

平成27年10月2日

各位

大同生命保険株式会社  
代表取締役社長 工藤 稔

## 厚生労働省「イクメン企業アワード2015」グランプリ受賞！

T&D保険グループの大同生命保険株式会社（社長 工藤 稔）はこのたび、厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード2015」において、生命保険会社では初となるグランプリを受賞いたしました。（厚生労働省発表資料：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000098912.html>）

当社では、性別や年齢に関わらず、多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくりを進めており、その一環として、出産や育児等のライフイベントを経ながら継続的なキャリア形成が実現できるよう、職場環境の整備に取り組んできました。

今回の受賞は、「リミット20（パソコンの自動シャットダウンやビル消灯等により、スタッフ層は19時半、管理職は20時までの退社を徹底）」をはじめとする労働時間の縮減に向けた取組みのほか、会議・電話・メールを効率化する「仕事スリム化運動」、ITインフラを活用した「在宅勤務制度」の導入等、仕事と家庭が両立できる働き方を推進してきた結果、男性育児休業取得率が100%を達成するなど、両立支援や働き方の刷新に向けた一連の取組みが高く評価されたものと考えています。

平成27年7月に東京労働局より「プラチナくるみん」を取得したこととあわせ、今後も「多様な人材が働きがいを感じながら能力を発揮できる企業風土づくり」に全社一丸となって取り組んでまいります。

### <「イクメン企業アワード」の概要>

育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援し、男性の育児休業取得を促進するイクメンプロジェクトの一環で、男性の育児と仕事の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰する制度です。



### <「プラチナくるみん」の概要>

「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた企業のうち、両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を実践する企業を対象に平成27年度より新たに開始された特例認定制度です。

以上

## ご参考: 当社の主な取組み

当社では、従来の職群（総合職・エリア総合職・事務職）を、転勤の有無のみによる「全国型」「地域型」に再編した「職群統合」を軸に、従業員がより“高み”を目指して挑戦できる人事制度の改定や、両立支援制度をはじめとする職場環境の整備に取組み、性別や年齢に関わらず、多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくりを進めています。

### < 両立支援制度の充実 >

男女を問わず継続的なキャリア形成が実現できるよう、常に従業員の声に耳を傾けながら、仕事と家庭が両立できる制度の拡充に努めています。

(最近拡充した主な取組み)

項目	内容
育児・介護を理由としたコース変更 (H26.8)	・育児・介護を理由とした、一時的な全国型 地域型へのコース変更を可能としました。
産前産後休暇時の処遇 (H27.4)	・産前産後休暇の有給期間を、「最初の2週間」から「全期間 (14週間)」に拡大しました。
育児中の短時間勤務制度 (H27.4)	・取得可能期間を「小学校就学まで」から「小学校1年生の3月末まで」に延長しました。
フレックスタイム制度の対象拡大 (H27.4)	・対象を「本社・関連会社のみ」から「支社」にも拡大しました。
介護支援サービス (H27.6)	・ケアマネジャー・介護施設紹介等の相談や、各種介護関連情報の提供等の介護支援サービスを従業員向けに導入しました。

### < 働き方の刷新 >

従業員がやりがいを持って生き生きと働き続けるためには、仕事と家庭を充実させることのできる「働き方の刷新」が重要と考えており、労働時間の縮減や在宅勤務制度といった取組みを進めています。

さらに、『時間の有効活用・知恵と創意工夫の結集』をコンセプトに、ペーパーレスを起点とした新しい働き方 (DAIDO-style) を展開しています。

(主な取組み)

項目	内容
早帰りの推進	・「リミット20」として、パソコンの自動シャットダウンや本社ビル消灯等によりスタッフ層は19時半、管理職は20時までの退社を徹底しています。 ・月2日は「早帰り日」として、18時半までの退社を推進しています。
在宅勤務制度	・平成26年4月より、本社職員を対象に在宅での勤務を導入し、現在までに100名以上が利用しています。 ・育児・介護中の職員のほか、通勤時の負担が大きい妊娠中の女性への活用も広がるなど、生産効率の向上とワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。
仕事スリム化運動	・“仕事専念度”を向上させるとともに、早帰りの推進にもつながる取組みとして、会議は原則45分までで終える等、会議・電話・メールを効率化する「仕事スリム化運動」を推進しています。
新しい働き方 (DAIDO-style)	・「議論の活性化」「本支社・部門間の連携強化」等をキーワードに、紙を起点とした業務運営から脱却し、最新のIT機器を活用した新しい働き方の浸透・定着を進めています。