

CSRと人権

— 先進的な企業の取組

「自分」を大切にできる環境作り 「家庭が一番！ 仕事はその次！」



大川智司

二九精密機械工業株式会社
専務取締役

二九精密機械工業株式会社
https://futaku.co.jp/

- 本社
京都府京都市南区唐橋経田町33-3
- 創業
1917年3月
- 従業員数
283名
- 事業内容
メディカル・分析・産業機器・一般工業製品のコア機構部の開発、設計から製造

取組のポイント！

女性活躍推進を進めることで、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場を実現しています。このほか、従業員の健康に配慮する等、働き続けることができる職場作りにも取り組んでいます。

女性と人権

男女雇用機会均等法において、雇用管理の各ステージにおける労働者に対する性別を理由とする差別の禁止が、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）において、職業生活における女性活躍の推進等がそれぞれ行われてきましたが、依然として職場における男女格差は大きいのが現状です。（法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より）

ものづくりの基本 「4M+S=29ING」

普通ではなかなか考えられないと思いますが、当社は、家庭が第一、仕事はその次です。これは常々、朝礼や社内会議でも伝えています。また、当社では、数式「4M+S=29ING」をとっても重要なものとして掲げています。二九精密の技術は、「ものづくり」の基本となるMan（人）、Material（素材）、Machine（機械）、Method（方法）に、Skill（新しい技術）が組み合わさって確立するものだという考え方を、「4M+S=29ING」という数式で表現しています。

女性活躍推進に取り組んだきっかけも、これらの概念によるものです。家庭に何かがあったとき、その代わりになる人はいない。でも会社では誰かが代わりにすることはできません。もし具合が悪かったら、1日ではなく2日でも、新婚旅行も1週間ではなく、2週間休め、といった言い方をしています。

ライフイベントを会社が理解し、 お互いがサポートしていく

当社は、オリジナルの産休育休パンフレットを配布するほか、子どもが小学校を卒業するまでは短時間勤務を認めています。それも1日2時間ばかりの短縮ではなく、こどもに「行ってらっしゃい」「おかえり」と言えるような勤務時間にしても良いよ、と伝えています。出産や介護などは、誰もが通り過ぎる可能性のある道なので、みんながお互いに助け合って乗り越え、乗り越えたら元に戻って働く。そういう考えで進めています。

健康診断への支援も手厚くしています。腫瘍マーカーもインフルエンザの予防接種も全て会社負担です。当社でがんになった従業員は10人いるのですが、みな健康診断で見つかり、速やかに治療をしてもらいました。このうち2人は長期療養となりましたが、8人は職場に戻って仕事をされています。実は今年6月、前社長が「がん」で亡くなりました。生前、がんになった従業員に「辞めたらあかんで。辞めてしまうたら、行くところないやろう」「二九にいたら働けんねんから、また戻ってこい」と言って、ずっと励ましていたのを覚えています。

女性も男性も結局は一緒だと思うのですが、特に女性活



●SDGs取組目標

出産前

オリジナル産休育休パンフレット

対象者全員

産休・育休の手続きや行政から受けられる支援を分かりやすくまとめ、誰もが制度を利用できるようにした。

産後・育児

職場復帰しやすい環境作り

対象者全員

育児休業を取得中の従業員が職場への戻りづらさや疎外感を感じないようにするために、定期的に社内報を郵送したり、上司や人事担当者が本人に連絡を取って会社の様子を伝える。1歳頃、赤ちゃんを連れて会社に来る社員も多い。

職場復帰

子育て

短時間勤務制度

子どもが小学校卒業

子どもが成長する大事な時期、一緒に過ごす時間を確保できるように取り組んだ制度は定着した。業務をカバーする他の従業員に負担が集中しないよう、従業員間の業務分担や情報共有もフレキシブルに行う従業員の意識が確立された。



各拠点にお悩み相談箱を設置

「個人的な内容で、どこに相談すればいいのかわからない」「専門家からアドバイスが欲しい」といった、プライベートな内容などを相談できる窓口を設置。内容により弁護士や社会保険労務士、行政機関などを紹介しています。

躍推進を実施していく上では、いろいろな従業員のライフイベントを会社がきちんと理解し、お互いにサポートしていくということが大事だと思います。

企業評価につながる国・ 地方公共団体の認証・表彰制度

これまで、健康経営優良法人の制度制定以降ずっと、かつ「ブライツ500」認定や「真のワークライフ・バランス 京都市市長賞」の受賞、「子育て環境日本一に向けた職場作り行動宣言」の京都府では初めての認定、経済産業省関係では「グローバル・ニッチトップ企業100選」「地域未来牽引企業」「はばたく中小企業・小規模事業者300」など、様々な認定・表彰などを頂きました。こうした評価に加え、女性活躍推進のメリットとして、①男女に限らず優秀な人材の確保、②女性従業員の働きやすさ改善、③組織の視野拡大、④多様性に寛容で協力的な環境作り——といったことが挙げられます。

定着率76.2%は良い数字ではない

定着率は、過去3年で76.2%となっています。3～4年前までは過去5年間で100%だったので、当社としては決

して良い数字ではありません。最近、気軽に転職する人が増えてきたような気がします。社内では部下とのコミュニケーションの機会を増やすように、若手対象の勉強会なども企画しております。

また、退職していく若手社員に対し会社としては「戻ってきてもいいよ」と言っています。

実際何人かですが、戻ってくる人もいます。

人材育成に向けた制度整備

今後、当社が10年、20年、30年と社会に対して貢献していくためには、何にも増して「人材育成」を進めていかなければなりません。自己啓発や、年2回実施している1on1面談制度など、既に取組は進めていますが、まだ未整備な部分もありますので、制度整備に努めていきたいと考えています。

参加者や他の登壇者との質疑応答

Q. CSR、人権の取組を、全従業員に周知するために工夫していることは？

A. 3か月に1度発行している社内報や、インターネット上の社内掲示板で、CSRを紹介しています。また、部門長経由で各部の従業員に対し、無償配布されている経済産業省中小企業庁のCSRに関する冊子（P.32参照）を配布することで、我が社の取組をCSR活動として理解する助けにしてもらっています。