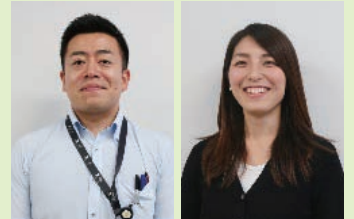


事例5

金融業・保険業



企画管理部 吉田 傑さん(左)
給与企画部 藤岡 李奈さん(右)

ブリヂストンファイナンス株式会社 (東京都小平市)
**母性健康管理措置要領で運用し、
理解を深めるための教育も実施**

母性健康管理については、『母性健康管理措置要領』で運用しており、どの雇用形態でもほとんど正社員水準にしている。変更等の周知は、イントラネットで行い、e-ラーニング形式での教育も行っている。



事業内容:

金銭の貸付、債権の買取及び
経理事務並びに給与計算の
受託

正社員数:

女性20名、男性8名、
計28名

契約社員・パートタイム・
派遣社員数:

女性7名、男性0名、
計7名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数3名、
産休・育休後復帰者数3名

設立年月:

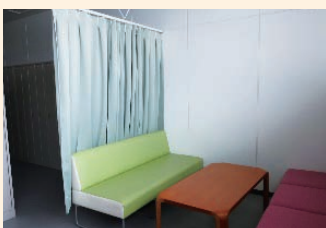
1989年1月

URL:

<https://www.bridgestone.co.jp/corporate/outline/group/index.html>

女性労働者の職務内容:

事務職



ロッカールームの奥にソファがあり、
そちらで体を休めることができた。

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

母性健康管理措置要領で運用し、周知はイントラネットで

『母性健康管理措置要領』で母性健康管理について運用。前回の就業規則の改定で、どの雇用形態でもほとんど正社員水準に引き上げた。変更等の周知は、イントラネットで行っている。運用方法は人事労務担当部門が対象社員を抱える管理職へ個別に説明する。社内の担当窓口は、育児・介護関連の窓口で、人事・労務担当者が担当(男性1名、女性1名)。男性からも相談はあり、男性の育休取得者もいる。

理解を深めるためe-ラーニング形式で教育を実施

e-ラーニング形式で、ダイバーシティ教育を行い、テストも実施。自分にも関連する話だと思えるように、日頃からの意識醸成に努めている。

人員減となる部署の人員体制は、基本的には、代替要員の採用には頼らない。業務を見直す良い機会ととらえ、残っているメンバーでバックアップする。マンパワーが不足し滞りが出ると判断される際には、人員補充をする。設備面などは単独では費用がかかるため難しいが、親会社の良い制度を積極的に取り入れて、働きやすくしていきたい。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

仕事はその日のうちに終わらせることをこころがけた

急に体調を崩すかもしれないので、その日のうちに終わらせることを心掛けた。締め日に向けて各社にお願いしているので、ちょっと早めに電話してさりげなく催促したりした。確実に期日までに仕事を終わらせるように努めている。

サポートしてくれる同僚への感謝をいつも持っていた

職場で一番下なので、常に「教えてもらってありがとうございます」という日々だった。さらにお腹も大きくなって「ありがとうございます×2」位の態度で、心からの感謝が大事と思う。

感謝を忘れずに日々過ごしたい

自分は元々キャリア志向だったが、長い視点に立って、キャリアを満たすのは今ではないと考えている。育児と仕事を両立する中で、今はセーブしながらでいいと自分の心の健康のために思う。キャリアの差は取り返せないと思うけれど、会社の中のステータスだけが人生の中での価値ではない。以前の会社で体調を崩した時に、割り切りを学んだのかもしれない。

今の会社は本当にいい会社で、残業が無い、それだけで和気あいあいとできる。働く内容よりも人間関係が大事。感謝を忘れずに日々を過ごしたい。

今後に向けて

母性健康管理措置要領で運用し、どの雇用形態でもほとんど正社員水準にしている。正社員・パートともに、妊娠・出産後も復職してくれたことを、ありがたいと思っている。今後も良い制度は取り入れ、働きやすくしていきたい。