

厚生労働省東京労働局長から「プラチナくるみん認定」を取得

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 根岸 秋男）は、厚生労働省東京労働局長から次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業として、「プラチナくるみん認定」を取得しました。

当社は、これまで3回（2007年、2009年、2012年）の「くるみん認定」を受けており、3ヵ年計画「明治安田NEXTチャレンジプログラム」（2014年4月～2017年3月）においては、「ダイバーシティ・マネジメントの強化」を重点実施事項の一つに定め、従業員の「ワーク・ライフ・バランス」の推進に積極的に取り組んでいます。

今回の認定を機に、従業員の仕事と子育ての両立を支援する取組みをよりいっそう強化するとともに、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

1. 「プラチナくるみん認定」の概要

「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行なった企業を認定する制度で、2015年4月1日に創設されました。

（厚生労働省ホームページ「プラチナくるみんマークについて」）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/



2. 当社の仕事と子育ての両立を支援する主な制度

制度名	制度概要
育児休職	出産後、育児を目的として子どもが満2歳になるまで取得可能
復職時の年休上乘せ付与	育児休職から復帰する際に、子どもの「ならし保育」等を勘案し、5日分の年休を上乘せ付与
保育料補助支給制度	子どもが満3歳になるまでの間、保育所等を利用する職員等に、子ども1人につき毎月10,000円を支給
育児のための勤務時間繰上げ・繰下げ	子どもが小学校1年生までの間、始業・終業時刻の繰上げ、または繰下げが可能
育児のための短時間勤務制度	子どもが小学校1年生までの間、勤務時間を1時間または2時間短縮することが可能
キッズサポート休暇	子どもが小学校3年生までの間、検診や予防接種、子どもの学校行事への参加に対応するため、年間5日間取得可能
子の看護のための休暇	子どもが小学校3年生までの間、子の負傷や疾病時に、年間5日間取得可能（2人以上の場合、年間10日間）
計画年休（ファミリー）	家族のために取得する休暇として、年間に2日取得可能（年次有給休暇の計画的付与）

なお、当社では「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同するなど、さまざまな取組みを実施しています（詳細は別紙をご参照ください）。

ダイバーシティ推進に向けた最近の取組み

1. 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同について

当社は、2015年12月、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同しました。

これは、首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」（2014年3月）を契機に、女性の活躍を積極的に推進している企業の男性リーダーで構成する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が発足し、とりまとめられたものです。

行動宣言は、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」の3項目からなり、男性リーダーが様々な女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるように、具体的に取り組んでいくことを宣言しています。

（ご参考）内閣府男女共同参画局ホームページ

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html

2. イクボス企業同盟への加盟

当社は、2015年10月、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン（代表理事 安藤 哲也）が設立した「イクボス企業同盟」に加盟しました。

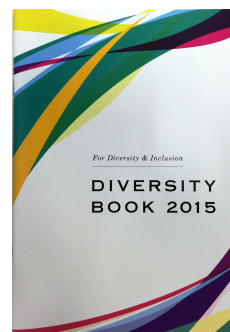
「イクボス企業同盟」は、積極的に自社の管理職の意識改革を行なって、新しい時代の理想の上司（イクボス（※））を育てていこうとする企業のネットワークです。健康的な職場づくりやダイバーシティのさらなる推進のためには、各組織による自律的展開が不可欠であり、そのためには、管理職の意識改革が急務との認識のもと、今般、「イクボス企業同盟」に加盟しました。

本加盟を機に、「イクボス」の発掘・育成を「ダイバーシティ・マネジメント」の柱として改めて位置づけ、研修・セミナー等の開催による意識改革・風土醸成、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組み等をさらに強化していきます。

（※）職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と家庭の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと

3. 「ダイバーシティ・ブック」の発行

ダイバーシティ・マネジメントの強化に向けた職場の風土醸成や、ワーク・ライフ・バランス関連制度の理解促進を目的に「ダイバーシティ・ブック」を発行し、全職員に配布しています（2013年度より毎年発行）。



4. 「ダイバーシティ・フォーラム」の開催

女性をはじめとする多様な人財の活躍推進に向けた管理職の意識改革と、効率的な働き方の実現に向けた職場での風土醸成等を目的に、各組織の管理職および「ダイバーシティ推進リーダー（各組織で女性職員1名を選定）」合計約350名を対象に「ダイバーシティ・フォーラム」を開催しました。



5. 育児と仕事の両立を支援する研修の開催

育児と仕事を両立しながら活躍し続けるための意識醸成を目的に、育児休職から復職した首都圏在勤の職員約40名を対象に「育児休職からの復職後研修」を開催しました。



6. 「職場ダイバーシティ研修」の開催

キャリアアップに向けた意識醸成、家庭と仕事の両立支援に向けたワーク・ライフ・バランス関連制度のさらなる理解促進を目的に、全国の女性職員のうち、アソシエイト職（一般職）および契約社員の合計約4,800名を対象とした集合研修（首都圏以外は双方向動画通信による研修を実施）を今年度は15回開催予定です。

以上