

平成18年10月3日

「仕事と家庭の両立支援」制度の推進 ～ 「孫誕生休暇」の新設など育児・介護関連制度を大幅刷新～

第一生命保険相互会社（社長 斎藤 勝利）は、平成18年10月より、当社職員に対する育児・介護分野の支援制度を一層充実させるべく、「仕事と育児に関する制度」を全面的に改定しました。これにより、働きやすい環境を整備し、職員のモラルアップを図っていくことで、お客さまへのサービス品質のさらなる向上を目指してまいります。

当社では、従来から、法定を上回る育児休業・介護休業制度の導入など、職員の仕事と家庭の両立を目指してきました。平成17年度より、子育て中の女性職員をメンバーとする社内ワーキング（「女性かがやきワーキング」）を開催するなど、職員の詳細なニーズ把握を行いながら、さらなる充実策を検討してきました。

今後とも、当社では、職員のモラルアップとお客さまへのサービス品質のさらなる向上のために、「仕事と家庭の両立支援」を推進してまいります。

なお、今回、制度改定を実施した主な施策は次の通りです。

□ 民間企業の中でも先進的なレベルにまで充実した制度

厚生労働省による「ファミリーフレンドリー企業表彰」受賞企業の取組内容をベンチマーキングしつつ、当社職員のニーズにマッチした独自の施策も加えながら、幅広く充実した制度をメニューアップしました。

< 特色ある制度 >

- ・ マタニティ休暇(妊娠中のつわり等体調不良の場合にも取得可能)
- ・ 保育所等の育児サービス経費補助(育児サービス利用料の30%を補助)
- ・ 孫誕生休暇(孫誕生に際し、3日間の休暇を付与。年休、土日と通算すると連続7日間または9日間の休暇が取得可能)

□ 制度内容の周知と制度利用をしやすい環境づくり

「制度の充実だけでなく、上司や周囲の理解、休業中の補充人員など、制度利用しやすい環境づくりが重要」という職員の声を反映させ、制度内容の周知徹底や補充人員対応のガイドライン化などを実施します。

- ・ 両立支援ハンドブックの職員向け配布、両立支援相談窓口の開設
- ・ 休業期間中の人員補充についてのガイドライン明示 等

詳細は、別紙 ・ を参照ください。

~当社が「両立支援」を積極化する背景・狙い~

- ・ 少子化・人口減少は日本経済に長期的に深刻な打撃を与えることが予想され、また生命保険業界にとっても重大な問題です。この問題に対しては、官民を挙げて、さらなる少子化の進行を食い止める必要であり、当社は企業としての責任を果たすという観点から、率先して両立支援に取り組んでまいります。
- ・ 今後、少子化の影響により労働需給が逼迫していくことが予想されていますが、お客さまへのサービスの品質を高めるためには、サービスを担う人材の確保が欠かせません。当社職員の約89%は女性であることから、スキルと経験をもった女性職員がいきいきと長く働ける環境を整えることによって、優秀な人材確保、そしてお客さまサービスの向上に取り組んでまいります。

【参考】当社の年代別職員在籍者数

年代	性別		女性		合計	
	男性	(占率)		(占率)		(占率)
30歳未満	520	9.4%	6,230	13.6%	6,750	13.1%
30歳代	1,750	31.5%	11,080	24.1%	12,830	24.9%
40歳代	1,620	29.2%	12,510	27.3%	14,130	27.5%
50歳代	1,640	29.4%	13,110	28.6%	14,740	28.7%
60歳以上	30	0.6%	2,980	6.5%	3,010	5.8%
計	5,560	100%	45,900	100%	51,460	100%

在籍者数は、10名単位で表示。

以上

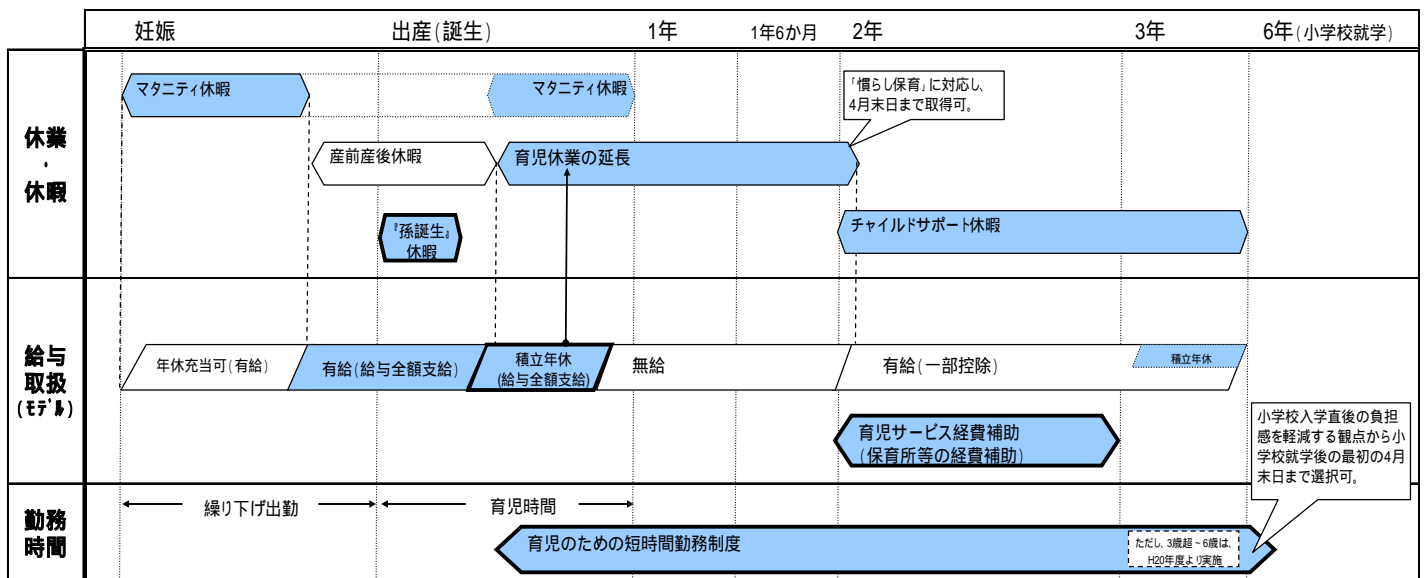
「仕事と家庭の両立」に向けた諸対応の【育児関連主要項目】

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し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 ↑ 育児休業 ↓ 職場復帰	育児休業制度	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年度前の失効年休のこと。]
		育児のための短時間勤務制度	なし
	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	
	当社の現行制度	改定後
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		「ふるみりい転勤」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。 リカバリー制度(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。