

事例7



女性自ら改善策を発信

休憩場所の配慮

全社員定時退社を目指す

取組のPOINT

- 現場での女性用トイレ整備費用を最初から予算に組込むことが、整備徹底につながっている
- セミナーや座談会では、女性自ら、働きやすい職場環境の改善案を検討し、会社全体に発信している
- 休憩は適宜とることができ、周りも理解がある。現場や本社にある更衣室では横になって休むことができる

◆ 人事・労務管理担当者

女性労働者のいる建設現場等での設備面の整備状況

現場規模に関わらず「けんせつ小町」のマニュアルに従って対応している

女性が働く建設現場の設備は全て「けんせつ小町」のマニュアルに従って対応するよう徹底している。マンションを現場事務所にする時は、畳の部屋1室にロッカーを置き、更衣室兼休憩スペースにしたり、大きい現場で現場事務所がある時は、その一角にあるトイレを女性専用にしたりする。現場で働く女性を増やしていくためにも、女性が安心して働ける環境はとても大切にしている。

また、現場では所長が予算を管理しているが、女性用トイレを整備するための費用を最初から予算に見込んでいることも、整備徹底のポイントだと思う。



総務部
人事グループ
主任 犬飼 三紀さん

女性活躍推進の職場づくりのために、日ごろから工夫していること

セミナーや座談会では、女性自ら、女性が働きやすくなるよう改善策を出し合う

女性活躍のためのセミナーや女性の技術者対象の座談会を実施し、女性が働きやすくなるように改善策を出している。セミナーの対象・目的は毎回異なり、今後も、若年層の女性労働者を対象に、キャリアに関する意識改革を目的としたワーク形式のセミナーを予定している。過去には、管理職向けに、女性活躍推進とはどういうことなのか、何のために必要なのか、を考えるセミナーを実施した。また、社内報にはその内容を掲載し、全社員に共有している。

妊娠中の女性労働者の休憩

現場にも本社にも横になれる更衣室が用意されている

決められている休憩以外の時間でも女性の体調次第で、必要に応じて適宜取ることができ、周りもそれを認めている。休憩場所は、現場の場合は、畳の部屋などの更衣室で横になることができる。本社の場合は、同じく更衣室内に畳敷きのスペースがあり横になることが可能。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

長時間労働をなくし、全社員が定時退社できる職場を目指す

私も現在、二人の子育てをしながら短時間勤務をしている。妊娠・出産期においては、周りの理解もあり働きやすい職場になっていると思うが、復職後の働き方については改善の余地があると感じている。職場や配属先の部署によっては、どうしても残業が発生する時期があり、部署の人たちと同じように働けないことで、仲間に負担をかけているのではないかという気持ちは常に感じている。そういう思いを無くすためには、残業をなくし、定時で全社員が帰宅出来るようになれば良いと思う。容易ではないと思うが、それが可能になれば、育児・介護・病気を理由に帰宅する人が負い目を感じずに済むのではないかと。

社員の働き方を変えるには、会社の制度や運用も変えていく必要がある。私はその所管部署である人事グループに在籍しているので、働きやすい職場環境の構築に携わりたいと思っている。

◆ 女性労働者



国内建築事業本部
技術教育部
主任 阿部 淳子さん

職務内容	第1子妊娠前は、現場にて施工管理を担当。妊娠後は、施工技術部にて、本店の施工支援と積算を担当。そこで第2子・第3子を妊娠、復帰。現在は、技術教育部にて、支社の施工支援と新入社員研修、現場社員の施工図研修などを行う。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～15:15(短時間勤務制度利用) 妊娠中 8:30～15:15(短時間勤務制度利用) 出産後 8:30～15:15(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	7歳・4歳・2歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:9週間(有休含む) 産後:10か月 ※末子の場合

妊娠の報告と職場の対応

妊娠報告時の「業務は心配しなくて大丈夫」という上司の言葉に安心した

第1子の時は現場勤務だったため、妊娠判明後すぐに所長と次席に報告、第2子、第3子の時は内勤だったため、同僚の女性社員に伝えたあと、安定期まで待って直属の部長に報告した。第1子の時は、社員3人の現場だったため自分が抜けたら大変なことになると心配したが、所長と次席が「大丈夫。妊娠はいいことなんだよ」と言ってくれて安心した。第1子、第2子、第3子の時も、皆「おめでとう」と祝福してくれた。

妊娠中の相談先

相談先は、「総務部」と「妊娠出産経験者の先輩」

総務部に相談するほか、妊娠・出産後も働いている先輩に、仕事と育児の両立の仕方について具体的に話を聞いていた。当時は妊娠後も働き続けるということが自分自身よく分かっていなかったが、先輩から「仕事は続けられるなら続けた方がいい」とアドバイスをもらい、会社の風土にも助けられ、現在も続けられている。

二人のお子さんを子育て中の犬飼さんにも聞きました！

妊娠中に行った職場への配慮

できないことは「これはお願いしたい」と自分からしっかり伝えた

自分でできることは自分で行い、できないことだけをやらしてもらおうようにしていた。周りから見ると、妊娠中の社員は、何ができて何ができないのかよく分からないと思い、自分から「これはお願いしたい」と伝えるようにしていた。

妊娠・出産を経ても働き続けることについて

会社全体として「妊娠・出産をしても働き続けることは当然」という意識の醸成が必要

20代半ばでの妊娠・出産は、同期と差がつくことに不安を感じたり、周りに迷惑をかけてしまうと感じたりするかもしれないが、身体のことなどを考えると、20代で妊娠・出産し、仕事を続けていけることはすごく良いと自分自身が30代で妊娠・出産して思うようになった。

また、会社が「女性活躍」と女性のキャリアアップを推進するにあたっては、妊娠・出産・育児を前提としてほしい。会社全体として、妊娠・出産は人生の中で皆が普通に経験していくことという認識の定着が必要だと思う。

会社概要

株式会社ナカノフードー建設 <http://www.wave-nakano.co.jp/>

所在地：東京都千代田区九段北4-2-28

業種：総合建設業

規模：従業員数867人(うち女性127人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合:25%
- 育児休業取得者割合
(女性):100% (男性):8.3%