

# 第一生命の 女性活躍推進への取組について

2021年10月19日

第一生命保険株式会社 青森支社

一生涯のパートナー

**第一生命**



Dai-ichi Life Group

- **会社概要**
- **ダイバーシティ&インクルージョン宣言**
- **女性活躍推進取組の変遷**
- **女性活躍推進の全体像**
  - ① 意識・風土改革に向けた取組
  - ② 能力開発・体系の充実
  - ③ ワーク・ライフ・バランスの推進
- **青森支社 現在の取組**

# 数字で見る第一生命グループ

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group

個人のお客さま数

約**1,000**万人

グループ従業員数

約**7.0**万人

連結総資産

約**60**兆円

第一生命単体:約5.5万人

グループ修正利益

約**2,745**億円

個人保険分野  
新契約件数

約**13,000**件  
/1日当たり

保険金・給付金の  
お支払額(注)

年間**4.8**兆円  
(1日約**133**億円)

(注):第一生命・第一フロンティア生命・ネオファースト生命+提携商品(損保・がん含む)の合算



## 第一生命ホールディングス

### 国内生命保険事業

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group

第一フロンティア生命  
第一生命グループ

ネオファースト生命  
第一生命グループ

DLS など

### 海外生命保険事業

#### 海外地域統括

DLI  
ノースアメリカ  
(米国)

Protective.  
(米国)

DLI  
アジアパシフィック  
(シンガポール)

TAL  
(オーストラリア)

Star Union Dai-ichi  
Life Insurance  
(インド)

PaninDai-ichiLife  
By your side, for life  
(インドネシア)

(ミャンマー)

DAI-ICHI LIFE  
Gần bờ đại lâu.  
(ベトナム)

Inaayuns  
OCEAN LIFE  
INSURANCE  
(タイ)

Dai-ichi Life  
ទីផ្សារជីវិត  
(カンボジア)

### アセット マネジメント事業

Asset  
Management  
One  
(日本)

### その他

第一生命  
経済研究所  
(日本)

QOLeaf  
Quality of Life  
(日本)

DLIヨーロッパ  
(英国)

10か国で11の生命保険会社

# 第一生命の現状

## ■従業員数(DL)

	男性	女性	合計	(女性比率)
営業職	1,117	43,701	44,818	97.5%
内勤職	3,161	7,778	10,939	71.1%
合計	4,278	51,479	55,757	92.3%

## ■平均年齢

	男性	女性	合計
営業職	42歳3ヶ月	47歳5ヶ月	47歳4ヶ月
内勤職	47歳2ヶ月	45歳5ヶ月	45歳11ヶ月
合計	45歳11ヶ月	47歳2ヶ月	47歳0ヶ月

## ■新卒採用者数(2021.4入社)※基幹職・機関経営職・LP職

	男性	女性	合計
合計	112	309	421

## ■従業員数(DL・HD・DFL・NFL) ※2021.3末時点

	男性	女性	合計	(女性比率)
営業職	1,117	43,701	44,818	97.5%
内勤職	3,998	8,409	12,407	67.8%
合計	5,115	52,110	57,225	91.1%

## ■平均勤続年数

	男性	女性	合計
営業職	17年2ヶ月	11年2ヶ月	11年4ヶ月
内勤職	20年11ヶ月	11年10ヶ月	14年5ヶ月
合計	19年11ヶ月	11年3ヶ月	11年11ヶ月

# ダイバーシティ&インクルージョン宣言

2017年8月に第一生命グループとしての「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を制定。  
この宣言に基づき、「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」が中心となって、グループ取組を推進。

## 第一生命グループのダイバーシティ&インクルージョン宣言

人財のダイバーシティ(多様性)をお互いにインクルージョン(包摂)することが持続的成長の原動力であり、

- 性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認、価値観、働き方等の多様性を互いに尊重し、認めあい、共に活躍・成長できる職場環境・風土づくりを進め、
- 社員一人ひとりがいきいきワクワク働きながら、プロフェッショナルとして能力を最大限に発揮し、
- 自ら組織運営に参画し、チームワーク力を発揮することで、変革(イノベーション)と新しい価値創造を実現する

【ダイバーシティ&インクルージョン概念図】



# 女性活躍推進取組の変遷

現在

ダイバーシ  
ティ&インク  
ルージョン推  
進室設置

2014

総合職・  
一般職の 株式  
職掌統合 会社化

2009

2010

専門部署  
設置  
両立  
支援策  
改定

2005

2006

女性  
支社長  
登用  
(イコールパートナ  
シップ推進室)

2003

一般職  
管理職  
登用

1997

女性  
営業部長  
登用

1974

積極的な登用

能力開発・  
両立支援の充実

女性社員の  
働き方高度化・  
意識変革

女性リーダーの  
早期育成

女性リーダー  
の安定輩出・  
定着

①

働きやすい環境づくり

②

階層別研修体系の充実

③

上位職に向けた  
パイプラインづくり

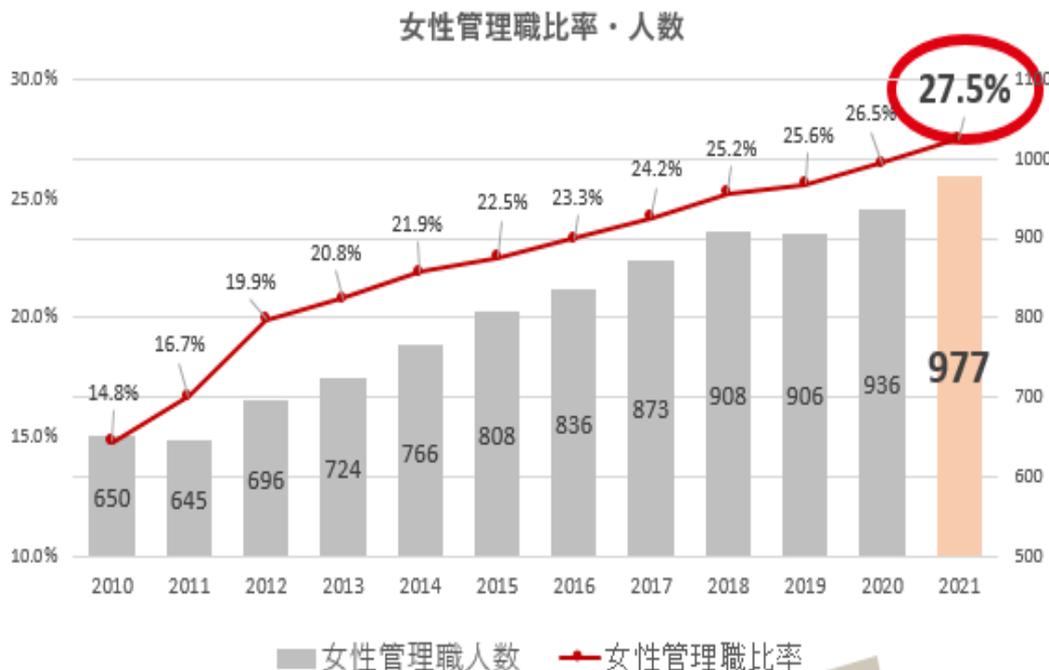
女性活躍推進を本格化

DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100 2012  
経済産業省 [ダイバーシティ経営企業100選] (2012)

女性が輝く先進企業 2015  
内閣府 「女性が輝く先進企業表彰」  
内閣府特命担当大臣 (男女共同参画)賞(2015)

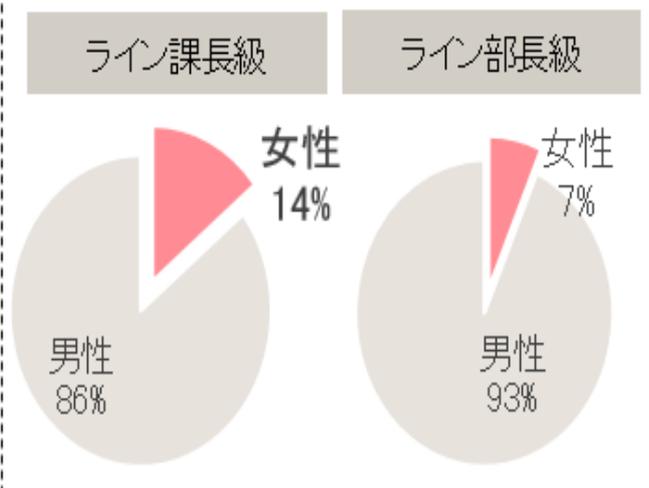
NADE SHI KO 2018  
経済産業省・東京証券取引所 「なでしこ銘柄」(2018)

# 女性活躍推進の現状と課題



しかしながら・・・

2021年4月時点



グループ中期経営計画(2018.4~2021.3)のKPI

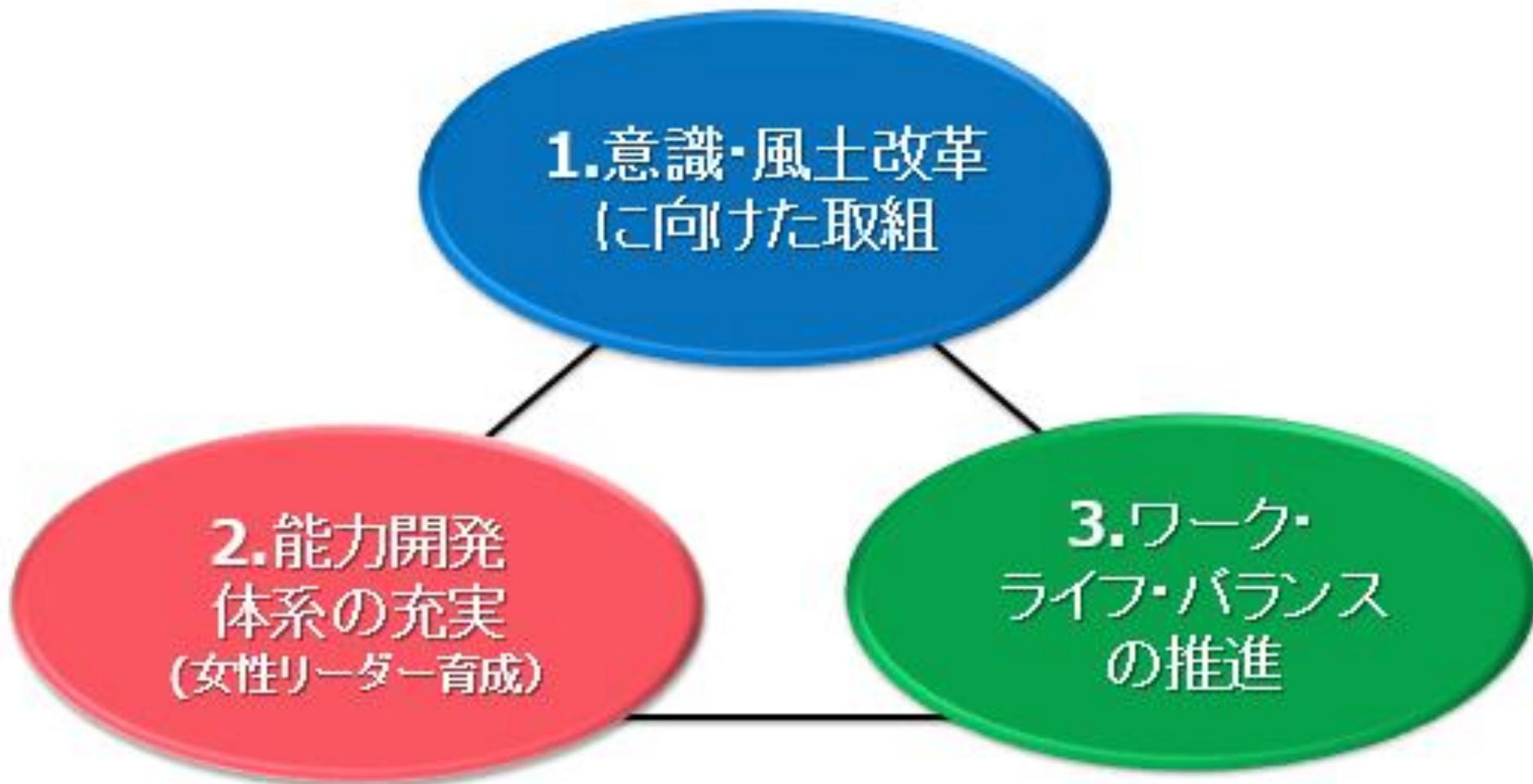
女性管理職比率25%以上

多様な人財の活躍に向けて  
の組織づくりへ



# 女性活躍推進の全体像

女性一人ひとりが個性を発揮してイキイキと活躍する姿の実現に向けての**3本柱**



## ～私たちだからできる社会貢献～③

### 次世代キャリアアップ11の結成

担当業務の枠を超え、青森支社課題の共通認識を明確にする。  
さまざまな人の考え方を通して、自分らしいキャリア、マネジメントを考える。  
組織・会社をどうしたい(どうなるといい)のか考える

#### 定例MTの実施

- ・業務効率化取組の検討、提案
- ・キャリアアップに向けての悩み、相談
- ・支社課題解決に向けて実施したいことを検討、提案

#### 研修

- ・社内上位職による、キャリアアップ思考の醸成や視野の拡大を目的とした研修
- ・他支社のエリア職との座談会
- ・外部セミナーの受講

#### 行動・実践

次ページへ具体的取組を掲載

### 地域貢献内勤リーダーの結成

担当業務の枠を超え、地域課題解決に向けた、立案と企画を行う

#### 定例MTの実施

- ・地域課題解決にむけた、立案と企画。実施状況・結果の確認。
- ・全内勤向けの研修内容の検討、企画

#### 行動・実践

次ページへ具体的取組を掲載

金融機関初!

## 第一生命と青森県は「包括連携協定」を締結しました!

2017年1月17日(火)、青森県庁にて「青森県と第一生命保険株式会社との包括連携協定締結式」を実施し、包括連携協定を締結しました。金融機関としては初めての締結となります。



(※)2014年8月「青森県健やか力向上企業等連携協定」締結

### 第一生命と青森県との包括連携協定の概要

#### 包括連携協定項目

- (1) 「健やか力」総合推進に関する事
- (2) スポーツ振興に関する事
- (3) ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進に関する事
- (4) 結婚・子育てに関する事
- (5) 高齢者支援に関する事
- (6) 地域経済の活性化に関する事
- (7) 県政広報に関する事
- (8) 環境保全に関する事
- (9) 地域の安全・安心に関する事
- (10) 地域の防災に関する事
- (11) 縄文ムーブメントの推進に関する事
- (12) その他県民サービスの向上・地域社会の活性化に関する事

各自治体が課題とする項目について、地域に根差したネットワークを最大限活用し、解決に向けて協働しています！

### <包括連携協定締結>

◆2021年6月23日  
野辺地町役場



◆2021年6月24日  
六戸町役場



◆2021年7月19日  
平内町役場



◆2021年9月29日  
三沢市役所



### <5市町村と個別協定締結>

- ◆2017年8月 3日 「むつ市みんなで見守る協定」
- ◆2018年5月21日 「三沢市高齢者ほっとワーク見守り隊」
- ◆2018年10月2日 「青森市高齢者等見守り協力事業者ネットワーク事業」
- ◆2019年3月27日 「五所川原市と健康増進・高齢者見守り活動」
- ◆2021年5月20日 「八戸市と地域の安心・安全見守り協定」
- ◆2021年8月 1日 「新郷村地域見守り隊に関する協定締結」

### <その他>

- ◆2020年9月14日 青森県健康経営事業所認定
- ◆2020年4月-11月 健康づくりリーダー担当者養成研修 全17事業所担当者受講
- ◆2020年7月 はちのへクリーンパートナー登録
- ◆2021年8月 日本赤十字社 献血サポーター企業登録

### <自治体と連携した“けんしん活動”>

青森県内33市町村と活動中※2021年9月末時点

第一生命青森支社では、“けんしん活動”（各自治体と連携し、2つの「健診（定期健康診断）」「がん検診」の受診啓発活動）を通じ、青森県の皆さまの健康増進に向けて取り組んでおります。

#### 【青森支社“けんしん活動”の取組内容】

- ・市町村で発行している地域の健康診断情報の提供
- ・青森県の最新がん情報のお届け
- ・お客様の健診受診有無の確認
- ・健康第一アプリを使ったMy健診アドバイスのお勧め



### 地域貢献内勤リーダー・次世代キャリアアップ11による取組

#### 地元サラ川 (通称 ジモサラ)

<p>2018年度最優秀 孫に通じぬ 津軽弁 どんだつぎゃ あま</p>	<p>2019年度第一生命賞 買って来たよと 嶽のきみ 秋桜 ギミダに あま</p>	<p>2020年度第一生命賞 「ピッ」してね 前は会計 今体温 あま</p>
2018年度テーマ あおもりの 魅力発信	2019年度テーマ 地元あおもり お国じまん	2020年度テーマ あおもり ウチカツ川柳 (家活・打ち勝つ)

#### 青森ワッツ会場での 健康増進活動・清掃活動



#### こども宅食おすそわけ便 ボランティアスタッフとして参加



#### 子ども用マスク・野菜ジュース を寄贈



#### 献血活動

#### 献血への協力・地域のお客さまへ献血のご案内



#### 特別ねぶた応援 メッセージの贈呈



- 清掃活動への参加
- 地域主催のセミナー、イベントへの積極参加

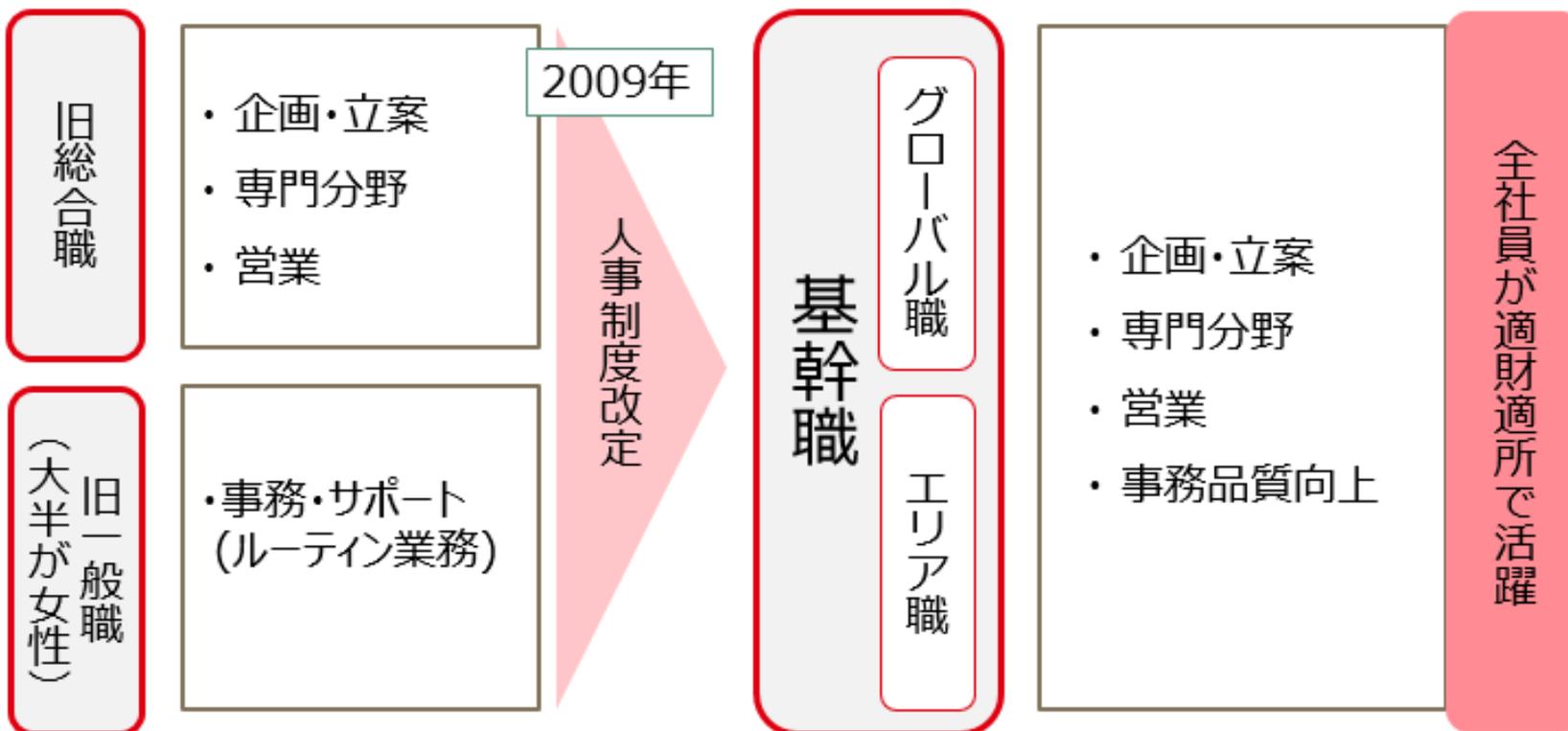
## 「女性活躍推進交流会」の実施



## 他支社合同による内勤会議の実施

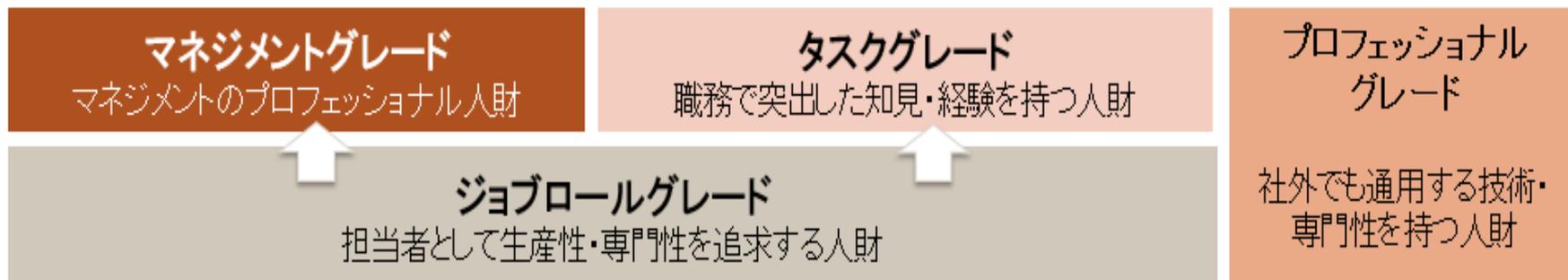


## 人事制度改定（職掌の統合） 求められる「働き方」の変化（“役割分担”から“適財適所”へ）



経営環境の変化、お客さまニーズの多様化・高度化

## ■自分の目指すキャリアに合わせて選択できる ～グレードの複線化～



## ■育児や介護などのライフステージの変化に対応できる ～基幹職区分の再整理～

これまでのキャリア志向に加えて、その時の状況に応じて働き方を選択できる。



※ 点線は 資格条件を満たすことが必要。

## 階層別研修体系の充実

リーダー候補		部門育成	キャリア開発		次世代女性リーダー育成	社外研修・ネットワーク 自己研鑽
			基幹職共通		ポジティブアクション(女性向け)	
B	役員候補	OJTによる部門別育成	トップ マネジメント塾	20代～50代 キャリア研修	D-WEL/女性社長塾	21世紀職業財団
	部長・ 支社長候補				次世代女性経営塾	
M	ラインマネ ジャー 候補				選抜女性管理職塾	21世紀職業財団 女性管理職研修
					女性管理職塾	グロービス
AM	マネジャー 候補		選抜AM・ オフィス長 研修		選抜女性リーダー塾	J-Win
			次世代女性リーダー塾	21世紀職業財団 係長級研修		
CF	アシスタント マネジャー候補				30%クラブジャパン	
AS	チーフ候補	新人研 修	新人フォロ ー 研修	女性向けの階層別研修(社内・社外)		

自己研鑽支援制度

## ワークスタイル

## 長時間労働の縮減

- ・終業時刻期限(ボトムライン)の設定
- ・一斉早帰り推奨日の設定(ワークスマートデー)
- ・毎月1回、リフレッシュデー(半日勤務)の設定
- ・パソコンの20時自動シャットダウン

## 有給休暇の取得推進

- ・スマート休暇の推進  
(平均で毎月1回以上の公休取得の推進。計画公休含む、夏期・年末年始休暇を除く)  
(有給休暇取得率70%水準に向けた取組み)

## QOL向上休暇

- ・ボランティアや不妊治療、自己啓発、人間ドックの受診等、幅広い目的を対象

## テレワーク

- ・週1回以上のテレワークを推進  
全社員が可能。産休・育休等の理由を問わず広く実施

## 育児との両立

- ・産休前・復職前社員への面談の実施、復職支援教材の提供
- ・男性育児休業取得の推進(土日を含め連続1週間以上取得の推奨)

## 介護との両立

- ・要介護者1人につき、730日通算期間内で分割取得が何度でも可能

## ふあみりい転勤制度

- ・家庭の事情にて転居する場合、各拠点への転勤を実施(2006年以降 約400名)

## ウェルカムバック制度

- ・多様な経験・スキルを活かした再雇用制度。

## 重症化防止

- ・健康診断受診、特定健診・保健指導の徹底等

## 疾病予防

- ・社員の乳がん・子宮頸がん検診の無償化、家族・OBのがん検診無償化

## 家庭との両立

社員の  
健康

- 1 Outlookの予定表とTeamsの在籍表示をあわせて徹底活用**
  - 予定表は全社員に公開、Teamsのステータスメッセージを設定し自分の予定を知らせる・電話の前に相手の予定を確認 ■
- 2 Teamsチャットの活用** ■ 社内の連絡は基本は**チャット**で ■
- 3 Teams通話の活用** ■ 「今、いいですか」から始める気軽な対話 ■
- 4 打合せは原則オンラインで実施** ■ コミュニケーションを取りやすいようにカメラオン(顔出し)で ■
- 5 打合せは原則30分以内で招集する**
- 6 お客さま対応等、緊急案件以外の17時以降やお昼休み(原則12時～13時)の電話は控える・業務時間外に個人スマホへ連絡しない**
- 7 テレワーク・フレックス・時差出勤を活用する**

今後、「みんなのしあわせ」「地域のしあわせ」  
「次世代を担う子供たちの笑顔」のために、女性の  
力を最大限に発揮できる職場環境づくりと地域に密  
着した人財育成に取り組んでいきます！

ご清聴、ありがとうございました。

