

— テーマ1 (11/7~11/11 目次の研修資料) —

ダイバーシティ推進



11月 はグループ共通ダイバーシティ強化月間です。社員一人ひとりがいきいきと能力を十分に発揮し活躍できる会社・職場を目指し、全員で学び、考えながら、ダイバーシティの推進を実践しましょう！

項目	概要	備考
<p>1. なぜダイバーシティの推進に取り組むのか？</p>	<p>日本郵政グループでは、40万人以上の異なる経験・技能・属性を持つ社員が働いています。それぞれの違いを反映した多様な視点や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと能力を十分に発揮し活躍できることが、世の中の急速な変化や多様化するお客さまのニーズに対応し、グループが持続的に成長していくための源であると考えています。そのため、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命では専担の部室を設け、ダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。</p>	<p>⇒「J Pビジョン2025」でも新たな成長に向けた人事戦略として、ダイバーシティの推進が掲げられています。(p59等) <URL> https://www.jp-anpost.jp/ir/strategy/pdf/20210514_01_st.pdf</p>
<p>2. ダイバーシティ推進のためのマインドセット</p>	<p>ダイバーシティの推進に取り組む際に大切なマインドセット（考え方）はグループ行動憲章の一つとして掲げられている「共生の尊重」です。ダイバーシティの推進を知識として理解するだけでなく、実践するためには、「共生の尊重」を常に心がけることが大切です。</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> <p>グループ行動憲章⑥共生の尊重</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 環境に配慮し、企業活動を通じて積極的に社会に貢献します ➢ 多様なステークホルダーとの対話を重視し、持続的な共生を目指します ➢ 人権を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保します <p><正しく実践するためのポイント></p> <p>①社会の一員であることを自覚しましょう ②コミュニケーションを意識しましょう ③お互いを尊重して働きましょう</p> </div>	<p>⇒グループ行動憲章⑥「共生の尊重」の詳細は経営理念ハンドブック(第二版)を参照してください。</p> <p>P15、16</p>

<p>3. 日本郵便での取組 (ダイバーシティ経営)</p>	<p>日本郵便では、「ダイバーシティ経営」の考え方の理解・浸透に取り組んでいます。「ダイバーシティ経営」とは、『多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営』のことです。</p> <p>具体的には、年齢・性別・志向等が様々な社員それぞれの個性・自分らしさを尊重し、その能力を最大限活かすことにより、①商品・サービス、②仕事の仕方、③職場の雰囲気、④対外的評価に変化をもたらす、会社を成長させ続ける経営のことです。</p> <p>「ダイバーシティ経営」は、皆さんの職場で、皆さんそれぞれが身近に実践できます。社員一人ひとりが安心・安全に働ける職場を作り出しているか、自分自身が一方的な思い込み・押し付けをしていないか、常に自問自答し、周囲の社員と多くのコミュニケーションを重ね、自分を含めた職場の社員が生き生きと働ける職場環境・雰囲気を自ら率先して創ってください。</p>	<p>⇒ポータルサイトにダイバーシティ経営の解説資料を掲載しています。</p> <p>ポータルトップ>共通>共通 共通業務関係>ダイバーシティ推進のページ>2.ダイバーシティ経営の理解浸透</p> <p>⇒6月28日の社長メッセージもご覧ください。</p>
<p>4. 研修の取り組み方</p>	<p>今年度のダイバーシティ強化月間では、「ダイバーシティ推進」(本資料)、「男性育児休業の取得促進」、「不妊治療と仕事の両立」、「性の多様性への理解」の4つのテーマを取り上げます。</p> <p>本資料記載のダイバーシティ推進の考え方を踏まえ、ミーティングの場等を活用し、一週間につき1テーマを目安に社員全員で学習してください。</p> <p>学習する際は、「自分とは関係ない」「自分の職場にはこういう人はいない」と他人事で捉えるのではなく、「もし自分が当事者だったら」「もし同僚が当事者だったら」と想像し、自分事として捉えてみましょう。</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p><研修の進め方例></p> <p>① 本資料や動画(1テーマ3分程度)を用い、テーマについて理解を深める</p> <p>② 職場内で感想等を意見交換する</p> <div style="margin-left: 20px;"> <p>視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「もし自分が当事者だったら」どう思うか? ・「もし同僚が当事者だったら」何ができるか? ・社員みな職場で気持ちよく働けるよう、何ができるか? </div> </div>	
<p>5. 管理者向け理解度自己診断</p>	<p>全管理社員は4回の研修実施後、理解度自己診断を実施してください。</p> <p>○ 実施期間：2022年11月14日(月)～2022年12月9日(金)</p> <p>○ 実施方法：ポータルサイトの募集フォームより回答</p>	

男性育児休業の取得促進

日本郵政グループは仕事と家庭の両立に取り組んでいます。仕事と育児の両立ができる制度・職場環境を整備し、「**男性も育児休業 100%取得**」を目指して、様々な施策を推進しています。（2023 年度までに男女ともに育児休業取得率 100%を目指しています）

項目	概要	備考
1. 概要	<p>あなたの身近に育児休業を取得している男性社員はいますか？ 男女問わず、育児休業の取得を申し出しやすい職場ですか？ 育児は主に女性がするもので、男性には向かないと思いませんか？ 今回は、男性が育児休業を取得することの必要性やメリットについて確認していきましょう。</p>	<p>当社では、65%以上の男性が育児休業を取得しています！</p>
2. なぜ取り組むのか	<p>近年共働き世帯も増え、「積極的に子育てをしたい」と望む男性が増えています。 まだまだ女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合えれば、女性が仕事を続ける後押しになり、多様な社員の活躍による職場の活性化にもつながります。 また、社員が育休を取得することで次のようなメリットがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 仕事の属人化を解消し、チームで仕事を進める意識が向上する ➢ チームメンバーの業務経験の幅が広がり、個々が成長する ➢ 育休取得者が仕事以外の経験をすることにより、新たな価値観や気づきが生まれる 	<p>グループ各社のトップの宣言は JPCAST で確認できます <URL> https://www.jpcast.jp/2022/03/251.html</p>
3. 利用できる制度等	<p>制度：出生時育児休業[※]、育児休業、育児部分休業 など 情報：「ワーク・ライフ・バランスガイドブック」、 「福利厚生サービス Letter for Benefit」 (参照：ポータルトップ> 共通> 人事・研修> 仕事と育児・介護の両立支援のページ) ※ ワーク・ライフ・バランスガイドブックは、Letter for Benefit を通じて、ご自宅でもご覧いただけます。</p> <p>場所：サイトトップ> 日本郵政グループ特別メニュー > ワークライフバランス> ワークライフバランスサイト</p>   <p>「福利厚生サービス Letter for Benefit」ログインはこちら</p> <p>日本郵政グループでは、育児をしながらでも「安心して働き続けられる企業」を目指し、法定を上回る人事制度を整備しています。</p>	<p>※ 2022.10.1 の制度改正で新設。男性も出産直後に育児休業を取得しやすくなりました。 ※ 正社員及び高齢再雇用社員について、子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの育児休業のうち最初の 3 日間は有給です。</p>

4. 職場として取り組むべきこと

- 育児休業の取得や、育児中の突発的な休暇の増加は当たり前のことだと理解する
- 日ごろから「何かあったときに相談しやすい」雰囲気づくりをする
- 子の出生の申し出を受けた際には、チームでの仕事を心掛けて計画的に準備する
- 他チームのメンバーもバックアップできるように調整する

5. ケーススタディ

ケース1



ケース2



- ケース1.2の問題点はどこでしょう。あなたならどんな声を掛けますか？

どちらのケースも育児休業の取得の申し出をしやすいように促しましょう。

【話法例】

○ケース1


新しいご家族が誕生すること、本当におめでとうございます。会社には、育児のためのさまざまな制度が整えられていますよ。育児休業についてはご存知ですか？性別を問わず、1日から取得できますよ。業務の引継等もあるので、少しでも取得希望があれば遠慮なく相談してくださいね。

○ケース2

新生児や乳幼児のお世話は本当に大変だと思います。お母さんも母体回復の時間が必要だと思うので、ぜひ長期の育児休業も検討してみてください。育児休業の手続きで分からないところがあればサポートしますよ。

不妊治療と仕事の両立

2022年4月から保険適用も始まった「不妊治療」。働きながら治療をする人は今後も増えていくことが見込まれ、治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められています。

項目	概要				備考																					
1. 概要	<p>① 不妊って？ 不妊とは、妊娠を望む健康な男女が、一定期間（※1）妊娠しないこと。不妊の原因は女性だけにあるわけではなく、WHOによれば約半数は男性に原因があるとされ、また、原因不明のことも多いです。</p> <p>② 治療の身体的負担は？ 治療においては特に女性の身体に大きな負担（検査・投薬・ストレス等）がかかります（※2）。 また、治療には頻繁な通院が必要となる場合もありますが、月経周期に合わせた治療となるため、通院日は1～2週間前にならないと決まらないなど、あらかじめ通院のスケジュールを立てることが困難な場合も多いです。</p> <p>③ どんな治療方法があるの？</p> <table border="1" data-bbox="465 884 1765 1222"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>治療方法</th> <th>概要</th> <th>月経周期ごとの通院日数目安</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">一般 不妊治療</td> <td>タイミング法</td> <td>排卵のタイミングに合わせて性交を行うよう医師の指導を受ける</td> <td>【女性】 1～2 時間程度の通院：2～6 日</td> </tr> <tr> <td>人工授精</td> <td>精液を注入器で直接子宮に注入し、妊娠を図る</td> <td>【男性】 0～半日（手術を伴う場合には1日）</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">生殖 補助医療</td> <td>体外受精</td> <td>精子と卵子を採取し、体外で受精させ、子宮に戻して妊娠を図る</td> <td>【女性】 1～3 時間程度の通院：4～10 日</td> </tr> <tr> <td>顕微授精</td> <td>体外受精のうち、注射針等で直接卵子に精子を注入するなどの方法で受精させる</td> <td>+ 半日～1 日程度の通院：1～2 日</td> </tr> <tr> <td>男性不妊手術</td> <td>手術用顕微鏡を用いて精巣内より精子を回収する</td> <td>【男性】 0～半日（手術を伴う場合には1日）</td> </tr> </tbody> </table>				区分	治療方法	概要	月経周期ごとの通院日数目安	一般 不妊治療	タイミング法	排卵のタイミングに合わせて性交を行うよう医師の指導を受ける	【女性】 1～2 時間程度の通院：2～6 日	人工授精	精液を注入器で直接子宮に注入し、妊娠を図る	【男性】 0～半日（手術を伴う場合には1日）	生殖 補助医療	体外受精	精子と卵子を採取し、体外で受精させ、子宮に戻して妊娠を図る	【女性】 1～3 時間程度の通院：4～10 日	顕微授精	体外受精のうち、注射針等で直接卵子に精子を注入するなどの方法で受精させる	+ 半日～1 日程度の通院：1～2 日	男性不妊手術	手術用顕微鏡を用いて精巣内より精子を回収する	【男性】 0～半日（手術を伴う場合には1日）	<p>※1 公益社団法人日本産科婦人科学会では一定期間を「1年というのが一般的」と定義しています。</p> <p>※2 女性に原因がない場合も女性の時間的・身体的負担が大きくなるのが不妊治療の特徴です。</p> <div data-bbox="1854 823 2078 1118">  <p>医師から「また明日来て下さいと言われることも！」</p> </div>
区分	治療方法	概要	月経周期ごとの通院日数目安																							
一般 不妊治療	タイミング法	排卵のタイミングに合わせて性交を行うよう医師の指導を受ける	【女性】 1～2 時間程度の通院：2～6 日																							
	人工授精	精液を注入器で直接子宮に注入し、妊娠を図る	【男性】 0～半日（手術を伴う場合には1日）																							
生殖 補助医療	体外受精	精子と卵子を採取し、体外で受精させ、子宮に戻して妊娠を図る	【女性】 1～3 時間程度の通院：4～10 日																							
	顕微授精	体外受精のうち、注射針等で直接卵子に精子を注入するなどの方法で受精させる	+ 半日～1 日程度の通院：1～2 日																							
	男性不妊手術	手術用顕微鏡を用いて精巣内より精子を回収する	【男性】 0～半日（手術を伴う場合には1日）																							
2. なぜ取り組むのか	<p>① 不妊治療を受ける労働者は増加傾向 夫婦の約 5.5 組に 1 組が不妊の検査・治療の経験があるとされており、身近な同僚の中にも治療と仕事の両立に悩んでいる人がいるかもしれません。 さらに、2022年4月から保険適用となったことで、今後も治療を受ける人の増加が見込まれます。</p>																									

② 仕事との両立が難しくなり、離職する人も・・・
 治療には頻繁な通院が必要で、身体的・精神的負担も大きく、離職する人も多いのが現状です。
制度の活用や職場の上司・仲間たちの理解を進めることにより、治療と仕事を両立できる職場環境づくりをしていくことが必要です。

2022年4月から拡充！

3. 利用できる制度等

- ① **チャイルドプラン休暇**
 年次有給休暇（日・半日・時間単位）のほか、不妊治療を受ける場合等に、**1年度において連続または分割した30日以内の無給の休暇**が取得可能。（※1）
- ② **短時間勤務職へのコース転換**
 不妊治療等特別な事情があると会社が認めた社員が、短時間勤務職へのコース転換を希望することができる制度。（※2）
- ③ **再採用制度**
 不妊治療を理由に退職した社員を、当該理由の解消後、再び社員として採用する制度。（※3,4）
- ④ **相談窓口（社外）**
不妊専門相談センター（全国）
…全国の不妊専門相談センターでは、不妊に悩む夫婦に対し、不妊に関する医学的・専門的な相談や不妊による心の悩み等について医師・助産師等の専門家が相談に対応したり、診療機関ごとの不妊治療の実施状況などに関する情報提供を行っています。
 <URL> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181591.html>

※1 適用対象は正社員及びアソシエイト社員。

※2 正社員に限る

※3 勤続年数3年以上の正社員に限る。

※4 退職時に所属長に再採用を希望する旨の書面提出が必要。

4. 職場として取り組むべきこと

重要なのは次の3つのポイントです。

- ① 治療のために柔軟な休暇取得等の配慮が必要になることを理解しよう。（※1）
- ② 本人の意に反して治療を受けていることを口外したり、詮索したりしない。
- ③ お互い様の気持ちを持ち合い、だれもが休暇を取得しやすい職場環境づくりを。

管理者は、治療と両立するためどんな働き方を希望するか、社員本人とよく話しておきましょう。



※1 社員から不妊治療の事情による年休の予定変更の申し出があったときは、できる限り配慮することが社内規程上規定されています。

5. ケーススタディ

【ケース】

不妊治療を受けることを決心したAさん。
 しかし、医師からも頻繁な通院が必要となると聞き、仕事との両立について不安に感じ、上司であるBさん、普段からプライベートの相談に乗ってもらうことも多い同僚のCさんに相談することにしました。

【考えてみよう】

あなたがBさん、Cさんの立場だったら、どのように声をかけますか？
 また、どのようなことに留意しますか？

治療者も、周囲のサポートに対し感謝の気持ちを伝えることが大事です。

感謝




【話法例】
 分かりました。私にできることはなんでも言ってください。
 勤務体系や情報共有範囲も遠慮なく相談してください。
 ※相談者は、それまで十分に頑張っていますので、「頑張ってるね」という言葉は避けましょう。

「性の多様性」への理解

「性」に当たり前や正解はありません。一人ひとりにオリジナルの性があり、どれもが尊重されるべきものです。今回は、多様な「性」を持つ社員全員が、生き生きと働ける職場づくりのポイントをご紹介します。



項目	概要	備考
<p>1. 概要</p>	<p>人間には多様な性自認・性的指向^{※1}があります。</p> <p>「LGBTQ」とは、Lesbian (レズビアン、女性同性愛者)、Gay (ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)、Queer や Questioning (クエアやクエスチョニング) の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称の一つとして使われます。^{※2}</p> <p>(「クエア」は、もともと「不思議な」「風変わりな」「奇妙な」などを表し、同性愛者への侮蔑語でしたが、現代では、規範的な性のあり方以外を包括する言葉としても使われています。「クエスチョニング」は、自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人、わからない人等を表す言葉です。)</p> <p>2020年に電通ダイバーシティ・ラボが6万人を対象に調査を行ったところ、11人に1人がLGBTQに該当する結果となりました。つまり、日常で気づきにくいだけで、同僚やお客さまなど、「性の多様性」は身近なものです。</p>	<p>※1 性自認・・・自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念を言います。 性的指向・・・人の恋愛・性愛がどういふ対象に向かうのかを示す概念を言います。</p> <p>※2 参考：東京レインボープライド2022 <URL> https://tokyorainbowpride.com/lgbt/</p>
<p>2. 一人ひとりが取り組むべきこと</p>	<p>○「性」に多様性があることを正しく理解し、尊重する</p> <p>誰かが性について悩んでいるとき、打ち明けてくれたときに、否定せず受け止めて話を聞くことが大切です。また、性のあり方(SOGI(ソジ)^{※3})をネタにした笑いに反応しない、「NO」と言う、といった態度も大切です。</p> <p>○相手の思いを尊重し、相手の同意なしに第三者に言いふらす行為は絶対にしない</p> <p>性について誰かから相談を受けたり、打ち明けられたりした際に、むやみにカミングアウト^{※4}を勧めたりせず、相手の思いを尊重することが大切です。</p> <p>相手の性のあり方について、相手の同意なしに第三者に言いふらす行為を「アウティング」と言います。パワーハラスメントの一つでもあり、行ってはいけません。</p>	<p>※3 SOGIは、性的指向と性自認を意味する英単語の頭文字をとったものです。 LGBTQは、性的マイノリティを表す総称の一つですが、SOGIは、全ての人の性のあり方を表したものです。</p> <p>※4 LGBTQの当事者であることを周囲に伝えること</p>

<p>2. 一人ひとりが取り組むべきこと</p>	<p>○言葉遣いを意識してみましょう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知り合いに子どもが生まれたら「お嬢さん・息子さん」から「お子さん」へ ・「男らしい」「女らしい」から「〇〇さんらしい」へ ・「夫」「妻」から「パートナー」へ 等 <p>○Ally(アライ)について考えましょう^{※5}</p> <p><u>LGBTQ 当事者に共感し、寄り添いたいと思う人を「Ally (アライ) 」</u>といいます。 <u>「多様な価値観があることを知り、学び、向き合う」姿勢があれば、誰でも「Ally」と表明することができます。</u>特別なことでなくとも、日常の態度や言葉遣いを意識することも、Ally のアクションの一つです。</p>	<p>※5 大切な人が、自分の性のあり方に悩んでいる時、打ち明けてくれた時、まずはそれを否定せず受け止めてゆっくり話を聞くだけでも、それはアライとしての立派なアクションになります。 参考：JobRainbow <URL> https://jobrainbow.jp/magazine/ally</p>
<p>3. 利用できる制度</p>	<p>共同生活に関する公正証書を同性パートナーと締結した場合、以下の制度を利用できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○結婚休暇 ○忌引休暇 ○育児・育児部分休業 ○介護・介護部分休業 ○扶養手当 ○単身赴任手当 ○世帯社宅への入居 <p>このほか、性別や氏名等について戸籍変更した場合の社内手続も整備しています。</p>	<p>示しているのは一例です。(社員区分により異なることがあります。) 困ったこと、分からないことがあれば支社・本社までご相談ください。</p>
<p>4. ケーススタディ</p>	<p>例) 同僚などによる性的指向等に関するハラスメント (SOGI ハラ^{※6}) に気づいたとき</p> <p>Aさん：Xさんってホモだと思いませんか？</p> <p>あなた：<u>人の性のあり方を勝手に話題にすることは、してはいけません。</u>その人の心や尊厳を傷つけることにつながりますし、ハラスメントにもあたります。</p> <p>性のあり方をからかう風潮は一部で残っていますが、それで傷ついてしまう人がいることが社会で広く認知されるようになっていきます。</p> <p><u>私もまだまだ勉強不足なので、一緒に学んでいきましょう^{※7}。</u></p> 	<p>※6 性的指向や性自認に関わる差別的な言動やハラスメントを SOGI ハラ (ソジハラ) と言います。</p> <p>※7 私が注意しているのはあなたの言動で、あなたの存在そのものではない、ということがしっかり伝わるようにしましょう。</p>