

2014年7月25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 ～

NKSＪひまわり生命保険株式会社（社長：熊野御堂 厚、以下「当社」）は、次世代育成支援に積極的に取り組む企業として、2014年6月16日付けで東京労働局長から、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。



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

当社は、個（多様性）を尊重し、一人ひとりが性別に関わりなくいきいきと働き、多様な価値観を認め合える会社になることを目指し、仕事と家庭の両立と能力の発揮を支援するため、2012年4月から2014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) 父親が育児休業を取得しやすい環境の整備

計画期間中に、男性社員が育児休業を取得することを目指し、2011年10月に定めた短期の育児有給休業制度について社内理解を深め、取得しやすい環境づくりに取り組みました。

- (2) 育児・介護休業法を上回る期間・回数等を定めた育児・介護休業制度の実施
育児休業・介護休業取得者が長く仕事を続け、高い成果を上げられるようにするため、子の帰宅・在宅時間を考慮し、所定外労働の免除、短時間勤務およびシフト勤務について、法定以上の制度を定め運用しました。
- (3) 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
出産・育児等により退職せざるを得なかった社員が、再度当社に戻り活躍できるようにするため、能力に応じた処遇で再雇用できる制度を定め運用しました。
- (4) 所定外労働の削減および年次有給休暇取得の促進のための措置
労働時間の短縮・休暇の取得増を目指し、労使一体となって所定外労働時間の削減および年次有給休暇の取得促進に取り組みました。

2. 今後の取り組み

当社は、「男女を問わず、全社員がいきいきと活躍できる働きがいのある職場環境を創る」ことを目指していきます。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、その能力発揮していくことを支援するため、2014年4月から2016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) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境整備
仕事と家庭の両立支援対策として、育児休業者の復帰支援をするとともに、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) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
社内におけるワークライフバランスへの意識を高めるとともに、所定外労働時間削減措置を実施します。

以上