

個性を見極め、人を育てる

『企業は人なり』をモットーに若い人を育て、会社内のみにとどまらず、社会に送り出している経営者がいわき市にいます。5年前に東京からUターンして、自らも研鑽を重ねながら企業経営に手腕を発揮する木町元康さんにお話を伺いました。

2009年10月27日(火)／東日本測量株式会社



東日本測量株式会社 代表取締役社長
木町 元康
Kimachi Motoyasu

——若い人を育てようというのは、木町さんの信念ですか？

人が人を動かしますから、企業でもボランティアでも、人が大事です。人をどう教育するか。役職でなく権限を付与すると、男女問わず、指示以上にやってくれます。総務とか営業事務など、生産性のないスタッフも何とかして数字を稼いでくる。考えることを考えるという習慣をつけてきました。彼女たちは、どうやったら会社の売りに貢献できるかを考え始めている。例えば、社員の机の中で眠っていた文房具をかき集め社内の備品1年分を賄ったり、料理好きな社員が集まって弁当を作って売ったら…とか。女性ならではの発想ですね。前向きにどうすればいいか考える能力は、女性の方が長けていると思います。社内の企画部の提案で、名刺にいわき沖で獲れる魚を印刷したところ、大変好評なんですよ。

——技術系の女性は苦勞していますか？

当社は調査・測量・設計を生業とする会社で、まだまだ男性社会です。現在、公共事業の先細りで、男性でも厳しい状況の中、女性の個性を生かすのは本当に難しい。人の見方や偏見も含めて、旧態依然とした伝統・風土・文化・価値観が、社内外にあるんです。実務担当者として技術系の女性社員を客先へ送り出しても、挫けて帰ってくることも多い。でも、前向きな社員には会社が目的を与えて、徹底的に追わせています。アメリカにユニバーサルデザインの研修にも行かせました。まずは意識、ですよ。私自身も自己研鑽のために福島大学・大学院に通っています。

——社員一人ひとりの個性を生かして仕事をやってもらうということですか？

これも企画部の提案で、社員のメンタルモデル分析を外部のコンサルタントに委託しています。そこで認識できた自分の強みをより一層高めるようにしています。企業は生き物ですから、当然男女関係なく、数値目標を挙げてもらう。そういう中から、適正な仕事かどうか判断しています。

——「福島県次世代育成支援企業」に認証されていますが、子育て中の方はいますか？

今、20代の総務課長が育休を取っています。彼女は誰もが

認める、我が社にとってなくてはならない存在なんです。パン屋さんになるという夢のために辞めたいというのを、何度も辞めないでもらっていました。1年半の育休を繰り上げて、戻ってくる予定です。もし希望すれば、男性社員でも育休を取らせましょ、もちろん。他に、1年間生きたことに感謝する誕生日休暇や、妻子や両親への誕生日プレゼントの購入に補助金を出す制度もあります。

——今後の展望を聞かせて下さい。

最近、男性の総務部長から「ジェンダー」とか「男女共同参画」という言葉が出るようになってきました。男性社会の業界でも、当然男女共生をゴールとしてイメージしています。安心して出産・育児ができるように、何が必要かを考えなくてはいけないという意識は強くなったと思う。部長は職人上がりで、35年間女性が周りにいなかったの、初めはてこずっていました。でも、セミナーに行ったりする内に女性への偏見がなくなって、今では誰よりもうまくコミュニケーションが取れているんじゃないかな。

今は、会社が一番苦しい時に立てた「5年後にジャンボ機をチャーターして、家族みんな10人連れて500人でハワイへ行く！」という夢があります。お金のために働くというのは寂しいし、世の中のためにというと、さらに遠くなっちゃう。背伸びすれば届くような目標を持っています。

女子社員の声

普通、社長というと固いイメージがあるけど、とても気さくな方で何でも話せます。入社した時も、社長の方から「よろしくね」って言うてくれました。私は結婚していますが、子どもを産んでもずっと働いていたいと思いますし、休みも取りやすいです。