

田邊典代さん

大王製紙株式会社

執行役員
ダイバーシティ推進部長kirabito
キラビトダイバーシティで
全ての社員に
働きがい

profile たなべ・のりよ

1968 年 新宮町新宮生まれ
 新宮幼→新宮小→新宮中→川之江高→松山大
 1991 年 大王製紙入社。四国本社新聞用紙部
 や三島工場保全部、同中期事業計画推進部な
 どを経て、2017 年から東京本社。
 2019 年 人事課長就任。ダイバーシティ推進
 を担当。2022 年 ダイバーシティ推進部とし
 て独立し、部長に就任。
 2024 年 同社初の女性執行役員に就任。



撮影場所 大王製紙東京本社（東京都千代田区）

選ばれる企業とは

「重厚長大産業」の一角を占める製紙産業は、いわゆる「男社会」の中で成長してきた産業です。しかし、性別や年齢、人種、更には価値観など、多様性（ダイバーシティ）を認め合う現代において、お客様に選ばれる企業であるためには、社員の多様性が尊重され、そして活躍できる企業でなければなりません。

私が率いるダイバーシティ推進部では、女性社員が活躍し続けられる環境を整えるために、具体的な行動計画の策定と、それを実現するための制度づくりや運用を行なっています。

性別に関わらず活躍できる

私が三島工場で中期事業計画の推進部署にいた頃、それまで独立していた各地の工場の社員を階層ごとに横につなげ、改革を進めるという取り組みが始まりました。私たち女性社員にも「女性の視点による改革」が命じられ、私が総リーダーを務めることになりました。

最初は書類の削減など、身の回りの改善から始めましたが、次第に会社から与えられる課題のレベルが上がっていき、「工場の固定費を1億円削減する」ことに成功しました。そして最終的には、男性社員と一緒に

なつて更なるコストダウンや改善を進めるようになりました。

「女性の視点」をテーマに始めた改革でしたが、成果を上げていくうちに、女性社員たちの中に「自分たちが会社に貢献するためには、性別に関わらず活躍することが大事だ」という意識が芽生えてきました。

私は一般職で入社しましたが、この経験をきっかけに、もっと広い視野で仕事をしたいと考えるようになり、総合職に転換することを決めました。

女性管理職を増やす

弊社がダイバーシティ推進に取り組みだした頃、管理職（課長以上）に占める女性の割合は1%未満でした。そもそも女性の総合職が少ない上に、女性は結婚や出産といったライフイベントの影響でキャリアが途絶えやすく、管理職が育ちにくいという背景がありました。

そこで、フレックス制度や1時間単位の有休、テレワークの導入により、仕事と家庭の両立がしやすい環境を整えるとともに、総合職の採用の4割を女性にすることで、女性活躍の裾野を広げています。

また、男性社員には積極的に家事や育児に参加してもらえるように、育休が取りやすい仕組みを作りました。その結果、男

性の育休取得率は年々増加し、昨年度は90%を超えました。

全ての社員に働きがい

ただ、いくら制度を整えても、社員自身に「この会社で活躍したい」という意識が芽生えなければ上手くいきません。男社会で成長した企業では、無意識のうちに家庭より仕事が優先されがちです。こういった「風土」を変え、女性社員はもちろん、全ての社員に働きやすさと働きがいを感じてもらえるようにすることが、私の役目です。

私の帰る場所 新宮

大学の4年間を除き、東京本社に異動になるまで住んでいた新宮には、とても愛着があります。実は頻繁に帰省しており、テレワークの傍ら高齢の両親に代わって家の用事を済ませています。最近バス路線が廃止されるなど、帰る度に少しずつ寂しくなっているのが残念です。そんな中、先日実家の神社でマルシェが開催され、色んな所からたくさんの方が新宮に来てくれたこと、そしてそれが若い人たちの力によるものだと思き、とても嬉しくなりました。私もいつかは新宮に戻り、故郷のために一役買いたいと思っています。