

取組事例

(年休取得促進)・計画的付与制度 (時間単位年休) 特別休暇)

企業名：新日本空調株式会社	所在地：東京都中央区
社員数：1,588名（連結） 1,086名（単体）	業種：設備工事業

労働時間・ 休暇制度	<p>■労働時間関連</p> <ul style="list-style-type: none">・労働時間制度：通常の時間管理（9時～17時30分）・所定労働時間：7時間30分 <p>■休暇関連</p> <ul style="list-style-type: none">・年間所定休日数：約120日・土日祝日の他、夏休み、冬休み、創立記念日が所定休日となっている。・時間単位の年次有給休暇も導入している。
---------------	---

働き方・休み方の現状と課題

- 1 働き方の現状（平均所定外労働時間、部署や職位、時季等による偏りの有無等）
 - ・平均的な所定外労働時間は月25～35時間ほどである。
 - ・特に現場担当者や設計担当者で長くなる傾向がみられる。人によっては突出して長くなってしまっている者もいる。
- 2 働き方に関する課題（労働時間の長さ、時間や場所の柔軟化、育児・介護等との両立者の働き方等）
 - ・景気による変動が大きく、現在はオリンピックの影響で案件が多く、年度を通じて忙しい状況が続いている。
 - ・働き方の柔軟性を高めるため、現在テレワークのトライアルを行っている。首都圏の部門で育児を行っている者を対象に、週1～2回のトライアルを実施中。
- 3 休み方の現状（平均年次有給休暇取得率（日数）、部署や職位、時季等による偏りの有無等）
 - ・2018年度の平均年次有給休暇取得日数は8.5日。
 - ・労働時間と同様、現場担当者はなかなか休みをとれない傾向にある。
- 4 休み方に関する課題（休暇取得日数、連続休暇取得状況、希望する時季での休暇取得の状況等）
 - ・まずは現場の社員が週休2日をとれるようになることが目標。現場が動いている間は休みづらいので、ひとつの現場が竣工し、次の現場に行くまでに連続休暇を取得することを推進している。

休暇取得促進に係る取組

- 1 働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する方針・推進体制
 - ・2017年10月に、働き方改革を推進する部署としてワーキングイノベーション室を立ち上げた。それまでもワーキンググループとして取り組んでいた内容を引き継ぎ、現場の長時間労働の是正、業務の生産性を高めるための効率化、WLB実現のための多様性のある働き方の導入、社員の意識改革（長時間労働への評価を変える）といったことを柱に活動している。
 - ・2024年に建設業に適用される時間外労働の上限規制に対応し、会社としての行動計画である「働き方改革宣言」を作成し、各事業所に掲示している。
 - ・ポータルサイトで働き方の見直しに向けた社長メッセージを動画で配信しており、事業部の会議等で見ってもらうよう周知を行っている。
 - ・ポータルサイトにワーキングイノベーション室のページを立ち上げ、これまでの働き方改革に関する取組内容（社内書類のペーパーレス化や現場業務の支援・移管など）について情報発信を行っている。各事業部で実施している取組も掲載することで、他事業部での取組が進むことを期待している。

- 2 導入している休暇関連の制度及び取組内容
 - ・年5日間の有給休暇取得義務化への対応とモチベーション向上を目的に、2019年度より、連続5日間の年次有給休暇の取得を奨励する取組を開始した。
 - ・具体的なスケジュール調整は各事業部にて管理している。ポータルサイトの休暇カレンダーを利用し、各自が休日登録するという方法をとっている。
 - ・ワーキングイノベーション室では、定期的に社員の休暇取得状況を集計し、事業部の管理職に配信している。
 - ・そのほか、時間単位の年次有給休暇や、リザーブ休暇（失効年次有給休暇を病気等で長期休養が必要となったときに利用できる）などの制度がある。

- 3 休暇取得促進に係る課題（取組を進める上での失敗談など）及び改善に向けた工夫
 - ・決められた時間内でよりよいパフォーマンスを上げた職員を評価していくことは今後の課題。生産性を意識し、業務を時間内に完遂する職員をきちんと評価できるよう管理職を含めて意識改革が必要と考えている。
 - ・小規模の現場で、現場担当者が1名ですべてを担当しなければならない場合は休みもとれなくなってしまうので、複数名の配置や現場のサポート体制の構築などの工夫を各事業部で行っている。ただ、各自が専門的な業務を担っているため、代替することが難しい部分もある。

休暇取得促進による効果（職場における変化や、社員満足度への貢献等）

- ・働き方・休み方改善に向け様々な取組を行っているものの、社会情勢もあり業務が多忙であり、なかなか数字としての成果には表れていない状況である。
- ・今後は社員の満足度調査を実施し、質的な成果も把握したい。

働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する今後の展望

- ・現在は、連続5日休暇取得を方針として打ち出した段階であるため、これからは実際に現場で取得できるよう現場業務の見直し等を行っていく必要があると考えている。
- ・2024年に建設業に適用となる時間外労働の上限規制に対応すべく、現場で従事する社員も週休2日を取得できるよう、働き方改革宣言にもとづき段階的に取組を進めていく。

(R2.3)