



女性活躍は当たり前。 更にその先のすべての人のための ワークライフマネジメントへ

日本生命保険相互会社 | Nippon Life Insurance Company |

設立 1889.7.4 | 基金・基金売却積立金 1兆3,500億円(2018.3) | 保険料 4兆4,884億円(2018.3単体)
URL <https://www.nissay-saiyo.com/> | 従業員数 71,871名(2018.3)



■ ライフイベントを経ても働き続けられる会社

梶原 どうして日本生命を選んだのですか？

結城 就職活動中に会った日本生命の職員が皆、キラキラと輝いて働いている姿が印象的だったのが最大の理由です。また私はさまざまなライフイベントを経た後も働き続けたいという思いを持っていたので、そのための環境が整っている会社を希望していたということもあります。

梶原 結城さんはエリア総合職として入社されたのですよね？

結城 はい。エリア総合職は総合職同様、幅広い業務を担当できるうえに、全国転勤がないので、将来のライフイベントによる変化にも柔軟に対応できると考えて選びました。

梶原 実際に入ってみたらどうでしたか？

結城 日本生命は職員の9割が女性ということも

あって、制度は非常に充実していると思います。これまで経験してきた複数の部署では、子どもを育てながら働く先輩たちが当たり前存在でした。早帰りや休暇取得等が進んでいる会社だと思います。

梶原 私も制度を活用して、仕事と子育てを両立してきました。ライフイベントと両立して働き続けていくためには、制度の充実はもちろんのこと、周囲の理解や協力が不可欠です。日本生命は女性が多いこともあり、以前から女性活躍推進に取り組んでいますが、特にここ数年、職員全体の意識が大きく変わってきたと感じています。

結城 梶原さんのような先輩の存在も大きいです。子育て中は急な対応を迫られることがあります。そんな時も当たり前に協力し合えるよう、システムが作られている——だから気兼ねしたり、遠慮したりすることなく、存分に働くことができるように思います。

■ 会社全体に浸透しつつある ワークライフマネジメント(以下WLM)

梶原 現在、ワークライフバランス(以下WLB)からWLMへと取組みを進化させています。長時間労働の圧縮や有給休暇取得の促進で捻出した時間を有効活用し、自己成長を促すことを目的とした能力開発支援プログラム「ニッセイアフタースクール」(オンライン配信もあり、産育休中でも受講可能)を展開し、自身の能力伸長や視野拡大に取り組む職員を後押ししています。子育て中の女性だけに限らず、「ライフ」の更なる充実を「ワーク」の更なる前進にいかす意識が会社全体に浸透しつつあります。

結城 時短によって生まれた時間を皆それぞれ有効に使っているようですね。私は資格試験の勉強に充てたり、料理が好きなので、凝ったメニューを作ったりすることが多いです。「今日は何をつくろう?」と帰りの電車で懸命に考えます。(笑) オンとオフをしっかり切替えることで、充実した日々につながることを実感しています。



ニッセイアフタースクールを活用しています



オンとオフを切替えています



更なるワークライフマネジメントの実践へ

部課長自身も自己研鑽に励む等、具体的に取組む内容を共有します。こうすると透明性と具体性が高くなるので、部下も実行に移しやすくなります。

結城 私も年間の取組み目標を掲げています。所属内で取組みが共有されている分、自分自身も目標に対して具体的に行動が起きていると思います。またキャリアに関しても、それぞれの年次で何を身につけるべきか、どんな活躍が求められるのか等、長期的な視点に立ったキャリアプランが示されているのでキャリアイメージも描きやすいです。現在～数年先の働き方で、自分自身の目標を可視化しやすいところも日本生命の魅力だと感じています。

梶原 女性活躍推進からスタートしたWLBが、ワークスタイル変革とともにWLMとして全社的に広がり、各組織で良い効果を生み出しています。ワークスタイル変革によって生まれた時間をいかし、会社の枠組みを超えた活動を充実させることによって、これまで想像もできなかった斬新なアイデアやイノベーションをもたらすこともありました。

Profile

輝き推進室 1999年入社
梶原織梨江 (かじはら・おりえ)

社会学部卒。リーテイル部門、金融法人部門、お客様サービス部門等を経て、現在は人材開発部輝き推進室で室長をつとめている。小学6年生と小学1年生の子どもを育てながら働いている。

Profile

人材開発部 2010年入社
結城麻衣 (ゆうき・まい)

学芸学部卒。リーテイル部門内でお客様対応を経験後、フロント経験を活かした営業支援の役割を担った。2018年から人材開発部に所属し、現在は新卒採用を担当している。

※取材当時の内容です

■ 取組み目標を可視化し実践

梶原 WLMの実践に向けては、まず上から変わらなければということで、役員・部課長層のマネジメント層も積極的に取り組んでいます。社長自ら「ワークスタイル変革宣言」を策定し社内内で公表しています。また、役員・部課長層も自身の行動指針を各所属で公表し、日常業務の中で実践しています。例えば、業務効率化に向けて、初回の打ち合わせはノンペーパーでよい、