太洋工業株式会社（電気機械器具製造業　従業員数 255名）

さまざまな職域において活躍する女性が増えています

いろいろな人に話をすることが、一つの悩み解消法です

これまでの経歴

私は中途入社として当社に入社し、購買関係の業務を担当しましたが、より多くのことを学び自らを向上させたいと考えて異動を希望し、2005年末、翌年に予定していた当社のJASDAQ上場準備に携わるため経営企画部に異動しました。そこでIR、内部監査業務を担当し、その後は内部統制プロジェクト立上げに携わりました。2009年に第1子を出産、続けて翌年第2子を出産し、計2年3か月の産前産後休業・育児休業を取得後、2011年に職場復帰。復帰の際、上司と相談し、出張のない業務部へ異動しました。2013年に総務部総務課に異動して主に採用や研修業務等を担当し、現在に至っています。

職場復帰をした時点ではフルタイム勤務をしていましたが、昨年より家庭の事情で、育児短時間勤務制度を利用しています。

職場復帰の際の葛藤

長期間の産前産後休業・育児休業期間を経て職場復帰を迎える頃、ブランクが長すぎたのか、不安な気持ちがどんどん膨らんできてしまいました。そして、職場復帰1か月前の上司との面談の際、あきれられるかと懸念しながら、職場復帰が不安になっているという、正直な気持ちを打ち明けました。すると上司は、「そんなことは想定の範囲」と言って、私のメンタル面に配慮しながら、「あなたのいる場所は確保するから、自分のモチベーションを上げることに集中して仕事に励んで欲しい」と言ってくれました。この言葉が大きな心の支えとなりました。

また、休業取得直前にその上司に「みんなに帰ってきて欲しい、と思われる人物になっておいてください」と言われたことを思い出しました。長い休業により職場の皆さんに迷惑をかけてきてしまいましたが、そのお返しをするということは、会社に貢献していくことなのだと考えて、「職場に戻ろう」と決意することができました。

復職前後の苦労や乗り越えるための工夫

復職したばかりの時は、育児については親に助けてもらっており、親への申し訳ない気持ちを抱えている一方で、職場の人たちにも助けてもらっている気持ちが強く、仕事も家庭も頑張りたいのに、頑張れていないような不安を感じていました。この時は、育児休業を取得した人や、育児経験のある同僚といろいろな話をすることにより、次第に不安感が払しょくされていきました。

また、外部講師による女性のキャリアデザイン研修を受講した際に、自分の自信度に点数を付けるというものがありました。私が控え目な点数を付けていたところ、講師に「もっと自己評価を高くすれば良いのではないか」と言われました。自己評価を高くすることにより、自分を肯定し、自分に自信を持つことができるようになりました。

今後育休・職場復帰を考える人へのメッセージ

女性には結婚、出産、子育て等さまざまなライフイベントがあり、その時々で働き方が変わってくることもあると思います。その都度不安や困難を感じるかも知れませんが、一人で悩まずに、周りの人に相談して欲しいと思います。それぞれの人が悩みを解消してくれる訳ではありませんが、いろいろな人に話をするということが、一つの悩み解消法であると思います。多くの人に自分の抱える不安や悩み等を聞いてもらうと良いと思います。

また、仕事と家庭を両立させる上では、時間を効率的に使うことが大きなポイントになると思います。子育て中は、計画を立てていても、計画通りに行かないことは多くあります。このため、仕事も家事も、完璧に仕上げることを考えず、優先順位を決めて片付けていくことが大切です。

総務部　総務課
副主任
崎山 千晴さん

崎山千晴さんのプロフィール

1996年	入社　総務部総務課 購買担当配属
2003年	資材管理部資材管理課 異動
2005年	経営企画部 異動　IR、内部監査業務を担当
2008年	副主任 昇格
2009年	第1子出産　産前産後休業・育児休業取得
2010年	第2子出産　産前産後休業・育児休業取得後、職場復帰
2011年	業務部 異動
2013年	総務部総務課 異動　採用、研修等を担当

当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社は、製造業としては女性従業員比率が比較的高く、全体の3分の1程度となっていますが、以前は職域等において男女の差が生じていました。

今後企業が生き残るためには女性の力が不可欠であると考え、女性の活躍推進のためのプロジェクトチーム「Win-Winプロジェクト」を立ち上げ、まずは女性従業員の声を拾うことから始めました。そして女性がより働きやすい環境を整備することから着手しました。

それまでは、両立支援制度については法定通り整備していたのですが、実際には女性従業員は制度を活用することなく、結婚や出産を機に退職してしまっていました。このため、職場環境の改善をまずは起点として、さまざまな取組みを開始しました。具体的には、休業からの復帰後も仕事と育児を両立できるよう、短時間勤務制度の対象を小学校入学前までに引上げたり、ノー残業デーの設定、男性従業員の育児休業取得促進、両立支援制度を周知するためのサポートブック作成・配付等を実施しました。これらの取組みにより、次第に産前産後休業・育児休業取得者の女性のみならず、男性の育児休業取得者も増えてきました。

そして、「Win-Winプロジェクト」の第1期が一定の効果を上げたため、メンバーを交代し、現在は第2期メンバーでポジティブ・アクションの取組みを進めています。この活動により、女性の職域拡大等に関する数値目標の設定、管理職の女性活躍推進に関する意識改革等に取り組んでいます。

制度導入の効果

会社が支援する仕組みを打ち出したところ、出産・育児を理由とする退職者がいなくなり、育児休業からの復帰は100%となりました。また、さまざまな職域において活躍する女性従業員が増えてきました。かつて男性従業員のみであった営業職においても女性が活躍しており、海外駐在として拠点の立上げから携わって活躍する人も出ています。製造現場で活躍する女性も増えてきています。

また、採用活動について、以前は県内からの応募者が中心でしたが、最近は県外や海外からの応募者も増えており、多様な人材を採用することができるようになっています。

両立支援により、女性従業員が長期的なキャリアプランを描くようになり、昇進・昇格への意欲が高まっていることも、大きな効果です。

今後の課題

仕事と育児を両立させる従業員がより働きやすい環境を整備する必要があると考えています。現在、育児短時間勤務制度による勤務時間帯は8：30～15：30となっていますが、例えば9：00～16：00の時間帯も可能とする等のバリエーションを増やすことにより、個々の事情により柔軟に対応しやすい制度とすることを検討しています。また、残業を懸念して短時間勤務からフルタイム勤務に戻せない、という声も聞かれるため、現在3歳まで適用されている残業免除の期間の拡大も検討しています。

さらに、ただ「働きやすい環境」を整備するだけでなく、家庭責任を果たしながら仕事上の成果や自身の成長を達成できる仕組み作りとして、女性従業員の意識改革やキャリア支援を強化しています。

総務部　総務課
課長
大地 隆司さん

総務部　総務課
副主任
有本 貴子さん

企業プロフィール

太洋工業株式会社

- 設　　立：1960年
- 本社所在地：和歌山県和歌山市
- 事 業 内 容：製造業（フレキシブルプリント基板、基板検査機の製造等）
- 従 業 員 数：255名（うち女性79名）

平成26年度ポジティブ・アクションの促進及び両立支援に関する総合的情報提供事業（平成27年3月発行）