

三井住友海上火災保険株式会社

業種：損害保険業／従業員数：12,572名(男性：5,774名、女性：6,798名)／所在地：東京都千代田区

三井住友海上火災保険は、社員の多様なワーク・ライフ・デザインを尊重し、男性・女性が共に育児に取り組みやすい環境整備を進めている。

<主な取組み>

○男性の育児休業取得促進

2021年6月より、男性社員を対象に1ヵ月以上の育児休業の取得を促している。自社独自制度として育児休業の最初の5日間は有給としているが、収入減少を懸念する社員もいることから、育児休業に限定せず有給休暇の組み合わせも含め、育児目的の休暇を1ヵ月以上取得することとしている。また、職場の上司(ライン長)が「男性育休コミュニケーションシート」を作成し、部支店長および人事部へ提出する運営としている。ライン長は、出生までに「職場ミーティング」を実施し、育児休業取得者の意向を職場で共有したうえ、本人・上司・職場のそれぞれが準備すべき事項を確認している。職場全体で「男性の育児」の意義を考えることで、相互理解と業務の偏り防止の効果が得られている。

こうした施策によって、男性の育児休業取得(2022年度取得率93.6%)は定着しつつあるが、3ヵ月や半年といった長期の育児休業取得者はまだ少ない。背景には、性別役割分担意識などのアンコンシャスバイアスや期中の代替要員確保の困難性など様々な理由があり、解消に向けて取り組んでいる。

○クローバーサロン/パパ友コミュニティ

アンコンシャスバイアスの解消に向けては、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に関する座談会を開催している。例えば、「男性の育児と仕事の両立について考える」などのテーマを設定し、意識啓発を図っている。また、2023年8月からは、パパ友コミュニティを立ち上げて

育児休業取得や家事・育児に関するノウハウ共有の場としての活性化を図っている。

○育休職場応援手当

2023年7月から育休職場応援手当を支給している。本手当の導入は、子どもの出生を喜び、育児休業取得を受け入れるカルチャーをつくる必要があるとの経営トップの考えから進められた。取得者の性別を問わず支給することで男性の育児休業取得を後押しすることもねらいとしている。

育児休業取得者を除く職場の全員に3,000円~10万円を支給するものであり、職場の人数や休業期間等により支給額は変動する。同じ職場で複数名が育休を取得した場合は、複数名分の一時金を支給している。

<今後の展望>

男性の育児休業に関しては、育児休業を取得した経験のある社員の割合が増加し、特にマネジメント層でも増えつつあることが、大きな推進力になる。また、育児休業から復帰後も仕事との両立がしやすい環境とするためには、育児に限定せず、介護や病気さらにはリスクなども含めた社員の多様なライフスタイルにおいてワーク・ライフ・バランスを向上させていくことが重要だと考えている。柔軟な働き方の活用や業務の標準化等を進め、カルチャー変革と生産性向上による総労働時間の削減に取り組んでいく。