東京海上日動メディカルサービス株式会社（医療業　従業員数 313名）

誠意を持って取り組み、最善を尽くせば、どのような状況でも道は開けます

取締役
医療本部副本部長
福西 みのりさん

福西みのりさんのプロフィール

1979年　国立循環器病センター入社
1986年　第2子出産を機に退職、以後約8年間、研究補助、地域健康教室のボランティア、学会活動等に携わる
1996年　東京海上日動メディカルサービス株式会社　提携診療所の師長として入社
2014年　取締役　医療本部副本部長昇格

これまでの経歴と再就職に至る経緯

看護師としてICU（集中治療室）に勤務した最初の職場は、生死を目の当たりにする緊迫した医療環境でハードでしたが、学ぶことが多く、ここでの経験は私自身のベースをより強固なものとし、後々さまざまな場面で活かされました。

第2子出産を機に、働き続けることが難しくなり退職しましたが、いずれは再就職したい、社会とのつながりを持ちたい、という気持ちがあり、育児をしながら研究補助や学会活動等に継続的に携わり、勉強を続けました。そして第2子が小学校に上がるタイミングで、現在の会社が新しく提携診療所を立ち上げるための人材を募集していることを紹介され、応募を決意しました。その後、健康管理支援室長、看護企画室長、提携診療所の事務長等を務め、2014年4月、現職に就任しました。

再就職前後の苦労や乗り越えるための工夫

過去の勤務では医療を技術や知識の視点から捉えていましたが、再就職後は診療所立ち上げの管理職として、経営的な視点で考える必要が生じました。さらに、医療以外の幅広い分野と多様な業務を取り扱うことになったため、前職の業務内容とのギャップは大きく当初は非常に苦労しました。この困難を乗り越えるため、過去の人脈を通じて情報を積極的に集めるとともに、分からないことは素直に聞き、周囲の方々のサポートをいただきました。

幸いパソコン操作は、調査研究で携わった業務で覚えたため、再就職後の業務に大変役立ちました。

再就職した当初は、診療所立ち上げのための長時間の勤務に加え、片道2時間近くの通勤時間であったため、平日に子どもと接する時間や家事をする時間は、早朝と深夜という限られた時間となってしまいました。しかし、再就職時、主人や主人の両親と話し合い、理解を得ていたため、家族の協力を得ることができました。また、子どもとは交換日記や休日は徹底して一緒に遊ぶように努め、コミュニケーションをとり、“いつもあなたの事をみているから安心して”というメッセージを送っていました。再就職直後の辛かった時に、突然子どもからもらった手紙には、幼いながら仕事の忙しさを気遣ってくれる励ましの内容が書かれており、とても嬉しく今でも心の支えとなっています。

再就職先では、5年ごとに異動がありました。ポジションや課題を課せられ、それをクリアするために研鑽し、人脈づくりやマネジメントにも努めてきました。

これらの経験を振り返れば、ハードではありましたが、濃密な時間を過ごせたと思っています。どんな状況においても、一つ一つ誠意を持って物事に取り組み、最善を尽くすことにより、必ずや道は開けるという思いを私の心の中に深く刻んでくれました。

今後再就職を考える人へのメッセージ

再就職するにあたっては、家族とよく話し合い、理解を得ることが重要です。また、その後働き続けるためには、仕事や職場が好きである、ということも大切なことです。好きになるために、会社や業務の良い点を見つける努力も必要だと思います。当然、仕事は楽しいことばかりではありませんが、頑張っているのは自分だけではありません。職場の人も、支えてくれる家族もみんな頑張っているのです。常に周囲の人たちに対する感謝の気持ちも忘れてはなりません。

女性のライフスタイルにはそのスタイルに大きく影響する、結婚、出産、育児、介護といった数々の重大なイベントが待ち構えています。大変な時期もあるでしょうが、会社の制度をうまく活用し、そして自らも努力し、いきいきと仕事をし、女性としての魅力、さらには自らの魅力を活かして活躍して欲しいと願っています。

ライフイベントに左右されず長く働き続けられる職場に向けて

人事総務部
特命次長 兼 人事総務課長
橋口 博江さん

当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社は医師、看護師、保健師、臨床心理士等の医療資格を持つ従業員が全従業員の6割を占める専門性の高い会社です。また、女性従業員の占める割合も7割超、女性管理職比率も約7割となっており、多くの女性が活躍しています。このため、女性活用に特化した方針等はなく、専門性と能力により登用されます。

女性従業員が多いため、育児中の方にも長く働き続けてもらうための両立支援の制度を充実させています。勤務時間を月に10回まで1時間シフトできる勤務時間の自由選択制度、年間20回まで取得できる半日休暇制度、年次有給休暇とは別途付与する記念日休暇等の制度に加え、2012年からは、育児休業取得者や育児中の従業員を対象として、子どもを連れて参加する「ママン&パパンフェスタ」を開催しています。「ママン&パパンフェスタ」では、当社の臨床心理士による子育てセミナーや育児中の従業員同士のコミュニケーション機会の創出等を行った結果、大変好評で、今後は将来的に子どもを持ちたい従業員も参加できるイベントや、看護師資格を持つ従業員による子どもの病気に関する医療セミナーも考えています。

制度導入のきっかけと効果

当社は女性従業員が多いため、両立支援に関する制度を充実させています。現行の制度は、そういった多くの女性従業員や育児と仕事を両立させている従業員からの要望を取り入れ、拡充した結果です。これらの制度を整備した結果、働き方に自由度が増し、ライフイベントに左右されずに長く働き続けられるようになりました。また、仕事と育児を両立させて活躍する女性が増えてきたことで、若い従業員のロールモデルとなっています。多くの女性が元気に長く活躍できる職場となり、また今回、福西が当社初の女性の取締役として就任したことは、後に続く多くの女性の励みになったと考えています。

今後の課題

育児中の従業員の就業を支援する制度はある程度整備していますが、今後増えると考えられる介護を担う従業員に向けて、介護をサポートする仕組みづくりの必要性を感じています。また、育児休業中から復職後1、2年の間、スキルが伸び悩んでしまいがちですが、その部分を会社でサポートしていけるような研修制度等について検討しています。

企業プロフィール

東京海上日動メディカルサービス株式会社

●設　　立：1987年
●本社所在地：東京都港区
●事 業 内 容：医療関連サービス業
●従 業 員 数：313名（うち女性240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）