



# 家族と職場の支えがあるから 大好きな会社でもう一度 働くことができています

## これまでの経歴

私は以前、リントックの前身であるFSK株式会社に勤務していましたが、第1子の妊娠を機に退職しました。当時は妊娠を機に退職するのは一般的でしたので、働き続けることは考えませんでした。

そして、第2子が誕生し、その子が小学校に入学した時に、銀行でパートの仕事を始めました。その銀行では、初めの2年半は扶養控除内で働き、その後の2年半はフルタイムで働きました。

その後、今の職場で人を募集していることを聞き、関連会社のリントックサービスにパート社員として入社し、リントックへの派遣社員として働き始めました。2010年、ジョブリターン制度\*が整備されたため、制度を利用してリントックの正社員となり、2014年、主任に昇進しました。  
\*本人のライフイベント(結婚、妊娠、出産、育児)や家族の介護、配偶者の転勤等の家庭の事情を理由に退職した従業員を再雇用する制度。

## 再就職までの道のり

主人の転勤により育児中の数年間を名古屋で過ごしましたが、名古屋は子育てを地域ぐるみで行っており、私も子どもと共にボランティア等を通して社会とのつながりを持つうちに、「また仕事がしたいな」と思うようになりました。

そして、東京に戻った際に、まずはパートから仕事を始め、次にフルタイムと段階を踏んで仕事の割合を高めていきました。今の職場に復帰する際は、ブランクが気になって悩んだりもしましたが、「会社が好き。やれることがあれば。」という気持ちで復帰しました。復帰直後から、職場は欠員により非常に繁忙な状況であったため、いろいろ思い悩んでいる暇ありませんでした。また、以前職場で一緒に働いていた同僚もいて、悩み事や心配事などを相談したり、サポートを得ることができたので、とても心強かったです。

## 再就職前後の苦労と周囲のサポート

自宅からこちらの職場は比較的近いですが、平日フルタイムで勤務していると、家のことは全くできなくなります。そのことは、家族にも理解してもらった上で、平日は仕事中心とし、休日は家族のことをする日、と決めて切り替えるようにしました。また、子どもが小さい頃は、実家にもサポートしてもらいました。

どのような仕事でも、周りの支えなしにはできません。私の仕事を理解してくれる上司・同僚のサポート、連携があって、仕事ができています。また、一番大きいのは家族の理解と支えです。家族が互いのことを想って寂しさを我慢したり、サポートしてくれたため、働き続けることができました。

## 今後再就職を考える人へのメッセージ

私は一つのことに集中してしまう性格のため、“仕事”と“育児”を初めから両立することは難しかったと思います。でも、ジョブリターン制度により、一度育児等のために職場を離れてしまっても、元の職場に戻る足がかりがあるということは、とても心強いです。

もちろん、両立ができる人は、働き続けられれば良いと思いますし、そうでない人は、仕事が続けられる状況になったときに仕事に戻るといように、選択肢があることは大事なことだと思います。

仕事に戻るためには、予めいろいろな情報を収集しておくことも重要だと思います。また、職場復帰した後も、すぐに以前のように100%の状態動き出すのは難しいと思います。自分の状況ややりたいこと、できることなどを、まめに上司や同僚と相談することが重要です。自分ですべて抱え込んでしまうことが一番良くないことですので、まめに相談して、自分がやりやすい道を探していくことが大切だと思います。

最近の若い方を見ていると、育休を取得する前から、復帰後のことなどいろいろ心配し過ぎのようによ見えます。まずはやってみて、できなかつたら周りの人と相談しながら進めていくと良いのではないかと考えています。



技術統括本部 総務課主任  
村田 順子さん

### 村田順子さんのプロフィール

FSK株式会社(リントック(株)の前身)入社、1990年、第1子妊娠を機に退職し第1子出産、その後第2子出産。

2003年 リントックサービス(株)のパート社員としてリントック(株)研究所に派遣

2005年 リントックサービス(株)の社員としてリントック(株)研究所に派遣

2010年 リントック(株)のジョブリターン制度により正社員として採用

2014年 主任に昇進

# 多様な価値観、環境で働く全ての人が能力を最大限発揮できる職場を目指して

## 当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社は女性が比較的少ない企業ですが、女性の活躍促進を人財育成の大きな柱の一つとして位置付けています。2013年7月には、女性活躍促進検討委員会を発足させ、女性のキャリア促進、仕事と家庭の両立支援などに関する施策を検討しています。

そして、従業員アンケートを通じて最もニーズの高かった課題の中から、実現可能な施策に取り組んでいます。例えば複雑な社内制度をライフイベントごとに分かりやすく再整理したガイドブック「サポート制度活用ブック」を作成・配付したり、女性のキャリアアップ研修、マネージャークラスのダイバーシティマネジメント研修等を実施したりと、誰もが働きやすい会社を目指して取り組みを行っています。

ジョブリターン制度についても、2014年8月に制度を見直し、リントック(又は子会社であるリントックサービス)の社員として再雇用する制度として運用しています(※詳細は規定によります)。



## 制度導入のきっかけ

当社が女性活躍促進に本格的に取り組んだ理由は、今後企業がグローバルに持続的成長を遂げていく上で、多様な人財の活躍が不可欠だと考えたからです。女性社員により一層活躍してもらうためには、女性の働きやすい職場環境(「仕事」と「家庭」の両立サポート制度の整備)と女性のキャリア育成に向けた施策が必要であると考え、委員会を発足してさまざまな施策を検討しました。

## 制度導入の効果

新たなジョブリターン制度となってからの利用者はまだいませんが、これまでに村田と同様の形で職場復帰している者は何名かいます。会社のことや仕事の内容をよく理解している人が再び職場に戻って働いてくれるのは、新たに人を雇用して教育するよりもはるかに業務効率が高く、また、安定感を持って仕事をしてもらえるため、会社としてもとても貴重な人財であると考えています。

## 今後の課題

以前は妊娠・出産を機に女性が退職してしまっていたため、仕事と育児を両立している人も少なかったのですが、今は村田をはじめ、育児経験者が仕事と家庭を両立させているため、ようやく社員に対してロールモデルを示せるようになってきました。同様に、現在は管理職として活躍する女性が少なく、管理職を希望する女性も少ないのですが、今後女性の活躍促進を進めていくためには、管理職として活躍するロールモデルを示すことが必要です。制度づくりだけでなく、さまざまな面でのサポートが重要であると考えています。



人事部副部長  
尾藤 明彦さん

### 企業プロフィール

#### リントック株式会社

- 設立：1934年
- 本社所在地：東京都板橋区
- 事業内容：製造業(粘着素材、特殊紙、剥離紙など)
- 従業員数：2,536名(うち女性325名)