

下川 本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございます。今日は総合職として活躍をされている皆さんの率直な意見を聞き、日本金属でも、女性がさらに活躍できるような環境を整備をしていきたいと思えます。

日本金属を、就職先に選んだ理由。

下川 まずはじめに、新卒で総合職として入社された2名にお聞きします。日本金属を就職先として選んだ理由を教えてくださいませんか？

太田 一部上場企業で、ある程度の規模があり、福利厚生制度が充実している。「長く勤められる企業」であることが、私の選んだ理由です。そんな企業を中心に就職活動をしました。

仕事においては、最初から実践で力を付けたかったので、説明会などで話を聞き、自分が抱いていた働き方のイメージと重なった日本金属を選びました。

久富 素材を扱う企業や、B to Bの企業に興味がありました。内定ももらっていたもう1社は、何万人もの従業員がいる規模の大きな会社でした。大きすぎる企業では歯車のひとつになつてしまい、存在感が出せないのではと考え、日本金属を選びました。私にとっては、規模感が大事な要素だった。



のです。

下川 日本金属では総合職の女性職員がまだまだ少ない。入社前に不安に思っていたことはありませんか？

太田 私は女性・男性に関係なく、「人と仲良くなれるか」「会社に慣れることができるか」という不安がありました。入社前にもっていた不安は、今は解消されています。入社してから目標となる人と出会えばいいなと思っていました。

下川 入社して1年半になりましたが、目標になる人は見つかりましたか？

太田 いろいろな部署の人とコミュニケーションを図ることで性格もわかるようになり、何人が目標になる人になりました。

久富 私も、女性の総合職が少ないこ



日本金属株式会社 女性総合職 グループインタビュー

日本金属では、2015年から本格的に女性総合職の新卒採用がスタート。女性が働きやすい環境づくりを目指し、様々な制度の導入や環境整備に取り組んでいる。総合職の先駆者として、現在活躍する5名の女性総合職の方々に、仕事への取り組み方や課題、今後の目標について話を伺いました。

とについては気になりませんでした。私より、まわりのほうが女性総合職が少ないことを心配していたように思います。

下川 山口さんは、中途採用での総合職入社でしたね。

山口 私は大阪にあるステンレスの間屋で仕事をしていました。シンガポールへ行っていたときに、現地で就職活動し、日系の企業を探していたときに日金シンガポールを見つけて応募。平成17年5月に入社しました。当時現地ではステンレス業務の経験者がいないということもあり、採用していただきました。

日金シンガポールは、日本に帰国するため退職したのですが、帰国して就職活動中に日本金属本社へご挨拶をした際にお声がけいただき、試験を受けて入社しました。

下川 加山さん、長濱さんのおふたりは職掌転換して総合職になりましたね。

加山 一般職で入社し、営業に配属されました。平成5年4月に総合職に。そして、平成16年4月に管理職に任用されました。

長濱 日本金属に一般職で入社し、平成26年4月に総合職に職掌転換しました。入社後、営業開発部の仕事を主に行っていましたが、15年ほど経過したとき、長く働くなれば、さらにやりがいを持った仕事があったらいいとおもい、総合職にチャレンジしました。



長濱 由紀子

一般職として営業開発部に務め、2014年に総合職へ職掌転換。ステンレス販売部 ステンレス販売課勤務。



加山 佳代子

営業部、販売グループを経て、女性では唯一の管理職に。現在は特殊鋼販売部 特殊鋼販売課 主査を務める。



下川 康志

日本金属株式会社 取締役社長
(2016年度インタビュー当時 常務取締役)

一般職から総合職へ。
職掌転換の理由とそのきっかけ。

加山 私の場合は、上司から「総合職になったら」と薦められたことがきっかけです。

下川 その当時は、鉄鋼業界において女性の営業は大変少なかったのでは？

加山 女性の営業はほとんどいなかったと思います。

下川 やりにくさはありましたか？

加山 大きな問題はなかったように思います。今年7月に内部統制室、板橋工場生産管理課を経験して、9年ぶりに営業に戻ってきました。かなりのブラ



たようで……。そのギャップを埋めるのが大変ですが、日々努力しています。やりがいがあります。

職掌転換を今後も進めていくべきか否か。

下川 日本金属として、総合職への職掌転換を今後も進めていくべきだと思いますか？

また、その方法についてもご意見があればぜひお聞かせください。

加山 積極的に進めたほうが良いとは思いますが、まず本人にやる気があるかどうか大事だと思います。総合職になると、決定権が生まれ責任が増します。転勤や異動など、大変なことが沢山あるので、十分に理解した上で受ける必要がありますね。

長濱 入社した当時は、こんなに長く働くとは思っていませんでした。近年では長く働きたいと思っている女性も多いでしょうから、職掌転換を進めて行くべきだと思います。ここ数年で、総合職を希望して入社してくる方もいますし、今後は更に希望者が増えるのではないのでしょうか。

下川 一般職の女性に「総合職にトライしてみないか」と話を持ちかけたことがありましたが、「しんどいから嫌です」という人もいました。実際のところ

ンクがありますが、がんばります。

下川 近年では、取引先にも女性の営業担当も増えていきますね。がんばってください、期待しております。

総合職になって、よかったこと、大変なこと。

下川 総合職になってよかったこと、大変なことについてお聞きします。責任ある仕事を任されて、いかがですか？また、仕事に求められる役割に、男女による差はまったくなかったでしょうか。

加山 仕事の上で、男女による差はあまり感じてはいません。

正直なところ、板橋工場の生産管理課の時は、男女差を感じることはありませんでした。当時工場は男性社会でしたので、今思い返すと慣れるまでは大変だったなと思います。今では工場を知ることができて良い経験だったと思います。

下川 工場内の業務で女性が活躍できる仕事はあると思いますか？例えば機械のオペレータなど。

加山 これは個人の考えですが、機械のオペレータなども問題なくできると思います。納品にくるトレーラー運転手も女性が多くなっていますし、よいと思います。

下川 男性の方が「女性にはできない」

る、どうですか？

加山 総合職は実際のところしんどいです。一般職と総合職の仕事は違います。私の場合、管理職のため特にそうかもしれません。

女性として働きやすい職場とは。

下川 今度皆さんにお聞きします。現在の職場は、女性として働きやすいですか？

加山 私は鋼帯の営業部門に来て間もないのですが、コミュニケーションもとれていて、明るい雰囲気だなと感じています。工場ではあまり話もせず、たんたんと仕事をしていました。工場は、お子さんをお持ちの女性には働きやすい環境かもしれません。産休・育児休業取得後に復職した場合、「朝早く・帰りが早い」という勤務形態なので対応しやすいようです。

下川 育児休業等の話ができましたのでお聞きします。一般職の方の育児休業取得実績はありますが、総合職の方の育児休業については、現在のところまだ実績がないのが現状です。

加山 これを機に、男性を含め総合職の育児休業が増えるといいですね。

山口 鋼帯の営業部門でしか勤務経験はありませんが、昔に比べれば今の

と決めつけている部分もあるのでしょうか。

加山 そうだと思います。私も現場に出ることが多々ありましたが、まわりが思っているほど大変ではありませんでした。

長濱 個人的には男女差を感じませんので、特に改善など必要とは思っていません。

山口 シンガポールでは、男女関係なく営業を行っていましたので、日本に帰って来たとき、まだこんな感じなんだと少し驚きました。特に日本金属は古いなと感じたのを覚えています。お客様の前に女性の私が出ていくと、海外では普通に接してくれませんが、国内のお客様は一瞬「あれ？」という表情をします。もう9年ほど前の話になりますが、近年はなくなってきましたね。

当時は女性の営業が少なかったため、名前もすぐに覚えてもらうことができました。クレームなどもやさしい対応であったように思います。

下川 日本金属が古いと感じたのは、具体的にどのようなときでしょうか。

山口 工場から電話を受けたとき私が出る「営業の人が変わって」と言われ、「営業です」というと「上司を出して」と言われる。そんなことがありました。

下川 長濱さん、やりがいはどうですか？

長濱 一般職として開発部に長く勤務していましたが、会社全体については一から勉強しなければなりません。上の人たちはもっとわかっているだろうと思っ

方が良いかなとおもいます。基本的にはとても皆さん優しいとおもいます。

長濱 「女性で総合職」だから、鋼帯の営業部において居心地が悪いということはありません。男性陣がどう思っているのかはわかりませんが。

下川 総合職と一般職の女性アシスタントとの関係はどうですか？

加山 不都合を感じたことはありません。

長濱 私もありません。



山口 亜紀子

日金シンガポールで現地採用。帰国後、日本金属へ入社。2014年に職掌転換して総合職に。貿易部 貿易課に勤務。2016年11月より産休中。



太田 梨沙子

社会情報学部卒業。2015年に総合職として入社。現在は、財務部 板橋経理課に勤務。好きなものはジブリで、ストレス発散は甘い物とお風呂。



久富 綾乃

商学部卒業。2016年に総合職として入社。研修を終え、現在鋼帯管理部 企画課に勤務。休日は大学時代に始めたラクロスの審判や、舞台観劇をして過ごす。





下川 アシスタントがない時に、営業事務の仕事は長濱さんをお願いしたことがあったと思いますが、総合職だから「それは違うんじゃないの?」と感じたりはしなかったですか?

長濱 あの時は、営業アシスタントが急な退職で不在という非常事態であったので、仕方なかったとおもいますが、私がアシスタント経験をしていたら頼まれたのだと思います。経験がいきてよかったですとおもいます。

太田 板橋経理課の雰囲気は、入りづらいということを言われることがありますが、とても静かなので仕事はやりやすい環境にあります。

久富 鋼帯管理部は、外に出ることもほとんどないので穏やかだと感じます。研修の時に総務部で10日ほど勤務を経験しましたが、総務部と比べると賑やかだとは思いますが、今は心地よいです。

下川 異動についてどう思いますか?
加山 異動は良いことだと思います。異動した当初はとも大変ですが部門も違いすべてが違った。

10年ほど前に異動したかったと思います。覚えることが多く、とにかく大変だった。違う場所の経験は見方も変わるので、総合職に限らず一般職の方の異動も機会があればした方が良いと思います。

いからと退職される方もいるので、もう少し会社の制度について将来のために勉強したいと思います。

久富 女性総合職がいることが当たり前の環境になったら良いと思います。配属されて各課へ挨拶に回ったときに、個人的な意見ではありませんが、「女性の総合職です」と紹介されたのは嫌でした。

職場の男性陣について

下川 入社時の面接などで女性には活力がある方が多いが、男性はやや元気がないように感じています。



長濱 一般職の時に鋼帯管理から営業開発、貿易への異動を経験しました。今は営業に異動になりましたが、新人の気持ちで営業をやっています。地方にも行ってみたいとも思います。地方へ行くならば早めに行きたいですね。将来的には管理部門、総務や人事で社内の人のために働くというのも選択肢のひとつです。営業になったばかりなので、今すぐどうこうというものではありませんが、まずは、営業をがんばります。

太田 入社したばかりの時は、部署を異動して生産管理などで工場のことを学ばせていただきたいと思います。

皆さんは職場の同僚に対して感じることはありますか?

加山 日本金属では、全体的に若い男性がおとなしいように感じます。管理職クラスの方々が元気という印象です。

山口 私もそう感じます。

下川 私は採用を行っていて非常に難しさを感じています。日本金属としての採用の仕方も工夫が必要ですね。

太田 日本金属は堅実な企業だと思うので、そういう人が集まっているのかなとも思います。

久富 私は体育会系でしたので、同期のおとなしい人たちは新鮮に見えました。もちろん、それが悪いわけではありません。おとなしい人たちの方には合つと思います。

女性の活用について

加山 特に女性にスポットがあたっています。男性の育児休業取得や外国籍の方の採用など、多様性のある活用が必要だと思っています。

下川 総合職全体のバックアップ体制を整えば、男性も育児休業を取れるようになるのではと思っています。

山口 鉄鋼業界は、やはり男性中心であることはやむを得ないとおもいますが、ある程度は女性を増やすのは賛成

だが、いざ入ってみて1年経過して、まだ経理でやりたいことが沢山あります。しばらく管理部門を動かさないうでいただきたいとおもっています。

下川 久富さんは、配属以前は営業を希望していましたが今はどうですか?

久富 配属直後は、もし営業になったら、あんなに人と話ができるのかな...と思いましたが、「営業には向いていない」と考えることもありましたが、今は配属されて間近で営業をしている女性の先輩を見てみると、やってみたいと思うようになりました。外にでて働いている姿はかっこいいと思います。今は営業管理の仕事の理解も足りないし、人前に出て話をするにもまだ慣れていないので、もう少し時間をおいてから営業に行き、将来は海外へ行きたいと思っています。自身は、転動もしてみたいし、いろいろなことにチャレンジしたいです。

下川 私も営業を30余年していて管理部門にきて4年になりますが、ここかのタイミングで別の部署を経験することの大事さを感じました。前向きなローテーションが必要だと思っています。転勤、海外赴任についてどう考えますか?例えばもし、山口さんに大阪転勤の話がきたらどうでしょう。

山口 大阪ならば喜んで転動します。大阪出身なので親に子供を預けること

ですが、外国人については、数人は採用をした方が良いと思います。外国語が話せても現地の文化などを知っているのでは対応が異なると思います。

長濱 女性が働くという意味では産休・育児休業制度の充実はとても大事です。

日本金属の社員の中には、すべての時間を仕事に使うという方も見受けられるので、仕事もプライベートも充実するというバランスも大事だと思います。総合職になって、責任感が増しているので、ワークライフバランスのとれた生活が送れるように計画をしっかり立てる必要があります。

日本全体で言えることだと思いますが、育児・家事の男性の参画が必要だと思っています。

久富 国として、女性が働きやすい環境をつくるという取り組みは良いと思います。あとは企業ごとに柔軟な対応ができるようになれば良いですね。

下川 会社としてもダイバーシティの推進をしなければいけないと思います。

これからの目標

加山 営業目線の話になりますが、日本金属は、差別化商品の提案、お客様が満足するサービスの提供を充実さ

ができるので。また、シンガポールなら喜んで行きますね。その場合は、主人を残して子供を連れて行くと思います。海外の方が子育てには良い環境だと思いますので。

下川 新入社員研修での夜勤研修についてはどうでしょうか。

太田 あった方が良いと思います。帰れない人にはホテルを用意するなど調整していただけたなら、ぜひやって見たかったです。夜、眠い中で作業されている方大変さは、未経験の私にはわかりませんので。

久富 私も夜勤研修をやってみましたが、たです。環境を整えるのも大事ですが、同期の男性陣は、夜勤研修の間に私の知らないラインの見学などを行うことでより工場を理解していたように思います。働いている方を理解すること、日本金属のことをより深く理解するためにも、必要な経験だと思います。

女性として働きやすい

組織、制度、風土とは。

山口 これから産休を取るのですが、復職のイメージが湧きません。育児休業の会社の制度についてこれから人事に教えてもらいます。

太田 男性との一番の違いはやはり出産だと思っています。出産後は子供とい

せることが大事だと思いますので、実践していきたいです。

山口 産休でお休みをいただくのですが、その後は仕事をしながら子育てもしたいと思っています。

太田 入社1年目は、与えられた仕事を正確にやる、仕事を教えてもらうという立場でしたが、これからは、今やっているやり方はあっているのか?精度を高めるにはどうしたらいいのか?など考えながら仕事をやっていきたいと思っています。

久富 入社したばかりで、ステンレスの単価や値上げのことなど教えていただけでも、一度ではなかなか理解することができず、作成した資料にミスがあったりと大変でした。

来年の春くらいまでにはより理解を深め、ミスのない完璧な資料を作成できるようにしたいと思います。

将来的には、信用を得ているいろいろな資料の作成依頼をされるような、頼られる人になりたいと思います。

下川 久富さんは「何年目で課長になりたい」という具体的な目標を話していましたよね。

久富 同期は皆違う仕事をしていますが、どうしてもライバル視してしまうので...。同期の中で1番になれるようにがんばります。

これから入ってくる 後輩へのメッセージ

加山 今までの枠にとらわれないで、好きなように働いて欲しいです。

仕事もプライベートもバランスを取れる社会人になってください。

下川 ワークバランスやアフター5もきっちり楽しむことが大事。営業は「仕事の延長線で飲みに行く」のではなく、コミュニケーションをはかるための会になれば良いですね。

山口 最近は仕事において「女性」を意識することが少なくなってきたので、環境もだいぶ変わってきていると思います。男女関係なく仕事ができるのががんばってください。



長濱 理系の女性が少ないので、是非採用してください。理系の女性がいたら、仕事もさらに楽しくなるだろうなと思います。入社されたらぜひ頑張ってくださいと思います。

下川 日本金属では、女性の理系採用を閉ざしているわけではないのですが、まだ実績がないという状況ですね。昨年は内々定まで出した方がいましたが、辞退されてしまいました。

太田 工場にも入ってきて欲しいです。工場は明るい方も多し、若い方も多いです。

久富 入社を懸念している原因が環境であったり人間関係であればその考えを一度取り払って、やりたいことにチャレンジして欲しいです。



グループインタビューを終えて、下川常務より。

今後の日本金属の方針など