

平成28年3月24日  
日本生命保険相互会社

## 女性活躍推進に関する行動計画の策定について

日本生命保険相互会社（社長：筒井義信、以下「当社」）は、平成28年4月1日施行「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、下記のとおり「女性活躍推進に関する行動計画」を策定しました。当計画に基づく取組を進めることにより、従業員の約9割を占める女性職員の更なる活躍を通じ、生命保険会社としてお客様に安心をお届けしてまいります。

### **女性活躍推進に関する行動計画**

当社は、多様な人材がその意欲・能力を最大限に発揮できるよう、経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組むことで、持続的成長を実現し、生命保険会社としての社会的使命を全うしてまいります。

女性の活躍を推進するために、以下のとおり行動計画を策定し、継続的に取組を進めてまいります。

#### **1. 計画期間**

平成28年4月1日～平成32年3月31日

#### **2. 目標**

女性管理職の比率を、2020年代に30%とすることを目指し、平成32年度始（2020年度始）に20%以上とします。

#### **3. 取組内容**

①女性のキャリア形成支援に向け、ライフイベントとの両立を支えつつ、中長期でのキャリア形成を視野に入れた育成に取り組めます。

##### **【継続取組】**

- ・仕事と育児の両立支援制度の効果的な活用促進に向けた取組や、産休前から復帰後までの各段階の課題に応じたキャリアセミナー開催等による育児中職員の活躍支援
- ・女性のキャリア拡大につながる異動ローテーションの活発化と新しい職務へのチャレンジ機会の提供を通じたキャリア意識向上支援
- ・女性管理職を対象とした役員によるメンター運営等、女性管理職の更なる活躍支援

##### **【平成28年度以降の取組（新規および拡充）】**

- ・有期から無期雇用化する職員の長期的な活躍に向けた支援
- ・配偶者の転勤に伴う勤務地変更の対象層の拡大や、退職者を再度採用する制度の新設等、働き方の柔軟化に資する取組の推進
- ・管理職候補者の層作りを目的とした育成体系の再構築
- ・相談窓口の設置等によるキャリア構築支援

**②男女がともに活躍できる職場づくりに向け、働き方の改革に取り組めます。**

**【継続取組】**

- ・ 20時オフィス一斉消灯や週1回のノー残業デー運営等を通じた総労働時間圧縮に向けた取組の推進
- ・ 連続休暇取得の推進等、有給休暇の取得を通じたメリハリある働き方の促進
- ・ 男性の育児休業100%取得の推進等、男性の育児参加促進を通じた働き方への意識改革の推進

**【平成28年度以降の取組（新規および拡充）】**

- ・ 介護休業制度の柔軟化等、仕事と介護の両立に向けた支援の充実
- ・ 仕事と介護の両立を支える「お互い様意識」の醸成に向けた、「介護に向き合う全員行動」の推進

**③女性が活躍できる風土の醸成に向け、管理職による女性職員の育成に取り組めます。**

**【継続取組】**

- ・ 女性職員育成への関わり強化に向けた管理職の啓発
  - ・ 「ニッセイ版イクボス」(\*)としての行動の定着
- (\*)「ニッセイ版イクボス」とは、下記4つの“イクジ”を実践する管理職
- 「育次」：次世代育成に注力する
  - 「育地」：闊達な組織・風土を作る
  - 「育児」：部下のワーク・ライフ・バランスを大切にする
  - 「育自」：自らも成長し続ける

**④上記①～③の促進に向けて、各部門がその特性を踏まえた取組を推進します。**

**【継続取組】**

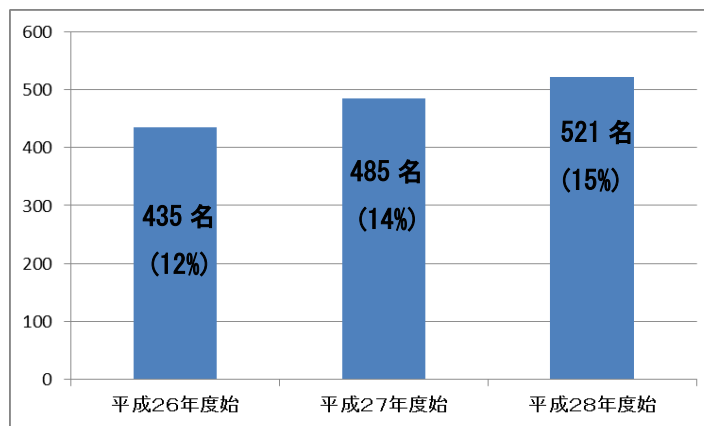
- ・ 各部門に女性活躍推進を牽引する担当者を配置することによる、部門特性を踏まえた取組の推進

### 女性管理職の登用

当社は、平成26年度に「女性管理職数の目標を平成30年度始520名とする」という目標を掲げ、継続的な管理職登用に向け、候補者を層として育成するとともに、積極的に登用してまいりました。平成27年度および平成28年度については、新規の管理職登用者に占める女性の割合は3割を超えております。この結果、**平成28年度始付で女性管理職数は520名を超え、現行の目標を2年前倒して達成**することになりました。

今般新たに設定した女性管理職に関する数値目標の達成に向け、今後、更に女性管理職登用に積極的に取組んでまいります。

女性管理職数（比率）の推移



※平成28年度始は内示ベース

### 男性の育児休業100%取得の推進

当社では、平成25年度より男性の育児休業取得100%を全社目標に掲げ取組んでいます。取得の推進にあたっては、対象者や上司への情報提供や個別フォローを行うとともに、社内ホームページで育児休業を取得した男性の体験談を紹介する等の取組を行っております。

このたび、**平成27年度末で育児休業取得期限（※）を迎える男性職員312名全員の育児休業の取得が完了し、当取組開始以来、3年連続で取得率100%を達成**いたしました。これまでに育児休業を取得した男性職員はのべ1,000名を超え、この数は当社における男性の在籍数の約15%に相当するまでに至っています。

今後も、男性の育児参加を通じ効率的な働き方を促し女性の働き方への理解を深めることで、当社のみならず社会全体の女性の活躍を進める風土醸成につなげるべく、この取組を継続・浸透させてまいります。

（※）当社の育児休業制度：子どもの誕生日から満1歳6カ月到達日の翌日以降、最初に訪れる3月31日まで取得可能



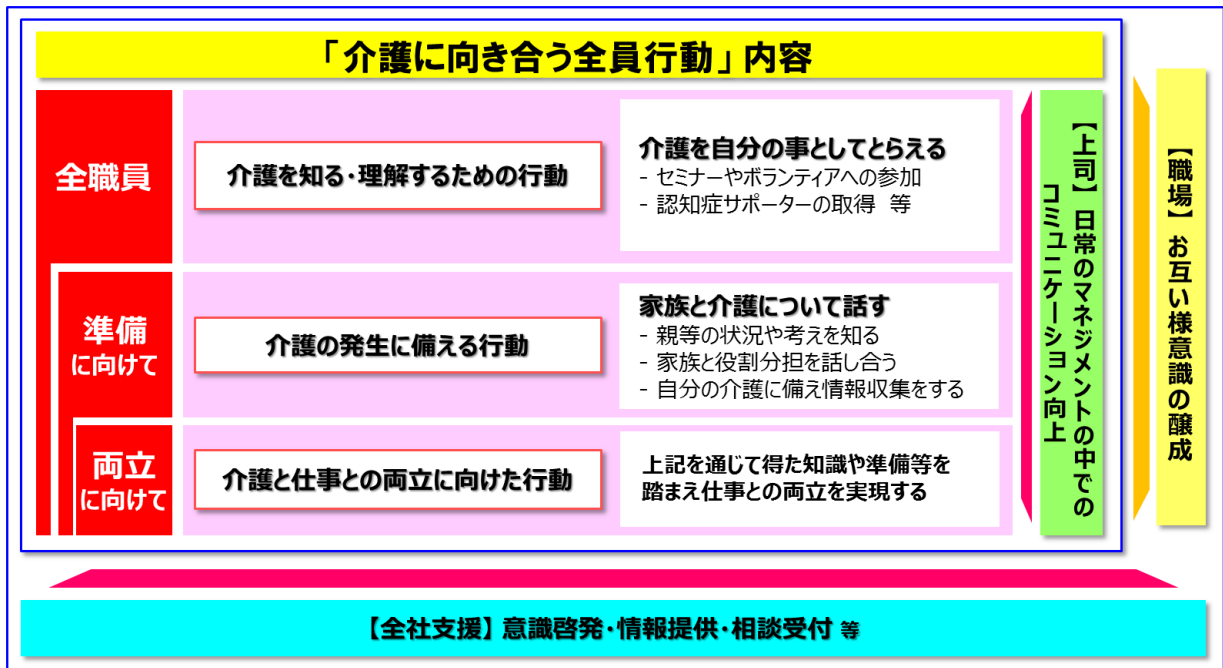
育休中の男性職員の様子

## 仕事と介護の両立支援取組について

職員一人ひとりが、介護を自分の事として考え、行動するための取組として「介護に向き合う全員行動」に全社をあげて取組みます。

この取組では、各職員に対し、介護に関するセミナーやボランティアへの参加等を通じ、介護に対する理解を深めることに加え、家族と介護について話し合う機会を設ける等、将来、介護に直面した場合の備えにつながる行動を促してまいります。

加えて、健康保険組合実施の介護の専門家による電話相談窓口の利用促進、育児・介護休業法の改正に先行し、平成28年4月から取得回数を上げる介護休業等の両立支援諸制度の内容や、活用方法等についての理解・浸透に向けた取組も行っております。



## ＜ご参考＞ 従業員の長きにわたる活躍を支える健康関連取組について

当社では、すべての職員が長きにわたり活躍していくためのベースとして、各種休暇の取得促進やノー残業デー運営等、ワーク・ライフ・バランスを更に向上させる取組を含め、職員の心身両面からの健康増進に取り組んでおります。

また、『Gr<sup>グ</sup>an<sup>ラン</sup> Age<sup>エイジ</sup> プロジェクト』のもと、魅力的な商品・サービスの開発や地域社会への貢献を通じ、「人生100年時代」を生きるお一人おひとりが「安心して・自分らしく」過ごすことができる社会づくりをサポートする取組を進めてまいります。この取組を、職員がしっかりと支えつづけるためにも、職員自身の健康増進を積極的に進めてまいります。

### ■計画的かつメリハリのある働き方の推進について

職員がイキイキと働きつづけるためには、計画的かつメリハリのある働き方を実現することが重要と考え、フレッシュアップデー（週1回のノー残業デー）の設定、プラスワン・フライデー（土日等に年次有給休暇を追加した連続有給休暇）の取得等を推進する取組を進めています。

### ■乳がん・子宮がん検診の受診促進に向けた取組について

女性特有のがんの早期発見に向け、健康保険組合と協力・連携し、乳がん・子宮がん検診の受診勧奨に積極的に取り組んでいます。

子宮がんについては、検診にかかる費用の一部補助の対象を40歳以上から20歳以上に引下げる等、より多くの職員の定期的な受診を推進してまいります。

### ■禁煙の推進に向けた取組について

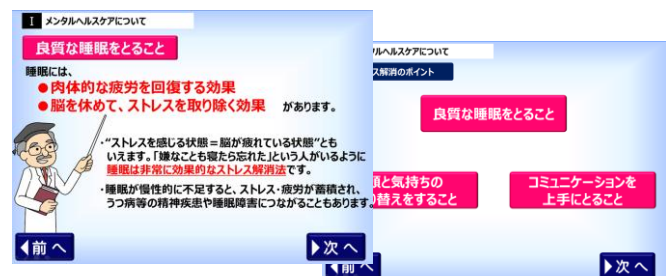
平成26年度より「禁煙補助制度」を新設し全社的な喫煙率低下に向けた取組を行っております。この制度の利用者は累計で600名を超え、うち、25%が禁煙に成功しております。平成28年度からは、毎月2・12・22日を就業時間中の喫煙を控える「全社禁煙DAY」と設定し、禁煙の推進を更に強化してまいります。



「全社禁煙DAY」  
啓発ポスター

### ■職員の健康意識の醸成に向けた取組について

職員一人ひとりが自身の健康に対する意識を高めることを目的として、年間を通じWeb研修を実施しております。平成27年度は、禁煙の推進、生活習慣病の予防、メンタルヘルスカケア等をテーマに全5回実施いたしました。加えて、社内衛星放送で番組配信による意識啓発も行っております。



Web研修（画面イメージ）

以上