

女性中心の取組が増えており、振り返りのミーティングでは新しいアイデアがどんどん湧いてくる



よい循環を広げることで 仕事を通して豊かな 人生を実現できる会社に

北菱電興株式会社

女性管理職も加わり 組織の体質を大幅に改善

販売部門、開発部門、設備工事部門という3つの側面を持ち、多くの取引先の幅広い要望に応えることで安定成長を続ける北菱電興。「いしかわ健康経営宣言企業」認定、「いしかわ男女共同参画推進宣言企業『女性活躍加速化クラス』」認定、加えて2022年1月には「はたらく人にやさしい事業所」表彰を受けるなど男女が共にいきいきと働ける職場環境づくりにも積極的な企業として認知されている。

しかし意外にも、15年ほど前までは女性が管理職に挑戦する機会がなく、同じ総合職でも男女間で給与に差が生じていたのだという。改革の契機となったのは、時代の流れも手伝って発足した社内プロジェクトに同社で初めて管理職に昇進した女性社員が加わったこと。社内の組織や制度を見直す中で女性が正しく評価される組織づくりが動き出し、女性社員や中途採用者もプロパーの男性社員と平等な人事考課や評価制度、給与設計の見直し、女性の総合職や正社員への転換制度なども次々と整備された。性別や在職年数によって不当な評価を受けることがない雇用環境を整備したことで組織の体質は大きく改善。その後の、ポジティブアクションやワークライフバラ

ンスの推進といった男女共同参画に関する取り組みにもつながった。「こんな仕事がしてみたい」という想いが実現できる組織となったことで、チューナー内蔵型の箏NEO-KOTO輝や水田自動給水機の開発、いちごファームの経営など新分野への事業展開も生まれている。

意識を変える極意は 実績をつくり全力で守ること

女性の活躍推進や男女共同参画についての取り組みについて、「いち早く実績をつくる」ことが重要だと語るのは、3年前から管理本部の副本部長として人事の取りまとめを行う高橋さん。女性初の管理職として社内組織や制度の刷新に携わったその人だ。制度をつくるだけではなく、対象となる社員と事前に話し合い、少し無理をしても0から1を立て、その1を全力で支援する。最初の事例をいい見本にすることができれば、自然と周りが変わり良いスパイラルが生まれるのだという。例えば、同社では女性社員が産休・育休に入ると、各事業部だけに任せず人事部も加わり配置換えを含めて体制を整える。女性社員の復帰まで一時的に事業部を異動した社員に対しては、経験をキャリアとして正當に評価し、総合職転換時のポイントにする事も検討し、誰一人取り残さず皆を大切にす

ることで、社員のやる気や仕事の質が向上したという。一筋縄ではいかないことが多い中でも「1」をつくり続ける先に描くのは、皆がやりたい仕事にチャレンジでき、その仕事を通して豊かで幸せな人生を実現できる会社だ。

今後の課題として挙げるのは、新卒総合職の女性採用比率20%以上の達成と女性管理職の増員。高橋さんをはじめ部長や課長として女性社員が活躍していることから、学生にキャリアイメージを伝えやすいという強みを活かし、社外への積極的PRを継続していく考えだ。また、女性管理職の増員については、該当する30～40代の女性社員が管理職になることを想定した経験を積んでいないことから、研修などでキャリア形成を支援し、社員比率と同じ約2割を目標に女性管理職とすることで多様性のある組織を目指す。



「肉体的、精神的、社会的に満たされた社会をつくっていくためにも、自社だけでなく組織を超えたつながりと支援が大切」とも語る高橋管理本部副本部長

DATA

■所在地/金沢市古府 3-12 ■代表者/代表取締役社長 小倉 一郎 ■設立/1947年 ■従業員数/341名(男性:283名/女性:58名)
■事業内容/電気・電子機械の販売、各種制御システム・電子機械器具の開発・設計・製造、社会インフラ設備工事、建築設備工事等、幅広く事業を展開