



事業継続の要は 性別を問わない 人材育成

・抱えていた課題・

工事の技術は完璧で当たり前。その上で他社との差別化を図り長く事業を継続するには、男女問わず従業員の“人間力”を育てて顧客に選ばれる人材にならなければならない。

取組とその成果

全従業員が等しく学ぶ教育制度

ガス・給排水設備工事を行う『キューハイテック』では、12年前からトップの方針により本格的に人材育成の制度が整えられた。社内外でマーケティングや経営スキルなど様々な研修を準備。現在は月1回全従業員が参加する勉強会を実施している。経営理念と価値観の共有を目的に、役職にかかわらず皆が組織について自分で考え議論する場を作ることで、

学びを重視するトップの思いが浸透。男性従業員の中で画一的だった意識が変わっていった。女性従業員も積極的に資格を取得したり、福岡県の「ふくおか女性いきいき塾」など外部研修を受講したりしている。女性従業員だけの勉強会も実施し、各々が自主的に向上心を持って学びながら働くことで組織の強化につながっている。

組織改革に伴い女性を統括部長へ

2015年、同社は大幅な組織改革を断行した。トップが欠けても持続可能な自立した強い組織を目指し、それまで横並びだった組織にリーダーを配置。その統括をする部長は、女性従業員を起用した。事務員として入社した彼女は、ガス設備設計士の資格を取得し、営業職へ転換。その経験を経て管理職へと昇進した。

改革を始めた当初は上司、部下ともに戸惑いの声もあったが、社長自ら粘り強く対話を重ねサポートを続けており、徐々に変化を受け入れる体勢が整ってきた。

このような女性管理職の活躍で、ロールモデルを得た女性従業員の仕事に対する意識はさらに向上。現場でも男女ともに力を発揮し、全員が貴重な戦力となっている。



【企業データ】

- ◎業種/建設業
- ◎創業/1970年
- ◎従業員数/46名(パート含む)
- ◎従業員男女比/76.4% : 23.6%
- ◎女性管理職数/12名中3名

トップの思いを伺いました /

技術や機能を売る私たちの仕事は、プロだから完璧にできて当たり前。だからこそ「この人から買いたい」と思われる人間力で差別化を図る必要があります。性別や価値観などの違いを認めあい、社内外でどんな人とも円滑にコミュニケーションがとれる人材を育てる。そのためには、女性リーダーの育成は自然なことであるし、必要なことだと考えています。



キューハイテック株式会社
代表取締役

日高 美治氏