

平成19年8月7日
ソニー生命保険株式会社

「次代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業」として認定 ～子育てと仕事の両立を通じ、子供が健やかに生まれ、育成される環境整備を目指して～

ソニー生命保険株式会社(社長 於久田 太郎)は、次世代育成支援対策推進法()に基づき、「次代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業」として、東京労働局長より認定(基準適合一般事業主認定 平成19年7月26日付)されましたのでお知らせいたします。

急速に進行する日本の少子化の状況に鑑み、「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備」することを目的として、国、地方公共団体、事業主それぞれの果たすべき役割等を定めた「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律では、労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れに歯止めをかけるため、事業主に次世代育成支援対策のための行動計画を策定し実施する事を求めています。

また、この次世代法においては事業主が行動計画を策定・実施し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした場合、申請に基づき都道府県労働局長がその事業主を認定するという仕組みを設けています。認定企業には「次世代認定マーク」が与えられます。



当社の取り組み内容(概要)

1. 子の看護休暇の付与

傷病の小学校就学前の子を看護する必要がある社員に、1事業年度に5日を限度として、通常の有給休暇とは別枠で有給扱いとする看護休暇を付与しています。本休暇は有給扱いとし、分割取得が可能です。

2. 育児休業期間の一部有給化

男性の育児休業の取得促進を図るため、育児休業期間のうち一部を男女共に有給扱いとしています。

3. 育児休業期間の延長

最長で満1歳に到達した翌年度の4月15日まで取得可能としています。ただし、当該期間が1年6ヶ月未満となる場合は、一定の要件のもと、1年6ヶ月までは延長可能です。

4. 育児をする社員の勤務形態の柔軟化

小学校就学前の子を養育することを理由として、勤務形態の変更を申し出た社員には、以下の勤務形態に変更可能としています。

始業時刻及び終業時刻の繰上げ又は繰下げ

時差フレックス制

マンスリーフレックス制

5. 就業ハンドブックの作成・周知

産前産後休暇や育児休業など出産・育児に関連する公的制度・社内制度についてハンドブックを作成し、イントラネット上に掲出することで周知を図っています。

6. 男性社員への育児休業取得の奨励

集合研修時において、産前産後休暇および育児休業等についての時間を設け、研修を通じて制度の周知を図っています。加えて、育児休業取得実績の少ない男性社員へ育児休業取得を奨励しています。

7. ベビーシッター育児支援

社員がベビーシッターサービスを利用する際、利用1回につき1,500円の割引が受けられる仕組みを導入しています。加えて、利用1回につき、会社が1,500円の補助を支給しています。

以 上