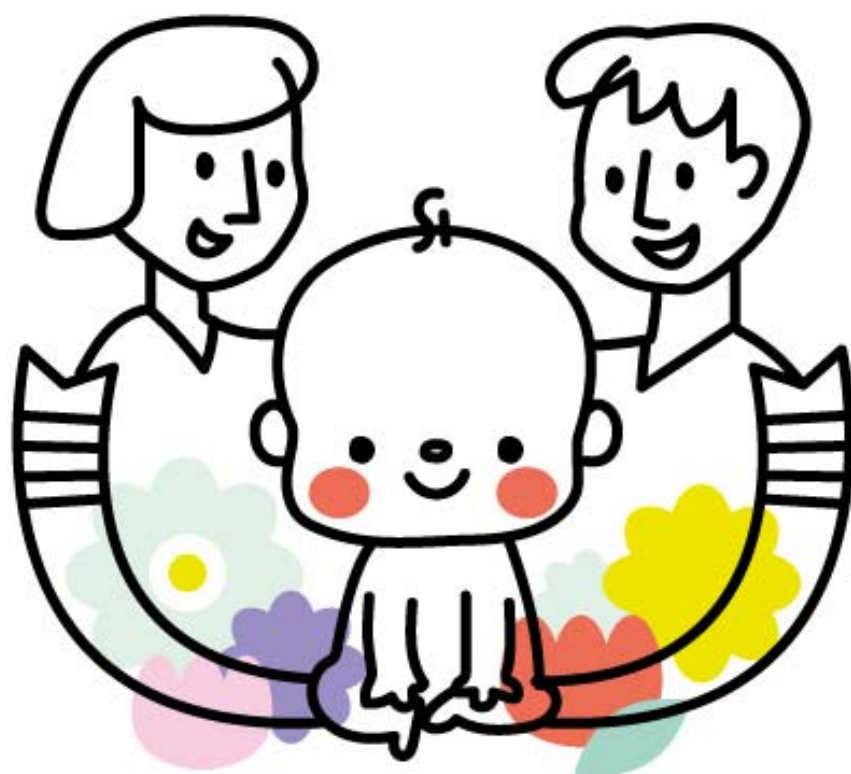


2017.11

ひと・まわり

両立支援ハンドブック

HandBook



株式会社 関電工

労務部 女性活躍推進チーム

もくじ

社長からのメッセージ	2
------------------	---

— 両立支援ガイド —

妊娠がわかったら	3
----------------	---

休業中の過ごし方	4
----------------	---

出産したら	6
-------------	---

復帰の準備	7
-------------	---

職場復帰してから	9
----------------	---

配偶者が出産を迎える方へ	10
--------------------	----

上司の方へ	11
-------------	----

— 制度紹介 —

利用可能な制度	13
---------------	----

— マタニティハラスメントについて —

マタニティハラスメント（マタハラ）について	14
-----------------------------	----

— 相談窓口・問合せ先 —

相談窓口・問合せ先	15
-----------------	----

社長からのメッセージ

当社では、女性の活躍を後押しするため、平成28年度より女性活躍推進行動計画「ひと・まわり」を策定し、展開しています。この行動計画は、「職場風土・意識の改革」「職域の拡大・能力開発」「両立支援の強化」を3本の柱として、各種社内制度の充実や職場環境整備のための具体的な取組みを全社挙げて推進していく内容となっています。

当社が企業として、女性の活躍を推進することの意義は言うまでもありませんが、真に仕事と生活のバランスを上手く保ちながら、従業員が生き生きと働くことが出来る職場を実現するには、すべての関電工社員（もちろん私たち役員も含みます）が、この取組みに対する理解を持ち、お互いに同じ方向に向かって、協力していくことが不可欠であると考えます。

育児や介護により、時間の制約がある方が働き続けるためには、両立支援の制度によるサポートや、本人の頑張りはもちろん大事なことでありますが、それ以上に、共に働く上司や同僚の方々の理解や協力が非常に大きなアシストとなります。

従業員一人ひとりが、お互いに理解し協力しあえるような職場環境づくりはそのまま活気あふれる職場の実現へと繋がっていくことでしょう。

このハンドブックは、育児や介護をしながら働く方をはじめ、ぜひ上司や同僚の立場の方々にも読んでいただきたいと思います。

各制度の内容や主旨を理解した上で、皆がそれぞれの立場で活躍し、関電工が今まで以上に「良い会社」となるようがんばりましょう！



平成29年11月

森戸義美

妊娠がわかったら



● 妊娠報告をしましょう

なるべく早く上司に相談してください。職場で無理をしないためにも、職場の同僚に話をするタイミングを上司と一緒に検討してください。

そして、今後の働き方、育児休業の予定等について、上司とよく話し合ってください。

● 妊娠中の健康管理

妊娠中は、自ら意識して健康管理をしてください。

急な体調不良に備え、日ごろから業務の進捗状況を職場で共有しておくことも必要です。体調が思わしくなく、特別な配慮を必要とする場合は、上司に相談してください。

● 業務の棚卸し・引継ぎを進めましょう

いつ誰に何を引き継ぐのか、上司とよく話し合ってください。

母体が安定している間に、引継内容、スケジュール等の作成が一通り完了するよう計画してください。

● 今後の仕事・家庭について、気持ちを整理しておきましょう

これから皆さんは、職場でも家庭でもより一層の活躍が期待されるでしょう。充実感を感じる一方、大変さを感じる場面も増えてゆくと思います。そんなときもくじけることのないよう仕事や家庭に対する気持ちや今後の仕事観等についての考えを書き出すなど、気持ちの整理をし、ご自身のなりたい将来をイメージしておいてください。

《「SunSunカフェ」に参加しよう!!!》

妊娠がわかったら、関電工社内SNSワーキングマザーコミュニティ「SunSunカフェ」に参加しましょう。「SunSunカフェ」は、対象者限定のサイトとなりますので、子育てや仕事に関することなど、自由なコミュニケーションを行うことができます。自分と同じく子育てをしながら活躍されている先輩社員や今まで職場で接する機会がなかった方々と自由に情報交換をしたり、気軽に仕事・子育てについて相談していただき、皆さんの喜びや楽しみを共有し、不安や悩みを少しでも取り除く場にしてください。

また、産休・育休期間中の方には、会社よりiPadを貸与しています。

「SunSunカフェ」とiPadの利用については、関電工ネットの女性活躍の広場「ひまわり」に詳細が記載してあります。



休業中の過ごし方

● 会社とコミュニケーションをとる

職場から離れていても、定期的に会社の情報を受け取ることで、スムーズな復帰がしやすくなります。

貸与される iPad を活用し、女性活躍の広場「ひまわり」や「SunSun カフェ」のサイトを確認し、皆さんからも近況報告や情報交換をしましょう。



● 休業中こそ学びを意識する

皆さんが休業している間に、同僚は職場で着実に成長をしています。

休業中も復帰後のことを意識し情報収集しながら過ごしましょう。

また、この機会に以前からやりたかったこと、なかなか取り組めなかった資格の勉強などに取り組むのも良いですね。



● 情報収集をする

不安を払しょくするために、積極的に情報収集しましょう。保育園の見学に早めに行ったり、家事育児に協力してくれる人との相談を進めるなど、具体的に復帰後の準備をすることもおすすめです。



《子どもの預け先を探しましょう》

保育園の入園手続きは時間がかかります。

これを行っておけばよかったと悔やむことがないように、早めの情報収集・準備に努めましょう。

時期	やること	ポイント
入園 12ヶ月～7ヶ月前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 預け先を検討・選定 ・ 空き状況・申請スケジュールの確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・ まずは自治体の窓口に行き、認可保育園、認可外保育園など幅広い情報を入手することをおすすめします。 ・ はじめは条件を絞りすぎないように、希望条件と異なる預け先も含めて検討するのがよいかもしれません。
入園 6ヶ月～5ヶ月前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入園申請書を入手 ・ 必要書類の手配 ・ 保育園の見学 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 申請書類は約半年前に配布が始まります。受付期間、提出書類などは地域により異なるため、早めを確認し、準備しましょう。 ・ ほとんどの保育園は見学が可能です。通園路や園の雰囲気を確認してみましょう。
入園 4ヶ月～3ヶ月前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入園申請書等の記入・提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 提出書類は地域により異なりますが、保育の必要を証明する書類、所得を証明する書類などが必要になるケースが多いです。
入園 3ヶ月～2ヶ月前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 選考結果待ち 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 申込みが定員を上回る場合は選考となり、入園1～2ヶ月前に結果通知が届きます。 ・ 不承諾通知が来たときに備え、他で預ける方法も検討し準備しておきましょう。
入園1ヶ月前 (承諾の場合)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育園で面談、健康診断の実施 ・ 通園グッズの準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 慣らし保育の日数や方針は園によって異なるため確認が必要です。 ・ 職場にも復帰日や勤務時間の相談をしましょう。
入園1ヶ月前 (不承諾の場合)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 待機申請 ・ 職場に育休延長の相談 ・ 認可外保育園などに入園 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 待機申請をしても、すぐに希望の保育園に入園できないことが多いため、他の預け先の利用も考えましょう。



出産したら

● 出産の報告をしましょう

まずは、上司と所属の労務担当者に出産された旨をご連絡ください。あらかじめ、必要な手続きや伝えておくべきことを整理しておくといよいでしょう。

《先輩ママの保活アドバイス》

「保活ときくけれど、いつ、なにをすればいいのかわからない」という妊婦さんやママさんのために、先輩ママたちはどのように保活をして子供を保育園に預けたのか聞いてみました。

● 4月以外での入園は難しい！

年度初めの4月以外では、入園は難しいのが現状です。5月～8月生まれの子どもの場合、育休を1年とろうとすると4月を逃してしまい、育休を延長しても半年後も入園できないという事態にもなりかねません。復帰は1歳まで待たなくてもいいんです。生後何ヶ月から預かってくれるのかをよく確認しておきましょう。



● 情報収集はいつごろから？

入園申請の受付が始まった時点で、情報収集を済ませ書類作成ができていることが必要になります。妊娠中にできるだけ情報収集しておくことをおすすめします。

● 保育園の見学はいつごろ？ 見学のメリットは？

出産後に保育園に見学予約をしたら、「認可園の見学は妊娠中に済ませるもの」と言われたママもいるようですが、認証や認可外の園は生まれてから見学可能というところもあるようです。園により大きく異なりますので、早めに確認できるようにこころがけましょう。見学のメリットは、「保育士の人柄、教育方針、広さや清潔さが確認できる」「自宅・駅からの距離を体験できる」などが挙げられます。

● 保育園の希望順位、なにを優先した？

「自宅からの距離」「アクセスのしやすさ」を挙げる方が多い一方、「駅から遠いなどの理由で倍率が低い園」を選ぶテクニックもあるようです。雨、雪の日の登園方法もポイントになります。何を優先すべきか、夫や友人と一緒に検討してみましょう。



復帰の準備

● 保育体制・復帰可能日を確認しましょう

保育園によっては、子供が保育園に慣れるまで「慣らし保育」を行うため、入園から2週間程度は職場復帰ができないこともあります。

また、保育時間は園によって異なります。入園が決まったら、保育園と保育条件について相談し、ご自身の復帰可能なタイミングや勤務形態を確認しましょう。

● 会社に連絡をしましょう

復帰予定の1ヶ月前頃に、所属の労務担当者に連絡をしましょう。通園の条件や勤務形態についても情報の共有をしてください。

● キャリアプランを描きましょう

限られた時間で高い成果を上げ、後輩のお手本になることを目指しましょう。数年先まで家庭や職場の状況をイメージし、どのように活躍していきたいのか、そのためにはどのように課題を乗り越えていくのかを考えましょう。

よくわからないことについては、上司や同僚、所属の労務担当者に相談しましょう。

● 親子ともに復帰後の生活に慣れておきましょう

休業中に生活リズムが崩れてはいませんか？ 家族で早寝早起きの規則的な生活スタイルに慣れておきましょう。

《復帰後のワーキングマザーはどう見られている？》

● ここがすごい！

- ・ 限られた時間で最大のパフォーマンスを発揮しようとする姿勢が強い。
- ・ 急な欠勤や早退の際も、仕事の連絡はメールや電話でしてくれる。
- ・ 仕事の内容やボリュームを事前にメンバーと共有しておき、急な欠勤・早退のときも周囲に迷惑をかけないように配慮している。



● ここは気をつけて！

- ・ サポートを受ける前提の仕事の仕方はやめてほしい。
- ・ 「保育園の迎えだから」「子供が病気だから」と言って、仕事ができないのが当たり前という態度はとらないで。（制度や権利を当然のごとく振りかざさない。）
- ・ 「どうせ育児中だから」とネガティブなことを言わないで。



《復帰後の生活リズム例》

6:00 起床、身支度
6:30 朝食準備、登園の準備
6:40 子ども起床
6:50 朝食、子ども身支度
7:20 後片付け、掃除
7:30 保育園へ送り、出勤

**朝食や保育園の支度、掃除などの家事は夫婦で効率よく分担！
通勤中は自己研鑽のために読書や食事のメニューを考えたい。**

8:30 勤務先到着
～勤務～
16:00 退社

**限られた時間だからこそ集中！
メンバーと情報共有を意識して
成果を出す！**

17:00 子ども迎え
17:30 帰宅
17:40 子どもとお風呂
18:00 夕食準備
18:30 夕食
19:30 子ども歯磨き、団らん
21:00 子ども寝かしつけ
21:10 後片付け、洗濯、明日の食事の下準備等
22:30 明日の準備、連絡帳記入等
23:00 就寝

**子どもの健康管理のために
規則正しく早寝早起きを。
夜泣きもあってほとんど眠れ
ないことも。**



職場復帰してから

● 職場のチームワークを意識しましょう

- ・自分の仕事に責任を持って取り組む
- ・できないことや助けが必要なことは早めにメンバーに相談する
- ・業務の進捗を整理、メンバーと共有しておく
- ・助けてくれる仲間たちに感謝の気持ちを伝える



● 家庭でもチームワークを意識しましょう

特に、保育園に通い始めるころ、子どもはよく体調を崩します。今日は保育園にいけないというとき、誰に頼むことができますか？

自分一人ですべてをこなすには限界があります。一人ですべてをやろうとせず、頼れる人をたくさん作りましょう。

夫、親、病児保育、ベビーシッター、ファミリーサポート、ママ友、同級生など相手はたくさんいます。自分から声をかけて自分のチームを作りましょう。

● パパの巻き込み方

仕事と家庭の両立には、夫（パパ）の協力が欠かせません。チームの一員として、まずは夫の戦力化を図りましょう。

- ・パパを信頼する（どうせダメだと決めつけないで任せてみる）
- ・できることからやってもらう（夜にいないなら朝に家事を手伝ってもらう）
- ・誰でもできる化に努める（オムツはどこ?!とパパがならないように）
- ・パパと価値観を共有する（互いの協力が必要だとわかってもらう）



配偶者が出産を迎える方へ

● 心構え

子どもと積極的に関わることで人生が豊かになります。育児等を「手伝う」のではなく、主体的に父親としての役割を果たせるよう心掛けてください。

● 妊娠中

奥さまはいつもと違う状態なのだと認識し、体調を気遣い、積極的に家事に参加してください。

● 出産時

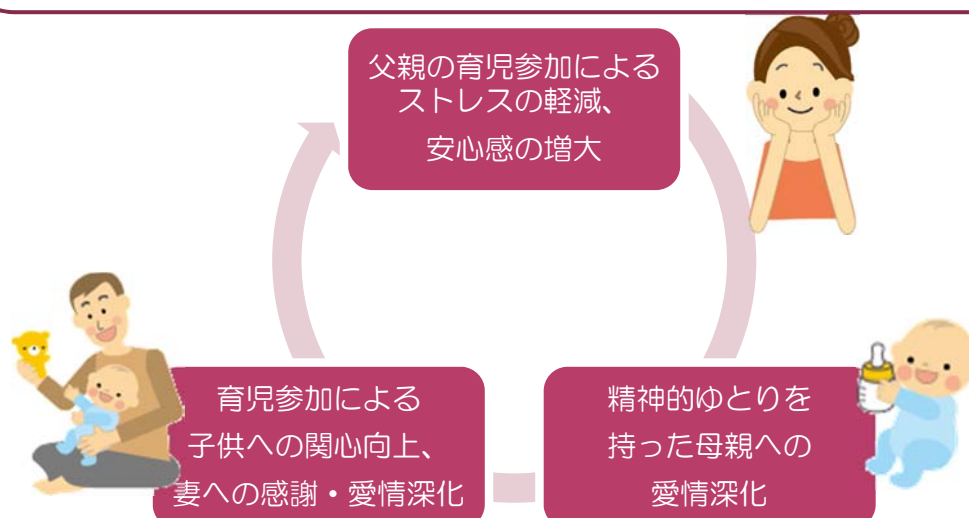
出産予定日に子どもが生まれてくる確率は6%しかありません。急な呼出しに備え、日ごろから以下のような準備をしてください。

- ・ 出産予定日を周りに伝えておく
- ・ 業務の進捗状況を周りと共有しておく
- ・ 急な休暇取得に備え、業務マニュアルを作成するなど、誰でもわかるように整理しておく

● 出産後

出産後の奥さまは、体力が著しく低下しています。慣れない育児でますます消耗してしまわないように父親としての役割を果たし、積極的に以下のような育児に参加してください。

- ・ おむつ代え（1日10回以上という時期もあります。）
- ・ 食事作り（離乳食作りから始めると慣れが早いです。）
- ・ 入浴（子供との大切なスキンシップの場になります。）
- ・ 保育園送迎（園の状況、友達など、子どもの園での生活が垣間見られます。）
- ・ 看病（共働きの場合、女性だけが会社を休むというわけにはいきません。）



上司の方へ

● 妊娠の報告を受けたら

初めに「おめでとう」を伝えましょう。
業務の引き継ぎなど気になることがあっても、
まずは「おめでとう」とお祝いの言葉を伝えましょう。



休業予定者は、出産や仕事と育児の両立を前に不安でいっぱいです。休業で職場に迷惑をかけるのではないか、復帰後に今までと同じように働けるのかなど危惧しているケースがほとんどです。「あなたが帰ってくることをみんな待っている」という復帰の期待を伝えましょう。

就業規則や育児休職取扱基準、育児勤務取扱基準などの社員の出産・育児を支えるための社内制度について確認をしましょう。

● 休業に入るまで

休業予定者の仕事の再配分は、職場全体の業務見直しのチャンスです。
やみくもに再配分するのではなく、どうすれば効率よく仕事を進められるか、部下と一緒に仕事のやり方、分担の見直しを考えましょう。

急に休業が早まることも想定して、休業予定者には業務に関わる情報を早めに周囲と共有するようアドバイスをしましょう。

それと同時に仕事の「見える化」「標準化」を進めましょう。職場全体で手順の見直しを行い、仕事の効率化を図ってください。

出産・育児・休業に対する不安を軽減するためにも、復帰後の働き方やキャリアプランについて休業予定者と面談をしましょう。

● 休業中～復帰前

休業者は、休業中に上司や同僚とのコミュニケーションがないことで、会社から疎外されているように感じる場合があります。

職場の情報を得ることが復帰の心構えや準備につながっていきます。貸与するiPadを活用してもらい、社内情報を閲覧したり、上司や同僚に連絡することを勧めてみてください。

復帰1～3ヶ月前を目安に、休業者と面談を行い、復帰後の働き方を確認しましょう。本人の状況を確認し、仕事と家庭を両立しながら最大限に能力を発揮してもらうために、本人と会社の意向をすり合わせてください。

● 復帰後

復帰直後は、時間の制限があり、以前と同じように仕事をするのが難しいことから、当人も周囲も戸惑うことがあるかもしれません。定期的にコミュニケーションをとり、悩みなどがあれば解決を図りましょう。

限られた時間で高い成果を上げる復帰者も少なくありません。メリハリのある働き方が周囲に良い影響を与える場合もあるでしょう。そのような場合、仕事の仕方を評価し、職場全体にノウハウを広げましょう。

● 仕事と生活の両立について

両立支援の制度は、限られた人しか利用しないと考えるてはいませんか？少子高齢化の加速、要介護者の増加などにより、仕事と育児、仕事と介護を両立する必要がある労働者は増加の一途をたどると予想されます。管理職も例外ではありません。

性別や年齢を問わず、限られた条件下で仕事と生活の両立を続けながら成果を出すことが求められるのです。

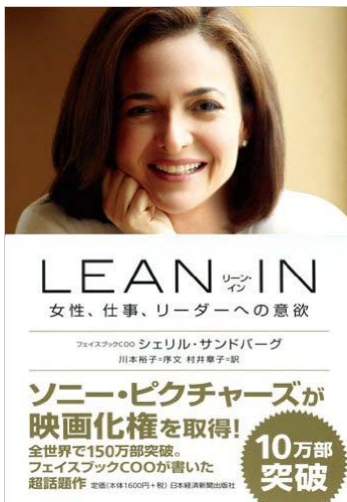
決して他人事ではないことを職場で共有し、より効率的な仕事の推進を目指しましょう。

《おすすめの書籍》

LEAN IN(リーン・イン)

- 女性、仕事、リーダーへの意欲 -

著者：シェリル・サンドバーグ

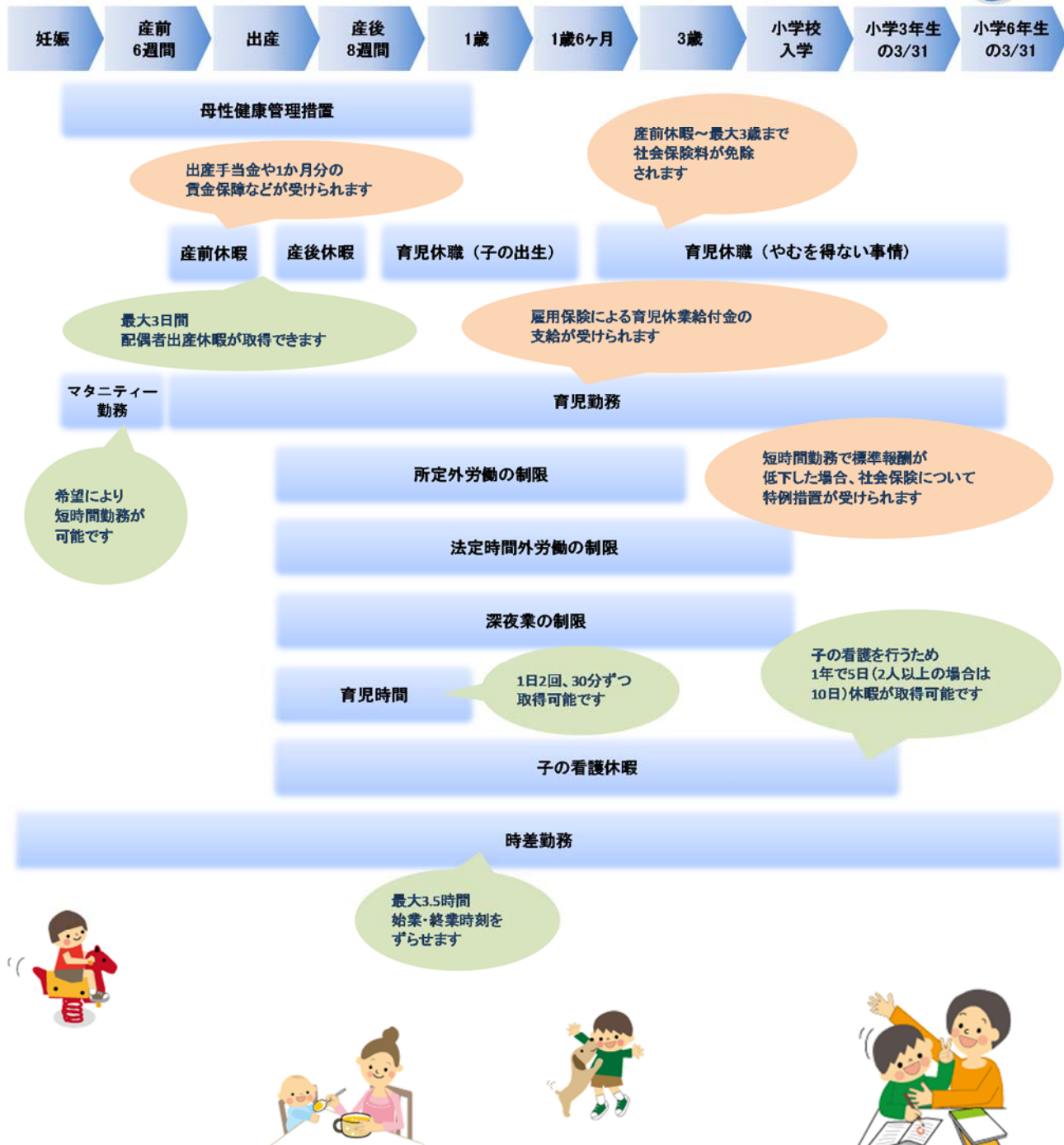


働く女子の運命

著者：濱口桂一郎



利用可能な制度



※具体的内容、手続き方法などの詳細については、所属の労務担当者へお問い合わせください。

マタニティハラスメント（マタハラ）について

● マタニティハラスメント（マタハラ）とは

「マタニティハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産・育児などを理由として精神的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇止めをされるなど職場において不利益を被ることです。

マタハラ行為は、以前より男女雇用機会均等法や育児・介護休業法により禁止されていましたが、平成29年1月に育児・介護休業法が改正施行され、マタハラ等の行為が発生しないよう防止策を講じることが事業主に義務付けられました。

● マタハラになるような事例

具体的にはどんなことがマタハラに該当するのでしょうか。

- 上司に結婚の報告をしたら「育休を取得した者は昇格資格がないので妊娠をしないように」と言われた
- 上司に妊娠を報告したら「いつでも辞めていいよ」と言われた
- 妊娠中でも今まで通りできる仕事があるのに雑務しかさせてもらえない
- 産休が終わって復職したら、希望しない部署に異動させられた

これらのような行為が発生しないよう、会社は就業規則を定め、適宜啓発等を行います。

● 相談窓口

マタハラの被害を受けた方、関連する悩みをお持ちの方は、ご相談ください。

〒108-8533

東京都港区芝浦4-8-33

労務部 女性活躍推進チーム内 「相談窓口」

電話：03-5476-3351（女性活躍推進チームリーダー）

03-5476-3050（担当）

メール：s.harassment-soudan@kandenko.co.jp

相談窓口・問合せ先

- 育児関連制度について
- 職場復帰に対する不安
- 保有する能力の仕事への活かし方について
- 女性社員の育成について

など、女性活躍に関する相談などお気軽にお問い合わせください。

〒108-8533

東京都港区芝浦4-8-33

労務部 女性活躍推進チーム内 「女性活躍相談窓口」

メール：joseikatuyaku@kandenko.co.jp



 関電工