

会社	会社名	三井生命保険株式会社		
概要	従業員数	11,700名	業種	生命保険業

## 1. ねらい

「従業員がいきいきと働く会社」を目指すべき姿として掲げ、多様な働き方の選択を通じて従業員が1人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

## 2. 施策内容

### (1) 両立支援制度

#### ①仕事と育児の両立支援

- ・ 育児休業 : 2歳に達する日までの取得が可能
- ・ 配偶者出産休暇 : 配偶者の出産に立ち会うためなど2日間の休暇取得が可能
- ・ 子の看護休暇等 : 法上回る取得期間および日数の設定

#### ②仕事と介護の両立支援

- ・ 介護休業 : 通算1年間として分割での取得が可能
- ・ 短時間勤務措置 : 介護事由消滅時まで適用可能（営業職員については1年間）
- ・ 介護セミナー : 介護に関するテーマを取り上げ1年に1度実施

### (2) 長時間労働抑制策

- ・ 毎週水曜日に早帰りデー（Happy! Wednesday!!）を設定。毎月月初に全社へ当月の早帰りデーをリマインドするメールの送信と、当日館内放送による早帰りの促進を実施している。
- ・ 業務効率化の専管部門による業務削減と効率化を推進。全社一体となった長時間労働の抑制を図っている。
- ・ 残業をしない働き方に関する取組み事例の募集と成功事例の全社共有により、効率的な業務へ対する一層の理解浸透を図る。
- ・ 新任所属長、職位別、階層別研修等において適正な労務管理に関する講習を実施。

### (3) 年次有給休暇取得の促進

- ・ 1事業年度において最低10日間の有給休暇取得を全社の基本方針として設定。
- ・ 計画的な休暇取得が可能となるよう、半期毎に休暇取得計画を作成している。
- ・ リフレッシュ休暇の付与により休暇取得の促進を行っている。

### (4) 多様な働き方促進策

- ・ 転居を伴う異動のない職制を対象とした「配偶者の転勤等に伴う転属運行」の実施。
- ・ 「一般職から総合職」「有期雇用社員から一般職」への職掌転換によるキャリアアップ制度を設けている。

## 3. 取組実績・効果

- ・ 育児休業取得者数 222名、介護休業 12名（平成26年度実績）
- ・ 普通休暇平均取得日数 内勤職員 9.5日/年 営業職員 15.6日/年（平成26年度実績）
- ・ 女性管理職登率 8.8%（平成27年4月現在）
- ・ 次世代育成支援対策法認定マーク（くるみん）取得