

事例2

株式会社LIXIL住宅研究所 (東京都江東区)

妊娠・子育てに理解があり、 お互いにフォローしあう環境ができている

全員が総合職であり、男女の区別なく対等に働いている。子育て世代が多く、妊娠・出産後も働き続けることに理解のある職場なので、妊娠・出産した社員がみな復帰している。規程だけではなく、本人の体調に合わせた臨機応変な対応を取っている。

住宅関連 サービス業



人事総務部 課長代理

小森 彩子さん(右)

人事総務部 主任 島山 美郷さん(左)



事業内容:

住宅FCカンパニーの運営
住宅FC事業の戦略立案・
シナジー効果の創出
住宅FCカンパニーの経営監査

正社員数:

女性36名、男性147名、
計183名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性17名、男性0名、
計17名

(2018年10月31日時点)

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10名、
産休・育休後復帰者数10名

設立年月:

2002年3月12日

URL:

<https://www.lixil-jk.co.jp/>

女性労働者の職務内容:

事務職
人員や人件費の管理業務

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

妊娠・子育てに理解のある環境で、お互いにフォローできている

男性が多い職場だが、全員が総合職であり、男女の区別なく対等に働いている。男性の平均年齢は40歳代で、共働きをしていて子育てには理解がある。

残業がある場合はお互いにフォローし、補い合うことができている。産休・育休等で人員が減るときは、必要に応じて派遣スタッフを補充する、等の対応を取っている。

働き方に関するアンケートを年に1回程度行っており、そこで不満等が出れば対応しなければと考えているが、今のところ妊産婦などに関する意見は出ていない。

妊娠・出産後も働き続けることが当たり前

10年ぐらい前までは、妊娠を機に辞める女性社員は結構いたが、女性が妊娠・出産で辞めずに産休・育休を取って復帰することはもう「当たり前」となっている。1人事例が出ると、働き続けてもいいのだというようになり、どんどんと次に続くようになった。

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)

きっちりと引継ぎを行った

切迫早産で2週間後にお休みに入るかもしれない状況になり、限られた時間内で引継書を作り、引継ぎをした。後任がなかなか決まらず、短期間での引継ぎとなったが、引継書をきっちり作れたと思う。後任や周囲の方のために、そのあたりは非常に意識した。

先輩たちのおかげで、妊娠・出産後も働き続けることが 当たり前の環境になっている

妊娠・出産後も働き続けている先輩や同僚がいたことはすごく大きかった。ちょっとしたことで質問や相談ができ、不安が解消できる環境があった。同じ仲間がいることで、自然と働き続けることができていると思う。

限られた時間内で仕事を終わらせるよう心掛けている

出産・復職後は、保育園などから急に呼ばれることもあり、明日出勤できるか分からないので、納期ギリギリでは仕事をしないようにしている。ちゃんと区切りをつけて、仕事をその日で終わらせるようにしている。そう心掛けるだけで、意外とできてしまう。

妊娠や育児をしていても働きやすい雰囲気があるので、とてもありがたい。「急に呼ばれたので帰ります」と言っても、「ああ、帰っていいよ」と送り出してくれるので、言い出しやすい職場である。

今後に向けて

妊娠・出産後も働き続けることに理解のある職場なので、今は妊娠・出産した社員が100%復帰している。働き方に関するアンケートの実施など、今後も社員のニーズに対応するよう制度を充実させていきたい。