

# ダイバーシティ & インクルージョン

2024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

# チームスピリットの発揮、D&Iのさらなる推進

- はじめに、令和6年能登半島地震により被災されたみなさまに、謹んでお見舞い申し上げます。一日も早い復旧・復興を心から祈念しております。
- 創業から130年を迎えた太陽生命は、ご家庭一軒一軒を丁寧に訪問するという他社にはない強固なビジネスモデルを構築してまいりました。その後も、外部環境の変化にともなう新たなお客様ニーズに柔軟に対応しながら商品・サービス等を見直し、多くのお客様に支えていただきながら、進化を続けてまいりました。2024年度は「挑戦と改革によって、お客様の元気・長生きを支える会社」を経営方針に掲げ、DX戦略の推進や業務改革、健全な職場環境の醸成などを通じ、働きやすさと働きがいを共に高めることで従業員一人ひとりの生産性を向上させ、企業価値の増大に取り組んでまいります。
- 昨年10月、「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」というダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進方針を新たに策定・公表し、今まで以上に従業員一人ひとりが“元気”に、いきいきと働くことで、お客様の“元気”をサポートし、社会の“元気”に貢献する企業としての取組みを加速してまいりました。
- ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の実現には、  
“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、在宅での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、育児・介護等からの復職者、短時間勤務にかかわらず)”  
“I：そして……いつまでも(すべての人が持続的に成長できる)”  
を意識するとともに、「互いを尊重し、コミュニケーションが活発で、自浄作用が働く職場環境の醸成」に取り組み続けることにより、素晴らし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」を見据え、女性の活躍推進、仕事と生活の両立支援、シニア層の活躍推進、障がい者への活躍支援、そして、健全な職場環境の醸成などの取組みを一層進めてまいります。
- これからも全従業員が“チームスピリット”を発揮し、“Diversity&Inclusion”を確実に推進することで、新しい時代の変化に対応できる生命保険会社として、一人でも多くのお客様に寄り添い、安心をお届けしてまいります。

## TOP MESSAGE



代表取締役社長 副島直樹

2024年9月

# 経営理念・経営ビジョン

## 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。

## 2024年度経営方針

**挑戦と改革によって、お客さまの元気・長生きを支える会社**

～次世代営業端末と業務改革でマーケットを拡大し収益向上を図る～

# 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)、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、復職者、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

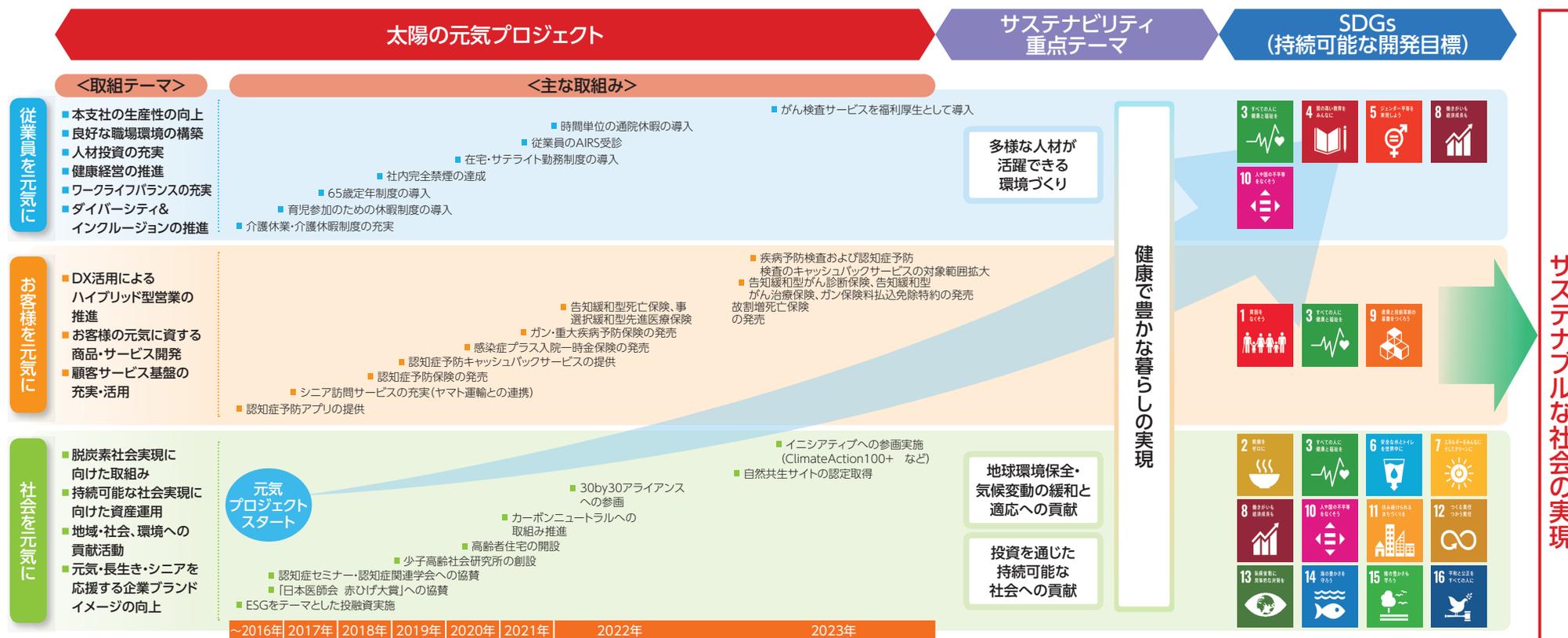
太陽生命は、1893年(明治26年)の創業以来、いつの時代もご家庭に寄り添う生命保険会社として事業を展開してまいりました。

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。

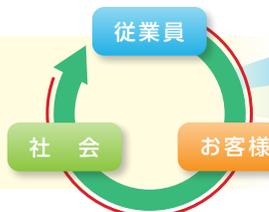


SDGs(エスディーゼーズ)は、2015年9月に「国連持続可能な開発サミット」で採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」です。

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。



## 「元気のサイクル」

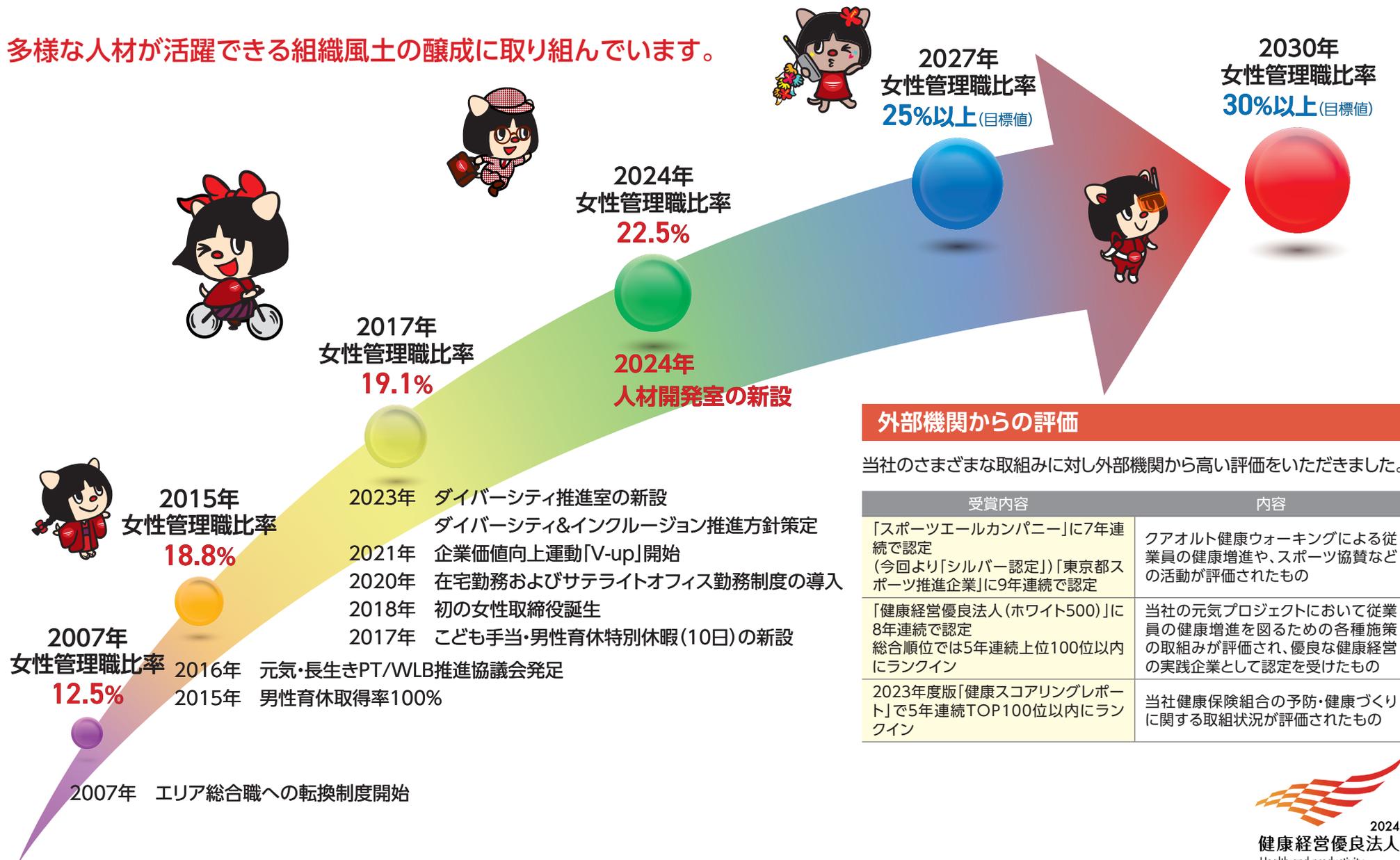


お客様が元気になる。社会が元気になる。  
 そのために、まず従業員が元気になる。  
 そして、大きな元気のサイクルを世の中に生み出していく。

サステナブルな社会の実現

# 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。

受賞内容	内容
「スポーツエールカンパニー」に7年連続で認定(今回より「シルバー認定」)「東京都スポーツ推進企業」に9年連続で認定	クアオルト健康ウォーキングによる従業員の健康増進や、スポーツ協賛などの活動が評価されたもの
「健康経営優良法人(ホワイト500)」に8年連続で認定 総合順位では5年連続上位100位以内にランクイン	当社の元気プロジェクトにおいて従業員の健康増進を図るための各種施策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
2023年度版「健康スコアリングレポート」で5年連続TOP100位以内にランクイン	当社健康保険組合の予防・健康づくりに関する取組状況が評価されたもの

※2027年の目標値「25%以上」は、厚生労働省の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」にて公表している数値になります。



# 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、2024年4月現在、管理職の4.4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(現、ダイバーシティ推進課)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

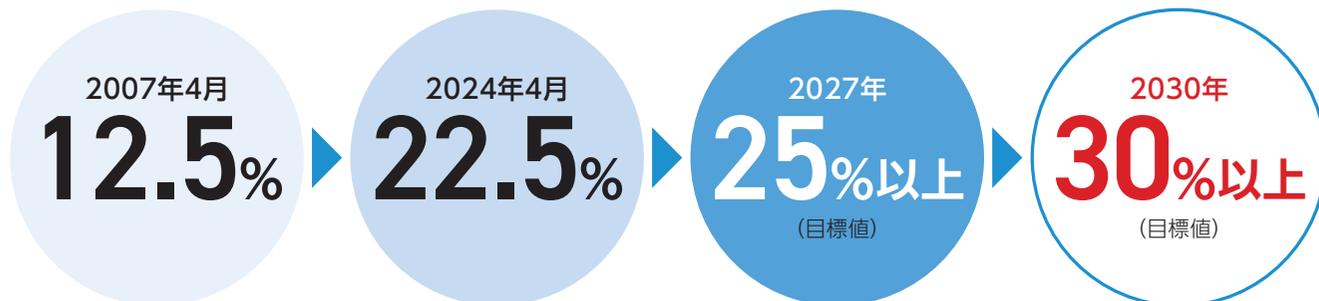
管理職の育成に向けて各種研修、教育施策を実施しています。



## 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

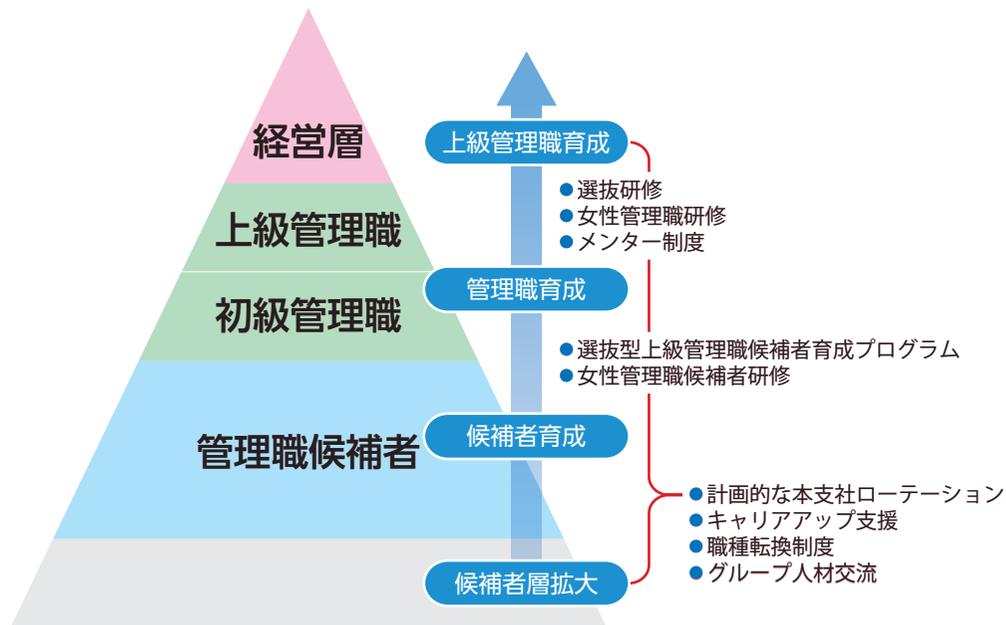


2024年3月時点 7.4%(2名/27名)

※女性経営幹部の計画的・段階的な育成に向けて、初級管理職層を含めた数値を算出しています(基準日:2024年4月1日)。  
※2027年の目標値「25%以上」は、厚生労働省の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」にて公表している数値になります。

# 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

上級管理職および管理職として活躍できる女性人材の育成として体系的な教育機会を提供しています。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、担当部長による各部署の戦略等に関する説明会なども取り入れることで視座を高めつつ、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ます。

### 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。



## 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に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。

# 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。

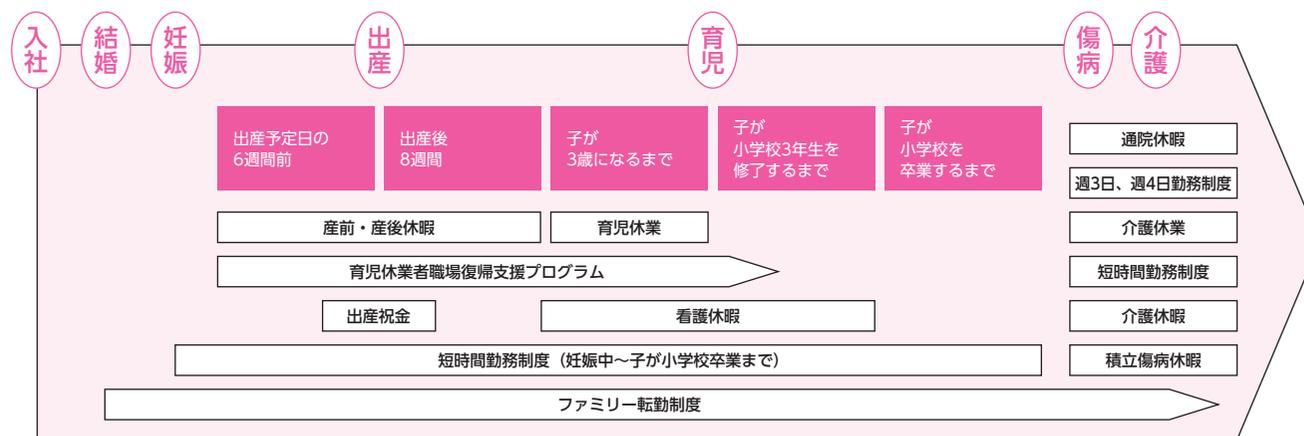
また、2020年4月には介護休業や欠勤・休職制度など、従来の「介護や治療に専念して休む制度」に加えて、介護や治療をしながら働き続けることのできる「週3日、週4日勤務制度」を新たに導入しました。

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。さらに、通院休暇の適用範囲を妊娠中および出産後だけでなく、不妊治療や「がん」「心血管疾患」「脳血管疾患」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。

\*「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、2015年より「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9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9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日につき1/100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2/3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」「心血管疾患」「脳血管疾患」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(2023年度)

内務員全体  
**15.1**日

## 1ヵ月当たりの平均残業時間(2023年度)

**1.8**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
- 人事部にて、当月の総労働時間見込みを管理。必要に応じて各所属へ注意喚起を実施

## 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、9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。



松山支社長  
百々 慶



### 妻と子から学ぶ

会社や所属のサポートもあり、松山着任後ほどなく育児休暇を取得させていただきました。妻は育児で大変なか、生活環境も変化する苦労もありましたが、少しでも分かち合うことができ良かったです。日々の育児も直接経験して学ぶ機会となり、妻と子が毎日こんなに頑張っていたことを知りました。所属で働く仲間もきっと同様に、仕事と育児を両立しながら毎日頑張っていることを自分の家庭を通して再確認しました。



### 配偶者のコメント

育児休暇中、おむつ替えや着替え、お風呂等を手伝ってもらい、普段頼むのは遠慮してしまう家事や掃除等もしてもらいました。育児休暇をいただけて家族で幸せな時間を過ごすことができました。ありがとうございました。



企画部 調査課  
坂本 拓也

### 育児の楽しみと大変さ

昨年の11月に長男が誕生し、約1ヶ月間の育休を取得させていただきました。育休中は、日々変化する子どもの表情やこの時しかない子どもの成長をそばで見守ることができました。また、家事と並行し、いつ泣き出すかわからない子どものお世話をするのに苦労し、育児の楽しみと同時に大変さを痛感しました。これから、より一層仕事に励むとともに、家事・育児に積極的に参加していきたいと思えます。このような貴重な機会をいただき、会社や職場に大変感謝しています。



### 配偶者のコメント

里帰り出産ができなかったため、初めての子育てでより不安を感じていましたが、主人のサポートのおかげで気楽に過ごすことができました。育児休暇中は子どものお世話に加えて、毎日美味しい料理を作ってもらい、感謝しています。

2015年より  
9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おり、2024年4月1日時点での障がい者雇用率は2.56%となっています(法定雇用率2.5%)。

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  
**2.56%**  
(2024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

**82.1%**  
(2024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、 最優の商品・サービスをお届けする生命保険会社を目指して

執行役員  
勝島 明美

太陽生命では、2016年6月より、「人生100歳時代」を見据え「健康寿命の延伸」すなわち、“元気に長生きする”という社会的課題に応えるため「太陽の元気プロジェクト」を開始し、「従業員」が元気になり、「お客様」に元気になっていただき、そして「社会」の元気に貢献するため、様々な施策を推進してまいりました。

当社は、昨年10月に「ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定し、社内外へ周知・公表を行いました。多様なバックグラウンド、経験、視点を持つ人材がお互いを認め合い、一体感をもって全従業員が「元気」に挑戦し続けていくことで、企業の生産性や創造性を高め、ひいては、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。

生命保険は、人生の様々なリスクに備えるための重要な役割を担い、保険金・給付金が支払われることは、お客様にとってまさしく生命保険に加入する意義そのものといえます。当社では、創業以来、多様化するお客様のニーズやライフスタイルにお応えするために、商品ラインアップの充実、給付金等請求手続きのオンライン化および専門知識を有する内務員によるかけつけ隊サービスの提供、専用モバイル端末「T-AI-Face」でのペーパーレス手続き等、正確かつ迅速で、きめ細やかなサービスの向上に努めてまいりました。

お客様のニーズに応え、新しい時代の変化に対応できる生命保険会社としての社会的役割を果たしていくためには、人材の多様性が、より重要となります。これからも、従業員一人ひとりがダイバーシティ&インクルージョンを推進し、サステナブルな社会の実現に向け、誇りを持って元気に働ける職場環境を構築していきます。あわせて、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、お客様一人ひとりと真摯に向き合い、最優の商品・サービスをお届けする生命保険会社を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを一層強化してまいります。

