



重要課題4

さわやかで創造性に 富んだ環境づくり

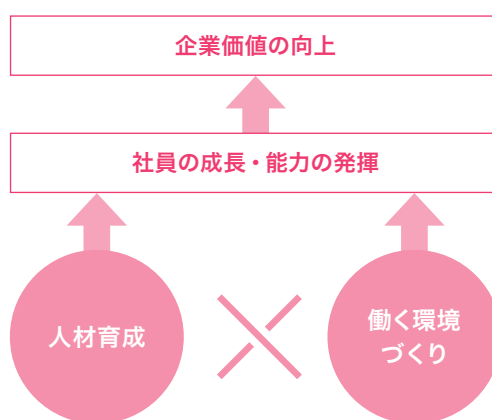
新菱冷熱は、多様な人材がいきいきと仕事ができ、それぞれの能力を最大限発揮できる環境をつくることで、生産性の高い、創造性に富んださわやかな企業を目指します。



▶ 人材マネジメントに対する考え方

新菱冷熱は、創業以来「人は最大の財産」と考えています。社員の持つ技術・知識・経験こそが、新菱冷熱の経営資源です。企業が成長するうえで一番大切なことは、社員一人ひとりが成長することと、社員一人ひとりの力を最大限に引き出すことだと考えています。

変化する環境の中でさまざまな社会課題の解決に貢献し、持続的に企業価値の向上を図り、経営ビジョン「さわやかな世界をつくる」を実現するため、創造性に富んだ人材の育成といきいきと働くための環境づくりに力を入れて取り組んでいます。



▶ 創造性に富んだ人材の育成

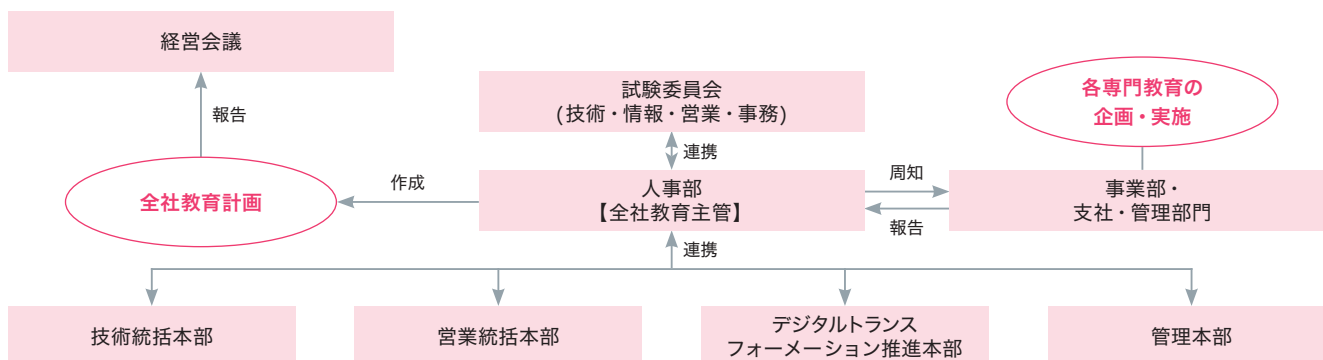
人材育成の推進

業務内容が専門化・多様化・細分化してきていることを踏まえ、技術統括本部、営業統括本部、デジタルトランスフォーメーション推進本部および管理本部が人事部と連携し、人材の育成に取り組む体制を構築しています。

試験委員会では昇格試験の実施を通じて社員の能力向上を図っています。

社員が所属する各部署では、それぞれの実務に対応した専門研修を計画的に実施しています。

教育実施体系図

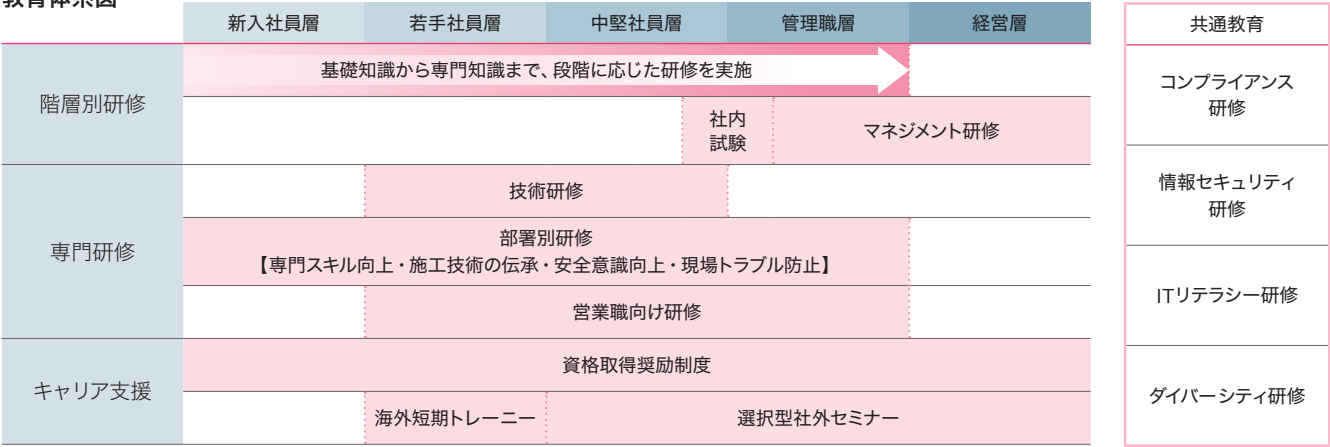


教育体系

階層別教育により、社員一人ひとりのキャリアステージに合わせた教育を実施し、成長を支援しています。また、専門研修では、技術職、営業職といった職種別に特化した研修を実施し、専門性の高い人材育成を目指しています。

さらに、キャリア支援として、資格取得奨励制度・選択型社外セミナー受講制度を導入しており、社員がつねに学び続け、成長できる環境を整えています。

教育体系図



新入社員教育

教育プログラム

1年間にわたる新入社員教育では、配属直後から自信を持って働くことができる力を身に付けてもらうため、技術系・事務系の充実した教育プログラムを用意しています。

教育スケジュール

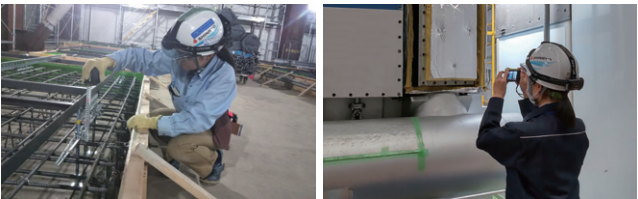


■ 1次教育

入社後の約1カ月の間、経営理念や会社の制度などの基本的な知識、ビジネスマナーや社会人としての心構えを学びます。また、施工現場における安全管理や現場作業の基礎を技能体験を交えて身に付けます。そのほか、建築設備の基礎知識や施工現場で取り扱う主要機器・材料に関する講義なども行い、新菱冷熱の事業にかかわる基礎知識を学びます。

■ 施工現場での実習

1次教育終了後、技術系社員だけでなく事務系社員も含め、施工現場にて実習を行います。実習では先輩社員が教育担当となり、安全・品質・工程に関する管理業務全般と施工図や主要機器の扱い方など幅広い知識を習得します。新菱冷熱が最も大切にしている施工現場での実習を通じて、事業への理解を深めていきます。



現場実習の様子

■ 配属に向けた教育・2次教育

配属に向け、技術系・事務系に分かれ実践教育を行います。技術系は3D-CADを用いた施工図教育、事務系は営業と経理の基礎を、実習を通じて習得します。研修の最後には1年間の教育を振り返り、社会人の心構えを改めて確認する2次教育を設けています。



新入社員集合教育の様子

研修寮「耕風寮」

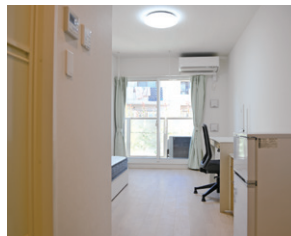
新菱冷熱では、新入社員全員が「耕風寮」に入寮します。寮では同期とともに生活し、ともに学びながら交流を深めます。ときには先輩社員のアドバイスももらいながら、安心・快適な生活拠点で充実した研修期間を過ごすことができます。寮生活を通して身に付くコミュニケーションスキルやチームビルディングの経験、耕風寮で育んだネットワークは、配属後に仕事を進めるうえでの大きな力となります。

2023年4月、耕風寮を東京都西東京市へ移転しました。部屋は全室個室で、バランスの取れた食事も提供され、快適



外観

な生活を送ることができます。太陽光発電や高効率機器を導入し、BELS最高ランク★★★★★とZEH-M Readyを取得した省エネルギー性の高い建物で、感染症対策にも対応しています。



寮室



寮でのミーティングの様子



コミュニケーションスペース



エントランス

多様な人材の育成

多様なスキルを持った人材

技術や専門性の高いスキルを持った人材を育成するため、資格取得者に対して取得費用や奨励金支給などの支援を行っています。業務上、必要な資格だけでなく、能力開発の観点からも幅広く支援しています。

技術系	技術士、1級管工事施工管理技士、一級建築士、エネルギー管理士、1級計装士、1級電気工事施工管理技士 など
事務系	日商簿記1級、建設業経理士1級 など

ダイバーシティ研修

2024年は、ダイバーシティ研修の一環として、女性の活躍を推進するために、管理職全員を対象としたセミナー「管理職が知っておくべき女性の健康と上司ができること」を実施し、多様な人材が働きやすい環境づくりを進めています。

キャリアチェンジャー教育

中途入社や正社員登用した社員を対象に「キャリアチェンジャー教育」を実施しています。すべての社員に新菱冷熱の創業理念や制度、コンプライアンスなどを理解してもらうことで、安心して業務に取り組めるように支援しています。

グローバルに活躍する人材

新菱冷熱は、アジア・中東を中心に海外でも事業を展開しており、グローバルに活躍できる人材育成を目的とした海外勤務希望の公募制度があります。

海外赴任から3年経過後に本人の希望や業務状況を踏まえ、以降の勤務場所を調整します。

海外短期トレーニー制度

入社4年目の若手社員を対象に、海外研修を行います。国内業務を経験したうえで海外業務も学ぶことで、幅広い視野と国際的なビジネススキルを身に付けます。また、現地スタッフとの交流、生活文化の視察を通して、国際理解を深め、グローバルな感覚と海外で働く意欲を持った人材を育成します。



海外短期トレーニーの様子

いいきいきと働くための環境づくり

働き方改革

KPI

従業員満足度
(目標 4.0以上)

3.5

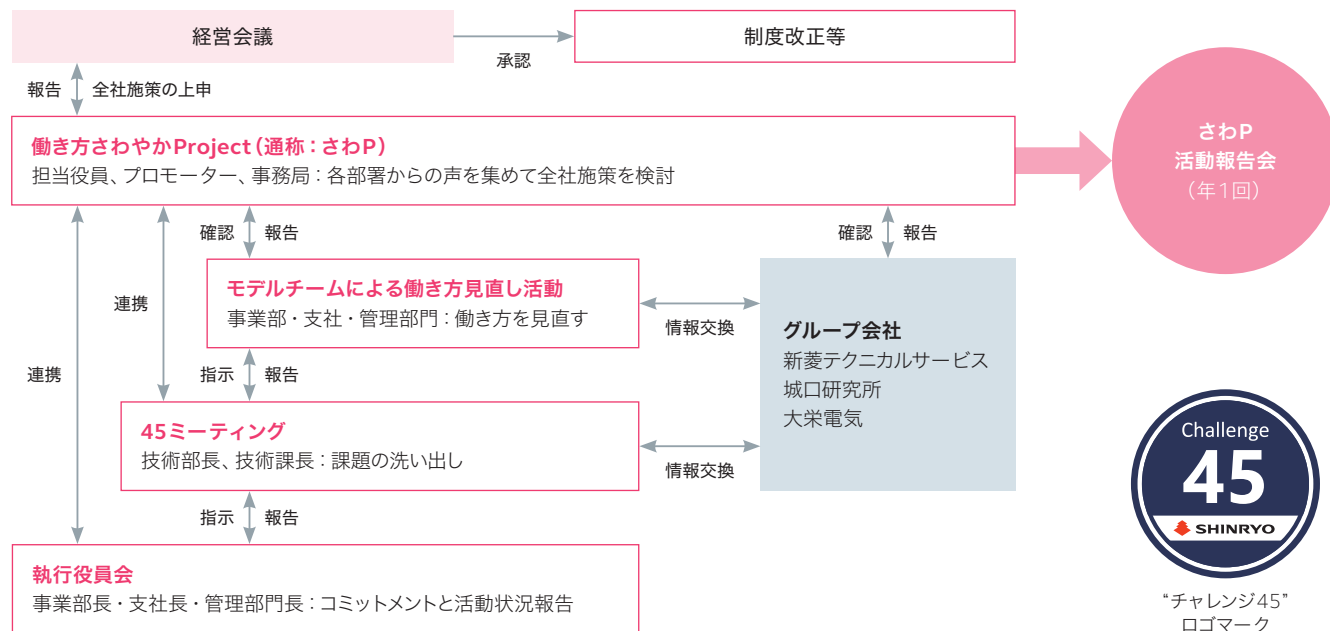
新菱冷熱では、2016年から働き方改革に取り組んでいます。長時間労働の是正だけでなく、「働き方のありたい姿」の実現に向けた活動を行い、従業員満足度の向上にもつなげていきます。2024年4月に改正労働基準法が建設業に適用されたことを受け、法令を遵守した働き方を実行しています。

2021年5月にスタートさせた時間外労働上限月45時間を目指す取り組み“チャレンジ45”。これは、時間外労働の目標を明確に示し、上限月45時間を何カ月実現できるかに挑戦し、実現できない場合は原因を分析してPDCAを回し、改善を図る取り組みです。働き方改革をさらに進めていきます。

新菱冷熱の「働き方のありたい姿」

- さわやかで風通しの良い、働きやすい職場
- 誇り、やりがい、達成感、成長
- 充実し、バランスの取れた仕事と生活
- 限られた時間で最大限の成果を出す働き方

チャレンジ45推進体制



指標の推移

KPI

年次有給休暇取得率
(目標 前年度比増)

95.7%



2015年度	56.3%
2021年度	87.3% (前年度比+2.1ポイント)
2022年度	92.4% (前年度比+5.1ポイント)
2023年度	95.7% (前年度比+3.3ポイント)



2019年度	84.7%
2021年度	82.4% (前回比-2.3ポイント)
2022年度	85.2% (前回比+2.8ポイント)
2023年度	86.6% (前回比+1.4ポイント)



2015年度	46.1時間
2021年度	40.4時間 (前年度比-1.4時間)
2022年度	38.0時間 (前年度比-2.4時間)
2023年度	34.5時間 (前年度比-3.5時間)



2019年度	3.1
2021年度	3.2 (前回比+0.1ポイント)
2022年度	3.3 (前回比+0.1ポイント)
2023年度	3.5 (前回比+0.2ポイント)

(年度：4月～翌年3月)

健康経営の推進

健康宣言

新菱冷熱は創業以来、「人は最大の財産」という思いで、人材育成とその環境づくりに取り組んできました。そしてさらに、心身の健康を支えることが、従業員一人ひとりのいきいきとした活躍につながると考え、これを新菱冷熱の重要な経営課題として、「健康経営」を推進することにし、2021年3月には社長による宣言文を公開しました。この取り組みを通じて企業としての活力を高め、持続可能な社会の発展に貢献し、経営ビジョン「さわやかな世界をつくる」の実現を目指していきます。

すべての従業員が健康で活躍できるよう、さまざまな健康づくり活動を行っています。健康経営を推進するために、安全衛生委員会だけでなく、全国の各事業所の衛生管理者・健康管理担当者・産業医と連携する体制を整えています。

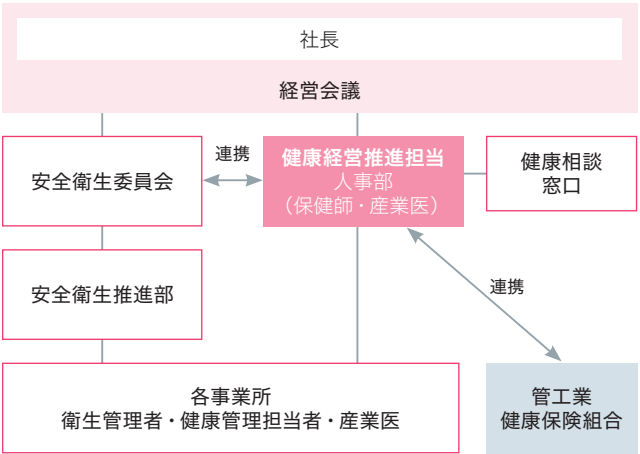
メンタルヘルス対策では管理監督者のラインケア教育やストレスチェックの活用、休復職体制の整備等を実施しました。またシニアの健康対策として、満65歳以上の雇員を対象として契約更新時に「転倒等リスク評価チェックリスト票」を用いた体力の状況把握を実施しています。

健康宣言

新菱冷熱は、「健康経営」の推進を宣言します。

1. 従業員一人ひとりの健康な身体と心を支えます。
2. 誰もが安心・安全に働き、最大限の力を発揮できる職場をつくります。
3. 健康な心身とより良い職場環境をもって、企業の活力を高め、持続可能な社会の発展に貢献します。

健康経営推進体制



健康施策の取り組み状況と目標値

評価指標・年度	定期健康診断受診率	要精密検査・要医療判定者の医療機関受診率	ストレスチェック受検率	年次有給休暇取得率	睡眠時間6時間以上取れている者の割合
2017年度	100%	5.4%	99.0%	62.0%	—
2020年度	100%	69.7%	96.2%	85.2%	35.0%
2021年度	100%	79.1%	92.4%	87.3%	35.6%
2022年度	100%	84.9%	95.5%	92.4%	35.8%
2023年度	100%	82.5%	95.0%	95.7%	35.0%
2026年度目標	100%を維持	100%	90%台を維持	80%以上	—

(年度：4月～翌年3月)

項目	施策・教育
体の健康	● 定期健康診断の事後フォロー ● 産業医による健康相談窓口(週1回開設) ● 24時間健康相談サービス(電話・メールによる受け付け) ● 事業所を会場としたインフルエンザ予防接種の実施(本社、横浜支社など) ● 禁煙治療費の全額補助(治療開始から3カ月以上の禁煙を達成した従業員)
心の健康	● ストレスチェックの実施、希望者への医師面談とアドバイス機会の提供、職場環境改善PDCAの実施 ● メンタルヘルス専門産業医による相談窓口(月1回開設) ● 新入社員に向けたメンタルセルフケア教育の実施 ● 全管理監督者を対象にラインケア教育の実施



柔軟な働き方を支援する制度の導入

従業員が介護や出産・育児と仕事を両立し、柔軟に働くことができる制度や、互いにサポートしながら休暇を取得しやすくするための、さまざまな休暇促進制度を導入しています。

制度	概要
テレワーク制度	育児（妊娠中を含む）・介護・自身の傷病などで出勤困難な場合や、大規模自然災害や感染症などの発生時に事業継続計画（BCP）を円滑に実施するため、従業員の自宅などにおけるテレワークを可能とする。
配偶者常同転勤制度	従業員の配偶者が転勤になった場合、転勤先にある新菱冷熱事業所での勤務を希望し、かつ事業所での受け入れが可能な場合には異動できる。
カムバック制度	①子の育児、②家族の介護、③配偶者の転勤が理由で退職した勤続3年以上の総合職および担当職について、原則として退職後5年以内の復職を認める。
担当職制度	介護などの事情で勤務地や職種の限定を希望する総合職について、本人の希望に応じ職群転換させることで、勤務の継続を支援する。キャリア採用従業員の処遇としても運用。
年次有給休暇の 半日単位取得制度	年次有給休暇を半日単位で取得できる。
有給休暇積立制度の適用拡大	年次有給休暇残日数の翌年度への繰り越しに加えて、業務外の傷病、家族の介護、子の看護をする場合、前々年度および前々々年度の未消化有給休暇残日数の行使を可能とする。
年次有給休暇の特別付与	前年度繰り越しと当年度付与の年次有給休暇の合計日数が20日に満たない従業員に対し、年次有給休暇をすべて消化した後、傷病を理由に休む場合は、入社月に応じて特別休暇（有給）を付与する。
休暇取得促進制度	- プロジェクト休暇制度：施工職を対象に、現場竣工などの節目に連続休暇を取得するもの（年5労働日、分割取得可）。 - アニバーサリー休暇制度：全従業員を対象に、本人や家族の誕生日、学校行事日などの休暇取得を奨励するもの（年3労働日）。
特別休暇制度	リフレッシュ休暇制度：10年、20年、30年勤続表彰を受けたときに所定の休暇を取得できる。
配偶者出産休暇制度	配偶者の出産予定日の1カ月前から出産の1年後まで、最大5日間の休暇を取得できる。また、半日単位の取得を可能とする。

多様な人材の活躍を推進する活動

新菱冷熱では、多様な人材の活躍を推進・支援するための制度や施策を整えています。また、女性の活躍を推進し、建設業の魅力を伝える活動を行っています。

対象	制度・施策・イベント
女性の活躍推進	- 厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に行動計画を公表 - 日本経済団体連合会のWebサイトに「女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画」を公開 - 厚生労働大臣認定「えるぼし（2つ星）」を取得（2022年6月）
経験豊かな従業員の活躍推進	65歳定年とし、入社から65歳まで昇給・昇格・退職金ポイント加算を継続する - ライフプランセミナーの開催
キャリア採用従業員の活躍推進	入社時教育の実施（社是、創業の精神、制度・規程、コンプライアンス、安全衛生管理、防災対策など）
外国人の活躍推進	- 新菱フィリピンのエンジニアの技術実習 - 海外営業所および海外現地スタッフ向け各種教育の実施（コンプライアンス、安全、技術教育）
障がいがある従業員の活躍推進	- 設計や法務業務など、適性に応じた配属の実施 - 働くための支援体制やバリアフリーなどの環境が整ったサテライトオフィスの整備

▶ コンプライアンス

コンプライアンス体制

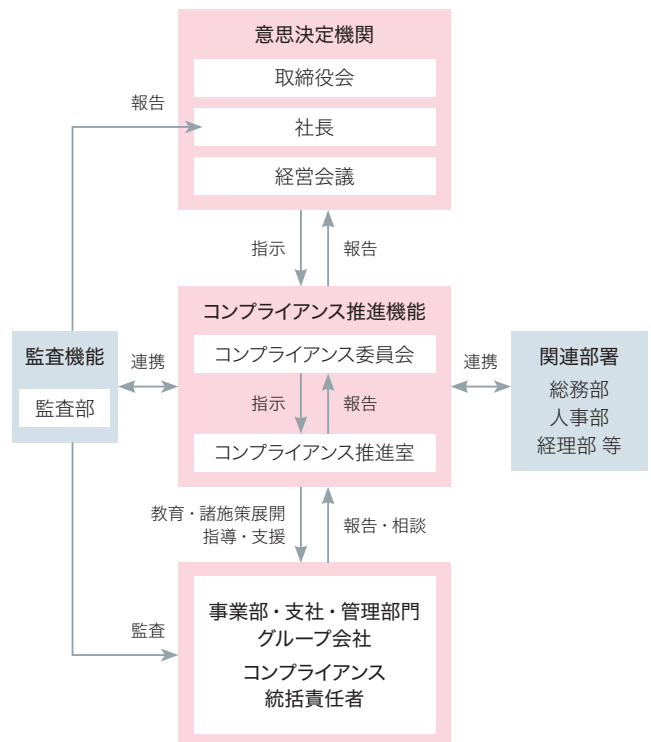
新菱グループでは、コンプライアンスの徹底を経営の最重要課題と考え、社是にある「正しからざることに与するな」を行動の原点に、グループの全役職員が法令を遵守し、すべてのステークホルダーの皆様から支持されるよう努めています。

新菱グループ行動規範

新菱グループのすべての役職員は、社是および行動規範・行動基準により、コンプライアンスに関する基本的かつ共通の意識を持ち、また会社に対する高い帰属意識のもと、日常の業務において、行動規範・行動基準を誠実に実践します。

- 行動規範 1 お客様の立場にたってお客様の満足を追求します。
- 行動規範 2 株主様のために経営の効率化を追求します。
- 行動規範 3 家族にも誇れるような活気にあふれ、ゆとりのある職場にします。
- 行動規範 4 お取引先とともに、企業倫理・法令遵守を徹底し、公正・透明で自由な事業活動を行います。
- 行動規範 5 健全な社会の一員として、あるべき姿を絶えず追求します。
- 行動規範 6 グローバルな企業として、関係する国々の社会の発展に貢献します。

コンプライアンス体制図



ガイドライン

国内コンプライアンス ガイドライン

社是、行動規範・行動基準を原点とした基本原則「新菱グループ コンプライアンス ガイドライン」を策定しています。また、独占禁止法や建設業法などの法律を体系的に整理した解説書「関係法令の解説」を作成しています。新菱冷熱および国内グループ会社の全役職員がガイドライン教育を受講し、コンプライアンスの遵守を誓約しています。

また、コンプライアンスの具体事例をまとめた「コンプライアンス事例集」を作成して教育に活用し、役職員へのコンプライアンスの浸透を図っています。

グローバル・コンプライアンス ガイドライン

海外拠点に勤務する日本人社員および現地法人の役職員を対象とした「コンプライアンス ガイドライン(グローバルバージョン)」を策定し、運用しています。各国・地域の法令の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習などに配慮した守るべき基本原則を定めています。すべての役職員がガイドライン教育を受講し、コンプライアンス遵守を誓約しています。

内部通報制度

法令違反や不正の防止、それらの兆しを早期発見し、是正することを目的に「コンプライアンス通報相談規程」を整えています。

公益通報者保護法を踏まえ、通報者の保護に重点を置いた内部通報制度を確立し、運用しています。また、通報相談窓口として「SHINRYOホットライン」を設置し、周知に努めています。

通報相談窓口「SHINRYOホットライン」

内部窓口：新菱冷熱・コンプライアンス推進室

E-mail: soudan@shinryo.com

外部窓口：若葉パートナーズ法律会計事務所

E-mail: soudan@wakaba-ps.jp

新菱グループ役職員のほか社員以外の方も利用可能です。詳しくは新菱冷熱ホームページをご確認ください。

<https://www.shinryo.com/sustainability/compliance.html>

コンプライアンスの理解・遵守に向けて

KPI コンプライアンス研修受講率 **100%**
(目標 100%)

コンプライアンス教育の実施

■ グループ全役職員を対象とした教育

新菱冷熱および国内外のグループ会社を対象としたコンプライアンス教育を定期的に実施しています。2024年度は、施工現場で起こりうるコンプライアンス違反やハラスメントなどの実践的な教育を行いました。社会的な問題を幅広くタイムリーに取り上げ、つねにコンプライアンスを意識しながら業務に取り組む風土づくりに努めています。

対象者	教育内容
技術者	施工現場で起こりうるコンプライアンス違反
新入社員	コンプライアンス ガイドラインの解説
中途入社社員	コンプライアンス ガイドラインの解説
各部署所属員	業務で起こりうる各種コンプライアンス違反

腐敗防止

新菱冷熱は、行動規範と調達ガイドラインに腐敗防止に関する方針を定め、贈賄や不適切な利益の供与など、あらゆる形態の腐敗行為を禁止しています。また、国連グローバル・コンパクトに署名し、腐敗防止を含む4分野10原則にもとづく事業活動を進めています。

新菱グループ行動規範(抜粋)

行動規範 4 お取引先とともに、企業倫理・法令遵守を徹底し、公正・透明で自由な事業活動を行います。

- 〈遵守事項〉・公務員との健全な関係の維持
- ・独占禁止法の遵守
 - ・お客様との節度ある関係
 - ・協力会社との不適切な関係の禁止

調達ガイドライン(抜粋)

1. 法令・社会規範等の遵守
 - 1.3 公務員、政治家等に対する贈賄などのあらゆる形態の腐敗行為を行わない。
2. 公正・公平な取引
 - 2.1 不適切な利益の供与や受領を行わない。
 - 2.2 関係先との取引は契約に基づき実施するとともに、優越的地位の濫用や公正・公平かつ自由な競争による取引を阻害する行為を行わない。

■ 「新菱コンプライアンスNews」の定期配信

全役職員向けに「新菱コンプライアンスNews」を定期的にメール配信しています。Newsでは、建設業法など業務に関連する法律の解説や法改正のポイント、職場におけるコンプライアンスなど幅広い話題を取り上げています。また、毎号アンケートを実施し、コンプライアンスに対する意見や相談が気軽にできる仕組みを整えています。

グループ会社との連携

定期的に開催している国内グループ会社との連絡会では、法改正への対応や、社内規程の整備などコンプライアンスに関する情報共有を行い、新菱グループとしてコンプライアンスに関する認識と運用の統一を図っています。2024年度の連絡会では、各社のコンプライアンス事例報告と、それらを改善するために行った教育や資料について情報共有しました。

海外業務での遵守体制

海外業務における公務員などに接する際の遵守事項・遵守体制を「海外における汚職防止に関するガイドライン」にまとめています。基本原則のほか汚職防止に関する各国共通の考え方、国・地域の個別の事情に応じた対処方法を掲載し、法令・政治などの変化に対応し毎年見直しを行っています。また、海外拠点で働く日本人社員や現地法人の役職員に対し、継続的にガイドライン教育を実施しています。

新菱グループ 海外汚職防止に関する基本原則

1. 贈賄その他不正の手段によるビジネスの獲得、拡大、利益の追求を行わない。
2. 各国・地域における贈賄、腐敗防止関係法令を遵守するとともに、日本における不正競争防止法第18条(外国公務員等に対する不正の利益の供与等の禁止)を遵守する。
3. 各国・地域において、習慣として行われている贈答であっても、ビジネスの獲得、有利な取扱いを意図しているものは厳に行わない。

反社会的勢力への対応

新菱グループは、内部統制の一環として、「反社会的勢力の威嚇には、絶対に屈しません。毅然として、勇気をもって排除します」という行動規範・行動基準の遵守に取り組んでいます。