

きらり! 情報局

ワーク・ライフ・バランス
時代とともに変化する会社



三浦さん



一条さん

繁忙期には多忙を極めるイベント業界にあって、目黒区東山に本社を置くTSP太陽株式会社は、時代とともに変化してきました。「風通しの良い職場環境」を武器に、厚生労働省の「えるぼし認定」(注)を取得するなどの努力により、最近の新入社員定着率は100%と大切な社員の就労環境を整えることに成功しています。今回はいずれも新卒採用で入社し、子育て真っ最中の社員お二人にお話を伺いました。(文中氏名:敬称略)

(注) えるぼし認定: 女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍の状況等の計画の策定・届出等を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業について、申請により厚生労働大臣から受ける認定制度

子育てと仕事を両立できる会社の支援制度は?

一条さん: 入社20年目で営業畑一筋。営業課長を3年間勤めた後に出産、職場復帰後は新規クライアントを拡大していくミッションに挑戦。現在は営業企画室新規開発課課長を任されています。

社内の女性の中でも育休・産休を取得し、復職した最初の世代であり、上を見れば女性社員は妊娠したら退職、男性社員は仕事一筋だった中、育休・産休を取得しました。周囲は慣れていないということもあり、対応や環境配慮に一部戸惑いも感じながらも、あたたかく応援してもらい、出産後7か月の間の育休を取得。会社に復帰したとき、営

業部から営業企画室へ異動となりました。営業部は繁忙期の長時間労働も多かったため、会社からの配慮があったと思います。仕事と子育ての両立が無理なら退職も考えたこともありましたが、女性の採用が増えたことや周囲の協力、社内制度の整備等もあり留まることを選びました。特に「時差出勤」「子の看護等休暇」に助けられています。子育てをするうえで、もう少し柔軟なフレックスタイムがあればさらに良かったかもしれません。

業務以外では社内の「ワークライフデザイン委員会」において、社内の理解促進や制度の充実につながればという思いで、産休・育休取得者としての経験を座談会で話すなどしました。

今は「自分が手掛けたイベントを子どもにみてもらいたい」と思っています。

三浦さん: 入社12年目で現在は財務部財務課所属。以前は営業部に所属していましたが、妻の出産を機に財務部に異動、2か月間の育児休暇を取得しました。そのころ営業部にて国際的なスポーツイベントに携わっていましたが、業務途中でチームメンバーに引き継ぐことになりました。復帰後は土日

に休める環境を求め転職活動もしましたが、部署異動を提案いただき、TSP太陽で働き続けることができました。

していたこともあり、周囲の理解も得られ、育休は取りやすかった印象があります。残業はありませんが、子どもの緊急時や行事の際には休むことができるので、会社の制度は整っていると感じています。

この業界では育休を取った男性はまだまだ少数です。男性社員の育休は数週間の取得では意味がなく、もっと長期の育休を取って初めて意味があると思っています。

取材を終えて

イベント業界は休日対応や時間外の業務が発生しやすいことで知られています。出産・育児というライフステージの変化に直面した時、この会社でやっていけるのかという不安から転職も考えたというお二人。しかし、会社の変化を遂げることにより、お二人とも同じ会社で就労を続けることができました。社員を大切にする会社の風土が功を奏し、育児をしながら仕事を楽しんでおられるお二人の姿が大変印象的でした。

「きらり情報局」は、目黒区男女平等・共同参画センター運営員会のメンバーが取材・執筆しています。

