



登録番号	433
登録日	平成29年12月1日

名称	第一生命保険株式会社 鹿児島支社
代表者職名・氏名	支社長 村田 誠治
所在地	〒892-0847 鹿児島市西千石町1-1
電話番号	099-224-8200
ホームページアドレス	<a href="http://www.dai-ichi-life.co.jp/">http://www.dai-ichi-life.co.jp/</a>
業種	金融・保険業
業務概要	生命保険業
プラチナくるみん認定日	平成27年11月30日
次世代育成支援対策の実施状況 (公表事項1~8)	<p>※公表年月日：2019年6月11日          ※公表事業年度：2019年4月1日~2020年3月31日          ※公表前事業年度：2018年4月1日~2019年3月31日          ※公表前々事業年度：2017年4月1日~2018年3月31日</p> <p><b>1) 男性労働者の育児休業等の取得に関する状況</b></p> <p>○公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者に対する、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等をした男性労働者の数、割合：115人、71%</li> <li>・育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合：107%</li> </ul> <p>(育児目的休暇制度の具体的内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者出産時の特別公休： 配偶者の出産時に、有給休暇とは別に3日間の特別公休が取得可能</li> </ul> <p><b>2) 女性労働者の育児休業等の取得に関する状況</b></p> <p>○公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合：96%</p> <p><b>3) 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況</b></p> <p>○育児休業に関する制度に準ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チャイルドサポート休暇：小学校就学前の子どもの看護、予防接種、健康診断による休暇を年12日取得可能</li> <li>・配偶者出産時の特別公休：有給休暇とは別に3日間の特別公休を取得可能</li> <li>・孫誕生休暇：有給休暇とは別に3日間の特別休暇を取得可能</li> <li>・ワーク・ライフ・バランス休暇：子どもの看護、介護、学校行事、ボランティア等による年次有給休暇のパッケージ化</li> </ul> <p>○所定外労働の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残業免除：子どもが小学3年生終了まで取得可能</li> </ul>

- ・終業時刻目標（ボトムライン目標：係長級以上 19:30、左記以外 18:30）の設定。

○短時間勤務制度

- ・育児のための短時間勤務：本人の希望により勤務時間を「6または5時間」に短縮可能

○フレックスタイム制度

- ・本社・支社の内勤にフレックスタイム制度を導入

○育児に要する経費の補助措置等

- ・育児サービス経費の補助：子どもが3歳の年度末までに負担した保育所等の利用料の30%(子ども1人につき月額2万円上限)を経費補助

4) 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況

○公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数(時間)

1月：1， 2月：6， 3月：3， 4月：6， 5月：6， 6月：8，  
7月：5， 8月：6， 9月：1， 10月：9， 11月：7， 12月：1

5) 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況

○公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数：0人

6) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

○所定外労働の削減のための措置

- ・「働き方改革」の実施
  - －ワーク・ライフ・バランス指標：所属毎に社員の勤務時間や公休取得率を指標化し、見える化するもの
  - －web 会議システム：全社に web 会議システム環境を整え、会議や研修に参加するための移動時間を効率化
  - －早帰りの推進：総労働時間の縮減のため、全社員に終業時刻目標を設定するとともに、会社一斉の早帰り日などを設定
  - －業務量削減に向けた取組：ワーク・スマート専門委員会のもと、所属長のトップダウンに抜本的な業務削減を実施。各所属取組みを社内イントラで全社公開、好事例を共有する場となっている。ミドルアップダウン（管理職、指導者層）の取組みとして、活かすボス心得12か条の実践、360度レビューを実施。ボトムアップの取組評価の仕組みとして働き方改革MVP表彰制度を導入。

○年次有給休暇の取得の促進のための措置

- ・計画公休制度の導入（年間6日間の年次有給休暇取得必須化）
- ・スマート休暇として、平均で毎月1日（年間12日）以上の公休取得（計画公休6日を含める）を推進
- ※年間公休14日の取得（有休取得率70%水準）を推進

○短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- ・在宅勤務制度の導入

7) 女性の継続就業に関する状況

- ・公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している、または在職していた女性労働者数の割合：97%

	<p>8) 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の計画の内容及びその実施状況</p> <p>① 育休からの復職セミナー  ② 上司との復職面談  ③ プレママ・プレパパセミナー  ④ ライフ&amp;キャリアデザインセミナー</p> <p>育休からの復職セミナー、プレママ・プレパパセミナーには当事者である社員に加え、上司も参加。社員の不安を払拭するとともに、上司に意識醸成を実施している。</p> <p>復職セミナーではセミナー後に上司と育休中社員で面談を実施し、今後の働き方に対する相互理解を深め、役割や期待を明確にします。</p> <p>ライフ&amp;キャリアデザインセミナーでは出産・育児等のライフイベントを迎える場合の働き方イメージを早期に持ち、早めの検討・準備を行うことを考えます。</p>
<p>こんな両立支援に取り組んでいます</p>	<p>■両立支援制度について案内した「両立支援ハンドブック」を全社員へ提供している。社員が随時確認し、必要な時に柔軟に利用できる仕組みを整備している。</p>