

## 企業の取組事例の紹介

IV

	企業名	業種	労働者数 (契約・パート、 派遣含む)	所在地	
事例 1	ダイエープロビス株式会社	建設業	116人	新潟県長岡市	妊娠中の女性労働者の負担となる業務は 上司と同僚がサポート
事例 2	株式会社LIXIL住宅研究所	住宅関連サービス業	200人	東京都江東区	妊娠・子育てに理解があり、 お互いにフォローしあう環境ができている
事例 3	株式会社升喜	卸売業・小売業	156人	東京都中央区	働き続けることを基本に 本人に合った対応を
事例 4	株式会社丸英でんき	卸売業・小売業	61人	青森県五所川原市	早めに職場で共有し、 体に負担のある業務は同僚が配慮
事例 5	ブリヂストンファイナンス株式会社	金融業・保険業	35人	東京都小平市	母性健康管理措置要領で運用し、 理解を深めるための教育も実施
事例 6	株式会社パップ	学術研究、 専門・技術サービス業	160人	東京都千代田区	女性労働者の意向を踏まえた業務変更で 長く働き続けられる体制に
事例 7	学校法人東放学園	教育・学習支援業	177人	東京都杉並区	特別視せず、教職員全員がともに豊かな 気持ちで働きたい
事例 8	社会福祉法人愛恵協会	医療・福祉	198人	愛知県岡崎市	「働きやすい職場づくり委員会」を設置 企業戦略として女性が働き続けられる環境を
事例 9	社会福祉法人讃良福祉会	医療・福祉	45人	大阪府寝屋川市	妊娠と一緒に喜ぶ、 アットホームな職場づくりを意識

※業種順(同一業種の場合は50音順)

## 事例1

## ダイエープロビス株式会社(新潟県長岡市)

妊娠中の女性労働者の負担となる業務は  
上司と同僚がサポート

就業規則は社内グループウェアにて、誰でも見られるようにしている。

法定通りの規定以外に、申し出により妊娠中・出産後の症状等に対応する措置をとっている。

また、体調にあわせ休憩をとれる職場環境である。

## 建設業



管理本部 総務・人事課

長部 麻美さん(右)

住宅事業部 田中 未来さん(左)



## 事業内容:

住宅／不動産／建築設計／  
建材・エクステリア

## 正社員数:

女性12名、男性92名、  
計104名

## 契約社員・パートタイム・

## 派遣社員数:

女性6名、男性6名、  
計12名

(2018年12月時点)

## 過去5年間の妊娠・出産者数、

## 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数2名、  
産休・育休後復帰者数2名

## 設立年月:

1974年6月

## URL:

[https://www.  
daiei-probis.com/](https://www.daiei-probis.com/)

## 女性労働者の職務内容:

事務職



住宅の打ち合わせ室のソファなどで体を休めることができた。

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

## 就業規則はグループウェアに入れて周知している

法定通り、産前・産後休業の規定をしている。就業規則は、社内グループウェアにて周知している。管理担当者が窓口となり、産休・育休制度について話をしたり、産休開始日等の期間を計算し本人に連絡している。

## 職場で協力しながら業務をサポートしていた

現場で協力しながら穴を埋め、産休・育休からの復帰を待ったという信頼関係のある職場となっている。誰でも自由に休憩をとれるなど、自由で自律的に働けるような職場の雰囲気が出てきている。誰かが抜けたら他の社員が自分たちでその分を分担して対応し、フォローする。自分たちでどうするか決断する社風であり、各事業部単位でのミーティングも活用し、社員どうして声を掛け合いながら対応できた。

今後は、人手不足の中、女性だけでなく男性も育児休業を取得できる職場になれるよう、よりよい職場環境をめざして改善していきたい。営業、建設現場等、意識付けが大事だと感じている。

## 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

## 妊娠を報告するまでが一番つらかった

妊娠初期に住宅の上棟式があり、足場が上がったり、荷物を持ったり、建物の写真を撮ったり、心の中では辛かったが、まだ周囲には報告できておらず葛藤があった。東京に行く仕事の際も妊娠を報告出来ておらず、車での移動や、たくさんの荷物を持つ必要があり、少しつらかった。妊娠を言うまでが一番つらいと思う。初期で妊娠が分からない時や安定していない時に具合が悪いと思うので、その時の難しさを克服するのが重要。この人になら言えるという人を1人でもいいので作り、「こういう状況なのだ」と、もし駄目になったとしても言っておいた方が自分の身を守るために必要。何かあったときに言いやすい体制とか、コミュニケーションとか、会社のアットホーム感は大変。女性社員には、「こういうときは気軽に言ってね」というのを、妊娠に関係なく若いときから伝えておけば、いざという時安心できる。

## 体調が辛い時に休憩できたのがありがたかった

うちの会社は、みんな仲良く、話しやすく、特別な規定というよりは臨機応変にサポートしてもらった。「言わなくても自分で判断して休憩していいよ」と言われており、打合せ室や更衣室のソファで座らせてもらった。妊娠しているから特別、それが当たり前と思わないで、できることは「できます」と伝えて、普通に接してもらえるように努力した。感謝の気持ちも忘れないということをメインに考えていた。

## わかりやすいパンフレットがあるとうれしい

実際よく分からず困ったのだが、妊娠・出産しながら働くためには、どういった方法があって、お金とか、休暇とか、サポート体制などがどうなっているというのが1冊にまとまっていればいいと思う。

今後に  
向けて

人手不足の中、妊娠・出産しても戻ってきてほしい。また、女性だけでなく男性も育児休業を取得できる職場になれるよう改善していきたい。営業、建設現場等も意識付けをしていきたい。

## 事例2

# 株式会社LIXIL住宅研究所 (東京都江東区)

## 妊娠・子育てに理解があり、 お互いにフォローしあう環境ができている

全員が総合職であり、男女の区別なく対等に働いている。子育て世代が多く、妊娠・出産後も働き続けることに理解のある職場なので、妊娠・出産した社員がみな復帰している。規程だけではなく、本人の体調に合わせた臨機応変な対応を取っている。

### 住宅関連 サービス業



人事総務部 課長代理

小森 彩子さん(右)

人事総務部 主任 島山 美郷さん(左)



#### 事業内容:

住宅FCカンパニーの運営  
住宅FC事業の戦略立案・  
シナジー効果の創出  
住宅FCカンパニーの経営監査

#### 正社員数:

女性36名、男性147名、  
計183名

#### 契約社員・パートタイム・

#### 派遣社員数:

女性17名、男性0名、  
計17名

(2018年10月31日時点)

#### 過去5年間の妊娠・出産者数、

#### 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数10名、  
産休・育休後復帰者数10名

#### 設立年月:

2002年3月12日

#### URL:

<https://www.lixil-jk.co.jp/>

#### 女性労働者の職務内容:

事務職  
人員や人件費の管理業務

### 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

#### 妊娠・子育てに理解のある環境で、お互いにフォローできている

男性が多い職場だが、全員が総合職であり、男女の区別なく対等に働いている。男性の平均年齢は40歳代で、共働きをしていて子育てには理解がある。

残業がある場合はお互いにフォローし、補い合うことができている。産休・育休等で人員が減るときは、必要に応じて派遣スタッフを補充する、等の対応を取っている。

働き方に関するアンケートを年に1回程度行っており、そこで不満等が出れば対応しなければと考えているが、今のところ妊産婦などに関する意見は出ていない。

#### 妊娠・出産後も働き続けることが当たり前

10年ぐらい前までは、妊娠を機に辞める女性社員は結構いたが、女性が妊娠・出産で辞めずに産休・育休を取って復帰することはもう「当たり前」となっている。1人事例が出ると、働き続けてもいいのだというようになり、どんどんと次に続くようになった。

### 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

#### きっちりと引継ぎを行った

切迫早産で2週間後にお休みに入るかもしれない状況になり、限られた時間内で引継書を作り、引継ぎをした。後任がなかなか決まらず、短期間での引継ぎとなったが、引継書をきっちり作れたと思う。後任や周囲の方のために、そのあたりは非常に意識した。

#### 先輩たちのおかげで、妊娠・出産後も働き続けることが 当たり前の環境になっている

妊娠・出産後も働き続けている先輩や同僚がいたことはすごく大きかった。ちょっとしたことで質問や相談ができ、不安が解消できる環境があった。同じ仲間がいることで、自然と働き続けることができていると思う。

#### 限られた時間内で仕事を終わらせるよう心掛けている

出産・復職後は、保育園などから急に呼ばれることもあり、明日出勤できるか分からないので、納期ギリギリでは仕事をしないようにしている。ちゃんと区切りをつけて、仕事をその日で終わらせるようにしている。そう心掛けるだけで、意外とできてしまう。

妊娠や育児をしていても働きやすい雰囲気があるので、とてもありがたい。「急に呼ばれたので帰ります」と言っても、「ああ、帰っていいよ」と送り出してくれるので、言い出しやすい職場である。

### 今後に向けて

妊娠・出産後も働き続けることに理解のある職場なので、今は妊娠・出産した社員が100%復帰している。働き方に関するアンケートの実施など、今後も社員のニーズに対応するよう制度を充実させていきたい。

## 事例3

## 株式会社升喜 (東京都中央区)

## 働き続けることを基本に本人に合った対応を

妊娠・出産が理由の退職で人材を失うよりは、制度を利用して復帰してもらう方がよいとの考えのもと、産休・育休を取得しやすくするため、最初の産休・育休取得者には、会社側から制度を説明し利用を促した。その結果が、今につながっている。

妊娠中・復帰後の働き方については、本人との相談の上、担当業務の見直しをするなど柔軟に対応している。

## 卸売業・小売業



人事総務部 担当部長 沼尾 晋さん(左)  
首都圏営業第二部 猪瀬 愛さん(右)



## 事業内容:

酒類食品総合卸売業  
日本酒、焼酎、ワイン、  
ウイスキー、リキュール、  
ビール、清涼飲料水、  
その他食品

## 正社員数:

女性18名、男性84名、  
計102名

## 契約社員・パートタイム・

## 派遣社員数:

女性30名、男性24名、  
計54名

(2018年7月時点)

## 過去5年間の妊娠・出産者数、

## 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数6名、  
産休・育休後復帰者数5名

## 設立年月:

1941年12月12日

## URL:

<http://www.masuki.jp/>

## 女性労働者の職務内容:

第一子出産前 営業  
育休復帰後 営業事務

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

## 最初の産休・育休取得は会社側から説明した

第1号の産休・育休取得者には、産休などの制度について会社側から説明した。会社として制度の利用を促すことで、女性労働者も取得しやすくなり、次に続いていった結果、現在がある。人事担当者として、妊娠を理由に退職となると、人材的に1人、完全にいなくなってしまうのでどうなのかという思いがあった。産休・育休中は人員減となるが、妊娠のために退職せずに、制度を使って、復帰する方がいい。

## 最初は驚く人もいたが、今は理解されている

社内の反応は、最初は抵抗というか、驚いているというか、「そんなことをうちの会社はやるのか」みたいな人もいた。「法律で決められており、社会全体がそういう風潮になっていく中で、いつまでも寿退社だ、出産退社だ、みたいな状況ではない」という話をし、今では理解は頂いている。ただし、人員減となる部署では、周りの人の負担が増え過ぎないように、人を配置したり採用したりと、1年ないし2年、いない間をどうするかを配慮しながら、周りにも理解を求めている。

## 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

負担の大きな営業から内勤の営業事務へ  
担当業務を変更してもらった

営業職で、何かあるとお客さまに迷惑が掛かるので、早い段階で直属の上司に報告した。営業職は重い荷物を運ぶこともあり、そういった業務もできなくなるので、事務職(内勤)への変更を希望した。変更の調整は、早い段階に言って、おなかが大きくなる前ぐらいに配置換えをしてもらった。その間も引継ぎ等もあったが、自主的に早く帰るようにしていた。

完全に事務職になってからは定時で退社した。上司からも早く帰るよう促してもらい、帰りやすかった。事務職であるが、営業の経験を生かして仕事をしようと心掛けた。

## 先輩の一人として、これからの人たちのロールモデルになりたい

ずっと働くつもりで入社し、先輩の女性社員の方々も全員産休を取得し戻っているので、自分も働くのは当たり前、というつもりでいた。職場のみんなウェルカムというか、全員が受け入れてくれる空気感で、非常にあたたかい雰囲気だったのがありがたかった。自分の働き方を見せることで、今後の人たちのロールモデルのようになればいいと思っている。

## 今後に向けて

働き続けてもらうことを基本に考えている。どうやったら働き続けられるかが一番のポイント。そのためには、どうすればよいか、会社として本人の希望に寄り添いながら柔軟に対応していきたい。

## 事例4

## 株式会社丸英でんき (青森県五所川原市)

早めに職場で共有し、  
身体に負担のある業務は同僚が配慮

立ち仕事や商品の運搬等、身体に負担のある業務もあるが、重い商品は同僚が運ぶなど、職場全体でフォロー。通院休暇は規定があり、必要に応じて付与、通勤緩和や休憩時間・勤務時間短縮・休業については申し出があれば変更している。

## 卸売業・小売業



管理部 部長 吉崎 和行さん(右)  
第一営業部 櫻井 美香子さん(左)



## 事業内容:

家電製品販売。  
電気、上下水道、  
消防設備等の工事。  
電設資材卸。

## 正社員数:

女性11名、男性48名、  
計59名

## 契約社員・パートタイム・

## 派遣社員数:

女性1名、男性1名、  
計2名

(2018年12月時点)

## 過去5年間の妊娠・出産者数、

## 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数2名、  
産休・育休後復帰者数2名

## 設立年月:

1952年11月

## URL:

<http://www.marueidenki.com/>

## 女性労働者の職務内容:

家電製品の販売・営業職



妊娠中、体調のすぐれない時はレジの中で座らせてもらったこともある。休憩時間は、休憩室のソファで横になって体を休ませることが多かった。

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

## 社内制度はセンターファイルに置き自由に確認できる

社内制度はセンターファイルに置き自由に見られるようにしているが、半期毎の決起集会でも周知している。社内体制は、管理部の部長(男性)と担当者(女性)がいて、担当者がいるような相談を受け対応していた。社長が女性であり女性社員への気遣いもあった。

通院休暇は規定があり、必要に応じて付与し、通勤緩和や休憩時間・勤務時間短縮・休業については申し出があれば変更している。

## 同じ職場で働く仲間がフォローしあえる信頼感をもっている

社員は担当商品が決まっており、お客様から詳しい説明を希望されると担当者が対応するようにしているが、同僚が、出産・育児に限らず急な休み等でもフォローし合えるようにしている。妊娠・出産での欠員は補充せず、現場で業務の見直しや分担替えを話し合い対応している。現場で助け合い、うまく回している。

## 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

## つらい時は同僚が助けてくれた

接客は基本的に立ち仕事で、お腹が張ることや出血もあった。安定するまで通院回数も多く、健診以外の通院は同僚に迷惑をかけると思い心苦しかった。休憩時間は休憩室のソファで横になり身体を休めた。工作中にマスクを付けさせてもらったり、どうしても接客で立ち続けられないとき、以前からお付き合いしているお客様には正直に伝え、逆に気を使ってもらったこともあった。

## 早めに産休に入るときの温かい言葉があった

早めに上司に報告した。上司から朝礼で、皆に言ってくれ、同僚は重いものの運搬をしてくれたり、つらい時に代わってくれた。早めに産休に入る時も「仕事は大丈夫だから、元気な子を産んで」と言ってもらい、ありがたかった。体調が不安な時は同僚や先輩に相談して不安を解消できた。先輩は無事出産して育てているので、アドバイスは心強かった。

## 希望すれば柔軟に対応してくれたのがありがたかった

妊娠中は体調が安定しなかったもので、同僚に迷惑をかけることも多かったと思う。社長が女性ということもあって、女性社員には気遣いがあり、すごくありがたくて感謝している。

会社はあまり制度等決まっていないが、希望すれば柔軟に対応してくれた。母健連絡カードを知らなかったので、診断書を書いてもらったが、次に必要な時はカードを使いたい。

## 今後に向けて

社員はみな個別に担当商品を持ち、お客様から詳しい説明を希望されると担当者が対応している。長く勤務するほど商品知識も深くなり、お客様からの信頼も厚くなるため、会社としても復職することを待っている。

事例5

金融業・保険業

**ブリヂストンファイナンス株式会社** (東京都小平市)  
**母性健康管理措置要領で運用し、  
理解を深めるための教育も実施**

母性健康管理については、『母性健康管理措置要領』で運用しており、どの雇用形態でもほとんど正社員水準にしている。変更等の周知は、イントラネットで行い、e-ラーニング形式での教育も行っている。



企画管理部 吉田 傑さん(左)  
給与企画部 藤岡 李奈さん(右)



事業内容:

金銭の貸付、債権の買取及び  
経理事務並びに給与計算の  
受託

正社員数:

女性20名、男性8名、  
計28名

契約社員・パートタイム・  
派遣社員数:

女性7名、男性0名、  
計7名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数3名、  
産休・育休後復帰者数3名

設立年月:

1989年1月

URL:

<https://www.bridgestone.co.jp/corporate/outline/group/index.html>

女性労働者の職務内容:

事務職



ロッカールームの奥にソファがあり、  
そちらで体を休めることができた。

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

母性健康管理措置要領で運用し、周知はイントラネットで

『母性健康管理措置要領』で母性健康管理について運用。前回の就業規則の改定で、どの雇用形態でもほとんど正社員水準に引き上げた。変更等の周知は、イントラネットで行っている。運用方法は人事労務担当部門が対象社員を抱える管理職へ個別に説明する。社内の担当窓口は、育児・介護関連の窓口で、人事・労務担当者が担当(男性1名、女性1名)。男性からも相談はあり、男性の育休取得者もいる。

理解を深めるためe-ラーニング形式で教育を実施

e-ラーニング形式で、ダイバーシティ教育を行い、テストも実施。自分にも関連する話だと思えるように、日頃からの意識醸成に努めている。

人員減となる部署の人員体制は、基本的には、代替要員の採用には頼らない。業務を見直す良い機会ととらえ、残っているメンバーでバックアップする。マンパワーが不足し滞りが出ると判断される際には、人員補充をする。設備面などは単独では費用がかかるため難しいが、親会社の良い制度を積極的に取り入れて、働きやすくしていきたい。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

仕事はその日のうちに終わらせることをこころがけた

急に体調を崩すかもしれないので、その日のうちに終わらせることを心掛けた。締め日に向けて各社にお願いしているので、ちょっと早めに電話してさりげなく催促したりした。確実に期日までに仕事を終わらせるように努めている。

サポートしてくれる同僚への感謝をいつも持っていた

職場で一番下なので、常に「教えてもらってありがとうございます」という日々だった。さらにお腹も大きくなって「ありがとうございます×2」位の態度で、心からの感謝が大事と思う。

感謝を忘れずに日々過ごしたい

自分は元々キャリア志向だったが、長い視点に立って、キャリアを満たすのは今ではないと考えている。育児と仕事を両立する中で、今はセーブしながらでいいと自分の心の健康のために思う。キャリアの差は取り返せないと思うけれど、会社の中のステータスだけが人生の中での価値ではない。以前の会社で体調を崩した時に、割り切りを学んだのかもしれない。

今の会社は本当にいい会社で、残業が無い、それだけで和気あいあいとできる。働く内容よりも人間関係が大事。感謝を忘れずに日々を過ごしたい。

今後に向けて

母性健康管理措置要領で運用し、どの雇用形態でもほとんど正社員水準にしている。正社員・パートともに、妊娠・出産後も復職してくれたことを、ありがたいと思っている。今後も良い制度は取り入れ、働きやすくしていきたい。

## 事例6

# 株式会社バップ (東京都千代田区)

## 女性労働者の意向を踏まえた業務変更で 長く働き続けられる体制に

映像制作の現場には身体的に負担の大きい業務もあるため、女性労働者の希望により、デスクワーク中心で負担の少ない業務に変更。復帰後の配属は、女性労働者と相談の上、現場の経験を活かし社内でも働き続けられる、契約関連に特化した部署とした。妊娠・子育て中で時短勤務でも能力が発揮しやすい部署となっている。

学術研究、専門・  
技術サービス業



人事総務部 専門部次長

船井 まどかさん(左)

編成部 契約・権利処理グループ

板坂 さゆりさん(右)



### 事業内容:

CD、レコード音盤などの  
録音物の企画、制作、  
製造販売、配信  
DVD、ブルーレイディスクなど  
の録音、録画物の企画、制作、  
製造販売、配信  
ノベルティー用品の企画、  
制作、製造  
販売

### 正社員数:

女性35名、男性83名、  
計118名

### 契約社員・パートタイム・ 派遣社員数:

女性21名、男性22名、  
計42名

(2019年1月時点)

### 過去5年間の妊娠・出産者数、 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数4名

産休・育休後復帰者数4名

### 設立年月:

1981年1月

### URL:

<http://www.vap.co.jp/>

### 女性労働者の職務内容:

第一子妊娠中 映像制作  
育休復帰後・第二子妊娠中  
事務職

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

### さまざまな社員に対応できるフルフレックス制度を採用

勤務体系は、裁量労働制の制作部門を除いてコアタイムなしのフルフレックス制度を導入している。通勤緩和や時差出勤等の規定もあるが、ほとんどの場合フレックス勤務の中でやりくりできている。妊婦について業務量の配慮は必要だが、周囲のフレックス社員は日ごろから通院や家事都合で勤務時間を変動させることがあり、妊娠中だからといって特別扱いしなくても対応できる。ほか制度として期限切れの有給休暇を累積し、産前産後や育休の前後に使えるプール休暇制度が活用されている。

### 職場環境を整備することで、 妊娠・出産しても戻って活躍してほしい

現場で培った知識と経験を活かせる、契約関連業務に特化した部署を新設。時短勤務でも能力を発揮してもらえる働きやすい部署となっている。会社からの期待も大きいタイミングでの妊娠・出産は本人・会社双方にとっての課題だが、社員それぞれステージに合わせた働き方で、どんどん活躍してもらいたい。

## 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

### 負担の大きい現場から、社内の業務に変えてもらった

満員電車など人が多いところがつらく、出勤時間を遅らせたりもしたが、フレックス制のため、連絡すれば勤務時間のやりくりは可能だった。制作の現場では身体的に大変な仕事もあったので、上長と話し合い、他社との連絡・調整、デザインチェックや試作品の内容確認といった、社内ですべてのデスクワーク中心の業務に移行させてもらった。産休・育休後に復職した際は、制作現場の経験を活かせる、契約等を担当する部署が新設されたことだったので異動の希望を伝え、そこで勤務。第二子も妊娠・出産、復職している。

### 同僚への仕事の引継ぎを丁寧に行った

産休前に同僚に自分の業務を引継ぐ時には、同僚も自分の仕事の手一杯なのに申し訳ない気持ちもあった。自分にできることは丁寧な引継ぎだと思ったので、引継書の準備や、他社の関係者への紹介等をしながらも、自分でできることはなるべく自分でやった。

### 迷っている気持ちを汲んでもらい、気軽に産休を取ることができた

妊娠で辞めたら正社員という立場ももたないと思った。この業界や仕事が好きだったので、辞めたい気持ちはなかったが、子育てをしながら仕事が続けられるか自信がなく、迷った。総務に相談したら、とりあえず復帰のつもりで産休を取り、その間に復職するかどうか考えてみたらどうかと提案してもらった。前の産休取得者から期間が空いていて、直近の経験者が社内におらず不安もあったが、「とりあえず」と考える余地を残していただいたことで気軽に産休をとることができた。

## 今後に向けて

新卒採用の生粋の社員が今、家庭を持つ世代になってきたが、一番会社のことをわかっている世代であり、妊娠・出産しても戻ってきて、どんどん活躍してもらいたい。

## 事例7

# 学校法人東放学園 (東京都杉並区)

## 特別視せず、 教職員全員がともに豊かな気持ちで働きたい

就業規則閲覧や、労務関連書類の取得は、イントラネットを活用。妊娠した女性労働者に対しての配慮はもちろんするが、特別視するのではなく、様々な環境にある教職員それぞれに配慮する制度も構築している。教職員が互いに助け合い、豊かな気持ちで働ける職場となっている。

教 育・  
学 習 支 援 業



法人本部 人事育成部 部長  
深沢 美すずさん(右)  
東放学園音響専門学校 学務管理部  
勅使川原 美鈴さん(左)



学校法人  
**東放学園**

感動をつくる、そのために。

### 事業内容：

私立専修学校(5校設置/  
テレビ・ラジオ・映画・声優・  
コンサート・音楽・芸能の  
分野で活躍するプロを育成)

### 正社員数：

女性58名、男性117名、  
計175名

### 契約社員・パートタイム・

### 派遣社員数：

女性1名、男性1名、  
計2名

(2018年12月時点)

### 過去5年間の妊娠・出産者数、

### 産休・育休後復帰者数：

妊娠・出産者数5名、  
産休・育休後復帰者数5名

### 学校法人認可年月：

1979年4月

### URL：

[https://www.tohogakuen.  
ac.jp/](https://www.tohogakuen.ac.jp/)

### 女性労働者の職務内容：

東放学園音響専門学校  
(渋谷区)  
／学校事務

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

### 教職員それぞれにあった働き方ができるように

妊娠の報告があった女性労働者へは、産休から育休、復職へ向けての手続きやスケジュールなどを説明し、復職後には産業医との面談も実施。ただし、妊娠のための制度だけが特別なのではなく、失効した年次有給休暇の積立制度など、それぞれのライフスタイルに寄り添える制度をほかにも整備している。時間単位の有給休暇取得なども盛んで、教職員それぞれが自身に必要な制度を活用し、柔軟な働き方ができている。妊娠・出産・育児をきっかけに退職した教職員はひとりもない。

### 互いに助け合い、ともに豊かな気持ちで働きたい

教職員の年齢・家族構成・考え方などは様々。全教職員が出席する「教職員全体研修会」を毎年実施し、いわゆるビジネス系の内容だけではなく、ダイバーシティやメンタルヘルスなどについて理解を深める内容も実施している。互いが認め合い、助け合い、豊かな気持ちで働ける職場づくりを進めている。

## 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

### 長く働いてきた自信もあったので、不安はあまりなかった

上司、先輩後輩ともに同僚は親切で、職場からはとても良くしてもらった。人事からも定期的にメール等で連絡があり安心だった。妊娠後、学生と直接関わる業務から他の事務業務に役割変更してもらったことで、体調にあわせて仕事ができ、体調も安定していた。後輩たちに、先輩が子どもを産んで頑張っているお手本になりたいという気持ちと、長く働いてきたという自信もあり、仕事復帰に向けての不安はあまりなかった。

### 座りっぱなしにならないよう、こまめに立つようにした

お腹が大きくなってくると、トイレも近くなり、長時間座っているとすごく苦しくなったため、座りっぱなしにならないよう、気をつけるようにした。よく歩くよう心がけ、授業ごとにチャイムが鳴るので、先生たちが職員室に戻ってくるタイミングで立つようにしていた。

### 感謝をして、当たり前と思わないようにした

実際に妊娠・出産してわかった大変さがあった。職場で妊娠・出産する人をフォローする側の気持ちも知っているので、常に感謝をして、当たり前と思わないようにした。

## 今後に 向けて

妊娠した女性への配慮の必要性を言わなくても、上司や周囲のメンバーが自然に柔軟なサポートできる環境ができている。これからも教職員がともに豊かな気持ちで働いていきたい。

## 事例8

# 社会福祉法人愛恵協会 (愛知県岡崎市)

## 「働きやすい職場づくり委員会」を設置 企業戦略として女性が働き続けられる環境を

新たに募集するより、今いる人たちをいかに留めていかにパワーを使う方が、人材確保のために望ましいと考えている。「働きやすい職場づくり委員会」で「妊娠・出産に関するパンフレット」を作成し、制度について職員に周知している。また、委員会では職員向けのアンケートを何度も実施し、よりよい職場づくりを行っている。

### 医療・福祉



業務執行理事 事務局長

鈴木 久義さん(右)

事務局 次長

成瀬 昭仁さん(左)



#### 事業内容:

生活保護・生活訓練部門、  
セルフ・生活介護部門、  
地域福祉推進・相談部門、  
幸田町事業部門の4つの  
部門と事務局に分かれ、  
それぞれが協力体制を作り  
事業運営をしている。

#### 正社員数:

女性39名、男性64名、  
計103名

#### 契約社員・パートタイム・

#### 派遣社員数:

女性71名、男性24名、  
計95名

(2018年12月1日時点)

#### 過去5年間の妊娠・出産者数、

#### 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数8名

産休・育休後復帰者数4名

#### 設立年月:

1952年5月

#### URL:

[http://www.aikei-k.or.jp/  
index.html](http://www.aikei-k.or.jp/index.html)

#### 女性労働者の職務内容:

相談業務



生活支援センター山中  
相談支援専門員 山本 絵理子さん

### 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

#### 企業戦略として女性が働き続けられる環境整備を

人材確保のためには、新たに募集するより、今いる人たちをいかに留めていかにパワーを使う方が、望ましいと考えており、企業が生き残るための戦略として女性の活用を図っている。求人難の今、男性職員だけでは無理であり、女性が働きやすい職場をつくらなければならない。女性に活躍してほしい、ちょうど今その時期に入ってきたと思う。社内LANの共有スペースを利用しての情報共有や「働きやすい職場づくり委員会」での職員向けのアンケートを通して、職員から意見が出るようになり、「あったらいいね」という話が具現化する取組みを実施している。

#### 優秀な人材の定着が一番大事

仕事はチームで行うので、チームで話し合う風土がある。管理者(課長や係長)と月に1回、1対1面接を行い、そこが風通しの良さにつながっている。また、常に職員の表情を見て、声掛けをするようにしている。周りの職員が体調の変化に気づくことができる。規定にないことでも、本人申し出により、毎日半日の4時間勤務等、必要に応じて迅速かつ柔軟に対応をした。優秀な人材の定着が一番大事であり、そこが目的である。

### 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

#### 感謝の気持ちを忘れずにできる仕事は率先して行う

いつも感謝の気持ちを忘れずに、ちょっとしたことでもお礼をした。当たり前と思わずに「働けるのは皆さんのおかげです」という気持ちを持つようにした。妊娠と関係なく、同じように別の人が困っていたら自分も助けられるというような、自分から「私はこれならできます」という感じで、他の人のお手伝いを自分からやるようにした。

#### 妊娠中も復帰後も柔軟に対応してもらっている

妊娠前は、利用者の介助や、早番、遅番、泊まりという交代勤務もある中で、重労働もしていた。妊娠後、担当業務を変えていただき、基本的には日勤帯だけの勤務になった。その他にも希望を伝えて配慮してもらった。復帰後は、週3日の時短勤務で働き、第二子も妊娠・出産。「就学児になるまでどういうふうにも働いてもいいよ」と言われて、本当に働きやすくしてもらっている。

#### この職場が好きなので辞めずに続けられている

この職場は、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、ヘルパー等、資格を持っている人が多い。せっかくの資格なので、後輩には長く自分の力を発揮してもらいたいと思う。時間的な制約は壁となるが、制度を使えばやっていける。自分の思うように仕事ができ、いつも見守ってくれ、温かい雰囲気この職場が好きなので続けられている。

### 今後に向けて

女性が働きやすい職場は、男性もお年寄りも、結局は誰もが働きやすい職場ということになる。仕事はチームで行っているため、皆が働きやすい、よりよい職場づくりをめざしている。

## 事例9

# 社会福祉法人讃良福祉会 (大阪府寝屋川市)

## 妊娠を一緒に喜ぶ、 アットホームな職場づくりを意識

妊娠の症状は人それぞれであり、臨機応変な対応や女性労働者が申し出しやすい雰囲気づくりを心がけている。安心して出産、復帰してもらうために、休みやすい規定は重要との考えのもと、休暇等を充実。健診等はすべて特別休として有給対応している。

### 医療・福祉



事務主任 松下 正美さん



#### 事業内容:

知的障害の方の支援、  
授産活動。

社会福祉事業団体。

#### 正社員数:

女性21名、男性14名、  
計35名

#### 契約社員・パートタイム・

#### 派遣社員数:

女性6名、男性4名、  
計10名

(2018年12月時点)

#### 過去5年間の妊娠・出産者数、

#### 産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数5名、  
産休・育休後復帰者数5名

#### 設立年月:

2001年4月1日

#### URL:

<http://sanra.info/>

#### 女性労働者の職務内容:

事務主任



体調がつかない時は、医務室のベッドで横にならせてもらった

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

### 健診等はすべて有給で規定

妊娠中は出血や入院など予期できないトラブルが起こることもあり、妊産婦健診は賃金の心配なく休める有給として規定。もともと、福祉事業に関わる仕事柄なのか何かの時にはお互いに受け入れ、フォローをしてくれる職場の雰囲気があり、安心して元気な赤ちゃんを産んで再び復帰してもらうためにも休みやすい規定は重要と考えている。

### 働きやすいと感じてもらい、妊娠・出産しても復帰してほしい

今はどこも人材確保が厳しい状況と思うが、私たちの業界は特に厳しい。特別休暇やその人に合わせた臨機応変な対応をすることにより、「働きやすい」と感じてもらいたい。働きながら妊娠・出産し、復帰する方がほとんどであり、妊娠＝退職と考える人はいないと思っている。

## 妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

### 妊娠を共に喜んでくれる上司。理解のある職場。

上司に妊娠報告をした時にとっても喜んでくれた。もともと「子どもができることは良いことだ」という考えの方で、喜んでもらったのは嬉しかった。また、周りも、体調が悪い時は、「好きなように休んで」という感じだったので助かった。1人目の時は出血をして2週間休み、2人目の時は子宮口が開きやすいと2カ月入院、3人目の時は手術で2週間入院した。場合にもよるが、特別休暇にしてもらえたというところはとても大きく、ありがたかった。

### 自己管理で体調にあわせて勤務できた

妊娠中はつねに配慮してもらったと思う。自宅はすごく近いが、通勤時間をずらしてもらったり、事務なので、自己管理で体調に合わせて勤務できた。昼食の給食もちょっと減らしたり、食べやすいようにしてもらった。

### ソファや医務室のベッドで横にならせてもらった

妊娠中、気分が悪くなった時等は適宜、休憩を取らせてもらったり、医務室のベッドで横にならせてもらった。作業場に参加されている障がい者の方が体調が悪くなった時に利用する医務室は、ベッドやカーテンで仕切られているので、職員も体調が悪くなった時はこちらで休むことができる。

## 今後に向けて

妊娠の症状は人それぞれ。働く女性の立場を考え、安心して妊娠・出産できる職場でありたいと思っている。