

人 チーム 制度



フレックスタイム制を利用して、夫と上司の協力のもと3人の子育てをする「働くかあちゃん体験談」その2 上司の協力編

(株) 日水コン・社 亜紀子さん

前回ご紹介した(株)日水コンの社亜紀子さんの続編として、上司の協力体験談についてご紹介いたします。

育児休暇復帰後は、どのような問題がありましたか?

長男を出産して、職場復帰時における自分のライフスタイルは一変しました。特に一番困ったことは、出張などの顧客対応です。今でもですが、出張時に子どもが病気になるか、保育園から子どもに熱があるとの連絡がないかハラハラしています。

また、基本的に月3回程度の出張であれば、夫に子どものお迎えを依頼して出張へ行くのですが、基本的に夫の方が出張は多いため、月3回以上のお迎えになると子どものお迎え時間に合わせた対応をしなければなりません。出張の日程調整は、顧客と上司と夫の日程をみて調整しています。

顧客対応はどのように対応していますか?

基本的にお客様には、子どものお迎えによる時間的制約があるため、帰宅が早いことを必ず報告します。相手が公務員であるのか、お客様は快く理解してくれます。

お客様に無理を言われることは多々ありますが、助けられることもあり、納品した後に「この仕事は大変だけど辞めないでくださいね」と言われると、また頑張ってみようと思ひ、毎年つらい時期を迎える結果となるサイクルで、現在に至ります。お客様からの言葉がこの仕事をやっていく上での励みともなっています。



現地調査時の写真

100周年を迎えた長野市往生地浄水場

働く上での時間的制約

出張※ : 3回/月程度
原則日帰り出張のみ
※帰宅時間制限なしの出張
勤務時間: 16時30分まで

上司や周囲の仲間からどのような協力をしてもらっていますか?

お客様からの理解は得られても、顧客要求事項はきっちりとこなさなければなりません。今まで、突然子どもが熱を出して出張へいけないことがあり、上司や仲間が代理で出張へ行くなどの対応をしていただきました。プロジェクトを担当するにあたり、子育てにおける上司や仲間の理解やバックアップがあったからこそ、乗り切ることができました。

夫の協力編でも述べましたが、育児>仕事>家事の優先順位が私のモットーです。そのため、「私が担当する仕事の代わりはいるけど、子どもは私しかいない」と心に決めて、子どもが病気したときは割り切って帰宅しています。上司や仲間も「顧客対応はカバーするので帰っていいよ」と声をかけてくれ、安心してお迎えに行くことができます。

私のような職員が現場で働き続けるためには、たとえ制度面が充実したとしても顧客に対するリスク管理ができる上司がいないと続けることが難しいのが現実です。私のように恵まれた環境でない部所もあり、組織として取り組むべき課題であります。

現場をもった職員が子育てをするには

当社の経営計画では、安心して働きがいのある職場環境の取り組みとして、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」と「ダイバーシティ(多様性)」の考えを取り組み方針として示しています。

育児のみならず介護など様々なライフイベントを迎える人々が当社で働きつづけるために、組織的な環境整備や意識改革に積極的に取り組むことを期待しつつ、女性技術者の採用が増えている現況を踏まえると、私自身も子育て経験者の一人として、後に続く人たちが働き続けることができる道づくりを担うのが私の役割であると認識しています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは ※内閣府 HP より

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

ダイバーシティ(多様性)とは

多様な属性、ライフスタイルを持った人材が活躍できる仕組み