

事例7

学校法人東放学園 (東京都杉並区)

特別視せず、 教職員全員がともに豊かな気持ちで働きたい

就業規則閲覧や、労務関連書類の取得は、イントラネットを活用。妊娠した女性労働者に対する配慮はもちろですが、特別視するのではなく、様々な環境にある教職員それぞれに配慮する制度も構築している。教職員が互いに助け合い、豊かな気持ちで働ける職場となっている。

教 育・
学 習 支 援 業



法人本部 人事育成部 部長
深沢 美すずさん(右)
東放学園音響専門学校 学務管理部
勅使川原 美鈴さん(左)



感動をつくる、そのために。

事業内容：

私立専修学校(5校設置/
テレビ・ラジオ・映画・声優・
コンサート・音楽・芸能の
分野で活躍するプロを育成)

正社員数：

女性58名、男性117名、
計175名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数：

女性1名、男性1名、
計2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5名、
産休・育休後復帰者数5名

学校法人認可年月：

1979年4月

URL：

[https://www.tohogakuen.
ac.jp/](https://www.tohogakuen.ac.jp/)

女性労働者の職務内容：

東放学園音響専門学校
(渋谷区)
／学校事務

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

教職員それぞれにあった働き方ができるように

妊娠の報告があった女性労働者へは、産休から育休、復職へ向けての手続きやスケジュールなどを説明し、復職後には産業医との面談も実施。ただし、妊娠のための制度だけが特別なのではなく、失効した年次有給休暇の積立制度など、それぞれのライフスタイルに寄り添える制度をほかにも整備している。時間単位の有給休暇取得なども盛んで、教職員それぞれが自身に必要な制度を活用し、柔軟な働き方ができている。妊娠・出産・育児をきっかけに退職した教職員はひとりもない。

互いに助け合い、ともに豊かな気持ちで働きたい

教職員の年齢・家族構成・考え方などは様々。全教職員が出席する「教職員全体研修会」を毎年実施し、いわゆるビジネス系の内容だけではなく、ダイバーシティやメンタルヘルスなどについて理解を深める内容も実施している。互いが認め合い、助け合い、豊かな気持ちで働ける職場づくりを進めている。

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)

長く働いてきた自信もあったので、不安はあまりなかった

上司、先輩後輩ともに同僚は親切で、職場からはとても良くしてもらった。人事からも定期的にメール等で連絡があり安心だった。妊娠後、学生と直接関わる業務から他の事務業務に役割変更してもらったことで、体調にあわせて仕事ができ、体調も安定していた。後輩たちに、先輩が子どもを産んで頑張っているお手本になりたいという気持ちと、長く働いてきたという自信もあり、仕事復帰に向けての不安はあまりなかった。

座りっぱなしにならないよう、こまめに立つようにした

お腹が大きくなってくると、トイレも近くなり、長時間座っているとすごく苦しくなったため、座りっぱなしにならないよう、気をつけるようにした。よく歩くよう心がけ、授業ごとにチャイムが鳴るので、先生たちが職員室に戻ってくるタイミングで立つようにしていた。

感謝をして、当たり前と思わないようにした

実際に妊娠・出産してわかった大変さがあった。職場で妊娠・出産する人をフォローする側の気持ちも知っているので、常に感謝をして、当たり前と思わないようにした。

今後に向けて

妊娠した女性への配慮の必要性を言わなくても、上司や周囲のメンバーが自然に柔軟なサポートできる環境ができている。これからも教職員がともに豊かな気持ちで働いていきたい。