

# KOMATSU 小松エレクトロニクス株式会社

～有給休暇の取得率向上と残業時間の削減を実効性のある方法で推進する～

専務取締役 総務部長 福田 高雄 さん  
総務部総務課 中西 幸恵 さん

熱伝素子や各種温調機器を製造販売している小松エレクトロニクス(株)。男性による育児休業取得の実績があり、有給休暇の取得率向上や健康デーの導入により、年間総労働時間を削減し、それぞれの社員が能力を十分に発揮できるような職場環境づくりに取り組んでいる。

## 小松エレクトロニクスにとってのワーク・ライフ・バランス

——ワーク・ライフ・バランスについてどのようなお考えを持っていますか。

社員が仕事と子育てなど個人の生活を両立させることができ、全員が働きやすい環境をつくることによって、それぞれが能力を十分に発揮できるようになると考えています。

当社は伝統的に仕事と子育てなどを両立させていこうというような雰囲気がありまして、例えば、育児のために退職した女性社員は過去7年間おらず就業継続が実現しています。



左から、福田さん、中西さん

## スムーズな育児休業 取得の背景

——男性の育児休業の取得についても2回あったそうですね。

はい。製造部門の男性社員が2人目と3人目のお子さんが産まれたときにそれぞれ1か月くらいの育児休業を取得しました。



育児休業を取得した男性社員

——女性や男性の育児休業の取得がスムーズになるような背景が何かあったのでしょうか。

当社は毎年5日間連続で有給休暇を取得することを促す制度(リフレッシュ休暇制度)が従来からあり、それによって社員が長期間休むことに対する免疫ができていたのではないかと思います。

社員が長期間休むというのは、職場にとっては負荷が過重になる可能性もあり、やりくりしていくのはそれほど容易なことばかりではありませんが、育児休業もこのリフレッシュ休暇

の延長のようなものだという認識が社員の間にはあるのではないのでしょうか。

また、事前に長期の休業がわかっているときは、職場に過重な負担を強いないように、代替要員を確保しています。代替要員には、原職復帰をなるべく可能にし、安心して育児休業をとれるように、期間の定めのある派遣社員を雇用しています。

さらに、内部で定期的に異動を行うことで1人の社員が複数の種類の業務に対応できるようになる「多能工化」もすすめています。当社は特殊な製品を製造しており、生産には熟練を要しますが、多能工化をすすめることで、急に人員が不足したときや、生産量に変動があった場合に備えています。

このようなことが、育児休業取得率の向上につながっているのではないかと考えています。



育児休業を取得した女性社員

## 年次有給休暇の取得を促す リフレッシュ休暇制度

——リフレッシュ休暇制度とはどのような制度ですか。

リフレッシュ休暇制度とは、年次有給休暇を原則として5日間連続して取得する制度です。

取得を促すために、年度末に、次年度の休暇取得計画を出してもらい、計画通り休暇を取得していない人に対しては管理職を通して、「いつ取るんですか」と聞いています。また、管理職自体についても取得することを奨励しています。(個人的な事情があって連続休暇を取得することが難しい場合には個別に対応しています。)

単なる有給休暇だと連続して取得することをなかなかやりづらい場合もあるので、このような制度を設けています。入社して1年以上経過すればリフレッシュ休暇制度を利用できるようになります。

また、リフレッシュ休暇の取得率目標については、労使の話し合いの場で決定しています。

## 健康デーにより残業時間の削減へ確実な前進

——健康デーというのを導入されたそうですね。

はい。健康デーというのは、遅くとも夜8時までには帰ろうという日のことで、月曜、水曜、金曜に設定しました。当社の社員は会社から自宅までの距離が短い者が多く、8時に会社をでれば、8時半くらいには家に着くことができます。その時間なら、家族そろって食事をすることもできると思います。

社員全員が8時には退社できるよう、総務の人間が社内を回っており、地道に声をかけて

いくことが大事だと思っています。

当初はノー残業デーを導入することも視野にいれていたのですが、定時に帰る日を導入したとしても実際には守られないことが目に見えていたので、まずは実行できそうな目標を設定しようということで健康デーを導入しました。健康デーの導入後、残業時間は着実に減少してきています。

納期がある業務の場合、トラブルが発生すると、どうしてもすぐには帰れない場合がありますが、睡眠時間を削って働いても、ミスが増えてしまい、いい仕事にはつながらないと思います。そのような観点から、総労働時間を削減して、能力が十分に発揮されるような職場環境づくりに取り組んでいます。

## 業務効率化にむけて

——業務効率化のためにどのような工夫をされていますか。

リフレッシュ休暇の取得率向上や健康デーの導入を支えているのは、生産性の向上です。

管理職、担当社員が社内横断的に集まり、情報システムである「販売・生産管理システム」の改善を進めることで、業務ロスの低減を図っています。

さらに、人的な面でも強化を図っています。当社や他社を定年退職された方や出産を機に退職された女性の方をパートとして活用し、正社員の業務を補完してもらうことで、業務の効率化を図っています。

こうしたパートの方の中には、高度な技術を持っている方も多く、技術上のいろいろな問題も解決してもらえる場合もあ

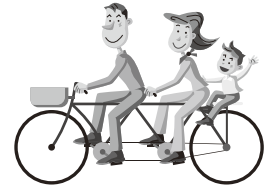
ります。

パートの方にも賞与や賞金があります。また、勤務時間については、できるだけ本人の希望に沿うように決定しています。さらに、パートから正社員になれる機会もあって、パートで1年間働いた後、正社員の課長に抜擢された女性もいます。

## 今後の取組

現在、子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度の対象を現行の4歳までからさらに拡大させることを検討しています。

今後も、業務の効率化を図り、総労働時間を削減することで、仕事と子育てなどとの両立が可能な職場環境をつくり、社員が能力を十分に発揮できるようにしていきたいと考えています。



### 会社概要



名称	小松エレクトロニクス株式会社
所在地	神奈川県平塚市四之宮3-25-1
事業内容	サーモジュールならびに各種温調機器の製造販売
設立	1966年
資本金	3億9千万円
従業員数	180名 (うち女性 38名)