

事例4



妊娠に関する理解

女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

制度を利用しやすい職場づくり

取組のPOINT

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

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の周知

制度の周知はイントラネットのほか、フォーラムやセミナーで行う

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

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



関東支店 総務部 人事グループ長 坊田 淳さん

作業の制限や業務の転換において「配慮したこと」「苦慮したこと」

配置転換を希望する場合は、妊娠中だけでなく、復帰後まで見据えて決定する

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

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

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

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

母性健康管理措置に関する社内制度の規定化が最優先事項

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

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

◆ 女性労働者



関東支店 見積部 精算見積第1グループ 石橋 ひとみさん

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

妊娠が分かった時の状況

自分のキャリアとして、妊娠・出産しても働き続けようと思っていた

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

妊娠中・出産後の家事・育児の分担

夫との家事・育児の分担は、復帰前に紙に書き出し認識を合わせた

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

妊娠の報告と職場の対応

妊娠判明後すぐに、「仕事への懸念点や異動の希望」などを紙にまとめて報告した

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

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

妊娠・出産を経ても働き続けることについて

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

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

会社概要

清水建設株式会社 <https://www.shimz.co.jp/>

所在地：東京都中央区京橋2-16-1

業種：一般土木建築工事業

規模：従業員数13,430人(うち女性2,559人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

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