

従業員のはたらきがい

当社は、働きやすい職場環境づくりに向け、女性の活躍推進や有給休暇の取得促進、福利厚生制度の充実などに取り組んでいます。さらに、業務改革の一環として、従業員のワークスタイルの変革に取り組んでおり、ペーパーレス化の推進やオフィス環境の整備を通じた効率的な働き方によるワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。

また、従業員の健康増進に取り組むことで、一人ひとりが元気にいきいきと長く働くことのできる「元気な職場づくり」を目指しています。

スマートワークの実現(働き方改革)

スマートワークの実現を通じて働き方改革に取り組んでいます。スマートワークとは、従業員一人ひとりがやりがい、充実感を持って働くことです。スマートワークを実現するためには、「仕事の質の向上」と「ワーク・ライフ・バランスの充実」が必要であり、そのための一歩として、これまで、時短勤務や有給休暇の取得促進等に向けた各種取組みを行ってきました。

今後もこうした成果を積み重ね、従業員一人ひとりがスマートワークを実現することで、従業員の仕事が「作業の仕事」から「知恵の仕事」となるよう業務改革を進めてまいります。

働きやすい職場環境の実現

従業員がより働きやすい職場環境を実現するため、法令を上回る育児・介護・傷病治療との両立支援制度を整備しています。育児との両立では、2025年10月より、「子の看護等休暇」の付与日数を、年間で最低10日（対象となる子が3名以上の場合は、子の人数に応じて付与日数が増加）という法定の水準を上回る内容に拡充したほか、対象となる事由に「子の園(学校)行事への参加」を追加しています。また、孫の出生予定日の6週間前から小学校卒業まで取得可能である「孫休暇」を新設し、取得可能日数は孫の数にかかわらず年10日、給与は全額支給としています。さらに、育児休暇の拡充として「育児参加のための休暇（特別休暇）^(※)」を20日間付与し、4回まで分割して取得可能としています。

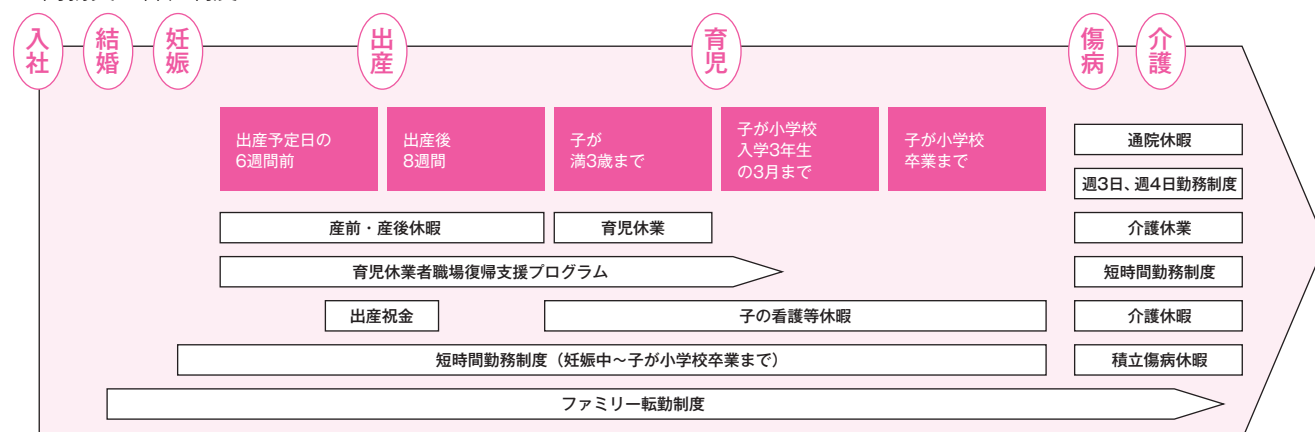
介護との両立については、介護休業を最長3年間取得可能です。また、介護休暇を対象家族の人数に関わらず年間30日、10分単位で取得することができます。

傷病治療との両立についても、通院休暇の取得対象範囲を産前産後に加え、不妊治療やがん、新型コロナウイルス感染症後遺症等を対象としています。通院休暇についても、10分単位での取得を可能としています。

こうした取り組みの結果、子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を2015年より継続して取得しています。

(※)「育児参加のための休暇」とは、配偶者が出産し、子が3歳に達するまでの間、休暇を通算して20日間いつでも取得することができ、かつ、当該休暇について給与を支給する制度です。

<内務員の各種制度>



TOPICS



「プラチナくるみん」とは、子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得した企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が認定される制度です。

当社では、短時間勤務制度をはじめとした、育児・介護を支援する人事制度の積極的な活用に加え、早帰り施策の継続的な取組みや有給休暇取得促進、配偶者の出産に伴う男性育児休業等の取得推進など、さまざまな両立支援の取組みが評価され、2015年より「プラチナくるみん」の認定を取得しています。

ダイバーシティ推進への取組み

多様な人材が活躍できる職場風土の形成に取り組んでいます。

●女性の活躍推進

・推進専担部署の設置

2023年4月にダイバーシティ&インクルージョンを推進する専担部署を新設し、女性の活躍推進、ワークライフバランスの向上、障がい者の雇用促進に取り組んでいます。

・職場環境の整備

育児や介護との両立支援、総労働時間の縮減や有給休暇の取得促進、住環境の整備等、女性を含めた多様な人材が柔軟に働ける環境の整備に取り組んでいます。

・管理職登用

女性管理職および管理職候補者の計画的な育成に向け、職位別・階層別研修の実施、オンライン学習ツールの提供やビジネススクールへの派遣等による自律的なキャリア形成支援、部長をメンターとするメンタリング機会の提供など、女性管理職の育成・登用に積極的に取り組んでいます。

<女性管理職比率(※)>

2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月	2026年4月
20.2%	20.3%	20.4%	20.4%	20.2%	20.2%	22.5%	24.2%	25.5%

(※) 女性経営幹部の計画的、段階的な育成に向けて、初級管理職層を含めた数値を算出しています。



●シニアの活躍推進

これまで、60歳定年後最長65歳まで継続して勤務できる制度を導入してきましたが、2017年4月より、定年を65歳に延長し、また65歳以降も最長70歳まで働ける人事制度を導入しています。

この制度が評価され、人材領域で優れた新しい取組みを積極的に行っている企業を表彰する「第8回 日本HRチャレンジ大賞」(主催:「日本HRチャレンジ大賞」実行委員会、後援:厚生労働省、東洋経済新報社、ビジネスパブリッシング、HR総研(ProFuture))において、金融機関で初めて『イノベーション賞』を受賞(※)しました。

2020年4月より、65歳定年制度を確実に運用し、これまで以上に若手からシニアまで年齢に関わらず能力を発揮し、管理職として活躍できる環境を構築するため、評価基準をより明確に刷新するとともに、より成果に応じた処遇を実現する人事制度を導入しています。

(※)「日本HRチャレンジ大賞」で『イノベーション賞』を受賞するのは、金融機関において初となります(「日本HRチャレンジ大賞」事務局調べ(2019年5月末時点))。



●障がい者雇用

障がい者の採用を積極的に行っており、2026年4月1日時点で、障がい者雇用率は2.50%となっています。合理的配慮を必要とする障がいのある従業員については、例えば視覚障がいのある従業員に対して音声対応パソコンを付与するなど、個々の状況に応じて働きやすい環境を整備しています。

●男性従業員の育休

男性従業員の育休取得率は、11年連続で100%となっています。

男性従業員がより一層育児に参加しやすい環境を整備するため、「育児参加のための休暇」(特別休暇)を最大20日間、4回まで分割して取得できる運用体制としています。

健康増進への取組み

クアオルトを活用した健康増進施策やがん検診の受診率向上を推進していくことで、従業員がより元気に、健康に、そして長く働けるように取り組んでいくとともに、長く元気に働ける人事制度の導入に取り組んでいます。

●クアオルトを活用した従業員の健康づくり

2016年10月、山形県上市市と「上山型温泉クアオルト（健康保養地）活用包括的連携に関する協定書」を締結し、「上山型温泉クアオルト（健康保養地）事業」^(※)を活用した従業員の健康づくりを進めています。2016年10月以降、多くの従業員が、宿泊型新保健指導（スマート・ライフ・ステイ）プログラムに参加し、食事の取り方や運動方法を学んだ結果、全員が生活習慣の改善や減量に成功するなど成果につながっています。

また、2020年2月は岐阜県岐阜市と、2021年1月には岐阜県関市と、「健康づくりに関する連携協定書」を締結し、クアオルト健康ウォーキングを活用した地域社会の健康づくりに取り組むとともに、従業員も積極的に参加していくことで健康づくりに取り組んでいます。

さらに、クアオルト体験バスツアーを実施し、より多くの従業員がクアオルトに参加し健康増進に取り組む機会を設けていきます。

(※)「上山型温泉クアオルト（健康保養地）事業」

クアオルトとは、ドイツ語で「健康保養地・療養地」を意味します。上市市は、先進ドイツに倣い、豊かな自然や温泉、旬産旬消の食、医科学的根拠に基づくウォーキングなどを組み合わせた体験を通じて、市民の健康増進と交流人口の拡大による地域活性化を目的に、長期滞在型の健康保養地づくりに取り組んでいます。



●再検査・精密検査・特定保健指導・がん検診受診率の向上、早期発見の取組み

各所属に配置している健康推進責任者が会社および太陽生命健康保険組合と連携し重症化防止の観点から、健康診断の結果、再検査と指摘された場合や特定保健指導の対象となった場合に対象者への受診勧奨を行い受診率向上に向けた取組みを推進しています。がん検診受診率向上についても2017年度より健康保険組合と連携し、がん検診費用の補助を開始し、従業員のみならず家族も含めたがん検診受診率の向上を図っています。

2021年4月には「現在、がんである可能性」と「将来、脳卒中・心筋梗塞、糖尿病になるリスク」を一度に評価できる「アミノインデックス®リスクスクリーニング（AIRS）」を従業員向けに実施し、さらなる健康増進と生活習慣病予防を図っています。

また、2023年には子宮頸がんの原因とされる高リスク型HPV（ヒトパピローマウイルス）の感染有無を調べることができる検査サービス「パピックス」を従業員に導入し、子宮頸がんの早期発見の可能性を広げる取組みを行っています。

●認知症予防の取組み

2017年度より、認知症の前段階である軽度認知障害（MCI）の兆候を早期に発見できる「MCIスクリーニング検査」を実施しています。2022年4月からは、「MCIスクリーニング検査プラス」に変更となり、測定項目等を変更して、より精度の高いリスク評価が可能となっています。55歳以上の従業員を対象として会社が検査費用を負担するなど、幅広く従業員の健康増進に取り組んでいます。

●健康経営優良法人（ホワイト500）

経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を普及させることを目的として2017年2月にスタートした「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人（ホワイト500）」に10年連続で認定されました。当社が、「健康寿命の延伸」という社会的課題にこたえるために、2016年7月に「健康経営基本方針（『太陽の元気』宣言）」を制定し、「従業員」「お客様」「社会」のすべてを元気にする取組み、『太陽の元気プロジェクト』の一環として従業員の健康増進を図るための各種施策を推進していることが評価されたものです。

