

快進撃を支える人財の 「京都モデル」マネジメント

今日から始める
人が集まる
職場作り

女性が7割
 産休後
 9割復帰
 時間でなくイノベーション
 有料人材紹介
 使わない
 ものづくりはひとつづくり
 も制度より風土
 ぶれない
 ウルト
 ウェット

社員が辞めない
 産休後
 9割復帰
 時間でなくイノベーション
 有料人材紹介
 使わない
 ものづくりはひとつづくり
 も制度より風土
 ぶれない
 ウルト
 ウェット

産休後
 9割復帰
 時間でなくイノベーション
 有料人材紹介
 使わない
 ものづくりはひとつづくり
 も制度より風土
 ぶれない
 ウルト
 ウェット

産休後
 9割復帰
 時間でなくイノベーション
 有料人材紹介
 使わない
 ものづくりはひとつづくり
 も制度より風土
 ぶれない
 ウルト
 ウェット

Work Style Labo.

ワークスタイル・ラボ

働きやすい職場づくりの仕組みを議論・試行する研究会


<https://futaku.co.jp>

“自分”を大切に、生きがい働きがいある 職場作りで新卒定着率98%を実現!

二九精密機械工業株式会社



専務執行役員
大川 智司氏

企業情報

- 代表取締役社長: 二九 良三
- 本社住所: 京都市南区唐橋
経田町33-3
- 創業年: 1917年3月
- 資本金: 6,750万円
- 従業員数: 220名(女:74名、男:146名)
- 業種: 製造業(医療・分析・半導体製造装置等の
微細加工品の開発から完成品製造)



多種多様な開発・設計力で、ナノサイズの精密・微細加工部品から完成品の製造まで、顧客の技術的課題に対し、解決策を提案・具現化する技術者集団ものづくり企業。小径パイプやノズルの一貫生産、レーザー加工・内径研磨・表面処理など高度な独自技術を組み合わせ、製品化後測定分析までを提供するトータルサポート企業。

「家庭が1番、仕事はその次で人を育てるサイクルを実現

二九精密機械工業株式会社の新卒採用には、関西エリアからだけでなく、日本全国の大学院、大学、高専、高校から応募者が集まる。学校からも「二九精密に行けば、しっかりと教育してもらえる」と社員教育への定評がある会社である。二九精密機械工業の人材育成の理念は、「ものづくりはひとづくり」。専務の大川は、「人が会社を作っている。現有勢力が最大勢力なのだから、とにかく人を育てることを大切にしている会社です」と話す。

新卒入社社員には、入社後1週間の集合研修、3か月の現場実習と「ものづくり基礎研修」が用意され

ている。現場実習では、1週間ごとのローテーションで様々な部署で実習を行い、新入社員が毎日1ページ書く実習ノートに、現場のリーダーがコメントを書き込んで返す。ものづくり基礎研修では、1週間に1回「ものづくりマイスター」と呼ばれる技術の専門家からものづくりの基礎知識を教わる。この機会は、学びの場であると同時に、入社したばかりの同期が顔を合わせ、絆を深める貴重な機会になっている。些細なことではあるが、このような地道な取り組みが早期退職の抑止力となっている。

中途入社キャリア採用でも、最初から即戦力を

●新卒社員の定着率(過去5年間)

入社年度	入社人数	退職者数	定着率
2015	5人	0人	100%
2016	15人	1人(米国にダス留学)	93.4%
2017	7人	0人	100%
2018	16人	0人	100%
2019	6人	0人	100%
合計	49人	1人	98.0%

社会人6年目までの従業員を対象として、毎月の奨学金返済額の50%を手当として支給(上限は5千円)する奨学金返済負担軽減支援制度を完備し、その分、給与を自己啓発等に充てられるように支援している。

求めるのではなく、初めの3か月は会社と雰囲気慣れるための期間、次の3か月で何が出来るかを考える期間としている。入社後半年間にじっくり考える期間を持つことが出来た社員は、その後、過去の専門的な職務経験、マネジメント経験などを活かして、自発的な貢献を果たしていくこととなる。

力を入れているのは人材育成だけではない。社長の方針「家庭が一番!仕事はその次!」とその想いを具体化させた様々な制度の導入や取り組みを行っている。こうすることで、より責任感とメリハリのある仕事に繋げて欲しいと考えている。

会社オリジナルの産休・育休パンフレットを作成し、育休中の社員のフォローを丁寧に行う。また、法律の規定を超えて、**子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務制度**を利用することができる。休みを取っても、安心していきいきと働ける会社であるために、**働きやすい環境づくりや情報共有、業務分担の見直し、健康づくり支援、サークル活動、ハラスメントの防止、納涼会・忘年会・BBQやクリスマスケーキ配布などのリフレッシュイベントの開催**などに取り組



◀2012年から推進している「二九流働き方改革」について、2019年10月21日(月)の日本経済新聞(夕刊)に掲載された。

健康な従業員がいてこそ企業の勢いある成長と元気な社風に繋がる

んでいる。社員が休みを取る事で、周りのメンバーが成長するという観点から、**部下を持つ立場の社員にもどんどん休むよう推奨**している。

このような取り組みが認められ、京都府子育て支援表彰(職場づくり部門)を受賞、経済産業省の「地域未来牽引企業」「はばたく中小企業・小規模事業者300社」「健康経営優良法人(4年連続)」(右上写真)にも認定された。

世界中の人々への貢献をモットーとし、「人・技・設備」に力を注ぎ、極小・精密なものづくりを極めてきた同社における高精度加工技術は、ISOマネジメントシステムや最新機械設備・高精度計測器が導入された工程と確立された品質管理体制により支えられている。

二九精密機械工業の考える働きやすい会社とは、仕事が楽な会社、生ぬるい会社ではない。会社が目指すのは、働きやすくて強い会社。決められた時間内でどれだけの結果を出せるか、どう貢献できるかを社員自ら考えることができる会社だ。それが働きやすく、かつ働きがいも感じられる会社である。

■ 取り組み制度一覧

		A社	B社	二九精密機械工業株式会社	C社	D社
ワークコンセプト		Be Comfortable!	どんな仕事にも発注側と受注側の双方があり、この関係は対等である	家庭が一番！仕事はその次！	職場環境を豊かにし、働く人々をイキイキとさせることにより、社会に貢献する	1. 社会・顧客の課題解決に貢献する人材育成・教育 2. 透明性ある目標・結果達成による Pay for Performance 3. D社文化の継承と共に、新しい D社 の風土醸成
制度	労働時間	一か月単位の変形労働時間制	一年単位の変形労働時間制	一年単位の変形労働時間制	一年単位の変形労働時間制	フレックスタイム制
	事前残業申請制	○	○	○	○	○
	ノー残業デー	○	○	○	○	○
	テレワーク(在宅勤務)制度			○	○	○
	休暇制度	お盆休みとは別の夏季休暇(7月下旬の木曜・金曜) 創立記念日	慶弔休暇	慶弔休暇(有償)	慶弔休暇 年末年始お盆休み	夏季・年末年始休暇 / 慶弔休暇 リフレッシュ休暇
	有給休暇取得促進	有休くじ		取得希望日の聴取	一時間単位の有給制度	○
	社員教育(OJT、OffJT)制度	○	○	新入社員は、部署ローテーション式の現場実習(OJT)を3か月間実施。全社を回ることで、社内に馴染み、全体的な視点で業務に従事することが出来るようになる	制度としては無い	○
	資格取得・自己啓発推奨制度	溶接資格の取得や非破壊検査資格取得などの受験費用、更新費用は会社負担。会社で契約している外部研修機関での研修を自由選択し参加できる	プラスチック成型技能検定について、その講習料、および受験料は自己負担ゼロ	オリジナル通信教育パンフレットを作成・配布(年間3万円までの受講費用補助) / 製造担当者への技能検定対策講習受講機会の付与(時間外手当も支給) / 上司の承認を得た外部講習や学習書籍の費用の全額補助	資格取得費用負担 社外教育機関研修費等支給(検討中)	社外教育機関研修費等支給
	資格手当等	資格手当あり	資格手当あり	技能手当・奨学金返済金負担軽減支援手当あり		
	人事制度	ジョブローテーションの取り組み		単に上司が部下を評価するのではなく、上司・部下の相互コミュニケーションにより成長を支援する双方向交流型の評価制度を採用		
	評価制度	○		○(同上)		四半期毎の業績評価と半期に1回の査定評価
	育児休業・介護休業	○	○	○(時間単位での取得可)	○	○
	育児休暇・介護休暇	○	○	○	○	○
	育児短時間勤務制度			小学校卒業まで	3歳まで※個別対応	○
	両立支援		無料託児所	公平性には配慮しながら、個々の状況をよく汲み取り、就業を継続できるよう関係者で打ち合わせを行う。	子連れ出勤	
ハラスメント対策	○	○	CSR規程の整備・ハラスメント相談窓口の設置と周知	○	○	
職場環境改善	月に一度の改善提案 MT		改善提案制度(報奨金有)		全社共通ルール設定	
表彰制度	永年勤続表彰 / 改善提案報奨	永年勤続表彰	京都府創意工夫功労者表彰への推薦	永年勤続表彰		
福利厚生	制服・作業服・消耗品一式貸与 / 昼食代補助(サラダバーの設置) / コーヒー・紅茶・お茶等飲物は負担ゼロで自由に飲み放題 / 業務災害総合保険加入(入院6000円/日、通院3000円/日)	制服貸与 / 昼食補助 / お昼のお弁当は、自己負担1食190円。お味噌汁は希望者全員に支給。 / 自動販売機補助自己負担1本50~60円 / 京都中小企業振興センター会費会社全額負担	財形制度 / 従業員友の会制度(個々の慶弔金不要) / 通信教育費用補助制度(1人あたり年間3万円まで) / 昼食代補助 / 私傷病・ケガで休業の場合、5,000円/日(最大62日分)を見舞金 / 給食弁当(希望者には管理栄養士監修のヘルシーランチ) 半額補助	制服貸与 / 厚生部 / 結婚・出産祝い・金銀銅婚・還暦・傷病見舞い助成金	外部福利厚生サービス利用(慶弔見舞金あり) / 各拠点コーヒーマシン無料 / 昼食代補助導入予定 / ワークेशन導入予定	
健康づくり支援	インフルエンザ予防接種(会社に集団接種の費用負担 / マスク・うがい用コップの無償提供 / フットサルやボウリング等のスポーツ活動の費用補助 / 野菜ジュースを常に冷蔵庫にストック(自由に飲める) / 朝のラジオ体操(創業以来継続)	社内に AED 設置 / 飲料水(日本トリムの活性水素水)を社内2か所に設置 / マスクの無償提供 / 常備薬の無償提供	腫瘍マーカー検査代の全額会社負担 / インフルエンザ予防接種費用負担と就業時間中の接種 / マスク・うがい用コップの無償提供 / 団体医療保険加入(入院1日あたり5,000円支給・全額会社負担)による治療に専念できる環境づくり / 運動サークル活動支援 / 経産省、健康経営優良法人4年連続認定	インフルエンザ予防接種補助 / マスク、アルコール除菌	インフルエンザ予防注射補助 / ストレスチェックの結果に基づくサービス受診 / マスク、アルコール除菌、うがい薬常備	
テーマ	ウルトラウエットな組織	「人」を重視 / バランス感覚が磨かれ、長所が伸びる働き甲斐がある / プラスアルファの価値が創造できる / 年齢構成が若く、新しい方もなじみやすい	①行動指針 二九のあいさつ 「あ」明るく 「い」意思を強く持つ 「う」運がいいと思込む 「え」縁を大切に 「お」大きな夢を持つ ②経営理念 3つの安心(お客様・協力会社・従業員)	他社配慮ができる組織 / 生き方から組織を考える	目標・結果を達成するまでやり続ける風土醸成	
有給休暇取得促進		余裕のある人員配置	経営者による率先した「意見具申」の推奨		ゴールデンウィーク、夏期休暇における一斉年休取得	
育児休業の取得促進(女性)			会社オリジナル産休・育休パンフレット(個人面談で詳細説明) 日頃からの情報共有とこまめな業務配分の見直し(他の従業員への配慮)			
育児休業の取得促進(男性)				声掛け		
イクボスの育成			○			
情報共有 / 職場環境づくり	月1回のHP更新 メールマガジン(外部向け) 改善提案ミーティング	YOKOIマガジン	社内報(社内外向け) / メールマガジン(外部向け) 公式 SNS の活用(社内外向け) グループウェアでのスケジュール管理、掲示板の活用(社内向け)	ありがとうカード 毎朝清掃 屋外清掃(月一度)	業界情報クリッピングの全社発信 全社共通ルールの設定 セキュアなファイル共有システム導入	
レクリエーション	研修旅行(海外/国内) / 忘年会・BBQ大会・ボウリング大会・ファミリーイベント等多数のイベントあり(自己負担ゼロ) / フットサル、釣り、社内交流会等の有志活動も事前申請により会社負担。会員制リゾートホテル法人会員(優先予約、価格優遇)	慰安旅行(6月) / 忘年会(12月) / 食事会(年2回) / ソフトボール大会 / バーベキュー大会(全て自己負担なし) / サークル活動(ソフトボール、ヨガ、フラメンコなど) ※会社補助で外部講師を招き、月4回で自己負担は月額2,000円	社員旅行 / 納涼会・忘年会 / 海外旅行 / バーベキュー / クリスマスケーキ配布 / 環境標語コンテスト(景品付き) など	忘年会 / 誕生日ランチ会 / 実業団バスケットボールチーム	年1回全社会議 (全員が対面する場: 2020年は東京開催) / 年3回四半期毎のテレビ会議を使った全体会議 / 年度末打上げ	
その他			行政や大学・他企業と積極的に繋がりを深めることで、新規事業に挑戦する基盤を醸成			
子育て環境日本一に向けた行動宣言	○	○	○(京都府で宣言第一号)	○	○	