

重要課題 2 働きやすく、働きがいのある職場づくり

# 従業員が伸びやかに働くために

当社では、従業員が誇りを持って伸びやかに働ける会社であるために、一人ひとりのライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、職場環境のさらなる向上を目指し、さまざまな取組みを行っています。

## ワーク・ライフ・バランスが 目指すもの

当社のCSR推進には、その原動力となる従業員一人ひとりの能力・意欲を引き出し、最大限発揮させていくことが必要です。そのためには、従業員が当社で働くことに誇りと自信を持ち、安心して働き続けられる会社であることが重要と考え、すべての従業員にとって働きやすい職場、働きがいのある職場であるよう、「ワーク・ライフ・バランス」を推進しています。

当社が推進するワーク・ライフ・バランスは、従業員一人ひとりがやりがいや充実感を得ながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、私生活においても子育て期や中高年期などライフステージに応じた多様な

## ワーク・ライフ・バランス関連制度利用者実績(2009年度)

育児休業	871名
介護休業	75名
ファミリー・サポート転勤制度※1	55名
ジョブ・カムバック制度※2	145名

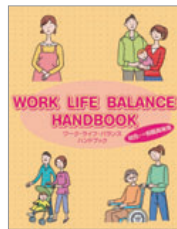
※1 家庭の事情により転居の必要が生じた場合、希望により転居先の勤務地に転勤することができる制度  
 ※2 一旦退職した場合でも、住友生命での経験を活かして職員として復帰することができる制度

働き方を実現することで、公私ともに充実し伸びやかに働ける会社を目指すものです。このワーク・ライフ・バランスの推進が、当社の持続的な成長と「豊かで明るい長寿社会の実現」への貢献につながると考えています。

## いきいきと働きやすい 職場づくりに向けて

すべての従業員が各自のライフステージに応じた柔軟な働き方ができるようさまざまな制度の整備・充実や従業員の意識改革を図っています。

当社では、2005年度よりワーク・ライフ・バランス推進のための制度整備と充実を図り、2006年度には「ワーク・ライフ・バランス諸方策」を策定しました。2007年度からは、短時間勤務の柔軟化などの制度拡充を図る他、2008年度には、ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度を紹介したハンドブックをすべて



ワーク・ライフ・バランス  
ハンドブック

の従業員に配布しました。これらの結果、2007年に続き、2009年7月に厚生労働大臣より「仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業」として認定を受けました。今後も、従業員一人ひとりが、いきいきと能力を発揮して活躍し続けられる職場環境づくりに注力していきます。

### ●出産・育児関連の制度

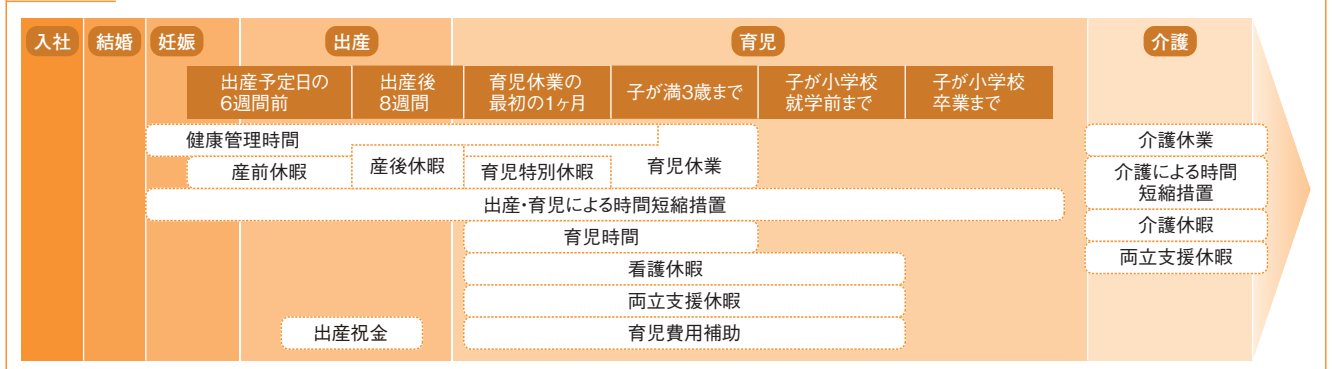
当社では、男性も積極的に子育てに参加できるように、育児休業の最初の1カ月が100%有給となる「育児特別休暇」を設けています。その結果、男性従業員の育児休業取得者数は増加傾向にあります。その他、就学前の子どもを対象とした「両立支援休暇」や、小学校卒業までの子どもを対象とした「育児による短時間勤務制度」など、多様な制度を整備し支援しています。

### ●介護・看護関連の制度

家族に介護や看護の手が必要となった場合に、介護休業・介護休暇や介護のための短時間勤務などの制度を設けています。

これらの制度を利用することにより、状況に応じた柔軟な働き方で、キャリアを中断せずに、これまで蓄積してきた知識や経験を活かし、仕事を続けることが可能です。

## 制度一覧





### ●スミセイ・キッズ参観日

当社従業員の子どもを職場に招く「スミセイ・キッズ参観日」を実施しました。第1回は東京本社で開催し、87名の子どもが参加しました。当日は、「生命保険」に関する勉強や、生命保険にちなんだ「かるた取り」、メールの送受信や書類作成といった仕事体験を行いました。子どもたちにとって親の仕事を知る良い機会になったとともに、職場のコミュニケーション活性化にもつながっています。

### 仕事と時間の マネジメント力の向上

ワーク・ライフ・バランスをより充実させるためには、日々の業務を遅滞なく行い、

効率的に業務を処理する「仕事と時間のマネジメント力」の強化が求められます。当社では、「業務プロセス改革」を通して、仕事と時間のマネジメント力の向上に取り組み、従業員の意識や職場風土の改革を行い、より効率的な業務遂行を目指しています。これまで、「業務運営事務の見直し」や「拠点事務のレベルアップ」等に取り組み、着実な効果をあげてきました。

また、2009年度からは新たに「時間資源の活用効率向上」「仕事の付加価値向上」「自ら学び、成長する風土醸成」の3つのテーマを掲げ、「業務プロセス改革」に取り組んでいます。

3つのテーマに基づいて、「所属長マネジメントの高度化」「業務のスリム化、効率化」等を実施するとともに、「オンとオフの

切替え」推進のため、全従業員が遅くとも20時には退社する運営の徹底や早帰りデーを推進するなど、職場風土の醸成に取り組み、従業員がいざいど働く職場環境づくりに努めています。

### Topics

◆2010年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門「厚生労働大臣優良賞」を受賞

当社では、2006年度から女性の活躍を推進する組織を設置し、女性のキャリアアップ支援や管理職の意識改革等を進め、ポジティブアクションを推進してきました。今般、これらの一連の取組みが評価され、「厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。

### Voice



沼津支社 三島支部長 山口 潤

### 育児休業取得者の声

現在、我が家には3歳(双子)と、1歳の3人の息子がおり、妻はメーカーに勤務しています。下の子が生まれる前から、育児は両親の協力を得ながら、私もできる限り妻の家事の負担を軽減できるよう協力してきました。そんな中、待望の第3子の妊娠が判明。そこで妻の出産入院前後に、上の息子たちの面倒を見るため、育児休業の取得を決断しました。

育児休業中は、家事はなかなか報われない仕事の上、常に愛情を求められる「母」の役

割の大きさを痛感。自分は「母」にはなれないので、その分家事を分担しなければと改めて思いました。

この経験は、仕事に対する意識を変えました。“帰れる時は帰ろう”という意識から、“メリハリをつけて帰ろう”と変わり、効率的な業務遂行を心がけるようになりました。これも周囲の皆さんの支えがあって実現したものであり、支えてくださった皆さんに感謝しています。