

2013年8月5日

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」に認定 ～ 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業として ～

株式会社損害保険ジャパン（社長：櫻田 謙悟、以下「損保ジャパン」）は、次世代育成支援に積極的に取り組む企業として、2013年7月25日付けで東京労働局長より、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく「基準適合一般事業主」の認定を受け、「次世代認定マーク」（愛称「くるみん」）を取得しました。

2007年度、2009年度、2011年度に続き、4回目の取得となります。



次世代認定マーク
(愛称「くるみん」)

1. 「基準適合一般事業主」認定取得の取り組み

損保ジャパンは、次世代法に基づき、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※」に目標として定め、取り組んできました。

※「一般事業主行動計画」

次世代法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策およびその実施時期を定めるものです。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

「第四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4地区において「育休者フォーラム」を実施し、2011年度、2012年度の2年間の合計で約470名の従業員が参加しました。

②制度利用者の紹介

社内のイントラネットで「育児休業者制度利用の生の声」を紹介しました。

(2) ワーク・ライフ・バランスへの意識を高めるための所定外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、毎月、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」の実施

全員が月1回以上の休暇取得が可能となるよう推進しました。

③徹底した業務効率化へのチャレンジを実施

一人ひとりが、これまでの仕事を一から見直し、仕事の無駄の削減、効率化を迫るために、職場単位で具体的な取り組みを設定しました。

2. 今後の取り組み

損保ジャパンは、「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、2013年4月から2015年3月までの期間を対象として、「第五期一般事業主行動計画」を策定しています。

「第五期一般事業主行動計画」の概要は次のとおりです。

（1）育児休業制度取得の環境整備

仕事と家庭の両立支援策として、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）所定外労働時間削減措置の実施

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、所定外労働時間削減措置を実施します。

以上