

07 アクサ生命保険株式会社

所在地 東京都
設立年 2000年
業種 金融業、保険業
事業概要 生命保険業
従業員数 7,933名(時点:2024年3月末)
※労働組合への出向者数を含まず

POINT

- ▶「妊娠・出産・育児」、「看護・介護」、「DV・家族内暴力、性暴力」、「従業員と家族の健康」の4つの領域を柱に、従業員を幅広くサポートするWe Careプログラムを策定
- ▶プレグナシーサポート休暇は、不妊治療や流産・死産にもサポートが必要というメッセージを含め、有給の特別休暇として導入。従業員本人および配偶者・パートナーにあたる従業員も取得可能
- ▶DV被害サポートのための特別有給休暇も導入。休暇を導入することで、DV防止や被害者を支援するメッセージに

導入背景

「妊娠・出産・育児」、「看護・介護」、「DV・家族内暴力、性暴力」、「従業員と家族の健康」の4つの領域を柱に、従業員を幅広くサポートするWe Care(ウィーケア)プログラムを策定

- フランスに本社を置くグローバル企業として、全世界で共通する課題である「妊娠・出産・育児」、「看護・介護」、「DV・家族内暴力、性暴力」、「従業員と家族の健康」の4つの領域について、従業員のライフステージの重要な局面を幅広くサポートするというグループ全体の人事戦略に基づくWe Careプログラムを2024年より開始している。
- 日本法人では、諸外国と社会保険制度等が異なることも踏まえて制度をアレンジしている。ワーク・ライフ・バランスの考え方として、従業員一人一人が自然に仕事と生活を調和させ、継続的に活躍できる環境を目指しており、これまで実践してきた「スマートワーキング」(業務特性や必要性に応じて、在宅勤務・オフィス勤務などを適切に組み合わせる働き方)やその他の支援制度に加えて、新たにWe Careプログラムを導入し、更なる制度の充実を目指している。

多様な事情を有する従業員が互いにメリットを享受できるよう、We Careの様々な領域の制度を同時に導入

- We Careプログラムの中で、妊娠・出産・育児に関する“Care”としてプレグナシーサポート休暇、家族への“Care”としてファミリーケア休暇、DV・家族内暴力、性暴力への“Care”としてDV被害サポートのための特別有給休暇を2024年に新設した。
- 様々な領域のいずれか1点だけにフォーカスしてしまうと、メリットを享受できる人・できない人との間に隔たりができる可能性もある。多様な事情を有する従業員が互いにメリットを享受できるよう、We Careの各領域について制度を同時に導入することで、メッセージ性を強く発信することを狙いとした。
- グローバルポリシーの中では、流産・死産も重要なライフイベントとして捉えられている。日本法人でもこうした考えに沿い、プレグナシーサポート休暇は、従業員本人および配偶者・パートナーにあたる従業員も対象とした。
- また、DV被害サポートのための特別有給休暇については、もし制度の利用者がいなかったとしても、このような仕組みが整備されていることで、DV防止のメッセージにもなると考え、導入している。
- 導入にあたっては、より多くの従業員に知らってもらうため、We Careプログラムの特別サイトを作成した。



We Careプログラムの特別サイト(同社提供資料より)

制度・運用の特徴と効果

プレグナンシーサポート休暇は、不妊治療や流産・死産にもサポートが必要というメッセージを込め、有給の特別休暇として導入。従業員本人および配偶者・パートナーにあたる従業員も取得可能

プレグナンシーサポート休暇の概要

取得事由	取得可能な日数			有給・無給	特徴など
従業員本人または配偶者・パートナーの不妊治療、流産・死産	・不妊治療 本人年5日、 配偶者・パートナー年2日	・流産・死産(妊娠4か月以前) 本人5日、 配偶者・パートナー2日	・流産・死産(妊娠4か月経過後) 本人連続最大20日、 配偶者・パートナー2日	有給	妊娠4か月経過後の流産・死産の場合、法定の産後休業に加えて取得可能

- プレグナンシーサポート休暇は、従業員本人または配偶者・パートナーの不妊治療、流産・死産の際に取得できる有給の休暇である。
- 取得可能な日数は、状況・対象者により異なっており、不妊治療の場合は本人年5日、配偶者・パートナー年2日、流産・死産の場合、妊娠4か月(85日)以前の場合は本人5日、配偶者・パートナー2日、妊娠4か月(85日)を超えた場合は本人が連続最大20日、配偶者・パートナー2日としている。付き添いなどの必要性に配慮し、配偶者・パートナーも取得対象に含めている。夫が自社、妻が別会社に勤務している場合も、夫が配偶者・パートナーとして申請すれば取得できるようにしている。
- 申請の際には、勤怠管理システムに本人が入力・申請し、管理職が承認する。他の特別休暇と同様に、必要に応じて、書類の提出を求める場合がある。
- 流産・死産については、いずれも重要なライフイベントであり、不妊治療や流産・死産にもサポートが必要だというメッセージを込め、特別休暇として導入することにした。
- 導入にあたっては、流産や不妊治療といった言葉が休暇の名称に入っていると申請時の抵抗感が一定あるのではないかと考え、複数の名称案から、最も受け入れやすいと思われるものを選んだ。
- 不妊治療や妊娠4か月以前の付与日数について、5日が適切かどうかの判断は難しい面もある。2023年度の年次有給休暇取得率が6割弱であることを踏まえると、5日程度で一定のサポートにはなるだろうと考えた。一方で、妊娠4か月経過後の付与日数を連続最大20日としたのは、妊娠4か月経過後は産後休業の対象となり、負担がさらに大きいことなども踏まえている。法定の産後休業に加えて取得することができる。
- 現状の付与日数の妥当性については、2024年に導入したところであるため、一定期間が経過した後には検証をしていくことが大事だと考えている。
- 2024年4月に導入し、7月末までにのべ12人が利用した。1人1回あたりの平均利用日数は2.2日であった。

DV被害に遭った従業員への支援やケアとして、外部専門機関による専門的支援サービスを提供。併せて、DV被害サポートのための特別有給休暇も導入

DV被害サポートのための特別有給休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
DV被害に遭った従業員の緊急時対応(DV・家族内暴力、性暴力)	年5日	有給	外部機関による専門的支援サービスと併せて導入

- DV被害サポートのための特別有給休暇は、DV被害に遭った従業員の緊急時対応支援の一つとして導入した。有給で年5日取得できる。
- DV被害に遭った従業員への支援やケアとしては、外部機関による専門的支援サービスの提供がメインとなる。外部機関には、相談対応のほか、弁護士や警察への連携が必要な場合の付き添い、危機的状況時の緊急避難支援を委託している。
- 特別休暇は、緊急時の一時避難や転居の必要があるといった状況で休暇が必要な場合等に対応できるよう、導入している。
- 特別休暇の取得事由は、DV・家族内暴力、性暴力を想定している。
- 2024年に導入後、現在まで利用者はいないが、導入することにメッセージや意味があると考えている。DV等の被害に遭った人へのケアが必要だという考えが各職場で広がり、自然にサポートができるようになってよいと考えている。

ファミリーケア休暇や私傷病休暇も整備。看護・介護や自身の体調不良時にも有給の休暇を取得できる

- We Careプログラムの一環として、2024年4月には家族(直系の両親、兄弟姉妹、配偶者、子)の看護や介護、病院への付き添いに利用できるファミリーケア休暇も導入した。ファミリーケア休暇は、年5日有給で利用できる。2024年4月～7月末までにのべ874人が利用し、1人1回あたりの平均利用日数は2.3日であった。法定の子の看護休暇や介護休暇は無給であることから、有給で利用できるファミリーケア休暇から利用されているようである。
- そのほか、以前から導入している制度として、年5日有給で利用できる私傷病休暇もある。原則、3日までの取得であれば証明書等の提出を求めているため、更年期症状や風邪等で医師の診断がなくても取得可能である。

管理職に会社としてのメッセージを伝え、We Careの精神を実践

- 従業員一人一人の状況に対応していくのは直属の管理職であり、管理職に会社の姿勢や制度の狙いを伝えていくことが重要と考えている。
- 全管理職を対象に年次の管理職研修を実施しており、We Careの趣旨や制度内容について伝える予定である。その中で流産・死産やDVに関しても説明し、理解促進を図っていく。