

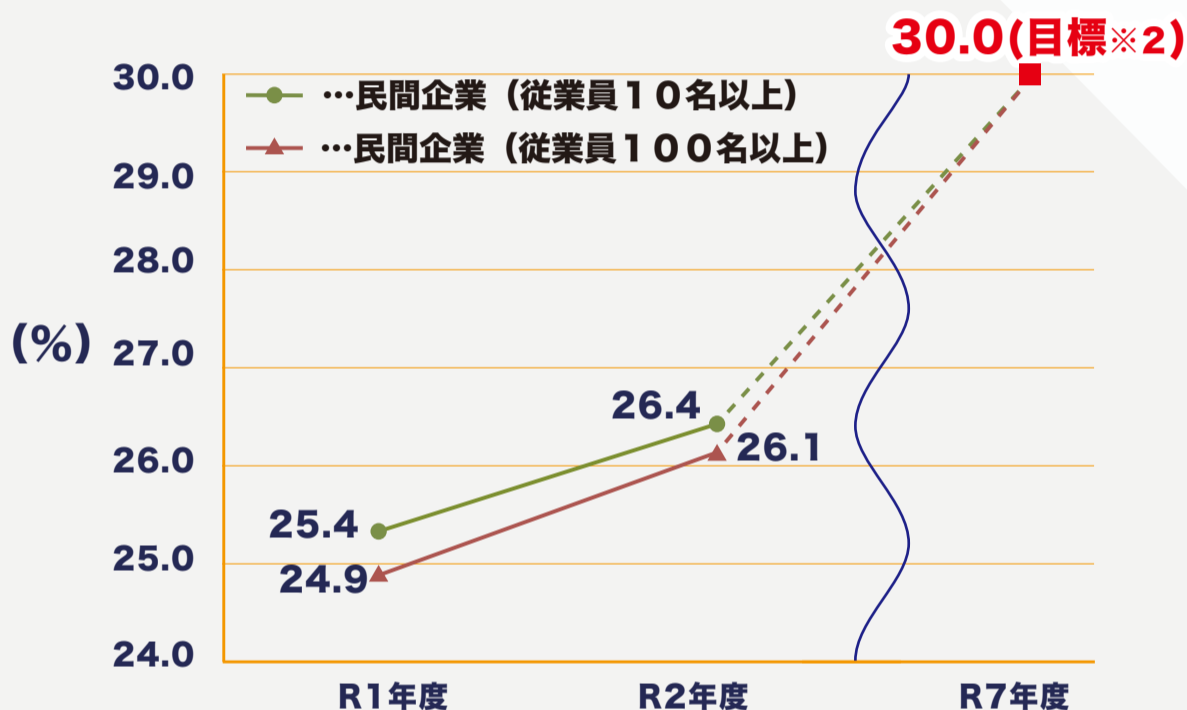


# 女性の活躍で 輝く鳥取の企業へ

人口減少や少子高齢化など企業を取り巻く環境変化が急速に進む中、将来に向けて企業の持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくため、女性の活躍が期待されています。

そこで、女性管理職の登用に取り組んでいる県内企業について紹介します。

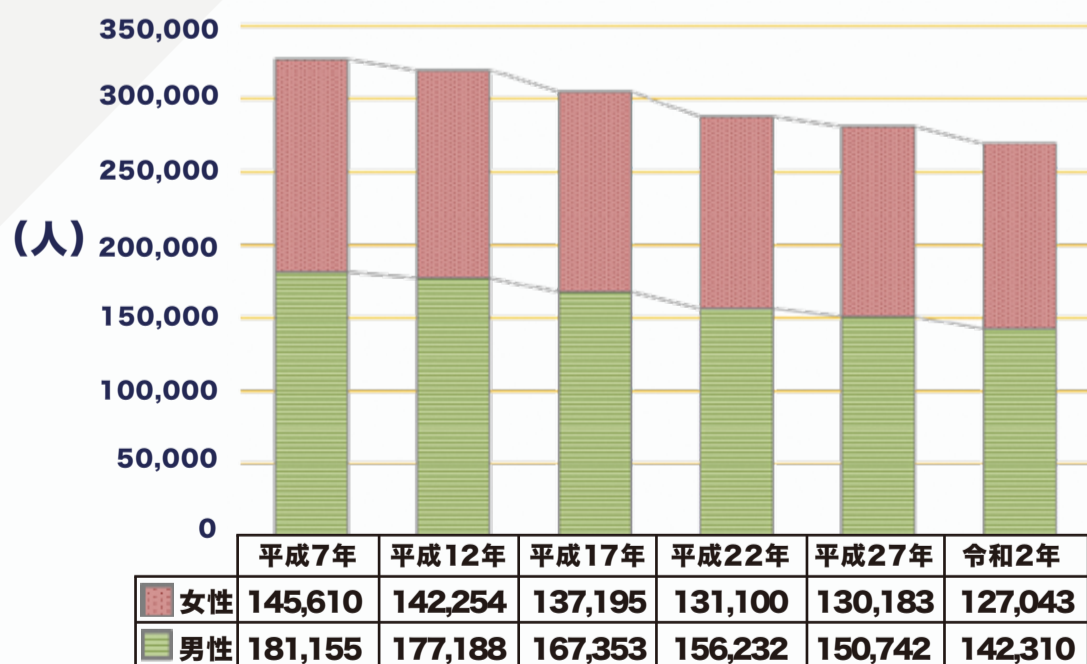
## 1 県内事業所の管理的地位(※1) に占める女性の割合



※1 名称の如何に関わらず、部下を管理監督する係長相当職以上の役職(役員を含む)のこと

※2 第2次鳥取県女性活躍推進計画の目標値

## 2 県内の就業者数の推移



※数値は県統計課 公表資料数値を引用(令和2年国勢調査結果)

動画掲載HPはこちら▼



発行元  
令和5年3月発行

鳥取県令和新時代創造本部女性活躍推進課  
〒680-8570 鳥取市東町1丁目220 電話 0857-26-7792  
E-mail: [jyosei-katsuyaku@pref.tottori.lg.jp](mailto:jyosei-katsuyaku@pref.tottori.lg.jp)  
HP: <https://www.pref.tottori.lg.jp/danjyo/>



# ヤマタホールディングス 株式会社

(鳥取市/サービス業)

## 01

### 女性管理職登用の取組背景

もともと女性の管理職登用というところを特に意識して取り組んだという訳ではありません。

自社の組織や展開事業といった企業規模が拡大するにつれて、今後の自社の企業経営や企業活動にふさわしい人材が必要となったためです。

自社の場合は、そのふさわしい人材がたまたま女性だった…そういうイメージの方が強いかなと思います。

## 02

### 登用による効果

自社の場合、真面目な女性社員が多く、組織内においてきちんと決められたルールや規則を守り、事業の展開や組織の運用をするという職場風土が形成できたことです。

また、同じく自社では元気な女性社員が多く、組織内に元気で明るい声が響き渡るという点で、組織の活発化や社員のコミュニケーション活性化に繋がっています。

## 03

### 今後の社内取組について

自社のグループ全体として、今後の企業規模の拡大を見据えて、将来的に社長になれるような人材の育成に取り組んでいきたいと思っています。

そして、その社長というポジションに就くような人材がどんどん増えてほしいと考えており、その中で女性社長の誕生に繋がっていくことを期待しています。



代表取締役  
山田 雄作さん



総務・HRユニット  
執行役員  
チーフマネージャー  
宮谷 由佳さん



#### ◆ 管理職になって悩んだこと

令和4年4月から現職をしています。悩みとしては、どこまでの仕事を部下に振ったらいいいのか、どのように部下の仕事量を把握していけばいいのかという部分です。

部下の成長と業務負担のバランスが重要と考えていて、個々に適した仕事量・内容となるような仕事の振り方に悩んでいましたね。

#### ◆ やりがい、今後取り組みたいこと

部下の成長を身近に感じることができ、嬉しい気持ちになるのと同時にやりがいを感じますね。私は子育て真っ最中で、やっぱり仕事と家庭の両立が重要だと感じます。

特に女性はライフスタイルが変わりやすく、ずっと働き続けられる会社づくりに取り組みたいです。

また、自社の女性管理職を増やすことが私の目標ですね。

# リバードコーポレーション

## 株式会社 (鳥取市 / 卸・小売業)



### 01 女性管理職登用の取組背景

当社は社員の半数以上が女性で、2015年の管理職は全員男性でした。

そのため、「とにかく生産効率重視！」という社内風土であり、管理職の考えに「女性社員の強みを活かす」という発想はありませんでした。

そのような中、「自社の今後の成長には女性の活躍が必要」という考えが社内生まれ、「女性が自分の意見を言いやすい女性だけのコミュニティー（川口やまとなでしこ会）」を発足させました。

### 02 登用による効果

これまでの仲間がリーダーになったことで身近な目標ができ、「自分にもできるんじゃないか？」と前向きに取り組む社員が増えたことが一番の効果です。

あとは女性視点での労務・職場環境の改善を通じて、有給休暇や育児休業が取得しやすい等、誰もが働きやすい環境になりました。

### 03 今後の社内取組について

まずは何事もバランスが大切なので、女性管理職の比率を5割まで引き上げていくため、引き続き女性管理職の育成を進めていきます。

ただ、管理職だけが将来目標ではなく、“その職を極める”要するにスペシャリストへの道もあります。

人それぞれ個性があり、強みや弱みがある、各社員がその強みを思う存分活かすことができる企業…各社員のキャリア形成を尊重した人材育成を展開し、そういった企業を目指したいと思います。

執行役員常務  
最高執行責任者 / COO  
山崎 達哉さん



R&D セクション マネジャー  
吉田 衣智子さん



#### ◆ 悩みや取り組んでいること

管理職がまず何をすべきで、どんな存在でいなければいけないのかが分からず、そこは非常に悩みましたね。

私は開発部門のプレイヤーもしており、チームをまとめる、そしてサポートするのが私の役目かなと思っています。

そのため、チーム内でのコミュニケーションを大切にしています。

#### ◆ やりがい、今後取り組みたいこと

チーム内で連携して商品が完成した時は、自分が開発したとき以上に嬉しいですね。

新商品の誕生にとってもやりがいを感じます。

また、私は現在テレワーク勤務をしており、管理職をやりながら、自身のライフスタイルに合った仕事と家庭の両立を実践できる、そんなロールモデルになりたいと思います。

# 日本郵便株式会社

因幡地区連絡会（鳥取県東部地区 / 郵便局）



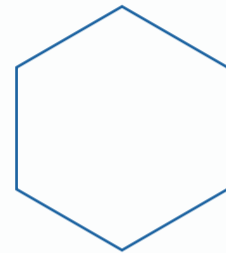
## 01

### 女性管理職登用の取組背景

日本郵便株式会社因幡地区連絡会（鳥取県東部地区 55 郵便局）のダイバーシティ推進の取組で女性活躍推進も掲げています。

顧客ニーズや働き方の多様化等、社会環境が変化する中で、グループの成長・発展には、女性社員の一層の活躍が不可欠です。

また、お客さまは女性割合が高く、お客さまの満足度を高めるには女性社員の声を取り入れることが必要と考えたためです。



因幡地区連絡会地区統括局長  
山田 一孝さん



## 02

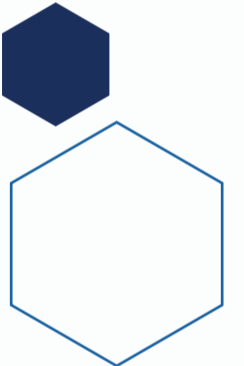
### 登用による効果

前述のダイバーシティ推進の取組を通じて、組織全体の活性化や社員の活躍・成長（ステップアップ）、モチベーションの向上に繋がっています。

また、女性をはじめ、多様なお客さまの視点やニーズに即した企画立案やサービスの提供に繋がっています。



鳥取富安郵便局長  
君野 裕子さん



## 03

### 今後の社内取組について

引き続き、単一の郵便局だけでなく、各郵便局の横の繋がりを活用した人材育成を推進していきます。

また、風通しの良い職場づくりを目指している中、家庭における親のような役割で、社員全員の行動を見守り、的確なアドバイスを行うことで、どんなことでも話しやすく相談しやすい職場環境づくりの創出を期待しています。

#### 管理者になって取り組んだこと

令和4年4月に管理者になり不安が多い中、女性管理者向けセミナーや他業種の方との意見交換の場に参加し、人材育成やマネジメントについて学ぶことができました。

他業種の方との交流では同じ悩みを抱えていることに共感し合い、それぞれの仕事に向かう姿に刺激を受け、自分自身の成長につながったと思います。

#### 今後取り組みたいこと

部下社員や女性社員の皆さんが臆することなく管理者を目指してもらえるようなロールモデルとなれるよう、今後も継続して各種研修等による自己のスキルアップを行っていきたいと思います。