

事例9



妊娠に関する理解

独自の社内制度

チームで仕事を進める職場体制

取組のPOINT

- ダイバーシティ推進チームが中心となり、母性健康管理の社内制度を推進している
- 人事労務担当者が現場に出向いてヒアリングを行い、『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』の内容を現場で確実に実践するため、内容を詳細に落とし込んだ自社マニュアルを作成している
- eラーニングやガイドブック等を通して、母性健康管理の措置や法律について全社員の理解を促す

◆ 人事・労務管理担当者

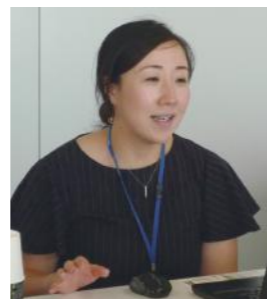
母性健康管理の社内制度の状況と推進体制

「ダイバーシティ推進チーム」にて自発的に活動

基本的には法定通りだが、「妊婦の通院休暇」は有給、「育児短時間勤務」と「子女の看護休暇」の対象期間および短縮時間、取得可能日数はともに法定以上である。男性の契約社員が育児短時間勤務を取得したり、子の看護休暇も3年前と比較し男性の利用日数が2倍になるなど、職場全体に制度が浸透してきている。

独自の制度としては「配偶者の出産休暇(5日間・有給)」がある。

推進体制として正式な組織はなく、経営管理本部長と人事部、総合企画部、管理部から兼務で「ダイバーシティ推進チーム」を構成し、活動している。母性健康管理や女性活躍推進に関する発行物の作成やくるみん・えるぼし認定、理工チャレンジ(リコチャレ)などに自発的に取組んでいる。



経営管理本部
人事部
マネージャー 伊藤 彩子さん

女性労働者のいる建設現場等での設備面の整備状況

自社マニュアル「MAEDA版けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」で設備強化

日本建設業連合会の『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』の内容を現場で実践するため、現場の規模ごとに具体的に何をしたら良いかをより詳細に提示した自社マニュアル「MAEDA版けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」を作成した。「具体的に」を大切に、土木・建築事業両方の大きい現場と小さい現場の所長・女性労働者に「設備面で求めていること」についてヒアリングを行い、協力会社にはアンケートを実施、その結果をマニュアルに掲載した。また、現場での具体的改善事例を紹介したり、女性用トイレなどの製品およびリース会社を複数掲載し、現場の状況に応じて選べるようにするなど、「現場で活用できるマニュアル」にこだわり工夫を凝らした。トイレや更衣室などの現場環境の整備は、働く女性技術者や女性作業員のためだけでなく、女性の発注者やお客様に対する配慮やPRになると思う。

その他にも、そのまま印刷・掲示できるハラスメント防止のパンフレットを挿入したり、「妊産婦や育児中の者への配慮」について具体的な配慮内容などポイントを分かりやすく明示した。

周知は、会社のイントラネットへの掲載のほか、大きな現場や女性が配置されている現場に直接データを送付し行った。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

男性の育児参画を含めた仕事と家庭の両立

女性が安心して働ける職場にするためには、男性の育児への参画が不可欠だと思う。男性が大多数で、平均年齢も高いため、固定的性別役割分担意識を持っている人も多いが、社長のイクボス宣言で「男性の育児参画を含めた、仕事と家庭の両立を職場全体で応援する」と提言している通り、会社としては、eラーニングなどでパタニティハラスメント防止に努めるほか、ガイドブック等の発行物を通して、本人だけでなく、パートナー、上司のそれぞれに母性健康管理の措置や法律についての理解を今後も促していく予定である。

◆ 女性労働者



事業戦略本部
ファイナンスグループ
調査役 竹内 織江さん

職務内容	妊娠時・復帰後も事業戦略本部。 会計、法務的観点での契約管理など事務手続きを担当。
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 8:30~17:30 妊娠中 8:30~16:30(短時間勤務制度利用) 出産後 9:00~16:15(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	2歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:3.5か月(有給休暇・欠勤含む) 産後:1年3か月

妊娠中・出産後の家事・育児の分担

重要なことは、「お互いのやり方を認め合うこと」

妊娠中は、夫が単身赴任のため、平日の家事は自分1人で行うしかなかったが、週末は帰って来てくれて、できる範囲でしてもらった。現在は、保育園の送りは基本的に夫。また残業時の迎えも夫が担当している。「できることをできる人がやるう」と、お互いの仕事状況に応じて対応している。

家事・育児の分担において重要だと思うことは、お互いのやり方を認め合うこと。どうしても自分のやり方に固執してしまいがちだが、夫が行う限りは夫のやり方を優先する。逆に、こういうやり方があったのかと、夫の目線から合理的なやり方を学ぶこともある。

妊娠中の職場からのサポート

常日頃から「チームでやっていく」という仕事の進め方と全員がフォローできる体制を徹底

妊娠中、2か月間は重いつわりのため短時間勤務(8→7時間)、その後3か月間は体調不良のため有給休暇及び欠勤をしていたが、産休、育休を経て働いている女性が多かったため、職場としても妊婦や育児中の社員への対応について心構えができており、「チームでやっていく」という仕事の進め方が徹底されていた。具体的には、メールのccには全員を追加し情報共有をしたり、一人に仕事が偏るような業務配分は避けるなど、不測の状況に備え全員がフォローできる体制になっていた。

妊娠中に行った職場への配慮

万が一に備え、仕事の進捗が一目で分かるよう書類やデータの整理はしっかりと

周りからはサポートを十分にさせていただいたが、それを当たり前だとは思わないようにした。

また、急な休みに備え、担当業務の進捗は誰が見ても理解できるよう、書類整理やデータ管理をしっかりと行うことを心掛けた。それは、育児をしながら働く今も変わらない。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

男性中心の会社の中で先輩たちが作ってくれた道を整備し、次の世代につなげたい

男性中心の会社の中で女性が働くということ、そして妊娠・出産後も働き続けるという道を、先輩たちが作ってくれた。今後は、その道を整備し、次につなげていくことが自分の役目だと思う。自らの経験をもとに、後輩の女性職員、また男性職員も含めた全員が働きやすい職場づくりを意識することも仕事の一つだと考えている。

会社概要

前田建設工業株式会社 <http://www.maeda.co.jp/>

所在地：東京都千代田区富士見2-10-2

業種：一般土木建築工事業

規模：従業員数3,910人(うち女性618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:0%
- 育児休業取得者割合
(女性):100% (男性):1.4%

