

政府の働き方改革実現会議の有識者メンバーに全国の中小企業で唯一選ばれている、金属加工のオーザック（福山市）の岡崎瑞穂専務(63)。社員は残業時間を約8分の1に減らすなど、働きやすい会社づくりに取り組む。「経営者の意識改革が大切だ」と訴える。

(榎本直樹)

働き方改革に取り組むきっかけは。

約20年前、子育てをしながら働いていた。私は経営者の妻なので自由にできたけれど、結婚や出産を理由に辞める女性社員には申し訳なかった。反対する役員を説得し、1998年に1年間の育児休暇制度を作った。

働きやすい会社にするには

オーザック 岡崎瑞穂専務

「社員が幸せでないと、社内だけでなく取引先や地域に対してもいい会社になれない」



残業減 効率化 熟考を

業界全体の理解も必要

管理職の男性も育児を取るようになり、社内の雰囲気も変わった。

長時間労働の抑制にも積極的です。

昨年の社員1人当たりの残業時間は月平均1時間。

2007年度の8分の1になった。定着率も70%から

90%台に上がっている。社員が満足して働かないと、取引先に対してもいい仕事

はできないし、新卒の採用にも苦労する。

具体的にどんな取り組みをしましたか。

社員ごとに昼休みをずらして工場の稼働率を上げた

り、1人が複数の機械を扱えるようにしたりした。社

員の忙しさを管理システムで「見える化」し、互いにカバーし合う仕組みもつくった。でも失敗もあった。

《会社概要》本社は福山市鞆町で工場を併設する。1945年創業。従業員は36人。2017年3月期の売上高は7億8千万円の見込み。

失敗とは。

12年に完全週休2日制を導入したが、最初の1年間は生産高が落ちた。大切な

のは生産性を上げること

で、残業時間の削減だけが目的になってはいけない。

この失敗の後、どうしたら早く仕事を終わらせるかを社員が深く考えるようになった。売り上げや利益も増えている。

一人不足が深刻な業界や下請け企業など、自社だけの取り組みでは限界がある場合はないですか。

企業努力は必要だが、元

請けや取引先、業界の理解も広げなくてはいけない。当社は完全下請けの仕事をやめた。午後5時半で留守番電話に切り替わる。取引先にも「自分たちも早く終わらなきゃ」と理解してもらえないようにしている。

経営者は社員の満足を考えて判断し、社員は業務をどう変えるのか具体的に考える必要がある。長く働けばいいという固定観念を変えなくてははいけない。残業代を当てにするのでは健康を害するし、家族も幸せになれない。

会議を通じて訴えたいことは。

当社には民生委員など地域活動に参加する社員もいる。地域に貢献する人材を育てる使命もある。雇用の受け皿の多くは中小企業が担っている。国や大企業はもっと中小企業の声を聞いてほしい。

マ車
自
の専
し
ーシ
を受
カ
駆動
に走
で、
を減
が素
うな
立た
昨
セフ
ダで
搭載
後は
動車
する
人は
に伝
情熱
とし

インタビュー

中国経済

たことが2日 分かった
上げる 佐川急便では不社
上げる 上場に伴って一音
か荷物をお送りたり 地面
は上場すればこれまで
あ