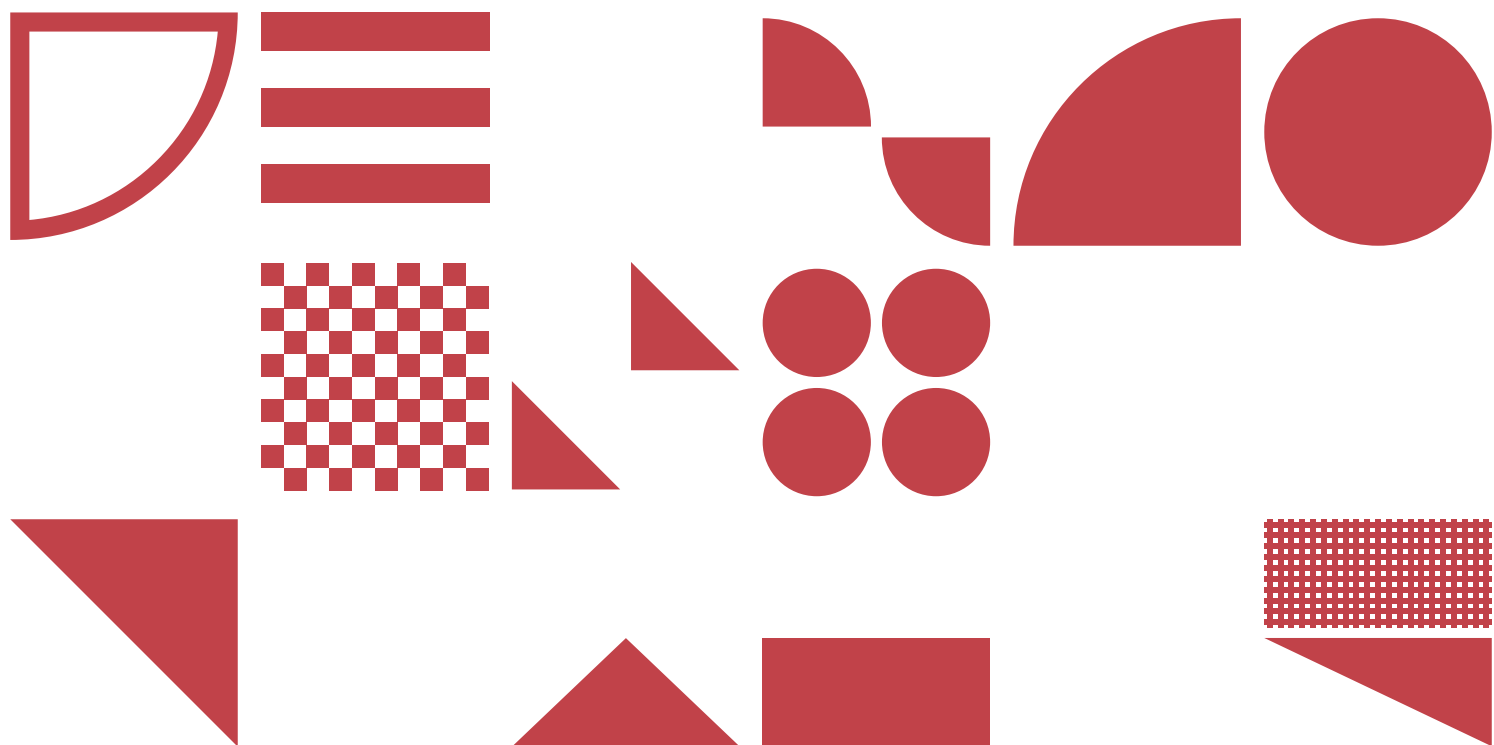


[ダイバーシティレポート 2019]

DIVERSITY & INCLUSION

特色ある個性豊かな
会社の実現に向けて



DIVERSITY & INCLUSION

特色ある個性豊かな
会社の実現に向けて

01 はじめに

- P02 社長メッセージ
- P04 一柳執行役員メッセージ

02 女性活躍推進

- P05 キャリアアップ支援
 - ・取り組みの成果
 - ・女性ライン長候補育成スクール
 - ・メンター制度
- P07 ワークライフバランス推進
 - ・育ボス宣言
 - ・男性育休 100% 取得推進
 - ・ファミリーデー
 - ・My プレミアムフライデー
 - ・両立座談会・ワーママ MT
 - ・あいムーブ (勤務地変更制度)
 - ・託児施設の設置
 - ・仕事と介護の両立支援

03 人権啓発

- P11 人権啓発に関する取り組み

04 多様性の受け入れ推進

- P12 障がい者雇用・定着支援
- P13 障がい者スポーツ支援
- P13 LGBTに関する取り組み
- P13 外国籍社員の活躍推進

05 社員紹介

- P14 女性リーダーとしてキャリアを積むロールモデル社員
- P15 仕事と子育てとの両立社員
 - 男性育児休業を活用するイクメン社員
- P16 障がいを持ちながら活躍している社員
 - 障がいを持ちながら活躍しているアスリート社員

06 制度・社外評価

- P17 キャリアアップのためのチャレンジ制度
 - 社外からの評価

特色ある個性豊かな 会社の確立に向けて

— 中期経営計画「AD Vision 2021」では、「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする「特色ある個性豊かな会社」を確立し、企業価値の向上と持続的成長の実現」を目指す姿として掲げました。まさにこれからはダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）推進を、当社の経営戦略として位置づけていく必要がありますが、社長のお考えを聞かせてください。

当社は2006年から女性活躍推進を基軸に、D&I推進に積極的に取り組んできました。

女性、障がい者、外国人、シニア、LGBTなどの多様な人財、そして、フルタイム勤務だけではなく、育児や介護等との両立で時間に制約のある勤務など多様な働き方を受け入れ、全社員が活躍できる風土を醸成していくことは、イノベーションを生み出すことはもちろんのこと、お客さまや代理店の皆さまなど、多様なステークホルダーを真に理解することにもつながると考えています。そして、結果的に多くのステークホルダーに親身に寄り添い、信頼される会社になると確信しています。具体的な実績として、2018年度の第4回ホワイト企業アワードで「ダイバーシティ&インクルージョン部門」を損保業界で初めて受賞するなど、当社のD&I推進取り組みが対外的にも評価されています。

今や、D&I推進こそが、当社の成長の原動力であり、明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする「特色ある個性豊かな会社」を確立し、中期経営計画で掲げた目指す姿の実現に不可欠な取り組みです。2019年度よりスタートした部支店単位で開催する「ダイバーシティ推進会議・研修」を通じて、D&I推進取り組みの重要性を理解し、浸透・定着を図ってほしいと思います。わたくし自身はこれまでの仕事と家庭の両立経験を踏まえ、率先してD&Iを推進していきます。

— D&I推進においては、特に「管理職のマネジメント力」が問われるため、全部支店長・ライン長が育ボス宣言を行っています。当社の管理職のあるべき姿について、社長のお考えを聞かせてください。

これからは従来の一律型マネジメントでは組織は崩壊します。例えば、育児や介護等で時間に制約のある人は、家庭で忙しいからメイン業務をさせるわけにはいかない、あるいは管理職を志向する人が少ないなど、管理職の思い込み、固定観念が、いつの間にかそうした社員の活躍する機会を阻害してきたことは否めません。

育児・介護をしてもキャリアを積みたいと思っている社員もいます。これからの管理職は、部下一人ひとりのコンディションを見ながら、やりがい・働きがいを持てるよう1対1で対話型マネジメントをしていく必要があります。

また、職場のメンバー間でも、隣の人がどのような仕事でどのようなことに困っているのか、そして、仕事以外でもどんな事情を抱えているのか、お互いをよく知り、理解するといったことが当たり前になる環境を整備していくのが管理職の大きな役割だと思います。そのためには会社として制度面や運営面で全力でサポートしていきます。

金杉 恭三 | 代表取締役社長





一柳 若菜 | 執行役員

経歴	
1982年	旧大東京火災入社 首都圏業務部
1985年	企業保険公務渉外部
2004年	沼津支店 下田営業所 (営業担当者)
2005年	沼津支店 下田営業所 (所長)
2010年	人事部 女性活躍推進室 (室長)※地域型⇒全域型へ職種転換
2011年	人事部 人材革新グループ (グループ長)
2013年	業務品質向上推進部 (部長)
2015年	湘南支店 (支店長)
2017年	執行役員 (業務品質向上推進部・コンプライアンス部担当)
2019年	執行役員 (埼玉担当)

——女性初の地域担当役員※になられた感想をお聞かせください。※埼玉地域の営業部門・損害サービス部門を統括する最高責任者

女性の役員がまだ珍しいということもあると思いますが、みなさまに温かく迎え入れていただいたと感じています。埼玉では女性営業支店長と女性損害サービス所長が活躍しています。女性の力＝埼玉の力にしたいと意気込んでいるところです。埼玉は、当社マーケットシェアが高い地域であり、当然、積極的にマーケット開拓など攻めの営業を進めています。また、既存のマーケットをしっかり守り、代理店の皆さまと共に育んでいくことも、大きな成果に繋がっていると思っています。今年度に入り、埼玉大学、上尾市、草加市との連携協定を締結することができました。代理店の皆さまとともに、お客さまが安心・安全に暮らしていける街づくりの手助けをしていきたいと思っています。

——仕事に対するこだわり・大事にしてきたことを教えてください。

入社時から変わらず、『やり遂げる責任感』にこだわってきました。そして常に楽しみを見出すようにしてきました。一日の中で一番長い会社生活が楽しくなければ人生が寂しいものになります。特に、管理職になってからは、どんなに辛い時でも楽しい職場となるよう意識していました。また、分からないことは遠慮なく部下に聞くことで、コミュニケーションを図ってきました。

——管理職のミッションは何だとお考えですか。

管理職の使命は、業績責任と人材育成だと思っています。結果を出すためにどう組織を動かしていくか、部下が成長を実感できるようなシチュエーションを与え、やりがいを感じられるようにすることが重要だと思います。

——今思うと”これが成長に繋がった転機だった”と思われることを教えてください。

一般職で入社し、当初は正直長く働くイメージを持っていませんでした。しかし、最初の異動を機に、職場全体で業務に取り組む達成感を得ることで、仕事への面白さややりがいを感じるようになりました。一番の転機は、2004年に沼津支店下田営業所で所長を経験したことです。当時、女性の営業社員はおらず、その中で初めて営業担当者かつライン長を任せてもらいました。すべての責任を自分で背負わなければならないという経験によって、強くなれたと確信しています。それと共に、仕事のやりがいや、楽しさも感じるようになりました。これまでを振り返ると、期待を口にし、背中を押してくれる上司、信頼できる同僚・部下の存在は大きかったと思います。また、会社から多様な機会を与えてもらい、それに応えようと自己研鑽にも励んできました。入社当時と比較すると、時代は大きく変化し、そこに女性活躍のムーブメントも加わって、私自身が担う仕事・役割も変わってきました。そうした中、あきらめず、変化に柔軟に対応し、走り続けてきたことが認められ、それがやりがいに繋がり、その結果としてキャリアが広がってきたということだと思います。

——女性社員へメッセージをお願いします。

常に新たな業務にチャレンジする勇気を持ち、チャレンジすることを楽しんでほしいです。世の中の変化は早く、その変化を受け止め柔軟に対応する必要があります。チャレンジすることで、自分自身の可能性が広がり、成長に繋がります。チャレンジするチャンスが巡ってきたら、必ず掴み取ってください。

02 女性活躍推進

キャリアアップ支援

女性活躍推進法をふまえ、更なる女性活躍推進に向けて行動計画を策定し、推進しています。

■ 取り組みの成果

2019年度の指導的地位（課長補佐以上）に占める女性の割合が33.6%となり、行動計画を前倒しで達成しています。※行動計画実施の期間は、2016年4月1日から2020年3月31日までとなります。

女性活躍推進法における当社の行動計画

- 一人ひとりがそれぞれの生活を大切にすることができる労働環境を整備する
- 女性管理職を継続的に輩出していくため、課長補佐以上に占める女性社員の比率を2020年までに30%まで引き上げる



■ 女性ライン長候補育成スクール (旧女性マネジメントセミナー)

女性社員の管理職登用を加速させるため、その支援策として、2014年度より、今後管理職として活躍を期待する女性社員を対象に、女性マネジメントセミナーを開催しています。本セミナーは、外部講師によるキャリアアップに必要な考え方や行動方法についての実践的講座となっており、より多くの女性管理職輩出につながっています。2019年度からは「女性ライン長候補育成スクール」と名称を変更し、「ライン長育成」に特化した内容に見直しました。1年限りの研修ではなく、最大3年にわたるフォローアップ、OJTにより女性ライン長候補を増やしていきます。

実施の目的

- 管理職として必要なスキルを修得することで担当者から管理者への視野拡大を図り、今後のキャリアアップにつなげる。
- 他部門との交流を通じ、広くネットワークを構築するとともに、同じ管理職候補者間の連携を強めることでモチベーションアップを図る。

カリキュラム概要

- 全4回の講義とグループによる「テーマ研究」および「役員向けプレゼンテーション」を実施。
- 講義では、女性活躍推進の意味、リーダーシップ、管理職としてのスキルなどについて修得。



受講者の声

- 当社の現状や経営戦略などを勉強することで、キャリアアップを目指したいと思うようになりました。その中で、自分に不足し不安材料であるスキル（リーダーシップ・人材育成）についての講義を受講できたことでモチベーションも上がりました。
- ロールモデルとしての先輩方のお話を伺ったことで、やる気と努力次第で自分にもできるかもしれないと考えられるようになりました。また講義内容も、今後の心構えとして参考になりました。

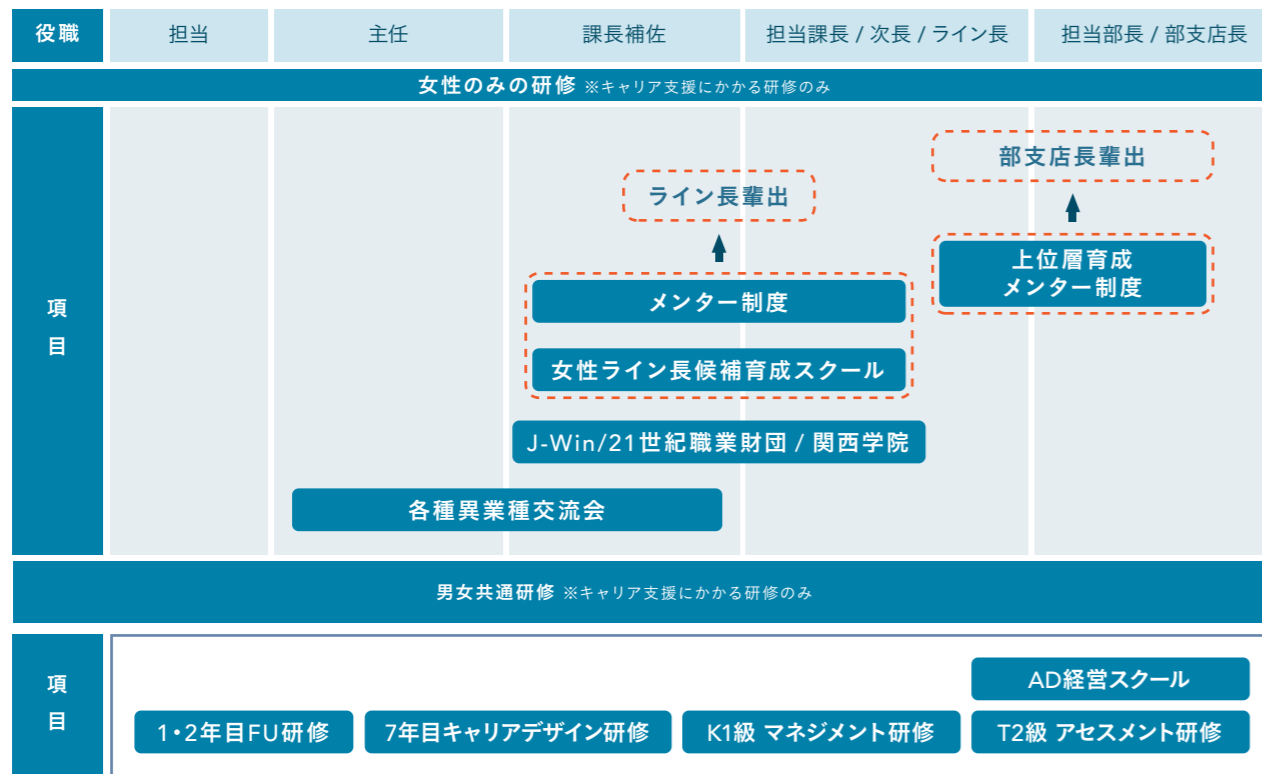
■ メンター制度

2011年度より「女性管理職への更なる成長機会の提供」「女性管理職の経営に対する意識の向上と支援」を目的としてメンター制度を導入しています。当社のメンター制度とは、所属する部署の上司とは別に、役員・部支店長が指導・相談役となって女性社員のキャリア形成をサポートする制度です。これまでのメンター制度受講者の中から女性役員や女性部長が誕生しました。2015年度までは新任ライン長（管理職）等、一部の社員のみがメンティの対象でしたが、2016年度以降はメンティ対象者を全部支店各1名ずつ選出し、600名超の女性管理職および管理職候補者層の育成支援を強化しています。2019年度より、ライン長から部支店長、部支店長から役員への登用強化のため、従来のメンター制度に加えて役員がメンターとなり引き上げる「上位層育成メンター制度」に取り組んでいます。



※「メンター」とは、「社員と一対一で向き合い、しっかり話を聞いて、キャリア形成の進め方やライフプランの考え方などについて、客観的にアドバイスを行い、前向きに進めるように指導・助言していく管理職」のことをいいます。相手側は「メンティ」といいます。

キャリア支援研修全体像



ワークライフバランス推進

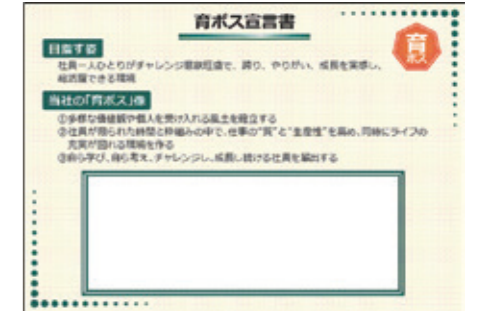
当社では、ワークライフバランス推進に向けた、さまざまな取り組みを行っています。

■ 育ボス宣言

風土革新の取り組みの柱に「働き方改革の推進」を掲げ、「人財育成」と「ワークライフマネジメント」に全力で取り組んでいます。社員に限られた時間と枠組みの中で、仕事の“質”と“生産性”を高め、同時にライフの充実が図れる環境を作るため、上位管理職自ら先頭に立ち、育ボス※宣言を行っています。2019年度は宣言書の中で育ボス像を明示し、宣言内容は専用ポスターを使った壁貼りや社内イントラサイトに掲載し、上位管理職は日々の業務の中で実践しています。社員一人ひとりには自職場の「方針」と「具体取組」を理解し、「働き方改革」を「成果」につなげる好循環創出に向け、職場全体で取り組んでいます。

※育ボスとは

一般的に「イクボス」とは、「ワークライフバランス＝仕事と家庭（育児・介護）の両立」を支援し組織の成果を上げる、「ワークライフマネジメント」を実践するリーダーを意味します。当社においては、人財育成においても「自ら学び自ら考え、チャレンジし続ける社員」を応援するリーダーを育ボスと称します。



厚生労働省 ジョカツ部 「日本総イクボス宣言プロジェクト!!」

厚生労働省ジョカツ部は、女性が活躍するためには①働きやすい職場作り（働き方改革）と、②男性の育児参加推進（イクメンの普及）が必要と考えており、イクボス推進に力を入れています。今後は民間企業にも広くイクボスの輪を広げ、社会全体の「働きやすい職場作り」「子育てしやすい社会作り」を応援していきたいとの考えに当社も賛同し、長島副社長がイクボス宣言を行いました。

■ 男性育休100%取得推進

ワークライフバランスの観点から、男性も積極的に子育てに関わることができるよう、「男性の育児休業取得率100%」を目指し、取得を推進しています。子どもが生まれた男性社員にお祝いカードと育児休業の理解を深めるレターを送付し、上司にも育児休業取得促進メールを発信しています。また、仕事も育児も前向きに取り組んでいる“イクメン”をロールモデルとしてニュースに取り上げるなどしています。子育てによる時間的制約の中で男女問わず一人ひとりが働き方を見直し、結果として生産性向上や職場の活性化につなげたいと考えています。



育休取得者の声

育休中、長男の通う小学校で担任の先生との面談があり、長男の学校での様子について聞くことができました。家では、時間や片づけにルーズな長男ですが、学校では学級委員をやっていることもあり、時間を気にしながら率先してクラスメイトを誘導している話を聞き、普段とは違った一面を知ることができました。

■ ファミリーデー

2013年より恵比寿本社よりスタートしたファミリーデーは、これ以降毎年全国各地で開催しています。お父さん、お母さんの職場を訪問し、名刺交換をするなど職場メンバーとの交流を図っています。その他、車いすバスケット、ポッチャ等の障がい者スポーツ体験等により、当社の取り組み理解に繋がっています。



参加者の声

ファミリーデーの話をした時から「あとなんかいねたら、おかあさんのかいしゃにいくん？」と毎日尋ねられとても楽しみにしていました。保育所でもお友達やお友達のお母さんに「おかあさんのかいしゃにいつか来たよ！」と自慢げに話しておりました。保育所へのお迎えが遅い時、お迎えに行けない時、お母さんは何してるのだろう？とイメージができるようになり、精神的成長につながったと思います。今後も娘に胸を張れる仕事ができるように、自分自身の中にも張り合いが生まれました。

■ Myプレミアムフライデー

社員のワークライフバランスをより一層推進するため、社員自らのワークスタイルやスケジュールに合わせて取得できるよう、2017年当社独自の形でプレミアムフライデーを導入しています。社員一人ひとりが1か月のうちいずれかの金曜日を「Myプレミアムフライデー」として設定し、当日は15時での退社や半休の取得（半日・時間単位取得を含む）を推奨しています。



Myプレミアムフライデー 取得者の声

息子の誕生日会に活用しました！私には小学校3年生の息子がいるのですが、小学校から帰宅したらもうママがいてビックリ！会社帰りにケーキを購入し、私の両親やペットのワンちゃんも一緒に家族団らんの時間をすごし、みんなで手巻き寿司を作って食べました。



■ 両立座談会・ワーママMT

育児とキャリアの両立座談会

毎年、各地域で異業種の企業と合同で育児とキャリアの両立座談会を開催しています。多様なロールモデルや同じ境遇の社員と出会い、時間の制約があってもどのように効率的に働き結果を出すかなど、様々な視点で考えることができ、多くの気付きを得ることができる貴重な機会となっています。

【参加対象者】

- ・子の年齢が小学校3年生迄のお子さまを子育て中の社員
- ・本人および配偶者が妊娠中の社員

ワーママMT (ワーキングマザーミーティング)

同時期に産休、育休より復職した社員同士でコミュニケーションを図り、両立に対する不安を払拭し、今後の働き方について考えるミーティングです。

実施要領

復職後、対象者へ人事部よりMT
開催案内メールを送信

復職者間でSkypeビデオ会議等を利用し日程調整 & MT実施



■ あいムーブ (勤務地変更制度)

当社では配偶者の転勤等により転居せざるを得ないケースにおいて、転居先でも継続勤務ができる制度を整備しています。結婚や配偶者の転勤、親の介護等により転居せざるを得ない事由がある場合でも、キャリアを継続することが可能です。（対象：地域型社員・契約社員等）

次のような転居せざるを得ない事由がある場合に「あいムーブ」を活用することができます。

- 配偶者の転勤
- 結婚による配偶者居住地への転居
- 親の介護・介護事由の解消
- 配偶者との離婚・死別 など



■ 託児施設の設置

「子どもが生まれてもすぐに働きたい」「安心して子どもを預けられる環境で生き生きと働きたい」「仕事と育児を両立させて社会に貢献したい」という社員の願いをかなえるため、(株)ニチイ学館が所有する企業主導型保育施設(ニチイキッズ)と全国84カ所の利用契約を締結、また全国4カ所に当社事業所内保育所を開設しています。



1. 企業主導型保育園

ニチイキッズ

認可外保育施設の位置づけ。企業のニーズに応じた保育所の柔軟な設置・運営を助成する2016年度から始まった新しい事業。多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大、待機児童解消、仕事と子育ての両立を目的としたもの。

保育園の特徴

0～2歳が対象。調乳、離乳食、幼児食まで全て対応しており、お弁当持参不要。認可保育園と同等なサービス水準。職員は100%保育士を配置。季節の行事、英語学習、リトミック教育等も取り入れ、やさしく強く生き抜く力を育む。全面バリアフリーで安心安全を提供。

① プレミアム施設

大阪市中央区
3 枠(0歳～2歳各1名ずつ)
+ 空きがあれば入園可

② ベーシック施設

(左記以外の施設)
空きがあれば入園可

※その他、社員が利用を希望する企業主導型保育園と複数契約しています。

2. 事業所内保育園

キッズくらぶ - 成増・横浜・所沢・沖縄 -

	開設年 所在地	入所対象年齢	保育時間	定員
キッズくらぶ成増	1996年 東京都板橋区	0(生後57日)～ 6歳(就学前)	8:30～20:00	28名
キッズくらぶ横浜	2010年 神奈川県横浜市	0(生後4ヶ月以上)～ 8歳(小学2年生まで)	7:30～22:30	12名
キッズくらぶ所沢	2005年 埼玉県所沢市	0(生後4ヶ月以上)～ 8歳(小学2年生まで)	7:30～21:30	17名
キッズくらぶ沖縄	2006年 沖縄県那覇市	0(生後4ヶ月以上)～ 8歳(小学2年生まで)	6:30～22:00	12名

■ 仕事と介護の両立支援

社員が突然介護に直面しても困らないよう、さまざまな取り組みを行っています。仕事と介護の両立を図るため、介護休暇・介護休業制度を導入しているほか、短時間勤務やシフト勤務など、柔軟な働き方を可能にしています。また、介護に関する基礎知識を学ぶための動画コンテンツをインターネットテレビで配信しているほか、介護ハンドブックの配布、介護に関する悩みや不安の払拭を目的とした社内SNS 介護コミュニティ「トモケア」を立ち上げるなど、仕事と介護の両立をサポートしています。

職場メンバーに支えられ、仕事と介護の両立を実現

小柳 妃富美 主任 静岡損害サービス部 沼津サービスセンター

今年4月、以前より通勤時間がかかる職場へ異動することになりました。母の介護をしながら働き続けられるか自信が持てず、とても悩みました。そんな時、上司から短時間勤務を利用してみたらどうかと勧められました。せっかくこれまで一所懸命働いてきたのだから、介護離職するのではなく、会社の介護制度を利用しながら両立してみようと思った。新しい職場の勤務初日に、上司が朝礼で、全メンバーの前で、私が短時間勤務制度を利用して、勤務することを説明してくれました。また、担当の代理店にも事前に連絡をして、了解をもらってくれました。そのおかげで、私の短時間勤務に合わせた業務配分にするなど、配慮してもらっています。限られた時間の中で業務を行わなければならないため、常に優先順位をつけるよう心掛けています。職場の理解、協力と共に、会議がある時や繁忙期は、家族に母の介護をお願いしています。介護すること自体、とても大変ですが、介護をやめることも逃げることもできません。職場のメンバーに支えられて、介護をしながらも仕事が続けられることに感謝しています。

主な両立支援制度

- 短時間勤務：** 要介護状態にある家族を介護する社員は
所定勤務時間を1日2時間以内30分単位で短縮できる
※介護のほか、育児や傷病による療養を必要とする場合に利用可能
- シフト勤務：** 8パターンの勤務形態から選択できる
※特別の事由がなくとも、本人希望・職場環境に応じて利用可能

03 人権啓発

人権啓発に関する取り組み

ダイバーシティ推進の前提となるのは、差別・ハラスメントのない、人権が尊重された職場環境です。当社では、多くの研修等の機会を通じて社員の人権啓発に努めています。

全職場・社員研修

教材DVDを見て職場単位で議論

ニュース発行

人権関連情報を毎月発信

階層別研修

①新入社員 ②ライン長 ③損害サービス専任社員(2年目)
④新任部支店長・ライン長
階層別に重要ポイントを整理して研修を行います

人権標語募集

・「人権週間」の行事として開催
・優秀作品表彰
・外部コンテストへ応募

04 多様性の受け入れ推進

障がい者雇用・定着支援

障がい者のさらなる雇用拡大に向け、誰もが働きやすい職場の実現に向けて、全国のパワーワークを基軸とした採用促進、地域密着モデル展開、障がい者集中職場創設、障がい者アスリート積極採用等、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

2019年度 障がい者雇用率

2.30% (4月1日現在)

地域密着モデル

地域社会貢献(CSR)・ダイバーシティ推進取り組みとして、各地域の特別支援学校の生徒をインターンシップ(企業実習)を経て、部支店スタッフ席に事務補助要員として採用するモデルを展開しています。2017~2019年度に青森~福岡までの19拠点で20人を採用し、活躍しています。



全国の職場での採用

全国の拠点に308人(2019年4月1日現在)の障がいを持つ社員が在籍しており、その社員の障がい特性を理解し、相互に寄り添うことで、コミュニケーションが活発化し、誰もが働きやすい職場作りに繋がっています。また、障がい者雇用の拡大に向け、全国255カ所のパワーワークへ求人票を一斉に掲載し、新規採用を積極的に行っています。2018年度は、32人の障がい者の社員を採用し、職場への定着・安定化に向けて働きやすい職場環境の整備、社員育成に注力しています。

本社「オフィス・事務サポートセンター」

2017年4月、人事部内に特定業務集中職場「オフィス・事務サポートセンター」を開設しました。精神障がい者6人、知的障がい者3人が在籍し、ハンディを強みに変え、求められる以上の業務品質を日々目指して本社各部から業務を請負っています。2019年度は、日本橋ビル、名古屋・大阪への開設に向けて準備しています。



「マッサージルーム」開設

2019年2月に、ヘルスキーパー(あん摩マッサージ指圧・鍼師・灸師の国家資格保有者)である、視覚障がい者アスリート社員の雇用継続支援、および障がい者雇用促進にも資する福利厚生施設として「マッサージルーム」を開設しました。



東京都「心のバリアフリー」好事例企業に金融機関で唯一選定



金融機関で唯一、平成30年度東京都「心のバリアフリー」好事例企業に選定されました。

<東京都「心のバリアフリー」好事例企業とは> 東京都福祉保健局により平成30年度より創設された制度。心のバリアフリーに対する社会的気運の醸成を図るため意識啓発等に取り組む企業を「心のバリアフリー」サポート企業として登録。特に優れた取り組みを実施している企業を「心のバリアフリー」好事例企業として選定(平成30年度11社)。

ホワイト企業アワード「ダイバーシティ&インクルージョン部門」損保業界初の受賞



ホワイト企業アワード「ダイバーシティ&インクルージョン部門」においても、障がい者雇用・定着支援の取り組みが、「障がい者との『共生社会』の実現」として特に評価され、損保業界初の受賞となりました。

<「ホワイト企業アワード」とは>一般財団法人日本次世代企業普及機構が主催し「家族にも入社を薦めたいような会社、次世代に残すべき素晴らしい会社」をホワイト企業として認定。働き方改革に取り組む企業へ事業運営・改善のヒントを普及させることを目的に、2016年度よりアワード実施(2018年度エントリー数1,091社、受賞25社)

障がい者スポーツ支援

「地域貢献に資する取り組みにより地域の発展に寄与すること」「障がい者スポーツを通じた共生社会の実現」を掲げ、障がい者スポーツの魅力を伝える活動を行い、企業文化としての定着に取り組んでいます。障がい者への理解を深めるために、日本障がい者スポーツ協会等とオフィシャルパートナー契約を締結するなど、障がい者スポーツの支援活動を行っています。各地で行われる大会や競技の応援、アスリートの就労支援など、地域に根差した活動を全国で進めています。これらの取り組みが評価され、2015年度から4年連続で「東京都スポーツ推進モデル企業」に認定されました。



【アスリート支援取り組み】

- ① 主要大会の観戦・応援(2018年度:27大会・約2,200人が参加)
- ② 大会の運営ボランティア参加
- ③ 新入社員研修で「障がい者スポーツ講座」を実施
- ④ 車椅子バスケット等の体験会を各地で開催
- ⑤ 教育支援活動の実施(小学校での出前授業)
- ⑥ 障がい者アスリート採用(障がい者アスリート14人在籍)

【関連団体への協賛】

- ・日本障がい者スポーツ協会
- ・日本車椅子バスケットボール連盟
- ・日本身体障がい者水泳連盟
- ・日本パラリンピアンズ協会

AD Challenge Support
<https://www.challenge-support.com>

LGBTに関する取り組み

LGBT※1の理解促進に向け、さまざまな取り組みをしています。2017年1月1日からは同性パートナーについても、結婚・育児・介護関連等の諸制度を適用することを可能にしました。合わせて、同年2月には、MS&ADインシュアランスグループの人権基本方針において、性的指向や性自認等による差別を禁止することを定めました。また、10月より社内SNSを活用したLGBTポータルサイト「ALLY(アライ)※2」コミュニティを立ち上げるとともに、12月には当社主要ビル14カ所の障がい者用トイレを「誰でもトイレ化」にするなど、社内的な整備を進めています。加えて、対外的にも、LGBT取り組みに対する評価指標「PRIDE指標」において、2018年度に最高位となるゴールドを受賞、LGBTへの理解を深める国内最大級のイベント「東京レインボープライド2019」に参加するなど、活動の幅を広げています。今後も、性的マイノリティであるかどうかに関わらず、誰もが安心して活躍できる会社・社会づくりに向けて、積極的に取り組んでいきます。

※1 L:レズビアン(女性同性愛者)、G:ゲイ(男性同性愛者)、B:バイセクシャル(両性愛者)、T:トランスジェンダー(体の性と心の性が一致しない方)

※2 LGBT等の性的マイノリティを理解し、支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を指す言葉



あいおいニッセイ同和損保
MS&AD INSURANCE GROUP
当社LGBT ALLY ロゴ

work with Pride



「PRIDE指標」でゴールド受賞

外国籍社員の活躍推進

さまざまな国籍の社員が活躍することで、多様な視野、知見の融合からイノベーションが起こり、企業の発展に寄与しています。

さまざまなフィールドで、やりがい・働きがいをもって、活躍している社員を紹介します。

女性リーダーとしてキャリアを積むロールモデル社員



呉屋 有美 支社長
松本支店 / 諏訪支社

— 働く上でどんなことを大切にしてきましたか。

常に代理店の皆さまを大切にしてきました。代理店の皆さまとその先のお客さまを第一に考え、「担当させていただくからには少しでもお役に立ちたい」という思いが全てでした。代理店の皆さまが抱える課題、人材育成や内部管理体制など多岐に渡りますが、一つひとつの課題を解決するため、常に真剣に、真っ直ぐに向き合うことを心がけてきました。また、代理店の皆さまの「こうしたい」「こうなりたい」という思いを実現できるよう、全力でお手伝いすることが私の役目だと今でも思っています。

— 今思うとこれが「一皮むけた経験」について教えてください。

前の職場で、支社長が怪我により不在になることが多くなってしまい、支店長から支社長代行を命ぜられました。その日を境に見える景色が突然変わったことを鮮明に覚えています。チーム長をしていたとはいえ、支社全体を見るときとなると考えも行動も全てを変えなければならないと思いました。単なるプレイヤーからマネージャーを意識した瞬間だったと思います。当初は、「支社長業務とは何か」すら理解していなかったため、担当者兼務しながら大変苦しみました。特に年度末だったため、今年度の着地点だけでなく「次年度どう戦うのか」「この支社をどうしたいのか」など、判断ではなく決断する場面が増えたと感じました。当時の支店長には本当に世話になりました。「あなたもいつか管理職になるのだから、良い機会と思って頑張してほしい」と日々、励ましていただいたことに感謝しています。

— 影響を受けた人や言葉はありますか。

新入社員の時の上司に大きな影響を受けました。上司の仕事に対する考え方を知りたくて、「何のために仕事を頑張っているのか」と不躰な質問をしたところ、「期待してくれる人が1人でもいるから仕事をしている」という答えが返ってきました。私は単純に「家族のため」とか「生活のため」とか、そんな答えが返ってくると思っていたので、大変衝撃的でした。

— いつ頃から管理職を意識していましたか？また、実際管理職になって不安だったこと、苦労したことはどんなことですか。

新入社員の頃から「管理職になりたい」と思っていました。これも新入社員の時の上司の影響です。「こうしたい、あしたいと少しでも思うのであれば、早く偉くなりなさい」と言われました。決して偉そうにするのではなく、やりたいことをやるためには上昇するしかないなと思っていました。実際になって思うことは・・・不安はありませんが、苦労は絶えないです(笑)

— 管理職になったやりがいや、喜びを教えてください。

管理職になる前に短期間とはいえ、支社長代行として管理職の経験をさせてもらえたことは大変有難かったです。あの経験がなければ今頃もっと苦労していたと思います。今、管理職として支社長になり、日々色々なことがあります。素敵な部下に恵まれて、やりがいの方が大きいです。自分ひとりではできることは限られていますが、みんなの力が合わされば、不可能も可能に変えることができると思っています。諏訪支社の皆さんに成長させてもらっていると実感しています。

仕事と子育てとの両立社員

上野 さおり 主任

九州損害サービス第一部
北九州第一サービスセンター



— これまでの業務経歴について教えてください。

入社時から現在まで、自動車の損害サービスセンターに勤務しています。プライベートでは2017年に長女を出産し、2018年4月に育休より復職しました。産育休前までは7年間物損事故の保険金支払い業務を担当し、育休明けからは人身傷害に関する業務を担当しています。

— 仕事と育児の両立において、限られた時間の中で業務を行うために工夫していることや心がけていることがあれば教えてください。

復職し仕事と育児に追われる毎日ですが、職場の皆さんから協力を頂き両立できています。2歳になった娘に対しては、毎日よく話を聞き彼女の要望を汲み取るよう心がけています。また、仕事でも事故に遭われたお客さまに対してお話をしっかりと伺い、相手の気持ちに寄り添うことを意識し、日々業務に臨んでいます。現在、短時間勤務を利用しており、限られた時間の中で効率的に仕事を行うために、1日の業務終了時に、翌日午前中に行う仕事を整理して帰宅するようにしています。

— ご自身の今後の働き方、将来のキャリアビジョンについて教えてください。

自分なりに、限られた時間の中で精一杯努力しているつもりですが、それを評価していただいていることについては、大変嬉しく思っています。今年度からは主任になり、人身傷害担当として責任ある仕事をしていくことはもちろん、社内の後輩社員の相談にも乗れるよう中堅社員としての立場を意識して、より一層業務に励んでいきたいと思っています。

男性育児休業を活用するイクメン社員

青山 龍一 課長補佐

宮崎支店 / 宮崎支社



— 家庭での家事・育児等の役割分担について教えてください。

私には双子の長男(1歳)と次男(1歳)がおります。妻は専業主婦ですが、双子の育児はお互いの協力関係が必要不可欠です。平日日中は妻に育児をお願いしていますが、帰宅後は子どものお風呂や寝かしつけ、食事後の皿洗い等を協力して行っています。また、休日には極力リフレッシュのために家族全員で外出し気分転換をしています。

— 仕事と育児の両立にあたり、苦労している点や工夫している点がありますか。

やむを得ない残業や休日出勤等で妻に育児の負担がかかり過ぎている時があり、妻には苦労をかけてしまっていると思います。事前に1週間ごとの予定を共有化することや、毎日出社時に帰宅予定時間を宣言して出社するなどして妻に私の仕事を「見える化」するようにしています。

— 育児休業中はどのように過ごしましたか。また育児休業を取得して良かった点を教えてください。

私は双子の出産予定日前後に5日間育児休業を取得しました。出産に立ち会えたことで父親としての自覚が芽生えたと共に、出産に協力してくださった数多くの方々への感謝の気持ちが溢れてきました。新しい命と向き合う時間がしっかりと取れ、人生において非常に濃い時間を大切な家族と過ごすことができました。育児休業取得を機に、子育てを妻任せにせず、業務では、生産性の高い働き方で、二人三脚で子育てに携わっていきたくと思っています。

障がいもちながら活躍している社員

石橋 真咲

長岡支店/業務推進スタッフ



早いもので入社3年目を迎えた石橋真咲さんは、年々頼もしくなり日々成長が感じられます。“毎日やること”“毎週やること”“毎月やること”を漏れなく行ってくれています。どの仕事も丁寧で、とても早く、期限を過ぎることはありません。今では支社長達からいろいろな報告を受けて集約をしたり、各種データを自ら取りにいて発信したりと、『事務補助』ではなく間違いなく『戦力』となっています。不定期な業務もたくさんあり、さまざまな職場からの依頼に応えています。手がすくと「何かお手伝いできることはありませんか」と積極的に声をかけてくれ、気が付くと会議室がきれいになっていたり、ホワイトボードが真っ白になっていたり、常に“できる仕事”を自ら探しています。いつも「会社が好き」「仕事が楽しい」と言ってくれる石橋さんが、いつまでもそう言ってくれるように長岡支店全員で大切に育てていきます。石橋さんは“長岡支店の癒し”です。

障がいもちながら活躍しているアスリート社員

中島 啓智

千葉北支店/業務推進スタッフ



中島君は2020年パラリンピックを目指す知的障がい者のアスリートです。主な戦績は以下の通りであり、メダル獲得候補者として最も近い存在です。

- ・2016 リオパラリンピック200m個人メドレー 銅メダル、200m自由形 6位入賞
- ・2017 ワールドパラ水泳世界選手権 日本代表
- ・2018 パンパシフィックパラ水泳選手権 100m背泳 金メダル
- ・2018 アジアパラ競技大会 日本代表候補
- ・2019 日本知的障害者選手権水泳競技大会 男子200m バタフライ優勝(世界記録)

中島君の日常は仕事、練習、日本代表合宿や各種大会参加と大変多忙な毎日ですが、水泳では日本新記録やアジア新記録を連発する中、常に自分との戦いの日々を過ごしています。また、自ら積極的に当社の水泳部に参加し、今年度の日本知的障害者選手権水泳競技大会 男子200m バタフライで優勝し、世界記録を樹立しました。仕事については主にアシストGの補佐の業務をしておりますが、真面目で正確な仕事と集中力の高さは、まさにアスリートであり他の社員からの信頼も厚く人気者です。

キャリアアップのためのチャレンジ制度

社員の自己実現の機会提供と、意欲のある人財、専門性の高い人財の発掘を目的として、キャリアアップのためのチャレンジ制度を設けています。

社内異動	あいチャレンジ	本拠地以外でこれまでのキャリアを活かし更なる活躍拡大を目指す制度です。 (地域型社員限定・3年限度)
	特定部署への異動	本社・関連企業の特定部署・ポストへ応募するコースです。 新たな領域にチャレンジし、視野を広げ、社員の成長につなげます。
社外研修	大学院派遣制度	MBA保持者に必須とされる基本知識と高度な専門知識や技法を習得し、業務復帰後の更なる活躍・貢献を期待するものです。 ＜一橋ビジネススクール:HUB＞(経営分析・国際企業戦略専攻) 金融グローバル化に向けた国際的な視野を備えた次世代幹部候補の養成、ならびに他産業の優秀な人財との交流による幅広い視野を養うことを目的として派遣しています。 ＜滋賀大学大学院データサイエンス研究科＞ データサイエンス力・データエンジニアリング力に加えて、実際にデータの解析結果を活用し、価値創造できる人財の育成を目的として派遣しています。
	海外研修制度	当社のグローバル戦略の進展に伴い、国際的視野、多様な価値観を持った専門的な人財の育成を目的とした海外研修制度を設けています。2011年度から当社の海外現地法人で1年間の実践的経験を付与する海外現地法人派遣を実施、2017年度からは新たに1週間程度の海外短期研修制度を設ける等、社員の積極的なチャレンジを支援しています。
	J-Win 活動	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に、社外ネットワーク構築と相互研鑽の場を提供する団体「NPO法人J-Win(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)」の活動への参加を通じて、視野を拡大し成長の機会を得ることができます。
	公益財団法人 21世紀職業財団	女性のための管理職研修やエンパワーメント21世紀塾への参加を通じて、モチベーションアップ、能力向上を図ると共に、異なる会社で働く女性の社外ネットワークの構築を図り、女性活躍推進のノウハウを習得します。
	関西学院大学 ハッピーキャリアプログラム (女性リーダー育成コース)	経営に関する知識、技能やリーダーシップ、組織マネジメント力、意思決定力、課題解決力など、異業種の仲間、講師、各社の女性役員とのネットワークを築きながら習得します。

社外からの評価

総合

経済産業省 平成25年度
「ダイバーシティ経営企業100選」受賞



厚生労働省 平成27年度
子育てサポート企業として「くるみん認定」取得

一般財団法人日本次世代企業普及機構
第4回ホワイト企業アワード2019「ダイバーシティ & インクルージョン部門」受賞



work with Pride
PRIDE指標2018「ゴールド」受賞



公益財団法人日本生産性本部
平成29年度 第10回「ワークライフバランス大賞」受賞

経済産業省 日本健康会議
「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」認定



地域

平成29年度
こうべ男女いきいき事業所表彰<受賞>

平成29年度
「女性が輝く元気企業とやま賞」受賞

平成29年度
「あいち女性輝きカンパニー」認証



平成27・28・29・30年度
「東京都スポーツ推進モデル企業」認定

平成28年度
「熊本市子育て支援優良企業」受賞

2016大阪市認証
「大阪市女性活躍リーディングカンパニー★★」認証

