

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(2017年4月～2020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、多様な人材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。

多様な人材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、人事制度改革、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、管理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、公募型の研修機会の提供等、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

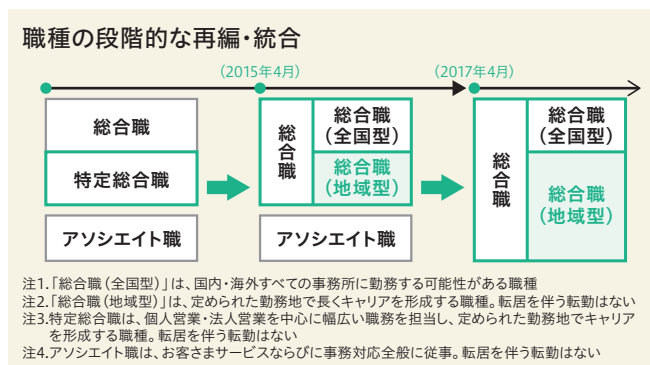
■女性の活躍を促進する人事・処遇制度の改正

職種を「総合職(全国型)」と「総合職(地域型)」に段階的に再編・統合することで、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。



女性管理職登用状況(2018年4月1日時点)

女性管理職は297名、管理職に占める女性職員の割合は23.5%となりました。

部長相当職 ^{※1}	4名
課長相当職 ^{※2}	293名
合計	297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、2018年3月時点で約930名を雇用しており、今後も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、2017年6月に設立した「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などを通じて、いっそうの雇用促進に取り組んでいきます。

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、2013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」を設立し、運用しています。また、こうしたなか、会社が今後も安定的に成長していくためには、中高年齢層のさらなる活躍を促す仕組みが不可欠であるとの認識から、2019年4月より職員の定年年齢を65歳に延長します。

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

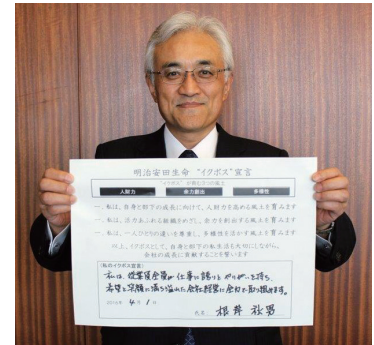
家族愛は保険の原点という想いで協働する「働きやすい職場」、個々の能力を發揮できる「働きがいのある職場」の実現に向け、多様な人材が生き活きと働く風土を醸成するため、以下の施策等を通じて、イノベーションを創出する環境づくりをめざしています。

■イクボス育成プログラム

「人財力」「健康増進」「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り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専門相談窓口設置に加え、アライ[※]の普及に取り組むなど、LGBT従業員が働きやすい環境整備を推進しています。

※LGBT当事者を支援・応援する気持ちを表明する企業や人々のこと。

■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り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

- 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(2013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(2013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(2014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(2015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(2015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(2015年4月1日創設)
- 内閣府男女共同参画局が主催する「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(2016年度)
- LGBTを支援する任意団体「work with Pride」が運営する「PRIDE指標」において、ゴールド評価を受賞(2017年度)



work with Pride

