



謙虚な気持ちが大切です 意地を張らずに助けてもらおうと

これまでの経歴

私は小学生の頃からインテリアのことに関心があり、インテリアの仕事がしたいと考えて、当社に入社しました。入社当初は、製図のサポートやCADを用いて製図等をしており、入社3、4年目で設計士かインテリアコーディネーターかを選択する際、迷わずインテリアコーディネーターの道を選びました。

私が第1子を出産した頃は、女性は出産を機に退職するのが一般的でしたが、私は大好きな仕事を続けたいと考えていました。当時の職場は残業も多く非常にハードであったため、休業取得前に上司と相談し、復帰後は妊娠中に私が内装を手掛けた住宅展示場でアドバイザーとして接客のサポートをしました。ここでの業務により、住宅営業がどのような想いで受注してくるのかという気持ちや、1件の受注の重みを実感することができ、結果的には非常に良い経験を得ることができました。第2子出産後に職場復帰する際は、育児と仕事を両立させている前例ができていたため、私も元の設計の部署でインテリアコーディネーターとして復帰しました。そして、しばらくは短時間勤務制度を使って育児と仕事を両立させました。今は、フレックスタイム制度を活用し、朝家事を済ませてから出社する等、メリハリをつけ両立の工夫をしています。

この仕事は、経験がものをいう仕事であり、多くの経験から、お客様によりよい提案ができるようになります。これまで400件ほど手掛けてきましたが、初めの200件くらいまでは、仕事が厳しく、辛いと思うこともしばしばありました。しかしお客様に助けをいただくことも多くありました。最近ようやく、自分の思うように仕事が回せるようになってきたと感じています。

育児休業中の不安と職場復帰

第1子の産前産後休業・育児休業中は、これまでずっと会社で勤務してきた中で、突然、家の中で一人、口もきけない赤ちゃんと共に取り残された気がして、何をしようのかわからず、また、再び職場に戻ることができるのか、という気持ちも芽生え、とにかく不安感を抱いていました。

当初、1年2か月の休業取得予定でしたが、10か月後、復帰予定の職場に空きが出たため復帰の話を持ち掛けられ、これでまた職場に戻れると思い、ほっとしました。

しかし、当時は今よりも保育園が少なく、託児先を見つけることができなかつたため、復帰を諦めなければならぬかと悩んでいたところ、夫の両親が一時期同居してくれることになり、また保育園にもたまに空きが出たため、結果的に予定通り職場復帰することができました。夫の両親は、保育園の送迎や家事のサポート等をしてくれたため、少々の残業も可能となり、フルタイムで働くことができました。

多忙な日々を乗り越えるための工夫

職場の業務や催事、子どもの行事やイベントなど、さまざまな予定を1冊の手帳にすべて記載し、スケジュール管理することで、忙しい時間をやりくりしています。そして、忙しい日々を乗り切るには健康が一番重要なので、体調管理はしっかり行うように心掛けています。

また、仕事は後回しにせず、その場で処理することを心掛けています。些細な事であっても、後回しにすると、後で問題が大きくなってしまいう可能性があるため、気付いた時にすぐに処理するようにしています。

今後育休・職場復帰を考える人へのメッセージ

育児と仕事の両立に限らず、全般的に言えることですが、意地を張らない、頑張り過ぎない、甘えられるところは甘える。ただし甘え過ぎない。自分ですべきところは自分でやり、やってもらえることはやってもらう、ということが大事です。そして、すべてにおいて謙虚になることです。周りに助けられながら、何かで恩返しをしていく気持ちを欠かさないようにすれば、助けてくれる人が増えてきます。



東部営業設計センター
東京設計部 第四設計センター
伊藤 千佳子さん

伊藤千佳子さんのプロフィール

- 1992年 入社 設計部配属、その後インテリアコーディネーターを選択
- 2001年 第1子出産、産前産後休業・育児休業取得
- 2002年 住宅展示場のアドバイザーとして職場復帰
- 2005年 第2子出産、産前産後休業・育児休業取得
- 2006年 設計部でインテリアコーディネーターとして職場復帰、現在に至る

くらし提案を行う会社だからこそ、 多くの女性に活躍して欲しいと 考えています



人事部 多様性推進室
室長
野下 由美子さん

企業プロフィール

パナホーム株式会社

- 設立：1963年
- 本社所在地：大阪府豊中市
- 事業内容：建築請負、不動産事業等
- 従業員数：4,847名(うち女性834名)

当社の女性活躍に関する方針と両立支援制度の概要

以前は女性従業員が非常に少なく、住まいづくりにもっと多様な視点を導入したい、という観点から、2006年度から、定期新卒採用において女性比率の目標を導入しました。2006年度には25%以上を目標としており、現在は30%以上となっています。

また、女性管理職の比率向上にも2006年から取り組んでいます。2011年度に策定した中期計画では、2011年度～2014年度の3か年で、女性管理職数を2倍にすることを目標としており、この目標は達成されています。

両立支援の制度については各種整備しており、育児休業期間は子が1歳になった次の3月末又は1年6か月までのいずれかを選択できるようになっており、このうちの5日間は有給となっています。短時間勤務は子が12歳になった次の3月末まで利用可能です。また、主任層以上を対象として、在宅勤務制度を導入しています。育児中の従業員に限らず、在宅でできる仕事は誰でもこの制度により在宅勤務とできるため、育児のほか、介護等をしている従業員も利用しています。時間に制約のある従業員に対しては、制度により働き方への配慮が必要です。一方、本人のこれからのキャリアを考える上では、求める質は落とさずに、期待をかけて育成することが大切だと考えています。

女性活躍の取組みのきっかけ

当社はくらし提案を行う会社であり、多様な視点や力があれば、お客様によりよい提案ができると考えています。しかし、以前は直接お客様と接する職種に女性従業員が少なく、特に、営業職には女性が少ないなど、職域に偏りがありました。このため、新卒採用や管理職登用において、女性比率の数値目標を掲げて積極的に採用・登用を進めるとともに、これまで女性が少なかった営業職や建設現場等においても女性の登用を進めることとしました。

女性活躍の取組みの効果

数値目標を掲げて取組みを推進してきた結果、さまざまなところで活躍する女性が増えてきています。設計やインテリアコーディネーターとして活躍する女性は以前から多かったのですが、最近は営業担当として活躍する女性も少しずつ増え、お客様へのご提案も、より効果的なものとなっていると感じています。

また、育児休業取得者も増えています。育児休業を取得し、職場復帰する従業員が増えてきたことにより、社内の受け入れ体制や雰囲気も少しずつ醸成され、制度を利用して働き続けやすくなっています。

今後の課題

女性管理職をいかにして増やしていくか、ということが今後の課題です。現在、管理職の手前のポジションにいる従業員を対象に、個別に育成計画を策定し、選抜型の階層別研修の受講目標年度、昇格目標年度をそれぞれ設定し、個別にフォローしています。また、女性従業員を対象とした管理職登用に向けた研修を実施しています。女性従業員本人と職場との双方に女性の活躍推進について意識付けを行うことにより、取組みを推進していきたいと考えています。