

都道府県労働局雇用均等室問い合わせ先

都道府県	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11番地2 ランド・アクシス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2丁目10番1号 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)。



<http://www.mhlw.go.jp/>

両立支援総合サイト

<http://www.ryouritsu.jp/>



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。



女性が活躍する 企業事例集

育児も仕事も両立させて輝く女性達からのメッセージ



我が国は急速な少子・高齢化の進行により人口減少社会を迎えており、今後労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就労および活躍の推進は喫緊の課題となっています。

しかし、現時点では、両立支援制度の不十分さや就業時間の長さなどにより、仕事と家庭の両立が難しく、妊娠や出産をきっかけとして離職してしまう女性も少なくありません。

本事例集では、必ずしも子育てと仕事を両立させる先事例が社内になかったり、そもそも女性従業員がそれほど多くない環境にあっても、仕事と育児を両立させ、いきいきと働いている女性管理職のいる企業を対象とし、長く働き続けるための秘訣や仕事と育児を両立させるための工夫などをまとめています。

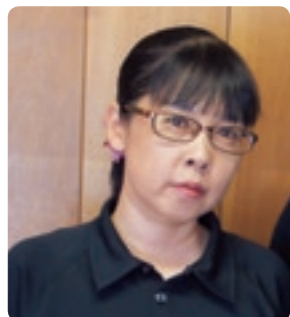
本事例集は、今後出産、育児を考えているすべての女性、そしてすべての職場の参考として活用されることを目的としています。

Contents

女性が活躍する企業事例集

- 3 **CASE 1**
朝倉染布株式会社
日頃からの人間関係を大切に
- 5 **CASE 2**
株式会社柿の葉すし本舗 たなか
「勤め上げる」覚悟をもって
- 7 **CASE 3**
株式会社小坂工務店
仕事のやりがいと周囲の理解が両立の支えに
- 9 **CASE 4**
昭和シェル石油株式会社
いつも周りへの感謝の気持ちを忘れずに
- 11 **CASE 5**
株式会社寺村不動産
周囲の支えがあれば「何とかなる」!
- 13 **CASE 6**
東京フード株式会社
ロールモデルの先輩達に学び、主任も「まずはやってみる」
- 15 **CASE 7**
パイオニア株式会社
『ワーク・ライフ・ブレンド』で限られた時間を最大限活用
- 17 **CASE 8**
株式会社ホテルオークラ東京ベイ
辞めない限り夢は叶うと信じて
- 19 **CASE 9**
株式会社ユーメディア
人を想う気持ちを常に忘れずに
- 21 ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ
- 22 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

日頃からの人間関係を大切に



技術部門 品質保証課
リーダー
大川 理子

大川さんのプロフィール

1981年 入社 総務課 配属
1984年 品質保証課 異動
1986年 品質試験グループ 異動
1994年 生産技術 異動
1997年 第一子出産(産休取得後職場復帰)
2004年 技術課 異動
2007年 品質保証課 異動
2008年 リーダー 昇格
現在に至る

などでどうしても休まざるを得ない時が多々あります。しかし、その休みを「当然のもの」と考えたり、「お互い様だから」としてしまうことの無いように、自分でできることはきちんとやる、お休みをいただいた後は1時間でも2時間でも戻ってやるべきことをやる、ということを中心に、勤めてきました。お休みが続いてしまいそうな時には、交代勤務を行っている夫が戻ってきたら私が出勤するようにしていました。また、自分でなければできない、という仕事をできる限り減らし、自分がいなくても職場内の誰かが対応できる、というように欠員を補う体制を整備するようにしました。

Voice

長く働き続けるためのコツ

仕事と育児を両立させて、仕事を長く続けていくために何よりも大事だと思うのは、日ごろからの人間関係を良くしておくことです。

職場内はもちろんのこと、子どもを育てていく環境においても、これはとても重要だと思います。なぜなら、いつ、どのような事情で、子どもをお迎えに行けなかったり、子どものことを見てもらう必要が生じるか、必ずしも予測はできないけれど、仕事を続けているとそのようなことが生じることが多々あるからです。

このため、子どものお友達の親とも仲良くし、お互いに都合が悪いときにはそれぞれの子どもの面倒を見合う関係を維持するようにしました。また、子どもの急な病気の時などにも、きちんと相談できるような人を見つけておき、急なトラブルの時でも、子どもも私も困ることがないように、良好な人間関係を維持するようにしています。

My Story

私が入社した頃は、女性従業員は結婚、出産を機に退職するのが一般的でした。しかし、その後1995年に育児休業等に関する各種制度が整備され、女性従業員が出産後も復職しやすい雰囲気を整っていました。このため、私もスムーズに働き続ける選択をすることができました。ただ、私の出産の時期が、会社のコンピューター化切り替えのタイミングと重なり、この切り替えの作業では経験を持つ従業員が担当する必要があったため、産休を取得後、育児休業は取得せずにフルタイムで復職しました。

復職直後は子どもが夜に頻繁に起きていたため、ほとんど寝られないような日も続き、とても大変でした。しかし、夫も同じ会社の従業員で、2交代、3交代制度で勤務していたため、協力して育児に当たりました。また、実家も近く、さらに実家にも近いところにある病後保育のある保育所を選んで通所していたため、多少の病気でも預かってもらうことができ休まずに済みましたし、実家にもいろいろサポートしてもらいました。

このようにして仕事と育児を両立させてキャリアを重ね、2008年に、当時現場においては初の女性管理職として、品質保証課のリーダーに昇格しました。この部署では染色の品質について検査を行っています。染色の判定は非常に経験が問われる業務であるため、これまで培った経験が評価されたと考えています。

自分でできることは自分でやる

仕事と育児を両立していくためには、職場内で良好な人間関係を構築することがとても大事だと考えています。

小さな子どもを抱えていれば、やはり、子どもの病気

管理職としての難しさ

管理職に昇格して一番難しいと感じたことは、これまで仲良くしていた同僚を評価する立場となってしまったことです。これまでは少し気になっていながらも特に対処してこなかったような点についても、そのままにして

おく、注意もできなくなってしまうため、行動にはこれまで以上に留意するとともに、これまでとは少し違う目線で物事を見るように努めています。

キャリアを持つ従業員が輝ける職場に



総務部 総務課
課長
大塚 博美

のようなスキルを持つ人たちが出産後も、元の職場に復帰して働き続けてもらうことが重要であると考え、両立支援のための各種制度を整備してきました。

当社の人材登用方針

当社の人材登用方針は能力次第であり、給与面も含め、男女格差はありません。管理職への登用は、当社の資格等級3級以上と設定しています。当社では専門的な知識や経験が重要となるため、そのようなスキルを持つ女性従業員が管理職として活躍しています。女性管理職は、部下に対して色々細やかな心遣いができたり、女性従業員が相談をしやすい傾向があるように思います。

現時点では、必ずしもすべての業務で女性従業員が活躍している訳ではないため、今後はあらゆる業務において、女性従業員が活躍できるように体制を構築し、活躍を推進していきたいと考えています。

出産、育児後も働き続けられる環境に

当社では、長い間キャリアを積まないに従事できない職場において、女性従業員が多く活躍しています。例えば、得意先からの要求や納入のきまりをしっかりと把握して、お客様ごとの検査基準に応じて検査を行うような職場です。以前、女性従業員は結婚や出産を機に退職してしまいましたが、特にこのような職場では、必要なスキルを身につけてもらうのに何年もかかるため、そ

企業プロフィール

朝倉染布株式会社

- 設立：1918年(1892年創業)
- 本社所在地：群馬県桐生市
- 事業内容：染色加工業
- 従業員数：93名(うち女性35名)

「勤め上げる」覚悟をもって



営業本部長
東久保 美紀

東久保さんのプロフィール

1988年 入社 販売 配属
1992年 主任 昇格
1993年 第一子出産(6ヶ月育児取得後職場復帰)
1997年 第二子出産(6ヶ月育児取得後職場復帰)
1999年 係長 昇格
第三子出産(6ヶ月育児取得後職場復帰)
2004年 第四子出産(6ヶ月育児取得後職場復帰)
2006年 販売課長 昇格
2012年 営業本部 部長 昇格
現在に至る

My Story

私はこの会社に就職する前、まずはアルバイトで3年間お世話になりました。そして、高校卒業後、そのままこの会社に就職しました。入社当時は販売部門に配属となり、その後、業務推進部門、再度販売部門を経て、現在営業本部で部長をしています。

入社4年目に主任に昇格し、翌年、第一子を出産しました。この会社で産休、育児休業取得第1号となりました。その後、3回の出産を経験し、4人の子供がいます。いずれの出産の際も、産休を取得し、育児休業を概ね6ヶ月取得した後、職場復帰しました。当時から育児休業は子が1歳になるまでの間取得することができましたが、6ヶ月で職場復帰することを選択したのは、子どもを母乳で育てたいと考えており、離乳食が始まるのが6ヶ月頃であることと、1歳になると子どもにも知恵がついてきてしまい、気持ち的に職場に戻りにくくなるということと、そして、6ヶ月以上仕事のブランクを空けたくないと感じていた、という3つの理由によります。

4人の子供もたちの子育てにおいては、家族に大変助けられました。私は夫の両親、祖母と同居していますが、当時、近所には0歳児を預かる公立の保育所は整備されていなかったため、第三子までは、3年保育の保育所に入園するまでの間、義理の両親に面倒を見てもらっていました。その後、第四子の時には、公立の保育所が整備され、1歳から保育所に預けることができました。また、子どもは小さい頃よく病気にかかります。そのような保育所に預かってもらえない時にも、家族は大きな支えとなりました。

長く働き続けることができた理由

何よりも、仕事が楽しかったことが一番の理由です。また、一生懸命やった分だけ認められるので、とてもやりがいを感じられます。さほど大きな会社ではないので、社長も近い環境にいます。このため、自分がやってきた成果が伝わりやすく、評価してもらえることが、何よりの励みになります。

管理職になってからは、大きな裁量を与えていただいています。責任感を感じるとともに、大きな仕事をやり遂げる、という充実感もあります。

一方、産休、育児休業を取得し、職場復帰するにあたっては、相応の覚悟を持っていました。この会社ですべて「勤め上げよう」と考えていたのです。もし中途半端に辞めてしまうくらいなら、産休や育児休業を取得せずに辞めよう、と思っていました。そして「勤め上げる」決意を持って今日に至っています。

Voice

私のワークスタイル

上司であり、仕事と育児を両立する上でも先輩である経営統括補佐の竹内のワークスタイルは、とても勉強になっています。

まず、働き方のスタンスとして、「どうせ働くのであれば、楽しく働く」というスタイルにはとても共感しており、私もそのようにしています。

また、家には一切仕事を持ち込まない、ということも同様です。さらに、残業は「悪」としています。仕事以外の時間をしっかり確保するため、決められた仕事の時間には一生懸命、目一杯働き、残業せずに終業時間とともに帰宅する、ということを徹底しています。これは私だけでなく、職場全体がそのような雰囲気になっています。

仕事、子育て、自分の生活の3つのバランスを大切に

仕事と家庭、生活を両立させるため、仕事と子育て、そして自分の生活の3つのバランスを取ることを心がけています。自分の生活の部分には、自分の楽しみをつくることも含まれています。このようにして、仕事も、家族の時間も、自分の時間も充実させることにより、生活

そのもののバランスをとるようにしています。

子どもとの時間や自分の時間を充実させるため、有給休暇を有効活用し、子どもの授業参観に行ったり、自分の用事に充てたりしています。また週2日の休みは、1日は子どものため、1日は自分のために使うようにしています。そして2日間をしっかりと休むため、残りの5日間はきっちりと段取りをして一生懸命働いています。

ワーク・ライフ・バランスが 実現できる職場



経営統括補佐
竹内 和子
総務課長
米田 哲也

つ能力によって評価されるようになってきているため、管理職を含め、男女問わず多くの女性が活躍しています。

仕事と育児、家庭が両立できる職場環境

当社は、社長も育児と仕事の両立の経験を有しており、育児と仕事の両立を考える従業員に対する理解があります。また、そもそも家庭を抱える女性従業員が多い職場であるため、残業せずに終業時間に皆帰るスタイルが定着しているため、育児中の従業員も働きやすい環境であると考えています。

産休・育児休業取得の第1号であり、最多取得者である東久保がワーク・ライフ・バランスをとりながら管理職として活躍している姿は、後進のロールモデルとなっており、皆の励みになっています。

個人の能力による評価

当社は地域の郷土料理である柿の葉寿司を製造・販売しております。かつて柿の葉寿司を作るのは地域の女性を中心となっていましたため、当社でも女性の担う部分が大きい会社です。また、社長も女性であり、個人の持

企業プロフィール

株式会社柿の葉すし本舗 たなか

- 設立：1973年
- 本社所在地：奈良県五条市
- 事業内容：柿の葉すし・五条楽・その他すしの製造・卸・販売
- 従業員数：222名(うち女性207名)

仕事のやりがいと周囲の理解が 両立の支えに



総務部
総務経理課長
野村 笑美

野村さんのプロフィール

1986年 入社 総務部 経理担当
1997年 第一子出産(産休取得後職場復帰)
1998年 総務部 係長
2002年 総務部 総務経理課長
現在に至る

My Story

母が手に職を持っており、小さい頃から「20年は働かないとだめだよ」と言われてきたこともあり、入社当初から、長く働き続けようと思っていました。また、当時は実家から通勤していたこともあり、将来結婚して出産したとしても、実家のサポートを受けることができるため、働き続けることはできるだろう、と考えていました。私が当社に入社した頃は、女性従業員は結婚、妊娠を機に退職するのが一般的でしたが、漠然と、長く働き続けよう、と考えていました。

その後、結婚や妊娠を当時の社長(現会長)に報告した際に、「まさか辞めないよね」と言っただき、働き続けるようにと言っただきで、このまま働いていよのいな、と考えることができました。一方で、出産休暇の取得は私がこの会社の第一号であり、出産・育児をしながら働き続けている女性の前例もなかったため、育児を理由に仕事が中途半端になってしまったり、また子どもの熱などで仕事に穴を開けて同僚に迷惑を掛けることはしたくないと考えていました。

しかし、実際に出産した時には実家の母が亡くなってしまったため、育児において実家のサポートを受けることができなくなっていました。そこで出産休暇中に情報収集したり、市の子育て支援センターなどに相談したところ、24時間の託児所を紹介してもらうことができました。

建設業は朝が早く、また通常は土日が休みですが、イベントなどを土日に開催することも多いため、土日や急な残業の時にも安心して子どもを見られる託児所の存在は非常にありがたく、助かりました。また、小学校に入学してからも、学童保育の後に利用したり、学童保育が使えない高学年になってからも夜まで託児所で面倒を見てもらえたため、育児に関してはこの託児所に多

面で助けてもらいながら、働き続けることができました。

長年働き続けて、経理部門でのスキルも向上した1998年、係長に昇進しました。その時は、長年一生懸命勤務してきたことが認められたのだと思い、嬉しかったです。また、当時の上司も女性でしたので、女性が管理職に登用されることについては、特に気になりませんでした。そして、その上司が退職された時に、課長に昇進しました。

仕事のやりがい

当社では、社長が常に新しいことを導入してイノベーションを実現していこうという方針を持っており、その考えを実現するために日々たくさんのことを学び、取り組み続けています。学び続けることは大変ですが、いつも充実していると感じるため、仕事が辛くて辞めようと思ったことは一度もありません。

また、当社の社長は育児の大変さや仕事と家庭を両立

Voice

私のターニングポイント

社長が「若い時に仕事で教えてもらったことは、将来年を取った時には先生になって若い人に教えることによってお返ししなければならぬんだよ」とおっしゃったことは大変心に響いており、今でも私が仕事を続けていく上で心がけていることの一つです。私も若い時にたくさんのことを学ぶ機会をいただきましたので、これからはそれを若い方たちにお返ししていくことが私の役目だと思って、若手の相談に乗ったり、さまざまなサポートをしています。

また、その時に社長が「女性には敵わないんだよ。女性がいるから社会が成り立っているのだから」とおっしゃったことも心の支えとなっており、女性ならではの気遣い、心遣いにより、職場や仕事をスムーズに進められるように心がけています。

させることの大変さに理解を示して下さる方であったため、お盆や年末の託児所が休みの時期には、子どもを会社に連れてくることを許して下さいました。このように周囲の理解も大きかったと思います。

管理職として心がけていること

部下に仕事を任せるときに、ただ「これをやって」と指示するのではなく、何のためにやらなければならないのか、あなたにどうなって欲しいからこの仕事ををお願いしたい、というように、できる限り説明をして納得感を持って仕事に努めてもらえるように心掛けています。その方がお互いにとって誤解なく前向きに仕事が進められると

様々な人材が働き続けられる 職場を目指して



執行役員
総務部長
貝塚 淳一

思うからです。

現在は、総務経理課長として会社の総務全般を見ており、人事労務に関する制度についても、常に新しいものを勉強して当社への導入を検討したり、導入した制度について社員に周知したりしています。特に、妊娠・出産した従業員も働き続けることができるように、自分の経験を活かして相談に乗ったり、関連の制度について説明することにより積極的にサポートをしています。

また、私がここまで働き続けてくるためには、家族の理解と協力は不可欠であったことから、できるだけ会社のことを社員の家族に理解していただくため、毎年家族も参加できるイベントを企画・開催しています。

職していましたが、野村課長が結婚・出産後も仕事と家庭を両立させてしっかり働き続けている姿を見せていることから、従業員の認識にも変化が生じ、最近では結婚・出産後も継続して働く女性従業員が増えてきました。

様々な従業員が働き続けられる職場を目指して

家庭を持つ従業員に長く働き続けてもらうためには、長時間労働をさせないようにすることが大事だと考えています。働き続けるためには家族の理解は不可欠です。日常的に家族との時間も確保するため、早く帰宅させるようにしています。

また、労働時間にさまざまな制約がある従業員も働き続けることができるように、「短時間正社員制度」を導入しています。この制度を利用することにより、様々な理由により労働時間に制約のある従業員も、家庭とのバランスを取りながら、働き続けることが可能となっています。

当社の人材登用方針

当社には女性に特化した人材登用方針等はありません。男性にも女性にも同じように活躍して欲しいと考えています。それでも以前は、男性は外、女性は内勤、という傾向がありましたが、近年では男女の差はなくなりつつあるように感じています。例えば、当社では男女ともに、現場監督や営業職として活躍しています。

また、以前は多くの女性従業員が結婚、出産を機に退

企業プロフィール

株式会社小坂工務店

- 設立：1958年
- 本社所在地：青森県三沢市
- 事業内容：総合建設業、不動産仲介・販売・賃貸業、携帯電話販売業
- 従業員数：45名(うち女性21名)

いつも周りへの感謝の気持ちを忘れずに



中央研究所
第二研究チーム
担当マネジャー
高橋 あゆみ

高橋さんのプロフィール

1994年 入社 本社商品技術室 配属
1995年 中央研究所 潤滑油開発部門 異動
1997年 第一子出産(3ヶ月育休取得後職場復帰)
1999年 第二子出産(5ヶ月育休取得後職場復帰)
2000年 (株)エス・ブイ・シー東京(分析関連小会社)出向
2002年 中央研究所 新規開発部門 異動
2002年 第三子出産(産休取得後職場復帰)
2005年 中央研究所 第二研究チーム サブリーダー
2010年 中央研究所 第二研究チーム 担当マネジャー
現在に至る

を心がけました。思い返せば、言いたいことを言い、やりたいことをやらせてもらいましたが、周りの人もついてきてくれました。それまでのやり方を変革していくことができたのは、それを可能にする職場風土があったからだと思います。

両立の工夫—メリハリをつける

管理職は、自分の仕事をやるだけでなく、チームメンバーに最大限能力を発揮してもらいながら、チーム全体の成果を出していくことが求められます。そのため、私は管理職になる前に比べ、時間が足りないと感じる事が多くなりました。時には、残業してとことんまで仕事と向き合わなければいけないこともあります。メリハリをつけて、早く帰れるときは早く帰り、子どもとしっかり接する時間を持つようになっています。

Voice

これから出産・育児を経験する後輩に向けて

出産・育児は大変ですが、そこから得るものは大きく、自身の成長にもプラスになると感じています。

日々時間に追われる中で、子どもが病気になるたりすると、その渦中にいるときは大変悩んだりするのですが、子どもの成長はとても早く、1ヶ月経てば悩んでいた問題が解決していたりと、子どもは10倍、20倍の成長で返ってきてくれます。子どもの成長に応じて、育児のフェーズも変わり、その段階に応じた喜びが得られると思います。自分の人生のためにも是非経験してほしいと思います。

また、振り返ってみると、職場では女性社員が珍しい時代に入社でしたが、周囲が気にかけてくれたり、自分には足りない部分を教育してくれたりする等、有難いと感ずることが多かったです。職場に女性が少ないことで、臆する気持ちがある方もいるかもしれませんが、結果的に周りが支えてきてくれたことを思うと、自分の考え次第なのだと思えます。

そして、家族を味方につけて、快く協力してもらうことも必要です。家族には私が仕事をするに対して理解をしてもらえるよう、折に触れて説明するよう心がけ、感謝の気持ちを忘れないようにしています。また、先進の家電を活用することも、日々の家事を効率的に行う上で、大いなる助けになります。

周りへの感謝を忘れずに

このように仕事と育児を両立させて働き続けていくた

男女問わず能力ある社員が活躍できる職場を



グループファンクションズ
人事統括部 勤務課
主任
木下 薫

ダイバーシティ推進を軸として

当社では、2002年に「ダイバーシティの取り組みの基本方針(後に「ダイバーシティとインクルーシブネスの取り組みの基本方針」に改定)」を策定し、社員がお互いの相違を認め尊重し合い、多様な発想や価値観に触れる機会に富み、かつそこから学び成長していくことのできる活力ある職場風土醸成のための取り組みを推進しています。

本基本方針の下、その具体的な取り組みの一環として、同年に「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針」を制定し、仕事と家庭の両立を目指す社員を積極的に支援しています。

めには、職場や家族等の周りのサポートが必要不可欠です。周囲の人がサポートしてあげようと思ってもらえるような「自分になる」、「自分である」こと、そして、そのための努力は恒常的に必要で、自分がすべきことを、毎日確実に積み上げていくことや、仕事においても家庭においても感謝の気持ちを忘れずにいることが大切と思っています。それは仕事においては、自分のパフォーマンスを上げ、成果を出していくということになると思っています。

具体的には、育児介護休業法を上回る制度の整備を行っています。子どもが最長満2歳になるまで取得出来る育児休業制度や、家族の介護のため1年間休職出来る介護休業制度、子どもが小学校就学前まで取得できる短時間勤務制度や在宅勤務制度を設け、育児や介護を行う社員の仕事と家庭の両立をサポートしています。そのうち、2008年に導入した在宅勤務制度は、育児や介護を行う社員が週1日在宅勤務を行うことが出来、現在男性1名を含め、6名の社員が利用しています。その他、年次有給休暇とは別に、それぞれ年間最大10日の特別有給休暇が取得できる子の看護休暇および介護休暇がありますが、最初の5日については、1時間単位で取得することができます。そのため、フレックスタイムでは対応しきれない育児や介護事情に対応出来、社員からは好評です。

なお、当社の女性従業員比率は大凡2割であることから、女性の管理職の比率は多くない状況です。会社としては、引き続き男女を問わず意欲を持った社員を積極的に支援し、彼らが活躍できる職場環境を整備していくとともに、今後、各種研修等を行いながら、社員の育成を進めていきたいと考えています。

企業プロフィール

昭和シェル石油株式会社

●設立：1942年設立の昭和石油株式会社(存続会社)と1999年設立のシェル石油株式会社(解散会社)が合併し、1985年1月1日、昭和シェル石油株式会社として発足

●本社所在地：東京都港区

●事業内容：石油事業、エネルギー・ソリューション事業

●従業員数：227名(うち女性77名)

周囲の支えがあれば「何とかなる」！



取締役 部長
清水 恭子

清水さんのプロフィール

1996年 入社 経理・事務 担当
1997年 第一子出産（産休取得後職場復帰）
2000年 第二子出産（産休取得後職場復帰）
リフォーム部門 事務担当 マネージャー昇格
2003年 部長 昇格
2006年 第三子出産（産休取得後職場復帰）
2010年 取締役 昇格
2012年 取締役 部長 昇格
現在に至る

My Story

私は以前から、子どもができて専門主婦になるのではなく、自分に自信が持てる仕事を続けたい、と思っていました。そして、仕事と育児を両立できるように、制度面などで多少融通が利く会社に入りたいと考え、この会社に入社しました。入社翌年、第一子を出産しました。産後は、育児休業は取得せずに職場復帰し、育児短時間勤務制度を利用しながら勤務しました。3年後に第二子を出産し、その時にも育児休業は取得せずに職場復帰しました。職場復帰のタイミングでリフォーム部門の事務担当マネージャーに昇格しました。その3年後には部長に就任しています。そして2006年に第三子を出産し、この時も産休取得後復職しました。

当社はサービス業であり、日曜日は出勤日です。また、残業のある日もありますし、管理職であるため、業務の都合上休みにくい日もあります。このため、平日残業のある日は保育所を掛け持ちし、病気の際には病後児保育を使いました。さらに、日曜日については24時間保育のあるところを使い、何とか乗り切りました。

特に一人目の育児の際は、私が当社で初の産休取得者で、子育てをしていることで会社や従業員に迷惑をかけたくないという思いがとても強く、何でも完璧にしようと思っていました。子どもが職場に迷惑をかけることがないように、自分のことは自分でできるようにしつつも、困ったことがあっても、自分たちで解決するように教えました。この結果、下の子の面倒も含めて、子どものレベルでできることをするようになりました。でも、3人の育児を振り返ると、一人目の時にも、もっと力をあげればよかったかな、と思います。

仕事をしっかりやろうと思う一方で、仕事のせいで、子どもとの時間がながるようになってしまったり、子ど

もに迷惑がかかるのも嫌だと思いましたので、子どもの休日に合わせて休みを取り、一緒に時間をしっかり取るようにしました。また、行事等も有給休暇を使い、できる限り参加するようにしました。小学校の高学年になって、子どもも仕事のことを少しずつ理解してくれたように思います。

女性管理職として気を付けていること

私の職場は女性従業員がさほど多くなく、また、一緒に事業を行う業者さんも男性が多い業界です。そのような中で女性が管理職として周囲に認めてもらい、仕事を適確に進めるために、いろいろな努力をしてきました。私が日頃特に気を付けているのは、「指示を変えない」ということです。初めに決めたことは途中で曲げることな

Voice

これから出産・育児を迎える後輩へのメッセージ

出産、育児をしながら仕事を続けるのは大変そう、と思うこともあると思いますが、私はいつも、「何とかなる」と思って乗り切っています。そして周囲の人の力を借りながら「何とかなっ」てここまでできました。

育児と仕事の両立は苦労もありますが、仕事をしているお母さんは格好良いと思います。また、仕事をしていると、物事を広い視野で見ることができるようになりますし、自分にも自信が持てるようになります。

一方、何もかも自分一人で行うのは無理ですので、保育所や職場の人たち、いろいろな人に助けをもらうことが必要です。育児書は助けてくれませんが、保育所の先生や子育ての先輩たちはいろいろなアイデアをくれたり、サポートしてくれます。このような方たちの助けを借りて、今に至っています。

仕事に全力で当たれば、その分、育児にも子供にも集中できると思います。

く最後まで徹底する姿勢を示すことが、仕事に対する信頼性を高める上で重要であると考えています。

一方で、夏の暑さが厳しい時などには、声掛けをするとともに冷たいものを差入れるなど、女性ならではの気遣いも大事だと思っています。

社内のコミュニケーションを大切に

職場内の人たちと積極的にコミュニケーションを図る

ように努めています。職場の人たちに自分の状況などをきちんと伝えていけば、いざという時にサポートしてくれます。また、当社の会長は、「社員の家族を大事にする」ことを重視しているため、育児中の従業員に対しても比較的寛容です。例えば、祝日などでどうしても子どもを預けることができない日には、子どもを連れて出社することを許してくれたこともありました。

従業員を支える家族にも感謝して



寺村不動産の皆さん

制度や有給休暇をより使いやすい制度とすべく、上の立場に立つ管理職などにも、部下への取得を促すように指導しています。また、育児中の従業員が働き続けるためには、本人の意思も大事ですが、周囲の従業員の理解もとても重要だと考えています。このため、今後は従業員の意識啓発にも取り組みたいと考えています。

従業員の家族を大切に

先述の通り、当社の会長は「社員の家族を大事にする」ことを重視しています。従業員が元気に働き続けるためには、従業員の家族の支えが不可欠だからです。そして、家族ぐるみのお付き合いができる関係を構築しています。従業員の家族との交流を深めるイベントとして、「家族会」を開催しています。

当社の人材登用方針

当社は会社の方針として、職域や昇進において男女の差はなく、人となりで判断するようにしています。このため、女性も事務職、営業職ともに活躍しています。

また、会社としては、出産、育児を経験した女性にも多く活躍してもらいたいと考えており、育児短時間勤務

企業プロフィール

株式会社寺村不動産

- 設立：1973年
- 本社所在地：千葉県市川市
- 事業内容：不動産管理、不動産売買、仲介・賃貸経営企画、土地有効利用
- 従業員数：37名(うち女性8名)

ロールモデルの先輩達に学び、主任も「まずはやってみる」



購買部
主任
鈴木 千夏

鈴木さんのプロフィール

2001年 入社 研究開発部 配属
2003年 第一子出産(11ヶ月間育児取得後職場復帰)
2006年 購買部に異動
2007年 購買部 主任
2009年 第二子出産(1年間育児取得後職場復帰)
現在に至る

My Story

私は2001年に入社し、研究員として研究開発部に配属になり規格書作成のチームに携っていました。その後2003年に第一子を妊娠したのですが、当時は身近な周囲に育児休業を取得した女性社員がいなかったため、漠然と出産後は仕事を続けられないのではないかと、出産前はとても不安に思っていました。しかし同居している義母が私の仕事継続にとても協力的で、子どもの面倒を見てくれることになり、また同じ会社に勤めている夫の理解と協力も得られた事で職場復帰することができました。それでも復帰前はとても不安で、復帰予定の1ヶ月前に職場に確認の電話をしたほどです。現在では、妊娠時、育児休業取得前、職場復帰時に面談の仕組みがあるのですが、当時はそうした仕組みがなかったので、どうやって育児休業を取得し、どんなふうに戻るのか手探りでした。そして11ヶ月の育児休業を経て実際復帰して自分の席があったときは安心したもの、会社の生産システムが一新していました。これを使いこなせるようにならないと自分の居場所がないと感じ、時には残業もして新しいシステムに慣れるのに必死でした。

異動先で新分野と格闘、主任に昇格

復帰してから1年半が過ぎた頃、異動の辞令を受けました。当社にはいわゆる総合職のような異動を伴う女性社員は少なかったため、人事担当者からは、異動して活躍するパイオニアの一人になってほしいとのメッセージを頂きました。私自身は、実際何をやっているか知らない部署だったこともあり、正直戸惑いました。異動してみると、生産計画は日ごとに変化するもので、購買部はそれに合わせた購買を行う必要があり、大変責任がある仕

事であることがわかりました。原材料について知識が浅いと社外の交渉相手の話についていけません。本を読んで懸命に勉強しました。異動してから約1年半後に主任に昇格し、より責任を持って仕事に従事しなくてはいけなくなりましたが、まずはやってみよう！という気持ちをもって、主任としての業務に取り組みました。

第二子を出産、先輩達に助けられ、励まされて

そして2009年5月に第二子を出産し、育児休業を取得しました。この時、私の育児休業時期と重なった時期に、先輩社員も育児休業を取得していました。購買部は同時に複数名が抜けることになってしまい、職場にも影響が出てしまうなど思っていたところ、この先輩が育児休業からの復帰を1ヶ月早めてくれ、私は助けてもらいました。

さらに、私の仕事観を変えてくれた出会いがあります。私の第一子の出産と同じタイミングで出産した他部署の先輩社員と何気なく会話をしていた時、その先輩が「私は仕事が大好きだから、絶対やめたくないと思っている」と話してくれた一言が衝撃的でした。私はそもそも入社した際は、正直に言うと仕事大好き人間というわけではなく、

Voice

20代の自分へのメッセージ

第一子の出産時、このまま仕事を続けていけるのかなと悩みました。また、育児と仕事を同時にしていると、どうしても大変だという気持ちが先に立ってしまいがちです。今の私は、考えても仕方ないので、まずはやってみて、ダメなら相談すればよいという気持ちで前に進んでいくことが大事だなと思っています。1人で抱え込まず、相談すれば必ず誰かが助けてくれて、いい方向に行きます。「まずはやってみる！」を大切に伝えてい

与えられたことをこなしていく気持ちで進んできました。しかし、女性で、そして子育てをしながらも心から仕事

が好きだと言う先輩の一言に、自分も頑張らなければと背中を押され、今も大きな励みになっています。

感謝の気持ちと仲間意識が、育児と仕事の両立を支える



総務部
課長
藤田 友紀

先輩社員と「イクエン委員会」が育児と仕事の両立を応援

当社では、女性社員73名のうち25名が育児休業経験者で、25名中9名は主任クラス以上の役職者です。育児休業からの復帰率は96%ですが、育児と仕事を両立している先輩社員がかつよく輝いていることが、後輩社員にとって良いロールモデルとなっています。また、2010年に設立した、育児と仕事の両立を応援する委員会、略して「イクエン委員会」は、各部署から男女問わず育児を経験したメンバー10名からなる組織で、社員の仕事と育児の両立をサポートしています。例えば女性社員に妊娠がわかった時、産休前、育児休業からの復帰前後など、人事担当者や出産する女性社員の上司とともに委員会メンバーもその女性社員と面談をし、アドバイスをしたりしています。また、当社では復帰前の女性社員には子どもを連れて職

場に来てもらい、製造現場ならばラインを見てもらう機会を設けていますが、各部署にいる「イクエン委員会」メンバーが、女性社員がライン見学をする間、子どもを預かったりもしています。

「女en会」では、働きやすさを自ら作り出す工夫を

「イクエン委員会」の他、楽しんで仕事ができることを目指し、職場の垣根を越えた女性社員のチーム活動を2012年から行っています。この活動を現在は女子enjoy会、略して「女en会」と名付け、より働きやすい職場になるよう自らが課題を見つけ、解決のための活動を展開しています。「女en会」から生まれた取り組みの一つに、感謝の気持ちを葉の形をした紙に記載して、壁に貼った「木」の絵に貼り付けていく「ハッピー・ツリープロジェクト」があります。普段は口に出せないような上司から部下への感謝の言葉も綴られており、このプロジェクトが始まってから社内でのコミュニケーションがとてもよくなりました。

「イクエン委員会」や、「女en会」活動により、仲間意識が生まれ、仕事でも感謝の気持ちを伝えあう風土が醸成されています。制度だけではなく、仲間が支えてくれる風土を大事にしていけば、やがて来る介護と仕事の両立にもきっとみんなで対処できると思っています。

企業プロフィール

東京フード株式会社

- 設立：1967年
- 本社所在地：茨城県つくば市
- 事業内容：チョコレート・製菓材料の製造販売
- 従業員数：247名(うち女性73名)

『ワーク・ライフ・ブレンド』で 限られた時間を最大限活用



コーポレートブランド戦略部
コーポレートコミュニケーション部
広報課
副参事
角谷 朗子

角谷さんのプロフィール

1995年 入社 国内営業部門 配属
2001年 副主事 昇格
2005年 第一子出産(1年10ヶ月育休取得後職場復帰)
2007年 海外営業部門に異動
2009年 主事に昇格 IR部門に異動
2010年 第二子出産(1年3ヶ月育休取得後職場復帰)
2011年 広報部門に異動
2013年 副参事に昇格
現在に至る

My Story

私が就職する頃はちょうどインターネットが一般に普及し始めた頃で、今後私たちの生活が大きく変わると感じていました。そこで、10年後にはその変化を受ける側ではなく、新しいモノなりコトなりを提供する側に立ちたいと思い、製造業を志望してこの会社に入社しました。入社後は国内営業部門に配属され、オーディオ製品などのマーケティング、新規ビジネスのチャネル開拓や異業種とのコラボレーション製品の企画などを手がけました。入社して6年が経過した頃、昇格試験にパスし副主事に昇格しました。2005年に第一子を出産した際は1年10ヶ月の産休・育児休業を経て、(本来は休職前に所属していた部署に復職しますが、所属していた部署が休職中に再編となったため)海外マーケティング部門に復帰しました。2009年の第二子の出産では、復職のタイミングで広報部門に異動し、現在は対外広報業務を担当しています。

管理職である副参事には、2013年4月に昇格しました。当社では、管理職に昇格するためには人事考課と上司の推薦が必要です。数年間の仕事が評価された結果ではあるのですが、電機メーカーを取り巻く環境が非常に厳しい時期でもあり、やや複雑な気持ちでした。しかし、先輩から「目標ができました」というコメントをもらったりしたことで、「私がモデルケースになれるように頑張らなければ」と前向きに考えるようになりました。

育児と仕事の両立について

復帰当初は仕事と育児のバランスに悩みましたが、「頭は使えるだろ?」と責任ある仕事を与えられたことで、一歩踏み出すことができました。踏み出した結果、限られ

た時間で結果を出そうと思考力が鍛えられ、個人のパフォーマンスは上がったように思います。海外出張にも行きましたし、子どもを寝かせた後、時差を利用して在宅での電話会議などもしました。海外では育児しながら活躍している女性が一般的であるため、理解はあったように思います。

復職後はフレックス短時間勤務制度を使い、コアタイムベースの10時~15時以外の時間は業務に合わせてメリハリをつけ、効率よく成果を出すことに注力しました。管理職になってからは裁量労働となっています。業務が立て込んでいた時は残業することもありますので、その場合には夫、両親やファミリー・サポート制度などの助けを借りて乗り切っています。

独身の頃は仕事に10の割合で時間を投入できましたが、結婚してそれが9割になり、出産後は仕事が6、7割と仕事にかけられる時間は減りましたが、結果は同じように出さなくてはなりません。また、子どもとの時間も大事です。仕事か家庭かどちらかを取るのではなく、「ワーク・ライフ・ブレンド」という形で仕事でもそれ以外の時間でも常にアンテナを張り、いろいろなところから発想を得

Voice

私を支えてくれた一言

20代の頃の上司が「結婚しても、子どもを何人産んでも良いから戻ってこい」と言ってくれたことが、大きな心の支えとなりました。そう言ってくれる人がいたからこそ、ここまで働き続けられたと思います。また、一生懸命やれば、やりきった自分を見てくれる人は必ずいます。それがその後につながり、今があると思っています。

女性はライフステージにおいて、幅広い選択肢があります。それをメリットと考え、「自分がどうありたいのか」考え続けることが大事だと考えています。

るようにするなど、仕事でも家庭でも効率を上げ、密度を濃くするように心がけています。

基本的に定時に退社するため、私の退席後に誰かにフォローしてもらうことがどうしても出てきます。それを当然のことと考えず、感謝の気持ちは常に忘れないようにしたいと思っています。また、仕事や家庭で悩む女性の後輩に対してはできる限りアドバイスとサポートをするようにしています。

管理職としての工夫

私の部署は比較的女性が多く、また上司の理解もありますので、女性だから苦勞するというようなことはありません。ただ、今までプレイヤーだったのがマネジメントの立場となるので、全体をどのように最適化していくかを常に意識しています。例えば、何が最も良い方法か職場のメンバーとコミュニケーションをとりながら、自分のやり方をオープンにするとともに、他の人のやり方も積極的に取り入れるようにして最適化を図っています。

ダイバーシティ推進を通じた 女性の活用推進



人事総務部
人事部 採用・人材開発課 課長
ダイバーシティ推進
須藤 由紀子

担っています。

状況により、推進活動の強弱はありましたが、目に見える施策、制度を、継続実行することで、ダイバーシティ推進を絶やすことなく、進めてきました。中でも、新人女性社員と基幹職女性社員を対象としたメンター制度は導入以来、継続しており、入社後の定着率、基幹職女性の意識付け、職場での男性の意識改革にも寄与しています。

また、全社員がいきいき働けるように、仕事と家庭の両立支援の取組みを積極的に推進しています。育児休業制度については、女性のみならず男性社員の取得も進むように、男性の育児休業者座談会を開催したり、復職時には、育休者の復職研修や上司へのオリエンテーション、育休経験者との座談会等を実施しています。両立支援制度として、小学校3年生までの短時間勤務や、フレックス勤務と短時間勤務を合わせた短時間勤務フレックス型があり、働き方が選択できることで育児のための退職はほとんどなく、復職後も活躍している女性が増えています。

女性活用推進の取組みと両立支援制度

当社の女性社員比率は、1割強です。2005年に全社の取組みとして、女性活躍推進のプロジェクトが社長直轄で発足し、プロジェクト発足3年後には、人事部内に女性活躍支援センターを設置、専任担当者もおきました。女性管理職の数値目標等を含め、定量、定性の目標を定め、女性活躍推進活動を全社的に展開してきましたが、大きな構造改革を経て、現在は採用・人材開発課でその役割を

企業プロフィール

パイオニア株式会社

- 設立：1947年(1938年創業)
- 本社所在地：神奈川県川崎市
- 事業内容：カーエレクトロニクス事業、ホームエレクトロニクス事業等
- 従業員数：4,084名(うち女性464名)2013年3月時

辞めない限り夢は叶うと信じて



管理部 人事総務課
支配人 研修担当
木村 美穂

木村さんのプロフィール

1988年 入社 フロントサービス 配属
1991年 宿泊販売部 異動
2001年 宿泊販売部副支配人 昇格
2003年 第一子出産(1年8ヶ月育休取得後職場復帰)
2006年 管理部 人事総務課 異動 支配人 昇格
現在に至る

My Story

私はホテルオークラ東京ベイ(当時は第一ホテル東京ベイ)の開業の年に新卒採用で入社し、同年7月の開業当初よりフロントサービスを担当いたしました。ホテル開業の一番大変な時期に携わってきたこともあり、当初より、将来的に営業職としてホテルの売上管理に携わっていきたくて考えておりました。

そして入社13年目(2001年)に宿泊販売部 副支配人(※課長補佐職相当)に昇進いたしました。そこで1年強勤務した後、第一子を妊娠いたしました。当時の配属先では深夜時間帯の勤務がなかったため、夜勤を気にせず働くことができ、1年8ヶ月の産休・育児休業を取得して、2005年に復職。翌2006年に現在の職場に異動すると同時に支配人(課長職)に昇進し、現在に至っております。現在も深夜時間帯の勤務はありません。

当ホテルは男女比率で見ると男性従業員が多いのですが、昇進などに関して男女の差はありません。しかし、私が副支配人に昇進した当時、女性管理職はさほど多くありませんでした。ただ、開業当初から一生懸命勤務してきたことが評価されたと感じ、女性が少ないという事に対してプレッシャーを感じることはありませんでした。また、1つの仕事自分が任されたという責任を感じ、仕事に正面から向き合う心構えができたように思います。

育児と仕事の両立のためのタイムマネジメント

育児と仕事の両立において最も苦労したのは、限りある時間をいかに効率よく使っていくか、という点です。独身の頃には、ただがむしゃらに働いていましたが、復職してからは、終わりの時間が決まっているため、その枠の中でやらなければならない仕事をいかに進めていく

か、というところは大変苦労しました。タイムマネジメントは今でも私の目標となっておりますが、仕事の効率を高めるための段取りが重要であると思っています。

そして、突発的な仕事が入る余地を残すような工夫を心掛けています。仕事に追われるのではなく、仕事を追う余地を残すように努めています。そしてどうしても難しい時には、家族にサポートをお願いしています。仕事を続けていく上では、家族のサポートは欠かせないため、その時には我を張らず、素直に協力を受け入れるように心がけています。

女性管理職として気を付けていること

一般的に女性は細かいことにこだわり過ぎて大きなことを動かさないような傾向があるように感じています。特に私は小さいことにこだわってしまい、仕事が進まな

Voice

20代の自分へのメッセージ

若い時には勢いに任せて我を通してしまったり、勝ち負けにこだわってしまったことがありました。そんな20代の自分には、「もう少し自分の意見を論理的に考えよう」と伝えたいと思います。

かつて、仕事の仲間や時には仕事先に対して、勝ち負けで対応してしまったことがありました。当時は営業職で数字を積み上げる立場であったこともあり、よりそのような傾向が強かったように思います。しかし、仕事を発展させていくためには、勝ち負けではなく筋道を立てて論理的に考えることが必要ですので、自分の意見を論理的に考える視点が必要だったように思います。

また、もう一つのメッセージとして、自分の希望や目標は続けていけば必ず叶うので、迷うことなく諦めず、やり続けよう、と伝えたいです。

いことがあるように感じていたため、仕事において大きなことを動かす時には、敢えて必要以上に細かいことには目をつぶってでも、大胆に進めるようにしています。

自分の夢は辞めない限り叶うと信じて

自分のやりたいことや目標は、辞めない限り叶うと信じています。そして、諦めないで続けることが力になると考えています。そのためには周りのサポートも不可欠ですの

で、常日頃から感謝の気持ちを伝えることが重要であると考えています。また、仕事と育児を両立していく上では、時間の制約などクリアしなければならないことが色々ありますので、柔軟に物事を考えるくせをつけ少しでも自分の状況を楽にするようにしています。復職後は、仕事と育児全ての経験が良い影響を与えてくれると信じ、いつか自分の仕事を子どもが見て「お母さんってすごいな」と褒められることを楽しみに、日々働き続けています。

育児中の女性も働き続けられる職場環境を



管理部
次長
木元 賢

ることから、それに対応した勤務シフト制となっていたため、結婚・出産を機に退職してしまう女性従業員が多く、女性従業員の定着は課題となっていました。そこで2004年から女性従業員の定着率向上のため、育児支援制度を拡充するとともに、女性従業員の育成と女性の意見を取り入れた商品企画・開発を行うことなどを目的とした「女性プロジェクト」(※現在は「おもてなしプロジェクト」へと発展的解消)を立ち上げました。これらの施策により、結婚・出産を理由とした退職は減少しています。

また、女性の視点を大切にしている観点から、各部署に少なくとも1名以上は女性従業員を配属するような目標を立てています。女性管理職比率も将来的には1/4以上とする目標を立てており、現在でも女性管理職が多く活躍しています。

さらなる女性従業員の活躍を目指して

当ホテルでは、お客様が女性中心であることもあり、商品の企画・開発において女性従業員の視点を取り込むことが重要であると考え、女性従業員を積極的に登用してきました。しかしながら、ホテルは24時間営業であ

企業プロフィール

株式会社ホテルオークラ東京ベイ

- 設立: 1986年
- 本社所在地: 千葉県浦安市
- 事業内容: 宿泊業、飲食業・宴会等
- 従業員数: 328名(うち女性127名)2013年12月末日現在

人を想う気持ちを常に忘れずに



メディア事業部
BLENDAグループ・
machicoグループ
課長代理

門脇 佐知

門脇さんのプロフィール

1992年 4月 入社 営業部 配属
2005年 10月 第一子出産(産休、育児休業取得、翌年9月、第一子が亡くなる)
2006年 10月 職場復帰、企画部門に異動
2008年 11月 第二子出産(産休、育児休業取得)
2009年 8月 不定期勤務として職場復帰
2009年 10月 完全復帰、新規事業チーム(machicoグループ)へ配属
2011年 10月 課長代理に昇格
2013年 10月 新規事業チーム(BLENDAグループ)立ち上げ
現在に至る

で片道約1時間半かけて通勤していますが、出産当時山形では保育所が不足しており待機児童が非常に多く、共働きでしたが結局2年間、保育所に入ることができませんでした。このため、市内に住む実家の母に面倒を見てもらいました。その後、保育所の一時預かりの利用、特定保育(利用時間の制約がある保育制度)を経て、子どもが3歳になった時ようやく保育所に入所することができました。現在は私が遠距離通勤していることもあり、朝は夫が子どもを保育所に送り、帰りは、週4日は母が、残りの1日は夫が迎えに行き夕食を作って食べさせています。私は職場復帰当初は2時間の短時間勤務をしていました。その後1時間の短時間勤務とし、現在はフルタイムで勤務していますが、時間の制約があることには変わりありません。独身時代には残業もしたいだけすることができ、夜遅くまで勤務することもありましたが、子どもが生まれてからは、時間の制約を常に意識するようになっています。限られた時間の中で、いかに効率良く仕事を進め、時間内に終わらせるか、ということに心がけています。残業が多くなりがちな業務内容ですが、私の部署に関しては、私に時間の制約があるため、部下も時間の制限を意識してより効率的に仕事を進めるようになったと感じています。

Voice

これから出産・育児をする後輩に伝えたいこと

「自分がどうしたいか」が一番考えることが大事だと思います。そして、それを叶える方法は必ずあるので、じっくり考えて欲しいと思います。また、物事を考えるときに「普通は」とか、「みんなは」という考え方をよくしてしまいがちですが、それを「自分だったら」と考えることが大事です。

結婚しても、出産しても働き続ける道は必ずあると思います。迷う時にはまず「自分はどうしたいのか」を考え、実現するために前に進むことです。そうすれば、助けてくれる先輩や周りの人が必ず出てきます。そして、自分もそのような人間になれば、と思っています。

仕事を通じて受けたことをお返ししていくために

ここまで働き続けてこれたのは、営業の仕方もわからなかった私が一から営業スタイルを築き上げていくプロセスを、会社もお客様も暖かく見守って育てて下さったことに対して、少しでも恩返しをし、また培ってきた力を役に立てたい、と考えるからです。また、人との関係、人を想う気持ちは常に意識し、忘れずにいようと思っています。

第一子が亡くなった時には、人間として生きていくことができないのではないか、と思うくらい辛かったのですが、心配し

て下さる会社の仲間がたくさんいて、結果的に生きて、仕事を続けていくという選択をすることができたのは、周囲の皆さんのお陰であると思っています。その根底にある人との関係や想いに、応えていきたいと思っています。私は、不幸な出来事も嫌なことも前向きに捉えるマインドの強さを持って生きたいと考えています。マイナスの経験をプラスに変えていく力をこの仕事を通じて培ってきたので、これまでの経験を、不幸な出来事として終わらせるのではなく、仕事を通じて皆さんに少しでもお返ししていきたいと考えています。

働き甲斐があり能力を発揮できる 職場環境を目指して



経営企画担当
取締役
今野 彩子

たと言えます。また、当時の社内の理解も、家庭と仕事との両立ということに追いついていなかったように思います。しかし、門脇が妊娠中も産休に入るまで働き、そして育児と仕事を両立させながら成果をしっかりと出しているのを見て、後に続く女性従業員が始め、社内の理解も少しずつ変わってきたように思います。

すべての社員が働きやすい職場を目指して

当社は男女ともにすべての社員が働き甲斐があり、能力を発揮できる職場環境を目指しています。この中で、子育て中の女性従業員も活躍できるように、両立支援のための各種制度を設けています。法定を上回る制度として、最長2歳までの育児休業やつわりがひどい場合に取得できるプレママ休暇、子が小学校就学前まで利用できる勤務時間短縮措置などがあります。

現在では、すべての職種において女性従業員が活躍しています。女性従業員を含めたすべての従業員が働き続けられる職場づくりのため、これからも各種制度を、より利用しやすいものにしていきたいと考えています。

女性従業員も長く働き続けられるように

門脇が入社した当時、女性従業員がいる部署・業種はDTPオペレータ(Desk Top Publishingオペレータ、版下製作業)、管理部門、営業部門に限定されていました。また、結婚を考えた時点で退職する人も多く、女性従業員の平均的な勤続年数は4年程度だったと思います。営業職などで磨いたスキルはいろいろなところで応用できるのですが、せっかくキャリアを構築した女性が、これからさらに成長できる、というところで退職してしまうことを非常に残念だと考えていました。当時は法定の両立支援に係る制度は整備していたのですが、利用する人がいなかったため、実質的には機能していなかっ

企業プロフィール

株式会社ユーメディア

- 設立：1960年
- 本社所在地：宮城県仙台市
- 事業内容：印刷・同関連業
- 従業員数：125名(うち女性31名)

My Story

私が就職先をどこにするかを決める時、自らの力で何かを生み出すことができる仕事に就きたいと漠然と考えていました。一方で、3年くらい働いたら結婚して退職し、主婦になるという思いもありました。私の母は教師として定年まで仕事をしており、小さい頃は寂しい思いもしたため、私は専業主婦として家庭的な生活を送りたいと考えていたのです。縁あって入社した会社で、まさか20年以上も働き続けることになるとは、その時は想像もしていませんでした。

入社当時、女性従業員は多くなく、また女性営業職も一般的ではありませんでした。また、職場に先輩の女性はいましたが、同じラインにはいなかったため、私に仕事を教えてくれたのは、男性の先輩であり、またお客様でした。このような環境の中で、次第に仕事を通じ、わからないことを勉強して身につけていくことの面白さや、人と関わりを持つ楽しさを感じるようになりました。当時は、業界的にも女性営業職は少なかったため、評価していただけて優位性を感じることもあった一方、若い女性であることから相手にしてもらえないこともあり、苦労もしました。仕事を続けるうち、いつしか自分も、この会社ですべて働き続けよう、と考えるようになりました。結婚する時も、妊娠した時も、働き続けると決めていました。

当社で出産休暇・育児休業制度を利用したのは、私が初めてでした。前例がなかったため、妊娠中、そして産後もどのようにして働いていけばいいか、会社に迷惑がかかるのではないかと、いろいろな悩みました。また、職場内の理解を得るのも苦労しました。上司も、どのように受け入れるべきか、わからなかったのだと思います。

時間の制約を意識して仕事を効率化

私は家族の事情により出産を機に山形に転居し、高速バス

ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ

厚生労働省が作成したポジティブ・アクションに関する参考資料です。

ポジティブ・アクションメッセージ集 (企業向け、女性社員向けヒント集)

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。

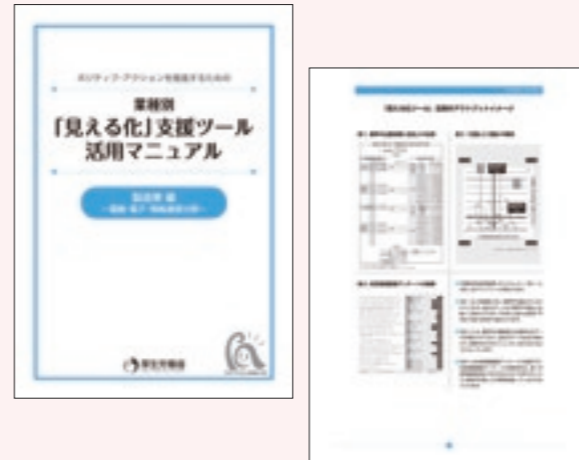


<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

業種別「見える化」支援ツール 活用マニュアル

ポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツールを業種別に掲載しています。

現在掲載中の業種：百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業、製造業(電機、電子、情報通信分野)、製造業(冷凍食品等)分野、地方銀行業



<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

メンター制度導入・ロールモデル 普及マニュアル

「ロールモデル」の育成や、女性社員の活躍を推進するための「メンター制度」を社内に導入、展開するためのマニュアルを掲載しています。



<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

中堅・中小企業の経営者のための 女性社員の戦力化

<ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル>

中堅・中小企業の経営者を対象としたポジティブ・アクションに取り組むための導入手引書です。



<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/02/15-01.html>

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションについて、個別企業の取組内容を閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」や、女性活躍推進についてメッセージを宣言できる「女性の活躍推進宣言コーナー」、さらに女性の活躍推進状況を診断できる「女性の活躍推進状況診断」等、各種コンテンツによりポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っています。

<http://www.positiveaction.jp/>

ポジティブ・アクション応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。取組内容や業種、所在地別のクロス検索、企業名での検索が可能です。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



女性の活躍推進宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。業種、所在地別、企業名などでの検索が可能です。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>



女性の活躍推進状況診断

貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス(無料)です。診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。

<http://www.positiveaction.jp/check/>

