

企業エントリーNo.4

「“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 ～

松任法人会／石川県連

みなみ設備工業株式会社

📍 みなみ設備工業株式会社

事業内容

管工事業（空調設備・給排水衛生設備の施工、メンテナンス）

社員数

26名（男性17名、女性9名）（役員を含めた全メンバー **30名**）

大切にしていること

感謝、謙虚、誠実

CREATE
TOTAL LIFE

水と空気で快適環境



取り組みに至る背景、目的



■ 建設業の若者離れと採用の課題

- ・ 私が入社した**2011年**以降、**社員の顔ぶれは変わらず**、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

健康経営ってよくわからない

➔ 難しく考えない

➔ みんなのためになることをやっていく

■ 活動実施期間：2018年4月1日～継続中

■ 参加人数：30名（役員を含めた全メンバー）

取り組みの全体像

30以上の地道な取り組みが、社員の心・体・つながり・成長を支えています

フィジカル

- 🏥 健康診断の徹底
- 💉 インフルエンザ予防接種
- 💡 健康出前講座、健康情報の発信
- 🏃 ラジオ体操（毎朝）
- 🌿 暑気払いのうなぎ配布
- 🐕 エアドッグ設置（6台）
- 😁 歯科検診・治療費補助
- 👨 産業医の選任（法定義務外）
- 🏥 ハイパーメディカルプラス（AIG損保）
- ♨️ 温泉・銭湯利用補助（しあわせの湯と提携）
- 🍱 オフィスでやさい（簡易社食サービス）

メンタル

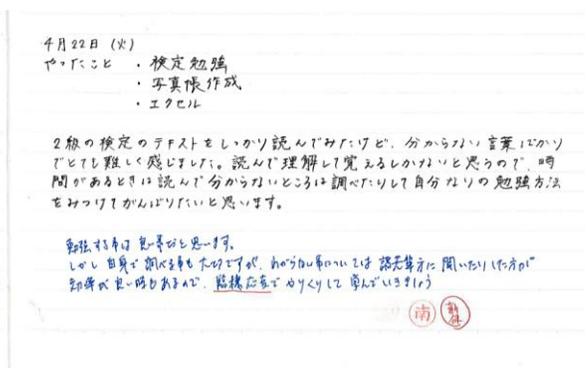
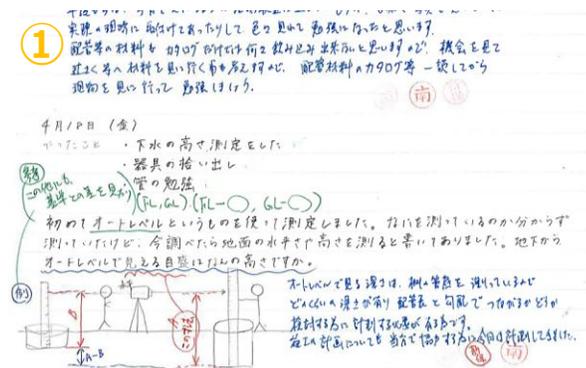
- 🖼️ アートの設置
- 🌿 観葉植物の設置
- 👨 各種親睦会
- 📄 資格取得支援
- 👤 社員研修旅行
- 🕒 時間単位有給
- 🎯 ボウリング大会
- 👤 みつもりくんの導入
- 🏌️ ゴルフコンペ
- 📖 新入社員レポート（上司・役員との交換日記形式）
- 🌴 完全週休二日制の導入
- 💬 人事制度（等級・評価・賃金）の構築、運用
- 💬 社長面談（年2回）
- 💻 kintoneの導入
- 💻 VPN環境の整備
- 📐 Rebro（CAD）の導入
- 💻 勤怠管理クラウドの導入
- 🎓 女性技術職（施工管理者）の新卒採用
- 👩 女性技能職（配管技能者）の新卒採用
- 📊 ストレスチェック
- 💰 賃金制度改定（基本給引き上げ、固定残業代廃止など）
- 🚽 全員でのトイレ掃除の当番制
- 💻 人事評価クラウドの導入
- 💻 ANDPADの導入
- 🏢 本社の新築移転（2025年5月）（快適で柔軟な職場づくり）
- 🏠 給水サーバー設置／mymizu（給水スポット）登録

ソーシャル

- 🍂 野々市市アダプトプログラム（まち美化活動）
- 👕 ユニフォームのリニューアル、古着deワクチン
- 👉 名刺にバナナペーパー（フェアトレードの紙）使用
- 💧 給水サーバー設置／mymizu（給水スポット）登録

取り組み事例紹介（メンタル）

| 取り組み | 内容 | 健康経営との関係 |
|------------|--|--|
| トイレ掃除当番制 | 役員を含む 全員 で 当番制 で清掃 | 誰もが使う場所を全員で守る 文化 を醸成 エンゲージメント向上 につながる |
| 新入社員レポート ① | 新入社員と上司との 交換日記形式 | 安心感 の醸成、 成長 の後押し |
| 社員研修旅行 ② | 年1回。幹事は 若手とベテランのペア 。 | メンタルヘルス 、 職場のつながり 醸成 |
| 時間単位有給 | 1時間単位で 柔軟な取得 が可能 | 私生活との両立支援 、 安心感 の醸成 |
| 勤怠管理クラウド | 勤怠状況の見える化 残業申請なし サービス残業ゼロ 打刻ベースで残業代を1分単位で支給 | 過重労働の抑制 、 健康管理 、 働きやすさの向上 |



取り組み事例紹介（フィジカル・ソーシャル）

| 取り組み | 内容 | 健康経営との関係 |
|------------------------------------|--|---|
| 歯科検診・治療費補助 | 歯科治療やメンテナンスの費用を年間1万円まで補助 | 健康維持 、早期対応による 医療費適正化 10名ほどの社員が利用しています |
| オフィスでやさい ① | 健康支援型の簡易社食サービス | 昼食・残業時の 栄養バランス改善 社員間の コミュニケーション促進 （共用スペース） |
| 野々市市アダプトプログラム ② | まち美化活動 地域清掃活動 | 社員同士の つながり 地域との つながり ・社会的役割の実感 |
| ユニフォームのリニューアル・古着deワクチン ③ | いい感じの作業着にリニューアル 貸与規定・服装規定を整備 不要な古着はワクチン寄付に活用 | モチベーション向上 、 職場満足度向上 開発途上国への貢献 |



苦勞と工夫のポイント

▼企画・導入は基本トップダウン

...社員を巻き込む余裕がなく、意見をまとめるのに時間がかかるため ...孤独な立ち上げも

▼導入段階は少人数で試行錯誤

→社長、総務、自分で計画・調整

▼トップダウンでも社員視点を徹底

→社員の理解と協力を得ながら速やかに導入

→**トップダウンの体制と協力的な社員のおかげで、短い期間で多くの取り組みができた**

■学び・気づき

- ・スタートはわからなくてもOK（健康経営って何？）
- ・社員のためになること・身の丈に合うことを試す（地味でもいい）（スモールスタート）
- ・積み重ねることによって全体として効果が出る（ちりも積もれば山となる）

■活動の成果

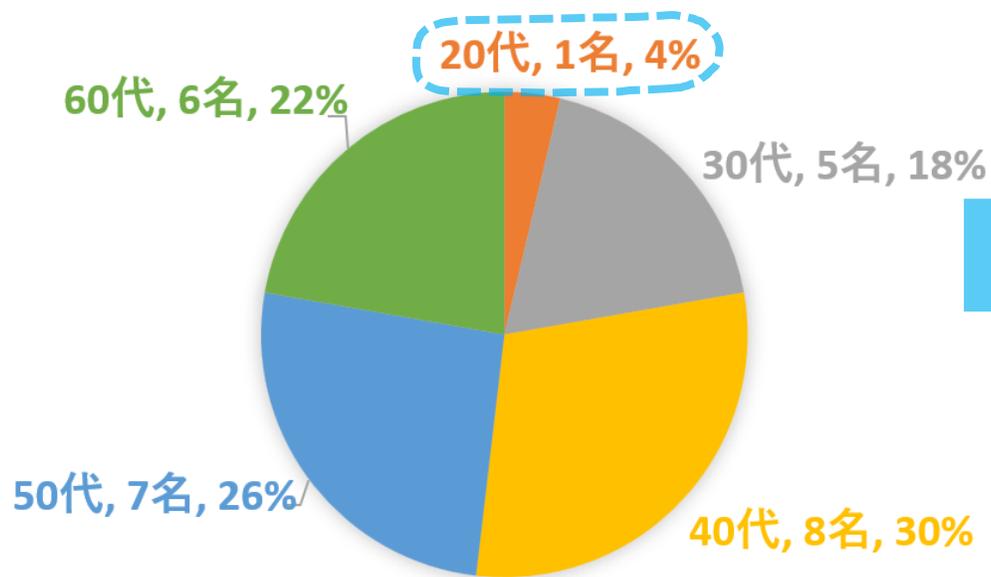
- ・健康経営優良法人（2021～2025）
- ・いしかわ健康経営優良企業知事表彰（2024年）



■メンバー（社員&役員）の年齢構成の変化

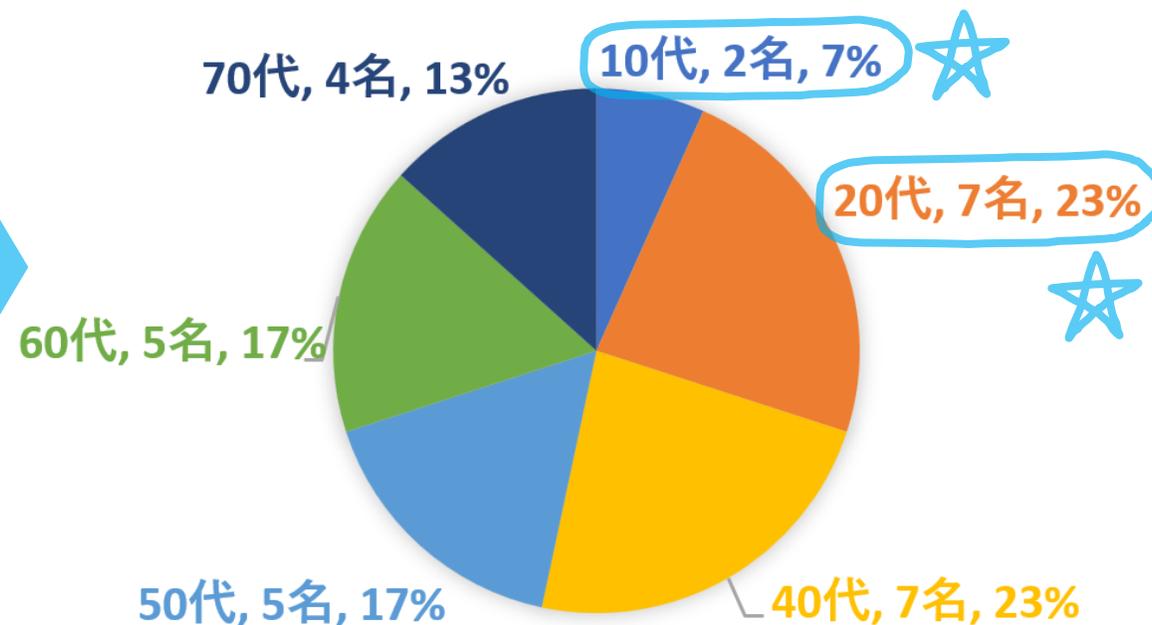
▼2018年の年齢構成（活動開始時）

27名（女性5名） 平均年齢：48.9歳



▼2025年の年齢構成（現在）

30名（女性9名） 平均年齢：47.5歳



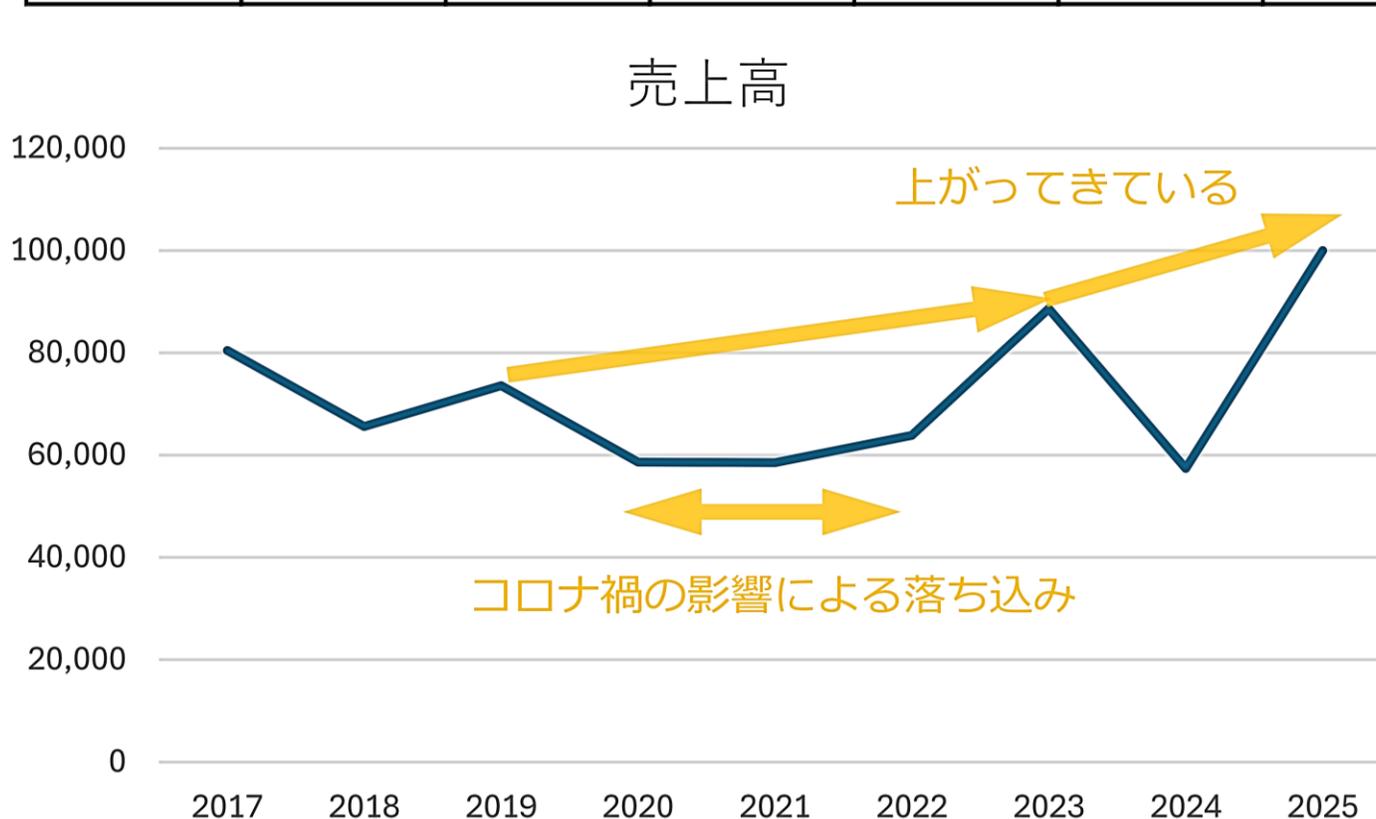
- ・若手が増えた・・・2025年 **10代～20代 9名**（全メンバーの**30%**）
- ・60代以上の社員が増えた・・・悪く言えば高齡化・・・よく言えば長く働ける会社
- ・女性が増えた・・・2018年 女性技術職&技能職 **0名** → 2025年 女性技術職&技能職 **5名（若手）**

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 |



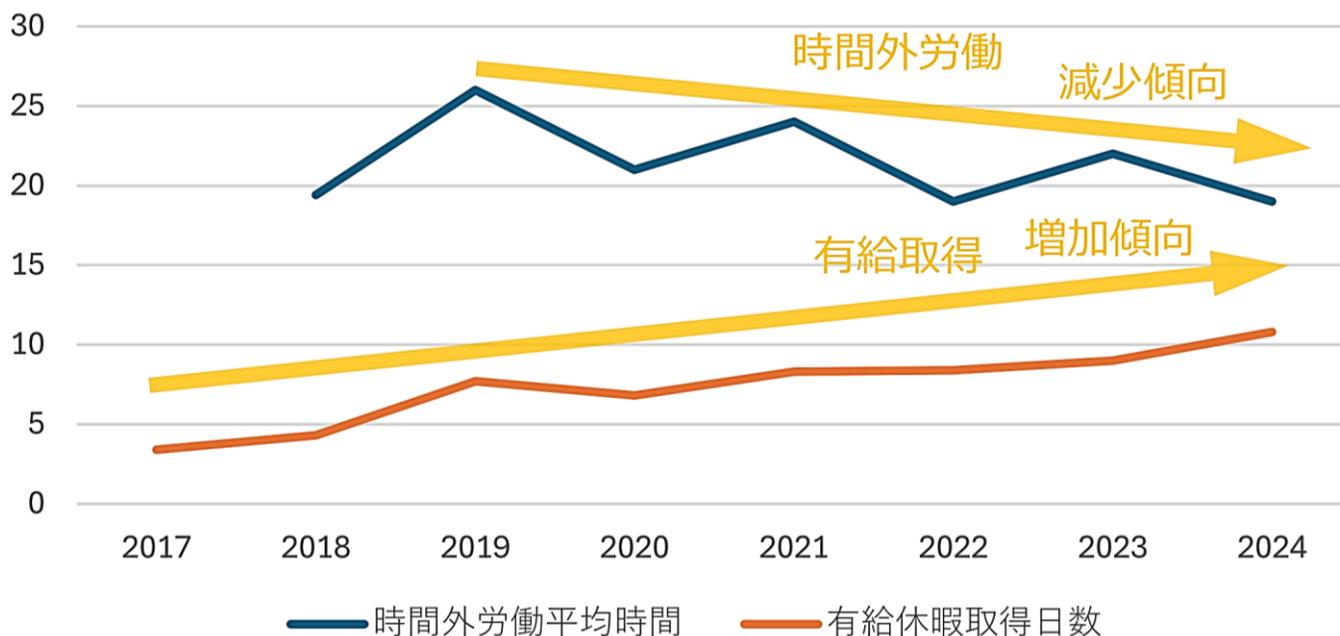
☆
初めて10億円を超える見込み

※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します。

■ 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 | |

時間外労働平均時間 と 有給休暇取得日数



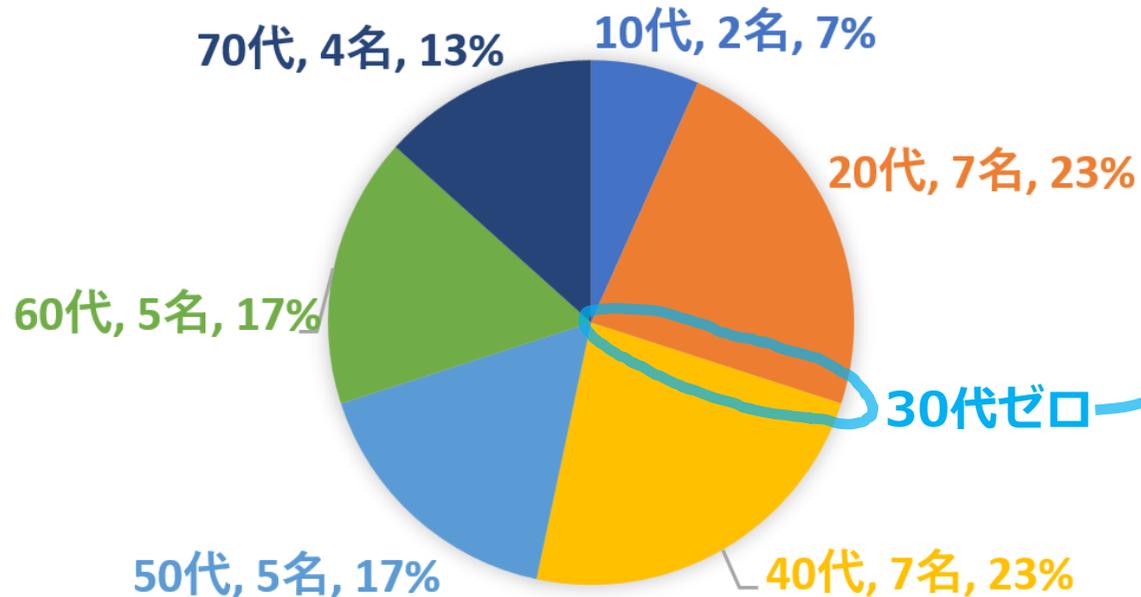
※補足
2022年度以前...
勤怠管理クラウド導入前なので、
正確な数値ではない。
2022年度以前は時間外労働は
自己申告制だった。
(1か月分まとめてExcelで提出)

今後、数値を把握していくことが大切

今後の課題、継続的・効果的な取り組みへ

■ 2025年現在の年齢構成

30名（女性9名） 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

社員のことを考えて

社員のためになること

身の丈に合った**取り組み**をやっていく