

事例2



妊娠に関する理解

制度を利用しやすい
職場づくり

休憩場所の配慮

取組のPOINT

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

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の周知

ハンドブック作成など周知を徹底 男性の利用者も増

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

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

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



管理本部 人事総務部
人材開発部長 堀川 祐三子さん

母性健康管理の社内制度の状況

時短やフレックス制度の適用対象は法定以上に拡大

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

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

女性活躍推進の職場環境の整備について

パトロールチームを結成 女性の視点で働きやすい現場づくり

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

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

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

◆ 女性労働者



建築本部 建築部
工務課
主任 杉本 愛さん

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

妊娠中・出産後の家族の理解や家事・育児の分担

家族のフォローを受けながら妊娠中も働き続けられた

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

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

妊娠中に行った職場への配慮

先輩から学んだ方法で分かりやすく引継ぎ

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

妊娠・出産を経て働き続けることについて

職場の理解に感謝 短時間勤務制度を利用しながら仕事と育児を両立

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

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

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

会社概要

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

所在地：大阪府大阪市阿倍野区松崎町2-2-2

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数2,681人(うち女性375人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

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

