



2013年3月25日

## 「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました

第一生命保険株式会社（社長：渡邊光一郎）は3月22日、経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定され、表彰を受けました。「ダイバーシティ経営企業100選」は今回初めて選定されたものですが、保険業界から選定されたのは当社だけです。

「ダイバーシティ経営企業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。

今回は43社が「ダイバーシティ経営企業100選」に選定され、3年程度かけて累積100社が表彰されます。

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。」の実現に向けて、職員一人ひとりが自分らしさを発揮し、自分のこととして組織の変革を促し、PDCAサイクルを廻し続けることによって経営品質を高める活動を「DSR (Dai-ichi's Social Responsibility) 経営」（第一生命グループの社会的責任）と名づけて、取り組んでいます。この取組を進める上では、多様な個性を持つ人材が、ビジョンの実現に向けて力を合わせる「ダイバーシティ&インクルージョン」（D&I）の推進が必須であるとの考えから、当社グループではD&Iの推進を経営戦略と位置づけ、取り組んでいます。

今回の受賞は、当社グループのこうしたD&I推進に向けた考え方や、取組内容等が総合的に評価されたものと考えています。

当社グループビジョン「いちばん、人を考える会社になる。」には、お客さま、株主・投資家の皆さま、従業員など当社に関わる様々な「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D&Iの推進に積極的に取り組んでいきます。

<ダイバーシティ経営企業100選URL>

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyoy100sen.html>



## 参考：当社のD & I 推進に向けた主な取組み

当社におけるD & I 推進の取組は、主に内勤の女性職員（特に従来事務・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、当社グループの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、新たな価値を創造することを目指しています。その実現に向けて、全社を挙げた「意識改革と風土改革」に取り組んでいます。具体的な内容は下表のとおりです。

こうした取組みを通じて、これまで主に事務・サポート担当であった女性職員が、「自ら既存業務をどのように効率化するか考え、実行する」、「営業担当者の営業活動支援を行う」、「お客さまに最適な備えをコンサルティングする」といったように働き方を革新する事例が多数表れ、定量的な実績も挙がるようになってきています。

### <意識改革と風土改革の推進に向けた具体的取組>

#### <経営の仕組への組み込み>

- 社長を委員長、全役員を委員とするDSR委員会を設置し、その下部組織にES・ダイバーシティ推進専門委員会を設置。この専門委員会において、D&I推進に関する目標設定、その達成に向けた施策の検討、検証を実施。
- 社内イントラネット上のネットワーク社長室等において、D&Iに関する社長からのメッセージを繰り返し発信。

#### <D&Iの仕組み化>

- 全所属(約170所属)にダイバーシティ推進責任者(所属の代表管理職)とダイバーシティ推進者(各所属の女性役付代表)を任命し、年度始に所属毎のダイバーシティ取組方針を策定。  
また、D&I推進への取組はダイバーシティ推進責任者・推進者の人事評価にも反映。
- 各所属の取組方針を踏まえて、全女性職員(5,300名)と上司の間で「働き方変革」に関する職務課題を設定し、その結果は人事評価・給与査定にも反映。

#### <D&Iの見える化>

- D&I推進の好取組事例を、毎年実施しているダイバーシティ好事例発表会、DSR推進大会において「見える化」。DSR推進大会には、社長をはじめとする全役員、全所属長が参加し、全所属に同時中継。
- ダイバーシティ推進者のサポート役として、女性管理職から34名をブロックリーダーに任命。役割は、ブロック内での好事例の共有と、ダイバーシティ推進者のメンター役。
- 女性職員の働き方変革に至るプロセスを働き方変革マンガ(ダイバーシティ編)としてマンガ化。

