

一人ひとりが輝き、  
会社も個人も成長し続ける企業へ。

～ 男性育休100%取得推進の取組 ～

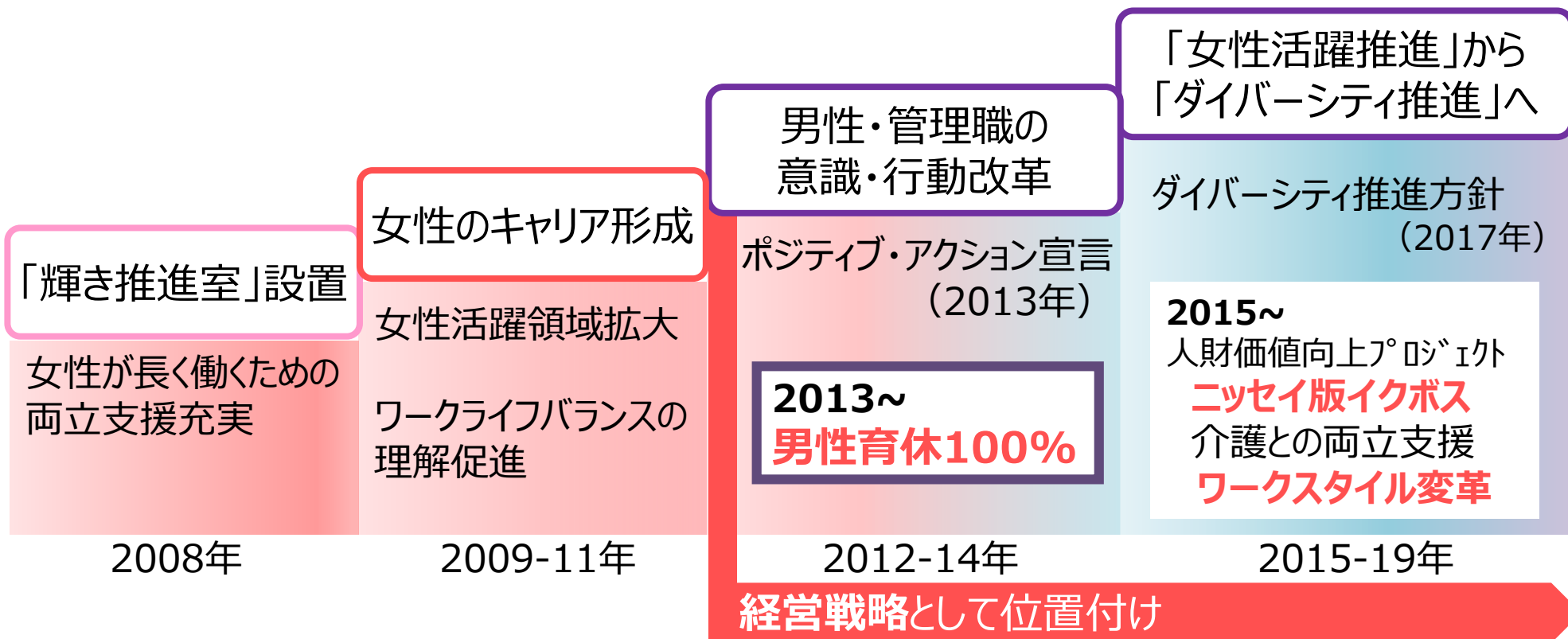


日本生命保険相互会社  
人材開発部 輝き推進室

創立 1889年7月4日

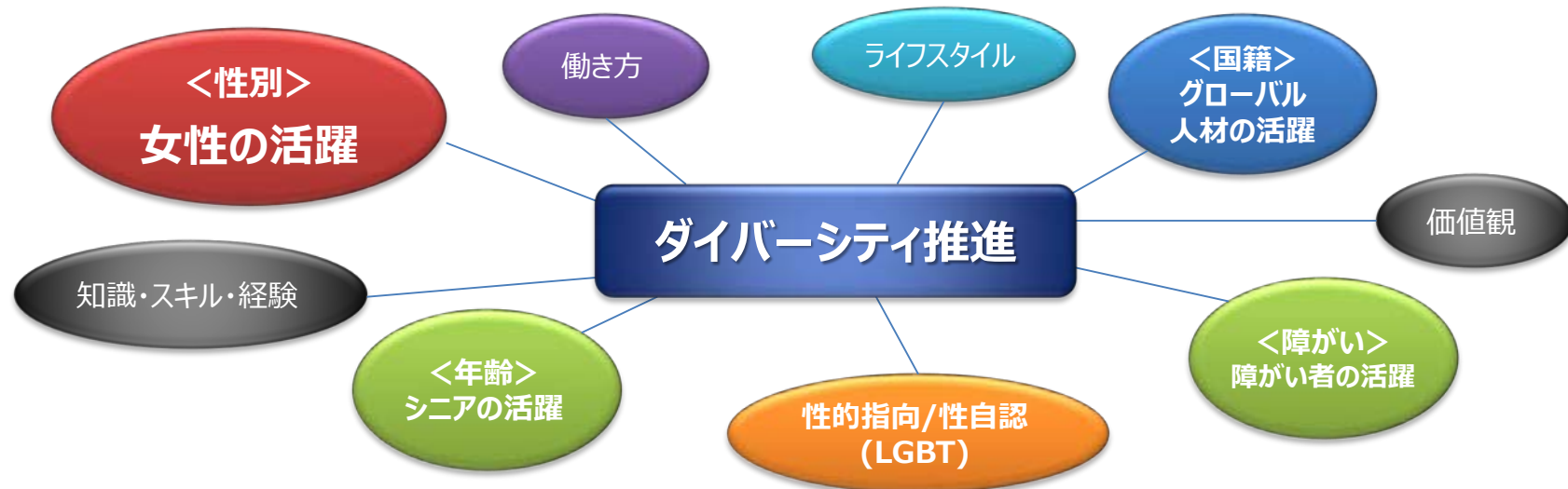
従業員数 73,260名 (うち女性 66,091名)

事業所 支社等 108 / 営業部 1,533 / 海外事務所 4 (2019年3月末時点)



日本生命は、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うするため、環境の変化に柔軟に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的に成長する企業を目指し、ダイバーシティ推進に取り組みます。

- 性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向/性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます。
- 多様な視点・個性を受容し認め、相互に学び、高め合い、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮できる組織風土づくりを進めます。



## トップのコミットメント

- 目的の明確化  
「**100%を実現することが、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)

## 管理職の意識・行動

- 部下の取得計画にもとづき、**職場におけるサポート体制を構築**
- 取得計画は**人事部と共有し、徹底フォロー**

## 本人の意識・行動

- 「イクメンハンドブック」や「体験談」等を通じ、**本人の意識を変える**

## ■ 取得者数

**累計 約1,600名** (男性従業員・管理職の約2割)

取得年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018
人数(名)	<b>505</b>	<b>270</b>	<b>335</b>	<b>318</b>	<b>329</b>	<b>369</b>
取得率	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## ■ 取得期間

**平均 約1週間** (最長4カ月)

## <家庭>

- ・高まる育休取得希望  
育休前「会社の方針だったので育休をとった」(7割)  
育休後「また子どもが産まれたら**育休をとりたい**」(8割)
- ・**家事、育児に積極的に関わろう**と思った
- ・部下や後輩の**個人的な事情をより配慮**するようになった

## <職場>

- ・早く帰宅できるように、**業務効率を改善**するようになった
- ・**部下や後輩の育成**について、より深く考えるようになった
- ・**職場のコミュニケーション**が円滑になった

## <管理職>

- ・「部下のライフを尊重したマネジメントが、組織強化につながる」と気づく
- ・ワークライフバランスの支援が必要なのは、**育児中だけではない**



## トップのコミットメント

### ワークスタイル変革・D&I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』

行動指針

- ▶スピーディーかつ的確に意思決定する
- ▶部下の「念の為」「慮り」を改めさせる
  - ・念の為の手持ち資料等、不要な資料を作らせない
  - ・過剰品質の追求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、多様な人材が多彩に活躍できる組織風土をつくる

私の『行動指針』

もっと削る。もっと付け加える。

## 管理職の意識・行動

### ○ イクボス取組宣言

—「4つの“イクジ”」を实践



### ○ イキイキ職場ミーティング

—「アンコンシャスバイアス」「介護との両立」等

## 本人の意識・行動

### ○ 働き方改革アクションプラン(KPI)

—長時間労働の是正、年休の取得促進、柔軟な働き方の促進

### ○ ニッセイアフタースクール

—ワークスタイル変革により捻出された時間を **自己成長**につなげる

## 男性育休100%の継続



**平日の家事・育児参画（家庭）**

**お互い様意識の醸成（職場）**

～育児、介護、病気治療等との両立～



**管理職主導のワークスタイル変革**

（イクボス）