



## 企業の取組事例の紹介

事例 1 株式会社大林組

事例 2 株式会社奥村組

事例 3 株式会社熊谷組

事例 4 清水建設株式会社

事例 5 大成建設株式会社

事例 6 大成口テック株式会社

事例 7 株式会社ナカノフドー建設

事例 8 日本道路株式会社

事例 9 前田建設工業株式会社

事例 10 三井住友建設株式会社

## VI 企業の取組事例の紹介

### 事例1



## 株式会社大林組

妊娠に関する理解

制度を利用しやすい  
職場づくり

休憩場所の配慮

### 取組のPOINT

- いち早くコース別雇用制度を撤廃し、総合職や一般職の区分がなくなり、女性がキャリアアップできる体制づくりを進めている
- 妊娠した女性労働者の体調に合わせて柔軟に対応。育児中の短時間勤務制度も充実させている
- 各種制度の周知・教育により、周囲の理解を得やすくしている

### ◆ 人事・労務管理担当者

#### 女性活躍推進の職場環境の整備について

#### 業界に先駆けてコース別雇用制度の撤廃 女性管理職7.5%に

2003年に建設業としていち早く総合職、専門職、一般職のコース別雇用制度を撤廃し、管理区分を「職員」のみとした。旧一般職の女性も活躍の場が広がり、現在、女性管理職の割合は7.5%と建設業大手ではトップの水準となっている。

#### 母性健康管理の社内制度の状況

#### 妊娠中も働きやすいよう柔軟に対応 短時間勤務は法定以上の規程

結婚や妊娠、出産、育児などのライフイベントを迎えても女性がキャリア形成できるよう、各種制度を整備しており、妊娠・出産による退職者は0%となっている。

他にも妊婦健診へ行く際は半日単位で通院休暇を取得可能、通勤緩和のため始業・終業時刻の変更、休憩時間を本人の希望で変更可能（本人の申出を受けてから承認する）と、体調に合わせ、柔軟に対応している。

育児休業から復帰後も育児と仕事を両立しやすいよう、短時間勤務は複数のパターンから選択でき、取得可能期間も「小学校3年生の年度末まで」と法令よりも長く設定している。

#### 母性健康管理の社内制度の周知方法

#### 周知活動と風通しのよい職場で制度を利用しやすく

制度の周知・理解を進めるため、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を強化しており、全従業員を対象としたeラーニングを実施したり、現場所長対象のハラスメント防止研修を開催。また、各支店に相談窓口を設置した。

女性労働者が産休、育休を経て、復職する流れは自然であり、職場では「育児休業を取って、職場に戻ってきてね」という雰囲気であり、正社員だけではなく、パートタイム労働者も育児休業を利用している。

子育てをしながら活躍する先輩の存在は、若手のロールモデルとなり、励みになっている。



写真左：人事部企画課 課長 古枝 正好さん

同右：人事部企画課 副課長 富澤 薫さん

◆ 女性労働者



大阪本店  
建築事業部 生産設計部  
生産設計第四課

小松 愛さん

職務内容	現場監督として勤務中に妊娠。妊娠報告後もできる範囲で業務に従事し、その後、生産設計部へ異動。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 7:45朝礼(残業あり) 妊娠中 8:30~17:15 出産後 8:30~17:15
お子さんの年齢	1歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:8か月(保育園に入れてから)

妊娠中の職場からのサポート

現場監督としての妊娠 周囲は祝福

大規模な現場で現場監督をしていたときに妊娠が判明した。女性現場監督の妊娠は初めてという職人も多く、妊娠を報告すると驚かれたが、素直に喜んでくれた。周囲に迷惑をかけてしまうのではないかとという申し訳なさがあったが、事務所の雰囲気がとてもよく、仕事上の人間関係で悩むことは一切なかった。上司から気遣う言葉をかけてもらったり、通院日と出勤日が重なったときは同僚が早く交代してくれるなど、周囲のサポートに助けられた。

妊娠中の休憩

気がねなく休憩できる現場 急な入院は「積立保存休暇」を利用

女性の事務員や作業員がいることもあり、現場にはカーペット敷きの女子更衣室(冷暖房つき)、中に女性用トイレ、化粧台が設置されており、女性に配慮された設備が整っていた。周囲が理解を示してくれていたため、妊娠中、具合が悪くなっても気がねなく更衣室で横になり、休憩することができた。

また、体調不良で2週間入院することになったときは、母健連絡カードを会社へ提出し、積立保存休暇を利用して休んだ。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

子育てをしながら現場で働ける雰囲気を作りたい

周囲のサポートや充実した設備がある中でも、周囲に何もかも頼るのではなく、自分でできることは、できる範囲で行おうと心がけていた。妊娠報告後、現場に出て動けない分、事務所内でデスクワークに専念して、逆に自分がサポートするんだという意欲を示し、周囲にもその気持ちが伝わった。

入社当時から現場に出ることを希望していたため、育児中の現在も現場に戻りたくてうずうずしている。しかし、朝礼の時間が早い、拘束時間が長いなど現場に出る上で課題が多いのが現状。今後は子育てをしながら現場で働けるよう、社内だけではなく、業界全体でいい雰囲気を作っていきたいと考えている。

会社概要

株式会社大林組 <http://www.obayashi.co.jp/>

所在地：東京都港区港南2-15-2

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数11,614人(うち女性2,271人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：97.1% (男性)：0.4%



## 事例2



妊娠に関する理解

制度を利用しやすい  
職場づくり

休憩場所の配慮

### 取組のPOINT

- 出産・育児に関するハンドブックを作成。制度の周知、理解が進み、男性の制度利用者も増加
- 育児に関する制度の適用対象は法定以上に拡大。フレックスタイムはコアタイムがなく、利用しやすい
- 現場で働く女性がパトロールチームを結成。女性の視点でアドバイス

### ◆ 人事・労務管理担当者

#### 母性健康管理の社内制度の周知

#### ハンドブック作成など周知を徹底 男性の利用者も増

女性労働者を積極的に採用・育成(職種別・階層別キャリア支援研修など)しており、さらに、女性労働者が安心して就業を継続できるよう、育児と仕事の両立を支援する制度を充実させている。

イントラネットに出産・育児に関するハンドブックを掲載、マタニティハラスメント・パタニティハラスメント予防、問題解決のため、相談窓口を設置、全社員対象のeラーニング実施などにより、制度の周知、理解を進めている。このような取組により、妊娠・出産を機に退職する女性労働者は0%、近年は男性からも育児休業やフレックスタイム制度等、制度利用の申請が増えた。

女性労働者から妊娠の報告を受けると、いつから休業が始まるか、いくら給付金が出るかなど、本人のケースに沿った資料を作成し、女性労働者とその上司に対して具体的に説明する。女性労働者は出産に向けた流れをイメージしやすくなり、上司も引継ぎや人員配置等の対応を進めやすくなる。配偶者が妊娠した男性労働者に対しても希望を受けて、同様の対応を行っている。



管理本部 人事総務部  
人材開発部長 堀川 祐三子さん

#### 母性健康管理の社内制度の状況

#### 時短やフレックス制度の適用対象は法定以上に拡大

育児のためのフレックスタイム制度はコアタイムをあえて定めておらず、保育園の送迎時間等に柔軟に対応できるため、男女問わず、育児中の社員が利用している。

フレックスタイム制度を含め、育児による短時間勤務や残業の免除、始業時刻変更の適用対象は、労働組合からの熱望もあり、法定以上に拡大した。

#### 女性活躍推進の職場環境の整備について

#### パトロールチームを結成 女性の視点で働きやすい現場づくり

建築の工事所で「八幡ひまわり」、「ならら小町」という名称のチームを結成して日建連の「けんせつ小町」工事チームに登録している。いずれも女性所長が中心となって活動しており、女性専用のトイレ・更衣室(芳香剤、清掃用品に加えて造花等も配置)を設置するなど、女性が働きやすい職場環境の整備に努め、女性の活躍の場が広がるよう取組んでいる。

当社独自の取組では、東北支店、名古屋支店で、女性技術者と女性事務職員で構成されたチームが工事現場をパトロールする取組を始めた。安全衛生面にとどまらず、職場環境に至るまで女性の視点で気付いたことをアドバイスし、これまで男性主体であった取組への意識改革につながった。この取組は社内向け広報誌や会議の中で紹介されることにより、情報の水平展開が図られ、東日本支社では定期的に女性パトロールが実施されるようになるなど、広がっている。

また、女性土木技術者がワーキンググループ「SAKURAこまち」を結成し、妊娠や出産を経て活躍している先輩社員の経験談を聞いたり、会社の制度についての勉強会を開催するなど、出産、育児を経験しても働きやすい職場づくりについて意見交換を行っている。

◆ 女性労働者



建築本部 建築部  
工務課  
主任 杉本 愛さん

職務内容	入社以降、結婚後も現場監督を務める。子どもを持つことを望み、内勤へ異動し、社員教育や現場からの問合せ対応を行う。復職後は若手の研修(eラーニング)、工務などを担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30~17:15(朝礼、残業、休日出勤あり) 妊娠中 8:30~17:15(残業あり) 出産後 9:00~16:00(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	小学1年生(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間+20日(有休含む) 産後:8週+1年4か月

妊娠中・出産後の家族の理解や家事・育児の分担

家族のフォローを受けながら妊娠中も働き続けられた

父親の影響で建設業を目指した。当時、女性の現場監督はあまりいなかったが、「女性も採用します」という奥村組からのメールに惹かれ、入社を決意した。同期で、現場監督を務める夫とは互いの仕事を把握しており、また、両親の協力もあり、結婚後も現場監督を務めた。

妊娠を望んで内勤へ異動した後、しばらくして妊娠したが、初期から出産までつわりが継続し、体調面でつらい思いをした。しかし、社内には横になって休める休憩室等の設備もあり、また、どうしてもない時は家族に迎えに来てもらったりと、職場の理解や家族の支えて、産前休業に入るまで働くことができた。

妊娠中に行った職場への配慮

先輩から学んだ方法で分かりやすく引継ぎ

妊娠中、急に休んでも周囲に迷惑をかけないよう、妊娠・出産を経て活躍している先輩から学んだ方法を実践した。例えば、業務メールは上司や担当者、後輩に同報送信し、業務の進捗状況を共有したり、案件ごとに資料をクリアファイルに入れ、机の上に立てて置く(引出しに入れると、他の社員が遠慮して取り出せないため)など、見える化を行った。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

職場の理解に感謝 短時間勤務制度を利用しながら仕事と育児を両立

復職後は短時間勤務制度を利用している。この制度も育児中の社員の要望により拡充され、より利用しやすくなった。職場は、自分以外は全員男性という部署だが、風通しがよく、上司や同僚は育児をしながら働くことにも理解があり、そのような仲間に支えられていることに感謝の気持ちを持ちつつ、仕事に励んでいる。

子どもが2歳の時、機嫌が悪く、なかなか保育園に連れて行けない日があった。傍らで子どもが泣きわめく中、遅刻する旨を上司に連絡すると、「戦争が終わったら、気をつけておいでや」と言われ、ポロポロ泣きそうになるぐらいうれしかった。

先輩ママとなった今、当時の経験と反省点を活かし、妊娠中の後輩の相談に乗ったり、制度の利用を促している。「当社は制度が整っていて、色々な働き方に対応してくれる。周囲に感謝しつつ、たまに子どもを預けて気分転換もしながら、頑張りすぎずに育児も仕事も楽しんでほしい」と後輩にエールを送る。

会社概要

株式会社奥村組 <http://www.okumuragumi.co.jp>

所在地：大阪府大阪市阿倍野区松崎町2-2-2

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数2,681人(うち女性375人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：1.7%



## 事例3



### 株式会社熊谷組

現場パトロールで  
良好な環境を維持

継続的な面談の  
実施

相談窓口の充実

#### 取組のPOINT

- 独自に設けた基準で「ダイバーシティパトロール」を実施するなど、ダイバーシティ推進に注力
- 「両立支援ハンドブック」、「両立支援セミナー」等で本人と上司が制度を理解・利用しやすい取組
- 「育休等支援相談窓口」を設置し、女性社員の妊娠・育児に関する悩みを同年代の女性担当者に相談できる

#### ◆ 人事・労務管理担当者

##### 女性活躍推進の職場環境の整備について

#### 独自基準で「ダイバーシティパトロール」を実施

「全員参加の経営」をスローガンに掲げ、社長自らが委員長を務めるダイバーシティ推進委員会を組織し、同時にダイバーシティ推進室を設置した。

ダイバーシティの一環として、女性が働きやすい建設現場づくりに力を入れており、独自の「現場環境整備基準」を設けた。各支店に配置されたダイバーシティ推進担当者を中心としたパトロールチームが現場を訪問し、「女性専用トイレが設置されているか」、「女性専用と明示されているか」、「施錠管理はされているか」、「禁煙（分煙）か」などのチェックポイントを確認し、所長に女性用設備導入の重要性を分かりやすく伝えている。パトロールの様子や好事例の現場での取組は、イントラネットで紹介している。

##### 母性健康管理の社内制度の周知方法

#### ハンドブックや研修で制度を周知 窓口では同年代の女性担当者に相談

妊娠、出産、育児に関する就業規則や手続きについて、ライフイベントごとに分かりやすくまとめた「両立支援ハンドブック」を作成し、段階に応じた必要な情報を調べることができる。

また、「育休等支援相談窓口」では、「同じ部署に出産経験者がいない」、「制度がよく分からない」といった妊娠中の女性労働者からの相談や、「妊娠して仕事を続けられるか不安」といった妊娠を考えている女性労働者の悩みを同年代の女性担当者に相談できる。

「育休等支援面談制度」を導入しており、「妊娠したとき」、「産休に入る1か月前」、「職務復帰1か月前」、「職務復帰時」、「職務復帰後」の計5回、直属の上司などが面談を行い、女性労働者が安心して休業し、スムーズに職場復帰できるよう、本人の希望を確認している。

産休・育休に入る前に、スマートフォンやタブレットを貸し出し、イントラネットで就業規則を確認したり、同僚とコンタクトをとり、職場とのつながりを持てるようにしている。

さらに、育児中の労働者とその上司を対象に「両立支援セミナー」を開催し、本人と上司、同僚が理解し合う職場環境づくりに取り組んでいる。

妊娠、出産をしても、このようなサポート体制により、女性労働者が安心して働き続けられる体制をとっている。ダイバーシティ推進室は「両立支援制度の導入を通じ、女性活躍が進み、間違いなく会社全体の業務効率が上がる」と期待している。



ダイバーシティ推進室  
係長 石山 裕子さん(写真右)  
ダイバーシティ推進室  
津田 彩香さん(同左)



ダイバーシティ推進室  
室長 細沼 健郎さん(写真左)  
管理本部 人事総務部 人事グループ  
課長 廣瀬 亘さん(同右)

◆ 女性労働者



建築事業部 建築部  
積算グループ(設備グループ)  
課長 谷川 利絵さん

職務内容	現場で施工管理を担当後、妊娠を望んで積算業務の内勤へ異動。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30~17:30(残業、休日出勤あり) 妊娠中 8:30~17:30(残業あり) 出産後 8:30~17:00(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	2歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:妊娠30週目から 産後:15か月

妊娠が分かった時の状況

妊娠を望み、異動を希望 念願の妊娠

施工管理として現場勤務をしていた当時、竣工間近になると残業が続くことがしばしばあった。かねてから子どもを望んでいたため、夫と相談し、内勤への異動希望を出し、しばらくして妊娠した。そのような経緯を知っていたため、妊娠を報告したとき、上司や同僚はとても喜んでくれた。

社内結婚した夫とは互いの仕事の状況を把握し、結婚当初から家事を分担しており、妊娠中や出産後も2人で協力しながら家事・育児を行った。

妊娠中の職場からのサポート

男性が多い職場のさりげない気遣い

デスクワークのため、妊娠中の業務内容に変更はなかったものの、体に負担がかからないよう、上司や同僚が業務量やスケジュールを配慮したり、重い物を持ったり、「大丈夫?」と声をかけるなど、男性が多い職場ながら、さりげない気遣いがあり、うれしかった。そのような周囲の優しさに感謝しつつも、甘えず、自分の仕事は責任を持ってやろうと意欲を見せ、急に休む時に備え、引継ぎもしっかり行った。

妊娠30週で体調不良により緊急入院することになったときも、上司から「仕事は何とかなるから、大丈夫」と励ましてもらい、入院中も夫を通じて職場の様子を知ることができ、安心できた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

家事も育児も仕事もひとりでやろうとしない

自分で全てやろうとせず、人に任せられるものは任せ、社内制度など利用できるものは利用しようと考え、職場復帰後は短時間勤務制度を利用し、また、夫と家事と育児を分担して行っている。

社内制度について、女性だけが利用できるのは不公平感が出るため、男性も当たり前のように、育児や介護のために休みを取れるようになるのが理想である。

会社概要

株式会社熊谷組 <http://www.kumagaigumi.co.jp>

所在地：東京都新宿区津久戸町2-1

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数2,446人(うち女性385人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：0%



## 事例 4



### 清水建設株式会社

妊娠に関する  
理解

女性労働者の意向を  
踏まえた業務の変更

制度を利用しやすい  
職場づくり

#### 取組のPOINT

- 制度の周知は、イントラネットのほか、フォーラムやセミナーなど、あらゆる機会を捉えて実施している
- 妊娠中の配置転換を希望する場合は、復帰後の仕事と育児の両立という観点も含め、本人と相談しながら決定する
- 妊娠・出産後も安心して働き続けられる職場のためには、母性健康管理措置に関する社内制度の規定化が必要不可欠

#### ◆ 人事・労務管理担当者

##### 母性健康管理の社内制度の周知

#### 制度の周知はイントラネットのほか、フォーラムやセミナーで行う

制度の内容や申請方法についてはイントラに掲載しているほか、全国の女性労働者が集まる女性活躍推進のフォーラムやセミナーにて周知・説明を行っている。また、女性を部下に持つ上司が対象のセミナーでは配慮の必要性について伝えている。

妊婦・出産等に関するハラスメント防止は、コンプライアンス厳守という大きな枠組みの中で実施している。具体的には、全社員に対してコンプライアンス研修(e-ラーニング)を全社・支店独自の年2回実施。また、パワーハラスメント研修(集合研修)の中でも教育している。



関東支店 総務部  
人事グループ長 坊田 淳さん

##### 作業の制限や業務の転換において「配慮したこと」「苦慮したこと」

#### 配置転換を希望する場合は、妊娠中だけではなく、復帰後まで見据えて決定する

妊娠中の配置転換を希望する場合は、復帰後にまた改めて考えると本人にも負担であるため、復帰後の仕事と育児の両立までを考慮し、意向を確認しながら、申出後1~2週間で決定している。

対応に苦慮したものは、内勤のスタッフ機能が各県の営業所にはないため、外勤から内勤へ配置転換の際に本社や支店に通える範囲へ転居が必要になる場合である。その土地密着で働きたいと、過去に転居が難しいケースがあった時は、人事担当者が現場まで出向き、現場環境や業務内容を確認し、現場に出ないことを条件に、現場での内勤業務を認めた。転居が難しいケースは今後も考えられるので、その点は苦慮するところである。

ただ、現場で働く女性が妊娠した際の配置転換先が必然的に本社だった昔に比べ、妊婦の住まいや意見を尊重し、支店での受入れも可能になってきたことは、全社として母性健康管理の取組が浸透してきた結果だと思う。

##### 妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

#### 母性健康管理措置に関する社内制度の規定化が最優先事項

現在は休憩も早退も上司の裁量に任せているため、会社としてもう少し制度を整備する必要があると感じている。特に現場所長は現場の予算を管理するため、妊婦を休ませてあげたくても、人間的に余力がなく、周りへの負担を懸念し、なかなか裁量を発揮できないこともあると思う。これが制度化され、予算の中にも組み込まれていれば問題はない。男性から見ても公平で納得できるものを整備していきたい。

また、建設業は、現地・現物・現実の三現主義が大事であり、今後は女性社員の出産後の現場への復帰が課題となる。「復帰後どのようなキャリアパスを描けるのか、どうしていけばいいか」を真剣に考える段階にきていると感じている。



◆ 女性労働者



関東支店 見積部  
精算見積第1グループ  
石橋 ひとみさん

職務内容	妊娠前は、現場監督。妊娠判明後は現場内勤業務、その後支店見積部に異動し、見積作成、連絡、調整を行う。育休後も見積部に復帰。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:00朝礼(残業あり) 妊娠中 8:30~17:10 出産後 8:30~16:00(勤務時間短縮制度利用)
お子さんの年齢	1歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:9か月

妊娠が分かった時の状況

自分のキャリアとして、妊娠・出産しても働き続けようと思っていた

妊娠判明時は現場監督だったため、現場の仕事を続けるのは厳しいと思った。ただ妊娠前から、自分の人生、キャリアとして、妊娠・出産しても仕事は続けようと思っており、夫の理解もあったため、働き続けることに関しては特に迷いはなかった。

妊娠中・出産後の家事・育児の分担

夫との家事・育児の分担は、復帰前に紙に書き出し認識を合わせた

復帰前に、家事・育児の一日の流れを時系列で書き出し、分担について認識をすり合わせた。現在、夫は、保育園の送りと洗濯、食器洗い、休日のお風呂や料理を担当している。また、自分がどうしても迎えに行けない場合は事前に伝え、お互い調整している。

妊娠の報告と職場の対応

妊娠判明後すぐに、「仕事への懸念点や異動の希望」などを紙にまとめて報告した

妊娠判明後すぐに現場所長に、「妊娠月数、現業務への懸念点、内勤への異動希望」などを、紙にまとめて報告した。所長は、「おめでとう!」と祝福してくれ、すぐに内勤への異動手続きを進めてくれた。

当時配属されていた現場は大きな現場だったため、主任までは所長から報告してもらったが、若手社員や協力会社の方には全く話さなかった。そのため電話で呼び出されることもあった。今思うと、現場で作業する職人さんまで伝えた方が良かったかもしれない。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

配属先の規模に関わらず、「妊娠・出産しても働き続けられる」ということが会社全体に浸透してほしい

自分は元々妊娠を考えていたため、大きな現場に配属してほしいと希望を出し、そこで妊娠し、異動先の支店にも通いやすい場所に住んでいた、と条件が良かったが、同期や同年齢の女性社員は、「小さい現場にいるから妊娠・出産は無理」と現場規模を理由に妊娠・出産をためらっている。配属先の規模に関わらず、妊娠・出産しても安心して働き続けられる会社だということがもう少し浸透すればいいと思う。

会社概要

清水建設株式会社 <https://www.shimz.co.jp/>

所在地：東京都中央区京橋2-16-1

業種：一般土木建築工事業

規模：従業員数13,430人(うち女性2,559人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：0.6%

## 事例5



# 大成建設株式会社

継続的な  
面談の実施

女性労働者の意向を  
踏まえた業務の変更

独自の  
社内制度

### 取組のPOINT

- 復帰後の配置転換先は、定期的に面談で、女性労働者の働き方の意向を必ず確認した上で決定する
- 現場任せにせず、産休・育休時の欠員への応援など、支店に、現場からの要望に対応する「現場支援室」を新設
- 女性労働者には仕事への思いをしっかりと伝えることが求められ、上司には、相談しやすい環境づくりと、それを受け入れる体制づくりが求められている

## ◆ 人事・労務管理担当者

### 母性健康管理の社内制度の状況

#### 産休前・復帰前に三者面談を実施し、女性労働者が希望する働き方を確認

仕事と子育ての両立支援のために法定を上回る制度として、「子の看護休暇(最大15日間・有給・時間単位可)」や「配偶者出産休暇(2日間・有給)」などがある。「短時間勤務制度」は女性に限らず、男性でも取得している人がいるなど、会社全体に制度が浸透してきている。

産休前と復帰2か月前には、「本人」「産休取得前の直属の上司」「各支店の人事」で三者面談を行い、復帰後の働き方についての考えを確認し、配属先を決定している。

### 妊娠・出産により人員体制の確保が難しくなる場合の対応

#### 急な欠員に備え、人員補充を目的とする部署を新設

欠員が社員の場合は、支店に相談し代替要員を配置する。それが難しい場合は、派遣社員を配置する。派遣社員が配属されるまでは、所員の中で業務の分担・効率化を図りながら対応するというのが基本的なスタンスである。

最近では、産休・育休に限らず人が足りない場合に応援に行くなど、現場からの要望に応じて対応する「現場支援室」が東京支店に新設された。「現場支援室」の人員も限られているため、全ての現場の要望に応えられるわけではなく、また、どの現場でも即戦力になる人材は少ないなどなかなか難しいが、今後改善しながら進めていく予定だ。

### 作業の制限や業務の転換において「配慮したこと」「苦慮したこと」

#### 女性労働者本人・人手不足を支える部下と、まずはしっかり会話をする

女性労働者本人の希望を直属の上司が確認し、出産までの働き方や出産後の働き方について認識合わせを行った上で実施した。また、周りの社員に対しても、妊娠中のため業務を変えるということを、打合せの場などで必ず伝えるようにした。

産休育休時などで人員体制の確保が難しくなった場合の社員ケアにも配慮した。部下から「どうして自分だけに負担が」という様子が少しでも感じられた時にはしっかりフォローしてあげることが大事である。ただ、大変そうだからその仕事を免除、とすると本人もモチベーションが下がるため、まずは本人の話を聞き「では、こうしようか」と一緒に解決策を考えるようにした。

### 妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

#### 女性労働者は自分の気持ちを伝えること、上司はそれをよく聞き、受け入れる体制をつくること

自分はどうしたいのか、ずっとこの仕事を続けていきたいのかなど女性自身が求めていることが分からないと次の段階に進めないため、まずは上司が女性労働者が話しやすい環境をつくるのが大切だと思う。女性はしっかりと自己主張をして、管理職はそれを受け入れる体制をつくるべきだと思う。

施設面では、女性の立場でないと気付かないこともあるため、ぜひ女性自ら発信してもらいたい。

女性の働き方や母性健康管理については、上司として部下に正しく周知できるよう、自分たちも勉強していくことが必要だと思う。



東京支店  
作業所長 篠崎 智一さん



写真右:企画調査部企画室 主任 堀田 美慧さん  
同左:企画調査部企画室 関谷 恵理華さん

◆ 女性労働者



建築部  
建築CS推進部 工事計画室  
主任 栗林 理加さん

職務内容	第2子妊娠中までは現場で施工管理を担当。 第2子の育休復帰後から現在の建築CS推進部にて、 工事入手のための計画や工程表の作成を担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 7:45~18:00 妊娠中 7:45~18:00 出産後 7:45~16:45(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	2歳・5歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:1年1か月 ※末子の場合

妊娠が分かった時の状況

妊娠報告時の上司の一言で、就業継続を決意

現場での前例がなかったため、正直、辞めるしかないかと思った。しかし当時の上司に相談したところ、「続けたいのだったらやるべきだ」と言われ、「このような人たちと一緒に仕事をしたい」と働き続けることを決意。夫は反対だったが、説得し続け、最終的に納得してもらった。

妊娠の報告と職場の反応

妊娠前から上司や同僚と良好な関係だったからこそ、妊娠中も皆協力してくれた

直属の上司には、妊娠判明後すぐに報告した。周りに迷惑を掛けてしまうことや、現場が好きだからこそ現場に出られなくなるのではという不安を正直に伝えた。

同僚は、現場に女性がいること自体が珍しい上、妊娠するというのも初めてのことだったため、どう扱ったらいいのか分からないという感じだったが、周りとはそれまで良好な関係を築けていたので、妊娠中も皆協力してくれた。

妊娠中に行った職場への配慮

感謝の気持ちは行動で。事務所内の仕事は率先して行う

自分が現場に出る回数が減る分、周りの負担が増えてしまうため、皆が外に出ていけない事務所内の仕事を率先して行うようにした。所長にも心配してもらったり、配慮もしてもらっていたので、この所長に迷惑を掛けたくないという気持ちがあり、頑張れるところは頑張ろうという気持ちだった。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

周りの助けを当たり前と思わず謙虚な姿勢で、将来は会社に恩返ししたい

施工管理をする女性が少ない中、選ばれて現場配属されたということで、自分がつぶれたら、後輩たちに妊娠すると現場では働き続けられないという印象を与えてしまうかもしれないとプレッシャーと闘いながらの妊娠生活だった。

妊娠・出産は不安も大きいですが、育児と仕事の両立の方がはるかに大変だと思う。自分は、夫になかなか頼れない環境だったが、職場に親身に相談にのってくれたり、協力してくれる上司がいて、周りの人に助けられ、今、なんとか両立できている。周りが助けてくれていることを当たり前と思わず、常に謙虚であること、そして、いつか会社に恩返しのできたらいいなと頑張っていくことが大事だと思う。

会社概要

大成建設株式会社 <http://www.taisei.co.jp/>

所在地：東京都新宿区西新宿1-25-1

新宿センタービル

業種：一般土木建築工事業

規模：従業員数9,865人(うち女性1,735人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：55%



## 事例6



### 大成ロテック株式会社

妊娠に関する  
理解

制度を利用しやすい  
職場づくり

女性労働者の意向を  
踏まえた業務の変更

#### 取組のPOINT

- 「時間内通院」と「子の看護休暇」は、有給で対応、就業時間内の通院にも理解がある
- 妊娠中の女性労働者への作業の制限は、本人の意向と母体を最優先し、状況に応じて対応する
- 仕事を任せることが、女性労働者のモチベーション維持と復職につながっている

#### ◆ 人事・労務管理担当者

##### 母性健康管理の社内制度の状況と推進体制

#### 人権啓発協議会・苦情等処理専門委員会を組織し ハラスメント防止に努めている

基本的には法定通りだが、「時間内通院」と「子の看護休暇」は有給で対応している。制度の内容は、イントラネットに公開し、雇用形態に関わらず確認が可能。また、新入社員研修で説明したり、実際に妊娠した女性労働者本人やその上司に個別に説明している。

妊娠・出産等に関するハラスメント防止は、他のハラスメントとあわせて行っている。具体的には、人権啓発協議会を組織し、人権問題やハラスメントなどに関する年1回の勉強会の開催、啓発冊子の作成・配布、e-ラーニングによる教育である。また、苦情等処理専門委員会として、各事業場に相談員を配置し、問題があった場合にすぐに相談できるような体制を整えている。



人事部  
人事計画室  
係長 會 礼輔さん

##### 女性活躍推進の職場環境の整備のために日頃から気を付けていること

#### 風通しの良さを実現させるため、「相談しやすい雰囲気づくり」を大切に

風通しが良く、コミュニケーションをとりやすい職場環境が一番大切だと思う。正直、本人でなければ分からないことはあるので、女性労働者には思っていることはぜひ話してもらいたい。そのためには相談しやすい雰囲気づくりが必要不可欠だと思う。また、最近では、社長も女性の活躍に非常に期待しており、女性だけを集めた会議などを実施し意見交換を行っている。

##### 妊娠中の女性労働者への作業の制限等

#### 女性労働者本人の意向と母体が最優先。その都度一番良い対応を選択していく

上司から「大丈夫か」などの声掛けをすることもあるが、基本的には女性労働者から申出があり、状況に応じて一番良い対応をその都度判断・選択していく。いずれにしても、本人の意向と母体が第一優先である。現在は対象者がいないが、現場においても基本的な対応は同じである。

##### 妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

#### 仕事を任せることで女性のモチベーションを維持

風通しが良く、周りの理解もあり、相談をしやすい職場を実現させることで、女性は安心して妊娠・出産・育児ができ、またここに戻りたい気持ちになると考える。

仕事に対して責任ややりがいを持つことで、復帰して頑張りたいという気持ちになると思うので、総合職、一般職など、役割に関わらず、仕事を任せることが女性労働者のモチベーション維持のために必要である。

◆ 女性労働者



総務部 法務室  
係長 小林 由紀子さん

職務内容	第1子・第2子妊娠時・復帰後も人事部給与室。 現在は、総務部にて総合職社員の補佐。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:00～17:00 妊娠中 8:00～16:00(通勤緩和措置を使用) 出産後 10:00～16:00
お子さんの年齢	12歳・6歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:4週間 産後:7か月 ※末子の場合

定期健診等通院の対応

会社全体として就業時間内の通院に理解がある

妊婦健診は、既定の書式で申請し、混みあわない平日の夕方に行っていた。出産間近は、実際に生む病院に行く必要があったため、朝一番に行き、その後出社していた。時間内通院は有給で、周りの女性労働者も就業時間内に行っている。

妊娠中の体調の変化や心身への負担への対応としての仕事上の工夫

具合が悪くても、とにかく毎日会社に行こうと決めていた

一度つわりで3日間寝込んだが、結局、寝ていても具合が悪いのは変わらないと分かったため、その後は毎日会社に行く方法を模索した。たどり着いたのは、朝起きたら着替えだけして、とにかく出社し、体調が少し良くなった時を見計らって化粧などの身支度を全て会社でやるというもの。早い時間のため、通勤の電車でも座ることができて良かった。

妊娠中の職場からのサポートと職場への配慮

男性社員も理解があり、重い書類を持ってくれた

調子が悪くて休んだ時の仕事のフォローのほか、重い書類を持つのを手伝ってくれたり、育児や出産に関する情報を教えてくれた。また、雪の日などは、当時の人事部長が、「小林さんは来なくてもいいよ」と配慮してくれたこともある。子どもがいる男性社員も多いため、男性の理解もある。

自分自身としては、妊娠に甘えないよう心掛け、今後逆の立場になった時は、できる限りのことをしたいと思いながら過ごしていた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

人間関係が1番大事。自分が戻れる場所を確保してくれている人たちに感謝する

妊娠・出産期は法律で守られているが、職場環境はやはり人間関係が一番大事だと思う。自分が妊娠・出産・育児をしている間、自分が戻れる場所を確保してくれている人たちがいるということを理解した上で、制度をうまく利用すべきだと思う。

会社概要

大成口テック株式会社 <https://www.taiseirotec.co.jp/>

所在地：東京都新宿区西新宿8-17-1

住友不動産新宿グランドタワー12F

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数1,406人(うち女性185人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：0%

## 事例7



女性自ら  
改善策を発信

休憩場所の配慮

全社員  
定時退社を目指す

### 取組のPOINT

- 現場での女性用トイレ整備費用を最初から予算に組込むことが、整備徹底につながっている
- セミナーや座談会では、女性自ら、働きやすい職場環境の改善案を検討し、会社全体に発信している
- 休憩は適宜とることができ、周りも理解がある。現場や本社にある更衣室では横になって休むことができる

### ◆ 人事・労務管理担当者

#### 女性労働者のいる建設現場等での設備面の整備状況

#### 現場規模に関わらず「けんせつ小町」のマニュアルに従って対応している

女性が働く建設現場の設備は全て「けんせつ小町」のマニュアルに従って対応するよう徹底している。マンションを現場事務所にする時は、畳の部屋1室にロッカーを置き、更衣室兼休憩スペースにしたり、大きい現場で現場事務所がある時は、その一角にあるトイレを女性専用にしたりする。現場で働く女性を増やしていくためにも、女性が安心して働ける環境はとても大切にしている。

また、現場では所長が予算を管理しているが、女性用トイレを整備するための費用を最初から予算に見込んでいることも、整備徹底のポイントだと思う。



総務部  
人事グループ  
主任 犬飼 三紀さん

#### 女性活躍推進の職場づくりのために、日ごろから工夫していること

#### セミナーや座談会では、女性自ら、女性が働きやすくなるよう改善策を出し合う

女性活躍のためのセミナーや女性の技術者対象の座談会を実施し、女性が働きやすくなるように改善策を出している。セミナーの対象・目的は毎回異なり、今後も、若年層の女性労働者を対象に、キャリアに関する意識改革を目的としたワーク形式のセミナーを予定している。過去には、管理職向けに、女性活躍推進とはどういうことなのか、何のために必要なのか、を考えるセミナーを実施した。また、社内報にはその内容を掲載し、全社員に共有している。

#### 妊娠中の女性労働者の休憩

#### 現場にも本社にも横になれる更衣室が用意されている

決められている休憩以外の時間でも女性の体調次第で、必要に応じて適宜取ることができ、周りもそれを認めている。休憩場所は、現場の場合は、畳の部屋などの更衣室で横になることができる。本社の場合は、同じく更衣室内に畳敷きのスペースがあり横になることが可能。

#### 妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

#### 長時間労働をなくし、全社員が定時退社できる職場を目指す

私も現在、二人の子育てをしながら短時間勤務をしている。妊娠・出産期においては、周りの理解もあり働きやすい職場になっていると思うが、復職後の働き方については改善の余地があると感じている。職場や配属先の部署によっては、どうしても残業が発生する時期があり、部署の人たちと同じように働けないことで、間に負担をかけているのではないかという気持ちは常に感じている。そういう思いを無くすためには、残業をなくし、定時で全社員が帰宅出来るようになれば良いと思う。容易ではないと思うが、それが可能になれば、育児・介護・病気を理由に帰宅する人が負い目を感じずに済むのではないかと。

社員の働き方を変えるには、会社の制度や運用も変えていく必要がある。私はその所管部署である人事グループに在籍しているので、働きやすい職場環境の構築に携わりたいと思っている。

◆ 女性労働者



国内建築事業本部  
技術教育部  
主任 阿部 淳子さん

職務内容	第1子妊娠前は、現場にて施工管理を担当。妊娠後は、施工技術部にて、本店の施工支援と積算を担当。そこで第2子・第3子を妊娠、復帰。現在は、技術教育部にて、支社の施工支援と新入社員研修、現場社員の施工図研修などを行う。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～15:15(短時間勤務制度利用) 妊娠中 8:30～15:15(短時間勤務制度利用) 出産後 8:30～15:15(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	7歳・4歳・2歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:9週間(有休含む) 産後:10か月 ※末子の場合

妊娠の報告と職場の対応

妊娠報告時の「業務は心配しなくて大丈夫」という上司の言葉に安心した

第1子の時は現場勤務だったため、妊娠判明後すぐに所長と次席に報告、第2子、第3子の時は内勤だったため、同僚の女性社員に伝えたあと、安定期まで待って直属の部長に報告した。第1子の時は、社員3人の現場だったため自分が抜けたら大変なことになると心配したが、所長と次席が「大丈夫。妊娠はいいことなんだよ」と言ってくれて安心した。第1子、第2子、第3子の時も、皆「おめでとう」と祝福してくれた。

妊娠中の相談先

相談先は、「総務部」と「妊娠出産経験者の先輩」

総務部に相談するほか、妊娠・出産後も働いている先輩に、仕事と育児の両立の仕方について具体的に話を聞いていた。当時は妊娠後も働き続けるということが自分自身よく分かっていなかったが、先輩から「仕事は続けられるなら続けた方がいい」とアドバイスをもらい、会社の風土にも助けられ、現在も続けられている。

二人のお子さん子育て中の  
犬飼さんにも聞きました！

妊娠中に行った職場への配慮

できないことは「これはお願いしたい」と自分からしっかり伝えた

自分でできることは自分で言い、できないことだけをやってもらうようにしていた。周りから見ると、妊娠中の社員は、何ができて何ができないのかよく分からないと思い、自分から「これはお願いしたい」と伝えるようにしていた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

会社全体として「妊娠・出産をしても働き続けることは当然」という意識の醸成が必要

20代半ばでの妊娠・出産は、同期と差がつくことに不安を感じたり、周りに迷惑をかけてしまうと気にしたりするかもしれないが、身体のことなどを考えると、20代で妊娠・出産し、仕事を続けていけることはすごく良いと自分自身が30代で妊娠・出産して思うようになった。

また、会社が「女性活躍」と女性のキャリアアップを推進するにあたっては、妊娠・出産・育児を前提としてほしい。会社全体として、妊娠・出産は人生の中で皆が普通に経験していくことという認識の定着が必要だと思う。

会社概要

株式会社ナカノフドー建設 <http://www.wave-nakano.co.jp/>

所在地：東京都千代田区九段北4-2-28

業種：総合建設業

規模：従業員数867人(うち女性127人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：25%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：8.3%

## 事例 8



日本道路株式会社

妊娠に関する  
理解

制度を利用しやすい  
職場づくり

女性労働者の意向を  
踏まえた業務の変更

### 取組のPOINT

- 国土交通省の基準で女性用設備を整備し、女性労働者が働きやすい現場づくりに取り組んでいる
- 「社員連絡会」を組織。労働者の要望を受け入れ、育児と仕事を両立しやすくするための社内制度の見直しが行われ、就業規則を改定
- ICT技術の導入などで女性活躍に期待。積極的に女性を採用している

### ◆ 人事・労務管理担当者

#### 女性従業員のいる建設現場等での設備面の整備状況

#### 「快適トイレ」を導入 現場で働く女性労働者が働きやすい配慮

空港や高速道路など大規模工事を多く手がけており、そのような現場には国土交通省の様書に従い、「快適トイレ」(女性も活用しやすいトイレ)を設置。現場で働く女性労働者が過ごしやすいよう配慮している。ある現場では、水洗トイレに近い仕組みで臭いがせず、着替えスペースや荷物置きが付いているタイプの仮設トイレが導入された。

「体調が悪ければ休むのは当然」として、妊娠中の休憩回数や時間について、特に規定は設けず、女性労働者が更衣室や休憩室でソファや椅子にかけて、適宜休むことができるよう、それぞれの職場で柔軟に対応している。

また、本人から申出があった場合、妊娠中、育児中は技術センター等の内勤業務に異動して対応することが可能であり、女性労働者の身体的・精神的負担を軽減することができる。

#### 母性健康管理の社内制度の状況

#### 労働者の要望を受け入れ、子育て世代が働きやすい制度づくり

労働者と経営陣の間で建設的な意見交換をする場として、「社員連絡会(40歳未満の社員)」を組織し、2016年度の連絡会では子育て世代が働きやすいよう意見をとりまとめ、要望書を提出した。

これを受けて就業規則が改定され、「育児による短時間勤務の対象となる子どもの年齢」や「育児休業期間を延長できる期間」が引き上げられ、家族手当での支給要件も見直しされた。

社員の声に耳を傾け、規定を充実させていくと同時に、実際に制度を利用しやすいよう、日頃から風通しのよい職場環境づくりに気を配っている。

#### 女性活躍推進の職場環境の整備について

#### ICT技術導入で土木現場における女性活躍に期待

男性が多い土木の世界だが、事務業務、研究・開発、近年は現場監督としても女性が活躍しており、積極的に女性の採用も進めている。

今後はICT技術を使って道路舗装や重機の操縦をオートメーション化することで、体力や経験に関わらず女性労働者が現場で能力を発揮できると期待している。

同社社員の女性技術者は、日本道路建設業協会の「なでしこエンジニアの会(情報化施工技術に関する勉強会や、女性が働きやすい環境づくりへの取組を行うワーキンググループ)」に参加しており、現場監督の経験を活かし、女性の技術向上に貢献している。



管理本部  
人事部  
課長 有村康司さん



◆ 女性労働者

職務内容	総務部で勤怠管理や請求書処理など事務全般を担当。 職場復帰後は海外事業部にて、事務業務を行う。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※未子妊娠時	妊娠前 8:30～17:30 妊娠中 8:30～17:30 出産後 9:30～16:30(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	1歳6か月(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:14か月(夫:1か月)

妊娠中の職場からのサポート

勤務時間内に妊婦健診へ「いってらっしゃい」と笑顔で見送り

妊娠が判明し、安定期に入ってから直属の上司に報告した。その後、上司から妊娠したこと、配慮するよう職場に伝えてもらい、周囲から祝福された。デスクワークのため、体力的につらいことはなかったものの、先輩が重い郵便物を持ってくれるなど、妊婦に対するさりげない配慮があった。妊婦健診に行く際は、日程を事前に口頭で伝えておき、勤務時間内に通院した。「いってらっしゃい」と笑顔で送り出してもらえ、安心して病院へ向かうことができた。上司や同僚の理解と協力を得られた中、自分自身もいつも以上にミスをしないう心がけたり、引継ぎ書類を入念に作成し、休業に備えた。社内制度について、人事部課長(女性)から分かりやすく説明を受け、親身に話を聞いてもらい、心強かった。

妊娠中・出産後の家族の理解や家事・育児の分担

夫も1か月の育児休業を取得

子どもが2か月の時、他社で働く夫は「子どもと一緒にいたい」と考え、1か月間の育児休業を取得した。社内で男性の育児休業取得第一号となった夫は、育休後も早めに帰宅し、沐浴やおむつ交換を担当した。「妊娠や出産をしても働き続けるためには、絶対に夫の協力が必要。妻に働き続けてほしい男性は、家事や育児の負担が増えることを理解してほしい」と、夫と育児や家事を分担することの必要性を感じている。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

短時間勤務制度を利用しながら、育児と仕事を両立

妊娠を報告するとき、復帰後は部署異動があるのか、どこに配属されるのか不安があったものの、復職後に配属された部署は育児に対して理解があり、現在、子どもの保育園送迎のために短時間勤務制度を利用しており、育児と仕事を両立させている。

会社概要

日本道路株式会社

所在地：東京都港区新橋1-6-5  
業種：土木工事業ほか  
規模：従業員数2,070人(うち女性339人)  
※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：0%

## 事例9



### 前田建設工業株式会社

妊娠に関する  
理解

独自の  
社内制度

チームで仕事を  
進める職場体制

#### 取組のPOINT

- ダイバーシティ推進チームが中心となり、母性健康管理の社内制度を推進している
- 人事労務担当者が現場に向向いてヒアリングを行い、『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』の内容を現場で確実に実践するため、内容を詳細に落とし込んだ自社マニュアルを作成している
- eラーニングやガイドブック等を通して、母性健康管理の措置や法律について全社員の理解を促す

#### ◆ 人事・労務管理担当者

##### 母性健康管理の社内制度の状況と推進体制

##### 「ダイバーシティ推進チーム」にて自発的に活動

基本的には法定通りだが、「妊婦の通院休暇」は有給、「育児短時間勤務」と「子女の看護休暇」の対象期間および短縮時間、取得可能日数はともに法定以上である。男性の契約社員が育児短時間勤務を取得したり、子の看護休暇も3年前と比較し男性の利用日数が2倍になるなど、職場全体に制度が浸透してきている。

独自の制度としては「配偶者の出産休暇(5日間・有給)」がある。

推進体制として正式な組織はなく、経営管理本部長と人事部、総合企画部、管理部から兼務で「ダイバーシティ推進チーム」を構成し、活動している。母性健康管理や女性活躍推進に関する発行物の作成やくるみん・えるぼし認定、理工チャレンジ(リコチャレ)などに自発的に取り組んでいる。



経営管理本部  
人事部  
マネージャー 伊藤 彩子さん

##### 女性労働者のいる建設現場等での設備面の整備状況

##### 自社マニュアル「MAEDA版けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」で設備強化

日本建設業連合会の『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』の内容を現場で実践するため、現場の規模ごとに具体的に何をしたら良いかをより詳細に提示した自社マニュアル「MAEDA版けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」を作成した。「具体的に」を大切に、土木・建築事業両方の大きい現場と小さい現場の所長・女性労働者に「設備面で求めていること」についてヒアリングを行い、協力会社にはアンケートを実施、その結果をマニュアルに掲載した。また、現場での具体的改善事例を紹介したり、女性用トイレなどの製品およびリース会社を複数掲載し、現場の状況に応じて選べるようにするなど、「現場で活用できるマニュアル」にこだわり工夫を凝らした。トイレや更衣室などの現場環境の整備は、働く女性技術者や女性作業員のためだけでなく、女性の発注者やお客様に対する配慮やPRになると思う。

その他にも、そのまま印刷・掲示できるハラスメント防止のパンフレットを挿入したり、「妊娠婦や育児中の者への配慮」について具体的な配慮内容などポイントを分かりやすく明示した。

周知は、会社のイントラネットへの掲載のほか、大きな現場や女性が配置されている現場に直接データを送付し行った。

##### 妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

##### 男性の育児参画を含めた仕事と家庭の両立

女性が安心して働ける職場にするためには、男性の育児への参画が不可欠だと思う。男性が大多数で、平均年齢も高いため、固定的性別役割分担意識を持っている人も多いが、社長のイクボス宣言で「男性の育児参画を含めた、仕事と家庭の両立を職場全体で応援する」と提言している通り、会社としては、eラーニングなどでパタニティハラスメント防止に努めるほか、ガイドブック等の発行物を通して、本人だけではなく、パートナー、上司のそれぞれに母性健康管理の措置や法律についての理解を今後も促していく予定である。

◆ 女性労働者



事業戦略本部  
ファイナンスグループ  
調査役 竹内 織江さん

職務内容	妊娠時・復帰後も事業戦略本部。 会計、法務的観点での契約管理など事務手続きを担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30~17:30 妊娠中 8:30~16:30(短時間勤務制度利用) 出産後 9:00~16:15(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	2歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:3.5か月(有給休暇・欠勤含む) 産後:1年3か月

妊娠中・出産後の家事・育児の分担

重要なことは、「お互いのやり方を認め合うこと」

妊娠中は、夫が単身赴任のため、平日の家事は自分1人で行うしかなかったが、週末は帰って来てくれて、できる範囲でもらった。現在は、保育園の送りは基本的に夫。また残業時のお迎えも夫が担当している。「できることをできる人がやろう」と、お互いの仕事状況に応じて対応している。

家事・育児の分担において重要だと思うことは、お互いのやり方を認め合うこと。どうしても自分のやり方に固執してしまいがちだが、夫が行う限りは夫のやり方を優先する。逆に、こういうやり方があったのかと、夫の目線から合理的なやり方を学ぶこともある。

妊娠中の職場からのサポート

常日頃から「チームでやっていく」という仕事の進め方と全員がフォローできる体制を徹底

妊娠中、2か月間は重いつわりのため短時間勤務(8→7時間)、その後3か月間は体調不良のため有給休暇及び欠勤をしていたが、産休、育休を経て働いている女性が多かったため、職場としても妊婦や育児中の社員への対応について心構えができており、「チームでやっていく」という仕事の進め方が徹底されていた。具体的には、メールのccには全員を追加し情報共有をしたり、一人に仕事が偏るような業務配分は避けるなど、不測の状況に備え全員がフォローできる体制になっていた。

妊娠中に行った職場への配慮

万が一に備え、仕事の進捗が一目で分かるよう書類やデータの整理はしっかりと

周りからはサポートを十分にいただいていたが、それを当たり前だとは思わないようにした。

また、急な休みに備え、担当業務の進捗は誰が見ても理解できるよう、書類整理やデータ管理をしっかりと行うことを心掛けた。それは、育児をしながらか働く今も変わらない。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

男性中心の会社の中で先輩たちが作ってくれた道を整備し、次の世代につなげたい

男性中心の会社の中で女性が働くということ、そして妊娠・出産後も働き続けるという道を、先輩たちが作ってくれた。今後は、その道を整備し、次につなげていくことが自分の役目だと思う。自らの経験をもとに、後輩の女性職員、また男性職員も含めた全員が働きやすい職場づくりを意識することも仕事の一つだと考えている。

会社概要

前田建設工業株式会社 <http://www.maeda.co.jp/>

所在地：東京都千代田区富士見2-10-2

業種：一般土木建築工事業

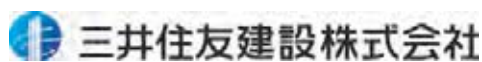
規模：従業員数3,910人(うち女性618人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：1.4%



## 事例10



女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

勤務時間等の配慮

日頃からのコミュニケーション

### 取組のPOINT

- 前例にとらわれず、必要なものは取り入れようと、女性用設備や女性用サイズの用具を現場に導入
- 配置転換や現場の朝礼を免除することで、妊娠した女性労働者の負担を減らす配慮
- 女性労働者へ配慮することで本人のモチベーションが上がり、結果的に現場全体に一体感が生まれた

### ◆ 人事・労務管理担当者

#### 女性活躍推進の職場環境の整備について

#### 女性用設備を導入 「前例にとらわれず、必要な設備を」

3社共同で工事を行っている大規模な現場において、女性が働きやすい環境づくりを目指し、現場に女性用トイレ（女性用と明示、施錠可）を設置するのはもちろんのこと、現場事務所に洗面所や女性用更衣室（簡易ベッドあり）を導入している。また、これまで男性用サイズのみだった安全靴も、小柄な女性労働者のために小さいサイズを用意した。まだ手探りの部分もあるが、前例にとらわれず必要なものを見つけ出し、どんどん取り入れていきたいと考えている。

#### 作業の制限や業務の転換における運営上の課題・問題点

#### 迅速な配置転換、出勤時間の繰り下げで負担減

急な階段や高所など、現場には転倒・転落の危険性があるとして、女性労働者から妊娠の報告を受けると、迅速に現場事務所内業務へ配置転換した。

また、朝礼と朝の体操を免除し（出勤時間を繰り下げ）、連絡事項を週1回の会議で共有。残業を減らし、女性労働者の業務負担を軽減した。忙しい区画と余裕のある区画のバランスを見て、他の職員の配置転換をしたり、業務内容を工夫することで女性労働者が現場から外れた分をフォローした。

#### 母性健康管理の環境整備の効果

#### 女性労働者のモチベーションアップ 現場全体に一体感

多くの人に関わる現場において、何よりも信頼が重要だと考えおり、連絡会議を通して社員同士の結束を固めたり、関係各社との円滑なコミュニケーションを心がけている。

女性や妊娠婦の就業制限などの配慮が必要な場面について、直属の上司を含め、周囲に理解を求めている。また、日頃から各所に目を配り、良好な人間関係が築けるよう工夫している。

女性労働者に対し、技術を上げ、立派な戦力になってほしいと願っており、現場のルールは押しつけず、本人の能力発揮をバックアップしている。そのため、仕事においては男女で区別せず、厳しくも温かく部下の仕事ぶりを見守っている。

モノづくりに携わりたい女性労働者の希望をくみながら、所長を中心に女性労働者へ配慮、理解することにより、女性労働者のモチベーションが上がり、結果的に現場に一体感が生まれた。



新名神高速道路  
楊梅山高架橋工事  
現場所長 梅野 利治さん



管理本部 人事部  
ダイバーシティ推進担当 課長  
駒ヶ嶺 何千子さん

◆ 女性労働者



土木本部 土木工事管理部  
土木管理グループ  
坂本 由佳さん

職務内容	大阪で現場監督をしていたときに妊娠が判明。妊娠報告後は現場事務所内へ配置転換された。復帰後は岡山のサテライトオフィスから現場の支援システムの開発、導入補佐を担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 7:30～16:30(残業あり) 妊娠中 8:30～17:30(朝礼免除、残業あり(賄い提供時間まで)) 出産後 8:45～15:45(サテライトオフィスにて短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	1歳8か月(ヒアリング当時)
休業期間	産前:12週間 産後:15か月(有休と併用)

妊娠が分かった時の状況

現場勤務の女性労働者の妊娠 貴重なロールモデルに

大阪に単身赴任していた当時、子を持つことを望んでいたため、数年後に地元の岡山営業所で就業できるか、営業所＝営業拠点という固定観念を取り払い、営業以外の職種で配置は可能かなど上司に相談していた。そのような矢先、妊娠が判明した。想定外のタイミングだったが、大阪での就業継続を希望し、また、土木本部も優秀な人材に働き続けてほしいと考え、調整を進めた。現場勤務の女性労働者の妊娠は社内で貴重なロールモデルとなり、妊娠・出産をしても働き続けられるという働き方の選択肢を後輩に示すことができた。

妊娠をしたことによる勤務や作業内容の変更

事務所内から現場をサポート

妊娠が分かった当初は、体調が落ち着いている間は現場に出ようと考えていたものの、所長の配慮と周囲の説得もあり、現場事務所内へ配置転換された。これまでの現場での経験を活かし、施工計画書など施主への提出書類を作成したり、現場からの問合せに対応するなど、事務所から現場をサポートした。外勤よりも業務量や勤務時間が軽減され、また、人間関係が良好であったため、身体的にも精神的にもストレスなく働けた。

また、自分のタイミングで更衣室で休憩できたり、昼と夜に賄い食が出るなど、現場ならではの環境は、単身赴任をしている身として、ありがたかった。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

日頃から周囲と密なコミュニケーションをとり、理解を得る

当現場に赴任してから4か月で妊娠したが、日頃から密なコミュニケーションをとっていたため、周囲の理解や協力を得やすかった。互いを思いやる当現場において産前休業まで勤務し、産後・育児休業を経て、復帰後は、希望どおり地元・岡山営業所のサテライトオフィスにて、短時間勤務制度を利用しながら就業している。

妊娠・出産して職場に復帰するのは、周りの人の理解や協力があってこそであり、良い環境に恵まれ、周りの理解もあったため、妊娠中も働き続けられた。出産を経て職場復帰できたことで周りの協力を得る必要性やコミュニケーションの大切さを感じている。

会社概要

三井住友建設株式会社

所在地：東京都中央区佃2-1-6

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数3,367人(うち女性560人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：0%
- 育児休業取得者割合  
(女性)：100% (男性)：6.4%