

事例3

株式会社升喜(東京都中央区)

働き続けることを基本に本人に合った対応を

妊娠・出産が理由の退職で人材を失うよりは、制度を利用し復帰してもらう方がよいとの考えのもと、産休・育休を取得しやすくするため、最初の産休・育休取得者には、会社側から制度を説明し利用を促した。その結果が、今につながっている。

妊娠中・復帰後の働き方については、本人との相談の上、担当業務の見直しをするなど柔軟に対応している。

卸売業・小売業



人事総務部 担当部長 沼尾 晋さん(左)
首都圏営業第二部 猪瀬 愛さん(右)



事業内容:

酒類食品総合卸売業
日本酒、焼酎、ワイン、
ウイスキー、リキュール、
ビール、清涼飲料水、
その他食品

正社員数:

女性18名、男性84名、
計102名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性30名、男性24名、
計54名

(2018年7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6名、
産休・育休後復帰者数5名

設立年月:

1941年12月12日

URL:

<http://www.masuki.jp/>

女性労働者の職務内容:

第一子出産前 営業
育休復帰後 営業事務

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

最初の産休・育休取得は会社側から説明した

第1号の産休・育休取得者には、産休などの制度について会社側から説明した。会社として制度の利用を促すことで、女性労働者も取得しやすくなり、次に続いていった結果、現在がある。人事担当者として、妊娠を理由に退職となると、人材的に1人、完全にいなくなってしまうのでどうなのかという思いがあった。産休・育休中は人員減となるが、妊娠のために退職せずに、制度を使って、復帰する方がいい。

最初は驚く人もいたが、今は理解されている

社内の反応は、最初は抵抗というか、驚いているというか、「そんなことをうちの会社はやるのか」みたいな人もいた。「法律で決められており、社会全体がそういう風潮になっていく中で、いつまでも寿退社だ、出産退社だ、みたいな状況ではない」という話をし、今では理解は頂いている。ただし、人員減となる部署では、周りの人の負担が増え過ぎないように、人を配置したり採用したりと、1年ないし2年、いない間をどうするかを配慮しながら、周りにも理解を求めている。

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)

負担の大きな営業から内勤の営業事務へ
担当業務を変更してもらった

営業職で、何かあるとお客さまに迷惑が掛かるので、早い段階で直属の上司に報告した。営業職は重い荷物を運ぶこともあり、そういった業務もできなくなるので、事務職(内勤)への変更を希望した。変更の調整は、早い段階に言って、おなかが大きくなる前ぐらいに配置換えをしてもらった。その間も引継ぎ等もあったが、自主的に早く帰るようにしていた。

完全に事務職になってからは定時で退社した。上司からも早く帰るよう促してもらい、帰りやすかった。事務職であるが、営業の経験を生かして仕事をしようと心掛けた。

先輩の一人として、これからの人たちのロールモデルになりたい

ずっと働くつもりで入社し、先輩の女性社員の方々も全員産休を取得し戻っているので、自分も働くのは当たり前、というつもりでいた。職場のみんなウェルカムというか、全員が受け入れてくれる空気感で、非常にあたたかい雰囲気だったのがありがたかった。自分の働き方を見せることで、今後の人たちのロールモデルのようになればいいと思っている。

今後に向けて

働き続けてもらうことを基本に考えている。どうやったら働き続けられるかが一番のポイント。そのためには、どうすればよいか、会社として本人の希望に寄り添いながら柔軟に対応していきたい。