

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人組にやらせよう&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思う	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

石川県 金沢市 高尾南 3丁目 70番地

営業所

石川県 野々市市 上林 5丁目 33番地

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 つとめる

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



忘年会



ビアパーティー (夏)



歓迎会 (春)

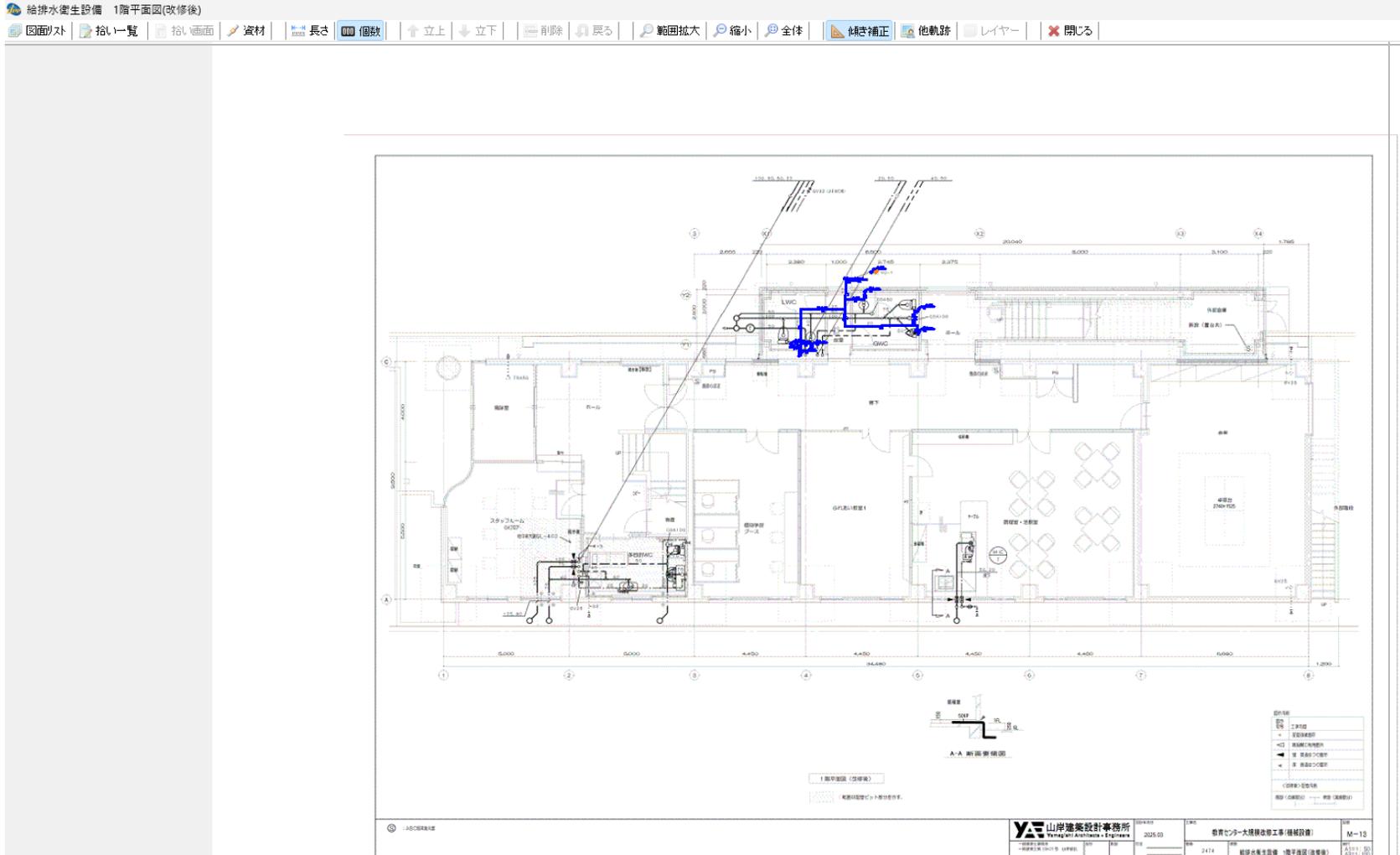
## ■ 2018年からの取り組み

- 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



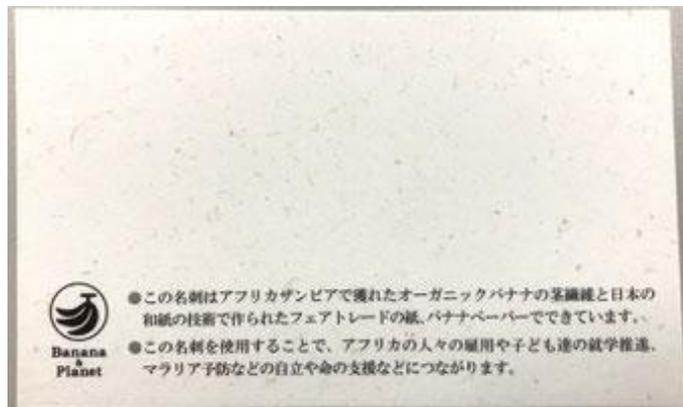
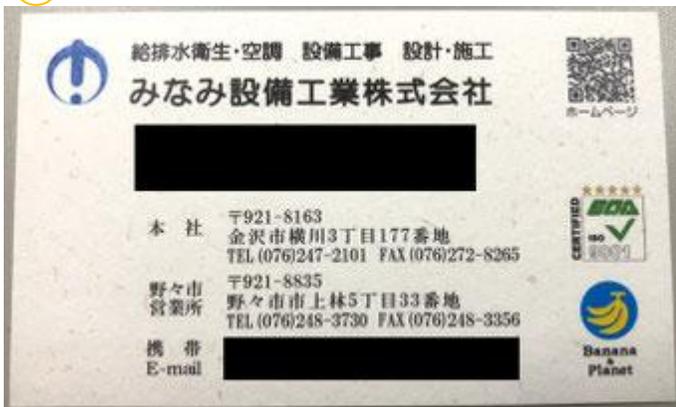


## ■ 2022年からの取り組み

- 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



⑯



⑭



## ■ 2023年からの取り組み

- ①7 kintone (ノーコードツール) の導入
- ①8 Rebro (設備専用CAD) の導入
- ①9 勤怠管理クラウドの導入
- ②0 産業医の選任
- ②1 資格取得支援 その2  
(対象資格拡充、資格取得時お祝い金の支給)
- ②2 社長面談 (年2回)
- ②3 女性技術職の新卒採用 (施工管理者)
- ②4 人事制度 (等級・評価・賃金制度) 運用スタート
- ②5 ストレスチェック
- ②6 賃金制度改定 (固定残業代の廃止、基本給の水準UP)

①7



①9



↓ 次のページへつづく (2023年からの取り組み)





## ■ 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)

③⑩

MY CAREER+

プロフィール  
自己紹介・担当業務を管理する

1on1  
1on1実施状況を記録する

人事評価  
人事評価を登録する

各種検索  
社員・部署・資格を検索する

あなたのつながり  
📌をドラッグ&ドロップで配置を変更することができます。

新良 南仁 本保 西真 池寿

③⑩

ID	氏名	所属	職種	評価	コメント	アクション
M006	池田 寿	みなみ設備工業株式会社	工事部	評価	本田 保	15 min
M007	小林 寿	みなみ設備工業株式会社	工事部 技能課	評価	本田 保	15 min
M008	秋塚 和也	みなみ設備工業株式会社	工事部 技能課	評価	本田 保	15 min
M009	山田 敦人	みなみ設備工業株式会社	工事部 技能課	評価	小林 寿	15 min
M011	津田 利可	みなみ設備工業株式会社	工事部 技能課	評価	秋塚 和也	15 min
M012	中川 花林	みなみ設備工業株式会社	工事部 技能課	評価	秋塚 和也	15 min
M013	藤崎 正人	みなみ設備工業株式会社	工事部 工務課	評価	南 仁志	15 min
M014	藤田 俊幸	みなみ設備工業株式会社	工事部 工務課	評価	南 仁志	15 min
M015	吉田 聖	みなみ設備工業株式会社	工事部 工務課	評価	南 仁志	15 min
M016	奥本 佑太	みなみ設備工業株式会社	工事部 工務課	評価	小林 寿	15 min
M017	森崎 雄	みなみ設備工業株式会社	工事部 工務課	評価	池田 寿	15 min
M018	宮川 武彦	みなみ設備工業株式会社	工事部 メンテナンス課	評価	池田 寿	15 min

## ■ 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

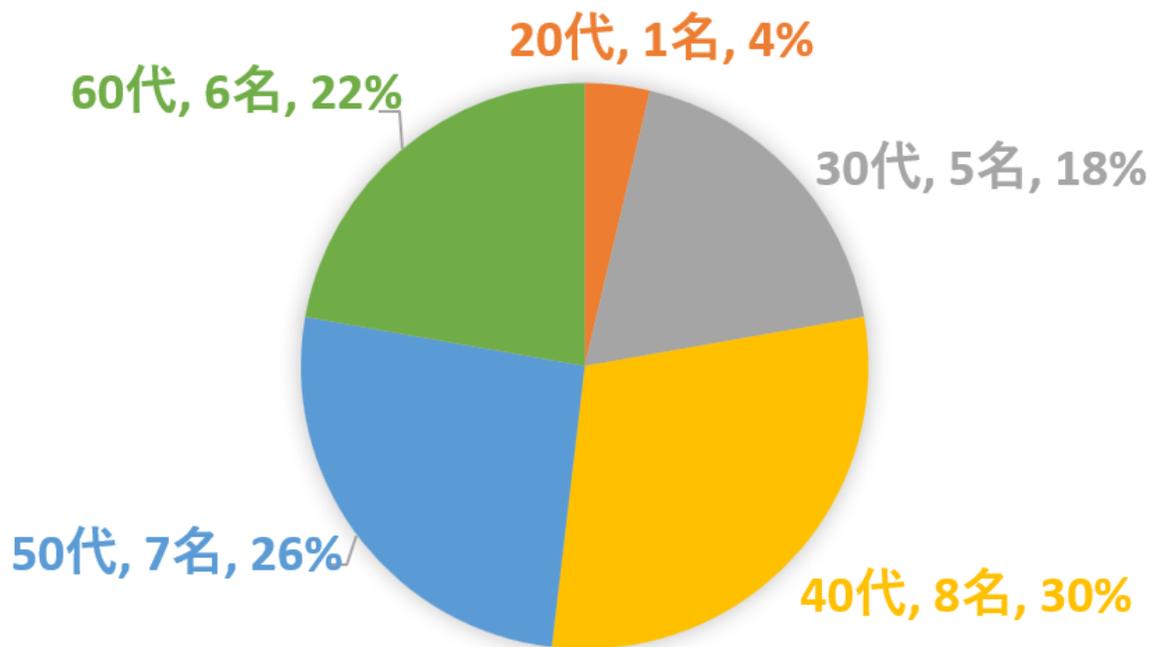


## ■メンバー（社員&役員）の年齢構成の変化

- ・ 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

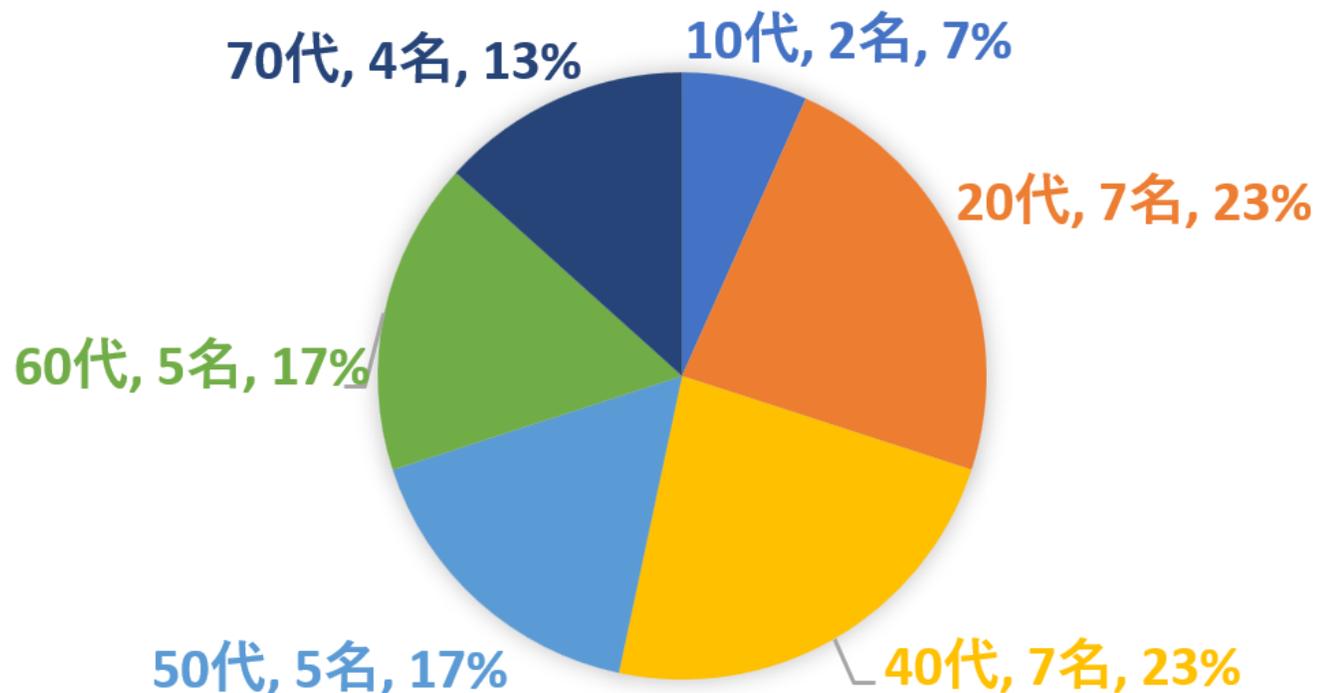
### ▼2018年の年齢構成（活動開始時）

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

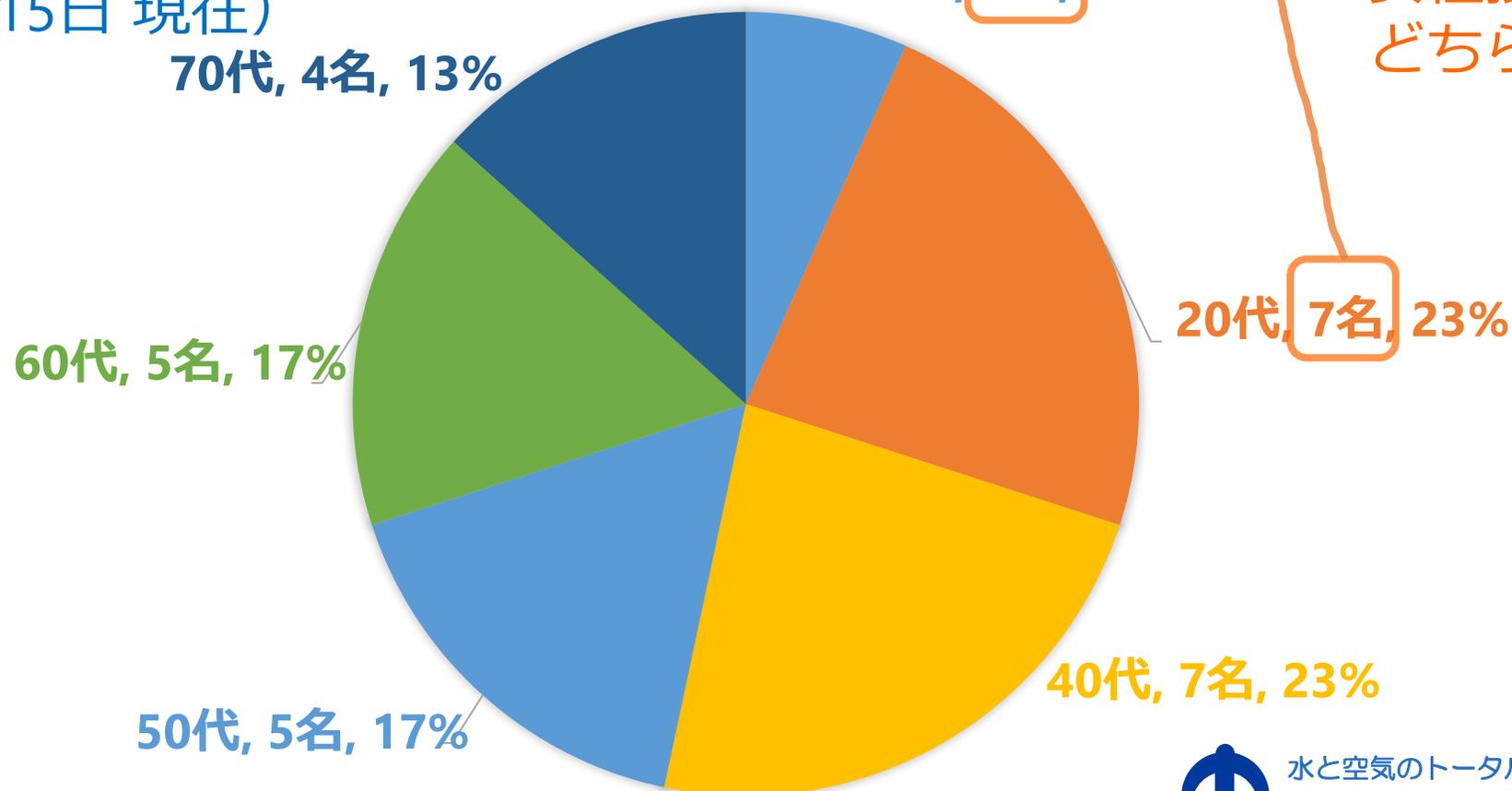
## メンバー（社員&役員）の年齢

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



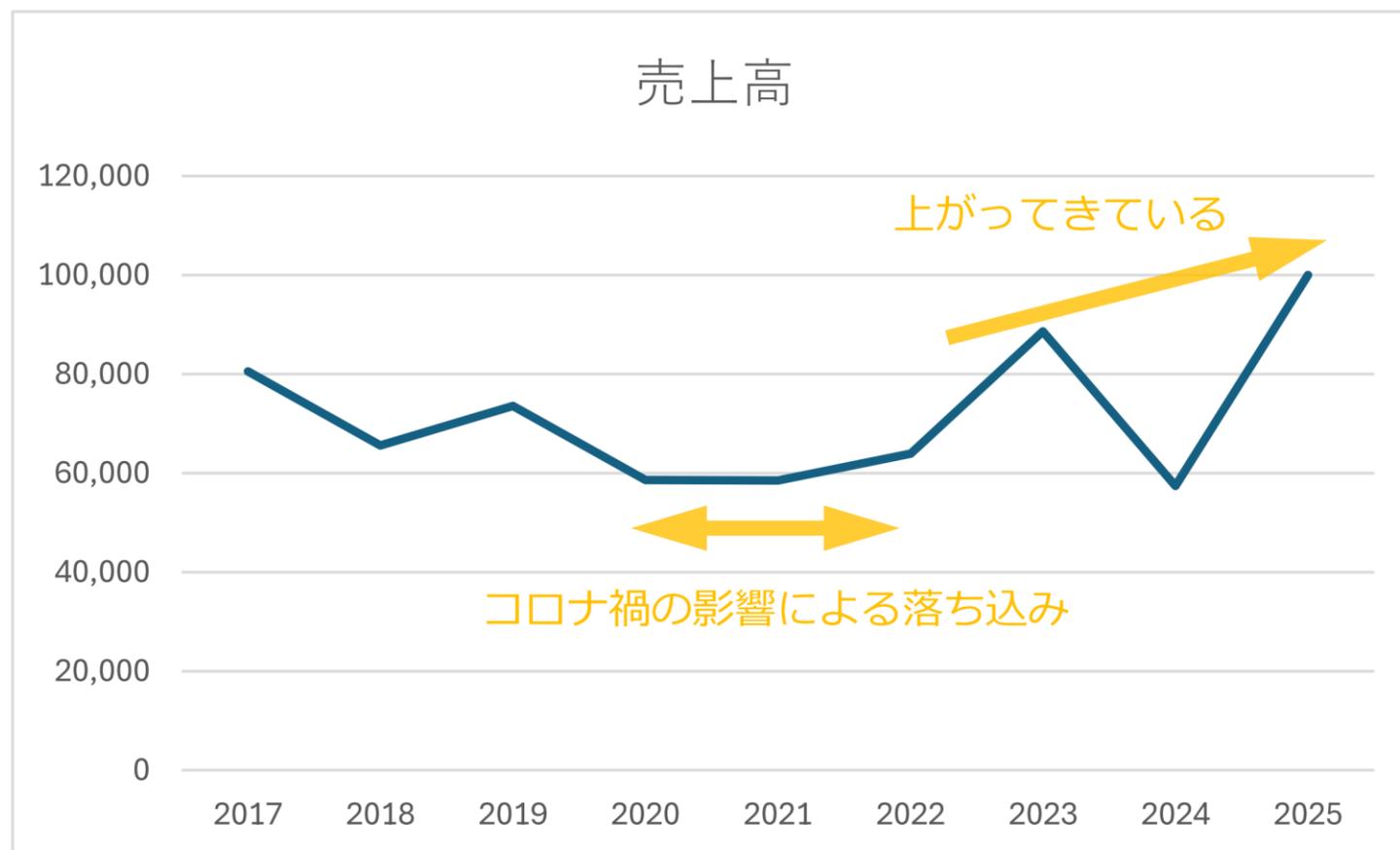
# 財政健全化への貢献度

## ■ 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。

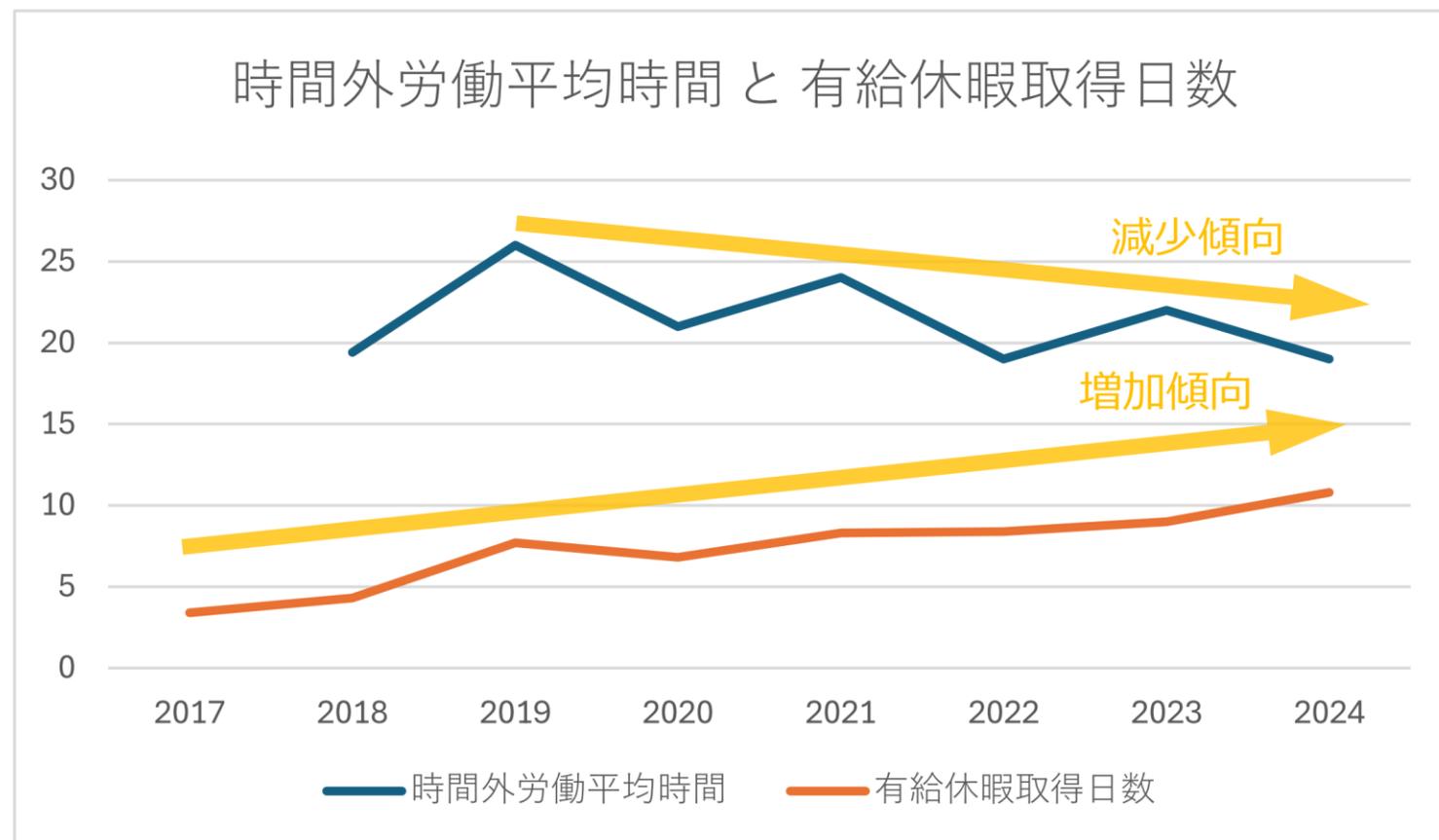


水と空気のトータルライフをクリエイトする  
みなみ設備工業株式会社

# 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)

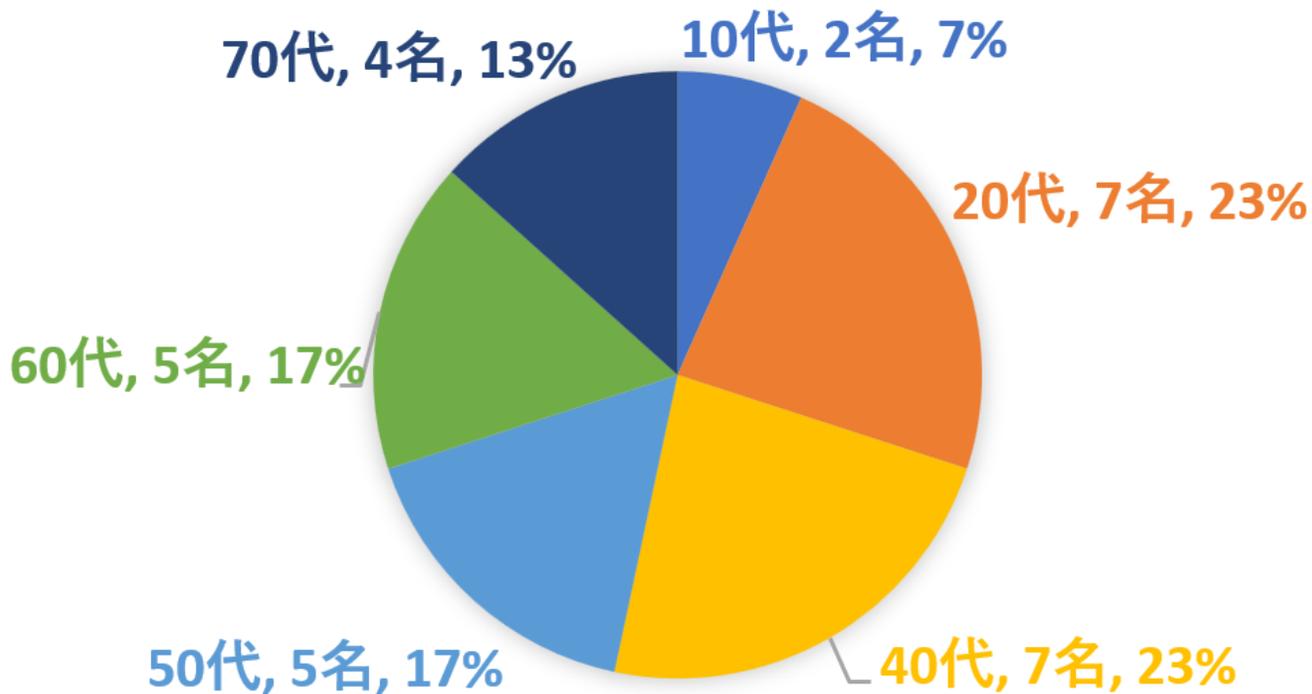
2022年度以前は時間外労働は  
自己申告制だった。  
(1か月分まとめてExcelで提出)

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