



仕事は自分の「アイデンティティ」 周りに支えられながら 一步一步進んでいます

これまでの経歴

私は、もともと技術系の仕事がしたいと考え1988年に当社に入社しました。入社後は酸化物超伝導、薄膜磁気ヘッド、有機EL等の技術開発を行う部署に配属されました。1996年には第1子、2001年には第2子出産のため、産前産後休業と育児休業合わせ、それぞれ約1年半と約1年間の休業取得後、フルタイムで復帰しました。その後、2003年に山梨県へ転勤が決まり、家族と相談した結果、一家で引っ越ししました。さらに2004年には長野県へ転勤となりました。2008年には企画職I級(主任クラス)に昇格し、2009年にはいったん技術開発から離れて分析を行う部署に異動、2011年には再び技術開発の部署に配属されました。そして、2012年に幹部職に昇格しました。

復職前後の苦労や乗り越えるための工夫

周囲に子どもを産み育てながら技術職に携わるロールモデルがいなかったため、育児休業を取得して仕事から離れると居場所がなくなるようで、非常に不安でした。そのため、休業中も会社全体や部署、業務内容などについて様子を伺えるよう、上司と連絡が取れるように交渉したり、あらかじめ復帰時期を上司のみならず同僚にも伝えることで居場所を残してもらえよう工夫しました。

復帰後は、時間が限られる中でも部署に対して何か貢献できるよう、効率を重視して工夫しながら業務に集中するとともに、同僚に対して明るく接するなど職場の雰囲気づくりに努めました。工夫した例として、技術開発には多くの文献を読むことが必要でしたが、自分には時間がなかったため、勉強会を開催し、参加メンバーで各文献をそれぞれ担当してポイントを発表しあうことで効率的な情報収集ができました。

仕事と会社への想い、働き続ける自分を支えたもの

入社当初は「自分が」開発した製品を世の中に送り出したいという想いが強かったのですが、キャリアアップするごとに仕事の幅が広がり仲間も増え、世界が広がったことで、現在は「みんなで」つくり出すという想いに変わってきました。最近では自分が会社に対してどのような貢献ができるか考えています。私は幹部職として、ぼさっと折れないような「しなやかな組織」づくりを目指したいと考え、そのために同僚に対して一日一声かけることや笑顔でいること、迅速な対応を心掛けています。

私がキャリアアップしながら仕事を続けられているのは、職場の上司・同僚、家族、さらにはご近所の方々にまで助けていただいたおかげです。自分一人では何もできないので、助けていただいている周囲の皆さんには、普段から誠意をもって接することを心掛けています。

今後育休・職場復帰を考える人へのメッセージ

私は「自立して生きたい」と強く思い、働き続けてきました。女性も男性と同じように頑張れる、もっと欲張りになってもいいじゃない、と考えています。しかし、育児をしながら仕事をしていると、「子ども」と「仕事」どちらを選ぶかと問われることがあります。私にとっては、子どもは私の「命」そのもの、仕事は「アイデンティティ」であり、比較できるものではありません。とはいえ、現実には急病にかかった子どもの対応に苦慮することがあり、このような時は、その都度、仕事の重要性和子どもの緊急性を考慮して自分の対処方法を決めることにしています。焦らず一步一步進んでいくことが大事だと考えています。

制度面の充実のみならず、 従業員の不安解消を図っています

当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社は人材戦略の重点課題の一つにダイバーシティ推進を掲げ、2006年に社長直轄組織として「女性活躍推進室」を設置し、トップマネジメントの強いコミットメントのもと、本格的な取組みを開始しました。推進体制として、トップダウンのみならず、従業員の声を広く吸い上げボトムアップも図るため、従業員約20名で構成するワーキンググループ(WG)を組織しました。WG活動の一環として従業員アンケートを実施し、女性活用のための課題を抽出するとともに、解決策を検討しました。

これにより、育児休業の延長(子が満2歳になるまで)、短時間勤務の利用期間延長(子が小学校6年生の3月まで)、および時間単位の年次有給休暇制度の導入(4日間まで)等、制度を拡充しました。また、女性のキャリアアップに向けた意識改革や風土づくりのため、女性従業員向け研修や管理職研修等も実施しました。

さらに、従業員から挙がった「育児休業からの復帰の際に不安がある」、「女性社員のロールモデルがない」という声に応えるため、2009年には育児休業からの復帰後に復帰者と上司が参加する「ペアワーク研修」、2010年には女性先輩社員がキャリアアップや両立等についてアドバイスを行う「シスター制度」を導入しました。

制度導入の効果

制度の拡充および不安解消のための取組みを行ったことで、定期的を実施している従業員アンケートによると、制度の使いやすさが向上してきました。育児休業からの復帰者の割合も近年は高水準(2013年度は98.5%)を維持しています。

また、特にペアワーク研修やシスター制度の利用者からは、「漠然とした不安が解消できた」、「子育てをしながらキャリアを積んでいる先輩社員のアドバイスが参考になった」等の声を聞き、大変好評です。

今後の課題

これまでは主に本社が中心となって取組みを行っているため、今後は全国の工場と足並みをそろえて、女性活躍を含むダイバーシティ推進を図ることが目標です。そのため今年度から拠点(工場・支社)ごとにダイバーシティ推進担当者を選任し、拠点固有の実情やニーズを踏まえた、自発的な活動を展開しています。

また、女性のキャリアアップとともに管理職を増やすことも課題です。今後は管理職になる前段階のポテンシャル層(係長クラス)の育成を強化するとともに、チャレンジ意識を持ってもらうための意識づけにも取り組む予定です。今後は仲俣さんのように、少しでも多くの女性従業員が、育児と仕事を両立しながら管理職を目指すことができる環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。



技術開発本部 電子デバイス研究所 次世代モジュール開発センター 材料技術グループ 主任研究員

仲俣 祐子さん

仲俣祐子さんのプロフィール

1988年	入社(総合研究所配属)
1996年	第1子出産(産前産後・育児休業取得後、1998年職場復帰)
2001年	第2子出産(産前産後・育児休業取得後、2002年職場復帰)
2003年	山梨県へ転勤
2004年	長野県へ転勤
2008年	企画職I級(主任クラス)に昇格
2011年	技術開発本部へ異動
2012年	幹部職に昇格



人事・総務室 人事部
企画・労政課 担当課長

奥井 亮祐さん

企業プロフィール

富士電機株式会社

- 設立：1923年
- 本社所在地：東京都品川区
- 事業内容：製造業(電力・産業向けプラント設備、クリーンエネルギー関連製品等)
- 従業員数：(連結) 25,524名(うち女性6,195名)