

## いつも周りへの感謝の気持ちを忘れずに



中央研究所  
第二研究チーム  
担当マネジャー  
高橋 あゆみ

### 高橋さんのプロフィール

1994年 入社 本社商品技術室 配属  
1995年 中央研究所 潤滑油開発部門 異動  
1997年 第一子出産(3ヶ月育休取得後職場復帰)  
1999年 第二子出産(5ヶ月育休取得後職場復帰)  
2000年 (株)エス・ブイ・シー東京(分析関連小会社)出向  
2002年 中央研究所 新規開発部門 異動  
2002年 第三子出産(産休取得後職場復帰)  
2005年 中央研究所 第二研究チーム サブリーダー  
2010年 中央研究所 第二研究チーム 担当マネジャー  
現在に至る

を心がけました。思い返せば、言いたいことを言い、やりたいことをやらせてもらいましたが、周りの人もついてきてくれました。それまでのやり方を変革していくことができたのは、それを可能にする職場風土があったからだと思います。

### 両立の工夫—メリハリをつける

管理職は、自分の仕事をやるだけでなく、チームメンバーに最大限能力を発揮してもらいながら、チーム全体の成果を出していくことが求められます。そのため、私は管理職になる前に比べ、時間が足りないと感じる事が多くなりました。時には、残業してとことんまで仕事と向き合わなければいけないこともあります。メリハリをつけて、早く帰れるときは早く帰り、子どもとしっかり接する時間を持つようにしています。

## Voice

### これから出産・育児を経験する後輩に向けて

出産・育児は大変ですが、そこから得るものは大きく、自身の成長にもプラスになると感じています。

日々時間に追われる中で、子どもが病気になるたりすると、その渦中にいるときは大変悩んだりするのですが、子どもの成長はとても早く、1ヶ月経てば悩んでいた問題が解決していたりと、子どもは10倍、20倍の成長で返ってきてくれます。子どもの成長に応じて、育児のフェーズも変わり、その段階に応じた喜びが得られると思います。自分の人生のためにも是非経験してほしいと思います。

また、振り返ってみると、職場では女性社員が珍しい時代に入社でしたが、周囲が気にかけてくれたり、自分には足りない部分を教育してくれたりする等、有難いと感じることが多かったです。職場に女性が少ないことで、臆する気持ちがある方もいるかもしれませんが、結果的に周りが支えてきてくれたことを思うと、自分の考え次第なのだと思えます。

そして、家族を味方につけて、快く協力してもらうことも必要です。家族には私が仕事をするに対して理解をしてもらえるよう、折に触れて説明するよう心がけ、感謝の気持ちを忘れないようにしています。また、先進の家電を活用することも、日々の家事を効率的に行う上で、大いなる助けになります。

### 周りへの感謝を忘れずに

このように仕事と育児を両立させて働き続けていくた

## 男女問わず能力ある社員が活躍できる職場を



グループファンクションズ  
人事統括部 勤務課  
主任  
木下 薫

### ダイバーシティ推進を軸として

当社では、2002年に「ダイバーシティの取り組みの基本方針(後に「ダイバーシティとインクルーシブネスの取り組みの基本方針」に改定)」を策定し、社員がお互いの相違を認め尊重し合い、多様な発想や価値観に触れる機会に富み、かつそこから学び成長していくことのできる活力ある職場風土醸成のための取り組みを推進しています。

本基本方針の下、その具体的な取り組みの一環として、同年に「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針」を制定し、仕事と家庭の両立を目指す社員を積極的に支援しています。

めには、職場や家族等の周りのサポートが必要不可欠です。周囲の人がサポートしてあげようと思ってもらえるような「自分になる」、「自分である」こと、そして、そのための努力は恒常的に必要で、自分がすべきことを、毎日確実に積み上げていくことや、仕事においても家庭においても感謝の気持ちを忘れずにいることが大切と思っています。それは仕事においては、自分のパフォーマンスを上げ、成果を出していくということになると思っています。

具体的には、育児介護休業法を上回る制度の整備を行っています。子どもが最長満2歳になるまで取得出来る育児休業制度や、家族の介護のため1年間休職出来る介護休業制度、子どもが小学校就学前まで取得できる短時間勤務制度や在宅勤務制度を設け、育児や介護を行う社員の仕事と家庭の両立をサポートしています。そのうち、2008年に導入した在宅勤務制度は、育児や介護を行う社員が週1日在宅勤務を行うことが出来、現在男性1名を含め、6名の社員が利用しています。その他、年次有給休暇とは別に、それぞれ年間最大10日の特別有給休暇が取得できる子の看護休暇および介護休暇がありますが、最初の5日については、1時間単位で取得することができます。そのため、フレックスタイムでは対応しきれない育児や介護事情に対応出来、社員からは好評です。

なお、当社の女性従業員比率は大凡2割であることから、女性の管理職の比率は多くない状況です。会社としては、引き続き男女を問わず意欲を持った社員を積極的に支援し、彼らが活躍できる職場環境を整備していくとともに、今後、各種研修等を行いながら、社員の育成を進めていきたいと考えています。

### 企業プロフィール

#### 昭和シェル石油株式会社

●設立：1942年設立の昭和石油株式会社(存続会社)と1999年設立のシェル石油株式会社(解散会社)が合併し、1985年1月1日、昭和シェル石油株式会社として発足

●本社所在地：東京都港区

●事業内容：石油事業、エネルギー・ソリューション事業

●従業員数：227名(うち女性77名)