

事例1

育児休業の
取得が
定着している
職場

建設業の現場担当でも、パパでもママでも、 育児休業をとれる職場づくり!

株式会社大坂組

株式会社 大坂組

創業 昭和16年4月10日 資本金 3,200万円 代表 代表取締役社長 大坂憲一
所在地 〒030-0933 青森県青森市大字諏訪沢字岩田51番地1 電話 017-726-2461
従業員数 97名(内役員数11名) 主な事業 土木・舗装・建築一式工事業等

現状

育児休業は分業のしやすい事務系の職場では比較的とりやすい傾向にあるものの、建設業や製造業等の現場職を抱える業種では取得が難しいことがあります。その中で、大坂組では現場監督の社員が1年以上、男性社員でも1~3ヶ月の育児休業をとることができています。今回のアドバイスでは男性社員を含む実際に育児休業をとった社員から、育児休業取得時の状況や工夫したこと、周囲のサポート等についてお話を聞き、育児休業をとりやすい職場づくりのポイントについてアドバイスをしました。

取組の紹介

大坂組では育児休業をとった社員同士の座談会を開催し、育児休業をもっとりやすくするにはどうすれば良いかの意見交換をしました。育児休業を取得した社員が実践したことや感じたことのお話から「育児休業をしやすい職場づくり」のポイントを紹介しました。

座談会の様子



Q1. いざ育児休業をとるとき、 まずどのような対応をされましたか?

上司に状況を説明し相談をしました。上司の方がすぐに対応してくれて、他部署にもかけ合って危険の少ない本社内の仕事へ異動させてくれました。私自身はすぐに仕事の引き継ぎができるよう準備をしました。

Q2. 自分の仕事の引き継ぎはどのようにしましたか?

土木管理の仕事は、現場ごとにフォルダで資料を管理しているのでどこにどの資料があるかわかるようになっています。現場も2人体制の職場だったのでスムーズに引き継ぎができました。

私は除雪の繁忙期に育児休業をとりましたが、職場の皆さんがなんとかカバーしてくれた感じで感謝しています。

Q3. 復職時に苦労したことや工夫したことはありましたか?

休業中でも、社内行事に参加する機会等にお互いの状況を伝えられたことでスムーズな職場復帰ができました。書類のやり取りの際や、復帰1ヶ月前等にも会社に行き、直接状況を確認するようにしました。休業中でも「会社に行きたい・行くのが嫌ではない」と感じさせてくれたことに感謝しています。

Q4. 復職にあたって会社はどのような配慮をしてくれましたか?

復職時も育児休業前と同じように働きやすく強みを発揮できる補助業務(土木現場の残務対応や安全関連の書類作成確認の仕事)を用意してくれました。

解説

- 休業をとりたいときに、会社や上司へ相談しやすい職場風土・人間関係をつくる
 - ▶ 雰囲気や関係性だけでなく、仕組みとしての「話のできる機会づくり」等
- 制度が存在していること・制度を活用している人がいることを周知する
 - ▶ 社内報や社内掲示板の活用、会議や座談会等も有効
- 仕事を引き継ぎし合えるよう資料や仕事の進め方を整理したり、分業を進める
 - ▶ 繁忙期に業務を分担し合ったり、逆に仕事が落ち着いている時に資料を作成

育児休業しやすい職場づくりのポイント

POINT 1

仕事と同じく 育児休業でも

「早い報連相」が大切

「相談しやすい職場風土や人間関係づくり」が育児休業をとりやすくするために重要です。

POINT 2

できるだけ働きやすい 仕事や環境の配慮を検討

女性の場合、産後の体調面と本人の意向を踏まえ一時的にでも危険や負担の少ない仕事への異動について配慮できると良いです。

POINT 3

資料化・文書化と 保存場所や内容の共有

普段から資料の整理整頓や共有ができていて、生産性も上がり休業がよりとりやすくなります。

POINT 4

一つの仕事を複数名で 担当しスキルを拡張

誰かが休業をとっても別の人が代行できるよう1つの仕事を複数名で対応できるのが理想です。

POINT 5

休業中も 適度な接点を維持

休業中も適度に連絡をとり、休業者を不安にさせないことも大切です。強制はできませんが会社遊びに来てもらうことも効果的でしょう。

POINT 6

休業期間を活用し 自主的にスキルアップ

休業中は出産や育児に専念してもらうことが原則ですが、自主学習機会の支援等により、スキルアップやキャリアの不安解消にもつながります。

担当者より

「休業しやすい職場づくり」にそこまで強く意識を持っていた訳ではありませんでしたが、社員の声を聞き改めて会社の良さ・強みを感じました。当社は担当現場の変更やそれに伴う不定期な人事異動が多いため、担当部署が機動的に対応できるようそれぞれの業務分担について一定の裁量を持たせています。その点が「休業しやすい職場づくり」につながっているのではないかと感じました。チームで業務の効率化を行うことで代替要員の補填もほぼせずに育児休業に対応できています。フレンドリーな職場風土も効果的なのだと思います。



高宮 係長

取組の成果とさらに期待できる点

改めて重要だと感じたことは「会社全体での育児休業への理解促進」です。制度の充実も大切ですが、社員みんなが制度を理解するための説明会や、取得した際の体験談を共有するといったことも重要です。育児休業をとることの良さが伝わるとともに、「私もとれるんだ!」と思える安心感・現実感の醸成を今後も進めていくことで、さらに育児休業がとりやすくなるはずだと期待しています。