



仕事においても家庭においても、 覚悟と責任を持って臨むことが 大事です

これまでの経歴

私は環境分野の技術職として会社に入社し、しばらくは夢中で働いていました。若手から中堅に差し掛かる頃、第1子を出産。翌年4月の職場復帰を予定していましたが、認可保育所に入れず、6月に無認可保育室を利用して復帰しました。当初は9時～16時の短時間勤務でしたが、残業・出張なしで責任のある仕事を主体的にこなすことが非常に難しく、ストレスを感じ、会社の近くに引越すことにより職住近接を実現し、1年間でフルタイム勤務に戻りました。その後、第2子を出産し翌年4月に復職。初めの3か月間は自身と子どもへの負担等を考えて短時間勤務とし、4か月目からフルタイム勤務に戻し、現在に至っています。

職場復帰の際の葛藤と先輩の言葉

第1子妊娠時には、復帰後の働き方について、「子どもがいて出張も残業もできないかも。本当に仕事ができるのか」と不安に感じ度々先輩に相談しました。先輩には「一人前に仕事もできない若手なのに、両立のことでそんなに不安に思うなら多分あなたは続かない。それよりその時与えられた環境の中で、たとえ歩みは遅くとも社会人として努力しなさい」と言われました。

仕事を続ける上では、それぞれの家庭や個人で条件や制約が生じるもので、どんな人でも、自分の条件の中でベストを尽くすしかないのですが、当時の私は「出産・育児」を必要以上の制約と捉えていたのです。先輩の一言で「仕事を続けたい」という気持ちに改めて気付き、また「仕事をする上での責任」を再認識し、腹をくくることができ、今でも感謝しています。

仕事と家庭を両立する上での苦労や乗り越えるための工夫

コンサルティングは、『仕事をとる』段階が重要ですが、提案書の作成は短期間で、かなりの労力が必要となります。その時は私も覚悟を決め、夫にも予め相談して仕事の調整してもらい、家事・育児は夫に全面的にお願いします。また、子どもの急な体調不良や、仕事のピークによる残業時の対応も必要です。普段から夫の仕事の予定も共有し、それぞれの仕事の重要性・優先度等をお互い理解した上で、子どもの病気発症時にはどちらが仕事を優先するかを相談しながら予定を立てます。時には西日本に住む実母・義母にも応援を頼みます。職場にも、子どもが病気になるような時や、夫の長期出張で育児を代わる者がいない時には、そのリスクも含めて状況を適宜伝えるように心がけています。

5年間四苦八苦しながら実践してみて、「仕事と家庭の両立」とは「どちらかを諦める」ということではなく、「仕事と家庭を一体的に捉え、どちらも向上させる」ことが答えではないかと感じています。働くということは、家庭がどうあれ仕事の「責任」は常に生じるということであり、一方で子どもを育てるのは夫と自分しかおらず、その子育ての「責任」も放棄できるものではありません。その2つの責任を限られた時間の中で果たすためには、「覚悟」を夫と共に持ちつつ、家にいながらも仕事の電話や調整を行ったり、仕事の視点に子育てで得た知見や人脈を活かすことにより、どちらも「うまくまわる」努力をしていきたいと考えています。そして、それを私の仕事の上での戦力、武器にもしていきたいと考えようになりました。

今後育児・職場復帰を考える人へのメッセージ

仕事も家庭も、「夫と共に」覚悟と責任を持ってマネジメントすることが大切です。男女共に仕事をして対価を得、また家庭を持って育児をする以上、時には少々の無理をしてもその2つの責任を果たしていく、という覚悟を持たなければならないと思います。

また、特に出産・育児の時期には、自分で制約を課してしまいがちですが、自分のやりたい仕事等に、制約をかけ過ぎる必要はないと思います。子育てでも仕事も一人ではできないし、一歩踏み出してみると、その時は周りが支えてくれますし、仕事も楽しくなってきます。常に周りに感謝しつつ、走りながら考えると、きっと道は開けると信じています。



事業マネジメント本部 地域マネジメント戦略部
スマートコミュニティ戦略室 プロジェクトリーダー
石崎 晶子さん

石崎晶子さんのプロフィール

- 2003年 入社 環境部 配属
- 2008年 技術士(環境部門)資格取得、第1子出産、産前産後休業・育児休業取得、2009年6月職場復帰
- 2011年 環境エネルギー部 異動
- 2012年 第2子出産、産前産後休業・育児休業取得、2013年4月職場復帰
- 2013年 事業マネジメント本部 地域マネジメント戦略部 スマートコミュニティ戦略室 異動

全社でワーク・ライフ・ バランス推進に取り組み、 誰もが働きやすい会社へ

当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社では以前から女性社員を採用しておりますが、近年、その比率は高まりつつあり、現在では結果的に新入社員の3～4割が女性となっています。

業界的に長時間勤務となることが多く、育児をしている社員が働き続けるのは大変ですが、労使の委員会で育児をしている社員やその上司との意見交換会等を行い、改善すべき点等を検討してきました。特に重視するのは、両立支援制度の拡充だけでなく、制度を利用しやすい雰囲気を作ることです。

現在導入している両立支援関連の制度として、育児中の社員を対象とした「午前1/4休暇制度」(出社時間を10時半とする)や両立相談窓口の設置等がありますが、いずれも多くの利用実績があります。

制度導入のきっかけ

当社では以前、せっかく採用し育成した女性社員が仕事と家庭・育児との両立に不安や限界を感じ、退職することがありました。このため、女性が働き続けやすい制度の導入に加えて、男女関係なく働きやすい環境を目指し、全社的にワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みました。育児中の女性だけを対象とした制度にするとかえって、対象者も肩身が狭くなるため、誰もが働きやすい職場を目指しました。

2010年には東京都の「働き方の改革『東京モデル』事業」に選定され、東京都の助成を受けて全社的にワーク・ライフ・バランスプロジェクトを推進しました。

制度導入の効果

建設コンサルタント業界においてワーク・ライフ・バランスを推進し、社内に浸透させるには、多大な労力が必要でしたが、社長が繰り返し情報発信を行い、全社の取組みとして根気強く続けました。また、自発性を促すためにグループプロジェクトを組成し、自らが働き方を見直して改善に取り組むようにした結果、次第に取組みが社内に浸透してきました。

社内の雰囲気が変わっていくことで、育児中の社員も制度を利用しやすく、働きやすくなり、長く働き続けられるようになってきました。

また、社外に対しても業界一斉ノー残業デーの実施を呼びかけ、業界全体として長時間労働からの脱却に向けた活動を行っています。

今後の課題

ここ数年で女性社員は増えていますが、そもそも男性の多い職場であるため、一部の女性社員の中には、今後昇進していくことに不安を感じている人もいます。そこで、全女性社員を集めた「女性フォーラム」を開催し、管理職や上位職の女性等との交流の機会を作ることにより、社内にロールモデルを見つけ、将来的な不安を解消しています。さらに、適宜面談等を設定することにより、フォローする仕組みを整備しています。

また、今後は育児、介護等さまざまな制約を抱える社員がより柔軟に働くことができるように、例えば在宅勤務制度等の検討を進めていきたいと考えています。



経営企画本部 経営企画部 広報室長 (WLB推進事務局) 兼 事務管理本部 労務部 担当課長 [2014年10月以降は、本社 経営企画部 広報室長 (WLB推進事務局)]
山口 佳織さん

油谷 百百子さん

企業プロフィール

パシフィックコンサルタンツ株式会社

- 設立：1954年(創立：1951年)
- 本社所在地：東京都多摩市
- 事業内容：建設コンサルタント
- 社員数：1,600名(うち女性229名)
- 正社員数：1,088名(うち女性101名)