

“脱イエスマン”で当社らしい装置を提案したい

～お客様の構想を具現化する産業機械メーカー～



株式会社 都築産業

代表取締役

都築 力 氏

- 住 所：羽島市舟橋町2丁目28番地
- T E L：058-397-1001
- U R L：https://www.tsuduki-ind.com/
- 事業内容：自動化／省力化機械・設備やマテハン機器の設計・製作・アフターメンテナンス
一般労働者派遣・職業紹介
- 従業員数：45人(2024年3月現在)

■ 工作機械業界からの転換、 病床の父に直談判

聞き手：まずは御社の歴史からお聞かせください。

都築社長：1978年(昭和53年)、父・都築 弘昌が岐阜市西部で、工作機械の組立を中心とした会社を立ち上げたのが始まりです。しかし1990年代、バブルがはじけると滑落するように工作機械業界は不況に陥りました。

父は度重なる顧客からのコストダウン要求や受注減に悩み、脳梗塞になってしまいました。私はというと、まだ入社して間もない頃でしたが、番頭格の社員2人が会社の先行きを考へて「今後は技術を活かせる産業機械分野に進出してはどうか」と提案してきました。そこで3人で療養中の父に直談判に行くことになりました。父も自負がありすぐには踏ん切りがつかず、転換にはしばらくかかりましたね。

その頃、父のかつての同僚の方がイビデン(株)様に転職されていて、当社から技術者を2人、開発部門に常駐派遣させていただくことになりました。ところが当日、そのうちの1人が感染症となり急遽私が出向くことになりました。それがきっかけで次第に仕事をいただけるようになり、おかげさまで装置メーカーとしての事業が花開くことになりました。今では自動車業界や半導体メーカー等からお声がけいただく機会も増えてきました。

■ ISO認証取得を好機として社内を改革

聞き手：ISO9001も取得されていますね。

都築社長：私が社長に就任した2008年当時、実は創業当

時から就業規則が変わっていなかったのです。そこで、「ISOを取るから仕方がないよね」という理由を使って、社内のいろいろな部分を見直していきました。

お客様に上場企業が多いこともあり、自社の商品が何をもって品質を保証されるのか、という点でやはり認証は大事だなと感じています。ただ職人さんたちは、精度の追求は苦になりませんが、字を書くことは大抵苦手です。現場で働いている社員にはあまりメリット感がないこともあり、浸透には相当苦労しました。今は当初よりも要点のみに絞るなど、簡素化しながら取り組んでいます。

また、半導体関連のお客様が増えていますので、今後は情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の認証も取得したいと考えています。

聞き手：HPを拝見するに、樹脂や金属、セラミックと、手掛けていらっしゃる装置にもかなり幅がありますね。

都築社長：基本的には一品一様の機械を作るメーカーです。まずはお客様から「こういうものを作りたい」という構想をお聞きし、そこから具現化していきます。もちろん、構想と仕上がりにズレが出ないよう、何度かお客様に確認をとり、質疑応答の機会を入れながら進めます。対話型で自由な発想でもってお応えする、ということに社員はやり甲斐を感じていますね。

聞き手：採用ページには、「“脱”イエスマン “集え”サブライズマン」という言葉もあります。精度を求めるといふ仕事柄、どちらかと言えば、「言われたことにコツコツ取り組める人材」が向いているのかと思ってしまうのですが、社員教育についてもお聞かせください。



▲ 大野事業場 内部



▲ クリーンルーム

2019年から稼動する大野事業場。産業機械の設計・製作については、案件の大型化などもあり、単年度では完成しないケースも増えている。機械のプロトタイプを試作するだけでなく、量産化の面でも競争力を付けたいという理由から、大型の事業場を整備している。設備メーカーかつ中小企業では珍しく200㎡のクリーンルーム/クラス10,000を導入。顧客からの様々な要求に対応することが可能となっている。

都築社長:社員に仕事を任せる際には、基本的に問いかけから入るようにしています。こちらから答えはあまり言いません。多くのメーカーの中から当社を選んでもらっているからには、技術なりマインドなり外観なり、当社が関わった爪痕を残したいという想いがあります。そういう意味でも、世間に興味を持って研鑽し、自分なりのスパイスを加えられる人材が大事だと考えています。実は当社の設計部は新しいことを取り入れるのが大好きなんです。もちろんリスクも発生しますが、そこは履歴を蓄積して対策案として活用しています。

■ 新入社員にも経営戦略の一端を担ってもらいたい

聞き手:採用活動についてはいかがですか。

都築社長:新卒採用には昨年度から力を入れています。中小企業というのは、人が辞めたりすることでアメリバ状に後手で組織を変容せざるを得ないことも多いと思いますが、それでは会社の空気が荒むこともあります。そこで昨年9月、私が思う「最強の組織図」を描き、それぞれの部署に必要な人数を書き込んでいったところ、全体で140人は必要になることが分かりました。

この理想像を掲げたことで、従業員の空気感が変わってきました。インターンシップに来てくれた学生さんに構想をお話したところ、「自分が入社したらこの部門に所属したい」「この仕事をしてみたい」と言ってくださる方もいらっしゃいました。2025年卒見込の方には、「チームを組んで社内のDXに取り組んでもらいたい」という話をしています。経営陣も一緒になったチームで経営戦略に携われるのが、新卒の方には新鮮なようです。そういう反応を見ると、自分の将来と会社の将来を並行で考えてくれているんだなと嬉しくなりますね。

聞き手:健康経営優良法人2024【ブライツ500】にも認定されています。

都築社長:一般的な健康診断を年1回実施するだけでなく、「N-NOSE」という線虫ガン検査を会社負担で実施しています。全社員が対象の中で希望者を受け付けていますが、受検率はほぼ100%ですね。

社外研修では、まず午前中に身体を動かす催しとしてハイキングやアスレチック施設等へ行き、午後はモノづくり企業として陶芸体験を盛り込むなど、毎年運営メンバーを選定して

企画してもらっています。

また、健康経営とは違うのですが、「社員感謝デー」として、3月には社員と家族を招いてイチゴ狩りに行きました。最近では地元の小学生向けのオープン・カンパニーをやりたいと企画してくれているメンバーもいます。これからは中小企業も、自社の中身をいかに公開するのが大事になってくると考えています。

聞き手:今後の展望についてはいかがですか。

都築社長:技術系の社員教育システムやプランニングをする部門について、この春から事業化しました。もとはお客様から「うちの若手にも教育してほしい」と言っていただいたことがきっかけです。

また、自動機を作りたいという思いから、水耕栽培の機械を研究開発したりもしています。本業では半導体関係の事業が主軸となっており、政府が後ろ盾するような某企業様とも関わっています。さらに今後は医療関係にも力を入れたいと思っています。2019年には、大型案件も受注できるようにと大野事業場を整備しましたので、これからもっと活用していきたいですね。

聞き手:休日の過ごし方についても教えてください。

都築社長:釣りやゴルフは好きですね。バドミントンが好きで、地元のクラブチームで試合に出たりもしています。娘が子ども頃、少年団に通ううちに私がハマってしまっていて。それ以外は会社にいることも多いですね。それが一番落ち着くような気がします。

それから、あまり言いたくないのですが、トイレ掃除が好きなんです。月1回程度ではありますが、今も欠かさず続けます。

聞き手:お話を伺っていると本当にお仕事が好き、また社員を大切にしていることが伝わってきます。本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
(株)市川工務店

常務取締役 **国島 太佳生**

経協ニュース

本 部

2024年新入社員研修開催

3月27日(水)から4月4日(木)の6日間にわたり会員企業様の新入社員を対象とした研修を開催いたしました。集合型の研修で新入社員の方に配属予定の職種に合わせじっくり学んでいただけるよう「事務系」、「技能系」、「大卒特別」の3コースを設定、期間中1名につき原則最大3日間までご参加いただけるカリキュラムを企画いたしました。県内企業47社よりのべ450人の方にご参加いただきました。

以下に研修の一部をご紹介します。

「ビジネスマナー」

接遇、訪問のマナーや電話対応のほか、Eメールやビジネス文書のルールや書き方、SNS利用における注意事項など、基本的なビジネスマナーについて、ケーススタディやロールプレイングを活用して解説いたしました。

「プロの企業人になるために」

社会人として身に着けてほしい「コンプライアンス」意識や経済動向などの一般常識のほか、入社後のライフプランや自身の心と体の健康管理の重要性についても考えていただきました。

「職場における報連相」

講師を上司に見立てて業務指示に対する確認事項や報告事項を考えるケーススタディにより、職場で実際に効果的な報連相を実践するためのコツを身に付けていただきました。

「技能系社員の仕事の基本」

製造や建設、公共交通機関など、現場で「組織の一員として働く」ためのルールや、安全意識・顧客意識など、仕事の基盤となる心構え・スキルについて解説するとともに、ケーススタディにより、実際の場面を想定し自分だったらどうするかについて考えていただきました。

「Z世代の社会人セットアップ」

「社会を生き抜くための基本知識と心構えの習得」をテーマに、「生成AI」や「カーボンニュートラル」など社会変化を的確にとらえて仕事の進めることの重要性や、新社会人として積極的に一歩踏み出す姿勢と価値観について考えていただきました。

「仕事の筋トレ(勤トレ)研修」

良い姿勢、挨拶、凡事徹底など、新社会人としての基本行動と意識すべきことについて、講師の実体験や事例を基に実践を交え解説し、各自の今後の決意を表明していただきました。



ビジネスマナー



職場における報連相



技能系社員の仕事の基本



仕事の筋トレ(勤トレ)研修

総務部会

3月26日(火)、会場とオンラインとのハイブリッド形式で開催し、7名の委員の方にご参加いただきました。

事務局より2023年度事業報告・収支決算報告と2024年度事業計画案・収支予算案について説明を行い、委員の皆様にご承認いただきました。



岐阜県就職・転職企業説明会

4月10日(水)じゅうろくプラザにて、2025年3月卒業予定の学生さん、既卒3年以内の求職者、45歳未満の若年求職者を対象とした合同企業説明会を開催し、企業8社にご参加いただきました。

ご参加いただいた方は意欲的に複数のブースを回り、担当者からの説明を熱心に聞いていました。



2024年度 高校求人専門委員会

4月18日(木)グランヴェール岐山にて開催し、中村委員長(株)KVK 総務部次長)ほか5人の委員にご参加いただきました。

事務局より2023年度の活動実績を報告した後、2024年度の活動計画についてご審議いただきました。



接遇者セミナーを開催

4月18日(木)OKB総研にて開催し、講師に志水 美和子氏をお招きし13社24名の企業にご参加頂きました。

経験豊富な講師から直にアドバイスを頂けたことで、接遇対応や社会人としてのマナー、コミュニケーションの大切さを再認識する良い機会になりました。

また、グループワークも行われ、他社にお勤めの方とコミュニケーションを図りながら受講することもできました。



～会員の皆さま～ 新規会員を募っています。

当協会では、より多くの県内経営者の皆様に岐阜県経営者協会をご利用いただきたく、新規会員企業を募っています。当協会の趣旨にご賛同いただける経営者の方がいらっしゃいましたら、事務局員がご説明にまいりますので、何卒ご紹介くださいますようお願いいたします。

岐阜経協の活動は、当協会ホームページ(<https://gifukeikyo.org>)でもご覧いただけます。

突然届いた退職届への対応について

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社の従業員（無期雇用の正社員）から、退職代行業者を通じて突然退職届が郵送されてきて、「2週間後に退職します。退職日までは有給を消化することから、今後、出社はしません」と記載されていました。あまりにも一方的な申出ですし、当社の就業規則には「退職の際には所定の書式で1か月前に申し出なければならない」とありますので、今回の退職代行業者を通じた退職申出を拒否したいのですが、法律上は可能でしょうか。

A. 最近、「何の前触れもなく退職代行業者から退職届が送られてきて、従業員本人にも連絡がつかないが、どう対応すればよいのか」といったご相談をいただく機会が増えました。会社に対する帰属意識の変化や雇用の流動化、WEBの発達などにより、退職の意思表示だけを請け負う業者が現れるようになっていきます。ご相談の事例のように、残務処理や後任への引継ぎなどもせず、一方的に退職を通知してくるのは、使用者から見れば社会常識に欠ける態度に映るかもしれませんが、法律の観点から状況を整理してみたいと思います。

民法では、雇用契約において、従業員からの退職の意思表示は、使用者に到達後2週間経過したときに退職の効力が生じるとされています（民法627条1項）。そして、これとは異なる内容（たとえば、退職のために「1か月前までの申出が必要」「所定の退職届を提出しなければならない」「会社の承認を得なければならない」など）を就業規則に設けていたとしても、これらは訓示的な規定に留まるものに過ぎず、民法の規定を制限できないと解されています。よって、退職の効力は、確かに退職届の受領から2週間後に生じることになります。

また、有給休暇の消化についてですが、労基法39条5項により、有給休暇の取得は従業員が請求する時季に与える必要がありますが、従業員からの有給休暇の取得

申請に対して、会社にとって事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができます（時季変更権）。ところが、退職してしまう従業員については、他の時季に有給休暇を与えることができませんので、会社は時季変更権を行使できません。よって、退職日までの有給休暇取得の申請を認めざるを得ません。

このとおり、突然の退職申出に対して使用者としては対抗策がないのが実情です。この点、突然の退職によって事業に支障が出たこと等を理由として退職した従業員に対して損害賠償請求を行うことが考えられますが、上述のとおり、退職申出は従業員の権利です。ですから、たとえば、会社に対して損害を与えることが主たる目的で退職時期を操作したとか、退職の態様が著しく背信的といえる場合等の例外的場合でなければ、損害賠償請求は難しいと考えられます。退職の自由を保障している法的意思としては、使用者は、従業員からの退職申出がいつ何時出てくるか分からないということを前提として経営することを要求しているといえるのです。

なお、退職の申出が、法律事務所（弁護士）や合同労組ではなく、それらに該当しない退職代行業者の場合は、交渉権限がないことから、あくまでも従業員の退職の意思を通知する（取り次ぐ）ことしかできません。従って、これらの業者が、退職日や退職金の調整といった退職条件に関する交渉を伴う場合、弁護士法に違反する可能性が高いということも覚えておいてください。

今回は無期雇用の正社員に対して現行法令が適用されるという典型的な場合を念頭に置いて解説しましたが、雇用契約における期間の定めの有無や雇用契約の締結日が2020年4月1日より前か以後かにより適用される法律が変わります。退職を申出た従業員に対し会社として何らかの交渉をしたい場合には、まずは当該従業員との雇用契約に適用される法令の内容を確認する必要があります。ご留意ください。