

チャレンジ！

## 働き方改革

## FILE.04 株式会社 阪村エンジニアリング

本連載記事では、京都市ソーシャルイノベーション研究所 (SILK) の「京の企業『働き方改革チャレンジプログラム』」に参加され、今も働き方改革に挑戦されている企業をご紹介します。

## 残業削減に合わせて給与制度を変更、より働きやすい環境を整備

## 「給与もって、はよ、帰ろ」

株式会社阪村エンジニアリングは自動車部品金型の設計を主業務として1999年に創業。以来約20年間で、金型から検査ゲージの製作まで業務を拡大してきた。「代表取締役の父親と私の2人でスタートし、順調に増員を果たしてきましたが、近年では入社3年頃に退職する従業員が多いことは悩みでした」と取締役製造部部長の松井大介さんが語る。そこで『働き方改革チャレンジプログラム』に参加。経営者と従業員の対話から問題点を洗い出し、労働環境の改善策を講じた。

まず共通の課題として挙がったのは、残業の多さだった。「しかも業務に慣れない新人がより多く残業し、仕事の要領をつかんだ勤続3年以上の従業員よりも給与が高くなる逆転現象が、勤め続けるモチベーションをそぐ原因のひとつになっていました。定率向上のためにも早急な対応が必要でした」と松井さん。一方で従業員にとって残業の削減は、これまで通りの収入が確保できなくなる危惧につながる。生まれた合言葉は「給与もって、はよ、帰ろ」。これに呼応する経営努力として、残業時間を減らしても同等の給与を保証する制度改革が断行された。「段階的に残業の上限時間を設け、残業費を削減した分、基本給を上げることで収入をカバーしました。また、昇給制度を見直し、7年目までの昇給率をアップすることも合わせて行い、勤続年数と給与の逆転を阻止しました」。さらには30分単位で区切っていた残業時間を1分単位でカウントする策も。結果、従業員が受け取る給与の総額をほぼ変えることなく、残業時間は改革開始時の半



松井取締役製造部部長(中央)と今春入社の岸本翔大さん(左)、堀江亜衣奈さん(右)

分にまで削減することができたという。あえてリスクを引き受けた経営側の努力に応えるように、製品の納期やクオリティはしっかり守られた。

## 働く幸せを実感できる会社に

同社が目指すのは、みんながいきいきと働ける労働環境。松井さんの頭には「仕事が人生の全てではない」という思いがある。これを体現すべく、従業員一人ひとりが自分自身や家族との時間を充実させるための多彩な施策を試みる。たとえば今年度から有給休暇を1時間単位で取れるよう制度改革したことは、有給休暇取得率の飛躍的な向上につながった。

加えて、力を入れているのが社内のコミュニケーションである。「単に会話を増やすだけでなく、業務外で共通の課題についてともに考えたり交流したりする機会をつくっています。お互いにどんな人間かを知ること、会社がどんな考えを持っているか知ってもらうことを大事にしたいんです」。これからの働き方を柔軟にとらえ、形にしていく積極的な改革。その礎となるのが、従業員の幸せを願う経営側の思いと、丁寧に積み上げられる相互の信頼関係といえる。



## 株式会社阪村エンジニアリング

代表者 / 松井 正廣

住 所 / 京都市伏見区淀木津町 416

T E L / 075-631-5560