



労使一体となって労働環境の改善、 全ての働き手に優しい職場づくりに取組中

株式会社エフテックは、金型や設備の開発も含めて一貫生産を行う自動車部品メーカーです。主要製品は、あまり人目に触れない足回り部品やペダル等のコントロール部品ですが、どれも車に欠かせない重要部品です。昭和22年の創業時から本社を埼玉県内に置き、小さなブリキのおもちゃ工場から現在のグローバル企業へと変貌を遂げてきました。

平成の初め頃は、他社と同様「家庭より仕事優先」の雰囲気でした。しかし、バブル崩壊後に同業他社では労働環境の改善が進み、気付くと出遅れていました。そこで、最初は反対意見も出たものの、『人間尊重』の企業理念の下、株式公開を機に女性も、高齢者も、若者も、皆が生活を充実させ安心して働ける『働きやすい会社』となるべく、改善を始めました。

残業を月20時間以下へと大きく削減、 有休カットゼロを20年連続で継続中

平成8年から、残業削減に向け、労使一体

で様々な対策を取りました。適正要員の配置、生産設備の改善等に加えて、職場巡視、毎月の残業実績の確認を行いました。その結果、残業時間(設定)はスタート時の月80時間から、現在の20時間以下へと大幅に削減しました(平成30年度実績は月平均14時間)。「残業をあてにしない、許さない」方針が社員の健康や生活の尊重に結び付くこととなり、経営面においてプラスとなりました。

残業削減と並行し、有休取得拡大にも取り組まれました。部門ごとに年次有休計画を立て、不足人員を算出してあらかじめ要員補充を行います。有休の進捗は会議で報告し、管理しています。休む人がいることを前提で仕事を行うことで、業務の共有化も進みました。「有休カットゼロ運動」(=時効消滅する有休をゼロにする運動)を平成8年からスタートさせ、2年後に初めて達成しました。以降20年連続で達成しており、社員の働きやすさ向上に結び付き、離職率の低下にもつながっています。さらに、令和元年度

から、以前は年4回までだった半日有給休暇制度を拡大し、年20回まで取得できるようにし、学校行事・通院等の事由で、多くの社員が利用しています。

時間に制限のある社員に理解と協力を

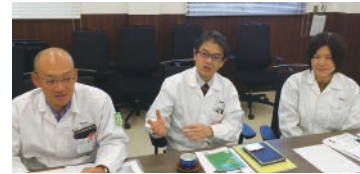
育児・介護等に問題を抱える社員が近年増え、育児・介護制度の周知と拡充にも注力しています。対象社員の環境をみんなで理解し協力しあえる職場を目指し、人事部が各部門の管理職を対象に「両立支援制度説明会」を開き、全社員向けには関連情報を盛り込んだガイドブックを「社内ポータルサイト」に掲載し、いつでも閲覧できるようにしました。また、産休前と復帰前の本人・上司・人事部の3者による「3way面談」や、休職中の会社の近況等を伝える「定期連絡」もスタートさせました。人事部の担当には育児経験者が当たることにより社員の相談しやすさにつながり、直近の5年間では女性育休取得者のほとんど(30名中28名)が職場復帰しています。男性の育休も増えつつあり、これまで8名が取得しています。復帰後の育児短時間勤務制度は法を上回る小学3年修了時まで利用可能で、現在17名が利用中です。介護休業は家族1名につき法を上回る通算1年まで利用でき、育児と同様に面談や定期連絡を行っています。

女性も男性も、外国人も日本人も

ダイバーシティを重視し、性別・国籍を問わず個性と能力を発揮できる職場を目指しています。体力面から男性中心だった製造部門でも、作業環境が

大きく改善され、女性が増え、「女性ならではの視点」は更に期待されています。今後は女性の活躍推進やリーダーの育成に力を入れる予定です。男性の働き方改革についても必須と考えており、並行して取り組めます。

グループは海外生産が多いため、国内でも様々な国籍の社員を積極的に採用しています。海外拠点からの短期研修生や外国人技能実習生の受入れも推進しています。海外拠点からの短期研修生や外国人技能実習生の受入れも推進しています。多様な人材の確保が、海外拠点との連携強化に加え、組織の活性化にも役立っています。掲示物やマニュアルを多言語化し、社内イベントで交流を深め、外国人が働きやすい環境作りに努めています。



働き方改革の話を伺った
人事部今村技術主任(左)、納原主事、森主任

「同一労働同一賃金」で 県の「アドバイザー派遣制度」を活用

現在は、令和2年から始まる「同一労働同一賃金」へ向け取組を始めています。埼玉県の「アドバイザー派遣制度」を利用して、待遇差の現状等を再確認しました。勤務する嘱託社員等に十分な説明ができるよう、更に関係資料作成など準備を進めていきます。



女性の働く製造現場も増加



工場での勤務風景