

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

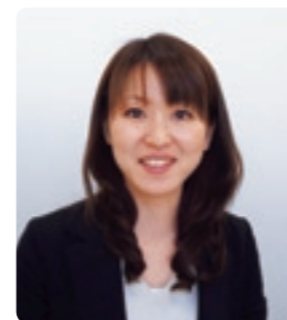
20代の自分へのメッセージ

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。普段は口にさ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)