

# 一人ひとりの ワーク・ライフ・マネジメント

これからの働き方を考える



# ワーク・ライフ・マネジメント ガイドブック発刊にあたって

JSR株式会社  
代表取締役社長 小柴 満信

2010年に実施した従業員意識調査で皆さんのワーク・ライフ・バランス(WLB)に対する意識を調査したところ、管理職の皆さん、一般社員の皆さん、どちらもWLBに対してある程度理解していただいているという結果でした。やはり様々な環境下にある社員の皆さんが持つ多様な価値観を活かすためにはWLBに関する考え方が受容されることは不可欠です。生産性の高い働き方が結果として会社全体のパフォーマンスに好影響を与えることは容易に理解していただけたと思います。

一方、自由記述に散見されますが、「仕事を実際に多くてWLBは無理」「管理職のWLBの実践が足りない」と言った意見もあるのは事実です。JSRの現状として、特定の職場や職位に過度の負担がかかっていること、またかわる業務によっては、グローバルの競争を勝ち抜くために必死に結果を求めて働くこともあると思います。そういう意味でもJSRに

とってのWLBはワーク・ライフ・マネジメント(WLM)であり、メリハリをつけた「働き方」を目指していきたいと思っています。

従業員意識調査に現れていることは、働きやすい会社や職場とを感じる人、ワーク・ライフ・マネジメントに肯定的な人は概して、「自分の会社の社会における相対的な位置が高い」「その中で自分が評価され、育成される機会が与えられる」、そして「オープンなコミュニケーションが保たれている」と感じている人が多いようです。

ダイバーシティと同様、ワーク・ライフ・マネジメントがJSRに根付くまで、まだまだ時間がかかると思います。ただ、こういった考えが根づく、組織は弾み車のように、自然と回転し、社内活力にあふれ、モラルが高く保たれます。その結果として組織としての生産性が更に向上するという好循環を生み出すものだと思います。是非とも皆さんのご理解をお願いいたします。



## JSR労働組合 中央執行委員長 清田 智昌

労働組合では仕事と生活の両立、すなわちワーク・ライフ・バランスを実現することが組合員のゆたかで充実した生活に繋がります。またそれがダイバーシティの土壌になると考えます。ワーク・ライフ・バランスが進むと、社員一人ひとりに肉体的・精神的な「成長と余裕」が生まれます。「成長と余裕」が生まれると、発信側は思っていることが素直に表現でき、受け手側もこれまで難しかった他人の価値観を受け入れやすくなります。このことは、円滑な組織運営の後押しや、新しいアイデア創出、更には会社の発展の可能性を高め、最終的に社員の「ゆたかさ」へ繋がります。

昨年度に会社からもダイバーシティの実現に向けた施策が打ち出され、また以前から労働組合もワーク・ライフ・バランスを積極的に推進していることから、今回労使共同でガイドブックを作成することになりました。本誌では組合員一人ひとりが主体的、自律的に仕事と生活の両立を図って頂きたい

との思いから、ワーク・ライフ・マネジメントという言葉を用いています。

ワーク・ライフ・マネジメントは、余暇の充実、ご家族と過ごす時間、仕事のスキルアップなど全てに通じています。それをあらためて気付いて頂き、目的や目標をもって取り組むことで各人がワーク・ライフ・マネジメントを実践していくことが本ガイドブックの最大の目的です。今回ガイドブックに登場頂いた社員の方々の取り組みは、いずれも一つのモデルとして参考にして頂きたいと思います。

最後に私自身の話をしますと、休日は少年野球のコーチとして活動しています。教える側に立つことで、逆に子供たちから教わっていることも多くあり、仕事だけに限ることなくいろいろな勉強、経験を積んでいくことで、仕事と生活の充実にも繋がっていると感じます。

### 【メッセージ】

- 社長メッセージ 2
- 労働組合委員長メッセージ 3

### 【ワーク・ライフ・マネジメント推進の背景】

私たちの暮らしと、企業の持続的な発展に不可欠なワーク・ライフ・マネジメントとは何か。

- この先どうなる!? 職場の将来 4
- 想像（創造）しよう! 職場の将来 5

### 【ワーク・ライフ・マネジメントの概要】

JSRでは、一人ひとりの自律的な「仕事」と「生活」のコントロールを支援します。

- ワーク・ライフ・マネジメントが多様性への第一歩 6
- JSRのワーク・ライフ・マネジメント 7
- ワーク・ライフ・マネジメントの好循環スパイラル 8

### 【実践!ワーク・ライフ・マネジメント】

ワーク・ライフ・マネジメントは身近なところですでに実践されています。難しく考えず、まずは職場の事例に触れ、今後のヒントにしてみましょう。

- ワーク・ライフ・マネジメントは十人十色 9
- マラソンがチームワークを変えた 10
- アスリート精神で仕事の質を高める 11
- 長年かけて極めたWLM哲学 12
- 大学院で自分を磨き仕事力を高める 13
- 自然体で取り組む男の育児 14
- 仕事の喜びが生活の原動力 15

# この先どうなる!?

## 職場の将来

### JSRを取り巻く環境と、これからの私たちの働き方

私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。  
急速な少子高齢化やグローバル化に対応していくために、  
日々の仕事や生活の中で私たちにできることはなんですか。

#### 社会情勢の変化

- 少子高齢化の影響による労働人口の急速な減少
- 経済のグローバル化
- 地球環境問題の深刻化

#### 企業を取り巻く環境の変化

- グローバル競争が激化
- 新興国市場の拡大
- 市場ニーズの多様化・二極化
- 環境問題対応の重要性が増大

#### 従業員を取り巻く職場内の変化

- 性別・出身地・入社前の経歴・考え方など、  
様々な違いを持つ人が増加
- 育児・介護との両立、共働き世帯の増加
- 女性社員の勤続年数伸長
- 多様な社員の増加による働き方の多様化拡大
- 個人の職場・家庭・地域での負担が増加
- 生産性向上、業務効率化の重要性が増大
- 業務のスピード化・進め方の多様化・質の変化

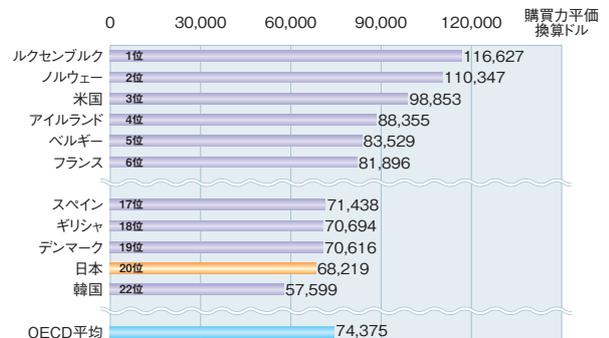
### 日本の労働力人口の推移と見通し



出典:平成22年版 子ども・子育て白書

労働市場参加が進まず少子化の流れを変えられない場合、現在の2/3弱に減少

### OECD加盟諸国の労働生産性(2008年/30カ国比較)



出典:財団法人日本生産性本部  
労働生産性の国際比較・2009年版より抜粋

# 企業も人も『多様性』の時代へ

# 想像(創造)しよう! 職場の将来

## 一人ひとりが意識し行動することで実現に近づく、理想の働き方

あなたの理想的な働き方や生活はどんなものですか？

社員の多様化が進む中、理想像は人それぞれかもしれません。

働き方にはグローバル化や労働力の減少といった環境の変化も影響します。

全員が働きやすく、力を発揮できる環境は、会社にとっても生産性が高い環境であり、社員と会社の双方にメリットがあります。

環境が急激に変化する中、現状に応じて皆さんが働きやすい環境を築いていくには、どんな工夫が必要でしょうか？

### ■メリハリを持って働ける職場



### ■効率的で生産性の高い職場



### ■業務改善、プロセスの工夫により働きやすくなった職場



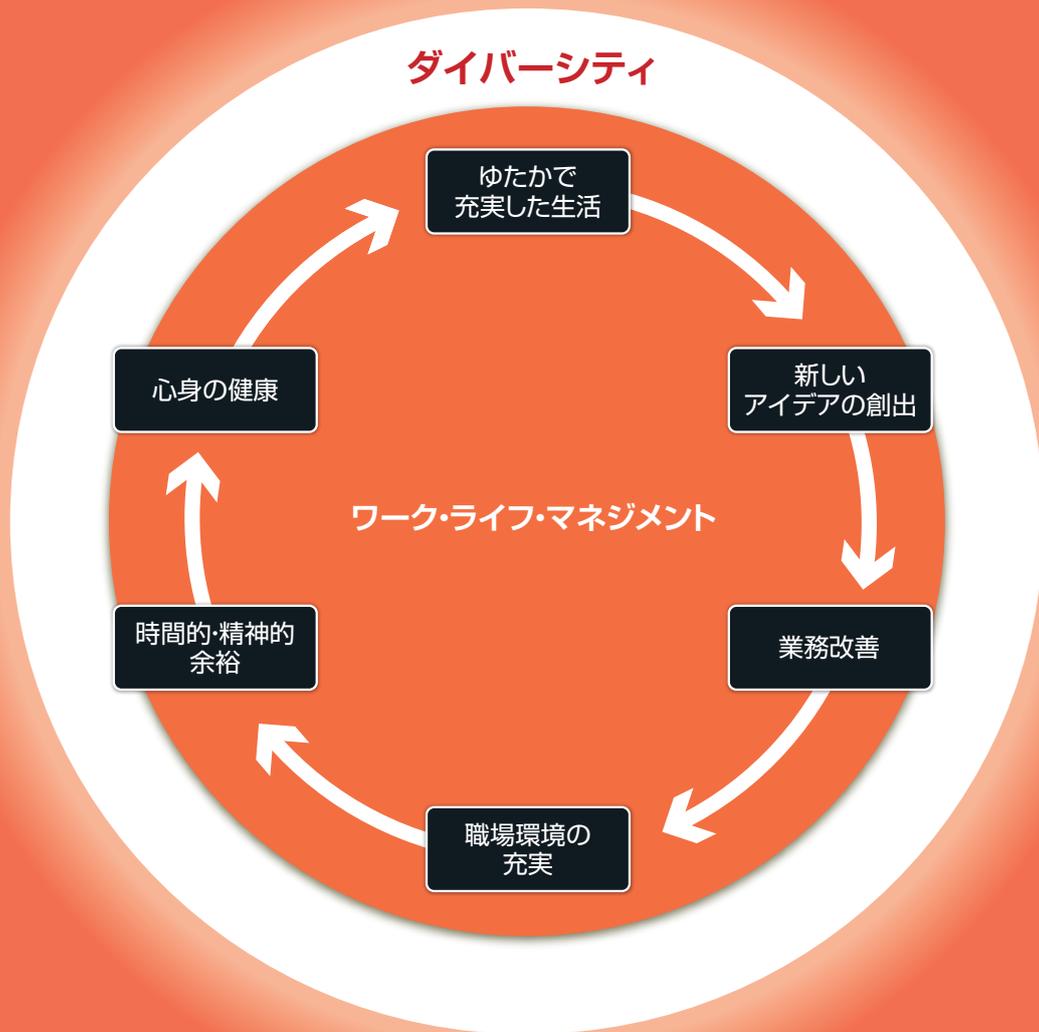
### ■育児・介護と仕事が両立しやすい職場



### ■多様な価値観を尊重しあえる職場



# ワーク・ライフ・マネジメントが 多様性への第一歩



## 【ダイバーシティ】

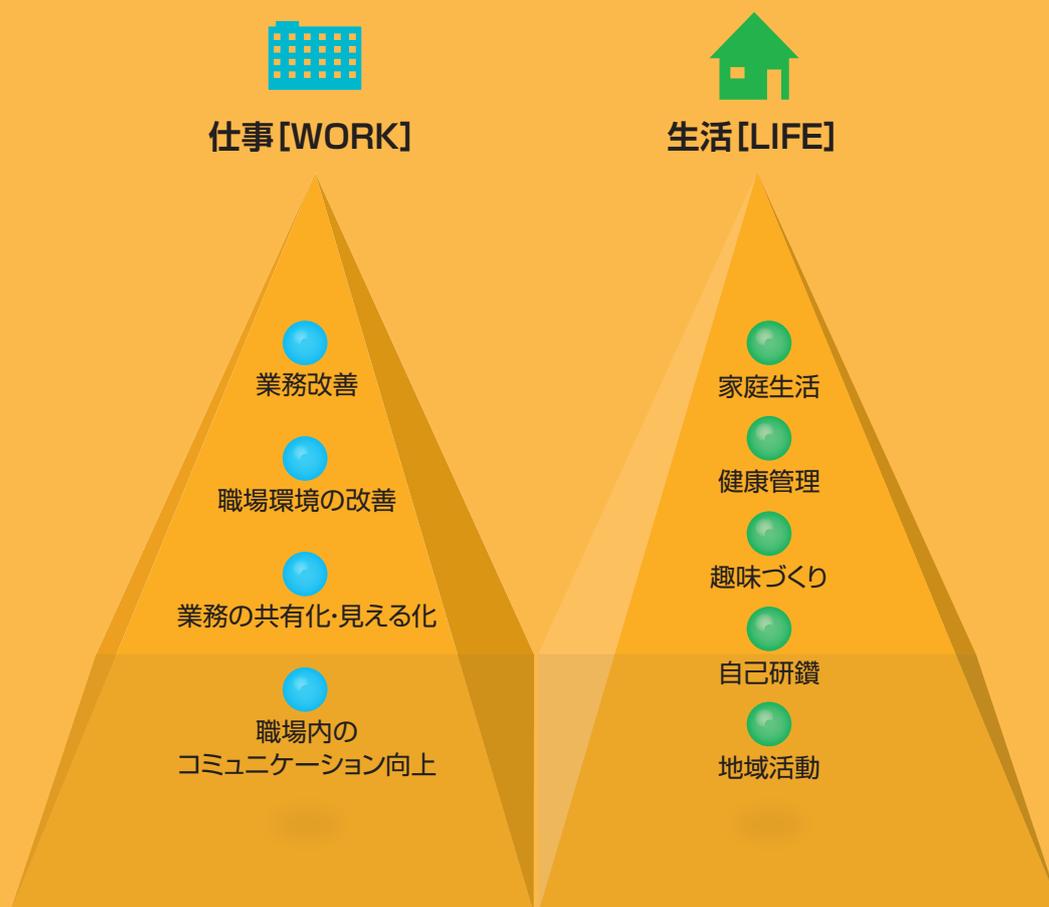
多様な属性やライフスタイルによりもたらされる多様な価値観を組織内で相互に尊重しあい、肯定的に受け入れること。

## 【ワーク・ライフ・マネジメント】

単に「仕事」と「生活」のバランスをとるのではなく、自律的にコントロールすることではじめて「仕事」も「生活」も充実できるという考え方。

環境の急激な変化に伴い、「多様性＝ダイバーシティ」を受け入れる必要性が求められています。企業の中で多様性を受け入れる第一歩は、生活までも含めた、様々なバックグラウンドを持つ多様な社員をお互いに尊重することです。お互いの多様な働き方・暮らし方を尊重しあうためには、各人のワーク・ライフ・バランスを理解すること、そして各人が仕事と生活のバランスを考えるにとどまらず“マネジメントを実践する”意識が重要です。

# 仕事も生活も 自律的にコントロール、 それがJSRの ワーク・ライフ・マネジメント



一人ひとりがワーク・ライフ・マネジメントを可能にするのは、筋肉質でフレキシブルな働き方です。いつでも効率よく柔軟性を持って働くことができれば、「ワーク」も「ライフ」も自分自身でコントロールしやすくなります。そのために、まずは今の自分の職場環境、業務のプロセスにムダや過剰はないか見直し、それを実現するためにはどんな工夫が必要なのかを改めて考え、具体的に計画を作ることが大切です。さらに、一人ひとりの工夫からチームでの取り組みに広がっていきましょう。

# ワーク・ライフ・マネジメントの 好循環スパイラル

## 企業と個人の持続的な成長



### 家庭

- 育児 ○介護 ○将来設計
- 家族(夫婦)のコミュニケーション促進

### 個人

- 健康管理 ○趣味作り
- 自己研鑽 ○地域活動

### 職場

- 生産性の向上 ○良好な人間関係の構築
- 職場内の安全確保 ○魅力的な職場づくり

### 仕事

- 生産性の高い働き方への工夫
- 業務の効率化 ○長時間労働の是正

## 働き方の見直し

一人ひとりが少しずつ工夫し、生産性の高い働き方を積み重ねることで、余裕が生まれ、ライフが充実していきます。ワーク・ライフ・マネジメントが実現すると、個人はより充実した生活を送ることで成長しながら働くことができます。会社は社員の力を十分に引き出して持続的に発展することができ、会社全体に活力が生まれます。ワーク・ライフ・マネジメントが、個人にも会社にも好循環スパイラルを生み出します。

# ワーク・ライフ・マネジメントは 十人十色

身近なところで見つける実践のヒント！

## CASE 1

マラソンが  
チームワークを変えた



## CASE 2

アスリート精神で  
仕事の質を高める



## CASE 3

長年かけて極めた  
WLM哲学



## CASE 4

大学院で自分を磨き  
仕事力を高める



## CASE 5

自然体で取り組む  
男の育児



## CASE 6

仕事の喜びが  
生活の原動力



P10～P15の図表は2010年実施の従業員意識調査の結果です。

# マラソンが チームワークを変えた



## マラソンを通して体感した 目標に向け頑張る意義

子どもの中学入学を機に、何か運動を始めたいと考え、誰でも気軽にできるスポーツということで、私は走ることを始めました。最初は週末に家の近所を一人で走っていましたが、走る距離が少しずつ長くなっていき、半年後にはハーフマラソンに出場するようになっていました。職場でスポーツ経験者が多かったので、1年半ほど前に10kmマラソンに参加しないかと声をかけてみました。すると、チームの男性4人全員が賛成。大会を目標にメンバーが結束していき、メンバーの一人から週に1・2回練習をしたいという提案があり、毎週チームで走るようになりました。今では「毎週金曜日は定時に仕事を終え、18時には退社し皇居で練習をして反省会（飲み会）。そして、大会には積極的に出場」と



いうのがチームの習慣になっています。

私は以前から、何事も目標を持って取り組むようにしていますが、マラソンは目標タイムに向けて頑張り、ゴールした時には達成感があり、走り切った自信がさらにいいタイムを目指そうというモチベーションにつながります。目標に向かってハードルを乗り越えてこそ達成感を得られるのは仕事でも同じです。それがマラソンを通じてメンバーに体感してもらえたのは、何よりうれしい収穫でした。

## 自然と生まれてきた チームが協力する気風

マラソンをチームで始めたことのもう一つの収穫は、これまで以上にチームに協力する気風が生まれたことです。練習にみんなで参加するため、忙しい人がいたら手伝うようになり、仕事を手伝うことで相手の仕事がわかり、サポートやコミュニケーションが円滑になったと思います。また時間に対する意識も高まり、定時に終わらせるため朝早く出社したり、会議には時間通りに集まるようになったり、資料などは事前に用意しておくようになったりと、誰が言い出したわけでもなく、誰もがムダな時間を費

やさないようになりました。

皇居での練習では一周目はみんなでゆっくり走り、「調子はどう?」とか「無理するなよ」と声をかけ合っています。そんな「お互いを思いやりながら、みんなで頑張る」気風が仕事に反映して、いい結果を生んでいるのでしょう。

こうした体験を通して、私はみんなで協力することの大切さを実感しています。輸出業務担当で英語を使う機会が多いことから、今度はTOEICのスコアアップにみんなで挑戦しようという提案し、マラソンに次ぐチームの恒例行事(?)にしていきたいという目標もあります。

## 上司からのコメント



石化事業部  
機能性エラストマー部長  
佐藤 健志さん

君島チームは、オフタイムのチーム活動が業務でのコミュニケーションに役立っている好事例です。周囲にも派生しつつあります。つい私も巻き込まれて10kmマラソンの大会に出場しました。活気に溢れたチームの姿を見て、頼もしく感じています。

## CASE

# 1



石化事業部  
第三チームチームリーダー  
機能性エラストマー部  
君島 一史さん

## Question

ダイバーシティを推進するために  
必要な施策は?

### 【管理職】

- 1位 多様な社員の登用や職域拡大の実績を作ること
- 2位 風土改革
- 3位 女性社員の意識改革

### 【一般社員】

- 1位 風土改革
- 2位 管理職の意識改革
- 3位 人事制度改定

### 一人ひとりの意識の変化が 会社の風土を変える

立場により多少の違いはありますが、大きくまとめると、多くの社員が意識改革や風土改革の必要性を感じているといえます。一方で、自分とは違う属性の社員の意識改革の必要性を、お互いに訴えあっていることも見受けられます。まずは自分の意識の持ち方を少し変えてみるのが、会社の風土改革につながることで。

# アスリート精神で 仕事の質を高める



## 働く・走る・乗る・泳ぐ アイアンマンのライフスタイル

私は鹿島工場でJSRの原点である合成ゴムのモノマー製造に携わっています。生産ラインはすべてコンピューターで制御され、私たちは機械装置の運転状況を制御室のモニター画面で監視し、製造管理を行っています。異常が検出されたときは、制御室と現場の二手に分かれてチーム全員で対応します。勤務体制は三交替勤務で、土日や祝日に関係なく、4日間の勤務と2日間の休暇を繰り返します。盆や正月を問わず24時間連続運転で、一年のうち機械の運転を停止するのは定修期間だけ。そういった中でもお互いを気遣って、休みを取れるようにしています。この仕事ではチームの連携とメンバー同士の思いやりが何より大切だと思います。

2010年4月からは班長代行として、班全体の業務をスムーズに行うために、班長を補佐し、必要によりその職務を代行する重



責を担っています。複数のチームと連携するため勤務体制が変則的なので、体調管理には一番気をつけています。

プライベートでは、20代からマラソンに夢中になり、30歳頃に膝などを故障して悩んでいたときに、クロストレーニングが身体への負担が少ないということを知り、トライアスロンを始めました。以来約25年間、ほぼ毎日トレーニングを続けています。最近でこそときどき休みますが、連続して走らずにいることはありません。例えば夜勤だからといって4日間休むと、次の練習までに身体を戻すのがとても大変になります。

社内では、ランニングクラブに所属している一部のメンバーが、最近トライアスロンを始めたということもあり情報交換をすることはあります。しかし、班内でレースの予定やトレーニングの様子を話すメンバーに気を遣わせてしまうので、自ら話題にすることは滅多にありません。

最盛期は出勤日はランニングを約1時間、休日にはレースに参加するか、水泳、自転車、ランニングの3種目すべてのトレーニングを行うなど、かなりのめり込んでいました。

当時、出勤日は家族とはすれ違いの生活で、休日トライアスロンに費やしてしまう

にも関わらず、食事や睡眠時間に気を遣ってくれて、レースに出場するときには応援に来てくれました。そうした家族の理解と協力があってこそ、トライアスロンを続けられたのだと心から感謝しています。

## 現状を良しとしない トライアスロンで得た不屈の精神

トライアスロンを始めて良かったことは、健康面では、風邪などで体調を崩すことがほとんどなくなったことです。

また、数年前になりますが、私が所属するトライアスロンチームが神栖市からスポーツ大会の企画運営の依頼を受けて、砂浜ランニング大会を始めました。それが年々規模を拡大し、今では市の公式なランニング大会となっています。趣味を活かして地域に貢献できたことは貴重な経験でした。

仕事面では、スポーツで身につけた積極性や向上心が、現状を良しとせず改良を試みる姿勢に繋がっていると思います。

何を、いつまで、どこまでやるのか、決めてしまえば、そこまでになってしまう——それは仕事もトライアスロンも同じことです。これからもバランス良く、できる限り長く走り続けられたらと思います。

## CASE 2



鹿島工場 製造第二課第一係  
平間 久夫 さん

## Question

職場で「ワーク・ライフ・バランス」を  
実践しようという雰囲気はありますか？



### 自分では意識していても職場では・・・

「ワーク・ライフ・バランスを実践していますか？」という設問には約半数の社員が「実践している」と肯定的に回答していましたが、「職場にその雰囲気がありますか？」という設問では、肯定的な回答は少なくなります。各職場でワーク・ライフ・マネジメントの定着には、今後の取り組みが待たれる状況です。

# 長年かけて極めた WLM 哲学



## CASE 3



テクノポリマー株式会社  
執行役員 四日市事業所長  
**岩井一樹**さん

### メリハリのある生活が 仕事に好影響を及ぼす

テクノポリマー株式会社が設立した当初から同社に所属し、研究部門や技術部などの仕事に携わってきました。2008年6月からは四日市事業所長を務めています。以前より仕事の仕方として「勤務時間内に終わらせる」ということを、癖づけるようにしてきました。所長に就任してからは、特に体調管理に注意しています。例えば、運動量が減ったため通勤手段を自転車に変えたり、2日に一度は帰宅して夕食後、妻とスポーツクラブへ行き1,000mほど泳いでいます。また、三重県ジュニアヨットクラブのコーチもしており、シーズン中ともなると日曜日は頻繁に海に出ています。

忙しくはありますが、むしろ多忙な方が生活のリズムが整うように思います。また、海で過ごす時間はとても気持ちよく気分転換になります。



### 教えられるのではなく 自ら理解し、楽しむ人は成長が早い

ヨットクラブのコーチを始めたきっかけは、今から13年前、当時小学校5年生だった息子がヨットを始めたことでした。毎週末練習に付き合うようになり、1年後には娘も始め、子ども2人とずっと参加していたところ、息子がクラブを卒業する頃にコーチを打診されました。

当時私はヨットなど未経験でしたが、子どもたちがお世話になったので恩返しをしたかったこともありますし、また独身時代はウインドサーフィンをしていたこともあり、何とかなるだろうと、悩みながらも引き受けました。

子どもたちからはよく「なぜヨットは前に進むの?」と聞かれます。ヨットは風上に向かって進みますが、45度以上には上れません。つまり風上のポイントへ向かう場合45度でジグザグと進むのが正解で、まっすぐ向かおうとするとヨットは止まってしまいます。ヨットが進む、止まるといった原理原則が分った子どもは上達が早いです。これは仕事でも同じだと感じます。私たちの仕事は物事を原理原則からひも解き、仮説と検証を繰り返しながら進めていくものですから。

そして子どもたちもそうですが、「楽しい」

という純粋で強い気持ちで、自ら興味を持って覚えるようになると、急激に成長します。教える側が強制しても意識は変わらないものです。どうしたら主体的に取り組むようになるか、いつも苦心します。

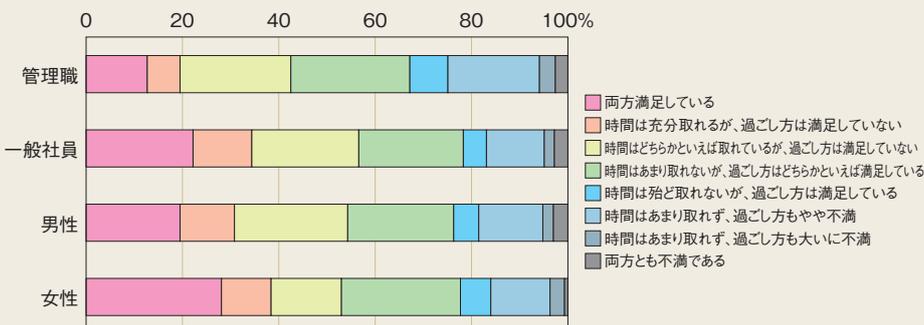
### 誰かのために 自分のできることをする

あるセミナーで聞いた大変印象に残っている話があります。大手企業の役員をされている講演者がアメリカへ赴任されていた時、奥様が急病になり救急車を呼んだのですが、その時の救急車はなんと取引先の社長が運転していたそうです。驚いて訳を尋ねると、「時間の空いている休日には自分のできる救急車の運転手のボランティアをしているんだ」と説明してくださったそうです。私は、空いている時間に自分ができることをやる、という社長の姿勢に深く感銘しました。

仕事をしている人間であっても、時間が空くときは誰も必ずあり、その時に何をして過ごすかが大切なだと感じました。メリハリをつけて働いて生まれた余暇には、誰かのために「自分ができることをする」、そんな風に私もありたいと思っています。

## Question

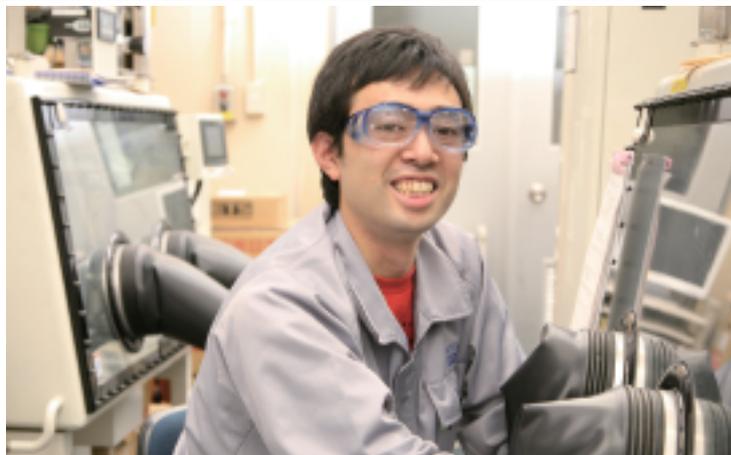
### 仕事以外の生活に関する 時間の取り方・過ごし方に満足していますか?



### 仕事以外の時間の 使い方を見直す

満足している人は半数近くいますが、満足していない人のうち、「時間は取れるが、過ごし方は不満」という人が3割、一方「時間は取れないが、満足している」という人は1割弱いました。仕事以外の時間の使い方は人それぞれですが、将来の自分のあり方を考え、今何をするのが有益か、じっくり考えて時間の使い方に反映させたいものです。

# 自然体で取り組む 男の育児



## CASE 5

### 職場でも家庭でも自然体

私は四日市研究センターの特別研究室でリチウムイオン電池用バインダー材料の開発に携わっています。電池の高性能化に貢献している材料で、携帯電話、モバイルパソコン、自動車など身近なものに搭載されており、需要は高まる一方です。

現在の職場には私と同様、共働きで小さな子どもをお持ちの方が多います。子どもが急な発熱や体調トラブルなどで、どうしても早く帰らなければならない場合でも、上司も含め理解を得られやすいので、とても恵まれていると感じます。最近では、急なことで自分が帰ってしまった後も周囲がまわっていきように仕事をするを、常日頃から心掛けるようになりました。もし、今後メンバーに同じような状況が起きれば、当然できる限りの協力をするつもりです。「持ちつ

持たれつ」「困ったときはお互い様」の風土が連鎖し、世代が変わっても受け継がれていったらいいな、と思います。

家庭でも妻と自然に助け合う関係を築けています。明確に分担を決めたわけではありませんが、妻が子どもの送り迎えと料理をし、私が洗濯や掃除、食器洗いを担当、という感じです。他のことでも気づいたことがあればフォローしています。照れくさいので面と向かって「ありがとう」と言うことはありませんが、感謝の気持ちはお互い同じだと思っています。

### 子どもに見られているという意識が生き方を変えた

家事や育児については、「やらなければ」という義務感は最初からなく、むしろ自然なこととしてやってきました。私の父が家庭内でも率先して動くタイプだったので、子どもの頃からそうした姿を見てきたことが影響しているのだと思います。

私も子どもが生まれてから、父親としての責任を感じると共に、「子どもに見られて恥じない生き方をしたい」と考えるようになり、自然と仕事に向かう姿勢や、家庭での過ごし方の意識が変わりました。「お父さ

んは真面目に働いているな、家の中でもがらばっているな」と、子どもが思ってくれたら嬉しいです。そして私が父親に感謝しているように、仕事でも家庭でも子どもの手本となり、良いところを受け継いでくれたらと思います。

私はこれまで仕事も育児も自然なこととしてやってきました。これからは、同じように考える人たちがどんどん増え、「ワークライフバランスってなんだったっけ?」と言葉そのものが忘れられるくらい当たり前で、自然なことになったらいいな、と思っています。

### 上司からのコメント



四日市研究センター  
特別研究室・四日市  
主任研究員 主幹  
真坂 房澄さん

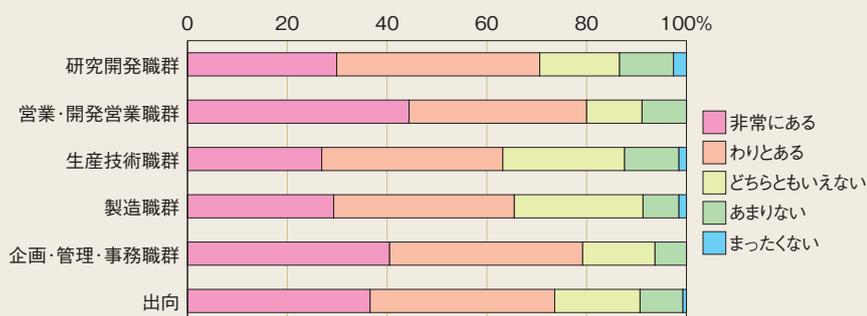
朗らかな人柄で話し方は穏やかなのですが、グループで議論を進めていく際は非常に頼もしく、技術力も高いので、将来を期待しています。仕事と育児の両立に関しては、奥様の職場が近く二人の様子が見て分かるので、より協しやすいという点があります。二人の様子やこうした職場の風土を、周囲の人達は心強く思っているようです。



四日市研究センター  
特別研究室・四日市  
本多 達朗さん

## Question

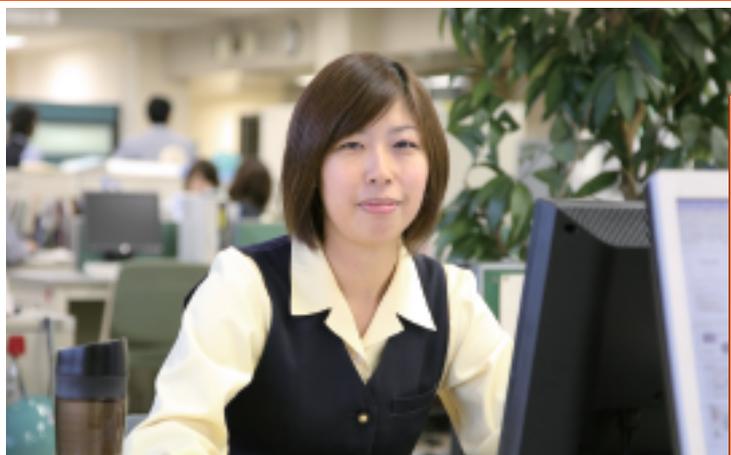
メリハリをつけて働き、業務が終われば  
上司や周囲に気兼ねなく帰ることができますか？



### 生産性を高め、 効率的に働く工夫を考える

職場によって違いはありますが、メリハリをつけて働き、周囲に気兼ねなく帰れる環境は整いつつあるようです。若い世代では出産や育児と、また今後はベテランの世代で介護などと仕事の両立を考える必要があります。さまざまなライフステージや状況でも、仕事との両立を維持しつつ、生産性を高めながら効率的に働くためには、普段からの仕事を見直し、メリハリある働き方が大切です。

# 仕事の喜びが生活の原動力



## CASE 6



四日市工場 事務部 人事チーム  
南川 友美さん

### 育休復帰後 総合職転換にチャレンジ

入社当初は経理課で仕事を始め、1年半後にJSRビジネスサービス(株)に配属となり、全社の給与、社会保険料、税金計算等の給与業務や、福利厚生施設管理、制度運用などの業務を担当してきました。その間に同期で交替勤務の夫と結婚し、出産・育児休業を経て職場復帰しました。

復帰後、当時の上司に総合職転換を勧められたのですが、ちょうどその頃、一般職の私と総合職の夫の処遇に少し差が出始めたのを感じました。入社以来、一般職・総合職とこだわらずに仕事に取り組んできたので、心のどこかで悔しさを感じていました。そこで、自分なりに仕事をするということについて動機や価値観を振り返り、育児が一段落した後のことも含め、改めて長く働いていきたいと考え、総合職転換へのチャレンジを決心しました。

転換後は、総合職になったから仕事を頑張ると奮起するよりも、長く働いていきたいとの気持ちをはっきり意識するようになりました。また、育児中だからと仕事の量や質を加減してもらおうと、自分もそういう環境に慣れて甘えてしまう結果になってしまうと思

い、保育時間が長い保育園を探しました。自分で考え選んだ自分のスタイルを通したい、やるべきことをやって責任を果たしたい、と考えていました。

### 仕事で得られる喜びが原動力

そうは言っても育児休業中は、仕事と育児の両立ができるか不安がありました。実際に復帰してみると、職場には既にワーキングマザーがおり、上司も同僚も両立への理解があり、働き始めてまもなく不安は払拭されました。

2010年10月から事務部人事チームに異動になりました。今はこの分野で何を聞かれても答えられるようなプロフェッショナルになりたいと思っています。そして、せっかくメーカーに入社したので、将来は自社製品を身近で感じられるような製造現場に近い仕事へと、職域を広げられたらと考えています。

夫は家事に協力的で、料理は夫、掃除や洗濯は私が担当しています。私は料理が苦手なので、自然にこういった分担になりました。夫が交替勤務の合間に晩御飯の仕度をしてくれ、子どもと帰宅するとすぐ食事を摂ることができるので、本当に助か

っています。

子どもには、やりたいことを探してほしいし、そのための手助けは惜しまないつもりです。私の頑張っている姿を見て子どもも頑張る子になってくれたら嬉しいです。

仕事の醍醐味は、自分の仕事への評価や、周囲からの期待感。それが今の私の仕事をする喜び、原動力です。子どもにはそれを見てもらい、将来働く喜びを感じている私の姿を思い出してくれたら、子どもにも何かを伝えられるだろうと考えています。

総合職転換や仕事を頑張りたい、長く働きたいという一般職の方がいれば、転換へのチャレンジをお勧めします。転換する人が続いて、自然と定着していく雰囲気ができれば、いろいろなことにチャレンジする人が増え、良い循環が生まれてくると思います。

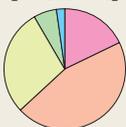
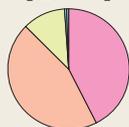


## Question

家庭の事情で休む時、  
お互いに協力し合う雰囲気はありますか？

【管理職】

【一般社員】

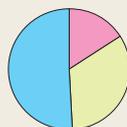


- そう思う(配慮している)
- どちらかといえばそう思う(どちらかといえば配慮している)
- どちらともいえない
- どちらかといえばそうは思わない(あまり配慮していない)
- まったくそうは思わない(まったく配慮していない)

### 仕事と育児・介護の両立が図れる職場づくり

全体では良好な雰囲気ですが、ワーク・ライフ・マネジメントの醸成に重要なことは①業務をオープンにして共有する仕組みづくり②絶えざる業務改善③「困ったときはお互い様」の精神、です。皆が働きやすく、生産性が高まる風土、環境を全社で築きたいものです。

男性も両立支援に関する制度を  
取得しやすい雰囲気がありますか？



- 思う
- どちらともいえない
- 思わない

### 問題を自分のこととして考える

少子高齢化が進む中、育児や介護の担い手は女性だけでなく、男性も分担することが求められています。制度が利用しにくい風土の原因はどこにあるのかを、一人ひとりが自分のこととして考えることが必要です。



### JSR株式会社

東京都港区東新橋1-9-2 〒105-8640  
汐留住友ビル  
Telephone:03-6218-3500(代表)



### JSR労働組合

三重県四日市市川尻町100 〒510-8552  
Telephone:059-345-8088



ミックス  
責任ある木質資源を  
使用した証  
FSC C004803



JSRは仕事と育児のための両立支援の取り組みに対し、  
次世代育成支援対策推進法により  
「基準適合一般事業主」として認定を受けています。