



主な女性活躍推進のための取組み

- ・急な休みを取りやすい環境の整備
- ・残業時間の縮減
- ・管理職へのバックアップ体制の拡充
- ・女性による新規プロジェクトチームの発足
- ・機械化による身体的負担の軽減

株式会社 山神

養殖業・食品加工業

あらゆる分野の可能性を見出す

休むことが許されない時代から

株式会社山神は、ほたて養殖から水揚げ・加工までを一貫生産する水産加工会社です。

1993年の会社設立当初は、一次産業に根強く残る考えの影響で、休むことが許されない風潮が強くありました。その中で私たちが子育てを経験し、仕事に穴をあけられない苦しい状況に直面したことで、「子育てしながらも仕事ができるよう環境を変えなければ」と方向転換に乗り出すことに。当時私たちを理解して支えてくれたのは、子育てを経験した方をはじめとする従業員でした。

フォロー体制は部署の垣根を越えて

子育てや体調不良で急な欠員が出ても対応できるよう、チームバランスを考え、特定の業務が決まった担当者に依存しない体制を整えています。

当社では、仕事にやりがいや楽しさを見出すという視点から、可能性のある限り部署替えを行っています。これは機械的なジョブローテーションではなく、従業員一人ひとりの適性を見極めて判断したり、希望を受けたりすることで決定しているものです。

この部署替えが積極的に行われていることで、欠員時にも部署の垣根を越えてフォローできる体制が整えられていきました。

設備投資で働き方が大きく変化

水産業などの一次産業は旬の時期が決まっています。収穫できる時期に一気に水揚げを行い、休みなしで加工作業にあたるため、繁忙期は残業が当たり前の業界でした。

会社設立以来、工場を新設するなどハード面での改革を推進。以前は男性でなければ困難だった作業も、機械化したことで女性も無理なくできるようになり、身体的負担の軽減が実現しました。

それに伴って、作業時間も減り、残業時間を大幅に減らすことに繋がりました。



機械化で作業効率が大幅にUP

時代に合わせた働き方へ

昨今、働くことに求める優先事項に「昇進や賃金」よりも「休み」を選ぶ若者が増えています。傾向として自分の自由な時間を大切にしたいと考える人が多い中で、休み無し、残業多めなどの無理な労働を強いる環境であれば、人は離れていきます。そのため繁忙期であっても休みは必ず確保するなど、働きやすさを意識した改革を進め、これまでの水産業の形から変化してきました。

管理職登用への打診をする際は、最初は男女共に「自信がない」「管理職に興味がない」という反応が多いように思います。しかし、背中を押してあげていざ管理職へ挑戦してみると、しっかり自分のやるべきことを遂行してくれます。

従業員には「自分には無理だと思っていたことが、やってみたら出来た」という成功体験を積んで、チームをまとめるやりがいや仕事に対する楽しさを見出してほしいですし、そのモチベーション向上こそが企業の成長に繋がると思っています。

従業員の家庭と仕事との両立は、会社全体でバックアップすることを宣言しています。特に女性は家庭における負荷が依然として大きいと思うので、家庭にもしっかり時間を使えるよう企業としてサポートすべきだと考えます。

新たに挑戦し続ける

2021年、新たなプロジェクトとしてほたての貝殻を再利用し、環境に優しい商品をつくる事業を立ち上げました。開発したのは水性ネイルと洗剤。このアップサイクル事業に関わっているのは数名の女性従業員で、「次はこんなことがやりたい」と前向きな姿勢で取り組んでくれています。

この事業に対する男性従業員の反応も非常に良好で、秘められたほたての可能性に驚き喜んでくれました。「どんどんやって」と言ってもらえたことも、プロジェクトメンバーの士気向上に繋がっています。

実際にプロジェクトに関わる従業員の声

- 入社して以来やってきた分野とは全く異なる仕事で、違う業界に入ったような気持ちでやりがいがあります。とても楽しいですし、やってみたいプロジェクトがたくさんあり、挑戦する毎にワクワクします。

総務課 玉熊 亜美さん

女性活躍は表に出ることがすべてではない

社内ではこのように、多くの女性がモチベーションを高く持って業務にあたっていますが、一步外に出れば水産業はまだまだ男社会です。

入札の場など水産業界の人が集まる場では、女性が表へ出ることを良しとしない雰囲気があります。その中に女性が飛び込んでいっても心ない言葉をかけられたりする現状の中、無理をする必要は全くないと思っています。私たち女性の考えを、社内の男性に託して伝えてもらえばいいのです。「やれる人がやる」。男女で役割分担をしながら、企業にとって最善の選択をしています。

男性が得意としている分野、女性が得意としている分野をミックスさせることで良い効果が生まれるのです。

その中で時間はかかりますが、少しずつ女性の意見も直接聞いてもらえる土台をつくれるよう、社外の人とコミュニケーションを図っています。

国内のみならず海外も見据えて

日本だけでなく、海外にも当社のほたての良さを伝えていくことが今後の方針です。海外で試食をすすめた際、私たちが日本の企業であることを伝えると、それまで様子を見ていた現地の方々が次々と食べてくれたことに驚きました。

まるで「日本のもの」であるということに、安心と安全が付属しているように感じた。海外におけるmade in Japan (メイド・イン・ジャパン) への信頼の厚さに、可能性を感じたのです。

危険を伴う漁師という仕事に対して、働いたことへの報酬がもっと魅力的であり続けたいです。

るべきだと常々感じていますが、国内でほたての価格を大幅に上げることは難しい状況です。海外は日本よりも物価が高い国が多く、ほたての単価が高くとも受け入れられる点に着目しています。企業成長の面からも、従業員への報酬の面からも、海外への進出は必須といえます。

海外進出プロジェクトに参加している従業員を海外に連れて行き、現地の市場や売り方を自分の目で見ることで、感性を磨いていってほしいと思っています。「やりたい!」「ぜひ行きましょよ」と言ってくれる従業員がいるから、一丸となって頑張ろうという前向きな雰囲気になっています。

地場産業を100年後まで残すため企業としての役割

漁師の担い手不足は深刻化しています。継ぎたくない、きつい仕事をしたくないという風潮が社会全体にあって、水産業にとって非常に重要な課題です。働いた対価としての報酬のみならず、やりがいを見出すための橋渡しをしていきたいという思いがあります。

漁師さんが作ったほたてを、海外の人が喜んで食べてくれた話を伝えると「本当に?」と目を輝かせて聞いてくれる。海外での反響を伝えることは、従業員のやる気に直結すると感じています。

今後は日本国内のみならず、海外の人も見てくれるような多角的な情報発信を積極的に行い、その反響を従業員と共有しながら、全体で良いサイクルを作っていきたい。

安心安全で美味しいほたての生産、環境への配慮、従業員のモチベーションUP、海外への可能性の拡大。あらゆる点において妥協せず、挑戦していける企業であり続けたいです。

