

## 特集

# 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3(最終回) —

本稿では、特集「県内企業で活躍する女性社員」の最終回として、実際に活躍する女性リーダーとそれを支える企業の取り組みについて、県内の2社から2名の女性リーダーと企業へのインタビューを紹介する。

(敬称略)

### (事例5) アネックスツール株式会社 (三条市)

業種：作業工具製造業

従業員数：188名 (2024年9月現在)

全従業員に占める女性の割合：49.5%

管理職に占める女性の割合：25.0%

#### 業務部

課長 北 敬子



#### これまでの経歴と現在の業務内容を教えてください

新規学卒で一般事務職として入社して、当初は生産管理の部門で、主に生産計画を立てる仕事に携わってきました。その後、20年ほど前から現在の業務部に異動し、約10年前から現在の課長職を務めています。

業務部は商品の受注から在庫、納品、請求までを一元管理し、製造部門などに生産指示を行う部署で、現在はこれらを一貫して管理する当社の基幹システムの運営、保守管理なども主な業務となっています。

#### 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

私は気づいたことなどをはっきり伝えるタイプで、改善提案や上司への相談などを、自然に行って

きました。弊社の社風も経営トップを中心にチャレンジを推奨する、前向きな失敗は責めないというところがあり、自分にとってもやりやすい環境だったのではないかと思います。

#### 会社の制度や取り組みで特にサポート効果を感じている事項は何ですか

各種の休暇制度や勤務体系などの制度面だけでなく、社員の状況や希望に応じて時短勤務や勤務時間の変更なども含め柔軟に対応してくれるところがありがたいと思います。また、製造業には難しいと思われたテレワークを導入するなど、何事にも最初から「無理だろう」でなく、「できる方法を考えよう」とする社風が働きやすさに繋がっていると思います。

#### 今後のキャリア希望や目標があれば教えてください

役職にはあまりこだわりはありませんが、今後社内でやりたい仕事として、DX化の推進、特に社内各種業務の数値化や見える化、共有化による有効活用があげられます。例をあげれば、弊社の基幹システムには受注から製造、販売まで30年以上積み上げたデータが蓄積されています。ただし、実際に利用しているデータの割合はまだ低く、これを更に分析し、製造や営業など他部門でも利用できる情報に展開する余地は十分にあると思います。このため、しばらく前からAIの知識習得に努め、「G検定」も取得しました。こうした取り組みも含め、社内全体の底上げに少しでも役立てればと思います。

#### 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。

「変化を恐れずにまずやってみようよ」「チャレンジしてみようよ」と伝えたいと思います。

人間は変化に対する恐怖心がどうしてもあるので仕方ないとも思いますが、それをチャンスだと思って前向きに取り組んでくれると良いと思いま

す。実際そのように伝え続けたところ、変化に立ち向かう社員も生まれています。

### 女性活躍を支える企業の取り組みを伺いました

代表取締役 兼古 敦史



### 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

当社の考え方としては女性だからとか、男性だからという考えは一切なく、男性も女性も平等に活躍できる会社というのが基本です。

その一環として、仕事における男女の役割分担や個人依存の廃止に向けて、人事異動や業務の改善を図る中で、社員一人ひとりがいろいろな仕事ができる多能工化、また部署を横断して繁忙期の助勤ができる体制づくりを進めてきました。

この結果、社内では女性ができない仕事というのとはなくなっています。例えば、製造部門では重量のある鉄を扱うため従来は女性に不向きとされていましたが、現在はコンテナの容量を減らすなど工夫をし、女性でも対応できるようにしています。

### 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

基本的に弊社では産休、育休を取得した社員は100%復帰しています。お子さんが保育園に通えるような状況になったらフルで復帰する社員が多いですが、必要に応じて時短勤務等も問題なく利用しています。産休・育休の期間は法定通りですが、まれにお子さんの保育園が決まらないなどの事情で期間内の復帰が困難な場合は、個別に対応しています。

男性も育休を取得する人の割合が増えています。この1年間では対象者6人中5人が取得しています。期間はそれほど長期ではないですが、奥様が退院後の大変な時期等必要に応じて取得しています。

### 貴社は女性活躍企業の証である「えるぼし」「ハッピーパートナー企業」などの認定を取得されていますが、それによるメリットとしてどのようなものがありましたか

まだ取得したばかりのため、あくまでも今後の期待にはなりますが、地元の新聞に掲載されたこともあり、会社のイメージを重視する傾向にある新規学卒者の採用や今後の新規開拓への効果を期待しています。

また、社員に対しては社内の制度や取り組みが再認識されることで、働きやすさの実感や社員満足度の向上にもつながるのではないかと期待しています。

### 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

女性活躍に限った取り組みではないですが、数年前から社内の改善活動に取り組んでいます。全社横断のプロジェクトチームを立ち上げて、その下に各部署内に具体的改善策を検討する22の小グループを設けて、パートも含めて全員が参加する形での活動を進めており、年間100件を超える改善提案の実績が上がっています。若手や女性社員、パートも含めて、自分の意見が通ることで前向きになるケースもあり、仕事に対する意識も変わってきているとの印象はあります。

弊社の女性登用への課題として、社内の女性社員にキャリアアップや変化に対する消極的姿勢がやや感じられる中、こうした活動を今後も継続していくことで、女性社員も含めてモチベーションアップにつなげていきたいと考えています。

### (事例6) 株式会社 DI Palette (新潟市)

業種：印刷業  
職員数：245名 (2024年9月1日現在)  
全従業員に占める女性の割合：37.5%  
管理職に占める女性の割合：16.1%

### 企画開発部

情報工房課 課長 金子 純

### これまでの経歴と現在の業務内容を教えてください

大学卒業後、新卒採用で弊社に入社し、企画部署で7～8年勤務した後、一度自己都合で退職しました。その後、出産や子育てを経て、子どもが小学校に入



る頃、再就職先を探していたところ、弊社から声がかかりパートとして再入社しました。その5か月後に正社員採用となり、そこから8～9年勤務しています。

現在の情報工房課の業務内容は一言では言いにくいのですが、弊社の本業である印刷部門と違い、自社出版物や自治体・企業とのコラボ商品の企画開発、販売、在庫管理や各種イベントの企画・運営なども含めた、あらゆることを行っています。近年では、佐渡市様の商品開発事業に参画して「佐渡島金山すぐろく」をリリースしました。佐渡島内を中心とした土産物店などでの販売のほか佐渡市のふるさと納税の返礼品にも採用して頂いています。

#### 理想とするリーダー像、ロールモデルはありますか

(株)サンリオエンターテイメントの小巻社長のドキュメンタリーをTVで見て、サンリオピューロランドの立て直しのプロセスや仕事へのアプローチなど非常に感銘を受けました。また、(株)ディー・エヌ・エーの創業者である南場会長や井村屋(株)の中島会長など、いずれも直接お会いしたことはなく、TVや新聞で拝見したのみで身近なロールモデルの方ではなく恐縮ですが、その経歴や人物像などが素晴らしいと思い、心に留めています。

#### 会社の制度や取り組みでサポート効果を感じていることは何ですか

産休・育休や様々な休暇制度などが整備されていますが、例えば長期の休暇や急な休みが必要となった場合など、代務や引継ぎのスムーズさを含めて、非常に利用しやすい雰囲気、体制ができていることが大きいと思います。

また自分自身では、仕事柄新たな企画を提案することが多く、当然ながら中には予定通り成果を上げ

られない場合もあります。こうした時でも、チャレンジを応援する社風や経営方針により、失敗をマイナスと捉えるだけでなく、「どうすればリカバーできるか」「次にどうつなげるか」など前向きな取り組みへの後押しを感じています。

#### 今後のキャリア希望や目標、及び部下、後輩社員に伝えたいことはありますか

私は、役職やキャリアに関しての具体的な希望や目標はありません。ただ、世の中や社内外の環境も含めて変化が激しい状況で、常に新しいチャレンジは続けていく必要があると思っています。自分自身新しいことに会うのは嫌いではないので、何事にも興味を持って取り組んでいきたいと思っています。

後輩社員にも同様に、「変化を恐れずにチャレンジする」「好きなことや興味があることを追求し、やりたいことがあれば積極的に手を挙げる」ことを伝えたいとともに、自分でも実践していきたいと思っています。

#### 女性活躍を支える法人の取り組みを伺いました

##### 代表取締役 専務執行役員

##### 阿部 正喜



#### 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

弊社では給与体系や採用職種、業務内容、人事評価等に男女の区別は全くありません。新卒採用においても特に企画系の職種は女性の応募が多くなり、経験と実績を積む中で、管理職に登用される女性が多くなったことは自然の流れだとも感じています。

#### 女性の登用や働きやすい職場づくりに向けた社内制度や取り組みについて教えてください

特に女性に限ったことではなく、全社員が働きやすい、家庭や私生活との両立が可能な職場環境の構

策を図っています。具体的には「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」で定められた制度以外に、義務教育までの子1人につき1日の「子ども行事休暇」を特別休暇として設定し、育児と仕事を両立する取り組みを強化しています。また、今年からは時短勤務を育児・介護以外の理由で申し出があった場合にも対応できるよう制度を設け、多様な働き方を可能とする体制を整えています。

**貴社は次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」の認定である「くるみん」を取得されていますが、それによるメリットとしてどのようなものがありましたか**

「くるみん」を取得したメリットとしては、子育てや働きやすい職場環境を整備したことで、特に女性社員の定着率が高まったことがあげられます。また、新卒採用でも、全体のエントリーが過去より倍増し、近年は女性の応募が特に多くなっています。2025年採用では、女性の内定辞退が一人もいないなど、効果を実感しています。

**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**

今後についても、特に男女の区別なく、全社員がより働きやすい職場環境を作っていくことが重要と考えています。具体的には、育児休業を取得する側とそれを応援する側のバランスを取ることも必要な時期に来ていることを視野に入れて、休業中の社員をフォローする社員への応援手当の制度等を検討したいと考えています。これにより、さらに制度を利用しやすい環境、雰囲気を高めていくことで、会社全体で最適な職場環境の実現を図っていきたいと思います。

次に、工場現場も含めロボットの導入やDX化を図ることで、定例、ルーティン業務を減らし、より付加価値が高い業務にマンパワーを移行し、やりがいを高めていきたいとも考えています。現在弊社でもChatGPTを導入し、業務への活用を試行しています。今後こうしたDX技術を本格的に運用し、業務効率化による残業の削減や働き方改革の更なる推進につなげていきたいと思っています。

## おわりに

これまで、全3回にわたり県内の6社から7名の女性リーダーと企業の取り組みを紹介してきた。インタビューさせて頂いた7名の女性リーダーについては、その経歴や活躍のフィールドは異なるものの、共通して感じられたのは新しい業務や立場への対応を含め、変化を恐れずにチャレンジする姿勢である。そして、現在担当している業務の中で自分らしさを表現できている楽しさが会話の端々に感じられるものであった。

一方、こうした女性の活躍を支える企業の取り組みについては、ポイントを以下の4点に集約した。

### ①誰もが働きやすい職場環境の整備

各社共通して聞かれたのが、特に女性に限定することなく、全員が働きやすい職場環境の整備に努めてきた結果、女性も含めた離職率の低下、女性も活躍できる職場に繋がっている。

### ②女性の職域拡充

製造業や建設業の現場など体力面、環境面で従来女性に不向きとされてきた職種で、作業工程の見直しや現場環境の改善により、女性が活躍できる職域の拡大に取り組んでいる。

### ③各種制度を利用しやすい環境づくり

育児休業や各種休暇、柔軟な勤務体系など仕事と家庭の両立に向けた制度拡充とともに、各社ともにそれらを利用しやすい環境づくりに経営層を含めて積極的に関与している。

### ④チャレンジを推奨する社風、経営方針

仕事へのモチベーションやポストへの挑戦意欲を高めるためにもチャレンジを推奨する社内の体制、雰囲気が重要である。実際、女性リーダーの多くから、自身が新しい仕事やポストに取り組むにあたり、経営層や上司からの前向きなチャレンジへの評価が後押しとなったとの声が聞かれている。

少子高齢化などによる労働力人口の減少、結果としての労働力、人材不足が企業経営の大きな課題となる中、女性を始めとした多様な人材の活躍とともに、新たな働き方への対応がますます重要となっている。  
(2024年9月 若井)