



日本生命保険相互会社

NISSAY

Diversity & Inclusion

多様な人材の多彩な活躍に向けて



ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、持続的成長へ

2021年11月

代表取締役社長 清水 博



世の中の環境変化に対応し、多様化するお客様のニーズを捉え、社会に新しい価値を提供するために、当社は、「成長し続ける事業基盤を作り、揺るぎないマーケットリーダーに成る」を目標に掲げ、全職員が、変化を積極的に取り込み、お客様と社会に誠実に向き合う姿勢を持ち、グループ成長戦略とお客様本位の業務運営を推進してまいります。

現在の中期経営計画「Going Beyond - 超えて、その先へ -」では、「人・サービス・デジタル」でお客様と社会の未来を支え続ける」ことを目指しており、その実現に向けた戦略を支える最も重要な基盤が人材活躍です。「人財価値向上プロジェクト」において、「一人ひとりが誇るべき“個”有の強みを持ち、生涯にわたり活躍し、日本生命グループを支える“逞しい人財”に成る」をコンセプトとし、「人財育成」と「闊達な風土の醸成」の2軸に沿った取組を実施しています。会社が持続的に発展するためには、多様な人材の多彩な活躍が基礎となります。ダイバーシティ推進は経営戦略そのものであり、「ダイバーシティ推進方針」のもと、「多様な人材の活躍推進」そして「多様な

人材を受入れ、相乗効果の発揮に繋げる風土醸成」、つまりD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)取組を進めております。

D&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、よりよいものが生まれると信じていることです。他人を尊重し、互いに協力して高め合う。そういう感性を持った“人財”は、お客様の声から重要なものを見つけることができます。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、障がい者、LGBT、ベテラン層、グローバル人材等の多様な人材がお互いを認め、高め合い、活躍フィールドを広げる努力を継続し、インクルージョンのさらなる促進を通じて、一人ひとりが活躍できる職場づくりに取り組んでまいります。

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、D&Iの推進に取り組み、生命保険会社として、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。

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めます。

- 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。

人財価値向上プロジェクト

2015年に、社長を座長とする

「人財価値向上プロジェクト」を立ち上げました。

「一人ひとりが誇るべき“個”有の強みを持ち、生涯にわたり活躍し、日本生命グループを支える“逞しい人財”に成る」をコンセプトとし、「人財育成」と「闊達な風土醸成」の2軸に沿った各種取組を進めています。



日本生命のダイバーシティ & インクルージョン

Diversity & Inclusion

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すダイバーシティ&インクルージョン推進へと取組領域を拡大しています。



従業員構成 (2020 年度末)

■ 内勤職員	21,117名	男性	6,717名
		女性	14,400名
■ 営業職員	55,675名	男性	261名
		女性	55,414名
■ 合計	76,792名	男性	6,978名
		女性	69,814名



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

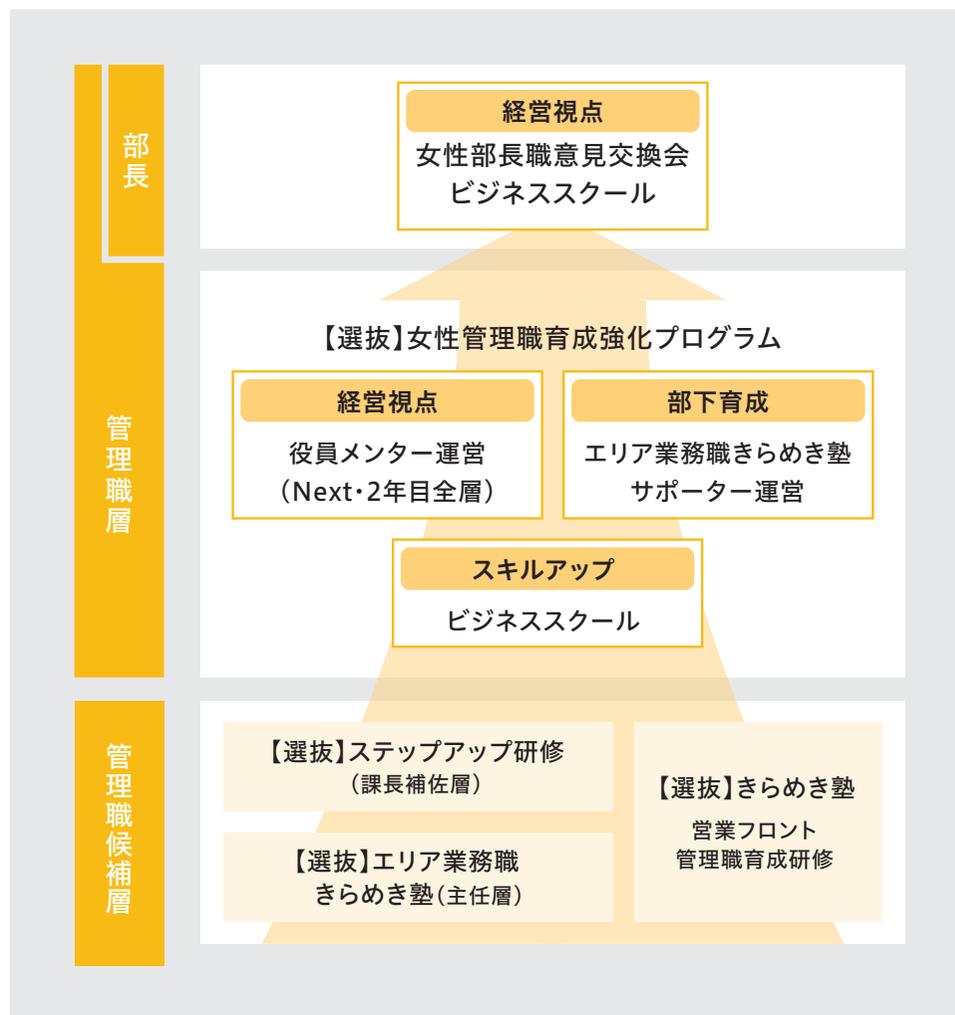
女性が約9割である当社において、女性活躍推進は企業の持続的成長を支える経営戦略の一つです。当社では、女性管理職の比率を2020年代に30%を目指し、女性部長相当職比率を2030年度始に10%とすることを目標に、キャリア形成支援に取り組んでいます。

現在、910名(22.2%)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25名(6.6%)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

2019年度	19.9%	799名
2020年度	21.2%	867名
2021年度	22.2%	910名

●次世代女性リーダー育成プログラム



●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、社長との意見交換会等を実施しています。



●きらめき塾〈営業フロント管理職育成研修〉

営業部の管理職候補層を対象に、社外で活躍する女性の講演や先輩女性管理職との交流を通じ、管理職登用に向けた研修を実施しています。動機付けとあわせて、組織マネジメントなどの管理職に必要なスキルも習得しています。



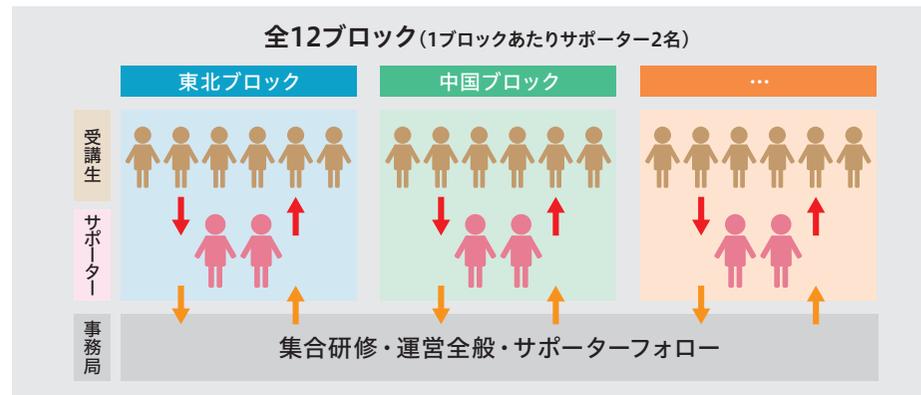
●役員メンター運営

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年度より選抜層(登用5年目以上)への「役員メンター運営Next」を新設しました。



●エリア業務職きらめき塾

全国支社配属の管理職候補層(エリア業務職)を対象とした、3年間にわたる「研修・OJT・支援プログラム」を実施しています。本店本部在籍女性課長層によるサポーター運営により、横+縦のネットワーク作りと課長層のマネジメント力向上も企図しています。



男女ともに活躍できる組織風土づくり

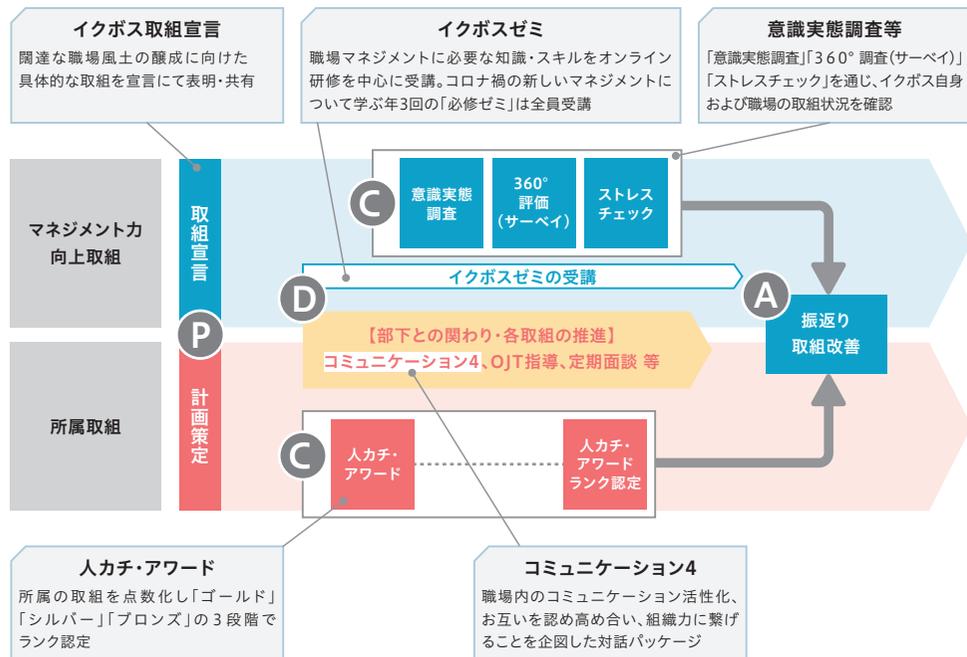
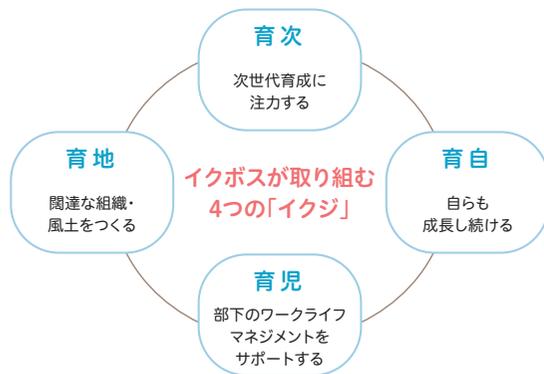


ニッセイ版“イクボス”

● 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。



PICK UP!

● イクボス必修ゼミ

全イクボスに対して、環境変化によるコミュニケーションや、マネジメントの難化への対応として「イクボス必修ゼミ」を2021年度から新たに開講しました。「心理的安全性の作り方」や、「ダイバーシティマネジメント」に加えて、人財価値向上プロジェクトの座長である社長からの講演「私の“イクボス”時代」等をテーマに開講しています。



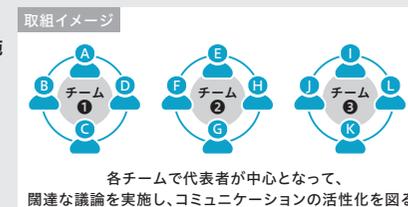
PICK UP!

● インクルージョン促進に向けた取組「コミュニケーション4」

コロナ禍による大人数での集合機会の減少や働き方の変化を受け、2021年度より、“違いを認め、高め合う”組織作りへ向け、所属内の新たなコミュニケーション取組として、各所属での「コミュニケーション4」の開催を推進しています。所属内の横・斜めのコミュニケーションを活性化させることにより、D&Iにおけるインクルージョン促進を通じて、組織力・会社の力に繋げていきます。

少人数で定期的実施できる仕組み「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名単位)」とし、3密を避けつつ開催
- 開催結果を所属内で共有

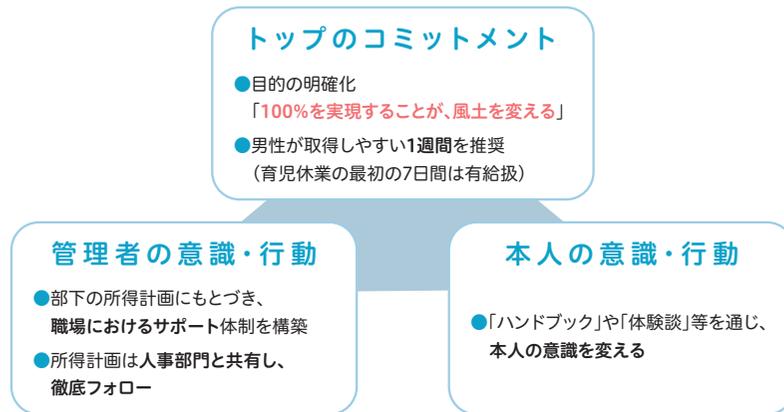


男性育休100%取組

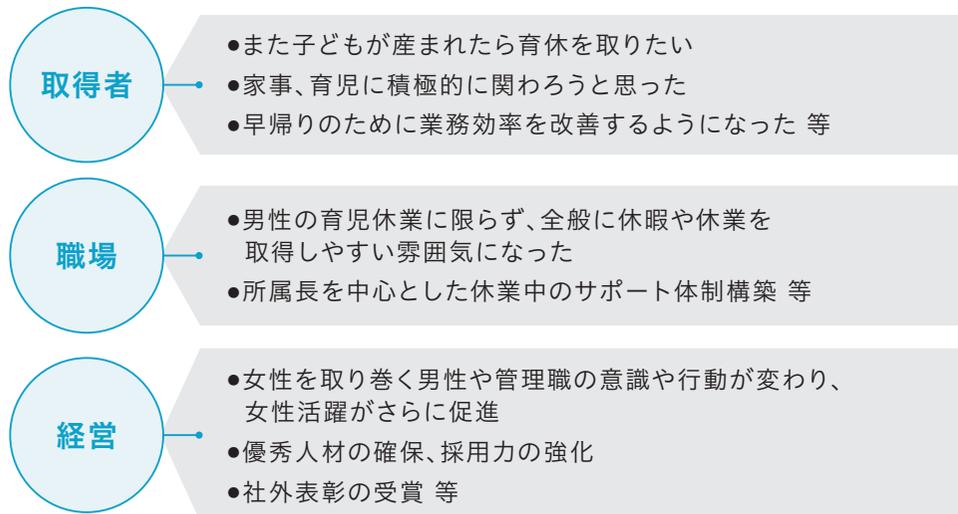
女性活躍推進にあたっては、女性本人を対象とした取組にとどまらず、男性や管理職を含めた、全職員の意識と働き方を見直すことが必要だという課題認識のもと、2013年度から、男性育休100%取組を継続しています。

取得率は8年連続で100%を達成し、育児休業を取得した男性は、約1,900名(当社男性職員の約4名に1名)となりました。

● 取得率100%に向けた取組軸



● 取得による効果



● 「男性育休+α」100%運営

男性の育児休業を取り巻く世の中の動向を踏まえ、男女双方の働き方への理解のさらなる促進と、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」100%運営を2021年度より開始しました。

家族構成や共働きの状況など、世帯ごとに状況は区々であり、1人1人の職員の状況に応じた、より実効的な取得を推進していくため、育休取得に際し、下図①～③より1つ以上を選択し実施するという、選択制の運営としています。

男性育休+α

【具体取組】男性育休+α (①or②or③) 100%		趣旨・目的
①	取得時期 出産後8週以内取得	母体保護(産後うつ等)への対応や、法改正を見据えた出産後早期取得推奨
②	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
③	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 <small>※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</small>	

男性職員は配偶者の出産予定日を、人事部門へ報告(所属長面談にてヒアリング)

仕事との両立サポート



育児との両立

● 育児と両立する職員への情報提供

仕事と育児との両立支援として、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。

産休前	〈仕事と育児の両立〉 働き方ガイダンス	妊娠から復職までの心構えや準備を確認し、 両立に向けた不安を解消する
産・育休中	両立支援メール	保育所関連情報の活用や自己研鑽としてオンライン講座を 継続的に受講することでスムーズな職場復帰を目指す
	復職準備セミナー	復職に向けた、家族や周囲との協力体制づくり・ 今後のキャリアについて考える
復職後	仕事と育児との両立セミナー	両立における今後の課題と解決策を考え、 キャリア形成に向けた意識を醸成する

PICK UP!

● ニチイ学館との企業主導型保育所の全国展開

女性の働きやすさのさらなる向上に向けて、株式会社ニチイ学館と協働で企業主導型保育所を展開しています。

当社とニチイ学館は、自社職員だけでなく、地域住民や一般企業等広く利用者を募っていく方針であり、待機児童問題という社会課題の解決へ貢献するとともに、女性の活躍推進を一層進めていきます。



● 利用料が魅力です！
(保育料金は世帯収入に関わらず定額)

0歳・・・37,100円(税抜)
1歳・・・37,000円(税抜)
2歳・・・37,000円(税抜)

※2021年8月現在、1名1カ月あたり料金

PICK UP!

● 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職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月より本社のライフケアパートナーズにて展開しています。

本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。



社外からの評価

「子育てみらいコンシェルジュ」は、仕事と育児との両立支援に関する貢献が評価され、以下の表彰を受賞しています。



第13回
ペアレンティング
アワード



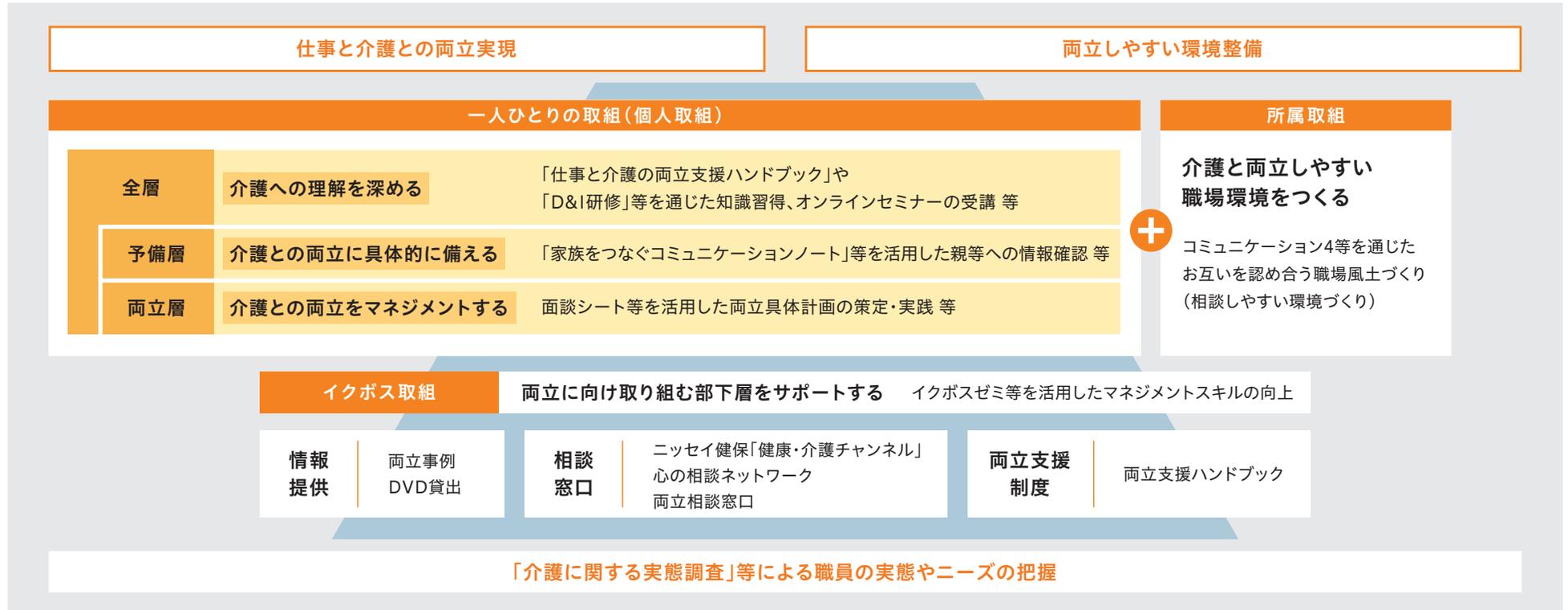
第2回
日本子育て支援大賞



第15回
キッズデザイン賞
男女共同参画担当大臣賞

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。



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。



障がい者の活躍推進

障がい者を積極的に雇用するため、1993年に保険業界で初めての特例子会社となる株式会社ニッセイ・ニュークリエーションを設立しました。また、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」職種を設けるなど障がい者の雇用・業務の拡大を進めており、全国で1,000名を超える職員が活躍しています。

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、社員一人ひとりが活き活きと働いています。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、障がい者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

多様性を受容する組織風土づくりに向けて、障がいへの理解を深める取組を実施しています。

● 障がい理解セミナー

特例子会社ニッセイ・ニュークリエーションの社員が講師となり、当社職員に向け障がい理解セミナーを開催しています。障がい者との交流や障がいの疑似体験などを通じ、障がいへの理解を深め、多様性を受容する取組を行っています。



● 障がい者スポーツ観戦

障がい者スポーツの観戦やボランティアへの参加を推奨し、障がい者スポーツの振興を図っています。

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。



LGBTフレンドリーな企業に向けて

LGBTへの理解促進

● 社内の取組み

LGBT/SOGI^(※1)の理解浸透に向けて、教材提供のほか当事者や有識者を招いてのセミナーの開催等、取組を続けています。毎年12月には、「LGBTフレンドリーウィーク」を設定し、ALLY^(※2)の輪を広げています。また、福利厚生制度(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実施しています。

● 社外イベント等への参加・社外からの評価

レインボーパレード等、LGBTへの社会の理解を促進するイベントに参加しています。自治体からは、「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証」「札幌市LGBTフレンドリー企業登録」を受けており、「PRIDE指標^(※3)」では、5年連続“ゴールド”を獲得しています。

※1 LGBT:レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとった性的少数者(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:LGBTを理解・支援する人

※3 PRIDE指標:任意団体「work with pride」によるLGBTに関する企業などの取組評価



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)。



ベテラン層の活躍推進



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活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。

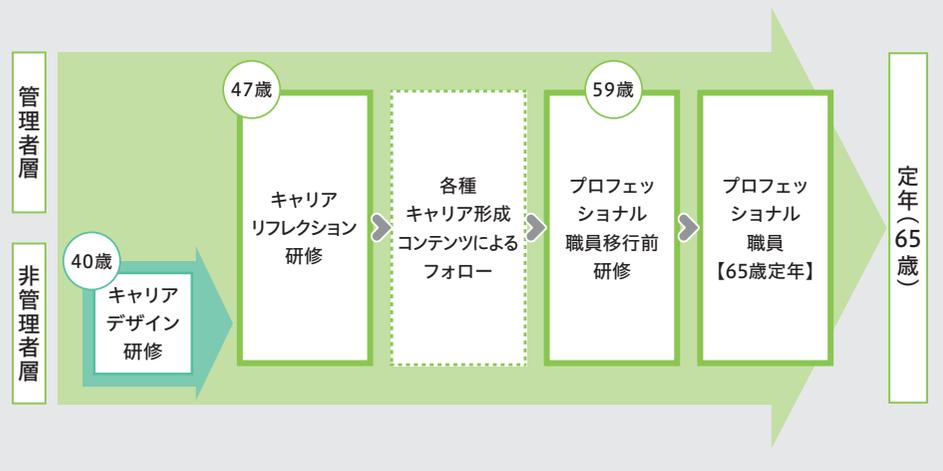
● キャリア研修

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、研修を実施しています。

● キャリア月間

キャリア意識の浸透・定着を図ることを目的に、毎年9-10月をキャリア月間とし、自身のキャリアについて考える機会を設けています。今後の人生戦略やキャリアを意識するための視点・スキルを身に付ける目的の各種コンテンツを提供しています。

キャリア研修体系 (2021年度)



① キャリアを理解する

- “ニッセイウェビナーの日”を設定し、“個”“組織”の強化を目的とした番組のLIVE配信
- 仕事と育児の両立・1対1の対話を学べる各種キャリア動画の配信 等

② 自分を理解する

- キャリアに関する「新たな思考と気づき」を得ることができるプログラムの提供
- 確定拠出年金の商品・運用・受取に関するオンラインセミナー・個別相談会の開催 等

③ 会社を理解する

- 各所属の職務の内容等を所属員の声とともに紹介した「職場・職務紹介ホームページ」の提供 等

グローバル人材の活躍推進

グローバル人材の育成に向けた取組

● 国内研鑽プログラム

国内オンライン英会話プログラムの提供(100名程度)や、グローバル関連セミナーの提供(オンラインでの動画配信、英語講演の実施)をしています。

● 若手層向け海外派遣プログラム

異文化理解、視野拡大を目的として、若手職員を対象に、海外現地法人へのインターン短期派遣(70名程度)をしています。

● 管理職層向け海外派遣プログラム

グローバルな視野を持った経営管理候補層の育成を目的として、管理職を対象に、国内での語学研鑽機会の提供や、海外現地法人等への派遣を実施しています(15名程度)。

● 海外大学院への留学派遣

各海外大学院への派遣をオープンエントリー方式(書類選考・面談)にて受け付け、毎年若干名を派遣しています。



グローバルな人材交流

欧・米・豪・アジア計10カ国に16現地法人・4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。

※2020年度は新型コロナウイルスの影響により非開催

● 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。

※2020年度は新型コロナウイルスの影響により非開催

● 海外グループ会社との交流

コロナ禍以降、当社と海外現地法人の経営層間で、オンラインによる定期的な意見交換を実施しています。

「闊達な風土の醸成」に向けたその他取組



働きがい向上

「理念共感」、「自己成長」、「職場の連帯感」に資する取組による働きがい向上を目指しています。

理念への共感の醸成	経営理念、お客様本位・サステナビリティ経営の浸透強化
自己研鑽機会の提供	オンライン能力開発支援の充実 (2020年度実績:約255講座/利用延べ3.7万名)
職場における連帯感の醸成	オンライン講座を通じた全管理職のマネジメント向上

PICK UP!

● 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)

働き方の変革により捻出した時間を、自己成長に活かすための支援として展開しています。

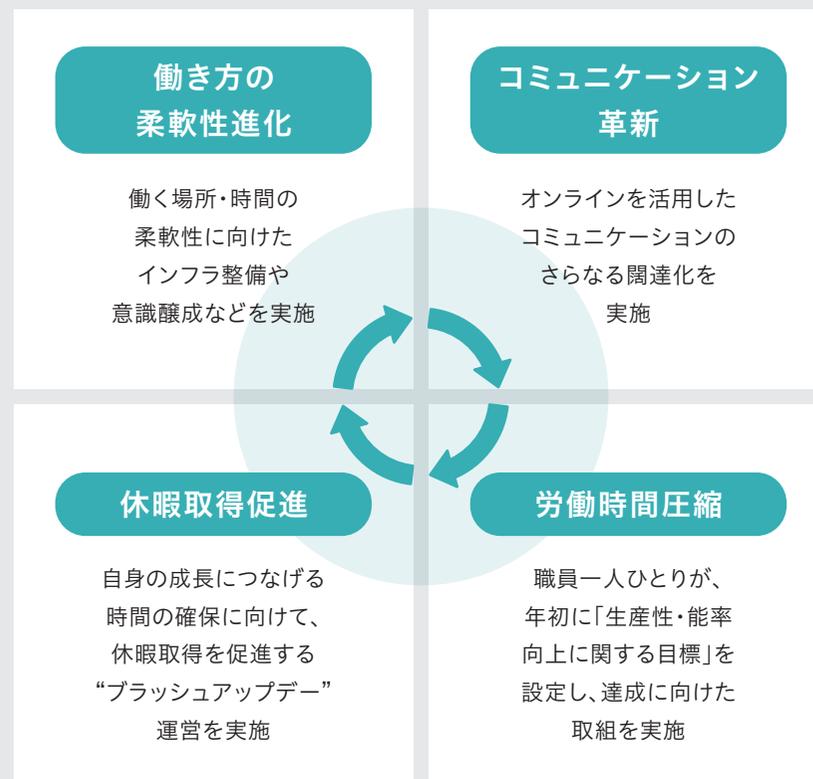
「資格試験対策講座」や「ビジネススキル講座」といった様々な講座を提供しています。どこからでも、自身のPCやスマホ等から即座に自己研鑽に取り組むことが可能です。



働き方の変革

当社は、働き方の変革を通じて、様々な事情を抱える職員一人ひとりの永きにわたる活躍を後押しし、組織力を強化しています。

働き方の変革



ワークライフマネジメント支援制度

■ 出産・育児をサポート

産前産後休暇	産前6週間、産後8週間取得することのできる特別休暇です
育児休業	安心して育児に専念し、スムーズな職場復帰をするために、育児休業を取得することができます(子どもの誕生日に応じて年齢が2歳～2歳半となるまで取得可能)
ファミリーケア職員制度(育児)	所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます(小学校就学後最初の8月末日まで/営業職員のみ)
育児短時間フレックスタイム制	子どもの成長、周囲のサポート体制や子どもの小学校就学といった環境変化にあわせて、所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます(小学校就学後最初の8月末日まで)
看護休暇	子どもの看護が必要なとき、4月1日から翌年3月31日までの間に年10日の休暇を取得することができます
保育所利用補助制度	保育所等を利用しながら、継続的に勤務し育児を行う職員は、保育所利用時の経費の一部を補助として受け取ることができます
保育所紹介制度	ニチイ学館が運営する提携保育園を優先的に紹介することができます

■ 介護をサポート

介護休業	要介護状態にある家族の介護のために、対象家族1名につき、通算365日を限度に3回まで、介護休業を取得することができます
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のために、所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます(営業職員のみ)
介護短時間フレックスタイム制	要介護状態にある家族の介護のために、対象家族1名につき、通算1096日を限度に3回まで、所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます
介護休暇	要介護状態にある家族の介護のために、年20日の休暇を取得することができます

※各種支援制度は2021年4月時点の規定等にもとづく

■ 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です(年間3日)
勤務地変更の特別取扱	配偶者の転勤などに伴い、勤務地限定職員の継続勤務が困難となる場合、一定の要件を満たせば勤務地を変更することができます
ウェルカムバック制度	配偶者の転勤や家族の介護等を理由にやむを得ず退職した職員が、一定の要件を満たした場合、再入社が可能となります

両立支援制度の取得状況(2020年度)

(名)

	内勤職員	営業職員	合計
産前産後休暇	482	1,971	2,453
育児休業	968	1,847	2,815
育児短時間勤務取扱	758	81	839
看護休暇	19	91	110
介護休業	7	169	176
介護特別勤務	6	10	16

今日と未来を、つなぐ。



日本生命

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

2021年12月改訂 2021-2333G(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