

## 事例6

# 株式会社バップ (東京都千代田区)

## 女性労働者の意向を踏まえた業務変更で 長く働き続けられる体制に

映像制作の現場には身体的に負担の大きい業務もあるため、女性労働者の希望により、デスクワーク中心で負担の少ない業務に変更。復帰後の配属は、女性労働者と相談の上、現場の経験を活かし社内でも働き続けられる、契約関連に特化した部署とした。妊娠・子育て中で時短勤務でも能力が発揮しやすい部署となっている。

学術研究、専門・  
技術サービス業



人事総務部 専門部次長

船井 まどかさん(左)

編成部 契約・権利処理グループ

板坂 さゆりさん(右)



### 事業内容:

CD、レコード音盤などの  
録音物の企画、制作、  
製造販売、配信  
DVD、ブルーレイディスクなど  
の録音、録画物の企画、制作、  
製造販売、配信  
ノベルティー用品の企画、  
制作、製造  
販売

### 正社員数:

女性35名、男性83名、  
計118名

### 契約社員・パートタイム・ 派遣社員数:

女性21名、男性22名、  
計42名

(2019年1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4名

産休・育休後復帰者数4名

### 設立年月:

1981年1月

### URL:

<http://www.vap.co.jp/>

### 女性労働者の職務内容:

第一子妊娠中 映像制作  
育休復帰後・第二子妊娠中  
事務職

## 職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

### さまざまな社員に対応できるフルフレックス制度を採用

勤務体系は、裁量労働制の制作部門を除いてコアタイムなしのフルフレックス制度を導入している。通勤緩和や時差出勤等の規定もあるが、ほとんどの場合フレックス勤務の中でやりくりできている。妊婦について業務量の配慮は必要だが、周囲のフレックス社員は日ごろから通院や家事都合で勤務時間を変動させることがあり、妊娠中だからといって特別扱いしなくても対応できる。ほか制度として期限切れの有給休暇を累積し、産前産後や育休の前後に使えるプール休暇制度が活用されている。

### 職場環境を整備することで、 妊娠・出産しても戻って活躍してほしい

現場で培った知識と経験を活かせる、契約関連業務に特化した部署を新設。時短勤務でも能力を発揮してもらえる働きやすい部署となっている。会社からの期待も大きいタイミングでの妊娠・出産は本人・会社双方にとっての課題だが、社員それぞれステージに合わせた働き方で、どんどん活躍してもらいたい。

## 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)

### 負担の大きい現場から、社内の業務に変えてもらった

満員電車など人が多いところがつらく、出勤時間を遅らせたりもしたが、フレックス制のため、連絡すれば勤務時間のやりくりは可能だった。制作の現場では身体的に大変な仕事もあったので、上長と話し合い、他社との連絡・調整、デザインチェックや試作品の内容確認といった、社内ですべてのデスクワーク中心の業務に移行させてもらった。産休・育休後に復職した際は、制作現場の経験を活かせる、契約等を担当する部署が新設されたことだったので異動の希望を伝え、そこで勤務。第二子も妊娠・出産、復職している。

### 同僚への仕事の引継ぎを丁寧に行った

産休前に同僚に自分の業務を引継ぐ時には、同僚も自分の仕事の手一杯なのに申し訳ない気持ちもあった。自分にできることは丁寧な引継ぎだと思ったので、引継書の準備や、他社の関係者への紹介等をしながらも、自分でできることはなるべく自分でやった。

### 迷っている気持ちを汲んでもらい、気軽に産休を取ることができた

妊娠で辞めたら正社員という立場ももたないと思った。この業界や仕事が好きだったので、辞めたい気持ちはなかったが、子育てをしながら仕事が続けられるか自信がなく、迷った。総務に相談したら、とりあえず復帰のつもりで産休を取り、その間に復職するかどうか考えてみたらどうかと提案してもらった。前の産休取得者から期間が空いていて、直近の経験者が社内におらず不安もあったが、「とりあえず」と考える余地を残していただいたことで気軽に産休をとることができた。

## 今後に向けて

新卒採用の生粋の社員が今、家庭を持つ世代になってきたが、一番会社のことをわかっている世代であり、妊娠・出産しても戻ってきて、どんどん活躍してもらいたい。