

# 男女共にイキイキと働く社会を目指す企業の取組み

青森県では、道南・北東北地域における女性の活躍を推進するため、内閣府や青森県男女共同参画推進協議会との共催により、平成26年1月24日、青森市内で「道南・北東北女性活躍推進フォーラム」を開催し、日本生命保険相互会社人事部輝き推進室長の山内千鶴さんが、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスについて基調講演を行いました。



日本生命保険相互会社 人事部  
輝き推進室長

山内 千鶴さん

## 女性の活躍は経営トップの本気度

グローバル化や消費者ニーズの多様化の中で、新たな価値を創造し、企業競争力を高めるためには、同じ考えや価値観だけでなく、異質なものを受け入れながら経営の質を高めていく必要があります。多様性のひとつとしての「女性の視点」を経営に活かすには、女性自身も仕事の質を高めなければならないと、成長や発言の機会などを積極的に与えることが重要です。

また、「男性が働いて女性が家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識や「子どもが生まれたら辞めるだろう」という先入観を改めるとともに、経営トップの単なる掛け声ではなく、経営戦略として位置づけ、期待感を常に発信することも大事です。

## 女性のキャリアは最初の10年間で大事

共働き世帯が増えている中で、子育て期にある日本の男性の家事・育児時間は欧米の3分の1程度しかなく、女性自身がパートナーと仕事観や人生観を普段から話し合い、家事・育児は自分が担うという意識を変える必要があります。育児休業や短時間勤務制度の充実という発想もありますが、かえって男性が仕事に没頭し、女性が家事・育児にはまってしまう可能性もあり、制度さえ充実すれば良いということではありません。

20歳前後で就職したとして、結婚・出産までの約10年間で仕事の面白さや楽しさが身に付けば、育児休業後も自信を持って安心して職場に復帰でき、仮に違う仕事に就いても正社員としての道は開けます。女性のキャリアは初期キャリア形成が大事です。

## 会社も個人も成長し続ける企業を目指す日本生命の取組み

平成20年に「輝き推進室」を専管組織としてスタートさせ、女性社員や管理職を巻き込みながら、ボトムアップでやってきました。社内ホームページで社員から意見を募り、一番意見が多かったのが「制度の理解不足」だったこともあり、「女性活躍推進」と「ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進」の2本柱のハンドブックを作成しました。

2年目からは、WLBが育児支援だけでなく、介護支援や若い人の自己研鑽、業務プロセスの改革や働き方の見直し、お

互い様精神や助け合う風土の醸成にもつながることから、WLBの正しい理解に時間をかけました。

東京と大阪では、育児休業から復帰する社員の不安を解消するため、職場復帰した先輩女性を交えた情報交換会を開催していますが、先輩のアドバイスは非常に効果があります。

また、仕事も仕事以外の時間も充実している課長クラスの社員を「ワーク・ライフ・バランス王子」として社内ホームページに載せたり、育児休業から復帰した男性と女性がランチをしながら情報交換する「パパママランチ交流会」を開催し、交流会の参加者の声はイクメンハンドブックを作成するきっかけとなりました。

## <男性の育児休業取得率100%を目指して>

若手・女性の多様な創意を引き出し、職場を活性化するための本店本部の課長を対象とした「課長塾」、闊達な社風を醸成するための「管理職意識変革フォーラム」など、男性の意識改革を図っていますが、昨年4月にトップの号令で男性の育休取得が進み(現在は94%)、意識改革が加速されたと実感しています。

男性の育児休業は副次効果が多く、男性自身の成長だけでなく、女性の苦勞を理解することでマネジメントにも活用でき、お互い様の風土が醸成されます。

意識改革は、それぞれの会社の風土に合わせて地道に進めることが大事で、社員の気持ちに寄り添いながら進めていくことが重要です。

