



精密機械金属部品を手掛ける二九精密機械工業(京都市南区)は、従業員200人程度の中小企業。しかし大企業顔負けの働き方改革に力を入れている。目玉は「家庭が一番!」仕事は第二」を合言葉にした手厚い女性活躍推進策。従業員のスキルアップ施策なども充実させ、過去4年間の新卒社員定着率は98%と驚きの高水準を保つ。

特に力を入れるのが子育て世代への支援策だ。女性社員を対象に、産休、育休

女性活躍を手厚く推進

二九精密機械工業

子供が小学校卒業するまで短時間勤務制度を利用可能に

110講座の通信教育など社員の「学びの場」を拡充

2015年度以降の新卒社員の定着率は98%

後も短時間勤務制度を子供が小学校を卒業するまで利用できるようにしている。子供の成長を見守る大切な時期に、親と一緒に過ごせる時間を確保するためだ。二九良三社長は「家庭を第一に考えることが安定した仕事につながる」と考える。

「家庭が一番!」を制度に

長男、次男を出産、育児中の営業課の木村裕子さんは午前9時〜午後4時までの短時間勤務を活用しており「子供が小学校に入れば退職やパート勤務を選ばざるをえない母親が多いなかで、ありがたい制度」と語る。そのほかにも「行政の産休・育休支援サービスをまとめた会社作成の資料を産休前にもらい、とても役立った」(木村さん)。職場復帰しやすいよう、育休中の従業員に3カ月に一度、社内報を送って会社の様子を伝えている。

一連の改革を始めたのは2012年ごろ。「中小企



女性活躍推進策や社員教育の充実を進めている(京都市の本社)

業だからこそ人材が大事だ」と考える二九社長が推進役となった。「出産や子育てで勤められなくなるのは会社にとっても本人にとってももったいない」(二

九社長)。制度が機能するよう、1つの仕事を1人の社員に任せず部下や同僚など様々な人ができるようにしている。こうした取り組みは組織そのものの生産性

向上にもつながっている。女性活躍推進だけでなく、従業員の教育にも力を入れる。週1回外部講師を招いて3時間の技術者向けの講習会を開き、機械加工の技能検定を受検させている。英語やビジネススキルなど通信教育を110講座用意し、会社が受講料の一部を負担する仕組みもある。

働きやすさは新卒社員の定着率の高さに表れている。15〜19年度に入社した50人の新卒社員のうち、退職したのはダンスを学びに海外留学した1人のみで、98%の新卒社員が会社に残っている。働きやすさや教育施策を通じて会社を活性化させ事業を広げる考えだ。(福富軍太郎)

KANSAI Timeline