

1 認定を受けたきっかけを教えてください。

株式会社ミトラは医療用ソフトウェアの開発・販売を行っている比較的若い会社です。

創業当時は人数も少なく独身の若い社員ばかりでしたが、年月を重ねるうちに社員が結婚・出産を迎えたり、中途採用で結婚されている方やお子さんをお持ちの方が入社されたりするようになりました。

そんな中、女性のエンジニアの方が、結婚・出産を機に辞めてしまうようなことがあり、来ていただいた方にずっと働いてもらえるような環境を作りたいと考えるようになり、くるみん認定のことを知りました。

2 認定を受けるために取り組んだことや苦勞したことはありますか？

まず女性社員が出産を迎えても復帰できるような環境をつくるためのルールを作るための行動計画を策定することになりました。

行動計画が社内に知られていくと、社員たちが、これまで特に考えていなかったのに、育児を抱えた方にも可能な業務を抜き出したり、育休で1年間は人が抜けることを前提とした業務計画について考えてくれるようになりました。

もともとエンジニアとしての評価には男女差がない世界ですので、管理職の社員たちが社員が育児と復帰を円滑にできるような仕事のあり方を考えてくれたと感じています。

3 社内の反応はいかがでしょう？

管理部門の社員7名のうち4名は育休復帰者ということもあり、自身の経験をもとに育休者への手厚い支援をしてくれていると感じます。

特に、お子さんの成長の様子、育児で困っていること、家庭の状況、御家族からの支援など、育児を巡る状況把握をしたり、育休者と定期的にオンラインの1on1ミーティングを行って復帰に向けた助言を行っています。

あわせて、育休期間中に、赤ちゃんと一緒に会社へ来てもらい、社員との交流をしたり、会社の今の状況を見てもらったりしたこともありました。

こうした取り組みにより、育休中の社員が職場とのつながりを保ちやすくなり、復職に対する不安の軽減や、社員同士の理解促進にもつながりました。

そのような積み重ねを大切にしながら、くるみん認定に向けた取組を計画的に進めていった結果、社内の相互理解が格段に進んだと感じています。

4 今後の目標について聞かせてください。

私も女性として働き続けてきたキャリアを持っていて、また当社は産婦人科用の電子カルテのシステムを扱っていることもあって、どうしても女性にとっては妊娠・出産、キャリアアップなど様々な人生の選択をしなければならないことがあると感じています。

難しいことですが、当社に勤める女性社員のためには、色々な選択肢を選べる環境を用意してあげたいです。

そのためにも、若い女性の社員から、将来どのようなキャリアや人生を歩みたいかということをよく聞いて、それが実現可能となるような働く環境を整えていきたいと考えています。

また、ハードルは高いと思いますが、女性社員のキャリアアップのためにも女性活躍推進にも取り組んで、えるばし認定も目指したいと思います。

対談を終えて

藤井社長からは、女性社員とのコミュニケーションを大切に、女性社員が働きやすい職場を実現するために何が必要かを細やかに考えておられる様子が伺えました。

仕事と家庭の両立のための環境づくりを進めて、女性社員の方が結婚・妊娠・出産という人生の岐路を迎えてもキャリアを途絶えさせずに復帰・活躍され、ゆくゆくは若い女性社員の目標となるような存在が生まれてほしいと感じました。

また、雑談の中で、プログラミングの仕事には実は「言語化」できる文系人材が向いているというお話が非常に印象的でした。

藤井社長、ありがとうございました。

