

今、そしてこれから笠岡で働こうと考えている女性、女性を雇用したい企業の方へ。

# 笠岡 **GOOD WOMAN** Company Book

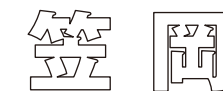
## これから先、成長するのは 女性がイキイキする会社！

笠岡市の企業と女性に聞きました  
**アンケートから見る  
笠岡の企業と女性**

リアルボイスを集めた  
**笠岡women's座談会**

企業紹介

### WOMAN POWERが発揮されている笠岡企業！



**GOOD  
WOMAN**  
Company  
Book

## わたしのオフ・タイム



週に1回  
会社の仲間と  
バドミントンを  
楽しんでいます！

天野産業株式会社  
古江早苗さん

バドミントンを通して、部署の違う人たちとも交流を深め、今ではすっかり打ち解けることができました。体を動かすと、身も心もリフレッシュできて良いですね。



休日に友だちと  
旅行に行くことが  
私の楽しみです！

岡山県食品株式会社  
松尾静香さん

旅行が好きなので、大学時代を過ごした関西はもちろん、シンガポールや韓国など海外へ足を延ばすことも。最近では、和歌山県の無人島「友ヶ島」に行ってきました。

家に帰ったら  
毎日アロマで  
リラックス  
しています！

笠岡信用組合  
鳥越恵美子さん

仕事のあとは欠かさず、アロマオイルの香りでリフレッシュ。心が落ち着きます。休みの日は、自転車でしまなみ海道横断に挑戦したり、体を動かすのも好きですね。



家族や  
友だちとの  
ドライブで  
充電します！

小堀建設株式会社  
小堀響さん

車の運転が好きなので、出雲大社や道後温泉など中四国圏内なら、日帰りでドライブに出かけます。次はどこへ行こうか、計画を立てることも楽しみです。



仕事のあとは、  
家で筋トレをして  
リフレッシュ  
します！

坂本産業株式会社  
花谷有樹子さん

DVDに合わせて、長いときは40分くらい汗を流します。仕事中は無意識に息を止めていることも多いのですが、運動してしっかり呼吸をすると、肩こりもほぐれますよ。



3頭の愛犬と  
ふれあう時間が  
一番の  
癒しです！

株式会社ハンズ  
小見山鶴江さん

愛犬は、ドーベルマン、ワイマラナー、ミニチュアシュナウザー。三者三様でとてもかわいいんですよ。休日には自然いっぱいのドッグランへ一緒にお出かけします。

企画発行

笠岡市 経済観光活性課

企業に質問

女性に質問

笠岡市の企業と女性にアンケートを実施!  
数字で見る女性の仕事・職場・働き方の実態。

# アンケートから見る 笠岡の企業と女性



女性の社会進出・職場での活躍がますます重要視される昨今。  
企業は、女性は、どう考え、何を感じているのか?女性の雇用や働き方について、笠岡市の「今」を調査しました。

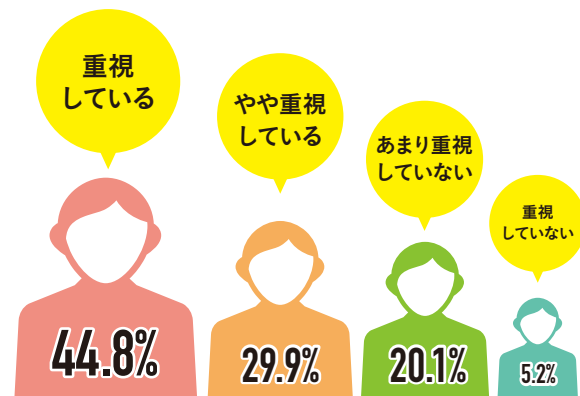
※小数第2位以下四捨五入のため、総計が100%にならない場合があります。

【企業】 対象:笠岡市内の概ね10名以上を雇用する事業所409社 回答数:134  
【市民】 対象:笠岡市在住の20歳代から50歳代の女性1,000人 回答数:431  
※データは2016年10月1日現在

## agenda 1 女性の雇用について

企業に質問

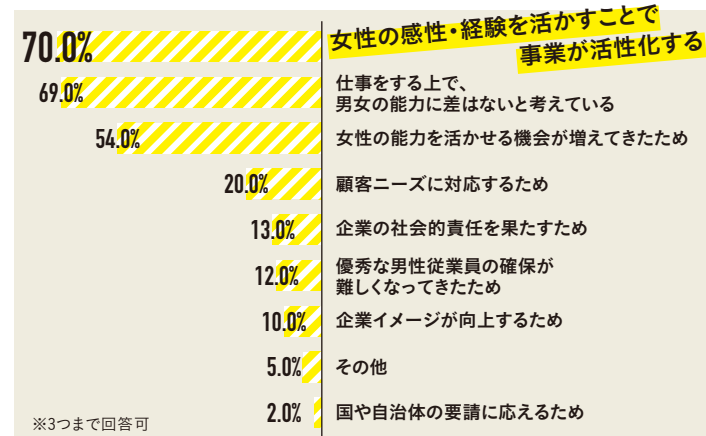
女性の雇用を重視していますか?



「重視している」と「やや重視している」で全体の74.7%を占めており、企業の多くが女性の雇用に積極的であることがわかる。女性の活躍を推進する意識が浸透していることがうかがえる。

企業に質問

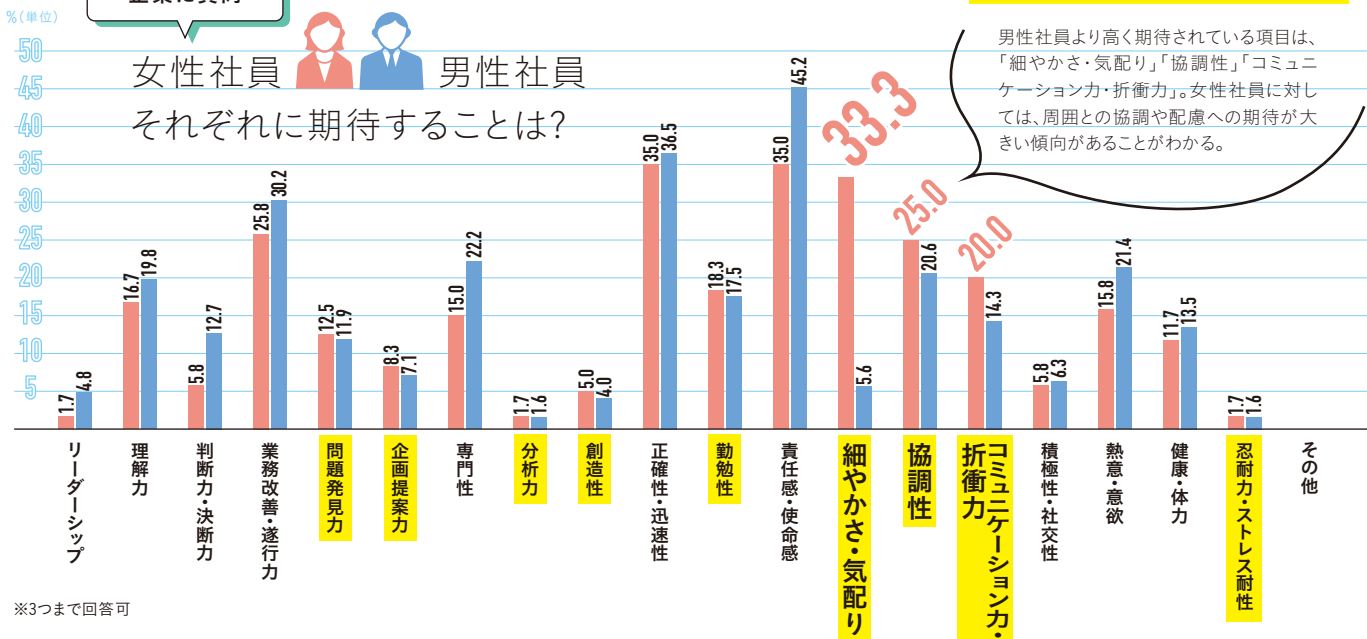
女性の雇用を重視する理由は?



女性の感性・経験によって事業を活性化できるという意見が最も多く、女性の能力に期待する企業が多いことがうかがえる。次いで、男女の能力に差はないとする意見が多かった。

企業に質問

女性社員 男性社員  
それぞれに期待することは?



女性社員に対する期待が特に高い項目

男性社員より高く期待されている項目は、「細やかさ・気配り」「協調性」「コミュニケーション力・折衝力」。女性社員に対しては、周囲との協調や配慮への期待が大きい傾向があることがわかる。

笠岡

GOOD  
WOMAN  
Company  
Book

contents

- 02 アンケートから見る  
笠岡の企業と女性
- 05 WOMAN POWERが  
発揮されている笠岡企業



05  
天野産業  
株式会社



07  
岡山県食品  
株式会社



09  
笠岡  
信用組合



11  
小堀建設  
株式会社



13  
坂本産業  
株式会社



15  
株式会社  
ハンズ

- 17 リアルボイスを集めた  
笠岡women's座談会

これから先、  
成長するのは  
**女性**が  
イキイキ  
する会社!

女性が  
活躍する職場は、  
未来へ続く  
成長企業。

「女性の活躍」が  
ますます重要視されるこの時代。

笠岡には、目標と誇りを持って  
いきいきと働く女性たちがいます。  
会社経営、金融、建設、検査、製造…  
それぞれの道で、組織を、社会を、  
少しずつ動かしている女性  
6人を取材しました。

その活躍の舞台となったのは、  
支え合いの文化が根付いた職場。  
将来のビジョンを持って  
皆が成長を続ける組織でした。

女性も男性も皆が輝き  
未来へ続いていく組織を、  
あなたと一緒に目指しませんか?



## agenda 4 これからの女性の働き方

### 女性に質問

女性が職業能力を発揮するために必要なことは？

資格取得や研修等、スキルアップを支援する項目を引き離し、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」が56.7%で1位、「公平・公正な人事制度の導入」が42.6%で2位と、人事制度改革に期待する意見が上位を占めた。

女性リアルボイス

- 子育て・介護が女性だけが担うものではないという社会風土づくりが必要
- 男性が女性の能力を下だと思いつまみないこと
- 女性自身の意識改革

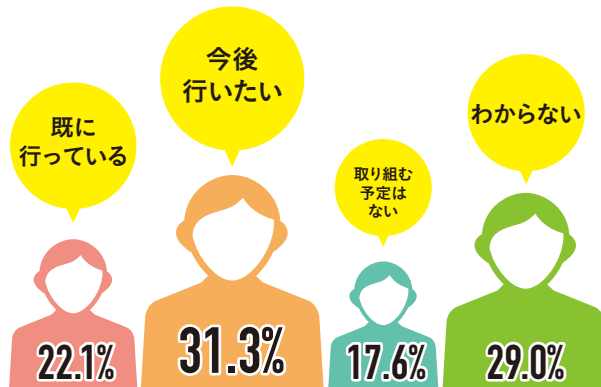
- 1 出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入 56.7%
- 2 公平・公正な人事制度の導入 42.6%
- 3 資格の取得 27.7%

- 4 スキルアップのための職場内での教育・訓練 26.2%
- 5 女性の能力発揮の重要性について企業、組織の意識の醸成 25.5%
- 6 幅広い職務経験 25.1%
- 7 スキルアップのための職場外での教育・訓練 19.6%
- 8 仕事を通じた人脈づくり 19.1%
- 9 男性に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発 9.9%
- 10 その他 2.6%
- 11 特に必要はない 2.4%

※3つまで回答可

### 企業に質問

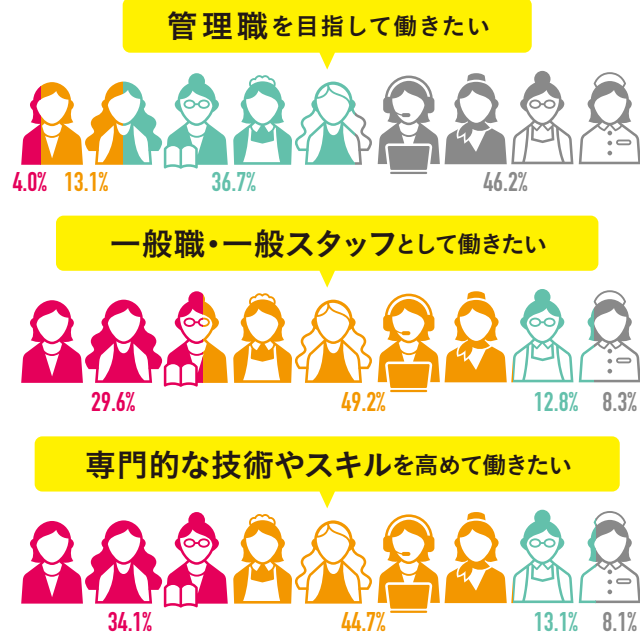
女性の管理職を増加させるための取り組みは？



### 女性に質問

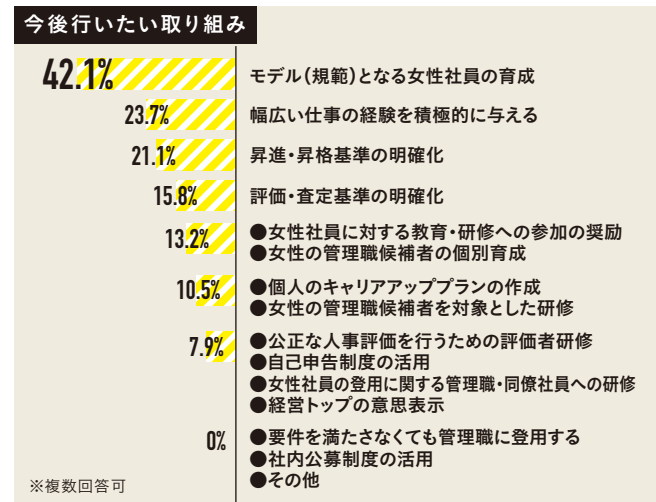
あなたが望む働き方は？

非常にそう思う ややそう思う あまりそう思わない まったくそう思わない



管理職を目指したいと思わない理由 トップ5

- 1 仕事と家庭の両立が困難になるから
- 2 能力・体力に自信がないから
- 3 責任が重くなるから
- 4 やるべき仕事が増えるから
- 5 今の仕事に満足しているから



企業の半数以上が、女性管理職増加のための取り組みを「既に行っている」「今後行いたい」としており、女性管理職育成に比較的前向きであるといえる。今後行いたい取り組みとしては、「モデル(規範)となる女性社員の育成」が42.1%と、他の女性社員を啓蒙する活動に力を入れた方針であることがわかる。一方、管理職を目指したいと回答した女性は、全体の17.1%にとどまった。その理由としては、「仕事と家庭の両立が困難になるから」が最も多く、家事・育児等の負担の大きさが、管理職を目指す上でネックになると感じている女性が多いことがうかがえる。

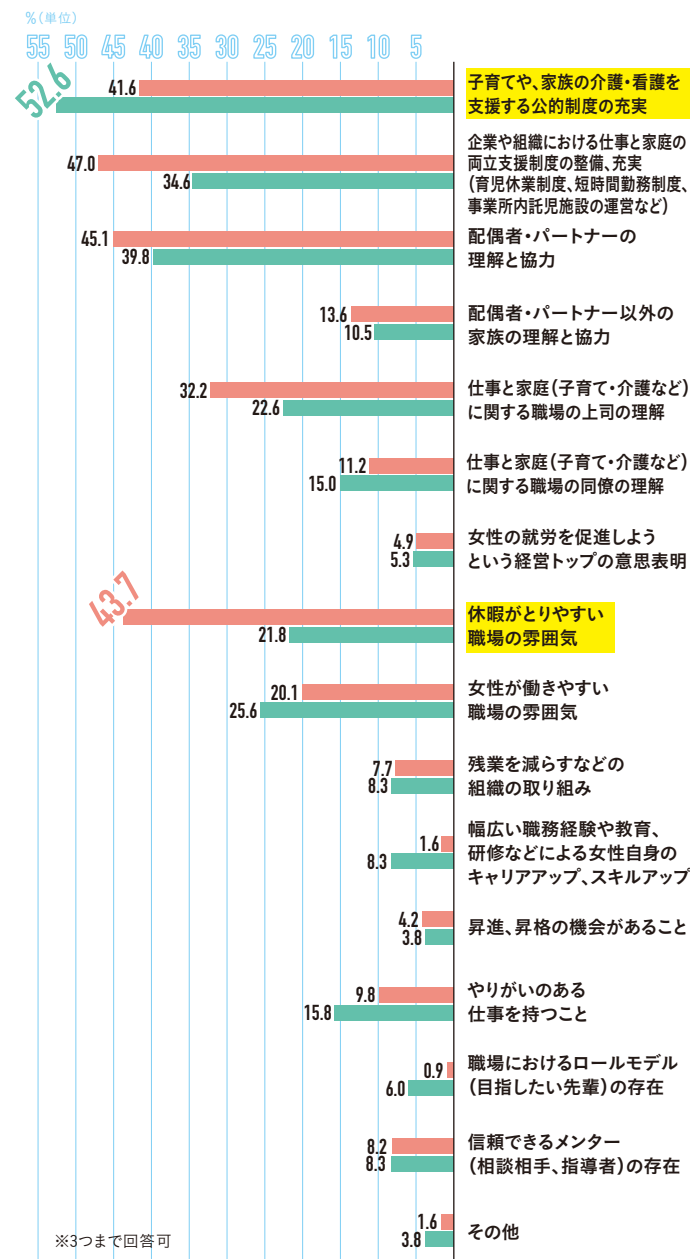
## agenda 3 女性が働き続けるために

### 企業に質問

### 女性に質問

女性が働き続けるために必要だと思うことは？

企業は公的制度、女性は企業制度の整備に期待する声が多かった。企業と女性で最も差が大きかった項目は、「休暇が取りやすい職場の雰囲気」。産休・育休はもちろん、子どもの病気や行事等で休みを取りやすい環境を望む女性が多いのではないと思われる。



※3つまで回答可

企業リアルボイス

- 男性、女性を分けて考えないことが重要
- 本人の仕事に対する意識の向上が必要

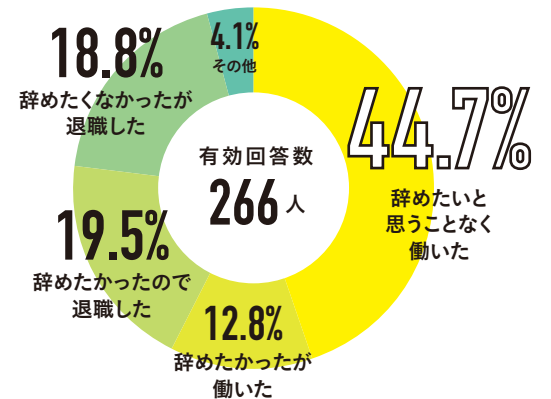
女性リアルボイス

- 男性が協力・理解という形ではなく、あたりまえに家事育児を担うことが必要
- 女性も男性も働きやすい環境、考え方を目指すべき

## agenda 2 結婚・出産・育児と仕事

### 女性に質問

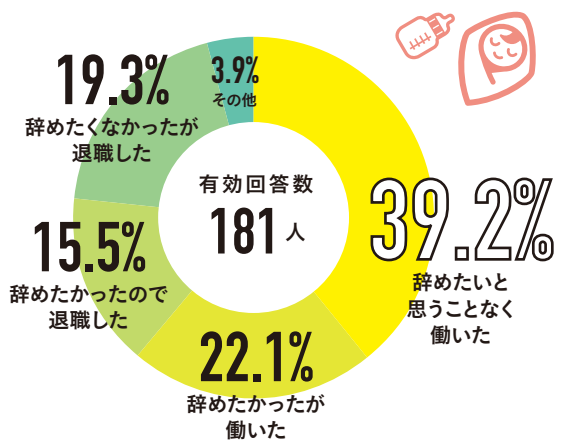
結婚したとき、仕事は？



辞めたいと思った／退職した理由 トップ5

- 1 仕事と家庭を両立する自信がなかったから
- 2 配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかったから
- 3 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから
- 4 結婚後は退職するものという職場の雰囲気があったから
- 5 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかったから

出産・育児を迎えたとき、仕事は？



辞めたいと思った／退職した理由 トップ5

- 1 自分の手で子どもを育てたかったから
- 2 仕事と子育てを両立する自信がなかったから
- 3 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから
- 4 職場に妊娠・出産後、仕事を継続するための支援制度がなかったから
- 5 職場に妊娠・出産後は退職するものという雰囲気があったから

結婚または出産を機に退職した女性は、いずれも約35～40%。辞めたいと思うことなく仕事を続けた女性も多い一方、「仕事と子育てを両立する自信がない」等の理由で退職を希望した女性も多かった。

辞めたいと思った／退職した理由  
●出産後、赤ちゃんを見守ってくれる人がいなかった  
●妊娠した時に女性職員が私1人だった  
●学校行事の時、休みがとれなかった  
●勤務形態が子育てにはきつすぎるから



これから先、  
成長するのは  
女性が  
イキイキする  
会社！

## Q1 会社の福利厚生について 良いと思うものは？

会社が保有している「キャンピングカー」を、社員がプライベートで利用できる制度があります。災害時に備えて会社が保有しているものですが、普段使用しないときは従業員がレジャー目的で借りることができるんですよ。

## Q2 「女性だからできる」と 思ったことは？

私が担当しているBCM(事業継続マネジメント)では、プロジェクトメンバーに必ず女性が入るべきという考え方があります。女性の視点からでしか考えつかないリスクの洗い出しなど、女性でしかできないことも多い分野だと感じます。

## Q3 仕事のためにしていること・ 心がけていることは？

研究会の場合などで、講演をさせていただく機会があるのですが、聴衆の方に有意義と思ってもらえるような講演にしたい！という想いもあって、自宅でも子どもに向けてしっかり予行演習をしてから本番に臨むようにしています。

**古** 江さんは笠岡市内の高校を卒業して、新卒で天野産業に入社した。「建設業はまだまだ女性が少ない業界。『男社会に入っていく』という覚悟はありました」と話す古江さん。入社当時から「仕事はずっと続けたい」と考えていたという。

入社7年目に第一子を出産し、古江さんは天野産業で初の育児休業取得者となる。育児休業が明けて職場に復帰してからも、子どものことで会社を休まなければならないときは、職場の周囲の人たちがフォローしてくれた。やがて第二子・第三子にも恵まれた古江さんは、一回目の育児休業を取得する。そして、職場や家族の理解・協力もあって、再度の職場復帰を果たした。

そんなとき、入社以来、事務の仕事が続いていた古江さんに、社長から「安全室のメンバーに加わってほしい」という話があった。「労働災害防止のために、毎月の安全衛生委員会などで工事現場の改善に向けた提言をするという役割です。最初は解らないことも多くて、戸惑うことばかりでした」。初めの頃は、古江さんの提言

**私の会社のココが好き！**  
子育てが大変なときは会社の人たちがフォローしてくれて本当に感謝しています！

新たな役割を果たすために取り組んだ土木施工管理技士の国家資格。今では「I級」の資格保持者だ。

となる。育児休業が明けて職場に復帰してからも、子どものことで会社を休まなければならないときは、職場の周囲の人たちがフォローしてくれた。やがて第二子・第三子にも恵まれた古江さんは、一回目の育児休業を取得する。そして、職場や家族の理解・協力もあって、再度の職場復帰を果たした。

現在の古江さんは「BCM推進チームリーダー」という役割も担っている。BCM(事業継続マネジメント)とは、災害や事故などの突発的な事象におそわれても、会社の重要業務を継続できるようにするための様々な活動のこと。新しい役割を任されて、その期待に応えようと努力するなかで、古江さんはまたひとつ新しいステージへと進もうとしている。「BCMとは一言でいうと、会社を存続させるための仕組みづくりのこと。自分たち従業員の生活を守っていくための活動なんです」と語る古江さん。その言葉からは、この会社で仲間と共に

工事現場の安全対策や  
事業継続計画の策定。  
まだまだ女性の少ない業界ですが、  
責任感を持って取り組んでいます。



**WOMAN  
POWER**  
が発揮されている  
**笠岡企業**

普段から積極的なコミュニケーションを心がけているという古江さん。現場に出たときも自然と人が集まってくる。



女性がイキイキと働く職場には  
成長する企業に欠かせない  
心地よい活気が満ちています。  
女性が輝く笠岡企業と、  
そこで活躍する女性に話を聞きました。

## 天野産業株式会社



<http://www.amano-sangyou.co.jp/>  
岡山県笠岡市七番町1番地76  
TEL: 0865-63-2770

建設業。海上工事、土木工事、建築工事などを手がける。災害時における地域建設業の事業継続計画(BCP)の策定にも取り組み、中国地方整備局のBCP認定企業となっている。また子育て応援宣言企業として、育児休業制度を利用しやすい環境づくりに努めており、男性の育児休業取得者も出ている。

資本金:6,000万円  
従業員数:55人(男:49人/女:6人)  
※平成28年10月1日現在  
支店等:工務分室、倉敷営業所、福山営業所



「機械については全く知識がなかった」という松尾さん。今では、自ら機械を調整しトラブルを解決できるまでに。

食品の製造現場を監督する仕事。  
周りの人とのコミュニケーションを大切に、  
数少ない女性のライン管理者として頑張っています。

File.

松尾静香さん

岡山県食品  
株式会社  
製造部1グループ

ライン全体を見渡し、機械の状態や作業者の作業内容をチェック。すみずみまで行き届いた配慮を心がける。



私の会社のココが好き！

責任のある  
仕事を任せて  
もらえることが、  
モチベーションに  
なっています！

その期待に十二分に応え、自分らしいリーダー像を築き上げている松尾さん。「力仕事など、男性に比べて不得手な分野は確かにあります。けれど、周囲への細やかな気配りは、女性の私ならではの長所。できないことを気に病むのではなく、自分の良いところに気づき、それを伸ばすことを大切にしていきます」。製造部のリーダーは男性が多い中、女性も活躍できるといふ実績をあげた。松尾さんがさらに飛躍する契機となったのは、アミノコラーゲン包装の新ライン導入を担当したこと。ベテラン社員と共に、機械の仕様検討から導入に関わった。稼働状況に目を光らせ、毎日のように起こるトラブルに対処。試行錯誤を繰り返して、安定したラインを作り上げた。

「まずは何でも自分でやってみよう、という性格。先輩たちにフォローしてもらいながら、実践を通して日々学んでいます」。製造部の頼れるリーダーとして、これからも成長を続ける。



## 岡山県食品株式会社



<http://www.okashoku.co.jp/>  
岡山県笠岡市絵師156番地  
TEL: 0865-62-2124

製造業。明治グループの一員として、プロテインの「SAVAS(ザバス)」ブランドをはじめとした健康食品・レトルト食品など、様々な明治製品の生産を手がける。従業員の約半数が女性とあって、結婚・出産を経ても働き続けられる環境整備に力を入れており、社員の勤続年数が長いのが特徴。育児休業後の復職率は100%を誇る。

資本金：5,000万円  
従業員数：239人(男：121人／女：118人)  
※平成28年10月1日現在

実は、製造部1グループのライン管理者に女性が就任するのは、松尾さんが初めて。「『まずは会社の基本である製造現場を知ってもらおう』と新入社員は半年間、すべての現場の研修を行い、その後適性を見て配属が決まります」と総務部係長の近藤志穂美さんは言う。男女の区別なく、将来責任ある仕事を任せていきたいという方針だ。

現場での信頼は厚い。

### Q3

身だしなみで  
心がけていることは？

食品製造現場で働くので、衛生面には気を遣っています。会社の規程で、香水、マニキュア、つけまはNG。普段お化粧はあまりせず、マスクや帽子をきっちり装着して、清潔さを保つことを第一に考えています。



### Q2

仕事での失敗と  
その克服方法は？

現場で起こった不具合の報告が遅れ、製品のロスや現場での作業が増えてしまったことがありました。その反省を活かし、今は「迷ったら報告する」と心に決めて、すぐに報告するように気をつけています。

### Q1

会社の福利厚生について  
良いと思うものは？

明治製品の社内販売があることが一番うれしいですね。チョコレートやゼリードリンクなど、たくさん買ってしまいます。明治グループで良かったな、と思う瞬間です。



私の組織のココが好き！

地域とのつながりを  
感じられる仕事。  
お客様としっかり  
コミュニケーションを  
取っていききたい。

入組 34 年

いう。  
考えていたと  
は続けよう」と

も、仕事を辞めることなく働き続けた。育児休業などの法整備もまだ十分には進んでいなかった時代。子どもを預けることのできる施設も少なく、上司や同僚そして家族の理解や協力がなければ、働き続けることは難しかったかもしれない。「どうしても辞めなければならなくなったら、辞めればよい。続けられる限りは続けよう」と

鳥越さんは、入組以来、窓口でのテラー業務をはじめ、様々な店舗で預金業務全般を担当してきた。「この仕事で一番楽しいのは、人との出会い。お客様と顔なじみになって少しずつ信頼関係を築くことができて、お客様から『あなたが窓口にいるから来るのよ』と言葉をかけてもらったときは本当に嬉しかったですね。」

結婚して2人の子どもを出産した後



普段から職員への声かけは欠かさない。「女性だから気づけることもあると思います」。

訪問、融資に関する業務など、支店長としての仕事は多岐にわたる。「正直なところ、自分には経験が少ない分野の仕事もあります。支店の職員には『経験の少ない分野については、みんな協力して支えてほしい』と伝えました。もしかするとお客様のなかにも『女性支店長』ということでも不安があるかもしれない。しっかりとお話をしてお客様のことも知ってもらう、ということも心がけています」。

しかし、涉外担当やリーダーとして働く女性のための研修

制度など、女性の活躍を広げるための組織

としての取り組みは確実に広がってきている。「女性の活躍が期待されている

時代。大変なこともあります。自分がここにきてはいけない。後に続く人の励みになりたいですね」。



## 笠岡信用組合



<http://www.kasaoka.shinkumi.jp/>  
岡山県笠岡市笠岡2388番地40  
TEL: 0865-62-3100(代)

信用組合。昭和27年12月に開業。笠岡市に本店を置き、現在では笠岡をはじめとして里庄、浅口、井原、矢掛、倉敷、岡山の各地区に合計15の店舗を構えている。平成30年には福山地区へ16番目の新店舗をオープン予定。

資本金：92,800万円  
従業員数：291人(男:173人／女:118人)  
※平成28年10月1日現在  
支店：金浦支店、東支店、本町支店、鴨方支店、里庄支店、寄島支店、井原支店、井原東支店、矢掛支店、倉敷支店、玉島支店、中庄支店、岡山支店、岡山南支店



### Q3

仕事での失敗とその克服方法は？

もともと「超」がつくほどの楽道家。失敗しても、反省したら素早く改善・対応し、いつまでも引きずらないようにしています。雨の日や雪の日もありますが、それがずっと続くわけではないので、前向きな気持ちを持つようにしています。

### Q2

「女性だからできる」と思ったことは？

「女性ならではの」と言えるかどうか解らないのですが、職員に対するちょっとした声かけや、目配り・気配り・心配りをするように心がけています。本当に些細なコミュニケーションですが、これからは大事にしていきたいですね。

### Q1

会社の福利厚生について良いと思うものは？

すべての店舗に「まかない」の食事を作ってくれる専門職員がいて、リーズナブルな価格で昼食を楽しむことができます。「私だけこんなごちそうを食べていいのかな」と家族に申し訳なくなるくらい、本当においしいですよ。

丁寧な対応が求められる預金業務。経験豊富な鳥越さんには「若い職員の手本になってほしい」と人事部門からも期待がかかる。



File.

鳥越恵美子さん

笠岡信用組合  
里庄支店  
支店長

女性の活躍が期待されている時代。後に続く人の励みになりたい。





社員の身だしなみをチェックする小堀さん。「社長」ではなく「響さん」と親しみを込めて呼ぶ社員も多い。

## Q1 会社の福利厚生について良いと思うものは？

月末に社員のお誕生日会を開いて、その月に生まれた社員をお祝いしています。普段は現場にいてなかなか十分にコミュニケーションを取ることができない社員もいるので、私にとっても良い機会になっています。

## Q2 仕事のためにしていること・心がけていることは？

「勉強し続けること」ですね。いろんな知識を身につけることで、強固で潰れない会社をつくっていけるので。今では取得した資格も20以上になりました。

## Q3 モチベーションを上げるための方法は？

外に出かけること、おいしいものを食べること、ドライブをすること。いろんな刺激を得ることがモチベーションアップにつながりますね。情報収集にもなりますし、固定観念に縛られないためにも積極的に外に出ていろんなものを見聞きするようにしています。

突き進むタイプ。大阪や東京で開催される勉強会にも足を運び、知識を吸収していった。小堀さんの関心は経理や財務の分野から拡がって、やがて会社経営へと向けられていく。

私の会社のココが好き！

お互いを  
思いやれる  
社員関係があり、  
そして、いつも  
会社の未来を  
考えている  
社員がいること。

益を生んでくれているのだと思います」。女性ならではの細やかな気配りも、会社経営を支える重要な柱になっている。

それが自然に会社の利益を生んでくれているのだと思います」。女性ならではの細やかな気配りも、会社経営を支える重要な柱になっている。

「コミュニケーションが取れていると社員同士が助け合えるようになる。幸せに働ける社員はお客様を幸せにすることができて、それが自然に会社の利益を生んでくれているのだと思います」。女性ならではの細やかな気配りも、会社経営を支える重要な柱になっている。

民間の仕事も軌道に乗ってきた4年前のこと、小堀さんは「取締役社長」に就任した。「潰れない会社をつくるのが社長としての私の仕事です」と小堀さんは言う。そのために心がけているのは、財務管理はもちろんのこと、社員全員としっかりコミュニケーションをとることだという。

## 小堀建設株式会社



<http://e-mutumi.com/>  
岡山県笠岡市二番町5番地  
TEL: 0865-63-5001

総合建設業。「睦みの工房」として新築住宅の建築やリフォームを手がけるほか、公共工事や企業ニーズにあわせた建築物の工事等を行っている。

資本金：2,000万円  
従業員数：10人(男：8人／女：2人)  
※平成28年10月1日現在



社員がいつまでも働き続けることができる「潰れない会社をつくること」が私の仕事です。

高

校を卒業後、和裁技能士の資格を取得して振袖の仕立てなどの仕事を行っていた小堀さんは、20代のときに結婚し、3人の子どもを出産した。そして今から約20年前、子育てが落ち着いた頃に、夫の実家の家業である小堀建設で働き始めた。

小堀さんが「経営」を意識するようになったのは、会社の中で本格的に経理の業務を任せられるようになった頃からだった。「社員の給与計算をしながら『もっとたくさん給与を出すためにはどうしたらいいんだろう』と考えるようになったんですね。その疑問の答えを見つけるために、商工会議所の勉強会に行ったり、コンサルタントの先生に話を聞いたり、会社の外に出て行くようになった。昔から勉強することは苦ではなく、興味を持ったことにはどんどん



お客様からの声を掲載したコミュニケーションボード。こうした生の声から元気をもらっているという。

File.

小堀 響さん

小堀建設株式会社  
取締役社長



**た** まこの生産・販売を手がける坂本産業に、「検査センター」の所長として入社した花谷さん。「子どもが小学校に入学し、社会との関わり方も変化していくタイミング。落ち着いて、長く続けられる仕事ができたら」と、15年間勤めた勤務先からの転職を決めた。

農場で飼育している約300万羽の鶏の健康診断と、農場やたまこの細菌検査。2名の同僚と共に、これらに限られた時間で確実に、安全安心なたまこを食卓に届けるのが花谷さんの仕事だ。食の安全に関わる責任は大きい、その分やりがいも大きい。「自分が検査したたまこが店頭に並んでいるのを見ると、嬉しくなります」。

前職でも、大学で学んだ微生物学の知識を活かし、花谷さんは15年ほど動物や食品の検査に携わってきた。結婚・出産を経て仕事を続け、さらに働きたい、家族の協力があったからこそ。「研究発表前は準備が大変で、今日か

ら1ヶ月間、母親業・奥さん業はお休みします」と宣言したほど。それでも理解してサポートしてくれた家族には、本当に助けられました」。

また、仕事と家庭の両立には、職場からの理解も欠かせない。「子どもの病気や学校行事でお休みする際は、『会社に迷惑をかけてしまう』と心苦しく思いがち。今は、いつも快く送り出してもらい、感謝しています」。子育て経験者も多い坂本産業には、互いに助け合う文化が根付いているという。もちろん、花谷さん自身が働きやすい環境を作り上げたという面も大きい。「業務を行う上でも人間関係を築く上でも重要」と、日頃から同僚たちとのコミュニケーションを絶やさない。さらに、「一方的に権利を主



張するのではなく、まずは仕事で責任を果たしたい」という姿勢で、業務にも懸命に取り組んでいる。

入社5年目を迎え、忙しいながらも充実した毎日を通す花谷さん。「上司や同僚、家族の協力があって、仕事を続けられている。私も頑張って成果を出したい、という気持ちで自然と生まれます」。周囲の人々のサポートに感謝しつつ、花谷さんはこれからも食の安全を支えていく。

検査センターに勤務する3名は、いずれも女性。互いに協力し合い、和やかな雰囲気で行き交っている。

## 坂本産業株式会社



<http://www.sakamoto-egg.co.jp/>  
岡山県笠岡市走出670番地1  
TEL: 0865-65-0311

製造業。鶏卵生産・販売を手がける。鶏の飼育から品質検査、包装までを一手に担う「一貫生産システム」を採用。安全でおいしい理想のたまごを消費者に提供している。また、子育て応援宣言企業として、育児休業後の職場復帰を支援するなど、女性が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

資本金：7,000万円  
従業員数：265人（男：113人／女：152人）  
※平成28年10月1日現在  
支店等：成羽GPセンター



### Q1 会社の福利厚生について 良いと思うものは？

孫が生まれるとまとまった有給休暇を取れる制度があり、1年に3～4人が取得しているそうです。家族の時間を大切にできる素敵な制度だと思います。私も、孫が生まれたらぜひ利用したいですね。

### Q2 仕事のために 心がけていることは？

仕事柄、体調管理には人一倍気を遣っています。風邪を引かない強い体を作るために、日々の筋トレは欠かせません。また、食中毒を防ぐために、きちんと加熱したものを食べるなど、食事にも気を付けています。

### Q3 朝の過ごし方は？

家族の朝食・お弁当を作り、洗濯をして、子どもを送り出してから食器を片付け、出社するというのが毎日のルーティンになっています。会社に着いたときにはホッとすることもしばしばです。

おいしい「たまご」を食卓へ。  
職場の人々や家族に支えられ、  
食の安全を日々追求しています。

製品として出荷される前に、たまこの細菌検査を実施。生で食べられる状態かどうか、入念なチェックを行う。





機械操作、フォークリフトの運転、力仕事にも積極的に関わる小見山さん。自然と筋力がついてきたという。



### Q3 身だしなみで 心がけている ことは？

会社経営という仕事柄、人とお会いする機会が本当に多いので、第一印象を良くすることが大切。清潔感があった方が、絶対に印象はいいですね。服装や髪形など、女性らしさを失くさないことも心がけています。

### Q2 モチベーションを 上げるための 方法は？

事業所の集まりなどに参加して、経営者同士で意見交換をすること。他の人の考えを聞くことで、自分の目指すものを再認識できるんです。そして「やりたい」と気付いたことは、実行に移すようにしています。

### Q1 仕事での失敗と その克服方法は？

ポジティブな性格なので、「失敗した」と落ち込むことはあまりないですね。上手く行かないことがあれば、次に活かして改善すればいい。あまり深く考え過ぎず、前を向くことが大切だと思います。



## 株式会社ハンズ



<http://www.hands-co.net/company.html>  
岡山県笠岡市西大島1767番地  
TEL: 0865-67-3838

製造業。主に紙器加工等を手がける。障がいをお持ちで、通常の事業所での就業が困難な方に対し、就労や生産活動の機会を提供する「就労継続支援A型事業所」として、現在22名の利用者と雇用契約を結ぶ。知識・能力向上のための個別支援計画を策定し、一般事業所への就職をサポートしている。

資本金：300万円  
従業員数：25人（男：21人／女：4人）  
※平成28年10月1日現在

## 障

がいをお持ちの方を雇用し、業務を通じて知識・能力の向上を支援する就労継続支援A型事業所。医療現場で働いていた小見山さんが、A型事業所であるハンズを立ち上げたのは、平成23年のことだった。起業のきっかけは、夫が代表を務める紙器製造会社で手作業を担う人員が減ったこと。いきなり経営者として人を雇うことに戸惑いもあったが、「やってみたいから楽しいかも」とすぐに前向きになったという。

ハンズに就労する「利用者」は、18歳から60歳までの22名。利用者を指導する「サービス管理責任者」としての顔も持つ小見山さんは、一般就労に向けてスキルアップするための「個別支援計画」を策定している。紙製品の加工作業を共に行う中で、一人ひとりの状況を見極める。「短期では作業能力ア

### 私の会社のココが好き！

利用者さんの  
成長を日々実感。  
信念を持って、  
毎日楽しく  
仕事しています。

一般就労先の企業の方が「いい子を入れてくれたね」と言ってくれたり、そういう全てが励みになります。」

一方、経営者として女性管理職の育成にも力を入れる。平成29年1月には、子育てが一段落した女性社員を指導員のリーダーに起用した。研修を行うなど、スキルアップの支援も欠かさない。「子育てで忙しい時期にキャリアを諦めてしまう女性が多い。子育てが落ち着いてからもう一度キャリアアップを目指す仕組みを整えば、女性管理職は増えてく



作業手順やマナーから「仕事って何？」まで、細やかに指導。最近では先輩利用者が後輩を指導する、嬉しい相乗効果も。

### File.

小見山鶴江さん

株式会社ハンズ  
代表取締役

井笠圏域初の就労継続支援A型事業所。  
一人ひとりに寄り添い、  
成長をサポートしています。





# リアルボイスを集めた 笠岡 women's 座談会



仕事・職場・ライフスタイル、  
人生の環境は人それぞれ。  
笠岡市で働く、年齢や経験も  
異なる3名の女性に、  
「女性が活躍する社会」  
について聞きました。

仕事において  
女性に期待されることって？

「女性の感性・経験を活かすことで事業が活性化される」という意見がありますが、働く女性としてどのように感じられますか？

株式会社アクア美保  
総務部長  
安藤 喜代子 さん (50代)

県外で小学校の養護教諭として働いた後、結婚を機に地元である岡山に移住。現在の会社に入社して勤続31年目を迎える。自分自身が子育てしながら働き続けることの大変さを経験した立場から、総務担当として働きやすい環境づくりに取り組んでいる。



安藤 たえば弊社で水回りの設備に関して新しい仕事を企画するとき、「この方が使いやすい」など、女性ならではの意見が出てくることはありますね。ただ、男だから・女だからということではなく、人それぞれが自分の感性や経験を活かして事業の活性化を目指すことが大事なのかなと思います。同じアンケート(※)で、女性社員に期待することとして「細やかさや気配り」という項目が高く出ていますが、一般的にこうしたイメージがあるのは解りますが、率直に言うと、女性だから「細やかさや気配り」を求められるというの、少し違うのかなと感じます。

横田 私の職場はほとんどが女性なんです。

ワークライフバランスについて。

「結婚・出産・育児などのライフイベントを迎えても女性が働き続けるために大事だと感じることは何でしょうか。」

横田 私にとってはまだこれからのことなのですが、私自身結婚しても仕事を続けたいなと考えています。仕事は自分にとっての生きがいや社会における役割でもあるので、結婚や出産というステージを迎えても、欠かしたくないものです。周りの同年代の女性も、結婚や出産後も仕事を続けたいという考えの人が多く感じます。実際に結婚・出産後も働かれているお二人の経験をお聞きたいです。

横田 私は働きながら4人の子を育てているのですが、職場と家族の協力がなければ、ここまで続けることはできなかったと思います。

職場では妊娠時に負荷がかかるような業務を免除してくれたり、家庭では義母が家事や育児を助けてくれたり、土日は夫も積極的に子育てをしてくれたり…。職場と家族の理解、そのどちらが欠けても仕事を続けることは難しかったですね。

安藤 私も2人の子ともがいますが、横田さんとまったく同じで、家族の支えがあったからこそ仕事を続けることができたと思います。これを会社の立場から見ると、女性社員だけではなく、出産や子育て期のパートナーがいる男性社員に対する配慮も必要というところだと思うんですね。男性が子育てに参加すること、そのパートナーである女性のワークライフバランスの向上にもつながりますので、ライフイベントごとに決断をしなければならぬのは、どうしても女性であるケースが多い。それを少しでも解消するために、企業側の支援もそうですし、公的な支援も充実してほしいと感じます。



横田 病児保育の充実も社会的な課題だと感じています。子どもが病気になるって、症状は安定してもまだ完全には回復してないときに、子どもを預けられる施設がもっとたくさんあってほしい。長期間にわたって仕事を休むことは難しいケースもあると思いますので、選択肢は増えてほしいです。また、私の職場では女性が多いということもあって、子育て中の職員の仕事をカバーするための十分

な人員確保がされていると思いますが、子育てのための休みだけではなく、若い方にもリフレッシュのための休みを兼ねなくしつつ取り取ってほしいなと思いますね。

横田 そんなふうには言ってくさると嬉しいです(笑)。私の職場でも、子育て中の方や、ご自身の家族の介護をされている方などいらっしゃる。そんなときでも、そうした立場の方がいきいきと働いている姿を見ると、これからそうしたステージを迎える私たちの世代にとって、むしろ励みになります。

女性が職業能力を  
発揮するためには。

「女性が職業能力を発揮するために必要なこととして『出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度』、『公平・公正な人事制度』が必要という意見がありますが、どのように感じられますか？」

安藤 労働時間の長さがそのまま評価につながるという制度はどうかと思いますね。子育て中の人は時間外勤務など難しいと思いますが、限られた時間の中で、効果や効率を考えると働いている人もいます。そうした点をきちんと評価することは必要だと思います。総務担当としては公平・公正な人事制度というのは永遠のテーマのひとつ。人事評定者向けの研修なども行っています。「公平・公正」というものをどう考えるか…なかなか難しいですね。

横田 職業能力の発揮という点では、性別に関係なく、いかにその人自身に意欲を出してもらおうかということも重要だと思います。会社や組織として、自己啓発や資格取得に向けた支援なども必要かなと感じます。

横田 私の仕事は専門職ということもあって、

もちろん資格も必要ですし、研修なども多いです。結婚・出産してから、こうした勉強のためのまとまった時間を作ろうと思っても、大変な部分もあるかもしれません。自分自身がいつまで、どこまでのことを学んでおくべきか、そうしたことを考えながら働かなければいけないのかなと感じます。

女性管理職という存在。

「女性管理職を増やそうという企業の取り組みが進む中で、管理職になりたいと考える女性はそれほど多くないという状況です。どのように感じられますか？」

横田 職場の管理職の人を見てみると責任も重たいし、自分の時間よりも仕事を優先しないといけない場面も多そう。男性だからできているのかなとも正直思います。なぜ女性管理職を増やしたいのでしょうか？

横田 誰しも認められたい気持ちはあると思いますが、管理職に求められる責任や仕事量のことを考えると、家庭との両立は難しいと感じる人が多いのではないのでしょうか。私の職場でも、男女に関係なく管理職についていますが、正直なところ、家庭の協力がないと難しいと感じます。

安藤 自分自身を振り返っていても、最初に課長職という立場になったときはプレッシャーも感じました。一般職でいる方が、仕事を伸び伸びとやれるのではないかと考え

ました。ただ、仕事はチームで取り組むものなので、あまり気負わずやっていくと切り替えました。助けてもらうところは助けてもらうというスタンスですね。たしかに仕事を遅くまでやらないといけなかったり、宿泊での研修があったり。家庭との両立が大変な点もありましたが、そんなときは家族が支えてくれました。弊社は経営者が女性なのですが、一般的には男性ばかりであることが多い管理職層に、女性の意見を反映しやすいという面では、女性管理職が増えることの意味もあるのではないかと思います。

座談会を  
終えて

安藤 今まで「女性の活躍」というテーマについてじっくり考えることはありませんでしたが、今回は良い機会になりました。違う職場の方や若い方の意見も聞くことができ、とても参考になりました。

横田 同じ職種の方と話をする機会はあるのですが、異業種の方の話や聞くことはないのよかったです。こういうテーマで話をしてみても、自分の職場や家族への感謝があらためて生まれました。

横田 すこい方と座談会をするんだとひやひやしていましたが、仕事や家庭のことなど、自分の将来をイメージしやすいように近い目線で話をしてくださって、すごく勉強になったと感じます。

株式会社創心會  
創心会訪問看護リハビリテーション  
サテライト笠岡  
作業療法士

亀谷 澤 さん (20代)

大学を卒業後、現在の会社に就職して勤続4年目を迎える。作業療法士として訪問リハビリテーションを行い、障がいのある方が住み慣れた地域で安心していきいきと生活するためのサポートを行っている。



社会福祉法人笠岡市社会福祉事業会  
子ども療育センター笠岡学園  
主任

横田 美幸 さん (40代)

短大を卒業後、現在の法人に就職して勤続26年目。働き続けながら4人の子どもの子育てを行う。現在は児童発達支援管理責任者として、発達に課題のある子どもの成長を支援するとともに、指導員への助言や、保護者に向けた子どもの発達相談などを行っている。

