

県内企業で活躍する 女性社員

— 女性リーダーインタビュー その1 —

2016年に施行された「女性活躍推進法」のもと、女性の働き方改革や登用推進が求められているが、国内、県内ともにまだまだ多くの課題を抱えている現状にある。

こうした中、本誌では今後の取り組み活性化へのヒントを探るべく、3回にわたって県内企業で実際に活躍する女性リーダー社員とそれを支える企業の取り組みについて紹介する予定である。本号ではその第1弾として、女性活躍推進に向けた現状とともに、県内の2社から3名の女性リーダーと企業のインタビューを掲載した。

発揮できる社会の実現を目指し、国・地方公共団体、従業員数301人以上の民間企業に対し、行動計画の策定や取組状況の公表を求めた法律であり、2016年4月より10年間の時限立法として施行された。その後2020年、2022年の改正を経て、現在は民間企業では従業員数101人以上の企業に対象が拡大され、301人以上の企業に対しては男女の賃金格差の公表が義務付けられるなど、その範囲や求める内容が強化されてきた。一方、現時点では来年度末に時限立法の期限を迎えることから、期限延長に向けた法改正が検討されている。

01 女性活躍推進の現状

(1) 女性活躍推進法の概要

「女性活躍推進法」は、女性がその能力を存分に

(2) 「女性版骨太の方針2024」の概要

政府が主導する「男女共同参画会議」での議論を踏まえ、今年6月に女性活躍や男女共同参画の重点方針である「女性版骨太の方針2024」が発表された。これまでの実態や課題を踏まえ、基本方針として「①

■ 表-1 「女性版骨太の方針2024（女性活躍・男女共同参画の重点方針2024）」の概要

4つの柱	施策の方向性	具体的推進項目
I 企業等における女性活躍の一層の推進	プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030年までに30%以上／2025年までに19%」「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」との目標達成に向けて、取り組みが進んでいない企業に対する支援強化が必要。	(1) 企業における女性の採用・育成・登用の強化 (2) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進 (3) 女性起業家の支援
II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進	地域における取組を推進し、全国各地における女性活躍・男女共同参画の促進が必要。	(1) 所得向上・リスクリングの推進 (2) 仕事と育児・介護の両立の支援 (3) 仕事と健康課題の両立の支援 (4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進
III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現	能登半島地震における対応状況の調査・検証を始めとする男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、女性・平和・安全保障（WPS）の取組強化、配偶者暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、女性のライフステージごとの健康課題への対応など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現に向けた取組の強化が必要。	(1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進 (2) 配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化 (3) 困難な問題を抱える女性への支援 (4) 生涯にわたる健康への支援
IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化	あらゆる分野の政策・事業の計画等において男女別の影響やニーズの違いを踏まえることが必要。	(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進 (2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

資料：内閣府男女共同参画局「女性版骨太の方針2024（女性活躍・男女共同参画の重点方針2024）説明資料」より当社にて作成

企業等における女性活躍の一層の推進」「②女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進」「③個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現」「④女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化」の4つの柱を示している（表-1）。昨年の方針に比べ、「科学技術・学術分野における女性の活躍」「仕事と健康課題の両立の支援」「男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進」などの視点が新たに盛り込まれている。

02 県内企業の取り組み状況

（1）公的認定・登録制度の利用状況

厚生労働省では「女性活躍推進法」に基づき行動計画を策定し（従業員数100人以下の企業が自主的に作成したものも含む）、取り組みの実施状況等一定の要件を満たした企業に「えるぼし」、またその中でも特に優良と認められる企業には「プラチナえるぼし」の認定を付与している。

新潟県内の企業では、2024年3月末時点で「えるぼし」に52先、「プラチナえるぼし」に2先が認定されており、それぞれ前年に比べ27先、2先の増加となっている。

また、新潟県でも同様に男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活が両立できるよう職場環境を整え、女性従業員の育成・登用などに積極的に取り組む企業を「ハッピーパートナー企業」として登録し、関連の支援事業への参加資格付与や県の工事入札、物品調達での優遇などのメリットを提供している。2024年5月末現在の登録企業数は1,548先で、前年同月末以降、1年間に新たに登録された先187先を数えるなど、県内企業でも男女共同参画に関する取り組みは着実に増加している。

（2）新潟県の管理職に占める女性割合は全国最下位

一方、総務省の「就業構造基本調査」によると、「管理的職業従事者」に占める女性の割合は、新潟県は

緩やかな上昇傾向にあったが、直近の2022年の調査では8.8%と前回調査の12.7%から大幅に低下している（図-1）。また、都道府県別にみると新潟県は全国平均の15.3%を大幅に下回るとともに、全47都道府県中、最下位となっている。

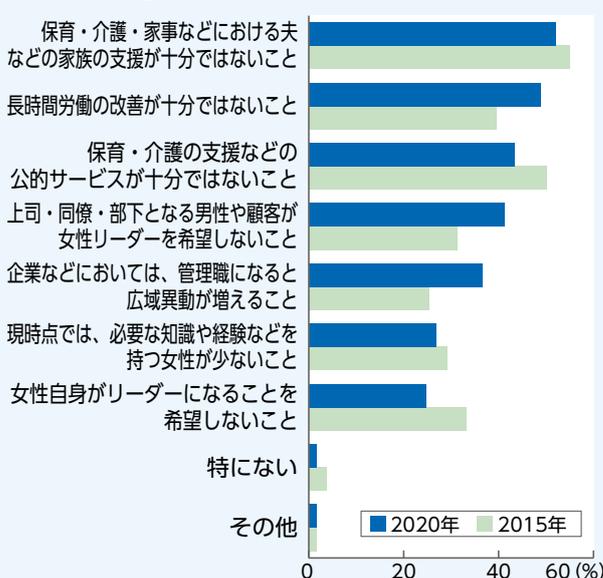
新潟県の「令和2年男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」によると、「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」に対する回答をみると、保育・介護・家事での夫など家族の支援や長時間労働に関する課題の指摘が上位にあることから、社会全体を含めた意識改革や企業における「働き方改革」の推進が課題となっている（図-2）。

■ 図-1 管理的職業従事者に占める女性の割合



資料：総務省「就業構造基本調査」より当社にて作成

■ 図-2 女性リーダーを増やすうえで障害となるもの



資料：新潟県「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」をもとに当社にて作成

03 活躍する女性社員

(女性リーダー、人事担当者へのインタビュー)

前項のように新潟県内企業での女性の活躍にはまだ課題が多い状況にある一方、既に積極的な取り組みを行っている先進事例もある。ここでは、こうした企業で実際に活躍する女性リーダーと人事担当者へのインタビューにより、その考え方や取り組みを紹介する。(敬称略)

(事例1) セコム上信越株式会社 (新潟市中央区)

業種：警備業
従業員数：952名 (2024年3月末現在)
全従業員に占める女性の割合：14.9%
管理職に占める女性の割合：13.1%

本社 営業部 ホームマーケット担当課長
堀 恵理子



入社後の経歴と現在の業務内容を教えてください

2000年4月に新卒で入社し、長岡支社のホームマーケット担当として配属されました。その後、新潟、長岡のセコムショップの店長、長岡支社ホームマーケット営業課長を経て、2022年8月より現在の本社営業部ホームマーケット担当課長を務めています。

主な職務内容としては、ホームセキュリティに関する①インターネットや電話で問い合わせがあったお客様へのインサイドセールス業務、②各種のデータ分析やそれに基づく広告や営業施策の企画・立案を行うマーケティング業務、③営業目標達成に向けた実績や案件管理を行うマネジメント業務を担っています。

これまでのキャリア形成にあたって意識してきたこと、努力してきたことはありますか

入社以来、本社勤務までの20年間、ホームセキュ

リティ商品の販売に従事してきた中で、常にお客様の気持ちに寄り添いながら、いま必要とされているサービスを、お客様の要望に合った最適なプランで提案できるように努めてきました。その中で、「堀さんだから契約するよ」「堀さんをお願いしたい」という言葉を頂けたことがセコム人生の中でかけがえのない財産だと思っています。

仕事上で女性であることを意識するシーンや、それに伴うメリット、デメリットを感じることはありますか

私はあまり男女の違いを意識していないのですが、お客様へのきめ細かな対応は常に意識してきました。

一方、警備会社である弊社ならではの、女性が勤務できない警備業務などもあり、実務経験を活かした提案ができない面もあるという歯がゆさを感じたことはありました。

家庭や私生活と仕事の両立について、自身で心がけていることはありますか、また会社のサポートはどのように感じていますか

私には高校3年生の娘がいますが、家庭と仕事の両立は家族の協力なくしてはできないというのを感じています。一方で、母として、毎日のお弁当だけは何かあっても必ず作ってきました。娘から毎日感謝の気持ちを言葉で表してもらえることが、家庭と仕事の両立のモチベーションにつながっています。

会社の制度としては、私は育児休業を1年、復帰後は必要に応じて時短勤務を活用することができました。このように産休、育休を経て職場に戻ってきたときに、会社として受け入れ体制が整っていることは家庭と仕事を両立する上で大きかったと思います。

今後のキャリア希望や目標があれば教えてください

弊社は社員の女性割合がまだ低く、男性の会社というイメージが世間的にも強いと思いますが、私も含め今いる女性社員が男性と同じ土俵に立って職務を遂行していくことで、女性が活躍できる職場だということを示していくと同時に、部下や後輩に引き継いでいけるように努めていきたいと思っています。

また、私の尊敬する上司が4月から支社長となり、

女性でも男性と同じキャリア形成ができるということを示していただきましたので、少しでも近づけるよう自分の役割を果たしていきたいと考えています。

後輩社員など後に続く世代に伝えたいことはありますか

お客様に「セコムはすごく良い会社だね」とか「セコムで働けてうらやましい」ということを言われたことが何度もあります。諸先輩方が築き上げてきたセコムという会社で働けることを誇りに思って仕事に従事してほしいという思いが一番です。

また、仕事の失敗は次の成功につながるチャンスと捉えて、何事にも恐れずにチャレンジしてほしいと思います。私も数々の失敗を経験しながら今があります。失敗から学ぶことの方が成功から学ぶことよりも大きいということを実体験から感じています。

女性活躍を支える企業の取り組みを伺いました

常務取締役 霜鳥 浩二



貴社の女性活用に対する考え方、方針等について教えてください

セコムグループでは、多様な人財、価値観を取り入れて、新たな価値創造に活かすことが重要であり、女性の活躍やダイバーシティの推進に取り組んでいくとの方針があります。このため男女問わず全社員の意識改革を図り、女性の採用、登用、それを支える基盤となる女性が働きやすい環境の実現が重要と考えています。

具体的には現在弊社の全従業員に占める女性の割合は14.9%に対し、管理職に占める女性の割合は13.1%ですが、セコムグループの目標30%に近づけるよう女性の職域拡充と女性管理職の育成・登用を進めたいと考えています。

女性の登用や働きやすい職場づくりに向けた社内制度などがあれば教えてください

まず、従業員のライフイベントに対応する制度として、自分のキャリア希望やプライベートな事情から希望する勤務地や職務を会社に伝える自己申告制度があります。また、出産、育児関連では出産前休暇が法定プラス2週間、育児休業は法定1歳までにに対し3歳まで可能としています。加えて、育休からの円滑な復帰に向けた、いわゆる時短勤務についても、法定^(※)を大幅に上回り、今年から1年延長して小学校4年生まで対応可能な制度に拡充しています。

(※)「短時間勤務制度」は従来3歳未満までの対応が定められていたが、2024年5月31日公布の「改正育児・介護休業法」により、今後は時短勤務も一つの選択肢となる「柔軟な働き方を実現するための措置」を3歳から就学前まで導入することが義務となる（公布日より1年6か月以内に施行予定）。

人財育成、キャリア支援の側面という点と現在と異なる仕事、職種への異動希望を後押しするチャレンジサポート制度や通信講座、Web講習などの自己啓発費用を90%会社が補助するセルフラーニング制度を設けて各自のキャリア形成に活用しています。

その他には、プライベートも含めた社員の様々な悩みごとに対応する相談窓口を各種・複数設けており、ハラスメント防止や健康管理・メンタルヘルス対策にも取り組んでいます。

女性の活躍の観点からみた貴社の課題と今後の取り組みについて教えてください

まず、これまで男性中心の仕事とわれてきたセキュリティサービス事業における意識改革、特に管理職以上の意識改革は特に重要と感じています。これは社会的な課題でもありますが、ただ単に登用すればいいということだけでなく女性に登用した結果をしっかりと評価し、認めていかないと真の意味での女性活躍、働き甲斐にはつながらないのではないかと思います。

次に、セキュリティサービス事業における職域拡充があげられます。現状、男性メインの職種がありますが、その分野で女性が活躍できるようになれば、さらに幅広いキャリア形成を実現できる可能性もあ

ります。そのため、今年から警備員に極力近い位置で仕事をする「保守サービス」いう職種を立上げ、軌道に乗せるべく取り組んでいます。

最後に、弊社では今まさに女性リーダーのロールモデルが出来つつある状況と言えますが、これからそういった社員を目標とする若手社員が大勢いる中で、士気向上や人材育成、登用促進に向けて、多様な働き方を示せるよう意識して取り組んでいきたいと考えています。

（事例2）株式会社 日本フードリンク（新潟市東区）

業種：給食受託業
従業員数：970名（パート含む）
全従業員に占める女性の割合：85%
管理職に占める女性の割合：57%

（左）学校給食事業部 部長代理 吉崎 芳美

（右）経理財務部 部長代理 小林 亜矢美

（以下、名字のみ記載）



入社後の経歴と現在の業務内容を教えてください

（吉崎）中途採用で入社後、学校給食一筋で17年勤務しています。この間、大型の給食センターから小規模校などの調理現場を経験した後、エリア責任者、課長とキャリアアップし、今年6月からは学校給食事業部の部長代理として現場を統括する役職を務めています。

（小林）私も中途採用で入社後、経理財務部に所属し、主任、課長を経て、6月から部長代理を務めさせていただいています。主な業務内容は実績の管理、予算の策定、決算処理、会議等の資料作成、グループ会社2社の経理・財務全般などを担当しています。

これまでのキャリア形成にあたって意識してきたこと、努力してきたことはありますか

（吉崎）入社して最初に配属された部署は3,500食

を超える大量調理を行う、男性がメインの職場でした。そのため、体力的にもついていけないことが多く、常にどうしたら対応できるかを考え、一つずつ改善することを心がけてきました。また、できないことは無理せずに周りに助けてもらいました。

（小林）私はキャリア形成という意識はなく、仕事をしていく中での疑問や課題をひたすら解決していくところに達成感を感じていました。その中で、様々なチャンスを頂き、チャレンジしていく過程で、今のキャリアが自然に形成されてきたと感じています。

理想とするリーダー像、ロールモデルはありますか

（吉崎）やや突拍子ないかもしれませんが、私は野球の大谷翔平選手に理想のリーダー像を感じています。彼の目標達成のプロセスの組み方、周囲への接し方、その結果周囲を味方にし、あこがれの的になる。そのようなリーダーになりたいと思っています。

（小林）前任の経理部長が私の業務改善へのチャレンジを後押ししてくれたことで、今があると思っています。私自身も後輩が安心してチャレンジできる環境整備ができるリーダーになりたいと思っています。

家庭や私生活と仕事の両立について心がけていることはありますか。また、会社のサポートはどのように感じていますか

（吉崎）私は仕事とプライベートをきっちり分けるタイプなので、どちらの感情も他方に引きずらないように切り替えています。会社のサポートでは直属の上司と会話の時間が多く、意思疎通が取れているのに加え、社長や管理本部長と直接面談する機会も定期的であり、「そろそろ次のキャリアにチャレンジしてみない？」といった具合に、新たな目標を与えてくれる面談は自分にとって有意義だと思っています。

（小林）私は子どもが3人いるので、まずは残業にならないように、常に優先順位や業務スケジュールを頭に入れて時間を意識しています。特に忙しい時期は、混乱しないようにまず目の前の仕事をきちんとこなすことに集中しています。会社のサポートでは産休、育休と復帰後の時短勤務をフルに活用しま

したが、それらを活用しやすい職場の雰囲気があり、非常に助かりました。

後輩社員など後に続く世代に伝えたいことはありますか
(吉崎) 何年経験を積んでも新しいことに対する不安やプレッシャーはあると思いますが、もしチャンスがあれば、まずはチャレンジしてみることが大事だと思います。そうすることで新たに身につくこと、同じ環境の人との横のつながりもできるので、そのような関係を深めながら仕事をしてもらいたいと思っています。
(小林) 弊社は女性の管理職が多い会社ですし、女性にとってチャレンジしやすい環境だと思います。是非チャンスがあれば引き受けてみてもらいたいと思います。

女性活躍を支える企業の取り組みを伺いました

取締役管理本部長 大宮 統子



貴社の女性活用に対する考え方、方針等について教えてください

弊社では人材活用の考え方について特に男女の区別はありません。ただし、元々女性の比率が85%と高い会社なので、女性が活躍できる、働きやすい職場を目指していくことが、イコール会社の価値を高めることに繋がっていくと思います。また、給食事業という特性上、きめ細かな対応が求められることから、女性が活躍しやすい土壌があると考えています。

女性の登用や働きやすい職場づくりに向けた社内制度などがあれば教えてください

弊社では管理職に占める女性の割合が57%で今年度は4名の女性が「部長級」に昇進しました。それぞれに昇進に値する能力やリーダーシップを持ち合わせていますが、責任感の強さからプレッシャー

に感じすぎないように、事前に面談を重ね合意したうえで推薦しています。

また、現在は全従業員の半分以上が短時間のパートタイマーですが、お子さんの成長によって働き方を変えていきたいとの希望も強く、正社員への登用チャレンジや部門の異動なども含め社内公募制度を設けています。

出産や育児に際しては直属の部門長や人事部等による面談の中で制度内容や復帰後のプランなどを十分に説明し、継続勤務をしてもらう方向での話し合いを行っています。

女性の活躍の観点からみた貴社の課題と今後の取り組みについて教えてください

弊社では2017年に「えるぼし3段階」の認定を取得して、6年が経過していますが、毎年基準をクリアできている状況にあります。できれば次のステップとして「プラチナえるぼし」の取得を目指したいと考えています。そのためには時間外労働の削減が課題となっており、人手不足により非常に難しい面もありますが、作業の標準化や作業工程の見直しをさらに進めることが課題と考えています。

また、新たな取り組みとして子育てに合わせて働き方を変えていきたいというニーズの一方で、少しでも収入をアップさせたいというニーズもあることから、社内にマッチングツールを導入して人手が足りない職場ともっと働きたいという人を結びつける取り組みをまだ試行段階ですが始めています。背景には今いる人材を最大限に活用できる仕組みを構築したいという考えがあります。軌道に乗れば、ツールを活用し在職者だけでなく退職者ともネットワークを構築することで、繁忙期の対応や復職に繋げることも期待できると考えています。

本号では先進的に取り組む2社から女性リーダー3名と各社の人事担当者に話をうかがった。次号ではこの続編としてさらに2社のインタビューを掲載する予定である。 (2024年6月 若井)