



チャレンジし変化し続ける人材を育てる 岡安ゴム株式会社

滋賀県草津市山寺町271番1号
<https://okayasu-rubber.co.jp/>
従業員数 97名

会社概要

創業1936年以来、『ユーザーのニーズに応える』をモットーに、お客様により早く・より良い品物を提供させていただき、配合技術の強みを生かし顧客の満足を目指しています。ゴムという素材の可能性を追求し、顧客ニーズに応えるためにあらゆるニーズに応えるエキスパートとして高い素材開発力と製造技術、更に飽くなき探求心で、ゴム製品と向き合っています。未来をつくるのは、挑戦し続ける力！今までも、これからもゴム素材の新しい価値を追求し続けます。



WORK PLACE REPORT ②



STAFF VOICE



取締役副社長
岡宗一郎さん

アウトプットのできる 管理職(人材)を育てたい!

「アウトプット」とはあらゆる変革や改革を提示し、実行し、部下を導く行為のことだと思っています。社員それぞれが自主的に、主体的に、「今ある状況に満足せずに、業務を形骸化させずに」業務改革を行い続ける組織を目指しています。



営業管理部 営業推進課 係長
高橋光啓さん

次世代管理職育成セミナーを受講して、色々なリーダーのパターンがあることを知り自分が得意なコミュニケーション力を活かしながら自分の周りの人がしあわせになる働き方ができるようなリーダーになっていきたいと思いました。今までからあいさつをすることを大切にしています。出勤時間が違ってもあいさつの時に相手の状況や変化に気づけるので、業務の進捗管理などにも役立っていました。セミナーを通じて改めて大切だということに気づけました。

STAFF VOICE



経営管理部 総務人事課主任
菊本香苗さん

入社して11年の間に結婚・出産・子育てを経験しながらいろいろな部署を経験しました。新人の時に失敗をしてとても落ち込んだ時、上司や先輩にフォローをしていただき再発防止のための方法を一緒になって考えて手順書を作成した経験があります。それで失敗することは怖いことではないと感じることができ、それから前向きに業務に取り組むことができました。チャレンジできる会社の風土として後輩にも引き継いでいきたいと思っています。

STAFF VOICE



経営管理部 経理事務課 係長
村山文香さん

今後の女性活躍推進の取組を検討する中で、県のアドバイザー派遣の取組を知りました。社内がより良くなるために、派遣の受け入れを提案し、実現させました。これも自分で計画し実行するというチャレンジができる会社だから実現できました。私自身がこうしたチャレンジをしながら社員の方の成長や活躍ができる環境づくりを進めていきたいと思っています。今回のセミナーの参加者がひとつでも多くの気づきをもって行動に移っていただきたいと思います。

アドバイザー派遣でのアクション

次世代管理職育成セミナー

次世代の管理職を対象にした「次世代管理職育成セミナー」を2回にわけて実施をした。内容は「改革や様々なチャレンジ」に対する意識改革や、将来の「改革できる、柔軟な思考のできる管理職」になるための土台作りとなるもので講義やワークを通して、実業務中での自分自身の言動を振り返ったり、これからのアクションプランを考え発表を行った。



「岡安ゴム」がめざす姿!

チャレンジができる会社を目指し、人事評価制度にもチャレンジすることを評価軸に取り入れる。改革を進めていく柔軟な考えをもてる人材を育てたい。



さらにステップアップするためのポイント

○「チャレンジ」の具体化

チャレンジするとはどういうことなのか。改革する方向性・改革の目指すところ等を具体的に提示し、気運の醸成から実際の改革へステップアップすることが大切です。

○チャレンジすることで会社がどう良くなるのか、自分たちの生活がどう良くなるかを社員全員が理解を深め本気になることがポイント!!

そのためには管理職が率先して会社の方針を部下全員に浸透させるために繰り返し伝えること、そして次期管理職予備層が部下の見本となり「上司の意図をしっかりと理解して意見をしたり、わからないことは率直に聞く」というコミュニケーションをとっていくことが重要です。

○チャレンジすることを「業務」にして評価・報酬を与える制度を取り入れ会社の本気度を伝えることがポイント!!

業務時間中に必ず全員業務改善検討して案を提出する等して、人事評価制度の項目に取り入れる、または報奨金制度を導入するなど評価・報酬と連動させチャレンジすること・常に新しいことを考えることを浸透させる仕組みを作ることが効果的です。