

男性の育児休業取得推進に向けた 生保労連の取組み

全国生命保険労働組合連合会(生保労連)

中央副執行委員長 中島 麻紀子

I .生保労連および生保産業の概要

(1) 生保労連について

- 結成 : 1969年10月
- 組合数 : 19組合
- 組合員数

(2021年4月1日現在)

営業職員 (出来高給が基本)	185,064名 (73%)	253,939名
内勤職員 (固定給が基本)	55,858名 (22%)	
パート等	13,017名 (5%)	

- 主な特徴
 - 生保産業唯一の産業別労働組合
 - 連合加盟7番目の規模で、金融労組としては最大
 - 女性組合員比率が高い (89%)

加盟組合一覧

(50音順)

アクサ生命営業社員労働組合
アクサ内勤社員労働組合
朝日生命労働組合
ジブラルタ生命労働組合
住友生命労働組合
生命保険協会従業員組合
第一生命労働組合
大樹生命労働組合
大同生命内務従業員組合
大同生命労働組合
太陽生命内務員組合
T & Dフィナンシャル生命労働組合
日本生命労働組合
富国生命内務職員組合
プルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命労働組合
プルデンシャル生命内勤社員組合
マニユライフ生命労働組合
明治安田生命労働組合
富国生命全国外野倶楽部※

※オブザーバー加盟

I. 生保労連および生保産業の概要

(2) 生保産業の概要

- 生命保険会社数：全42社（2021年5月時点）
- 保険金・給付金の支払い規模

<保険金・給付金支払い実績（2020年度）>

保険金（万一時など）	約 9兆円	約 18兆円
給付金（病気やけが、介護）	約 4兆円	
年金（老後や将来）	約 5兆円	

(参考)

社会保障給付費 〔 2021年度 予算ベース 〕	約129兆円
--------------------------------	--------

(出所) 生命保険協会「生命保険事業概況」(2020年度決算)

- 販売チャネル

<直近加入契約の主なチャネル>

営業職員（生保窓口を含む）	約 59 %
保険代理店	約 15%
通信販売	約 7%
銀行・証券会社の窓口	約 6%

(出所) 生命保険文化センター 2021年度「生命保険に関する全国実態調査」

Ⅱ. 中期取組み方針における男性育休取得推進に向けた取組み

- (1) 「職場におけるジェンダー平等」および「ワーク・ライフ・バランス」の着実な前進に向けた中期取組み方針〈2021.1－2025.8〉」全体像

めざす姿

○誰もが多様な価値観・働き方を尊重され、安心して個性や能力、創造性を発揮している

○「生産性の高い働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果を通じて、誰もが責任を分かち合い、ワークとライフ双方の充実がはかられている

職場におけるジェンダー平等 に向けた取組み

取組みの柱

1. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備
2. ポジティブ・アクションの推進
3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備
4. ハラスメント対策の強化

ワーク・ライフ・バランスの実現 に向けた取組み

取組みの柱

1. 総労働時間の短縮と生活時間の充実
2. 両立支援制度の拡充・活用促進
3. 健康増進・職場環境の改善
4. ハラスメント対策の強化

相乗効果

取組みの 基盤づくり

1. 働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進
2. 推進体制の強化
3. 意識改革の推進

Ⅱ.中期取組み方針における男性育休取得推進に向けた取組み

(2) 具体的な取組み

■ 男性の各種支援制度の活用と育児・家事等への参加促進

- 育児については、ジェンダー平等および「マミートラック」問題への対応の観点からも、男性による各種支援制度の活用促進や、育児・家事等への積極的な参加促進をはかる。
- 育児休業については、本方針の「到達ガイドライン」として掲げる「数値目標」を参考に、取得促進に向けた制度・施策の拡充や、取得しやすい職場風土の醸成等をはかる。

到達ガイドライン（2021.1-2025.8）

1. 年次有給休暇取得日数（特別休暇を含む）の増加
 - ①すべての職種・職場で10日未満の組合員をなくすことをめざす
 - ②組合員平均で「14日以上」をめざすとともに、「14日以上」を達成している組合は「16日以上」をめざす
2. 男性の育児休業取得状況の改善
 - ①「取得率100%」をめざす
 - ②「取得率100%」を達成している組合は、職種・職場の状況に配慮しつつ、平均取得日数を増やすとともに、「取得日数1カ月以上」の組合員を増やす

Ⅲ.加盟組合における取組み状況

(1) 男性の育児休業取得状況（2020/4-2021/3） 生保労連中期方針フォローアンケートより抜粋

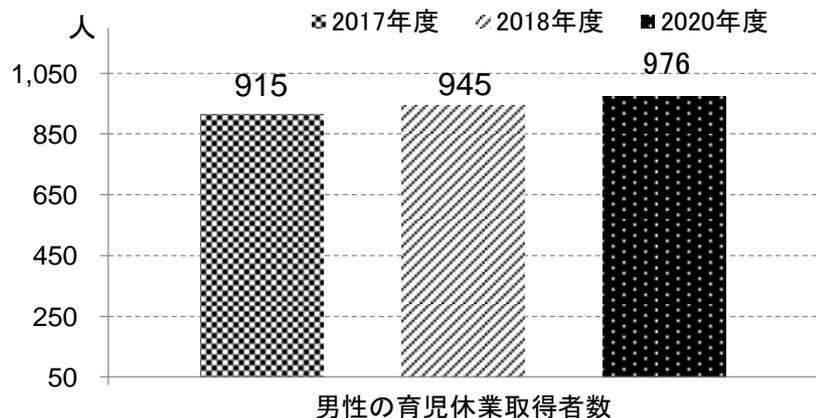
○男女別育児休業取得率は以下の通り。

	男性 (報告組合10)	女性 (報告組合11)
取得率	68.8%	95.6%

○男性による制度利用状況は以下の通り。

	結果
育休取得率100%達成組合数	4組合
平均育休取得日数	15.8日
1カ月以上の育休取得者が在籍する組合数	7組合
1カ月以上の育休取得者	合計20名（報告組合平均：1.4名）

【参考】過年度との比較



Ⅲ.加盟組合における取組み状況

(2) 大手生命保険会社の取組み事例

【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 更なる育児参画の促進による、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
②	取得日数 連続10日以上	
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 ※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日取得	



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)

IV.生保労連の課題認識

●総合労働政策2018

－生保産業の現状－

- ・生保産業全体では、男性の育児休業取得者数は増加傾向にあるが、休業取得日数等、その運用には課題もある状況にある。

●2022春闘の成果と課題

- ・とりわけ、男性による育児支援制度の活用や育児・家事等への参加促進は、ジェンダー平等の観点からも重要であり、対象者と所属長の意識改革を進めるとともに、職場内の理解促進、サポート体制の整備等に向けた取組みを強化する必要がある。2022年4月から段階的に施行されている育児・介護休業法の改正（男性の育児休業取得に向けた環境整備等）も踏まえ、各組合の取組みを一層後押しすることが重要である。