

平成 23 年 9 月 30 日

平成 23 年度 厚生労働省主催「均等・両立推進企業表彰」において
「ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞」を受賞

第一生命保険株式会社（社長：渡邊光一郎）は、厚生労働省が主催する平成 23 年度の「均等・両立推進企業表彰」において、「ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。なお、ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞の受賞は、保険業界では初となります。

「均等・両立推進企業表彰」は、厚生労働省が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組み（ポジティブ・アクション）」および「仕事と育児・介護との両立支援のための取組み」について模範となる取組みを推進している企業を表彰する制度です。

当社は、職員一人ひとりが仕事と生活をバランスよく充実させることで、仕事にも喜びややりがいを感じ働くことができるよう「ワーク・ライフ・バランスの推進」をダイバーシティ推進に向けた柱のひとつと位置づけ取り組んできました。

今回の受賞は、ワーク・ライフ・バランスに向けた各種仕組み・制度の整備を進めてきただけでなく、職員一人ひとりにその仕組み・制度を活用することが根付き、働き方を変革して活躍する風土が整ってきている点が評価されたものと考えています。

当社グループでは、グループビジョン「いちばん、人を考える会社になる。」を制定しています。このビジョンには、お客さま、株主・投資家の皆さま、従業員など当社が関わるさまざまな「人（ステークホルダー）」のことを真剣に考える、という思いを込めています。

当社は、今後ともワーク・ライフ・バランスの推進などを通じてダイバーシティの推進に積極的に取り組み、お客さま、株主・投資家の皆さま、従業員など当社グループをとりまくさまざまな「人（ステークホルダー）」のことを「いちばん」に考え、企業価値の向上に努めていきます。

参考：当社のワーク・ライフ・バランス推進に向けた主な取組みと実績

<ファミリー・フレンドリー制度の充実>

妊娠・出産・育児・介護といったさまざまなライフステージにおいて、職員が安心して働き続けることができるよう、充実した制度を整えて利用促進に努めています。以下、制度の一部内容を紹介します。（当社では「年次有給休暇」を「公休」と称しています。）

【妊娠・出産・育児にかかわる職員への支援に向けた取組み】

制度	概要
産前産後休暇の有給化	産前産後休暇中は通常の給与を全額支給。
孫誕生休暇	職員に「孫」が誕生した場合、公休とは別で3日間の特別休暇を付与。公休2日・土日を合わせて最大9日まで休暇取得可能。
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ・子が満1歳6ヶ月に到達した翌月以降、最初の4月末日または10月末日迄の最長25ヶ月取得可能（保育園の慣らし保育にも対応）。3回まで分割可。 ・失効した公休を育児休業に充当可能とし充当期間について完全有給化。
育児サービス経費補助	子が3歳の年度末までに負担した保育所などの利用料の30%（子1人につき月額2万円上限）を経費補助。あわせて、ベビーシッター育児支援割引券の交付もあり。
育児休業者向け復職支援	専用のホームページにてSNS機能を利用した情報交換や情報提供を実施。また、産休・育児休業者でも、就業中の職員と同様にインターネット上でビジネススキルなどを学習できるeラーニングを自宅で受講できるようサポート。
育児のための短時間勤務	子どもが小学校就学後の最初の4月末日まで、本人の希望により通常7時間の勤務時間を「6時間」または「5時間」の短時間に短縮可能。
ふぁみりい転勤制度	通常は転居を伴う異動のない職員（エリア職員）が、家族の転勤などにより居住地変更を希望した場合、通勤可能な所属への異動を可能としている。
パパトレーニング育児休業（愛称）の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員に対して短期間の育児休業を「パパトレーニング育児休業」との愛称を付して、その取得を促進。その定着のため、子どもが生まれた男性職員の所属長に、育児休業を取得する雰囲気作りをしてもらうための働きかけを実施。 ・配偶者が専業主婦や育児休業中であっても取得可能。

【家族の介護を行う職員への支援に向けた取組み】

制度	概要
介護休業制度	同一要介護者1名につき「通算365日」取得可能。失効した公休を介護休業に充当可能とし充当期間について完全有給化。
介護のための短時間勤務	要介護者1名につき通算365日を限度として、通常7時間勤務を「6時間」または「5時間」の短時間勤務に短縮可能。分割取得も可。

<ワークスタイル変革の実現に向けた取組み>

- 終業時刻目標**（管理職・役付は原則 19：30、アソシエイトは原則 18：30）の設定、原則週 1 回の「**早帰り日**」の設定により、**早帰りを推進**
- 全社の生産性向上のため、**部門横断的な業務量削減、職員のワークスタイル変革**を促進
- 以下の休暇制度の充実を図り、**年次有給休暇取得**を推進

制度	概要
計画公休	本人の希望をもとに、公休のうち 6 日間をあらかじめ計画的に定め、確実に取得する仕組み。
ワーク・ライフ・バランス休暇	子の看護や学校行事、さらに介護、不妊治療、自己啓発、ボランティアなどの理由により取得する公休を「ワーク・ライフ・バランス休暇」としてパッケージ化。

こうした取組みの結果、以下の実績が出ています。

- 育児休業取得者数**は、平成 22 年度は 930 名であり、前年度と比べ 100 名増加。特に男性については、平成 22 年度は **58 名**と前年度と比べ飛躍的に増加（前年度 4 名）
- 育児のための**短時間勤務制度利用者数**は、平成 22 年度は **185 名**であり、前年度と比べ 31 名増加
- 月平均所定外労働時間**は、平成 22 年は **5.1 時間**であり、前年と比べ約 2 時間改善しており、金融業・保険業（従業員 500 名以上）の平均（16 時間）の半分以下
- 年次有給休暇取得率**は、平成 19 年度 35.2%から平成 22 年度 **65.5%**に増加
- 内勤職員の**離職者数(自己都合等)**は、両立支援制度改訂前の平成 15 年度～平成 17 年度の年平均 247 名から平成 20 年度～平成 22 年度は年平均 **128 名**と大幅に減少

厚生労働省による発表は以下の内容をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001psn9-att/2r9852000001pstx.pdf>