

事例5



継続的な
面談の実施

女性労働者の意向を
踏まえた業務の変更

独自の
社内制度

取組のPOINT

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

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の状況

産休前・復帰前に三者面談を実施し、女性労働者が希望する働き方を確認

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

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

妊娠・出産により人員体制の確保が難しくなる場合の対応

急な欠員に備え、人員補充を目的とする部署を新設

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

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

作業の制限や業務の転換において「配慮したこと」「苦慮したこと」

女性労働者本人・人手不足を支える部下と、まずはしっかり会話をする

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

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

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

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

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

施設面では、女性の立場でないと感じかねないこともあるため、ぜひ女性自ら発信してもらいたい。女性の働き方や母性健康管理については、上司として部下に正しく周知できるよう、自分たちも勉強していくことが必要だと思う。



東京支店
作業所長 篠崎 智一さん



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

◆ 女性労働者



建築部
建築CS推進部 工事計画室
主任 栗林 理加さん

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

妊娠が分かった時の状況

妊娠報告時の上司の一言で、就業継続を決意

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

妊娠の報告と職場の反応

妊娠前から上司や同僚と良好な関係だったからこそ、妊娠中も皆協力してくれた

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

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

妊娠中に行った職場への配慮

感謝の気持ちは行動で。事務所内の仕事は率先して行う

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

妊娠・出産を経て働き続けることについて

周りの助けを当たり前と思わず謙虚な姿勢で、将来は会社に恩返ししたい

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

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

会社概要

大成建設株式会社 <http://www.taisei.co.jp/>

所在地：東京都新宿区西新宿1-25-1

新宿センタービル

業種：一般土木建築工事業

規模：従業員数9,865人(うち女性1,735人)

※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

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

