



「私が働きたい理由」
「だから、もう一度チャレンジして
成長し続けたい」
一度離れたからこそ何度も確認した

これまでの経歴

私は1991年に入社し、人事部教育研修室に配属されました。2002年に第1子出産のため、約1年間の産前産後休業および育児休業を取得しました。2003年に元の職場に復帰し、同年、みずほ銀行の人事事務受託会社であるみずほヒューマンサービス株式会社へ出向しました。2008年にはみずほ銀行コンサルティング営業開発部へ異動しましたが、ほぼ同時期に夫の海外転勤が決定し、夫は単身赴任、私は子どもと日本に残り働き続けましたが、1年後に夫の赴任先へ引っ越すことになり退職しました。2010年に帰国後、再就職のためハローワークで仕事を探し、2011年1月から家庭裁判所の有期の臨時職員として4か月間勤務しました。そして、同年11月に再雇用制度を利用し、再びみずほ銀行グループ人事部付のみずほヒューマンサービス株式会社にて勤務することになりました。

考えた末に決心した正社員としての再挑戦

退職した時期は、子どもが小学校に入学してようやく手がかからなくなり、仕事に本腰を入れて頑張ろうと思っていたタイミングだったため、後ろ髪を引かれる思いで退職し、いつかまた仕事をしたいと考えていました。

しかし、一旦仕事から離れると、会社はとても遠い存在に感じられ、働いていた時のやりがいや楽しさとともに大変さも思い出され、仕事についていけるか、また自分がどのような勤務形態で働きたいのか、仕事することに不安や迷いが生じたため、別の仕事も探してみることになりました。転機となったのは、家庭裁判所の臨時職員として4か月間仕事をしたことでした。実際に働いてみて、仕事をするものの充実感や両立できるという自信を感じるとともに、色々な案件に責任を持って最後まであたる裁判所職員の仕事への熱意に刺激を受け退職前の自分を思い出し、もう一度、みずほ銀行でやりがいのある仕事をしたいと感じ、再雇用制度を利用する決心をしました。

復職後は退職前と同じ成果を求められましたが、以前働いていた部署とはいえシステム環境等が変わっていたこともあり、復職直後は大量の事務を思うように処理できず、過ぎゆく時間の早さに戸惑うばかりでした。自分で業務マニュアルを作成し、自己啓発で不足するスキルを補って業務に追いつく一方、休日は家族とリラックスし息抜きをしました。復職から数か月後、周囲の援助もあり、大変な時期をなんとか乗り越えることができました。

仕事と会社への思い

仕事を離れた時期に強く感じたことですが、私にとって仕事とは、単に収入を得るだけでなく、素敵な人との出会いや多様な経験により自分が成長するチャンスをもたらしてくれるものです。定年まで良い経験を積み重ねながら働き続けたいと考えています。

今回、再就職の経験を通じて、もう一度同じ会社で働ける再雇用制度のありがたさを実感しました。また、職場の周囲の人たちに温かく受け入れてもらい、働きやすく、感謝しています。これまでは会社の制度や職場の人たちにサポートしていただく側でしたが、今後は自分の経験を生かして、チームリーダーとして、また先輩として後輩をサポートしながら、恩返しをしたいと考えています。

今後職場復帰を考える人へのメッセージ

ライフステージの中では、やむを得ない事情で一度仕事から離れることもあると思います。その後、自分を見つめ直した結果、もう一度両立しながら仕事をしたいと考えるのであれば、その気持ちに正直になり、是非チャレンジして欲しいと思います。私自身、大変な時期はいつかは乗り越えられるものだと感じています。そのためにも、再び仕事と向き合えるよう、自分の周りに、助けてくれたり味方になってくれる人をたくさん作るなどして、協力体制を整えることが大事だと痛感しています。



株式会社みずほ銀行 グループ人事部
みずほヒューマンサービス株式会社出向
人事業務第三部
秋山 清子さん

秋山清子さんのプロフィール

- 1991年 (株)富士銀行(現株みずほ銀行)入社、人事部 配属
- 2002年 (株)みずほ銀行 人事部
- 2002年 第1子出産(産前産後休業・育児休業取得後、2003年職場復帰)
- 2003年 人事部付みずほヒューマンサービス株式会社へ出向
- 2008年 (株)みずほ銀行 コンサルティング営業開発部へ異動
- 2009年 退職
- 2011年 11月に再雇用制度により再就職し、みずほ銀行グループ人事部付みずほヒューマンサービス株式会社へ出向

継続就業を推進しつつ、再雇用の門戸も開いています



グループ人事部 ダイバーシティ推進室
調査役
渡辺 真弓さん(左)
森脇 綾郁さん(右)

企業プロフィール

株式会社みずほフィナンシャルグループ

- 設立: 2002年
- 本社所在地: 東京都千代田区
- 事業内容: 銀行業
- 従業員数: 42,760名(うち女性16,137名)

当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社は、女性従業員の割合が全体の4割以上を占めているため、女性従業員が高い意欲を持ち能力を存分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。2006年には女性活躍のための基本方針として「4つのR(Recruit, Raise, Retain, Relate*)」を制定し、現在も各方針について具体的な数値目標を定めて推進しています。

また当社は、これまで様々な両立支援制度を導入し、職場環境を整備してきました。例えば、満2才までの育児休業制度や、小学校3年生までの短時間勤務制度および時差出勤制度などを導入しており、2007年にはメガバンクとして初の事業所内保育所を設立しました。さらにこれらの両立支援制度を整備しても、どうしても事情により継続就業ができない従業員のために、2008年には、育児等を理由に退職した従業員に対して再び門戸を開く再雇用制度を導入しました。導入以降、毎年平均10名程度が利用しています。2014年度は、「働き方アドバイザーデスク」を設置し、多様な働き方を認める制度を利用するための知識・ノウハウを伝播する体制を整えました。

※Recruit…積極的な女性採用を推進(基幹職における新卒採用の女性比率30%程度)

Raise…女性の多彩な活躍を促進し、管理職などへの登用も推進(女性の管理職比率を2014年度末までに15%程度)

Retain…社員活力を存分に発揮できる環境整備を進め、意欲の維持向上を図る

Relate…積極的に社内外との対話に努め、組織全体として意識変革を図る

制度導入の効果

やむを得ない事情により一度職場を離れた結果、「働くことの真の価値」を見出した人を再雇用制度で迎え入れたことは、周囲の従業員が働くことの価値や職場環境について考えるきっかけとなり、好影響をもたらしています。また、制度利用者は様々なライフイベントを経験しているため、それらの経験に基づいて後輩にアドバイスをしたり、相談に乗ったりすることもあり、1つのロールモデルにもなっています。様々な経験を通じて得た多様な価値観が、業務の面においても厚みをもたらしています。

今後の課題

当社では、女性の継続就業を前提としているため、今後も引き続き、女性が辞めずに長く働き続けられる環境を整備していきたいと考えています。一方で、再雇用制度についても、一定の効果を得られていることから、今後も積極的に再雇用を実施していきたいと考えています。現在、育児との両立支援制度はある程度充実し、制度を利用して働き続けることも一般化してきたため、今後は介護との両立支援について、拡充していきたいと考えています。

また、現状では「管理職=遅くまで働く人」というイメージがあり、育児と仕事を両立している人が管理職を目指すことが難しい、と思い込んでしまう傾向があります。実際には短時間勤務をしている管理職もいるため、ロールモデルの周知を図り、このイメージを払拭するための意識改革を行っていく必要があると考えています。