

働く仲間との絆

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

MYイノベーション2020(平成29年4月～平成32年3月)において、「多様性の受容と活躍支援(ダイバーシティ&インクルージョン)」を重点実施事項の一つに設定し、多様な人財が意欲と能力を最大限発揮することのできる環境や仕組みを整備するとともに、当社で働く一人ひとりが多様性を受け容れる風土の醸成に取り組んでいます。

多様な人財が意欲と能力を最大限発揮することのできる環境や仕組みの整備

女性の活躍支援

女性職員がその能力を十分に発揮し、多様化するお客さまニーズにお応えする新たな価値を創造していくこと等をめざし、キャリア形成支援、人事制度改正、活躍フィールドの拡大等のさまざまな施策を推進しています。

▶ キャリア形成支援

女性管理職を継続的に登用するため、上位職登用候補者を選定・登録のうえ、めざす職務に応じた層別研修の実施や、公募制による社内外への短期派遣型の研修を実施する等、意欲と能力のある女性のキャリア形成を支援しています。



女性向け層別研修の様子

▶ 女性の活躍を促進する人事・処遇制度の改正

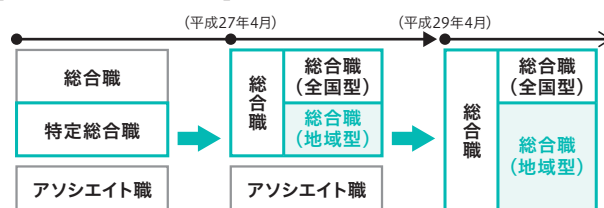
職種を「総合職(全国型)」と「総合職(地域型)」に段階的に統合・再編することで、転居を伴う転勤の有無以外は、同等の位置付けであることを明確化いたしました。

また、役割(職務・職制)に応じた処遇を、「総合職(全国型)」「総合職(地域型)」共通とすることにより、「同一職務＝同一賃金」を指向する処遇体系を整備し、納得性・透明性の高い処遇制度に改正いたしました。

▶ 活躍フィールドの拡大

これまでのキャリア・経験を活かせる職制の新設・改正や、これまでも実施してきた契約社員の職員登用をいっそう推進することで、挑戦意欲ある職員等の活躍フィールドを拡大していきます。

【職制の段階的な再編】



注1.「総合職(全国型)」は、国内・海外すべての事務所に勤務する可能性がある職種
 注2.「総合職(地域型)」は、定められた勤務地で長くキャリアを形成する職種。転居を伴う転勤はない
 注3.特定総合職は、個人営業・法人営業を中心に幅広い職務を担当し、定められた勤務地でキャリアを形成する職種。転居を伴う転勤はない
 注4.アソシエイト職は、お客さまサービスならびに事務対応全般に従事。転居を伴う転勤はない

女性管理職登用状況(平成29年4月1日時点)

女性管理職は262名、管理職に占める女性職員の割合は21.2%となりました。

部長相当職 ^{※1}	6名
課長相当職 ^{※2}	256名
合計	262名

※1 本部長、支社長、法人部長 等
 ※2 本社グループマネージャー、支社部長、法人営業部長 等

障がい者の活躍支援

障がい者については、平成29年3月時点で890名を雇用しており、障がい者雇用率は2.06%となっています。引き続き、障がい者個人の特性に応じて、支社等の営業組織や最先端のバリアフリー環境のある本社事務部門への配置を進めるとともに、平成29年6月に設立した、障がい者の雇用促進を目的とした新会社(今後、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社としての認定を申請予定)などを通じて、いっそうの雇用促進に取り組んでいます。

また、各所属に配置している「障害者職業生活相談員」等による面談や意識調査、障がい者専用相談窓口の設置等により、障がい者が働きやすい職場環境づくりを推進しているほか、上位職制への登用機会の提供等を通じて、意欲あふれる障がい者のさらなる活躍支援に取り組んでいます。

中高年齢層の活躍支援

「高年齢者雇用安定法」の改正をふまえ、平成25年4月に、従来の「高年齢者雇用制度」を改正し、原則、希望者全員に対し、満65歳までの就業機会を提供する「エルダースタッフ制度」を新設しました。同制度では豊富な知識と経験を持つエルダースタッフに幅広い職務を委嘱するとともに、高年齢層のニーズに応えた多様な雇用形態を導入しています。これにより、多くのエルダースタッフが定年後も活躍しています。

また、中高年齢層のさらなる活躍機会の創出に向けて、職員の定年年齢の引き上げも検討しています。

多様性を受け容れる風土の醸成

「受容」の環境整備と風土醸成

家族愛は保険の原点という想いで協働する「働きやすい職場」、個々の能力を發揮できる「働きがいのある職場」の実現に向け、多様な人材が生き活きと働く風土を醸成するため、以下の施策等を通じて、イノベーションを創出する環境づくりをめざしています。

▶ イクボス育成プログラム

「人財力」「余力創出」「多様性」をキーワードに、これらの推進の担い手である職場の上司(イクボス[※])の意識改革と、各所属における自律展開を支援する「イクボス育成プログラム」を実施しています。

本プログラムでは、社長を含む全役員、全管理職が、「イクボス宣言」を実施するとともに、所属単位で「イクボスアクションプラン」を策定しPDCAサイクルを実践する等、各所属の課題や特性を踏まえた効果的な取組みを支援しています。

※職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。



社長のイクボス宣言

▶ ダイバーシティ・フォーラム

「多様性の受容と活躍支援(ダイバーシティ&インクルージョン)」の風土醸成を目的に、職場内の推進を担う中核人材を招集し、各所属の課題や解決策を討議する場として、「ダイバーシティ・フォーラム」を毎年開催しています。

▶ LGBT従業員への環境整備

福利厚生制度の拡充や、LGBT専門相談窓口設置等、LGBT従業員が働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

▶ ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みの実効性を高め、働き方の質の向上をめざす「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を全所属に導入しています。このプログラムは、総労働時間の縮減や男性の育児休職取得等、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し評価するもので、所属長評価にも反映されます。

当社の取組みに対する外部からの評価

内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣表彰受賞

平成28年12月、女性管理職比率等が着実に増加していること、「ワーク・ライフ・デザインプログラム」等が評価され、内閣府男女共同参画局による「女性が輝く先進企業表彰」において「内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰」を受賞いたしました。

これは、内閣府男女共同参画局が、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、平成26年度に創設した、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組みおよび実績ならびにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰する制度です。



表彰式での記念撮影

その他の外部評価等

- ・厚生労働省が主催する「均等・両立推進企業表彰」においてファミリー・フレンドリー企業部門「厚生労働大臣優良賞」を受賞(平成25年度)
 - ・厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード」において「特別奨励賞」を受賞(平成25年度)
 - ・経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞(平成26年度)
 - ・厚生労働省が主催する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰」において厚生労働大臣賞「特別奨励賞」を受賞(平成27年度)
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業として、「プラチナくるみん認定」[※]を取得(平成27年度)
- ※「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行なった企業を認定する制度(平成27年4月1日創設)

