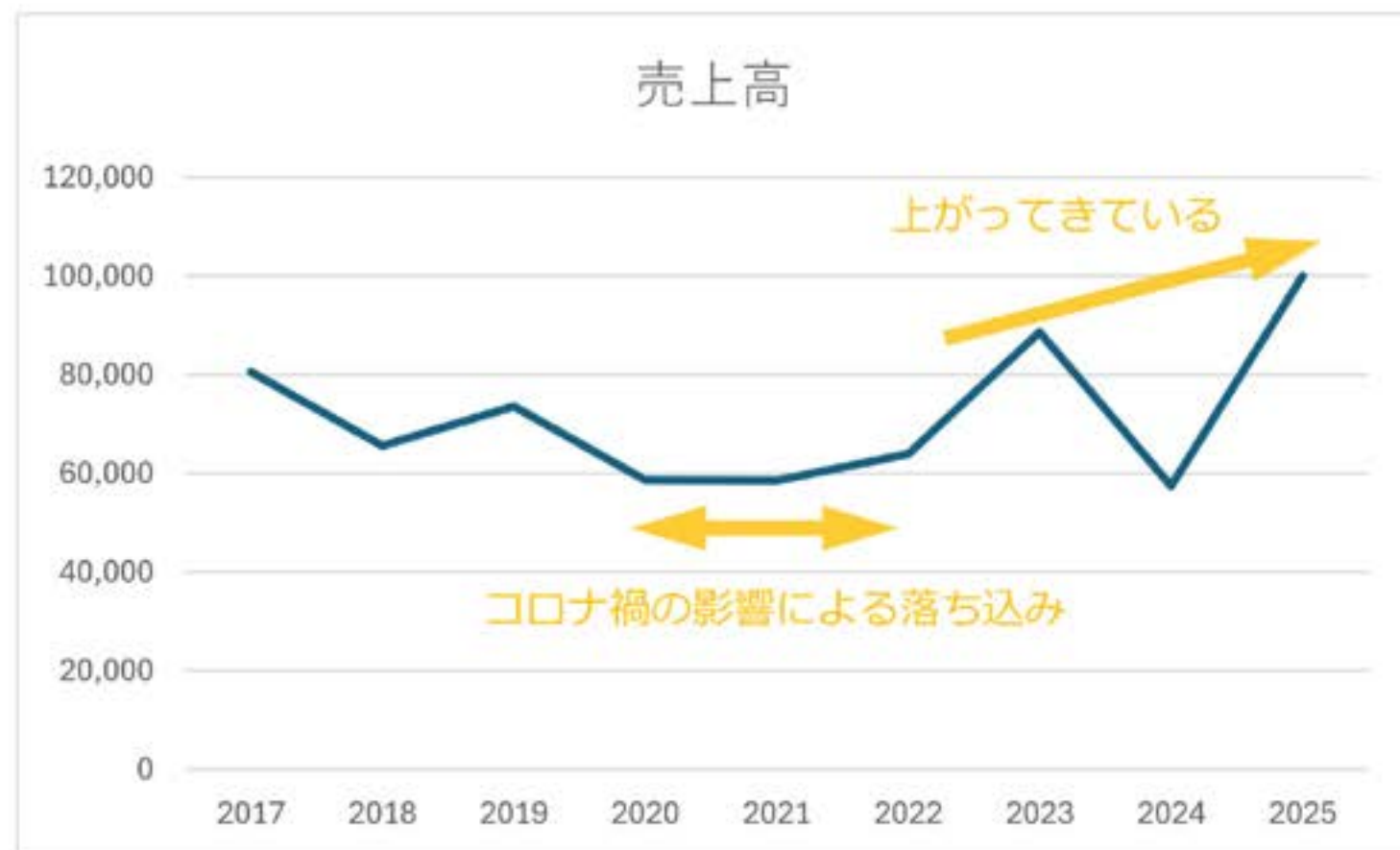
# 財政健全化への貢献度

## ■ 売上高の推移

単位：万円

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
売上高	80,500	65,600	73,600	58,600	58,500	63,900	88,600	57,400	100,000

↑約10億円の見込み



※補足

完成工事高で計算しているため、決算月を工事がまたぐかどうかで、年度により売上高が上がり下がります。

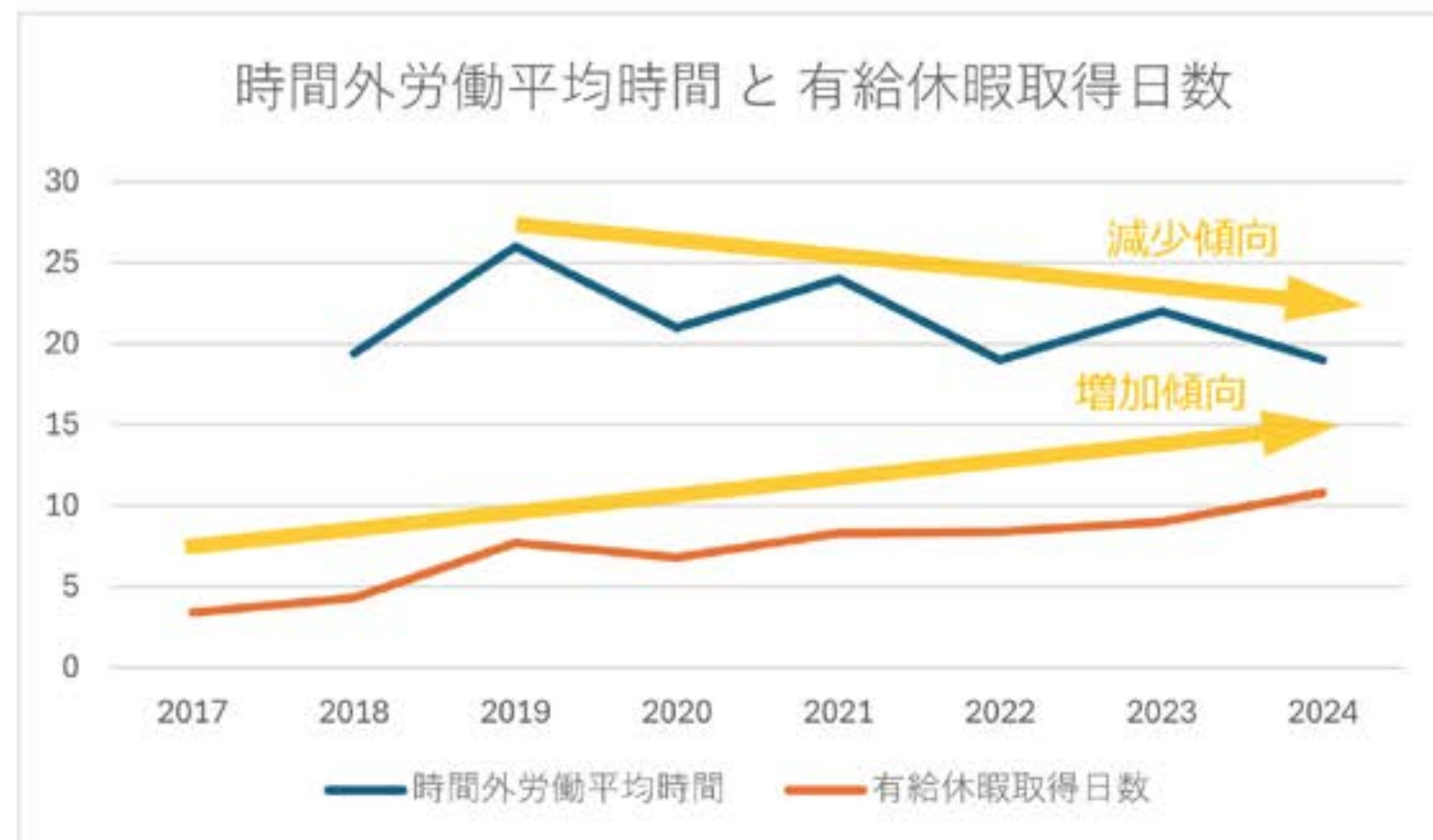


水と空気のトータルライフをクリエイトする  
みなみ設備工業株式会社

# 財政健全化への貢献度

## ■ 時間外労働時間 と 有給休暇取得日数の推移

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
時間外労働平均時間		19.4	26	21	24	19	22	19	
有給休暇取得日数	3.4	4.3	7.7	6.8	8.3	8.4	9	10.8	



2022年度以前...  
勤怠管理クラウド導入前なので、  
正確な数値ではない。(目安)

2022年度以前は時間外労働は  
自己申告制だった。  
(1か月分まとめてExcelで提出)

今後、数値を把握していくことが大切

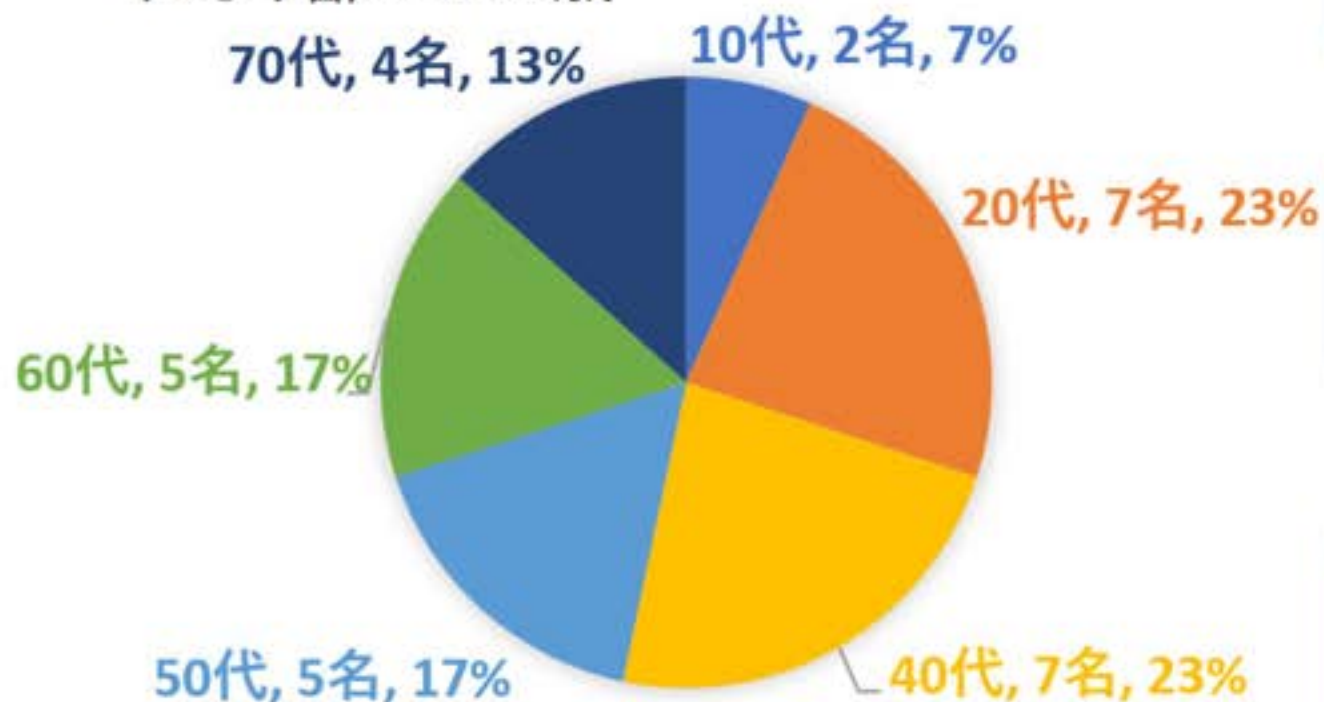




# 今後の課題

## ■ 2025年の年齢構成

平均年齢：47.5歳



若手も多いが 高齢者も多い  
中堅層が薄いという問題を抱えている

### 構造的な問題

一朝一夕に解決できない  
(急に中堅層の即戦力は増えない)

若手が成長していける土壌づくり

と

シニア層の健康配慮・業務調整

に注力しながら

組織全体でバランスを取り続けていく

社員のことを大切に考えて  
社員のためになることを考えて  
身の丈に合った取り組みをやっていく



水と空気のトータルライフをクリエイトする

みなみ設備工業株式会社