

事例6



妊娠に関する理解

制度を利用しやすい職場づくり

女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

取組のPOINT

- 「時間内通院」と「子の看護休暇」は、有給で対応、就業時間内の通院にも理解がある
- 妊娠中の女性労働者への作業の制限は、本人の意向と母体を最優先し、状況に応じて対応する
- 仕事を任せることが、女性労働者のモチベーション維持と復職につながっている

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の状況と推進体制

人権啓発協議会・苦情等処理専門委員会を組織しハラスメント防止に努めている

基本的には法定通りだが、「時間内通院」と「子の看護休暇」は有給で対応している。制度の内容は、イントラネットに公開し、雇用形態に関わらず確認が可能。また、新入社員研修で説明したり、実際に妊娠した女性労働者本人やその上司に個別に説明している。

妊娠・出産等に関するハラスメント防止は、他のハラスメントとあわせて行っている。具体的には、人権啓発協議会を組織し、人権問題やハラスメントなどに関する年1回の勉強会の開催、啓発冊子の作成・配布、e-ラーニングによる教育である。また、苦情等処理専門委員会として、各事業場に相談員を配置し、問題があった場合にすぐに相談できるような体制を整えている。



人事部
人事計画室
係長 会礼輔さん

女性活躍推進の職場環境の整備のために日頃から気を付けていること

風通しの良さを実現させるため、「相談しやすい雰囲気づくり」を大切に

風通しが良く、コミュニケーションをとりやすい職場環境が一番大切だと思う。正直、本人でなければ分からないことはあるので、女性労働者には思っていることはぜひ話してもらいたい。そのためには相談しやすい雰囲気づくりが必要不可欠だと思う。また、最近は、社長も女性の活躍に非常に期待しており、女性だけを集めた会議などを実施し意見交換を行っている。

妊娠中の女性労働者への作業の制限等

女性労働者本人の意向と母体が最優先。その都度一番良い対応を選択していく

上司から「大丈夫か」などの声掛けをすることもあるが、基本的には女性労働者から申出があり、状況に応じて一番良い対応をその都度判断・選択していく。いずれにしても、本人の意向と母体が第一優先である。現在は対象者がいないが、現場においても基本的な対応は同じである。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

仕事を任せることで女性のモチベーションを維持

風通しが良く、周りの理解もあり、相談しやすい職場を実現させることで、女性は安心して妊娠・出産・育児ができ、またここに戻りたい気持ちになると考える。

仕事に対して責任ややりがいを持つことで、復帰して頑張りたいという気持ちになると思うので、総合職、一般職など、役割に関わらず、仕事を任せることが女性労働者のモチベーション維持のために必要である。

◆ 女性労働者



総務部 法務室
係長 小林 由紀子さん

職務内容	第1子・第2子妊娠時・復帰後も人事部給与室。 現在は、総務部にて総合職社員の補佐。
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 8:00～17:00 妊娠中 8:00～16:00(通勤緩和措置を使用) 出産後 10:00～16:00
お子さんの年齢	12歳・6歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:4週間 産後:7か月 ※末子の場合

定期健診等通院の対応

会社全体として就業時間内の通院に理解がある

妊婦健診は、既定の書式で申請し、混みあわない平日の夕方に行っていた。出産間近は、実際に生む病院に行く必要があったため、朝一番に行き、その後出社していた。時間内通院は有給で、周りの女性労働者も就業時間内に行っている。

妊娠中の体調の変化や心身への負担への対応としての仕事上の工夫

具合が悪くても、とにかく毎日会社に行こうと決めていた

一度つわりで3日間寝込んだが、結局、寝ていても具合が悪いのは変わらないと分かったため、その後は毎日会社に行く方法を模索した。たどり着いたのは、朝起きたら着替えだけして、とにかく出社し、体調が少し良かった時を見計らって化粧などの身支度を全て会社でやるというもの。早い時間のため、通勤の電車でも座ることができて良かった。

妊娠中の職場からのサポートと職場への配慮

男性社員も理解があり、重い書類を持ってくれた

調子が悪くて休んだ時の仕事のフォローのほか、重い書類を持つのを手伝ってくれたり、育児や出産に関する情報を教えてくれた。また、雪の日などは、当時の人事部長が、「小林さんは来なくてもいいよ」と配慮してくれたこともある。子どもがいる男性社員も多いため、男性の理解もある。自分自身としては、妊娠に甘えないよう心掛け、今後逆の立場になった時は、できる限りのことをしたいと思いながら過ごしていた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

人間関係が1番大事。自分が戻る場所を確保してくれている人たちに感謝する

妊娠・出産期は法律で守られているが、職場環境はやはり人間関係が一番大事だと思う。自分が妊娠・出産・育児をしている間、自分が戻る場所を確保してくれている人たちがいるということを理解した上で、制度をうまく利用すべきだと思う。

会社概要

大成ロテック株式会社 <https://www.taiseirotec.co.jp/>

所在地：東京都新宿区西新宿8-17-1

住友不動産新宿グランドタワー12F

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数1,406人(うち女性185人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

- 妊娠・出産による退職者割合:0%
- 育児休業取得者割合
(女性):100% (男性):0%