

# 重要課題解決への取り組み



## 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。

#### 人材マネジメント方針

新菱冷熱の力の源泉は人にあり、創業以来、人は最大の財産と考えています。目指す人材像は、高度なエンジニアリングを力に多様な人材とともに学び続け、互いに支え合いながら未来を創ることに挑戦し続ける「未来共創人」。働きやすく働きがいのある職場環境をつくることで「未来共創人」を育て、



#### 人を取り巻く環境を整備する活動「We Up!」

人を取り巻く環境を整備する活動「We Up!」の一環として、2025年にはさまざまな人事制度改革を行いました。

##### ・転勤社宅制度の整備(2025年4月)

転勤時の社宅の利用制度を現代の労働観・ライフスタイルに合わせて再構築することにしました。

##### ・男性育休取得100%宣言(2024年12月)

男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指し、株式会社ワーク・ライフバランスが主催する「男性育休100%宣言」に賛同を表明しました。

##### ・給与・年収

2024年度\*には働き方改革の成果および好調な業績を受け、社員が安心できる生活基盤を守るために、年収を15%アップ(前年比)しました。また、賞与の給与化を実施することを決定しました。

\*当社69期(2023年10月～2024年9月)の業績を反映した2024年1～12月の年収

##### ・キャリアパスの複線化(2025年10月)

管理職を対象にキャリアパスの複線化を図り、キャリアの選択機会を充実させました。従来の管理職を「マネジメント職」とし、新たに「プロフェッショナル職」を設けました。



KPI SDGs重要課題のKPIを示す(詳細一覧はP25-26)

#### いきいきと働くための環境づくり

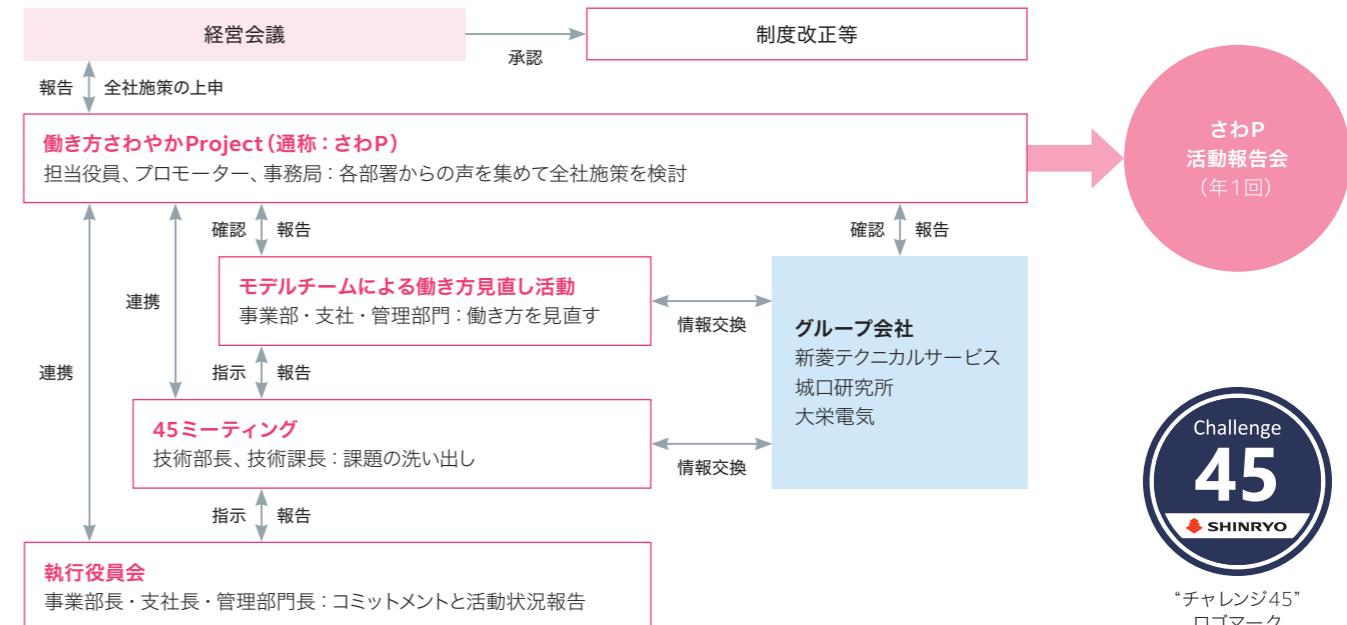
##### 働き方改革

KPI 従業員満足度  
(目標 4.0以上) 3.7

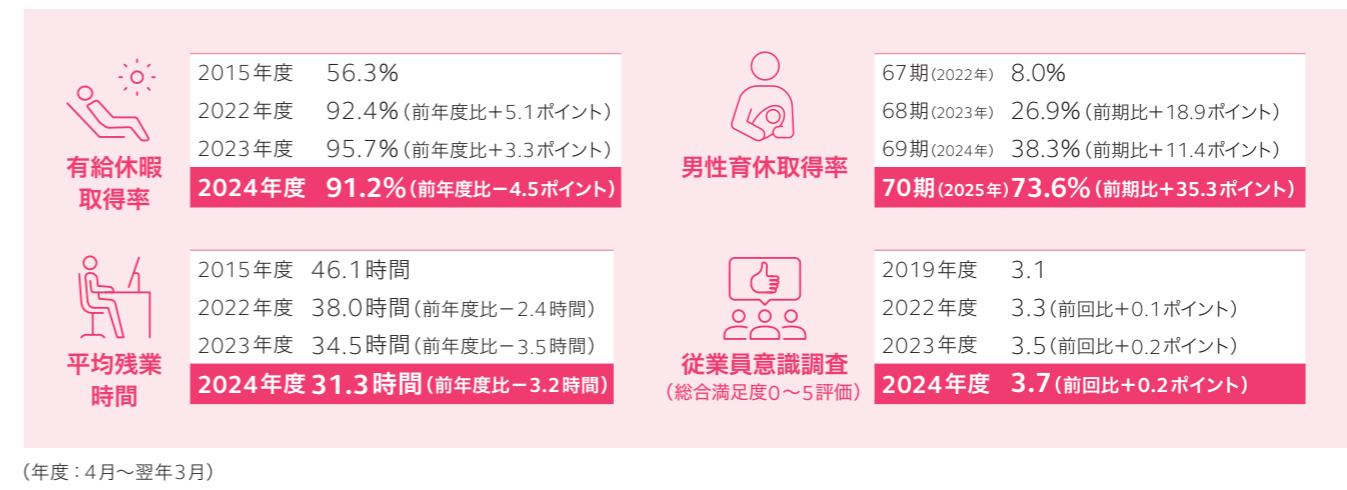
新菱冷熱では、2016年から働き方改革に取り組んでいます。長時間労働の是正だけでなく、「働き方のありたい姿」の実現に向けた活動を行い、従業員満足度の向上にもつなげていきます。2024年4月に改正労働基準法が建設業に適用されたことを受け、法令を遵守した働き方を実行しています。

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時間を何ヵ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ます。

##### チャレンジ45推進体制



##### 指標の推移





KPI アブセンティーズム<sup>\*1</sup> 4.0日  
プレゼンティーズム<sup>\*2</sup> 60.1%  
ワークエンゲージメント<sup>\*3</sup> 50.7%  
(目標 前年度より改善)

## 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」を推進することとし、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ます。

新菱冷熱では、健康経営を推進するために、健康経営推進最高責任者および人事担当執行役員のもと健康経営推進担当部門を設置しています。安全衛生委員会だけでなく、全国の各事業所の安全衛生管理者・健康管理担当者・産業医と連携しながら、取り組みを推進しています。

健康診断は受診率100%を維持しており、健診結果の二次検査の受診勧奨や重症化予防対策を強化することで、病気の早期発見に努めています。またメンタルヘルス対策では、ストレスチェックの活用と職場環境改善、医療職による新入社員への面談の実施など、特に一次予防に特化した施策を展開し、全社においてメンタルヘルス支援体制の強化を図っています。

### 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 | 健診結果の二次検査受診率 | ストレスチェック受検率 | 年次有給休暇取得率 | ワークエンゲージメント |
|----------|-----------|--------------|-------------|-----------|-------------|
| 2020年度   | 100%      | 69.7%        | 96.2%       | 85.2%     | 49.0%       |
| 2021年度   | 100%      | 79.1%        | 92.4%       | 87.3%     | 50.0%       |
| 2022年度   | 100%      | 84.9%        | 95.5%       | 92.4%     | 51.0%       |
| 2023年度   | 100%      | 82.5%        | 95.0%       | 95.7%     | 50.8%       |
| 2024年度   | 100%      | 64.0%        | 95.8%       | 91.2%     | 50.7%       |
| 2025年度目標 | 100%を維持   | 70%以上        | 90台を維持      | 80%以上     | 前年度より改善     |

(年度：4月～翌年3月)

| 項目   | 施策・教育   |
|------|---|
| 体の健康 | <ul style="list-style-type: none"> <li>継続的な定期健康診断の受診管理と費用補助を含めたオプション検査の充実化</li> <li>定期健康診断後の二次検査受診の徹底と再検査費用の一部補助</li> <li>重症化リスクが高い従業員への疾病コントロールの実施</li> <li>運動習慣率の向上とコミュニケーションの活性化を目的としたウォーキングイベントの定期開催</li> <li>喫煙・飲酒コントロールなど生活習慣改善に向けた教育の実施</li> </ul> |
| 心の健康 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期的なセルフケア教育、管理職へのラインケア研修の実施</li> <li>ストレスチェックの実施と職場環境改善への活用</li> <li>医療職による新入社員の全員面談の実施（2024年から導入）</li> <li>「職場復帰支援プログラム」のマニュアル化と社内復職支援体制の再構築（2024年改正）</li> <li>産業医・保健師による相談体制の整備と継続した社内周知</li> </ul>              |

\*1 アブセンティーズム：健康問題による仕事の欠勤（病欠）を指す

\*2 プrezenteesm：欠勤にはいたっておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

\*3 ワークエンゲージメント：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、活力・熱意・没頭の3つがそろった状態

## 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なるための、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          | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>                            |
| 配偶者帯同転勤制度        | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>   |
| カムバック制度          | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>  |
| 年次有給休暇の半日単位取得制度  | <ul style="list-style-type: none"> <li>年次有給休暇を半日単位で取得できる。</li> </ul>   |
| 有給休暇積立制度の適用拡大    | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>   |
| 年次有給休暇の特別付与      | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>                                 |
| 休暇取得促進制度         | <ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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）。</li> </ul> |
| 特別休暇制度           | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>  |
| 配偶者出産休暇制度        | <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者の出産予定日の1ヶ月前から出産の1年後まで、最大5日間の休暇を取得できる。<br/>また、半日単位の取得を可能とする。</li> </ul>   |
| 子の看護等休暇の対象年齢拡大   | <ul style="list-style-type: none"> <li>「中学校3年生までの子」を養育する間、子の看護だけでなく、入学式・卒業式への参列や学級閉鎖などの際に休暇を取得できる。</li> </ul>  |
| 出生サポート（不妊治療）休暇制度 | <ul style="list-style-type: none"> <li>不妊治療を受けるための通院等で1年度ごとに5日の休暇を取得できる。</li> </ul>  |

## 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        | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> |
| 経験豊かな従業員の活躍推進  | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ライフプランセミナーの開催</li> </ul>                         |
| キャリア採用従業員の活躍推進 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>                                      |
| 外国人の活躍推進       | <ul style="list-style-type: none"> <li>新菱フィリピンのエンジニアの技術実習</li> <li>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）</li> </ul>              |
| 障がいがある従業員の活躍推進 | <ul style="list-style-type: none"> <li>設計や法務業務など、適性に応じた配属の実施</li> <li>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</li> </ul>                 |

## 創造性に富んだ人材の育成

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、関連部門が人事部と連携し、人材の育成に取り組む体制を構築しています。

### 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。

#### 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ヶ月の間、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

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。

## 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。

耕風寮は全室個室で、バランスの取れた食事も提供され、快適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認証取得時の最高ランク★★★★★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



外観



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



#### 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ます。

#### 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。

### ダイバーシティ研修

2025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、生活文化の観察を通して、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