

## 『ワーク・ライフ・ブレンド』で 限られた時間を最大限活用



コーポレートブランド戦略部  
コーポレートコミュニケーション部  
広報課  
副参事  
角谷 朗子

### 角谷さんのプロフィール

1995年 入社 国内営業部門 配属  
2001年 副主事 昇格  
2005年 第一子出産(1年10ヶ月育休取得後職場復帰)  
2007年 海外営業部門に異動  
2009年 主事に昇格 IR部門に異動  
2010年 第二子出産(1年3ヶ月育休取得後職場復帰)  
2011年 広報部門に異動  
2013年 副参事に昇格  
現在に至る

### My Story

私が就職する頃はちょうどインターネットが一般に普及し始めた頃で、今後私たちの生活が大きく変わると感じていました。そこで、10年後にはその変化を受ける側ではなく、新しいモノなりコトなりを提供する側に立ちたいと思い、製造業を志望してこの会社に入社しました。入社後は国内営業部門に配属され、オーディオ製品などのマーケティング、新規ビジネスのチャネル開拓や異業種とのコラボレーション製品の企画などを手がけました。入社して6年が経過した頃、昇格試験にパスし副主事に昇格しました。2005年に第一子を出産した際は1年10ヶ月の産休・育児休業を経て、(本来は休職前に所属していた部署に復職しますが、所属していた部署が休職中に再編となったため)海外マーケティング部門に復帰しました。2009年の第二子の出産では、復職のタイミングで広報部門に異動し、現在は対外広報業務を担当しています。

管理職である副参事には、2013年4月に昇格しました。当社では、管理職に昇格するためには人事考課と上司の推薦が必要です。数年間の仕事が評価された結果ではあるのですが、電機メーカーを取り巻く環境が非常に厳しい時期でもあり、やや複雑な気持ちでした。しかし、先輩から「目標ができました」というコメントをもらったりしたことで、「私がモデルケースになれるように頑張らなければ」と前向きに考えるようになりました。

### 育児と仕事の両立について

復帰当初は仕事と育児のバランスに悩みましたが、「頭は使えるだろ?」と責任ある仕事を与えられたことで、一歩踏み出すことができました。踏み出した結果、限られ

た時間で結果を出そうと思われ、個人のパフォーマンスは上がったように思います。海外出張にも行きましたし、子どもを寝かせた後、時差を利用して在宅での電話会議などもしました。海外では育児しながら活躍している女性が一般的であるため、理解はあったように思います。

復職後はフレックス短時間勤務制度を使い、コアタイムベースの10時~15時以外の時間は業務に合わせてメリハリをつけ、効率よく成果を出すことに注力しました。管理職になってからは裁量労働となっています。業務が立て込んでいた時は残業することもありますので、その場合には夫、両親やファミリー・サポート制度などの助けを借りて乗り切っています。

独身の頃は仕事に10の割合で時間を投入できましたが、結婚してそれが9割になり、出産後は仕事が6、7割と仕事にかけられる時間は減りましたが、結果は同じように出さなくてはなりません。また、子どもとの時間も大事です。仕事か家庭かどちらかを取るのではなく、「ワーク・ライフ・ブレンド」という形で仕事でもそれ以外の時間でも常にアンテナを張り、いろいろなところから発想を得

## Voice

### 私を支えてくれた一言

20代の頃の上司が「結婚しても、子どもを何人産んでも良いから戻ってこい」と言ってくれたことが、大きな心の支えとなりました。そう言ってくれる人がいたからこそ、ここまで働き続けられたと思います。また、一生懸命やれば、やりきった自分を見てくれる人は必ずいます。それがその後につながり、今があると思っています。

女性はライフステージにおいて、幅広い選択肢があります。それをメリットと考え、「自分がどうありたいのか」考え続けることが大事だと考えています。

るようにするなど、仕事でも家庭でも効率を上げ、密度を濃くするように心がけています。

基本的に定時に退社するため、私の退席後に誰かにフォローしてもらおうことがどうしても出てきます。それを当然のことと考えず、感謝の気持ちは常に忘れないようにしたいと思っています。また、仕事や家庭で悩む女性の後輩に対してはできる限りアドバイスとサポートをするようにしています。

### 管理職としての工夫

私の部署は比較的女性が多く、また上司の理解もありますので、女性だから苦勞するというようなことはありません。ただ、今までプレイヤーだったのがマネジメントの立場となるので、全体をどのように最適化していくかを常に意識しています。例えば、何が最も良い方法か職場のメンバーとコミュニケーションをとりながら、自分のやり方をオープンにするとともに、他の人のやり方も積極的に取り入れるようにして最適化を図っています。

## ダイバーシティ推進を通じた 女性の活用推進



人事総務部  
人事部 採用・人材開発課 課長  
ダイバーシティ推進  
須藤 由紀子

担っています。

状況により、推進活動の強弱はありましたが、目に見えぬ施策、制度を、継続実行することで、ダイバーシティ推進を絶やすことなく、進めてきました。中でも、新人女性社員と基幹職女性社員を対象としたメンター制度は導入以来、継続しており、入社後の定着率、基幹職女性の意識付け、職場での男性の意識改革にも寄与しています。

また、全社員がいきいき働けるように、仕事と家庭の両立支援の取組みを積極的に推進しています。育児休業制度については、女性のみならず男性社員の取得も進むように、男性の育児休業者座談会を開催したり、復職時には、育児者の復職研修や上司へのオリエンテーション、育児経験者との座談会等を実施しています。両立支援制度として、小学校3年生までの短時間勤務や、フレックス勤務と短時間勤務を合わせた短時間勤務フレックス型があり、働き方が選べることで育児のための退職はほとんどなく、復職後も活躍している女性が増えています。

### 女性活用推進の取組みと両立支援制度

当社の女性社員比率は、1割強です。2005年に全社の取組みとして、女性活躍推進のプロジェクトが社長直轄で発足し、プロジェクト発足3年後には、人事部門内に女性活躍支援センターを設置、専任担当者もおきました。女性管理職の数値目標等を含め、定量、定性の目標を定め、女性活躍推進活動を全社的に展開してきましたが、大きな構造改革を経て、現在は採用・人材開発課でその役割を

### 企業プロフィール

#### パイオニア株式会社

- 設立：1947年(1938年創業)
- 本社所在地：神奈川県川崎市
- 事業内容：カーエレクトロニクス事業、ホームエレクトロニクス事業等
- 従業員数：4,084名(うち女性464名)2013年3月時