

100周年記念座談会 ~2

女性活躍推進の現場から～
声を上げる勇気が未来を変える

㈱ISEKI Japan 営業推進部
ソリューション推進グループ 兼
営業本部 夢ある農業総合研究所
さなえ倶楽部メンバー
海發 育実

㈱ISEKI Japan 東北カンパニー
営業推進部 営業推進グループ
さなえ倶楽部メンバー
倉富 夏菜

社外取締役
岸本 史子

社外取締役
木曾川 栄子

秘書室
女性活躍推進分科会メンバー
岡部 莉彩

財務部 兼 総合企画部
SCM(サプライチェーンマネジメント)推進室
女性活躍推進分科会/
さなえ倶楽部メンバー
黒岩 美紗子

誰もが自然に挑戦できる環境をつくりあげ
企業としての柔軟性と成長力を高めていく

井関グループは、従業員エンゲージメントの向上を掲げる中で、DE&Iの推進に取り組んでいます。今回は「女性活躍推進」をテーマに、社外取締役と女性社員が、職場におけるリアルな課題について語り合いました。制度だけでは解決できない「空気」の問題、男女問わず全社員の意識改革の必要性など、自分らしく挑戦できる職場のあり方を掘り下げます。

実際に働いている職場やこれまでの経験から課題
や要望があれば教えてください。

岡部—私は秘書室で、社長をはじめとする役員のスケジュール管理、出張手配、来客対応など、役員をサポートする業務に携わっています。男女問わず全社員が動きやすい職場を目指すためには、「相談しやすい空気づくり」が必要だと感じます。特別休暇などの制度が整備されていても、「使ってもよいのか」「周囲にどう思われるか」という心理的なハードルがあり、制度が十分に活用されないケースがあります。その点、私の現在の上司はとても話しやすく、同性ということもあり、業務上の相談だけでなく、女性ならではの悩みやプライベートの話などもしやすい環境です。こうした日頃からのコミュニケーションが、

イレギュラーな場面での対応力につながっていると実感しています。また、ライフイベントを経験した先輩社員のリアルな声を聞く機会が多くあれば、制度を「使いやすい」と感じられる風土が醸成されると思います。

海發—夢ある農業総合研究所(夢総研)とISEKI Japan 営業推進部に所属し、有機水稻栽培の提案に向けた実証実験や、営農ソリューション・ポータルサイト「Amoni」の企画運営などを行っています。職場にはまだ、「女性の仕事」、「男性の仕事」という無意識のイメージが残っていると感じます。たとえば、工具を使い、力仕事の多い技術サービス部門はほとんどが男性です。本来、得意分野や強みは性別とは関係ありません。女性だから、男性だから、といった区別なく、個々の能力を

生かせるような職場であるのが理想だと思います。最近では、若手の女性社員が積極的に発言し、希望すればチャレンジの機会を与えられる場面も増えてきました。私自身も、やりたいことがあれば手を挙げて挑戦するようにしています。自分は何をやりたいか、意思表示をすることも大切だと思います。

黒岩—フランス子会社での6年間の勤務を経て、昨年から本社の財務部で、管理職としてチームメンバーのマネジメントに従事しています。帰国後、経営会議や各種ワーキンググループに参加し、圧倒的に女性管理職の数が少ないことを実感しました。フランスでは管理職の半分は女性で、会議などでも積極的に発言し、意見が反映されるのが普通の状態であったため、帰国後には大きなギャップを感じました。社内にも多様な人材がいる中で、管理職としての発言機会が男性に偏っているというのは、会社にとって残念な状況です。まずは、この状況を改善する必要があると考えています。

倉富—昨年、開発製造本部のトラクタ技術部から、ISEKI Japan東北カンパニー 営業推進部に出向というかたちで異動しました。スマート農機の実演や研修会の対応、SNSによる情報発信などが主な業務です。開発部門に所属していたときは、男性も女性も区別なく平等に仕事を任せられ、誰もが同じようにチャレンジできる環境でした。現在の職場では、外回りや実演の担当は男性で、女性は内勤に回ると感じる傾向があるように思います。「前例がないから心配だ」という配慮があると思うのですが、できれば女性にも男性と同じように機会を与えてほしい。私自身は開発部門の出身ということもあってスマート農機のレクチャーや実演を任されており、女性のお客さまに「女性でも農機を扱える」と納得してもらえることに大きな意義を感じています。

社外取締役の立場から、井関グループの女性活躍
推進をどう捉えていますか。

木曾川—社外取締役に就任して1年が経ちますが、女性の活躍



というテーマに絞ってみると、まだまだ発展途上だという印象を受けています。委員会などの場に参加する女性の方々は皆さん非常にロジカルで優秀なのですが、人数自体が少ないと感じます。当社グループはもともと女性社員の比率が低いという事情もありますが、女性管理職比率が4.0%と低水準であることが大きな要因だと思います。業界によって平均値は違いますが、女性管理職比率が10%を超える企業は少なくありません。当社グループでももっと女性の管理職が増えて欲しいですね。皆さんの意見を聞いていて思ったのは、ロールモデルとなる存在が見えにくい状況もあると感じています。「こうりたい」と思える先輩が身近にいないと、キャリアイメージを描きにくいものです。制度や仕組みだけでなく、具体的な「生きたお手本」を見せていくことが、これからの組織には必要です。また男性管理職側の意識改革も大切です。無意識のうちに「女性には負担をかけたくない」と配慮してしまうと、結果的に女性からチャレンジの機会を奪ってしまいます。チャンスを公平に提供していくことが、女性活躍推進のために不可欠だと思います。

岸本—私は弁護士を本業としており、大きな組織に属して働いた経験はないのですが、着任して最初に感じたのは、やはり女性社員の少なさでした。とくに会社の方針を決める場に女性に関与するシーンが少ないことが課題だと思います。男性と女性が同席して行われる会議は、異なる視点や価値観が交差して議論が深まり、より広い視野での判断ができるようになります。男女がバランスよく配置された組織の方が不正行為のリスクが低い、という話もよく耳にします。その意味でも、意思決定層における多様性の確保はとても重要だと考えています。社員の皆さんの話を聞いて重く受け止めたのは、「制度はあっても使いにくい」という意見です。これは制度設計だけでは解決できない問題です。日頃から上司や周囲とコミュニケーションを取り、何かあればすぐに相談できる「空気づくり」が必要だと強く感じました。そのためには、顔を合わせて話し合う機会を増やすことが重要だと思います。

100周年記念座談会-2 女性活躍推進の現場から～ 声を上げる勇気が未来を変える



井関グループにおける女性活躍の取り組みについて教えてください。

岡部—2025年1月に「女性活躍推進分科会」が発足しました。この分科会は、女性が活躍するための課題や施策内容を女性社員自身で考え、「女性社員がキャリアアップできる職場」「女性社員を含むすべての社員が働きやすい職場」を目指すために設置されました。分科会のメンバーは12名で、多様なバックグラウンドを持つ社員が集まっています。活動内容としては、女性活躍推進法に基づく行動計画目標である「採用者に占める女性割合20%以上」「技術系女性の積極採用」「女性の管理職割合を7%以上」「社員の有給休暇平均取得日数12日以上」を達成するため、「女性にとって魅力的な職場とは?」「当事者である女性社員の意識改革をするには?」などのテーマについて率直に意見を出し合っています。私が分科会に参加した理由は、結婚や出産などライフステージの変化によって、退職せざるを得なかった優秀な同僚や後輩たちを見てきたからです。「もっと環境が整っていれば、彼女たちは働き続けられたのではないか」というもどかしい思いを抱えていました。そんな経験から、ライフイベントに左右されず安心して働き続けられる職場づくりを目指したいと思い分科会への参加を決めました。入社以来サポート業務が中心だったこともあり、会議で意見を伝えることに不安もありましたが、「この会社で長く働きたいからこそ、自分なりにできることをやってみよう」という気持ちが後押しになりました。

黒岩—分科会に参加した理由は、女性社員の声を可視化して、きちんと会社届けたいと思ったからです。採用者や管理職比率など、格差がある状況を改善していくためには、社内全体の意識改革が必要です。まずは女性社員の現状、会社に対してどのような要望があるかを知ること、それを社内でも共有することを手始めに行っていきたいと考えています。現在、女性の育児休業取得や短時間勤務制度は、当社でも積極的に活用さ

れていますが、共働き家庭において、子育てや家事の女性の負担割合が依然として高い実情があります。今後、女性活躍を推進するにあたり、男性の育児休業取得や長時間労働解消などの制度面での整備に加えて、社員間の相互理解と職場環境を整えていくことが不可欠だと考えています。フランス子会社での勤務経験も活かしながら、分科会の取り組みに貢献していきたいと思っています。

「さなえ倶楽部」というプロジェクトもスタートしています。

海發—「さなえ倶楽部」は、農林水産省の「農業女子プロジェクト」に賛同して立ち上げた、当社の女性社員による自主的な活動チームです。井関グループでは初となる組織横断の女性チームで、営業、開発、商品企画、一般管理などのメンバーが集まっています。「さなえ倶楽部」の目的は、女性農業者の活躍をサポートすることです。農業機械取扱いセミナーや、オンラインセミナーなどの活動を行っています。昨年は茨城県のつくばみらい事務所で開催された女性農業者向け交流会で、最新のスマート農機等の紹介を行いました。グループディスカッションでは、普段の業務では接点を持ちづらい方々からご意見を伺う貴重な機会となり、農業に取り組む女性たちの熱意や課題意識に触れ、同じ女性として自身の働き方について考える良いきっかけにもなりました。

倉富—「さなえ倶楽部」に参加した理由は、私自身が開発部門において初めての女性出向者であり、同じように新しいことに挑戦する方を応援したかったからです。同時に、開発・設計に興味を持つ女性を増やしたいという思いもありました。私が担当していた設計の仕事は、モノづくりの最前線にいないことを実感でき、自分が描いた図面がかたちになる喜びも格別でした。当社では、設計担当者が自分で農機を組み立てて検証を行うので、迅速に改良を重ねられる利点があり、そのスピード感も働く上での醍醐味のひとつでした。いま「さなえ倶楽部」では、



女性農業者向けの農業機械取扱いセミナーを行ったり、交流イベントを企画・運営したりしています。女性目線で考えた「使いやすいさ」を農業機械に反映させるため、現場の声を拾い上げる役割も担っています。開発部門出身の自分の経験を活かし、より良い製品開発のためのフィードバックを充実させたいと考えています。

井関グループは今後、どのような会社を目指すべきだと考えますか。ご自身の取り組みも合わせてお聞かせください。

岡部—ライフイベントがハンデではなく、自然に受け入れられることで「働き続けたい」と思える会社を目指したいと思います。また「身近にロールモデルがない」という意見をよく耳にしますが、私にとってのロールモデルは“なりたい自分像”です。不安や迷いがあったとしても、変化を恐れずに前向きな一歩を積み重ねて理想の自分に近づいていく。そんな私がいつか、誰かのロールモデルにもなれていたらいいなと思っています。

黒岩—女性の管理職比率といった数値目標の達成だけでなく、性別に関係なく、社員それぞれが自分らしく力を発揮できる職場づくりに取り組みたいです。私はキャリア採用で当社に入社しましたが、周囲に親切な方が多く、すぐに馴染むことができました。「人が温かい」のが井関グループの良いところです。その企業文化を大切にしながら、より良い環境をつくってきたいです。

海發—個人の力が尊重され、誰もが自分らしく働ける会社であってほしいと思っています。一人ひとりが得意分野を活かし、挑戦できる文化が根付くことで、会社は大きく発展していけると思います。私自身の取り組みとしては、自分ができることを見つけて取り組み、気づいたことは臆せず発信していきたいと考えています。行動を起こすことで、社内の良い連鎖を生み出していければと思います。

倉富—担当する業務の内容や職種などが性別によって制限さ

れることのない会社であってほしいです。個人的には「女性でもここまでできる」という実績を積み重ねることで、後に続く人たちが、当たり前になる様々なことに挑戦できる環境をつくりたい。そのためにはもっと自分自身の力をつける必要がありますし、今後も様々なことにチャレンジしていきたいと考えています。

女性活躍推進の取り組みについて、井関グループに期待することは何ですか。

木曾川—最終的には、性別にかかわらず、能力のある人が活躍できる環境をつくるのが重要だと考えます。そのためには3つの視点が必要です。1つ目は、女性社員自身の意識改革です。「前例がないから」「無理かもしれない」と躊躇せず、自ら機会をつくり挑戦してほしい。2つ目は、男性管理職の意識改革です。アンコンシャス・バイアスを自覚し、意識的に女性にチャンスを与える勇気を持つことが肝要です。3つ目は、多様な意見が経営や現場に反映されるような会社全体の仕組みづくりです。この3つの取り組みを続けることで、企業としての競争力も高まり、持続的な成長が期待できると確信しています。今回は女性社員の皆さんの話を聞いて、「現場の熱い思い」を改めて感じ取ることができました。私自身も、社外取締役という立場から皆さんの挑戦を応援し、必要な改革にしっかり取り組んでいきたいと決意しています。

岸本—女性活躍推進というと、「女性のための施策」という捉え方をされがちですが、実はそうではなく、女性が働きやすい会社は、男性にとっても働きやすい会社なのです。ライフイベントを抱えながら、誰もが安心して働き続けられる環境をつくるのが、結果的に組織の力を底上げすると考えています。ですから女性活躍推進は、組織全体の質を高めるための取り組みなのだと、改めて強調したいと思います。その実現に向けて、私も微力ながら支援していきたいと思っています。そして社員の皆さんも、自分の可能性を信じて、一歩一歩前に進んでいってほしいと心から願っています。

