

## フコク生命の『次世代育成支援対策』への取組み

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。

この取組みが評価され、平成 21 年 5 月に続き平成 24 年 9 月に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 5 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組みおよび今後の行動計画

#### 【第 4 期までの主な取組み】

目標	取組内容
育児休職から職場復帰しやすい環境の整備	仕事と子育ての両立を目的に育児休職中の方も含め、職員の交流の場としてランチ交流会を開催しました。また、ダイバーシティメルマガで休暇制度などについて紹介しました。
男性職員への育児休職制度の周知・促進	お子さんの生まれた男性職員に対する育児関連制度の取得勧奨メールを発信しました。
仕事と生活の両立に向けた職場環境の整備	「働きやすく、家族を大切にする職場の雰囲気」を醸成することを目的としたファミリーデーの開催やダイバーシティ推進の目的として「ダイバーシティ推進に関する意識調査」を実施しました。
休暇を取得しやすい環境の整備	「メリハリ休暇」を創設しました。

#### 【第 5 期行動計画】

1. 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの 2 年間
2. 目標

目標	取組内容
育児休職から職場復帰しやすい環境の整備	育児を行う職員が就業を継続し、活躍できるよう、小学校入学以降に利用できる育児関連制度を拡充する。
男性職員への育児休職制度の周知・促進	配偶者が出産した男性職員に占める育児休業取得者の割合について 30%以上を達成する。
仕事と生活の両立に向けた職場環境の整備	年次有給休暇の平均取得日数について 5 日以上を達成する。

以 上