

平成25年度 均等・両立推進企業表彰

**「ファミリー・フレンドリー企業部門」で「厚生労働大臣優良賞」を受賞！
～仕事と育児・介護との両立支援のための取組みを厚生労働省が評価～**

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 根岸 秋男）は、厚生労働省が主催する平成25年度「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」で「厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。

当社は、2011年4月から3カ年の取組みを定めた「明治安田新発展プログラム」（「中期経営計画」＋「MOTプロジェクト〔第Ⅲ期〕」）において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を重点実施事項に定め、育児・介護への支援等就労環境のいっそうの整備等によるワーク・ライフ・バランスの推進、および女性の活躍領域拡大等によるポジティブ・アクションへの取組みを強化してまいりました。昨年度の同表彰においても、「均等推進企業部門」および「ファミリー・フレンドリー企業部門」の両部門で「東京労働局長優良賞」を受賞しており、今回の受賞は、当社のさらなる取組みが評価されたものと考えています。

当社は、引き続き、ダイバーシティ・マネジメントを推進し、女性がいっそう活躍できる企業をめざしてまいります。

1. 均等・両立推進企業表彰の概要

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」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、他の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。

「ファミリー・フレンドリー企業部門」は、仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような、他の模範ともいえるべき取組みを推進し、その成果が認められる企業が表彰されます。

2. 「厚生労働大臣優良賞」受賞事由

昨年度の同表彰「ファミリー・フレンドリー企業部門」において「東京労働局長優良賞」を受賞後、男性の育児休職取得者の増加など両立支援制度の取得状況が着実に伸展したことに加え、「保育料補助支給制度」や「未就学児を養育中の総合職の転居を伴う転勤を抑制する取扱い」「家族介護との両立支援制度」など、従業員のニーズにあわせた新たな取組みを導入したことが高く評価されたものと考えています。

また、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し、所属長の評価に反映する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」の導入など、従業員が各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進したことについて、一定の評価を得られたものと認識しています。

「仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりに向けた当社の主な取組み」の詳細は別紙をご参照ください。

仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりに向けた当社の主な取組み

従業員のニーズにあわせた仕事と生活の両立や多様な働き方を支援する制度等を拡充するとともに、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進しています。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進やキャリアアップ支援に向けた当社の取組内容をまとめた冊子「ダイバーシティ・ブック」を今年度から新たに作成し、全職員に配布しました。

1. 当社の両立支援制度の概要と取得推進に向けた取組み

(1) 男性の育児休職

- ・子が満2歳になるまで取得可能。積立年休(注)の範囲内での育児休職の取得は有給として取扱い。男性職員の取得対象者本人および所属長あてに個別に取得を勧奨
- ・前年度の取得人数6人と比べ飛躍的に増加

(注) 翌年度に繰り越されなかった年次有給休暇を積み立て、傷病による長期不就業などの場合に使用することができる休暇

2012年度取得状況	(取得人数)	75人
------------	--------	-----

※2012年度に配偶者が出産し育児休職を取得した男性職員は22人

(2) 育児のための休暇

- ・子が小学校3年生までの従業員は、年次有給休暇とは別に、子の負傷や疾病時に「子の看護のための休暇」の取得が可能。年5日(有給)、子が2人以上いる場合はさらに年5日(無給)

2012年度取得状況	(取得人数)	5,594人
------------	--------	--------

- ・子が小学校3年生までの従業員は、年次有給休暇とは別に、子の検診、予防接種および学校行事への参加を目的に「キッズサポート休暇」を年5日(有給)取得可能

2012年度取得状況	(取得人数)	5,445人
------------	--------	--------

(3) 介護休職制度

- ・要介護状態にある家族の介護のために1年間を限度に取得可能。また、傷病看護が必要な状態にある家族の看護のために3ヵ月間を限度に取得可能

2012年度取得状況	(取得人数)	73人
------------	--------	-----

(4) 家族の介護のための休暇

- ・年次有給休暇とは別に、要介護状態にある家族の介護のための休暇を取得可能。年5日(有給)、要介護状態にある家族が2人以上いる場合はさらに年5日(無給)

2012年度取得状況	(取得人数)	513人
------------	--------	------

(5) 勤務地変更取扱い(1ターン)

- ・非転勤型職種の職員を対象に、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に、勤務地を変更し継続勤務を可能とする取扱いについて、利用可能回数を2回に増加

(6) 育児休職からの復職支援

- ・ 育児休職からの復職者に対し、子のならし保育等への対応として年次有給休暇を5日間上乘せ付与
- ・ 育児休職からのスムーズな復職に向けた情報を掲載した「育児休職からの復職応援ブック」を全職員にイントラネットで提供しているほか、復職予定者およびその配偶者を対象とした「復職応援セミナー」を年2回実施

2. 育児・介護など従業員のニーズにあわせた新たな両立支援制度の導入

(1) 保育料補助支給制度（2013年度から）

- ・ 子の満3歳到達直後の3月末まで、保育所利用に係る補助として、子1人につき毎月1万円を支給することにより、育児休職からの復職を支援

(2) 未就学児を養育中の総合職の転居を伴う転勤を抑制する取扱い（2014年4月から適用）

- ・ 全国転勤型である総合職を対象に、未就学児を養育中の一定期間、自己選択により転居を伴う異動を抑制する取扱いを導入

(3) 家族介護との両立支援制度（2014年4月から適用）

- ・ 50代の総合職を対象に、希望勤務地に配属したうえで、家族の介護のための短時間勤務を適用する制度を導入

3. 各種制度を利用しやすい職場環境づくりに向けた取組み

(1) ワーク・ライフ・バランスプログラム

- ・ 総労働時間縮減のための「1ヵ月単位の変形労働時間制」の活用や、男性の育児休業取得等、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し所属長評価に反映

(2) 従業員への啓発活動の展開

- ・ 労使共同の取組みとして、一人ひとりが仕事を見直し短時間で生産性を向上させるキャンペーン（働き方刷新運動）や、ダイバーシティ・セミナーを実施

以 上