

## 女性従業員が考える日工の多様性

## 女性従業員座談会

**立木:**当社では女性が活躍できる職場作りを目指して、新卒女子社員の採用数増加、育児休業の完全消化、有給休暇の取得促進などに取り組んでいます。女性従業員比率は全体の約13%にとどまっています。絶対数が少ないこともあって女性管理職は現状0名です。本日は当社のいろいろな部署で働かれている皆様に女子従業員が活躍し易い職場環境やジェンダー多様性の推進について普段感じていることをお伺いします。最初に日工に入社された動機と現在の仕事内容を教えてください。

**松山:**新卒で就いた仕事は金融機関の一般職でしたが、専門分野として経理に関心があったので総合職で働ける日工に転職しました。明石市在住なので地元で働き甲斐のある会社が見つかって良かったです。学生の頃は日工に気がつきませんでした。今は財務部で資金管理担当として、売掛金の回収や取引先への支払い、税金計算などに携わっています。



松山 さつき  
財務本部資金課、2011年(中途)入社  
(環境人間学科卒)

**越知:**学生時代に石炭灰の造粒に関する研究をしており、実験で日工のミキサーを使わせて貰いました。その時の印象がとても良かったのが入社動機です。現在は開発営業部に所属し当社の4つのコア技術を使って開発した製品でAP、BP以外の市場開拓を担当しています。

**春尾:**メーカーで設計の仕事を目指していたのですが、日工の会社説明会でやりたい仕事ができそうだと感じました。設計部に配属になり「女性の設計担当はいないよ」と言われましたが、学生の時も女子は少数派だったのであまり抵抗はなかったです。

**寧:**私は上海の日系企業に勤務していたのですが、日本でもっと専門的な技術を習得したいと思って日工に入社しました。今はカスタマーサポートセンターでAPのメンテナンス担当を目指して研鑽を積んでいます。

**立木:**仕事を通してやり甲斐を実感できる時や逆にしんどいなと感じることはどのようなところでしょうか？

**松山:**財務の仕事は数字との格闘みたいなところがあって、合わなかった数字がピタリと合致した時は爽快です(笑)。新しいシステムの導入や財務諸表の作成などチームで相談しながらひとつのものが形になっていく過程や目指したものが出来上がったときは醍醐味を感じます。一方で四半期決算なので3か月毎に追い立てられていると感じることもあります。

**越知:**財務部は女性社員も多く華やかなイメージがあります(笑)。

**松山:**男女比はほぼ半数ずつなので日工のなかでは多様性ありますね。入社した頃は女性が少なく事務職用の制服着用が奨励されており、少し違和感がありましたが、今はそれもなくなりフラットな組織になってきたと感じています。

**越知:**営業の醍醐味はやはり納入した製品を使っていただいて「助かってるよ!ありがとうございます」とお客様に言われることです。女性セールスはとても少ないので、すぐ覚えて貰える反面、担当が女性だと頼りない印象を持たれることもあるのでなるべく自信を持って対応するよう心懸けています。

**春尾:**設計の仕事はお客様の望まれるスペックと製造面の制約との間で苦勞することが多いのですが、自分が設計に携わったプラントの据付工事に立ち会って稼働しているところを確認した時には苦勞が報われます。設計依頼が増えくと勤務時間が長くなりがちなのでそこは工夫が必要だと感じます。



春尾 深月  
設計部設計3課、2014年入社  
(機械システム工学科卒)

**寧:**カスタマーサポートセンターでAPのお客様に対応できるよう勉強中です。操作盤の配線図やメカニズムに精通するため頑張っています。日工上海に輸出して

ジェンダー(性差)の多様性は、企業価値創造の潜在性が高いことを示すシグナルとされていますが、AP・BP業界はこれまで「男性の職場」という認識が根深く、女性の進出が遅れているのが現状です。そこで、日工の各部署で活躍されている4名の女性に現状打破に向けた着想や日工の多様性について話し合っていました。

●実施日:2020年8月7日 ●実施場所:本社会議室(兵庫県明石市)  
※広い会議室で万全な感染症対策を行って実施しました。

いるALBO操作盤に関する問い合わせには中国語でサポートしました。

**立木:**女性従業員から見て日工の職場環境はどう感じておられますか？

**寧:**私が感じる良いところは、事業所内に診療所があるので体調不良の時に医師に相談できることです。その環境は健康管理の面でとても助かります。計画的に有給休暇が取得できる制度も気に入っています。

**松山:**職場の雰囲気はアットホームでとても働き易いと感じています。一方で前職は女性が多い金融機関だったので、女性従業員への支援制度は整っていました。女性従業員が働き易い職場は全ての人にとって働き易い職場でもあるので、もっと女性従業員の声を聞いて貰いたいです。

**越知:**育児休業制度など整っているのですが、女性だけではなく男性従業員も取得

できるのに実績は極めて少ないと聞いています。性差に関係なく男性の育休取得が浸透するような働きかけを期待しています。

**春尾:**女性従業員が圧倒的に少ない職場なので、最初は取扱注意のような感じがありました。今では相互理解がかなり進みました(笑)。少数派の私たちがもっと声を上げる必要がありそうです。

**越知:**筋力においては男女の差は大きいですが、それ以外に能力的な差は無いと思うので積極的に発言するよう心懸けています。私たち女性従業員が働き甲斐を感じることができれば後輩女子も続いてくれると思います。



越知 沙織  
開発営業部西日本営業課開発営業グループ、  
2008年入社(都市システム工学科卒)

**松山:**女性従業員が退職してしまう理由のひとつにパートナーの転勤があるとあります。配偶者が転勤を余儀なくされると単身赴任か退職の二択になりがちです。当社も全国展開しているので、勤務地の選択ができたり、リモートワークで継続的に働くことができれば女性従業員の保持に大きな効果があると思います。

**立木:**女性従業員数を拡充するための支援制度の重要性は認識しておりますが、運用面でもっと工夫できることが有りそうですね。

**松山:**当社には、グローバル職とエリア職という職種の選択ができるのですが、転勤の有無を職種で規定するのではなく、もっと柔軟な制度があったら良いと思います。男女ともに転勤を受け入れ易い時期とできれば避けたい時期があるので、一人ひとりの事情に寄り添ってチャレンジしたい時にできるようになると日工入社を志望する女子学生も増えるような気がします。

**春尾:**個人のライフステージに配慮してくれる会社はとても素敵です(笑)。親世代のように会社ファーストと考えている人

は減っているし、夫婦で働いている場合が大半なので、個人の事情を汲んで貰ったうえでチャレンジできるのであれば長く働けそうです。女性は結婚や出産を機会に辞めてしまうと思われているのであれば少し悲しいです。男女差無く仕事で能力が発揮でき、家庭でも男女で家事をシェアできるのが理想なのですが。

**立木:**男性目線による制度になっているとしたら改善が必要ですね。女性従業員がもっと活躍するために必要な能力開発支援についてお聞きしたいと思います。

**松山:**社内にロールモデルが見つからないので、どのような能力を習得すればよいのかイメージが湧かないのが正直なところですね。他社で管理職として活躍されている先輩女性の苦勞話など聞く機会があれば参考になると思います。

**寧:**まだ経験が浅いのでメンテナンスに関する専門技能を習得することに精一杯ですが、将来は日工上海で日本での経験を生かして活躍したいと思っています。上海では女性の社会進出が活発で職場においてジェンダーの区別は日本ほど無いように感じます。同性の先輩社員に相談できるような制度があれば嬉しいです。



寧 紅霞  
サービス企画部カスタマーサポートセンター、  
2020年(中途)入社(日本語学科卒)

**春尾:**女性の視点で見ると「俺についてこい」的なリーダーシップや徒弟制度のような技術伝承には少し違和感がありますね。もっとオープンで一体感のあるチームづくりを期待しているので、自分が管理職になったら今感じていることを実践してみたいという気持ちはあります。

**越知:**女性従業員は一定の専門職種に長く留まる傾向がありますが、私は色々な仕事を経験してみたいです。将来管理職になれば多様な経験が生きるのではないかと想像します。

**立木:**当社では新任管理職研修は充実していますが、管理職予備人材を対象にした体系的なサポートが必要であるように感じます。最後に女性従業員数を拡充するため皆さんの後輩女子への情報発信に関してアドバイスをいただけますでしょうか？

**松山:**華やかイメージではないので女子学生へのアピールは簡単ではないと思いますが、「地元明石に優良企業あり」と明石女子を中心に積極的に発信してはどうでしょうか。

**越知:**製造やメンテナンスの現場職はこれまで受入実績がなく、女性には厳しいのではないかと認識ですが、溶接をやりたい女子もいると思うので全ての職種で男女均等に募集してはどうでしょうか。

**春尾:**私も同感です。女性従業員の採用実績がない部署には女子トイレや更衣室がなかったりするので、女性を採用すると決めれば設備もきちんと整備されるのではないのでしょうか。

**越知:**「製造現場にピカピカ女子トイレあります!」というのはアピールになるかも(笑)。

**寧:**お客様のプラントでも女性オペレータは増えていますが、お伺いしたプラントサイトに女子専用トイレが設置されていないこともありますね。

**越知:**私も作業服に着替える場所が無くて困った経験があります。この業界は女性の進出が遅れている現状があるので、日工はリーディングカンパニーとして業界の変革をリードして貰いたいです。

**立木:**ユニークかつ有益なご提言有難うございます。当社でも女子学生向けのワークショップの設置やSNSを使った積極的な発信を検討しています。実施の際には改めてご協力お願いします。本日は有難うございました。



進行役 立木 裕貴  
総務部総務室、2013年入社