



平成19年6月13日  
住友生命保険相互会社

## 「次世代の育成支援に積極的に取組む企業」として認定を取得

住友生命保険相互会社（社長 横山進一）は、平成19年5月、次世代育成支援対策推進法（※）に基づき、「次世代の育成支援に積極的に取組む企業」として厚生労働大臣から認定を受けました。

当社では、「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境を整備する」ことを企業の社会的責任（CSR）であると捉え、「職員が仕事と家庭の両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境づくり」に取り組んでまいりました。特に、平成17年4月以降、育児休職制度の充実をはじめとし、育児休職を取得しやすく、また復帰しやすい諸環境の整備をすすめ、平成19年3月からは「ワーク・ライフ・バランス諸方策」として、仕事と家庭の両立に向けた支援制度の一層の充実を図っております。次世代育成支援対策推進法に基づく子育て支援企業としての認定は、こうした一連の取組みが評価されたものです。

平成19年4月からは創業100周年記念事業として、社会的な課題である少子化問題に取り組むため、「未来を築く子育てプロジェクト」を実施しております。本事業は、①子育てをテーマにした顕彰制度、②女性研究者への支援（育児中の研究者を支援）、③子育て支援活動を行っている中核団体への支援、④育児をテーマにした講演会の開催および共催などを中心としており、「子育てのすばらしさ」を社会に啓発し、子育てのしやすい環境づくりを支援してまいります。

（※）急速な少子化の進行や家庭環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、企業による行動計画の策定等、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を構ずることを目的として平成15年7月に公布。

次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定し、その行動計画を着実に遂行し、かつ認定基準を全てクリアすることができた企業に対し、厚生労働大臣が「仕事と家庭生活の両立を支援する企業」として認定の証として認定マークを交付する。

### 《当社の取組み内容》

#### 1. 行動計画期間

平成17年4月1日から平成19年3月31日の2年間

#### 2. 主な取組み例 詳細は別紙参照

##### ○育児休職制度の充実

取得可能期間を3歳までに延長。

##### ○「両立支援休暇」の新設

小学校就学前の子を養育する職員や要介護状態の家族がいる職員は、1ヶ月に3日まで両立支援休暇を取得可。

##### ○時間短縮措置の拡大

終業時間の1時間短縮の短時間勤務制度を小学校就学直後の4月末まで延長。

##### ○「出産・育児関連ガイドブック」の作成・配布

出産・育児に関する公的制度および社内制度についてまとめたガイドブックを作成し配布。

##### ○「出産・育児関連社内相談窓口」の設置

以 上

## 「ワーク・ライフ・バランス諸方策」

### 【育児休職制度に関わる支援】

- ・ **育児休職制度の拡充**（平成19年3月より）  
育児休職の取得可能期間を、子が満3歳に達するまでに延長しております。  
（従前は最長満2歳まで）  
配偶者が常態として子を養育できる者も取得可とすることにより、男性の育児休職取得を促進します。
- ・ **育児特別休暇の新設**（平成19年10月より）  
勤続5年以上の者について、育児休職の最初の期間（最長1か月）に取得できる有給休暇として育児特別休暇（現行の有給休暇とは別枠）を新設することにより、育児休職中の経済的なサポートを行うとともに、男性の育児休職取得を促進します。

### 【柔軟な勤務形態に関わる支援】

- ・ **両立支援休暇の新設**（平成19年3月より）  
小学校未満の子または要介護状態の家族をもつ者について、理由を問わず1ヶ月に3日まで取得できる両立支援休暇を新設しております。
- ・ **育児時間の拡充**（平成19年3月より）  
1日60分の育児時間の取得可能期間を、子が満3歳に達するまでに延長しております。（従前は最長満2歳まで）
- ・ **時間短縮措置の拡大**（平成19年3月より）  
終業時間の1時間短縮（一定の営業職員については2時間短縮）の短時間勤務制度の適用可能期間を、小学校入学直後の4月末まで延長しております。（従前は満3歳まで）

### 【育児費用補助に関わる支援】

- ・ **育児費用補助の新設**（平成19年10月より）  
育児しながら勤務する職員（産後休暇・育児休職あわせて6週間以上取得後に復職した職員が対象）に、子が小学校に入学する前月まで、1か月あたり1万円の育児費用補助を行います。  
また、営業職員については、上記の育児費用補助の代わりに一定の営業成績加算を選択することも可能とし、育児をしながら活動する営業職員の仕事と家庭の両立をサポートします。

### 【営業職員の復職後の給与に関わる支援】

- ・ **営業職員の復職後の給与保障の充実**（平成19年4月より）  
営業職員が育児休職、介護休職から復職した場合の給与保障を従来以上に充実し、給与が営業成績に連動する営業職員も安心して育児休職、介護休職を取得できるようにしております。

## その他制度について

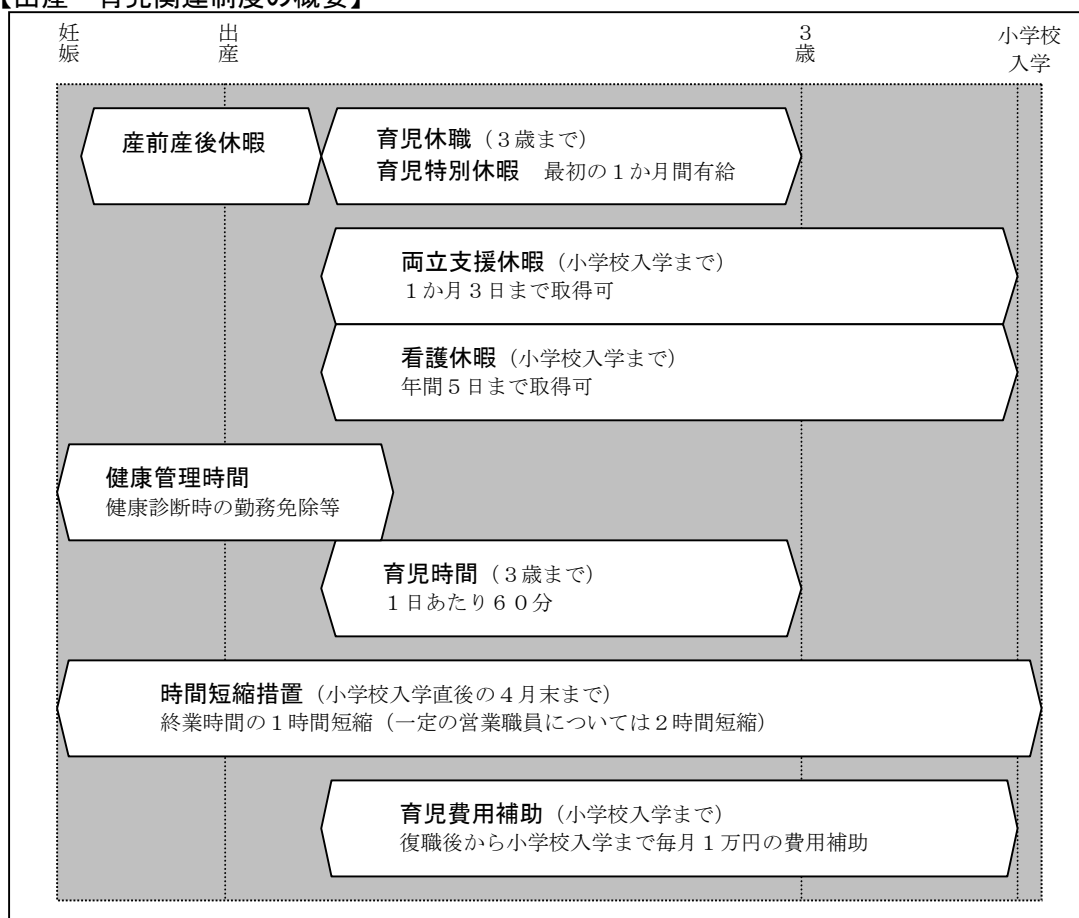
### ・ ジョブ・カムバック制度（平成18年4月より）

結婚、出産、育児、その他の理由で退職した一般職員等は、本人が希望する場合、一般入社者より優位な条件で再入社することができます。現在までに179名が将来の再入社希望者として登録しており、既に48名が再入社しております。

### ・ ファミリー・サポート転勤制度（平成18年4月より）

一般職員等が、家庭の事情により転居した場合、新住居から通勤可能な勤務地に転勤することができます。現在までに15名（予定含む）がこの制度を利用しております。

### 【出産・育児関連制度の概要】



### （参考）女性活躍促進のための取組みについて

当社では、女性職員の活躍を促進する取組みを行っております。「ワーク・ライフ・バランス諸方策」も女性にとって働きやすい職場づくりの一環として実施するものですが、このほかにも、一般職員から業務職員（転勤のない総合職）への職種変更（138名）、女性総合職員の積極採用（平成19年入社175名のうち女性38名）、女性活躍サポートデスク（社内相談窓口）の設置などを行っております。

また、女性の管理職登用については、従来から約1000名の営業職員が支部長等として活躍しておりますが、総合職員等についても管理職への積極的な登用（本社12名、支社49名）を進めております。

以上