

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、足場に上がったり、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も大切。女性社員には、「こういうときは気軽に言てね」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、どういう方法があって、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。