



2015年9月16日

## 「子育てサポート企業」として認定マーク「くるみん」を取得

損害保険ジャパン日本興亜株式会社（社長：二宮 雅也、以下「損保ジャパン日本興亜」）は、2015年8月27日、厚生労働省東京労働局より「子育てサポート企業」として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<sup>※</sup>」に認定され、「次世代認定マーク」（愛称「くるみん」）を取得しました。2007年度より継続的に認定を受け、今回で5回目の取得となります。

※「基準適合一般事業主」の主な認定基準

- ・一般事業主行動計画（計画期間は2年以上5年以下）を策定したうえで、それを実行し、定めた目標を達成すること。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置（短時間勤務制度や所定外労働をさせない制度など）」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
- ・所定外労働の削減のための措置や年次有給休暇の取得促進のための措置などを実施していること。

### 1. 「基準適合一般事業主」認定取得の取組み

損保ジャパン日本興亜は、仕事と家庭を両立できる職場環境整備を目指し、育児休業の取得推進、ワークライフバランス実現の土台となる労働時間対策、従来の職種の枠組みにとらわれない「新たな働き方」の推進などを「一般事業主行動計画<sup>※</sup>」として定め、取り組んできました。

「一般事業主行動計画」の概要は次のとおりです。

※「一般事業主行動計画」

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、101人以上を雇用する事業主が策定し、速やかに都道府県労働局に届け出なければならない計画をいいます。

#### （1）育児休業制度取得の環境整備

##### ①「育休者フォーラム」の実施

育児休業者（以下「育休者」）とその上司、職場の同僚を対象に東京、名古屋、大阪、福岡の4地区において「育休者フォーラム」を実施し、2013年度、2014年度の2年間の合計で790名の従業員が参加しました。

##### ②社内ニュースで制度利用者の声を紹介

社員向けニュースで「育児休業者制度利用の生の声」を紹介し、制度の社内浸透を図りました。

#### （2）労働時間削減措置の実施

##### ①労働時間削減の推進・定着

職場単位で「労働時間対策実行計画」を策定し、残業時間の目標値を設定しました。また、第2・第3水曜日、7月・8月は毎週水曜日を「全社一斉ノー残業デー」とし早帰りの推進・定着を図りました。

##### ②休暇取得の推進

連続有給休暇の取得徹底を図りました。

##### ③徹底した業務効率化へのチャレンジを実施

各人が、これまでの仕事を一から見直し、仕事の無駄の削減、効率化を迫及するため、職場単位で具体的な取組みを設定しました。

### 2. 今後の取組み

損保ジャパン日本興亜は、「従業員一人ひとりが、いきいきと働くことができ、互いの多様な働き方（価値観）を認める企業」を目指しています。仕事と家庭の両立を図るための雇用環境の整備や、従業員全員がやりがいを持って働き続け、その能力発揮を支援するため、2015年4月から2017年3月までの期間を対象として、「第六期一般事業主行動計画」を策定しています。

「第六期一般事業主行動計画」の策定方針は次のとおりです。

(1) 子育てを行う従業員等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備

子育て中の女性従業員が就業継続できるよう育児休業者の復帰支援と、子育て中の女性従業員の活躍支援を行うとともに、男女ともに育児休業制度を取得しやすい環境を整備します。

(2) 多様な働き方を支援するための労働条件の整備

従業員のワーク・ライフ・バランス実現に向けて、多様な働き方を後押しする制度の拡充、所定外労働時間削減、年次有給休暇取得日数を一人当たり平均年間5日以上とする取組みを実施します。

以上