

ダイバーシティ&インクルージョン

2023年9月現在

CONTENTS

■	TOP MESSAGE	P.1
■	経営理念・経営ビジョン	P.2
■	ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進方針	P.3
■	SDGs(持続可能な開発目標)への貢献	P.4
■	ダイバーシティ&インクルージョン推進への“これまで”と“これから”	P.5
■	女性の活躍推進	P.6
■	両立支援	P.8
■	スマートワークの実現(働き方改革)	P.10
■	お互いを認め合う組織風土の醸成	P.11
■	シニア層の活躍推進	P.12
■	障がい者の活躍支援	P.12
■	役員メッセージ	P.13

For the team, Diversity&Inclusionの推進

- 太陽生命は、2023年5月30日をもちまして、創業130周年を迎えることができました。
- 今からちょうど100年前の1923年には、太陽生命のビジネスモデルの基礎であるお客様に直接商品をお届けする手法を確立し、その後も外部環境の変化に直面するたびにマーケット・商品・販売手法の軸を見直し、ビジネスモデルを変革することで、130年間、お客様に支えていただきながら、安心を届けてまいりました。
- いつの時代においても常に従業員が、お客様一人ひとりと真摯に向き合い、変化を恐れず挑戦してきたことで、これらを成し遂げられたことは自明の理であります。昨今、多くの企業等で女性の活躍推進が経営課題と位置づけられておりますが、太陽生命では、これまでも数多くの女性の活躍が会社の持続的成長の原動力となってきました。
- 今年度、新たに策定したダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進方針に基づき、今まで以上に従業員一人ひとりが「元氣」に、いきいきと働くことができるよう、様々な取組み・行動を一層推進してまいります。ダイバーシティ&インクルージョンの実現には、性別にかかわらず、多様な人材(従業員)がお互いを尊重し、お互いに認め合い、自分の役割を果たしていくことが重要です。一体感をもって協力することで、今よりもっと良い未来を築いていくことができると信じています。
- 人生100歳時代。太陽生命は、保険事業だけではなく認知症、重大疾病の予防につながるサービスを通じて、誰もが元気に長生きできる明るい長寿社会の実現に向けて努力してまいります。これは、従業員に対しても同じです。100歳時代はみんなの時代。女性の活躍推進だけではなく、仕事と生活のワークライフバランス、両立支援、シニア層の活躍推進、障がい者の活躍支援などの取組みも進めてまいります。
- 今後も従業員全員が持てる能力・意欲を最大限発揮できるよう、Diversity&Inclusionを推進し、「For the team」のもと、従業員一丸となって生命保険会社としての社会的使命を果たしてまいります。

2023年9月

TOP MESSAGE



代表取締役社長 副島直樹

T&D保険グループ経営理念

Try&Discover (挑戦と発見) による価値の創造を通じて、
人と社会に貢献するグループを目指します。

太陽生命の経営ビジョン

- わたしたちは、高品質の商品とサービスを通して、お客様に必要とされ、愛される会社を目指します。
- わたしたちは、お客様への感謝の気持ちと、仕事への誇りを大切にします。
- わたしたちは、広く社会に役立ち、確かな未来に貢献できる会社を目指します。

2023年度経営方針

最優の商品・サービスで、お客さまの元気・長生きを支える会社
～DX活用による顧客とのアプローチ機会の拡大を通じた、顧客数の拡大・収益の向上～

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進方針

“だれでも、どこでも、いつでも、そして…いつまでも”

多様な人材がお互いを認め合い、一体感をもって
すべての人が元気で挑戦し続けられる会社を目指します。

- D** **だれでも**……職種、性別、世代、障がいの有無、国籍などにとらわれず
- D** **どこでも**……勤務地(本社・支社、地方)、リモートワークにかかわらず
- I** **いつでも**……育児・介護休業中、復帰者、短時間勤務などにかかわらず
- I** **いつまでも**…すべての人が持続的に成長できる



SDGs (持続可能な開発目標) への貢献

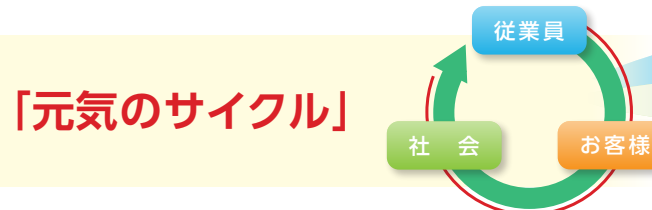
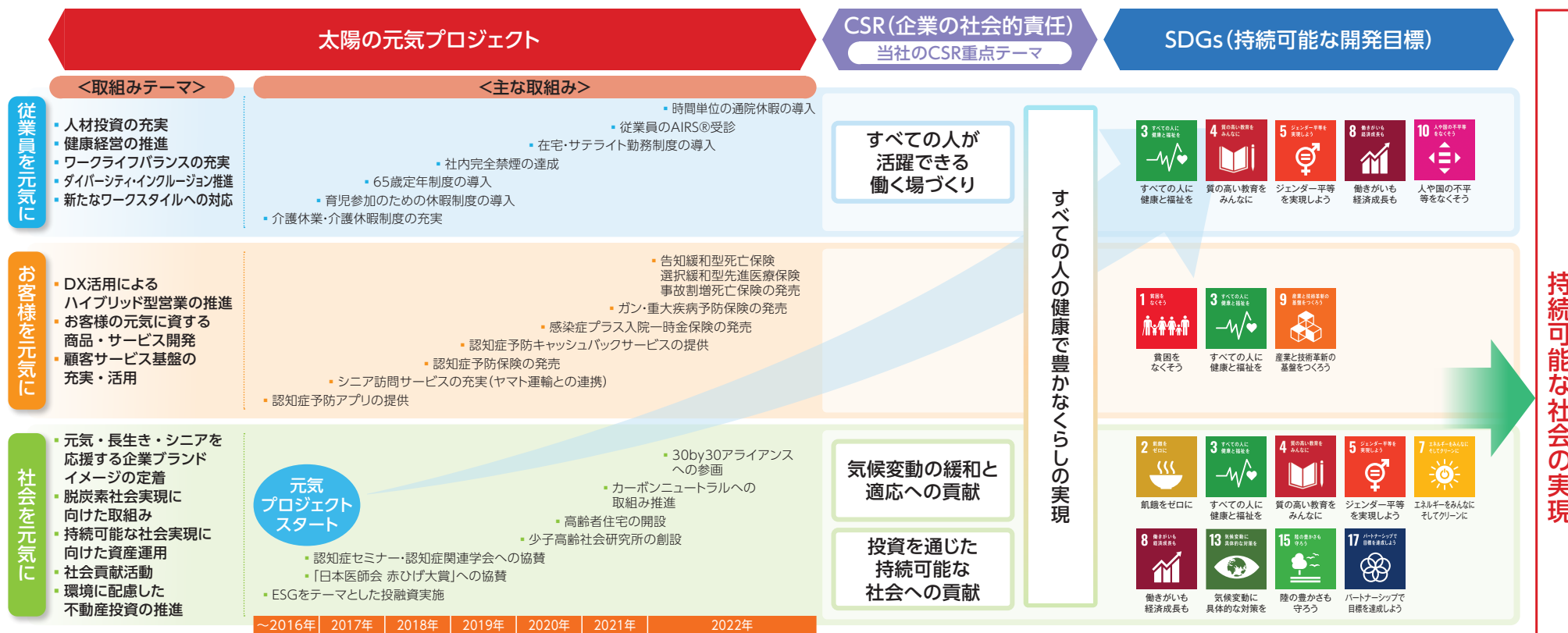
太陽生命は、1893年(明治26年)の創業以来、いつの時代もご家庭に寄り添う生命保険会社として事業を展開してまいりました。

そして、人生100歳時代を迎えたいま、太陽生命は「元気・長生き」を応援する全社横断的プロジェクト『太陽の元気プロジェクト』を推進しています。すべての人の健康と福祉の充実に寄与する商品・サービスの提供など「CSR」「ESG」などの概念をふまえたさまざまな行動を通じて、「SDGs」が目指す「持続可能な社会の実現」に貢献してまいります。



SDGs(エスディーゼーズ)は、2015年9月に「国連持続可能な開発サミット」で採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」です。

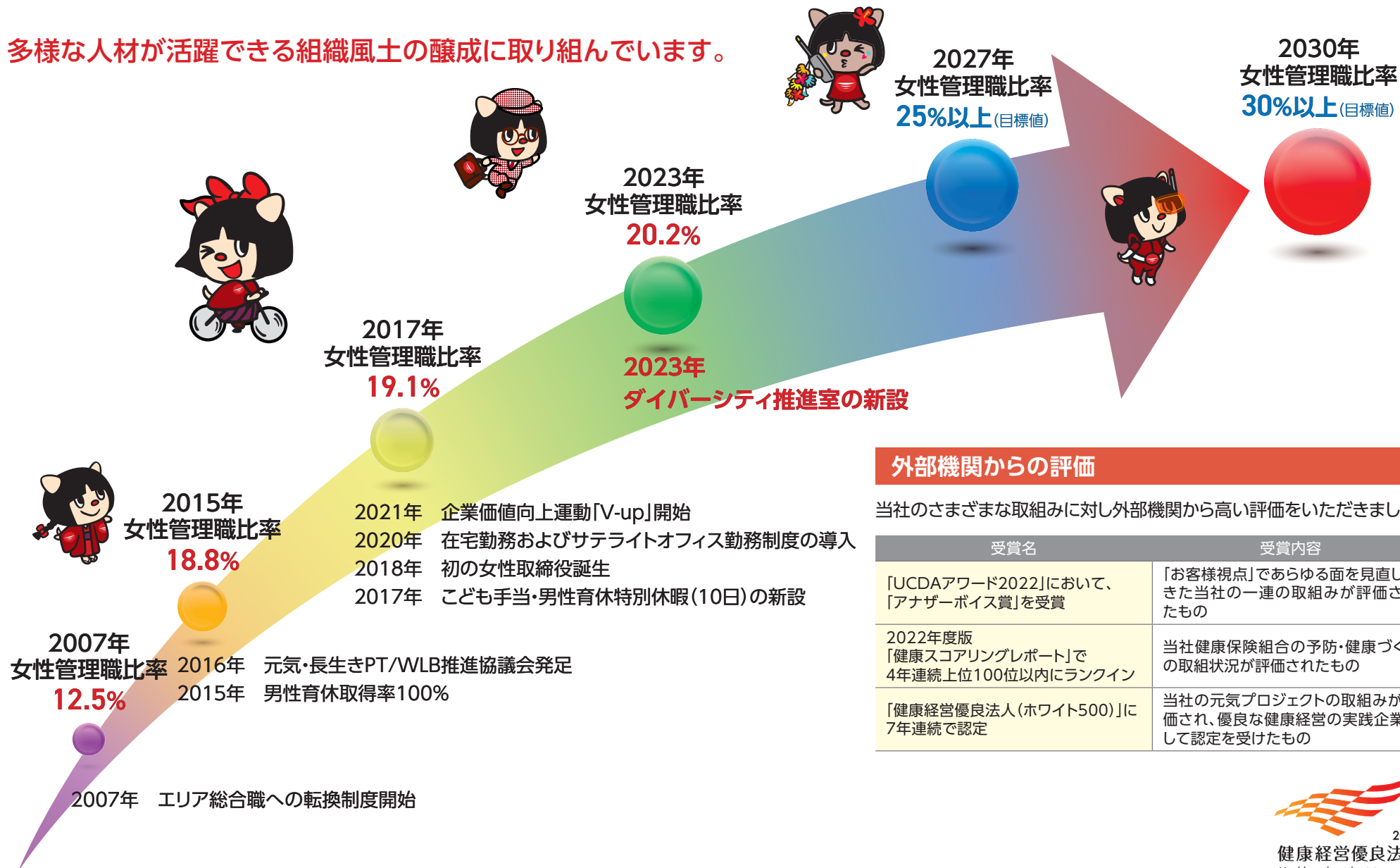
2030年までに達成を目指す国際目標のことで、持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットで構成されています。



お客様が元気になる。社会が元気になる。
そのために、まず従業員が元気になる。
そして、大きな元気のサイクルを世の中に生み出していく。

ダイバーシティ&インクルージョン推進への“これまで”と“これから”

多様な人材が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。



外部機関からの評価

当社のさまざまな取組みに対し外部機関から高い評価をいただきました。

受賞名	受賞内容
[UCDAアワード2022]において、「アナザーボイス賞」を受賞	「お客様視点」であらゆる面を見直してきた当社の一連の取組みが評価されたもの
2022年度版「健康スコアリングレポート」で4年連続上位100位以内にランクイン	当社健康保険組合の予防・健康づくりの取組状況が評価されたもの
「健康経営優良法人(ホワイト500)」に7年連続で認定	当社の元気プロジェクトの取組みが評価され、優良な健康経営の実践企業として認定を受けたもの



女性の活躍推進

女性の活躍推進に向けて、「積極的な管理職登用と育成」「仕事と生活の両立支援制度の充実」「意識改革」を中心に取り組んできた結果、2023年4月現在、管理職の5人に1人は女性となっています。

女性管理職の登用

積極的な女性管理職の登用に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室の新設

2023年4月にダイバーシティ推進室を新設し、女性の活躍・ワークライフバランス・障がい者雇用の推進に向けて取り組んでいます。

女性取締役

2018年6月に初の女性取締役が誕生しています。

キャリア形成支援

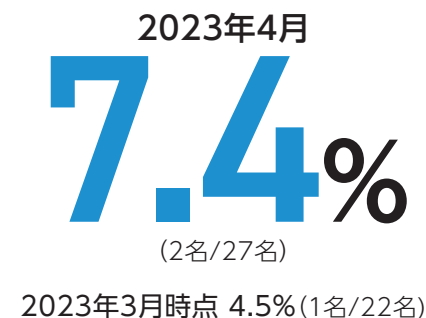
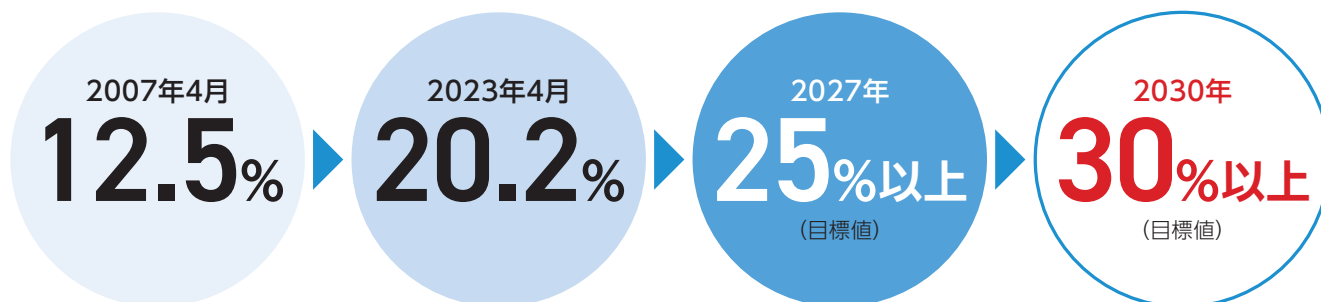
管理職の育成に向けて各種研修、教育施策を実施しています。



女性管理職比率

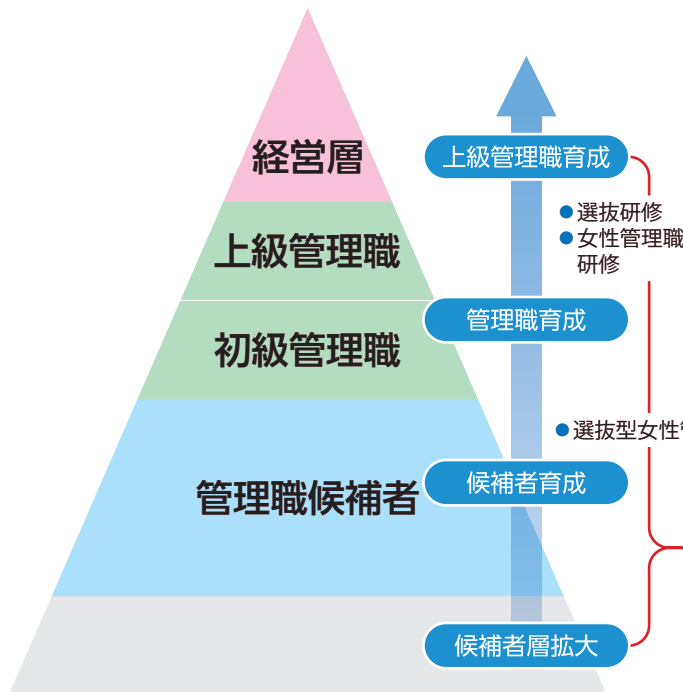
2030年30%以上に向け、まずは、2027年25%以上を目指します。

女性役員比率



女性の活躍推進

キャリア形成支援



女性管理職・女性管理職候補者研修

管理職および上級管理職として活躍できる女性人材の育成として開催しています。女性役員による講話、ロールモデルによるパネルディスカッションなども取り入れ、働き方の共有、中長期的なキャリアイメージの具現化につなげていきます。



受講者からの声

- 管理職として重要な仕事に対する姿勢・考え方(精神面含む)を学ぶ機会になりました。「部下が能力を発揮するためにはどうすればいいか」「いかにすれば安心して働けるのか」など刺激になりました。
- 今までぼんやりしていたものが考え方の手法を学ぶことで明確なものになり、早速実践していきます。
- 管理職の方々が目標や夢を持って仕事されている話や姿を見て、自分自身も信念を持って業務に取り組んでいきたいです。
- 普段から心がけられていることなどで、すぐに取り入れられることも多くあったので、私もすぐに心掛けていきます。
- 管理職を目指す年次が近い受講者同士の話を聞くことでさまざまな価値観・考えがあることを知り、キャリアや人生を見つめ直すきっかけになりました。



グループ人材交流

多様な業務経験機会を提供するため、社内留学やグループ人材交流等を実施しています。

職種転換制度

キャリア形成を支援する研修を実施し、積極的な管理職への登用とともに一般職からエリア総合職への職種転換制度を活用できます。

計画的な本支社ローテーション

本支社間ジョブローテーションを通じて、支社や本社のさまざまな部門の多岐にわたる業務を経験することができます。さまざまな部署や仕事を通して、それぞれの支社長・部長・課長などの仕事の考え方、進め方を学ぶことができます。また、業務内容や人間関係も変わるため、常に新鮮な気持ちで仕事に挑むことができます。

両立支援

女性の継続就業を支援するためにもスマートワークの実現を通じて両立支援制度の拡充に取り組んでいます。

働きやすい職場環境の実現

東京労働局長より、次世代育成支援に積極的に取り組む企業として「基準に適合する一般事業主の認定」を取得しています。また、2015年8月には、より高い水準の取組みを行っている企業として「プラチナくるみん」の認定を取得しました。

さらに、2017年8月より、育児休暇の拡充として「育児参加のための休暇」を新設*、2022年10月には取得可能日数を10日から20日に拡大しました。2018年4月には「短時間勤務制度」の適用範囲を「子が小学校を卒業するまで」に拡大し、2022年10月からは子1人につき2回まで取得可能とするなど、仕事と育児のさらなる両立支援にも取り組んでいます。

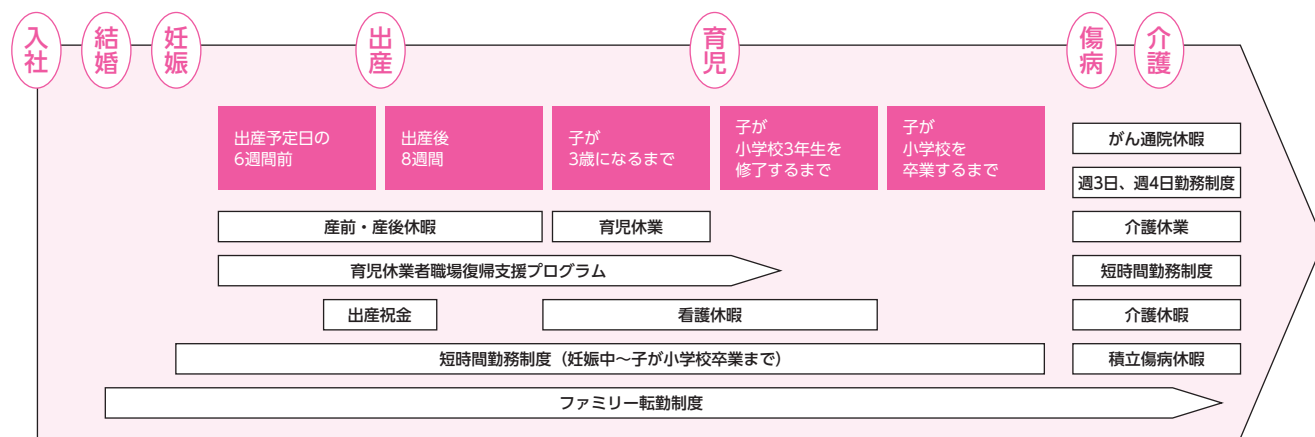
また、2020年4月には介護休業や欠勤・休職制度など、従来の「介護や治療に専念して休む制度」に加えて、介護や治療をしながら働き続けることのできる「週3日、週4日勤務制度」を新たに導入しました。さらに、通院休暇の適用範囲を妊娠中および出産後、不妊治療だけでなく、「がん治療」にも拡大し、仕事と介護や治療との両立支援の拡充に取り組んでいます。

2021年1月には、看護休暇・介護休暇について、時間単位(10分単位)での取得を可能とした他、2022年4月より通院休暇も時間単位(10分単位)での利用が可能となりました。

*「育児参加のための休暇」とは、配偶者が出産し、子が3歳に達するまでの間、育児休業を通算して20日までいつでも取得することができ、かつ、当該休暇について給与を支給する制度です。



各種制度



TOPICS



「プラチナくるみん」とは、子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得した企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が認定される制度です。

当社では、短時間勤務制度をはじめとした、育児・介護を支援する人事制度の積極的な活用に加え、早帰り施策の継続的な取組みや有給休暇取得促進、配偶者の出産に伴う男性育休の取得推進など、さまざまな両立支援の取組みが評価され、「プラチナくるみん」の認定を取得しています。

両立支援

育児との両立

太陽生命では法令を上回る育児支援制度を導入しています。

育児に関する休業・休暇制度や短時間勤務制度の充実に加え、早帰り施策の継続的な実施や有給休暇の取得促進などの取組みが評価され、2015年から8年連続で「プラチナくるみん」の認定を取得しています。

	法令	太陽生命	
育児休業	原則、子が1歳になるまで	最長で子が3歳になるまで	+2年
男性育休	賃金支払いの義務なし 2021年度男性育休取得率 13.97% (※)	特別休暇(給与全額支給)を 最大20日間取得可能 男性育休取得率は 2015年から8年連続100%	給与全額 支給
短時間 勤務制度	子が3歳になるまで	子が小学校を卒業するまで 子1人につき2回まで取得可能	+9年
看護休暇	子が小学校就学前まで	子が小学校3年生を修了するまで 10分単位で取得可能	+3年

※ 厚生労働省「雇用均等基本調査」より

介護との両立

太陽生命では法令を大幅に上回る日数の介護休業を取得することができます。

また、10分単位で取得が可能な「介護休暇」や「短時間勤務制度」「勤務日数短縮制度(週3日、週4日勤務制度)」など、家族の介護をしながら働き続けることを支援する制度が充実しています。

	法令	太陽生命	
介護休業	93日間	最長で3年間	+約2年9ヵ月
介護休暇	年間5日	年間30日 10分単位で取得可能	+25日
勤務日数 短縮制度	制度化の義務なし	介護に必要な期間 利用可能	「介護しながら 働き続ける」を 支援



傷病との両立

太陽生命では、病気やけがで仕事を長期間休まなければならない場合でも、安心して治療を受けることができる環境が整っています。さらには、「治療に専念して仕事を休む制度」に加えて、傷病の治療をしながら働き続けることを支援する「通院休暇」「短時間勤務制度」「勤務日数短縮制度(週3日、週4日勤務制度)」を導入しています。



	法令	太陽生命	
傷病欠勤	制度化の義務なし	勤続年数に応じ、4ヵ月～1年4ヵ月 (給与は1/100に控除される)	「仕事を休んで 治療に専念」を 支援
傷病休職	制度化の義務なし	勤続年数に応じ、8ヵ月～2年6ヵ月 (給与は1/3控除される)	
通院休暇	妊娠中・産後の健診でのみ取得可能	がん治療・不妊治療のためにも取得可能 10分単位で取得可能	「治療をしながら 働き続ける」を 支援
短時間 勤務制度	制度化の義務なし	最長3年間	
勤務日数 短縮制度	制度化の義務なし	最長6ヵ月間	

スマートワークの実現(働き方改革)

女性の継続就業を支援するためにもスマートワークの実現を通じて働き方改革に取り組んでいます。スマートワークを実現するためには「仕事の質の向上」と「ワークライフバランスの充実」が必要であり、そのための一歩として、これまで短時間勤務や有給休暇の取得促進等に向けた各種取組みを行ってきました。今後も、こうした成果を積み重ね、従業員一人ひとりがスマートワークを実現することで、従業員の仕事が「作業の仕事」から「知恵の仕事」となるよう業務改革を進めていきます。

在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度の導入

- 2020年5月より働き方改革の一環として導入しています。
- 在宅勤務が可能となったことで、ワークライフバランスの充実にもつながり、育児中の従業員などが働きやすくなり、多様な人材が活躍できる環境が広がりました。
- あわせて、残業時間の削減への取組みにもつながっています。



年次有給休暇の平均取得日数(2022年度)

内務員全体

14.4日

うち事務系職員

17.2日

1ヵ月当たりの平均残業時間(2022年度)

1.6時間

<長時間労働是正のための取組内容>

- 毎月、総労働時間目標を設定し、所属ごとにミーティングを実施
- 年次有給休暇の年間目標(16日以上)を設定し、進捗管理を実施
- 男性育休の取得率100%および平均取得日数の増加(1ヵ月取得の推進)
- 在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度の活用

ファミリー転勤制度

配偶者の転勤に伴い、現所属への通勤が不可能となった内務員より希望があった場合は、転居先からの通勤可能な所属への異動を検討、可能な場合は異動を実施しています。



お互いを認め合う組織風土の醸成

女性従業員と男性従業員双方が持つ「性別・職種による職務・職責への心理的な壁」を排除するための取組みを実施しています。

男性育休取得率

男性従業員の育休取得率は、8年連続で100%となっています。

男性従業員がより一層育児に参加しやすい環境を整備するため、2022年10月より、これまで10日だった「育児参加のための休暇」(特別休暇)を20日に拡大し、約1ヵ月の長期休暇を取得できる運用体制としています。



営業部営業教育課
石井 純



家族との大切な時間

今年の1月に長男が誕生しました。2月と3月に分割して育児参加のための休暇を取得させていただいたおかげで、我が子の成長を身近に感じることができました。育児だけでも大変なのに、家事も並行して行うのはとても大変で、それを少しでも経験することができて本当に良かったです。今後より一層仕事に励むと共に、引き続き、育児・家事を夫婦で協力して行っていきたいです。改めてこのような機会をいただいた会社や営業部の皆さんには大変感謝しています。



配偶者のコメント

率先しておむつ替えや寝かしつけ、料理までやってくれ、朝は私をゆっくり寝かせてくれました。里帰りからの帰宅後は不安でいっぱいでしたが、手厚いサポートで楽しく育児をすることができました。



岐阜支社長
藤澤 隆敦

家族との貴重な時間

今回育児参加のための休暇を取得させていただきありがとうございました。生まれた時からの成長の時間を一緒に過ごせたことは、かけがえのない幸せだと感じました。最初は抱っこをするのも恐る恐るでした。しかし、過ごす時間が長くなり、自分が抱っこをすると泣き止んでニコっと笑ってくれた時の喜びは一生忘れません。子供の成長はあっという間です。私たちの仕事の原点にある家族を思う気持ちを強くさせてくれた貴重な時間でした。これから育休を取られる方は、全力でこの時間を楽しんでほしいと思います。



配偶者のコメント

育児参加のための休暇をいただきありがとうございました。長男の時は里帰りをしていたので実家の手もありましたが、今回は私だけとなり本当に不安でした。しかし、育休のおかげで、家事や育児を分担してくれたので、ペースをつかむことができました。何より家族で過ごす時間が本当に幸せでした。

2015年より
8年連続
100%

アンコンシャスバイアス研修

ダイバーシティの推進には、組織を運営する管理職層の理解や意識の変容が重要な要素となります。ダイバーシティ推進に向けた新たな取組みとして、多様な人材が活躍できる組織風土の醸成を目的として、年間を通じて管理職を対象としたアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関する研修を実施しています。



シニア層の活躍推進

新入社員から65歳の従業員まで同じ環境の中で高い意欲を持ち続けながら働ける職場づくりを進めています。

人事制度改定

<65歳定年制度の導入>

太陽生命では、2017年4月、生命保険業界のみならず金融機関全体でも初めてとなる定年を65歳まで延長する制度を導入しました。あわせて、65歳以降も最長70歳まで働ける継続雇用制度も導入しました。

これまでも60歳定年後、最長65歳まで継続して勤務できる制度を導入していましたが、今まで以上に従業員がより元気で長く、意欲をもって働ける会社になりました。

この制度が評価され、人材領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰する「第8回日本HRチャレンジ大賞」(主催:「日本HRチャレンジ大賞」実行委員会、後援:厚生労働省、東洋経済新報社、ビジネスパブリッシング、HR総研(ProFuture))において、金融機関で初めて「イノベーション賞」を受賞*しました。

*「日本HRチャレンジ大賞」で「イノベーション賞」を受賞するのは、金融機関において初となります(「日本HRチャレンジ大賞」事務局調べ(2019年5月末時点))。



<評価基準の見直し>

2020年4月より、65歳定年制度を確実に運用し、これまで以上に若手からシニアまで年齢に関わらず能力を発揮し、管理職として活躍できる環境を構築するため、評価基準をより明確に刷新するとともに、より成果に応じた処遇を実現できる人事制度を導入しています。

シニア層向け研修

65歳まで継続して能力を発揮し第一線で活躍できるよう、役割発揮に向けた挑戦意欲の向上、動機づけを目的としたマインドセットやスキルの習得に向けた支援体制を整備しています。

●外部講師による各種研修

- シニアキャリアデザイン
- 部下が成長できる実践コーチングスキル など

●学習機会の提供

- ITパスポート資格取得
- オンライン学習ツール
Udemy Business

●配属先での早期活躍に向けたフォロー研修

障がい者の活躍支援

多様な人材が活躍できる職場づくりにも取り組んでおり、その一つとして、障がいのある方々の雇用を積極的に進めています。

障がい者の活躍

太陽生命では、障がい者の雇用を積極的に行っています。

民間企業の法定雇用率は2.3%ですが、2023年4月1日時点での太陽生命の障がい者雇用率は2.54%となっています。

だれもが働きやすい職場環境を整えるために、例えば視覚障がいのある従業員に対しては、音声対応パソコンを付与するなど、個々の状況に対応しています。

障がい者雇用率
2.54%
(2023年4月1日時点)

障がい者理解

太陽生命では、『人権の尊重』について、「T&D保険グループCSR憲章」「太陽生命コンプライアンス行動規範」に明記するとともに『人権教育プログラム』を毎年度策定し、1年を通じて、さまざまな人権問題を取り上げて、その啓発に取り組んでいます。社内では、障害者差別解消法の施行(2016年4月)に伴い、各種研修やE-ラーニング等を実施しています。

ユニバーサルマナー検定

シニアや障がいのあるお客様への対応力を高めていくために「ユニバーサルマナー検定」を全社に導入しています。2016年7月には、本社および全国の支社役職員が「ユニバーサルマナー検定3級」を受講し、講義・グループワークの他、視覚・聴覚障がいのある方とのコミュニケーションを理解するための実技研修を体験しており、今後も継続して研修を実施していきます。



ユニバーサルマナー
検定資格取得率

95.3%
(2023年8月1日時点)

※一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会主催の「ユニバーサルマナーアワード2017」において、超高齢社会の到来に向けた特に優れた取組事例として高く評価され「ユニバーサルマナーアワード」および「審査員賞」を受賞しました。



ダイバーシティ&インクルージョンの推進により 従業員が「元気」に活躍できる職場環境を築き上げる

取締役執行役員
二見 陽子

太陽生命では、従業員が「元気」に働いてこそ、お客様と社会の「元気」に貢献することができるという考えのもと、2016年6月より、「従業員」「お客様」「社会」のすべてを元気にする取組み、「太陽の元気プロジェクト」を推進しています。

従業員が「元気」に活躍するためには、多様な人材がいきいきと、安心して、長く働くことのできる環境が必要です。そのために、当社ではこれまでも、人事制度の刷新、スマートワークの推進、育児・介護・傷病治療等と仕事の両立を支援する制度の整備、クアオルトをはじめとする健康増進施策の実施など、さまざまな取組みを行ってきました。

そのような取組みから、当社の中でも多様な価値観や柔軟な働き方を求める人が増え、それは大変喜ばしいことだと思います。人材の多様性は、企業の生産性や創造性を高めることにつながり、お客様や社会の「元気」にも貢献できるものと考えています。

今後も、“元気に長生きする”という社会的課題に応える生命保険会社として、従業員一人ひとりが元気に長く働くことのできる職場環境の構築に向け、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に全社を挙げて取り組んでいきます。

