

2015年8月11日

## イクボス企業同盟への加盟とワーク・ライフ・バランスに向けた取組み

第一生命保険株式会社(社長:渡邊光一郎)は、NPO法人ファザリング・ジャパン(以下「ファザリング・ジャパン」)の「イクボス企業同盟」に8月から加盟しました。

当社は、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた環境整備のため、「ファミリーフレンドリー制度の充実」と「ワークスタイルの変革」を2本柱としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。今般の「イクボス企業同盟」への加盟を機に、ワーク・ライフ・バランスに向けたさらなる意識向上・風土醸成を進めていきます。

ライフとワークの両立を目指して働く部下を後押しする上司(イクボス)の必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を図り、イクボスの養成を目指す企業間のネットワークです。

<http://fathering.jp/ikuboss/about/ikuboss-alliance/>

### <当社のワーク・ライフ・バランスに向けた各種取組み>

#### ファミリーフレンドリー 制度の充実

##### 【妊娠・出産・育児支援】

- ・産前・産後休暇の100%有給化
- ・育児休業
- ・短時間勤務/残業免除
- ・育児時間
- ・育児サービス経費補助

##### 【その他の支援】

- ・エリア職員の家族事情による転勤制度(ふぁみりい転勤制度)
- ・ウェルカムバック(再雇用)制度
- ・孫誕生休暇

##### 【介護支援】

- ・介護休業
- ・介護サポート休暇
- ・短時間勤務

等

#### ワークスタイル変革に向けた取組み

##### 【総労働時間の縮減】

- ・終業時刻目標(ボトムライン目標)の設定
- ・早帰り推奨日
- 「ワーク・スマート・デー」を設定

##### 【休暇取得の推進】

- ・年次有給休暇14日以上の取得促進
- ・計画公休
- ・ワーク・ライフ・バランス休暇
- ・配偶者出産時の特別公休
- ・男性の育休取得促進
- ・WLB(ワーク・ライフ・バランス)指標の設定

#### 在宅勤務制度

#### トップダウン・ボトムアップからの業務量削減 (Value Creation活動)

## 当社のワーク・ライフ・バランスに関する取組みの強化

### (1) ファミリーフレンドリー制度の活用促進に向けた取組み

#### 男性職員の配偶者の出産直後における休暇取得推進

男性職員の配偶者の出産時に、有給休暇とは別に3日間の特別公休が取得できる制度を導入しており、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を推進していきます。

#### 男性職員の育児休業の取得推進

「パパトレーニング育児休業」と名付けて男性の育児休業取得を積極的に推進しています。対象者自身が取得計画を立て上司からも取得勧奨を行うほか、人事部も取得までのフォローを行い、育児・家事への参画を推進しています。今年度は1週間以上の休業を推進し、より長期の休業を推奨しています。

(2014年度取得実績:56%)

### (2) ワークスタイル変革に向けた取組み

#### トップダウン&ボトムアップ双方向での取組み

本社主導のワークスタイル変革プロジェクトと、部・支社ごとのトップダウン&ボトムアップ双方向の取組み(VC(Value Creation)活動)による、既存業務の効率化に全職員で取り組んでいます。

今年度は部・支社ごとのトップダウン取組みを強化しており、所属長がワーク・スマート・プログラム( )の中から自所属で取り組む項目を設定し、その取組状況をワーク・ライフ・バランス指標((3) に後述)の中で評価する仕組みを導入することで、休暇取得の推進・総労働時間の削減等に取り組んでいます。

ワーク・スマート・プログラムは、所属長のトップダウンにより働きやすい職場環境作りを推進すべく、「会議資料の削減」「報告業務の見直し」「早帰りデーの推進」等の「ワーク・スマート」をテーマとした複数の項目からなるプログラムです。

#### 「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」の推奨

「ワークスタイル変革」を通じた働きやすい環境作りの推進の観点から、本社勤務のフレックスタイム制適用者に対し「ゆう活」を推奨しています。17時以降の会議・役員報告・業務指示等の禁止やフレックスタイム制の範囲で朝型勤務(朝早く出社し、夕方早く退社する)を推奨するなど、上記の業務効率化とあわせた取組みを推進しています。

### (3) 社内の意識改革に向けた取組み

#### ワーク・ライフ・バランス指標の新規導入

「総労働時間ボトムライン目標の遵守状況」や「計画的な有給休暇取得」等の勤務管理に関する基本的事項に加え、「ワーク・スマート・プログラムの実施」((2) 参照)等、所属ごとの取組推進を目的に、2015年度よりワーク・ライフ・バランス指標を導入しました。また、所属ごとの取組評価項目として「男性育児休業の取得」や「両立支援に関する勉強会の実施」を設定するなど、男性の育児・家事への参画意識の醸成に取り組んでいます。

## 研修・セミナーの実施による意識改革

### ・マネジメント研修

期始に所属長向けに行う研修の中で、今年度のワーク・ライフ・バランスに関する取組みの強化について周知・徹底しています。

### ・にっぽん子育て応援団 企業・団体サポーター交流会への参加

2015年7月に開催された、「イクボスが社会を変える」をテーマとした講演・パネルディスカッションに約90名の役員が参加し、ワーク・ライフ・バランスへの理解を深めました。

### ・「育休からの復職セミナー」への管理職上司の参加

2015年2月に開催した「育休からの復職セミナー」では、復職予定の本人に加え管理職上司の出席を必須とし、育児と仕事の両立への理解のほか、キャリアアップを見据えた業務付与など両者への意識付けを行いました。

### ・「子どもが主役デー」(職場参観日)の開催

男性職員の育児参画への意識向上と、職員の子どもや家族に、会社や仕事に対する理解を深めてもらうために、2008年度より毎年継続して開催しています。2015年7月に日比谷・豊洲本社で開催し、350人を超える職員の家族が参加しました。



## 両立支援ハンドブックの配布

育児休業や介護休業、孫誕生休暇などの両立支援制度の内容や手続きに関する冊子を社内イントラネットへ掲載し、社内へ広く周知しています。このハンドブックを活用した所属内勉強会の実施を推奨し、ワーク・ライフ・バランス指標の評価項目としています。

## 社内へのロールモデルの見える化

社内イントラネットや社内報にて、男性職員の育児・家事への参画事例やイクボスのロールモデルの見える化を図ることで、職員一人ひとりの更なる参画意識の向上、理解促進に努めています。

## 第一生命のイクボス 10 か条

- 1. 理解**  
部下一人ひとりの状況を理解し、ライフ(一人ひとりがプライベートで大切にするもの)に時間を割くことに、理解を示していること。
- 2. 知識**  
ライフのための社内制度(育児休業、介護休業など)を理解し、適切な対応、アドバイスができること。
- 3. 実践躬行**  
ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいること。
- 4. 価値観の共有**  
ライフの充実をはかることがよりよいワークにつながるということをボス自身が強く認識し、組織に浸透させていること。
- 5. ダイバーシティ&インクルージョン**  
メンバーの個性を活かし、一人ひとりがいきいきと前向きに働ける職場作りに取り組んでいること。
- 6. プロフェッショナル**  
組織全体で革新的な取組にチャレンジし、メンバー一人ひとりが価値創造に向けたPDCAを回して、常に変革していること。
- 7. チームワーク**  
休暇取得者が出て、組織内の業務が滞りなく進むよう、組織内の情報共有や業務の見える化、チームワークの醸成を日常的に行っていること。
- 8. ワークスタイル変革**  
部下がライフの時間を取れるよう、会議や資料の削減、意思決定の迅速化、権限委譲など、組織として生産性向上に務めワークスタイル変革を進めていること。
- 9. 価値創造**  
ワークで成果を出し、「イクボスの率いる組織は業績も向上する」ということを実証していること。
- 10. 好事例共有**  
ライフを重視した経営を実践し、周囲にもその取組みや効果を共有し伝播していること。