



自分の状況を周囲に理解してもらうための積極的な情報発信を心掛けています

これまでの経歴

私は、1998年に分譲住宅地の企画開発・販売を行う中央グリーン開発株式会社に入社し、営業推進部門に配属されました。2003年に主任に昇格し、2007年に第1子出産のため産前産後休業と育児休業合わせて約1年半休暇を取得し、2008年3月に復帰しました。2010年に係長に昇格し、2011年には第2子出産のため同じく約1年半、産前産後休業・育児休業を取得した後、2012年4月に復帰しました。また、2008年の復帰時から育児短時間勤務制度を利用しており、現在は1時間半の短時間勤務をしています。

出産・育児休業取得から職場復帰までの道のり

入社時から、出産後も働き続けたいと考えていましたが、当時、会社では出産を機に退職する人が多かったため、不安がありました。そのため、まずは結婚を機に実家近くへ引っ越し、実母のサポートを得やすい環境を作りました。私が結婚し、出産を迎える頃には、会社の雰囲気や両立支援制度も整備されてきたため、これなら大丈夫と思えるようになりました。

当時所属していた部署(課)は全体で10名、うち担当業務は私を含め4名で行っていました。出産・育児休業期間中の人員補填は予定されていなかったため、自分が抜けても業務が滞ることがないよう、準備や引き継ぎは念入りに行いました。

休業期間中は、仕事をしていないことで多少不安になりましたが、以前はお客様として接していたエンドユーザーの立場に自分になったことで、一歩引いて会社の商品やサービスを見つめ直すことができました。この視点は復帰後も活かしています。

今の自分を支えてきたものと心掛けていること

育児と仕事の両立について、私は非常に恵まれていると感じています。職場の同僚、上司、そして家族、中でも近くに住む実母の支えにより、働き続けることができます。

配属部署では、私が産前産後休業・育児休業取得後に職場復帰した初めての例であったため、ロールモデルがなく、判断に迷うことも多くありました。しかし、自分だけで抱え込んでいても周囲には何も伝わらない事、また、後に続く後輩が安心して職場復帰できる環境を整えられるよう、周囲にはできる限り子どもの状況等を伝えたり、SNSで情報発信することにより、ワーキングマザーに対する周囲の理解を得られるように努めました。また、仕事もやるべきことはきちんとやることで、周囲に認められるように努力しました。

今後育休・職場復帰を考える人へのメッセージ

全てを自分一人で行うとは思わずに、人・機械を問わず、借りられる力は借りることが大事だと思います。以前の私は完璧主義でしたが、子どもが生まれてからは“脱完璧主義”を心掛け一人で抱え込まないようにしています。「育児・仕事、両方頑張らなくては」と思い込む人が多いように思いますが、「助けて」と言えば手を貸してくれる人は意外と多く、子育てを通じ「助けて」と言える事もまた、生きる力だという事を学びました。

また、育休中に多様な人とつながることもお勧めです。地域活動、ボランティア、グルメの集まり、何でも良いので何か一つ挑戦してみてください。さまざまな考えに触れ視野が広がると、「今いる場所や考えが全てではない」と良い意味で肩の力を抜くことができ、つながりから相乗効果が生まれ、育児にも仕事にも良いフィードバックが生まれます。

女性の活躍推進と両立支援を通じ、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

当グループでは、次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、CSRの一環として、従業員満足度の向上、採用力の強化につながるよう両立支援策の充実に取り組み始めました。法定を上回る制度として、短時間勤務制度(1日2時間短縮が上限)を条件付きで小学4年生まで延長、出産・育児・介護を理由に退職した正社員で復職を希望する者のキャリア登録(退職後5年間有効)を行う「ウェルカムバック制度」、配偶者の出産前後1か月以内で2日間取得可能な特別休暇制度(有給)等を導入しています。

また、育児・介護中の女性を含めた全従業員がより働きやすい環境を整備するため、「労働環境改善計画」を策定しており、具体的には個人ごとの平均退社時間を午後8時半に目標設定し、9時にはパソコンを強制的にシャットダウンさせる仕組みを導入するなど、全社をあげて労働時間の短縮に努めています。

制度導入の効果

各種の両立支援制度を整備し、育児中の女性等が働きやすい職場環境作りを進めた結果、出産を理由とする退職者はほぼなくなりました。また、育児短時間勤務利用者は、2年前と比較して約2割増加しました。男性従業員の育児休業取得も進んでおり、これまでにグループ全体で3名が取得しています。男性も女性も育児休業を取得し、復帰して働き続けることが定着してきました。

今後の課題

当社は管理職の女性が少なく、その人数を増やしていくことも今後の課題です。管理職候補となる女性を増やすためにも、女性の意識向上を目的としたセミナーなどの開催を検討していく必要があると考えています。

従業員全体の仕事への意識を変革するとともに女性自身への意識付けを行うことで、女性の活躍推進を図りたいと考えています。

また、男性においては、男性の育児休業だけでなく、配偶者出産時の特別休暇利用の促進等、両立支援に関わる関心・理解を深めたいと考えております。



ポラスグループ(中央グリーン開発株式会社) 経営企画課 コミュニティ企画係 係長 横谷 薫さん

横谷薫さんのプロフィール

- 1998年 ポラスグループ(中央グリーン開発株式会社)に入社
- 2003年 主任昇格
- 2007年 第1子出産(1年半産前産後休業・育児休業取得後、2008年職場復帰)
- 2010年 係長昇格
- 2011年 第2子出産(1年半産前産後休業・育児休業取得後、2012年職場復帰)



人事部 人事課 主任 谷津田 恵利香さん

企業プロフィール

ポラスグループ

- 設立:1969年
- 本社所在地:埼玉県越谷市
- 事業内容:住宅関連事業
- 従業員数:3,897名(うち女性1,192名) (2014.11.21現在)