

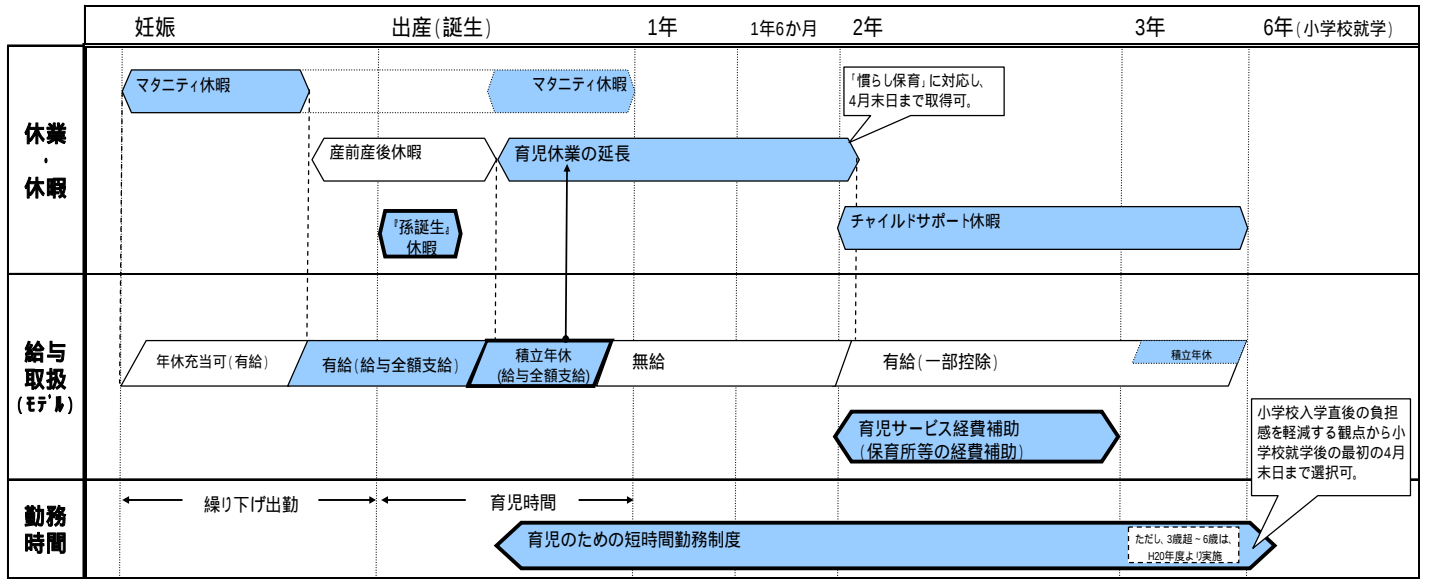
■「仕事と家庭の両立」に向けた諸対応の【育児関連主要項目】

別紙

		項目	第一生命の取組	
			当社の現行制度	改定後
	妊娠期	妊娠期間中、および出産後の休暇等	妊産婦通院休暇(現行) 妊娠中および出産後1年以内の女子職員が健康診査等の通院のために取得できる(法どおり)。	マタニティ休暇【18年10月実施】 現行の妊産婦通院休暇の取得条件に加え、 妊娠期間中の職員がつわり等による体調不良を来たした場合でも取得可。
	出産期	産前産後休暇の給与取扱	有給(一部控除)	産前産後休暇の給与取扱の改定【18年10月実施】 産前産後休暇期間について、 通常の給与を全額支給する。
	育児期間 ↑育児休業 ↓職場復帰	育児休業制度	・期間:「1歳6か月」または「1歳到達後の3月末」まで ・給与:無給休職	育児休業期間の延長【18年10月実施】 保育所での「 慣らし保育 」に対応できるよう、育児休業期間を延長し、「子が満1歳6か月に到達した翌月以降、最初の4月末日または10月末日まで」取得可。(配偶者が無職でも取得可) 育児休業期間の積立年休による一部有給化【18年10月実施】 育児休業の開始日に、積立年休の残日数がある場合、当該期間年休と同様に通常の給与を支給。 [積立年休とは、3年度前の有効年休のこと。]
		育児のための短時間勤務制度	なし	育児のための短時間勤務制度【19年4月実施】 子が小学校就学後最初の 4月末日 までの間、本人希望により 勤務時間を短縮できる「短時間勤務制度」を導入。 6時間または5時間勤務の選択が可能。(通常の勤務時間は7時間) (平成19年度末までは、「子が満3歳到達後の最初の4月末日まで」とし、段階的に実施)
		就業期間中での子の病気等のとき休暇を取得する制度	看護休暇(現行) 小学校入学まで年間5日間取得可(法どおり)。	チャイルドサポート休暇【19年4月実施】 付与日数を 年間12日まで拡大 し、名称を「チャイルドサポート休暇」に変更する。 積立年休の残日数がある場合には、当該休暇日数について年休と同様に通常の給与を支給。
		育児サービスの費用に関する直接的支援	「ベビーシッタークーポン」あり	保育所等の育児サービス経費補助【18年10月実施】 子が3歳に到達した年度の年度末までの間に負担した 育児サービス料(保育所等の利用料)について、その30%(月額2万円上限)を経費補助 する。 (「ベビーシッタークーポン」も継続して利用可)

上記の他、「妊娠中の繰り下げ出勤制度」、「育児時間制度」、「育児によるフレックスタイム制」、「妊産婦の勤務制限制度」等を実施しています。

育児関連制度の利用イメージ



■「仕事と家庭の両立」に向けた諸対応の【介護関連主要項目】

別紙

項目		第一生命の取組	
		当社の現行制度	改定後
	介護休業制度	・期間：要介護者1人につき、通算1か月＋93日 ・給与：1か月の一部有給＋93日の無給休職	介護休業期間の延長【19年4月実施】 「要介護者1人につき 通算365日間 」の介護休業取得可。 介護休業期間の一部有給化【19年4月実施】 介護休業の開始日に、積立年休の残日数がある場合、当該期間年休と同様に通常の給与を支給。
	介護のための短時間勤務制度	なし	介護のための短時間勤務制度【19年4月実施】 要介護者1人につき、通算365日間を限度として、 勤務時間を短縮できる「短時間勤務制度」を導入する。 6時間または5時間勤務の選択が可能。（通常の勤務時間は7時間）

上記の他、「介護によるフレックスタイム制」、「介護の勤務制限制度」等を実施しています。

■「仕事と家庭の両立」に向けた諸対応の【その他の項目】

項目		第一生命の取組
	両立支援策に関する周知徹底、相談窓口の設置	「両立支援ハンドブック」の提供【18年下半期中】 「両立支援」に向けた諸制度等の周知を図り、育児・介護を行う職員の 周囲の理解を促す ため、両立支援ハンドブックを全職員に配布。 「両立支援相談窓口」の設置【18年10月より順次】 「両立支援」に向けた諸制度等の利用が円滑に行なわれるよう、人事部イコール・パートナーシップ推進室 内に 専用電話の相談窓口 を設置し、職員からの相談等に対応。 「両立支援や均等処遇推進のために設置した専門部署。7名配置(兼務含む)」
	育児・介護休業等からの復職に向けた環境整備	育児・介護休業中および復職時の処遇等に関するガイドラインの明示【18年10月実施】 育児休業等を利用する職員の休業中・復職後に対する不安を軽減するため、 休業期間中の人員補充と復職後の勤務・職務・処遇をガイドラインとして明示。 産前産後休暇から復職する営業職員の復職時支援【19年4月より】 営業職員について、産後休暇からの復職時の不安感を軽減するため、 復職後一定期間について給与等の保障 を行なう。 育児休業からの復職に向けた情報提供、コミュニケーション支援策【19年4月実施】 育児休業からの復職が円滑に行なわれるよう、希望者に対しては休業期間中も情報提供（社内報、通達等）を行なう。また、職場の上司等と月2回程度eメールによる情報交換を行ない、復職支援を行う。
	継続勤務を支援する制度	「ふぉみりい転勤」制度の導入【18年4月より実施済】 経験・スキルを持つ一般職掌職員（通常、転居を伴う異動をしない職員）が、配偶者等家族の事情で転居を余儀なくされた場合、 希望居住地から通勤可能な所属に異動できる制度 を実施。 OG組織「なでしこ会」の開設【18年10月実施】 OG組織「なでしこ会」を開設し、当社で経験・スキルを積んだ職員に対し、第一生命に関する情報提供を継続して行なう。 ウェルカムバック制度(退職者再雇用制度)の導入【18年4月より実施済】 結婚、出産、家族の事情等で退職した職員を、 積極的に再雇用 する。
	さらなる子育て支援	「孫誕生休暇」の新設【18年10月実施】 「次世代」の誕生を家族全員で祝い、また出産直後の母親をその親がサポートできるよう、 子や子の配偶者の出産(つまり「孫」の誕生時) にあたって3日間の特別年休を付与し、通常の年休や土日と連続で最長9日間の連続休暇を認める。