

子育て支援等に係る 報告書

2024年4月



一般社団法人

生命保険協会



エグゼクティブサマリー

出生数の減少が予測を上回る速度で進行する中、2023年4月1日に「こども家庭庁」が設置され、より一層強化した少子化対策や子育て支援策が打ち出されました。

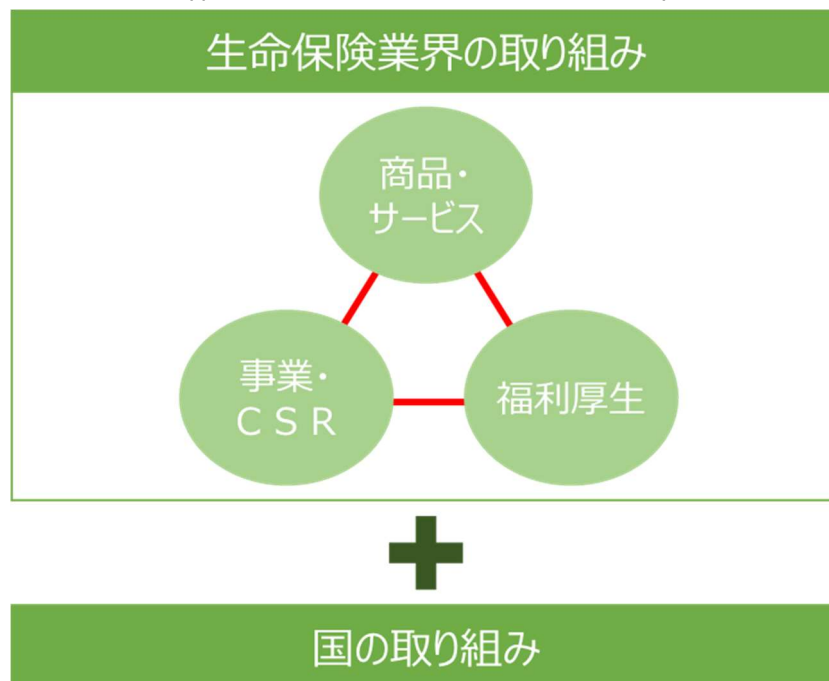
本報告書の作成にあたり、当協会会員の生命保険会社（以下、会員会社）が実施することも・子育て支援策の現状を把握し、こうした取り組みの拡大につなげることを目的として、2023年12月に会員会社42社を対象にアンケート調査を実施しました。

アンケート調査の結果、会員会社の約5割が、**こどもや子育て支援に関する商品・サービスを提供**していることが分かりました。また、周辺事業として、会員会社の約7割が**こどもや子育て関連の事業・CSR取り組みを行っています**。

また、従業員向けとして、会員会社の約9割は、**法令を超えた妊娠中・育児中の従業員および家族向けのサポート制度を導入**しており、全ての会員会社がリモートワークやフレックスタイム制度を導入しながら、健康状態や家庭事情に応じた**柔軟な働き方を提供**しています。それ以外にも、**約4割の会員会社が不妊治療に関連する支援制度を設けていたり**、複数の会社が**男性育児休暇の推進に向けた取り組みを実施**しています。

当協会および各会員会社は、こどもを望む世帯や子育て中の世帯がいきいきと働き続けられる社会の実現に向けて、取り組み拡大に邁進してまいります。

<図1 生命保険会社が提供するこども・子育て支援策のイメージ>



目次

1. 生命保険会社と子育て支援	1
2. こども・子育てに関する現状	2
(1) 社会的背景	2
(2) 国の動き	3
3. 仕事と育児の両立のための国の制度	7
(1) 労働基準法	7
(2) 男女雇用機会均等法.....	7
(3) 育児・介護休業法	7
(4) 次世代育成支援対策推進法	8
4. 業界各社のお客様等向け取り組み	10
(1) 商品・サービス	10
(2) 事業・CSR取り組み.....	12
5. 業界各社の従業員向け取り組み	14
(1) 妊娠～出産～育児に関する制度	14
(2) 不妊治療に関する制度.....	16
(3) こどもの入学～進学に関する制度.....	17
6. 総括	19
参考	20

1. 生命保険会社と子育て支援

生命保険事業は、相互扶助の理念にもとづき、「国民生活の安定・向上、経済の発展および持続可能な社会の実現に密接な関わりを持つ公共性の高い事業であり、その活動を通じ社会公共の福祉の増進に資する」¹ことを社会的使命としています。現代においては、少子高齢化や健康寿命・自然寿命の延伸などさまざまな社会変化にあわせて、お客様の生活設計やライフサイクルに応じた多様な保険商品等を提供することで、人々の健康や暮らしをサポートしています。

生命保険は、家族の将来の安全や安心などをライフステージに応じて守ることができる商品であり、その中には、子どもの教育費用や将来の生活費、医療費などに備える商品もあります。また、我が国では、高齢化の進展とともに社会保障給付費の増加が今後も見込まれており、次世代を担う子どもたちが安心して暮らせる社会を実現するためには、社会保障制度を補完する民間保険の役割や自助努力により将来へ備えることの重要性がますます高まってきていると考えます。そのことから**生命保険業界は、子どもや子育ての部分にも深く関与していることから、「子どもとともにある業界」である**といえます。そんな生命保険業界にとって、子どもを望む世帯や子育て中の世帯が安心して自身の希望する選択ができ、それを実現できる社会の構築は、重要課題のひとつといえます。

本報告書では、子どもや子育てに関する日本の現状および子育てに関連する国の法制度を整理した上で、アンケート調査によって回答を得た、生命保険業界各社が実施している従業員への子ども・子育てに関する制度やお客さま向けの取り組みをまとめています。会員会社は、働きやすく、能力を最大限発揮できる職場環境の構築に向けて、従業員一人ひとりのライフプランやキャリアプランを尊重した柔軟な勤務制度の提供や妊娠・子育てにかかる資金面のサポートなどに取り組んでいますが、今回の報告書や他業界の取り組みも参考にしながら、今後更に取り組みを拡大していく余地もあると思われます。

¹ 一般社団法人生命保険協会, 2018.「行動規範」(2023年12月6日閲覧) <https://www.seiho.or.jp/activity/guideline/pdf/kihan.pdf>

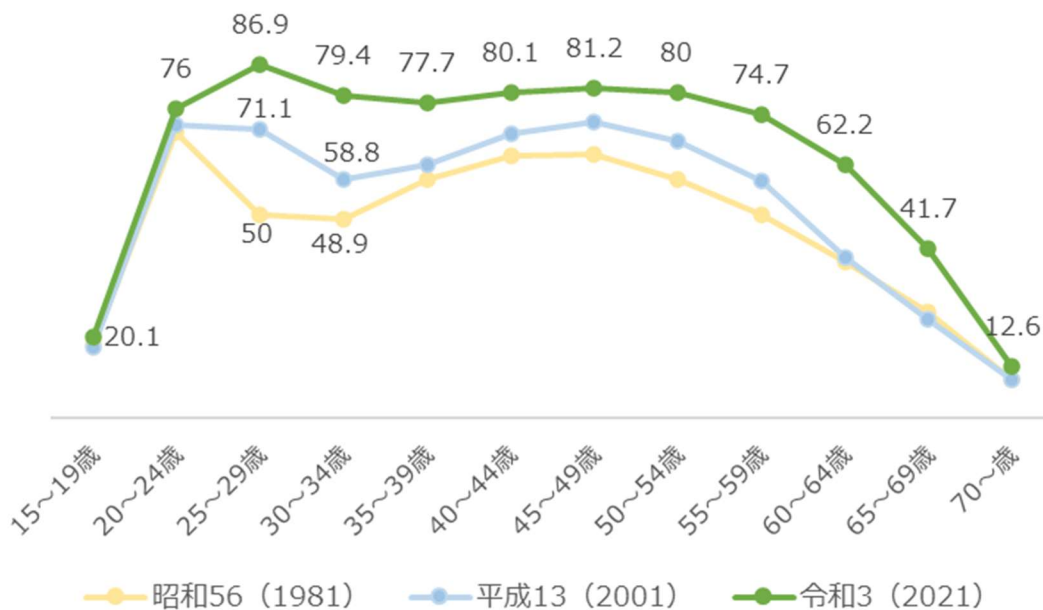
2. こども・子育てに関する現状

(1) 社会的背景

厚生労働省の調査によると、日本の出生率は年々低下傾向にあり、2022年の合計特殊出生率は1.26²と7年連続で低下しており、**同年の出生数は約77万人²で、統計を開始した1899年以来最低の数字**となり、出生数はピーク時の3分の1以下にまで減少しています。出生率の低下の要因として、未婚化や、晩婚化で出産年齢が高齢化することによる夫婦一組あたりのこどもの数の減少が考えられています。³

女性のライフコースの変化および男女の働き方にも変化が生じています。図2にみられるように、1980年代、90年代の女性の就労については、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブ問題が指摘されてきました。しかし、2000年代以降、**25～29歳、30～34歳、35～39歳の女性の就業率の上昇**により、年齢階級別労働力のグラフは台形に近づいており、M字カーブ問題は解消に向かっているという見方もあります⁴。2022年のデータにおいても女性の就業率は上昇傾向であり、年齢階級別労働力率のグラフのカーブはさらに浅くなり、台形に近づいています。

<図2 女性の年齢階級別労働力率⁵（M字カーブ）の推移>



出典：総務省「労働力調査（基本集計）」より作成

² 厚生労働省, 2022.「令和4年(2022)人口動態統計月報年計(確定数)の概況」(2024年2月20日閲覧) https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei22/dl/15_all.pdf

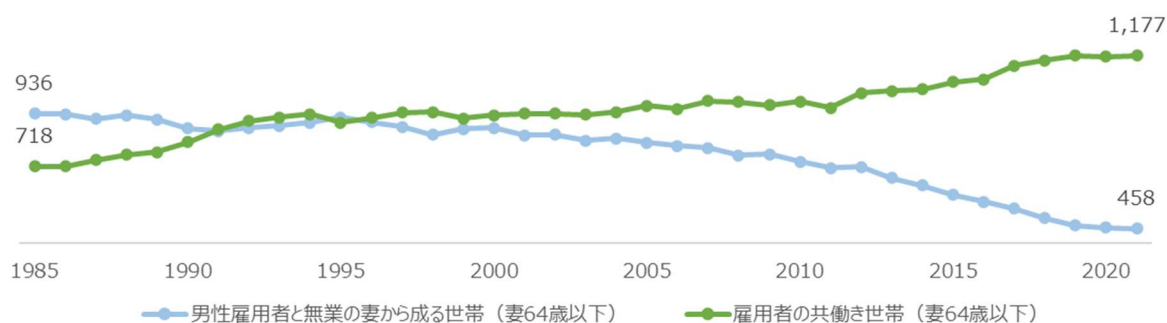
³ 厚生労働省, 2020.「令和2年版 厚生労働白書」(2023年1月9日閲覧) <https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf>

⁴ 内閣府男女共同参画局, 2023.「男女共同参画の現状と女性版骨太の方針2023について」(2024年1月18日閲覧) <https://lfb.mof.go.jp/hokuriku/content/003/2023120807.pdf>

⁵ 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」「15歳以上人口」×100。

その背景には、保育所等の施設の整備や国が定める育児休業制度等の法制度の充実によって仕事と子育てを両立できる体制が整いはじめたことや、女性が職業を持つことに対する社会全体の意識が変化してきたことなどがあります。⁶そして、図3のグラフからも分かるように、共働き世帯数も年々増加傾向にあります。⁷

＜図3 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）＞



出典：総務省「労働力調査（基本集計）」より作成

有配偶女性の就業率が上昇し共働き世帯が増加していることから、子育てにおいて、女性、男性ともに**仕事と両立しやすい就業環境や、安心して子育てができる支援**などを必要としているといえます。この状況に対し、希望する結婚・出産が実現し、安心して子育てできるという展望が描ける環境をつくり、ライフステージの各段階における適切な環境づくり・支援を行うための施策が行政や企業など各方面から行われています。

(2) 国の動き

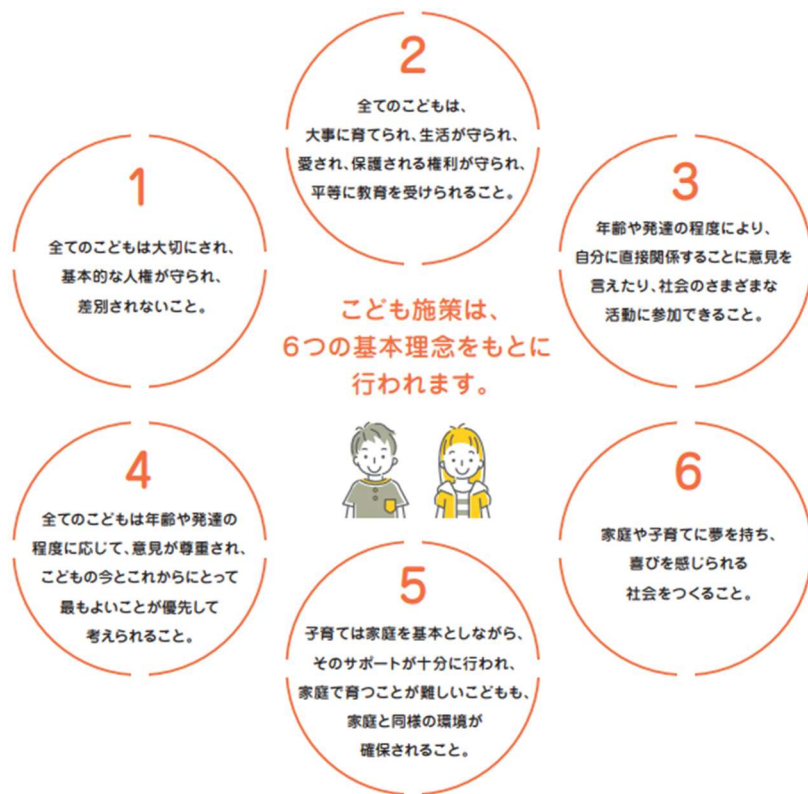
2023年4月に、「**こども家庭庁**」が**新設**されました。こども家庭庁とは、「こどもまんなか社会」を実現するため、こどもや若者の最善の利益を考えながら政策立案を行うとともに、立案過程においてもこどもや若者自身の声を聴き政策に反映させていく、新しい課題に取り組む行政機関です。

こども家庭庁では「こどもまんなか社会」の実現というミッションを果たすため、2023年4月に施行されたこども基本法に定められた6つの基本理念をもとにこども政策を推進しています。

⁶ 内閣府男女共同参画局, 2017.「男女共同参画白書 平成29年版」(2024年1月23日閲覧) https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html

⁷ 内閣府男女共同参画局, 2022.「男女共同参画白書 令和4年版」(2024年1月15日閲覧) https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html

<図4 こども施策の6つの理念⁸>

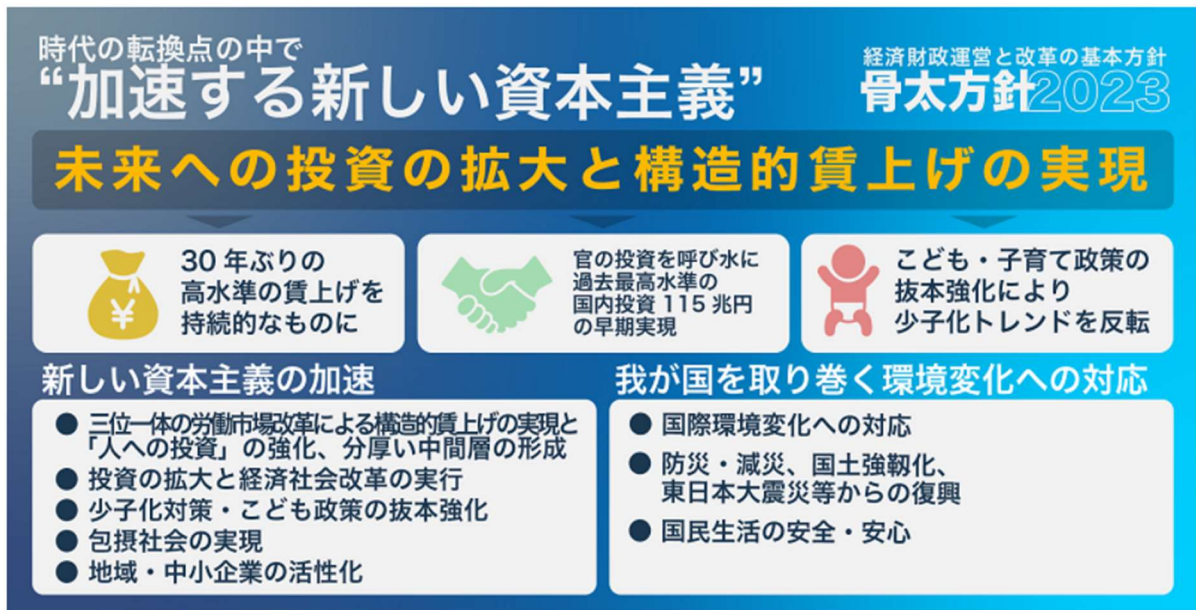


出典：厚生労働省「こども家庭庁業務パンフレット2023」より引用

2023年6月には、「経済財政運営と改革の基本方針2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」(以下、骨太方針)が閣議決定されました。骨太方針においては、30年ぶりとなる高い水準の賃上げや企業部門における官民連携による投資の促進など、足下での前向きな動きを加速すべく、新しい資本主義の実現に向けた数ある方針のうちの一つに「**少子化傾向の反転に向けた、こども・子育て政策の抜本強化**」が掲げられています。

⁸ 厚生労働省, 2023. 「こども家庭庁業務パンフレット2023」(2023年12月26日閲覧) https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/7e61aa5c-b18a-4711-85c4-c28d6822c7eb/66c23753/20230401_about_05.pdf

<図5 経済財政運営と改革の基本方針2023>⁹



出典：内閣府New Wave「経済財政運営と改革の基本方針 2023」より引用

2023年12月22日には、こども基本法にもとづき、こども政策を総合的に推進するため、政府全体のこども施策の基本的な方針等を定める「こども大綱」と「こども未来戦略」が閣議決定されました。

「こども大綱」とは、こども基本法にもとづく初の大綱であり、幅広いこども施策を総合的に推進するため、今後約5年にわたっての基本的な方針や重要事項を一元的に定めたものです。すべてのこどもと若者が身体的・精神的・社会的に幸せな状態（ウェルビーイング）で生活を送ることができる「こどもまんなか社会」の実現を目指し、切れ目のない保健医療の提供やこどもの貧困対策、こどもの居場所づくりやいじめ防止など複数の重要施策を示しています。より具体的な施策は、今後随時公表されていく予定です。

そして、「こども未来戦略」では、2030年代に入るまでのこれから6～7年が、少子化傾向を反転できるラストチャンスであるとして、**異次元の少子化対策を推進する**ことを目的としています。

今後3年間の集中的な取り組みである「こども・子育て支援加速化プラン」では、「ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組」、「全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」、「共働き・共育ての推進」、「こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革」をテーマとして、下表のような施策が掲げられています。

⁹ 内閣府New Wave「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（2023年12月26日閲覧）https://www.cao.go.jp/press/new_wave/20230626.html

<「こども・子育て支援加速化プラン」において実施する具体的な施策の一部抜粋>¹⁰

ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童手当の抜本的拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・ 所得制限を撤廃し、支給期間を高校生年代にまで延長する ・ 第1子・第2子につき、0歳から3歳未満は月額15,000円、3歳から高校生は月額10,000円とする ・ 多子加算については、第3子以降月3万円とする ● 出産等の経済的負担の軽減 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「出産・子育て応援交付金」(10万円)を支給する ・ 出産育児一時金を42万円→50万円に引き上げる 等
全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ● 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「こども誰でも通園制度(仮称)」を創設する 等
共働き・共育ての推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性育休の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業取得率の政府目標を引き上げる 等
こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 「こどもまんなか応援プロジェクト(企業・個人・地方自治体などが、こども支援に関わる自身の取り組み内容をSNSで発信すること等)」の実施 等

このように、行政は少子化対策を強く打ち出し、こどもの健やかな成長を見守りながら仕事と家庭を両立できる社会の実現に向けて、より一層取り組みを強化しています。

¹⁰ 厚生労働省, 2023. 「「こども未来戦略」～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」(2024年1月9日閲覧) https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf

3. 仕事と育児の両立のための国の制度

2.で説明したように、共働き世帯は増加傾向にあります。子どもをもつ共働き世帯が、子育てをしながら働き続けられるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりの推進、また仕事と生活の調和が取れた働き方ができる社会の実現のために、国としてさまざまな法律を制定しています。

(1) 労働基準法

女性が出産前後も安心して仕事ができるよう、労働基準法において母性保護規定が定められています。「産前」と「産後」における休業や、就業制限、就業時間中の育児時間の請求などが定められています。

(2) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法において、働く女性の妊娠中および出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置の必要性が規定されています。例えば、健康診査等のために必要な時間の確保を義務づけること（男女雇用機会均等法第12条）や、上司・同僚による、職場における妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じること（男女雇用機会均等法第11条の3）などがあります。

(3) 育児・介護休業法

育児休業とは、原則1歳未満の子どもを養育するための休業のことです。介護休業とは、要介護状態（負傷・疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業のことです。

男女とも仕事と育児を両立できるように、令和4年10月1日より育児・介護休業法が改正され、以下の2つが主な改正のポイントとなります。

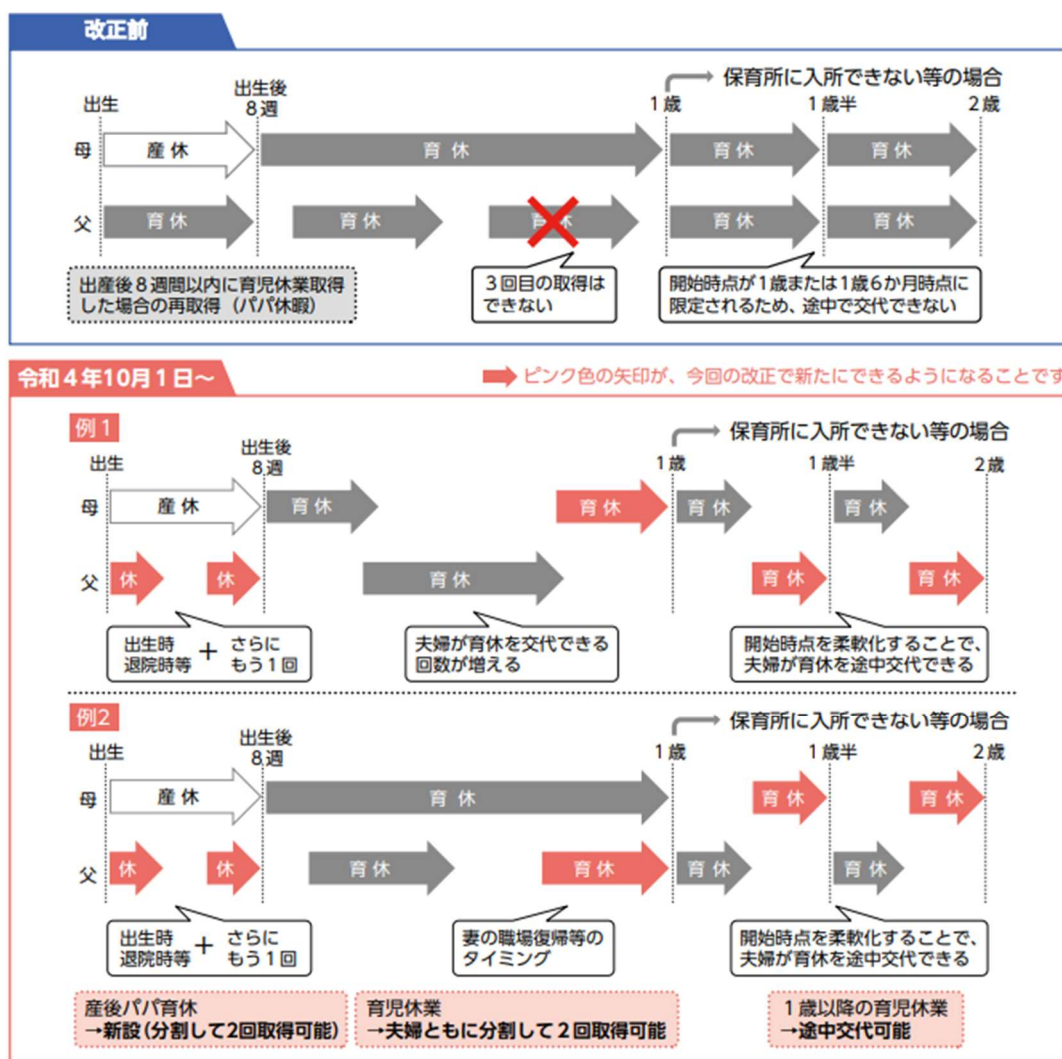
- 産後パパ育休（出生時育児休業）制度の新設

産後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる休業制度のことで、1歳までの育児休業とは別に取得が可能です。

- 育児休業の分割取得

これまで育児休業は原則1回しか取得できませんでしたが、2022年10月以降男女それぞれ2回ずつまで取得することが可能となりました。

<図6 改正後の働き方・休み方のイメージ>¹¹



出典：厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より引用

(4) 次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法とは、日本の少子化対策の強化の一環として、次世代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を社会全体で整備するため、平成17年4月1日に施行された法律です。これにもとづき、国・自治体・事業主は次世代育成支援のための一般事業主行動計画を策定することとされています。

- 認定制度（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、子育てを積極的にサポートしている企業として、厚生労働大臣の認定である「くるみんマーク」を受けることができます。くるみんマークの認定を受けている企業のうち、より高い水準の取り組みを実施している企業は、「プラチ

¹¹ 厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」（2024年1月18日閲覧）<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/0/000789715.pdf>

「くるみんマーク」の認定を受けることができます。生命保険協会も「プラチナくるみんマーク」を取得したところ
 です。加えて、2022年には、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに
 「トライくるみん認定」が創設されるとともに、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企
 業の認定制度「プラス」も創設されました。認定基準の高い「プラチナくるみんプラス」を取得している生命保
 険会社も出てきています。

2024年1月時点で、生命保険業界におけるくるみん認定会社は27社で取得率は約64%、プラチナくる
 みん認定会社は15社で取得率は約36%という状況です。

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんにはそれぞれ詳細な認定基準があります。例えば、男性育休取得
 率の認定項目は、3つの制度で以下のような違いがあります。

くるみん	プラチナくるみん	トライくるみん
次の(1)または(2)のいずれ かを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性 労働者の育児休業等取得率が 10%以上 であり、当該割合を厚 生労働省のウェブサイト「両立支 援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間における、男性 労働者の育児休業等取得率お よび企業独自の育児を目的とし た休暇制度利用率が、合わせて 20%以上 であり、当該割合を厚 生労働省のウェブサイト「両立支 援のひろば」で公表している こと、 かつ、育児休業等を取得した者 が1人以上いること。	次の(1)または(2)のいずれ かを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性 労働者の育児休業等取得率が 30%以上 であること。 (2) 計画期間における、男性 労働者の育児休業等取得率お よび企業独自の育児を目的とし た休暇制度利用率が、合わせて 50%以上 であり、かつ、育児休 業等を取得した者が1人以上いる こと。	次の(1)または(2)のいずれ かを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性 労働者の育児休業等取得率が 7%以上 であること。 (2) 計画期間における、男性 労働者の育児休業等取得率お よび企業独自の育児を目的とし た休暇制度利用率が、合わせて 15%以上 であり、かつ、育児休 業等を取得した者が1人以上いる こと。

※各制度において、労働者数が300人以下の一般事業主の場合の特例あり

＜図7 くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの各認定マーク＞



出典：厚生労働省ホームページより引用

4. 業界各社のお客様等向け取り組み

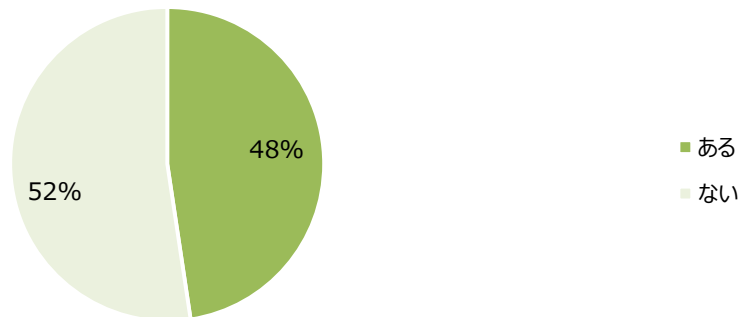
ここからは、会員会社42社に実施したアンケート調査結果をもとに、生命保険会社各社がお客様等向けに提供している商品・サービスや事業、CSRに関連する取り組みをご紹介します。

(1)商品・サービス

アンケート結果によると、会員会社の約半数が**子どもや子育て支援に関する商品・サービスを提供**しています。

<図8 アンケート結果（商品・サービスについて）>

子ども、子育て関連で、お客様等向けに提供している商品・サービスはありますか



数ある保険商品のなかでも、**学資保険は多くの会社が提供**しています。また、**妊娠・出産に関する女性向けの保険商品（特約）**も発売されています。付帯サービスとして、**無料の健康相談ダイヤルや育児相談ができる専門デスクの提供**など、自身や子どもの体調面の不安や育児中の悩みをサポートするためのサービスを提供している会社もあり、各社、子どもや子育て支援に関する特色のあるサービスを展開しています。

それぞれの商品の特色についてご紹介します。

a.学資保険・子ども保険

- 子どもの入学や進学にあわせて、祝い金や満期保険金を受け取れる保険です。
- 契約者（親など）が死亡などの所定の事由に該当した場合、その後の保険料払い込みが免除されるものもあります。
- 満期まで育英（養育）年金や一時金を受け取れるものもあります。

<図9 学資保険のイメージ>



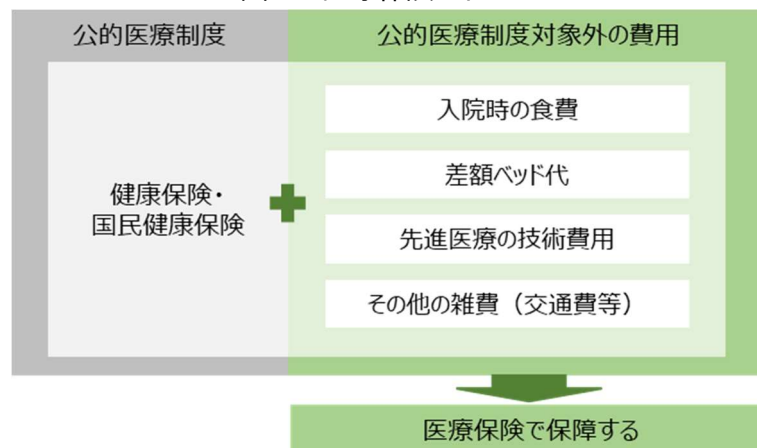
多くの生命保険会社が学資保険を販売していますが、商品ごとに祝い金の支払いタイミングや保険料払い込み期間、保険料払い込み免除に関する取扱いは異なります。一例として、下表のような特徴をもつ商品が販売されています。

祝い金について	<ul style="list-style-type: none"> ● 資金の用途にあわせた幅広いプラン <ul style="list-style-type: none"> ➢ こどもの入学や進学にあわせて祝い金を受け取れるプラン ➢ 大学入学資金に重点をおき、入学時に一括して祝い金を受け取れるプラン ➢ 大学入学後、卒業まで毎年祝い金を受け取れるプラン ● 大学の推薦入学の入学金支払い等に対応できるよう、祝い金の受取日が10月1日と早期に設定されている商品（祝い金受取日は、契約日等を基準に、各社で規定されている）
保険料支払い免除に関する取扱いについて	<ul style="list-style-type: none"> ● （死亡や高度障害状態に該当されたときだけでなく）身体障害表の第1級・第2級の障害状態に該当した場合にも該当

b. 医療保険

- 病気やケガで入院したり、所定の手術・放射線治療を受けたりしたときに給付金を受け取れます。

<図10 医療保険のイメージ>



医療保険に関するものとして、一例として、下表のように、各社から出産時や産後のリスクに対応した特徴的な商品や特約が提供されています。

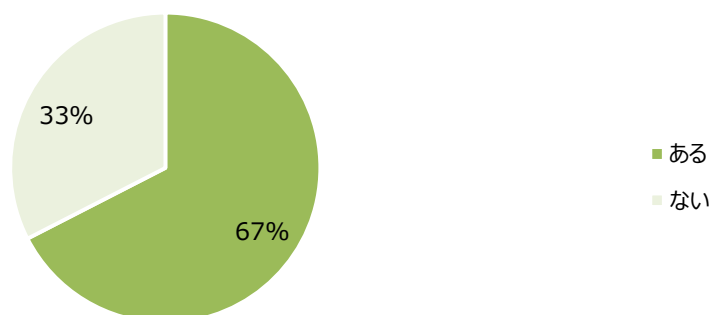
加入条件について	● 要件を満たせば、妊娠中でも申し込みが可能な商品
保障内容について	<ul style="list-style-type: none"> ● 異常妊娠や異常分娩などによる入院を対象とする商品 ● 妊娠中から出産後特有のリスク（乳腺炎、こどもの入院、切迫流産、切迫早産など）に備えられる商品 ● 妊娠うつ・産後うつや妊娠時高血圧症候群など妊娠にかかる所定の疾病に対応する商品 ● 所定の特定不妊治療を受けたときに給付金を受け取れる特約

(2) 事業・CSR取り組み

アンケート結果では**会員会社の67%**が、子会社等も活用しながら生命保険事業の周辺事業として、**お客様等向けに子どもや子育て関連の事業を行っています。**

<図11 アンケート結果（事業・CSR取り組みについて）>

子ども、子育て関連の事業・CSR取り組みはありますか



事業に関する具体的な取り組みとしては、主に仕事と家庭を両立するためのソリューションの提供や会社HPでの情報発信などが実施されています。

CSRの観点では、こどもの健康や生活を支援するNPO団体や公益財団法人への寄付、コンサートやウォーキング、スポーツ大会などのイベントを通じたチャリティーなどは、多くの会社が実施しています。

また、生命保険協会としても、保育施設や放課後児童クラブへの必要な施設の整備、備品の購入等の費用補助に係る助成を行う「子育てと仕事の両立支援に対する助成活動」、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上に寄与することを目的に保育士を目指す学生のための「保育士養成給付型奨学金制度」を設けております。加えて、地方CR活動（全国の都道府県にある54の地方協会において、地域との良好な関係づくりを目指した地域貢献活動を実施）として、子ども食堂支援への資金援助、保育施設への絵本寄贈等にも取り組んでおります。

その他、生命保険会社が周辺事業として行っている特徴的な取り組みとして、一例として、下記のような活動もあります。

保育に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国の企業主導型保育所をネットワーク化し、一般企業に福利厚生サービスとして利用勧奨を行う仲介事業サービスの展開 ● 自社保有物件にテナントとして保育所を誘致
教育機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校や大学で、データサイエンスやキャリアに関する授業の提供 ● IT への関心度向上のためのワークショップの開催 ● こども向けの金融教育機会の提供 ● 放課後児童クラブなどに通う小学生向け勉強会の実施
居場所の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭環境などさまざまな理由から困難に直面することも、放課後の居場所として「こども第三の居場所」の開設
ボランティアの実施	<ul style="list-style-type: none"> ● ボランティア活動に励む中高生を対象として、取り組みを応援・表彰するプログラムの実施 ● 「インターナショナル・ボランティア・デー」を設け、社員やその家族が全国各地でさまざまなボランティア活動に参加するイベントの実施
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 子育てに関する自社の具体的な取り組みについてのSNSでの発信 ● レジャー施設でのレンタルベビーカー、車いすの提供

5. 業界各社の従業員向け取り組み

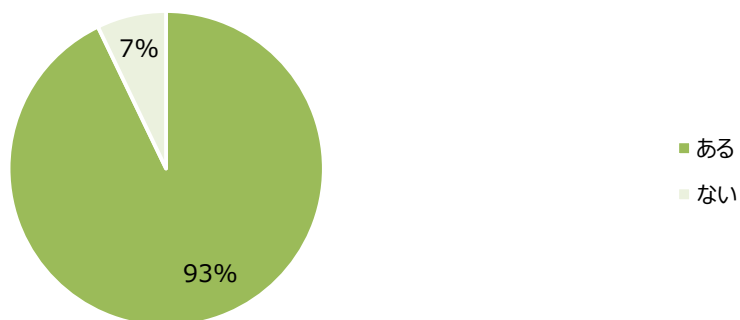
ここからは、アンケート結果をもとに、会員会社各社が自社および自社グループ会社の従業員向けに提供している制度や取り組みについてご紹介します。

(1) 妊娠～出産～育児に関する制度

下表のアンケート結果のとおり、会員会社の**9割は、法令を超えた妊娠中・育児中の従業員および家族向けのサポート制度を導入**しています。

<図12 アンケート結果（妊娠中、育児中のサポート制度について）>

妊娠中、育児中の従業員および家族向けのサポート制度はありますか



妊娠中・育児中の従業員および家族向けのサポート制度としては、主に休暇や賃金に関するものがあります。一例として、会社が独自に提供している休暇、休業、賃金に関する支援制度は下表のとおりです。

休暇に関する制度	
	<ul style="list-style-type: none"> ● マタニティ休暇： 妊娠中および出産後1年以内に、体調不良や健診等の通院が必要な場合に原則月5日の休暇を取得できる制度 ● ハートフル休暇： 勤続3か月以上かつ医師の診断に基づく不妊治療を受けている従業員が、治療継続している間、日数制限なく利用できる休暇制度 ● 配偶者出産休暇： 配偶者の出産日前後に取得できる有給休暇制度 ● 子の誕生日休暇： 小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する従業員が、子どもの誕生日前後1週間に1日の休暇を取得できる制度 ● ファミリーフレンドリー休暇： 高校3年生までの子どもが通う教育機関等が開催する行事等に出席する場合、毎年度5日（半日休暇可）まで休暇を取得できる制度 ● 小学校就学時の1か月無給休暇：

	こどもが小学校就学時に1か月の無給休暇を取得できる制度
賃金に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業開始後7ヶ月目以降、所定の月例給の10%が支給される制度 ● 育児休業終了日の翌日が属する月から、こどもが満3歳に達する誕生日の前日が属する月まで、毎月10,000円が支給される制度 ● 業務都合の残業で延長保育等を利用する場合は、費用の一部を会社が負担する制度（※トライアル中） ● 出産後復職した営業社員や一定期間以上の育児休業を取得し復職した内勤社員に対して、復帰奨励金を支給する制度

加えて、妊娠中・育児中の従業員向けのサポート制度として、多くの会社は、本人の健康状態や家庭事情に応じて、**通勤時間や勤務時間、勤務形態などを調整する制度**を導入しています。

また、図13のとおり、**すべての会員会社はリモートワークやフレックスタイム制度を導入**しており、こどもの体調不良や急な予定変更時にも**勤務時間や働く場所をより柔軟に選択できる体制**を整えています。会社によっては、それらの制度活用のために事前申請が必要な場合もありますが、事前申請不要でより使いやすいルールを設けている会社もあります。また、社員向けに定期的に制度の研修・情報発信を行うなどして、**利用しやすい職場風土を醸成するための取り組み**も同時に行われています。

<図13 アンケート結果（勤務形態について）>

リモートワークやフレックスタイム制度はありますか



妊娠中・育児中の従業員をサポートする特徴的な取り組みとして、一例として、下表のような制度を導入している会社もあります。また、職場の理解や処遇等、育休から復帰する従業員のさまざまな悩みや不安を取り除き、復帰後も安心して働ける職場環境作りにも努めています。

勤務形態に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康状態や家庭事情に応じて通勤や勤務時間を調整する制度 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 短時間勤務 ➢ 時差出勤 ➢ フレックスタイム ➢ リモートワーク ● 法令を超えた会社独自の制度
------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 最長3歳まで育児休業を取得できる制度 ➤ こどもが小学校卒業まで利用できる短時間勤務制度
勤務場所に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 定められた日数以内、自宅以外に民法上の親族宅でも在宅勤務ができる制度 ● 会社が妥当性を認めた場合にフル在宅勤務が可能な制度
勤務地に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児など転居を伴う転勤が一時的にできない場合に、転居を伴う転勤を免除することができる制度 ● こどもの養育等の事由がある場合に、希望する勤務地での就業を可能とする制度
費用に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 福利厚生サービスをとおして、育児支援施設や家事代行サービス等を格安で使用できる制度 ● 会社と提携しているベビーシッター会社を利用する際の費用補助 ● 保育所等の利用料を一部補助する制度
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 育休から復帰する従業員が復帰直前に抱える不安や悩みを払拭するためにガイダンスを実施し、会社の状況や復職に向けて不安な点等について所属長等らとコミュニケーションを取る機会を創出 ● 社内手続きに加え、行政手続きや育児への心構えなど、育休開始から復職までのノウハウを集約した、育児と仕事との両立支援に関するガイドブックの提供

3.(3)で説明したように、育児・介護休業法の改正により、2022年10月から、産後パパ育休（出生時育児休業）が施行されるなど、男性の育児参加が推進されています。男性社員が積極的に育児休暇を取得できるよう、一例として、下表のような制度や取り組みを行っている企業があります。

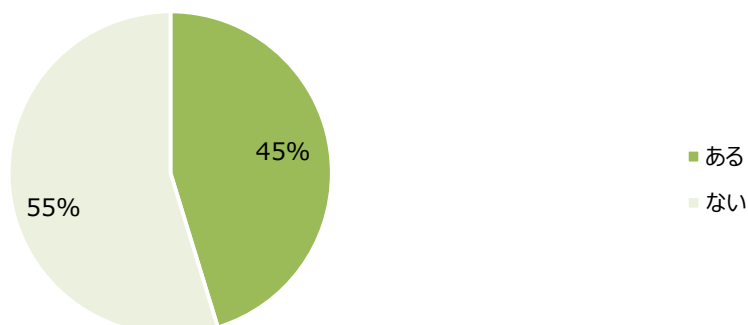
男性育休に関する制度、取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性社員の育児休業取得時に、20日間の有給休暇を付与する制度 ● 法定の男性育休制度よりも長期間育休を取得できる制度 ● 男性社員とパートナーを対象に「プレパパセミナー」の開催 ● マネジメント層を対象に「イクボスセミナー」の開催 ● 社内イントラネットで男性社員の育休体験談を発信 ● 育休時の休職者代替対応を用意する制度 ● （男性職員が30日以上育休を取得することを目標に）所属長教育や引継ぎ帳票の作成等を行う取り組み
-----------------	--

(2) 不妊治療に関する制度

国の少子化対策の一環として、2022年4月から、一部の不妊治療に公的医療保険が適用されるようになりました。それにより経済的負担が軽減され、不妊治療への取り組みも促進されることが見込まれます。アンケート調査では下図のとおり、**約4割の生命保険会社が不妊治療に関連する支援制度を設けていることがわかりました。**

<図14 アンケート結果（不妊治療へのサポート制度について）>

不妊治療に関連する支援制度はありますか



多くの会員会社では、既存の通院休暇等の制度を、不妊治療を事由とした通院にも適用可能としています。また、余った年次有給休暇を一定期間積み立てられる制度を活用し、積み立てた有給日数を不妊治療に充てることができる会社もあります。

その他、会社独自で行われている不妊治療へのサポート制度には一例として、下表のような取り組みがあります。

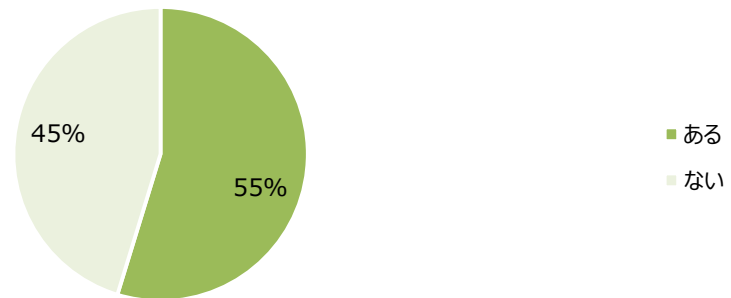
不妊治療に関する制度	<ul style="list-style-type: none">● 不妊治療に関するグループ合同セミナーの開催● 不妊治療の悩み等について無料で相談できる窓口の設置● 認知向上のための社内向けハンドブックの作成● 不妊治療等、真にやむを得ない家庭の事情がある場合は、最長で3年間の休職を取得可能な制度
------------	---

(3) こどもの入学～進学に関する制度

アンケート結果によると、会員会社の約半数は、**保育施設など保育に関連する支援制度や、進学支援などのサポートを設けている**ことが分かりました。

<図15 アンケート結果（保育、進学サポートについて）>

保育施設など保育に関連する支援制度や、進学支援などのサポートはありますか。



保育に関して、自社の専用保育施設等を設置している会社はないものの、生命保険会社を含めたグループ全体で利用可能な事業所内託児所を設けている会社がありました。多くの会社は、企業主導型保育所と提携しており、従業員から企業枠の利用希望がある場合に契約内容等を勘案の上、施設と共同利用契約を締結する制度を導入しています。

複数の会社は、こどもの進学にかかる支援制度として、従業員向けに提供している福利厚生サービスの活用による塾などの教育費用を補助する制度を提供しています。

その他、一例として、こどもの入学、進学にあたり会社が導入している独自制度は下表のとおりです。

費用補助に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 転勤に伴い、新任地の学校に転校・入学するときの費用補助、および赴任前に新任地の高校へ転校・入学試験を受けに行くための往復交通費の支給する制度
物品提供に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校に入学する従業員のこどもにランドセルを贈呈する制度

6. 総括

少子化の進行は、日本の社会経済に多大な影響を与えていることから、少子化対策や子育て支援は国や企業を含む社会全体が協力して取り組む必要がある課題です。会員会社の多くは、お客様や社会に向けた取り組みとして、こどもの健康や成長に寄り添った保険商品・サービスの提供を行っており、なかでも、学資保険は多くの会社が独自の商品内容で提供しています。商品・サービスだけでなく、寄付や教育機会の提供などを通じて、こどもの健やかな成長を支える事業・CSR取り組み等も行われています。

そして、日本の社会経済の一員として多くの会員会社は、社内向けに子育て支援の取り組みを進めており、従業員に対して、勤務形態において法令で定める産前・産後休暇日数を超えた休暇制度や、労働時間や勤務場所を柔軟に選択できる制度を導入しています。賃金・福利厚生面においても、複数の会社で、出産・育児のための有給休暇や、健康保険組合からの祝い金の贈呈などの制度を提供しています。そして、それらの制度を活用しやすくするために、社内での勉強会や情報発信などによる職場内の風土醸成も継続して行われています。また、男性社員の育児休暇取得を促進するためのサポートを行っている会社もあり、今後子どもをもつ男性従業員の積極的な育児参加が期待されます。

今回のアンケートによって、生命保険業界は、子どもを望む世帯や子育て中の世帯が安心して自身の希望する選択をし、それを実現できる社会の構築に向けて、社内外に対する幅広い支援を提供していることがわかりました。当協会および各会員会社は、本報告書等を活用しながら、「子どもとともにある業界」として、今後も少子化対策や子育て世代への支援ができるよう、さらなる取り組み拡大に努めてまいります。

参考

生命保険業界以外の業界が取り組んでいる子育て支援に関する先進的な取り組みをご紹介します。

会社名	江崎グリコ株式会社				
所在地	大阪府大阪市				
事業内容	菓子、冷菓、食品、牛乳・乳製品の製造および販売				
概要 ¹²	<p>当該企業は、2007年、2010年、2012年、2015年に「くろみんマーク」の認定を取得しています。また、2020年には、厚生労働省が実施する「イクメン企業アワード2020」で理解促進賞を受賞しました。</p> <p>「妊娠からはじまる1000日間」を、こどものココロとカラダの基礎をつくる大切な時期ととらえ、妊娠期から父母や周りの皆が、和気あいあいと（Communication）、上手に協力しながら（Cooperation）、一緒に子育て（Coparenting）する、下記のような「Co育て」活動を、社内外で実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 独自の有給休暇制度「Co育て休暇」の導入 生後6か月までに1か月間の有休「Co育てMonth」取得を必須化し、早期から「Co育て」できる家族のチーム作りを促進。また対象者の休暇取得をきっかけに、チームメンバーも自身の働き方を見直し、生産性の向上と生活の充実が実現することを目指す。加えて、妊活、学校行事参加、孫の看護等にも使える休暇制度も導入。 				

	妊娠前	妊娠期	出生～6か月	6か月～2歳	2歳以降～
法定		産前産後休暇 (6週+8週) 全期間有給	育児休業 (～1歳2か月) 最初の5日有給	(～2歳2か月まで延長可) ※保育所に入れない場合等	
		産後パパ 育休 (出生～8週) 2分割可			
グリコ独自	Co育て休暇 (プレ) (1回/年) 5日有給	必須 Co育て休暇 (Co育てMonth) (出生～6か月) 1か月有給	Co育て休暇(育児) (妊娠～2歳) 5日有給		Co育て休暇 (子・孫) (勤続中1回) 5日有給
		慶弔休暇 (妻出産) 3日有給			

¹² 江崎グリコ株式会社「Co育てPROJECT」(2023年12月27日閲覧) <https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/>

- ・ 子育てアプリ「こペ」
 - ・ パパ・ママ・祖父母などみんなで使える子育てアプリ「こペ」を無償提供
 - ・ 1000日間(妊娠期～2歳まで)のこどもの成長に必要な情報や役立つ知恵を、医師や専門家の意見をを受けて制作
 - ・ アプリ内では、例えば、こどもの成長を記録できる「育児ログ」や、子育てタスクを管理する「To Doボード」、こどもの睡眠を分析しよりよい心身の発達をサポートする「睡眠サポートプログラム」などを提供



HP

<https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/>

出典：江崎グリコ株式会社HPより

会社名	セガサミーホールディングス株式会社	
所在地	東京都品川区	
事業内容	総合エンタテインメント企業グループの持株会社として、グループの経営管理およびそれに付帯する業務	
概要 ¹³	当該企業は、2023年8月7日付で女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度「えるぼし認定」において最高位となる3つ星を取得しています。また、同6月には子育てサポート企業として「くるみんマーク」の認定を取得しています。	
	育児と仕事の両立に向けて、女性活躍の観点、子育て支援の観点から下記のようなさまざまな先進的な施策を講じています。	
	卵子凍結サービス支援制度	提携クリニックでの検査・採卵・凍結にかかる費用を支援
	不妊治療休暇	不妊治療による通院・入院等のための休暇制度（積立年休保有者のみ対象）
	育児休業	最大で子どもが2歳に達した日以降、初めて到来する4月の保育所入所日まで延長可能
	産後ケアホテル・ベビーシッター	出産後のサポートとして産後ケアホテルの斡旋やベビーシッター利用時の費用の補助
	企業内保育園	仕事と育児の支援を目的として企業内保育所「そらもり保育園」を設置
	セレクトタイム制度（育児短時間勤務）	子どもが小学校第3学年を修了するまで、1日の所定労働時間を最大4時間まで短縮可能
	看護休暇	1年間に5日まで（子どもが2人以上の場合は10日）時間単位で取得可能（積立年休利用可）
	出産・子育て支援金	出産時、子ども1人につき100万円支給、小学校／中学校入学時および18歳に達した時、子ども1人につき30万円支給
セレクトロケーション制度	里帰り出産・地方での育児・配偶者の転勤等の事情がある場合、遠隔地からのテレワークを選択可能	
HP	https://www.segasammy.co.jp/cms/wp-content/uploads/pdf/ja/20230922_segasammy_release01.pdf	

出典：セガサミーホールディングス株式会社HPより

¹³ セガサミーホールディングス株式会社「女性活躍推進の優良企業として「えるぼし認定」の最高位3つ星を取得～子育てサポート企業を認定する「くるみんマーク」も取得～」(2023年12月27日閲覧) https://www.segasammy.co.jp/cms/wp-content/uploads/pdf/ja/20230922_segasammy_release01.pdf



一般社団法人

生命保険協会