

育つ力・育てる力・育む力を醸成する取組で わが社らしい女性活躍モデルへ

株式会社リョーコーテック

事業概要

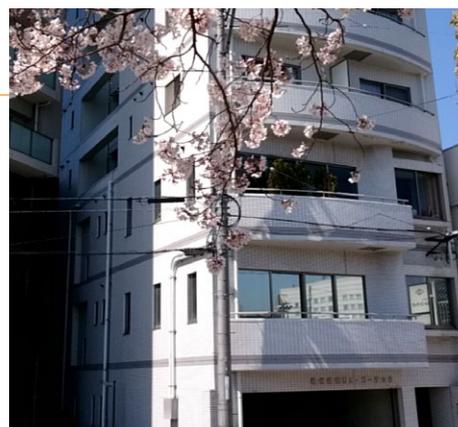
1967年に創業し、各地方の整備局や道路管理会社、電力会社などの依頼をもとに、橋梁や発電所の煙突・鉄塔、各種産業機械の設計・製図をおこなっています。

所在地：広島市中区河原町12-2

URL：<https://www.ryokotec.co.jp>

従業員数(うち女性人数)：62名(19名) 正社員数：62名(17名)

管理職数：6名(0名) ※R6年6月時点



取組テーマ



人事制度

人材育成

リーダーシップ

女性管理職

環境整備

人材定着

風土醸成

エンゲージメント

取組の背景と課題

■真面目であるが、旧態依然で変化を恐れる風土を変えたい

当社は、男女比率が7:3と女性社員が少なく、以前は結婚を機に退職する風潮が強かった為、平均勤続年数も男性は19年に対して女性は11年(プロパー社員に絞ると約5年)と短く、ロールモデルとなる女性社員が殆どいない現状であった。

設計・製図を生業とする専門技術の業界柄もあり、女性社員の仕事の多くは男性社員のアシスタント業務で、長期的な教育の機会が少なく、専門的な役割を担う機会が限られるという課題があった。この先「女性社員の活躍なくして会社の未来はない」という将来への危機感から女性活躍推進への積極的な取組への着手に至った。

取組のロードマップ

■「管理職・ベテラン社員(育成側)」と「女性社員(成長側)」双方への意識改革アプローチ

STEP 1

管理職の意識改革に向けた研修の実施

STEP 2

過去の否定ではなく外部環境の変化時代に適した部下育成と職場の再構築の考え方も加えるという意識にシフト

STEP 3

わが社らしい女性活躍モデルを推進できる風土の醸成

女性社員が自主的に行動できる機会を提供する「女性社員の会」などのプロジェクト

自発的に行動する独自企画の始動

取組の内容

■ 活躍を支える定例の場づくりを実施

男性上司・管理職側への取組として、毎月の管理職会議において、女性活躍推進の進捗報告と意識啓蒙を図った。また、「育てる・伸ばす部下育成」をテーマにした育能力強化研修や専門知識を組織で共有する「業務プロセス改善」専門部会を実施した。

女性社員側への成長を促す取組として、「女性社員の会」を定例実施し、プレゼン発表やプロジェクト立案などに挑戦できる環境の提供や、女性活躍推進の意見交換の場として他社交流会を実施した。また、1on1面談で個人ごとにポテンシャルを引き出すアプローチを定期的に行った。

取組の成果

■ それぞれが描く活躍の在り方を実現する多様なフィールドを提供

様々な取組を行う中で、組織内で多くの変化が生み出された。女性社員からは、上司から成長を促す仕事を任せられることで、やる気や責任感が高まり、また上司からの信頼を感じることでモチベーションの上昇につながったというポジティブな意見が聞こえるようになった。

男性上司・管理職側では、「関わり方をどう変えれば育てられるか」という意識が高まり、仕事の進め方や技術を新しい方法で後進に伝えることを実践する事が増えてきた。組織全体で「社員自らが育つ力」、「管理職・上司の育てる力」、「企業風土として育む力」を醸成する取組を並行して実践した結果、組織全体の成長につながったと感じている。

残念だったのは、活動期間中に活躍を期待していたメンバーから退職者が発生してしまったこと。この経験は組織体制の未熟さや課題を浮き彫りにし、組織改革をより加速するきっかけとなった。

当社独自の女性活躍モデルとして、「管理職として働く」以外にも活躍の環境やリーダーシップを発揮する役割を提供し、多様な価値観を認める組織づくりがカギであると認識できた。

企業担当者 Voice

スタート時は、経験が浅く自信のない女性社員と、女性活躍推進への関心が高くない管理職との間に立ち、双方のギャップを埋めながら、どこから何をどうすれば推進できるか、悩むことが多かったです。その中でアドバイザーの存在と、専門機関によるカスタム可能な研修の定期開催は、非常に活動の助けとなりました。

この3年間の取組から生まれた「管理職になるだけが活躍のカタチではない」全員活躍の社内風土による女性活躍を推進して参ります。



総務部 澤井主任

アドバイザー Voice

アドバイザーが外部視点から気づきの種を蒔き、伴走支援する事は組織を変える一助になります。取組が進むにつれ、「自分達が会社の為に何が出来るか」、「どう会社で実力をつけていくか」、機会を与えられるのを待つのではなく、プロジェクトの中で組織課題の解決や個々の成長につながる企画が自発的に取り組まれるなど、組織に素晴らしい変化が生まれています。

一人ひとりが自分の描く活躍のカタチを組織の中で実現する「全員活躍」に取り組むリョーコーテック。企業の魅力化向上中です。



社会保険労務士法人 SaLac
松本 明子氏