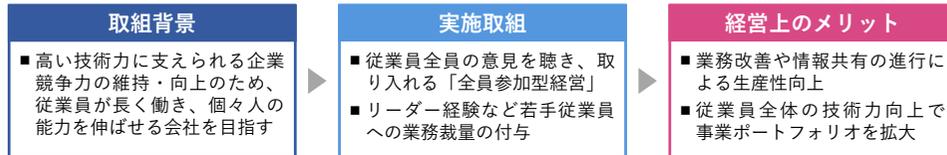


有限会社高松製作所

本社所在地	広島県福山市駅家町中島269-4	設立年	1977年	従業員数	13名 (2021年12月時点)
	事業内容		切削加工業		

【 企業の取組の視点 】					
制度づくり			効果的なマネジメント		
組織管理・業務管理	評価処遇	人材育成	有効なリーダーシップ	適切なコミュニケーション	適切なコミュニケーション
			円滑な人間関係	安全・衛生	信頼の構築

従業員と一緒に考える「全員参加型経営」と若手従業員への裁量付与で、従業員の自律と挑戦を促す



働きがい向上の取組の背景

従業員が長く働き、能力を伸ばせる会社を目指す

- ものづくり企業として、従業員の高い技術力こそが競争力の源泉と考えている。高い技術を習得するためには豊富な業務経験が必要であることから従業員が長く働き続けられて、能力を伸ばしていける環境づくりが必要だと考えている。
- ある従業員の退職を機に働き方改革に着手した。まずは働きやすい会社にしたいと考えて取組を始めたが、長く働いてもらうには働きがいを感じてもらわなければならないようになった。

取組1 従業員の意見を取り入れる「全員参加型経営」

取組内容

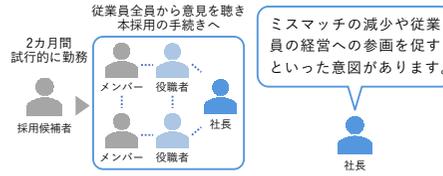
会社の意思決定に従業員の意見を取り入れる仕組みで、従業員の自律を促す

- 毎月の社内会議や業務改善会議などにおいて、役職に関係なく率直に意見交換できる場を設けるなど、会社の意思決定に従業員の意見を積極的に取り入れる「全員参加型経営」を行っている。
 - 「どのような会社になりたいか」「どのような働き方がしたいか」といった内容で話し合い、従業員のニーズと会社の目指す姿をすり合わせている。これまでに、スキルアップのための「ジョブローテーション」や「技術指導研修」、柔軟な働き方を実現する「自由出勤制度」（非正規従業員や小学校3年生以下の子どもを持つ従業員に限定）などの実施が実現した。
 - 新たに人材を採用する際にも、従業員全員の意見を聴き採用決定の判断の参考にしてている。
- 従業員が会社の意思決定に関与することで経営への参画意識が芽生え、従業員の自律的な行動が促進されるとともに「自分の意見を聴いてくれる」という会社への信頼感が醸成されている。

自由出勤制度

- 1週間の総就業時間の枠内で、従業員自身が毎日の出勤・退勤時間を自由に設定できる制度。（非正規従業員や小学校3年生以下の子どもを持つ従業員に限定）
- 育児中の従業員の意見を取り入れ、話し合いながら制度を整備した。

従業員の意見を取り入れた人材採用



取組2 リーダー経験など若手従業員への業務裁量の付与

取組内容

若手従業員にも裁量を与えて自律と挑戦を促し、仕事に対する誇りの醸成や能力向上を促進

- 入社から一定の年数が経過した従業員には、責任ある業務を任せ、自分で判断ができるよう意識的にリーダー経験を与えるようにしている。
 - 若いうちからリーダーの立場で業務を経験することより、責任感や達成感をより実感しやすい環境づくりを行い、意図的に成長の機会を創出している。併せて、失敗を恐れずチャレンジできるように上司が適宜フォローするなどの配慮も行っている。
 - 結果として20代～30代前半の若いリーダーも複数育つなど、若手従業員の成長を実感している。

その他 新たな業務機器の積極的導入

取組内容

新たな機器を積極的に導入し、従業員のチャレンジ意欲を刺激

- 設備導入も人材育成に必要な投資と考え、2013年からほぼ毎年新たな機器を導入している。従業員に前向きな刺激を与え、チャレンジ意欲を掻き立てている。

導入年	導入機器
2013年	マシニングセンタ VM53R (OKK製) NC円テーブル TMX200 (北川製)
2013年	マシニングセンタ ロボドリルα-D14Mi (ファナック製) NC円テーブル MRM160 (北川製)
2014年	複合旋盤 QTN250-2 MY (ヤマザキマザック) マシニングセンタ VM53R (OKK製) NC円テーブル TMX200 (北川製)
2016年	CNC旋盤 QSM150S (ヤマザキマザック)
2017年	マシニングセンタ CMX600V (DMG森製) NC円テーブル TMX200 (北川製)
2018年	自動工具研磨機
2019年	画像寸法測定器 キーエンスIM-7000/7020 ロボドリルα-D21Mi B5 ADV 高性能仕様付加軸仕様 (ファナック) 三次元測定機 Crysta-Plus M443 (ミツトヨ)
2021年	NC旋盤 GSL-10H (高松機械)

出典) 高松製作所ホームページ <https://tkmts.co.jp/our-services/>



社長 企業として今後生き抜いていくためには、外部環境の変化やリスクに強い会社にする必要があります。そのためには、新規事業に積極的に取り組んでいくこと、そしてその原動力となる従業員がチャレンジできる環境づくりが大切だと考えています。

企業経営上のメリット (取組による効果や成果)

会社全体で高い技術力を実現。製品の多様化で事業ポートフォリオを拡大

- 全員参加型経営の推進により、現場目線での建設的な改善提案や意見が多く出てきたことで、働き方や業務の改善、情報共有が進み、人材の定着や生産性向上につながっている。
- 若手の育成により、指導側のベテラン従業員の学び直しも促され、その結果従業員全体の技術力の底上げを実現している。現在、この高い技術力に裏付けされた多様な製品ラインナップを持ち、取引先も拡大している。こうした事業ポートフォリオの拡大効果がリスクヘッジとなり、企業経営上の強みとなっている。