

# 女性管理職事例集

石川



石川労働局

# はじめに

少子・高齢化が進み、労働力の減少が見込まれる我が国において、女性の活躍を推進することは喫緊の課題であることから、平成28年4月1日より、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が全面施行されます。

石川県の状況をみると、働く女性の割合は全国的にみてもトップクラスですが、役職に就いている女性の割合は下位クラスです。

このギャップにはいろいろな要因が考えられますが、石川労働局では、「今まで、女性の役職者がいない」企業が多いことに注目し、県内企業における「女性の管理職事例集」を作成することとしました。

事例集に登場する女性は、県内企業で、役職に就きながら仕事と育児や介護を両立して生き生きと働いています。業種も、家庭の事情も多種多様です。きっと働く女性や企業の取り組みの参考となるとと思います。是非、ご一読ください。

最後に、事例集の作成にあたり多大なご協力をいただきました企業の皆さまに深く感謝申し上げます。

平成28年3月 石川労働局

# 目次

はじめに	1
株式会社アルプ（医療・福祉業）	2
株式会社ウイルコホールディングス（グループ会社の統括管理）	4
加賀建設株式会社（総合建設業）	6
株式会社加賀屋（旅館業）	8
興能信用金庫（金融業）	10
～みなさんに聞いてみました！～	12
北陸名鉄運輸株式会社（運送業）	14
株式会社スギヨ（食品製造業）	16
創和テキスタイル株式会社（織物製造業）	18
株式会社PFU（製造業）	20
コマニー株式会社（開発・製造業）	22
女性活躍推進法について	25
認定制度について	26

# 株式会社アルプ



業務部課長

越中屋 陽子

## ◆プロフィール

- ・H12 入社 松任店を経て小松店配属  
8月下旬 福井県坂井店 店長に昇格
- ・H14 富山県 高岡店 店長
- ・H15 小松店 店長
- ・H19 石川南地区総店長
- ・H22 調剤薬局本部配属。マネジメント業務にあたる。
- ・H23 出産、育休1年取得、フルタイムで復帰
- ・H27 現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 店舗との距離を近く

子どもがまだ4歳なので、保育園への送り迎えをしています。18時半くらいには保育園へお迎えにいかなければなりません。遅くまで仕事ができない分、限られた時間の中で効率よく仕事をするように心がけています。

現在は本部で社員研修の企画・運営やDI（ドラッグインフォメーション。薬に関する問い合わせや手続きの問い合わせへの対応）を行いながら店舗の薬剤師として働いています。

DIでは各店舗の社員に指示を出すこともありますが、なるべく社員の顔を見たり声を聞いて指示を出せるよう、メールよりも電話、できれば電話よりも店舗に赴いて説明するようにしています。なんでもすぐに聞けるような関係を築いておくことが店舗で働く社員を支えることにつながるのだと思っています。

私のめざす上司像は、現在の直属の部長です。普段は気さくになんでも話せて、ここぞという時にはビシッと迅速かつ適切な判断をしてくれます。プライベートと仕事をうまく両立させており、メリハリをきっちりつけていらっしゃる方です。私も、そんな上司になれるように頑張っています。

## 長く働き続けられた理由

### 現在、子育て奮闘中！

育児と仕事の両立をしている今が一番大変です。店舗ではお客様のペースに合わせて業務を行っているので、保育園のお迎え時間とのやりくりに悩むことがあります。

でも仕事は楽しいですし、主人も私の仕事を応援してくれています。どちらの実家も少し離れているので、何でも頼ることはできませんが、自分の体調が悪い時など何かあればすぐに駆けつけてくれるのでありがたいです。



## 仕事と育児を両立させるための工夫

### 模索しながらの毎日です

独身の時は、自分のエネルギーや時間をすべて仕事に費やすことができましたが、今は家族がいて家事や育児をしなければなりません。でも、手を抜いた仕事はしたくはありません。何事も完璧に仕上げたい性格なのですが、完璧を求めすぎると自分がまいってしまうので、家事や育児と仕事の両方に力を注げる良いバランスを模索中です。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### やってみて、ダメならその時考える

私は入社半年で店長となりましたが、当時は医薬分業が急速に広まった時期だったのですぐに役職に就くことはよくあることでした。そういう背景もあり、店長の話があった時も迷わず「ハイ」と答えました。自分にお店を任せてもらえることがうれしかったことを覚えています。

総店長の打診を受けた時は、「わからないことがあったら上司や周囲に聞けばいいかな」と深く考えずに了承しました。現在の職に就くときは、子育てもあったので迷いましたが、「やってみて、務まらないならその時に言えればいいかな」と受けることにしました。

もし、管理職になることを迷っているのであれば、一歩勇気を出してチャレンジしてみれば良いと思います。

やってみて、それでもダメならその時考えましょう。実際に管理職になると、上司や周囲が必ずフォローしてくれますよ。

### ——企業メッセージ——

越中屋さんには職員研修や現場管理者の指導といった職員教育を任せています。知識、技術を売りにする私達アルプ薬局にとって人材育成は最重要案件となりますが、彼女は薬剤師経験を活かして研修企画や指導を行ってくれています。おかげで、患者様の立場に立って考えることなど、ソフトな部分も含め、薬局全体の質の向上が図れています。

薬局という女性職員が多い職場の中で、明るく前向きに仕事する彼女の存在はとても大きいです。結婚、出産し、子育てと管理職を両立させる姿は多くの職員の励みや安心につながっており、今後も彼女の頑張りを応援していきたいと思っています。

とはいえ、ご家庭では唯一無二のお母さん。社内の役職にとらわれすぎてバランスを崩すことがないよう、お母さんの時間をこれからも大切にしたいと思います。



### 株式会社アルプ

- 住所  
金沢市近岡町309
- 事業内容  
臨床検査、食品・環境検査、調剤薬局
- 従業員数  
502名(うち女性 291)

# 株式会社ウイルコホールディングス



総務人事部 担当課長

ほん だ る み  
本 多 留 美

◆プロフィール

- ・H19 子会社の派遣事業にて石川支社長として勤務
- ・H21 入社、現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 視野を広くもち会社全体で物事を捉える

人事の管理職として、会社組織の政策や変革に関わることは、非常に学ぶことも多く、とてもやりがいを感じて仕事をしております。業務では、社会の動向をふまえながら、会社と社員の間に立ち物事を考えたり、コンプライアンスを遵守するために専門知識を身につけたり管理を行ったりと、責任も大きく苦勞の多い難しい業務ではありますが、その分、物事が上手くいったときには喜びも大きく、達成感も大きいです。また、一つ一つチャレンジしてきたことで自己成長に繋がったと思います。

普段から心がけていることは、まずは相手の考えを聞き、よく話し合うことです。また、自部門だけではなく会社全体、また社会の動きの中で物事をとらえるなど、視野を広くもち業務にあたるようにしています。視野を広くもつことで見方が変わり、新しい考えや問題に対する打開策を見つけることができ、うまく行かなかったことがうまく行ったことがあります。

そして、仕事は楽しく取り組むことも心がけているひとつです。

## 長く働き続けられた理由

### リーマンショックの影響で…

入社した頃の頃、リーマンショックの煽りを受けて当社でも事業の縮小をせざるを得ず、人員の整理をしなければなりません。各事業所を回り、対象となった社員やご家族と話し合いをしていく中で「私は会社において良いのだろうか。退職した方が良いのではないか」と思い悩んだことがあります。

その時上司から、「人事として、社員の為を考えるなら、弱い気持ちではいけない。最後まで責任を持ちなさい。」と励ましていただいたことで、「ここで私がやらない」と気持ちを切り替えて乗り切ることが出来ました。

その後は、雇用調整の事務をしながら関連会社や就職支援会社を回ったり、対象の社員が退職した後もサポートする対応をさせていただき、景気が回復してからは、会社に戻ってきてくれた社員もおります。

いま当時を振り返ると、とてもつらい状況ではありましたが、会社を維持できたことで大勢の社員を守ることができたと思っています。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### 臆することなくチャレンジを！

「管理職にならないか」と声をかけていただいたのであれば、チャンスにめぐりあえたことに感謝し、臆することなくチャレンジしてはどうでしょうか。今の管理職はプレイヤーとマネジメントの両方をこなす必要があり大変なこともあるかと思いますが、困ったときには、上司、部下、その他の関係者に相談することで解決することも多々あります。仕事をする上で、チームワークは非常に大切なものです。

また、管理職は人を育てることも仕事の一つですが、部下の成長を側で見られることはとても楽しみです。また、見える世界が広がるため会社全体がうまく機能していることがより実感できて喜びも大きいです。一度チャレンジをしてから、管理職の職責を果たせるかどうかを判断すればいいと思います。そして困ったときは周りが助けてくれると思いますよ。

### —企業メッセージ—

まだまだ日本の社会では、女性の働く環境は厳しいものがありますが、当社では性別ではなく、その人の能力及び業績で評価するようにしています。女性の場合は、家族や周りの人たちの理解がないと働くことに制約を受け、評価が得にくいことがあると思います。家事や子育てを手伝う人の都合もあり、なかなか残業や休日出勤が出来ないことも事実です。

当社では、個人面談を定期的に行い、個々の事情を考慮して配属や仕事の内容等を決めています。また、評価においても、目標面接を行い本人の目標や希望を聞き、本人と合意の上で目標を設定しています。半年後にこの互いの目標に対する達成度をもとに、本人と面談をした後、評価をするようにしております。目標の設定、面談、評価は、社員全員を対象に行っており、公平な評価と人材の育成に資する制度だと思っております。その中で、管理職への登用も行い、グループ会社内で8名の女性管理職が生まれております。

まだまだ不十分な取り組みではありますが、会社としても女性の活躍なくして会社の成長はないものと考え、女性が働きやすい環境を創っていきたいと考えています。



### 株式会社 ウイルコホールディングス

- 住所  
白山市福留町370
- 事業内容  
グループ事業会社の統轄管理
- 従業員数  
27名(うち女性 14名)

# 加賀建設株式会社



## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 作業員一人一人が働きやすいように

現場技術者として、土木工事の管理が私の役割です。作業に入る際には、地域住民の方へ説明を行い、より深い理解を頂けるよう努めています。

環境条件が毎回変わる現場において、時には当初の計画との違いが生じたりしますが、関係者と話し合いを重ねて皆が満足のいく結果となるよう心がけています。人に理解され、上手くいった時に、現場技術者としての喜びを感じます。

今まで造ったことのない工事を任されるときもあり、その際は技術や工法を勉強するところからスタートします。変化のあること、新しいことに挑戦できるのが、この仕事の魅力、やりがいでもあります。

ただ、寒い環境が苦手な私にとって、冬季も外での作業のため、しもやけとは切っても切れない縁ですし、天候が悪い日でも可能な作業は行うので、その点では大変だと感じることも正直あります。また、扱う金額も大きいので、工事の進捗に対して常に神経を使うことに加え、現場技術者となれば現場の責任者なので、工事の品質管理、労災防止のために作業員一人ひとりに気を配っています。

最近心がけていることは、協力してくれる工事関係者への指示、お願いする姿勢です。

現場技術者となった当初は、父親よりも年上のベテラン作業員に仕事の指示をすることについて「反発された

## 土木監督現場係長

もり たか やす こ  
森 高 靖 子

### ◆プロフィール

- ・ H15 入社 土木部配属
- ・ H15 第1子 出産、育休8か月取得
- ・ H19 第2子 出産、育休7か月取得
- ・ H25 係長 昇格

らどうしよう」とビクビクしていましたが、経験を積むにつれて自分の考えや思いが伝わるような指示を出せるようになってきました。今は作業員の方も「森高さんがいうことだから、しょうがないか」と受け入れてくれています。

## 長く働き続けられた理由

### 作業が終わったときの達成感はひとしおです

作業完了までは、「工期に間に合うだろうか」「誰もケガすることなく終わるだろうか」と神経を張りつめ、常にそのプレッシャーと戦っています。何度かくじけそうになり、辞めたいと思うこともありましたが、

でも、作業が無事に終わり、工事が完成したときの達成感は言葉にできません。

建設業は、自分が造りあげたものが形となって地図にも載ります。水道管は地下に埋まっていますが、日頃は人の目に触れることはありませんが、地震などの災害が起こった場合でも私たちの工事によって必ず皆さんのもとへ安定した水の供給を行うことができます。

また、自分が担当した公園でたくさんの人が楽しそうに過ごしているととても嬉しいです。自分の子どもに「この公園は、お母さんが作ったんだよ」と胸を張ることができます。

大変だった現場ほど、たくさんの人たちが関わっているのも思い入れが強く、完成した時の喜びは格別で、苦労と喜びの連続が私を成長させ、長く働き続けてこられた理由です。

## 仕事と育児を両立させるための工夫

### 子どもが仕事を応援してくれています

役職に就く前は、作業の進捗状況によっては定休日に休めるかどうか前日にならないとわからないという時がありました。そのようなときは近くに住む母が子どもたちの食事などの世話をしてくれました。

普段、現場作業は朝8時から夕方5時までで、その後現場の事務所で書類作成を行っており、家に帰るのが深夜12時になることもあります。子どもが保育園に通っていた頃は家族が子どもの送り迎えや世話をしてくれました。

今でも、家に帰るのが遅いときは、母が子どもの世話をしてくれています。母が「ごはんを食べられて、洋服を買えるのはお母さんが一生懸命働いてくれるおかげなんだよ」と子ども達に言ってくれているからか、子ども達も私が働くことを応援し、できることは自分たちでしてくれます。上の子が下の子の食事やお風呂の準備、ゴミ出しや家の掃除をしてくれるなど家事を手伝ってくれるのでとてもありがたいです。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### どんな問題も解決できないことはない

建設業界はまだ男性が多く、殊に現場監督の女性はとても珍しいです。でも、私は性別を気にしたことはありません。「女性だから」と特別な目で見られたくないと思っていますし、会社も「女性の現場技術者」ではなく、「一人の現場技術者」として見てくれています。周囲の男性社員も特別扱いせず接してくれているので、恵まれていると思います。

入社したての頃は、職場は「仕事は目で見て盗め」といったスタイルでしたので、試行錯誤の繰り返しでした。

作業員が楽しそうに仕事をしている現場は雰囲気もよく、成果も素晴らしいものでした。そういう現場の先輩のやり方を参考に、自分が担当する現場も楽しい雰囲気生まれるように頑張っています。

今まで何度も難しい課題にあたりましたが、一生懸命作業して、体を動かしていれば、ちゃんと課題をクリアできることを学びました。

そのため、どんな問題も解決できないことはない、終わりのないことはないと前向きに考えています。

### —企業メッセージ—

女性、若者が就職先として土木の世界を選択されない状況が続いており、必要なのは男女ともに活躍できるといった「正しい発信」に取り組んでいます。お誘い頂ける機会には積極的に参加し、建設業界の正しい発信に努めています。現状、そのような場面が増えてきたなか、社員の会社を見る目が変わってきていると感じます。

今まで何気なく進めてきた現場での環境づくりにおいて、背景、目的を考えて対策を講じてくれる社員も現れてきました。この良い流れ、男女ともに活躍できるよう環境づくりを自然と考えてくれる社風につながるよう切に願っています。



### 加賀建設株式会社

- 住所  
金沢市金石西1-2-10
- 事業内容  
総合建設
- 従業員数  
49名(うち女性 6名)

# 株式会社加賀屋



## 営業本部第二営業部長

もり ひろこ  
森 浩子

### ◆プロフィール

- ・S57 入社 フロント会計係 配属
- ・S62 予約センター 配属
- ・H9 予約センター 課長
- ・H12 4G グループ長 (副支配人)
- ・H13 (株) 加賀屋 フロント課長
- ・H16 茶寮の宿 あえの風 副支配人
- ・H18 (株) 加賀屋 営業課長
- ・H26 現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 楽しい職場の雰囲気がお客様にも伝わる

入社当初から、(株)加賀屋で課長になることを目標にしていました。なぜかと言うと同期の中で大卒の男性と給料の差があったからです。高卒の女性でも頑張っ上を目指せば給料が上がると単純な発想からでした。しかし本来の負けず嫌いの性格から自分の仕事は完璧にしたいとの思いから時間も気にせず頑張りました。

そのため、課長になった時は嬉しくて、「目標であった課長まで昇進できたから満足」と思っており、その上の役職に昇格するとは思っていませんでした。上司から部長職への昇格の打診があった時は「本当に私でいいのか」とびっくり致しました。一方で「せっかくのチャンスを生かさなければ」という思いもありました。

旅館は女将や客室係等女性が活躍できる職場ですが、営業部門における課長職、部長職での女性管理職は初めてでした。予約課長に昇進したのは私が34歳の時です。旅館の売上の8割を決めるとも言われる責任の重い部署でしたが上司や同僚に助けられ、なんとか課長らしく育てて頂きました。

その後、加賀屋・あえの風の現場を回り、営業に戻

り8年目に営業部長として任命を受けました。2年目の今年には北陸新幹線の開業・NHK 朝連ドラで能登が舞台・大手旅行会社の北陸キャンペーン等で北陸は大変な賑わいです。日々、部屋の管理・人の管理で奮闘しています。営業部は予約センター、WEB課、インバウンド課、婚礼課、北陸営業課の5課を統括しなければならず、指導を行う部下が一度に増えました。

管理職として心がけていることは、幅広い年代の社員が働いているので、職場の雰囲気づくりが重要だと考えています。食事会や体調の心配等もしながらコミュニケーションを取る様にしています。働く社員が楽しく仕事をしていることがお客様へも伝わるのだと思います。



## 長く働き続けられた理由

### 悩みを共有してくれる職場です

実は仕事を辞めたいと思ったことが2度あります。

1度目は入社して3年目の時に、2度目は10年位前です。今考えると単純な理由だったと反省しますが、その時は気持ちに余裕がなかったのだと思います。でも私が辞めたいと思っていることが女将の耳にまで届き、引き止めていただいたおかげで現在に至っております。社員一人の悩みがちゃんと上まで届き一緒に泣いて頂ける会社だからこそ、長く働けていると思います。

また、お客様からクレームを頂戴してお詫びに伺うことがございますが、お詫びに伺ったお客様が加賀屋ファンになり、その後何度もご宿泊下さるようになって頂いたときには「この仕事を続けてよかった」とやりがいを感じ、嬉しさはひとしおです。

私だけでなく接客係一人一人の「おもてなし」にリピートして下さるお客様が大勢いらっしゃいます。「また泊まりに来たよ」と言っただけ、そんな旅館を目指して今日も頑張っています。

### —企業メッセージ—

小さな事を気にせず前進していくタイプです。男性管理職以上に男気があり、部署を越えてたくさんの社員から慕われています。持ち前の明るく楽観的な性格は、お客様からも好かれ営業担当を指名されることも多いのですが、これからは部下育成の観点から仕事を任せながら、もう少し大きな森（組織）を見る感覚を養ってもらいたいと考えています。北陸新幹線開業で苦戦気味の地元マーケットを復活させてくれると信じています。頑張り！

## 管理職になることを迷っている女性へ

### 気持ちを強く持って

家庭を持ちお子さんがいる女性にとって、管理職になることは勇気があることですが、社会でも保育サービスが充実してきましたし、昔に比べて家事や子育てに協力的な男性が増えています。

いかに家族の協力を得られるか、そして「この仕事が好きだからやりたい」という気持ちを強く持つことが重要だと思います。

私はもともと人見知りの性格だったのですが、加賀屋の仕事は「人と出会う仕事」であり、「森さんに会いに来たよ」と言ってもらえるお客様がいらっしゃる心が嬉しです。

これからもそのようなお客様が増えるように頑張っていきたいです。



### 株式会社加賀屋

- 住所  
七尾市和倉町380
- 事業内容  
旅館業
- 従業員数  
300名(うち女性120名)

# 興能信用金庫



人事部長

新谷 芳美

## ◆プロフィール

- ・S52 入庫 経理課配属（珠算6段の腕前で暗算が得意）  
その後 理事長の秘書を務める
- ・H7 鶴川支店へ異動、融資係を務める
- ・H10 ホストコンピュータの共同センター加盟の為、事務センターでインストラクター業務にあたる  
事前研修の為、半年間で、1週間ずつ5回、大阪に通う
- ・H12 経営企画部へ異動  
経営計画書・事業計画書作成、金融庁への許認可申請、リレーションシップバンクの機能強化計画書等の作成業務にあたる
- ・H20 人事部へ異動（主任調査役（課長級））  
退職金制度の移行、臨時職員の正職員登用制度、新人制度を設ける
- ・H26 人事部 副部長
- ・H28 現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 「頑張った人が報われる」制度を創設

常に人の変化を見逃さないように心がけています。支店へ出向くこともあるのですが、職員の小さな変化や店の雰囲気の変調にもいち早く気付くことができるようになりました。

また、時間があれば職員と話すように心がけ、子供が生まれたとか、職員やその家族の体調が悪かったなど私生活における状況変化をキャッチして声をかけるようにしています。

人事部へ異動してからは新しい人事制度を作ることが目標でした。構想から6年、「頑張った人が報われる」を基本に、男女の区別無く、職員個々の個性と能力を發揮できる制度にするため、様々な苦勞はあったのですが、新しい人事制度をスタートできたことはやりがいがありました。

また、臨時職員の正職員登用制度は、創設以来登用実績が6名あり、その方々の活躍振りを見ていると、頑張ったこの制度を作ったよかったと思っています。

## 長く働き続けられた理由

### 仕事が達成するたびに、新しい世界が見える

お客様からお礼を言われた経験が励みになっています。融資の仕事を担当された当初、お客様に「女にお金の話はできないから他の男の人に代わって」と言われました。「女だから」と言われることをとても悔しく思っていました。

そんなある日、高校の恩師が住宅ローンの相談に来られました。いつものように店長に代わろうとしたところ、先生は「お前に相談したいんだよ」とおっしゃったんです。これが、初めて住宅ローンを受付けから貸出実行まで一貫してやり遂げた経験でした。その後、先生は無事にご自宅を建てられ、私に「お前のおかげで家が建った。ありがとう」と言ってくださいました。この出来事が今でもずっと心に残っています。

その後も自分が勧めた商品でお客様が喜んでくださり、お礼を言われたときは本当に嬉しく、もっと頑張ろうと思いました。営業を離れてからは本部の仕事ですが、どの仕事も最初はわからないことばかりでつまづいたり、悩んだりすることがあります。でも、諦めずに努力すると最後には必ずやり遂げることができました。できることが増えるにつれ、見える世界も広がって行きます。

世界が広がっていくのがとても楽しく、今では新しい仕事をいただくと「次はどんな世界が見えるんだろう」とワクワクしています。

## 仕事と介護を両立させるための工夫

### 姉や近所の方に助けてもらっています

現在、父は長期入院中で母と二人で暮らしています。母は自分ではしっかりしているつもりなのですが、やることはチグハグで、目を離せない時もあります。そのため、出張は日帰りにして、出来る限りその日のうちに家に帰るようにしています。

仕事中や、どうしても泊りがけの出張になってしまう時は、姉や近所の方が協力してくれます。近所の方は母を気にかけてくれて「今日、お母さんこんなだったよ」と声をかけてくれるので大変ありがたいです。仕事をして、母と暮らし、土日は父の病院へ行って、というのは時折大変に感じることもありますが、「今まで仕事をしてこれたのは親のおかげ、今頑張らなくて、いつ頑張る」と思って頑張っています。



## 管理職になることを迷っている女性へ

### あなたの頑張りを認めてくれている

自分に管理職の話が来たということは、会社が自分のことを見て、良いところを評価してくれたということ。そのチャンスを活かさないのはもったいないと思います。

新しい仕事は、誰でも最初は不安です。でも、その不安を乗り越えた時、新しい世界が見えてくるのは楽しいですし、やり遂げたという達成感もあります。頑張るあなたを誰かが必ず見ています。誰かが必ず認めてくれます。

確かに人生の中には、仕事よりも育児や介護を優先しないといけない時もあると思います。それはどうしようもないことです。でも、その時期が過ぎたら、今度は自分のために頑張りたいと思います。女性だから出来ない事は何もありません。むしろ、女性だから出来る事はたくさんあります。勇気を出してチャレンジしてほしいです。

以前、女性の先輩から「私に出来たことを、あんたが出来ないことはないやろ」と言われたことがあります。その先輩は、子育てをして、家事をこなしながら資格を取得し昇進試験に合格して、当金庫初の女性支店長になりました。私には仕事にうちこめる時間があります。今でもその言葉を思い出して奮起しています。

### —企業メッセージ—

妊娠や出産など身体に関わることや、同性に相談したいことは、新谷部長が対応してくれています。役職に就いている者に相談できるということはとても心強い事だと思います。

また、新谷部長は職員のことを常に気にかけており、常に気配りしてくれるので職員のモチベーションの維持につながっていると思います。大変助かっています。

### 興能信用金庫

- 住所  
鳳珠郡能登町字出津ム字45-1
- 事業内容  
金融業
- 従業員数  
329名(うち女性 149名)

# みなさんにきいてみました!!

## リフレッシュ方法



### 興能信用金庫 新谷さん

韓国あかすりです。身体がすっきりするのはもちろん、日頃のストレスも洗い流されるみたいで、おススメです。

他には、お酒を飲むことかな。ビールでも、日本酒でもなんでも飲みます。飲める方なので、一升瓶が3日でなくなることも…。

また、企業の経営者の方と話す機会があれば、進んで参加しています。普段から資格の取得等に向けて勉強しているので、経営者の方から「おっ!話がわかるね!」と言われると、とてもうれしいです。

### 北陸名鉄運輸 元川さん

自然体で仕事をしているからか、仕事でのストレスは特に感じたことはないのですが、ここ近年は、常に「今しかない」という気持ちがあるので、実家の母や姉を誘って温泉や観光地に出かけることでリフレッシュできています。



### (株)スギヨ 澤田さん

寝ることです。何か悩み事や嫌なことがあっても、寝るとすっきりして気持ちを切り替えることができます。また、長年続けている生け花もリフレッシュ方法の一つです。仕事終わりに週1回ほど通っているのですが、同じ趣味を持っている方達と話せる機会を持つことも大切だなと感じています。

以前は下の子が小学生の時に学童野球をしていた時には、大きな声を出して応援したり、お母さん達とコミュニケーションをとることが楽しみでした。しかし、今年から中学校へ入り別のクラブに入部したため応援をする機会がなくなり、現在は少しリフレッシュする時間が減っています。

### 創和テキスタイル(株) 中西さん

仕事やランチタイムで、他の社員と話すことです。みんなと何気ない会話をすることでリフレッシュしています。

また、家では同居している孫が2歳で、わんぱくですがかわいい盛りなので一緒に遊ぶことをとても楽しみにしています。



### (株)PFU 加藤さん

我が家はバレエ一家です。仕事終わりや休日には、小学生バレエの練習のサポートをしたり、子どもたちの試合の応援に行ったりしています。家族揃って共通の話題で盛り上がるのが一番のリフレッシュです。仕事も家事も手際よく済ませ、子どもたちと過ごす時間をなるべく多く取れるよう工夫しています。

### コマニー(株) 宮本さん

休日に子どもたちとショッピングに出かけたり、食事に行くことでリフレッシュしています。また、部活動の大会を見に行き、そこで人の繋がりが増えていくことも楽しみです。



# ある日のスケジュール

## (株)アルプ 越中屋さん



- 6:30 起床、朝食の支度
- 7:00 朝食
- 8:00 子どもを保育園へ送る
- 8:30 出社、清掃
- 9:00 ミーティング、店舗での業務
- 12:00 交代で昼食
- 14:00 本部にてメーカーとの打合せ
- 15:00 資料作成
- 18:00 退社
- 18:30 保育園へお迎え、帰宅
- 19:30 夕食
- 20:00 入浴
- 22:00 子どもを寝かしつける、夫帰宅、夕食
- 23:00 就寝

## (株)ウイルコホールディングス 本多さん



- 6:30 起床
- 7:30 出勤
- 8:10 会社到着 メールチェック
- 8:40 朝礼
- 8:50 総務・人事部打合せ
- 9:20 書類チェック、人事評価打合せ、採用関係打合せ
- 11:50~12:50 昼食
- 12:50 産学連携により金沢高専へ訪問  
~18:00 ジョブカフェのインターシップ交流会
- 19:00 帰社、メールチェック、問合せ対応
- 19:30 退社 買い物
- 20:40 夕食、入浴
- 0:00 就寝

## 加賀建設(株) 森高さん



- 5:30 起床、朝食を作りながら  
夕食の準備
- 7:00 子どもに朝ごはんを  
食べるように伝言して、出勤
- 7:30 出社、現場に出発
- 8:00 現場で朝礼後、生コン作業開始
- 13:30 昼食(お弁当)
- 14:00 作業再開
- 17:00 作業終了。作業記録作成、明日の準備
- 19:00 会社に戻り、上司へ報告
- 19:30 帰宅、夕食、入浴
- 22:00 掃除や洗濯、食器洗い等の家事
- 23:30 録画していたドラマを見る
- 0:30 就寝

## (株)加賀屋 森さん



- 6:30 起床
- 7:45 出社
- 8:00 玄関でお客様をお見送り
- 9:00 予約センターで電話受付  
移動中簡単に昼食
- 13:30 七尾市で管理職セミナーを受講
- 17:00 ご鼠員の宿泊客の宴席で接客
- 19:00 予約センターに戻って電話受付
- 20:00 宿泊客の宴席に戻って接客
- 21:30 退社 社員食堂で夕食

## コマニー(株) 小坂さん



- 5:30 起床、朝食、お弁当づくり
- 7:30 出社、清掃
- 8:15 朝礼
- 9:00 人材開発課打合せ、書類確認
- 10:00 社内研修の打合せ
- 12:00 昼食
- 13:00 社内研修開始
- 18:00 社内研修終了、反省会
- 20:00 退社
- 20:30 帰宅、夕食、家事、自由時間
- 0:00 就寝

## コマニー(株) 北川さん



- 5:00 起床、朝食、夕食段取り
- 7:30 出社、清掃
- 8:15 朝礼
- 10:00 課内行動会議
- 12:00 社員食堂で昼食
- 13:00 メールチェック、資料作成
- 15:00 チーム打合せ
- 19:00 退社、買い物
- 20:00 帰宅、夕食、家事、自由時間
- 23:00 就寝

# 北陸名鉄運輸株式会社



## 金沢支店副支店長

もと かわ あき こ  
元川 明子

### ◆プロフィール

S.60 名鉄運輸（株） 金沢営業所 事務員  
S.61 名鉄運輸（株） 北陸支店に組織変更  
H10 総務・人事課長  
H18 名鉄運輸（株）から北陸名鉄運輸（株）に分社  
H22 総務部次長  
H26 現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 部下にその仕事の意義を理解してもらいたい

金沢支店は従業員約90人の部署です。日中は集配ドライバー、夜間は長距離の定期便ドライバーが勤務し、24時間シフトで会社が運営されています。

長距離ドライバーは道路の運行状況によっては勤務時間を超えてしまうことがあるので、過重労働による事故がないよう、法定どおりに運行ダイヤを編成しつつドライバーの勤務状況や健康管理に気を配っています。

本社の総務・人事課長も経験しましたが、当時は労務管理に関して支店に指示する立場でした。実際に現場業務に携わり、現場を知ると、スタッフに対して同じことを指示することが難しい現状に直面することもあります。

女性が運送会社の現場業務で働くことは体力的に大変な面もあります。年齢を重ねると特にそう感じるのかもしれませんが、私は「おばさんがやっている仕事」と思われるような仕事はしたくありません。日々の仕事をしていくうえで、支店全体のチームワークを図っていききたい気持ちが強く、社員に納得した上で業務にあたってもらいたいと思っています。

そのため、仕事ひとつをとっても、その仕事の意義や必要性と一緒に働くスタッフに理解してもらえるように心がけています。

また、くよくよ悩むタイプではないので、難題があっても「なんとかなるさ」と前向きに考えています。

## 長く働き続けられた理由

### 子育ては義母に助けてもらいました

私が若い頃は結婚や出産で退職する女性が多かったのですが、私は出産しても働くつもりでいました。幸い夫の母と同居だったこともあり仕事をすることができました。

その頃は、育児休業は当然ありませんし、社内で産休を取得する人も少ない状況でした。私も出産2週間前まで仕事をしていました。

子どもは2人出産しましたが、当初から義母に子どもの世話をお願いして働くつもりでしたので、産後休業が終わるとすぐに職場復帰しました。離乳食などは義母が作ってくれましたし、保育園の送迎も義母に頼ることができました。

また、近隣に親族がいてお互いに家を行き来する間柄のため、子育て中も何かと手助けしてもらうことができました。

今は育児も終わり、義母は高齢ですがとても元気で昼間は自分でデイサービスに行っています。もし義母に何かあればすぐに近隣の親族に様子を見に行ってもらえることも、私が長く働き続けられる理由だと思います。

## 仕事と育児を両立させるための工夫

### 完璧を求めすぎないことがコツ

子どもが小さい時は義母が世話をしてくれていましたが、子どもの体調が悪くなった時には連絡がくるので、私が病院に連れて行きました。急に勤務時間中に中抜けしたいと申し出ても、上司や同僚が快く送り出してくれたので感謝しています。

育児と仕事を両立させるコツは、精神面で家のことも仕事のことも考え込まないこと。家のことは義母に助けてもらっているので、何か指摘を受けてもそれは当たり前だと受け止めて、思い詰めないことだと思います。

## 管理職になることを迷っているあなたへ

### 管理職は特別な存在じゃない

私が係長になった当時は、女性社員は役職への昇進は係長まででした。そのため、「課長になってもらえないか」と打診された時は、「課長になれば給与も高くなるし、女

性でも認められた」との思いで引き受けました。女性で初めての課長職でしたが、プレッシャーは特になかったです。

本社の次長をしていた時は、「そのポストにつく仕事ぶりだろうか」と迷ったこともありますが、役職につく前と後で仕事に向き合う姿勢は変わっていません。

金沢支店の副支店長となった時は、社長から「金沢支店の人事労務管理の面で支店長をサポートしてほしい」と打診され、着任した当初は、以前と業務システムが様変わりしていたこともあり戸惑いがありました。しかし、今は支店長をサポートし、現状を維持しながら仕事を続けていこうとモチベーションを高めています。

自分の仕事に不満があるのに、「管理職にならないか」と打診されると嫌だと思いますが、やりたい仕事をしていて打診されたのであれば迷わず受ければ良いと思います。入社するときから「いずれは管理職になろう」と意欲のある方は、ぜひその気持ちを持ち続けてください。

長年仕事をしていますが、私は管理職というのは特別な存在ではなく、普段の仕事を極めた延長線上にあると考えています。ですので、管理職となっても肩肘張らずに自然体のまま働きつづければ良いのではないのでしょうか。

### —企業メッセージ—

物流会社は重量物の荷役などがあり、「腕力がないといけない」と直結で捉えられ男性ばかりがいる業種のイメージがあると思います。現在は荷役運搬方法もどんどん機械化され腕力のみが語られる業種のイメージではなくなりました。

時代の変化を的確に捉え、同業他社との競争において確たる地位を築くために、女性社員にさらに輝いてもらう必要性を感じ、組織の活性化、生産性の向上を図る取組みを始めました。多様なお客様のご要望に応えるためには、社内でも多様な価値観の人材が必要です。管理職へも積極的に登用し会社の中核的な存在となってもらっています。

今後も従来以上に優秀な女性の採用と入社後に活躍できる環境の整備を図り、成長の原動力としていきたいと思っています。

### ～元川氏登用後の変化～

支店内が今まで以上に明るくなりお客様の千差万別なご要望をひとつの視点からだけでなく角度を変えて眺めることができCS(顧客満足)の向上につながっています。また、従業員間の会話にも積極的に加わり従業員のモチベーションも上がっています。



### 北陸名鉄運輸株式会社

- 住所  
金沢市間明町2-121
- 事業内容  
運送業
- 従業員数  
389名(うち女性53名)

# 株式会社 スギヨ



管理部 総務・人事労務担当課長

さわ だ よう こ  
澤田 陽子

## ◆プロフィール

- ・H1 入社 人事労務を担当する部署に配属
- ・H9 主任に昇進
- ・H17 係長に昇進
- ・H22 人事労務関係を担当する課長に昇進
- ・H25 総務担当課長を兼務

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 「働くこと」への姿勢を示したい

役職に就く前はルーティンワークが中心でしたが、現在は部下に仕事を引き継ぎながら一緒に仕事をしています。部下の成長が感じられることが喜びです。多くの従業員がいるため、いろいろな出来事や、相談を受けることで日々の中で新たに学ぶことが多々あり、それを自分の知識として得ることが出来る仕事にやりがいを感じています。

心がけていることは、誰とでも平等に接すること、課長だからと出しゃばらず、みんなと一緒に仕事をするという気持ちを持つことが大事だと思っています。また、毎朝出社して掃除をしています。社員の皆さんが気持ちよく仕事ができるように心がけており、そういった働くことに対する姿勢を見てもらえればと思います。

苦勞しているのは、管理部という立場で他部署からの意見や改善を求められることが多々あります。各部署の思いもわかる分、会社の体制を理解していただくためにどう対応すべきかで悩むことがあります。

また、従業員の方から相談を受けた時に、的確なアドバイスができなかったり、困っていることが十分に分かっていても何もしてあげられない時に自分の不甲斐なさに落ち込むことがあります。

## 長く働き続けられた理由

### 子育てを両親に任せきりにしない

実は入社して1年目に上司とうまくいかず悩んだことがありました。退職を言い出せないまま時間が過ぎた記憶があります。今はその時に辞めなくてよかったと思っています。

現在子どもが2人おり、両親と同居しています。子どもが小さい時に仕事が忙しくなり、残業も多くなったため子どもの保育園の送り迎えなどは両親に頼んでいました。とはいえ、子どもの世話は体力がいります。両親から、「もう少し仕事なんとかならんのか」と言われたときは、「このままでいいのだろうか」と思いました。

でも、やはり仕事が好きで充実していたので、中抜けする形で時間休を取り、なるべく両親に負担をかけないようにしながら仕事を続けました。



## 仕事と育児を両立させるための工夫

### 地域や会社の制度をうまく活用

地域の子育てサポートが充実しており、生後3カ月でも子どもを保育園に預けることができました。おかげで、仕事に早く復帰することができました。また、会社の制度が整っており、周囲も理解がある方ばかりだったので、子どもの学校行事や急な発熱の時でも柔軟に対応することができました。

今は子どもも大きくなり、上の子は高校生で私の仕事のことを理解してくれています。下の子は中学生なので寂しい思いをさせてしまっていることもあると思います。そのため、家にいるときはできるだけコミュニケーションをとるようにしています。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### そのチャンスは、次いつ来る？

課長にならないかと言われたとき、最初は「できるかな」という気持ちはありました。でも、できるかどうかはやってみないとわからないし、チャンスがあるならチャレンジしたい。やってみて、ダメならダメで言うだろうと、思い切って受けることにしました。実際に管理職になってみると、上司や周囲が助けてくれます。また、「管理職＝忙しい、大変」というイメージがあるかもしれませんが、それは仕事のやり方を工夫したり、周囲に相談すれば解決すると思います。

もし、管理職になることを迷っているのであれば、(今断ったら)次いつそのチャンスが回ってくるかわかりませんので、ぜひ受けてみてはいかがでしょうか。

### —企業メッセージ—

当社は女性に特化した取組等は現在のところありません。男性も女性も隔たりなく活躍していただきたいと考えております。しかし、現在は、男性の管理職が大半を占め女性の管理職の割合がごくわずかな状況です。今後は、女性の皆さんにも仕事に幅をもって意欲的に取り組んでいただき、昇進することへの拒否感をなくし、チャンスがあった時には是非、自分を向上させるための努力を惜しまないでいただきたいと考えております。

当社では、ほとんどの女性は、結婚・出産後も継続して働いています。今後とも、現在ある制度を更に取得しやすい環境をつくることで、育児休業を終えた女性が復帰後、負担がかからないような働きやすく柔軟性のある職場づくりを目指し、定年まで働けるような取り組みを行っていきたいと考えております。



### 株式会社スギヨ

- 住所  
七尾市西三階町10号4-1
- 事業内容  
水産練製品製造販売
- 従業員数  
729名(うち女性 298)

# 創和テキスタイル株式会社



管理部門 経理部 部長

なか にし かず こ  
中西 和子

## ◆プロフィール

- ・S62 (株) 橋機業場入社
- ・S63 ノテックス (株) に社名変更
- ・H13 丸和織物 (株) に吸収合併
- ・H13 管理部門管理課 主部
- ・H16 東和織物 (株) と合併し、創和テキスタイル (株) に社名変更
- ・H17 管理部門 管理部門 管理課課長
- ・H20 管理部門 管理部門 次長
- ・H25 総務・管理部門 総務・管理部門 部長
- ・H26 現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 部下の業務把握と期限厳守

業務上で心がけていることは、期限を守ることと、部下が何をしているか、仕事を抱えていないかを常に確認することです。合併を繰り返しながら会社は大きくなっており、その分確実に仕事は増えていますが経理部4人で業務を回しています。

12月～翌年6月にかけては予算や決算の関係でとても忙しく、特に4月は残業が多くなります。期日のある仕事は締切日までの期間が短くて余裕などなく、部下が作成した書類の最終確認を一気に行わなくてはなりません。

また、総務部など他の部門との幹部会議では、現在のどの部がどのような仕事をしているのか把握して会社全体の状況をつかむように心がけています。

## 長く働き続けられた理由

### 義母が大きな支えに

一番大きな支えは、同居している義母の存在です。入社当初、2人の小さい子どもがいて下の子はまだ1歳でした。子どもが熱を出したりしたときには私に代わって義母が世話をしてくれました。子どもが中学生・高校生くらいになるまではなるべく早く帰るようにしていましたが、急な仕事が入ってどうしても帰れない時もありました。そんな時、義母が子どもの夕飯を用意してくれて、いつもそばにいてくれたことはとてもありがたかったです。

お陰様で子どもも巣立ち、今では仕事に専念できるようになりました。残業で遅くまで会社にいることもあります。夫は心配して「そこまで仕事をしないといけないのか」と言いますが、私が生き生きと働いている様子を見て今は半分あきらめているようです。仕事は大変ですが、私はやっぱり「この仕事が好きなんだ」と思います。

## 仕事と育児を両立させるための工夫

### 親との同居の選択肢の一つだと思います

子どもの世話を義母に頼ることができたので恵まれていたと思います。親と同居するということは、当然我慢することも多いのですが助けてもらえることがたくさんあります。仕事に打ち込むために親に頼るというのも一つの方法かなと私は思っています。

最近は両親と同居して暮らしたいという若い方は少ないのではないのでしょうか。私の経験から「同居」という選択肢を若い人にもおススメしたいと思います。



### —企業メッセージ—

繊維産業は元々女性中心の職場で、機械化が進み男女比が逆転した今でも女性の立場は他社に比べ強い傾向があるようです。当社では以前より男女の関係なく役職者を登用しており、現在、管理職としては経理部長ですが、女性の管理職候補として課長代理(副主任部員)は5人中2人、係長・主任クラスも半数近くおります。この中から次の候補者が出てきてくれればと思います。

女性の管理職がいることで、女性特有の問題についても相談しやすい雰囲気があり、一般職からだけでなく、小職を含め他の管理職からも頼りにされており、皆さんが安心して働ける職場となっているのだと実感しています。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### これからの女性社員の見本になりたい

最初に管理職のお話をいただいた時は、自分があまり役職にこだわっていなかったこともあって正直なところ迷いました。でも、上司から「やってみて、ダメならダメでいいじゃないか」と言われて、「じゃあ、やってみよう」という形でお受けしました。

仕事をしていて、キツイな、つらいな、と感じることもあります。正直、男性の方がいいのではと思うこともあります。でも、これからの若い女性社員の見本になりたいという思いもどこかであって今日も頑張っています。部下には「頑張れば管理職になれる」ということを自分自身の姿で示せればと思っています。

また、やはり社風というのは大切だと思います。恵まれたことに当社は以前から男女平等に役職に登用する雰囲気があり、男性しか管理職になれないことはありません。優秀な女性は登用しよう、という環境にあります。このような環境の中で仕事ができているため、私もモチベーションを保つことができていると会社にも感謝しています。



### 創和テキスタイル株式会社

- 住所  
羽咋市本江町ヌー8
- 事業内容  
織物製造・販売
- 従業員数  
246名(うち女性 97名)

# 株式会社 PFU



人材開発部キャリア開発部 担当課長

か とう み ほ  
加藤 美穂

## ◆プロフィール

- ・H1 株式会社PFU入社 総務、人事、経理担当
- ・H14 第1子出産、育休1年取得
- ・H16 PFUクリエイティブサービス株式会社人事サービス部出向
- ・H17 第2子出産、育休8か月取得
- ・H20 人事サービス部 アシスタントマネージャ
- ・H23 // マネージャ
- ・H26 株式会社PFU 人事部キャリアサポート部 担当課長
- ・H27 現職

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 部下を育てることこそが管理職の仕事

現在は6人のグループですが、人事サービス部にいた頃は約25人のメンバーと共に仕事をしており、大勢をまとめようと気負ってしまい、業務を一人で抱え込んでしまっていた部分がありました。

当時は残業することが多く、休日もよく仕事をしていたため周囲には大変そうに映っていたのでしょう。ある日、後輩の女性社員から「加藤さんみたいにはなりたくない」と言われてしまい、私の働き方では誰も管理職を目指さないことに気づきました。

どうすればいいかと悩んでいたところ、上司に「仕事を部下に任せることが、部下を育てることにつながる」と助言され、自分もそうやって育てられたことを思い出しました。それまでは、部下に遠慮していた部分があり、自分でもなんとかしよう、と思いがちでしたが、その言葉で部下を育てることこそが管理職の仕事だと気づきました。

そして、これが自分の働き方を見直すきっかけとなりました。部下に任せていくことで、自分にも時間と心に余裕ができて、本来すべき業務ができるようになっていきました。

私が管理職に就いて一番良かったと思うのは、人間関係の幅が広がり、これまでお話しすることの無かった方々と交流する機会が増えたことです。これからも人との出会いを大切に、部下はもちろん社員にとって、相談しやすく困った時に頼ってもらえる身近な存在でありたいと思っています。

## 長く働き続けられた理由

### 仕事をするのが心から好きです

入社してから現在まで、休む時間が欲しいなと思ったことはあっても、仕事を辞めたいと思った時は一度もありません。私は常に動いていないと落ち着かないタイプで、仕事をするのが心から好きなんだと思います。

また、現在はON とOFF でメリハリをつけた生活を心掛けています。現在のキャリア開発部はワークライフバランスを推進する部署なので、私自身が仕事を段取り良く済ませ、プライベートも充実している管理職でありたいと思っています。

## 仕事と育児を両立させるための工夫

### 子ども自身にさせてみる

2人の子どもが保育園に通っていた頃は近くに住む夫の両親にお迎えをお願いしたり、子どもの世話を助けてもらったりしていました。

現在、子どもは中学生と小学校高学年ですが、自分の身の周りのことは自分でさせるようにしています。私がした方が早いこともあります。失敗してでも子ども自身にさせることが子どもの成長につながり、また、長い目で見れば私自身が楽になると考えています。これは仕事にも通じることであり、子育てをする中で気づかされることがたくさんあります。

また、通勤時間を短縮するため、会社の近くに住居を構えました。通勤時間がなくて気持ちの切り替えは大丈夫？とたまに聞かれますが、私にとっては快適で入社前や帰社後の時間を有効活用できています。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### 役職が人を作る

上司から管理職の話があった時、最初は「私なんかで大丈夫なのだろうか」という思いがありました。一方で、当時の状況から私がやらないといけないことも分かっていました。

上司からは「役職が人を作る」という言葉をいただき、まずは自分なりにやってみようと思えました。これは、役職に就くとその役職に見合う仕事をしようと自然に意識と行動が変わっていく、という意味の言葉です。実際に管理職に就くと大変なこともあり、まだまだできていないことも多いですが、悩んだ時にはその言葉を思い出しています。また、管理職に就いて、周りの支えを一層感じるようになりました。当社には女性の管理職がまだほとんどいない状況ですが、どこかで自分のことを見てくれて、分かってくれる人が一人でもいるということはとても心強いです。

もし、管理職になることを迷っている女性社員がいたら、役職に就くことに気負いせず、まずはやってみてはどうでしょうか。

そして一人で考え込まないことです。

### —企業メッセージ—

当社では、2004年以降「仕事と家庭の両立支援労使協議会」を通じて、労使一体となって社員のワークライフバランス向上に努めてきました。特に育児や介護に関する制度拡充は大きな成果と自負いたしております。

今後、少子高齢化がさらに進むことを踏まえ、社内のあらゆる場面でダイバーシティを意識した「働き方の改革」が不可欠と考えています。特に、女性社員にとって働きやすい、やりがいのある職場かどうかは大きなポイント。自身の「思い」を的確に後押しする仕組みや環境の整備を通じて、多くの女性社員が積極的なキャリアアップを果たしてほしいと期待しています。



### 株式会社 PFU

- 住所  
かほく市宇野気又98-2
- 事業内容  
コンピュータ開発機器  
ソフトウェアの開発・製造・販売・  
保守運用など
- 従業員数(PFUグループ)  
4,450名(うち女性 680名)

# コマニー株式会社



管理統括本部室 課責任者

みやもと みきこ  
宮本 美紀子

人事部 人材開発課 課責任者

こ さか りつ こ  
小坂 律子

経営企画部 経営企画一課 課責任者

きた がわ まなみ  
北川 真奈美

## 仕事をする上での心がけ・やりがい

### 小坂さん 明るく、元気に、笑顔で！

社員の方と接する機会が多くあるので、「明るく、元気に、笑顔で」とチームで声を掛け合い、実践しています。

研修の準備などで勤務時間が不規則になることもありますが、「研修を受けてよかった」という言葉が届くと、この仕事への喜び、やりがいを感じます。

### 宮本さん 常に明るい職場づくり

皆さんが生き生きと働けるような職場をつくっていく一人になりたいと思っていますので、職場内が常に明るい雰囲気になるように心がけています。

### 北川さん チーム力を上げる

責任者になった当初はなかなか「みんなに仕事を任せる」ということができず、自分もプレーヤーの一人となっていました。今はメンバーに業務を任せることで各人の成長を感じることができ、すごく嬉しいです。

経営企画一課は、秘書業務、広報、マーケティングと幅広い業務があります。そのため、各人のスケジュール管理や他部署との調整業務を行って仕事をしやすい環境をつくり、チーム力を上げることを心がけています。

## 長く働き続けられた理由

### 小坂さん 職場の仲間が大好き

コマニーという会社、ここに働く人が大好きなので「ずっとこの会社で働いていきたい」と思っています。

子どもが2人いますが、子どもの授業参観や病院に連れて行くときも、上司や仲間が快く送り出してくれるので、周りの方に支えられて、今の働き方ができています。

### 宮本さん 周りの助けが心強い

育児休業後、一旦退職しましたが、当社に再就職したのは、社員の皆さんがとても温かく、居心地のよい会社だと実感できたからです。困ったことがあっても、上司や仲間と相談すると、アドバイスや協力をしてくれるので、とても心強く、働き続けることができます。

### 北川さん 人を大切にする会社

当社は有給休暇や産休、育休を取得しやすく、職場の雰囲気も良い「人を大切にする会社」です。子どもの体調が悪くなり、休んだり早退したりする時も、上司や仲間が快く送り出してくれ、職場全体で子育てを支援する環境があるからこそ、続けることができます。



**宮本 美紀子**

◆プロフィール

- H3 入社 経営管理部 配属
- H10 第1子の育児休業取得後、家庭都合により退社
- H13 他社にて勤務
- H18 コマニー子会社に再就職
- H22 子会社が吸収合併され、コマニー本体に転籍
- H22 経営管理部 配属
- H26 管理総括本部室 現職



**小坂 律子**

◆プロフィール

- H4 入社、人事部 配属
- H15 第1子出産、育休取得
- H17 設計技術部 配属
- H19 第2子出産、育休取得
- H20 設計技術部 配属
- H21 人事部 配属
- H25 現職



**北川 真奈美**

◆プロフィール

- H1 入社 販売推進部配属
- H13 第1子出産、育休取得
- H14 マーケティング部 配属
- H16 第2子出産、育休取得
- H17 経営企画部 配属
- H21 総務部にて秘書業務に従事
- H23 経営企画部 配属
- H26 現職

**育児・介護と仕事を両立させるための工夫**

**小坂さん 家族の協力が不可欠**

育児をしながら仕事を続けるためには、家族の協力が欠かせません。フォローしてくれる家族のおかげで、私は仕事と育児を両立できています。子どもたちも、私の仕事への姿勢を理解し、応援してくれています。

**宮本さん 職場にオープンにする**

今は両親の介護をしており、育児の時とは違う面で時間の制約があります。家族の介護について周囲に話すのはとても勇気のいることですが、なるべくオープンにし、私の置かれている状況を理解してもらっています。

介護は育児と違ってゴールが見えない分、不安で大変なこともあります。時差出勤の制度を利用しながら、家族と協力し、仕事と介護を両立することができます。

**北川さん 子どもとの接し方が大切**

帰りが遅くなる時は、主人と子ども達が夕食を作ってくれて助かっています。時には、子ども達が起きている時間に帰れず、今日あったことや私への頼みごとをメモに置いてあり、「子ども達の話も聞いてあげられないなんて、私の子育てはこれでいいのだろうか」と悩んだこともありました。そんな時、ある方から「子どもと接する時間の長さではなくて、接する濃度が大切。メモでのやり取りでも子どもと気持ちがつながっていれば大丈夫」とアドバイスを受けて、少し気が軽くなりました。

やりがいを持って仕事を楽しんでいることを理解してもらうことで、家族は協力してくれるのだと思います。みんなに支えられ、仕事をさせていただいていることに感謝しています。

## 管理職になることを迷っている女性へ

### 小坂さん 上司の励ましが後押しに

私は責任者になる時、上司が「あなたなら大丈夫」と励ましてくれたことが、新しい一歩を踏み出す勇気につながりました。「自分に務まるだろうか」という不安で、管理職になることを迷う女性の方には、「大丈夫です。一緒にやっていきましょう!」と伝えたいです。

### 宮本さん 「今のままでいい」と思っていたけれど

以前は「今の仕事が好きだからこのままでも満足」と思っていたのですが、責任者になってから、少しずつですが、視野も広がり、自分にできることが増えたように感じています。ただ、責任者だからといって、何もかも自分で背負わなければいけないと思わずに、職場の皆さんと声をかけ合いながら、一緒に取り組んでいければと思います。

### 北川さん 案ずるより産むが易し!

社内にモデルとなる女性がいなかったり、少なかったりすると、責任者になることを打診されても、自分に務まるだろうか、と不安になるかもしれません。でも、私は「案ずるより産むが易し、なるようになる」と思っています。残業や休日出勤もありますが、家族や職場の仲間が支えてくれます。



オフィスの会議室や執務室などに用いられるパーティション。デザインや防音などの機能性も豊富です。



### ——企業メッセージ——

4年前の会社創立50周年にあたり、「家庭のある女性であっても、若い人であっても、貢献できる責任ある仕事に就いてもらいたい」との方針が示されました。それ以降、女性の責任者が増えてきたり、若い人が責任のある仕事を担って来たりしています。そのようなことが周りにも好影響を与え、会社の全員が経営者意識をもつ風土の醸成につながってきていると感じています。



### コマニー株式会社

- 本社住所  
小松市工業団地一丁目93番地
- 事業内容  
間仕切製造及び設計、施工、販売ならびに内装工事
- 従業員数  
896名(うち女性 138名)

# 平成28年4月1日より 女性活躍推進法が全面施行されます

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性活躍推進法は、職業生活を営む上で、女性が自身の個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、国や地方公共団体、一般事業主（企業）に対してそれぞれの責務を定めた法律です。

## 企業がしなければならないことは？

自社の女性の活躍を進めるために、労働者数301人以上の企業については、以下の内容を行うことが義務づけられています（労働者数300人以下の企業については努力義務です）。

### step 1 自社の状況を把握し、課題分析を行います

女性が活躍できる職場にするための課題は、企業ごとで多種多様です。そのため、

- ◆採用した労働者に占める女性の割合
- ◆男女の平均勤続年数の差異
- ◆労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ◆管理職に占める女性の割合

の4項目を把握し、自社で取り組むべき課題を見つけます。

### step 2 一般事業主行動計画（行動計画）を策定し、社内への周知と外部への公表を行います

<ステップ1>によって把握した課題をもとに、行動計画を策定します。

行動計画には、以下の項目が含まれている必要があります。

- ◆計画期間
- ◆数値目標
- ◆取組内容
- ◆取組の実施時期

策定した行動計画は、社内掲示やイントラネットへの掲載等によって**全ての労働者に周知する**とともに、厚生労働省の運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」や自社のホームページに掲載することにより**外部への公表**を行います。

### step 3 行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出ます

届出は、企業の住所（法人の場合は、主たる事務所の所在地）を管轄する労働局に届け出てください。

## <ステップ1>～<ステップ3>とともに、自社の女性の活躍に関する情報を公表します

情報公表によって、女性が活躍しやすい企業に優秀な人材が集まることが期待されています。

採用、継続就業、評価や登用、多様なキャリアコースに関する項目のうち、自社の女性の活躍推進に対する姿勢を表すことのできる項目を公表しましょう。

# 女性の活躍に関する取組状況が 優良な企業を認定します!

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し、届出等を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

## 認定の取得により、女性の活躍推進企業であることをPRできます!

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを自社の商品や広告などに付すことができます。

## →優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながります!

### ☆認定の基準等☆

- 女性活躍推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定し、周知・公表したこと
- 省令で定める評価項目**を1つ以上満たしており、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」(※)に毎年公表していること
- 満たさない評価項目は、指針に定められた当該評価項目に関する取組を実施し、実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」(※)に公表するとともに、**2年以上連続して実績が改善していること**
- 女性活躍推進法その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

※厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内に開設しています

### 省令で定める評価項目

- ①雇用管理区分ごとの男女の採用に関する事項
- ②雇用管理区分ごとの男女の継続就業に関する事項
- ③雇用管理区分ごとの労働者の労働時間に関する事項
- ④男女の管理職比率に関する事項
- ⑤女性労働者のキャリアアップに関する事項

## 満たす評価項目数によって、取得できる認定の段階と認定マークが異なります!

☆一段階目☆

満たす評価項目…1つ又は2つ



☆☆二段階目☆☆

満たす評価項目…3つ又は4つ



☆☆☆三段階目☆☆☆

満たす評価項目…すべて



認証マーク「えるぼし」



リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

平成28年3月作成