

職場環境整備・人材活用

二九精密機械工業

二九流働き方改革、キャリア人材引き寄せ

精密金属加工を手がける二九精密機械工業(京都市)が、働き方改革で注目を集めている。社員は子供の小学校卒業まで時短勤務が可能なほか、再雇用の年齢上限は「本人のやる気次第」。「とにかく人を大事にする」ことを主眼に様々な施策に取り組みが、そういった環境整備はキャリア人材の登用にもつながっているようだ。

月1〜2人、計13人。この風土にありそう。例えの数字は、2019年度にば冒頭で紹介した以外に同社に入社したキャリア人材(技術的経験を積んだ専門人材)の数だ。専門分野こそ表面処理、光学設計、パイオ、物理、化学など様々だが、その大半が名だたる大企業に勤めた百戦錬磨のキャリア人材。よほど費用をかけてヘッドハンティングしているのかと思いきや、二九良三社長からは「彼らはみんな勝手にうちに来た(笑)」との答えが。聞けば「キャリア採用に費用は全くかけず、ホームページを見て自分で電話してきた人ばかり」なのだという。



健康経営優良法人認定証を掲げる二九良三社長

「困ったときの駆け込み寺」としての地位を確立。そうも紹介され、「様々な車庫が噛み合った結果」として、5年ほど前から多くのキャリア人材が自ら同社の門を叩くようになったようだ。

■中途採用には
我慢が必要

経歴も様々な人材が集まった結果、「何を言われなくてもそれなりの結果を出せるようになってきた」という同社。持ち込まれた難題にも「引出しを持って社内の誰か」が対応すること、顧客からも「二九は面白い」と言われることが増えたのだという。「何故こうなったかという、やはり人。自ら考えてくれる人が増えてくると、悪いモノはできない」。二九社長はそう力を込める。

「まあ、中途採用には我慢が必要。そういふ部分。大手から急に中小に来て、神様が下界で仕事しているようなもので、最初はお互いの言っていることがわからないところから始まる。そこでうちでは、こなるまでにかかると「灰汁抜き期間」を最初から半年は見込んでいよう」という。

「まあ、中途採用には我慢が必要。そういふ部分。大手から急に中小に来て、神様が下界で仕事しているようなもので、最初はお互いの言っていることがわからないところから始まる。そこでうちでは、こなるまでにかかると「灰汁抜き期間」を最初から半年は見込んでいよう」という。



京都府働き方改革イベント「京で輝く!女性活躍推進シンポジウム」にパネリストとして登壇するなど、講演活動も行う