

母性健康管理に取り組む企業事例

母性健康管理に関する取り組みとは？具体的な事例をご紹介します。



株式会社システムインテグレータ

業 種：情報・通信業

規 模：234人(男性 177人 女性 57人)

所在地：埼玉県

一人ひとりの社員がイキイキと働きやすく、お互いを尊重し合える職場づくりのために。妊娠判明時から産休取得可能、多様な勤務制度、こまめなフォローアップなど、ライフサイクルに応じた各種制度を整備。

取り組み内容

■妊娠中の働きやすさにつながる多様な勤務制度

月8回までの在宅勤務制度や、コアタイムを10時～15時としたフレックスタイム制度等を整備。対象は全社員で、役職者を含め多くの社員が積極的に利用している実績があるため、妊娠中の社員も気兼ねなく、必要に応じて利用できている。

■妊娠判明時から取得可能な産休制度(配偶者の妊娠でも取得可)

妊娠中に現れる症状は人によって異なるため、体調が悪いまま無理をして働くことがないよう整備した制度。法定の産前休業期間より3、4か月前からの休業取得者の実績があったり、一度休業に入った後、体調が良くなったら復職が可能だったり、個々の事情に合わせて柔軟に取得できる。

■妊娠報告時から復職後まで、こまめに面談等を実施

妊娠報告を受けたら

人事担当者がチャットで連絡し、担当窓口を明確化。希望があれば各種制度について詳しく説明する機会を設ける。

産休の2か月前

人事担当者と面談。今後の手続等の流れの説明や各種給付金や給与、税金等を案内。

休業中

人事担当者からメール等で連絡。

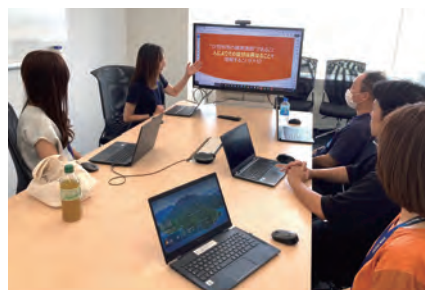
年単位の休業：3か月に1度程度
月単位の休業：月に1度程度

復職直前

人事担当者、所属部門長と面談。その時の現場の状況や、復職後の双方の希望を共有。「あなたの復帰を楽しみに待っている」というメッセージを伝える場にもなっている。

復職～3か月後

復職後はこまめに人事担当者から連絡を取る。復職から3か月頃、面談を実施し、実際に復職してみて困っていることがないかなどをヒアリング。



社内の勉強会の様子

こんな取り組みも実施

「妊娠・出産」情報を含む勉強会を開催

社員主体の勉強会で「女性の健康」を取り上げ、「妊娠期の身体変化」等についても発信し、女性に「一人で悩まないでほしい」というメッセージを伝えた。

女性の部下を持つ上司や、パートナーがいる男性社員には「妊娠中はこんなつらいことがある」などを知ってもらう機会となった。

制度を実施する際の工夫

■各種制度を利用しやすい雰囲気づくり

社員一人ひとりが自分にとって最も働きやすい制度を選択できるように、役職者も積極的に制度を利用する等、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりをしている。

■時機に応じたコミュニケーションを図る

産休前から休業中、復職後に至るまで、複数回の面談等を実施し、その時々に必要な情報を提供したり、希望の聞き取りをするなど、時機に応じてきめ細やかにコミュニケーションを取ることで、社員が安心して働き続けられる職場環境づくりを実施。

成果・効果

■産休取得率も復帰率も100%(2023年度実績)。

誰もがワークライフバランスを保ちながらモチベーション高く働き続けられる環境に。

制度を作っただけで終わり、ではなく、高水準の制度運用実績を保持するなどした結果、プラチナくるみん等の認定を取得。プラチナくるみんプラスは県内で初の認定。認定を取得すること等により、社員の各種制度への理解が深まるなどの好循環が生まれている。

また、「制度を利用させてもらった感謝の気持ちを仕事を通じて返していきたい」という声も届いている。