

News Release

いちばん、
人を考える
会社になる。

第一生命

第一生命保険株式会社

〒100-8411 東京都千代田区有楽町 1-13-1

The Dai-ichi Life Insurance Company, Limited
13-1, Yurakucho 1-chome, Chiyoda-ku,
Tokyo 100-8411, Japan

www.dai-ichi-life.co.jp

平成23年3月9日

「2011 J-Winダイバーシティ・アワード」において大賞を受賞

第一生命保険株式会社（社長：渡邊光一郎）は、特定非営利活動法人 ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（略称：NPO法人 J-Win）が主催する「2011 J-Winダイバーシティ・アワード」において、「大賞」を受賞しました。J-Winダイバーシティ・アワードで大賞を受賞するのは、保険業界として初めてです。

「J-Winダイバーシティ・アワード」は、企業におけるダイバーシティ推進の第一歩として、女性の採用・能力開発・登用に、革新的なアプローチによって積極的に取り組み、ビジネスにつながる成果を挙げている企業を顕彰するものです。

当社は、「ダイバーシティ推進は経営戦略そのもの」との考えのもと、「トップダウンとボトムアップ双方からの意識・行動改革」「女性職員の継続的な役職登用・キャリア開発支援」「キャリアアップを支えるワーク・ライフ・バランスの推進」をダイバーシティ推進に向けた3本柱と位置づけ、取り組んできました。

こうした取り組みにより、当社には男性・女性の別なく職員一人ひとりがその個性を活かして活躍する風土が整ってきております。

今回の受賞は、一連の取り組みを通じて、継続して女性リーダーを輩出する「活気ある風土作り」につながっている点が評価されたものと考えています。

当社グループでは、グループビジョン「いちばん、人を考える会社になる。」を制定しています。このビジョンには、お客さま、株主・投資家の皆さま、従業員など当社が関わる様々な「人（ステークホルダー）」のことを真剣に考える、という思いを込めています。当社は、今後ともダイバーシティの推進に積極的に取り組んでまいります。

参考：当社のダイバーシティ推進に向けた主な取組み

<トップダウンとボトムアップ双方からの意識・行動改革>

- 社内イントラネットを通じて、ダイバーシティ推進の取組みについて経営トップからのメッセージを発信
- 各所属のボトムアップでの取組みを実効性の高いものとするため、全所属の管理職（各所属のNo. 2にあたる者）に、男性・女性のさらなる意識改革や女性職員に付与する業務をレベルアップさせる役割を明確に付与し「ダイバーシティ推進責任者」として任命するとともに、各所属のダイバーシティ推進に関する取組計画を女性役付の代表である「ダイバーシティ推進者」との共同で策定し、実行
- ダイバーシティ推進取組（行動改革）の好取組を共有し、一気にダイバーシティ取組を深化させることを狙いとして、全ダイバーシティ推進責任者・推進者（合計約400名）を対象者に、社長以下役員も出席し、「ダイバーシティ推進大会」を平成22年10月に開催
- 全管理職の年間共通課題として、「ダイバーシティ推進に向けた取組」を設定し、実績評価に反映するとともに、行動目標の達成度合いを評価する行動評価にも、ダイバーシティ推進の視点を設定し、これらの評価結果を給与査定にも反映

<女性職員の継続的な役職登用・キャリア開発支援>

- 女性のための能力開発研修として、4段階の選抜制の能力開発プログラムを整え、一人ひとりがキャリアアップに向けた意識を高め、高い目標に向かって自らチャレンジするための支援を実施
 - 短期間の社内留学制度として関連業務や全く新しい業務を経験することにより、業務知識を拡げ、幅広い視野を醸成する社内トレーニー制度を設けており、平成22年度は約1,400名が活用
 - 他企業において、付加価値の高い業務を担い、成果を発揮している女性社員の業務を体験する短期留学制度である社外トレーニー制度を平成22年度より導入し、約70名の職員が参加
- これらの取組みを通じて女性管理職数は、5年前の2倍となっており、5年後にはさらに女性管理職を50名純増させる目標を立てて取り組んでいきます。

<キャリアアップを支えるワーク・ライフ・バランスの推進>

- 終業時刻目標（管理職・役付は原則19:30、アソシエイトは原則18:30）の設定、原則週1回の「早帰り日」の設定により、早帰りを推進
 - 休暇制度の充実を図り、年次有給休暇取得を推進
 - 妊娠・出産・育児・復職といったさまざまな女性職員のライフサイクルを踏まえ、安心して働けることができるよう、仕事と家庭の両立支援（ファミリーフレンドリー）制度を整備
- こうした取組みの結果、以下の実績が出ております。
- 年次有給休暇取得率（内勤職員）は、平成21年度は58.6%であり、前年と比較し約14%向上
 - 月平均残業時間（内勤職員）は、2010年は5.1時間であり、前年と比較し約2時間改善しており、金融業・保険業の平均（16時間）の半分以下
 - 離職率（内勤職員）は、平成21年度は2.0%であり、前年と比較し1.0%向上
- ※「自己都合などを理由とした退職人数÷期始人数×100」で算出
- 男性の育児休業取得者は、平成22年4-12月で44名であり前年と比較し飛躍的に向上（前年度年間3名）

(参考) J-Win について (J-Win ホームページより抜粋)

J-Win は、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援することを目的とした企業メンバー制の団体です。女性活用についてのアドバイス、コンサルタントをはじめ、セミナーや講演、さまざまな調査など、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの推進をサポートする各種活動を展開しています。

また、業種や業態の枠を超えた女性企業人の相互研鑽の機会を提供し、ネットワーキングの構築を支援することにより、女性リーダーの育成、能力開発を図っています。これらの活動を通じ、性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、活躍できるダイバーシティ社会の実現に寄与しています。

関連情報

- ・ 特定非営利活動法人 ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク
(<http://www.j-win.jp/>)
- ・ 当社の女性活躍推進の取組み
(<http://www.dai-ichi-life.co.jp/company/csr/diversity/activity/index.html>)