

# 女性従業員が活躍するステージを広げるため、 妊娠中から両立支援の取組に 力を入れています



## 企業プロフィール

設立: 1974年  
本社所在地: 東京都港区  
事業内容: 建設業  
従業員数: 11,856名(うち女性2,508名)

## 特徴的な制度・取組など

●妊娠から産前7週目までの間、任意の期間で取得できるマタニティー休業制度および6時間、6.5時間、7時間から選択可能なマタニティー短時間勤務制度により妊娠中の女性従業員の継続就業をサポート

## 取組のきっかけ・経緯

当社は以前、男性中心の職場であり、9割以上が男性でした。しかし10年程前から、営業職に女性を配置したところ、少しずつ活躍する女性も出てきました。また、社会でもこれまで経験などから配置の難しかった女性活躍推進の機運が高まってきたことから、同様に建設現場にも女性を配置するようになりました。かつては「男性でないと無理」だと思われていた職場で女性が高い成果を上げるようになって、女性の活躍が進む一方で、退職する女性も多く、継続就業の点に問題があることがわかってきました。このため、女性従業員が妊娠や出産を経ても、働き続けられる環境を整備するため、2014年から法定を上回る両立支援関連制度を導入しました。また、女性従業員がより活躍できる環境づくりを推進するため、2015年4月、人事総務部(当時)にダイバーシティ推進課を新設しました。女性従業員がライフイベントと仕事を両立できるよう、さらなる制度の拡充を進めています。

## 子育て中の従業員を支援するため取組・制度等

当社では、妊娠中の女性従業員の継続就業を支援するため、2014年6月から、妊娠してから産前休業の前日までの任意の期間取得可能なマタニティー休業(無給)と、1日1.5時間まで勤務時間を短縮可能なマタニティー短時間勤務を導入しています。マタニティー短時間勤務は勤務時間を6時間、6.5時間、7時間の中から選択でき、通勤時の負担軽減などに役立っています。また、2015年から従業員の出産、育児を支援するため、子の看護休暇を有給化しまし

た。サポート有給休暇制度(失効年次有給休暇を最大60日まで積立てられる制度)は、子の看護等の事由で取得可能としています。配偶者出産特別休暇についても、以前は1日のみでしたが、現在は連続5日間(有給)としています。出産日だけでなく、配偶者が入院した時の上の子の世話や、配偶者の退院時のサポートなどに多く利用されています。休暇取得を促すため、対象者には、ダイバーシティ推進課から本人とその上長宛に関連制度の案内と取得を促すメールを送信しており、その結果、子どもが生まれる男性従業員の約4割がこの休暇を取得しています。

## 制度導入による効果等

育児休業を取得して職場復帰し、育児短時間勤務制度を利用しながら働き続ける女性従業員が増え、各職場で身近なロールモデルになっています。従業員には、両立支援制度を利用して、ぜひ戦力となって長く働き続けて欲しいと考えています。また、新卒採用では、女性を中心として当社を志望する人が増え、女性の採用数も増加しました。2015年には、女性工事担当職で組織する「D-girls」も誕生し、今まで男性中心であった現場監督でも女性が活躍するようになっています。

当社のホームページには、「大東建託グループで働くママ達のリレーブログ“育ママ奮闘記”」を掲載し、仕事と育児や家事を両立する悩みや工夫等を共有し、全国の育児中の従業員とコミュニティーを形成することにより、仕事へのモチベーションアップを図っています。各種の取組により、妊娠・出産を経て、育児しながら働き続けることが少しずつ浸透し、女性の活躍も前進していると実感しています。

## 今後の課題・展望等

今後は、整備を進めてきた両立支援制度の利用率を上げていくためにも、制度の拡充とともに、働く女性を支える職場の雰囲気の変革が必要だと考えています。例えば、以前と比較するとかなりの改善がみられるものの、年次有給休暇取得率向上や時間外労働の削減など、取り組むべき課題はまだあります。また、女性従業員だけでなく、男性も含めた会社全体のワーク・ライフ・バランス推進への取組を進めていきたいと考えています。当社は社内結婚も多く、女性の活躍推進のためには男性の育児参画が欠かせません。このため、男性従業員の家事・育児参画をサポートするような仕掛けを作っていきたいと考えています。

また、2015年に介護に関するアンケートを従業員に行ったところ、約3分の1の従業員が将来の介護に関する不安を抱えているという結果になったことから、仕事と介護の両立支援も早急に取り組まなければならない課題であると認識しています。早速、2015年中に「仕事と介護の両立支援プログラム」を導入し、遠距離介護異動サポート制度(介護対象者居住地の近隣支店等への異動を優先的に配慮する制度)や介護休暇制度の有給化等、関連制度の整備を進めています。

さらに、管理職をはじめ、従業員のワーク・ライフ・バランスや働き方の多様性に対する意識改革をより一層進めていくため、2016年4月に「イクボス企業同盟」に加盟しており、今後も関連の取組を進めていきたいと考えています。



人事部  
ダイバーシティ推進課  
課長  
神武 康子さん

## 制度利用者の声

実際に制度を利用する立場になり、  
会社の本気度が  
伝わってきました



人事部 ダイバーシティ推進課  
チーフ  
丸山 智愛さん

急な入院でしたが、安心して休むことができました

私は、2004年に新卒で入社し、賃貸営業職や関連会社への出向を経て、CSR推進部に在職中の2011年に第1子を出産しました。1年5か月の育児休業を取得した後、2013年4月に職場復帰し、育児短時間勤務を利用して1時間30分の短縮勤務をしました。その後、第2子を妊娠中の2015年に人事部ダイバーシティ推進課に異動となりました。ところが、異動して間もなく、妊娠期の体調不良により、急ぎ入院しなければならなくなり、まったく予想していなかった出来事だったので、仕事の引き継ぎや、上の子どもの事や家の事などを考え、一瞬、頭が真っ白になりました。入院当初は有給休暇を利用しましたが、結局、出産まで入院しなければならないと分かったため、その後は約2か月間、マタニティー休業制度を利用しました。CSR推進部で当社のCSRレポートを作成する業務に携わっていたこともあり、マタニティー休業制度は知っていましたが、まさか自分が利用することになるなんて考えもしませんでした。でも、実際に利用する立場になってみると、マタニティー休業制度があることで安心して休むことができ、本当にありがたかったです。そして何よりも、女性が妊娠・出産しても働き続けられる制度が整備されていることで、子育てをしながら働く女性を大切に、戦力として考えているという当社の姿勢が伝わってきて、自分の将来に希望が持つことができました。

何でも完璧を目指そうとせず、家族と協力して頑張りたい

2015年10月に無事、第2子を出産し、育児休業を取得しています。育児休業中は、育児を楽しみながらも、時間を作って資格の勉強をしています。4月に保育園に入園できたら職場復帰を予定していますが、当面は育児短時間勤務を利用しながら、仕事と育児や家事の両立を図りたいと考えています。その後は、子どもの成長に合わせて、仕事と家庭のバランスを柔軟に変えていき、キャリアアップしていきたいと考えています。第1子の育児取得後に職場復帰した時、一人で家事や育児を何でもやろうとして、本当に大変な思いをしました。その反省を活かし、次の復帰時には完璧を目指そうとせず、家族の協力を得ながら頑張っていきたいと考えています。そして、仕事と育児を両立している立場として、仕事でもしっかりとパフォーマンスを上げて会社に貢献していきたいと思っています。