

# 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。



**住友商事** 住友商事株式会社

業 種：卸売業

規 模：5,353人(男性 3,967人 女性 1,386人)

所在地：東京都

妊娠が理由で働くことができないような事態を避けたい、という問題意識から、法定よりも手厚い支援制度を多数整備。妊娠・出産・育児に関連する諸制度を解説したハンドブックで、本人と上司との相互理解も深める。

## 取り組み内容

### ■様々な勤務制度を用意し、妊娠・出産等によるライフステージの変化に対応

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 妊娠・出産期に利用できる勤務制度 | <ul style="list-style-type: none"><li>▶最大2時間時短勤務可能(有給)</li><li>▶定期検診や体調不良による欠勤(有給)</li><li>▶産前休業6週間、産後休業8週間(有給)</li></ul> <p>当初は通勤緩和措置として導入された。現在は体調悪化の際に時短勤務にするなど、テレワーク等と組み合わせて妊産婦がフレキシブルに働ける制度として定着している。</p> |
| 全社員対象の勤務制度       | <ul style="list-style-type: none"><li>▶コアタイムなしのスーパーフレックス制度</li><li>▶テレワーク勤務(週3日まで) 他</li></ul>                                                                                                                 |

### ■「仕事と育児の両立支援ハンドブック」は2014年から作成し、今もアップデート中。

妊娠・出産・育児に関する諸制度や、仕事との両立のための情報を掲載したハンドブックを作成・配布。制度等についての正しい理解の促進に加え、本人と上司との相互理解を深めるための情報も。ハンドブックは、本人には直接メールで送るほか、イントラネット等に常時掲載し、誰でも閲覧できるようにしている。法律が改正されるタイミング等で内容を適宜見直し、改定を重ねている。

## 制度を実施する際の工夫

### ■上司には、フォローを担う社員への配慮を促す

産前・産後休業等のフォローをする社員に不公平感が生まれないような環境作りも重要視。「サポートしている部分をきちんと評価してほしい」という声を受け、上司層へは、誰がほかの社員のフォローをしているのかを把握した上で、適切な評価やマネジメントをするよう促している。

### ■社員同士の交流の場を複数設け、情報交換や制度利用促進効果も

「先輩女性社員に聞く会」や「チーム長クラスの座談会」など、様々な交流の機会を設けている。直属の上司・部下だけでなく、部署を越えて妊娠・出産経験者等の話を聞くことで、制度を実際に利用した際の詳細を知ることができ、また、情報のアップデートを図る機会になっている。

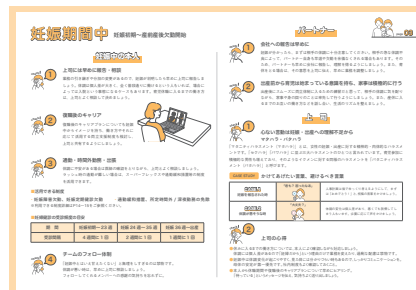
### ■制度の定着は地道な周知活動の賜物

制度を整備し始めた2000年代は、「妊娠前のように働けないのではないか」と懸念する向きもあったが、上司層へも女性社員へも、「各種制度を利用すれば、変化するライフステージに適した働き方ができる。」ということを繰り返し周知。現在のように本人と上司との面談が日常化する以前は、人事労務担当者が個別に面談をしたり、ハンドブックを全社員の机に配布したりといった活動を粘り強く続けた。

## 成果・効果

### ■妊娠・出産による退職者ゼロ。ライフイベントも見据えながらキャリアを考えたい女性が活躍できる会社。

2000年代から続けてきた制度や環境整備の結果、プラチナくるみん認定制度が始まった2015年にはプラチナくるみん認定を取得。妊娠・出産がキャリアを中断することなく、制度を上手に利用したうえで、誰もがやりたい仕事にチャレンジできる社内風土が醸成されている。社員の意見も踏まえて様々な環境整備をしてきたことで、女性社員から「モチベーションが上がった」等の反応も寄せられている。



ハンドブックには、妊娠・出産する本人だけでなく、上司に向けたアドバイスも併記。

## ハンドブックには、 上司・部下間の コミュニケーションの 具体例も掲載

「早めに上司に妊娠を報告すること」でお互いにメリットがあることなどを記載。

「職場全体に報告するにはまだ早い、という場合は、上司だけには報告しておくことで、後任の手配などがスムーズに進む」など、双方の立場に立った、具体的なアドバイスを多数掲載。

上司もハンドブックで適切な対応を学ぶことができ、ミスコミュニケーションを回避できる。