

企業における働く女性の妊娠・出産に関する健康管理支援実態調査報告書

平成 2 1 年 3 月

財団法人 女性労働協会

はじめに

女性の職場進出が進み、妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中にあって、妊娠・出産期の女性労働者が安心して良好な職場環境の中で働き続けるためには、事業主の義務である男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置が適切に実施されることが重要です。

財団法人女性労働協会では、厚生労働省から委託を受け、母性健康管理の施策に関し、「働く女性の身体と心を考える委員会」（以下、「委員会」という）を設け、職場における母性健康管理の望ましいあり方について調査研究を行ってきました。

平成 20 年度調査では、母性健康管理を始めとした両立支援の取り組みを積極的に推進していると考えられる企業に対し、具体的な制度の内容と運用の仕組み、取り組みの効果についてヒアリング調査を行ないました。また、その企業で実際に制度を利用して働き続けている女性労働者にも、制度を利用した状況について詳しく聞き取りを行いました。

本書はその調査結果と委員会の議論を取りまとめたものです。本書が広く、働く妊産婦の健康管理体制づくりに努力されておられる方々のご参考になれば幸いです。

最後に、お忙しい中調査にご協力くださいました企業及び女性労働者の皆様、本報告書の作成に携わってくださった委員の皆さまに心から感謝申し上げます。

平成 21 年 3 月

財団法人女性労働協会

「働く女性の身体と心を考える委員会」委員名簿

内山 寛子 JR 東日本健康推進センター 呼吸器科部長

大久保 利晃 財団法人放射線影響研究所 理事長

小畑 泰子 おばたやすこ労働衛生コンサルタント事務所長

鈴木 千恵子 特定社会保険労務士

北浦 正行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長

◎ 中林 正雄 母子愛育会総合母子保健センター愛育病院 院長

長井 聡里 すてっぷ産業医事務所長 産業医学専門医

百枝 幹雄 東京大学医学部 産科婦人科学教室 講師

◎は座長 敬称略、50音順

「平成20年度 企業における働く女性の妊娠・出産に関する健康管理支援実態調査」

報告書 目 次

はじめに

I 調査の概要	11
1. 調査の目的	11
2. 調査の構成	11
3. 調査対象の抽出	11
(1) 調査対象企業	11
(2) ヒアリング対象者	12
4. 調査方法	12
(1) 調査方法	12
(2) 調査期間	12
5. 調査項目	13
(1) 企業担当者へのヒアリング項目	13
(2) 女性労働者へのヒアリング項目	13
II 企業担当者ヒアリング調査結果 概要	17
1. 取り組み前の現状と課題	17
2. 母性健康管理に関するポリシー	19
3. 検討体制	21
4. 具体的な取り組み内容	23
(1) 制度の柔軟性について	23
(2) 各措置を講じた場合の有給/無給の扱いについて	24
(3) 相談窓口	25
(4) 代替要員の確保方法について	26
(5) 情報提供の方法	27
(6) 制度に関する研修	28
(7) 経済的支援について	29
(8) 風土づくり	30
(9) 申請から実施までのながれ	32

5. プラスαの取り組み	34
(1) 法定以上の特例措置	34
(2) 男性社員育児参加のための取り組み	35
6. 取り組みの効果	36
(1) 取り組みの効果	36
(2) 今後の課題	38
(3) 他企業へのメッセージ	39
Ⅲ 女性労働者ヒアリング調査結果の概要	43
1. 妊娠・出産と仕事の継続について	43
(1) 妊娠がわかったとき「仕事の継続」についてどのように考えたか	43
(2) 仕事を続けていく上での不安とその解決方法	44
(3) 妊娠中の就業について家族の理解と協力について	45
2. 母性健康管理の制度	46
(1) 母性健康管理制度を知ったきっかけ	46
(2) 会社の制度でありがたかったこと	47
3. 妊娠の申し出	48
(1) 申し出のタイミング	48
(2) 職場や職場の上司・同僚等に対して配慮したこと	49
4. 妊娠中の健康管理	50
5. 母性健康管理指導事項連絡カード	50
6. 職場復帰に際して利用した制度	50
7. 働く女性へのメッセージ	51
Ⅳ ヒアリング調査結果考察	55
まとめ	55
ヒアリング調査結果の考察①	56
ヒアリング調査結果の考察②	58
ヒアリング調査結果の考察③	60
ヒアリング調査結果の考察④	63
ヒアリング調査結果の考察⑤	65
ヒアリング調査結果の考察⑥	67
ヒアリング調査結果の考察⑦	69

V 企業担当者ヒアリング調査結果の詳細

《事例1》青森保健生活協同組合	73
《事例2》日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社	79
《事例3》一正蒲鉾株式会社	87
《事例4》シナノケンシ株式会社	94
《事例5》株式会社第三銀行	101
《事例6》生活協同組合おかやまコープ	109
《事例7》中電技術コンサルタント株式会社	117
《事例8》株式会社長岡塗装店	123
《事例9》株式会社トーカイ	132
《事例10》株式会社トキハ	139

VI 女性労働者ヒアリング調査結果の詳細

《事例1-1》青森保健生活協同組合 須藤 千夏 さん (あおもり協立病院勤務・副総看護長)	149
《事例1-2》青森保健生活協同組合 梅原 真由美 さん (協立クリニック 医療事務)	152
《事例2》日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社 磯谷幸恵 さん (営業統括本部 ソリューション拡販部)	155
《事例3》一正蒲鉾株式会社 小見 奈保美 さん (品質保証部 品質管理課)	158
《事例4-1》シナノケンシ株式会社 伊藤 晴美 さん (人事・総務グループ)	161
《事例4-2》シナノケンシ株式会社 小山 悦子 さん (技術センター工機課)	163
《事例5》株式会社 第三銀行 飯田 波香さん (営業本部 営業企画部)	165
《事例6-1》生活協同組合おかやまコープ 林 美絵さん (店舗運営グループサービスチーム担当)	168
《事例6-2》生活協同組合おかやまコープ 植本 由美子さん (店舗商品グループデイリーグロッサリーチーム)	170
《事例7》中電技術コンサルタント株式会社 山本 直子 さん (道路部)	173

《事例8》株式会社 長岡塗装店	
有本 裕子さん（システム管理者）	176
《事例9-1》株式会社 トキハ	
阿南 恵さん（販売員）	179
《事例9-2》株式会社 トキハ	
阿部 由美さん（販売員）	182

VII 調査票

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

母性健康管理を始めとした両立支援の取り組みを積極的に推進していると考えられる企業に対し、具体的な制度の内容と運用の仕組み、取り組みの効果についてヒアリングを行ない、母性健康管理に関する取り組みを円滑に行なうための留意点等を把握する。

その結果に基づき、まだ取り組みに着手していない企業の人事・総務担当者に対し、実践できるように必要な、母性健康管理の具体的な取り組み内容や円滑な運用のための留意点などの情報提供を行なう。

2. 調査の構成

企業の人事・労務担当者へのヒアリング調査と、女性労働者へのヒアリング調査の2種類により構成。

3. 調査対象の抽出

(1) 調査対象企業

母性健康管理をはじめとした両立支援の取り組みを積極的に行なっている企業を選定する基準として、下記の企業表彰を受賞している企業であるものとする。この中から母性健康管理に関する取り組みを実施している業種、規模等が異なる10社を選定した。

①「ファミリー・フレンドリー企業表彰」(厚生労働省実施)

②「ワーク・ライフ・バランス大賞」(財団法人 社会経済生産性本部実施)

※いずれも過去3年間(平成17年～平成19年)に受賞している企業を対象とした。

【対象企業】

	企業名	所在地	業種	おもな事業	規模(名)
1	青森保健生活協同組合	青森県 青森市	医療、福祉業	医療、福祉業	620
2	日立ソフトエンジニアリング株式会社	東京都 品川区	情報通信業	ソフトウェア・システム開発業	5,166
3	一正蒲鉾株式会社	新潟県 新潟市	製造業	食料品製造販売業	734
4	シナノケンシ株式会社	長野県 上田市	製造業	電気機械器具製造販売業	1,100
5	株式会社第三銀行	三重県 松阪市	金融業	銀行業	1,555
6	生活協同組合おかやまコープ	岡山県 岡山市	複合サービス業	複合サービス業	557

	企業名	所在地	業種	おもな事業	規模(名)
7	中電技術コンサルタント株式会社	広島県 広島市	サービス業	土木建築サービス業	381
8	株式会社長岡塗装店	島根県 松江市	建設業	塗装・建築工事	21
9	株式会社トーカイ	香川県 高松市	サービス業	リネンサプライ事業、及びシルバークリーニング事業	1,100
10	株式会社トキハ	大分県 大分市	卸売小売業	百貨店業	909

(2) ヒアリング対象者

選定した企業で、人事・労務担当者、妊娠・出産後も働き続けている女性労働者のそれぞれにヒアリング調査を行なった。

- ①母性健康管理をはじめとした社内制度の作成、運用を行なっている部署の担当者
※母性健康管理の取り組みに携わった担当者
- ②母性健康管理の制度を利用し、現在も働き続けている女性労働者
※中間報告で対象とした企業は下表の7社

4. 調査方法

(1) 調査方法

対面式によるヒアリング調査

企業担当者に対して2時間程度、女性労働者に対して1時間程度、協会事業担当者が事前に送付したヒアリング項目に従って聞き取りを行なった。



(2) 調査期間

平成20年5月21日 ～ 平成20年9月9日

5. 調査項目

(1) 企業担当者へのヒアリング項目

項目	具体的な内容
1. 取り組み前の現状と課題	取り組み前の現状、取り組み始めたきっかけ
2. 母性健康管理に関するポリシー	母性健康管理の取り組みの位置づけ、考え方
3. 検討体制	検討体制、体制づくりでの工夫点
4. 具体的な取り組み内容	制度内容、申請の流れ 等
5. プラスαの取り組み	特例措置の有無、男性育児参加のための取り組み有無
6. 取り組みの効果	取り組みの効果、今後の課題、他社へのメッセージ

(2) 女性労働者へのヒアリング項目

項目	具体的な内容
1. 妊娠・出産と仕事の継続について	抱えていた不安、家族の協力有無 等
2. 母性健康管理の制度	法律を知ったきっかけ、利用した制度で良かった点について
3. 妊娠の申し出	申し出のタイミング、職場で周囲に対して心がけたこと 等
4. 妊娠中の健康管理	妊娠中の健康管理のために心がけたこと
5. 母性健康管理指導事項連絡カード	カードの認知度、これまでの利用の有無
6. 職場復帰に際して利用した制度	
7. 働く女性へのメッセージ	仕事と育児の両立のコツ、仕事に対する考え方 等

Ⅱ 企業担当者ヒアリング調査結果 概要

Ⅱ 企業担当者ヒアリング調査結果 概要

1. 取り組み前の現状と課題

意識された問題点で最も多かったのは、育成してきた優秀な女性労働者が結婚・妊娠・出産を機に退職する割合が多く、人材の流出を招いていたという課題であった。この背景から、女性の社会進出により、事務職だけでなく、技術職・研究職に従事する女性労働者の増加や、それに伴い「結婚・出産しても働きたい」という意志を持つ女性労働者の増加があり、企業における女性労働者の働きに対する価値が再認識され、「企業としての損失」だという意識を持つようになったことが伺えた。

また女性労働支援の制度利用の対象となる女性労働者が増えてきたことで、「制度が利用しにくい」といった、運用面での課題が顕在化してきたという企業もあった。

取り組み始めた時期は、母性健康管理制度の義務化を契機に取り組みを始めた企業もあるものの、今回の調査対象ではそれより前の比較的早い段階から取り組みを始めている企業が多かった。

【主な回答】問. 取り組み前の現状と課題について教えてください。

◎男性社員が多い当社では、妊娠・出産を理由に優秀な女性社員を失っており、企業としての損失を被っていた。

◎平成9年に制度が義務化されたことを契機に取り組みを開始し、平成16年度の業績低迷からのV字回復を目的に行った全社改革運動の一環として取り組みを本格化した。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎「結婚＝退社」という図式が一般的で、結婚により人材が流出していく現状を食い止める手立てがなかった。

◎平成6年までは、事務系部門でしか女性労働者の採用はなく、寿退社する者が大半だった。

◎技術系部門で働く女性の間から、「せっかく技術力を活かして入社したのだから、長く勤めたい」という声が、労働組合を通して聞かれるようになった。

《中電技術コンサルタント》

◎平成7年頃から、「結婚しても仕事を続けたい」という意志を持つ女性労働者が増えてきた。一方で、周囲への気兼ねがあつて制度を利用しにくいという声もあがってくるようになった。

《トーカイ》

◎平成17年に、社内のパソコン関係を一手に管理していた女性職員が妊娠した。貴重な人材に働き続けて欲しかったが、女性社員をサポートする制度が整っていなかったため、取り組みを始めた。

《長岡塗装店》

◎平成2年頃から、女性の高い能力が必要になると考え、主婦をはじめとした女性の労働

力を募集したが、なかなか人が集まらず人手不足に頭を悩ませていた。

《一正蒲鉾》

◎昭和 51 年当初から産休をはじめとした育児支援制度が確立していた。

《青森保健生活協同組合》

◎大正時代に紡績業として創業した当時から、女性の労働力を多く必要としており、9割が女性であった。寿退社という風習はなかったが、時代が変わり紡績業からエレクトロニクス、メカトロニクス分野にシフトしていく中で、女性の雇用が減少していき男女比が逆転し、1名でも多くの優秀な女性人材を確保し、その活躍を求めるニーズが生まれてきた。

《シナノケンシ》

◎取り組みを開始した直接のきっかけは、制度の義務化によるものだった。最初は「企業の宣伝になる」といった打算的な狙いがあったのも確かだが、こうした取り組みをはじめることにより、採用の際にも良い人材が応募してくれるようになった。

《トキハ》

◎女性の勤続年数や平均年齢は総じて伸長傾向にはあるが、男性とは大きな格差があり、依然として結婚・出産等の理由により退職者が多い現状であった。女性がさらに能力を発揮して長く勤務するためには、職場環境、風土の改善を行う必要があった。平成 18 年 6 月から、頭取直轄のポジティブアクション推進プロジェクトチーム“Lady Go!”を立ち上げ「女性の職域拡大」や「女性の環境整備や風土の改善」等をテーマに取り組んできた。

《第三銀行》

2. 母性健康管理に関するポリシー

母性健康管理に関するポリシーについては、母性健康管理の取り組みを“社員全体の”働きやすい職場づくりの一環としての取り組み、あるいは“女性の積極的活用”のための取り組みとして位置づけている企業が多かった。

特に、当初から女性労働者が少数派であった企業については、「結婚・妊娠・出産＝退社」が当たり前という風土から、女性労働者の仕事に対する意識が変化し、働き続けることを志望する女性労働者が増えてきたことを背景に、男性社員だけでなく、女性社員についても「優秀な人材」として認識し、その人材流出を防ぐための対策として、母性健康管理を始めとした両立支援の取り組みを進めてきた。

また制度づくりだけでなく、それを利用しやすくするための職場づくりを推進することも方針に掲げていたことがこれらの企業に共通していることであった。

【主な回答】問. 母性健康管理に取り組む上でのポリシーを教えてください。

◎様々な”人財”がいなければ、豊富なアイデアも生まれず、企業としての発展も望めない。性別はもちろん、信条や信念など、さまざまな考え方をを持った人が、活躍できる企業こそが、理想的である。

◎少数派の女性が働きやすい職場をつくることで、社員全員が働きやすい職場をめざす。これにより優秀な”人財”を確保する。

◎制度を整えるだけでなく、実際に利用するための社内の雰囲気づくりを行なう。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎社員が安心して働ける職場づくりを行い、仕事と家庭の両立をベースに社員ひとりひとりが自分の能力を十分に発揮し、意欲を持って取り組んでいける「活力のある会社」「元気のいい会社」を目指している。

《中電技術コンサルタント》

◎会社の一番の財産は人材であり、人材以外に投資するものはないと考えている。私たち役員が、正しい考えを持って社内制度を整え、社員の生活をしっかりと支えていけば、社員は日々の仕事をしっかりこなし、会社を支えてくれると信じている。

《長岡塗装店》

◎結婚・出産により人材が流出するのは会社にとって不利益。それを防ぐために“女性の積極的”活用を推進し、そのための制度、制度を利用しやすい環境づくりに取り組む。

《トーカイ》

◎「女性の力を活かさないような企業は生き残れない」というポリシーを創業当時から打ち出し取り組んできた。

《一正蒲鉾》

◎企業の労働環境を改善することが女性の活躍の場を広げることにつながり、ひいては少子化対策にも貢献することにもなる。したがって、仕事に意欲的に取り組んでもらうためにも、子育てと仕事を両立できる環境づくりを進めている。

《トキハ》

◎「誠実・公正・謙虚」を行動基準の第一に掲げ、コンプライアンスを重視し、規則・通達に関しては、「まずは導入して、社内に徹底させていく」という取組をしてきている。例えば、就業規則についてもトップはもちろん、会社関係者と組合関係者で、「現状に即しているか」「きちんと守られているか」を見直す等、コンプライアンスを徹底する基本姿勢が備わっており、母性健康管理についても早くから取り組みを進めてきた。

《シナノケンシ》

◎女性職員が妊娠・出産後も安心して長く働き続けられる職場でありたい。そのためには、女性の幅広い活躍の機会が得られる環境整備が不可欠である。

《第三銀行》

3. 検討体制

検討体制は企業により様々だが、どの体制も制度内容を検討するだけでなく、「実際に制度を利用する社員のニーズ（現場の声）を汲み取る」役割を担っていた。

例えば企業規模が大きい企業の場合は、様々なライフステージに立っている女性労働者を集め、ワーキンググループを結成していた。現場の声を聞く手段として、労働組合とは別にワーキンググループを立ち上げた理由は、系列会社全体の動きとの整合性やこれまでの組合活動との継続性に考慮した「執行部としての意見」に偏る労働組合とは別に、制度を利用する労働者から直接真のニーズを汲み取りたいという狙いがあった。

また、規模が中・小規模の場合は、社内制度の所管課担当者と社長、役員を中心として取り組みを進め、社員や労働組合からの意見聴取やヒアリングを実施することで、現場の意見を汲み取り、制度づくりに反映していた。

【主な回答】問. 母性健康管理等女性の両立支援に取り組むための検討体制を教えてください。

◎現場の真のニーズを汲み取るために、「ワーキンググループ」を結成。

→ワーキンググループで、何回かのディスカッションを重ね、制度の枠組みができた段階で、メンバーから上層部（社長・副社長・役員等）へ社員からの提案（ボトムアップ）として説明してもらった。人事部は事務方に徹し、あくまでワーキンググループメンバー主導で推進していった。

→ワーキンググループのメンバー：

部長や課長といった管理職の女性、既婚・未婚の女性、すでに子育てを経験している女性、まだ子どもがいない女性 等

◎人事部にも女性総合職を配置し、労働組合執行部の女性役員と、相互に深く話し合える環境を整えた。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎労務部人事課マネージャーを中心として取り組みを推進してきた。取り組み当時は社長と役員とマネージャーの距離を近くに置き、話し合い、コンセンサスを図りながら進めてきた。

《トーカイ》

◎社長がトップダウンで方針を出し、経営企画室と社長、役員との話し合いを進めながら取り組んだ。具体的な検討については、社内の事情など実態に即した制度とするために、従業員の中から保育経験者を募って、協力を求めた。

《一正蒲鉾》

◎労務部のメンバー3名ぐらいが中心となって進めた。労働組合を通じて、現場で働く女性労働者の声をヒアリングし、実態に合った制度となるように努めた。

《中電技術コンサルタント》

◎制度を設置・改訂するたびに、従業員と話し合いながら利用しやすい制度作りに取り組んでいった。

《おかやまコープ》

◎何か議題がある場合は、労働組合及び会社側担当者、属性の異なる従業員数名を加え、専門委員会を組織して話し合うようにしている。

◎2ヶ月に1回程度、各売り場を巡り実態調査を行なうようにしている。

《トキハ》

◎あらゆる制度を検討する場として「人事制度委員会」がある。人事・労務グループが社内の課題・問題、社員からヒアリングした生の意見を、社長はじめ各事業部のトップに伝えて意見を述べ合う。

◎就業規則については、数年に1度点検し、見直している。これには代表取締役はもちろん、監査役、本部責任者、人事責任者の4人がかわり、全項目洗いざらい点検する。

◎2年に1度、全社員に向けて「オピニオンサーベイ（社員意識調査）」というアンケートを実施し、社員の考えを把握している。

《シナノケンシ》

◎年齢・経験・職務・未既婚・地域別に各営業店から選抜された女性12名のメンバーによる「HANA改革W」は、(Ⅰ)女性の採用拡大 (Ⅱ)女性の職域拡大 (Ⅲ)女性の管理職登用 (Ⅳ)職場環境と風土の改善の4つのテーマ別にチームを結成し具体的な施策を立案検討し、施策案について、上部組織である人事教育部及びポジティブアクション推進プロジェクトチーム“Lady Go!”で検討を行なう。

《第三銀行》

4. 具体的な取り組み内容

(1) 制度の柔軟性について

母性健康管理に関する制度内容は、法に定められた項目・基準に則った範囲での運用がほとんどであった。中には、特別休暇を設定したり、短時間勤務にも複数の選択肢を設けたり、産前・産後休業も通算16週の中で自由に取得できる（但し、産後6週間の休業は必須）など、個人の状況に応じて選択して制度が利用できるよう工夫している企業も見受けられた。

【主な回答】問. 母性健康管理の制度について具体的な内容を教えてください。

◎つわりなど妊娠障害のため勤務に耐えられない時など、本人が請求すれば、通算14日間まで取得することができる。うち5日間は有給としている。

◎産前・産後休業で通算16週の出産休暇を取得できる。(但し、産後6週間の休業は必須)
《おかやまコープ》

◎産前休業が8週間取得できる。
《青森保健生活協同組合》

◎体に負担がかからない通勤経路を選択できる。その分の通勤手当も支給される。

◎勤務を、4時間、5時間、6時間、7時間から短時間勤務選択が可能である。

◎産前休業が8週間取得できる。
《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎休憩時間や時短勤務については、フレックスタイム制度の中で、個人で調整することができる。

《中電技術コンサルタント》
◎「私用外出制度」があり、1日1回2時間まで外出が認められており、健診によく利用されている。

《第三銀行》

(2) 各措置を講じた場合の有給／無給の扱いについて

健診のための時間や休憩時間など、数時間程度の場合は賃金を差し引かない傾向であった。その理由は、数時間を差し引く勤務時間管理にかかる手間を考えると、差し引かないとする方が効率的であるという意見があげられた。

また健診のための時間や休憩時間などを無給としている企業は有給休暇の利用も可能としていた。

長期の短時間勤務となる場合や、休業については、無給扱いにする企業が多かった。

【主な回答】

◎健診のための時間や休憩時間については、賃金を差し引かない。

《日立ソフト》《おかやまコープ》《中電技術コンサルタント》

《トキハ》《シナノケンシ》《第三銀行》

◎健診のための時間や休憩時間については、無給としている。但し、有給休暇を利用することもできる。

《トーカイ》《一正蒲鉾》《青森保健生活協同組合》《長岡塗装店》

◎時間短縮勤務について、制度化している。

《日立ソフト》《トーカイ》《一正蒲鉾》

※そのうち無給としているのは2社（日立ソフト、トーカイ）、有給としている一正蒲鉾は

1時間の時短勤務が可能としている。

◎産前・産後休業を「有給」としている。

《中電技術コンサルタント》《青森保健生活協同組合》《第三銀行》

(3) 相談窓口

制度を所管している部署の担当者が相談窓口となっている企業が多かった。地方に工場を持つ企業は、各拠点に労務担当者を配置し、相談窓口としていた。

相談窓口の人事・労務担当者は、積極的に社員に声をかけたり、地方拠点に赴き、女性社員の状況を聞き取るなど、担当者が社員と丁寧に関わっている様子が伺えた。

妊娠・出産経験者が人事・労務担当者であった場合、自身の経験や他の社員の体験談等を紹介し、具体的な情報提供を行っていた。

【主な回答】

◎制度を所管している部署（人事部、労務部）などの担当者が相談窓口となっている企業が9社。担当者が女性や妊娠・出産経験者である場合が多い。地方に工場を持つ企業は、各拠点に労務担当者を配置し、相談窓口としている。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》《おかやまコープ》《トーカイ》《一正蒲鉾》

《青森保険生活協同組合》《長岡塗装店》《シナノケンシ》《トキハ》《第三銀行》

◎健康管理室の担当者が窓口となっている。その担当者も子育て経験者で、個人的な繋がりから相談を持ちかける社員が多い。

《中電技術コンサルタント》

◎人事教育部直通の「女性相談ホットライン」を設置し、行内LAN・文書・専用電話などで女性労働者からの相談を受けている。人事教育部で総括しているが、各店舗では人事担当者が窓口となっている。

《第三銀行》

(4) 代替要員の確保方法について

代替要員を確保している企業が多いが、その方法は企業により様々であった。

施設あたりの職員数が法律で定められている医療機関などは、必要が生じた時、すぐに代替要員が確保できるために、余裕のある人員配置をしていた。

休暇を取得する女性労働者が担当する業務内容の専門性が高く、すぐに適当な代替要員が確保できない場合、部署内で補完していた。

製造業におけるライン作業や、銀行窓口業務のような、普段から専門性や経験が必要な作業等の場合、ジョブローテーションや相互教育などによりどの作業にも対応できる社員を確保しておき、必要が生じた時に人員の再配置を行っていた。

一般的には、代替要員の確保は、契約社員、派遣社員などで対応するケースが多かった。

また、在宅勤務を導入し、本人が仕事を遂行できる環境・制度を整えた企業もあった。その際、人事・労務担当者、上長、職場の同僚の間で、休暇の対象社員が担当する業務の代替措置を講じる必要性や今後の対応方法を話し合うなど、対象社員の周囲にいる社員を交えた話し合いの機会を設けていた。

【主な回答】

◎休業者が出た場合に新たに代替要員を確保している。

《トーカイ》《一正蒲鉾》《青森保健生活協同組合》
《長岡塗装店》《トキハ》《シナノケンシ》《第三銀行》

※日常的に代替要員を確保している

→ 3社（一正蒲鉾、青森保健生活協同組合、第三銀行）

※正社員を採用した

→ 1社（長岡塗装店）

※契約社員、派遣社員を採用した

→ 3社（トーカイ、トキハ、シナノケンシ）

◎適切な代替要員での対応が困難であったため、急遽在宅勤務を導入した。

《シナノケンシ》

(5) 情報提供の方法

ほとんどの企業が社内イントラなどを通じて就業規則や制度についての情報提供を行っていたが、女性労働者へのヒアリングからは、「主として周囲の先輩や人事・労務担当者から直接制度について話を聞いた」など、あまり利用されていない現状が伺えた。また、対象社員でも「制度を利用することになって初めて見た」と回答していたことから、対象社員以外の周囲の人が制度を知るしくみとしてはうまく利用されていないようだった。

ガイドブックを作成した企業では、対象社員への制度の説明だけでなく、「女性社員用」「上長用」をそれぞれ作成し、制度を利用するに当たっての留意点や心がける点なども併せて紹介しており、制度利用が円滑にできるための一助となっていた。

また、取り組み当初、母性健康管理の取り組みを進める必要性について社員全体の認識が進んでいなかった企業については、朝礼・夕礼、定例会議等の場で会社の方針と併せて制度の説明をしたり、社員全員が必ず目を通すように回覧板を回すなどし、根気強く定期的に情報提供をすることで、意識啓発を進めてきた様子が伺えた。

【主な回答】

◎社内イントラネットに就業規則や制度についての説明を掲載している。

《日立ソフト》《おかやまコープ》《トーカイ》《中電技術コンサルタント》

《青森保健生活協同組合》《シナノケンシ》《トキハ》《第三銀行》

◎制度に関する説明や申請の流れを取りまとめたガイドブックを作成している。

《日立ソフト》《おかやまコープ》《トーカイ》《トキハ》《シナノケンシ》《第三銀行》

◎全社員に周知徹底したい事項については、回覧板を利用して洩れなく回すようにしている。

《長岡塗装店》

◎取り組みについてニュースレターを定期的に発行したり、管理職研修時に、頭取から取り組みの内容について直接説明を行なっている。

《第三銀行》

(6) 制度に関する研修

通常の新入社員研修における就業規則の説明の中で、母性健康管理の説明を行うにとどまる企業もあったが、先輩社員の事例を紹介することで、制度が実際に利用できる職場であることを理解してもらうよう、工夫をしている企業もあった。

管理職に対する研修については、新任管理職研修時に母性健康管理の制度を説明する企業や、定例の会議等で制度理解の徹底と一般社員への周知を促す企業があった。

【主な回答】

◎新入社員研修時に、就業規則の説明の中で母性健康管理に関する制度についても説明をする。

《トーカイ》

◎新入社員研修時に、先輩社員の事例を紹介しながら制度の内容説明を行なう。

《一正蒲鉾》

◎新任管理職研修時に、母性健康管理に関する制度の説明をする。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎部門長への研修・会議時に、制度理解の徹底と一般社員への周知をするよう連絡する。

《おかやまコープ、中電技術コンサルタント》

◎チーフ・マネージャー研修（年に1回、9月実施）で母性健康管理制度についての説明をする。

《トキハ》

◎新入社員研修時や、年4回の管理職研修時に、両立支援の取り組みについて社長が直々にレクチャーを行なう。

《シナノケンシ》

◎管理職研修時に、頭取から直接両立支援の取り組みについて説明する。

《第三銀行》

(7) 経済的支援について

妊娠中・出産前後の経済的支援内容としては、「産前・産後休業中の給付金」や、「出産費用の補助」等があったが、支援の多くは、出産後の育児にかかる費用への補助等であった。

【主な回答】

◎出産休暇中（産前・産後休業中）に、共済会から給与の3分の1を給付。

《おかやまコープ》

◎選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）

出産・育児に関するメニュー：育児施設利用、育児サービス（ベビーシッター等）利用、育児用品購入・レンタル利用、出産費用について補助
1人あたり年間総額75,000円までとし、領収書提出で支給。

《中電技術コンサルタント》

◎ベビーシッター利用の補助（割引券の使用）

◎業務のために保育園の延長保育を利用した場合、支払った延長保育料の半額（上限15,000円）を補助

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎子1人につき 3,000円/月の手当支給

◎民間保育所利用の場合、月額最大25,000円の保育費用補助

《青森保健生活協同組合》

◎出産祝金 10万円

◎保育所費用の3分の1を負担

◎子1人につき 10,000/月の手当支給

《長岡塗装店》

(8) 風土づくり

ワーキンググループや委員会等の検討組織を通して、人事・労務担当者と対象社員だけでなく、職場内の社員同士が交流できる場を、「取り組みについての検討を行なう過程」において作り出している工夫があった。

また、人事・労務担当者や健康管理室担当者が、現地に赴いたり、自身や妊娠・出産経験者の体験談を話すなど、現場の社員に寄り添い、会社の方針や制度の内容を説明したり、相談を受ける機会を設けるなど、社員に対するきめ細かい対応の様子が伺えた。

さらに、女性の積極的活用の方針を全社的に掲げることで、女性が働き続ける風土づくりを行なっている企業もあった。その方法として、リーダー自らが取り組みについての説明や方針を社員に伝える機会を設けており、トップダウンによる円滑な制度運用の環境づくりを行なっていた。

また、両立支援の取り組みに対して表彰を受けることで、社員の意識が変化し、制度を利用しやすい雰囲気づくりの一助となっている企業もあった。

【主な回答】

◎ワーキンググループを通じた、女性社員のネットワークづくり

→制度検討時から継続して、第二弾のワーキングを行なっている。現在は初代と二代目のメンバーと一緒に、在宅勤務制度について話し合っている。

→外部講師を招いた講演会、ティータイム座談会を開催

→女性新入社員をワーキングメンバーが招待し、ウェルカムパーティを開く。女性社員が少ないので、ワーキングを通じて女性社員同士の繋がりができて欲しい。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎妊娠・出産、育児を経験している人事・労務担当者によるきめ細かな対応

→妊産婦に対する理解があまり浸透していない地方工場については、担当者が定期的に出向き、女性社員との情報交換の機会を作る。

《一正蒲鉾》

→人事・労務グループの担当者が自分の出産、子育ての経験を生かして、社内制度の説明だけでなく地域の情報などをあわせてアドバイスしてくれるので「頼りになる人事・労務グループの担当者」と認識されている。

《シナノケンシ》

◎健康管理室担当者との相談の場をつくる

→健康管理室に常駐している看護師が、自らの出産・育児体験談を女性労働者にレクチャーしたり、相談に乗ったりしていた。

《中電技術コンサルタント》

◎女性の積極的活用の方針を全社的に掲げる

→社長自ら積極的に取り組んでいるため、「母性健康管理は当たり前」という認識が社内根付いている。

《シナノケンシ》

◎担当者を中心とした風土づくり

→女性の人事担当マネージャーが中心となって、女性社員一人ひとりに「制度は利用したらいいのよ」「子育てが終わったら復帰したらいいのよ」と声をかけ、取得しやすい雰囲気づくりを進めてきた。

《トーカイ》

◎家族ぐるみで参加できる行事への補助

→労働組合の主催で、年に5回ほど、家族ぐるみで参加できるバーベキュー大会や旅行を開催している。それらの行事に積極的に参加してもらうために、補助金を出している。

《中電技術コンサルタント》

◎母性健康管理を始めとした両立支援の取り組みが対外的に表彰されることで、従業員の中でも企業価値が高いという意識を持ち始め、制度を利用するのが当たり前という雰囲気を作り出している。

《長岡塗装店》

◎制度の対象とならない職員から「私たちは恩恵を受けていない」ということを耳にすることもあるが、その都度制度の重要性を説明し理解を得るようにしている。また、制度の利用者に対しても日ごろから自分の仕事はきっちりとなし、周囲の理解を得られるよう配慮することの重要性もアドバイスする。

《第三銀行》

(9) 申請から実施までのながれ

妊娠した女性労働者の直属の上司にその旨を報告し、その後上長から人事・労務を所管する部署に報告されている例が多かった。その後、報告を受けた所管部署の担当者から、制度の内容等について本人へ説明を行っていた。

一方で、女性労働者のヒアリングから、直属の上司が様子を見て声をかけてくれたり、一緒に制度について調べてくれたことが高く評価されていた。

このことから人事・労務担当者だけでなく、直属の上司が制度に関する内容に加えて、妊産婦に対する接し方、必要なケアなどを理解しておく必要性があり、円滑な制度運用のために重要な役割を担っているといえる。

【主な回答】問. 措置を受ける際の妊娠の申請から実施のながれを教えてください。

◎妊娠した女性社員は、まず直属の上司に報告し、上司はそれを人事に報告する。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎まずは本人から、部門長に報告してもらい、その後、人事労務グループに連絡がくるのが通常の流れである。しかし、部門長からの連絡がくる場合もあれば、本人から直接くる場合もあり、ケースバイケースだ。

◎報告を受けたらすぐに、母子健康連絡カードを渡して、医者記入してもらってくるように促している。本人からの申し出、カードの提出を受けて、就業のしかたや業務内容の変更などを配慮している。

《おかやまコープ》

◎本人から直属の上長に報告する。その後、上長から本社の人事へ報告が行くという流れが一般的だ。人事では、代替要員の確保や、職場復帰後の配属先などについて、全体の人事計画を鑑みて案を作成し、上長と話し合いの上、決定する。

《トーカイ》

◎妊娠した女性社員は、妊娠が分かった時点で、各工場に配置されている労務担当者に報告する。報告を受けた労務担当者は、工場長に伝え、最後に本社の労務部に連絡が入るといった流れだ。その時点で、産休や育休に関する申請書類を提出してもらい、保育所を利用する予定であれば、労務課から保育所へ連絡を取る。その後は、女性社員が直接保育所へ行き、詳しい説明などを受ける。

《一正蒲鉾》

◎「妊娠による体調不良が長らく続いている」というように、よほどのことが発生しない限り、現場の上長と女性労働者の間で話し合っている。そのため、基本的には女性労働者が上長に報告をして、長期間の休業などの場合は労務部に連絡がくるという流れとなっている。

《中電技術コンサルタント》

◎妊娠した職員は、まず各事業所の上長に報告する。その後、各事業所から本部労務部へ連絡が上がるので、本部労務部では給与関連の整理や申請手続きを行う。

《青森保健生活協同組合》

◎妊娠の報告は部署の上司に行う。人事への妊娠報告は義務づけていないが、産休を取得する2～3週間前までには申請書類を提出してもらうようにしている。また、復帰時期にあたっては、各部署の上長と相談した上、人事に報告してもらう。

《トキハ》

◎妊娠の報告は、まずは現場の上長に報告する。その後、女性労働者たちが何か不明なことや相談ごとがあれば、人事担当者に相談するという流れができています。

《シナノケンシ》

◎妊娠の報告は、まずは所属長に報告するか、人事教育部が窓口となっている「女性相談ホットライン」を通して連絡する。その後、人事教育部に連絡が入りその時点で「子育て応援！ハンドブック」を手渡して説明をする。要望があれば各支店へ出向いて説明をするが、出産・育児休業に入る前は、人事教育部担当者が必ず面談をする。

《第三銀行》

5. プラスαの取り組み

(1) 法定以上の特例措置

女性労働者の職種や能力に応じて特例措置を実施している企業はなかった。

しかし、育児休業からの職場復帰の時期について、保育所への入所が困難である現状を踏まえて、育児休業を延長するなどの措置を実施する等、原則は規程に沿った措置を講じるが、実状に併せて柔軟に運用していた。

【主な回答】問. 社内制度以外の特例措置の事例はありますか。

◎”人財”の能力に応じて待遇を決めるということはしていない。なぜなら、基準の明確化が困難であり、不公平になってしまう可能性があるからだ。ただしお子さんの状況等により、通常の規定にそって復職するのが無理な場合は、特例措置として休職期間の延長を認めるといった配慮は行なう。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎就業規則に明記されていなくても、その都度、上長と人事労務が相談し、臨機応変に判断している。

《おかやまコープ》

◎現在のところ特例措置はないが、「制度がないからダメ」ではなく、その都度ケースに合わせて考えるように心がけている。

《トーカイ》

◎その都度、臨機応変に対応している。規定に載っていないからダメではなく、規定に載っていないでもOKだろうというスタンスで進めている。

《一正蒲鉾》

◎時間外勤務制限を平成19年度より小学校就学始期に達するまで延長した。

《第三銀行》

(2) 男性社員育児参加のための取り組み

法定通り、育児休業が取得できるように規定を整えている企業が多かった（5社）。配偶者が出産する際に出産休暇を取得できるとしている企業もあった（2社）。

しかし、どの企業も男性社員が制度を利用した実績は数例にとどまっており、制度はあっても現状では未だ制度を利用できない環境にあるといえる。

【主な回答】問. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組みについてお聞かせください。

◎母性保護措置や出産休暇を除き、男性社員も各種制度の利用が可能。男性の育児休職者も出始めている。昨年は、1ヶ月間の育児休業を取得した男性社員がいた。今年は9～10ヶ月間の育児休業を取得する男性社員がいる。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎配偶者が出産したときは、1日の有給特休の取得ができる。また、産後8週間については、配偶者が休業中でも育児休業が可能としている。

《おかやまコープ》

◎昨年からノー残業デーの推進や20時消灯の徹底を行ったり、有給休暇の計画的取得を促したり、家事・育児参加しやすい環境づくりを推進している。また配偶者出産休暇（1日）の制度があるが、昨年、初の男性育児休業取得者がでた。

《トーカイ》

◎期間は1日～1週間程度だが、育児休業をこれまでに3名取得している。

《一正蒲鉾》

◎これまでで1人だけ、男性看護師が1ヶ月間の育児休業を取得したことがある。

《青森保健生活協同組合》

◎配偶者の出産の場合、男性は2日間の特別休暇が取得できる。育児休業取得は1名のみで3日間であった。

《トキハ》

◎地元のNPOと共に「子育て情報WEBサイト」を開設し、“男性向け育児講座”を開いている。「子育て情報WEBサイト」では、地域のお医者さん、子育て支援施設、お奨めの温泉、絵本の紹介など実用的な情報を提供。また、“男性向け育児講座”では、シナノケンシが研修室を提供し、市内の様々なNPOと協働でこれまで20回開催している。

《シナノケンシ》

◎育児休業取得の啓発文書を作成し配布するとともに、対象の男性社員に個別に育児休業取得の推進を行っている。

《第三銀行》

6. 取り組みの効果

(1) 取り組みの効果

どの企業も離職率の低下や、産前・産後休業、育児休業の取得率が高くなったなどの成果を挙げている。

また定量的な効果ではないものの、長く働き続ける女性労働者が増え、優秀な人材が確保できたことが、企業の財産となったと取り組みの効果を評価していた。

母性健康管理の取り組みをはじめとした両立支援の取り組みを進めてきたことで、表彰を受けたり、マスコミの取材が増え、企業価値が社外から認められてきたことも効果として挙げている。社外から企業価値が認められたことで、社員の中に、この企業で働けることに価値を感じ始めた社員が増えたなど、社員の勤労意識にも変化を与えているようだった。

また、女子学生の応募が増えるなど、さらに継続して優秀な人材が確保できるための流れが生まれつつあることも効果として捉えていた。

【主な回答】問. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果についてお聞かせください。

◎ここ3年間で、妊娠・出産した女性社員59人のうち、3人しか退職していない。

◎文系の学生を対象とした会社説明会を開くことで女子学生を広く集めている。こうした場を利用して、制度を十分にアピールすることで、以前に比べて女子学生の応募数が倍になった。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎過去3年間において、妊娠・出産による退職者は一人もいない。

《おかやまコープ》

◎産休・育休を取得しやすい体制に整えたことにより、女性労働者の育休取得率がほぼ100%となった。優れた経験を持つ人材が会社に定着していくことは、費用対効果の面から考えてもメリットは大きい。

◎「トーカイさんは積極的に取り組んでいるから」ということで、多方面から取材や講演の依頼をいただくようになった。

《トーカイ》

◎工場付近に住む主婦の労働力を活用できるようになった、また、寮を作ったことで他県からも学生が集まるようになった。現在は、妊娠・出産を理由に退社する人はほとんどおらず、育児休業取得率は100%に達している。

《一正蒲鉾》

◎妊娠・出産を機に退職する女性労働者が減少した。この3年間に産休・育休を取得して職場復帰した女性は6名いるが、一人も辞めていない。

◎「ファミリーフレンドリー企業」の表彰を受けたことで、学生からの関心が集まった。ゼミの研究対象としている学生も多く、取材を受ける機会も増えた。

《中電技術コンサルタント》

◎職員が安心して働くことができる職場環境が整えられたことで退職者が減少した。他の病院や施設に比べて退職率が低い。また、キャリアを積んだベテラン職員を育てること

ができるようになり、そのことは、患者様・利用者様にとってのよりよい医療の提供に繋がっていると考えている。

《青森保健生活協同組合》

◎取材を受けたり、マスコミで取り上げられたりする機会が増えたことも、社員にとってはモチベーションアップの原動力となっているようだ。自社が評価されることは、自分自身の誇りにも繋がる。そのため、社員の行動や仕事ぶりも一層丁寧になってきたと感じている。

《長岡塗装店》

◎女性の退職者が減少し、勤続年数が伸びている。妊娠・出産を経験している人事担当者が自身や他の妊娠・出産経験者の体験をもとに女性労働者に、より丁寧なアドバイスすることができる場合もあった。また、妊娠・出産、育児経験があることにより、接客に活かせるケースもある。

◎ホームページに、「ファミリー・フレンドリー企業」に選ばれたことを紹介したことで、女子学生の就職希望が増えた。

《トキハ》

◎産休、育休の取得率は100%に達しており、女性労働者のキャリア断絶がなくなっていると思う。

◎「プライベートを大切にできる会社」として評価され、男性からの応募にも良い影響がでてきている。

《シナノケンシ》

◎ハンドブックや、女性の相談員がいることで気軽に相談できるようになり、休暇の手続きや制度についての理解が深まった。また、育児休業を利用して仕事を続けていこうと考える人が増えてきつつある。

《第三銀行》

(2) 今後の課題

制度を作るだけでなく、制度が利用しやすい職場づくりにも留意した取り組みが進められている企業においても、制度の内容やその運用方法について、未だ対象社員やその他の社員の潜在的な不安や不満を定期的に再点検する必要性があるとしていた。それらの問題に対して人事・労務担当者がきめ細かいケアをしていくことと、そのための人材育成の必要性があるとしていた。

妊娠～子育てに関する制度を中心に整備してきた企業では、介護に関する制度の充実を図りたいなど、社員の多様なライフステージをサポートするための取り組みの必要性を挙げている。

【主な回答】問. 母性健康管理をはじめとした取り組みを行なう上での今後の課題を教えてください。

◎制度は充実してきたと思うが、まだ「制度は整っているが使いにくい」という声も聞かえてくる。そのため、「どんな原因で利用しにくくなっているのか」ということを、継続して把握していかねばならない。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎これまで女性職員だけで集まって直接声を聞くということはしていなかった。もしかすると、不安を抱えている人もいるかもしれないので、近々、女性従業員に集まってもらい声を聞く機会を用意している。そのなかで、生の声をヒアリングして、反映できるものは検討していきたい。

《おかやまコープ》

◎営業所の場合は、なかには「相談できる人がいない」というケースもある。そういう人を孤立させないために、なるべく人事側から積極的に声をかけて、相談しやすい雰囲気づくりを進めていきたいと思っている。

また、そのためにも今後は、事業部ごとの人事労務担当者にその役割を担ってくれるよう、育成をしていきたいと考えている。

《トーカイ》

◎母性健康管理に関しては、十分制度が整っていると思う。今後は、介護をサポートする制度を充実させてほしい、という声が上がっているので、そちらの取り組みにも力を入れていくつもりだ。

《青森保健生活協同組合》

◎在宅介護をしている社員が増えてきているので、そちらも子育てと同様に支援していきたい。その取り組みの一つとして「在宅勤務制度」を検討しはじめている。

《長岡塗装店》

◎現在、次世代育成支援の取り組みについて労使担当者の話し合いが進められており、女性にとって働きやすい職場の風土づくりについて適宜見直しを図りたい。

《トキハ》

◎男性社員の育児休業取得とポジティブアクション、キャリアデザインプログラム等を推

進んでいきたい。また、入社1年～3年研修、その後5年ごとに研修の場を設け節目ごとに自身のキャリアを振り返り将来プランを描く場としていきたいと考えている。

《シナノケンシ》

◎ワーク・ライフ・バランスと言えば、どちらかというとな性のための施策というイメージがあったが、今後は男性、女性に関係なく社員全員を対象に、仕事と家庭のバランスがうまく図れるような施策を考えていきたい。

《第三銀行》

(3) 他企業へのメッセージ

取り組みの効果を長期的な視点で捉えるべきとの意見が多かった。目先の経費や利益といった短期的な効果を期待せずに、長期的な視点に立ち、働き続けることで優秀な人材が育成され、定着していくことが効果であること認識している企業が多かった。

また、「母性健康管理にかかる費用」については、業務効率を見直すことで最小限に抑えることができること、費用がかかっても、新たに人材確保をするより効率的であることなどを挙げていた。

さらに、母性健康管理措置を受ける女性労働者がいることで業務効率が低下する訳ではなく、むしろ母性健康管理をはじめとした取り組みが、社内の業務効率を見直すきっかけとなったとしていた。

中小規模の担当者の中に、規模が小さい企業であるほど、社員同士の顔が見える環境であることや、柔軟な対応が可能であることから、両立支援の取り組みがしやすいとの意見もあった。

【主な回答】問. これから母性健康管理に取り組む企業に向けて何かアドバイスはありますか。

◎短期的な効果を求め過ぎるとうまくいかない。それよりも、長期的に優秀な”人財”を確保していくために、妊娠・出産を経ても職場に復帰してもらえるような環境づくりを目標に掲げて取り組んでいくべき。

先輩たちが、「長期にわたって働くことができる会社だ」と理解し、優秀な”人財”が後に続いてくれることが、長い目を見たときに会社の財産になる。民間企業なので、制度の充実のためにかかる費用は気になるところだが、目先の経費や利益だけを考えていてはうまくいかない。

《日立ソフトウェアエンジニアリング》

◎産休や育休で暫定的に人員の穴埋めをするとなると、人件費が高つくと思っている企業もあるだろう。しかしそれは、考え方ひとつだと思う。

その方に復帰してもらって、密度の濃い仕事をしてもらうことを望むのか、それとも不慣れな人を雇って、教育に時間やお金を一からかけるのか。

ちょっと発想を変えれば、育休や産休を取得したのち復帰してもらうことが、会社にとっても有益だということが分かるだろう。

《おかやまコープ》

◎実のある制度にするためには、とにかく実績を積んでいくこと。「産休・育休取得者をひとりでも増やしていこう」という姿勢で、地道な草の根運動を続けるしかない。あまり、堅苦しい制度をつくっても、それが運用されていなければ意味がない。

また、妊娠・出産後の復帰支援を行なうと「経費がかかるのではないか」と考える事業主もいるが、人材確保が難しくなっている今日において、優れた経験を持つ人材が会社に定着していくことは、費用対効果の面から考えてもメリットは大きい。

《トーカイ》

◎産休や育休に際して人員を補充するのは「経費がかかる」と考えている企業も多いが、必ずしも人を補充しなければいけないケースばかりではない。少し業務効率を見直せば、

今いる人員で補えることも多いからだ。そういった業務は、欠員が出たことをきっかけに思い切って切り捨てることも必要だ。

《一正蒲鉾》

- ◎未永く働きたいという希望を持っている女性が、育児と両立して仕事を続けていくことができる環境をつくることは重要なのではないだろうか。妊産婦の女性労働者は、限られた時間の中で効率良く仕事を進めようと努力をしているので、母性健康管理の取り組みによって、全体の業務効率が下がったということはない。

《中電技術コンサルタント》

- ◎通常、病院経営に占める人件費の割合は50%が上限と言われているが、当組合では58%を占めているという現実もある。しかし、それでも取り組みを進める背景には、医療は“人”がすべてだと考えているからだ。良い人材が確保できなければ、いくら立派な建物や医療機器があっても役に立たない。だからこそ、職員たちが意欲を持って働き続けられる職場づくりが不可欠のだと考えている。こうした効果はすぐには出てこないで、長いスパンで取り組むことが大事だろう。

《青森保健生活協同組合》

- ◎母性健康管理や子育て支援といった取り組みを行うことで、すぐに会社に対するメリットが見えてくるわけではない。しかし、産休・育休を取得する社員が現れるごとに、社内業務の見直しを行って効率化を図ることもできるし、「働きやすい会社だ」という認識を社員に持ってもらうことで、モチベーションアップにも繋がっていくものだ。
- ◎「制度を整える費用をどう捻出するか」という点だが、それに関しては、節約できる部分は節約して、浮いたお金を必要な所に回すということが鉄則である。大切なのは、「こういう会社にしたい」という明確なビジョンを思い描くことだ。
- ◎小規模な企業ほど、両立支援やワークライフバランスの取り組みは行いやすいのではないだろうか。なぜなら、役員と社員が毎日顔を合わせているので、お互いの状況が良く理解できるからだ。

《長岡塗装店》

- ◎母性健康管理の制度導入には「資金がかかる」と感じている経営者も多いと聞かすが、資金はそれほどかからない。それより、妊娠・出産等を機にベテラン社員が退社してしまう方が会社にとって金銭的にも労力的にも痛手となる。会社がきちんと制度を整えて働きやすい職場を提供することができれば、社員もその期待に応えた仕事をするようになり、結果的に戦力アップにつながる。

《トキハ》

- ◎大企業よりもむしろ中小企業は柔軟性があるため、新制度を導入しやすいのではないだろうか。制度を導入すること自体にリスクはないので、まずやってみることだ。費用がかかると考えている事業主の方も多いようだが、それは錯覚で、売れる商品やサービスを生み出すためには女性の働き方への支援やワーク・ライフ・バランスの向上を考えていくことがこれからの企業経営の基本条件になる時代ではないか。それが出来ないお企業は、社会や人々から見放され、地域からも世界の市場からも淘汰されていくの

ではないだろうか。

《シナノケンシ》

◎育児休業中の方は、仕事を一時的に離れることにとっても不安を抱いている。そのため定期的にコンタクトをとることで「自分を待っている」と安心して子育てに専念することができる。

《第三銀行》

Ⅲ 女性労働者ヒアリング調査結果の概要

Ⅲ 女性労働者ヒアリング調査結果の概要

1. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠がわかったとき「仕事の継続」についてどのように考えたか

仕事と育児の両立や体調についての不安により、仕事の継続に対して不安があったものの、働きやすい職場環境が整っていることを事前に知っていたり、それを利用して働き続けている先輩社員が身近にいたりすることで、働き続ける意志が継続するケースが多くみられた。

【主な回答】

- ◎つわりがひどかったので、続けていけるかという不安があった。しかし、会社には女性が働きやすい制度が整っていたため、「できるだけ仕事を続けてみよう」という気持ちになった。
- ◎一人目の時は仕事を続けようと思ったが、二人目は年齢が近かったため育児がとても大変で、育児休業中に辞めたいと思った時があった。
- ◎まだ入社してそれほど年月が経っていなかったため、納得のいく仕事もできておらず、「子供を産んでも働きたいという気持ちは強かった。そのため、会社を辞めるという選択肢はなかった。
- ◎若い頃は結婚したら仕事は辞めようと思っていたが、仕事のキャリアを重ねていくうちにどんどん仕事が面白くなって、仕事に対するモチベーションが高くなった。職場の環境も整っていたので、妊娠が分かった時点で仕事を辞めようとは思わなかった。
- ◎企業内保育所が完備されており、仕事が続けられる環境にあったため、会社を辞めることは全く考えていなかった。
- ◎先輩や同僚たちの中にも、出産後仕事を続けている人が多かったため、両立できるだろうと思っていた。
- ◎入社した頃から出産しても仕事を続けたいという気持ちを会社に伝えていたし、会社も続けてほしいとってくれたので、妊娠が判ったときも仕事をやめる気持ちはなかった。
- ◎周りの先輩方も仕事に復帰して子育てしながら頑張っている姿を見ていたので、自分も仕事を継続していけるのではないかと考えていた。
- ◎子育てしながら仕事を継続している人が周囲にたくさんいたので、仕事を辞めたいとは考えなかった。
- ◎結婚、出産後も仕事を続けようと思っていた。
- ◎仕事がある程度落ち着いてから結婚したこともあり、結婚後も仕事を続けたいと思っていた。
- ◎子供の預け先が決まれば仕事を続けようと思っていた。

(2) 仕事を続けていく上での不安とその解決方法

仕事と家庭の両立についての不安や、チームリーダーや管理職などに従事している場合、その職責を果たせるかについての不安を抱えているケースがあった。

これらについて、職場の上司や仲間からの励ましや、身近な家族の協力により、解決していた。

【主な回答】

- ◎妊娠中につわりがひどく、続けていけるか不安があったが、直属の上司に「できるだけ続けてみたら」と応援してもらえたので、続けてみようという気になった。また、同期の女性で出産後も仕事に復帰している方がいたので、彼女にも相談した。
- ◎幼い子ども2人の子育てと仕事の両立ができるのか、職場に迷惑をかけてしまうのではないかと不安に思っていたが、職場の上司や仲間に相談したところ、「辞めずに頑張る」と応援してくれた。
- ◎子育てにより時間が制限されることで、様々な会議への出席など主査としての職責が果たせるだろうかという不安があった。実際に出産してみると悩んでいたほどではなく、時間の都合もつけることができた。会議に出席できないときも、他の出席者に内容を聞くなどで対応できた。
- ◎仕事に割ける時間が限られるので、時間のやりくりができるか不安だった。主査という役職についているので、余計にプレッシャーであった。調整のために自分から会社に働きかけ、相談して進めていったりして、とにかくやってみることで不安を解消した。
- ◎仕事についてよりも、母親業がきちんとできるかという一般的な不安があった。夫に相談したところ、「何でも協力するよ」と言ってくれたので心強かった。
- ◎復職の際に、子どもがうまく離れてくれるだろうかという不安はあった。しかし、近所に実家の両親がいて何かと手助けしてもらうことができた。
- ◎妊娠中の体調不良で、職場に迷惑をかけることに不安があった。体調管理を徹底することに務め、乗り切ることができた。また、出産後は祖父母の協力を得ることができた。
- ◎仕事との両立ができるだろうかという不安があったが、会社の同僚に相談してアドバイスをいただくことで不安解消した。
- ◎夫と同じ会社に勤務していることで、何か困ったことやわからないことを相談することができた。また、先輩や同僚にも相談に乗ってもらった。
- ◎幼い子供を長時間預けることへの不安があった。同じ市内に住む実家の両親と相談し、子供の送迎を引き受けてもらうことになった。

(3) 妊娠中の就業について家族の理解と協力について

配偶者や同居する家族の勤務時間の調整や家事の負担、保育園へのお迎えの代替と言った日々の協力や、働き続けることに対する理解により、女性労働者が心強く感じ、安心して勤務しているようであった。

【主な回答】

- ◎夫は普段は帰宅が遅いが、家にいるときは家事を手伝ってくれた。家事ができなくても文句ひとつ言わなかった。
- ◎近くに住んでいる両親には、会議や残業で帰宅が遅くなる時に、保育園へのお迎えに行ってもらうなどの協力を求めることができた。家事も夫と分担するなど、協力しあいながら子育てしている。
- ◎出産後は、夫とお互いの勤務シフトを調整するなどして、協力し合って子どもの面倒をみている。
- ◎夫や子どもは、体調を気遣う言葉をかけてくれたり、それぞれにできる家事を分担してくれたりした。
- ◎夫も「頑張れるところまでやってみたら」と応援してくれたことで気持ちが楽になった。
- ◎夫は妊娠中から家事全般を手伝ってくれたし、出産後も休日は子どもの面倒をみてくれる。近くに住む祖父母にも保育所の迎えなどを手伝ってもらっている。
- ◎夫と同じ会社なので、時差出勤や、短時間勤務の制度を利用しながら、二人で子供の送迎を分担しながらうまく協力できている。
- ◎夫の実家が「仕事を辞めずにつづけていいよ」と協力してくれるのが有難い。
- ◎母も長年仕事を続けてきたので、子育てしながら働くことに理解をして協力してくれる。夫のサポートも心強い。
- ◎職場復帰して家のことがおろそかになったりしても、文句を言わなくなり、理解を示してくれている。

2. 母性健康管理の制度

(1) 母性健康管理制度を知ったきっかけ

妊娠してから、人事総務担当者、直属の上司、身近な先輩に話を聞くことで初めて制度を知る場合が多かった。社内イントラに情報を掲載する企業が多いが、実際に活用したとコメントした女性労働者は非常に少なかった。

また、職場に、既に妊娠・出産を迎え働き続けている先輩社員がいた場合は、それをモデルケースとして制度のおおよその内容を理解するきっかけがあったようだ。

【主な回答】

- ◎妊娠が分かってから調べた。妊娠初期はつわりがひどかったので、直属の上司が代わっているいろいろ調べてくれたり、手配してくれたりした。
- ◎妊娠してから、社内のイントラネットで規定集をみたり、社内の人に聞いたりして知ることができた。
- ◎妊娠の申し出をしたときに、人事・総務担当者から説明を受けて知った。
- ◎妊娠してから、一年先に出産していた先輩に制度の内容や手続き方法を聞いて対応した。子育て経験者でもある健康管理室の担当者にもいろいろ教えてもらった。
- ◎自分と同年代の職員が出産をしていく中で、少しずつ制度に関する知識が深まっていったと思う。
- ◎就職当初は知らなかった。組合の女性部で勉強会や意見交換の場があり、それを通じて制度についての知識が深まった。
- ◎今まで多くの先輩たちが制度を利用して子育てと仕事を両立しているところを見ていたのので、アナウンスがなくても、先輩たちの行動から学んでくることができた。
- ◎会社の制度については、妊娠・出産している先輩が周囲に多かったのので、経験を聞いてある程度はわかっていた。
- ◎妊娠の申し出の際、「残業はしなくていい」ことなど会社の制度について話があり、母性健康管理についての資料をいただき詳しく知った。
- ◎職場の同僚から情報を得ることが多かった。
- ◎会社から配付された「子育て応援！ハンドブック」で理解した。

(2) 会社の制度でありがたかったこと

ありがたいと感じた事柄は、被験者によって様々であるが、①妊娠の申し出の際に上司や人事・労務担当者に制度の説明や今度の対応について丁寧に対応してもらえたこと、②勤務時間内に健診に行ったり、時間外労働の制限を受けられること、③休業中も会社の様子が分かるように社内報等の情報提供をしてもらえたこと等をあげていた。

【主な回答】

- ◎外出することが多い仕事だったが、お腹が大きくなり、外に出るのが辛くなったため、配置換えをしてもらうことができた。自分でも希望を出したし、また、上司も気づいて迅速に対応してくれた。
- ◎煩雑な申請手続きではなく、直属の上司に申し出たのみだったが、妊娠の報告から、育児休暇取得の準備、保育所利用の手続きまでスムーズに行うことができた。
- ◎産休前には、人事・総務担当者に制度を詳しく説明してもらったので、産後の申請手続きがスムーズにできた。
- ◎産休、育休時の有給日数などを分かりやすく教えてもらえたことが有難かった。
- ◎妊産婦検診は、通院時間として半日利用ができたため、気兼ねなく健診を受けることができた。妊娠中は体調も日々変化し、精神的にも不安定な時期のため、この時期を健康で乗り切るための支援が職場に整っていることは大変助かった。
- ◎妊娠の報告を行うと同時に、時間外労働や夜勤が免除されることが有難かった。
- ◎妊娠中は、健診の際には勤務免除（有給）になる点と、出産後は子どもが小学校にあがるまでは「時間外労働の制限」が認められる点が有り難かった。
- ◎搾乳のため休憩時間を延長してもらえたことと周囲の理解があったこと。
- ◎つわり休暇が14日間取得できたこと
- ◎妊娠中には横になれる休憩室があったので、疲れたときは休憩することができた。
- ◎立ち仕事のため、足がむくんだりしたとき、椅子を持ってきて座って少しずつ体を休めることができた。
- ◎産後・育児休業中にも社内報が送付され、職場の様子が分かることが「戻る職場がある」という実感があり、復帰への不安感を払拭してくれた。また、復職前には人事・総務担当者から何度か復職についても聞き取りがあり、スムーズに復帰できた。
- ◎育児休業中、会社から通信教育や検定試験の案内を自宅に送っていただき、休業中のブランクを多少なりとも有意義に過ごすことができた。検定試験の受講料が全額補助されたことも有難かった。
- ◎産後休暇の後、子どもが1歳2か月になるまで育児休業の取得できたこと。

3. 妊娠の申し出

(1) 申し出のタイミング

妊娠が分かっただけですぐに申出た女性労働者は、妊娠中であることを早期に周囲に周知するため、または制度の利用ができるようになるためであったようだ。

一方で、体調が安定してから申出た女性労働者は、周囲に気を遣わせたくない理由から時期を待ったようだ。

【主な回答】

- ◎何かあるといけないと思い、妊娠がわかった時点ですぐに申し出た。
- ◎時間外勤務や夜勤などが免除されるため、また、臨時職員の調整が生じるため、妊娠がわかった時点ですぐ申し出た。
- ◎何かあってからでは迷惑がかかると思ったので、妊娠が分かった時点ですぐに報告した。
- ◎しばらく様子を見て、体調が安定してから申し出た。
- ◎当時抱えていた業務が一段落した妊娠3～4ヶ月目に報告した。年度末で忙しかったので、妊娠報告することで皆に気を遣わせてはいけないと報告を控えていた。
- ◎体調も良かったし、周囲に気を遣わせたくないだったので、安定期に入ってから報告した。
- ◎一人目の時は、早めにもうしでたが、二人目の時は「少々のは大丈夫」という自信があったので3～4ヶ月頃に申し出た。
- ◎母子手帳の交付を受け、体調が安定していたため3か月頃に申し出た。
- ◎つわりが始まり体調が悪くなりそうなので申し出た。
- ◎ごく初期であったが、所属長と面接の機会があり、上司、同僚に迷惑をかけることもあろうかと思い早めに申し出て皆にも伝えた。

(2) 職場や職場の上司・同僚等に対して配慮したこと

周囲の気遣いを受け一方で、休憩や休業を取ることで周囲に与える影響を最小限に抑えるために、予定を早めに報告したり、早めに仕事の準備・段取りを整えたりしていた。また、具合が悪くても我慢せずに早めに休息することで悪化させないようにするなど、普段の健康管理についても配慮をしていた。

【主な回答】

- ◎周囲の仲間や上司がとても気遣ってくれた。私自身は丁寧に仕事を依頼することを心がけたぐらいだ。
- ◎妊産婦健診で半休をとる場合は、シフトの調整も必要なので、1ヶ月前から周囲にアナウンスするようにしていた。
- ◎少し具合が悪かったら、早めに周囲に報告して、迷惑をかけない程度に休息を取るようにしていた。
- ◎仕事の引継ぎの際、スムーズに後任者に引継ぎができるように、仕事の内容や資料の整理をしておくように心がけた。

- ◎会社の一員として働いている以上は、できるだけ通常通り仕事ができるように心がけていた。
- ◎妊娠中の体調もよく、普段と変わらず仕事のできたので、特に配慮したことはない。
- ◎育児休暇を所得した先輩が周りにいて気遣ってくれた。
- ◎具合が悪くなって周囲に迷惑をかけないように、体調不良の時は早めに休憩をとるよう心がけた。特に二人目の妊娠中は貧血があり、仕事中に倒れないよう十分気をつけた。休憩を快くよく取得できるよう気遣ってもらった。
- ◎体調が良い時はいつもよりがんばるようにしていた。
- ◎休んだり遅刻・総体がないよう、検診のスケジュール調整や体調管理を心掛けた。また、職場では重いものを持たないように気遣ってもらなどの配慮が嬉しかった。

4. 妊娠中の健康管理

【主な回答】

- ◎打ち合わせや会議の途中でも気持ちが悪くなることがあったので、何か口に入れるものを持ち歩いて、気分を緩和するようにした。
- ◎忙しい職場のため、あわただしく走り回ったり、患者の重い荷物を持ったりすることも多いのだが、妊娠中はなるべく負担の少ない業務を中心に行うようにしていた。
- ◎無理をしないことと、お酒をやめたこと
- ◎妊娠中は貧血気味だったり、お腹が張るなど、体調が良くなかったので、母性健康管理指導事項連絡カードなどを利用しながら休暇や休息をできるよう、無理をせず、制度を利用するようにしていた。
- ◎ストレスが大敵だと思っていた。少しでも不安があると職場の子育ての先輩に聞くことで解消するようにした。家に一人でいたら悩みこんでいたと思うので仕事をしていてよかったと思う。
- ◎貧血気味だったため食事には特に気をつけた。
- ◎貧血と血圧が低いこともあって、極力手作りの弁当を持参して気をつけた。
- ◎冷房などで体を冷やさないよう気をつけた。
- ◎規則正しい生活と睡眠時間の確保を心がけた。

5. 母性健康管理指導事項連絡カード

【主な回答】

- ◎母健連絡カードのことは知らなかった（7人）
- ◎利用したことがなかった（3人）
- ◎知らなかった。妊娠したとき先輩から聞いたが利用する機会はなかった（1人）
- ◎お腹が張ったり貧血気味だったり、復帰後も体調不良があったりして、母健連絡カードを利用して休憩や休みをもらうことが多かった（1人）

6. 職場復帰に際して利用した制度

【主な回答】

- ◎保育園への迎えがあるので、短時間勤務制度を利用している。（3人）
- ◎育児時間や子看休暇の利用
- ◎子ども手当（3,000円/月）
- ◎時間外労働の制限を申請している。
- ◎育児休暇中に社内報が送られてくるので目をとおして状況把握に努めた。
- ◎所定外勤務免除制度を利用している。

7. 働く女性へのメッセージ

家族や職場の上司、仲間の理解が得られてこそ、働き続けることができていることを挙げ、こういった環境を作るために、周囲への配慮やコミュニケーションを図るなど、女性労働者自身も努力すべきであるという被験者が多かった。

また、制度を受ける権利を得る一方で、会社の一員としての義務を果たすことを忘れてはいけないとして、仕事に対して高い意識を持っていることが伺えた。

【主な回答】

◎支援や恩恵を与えられっぱなしではだめだと思っている。

家族や社会が支えてくれているからこそ仕事と育児を両立することが出来ている。

受けた恩恵はしっかり仕事で返していきたい。会社は慈善事業団体ではないので、恩恵を受けた分は会社のプラスになるよう返していかなければ将来の両立支援を続けていくことが困難になってしまいますと思う。会社も自分も WIN-WIN の関係になれるよう、良いモデルケースになりたい。

◎子育てしながら働くためには、家族はもちろん職場の仲間に状況を理解してもらうことも大切だ。いくら制度が整っていても、周りの理解がないために、それを利用できなくては意味がないからだ。お互いに気持ちよく働くためには、妊娠・出産後も自分のできる範囲のことは精一杯すべきだと思う。「できるだけ周りに迷惑をかけないように」という意識を持つておくことは大切だ。

ただし、決して無理をしてはいけない。仕事を続けるのは、家族のためであり、子どものためであり、そして自分のためなのだから、辛くならないようにバランスを取ることが重要だ。

◎制度がしっかりしているので働きつづけることができている。

しかし、充実した制度があるということだけでなく、職場内の活発なコミュニケーションや家族の協力もとても重要だと感じている。

仕事・家庭、遊びをうまく切り離して考え、ストレスをためないことが重要であろう。

◎仕事を続けるのが辛いと感じた時期もあったが、それでも続けてこられたのは、家庭だけでなく「もうひとつの自分の顔＝仕事」を持ち続けたかったから。もちろん、それを可能にしてくれるような環境や人に恵まれていたことも、仕事を続けてこられた大きな要因である。妊娠・出産すると、以前と同じペースで仕事ができないこともあるが、それを周囲のみんなが理解し、支えてくれる環境であったことは幸運だったと思う。

受け身でいるだけじゃなく、自分から制度を調べたり会社に働きかけたりすることで、働きやすい環境を作っていくことも大切だ。あとは、同じ環境の女性を集めて、意見交換をすることも大きな心の支えとなるのではないかな。

◎子育ても仕事も「どちらももっと十分にやりたい」という気持ちになることがある。しかし現状で頑張るしかないので、無理をしすぎないで周囲の協力を得ることが大切だと思う

◎会社の制度がととのっていて、「理解がなければ辞めざるを得なかったと思う。制度がある事はとても有難いことだ。すべてを完璧に行うことは無理なので、できる範囲で最大限のことを行うようにしている。

◎社内制度はどんどん活用したほうがいい。そのためには、自社の制度を日ごろからリサーチ

しておくことも必要である。

◎働きながら子育てすることは「子供との時間が少なくなる」と心配する人が多いが、その分家で過ごす時間や、休日等に十分愛情を注いでやれば問題はないと思う。子どもと過ごすことで仕事への活力にもなる。また、地域の子育て支援の資源を活用するなどして協力を得られる場を早めに見つけておくといい。

◎子供ができたことで、周囲への思いやりが持てるようになった。

◎家事は手を抜くこと。家族の助けは文句を言わず素直に感謝する。ということに尽きます。私自身、子供ができる前は、仕事も家庭も“私でなければ・・・”と、完璧主義者でしたが、今は掃除が行き届いていなくてもおおらかな気持ちでいられるようになった。イライラは両立も長続ききしないと思うようになった。

IV ヒアリング調査結果考察

まとめ

中林 正雄

(母子愛育会総合母子保健センター愛育病院院長)

今回の調査は、母性健康管理をはじめとした両立支援の取り組みを積極的に進めている事業所の調査である。これは、このような好事例を介して企業の両立支援への取り組みの内容やその効果、および企業としてのポリシーなどを一般の企業に広く情報提供し、企業が母性健康管理に取り組むことの有益性を示すことがねらいである。今回は10社へのヒアリング調査を行なったが、どの企業も先進的な取り組みを行っており、これから両立支援を推進していく多くの企業にとって参考となるだろう。

まず、どの企業においても、母性健康管理の取り組みは企業活動において重要な意義を持つと認識しており、女性だけの問題としてではなく、男性労働者にとっても必要な両立支援の取り組みの一環として位置づけていた。当初は、法令遵守のための制度づくりという考え方も多くあったであろうが、今回調査対象になった企業ではその段階を過ぎ、女性労働者が妊娠・出産を機に退職することを「企業の損失」として考え、「女性の積極的活用」と併せて「働きやすい職場づくり」の一部として母性健康管理の取り組みを捉えている。

また、制度の円滑な運用のため、どの企業でも現場の声を効果的に反映させる取り組みを進めていた。委員会の設置、アンケート調査の実施や個別の面談などを通して、制度の対象者やその周囲の労働者から意見を汲み取り、柔軟な制度の検討や改善をしていくことは、労働者や管理職の理解促進とともに円滑に運用を進めていく上で非常に重要なことである。

さらに、母性健康管理の取り組みに対する人事・労務担当者の熱意が強く感じられた。彼らは女性労働者の相談窓口の担当者となっている場合も多く、対象者の立場に立って理解し、個々のケースにきめ細やかに対応していた。ただし、今後も「継続的」に制度が運用されるためには、熱意ある担当者だけでなく、上司等が適切に対応できるための理解促進と女性労働者に対する配慮等が必要であろうし、母性健康管理が本来健康問題であることから、「産業保健活動」の一環として、健康管理室の産業医、産業看護職が深く関与することが望ましい。

今後、母性健康管理制度をさらに定着させ、効果的な運用を展開していくためには、措置を講じる側の企業と、措置を受ける側の女性労働者の両者が、制度に対する認知・理解を深め、周囲の同僚・先輩等の理解・協力を受けながら、制度を利用しやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

こうした母性健康管理をはじめ両立支援を積極的に推進するよう、女性のみならず男性を含めたすべての労働者の働き方、社会全体での次世代育成支援のあり方についての根本的な議論を進めていくことが必要であろう。

ヒアリング調査結果の考察①

内山 寛子

(JR東日本健康推進センター 呼吸器科 部長)

妊娠・出産に係る母性健康管理については、法の整備とともに、企業においては、その社内体制づくりが進められてきているが、働く女性の約7割が出産を契機に離職しているという現実がある(21世紀出生児縦断調査)。昨年度は、制度が整っていると考えられた規模の大きい企業について調査したが、その結果、妊娠から出産に至るまでの健康管理の問題点とあわせて仕事を継続していく上での環境整備の遅れが問題点として残されていることが確認された。今回は好事例を共有し広く紹介することを目的に、母性健康管理に取り組んでいる企業のヒアリング調査を行った。

調査した具体的な取り組み内容は、制度の柔軟性、各措置を講じた場合の有給、無給の取り扱い、相談窓口、代替要員の確保方法、情報提供の方法、制度に関する研修、経済的支援、風土づくり、申請から実施までのながれなどである。これらは、母性健康管理の制度を活用して、女性が働きながら安心して妊娠、出産ができるようにするために重要になる部分で、相互に関連していると考えられる。

今回の調査では、代替要員を確保している企業が多く、また必要が生じた時、すぐに確保できるように、余裕のある人員配置をしていた恵まれた企業もあった。しかし現実には、多くの企業にとって代替要員の確保は難しい問題であり、適当な代替要員が確保できない場合は、職場のやりくりで対応することになる。休業者のカバーを職場の上司や同僚などで行う場合には、新たな仕事加わることによって業務負担が過重になってしまう恐れが生じる。さらに、仕事が増えたといった意識が同僚の間に生じてしまうことにもなりかねない。

今回の調査では、社内の業務効率を見直すきっかけになったという回答がみられており、この機会を職場の仕事の見直しをするチャンスと考え、職場内で話し合い、同僚などに業務負担ができるだけかからないようにすることが必要になると思われる。

昨年度の調査において、妊娠、出産にあたりどのような職場環境を整えれば望ましいと思っているかを女性労働者に尋ねたところ、「制度の利用に関して職場の上司・同僚の理解が得られること」が最も多くみられており、上司や同僚が積極的に支援しようとする雰囲気、女性が安心して妊娠、出産ができ、また円滑な職場復帰へとつながると考えられる。制度の利用を肯定的に受け入れられるためには、職場の風土づくりが必要で、社員や管理職を対象とした研修や講演会、男女を問わない交流会などの実施や社内のワーキンググループなどを組織することなど、可能な対策を積み重ねることによって、社員全体に制度が周知され、女性の継続就労に肯定的な意識の底上げになり、制度の活かされる職場環境が整っていくものと思われる。同時に女性も制度を正しく

理解する努力や姿勢が必要になる。今回の調査回答にもこれらの風土づくりのためのいろいろな取り組みがみられた。

各企業の取り組みのきっかけは、育成してきた女性労働者が結婚・妊娠・出産を機に退職する割合が多く、人材の流出を招いており、それは「企業としての損失」だという意識を持つようになったということであったが、実際に取り組みを実施した効果は、妊娠・出産による退職者の減少、人材の定着ということだけではなく、求人への効果がみられたことや社内の業務効率を見直すきっかけになったこと、また、性別に関係なく社員全員を対象に仕事と家庭のバランスがうまく図れるような施策の検討や社員の多様なライフステージをサポートするための取り組みへと展開されていた。

今回の調査では、母性健康管理の取り組みを社員全体の働きやすい職場づくりの一環として取り組んだ企業がみられた。母性健康管理の問題には、職域における「次世代育成支援」、「男女共同参画」や「ワークライフバランス」、また「過重労働」や「メンタルヘルス」などの産業保健のテーマに相通じる背景があると考えられ、共通した職場の風土づくりが求められる。すなわち、母性健康管理に関する取り組みや制度は女性だけのためにあるわけではなく、女性の働き方を考えることは企業全体の働き方を考えることに他ならない。

働きやすい職場の雰囲気や風土の改善は、女性の継続就労のみならず、社員全体の仕事への意欲や働きがいの向上につながるものとする。

ヒアリング調査結果の考察②

大久保 利晃

(財団法人 放射線影響研究所理事長)

1. 調査結果の考察

今回の調査は好事例を集めることを目的にした。その結果、今までにない先進的な事例がたくさん紹介でき、今後制度の整備に取り組む企業にとって大いに参考になることが期待される。対象企業がこのような模範的な取り組みを始めた契機は、企業ごとの個別的事情によるものが大きいと考えられるが、強いて共通的な条件を述べるならば、女性労働者割合が多いデパート、金融業、繊維・衣料品製造、電気器具製造、医療機関、医薬品製造などの業種に多い傾向が指摘できる。これらの産業では主要な労働力である女性に対して、積極的に取り組まざるを得ない環境があったといことだろう。

われわれ「働く女性の身体と心を考える委員会」では、10年以上にわたり母性健康管理制度の整備と普及にとり組んできた。近年のこの種の調査結果からは、確実に実態の改善が進んでいる実感を持つにいたっている。最初のころは遵法のための制度作りという段階であったものが、実際に取り組んだ結果、単なる義務的費用負担という受け止め方から、次第に女性労働者にとって当然の権利という意識への変化が生じてきていた。このような流れの中で、企業活動にとっての先行投資であるという、より積極的な姿勢が見え始めたことが今回の調査結果の印象的な点である。すなわち、長期間かけて養成した企業にとっての人材である専門家や経験者の流出を防ぐとか、以前より優秀な人が採用できるようになったという効果を述べている事例が少なからず報告されたのである。

このように、確実に女性労働者の働く環境は改善してきているといえるが、まだ課題は多く残されている。

まず、今回のような好事例は、ほとんどの場合、たまたま当該企業の経営者の理解があるとか、熱心な担当者がいるという、いわば属人的な特異例だろうということである。したがって、それらの経営者や担当者が交代すると、自然に元に戻ってしまう可能性が少なくないのである。トップダウンで行われた事業では、多くの場合、労働者の姿勢は受身的であり、意識の変革までは起こりにくい。また、トップダウンで整備される場合の多くは、ひとり母性保護だけが突出して整備されるなど、他の健康管理制度と連動しない制度であることが少なくない。

制度を定着させるためには、全社員の参加のもとに、関連制度との整合性を図ることが最低必要条件といえよう。今後類似の調査を行うときには、断面的な制度の状況だけではなく、現状に至る経緯や関連制度の運用状況にも関心を払うことが重要である。

2. 今後の方策

以上の考察を踏まえ、今後の方策について以下のとおり提言したい。

(1) 産業保健活動の一環としての取り組み

これまでの職場における労働者の健康対策は、メンタルヘルス、THP（健康増進）、メタボ対策

等、個別課題をスローガンに行われることが多かった。その結果、労働安全衛生法によって日常的に行われている産業保健管理活動とは別の事業として職場内で位置づけられていることが多かった。母性健康管理の場合には、産前産後休暇、短時間勤務、その他特別休暇などの人事制度との関係が深いことから特にこの傾向が強く、今回の調査においてもほとんどが人事担当部署の所掌になっており、産業保健管理スタッフの関与が極めて少なかった。

母性健康管理活動の本質は言うまでも無く健康管理であり、したがって、本来は労働者の健康を守り、増進させるという総合的目標に対する体系的活動の一環として組み込まれるべきである。これは、母性の健康も、その人の総合的な健康状態と無関係ではなく、事実、多くの慢性疾患は妊娠出産に無視できない影響を及ぼす。また、健康問題である以上、個人のプライバシーにかかわる事項が多く、企業内でこのような情報を取り扱うのは、法的守秘義務を負う専門家に任せるべきである。したがって、特に産業保健職が常勤で在籍する事業場においては、母性健康管理は、産業保健活動の一環として健康管理室の産業医、産業看護職が担当することが望ましい。

(2) 全員参加

上記のように、トップダウンで作られた制度はそのままでは長続きしない可能性がある。もちろん他の制度の場合と同じく、新しい制度を作るためにはトップの方針決定は不可欠な要素であるが、該当者の参加意識もそれに劣らず重要なことである。衛生委員会やその他の特別委員会などにおける労働者の積極的活動により、ボトムアップで実際の運用を進めることが考えられる。労働者の参加意識やモチベーションを高めるためには、母性健康管理や女性労働について、更なる情報提供によりまずは理解促進を図る必要がある。ついで、実際の制度運用に当たっては、女性労働者の積極的参加をはかる仕組みを工夫することが重要となろう。

(3) 規則の整備と制度の運用

もとよりまずは規則の整備が重要であり、特に重要項目は労使協議の上就業規則に載せるべきである。しかし、それだけで制度がうまく動くとは限らない。制度の活用には規則に加え実際の運用が大切である。たとえば、産休、育休の代替要員の確保は大きな問題であるが、実際の業務内容によってその方法は柔軟に考えなければならない。規則で一律的に代替要員の運用を規定することは却って制度の発展に支障をきたす恐れがある。このほか、復職の手続き、休職中支援などには決めの細かい配慮が必要であり、規則だけで全てをカバーすることはできない。また、休職中の業務を職場内のやりくりで分担する場合には、労働者間の不公平感や過重労働を避けるための慎重な工夫が必要である。

女性労働者の生涯キャリアを考えると、母性健康管理はほんの一里塚であり、この方向でのさらなる発展には、結局は女性のみならず男性を含めたすべての労働者にとっての働く意味を問い直す必要があり、根本的な労働価値観の問題を議論しない限り次の段階への発展にはつながらないであろう。

ヒアリング調査結果の考察③

小畑 泰子

(おばたやすこ労働衛生コンサルタント事務所)

1. 取り組み前の現状と課題、母性健康管理に関するポリシーについて

元々産前・産後休業や育児休業など法定のものについては就業規則等あったと思われるが、母性健康管理制度の義務化が取り組みのきっかけとなっているようである。しかし、重要なことは会社として女性社員に結婚、妊娠、出産後も継続して働いて欲しいという強い思いと、働き続けたいと願う女性社員の存在だと思う。それら無くしては、法により制度が義務化となってもきちんと機能する制度の構築と運用はできないと思う。

実際、ヒアリングした多くの企業で人材の継続的な確保や女性の積極的活用がポリシーとして掲げられ、女性のみならず社員全体が働きやすい職場づくりを意識して、職場全体で母性健康管理を進めていこうとする雰囲気が感じられる。

よく、母性健康管理の制度はあるが利用しづらい、利用側のニーズにあっていない等の話をきく。このように多くの企業で母性健康管理の制度はあっても、運用がうまくいっていないのは、この明確なポリシーの有無に因るところではないだろうか。明確なポリシーの下、会社も社員も制度の作成や運用を経験していくことにより、更なる改善へとつながりよりよい母性健康管理が可能となるというよい循環につながっていくと思う。

2. 検討体制

制度の構築にあたっては「実際に制度を利用する社員のニーズ（現場の声）を汲み取る」ということが、重要であろう。あたり前のことのようにだが、実際社内で何らかの制度やシステムを構築する際に現場の声に耳を傾けることは困難であることが多い。一旦制度ができてしまうと、その変更は困難で多少の不具合があってもそのまま何年も運用されてしまうということもよく見受けられる。ヒアリング対象の企業では、現場の声を大切にしつつ柔軟な制度の検討や改善がなされている様子であり、制度の継続がスムーズになっていると思われる。

3. 具体的な取り組み内容

(1) 制度の柔軟性

個人のニーズにあったきめ細かな制度があることにより、より制度の利用が増え制度の意味が出てくる。法に定められた項目・基準は最低遵守レベルということで、それぞれの職場の状況や個人の状態にあわせて運用できることが望ましいと思う。

(2) 各措置を講じた場合の有給／無給の扱いについて

ケースバイケースであろうが、短時間であれば管理する側の効率からも利用する側の心情からも有給とするほうがよいと思う。ただし母性健康管理のみが対象となって他の社員との不平等感が出ないようにするためにも、一般傷病のための受診等についても短時間の外出であれば有給に

するなどの対応が必要だと思う。

(3) 相談窓口

すばらしい制度が整備されていても当事者は自分が妊娠するまで無関心であることも多いため、社内に相談できる場があることは制度運用上重要なことである。相談窓口担当者には、相談者の話しをきいたり対象者への制度の説明のみならず、プライバシーには十分配慮の上必要に応じては適切な対応（上司への相談や医療機関受診を勧奨するなど）ができるようなスキルを習得していることが望ましく、会社として配慮が必要である。

(4) 代替要員の確保

職場や職種によっては代替要員の確保は困難な場合も多い。あらかじめ余裕のある人員配置やジョブローテーションによる業務の共有化が現実的な対応になるのかもしれない。代替要員の確保が可能であれば、妊娠・出産に関わることのみならず、他の原因による休業へも対応できるので、取り組みとしてもっと広がっていくとよいと思う。

(5) 情報提供の方法

制度を文書化して社内イントラなどを通じて提供したり、ガイドブックやマニュアルを作成したとしてもその存在を知ってもらえなければ意味がない。制度を浸透させるためには繰り返し、頻繁に情報提供をしていく必要がある。この際影響力が大きいのは、いわゆる“ロコミ”の力であり、「制度のことについてどこに書いてあるのか、相談窓口はどこか」というようなことだけでも広まれば効果があると思われる。

(6) 制度に関する研修

相談窓口担当者や管理職（上司）に対して制度そのものや職場での取り組み方についての認識を深めるために、また、法や規則は不定期に改正されるので迅速に対応するためにも社内外の研修等は必要である。一般社員についても就業規則の一環として説明し、この場合、該当者となる女性社員のみならず男性社員に対しても関心を持ってもらうために同様に周知する必要がある。

(7) 経済的支援について

わずかであっても、妊娠・出産・育児を支援することになり、支援を受ける側の安心感ややる気などに効果は大きいと思う。

(8) 風土づくり

制度利用者のみならず、周囲の者にとっても風土づくりは重要な意味を持っている。職場全体が、妊娠・出産・育児を支えていくという連帯感が大切だと思う。

(9) 申請から実施までのながれ

制度の構築の際に申請方法や様式、必要書類などがわかるようにマニュアルなどを作成しておくことが望ましいと思う。該当者となる女性労働者の労務管理をしている上司や相談窓口担当者が最初に申請を受ける側になることが多いようであるが、事務的な手続きのみならず、業務内容の検討や産業保健スタッフ等への報告を勧奨するなどの対応も重要である。

4. プラスαの取り組み

(1) 法定以上の特例措置

“特例措置”として明文化することは困難かもしれないが、臨機応変に対応することは可能で

あり、実際そのようにしている企業が多いようである。個々のケースに決め細やかに対応することにより、制度がより充実したものになると思う。

(2) 男性社員育児参加のための取り組み

制度が整っている企業であっても男性の育児休業取得率は少ないようである。しかし男性の育児参加は育児休業の取得のみではない。残業時間や休日出勤を減らす、短時間勤務をするなどの対応であれば、もっと容易にすすめられると思う。男性社員側のニーズを把握した上で、実情にあった制度を設置していくことも重要ではないだろうか。

5. 取り組みの効果

(1) 取り組みの効果

ポリシーとして掲げられた「人材の継続的な確保や女性の積極的活用」ということが成果として現れているということで、効果が現れれば制度の利用や改善もすすみよりよいものになっていくと思う。また、社会的にも企業としてよい評価を得られるなど間接的な効果がみられ、そのことが他企業における積極的な取り組みの推進に影響するのではないだろうか。

(2) 今後の課題

「制度もあるし運用もうまく行っているのもそのままがいい」とせず、適宜見直し改善していくという姿勢が必要である。母性健康管理のみならず、社員の多様なライフステージをサポートするために企業として、職場としてできることを社員とともに考え、実現していくということが重要だと思う。

(3) 他企業へのメッセージ

実際うまく制度を運用できている企業からのメッセージは他社にとっても非常に影響力が大きく、心強いものであるに違いない。未だ制度ができていない、うまく運用できていない企業には、是非参考にしていただきたい。

ヒアリング調査結果の考察④

北浦 正行

(財団法人 社会経済生産性本部 事務局次長)

2007 年末に「仕事と生活の調和憲章」と「行動指針」が策定されて以来、ワーク・ライフ・バランスという考え方も徐々に浸透してきた。その具体化にあたっては、「働き方改革」だけでなく「暮らし方改革」も含めた対応を図ることが必要だ。現在の議論では、とりわけ「ゆとり」と「暮らしと」の折り合いをつけるために、仕事や働き方をどう変えていくべきかという問題が大きな焦点となっている。「働き方改革」の視点である。このため、育児休業の付与など子育て支援策の整備はもちろん、長時間残業の削減や有給休暇の取得促進などが重要な政策目標になってきたことがひとつの特徴である。

では、子育て支援の実態はどうなっているだろうか。厚生労働省「平成 19 年度雇用均等基本調査」によれば、出産者である女性の 89.7%、配偶者が出産した男性の 1.56%がと育児休業を取得している。2003 年度にはそれぞれ 73.1%、0.44%であるので、どちらも改善したといえるが、とくに女性の取得率が向上したことが目立つ。出産というキャリアの転機を乗り越えて、継続して働こうという意欲が女性に高まっていることはたしかだろう。問題は、男性の取得率の低さにある。

仕事と育児の両立の重要性は、既に多くの企業に認識されるようになってきている。今回の調査でも、企業において、母性健康管理や子育て支援が重要だという認識は着実に高まってきたことが伺える。その背景としては、女性の働きが「再認識」されたことによって、妊娠・出産を契機に退職することがむしろ「企業の損失」だという考え方が広まってきたことがあるようだ。

ではなぜ「損失」と考えるようになったのだろうか。まず、今後のわが国の社会を展望すると、労働力人口の減少が必至であり、労働力を確保していくためには、女性人材の活用が最大の戦略目標になっていることがある。また、女性の採用の拡大と定着が進むことによって、その「数」が増えるとともに、すべての領域において量質ともに仕事の「機会」が広がってきたこともある。このように、管理職あるいはその候補生として実力発揮できる「力」が徐々に与えられるようになり、しかも、それらが好循環を作り出すことによって、女性の就業意欲を更に高めてきているといえよう。

こうした女性人材の活用の姿勢が根付いた企業では、母性健康管理に取り組む考え方も同時に育まれていることが多い。「働きやすい職場づくり」や「女性人材の積極的活用」という企業の目標や方針が明確になれば、母性健康管理の重要性も自ずと理解が進むだろう。このため、社内の検討体制においては、女性の活躍を広く促進するためのグランドデザインを描くことが重要だ。母性健康管理、子育て支援、人材の確保と育成などの課題について、これらを個々ばらばらにしてではなく、一貫した流れの中で議論しなければならない。

また、検討チームをつくるにあたって、現場の声を幅広く聞くことができるよう、管理職・一

般、既婚・未婚、出産経験の有無などバランスを考慮して構成している事例も見られた。こうしたチームをつくる場合、女性だけでなく男性を入れたり、各年齢層のバランスも図ったりするような工夫も必要なことだろう。それと同時に、アンケート調査を実施したり、個別の面談などを行ったりしながら従業員の意見を吸い上げていく努力も極めて重要である。

制度が設けられていてもその運用が進まないといった声は、ワーク・ライフ・バランス一般についてよく聞かれる。母性健康管理についても、例えば短時間勤務制度の選択肢を増やすことによって、利用者の便を図っているという事例が見られた。選択肢が多いほど、従業員は生活事情に合わせて使いやすくなることは確かだろう。しかし、その反面、企業にとっては管理が煩雑になるという問題もあることに注意しなければならない。

中小企業では、個別管理の中で柔軟に勤務時間の「調整」を図っているような場合が少なくない。また、フレックスタイム制度などが導入され、柔軟な勤務体制が可能になっていけば、それで十分対応できるといったこともあろう。これらの事情を考えると、子育て支援などの特別な制度を導入する前に、予めこうした一般的な形で勤務体制の柔軟化を図っておくことが有益だといえよう。

妊娠した女性労働者の多くは、まず直属の上司に報告しているが、その後は人事労務担当部署へ連絡して、本人に対しての説明など必要な対応が図られている。そのときだけ連絡すれば事足りるとしないで、その後のフォローまで上司がしてくれることによって、女性労働者の満足感が高まったという指摘もあったが、これは大変重要な点である。また、相談窓口に出産経験のある女性を配置して対応させることで、具体的な情報提供が可能になったという事例もあったが、妊娠時だけでなくその後の育児期も含め、出産経験のある女性からのアドバイスが受けられるような体制作りも考えるべきであろう。

大事なことは、会社の中で、自分のキャリア展望が見失わずにいることができるかどうかという点である。就職した女性の約7割が辞めていくという現実には、まだまだあまり変わっていない。妊娠や出産に際して、働き続けたい気持ちもないわけではないが、退職の道を選んでしまうことも少なくないだろう。

今回の調査でも、体調不良によって仕事の継続への自信をなくしたり、休業や休暇等を取ることで周囲に迷惑かけてないかと気にしたりしている女性労働者の実態が見られた。妊娠・出産という時期にあって心身の不安定さを感じていることに加え、この先の仕事と子育ての両立への不安、復帰後の大変さやキャリア展望の不透明さを考えると、仕事の継続は無理だという判断も生まれやすい。このように、妊娠からはじまり、出産、育児休業、復帰後の育児に至るまでの一貫した対応を考えておくことが不可欠である。

もうひとつ重要な点は、女性労働者のほうでも、「支援や恩恵の与えられっ放しではだめ」という問題意識が見られたことである。このような意識を持った上で、子育て支援の諸制度に対しても、受身ではなく「自ら働きかけたり調べたり」していくという姿勢も必要だろう。仕事と子育てとの両立には「お互い様」意識が大事だということは、先進的な取り組みを行っている企業の事例としてよく指摘される。このためには、企業の側の制度作りも含めた環境整備はもちろんとして、従業員の側にも「仕事で返す」という意欲が出てこないといけない。こうした職場風土づくりが大きな課題である。

ヒアリング調査結果の考察⑤

鈴木 千恵子

(特定社会保険労務士)

厚生労働省の平成19年雇用均等基本調査では育児休業取得率が女性は89.7%、男性は1.56%と大幅にアップしたとの報告があり、さらに人口減少時代を迎えて、持続可能で安心できる社会を作る為にはワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である事から、様々な両立支援対策の取組みが行われようとしている。家事・子育て参加の最初の契機とする為に、育児介護休業法を見直して「男性の育児休業取得促進策」を講じようとする動きもその一つである。

とは言え、育児の為の勤務時間短縮等の措置を導入している企業割合は5割に留まり、母性健康管理制度の規定率は未だ3割と言う状況の中で、世界同時不況にさらされている現在、その様な取組みができるのは大都会にある大企業、それも女性が多い企業に限られ、中小零細企業にそんな余裕は無い！と言う声も数多く聞かれる。

しかし、今回ヒアリングをさせて頂いた10社を見ると、300人を超える従業員を雇用する企業が殆どであるが、決して大都会にあるわけではなく、又従業員数22人の企業も独自の制度を設けて、労働者の仕事と生活の調和を図るべく取り組んでいるのが分かる。

そのきっかけは様々だが、これらの会社に共通しているのは①風通しが良くコミュニケーションが取れている ②こういう会社になりたいという明確なビジョンを持っている ③企業の規模・業態に関わらず、できる可能性のある「ポイント」を見つけている ④単に女性に対する支援！という意識から脱却し、老若男女、誰もが働き易い職場を作ろうと試みている。と言う4点であろう。

子供を持った共働き男性社員が保育園の送り迎えをスムーズに出来る様にと「始業終業時間の繰り上げ・繰下げ制度」を導入し、その夫婦をモデルケースにして新たな制度を整え始めた長岡塗装店の『社員が休んでも困らないようにするには？』『どうやったら休みを取らせてあげられるか？』を、会社が考えていかないとダメだ。』という言葉にもキー・ポイントがあるといえる。其々の企業が独自のやり方で工夫し制度を整えているが、その殆どが『制度を整えて良かった』と答えている。決して業務効率が低下する訳ではなく、それどころか業務内容を見直すきっかけにもなり、費用対効果の面からもメリットは大きかったと。

唯一気がかりな点は、対象従業員の多くが妊娠が分かってから制度について調べたと回答している事である。会社は就業規則やその他の制度について、研修やイントラネット等を駆使して周知を図っているが、中々行渡らないと答えている。『母性健康管理指導事項連絡カード』についてはその存在すら知られていないように思えた。

『就業規則』は国の「憲法」の様なもので、それによって規律されてもいるが守られてもいるのである。就業規則自体が難しい・・・と言う声も時々聞こえてくるが、自分達自身を守るための規

定であることから、分からなければ会社に質問して理解しようとする事も、自律した労働者としては必要である。受身で待つだけでは何も始まらないのだ。

そして、妊娠・出産・育児に関わらず、働く上でのあらゆるルールが定められているこれら法令・制度や会社の規則を知らないという事は、いざトラブルが起こった時の対処について何の準備も出来ないという事になる。火が出たら水をかけ、消火器で消すだろう。泥棒に有ったら警察に通報するだろう。リスクマネジメント、そう、どんな状況にも対応できるようにする為には、知識と前もっての準備が不可欠なのである。

良い法律や制度、ツールが整っても、社会全体がそれを知らなければ用をなさない。

国として制度・ツールの周知・普及をどの様に図るか？HPへの掲載や関係機関に配布用のパンフレットを置くだけで良いのか？会社は就業規則の周知をどの様にしていくか？私達専門家として出来ることは？現状は決して充分とは言えず、これからの重要な課題として、広報・周知そして指導の効率的な方法を全体で考える必要がある。

学校教育の早い段階で『働く事』についてのカリキュラムを取り入れるのも一案だろう。

社内での情報提供については、事例にあるように社内報を作成して全員に配布したり、回覧板を利用して、シリーズ化したテーマ毎に説明をすると言う方法も参考になるだろう。

ただ、国・行政が、そして会社や専門家がどんなに努力をしても、労働者自身が制度や法律を知ろうと努めなければ元の本阿弥である。これからは公労使が三位一体となってワーク・ライフ・バランスが保てる社会を築かねばならない。労働者が積極的に声を上げて、使いやすい制度を作るよう働きかける為にも、法律・制度や会社の規則そして地域の現状を理解する必要があるのだ。

休業期間中の代替要員については、ジョブローテーションを活用したり又、業務効率を見直してスリム化し従業員で賄う事も得策の一つであるが、多少なりとも廻りの従業員に負荷に係るのも事実である。時には派遣労働者等、広い意味でのワークシェアリングとして外部労働者の活用を考える事も必要かもしれない。費用の負担も決して多くは無く、外部の労働者と交わる事で従業員にとっても良い経験・刺激となり検討する価値は有るといえよう。

さらに、これからは地域や他企業・異業種との協力も不可欠である。事例にも有るように、1社で考えるより、幾つかの企業・団体がアイデアを持ち寄って、お互いの足りないところを補い合うという事も可能である。

そして、何よりも重要な事は、決して女性のみの問題ではない！と言う認識を社会全体、会社や労働者に持ってもらう事である。世の中は男性のみでも女性のみでも廻らない。全てが両性に関わる事が重要だ。どちらの性も主体性を持って、制度の改革からワーク・ライフ・バランスの取れた社会構築に向けて努力をする必要が有るだろう。

今回の事例が、そのためのヒントを一杯与えてくれたといえる。自社に合ったポイントを見つけて、多くの会社がトライして欲しい。

ヒアリング調査結果の考察⑥

長井 聡里

(すてっぷ産業医事務所所長 専門産業医)

今回の調査結果からは、企業における母性健康管理制度が、法的要求から配備した初期段階を脱して、事業においてメリットとなり労使の信頼関係構築にも役立つような活用段階に入ったことが感じられた。

「いわゆる母性保護」が、以前であれば、労務管理の観点から休暇取得による穴埋め問題という程度にしか思われていなかったものが、「母性を健康管理する」ことで、女性労働者の就労意欲を引き出し、周囲も刺激を受けて業務の見直しや効率化が図られ、働きやすい会社であることが内外にも評判となり、人材開発や採用に関しても実質的な効果がある、との認識にまで発展してきている。また制度の優位性は大企業にあると思われがちであるが、21世紀型の多様化する労働環境においては、人間的なつながりがより実感できる小規模な企業ほど、社内における問題点の共有が早く、改善への機動力を発揮しやすいようだ。

この母性健康管理は「女性労働者」に対する制度であるが、うまく展開できている企業は、この多様化する時代に対して単に女性のための問題と捉えず、男性労働者にとっても必要な両立支援やワークライフバランスの取組みの一部として、認識しているようだ。

一方、女性側の認識について検討してみると、日本は高学歴女性が妊娠・出産を機に退職する率が高い国として知られているが、潜在的な就労能力や意欲をもった女性達が、この制度の充実とその活用によって就業継続が見込めるようになると感じられた。今回の調査では、権利の行使と働く義務に対してバランスを取り、周囲へ気遣いながらも会社に貢献し評価され、さらに努力を続ける女性像が浮かび上がった。もちろん「優秀な人材の損失」に危機感をもった企業と、それがゆえに献身的に応える女性労働者という関係性が垣間見えるのだが、これは必ずしも制度の完成型ではないだろう。

優秀な女性のためだけの制度では、社内全体のモチベーション維持には到底役立たないし、現実的には働ける誰もが安心して利用できる制度でなければ、本来の目的を達したともいえないだろう。また、いわゆる「女性」としての母性健康管理は、妊娠期と産後の必要時期のごく限られた対応でよいのであり、育児期についてはこの母性と共に男性労働者の父性はどう守られ発揮されるかが今後、新たな課題となってくるだろう。育児期の働き方については夫である男性労働者を含めた家族の生活観によって、さまざまに変化していくことが予想され、「育児期の女性＝労働力として期待できない」という過去のイメージをいかに早く払拭できるかが、適切な制度利用の定着へと最終的にはつながっていくだろう。制度の充実は、育児期の男女労働者が苦勞しつつ世間を渡る中で、様々なニーズに気付き、企業に還元できるような成長をもたらしてくれるということを期待してはどうだろうか。

さて、平成17年度「妊娠期・子育て期・の女性労働者のストレスに関する調査」では、妊娠に関連してストレスがある者は82.1%で、その理由は（複数回答）、「育児休業後の子どもの保育」82.6%、「育児休業後の復職に対する不安」82.3%、「育児休業中の経済的不安」77.5%、「つわりなど体調不良」74.2%、「同僚への負担増等への気遣い」68.3%であった。

これらの妊娠中の不安軽減策として、今回の調査対象にもうまく機能させているケースがあったが、①経験の共有による相談体制の構築、②すべてのケースに「3-3面接」の実施（「3-3面接」：「産休前・復帰前・復帰後」の3回にわたり「女性労働者・上司・人事」の3者で面接を実施）、を提案しておきたい。

①については、経験者からの情報提供やときには直接的に相談できることで、漠然とした不安を整理し具体化させて先の見通しを立てられるようになる。制度の利用しやすさについて経験者を含めたワーキンググループで検討したり、制度利用者に定期的なアンケートをとったりするなどが、妊娠という特別な状態で一人悩みがちな女性労働者にとって、社内でのつながりを強く意識できるよい機会となる。

②については、妊娠するまでは、自分の意志で予定通りに業務をこなすことのできた女性労働者であっても、妊娠経過や出産、産後の回復あるいは子供の成長は、必ずしも予定通りにいくとは限らず、むしろ計画と違ってくることこそ起こりえる、との認識で、労使双方が情報共有しておいたほうがよい。そのために、a.産休前には復帰後の希望と業務の引継ぎ、受入れ体制を確認し安心して休暇に入らせること、b.復帰前には母子の健康状態や育児協力体制・保育確保など、産休前面接時の内容で進めて大丈夫かを確認すること、c.復帰後には育児との両立状況や業務へのなれを確認すること、などをフォローすれば職場復帰の不安を取除き、円滑に進めることができる。また対応経験の少ない上司任せにせず人事も加わることで、制度利用や配置転換などの必要時にもすぐ対応が取れ、すべてのケースで面接を積み上げれば、社内の公平性の維持改善に役立てられるようになる。

最後に、制度を知ったのが妊娠してからという女性労働者が圧倒的に多いようだが、医療的な立場からすれば、安全安心な妊娠・出産を迎えるためには、それまでの健康管理が欠かせないと感じている。日頃から喫煙や飲酒も含めた生活習慣と共に、女性としての健康を意識して、社内制度の中でより充実して元気に働くためのワークライフバランスを実現してもらいたい。そのための教育や産業保健スタッフとの連携も企業としてぜひ考えてもらいたいものである。

ヒアリング調査結果の考察⑦

百枝幹雄

(東京大学医学部産科婦人科学教室講師)

母性健康管理に関する企業の取り組みは、その企業で育成した優秀な女性労働者を結婚・妊娠・出産を機に失うことによる人材の損失を防ぐこと、さらに制度を充実させることでより優秀な人材を獲得することを目的として、企業の利益を守ることを第一義に実施されているようである。これは企業の論理としては当然のことであり、結果として女性労働者の母性健康が守られ個人および家庭の幸福につながるものであるから、資本主義の競争原理がうまく働いていると言える。実際、今回ヒアリングを実施した企業では、母性健康管理制度の義務化以前から取り組みを始めた企業も多く、法を遵守するためというより、企業が必然的、主体的に母性健康管理に取り組んでうまくいっているモデルであると考えられる。

労働基準法や男女雇用機会均等法などの法律は労働者の立場から母性健康管理を義務化しているが、各企業の規模や業務は多様であり個々の職場環境に適応する制度を一律に策定することは困難であるため、母性健康管理に必要な最低限の基準しか示していない。その基準を各企業の環境においてどのように制度化し、運用するかは各企業にゆだねられる。今回の調査された好事例をみても、各企業は母性健康管理制度の策定には相当な努力が必要であることがうかがえる。しかし、その取り組みの効果として優秀な人材の確保と企業価値の向上ができたことが示されている。今回の調査結果から、母性健康管理を推進するにあたっては、その必要性や法の遵守を強調するよりも、好事例における取り組みの効果や他企業へのメッセージを広くアピールし、企業にとっての有益性を目に見える形で示すことが有効であると思われる。

また、今回の調査結果からは明らかにならなかった点で重要なことは、各企業の産業医が制度の策定や運用にどのように関わっているか、産科医との連携がどの程度とれているかということである。妊娠中の女性労働者の管理については、単に通院休暇や有給・無給の問題ではなく、母体の状態に応じた細かな配慮が必要となるので、企業の母性健康管理制度に医療者が深く関与することにより、より質の高い制度ができると考えられる。

今回の調査は妊娠・出産・育児とうまく両立して働いている女性労働者を対象としているため、全体として母性健康管理が非常にうまくいっている印象を受ける。その要因として最も目立つものは、育児をしながら仕事を継続している先輩の存在、職場の上司・仲間からの励ましや身近な家族の協力など、良好な人間関係の構築と周囲の理解・協力である。もちろん、制度は重要であるが、その制度の上に成り立つ女性労働者への意識や風土がさらに重要であるということであろう。母性健康管理に対して当該部署だけでなく職員全員で取り組むことも、このような風土作りには有用かもしれない。

一方、産科医の立場から問題だと思うことが2点あった。

一つは妊娠の申し出のタイミングについて、周囲に気を遣わせたくない理由から体調が安定してから申出た女性労働者がいることである。妊娠初期はむしろ安定期に入る前こそ労働条件に配慮しなければならないことも多い。妊娠が判明したらできるだけ早期に届け出るほうが好ましいことを、診断にあたった産科医から勧めることは重要であろう。

もう一つは、母性健康管理指導事項連絡カードを知らない、あるいは利用しなかったという回答が目立った点である。現在、母健カードの普及をめざして取り組んでいる所ではあるが、さらなる女性労働者への周知、産科施設での啓蒙活動が必要であることが明らかとなった。

企業担当者および女性労働者双方のヒアリング結果を概括すると、企業は優秀な人材の確保という目的から母性健康管理を推進し、女性労働者は自らのキャリア継続を目的にその制度を利用するというシステムがうまく機能している。この点では、男女雇用機会均等法、次世代育成支援対策推進法などの法律は有効にその目的を達成しつつあると言える。ただし、企業・女性労働者の関係を超えてさらに広い社会、すなわち日本全体の観点から次世代育成支援を考え、社会全体で子どもを守り育てていこうという風土はまだ根付いてはいないようにも思える。そのためには、母性健康管理の重要性を企業に対してだけでなく、社会全体に啓蒙することも考慮すべきであろう。

V 企業担当者ヒアリング調査結果の詳細

事例1	企業名	青森保健生活協同組合（青森県 青森市）					
企業概要	業種	医療・福祉業			規模	643人	
	過去3年の妊娠・出産者数	44人					
	健康管理部門の所管組織	本部総務部					
1. 母性健康管理に関するポリシー							
「万人は一人のために、一人は万人のために」という組合理念のもとに設立当初から組合員が働きやすい職場の構築を目指してきた。							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<ul style="list-style-type: none"> ・1957年設立当初から出産後も仕事を続けられることになっていて驚いた ・保健生活協同組合は、組合員の出資によって成り立っている組織であり、設立の目的自体が職員を含み組合員のため「地域の健康づくりを推進する」ということであった。その亡きあでも、母性健康管理にかかわる部分については、医療の現場は専門職が集まって成り立っている職場なので、職員たちが妊娠・出産を機に辞めてしまったとしたらその穴埋めをするには大変な労力がかかる。そのため妊娠・出産を経ても働き続けられる職場づくりは、地域の医療を確立していく上で必要不可欠であった。 							
3. 検討体制							
・設立当初から「万人は一人のために、一人は万人のために」という組合理念のもとに、本部・総務部が中心となって体制を整えてきた。							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○	○	○	○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
<p>まず、各事業所の上長に報告する。</p> <p>その後各事業所から本部総務部へ連絡が上がってきたら、給与関連の整理や申請手続きを行う</p>							
5. +αの取り組み							
・出産時一日休暇取得制度がある。							
6. 取り組みの効果							
・職員が安定し働くことができる職場が整えられたことで、退職者が減少した。また、キャリアを積んだベテラン職員を育てることが出来るようになり、そのことは患者や、利用者にとってより良い医療の提供につながっている。							

《事例 1》青森保健生活協同組合

【回答者】

専務理事 鎌田敦子／介護部長 本間純子

【企業の概要】

(1)業種

医療・介護福祉事業

(2)規模

常用労働者 643 人（うち女性 475 人）

派遣社員 0 人、パート・アルバイト 183 人

(3)過去 3 年間の妊娠・出産者数

計 44 名（平成 19 年度 16 人。平成 18 年度 12 人。平成 17 年度 16 人 ※退職者 0 人）

(4)健康管理部門の所管組織

本部総務部

(5)取り組みに関する過去の受賞履歴

平成 18 年度ファミリー・フレンドリー企業「青森労働局長賞」を受賞

1. 母性健康管理に関するポリシー

保健生活協同組合は、「万人は一人のために、一人は万人のために」という組合理念のもと、設立当初から、組合員（＝職員）が働きやすい職場の構築を目指してきた。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1)取り組み前の現状と課題

組合設立当初の 1957 年当時から、産休をはじめとした育児支援制度が確立されていた。看護部長の本間氏が、組合の病院で勤め始めてから 27 年になるが、それ以前に勤めていた一般の病院では「妊娠・出産＝退社」が一般的だったので、「組合では出産後も仕事を続けられるのだ」と知って、とても驚いた。

本間氏自身も、看護師を続けながら 27 年間で 4 人の子どもを出産・子育てをした。最初の子どもの出産したときは、まだ産休制度は確立していなかったが、産前・産後 8 週間の休みは取得できたし、妊娠が分かった時点で、時間外勤務や土日祝日の勤務、夜勤などが免除されていた。

(2)取り組みをはじめたきっかけ

保健生活協同組合は、組合員の出資金によって成り立っている組織であり、設立の目的自体が、組合員（職員も含む）のために「地域の健康づくりを推進する」というものである。その中でも母性健康管理に関わる部分については、医療の職場は専門職が集まって成り立っている職場なので、職員たちが妊娠・出産を機に辞めてしまったとしたら、そこを穴埋めするには大変な労力がかかる。そのため、妊娠・出産を経ても働き続けられる職場づくりは、地域の医療を確立していく上で必要不可欠なことだった。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

本部・総務部

(2) 体制づくりにおける工夫点

設立当初から、「万人は一人のために、一人は万人のために」という理念のもとに推進されてきたので、特に体制を整えるために工夫した点はない。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	勤務時間中に健診に行く場合は、特に申請は必要なく、職員が所属施設の上長に妊娠の申し出を行った時点で、半日を限度として健診時間が保証される。 (母健カードの活用法) 母健カードは活用していない。
妊娠中	通勤緩和	ほとんどの職員が自動車通勤をしているので、通勤緩和の申し出はない。但し、確保されている育児時間を利用して、1時間遅く出勤している職員はいる。
	休憩時間の確保	(休憩場所の確保) 各病院や施設には休憩室や仮眠室が設置されているので、勤務中に辛くなった場合は、すぐに申し出て休息を取ってもらおう。時間の制限は特に設けていない。 (有給／無給) 有給
	施設整備	特になし
	時間短縮勤務	制度として確立しているわけではないが、本人の申し出により、年次有給休暇を利用して遅刻・早退をすることは可能。 (有給／無給) 有給 (勤怠管理の方法) 各職場の上長に申し出る。
	業務転換、就業制限	(業務転換) 専門職なので、業務転換を行うことはない。ただし、たとえば介護職の場合であれば、身体介助が少ない業務の比重を多くするなど、それぞれの業務の中で、できるだけ負担のかからないよう配慮を行っている。 (就業制限) 妊娠が明らかになった時点から、子どもが1歳を迎えるまでの間は、休日勤務・夜勤、時間外勤務がすべて免除される。

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	相談窓口の設置	特に窓口は設けていない。ほとんどの場合、現場の職員は所属している施設や病院の上長と話し合っ進める。何か不明点があれば、直接本部の総務課へ連絡がくることもある。
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間) 産前8週間、産後8週間の休暇を取得することができる。</p> <p>(代替人員の確保方法) 医療機関には、その規模に応じて必要なスタッフ数が定められていることもあり、産休・育休取得者が発生した場合は、臨時職員の補充をする。そのため看護部長は、産休・育休取得者の状況をしっかり把握し、常に人員を募集することで、速やかに代替要員が確保できるよう努めている。</p> <p>(有給／無給) 有給</p>
育児	育児時間の確保	<p>(休憩時間の確保) 子どもが1歳になるまでは、育児時間として、1日につき1時間早退したり、1時間遅く出勤したりすることができる(30分ずつに分けてもよい)。</p>
	育児休暇、育児休業	<p>(育児休業) 子どもが1歳になる前日まで(特別の事情があるときは1歳6ヶ月になるまで)取得することができる。これまで1年6ヶ月間取得した職員はいないが、少し早めに切り上げて職場復帰する職員はいる。</p> <p>(有給／無給) 無給</p> <p>(子看休暇制度) 子どもが病気やケガをした場合は、年間5日間の休暇を取得することができる(小学校6年生まで)。子看休暇は1時間単位で取得できるので、病状に合わせて利用しやすい。男性職員や、事務職員も同様に取得できる。</p> <p>(有給／無給) 5日のうち3日間は有給</p> <p>(業務の引き継ぎ) 看護・介護等の専門職に関しては、通常からチームで動いているので特別な引き継ぎは必要ない。ただし、看護長などの役職に就いている職員に関しては、その業務に関する引き継ぎは事前に行っている。また、事務職の場合も、同様に引き継ぎを行う。</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	経済的支援	<p>(保育費の援助) 保育所を利用している場合、2歳になる年度まで、1人につき3,000円の保育手当が支給される。第二子以降は2,000円支給される。</p> <p>(育児・介護サービス利用費用助成) 小学校就学前まで、サービス利用料の2分の1を助成している(月額25,000円が上限)。 20年前までは院内保育所を設置していたのだが、民間保育所の充実に伴い閉鎖した。その代わりとして開始した支援制度である。</p>
	職場復帰支援	<p>(職場復帰支援) 育休取得中の職員には、病院や施設の情報を掲載した会報誌を2ヶ月に1度送付し、情報から遠くならないよう配慮している。</p>
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール) 制度については就業規則に掲載しているが、職員がじっくり読む機会は少ないので、制度を利用した先輩が身近に多くいるので、先輩から直接聞いて知ることが多いようだ。</p> <p>(情報を提供するタイミング) 特に制度についてアナウンスがあるわけではないが、その都度、職場の上長や周囲の先輩から聞いているようだ。</p>
	研修の実施	<p>特に実施していない。本来は、管理者を登用したときに研修をすべきだが、現在は行っていない。しかし、最近できた制度ではなく、長年取り組んできた制度ばかりなので、特別に研修を行わなくとも周知徹底できていると思う。これまでに職員から「こういう制度があったのに、アナウンス不十分で利用できなかった」というクレームが上がってきたことはない。</p>
	風土・社内環境づくり	<p>産休や育休に伴う代替職員の補充等に関しても、特別なことではなく常態となっているため、特に意識したことはない。むしろ周りの職員が、「体調は大丈夫?」「もう帰る時間じゃない?」といったように、妊婦に声をかけて気遣っている。</p>
	検討体制づくり	<p>労働組合から挙がってきた職員からの要望等は、事業所ごとに集約し、定期的に行われる会議で話し合われる。</p>

(2)母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

妊娠した職員は、まず各事業所の上長に報告する。その後、各事業所から本部総務部へ連絡が上がるので、本部総務部では給与関連の整理や申請手続きを行う。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

職員が安定し働くことができる職場環境が整えられたことで、退職者が減少した。他の病院や施設に比べて退職率が低い。また、キャリアを積んだベテラン職員を育てることができるようになり、そのことは、患者様・利用者様にとってのよりよい医療の提供に繋がっていると考えている。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

特に設けていない。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

これまでで1人だけ、男性看護師が1ヶ月間の育児休暇を取得したことがある。奥様も当組合の看護師で、業務の都合上、奥様の早期仕事復帰が必要になったので、その代わりにご主人が取得したという形だった。男性も女性と同様に育休が取得できるし、奥様が出産した場合には、出産時一日休暇を取得できる。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

特に利用していない。

9. 今後の課題

母性健康管理に関しては、十分制度が整っていると思う。今後は、介護をサポートする制度を充実させていきたい、という声が上がっているので、そちらの取り組みにも力を入れていくつもりだ。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

代替要員を確保するための“人件費”に関しては、確かに頭の痛い問題である。通常、病院経営に占める人件費の割合は50%が上限と言われているが、当組合では58%を占めているという現実もある。しかし、それでも取り組みを進める背景には、医療は“人”がすべてだと考えているからだ。良い人材が確保できなければ、いくら立派な建物や医療機器があっても役に立たない。だからこそ、職員たちが意欲を持って働き続けられる職場づくりが不可欠なのだと考えている。こうした効果はすぐには出てこないなので、長いスパンで取り組むことが大事だろう。

11. その他

Q. 労働組合の女性部では、どのような活動が行われているのか？

組合に入職と同時に、労働組合の女性部に所属することになる。持ち回りで役員を決めているので、役員になると2週間に1度の部会に出席して意見交換を行う。現状の制度についての研究や、今後の改善要望なども話し合われている。

事例2		企業名		日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社（東京都 品川区）			
企業概要	業種	ソフトウェア・システム開発		規模	5,166人		
	過去3年の妊娠・出産者数	59人（うち退職者数3人）					
	健康管理部門の所管組織	人事総務本部人事部 健康管理統括センター（医務室）					
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>制度が整っていても、実際に使用できなければ意味がない。そのため、社内の風通しを良くし、制度を利用しやすい雰囲気づくりを行なうことが大切だと考えている。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<ul style="list-style-type: none"> ・様々な人材がいなければ、豊富なアイデアも生まれず、企業としての発展も望めない中で、特に男性社員が多い当社では妊娠・出産を理由に優秀な女性を失うことは、企業としての「損失」であった。 ・平成9年に母性健康管理が制度化されたことを契機に取り組みを始め、平成16年度の業績低迷からのV字回復を目的に全社改革運動の一環として取り組みを本格化。少数派の女性が働きやすい職場を作り、優秀な人材を確保していこうと考えた。 							
3. 検討体制							
<ul style="list-style-type: none"> ・女性によるワーキンググループの結成 ・何回かディスカッションを重ね、制度の枠組みができた段階で、メンバーから上層部（社長・副社長・役員等）へ説明してもらう。制度化までは人事部が事務方として活動支援。 ・ワーキンググループのメンバーは部長や課長といった管理職の女性、既婚・未婚の女性、すでに子育てを経験している女性、まだ子どもがいない女性 等 							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○	○	○	○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
<p>本人が直属の上司に口頭や定型用紙等を利用して申請する。申請を受けた上司が人事部へ連絡。</p>							
5. +αの取り組み							
<ul style="list-style-type: none"> ・社員同士のコミュニケーションの場の提供（外部講師による講演会、ティータイム座談会 等） ・時間短縮勤務の4パターン（4・5・6・7時間）からの選択制 ・身体に負担のない通勤経路を選択することが可能 ・人材の能力に応じて待遇を決めるということは、基準の明確化が困難であり不公平となってしまう可能性がある為、行っていない。 							
6. 取り組みの効果							
<ul style="list-style-type: none"> ・ここ3年間で、妊娠・出産した女性社員59人のうち、3人しか退職していない。 ・少し前までは、「結婚・出産＝退職」と考えている女性社員も多かったが、最近は子育てしながらでも働きたいと考える方が増えている。制度が充実してきたからこそ、女性の考え方も変わってきたのかもしれないが、いずれにせよ相乗効果が出ているのだと思う。 							

《事例2》日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社

【回答者】

人事総務本部 人事部労政グループ 部長代理 渡部 伸也
人事総務本部 人事部労政グループ 矢田 美樹

【企業の概要】

(1) 業種

(ソフトウェア・システム開発)

(2) 規模

従業員数：5,166人（3月末時点）うち男性4,614人／女性552人
非正規従業員数（嘱託社員・パート・アルバイト等）89人

(3) 過去3年間の妊娠・出産者数

59人（うち退職者数 3人）

※育児休職中に退職

(4) 健康管理部門の所管組織

人事総務本部人事部、健康管理統括センター（医務室）

(5) 取り組みに関する過去の受賞履歴

ワークライフバランス大賞・優秀賞

日本経済新聞が選ぶ「子育てに配慮した職場」で7位獲得
次世代育成支援認定マーク（くるみん）取得

1. 母性健康管理に関するポリシー

制度が整っていても、実際に使用できなければ意味がない。そのため、社内の風通しを良くし、制度を利用しやすい雰囲気づくりを行なうことが大切だと考えている。そういった意味では、制度は充実させているし、国内の企業では進んでいる方だと思う。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1) 取り組み前の現状と課題

特に男性社員が多い当社（女性1に対して男性は9）では、妊娠・出産を理由に優秀な女性を失うことは、企業としての「損失」であった。

様々な人財がいなければ、豊富なアイデアも生まれず、企業としての発展も望めない。性別はもちろん、信条や信念など、さまざまな考え方をを持った人が、活躍できる企業こそが、理想的であると考えていた。

(2) 取り組みをはじめたきっかけ

平成9年（平成10年4月1日施行）に母性健康管理措置が義務化されたことを契機に取り組みを始め、平成16年度の業績低迷からのV字回復を目的に全社改革運動の一環として取り組みを本格化した。少数派の女性が働きやすい職場を作り、優秀な人財を確保していこうと考えた。女性が働きやすい職場であれば、男性も働きやすいはずである。もちろん、女性社員から「制度を整えてほしい」という声もあがっていた。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

以前は人事担当者が、他社のやり方などを調べた上で制度を作っていた。しかし、われわれ人事部が良いと思って作った制度でも、実際に現場で働いている女性のニーズに的確に応えるものになっていないといった、認識の乖離が生じる場合があった。そのため真のニーズをくみ取るために、平成18年9月に女性数名に集まってもらい“ワーキンググループ”を立ち上げた。

このワーキンググループで、何回かのディスカッションを重ね、制度の枠組みができた段階で、メンバーから上層部（社長・副社長・役員等）へ社員からの提案（ボトムアップ）として説明してもらった。

平成19年度は、このワーキンググループから集まった声をもとに、さまざまな育児支援制度を改訂・導入した。

もちろん、制度化するまでは人事部と話し合いながら進めていくが、人事部は事務方に徹し、あくまでワーキンググループメンバー主導で推進していった。

(2) 体制づくりにおける工夫点

グループのメンバーを選ぶ際には、できるだけ多様な人財が集まるように配慮している。例えば、部長や課長といった管理職の女性、既婚女性、未婚女性、既に子育てを経験している女性、まだ子どもがいない女性というように、立場や経験が異なる者をメンバー（15名）として、それぞれの立場でディスカッションしてもらう。

また、こうした制度づくりに関心が高く、積極的に参加してくれそうな人財を選択するようにしている。

開催頻度は、月に1回で勤務時間内に行なう。勤務時間内に仕事を抜けることに対して、メンバー以外の従業員からクレームが出ることはない。なぜなら当社では、「全社をあげて会社を良くしよう」という“チャレンジイイトプラス作戦”という取り組みがあるのだが、その作戦のひとつとして、このワーキンググループによるディスカッションがおこなわれているからだ。これは『働きやすい職場づくり』を実現するためであり、会社のトップ（社長）が掲げていることなので、全社員が遂行すべき義務として理解を得られている。そのためメンバーからも、「参加しにくい」という声はあがっていない。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	保健指導または健康診査を受けるために通院する場合は休暇（妊娠通院休暇）を取得することが可能である。通院のための遅参・早退は勤休取扱い上、遅参・早退として取扱われない。また、通院の為の外出も私用外出として取扱われない。 申請の手続きについては、会社で申請書も用意しているが、口頭で上司に伝えるケースが一般的である。 (母健連絡カードの活用法) 昨年8月に立ち上げた育児支援のホームページでは、「母性健康管理指導事項連絡カード」にリンクするURLを載

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>せている。これにより、当社でも利用者が増えた。それまでは、このカードの存在や入手の方法がわからない者も多かったようだ。</p>
妊娠中	通勤緩和	<p>「ラッシュを避けたい」という場合、通勤手当を会社側で負担して、より体に負担がかからない通勤経路を選択できる制度を設けている。</p> <p>(勤怠管理の方法) 自己申告</p>
	休憩時間の確保	<p>必要に応じて休憩時間が確保できる制度を設けている。妊産婦のためだけの休憩室はないが、健康管理センターには数台のベッドを用意しているし、仮眠室も設けている。その他、休憩スペースにはリクライニングシートを設置して、疲れた場合には横になることもできる。</p> <p>搾乳スペースはないため、化粧室を利用する人が多い。冷蔵庫は完備しており、搾乳した母乳を保管しておくことは可能。</p> <p>(有給／無給) 短時間であれば差し引かれることはない。</p>
	施設整備	特に実施していない。
	時間短縮勤務	<p>以前の時短勤務は6時間の固定だったが、平成19年度より「4時間、5時間、6時間、7時間」の4パターンから選択可能にした。また、同じ年にコアタイムのないフレックス制度（フルフレックス制）を設けている。</p> <p>妊娠している女性社員は、これらの時短勤務と、フルフレックス制を併用して利用するケースが多い。</p> <p>(有給／無給) 時短勤務を利用した場合は、その分は無給となる。会社としては有給とすることも考えたが、「通常勤務者のことを考えると無給とするほうが公平」という声が、ワーキンググループのメンバーからあがったので無給としている。</p> <p>(勤怠管理の方法) 自己申告</p>
	妊娠休暇	医師等から、症状に対応して休業の指導を受けた場合や、本人からの申し出により会社が必要と認めた場合は、休暇を取得することが可能である。
業務転換、就業制限	当社のなかでは、妊娠や体調不良によって部署替えが必要な業務は、ほとんどないと思う。よほどの場合は、部内でフォローし合うことはある。	

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	相談窓口の設置	<p>(所轄する部署) 人事部門にて、メールや電話で相談を受け付けている。相談を受け付けていることは、イントラネットで知らせているので周知されている。また、労働組合もいつでも門戸を開いて、どんな意見でも受け付けられるようにしている。</p>
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間) 出産予定日の産前 8 週間（多胎妊娠は 14 週間）から産後 8 週間まで出産休暇を取得できる。（産前は予定日より 8 週間以内の任意期間、産後は原則として 8 週間の取得が必須。）</p> <p>(代替人員の確保方法) 基本的には部署内で補完するか、担当替えを行なうかで対応している。それでも人手が足りないときは代替要員を手配する。ただ、当社の場合は、同じソフトウェアでも、部によって必要な技術が異なるので、結果的には部署単位から本部単位に担当領域を広げて対処する場合がほとんどである。</p> <p>(有給／無給) 無給</p>
	配偶者出産休暇	<p>8 週間以内（多胎妊娠は 14 週間以内）に出産予定の配偶者を有する社員及び産後 8 週間を経過しない配偶者を有する社員が、配偶者の出産の際の病院の入院・退院、出産の付添い等、配偶者の出産のために休暇を請求した場合に行使できる。</p>
育児	育児時間の確保	<p>1 才に達しない子を哺育している女性社員が、予め申し出たときは、実働時間中に 1 日 2 回、1 回 30 分の哺育時間をとることができる。</p> <p>(有給／無給) フレックス制により対応。</p>
	育児休暇、育児休業	<p>引続き就業する意志のある社員については、原則として満 1 才に達する日以後の最初の 3 月 31 日までにある子を育てるために、育児休職を取得できる。</p> <p>(代替人員の確保) 部署内で補完。</p> <p>(有給／無給) 無給</p> <p>(業務の引き継ぎ) 育児休業に入るまでに数ヶ月の準備期間があるので、その間に徐々に引き継ぎを行い、うまく対応している。</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	半日年休	妊娠中及び小学校 3 年修了までの子を養育している社員については、1 休暇年度につき 9 日(18 回)を超えて半日年休を請求することができる。
	経済的支援	<p>【ベビーシッター補助】 社団法人全国ベビーシッター協会の指定した事業者を利用する際に、割引券が使用できる。</p> <p>【延長保育料補助】 延長保育料補助 業務のために保育園の延長保育を利用した場合、支払った延長保育料の半額(上限 15,000 円)を補助</p> <p>【育児・教育ローン】 育児・教育ローン 育児に係る融資を希望する場合、日立キャピタルの「目的別ローン」が利用できる。</p>
	職場復帰支援	<p>(職場復帰支援)</p> <p>【PCの貸し出し】 セキュリティに対応したパソコンを休職者に支給することで、休職中も社内のイントラネットにアクセスし、会社の情報を取得できるようにしている。</p> <p>【産休・育休復職前面談】 復職前 1~2 ヶ月前を目処に上長との面談を実施。</p> <p>【研修 等】 現在はイーラーニング等は実施していないので、今年から始める予定である。具体的なカリキュラムとしては、プログラミング講座などを考えている。しかし、育児休業を取得する社員は、すでにリーダーやサブリーダーとなり技術レベルが高いものが多いため、上級者にも対応できるよう教育関連の部署と連携を図りながら、内容を詰めていく予定である。</p>
	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール)</p> <p>【イントラネットの活用】 すべて社内のイントラネットに公開しており、社員は誰もが確認できる状態になっている。</p> <p>【ガイドブックの配布】 ガイドブックを 2 種類作成して詳しく紹介している。①妊娠した女性社員が参考にするガイドブック、②報告を受ける側の上司用のガイドブック。これらのガイドブックは、関連会社の冊子を参考にしたり、当社のなかで、よく質問にあがっている項目などをまとめたりして作成した。</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
全期	研修の実施	(対象者の選定) 新任課長研修の際に、社内制度全体の研修を行っており、その中で母性健康管理の内容を説明をしている。 (実施のタイミング) 4月と10月の定期人事異動時
	風土・社内環境づくり	社内のコミュニケーションを活発にすることで、相互理解が深まり、制度を利用しやすい環境につながると考える。そのため会社側としては、補助金を出し、懇親会や親睦会の開催を奨励している。
	検討体制づくり	立場や経験の異なる女性ワーキンググループを結成した。 <ul style="list-style-type: none"> ・部長や課長といった管理職の女性 ・既婚女性、未婚女性 ・すでに子育てを経験している女性 ・まだ子どもがいない女性 等

(2) 母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

妊娠した女性社員は、まず直属の上司に報告し、上司はそれを人事に報告する。健診等は、社内の規則で受けられることになっている。申請書を用意しているが、口頭による申請でも可としている。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

ここ3年間で、妊娠・出産した女性社員59人のうち、3人しか退職していない。これは制度が充実したことの効果でもあるが、女性の就業意識が大きく変化したことも一因だと思う。

少し前までは、「結婚・出産＝退職」と考えている女性社員も多かったが、最近は子育てしながら働きたいと考える方が増えている。制度が充実してきたからこそ、女性の考え方も変わってきたのかもしれないが、いずれにせよ相乗効果が出ているのだと思う。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

人財の能力に応じて待遇を決めるということはしていない。なぜなら、基準の明確化が困難であり、不公平になってしまう可能性があるからだ。ただしお子さんの状況等により、通常の規定にそって復職するのが無理な場合は、特例措置として休職期間の延長を認めるといった配慮は行なう。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

男性の育児休職者も出始めている。昨年は、1ヶ月間の育児休暇を取得した男性社員がいた。今年は9～10ヶ月間の育児休暇を取得する男性社員がいる。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

利用していない。

9. 今後の課題

制度は充実してきたと思うが、まだ「制度は整っているが使いにくい」という声も聞こえてくる。そのため、「どんな原因で利用しにくくなっているのか」ということを、継続して把握していかなければならない。その実態をつかむためには、組合の力も借りて調査をしていきたい。

母性健康管理だけに限ったことではないが、ワークライフバランスや子育て支援などに関して、制度を利用しやすいような環境作りを進めていきたい。せっかく制度が充実していても、利用できなければ意味がないからだ。

その他、働き方の多様化も進めていきたい。当社はまだ、在宅勤務制度を設けていないが、そういったことにも取り組んでいきたい。

10. 他社（今後母性健康管理のシステム作りに取り組む）へのアドバイス

短期的な効果を求め過ぎると、うまくいかない。それよりも、長期的に優秀な人財を確保していくために、妊娠・出産を経ても職場に復帰してもらえよう環境づくりを目標に掲げて、取り組んでいくべき。

後輩たちが「長期にわたって働くことができる会社だ」と理解し、優秀な人財が後に続いてくれることが、長い目で見たときに会社の財産になる。民間企業なので、制度の充実のためにかかる費用は気になるところだが、目先の経費や利益だけを考えていては、うまくいかない。

回収効果を測定しにくい投資だと割り切った方がよい。人財の長期雇用に繋がる、企業イメージが上がる、学生さんが多くエントリーしてくれるといったところに良い影響が現れてくるはずだ。

11. その他

（1）労働組合との連携

人事部にも女性総合職を、また労働組合の執行部にも女性役員を配置し、相互に深く話し合える環境を整えた。

（2）育児休暇を経て職場復帰する社員は、同じ部署に復帰するケースが多いのか？

基本的には同じ部署に復帰する。部署異動を希望される方はゼロではないが、ほとんどいない。ただし、お子さんが通う保育園の場所の関係で、それまでの事業所では通勤しにくいという場合は、勤務地を変更して対応するケースもある。

（3）これまで制度を利用した社員と、これから利用する社員が、お互いに意見を交換できるようなコミュニケーションの場を設けているか？

設けている。ワーキンググループもそのひとつだし、去年は、外部の講師を呼んで講演をおこなった後、その講師も交えてティータイム座談会を開催した。また、労働組合でも交流会を開いている。

イントラネット上にも「仕事と家庭の両立」に関する専用掲示板を開設し、男性も含めた誰もが参加できるコミュニケーションの場も提供している。

（４）労働組合のみでなく、ワーキンググループを結成して意見をヒアリングしたということに対して、どういう狙いがあったのか？

制度立案に当って、われわれ人事部が「良いだろう」と考えて作った制度でも、現場のニーズに的確に対応できなかったケースもあった。そのため、真のニーズを汲み取るために社員に直接聞きたいという思いがあった。

労働組合が社員の意見と大きく異なる要望を出してくると思っているわけではないが、やはりそこには、世の中・日立グループ全体の動き、これまでの組合活動との継続性を考慮した上での執行部としての意見となることもある。そのため、社員の「生の声」を直に聞くために、ワーキンググループを立ち上げた。

（５）ワーキンググループは今後も継続していく予定か？

継続していく。第一弾は終了したが、これで解散してはもったいないので、ワーキンググループのメンバーに友だちを連れてきてもらい、第二弾を立ち上げている。現在は、初代のワーキンググループのメンバーと、第二弾のメンバーが一緒になって、在宅勤務制度について話し合っている。

当社は女性社員が少ないので、女性社員同士がつながりを持つ機会が少ない。そのため、ワーキンググループを開くことで、女性社員同士が知り合うキッカケになってもらえればと考えている。つながりを作っておけば、妊娠・出産・育児などで困ったことが起きたときにも、先輩・後輩同士で相談しあうことができる。

また、新入社員研修の時期には、ワーキンググループのメンバーが、女性新入社員を全員招待してウェルカムパーティーを開く。そういう場面でコミュニケーションを深めることで、女性社員同士の輪も深まっていく。

（６）女子学生が就職活動をする際に、「女性にとって働きやすい職場かどうか」という点は、会社選びの非常に大きなポイントとなっている。御社では、女子学生に向けて、どのようなアピールをしているのか？

基本的には、会社説明会で制度の説明を行なう。当社を志望する学生は理系が多いので、必然的に男性が多くなってしまふのだが、女子学生に多く集まってもらうために文系の学生を対象とした会社説明会を開くことで女子学生を広く集めている。こうした場を利用して、十分に制度をアピールすることで、以前に比べて女子学生の応募数が倍になった。

事例3 企業名		一正蒲鉾株式会社（新潟県 新潟市）					
企業概要	業種	製造業（食料品製造販売）			規模	734人	
	過去3年の妊娠・出産者数	59人（うち退職者数3人）					
	健康管理部門の所管組織	人事総務本部人事部 健康管理統括センター（医務室）					
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>女性の細やかな特性を生かすことができる職場なので、「女性の力を生かせないような企業は生き残れない」というポリシーを創業当時から打ち出していた。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<p>・人手不足に悩んでいた。主婦をはじめ、女性の高い能力を生かしたいと思っていたが、なかなか人を集めることができなかった。</p>							
3. 検討体制							
<p>・社長のトップダウンで方針を打ち出し、経営企画室、社長、役員との話し合いで取り組みを進めていった。具体的な検討課題については、社内の事情など実態を鑑みた制度とするために、従業員の中から保育経験者を募って協力を求めた。</p>							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○			○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
<ul style="list-style-type: none"> ・工場では、妊娠がわかった時点で各工場に配置されている総務担当者に報告する。報告を受けた担当者は、工場長に伝え、本社の総務部へと連絡が入る。 ・その時点で、産前・産後休業、育児休暇に関する申請書類を提出してもらい、社内保育所利用希望者は総務課から保育所へ連絡を取る。その後は女性社員が直接保育所へ行き説明を受ける ・手続きに関する面倒な書類提出はできるだけ避け、利便性を図る。 							
5. +αの取り組み							
<ul style="list-style-type: none"> ・そのつど臨機応変に対応し、規定にないからダメではなく、ケースに応じて考えていく。 							
6. 取り組みの効果							
<ul style="list-style-type: none"> ・社内保育所、制度の充実により工場付近に住む主婦の労働力を活用出来るようになった。また、女子寮を作ることで県外からも広く人材を得ることが出来るようになった。 							

《事例3》一正蒲鉾株式会社

【回答者】

管理部 総務課 課長 長谷川 次郎

【企業の概要】

(1) 業種

食品製造業

(2) 規模

従業員数（正社員のみ）：734人 うち男性306人／女性428人

非正規職員数（派遣社員・パート・アルバイト等）909人

(3) 過去3年間の妊娠・出産者数

18人（うち退職者数 0人）

(4) 健康管理部門の所管組織

総務課

(5) 取り組みに関する過去の受賞履歴

ファミリーフレンドリー企業表彰（新潟労働局）

次世代育成支援対策推進法に基づく認定 新潟県第1号

1. 母性健康管理に関するポリシー

もともと食品会社というのは、食品の箱詰めや品質管理など、女性の細やかな特性を活かすことができる職場だ。そのため当社の社長（現：会長）は、創業当時から「女性の力を活かさないような企業は生き残れない」というポリシーを打ち出し、早くから職場環境や福利厚生を整えてきた。そのため、平成2年には新潟本社に保育所を設置し、ゼロ歳児から無料で子どもを預かっている。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1) 取り組み前の現状と課題

女性の能力は非常に高いため、主婦をはじめとした女性の労働力を必要としていた。しかし、なかなか人が集まらず、人手不足に頭を悩ませていた。

(2) 取り組みをはじめたきっかけ

当社が保育所の開設に踏み切ったのは、バブル期の人手不足を解消するために、主婦の労働力を集めるためだった。当時、新潟本社の周辺には新しい住宅がどんどん建築されていたが、パート募集のビラを配ってもいっこうに人が集まらなかった。そこで、その理由を調査するために、当時経営企画室に配属されていた私が、一軒一軒回って聞き込みを行ったところ「本当は働きたいが、子どもが小さいので働きに出られない。保育所に預かると月に4~5万かかるので、そんな余裕もない。」という主婦の声が集まった。それを当時の社長に報告したところ、「1年以内に保育所を作れ！」という命が下り、平成2年の夏に定員50名の企業内保育所を開設した。それから瞬く間に、人手が集まった。そのときに入社してくれた女性社員の一人は、現在も3人の子育てをしながら、工場長として活躍している。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

当時、私は経営企画室に所属しており、社長や役員たちと話し合いを進めながら保育所開設に取り組んだ。現在は総務部に集約している。

(2) 体制づくりにおける工夫点

当社は、「女性の能力を活かせる職場づくり」に社長自ら取り組んでいるので、全社にその考えが徹底されている。わずか1年で保育所の開設にこぎつけたのも、社長が“トップダウン”で取り組んだからだ。

また、保育所を開設するにあたっては、従業員の中から保育経験者を募って協力を求めた。なぜなら、社内の事情をよく理解している者が保育にあたった方が、よりスムーズに行くと考えたからだ。

全社員に呼びかけたところ、3~4名の保育経験者が名乗りをあげてくれたので、滞りなく進めることができた。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	当社は工場内のライン業務が多いので、4週8休制で就業シフトを組んでいる。前もって休日を申請していれば、平日の健診でも気兼ねなく受けることができるし、有給を使用することもできる。 (母健カードの活用法) 母性健康カードは使用していない。
妊娠中	通勤緩和	ほとんどが車通勤なので、これまでに通勤緩和の申し出を受けたことはないが、必要な場合は口頭で上司に申請すれば良いことにしている。
	休憩時間の確保	(休憩場所の確保) 横になって休憩できる和室の休憩室を完備している。 (有給/無給) 有給
	施設整備	(施設) 当時の社長の指示により、新潟本社には50名の子どもを収容できる無料の保育所を設置した。現在は、保育士5名、補助員2名、調理師1名で19名の子どもを預かっている。 (資金調達方法) 保育所の運営費用として、21世紀未来財団より年間360万円の補助金を受けている。
	時間短縮勤務	1時間の時間短縮勤務を導入している。申請すれば、通常は8時半から19時半までの勤務だが、9時から17時にするなどして早めに帰宅することができる。 (有給/無給)

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		有給 (勤怠管理の方法) 上司に報告すればよい。
	業務転換、就業制限	(転換先の決定方法) 工場内部には、常に温度の低い場所で長時間作業が必要な業務もある。こうした業務は女性には過酷なので、最初から男性を配置するようにしている。もし、女性社員がこうした作業を希望した場合は、従事することは可能だが、妊娠した時点で他の業務に転換する。主に女性は、整った環境で仕事できる包装業務や品質管理業務、管理部門などに配属されることが多い。
	相談窓口の設置	(所轄する部署) 各工場に総務担当を配置している他、サポート室を設置して、総務担当者が、メールや電話で気軽に相談に応じている。
産前・産後	産前・産後休業	(取得できる期間) 法定通り、産前は 6 週間、産後は 8 週間の休業が取得できる。 (代替人員の確保方法) 工場内の作業に関しては、つねにフリーで対応できる要員を確保しているため、特に補充する必要はない。当社の工場は、土日祝日・年末年始関係なく 360 日稼働しており、4 週 8 休制のローテーション勤務を行っているため、皆がどのライン業務でもこなせるよう、日ごろから一通りの仕事を経験している。 ただし、管理部門の人員に関しては、派遣スタッフを依頼するなどして対応している。 (有給／無給) 無給
育児	育児時間の確保	(育児時間の確保) 保育園でお楽しみ会が開催される時などは、仕事を 1～2 時間抜けて参加することもできる。子どもが熱を出したときなども、すぐに様子を見に行くことができる。しかし、大抵の場合、すぐに保育士が近所の病院に連れて行くため、母親の手を煩わすことはない。 (有給／無給) 有給
	育児休暇、育児休業	子どもが 1 歳になるまで育児休業を取得することができる。必要な場合は 6 ヶ月の延長ができるように、現在就業規則を改訂する準備をしている。 現状は、保育所があるので、ほとんどの社員が 1 年で職

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>場復帰している。</p> <p>(代替人員の確保) 工場内で補完している。</p> <p>(有給/無給) 無給</p> <p>(業務の引き継ぎ) 工場内の業務に関しては、特に引き継ぎの必要はない。</p>
	経済的支援	特になし
	職場復帰支援	特になし
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール) 社内の規定は、イントラにアップして誰でも確認することができる。また、先輩の女性社員たちから聞くこともできる。</p> <p>(情報を提供するタイミング) 新入社員研修の際にも説明している。</p>
	研修の実施	<p>(研修の内容) 新入社員に対し、先輩社員の事例をあげながら「当社では妊娠・出産をした女性が、子育てをしながら働くことのできる環境」であることを説明している。</p> <p>(実施のタイミング) 新入社員研修</p>
	風土・社内環境づくり	<p>当社には女性社員が多いので、妊産婦に対しての理解も深く気兼ねなく休憩することができる。しかし、保育所が設置されていない地方の工場に勤める女性社員からは、時々不満の声が上がる。そのため総務担当者は、定期的に地方を回って、理解が得られるようコミュニケーションの機会を設けている。</p>
	検討体制づくり	<p>自己申告書というものがあり、社長へ直接問題提起ができるシステムがある。上司に対する意見や、会社に対する要望まで、何でも記載できるようになっているので、母性健康管理の体制に関しても、そういう機会を利用してヒアリングしている。</p>

(2) 母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

妊娠した女性社員は、妊娠が分かった時点で、各工場に配置されている総務担当者に報告する。報告を受けた総務担当者は、工場長に伝え、最後に本社の総務部に連絡が入るといった流れだ。その時点で、産休や育休に関する申請書類を提出してもらい、保育所を利用する予定であれば、総務課から保育所へ連絡を取る。その後は、女性社員が直接保育所へ行き、詳しい説明などを受ける。手続きに関する面倒な書類提出はできるだけ避け、利便性を図るようにしている。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

工場付近に住む主婦の労働力を活用できるようになったし、女子寮を作ることで他県からも学生が集まるようになった。現在は、妊娠・出産を理由に退社する人はほとんどおらず、育児休暇取得率は100%に達している。能力がある方はどんどん正社員に登用しており、また保育所を完備しているので子育ての心配もいらないということで、辞めなければならない理由がないようだ。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

その都度、臨機応変に対応している。規定に載っていないからダメではなく、規定に載っていないでもOKだろうというスタンスで進めている。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

期間は1日~1週間程度だが、これまでに3名育児休暇を取得している。男性社員が育児休暇を取得することはまだまだ難しいと考えられているが、成功させる秘訣は、人事担当者から直接、各部署のトップに働きかけることだ。当社は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定の新潟県内第一号となっているので、「この取り組みを進めるためには、男性の育児休暇取得は不可欠だ」ということを、私から部署のトップに直接訴えかけたことが取得に結びついた。中でも、社内で最も忙しいと言われている品質保証室、内部統制室の男性社員に取得させることで、「忙しくても、やりくりすれば男性でも育児休暇を取得できるのだ」という意識づけができたと思う。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

保育所の運営費用として、21世紀未来財団より年間360万円の補助金を支給されている。

9. 今後の課題

当社は、18年前から保育所を開設し、女性の労働環境を整えてきた。しかし、保育所部分ばかりクローズアップされてしまい、その他の制度に関しては十分に整っていない点がある。

そのため今後は、他社の事例を参考にしながら、さらに新しい制度を導入していきたいと考えている。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

環境を改善したいなら、まずはトップを説得することだ。トップダウンで行うことが一番の近道となる。当社の場合、熟練した女性社員が妊娠・出産によって退職するのは大きな痛手だったため、創業当時より、社長(現:会長)が「女性が活躍できる職場づくり」を目指して徹底した改革を行ってきた。

そのため、保育所もわずか1年足らずで設立できるなど、非常にスピーディーに改善することができた。現在は、総務担当である私にすべて一任されており、自由にやらせてもらっている。おかげさまで、女性の退職者も減少し、優秀な人材の確保につながった。

また、産休や育休に際して人員を補充するのは「経費がかかる」と考えている企業も多いが、必ずしも人を補充しなければいけないケースばかりではない。少し業務効率を見直せば、今いる人員で補えることも多いからだ。案外「しなくても差し障りのない業務」をダラダラ行っている場合もある。そういった業務は、欠員が出たことをきっかけに思い切って切り捨てることも必要だ。

11. その他

(1)女性にとって魅力ある企業にするために、他に工夫した点

当時、工場で働く準社員（パート）の賃金は、日給制が基本だった。しかし当社は、正社員と同様の月給制にした。その他、女子寮を建設することで、他府県からの就職してくる女性も増えた。

(2)保育所運営にかかる費用が問題に上がることはないのか？

会社の売上が低迷した時期があり、その当時は保育所の運営方法や存続に関しても、議論が持ち上がっていた。保育所は開設当時からずっと無料で運営してきたが「月に1万円ずつ徴収してはどうか」という意見が出たこともある。しかしそのたびに私は「仮に30名が保育所を利用していたとして、月に1万円ずつ徴収しても年間360万円だ。しかし利用料を徴収することで、21世紀未来財団からいただいている年間360万円の補助金はカットされる。ならば、有料にしたことで社員をガッカリさせるより、少し無理してでも無料を続けることで、気持ちよく働いてもらった方が得策ではないか」と言って説得した。

ここ最近では、保育所の有料化や存続問題が持ち上がることもなく、福利厚生の一環として「保育所は絶対に必要」という意見で落ち着いている。

(3)女性の管理職も多いのか？

工場長で女性はいないが、工場のライン長はほとんどが女性だ。もちろん、工場長を務められるだけの能力を持った女性はたくさんいるが、「責任が重すぎる」ということで、あまり上に立ちたがる女性はいない。また、管理部門やお客サポート室では、女性が管理職についている。

(4)新入社員研修に力を入れているそうだが、どんなことを行うのか？

新入社員研修は4月と8月に行う。8月に研修を行うのは、ちょうど仕事に対して不安や疑問が生じる時期なので、その悩みをヒアリングするためだ。この時期にフォローしなければ、ひとりで悩みを抱え込んで辞めてしまう。そのため、研修と言っても何かを勉強させる訳ではなく、ホテルを借り切ってひたすらディスカッションを行う。終わった後のレポートを見ると「悩んでいるのは自分だけじゃないと分かった。話を聞いてもらってスッキリした」という感想があがる。この研修を導入してから、新入社員の離職率が大幅に減り、ここ3~4年は誰も辞めていない。この機会を利用して、母性健康管理の話も行う。「先輩方は出産後も仕事を続けている。長く務めてスキルを磨いてほしい」ということを強調して伝えている。

事例 4		企業名		シナノケンシ株式会社			
企業概要	業種	製造・販売		規模	1,000人		
	過去3年の妊娠・出産者数		52人（うち退職者数 1人）				
	健康管理部門の所管組織		人事・総務グループ				
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>設立当初から「誠実・公正・謙虚」をポリシーとして、コンプライアンスを重視し、通達などに関しては「まずは導入して、社内に徹底させていく」という強い意志を持って取り組んできた。</p> <p>就業規則も数年に一度、全項目について再点検して、「現状に即しているか」、「きちんと守られているか」を見直している。また、今後は女性の離職率を減らし、長期的なキャリアプランに基づいて女性の能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることこそが企業の生産性やサービスの向上につながると考える。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<p>紡績企業は女性の労働力を多く必要としており、昭和時代までは約9割が女性だったが、時代が変わり紡績業からメカトロニクスにシフトしていく中で、技術者雇用の増加と反比例して女性の雇用が減少していった。そのため企業内の男女比が不均衡になり「これ以上女性職員を減らさない」という思いがあった。</p> <p>妊娠・出産を経ても働きつづけてもらうためには、母性健康管理をはじめとする制度の導入と雇用機会の均等（ポジティブアクション）を推進していく必要があると考え1984年頃から取り組んでいった。</p>							
3. 検討体制							
<ul style="list-style-type: none"> 人事・総務グループを中心に、役員や社長と話し合いを持ちながら進めている（月に一度の「人事総務委員会」） 社員からヒアリングした意見を社長はじめ各事業部のトップに伝えて意見を述べ合う。 							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○		○	○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
まず、職場の上長に報告。その後不明な点があれば人事へ相談する。							
5. +αの取り組み							
<p>男性の育児参加を支援する取り組みとして、地元のNPOと共に、“子育て情報サイトの開設”や“男性向け育児講座”を開催している。</p>							
6. 取り組みの効果							
<ul style="list-style-type: none"> 産休・育休の取得率が100%となり、女性労働者のキャリア断絶がなくなってきた。 家事と仕事の両立が可能になり、会社としては能力を発揮してもらえるようになった。 対外的には、「プライベートを大切にできる会社」という点が評価され、男性からの応募も増えた。 							

《事例4》シナノケンシ株式会社

【回答者】

事業推進本部 人事・総務グループ グループマネージャー 堤 宏記

【企業の概要】

(1)業種

精密モータ、産業・福祉健康・情報機器、絹紡糸機能素材の開発・製造・販売

(2)規模

国内社員数約1,000人（男性750人／女性250人、うちパート社員9名）

(3)過去3年間の妊娠・出産者数

52人（平成7年10月1日～平成20年9月30日）

(4)健康管理部門の所管組織

人事・総務グループ

(5)取り組みに関する過去の受賞履歴

平成17年度 ファミリーフレンドリー企業表彰長野労働局長賞を受賞

平成19年度 子育て応援企業長野県知事賞

平成20年度 ファミリー・フレンドリー企業部門厚生労働大臣優良賞

平成20年度 均等推進企業部門 労働局長賞

1. 母性健康管理に関するポリシー

（社長メッセージ）

シナノケンシは90年の歴史があり、設立当初から「誠実・公正・謙虚」ということを行動基準の第一に掲げ歩んできた。そのためコンプライアンスを重視し、定められている規則や通達に関しては、「まずは導入して、社内に徹底させていく」という強い意志をもって取り組んできた。たとえば現在は就業規則について、総点検を行っているが、「現状に即しているか」、「きちんと守られているか」を見直している。これにはトップはもちろん、監査役、本部責任者、人事責任者の会社関係者と組合関係で全ての項目を見直している。このように元来より、コンプライアンスを徹底する基本姿勢が備わっているため、母性健康管理についても早くから取り組みを進めてきた。

全員参加の経営で、グローバルな競争に勝ち残ることを念頭に置く中で、当然ながら、女性の離職率を減らし、長期的なキャリアプランに基づき、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整えることが重要な課題であり、ポジティブアクションの課題克服が企業の生産性やサービスの向上、競争力アップにもつながっていくのだと考えている。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1)取り組み前の現状と課題

シナノケンシは、大正時代に紡績企業として創業した。当時、紡績企業は女性の労働力を多く必要としており、昭和の時代までは約9割が女性だった。しかし時代が変わり、紡績業からエレクトロニクス、メカトロニクス分野にシフトしていく中で、技術者雇用の増加と反比例するように女性の雇用が減少していった。そのため、企業内の男女比が逆転、1名でも多くの優秀な女性人材を確保し、その活躍を求めるニーズが生まれてきた。

(2) 取り組みをはじめたきっかけ

もともと繊維業界は女性が活躍している業界であったため、シナノケンシにおいても寿退社という古い風習はなかった。しかし、妊娠・出産を経ても働き続けてもらうためには、母性健康管理をはじめとする制度の導入と雇用機会の均等（ポジティブアクション）を推進していく必要があると考え、1984年頃から取り組みをはじめたのがきっかけだ。女性が仕事を通してキャリアデザインを考え、「5年後、10年後、20年、30年後にこの会社で何をしたいか」とイメージできる環境をつくっていかねばならないと思っている。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

人事・総務グループを中心に、トップやマネジメント層と話し合いを持ちながら進めている。

(2) 体制づくりにおける工夫点

あらゆる制度を検討する場として、月に1度「人事制度委員会」を開き、人事諸制度に関する役員による審議の場を設けている。人事・総務グループが社内の課題・問題、社員からヒアリングした生の意見を、社長をはじめ、各事業部のトップに伝えて意見を述べ合う。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	(有給/無給) 2時間まで有給（賃金カットは変わらない） 「通院休暇」を設けているので、健診の際には利用できる。 (母健カードの活用法) これまで母健カードを活用したことは数えるほどしかないが、それ以上に職場上司により融通性をもった対応が図られている。
妊娠中	通勤緩和	時差出勤、勤務時間短縮などができるよう社内規定に定めている。 (勤怠管理の方法) 医師の診断書または母子手帳のコピーを人事チームに提出するだけでよい。 (有給/無給) 無給
	休憩時間の確保	(休憩場所の確保) 各職場で臨機応変に対応している。 (有給/無給) 有給
	つわり休暇	11日間のうち3日間が有給で取得できる。
	施設整備	特になし
	時間短縮勤務	時間短縮勤務制度と時差出勤制度があり、始業および終業の時間をそれぞれ1時間ずつ調整できる。最大で、子どもが小

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>学校就学後の4月末まで延長が可能となっている。</p> <p>(有給／無給) 無給</p> <p>(勤怠管理の方法) 会社規定の書類を上長に提出する。</p>
	業務転換、就業制限	<p>職場の中での配置換えや、業務量の軽減等に対応している。</p>
	相談窓口の設置	<p>(所轄する部署)</p> <p>特に相談窓口を設けているわけではないが、人事・総務グループの柳田が、窓口的役割を担っており、育児休暇中の女性社員と電話で密に連絡を取り、意見を吸い上げてくれている。</p> <p>社員の中でも「妊娠・育児に関して何かあれば柳田さんに聞けば良い」という認識が浸透しているので、いろんな相談ごとが上がってくるようだ。「最近、みんなはこんなことを考えているみたいですよ」とか、「こういう制度が欲しいみたいですよ」といった声をヒアリングしてくれるので、私たち人事は、素直にその声に耳を傾け、役員との調整を図りながら改善していくという流れになっている。柳田のようにパイプ役となってくれている人物がいることは、とても助かっている。</p>
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間) 産前6週、産後8週で取得できる。</p> <p>(代替人員の確保方法) 社内異動で対応することもあるし、派遣を依頼することもある。ただ、専門スキルを持った女性労働者が産休に入る時は、代替要員の確保に苦労する。ちょうど昨年、技術者の女性が産休を取得することになったのをきっかけに、在宅勤務制度を導入することになった。これは、1ヶ月のうち10日間だけ自宅で勤務するというものだが、彼女はこの制度を利用して、1年で3プロジェクトを遂行した。</p> <p>(有給／無給) 無給</p>
育児	育児時間の確保	<p>(休憩時間の確保)</p> <p>1日のうちに、30分の休憩を2回まで取得することができる。しかし、実際に休憩時間を取得する者はおらず、時短勤務と同様に1時間終業時間を遅らせたり、切り上げたりして利用している人が多い。</p> <p>(有給／無給) 無給</p>
	育児休暇、育児休業	<p>昨年、育児休暇は最大で子どもが3歳の4月末まで</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>延長できるようになった。</p> <p>(代替人員の確保)</p> <p>社内異動で対応することもあるし、派遣を依頼することもある。また、本人が希望し職場側のニーズとマッチすれば在宅勤務を行うこともできる。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>無給</p> <p>(業務の引き継ぎ)</p> <p>1ヶ月ほど時間をかけて引き継ぎを行う。</p>
	経済的支援	特になし
	職場復帰支援	<p>円滑な職場復帰を可能にするため、育児休業復帰講習を行っている。</p> <p>原則は現職復帰だが、組織もめまぐるしく変わるので完全に現職復帰というわけにはいかない場合もある。</p> <p>復職後の部署が変更になる場合には、復職の1ヶ月前くらいに通知し、慎重に講習を行う。たとえば、候補となる部署を2つほど用意して、異動を決定する前に、どちらの上司とも面談した上で、自分自身の好みや適正を見定めてより良い部署へ復職してもらうようにしている。その際には、上司がマンツーマンで仕事の進め方をレクチャーする。</p>
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール)</p> <p>社内イントラにアップする他、ガイドブックを作成して配付している。また、口コミによって情報が広がっているケースも多い。</p> <p>(情報を提供するタイミング)</p> <p>ガイドブックは妊娠の報告があった者に配付している。</p>
	研修の実施	<p>(対象者の選定)</p> <p>新入社員研修時に話をする他、管理職には年4回説明を行っており、社長直々にレクチャーを行う。</p> <p>(実施のタイミング)</p> <p>新入社員研修や管理職研修の際に行う。</p>
	風土・社内環境づくり	<p>社長自ら積極的に取り組んでいるため、「母性健康管理に対する取り組みを行うことは当たり前」という認識が、早くから社内に根づいている。</p> <p>その他、人事・総務グループの柳田さんと伊藤さんが、定期的に育児休暇中の社員へ連絡し、現状をヒアリングしたり会社の情報提供を行ったりしてコミュニケーションを図っている。</p>
	検討体制づくり	<p>就業規則については、数年に1度点検し、「現状に即しているか」「きちんと守られているか」を見直している。これには代表取締役はもちろん、監査役、本部責任者、人事責</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		任者の4人がかわり、全項目洗いざらい点検する。その他、2年に1度、全社員に向けて「オピニオンサーベイ（社員意識調査）」というアンケートを実施し、社員の考えをヒアリングしている。

(2) 母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

妊娠の報告は、まずは現場の上長に報告する。その後、女性労働者たちが何か不明なことや相談ごとがあれば、人事の柳田に相談するという流れができています。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

現在、産休・育休の取得率が100%に達しているため、女性労働者のキャリア断絶がなくなってきたと思う。

家庭と仕事の両立が可能になり、会社としては能力を活用してもらえるようになった。採用の応募に関しては、女性はもちろんのこと「プライベートを大切にできる会社」という点が評価され、男性からの応募にも影響を及ぼしている。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

「制度ありき」ではなく、あくまでも現実に即して臨機応変に制度化を進めてきた。これまでに制度化に踏み切った育児休暇の延長や、在宅勤務の導入に関しても、女性労働者からの希望があったからこそ実現した。このようにシナノケンシでは、世の中の流れを見ながら社員のニーズ、会社の現状に即して社内制度の見直しを図っている。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

これまでに3名の男性社員が育児休暇を取得しており、最も長いもので35日間だった。さらに男性社員の育児休暇取得を広げていきたいのだが、課題は多い。人事・総務グループとしては、事例をたくさん紹介することで積極的にPRしていきたいと考えている。

その他、男性の育児参加を推進する取り組みとして、地域のNPOと共に“子育て情報WEBサイト”の開設や、“男性向け育児講座”を開いている。“子育て情報WEBサイト”については、地域のお医者さん情報や、子育て支援施設、お奨めの温泉や絵本の紹介など実用的な情報を掲載している。これらの情報はNPOが提供し、サイトの構築や発信、更新等をシナノケンシが担当している。一方、“男性向け育児講座”については、地域の方が誰でも参加できる企画をNPOと共同で運営している。同社が研修室を提供し、上田市内の様々な子育てNPOと協働で、1講座2時間30名前後の参加者で開催する。2006年8月から現在まで、計20回開催した。社員の参加率は10%で、一般市民の参加が90%を占める。

こうした取り組みをはじめたきっかけは、ファミリーフレンドリー企業の受賞だった。受賞の理由を尋ねたところ、「これまでの地道な制度運用とその実績評価」とのことだった。次世代育成への対応もあり、ある大手企業のCSR室長にアドバイスを求めたところ、次の4つの助言を受けた。

- (1) 「堅苦しく考えないで、やれることから始めれば良い」
- (2) 「一社で考えていると何もできない、いろんな所と手を組むと良い」

(3)「トップのやる気が何よりも大事であること」

(4)「職場の管理者をうまく巻き込むこと」

ちょうどそのころタイムリーに長野県の子ども支援課より、「子育て支援の良い活動を行っているNPOを紹介したい、何か一緒に連携してみてもどうか」との紹介があり、こうした取り組みをはじめきっかけとなった。当時、市町村の単位で情報が断絶されていたので、自治体の枠を超えて情報発信していこうということでスタートした。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

なし

9. 今後の課題

男性社員の育児休暇取得と、ポジティブアクション、キャリアデザインプログラム等を推進していきたいと考えている。ポジティブアクションの取り組みは、2001年くらいからはじめている。またキャリアデザインプログラムは、入社1年目～3年目の研修、その後30歳、35歳、40歳、45歳、50歳、55歳、58歳と5年刻みで研修の場を設け、それぞれの節目で自身のキャリアをふり返り、将来のプランを描く場としている。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

大企業よりも、中小企業の方が柔軟性があるため、新制度を導入しやすいのではないだろうか。まずは、社長に相談して理解を得ることが重要だ。「何かはじめなければならないが、何をしていたか分からない」と言う経営者の方も多いため、社長に相談しつつ、セミナー等に積極的に参加して勉強してみてもどうだろうか。制度を導入すること自体のリスクはないので、まずやってみることだ。

制度を導入するのに費用がかかる、と考えている事業主の方も多いうのだがそれは錯覚。売れる商品やサービスを生み出すために、女性の働き方の支援やワークライフバランスの向上を考えて行くことがこれからの企業経営の基本条件になる時代であり、それができない企業は社会や人々から見放され、地域からも世界の市場からも淘汰されていくのではないかと思う。

事例5 企業名		株式会社 第三銀行（三重県 松阪市）					
企業概要	業種	銀行業			規模	1,555人(男性1,004人/女性551人)	
	過去3年の妊娠・出産者数			71人(うち退職者数30人)			
	健康管理部門の所管組織			人事教育部 人事課			
1. 母性健康管理に関するポリシー							
女性職員が妊娠・出産後も安心して長く働き続けられる職場環境でありたい。そのためにも、女性が幅広い活躍の機会が得られる環境整備が不可欠である。							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
女性の勤続年数や平均年齢は、総じて伸長傾向にはあるが、男性とは大きな較差があった。また、女性の依願退職もわずかに減少傾向にはあったが、依然として結婚出産等の理由により退職者が多い状況で、女性がさらに能力を発揮し、長く勤務するためには、職場環境や風土の改善を行う必要があるとの認識から取り組みをはじめた。							
3. 検討体制							
①人事教育部 ②ポジティブアクション推進プロジェクトチーム：「Lady Go！」(頭取直轄、本部女性職員5名) ③下部組織：HANA改革W(営業店女性12名)							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○		○	○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
妊娠がわかった女性職員は、まず所属長に報告するか、女性相談ホットラインを通して相談員に連絡する。連絡を受けた時点で、人事課の担当女性より休暇についての簡単な説明と「子育て応援！ハンドブック」を送付する。分からない事があれば、いつでも女性相談ホットラインを通じて相談ができる。 出産・育児休暇に入る前には、相談員が支店に出向いて、ひとりひとり面談して、不安点や疑問点をヒアリングし、適宜アドバイスを行っている。							
5. +αの取り組み							
ポジティブアクション推進プロジェクトチームを結成し、Ⅰ. 女性職員の採用拡大 Ⅱ. 女性職員の職域拡大 Ⅲ. 女性職員の管理職登用 Ⅳ. 職場環境や風土の改善を基本方針に施策、制度立案などを検討している。							
6. 取り組みの効果							
妊娠・出産を理由とした退職者が若干ではあるが減少している。また、就職活動中の女子学生から応募が増えた。特に、総合職希望の女子学生の応募が、一昨年あたり前から3倍ほどに増加しており、就職セミナーでも育児休暇に関する質問が多く出るようになり、「長く勤めたい」という話も耳にする。さまざまな取組を推進することで、意欲の高い女性の採用につながっていくのではないかと期待している。							

《事例5》株式会社第三銀行

【回答者】

ポジティブアクション推進プロジェクトチーム リーダー 人事教育部
課長代理 越村 立子

【企業の概要】

(1)業種

銀行業

(2)規模

従業員数（正社員のみ）：1,555人 うち男性1,004人／女性551人／派遣パート等 473人

(3)過去3年間の妊娠・出産者数

71人（うち退職者数 30人）

(4)健康管理部門の所管組織

人事教育部 人事課

(5)取り組みに関する過去の受賞履歴

- ・平成18年度 男女がいきいきと働いている企業表彰 三重県知事表彰
「ベストプラクティス賞」
- ・平成19年度 均等・両立部門「三重労働局長優良賞」
- ・平成20年度 次世代認定マーク「くるみん」

1. 母性健康管理に関するポリシー

女性職員が幅広く活躍できる環境を整備し、妊娠・出産後も安心して長く働き続けられる職場づくりを目指している。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1)取り組み前の現状と課題

女性の勤続年数や平均年齢は、総じて伸長傾向にあったものの男性とは大きな較差があった。なぜなら、もともと銀行に務める女性は、「結婚したら退社する」という考えの方が多かったからだ。時代とともに、女性の依願退職もわずかに減少傾向にはあったが、依然として結婚出産等の理由により退職者が多い状況で、女性がさらに能力を發揮し、長く勤務するためには、職場環境や風土の改善を行う必要があると感じていた。

(2)取り組みをはじめたきっかけ

母性健康管理に特化して行ってきたわけではないが、母性健康管理については、法制度化された平成10年から社内規定として存在していた。しかし、実際に力を入れて取り組みをはじめたのは、女性が長く勤務するための環境整備を行う必要があると感じたからだ。そこで、平成18年6月に頭取直轄のポジティブアクション推進プロジェクトチーム「Lady Go!」を本部の女性5名で起ち上げ、「女性職員の職域拡大」や「女性職員の環境整備や風土改善」というテーマに取り組んできた。

このほか、営業店の女性 12 名で「HANA改革 W」というチームを作り、広く女性職員の声を集めて活動に活かしている。このプロジェクトの基本方針は下記の通り。

【取組の 4 つの基本方針】

- I. 女性職員の採用拡大
 - II. 女性職員の職域拡大
 - III. 女性職員の管理職登用
 - IV. 職場環境や風土の改善
-
- ① 仕事と家庭の両立を目指す職員の職場環境の改善を目的とした女性職員へのアンケート実施
→全女性職員を対象に実施して、ひとりひとりが抱えている職場環境に対する意見を募った。
その中から制度の施策に活かせるものをピックアップして採用した。(再雇用制度、復帰制度の充実等を実現)
 - ② ライフプランセミナーの実施 (20~30 代向け・48 歳以上向け)
→女性同士で意見交換できる場になっている。
年齢層をふたつのグループに分けており、ひとつは、これから結婚・出産を控えている 20 代~30 代前半の方向けのセミナーで、もうひとつは、これから家族の介護について考えていく必要がある年齢層向けのセミナーだ。これらのセミナーの中で、社内制度に関する説明や意見交換を行っている。年に 1 回程度、本部研修で開催するようにしている。女性同士のネットワークを作ることも目的の 1 つにしている。
実施内容等については、社内 LAN でニュース掲載や教育センターの掲示板に写真などを添えて掲示している。
 - ③ 育児休暇者に対する職場復帰への面談の実施
→私自身 (人事教育部課長代理) が営業店へ出向き、育児休暇に入る方にお会いして、疑問点や不安点などに直接答えるようにしている。そこで出た意見が必要があれば、所属長に伝えて配慮していただけるようお願いすることもある。
 - ④ 育児休暇に関するハンドブックの発刊
→妊娠報告を受けた女性職員全員に配布している
 - ⑤ 育児休暇者への通信教育の推奨と職場復帰前研修の実施
→復帰 1 ヶ月以内に、それぞれの所属部署で研修を実施することになっている。研修内容は、その時々で必要なことを臨機応変に組み入れる。
 - ⑥ 女性再雇用制度 (結婚、出産、育児等による退職者) 導入の検討
→平成 20 年 1 月より制度を導入した。
 - ⑦ 出産、育児に関する相談窓口の設置とメンタルヘルス相談員による面談の実施
→電話による相談窓口 (ホットライン) を通じて、育児に関する質問や妊娠・出産に関する手続きの質問等が寄せられる。月に 2~3 件程度。直接、人事担当者へ連絡がいくことも多い。
 - ⑧ 配偶者の転勤に伴う、転居先での営業エリア内勤務制度の検討
→配偶者が転勤の場合は、可能な限り、営業店を移動できるなどの措置を図っている。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

人事教育部

ポジティブアクション推進プロジェクトチーム：「Lady Go！」（頭取直轄、本部女性職員 5 名）

下部組織：HANA改革W（営業店女性 12 名）

(2) 体制づくりにおける工夫点

- ・妊娠、出産、育児に関する相談員に女性の担当者を置いている
- ・「女性相談ホットライン」を設置し、行内LAN、文書、専用電話による相談を受け付けている
- ・育児休暇前には、相談員が所属部署に出向いて本人と面談し、制度や休暇の手続きなどについて説明している

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	健康診査、保健指導申請書にて届け出てもらうが、母健連絡カードを利用する者もいる。 また、「私用外出」という制度があり、1日1回2時間以内であれば勤務時間内に外出できる。この「私用外出」を利用して、健診に行く者も多い。 (有給/無給) 有給 (母健連絡カードの活用法) 法制度化された平成10年以降から、「母健連絡カード」の利用を呼びかけている。それほど利用者は多くないが、1年に2~3人の活用があり、少しずつ浸透している。
妊娠中	通勤緩和	(具体的な制度の内容) 始業時間を30分（または60分）繰り下げるか、終業時間を30分（または60分）繰り上げるかどちらかを選択。社内の申請書と一緒に母健連絡カードの提出により対応。 (有給/無給) 有給
	休憩時間の確保	1日に2回までとし、それぞれ30分以内。 (休憩場所の確保) 支店には、更衣室内に横になれるスペースはあるが、特に休憩室を設けているわけではない。搾乳スペースはないので、女子更衣室で行う場合が多い。 (有給/無給) 有給
	施設整備	特になし
	時間短縮勤務	平成19年度より、小学校就学の始動に達するまでの子を

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>養育する職員が、所定の様式により申し出た場合は、所定労働時間を超えての勤務を免除している。それ以前は、子が3歳までしか適応されなかったが小学校就学までに引き上げた。1年ごとに申請してもらう。</p> <p>(有給／無給) 有給</p>
	業務転換、就業制限	<p>(転換先の決定方法) 本人から妊娠の申し出があれば、渉外（外勤）の場合、内勤に配置換えしている。また、出納等の重い荷物（硬貨は重いので）を持つ仕事は、店内配置換えで対応している。</p>
	相談窓口の設置	<p>(所轄する部署) 人事教育部で総括しているが、各店舗の管理者に相談がいく場合もある。 「女性相談ホットライン」を設置し、行内LAN、文書、専用電話による相談の受付。</p>
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間) 産前6週間以内（多胎妊娠の場合14週間以内） 産後8週間以内</p> <p>(代替人員の確保方法) 本部で特殊な業務に就いている場合には、1ヶ月前に代替人員を補充するようにしている。支店で内勤をしている場合は、ほとんどの社員が代わりに対応できるので、特別に代替人員を用意していない。</p> <p>(有給／無給) 有給</p> <p>(業務に引き継ぎ) 休暇に入る1ヶ月くらい前から、次の担当者との引き継ぎを行う。 ただし、つねに担当者が1人ということではなく、代わりに対応できるよう他の職員も教育を受けている。</p>
育児	育児時間の確保	<p>(休憩時間の確保) 1日に2回までとし、それぞれ30分以内。</p> <p>(有給／無給) 有給</p>
	育児休暇、育児休業	<p>養育する子が1歳に達する日までの育児休暇が可能。下記の事情がある場合に限り、子が1歳6ヶ月に達する日までの間で必要な日数、育児休暇を延長することができる。</p> <p>①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 ②職員の配偶者で、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難になった場合</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>(代替人員の確保)</p> <p>本部で特殊な業務に就いている場合には、1ヶ月前に代替人員を補充するようにしている。支店で内勤をしている場合は、ほとんどの社員が代わりに対応できるので、特別に代替人員を用意していない。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>無給</p> <p>(業務の引き継ぎ)</p> <p>休暇に入る1ヶ月くらい前から、次の担当者との引き継ぎを行う。</p> <p>ただし、つねに担当者が1人ということではなく、代わりに対応できるよう他の職員も教育を受けている。</p>
	経済的支援	特になし
	職場復帰支援	<p>現職復帰を原則としている。もし、ご主人の転勤等で勤務地の変更が必要な場合には、個別に対応する。</p> <p>育児休暇中は、在宅学習による資格取得支援を行っている他、復帰1ヶ月以内に、それぞれの所属部署で研修を実施することになっている。研修内容は、その時々で必要なことを臨機応変に組み入れている。</p>
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール)</p> <p>女性社員には、妊娠の報告を受けた段階で「子育て応援！ハンドブック」を配布し、直接、制度についての説明を行っている。また、行内LANでも告知している。</p> <p>(情報を提供するタイミング)</p> <p>行内LANには常時掲載しており、誰もが情報にアクセスできるようになっている。また就業規則の規定集も配布しているので、男性の上司に向けての研修は行っていないが、各支店に出産経験のある女性社員が増えてきているので、理解や認識は深まっている。</p>
	研修の実施	<p>(対象者の選定)</p> <p>母性健康管理に特化した研修ではないが、女性が関わる研修には、すべて人事担当者が参加して、母性健康管理はもちろんのこと、ポジティブアクション等の取り組みについて講義するようにしている。また、管理職研修の際には、トップの頭取自ら壇上に立ち、女性が働きやすい職場づくりに力を入れていることや、「Lady Go！」の活動について等説明している。</p> <p>(実施のタイミング)</p> <p>特に時期を決めてはいない</p>
	風土・社内環境づくり	結婚・出産を経験していない職員からは、「私たちは恩恵を受けられないのに」といった声を耳にすることもある。

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		しかし、その都度、制度の重要性を説明し、理解を得るようにしている。 また、制度を利用する側に関しても、権利ばかり行使して仕事をしていないのでは批判を浴びてしまいかねないので、日ごろから自分の仕事はきちりこなし、周囲の理解を得られるよう心配りすることの重要性をアドバイスしている。本人がしっかり仕事をしていれば、自然と周りの理解も深まっていくと思う。
	検討体制づくり	営業店女性で作る「HANA改革W」等で意見集約し、ポジティブアクション推進プロジェクトで検討し制度を立案している。

(2)母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

妊娠が分かった女性職員は、まず所属長に報告するか、女性相談ホットラインを通して相談員に連絡する。

連絡を受けた時点で、人事課の担当女性より休暇についての簡単な説明と「子育て応援！ハンドブック」を送付する。分からない事があれば、いつでも女性相談ホットラインを通じて相談ができる。

出産・育児休暇に入る前には、相談員が支店に出向いて、ひとりひとり面談して、不安点や疑問点をヒアリングし、適宜アドバイスを行っている。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

妊娠・出産を理由とした退職者が若干ではあるが減少している。また、就職活動中の女子学生から応募が増えた。特に、総合職希望の女子学生の応募が、一昨年あたり前から3倍ほどに増加しており、就職セミナーでも育児休暇に関する質問が多く出るようになり、「長く勤めたい」という話も耳にする。

さまざまな取り組みを推進することで、意欲の高い女性の採用につながっていくのではないかと期待しており、現に3年前は、女性の総合職は3名しか採用できなかったのだが、去年は15名に増えた。

銀行は、「女性は事務職」というイメージが強かったが、営業もできるという認識になり、キャリアアップを目指す方も増えてきた。昨年、当行初となる女性の支店長1名、出張所長1名が登用された。さらに、支店長1人が登用された。また、係長以上の女性は107名で、3年前の3倍以上になっている。この中には、妊娠・出産を経験している女性もたくさんいる。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

特になし

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

社内報などを通して告知するようにしている他、「〇〇さんの奥様が妊娠された」という情報を耳にしたら、育児休暇についての案内や電話など個別の対応も行っている。

しかし、育児休暇は無給となるので、有給休暇がたくさん残っている場合は、あえて育児休暇

ではなく有給を取得して育児にあっている者が多いので、なかなか育児休暇取得者の増加にはつながっていないのが現状だ。さまざまな機会をとらえて、男性の育児休暇を浸透させようと地道な活動を行っている。

また、配偶者が出産する際には、特別休暇を2日間取得（有給）できる。

<育児参加、育児参加支援の具体的な取組>

- ・ 育児休暇対象者に個別に休暇取得を推進している
- ・ 育児休暇を啓発する文書を作成し、対象者に配布している
- ・ 毎週水曜日は定時退行日としている
- ・ パースデー休暇、メモリアル休暇
- ・ 連続休暇10日間（年間）

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

21世紀職業財団の奨励金支給制度である「育児・介護休業者職場復帰プログラムの実施奨励金」に基づくプログラムの実施。

- ・ 在宅講習…育児休暇中の職員に通信教育を斡旋し、希望者が受講、修了した場合は奨励金が支給される。
- ・ 職場復帰直後講習…育児休暇復帰後に職場復帰のための研修を3日間実施した場合は、奨励金が支給される。

9. 今後の課題

女性職員、男性職員双方にとって仕事と家庭のバランスは非常に重要であると考えている。仕事や家庭は、どちらか一方を犠牲にするべきものではなく、両方がうまくいっていなければならない。仕事で力を発揮してもらうには、家庭の理解や援助が必要であるし、逆に、家庭で不安や悩みがあれば、仕事に支障をきたしてしまう。男性女性関係なく、社員全員を対象に、仕事と家庭のバランスがうまくとれるような施策を考えていきたいと思っている。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

制度の拡充を優先に考えるより、現在ある制度を誰もが利用しやすくすることからはじめると良いのではないかと。育児休暇取得中の方は、仕事を一時的に離れることに、とても不安を抱いている。そのため、定期的にコンタクトをとるようにすることで、「自分を待っていてくれるんだ」と安心して子育てに専念できるはずだ。

ハンドブックや小冊子を発刊する際は、実際に出産育児を経験した方から、こういった情報が必要かを聞いて作成すると良い。

事例6		企業名		生活協同組合 おかやまコープ（岡山県 岡山市）			
企業概要		業種	各種小売業		規模	557人	
		過去3年の妊娠・出産者数		18人			
		健康管理部門の所管組織		管理本部 人事総務グループ			
1. 母性健康管理に関するポリシー							
生活協同組合の場合は、もともと支えあいの精神で成り立っており、働きながら子育てをする女性を昔から応援してきた。							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
特にきっかけがあったわけではなく、生協の場合はもともと支え合いの精神で成り立っているため「妊娠・出産しても仕事を続けて当たり前」という風土ができあがっていた。							
3. 検討体制							
人事総務グループですべて集約している。							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○		○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○	○	○	○	○		
【制度利用のながれ】							
人事総務グループで集約している。まずは本人から、直属の上長に報告してもらい、その後、人事総務グループに連絡がくるのが通常。しかし、上長からの連絡がくる場合もあれば、本人から直接くる場合もあり、ケースバイケースだ。							
5. +αの取り組み							
<ul style="list-style-type: none"> 就業規則に明記されていなくても、その都度、上長と人事総務が相談し、臨機応変に判断している。 （例：育児休暇は、就業規則には「1歳児保育が可能なきまで」と記されているが、実際は、保育園や家庭の都合でなかなかすぐに現場に戻れないというケースがある。そのため過去には、1年6月くらいまで育児休暇をとったケースもある。） 配偶者が出産したときは、1日の有給特休の取得ができる。また、産後8週間については、配偶者が休業中でも育児休業が可能としている。 							
6. 取り組みの効果							
過去3年間において、妊娠・出産による退職者は一人もいない。							

《事例6》生活協同組合 おかやまコープ

【回答者】

人事総務グループ 分島 恵子

【企業概要】

(1) 業種

(食料品・日用品の小売業を中心とした、共済等のサービス業もおこなう総合生活関連組織)

(2) 規模

従業員数：557人(2007年3月末時点)うち男性514人/女性43人

(3) 過去3年間の妊娠・出産者数

女性の育児休業取得率は過去3年間100%。

平成16年度7人、平成17年度6人(うち期間雇用者3人、)

平成18年度5人(同2人)

平成18年度に男性一人が育児休業を42日間取得。

(4) 健康管理部門の所管組織

管理本部 人事総務グループ

(5) 取組に関する過去の受賞履歴

平成19年度ファミリー・フレンドリー企業部門厚生労働大臣優良賞 受賞

1. 母性健康管理に関するポリシー

生活協同組合の場合は、もともと支えあいの精神で成り立っており、働きながら子育てをする女性を昔から応援してきた。他の生協では、私ども以上に充実した制度を取り入れているところもある。例えば「育休を3年間取得できる」といったような内容だ。

しかし現実的に考えて、3年間の育休を取得する人は稀なので、実際に即した制度を整えていくことが大切だと思っている。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

特にきっかけがあったわけではなく、上記で説明したように、生協の場合はもともと支え合いの精神で成り立っているため「妊娠・出産しても仕事を続けて当たり前」という風土ができあがっていた。そのため、妊娠を理由に退職する職員がいると、かえって「どうして辞めるの?」と不思議がられるほどだ。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

人事総務グループですべて集約している。就業規則のなかに「母性健康管理」についての記述が明記された時期ははっきり覚えていないが、措置が義務化されたタイミングであったと思う。

(2) 体制づくりにおける工夫点

もともと、現在の体制で問題なく進んでいるので、とくに母性健康管理に取り組むにあたり改めて体制づくりを行っていない。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	<p>定期健診・保健指導のための通院時は、以下の範囲内で所要時間を保障している。パート社員に関しても同様の制度が利用できるようになっている。但し、無給としている。</p> <p>妊娠23週 : 4週に1回 妊娠24週～35週 : 2週に1回 妊娠36週～出産 : 1週に1回</p> <p>(母健カードの活用法)</p> <p>妊娠の報告を受けたら、すぐに母健連絡カードを渡して、医者記入してもらってくるように促している。妊娠報告があった方にすべて配っているため、特に問題がない場合でもほとんどの人が記入して提出してくれている。</p> <p>今まで訴えのあったケースでは「お腹の張りがあるので、重い荷物を持つのは控えてください」という指示が医師からあった。その職員は配送担当だったので、すぐに現場からはずして内勤中心の部署へ配属を変えた。</p>
		<p>就業規則には明記していないが、過去に申し出があった際にはラッシュアワーを避けて30分通勤時間を遅らせるといった処置をとったことがある。ただ、従業員は車通勤が多いので、通勤ラッシュを考慮するケースはほとんどない。</p>
		<p>(休憩場所の確保)</p> <p>本部には、足を伸ばして休むことができる休憩室がある。本部以外にはきちんとした休憩室が整備されていないので、今後の課題である。</p> <p>搾乳スペースはない。1歳未満で復職する人がほとんどいないので「搾乳する場所がなくて困る」といった話はあがってきていない。</p> <p>(有給/無給)</p> <p>業務中、短時間の休憩をとる場合は、現状は特に控除などしていない。</p> <p>(周囲の理解を得るための工夫)</p> <p>各部門長においても、体が辛い場合は「無理をせずに早めに休憩するように」と言える風土ができている。</p>
		<p>特に実施していない。</p>
妊娠中	通勤緩和	
	休憩時間の確保	
	施設整備	
	時間短縮勤務	<p>小学校2年生終了までは勤務時間の短縮が利用できる。そのほか、小学校就業前までは所定外労働の免除もある。現在5名が利用。</p> <p>(勤怠管理の方法)</p> <p>1ヶ月～1年の単位で申請。個別対応。</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	妊娠障害休暇	つわりなど妊娠障害のため勤務に耐えられない時など、本人が請求すれば、通算 14 日間まで取得することができる。うち 5 日間は有給としている。
	業務転換、就業制限	配送の担当者は、そのまま続けていると母体に負担がかかるため、妊娠の報告を受けると同時に配置転換をおこなっている。ただ、引き継ぎなどがある場合には、運転はせずに助手席に乗ってもらって、指導のみしてもらおうケースもある。引き継ぎが済み次第、配置換えをおこなう。
	相談窓口の設置	(所轄する部署) 人事総務グループで集約している。
産前・産後	出産休暇 (産前・産後休業)	(取得できる期間) 産前産後で通算 16 週の出産休暇を取得することができる。 (代替人員の確保) 組合員を増やす活動を主にしている仲間作り推進グループという部署があり、配送担当についてはその職員の異動で対応することもある。また、産休・育休の期間だけ派遣の方を依頼する場合もある。 育休を取得している間は、その分の給与は発生しないので、それほど大きな負担ではないと思う。むしろ、優秀な人材を逃して、もう一度新しい人材を雇って教育する方が、デメリットが大きいのではないか。 (有給／無給) 無給。ただし、共済会から給与の 1/3 相当の給付あり。 (周囲の理解を得るための工夫) 産休取得者が出たからといって、それまで 2 人でやっていたことを、1 人で負うようなことにはならないようにしている。 派遣の方をお願いする場合は、2 ヶ月くらい前から来てもらい、余裕を持って仕事の引き継ぎにあたっている。
育児	育児時間の確保	(育児時間の確保) 1 歳未満までは 1 時間 (30 分 2 回) まで認められているので、それを利用して遅刻・早退しても問題はない。 (有給／無給) 正規職員は有給、定時職員は無給 (周囲の理解を得るための工夫) 特になし

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	育児休暇、育児休業	<p>就業規則には「1歳児保育が可能などきまで」と記されているが、実際は、保育園や家庭の都合でなかなかすぐに現場に戻れないというケースがあって、過去には1年6月くらいまで育児休暇をとったケースもある。その判断も、人事総務グループと当該部門長で相談し、臨機応変に対応している。</p> <p>他のケースに関しても、就業規則の文面に明記されていなくても、臨機応変に対応していた。現場と人事総務グループの判断でおこなっている。</p> <p>(代替人員の確保は) 産前、産後休暇と同様。</p> <p>(有給／無給) 無給</p> <p>(業務の引き継ぎ) 初めての業務に配属の場合は1ヶ月くらいかけてゆっくり引き継ぎをおこなう。基本的に原職復帰のため、復職から1週間程度。</p>
	経済的支援	<p>出産休暇中は、共済会より、給与の1/3の給付金がある。</p>
	職場復帰支援	<p>(休業中の情報提供等) 毎月、社内報「協働」等の情報提供と在宅学習資料の送付を行っている。読后感想や近況報告、質問などを休業者から返信してもらい、その内容への返答も行っている。</p> <p>(職場復帰のタイミング) 復職の1ヶ月ほど前になると、上司から育児休暇を取得している女性社員に連絡をするようにしている。そのなかで、復職ができそうかどうか、どのような業務・勤務地なら可能かなど、詳しくヒアリングし要望を聞いている。</p> <p>(研修等) 復職から1ヶ月の間に、育児休業復帰プログラムの一つである復帰直後講習を受けることができる。(主に復帰後の勤務や業務内容の説明など)</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール)</p> <p>【イントラネットの活用】 社内のイントラネットにすべてアップしている。</p> <p>【制度をとりまとめた冊子の配布】 2005年には、制度に対する社内アンケートの結果や制度の内容などをまとめた冊子を作成し、正社員・パートすべての従業員に配布した。</p> <p>(情報を提供するタイミング) 妊娠の報告があった場合には情報提供しているし、さらに折りにふれておこなっている。</p>
	研修の実施	特に開いていない。就業規則を変えた際には、部門長に対して研修や会議の場で徹底したうえで、さらに一般職員に知らせるために社内報に掲載するなどして周知させている。あとは、イントラネットにアップして見てもらうようにしている。
	風土・社内環境づくり	不定期に社内報等で広報を実施している。
	検討体制づくり	職員のニーズの聞き取りをする機会をもつ。そこからできることを検討していく予定。

(2) 母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

以前より、人事総務グループで集約している。まずは本人から、部門長に報告してもらい、その後、人事総務グループに連絡がくるのが通常。しかし、部門長からの連絡がくる場合もあれば、本人から直接くる場合もあり、ケースバイケースだ。

報告を受けたらすぐに、母子健康連絡カードを渡して、医者記入してもらってくるように促している。本人からの申し出、カードの提出を受けて、就業のしかたや業務内容の変更などを配慮している。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

過去3年間において、妊娠・出産による退職者は一人もいない。それ以前に退職した者でも、その理由は「夫の転勤による」だとか「子育てに専念したい」といったものだった。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

就業規則に明記されていなくても、その都度、上長と人事総務が相談し、臨機応変に判断している。

例えば育児休暇に関しても、就業規則には「1歳児保育が可能なときまで」と記されているが、実際は、保育園や家庭の都合でなかなかすぐに現場に戻れないというケースがある。そのため過去には、1年6月くらいまで育児休暇をとったケースもある。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

配偶者が出産したときは、1日の有給特休の取得ができる。また、産後8週間については、配

偶者が休業中でも育児休業が可能としている。

昨年取得した男性は6週間の育休を取得した。奥さまは、おかやまコープの職員ではないが、お仕事をされている。ご主人が育休について話したら、その間仕事のための時間をとる必要があり、ぜひ育休をとってほしいと希望されたそうだ。

彼は、育児休暇に入る前は「ゆっくり子どもと遊びたい」と思っていたようだが、実際に休んでみると、育児や家事がとても大変で、ゆっくりするどころではなかったそうだ。

しかし、「一緒にいなければ見られなかった子どもの表情を見ることができた」と言って喜んでいました。こうした内容は、随時社内報に掲載して、男性の育休取得を呼びかけている。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

21世紀職業財団の「育児・介護雇用安定助成金」を利用している。

9. 今後の課題

「子どもを産んでも働きたい」という方も増えているが、仕事と育児を天秤にかけたときに、「やはり育児に専念する」という女性もいるだろう。しかし、働きたいという気持ちがありながら、育児のために仕事を放棄してしまうのは非常にもったいないことだと思う。

女性職員が少ないので、なるべく女性が妊娠・出産を経ても働き続けられるように取り組んできたが、これまで女性職員だけで集まって直接声を聞くことはしていなかった。もしかすると、不安を抱えている人もいるかもしれないので、8月末に女性従業員に集まってもらい声を聞く機会を用意している。そのなかで、生の声をヒアリングして、反映できるものは検討していきたい。

10. 他社（今後母性健康管理のシステム作りに取り組む）へのアドバイス

産休や育休で暫定的に人員の穴埋めをするとすると、人件費が高つくと思っている企業もあるだろう。しかしそれは、考え方ひとつだと思う。

その方に復帰してもらって、密度の濃い仕事をしてもらうことを望むのか、それとも不慣れな人を雇って、教育に時間やお金を一からかけるのか。

ちょっと発想を変えれば、育休や産休を取得したのち復帰してもらうことが、会社にとっても有益だということが分かるだろう。たった1年くらいのことなので、その間だけ派遣やアルバイトを雇うことで、貴重な戦力を確保できるのであれば、それは会社の利益につながるのではないかと。派遣を雇うとコストがかかるとはいっても、正社員として雇って一から教育をすることを考えれば、割安になるはず。

11. その他

(1) 就業規則を新たに改定する場合、社員にアンケートをとったり、何らかの形で意見を聞いたりしているか

次世代育成の取り組みの一環として、アンケート調査をおこなった。例えば、「男性が育児休暇を取得できるとしても、利用しないのはどんな理由か」とか、女性に対しては「復職して働くなかで、不都合を感じる時はあるか」などといった内容だ。

また、年齢層の高いパートさんが多いので、「育休なんて関係ない」という方もいるのだが「育休を取得する社員に対して、どういう意見を持っているか」といったこともヒアリングし、結果をまとめて社内報で広報した。また、社内制度や給付に関することなどをまとめたものを、平成17年に作成して正規職員・パート職員すべてに配布した。このなかには、介護休業のことについても載せていたので、比較的年齢の高いパート職員からは「育児はもう関係ないけど、介護はこれから私も利用できることがわかってよかった」といった声も聞かれた。実際には、以前からアナウンスしていたつもりだったが、なかなか周知できていなかったようだ。それ以来、介護休業を取得するパート職員も増えている。

(2) 母性健康管理措置の対象とならない労働者から、妊産婦に適用される制度が充実していることで、不満があがるということはないか？

思っている人はいるかもしれないが、具体的な意見としてあがってきたことはない。「嫌な雰囲気を感じた」というものはいた。もちろん、上長がそういった態度をとることは一切ない。万が一、そういう態度をとったことが人事の耳に入った場合、厳しい注意をおこなうことになる。

妊娠している職員には、その都度「なにか困ったことがあれば、すぐに相談してほしい」と伝えているが、「みなさんから良くしてもらって助かっています」という報告をもらうことが多い。

(3) 人事担当者として、妊娠・出産を経ても働きやすい職場になるよう、工夫していることはあるのか

私の場合、妊娠中に不都合を感じることはなかったのだが、子育てをしながら仕事をするにあたって、やはり子どもと接する時間が少ないことで不安を感じたことがあった。現在は、(私が制度を作ったわけではないが)月に2回までなら、遅刻や早退をしても給与カットしない、という制度があって、それを子どもの都合(病院に連れて行く、学校行事に参加する等)に使ってもらうことができる。特にお子さんを持っている方には、この制度をアナウンスするようにしている。

(4) 産休中の職員とのコミュニケーションはどのようにしているのか

生協の広報誌と一緒に、会議で決まった内容などがあれば、月に1回送るようにしている。そのほか、日本生協連盟が発行している学習記事があるのだが、それをピックアップして送り、感想などを書いてもらうこともある。

こうした資料を送るときには、必ずひとりひとりにメッセージをつけている。資料の読後感想や近況報告を返信してもらうようにしているので、その都度返事を返すようにしている。

(5) パートと正社員の制度の違いはあるのか

産休や母性健康管理等の対応は同じようにしている。ただ、パート職員は時間給制なので、勤務時間中に通院してもらっても構わないのだが、有給ではない。産休・育休を取得して復職するパート職員も多い。

（６）女性職員に対して期待している役割はなにか

女性だからというだけで、とくに意識することはないと思う。能力があれば男女の差異なく、どんどん活躍の場を与えたいと考えている。そのため、榎本のように、出産を経てもバイヤーという責任ある業務を任されることもある。過去３年間の育児休業取得率は100%なので、産休や育休を取得することが、マイナスになることは一切ない。

（７）育休や産休を取得する女性社員に対して、男性職員の意識はどうか

男性職員が多いが、これまでうまくやってこれたので、理解をもって臨んでくれていると思う。実際に、自分の奥さんも妊娠・出産を経て働き続けているという男性職員も多いので、相当気遣ってくれているのではないかという様子も見られる。

事例7		企業名		中電技術コンサルタント株式会社（広島県 広島市）			
企業概要	業種	建設コンサルタント業		規模	381人		
	過去3年の妊娠・出産者数		6人				
	健康管理部門の所管組織		本部総務部				
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>職員が安心して働ける職場環境づくりを行い、仕事と家庭の両立をベースに社員の一人一人が自分の能力を十分に発揮し、意欲をもって取り組んでいける「活力ある会社」「元気のいい会社」の実現を目指す。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<p>女性の採用は事務系部門しかなく、健康コント同時に退社（寿退社）が大半であった。その後、技術系部門では多楽女性社員の間から「せっかく技術力を生かして従者したのだから長く勤めたい」という声が労働組合を通して聞かれるようになったため、平成6年頃から取り組みを始めた。</p>							
3. 検討体制							
<ul style="list-style-type: none"> ・総務部のメンバー3名が中心となって取り組んだ ・労働組合を通して、現場で働く女性労働者の声をヒアリングした。また、時短勤務やフレックス制度といった新たな制度を導入するに当たってはあらかじめ試行期間を設け、現場の状況をヒアリングしながら本格的な導入へと進めていった。 							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○	○	○	○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
<ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、現場の上長と女性労働者と話し合って進める。 ・長期休業などの場合には、総務部に連絡が来ることになっている。 							
5. +αの取り組み							
平成20年10月から「育児 再雇用制度」を軌道に乗せたいと準備中							
6. 取り組みの効果							
<p>妊娠・出産を機に退職する女性が減少した。これまで、育児休暇を終えて復帰した6人は誰もやめることなく仕事を継続している。</p> <p>最近の傾向として、ハード面よりソフト面（設計など）での仕事が増加していることに比例して、女性の離職率が低下している。女性の豊かな感性を生かした幅のある業務がこなせると期待している。ファミリーフレンドリー企業表彰を受けたことで、学生らの関心が集まり、ゼミの建久対象として注目をされることもあり、また、取材を受ける機会も増えた。</p>							

《事例 7》 中電技術コンサルタント株式会社

【回答者】

総務部 労務担当グループマネージャー（部長）木村 泰生

【企業の概要】

(1)業種

建設コンサルタント業

(2)規模

従業員数（常用労働者）381人 うち女性 51人

非正規職員数 98人（派遣社員 49人、パート・アルバイト 49人）

(3)過去 3 年間の妊娠・出産者数

6人（うち退職者 0人）

(4)健康管理部門の所管組織

総務部労務担当

(5)取り組みに関する過去の受賞履歴

平成 18 年度ファミリーフレンドリー企業表彰において「広島労働局長賞」を受賞

1. 母性健康管理に関するポリシー

（社長メッセージ）

社員が安心して働くことのできる職場環境づくりを行い、仕事と家庭の両立をベースに社員ひとりひとりが自分の能力を十分に発揮し、意欲を持って取り組んでいける「活力ある会社」「元気の良い会社」の実現を目指している。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1)取り組み前の現状と課題

平成 6 年頃までは、女性労働者は事務職としての採用がほとんどで、結婚や出産を機に退社する者が多かった。

(2)取り組みをはじめたきっかけ

それ以降、技術系社員の採用が増えてきて、彼女たちから「結婚や出産後も、技術力を活かして働きたい」という声が聞かれるようになってきたのがきっかけとなった。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1)検討に携わった組織と役割

総務部労務グループのメンバーが中心となって進めた。

(2)体制づくりにおける工夫点

短時間勤務制度やフレックスタイム勤務制度といった新たな制度を導入する場合には試行期間を設け、現場の状況をヒアリングしながら本格導入するように努めた。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	<p>職場の上長に健康診査・保健指導申請書を提出することで、健診時間は勤務免除（有給）となる。</p> <p>(母健カードの活用法)</p> <p>母健カードの利用に関しては、健診結果から休憩等の措置が必要な女性労働者に対して、看護師から通知している。</p>
妊娠中	通勤緩和	フレックスタイム勤務制度の範囲内で調整している。
	休憩時間の確保	<p>フレックスタイム勤務制度の範囲内で調整している。但し、コアタイム内に休養をとる必要がある場合、1時間以内の休養時間は勤務免除としている。</p> <p>(休憩場所の確保)</p> <p>社内にはベッドを完備した休憩室を2部屋用意している。ひとつは看護師が常駐している「健康管理室」、もうひとつは健康管理室の隣に一部屋用意し、同じくベッドを設置している。</p>
	施設整備	<p>(整備、設置箇所)</p> <p>妊産婦のためだけに設置された休憩室ではなく、全社員が休息を取るための部屋として用意している。</p>
	時間短縮勤務	フレックスタイム勤務制度の範囲内で調整している。
	特別休暇	医師等から休業の指導を受けた場合、指定された連続された期間を特別休暇としている。
	業務転換、就業制限	<p>(妊娠中の時間外労働制限)</p> <p>申請があれば、月間フレックス勤務時間の超過、休日労働、深夜労働を対象として、時間外労働が免除される。</p> <p>(業務の転換)</p> <p>危険業務は特にない。「外周りの仕事から内勤にしてほしい」という要望も、これまで出たことはない。もしそうした要望を受けた場合は、必要に応じ業務分担の変更等の措置を取る。</p> <p>過去のケースでは、育児休職明けに復職するタイミングで部署が変わった者が1名いた。会社側の都合や本人の希望もあって、復職を機に技術部門から事務部門へ異動した。</p>
	相談窓口の設置	<p>(所轄する部署)</p> <p>健康についての相談は健康管理室が担当し、申請の手続き等に関する相談は総務部で受けている。健康管理室に常駐している看護師は、総務部の仕事も同様に行っているため、健康管理室と総務部間の情報交換は日常的に行われている。</p>
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間)</p> <p>法定通り、産前休暇は6週以内（多胎妊娠は14週以内）、</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>産後休暇は産後 8 週取得できる。</p> <p>育児休職の申請時期は特に決まっていないが、大抵の場合、産休後すぐに育休を取得するので、産休に入る前には上長に伝えているようだ。</p> <p>(代替人員の確保方法)</p> <p>グループ単位で業務を遂行しているので、現状のグループ員で業務を分担し合う場合が多い。但し、人が足りなければ技術系の派遣スタッフ等を雇うなどして補充している。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>有給</p> <p>(周囲の理解を得るための工夫)</p> <p>特別なことはやっていないが、女性労働者は 100%産休・育休を取得しているので、気兼ねなく取得できる雰囲気根づいているのだと思う。</p>
育児	<p>育児時間の確保</p>	<p>(休憩時間の確保)</p> <p>1 日のうちに、30 分の休憩を 2 回まで取得することができる。もしくは、1 回 1 時間の休憩をまとめて取得しても良い。</p> <p>休憩場所は健康管理室を利用するか、各フロアに設置している休憩コーナーを利用しても良い。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>有給</p>
	<p>育児休暇、育児休業</p>	<p>子どもが 1 歳に達する日までを上限として、取得可能である。保育所へ入所できないなどの事情がある場合は、6 ヶ月間の延長が認められている。</p> <p>(代替人員の確保)</p> <p>産前・産後休業と同様。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>無給</p> <p>(業務の引き継ぎ)</p> <p>業務内容によって異なるが、所属する部署でその都度上長が判断し、引き継ぎ期間を決める。</p>
	<p>経済的支援</p>	<p>選択型福利厚生制度のカフェテリアプランで、出産・育児に関するメニューとしては、育児施設利用費用や育児サービス（ベビーシッター等）利用費用、育児用品購入・レンタル利用や出産費用について補助を受けることができ、幅広く活用されている。</p> <p>1 人に支給される補助金は、年間総額 7 万 5 千円までで、領収書を提出すれば支給されるようになっている。</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	職場復帰支援	<p>平成 20 年 10 月から「育児再雇用制度」を導入する予定だ。この制度は、小学校 3 年までの子の育児のため一旦退職した社員を 3 年以内に再雇用するものである。小学生になると、夜間に預かってくれる施設が無くなるため、小学校低学年までの子を持つ社員を対象としている。</p> <p>当社では「育児短時間勤務制度」を取り入れているが、技術職に就いている女性の場合、どうしてもクライアントに合わせて仕事をしなければならないため、利用しづらいという問題点があった。そのため、思い切って育児に専念してもらい、その後復帰してもらうということで「育児再雇用制度」を導入することになった。</p>
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール)</p> <p>社内イントラネットで就業規則を公開している。妊産婦に対して、人事から特別なアナウンスをしているということはない。</p>
	研修の実施	<p>(対象者の選定)</p> <p>管理職および係長クラスになった段階で、研修の一環として、母性保護について法律や当社の制度等に関する話をしている。</p> <p>(実施のタイミング)</p> <p>4 月～5 月の人事異動が行われるタイミングで実施している。</p>
	風土・社内環境づくり	<p>特別な取り組みを行っているわけではないが、産休や育休は取得しやすい環境になっていると思う。</p>
	検討体制づくり	<p>社内で特別に検討体制をつくっているわけではないが、労働組合から上がってくる意見等も参考にしながら、社内制度の見直しを検討している。また、社長が積極的に社員とコミュニケーションを図っているため、気軽に雑談を交わす中で意見を汲み取るケースもあるのではないかと思う。</p>

(2)母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

基本的には女性労働者からの申請を受け、上長が対応している。体調不良により長期間の休業が必要な場合などは総務部に連絡がくるという流れとなっている。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

妊娠・出産を機に退職する女性労働者が減少した。この 3 年間に産休・育休を取得して職場復帰した女性は 6 名いるが、ひとりも辞めていない。

これまでは、「男性の職場」という印象が強かった建設コンサルタント業界も、ソフト系の仕事（計画など）が増加しているなかで、色々な視点からの提案が求められてきており、女性にも期待している。

その他、「ファミリーフレンドリー企業」の表彰を受けたことで、学生からの関心が集まった。ゼミの研究対象としている学生も多く、取材を受ける機会も増えた。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

特に設けていない。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

制度としては確立されているが、まだ社内では取得したものはいない。次世代育成支援対策推進法でも男性の育児休暇取得が推進されており、当社の課題の一つと認識している。

その他、配偶者が出産する場合には、出産休暇を取得することができ、こちらは利用されている。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

21世紀職業財団から過去3回程度、「育児休業代替要員助成金」を取得した。この助成金は、派遣社員を雇用するために利用した。

9. 今後の課題

母性健康管理に特化したものではないが、ワークライフバランスの取り組みを進めていきたいと考えている。男女問わず、どうしても仕事中心になってしまうので、バランスの良い働き方は全社あげての課題である。

また、平成20年10月から開始する「育児再雇用制度」を軌道に乗せたいと考えている。現段階で、取得希望者が現れるかどうかは不明だが、3年間ブランクが生じるわけだから、そのあたりで女性労働者が不安を感じないようにフォローしていきたい。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

社員が男性ばかりだと、どうしても能力や感性の面でバランスが悪くなってしまう。そのため、末永く働きたいという希望を持っている女性が、育児と両立して仕事を続けていくことができる環境をつくることは重要なのではないだろうか。

また、実際に制度化する際には、労働組合と意見を交わしながら協力し合って進めていくことも大切だ。妊産婦の女性労働者は、限られた時間の中で効率良く仕事を進めようと努力をしているので、母性健康管理の取り組みによって、全体の業務効率が下がったということはない。

11. その他

(1)御社が導入している“育児井戸端会議”とはどのような制度か

当社の健康管理室に常駐している看護師が、自らの育児・出産体験談を女性労働者にレクチャーしたり、相談に乗ったりしていた。現在は、出産予定者が少ないため、あまり活発に行われていない。ただし、妊産婦が個人的に健康管理室を訪れて、看護師に育児・出産に関する相談をしていることはある。

(2)社員の家族参加行事に対して、活動費用補助を出しているのか

労働組合の主催で、年に5回程度、家族ぐるみで参加できる旅行やスポーツ大会等を開催している。それらの行事に積極的に参加してもらうために、補助金を出している。

事例 8		企業名		株式会社 長岡塗装店（島根県 松江市）			
企業概要	業種	塗装工事業・防水業		規模	22人		
	過去3年の妊娠・出産者数		1人（うち退職者数0人）				
	健康管理部門の所管組織		常務を中心として、女性役員2名				
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>会社の一番の財産は人材であり、人材以上に投資するものはないと考えている。私たち役員が、正しい考えを持って社内制度を整え、社員の生活をしっかりと支えていけば、社員は日々の仕事をしっかりこなし、会社を支えてくれると信じている。当社は、「制度ありき」ではなく、目の前にいる社員のために制度を整えてきた。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<p>熟練工の次世代を担うはずの若い男性職員がすぐに辞めてしまうという現状があった。現場で塗装を行うのは、ほとんどが男性なので「なんとか若い男性職員を会社に定着させたい」という思いから取り組みをはじめた。妊娠～子育てに関する支援は、平成17年に女性職員が妊娠したので、その女性職員をモデルケースとして、さらに制度を整えた。休憩室を整えたり、子どもの看護休暇を導入したりしたのも、この時期である。</p>							
3. 検討体制							
<p>常務を中心に、役員の女性3名（社長夫人と現会長）が中心となって検討・導入していった。検討する際は、常に社員の意見を聞きながら制度の導入を進めてきた。「社員が利用しやすい制度を導入したい」という思いがあったのと同時に、「会社側がどういう狙いがあるって制度を整えているのか」という思いを社員に伝えるためでもある。</p>							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○		○	○	○		○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○	○		○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
<p>小企業なので、直接常務に報告してもらうようにしている。また、社員に対して「報告しろ、報告しろ」と言うばかりでなく、こちらからも積極的に社員に話しかけることで、日ごろから話しやすい雰囲気づくりを努めている。</p>							
5. +αの取り組み							
<p>その都度、モデルケースとなる社員を例に制度を整えている。</p>							
6. 取り組みの効果							
<p>最近では、若手の定着率が上がったことで、若手社員が資格を取得し、次世代を担う人材へと成長しはじめている。またベテラン社員がじっくりと後輩を育てることができるようになり、会社全体の技術力が上がった結果、島根県から表彰を受けるまでに至っている。</p> <p>また、取り組みがマスコミで取り上げられたりする機会が増えたことも、社員にとってはモチベーションアップの原動力となっているようだ。</p> <p>女性社員に関しても、一昔前までは地域全体が、「結婚＝退社」が当たり前という風土であったが、制度が整ってからは、出産して子育てをしながら働き続けている女性も増えている。</p>							

《事例8》株式会社 長岡塗装店

【回答者】

常務取締役 古志野 純子

【企業の概要】

(1)業種

塗装工事業・防水業

(2)規模

従業員数（正社員のみ）：22人 うち男性17人／女性5人（現場職員50代：1人／事務職員4人）

非正規職員数（派遣社員・パート・アルバイト等）0人

(3)過去3年間の妊娠・出産者数

1人（うち退職者数 0人）

(4)健康管理部門の所管組織

常務を中心として、女性役員2名

(5)取り組みに関する過去の受賞履歴

ファミリーフレンドリー企業表彰 島根労働局長賞受賞

しまね子育て応援賞受賞

1. 母性健康管理に関するポリシー

会社の一番の財産は人材であり、人材以上に投資するものはないと考えている。小規模な企業ほど、両立支援やワークライフバランスの取り組みは行いやすいのではないだろうか。なぜなら、役員と社員が毎日顔を合わせているので、お互いの状況が良く理解できるからだ。私たち役員が、正しい考えを持って社内制度を整え、社員の生活をしっかりと支えていれば、社員は日々の仕事をしっかりこなし、会社を支えてくれると信じている。当社は、「制度ありき」ではなく、目の前にいる社員のために制度を整えてきた。会社側の思いを社員に伝えることで、信頼関係を築いていくことが充実した制度を整える秘訣ではないだろうか。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1)取り組み前の現状と課題

若い男性職員がすぐに辞めてしまうという現状があった。塗装という仕事は、一人前になるまでに時間を要するが、熟練工になるまでに退職するものが後を絶たず、少子高齢化が進む中で、当社においても職人の高齢化が進み、跡を継いでくれる若い職人が定着しない、という悩みを抱えていた。

(2)取り組みをはじめたきっかけ

現場で塗装を行うのは、ほとんどが男性なので「なんとか若い男性職員を会社に定着させたい」という思いから取り組みをはじめた。男性職員の定着率を上げるためには、結婚して家族を持つから安心して働くことのできる環境を整える必要があると考えた。また、男性職員の奥様からも「きついだけの会社は辞めて、他に転職しなさい」と言われないように、「会社は皆さんの生

活を支えていますよ」ということを、しっかりと伝えていく必要があると思った。

ちょうど平成 14 年に、ある男性職員が結婚し、奥様が妊娠したことをきっかけに制度を整え始めた。その夫婦をモデルケースとして制度を整えはじめた。

年配の職人からも「若者を育てなきゃダメだ」と言われていたので、「会社で若い社員をフォローすることで、会社に定着させたい」という思いを伝え、制度を導入することに対して理解を求めた。

その後、平成 17 年に女性職員が妊娠したので、再びその女性職員をモデルケースとして、さらに制度を整えた。休憩室を整えたり、子どもの看護休暇を導入したりしたのも、この時期である。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

常務の私を中心に、役員的女性 3 名（社長夫人と現会長）が中心となって検討・導入していった。

(2) 体制づくりにおける工夫点

常に社員の意見を聞きながら制度の導入を進めてきた。「社員が利用しやすい制度を導入したい（社員のニーズの重視）」という思いがあったのと同時に、「会社側がどういう狙いがあるって制度を整えているのか（会社のニーズ）」を社員に理解してもらうためでもある。会社がこうした制度を整えるということは、単に社員にやさしい会社づくりではなく、社員が働きやすい職場を構築することにより、会社のニーズにマッチする人材形成に効果があるのだと信じて社員にも明確に伝えることが必要だ。

また、主に女性役員 3 名で制度化を進めてきた。私が導入を検討している制度に関して、「それは行き過ぎだ」とか「もっと、このような制度を導入した方がいい」など、役員 2 名が様々な意見を出してくれるので、独りよがりにならずに済んだ点も良かったと思っている。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	30 分単位で有給休暇が取得できるので、健診の時間に合わせて利用してもらっている。事前に、有給休暇の届けを出してもらうが、健診用に特別な書式を用意しているわけではない。 (母健カードの活用法) 母健カードの存在は知らなかった。
妊娠中	通勤緩和	会社の近所に住んでいるので、通勤緩和の必要性は感じられなかった。これまで前例はない。
	休憩時間の確保	(休憩場所の確保) 休憩の際には、周囲に一声かけてもらえれば、いつでも休憩できるようになっている。 (有給／無給) 有給
	施設整備	(整備、設置箇所の選定方法)

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>事務所の一画を改装して、具合が悪い時に横になることのできる休憩室を設置した。</p> <p>休憩室内にマッサージチェア、空気清浄機を設置した。</p> <p>(資金調達方法)</p> <p>「H17年度 子育てしやすい雇用環境整備事業補助金」(島根県商工労働部政策課)を取得し、休憩室設置のための改装費 100万円と備品購入費(マッサージチェア・空気清浄機) 16万7000円を取得した。</p> <p>島根県や各行政窓口から、助成金に関するパンフレットを送付してくれるので、情報を取得して活用することができた。</p>
	時間短縮勤務	<p>保育園の送り迎えがしやすいように、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げを行っている。短縮される時間は平均30分程度、最大でも1時間半ほどなので、現時点では時間短縮によって、その分の給与を差し引くことはしていない。</p> <p>(有給/無給)</p> <p>有給</p>
	業務転換、就業制限	<p>(転換先の決定方法)</p> <p>女性は事務職がほとんどで、特に体に負担をかけるような作業ではないため、業務転換は行っていない。</p>
	相談窓口の設置	<p>小規模な会社のため、特に設置していない。しかし、折りにふれて私から積極的に社員に話しかけるようにしている。最初は、煙たがられていたかもしれないが、最近では、社員から色々と相談を持ちかけられるようになってきた。社員との信頼関係を築いておくことが大事だと思う。</p>
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間)</p> <p>産前6週産後8週で取得できることとなっているが、休暇取得のタイミングについては、基本的に本人の自由意志に任せている。</p> <p>(代替人員の確保方法)</p> <p>当社で産休・育休を取得した女性はこれまで一人だけである。彼女は社内のシステムを一手に担当していたため、産休に入る前には他の社員に業務の引き継ぎを行った。その上で、代替要員を正社員として採用し、まずは書類整理などの簡単な作業から徐々に覚えてもらい、社員全体の仕事量の負担を軽減するよう努めた。その時、代替職員として採用した女性は、今では当初の庶務からパソコンのオペレーションができるまでに成長している。</p> <p>(有給/無給)</p> <p>無給</p>
育児	育児時間の確保	(休憩時間の確保)

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>希望があれば相談に応じており、時短勤務と合わせて利用している社員もいる。</p> <p>(有給／無給) 有給</p>
	育児休暇、育児休業	<p>期間は1年。保育所が見つからない場合は、最長1年半まで取得可能となっている。</p> <p>(代替人員の確保) 代替職員に関しては、対象者が産休の取得中の時期から正社員で雇用した。</p> <p>(有給／無給) 無給</p> <p>(業務の引き継ぎ) 産休時と同様、職場内で補完し合ったり、対象者が産休後、どうしても分からないことが出てくると、産休中の様子を聞きがてら、電話で問い合わせをしたりして対応した。</p> <p>【育児休暇】 3日間は有給。男性社員が出産の立ち会いができたり、退院時に付き添ったりできるよう配慮したものだ。</p>
	経済的支援	<p>出産祝金10万円／保育所費用の3分の1負担／子ども手当（給与に付与。一人につき月1万円）</p>
	職場復帰支援	<p>休暇中も電話やメールでやりとりをしている他、育児が落ち着いてきた所で、一度入社してもらい、復帰の時期について話し合っている。</p>
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール) 朝礼や会議、日々の業務の中で常に情報提供を行っている。</p> <p>その他、全社員に周知徹底したい事項については、回覧板を利用して洩れなく回すようにしている。</p> <p>たとえば、「有給休暇とは何か」ということを社員に説明する場合、1回目は「有給休暇とは」というテーマで回覧を行い、2回目は「有給の申請方法は」というテーマにするなど、何度かシリーズに分けて社員全員に説明する。こうした啓蒙活動の結果、社員が自社のことを「良い会社だ」と誇りに思ってくれるようになり、モチベーションも同様に上がっている。</p> <p>(情報を提供するタイミング) 不定期</p>
	研修の実施	<p>(対象者の選定) 特別には行っていないが、常に朝礼や会議、回覧等で伝達事項の徹底を図っている。</p> <p>(実施のタイミング)</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		必要な時期にいつでも行う。
	風土・社内環境づくり	制度を利用する当事者だけでなく、他の社員にも配慮を行い、制度の狙いやメリットを説明することによって理解を深めてもらう。
	検討体制づくり	総務担当者（常務取締役）と社長、役員が中心となって取り組みを進めていったが、折に触れて社員との意見交換や情報提供などを行ないながら決めていった。 とにかく「良い」と思ったものは実施してみて、そこで不備があれば柔軟に修正対応するようにしている。

(2)母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

直接、総務担当者である私に報告してもらうようにしている。また、社員に対して「報告しろ、報告しろ」と言うばかりでなく、こちらからも積極的に社員に話しかけることで、日ごろから話しやすい雰囲気づくりを努めている。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

最も大きな効果は、若手の男性社員が辞めなくなったということだ。経験がモノを言う職種なので、じっくりと腰を据えて働き、経験を積まなければ資格さえ取得することができない。最近では、若手の定着率が上がったことで、若手社員が資格を取得し、次世代を担う人材へと成長しはじめている。またベテラン社員がじっくりと後輩を育てることができるようになり、会社全体の技術力が上がった結果、島根県から表彰を受けるまでに至っている。このように会社全体の評価やモチベーションが上がれば、そこで事務を担当している女性社員にとってもメリットは大きいと考えている。

また、こうして取材を受けたり、マスコミで取り上げられたりする機会が増えたことも、社員にとってはモチベーションアップの原動力となっているようだ。取材に来られる方には、「当社は現場の職員に支えられて成長した会社だ」ということを説明し、なるべく現場の職員をクローズアップしてもらうようにしている。また、その模様がテレビ等で放映される時には、なるべく全社員集まって一緒に見ることで、お互いの絆も深まっていく。自社が評価されることは、自分自身の誇りにも繋がる。そのため、社員の行動や仕事ぶりも一層丁寧になってきたと感じている。

女性社員に関しても、一昔前までは地域全体が、「結婚＝退社」が当たり前という風土であったが、制度が整ってからは、出産して子育てをしながら働き続けている女性も増えているし、みんな楽しそうに生き活きと働いてくれていると自負している。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

その都度、モデルケースとなる社員を例に制度を整えている。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

もともと当社は、男性社員の育児参加や、その家族を支援できる環境づくりを目指して制度を導入してきた。そのため男性社員でも、時短勤務を利用して保育園の送り迎えをしたり、短期間の育児休暇を取得するケースも珍しくない。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

- ・「H17年度 子育てしやすい雇用環境整備事業補助金」（島根県商工労働部政策課）
- ・母子家庭の職員を採用することにより受けられる助成金

9. 今後の課題

在宅介護をしている社員がいるので、そちらも子育てと同様に支援していきたい。その取り組みの一つとして検討しはじめているのが、在宅勤務だ。会社にいなくてもできる仕事であれば、自宅で家族の世話をしながら、合間に仕事をしてもらえれば、お互いに助かるのではないかと思っている。大切な家族を支えるという意味では、会社が一步譲って、自宅でできる範囲の仕事をしてもらうように整備することも大切になってくるだろう。それが上手くいけば、子育て期間も同様に、在宅勤務を選択肢に入れることも可能になってくるだろう。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

母性健康管理や子育て支援といった取り組みを行うことで、すぐに会社に対するメリットが見えてくるわけではない。しかし、産休・育休を取得する社員が現れるごとに、社内業務の見直しを行って効率化を図ることもできるし、「働きやすい会社だ」という認識を社員に持ってもらうことで、モチベーションアップにも繋がっていくものだ。

すぐに具体的な数字となって表れなくとも、長い目で見れば、会社にとって非常に大きな力となって蓄積されている。具体的なことを毎日積み重ねてきた結果として実を結ぶのであって、一朝一夕にして結果が出るものではないことを心得ておくべきだろう。当社の場合も、10年以上取り組みを続けているが、現在のように注目していただけるようになったのは、ここ数年のことだ。今まで、現れなかった成果が、ここ数年で一気に実を結んだ感がある。それまでは、本当に地道な努力の積み重ねであった。

あとは、「制度を整える費用をどう捻出するか」という点だが、それに関しては、節約できる部分は節約して、浮いたお金を必要な所に回すということが鉄則である。大切なのは、「こういう会社にしたい」という明確なビジョンを思い描くことだ。ボンヤリとしたままでは、結果もボンヤリとしたものになってしまう。明確なビジョンを描き、それを実現するためには、「どういった制度を導入する必要があるのか」、そのためには「何を削り、何を追加しなければならないのか」、ひとつひとつ見直して決定し実行していくことが成功へ導くコツではないだろうか。

11. その他

(1) 中小企業の場合、産休・育休で欠員が出ると、残りの社員に仕事のしわ寄せがいきやすいのではないかと？

よく中小企業の役員が口にするのは、「うちはギリギリでやっているの、社員に休んでもらっては困る」ということだ。じゃあ、「社員が休んでも困らないようにするには、どうしたらいいか」と考えると、第一には特定の社員しかできない仕事の量を減らしていくということだ。他の人に任せられる仕事があれば、フォローし合うことが大切だろう。意識して「どうやったら休みを取らせてあげられるか」を考えていかないとダメなのだ。そうやって仕事内容を見直していくと、今まで当たり前に行っていたことの中に、ずいぶん無駄な作業が見つかる。同じような帳票を作っているとか、必要のない仕事に時間をかけ過ぎている、といったことだ。そのため、人員の欠員が出る時をきっかけに、業務の効率化を図ることができる。

(2) 総務担当者として、どのように制度について学んでいったのか？

無料のセミナーに行ったらパンフレットをもらってきて、「よりよい制度を作るにはどうしたらよいか」と研究していた。パンフレットに載っている制度のすべてを導入するのは無理でも、その中の2つや3つは実現できないかと検討し、当社に合うものを就業規則に追加していった。

その他、新聞を読んだり、専門家の意見を聞いたりする中で、参考にしていることもある。たとえば、当社の看護休暇は、子どもが高校在学中まで利用できるようにしている。これは、ある専門家の方から「高校生になると、体だけでなくメンタルな部分でも親のフォローが必要な場合がある」との意見を聞いたことがきっかけだった。子どもが登校拒否になった時には、親が看護休暇を利用することで、子どもの側にいてやれると良いのではないかと思ったからだ。

(3) どのようなセミナーに参加したのか？またどのようにセミナーを活用したのか？

21世紀職業財団のセミナーや、雇用能力開発機構、経営者協会など、あらゆるものに参加して資料をもらってきた。また、資料をもらったら、そのまま放置しておくのではなく、必ず帰ってすぐに「当社に導入できそうな制度はないか」とチェックして、1つや2つは導入するよう心がけた。いろんなセミナーに参加していると、そのうち制度の内容も理解できるようになるし、自分の会社に必要なものが見えてくるようになる。そうして、何かを調べて新しいことを知り、会社に導入していくことが私の仕事であると自覚していたので、特に経営コンサルタントの先生に相談せずとも、やってこられた。

(4) 代替要員を社員で採用した場合、育休明けの職員が復職した際に金銭的負担になるのでは？

代替要員を募集する時は、「母子家庭の方でも採用します」という条件で募集を出した。なぜなら、母子家庭の方を採用すると1年間は助成金が出るからだ。

また職人たちは、みんな良い人ばかりだが、様々な考え方や年齢の人がいるので、ある程度いろんな経験を積んできた方が上手くやってくれるだろうと思った。また、産休・育休の代替要員として仕事をするわけだから、自分自身も子育ての経験があった方が、立場を理解しやすいだろうし、当社には子育てをしながら働くことのできる環境も整っていたので、良いのではないかと思った。ちょうど母子家庭の女性が見つかったので、最初は庶務から覚えてもらい、現在はパソコンのオペレーションができるほど成長してくれている。

給料の面では、助成金を利用できたので仕事に慣れるまでの期間とても助かったし、それ以上の働きをしてくれているので十分満足している。さらに、当社の若い職人と結婚したので、これからも二人で会社

を盛り立ててくれると有り難いと思っている。

(5)手厚い手当を付けているが、どのように資金調達しているのか？

職人の世界は、ベテランと若手との賃金格差が激しい。通常会社だと、50歳くらいになると賃金下がっていく場合が多いが、職人の世界はコツコツと賃金が上がっていき、いったん上がった賃金が落ちることはないのだが、その代わり若手で資格がそろうまでの間は低賃金で勤める期間がある。

当社では少子高齢化対策として、10年前に65歳まで勤めることのできる高齢者雇用制度を導入した。この制度では、60歳を境に賃金を60%くらいまで減額している。ここ数年で、60歳以上の職人が増えてきたので、この分を若手の保育費等の補助に当てている状態だ。しかし、こうした制度を導入するにあたっては、導入の数年前からベテラン社員ともじっくり話し合いを持ち、十分理解をしてもらった上で導入を進めた。会社側で職員たちの年金や給付金の額を設定し、60歳になって給与がダウンしても十分生活できるという試算のもと、同意をいただいて導入したのだ。

もともと、ベテラン職員からは「若手を育てなきゃいかん」という意見が出ていたので、そのための資金として使わせていただく旨を十分説明して理解を得た。このように、支出ばかりがかさむわけではなく、会社全体の仕組みを見直すことで、資金繰りすることは可能である。

(6)母性健康管理や子育て支援等の取り組みを進める中で、その恩恵に与れることのできない独身の職員たちには、どのように理解を求めたのか？

独身者の場合、自分は制度の恩恵に与れないばかりか、産休・育休を取得する社員のフォローをしなければならぬ立場であるので、不公平にならないよう制度に配慮を持たせた。たとえば、借り上げ社宅を行い、女性の独身従業員に低家賃で貸し出したり、役職を付けたり、有給を奨励したりなどの措置を随時行っていった。

(7)働く女性にとって、妊娠・出産が大きな分岐点。そういった時期を会社がサポートすることは、どういう意義があると思うか？

仕事に関しては代わりがいるが、出産・子育ては代わりがない。会社として社員の人生を大切に考えるならば、人生の大イベントの時こそ手助けしてあげることが、正しい会社のあり方だと思う。会社が、男性女性にかかわらず、その社員を大切だと思っているならば、子育てよりも、仕事を最優先にすることを望むことはできないはずだ。大切なタイミングで手を差し伸べてもらったら、その分、会社に仕事で返してくれる社員も増えてくると信じている。

(8)制度を導入するにあたって、専門家に話を聞くことは有効だと思うか？

会社としてのビジョンを明確に決めた上で専門家の意見の聞くならば、とても有効だと思う。しかし、たんに「うちの会社はどうしたらいいですか？」と聞くだけでは意味がない。他人任せにしても会社は改善できないし、自社の問題点は自社が一番よく分かっているはずだからだ。

私の場合は、これまで外部の専門家に相談せず我流でやってきたのだが、最近は講演の依頼をいただくようになってきたので、「皆さんにお話しする時に間違いがあってはいけない」と思い、労務士さんやコンサルティングの方に相談するようにしている。

事例9 企業名		株式会社トーカイ（香川県 高松市）					
企業概要	業種	サービス業(リース)		規模	1, 100人		
	過去3年の妊娠・出産者数	0人（平成7年制度導入以来 62名）					
	健康管理部門の所管組織	管理部 人事担当					
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>管理部人事担当の女性マネージャーを中心として、“女性の積極活用”を推進する取り組みを進めてきた。母性健康管理も、その一貫としてとらえている。ポリシーとしては、“制度ありき”ではなく、「自然と取得できる」企業風土を作ろうという気持ちで取り組んできた。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度が導入される平成7年度ごろまでは、「結婚＝退社」という図式が一般的という風土であった。そのための対策を打ち出していたわけではなかった。 ・育児休業制度が導入される平成7年度ごろから、徐々に「結婚しても仕事を続けたい」という女性が増加しつつある一方で、「制度を利用することに気兼ねがあって利用しにくい」ということを理由に辞めていく女性も多かった。 							
3. 検討体制							
<ul style="list-style-type: none"> ・取り組みをはじめた当初は、会社規模が小さかったということもあり、社長をはじめ役員とマネージャーの距離が近く、いつでも話し合える状態だったため、コンセンサスが図りやすかったのだと思う。特に大がかりなプロジェクトをつくって、制度化を進めていったわけではない。 ・“女性の積極活用”を推進するためには、制度を利用しやすい環境をつくるのが大切ということで、人事マネージャーを中心に、女性社員たちに「制度は利用したらいいよ」「子育てが終わったら復帰したらいいよ」と声をかけ、取得しやすい雰囲気づくりを行なった。 							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○		○		○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○		○	○		○	
【制度利用のながれ】							
<ul style="list-style-type: none"> ・本人から直属の上長に報告する。その後上長から本社の人事へ報告が行くという流れが一般的。 ・人事では、代替要員の確保や、職場復帰後の配属先などについて、全体の人事計画を鑑みて案を作成し、上長と話し合いの上、決定する。 							
5. +αの取り組み							
<p>特例措置はないが、「制度がないからダメ」ではなく、ケースに合わせて考えるように心がけている。また男性職員の育児休暇取得を推進している。</p>							
6. 取り組みの効果							
<p>女性労働者の育休取得率がほぼ100%となった。優れた経験を持つ人材が会社に定着していくことは、費用対効果の面から考えてもメリットは大きい。また、積極的な取り組みを評価され、多方面から取材や講演の依頼をいただくようになった。今後は、採用活動の際にも、こうした取り組みをアピールし、優れた人材の確保に役立てていきたい。</p>							

《事例9》株式会社 トーカイ

【回答者】

管理部 人事担当アシスタントマネージャー 高橋学

管理部 人事労務課 芳竹 三枝

【企業の概要】

(1) 業種

(リネンサプライ事業／シルバー事業／フードサービス事業／C I C事業／メディカル・システム・サービス事業／F A事業)

(2) 規模

従業員数：1,100人(2007年3月末時点)うち男性408人／女性692人

※女性が多く従事しているのは事務職系

非正規職員数：全従業員数のうち約6割が有期社員

(3) 過去3年間の妊娠・出産者数

0人

※平成7年度に育児休業制度を導入して以来、総取得者は62名(のべ人数)

(4) 健康管理部門の所管組織

人事労務課

(5) 取組に関する過去の受賞履歴

平成19年度 均等推進企業表彰受賞企業奨励賞

1. 母性健康管理に関するポリシー

母性健康管理に限定するわけではないが、育児休業制度が導入された平成7年度くらいから、現在、総務部人事課のマネージャーを中心として、“女性の積極活用”を推進する取り組みを進めてきた。母性健康管理も、その一貫として捉えている。

ポリシーとしては、“制度ありき”ではなく、「取得して当たり前」という企業風土を作ろうという気持ちで取り組んできた。

2. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1) 取り組み前の現状と課題

男女の雇用差別という問題があり、育児休業制度が導入される平成7年度ごろまでは、「結婚＝退社」という図式が一般的という風土であった。結婚により人材が流出することは、会社にとって不利益ではあったが、当時はまだ“寿退社”が世間的にも当たり前の時代であり、補充人員を集めやすかったため、特に会社として寿退社を回避させるための対策を打ち出していたわけではなかった。

(2) 取り組みをはじめたきっかけ

育児休業制度が導入される平成7年度ごろから、徐々に「結婚しても仕事を続けたい」という

女性が増加しつつあった。しかし、「制度を利用することに周囲への気兼ねが合って利用しにくい」ということを理由に辞めていく女性も多かった。

そこで人事担当マネージャーが、“女性の積極活用”を推進するためには、制度を利用しやすい環境をつくるのが大切ということで、女性社員たちに「制度は利用したらいいのよ」「子育てが終わったら復帰したらいいのよ」と声をかけ、積極的に取得を進めていった。それからずいぶん取得しやすい雰囲気になり、女性労働者の育休取得率がほぼ 100%となった。

当社では、このように草の根的な取り組みを進めていたので、「制度ありき」ではなく、目の前の事例（女性労働者の妊娠・出産・復帰）に全力で対処するなかで、風土を作り上げてきた。特別なことだとは思っていない。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

特別な検討体制は設けていない。

“母性健康管理”という言葉は知らなかった。母健カードを使用しなくても、検診や通勤緩和などの措置は、随時行なっていた。女性の産休・育休の取得や、その後の職場復帰については、人事担当マネージャーと復帰後の所属先の上長が中心となって環境を整えていった。

(2) 体制づくりにおける工夫点

特に大がかりなプロジェクトをつくって、制度化を進めていったわけではない。当時はまだ会社規模が小さかったため、社長をはじめ役員とマネージャーの距離が近く、いつでも話し合える状態だった。そのため、コンセンサスが図りやすかったのだと思う。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	事前に申請すれば、勤務時間中に通院できるようにしている。通院にかかった時間については無給としているため、有給休暇を使用するケースが多い。
妊娠中	通勤緩和	車通勤が多いので、措置は実施していない。混雑時を避けるといったことは特に意識したことはない。
	休憩時間の確保	(休憩場所の確保) 休憩用につくられたスペースではないが、空いている部屋を休憩室として利用している。 (有給／無給) 短時間であれば差し引かれることはない。
	施設整備	実施していない
	時間短縮勤務	一日 2 時間までなら、時間を短縮して働くことができる。 (有給／無給) 短時間勤務の場合は、その分の給与は無給としている。

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	業務転換、就業制限	クリーニング工場や、介護現場で働く職員が妊娠した場合、早めに休んでもらったり、職種を変えたりして対応している。特に介護スタッフは重労働なので、早めに配置替えをしている。転換先は、事務や比較的体力を使わない作業担当などである。
	相談窓口の設置	(所轄する部署) 健康管理に関する相談窓口は、すべて総務部の人事労務課で受けている。
産前・産後	産前・産後休業	産前休業は出産予定日の6週間前から、産後休業は出産後8週間取得することができる。 (代替人員の確保) 基本的に契約社員や派遣社員を雇うことで対応している。 (有給／無給) 無給
育児	育児時間の確保	(育児時間の確保) 30分を2回ずつ利用できることとしている。 (有給／無給) 無給
	育児休暇、育児休業	最長で子どもが1歳6ヶ月になるまでは取得できることになっているが、(保育所などの空き具合により)そこまで延長するものはほとんどいない。 (代替人員の確保) 基本的に契約社員や派遣社員を雇うことで対応している。 (有給／無給) 無給 (業務の引き継ぎ) 計画的にジョブローテーションを行なっているので、ある程度、業務内容はマニュアル化されている。
	経済的支援	特になし
	職場復帰支援	育児休業後は、原職復帰が原則だが、本人の希望や組織変更等やむを得ない事情がある場合には、会社側と協議の上、部署および職務の変更をすることがある。 (職場復帰のタイミング) 育児休業終了直後に復帰してもらう。 人員配置や予算計画については、年末から年始にかけて

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>行っている。それまでに、事業本部から産休・育休取得者の人数を報告してもらうことになっているので、それに基づき、人員および予算の調整を行なう。</p> <p>何名も一斉に育休を取得している場合は、調整が難航することもあるので、できるだけ早い段階から調整をはじめている。人事で人材の配置案をいくつか作成し、事業本部に提出して、何度も調整しながら決定する。</p> <p>(情報提供)</p> <p>社内報や業務に必要な社内情報について、その都度自宅宛に送付している。</p> <p>(研修等)</p> <p>年2回、「通信教育」を受講することができる。費用は、会社から半額補助をしている。産業能率大学が行なっているもので、簿記の基礎知識等、自分の興味ある講座を選択するものである。</p>
全期	<p>制度に関する情報提供</p> <p>研修の実施</p> <p>風土・社内環境づくり</p> <p>検討体制づくり</p>	<p>(情報提供のツール)</p> <p>就業規定は、すべて社内のイントラネットに公開しており、社員は誰もが確認できる状態になっている。昨年からは男性の育児休暇の取得推進に取り組んでおり、その一環として、育児支援ガイドブックを作成した。その中で、就業規則をもっと簡素化し、誰でも理解できるよう分かりやすく書いたものを掲載している。</p> <p>(情報を提供するタイミング)</p> <p>人事からは、産休に入る3ヶ月前くらいの段階で、直接本人に会って、産休や育休についての説明を行なっている。</p> <p>産休に入る1ヶ月前には、休暇申請書を提出する規定となっているので、それまでに説明を行なう。</p> <p>入社時に就業規程の説明をする程度で、特に行なっていない。</p> <p>人事担当マネージャーを中心として、女性同士での声かけによる取得しやすい雰囲気づくりを行なった。</p> <p>特別な検討体制は設けていない</p>

(2) 母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

まずは、本人から直属の上長に報告する。その後、上長から本社の人事へ報告が行くという流れが一般的だ。人事では、代替要員の確保や、職場復帰後の配属先などについて、全体の人事計画を鑑みて案を作成し、上長と話し合いの上、決定する。

上長職に就いているのは、ほとんどが男性だが、これまでに「申し出づらい」という意見が女

性側から出たことはない。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

母性健康管理のみではないが、産休・育休を取得しやすい体制に整えたことにより、女性労働者の育休取得率がほぼ 100%となった。優れた経験を持つ人材が会社に定着していくことは、費用対効果の面から考えてもメリットは大きい。

また、「トーカイさんは積極的に取り組んでいるから」ということで、多方面から取材や講演の依頼をいただくようになった。今後は、採用活動の際にも、こうした取り組みをアピールし、優れた人材の確保に役立てていきたい。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

現在のところ特例措置はないが、「制度がないからダメ」ではなく、その都度ケースに合わせて考えるように心がけている。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

昨年から取り組んでいる。ノー残業デーの推進や 20 時消灯の徹底を行ったり、有給休暇の計画的取得を促したり、家事・育児参加しやすい環境づくりを推進している。また配偶者出産休暇（1 日）の制度があるが、昨年、初の男性育児休暇取得者がでた。今後も、2 人目、3 人目と後に続くよう、「自然と取得できる」風土づくりを行なって行きたい。

また事業部により、働く環境や状況が異なるので、しっかりと内部で話し合いを行ない、その組織に合った取り組みを行なっていきたい。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

21 世紀職業財団、育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）：男性労働者育児参加促進コースを利用した。この助成金を利用して、育児支援ガイドブックを作成した。

9. 今後の課題

本社勤務の場合は人数も多いため、悩み事があってもすぐに相談しやすい環境にある。しかし営業所の場合は、周りの人が限られているので、なかには「相談できる人がいない」というケースもある。そういう人を孤立させないために、なるべく人事側から積極的に声をかけて、相談しやすい雰囲気づくりを進めていきたいと思っている。

また、そのためにも今後は、事業部ごとの人事労務担当者にその役割を担ってくれるよう、育成をしていきたいと考えている。

10. 他社（今後母性健康管理のシステム作りに取り組む）へのアドバイス

母性健康管理を含め、産休・育休の取得から復帰までをスムーズに行なうためには、人員管理を計画的に進めていくことが大切だ。突然、「明日から 1 年間産休に入ります」と申し出られたら困るが、妊娠が分かった時点で伝えてもらえれば、人員計画が立てやすい。

実のある制度にするためには、とにかく実績を積んでいくこと。「産休・育休取得者をひとりでも増やしていこう」という姿勢で、地道な草の根運動を続けるしかない。あまり、堅苦しい制度

をつくっても、それが運用されていなければ意味がない。

また、妊娠・出産後の復帰支援を行なうと「経費がかかるのではないか」と考える事業主もいるが、人材確保が難しくなっている今日において、優れた経験を持つ人材が会社に定着していくことは、費用対効果の面から考えてもメリットは大きい。経験を積んだ優れた人材がどんどん退社し、またはじめから新しい人材を採用して教育していたのでは、それこそ費用や労力がかかり、かえってデメリットだと思う。

11. その他

(1) 御社は様々な事業を展開しているが、女性労働者は、どの事業部に多いのか

当社は現在、病院に寝具類のリースを行なう「リネンサプライ事業」と福祉用具のレンタルを行なう「シルバー事業」の2本柱で事業を進めている。女性労働者のほとんどは、事務系の作業であるが、「リネンサプライ事業」に関しては、自社のクリーニング工場内で、クリーニングの仕分け業務を行なっている者もいる。

また、「シルバー事業」に関しては、一部、在宅介護にあたっている者もいる。

(2) 現在、事業所は四国全域にあるのか。また、人事管理は本社で一括しているのか

現在は、四国4県と岡山で展開している。育休制度が導入された平成7年度の時点では、四国4県にも事業所がなく、まだ町工場程度（従業員数500～600人）で展開していたため、本社だけで十分管理できていた。

もちろん現在も、本社の総務部人事課で一括管理しているが、コミュニケーションを円滑にするためにも事業部ごとに人事・労務担当者を配置し、人事的な役割を担ってもらっている。そのため、いきなり本社の人事に相談をする以前に、各事業部で解決していることも多く、うまくフォローし合えていると思う。（本社人事担当者は、現在5人。事業部ごとに1人ずつ人事労務担当者を配置）

(3) 産休取得前の部署と復帰後の部署は異なるのか

そういうケースは多いが、本人の同意を得て部署を決定している。もともと当社では、“ジョブローテーション”という制度があり、交代で様々な業務に就くことでスキルアップにつなげていく、というローテーション人事がおこなわれている。育休明けに、以前と異なる部署に復帰するということもあるが、それは産休・育休の取得者だけでなく、全員がジョブローテーションを行なっているなかの一環として考えているので、特別な問題ではない。

(4) 「人材育成委員会」とはなにか

ジョブローテーションを行なうなかで、『みんなで業務について勉強をしていこう』ということになり、事業本部内で勉強会を開いた。それが、いわゆる「人材育成委員会」だった。しかし、この勉強会が終了し、その後は「さすがトーカイ推進委員会」に変更となった。「さすがトーカイ推進委員会」とは、世間から『さすが、トーカイさんだね』といってもらえる取り組みをしようというもので、ボランティア的な地域活動を中心に行なってきた。現在は、その活動も一段落し、来年からは、働き方を変えていく取り組み「ワークライフバランスの見直し」をおこなおうとしている。当社でも、事業部によって残業が多い部署があり、帰宅時間が20時～22時くらいにな

ることがある。

現在、そうした働き方を改めようとしており、トップからは「20時には消灯するように」という通達が出ている。最近では、勤務時間を短縮できるように、業務効率のアップを目指して内容の見直しをおこなった結果、ずいぶん労働時間が短縮されてきた。ワークライフバランスを整えることによって、男性も育児参加しやすい環境になると思うので、今後も力を入れていきたい。

事例10 企業名		株式会社 トキハ（大分県 大分市）					
企業概要	業種	小売業(百貨店)			規模	1,763人	
	過去3年の妊娠・出産者数	57人（うち退職者数5人）					
	健康管理部門の所管組織	経営管理本部人事部 業務部 労務厚生(医務室の看護師も所属している)					
1. 母性健康管理に関するポリシー							
<p>現在、少子化が深刻な問題となっている。これを解決するためには、子育て環境の改善が不可欠だが、まずは、企業の労働環境を改善することが女性の活躍の場を広げることにつながり、ひいては少子化対策にも貢献することにもなる。したがって、仕事に意欲的に取り組んでもらうためにも、子育てと仕事を両立できる環境づくりを進めている。</p>							
2. 取り組みをはじめたきっかけ							
<p>取り組みを開始した直接のきっかけは、制度の義務化によるものだった。最初は「企業の宣伝になる」といった打算的な狙いがあったのも確かだが、こうした取り組みをはじめることにより、採用の際にも良い人材が応募してくれるようになった。また、優れた人材が妊娠・出産によって退職してしまうことも少なくなったので、本格的に力を入れて取り組むようになった。</p>							
3. 検討体制							
<p>基本的には、従業員の要望は労働組合に上がってくるケースが多いので、母性健康管理についての取り組みを話し合う際にも、組合から「母性健康管理も含め、女性の労働環境の整備について話し合いたい」と提言があった。母性健康管理に関する取り組みを決める時には、労働組合担当者2名と、企業側の人事担当者2名で話し合いを行ったが、何か議題が上がった時は、できるだけ専門委員会を組織して話し合うようにしている。次世代育成支援に関する取り組みに関しては、2005年に専門委員会を設置し、労働組合及び会社側担当者、属性の異なる従業員数名を交えて協議している。</p>							
4. 具体的な取り組み内容							
健診時間の確保	通勤緩和	休憩時間の確保	施設整備	時間短縮勤務	業務転換、就業制限	相談窓口の設置	産前・産後休業
○	○	○	○	○	○	○	○
育児時間	育児休暇・休業	経済的支援	職場復帰支援	情報提供	研修の実施	風土づくり	検討体制づくり
○	○		○	○	○	○	○
【制度利用のながれ】							
<p>妊娠の報告は部署の上司に行う。制度に関する相談は人事で対応する。人事への妊娠報告は義務づけていないが、産休を取得する2～3週間前までには申請書類を提出してもらうようにしている。また、復帰時期にあたっては、各部署の上長と相談した上、人事に報告してもらう。</p>							
5. +αの取り組み							
<p>特例措置を行うと不公平になるので、事例はない。</p>							
6. 取り組みの効果							
<p>女性の退職者が減ったことや、勤続年数が伸びたということも大きな効果であるが、それ以外にも、自社ホームページに「ファミリーフレンドリー企業」に選ばれたことを明記することで、女子学生の就職希望者が増加した。また、百貨店には様々なお客様が来店されるので、出産・育児経験を接客に活かせるケースもあると思うし、人事担当の河野のように、自分の体験を元に女性労働者にアドバイスできるといった効果もあると思う。</p>							

《事例10》株式会社トキハ

【回答者】

経営管理本部 人事部 人事課長 橋本 茂
経営管理本部 人事部 人事課 河野 晃代

【企業の概要】

(1)業種

小売業（百貨店）

(2)規模

従業員数：1763人 うち男性494人／女性1269人

契約社員（1年更新）625人（うち男性49人）

短時間社員（月12日出勤）237人（うち男性0人）

※福利厚生については、雇用身分によつての差は生じない

(3)過去3年間の妊娠・出産者数

57人（うち退職者数5人）退職理由：育児に専念したい

(4)健康管理部門の所管組織

経営管理本部人事部／業務部 労務厚生（医務室の看護師も所属している）

(5)取り組みに関する過去の受賞履歴

ファミリーフレンドリー企業 大分労働局長賞受賞・・・平成17年度

次世代育成支援マーク（くるみん）取得・・・平成19年

女性のチャレンジ賞（大分県）・・・平成19年

1.母性健康管理に関するポリシー

現在、少子化が深刻な問題となっている。これを解決するためには、子育て環境の改善が不可欠だが、まずは、企業の労働環境を改善することが女性の活躍の場を広げることにつながり、ひいては少子化対策にも貢献することにもなる。したがって、仕事に意欲的に取り組んでもらうためにも、子育てと仕事を両立できる環境づくりを進めている。

2.母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ

(1)取り組み前の現状と課題

女性労働者の多い職場だったので、育児休暇も昭和62年から取り入れていた。しかし、育児短時間勤務制度が導入されるまでは、育児休暇を取得したものの、終業時間まで子どもを預けられる保育所が見つからずに辞めざるを得ないというケースはあった。これまでに、育児短時間勤務制度を利用している女性社員にヒアリングを行ったところ、「この制度がなければ、仕事を辞めざるを得なかっただろう」という声が上がってきている。（※育児短時間勤務制度は、子どもが小学校1年生の2学期開始前まで利用可能）

(2)取り組みをはじめたきっかけ

取り組みを開始した直接のきっかけは、制度の義務化によるものだった。最初は「企業の宣伝になる」といった打算的な狙いがあったのも確かだが、こうした取り組みをはじめることにより、採用の際にも良い人材が応募してくれるようになった。また、優れた人材が妊娠・出産によって

退社してしまうことも少なくなったので、本格的に力を入れて取り組むようになった。もともと女性が多い職場であったため、女性が妊娠・出産を経ても長く働くことができ、かつ意欲的に仕事に取り組んでもらうためには、まず企業が労働環境の整備を進めていくことが不可欠だと考えた。

3. 母性健康管理の取り組み内容と検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

会社側の人事担当者2名と労働組合の担当者2名で協議し、決定した。

(2) 体制づくりにおける工夫点

基本的には、従業員の要望は労働組合に上がってくるケースが多いので、母性健康管理についての取り組みを話し合う際にも、組合から「母性健康管理も含め、女性の労働環境の整備について話し合いたい」と提言があった。母性健康管理に関する取り組みを決める時には、労働組合担当者2名と、企業側の人事担当者2名で話し合いを行ったが、何か議題が上がった時は、できるだけ専門委員会を組織して話し合うようにしている。次世代育成支援に関する取り組みに関しては、2005年に専門委員会を設置し、労働組合及び会社側担当者、属性の異なる従業員数名を交えて協議している。

4. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	<p>本人の申し出により、通院に必要な時間についての遅刻、早退、外出を認めている。</p> <p>(有給／無給) 有給 勤怠に関しては、遅刻及び早退時間のトータルが、1ヶ月に7時間20分を超過しなければ給与から差し引かれることはない。</p> <p>(母健カードの活用法) これまでに母性健康カードを利用した者はいない。 シフト勤務制なので、健診日を避けてシフトを組むなどして対応している者が多い。もちろん、届け出が提出されれば、通院のために必要な時間についての遅刻・早退・外出は認めている。</p>
妊娠中	通勤緩和	<p>医師等より通勤緩和の指導を受けた旨の申し出があった場合は、時差通勤を認める。</p> <p>大分近辺では通勤ラッシュに見舞われることもないため、通勤緩和を申し出た社員はいない。</p> <p>(有給／無給) 有給</p> <p>(勤怠管理の方法) 磁気カードのタイムカードによるコンピュータ管理</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	休憩時間の確保	<p>本人の申し出により所定の休憩時間以外に、適宜休憩することを認めている。</p> <p>(休憩場所の確保)</p> <p>医務室（ベッド6台）及び、休憩室を設置。 搾乳室は、医務室の一角をパーテーションで区切り、ベッドと冷蔵庫を設置している。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>有給</p>
	施設整備	<p>医務室及び休憩室</p> <p>特に母性健康管理のために設置したわけではなく、社員の誰もが利用できる施設として設置している。</p>
	時間短縮勤務	<p>本人の申し出があった場合は、勤務時間の短縮を認めている。</p> <p>(勤怠管理の方法)</p> <p>職場の上長に申し出の上、人事に申請を行う。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>無給</p>
	業務転換、就業制限	<p>本人の申し出があった場合は、負担の少ない業務への転換を認めている。</p> <p>過去に業務転換を行ったこともないし、要望が上がってきたこともない。女性はほとんどが販売職であるが、業務中に発生する重労働に関しては、職場内のメンバーが自主的にサポートしながら業務を進めている。</p>
	相談窓口の設置	<p>医務室には健康相談室を設置しているので、母性健康管理に限らず健康に関する相談を受け付けている。妊娠した女性労働者は、体調に関する相談は医務室に、制度に関する相談は人事部に持ちかけるケースが多い。</p> <p>人事担当に妊娠・出産経験者がおり、女性労働者にとって相談しやすい存在となっている。</p> <p>また、医務室で健康に関する相談を行った場合、本人の同意を得て、人事に相談内容が報告されることもある。</p>
産前・産後	産前・産後休業	<p>(取得できる期間)</p> <p>産前6週、産後8週</p> <p>(有給／無給)</p> <p>無給</p> <p>(代替要員の確保方法)</p> <p>現場からの要望があれば代替要員を確保する。</p> <p>過去に、21世紀職業財団から「育児・介護雇用安定等助成金」を利用して代替要員を確保した（3年間）。</p> <p>代替要員の雇用形態は、基本的には有期雇用の契約社員か、もしくは月12日勤務の短時間社員となる。育休取</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		<p>得者が復職すれば、代替人員は契約終了となるケースもあるが、本人の希望によっては配置換えにより勤務を継続することもある。</p> <p>引き継ぎに関しては、産休取得者の仕事を、代替要員にいきなり引き継ぐのではなく、まずは、いつも同じ職場で働いている職員が仕事を引き継ぎ、代替人員は、その補佐をする形で少しずつ仕事を覚えてもらう。</p> <p>日ごろ一緒に仕事をしている職員なので、産休取得者の仕事内容もある程度把握しており、引き継ぎもスムーズにできる。</p>
育児	育児時間の確保	<p>(育児時間の確保)</p> <p>30分の休憩を1日2回まで取得できる。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>有給</p>
	勤務時間の短縮等	<p>育児短時間勤務を導入している。子どもが小学校1年生の2学期開始前まで利用することができ、出勤及び出勤時間を、1時間単位で最大4時間まで短縮することができる。</p> <p>(勤怠管理の方法)</p> <p>育児短時間勤務申し出書を人事課へ提出</p> <p>(有給／無給)</p> <p>給与については、基準内賃金を時給換算した額を基礎とし、実労働時間分を支給する。賞与は、算定対象期間において育児短時間勤務により生じた不就業時間部分を1日の所定労働時間で除した日数を欠勤とみなし賞与額を算出する。定期昇給及び退職金の算定にあたっては、育児短時間勤務期間は通常の勤務をしていた期間とみなす。</p>
	育児休暇、育児休業	<p>(育児休暇の期間)</p> <p>育児休暇は子どもが1歳に達する前日まで取得できる。また、保育所に入所できない等の理由があれば1歳6ヶ月まで延長可能である。</p> <p>(有給／無給)</p> <p>無給</p> <p>(代替要員の確保)</p> <p>代替要員に関しては、産前・産後休業と同様、現場からの要望があれば、代替要員を確保する。</p> <p>(業務の引き継ぎ)</p> <p>産前・産後休業と同様、まずは、同じ職場で働いている職員が仕事を引き継ぎ、その補佐をする形で少しずつ</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
		仕事を覚えてもらう。
	経済的支援	特になし
	職場復帰支援	<p>育児休業の取得者がスムーズに職場復帰するため、社内報を定期的に発送している。</p> <p>また、毎週月曜日に販売に関する社内研修を行っているので、申し出があれば参加することができる（※この研修は、新人販売員のために行っているものだが、新しく決まったルールなどもここで説明しているので、ベテラン社員でも勉強のために参加することがある。）</p> <p>職場復帰については、育休取得前に決定しておくが、保育園との調整もあるので、一度だけ変更することができる。出産経験のある人事担当者が、相談に乗りながら最終決定することが多い。</p> <p>復帰先は、原則として元にした職場になる。</p>
全期	制度に関する情報提供	<p>(情報提供のツール)</p> <p>制度を明記した資料、『「仕事」と「家庭」の両立を応援します！！』を提供している。</p> <p>(情報を提供するタイミング)</p> <p>マタニティ用の制服があり、制服の管理をしている労務厚生にマタニティを借りに来た女性労働者に対して、制度を明記した資料を渡すようになっている。</p>
	研修の実施	<p>(研修対象者)</p> <p>チーフ・マネージャー研修の中で、母性健康管理についても触れるようにしている。以前は、昇格試験の中にも母性健康管理に関する項目が入っていたので、ほとんどの人が認識していたが、現在は昇格試験を廃止してしまったため、これに代わる方法での研修を検討している。</p> <p>(実施のタイミング)</p> <p>チーフ・マネージャー研修は、年に1回、9月に実施している。</p>
	風土・社内環境づくり	<p>現在、産休・育休の取得率も100%となり、「取得するのが当たり前」という状況になっているが、制度導入当初は「忙しい時期に休まれては困る」というような反応を示す社員がいないわけではなかった。</p> <p>しかし、産休・育休を取得する女性労働者たちは、できるだけ周囲に迷惑をかけないように、限られた時間の中で自分の仕事を全うしていたため、徐々に周囲の理解が深まっていったのだと思う。</p> <p>自分の権利ばかり主張しては、周囲からの理解も得られにくいですが、きちんと義務を果たすことで、大きな支援が得られるようになっている。</p>

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	検討体制づくり	<p>2ヶ月に1回程度、各売り場を巡り実態調査を行うようにしている。昨年は、短時間勤務制度を活用している労働者のいる売り場に出向き、「決められた時間に帰宅できているか」、「困ったことはないか」など、ヒアリングを行う。</p> <p>今後も、こうした調査を続けていきながら、上がってきた意見を元に、運用方法の変更や規定の見直し等を行っていきたいと考えている。</p>

(2)母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

妊娠の報告は部署の上司に行う。

制度に関する相談は人事で対応する。プライバシーの問題があるので、人事への妊娠報告は義務づけていないため、人事では妊娠初期の段階で把握することができない。「人事への報告を義務づけるべきでは…」という議論が出たこともあったが、知られたくない人もいるだろうし、強制するのは良くないということになり義務づけなかった。

但し、産休を取得する2~3週間前までには申請書類を人事部へ提出してもらうようにしている。また、復帰時期にあたっては、各部署の上長と相談した上、人事に報告してもらう。

体調不良等健康状態に関する相談は、医務室の健康相談室が受け付ける。

5. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

女性の退職者が減ったことや、勤続年数が伸びたということも大きな効果であるが、それ以外にも、自社ホームページに「ファミリーフレンドリー企業」に選ばれたことを明記することで、女子学生の就職希望者が増加した。また、百貨店には様々なお客様が来店されるので、出産・育児経験を接客に活かせるケースもあると思うし、人事担当の河野のように、自分の体験を元に女性労働者にアドバイスできるといった効果もあると思う。

6. 社内制度以外の特例措置の事例

特例措置を行うと不公平になるので、事例はない。

7. 男性社員への家事参加、育児参加支援の取り組み

配偶者の出産の場合、男性も特別有給休暇が2日間取得できる。

これまでに、育休を取得した男性社員は現在1名のみで、期間は3日間だった。今後、子どもとの関係づくりを進めていく上でも、男性社員の育児参加支援を行っていきたい。

8. 妊娠・出産・育児に関する公的助成制度利用の有無

21世紀職業財団から、「育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）」の「代替要員確保コース」を利用して3年間助成を受ける。また、同「男性労働者育児参加促進コース」として、2年間で100万円（50万円／年）の助成を受けた。

9. 今後の課題

当社の規定は法律に先駆けて取り組んできたが、法律が上回るような規定とはなっていない。そのため、今後、他社の手本となるべく先進的な取り組みを導入していきたいと考えている。

現在、次世代育成支援の取り組みを行っており、労使担当者と話し合いを進めている。現在では産休・育休取得率が100%になり、女性にとって働きやすい職場となっているが、この風土を持続できるように適宜見直しを図りたい。

10. 他社(今後母性健康管理のシステム作りに取り組む)へのアドバイス

母性健康管理の制度を導入することは、「資金がかかる」と感じている経営者の方も多いようだが、資金はそれほどかからない。それよりも、妊娠・出産を機にベテラン社員が退社してしまう方が、会社にとっては金銭的にも労力的にも痛手となる。

会社がきちんと制度を整えて働きやすい職場を提供することができれば、社員もその期待に応えて精一杯仕事をしてくれるようになり、結果的に戦力アップにつながっていく。

短時間勤務を利用している職員は、より短い時間で仕事をこなしているわけだから、集中して業務にあたっており、かえって労働密度が上がっているのではないだろうか。

11. その他

(1) <人事担当、河野さんへの質問>

ご自身の妊娠・出産経験が「仕事に活かされている」と感じることはあるか？

自分自身が妊娠・出産を経験してからは人事という仕事柄、妊娠した女性労働者から質問を受ける機会が多くなった。また、妊娠・出産を経験する前は、質問を受けても制度の説明しかできなかったが、経験してからは、保育所の問題や育児に関するアドバイスまでできるようになった。

(2) 河野さんは、具体的にどのようなアドバイスを行うことが多いのか？

復職時期に関してアドバイスすることが多い。たとえば、子どもを認可保育園に預けて復職する方の場合、「慣らし保育もできるので、復帰のタイミングは月末の方がいいですよ」とか、「年度末は保育所が混み合うので、4月に入ってから復帰した方がいいですよ」など、自分の経験に基づいてアドバイスしている。

VI 女性労働者ヒアリング調査結果の詳細

《事例 1 - 1》青森保健生活協同組合

須藤 千夏 さん（あおもり共立協立病院勤務・副総看護長）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社 17 年目。入職後しばらくは、消化器、内科、外科の混合病棟にて看護を行ってきた。主任や看護長を経験したのち、出産する 1 年前（今から 4 年前）に異動で看護長室になり、現在は副総看護長として、主に病棟の看護指導や人事管理などを行っている。

(2) 何人目のお子さんですか。

現在 9 ヶ月の子どもが 1 人いる。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

子どもができると経済的にも余裕がなくなるので、仕事を辞めようと思ったことはなかった。子どものためにも、できるだけお金は蓄えておいてやりたい。先輩や同僚たちの中にも、出産後も仕事を続けている人が多かったので、両立できるだろうと思っていた。出産後 7 ヶ月で職場復帰した。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

管理職なので、様々な会議に頻繁に出席しなければならない。しかし、子どもが産まれると、保育園の迎え等で会議に出席できないことも増えてくるので、自分の責任が果たせるだろうか、という不安はあった。夫も私と同じ看護師で、忙しくしているし、子どもを預けられる親戚もいなかったのでも、どうやってやりくりしていこうかと考えていた。初めての子どもだったので、出産後の状況が上手く想像できなかったのだが、実際に出産してみると悩んでいたほどではなく、考えていた以上に都合をつけることができた。会議には、出席できないこともあるが、そういう時には、会議に出席した方に内容をヒアリングするなどして対応している。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

妊娠中は夫があまり協力的ではなかったが、出産後は協力してくれるようになった。

病院は違うが、夫も同じ生協系列の病院で看護師の仕事をしているので、お互いに勤務シフトを調整するなどして、どちらか一方が、必ず子どもの面倒を見られるようにしている。両親は近くに住んでいないので、力を借りることはできなかった。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

入職したばかりの頃は、具体的に妊娠・出産について考えていなかったし、産休・育休に関する制度をチェックすることもなかったが、自分と同年代の職員が出産していく中で、少しずつ制度に対する認識が深まっていったと思う。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

妊娠の報告を行うと、時間外労働や夜勤が免除されるのが有り難かった。周囲には、出産を経ても働き続けている職員が多かったので、制度に関する情報をスムーズに収集することができた。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

「もしかしたら妊娠したかもしれないな」と思い、「産婦人科を受診してきます」と上長に伝えて検査に行った。その後、妊娠が判明し、診断書もらった後、改めて上長に妊娠報告を行った。看護長室は女性ばかりなので、妊娠の申し出も行いやすかったし、申し出をすることで、夜勤の免除や時間外労働の免除、土日祝日勤務の免除等が適応され、勤務シフトの調整が必要になるので、みんな早めに報告するようにしていた。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

半日間の健診時間が確保されている点と、夜勤が免除される点だ。他の病院では、妊娠しても夜勤をしなければならないケースが多いので、私たちは恵まれていると思った。また、看護の現場は力仕事も多いのだが、こちらが申し出をしなくても周囲が気を遣ってくれ、力仕事の少ないシフトを組んでくれた。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

少し具合が悪いな、と感じたら早めに周りに報告して、迷惑をかけない程度に休息を取るようしていた。頻繁に「無理をしないでね」と声をかけてくれたので、とても有り難かった。その他、体に負担のかかる仕事—たとえば救急外来の患者対応や、救急車に同乗するなど—は、すべて他の職員に割り振ってくれたのが有り難かった。

5. 妊娠中の健康管理について

無理をしないということと、お酒をやめたということだ。私の場合は、もともとお酒が好きで、よく飲んでいただけだが、妊娠してからは飲むのを控えていた。時々、「飲みたいな」と思うこともあったが、お腹の子どもに話しかけるなどして気分転換するようしていた。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

妊娠するまでは知らなかった。妊娠した時に、先輩職員から聞いて存在を知ったが、利用はなかった。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

社内で整備されている制度のほとんどを利用している。1日1時間まで取得できる育児時間や、子看制度などはとても助かっている。子どもが熱を出した時にでも、1時間早く切り上げて帰るなど臨機応変に対応している。

8. 働く女性へのメッセージ

生協は制度がしっかりしているので、働き続けていられるのだと思う。他の病院で勤めている看護師の場合、妊娠・出産を機に退社し、子どもの手が離れてから再就職するというケースが一般的だからだ。また、そのまま復職せずに専業主婦になっている知人もいたので、そうしたケースと比較すると、とても恵まれていると感じる。しかし充実した制度だけでなく、職場内での活発なコミュニケーションや家族の協力なども、子育てと仕事を両立するためには、とても重要だと感じている。仕事・家庭・遊び、を上手く切り離して考え、ストレスを溜めないことが重要だろう。

9. その他

(1) 育休中に、仕事から遠ざからないために自分で努力したことはあったか

職場の同僚から話を聞いていたが、私の場合は、育休中は子育てに専念するために仕事に関する情報はなるべく耳に入れないようにしていた。頭を切り換えてメリハリを付けたかった。

(2) 仕事と育児を両立するにあたって、何が最も大変と感じるか

子どもが病気になった時は、もっとそばにいてやりたいと思う。また、自分が子どもから風邪をうつされて具合が悪くなったこともあるが、自分を看護してくれる人はいないので、そういう場合は辛いと感じた。

《事例 1 - 2》 青森保健生活協同組合

梅原 真由美 さん（協立クリニック 医療事務）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社8年目。現在は、協立クリニックの外来にて、患者の対応を行っている。主な業務としては、窓口での受付・会計、検査予約の受付や患者への説明、その他、予約患者の診療内容をチェックし、検査がある場合には事前にパソコンにデータ入力するなどの予約準備業務全般を行っている。

現在、医療事務スタッフは全部で8名おり、会計業務を担当する人、予約センターにて検査の受付業務をする人、とローテーションを組んで業務にあたっている。日・祝は休みで、土曜日は4週間に2回午前中勤務がある。1ヶ月に1度、特別休暇として生理休暇を取得できる。通常は朝は8時45分から勤務開始、16時55分が終業時間だが、毎日一人は7時50分からの早出勤務がある。火曜日・木曜日（10月～は火曜日のみ）は夜間外来があり、夜間診療残り番として19時過ぎ（診療終了まで）勤務となっている。

(2) 何人目のお子さんですか。

2人目。下は1歳、上は3歳。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

1人目を出産した時は仕事を続けようと思っていたが、2人目を出産した時は、上の子どもと下の子どもの年齢が近かったため、育児がとても大変で、育児休業中に辞めようかと考えたこともあった。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

幼い子ども2人の子育てと仕事の両立ができるのか、職場に迷惑をかけてしまうのではないかと不安に思っていたが、職場の上司や仲間に相談したところ、「辞めずにがんばって」と応援してくれた。また、両親が近くに住んでいたため、子どもを預かってもらうこともできると思い、仕事を続けていくことにした。おかげで2人目の時は、出産後半年で仕事復帰することができた。早めに復職したのは、経済的な理由もあったが、ずっと家で子育てだけをしているより、仕事をした方がリフレッシュできると思ったからだ。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

近くに住んでいる両親には、残業・会議で帰りが遅くなる場合に、保育園へお迎えに行ってもらうなど協力してもらっている。また、夫とも家事を分担するなど、協力しながら進めている。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

入職した当時は知らなかった。入職後 3 年ほど経った頃、労働組合女性部の役員に抜擢され、それをきっかけに勉強会に参加するようになってから、制度についての知識が深まった。女性部では、制度や職場に関する様々な情報を取得し、意見交換を行ったりする。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

妊娠を報告した段階から、時間外勤務や休日出勤が免除される他、健診時間も通院時間として取得でき半日間確保されていること。また復職後は、1 日 1 時間までの育児時間の確保や、子看制度などを利用して、仕事と子育てを両立してきた。こうした制度は、すでに多くの先輩が利用していたので、職場側からアナウンスがなくとも知っていた。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠が分かった時点ですぐに上長に報告し、診断書を提出した。妊娠の報告を行えば、時間外勤務や休日出勤の免除のための手続きが必要だし、産休中も含め今後の職場の体制等の調整があるので、早めに報告している。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

妊婦健診は、通院時間(半日)を利用することもできたので、気兼ねなく健診を受けることができる点が良かった。

妊娠中は体調も日々変化し、精神的にも不安定な時期のため、この時期を健康で乗り切るための支援が職場に整っていることは、大変助かった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

妊婦健診で半休を取る場合には、1 ヶ月前にシフトを決める段階から、みんなにアナウンスするようにしていた。わざわざ健診の申請を行わなくても、上長に対して妊娠報告することで、自動的に健診時間が確保されるので、とても助かった。

5. 妊娠中の健康管理について

現在勤務しているクリニックは、他の病院に比べて患者数が多く忙しいため、慌ただしく動き回ったり、重い荷物を持ったりすることも多いのだが、妊娠中はなるべく負担のかからない業務を中心に行うようにしていた。私から申し出しなくても、周囲の職員が状況を察して、配置を考慮してくれたので有り難かった。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

母健カードは利用したことがない。妊娠中に胃腸炎になって1週間ほど入院したことがあったのだが、その際も診断書を提出することで対応した。上司はすぐに理解を示してくれて、スムーズに休暇を取得することができた。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

1日に1時間の育児時間も利用していたし、子看制度も利用した。その他、子ども1人につき3,000円の育児手当が支給される。2人目は2,000円なので、現在はトータルで5,000円支給されており、家計の足しになっている。

8. 働く女性へのメッセージ

職場の制度は大いに利用し、夫婦間や家族の協力をしっかり得られるようコミュニケーションを取ることが大切だろう。子育て中はストレスが溜まることも多いので、うまく自分だけの息抜き方法を見つけることも大事だ。たまには、実家や保育園に子どもを預かってもらい、自分だけの時間を確保したり、時には家事を手抜きしたりすることも必要なのではないだろうか。

その他

Q. 育休中に、仕事から遠ざからないために自分で努力したことはあったか

たまに職場の同僚と会って話を聞くことはあった。しかし、育休中は極力仕事のことを考えないようにしていた。ただ、医療事務の制度は頻繁に改定されるので、復職1ヶ月くらい前頃からは、自宅ですべての範囲で情報収集を行っていた。

《事例2》日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社

磯谷幸恵 さん（営業統括本部 ソリューション拡販部）

1. 女性労働者の属性

（1）入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

平成13年に入社して8年目。現在は外資メーカーのアライアンスを担当しており、メーカーのプロモーション活動やセミナー開催などを手がけている。外勤の多い職種で地方に出張に行くことも多いのだが、子どもを保育園に迎えに行かなくてはならないため、現在は内勤中心にしてもらい、短時間勤務にしている。部署には25人所属しており、そのうち女性は2人。

（2）何人目のお子さんですか。

1人目。平成18年の10月に出産し、平成19年10月に職場復帰した。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

（1）妊娠がわかった時、仕事（会社）の継続についてどのように考えられましたか。

つわりがひどかったので、続けていけるかどうか不安があった。実は、入社当初から「どうしても仕事を続けたい」という気持ちを持っていたわけではない。私の母も、義母も専業主婦だったため「子どもができたなら仕事は辞める」というのが当たり前の環境だった。そのため母たちからは、「どうして働き続けるの？」と聞かれることもあった。しかし、時代は変化しているし、当社には女性が働きやすい制度が整っていたため「できるだけ仕事を続けてみよう」という気持ちになった。

（2）仕事（会社）を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

直属の上司が「できるだけ続けてみたら」と応援してくれたので、頑張ってみようという気になった。確かに、上司は男性で子どももいなかったため、多少気を遣う部分はあったが、同期の女性で出産後仕事に復帰している方がいたので、彼女にも相談した。

現在は私が、女性の後輩から相談を受ける立場になっている。

最近、男性社員の奥様の間でも、出産後に職場復帰している方が増えているようなので、ワーキングママに対する男性社員の理解も深まってきていると思う。

（3）妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。（有難かったこと）

家族はみんな応援してくれている。正直なところ家族の協力がないと育児をしながら仕事を続けていくのは難しいだろうと思う。現在、保育園に子どもを預けているが、朝は主人が子どもを送ってくれている。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

会社の制度に関しては、妊娠がわかってから調べた。結婚してすぐに妊娠したので、事前に会社の制度を調べている余裕がなく、また妊娠初期は“つわり”がひどかったので、課長が私に代わって調べたり手配してくれたりした。

ラッシュを避けて通勤できるようにと、通勤緩和の申請をして下さったのも課長だった。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

私が妊娠した 2006 年頃には、短時間勤務は 7 時間のみだったが、復帰する頃には「4 時間・5 時間・6 時間・7 時間」から選択できるようになっていた。また、ノートパソコンの貸し出しも、ちょうど産休を取得しはじめた頃に開始されるようになった。

私が入社した時には、育児休業を取得している先輩はほとんどいなかったので、「出産するまでしか勤められないかな」と思っていたが、とてもタイミング良く制度が充実してきたので、仕事を続けやすかった。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠初期のうちは、妊娠しているとは告げずに、半休を取ってこっそり健診に行っていた。上司は男性だが、男性だから報告しづらかったというわけではなく、少し様子を見たかったためだ。

妊娠を伝えてからは、16 時くらいに退社して病院に行くようになった。事前に次の健診の予定を伝えておき、その日は早退させてもらうようにした。「母親学級」などにも参加することができた。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

私の場合、外に出てお客様に提案する仕事だったのだが、だんだんお腹が大きくなり、外に出るのがつらくなったので、同じ部署の中で社内の検証作業に配置換えしてもらった。私自身も希望を出したし、上司も早めに気づいて迅速に対処してくれた。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

つわり中は、食べ物の匂いをかぐと気持ち悪くなっていたので、隣の席の人が飲食を控えてくれ、ずいぶん気遣いをしてくれた。その他、仕事を代わってもらったり、手伝ってもらったりする際にも、みんな嫌な顔をせず引き受けてくれた。

上司は、私が残業をしていると「早く帰りなさい」と声をかけてくれることもあり、折に触れて気にかけてもらったので働きやすかった。

私自身は、丁寧に仕事を依頼するよう心がけたくらいで、特に周囲に配慮したことはなかった。

5. 妊娠中の健康管理について

通勤中に気分が悪くなることがあったので、できるだけラッシュを避けた。

その他、打ち合わせの途中や会議の途中でも、気持ち悪くなることがあったので、何かちよつと口に入れるものを持ち歩いて、気分を緩和するようにした。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

母健連絡カードについては知らなかった。病院側が書いてくれた診断書が、「母健連絡カード」だと認識していた。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

現在は、保育園の迎えがあるため、短時間勤務にしており短時間勤務内にて、外勤業務も行っている。

また、現在、在宅勤務制度も試行しており、今後導入されることになれば、ますます働きやすくなるのではと期待している。

8. 働く女性へのメッセージ

仕事を続けるのが辛いと感じた時期もあったが、それでも続けてこられたのは、家庭だけでなく“もうひとつの自分の顔＝仕事”を持ち続けたかったから。もちろん、それを可能にしてくれるような環境や人に恵まれていたことも、仕事を続けてこられた大きな要因である。

妊娠・出産すると、以前と同じペースで仕事ができないこともあるが、それを周囲のみんなが理解し、支えてくれる環境であったことは幸運だったと思う。

受け身でいるだけじゃなく、自分から制度を調べたり会社に働きかけたりすることで、働きやすい環境を作っていくことも大切だ。あとは、同じ環境の女性を集めて、意見交換をすることも大きな心の支えとなるのではないかな。

《事例3》一正蒲鉾株式会社

小見 奈保美 さん（品質保証部 品質管理課）

1. 女性労働者の属性

（1）入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社12年目。現在は製品の原材料表示案作成や、包材フィルム・シールの原稿書き、商品仕様書等の作成を行っている。入社当時から現在まで、部署は同じだが、仕事内容は多少変わってきている。入社当時は、商品の検査業務を担当していたので、デスクワークではなく検査室での立ち仕事メインだった。妊娠してからは現在のデスクワークに変わった。

（2）何人目のお子さんですか。

2人目。ひとり目は入社6年目に出産し、ふたり目は昨年に出産した。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

（1）妊娠が分かったとき、仕事（会社）の継続についてどのように考えられましたか。

会社を辞めることは全く考えなかった。保育所も完備されており、仕事が続けられる環境にあったからだ。女性の先輩方も妊娠・出産を経て働き続けていたので励みになった。

（2）仕事（会社）を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

当社は、女性が働きやすい環境が整っていたので、出産してからも仕事を続けていくことに対して、特に不安を感じたことはない。

（3）妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。（有難かったこと）

夫は帰りが遅いのだが、家にいるときは家事を手伝ってくれた。また、私が家事をできなくても、文句一つ言わなかった。

3. 法律や制度

（1）母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

社内のイントラネットで規定集を見たりとか、社内の人に聞いたりして知ることができた。相談したいことや不明点があれば、すぐに周囲の方や総務に聞いて解決した。

（2）会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

やはり、無料で利用できる保育所があったことが心強かった。出産を経験した先輩からも、出

産後の手続きなどについて（給付金の申請など）いろいろ情報を教えてもらった。

4. 妊娠の申し出

（1）妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。
万が一のことがあってはいけないので、妊娠が分かった時点ですぐに上司に報告した。

（2）妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

特に煩雑な申請手続きはなく、直属の上司に申し出たのみだ。妊娠の報告から、育児休暇取得の準備、さらには保育所利用の手続きまで、スムーズにできたので良かった。

（3）職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

私の場合、幸いなことに妊娠中も体調が良く、普段と変わらず働くことができたので、特に配慮したことはない。また、産休に入る前や、産後に挨拶に行ったときなど、職場の上司や同僚に温かい言葉をかけてもらったので、とても心強かった。育児休暇中にも、職場の仲間がメールで職場の情報を送ってくれた。

5. 妊娠中の健康管理について

特に意識したことはない。車通勤なのでラッシュにもまれることもなかったし、会社には足を伸ばすことができる昼の休憩室があったので、辛い思いをしたこともなかった。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

母健連絡カードについては、今回話を聞くまで知らなかった。健診等でお休みをもらうときも、4週8休のシフト制なので、うまく健診に合わせて休みを取ることができた。平日でも気兼ねなく休むことができるので、市が主催している母親学級などに参加して情報を得ることもできた。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

1年間の育児休暇を取得したのち、すぐに子どもを社内の保育所に預けて仕事に復帰した。現在、上の子どもは地元の幼稚園に通っており、祖父母が面倒を見てくれているので、保育所には預けていない。短時間勤務制度は利用していない。

8. 働く女性へのメッセージ

私の場合も、たまに疲れたときは「仕事がイヤだな」と思うことはある。しかし、そんなときはいつも、周囲の方から「そんな恵まれた環境なのに辞めるのはもったいない！」と言われて思いとどまる。たしかに、30歳を過ぎて正社員で働こうと思っても、良い働き口はなかなか見つからない。当社には、保育園も完備されており、仕事を続けていける環境が整っている。「疲れた」という理由で辞めてしまうのはもったいないと思う。

私の同級生は、育児休暇を取得するまでは可能でも、子どもの預け先を探すのに時間がかかったり、費用がかかったりして、なかなか思うように職場復帰できていない人も多い。

9. その他

(1) 復帰にあたり不安はなかったか？

育児休暇で一年間休んでいたのでも、若干の不安はあった。しかし、休暇前の部署にそのまま復帰することができたので、不都合を感じることはなかった。

(2) 残業があるときは、その時間まで保育所で預かってくれるのか？

たまに残業が発生することがあるのだが、その際は、保育所にその旨を伝えておけば、仕事が終わるまで預かってくれる。おやつを出してくれるので、子どもはかえって喜んでいるようだ。

(3) 仕事を続けて良かったと思うのはどんなとき？

仕事で煮詰まったときは家庭、家庭が息苦しくなったときは仕事、というように逃げ場があるので助かっている。うまく気分転換することができるので、バランスを保つことができる。

(4) 他に「あったらいいな」という制度はあるか？

フレックスタイム制であれば良いと思うことがある。もう少し多様な勤務体系があれば、さらに働きやすくなると思う。

《事例4-1》シナノケンシ株式会社

伊藤 晴美 さん（人事・総務グループ）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社17年目。現在は、人事・総務グループにて社会保険関連や教育の事務等の仕事を行っている。人事・総務グループに異動する前は、設計部隊に所属し、設計のサポート業務を行っていた。2人目の育休明けに、現在の部署に異動となった。

(2) 何人目のお子さんですか。

2人目。下は2歳、上は5歳。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

仕事を辞めようとは思わなかった。周囲の人たちも、子育てしながら仕事を続けている方が多かったので、それが当たり前だと思っていた。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

社内の女性労働者の多くが、妊娠・出産後も働き続けていたので、とくに大きな不安はなかった。夫も同じ会社に勤めているので、何か分からないことがあれば、夫や先輩社員、同僚に相談して解決できた。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

同じ会社に勤める夫は、現在「時間差出勤」を利用して、朝、子どもを保育所に送ってくれている。また帰りは、私が「時短勤務」を利用して1時間早く上がり、子どもを保育所に迎えに行っている。

その他、夫も家事や育児を分担してくれるし、私の実家が近いので、実家の父母からのサポートも受けている。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

職場の同僚から情報を得ることが多かった。母性健康管理という言葉や、母健連絡カードの存在は認識していなかった。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

産後休暇の後、1歳2ヶ月まで育児休暇が取得できるのが有り難かった。子どもの成長は早いので、1歳で復職するのと、1歳2ヶ月で復職するのでは大きな違いがある。1歳2ヶ月まで休暇を取得できると、子どもはずいぶん成長しているので、安心して復職することができた。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠2ヶ月くらいで、つわりが出始めたので報告した。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

つわり休暇や、通院休暇(妊婦健診を受ける際に取得できる)があったので、気兼ねなく休みをとることができたので良かった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

特に職場のみんなに配慮したことはない。周囲の方が、いたわりの言葉をかけてくださったことが嬉しかった。

5. 妊娠中の健康管理について

規則正しい食生活と、睡眠時間の確保を心がけた。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

母性健康カードの存在は知らなかった。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

復職にあたり、特に利用した制度はない。2人目の出産の際には、復職後、他部署に異動したが、もともと前任者とは密にコミュニケーションをとっていたので、大きな不安はなかった。出産後には、時短勤務を利用して子どもを保育所へ迎えに行っている。

8. 働く女性へのメッセージ

子育てをしながら仕事を続けていると、「どちらも、もっと十分にやれたらいいのに」という気持ちになる。しかし、現状でできる範囲で頑張るしかないので、無理をしすぎずに周りの協力を得ながら続けていくことが大切だろう。

《事例 4 - 2》シナノケンシ株式会社

小山 悦子 さん（技術センター工機課）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社 15 年目。現在は、技術センター工機課加工係に所属し、部品の検査や部品の受け入れを行っている。たとえば、工場の加工場で、機械に使用する部品を確認して、傷や破損がないか検査するなどが主な仕事だ。

(2) 何人目のお子さんですか。

2 人目。下は 1 歳、上は 4 歳。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

仕事を辞めようとは思わなかった。周りの先輩方も、妊娠・出産を経ても辞めずに復職していたので、自分もやっていけるだろうと思っていた。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

両立ができるだろうか、という不安はあったが、会社の同僚に相談して困った時の対処方法などを教えてもらった。すでに子育てしながら仕事を続けている先輩方のアドバイスはとても参考になった。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

夫の実家が近いので、何かあると義母に頼んで協力してもらった。みんな、「仕事は辞めずに続けていいよ」と言ってくれていたのが、心強かった。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

妊娠報告をした際に、人事から制度に関する資料をもらった。また、それ以前から、職場の同僚から制度についての話を聞くことが多かった。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

産休の後、育休が 1 年間取得できるので助かった。また、休暇中にも人事の女性担当者から連絡をいただき、会社の情報や手続きの方法などを、その都度教えてもらえたので有り難かった。

「母性健康カード」は、病院でちらっと見かけたことはあったが、実際に自分で利用したこ

とはない。私の場合、つわりがひどかったので「つわり休暇」を利用して2週間ほど休みを取得したのだが、そのときには、母子健康手帳のコピーを会社に提出するだけでよかった。

(つわり休暇は14日間取得することができ、そのうち3日間は有給で後は無給。)

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

母子健康手帳をもらった後、(妊娠3ヶ月)で申し出た。体調が落ち着いてきたため、報告しても大丈夫だと思った。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

つわり休暇や、通院休暇(妊婦健診を受ける際に取得できる)、および育休が長く取得できる点が、とてもよかった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

なるべく仕事を休まないように心がけていたが、気を遣わなくてすむように周りの方が配慮してくれていたと思う。先輩方も、育休・産休を取得していたので、自然な雰囲気を作ってくれていた。

また、重い荷物を運ぶときなどは、「運ばなくていいよ」と言って代わってくれたことが嬉しかった。

5. 妊娠中の健康管理について

特に冬場は体を冷やさないように注意した。それから食生活の管理に気をつけた。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

病院で見かけて存在は知っていたが、利用したことはなかった。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

勤務時間短縮の制度を利用しており、朝1時間遅く出社して、子どもを保育所に送り届けてから出社している。帰りも私が迎えに行くことが多いが、どうしても行けないときは、祖母に頼んでいる。

8. 働く女性へのメッセージ

会社の理解がなければ、仕事を辞めざるを得なかったと思うので、制度が整っていることはとてもありがたい。仕事をしているからと言って子どもに負担をかけたくないが、すべてを完璧に行うのは無理なので、できる範囲で最大限のことを行うようにしている。たしかに、子どもが小さいうちは大変な面もあるが、ある程度成長すれば負担も減るので、少し我慢すれば楽になるのではないだろうか。

《事例5》株式会社 第三銀行

飯田 波香さん（営業本部 営業企画部）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社10年目。入社後4年間は営業店に所属し、内勤業務を担当していた。その後、現在の営業企画部に配属となり、キャンペーンの企画や広告宣伝の仕事を行っている。

(2) 何人目のお子さんですか。

平成19年8月に1人目の子どもを出産し、現在1歳3ヶ月になる。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

入社当初は、結婚後のことはあまり考えていなかったが、結婚し、妊娠が判明してからは、子どもの預け先があれば仕事を続けたいと思っていた。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。

また、その不安はどのようにして解消されましたか。

子どもと長時間離れることに対する不安はあった。定時に帰宅したとしても、一日10時間は子どもと離れていることになる。「果たして1歳未満の子どもが、長時間にわたって母親と離れていて大丈夫なのだろうか…」、という点を不安に感じていた。

両親に相談したところ、実家近くの保育園に預ければ送り迎えをしてくれる、とのことだったので、実家近くの保育園に預けることにした。現在は、16時まで子どもを保育園に預け、母が迎えに行ってくれている。私は仕事が終わった後、実家に子どもを引き取りに行く。私の場合、生後8ヶ月で子どもを預けて復職したのだが、それは仕事のブランクが長くなるのが不安だったからだ。家族からは「ちょっと早すぎるのではないか」と言われたが、協力してくれたので助かった。結果的には、ものごころがつく前に保育園に預けられたことで、環境への対応が早く良かったのではないかと考えている。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

妊娠中は元気だったので、特に協力を必要とすることはなかった。むしろ、復職してからの方が協力してもらっている。夫に関しても、家事がおろそかになっても文句を言わず、家事も手伝ってくれている。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

当行で配布されている「子育て応援！」ハンドブックを通して知った。健診に関しても休みが取れることは知っていたが、私が通っていた病院は土曜日も診療を行っていたので、わざわざ休みを取得する必要はなかった。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。

また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

育児休暇や看護休暇、所定外勤務免除などの制度がある。私の場合は、子どもが熱を出したときは実家で面倒を見てもらっているため、看護休暇を利用したことはない。現在は、所定外勤務免除を申請し、定時（17時15分）に業務を終了している。

会社からの情報で有り難かったのは、産休・育休時の有給日数を分かりやすく教えてくれたことだ。ふだん、バースデー休暇やメモリアル休暇くらいしか使わないので、自分の有給休暇が何日残っているのか分からなくなっていた。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠初期のころ、ちょうど所属長と面接する機会があったので、その際に報告した。グループ内の上司や同僚は信頼できる方ばかりだったので、迷惑をかけることもあるかもしれないと早めに伝えた。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

育児休暇中に、通信教育や検定試験の案内を自宅に送ってもらい挑戦していた。私の場合は、業務に関わる内容の通信教育を受け、検定試験も取得した。そのため、休暇中のブランクを感じることもなく、有意義に過ごせたと思う。受講料も半額補助してもらえたので、とても助かった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。

また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

欠席や遅刻・早退がないように、病院のスケジュール調整や体調管理を心がけた。また、職場からは重いものを持つのを助けてもらうなどの配慮をしてもらったことが嬉しかった。そのおかげで、産前は4週間前まで出勤することができた。

5. 妊娠中の健康管理について

睡眠をしっかりとるように心がけている。妊娠中のつわりはひどくなかったため、体調は良かった。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

存在は知っていたが、特に利用する必要がなかったため使ったことはない。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

所定外勤務免除制度を利用している。この制度を利用して定時に帰宅しても、子どもと会えるのは18時頃になる。子どもとのコミュニケーションは大切なので、小学校にあがるまでは利用したいと思っている。

現在、私が所属する部署では、自分の裁量で仕事を進められるので、定時内に仕事を終わらせるよう優先順位をつけ、効率を考えながら仕事を進めている。そのため、定時に帰宅しているからといって他の人に仕事をお願いすることはないが、やはり周囲の方は気を遣ってくれていると感じる。

8. 働く女性へのメッセージ

家事は手を抜くこと、家族の手助けには素直に感謝するということに尽きる。どうしても身内だと、「やってもらって当たり前」という気持ちになりがちなので、感謝の気持ちは大げさに伝えたほうが良い。私自身、子どもができる前は、「仕事も家庭も私がやらなければ…」と完璧主義だったが、現在は家の仕事が行き届いていなくても、大らかな気持ちでいられるようになった。イライラしていたら、仕事と家庭を両立できないと思う。

《事例6-1》生活協同組合おかやまコープ

林 美絵さん（店舗運営グループサービスチーム担当）

1. 女性労働者の属性

（1）入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社18年目になる。

現在、岡山には12店舗の生協があるが、その店舗間の橋渡し役を担うのが店舗運営グループの仕事である。

顧客満足度を高めるための仕組みの企画、店舗運営にかかわる実務全般を担っている。現在の部署でのキャリアは5年目くらいだ。現在2歳になる子どもを出産する前から、現在の部署で業務にあたっている。

（2）何人目のお子さんですか。

5人目の子。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

（1）妊娠がわかった時、仕事（会社）の継続についてどのように考えられましたか。

入社して3年目に1人目を妊娠したときには、すでに先輩方も産休や育休を取得していたので、休暇を取得することに対しての抵抗はなかった。まだ、入社してそれほど年月が経っていなかったので、納得のいく仕事もできておらず「子どもを産んでも働きたい」という気持ちは強かった。そのため、妊娠・出産のために会社を辞めるという選択肢は頭になかった。

（2）仕事（会社）を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

不安はなかった。私をはじめて育休を取得したのは14年ほど前だが、そのときはすでに制度が整っていた。

最初の子どもの妊娠したときは、店での立ち仕事だったが、周りのメンバーに女性が多く、「早くマタニティを着なさい」とか「座っていなさい」とか、とても良くしていただいた。働きやすい環境を周りで整えてくれたので、とても助かった。

（3）妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。

夫や子どもは、体調を気遣う言葉がけや、それぞれに自分が出来る家事を分担してくれた。

3. 法律や制度

（1）母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

一人目の子どもを妊娠してから、人事総務グループの紹介で知った。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

産休・育休のほかに、つわり休暇・検診のための休暇もとれる制度があった。産休前には、人事総務グループに制度を詳しく説明してもらったので、産後の申請手続きがスムーズにでき、有り難かった。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

「何かあってからでは迷惑がかかる」と思い、妊娠が分かった時点で、すぐに上司に報告した。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

手続きに関するサポートはもとより、育休中にも社内報が送付され職場の様子がわかることが「戻る職場がある」という実感につながり、復帰への不安感を払拭してくれた。また、復帰前には人事総務グループから何度か「復職についての聞き取り」があり、スムーズに復帰できるように援助してもらった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

育休を取ることは、誰かに仕事を引き継ぐことになるので、仕事の内容や資料の整理をしておくよう心がけた。嬉しかったのは、後任者や周りのメンバーが体調に配慮してくれたこと。

5. 妊娠中の健康管理について

(1) 職場での健康管理について、どのような点に気をつけて過ごされましたか。

私の場合は、比較的元気な妊婦だったので、普通に過ごすことができた。ただ、それも周りの気遣いがあったことだと思う。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

(1) 「母健連絡カード」をどのようなタイミングで利用されましたか。

使ったことがない。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

人事総務グループから送られてくる社内報に目を通したり、復帰直前に配属部署の資料をもらって読んだりした程度。

8. 働く女性へのメッセージ

お腹の赤ちゃんを守るのは、お母さんだけである。もし赤ちゃんを授かったら、「仕事のことはあきらめる」のは少し待って、「赤ちゃんを抱っこして、ほんの一步」前に進んでみてほしい。また、何か課題があったら、パートナーを始めとして、いろいろな人の協力を得ながら、頑張りすぎず、自分らしい選択をしていけたらいいと思う。

《事例6-2》生活協同組合おかやまコープ

榎本 由美子さん（店舗商品グループデイリーグロッサリーチーム）

1. 女性労働者の属性

（1）入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社15年目になる。現在は、「デイリーグロッサリー」（たとえば豆腐など）と呼ばれる日用食品の仕入れから、販売企画の立案業務に携わっている。どういう商品を、どこのメーカーから、どれくらいの価格で仕入れるか、といったことを考え、メーカーと交渉し、企画書にまとめるまでが仕事である。その企画書が了承されると、それを元に店舗が発注や売場作りの作業をおこなう。現在の部署でのキャリアは11ヶ月目。現在の部署へ配属が決まったのと、妊娠が判明したのがちょうど同じタイミングであったため、産休に入るまで5ヶ月と復帰してからの半年をあわせて、11ヶ月になる。

（2）何人目のお子さんですか。

子どもは1人で、現在1歳6ヶ月になる。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

（1）妊娠がわかった時、仕事（会社）の継続についてどのように考えられましたか。

20歳で生協に就職した。若いころは専業主婦に対する憧れが強かったので、「結婚したら仕事は辞めよう」と思っていた。しかし、なかなか良縁に恵まれず、仕事のキャリアを重ねていくうちに、どんどん仕事が面白くなっていた。入社当時は、受け身の仕事ばかりだったが、自ら提案できるようになったことで、仕事に対するモチベーションが高まったのだと思う。

ちょうど2年半ほど前、結婚を前提に交際していた現在の夫との間に子どもができ、それを機に入籍することになった。時期を同じくして、現在の部署（店舗商品グループデイリーグロッサリーチーム）に異動するという内示を受け、妊娠の旨を上長に報告したところ「育休後に復帰してくれば問題ない」という回答を頂いたので、現在の部署へ異動し、産休取得までの5ヶ月間仕事をして、その後復帰した。

こうした良い環境に恵まれていたため、妊娠が分かった時点で「仕事を辞めよう」とは考えなかった。

（2）仕事（会社）を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

妊娠が分かったのが、バイヤーになる直前だった。迷惑をかけるのではないかと思ったが、上長から「それでもかまわないから復職してほしい」と言って頂けたので、必ず復帰して期待に応えたいと思った。

（3）妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。

妊娠したから仕事を辞めろ、と言われたことはない。夫には、特に何かをしてもらったという記憶はないが、体が辛いときは家事など一切せず休んでいることができた。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

今まで、多くの先輩たちが制度を利用して子育てと仕事を両立しているところを見ていたので、アナウンスしてもらわなくても、周りの先輩たちの行動を見ることで学んでいくことができました。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

すでに産休・育児休暇などの制度は整っていた。人事担当者の方に親身になって相談に乗って頂いたし、イントラネットでも制度が公開されていたので、何でも知ることができた。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠が分かった時点ですぐに上司に報告した。人事異動の時期と妊娠が重なってしまったので、早く報告をしておかなければ迷惑をかけると思った。デイリーバイヤーの職につくと、アメリカ研修に行かねばならなかったし、その後すぐに産休に入ってしまうのでは、業務上不都合が生じるのではないかと心配していた。しかし、上長に相談したところ「育休後に復帰してもらえれば問題ない」とのことだったので安心した。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

妊娠を申し出てからも、変わらずバイヤーの仕事が続けられるよう代替要員を立ててくれた。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

意識して配慮した点はほとんどない。男性職員も気を遣ってくれたので、仕事を手伝ってくれることも多かった。産休に入る前も、ある程度仕事を整理しておいたが、すぐに後任者が入ってくれたので「これだけは片付けておかなきゃ」と無理に頑張る必要はなかった。

あえて配慮した点をあげるとするなら、復帰の予定だけは、こまめに上長に連絡した。私の後任者は、復帰のタイミングで次の部署に移ってくれた。そこまで配慮してもらったことにととても感謝している。

5. 妊娠中の健康管理について

(1) 職場での健康管理について、どのような点に気をつけて過ごされましたか。

妊娠中は、いつもお腹が張ったり貧血気味だったり、体調が良くなかった。上長からも「辛くなったら、いつでも休んでいいよ」と言って頂いていたので、診断書や母性健康管理指導事項連絡カードを使いながら、その指示に基づいて休憩や休暇を取得した。必要な制度を気兼ねなく利用するようにしていた。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

(1) 「母健連絡カード」をどのようなタイミングで利用されましたか。(利用事例)

妊娠が分かった時点ですぐに病院で診断書をもらい、上長に報告し、1週間ほど有給休暇を取得

した。仕事に復帰してから体が辛かった時、人事担当者から渡された「母健連絡カード」を病院で記入してもらい、その指示に基づいて休憩や休暇を取得することができた。

7. 出産後

休暇前に上長から業務に関する本を渡されていたので、それに目を通しておいた。

その他、質問事項があれば、人事担当者到手紙を書くと返信を返してくれたので安心感があった。

復帰1ヶ月前には上長から連絡があり、復帰後の業務について話し合いの機会があった。その際に、長期出張を控えたい希望を出し、快諾してもらった。また、勤務時間短縮制度の利用も勧められたが、はじめから時短を使うと仕事が追いつきそうになかったため、勤務時間短縮制度は使わないことにした。希望を一方的に伝えるだけでなく、上長からいろいろと提案して頂けたので、復帰に対しての不安はなかった。育休中に、多少システムが変わっていたが、そのような実務上の問題は、復帰後に周りの人から教えてもらいながら習得した。

8. 働く女性へのメッセージ

子育てと仕事を両立させるには、周囲の協力が必要だと思う。私の場合は、実家に子どもを預けて仕事をしているので、実家のサポートがなければ、非常に大変だったろう。たとえ、近くに身内がない方でも、地域には子育てをサポートしてくれる施設があると思うので、積極的にコミュニケーションをとり、子育て支援を受けた方が良い。自分だけで抱え込まずに周囲の協力を得ることは、生きていくうえで非常に大切なことだと思う。

《事例7》中電技術コンサルタント株式会社

山本 直子 さん（道路部）

1. 女性労働者の属性

(1)入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社11年目。入社以来、道路部に所属し、橋梁設計を手がけている。基本的には社内で設計をしているが、たまに役所と協議するために外出することもあるし、現地の状況を見るために現場に足を運ぶこともある。

(2)何人目のお子さんですか。

1人目。平成18年に出産したので、今年で2歳になる。現在は、自宅と会社の間地点にある保育所に子どもを預けてから出社する。延長保育はないので、必ず18時半までには迎えに行くようにしている。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1)妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

仕事を辞めようとは思わなかった。時間の調整は必要だろうと思ったが、とりあえずやってみるまでは可能かどうか判断ができない。そのため、やってみて両立が難しいようであれば、その時になって辞めることも視野に入れれば良いと考えていた。とにかく、できるところまでは頑張りたいかった。

(2)仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。また、その不安はどのようにして解消されましたか。

妊娠・出産をすれば、仕事に割くことのできる時間が限られてくるので、「うまく時間のやりくりができるか」という不安はあった。すでに私は主査という役職についており、与えられた仕事をこなすだけでなく、自ら動かなければならない立場だったので、余計にプレッシャーは感じていた。うまく調整していくためには、まず自分から会社に働きかけ、相談しながら進めていくことが必要だと思った。しかし、あれこれと悩む前に「まずはやってみよう」と前向きにとらえることで不安を解消した。

(3)妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

家族も私と同じで、「とりあえずやってみよう」という姿勢だった。夫も「頑張れるところまでやってみたら」という感じで応援してくれていた。妊娠中は体調が良かったので、特に家族に協力を求めることもなかった。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

社内の母性健康管理に関する制度を知ったのは妊娠した後だった。私より一年先に出産を経験していた技術部の先輩に、制度の内容や手続きの方法などを逐一聞いて対応した。健康管理室の担当者にも、申請の方法などを教えてもらうこともあった。会社側から、特別に説明を受ける機会はなかったが、身近な先輩が教えてくれたので、特に困ることはなかった。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

妊娠中に役立ったのは、健診の際には就業免除（有給）になるという制度だった。また復職後は、「時間外労働の制限」を申請することで、残業をせずに 18 時半までに子どもを保育所に迎えに行くことができた。

「時間外労働の制限」とは、小学校就学前までの子どもを持つ社員に適用される制度で、申請を出すことで時間外労働の制限が 1 ヶ月つき 24 時間までとなる。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠 3~4 ヶ月目に報告した。そのタイミングで報告したのは、その時抱えていた業務がちょうど一段落したからだ。年度末で忙しい時期だったので、妊娠報告をすることで皆に気を遣わせてはいけないと思い、納品が終了するまで報告は控えていた。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

妊娠中は、健診の際に勤務免除（有給）になるという点と、出産後は、子どもが小学校にあがるまでは「時間外労働の制限」が認められるという点が良かった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

なるべく、業務上のことで迷惑をかけないようにしようと思っている。私の部署は、男女問わず同年代の社員が多く、子育てをしている方も多いので、私の立場も十分に理解してくれている。現在は、子どもを保育所へ迎えに行かなければならないので、時間外労働を制限しているが、「残業する・しない」は個人の裁量にかかっているので、調整がうまくできていれば問題はない。しかし、残業がまったくできないため、どうしても納品日前になると、休日に出勤しないと間に合わないこともある。あまりにも仕事が大変な時は、同じ部署の仲間に手伝ってもらうこともあるが、私から「手伝って」とお願いしなくても、「山本さん、ちょっと遅れているな」と察知して、余裕のある方が率先してサポートに入ってくれるので、とても有り難く感じている。

5. 妊娠中の健康管理について

妊娠初期に少しつわりがあったが、仕事をしている方が気が紛れたので、特に大変な思いをしたことはない。休憩室を利用して休息を取ったこともない。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

「母健連絡カード」については知らなかった。健診の申請をする時は、社内の申請書に記入して、あらかじめ上長に提出していた。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

「時間外労働の制限」を申請している。これにより、残業をせずに 18 時半までに子どもを保育所に迎えに行くことができている。

8. 働く女性へのメッセージ

子育てしながら働くためには、家族はもちろん職場の仲間に状況を理解してもらうことも大切だ。いくら制度が整っていても、周りの理解がないために、それを利用できなくては意味がないからだ。お互いに気持ちよく働くためには、妊娠・出産後も自分のできる範囲のことは精一杯すべきだと思う。「できるだけ周りに迷惑をかけないように」という意識を持つておくことは大切だ。

ただし、決して無理をしてはいけない。仕事を続けるのは、家族のためであり、子どものためであり、そして自分のためなのだから、辛くならないようにバランスを取ることが重要だ。

《事例8》株式会社 長岡塗装店

有本 裕子さん（システム管理者）

1. 女性労働者の属性

(1)入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社8年目。社内全体のシステム管理を担当している。もともとシステム会社で働いていたので、社内のパソコン設定や管理はすべて担当している。その他、日常業務としてパソコンのオペレーションを行っている。CADやシミュレーションソフトのオペレーション等も含まれる。

(2)何人目のお子さんですか。

平成18年6月に1人目の子どもを出産し、現在2歳になる。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1)妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

長岡塗装店には結婚と同時に転職した。それ以前に勤めていた会社は職場結婚だったため、夫と同じ職場ではいろいろな面で働きづらくなると考え、結婚を機に退社した。長岡塗装店に入社するときから「出産しても仕事を続けたい」という気持ちは伝えていたし、会社側も「続けてほしい」と言ってくれていたため、妊娠した際もまったく辞めることは考えなかった。

(2)仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。

また、その不安はどのようにして解消されましたか。

会社が十分にサポートしてくれるので不安は感じなかった。ただ、会社がどうこうというよりも、自分自身が母親業をきちんとできるのかという一般的な不安は抱いていた。夫に相談したところ、「何でも協力するよ」と言ってくれたので心強かった。

(3)妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有り難かったこと)

夫は、妊娠前から家事全般を手伝ってくれたし、現在も自分の仕事が休みの日は子どもの面倒も見てくれている。また、私の実家がとても近いので、祖父母が保育所に迎えに行ってくれている。夫の両親は遠方に住んでいるが、共働きの状況をよく理解し応援してくれている。妊娠中も家族みんなが支えてくれ、仕事を続けていく上で何よりも心強かった。

3. 法律や制度

(1)母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

母性健康管理という言葉や、「母健連絡カード」の存在については知らなかった。妊娠中はとても元気だったので、「母健連絡カード」を利用する必要性もなかった。私が妊娠する以前から、当社にはかなり充実した制度が整っていたが、女性職員が少なかったこともあり、実際に産休・育

休を取得したのは私が初めてだった。そのため、一般的な制度に関しては、常務と相談しながらインターネットで調べたり、役所に問い合わせたりする中で学んでいった。常務が逐一確認しつつ進めてくれたので、大きな不安は感じなかった。

(2)会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。

また、会社からの情報で有り難かったことはどのようなものでしたか。

勤務時間短縮の制度や育児補助金等、充実した制度がある。こうした制度が導入されるごとに、常務は全社員に向けて報告してくれたので、制度に対する理解を深めることができた。また当社では、社内制度を社員全体に周知させるために、回覧用のチラシを作成しているのだが、こうした取り組みも制度を知るためにとても有効だった。私自身は、常務と相談しながらそのチラシを作成することが多かったので、さらに理解が深まった。

4. 妊娠の申し出

(1)妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

安定期に入ってすぐ報告した。安定期まで報告しなかったのは、体調も良く普段と変わらず仕事をすることができたし、あまり早く報告して気を遣わせたくないからである。

(2)妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

勤務時間短縮の制度が便利だった。私の場合、産後6ヶ月で復職したのだが、しばらくは朝9時半～17時までの勤務をしていた。また、子どもを母乳で育てていたので、母乳を与える時間に合わせて昼休憩を取らせてもらうなど、ずいぶん柔軟に対応してもらった。子どもが乳児の頃は仕事中、私の実家で預かってもらっていた。会社から実家までは車で10分足らずなので、母乳を与える際には、会社と実家を往復していた。妊娠中は、横になることができる休憩室があったので、脚がむくんだり、お腹がはったりしたときは休憩することができた。

(3)職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。

また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

特別な我慢はしなかったが、会社の一員として働いている以上は、できるだけ通常通り仕事ができるよう心がけていた。なるべく周囲の方に気を遣わせないようにしていたつもりだが、「休んでいいよ」とか「気をつけてね」と声をかけてくれたので有難かった。妊娠中も、体調を崩すことなく普段通りに生活できたのは、職場のみんながフォローして下さったおかげだと思っている。

また、私が担当していたシステム管理の仕事は他に引き継ぎにくい業務だったため多少不安はあった。それでも、産休に入ってからでも、後任者がパソコンやシステムの不具合等で分からないことがあれば電話で質問してくれたりしたので、育休中も職場から遠ざかることなく、良い距離を保つことができた。

5. 妊娠中の健康管理について

ストレスが大敵だと思っていたので、少しでも不安なことがあれば、職場で出産経験がある先

輩に聞くことで解消するようにしていた。「足がつるのですが、大丈夫でしょうか？」といった質問を投げかけると、「それは●●だから大丈夫よ」「私もそうだったよ」と経験談を聞かせてもらった。私の場合、もし、仕事をせずに家にこもっていたら、ひとりで悩みこんでいたと思うので、仕事を続けていて良かったと思う。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

存在を知らなかった。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

特に利用していない。

8. 働く女性へのメッセージ

支援や恩恵を与えられっぱなしでは駄目だと思っている。家族や会社が支えてくれているからこそ、仕事と育児を両立することができるのだから、受けた分の恩恵は、しっかり返していきたい。会社は慈善事業団体ではないので、恩恵を受けた分は会社がプラスになるように返していかなければ、将来にわたって両立支援を続けていくことが困難になってしまう。会社も自分もwin-winの関係になれるよう、私が良いモデルケースを作りたい。

9. その他

(1) 出産前と出産後で、働き方が変わったと思うか？

以前は、自分のために仕事をしていたような気がするが、出産後は「みんなに助けってもらってこそ仕事と家庭を両立していくことができるんだ」という気持ちが強くなり、会社に対してもプラスになる働きをしようという気持ちが強くなった。周囲の方が担当している業務に対しても目を向けるようになり、できるだけ役に立ちたいと感じるようになった。

《事例9-1》株式会社 トキハ

阿南 恵さん（販売員）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社7年目。販売職（婦人服・ミセス）

(2) 何人目のお子さんですか。

子どもは二人。上が2歳で、下が1歳。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

仕事を辞めることは考えていなかった。結婚・出産後もずっと働きたいと思っていた。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。

また、その不安はどのようにして解消されましたか。

妊娠中は、つわりもなく体調が悪くなることもほとんどなかったので、それほど不安は感じなかった。出産後は、復職にあたり「子どもが離れてくれるだろうか…」という不安はあった。しかし、近くに住んでいる祖父母が子育てに協力してくれたため、不安は解消された。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有難かったこと)

夫は、仕事が休みの時は子どもを見てくれるので、安心して仕事に行くことができる。また、家事も育児も手伝ってくれるのでとても助かっている。夫婦が二人とも仕事の時には、子どもを祖父母に預けて面倒を見てもらっている。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

上司に妊娠の申し出をした時点で、「残業はしなくていいよ」と言われたので、母性健康管理というものがあることを知った。その後、人事課に産休・育休の届け出を提出した際に、母性健康管理についての資料を受け取り、詳しく知るようになった。

(2) 会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。

また、会社からの情報で有難かったことはどのようなものでしたか。

妊娠中も元気だったので、通勤緩和の制度は活用しなくてすんだし、定期健診に関しても、百貨店は平日に休みを取ることができるので、問題なく健診に行くことができた。ただし、勤務中に「お腹が張る」、とか「疲れた」、と感じた場合には、上司に申し出て医務室で休憩を取らせてもらうことはあった。

また私の場合は、復職後に会社で搾乳することが多く、規定の休憩時間内には絞りきれないこともあったので、休憩を長めに取らせてもらったり、お乳が張ったらその都度休憩を取って搾乳させてもらった。同じ職場に出産経験者が多かったので、休憩を取る時には経験者の方に申し出て理解を得るようにしていた。

4. 妊娠の申し出

(1) 妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

一人目の時は2ヶ月目に報告したのだが、二人目の時は、「少々のことでも大丈夫」という自信があったので、3~4ヶ月目に入るまで報告していなかった。

(2) 妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

社内システムと言うよりも、周囲に出産経験者が多かったので、自分の体調に合わせて気兼ねなく仕事することができた点が良かった。一人目を出産する時は、2週間から産休を取得したのだが、二人目に関しては「まだまだ大丈夫」と思って仕事を続けていたところ、産休を取得して9日目に産するという結果になった。

このように、ぎりぎりまで体調良く働き続けられたのは、職場の仲間の理解があってこそだと思っている。家に居るよりも、むしろ働いている方が気分転換になった。

(3) 職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。

また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

仕事中に具合が悪くなるとは職場に迷惑がかかるので、体調が悪い時には早めに休憩を取るよう心がけていた。特に二人目を妊娠している時は貧血気味だったこともあり、仕事中に倒れないように気をつけていた。職場の方は、快く休憩を取らせてくれたので嬉しかった。

5. 妊娠中の健康管理について

貧血気味で血圧が低かったので、食生活に気をつけた。社員食堂はあるのだが、脂っこいものが多いので極力お弁当を持参するようしていた。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

カードの存在を知らなかった。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

職場復帰や産後に利用した制度はない。私の場合は祖父母が近くに住んでおり、子どもの面倒を見てくれていたので、時短勤務も活用する必要がなかった。

8. 働く女性へのメッセージ

社内に制度が整っているのであれば、どんどん活用した方が良い。私の場合は、妊娠中も体調が良かったし、子どもの面倒を見てくれる親が身近にいたこともあり、それほど社内制度を活用

しなくてもすんだ。しかし、必要な立場であれば、遠慮せずに活用した方が良いと思う。そのためには、自社にどんな制度が存在するのか、日ごろから積極的にリサーチしておくことも必要なのではないか。

9. その他

(1) 出産前と出産後で、働き方が変わったと思うか？

現在、ミセスファッションのフロアを担当しているので、お子さんやお孫さんを連れてこられる方も多いのだが、以前よりもお客様の気持ちが良く分かるようになり、接客にも活かすことができるようになった。

(2) 出産前と出産後で、仕事にかけられる比重が変わったと思うがジレンマを感じることはないか？

仕事にかけられる比重は変わっていないが、家族には迷惑をかけている部分はあると思う。その分、一緒に過ごせる時間は大切にしようと思っている。

《事例9-2》株式会社 トキハ

阿部 由美さん（販売員）

1. 女性労働者の属性

(1) 入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

入社20年目。販売職（婦人服・ヤングキャリア）のチーフをしている。当社の方針として、販売員が専門性を高めることを重視しているため、部署を異動することはほとんどなく、私も入社以来同じフロアで担当している。

(2) 何人目のお子さんですか。

子どもは二人。上が4歳で、下が2歳。

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

(1) 妊娠が分かったとき、仕事(会社)の継続についてどのように考えられましたか。

辞めることは考えていなかった。ある程度仕事落ち着いてから結婚したので、結婚後も仕事を続けていきたいと思っていた。

(2) 仕事(会社)を続けていくことに対して、どのような不安がありましたか。

また、その不安はどのようにして解消されましたか。

妊娠中は、体調面の不安はあった。幸い、妊娠中に大きく体調を崩すことはなかったが、「もし具合が悪くなったら職場に穴を空けてしまうことになる」という心配は抱えていたが、自分で体調管理を徹底することで乗り切った。出産後は、祖父母が近くに住んでおり、強力にバックアップしてくれたので、安心して仕事ができる。

(3) 妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか。(有難かったこと)

子どもを保育園に預けて仕事をしているが、私の母も長年仕事を続けてきたせいか、子育てしながら働くことに対して理解を示してくれているし、できる限りのバックアップをしてくれている。また夫も、育児面でのサポートをしてくれているので、とても助かっている。

3. 法律や制度

(1) 母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

母性健康管理という言葉や、「母健連絡カード」の存在については知らなかった。

妊娠中に一度だけ出血があって会社を休んだことがあったが、その時も上司に口頭で伝え、一日休んだだけなので診断書も必要なかった。

会社の制度に関しては、妊娠・出産している先輩方が周りに多かったため、その方々の経験を聞いてある程度は知っていた。

(2)会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。

また、会社からの情報で有難かったことはどのようなものでしたか。

通勤に関しても、それほど電車が混んでいないので、「通勤緩和」を申し出る必要もなかったし、定期健診に関しても仕事がシフト制なので、健診日に合わせて休みを取るなどして対応した。勤務中に関しては、「ちょっと疲れたな」と思ったら、すぐに上司に口頭で伝え、医務室で休むことができたので有難かった。立ち仕事のため、妊娠後半は足がむくむこともあったが、そんな時は売り場にイスを持ってきて座ることもできたし、周りの同僚や先輩たちも気を使ってくれたので助かった。

4. 妊娠の申し出

(1)妊娠について、どのようなタイミングで会社に申し出されましたか。それはなぜですか。

妊娠して2ヶ月目くらいに、直属の上司に申し出た。このタイミングで報告したのは、体調が安定していたことと、今後何かあっては困るので早めに申し出た方が良いと判断したからだ。

(2)妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内システムの、どのような点が良かったと感じましたか。

特に面倒な手続きもなく、自分のペースで産休・育休の取得時期を決定することができた点が良かった。

私の場合、産休は出産の2週間前に取得した。規定では6週間前から取得できることになっているので、「いつでも休みに入っているよ」と言われていたが、体調が良かったこともあり、ぎりぎりまで働いていようと思った。また産後は、タイミング良く保育所に預けることができたので4ヶ月で復職した。

(3)職場への配慮で心がけたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

体調が良い時は、いつも以上に仕事をがんばるようにしていた。また同じフロアの仲間(3~4名)も、常に私の体調を気遣ってくれたので有難かった。

5. 妊娠中の健康管理について

貧血がみだったので、食事には気をつけていた。

6. 母性健康管理指導連絡カードについて

「母健連絡カード」の存在を知らなかった。

7. 職場復帰、出産後に利用した社内制度

職場復帰にあたっては、上長と相談しながら時期を決定した。育休中は会社から社内報が送られてくるので、それに目を通して状況を把握するよう努めた。復職後は、祖父母が協力してくれたこともあり、時短勤務等は活用しなかった。

8. 働く女性へのメッセージ

働きながら子育てするにあたって、「子どもと接する時間が少なくなる」ということを心配する方が多いと思うが、家で子どもと過ごす時間や、休日などを利用して十分愛情を注いでやれば、まったく問題はないと思う。また、子どもと過ごす時間が活力になり、仕事にも力が入ると思う。仕事と育児を両立させるには、やはり家族のサポートが不可欠だ。私の場合も、かなり家族に頼ってきたので、もし身近に両親が住んでいない場合には、施設や相談窓口を活用するなどして協力を得られる場を早めに見つけておくと良いと思う。

9. その他

(1) 出産前と出産後で、働き方が変わったと思うか？

子どもができたことで、以前よりも周囲に対する思いやりが持てるようになった。

(2) 出産前と出産後で、仕事にかけられる比重が変わったと思うがジレンマを感じることはないか？

仕事にかける比重は変わっていない。

(3) チーフの仕事は、誰に代行してもらったのか？

代行制度というのがあり、私が産休・育休中は、後輩が代わりにチーフの仕事をこなしてくれた。いつも一緒に仕事をしている仲間なので、仕事も引き継ぎしやすかった。

Ⅶ 調査票

企業における働く女性の妊娠・出産に関する健康管理支援実態調査
調査票【女性労働者用】

1. 女性労働者の属性

①入社して何年になりますか。また、どんなお仕事ですか。

--

②何人目のお子さんですか

--

2. 妊娠・出産と仕事の継続について

①妊娠がわかった時、仕事（会社）の継続についてどのように考えられましたか。

--

③仕事（会社）を続けていくことに対して、どのようなことに不安がありましたか。
その不安はどのようにして解消されましたか。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・不安・相談・解消方法 |
|---|

④妊娠中の就業に対して、ご家族はどのように理解、または協力がありましたか（有り難かったこと）。

--

3. 法律や制度

①母性健康管理を守る法律があることを、どのような機会に知りましたか。

- ・社内
- ・地域情報
- ・先輩情報

②会社には、妊娠・出産に関するどのような制度がありましたか。また、会社からの情報で有難かったことはどのようなものでしたか。

4. 妊娠の申し出

①妊娠について、どのようなタイミングで会社へ申し出されましたか。それはなぜですか。

②妊娠の申し出から産後職場復帰に至る社内制度の、どのような点が良かったと感じましたか。

③職場への配慮で心掛けたことがありますか。それはどのようなことですか。また、職場から受けた配慮で嬉しかったのはどのようなことでしたか。

- ・職場の雰囲気、同僚からの配慮など

5. 妊娠中の健康管理について

①職場での健康管理について、どのような点に気をつけて過ごされましたか。

・妊娠中の身体や心のトラブルと対処方法

6. 母性健康管理指導事項連絡カードについて

①「母健連絡カード」をどのようなタイミングで利用されましたか。(利用事例)

・時期と症状、会社の対応

7. 出産後

①職場復帰にあたりどのような社内制度がありますか。利用した制度は何ですか。

8. 働く女性へのメッセージ

①最後に、仕事と家庭を両立するために工夫したこと等、働く女性へのメッセージやアドバイスをありましたらお願いします。

**企業における働く女性の妊娠・出産に関する健康管理支援実態調査
調査票【企業担当者用】**

1. 企業の概要

業種	
従業員数	人 (うち男性 人、女性 人)
非正規職員数	派遣社員 パート・アルバイト等
過去3年間の妊娠・ 出産者数	人 (うち退職者 人) 妊娠・出産を理由の退職について
健康管理部門の 所管組織	
取り組みに対する 過去の受賞履歴	

2. 母性健康管理に関する御社のポリシー

社長メッセージ

3. 母性健康管理の取り組みをはじめたきっかけ（課題認識）

(1) 取り組み前の現状と課題

【例】「女性社員の離職率が高い」、「優秀な人材の流出」等

--

(2) 取り組みをはじめたきっかけ

--

4. 母性健康管理の取り組み内容の検討体制について

(1) 検討に携わった組織と役割

--

(2) 体制づくりにおける工夫点

【例】横断的組織、年齢層、実体験者の活用 等

--

5. 母性健康管理の具体的な取り組み内容について

(1) 具体的な取り組み内容

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
妊娠初期	健診時間の確保	(具体的な制度の内容) (母健カードの活用方法) →利用件数 →使いやすさ →社内書式との区別
妊娠中	通勤緩和	(具体的な制度の内容) →時差出勤 →勤務時間短縮 (勤怠管理の方法) →申し出方法 (通勤経路の変更の可否) (有給/無給)
	休憩時間の確保	(具体的な制度の内容) (休憩場所の確保) →休憩室の工夫 (横になれる、搾乳ができる等) →休憩回数 (有給/無給)
	施設整備	(具体的な整備内容) (設備、設置個所の選定方法) (資金調達方法)

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	時間短縮勤務	(具体的な制度の内容) (有給／無給) (勤怠管理の方法)
	業務転換、就業制限	(軽易業務への転換の有無) (転換先の決定方法)
	相談窓口の設置	(担当部署) (健康管理スタッフとの連携)
産前・産後	産前・産後休業	(具体的な制度の内容) (代替人員の確保方法) (有給／無給) (業務の引き継ぎ)
育児	育児時間の確保	(具体的な制度の内容) (休憩場所の確保は) (有給／無給)

時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	育児休暇、育児休業	(具体的な制度の内容) (代替人員の確保) (有給／無給) (業務の引き継ぎ)
	経済的支援	(具体的な制度の内容)
	職場復帰支援	(具体的な制度の内容) →情報提供 →在宅学習 →復帰前、復帰後の面談等 (職場復帰のタイミング) →育児休業終了後にまもなく職場復帰できるのか？年度明けなど決まった時期に再雇用するのか？
全期	制度に関する 情報提供	(情報提供のツール) (情報を提供するタイミング)
	研修の実施	(研修の内容) (対象者) (実施時期)
	職場環境づくり、 風土づくり	制度や制度を利用する妊産婦の女性労働者に対する、周囲からの理解を得るための工夫

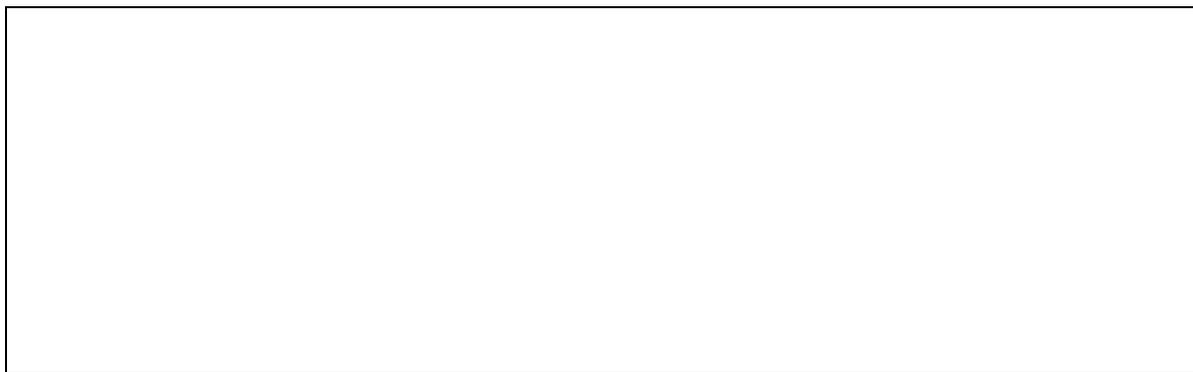
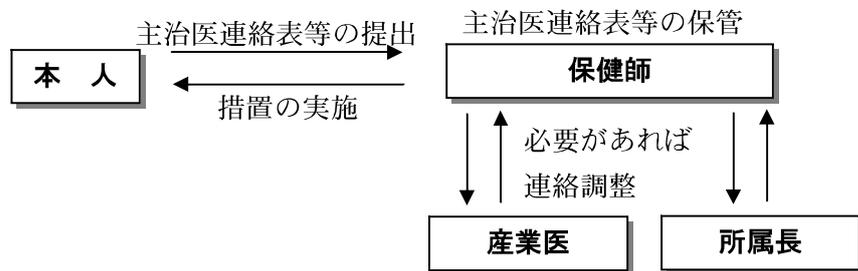
時期	取り組み内容	貴社の取り組み内容
	検討体制づくり	(制度を作るための検討体制) (現場の声を把握するための工夫) (現場の社員とリーダーが交流するための工夫)

(2) 母性健康管理の各取り組みにおける申請から実施までの体制、各部門の役割

【例】申請、措置、保管の流れ

母性健康管理は人事部で担当。所属の保健師が一般的健康管理と同様多くを任せられ、教育を含め運用に関して役割を果たしている。また、機会均等推進責任者は人事部長である。

本人は、直接人事部保健師に主治医連絡表等を提出し、措置の実施を受ける。所属長へは人事部からの連絡調整がある。



6. 母性健康管理の取り組みを実施したことによる効果

【例】 離職率の低下、女性社員の増加、社内の雰囲気良くなった 等

--

7. 社内制度以外の特例措置の事例

--

8. 男性社員への家事参加、育児参加支援への取り組み

--

9. 妊娠・出産に関する公的助成金の制度利用の有無または利用しなかった理由

--

10. 今後の課題

--

11. 他社（今後、母性健康管理のシステム作りに取り組む）へのアドバイス

--