

一人ひとりが輝き、
会社も個人も成長し続ける企業へ。

～「育児」「介護」と向き合う取組～



2018年5月29日
日本生命保険相互会社
人材開発部 輝き推進室

□ 創立 **1889年7月4日** (創業 **128年**)

□ 保有契約高 **311兆円**
(個人+法人)

□ 総資産 **72兆円**

□ 保険料等収入 **5.2兆円**

□ お客様数 **1,181万名**

□ お取引企業数 **22万企業**

□ お支払金額計 **2.5兆円**
(保険金・給付金・年金)

□ お支払件数計 **151.5万件**
(保険金・給付金)

□ 従業員数 **70,651名**

うち女性 **63,431名**

うち男性 **7,220名**

□ 事業所 支社等 **108**

営業部 **1,537**

海外事務所 **4**

代理店 **15,491**

(2017年3月末現在)

女性活躍推進からダイバーシティ推進へ



シニアの活躍
グローバル人材の活躍
病気治療との両立支援

LGBTの理解促進、同性パートナー対応
障がい者の活躍・理解促進
介護に向き合う全員行動

エリア総合職新設

女性活躍推進に関する行動計画

管理職(イクボス)の意識・行動改革

男性育休取得率100%推進

女性の活躍領域拡大

両立支援制度の充実

2008

2009

2013

2016

2017

2018

輝き推進室設置

女性のキャリア形成

女性活躍推進 = 経営戦略

男性・管理職の意識改革

ダイバーシティ推進方針

多様な人材の活躍

「育児」と向き合う

■ 育児両立支援制度

制 度		内 容
休業 / 勤務時間	育児休業	子どもの誕生日に応じて、2歳～2歳半までの間取得可能
	育児短時間 フレックスタイム 勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・8～18時の間で、6時間勤務（コアタイムは10～15時） ・子どもが小学1年の8月末まで取得可能 ・取得可能期間中、フルタイム勤務・残業免除との行き来が可能
	育児7時間勤務 (残業免除)	子どもが小学1年の8月末まで取得可能
保育所	保育所利用補助	子どもが3歳になった年の年度末まで、月1万円/人支給
	企業内保育所	企業主導型保育所の入所枠提供（2017年～）
その他	勤務地変更	（エリア限定職員）配偶者の転勤に伴い、転居を伴う転勤が可能
	ウェルカムバック制度 (内務職員のみ)	配偶者の転勤に伴って退職した職員について、一定要件を満たす場合、退職後5年以内に再雇用が可能（2018年～）

■ キャリア形成支援

育休・時短勤務の長期化によるキャリアへの影響を認識し、キャリア形成意識を維持

初期キャリア

ライフイベント期（出産・育児）

研修・セミナー

キャリア研修

中長期のキャリア形成に向けた意識醸成、
将来の両立に対する
漠然とした不安の軽減



【産育休前】 プレママセミナー

産育休～復帰に向けた
心構えや準備(保活)に
関する情報提供



【産育休中】 ウェルカムバックセミナー

休日に開催し、
**パートナーと復帰後の役割
分担を話し合う**



【復帰後】 ワーママセミナー

両立期間に**キャリアを停
滞させない**意識醸成



産育休者への情報発信、
自己研鑽プログラム

職場復帰プログラム
－復帰直後のカウンセリング
－休業中の社内動向連携

フォロー

「キャリア支援チーム」による**キャリア相談**（随時）

課題認識

- ✓ 女性自身に向けた取組を行ってきたが、それだけでは足りない
- ✓ **男性が女性の働き方を理解し、意識・風土・行動を変えていくことが必要**

「男性の育児休業取得率100%」を目指す（2013年）

目的

男性の育児参加を通じて、女性の働き方に対する理解を深め、女性活躍推進を進める風土の醸成とあわせ効率的な働き方を実践すること

5年連続100%達成（2013～2017年）

累計取得者数 約**1,400名**（男性従業員の約17%）

トップ自身のコミットメント

- 100%を目指すことが、風土を変える
- 男性が取得しやすい**1週間**を推奨
(育児休業の最初の7日間は有給扱)

個々の取得フォロー

- 取得計画を**人事部**へ提出し、
人事部が**所属長へ徹底フォロー**
- 申請手続を簡素化 (WEB入力)

ムード作り

- 「イクメンハンドブック」の提供
- 育休体験談を社内 HPで紹介、
所属長コメント掲載

「介護」と向き合う

課題認識

- ✓ 「育児」は多様なライフスタイルの1つであるが、誰もが経験できることではない
- ✓ 一方、「介護」については、誰もが経験する可能性がある
- ✓ **「介護離職」が社会問題となっているが、従業員の実態が把握できていない**

介護実態調査（2015年）

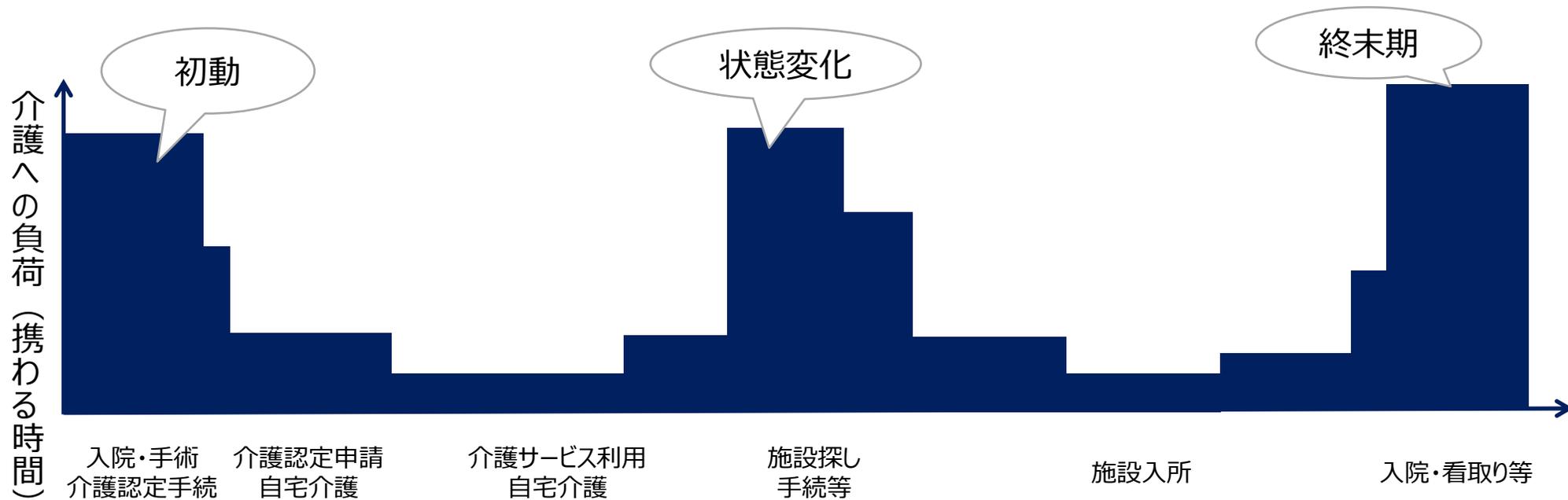
- ✓ 50代は2割弱が介護に関与、5年内にはさらに多くの従業員が関与の可能性
- ✓ 将来の介護に対する不安を抱える一方、介護との両立に対する準備は不十分
- ✓ **介護に関して相談できる職場の雰囲気はネガティブ**

「介護に向き合う全員行動」（2016年～）

目的

両立層への支援のみならず、職場の全員が介護を理解することを通じ、**職場における「お互い様意識を醸成」**する

制 度		内 容
休 業 / 勤 務 時 間	介護休業	対象家族1名につき、原則として、通算365日を限度に、最大3回まで分割取得可能
	介護特別勤務 介護短時間フレックスタイム制	対象家族1名につき、原則として、通算1,096日を限度に、最大3回まで分割取得可能
	介護休暇	4月1日から翌年3月31日までの間に20日間、半日単位で取得可能
	介護のための 残業免除	介護が終了するまで、回数制限なく取得可能 (1カ月単位1年以内の期間で設定)
	ファミリーケア職員制度 (営業職員のみ)	所定労働時間を通常の半分の3.5時間とする
そ の 他	ウェルカムバック制度 (内務職員のみ)	介護を事由に退職した職員が一定の要件を満たす場合、離職後5年以内に再雇用可能



仕事と介護との両立実現

両立しやすい環境整備
(お互い様意識のある風土醸成)

一人ひとりの取組 (個人取組)

全層

介護への理解を深める

- ダイバーシティ朝礼・WEBチェックテストを通じた知識習得

予備層

介護との両立に具体的に備える

- 介護対象になりうる親等への情報確認
* 今後、介護対象になりうる65歳以上の親等がいる層が主対象 *
- 自身の介護に備えた情報収集

両立層

介護との両立をマネジメントする

- 『介護との両立課題共有・両立支援プラン策定 面談シート』を活用した、両立具体計画の策定・実践

所属取組

介護と両立しやすい 職場環境をつくる

- 職場介護ミーティング等を通じた「お互い様意識」のある職場風土醸成
(相談しやすい環境づくり)

+

イクボス 取組

両立に向け取り組む部下層をサポートする

- 両立層・予備層を中心とした部下層の取組サポート
- サポート力強化に向けた、情報提供等を通じた知識向上

情報提供

相談窓口

制度対応

【全層】介護への理解を深める

■ 介護体験セミナー



NPO法人による介助実演



介助体験

■ 職場朝礼、WEB研修による知識習得

【予備層】介護との両立に具体的に備える

■ 介護対象者の状況確認ヒアリングシートの提供

- 介護を受ける本人の考え方・状況等を把握する
- 夏休み等、家族と会う機会を利用し、話し合うことを促す

介護ヒアリングシート

1. 介護を受ける側の状況

Q1 親等の老後の生き方の希望は？

Q2 親等の生活環境や経済状況は？

Q4 親等の周囲の環境・地域とのつながりは

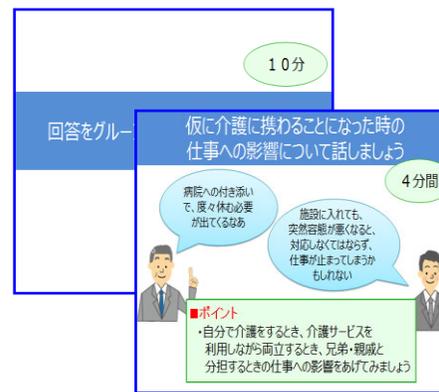
【職場】介護と両立しやすい職場環境をつくる

■ 人事データベースに介護申告欄を設置

続柄	氏名	生年月日	居住地	申告
配偶者	日生 知子	S40.1.1	同居	0:無
実父	日生 太郎	S10.1.1	福岡	1:有介担
実母	日生 花子	S12.1.1	福岡	2:有介他

- 0 : 無
- 1 : 有 (自らが主に介護・看護を担っている)
- 2 : 有 (自分以外の家族等が主に介護・看護を担っている)
- 3 : 有 (その他)

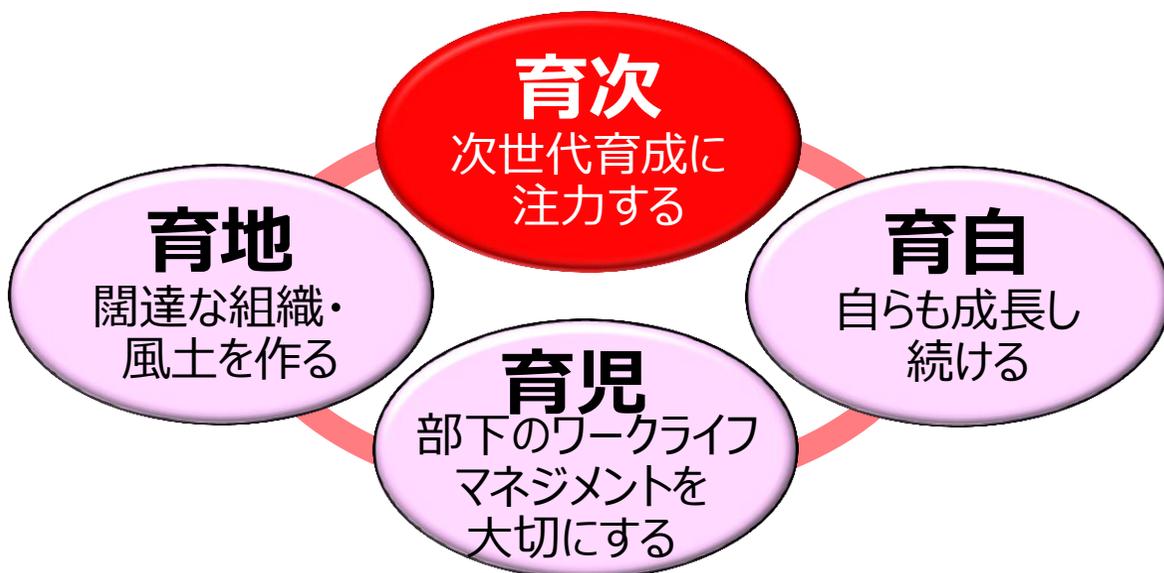
■ 職場介護ミーティング



「ニッセイ版イクボス」の育成

人材育成、環境整備、組織・風土作りのキーパーソンである「所属長」（課長層）を、「ニッセイ版イクボス」として育成

“イクボス”が取り組む4つの“イクジ”



大ボス (役員・部長・支社長)

現場・お客様目線に立った積極的な提案

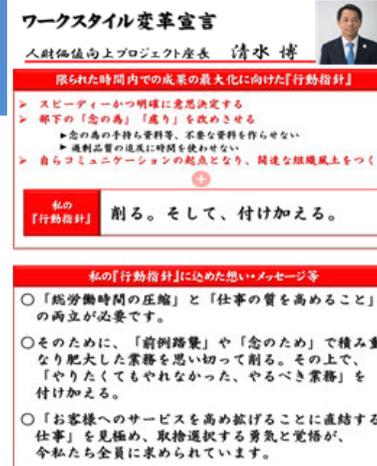
イクボス (課長層)

部下育成
(所属員の主体的な行動促進)

所属員

「大ボス」の率先行動

- **トップのコミットメント**
 - － 社長はじめ全役員が、各自の「ワークスタイル変革宣言」を社内で公表
- **社長との意見交換会**



ワークスタイル変革宣言
人財価値向上プロジェクト座長 清水 博

限られた時間内での成果の最大化に向けた「行動指針」

- ▶ スピーディーかつ明確に意思決定する
- ▶ 部下の「念のため」「慮り」を改めさせる
 - ▶ 念のための手持ら資料等、不要な資料を作らせない
 - ▶ 適材適所の適任に時間を使わせない
- ▶ 自らコミュニケーションの起点となり、関連な組織風土をつくる

私の「行動指針」 削る。そして、付け加える。

私の「行動指針」に込めた思い・メッセージ等

- 「総労働時間の圧縮」と「仕事の質を高めること」の両立が必要です。
- そのために、「前例踏襲」や「念のため」で積み重なり肥大した業務を思い切って削る。その上で、「やりたくてもやれなかった、やるべき業務」を付け加える。
- 「お客様へのサービスを高め抜げることに直結する仕事」を見極め、取捨選択する勇気と覚悟が、今私たち全員に求められています。

イクボス主導行動の仕掛け

- **イクボス取組宣言**
 - － 全イクボスが年間の取組目標を策定・実践
- **イキイキ職場ミーティング**
 - － イクボス主導の対話の場、原則少人数で実施
- 所属の「ワークスタイル変革取組」



“イクジ”レベルアップへのインプット

- 「イクジセミナー」
 - － ダイバーシティマネジメントや職場のコミュニケーション等をテーマとした学びの場
- イクボス通信
- キャリア面談マニュアル





“大切な人を想う”のいちばん近くで。



日本生命保険相互会社