

## — 社員座談会 —

現場の声でつづる、  
加賀電子ならではの人の活躍

現場の声を通じて、当社の人的資本に対する具体的な取り組みをご紹介しますため、社員座談会を実施しました。当社は、経営理念が浸透した強い組織体である反面、女性活躍の促進、ワークライフバランスの充実、多様な人財の育成に課題があると認識しています。このような観点から、女性管理職4名には自身のキャリアの歩みと働きやすさと働きがい、育休を取得した男性社員3名には自身の経験、そしてそれぞれに売上高1兆円に向けた決意を、最後に人事部の2名には現在の課題と今後の取り組みをそれぞれ聞きました。

## 女性管理職として

**今の仕事のやりがいと、キャリアを目指す“きっかけ”をお聞かせください。**

**藤田** 私は、通信業界向けに機器の製造や端末の販売を行う事業部で営業を担当しています。この4月に課長になったばかりです。キャリアを目指

すというよりは、大好きな営業でお客様と良い関係を築き、売上を伸ばすことにひたすら取り組んできたことが昇格に結びついたのでと思います。私自身は、営業に向いているとは思っていないのですが、ただ、打たれ強いとは自負していて、へこんでもすぐに、“次、何をしたら良いのだろう”と気分を切り替えてきました。

**森田** 私も営業からスタートしました。営業の仕事がとても好きで、現場から離れたくなくて何度か昇格をお断りしてきた経緯があります。そのようななかで管理職でなければ、意見が通ることが少ないと感じたこともあって、今の立場を選びました。課長になった今は、自分で成果を出すよりも、部下を育成することの方がはるかに



通信事業部 営業一部 課長  
**藤田 奈津木**

楽しいと感じています。現在の仕事は、営業部門からの新規取引先の申請書などのチェックや、取引先の与信管理などです。以前と違って社内業務が非常に重要視されるようになってきているため、最前線で活躍する営業社員をしっかりとサポートしていきたいと考えています。

**伊藤** 私は、入社以来秘書として、会長の塚本が社長時代からサポートしてきました。入社した頃はずっと働いていこうと漠然と思っていたのですが、次第に、せっかく働き続けるのであれば、何かしら責任のある立場になりたいと考えるようになりました。実際、課長になってからは、人をマネジメントするのは本当に難しいと痛感しています。価値観の違う仲間との擦り合わせに大変さを感じています。

**子育てとの両立やワークライフバランスはいかがですか。**

**藤田** 他の営業社員と変わらない環境で仕事しています。数字をきちんと達成していれば、何を売って歩くかとか、どのように時間を使うかなど、あまり細かいことは言われません。目標達成に向かって自分はどうすべきかを

しっかりと考えたうえで、自分の予定を組み立てやすいところが、やり甲斐につながっています。

ただし、仕事と育児の両立には、長時間の残業や会食などの制約があり、なんとかやりくりしてきましたが、時々バランスを崩してきたことは否めないですね。

**森田** 今の部署はメンバー全員が女性で、お子さんがいる方が多いです。小さいお子さんは病気になるがちで、突発的なお休みが発生しやすいため、誰かがお休みしてもフォローできる環境づくりに努めてきました。これがう



管理本部 業務管理部 課長  
**森田 愛**

まく回り始めた結果、職場全体の仕事の流れが非常に良くなりました。長期休暇を取る場合も、それほど気負わず、申し訳ないという気持ちを持たずに取れるようになっていきます。

**伊藤** 家族や同じフロアの女性メンバーの協力があるからこそ、うまく回っていると思います。情報共有を心がけ、自分だけで業務を抱え込まないように心がけています。隅田川の花火大会の際、家族に会社を開放するイベントがあり、自分が働くオフィスを娘に見せることができました。また、テレワークをしていた時、突然かかっ

てきた会長からの電話に慌てる、リアルな仕事姿を見せられたのも良かったと感じています。

**「売上高1兆円」目標達成に向けての気持ちを聞かせください。**

**藤田** 一担当者としてお客様を担当するのは非常に楽しかったです。しかし、若い世代にのびのび育てほしい、次世代を担う営業マンに成長してほしいとの想いから、私がいつまでも担当者にとどまるより、下の世代がしっかり実力を付け、結果を出す環境づくり、教育に携わっていこうと頭を切り替えました。売上をしっかりと上げ、それを積み重ねていった先に1兆円があると思っていますので、その地固めを引き続き行っていきます。

**森田** 私たちは商社なので、当社からしか買えない商品は無いにもかかわらず当社を、そして自分を選んでいただくために営業する、という気概を男女を問わず、当社では誰でも持っていると思います。少し高くても買ってもらえる環境づくりをしていきたいと考えています。コロナ禍明け以降、全国的に倒産件数が増えているのが



コーポレート・スタッフ室  
秘書部 課長  
**伊藤 若奈**

心配の種です。不良債権の発生が起きないように日頃から確認を怠らないのが第一ですが、営業マンは売上を上げるのに必死で、取引先の決算書などを見落としがちです。こうした面をしっかりとサポートしていくことが、ひいては1兆円につながっていくのだと心を引き締めています。

**伊藤** 会長秘書として、塚本の人脈や人間関係を途絶えさせることなく、次世代の部長や課長に縁をつないでいく“潤滑油”になりたいと考えています。当社は、1兆円実現に向けての成長戦略として、これからも積極的にM&Aを仕掛けていくことになります。どのような会社と一緒にしても、相手方の文化も採り入れながら、私たちが培ってきた歴史やイズムを活かし、さらに良い文化を作り、成長していく。私は、そのための架け橋を担っていきます。

#### 男性育児特別休暇取得者として

**育休取得はいかがでしたか。何か、変化を感じることはありますか。**

**金子** 私は非常に取りやすかったですし、取って良かったと感謝しています。



営業企画室  
テクニカルマーケティング部 課長  
金子 知之

育児にそこそこ慣れてきたので、休暇をとってしっかり育児を手伝えたら良いなと思って取得しました。申請してから取得までの事前準備もスムーズに進みました。同じ職場には出産を経験した社員が多いので、育児が必要な方々に早く家に帰った方がよいですよとアドバイスをしたり、テレワークを推奨する気遣いが感じられたりしました。

**井上** 初めての子どもで互いの両親も遠方のためずっと二人でやってきました。二人での子育ては最初の3週間ぐらい、お互いに手探りで非常に辛



経営企画室 経営企画部  
井上 裕太郎

かったですね。よく二人で乗り切れたと思います。1日単位で特別有給休暇を取得できる新たな制度や、テレワークも活用しながら、休める日は休むといったメリハリで子どもの面倒を見られる時間を確保できたことが良かったと思います。

**西川** 営業で、帰宅する時間も不規則なため、育児休暇をきちんと取って家庭に貢献できたのが良かったです。周囲にも出産や育児を経験した社員が増えたこともあり、以前よりも直行直帰もしやすくなりました。



特機事業部 特機営業一部  
西川 宗汰

**「売上高1兆円」目標達成に向けての気持ちをお聞かせください。**

**金子** マーケティング部隊と一緒に市場動向や技術動向を把握・分析しながら、FAE（フィールドアプリケーションエンジニア）として新規事業を立ち上げ、売上拡大に貢献していきます。さらに、デジタルマーケティングにも力を入れており、コンテンツを活用した新規開拓にも挑戦しています。

**井上** 営業部門を2年、経理部門に10年、そして今年、経営企画部に異動しました。今はまだ、勉強している最中です。

現在、次期中期経営計画の策定に関与していますが、これから会社が定める方針をグループ全社にしっかりと浸透させ、目標達成に向けての効果的な制度や仕組みを考えていきたいと思っています。

**西川** 入社時より営業部門に配属されて8年になります。諸先輩を見て、モノ売りに対する突破力はどの競合相手にも負けないと実感してきました。その反面、他部門と協業した提案営業や、痒いところに手が届くような

コト売りは、自分も含め弱いと認識しています。まずは目の前にある自分の目標を着実に達成しながら、誰からも信頼される営業マンとなって1兆円達成に貢献していきたいですね。

#### 人事部担当者として

**加賀電子グループでは、今後、人的投資はどのような点に注力していきたいとお考えですか。**

**諏訪** 海外現地法人では管理職に就く女性が増えていますが、正直なところ、国内の女性管理職は加賀電子単体、グループ会社ともに、伸びていないのが実情です。まずは女性の総合職の採用を増やし、そこから将来の管理職を目指す女性社員の育成を図っていきたくと考えています。ここにいる石川は2022年入社組で唯一の女性総合職です。これまで、女性総合職の採用実績は毎年一人いるかどうかの状況が続いていました。営業希望だった石川を人事部に配属し、以来、一緒に採用活動に取り組んできた結果、2023年は4名の採用に成功し、2024年は5名となりました。『サステナビリティ中長期経営計画』で公表し



管理本部 人事部 課長  
諏訪 圭史朗

ている「2028年新卒採用総合職女性比率40%」の目標にはまだ遠いものの、そこに近づけるよう取り組みを進めています。

**石川** 社内に女性総合職が少ないことを不安に感じる学生さんが多いのは事実です。それを少しでも解消できるようにすることも私の役目だと考えています。不安解消には、先輩社員との面談が一番効果的です。私も長く働くことで、やっていけるのだということを示したいですね。

**諏訪** 男性の育児休業取得については、まず、男性が取得する空気感を醸成するために、一日単位で取得可能な「特別休暇制度」をつくり、これまで子育てで有給休暇を使っていた分も振り替えられるようにしました。これがきっかけとなって取得率が上がることを期待しています。

一方、働く環境面で影響が大きかったのがコロナ禍の3年間でした。その直前にトライアルとして導入していたテレワークを一気に全社展開するとともに、業務効率を考えて直行直帰をより有効に活用できるようにしました。今後は、どのようにすればさらに生産性が上がるかを見極め、社員とコミュニケーションしながら活用していく段階に入ったと考えています。

多様性という意味では、制度の名称に育児や出産がうたわれることで、どうしてもそれがフォーカスされてしまいます。結婚する、子供がいるという生き方がすべてではないので、けがや病気、あるいは介護など、何かあったときにすべての社員が互いに支え合える環境づくりを目指したいです。自分に関係ないからと情報を閉ざして



管理本部 人事部  
石川 なつみ

しまうのではなく、互いに上下関係なく支えていける会社づくりを考えていきたいですね。

**石川** 学生さんに接していると、女性ばかりでなく男性からも育児休業について質問があるなど、見方や考え方が大きく変化していると感じます。今後、そうした学生さんにも自信をもって当社の取り組みを紹介できるようにしたいですね。

**諏訪** 西川さんの話にもありましたが、営業力や突破力は同業他社に全く引けをとらない人材が当社にはそろっています。これからは金子さんからあったように、先の先を見据えた営業活動ができる人材を育てていくために、ある程度経験を積んだ若手社員たちには戦略的にアプローチする思考を養っていきたくと考えています。そして、加賀イズムの良い文化を残しつつ、さらに発展させてグループ全体に浸透させていきたいですね。

**石川** 当社はモノを持たない商社だからこそ、何よりも人間力が将来を支える強みになります。これからも、未来のエースになる人材に一人でも数多く出会い、当社の魅力を伝えていきたいと考えています。