

## 取組事例

(朝型の働き方 **所定外労働削減** 年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)

# Reflex

企業名：リフレックス株式会社	所在地：山梨県富士吉田市
社員数：158名	業種：自動車等精密部品検査業

### 取組の目的：

正社員、準社員にかかわらず社員全員が働きやすい、風通しのよい職場にしていきたいと考えている。そのためには、社員が意見の言いやすい雰囲気づくりが重要と考えて取り組んだ。

### 取組の概要：

#### 社内ワークショップによる意識改善とアンケートの内容を踏まえた制度改定

役員自ら会社の価値観、労使相互の目標の実現に必要な不可欠なワークライフバランス、労働時間や休暇、休日について説明を実施し、全社員を対象とした社内ワークショップを実施。

当該ワークショップで得られたアンケートの結果を参考としながら、職場環境の整備に役立てている。

#### <現在の取組>

##### ○ トップメッセージ

地域社会で信頼され、お客様に安心して使っていただける部品を安定的に提供していただける企業となるためには社員との共栄が重要であると考えている。

この“社員との共栄”は社員の幸せ、安心のために会社が何をしてくれるかを優先的に考え、行動することによって実現すると考えている。仕事と生活の両立がうまくできる事業場となることは上記実現のために重要であると考え、この取組を実行している。

##### ○ 所定外労働時間の削減

- ・毎月、各部門長に部門内の社員がどのくらい時間外勤務をしているか、また36協定の特別条項の適用回数について逐次報告の上、改善を促している。
- ・時間外勤務時間数の年間推移の統計を取っており、その内容を踏まえて翌年度の全社的な時間外勤務時間数の目標設定をしている。なお、2019年度については全社平均月間15時間と目標設定し、年間平均9.69時間を達成した。

##### ○ 年次有給休暇の取得促進

- ・昨今の取得率は65～70%で推移している。
- ・2019年の法改正で義務化された年5日の年次有給休暇の確実な取得についても、全社員にワークショップにて周知の上毎月取得状況の確認を実施している。その結果として、年次有給休暇の取得について管理職も含め、全社員が年5日の完全取得に取り組むのだという意識が醸成された。

## ○ その他の取組

- ・ 前述ワークショップのアンケート結果を踏まえた改善として、準社員の閑散期の賃金額を安定させるため、時給による給与支給を改め日給月給制度に変更。
- ・ 地域社会で信頼される企業となるために、地域の消防団等ボランティア活動をすることは重要であると捉え、従前無給で付与していたボランティア休暇を有給の休暇に改善。
- ・ 時間外労働等改善助成金（働き方改革推進支援助成金に改称）を活用し、勤務間インターバル制度（インターバル時間は9時間）を導入。労働時間設定改善会議で労使による話し合いを実施し、「そもそもインターバルを必要とするような時間外勤務が出ないようにしたい」との社員からの意見も出るなど、意識の向上が見られた。労働能率の向上に資する機器を導入したこともあり、現在はインターバル時間を確保できなくなるような時間外勤務が発生しなくなった。
- ・ 職場快適度調査、パワハラに関するアンケートの実施等、様々なテーマから社員の意見聴取を行い、働きやすい職場を目指している。

## < 今後の課題・取組 >

- ・ 突発的な時間外勤務に対するフォローアップ体制を整えるだけでなく、そのような時間外勤務の発生原因究明が重要と考え、社員との話し合いを継続し改善につなげていく。
- ・ より働きやすい事業場となるよう、時間単位の年次有給休暇の導入について検討していきたいと考えている。

## 現状とこれまでの取組の効果：

- ・ ワorkshopを実施した2018年以降以下のように時間外勤務時間の削減が進んだ。  
時間外勤務時間の推移  
2011年      2018年      2019年  
34.69時間 → 17.32時間 → 9.69時間
- ・ 働きやすい職場が実現されつつある結果として、（本人の希望により）準社員となっている社員から、リーダー職に5名が登用されている。また、1名の準社員が正社員に転換した。
- ・ 離職率が低くなったことを背景として補充採用が減ったため、新入社員にかかる教育業務や事務作業の軽減につながった。

(R2.11)