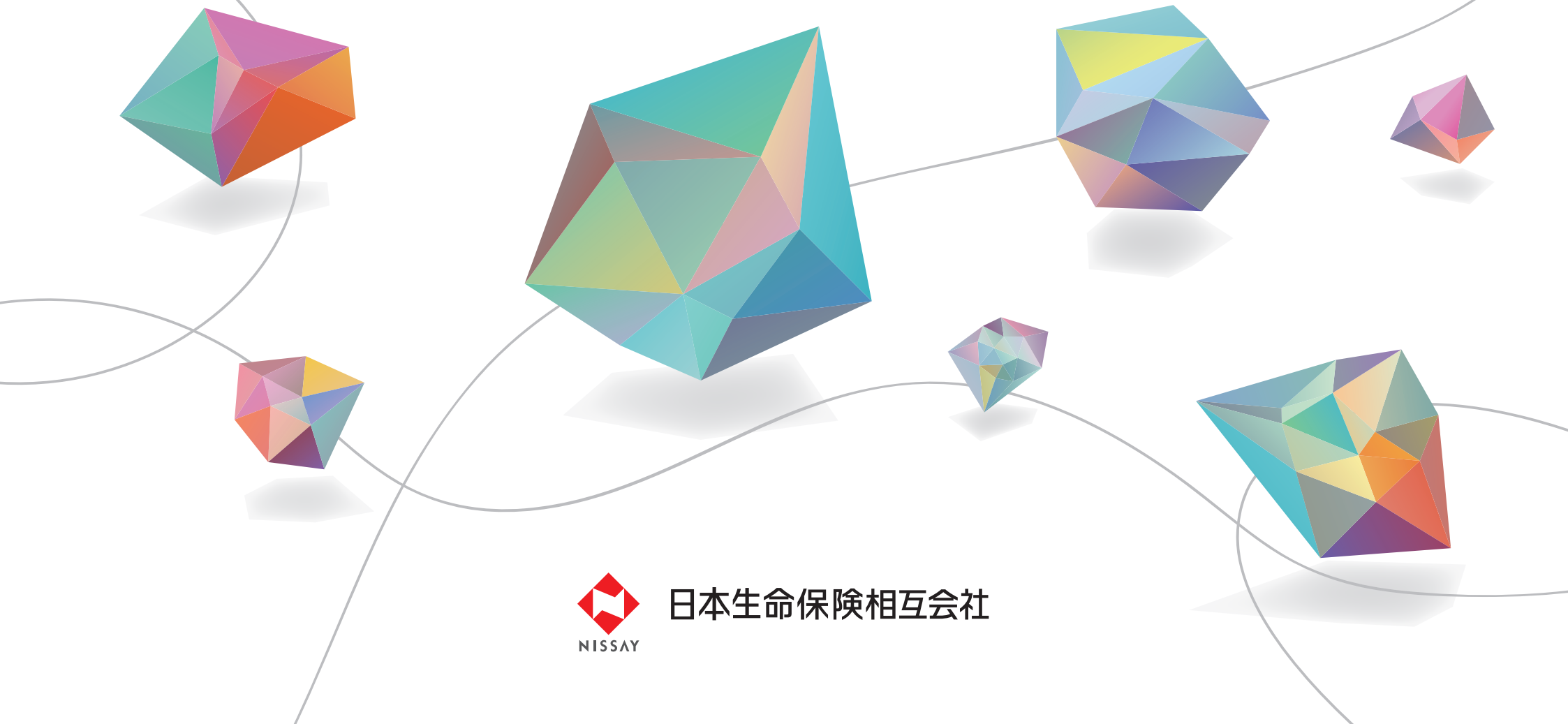
Diversity Equity & Inclusion

多様な人材の多彩な活躍に向けて



日本生命保険相互会社

NISSAY

TOP MESSAGE

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE＆I）を推進し、さらに強固な人的資本の構築へ

代表取締役社長
社長執行役員　清水 博

当社では、「誰もが、ずっと、安心して暮らせる社会」の実現を目標に掲げ、サステナビリティ経営とお客様本位の業務運営を根幹に据えつつ、「生命保険を中心に、アセットマネジメント、ヘルスケア、介護・保育等の様々な安心を提供する”安心の多面体”としての企業グループ」に成ることを目指します。

その実現に向けては多様な人材の多彩な活躍が不可欠であり、当社では職員一人ひとりの主体的な挑戦・成長を後押しする取組を「人財価値“アクション”プロジェクト」として、様々な施策を進めております。また、今年度からは、これまで取り組んできたダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）を、エクイティ、すなわち公平・公正性を加えたDE&Iへと発展させ、それぞれの取組を推進してまいります。

DE&Iとは、違いを前向きに捉え、違う感性や考え方の人同士が協力することで、より良いものが生まれると信じることです。他人を尊重し、互いに協力して、支え、高め合う、そういう感性をもった人材は、マーケットやお客様の声から重要な気づきを見つけることができ、現在の中期経営計画「期待を超える安心を、より多くのお客様へ。」の実現に向けた大きな推進力となります。女性の活躍にとどまらず、育児・介護・病気治療といった両立層、障がいのある人、LGBTQ+、ベテラン層、グローバル人材等の多様な人材がDE&Iのさらなる促進を通じて、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでまいります。

日本生命にとって“人は力、人が全て”です。今後も全職員がキャリア全体を通じて、その意欲・能力を最大限発揮できるようDE&Iの推進に取り組み、日本生命グループとして、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うしてまいります。

2024年7月

CONTENTS

P02……日本生命のDE&I
P03……職場風土の醸成
P05……多様性への理解促進
P07……女性活躍
P09……仕事との両立サポート
P12……キャリア自律支援
P14……両立支援制度

※各見出しをクリックすると該当のページへ遷移します。

日本生命のDE&I

Diversity Equity & Inclusion

当社では**「ダイバーシティ推進方針」**のもと、経営戦略として、**DE&Iを推進**しています。**女性活躍推進**から、**周囲の男性・管理職の巻き込み**へと進み、**多様な人材の多彩な活躍**を目指し、取組領域を拡大しています。

ダイバーシティ推進方針

2017年に、人材活躍の普遍的な方針として、
「ダイバーシティ推進方針」を制定しました。

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。

従業員構成（2023年度末）

■ 内務	20,135名	男性	6,191名
		女性	13,944名
■ 営業職員	47,937名	男性	201名
		女性	47,736名
■ 合計	68,072名	男性	6,392名
		女性	61,680名

プラチナくるみん 子育てサポートしています
ポジティブ・アクションを推進しています
IKUMEN AWARD 2014
DIVERSITY 100 2015
第1位 日経Woman ワークライフバランス度（2024年）
リクナビNEXT主催 第8回 GOOD ACTION アワード 入賞
work with Pride Gold 2023
女性が輝く先進企業 2019

2008
- 「輝き推進室」設置
- ワークライフバランス理解促進
- 女性が長く働くための両立支援

2009～2011
- 女性のキャリア形成
- 女性活躍領域拡大

2012～2014
- 男性・管理職の意識・行動改革
- 男性育休100%
- ポジティブ・アクション宣言

2015～2020
- ダイバーシティ＆インクルージョン推進
- ダイバーシティ推進方針
- ニッセイ版“イクボス”

2021～2023
- インクルージョン促進によるダイバーシティ経営の確立
- コミュニケーション促進
- 「男性育休＋α」100%

2024～
- エクイティの更なる推進
- 多様な研修機会の提供
- キャリア自律の支援
- “1on1”を強化

女性活躍を経営戦略として位置付け

※当冊子記載の制度・取組は2024年6月時点のものです。

職場風土の醸成

コミュニケーションの促進

“違いを認め、高め合う”組織作りへ向け、コミュニケーション促進の取組を行っています。
所属内外のコミュニケーションを活性化させることにより、DE&Iにおけるインクルージョンを促進し、組織力・会社力に繋げていきます。

職員間のコミュニケーション促進

2021年度より、新たな職員同士の所属内コミュニケーション取組として「コミュニケーション4」の開催を推進しています。

少人数で定期的に実施できる仕組み「コミュニケーション4」

- ☑ 上司（課長補佐クラス以上）と部下で、**年5回以上・4名単位・30分の意見交換を実施**
- ☑ **運営形式を「少人数（4人単位）」に設定**
- ☑ 開催結果を所属内で共有

リクナビNEXT主催 第8回 GOOD ACTION アワード 入賞

参加者の声

◆顔を突き合わせてコミュニケーションができ、組織の活性化にも繋がったと思います。

◆普段の業務ではしない話をし、より職場のメンバーの相互理解が進み、業務にも好影響が出るのではないかという期待感を抱きました。

各チームで代表者が中心となって、闊達な議論を実施し、コミュニケーションの活性化を図る。

職員と経営層とのコミュニケーションの機会を創出

職員のES（従業員満足度）向上と理念浸透を図るべく、経営層と職員との意見交換会「みらい会議」を実施しています。

みらい会議

社長と職員の意見交換会を月1回程度開催しています。

部門版みらい会議

部門担当役員と職員の意見交換会を各部門ごとに開催しています。
（全部門合計で年間100回以上開催）

参加者の声

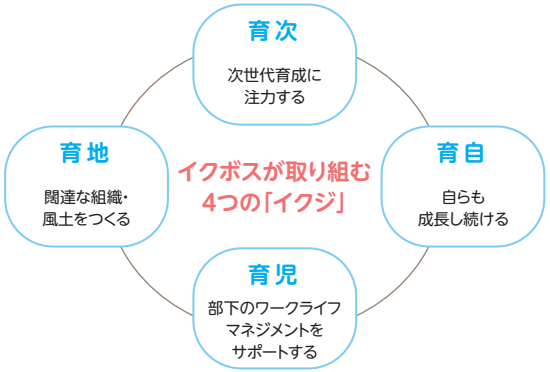
◆経営層と隔たりなく意見交換ができるのは大変貴重な機会だと感じました。

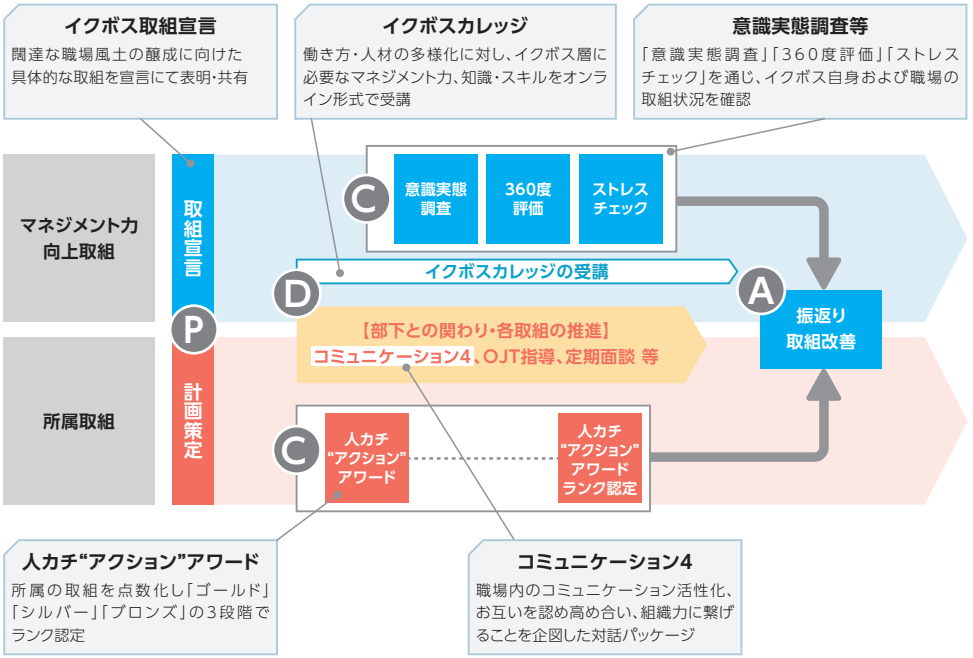
◆役員と所属員がざっくばらんな対話の機会をもち風通しのよさが増したと感じました。

ニッセイ版“イクボス”

イクボス取組全体像

組織と自らを成長させる管理職像として「ニッセイ版“イクボス”」を掲げています。
イクボスがキーパーソンとなり、「働きやすさ」と「働きがい」の向上を図り、「全員がイキイキと働くことができる職場づくり」に取り組んでいます。



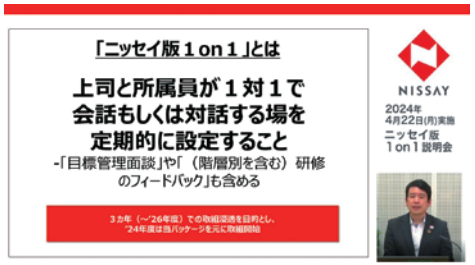


イクボスカレッジ

働き方や人材の多様化に伴い、2022年より管理職層のマネジメントに関する知識・スキルの向上を目的として、「イクボスカレッジ」を設置しています。
管理職層は、管理職に求められる知識である人事管理・コンプライアンス等の管理者必携動画と「ニッセイアフタースクールオンライン(NASO)※」に掲載された各種講演動画およびニッセイ版1on1関連動画をオンライン形式で受講します。
※ニッセイアフタースクールオンライン(NASO)
自己研鑽支援として「資格支援対策講座」や「ビジネススキル講座」といった様々な講座を提供しています。どこからでも、自身のPCやスマホ等から即座に自己研鑽に取り組むことができます。

ニッセイ版1on1

2024年度より管理者育成取組の一つとして全社的に開始しています。
ノウハウの蓄積のために、1on1に関するスキルや実施モデルの教材を定期的に提供しています。



多様性への理解促進

障がいのある人の活躍

障がい者雇用は、企業の果たすべき社会的責任であることに加え、多様性のある組織づくりの観点からも積極的に推進してきております。当社は、障がい者雇用の推進に向けた雇用形態として「サポートパートナー」職種を設けており、全国で1,000名を超える職員が活躍しています。また、1993年に保険業界で初めての特例子会社となるニッセイ・ニュークリエーションを設立しており、グループとしても障がい者雇用の推進に取り組んでおります。加えて、障がいへの理解を深めるためのセミナーの実施や、パラスポーツ観戦の実施、ニッセイ・ニュークリエーションによる当社内に設置した売店の運営など、多様性を受容する組織風土づくりに取り組んでいます。

特例子会社 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

創業時より培ってきた「お互いの障がいを理解し支えあう」風土の下、社員一人ひとりがいきいきと働いています。また、職場見学や実習の受入れ、社外への研修講師の派遣等を通じ、障がいや障がい者雇用の理解促進に広く貢献しています。

障がいへの理解促進

障がい理解に関するコンテンツの提供

障がい理解促進に向けて各種セミナーや手話講座等の動画コンテンツを社内向けに発信し、多様性を受容する組織風土づくりに取り組んでいます。

組織の風土づくり

パラスポーツの観戦やボランティアへの参加を推奨し、パラスポーツを応援しています。中でも、当社が協賛している車いすバスケットボール大会には、職員だけでなくお客様も加わり、迫力のあるプレーを体感しています。

LGBTQ+フレンドリーな企業に向けて

お客様への対応

各自治体が発行する「パートナーシップ宣誓書受領証」等の提出がある場合、生命保険契約の死亡保険金受取人への同性パートナー指定がスムーズになりました。また2017年1月より、加入後の保険契約において性別を変更することも可能です(戸籍上の性別を変更した場合等所定の要件を満たした場合)。

LGBTQ+への理解促進

啓発取組・社内制度

LGBTQ+/SOGI(※1)について、正しい知識を得る機会の提供を目的に、テキスト配布やWeb研修の実施、当事者や有識者によるセミナーやトークセッションの開催等、理解浸透に向けた取組を続けています。また、福利厚生制度の一部(休暇・休業・社宅の適用等)において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を行っています。

ALLY(※2)の輪を広げる

LGBTQ+当事者が安心して力を発揮できる環境づくりに向け、ALLYの輪を広げる取組を行っています。
「NISSAY LGBTQ+ ALLYシール」の配布によるALLYの見える化や、毎年12月に「LGBTQ+フレンドリーウィーク」を設定し、情報発信を行っています。
また、社内での取組や社外イベントへの参加について、メールマガジンや社内イントラで配信しています。こうした取組が評価され、「PRIDE指標(※3)」では7年連続「ゴールド」を獲得しています。

※1 LGBTQ+:レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クイアの頭文字に+(無性愛の人等LGBTQに属さない性のあり方を表す)を加えた性的少数者(性的マイノリティ)の総称
SOGI:Sexual Orientation(性的指向)、Gender Identity(性自認)の頭文字
※2 ALLY:LGBTQ+を理解・支援する人
※3 PRIDE指標:任意団体「work with pride」によるLGBTQ+に関する企業などの取組評価

異文化理解

欧・米・豪・アジア計10カ国に18現地法人・3事務所を配し、保険事業、資産運用事業、調査業務の分野で海外展開しており、異なる文化や価値観を受容する風土醸成に取り組んでいます。

グローバル・エグゼクティブ・フォーラム

当社経営理念やグループ会社共通価値観の共有・浸透、各現地法人の経営戦略・課題等についての協議、グローバルなプラクティス・最新知見の共有を目的に、海外現地法人トップを招いたフォーラムを毎年開催しています。

海外グループ会社との交流

営業成績優秀者等の招待式典への招待、海外現地法人を含めたグループ向け海外ガバナンス高度化研修の実施等、経営層から実務層まで様々なレベルにて人材交流、意見交換、知見共有を行っています。

ベスト・プラクティス・シェアリング・フォーラム

海外事業の発展に向けて、当社や海外現地法人での好取組事例を共有し、収益力の向上へつなげていくほか、ニッセイグループとしての一体感の醸成を目的に、海外現地法人の代表者を招いたフォーラムを毎年開催しています。

女性の活躍推進

女性のキャリア形成支援

女性管理職登用・育成

女性が約9割である当社において、女性活躍推進は企業の持続的成長を支える経営戦略の一つです。当社では、女性取締役の比率を2030年までに30%以上、女性部長相当職比率を2027年度始までに10%程度とし、女性管理職の比率を2030年までに30%以上とすることを目標に、キャリア形成支援に取り組んでいます。現在、1,060名(25.7%)の女性管理職が幅広い領域で活躍しています。また、女性部長相当職比率は37名(9.5%)であり、女性のさらなる経営参画を推進しています。

女性管理職比率・数の推移

2022年度	23.9%	992名
2023年度	24.6%	1,021名
2024年度	25.7%	1,060名

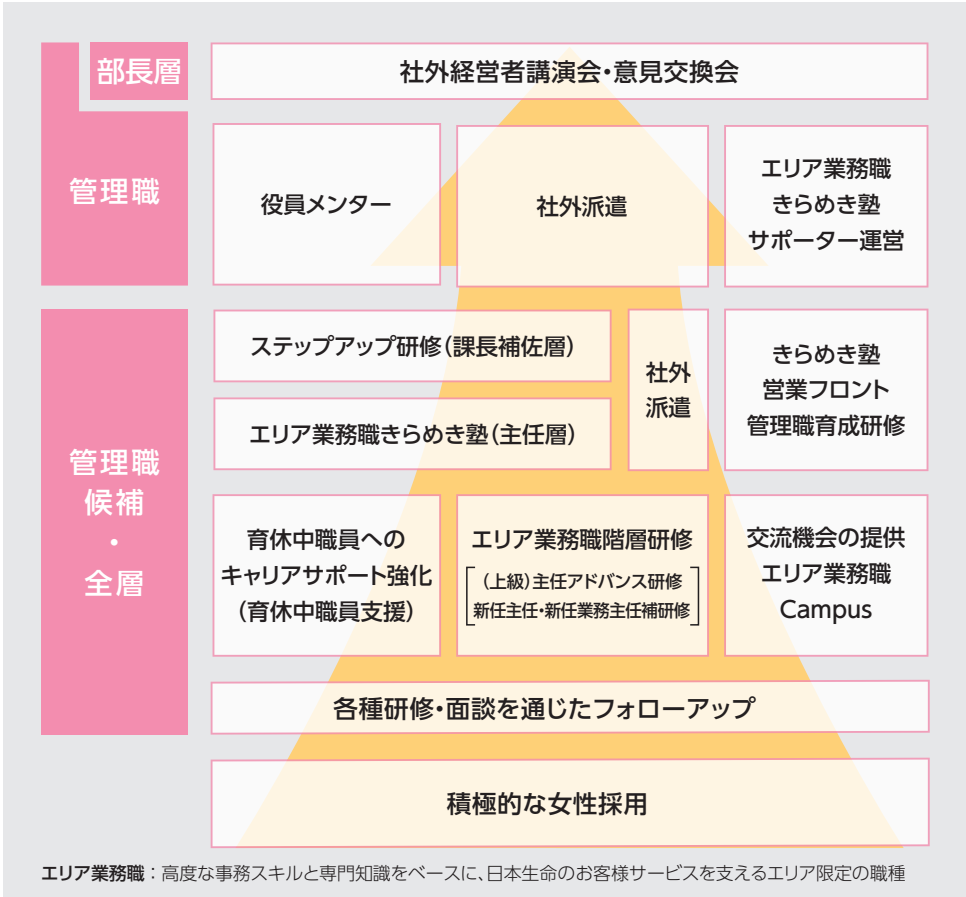
(ご参考)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

目標❶ 女性取締役の比率を2030年までに30%以上とし、女性部長相当職比率を2027年度始までに10%程度とし、女性管理職の比率を2030年までに30%以上とすることを目指す。

目標❷ 多様な人材の多彩な活躍を支える両立支援として、男性の育児休業取得率100%をベースに継続的な育児参画を推進するとともに、各種休暇取得、キャリア自律、お互いを認め合う職場風土づくりを促進する。

目標❸ 目標1・2の達成に向けて、公平な研修機会の提供を目指し、男女ともに毎年50%以上の従業員が研修に参加できる職場環境づくりを目指す。 ※対象は全内務職員(管理職除き)

取組全体像(次世代女性リーダー育成プログラム)



エリア業務職:高度な事務スキルと専門知識をベースに、日本生命のお客様サービスを支えるエリア限定の職種

上記を支えるため、働く環境を整備・キャリア醸成の後押し
(両立支援制度・各種情報発信)

女性部長職意見交換会

女性のさらなる経営参画に向けて、経営知識等のスキル研鑽を目的とした学習コンテンツや、経営参画意識と連帯感醸成を目的とした、社長や役員との意見交換会等を実施しています。

役員メンター運営

女性管理職層（登用2年目）を対象に、役員（メンター）によるメンタリング運営を2015年度より実施しています。また、さらなる上位職登用に向けたキャリア形成支援を目的に、2020年度からは選抜層（登用5年目以上）への「役員メンター運営Next」を別途実施しています。通常のメンタリング運営に加え、社外の女性経営者等を招いた講演会を開催し、上位職登用への意識醸成を図っています。

きらめき塾〈営業フロント管理職育成研修〉

全チャネルの管理職候補を対象とした研修を実施しています。研修では、

■社外で活躍する女性の講演
■先輩女性管理職による体験談
■管理職登用前後の制度説明
■参加者同士の分科会

などを通じ、管理職登用に向けた動機付け・モチベーション向上とあわせて、管理職に必要な知識・スキルの習得も目指しています。

ステップアップ研修

エリア総合職の管理職候補層を対象とした研修を実施しています。
社外講師によるロジカルシンキング・問題解決能力等のスキル強化研修や管理職に向けてのマインドセットの研修を通じ、管理職に必要な知識・スキル・マインドの習得を目指しています。

エリア総合職：広範なビジネスフィールドで多彩な職務の中核を担うエリア限定の職種

エリア業務職きらめき塾

エリア業務職の管理職候補層を対象とした研修を実施しています。社外講師による知識・コンピテンシー強化研修や女性課長層によるサポーター運営により、管理職登用に向けた意識醸成やネットワーク作りを企図しています。

エリア業務職（上級）主任アドバンス研修

エリア業務職（上級）主任を対象に、スキル強化・（上級）主任間のネットワーク醸成を目的とした研修を実施しています。主任として必要なリーダーシップ・部下育成・マインド等の知識・スキル習得と職場での実践を通した組織マネジメント力の向上を目指しています。

エリア業務職Campus

エリア業務職全層を対象に、希望者全員が参加可能な交流会（ネットワーク構築）・先輩座談会（キャリアモデル・キャリアビジョン醸成）・コンピテンシー強化研修（ビジネススキル習得）を実施しています。自ら学び・成長できる機会を幅広く提供することで、働きがいを向上し、能動的に自立していく人財を支援、育むことを企図しています。

仕事との両立サポート

育児との両立

仕事と育児との両立支援として、セミナーやハンドブックを通じて、妊娠中、産・育休中、復職後の各課題に応じた情報提供を行っています。また、女性活躍推進にあたっては、女性本人を対象とした取組にとどまらず、男性や管理職を含めた、全職員の意識と働き方を見直すことが必要だという課題認識のもと、2013年度から男性育休100%取組を継続しています。また2021年度より男女双方の働き方への理解の更なる促進と、男性職員自身のライフサポートの実現を目指すべく、「男性育休+α」運営を開始しました。

育児と両立する職員および管理職への情報提供

	産休前	産・育休中	復職後
本人	働き方ガイダンス	両立支援メール 復職準備セミナー	仕事と育児の両立セミナー等
本人	仕事と育児の両立支援ハンドブック		
管理職	面談シート		
管理職	面談時のポイントをまとめたロープレ動画		
管理職	＜管理職向け＞仕事と育児の両立支援ハンドブック		

男性育休+α100%運営

【具体取組】男性育休+α（❶or❷or❸）100%		趣旨・目的
❶	出生時育児休業の取得（産後8週間以内）	母体保護（産後うつ等）への対応や、法改正を踏まえた出産後早期取得推奨
❷	取得日数 連続10日以上	更なる育児参画の推進による、両立層の働き方への理解や「お互いを認め合う風土醸成」の推進
❸	16時早帰り（または在宅勤務）活用による育児参画デー設定 ※週1回曜日設定、子1歳までの間に継続3カ月実施 ※別途、原則育休7日以上取得	

取得率11年連続100%達成中

育児休業を取得した男性は
2,300名（当社男性職員の約35%）

取得率100%に向けた取組軸

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）

管理者の意識・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**人事部門と共有し、徹底フォロー**

本人の意識・行動

- 「ハンドブック」や「体験談」等を通じ、**本人の意識を変える**

取得による効果

取得者

- また子どもが産まれたら育休を取りたい
- 家事、育児に積極的に関わろうと思った
- 早帰りのために業務効率を改善するようになった 等

職場

- 男性の育児休業に限らず、全般に休暇や休業を取得しやすい雰囲気になった
- 所属長を中心とした休業中のサポート体制構築 等

経営

- 女性を取り巻く男性や管理職の意識や行動が変わり、女性活躍がさらに促進
- 優秀人材の確保、採用力の強化
- 社外表彰の受賞 等

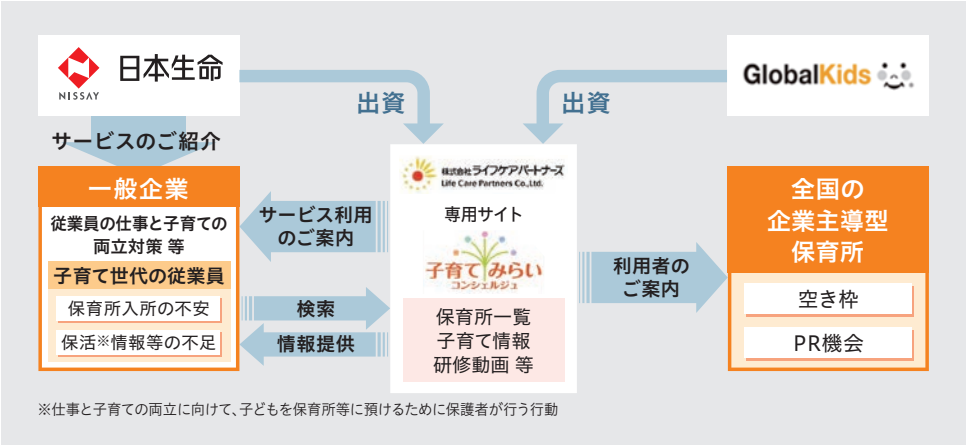
育児との両立

ニチイ学館の企業主導型保育所の利用

2017年4月からニチイ学館と協働で企業主導型保育所の全国展開を開始し、現在ニチイ学館が運営する全都道府県90カ所の保育所を利用しております。

全国の企業主導型保育所と企業・従業員を繋ぐインフラ構築

保育所探しに悩む企業の従業員と安定稼働に悩む企業主導型保育所を仲介するマッチングサービス「子育てみらいコンシェルジュ」を2020年1月より当社子会社のライフケアパートナーズにて展開しています。
当社での利用を進めていくとともに、提携する保育事業者大手のグローバルキッズとも協力しつつ、子育て支援領域におけるさらなる展開を目指します。



※仕事と子育ての両立に向けて、子どもを保育所等に預けるために保護者が行う行動

子育て支援に向けた取組

NISSAYペンギンプロジェクトの推進

近年、核家族化の進行や女性の社会進出等を背景に子育てを取り巻く環境は大きく変化する中、子育ての壁や不安を当事者だけに留めるのではなく、次世代に向けて社会全体で考えるべき問題として捉え、“みんなで子どもを育てる社会”の実現に向けて「NISSAYペンギンプロジェクト」に取り組んでいます。
さまざまな情報発信・次世代育成のさらなる強化に加え、子育て支援に関する新たな商品・サービス等の価値提供等、社会全体で支える仕組み作りを推進しています。

社内に向けた取組

- **社内座談会の実施**
  育児中職員を対象に座談会を実施し、“日々の育児”や“仕事と育児の両立”に向けた悩みや工夫を共有し、所属・業務を超えた関係性を構築する場を作りました。
- **子どもから保護者へ「ありがとう」を届ける企画の実施**
  子どもからの感謝や応援の“生”の声を集めるとともに、多くの子どもたちが働く保護者へポジティブなイメージを抱いていることを社内で共有しました。

社外に向けた取組

- **こども家庭庁「こどもまんなか応援サポーター」として宣言**
  こども家庭庁が掲げる、子どもたちのために何がもっともよいことかを常に考え、子どもたちが健やかで幸せに成長できるような社会の実現を目指す「こどもまんなか宣言」の趣旨に共感・賛同し、「こどもまんなか応援サポーター」として宣言しました。
- **SNSやWebを使った情報発信**
  “子育てあるある”をテーマに、子育てについて考えるきっかけとなるWebマンガやPR動画をオフィシャルHPとSNSで発信しています。

▲PR動画「ペンギンが日本で子育てしてみた」

▲ペンギンと一緒に子育てについて考える「“子育てあるある”マンガ」

▲子どもから保護者へ「ありがとう」を届けたメッセージシート

介護との両立

職員一人ひとりが介護を自分のこととして考え行動するため、2016年度から「介護に向き合う全員行動」に取り組んでいます。

仕事と介護との両立実現

両立しやすい環境整備

一人ひとりの取組（個人取組）

全層	介護への理解を深める	「仕事と介護の両立支援ハンドブック」や「DE&I研修」等を通じた知識習得、オンラインセミナーの受講 等
予備層	介護との両立に具体的に備える	「ケアマネジャーへの情報共有シート」等を活用した親等への情報確認 等
両立層	介護との両立をマネジメントする	面談シート等を活用した両立具体計画の策定・実践 等

所属取組

介護と両立しやすい職場環境をつくる

コミュニケーション4等を通じたお互いを認め合う職場風土づくり（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** オンラインセミナー等を活用したマネジメントスキルの向上

情報提供	相談窓口	両立支援制度
両立支援ハンドブック セミナー動画	ニッセイ健保「健康・介護チャンネル」 心の相談ネットワーク 両立相談窓口	

「介護に関する実態調査」等による職員の実態やニーズの把握

病気治療との両立

仕事と病気治療との両立に対する正しい理解を深めることを目的に、オンラインセミナーの開催やハンドブックの提供等を通じ、お互いを認め合う職場風土づくりを進めています。
「がん治療との両立」や「女性の健康とキャリア」「不妊治療」セミナー等様々なテーマを取り上げ、キャリアのベースとなる健康リテラシーの向上にも取り組んでいます。

キャリア自律支援
～生涯活躍支援・キャリアを考えるきっかけづくり～

ベテラン層の活躍に向けた取組

意欲・能力のある人材が永きにわたり活躍するための制度や研修を整備しています。

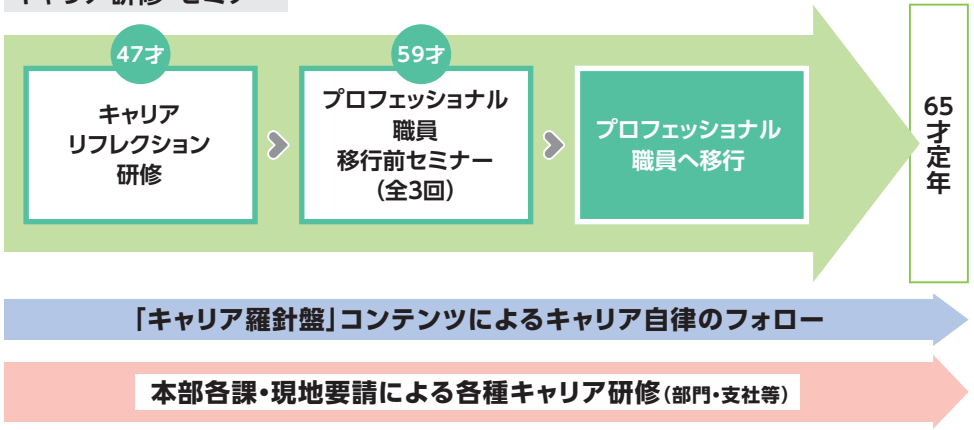
■内務職員等については、ベテラン層がキャリアを描くための研修を実施しています。他、2021年度からは、定年年齢を65歳に延長するなど、ベテラン層の永きにわたる活躍を後押しする様々な取組を推進しており、多くの人材が、培った経験やスキルを生かして活躍しています。

■営業職員の定年年齢は65歳となっており、また、60歳以降の職員は定年後再雇用職制への移行も可能です。

キャリア研修・セミナー

仕事に対する価値観や自らの「強み」「やりがい」を自己認識し、今後のキャリアビジョンや人生における役割を考えることで、永きにわたる活躍を推進することを目的に、研修・セミナーを実施しています。

キャリア研修・セミナー



キャリア月間とキャリア相談

キャリア自律意識の浸透・定着を図ることを目的に、キャリア月間を設けています。また、国家資格を有する社内のキャリアコンサルタントによる「キャリア相談窓口」の設置等を通じ、職員のキャリアビジョンの構築に対する支援を行っています。

キャリア月間

目標管理面談(年央面談)直前の9～10月をキャリア月間として、今後の人生戦略やキャリア自律を意識するための様々なコンテンツを提供しています。

❶キャリアを考える

キャリアは会社から与えられるものではなく、自分で創り上げていくもの(キャリア自律)。ライフ・ワーク・マネーの3領域でキャリアを考えるコンテンツを提供します。

❷自分(自己)を理解する

日常意識しづらい内的キャリア(価値観・やりがい・生きがい等)を明確にすることで自己理解を促進し、外的キャリア(役職・地位・給与等)との統合支援を行います。

❸会社(環境)を理解する

環境との相互作用でキャリアは構築されます。会社組織(職場職務紹介)や介護、育児などの制度、確定拠出年金の仕組みなどを知るための情報提供を行います。

キャリア相談

キャリアコンサルタントの国家資格を保有するキャリア支援課長3名が、将来のキャリアイメージ、育児・介護と仕事の両立、職務そのものの悩みなど、幅広い相談に対応しています。
また、キャリア支援課長が、本部・支社におけるキャリア研修の講師・開催サポートも行っています。

キャリア自律に向けた様々なプログラム

職員主導でのキャリア形成策を支援するため、自ら挑戦できる多様な仕組みを用意し、誰もがチャレンジできるようにしています。

職務公募制度 等

職務公募制度

意欲のある人材に自己実現の場を提供することを目的に各所属が選定した職務（ポスト）に本人が直接チャレンジできる制度です。公募職務は、顧客対応職務を含め多岐にわたる職務があり、幅広い層が応募できる仕組みになっています。

社内FA制度

「目標領域」に向けたキャリア形成の支援を目的に、通常の異動運営を超えた分野間異動によりキャリアを獲得する機会を提供しています。自身のキャリア形成へ向けて、直接かつ主体的にアプローチできる制度です。なお、管理職層以外は、分野間異動を必須としています。

社内副業・プロボノプロジェクト

社内副業

業務の内容・進め方等が異なる領域に携わり、視野・考え方を拡げることを通じ、一人ひとりの主体的な成長につなげるべく、週1日相当を現在の業務以外に従事する社内副業を実施しています。リモートでの副業従事も可能としており、勤務地に関わらず参加が可能な仕組みとなっています。

プロボノプロジェクト

社会人として培ったスキルや経験を生かし、社会課題の解決に向け取り組む団体を応援するプロジェクトチームを結成し、活動しています。社会課題に対する興味・関心を醸成する機会、新しいことにチャレンジすることで成長する機会、また、職位に関わりなく人とつながる機会となっています。

ニッセイアフタースクールオンライン

能力開発プログラム「ニッセイアフタースクールオンライン（NASO）」

働き方の改革により捻出した時間を、自己成長に生かす支援として展開しています。「資格試験対策講座」や「ビジネススキル講座」（DX、PC、コミュニケーション等）から、各部門情報・キャリアプラン・健康管理等まで幅広い講座を提供しています。どこからでも、自身のPCやスマホ等から即座に自己研鑽に取り組むことが可能です。

社内インターンシップ

営業部インターン

本社事業の根幹である個別保険における営業職員チャネルの最前線・拠点長業務を知り、今後の『キャリア構築』や『業務遂行』に役立てることを目的として、1週間の営業部へのインターンシップを実施しています。

グローバルインターンシップ制度

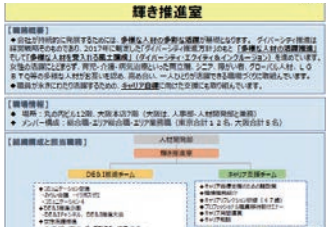
視野拡大やキャリアビジョン構築、能力伸長・自己研鑽を図ることを目的として、駐在員業務や調査・レポート作成等のため欧・米・アジア計10ヶ国に所在する海外現地法人・海外事務所に2週間にわたって派遣するプログラムを実施しています。

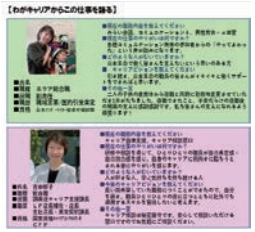
エリア業務職社内インターンシップ研修

他所属業務経験を通じた主体的なキャリアビジョン構築、視野の拡大・視点の高度化、顧客志向の醸成を目的としてフロントコース・ミドルバックコースを開催しています。2023年度は90所属（フロント：34所属 ミドルバック：56所属）で開催しました。

職場・職務紹介

各所属の職務・求められるスキルと働く職員のやりがいや目指すキャリアを紹介しています。目指す職場・職務を考えるためのヒントが満載です。所属にとっても自所属の魅力をPRするツールになっています。





タレントマネジメントシステム

主体的なキャリアビジョンを描くためのツールとして、これまで培ったスキル・経験を入力し、キャリアやスキルの棚卸等をすることができます。開示に同意した職員の情報の一部を確認ができる、「ロールモデル検索機能」を備えています。また、所属長や人事部門においてもキャリアビジョンのすり合わせや、人員配置の検討材料の1つとして活用をしています。

ライフイベントとの両立支援制度

出産・育児をサポート

産前産後休暇	全期間有給扱
育児休業	誕生日に応じて2才～2才半までの間取得可能 休業開始後7日目迄について有給扱
看護休暇	小学校入学迄の子を看護するために年間10日の特別休暇を取得可能
育児短時間 フレックスタイム制	養育する子が小学校就学後最初の8月末日迄、申請により、所定の労働時間を短縮しながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
ファミリーケア職員制度 （育児）	養育する子が小学校就学後最初の8月末日迄、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
保育所利用補助制度	満3才到達後の3月末を迎える迄の子を養育し、保育所を利用しながら勤務する職員を対象に、利用費の一部を補助
保育所紹介制度	ニチイ学館が運営する提携保育所を優先的に紹介

介護をサポート

介護休業	対象家族1名につき3回、365日迄取得可能
介護休暇	家族の介護のために年20日の特別休暇を取得可能
介護短時間 フレックスタイム制	対象家族1名につき3回、1096日迄、申請により、所定の労働時間を短縮しながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
ファミリーケア職員制度 （介護）	要介護状態にある家族の介護を希望する者は、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能

※各種支援制度は2024年4月時点の規程等にもとづく
※職種により取扱いが異なる場合あり

その他

ライフサポート休暇	各自のライフスタイルに合わせ、ボランティア参加等の際にも取得することができる特別休暇（年間3日）
治療・介護サポート積立休暇 （=傷病特別休暇）	病気治療、不妊治療や介護時に取得できる積立休暇（最大60日）
日数限定勤務制 （=週休3日・4日制）	家族の介護等のために勤務日数の一部免除を希望し、一定の要件を満たした場合、勤務日数を1週間に3日または4日にする取扱い
勤務地変更の特別取扱	配偶者の転勤・介護等に伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となり、一定の要件を満たした場合、勤務地を変更する取扱い

主なライフイベントとの両立支援制度の取得状況（2023年度）

（名）

	内勤職員	営業職員	合計
産前産後休暇	433	1,786	2,219
育児休業	599	1,807	2,406
看護休暇	72	471	543
育児短時間フレックスタイム制	888	111	999
介護休業	12	153	165
介護休暇	51	124	175
介護短時間フレックスタイム制	8	2	10

見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。
UD FONT
2024年7月 改訂 2024-1084G（人材開発部 輝き推進室）

日本生命保険相互会社
人材開発部　輝き推進室
〒100-8288　東京都千代田区丸の内1-6-6