

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作っていくために、2005 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、育児支援等に取り組んでおります。

今後も引き続き、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り、すべての職員がその能力を十分に発揮できるよう、下記のとおり「第 9 期行動計画」を策定し積極的に取り組んで参ります。

記



次世代認定マーク
愛称:くるみん

1. 第 9 期 一般事業主行動計画

(1) 計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2028 年 3 月 31 日までの 3 年間

(2) 内容

目標	対策
男性育児休職の 7 日以上 の取得者を 50%超にする	2025 年 4 月～ - 男性の育児休職取得者で、取得日数が 7 日未満の場合に、通算日数で 7 日を超えるよう分割取得の案内を行う - メルマガで分割取得制度や、取得者の体験談を紹介する
フルタイム労働者のうち 年間法定時間外労働およ び法定休日労働合計が 70 時間超の職員を 30%削減 する	2025 年 4 月～ - 長時間労働の多い部門へヒアリングや指導を実施する - 人事システム上の勤務状況を確認し、適切な勤怠管理の実施を指導する

2. 第 8 期 一般事業主行動計画 ふりかえり

目標	結果
産後パパ育休の利用率の 増加	産後パパ育休の取得率の増加 2022 年度 31.3% 2023 年度 41.4% 2024 年度 54.3% (2025 年 3 月時点)
育児をしながら働き続け るキャリアイメージの醸 成	- 育児休職中の職員に両立支援制度の活用や復職者と情報交換を行うセミナーを開催 - 育児休職からの復職者向けに、仕事と育児の両立支援セミナーを開催 - キャリアの継続を目的として、エリア職向け勉強会のテーマに「小 1 の壁」「小 4 の壁」を取り上げ、起こり得る事象や対策を自身で考え経験者と情報交換を実施 - 担当職・新任上席主任向けに、基幹職・先輩上席主任のパネルディスカッションを実施

以上