

2011年6月16日

次世代法「第三期基準適合一般事業主」認定取得

－次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み－

株式会社損害保険ジャパン（以下「損保ジャパン」、社長：櫻田 謙悟）は、2009年に「第三期一般事業主行動計画」^(※1)を策定し、これに基づき次世代育成支援に積極的に取り組んできました。

今般、「一般事業主行動計画」に定めた目標の達成や男女の育児休業取得の割合・数などの「基準適合一般事業主」の認定基準^(※2)を満たしたことから、2011年6月3日付けで、次世代育成支援に積極的に取り組んでいる企業として東京労働局長より「第三期基準適合一般事業主」の認定を受けました。

※1 「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、301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者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。

※2 「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」認定取得の取り組み

損保ジャパンでは、次世代育成支援対策推進法に基づき、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「第三期一般事業主行動計画」に目標として定め、取り組んできました。

「第三期一般事業主行動計画」の概要は次のとおりです。

<1> 育児休業の取得推進

(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2009年度は東京、名古屋、大阪、2010年度は上記3地区に福岡を加えた4地区において「育休者フォーラム」を実施し、合計約300名の従業員が参加しました。

(2) 育休者向け支援ツールの配布

育児休業から復帰した従業員からのアドバイスシート「先輩ママから『これから復帰される皆さんへ』」や復帰までの準備事項やライフイベントなどがスケジュール化できる「復帰までの道、私の場合」を育休者向けに配布しました。

(3) 制度利用者の紹介

社内報「ライジングJ倶楽部」において育児短時間勤務制度利用者のロールモデルを紹介しました。

＜2＞ワークライフバランス実現の土台となる労働時間対策

(1)「全社一斉ノー残業デー」の推進・定着

2009年度は、職場単位で労働時間対策実行計画の策定・実施を行いました。

また、第2・第3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)「休暇取得推進」・「個人別時間管理」などの実施

2010年度は、前年度の取り組みに加え、「休暇取得推進」・「個人別時間管理」などを重点課題として実施しました。

＜3＞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

2010年7月、人事制度を改定し、従来の総合職員・業務職員という職種を廃止しました。職務範囲を限定しないことにより、意欲ある職員の活躍フィールドを拡大しました。

2. 今後の取り組み

損保ジャパンでは、「従業員ひとりひとりが、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、2011年4月から2013年3月までの期間を対象として、「第四期一般事業主行動計画」を策定しています。

「第四期一般事業主行動計画」の策定方針は次のとおりです。損保ジャパンでは、引き続き、2年後の「基準適合一般事業主」の認定に向けて、取り組みを推進していきます。

＜1＞育児休業制度取得の環境整備

仕事と家庭の両立支援制度を活用しやすくするために、育休者の復帰を支援するとともに、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＞所定外労働削減措置の実施

社内におけるワークライフバランスへの意識を高めるため、所定外労働削減のための措置を実施します。

以上