

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11日

第4回『ダイバーシティ経営大賞』（東洋経済新報社主催）において 「ワークライフバランス部門賞」を受賞

第一生命保険株式会社（社長：渡邊光一郎）は、東洋経済新報社が主催する第4回『ダイバーシティ経営大賞』において、「ワークライフバランス部門賞」を受賞しました。

『ダイバーシティ経営大賞』は、多様な人材を重要な経営資源として活かす新たな経営手法であるダイバーシティ経営を企業理念に掲げ、その実践を先進的に進める企業を表彰するものです。

当社では、職員一人ひとりが仕事と生活をバランスよく充実させることで、仕事にも喜びややりがいを感じ働くことができるよう「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柱の1つと位置づけ取り組んできました。

今回の受賞は、ワークライフバランスに向けた各種仕組・制度の整備を進めてきただけでなくその活用実績も伴い、職員一人ひとりが働き方を変革して活躍する風土が整ってき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：当社のワークライフバランス推進に向けた主な取組みと実績

<ファミリー・フレンドリー制度の充実>

妊娠・出産・育児・介護といったさまざまなライフステージにおいて、職員が安心して働き続けることができるよう、充実した制度を整えて利用促進に努めています。以下、制度の一部内容を紹介します。

(当社では「年次有給休暇」を「公休」と称しています。)

【妊娠・出産・育児にかかわる職員への支援に向けた取組み】

制度	概要
産前産後休暇の有給化	産前産後休暇中は通常の給与を全額支給。
孫誕生休暇	職員に「孫」が誕生した場合、公休とは別で3日間の特別休暇を付与。公休2日・土日を合わせて最大9日まで休暇取得可能。
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ・子が満1歳6ヶ月に到達した翌月以降、最初の4月末日または10月末日迄の最長25ヶ月取得可能（保育園の慣らし保育にも対応）。3回まで分割可。 ・失効した公休を育児休業に充当可能とし充当期間について完全有給化。
育児サービス経費補助	子が3歳の年度末までに負担した保育所などの利用料の30%（子1人につき月額2万円上限）を経費補助。あわせて、ベビーシッター育児支援割引券の交付もあり。
育児休業者向け復職支援	専用のホームページにてSNS機能を利用した情報交換や情報提供を実施。また、産休・育児休業者でも、就業中の職員と同様にインターネット上でビジネススキルなどを学習できるeラーニングを自宅で受講できるようサポート。
育児のための短時間勤務	子どもが小学校就学後の最初の4月末日まで、本人の希望により通常7時間の勤務時間を「6時間」または「5時間」の短時間に短縮可能。
ふぁみりい転勤制度	通常は転居を伴う異動のない職員（エリア職員）が、家族の転勤などにより居住地変更を希望した場合、通勤可能な所属への異動を可能としている。
パパトレーニング育児休業（愛称）の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員に対して短期間の育児休業を「パパトレーニング育児休業」との愛称を付して、その取得を促進。その定着のため、子どもが生まれた男性職員の所属長に、育児休業を取得する雰囲気作りをしてもらうための働きかけを実施。 ・配偶者が専業主婦や育児休業中であっても取得可能。

【家族の介護を行う職員への支援に向けた取組み】

制度	概要
介護休業制度	同一要介護者1名につき「通算365日」取得可能。失効した公休を介護休業に充当可能とし充当期間について完全有給化。
介護のための短時間勤務	要介護者1名につき通算365日を限度として、通常7時間勤務を「6時間」または「5時間」の短時間勤務に短縮可能。分割取得も可。

<ワークライフバランス実現に向けた取組み>

- 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**
- 全社の生産性向上のため、「**しごとダイエット活動**」を立ち上げ、**部門横断的な業務量削減、職員のワークスタイル変革**を促進
- 以下の休暇制度の充実を図り、**年次有給休暇取得**を推進

制度	概要
計画公休	本人の希望をもとに、公休のうち管理職・役付は年間 3 日間、アソシエイトは 6 日間をあらかじめ計画的に定め、確実に取得する仕組み。
ワークライフバランス休暇	子の看護や学校行事、さらに介護、不妊治療、自己啓発、ボランティアなどの理由により取得する公休を「ワークライフバランス休暇」としてパッケージ化。

こうした取組みの結果、以下の実績が出ています。

- 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）