

2013年10月1日

---

## 初代『イクメン企業アワード』において特別奨励賞を受賞しました

---

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初の『イクメン企業アワード2013』において、特別奨励賞を受賞しました。

今年度、初めて実施された「イクメン企業アワード」は、育児を積極的に行う男性＝イクメンを応援する厚生労働省の「イクメンプロジェクト」の一環で、男性労働者の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する制度です。

（厚生労働省イクメンプロジェクト ホームページ <http://ikumen-project.jp/index.html>）

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。」の実現に向けて、職員一人ひとりが自分らしさを発揮し、自分のこととして組織の変革を促し、PDCAサイクルを廻し続けることによって経営品質を高める活動を「DSR (Dai-ichi' s Social Responsibility) 経営」（第一生命グループの社会的責任）と名づけて、取り組んでいます。この取組みを進める上では、職員一人ひとりが従来にも増して仕事に喜びややりがいを感じ働くことが重要との考えから、男女関わりなく仕事と生活をバランスよく充実させる「ワーク・ライフ・バランスの推進」を経営方針の中に位置づけ、取り組んできました。

また、こうした取組みを通じて男性従業員が家族との関わりを深めることは、社会的課題である少子高齢化の解決にもつながると考えます。

今回の受賞は、当社グループのこうしたワーク・ライフ・バランス推進に向けた考え方や、取組内容等が総合的に評価されたものと考えています。

当社グループビジョン「いちばん、人を考える会社になる。」には、お客さま、株主・投資家の皆さま、従業員など当社に関わる様々な「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・バランスの推進に積極的に取り組んでいきます。

【ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた主な取組み】

- 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。

これにより、2012 年度の月平均残業時間（全職員平均）は、6.7 時間となった。これは、金融・保険業平均（従業員数 1, 000 名以上）の約 4 割の水準。

- 休暇制度の充実を図り、年次有給休暇取得を推進。

主な制度	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 (*)当社では年次有給休暇を公休と呼んでいます
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

これにより、2012 年度の年次有給休暇取得率（全職員平均）は、64.3%となった。これは、金融・保険業平均を約 15%上回る水準。

- 毎月、子どもが生まれた男性職員の上司と本人宛に育児休業取得案内(※)を行い、上司より育児取得を促すことで男性職員の計画的な育児取得を推進。

これにより、2012 年度の男性育児休業取得者は 68 名となった。これは、取組み開始前（2009 年度）の約 20 倍。

※育児休業取得案内の具体的内容

- ①毎月、人事部より子どもが生まれた男性職員の上司へ育児休業取得勧奨文書を送付。その中に、育児休業制度の内容、取得手続き、取得事例等を記載した男性職員あて案内状を同封。
- ②上司から案内状を本人に手交するとともに育児休業取得を勧奨。