Fukugin JOURNAL

2018 爽秋号 AUTUMN

巻頭言
地域経済の活力向上に向けて
福井商工会議所　会頭　川田　達男

focus
「働き方改革関連法」の概要解説
～女性の働く環境は、どう変わったか？～
株式会社福井キャピタル＆コンサルティング
コンサルタント　前田　英史

特　集
福井県の女性活躍企業に聞く

CONTENTS　2018 爽秋号

巻頭言　地域経済の活力向上に向けて　01
focus　「働き方改革関連法」の概要解説～女性の働く環境は、どう変わったか？～　02
Close Up　福井県内の企業における「女性の」働き方改革の状況は？　10
特集「福井県の女性活躍企業に聞く」　Wonderful Woman's Interview　武生特殊鋼材株式会社　14
伝統と革新　山崎吉左衛門紙業　22
若手職人interview　有限会社山喜製紙所　田村亜結さん　27
WiL通信「福井の輝く女性に聞きました！」/ LovelyTime　吉田酒造有限会社　28
行員寄稿　福井県のインバウンド消費の拡大に向けて思うこと　36
レポート　IPO市場レポート　38
調査結果　福井銀行景気動向調査　39
主要経済指標　40

表紙　紙祖神 岡太神社（おかもと）　大瀧神社（おおたき）

国の重要文化財に指定されている紙祖神　岡太神社・大瀧神社両社の上宮（奥の院）は権現山の頂に二社殿あり、こちらは下宮の里宮で一社殿に二神社を祀る形式となっています。

紙祖神川上御前御神図
案内看板より

岡太神社は「延喜式神名帳（926）」にも記載されている古社です。今より1500年ほど前、継体天皇が越前におられ男大迹皇子と呼ばれていた頃、この村里の岡太川上流に美しい姫が現れて「この村里は、谷あいで田畑が少なく、暮らしにくい所です。しかし、水清らかな谷川と、緑深い山やまに恵まれています。紙漉きを生業とすれば、生活も楽になるでしょう。」と里人に紙漉きの技を教えたといわれています。村人たちはこの姫を「川上御前（かわかみごぜん）」と崇め岡太神社にお祀りました。大正12年（1923）には大蔵省印刷局抄紙部に川上御前の御分霊が奉祀されて、名実ともに岡太神社は全国の紙業界の総鎮守となりました。

大瀧神社は養老３年（719）この地を訪れた泰澄大師が、国常立尊（くにたちのみこと）・伊弉諾尊（いざなぎのみこと）を主祭神として十一面観世音菩薩を本地とする神仏習合の社を創建、大瀧兒権現と称して建立され、平安後期には平泉寺（勝山市）の末寺となり一乗谷朝倉氏の保護のもとに隆盛を極めます。しかし織田信長の一向一揆討伐の際にことごとく焼失し、その後領主となった丹羽長秀を始め歴代領主の厚い保護によって再度復興していきました。明治の神仏分離令により大瀧兒権現は大瀧神社と改称しました。

今の下宮の社殿は、天保14年（1943）江戸時代の後期の社殿建築の粋を集めて再建されたもので、昭和59年（1984）に国の重要文化財に指定されました。普通の神社は拝殿と本殿はそれぞれ独立して建てられる場合が多いところ、拝殿と本殿が一体化した複合社殿の珍しい社殿です。また、柱や桁のいたるところに社殿を守る神獣などをはじめとした様々な動植物の彫刻、本殿の壁には中国故事を題材とした見事な丸彫彫刻が施されるなど、精巧で美しい装飾が施されています。神門回廊は平成4年（1992）新たに造成されました。

←横山大観の自然石社標

一の鳥居手前のこの社標は、五箇の紙をこよなく愛した横山大観の書によるものです。自分の力量を存分に発揮させてくれる紙を漉く人に感謝を込めて寄進されました。多くの画家たちが越前和紙を使用して作品を描いています。

巻頭言

地域経済の活力向上に向けて

福井商工会議所　会頭
川田　達男

我が国経済が、一層の経済成長を果たすためには、低迷する潜在成長率を高めることが肝要です。国には生産性向上、働き方改革、設備投資促進などのサプライサイド政策を粘り強く実行され、アベノミクスの効果が地方や中小・小規模企業の隅々にまで行き渡ることを期待しております。

さて、人口減少、少子高齢、グローバル化などを背景に、経済・社会が大きく変化していく大変革時代の中において、目下の企業の経営課題として、生産性向上、人材確保、事業承継が挙げられます。

我が国が持続的な成長軌道を維持するためには、不断のイノベーションによって、生産性の向上を図ることが不可欠です。特に、企業数の99.7％を占める中小企業の生産性の底上げこそが、潜在成長率の向上、地域経済の発展に繋がっていきます。

その鍵を握るのが、ITの活用、さらにはIoT・AIなどの情報技術の導入を進めることです。IT等の導入に二の足を踏む中小企業も多いようですが、先ずは使いやすい身の丈にあったIT・IoT活用に取り組むことが重要です。国では3年間で100万社にIT導入を進めようと、500億円の予算を計上し、中小企業のIT化を後押ししています。手厚い支援施策が用意されている今がチャンスと捉え、企業自身が問題意識を持って、積極的な取り組みに期待しているところであります。商工会議所がサポートさせていただきますので、是非ご相談ください。

次に、人手不足は深刻さを増し、企業は人材の確保に苦慮しておりますが、学生が地元企業のことをほとんど知らないということが、大きな問題の一つと捉えています。福井には面白い企業がたくさんあり、良さを知ってもらうことが大切です。企業の採用活動の支援強化を図るために、県は「福井県人材確保支援センター」を今年4月に開設しました。

このセンターでは、大学・労働局・商工会議所等と連携し、保護者向け企業見学会や企業経営者と学生との交流会など、地元企業の情報発信事業を積極的に展開しています。さらに、若い人が活き活きと働ける職場づくりに向けて、職場環境改善や働き方改革を具体的に実現していくための支援も、このセンターが持つ機能です。魅力ある企業づくりを進め、これからの採用活動や職場定着に繋げていただきたいと思っております。

次に、事業承継の問題ですが、県内企業経営者の約6割が60歳以上と、高齢化が進んでいます。その内、4割以上が後継者未定や廃業を検討するなど、事業承継に課題を抱えております。地域活力の維持・向上を図るためにも、次世代の経営者への円滑なバトンタッチが重要です。今年4月設置の専門家常駐による「福井県事業引継ぎ支援センター」を中心に、金融機関・税理士等と連携しながら、円滑な事業承継を実現していきたいと考えております。

その他、課題は山積しておりますが、地域経済の活力の源泉である中小企業・小規模企業の支援に、全力を傾注し取り組んでまいる所存です。

「働き方改革関連法」の概要解説
～女性の働く環境は、どう変わったか？～

株式会社福井キャピタル＆コンサルティング
コンサルタント 前田　英史

1. はじめに

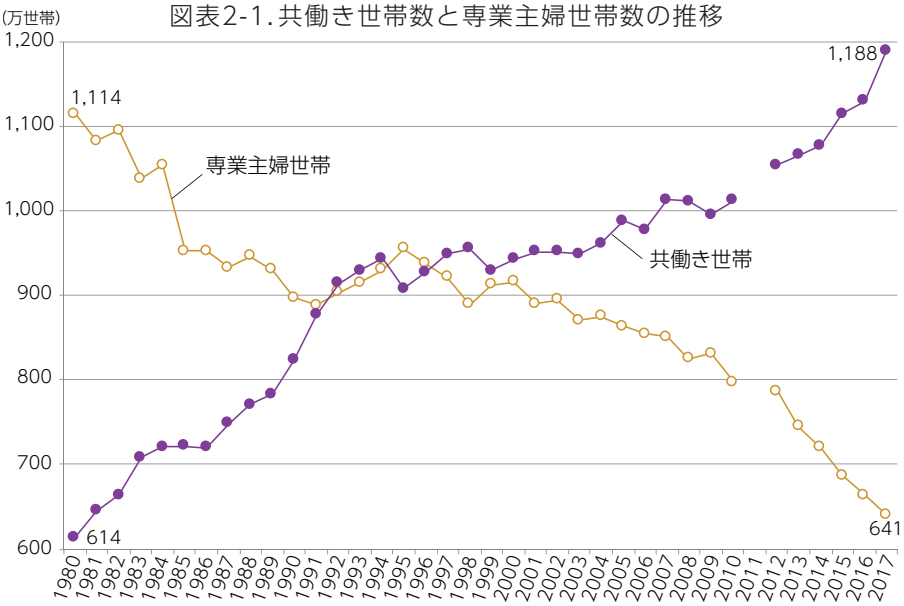
1985年に男女雇用機会均等法が制定されて、今年で34年となります。この間、1989年のパートタイム労働法や1991年の育児介護休業法などの複数の労働法が制定され、さらに1999年に男女共同参画社会基本法が、2015年に女性活躍推進法がそれぞれ制定されました。今年6月には、働き方改革関連法が成立し、法制度の面で女性が働きやすい環境整備が進められています。

一方で、政府の調査によると、この間、女性や夫婦・パートナーのライフスタイルやライフサイクルも大きく変化しています。本稿では、政府による調査結果をもとに女性の就業環境の変化を考察するとともに、今回の働き方改革の骨子を解説します。

2. 女性の就業状況の変化

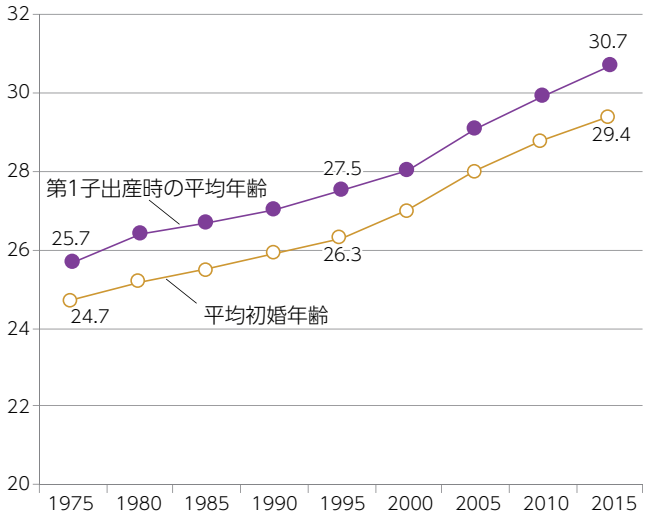
図表2-1.に、共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移を示します。バブル経済が崩壊した1990年代から共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回り始め、さらにITバブルが崩壊した2000年代以降その差は拡大し始めました。2015年には、共働き世帯数と専業主婦世帯数は、1980年の状況と完全に逆転し、引き続きその差は拡大傾向にあります。

図表2-1.共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



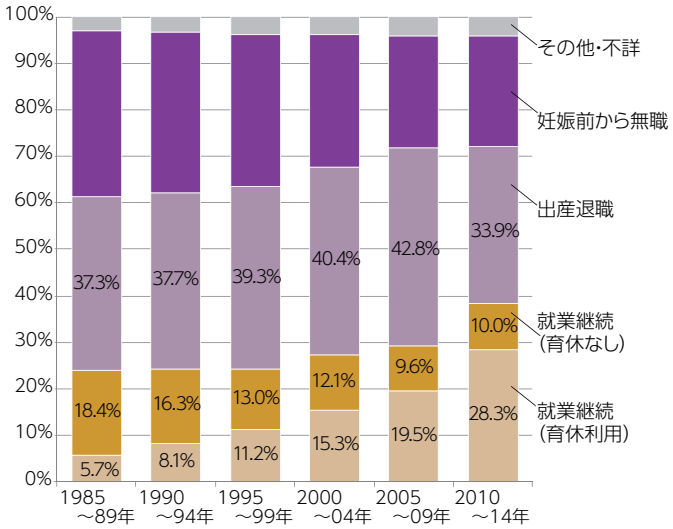
図表2-2.に、女性の平均初婚年齢と第1子出産時の平均年齢の推移を示します。40年間で、女性の平均初婚年齢は、1975年の24.7歳から2015年の29.4歳に、また第1子出産時の平均年齢は、1975年の25.7歳から2015年の30.7歳に右肩上がりに上昇し、晩婚化が進んでいます。

図表2-2.女性の初婚年齢と第1子出産年齢の推移



図表2-3.に、女性の第1子出産後の就業変化の推移を示します。就業継続（育休利用）、就業継続（育休なし）、出産退職の3項目を「第1子出産前有職者（100％）」とカテゴライズした場合、第1子出産後の就業者（就業継続（育休利用）、就業継続（育休なし））の割合（継続就業率）は、1985～89年の39.3％から2010～14年の53.1％に増加し、近年では、第1子を出産した有職者の半数以上が就業を継続しています。なお、継続就業率の政府目標は、2020年で55％となります。

図表2-3.女性の第1子出産後の就業変化の推移



図表2-4.に、2017年の出産および育児のために離職した女性の割合を、図表2-5.に、2017年の育児をしている女性の就業者の割合をそれぞれ示します。福井県は、出産・育児のために離職した女性の割合は全国平均を上回っていますが、一方で、育児をしている女性の就業者の割合は全国2位となっています。

図表2-4.出産・育児のために離職した女性の割合

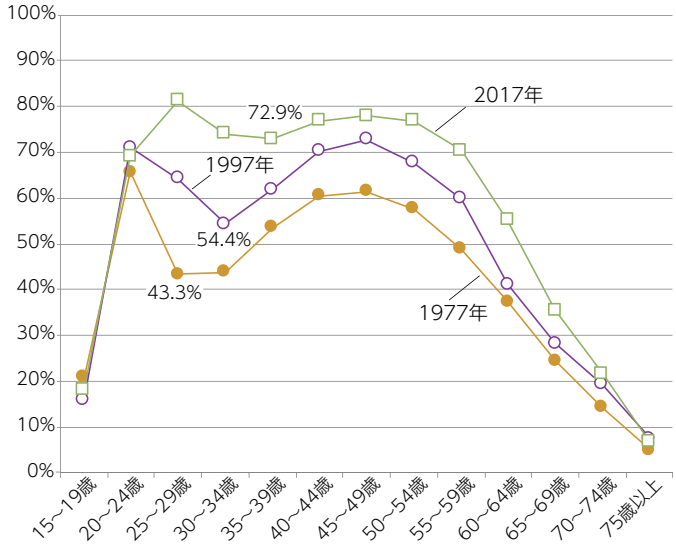
	都道府県	割合
1位	香川県	9.3%
2位	大分県	9.2%
3位	愛知県	8.8%
4位	沖縄県	8.8%
5位	**福井県**	**8.7%**
	全国平均	6.9%

図表2-5.育児をしている女性の就業者の割合

	都道府県	割合
1位	島根県	81.2%
2位	**福井県**	**80.6%**
3位	高知県	80.5%
4位	山形県	79.0%
5位	富山県	78.7%
	全国平均	64.2%

図表2-6.に、女性の年齢階級別有業率の推移を示します。女性の年齢階級別有業率は、一般に「M字カーブ」と呼ばれています。これは、出産および育児による離職によっ

図表2-6. 女性の年齢階級別有業率の推移



て有業率が低下した後、子育てが一段落するとともに復職し再び有業率が増加する様子を「M字」で表しています。

第1子出産時の平均年齢の上昇とともに、M字の底も25～29歳から35～39歳へと移動しています。一方で、出産後の継続就業率が増加しているため、M字の底は浅くなっています。このM字カーブは、欧米の調査ではほとんど認められず、日本や韓国特有の現象でもあります。

図表2-7. に、2017年の女性の就業者（生産年齢人口）の割合を、図表2-8. に、2017年の夫婦共働き世帯の割合を示します。福井県は、女性の就業者（生産年齢人口）の割合、夫婦共働き世帯の割合ともに、全国平均を大きく上回り、全国1位となっています。

図表2-7. 女性の就業者（生産年齢人口）の割合

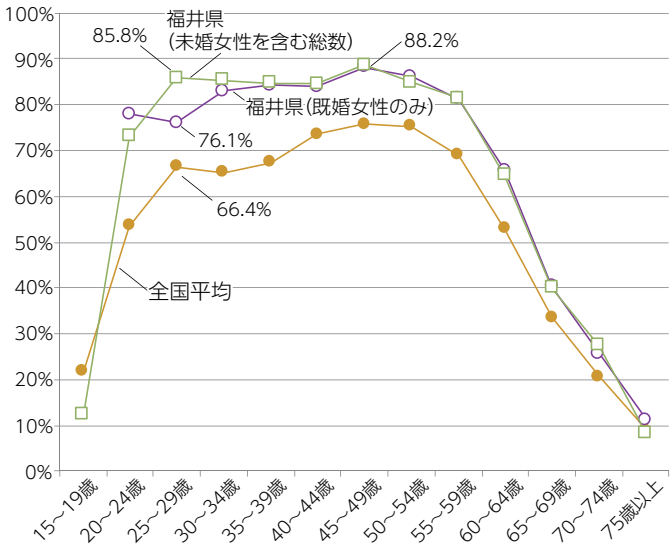
	都道府県	割合
1位	**福井県**	**75.4%**
2位	島根県	74.5%
3位	山形県	74.3%
4位	富山県	74.0%
5位	石川県・鳥取県	73.7%
	全国平均	68.5%

図表2-8. 夫婦共働き世帯の割合

	都道府県	割合
1位	**福井県**	**60.0%**
2位	山形県	57.9%
3位	富山県	57.1%
4位	石川県	56.1%
5位	長野県	55.9%
	全国平均	48.8%

図表2-9. に、2017年の既婚女性の年齢階級別有業率を示します。福井県の既婚女性の有業率は、25～29歳で一度低下しますが、30～34歳ではすぐに回復しています。一方で、全国平均では、20～24歳の有業率が福井県に比べて大幅に低い上に、25～29歳、30～34歳、35～39歳の広い範囲で有業率の回復が認められません。

図表2-9. 既婚女性の年齢階級別有業率

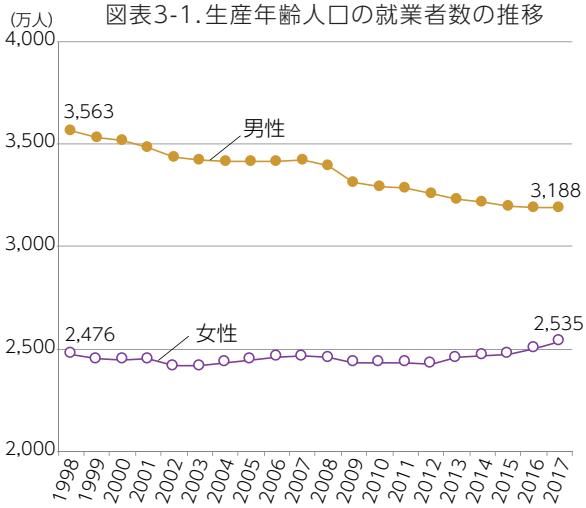


以上のように、バブル期以降の女性や夫婦・パートナーのライフスタイルやライフサイクルは大きく変化しており、働く女性は各年齢階級で大幅に増加しています。これに伴い、女性が働く環境の多様性、女性が働きやすい環境整備の重要性はますます高まっています。

3. 女性の所得の変化

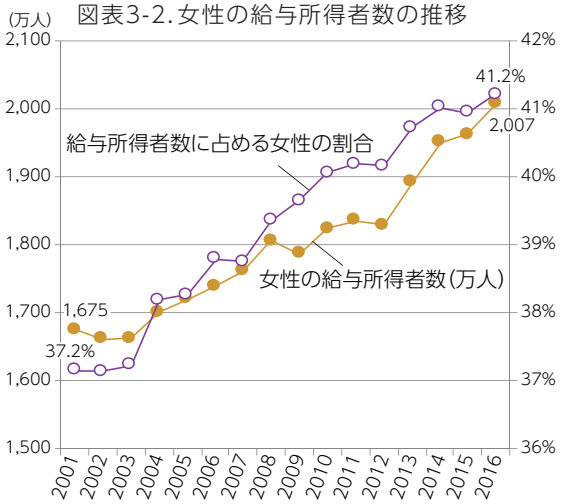
図表3-1.に、生産年齢人口（16歳から64歳）の就業者数の推移を示します。20年間で、男性の就業者数は約10％減少していますが、一方で、女性の就業者数は微増しています。

図表3-1.生産年齢人口の就業者数の推移

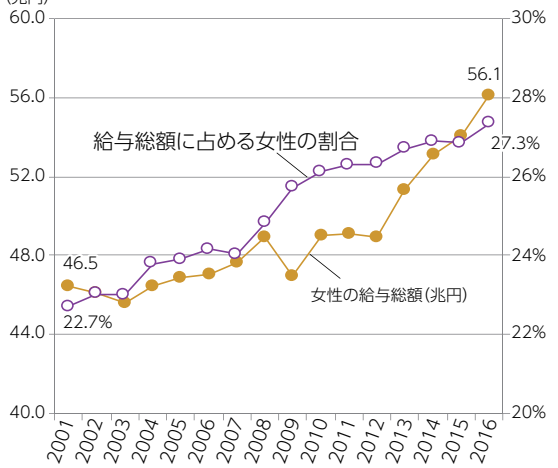


図表3-2.に、女性の給与所得者数の推移を示します。2016年の女性の給与所得者数は2,000万人を超え、全給与所得者数の40％以上を占めました。次に、図表3-3.に、女性の給与総額の推移を示します。2016年の女性の給与総額は56.1兆円となり、全給与総額の27.3％を占めました。両項目とも、実数・比率ともに増加傾向にありますが、一方で、両項目の比率には差異が認められます。

図表3-2.女性の給与所得者数の推移



図表3-3.女性の給与総額の推移



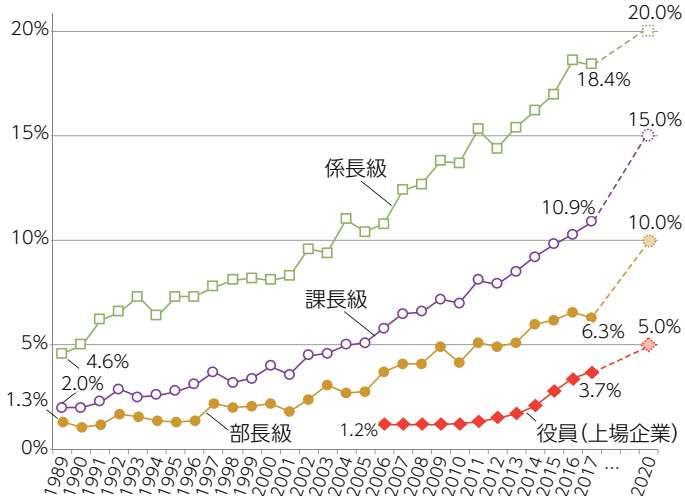
図表3-4.に、2016年の平均給与と給与格差を示します。2016年の正規雇用の男女間の格差は30.8％となりました。この平均給与の男女間格差は、経年での変化はほとんど認められず、これが図表3-2.および図表3-3.で認められた比率の差異の要因と推察されます。

図表3-4.平均給与と給与格差

		平均給与（万円）	給与格差（％）
正規	男性	539.7	―
	女性	373.3	30.8
非正規	男性	227.8	57.8
	女性	148.1	72.6

※1. 給与格差は、男性（正規）を100％とした場合の差です。

図表3-5. 階級別役職者に占める女性の割合の推移



図表3-6. 管理的職業従業者に占める女性の割合

	都道府県	管理職総数	うち女性管理職	
			人	割合
1位	高知県	7,400	1,600	21.6%
2位	青森県	12,000	2,300	19.2%
3位	和歌山県	9,400	1,700	18.1%
4位	熊本県	1,800	3,100	17.2%
5位	京都府	25,600	4,400	17.2%
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
42位	**福井県**	**9,300**	**900**	**9.7%**
―	全国平均	1,361,800	179,800	13.2%

図表3-5. に、階級別役職者に占める女性の割合の推移を示します。すべての階級で女性の割合は増加していますが、特に中間管理職で増加の傾向が大きく認められます。なお、2020年（点線マーカー）の数値は、政府の目標値となります。

また、図表3-6. に、都道府県別の2012年の管理的職業従業者に占める女性の割合を示します。福井県の管理的職業従業者に占める女性の割合は、全国平均に比べて低くなっています。

以上のように、女性の所得の面では克服すべき課題も認められますが、一方で、就業環境の面では改善も進み、働く女性の相対的な増加が認められました。次章では、今回の働き方改革の骨子を解説します。

4. 働き方改革の骨子

今年6月に、働き方改革関連法（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）が成立しました。同法は、8本の労働法を一括で改正するための法律で、2019年4月1日より順次施行されます。本章では、同法による働き方改革の骨子を解説します。

「働き方改革」は、働く人々がそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革です。働く人のおかれた個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

働き方改革の全体の推進に際しては、大きく2つのポイントがあります。

1つめは、「労働時間法制の見直し」です。働きすぎを防ぐことで働く人の健康を守り、多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。対象となる改正法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法となります。図表4-1. に、「労働時間法制の見直し」のポイントを示します。

2つめは、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をな

くし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できる環境の実現を目指します。対象となる改正法は、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法となります。図表4-2.に、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」のポイントを示します。

以下では、「労働時間法制の見直し」の中から、関心の高い項目を抜粋して解説します。

図表4-1.「労働時間法制の見直し」のポイント

1	残業時間の上限規制
2	勤務間インターバル制度の導入促進
3	年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務付け）
4	月60時間超の残業の割増賃金率の引き上げ
5	労働時間の客観的な把握（企業に義務付け）
6	フレックスタイム制の拡充
7	高度プロフェッショナル制度の創設
8	産業医・産業保健機能の強化

図表4-2.「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」のポイント

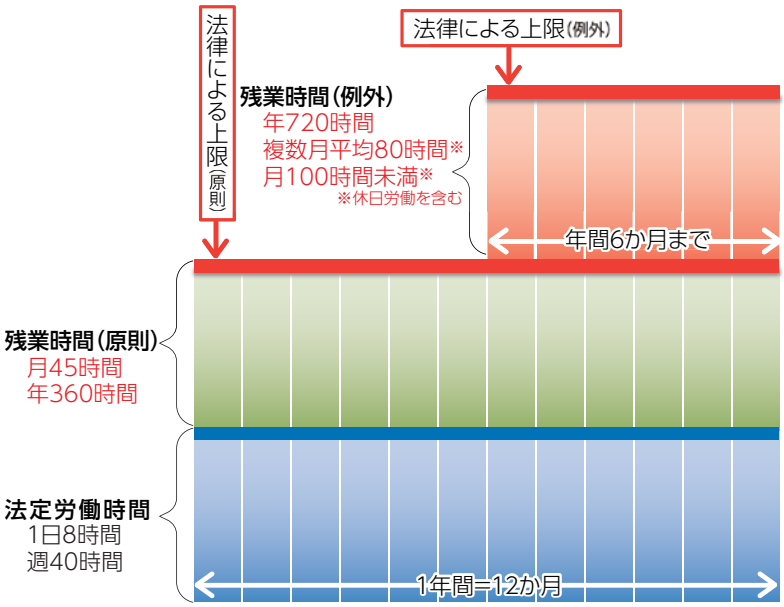
i	不合理な待遇差をなくすための規定整備 ※「同一労働同一賃金ガイドライン案」の確定予定
ii	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
iii	行政による事業主への助言・指導などや裁判外紛争解決手段（行政ADR）の規定整備

【項目①】「残業時間の上限規制」

従来、残業時間の上限規制は「行政指導」のみで、「法律」による上限規制はありませんでした。今回の改正は、1947年の労働基準法の制定以来の大改革となります。今回の改正により、「法律」で残業時間の上限を定め、これを超える残業は原則できなくなります。図表4-3.に、残業時間の上限の模式図を示します。

今回の改正により、残業時間の上限は「原則」として『月45時間・年360時間』とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。「例外」となる臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合においても、『年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）』を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までとなります。

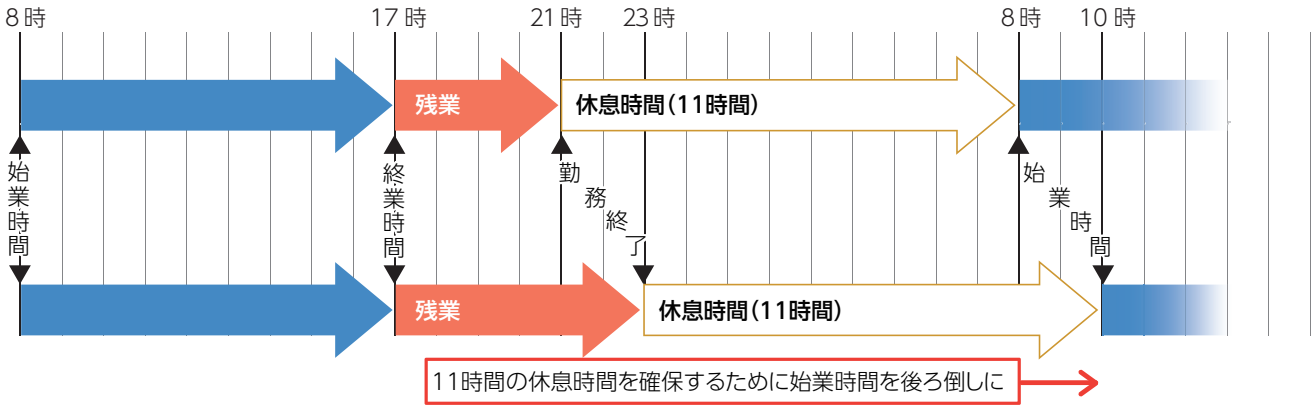
図表4-3.残業時間の上限の模式図



【項目②】「勤務間インターバル制度の導入促進」

「勤務間インターバル制度」は、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保するしくみです。この制度の導入促進を図る（企業の努力義務とする）ことで、働く人の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。図表4-4.に、勤務間インターバル制度の模式図を示します。模式図中では休息時間を11時間と設定し、23時まで残業をした場合には、翌日の始業時刻は休息時間をはさんで10時まで後倒ししています。

図表4-4.勤務間インターバル制度の模式図



【項目④】「月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ」

従来、月60時間を越える残業の割増賃金率は、大企業が50％、中小企業が25％でしたが、今回の改正により、大企業、中小企業ともに「50％」に引上げられます。図表4-5.に、1か月の残業時間の割増賃金率を示します。

図表4-5.1か月の残業時間の割増賃金率

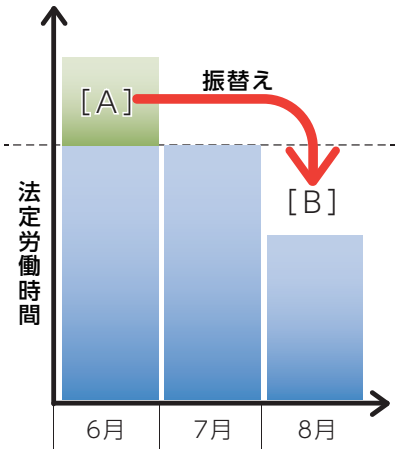
	1か月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	**25%→50%**

【項目⑥】「フレックスタイム制の拡充」

従来、労働時間の清算期間は1か月でしたが、今回の改正により「3か月」に拡大します。これにより、子育てや介護といった家庭の事情にあわせて労働時間を決めやすくなり、より柔軟な働き方が可能になります。図表4-6.に、労働時間の清算期間の模式図を示します。

[A] 従来は、1か月単位での清算であったため割増賃金を支払う必要がありましたが、今回の改正により、8月の不足分に割り当て3か月間の平均で法定労働時間以内にすることにより、割増賃金を支払う必要がなくなります。

図表4-6.労働時間の清算期間の模式図



[B] 従来は、所定の労働時間を働いていない場合には欠勤扱いとなっていましたが、今回の改正により、6月の超過分を割り当て3か月間の平均で法定労働時間とすることにより、欠勤扱いとなりません。

図表4-6.の事例では、子育て中の親御さんは、6～8月の3か月間の中で労働時間の調整が可能となるため、8月の労働時間を短くすることにより夏休み中の子どもとすごす時間を確保しやすくなります。

労働時間の微調整を可能とする制度としては、他にも「時間単位年休制度」があります。これは、有給休暇5日分を1時間単位で取得できる制度です。この制度を利用することで、働く人は、病気の治療や学校での保護者面談などに際して1時間単位で有給を取得して対応することが可能となります。

5. まとめ

「働き方改革」は、2017年3月に政府の働き方改革実現会議にて決定された「働き方改革実行計画」のもと働き方の抜本的な改革を目指しています。また、2017年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージについて」では「人づくり革命」と「生産性革命」が提示され、一億総活躍社会の実現に向けて三位一体となった改革の推進が進められようとしています。

本誌では、特集企画として、福井県内の女性が活躍する企業や女性の働きやすい職場の環境づくりを推進する企業を取材し、様々なご意見を伺いました。働き方改革は、女性だけでなく男性も含めてすべての働く人々がそれぞれの事情に応じて多様な働き方を選択できる社会を実現することで、働く人一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにすることを目指しています。みなさまにとっても最も身近にある課題として、ご一緒に考えていければと考えております。

【出典一覧】
- 図表2-1.,図表2-2.,図表2-3.,図表3-5.：男女共同参画白書（内閣府）
- 図表2-4.,図表2-5.,図表2-6.,図表2-7.,図表2-8.,図表2-9.：就業構造基本調査（総務省）
- 図表3-1.,図表3-2.,図表3-3.,図表3-4.：民間給与実態調査（国税庁）
- 図表3-6.：福井県における労働行政のポイント（厚生労働省）
- 図表4-1.,図表4-2.,図表4-3.,図表4-4.,図表4-5.,図表4-6.：リーフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」（厚生労働省）

筆者紹介

Hidefumi Maeda

株式会社福井キャピタル＆コンサルティング　コンサルタント　前田 英史

大野市生まれ。山形大学大学院工学研究科を修了し、1998年に、前田工繊株式会社に入社。研究開発、知的財産、新規事業企画などを担当した後、独立系のベンチャーキャピタルに転職。同社では、技術系のベンチャー企業の投資育成や事業再生を担当。リーマンショックを機に同社を退職し、早稲田大学大学院ファイナンス研究科（現・経営管理研究科）に進学。2017年2月より現職。2018年4月より公共財団法人ふくい産業支援センターの創業マネージャーを委嘱される。MBA、工学修士。

（株）福井キャピタル＆コンサルティング
解析：前田　英史／藤田　あさ香

福井県内の企業における「女性の」働き方改革の状況は?

本年6月に、働き方改革関連法が成立しました。これを受け、本誌「2018年盛夏号」では、県内企業のみなさまに各社の働き方改革の状況についてお尋ねしました。

今般、本年9月に実施した景況アンケートの中で、働き方改革に関するアンケートの第2弾として、県内企業のみなさまに各社の「女性の」働き方改革の状況についてお尋ねしましたので、ご紹介させていただきます。

■ 本誌「2018年盛夏号」のアンケート結果から

本誌「2018年盛夏号（2018年7月発行）」では、県内企業のみなさまに各社の働き方改革の状況についてお尋ねしました。この中で、働き方改革の実施については、「実施した／実施している」が全業種で31.3%となりました。また、「実施を検討している」は全業種で32.5%となり、「実施した／実施している」と「実施を検討している」をあわせると、全業種で63.8%が働き方改革に前向きな回答をしました。

働き方改革の実施内容については、「長時間労働の是正」が全業種で63.9%と最も高く、次いで「賃金引上げと労働生産性向上」が全業種で55.9%となりました。また、製造業では「高齢者の就業促進」が37.5%、「外国人材の受入れ」が25.0%となった一方で、非製造業では「女性・若者が活躍しやすい環境整備」が36.8%となり、雇用促進の想定人材は業種別でわかれました。

質　問　貴社の従業員のうち女性の割合はどのくらいですか。

■ 全業種で34.8%が、女性の割合が10%～30%未満と回答

すべての従業員（パートタイム労働者、派遣労働者を含む）のうち女性の占める割合については、製造業で38.5%、非製造業で33.2%が女性の占める割合を10～30%未満と回答しました。また、非製造業に分類される業種は多岐に及ぶため、非製造業の4.8%が女性の占める割合を0%、4.3%が女性の占める割合を90%以上と回答しました。

図 1-1. 全従業員のうち女性従業員の占める割合（単一回答）

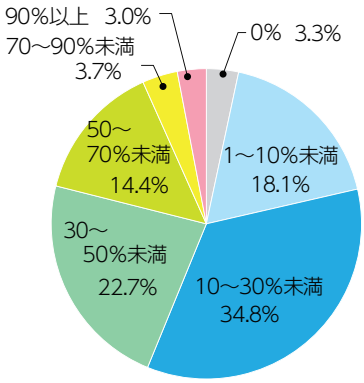
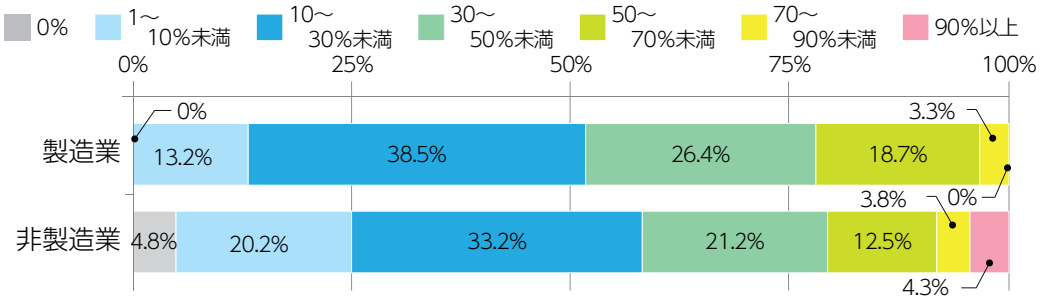


図 1-2. 全従業員のうち女性従業員の占める割合（単一回答）製造業・非製造業別



質　問　貴社のすべての女性従業員のうち正社員の割合はどのくらいですか。

■ 全業種で37.2%が、正社員の割合が90%以上と回答

女性従業員のうち正社員の占める割合については、製造業で36.3%、非製造業で37.6%が正社員の占める割合を90%以上と回答しました。一方で、正社員の占める割合を0%と回答した企業は、製造業で1.1%、非製造業で4.0%となりました。

図 2-1. 女性従業員のうち正社員の占める割合（単一回答）

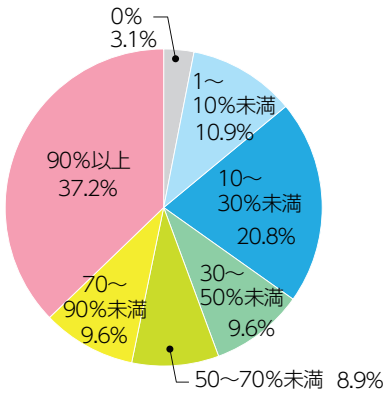
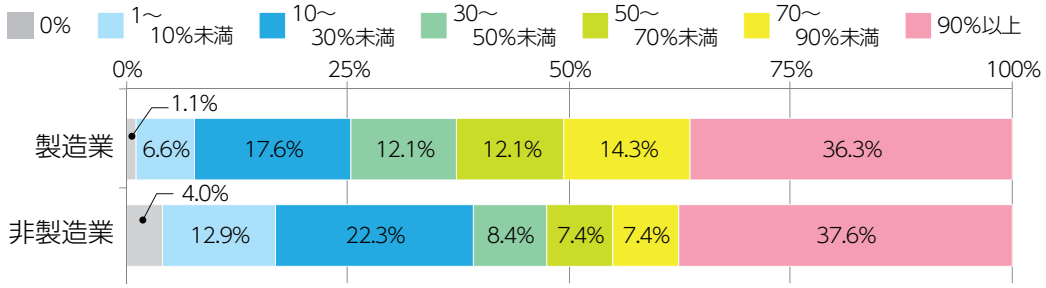


図 2-2. 女性従業員のうち正社員の占める割合（単一回答）製造業・非製造業



質　問　貴社では「女性の」働き方改革を実施しましたか。

■ 全業種で35.9%が、実施した／実施していると回答

「女性の」働き方改革の実施については、「実施した／実施している」が製造業で38.6%、非製造業で34.7%となりました。また、「実施を検討している」をあわせると、全業種で72.5%となり、前回調査の63.8%から8.7ポイント伸びました。これは、前回調査で「関連法案の施行を待って実施する」と回答した企業のうち実際に実施の検討を始めた企業が一定数あることが推察されます。

図 3-1.「女性の」働き方改革の実施の有無（単一回答）

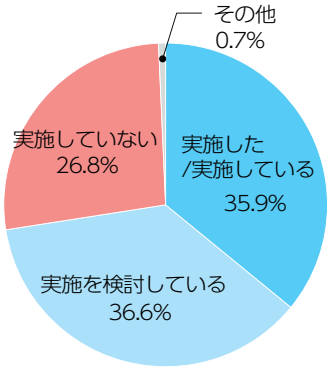
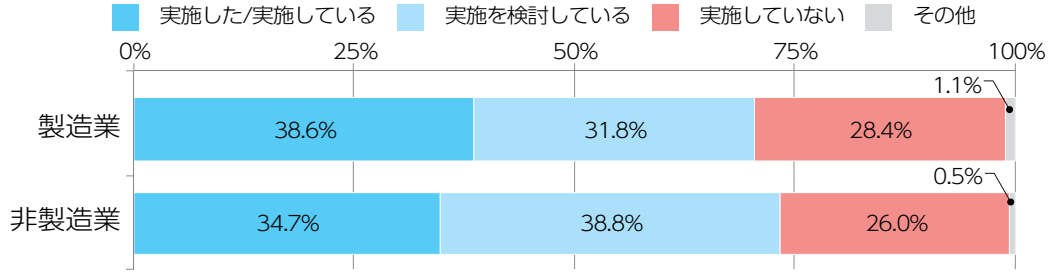


図 3-2.「女性の」働き方改革の実施の有無（単一回答）製造業・非製造業別



質　問　貴社ではどのような「女性の」働き方改革を実施しましたか。

■ 全業種で68.9%が、子育てや介護と仕事の両立に係る制度を整備と回答

「女性の」働き方改革の実施内容については、「子育てや介護と仕事の両立に係る制度の整備」が製造業で64.0%、非製造業で71.2%と、個別の業種別でもほとんどの業種で最も高くなりました。「女性のリカレント教育などへの支援の整備」は製造業で12.0%、非製造業で4.5%となり、業種別で実施がわかれました。一方で、「在宅勤務（テレワークなど）の導入」は製造業で2.0%、非製造業で3.6%となり、ともに最も低くなりました。

図 4-1.「女性の」働き方改革の実施内容（複数回答）製造業

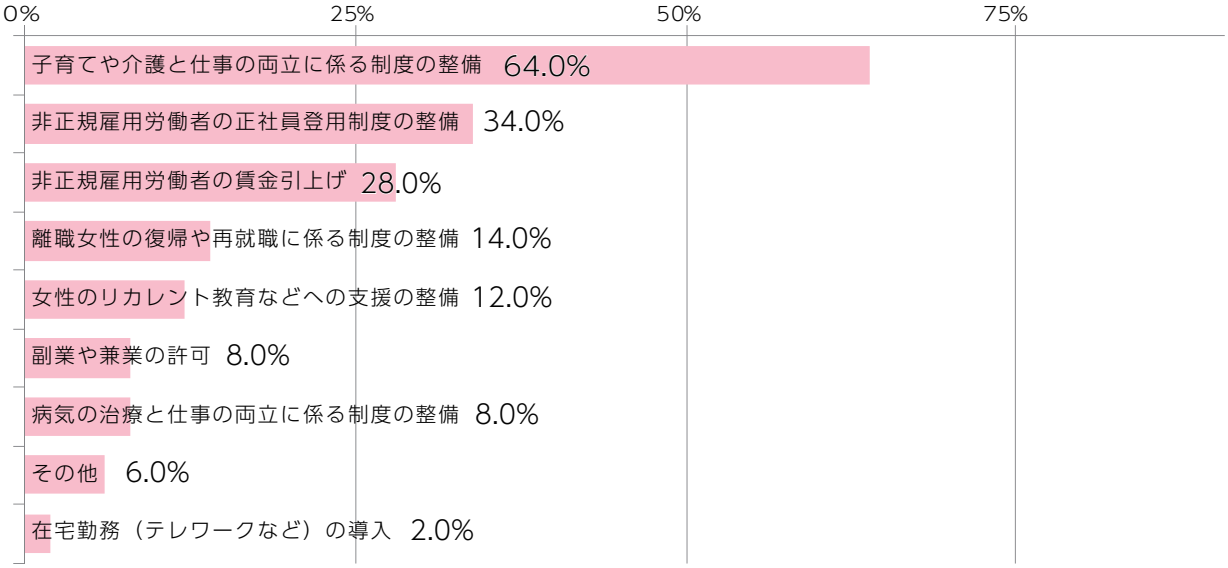
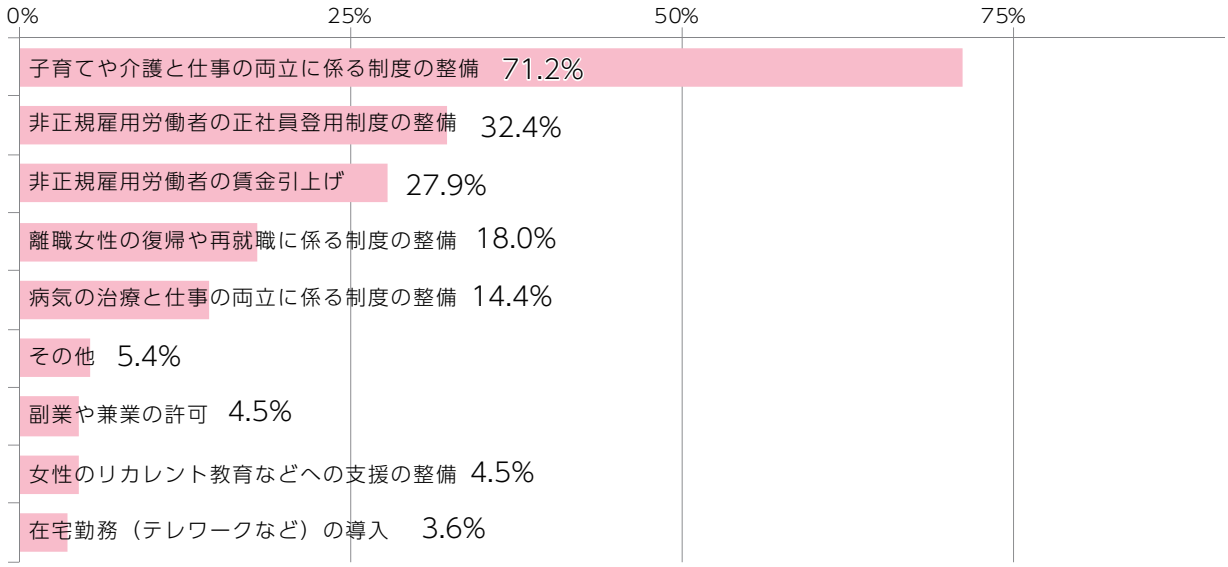


図 4-2.「女性の」働き方改革の実施内容（複数回答）非製造業



用語解説 KEY WORD

ワード▶「リカレント教育」

リカレント教育とは、生涯にわたって教育と就労を交互に行う教育システムです。終身雇用の慣行が根強くみられた従来の日本では、個人のキャリアプランとのマッチング性があまりよくなく、制度の普及は遅れていましたが、近年の労働市場の流動化や、女性、高齢者、非正規雇用労働者などの再就職支援策の1つとして、その普及が期待されています。

政府の「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）では、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備の具体的施策の1つとして、また人づくり革命・生産性革命「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月8日）では、人づくり革命の重要施策の1つとして明示され、順次施策整備が進められています。

特集

福井県の女性活躍企業に聞く

01

Wonderful Woman' Interview
ワークライフバランス
武生特殊鋼材株式会社さま
－14－

伝統と革新
伝統工芸の継承と進化
山崎吉左衛門紙業さま
－22－

若手職人 Interview
伝統工芸の世界に飛び込む
有限会社山喜製紙所 田村亜結さま
－27－

WiL通信 &WiL連動企画
「福井の輝く女性に聞きました！」/Lovely Time
酒蔵を守り、醸す地元愛
吉田酒造有限会社さま
－28－

Wonderful Woman's Interview

武生特殊鋼材株式会社

國岡 里衣さん
Rie Kunioka

今回は、政府による女性の「働き方改革」と「人づくり革命」の具体的な施策の1つとして挙げられている「リカレント教育」について、県内企業における事例の1つとして武生特殊鋼材株式会社取締役常務の國岡里衣さんにお話をうかがいました。

―最初に、武生特殊鋼材株式会社についてご紹介ください。

弊社は1954年の設立で、社員数は約50名のうち女性は7名おります。独自の製法技術を用いて種類の違う金属をサンドイッチのように重ね合わせた金属の合わせ板「クラッドメタル」やオリジナル刃物鋼の製造販売を行っています。元々は福井県の特産品である越前打刃物の発展を目的として設立されましたが、現在では日本だけでなく、欧米やアジアなど世界の市場への展開も進めています。

―ありがとうございます。それでは、國岡さんが御社に入社され、その後、福井県立大学大学院に進学されるまでについてお聞かせいただけますか。

私は越前市の出身で、地元の高校を卒業後、県内の大学に進学しました。大学で行われた企業説明会に弊社の今の会長と監査役の方が来られていて、いろいろとお話をさせていただいたのが入社のきっかけです。

入社1年目は営業事務からのスタートでしたが、2年目からは経理を担当しております。とは言え、大学在学中に経理に係る勉強をしたわけではありませんでしたので、すべてが初めての経験でした。独学で簿記の勉強をしたり、専門学校の経理の実務講習を受講したりしましたが、なんとなく中途半端感が拭えませんでした。私の上司は、知識も経験もとても豊富な方でしたので、なんとか上司のレベルに近づきたい、経理業務のスキルを高めたいと思ったのが進学のきっかけでした。

経理の実務は業務として行っていましたので、もう一歩踏み込んで、財務や会計といったより専門性の高い知識の習得をめざして福井県立大学大学院を志望しました。入社して8年目、29歳のころです。

―進学先の福井県立大学大学院について教えていただけますか。

正確には、福井県立大学大学院経済・経営学研究科経営学専攻（博士前期過程）となります。講義は平日の夜間と土曜日に開講される2年制のコースで、一般に「ビジネススクール」と呼ばれるコースです。経営学を基礎とし、企業経営や経営管理に係る専門的な知識や能力を習得することができます。修了すると、MBA（経営学修士）の学位をいただけます。

―会社に大学院への進学の意思をお話されたときの様子はいかがでしたか。

実は、卒業の間際まで会社には内緒にしていました。会社には社会人入学制度はありませんし、何より私自身まったく未知の進学で、最後までやり遂げ無事卒業できるかどうかもまったくわからない状況でしたので、会社には内緒にさせていただきました。

―ビジネススクールですと、最近では会社からの派遣制度（社会人入学制度など）が充実しているところもあり、そのような会社では授業料の支援や仕事時間の融通など進学および通学に対する支援体制もできていますが、國岡さんの場合にはいかがでしたか。

私の場合には、会社からの派遣ではありませんのでとくに会社からの支援はありませんでしたが、弊社の勤務形態は8時－17時で基本的に残業はありませんので、

プライベートの時間は十分に確保できます。平日の大学院の講義は18時－21時でしたので、17時に勤務を終了し高速を利用して通学していました。私はあまりプレッシャーに強い方ではないので、むしろ気楽に通学できたのがよかったのかなとも思います。

—どのようなことが大変でしたか。

平日は、講義を終えて帰宅できるのは夜10時過ぎでした。そこから課題に取り組むことになりますし、土日もつぶれることがありますので、時間のやりくりは大変でした。しかし、先生や仲間とも励ましあいながら、最後に修士論文を書き上げられたことは大きな自信になりました。大学院で学んだことがすべて仕事にいかせるわけではありませんが、これまでとは違った視点で見ることができたり、これまでは気づかなかったことに気づくことができたりと、仕事に対する充実感は感じています。大学院への進学を経験して、仕事におけるスキルを恒常的にあげていくには、実務と勉強を交互に繰り返しながら常に補完しあい高めていくことが重要なのかなと考えています。

—大学院を卒業されたあと、会社ではどのような変化がありましたか。

現在、弊社は世代交代の時期をむかえておりまして、取締役や執行役員クラスへの若手の登用も活発に行われています。そのような状況の中で、私も大学院卒業後、33歳で執行役員に昇格させていただきました。さらに、今年5月には取締役常務へと昇格させていただきました。

プライベートでは結婚して昨年には子どもを授かることができまして、昨年8月から今年4月まで産休と育休をいただいておりました。やはり子どもが小さいうちは急に休まざるを得ないときもあるでしょうし、私自身、役職と現在の経験や知識能力とのギャップに悩むこともあり、職場復帰早々の取締役への昇格については、当初はお断りさせていただきました。しかし、社長から、まずはできる範囲から頑張ってもらえればいいとのお言葉をいただき、最終的にお受けしました。私には分不相応ではありますが、とてもありがたい機会をいただけていることを幸せに思います。まだまだ至らないところの方が多く、いろいろな方に助けていただいて、本当に感謝しています。今は、日々できることをできる限り精一杯させていただこうと思っています。

—いま現在、御社で働かれている女性社員の方だけでなく、これから御社を志望される女性も含めまして、期待することや望むことはございますか。

弊社は、社員のキャリアプランや活躍の場にはまだまだ不十分なところもあります。しかし、女性の産休や育休、職場復帰後の短時間勤務や有給取得のしやすさなど、家庭を持つ女性の働く環境づくりは進んでいると思います。私も、安心して出産することができましたし、職場復帰を果たすこともできました。現在、弊社で働く女性は、みなさんとても優秀で語学力の高い方がたくさんおります。今後のグローバル化に向けてますます活躍してほしいと思いますし、これからも長く弊社で働いてもらえるとうれしいですね。そのためには、総務部門の責任者として、私自身もっともっと勉強してスキルを高め、健やかに働ける職場の環境づくりのために頑張っていかなければならないと思っています。

—まだまだ県内企業の女性社員が、ビジネススクールに進学しMBAを取得するケースは少ないと思います。また、卒業後より高いレベルでお仕事ができるケースは必ずしも多くはありません。國岡さんが歩まれているキャリアに対する注目度はとても高いと思います。一方で、お子さまも産まれたばかりで、育児も含めてこれからが本当に大変な状況が続くことになるかとも思います。お体に気をつけて、頑張ってください。本日は、ありがとうございました。

武生特殊鋼材株式会社

女性ミーティングに潜入

女性の働き方！本音を探る。

女性が思う、
女性が働きやすい職場と、
女性が働きたい職場。

取締役常務 **國岡 里衣**さん
新卒採用13年目、既婚、子ども有

國　岡　今回の女性ミーティングでは、女性の働き方を中心にみなさんのご意見をうかがいます。まず最初に、仕事と子育ての両立について中林さんの経験をお話しいただけますか。

総務部総務課主幹 **中林 佳寿美**さん
中途採用11年目、既婚、子ども有

中　林　私は2008年に当社に中途入社して、在職中に子どもを2人授かりました。直近では、2017年に2人目の育休から職場復帰して、今年の8月まで短時間勤務制度も利用させていただきました。知人の話では、まだまだ産休や育休を気持ちよく取得しづらい会社もあると聞きますが、当社では産休も育休もきちんと取得できますし、職場復帰後の短時間勤務制度も家庭の状況に応じて柔軟に利用できますので、職場の方々の協力も含めてその点はとても恵まれているなと感じています。

國　岡　現在、技術部の堀本さん※も育休を取られていますし、中林さんや堀本さんが産休・育休をしっかりと取得し、短時間勤務制度なども利用して職場復帰をされているので、私も安心して出産し職場に復帰することができました。仕事と家庭の両立は大変だと感じることもありますが、働きやすい環境で仕事に取り組むことができますので、仕事にも集中できますしとても充実しています。出産してあらためて、働けるということは本当にありがたいことだと思うことができましたし、働くことがとても楽しいです。

※技術部技術課主幹 **堀本 里加子**さんは育休中のため不参加
/新卒採用6年目、既婚、子ども有

営業部次長 **河野 薫子**さん
中途採用8年目、既婚

河　野　國岡さんや中林さん、堀本さんが出産を終えて会社に戻ってこられたのは、とてもよい事例だと思います。女性にとって出産と育児は人生において最も大切なイベントですから、出産を終えた女性が戻ってきやすい環境の整備は会社としても大切な目標だと思います。女性も働きやすい会社であるというカラーをしっかりと打ち出すことは、働き方だけでなく優秀な人材の採用という面でもますます重要になってきますので、３人の事例は、女性社員にとっても会社にとっても、とてもよい事例だと思いますね。

國　岡　仕事と子育ての両立以外にも当社ならではの取組みで気が付いたことはありますか。

中　林　前職と比べて当社では、女性社員がまだ少ないという背景はありますが、女性社員が全員参加しての女性社員だけでのミーティングが定期的に行われているというのは、珍しいのではないでしょうか。ミーティングの中で提案された意見が、実際に会社に採用されることもありますし、女性社員同士の団結力やモチベーションの向上にも繋がっているように思います。

営業部営業二課 **木下 温香**さん
新卒採用4年目、既婚

木　下　細かいことですが、私は結婚後も旧姓でお仕事をさせていただいています。最近はいろいろな結婚の形や家庭環境の違いもありますし、大きな部分だけでなくちょっとしたことに対しても理解していただけるので居心地のよい職場環境だと思います。

羽田野　私は、会社として女性が活躍できる場を設けていこうと考えておられる雰囲気を感じます。あとは、私たちがそれに応えていけるか。そこが、仕事に対するモチベーションに繋がっているのかなと思います。

営業部営業二課 **羽田野 有沙**さん
新卒採用5年目

営業部営業二課 **早川 実咲**さん
新卒採用4年目

國　岡　一方で、もう少し改善されるといいなと思われるところはありますか。

早　川　以前この女性ミーティングでも話題になったことがありますが、例えば女性社員のフォークリフトの免許取得や工場勤務など製造現場にかかわる部分で、もう少し女性社員が入っていけるといいのになと思います。当社の男性社員はみなさんよい方ばかりで、ちょっとしたことでもすぐに手伝っていただけるのですが、忙しい中でお願いするのが申し訳ないなと思うときもあります。

木　下　社員旅行や忘年会などの社内行事で他の部署の方と交流する機会はありますが、普段はなかなか他の部署の方と接することがありません。フォークリフトの免許取得も、日常業務の中で他の部署の方とコミュニケーションをとる1つのきっかけになるといいなという一面もあります。

河　野　私が入社した当時は、まだ女性社員には事務服しか支給されていませんでしたが、梱包や出荷にも立ち会いたいということで、女性社員にも作業服や安全靴を支給してほしいと提案したことがあります。現在は、安全靴は全員に支給され、作業服は部署によっては支給されるようになりましたが、やはり当社は重量物を取り扱う会社ですので、危険作業を伴う工程や部署への女性社員の配属には会社としての配慮もあると思います。しかし、個人的には、今後、男性の育児休暇や女性の肉体労働などの議論も、少しずつ行っていくことも必要なのではないかなと思っています。

國　岡　私も、木下さんがおっしゃったように部署間でもう少し活発な交流ができるといいなと感じています。そういう意味では、フォークリフトの免許取得などの直接的な提案も必要ですが、すぐにでもできるようなちょっとした改善も考えていくことも大切なのかなと思います。
例えば、先日のミーティングで、早川さんが「人のよいところを見つける癖があるんですよ」と話していましたが、とても素敵な特技だなと思います。中林さんからも提案がありましたが、「この人のよいところを見つけたよ！」とステッカーにして掲示してみるのも面白いですし、職場の雰囲気づくりにおいてもよい効果があるのではないかなと思います。ところで、早川さんは将来の目標や夢はありますか。

早　川　海外営業でアメリカを担当していますので、今はまだ上司の助けが必要な場面も多いですが、いつかは自分自身の手で北米市場を開拓できるようにまでなれるといいなと思っています。

羽田野　私も海外営業を担当していますので早川さんと同じような目標はありますが、もう1つ。当社では國岡さんのように女性社員でも役職に就かれている方が多くいらっしゃるので、私もその方々の背中を追いかけて、いつかその一員になれればいいなと思っています。

木　下　私は、いろいろな部署で経験を積んで広い分野でプロフェッショナルを目指したいです。プライベートでは、いつか世界一周の旅に出かけたいですね。

中　林　私は、子どもの手が離れたら主人と海外移住ですかね（笑）

國　岡　当社の女性社員はみなさん語学力が高い方ばかりなので、これから海外営業のいろいろな場面で活躍を期待しています。私の仕事は、みなさんが気持ちよく働いてもらえる職場の環境づくりだと思っていますので、これからもこの女性ミーティングの場でいろいろな意見を出し合って、会社に提案していければいいですね。

海外から見た日本の働き方について

河野薫子さんにお聞きしました。

――ご経歴を教えていただけますか。

私は大阪の高校に進学し、22歳で福井に戻ってきました。弊社に入社するまでの10年間は、マスコミ、特許事務所、商社、メーカーなどいろいろな職業を経験してきました。父が弊社の会長、弟が社長ということもありますが、海外展開を控えて人材を強化したいとの話もあり、2011年に弊社に中途入社しました。入社8年目となりますが、主人の故郷であるオーストラリアに移るという経緯もあり、現在は営業部次長としてオーストラリアに駐在しています。

――いろいろなキャリアを積まれていますが、日本の転職環境についてどのように感じられていますか。

私は日本国内に限らず海外にも積極的に目線を向けていきたい、いろいろな職業を経験してみたいという部分があり、20代のころは様々なキャリアに挑戦してきました。当時の日本は、まだまだ終身雇用が良かれという文化が大勢を占めていましたので、多少なりとも奇異の目で見られたこともありました。しかし、現在、海外営業に携わっていますが、様々な状況に対応していく上において、間違いなくこれまでのいろいろな職業経験がいかされていますし、私の強みともなっています。

――外から見た日本、外国に住む日本人としてどのようなことを気にかけていますか。

オーストラリアでは、よいニュースも悪いニュースも含めて日本のことが話題に上ることはあまりありません。正直な気持ちとしては、そこまで存在感の薄い国になってしまったのかなと残念に思います。ですから、私は常に、自分は日本代表だという自覚を持って人と接するようにしています。

――海外での働き方について気がつかれたことはありますか。

オーストラリアでは、小学校や中学校では学校が終わると親が子どもを迎えにいかないといけないという仕組みになっているため、午後の2時半から3時半ころまでの間、親御さんは仕事を中断して迎えにいきます。ですので、これに対応するためにフレックスタイム制をとっている企業も多くみられます。弊社でも、育休を終え職場復帰した後に短時間勤務制度を利用して子育てと仕事の両立をされている女性社員もおりますが、今後、フレキシブル性の高い働き方がいろいろと導入されてくると、仕事と家庭の両立もより柔軟にできるようになるかもしれません。

また、海外では、どれだけ仕事をしたかよりもどれだけ成果を出したかが問われるため、仕事の質がとても重要です。その上で、就業時間内にきちんと仕事を終え、勤務終了後は家族と過ごすというメリハリのきいたワークライフバランスが、日本で働いていたころとの大きな違いです。

――日本では女性の働き方改革が意識されるようになってきましたが、その点についてはどのように考えておられますか。

「女性の」と断りが入るところに、まだまだ男女間の差を感じる部分はあります。男性の育児休暇や女性の肉体労働など、もう一歩踏み込んだところで議論が進むようになって、はじめて本当の意味での働き方改革が進んでいくのではないかなと思います。

――最後に将来の目標をお聞かせいただけますか。

弊社が扱っている特殊鋼材は、世界でも勝負できるすばらしい材料だと思います。まずは多くの方に知っていただくこと。そのために、どんどん打って出たいと考えています。一方で、今は、これまでの人生の中でも、仕事とプライベート、そして健康のバランスがとてもよく取れていますので、このよい状態を続けて、仕事もプライベートも充実させて自分自身の質をあげていきたいと考えています。

仕事と子育ての両立について

中林佳寿美さんにお聞きしました。

――ご経歴を教えていただけますか。

私は大学を卒業後1年間、オーストラリアで日本語アシスタント教師というボランティア活動をして、福井に戻ってきました。前職は鯖江の眼鏡メーカーで海外営業に携わりましたが、違う分野でも働いてみたいと考え、2008年に弊社に中途入社しました。入社11年目となりますが、これまでの10年間は海外営業に携わり、今年の6月から総務部総務課にて主幹を務めています。

――中林さんは、今年の8月まで短時間勤務をされていたそうですが。

私は弊社に入社した後に結婚し、子どもを2人授かりました。2人目の子どものときは、2017年に育休を終えて職場に復帰し、今年の8月まで短時間勤務をさせていただきました。保育園の時間にあわせて遅く出社して早く退社するという勤務形態について、一緒に働くみなさんはどのように受け止めてくださっているのかなという不安もありましたが、先に技術部の堀本さんが短時間勤務制度を利用されていたこともあり、私も利用させていただくことにしました。

――実際に短時間勤務制度を利用されてみていかがでしたか。

昨年、福井県でも17年ぶりに待機児童が発生したというニュースがありましたが、幸いにも私の場合には、子ども2人とも保育園に預けることができました。それでも、保育園に早朝料金を支払って朝早くに子どもを預けたり、お迎えの時間が遅くなったりと、通常勤務では仕事に集中できない場面も出てきます。一人目のときは、まだ両親と同居していましたので、両親の助けも借りて育休後すぐに通常勤務で復帰できましたが、二人目のときは、私たち夫婦と子どもたちだけの核家族となっていましたので、保育園の送迎などを考えると短時間勤務はとても助かりました。

産休や育休については、多くの会社できちんと取得できる環境が整いつつあると思いますが、仕事と子育ての両立となりますと、職場復帰後の働き方も重要になってくるのではないかなと実感しています。最近は、福井でも両親との同居世帯が減ってきているとも聞きますので、共働きの多い福井では、短時間勤務制度は子育て中の働く女性にとってとてもありがたい制度だと思います。弊社では、産休から育休、そして職場復帰後の短時間勤務制度と、妊娠出産から子育てまでの数年間を通して仕事と子育ての両立がしやすい環境にあると思います。

――通常勤務に戻られて、改めて考えられたことはありますか。

子どもの養育を考えると、もう少し子どもと一緒に過ごせる時間が取れたらといいなと思う反面、もっと仕事をしたいなと思うこともありました。仕事と子育ての両立はとても大変ですが、生活にオンとオフのリズムが生まれます。育児ノイローゼに悩むお母さまもおられますが、生活に変化とリズムができることで育児のストレスや悩みごとから何度も開放されました。仕事と子育ての程よいバランスは、とくに精神的な面で助かりました。

――6月に営業から総務に移られましたが、現在いかがですか。

営業職は外出や出張なども多く、子どもが急に体調を崩したりした場合などを考えると、今は内勤の方が安心できるところもあります。現在は、経理業務を担当しています。高校が商業系でしたので簿記などへの馴染みはありましたが、実務としては長く遠ざかっていましたので、改めて簿記の資格取得などもチャレンジしてみようと考えています。

これまで所属していた海外営業を担当する営業部営業二課では、河野次長をはじめ、羽田野さん、早川さん、木下さん、みなさん語学力も高く、海外出張の場でも外国のお客さまとしっかりとコミュニケーションを取って営業活動をしていますので、とても頼もしく感じます。営業のみなさんの気持ちは十分に理解していますので、今後は営業のみなさんが気持ちよくお客さまと商売ができるよう裏方で頑張りたいと考えています。

百年企業を目指して－働き改革を進める

武生特殊鋼材株式会社 河野通郎（こうの みちろう）社長にお聞きしました。

インタビュアー：福井キャピタル＆コンサルティング
コンサルタント　前田　英史

――今回の特集企画のテーマでもありました女性の働き方改革から、國岡さんの事例についておうかがいいたします。國岡さんから、福井県立大学のビジネススクールへ通学されている旨のお話をうかがったときはいかがでしたか。

卒業直前での報告でしたから、最初は驚きしかなかったです。弊社にできることは限られていたとは思いますが、なぜ言ってくれなかったのかなという気持ちもありました。しかし、その点も含めていろいろと話を聞いてみますと、非常にしっかりとした考え方の元になされた行動であり、向上心や向学心だけでなく、それをやり切った責任感も含めて純粋にすごいなと感服しました。

――能力は努力によって高めていくことはできると思いますが、資質は生まれ育った環境も含めてなかなか変えられない部分もあるかと思います。國岡さんがビジネススクールへ進学されたのは20代であったとうかがいました。当時の國岡さんの仕事に対する姿勢はいかがでしたか。

当時から、お客さまや社員に対するちょっとした気遣いも含めて、仕事に対する姿勢は高く評価していました。仕事への取組みもしっかりとしていましたし、手を抜かずに頑張る姿勢はとても前向きでした。

――ビジネススクールへ進学する方は、自分自身のスキルアップやキャリアアップをめざされる方が多いと思います。國岡さんも、ビジネススクールを卒業後は執行役員に、さらに産休・育休から職場復帰された今年5月には、取締役に就任されました。國岡さんのキャリアアップについて、お考えをお聞かせいただけますか。

今年5月に、私自身も単独の代表となり、一層の重責を担う立場となりました。4年前に私が社長に就任してから考えてきたことは、自分の右腕となってくれる人材を役員として登用し、チームとして会社経営を行っていく体制づくりでした。仕事に対する姿勢や取組み方、意識の持ち方などを常日頃見させていただき、しかるべき方に役職についていただいております。

タイミングがあったとすれば、弊社においても世代交代の時期に来ておりまして、能力や才能が豊かで、なにより仕事に対する意識や向上心の高い方であれば、要職に引き上げていきたいと考えています。國岡さんの場合にも、決してビジネススクールへの進学だけが登用への決め手となったわけではありません。先ほども申し上げたとおり、國岡さんの仕事に対する姿勢は高く評価していましたし、加えてビジネススクールへの進学、そして卒業という高い向上心や責任感は、弊社の役員として十分な資質を持つ人材であると判断し、登用いたしました。育休から復帰して間もありませんが、まだまだ活躍していただく先は長いですから、まずはできる範囲で頑張ってもらいたいと思っています。

――女性社員のみなさまからは、育児と仕事の両立がしやすい会社であるというお話をうかがいました。女性の場合には妊娠と出産という大きなイベントもあり、なにかとクローズアップされることもありますが、働き方という意味においては男性の働き方も重要になってきます。性別を問わず、働き方というものについてお考えをお聞かせいただけますか。

仕事の中に生活があるのではなく生活の中に仕事があるわけであり、仕事はあくまでも人生における生活の一部です。私は、社員には自分の生活をまず第一に考えてほしいと思っています。とは言え、生活の中に占める仕事の割合はとても大きいものです。ならば、せめてポジティブな気持ちで仕事ができるように仕事に対するモチベーションをいかにあげられるかが重要なのではないかと思います。

例えば仕事と家庭の両立については、つきつめて考えれば個々人の裁量によります。もし結婚

や出産を理由に退職をされるということであれば、それは致し方ありません。しかし、結婚や出産後も引き続き弊社で働きたいという希望を持っておられるのであれば、会社としてできる限りの働きやすい環境は整えていきたいと思います。子育てをしながら働くということは、生半可な気持ちではできません。働こうと決められた以上は高いやる気や責任感を持っておられるでしょうし、例え短時間勤務であったとしてもしっかりと成果をあげてもらえるのではないかと思います。女性社員に対しては、出産後も高いモチベーションを持って安心して仕事に取り組んでいただける環境づくりを考えています。

――御社では、女性社員による女性ミーティングを月1回開催されていますね。

女性ミーティングは、最初は会長の発案で始められたものです。3年ほどになるでしょうか。私が女性社員に期待することは、男性にはない「センス」です。ミーティングでは、そのセンスを如何なく発揮してもらい、男性ではなかなか気が付かない女性ならではの「気付き」を提案してもらいたいなと思っています。社長の役割としては、提案された意見をしっかりと判断し、採用すべきものはきちんと採用していきたいと考えています。

――他にもいろいろなカテゴリーのミーティングなどは考えられておられますか。

女性ミーティングは会長のトップダウンで始まったものですが、私としては女性ミーティングを1つのよいきっかけとして、いろいろなグループによる議論の場が自発的に生まれてくることを期待しています。会社は、場を与えるのではなく機会を与える。社員が議論する場を会社が与えるのではなく、社員が自発的に議論したいと思えるきっかけや機会、すなわちボトムアップの機会を与えたいと思います。トップダウンとボトムアップのバランスが重要だと思いますが、弊社では、もう少しボトムアップの機会が増えてくることを期待しています。

――私は、社長さまには「トップダウンではなくトップアップですよ」とよくお話しています。ボトムアップを期待しているだけですと、なかなか上がってきません。普段から、社員の方からのボトムアップの兆候を察知して社長さまからフックを垂らしてあげ、フックに引っかかったら社長さまがぐいっと引き上げてあげることによってボトムアップが実現していくのではないかと考えています。

今回の取材の最後に、御社の将来ビジョンをお聞かせいただけますか

現在、弊社は創立64年目です。そして、私自身のビジョンは「百年企業」を作ること。創立100年目に私が在職しているかどうかはわかりませんが、創立100年にむけていろいろな仕掛けや取組みをしていきたいと考えています。しかし、その中心となるのはやはり「人」です。若手の社員のみなさんがこれからさらに30数年間弊社で働いていただき、一緒に創立100年を迎えることができるよう、これからも働きがいのある環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

――働き方改革に終わりはないと思います。社員のみなさまの充実が、会社の成長を支えていくものと思います。これからも、県内企業の先駆けとなるような働く場の環境づくりを期待しています。この度は、お忙しい中、長時間の取材にご協力をいただきまして、ありがとうございました。

武生特殊鋼材株式会社

福井県越前市四郎丸町21-2-1
TEL.0778-24-3666

伝統と革新 tradition innovation

千五百年の伝統を誇る「越前和紙」

山崎吉左衛門紙業「檀紙」

―門外不出の伝統を守り、未来に向けて新しい世界へ挑戦する―

1500年の歴史と伝統を誇る越前和紙――　今年は、紙祖神の岡太神社・大瀧神社の千参百年大祭・御神忌も行われ、話題となりました。越前和紙の特徴の1つは、日本を代表する和紙の一大産地ならではの和紙の種類の多さです。
今回は、皇室の宮中行事にも使用される高級和紙『檀紙』の伝統を受け継ぐ山崎吉左衛門紙業の山崎倫子さん（長女）、能美友里さん（次女）、山崎多恵子さん（母）にお話をうかがいます。

山崎吉左衛門紙業　越前市不老町14-27-1
TEL.0778-42-0068

――山崎吉左衛門紙業さまと『檀紙（だんし）』について教えていただけますか。

倫子　『檀紙』は、750年ころに正倉院に出典され、源氏物語や枕草子でも紹介されています。その後、豊臣秀吉や徳川将軍家の朱印状などに使われ、現在は皇室の宮中行事にも使用される格式の高い和紙です。紙面は独特の皺（しぼ）に覆われ、鷹の爪のように鋭く細かな皺がつけられています。その製法は門外不出で、先祖代々山崎家でその技術を継承しています。

2年前に先代の父が亡くなりました。それまでは代々男の子がいて跡を継いできたそうですが、私たちは二人とも娘ということもあり、それまでと同様に跡を継ぐということに対してとても悩みました。歴史も長く、皇室の宮中行事にも使用される紙ですから、私たちの想い1つで決めるには重い決断でしたが、当時中学生だった息子とも相談し、続けさせていただくことにしました。

――息子さんとはどのようなことを話されたのですか。

倫子　父と息子が二人で出掛けていたときに、私たちの知らないところで、将来、檀紙の伝統は息子が継いでいくといったような話をしていたそうなんです。父が亡くなったときに息子から聞かされて、「どうする？」と聞いたら「僕はじいちゃんとの約束を守るよ」と答えたので、じゃあそれまで頑張りましょう、なんとか継いでいきましょうということで続けることになりました。

妹のところにも男の子が二人いて、小さいころから三兄弟のように育ってきたので、誰か一人でも興味を持って継いでくれたらうれしいなとは思っていました。まだ全員学生ですから、これからいろいろなことに興味もでてくるでしょうし、簡単に継がせてよいものでもありませんので、息子たちの意思を尊重しつつも、いまは私たちのやりたいことをやっていこうと考えています。

――最初にお二人が家業に入られたのは、どのような理由からですか。

倫子　私は高校も短大も県外に進学しましたが、ちょうど祖父が亡くなったのもきっかけとなって戻ってきました。将来、自分が跡を継がなければならないという使命感というよりは、ごくごく自然な成り行きでした。

友里　私も自然な成り行きですね。越前和紙の産地に生まれ育ち、家も先祖代々紙すきを生業としており、父や母が仕事をしているそばでずっと遊んできましたから、たぶんDNAに刷り込まれているんでしょうね。本当に自然な成り行きで家業に入っていました。

伝統と格式を誇る「檀紙」、独特の皺（しぼ）は、他の紙にはない上品な風合いです。

――お母さまは、嫁がれてから紙すきの仕事を始められたのですか。

多恵子　はい。嫁いでくる前は、カミはカミでも理容師の仕事をしていました（笑）

倫子　母はいまも現役ですね。越前和紙は、力仕事は男性、紙すきは女性の仕事とわかれていますので、母は嫁いできてからずっと紙をすいてきました。理容師からまったく畑違いの紙すきに、しかも見て覚えなさいの世界ですから、本当に器用な人だなと思います。しかも、当家は完全な家内工業ですから、力仕事も女性が行いますので大変だったと思います。

先代の父、第９代山崎吉左衛門の技を守り、
息子の代へと受け継ぐ、姉の山崎倫子さん。

倫子　檀紙独特の皺（しぼ）をつける工程は、父の仕事でした。嫁が紙をすいて、主人が皺をつける。そうやって、代々作られてきたのが山崎家の『檀紙』です。

――独特の皺の大きさや形は自由に変えられるのですか。

倫子　お客さまのご要望に応じて皺の表情を荒くしたり細かくしたり、皺の高さも浅くしたり深くしたり変えています。最近は機械檀紙も出てきていますが、一つひとつのご注文に対して細かくご要望にお応えできるところが、当家の一番の持ち味であり強みだと思います。

友里　原料1つで皺（しぼ）のでき方も違いますし気温や湿度でも違ってきますので、日々の条件を判断する職人としての〝感覚〟もとても重要です。寒くなると水もきれいできゅっとしまるので、やはり冬がいいですね。

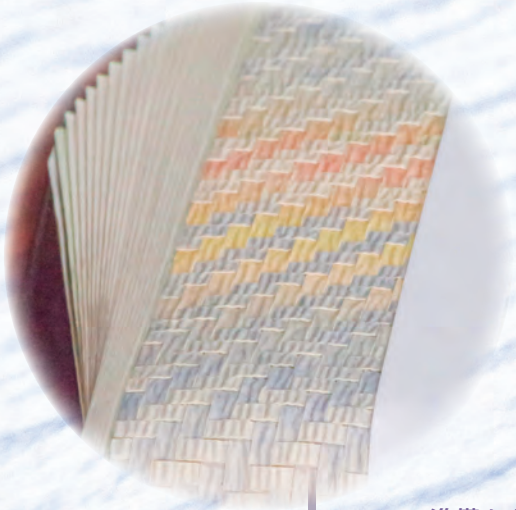
――そのお父さまがされていた皺をつける工程も現在はお二人がされているわけですが、お父さまはどのような方でしたか。

友里　父はとにかく厳しくて、仕事でほめられた記憶はほとんどありません。自分と同じようにできて当たり前というところが根っこにありましたので、私たちの仕事に納得できず常にダメ出しでした。一方で、昔から男の子のように育てられてきたこともあるかもしれませんが、私たちも簡単には折れないので、ご近所のみなさんからは、山崎さん家はたしか娘さんが二人だったよねといわれるくらい毎日怒鳴り声が絶えなくて（笑）

――良くも悪くも親子であるがゆえの難しさでしょうか。

倫子　それはあるかもしれませんね。とにかく父は、和紙作りには頑固なまでのこだわりを持っていました。しかし、一方で柔軟な発想も持っていまして、自分で紙をすいて、自分で商品に加工して、自分でお客さまに売っていかなければいけないということを、若いころから考えてきました。ふつうのご商売では当たり前のことかもしれませんが、越前和紙の業界では、紙すき屋は紙だけをすいて問屋に納め、問屋は次の問屋にそのまま紙だけを卸すという商流でしたので、昔は紙すき屋が最後の商品まで作るということはありませんでした。そのような中で、父が茶道の世界でチャレンジして商品化されたのが、現在も販売している紙釜敷などの茶道具でした。

企画から加工まで
すべてを手がける
折りたたみができる
「小物入れ」。



茶道具「紙釜敷」
古くは千利休が懐紙を用いたのが始まりといわれ、先代が、檀紙を用いて商品化しました。

――茶道具の加工も、みなさんでされているのですか。

倫子　はい。たとえば檀紙の裏面に紙をもう1枚貼るんですが、ふつうは裏貼りを専門に行う加工屋で行うところを、表面の皺がつぶれてしまうので裏貼りも自分たちで行っています。また、切り貼りや色づけなどの他の工程もすべて自分たちで行っています。

――準備から紙すき、裏貼りを経て最終加工まで、すべて家族三人で行うのは大変ですね。

友里　父も含めて四人とも、こだわりが強すぎる部分はありますね。檀紙そのものが高級紙で他の和紙よりも高額ですが、どうしても大量生産ができませんので、檀紙で作られた茶道具も残念ながらお値段は少々高めとなります。それでも、茶道の先生方にはご購入いただいておりますが、私たちとしては、一般の方にももっと檀紙を知っていただいて、身近に手軽に使ってもらいたいなと思っています。

倫子　まずは、みなさんに手に取っていただいて、檀紙そのものを知っていただきたいという思いが強くありますし、いまは女性三人ですから、お客さまのご意見もうかがいながら女性らしいアイデアも盛り込んで、小物入れやスマホカバーなど身近な商品をいろいろと考えています。お値段もできるだけお求めになりやすいところで、小物入れですと1千円から販売させていただいております。

――茶道具と比べると、とてもリーズナブルですね。

倫子　ほとんど赤字ですが、目的は檀紙を知っていただくことですので、当面はこのお値段で構わないと思っています。いまは、当家に直接足を運んでいただいた方にだけお譲りしていますが、現在、インターネットでの販売も準備しておりまして、できるだけ早く多くのお客さまのもとにお届けできるよう頑張っています。

先代の夫とともに檀紙と家族を守り、
現在も現役で紙をすく、母の山崎多恵子さん。

母と姉をささえ檀紙の未来を語る、妹の能美友里さん。

――いろいろと新しいことにも取り組んでいく一方で、息子さんの代のそのまた先の代へと、これからもめんめんと伝統を受け継いでいかなければならないという使命感もおありになるかと思いますが、これからの越前和紙も含めてどのようにお考えになっていますか。

倫子　いま、越前和紙の業界そのものが過渡期に入っていると思います。私たちもいろいろと試行していますが、このままで大丈夫なのかなという不安は常にあります。それでも前に進むしかないので、いまできることをしっかりしていこうと。伝統は守りつつ、しかし新しいことにも挑戦して、新しい世界にも積極的に飛び込んでいかなければいけないなと思っています。

友里　何かを残したければ、何かに挑戦していかないと。生活もしていかなければなりませんから、守っていくものはきちんと守っていく。しかし、新しく挑戦するところは挑戦する。それは、常に父が言ってきたことであり、やってきたことでもありますので、私たちも続けていきたいと思っています。

――来年はいよいよ元号が変わります。皇室の宮中行事もいろいろと行われるかと存じますが、お忙しくなりそうですね。

倫子　父の最期の仕事は、宮内庁からのお仕事でした。これまでも、皇室の宮中行事の様々な場面で、当家の檀紙をご使用いただいております。しかし、それは、先祖代々父の代まで伝統と品質を守り伝え続けてきた信頼感によるところが多分にあると思います。

父の檀紙と比較されることは、当然のことと覚悟しています。しかし、そのことは意識しないようにしています。私たちは、自分たちの仕事に自信を持ち、誇りを持っています。自信を持ってお出しできる檀紙しかお出ししません。そこの部分さえ違えなければ、これからも変わらずご採用いただけるでしょうし、いつか息子たちの代へと受け継いでいくこともできると思います。

――越前和紙は、福井県にとっても貴重な財産だと思います。檀紙も含め越前和紙が、現代でも世界各地で様々な場面で使用されていることを多くの方に知っていただき、さらに発展していくことを期待しております。本日はありがとうございました。

越前和紙

いざ！職人の世界へ

若手職人 INTERVIEW

田村亜結さん

――今春、越前和紙の製紙会社に、県外から一人の女性が紙すき職人を志して入社されました。今回は、越前市の有限会社山喜製紙所に入社された新人の田村亜結さんにお話をうかがいます。よろしくお願いします。

田村亜結さん（以下、**田村**）　よろしくお願いします。

――ご出身はどちらですか。

田村　神奈川県です。現在、29歳です。

――福井県に来られた経緯を教えてください。

田村　私は地元の短大でイラストレーションの勉強をしました。卒業後は、漠然とイラストに係るお仕事がしたいなと思った時期もありましたが、なかなか定職につけないままでいました。そんなときに銀座の資生堂ギャラリーで開催された「そばにいる工芸」展を見たとき、黒谷和紙の職人さんの展示作品の説明に「紙フェチ」という言葉があったんです。なんとなく、ストンと腑に落ちて。あっ、私って「紙フェチ」なんだって。それからいろいろと調べていたところ、福井県が伝統工芸職人塾の塾生を募集していまして、今年の1月から2か月間、越前和紙の里の卯立の工芸館で研修をさせていただきました。研修が終わりに近づいたころ、指導してくださった伝統工芸士の村田菜穂さんが奔走してくださり、山喜製紙所に入社させていただけることになりました。

――山喜製紙所さまについて教えていただけますか。

田村　山喜製紙所は、明治5年に創業した手すき和紙の製紙会社です。近年は、喜太郎ブランドの木版画用紙や装飾性の高いラベル紙を作っています。とくに木版画用紙は、原料に混じる「塵」が丁寧に取り除かれたとてもきれいな紙で、有名な版画家さんや版元さんにも使っていただいています。

――4月に山喜製紙所さまに入社されて、半年が経過しました。現在は、どのようなお仕事をされていますか。

田村　いまは、ほとんどが紙すきまでの下ごしらえです。最近はネリコシといって、トロロアオイの根っこの粘液をネリといいますが、これをこす作業が中心です。寒いのは得意で冷たい水も大丈夫ですが、反対に暑いのは苦手で今年の夏はこたえました。立ちっぱなしの仕事で中腰も多いので、腰や足は痛くなります。いまはまだ紙をすくことはできませんが、和紙づくりは好きですし、いつか自分の理想とする紙をすいてみたいなという想いがありますので、どの作業も苦ではないです。毎日が楽しいです。

――何か困ったことはありましたか。

田村　失礼な話ですが、言葉がわからなくて…。研修中は同世代の方も多かったんですが、こちらではご年配の方もおられて、最初は、単語も訛りもまったくわかりませんでした。まだ、うまく「ほやほや」も言えません（笑）

――進学や就職で県外から来られた方は、必ず通る道ですね。仕事をこなせるようになったころには、福井弁も自然に話されているようになると思います。他に悩み事はありますか。

田村　私は新人ですし年齢も一番若いので、まわりのみなさんの期待にこたえないといけないなって。都会の人は根性がない、若い人はたるんでいると思われてはいけないなって。自分で気負っているだけなのかもしれませんが、いまは、それがプレッシャーになっています。

――どこの会社でも、新人さんが思うほどに新人さんに期待はしていないと思いますよ。根をつめすぎずに適度に気を抜くのもいいと思います。最後に、将来の目標はありますか。

田村　いつか人間国宝の岩野市兵衛さんが作られるようなサラサラでふかふかな優しい紙をすいてみたいという目標はあります。職人としての目標は、卯立の工芸館で指導してくださった村田菜穂さんです。村田さんは、20年前に京都から来られて、最年少で伝統工芸士になられた方です。笑顔が素敵で、憧れの人です。

――田村さんのお話からは、純粋に紙が好きだという気持ちがよく伝わってきます。仕事が楽しいと思えれば、辛くても続けることができますし腕も上達していくものと思います。これからも頑張ってください。本日はありがとうございました。

未来の福井の女性起業家へ！

WiL・廣部所長（以下、廣部）　福井で活躍される女性企業家の素顔を紹介し、未来の女性起業家に向けてメッセージをいただくWiL通信－。第4回は、特別企画として、永平寺町で『白龍』ブランドの酒蔵を経営されている吉田酒造有限会社から、営業部長をされている姉の吉田祥子さんと日本で最年少の女性杜氏をされている妹の吉田真子さんに、WiLをご利用いただくみなさまと同世代の働く女性のひとりとしてお話をうかがいます。よろしくお願いします。

吉田酒造有限会社・吉田祥子（以下、祥子）・**吉田真子**（以下、真子）　よろしくお願いします。

廣部　本日、商品をいくつかお持ちいただきましたが、『白龍』のラベルがとてもオシャレですね。

祥子　このラベルは、5年ほど前に社長の友人の蒔絵師さんに書いていただいたものです。日本酒のラベルというと墨書で書かれたデザインを思い浮かべる方もおられると思いますが、斬新で素敵なデザインをいただくことができました。最近では、このラベルを気に入ってくださって、ジャケ買いしてくださるお客さまもいらっしゃるんですよ。

廣部　『白龍』について、もう少しお聞きしてもいいですか。

祥子　『白龍』は、弊社に昔からあるメインブランドです。弊社のこだわりでもあり強みでもありますが、原料のお米から自分たちで作っています。お水も、弊社のある永平寺町上志比地区の地下に流れる白山の伏流水を、井戸を掘って汲み上げています。米も、水も、人も、すべて地元の永平寺で作られているのが、この『白龍』というブランドです。

真子　『白龍』は、お食事にあわせて楽しんでもらいたいというコンセプトのもと、お米のうまみをいかしてしっかりとした芯のあるお酒を目指しています。お食事と一緒に飲んでいただいても邪魔にならず、むしろ相乗効果でより美味しさが増すような、やや辛口で、女性の方にもすっきりと飲みやすい口当たりのお酒を目指しています。

廣部　真子さんは現在25歳で、日本で最年少の女性杜氏をされていますが、子どものころからこの仕事をやっていくんだと思っていらしたんですか。

Mako Yoshida

吉田 真子さん

略歴
1993年生まれ、次女25歳。地元の高校を卒業後、大阪の大学に進学。2015年に、大学卒業とともに吉田酒造有限会社に入社。2017年に、24歳で当時日本最年少の女性杜氏となる。

DATA

白龍酒造元 吉田酒造有限会社

福井県吉田郡永平寺町北島7-22

江戸時代の文化3年（1806年）創業。以来、200年以上に渡って、地元の米、地元の水、地元の人にこだわった酒造りを続ける。昨年、吉田真子さんが史上最年少の女性杜氏として亡き父親の想いを受け継ぎ、母親が社長、姉が営業、祖母が接客にたち女性3代で酒蔵を守る。

Syoko Yoshida

吉田 祥子さん

略歴
1990年生まれ、長女28歳。地元の高校を卒業後、東京の大学に進学。大学卒業後は、都内のIT系のコンサルティング会社にてコンサルタントとして働く。2017年に、吉田酒造有限会社に入社。現在、営業部長を務める。

吉田酒造有限会社　営業部長　吉田　祥子さん
杜氏　吉田　真子さん

真子　まったく思っていなかったです。醸造系のある大学は、東京農業大学をはじめわずかで、酒蔵のお子さんのほとんどはそちらに進学されますが、私は大学も大阪で、学部も経済学部でした。就職活動も大阪でと考えていましたが、父の体調がすぐれず、姉もすでに東京で就職していたので、最終的に家に帰ることになりました。それでも、最初は製造の現場に入る予定はありませんでしたが、酒造りを知らなければ営業の現場に出ても役には立たないだろうということで、1年目は手伝いとして製造の現場に入りました。2年間で二人の杜氏さんに来ていただきましたが、蔵元と造り手との目指す方向性の食い違いなどもあり、2年目の途中から私が杜氏代理となりました。

廣部　杜氏というのは、どのようなお仕事ですか。

真子　「杜氏」は、蔵元から酒造りの一切を委託された酒造りの最高責任者、言わば工場長です。一般に、杜氏の下に補佐役の「頭」、麹づくりの責任者である「麹屋」、酒母づくりの責任者である「酛屋（もとや）」がおり、その下に酒造りの職人である「蔵人」がいます。もともと酒造りは、農閑期の晩秋から早春にかけて冬場の半年間に行われるもので、杜氏も蔵人も、冬場の出稼ぎとして農村などから酒蔵にやってきました。弊社でお手伝いいただいている蔵人さんもみなさん旧上志比村の方で、夏場は酒米となる「山田錦」と「五百万石」を作っていただいています。

廣部　女性の杜氏や蔵人は、少ないんですか。

真子　増えてはいますが、まだまだ全体の1割もいないでしょうか。昔は女人禁制で、女性は体温が高いので触るなとか、味覚が違うからダメだとかいろいろありました。私たち姉妹も、こうして弊社に入社するまでは、家の蔵に入った記憶すらありませんでした。

祥子　子どものころは家が遊び場でしたからラベル貼りや瓶詰めの作業場には行きましたが、奥の作業場は弊社に入社するまで一度も見たことがありませんでしたし、そもそもお酒がどうやって造られているのかも知りませんでした。子どものころは、父も祖父もお酒を飲むと酔っ払って私たちに絡んでくることもあったので、むしろお酒にはあまりよいイメージは持っていませんでした（笑）

廣部　そんな祥子さんも、東京から戻ってこられることになりましたが。

祥子　私は長女ということもあってか、子どものころから周りのみんなに家業を継ぐものだと暗黙のうちに思われているところがありました。それに対して、自分の人生は自分で考えて決めたい、周りに流されて家業を継ぐことだけはしたくないと思っていました。東京の大学に進学したのも、そのまま東京の会社に就職したのも、そのような背景も一部にはありました。父の体調がすぐれず、妹と同様に母から帰ってくることを懇願されていましたが、それでもすぐには帰る気持ちにはなれませんでした。いま思えば、社長としてとても辛そうに働く母の姿に、逆に自分の気持ちが頑なになっていたのかもしれません。

それでも、ある時から社長がとても前向きになったんです。妹のおかげだと思いますが、会社としてこれからこうなっていきたいんだという話を初めて私にしてくれたんです。それがとても魅力的で。社長の考えを聞いて、それだったら私も一緒にやってみようという気持ちになりました。

廣部　祥子さんはご結婚されていますが、旦那さまもお酒造りの関係の方ですか。

WiL所長　廣部　靖子

Woman's inspiration Library

自由に本と出会える空間WiL。ライフスタイルに寄り添う本を中心に、洋書や写真集など目で楽しめる本も。
セミナーやワークショップなども開催しており、ここに来れば何かあるというワクワクを作りだしています。
女性だけでなく、男性の方もご利用いただけます。

未来の福井の女性起業家へ！

祥子　いいえ。主人とは東京で知り合いました。酒造りとはまったく関係のない方ですが、福井に帰ることになったときに「一緒に来てくれる？」と聞くと「行くよ」と言ってくれて、一緒に来てくれました。今は、夏場の米作りと冬場の製品管理の責任者として頑張ってくれています。

真子　こんな女しかいないところによく来てくれました（笑）

廣部　今年はクラウドファンディングを利用して、新たなお酒造りにも取り組まれていますね。

祥子　妹が日本で最年少の女性杜氏になったという話題性もあって、このような企画をご提案いただきました。せっかくなのでいろいろなことをやってみたいとあれこれと盛り込んでみましたが、目標金額100万円に対して600名の方から合計690万円ものご支援をいただき、たいへん驚きました。このときに造られた新酒は、7月から『三世』という名前で販売を始めています。

廣部　『三世』という商品名の命名権も、クラウドファンディングで販売されたんですね。

祥子　はい。この命名権を落札していただいた方からは、『三世』という名前には、過去・現在・未来という時間の流れ、米・水・人という酒造りの三要素、祖母・母・娘という私たち女三代、いろいろな意味が含まれているんですよと教えていただきました。とても感慨深い名前だと思います。

廣部　杜氏というお仕事は、あまり馴染みのないお仕事ですが、どのような苦労がありますか。

真子　冬場の酒造りが始まりますと、24時間気が休まる間もありませんし休日もありませんので、体力的にはとてもきつい仕事です。蔵全体の仕事は17時に終わりますが、私たちはそこから麹づくりが続きます。夜中も2時間おきぐらいに起きて、麹を作る「室」と呼ばれる部屋の温度管理を行います。昨年は、姉の旦那さんと二人交代で行いましたが、半年間1日も休みをとることができず、自分の部屋と蔵との往復でした。しかし、今は体力的な面よりも心労の方がきついです。

廣部　杜氏としての責任感の部分でしょうか。

真子　杜氏は、酒造りの最高責任者ですから酒造りに係るすべての判断が委ねられます。私の判断一つで、すべてがダメになってしまう可能性もあります。まだまだ経験の浅い今の私にとっては、その判断はとても難しくその責任はとても重いものです。

廣部　他にも、年上の職人さんをまとめていくことの難しさもありますか。

真子　はい。弊社の蔵人さんは60代から70代の方が多く、10年近くお仕事をお願いしている方もおられます。酒造りという意味では、みなさん私よりも先輩です。しかし、酒造りではすべての判断は杜氏が行い、蔵人さんに指示を出さなければいけませんので、気が重いときもあります。それでも、みなさん気さくな方ばかりで、私のことを娘のように接してくださり、余裕のない私をフォローしていただけるのはとてもありがたいです。

廣部　普段はどのような息抜きをされていますか。

真子　実は趣味がなくて。今は酒造りしかないんです。冬は酒造り、夏は米作りですから1年間休みはないん

WiL（Woman's inspiration Library）
福井市中央1丁目2番1号
福井駅西口再開発ビル「ハピリン」2階
TEL.0776-25-0280
http://www.fukuibank.co.jp/wil/

【営業日時】
■平　日　12：00～20：00
■休　日（土日祝日）　10：00～18：00
■定休日　火曜日（祝日は除く）、12月29日～1月3日
5月3日～5月5日

吉田酒造有限会社　営業部長　吉田　祥子さん
杜氏　吉田　真子さん

ですが、それでも夏場は少し時間的な余裕もあるので、いろいろなところに行って、いろいろな杜氏さんにお会いして、いろいろなお話を聞いています。その一つひとつはどれもすごく刺激的で、今は本当に酒造りが楽しくて、日々すべてのことが勉強で、その時間がとても楽しいです。

祥子　私は出張が多いので、出張先で地元の美味しいものを食べるのが楽しいですね(笑)

廣部　お二人はまだ20代ですが、若い女性ならではのアイデアなどはありますか。

祥子　私たちは、女性であることや若いということはあまり意識していません。酒蔵の業界はまだまだ男性社会ですので、酒蔵で働く上において女性であるということは良くも悪くも目立ちます。女性であることや若いことがみなさまに注目していただけるのもまた事実です。みなさまに注目していただけるのであれば、こうして酒蔵で働くことのできる機会に感謝して、新しい取組みにもどんどんチャレンジできたらと思います。

廣部　WiLでは、お二人と同世代の女性を対象にしたいろいろなワークショップを開催しています。若い女性を対象にした新酒の試飲会や日本酒の勉強会なども企画してみると、新しい発見もあって面白いかもしれませんね。

祥子　お客さまと造り手が同じテーブルでお話ができる機会は、とても貴重です。みなさん、どのような反応をされるのかまったく想像できないので、とても面白そうです。機会をいただければ、ぜひやりたいですね。

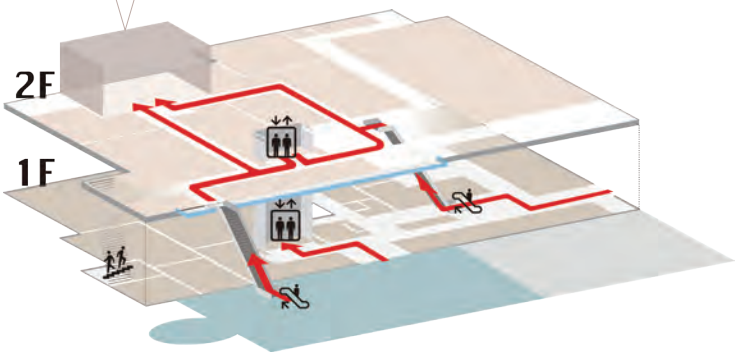
廣部　最後にお二人の今後の目標をお聞かせください。

真子　私は、醸造家である以上「味」の追及がすべてです。いつかお客さまに「美味しい！」と本当に感動してもらえるお酒を造ること。そのために日々精進し、日々技術を研鑽して、多くの経験を積んでいく。今はそれがすべてです。

祥子　弊社は酒造会社ですから、これからも日本酒が軸であることに変わりはありません。しかし、せっかく原料となる米作りから自分たちで行っているわけですから、米作りを体験できるツーリズムや醸造・発酵の技術を生かした新製品の開発など新しいことにも少しずつチャレンジできればと考えています。また、酒蔵は、米作りにおいても酒造りにおいても、地域のみなさまの支えなくしては成り立ちません。弊社だけが一人がんばってみても、地域が衰退してしまってはいずれ弊社も衰退していきます。上志比地区が、永平寺町が、福井県全体が活気づいて、多くの方が福井県に、永平寺町に、そして上志比地区に来てくださり、その中に吉田酒造もあり、みなさまに立ち寄っていただき楽しんでいただく。地域の方に誇りに思っていただける地元の酒蔵を目指して、これからも地域の方のご協力をいただきながら、地域とともに盛り上げていければと思います。

廣部　20代のお二人が作られた日本酒が同じ世代の女性に受け入れられ、日本酒がワインと同じように若い女性の間にもどんどん広がっていくといいですね。これからも頑張ってください。本日は、ありがとうございました。

文：前田　英史



喜美の
ちょっとすてきな時間
Lovely Time

吉田酒造有限会社
七代目蔵元
吉田 由香里さん

WiL連動企画

六代目の想いを胸に 経営者として酒蔵を守り、母として娘を導く 吉田由香里社長にインタビュー

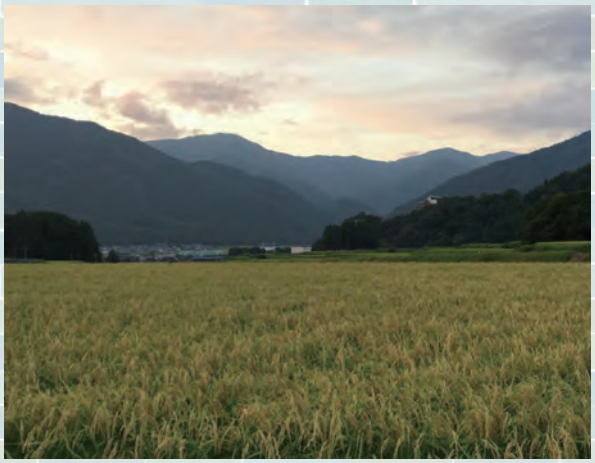
株式会社福井キャピタル＆コンサルティング・西村マナーコンサルタント（以下、西村）　今号のWiL通信では、吉田酒造有限会社の吉田祥子さんと吉田真子さんに、20代の働く女性のひとりとしてお話をうかがいました。後半では、お二人のお母さまであり、代表取締役社長の吉田由香里さんに、お二人のお話を受けて、社長としてまた母親としてお話をうかがいます。よろしくお願いします。

早速ですが、吉田酒造さまについて教えていただけますか。

吉田酒造有限会社・吉田由香里社長（以下、吉田）　弊社は、今年で創業213年になります。もともとは「桶売り」といいまして、弊社で造ったお酒を桶ごと大手の酒造会社に買い取ってもらいながら、残りの10％ほどを『白龍』という自社ブランドで細々と販売していました。私が嫁いできたころはまだそれでも十分に食べていけましたが、30年ほど前には桶売りで買い取ってもらえる量も減り、その5年後には桶売りはなくなりました。そのような中で創業200年をむかえたころ、今後も造り酒屋を続けていくためにはどうすべきか、弊社の進むべき方向性を亡くなった主人と一緒に考え始めました。その答えが、現在の弊社の核となっている『永平寺テロワール』と『白龍』の新しいブランドマークです。

西村　『テロワール』はワインの世界でよく耳にしますね。同じ品種のぶどうでも、作られる場所や気候、土壌の違いでまったく違う味わいになる。それぞれの違った自然環境のぶどう園で育まれたぶどうから、それぞれの特徴や風味の違ったワインが生まれる。『テロワール』にこだわった個性的で高品質なワインづくりが日本でも広まりつつありますね。ワインではなく日本酒の『テロワール』は初めてお聞きしました。吉田酒造さまの『永平寺テロワール』のこだわりについて教えていただけますか。

吉田　『永平寺テロワール』の1つ目の要素は「米」です。弊社のほとんどの日本酒の原料は「山田錦」という品種ですが、私たちが自分の田んぼで作り始めたころは福井県が山田錦の生産の北限ともいわれていまして、1年目は一反あたり3.5俵しか取れませんでした。コシヒカリであれば一反あたり10俵は取れますから、とても採算ラインにのるような収穫量ではありませんでした。そこから、有機肥料による地道な土壌改良を行いまして、3年後にはようやく採算ベースで軌道にのせることができました。現在では、自分の田んぼと蔵人さんの田んぼをあわせて11町、加えて昨年からは「五百万石」という品種を3町作っています。



吉田酒造（jizakegura.hakuryu）さま2018/8/13インスタグラム投稿より

トリチュラ
Tri Tura
／山嘉商店

吹き硝子で作られた円錐形のグラスと越前漆器で彩られた台座からなる、日本酒を美味しく楽しく飲むことを追求したオリジナルの酒器。「megane&more DESIGN of FUKUI」認定製品。
※白龍のブランドマーク入りのトリチュラは非売品

2つ目の要素は「水」です。弊社では、井戸を掘って白山の伏流水を汲み上げ、酒の仕込み水として使用しています。そして、3つ目の要素は「人」です。弊社の蔵人さんは、現在、全員が上志比地区の方です。「米」と「水」と「人」、酒造りの3要素すべてが永平寺の土壌や風土からもたらされている、それが『永平寺テロワール』と称する弊社の酒造りの根幹です。

西村　もう１つの核と話されていた『白龍』のブランドマークについても教えていただけますか。

吉田　私たちがどれだけ納得できるお酒を作ることができても、お客さまに知っていただかなくては意味がありません。いかにしてお客さまに私たちがめざす『白龍』というブランドを知っていただくか。なんとかインパクトのあるブランドマークが作れないものか、いろいろなデザイナーさんにもご協力をいただいたのですがどうしてもピンとくるものがなくて。そうこうしているうちに、友人の蒔絵師さんが遊びに来られたときにトリチュラという酒器を持ってこられたんですが、これがとてもオシャレでして、そこに描かれていたのが今の『白龍』のブランドマークでした。もう見た瞬間、これだ！って。すぐにこれを使わせてくださいとお願いして、今に至ります。

西村　絶妙なタイミングでのこの龍との出会いは、まさに運命的ですね。吉田社長が会社を舵取りされていく上で大切にされていることをお聞かせください。

吉田　主人と弊社の将来を話し合っていたときに、これから目指す方向性は「ビジョナリーカンパニー」なのではないかと話しました。そのためには、まずは、自分たちが目指すものをはっきりと決めようと。しっかりとしたビジョンや理念があれば、自分たちが迷ったときに立ち返る拠りどころになります。それが「企業」というものなのではないかと考えました。

そのことは、今も変わりません。会社経営において常に考えていることは、会社として明確なビジョンをたて、社員全員がそのビジョンを共有することです。自分たちはどうしたいのか、どうなりたいのか。軸のぶれない明確な目標。それは、地域と共生し、お客さまの明日の活力となるお酒を作ること。弊社の核となる『永平寺テロワール』と『白龍』ブランドのもと、会社としてどのような目標をもち、社員全員が同じ目標に向かって進んでいるか。弊社のような小さな会社では人員や資金は限られていますので、これをどれだけ無駄なく最大限に活用できるかは非常に重要な問題であり、明確なビジョンの共有化はとても大切だと考えています。

西村　ご主人さまが体調を崩されて、奥さまが社長・蔵元になられました。二人のお嬢さまのお話からは、社長としてまた母親として苦労されてきたご様子や、だからこそ心から尊敬されているご様子がよく伝わってきました。社長さまとしてまた母親として、当時の心境はいかがでしたか。

吉田　日々ケンカの毎日ですが（笑）　主人が亡くなったとき、私は事業を継続するか廃業するかを決めなければなりませんでした。どちらかを選べるのも、また選ばなければいけないのも社長です。このとき私は、主人の造り酒屋を続けてほしいという想いと、すでに大学を卒業

し他で就職をせずに家に戻ってきて一生懸命頑張っていた次女への責任として、事業の継続を選びました。会計事務所の先生には、辞められるのであればきれいに辞められるようにします。しかし、続けられるのであれば覚悟を決めてください。真剣に取り組んでもらえるのであれば、しっかりとお手伝いさせていただきますと言われましたので、事業の継続とともに自分の持てるすべてを注ぎ込む決意をしました。

そのような状況の中で、私にはそれまでに酒造りの経験も会社経営の経験もほとんどありませんでしたから、どうしても長女の協力がほしいという気持ちはありました。しかし、同時に、すでに東京でやりがいを持って仕事に取り組んでいる長女への気兼ねもありました。どんな言葉が長女の心を動かしたのかはわかりませんが、今はこういう現状で、これからこんな風になっていきたい、そのためにはどうしてもあなたの力が必要なんだということを真剣に話しました。しかし、その一方で、決めるのはあなたなんだから、一度決めた以上は「お母さんが帰ってきてほしいと言ったから」とは決して言ってはダメよということも話したと思います。それだけに、長女が戻ってきてくれたときは、本当にうれしかったです。

西村　二人のお嬢さまのお話をうかがいますと、お二人の個性はまったく違いますね。結果論かもしれませんが、うまく適材適所で頑張られているように感じました。社長として二人のお嬢さまに期待されることは何ですか。

吉田　そうですね。次女は、とても大変だと思います。生まれてから一度も酒造りの現場に入ったこともなければ、醸造を専門に勉強したこともないままにまったくの素人からのスタートでしたから。ご縁があって広島の試験所や北海道の新蔵で勉強をさせていただきながら、主人が亡くなった2年目の冬には杜氏に就いてもらいましたが、彼女の酒造りへの情熱とひた向きさには、本当に頭が下がります。以前「真子さんは、杜氏としていかがですか」と問われたことがありましたが、「酒造りにおいてはまだまだ未熟ですが、私たちの理念やビジョンを一番よく理解し共有できているという意味においては、最高のパートナーであり最高の杜氏です」とお答えしました。先ほども申しましたとおり、蔵元と売り手と造り手の目指す先が同じ方向を向いていなければ、よい酒は造れません。経営者である私と営業責任者である長女と製造責任者である次女が同じ理念とビジョンを共有できているからこそ、まだまだ弱々しい弊社でもなんとかやれています。

西村　一方で、お二人とも年頃の娘さんでもありますが、母親として二人のお嬢さまに望まれることは何ですか。

吉田 由香里さん

略歴
1964年生まれ、鯖江市出身、54歳。大学卒業後は、地元小学校の教諭を務める。2012年に吉田酒造有限会社の代表取締役社長に就任し、蔵元であった先代社長（ご主人さま）の死去により2015年から7代目蔵元に就任する。

吉田　長女は結婚しておりますが、まだ子どもは授かっておりません。もちろん夫婦の問題ですから私が口出しをすることは控えるべきだとは思いますが、いずれは子どもを産んで母親になってもらいたいなと思います。次女もしかりです。今は杜氏として酒造りを極めることも大事ですが、いずれは結婚して子どもを産み育てていくことで、自身も人としてまた母として成長していきます。酒の深みは、造り手の深みによります。人として母として深みを増していくことでしかたどり着けない深みもあると思いますので、二人には豊かで幸せな人生を送ってもらいたいなと思っています。私も、おばあちゃんになってみたいですしね(笑)

西村　WiL通信では、最後に、二人のお嬢さまと同世代の福井県で働く女性や未来の女性起業家のみなさまにメッセージを頂戴しております。吉田社長からも、メッセージをお願いできますか。

吉田　仕事をする上で身体的な面で男性の特性、女性の特性の違いはありますが、基本的には男性だからだとか女性だからだとかいうようなことはないと思っています。根本的なことを言えば、女性だからとクローズアップされること自体が本来はおかしなことだと思います。大切なことは、お客さまにご満足いただける商品をご提供すること、それだけです。弊社であれば、お客さまに美味しいと喜んでいただけるお酒を造ること。そのお酒を少しでも多くのお客さまに知っていただくために、二人の娘の若さや女性であることが強みになるのであれば、それはどんどん利用していけばいいと思います。ただし、決してそのことに甘えるようなことがあってはいけないとも思います。

あとは、必要以上に気負わないことでしょうか。まずは、自分自身のことを客観的に見ることが大切だと思います。そして、しっかりとした目標を持つこと。その上で、自分はこういうことがやりたいんだということをみんなに話して歩けば、いつかみなさんが助けてくださると思います。一人で会社を経営することはできません。みなさんに助けていただいて、はじめて会社はまわっていくものです。若いうちはどうしても一人で気負いがちですが、一人だけで頑張りすぎずに他の人を頼ることも覚えてもらえると、大変なときでもうまく乗り越えていけるのではないでしょうか。

西村　吉田社長の性別や年齢を超えて、さらに地域とも共生したお酒造りに対する熱い想いをうかがって、改めて勇気をいただいた気持ちです。これからも、お体に気をつけて頑張ってください。本日は、ありがとうございました。

西村 喜美

略歴
1958年生まれ、福井市出身、60歳。株式会社福井銀行にて新入社員や若手教育を長年にわたり担当。2018年より株式会社福井キャピタル＆コンサルティングにてマナーコンサルタントとして活躍。官公庁から民間企業まで、ビジネスマナーや電話応対、クレーム対応など研修を行う。

行員寄稿

福井県のインバウンド消費の拡大に向けて思うこと

株式会社福井銀行　名古屋支店　加藤　太一

私は現在、国土交通省中部運輸局観光部にて週2日勤務しています。中部運輸局の管轄は福井県、岐阜県、三重県、愛知県、静岡県の5県です。中部運輸局観光部では、自治体や企業などと連携して中部地域の知名度の向上を図るとともに、海外からの誘客促進、国際競争力の高い観光地域づくりに取り組んでいます。

私が所属する観光企画課は、観光振興に関する総合的な調整が主な業務です。観光施策の推進、急増している訪日外国人旅行者の受入環境の整備など課題はたくさんあります。それらの課題を解決することを目的として設置している観光ビジョン推進中部ブロック戦略会議の運営が大きな業務です。他にも、消費税免税制度の普及促進、宿泊旅行統計などのデータ整備、旅行業や宿泊施設などの観光産業の発達・改善、観光部全体で取り組んでいる昇龍道プロジェクトの推進など多岐にわたります。観光は裾野が広く、様々な関係者が関わります。国の観光施策も毎年変化しています。これらへの対応や関係者間の調整をしっかりと行うことが重要な業務です。とりまとめや裏方の仕事も多く、どのように対応すると円滑に進んでいくのか、上司や先輩方の姿を見ながら日々勉強しています。

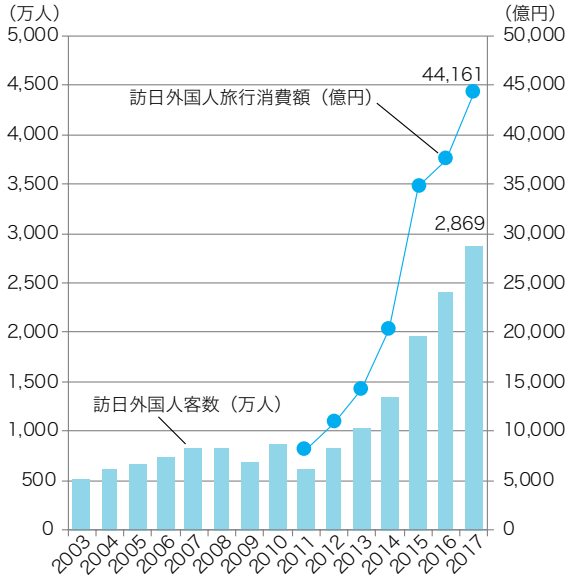
本稿では、今後どのように福井県への訪日外国人旅行者数の増加を図り、インバウンド消費の拡大につなげていけるかを考察していきたいと思います。

インバウンドの現状分析

まず、日本のインバウンド（訪日外国人旅行者）の現状から説明します。

2003年に、小泉内閣において訪日外国人に対して日本の魅力をアピールすることを目的としたビジット・ジャパン・キャンペーンが開始され、2008年には観光庁が発足し、日本政府としてインバウンド消費への取組みが本格化しました。安倍内閣による規制緩和（ビザ緩和、免税制度の拡充、出入国管理体制の充実、航空ネットワーク拡大など）の結果、2017年には、2012年対比で訪日外国人客数は約3.5倍増の2,869万人、訪日外国人旅行消費額は約4倍増の4.4兆円となりました。今年に入ってからも、1月から6月の半年間で1,589万人となり、昨年を上回るペースでインバウンド消費が増加しています。【図1】

【図 1】訪日外国人の客数と消費額の推移

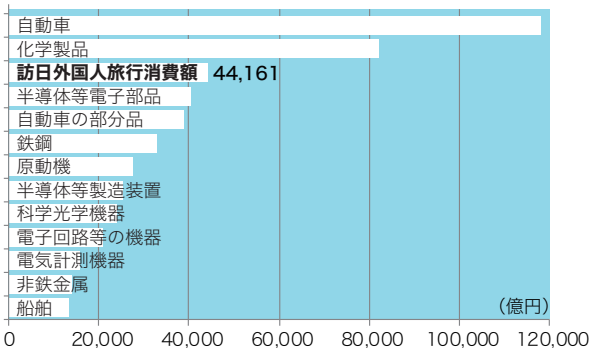


インバウンド消費の推進の重要性

では、なぜインバウンド消費の推進が重要なのでしょうか。

1点目は、インバウンド消費による経済効果が年々大きく増加していることです。海外への輸出で稼ぐ自動車産業などと同様、訪日外国人旅行者に日本で消費してもらうインバウンド消費は、日本国内でサービスを輸出することと同じです。日本におけるイン

【図 2】2017 年の貿易統計と訪日外国人旅行消費額

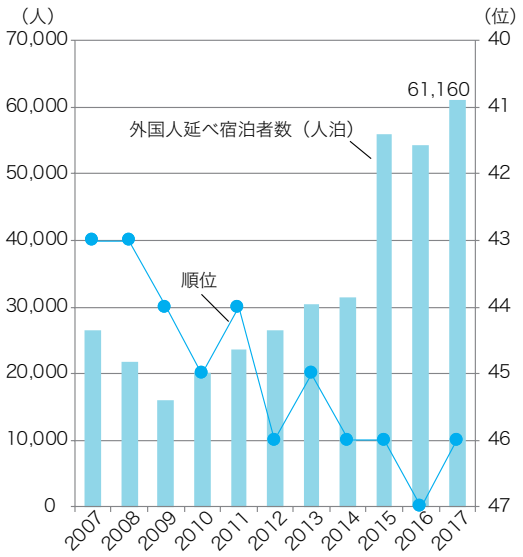


バウンド消費額は、自動車輸出額、化学製品輸出額に次ぐ第3位と存在感は高まっており、今後も引き続き伸びていくことが予想されます。【図２】

2点目は、インバウンド消費が、地域経済の活性化に大きく寄与するからです。福井県の人口は2000年の82.9万人をピークに減少しており、現在は77.4万人（2018年7月1日時点）となっています。総務省の統計によると、定住人口一人あたりの年間消費額は平均125万円となっており、今後の人口減少の進行によって地域における消費が落ち込み、地域経済の縮小が懸念されています。定住人口の減少を新たな定住人口の増加で補うことができればいいのですが、簡単なことではありません。そこで、定住人口が減少した分を県外からの観光客による消費で補いましょうということです。定住人口一人分の消費は、国内日帰り観光客だと80人分、国内宿泊観光客だと25人分、外国人観光客だと8人分で補うことができるといわれています。冒頭に述べたように、訪日外国人客数および旅行消費額は年々増加しており、今やインバウンド消費は、人口減少・少子高齢化で先細る地方経済を活性化させる期待の産業といえます。

このように大きなパワーを秘める成長産業であるインバウンド消費ですが、福井県の現状を見ますと、観光庁の「宿泊旅行統計調査」の外国人延べ宿泊者数において近年ワースト3が定位置となり、残念ながらインバウンド対応では他県に比べて出遅れている部分もあります。このような中、福井県においてもインバウンド消費を拡大していくにはどうしたらよいのでしょうか。【図３】

【図 3】福井県の外国人延べ宿泊者数と全国順位の推移



観光振興の主役は地域住民

今後インバウンド消費への取組みを進めていくには、訪日外国人旅行者を受け入れる地域の「おもてなしの気持ち」を育てていくことが重要ではないかと思います。観光振興の主役は地域に住む方々です。地域の住民が自分の地域を誇りに思い、訪日外国人旅行者を歓迎する気持ち、「おもてなしの気持ち」を地域全体で育んでいくことが大切なのではないかと思います。

これは、地域の住民が訪日外国人旅行者に対して何か特別なおもてなしをしなければならないということではありません。外国から旅行に来られている方と街で会ったときに笑顔であいさつをしたり、困っている様子であれば声をかけてあげるということだけでも、旅行者は「歓迎されている」という気持ちになると思います。

観光資源の磨き上げや受入環境の整備、プロモーションなど取り組まなければならないことはたくさんありますが、旅の基本は「異文化体験」です。地域の人々の暮らしぶりや日常を見てもらうことが旅行者の満足度を高めることにつながります。そのためにも、訪日外国人旅行者を受け入れる地域の「おもてなしの気持ち」を育てることがポイントになってくるのではないかと思います。

福井県には、日本人旅行者や外国人旅行者に喜んでもらえる観光資源がたくさんあります。そのような観光資源をより一層魅力的なものにするのは、地域の住民が主役となって地域の未来を真剣に考え、「ようこそ福井へ！」という地域の「おもてなしの気持ち」だと思います。外国人旅行者だけでなく日本人旅行者も含めて、福井県を訪れたみなさんに福井県を満喫し、満足して帰っていただくことが、インバウンド消費の拡大、そして観光業による福井県の経済活性化につながっていくのではないでしょうか。

私です。
国土交通省中部運輸局観光部のみなさんと一緒に。

IPO市場レポート ＜2018年4～6月／第2四半期＞

『概況』

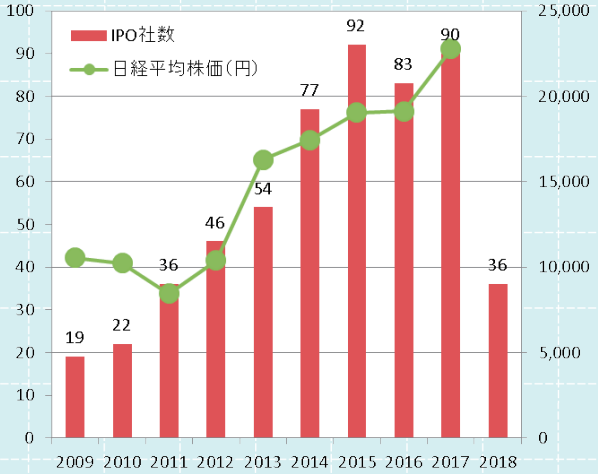
2018年の4～6月（第2Q）のIPO社数は、第1Qの反動で20社となり、2018年上半期で合計36社となりました。このうち、マザーズへの上場は20社中15社（75.0%）、上半期でも36社中26社（72.2%）となり、市場間での偏りが顕著に見られました。

業種別では、サービス業が20社中9社（45.0%）、情報・通信業が20社中7社（35.0%）となりました。上半期では、サービス業が36社中16社（44.4%）、情報・通信業が36社中9社（25.0%）となり、業種間での偏りも顕著に見られました。

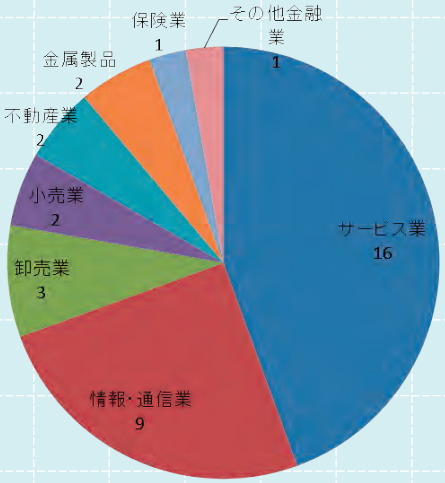
6月19日には、㈱メルカリ[4385]が、初値時価総額6,766億円で上半期最大規模のIPOとなりました。また、4月20日には、人工知能（AI）を活用したインターネットサービスの企画・開発・運営を行うHEROZ㈱[4382]が、初値騰落率988.8%（公募価格対比10.8倍）で上半期最高値の初値がつきました。一方で、経常利益が赤字で上場した企業も、20社中4社（20.0%）ありました。

2018年の7～9月（第3Q）のIPO社数の速報値は、24社となりました。7月10日には、㈱MTG[7806]が、㈱メルカリ[4385]につづく大規模銘柄としてマザーズに上場しました。

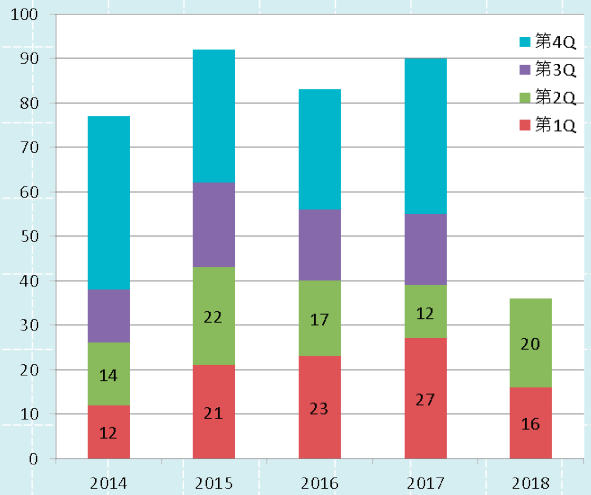
（前田）



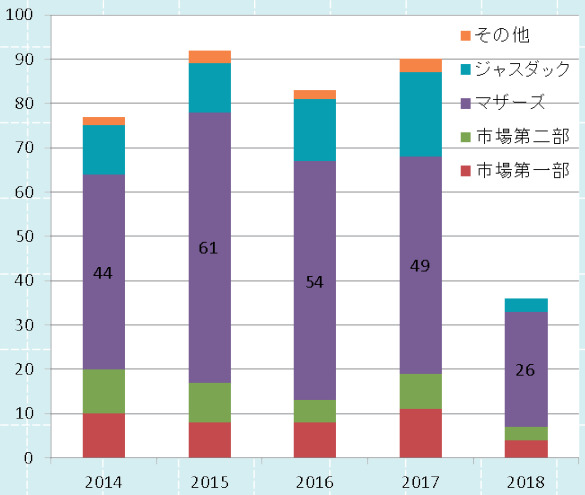
過去10年間のIPO社数の推移



2018年（第2Q）の業種別のIPO社数



過去5年間の四半期毎のIPO社数の推移



過去5年間の市場別のIPO社数の推移

※本レポートは、公開情報をもとに、株式会社福井キャピタル＆コンサルティングにて編集、作成しました。

いつも、いつでも、いつまでも。
福井銀行

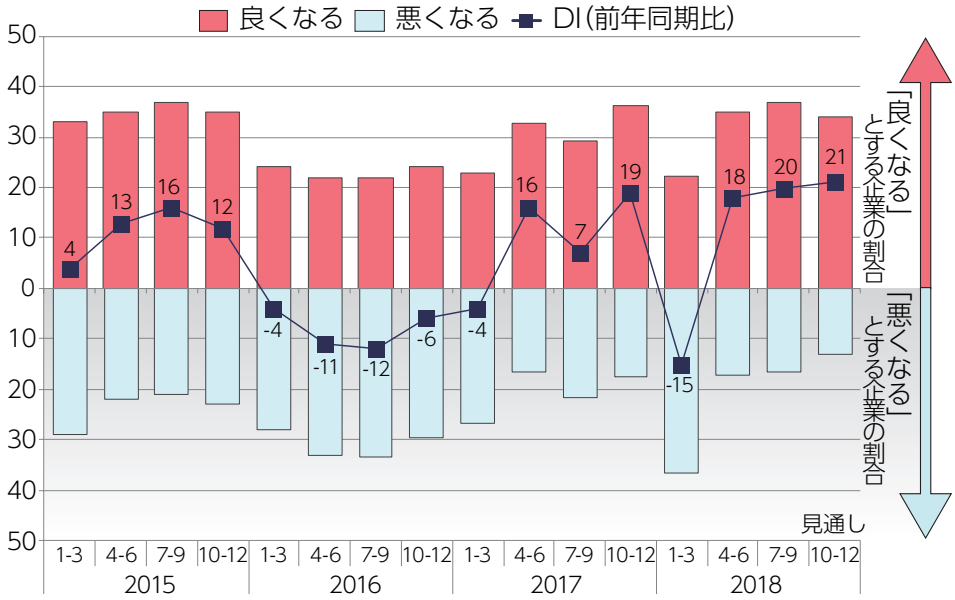
調査結果

福井銀行 景気動向調査

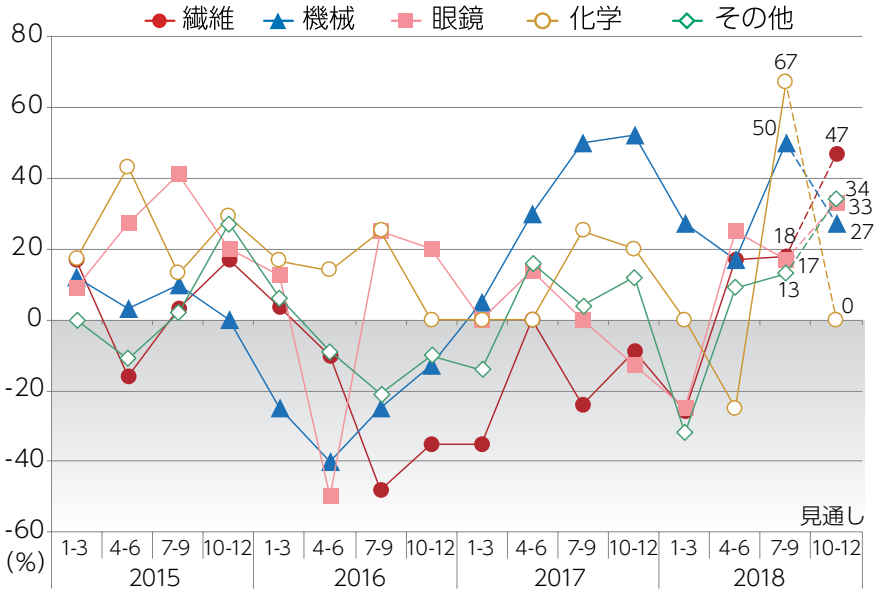
調査対象企業…福井県内1,120社
回答企業…福井県内310社
(回答率27.7%)
2018年9月初旬実施

全体の景況感は、順調な売上と安定した収益を反映し、業績判断DIは、前回調査のプラス18からやや上昇してプラス20となった。

自社の業況判断ＤＩの推移



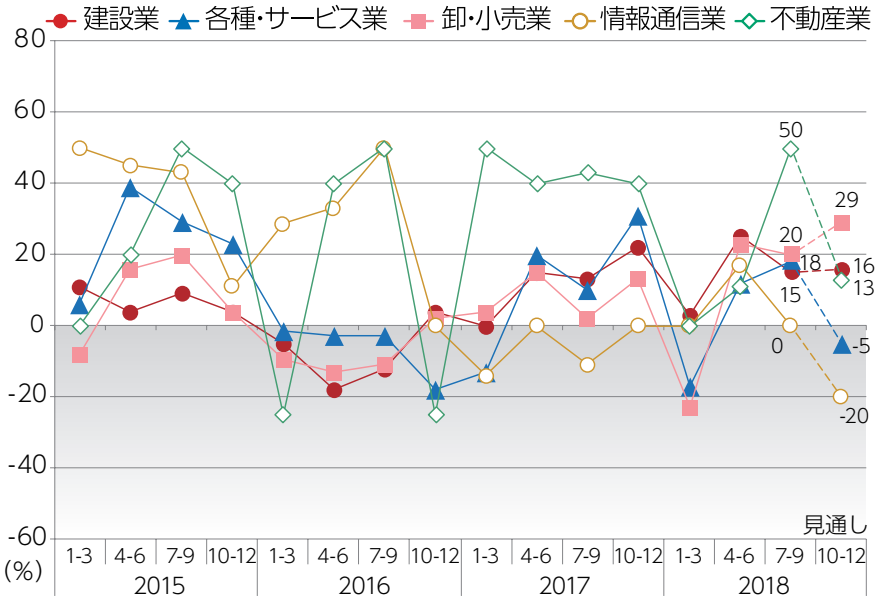
業種別業況判断DIの推移(製造業)



- 製造業では、機械は前回調査から大幅に上昇しプラス50となりプラス幅を広げた。繊維は前回調査からほぼ横ばいのプラス１８となりプラス圏を維持した。化学は前回調査から大幅に上昇しプラス67となりプラス圏に転じた。眼鏡は前回調査から低下したもののプラス圏を維持した。その他製造業は上昇しプラス幅を広げた。

- 先行きは、繊維は大幅な上昇を予想しプラス幅を広げる見通し。機械は低下を予想するもののプラス圏を維持する見通し。その他製造業は大幅な上昇を予想しプラス幅を広げる見通し。化学は大幅な低下を予想しプラスマイナス０となる見通し。眼鏡は上昇しプラス幅を広げる見通しである。

業種別業況判断DIの推移(非製造業)



- 非製造業では、建設業は前回調査から大幅に低下したもののプラス15となりプラス圏を維持した。卸・小売業は前回調査から低下したもののプラス20となりプラス圏を維持した。各種サービス業は前回調査から上昇しプラス18となりプラス幅を広げた。不動産業は前回調査から大幅に上昇しプラス幅を広げた。情報通信業は前回調査から低下しプラスマイナス０となった。

- 先行きは、建設業はほぼ横ばいを予想しプラス圏を維持する見通し。卸・小売業は上昇を予想しプラス幅を広げる見通し。各種サービス業、情報通信業は大幅な低下を予想しマイナス圏に転じる見通し。不動産業は大幅な低下を予想するもののプラス圏を維持する見通しである。

※詳細は、当行ホームページにてご確認いただけます。

主要経済指標 福井 fukui

	大型小売店販売額		新車登録（届出）台数				家計（福井市２人以上の世帯のうち勤労者世帯）			
			合計		内軽自動車販売台数		消費支出		平均消費性向	
	百万円	前年比	台数	前年比	台数	前年比	円	前年比	%	前年比ポイント
	年度		年		年		年		年	
2015年	75,119	2.5%	40,508	▲12.1%	17,270	▲19.3%	295,374	▲3.0%	63.9%	0.3
2016年	74,077	▲0.6%	39,599	▲2.2%	15,359	▲11.1%	298,590	1.1%	63.3%	▲0.6
2017年	74,074	▲0.0%	42,033	6.1%	16,769	9.2%	299,655	0.4%	59.5%	▲3.8
2017年 8	6,392	1.9%	2,609	3.8%	1,017	4.0%	289,061	▲4.8%	62.1%	▲7.8
9	5,529	▲0.3%	3,729	2.2%	1,454	10.3%	255,877	▲13.9%	63.2%	▲13.1
10	5,875	1.6%	2,851	▲1.5%	1,230	5.3%	255,905	▲27.9%	48.5%	▲36.1
11	6,503	▲0.8%	3,055	▲5.1%	1,238	6.8%	269,420	▲5.6%	68.4%	▲17.6
12	7,230	3.1%	2,859	▲3.9%	1,170	5.8%	369,014	10.6%	41.8%	5.2
2018年 1	7,159	▲1.1%	2,794	▲0.6%	1,293	12.2%	269,192	▲11.1%	69.1%	▲9.6
2	5,589	▲3.3%	3,516	▲15.6%	1,530	▲7.9%	245,798	▲18.2%	47.6%	▲17.4
3	5,877	▲0.4%	7,355	3.5%	2,776	6.8%	339,608	3.2%	79.3%	0.4
4	5,902	1.5%	2,941	6.8%	1,337	13.5%	295,419	▲17.8%	61.5%	▲27.8
5	5,872	▲0.8%	3,026	5.0%	1,241	3.4%	328,207	12.1%	86.3%	9.5
6	6,138	▲0.8%	3,558	▲7.5%	1,456	▲3.0%	246,758	▲15.8%	34.8%	▲5.5
7	6,141	2.4%	3,535	6.1%	1,488	8.8%	305,224	9.6%	49.6%	2.6
資料出所	近畿経済産業局		福井県自動車販売店協会				総務省統計局（家計調査）			

（注）大型小売店販売額は全店ベースによる

	鉱工業指数（2010＝100）（※1）									
	生産						出荷		在庫	
	総合		機械工業		繊維工業					
	季節調整値	前年比（原）	季節調整値	前年比（原）	季節調整値	前年比（原）	季節調整値	前年比（原）	季節調整値	前年比（原）
	年		年		年		年		年	
2015年	121.8	8.0%	175.5	20.5%	86.6	▲3.2%	119.2	3.7%	186.8	28.5%
2016年	121.7	▲0.1%	172.5	▲1.7%	83.9	▲3.1%	124.6	4.5%	154.4	▲17.3%
2017年	135.1	11.0%	206.5	19.7%	83.1	▲1.0%	133.6	7.2%	170.3	10.3%
2017年 8	135.4	8.4%	209.8	20.7%	82.3	▲2.1%	138.3	2.3%	172.8	▲1.7%
9	136.1	9.3%	212.0	19.9%	83.4	1.5%	132.2	2.6%	173.9	1.3%
10	138.0	12.8%	213.4	23.3%	82.4	0.2%	135.9	8.8%	177.7	6.3%
11	139.6	8.7%	215.5	16.0%	83.2	▲0.1%	138.1	6.8%	177.7	7.5%
12	141.1	9.1%	226.7	20.8%	83.1	▲0.6%	137.1	4.8%	180.1	10.3%
2018年 1	141.2	5.5%	232.5	11.8%	83.5	▲1.3%	136.2	5.8%	181.0	10.3%
2	132.0	0.1%	212.9	6.6%	76.6	▲9.9%	129.5	▲3.1%	181.1	9.2%
3	138.4	1.9%	219.2	8.2%	84.1	▲0.6%	130.5	▲2.1%	185.4	11.0%
4	140.0	4.7%	225.9	11.7%	81.1	▲1.8%	129.9	2.4%	197.5	15.3%
5	138.6	5.5%	224.0	13.5%	83.7	1.2%	135.4	2.4%	201.8	14.3%
6	134.4	1.4%	216.8	11.3%	82.0	▲0.7%	133.3	▲1.5%	206.8	20.1%
7	139.4	6.5%	218.0	11.4%	83.1	2.2%	135.3	3.7%	205.0	18.6%
資料出所	福井県総合政策部政策統計・情報課									

（注）機械工業＝一般機械工業＋電子部品・デバイス工業＋電気機械工業＋輸送機械工業　（※1）年間補正実施により、原指数及び季節調整済指数は変更されています。

	新設住宅着工戸数								織物生産	
	合計		持家		貸家		分譲住宅		総生産高	
	戸	前年比	戸	前年比	戸	前年比	戸	前年比	千㎡	前年比
	年		年		年		年		年	
2015年	3,911	11.9%	2,330	5.3%	1,202	27.9%	374	15.8%	195,224	▲3.2%
2016年	4,029	3.0%	2,491	6.9%	1,133	▲5.7%	396	5.9%	188,983	▲3.2%
2017年	4,008	0.5%	2,350	▲5.7%	1,238	9.3%	411	3.8%	189,212	0.1%
2017年 8	322	▲13.7%	190	▲12.0%	106	▲13.8%	24	▲27.3%	15,390	1.9%
9	245	▲38.9%	168	▲24.0%	46	▲68.7%	31	▲6.1%	15,991	5.6%
10	352	2.6%	222	▲1.3%	71	▲19.3%	58	100.0%	16,440	5.6%
11	437	41.0%	169	▲4.0%	228	150.5%	38	▲7.3%	16,532	3.7%
12	372	27.0%	165	7.1%	160	58.4%	46	27.8%	15,868	3.8%
2018年 1	220	▲18.2%	125	▲1.6%	63	▲43.2%	32	3.2%	15,660	1.3%
2	180	▲26.2%	135	▲15.1%	32	▲39.6%	13	▲59.4%	14,173	▲8.4%
3	387	▲4.9%	195	▲22.3%	166	37.2%	26	▲23.5%	16,436	2.1%
4	318	20.9%	235	23.7%	34	▲17.1%	49	53.1%	15,728	▲0.7%
5	381	12.4%	224	▲7.1%	128	88.2%	28	▲3.4%	15,344	1.1%
6	424	7.1%	242	▲5.8%	136	29.5%	45	36.4%	15,540	▲0.8%
7	434	19.9%	228	8.1%	173	35.2%	32	39.1%	15,667	2.4%
資料出所	国土交通省								県政策統計課	

福井 fukui 主要経済指標

	建築着工統計（非居住用）床面積								建築着工統計（非居住用）	
	合計		鉱工業		商業用		サービス業用		工事費予定額合計	
	㎡	前年比	㎡	前年比	㎡	前年比	㎡	前年比	万円	前年比
	年		年		年		年		年	
2015年	372,129	▲10.1%	144,774	▲1.3%	67,851	31.7%	67,195	67.7%	7,253,981	8.2%
2016年	295,176	▲20.7%	95,404	▲16.9%	46,330	▲31.7%	58,853	▲12.4%	5,899,095	▲18.7%
2017年	370,724	25.6%	132,698	39.1%	74,751	61.3%	65,535	11.4%	10,370,038	75.8%
2017年 8	44,862	48.2%	9,202	▲27.8%	9,445	164.6%	9,993	28.6%	627,858	▲25.3%
9	34,872	72.0%	15,959	297.5%	5,003	226.4%	5,245	▲0.1%	618,837	16.6%
10	37,954	17.7%	4,612	▲65.9%	1,762	▲71.6%	8,508	8.5%	1,494,194	133.3%
11	24,102	6.1%	13,877	11.5%	4,431	105.3%	2,725	219.8%	335,562	▲23.0%
12	39,168	13.7%	29,597	195.0%	5,791	76.2%	2,576	▲70.6%	503,147	▲32.6%
2018年 1	19,952	17.2%	8,385	3.8%	7,829	191.1%	1,406	▲60.4%	292,509	▲65.6%
2	25,385	▲53.0%	4,988	▲78.4%	17,633	86.4%	2,212	▲85.9%	555,339	▲86.1%
3	31,599	67.9%	13,242	161.0%	12,410	73.5%	2,089	▲17.7%	517,993	58.1%
4	16,610	▲41.6%	6,708	▲52.2%	6,761	▲2.8%	1,734	80.6%	308,820	▲30.8%
5	26,634	15.5%	12,327	384.6%	6,651	▲21.2%	5,555	182.6%	454,662	29.6%
6	36,255	43.7%	3,677	20.6%	17,187	251.0%	10,690	16.6%	620,482	35.1%
7	57,134	145.9%	38,005	956.6%	4,126	▲52.7%	7,492	192.1%	898,922	153.4%
資料出所	国土交通省									

	企業倒産（負債額1千万円以上）				信用保証		貿易（敦賀港・福井港）			
	件数	前年比	負債額 百万円	前年比	金額 百万円	前年比	輸出 百万円	前年比	輸入 百万円	前年比
	年度		年度		年度		年		年	
2015年	57	▲20.8%	83,047	376.2%	38,159	▲16.3%	107,374	12.5%	98,854	1.0%
2016年	44	▲22.8%	2,959	▲96.4%	26,808	▲29.7%	100,660	▲6.3%	81,945	▲17.1%
2017年	40	▲9.1%	5,326	80.0%	25,373	▲5.4%	96,117	▲4.5%	102,886	25.6%
2017年 8	1	▲80.0%	1,016	▲76.7%	2,525	▲14.6%	8,369	0.5%	8,753	49.7%
9	3	-	1,030	-	2,712	▲8.9%	8,589	4.8%	7,204	1.5%
10	4	300.0%	313	255.7%	1,622	▲15.4%	9,064	16.1%	9,015	70.1%
11	5	66.7%	534	341.3%	1,523	▲11.8%	8,014	0.6%	8,243	18.5%
12	3	▲25.0%	84	▲85.3%	2,814	23.2%	8,208	▲6.1%	9,313	28.7%
2018年 1	4	0.0%	195	26.6%	1,621	16.5%	7,726	19.0%	9,997	18.3%
2	1	▲83.3%	111	▲73.3%	1,877	▲0.3%	6,914	▲8.0%	10,799	39.5%
3	3	0.0%	745	232.6%	3,340	29.4%	8,731	8.6%	6,615	▲35.0%
4	3	▲25.0%	50	▲39.8%	7,391	484.9%	8,928	▲0.8%	8,405	0.1%
5	5	▲16.7%	626	▲37.6%	3,688	138.0%	9,391	38.8%	11,772	39.1%
6	1	▲66.7%	51	▲54.5%	1,934	▲23.0%	8,716	11.2%	6,594	▲17.9%
7	2	▲33.3%	77	▲22.2%	1,448	▲28.1%	8,311	1.1%	10,475	15.3%
資料出所	東京商工リサーチ				信用保証協会		大阪税関			

	眼鏡輸出実績						芦原温泉入込状況		有効求人倍率（※2）	完全失業率
	枠類合計		眼鏡枠		眼鏡					
	百万円	前年比	百万円	前年比	百万円	前年比	客数(人)	前年比	倍	
	年		年		年		年		年度	年度
2015年	26,849	8.9%	14,548	6.2%	12,300	12.3%	898,364	20.8%	1.63	1.7%
2016年	30,005	11.8%	14,575	0.2%	15,429	25.4%	877,863	▲2.3%	1.87	1.6%
2017年	32,392	8.0%	16,213	11.2%	16,178	4.9%	818,996	▲6.7%	2.02	
2017年 8	2,299	13.6%	1,263	9.6%	1,035	18.8%	102,444	▲6.0%	2.06	1.9%
9	2,573	16.6%	1,387	17.2%	1,185	15.9%	57,501	▲6.4%	2.00	1.6%
10	2,816	0.3%	1,392	6.6%	1,423	▲5.1%	64,072	▲8.7%	1.99	1.3%
11	2,651	▲1.2%	1,437	19.3%	1,213	▲17.9%	78,714	▲1.5%	2.00	1.3%
12	2,975	▲6.2%	1,554	17.4%	1,420	▲23.1%	79,045	▲1.3%	2.00	1.2%
2018年 1	2,606	6.9%	1,343	17.7%	1,262	▲2.6%	61,275	▲3.5%	2.00	1.2%
2	2,351	▲9.8%	1,215	▲2.7%	1,135	▲16.4%	50,273	▲20.3%	2.00	1.3%
3	2,903	1.8%	1,548	8.8%	1,354	▲5.1%	75,151	▲2.8%	2.03	1.3%
4	2,887	1.0%	1,601	17.8%	1,285	▲14.2%	56,530	▲0.1%	2.04	1.3%
5	2,555	▲4.7%	1,334	2.5%	1,220	▲11.6%			2.07	1.2%
6	2,728	2.1%	1,421	11.8%	1,307	▲6.7%			2.10	1.3%
7	2,646	▲10.7%	1,364	▲4.4%	1,282	▲16.6%			2.13	1.5%
資料出所	財務省貿易統計						あわら市役所		福井労働局	県政策統計課

（注）有効求人倍率の年度は原数値、月別は季節調整値　（※2）有効求人倍率の2017年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。

お客さまにピタリとはまるピースを。

代金回収サービス「ふくいネット」

FUKUINET

全国のどの金融機関からでも迅速かつ正確に集金を代行処理する「ふくいネット代金回収サービス」。
お客さまの集金業務をよりスムーズに、より効率的にサポートしています。

システムインテグレーション

System Integration

ネットワークシステムのコンサルティングをはじめ、導入計画・運用管理・セキュリティ・クラウド導入・Web 開発など、あらゆるシステムサービスをお客さまに提供しています。

エレクトロニックバンキング

Electronic Banking

福井銀行グループの一員として、企業のお客さま向け及び個人のお客さま向けインターネットバンキングをはじめとする、エレクトロニックバンキングサービスの導入・サポートをしています。

FUKUI BANK GROUP

福井ネット株式会社

〒918-8107　福井市春日町238-3　TEL：0776-33-6618（代）
http://www.fukuinet.co.jp

経営者・個人事業主のみなさまへ

法人カードはビジネスをトータルにサポートする
信頼と安心のカードです。

経理の合理化・効率化が可能

出張経費に

効率的な資金運用

様々なシーンで業務の効率化が図れます!!

ガソリン代に

仕事とプライベートの切り分けが明確に

接待交際費に

ご利用合計金額に応じてポイントがたまり、ギフトカードなど
バラエティー豊かな商品に交換できます。

お申込みはお近くの福井銀行窓口まで。　（福井銀行はDCカード、JCB法人カードの取次をしています。）

株式会社福井カード　FUKUI BANK GROUP

〒910-0023 福井市順化1丁目2番3号TEL.0776-21-7881（9:00～17:00土日祝休み）

賃金業者登録番号：北陸財務局長（11）第00024号／包括信用購入あっせん業者登録番号：近畿（包）第10号
日本賃金業協会会員 第002758号／一般社団法人日本クレジット協会会員 第041340000号

福井カード　検索

FUKUI BANK GROUP

ファイナンス・リースで、地元を元気に。

株式会社 福銀リース

当社は、昭和58年9月に福井銀行グループの総合リース会社として発足いたしました。
情報関連機器・産業機械・土木建設機械・医療機器・商業設備など
あらゆる機械・装置・器具及び備品のファイナンス・リースを通じて、
地元企業の発展に貢献することを目指しております。

会社概要

商　　号／株式会社 福銀リース
設　　立／昭和58年9月16日
資 本 金／50,000千円
決 算 期／3月（年1回）
所 在 地／福井市照手1丁目2番17号
事業内容／コンピュータ機器、事務用機器、産業機械、工作機械
車輌、医療機器、商業用設備等各種物件のリース・割賦販売

沿革

◎昭和58年9月
福井銀行グループの総合リース会社として、
住商リース株式会社（現三井住友ファイナンス&
リース株式会社）との合弁により
「福銀住商リース株式会社」設立
◎平成9年4月
商号を「株式会社 福銀リース」に変更

株式会社 福銀リース

□本　　社　〒910-0024 福井県福井市照手1丁目2番17号　TEL:0776-27-5221　FAX:0776-27-5189
□金沢オフィス　〒920-0981 石川県金沢市片町1丁目5-20 金沢福井ビル5F　TEL:076-233-2301　FAX:076-233-2302
□敦賀オフィス　〒914-0054 福井県敦賀市白銀町11番1号　TEL:0770-25-0027　FAX:0770-25-0728

福井銀行と当社で実施しております景況アンケートによりますと、前回に続き比較的景況感がよいと返答いただくケースが多く、県内経済は引き続き回復傾向が続いているものと思われます。

また、10月には福井しあわせ元気国体・大会2018が開催され、全国から多くの人々が福井県を訪れたこともあり、県内の観光消費額も大きく伸びていることが期待されます。

福井県の特徴として、幸福度日本一が取り上げられますが、同様に有効求人倍率の高さも日本一の水準になっております。求職者にとっては好ましい状況ではありますが、企業側からしてみれば人手不足感が高い状況が継続しており、悩ましい状態にあります。

今回の福銀ジャーナルでは、福井県で活躍している女性を紹介させていただいたり、働き方改革について紹介させていただきましたが、少しでも多様な雇用創出のヒントになれば幸いです。

福井銀行グループの当社と致しましては、人材供給や人材育成面でもお取引企業さまのお役にたてるような取組みを進めておりますが、そのような取組みについても今後紹介できればと思っております。

今後も、時流に合った話題を提供できるようにしていきたいと思っておりますので、引き続きご愛読いただけたらと思います。

（松浦）

Fukugin JOURNAL

2018年　爽秋号　Autumn／2018年11月発行

発　　行　株式会社福井銀行

編　　集　株式会社福井キャピタル＆コンサルティング
〒918-8015
福井県福井市花堂南2丁目16番75号
TEL（0776）４３－１１２０

スタッフ

編 集 長　松浦　忠義（福井銀行）
副編集長　前田　英史（福井Ｃ＆Ｃ）
　　山崎　克哉（福井Ｃ＆Ｃ）
編　　集　西村　喜美（福井Ｃ＆Ｃ）
　　藤田　あさ香（福井Ｃ＆Ｃ）
編集補助　北川　卓（福井Ｃ＆Ｃ）
　　松村　恵利子（福井Ｃ＆Ｃ）
写真（表紙、P14-15、P22-31、P32上、P33-35）・イラスト・誌面構成
　　南部　朱里（福井Ｃ＆Ｃ）

※本誌は既刊号全文をPDFファイル形式で株式会社福井銀行ホームページ上に掲載しておりますのでご利用ください。
※本誌掲載の写真・図版・記事などを無断使用・転載・複製を禁じます。

福銀ジャーナル　2018年11月　爽秋号
発行：株式会社福井銀行
編集：株式会社福井キャピタル＆コンサルティング

VEGETABLE OIL INK

CRMペーパー 里山物語

UD FONT