



ES・ダイバーシティ

活気あふれる 職場づくりのために

第一生命グループのすべての取り組みを支えるのは人財であり、重要な経営資源と考えます。そしてさまざまな社会課題を解決するためには、多様な人財を受け入れ、その価値観を尊重し、一人ひとりが個性と能力を十二分に発揮できる環境を構築することが必要不可欠です。当社グループは、ステークホルダーの皆さまへ多くの価値を提供すべく、その源となる人財の育成・環境整備に努めていきます。

読者からの声



(30代 女性)

色々な表彰を受賞しているようだが、雇用形態・体制をより進化させ、先進的に取り組んでほしい。企業規模の大きさ・知名度から、第一生命が持つ影響度は大きいと思う。



(20代 男性)

ワーク・ライフ・バランスを社員レベルでどのように実践しているのか、また実際に取り組んでいる社員はどのように感じているのか知りたい。



①②当社で活躍する外国人職員 ③④「dl.café」にて働く第一生命チャレンジド社員

ダイバーシティ推進

女性の活躍推進

当社が持続的にステークホルダーの皆さまへ価値を提供していくためには、多様な人財が活躍することが必要です。こうした考えのもと、「多様性(ダイバーシティ)」をお互いに「受容(インクルージョン)」することで、新たな価値を創

造する「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しています。中でも職員の多くを占める女性職員が活躍できるよう、意識改革や育成体系の充実に取り組んでいます。

制度利用者の声

2006年の入社以来、主に事務・サポート業務を担当してきました。昨年度の昇格をきっかけに、自分の働き方を変えたいと思い、今とは全く違う世界を見て参考にしようと、社外トレーニーに参加しました。

参加した企業では、女性社員がゼロから企画を立案し、運営しており、責任の大きい業務を担当されていました。こうした他企業の女性社員の業務とその働き方を目の当たりにし、多くの刺激を受けるとともに、今までの自分の働き方にも見直すべき部分が多くあると感じました。社外の就業体験という会社から提供してもらったチャンスと自身の今までの業務の経験とを合わせながら、今後の業務に活かすとともに、会社全体に貢献できるようになりたいと思います。

社外トレーニーで得た経験を
今後に活かしていきます

都心総合支社
新藤真梨枝



ダイバーシティ推進

障がい者雇用への取り組み

当社グループは、企業市民として広く雇用の機会を提供していくことも重要な社会的責任の一つと考えます。そのため、当社では障がい者の積極的な採用を進めるとともに、働きやすい環境整備に取り組んでいます。2013年6月時点では障がい者雇用率は2.06%で、890人が全国で活躍しています。また、グループ会社の第一生命チャレンジドでは、

知的障がいや精神障がいのある職員を中心に、複数の就業場所で清掃・印刷・喫茶等の幅広い業務を展開しています。喫茶事業では、2012年11月に第一生命日比谷本社ビル1階に「dl.café(ディーエル・カフェ)皇居前店」をオープンし、お客さまにもたくさんご利用いただいています。

チームで助け合いながら
楽しく働いています

担当者の声

日比谷喫茶室では、障がいのある職員6人を中心として、総勢8人が働いています。

お客さまの反応が直接見えるお仕事ですので、毎日がとても刺激的です。お客さまがおいしいねと喜んでいただける顔を見られることがとてもうれしく感じます。

逆に、ミスでお客さまから叱られてしまうこともあります。その際にはチーム全員で意見を出し合って改善を図っています。これからも、より良いサービスを提供するために、コミュニケーションをしっかりと取りながら、楽しくそして長く働いていきたいと思っています。

第一生命
チャレンジド
西郷麻耶(左)
松井恵瑠(右)



ダイバーシティ推進 海外への展開

グローバル展開を行っていく上で、人財もグローバル化させていくことが必須課題となります。第一生命では、ダイバーシティ&インクルージョン推進の観点も含め、外国人留学生の採用を積極的に行っています。過去3年では中国・ベトナム・インドネシア等から採用し、2013年4月には、4

人の外国人留学生がグローバル職員として入社しました。この留学生採用を通じて多様な文化や価値観を持つ人財が職場の中で協働し、ひいては当社グループ全体の国際競争力の向上につなげていきたいと考えています。

留学生採用者の声

私は、インドネシア出身で、日本の大学に留学後、2011年に第一生命へ入社しました。入社した理由は、海外、特に自分の母国であるインドネシアを含めたアジアへの展開を積極的に実施していることでした。

実際に入社し、周りの上司・同僚全員が向上心を持って取り組んでいる姿を見て、自分が予想していた以上にこの会社の積極性が強いことを感じました。そして、入社して間もない私もチームの一員として多くの仕事を与えてもらい、やりがいを感じています。

まだまだ日本語も堪能ではなく、困ってしまう場面もありますが、これから第一生命の中で成長し、海外展開のキーマンになれるよう取り組んでいきます。

第一生命の中で成長し、グローバルに活躍していきます



国際業務部
スサント・スティーヴィー

ワーク・ライフ・バランス ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

当社では、職員のワーク・ライフ・バランスを支援するため、さまざまな制度を整備しています。育児休業制度では、法律の定めを大きく上回る内容に設定し、取得者数が1,019人となるほか、女性職員だけでなく、男性職員の取

得も推進しています。また、総労働時間の縮減に向けた取り組みとして、終業時刻目標の設定や早帰り運動を実施するとともに、年次有給休暇の取得推進にも取り組んでいます。

男性育児休業を利用して子どもと一緒に過ごすことができました



運用企画部
黒澤 款

制度利用者の声

2011年12月に長男が生まれ、昨年度に初めて取得しました。平日は仕事を終えて帰宅すると、子どもは寝ている時間なので、休日しか子どもと接する時間が取れませんが、今回の育児休業を利用して普段以上に一緒に過ごす時間を取ることができ、妻からも喜んでもらえました。

まだまだ日本の企業では、男性が育児休業を取るという文化が浸透しきっていないと思いますが、職場の上司・同僚からのサポートを得ながら、そして自身も計画的に業務を進めることによって、こういった制度をさらに活用していきたいと思っています。

TOPICS 女性のエンパワーメント原則(WEPs)への署名

当社グループは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)と国連グローバル・コンパクト(UNGC)が共同で策定した企業の行動原則、「女性のエンパワーメント原則」に署名しました。この原則は、女性が可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力を正当

に評価されるような労働環境・社会環境を整備することを定めた原則です。

この原則に署名することによって、当社グループでは「ダイバーシティ&インクルージョン」に関わる取り組みを、PDCAサイクルを回しながらさらに推進していきます。

TOPICS ダイバーシティ経営企業100選に選定

当社は、経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」に保険業界で唯一選定されました。この経営企業100選は、「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」を行い、それにより「企業価値向上を果たした企業」を表彰するものです。

今後も当社は、主に内勤の女性職員(事務・サポート業務

に就くことが多かったエリア職員)の働き方を高度化し、成長戦略につながる付加価値の高い職務に取り組む中で、新たな価値創造を目指すとともに、全社を挙げた「意識改革と風土改革」に取り組むことによって、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。



ワーク・ライフ・バランス 団体保障事業部「カエルの星」の認定

当社グループ全体でワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、各所属でも取り組みを強化しています。その中で、団体保険の新契約・更新・制度変更のお手続き事務を担当している団体保障事業部団体保険課では、業務の効率化と一人ひとりのスキルレベルの向上によって、大幅な業務時間の削減を行い、休暇取得や自己啓発等に有効活用しています。そしてこれらの取り組みが認められ、内閣府が主催する「カエルの星」※に初めて認定されました。

また、業務の効率化だけでなく、一人ひとりが積極的に取り組んだことによってやりがい感の醸成につながり、前向きにさまざまなことにチャレンジしていく風土作りにも貢献しています。

※「カエルの星」は、内閣府男女共同参画局が主催し、日々の業務を効率化してワーク・ライフ・バランス推進に成果を挙げた組織(企業・団体に所属している部・課など)を対象に表彰している賞です。

