Ibaraki Women Career Style Book

イバラキウーマン キャリアスタイルブック

茨城で働く女性管理職・経営者の最前線レポート

Produced by 茨城県

File.01

Hiroko Otsu

茨城県電気工事業工業組合

File.02

Miyako Yasumura

株式会社ケーズホールディングス

File.03

Sanae Hamada

株式会社染めQテクノロジィ

File.04

Tomoko Saitou

東京フード株式会社

File.05

Terue Aoki

日本ファブテック株式会社

イバラキウーマンキャリアスタイルブック

ー茨城で働く女性管理職・経営者の最前線ー

2020年1月

管理職・経営者になった女性たちの
仕事とプライベートのリアルをレポート

わたしにできる？

家庭との両立は？

新しい現場をどうする？

期待に応えられる？

「その答えはきっとある」

File.06

Tomoko Nishida

国立研究開発法人
農業・食品産業技術総合研究機構

File.07

Yoshiko Yamaguchi

株式会社文化メディアワークス

わたしたちは
笑顔で
選ぶ。

File.08

Sachiyo Suzuki

株式会社鈴木ハーブ研究所

File.09

Junko Ohkubo

医療法人社団双峰会
大久保歯科医院

File.10

Ayaka Miura

株式会社ドロップ

茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課　〒310-8555 茨城県水戸市笠原町978-6／TEL.029-301-2178

設　立	1949年10月
従業員数	15名（男女比 2：13）
管理職男女比	1：1
事業内容	電気工事業に関する教育指導、情報収集・提供、調査研究。組合員の行う一般用電気工作物の調査業務の共同受託。組合員の取り扱う電気工事用機械器具及び原材料の共同購買

File.01

茨城県電気工事業工業組合

［役職］事務局長

小津 洋子さんの場合

［1971年入職］

人と同じことより違うこと

—入職のきっかけやこの業界を選んだ理由はなんですか？

小津　実は他にもいくつか候補はありましたが、「電気業界は将来性がある」という母の一言で決断しました。また、大きな組織で安心感があったことも理由の一つです。

—事務局長としての仕事で最も心に残っていることはなんですか？

小津　組合創立50周年記念行事の実施です。全体の企画から運営まで手掛けました。組織旗や記念品、組合のバッジは私のデザインが採用され、私の心だけでなく、組合の歴史にも残ることになり、光栄です。

—ご自身の仕事に関するモットーはなんでしょうか？

小津　常に組合員さんの立場、職員の立場、お客様の立場を考えて行動することです。また、遊び心と冒険心を持つこと。人と同じことをするより、違うことをしたいと思います。

—これからの目標や夢を教えてください。

小津　70歳まで現役で仕事を続けて、各県の電気工事業組合に女性部の設立を広めていきたいと思います。

ON
いつも笑顔と相手の立場を考える

肩肘を張らず自然体で、信頼できるスタッフたちとイキイキと仕事。気持ちや体の不調を周囲に見せるのは失礼との考えから、いつも笑顔を心がけ、常に相手の立場を考えて行動しています。

OFF
お庭のお手入れでリフレッシュ

音楽・映画・美術等の観賞や、お庭の草花のお手入れ、ショッピングなどをして過ごします。洋服やメイクは、仕事とプライベートではっきりと分けていて、休日にあってても気づかれないかもしれません。

Step.1 管理職前にあったこと
結婚、仕事・主婦業で毎日が充実

長年の遠距離恋愛の末、結婚。仕事では勉強を怠らず、家庭では友人たちを家に招いて大好きな料理の腕をふるうなど充実した日々を過ごしました。

ターニングポイント　入職11年目［1981年頃］

周囲からのフォロー　**信頼をおけるスタッフとの巡り会い**

一人で仕事を進めることが多かった小津さん。自分とはタイプの違う部下と出会い、『だからからこそ、一緒にやりたい』と今に至るまで信頼を寄せています。

Step.2 管理職になった当初
業界初の女性事務局長に就任

初めは「がんばろう」と肩に力が入っていましたが、「自然体」に転向。まずは外見からと、ワンピースのような柔らかい印象の洋服を着るなど自然体でいられる工夫をしました。

ターニングポイント　入職27年目［1997年頃］

周囲からのフォロー　**疲れを癒してくれる愛犬**

アメリカンビーグルの「ケビン」は癒しの存在であり、犬友とのつながりももたらしてくれた家族。15年に死別するまで朝晩の散歩が日課で、ダイエット効果も。

Step.3 管理職後に起こったこと
全国初の女性部の創立

危険な現場もある電気業は家族のサポートが不可欠。女性を軸にした横のつながりの必要性を感じ、女性部の設立を決意。2年間の自主活動を経て、業界初の女性部を組織。

ターニングポイント　入職37年目［2007年頃］

周囲からのフォロー　**スタッフに恵まれ楽しい毎日**

信頼できる3人のスタッフに囲まれ、和気藹々。少ない人数でやるには分量の多い仕事ですが、協力し、迅速丁寧な仕事のクオリティをキープしています。

TimeLine

働く女性へ3つのメッセージ

#01 外見や言葉はTPOで使い分けを
言葉使いや服装、メイクなどのマナーはTPOによって使い分けることのできる女性であって欲しいです。

#02 内面からにじみ出る美しさ
キャリアを重ねてもおごることなく、常に相手の立場で行動すること。姿形ではなく、内面から美しさがあふれ出るキャリアウーマンを目指してください。

#03 仕事に誇りを持って
日々の仕事に誇りを持って大切にやって欲しい。仕事の評価は相手がしますが、結果を出すのは自分自身です。

小津さんを知る上司にインタビュー

人を大切にし、素晴らしい人間関係を築いている人です。

理事長
浅野 晃司さん

—小津さんが設立した「女性部」とは、どのような組織ですか？

浅野　組合員（電気工事業者）内の女性たちを集めた組織で、現在51社が加盟し、20代〜70代の女性たちが参加しています。従業員の健康管理や後継者の育成等の部分で情報交換を行うなど、お互い交流を持つことで、県内の同業者の連携を図っています。

—「女性部」は具体的には何をしていますか？

浅野　電気工事は危険な仕事のため、万一に備えての応急処置研修会、省エネセミナー等で学び、楽しいイベントを開催して、業界人としてのレベルアップを図るとともに組織の連携を深めています。また、日本赤十字社茨城県支部へ募金、乳児院にはタオルを寄付するなどボランティア活動も行なっています。

小津さんってこんな人！ What kind of person?

マナー講師はお手製テキスト
調査業務の調査員のマナー研修で講師を務めてくれています。年代別のテキストは手作りです。

お姉さんお母さん的存在
青年部会の集まりに食べ物やお菓子を差し入れ。面倒見が良く、お姉さんお母さん的な存在です。

File.02 株式会社ケーズホールディングス

［役職］ケーズデンキ シーサイドひたちなか 店長

保村 美也子 さんの場合

［1992年入社］

設　立	1947年
従業員数	4,432人（正社員男女比 6：1）
管理職男女比	24：1
事業内容	家電製品の販売、付帯工事修理等

自分がお手本になれればいいな

——現在の仕事内容を教えてください。

保村　店長をしています。部下が仕事をしやすいよう積極的に電話番をしたり、忙しい時にはフォローはもちろん接客もします。グループ会社の取締役も兼任しているので、月に1回関西ケーズデンキに出張しています。

——仕事に対する基本姿勢やモットーを聞かせてください。

保村　会社のスローガンでもある、「お客様に伝わる本当の親切を実行しよう」を店舗スタッフ全員と共有し実行することです。例えば、商品を探しているお客様から声をかけられる前に、私たちスタッフから先に声をかけるようにしています。店舗ではスタッフとトランシーバーで連絡を取り合い、みんなで協力しています。

——これからの目標や夢を教えてください。

保村　夢は、ケーズデンキが未来永劫あり続けること。目標は、その夢のために会社が良くなるよう、できることをやり続けること。また、女性店長が少ないので、自分がお手本になればいいなと思っています。部下を育てていくことが自分の役目だと思っています。

ON　笑顔を大切にしたら販売が楽しく

当初は笑顔が不足気味。後から入社してきた女性が笑顔で丁寧に接客する様子を見て、「このままじゃいけない」と考えが変わりました。笑顔を大切にしながら接客をしていたら、売ることが楽しくなっていきました。

OFF　好きなアーティストのコンサートに!

職場にもファンがいて、一緒にコンサートに行きます。最近はホットヨガにも通い始めました。たくさん汗をかくので体の中からスッキリする気分です。甘いものも好きで、仕事終わりにご褒美として食べることも。

※イメージ

TimeLine

Step.1 管理職前にあったこと
社内10位、女性1位の売上

水戸本店に勤務。自分の販売能力が高ければかなり売れる店舗のため、販売が楽しくなり、売る喜びが出てくる。社内10位、女性社員1位の実績を残す。

ターニングポイント　入社16年目［2007年頃］

周囲からのフォロー　**背中を押してもらって部門長に**

部門長就任の打診に躊躇するが、上司から「やってみたら?ダメだったら、『ごめんなさい』でいいから、まずはやってみようよ」と後押ししてもらい、挑戦する。

Step.2 管理職になった当初
視野が広がり、充実の日々

部門長になり、店全体の売上が新たな目標となる。また、一緒に働く仲間の成長をどうサポートするかを考えるようになる一方、チームのありがたさを実感。視野が広がった時期。

ターニングポイント　入社18年目［2009年頃］

周囲からのフォロー　**部門長どうしで一緒に悩んで問題解決**

部門ごとにいる部門長。部門長どうしで情報共有をしたり、売り場のことやお客様のこと、スタッフのことを一緒に悩んだりして、一緒に問題解決。

Step.3 管理職後に起こったこと
母の他界で仕事もできない?

大型新店舗の店長となり、充実した楽しい毎日。しかし、最愛の母が他界すると、「もう仕事もできない」と思うほど気落ちしてしまう。それでも周囲の支えで復活し、今に至る。

ターニングポイント　入社25年目［2016年頃］

周囲からのフォロー　**前向きになれた住職の言葉**

住職に「本人からすれば、遺された人が明るく過ごしてくれた方が早く成仏できるんだよ」と言われて前向きに。会社も急かさずに復帰を待ってくれた。

働く女性へ3つのメッセージ

#01 いいところを探そう
人は他の人の悪いところに目が行きがちですが、誰でも必ず良いところもあるので、そこにフォーカスして、そこから学んで、自分に活かしましょう。

#02 褒めよう
部下や同僚など、是非褒めてあげてください。そうすることによって笑顔で仕事ができます。また、人は褒めることで伸びると思います。

#03 笑顔で仕事しよう
笑顔で仕事をすることによって、お客様も安心できますし、自分や周囲も楽しく仕事ができます。

保村さんを知る上司にインタビュー

運営能力が高く、接客スキルもあり、お客様を大切にしています。

常務取締役 営業本部長
大坂 尚登さん

——「働きやすい職場づくり」のための取り組みについて教えてください。

大坂　会社全体の取り組みとして、女性管理職を増やしていきたいと思っています。一昨年、より高い水準の育児との両立支援を行う企業を厚生労働大臣が認定する「プラチナくるみん」の認定を受けました。男性の育休取得や残業時間の削減など、前向きに取り組んでいる会社であることを、多くの皆様に知っていただきたいと思っています。

——働きやすくするためのポイントは何ですか。

大坂　これまでも取り組んできましたが、働きやすい環境づくりは、一緒に仕事をする仲間に対してお互いに想いやりを持ち続けることが大切です。お客様に対してそうであるように、仲間同士でもそういった意識をもつことができれば、毎日の仕事が楽しくなると思います。

保村さんってこんな人! What kind of person?

買い物しやすい環境を作れる
販売以外の仕事をしている時も、来客があれば瞬時にお客様ファースト。買い物しやすい雰囲気を作り出す。

部下の良いところを引き出す
部下からも人気が高い。理由は常に褒めるところ。良いところを引き出し、能力を発揮できるようにしてくれる。

Women Career Style Book

File.03
株式会社染めQテクノロジィ

［役職］課長代理

濱田紗奈恵 さんの場合

［2014年入社］

設　立	2002年
従業員数	79人（男女比 3：2）
管理職男女比	2：1
事業内容	建造物の再生・延命及び防錆を目的とするソリューション開発の為の技術研究

仕事で存在意義を示す

――入社前にHPで〝染めQルール〟を見て感銘を受けたそうですね？

濱田　子供の幼稚園入園を機に社会復帰したいと思ったときに読みました。「全部自分でやるんだよ」という方針からは、人材育成に本気だということが伝わってきました。実際、新規事業として輸出業務が始まるとき、私が立候補すると、本当に任せてくれました。自分で考えて行動し、成果につながったことを認められるのは、とてもやりがいがあります。

――仕事に対するモットーを教えてください。

濱田　やりがいがあって楽しい、と思える仕事をすることです。そのために、自分だけではなく、自分がどんな対応をしたら仲間が働きやすいと思うか、また仕事が楽しいと思えるか、ということを常に意識するよう心がけています。

――これからの夢を聞かせてください。

濱田　会社にとってなくてはならない存在になることが目標です。私と関わった人が良かったと思えるような存在になりたい。また、自分だけではなく、部署のメンバーを会社やお客様にとってそういった存在に育てられたらと思います。

ON
新規事業を任される喜び

注文処理をはじめ請求書発行や入金処理、見積もりの確認等が主な仕事ですが、今、力を入れているのは輸出の処理。そのため輸出について猛勉強中です。最近は東南アジア関連の知識を身につけているところです。

OFF
今は子育てがいちばん楽しい

習い事の練習につきあったり、休日は子供と一緒に計画を立て、家族で買い物やドライブに行ったりします。子供も私もディズニーが好きなので、ディズニーランドに行く計画を一緒に立てている時がいちばん楽しいです。

TimeLine

Step.1 管理職前にあったこと
子供が精神的な危機状態に

入社半年で幼稚園から子供が頻繁にトイレに行くと指摘を受ける。母親が働きだしたことで生活リズムが軌道に乗るまで子供が不安感を持ったようです。

ターニングポイント
入社1年目［2014年頃］

周囲からのフォロー **時短勤務を会社が提案**

フルタイム勤務の正社員として入社したが、会社から「小学校に上がるまでは時短を」と9時～16時の時短勤務を提案され、その後2年間時短勤務を継続。

Step.2 管理職になった当初
自ら課題を発掘し価格管理

単に出荷し請求金額を入金するという仕事に飽き足らず、「本当にこの価格でいいのか」と疑問を持ち、価格の見直しと提案価格整備や価格管理を行う。

ターニングポイント
入社4年目［2017年頃］

周囲からのフォロー **同僚の喜びとサポート**

管理職就任を喜ぶ周囲の同僚たち。時短勤務のフォローは変わらず、働くお母さんにはみんなが協力し、温かい目で見てくれることに感謝する。

Step.3 管理職後に起こったこと
他部署との調整は今後の課題

部署内は及第点だが、他部署との関わりではまだ存在意義を発揮できていない部分があると自覚。自分が成長しなければならないと思い、力不足を埋めるため勉強中。

ターニングポイント
入社6年目［2019年頃］

周囲からのフォロー **家族にも助けられる**

子供の顔を見れば、頑張る力が湧いてくる。また、忙しい時の子供のお迎え、いまだに自分の相談相手を引き受けてくれる両親にも感謝。

働く女性へ3つのメッセージ

#01 前向きにとらえる

悔しくて泣くこともある。それでもいい勉強になったと前向きにとらえて挑戦し続けることで、自分の世界が広がります。

#02 どう生きるかを考える

生活のためではなく、「どう生きるか」ということを原点に、毎日いかに刺激的に楽しく過ごすかを考えると、本当に仕事が楽しくなると思います。

#03 手抜きってすごく大事

すべて完璧にやろうとすると絶対に手が回りません。ダメな自分を認めることで、人の助けを得られたり、自然体でいろいろ頑張ったりすることができます。

濱田さんを知る上司にインタビュー

常に業務改善を考え、部下に対する愛情も素晴らしい人です！

取締役総務部長
染谷 悦子さん

――「働きやすい職場づくり」のための取り組みをお聞かせください。

染谷　出産からの仕事復帰後は短時間勤務を認めています。子育て中や、生まれたばかりで忙しい場合など、状況に合わせた働き方ができます。育児中の女性が困らないように制度を整え、意識を改革することが当然という社風です。また、「早帰りデー」が週2日あります。基本的に退勤時間は17時、残業も最大18時30分まで。ワーク・ライフ・バランスを考えた働き方を推進しています。

――その他にはどんなサポートを行っていますか？

染谷　会社のルールに「提連報（ていれんほう）」というものがあります。これは「提案・連絡・報告」を表し、自ら提案することを重んじ、年齢や性別、経験に関係なく自分の意見を発言できることを意味しています。

濱田さんってこんな人！
What kind of person?

一人ひとり活躍の場を考える
どうしたら業務改善できるか、どうしたら部下がそれぞれ積極的に業務に取り組めるか、常に考えています。

チームワークで社内賞
濱田さんの部署はチームワークが絶妙で、社内賞を受賞。協力し合い、感謝し合っているのが分かります。

Ibaraki W

設　立	1967年
従業員数	497人（男女比 約9：8）
管理職男女比	約7：1
事業内容	チョコレート・製菓材料の製造販売

File.04

東京フード株式会社

［役職］執行役員生産管理部長

齋藤智子さんの場合

［1987年入社］

仕事をするなら楽しい方がいい

―御社初の女性執行役員という立場はプレッシャーも大きいと思いますが、引き受けて良かったと思う点を教えてください。

齋藤　執行役員になってステージが上がったことで、影響力や発言力が増しました。任される機会も増えたことで、仕事を進める上での経験値が上がり、やりがいに繋がりました。

―仕事をする上でモットーとしていることはなんですか？

齋藤「仕事をするなら楽しい方がいい」です。そのためにまず、挨拶は先手で明るく大きな声ではっきりと、を心がけています。また、凡事徹底。最初の配属は縁の下の力持ち的部署で、コツコツと当たり前のことを当たり前に続ける重要さを学びました。そして、仕事中の雑談。談笑の中から人間関係を円滑にするヒントが出てきます。

―これからの夢や目標を聞かせてください。

齋藤　当社は社員・パートさんに限らず定年まで働いてくれる方が大勢います。全員が定年退職を機に人生を振り返った時、人との繋がり、成長、これまでの経験等、「東京フードに入って良かった」と思ってもらえる会社にすることです。

ON
部長になっても現場に入る

生産本部として、360人の仲間がおります。正社員だけでなくパートさんにも「ここの会社に入って良かった」と言ってもらえる会社にしていきたい。今でも忙しい時は現場に入ります。やはり顔を合わせるのがいいですね。

OFF
ストレッチとアロマで気分転換

就寝前にはストレッチとアロマでリラックスしています。食品工場には窓がないため、会社では廊下で日光浴。趣味は5年ぶりに再開したゴルフ。そして、女子会ではガス抜きと同時に元気をチャージします。

TimeLine

Step.1 管理職前にあったこと
業務課所属で全体像を把握

お客様の注文から配送まで一連の流れを担当。「縁の下の力持ち」な評価の見えにくい仕事だったが、お客様の名前や商品名が全て覚えられ、後に部署を異動しても強みになった。

ターニングポイント　入社1年目［1987年頃］

周囲からのフォロー　**仕事もプライベートも同僚に支えられた**

先輩にも同僚にも恵まれ、仕事のサポートを受ける。同僚とはプライベートでも遊びに出かけるほど仲良し。この支えがあったから仕事ができた、と感謝。

Step.2 管理職になった当初
物流管理部にて課長代理になる

推薦された際は責務の重さから躊躇。しかし、いざやってみると、他部署とチームで働く楽しさにやりがいを感じる。また、実務はこれまでに積み上げてきたものをそのまま活かせた。

ターニングポイント　入社19年目［2005年頃］

周囲からのフォロー　**「役職なんか後からついてくるよ」**

重くなる責任に弱音を吐くと、「役職なんか後からついてくるんだから、今と同じ仕事をしていればいいんだよ」と上司からの励ましを受け、やる気に。

Step.3 管理職後に起こったこと
生産管理部次長に就任する栄誉

360人の大所帯の生産本部へ。すると人の関わりが難しくなってきた。生産計画の他、人との関わりを重視。「どうせやるなら楽しく」という気持ちで積極的に関わっている。

ターニングポイント　入社29年目［2015年頃］

周囲からのフォロー　**10代～50代が参加する「女子会」**

実務は、頼りになる課長・係長に任せて安心。アフター5は、10代～50代が参加する「女子会」で楽しく飲んでストレスを抜くのは入社当初から変わらず。

働く女性へ3つのメッセージ

#01 経験値や社歴を積み重ねていく
社会人としてキャリアを重ねていくと、周りから認められ、立場は自ずとついてくるし、なりたい自分も見えてきます。管理職になることに後ろ向きにならずにチャレンジして欲しい。

#02 プライベートの充実
キャリアを積む前に忘れてはいけないのは、まず家族や友人とのプライベートの充実、次に部下の仕事がしやすい環境を作ること。無理が出る働き方は、みんながつらくなってしまいます。

#03 基本の仕事を着実に身につけて
志願してでも他部署を経験することは将来のためになります。管理職の立場になっても役に立ちます。

齋藤さんを知る上司インタビュー

社屋玄関の「和絆夢来」は前社長の言葉。社員が木彫りしました。

取締役生産本部長
青木 裕一さん

――「働きやすい職場づくり」のための取り組みについて教えてください。

青木　「イクエン活動」をしています。イクエンとは「育児と仕事の両立を応援する委員会」のこと。育児で退職したり困ったことがないよう、女性の目線でサポートしています。そのため出産後もほぼ100％戻ってきてくれています。また、育休中に面談や、保育所探しの支援など育児に必要な情報を発信しています。

――他にはどんな支援をしていますか？

青木　毎年、「女en会（じょえんかい）」を開いています。これは「女性がエンジョイして会社の文化を作りあげていこう」とするもので、女性主導の活動です。介護の情報発信や体力づくり、ヨガ教室など内容は多彩です。また、当社のチョコを使ったパンの試食会では、商品ががどのように売られているかを知ることで、仕事に張り合いが生まれました。

齋藤さんってこんな人！ What kind of person?

培われた「段取り力」がすごい
緊急生産の際、原料の有無、生産ラインの空き、納品を瞬時に考える。キャリアで培った段取り力がすごい。

助けてもらえる頼もしい存在
不在時でも緊急事態を安心して任せられる存在。また、社員やパートさんからの意見を吸い上げてくれます。

設立	1914年
従業員数	783人（男女比 約6：1）
管理職男女比	約19：1
事業内容	

鉄骨事業:超高層ビル等の鉄骨の骨組みを製作／橋梁事業:橋の設計･製造･架橋／橋梁メンテナンス事業:橋のメンテナンス･長寿命化

File.05 日本ファブテック株式会社

［役職］管理本部総務部 副部長

青木 照江 さんの場合

［1985年入社］

最後まで仕事を投げ出さない

――入社時のエピソードを聞かせてください。

青木　私が入社したころは、どの会社でも女性の仕事は、お茶汲み・コピー・事務の補助が普通でした。そんな時代でしたが、私は定常業務をこなしながらも次第に周囲の男性社員の業務に興味を持ちました。質問を繰り返しながら製造業の難しさと楽しさを学び、涙と笑いを繰り返して今にいたります。

――工場初の女性管理職ですが、大変ではありませんでしたか。

青木　反発もありましたが、へこたれず、役割を全てこなすうちに周囲の見方も変わり、コミュニケーションが良好になっていきました。

――仕事で大事にしていることは何ですか？

青木　コミュニケーションを欠かさず、最後まで仕事を投げ出さないこと。目立たず、謙虚さを忘れず、「ほう・れん・そう」の確実な実施をモットーにしています。

――これからの夢や目標を教えてください。

青木　職場環境をより良くするため、社員の心の迷いや悩みを解決していきたいです。また、地域の役に立つボランティア活動にも率先して参加していきたいです。

ON
電話よりも現場に行くことが大事

管理職は責任が重い分、大きなやりがいがあります。製造物管理をしていたとき、責任者として山奥の現場まで行き、職人さんと対峙したこともあります。下準備をしっかり行い、一生懸命対応すればば応えてくれました。

OFF
運動後にサウナとお風呂でいい汗

スポーツジムのエクササイズで汗を流しています。運動後のサウナとお風呂が最高のひと時。また、掃除と料理が大好きで、暇さえあれば掃除機をかけ、レシピサイトの「クックパッド」を見て、新しいメニュー作りに挑戦中です。

撮影協力／とね～がネット(5g-way / ファイブジーウェイ)吉尾崇

TimeLine

Step.1 管理職前にあったこと
時代を切り開くパイオニア

事務職として入社しましたが、現場作業に興味を持ちました。当時は職人気質の男性が多く、女性が入れる雰囲気ではありませんでしたが、何度も粘り強く頼み込みました。

ターニングポイント 入社7年目［1991年頃］

周囲からのフォロー **現場では先輩たちが同席**

現場に入る際、先輩や上司が必ずついて来てくれ、基本から教えてくれました。厳しくも優しい指導に涙することもありました。

Step.2 管理職になった当初
管理職として責任と自信を持つ

女性初の主任を経て、係長、課長へと昇進。仕事のやりがいも大きくなりました。トラブルにも持ち前の明るさで誠実に対応し、管理職としての自信を深めていきました。

ターニングポイント 入社16年目［2000年頃］

周囲からのフォロー **支えてくれた上司の存在**

現在の上司となっている遠藤部長に、常に気にかけてもらい、定期的にさまざまなアドバイスをしてもらいました。

Step.3 管理職後に起こったこと
仕事はもちろんプライベートも充実

製造部（製造物管理）の時代を経て、総務部に副部長として異動。内部通報窓口業務等を行い、職場環境の整備に勤しむ。業務にも慣れ、プライベートも充実。

ターニングポイント 入社33年目［2017年頃］

周囲からのフォロー **体を気づかう同僚の心づかい**

仕事が集中し長時間勤務になったことを同僚が心配し、食事に誘うなどしてくれました。おかげでストレスを発散することができました。

働く女性へ3つのメッセージ

#01 できることをコツコツと前進あるのみ

女性の社会進出に恵まれた時代です。自分のできることをコツコツと続けながら、前進あるのみです。

#02 健康第一と自分を信じて笑顔で

体が資本です。健康に留意し、自分の実力や可能性を信じて、笑顔で前向きにチャレンジしましょう。

#03 役割に責任を持って逃げずに戦う

仕事に責任を持つのは男女関係ありません。自分の役割に責任を持って対応し、逃げずに戦いましょう。

青木さんを知る上司インタビュー

「できて当たり前」というスタンスが素晴らしい人です。

管理本部総務部長
遠藤　薫さん

――「働きやすい職場づくり」の取り組みやサポートをお聞かせください。

遠藤　若手・中堅社員（女性半数）で「働き方改革会議」を開き、意見を、制度に反映させました。主な項目は、①育児の短時間勤務制度の対象となる子の年齢の拡充（従来3歳迄が、小学3年生修了時迄）、②有給休暇取得促進策「計画休暇」制度の導入。有給休暇は、2018年度に2日間、2019年度に5日間の取得を促進しました。

――女性活躍のサポートはありますか？

遠藤　まず、①育児支援体制の整備。前述した「育児のための短時間勤務制度の拡充」です。次に、②女性の積極的採用・女性管理職の増加。女性管理職は現在9人ですが、2020年は10人を予定しています。そして、③育児休業・女性の取得率100%。出産後も職場復帰できる環境を整えています。

青木さんってこんな人！ What kind of person?

大変さをまわりに見せない
大変な仕事を、出来て当たり前というスタンス。大変さをまわりに見せないところが素晴らしい。

清く・正しく・美しく・明るく
曲がったことが嫌いで、違うものは違うとキッパリ。いつも明るく、コミュニケーション能力が高いです。

設　立	2001年※前身は農林水産省の試験研究機関
従業員数	5,522人（男女比 約 4：3 ）
管理職男女比	約 10：1
事業内容	農業と食品産業発展のための基礎から応用までの研究開発

File.06

国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構

［役職］企画戦略本部研究推進部 部長

西田 智子 さんの場合

［1988年入構］
※農林水産省草地試験場時代

心は熱く、
言動は冷静に

――現在の仕事内容と入構のきっかけを教えてください。

西田　企画戦略本部というところで、自身の研究や公的外部資金獲得、スマート農業実証事業プロジェクトの推進に関する管理業務を行っています。大学は農学部。稲のことを専門に学びました。学生の頃から食料の安定生産に貢献したいという思いがあり、それを貫いて今にいたります。

――仕事のモットーを聞かせてください。

西田　「心は熱く、言動は冷静に」です。研究している時は常に「知りたい」という気持ちで熱い。でも、研究に主観が入るのは良くありません。客観的な事実を明らかにしなければならないという意味で、研究活動と結び付く言葉と捉えています。

――これからの目標は何ですか。

西田　Society5.0の早期実現に研究マネジメントを通して貢献することです。管理職としては、現場の研究者が輝けるように、いきいき働けるような職場環境を作ること。そして、農業関係者に彼らの研究成果を使ってもらうことで、間接的にではありますが、社会に貢献していけたらいいなと思います。

ON

周囲からの刺激に人生を支えられ

向上心が保てる環境で、まわりからの刺激が人生の支えになっています。さまざまな立場の人から話を聞くと、「ああいう風になりたい」と思うことも。勉強会を提案したら、憧れの先輩が参加してくれた時は嬉しかったです。

OFF

プライベートでも植物が大好き

植物が本当に好きです。読書も好きで、一般生物、外来生物、How to本、ビジネス書など幅広く読んでいます。家庭料理を一人で作ってじっくり食べることも。素材のおいしさなど素朴なことに感動することもあります。

TimeLine

Step.1 管理職前にあったこと

結婚、出産、そして博士号取得

仕事の方向性も定まり、90年に結婚、97・99年に出産。子育てしながら研究と格闘し、ついに02年に博士号を取得。長期在外研究員としてオーストラリアに滞在も。

ターニングポイント　入構15年目［2002年頃］

周囲からのフォロー　**親がサポートを引き受けてくれる**

夫は単身赴任。大分県の親を頼りに呼び寄せて、サポートを依頼。夫の親も岡山県から駆けつけてくれた。快く引き受けてくれたことに心から感謝。

Step.2 管理職前にあったこと

農水省への出向で世界が広がる

農水省で研究機関のプロジェクト等の立案や委託、財務省への予算請求、進行管理などを行う。研究と行政の事務では使う思考回路が違い、スピード感の違いにも戸惑う。

ターニングポイント　入構23年目［2010年頃］

周囲からのフォロー　**女性上司が基礎から教えてくれた**

「専門以外は分からない。分からないことは調べるか、人に聞く」と、素直に質問。行政部局でどう仕事をしていくか、基礎から女性上司が教えてくれた。

Step.3 管理職後に起こったこと

初管理職、企画戦略室長に

自身の研究はストップし、「現場の研究者をいかに支援していくか」に思考転換。農研機構と農環研の統合を1年後に控え、目の前の山積した業務に脇目も振らず取り組む。

ターニングポイント　入構28年目［2015年頃］

周囲からのフォロー　**配属が変わることを前提とした職場**

配置換えは日常茶飯事なので、「助けて行こう」という気風。前任者が併任し、担当者が変わっても仕事が滞りなく進むよう工夫された仕組みがあった。

働く女性へ3つのメッセージ

#01 周囲とのコミュニケーション

アフリカのことわざ、「早く行こうと思ったら一人で行きなさい。遠くへ行こうと思ったらみんなで行きなさい」。チームで仕事をした方が大きな仕事ができ、遠くへ行けます。

#02 柔軟性と自分の意思

人の意見はまず聞く。聞く耳は重要ですが、その意見に従うかどうかは自分で考えて決めましょう。

#03 自分の気持ちに素直に

まわりに止められても、「これがやりたい」という自分の気持ちに従って、素直に突っ走りましょう。

西田さんを知る上司にインタビュー

「知りたい」と思うことに素直に生きる人です。

本部 企画調整部長
中島　隆さん

――「働きやすい職場づくり」の取り組みやサポート体制を教えてください。

中島　研究職は、朝早い農作物の管理だったり、夜遅い実験だったりします。そのため研究職に対しては、約10年前から「裁量労働制」を取っています。研究計画に応じて勤務時間を調整できる制度です。当初はモラルハザードが起こるのでは？という懸念もありましたが、わが社では一度もありませんでした。

――育児・介護中の支援制度について詳しく聞かせてください。

中島　妊娠・出産・産後休暇、介護が必要となったとき…と、細かく支援する制度があります。子育てや介護の課題解決には、夫婦や家族の相互協力が豊かな家庭生活を送るために欠かせません。夫婦で、仕事と家庭を両立できるよう、育児・介護に関わる制度を整え、ワーク・ライフ・バランスを支援しています。

西田さんってこんな人！ What kind of person?

心が強く、打たれ強い
約1800人の研究者の研究推進を管理するトップ。さまざまな要望に、相対できるところがすごい！

職場の向上心を率先して保つ
発起人になって勉強会を開くことも。向上心が保てる職場の雰囲気を率先して担っていました。

File.07

株式会社文化メディアワークス

［役職］教育事業部兼管理部 部長

山口 佳子 さんの場合

［2006年入社］

設　立	1997年11月
従業員数	25人（男女比 2：3）
管理職男女比	4：3
事業内容	地方における食品・農業に関するブランディング全般／企業・団体・商品開発などのデザイン戦略コンサルティング、セミナー講師／広告、宣伝に関連する企画および制作（グラフィック/映像/Web/商品パッケージほか）／職業委託訓練・資格試験、各種講座やセミナーの企画・運営／有料職業紹介事業／小・中学生向け学習塾の運営

人や社会の役に立ちたい

——入社のきっかけは何でしたか？

山口　自分にあったワーク・ライフ・バランスを求め、広告代理店、通信会社と職を移りました。結婚や出産を前に「やりたいことをやろう」と、憧れのカフェに転職。店長まで任されるようになりましたが、子育てを優先して考えた末、退職しました。その後、公共職業訓練校で「Webデザイン科」を受講し、その委託校だった当社のパソコンインストラクター補助講師としてパート採用されたことがきっかけです。現在、教育事業部では職業訓練校の運営と就職支援・キャリアコンサルティングを行ない、管理部では労務・経理を担当しています。

——仕事に対するモットーを教えてください。

山口　自分の役割を理解し、人や社会の役に立っているかを考えて行動することです。一人ひとりのキャリアに対する「想い」をしっかり受け止め、職業訓練が人生の良い転機となるようサポートしています。また、管理職としては、一緒に働くスタッフに対し、働きやすい環境の整備に努めています。「人に関わる仕事に就きたい」という当初からの想いが今の職場で生きています。

ON
成長の原動力はチームワーク

スタッフ全員が一本芯を持った個性的な職場で、それぞれの技術やパワーで一つのステージを作り上げます。役職がついても入社当時と気持ちは変わらず、チームワークが自分の成長に繋がっています。

OFF
スポーツで汗を流すことが息抜き

スポーツジムでトレーニングやヨガをして身体を鍛えたり、ゴルフを楽しんだりしています。スポーツを通して知り合った仲間たちと様々な地域イベントに参加することもあり、その後の打ち上げも楽しみの一つです。

TimeLine

Step.1 管理職前にあったこと
資格取得のため猛勉強の日々

契約社員となり、メインインストラクター業務が増加。多数の資格取得のため、子供たちを寝せてから深夜に勉強。うっかり寝てしまったら朝4時から勉強ということも…。

ターニングポイント　入社3年目［2008年頃］

周囲からのフォロー　**時には家事を手抜きで簡単に**

家族は全面的に応援してくれていて、時には近所のホカ弁が夕飯になることも。同僚も同様に資格取得に頑張っていたので周囲と励まし合う。

Step.2 管理職になった当初
都内研修で広げた知見と人脈

研修に参加した様々な分野の大企業の仲間に刺激を受け、仕事に対する考えも変化。経営や人事、労務など資格以外も勉強になり、人間力も急成長。

ターニングポイント　入社9年目［2014年頃］

周囲からのフォロー　**先輩からの試験対策指導**

キャリアコンサルタント養成講座での課題制作や、ロールプレイング指導など、資格保有者の先輩からの指導を受け、無事検定試験に合格する。

Step.3 管理職後に起こったこと
教育事業部兼管理部部長に就任

2部門の部長に就任。プレッシャー、業務負担、家庭への影響も考え、不安になる。同時期に会社の組織体制が変化。プライベートでは長男が高校、次男が中学進学。

ターニングポイント　入社12年目［2017年頃］

周囲からのフォロー　**スタッフ全員が専門性を高めた**

教育事業部のスタッフ全員が今まで以上の能力を発揮。それぞれの分野で専門性を高め、安心して任せられる状態になった。One Teamの結成。

働く女性へ3つのメッセージ

#01 今一番大切にしていることは何か
一番大切な時間を見極めて、大切に過ごしてください。毎日の瞬間をどう生きるかが、その人の人間力を高めていると思います。

#02 焦らず、でも諦めず
キャリアを重ねていく時には、家族や時間のことなど、自分だけでは決められないと悩むこともあると思います。ですが、諦めてしまう前にもう一度考えてみて下さい。

#03 チャンスは必ずチャレンジ
自分の意志だけで経験を積むことは難しく大変ですが、チャンスは必ずあるので、その時にはチャレンジして下さい。きっと、視野が広がりますよ。そして、家族や仲間など、周囲にはできるだけ甘えることも肝心です。

山口さんを知る 上司インタビュー

「ワタシがやらなくちゃ!」という感じで平然と仕事するタイプです!

代表取締役
佐藤 正和さん

——「働きやすい職場づくり」のための取り組みを教えてください。

佐藤　スタッフのやりたい仕事が地域社会やクライアントにとって意味があることはもちろん、スタッフ自身のやりがいにつながることを目指しています。現在はチームワーク力の向上につながる仕組みの構築に取り組み、スタッフ個々のスキルアップについては、資格取得や研修、セミナー受講などの支援を行っています。この支援で山口さんはキャリアコンサル養成講座を受講し、新しいスキルとやりがいを得ることができました。

——これからはどのように職場づくりを進めていく予定ですか。

佐藤　会社での限られた時間を最大限に活かし、もっと仕事とプライベートの両立が図れるよう、これからも現場に耳を傾けながら、スタッフとともに会社を成長させていきたいと思います。

山口さんってこんな人! What kind of person?

情熱とスピードで邁進
課題に対して、原因や解決するための手段を、トライアルアンドエラーをしながら前に進んでいきます。

「ここぞ」というときに頼りになる
人を応援し、引っ張る力があります。スタッフにとっても、「ここぞ」というときに頼りになるところが魅力です。

設　立	2004年
従業員数	39人（男女比 約1：7）
管理職男女比	1：1
事業内容	化粧品の研究・開発・通信販売

File.08

株式会社鈴木ハーブ研究所

［役職］代表取締役社長

鈴木 さちよ さんの場合

［2010年就任］

笑顔、感謝、向上心

——「納豆ローション」で有名な御社ですが、起業のきっかけはなんでしたか？

鈴木　生後間もなく娘がアトピー性皮膚炎を発症し、お医者様に保湿が必要と聞いて試行を重ね、夫とともに1本の化粧水を開発しました。その化粧水が口コミで広がり、お分けしているうちに肌荒れに悩んでいる人の多さを知りました。「娘が笑顔を取り戻したように、悩んでいる方々のお役に立ちたい」という想いで起業にいたりました。

——ご自身の仕事に対するモットーを教えてください。

鈴木　笑顔、感謝、向上心です。これからも新しい事を学び、学んだ事を深めていきたい。そして、ハーブや自然の素晴らしさを伝えていきたいです。

——キャリアを重ねようとしている後輩女性たちへのメッセージをお願いします。

鈴木　自分の幸せやキャリアに関して、良い時も大変な時もあるかも知れませんが、諦めずに、自分らしく充実した人生が過ごせるように頑張ってください。女性には花のように、家庭でも職場でも地域でも笑顔でまわりを明るくする存在でいて欲しいです。

ON

経営業務に加えクラフト作品づくりも

経営者としての仕事はもちろん自社ハーブ園でハーブを採取し、イベントで使う作品（ハーバリウム、サシェなど）を作ることも。毎年5月末～6月頃にはハーブ園を一般公開する「オープンガーデン」を開催しています。

OFF

家族と過ごしたり趣味を楽しんだり

休日や仕事を離れてリフレッシュするときは、家族で絵画、映画を観たり、絵を描いたりしています。映画は家族全員で行くことも。SFやファンタジー作品が多いです。絵画は今、通信教育で水彩画を習っています。

TimeLine

Step.1 就任前にあったこと

娘のアトピーが商品開発に

次女が生後間もなくアトピーを発症。これをきっかけに化粧品開発。研究から会社設立までは約2年。この間に自己啓発書も多読。より多く読むために速読教室にまで通う。

ターニングポイント 2004年頃

Step.2 就任した当初

仕事と家庭の両立で大忙し

当時、小さな子どもを2人かかえ、育児、家事、仕事と大忙し。今日中にしなければいけないことのある中で、幼稚園のお迎え時間が迫るなど、日々悩みも多かった。

ターニングポイント 2010年頃

Step.3 就任後に起こったこと

県子育て応援企業表彰受賞

2013年度、2014年度、2015年度に茨城県子育て応援企業表彰（仕事と子育て両立支援部門）にて奨励賞を受賞。社員と相談しながら風通しのいい会社にすることに務めている。

ターニングポイント 2013年頃

大卒後はバリバリ働く
専門図書館で司書として活躍。部下を育てるという責任ある立場。女性のキャリア志向はまだ低い時代だった。

工夫の専業主婦時代
出産後は専業主婦に。「予算ゼロでもアイデアで作る」という気概で、おもちゃや服を手作りするなど節約。

代表取締役に就任
子供たちが成長したこともあり、多忙な夫から社長職を引き継ぐ。ここから夫は商品開発に専念。

社内外コミュニケーション強化
部署連携を図るため社内イベントや委員会活動を設立。社外へは、環境自然教室を開催。

会社づくり3つのモットー

#01 相互扶助の精神

社員全員がお互いに助け合っていく企業風土を大切に育てています。

#02 四方よし

売り手よし、買い手よし、世間よしの「三方よし」の考え方に、未来よし、をプラスして、未来世代からも喜ばれるような会社を目指していきます。

#03 成長が早い樹木は案外弱い

すぐに大きく育つ植物はすぐダメになるものです。じっくりと根を張り、ゆっくり育ったものの方が丈夫ということはよくあります。そのように地道にちょっとずつでも成長していきたいと思います。

会社で働く社員にインタビュー

商品は天然ハーブ、お客様にも社員にも、全てに優しい会社です。

入社6年目
田口 瑠美子さん

——入社して6年。お客様サービスセンター担当として働く中で感じる会社の魅力を教えてください。

田口　当社は創業のきっかけが、肌悩みを持つ方へ向けての視点から始まっています。研究・開発を重ね、アトピーだけでなく、ムダ毛や年齢によるものなど、さまざまな悩みを抱える方に答えられる商品を提供できるのが、この会社の良いところだと思います。

——働きやすいと感じるところはどんなところですか？

田口　私の部署はシフト制、時短制です。私自身、小学生2人の子供がいますので、小学校の行事や地域行事などの際に休みやすいのは助かります。時短制度も利用しています。正社員では、定時退勤18時のところ、時短勤務を希望して18時前に退勤しています。こうした柔軟な対応がありがたいです。

鈴木さんってこんな人！

What kind of person?

お客様への丁寧な対応
社員だけではなく、お客様により喜んでいただけるアイデアを社長自ら出していただくこともあります。

常に勉強を続けている
多忙を極めているのに、勉強を怠りません。仕事と家庭のことを両立していて見習いたいところがたくさん。

Career Style Book

設　立	1998年
従業員数	31人（男女比 約1：9）
管理職男女比	1：4
事業内容	歯科医業

File.09

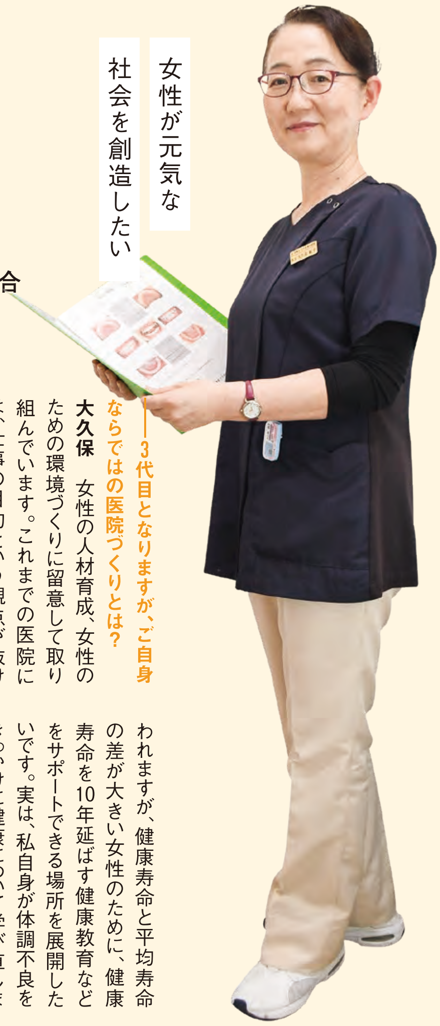
医療法人社団 双峰会 **大久保歯科医院**

［役職］院長

大久保 純子さんの場合

［2008年就任］

女性が元気な社会を創造したい



――3代目となりますが、ご自身ならではの医院づくりとは？

大久保　女性の人材育成、女性のための環境づくりに留意して取り組んでいます。これまでの医院には、仕事の目的という観点が抜けていました。自分の人生の中でやりたいことをリンクさせないと、仕事はつまらないものになります。結婚や妊娠、出産で、積んできたキャリアを手放してしまうことなく、一生を通じてやっていって欲しい。私は、自分のライフワークとして、女性たちが今の仕事を続けられるように育成していきたいと思います。

――これからの目標や夢をお聞かせください。

大久保　人生100年時代と言われますが、健康寿命と平均寿命の差が大きい女性のために、健康寿命を10年延ばす健康教育などをサポートできる場所を展開したいです。実は、私自身が体調不良をきっかけに健康について学び直しました。仕事もプライベートも充実したい50代以降の女性のために、健康を学び、実践できる場所を提供し、女性が元気な社会を創造したいと思います。そのために、ヘルスプロモーション事業をスタートさせました。

ON

まず自分が学び、良いと思ったことを導入

「誠実＋謙虚＋どんな困難にも負けない情熱＋楽観主義」が仕事の基本姿勢。どのような仕事を期待されているかを考え、行動しています。また、人材育成ついてはまず自分が学び、実践して良いと思ったことを導入します。

OFF

日常生活から離れて心身をリセット

年2回はリトリート、つまり日常生活から離れて心身をリセットする機会を設けています。就寝時間と起床時間を一定にし、毎朝20～30分のウォーキングをルーティンワークに。趣味は考古学。博物館めぐりを楽しみます。

TimeLine

Step.1 就任した当初

会社運営の大変さを実感

人材育成の仕組みを作らなければならなかったが、ミッションやビジョンが不在。抽象的なミッションではスタッフに伝わらず、段階に合わせた具体的な目標づくりの必要性を知る。

ターニングポイント 1998年頃

Step.2 就任後に起こったこと

理想の院長像は「皆と一緒に」

どんな医院を作っていくか皆で考えたかった。組織づくり、仕組みづくりを少しずつ進めてきたが、最も大変だったのは人材育成。各自に「7つの習慣」を勉強、ワークさせた。

ターニングポイント 2008年頃

Step.3 就任後に起こったこと

めまいで完全復帰に3ヶ月

週6.5日働き、休みは月に2回だった。1年半前に、めまいで起き上がれず、仕事を休むことに。これを機に健康に意識を向け、ヘルスプロモーション事業を始めた。

ターニングポイント 2018年頃

社会から離れた子育て中

20代は仕事から全く離れて主婦業のみ。社会から隔絶された孤立感で気分はマイナス。仕事への復帰を望む。

知識向上のためセミナーへ

仕事の知識、スキルアップのためいろいろなセミナーに参加し、予防医学・健康育成のセミナーに出会う。

父の死と院長就任

他界した父に代わり、院長に就任。自分らしい院長像を模索して、コーチングを受ける。

62歳で院長を退任へ

後進の成長を見届けたことで院長職を退き、組織の人づくりと健康育成プログラムのサポートに。

会社づくり3つのモットー

#01 チームで結果を出すことにコミット

医院の掲げるビジョンに共感する人を選び、チームで結果を出すことにコミットする。

#02 人格の育成を目指す人づくり

知識・技術向上だけではなく、人間力（人格の育成）を成長させる人づくりを目指す。

#03 女性が働きやすい環境づくり

女性が働きがいを持って主体的に活躍できるシステムを作ることで、女性が働きやすい環境づくりをする。

会社で働く社員にインタビュー

子育て世代の状況を理解してくれる先輩が多いです。

歯科衛生士
森田 美貴さん

――社員として働くなかで感じる、会社のいちばんの魅力は何ですか？

森田　女性が働きやすい環境を作っていただいて、ありがたいです。家庭の事情で、時間の融通をその日その場できいてもらえます。子供が熱を出してしまった際も、当日にも関わらず代わりの人員を手配してくれました。職場の中でも協力体制ができているのは本当に助かります。女性スタッフは同じような状況の人も多く、みんな理解してくれています。また、私は普段の勤務は時短勤務の制度を使わせてもらっています。

――院長の仕事で、見習いたいと感じるところはどんなところですか？

森田　院長は立ち止まらない人。常に情報をキャッチし、発信していきます。目標が定まれば、実現に向けて果敢に邁進していきます。院長のポジティブな性格を真似したいなと思っています。

大久保さんってこんな人！
What kind of person?

かわいらしいチャーミングな人
ミッションを掲げ、目標に突き進んでいきますが、一方でとてもかわいらしいチャーミングな一面もあります。

いつも元気に声をかけてくれる
社員一人ひとりを気にかけてくれて、いつも笑顔で元気に声をかけてくれるので、こちらも元気になります。

設　立	2015年11月
従業員数	8人（男女比 1：7）
管理職男女比	1：1
事業内容	農業／フルーツトマトの生産・販売

File.10 株式会社ドロップ

［役職］代表取締役

三浦 綾佳さんの場合

［2015年設立］

やりたいことを、諦めない

――起業のきっかけや農業を選んだ理由は何ですか？

三浦　妊娠し、「このままでは仕事は続けられない。でも、キャリアは追求したい」と、子育てしながらも続けられる仕事を模索し、農業を選びました。

――仕事に対する基本姿勢やモットーを教えてください。

三浦　やりたいことを、諦めない。できない理由ではなく、できる方法を考えます。

――会社としてのこれからの目標や夢は何ですか？

三浦　「フルーツトマトといったら、ドロップファームだよね」と言われることが目標。単に作物を作り売るだけの仕事ではなく、収穫体験ができる農場、トマト嫌いの子をこの世からなくす「食育」などのビジネスをやっていきたいと思っています。

――後輩たちへのメッセージをお願いします。

三浦　女性は出産や介護などライフステージの変化が多い分、キャリアから離れてしまう傾向があります。そうなっても仕事を続けられる方法を考えましょう。違う分野に目を向けることで活躍の道が開けることもあります。

ON
経営から講演までマルチに活躍

現在は拡大に向けて会社のデスクに座り、経営者としての仕事が主となりますが、現場に出ることも大事にしています。それ以外に講演や取材活動なども多数こなしています。

OFF
犬と戯れることは極上の癒し

飼い犬のビーグル犬と戯れる時間は極上の癒し。また、家族との年1回の1週間～10日程度の旅行も心身をリフレッシュしてくれます。日常では、忙しい中でも子供と一緒に寝て起きるというルーティーンを守っています。

TimeLine

Step.1 就任前にあったこと
妊娠を機に新規事業に転換

2012年結婚。夫の創造性、自分の営業力を生かそうと、2013年に広告代理店を設立。妊娠を機に、出産後もキャリアを追求できる仕事として農業に着目。1年で準備を整える。

ターニングポイント 2014年頃

Step.2 就任した当初
激変した生活環境と多忙な日々

東京から茨城への移住、はじめての子育て、ハイピッチで進めた起業準備と、あまりの忙しさに記憶も曖昧なほど。一方、野生のキジやリス、ウサギなど自然の豊かさにほっこり。

ターニングポイント 2015年頃

Step.3 就任後に起こったこと
貴重な助言や支援で売上増

人に恵まれ、貴重なアドバイスやサポートを頂く。トマトのランク分けの方法を教わり、全てのトマトを自社ブランドとして商品展開できるようになったことで、売上が1千万円も増加。

ターニングポイント 2017年頃

就農まで多彩なキャリア経験

太陽光発電やインポート水着など販売業全般を経験し、夫と広告代理店を起業。「販売」となると水を得た魚。

結婚、妊娠、そして出産

夫は仕事と家庭の両方のパートナー。妊娠時、仕事も家庭もどちらも大事にできる働き方を二人で模索。

多くの方々との出会い

栽培ハウスを作る業者や県央農林事務所の指導員などが来訪して相談に。はじめての営農を支えてくれた。

初めての環境で経営と子育て

慣れない環境でのはじめての経営と子育ては想像以上。その経験から、働き方を重視した会社づくりに専念。

会社づくり3つのモットー

#01 スタッフ全員の強みを生かす
それぞれの強みを生かせる方法を模索。例えば、写真のできるスタッフが観光農園の来園者に撮影してプレゼントするなど。

#02 商品づくりに妥協しない
商品の品質と発信力の両方ともなければ、売れない。どちらも妥協しない。

#03 ドライな視点を大切にする。
情熱だけでなく、売上などシビアな経営者の視点も大切。一歩引いて客観的に冷静に見ること。

会社で働く社員にインタビュー

働く時間を自分でやりくりできる会社です！

入社1年目
小澤 栞莉さん

――社員として働く中で、御社の一番の魅力はどこだと感じますか？

小澤　働きやすさです。フレックス制で働く時間を自分でやりくりできるところが、とてもありがたいです。私は音楽の趣味の時間を作りたくてここで働いています。また、いろいろ挑戦させてくれる会社でもあります。私の仕事は商品のパック詰めの他、試食販売の接客、トマトの育成（ハウス管理）、今は食育ビジネスへ向けての準備にも挑んでいます。

――三浦社長の仕事への姿勢で、見習いたいところはどんなところですか？

小澤　自分から行動するところです。PR活動や講演、取材活動など多岐に渡って積極的で行動力があります。「エネルギー源は何だろう？」と驚くほど。きっと「やりたいこと」だからに違いない、と思っています。

三浦さんってこんな人！
What kind of person?

「販売」となると別人に

様々な販売業の経験があり、購買者の本音を引き出すのが得意。アプローチの引き出しが豊富です。

思い立ったら即行動

新規就農は大変。農地選定、諸手続き、契約・建設、技術導入。それらを1年間でやる脅威の行動力！