

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）制度を拡充 ～「出産・育児にて退職した職員の再雇用制度」等、多様な働き方・就労機会を充実～

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 松尾 憲治）は、2008年4月から、企業の社会的責任（CSR）を果たす一環として、出産・育児・介護への対応の拡大ならびに総労働時間の短縮等に向けたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）制度を拡充します。

従業員満足度の向上を図るとともに、全社をあげてお客さま・社会の生命保険会社に対する要請に誠実に対応し、お客さま満足度の向上を徹底追求していきます。

○これまでのワーク・ライフ・バランスへの取組み

明治安田生命は、従来から多様かつ柔軟な働き方のできる制度の充実により、従業員の仕事と家庭生活の両立を図るとともに、価値観の多様化や社会環境の変化に適合するよう社内就業環境を整備し、ES（従業員満足度）の向上を推進してきました。

また、従業員が仕事と子育てを両立できる環境整備のための行動計画への取組みと実績が認められ、2007年5月には、厚生労働大臣より、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主認定企業として認定を受け、「次世代認定マーク」を取得しています。



※詳細は別紙をご参照ください。

○2008年度 ワーク・ライフ・バランスの拡充へ向けた新たな取組み

ワーク・ライフ・バランスの拡充へ向けた主な実施事項は以下のとおりです。

<出産・育児への対応拡大>

- ・ 出産・育児にて退職した職員の魅力ある「再雇用」の新規実施（職員）
- ・ 子の学校行事等への参加にも対応できる休暇制度「キッズサポート休暇」の新設
- ・ 育児休職からの復職時に年次有給休暇の上乗せ付与を新規実施
- ・ 仕事と子の養育が両立しやすい「短時間勤務制度（職員）」の新設および「所定労働日数の短縮措置（営業職員・職員）」の導入

<介護への対応拡大>

- ・ 仕事と介護が両立しやすい「短時間勤務制度（職員）」の新設および「所定労働日数の短縮措置（営業職員・職員）」の導入
- ・ 営業職員の介護休職期間の拡大（職員は拡大済）

<安全・健康対策の高度化>

- ・ 長期連続休暇の取得促進を目的とした「パワーアップ休暇」の新設（職員）
- ・ 総労働時間の短縮を目的とする年次有給休暇取得促進策として、「リフレッシュ休暇」や「アニバーサリー休暇」、「ボランティア休暇」等の取得促進および「早帰り運動」の推進（職員）
- ・ 従業員のメンタルヘルス対策のさらなる充実

※詳細は別紙をご参照ください。

○ワーク・ライフ・バランス制度の社内周知について

社内イントラネット、社内報、仕事と生活の両立支援や各種休暇制度等に関するハンドブックを活用した従業員教育等を通して、積極的に周知していきます。また、管理者に対しては、マネジメント研修や職務別研修等を通じて趣旨や制度内容、その活用について徹底していきます。

以上

○これまでのワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組み

子の養育のための勤務時間弾力化等に関し、対象者を小学校就学前までに拡大	2005年 10月
子の看護のための休暇対象を、子の検診や予防接種にも拡大	
保育所に入所できない等の条件を設定のうえ、育児休職期間を2歳まで延長	
産前産後休暇の期間を産前8週間、産後9週間（通算で16週間まで）に拡大	2007年 4月
結婚、親の介護、親・配偶者の転居等により、転居が必要となる場合も継続勤務を可能とする、勤務地変更の取扱い（Iターン制度）を導入（職員）	
子の看護のための休暇に関し、取得可能対象者を、小学校3年生までの子を養育する従業員までに拡大	2007年 10月

○2008年度 ワーク・ライフ・バランスの拡充へ向けた具体的な取組み

＜出産・育児への対応拡大＞

出産・育児にて退職した職員の魅力ある「再雇用」の新規実施（職員） <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産・育児を理由に退職した職員が、再雇用を希望する場合、当社に勤務した期間を処遇面に一定程度反映した再雇用を実施します。 ・ 当社勤続年数・離職期間等を考慮した優遇を行ない、再雇用後の処遇を魅力あるものとする事で、業務精通人材を確保していきます。
子の行事等に対応できる休暇制度「キッズサポート休暇」の新設 <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の検診、予防接種や学校行事への参加に対応するため、小学校3年生までの子を養育する従業員を対象に「キッズサポート休暇」を新設します。
育児休職からの復職時に関するサポートの新規実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の“ならし保育”等へ対応し、育児休職からの復職時に年次有給休暇の5日間上乗せ付与を新規に実施します。
仕事と子の養育が両立しやすい短時間勤務制度等の新設 <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の養育のために、職員を対象に勤務時間を5時間と6時間のいずれかを選択できる「短時間勤務制度」を新設します。また、営業職員・職員を対象とした「所定労働日数の短縮措置」を導入します。この短時間勤務制度等は、子が「小学校1年生」までの期間利用することができます。
勤務時間のフレキシビリティの範囲拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「子の養育を容易にする措置」（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等）における子の範囲を「小学校就学の始期に達する子」から「小学校1年生」まで拡大します。

＜介護への対応拡大＞

仕事と介護が両立しやすい短時間勤務制度等の新設 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護のために、職員を対象に勤務時間を5時間と6時間のいずれかを選択できる「短時間勤務制度」を新設するとともに、営業職員・職員を対象とした「所定労働日数の短縮措置」を導入します。
営業職員の介護休職期間の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・ 原則3ヵ月から1年へ休職期間を拡大します（職員は拡大済）。

＜安全・健康対策の高度化＞

長期連続休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行、7～9月を取得期間とする夏季休暇を、年間を通して連続取得可能な「パワーアップ休暇」に改定します。
年次有給休暇取得促進（職員） <ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇取得促進策として、「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」「ボランティア休暇」等の取得を推進し、あわせて、早帰りの推進を通して業務効率化や総労働時間の縮減を実現します。
メンタルヘルス対策のさらなる充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 従来 of 取組みに加えて、従業員が定期的かつ能動的にストレスチェック（セルフケア）を行なえる機会を提供し、自己のストレス度を認識し適正な対応方法を知ることによって、従業員が安心して働ける環境づくりを推進します。