



ダイバーシティ推進

働きやすい職場づくりに向けて

働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

当社では、個人の多様性を尊重し、各自の力を効果的に発揮できるよう、障がい者雇用や女性の活躍推進、仕事と子育ての両立支援など、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

● 障がい者雇用の推進

ノーマライゼーション理念の浸透とともに、障がいのある方の社会参加も年々増加しています。当社は障がいのある方もその個性を発揮して働くことにより企業の活力となっていくと考えており、障がいのある方の雇用に積極的に取り組んでいます。

雇用状況（平成28年3月末時点）

当社では、全国の拠点で197名の障がいのある方が働いています。また、法定雇用率（企業が達成すべき障がい者の雇用率）2.00%に対し、現在の雇用率は2.07%となり、法定雇用率を達成しています。

なかでも千葉ニュータウン本社では、現在32名（6.73%）を雇用しており、障がいのある方の雇用に積極的に行っている事業所として、平成22年1月以降、千葉県より「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」に認定されています。



雇用環境の整備

当社の障がい者雇用の特徴は、さまざまな障がいをもった方が、健常者と同じ職場で働いていることです。障がいのある方に最大限の力を発揮していただけるよう、入社前の方に対する就労体験、入社後の配属先の所属員に対する障がいを理解するための研修の実施、業務上の課題に加え、障がいへの配慮事項を確認するための上司と本人との面談や、その他、社外の就労支援センター等との連携による定着支援等の実施により、より良い職場作りに繋げています。

地域とのつながり

行政や福祉関係機関主催の雇用促進イベントなどに参加し、雇用企業や企業就労を目指す障がいのある方への情報提供や交流を行っています。平成26年度は、印西市地域自立支援協議会（主催：印西市）の委員を委嘱された他、障がい者雇用企業懇親会（主催：印西市自立支援協議会就労部会、就業・生活支援センター就職するなら明朗塾）にて、当社の取組事例を紹介しました。当社の取組みが、障がい者雇用促進のために、お役に立てればと考えております。

● 女性の活躍推進

女性職員が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にもとづく行動計画を策定し、女性が活躍できる場の拡大や職場風土作りなどに取り組んでいます。

ポジティブアクション宣言

当社米山社長より女性活躍推進のためポジティブアクション宣言を発し、女性が活躍しやすい風土の醸成を進めています。

宣言します！

宣言日 平成28年3月25日

● 職場風土の改革 ● 女性の能力開発 ● 女性管理職の増加

富国生命はお客様の多様なニーズにお応えするには職員の多様性とその力を発揮する場が重要であると考えます。そのために、女性職員の育成に力を入れ、女性がいま以上に活躍の場を広げ、長く働き続けることのできる風土を醸成し、女性管理職の増加を目指します。

富国生命保険相互会社 代表取締役社長 米山好映



ポジティブアクションとは、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、課長以上の管理職は大半が男性が占めているなどの差が生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。

相互会社運営お客さま基盤決算の概要CSR活動

ダイバーシティ推進

内部管理態勢

商品・サービス

イクボス企業同盟への加盟



▲平成28年4月18日 イクボス加盟調印式より。

当社は、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン（代表理事 安藤哲也）が設立した「イクボス企業同盟」に加盟しています。「イクボス企業同盟」とは、女性活躍推進やイクメンなど社員が多様化する時代において、「イクボス」の必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行って、新しい時代の上司（イクボス）を育てていこうとする企業ネットワークです。この加盟により、管理職層からワークライフバランスを尊重した職場風土の醸成を進めていきます。

※イクボスとは……職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績の結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことが出来る上司（経営者・管理職）のこと。男性管理職に限らず女性管理職も含まれます。

● 仕事と子育ての両立支援

当社は、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るために、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います。この取り組みが評価され、平成21年、平成24年と平成27年に、「次世代認定マーク（くるみん）」を取得しております。また、仕事と子育てに関連する諸規程や手続方法をわかりやすくまとめた「仕事・子育て応援ガイド」を作成しています。このガイドには、出産・育児経験者の意見、具体的事例にもとづく説明やQ & Aを掲載するなど、仕事と子育ての両立を目指す職員はもちろん、その上司や同僚・事務担当者も参考にできる内容としています。

■ 子育てに関する主な制度

	妊娠判明	出産		小学校入学					
	妊娠中	出産予定日の6週間前	出産後8週間まで	子が1歳まで	子が1歳2か月まで	子が1歳6か月を達した直後の4月末まで	子が3歳まで	子が小学校に入学するまで	子が小学校3年生まで
女性のみのみ	母性健康管理措置、母性保護規定 産前 時間内通院 通勤緩和 休憩	業務負担の軽減 勤務時間の短縮 休業	産後 時間内通院 業務負担の軽減 勤務時間の短縮 休業	産前休暇	産後休暇	育児休暇			
男女とも				育児休業（原則1歳まで） ※延長（特別な事情がある場合）	パパ・ママ育休プラス	所定時間外労働の免除 時間外労働の制限	短時間勤務 / 所定労働日数短縮措置	勤務時間の短縮等の措置	看護休暇
社会保険		出産手当金	出産育児一時金・家族出産育児一時金	育児休業給付金（雇用保険） ※延長（1歳6か月まで）	産前産後休業中・育児休業中の社会保険料免除 ※延長（1歳6か月を達した直後の4月末まで）				



● 両立支援のための取り組み

平成26年度より仕事と子育てに関する情報共有の場として、6月と12月にランチ交流会を開催しています。育児休業中の職員やその同僚、子育て中の職員等が参加し、同じような立場の職員同士で悩みや情報、経験を共有することで、新たな気づきやはげみを得ることができ、働きやすい職場環境の醸成につながったと考えています。また、職員の家族に会社を訪問してもらう「ファミリーデー」は平成27年度は本社で3回目の開催となりました。職員の家族に会社を知ってもらい、職場においては、それぞれの職員に家族があることを再認識することで、相互理解を深め、より働きやすい職場環境を醸成することを目的としています。



● 産業カウンセラーの配置について

職員の精神的健康の保持増進を図るため、産業カウンセラーを社内配置し、職場内のメンタルヘルスケアに積極的に取り組んでいます。また、相談方法については、勤務地に関わらず、誰でも気軽に利用できるよう、面談、電話、電子メールによる相談を行っています。