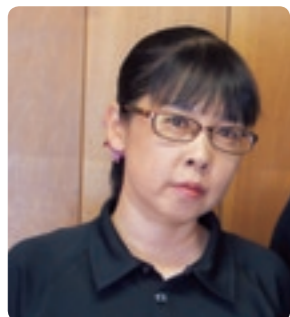


日頃からの人間関係を大切に



技術部門 品質保証課
リーダー
大川 理子

大川さんのプロフィール

1981年 入社 総務課 配属
1984年 品質保証課 異動
1986年 品質試験グループ 異動
1994年 生産技術 異動
1997年 第一子出産(産休取得後職場復帰)
2004年 技術課 異動
2007年 品質保証課 異動
2008年 リーダー 昇格
現在に至る

などでどうしても休まざるを得ない時が多々あります。しかし、その休みを「当然のもの」と考えたり、「お互い様だから」としてしまうことの無いように、自分でできることはきちんとやる、お休みをいただいた後は1時間でも2時間でも戻ってやるべきことをやる、ということを中心に、勤めてきました。お休みが続いてしまいそうな時には、交代勤務を行っている夫が戻ってきたら私が出勤するようにしていました。また、自分でなければできない、という仕事をできる限り減らし、自分がいなくても職場内の誰かが対応できる、というように欠員を補う体制を整備するようにしました。

Voice

長く働き続けるためのコツ

仕事と育児を両立させて、仕事を長く続けていくために何よりも大事だと思うのは、日ごろからの人間関係を良くしておくことです。

職場内はもちろんのこと、子どもを育てていく環境においても、これはとても重要だと思います。なぜなら、いつ、どのような事情で、子どもをお迎えに行けなかったり、子どものことを見てもらう必要が生じるか、必ずしも予測はできないけれど、仕事を続けているとそのようなことが生じることが多々あるからです。

このため、子どものお友達の親とも仲良くし、お互いに都合が悪いときにはそれぞれの子どもの面倒を見合う関係を維持するようにしました。また、子どもの急な病気の時などにも、きちんと相談できるような人を見つけておき、急なトラブルの時でも、子どもも私も困ることがないように、良好な人間関係を維持するようにしています。

My Story

私が入社した頃は、女性従業員は結婚、出産を機に退職するのが一般的でした。しかし、その後1995年に育児休業等に関する各種制度が整備され、女性従業員が出産後も復職しやすい雰囲気を整っていました。このため、私もスムーズに働き続ける選択をすることができました。ただ、私の出産の時期が、会社のコンピューター化切り替えのタイミングと重なり、この切り替えの作業では経験を持つ従業員が担当する必要があったため、産休を取得後、育児休業は取得せずにフルタイムで復職しました。

復職直後は子どもが夜に頻繁に起きていたため、ほとんど寝られないような日も続き、とても大変でした。しかし、夫も同じ会社の従業員で、2交代、3交代制度で勤務していたため、協力して育児に当たりました。また、実家も近く、さらに実家にも近いところにある病後保育のある保育所を選んで通所していたため、多少の病気でも預かってもらうことができ休まずに済みましたし、実家にもいろいろサポートしてもらいました。

このようにして仕事と育児を両立させてキャリアを重ね、2008年に、当時現場においては初の女性管理職として、品質保証課のリーダーに昇格しました。この部署では染色の品質について検査を行っています。染色の判定は非常に経験が問われる業務であるため、これまで培った経験が評価されたと考えています。

自分でできることは自分でやる

仕事と育児を両立していくためには、職場内で良好な人間関係を構築することがとても大事だと考えています。

小さな子どもを抱えていれば、やはり、子どもの病気

管理職としての難しさ

管理職に昇格して一番難しいと感じたことは、これまで仲良くしていた同僚を評価する立場となってしまったことです。これまでは少し気になっていながらも特に対処してこなかったような点についても、そのままにして

おく、注意もできなくなってしまうため、行動にはこれまで以上に留意するとともに、これまでとは少し違う目線で物事を見るように努めています。

キャリアを持つ従業員が輝ける職場に



総務部 総務課
課長
大塚 博美

のようなスキルを持つ人たちが出産後も、元の職場に復帰して働き続けてもらうことが重要であると考え、両立支援のための各種制度を整備してきました。

当社の人材登用方針

当社の人材登用方針は能力次第であり、給与面も含め、男女格差はありません。管理職への登用は、当社の資格等級3級以上と設定しています。当社では専門的な知識や経験が重要となるため、そのようなスキルを持つ女性従業員が管理職として活躍しています。女性管理職は、部下に対して色々細やかな心遣いができたり、女性従業員が相談をしやすい傾向があるように思います。

現時点では、必ずしもすべての業務で女性従業員が活躍している訳ではないため、今後はあらゆる業務において、女性従業員が活躍できるように体制を構築し、活躍を推進していきたいと考えています。

出産、育児後も働き続けられる環境に

当社では、長い間キャリアを積まないで従事できない職場において、女性従業員が多く活躍しています。例えば、得意先からの要求や納入のきまりをしっかりと把握して、お客様ごとの検査基準に応じて検査を行うような職場です。以前、女性従業員は結婚や出産を機に退職してしまいましたが、特にこのような職場では、必要なスキルを身につけてもらうのに何年もかかるため、そ

企業プロフィール

朝倉染布株式会社

- 設立：1918年(1892年創業)
- 本社所在地：群馬県桐生市
- 事業内容：染色加工業
- 従業員数：93名(うち女性35名)