



男女関係なく、農業の専門分野の プロフェッショナルを育てたい

株式会社 みらい葎
代表取締役社長
山村 恵美子

山村さんが社長に就任したのは、いつ頃ですか？

実は前社は父が作った山村商店という米穀卸業の会社でした。その後、兄が『みらい葎』を立ち上げ経営者として後を継いだ時、私はパートで入社しました。商売人の娘の血が騒いだのか、仕事をどんどんこなすようになり、管理職を与えてもらいました。当時はまだ女性従業員は2割程度でした。その後、夢アグリ（農業資材販売店）に加え、外商課・農産物検査機関・農産分析科学研究所など事業を広げ、父の代からあった米穀事業課を軌道に乗せ、平成22年に社長に就任しました。平成25年には3つの特許も取得し、農業の革新的スタイルを提案する企業に成長しました。

御社は「平成30年までに女性社員を50%にする」という取り組みを宣言していますが、すでに達成されたようですね。

特に女性を採用しよう！と意識しているのではなく、面接を経て、私の心に響いた人材がたまたま女性が多かったということです。採用した従業員は忠犬ハチ公でいいという考えを持つ経営者が多いように感じますが、経営について学んでいくと、共に考え、共に進めていくことが大切だと気づきました。男女関係なく、人材が適材適所にはまると会社がうまく回っていきます。それぞれの個性を見抜くには、こちらがやりたいこと、本人がやりたいことを確認して話し合う時間をもうけ、コミュニケーションを取り合うしかありません。そうしたら、たまたま女性の採用が多くなって、現段階で50%の割合になったんですね。いい部分がジワジワとにじみ出て、一緒に仕事をしていってほんと安心して完璧で忠実。そして家庭の中でも頑張っている女性の力はすばらしい！私も母であり、パートも経験した1人の女性です。なので、

みんなの気持ちが良い分かります。私が働きやすければ、女性従業員の間にも働きやすいと思っているんですが、女性を取り巻く環境はなにかと大変です。その負担を軽減するためにもシフト制を組み、働きやすい体制を整えています。

女性の可能性をどんな所で活かしていきたいですか？

当社は、農産分析科学研究所があるのですが、今年度、土壌作物体分析技術を持った国立大学農学部出身者が2名入社しました。男女関係なく19名を面接したのですが、結果的に女性2名が採用になり、会社の雰囲気もがらりと変わりました。若い女性技術者の今後に期待しています。また長年、農業専門店に近づけたいと思っていた店舗『夢アグリ』が理想の形に近づいてきたので、パート職員も含め、農業の専門知識を持つ人材育成のために、資格取得の研修制度を取り入れています。資格を習得した女性たちを、外出が困難な高齢者のお宅に同わせ、注文を取りながら密なコミュニケーションが取れる営業レディを作りたいです。女性だと安心するでしょ。高齢者の方達とのコミュニケーションを取りつつ、地域の安全を同時に見守る企業にもなりたいたいですね。

今後の展望はなにかありますか？

能力のすぐれた中核人材、長期雇用者を確保して、よりプロフェッショナルな企業になっていきたいです。そして従業員が30名になったら、社員食堂や、子どもの預かり所なども作りたいですね。ずっとこの会社、この地域に残ってほしいので、社宅制度を整えたいという夢もあります。社員みんなが快適に、生き生きと楽しく働ける職場であり続けたいです。人材は会社の宝なので大切に守っていききたいです。

株式会社 みらい葎

豊後大野市犬飼町大寒1700番地
設立：昭和27年7月28日
業種：夢アグリ（農業資材販売店）、外商課、米穀集荷部、
農産物検査機関、農産分析科学研究所
従業員数：男性11名、女性11名

女性活躍推進宣言

- ①平成30年までに女性社員を40%から50%にすることを目標とします。
- ②平成30年までにパート職員も含めて会社全員技能資格者を目標とします。
- ③平成30年までに男性の育児休業取得率100%を目標とします。
- ④平成35年までにパート職員も含めて女性管理職1名から3名を目標とします。
- ⑤平成35年までに現在月平均2日の休日出勤を0日にしていくことを実現とします。



女性活躍の経営効果

生産性、労働意欲の向上 ー活力を創出ー

女性の活躍を進めていくためには、各種支援制度や働き方の見直し、社員全体の意識改革、業務の効率化などの取組に繋がり、企業全体の生産性が向上します。また、女性の活躍が進むことにより、ロールモデルとなる存在ができ、女性の労働意欲と能力発揮を促します。周囲の男性社員にも良い刺激を与え、競争力が強化されます。

労働力の確保 ー労働者に選ばれる企業へー

少子高齢化による労働力不足が見込まれる中、女性の力を活用することは必要不可欠です。女性の活躍を積極的に推進する企業は、働きやすい企業、男女に関わりなく公正に評価される企業として就職活動をする学生からも認知され、優秀な人材を確保することができます。

多様な人材による新しい価値の創造 ー多様な個性による新たな発想ー

市場が多様化する中で、これからの新しいニーズに対応した商品、サービスを提供するための新しい発想が求められています。消費者の大半は女性であることから、女性の視点やセンスを活かした商品開発やサービスの創造によって、多様化するニーズに対応することができ、市場の競争力も高まります。女性の能力を最大限に発揮させることは、これまでにない新しい発想を生み出す可能性があります。

企業価値（企業イメージ）の向上 ー人を大切にするというイメージの獲得ー

女性の活躍を推進し、社員の能力発揮と育成に積極的に取り組む企業姿勢は、経営の持続的発展が期待できる企業として、消費者や取引先、株主等の利害関係者からの信頼や好意的な評価を得ることができます。

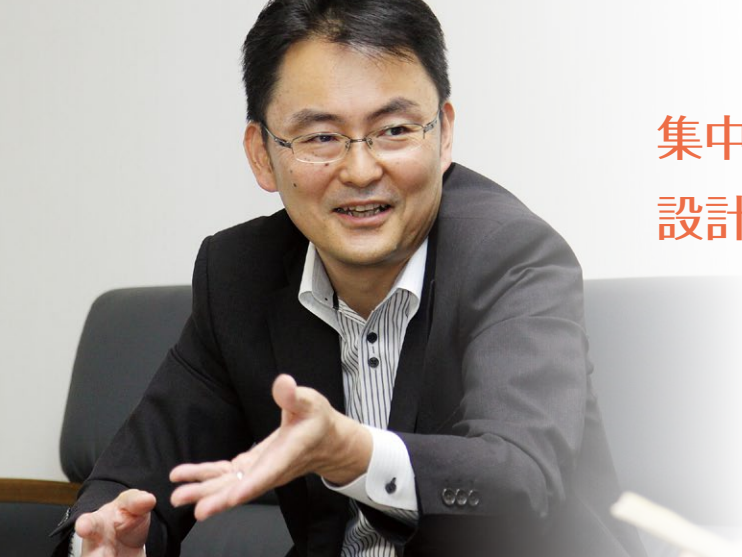
県民生活・男女共同参画課

〒870-0037 大分市東春日町1-1 (NS大分ビル1階)
Tel.097-534-2039 Fax.097-534-2057
<http://www.pref.oita.jp/site/sankaku-joyoseikaigi/>



女性活躍推進宣言企業の取組紹介

女性が輝くおおいた推進会議
大分県



集中力、忍耐強さ、緻密さ 設計エンジニアの女性が活躍しています。

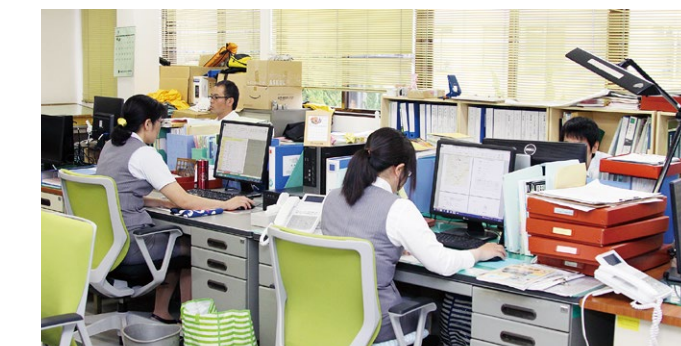
株式会社 日建コンサルタント
代表取締役社長
吉田 靖

御社の業務内容を教えてください。

建設関連業です。道路や橋梁、上下水道など、公共インフラ工事の測量、調査、設計を主たる業務としています。会社は測量からスタートしたのですが、近年、新規の道路を作ることも少なくなり、公共事業の工事が激減しています。しかし、大きな災害を経験したことから、防災に関する意識が高まり、土砂崩れなど危険箇所の調査や、道路や橋の耐震調査などを行ない、防災、減災の維持管理の業務が増えています。また、システム開発に強いプログラマーの社員を採用し、電子地図の情報システム（GIS）を開発しました。鳥インフルエンザなど家畜防疫に関するマップシステムや、病院開業などにあたり情報が得られる診療圏分析システムなどを販売しています。「防疫マップシステム」は、自治体の家畜伝染病対策ツールとして、大分県、福岡県、鹿児島県、千葉県に採用されました。測量業のみならず、官・民・地域を越え多岐に亘る業務を行なっています。

建設関連の仕事をベースに様々な仕事が派生しているんですね。御社では、女性はどんな活躍をされていますか？

県内には土木課がある学校が少なく、卒業後、それらを学んだ学生は県外に就職する事が多いので、採用が非常に少ないのが現状です。そんな中で、この業界での女性の存在はとても貴重です。現在、女性はパートさんを含め8名の方が働いてくれ、うち2名がエンジニアとして活躍しています。1名は新卒で入社、もう1名は我が社に入社後、結婚、出産を経験しているママさんエンジニアです。彼女は育児休暇取得後に職場復帰し、現在は育児短時間勤務制度を利用してながら働いています。短い業務時間内に、効率的で正確な仕事を凝縮してこなしています。お客さんからの信頼も厚い、頼れる存在です。



株式会社 日建コンサルタント
大分市豊海3丁目7番7号
創業：昭和38年10月31日
業種：測量、GISシステム開発、建設コンサルタント、補償コンサルタント、中古パソコン販売
従業員数：男性18名、女性8名

女性活躍推進宣言

2020年までに女性エンジニアを12.5%から倍の25%にすることを目指します。



今回、女性活躍推進宣言企業として参加されたきっかけは？

男性が多い現場の中で、当社の女性エンジニアは非常に活躍しています。彼女たちが働きやすい環境を作るための情報や知識も得たいと思っていましたので、挙手しました。

いずれは女性エンジニアの比率を25%まで引き上げたいとのことですが、その内容を掲げた理由は？

測量は、重い器材を抱えて危険な場所に行くこともあるので、女性には難しい仕事です。でも、測量が持って帰ったデータを元に、CADを使って設計するエンジニアには繊細さが必要なので、女性に向いているのかもしれない。加えて女性是要領が良く、集中力もあり仕事の覚えが早いので、新卒、中途に関わらず、技術職にも女性を積極的に採用していきたいと思っています。ママさんエンジニアの彼女は、育児休暇中に大変難しい資格を一発で合格し取得しました。RCCM(シビルコンサルティングマネージャー)という建設コンサルティング業務の管理技術者・照査技術者になるための民間資格です。彼女は上水道設計のプロなので専門外だったのですが、育児中の限られた時間で一生懸命勉強したんだと思います。もちろん家族の協力なくしてはありえない偉業ですが、本当に感心させられます。

女性が働きやすい労働環境を目指す上で、工夫している点は？

お子さんの病気など、突発的なことが起こった時は、部内で調整してみんなでフォローできる体制を整えています。今後は、介護にも時間を割かれる時代に入ると思っています。男女問わず、在宅で仕事ができるような環境も整えていきたいと、在宅勤務の取り組みも試験的に始めました。この業界はまだまだマイナーなイメージだと思えますが、やる気がある人なら、男女問わず未経験者も大歓迎です。働きながら技術を習得できるので、手に職を着けることもできます。女性の才能を發揮できる、会社、業界でありたいですね。



女性従業員の割合が高いですが、開業当時からですか？

実は前身は王子紙工という会社だったのですが、当時は男性が多い職場でした。倒産後、残った社員で会社を立て直したのがジェイ・パックです。パッケージに対する品質の高さを要求される時代がやってきて、当時営業担当だった私は、先方の要望を伝えるたび、職人との軋轢に悩まされていました。昔からのやり方を変えたくない現場の職人たちが沢山辞めていきました。当時、残って会社を支えてくれたのが、パートの女性たちだったんです。その流れから、ジェイ・パックは女性スタッフが多いんです。

現在、女性の皆さんはどんなお仕事をされているのですか？

製造現場は、ほぼ100%女性でこなしています。機械化半分、手作業半分で、大きな機械を使って力仕事をしたり、かと思えば完璧な品質を求めるので、ミリ単位にこだわる繊細な作業があったり。いつも汗水垂らして働いてくれています。古い機械は大きくて重いので、それを扱うのはかなりの重労働ですが、食品用のパッケージ製造には細やかさや気配りが求められるので、女性の力が發揮できる仕事だと思います。割合としては、半数がお子さんがいる子育て中のお母さんです。ですので、突発的なことが起こっても対応できるよう一つの作業を二人で担当したり、学校行事の際のお休みも取りやすい雰囲気です。私自身も母親ですし、同じ環境の女性が多いので気持ちがとても楽ですね。「自分がなきゃ！」という環境をなるべく排除して、何かあった時に、常に代わりの人がフォローできるようにしています。女子校の体育会系のノリで、みんなサバサバしていて気持ちいいんです。責任感もあるし、段取り上手。期日などの課題



大きな機械を操りながら、 ミリ単位の細かい作業をこなす 職人気質の女性たちが支えています。

有限会社 ジェイ・パック
取締役副社長兼営業部長
小野 尚子

だけ与えれば、それに合わせてきっちり仕事をこなしてくれ、頼りがいがありますね。

他に、女性が働きやすい工夫などされていますか？

勤務時間は、その人の働き方に合わせて細かく設定しています。家族に無理がかからないよう、希望の時間や勤務日数で働けるようにしています。

今後の課題などはありますか？

一番の問題は人材です。なかなか確保できないのが現状で、一人一人の負荷が大きくなっています。付加価値のある、高品質な製品を提供したいので、作業的にも細かい調整が必要で、作業のレベルアップを常に求められます。なので、その人に合う、合わないがはっきりと分かれてくる仕事ではあると思いますが、細かい作業やモノ作りが好きで、ストイックな人が欲しいですね。今後は、パッケージ製造以外の分野として『8=paper works』というオリジナルブランドを立ち上げたので、紙の自由度を追求し遊び心をプラスした商品開発にも力を入れてみたいと思っています。6年前にニューヨークの展示会に参加したんですが、私たちのモノ作りを高く評価してもらえたので、紙を使った技術をどんどん世界に発信していけるといいですね。私は営業担当なので、華やかな製品の完成品を見てもらい、喜んでくれるお客様の姿を見ることができません。なのに、日々黙々と過酷な作業を一生懸命こなしてくれています。職人たちの熱い思いを、製品を通じて感じてもらえると嬉しいです。

有限会社 ジェイ・パック

由布市挾間町三船字泉740番地
設立：平成13年1月25日
業種：贈答用紙パッケージ、オリジナル紙製品製造
従業員数：男性3名、女性17名

女性活躍推進宣言

2020年までに、女性管理職を21%から50%にすることを目指します。



今年で創立50周年を迎えるそうですね。歴史もあり、大分県の人気企業ランキングでは常に上位にある人気の企業ですが、御社の女性従業員の皆さんは、どのような職種で活躍されていますか？

職種として一番多いのは、システムエンジニアとプログラマーです。その職種だけでも約80名の女性が活躍しています。またデータ入力（キーパンチ）をするデータエントリーという職種も女性が多く、社内的にはより細かい作業をする職種に就いている傾向です。長い時間パソコンに向かい、神経を使う仕事ですので、緻密さと根気が必要になります。一般的に女性は粘り強く緻密な人が多いので、それらの職種で力が發揮できているのではないのでしょうか。子育て世代の30～40代の女性も多く、育児休業（以下育休）後に復帰するという流れが当たり前の環境です。現在は育休の取得を希望する人がほぼ100%で、出産・育休後には職場復帰して、活躍しています。

子育て中でも働きやすい労働環境だからでしょうかね。

そう言っていただくと光栄です。丁度子育て世代にあたる女性たちは業務経験が豊富で、高いスキルを身に付けている人が多いので、会社としてもそのスキルある技術者たちを大切にしたいという思いがあります。また、社員の高齢化が進んでおり、近い将来退職する社員も増えていく中で、中間世代の頑張りが必要になってきます。ですので、できる限りサポートをしていきたいですね。育児短時間勤務制度を活用して、子育てと仕事を両立している女性も多いです。また育休前には、出産に関する情報提供をしています。特に初めての出産の場合は分か

株式会社 オーイーシー

大分市東春日町17-57
設立：昭和41年4月23日
業種：情報サービス業
従業員数：男性233名、女性138名

女性活躍推進宣言

- ①平成32年3月31日までに、育児休暇の取得状況を次の水準以上にします。「男性：取得者1名以上にする。女性：取得率90%以上を維持する。」
- ②働きながら子育てをする女性向けにサポート情報を提供します。
- ③時間外労働の削減を促進します。



育休を取得・職場復帰する 女性従業員はほぼ100% 時間外労働の削減を目指したい

株式会社 オーイーシー
常務取締役管理本部長兼総務部長
津行 孝充
総務部総務グループ副主任事務員
末高 成史

らないことも多いと思うので、厚労省が制作した働く女性の妊娠・出産に関するパンフレットなどを渡してサポートしています。

女性にとっては恵まれた職場ですね。そんな中、御社が抱えている課題はありますか？

一番は時間外労働です。年度末などは納期が重なり、それに間に合わせるためにどうしても残業時間が増えているのが現状です。国も時間外労働の削減を強く推進していますので、女性だけではなく、会社全体で36協定の見直しも含めた時間外労働の削減への取り組みが必要になってきていると思います。

女性管理職の方はいらっしゃいますか？

はい。当社のグループ会社「オルゴ」と合わせて4名の女性が管理職に就いています。また当社には「エグゼクティブ・フェロー」という役職があるのですが、高度な専門的能力を保有する人材を執行役員と同等に処遇するもので、各専門分野における当社の優位性向上を目的としています。男女それぞれ1名ずつ選任されており、管理職以外の技術職で上を目指せる役職があるということが、若い人たちの新たな指針になってくれればと思っています。私たちのような技術力が命の会社にとって、将来目標になるシンボリックな存在がいることは、社員の士気を一層高めることができるとても意味のあることだと感じます。女性のキャリアアップについては、責任も重くなるので、二の足を踏む方もいますが、もっともっと上を向いて進んでもいいんじゃないかと感じます。それだけの才能を持ち合わせた女性もたくさんいますので、ぜひ、頑張ってほしいと思います。

