

「大同生命の女性活躍推進」
～女性も男性も働きやすい職場に向けて～
大阪市女性活躍シンポジウム

平成29年3月3日
 **大同生命保険株式会社**

企業概要

- **企業名** : 大同生命保険株式会社
- **本社** : 大阪市西区江戸堀1丁目2番1号
- **創業** : 明治35年7月（創業115年）
- **業種** : 生命保険業
- **従業員数** : 6,959名（平成28年3月末現在）
うち女性 4,665名

◆大同生命の経営ビジョン

私たちは、次の5つの観点から、“**すべてのステークホルダーの満足度（GDH）**”の増大を追求していきます。※GDH=Gross Daido Happiness

1. **中小企業のお客さまに「最高の安心」と「最大の満足」をお届けする生命保険会社**を目指します。
2. コアビジネスの発展と新たな価値の創造を通じて、**企業価値の安定的・持続的な向上**を目指します。
3. 提携先や代理店をはじめとする**パートナーとの共存共栄**を目指します。
4. チャレンジ精神を大切に、**すべての従業員がやりがいをもって働ける企業**を目指します。
5. 公正・誠実な企業活動と地域への貢献を通じて、**社会から信認される企業**を目指します。



大同生命大阪本社ビル
（肥後橋）

■ビジネスモデル

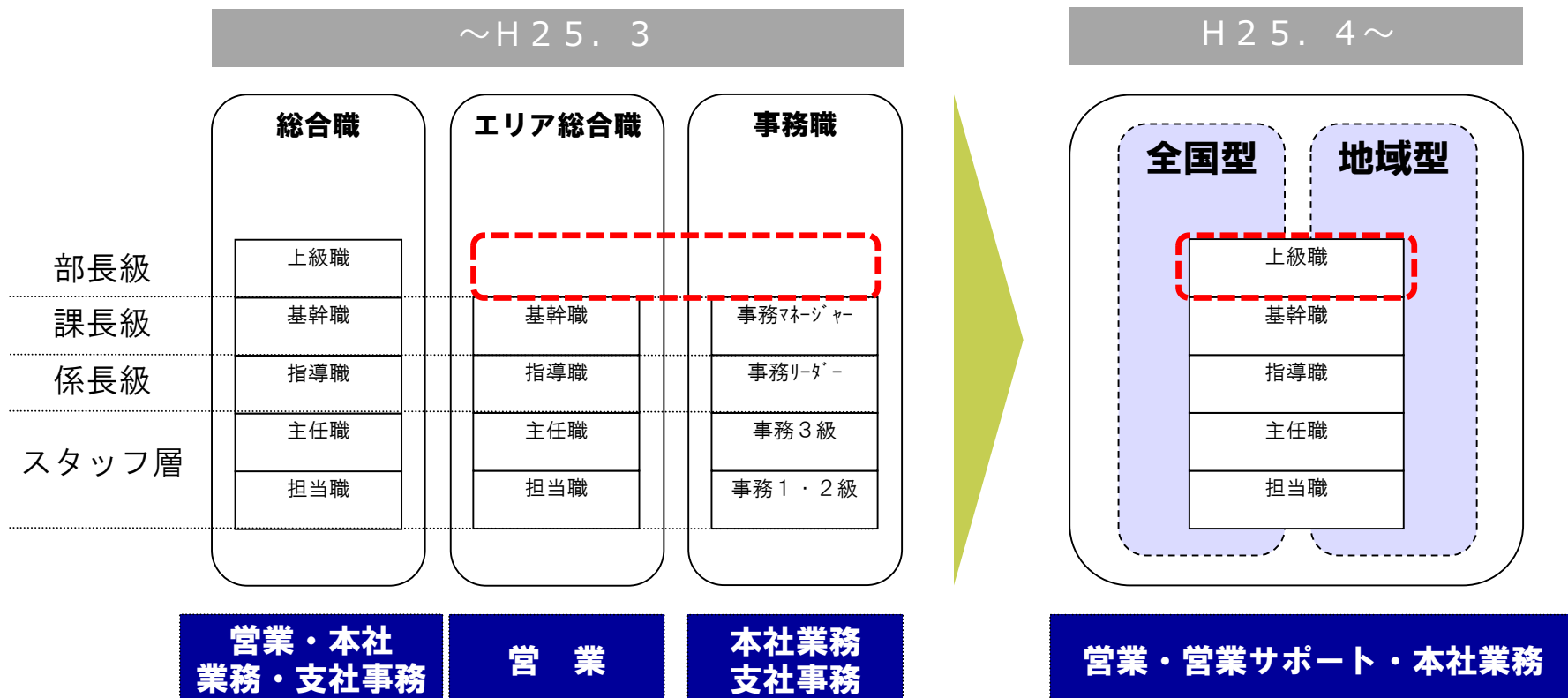
- ・日本企業の99%を占める**中小企業市場に特化**。
企業市場からの新規契約が**94.9%**。
- ・**各種団体と提携**し、中小企業のお客さまに対して充実した福利厚生制度をお届けできる販売体制を構築。



従業員のチャレンジ意欲向上にむけて～人事制度改定～

■人事制度改定の全体像

- ・平成25年度より、従来の職群（総合職・エリア総合職・事務職）を統合し、**転勤の有無のみによる「全国型」「地域型」に再編**。
- ・これにより、採用時の職群に関わらず、部長・支社長への昇進が可能になるとともに、担当職務においてもチャレンジできる範囲が拡大。



女性の活躍推進行動計画

■ 「女性の活躍推進行動計画」の全体像

- ・女性が持つ「強み」や「個性」を幅広い業務で活かし、企業価値を向上。
- ・**女性・男性に関わらず**、全従業員が能力を最大限に発揮できる環境を実現。

女性管理職比率 **7%** → **12%** → **15%以上**
 (2013年4月) (2016年4月) (2020年4月)

2倍

すべての従業員がいきいきと働き続けられる職場の実現

労働時間の縮減

働きやすい職場

健康的に働ける職場

キャリア意識の醸成

成長機会の拡充

育成意識の向上

両立支援と働き方の刷新

キャリア開発・形成支援

両立支援と働き方の刷新①

■主な両立支援制度

・短時間勤務制度

1日の勤務時間を5時間または6時間に短縮できる制度
(子が**小学校1年生まで**)

・フレックスタイム制度

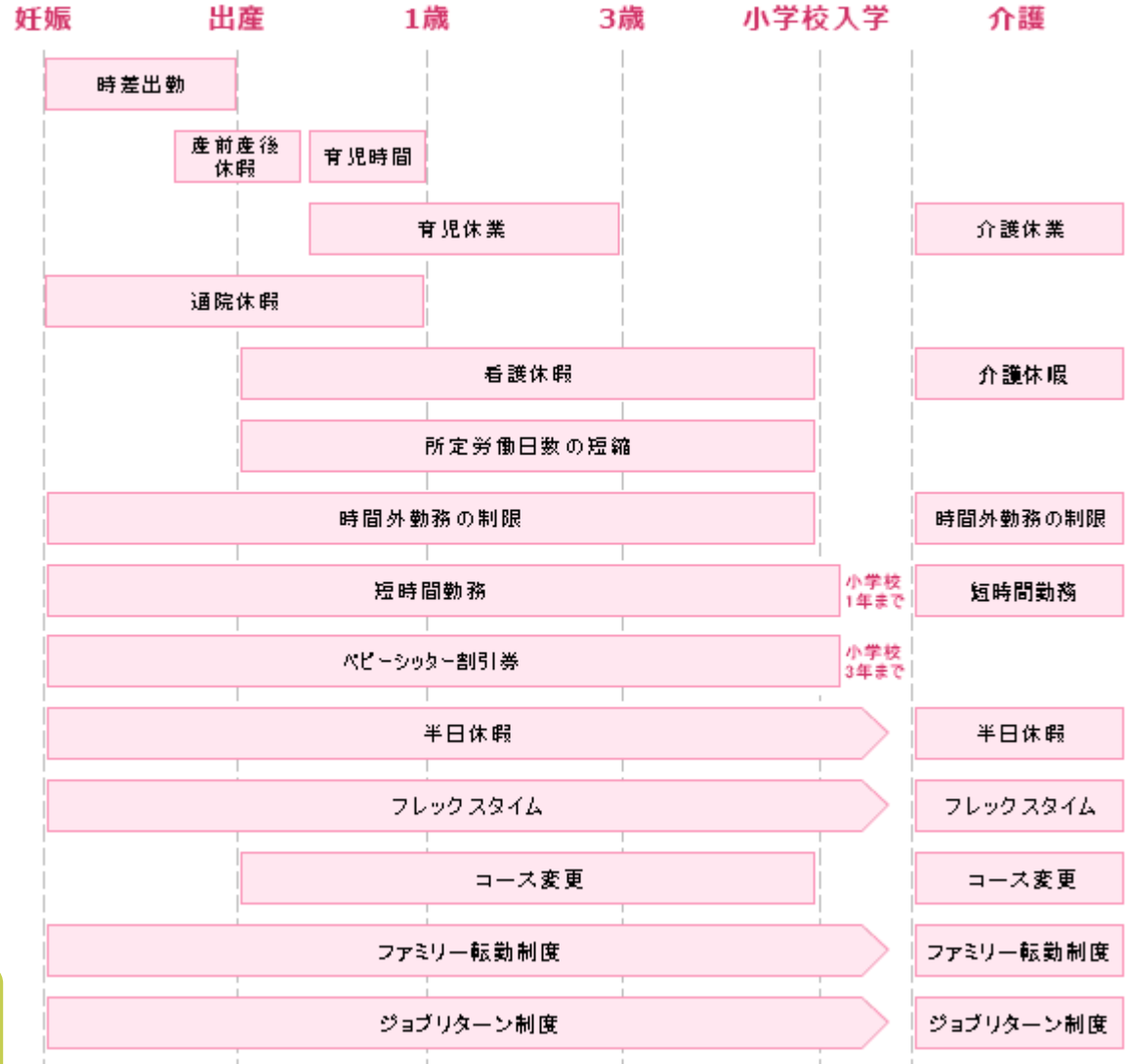
始業、終業時刻を自主的に決定することができる制度で、事務担当者に対して適用
(コアタイムは10時～15時)

・D-COOPサイクル NEW!

育児・介護休業の復職者の状況・事情について**共有する時間**
(D-COOPミーティング)を定期的に設け、「助け合い」「お互いさま」精神のある働きやすい職場環境を実現



平成27年7月に「プラチナくるみん」を取得!



■働き方の刷新

○労働時間の縮減に向けた取組み

<「チャレンジ19」> **NEW!**

- ・平成29年4月より、**パソコンの自動シャットダウン**時刻を現行より「30分」前倒しする予定。
- ・**スタッフ層は19時（現行19時半）、管理職は19時半（現行20時）までに退社する取組み**を開始。

<早帰りの推進>

- ・月2回、**遅くとも18時半までに退社**する「早帰りデー」を実施。
- ・その他、次の取組みにより早帰りを推進。
 - フレックスタイム制度の活用
 - 直行・直帰などを活用した「**朝型勤務・ゆう活**」（8月・2月）

○「仕事のスリム化」に向けた取組み

<「DAIDO-style」の推進>

- ・働きがいや生産性向上を目的に、**新しい働き方“DAIDO-style”**を推進。
 - ペーパーレス会議
 - 会議時間は原則45分以内
 - WEB会議 等

<「ワクワク業務削減」> **NEW!**

- ・平成28年度より「ワクワク業務削減ワーキング・グループ」を設置し、**全社横断の業務削減・プロセス改革を推進**。
- ・全従業員から寄せられた、2,300件もの削減提案の実現に向け取組中！

両立支援と働き方の刷新③

○在宅勤務の導入

- ・平成26年に本社職員を対象に在宅勤務を導入し、**現在までに200名以上が利用**。
- ・育児・介護中の職員のほか、通勤時に負担の大きい妊娠中の女性への活用を促進。
- ・これらの取組みが評価され、平成28年4月には総務省が新設した「**テレワーク先駆者百選**」に認定。



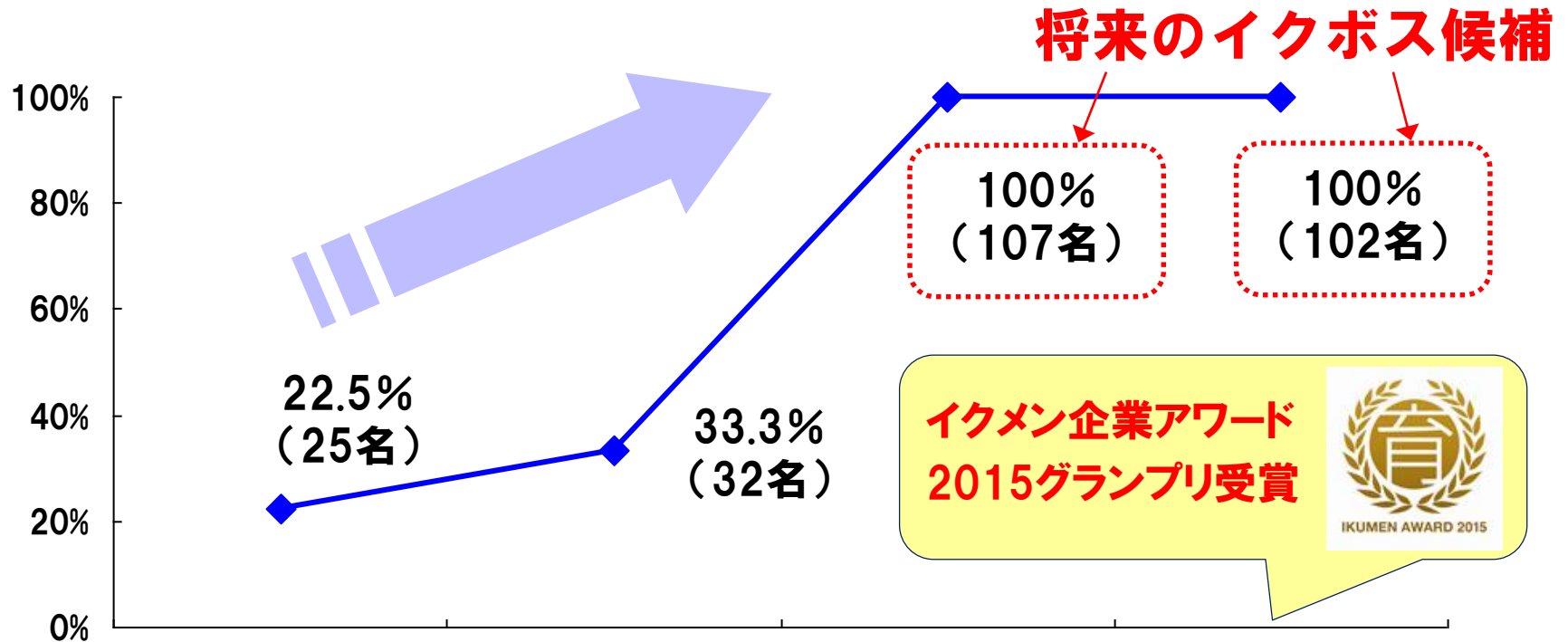
○男性の育児休業取得促進

- ・「女性が働き続けるためには配偶者の理解・協力が重要」との考えから男性の育児休業取得を積極的に推進。平成26年度以降、**男性の育児休業取得率は100%を達成**。

(主な取組)

- ・配偶者が出産した男性職員には、人事総務部から本人と上司に個別連絡
- ・働きやすい環境創りに向けた「両立支援ハンドブック」を提供。
両立支援制度の案内に加え、育児中の職員に対し上司、同僚が心掛けること、配慮すべきことなどを記載。
- ・「ダイバーシティの推進」HPの開設に加え、社内報やイントラネットを通じて男性の育児休業体験談などを積極的に発信

男性の育児休業取得率の変化



(H15~)
「リミット21」開始

(H20~)
育児休業取得の声掛け
「早帰りデー」の導入

(H25.8)
「チャレンジ
20」開始

(H27.4)「リミット20」に移行

(H29.4)「チャレンジ19」に移行！

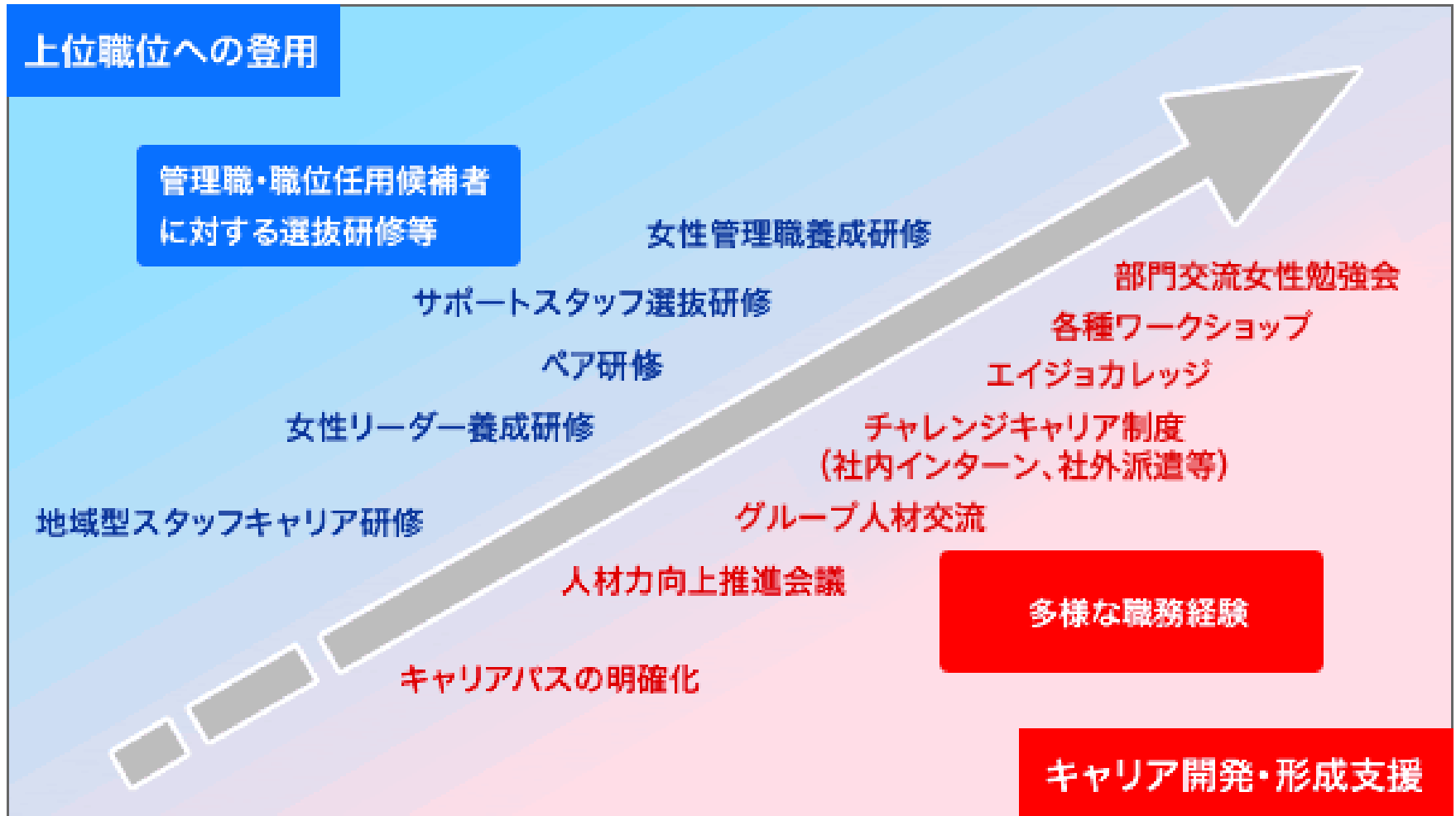
(H26.4)
「在宅勤務制度」
導入

(H28.4)
「ワクワク業務
削減」開始

(H27.8)
「DAIDO-style」
展開

キャリア開発・形成支援①

■女性管理職候補者の計画的な育成に向けた取り組み



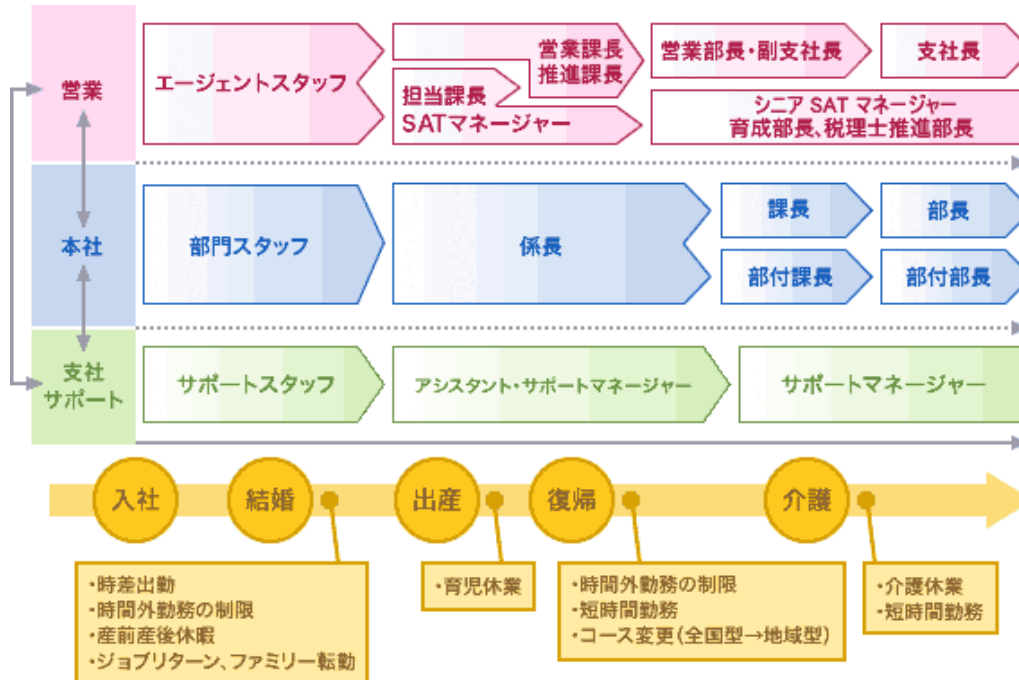
キャリア開発・形成支援②

■多様な職務経験

- ・ **チャレンジキャリア制度**
社内インターンシップ（長期・短期）
ジョブチャレンジ
- ・ **T & Dグループ人材交流**
- ・ **海外業務トレーナー**



<社内インターンで東京本社勤務>



<人事制度改定を踏まえた女性職員のキャリアパス>

■キャリア開発支援

- ・ **人材力向上推進会議（部門育成）**
- ・ **地域型職員キャリアパスの提供**
- ・ **社外ビジネススクール派遣**
- ・ **ペア研修**
- ・ **エイジョカレッジ** NEW!
- ・ **チャレンジウーマンワークショップ**

働き続けるための制度

○コース変更

- ・ 育児・介護を理由として、**一時的に全国型から地域型に変更**できる制度

○ジョブリターン制度

- ・ 育児等を理由として**退職した従業員を再雇用**する制度



<厚労省「女性の再就職・再雇用」>



○ファミリー転勤制度

- ・ **結婚や配偶者の転勤等に伴う異動**を認める制度



<経団連「女性の活躍事例集」>

The most innovative women's practice
The hidden gems in your place



<利用状況>

	H25	H26	H27
コース変更	1	2	2
ジョブリターン	2	11	8
ファミリー転勤	3	5	13

■女性実業家「広岡浅子」と大同生命

○ 略歴

- ・ 1849年（嘉永2年）京都の出水三井家に生まれ、幼少期を過ごす
- ・ 2歳で大坂の豪商「加島屋」の次男、広岡信五郎の許婚となる
- ・ 17歳で信五郎と結婚。20歳の時に明治維新を迎える

○ 主な業績

- ①家勢が傾いた大坂の豪商「加島屋」の立て直し
- ②日本女子大設立に尽力
- ③大同生命の創業

女性実業家のパイオニア

女性の地位向上、女子教育への貢献

⇒苦境になっても決して諦めない浅子の「**九転十起**」の精神を引き継ぎ、これからも女性活躍推進に取り組んでまいります。



<広岡浅子（1849-1919）>