

事例3



現場パトロールで  
良好な環境を維持

継続的な面談の  
実施

相談窓口の充実

取組のPOINT

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

◆ 人事・労務管理担当者

女性活躍推進の職場環境の整備について

独自基準で「ダイバーシティパトロール」を実施

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

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



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

母性健康管理の社内制度の周知方法

ハンドブックや研修で制度を周知 窓口では同年代の女性担当者に相談

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

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

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

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

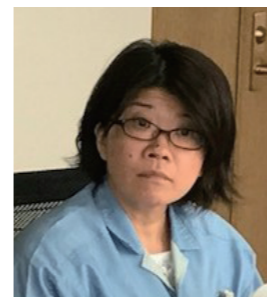
さらに、育児中の労働者とその上司を対象に「両立支援セミナー」を開催し、本人と上司、同僚が理解し合う職場環境づくりに取り組んでいる。

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



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

◆ 女性労働者



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

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

妊娠が分かった時の状況

妊娠を望み、異動を希望 念願の妊娠

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

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

妊娠中の職場からのサポート

男性が多い職場のさりげない気遣い

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

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

妊娠・出産を経て働き続けることについて

家事も育児も仕事もひとりでやろうとしない

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

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

会社概要

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

所在地：東京都新宿区津戸町2-1

業種：一般土木建築工事業ほか

規模：従業員数2,446人(うち女性385人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

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

