

## フコク生命の『次世代育成支援対策』への取り組み

弊社は、仕事と子育て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をつくっていくために、平成17年4月より次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定し、育児支援などに取り組んでおります。

この取り組みが評価され、平成21年5月に続き次世代育成支援対策推進法にもとづく「基準適合一般事業主」として2度目の認定を受けました。

※右記「次世代認定マーク（くるみん）」は、基準適合一般事業主に付与されるマークです。

今後も、引き続き、従業員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境をつくることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、「第4期行動計画」を策定し、積極的に取り組んでまいります。



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

## これまでの弊社の主な取り組みおよび今後の行動計画

### 【第3期までの主な取り組み】

項目	実施内容
育児休職取得対象者の拡大	配偶者等がその子を常態として養育できるものについても育児休職を取得可能としました。
育児休職を取得しやすくするための措置	育児休職の当初5日間を有給としました。
育児休職期間の延長	育児休職期間について、所定の事情がある場合には、子が1歳6ヵ月に達した直後の4月末日まで育児休職期間の延長を可能としました。
勤務時間短縮等の措置	小学校に入学するまでの子を養育している場合、営業職員には「所定労働日数短縮措置」を内務職員には「短時間勤務制度」「所定労働日数短縮措置」を導入しました。
看護休暇制度の拡充	小学校に入学するまでの子を養育している場合、1休暇年度につき12日間の休暇を取得可能としました。
母性保護や育児支援制度の内容周知	母性保護や育児支援制度の内容を総括したガイド「仕事・子育て応援ガイド」を作成し、制度等の周知を行いました。
休暇を取得しやすい環境の整備	「記念日休暇」を創設しました。

### 【第4期行動計画】

1. 計画期間 平成24年4月1日から平成27年3月31日まで
2. 目標

目標	取り組み内容
育児休職から職場復帰しやすい環境の整備	育児休職を取得した職員が、安心かつ円滑に職場復帰するための環境について検討し整備する。
男性職員への育児休職等制度の周知・促進	男性が育児に関する制度等を利用しやすい環境について検討し整備する。
仕事と生活の両立に向けた職場環境の整備	年次有給休暇や各種特別休暇を取得しやすい環境を整備する。