

---

～Empowering Women & Health～

女性活躍推進・健康増進に関する  
生命保険会社の取組事例集

---

平成27年2月

 一般社団法人  
生命保険協会



## 本事例集について

急速な少子高齢化が進む中、社会全体の活力向上や持続的な経済成長の実現に向けて、「女性活躍推進」や「健康寿命の延伸」は不可欠な要素であり、政府の『「日本再興戦略」改訂2014-未来への挑戦-』の中でも大きな柱の一つに掲げられています。

多くの女性が働き、社会福祉の増進に資する社会的使命を担う生命保険業界では、会員各社とも、女性が最大限能力を発揮できる環境の整備や健康増進の啓発等において、積極的な取組を展開しております。

今般、生命保険協会では、会員各社の自主的・積極的な取組みをより一層支援するため、会員各社の具体的取組内容を確認し、事例集としてとりまとめました。

○本事例集は、以下のアンケート結果を基に作成しています。

- 調査対象 : 会員会社 42 社（国内で営業している全ての生命保険会社）
- 調査期間 : 平成 26 年 10 月 1 日～平成 26 年 10 月 31 日
- 調査項目 : ◎女性活躍推進に関する項目
  - （定量項目）新規採用数、従業員数、平均勤続年数、管理職数
  - （定性項目）女性登用に関する取組み
  - キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み
  - その他全般（今後の取組内容・展望等）
- ◎健康増進に関する項目
  - （定量項目）特定健診受診率
  - （定性項目）従業員の健康づくりに関する取組み
  - 国民やお客さまの健康づくりに関する取組み
  - その他全般（今後の取組内容・展望等）

- ※ 定量項目は過去3年間（平成23年度、24年度、25年度）を調査対象としています。
- ※ 本事例集に掲載されている数値や内容等はアンケートを集計した時点のものです。
- ※ 本事例集における生保業界の管理職の定義は、「部下を持つ職階以上の者並びに部下を持たなくともそれと同等の地位にある者を指し、役員を除く。但し、各社ごとに基準が異なる場合は各社基準に準ずる。」としています。

# 目次

## 第1部 概要

### 第1章 生保業界における女性活躍推進に係る取組み

- 1. 生保業界の傾向（全社平均の実績） . . . . . 1
- 2. 具体的取組内容 . . . . . 2
- <参考①>生保協会「女性の活躍推進に関する行動指針」 . . . . . 3

### 第2章 生保業界における健康増進に係る取組み

- 1. 生保業界の傾向（全社平均の実績） . . . . . 4
- 2. 具体的取組内容 . . . . . 4
- <参考②>生保協会「生活習慣病予防知識の普及に向けた情報発信」 . . . . . 5

## 第2部 会員各社の取組事例

### 第1章 会員各社の女性活躍推進に係る取組事例 ※50音順

- 1. アイエヌジー生命保険株式会社 . . . . . 7
- 2. アクサ生命保険株式会社 . . . . . 9
- 3. アクサダイレクト生命保険株式会社 . . . . . 11
- 4. 朝日生命保険相互会社 . . . . . 12
- 5. アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社） . . . . . 15
- 6. アリアンツ生命保険株式会社 . . . . . 17
- 7. A I G富士生命保険株式会社 . . . . . 18
- 8. オリックス生命保険株式会社 . . . . . 19
- 9. カーディフ生命保険会社 . . . . . 20
- 10. 株式会社かんぽ生命保険 . . . . . 21
- 11. クレディ・アグリコル生命保険株式会社 . . . . . 22

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 12. ジブラルタ生命保険株式会社          | 23 |
| 13. 住友生命保険相互会社             | 24 |
| 14. ソニー生命保険株式会社            | 26 |
| 15. ソニーライフ・エイゴン生命保険株式会社    | 28 |
| 16. 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社 | 29 |
| 17. 第一生命保険株式会社             | 31 |
| 18. 第一フロンティア生命保険株式会社       | 33 |
| 19. 大同生命保険株式会社             | 34 |
| 20. 太陽生命保険株式会社             | 36 |
| 21. チューリッヒ生命               | 38 |
| 22. T&Dフィナンシャル生命保険株式会社     | 39 |
| 23. 東京海上日動あんしん生命保険株式会社     | 41 |
| 24. 日本生命保険相互会社             | 43 |
| 25. ネオファースト生命保険株式会社        | 45 |
| 26. ハートフォード生命保険株式会社        | 46 |
| 27. ピーシーエー生命保険株式会社         | 47 |
| 28. 富国生命保険相互会社             | 48 |
| 29. フコクしんらい生命保険株式会社        | 50 |
| 30. プルデンシャル生命保険株式会社        | 52 |
| 31. P G F 生命               | 54 |
| 32. マスミューチュアル生命保険株式会社      | 55 |
| 33. マニユライフ生命保険株式会社         | 56 |
| 34. 三井生命保険株式会社             | 57 |
| 35. 三井住友海上あいおい生命保険株式会社     | 58 |

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| 36. 三井住友海上プライマリー生命保険株式会社 | ・ ・ ・ ・ ・ 60 |
| 37. みどり生命保険株式会社          | ・ ・ ・ ・ ・ 61 |
| 38. 明治安田生命保険相互会社         | ・ ・ ・ ・ ・ 62 |
| 39. メットライフ生命保険株式会社       | ・ ・ ・ ・ ・ 65 |
| 40. メディケア生命保険株式会社        | ・ ・ ・ ・ ・ 68 |
| 41. ライフネット生命保険株式会社       | ・ ・ ・ ・ ・ 69 |
| 42. 楽天生命保険株式会社           | ・ ・ ・ ・ ・ 70 |

## 第2章 会員各社の健康増進に係る取組事例 ※50音順

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| 1. アイエヌジー生命保険株式会社          | ・ ・ ・ ・ ・ 71 |
| 2. アクサ生命保険株式会社             | ・ ・ ・ ・ ・ 72 |
| 3. アクサダイレクト生命保険株式会社        | ・ ・ ・ ・ ・ 73 |
| 4. 朝日生命保険相互会社              | ・ ・ ・ ・ ・ 74 |
| 5. アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社） | ・ ・ ・ ・ ・ 78 |
| 6. アリアンツ生命保険株式会社           | ・ ・ ・ ・ ・ 80 |
| 7. A I G富士生命保険株式会社         | ・ ・ ・ ・ ・ 81 |
| 8. オリックス生命保険株式会社           | ・ ・ ・ ・ ・ 83 |
| 9. カーディフ生命保険会社             | ・ ・ ・ ・ ・ 84 |
| 10. 株式会社かんぽ生命保険            | ・ ・ ・ ・ ・ 85 |
| 11. クレディ・アグリコル生命保険株式会社     | ・ ・ ・ ・ ・ 87 |
| 12. ジブラルタ生命保険株式会社          | ・ ・ ・ ・ ・ 88 |
| 13. 住友生命保険相互会社             | ・ ・ ・ ・ ・ 89 |
| 14. ソニー生命保険株式会社            | ・ ・ ・ ・ ・ 92 |
| 15. ソニーライフ・エイゴン生命保険株式会社    | ・ ・ ・ ・ ・ 94 |
| 16. 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社 | ・ ・ ・ ・ ・ 95 |

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 17. 第一生命保険株式会社           | 97  |
| 18. 第一フロンティア生命保険株式会社     | 99  |
| 19. 大同生命保険株式会社           | 100 |
| 20. 太陽生命保険株式会社           | 102 |
| 21. チューリッヒ生命             | 103 |
| 22. T&Dフィナンシャル生命保険株式会社   | 104 |
| 23. 東京海上日動あんしん生命保険株式会社   | 105 |
| 24. 日本生命保険相互会社           | 107 |
| 25. ネオファースト生命保険株式会社      | 109 |
| 26. ハートフォード生命保険株式会社      | 110 |
| 27. ピーシーエー生命保険株式会社       | 111 |
| 28. 富国生命保険相互会社           | 112 |
| 29. フコクしんらい生命保険株式会社      | 113 |
| 30. プルデンシャル生命保険株式会社      | 114 |
| 31. P G F 生命             | 115 |
| 32. マスミューチュアル生命保険株式会社    | 116 |
| 33. マニユライフ生命保険株式会社       | 117 |
| 34. 三井生命保険株式会社           | 118 |
| 35. 三井住友海上あいおい生命保険株式会社   | 120 |
| 36. 三井住友海上プライマリー生命保険株式会社 | 122 |
| 37. みどり生命保険株式会社          | 123 |
| 38. 明治安田生命保険相互会社         | 124 |
| 39. メットライフ生命保険株式会社       | 127 |
| 40. メディケア生命保険株式会社        | 129 |

|                    |               |
|--------------------|---------------|
| 41. ライフネット生命保険株式会社 | ・ ・ ・ ・ ・ 130 |
| 42. 楽天生命保険株式会社     | ・ ・ ・ ・ ・ 131 |

# 第1章 生保業界における女性活躍推進に係る取組み

## 1. 生保業界の傾向（全社平均の実績）

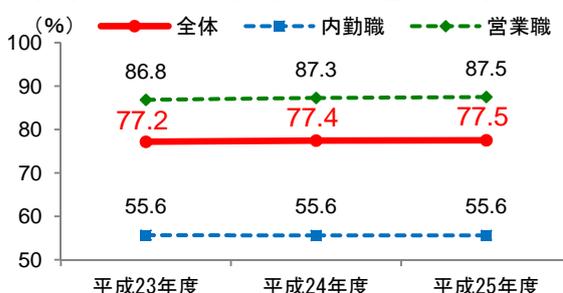
### □ 高い女性雇用率(就労者全体に女性が占める割合は約8割)

■女性就労者数・比率(平成25年度実績)

|               |                           |
|---------------|---------------------------|
| 就労者全体に占める女性比率 | <b>77.5%</b><br>(約26.1万人) |
| 内勤職における女性比率   | 55.6%<br>(約5.8万人)         |
| 営業職における女性比率   | 87.5%<br>(約20.2万人)        |

※就労者全体における女性比率 42.8% (出所：総務省「労働力調査」)

■就労者全体に占める女性の比率(過去3年間)



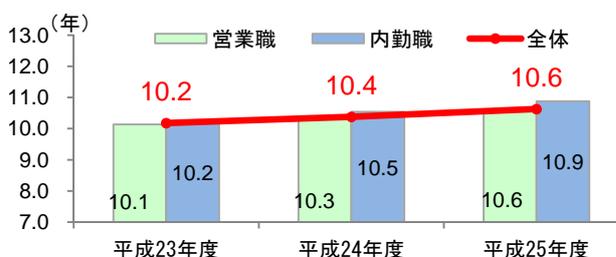
### □ 女性の平均勤続年数は増加傾向

■女性就労者の平均勤続年数(平成25年度実績)

|                |              |
|----------------|--------------|
| 女性就労者全体の平均勤続年数 | <b>10.6年</b> |
| 女性内勤職の平均勤続年数   | 10.9年        |
| 女性営業職の平均勤続年数   | 10.6年        |

※女性就労者全体の平均勤続年数 9.1年 (出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

■女性就労者全体の平均勤続年数(過去3年間)



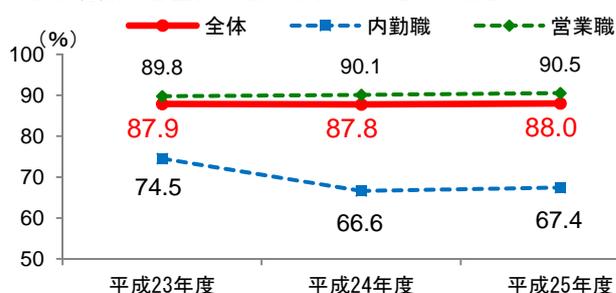
### □ 高い女性採用率(新規採用者に女性が占める割合は約9割)

■女性採用者数・比率(平成25年度実績)

|                 |                          |
|-----------------|--------------------------|
| 新規採用者全体における女性比率 | <b>88.0%</b><br>(約5.1万人) |
| 内勤職採用における女性比率   | 67.4%<br>(約4,300人)       |
| 営業職採用における女性比率   | 90.5%<br>(約4.7万人)        |

※入職者全体における女性比率 43.0% (出所：厚生労働省「雇用動向調査」)

■新規採用者全体に占める女性の比率(過去3年間)



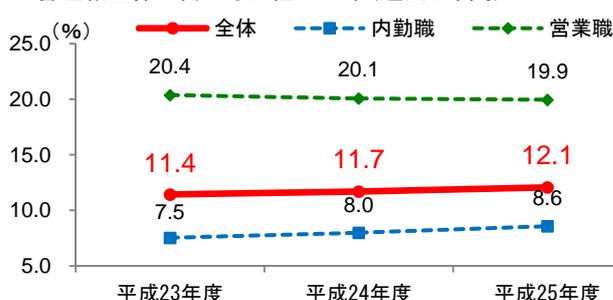
### □ 女性管理職への登用も増加傾向

■女性管理職数・比率(平成25年度実績)

|                |                           |
|----------------|---------------------------|
| 管理職全体に占める女性比率  | <b>12.1%</b><br>(約3,500人) |
| 内勤職における女性管理職比率 | 8.6%<br>(約1,700人)         |
| 営業職における女性管理職比率 | 19.9%<br>(約1,800人)        |

※課長級以上の管理職における女性比率 7.5% (出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

■管理職全体に占める女性の比率(過去3年間)



注)本事例集における生保業界の管理職の定義

部下を持つ職階以上の者並びに部下を持たなくともそれと同等の地位にある者を指し、役員を除く。

但し、各社ごとに基準が異なる場合は各社基準に準ずる。

## 2. 具体的取組内容

- 会員各社とも、女性が最大限能力を発揮できる環境の整備に向け、自社のビジネスモデルや課題認識を踏まえながら、様々な取組みを展開している。
- ライフスタイルに応じた柔軟な勤務制度や子育てに係る経費補助等、仕事と子育て・介護等の両立を支援する環境整備に加えて、女性リーダー育成研修等、女性のキャリア形成・上位職種への登用等を意識した取組みも展開されている。
- 具体的には主に以下のような取組みが推進されている。

| 取組テーマ             | 具体的取組内容   |
|-------------------|---|
| 経営トップの<br>コミットメント | <p>【目標設定・行動計画策定等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 女性の活躍推進を経営戦略の一つと位置づけ、女性管理職の数値目標の設定、行動計画の策定 等</li> </ul>  |
| 女性職員の<br>キャリア意識向上 | <p>【研修・セミナー等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職階別のキャリア研修、社内イントラネットや冊子等で女性管理職や子育て支援制度を利用した職員等の紹介、女性職員を集めた会議等を通じたネットワークの構築 等</li> </ul>  |
| 女性職員の<br>キャリア形成支援 | <p>【職務領域拡大】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 多様な職務を経験できる社内公募制度、一般職から総合職への転換制度、選抜型の管理職候補者向け研修 等</li> </ul> <p>【社外とのネットワーク構築】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 社外の女性管理職との研鑽や交流を目的とした研修への派遣 等</li> </ul> <p>【管理職層の意識・マネジメント改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 女性職員を部下に持つ管理職を対象にしたセミナー等を実施 等</li> </ul> |
| 多様で柔軟な働き方<br>の推進  | <p>【子育て支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 育児介護休業法を超える制度、配偶者の転勤等があっても継続就業できるよう勤務地や配属先への配慮、男性社員の育児休業取得の支援、育児費用補助 等</li> </ul> <p>【継続就業支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 自宅でパソコンや携帯等から社内メールや連絡文書等を確認できる等、柔軟に在宅勤務できる環境の整備 等</li> </ul>   |

- 会員各社の具体的な取組事例は第2部-第1章（7頁以降）で紹介する。

**<参考①> 生保協会「女性の活躍推進に関する行動指針」**

平成26年9月、女性が最大限能力を発揮できる環境の整備に必要な行動項目の共有・浸透を図ることを目的に、「女性の活躍推進に関する行動指針」を制定しています。

**女性の活躍推進に関する行動指針**

一般社団法人生命保険協会および生命保険会社（以下、「生命保険会社等」）は、女性の力が社会全体の活力向上や持続的な経済成長の実現に向けて不可欠であると認識し、経営層のリーダーシップのもと、以下の活動を通じて、女性が最大限能力を発揮できる環境の整備に積極的に取り組んで参ります。

**1. 女性の活躍推進に関する意識と取組みの浸透**

生命保険会社等は、女性の活躍推進に関する行動計画の策定等を通じ、社内における意識と取組みの浸透を進めることに努めます。

**2. キャリア意識の向上**

生命保険会社等は、キャリア研修の実施やロールモデルの提示等を通じ、女性職員それぞれの環境や将来志向等に応じたキャリア意識の向上に努めます。

**3. キャリア形成の支援**

生命保険会社等は、女性職員が出産・育児等によりキャリア形成の機会を逸しない工夫を行うことに努めるとともに、上位職位や能力向上等を目指す女性職員のキャリア形成を積極的に支援していくことに努めます。

**4. 多様で柔軟な働き方の推進**

生命保険会社等は、仕事と家庭の両立を可能とする取組み等を通じ、職員の置かれた状況や職務内容等に応じた、多様で柔軟な働き方の推進に努めます。

**5. 管理職層の意識・マネジメント改革**

生命保険会社等は、ダイバーシティ・マネジメントの必要性や女性職員の育成のあり方の啓発等を通じ、女性職員の育成にあたる管理職層の意識・マネジメント改革に努めます。

## 第2章 生保業界における健康増進に係る取組み

### 1. 生保業界の傾向（全社平均の実績）

#### □ 高い特定健康診断受診率

■ 特定健康診断受診者数・比率（平成25年度実績）

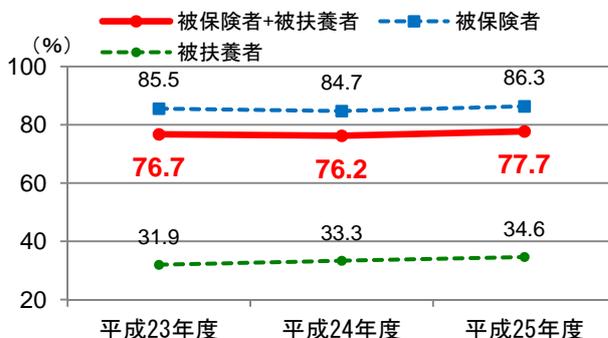
|           |                           |
|-----------|---------------------------|
| 特定健康診断受診率 | <b>77.7%</b><br>(約20.1万人) |
| 被保険者      | 86.3%<br>(約18.6万人)        |
| 被扶養者      | 34.6%<br>(約1.4万人)         |

※全国の上診対象年齢人口における受診率 45.6%（平成24年度）  
（出所：厚生労働省「特定健康診査・特定保険指導に関するデータ」）

注）未集計となっている社は除いている。

平成23年度：25社、平成24年度：26社、平成25年度：27社の数値で作成。

■ 特定健康診断受診率（過去3年間）



### 2. 具体的取組内容

- お客さまに安心をお届けする生保業界では、従業員に対する健康増進支援のみならず、自社の専用サイト等を通じた医療・介護等の情報やお客さま向け健康セミナーの実施等、国民のセルフメディケーション意識の向上を図る様々な活動を展開している。
- 近年では、自社による活動に加え、自治体と連携したがん啓発活動等、官民一体となった啓発活動を展開する例も見受けられるようになっている。
- 具体的には主に以下のような取組みが推進されている。

| 取組テーマ         | 具体的取組内容   |
|---------------|---|
| 国民やお客さまの健康づくり | <p>【情報提供やサービスの提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 営業職員等の日々の活動・電話相談・専用サイト等を通じた情報提供、お客さま向け健康セミナーの開催、セカンドオピニオンやメンタルヘルスカウンセリングが受けられるサービス、人間ドッグ等の優待・費用補助 等</li> </ul> <p>【医療機関や自治体等と連携した取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 国立がん研究センターや自治体等とがん啓発協定の締結、ピンクリボン活動の支援、がん・エイズ等の研究等への支援や助成 等</li> </ul> |
| 従業員の健康づくり     | <p>【従業員の健康管理の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 外部のベンダーを利用したストレスチェックテストの実施、乳がん健診や禁煙外来等の費用補助、喫煙室の縮減 等</li> </ul> <p>【従業員の健康啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 健康情報の発信、社内で肌年齢・血管年齢診断等の健康イベントの開催 等</li> </ul>  |

- 各社の具体的な取組事例は第2部-第2章（71頁以降）で紹介する。

<参考②> 生保協会が提供する健康増進に関する各種ツール

国民のセルフメディケーション意識の向上を図るため、オリジナルの健康アプリや、生活習慣病予防に関する各種情報冊子を無償で提供しています。

|   |  |
|---|--|
|  <p><b>「運動」「食」をテーマとした生保協会オリジナルの健康アプリ“健康くん”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 歩数計、日々の消費カロリーや食事メニューごとの摂取カロリーの自動計測、必要な運動量の表示、有名タレントのヨガ教室等、多彩な機能・コンテンツを掲載</li> <li>➢ 利用者の生活習慣の改善をサポート</li> </ul> |  <p><b>本当に怖いメタボリックシンドローム</b><br/>(内臓脂肪症候群)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自身のメタボリックシンドローム状態のチェック</li> <li>➢ 「食生活・運動・ストレス・タバコ」をテーマに、メタボリックシンドローム予防に必要な生活習慣の改善ポイントを掲載</li> </ul> |
|  <p><b>アクティブガイド</b><br/>—健康づくりのための身体活動指針—</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 糖尿病・心臓病・脳卒中・がん・認知症等のリスクを低下させるための、今より10分多く体を動かす活動のポイントを紹介</li> <li>➢ 健康のための身体活動チェックが可能</li> </ul>                    |  <p><b>おとなだけじゃない！親子でトライ！</b><br/>「生活習慣病」予防マニュアル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 子どもにも生活習慣病があることを知る</li> <li>➢ 「食事・運動・睡眠・禁煙」をテーマに、親子で取り組む生活習慣病予防に向けた生活習慣の改善ポイントを掲載</li> </ul>  |

---

## 第 2 部 会員各社の取組事例

## 第1章 会員各社の女性活躍推進に係る取組事例

|   |   |
|---|---|
| 1 | <p><b>会社名</b> アイエヌジー生命保険株式会社</p> <p><b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b></p> <p>(1) 女性登用に関する取り組み(例: 女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ 全社で取組みを推進 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性リーダー層人材登用を全社的な取り組みとして推進しています。社内人材開発においては、全役員による女性役員候補者の具体的な育成計画の検討等を実施しています。</li> <li>● マネージャーから若手・新卒社員まで幅広い女性社員を対象に、海外グループ企業・親会社から来日した女性シニアマネジメントを囲んだ座談会を開催し、女性のキャリアについての意見交換や教育の実施、ネットワーク機会・英語コミュニケーションスキル実践機会等の提供を行っています。</li> <li>● 社外開催の女性活躍推進イベントへ、パネルディスカッションのスピーカーやワークショップ参加メンバーの派遣を行い、その様子や女性登用についての状況等を社内報で全社に報告・共有しています。また、イベント後に人事部ダイバーシティ担当マネージャーと参加者および所属長との間の報告・意見交換の実施等、個人レベルの働きかけにも取り組んでいます。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の登用を含め、ダイバーシティを活かすことを組織強化策と位置づけ、推進しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職層における女性比率が向上しました。</li> </ul> <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み(例: 社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>【キャリア支援に関する取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ、若手、女性のキャリア開発に関する検討会やイベントを継続的に実施しています。2013年度12月には、若手社員と先輩社員の交流のための「ネットワーキングセッション」を実施し、キャリアについてのワークや交流会を行いました。</li> </ul> <p>【子育て支援、継続就業支援に関する取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短時間勤務制度、在宅勤務制度等を導入、2008年に認定を受け、「くるみん」を取得。</li> <li>● 育児保育施設補助金(月2万円上限)</li> <li>● 子の看護休暇(小学校就学前の子を養育する場合、負傷、または疾病にかかった子の看護のため、年間5日、2人以上の場合は10日を限度としてこの介護休暇を取得できます。給与/賞与の控除なし)。</li> <li>● ストック休暇(1年繰越後、消滅してしまう有給休暇をストックすることができます。育児に関しては、以下の上記の子の看護休暇と同様に年間10日まで使用することができます。) 母性健康管理/産前産後休業/時間外勤務・深夜就業免除/福利厚生代行サービスの託児所・ベビーシッター費用補助</li> <li>● 社員の家族も参加可能なスポーツイベントを年1回毎年開催(Sports Day)</li> </ul> |
|---|---|

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

【キャリア支援、子育て支援、継続就業支援に関する取組】

- “Employer of Choice” となることが重要であるという考えの重点施策のひとつとしてワークライフバランス改善を位置づけ、「働きやすい職場」としての環境整備を目的として諸制度の制定等を行ってきました。近年、育児と仕事を両立する社員（特に女性社員）の増加に伴い、さらなる働きやすさの向上に向け、継続した検討を行っています。

3. 取り組みの成果・評価

【キャリア支援、子育て支援、継続就業支援に関する取組】

- 2008年～2013年8月時点で、総計で、男性育児休暇取得3名、在宅勤務14名、短時間勤務39名が取得。また育児休業を取得しその後復帰する女性社員が増加中。

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 2  | <b>会社名</b> <b>アクサ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                               |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性管理職比率の目標設定：2016年1月に管理職の女性比率を20%以上にします。</li> <li>● ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進を重要な経営戦略の一つに位置付け、特にジェンダーバランス（女性登用）やワークライフバランスを含む4項目を優先事項としています。</li> <li>● 推進組織として、企業文化変革ダイバーシティ推進室（人事部門に所属し、管理職1名、専任スタッフ6名からなる）と、ダイバーシティ&amp;インクルージョン諮問委員会（社長が議長となり、主要部門の役員や部長、社外ダイバーシティコンサルタントの9名で構成）を設置しています。</li> <li>● ダイバーシティの主要アクションには役員がスポンサーとなるなど、ダイバーシティ&amp;インクルージョンの取り組みは役員がリードしています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以下の理由からダイバーシティ&amp;インクルージョン推進が企業の競争優位性をもたらしてくれると考え、2009年にダイバーシティ推進を本格的に開始。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社員に公平な機会を与え、属性ではなく能力や貢献度で評価することで、社員の参画意識が上がり、パフォーマンスの高い組織を作ることができます。</li> <li>➢ 社員の多様性を強化することで、多様な顧客ニーズをより良く理解できます。</li> <li>➢ 多様な社員が多様な意見を持ち合うことでイノベーションが生まれます。</li> </ul> </li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2009年に女性の管理職割合は6%でしたが、2014年8月現在13.5%となりました。</li> <li>● 女性の役員の数も増加しています（2013年1人⇒2014年4人（全役員に占める女性割合14.8%））。</li> </ul> |                               |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、<br/>女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>【キャリア支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● スポンサーシッププログラム：役員が管理職候補の女性のスポンサーとなり、自身のパワーやネットワークを駆使して対象者の女性を育成し、組織内での認知度を高め、登用できる環境を整えます。</li> <li>● 女性会議：管理職及びその候補の女性同士のネットワーク形成や、女性の活躍推進の重要性啓発を目的とした終日の会議。役員や管理職など男性の参加者も全体の3割を占め、男性の意識改革にもアプローチします。</li> </ul> <p>【継続就業支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業中における能力向上を支援するためのプログラムを導入し、育児休業中の会社の情報入手、E-learningでスキルアップ、上司との定期的なコミュニケーションを支援しています。</li> <li>● 育休復帰後の勤務時間短縮を小学校就学前まで可能としています。また、待機児童の問題を考慮し、育休を子供が満3歳になるまで取得可能としています。</li> <li>● 男性の育児参加を促し、意識改革を進めるため、育休の最初の10営業日を有給とし、5営業日以上連続で取得した社員には5万円相当の子供商品券を贈呈（制度は男女に適用）</li> <li>● 在宅勤務制度を2014年11月よりパイロットとして開始予定。</li> </ul>   |                               |

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 女性の活躍を促進するために、男性の意識改革や働き方改革が必要との理解から、上記のような取り組みを行っています。

3. 取り組みの成果・評価

- 男性の育休取得率：37.1%（2013年）
- 育休復帰後3年間定着率（復帰してから3年後に在籍している率）：80%（2013年）

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| 3   | <b>会社名</b> アクサダイレクト生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                             |
| <p>(1) 女性登用に関する取組（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ 全社で取組を推進 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取組内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣社員や契約社員を正社員へ登用</li> </ul> </li> <li>2. 取組に至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 優秀な人材の確保と女性が長期に渡り、就業を継続し能力を発揮する事が当社への発展につながる事を背景に前向きに取り組んでおります。</li> </ul> </li> <li>3. 取組の成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後も継続的に取り組んでいく予定です。</li> </ul> </li> </ol>  |                             |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取組内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女の別はなく、育児休業を取得しやすく、また職業復帰しやすい職場環境を作ります。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 有休・リフレッシュ休暇取得の促進</li> <li>➢ 短時間勤務・フレックスを導入して、始業・終業時間を変更しやすい環境作り</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>2. 取組に至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休暇や労働時間の短縮の推進をはじめ、従業員が安心して働く事ができる雇用環境の整備に取り組んでおります。</li> </ul> </li> <li>3. 取組の成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休暇は女性従業員の出産者全員が利用しており、育児休業後についても現在のところ、全員が業務に復帰しております。</li> </ul> </li> </ol> |                             |

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 4   | <b>会社名</b> 朝日生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成18年4月より「朝日生命ポジティブ・アクション」をスタートし、第Ⅰ期（平成18年度～20年度）では、女性の活躍を推進するうえでの各種諸制度整備に注力しました。続く第Ⅱ期（平成21年度～23年度）では、ポジティブ・アクションの浸透・定着に向けた取組みを推進し、第Ⅲ期（平成24年度～26年度）では、女性職員の活躍がお客様サービスの向上、会社の生産性向上に一層貢献することを目指し、取組みを推進して参りました。今後はこれまで取組んできた「朝日生命ポジティブ・アクション」を加速させることとし、平成32年度末（2020年度末）までに「女性リーダー比率30%程度」を目指すことを目標にしました。詳しい取組みは以下のとおりです。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 新卒採用の女性比率目標30%                 <p>将来の女性リーダー候補の増大に向け、女性採用のさらなる強化により、総合職※の新卒採用における女性比率30%を目指します。これにより人材の多様性を促進することで、多様な価値観をもとにした企業活力の向上を図ります。</p> <p>※多様化する就労価値観に対応し、勤務地域を首都圏に限定した総合職（首都圏型）を含む</p> </li> <li>➢ 女性職員の体系的な育成プログラムの実施                 <p>これまでの育成計画を再構築し、女性職員のキャリア形成に資する体系的な育成プログラムの新たな策定・実行により、女性職員のキャリアアップへの不安解消と意欲喚起を図り、管理職やスペシャリスト等、職員一人ひとりの自律的なキャリア目標の実現に向けた、中長期のキャリア形成を積極的に支援します。</p> </li> <li>➢ 女性リーダー候補者の選抜・教育と活躍フィールドの拡大                 <p>女性リーダーの増大を目指すため、女性リーダー候補者を選抜し、職位別の女性リーダー候補者のトレーニングや役員等によるメンタリング等を通じた教育、およびジョブローテーション（計画的異動）を実施します。</p> </li> <li>➢ 専管組織の新設等によるダイバーシティの取組促進                 <p>「朝日生命ポジティブ・アクション」の推進体制の中核をなす「女性の活躍推進委員会」※の取組みを加速させるため、新たな専管組織の新設等により、女性職員の活躍推進に関する諸対策・取組みを組織横断的に実施していきます。</p> <p>※委員長は社長、委員として女性の社外取締役が参画</p> </li> <li>➢ 女性職員の育成に係る所属長の評価制度導入                 <p>所属長に対する女性職員の育成に関する研修等を実施するとともに、女性職員の育成に対する所属長への評価制度を導入します。これにより育成プログラムに基づく、女性リーダーの育成を具体的かつきめ細やかに促進していきます。</p> </li> <li>➢ 男性の育児・介護参加プロジェクトの推進                 <p>男性職員の家事・育児力UP月間等の設定や、育児休職の取得促進等、男性職員の育児・介護への参加プロジェクトを推進し、仕事と家庭の両立に関する理解促進を図ります。</p> </li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以下に記載の「内的・外的要因」を踏まえ、「ダイバーシティ」を尊重することにより、職員一人ひとりの能力発揮機会の拡大を通じた会社全体の活力向上を図るとともに、お客様の価値観多様化に対応していくために、平成18年4月より、「朝日生命ポジティブ・アクション」を実施することとしました。             <p>【内的要因】当社は全従業員の約8割が女性であり、引き続き女性職員の更なる活躍推進を図ることで、個人・組織の生産性を向上させるとともに、個人の自己実現を支援していく必要がある。</p> </li> </ul> |                       |

【外的要因】 少子化や女性の社会進出などの社外環境を背景とし、「男女雇用機会均等法」の改正（平成11年4月）により、企業における女性の活躍推進のための積極的な取組みが推奨されるとともに、「次世代育成支援対策推進法」の成立（平成15年7月）により、一定規模以上の事業主に対し、次世代育成支援対策として、労働者の職業生活と家庭生活との両立が可能な雇用環境整備が義務づけられ、企業の社会的責任や従業員満足の見点からも女性が仕事をしやすい環境づくりをしていくことが必要となった。

### 3. 取り組みの成果・評価

- 「朝日生命ポジティブ・アクション」推進の結果、女性のキャリア形成支援は相当程度進展し、出産・育児の支援を中心とした、ワーク・ライフ・バランス支援についての各種制度の活用も進みました。
- また、これらの取組みが高く評価され、平成22年度には「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門において「厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。

#### 【女性リーダー数および比率の実績】

|          | 平成17年度始 | 平成21年度始 | 平成24年度始 | 平成26年度始 |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| 全社リーダー数  | 1,146   | 1,206   | 1,179   | 1,174   |
| 女性リーダー数※ | 56      | 86      | 124     | 144     |
| 女性リーダー比率 | 4.9%    | 7.1%    | 10.5%   | 12.3%   |

※女性リーダーの定義は、部下を持つ職位以上の者またはそれと同等の職位にある者とする

#### 【総合職（（首都圏型）を含む）の新卒採用の女性比率の実績】

|       | 平成19～26年度始入社 | 平成27年度始（予定） |
|-------|--------------|-------------|
| 新卒採用数 | 399          | 55          |
| 女性採用数 | 98           | 17          |
| 女性比率  | 24.6%        | 30.9%       |

※平成27年度始入社は、平成26年10月1日時点の内定者数

(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）

#### 1. 具体的な取り組み内容

##### 【キャリア支援に関する主な取組み】

- 女性職員向け研修：女性管理職を対象とした能力発揮、所属員の育成に資する研修／支社拠点配属のエリア総合職（一部）を対象とした職務領域拡大に資する研修
- メンター制度：女性職員を対象。キャリアメイク等に関する悩み、人的ネットワーク作りの支援を目的
- ロールモデル紹介：管理職や各種制度利用している女性職員を紹介したDVDを全社に提供／各所属で活躍している女性職員を社内ホームページにて紹介
- 社内公募制度：新たな職務に挑戦し、視野の拡大やキャリアアップを目指す制度。挑戦したい部署・職務への応募や、期間を限定した支社→本社、本社→支社異動の応募
- 社外研修：社外の女性管理職との研鑽や交流に資する研修への派遣。視野の拡大およびスキルアップを目的に、女性管理職を派遣

【子育て支援、継続就業支援に関する取組み】

- 女性の様々なライフイベント（妊娠・出産・育児等）や介護などを行うなか、継続的に働き続けることができるよう、以下の両立支援制度を導入・整備しました。
    - 妊娠・育児のサポート関連
      - ・ 育児サービス費用補助（育児のために利用した育児サービス費用の補助として、毎月定額の補助受給が可能）
      - ・ 短時間勤務（子どもが満6歳に達する日の直後に到来する3月末日までの間、始業・終業時間の繰上げ、繰下げが可能）
      - ・ 時間外就業の制限（妊娠中～産後1年未満は時間外就業しないことが可能）
      - ・ 通勤・休憩・休務に関する対応（妊娠中および産後1年以内に体調不良等で医師より指導を受けた場合、勤務時間の緩和が可能）
      - ・ 看護休暇（子どもが満9歳に達する日の直後に到来する3月末日までに1年につき7日間取得可能）
      - ・ 育児休職・復職直前の所属長との面談実施（休職中および復職直前に入社し、会社の動きを把握、復職後の職務内容の相談等の機会を提供）
      - ・ 所属内に個別相談者を任命（所属内の育児経験者等をアドバイザーとして任命。具体的なアドバイス提供とメンタル面でのフォローを行う）
      - ・ 休職期間中の自宅パソコンからの会社端末へのアクセス可能システムの提供（休職期間中も自宅から会社情報の確認が可能）等
    - 女性の継続就業関連
      - ・ 仕事と家庭を両立するための異動配慮（原則、子どもが満3歳になるまでの期間は、転居を伴わない異動とする。総合職が対象）
      - ・ 配偶者の転勤による同行制度（配偶者の転勤先から出勤できる地域に、要員の配置が問題ない場合、同行が可能。エリア総合職※が対象）
        - ※エリア総合職：主に事務職務と営業職務をサポートする業務に就く、地域限定型職員
      - ・ 介護休職（最長1年を限度として取得可能）
      - ・ 介護休暇積立制度（過去3年間における年次休暇繰越不能日数合計を限度に介護休暇を取得可能。一部要件あり）等
2. 取組みに至る背景・きっかけ
- （1）2に記載のとおりです。
3. 取組みの成果・評価
- キャリア支援は、社内・外研修においては意欲や意識の向上、職務領域の拡大に貢献。社内公募制度はポジティブ・アクション取組み以前より約5倍増加しています。
  - 各種両立支援制度の活用状況（平成25年度単年度取得者／内勤職員のみ）⇒育児休職取得者数：68名、育児のための短時間勤務者数：21名、男性育児休職取得者数：7名となっております。
  - 平成20年から「次世代育成支援対策推進法」による次世代の育成支援に取り組む企業として、これまで2回（2008年、2013年）認定を受け、「くるみんマーク」（次世代認定マーク）を取得しました。
  - また、平成22年度に「他の模範となる取組みを推進している企業」として「均等・両立推進企業表彰」厚生労働大臣優良賞を受賞しました。

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 5   | <b>会社名</b> アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社） |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                    |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年末までに、指導的立場*に占める女性の割合を30%とする目標を設定。<br/>（*指導的立場とは組織長の補佐として下位者を指導する職位である「課長代理」以上の社員を指します。）</li> <li>➢ 当社は創業時より女性を積極的に採用・育成し、重要な戦力として位置付け、活躍する機会を常に提供してきました。その取組みをより一層強化するため、本年より女性リーダー育成のための包括プログラムとして「女性の活躍推進プログラム」を策定しました。</li> <li>➢ 全国の管理職が一堂に会する場で、経営からダイバーシティ推進に関する当社方針を表明。社内イントラネットや衛星配信を利用した全社員へのメッセージ発信や、トップマネジメントと全国の女性社員との意見交換会を実施しています。</li> <li>➢ 専担組織として「ダイバーシティ推進室」を新設。あわせて「ダイバーシティ推進委員会」が設置され、具体的な施策の検討体制も強化されています。</li> <li>➢ 社員の意識醸成を進めるため、有識者による講演やキャリアアップセミナー等の研修実施の他、社外ネットワーキングへの参画も開始しています。</li> <li>➢ 「多様な働き方の促進」として育児や介護等による時間的な制約を抱える社員にも働きやすい職場環境を実現するため、部門ごとに「時間外削減に向けた計画」を策定し、全社一体となって長時間労働是正に取り組んでいます。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は「社会」「お客様」「株主」「ビジネスパートナー」そして「社員」といった、当社とかわかる全てのステークホルダーが「共有できる価値(Shared Value)」を「創造(Create)」していく「CSV 経営」を、経営戦略の軸としています。働くすべての「社員」の多様性を尊重することにより「新しい価値」を生み出すダイバーシティ推進は、「CSV 経営」の核と位置付けており、企業価値の向上と社会的課題の解決および社員の成長、全てに資するという点で以前にも増して戦略的に取り組むべき経営課題であると考えています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 外国人を含む生え抜きの女性の役員4名の他、契約管理、資産運用、内部監査、広告宣伝などの重要な部長ポストは女性が占めています。</li> <li>● 男性中心の営業現場においても、1998年に2名の女性支社長が誕生して以降、途切れることなく女性が支社長として全国で活躍しています。</li> <li>● また、女性初の海外留学(MBA取得)派遣や外部団体への出向も実現しています。</li> <li>● 2014年10月現在、指導的地位に就く女性社員の割合は17.5%となりました。（女性役員4名の他、部長クラス8.6%、課長クラス10.3%、課長代理25.3%）</li> </ul> |                                    |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <p>【キャリア支援に関する取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以下のような制度の構築や環境整備を行い、幅広い業務経験の機会を提供することによりキャリア形成をサポートしています。</li> <li>➢ 地域限定採用の社員（転勤の機会がない女性社員）に対しての一時転勤制度の導入</li> <li>➢ 出産・育児といったライフイベントの前に、営業ラインを含めた多様な経験を積む仕組みとして、「10年3場所」（入社後10年間に原則3部署を異動）の運用を実施</li> <li>➢ 選抜女性社員に対し、社外ネットワーキング参画の機会を提供</li> </ul>  |                                    |

【子育て支援・継続就業支援】

- 時間に制約のある社員が柔軟に働けるよう、以下の両立支援制度を整備しています。2007年4月には「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次世代の育成に向けたさまざまな支援策に積極的に取り組んでいる企業として、「くるみんマーク」を取得しています。
  - 短時間勤務制度により妊娠期から子供が小学校を卒業するまで短時間勤務を取得可能とし、同時に始業と終業の時刻を4種類のパターンから選択可能としています。
  - 配偶者の転勤により転居する必要がある場合は、その転居先の転勤先へ異動が出来る制度を導入しています。
  - その他、「カフェテリアプラン」として、育児関連サービスの費用を補助する福利厚生サービスも提供しています。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 創業時より、男女分け隔てなく業務機会を提供してきた結果、当社では女性が自然体で活躍できる風土が醸成されています。育児や家事の両立といった局面を迎えた場合であっても、女性が活躍できるための環境整備は、常に当社の重要な取組みであると認識し、継続的に取り組んでいます。

3. 取り組みの成果・評価

- 転勤の機会がなかった女性社員が、一時転勤によって、新たな業務を経験することにより、キャリアアップを実現し、視野の拡大やモチベーションアップに繋がっています。
- 育児をしながら働くことが当然の風土が形成され、出産や育児を理由に退職する女性社員の割合は3.4%程度(2014年1-9月実績)となりました。

● 2014年10月現在の制度利用状況

短時間勤務利用者：90名 一時転勤制度利用者：累計34名

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 6  | <b>会社名</b> <b>アリアンツ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                                 |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と家庭の両立を可能とする働きやすい風土の醸成 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ①役割と時間配分の見直し：部門ごとの業務分析を行い、業務の見直しや負荷分散などの施策推進（各社員の業務内容を再検討して役割を明確化し適材適所への配置を実現）。</li> <li>➢ ②柔軟な働き方を実現：フレックスタイム・裁量労働制度の導入</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍推進は男性社員の意識改革も含めた問題であり、会社全体で働き方が問われると考えています。そのため、ワークライフバランスの充実をはじめとした『働きやすい職場づくり』に取り組んでいます。また、従来から親会社を含むグループ全体で女性登用（女性管理職率の年度報告、女性管理職インタビュー記事のグローバルイントラネットへの掲載）を推進しており、日本法人としても積極的に取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法定外労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上が見られました。勤続5年ごとに5日付与されるリフレッシュ休暇については、これまで取得率が100%となっています。</li> </ul> |                                 |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育て支援：育児休業制度（育児休業の一部有給化）、短時間勤務制度、所定外労働の免除などは法定以上の措置を導入しています。</li> <li>● 就業支援：年次有給休暇は法定以上の付与（傷病有給休暇とあわせて年間34日）を行い、取得を勧奨しています。</li> <li>● キャリア支援：全社で積極的にクロスファンクション（自部門業務での幅広い経験＋他部門での業務経験）を推進することで、キャリアを垂直・水平の両方向へと伸長させています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では、社員にできるだけ長く継続勤務していただくことが重要であると認識しており、働きやすい職場環境・風土の醸成に経営管理職も一体となって重点的に取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● これまでに結婚・出産・育児で退職する社員は発生しておりません。また、出産・育児をかかえる社員をバックアップし、復職をサポートする社内風土が既に醸成されております。</li> </ul>   |                                 |

|   |  |
|---|--|
| 7 | <p><b>会社名</b>      <b>A I G富士生命保険株式会社</b></p> <p><b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b></p> <p>(1) 女性登用に関する取り組み(例:女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職ポジション採用時における女性候補者の積極受け入れを行い、女性管理職のロールモデルを具体的に示すとともに、後進の育成をはかっています。また、グループ会社全体で女性が更に活躍できる企業風土作りに向けた取り組み(トップマネジメントがスポンサーとなって推進するダイバーシティ・ワーキンググループなど)も進めています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社はAIGというグローバルに展開している企業グループの一員であり、グループ内ではダイバーシティを積極的に推進している環境にあります。そのため、グループ内の要職についている女性も多く、女性の登用・女性の働きやすい職場環境づくりを進めることは、ごく当たり前のことであるという風土が醸成されているといえます。その代表例が当社も導入しているAIGの人事制度であり、社員のキャリア形成に性別が阻害要因となる要素は一切ない制度設計・運用となっています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年10月1日現在の当社就業規則上における管理職者数は253名の総数で、うち女性は24名です。全体における女性管理職比率ではまだ1割弱に留まっておりますが、この同日10月1日付の人事では本部長および部長にそれぞれ1名ずつ任命されており、女性幹部社員の登用は積極的に推進しています。今後も、次世代の発掘と育成に向け、具体的な目標を掲げ推進していく方向でいます。</li> </ul> <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み(例:社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 出産、育児期間における短時間勤務制度はすでに導入済みのほか、出産時に安心して休職することができるよう、復職時は休職前の所属部署に配属することを会社として原則にしています。これは当社内のみならず、グループ会社間の出向協定においてもルール化しており、出産後も休職前の慣れた業務で復職してもらうことによって、その後も引き続き当社にて就業される女性社員の比率向上にもつながっています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社内では、オペレーションは女性社員が中心になっています。そのため、出産をきっかけに退職される比率が高まれば、せっかく蓄積した業務知識・専門性、経験等が組織に根付かないこととなります。これは会社にとって重大な損失であり、せっかくの財産を社外に放出しないよう、魅力ある社内環境づくりを進めることが、経営としても重要であるという認識しています。また、この点においては労働組合も同じ方向性であり、労使一体となって定期的な会合の場でもしばしば協議の対象としています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今のところ、出産・育児を理由とする女性社員の退職率は非常に低く、各種制度の運用は順調であると認識しています。その一方で、男性社員の子育て支援に対する認識など、まだまだ理解浸透を図っていくべき課題もあり、今後はそのような社内環境、風土醸成に努めていくことが必要であると考えています。</li> </ul> |
|---|--|

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 8  | <b>会社名</b> <b>オリックス生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                                 |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在、目標設定などの明確な戦略としては設定されておりません。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>   |                                 |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修プログラム：第一線で活躍している総合職に対し、リーダー力を高める／現在よりも一歩進んだ自分なりの「キャリア」や「リーダーシップスタイル」を考える機会を提供することにより昇格後の人材育成スキルを身につけることを目的に研修プログラムを実施。（グループ全体）外部講師を招致し、これまでのキャリア・自己能力などの分析、ロールモデルとのセッション、キャリアビジョンなどの発表を行い今後の課題を明確にし、キャリアビジョンにつなげます。</li> <li>● 各種支援制度：育児サービス経費補助（ベビーシッター）、育児休職からの復帰支援（先輩ワーキングマザーとのパネルディスカッション、グループディスカッションなどを行う懇親会の開催）、育児時間・短時間勤務制度</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● オリックスグループ全体でダイバーシティを推進しています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修が、キャリアに迷う年代の女性社員の知識スキルの吸収、モチベーションの向上などに寄与しています。</li> <li>● 各種制度につき、育児休職制度利用者・復職者ともにほぼ100%であり、復職後も一部の社員が短時間制度を利用しており活用が進んでいます。またワーキングマザーについては、12年前はグループで計138名（女子社員数の5%）でしたが、2013年3月で計900名（26%超）となっており、女性の人数およびワーキングマザーの割合が増えています。</li> </ul> |                                 |

|  |     |             |
|--|-----|-------------|
| 9  | 会社名 | カーディフ生命保険会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |     |             |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にありません（フランス資本の外資系であり、創業当時（2000年）から女性も積極的に管理職登用しています）</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p>   |     |             |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、<br/>女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短時間勤務制度（法定を上回る制度に就業規則を改定。未就学児は1日2時間まで時短または始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが可能。小学校3年生までは1日1時間まで時短または始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが可能。）</li> <li>● 育児休業の延長制度（法定を上回る制度に就業規則を改定。保育所に入所できなかった場合は子の1歳6か月到達日の翌日から翌年度の4月30日までの間延長が可能）</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 次世代育成対策支援法に基づく一般事業主行動計画を策定し、実行。（第1回平成19年策定。平成21年認定、第2回平成23年策定。現在行動計画期間中）</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育休取得後復職率 100%</li> <li>● 子育て中女性従業員の割合 平成20年3月19% ⇒ 平成25年3月 32%</li> </ul> |     |             |

|  |                        |
|--|------------------------|
| 10   | <b>会社名</b> 株式会社かんぽ生命保険 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                        |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ア 女性管理者への登用目標を設定。</li> <li>● イ 女性のキャリアアップを推進する上で必須となる働きやすい環境を整備。（項番2のような施策を実施）</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府が掲げる「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度とする」という目標を受け、当グループにおいても目標値を設定の上、取り組むこととしたもの。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 働きやすい環境整備は、着々と整備されつつある。女性管理者への登用については目標達成に向け取り組みを継続中。</li> </ul> </li> </ol>  |                        |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児・介護休業法を上回る制度を整備。（育児休業：子が3歳に達するまで《正社員・高齢再雇用社員》、育児部分休業：子が9歳に達する日の属する年度の3月31日まで 等）</li> <li>● 育児介護に関する支援制度をまとめた「ワーク・ライフ・バランスガイドブック」冊子を作成し、全正社員へ配布。</li> <li>● 「職場復帰プログラム」（育児休業者の不安解消と復帰支援、周りの社員のフォロー体制の環境整備を図ることを目的とした育児休業前から職場復帰までの一連のサポート体制）の実施。</li> <li>● ワーク・ライフ・バランスに関する各種セミナー等を実施。</li> <li>● ベビーシッター及び保育施設の一時保育料金に対する助成並びにベビーシッター派遣会社サービス利用時の割引 等。</li> <li>● 女性活躍推進に向けたセミナーや研修へ社員を参加させ、他参加者とのディスカッションを通じ、自身のプライベートを踏まえた働き方や生き方について、考える機会を提供。</li> <li>● 担当業務・勤務地域等を限定した新たな正社員区分として「一般職」を創設。（2014年4月）</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と子育ての両立支援及びワークライフバランスの実現に向けた取組の一環として実施。</li> <li>● 女性役員及び女性管理社員の登用拡大に向けた取組の一環として実施。</li> <li>● ワークライフバランス等、多様な働き方への社員のニーズに対応するため。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2013年度に次世代育成支援の認定マーク（くるみんマーク）を取得。</li> <li>● 研修やセミナーへの参加により、自身を見つめなおす機会を持ったことによる気づきや、ディスカッション等により視野をひろげ、モチベーションを上げる一助になったと考えられます。</li> <li>● 新たな社員区分を創設したことにより、転居を伴う転勤を行いたくない等の社員ニーズに即し、多様な働き方を実現できる制度となっています。</li> </ul> </li> </ol> |                        |

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 11   | <b>会社名</b> クレディ・アグリコル生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                               |
| <p>(1) 女性登用に関する取組（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組を推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社の経営理念の一つとして、「従業員一人ひとりの個性や創造性を尊重するとともにチームワークを重視する」ことを掲げており、男性も女性も意欲に応じて、活躍できる機会を提供しています。近年も女性職員の比率が増え、マネジャー（管理職）にも積極的に登用しています。</li> </ul> <p>2. 取組に至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● クレディ・アグリコル・グループは、グループ全体でダイバーシティの取組を進めており、その方針に沿って女性管理職の登用や仕事と家庭が両立する職場環境の整備に取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取組の成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特に目標は定めておりませんが、お客様および代理店をサポートするオペレーション部門、営業部門においては、多くの女性職員が活躍しています。</li> </ul> |                               |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児・介護休業規程を改定し、育児休業・介護休業のほか、時間外労働時間の制限、勤務時間の短縮等の制度を平成22年度1月1日より導入しています。</li> </ul> <p>2. 取組に至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児・介護休業法の改正を踏まえ、対応しました。</li> </ul> <p>3. 取組の成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記規程にもとづき育児休業、勤務時間の短縮の適用を受け、かつ重要な業務を担当している社員がいます。このような実績にもとづき、社員の相互理解と働きやすい職場環境作りの意識は進展していると考えています。</li> </ul>  |                               |

|   |     |               |
|---|-----|---------------|
| 12  | 会社名 | ジブラルタ生命保険株式会社 |
| 現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について  |     |               |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①女性向けキャリアデザイン研修の実施</li> <li>● ②Diversity &amp; Inclusion（多様性の受容）および ワークライフ・マネジメントに関するセミナーの開催</li> </ul> </li> <li>2. 取組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な価値観や働き方を尊重し、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境を提供することを人事の基本ポリシーのひとつと定めています。</li> <li>● 社をあげて「Diversity &amp; Inclusion」を推進中であり、女性社員の活躍の場の拡大、ワークライフ・マネジメント等を期した諸施策を展開中。</li> </ul> </li> <li>3. 取組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内アンケート等から、社員の意識改革ならびに女性社員のモチベーションアップに一定の効果は出ているものと評価しています。</li> </ul> </li> </ol> |     |               |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①育児支援策の導入：ベビーシッター育児支援事業補助、在宅勤務制度 等</li> <li>● ②女性社員向けキャリアデザイン研修の実施</li> <li>● ③広報誌発行による情報共有</li> </ul> </li> <li>2. 取組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● (1)に同じ</li> </ul> </li> <li>3. 取組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と育児を両立できる環境と制度の整備を期し各種施策を実施の結果、厚生労働省東京労働局より「子育てサポート企業」としての認定を取得。（2012年11月）</li> </ul> </li> </ol>  |     |               |

| 13   | <b>会社名</b> <b>住友生命保険相互会社</b> |           |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |
|--|------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----|-------|------------|-----|-------|----|-----|-------|
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                              |           |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期経営計画（スミセイ中期経営計画2016）において、「女性人材の管理職への積極的登用の推進」と掲げ、ダイバーシティ推進の取り組みを、重要な経営課題と位置づけています。具体的には、次のとおり2020年度末までの女性管理職比率の目標を設定しております。</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>2014年4月現在</th> <th>2020年度末目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内部管理職制（※1）</td> <td>12%</td> <td>21%以上</td> </tr> <tr> <td>営業管理職制（※2）</td> <td>41%</td> <td>42%以上</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>29%</td> <td>33%以上</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-left: 40px;">（※1） 総合法人本部長、営業総局長、事業本部長、事業部長、本社部長、本社次長、本社室長、支社長、支社総務部長、営業部長、支社推進部長、グループマネージャー、海外駐在員事務所長 等</p> <p style="margin-left: 40px;">（※2） 特区営業部長、特別営業部長、支部長 等</p> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では、正社員の約9割が女性であり、更なる女性の活力発揮により、お客さまから見て「一番薦めたい保険会社」を実現することを目指しています。</li> <li>● 従来から保険営業の統轄等の営業管理職制においては活躍する女性職員が多くいましたが、一方で事務等の内部管理職制での管理職登用は進んでおりませんでした。</li> <li>● そのため、平成16年度より両立支援制度の充実・活用などに取り組んでまいりました。平成25年度からは新たなステージとして、女性の管理職育成を目的として「スミセイなでしこ計画」に取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成16年からの取り組みの結果、平成26年4月時点の女性管理職比率は、内部管理職制で12%となり、営業管理職制と合わせて29%となっています。</li> </ul> |                              | 区分        | 2014年4月現在 | 2020年度末目標 | 内部管理職制（※1） | 12% | 21%以上 | 営業管理職制（※2） | 41% | 42%以上 | 合計 | 29% | 33%以上 |
| 区分   | 2014年4月現在                    | 2020年度末目標 |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |
| 内部管理職制（※1）   | 12%                          | 21%以上     |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |
| 営業管理職制（※2）   | 41%                          | 42%以上     |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |
| 合計   | 29%                          | 33%以上     |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア支援に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 総合職員・業務職員・一般職員それぞれの職種別キャリア研修を実施しています。研修ではロールモデルの講話やグループワークを通じて、ライフプランを含めた個別のキャリアプランを作成しています。</li> <li>➢ また、期間限定で他所属の職務を経験できる「キャリアアップ支援制度」を実施しています。</li> </ul> </li> <li>● 子育て支援・継続就業支援に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ すべての職員が出産・育児や介護等を経ても活躍し続けられるよう、多様な両立支援制度を実施しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業（子が3歳まで取得可能）</li> <li>・ 育児特別休暇（育児休業の最初の1ヶ月間は有給）</li> <li>・ 育児時間（1日1時間、子が3歳まで取得可能）</li> <li>・ 育児による時間短縮措置（6時間勤務・早退免除・時間外勤務免除、子が小学校卒業するまで取得可能）</li> <li>・ 育児費用補助（子が小学校入学まで）</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>  |                              |           |           |           |            |     |       |            |     |       |    |     |       |

- ・ 両立支援休暇（家族の行事・看護・介護等のため、月に3日まで取得可能）
  - ・ 介護休業（1年間まで取得可能）
  - ・ 介護による時間短縮措置（6時間勤務・早退免除・時間外勤務免除、1年間まで取得可能）
  - ・ 看護欠勤（家族の看護のため、3ヶ月間まで取得可能）
  - ・ 看護休職（家族の看護のため、6ヶ月間まで取得可能）
- 結婚や介護、配偶者の転勤等があっても就業継続できるよう、ファミリーサポート転勤制度（業務職員・一般職員が対象）を実施しています。

## 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 総代会でのご意見等の社内外の声を踏まえ、女性が継続就業できる職場づくりが会社の活力向上に繋がると考え、重要な経営課題として取り組みを開始しました。

## 3. 取り組みの成果・評価

- キャリア支援に関しては、女性職員の視野の拡大やモチベーションの向上、社内ネットワークの構築等に繋がっています。また、本人に対するアンケートでは、今後のキャリアに対する意識も向上したという結果となっています。
- 各種両立支援制度の利用者数は年々増加しています。以下、平成25年度の利用者数です。
  - 育児休業：1,224人（平成22年度比 251名増）
  - 育児による時間短縮措置：238人（総合職員・業務職員・一般職員等、平成22年度比 78名増）
  - 両立支援休暇：1,010人（平成22年度比 222名増）
  - 介護休業：75人（平成22年度比 7名増）

|   |     |             |
|---|-----|-------------|
| 14  | 会社名 | ソニー生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |     |             |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は性差のない採用・処遇制度を設けており、新規学卒者の採用においては性別での上限枠を設定せず、人物本位で選考を行っております。結果として女性の採用数が男性を上回ることもあり、会社としてもこれを当然のことと受け止めています。学卒者は入社後に「プライム職（＝業務特性を限定しない職種）」へ処遇付しています。プライム職として2～3年経過後には個々の能力や特性に応じたキャリアプランを選択させており、本人や周囲が「男性だから」「女性だから」といった性差による役割意識・役割期待を抱かないように努めています。</li> <li>● 主事職の女性社員を対象にした「女性リーダー職研修・ワークショップ」を2011年度より実施しています。「生き生き働く」「女性管理職を増やす」との2つのテーマのもと、受講者自らが各テーマに沿った具体的施策を検討し、経営陣へ提案を行う取り組みを行っています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、本社等の内勤部門において「少数精鋭による適正配置を前提とした人事制度」を人事コンセプトとしており、適正配置は個々の社員の能力や特性の見極めによって実現されるものであって、性差や年功等で画一的・序列的に処するものではないと考えています。</li> <li>● 「女性リーダー職研修・ワークショップ」については、男女分け隔てない人事制度、両立支援拡充を進めていますが、事実として女性管理職が少ない等の課題認識によるものです。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● プライム職の上位階層として主任職がありますが、主任職の女性比率は41%と性差による相違はありません。今後、更に上位等級への登用を進めるべく、更なる施策を講じていく予定です。</li> <li>● 女性リーダー職研修・ワークショップでは、女性社員の活躍推進について社内提言を行い、「生き生き働く」とのテーマで立案されたプランには社内の賛同を得て人事制度として採用されたものもあります。</li> <li>● 上記研修・ワークショップ「女性管理職を増やす」とのテーマでは、女性リーダー職間の連帯感やキャリアアップ志向の醸成を図り、当研修対象者から女性管理職を複数名登用するに至っています。</li> </ul> |     |             |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、子育てと仕事の両立を通じ、子どもが健やかに生まれ、育成されるための環境整備に積極的に取り組んでおります。2007年（第1期計画達成）、2010年（第2期計画達成）に、「次代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業」として東京労働局長より「くるみんマーク」認定を受け、現在取り組んでいる第3期計画も達成できる見込みです。</li> <li>● 当社は、育児介護両立支援について拡充を進めていますが、「短時間勤務制度」および「在宅勤務制度」については、特に力を入れております。</li> <li>● 短時間勤務制度は、育児であれば小学校3年生まで、介護であれば事由終了まで取得が可能です。現状では育児休業から復職した社員のほぼ全員が同制度を利用しています。</li> <li>● また、子が1歳までは、短時間勤務（6時間勤務）と育児時間（最大2時間短縮）の同時取得により、4時間勤務も可能としています。</li> <li>● 在宅勤務制度は、社員および上司の合意のもとで週1日～全日の在宅勤務を実施しています。会社と自宅の通信システムを活用して会社オフィス（東京）に勤務する社員と変わらない業務を担っています。社員は朝夕の通勤が不要となることから、通勤時間相当分を家事育児・介護に充てるなど効率的な時間活用を実践しています。また、配偶者の遠隔地（関西・東海・東北）</li> </ul>  |     |             |

への転勤によって過去には当社を退職せざるを得なかった社員が、全日の在宅勤務制度の活用によって就業を継続するケースも複数名発生しています。

- 短時間勤務、在宅勤務以外の、両立支援制度についても充実を図っています。育児に関する主な制度は以下の通りです。
  - 育児休業（子が3歳まで、分割取得可、一部有給化）、産前休暇（一部有給化）、育児目的として取得できる休暇の拡充（積立休暇）、子の看護を目的とした休暇（看護休暇）、育児時間（子が3歳まで1日2時間まで短縮勤務が可）、所定外労働の免除（子が小学校3年生まで）、ノー残業デー（ワーク・ライフ・バランスデー）の実施。
2. 取り組みに至る背景・きっかけ
- 出産・育児、家族の転勤理由による熟練人材の退職防止を図り、社員・会社双方にメリットをもたらすことを企図しています。社員には育児休業後も長らく短時間や在宅での勤務を可とすることで、長期にわたり安心安定した就業を実現してもらうこと、更なるキャリア形成を達成してもらうことを期待しています。
3. 取り組みの成果・評価
- 産前産後休暇・育児休業取得者は100%近くが復職しています。また、復職後に退職する社員も少なく、長期にわたり仕事と私事の両立を実現しています。
  - 家族転勤による遠隔地転居者4名（関西、東海、東北）が全日の在宅勤務により継続勤務が可能となっており、2015年度以降も利用者が増える見込みで、社員ニーズに応える制度として社員の評価を得ています。

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| 15  | <b>会社名</b> ソニーライフ・エイゴン生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特に目標は定めていませんが、「自由闊達でワクワク感に満ちた社風」の醸成を企業戦略に掲げ、男性・女性にかかわらず、意欲のある人材に活躍の場を提供しています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>   |                                |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短時間勤務制度</li> <li>● 育児支援時間制度の導入（適用者は有給で月10時間まで育児時間の取得が可能）</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員からの要望（経営との会合・人事ヒアリング等で要望を把握）</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 両制度ともすでに適用者が多数おり（当社の“ママ社員”は100%活用）、女性社員の活躍をサポートしています。今後も、より働きやすい職場環境・風土の醸成に向けた施策を推進していく予定です。</li> </ul> |                                |

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 16   | <b>会社名</b> 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                                   |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>【損保ジャパン日本興亜グループとして女性管理職比率の目標設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 損保ジャパン日本興亜グループとして、女性管理職比率を拡大するため、2015年度末までに女性管理職比率を10%以上、2020年度末30%以上にする目標を掲げました。損保ジャパン日本興亜グループでは、この目標を達成するための具体的な施策として、女性管理職輩出のパイプライン形成に向けた女性経営塾・プレ女性経営塾・キャリアアップ研修など、管理職・中間職・若手層の階層別の女性専用の育成プログラムを実施しています。</li> </ul> <p>【メンター制度の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2013年度より、女性を育成する風土の醸成と女性社員が自ら高い役割にチャレンジしたいと考え活躍していくことを推進するため、ライン以外の上位職がメンター（アドバイザー）となり、メンティ（育成対象社員（女性））に対して、メンタリング（アドバイスなど）を行う制度を損保ジャパン日本興亜グループで実施しました。2013年度はメンター50名、メンティ94名がこの制度を活用し、対象者の約90%から「気づきや発見があり良い制度だった。」という感想をいただきました。</li> </ul> <p>【女性社員の意識調査アンケート・交流会の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記のグループ目標達成に向け、2013年度から女性社員の意識調査アンケートと役職・部署の異なる女性社員の交流会を開催し、女性活躍推進に対する期待や不安等の事実・実態の把握とキャリアアップに資する社員のネットワークづくりから取り組み始めました。</li> </ul> <p>【契約社員の正社員登用制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性社員が大半を占める契約社員・契約スタッフ社員（有期契約社員）が、意欲・能力に応じて総合社員（正社員）に登用され、キャリアアップできる制度を2014年度よりスタートしています。今後の施策としては、意欲・能力のある女性社員が早期により高い役割や職務拡充にチャレンジできるよう、役職役割体系や昇進昇格制度の見直しを検討しています。</li> </ul> <p>【「女性活躍を軸とするダイバーシティ推進」を実施する目的・背景の理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性社員の意識調査アンケート・交流会から明らかになった女性活躍推進に対する期待や不安に対する回答として、「なぜ女性活躍推進を実施するのか」、「具体的にどのような施策を実施し会社はどう変わっていくのか」を明確化し、社内通達を発信しました。今後マネジメントリーダー研修の中でマネジメント層の理解をより深め、職場の女性活躍推進を活性化していきます。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 高齢者の増加、社会保障制度変革、女性の社会進出等によりお客さまニーズが多様化する中で、幅広いお客さまに選ばれる企業となるためには、性別、身体状況、世代などの違いを超えて多様な人材がいきいきと働ける環境を整備し、全ての社員の力を引き出し結集できる体制構築（ダイバーシティ推進）が必要であると考えました。</li> <li>● 特に女性が影響力を増している生保マーケットの中で勝ち残るためには、商品戦略だけでなく、マーケット戦略、チャネル戦略など当社のあらゆる業務に女性社員の視点や資質を活かすことが不可欠であり、女性社員が基幹業務・役割（施策決定・判断業務）でいきいきと働く会社の実現が必要です。当社は、真にお客さまから選ばれる会社となるため、経営戦略として『女性活躍を軸とするダイバーシティ推進』を位置づけました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 意識調査に関しては、会社のダイバーシティ推進・女性活躍推進施策を大半の社員が肯定的に捉えているものの、一部の社員は将来への漠然とした不安や仕事と家庭の両立に対する不安もっていることがわかりました。また、マネジメント層を中心に会社全体が女性活躍を本気で推進していくという意識の改革や職務の拡充に応じた処遇の見直し等に対する要望をもって</li> </ul> |                                   |

いることがわかりました。

- 女性社員の交流会では、女性活躍推進に関連するテーマを設定し、参加者でディスカッションすることで、キャリアに関する不安等についてお互いに相談する機会をもつとともに、新たな人的ネットワークをつくることができました。
- 契約社員および契約スタッフ社員については、総合社員登用のための人事評価を実施するにあたり目標管理制度を2014年度から試行実施しています。契約社員および契約スタッフ社員がより高い役割に挑戦することを促すことで、今後組織力の最大化に結び付けていきます。

(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み(例:社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等)

1. 具体的な取り組み内容

【ワークライフバランスの充実】

- 当社は、ワークライフバランスの充実に過去から積極的に取り組み、産前産後休暇の有給化、育児休業期間の延長(子が2歳1カ月に達するまで)、短時間勤務制度・シフト勤務制度の延長(子が小学校3年生を終えるまで)等の仕事と育児の両立支援だけでなく、育児や介護を理由に退職し再度当社に入社する場合の処遇特例制度や地域限定社員でも配偶者の転勤や親族の介護を理由に転居転勤を認める制度等を設け、社員のキャリア継続につなげています。

【労働時間・休暇取得の管理職目標設定】

- 労働組合とも協議し、労働時間の短縮や休暇取得について、会社として目標をもって取り組むことが必要であると考え、管理職層の目標管理制度項目に全社共通の法定外労働時間上限や休暇取得日数の目標値を設定し、労働時間・休暇取得管理を人事評価に直結させました。

【ジョブチャレンジ制度(社内公募制度)】

- 自ら主体的にキャリア形成をしていくため、社内公募制度(ジョブチャレンジ制度)を実施しています。これまでは公募ポストを本社部門に限定していましたが、2014年度からはその範囲を営業部門、さらには損保ジャパン日本興亜グループ内の他社にまで広げ、社員のキャリアアップの選択肢を充実させました。

【エリア社員 営業チャレンジプログラム】

- これまで営業推進担当者に異動することが極めて少なかったエリア社員(地域限定総合社員)の中から、本人の適性や意向を踏まえて営業推進担当者を任命し、育成するキャリア支援制度を設け、新たなキャリアアップの選択肢を設けました。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 2011年の合併から「コース別人事制度」を廃止し、性別や転勤の有無に関わらず全社員がキャリアアップしていくことのできる人事制度に改定し、女性に対してもできるだけ長く会社で活躍できる環境づくりを進めてきましたが、ライフイベントや家族の転勤等を理由に退職する女性が少なくありませんでした。
- この状況を改善するため、社員ができるだけ長く勤務し能力を高めキャリアアップしていくことは、会社にとっても社員にとってもメリットがあり相互の成長に資するという考えに立ち、女性特有のライフイベントによるキャリア中断の防止を目的にワークライフバランスの充実を図ってきました。
- また、合併前の「コース別人事制度」による役割意識の固定観念があり、特にエリア社員(地域限定社員)の役割の範囲を無意識に制限してしまう状況もあることから、エリア社員に限らず全社員が職務の拡充に努めることで役割意識の固定観念をなくし組織力の最大化を目指しています。

3. 取り組みの成果・評価

- ワークライフバランスの充実にたいする取り組みが認められ、2014年に初めて「くるみんマーク」(次世代認定マーク)を取得しました。ジョブチャレンジ制度は2013年度の公募ポスト36件から、2014年度は公募ポスト199件に増加しました。エリア社員 営業チャレンジプログラムは、2014年10月から6名の社員がエントリーしています。

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 17  | <b>会社名</b> 第一生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、多様な人財を受け入れ活かす「ダイバーシティ&amp;インクルージョン」を経営戦略の一つと位置づけ、職員の多くを占める女性職員が活躍できるよう、育成体系の充実に取組んでいます。</li> <li>● 中期経営計画（2013－2015年）では、2016年4月に女性管理職比率を20%以上とすることを目標に掲げて、生涯設計デザイナー（営業職員）・内勤職員問わず様々な取り組みを行っています。</li> <li>● その達成に向けた目標設定や取組の進捗状況確認のため、関連役員や主要部門長により構成する「ES・ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進専門委員会」を設置しています。</li> <li>● また、職員の意識・風土改革に向けて、社長メッセージを定期的に発信しているほか、取組の好事例を毎年開催している「DSR推進大会」にて、全社へ見える化しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、すべてのステークホルダーに貢献すべくDSR経営*を推進しており、職員一人ひとりの個性を活かし、今までにない新しい取組みにチャレンジしていくことによって、従来にはなかった新たな「価値創造」を実現することができると考えています。その中で、女性の力を最大限に発揮することは、第一生命グループ飛躍の大きな原動力になるとの考えから、2013－2015年の中期経営計画「ActionD」の4つの基本戦略の一つとして「ダイバーシティ」を掲げ、グローバル競争時代に相応しい人財価値の向上、特に女性活躍推進に取り組んでいます。（*DSR経営とは：Dai-ichi's Social Responsibility「第一生命グループの社会的責任」を意味しています）</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年4月1日付で、当社初の女性補佐役（担当執行役員を補佐する位置づけ）が誕生するとともに、新規管理職登用者のうち3割が女性となりました。また、全国1,200カ所を超える営業オフィスのうち、4割以上の営業オフィスで女性組織長が活躍しています。</li> <li>● 2014年4月付けで、女性管理職比率は18.4%となり、2016年4月までに20%以上とする目標に向けて順調です。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>【キャリア支援に関する取組】</p> <p>&lt;生涯設計デザイナーに対する取組&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 一人ひとりの適性とキャリアビジョンにあわせた2つのキャリアコース（プロフェッショナルコース・マネジメントコース）を設定し、女性が活躍できるフィールドを拡大しています。</li> <li>● プロフェッショナルコースは、お客さまに高度なコンサルティング提案を行い、高品質なアフターサービスを提供できるコンサルティング営業のプロフェッショナルを育成しています。</li> <li>● マネジメントコースは、生涯設計デザイナーの新人育成から営業オフィス経営、更に支社経営といったマネジメントのキャリアステップを明示することで、指導者・管理者としてマネジメント職務の頂点を目指す女性を早期に育成しています。</li> <li>● キャリアアップの過程においては、各層別に本社集合研修を実施し、知識・技術の習得と共に、上位職位・資格への意識付けを行い、管理職候補となる指導者層に登用する人財の育成に取り組んでいます。</li> <li>● 具体的には、新任者向け研修に加え階層別のフォロー・ステップアップ研修や、毎年選抜の「夢クラブ」でキャリアステップ研修を実施する等、指導者層のスキルアップとともに上位職昇格に対する意識付けの強化をしています。</li> </ul>  |                       |

＜内勤職員に対する取組＞

- 次世代女性リーダーとして相応しい人財への登用促進に向けて、各部門・所属のOJTによる育成と、能力開発体系の強化に取り組んでいます。能力開発体系は、女性職員のキャリアアップに向けたポジティブアクションプログラムと多様な職務経験を積むキャリアサポートプログラムによって構成しています。
- ポジティブアクションプログラムとしては、キャリアアップを目指す女性職員を支援する階層別研修プログラムを実施しており、所属でのOJTと連動させながら「スキル習得や上位志向の醸成」に取り組んでいます。また、キャリアサポートプログラムは、社内の他所属業務を体験する社内トレーニーと、他企業（金融業界のみならず他業界も含む）への短期留学である社外トレーニー制度や、新たな職務を自ら希望できるキャリアチャレンジ制度を実施しています。
- 次世代女性リーダー候補者については、担当役員・所属長、人事部で共有化の上、2014年度より、次世代女性リーダー研修（ライン課長編）参加者に対して年間を通じて役員によるメンタリングを実施しています。また次世代女性リーダー研修（課長補佐編）の参加者には役員との座談会を実施し、次世代女性リーダー候補者に対し、キャリア志向の醸成及び視野拡大の取り組みを強化しています。

【子育て支援、継続就業支援に関する取組】

- 当社では次世代育成支援対策推進法による行動計画の取組が認められ、これまでに4回（2007年、2009年、2011年、2013年）「くるみんマーク」（次世代認定マーク）を取得しています。
- 女性がさまざまなライフイベント（妊娠・出産・育児等）や介護などを行いながら、安心して働き続けることができるよう、以下のように両立支援制度の充実を図っています。
- 各種両立支援制度  
⇒産前産後休暇中の全額給与支給／最長25ヶ月取得可能な育児休業／育児サービス経費補助（子どもが満3歳到達後最初の3月末日までの間に育児サービス利用で負担した費用の補助）／育児休業からの復帰支援（ママランチ会の開催、会社からの情報提供や育児休業者同士の情報交換可能なwebサイトの提供）／チャイルドサポート休暇（1年度に12日迄）等
- ワーク・ライフ・バランスに向けた取組（総労働時間の縮減・休暇取得の推進）  
⇒終業時刻期限（ボトムライン目標）の設定による総労働時間の縮減（役付以上19：30 その他職員18：30）／週一回の早帰り日の設定（18時までの帰社）／年次有給休暇を年間6日取得のルール化（計画公休）／計画公休以外に、年次有給休暇を年間7日間取得の推進／男性の育児休業取得推進

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 職員満足度調査や「役員と語る」において、女性にとって働きやすい職場環境の整備を求める声が多かったことをふまえ、能力開発体系の充実やワーク・ライフ・バランスの整備に向けた取組を進めています。

3. 取り組みの成果・評価

- 上記一連の取組により、職員満足度（全職員）が2009年度の61.1%から2014年度68.2%と向上しています。
- 両立支援制度の活用も向上し定着しています。  
育児休業取得者数：1,056名、育児のための短時間勤務者数：303名、ふぁみりい転勤制度利用者数：35名、男性育児休業取得者数：53名
- 残業時間縮減及び年次有給休暇の取得も業界平均を上回る実績となっています。  
月間平均残業時間：6.9時間（1,000名以上の金融・保険業18.2時間）、年次有給休暇取得率：65.9%（金融保険業50.0%）

|  |  |                  |
|--|--|------------------|
| 18   | 会社名  | 第一フロンティア生命保険株式会社 |
|  | 現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について   |                  |
|  | <p>(1) 女性登用に関する取組（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組を推進 等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は第一生命の100%子会社であり、当社社員も全て第一生命からの出向者であるため、各取組は第一生命の取組に準じております。</li> </ul> |                  |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は第一生命の100%子会社であり、当社社員も全て第一生命からの出向者であるため、各取組は第一生命の取組に準じております。</li> </ul> |  |                  |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 19   | <b>会社名</b> 大同生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>         全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;女性管理職層比率の目標設定&gt;：2020年4月までに15%以上（2013年の2倍）を目標とします。<br/>         当社はこれまで、職群統合を軸とする「人事制度改定」をはじめ、「キャリア形成支援」「ワーク・ライフ・バランス」のさらなる推進により、女性の活躍機会の拡大と積極的な管理職層への登用を進めてきました。</li> <li>➢ 人事制度改定<br/>         2013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」に再編しました。これにより、採用時の職群に関わらず部長・支社長級まで昇進が可能になるとともに、担当職務（保険営業・本社業務等）においてもチャレンジできる範囲が広がりました。給与や評価体系も統一することで、女性の活躍機会の拡大と管理職層への登用を進めています。</li> <li>➢ キャリア形成支援<br/>         入社年次や職務に応じた階層別の「研修プログラム」を充実させるとともに、部門ごとに「人材力向上推進計画」を策定することにより、女性管理職層を計画的に育成しています。また、出産や育児などのライフイベントに応じて、継続的なキャリア形成が実現できるよう、「ファミリー転勤制度」や「ジョブリターン制度」を導入しています。※詳細は（2）－1キャリア支援に関する取組みに記載しています。</li> <li>➢ ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進<br/>         法定を上回る充実した「育児休業制度」や「在宅勤務制度」の導入に加え、労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進等といったワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に取組んでいます。※詳細は（2）－1子育て支援・継続就業支援に関する取組みに記載しています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● T&amp;D 保険グループでは、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」の実現が企業価値向上につながると考えています。<br/>         現中期経営計画では、当社の安定的・持続的な成長を実現するため、人材力の向上を重要施策と位置づけ、2014年度より専担組織として人材力向上推進室を新設のうえ、女性のさらなる活躍を含む全従業員の人材力向上に取組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年度始の女性管理職層比率は8.5%となっており、その比率は増加傾向にあります。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <p>【キャリア支援に関する取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 「キャリア形成支援」に記載。</li> <li>● 多様な職務を幅広く経験できるよう、「チャレンジキャリア制度（職務・職位の社内公募）」や「グループ人材交流」等も実施しています。</li> <li>● 社内セミナー（女性職員によるパネルディスカッション形式）を通じた社内ロールモデルの提示や、グループ役員・部長セミナー等の開催による管理職の意識改革に取り組んでいます。</li> </ul>  |                       |

## 【子育て支援、継続就業支援に関する取組み】

- 結婚や出産、育児等のライフイベントに関わる女性の継続就業を支援するため、各種両立支援制度を用意しています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実践により「子育てサポート企業」として認定され、過去4回（2007年、2009年、2011年、2013年）「次世代認定マーク」（愛称：くるみん）を取得しています。

## ＜主な取組み＞

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）／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）／法定を上回る育児休業制度（満3歳に達するまで）／在宅勤務制度／育児・介護を理由とする全国型から地域型への一時的なコース変更／チャレンジ20（パソコンの自動シャットダウンや本社ビル消灯等により、遅くとも20時（スタッフ層は19時半）までの退社を推進）／プラスワン休暇（毎月1日の休暇取得を奨励）／育児休業者職場復帰支援（専用PC貸与、年2回の面談等）

## 2. 取組みに至る背景・きっかけ

- 当社は、従業員が働きがいを感じながら挑戦・成長できる企業風土づくりを通じて、「従業員満足度」と「会社競争力」の循環サイクルの強化を目指しています。その一環として、従業員がいきいきと能力を発揮できる職場環境の実現に取り組んでおり、キャリア形成支援や仕事と家庭の両立支援を推進しています。

## 3. 取組みの成果・評価

- 「チャレンジキャリア制度」の応募者や、各種研修の受講者は年々増加しており、女性職員のキャリア形成に向けた意欲は高まっています。

また、両立支援制度の利用者も年々拡大しています。2013年に実施した従業員満足度調査では、7割強の従業員が「この会社は出産・育児支援に関する制度が充実している」と回答しています。

内務職員のうち女性の平均勤続年数は、2013年度末で14.2年となり、2011年度末の12.8年より年々長期化しています。

- 各種両立支援制度の活用状況：

ファミリー転勤制度：15名、ジョブリターン制度：13名、育児休業取得者数（2013年度）：107名（うち男性取得者：32名）、

コース変更（2011年度～）：地域型→全国型16名、全国型→地域型2名

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 20  | <b>会社名</b> 太陽生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;女性管理職比率の目標設定&gt;：2018年4月までに女性管理職比率を20%以上とする職種転換制度（一般職⇒エリア総合職）の導入を契機として積極的な女性の管理職登用を進め、また、より積極的な女性活躍の取組みを推進するため、社内にダイバーシティ推進PTを設置する等して、「管理職（候補者）層の育成」、「職場風土づくり」、「制度の充実」を中心に取組んでいます。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「管理職（候補者）層の育成」については、総合職に限られていた育成機会等のあり方を見直し、女性職員の管理職候補者研修への選抜、管理職登用後の個別フォロー等を実施しました。</li> <li>➢ 「職場風土づくり」については、女性活躍推進に関するトップメッセージの発信、女性セミナーやグループ役員・部長セミナーの開催等を通じ、女性職員・男性管理職双方が持つ「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ました。</li> <li>➢ 「制度の充実」については、ペーパーレス化の導入等、業務効率化を推進するとともに、両立支援制度面の整備として法定を上回る充実した育児休業制度や短時間勤務制度、フルフレックスタイム制度への改定、また、年次有給休暇の取得促進等といった各種両立支援制度の活用促進に取り組んできました。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● T&amp;D 保険グループでは、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」の実現が企業価値向上につながると考えています。<br/>とりわけ、家庭の主婦層をメインマーケットとする当社では、女性職員の能力を最大限に発揮させていくことが人材活用上の重要課題と認識し、経営層が主体的に関わりながら、特に女性活躍推進に取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年3月末時点の女性管理職比率は18.3%であり、女性管理職の登用範囲も初級管理職から中・上級管理職へと拡大しています。現在、次長配置支社（129支社）のうち25%以上の支社（33支社）で女性支社次長（中級管理職）が活躍しています。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>【キャリア支援に関する取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● (1) 1. 「管理職（候補者）層の育成」に記載</li> <li>● より大きな役割や新たな業務経験の付与を通じた能力開発機会の充実に取り組むとともに、多様な業務経験機会の提供に向けて、社内留学やグループ人材交流等も実施しています。</li> </ul> <p>【子育て支援、継続就業支援に関する取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 様々なライフイベント（妊娠・出産・育児・介護等）に関わる女性の継続就業を支援するため、各種両立支援制度を用意しています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実践により「子育てサポート企業」として認定され、過去4回（2007年、2009年、2011年、2013年）「次世代認定マーク」（愛称：くるみん）を取得しています。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 各種両立支援制度<br/>法定を上回る育児休業制度（満3歳に達するまで）／柔軟な労働時間の選択が可能な短時間勤務制度（小学校入学直後の4月末まで）／コアタイムのないフルフレックスタイム制</li> </ul> </li> </ul>  |                       |

度／子どもの看護や家族の介護にも利用可能な積立傷病休暇（60日限度）／育児休業者職場復帰支援プログラム（社内報の閲覧や育児休業者同士の情報交換等が可能なWebサイトの提供、休業前・復帰前面談）等

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 「キャリアに対する意識付けやキャリア形成機会の提供」と「仕事と家庭の両立可能な制度・環境の整備」が女性活躍推進の両輪であるとの認識から、能力開発機会と継続就業可能な環境を提供・充実するべく、継続的な取り組みを行っています。

3. 取り組みの成果・評価

- キャリア支援については、上位職位に必要となる知識・スキルの習得や経験業務の幅を拡大することで、実際の管理職登用につなげています。
- 各種両立支援制度の活用状況（2013年度） ※育児休業・短時間勤務については、年度内に開始した人数を掲載  
年次有給休暇平均取得日数：一般職12.2日、営業職員：12.6日、育児休業取得者数：218名（うち男性取得者：33名）、短時間勤務者数：23名

|   |     |          |
|---|-----|----------|
| 21  | 会社名 | チューリッヒ生命 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |     |          |
| <p>(1) 女性登用に関する取組（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組を推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在、具体的取組、制度等について検討中</li> </ul> <p>2. 取組に至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組の成果・評価</p>   |     |          |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組（例：社内ロールモデルの策定、<br/>女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短時間勤務の延長制度（小学校就学まで）</li> <li>● フレックス勤務制度</li> <li>● 育児休業期間の延長特例制度</li> </ul> <p>2. 取組に至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児支援としてフレキシブルな勤務環境を選択</li> </ul> <p>3. 取組の成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 過去5年にわたり育児休業取得者の退職者ゼロ</li> </ul> |     |          |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 22  | <b>会社名</b> T & D フィナンシャル生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                  |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性管理職登用に関する目標について、「2019年度始までに管理職比率10%以上」とします。</li> <li>● 当社はこれまで、職群を統合する「人事制度改革」のほか、「キャリア形成支援」および「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んできました。 <ul style="list-style-type: none"> <li>【人事制度改革】 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2006年10月より、総合職と一般職の職群を統合しました。これにより、職群による役割の制約を撤廃するとともに、給与や評価体系も統一することで、女性の活躍機会の拡大と管理職層への登用を進めています。</li> </ul> </li> <li>【キャリア形成支援】 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 保有している自身の能力・スキル、今後のキャリアプランや異動希望などを所属長に申告し、所属長が申告に基づき、本人の希望や現状に対するアドバイス、能力・スキルの伸展に向けた指導を行う「自己申告制度」を実施しています。また、多様な職務を幅広く経験できるよう、自らが保有するスキルや業務適性を分析し、従事したい業務に積極的に携わり、キャリア形成を図る機会を提供する「ジョブチャレンジ制度」や「グループ人材交流」等を実施しています。</li> <li>➢ 「教育・研修体系」に女性従業員のキャリア形成を支援する研修を組み込み、定期的を実施することにより、女性従業員の意識向上およびリーダーシップ発揮のための行動・スキル習得に取り組んでいます。</li> </ul> </li> <li>【ワーク・ライフ・バランス】 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 法定を上回る充実した「育児休業制度」の導入に加え、労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けた施策を推進することにより、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組んでいます。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● T&amp;D 保険グループでは、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」の実現が企業価値向上につながると考えています。<br/>当社は、「働きがいのある職場づくり」を経営施策に掲げ、働きがいを感じる企業風土の醸成のため、「女性活躍推進」および「ワーク・ライフ・バランス」を推進しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年10月1日現在、女性管理職比率は5.6%となっています。</li> <li>● 「ジョブチャレンジ制度」や「グループ人材交流」等により、多様な職務の経験を積むことによって、知識・スキル、モチベーションの向上、意識改革や視野の拡大につながっています。</li> </ul> |                                  |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍推進および今後の女性管理職登用を見据えて、下記のセミナー・研修を実施しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 係長等を含む中堅女性職員を対象に、リーダーとしての意識向上およびリーダーシップ発揮のための行動・スキル習得を目的として、外部講師による「女性活躍サポート研修」を定期的実施。</li> </ul> </li> </ul>   |                                  |

- グループ女性職員のチャレンジ・キャリアアップへ向けた意識喚起を目的とした「T&D 保険グループ合同女性セミナー」を定期的に開催し、当社からは中堅女性職員が参加。
  - 企業経営における女性活躍推進の意義についての理解等を目的とした「T&D 保険グループ合同管理職向け女性活躍セミナー」を開催し、当社からは課長・室長職が参加。
  - 中堅・若手女性職員のチャレンジ意欲、キャリアアップ意識の喚起および上司の意識改革と日常業務における指導力の向上を目的として、管理職と女性従業員がペアで参加する「グループ合同女性活躍ペア研修」を実施。
  - 第1期から第4期（2007年、2009年、2011年、2013年）に渡る次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を達成し、適合事業主として認定され、「くるみんマーク（次世代認定マーク）」を取得しています。なお、現在第5期行動計画を策定し、引き続き従業員が家庭と仕事を両立しやすい環境づくりの実現に向けた制度等の充実を図っています。
  - 法定を上回る育児休業制度（満3歳に達するまで）および短時間勤務制度（4・5・6時間の3種類）の導入、子の誕生日休暇（小学校就業まで）・アニバーサリー休暇の取得奨励により、子育て支援・継続就業支援に取り組んでいます。
2. 取り組みに至る背景・きっかけ
- 当社は、新しい商品やサービスの創造により持続的な企業価値の向上を実現し、お客様から厚い信頼を得るため、女性が安心して働き、意欲・能力を発揮して活躍していけるよう、「女性活躍推進」および「ワーク・ライフ・バランスの充実」に取り組んでいます。
3. 取り組みの成果・評価
- 2013年度の育児休業取得者は女性5名（取得率100%）、男性6名（取得率100%）となっています。
  - 2013年度の短時間勤務制度利用者は女性3名となっています。
  - 女性職員が参加した研修においては、習得した知識・スキルを積極的に実践し、リーダー層としての立場を再確認し、意識改革やモチベーションアップにつながっています。

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 23   | <b>会社名</b> 東京海上日動あんしん生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                               |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>     全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①女性のリーダー候補者および準リーダー候補者向け研修の実施（※弊社では管理職相当の職位を「リーダー」と称しております）<br/>       自身の業務を一段上のリーダー目線で捉え、解決策に向けて取り組むことで、これまでに無意識に制限していた「活躍」の幅を広げる一助としています。<br/>       また、受講者の上位者をサポーターとして任命し、受講者の活躍推進をサポートしています。</li> <li>● ②部門を跨いだ積極的な人事異動等<br/>       異なる部門間での人事異動を積極的に実施し、慣れ親しんだ部門を離れ、他部門の業務を知ることで視野の拡大を図っています。また人事異動とは別に「社外人材との交流」を推奨しており、自身のおかれた環境等を客観的に認識する機会としています。</li> <li>● ③育成計画の作成<br/>       リーダー候補者を対象に個別の育成計画を上司が作成し、人事部門と認識を合わせ個々の状況に応じた育成を進めています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「地域型社員（原則、転居を伴う人事異動のない社員で、主に女性社員が該当）」については同一部門内での人事異動が多く、視野を広げる機会が限られています。また、出産や育児等によりキャリアが中断されるといった固有の事情を考慮した計画的な育成や教育が十分できておらず、将来のリーダーを担う母集団形成に課題がありました。また、2012年7月の人事制度改定により男女の区別無く皆が活躍できる制度へ変更しましたが、業務内容や仕事の進め方の変化に対応しきれない社員もみられました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性のリーダー候補者および準リーダー候補者向け研修において、これからのリーダー像は”リーダーは、職場のメンバー各々がなり得るもの”、”影響力を発揮できる分野において、周囲に発信し、周囲に影響を及ぼすこと”、”リーダーは1人ではなく個々人が自分の持分でリーダーシップを発揮していいし、それにより組織は強くなる”とのメッセージを発信したところ、「目からうろこだった。」「今までリーダーやリーダーシップは遠いもの、苦手なものという意識があったが、自分も自分のできる範囲でリーダーシップを発揮していいし、発揮できるのだと感じた。」「現代社会では、こうした多様性のあるリーダーの在り方が必要なのだと感じた。」といった受講者の感想を得ました。こうした学びを得ることで、女性自身がこれまで無意識に制限していた「活躍」の幅を広げ始めています。</li> </ul> |                               |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①キャリアビジョンを描くための補助ツールや考える機会の提供<br/>       ロールモデルとして参考にできる先輩が近くにいないとの声をうけ、先輩女性社員へのアンケートによるメッセージ集を作成し、若年時の階層別研修で配布しています。加えて、研修では自身のキャリアビジョンを考えるパートも設けています。</li> <li>● ②営業対話力向上研修<br/>       活躍の場を広げ事務部門から営業関連部門に異動したメンバーを対象に、営業マインドを養い、対話力向上を図る研修を実施しています。</li> </ul>   |                               |

- ③上司向けマネジメント研修にて部下に対する接し方を提示  
「異動者（「事務部門＞営業部門」）の活躍支援に向けた対話」「従来の仕事の領域を抜け出せない社員を後押しするための対話」「短時間勤務制度（ライフバランス制度）を利用する社員の活躍支援に向けた対話」といったケーススタディ形式で論議を行い、理解を深めています。
- 2. 取り組みに至る背景・きっかけ
  - 2.（1）2. の回答に同じ
- 3. 取り組みの成果・評価
  - キャリアビジョンを描くための補助ツールや考える機会の提供に対し、「今まで漠然としていた”働く意義”が明確になった。」「長い社会人生活の中で長期的なキャリアビジョンを描くことは、モチベーション高く仕事に臨む上で、非常に重要であると感じた。」といった感想を得ました。  
若年次から働く意義・キャリアビジョンを明確にすることで、より前向き・積極的なチャレンジに繋がっています。

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 24   | <b>会社名</b> 日本生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>     全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は女性活躍推進を経営戦略の一つとして位置付け、「継続就業支援」・「職務領域拡大」・「能力開発」・「風土醸成」の軸で取組を推進しています。       <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「継続就業支援」については、(2)に記載の取組を実施しています。</li> <li>➢ 「職務領域拡大」については、地域限定型の職員を、従来全国型職員が担当していた職務やお客様対応領域へ配置する等の取組を進めています。</li> <li>➢ 「能力開発」については、(2)に記載のキャリア支援の取組に加え、女性管理職登用に関する行動計画を策定し、女性管理職数の目標を公表、継続的に管理職登用を行っていけるよう候補者を層として育成しています。具体的には、女性管理職候補層に対する意識醸成とスキル向上を目的とした研修を実施すると同時に、候補者間のネットワーク構築を進めています。（内務職員と営業職員、それぞれ実施）。また各部門においても女性管理職候補層の育成計画を策定、所属長自らの関わりを通じたOJTでの育成を強化しています。</li> <li>➢ 「風土醸成」については、平成24－26年度の3カ年経営計画「みらい創造プロジェクト」において、若手・女性による「みらい創造提案活動」を展開、女性職員の経営への参画意識の醸成に取り組んでいます。また男性職員も巻き込んで女性活躍推進を進める風土を醸成することを目的として、女性職員を部下に持つ管理職を対象にしたセミナー等を実施しています。（2）に記載の「男性育休100%取得推進」取組も風土醸成に寄与しています。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ビジネス環境、社会環境が変化し、人々の価値観やライフスタイルが多様化する現在、当社が掲げるニッセイ全員目標である「真に最大・最優、信頼度抜群の保険会社に成る」ことを実現するためには、お客様ニーズの多様化に応え得る「人財」の育成が重要であると考えています。中でも、従業員の約9割を占める女性職員が意欲・能力を最大限に発揮し、活躍することは、当社の成長にとって重要な経営戦略であるとの認識のもと、平成25年2月に「ポジティブアクション宣言」を公表、同4月に国連の「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に署名し、女性活躍推進を一段と加速し取組を進めています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種の制度整備や取組により、女性の継続就業は着実に進み、意欲・能力が高まり、活躍領域が広がっています。</li> <li>● 平成26年度始時点で、部長6名を含む435名（本部組織68名、支社組織367名）の女性管理職が各領域で活躍しています。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア支援に関する取組       <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 女性活躍推進に関する会社の方向性や期待を伝えるとともに、女性職員のキャリア意識醸成や主体的な行動を促すことを目的に、部門単位、支社単位で女性活躍推進セミナーを実施しています。</li> <li>➢ 地域限定型の女性職員が勤務地の枠組みを超えて期間限定で幅広い職務にチャレンジできる「スキル&amp;キャリアアップブーメラン制度」を実施、また主体的にキャリアを描く手助けとなるよう、「社内インターンシップ」等の機会を提供するとともに、社内ホームページ・社内報でロールモデルの紹介も行っています。</li> </ul> </li> </ul>  |                       |

- 子育て支援・継続就業支援に向けた取組
  - 女性がライフイベントとキャリアを両立して活躍していくために、各種両立支援制度（育児短時間勤務、残業免除勤務、保育所利用補助、結婚や配偶者の転勤等に伴う勤務地変更制度等）を整備し、それらの活用を推進する各種ハンドブックの提供を行っています。また、両立を目指す職員同士の情報交換の場（育児休業者向け職場復帰支援セミナー、パパママランチ交流会）の提供を行っています。
  - 平成25年度には、「男性育休100%取得推進」を目標に掲げ、男性の育児参加を通じて効率的な働き方を促し、女性の働き方への理解を深め、女性活躍推進を進める風土醸成に取り組みました。
- 2. 取り組みに至る背景・きっかけ
  - （1）と同様、従業員の約9割を占める女性職員が意欲・能力を最大限に発揮し、活躍することは、当社の成長にとって重要な経営戦略であるとの認識のもと、地域限定型の女性職員のキャリアの幅を拡げ、意欲・能力を引き出すとともに、男性も巻き込んだ風土醸成が必要であり、継続的に諸取組を行ってきています。
- 3. 取り組みの成果・評価
  - キャリア支援に関しては、女性職員が新しい職務にチャレンジし、自身のキャリアを拡げることに対し前向きな意識醸成が進んでいます。
  - 子育て・継続就業支援に関しては、各種両立支援制度の活用が定着しております。

|  |     |                 |
|--|-----|-----------------|
| 25   | 会社名 | ネオファースト生命保険株式会社 |
| 現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について   |     |                 |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本年8月1日に、親会社が第一生命保険株式会社に変更となったことを受け、現在、来年度以降の取組みを検討中。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>   |     |                 |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現状は、短時間勤務制度、育児時間取得、シフト勤務制度があり、労働時間の選択が可能。</li> <li>● 本年8月1日に、親会社が第一生命保険株式会社に変更となったことを受け、現在、来年度以降の取組みを検討中。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p> |     |                 |

|  |     |                 |
|--|-----|-----------------|
| 26   | 会社名 | ハートフォード生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |     |                 |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にありません。社風として、男女同等の風土があり、「男性だから」「女性だから」という企業文化ではありません。</li> <li>● 過去においても女性で社長、本部長、部長クラスが沢山いたため、実力があり、良いパフォーマンスが出せれば、性別に関係なく管理職に登用する風土が根付いています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>  |     |                 |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 状況に応じた短時間勤務制度やコアタイムなしのフルフレックス制度を導入しているため、1ヶ月単位で勤務時間の調整が可能のため、子育て支援やキャリア支援の一端となっています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● きっかけは社員のワークライフバランスと福利厚生の実現の為、フルフレックス制度等を導入しました。また会社全体として時間外労働が多い時期があり働き方のオプションを増やすことで、業務効率の向上と時間外労働時間の削減も視野に入れ取組みを行いました。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 大学院に通っている社員が複数おり、キャリアアップ支援につながっていること。産休・育児休暇取得後の復職率は100%です。また仕事の効率化や時間外労働時間の削減もつながりました。</li> </ul> |     |                 |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 27  | <b>会社名</b> <b>ピーシーエー生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                  |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は2010年に新規営業を停止しており、新規営業関連の組織を廃止し、以降組織はダウンサイジングの傾向にあります。親会社は当社の譲渡を検討中であり、このような環境の中、当社は本件に関し積極的な施策は取っておらず、今後の体制が明確になった時点で検討する課題と考えております。</li> <li>● ただし、女性の平均勤続年数が男性より長いことが示すように女性の働きやすい職場に一定程度なっているものと考えております。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p>   |                                  |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は2010年に新規営業を停止しており、新規営業関連の組織を廃止し、以降組織はダウンサイジングの傾向にあります。親会社は当社の譲渡を検討中であり、このような環境の中、当社は本件に関し積極的な施策は取っておらず、今後の体制が明確になった時点で検討する課題と考えております。</li> <li>● ただし、現状では勤務体制につき、通常の9時～17時に加え、シフト時間制（10時～18時、8時～16時を上長の承認を条件とし選択）を選択できるようにしております。</li> <li>● また、今年2014年においては、女性のキャリア支援の一環として、女性限定とした研修の実施を試みました。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● シフト時間制については、勤務時間の選択適用については、もともとはコールセンターの業務対応のために制定した規程でありましたが、昨今のキャリア支援・子育て支援・継続就業支援、ダイバーシティ等に対する取り組みの一環として、全従業員への適用を2014年夏より実施しています。</li> <li>● 女性限定の研修につきましては、女性ならではの特質、環境から、職場で働く際の意識の持ち方を見直すことにより、新たな価値観が開けるのではないかと、言うもので環境支援的なものではなく、特に女性社員が多く、高齢化して行く中でいきいきと仕事をしていただくための内発的動機を促すものとしての研修として企画実施いたしました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上長の承認を条件としているため、部署によっては運用していないところもありますが、部署によっては述べ平均、月間で半分の日数を取得しているところもあります。但し、これがキャリア支援・子育て支援・継続就業支援に結びついているかは明らかでは無く、この評価は別途確認が必要な状況です。</li> <li>● 研修については賛否両論ありましたが、一定の効果は確認できており、営業再開の後には、女性社員のキャリア支援的な研修も積極的に検討してゆきたいと考えております。</li> </ul> |                                  |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 28   | <b>会社名</b> 富国生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>         全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期経営計画のアクションプランとして、以下の取組みを行っています。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 女性の配属されていない所属や女性の配置が少ないポジションへの女性の登用</li> <li>➢ 女性職員を対象とする集合研修による女性の意識改革</li> </ul> </li> <li>● 一般職から総合職、派遣スタッフから一般職への転換制度を設け、各自のライフスタイルやキャリア志向に応じて仕事の幅を広げ、ステップアップする機会としています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、職員の一人ひとりが「もし自分がお客さまだったら」ということを想像しながら行動する『お客さま基点』を企業活動の原点としています。お客さまの多様なニーズにお応えするには職員の多様性とその力を発揮する場が重要であることから、全ての職員の育成について力を入れています。</li> <li>● 特に、女性職員については全職員の85%以上を占め、全国の拠点で活躍をしていますが、女性職員がいま以上に活躍の場を広げ、そして長く働き続けることが会社の発展にも繋がるため、ダイバーシティ推進の一環として女性の活躍を推進しています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性総合職の約半数は一般職からの転換者により構成されています。</li> <li>● 内勤の女性管理職は平成19年まで1名でしたが、平成26年10月1日時点では12名となりました。</li> <li>● これまで女性が配置されることの少なかった本社部門のライン長、支社の次長職、所長職についても適性を見極めながら徐々に登用を行っています。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、<br/>         女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア支援に関する取組み             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社長も参加する『女性活躍推進フォーラム』をはじめ、女性を対象とした意識改革の研修、勤続年数に応じたキャリアを考える研修等を実施しています。</li> </ul> </li> <li>● 両立支援に関する取組み             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 制度面では、育児介護休業法を超える制度として、育児休職の延長（子どもが1歳6ヵ月になった直後の4月末まで）、短時間勤務制度（小学校入学まで）、勤務時間の短縮（1日1時間まで遅刻早退可）等を整備しています。</li> <li>➢ 育児関連制度の利用促進のため、規程や手続方法などを分かりやすくまとめた「仕事・子育て応援ガイド」を作成し、社内イントラネット上で公開しています。</li> <li>➢ 各種制度を利用しやすい環境づくりのための取組みとして、家族の職場訪問日であるファミリーデーの開催、子育て中の職員同士の交流の場としてFFFランチ交流会※の開催、男性職員の育児関連制度利用促進のための上司に対する勧奨メールの発信、ダイバーシティに関する情報提供のためのダイバーシティメルマガの発信などを実施しています。</li> </ul> </li> </ul> <p>※FFFは、「Family Friendly Fukoku＝家族にやさしいフコク生命」の頭文字</p> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ推進の一環として、子育てに関する制度の整備と、制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。</li> </ul>   |                       |

3. 取り組みの成果・評価

- 男女ともに平均勤続年数は伸びています（平成23年度末：男性13.7年、女性10.9年⇒平成25年度末：男性14.1年、女性11.6年）。
- 平成25年度の内勤の育児休職取得率は、女性93.9%、男性22.2%でした。男性の育児休職取得率は平成23年度の7.7%から向上しています。
- 仕事と子育ての両立支援に関する取組みが認められ、2009年と2012年の2度「次世代認定マーク（くるみん）」を取得しています。

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 29   | <b>会社名</b> <b>フコクしんらい生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                                   |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>         全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2012年度に「女性の活躍推進宣言」を発信し、「活躍機会の拡大」を柱に積極的に取り組んでいくことにしました。</li> <li>● 2013年度は、「キャリアデザインのヒント」をテーマにした全女性社員対象の女性活躍推進セミナーを開催し、女性社員と上司を対象にした意識調査も行いました。</li> <li>● 2014年度は、宣言時に掲げた具体的な取り組みや女性活躍推進セミナーでの意識調査にもとづき、下記の3本柱で取り組んでいます。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ①ライン長研修（目的：ダイバーシティに関する意識醸成、女性部下の育成マネジメント）</li> <li>➢ ②女性マネージャー交流会（目的：マネジメントスキルの向上、人的ネットワークの構築）</li> <li>➢ ③女性キャリアアップ研修（目的：女性管理職の育成）</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では、新卒においては、“男女同数の採用”を行なっているものの、全体の要員数に占める男性比率は約75%、また、管理職登用では圧倒的に男性比率が高い状況が続いており、課題のひとつであると考えています。この男女労働者の間に生じている差については、日本の金融業界にある固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯が大きく影響していることから、それを解消するには、積極的な是正措置（ポジティブ・アクション）が必要と判断しました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2013年4月に当社初の女性ライン部長が誕生しました。また同年6月には、女性管理職が新たに6名登用されました。その結果、女性管理職比率は5.4%から11.4%になりました。</li> <li>● また、女性活躍推進セミナーの意識調査では、「長く勤めたい、成長したい」という意識の高さがある一方で、「上位職を目指したい」という女性が少ないことが分かり、課題として認識しました。</li> </ul> |                                   |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● すべての社員が均しく活躍できる環境を作るために、2011年度より一般職を廃止するとともに、以下のとおり多様なライフイベントのなかでも特に就業が中断されやすい育児や介護に関連する制度を充実させました。             <ul style="list-style-type: none"> <li>【法定以上の育児・介護制度】（2008年度～2010年度に整備）                 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 産前産後休暇…産前8週産後8週</li> <li>➢ 育児休業…最初の5日間を有給化</li> <li>➢ 短時間勤務、所定外労働免除…子どもが小学校3年の年度末迄</li> <li>➢ 介護休業…通算で1年間</li> </ul> </li> <li>【ジョブリターン制度の新設】（2014年度）                 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 介護、育児、配偶者の転勤等のライフサイクルの変化に起因するやむを得ない事情により退職した社員の再入社可</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 取り組みを開始する以前は、社内において妊娠した女性社員は退職する風土がありました。そのため、産前産後休暇および育児休業取得者は実績なしという状況でした。当社においても仕事と子育て（介護）の両立をはかるための環境整備を行うべく、次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」を策定し、ワークライフバランスの取組を始めました。</li> </ul>   |                                   |

3. 取り組みの成果・評価

- 取り組み後は、妊娠出産を理由とした離職者なし、育児休業は女性社員の取得率100%、男性社員の取得者が4名となりました。介護休業は、女性社員の取得者が1名となりました。

【表彰/認定】

- 2010年 東京労働局 次世代育成支援企業認定マーク（くるみん）取得
- 2011年 東京ワークライフバランス認定企業（育児・介護休業制度充実部門）選定
- 2013年 新宿区ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰制度 ワーク・ライフ・“ベスト” バランス賞受賞

|  |                            |
|--|----------------------------|
| 30   | <b>会社名</b> プルデンシャル生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                            |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p><b>【全社】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様化推進を経営戦略のひとつとして掲げ、2008年8月にダイバーシティを推進する専任の組織“多様化推進チーム”を立ち上げる。多様な個性やスキルを持った社員一人ひとりが、その能力を最大限発揮できる組織を作り、多様化するお客さまに最高のサービスを提供し、業界を変革するという会社ビジョンに貢献すべく、経営と一体となりダイバーシティを推進。</li> <li>● 2010年に社長を議長とするダイバーシティ・アドバイザリー・ボード（諮問機関）を設置。ダイバーシティ推進に関する施策や問題・課題について関連部門にアドバイスや提言を行うことを目的に四半期ごとに会議を実施。</li> <li>● 2010年に経営陣からの“多様化宣言”（ダイバーシティ・コミットメント）を発表。2013年にはプルデンシャルグループ各社のトップが共同で「ダイバーシティ宣言」をグループ全社員に向けて発表。</li> <li>● 毎年執行役員全員が、個々に多様化計画を策定し実行。</li> <li>● グループ合同で、役員向けのD&amp;Iカンファレンスを開催するほか、社員向けのイベント「多様化サロン」を定期開催。また、グループ合同でD&amp;I広報誌を発行し、活躍する女性社員をはじめ、ワーク・ライフ・バランス、介護など多様なテーマを扱い、風土醸成を行う。</li> </ul> <p><b>【営業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 営業管理職（主に男性）向けには、2008年から継続的にダイバーシティセミナーを実施。女性ライフプランナー（営業社員）の採用・育成についての情報提供を実施。</li> <li>● 更なる女性の活躍を推進すべく、社内で活躍している女性ライフプランナー（営業社員）を分析し、その採用動機や入社後の営業スタイルなどを、そのノウハウを冊子にまとめて営業管理職に配布。</li> <li>● 女性候補者向けの各種ツール（専用パンフレット、ビデオ）を作成し、女性ライフプランナー（営業社員）を積極採用。</li> </ul> <p><b>【内勤】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2009年より、ボトムアップの組織として「多様化推進ナビゲーターズ」を設置。様々なチーム・社歴・職位・年齢・性別から構成され、5年間で延べ100人を超えるメンバーが、多様化推進について学び、議論した上で、本社における施策、実施。毎年2～3名の執行役員がアドバイザーとして活動をサポート。女性をはじめ、多様な社員が活躍できる風土を醸成。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 創業当時、戦略的に男性中心の営業組織をスタートした背景から、2008年当時のライフプランナーの女性が159名（女性占率5.2%）であったため。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <p><b>【全社】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Great Place to Work(R) Institute Japan「2014年発表『働きがいのある会社』ランキング（参加209社）」5位入賞。</li> </ul> <p><b>【営業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性ライフプランナー数の増加 2008年12月末159名 ⇒ 2014年3月末249名。</li> <li>● 女性初の支社長誕生（現在は、本社部門で本部長補佐としてダイバーシティ推進を担当）、女性初のエグゼクティブライフプランナー（当社最高位）誕生。</li> <li>● 女性のMDRT 会員数増加。</li> </ul> <p><b>【内勤】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内勤女性社員の管理職増加 2008年12月末75名 ⇒ 2014年3月末99名。</li> <li>● 本社満足度調査 「多様な意見が尊重されているか」というダイバーシティ設問の満足度 20</li> </ul> |                            |

11年60% ⇒ 2014年71%。

- 委員会・プロジェクトへの女性社員参加率が向上。

(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）

### 1. 具体的な取り組み内容

#### 【営業】

- 女性ライフプランナー（営業社員）の有志の集まりである「新・女性の会」にて、自主的な勉強会や研修会を実施。
- 「新・女性の会」にて、ライフイベント相談担当を設置し、個別相談に対する体制を整備。
- 出産後の活躍を後押しするために、支援制度をトライアル導入（女性営業社員対象：出産支援金の支給、育児支援手当）。
- 女性営業職の課題に対する相談窓口“Women's Support Desk”を設置。
- 社内報に、「新・女性の会」の活動や、多様化推進関連の情報を提供し、さらに営業現場（支社）におけるD&I（多様化推進）勉強会を開催し、ダイバーシティについての理解を促進。

#### 【内勤】

- 各種育児休暇・短時間勤務・時差通勤・フレックスタイムの実施。
- 在宅勤務制度のトライアル実施。
- 両立支援のサポートとして、各種制度をまとめたハンドブックを制作。上長向けに、産休前・復職前・復職後面談用のシートを共有。
- 育休復帰セミナーを開催し、復職者の不安を軽減するとともに、キャリアへのモチベーションを高めるべく各種施策を実施。
- 女性管理職向けに、プルデンシャルグループ合同で女性エグゼクティブとのラウンドテーブルやクロスメンターを実施。
- 女性上級管理職研修のトライアル実施。
- 多様化推進ナビゲーターズによる、各種調査（「育児・介護と仕事の両立に関する意識調査」「時短勤務の実態調査」「女性活躍と経営指標との相関分析」）の実施及び経営への報告。
- 多様化推進ナビゲーターズによる、ファミリーデーの開催、多様な働き方をはじめダイバーシティに関する各種イベントやニュースの配信。

### 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

#### 【営業】

- 2000年、全国に10数名しか女性ライフプランナー（営業社員）がいなかったため、女性同士が相互研鑽、情報交換のために年1回、自主的に勉強会を開いたことから「女性の会」がスタート。

#### 【内勤】

- 女性管理職比率は30%以上と比較的高いが、これから益々経営（役員、チームリーダー）レベルでの多様性を実現するために、女性活躍推進に向けた施策を実施。

### 3. 取り組みの成果・評価

#### 【営業】

- 女性営業社員の産休・育休取得者増加。
- 「新・女性の会」各種研修会への参加率向上。参加者の活動量、生産性が向上する成功事例が生まれている。また育児と仕事の両立をはじめ、女性ならではのマーケット開拓のノウハウなどが共有。
- 「新・女性の会」を通じた、自主的なメンター・メンティーの関係が誕生。

#### 【内勤】

- 内勤男性社員の育休取得者2人目。
- 育休復帰セミナー参加者へのアンケート結果で、「キャリアに対する意識が高まった」と回答したものが、実施後84%、3カ月後90%。

|   |   |
|---|---|
| 31  | <b>会社名</b> P G F 生命（プルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命保険株式会社） |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |   |
| <p>（１）女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>         全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性管理職比率の目標設定：2015年までに管理職の女性比率10%を達成します。また、政府等の方針も視野に入れながら、管理職の女性比率のより一層の向上を図ります。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 母集団の拡充・強化（身近にロールモデルを）                 <ul style="list-style-type: none"> <li>【女性採用枠の設定】                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常の採用枠とは別に、人事部門で女性採用枠を確保し、女性管理職および将来の幹部候補となりうる高資質の女性社員の採用を進めます。</li> </ul> </li> <li>【各部門における女性の採用・管理職登用促進】                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社外からの採用時、女性候補者の選考を推奨します。</li> <li>・ 女性の管理職登用が促進されるよう、人事部門が育成をサポートします。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>➢ 意識改革・研修                 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性社員を対象とした、女性活躍推進サポートプログラム（研修）を実施。今後、フォローアップ研修を実施予定</li> <li>・ 日本のプルデンシャルグループ社員に向け、各社 CEO・社長が『ダイバーシティ宣言』を発表（2013年10月）</li> <li>・ 全社員の意識改革、啓蒙活動を目的に、ダイバーシティマネジメントセミナー、グループ会社合同の多様化サロン等を継続的に実施</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● プルデンシャルグループでは、Diversity &amp; Inclusion（多様性の受容）をビジネス戦略の一つとして推進しています。多様性は性別に限りませんが、当社では女性社員の比率の低さが目立ちました。そこで、女性社員の積極採用、育成、登用に取り組むことになりました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 一連の取り組みの結果、2014年3月に管理職の女性比率10%を達成しました。今後も取り組みの継続、強化を図ります。</li> </ul> |   |
| <p>（２）キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 時差出勤：上司に報告の上、8時から10時までの任意の時刻に始業することを認める措置</li> <li>● 短時間勤務：3歳に達するまでの子を養育する社員から申し出があった場合、勤務時間を1日6時間とする措置</li> <li>● 時間単位有休、半日有休：年次有給休暇の1時間単位、半日単位での取得を認める措置</li> <li>● 女性活躍推進サポートプログラム：管理職手前、管理職の女性を対象としたプログラム</li> <li>● 女性リーダーシップ研修：プルデンシャルグループ合同での女性リーダーシップ研修</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事制度は基本的にプルデンシャルグループ共通ですが、グループにおいて女性の活躍に負うところが大きく、継続して勤務できる態勢の整備が不可欠でした。</li> <li>● 女性活躍推進施策は上記（１）のとおりです。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 出産、育児を理由とする退職は発生しておりません。</li> </ul>  |   |

|  |     |                   |
|--|-----|-------------------|
| 32   | 会社名 | マスミューチュアル生命保険株式会社 |
| 現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について   |     |                   |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 10年後も成長し続ける会社であるために、女性内部登用率の向上を人事領域に関する中期経営戦略の柱に据え、そのためのアクションの一つとして、今年度ダイバーシティ推進専門部署を人事部門内に設置しました。女性活用や柔軟なワークスタイルの実現などにフォーカスとすることを社長メッセージとしてアナウンスしています。女性管理職の登用の現状を経営陣で共有し、女性ラインマネージャーの採用・内部登用を開始している他、女性管理職比率目標をKPIとして設定する予定としています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 全社的に多様性を受け入れ育てる文化が不足しており、出産・結婚で退職する社員はほとんどいないものの、登用の面では、全社員の男女比に対し、ラインマネージャーにおける女性比率が低く、また全く増えないことがきっかけとなっています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用・内部登用ともに今年度中に予定しています。それ以外は、まだ取り組みを開始したばかりであり、成果としてはこれからと認識しています。</li> </ul> |     |                   |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 継続就業に関する制度*はひと通り設けており、利用率も高い状況です。<br/>*短時間勤務制度、フレックス制度、在宅勤務制度、早期復職者に対する保育料補助など</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在宅勤務制度は今年度導入しました。能力の高い社員が出産で育児休業に入ることになり、育児休業中や休業終了後に、在宅勤務を入れることで成果を出す働き方ができるのではないかと検討していたところ、総務省の支援を受ける機会があったため、応募し、パイロットを経て導入しました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在宅勤務制度は複数の部門で、育児・介護を必要としている社員に利用されています。ただ、業務プロセスの工夫や、データの電子化などが必要な部署では導入できていないため、今後の利用者拡大に向けた課題となっています。また、就業の継続だけでなく、能力発揮やキャリア開発支援という点では制度や施策が不足しているため、今後取り組んでいきたいと考えています。</li> </ul>                |     |                   |

|  |                           |
|--|---------------------------|
| 33   | <b>会社名</b> マニユライフ生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                           |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性管理職の意識改革、デベロップメントを目的とし以下の取組みを実施。</li> <li>● 定期的に社内外から女性リーダーを招き、キャリア形成のヒントや意識の持ち方、仕事と家庭の両立等のテーマで講演会を実施。</li> <li>● リーダーとして実績のある部長クラスをメンターとするメンターシッププログラムの導入。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 将来の女性リーダーを育成するため意識改革、リーダーシップスキルの強化をはかります。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内外に女性リーダーのロールモデルを持つことが出来ました。</li> <li>● リーダーとして必要となる考え方、視座について習得し自身のキャリア形成に役立っています。</li> </ul> |                           |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● フレックス勤務制度、短時間勤務制度、子供の看護休暇、ベビーシッター割引券の導入。</li> <li>● 管理職向けに外部講師を招き、部下が育休・産休を取得する際に押さえておくポイントの研修を実施。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育休だけではなく近年、介護の問題も出てきており、社員がキャリアを中断することなく継続して就業できるよう様々な働き方の制度を導入。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育休復帰率の向上、結果として就業継続に役立っています。</li> </ul>   |                           |

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 34  | <b>会社名</b> 三井生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働条件（転居を伴う転勤を伴わない）大幅な変更なく、一般職職制のまま総合職職位に就くことができるチャレンジ職位制度を導入し、従来の一般職の幅を超えた職務範囲の拡大を図っています。総合職のみが登用されるものとされてきた管理職職位についても、チャレンジ職位での任用を可能としています。</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務経験・知識ともに高いレベルにある一般職が、定例業務やサポート業務に従事することに留まっている状況から、より能力発揮ができる場と機会の提供を目的として実施しています。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成26年10月現在119名の一般職が総合職職位に任用されており、うち所属長2名を含む、管理職47名が任用されています。</li> </ul> </li> </ol>  |                       |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児フレックスタイム制および育児短時間勤務措置などの利用により、柔軟な勤務が可能となっています。</li> <li>● 育児期間中に利用できる制度についてまとめた両立支援ハンドブックの配布により、制度利用促進を行っています。</li> <li>● 産前産後休業中に携帯端末から社内メールおよび社内連絡文書（社内出状）の確認が可能となっています。</li> <li>● 産前産後休業取得者へ、ベビーシッターや託児所等を優遇料金で利用できる福利厚生サービスについて案内を行っています。</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 出産、育児を機にキャリアを断念する従業員への支援策として、フレックスタイム制および育児短時間勤務措置を導入。</li> <li>● 休業中に会社との接点を持ち、疎外感なく復帰しやすい環境とするため、休業中も携帯端末からメール、社内連絡文書等の閲覧を可能としています。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児フレックス、育児勤務時間短縮措置などの制度を利用する女性が年々増加傾向にあり、キャリアと育児を両立する環境が整備されつつあるものと認識しています。</li> </ul> </li> </ol> |                       |

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| 35  | <b>会社名</b> 三井住友海上あいおい生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                               |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み (例: 女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「女性社員がもっともっと活躍でき、その結果女性管理職がもっと増えていく」ことを目指し、4つの側面で課題を整理し、2013年度以降、次のような取り組みを行っています。           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ①周囲の理解・環境面: 女性管理職対象の「役員メンター制度」の実施</li> <li>➢ ②女性の意識面: 女性社員の「小規模座談会」の実施</li> <li>➢ ③業務運営: 業務領域の拡大・役割の見直し</li> <li>➢ ④人事運営面: 異動・昇進等の見直し、人事ローテーションの活性化</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 会社の女性活躍推進の方向性を検討することを目的に、2012年6月「女性活躍推進 PT」(女性社員12名)を立ち上げ、2つのテーマ(①女性社員により生き生きと働いてもらうためにどうすれば良いか ②女性管理職が自然と増えていく会社にするためにはどうすればよいか)について、現状分析・課題の整理・推進策の検討を進めました。ここで作成した「女性活躍推進に関する提案書」を元に同年9月、同PTと関係役員との間で意見交換を実施しました。</li> <li>● 上記を経て、2012年10月に社長が、以下のような「女性活躍に向けた宣言」を発信、12月には「女性活躍推進」取り組みのための全社的な推進役を担う専門部署「人財イノベーション推進室」を設置し、2013年度以降、「人財イノベーション推進室」が各種女性活躍推進策を進めています。           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「女性活躍に向けた宣言」<br/>社長として、「女性社員がもっともっと活躍でき、その結果女性管理職がもっと増えていくような環境を整備していく」ことを宣言します!</li> </ul> </li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「役員メンター制度」の実施(2013年度17組、2014年度対象を拡大し25組)により、役員・部長層と女性管理職の相互理解が進み、気づきによる行動の変化等の効果が表れています。また、「小規模座談会」は、視野の拡大、将来に向けたキャリアビジョン形成等を目的に、これまでに全国各地で4回実施。約140名が参加しました。</li> <li>● 「業務領域の拡大・見直し」については、営業部門での内部業務担当から営業担当業務へのシフト等を実施しています。また、シフト者および今後営業担当業務へシフトする予定の女性社員を対象に「サポートプログラム」(2014年度は約40名が参加)実施等の支援も行っています。</li> <li>● 意欲ある女性社員のキャリアアップにつながる人事ローテーション(部を跨る異動等)を積極的に実施しています。(2013年度: 62名、2014年度: 53名)また、管理職への昇進も積極的に行い、現在、女性部長3名、女性課長22名が各職場で活躍しています。(女性管理職率: 前年2.2%→2014年度3.6%)</li> </ul> |                               |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み (例: 社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>【キャリア支援に関する取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな部署で経験を積み、能力適性に応じたキャリア形成を図れる機会を増やすことを目的に「本人同意による転居を伴う異動の実施」および「新幹線・特急通勤の活用」による柔軟な異動運営を実施しています。</li> </ul>   |                               |

- 上記『(1) 女性登用に関する取り組み』記載の、「役員メンター制度」「小規模座談会」「営業担当シフト者対象のサポートプログラム」について、キャリア支援の取り組みとしても推進しています。
- 全組織長（男性社員が主）を対象にした「マネジメント研修」において、女性活躍推進の必要性について取り上げ、組織運営に向けた討議などを行っています。

#### 【子育て支援・継続就業支援に関する取り組み】

- 育児休業制度（取得可能期間：最長2年）、短時間勤務制度（取得可能期間：小学校就学まで）を導入しています。
- 次世代育成支援対策推進法による行動計画の取り組みが認められ、「くるみんマーク」（次世代認定マーク）を取得しています。（今期が3期目）

#### 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 「当社の成長にとって、女性の持っている本物の力を引き出していくことは不可欠」という認識のもと、2014年度策定の中期経営計画において、「女性社員の一層の活躍を支援する環境づくり」を進めていくことを戦略として掲げました。女性社員が働きがいを持って個々人の能力を十分に発揮できるようにするための環境整備・機会づくりをし、会社の成長につなげていけるよう取り組んでいます。

#### 3. 取り組みの成果・評価

- 「本人同意による転居を伴う異動」については、2014年4月に2名の人事異動を行いました。
- 育児休業取得数は、2012年度18名→2013年度24名、短時間勤務制度利用者は、2012年度15名→2013年度23名です。（人数は利用開始ベース）
- その他、キャリア支援に関する各種制度、研修等を通して、「女性活躍推進」は女性社員だけの課題ではなく、男性社員も含めた職場全体、会社全体の課題であるとの認識が進んできています。

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 36  | <b>会社名</b> 三井住友海上プライマリー生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                 |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 営業開始（2002年10月）から日が浅く、中途採用中心で、かつ総合職・一般職といった雇用区分も設けていないことから、男女別の取組みを行うという考え方はとっていません。そのため、女性登用に関する定量的な目標設定などは行っていません。中途採用市場に女性管理職経験者・候補者が少ないことから、実態として女性管理職比率が高いとは言えない状況にあります。女性社員の定期異動などについて意識した運営を実施しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2013年度から新卒採用も開始し、契約事務を担う部門など女性社員の多い職場を中心に、ロールモデルを意識的に作り、全体のモチベーションアップを図りたいと考えています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性管理職比率は6%程度ですが、元々管理職として採用した人材が多く含まれるため、取組みを評価する段階にはありません。</li> </ul> |                                 |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、<br/>女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従来から中途採用中心の社員構成であり、産育休の取得について取りにくい雰囲気はありません。（出産や育児に起因した退職者も僅少）</li> <li>● 育児休業後の復帰についても短時間勤務・残業免除勤務等、育児状況に応じた労働時間の選択が可能となっており、実際多くの復帰者が短時間勤務を利用しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多種多様な企業からの中途採用者を中心に構成されているため、該当者は規程の範囲内で産育休等を利用しており、会社も制限していません。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年10月1日現在、産休取得者2名、育休取得者7名、育休復帰後の短時間勤務利用者7名となっています。</li> </ul>  |                                 |

|   |     |             |
|---|-----|-------------|
| 37  | 会社名 | みどり生命保険株式会社 |
| 現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について  |     |             |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本社業務は、生命保険会社のOBと女性陣で運営しているのが実態です。目標を定めなくとも、女性の役割は年々増大しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成20年の開業時、生保OBと新入社員（女性の占率が高かった）が主体で開業しました。新入社員の昇給・昇格制度は、法律に従い男女平等としました。結果、昇給・昇格は現在のところ、女性が主体となっています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> |     |             |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、<br/>女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成20年10月営業開始の新設会社ですが、産休の取得、産休後の職場復帰もあり、社員の能力活用には努めています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p>   |     |             |

|    |  |
|----|--|
| 38 | <b>会社名</b> 明治安田生命保険相互会社<br><b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |
|    | <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>         全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の管理職登用の拡大に向けて、①女性のキャリア開発の強化、②女性の活躍を推進する人事・処遇制度の改正、③女性の活躍フィールドの拡大等の取組みを行なっています。管理職に占める女性の比率については、2020年4月までに30%程度とすることを視野に、2017年4月に20%に引き上げる数値目標を設定、対外公表のうえ、意欲と能力のある女性の管理職登用を促進しています。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ①女性のキャリア開発の強化（⇒「(2) キャリア支援」に記載）</li> <li>➢ ②女性の活躍を推進する人事・処遇制度の改正                 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ a. 職種の再編・統合：職種を「総合職（全国型）」と「総合職（地域型）」に段階的に再編し、転居を伴う転勤のない職種であっても能力・適性に応じ、経営管理職を含むより幅広い職制・職務で活躍できるよう人事制度を改正します。</li> <li>・ b. 「同一職務＝同一賃金」を指向した処遇体系の見直し：役割（職制・職務）に応じた処遇を「総合職（全国型）」「総合職（地域型）」共通とすることにより、「同一職務＝同一賃金」を指向する処遇体系に整備し、納得性・透明性の高い処遇制度に改正します。</li> <li>・ c. 挑戦・活躍する職員の処遇を引き上げ：上位職の処遇の引き上げを図り、挑戦する女性を後押しします。</li> </ul> </li> <li>➢ ③キャリアを活かせる職制の新設、女性の活躍フィールドの拡大                 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ お客さまサービスならびに事務対応全般に従事してきたアソシエイト職（旧一般職）のキャリアルートを複線化し、女性職員のこれまでのキャリア・経験を活かせるよう職制の新設・改正を行ない、挑戦意欲ある職員の活躍フィールドを拡大します。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2012年に「ダイバーシティ推進室」を新設し、女性をはじめとする多様な人財（人的資源の価値向上を目指す観点から「人材」を「人財」と呼称）が活躍できる職場づくりを進めています。特に女性については、その能力を十分に発揮して活躍する機会を確保し、多様化するお客さまのニーズにお応えする新たな価値を創造していくこと等をめざし、女性管理職の計画的かつ継続的な登用に向けて、意欲と能力のある女性内勤職員の育成を推進しています。2014年4月から3カ年の取組みを定めた中期経営計画において、女性活躍のよりいっそうの促進をはじめとする「ダイバーシティ・マネジメント」の強化を経営戦略の柱の一つとして位置づけ、取組みを進めています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年4月1日現在、女性の管理職登用率は8.6%。今般、経営戦略として促進している内勤女性職員の管理職の登用については、女性活躍促進をはじめとするダイバーシティ・マネジメントの推進への取組みを開始して以降、着実に伸展し、2014年4月1日現在96人が管理職に登用されています（2011年から登用数は1.5倍に拡大）。今後、人事・処遇制度の抜本改正等、上記1.に記載の取組みを通じて、内勤女性職員の管理職登用をいっそう推進します。</li> </ul> <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①キャリア支援に関する取組み（管理職候補者の登用管理・研修制度の拡充）<br/>         内勤女性職員の管理職登用を計画的かつ継続的に推進するため、各組織において上位職登用候補者を選定のうえ、「女性リーダー候補者」として本社登録しています（2014年10月</li> </ul> |

現在、約500名の女性内勤職員を登録)。めざす職務に応じた集合研修と短期実践研修により、意欲と能力のある女性のキャリア開発を支援しています。

- ②子育て支援・継続就業支援に関する取り組み
 

仕事と家庭の両立をさらに支援する制度面での対応として、全従業員を対象に定期的を実施している意識調査の結果等を踏まえ、従業員のニーズに即して制度を整備しています。従業員が仕事と子育てを両立できる環境整備のための行動計画への取り組みと実績が認められ、これまでに次世代育成支援対策法に基づく認定マーク「くるみん」を3回取得しています。

  - a. 子育て支援に関する取り組み
 

育児休職制度（子が満2歳になるまで取得可能。積立年休の範囲内での育児休職の取得は有給）／復職時の年休上乘せ付与（育児休職から復職する際に年休を上乘せ付与）／育児のための休暇（キッズサポート休暇・子の看護のための休暇）／育児のための勤務時間繰上げ・繰下げ／育児のための短時間勤務制度（子どもが小学校1年生まで）／保育料補助支給制度（子どもが満3歳まで）／育児期間中の総合職から特定総合職への職種変更の取扱い（転居を伴う異動を抑制する取扱い）
  - b. その他、継続就業支援に関する取り組み
 

勤務地変更取扱い（勤務地を変更し継続勤務を可能とする取扱い）／再雇用制度（出産・育児を理由に退職した元職員を再雇用する制度）等
- ③女性の活躍推進の風土醸成、ワーク・ライフ・バランス関連制度の利用促進に向けた取り組み
  - a. 各所属のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し、所属長評価に反映する仕組みを導入しています。
  - b. 各所属のダイバーシティ・マネジメントの自律展開および相互研鑽を企図して、「ダイバーシティ・フォーラム」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた好取組事例や各所属の課題を共有し、所属ごとのアクションプランを策定することを通じ、働きがいのある職場づくりに向けた風土醸成を推進しています。
  - c. 社内ポータルサイト「ダイバーシティの部屋」を開設し、仕事と生活の両立を実現している従業員等をロールモデルとして紹介しています。
  - d. 育児休職からの復職に向けたノウハウを掲載した「育児のための復職応援ブック」、子育て世代の男性向けの「パパのためのワーク・ライフ・バランスハンドブック」を全従業員に提供しています。また、育児休職からの復職を支援する「プレママセミナー」や「復職後研修」を開催しています。
  - e. ダイバーシティ・マネジメントの強化に向けた社長メッセージ、ワーク・ライフ・バランス制度やキャリアアップ支援制度の解説および社内ロールモデルを紹介する「ダイバーシティ・ブック」を全従業員に配布しています。

## 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 「(1)女性登用に関する取り組み」を推進するにあたっては、①仕事とライフイベントを両立でき、長く働き続けられる環境の整備、②キャリア形成支援・活躍領域の拡大に向けた人財育成支援策の整備、③女性が活躍する風土づくりを柱とするポジティブ・アクションを推進しています。特に、女性のキャリアアップには「両立支援」を課題と捉え、育児・介護との両立支援制度を拡充、両立支援制度の利用を促進しています。

## 3. 取り組みの成果・評価

- ①子育て支援制度の利用者数が拡大しました
 

男性の育児休職取得率が2011年1.7%から、2013年24.0%と大幅に拡大、育児のための休暇（子の看護のための休暇やキッズサポート休暇）の取得者数も増加するなど、子育て支援制度の利用者数が拡大しました。
- ②働きやすい職場環境づくりによる従業員の意識が変化しました
 

ダイバーシティ・マネジメントの推進への取り組みを開始して以降、全職員を対象に毎年実施している意識調査において、働きやすい職場と感じている女性従業員の比率が大幅に進展しました（2011年49.4%→2013年61.5%）。

- ③女性が働きやすい職場環境づくり  
育児等のライフイベントと仕事を両立できる職場環境づくりを進めた結果、勤続年数が伸長  
(2011年度14年6ヵ月⇒2013年度15年9ヵ月)

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 39  | <b>会社名</b> <b>メットライフ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                  |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組みを推進 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p><b>【女性管理職の積極登用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メットライフ傘下に入った2010年11月以降、女性の管理職登用を推進しており、2013年末までの3年間で女性役員は倍増し（2014年9月現在の女性役員比率14.3%）、女性管理職社員は100名超となりました（同・女性管理職比率12.5%）が、この女性管理職比率を政府目標の「2020年までに30%」に近づけることを目標として、引き続き積極的に取り組んでいます。毎月、CEO 主導でタレントマネジメント・人材配置に関する役員会議を開催し、女性管理職登用の議論を行う中で単なる数合わせの登用とならないよう、社員個人の適性や資質、本人のキャリア志向をも重視した慎重な検討を重ねています。</li> </ul> <p><b>【採用時における女性活用の実践】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● すべてのポジションについて、社外から採用を行う際には必ず女性候補者をノミネートし、女性活用に十分配慮した選考を行うことを徹底しています。</li> </ul> <p><b>【JWBN (Japan Women's Business Network)】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 世界中のメットライフ各社が協働して取り組んでいる「ダイバーシティ（多様性）」推進の一環として、2013年にJWBN (Japan Women's Business Network) が発足しました。CEO のサン・N・シャーはじめ役員がスポンサーとなり、女性が入社し継続的に働きたい会社、一人ひとりが尊重され、成長・活躍できる会社にするをミッションとする活動を展開しています。</li> <li>● 2014年度は「女性社員自身の変容と成長を支援すること」をテーマに掲げ、4月には社内外で活躍する女性を招き、基調講演とパネルディスカッションを開催しました。100名を超える男女社員が参加し、キャリア構築についての議論や参加者間のネットワーキングの場となりました。</li> <li>● 女性比率が80%を超える長崎のオペレーションセンター内にも同様のネットワークを立ち上げ、本社役員・社員と長崎の社員との交流の場となっており、10月にフォーラムを実施する予定です。</li> </ul> <p><b>【社内外における次世代育成-TOMODACHI イニシアチブ・Shine Weeks への参画】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活用推進については、社内だけではなく、社外の幅広い層に向けた啓蒙活動を積極的・継続的に行っています。</li> <li>● 日米の官民パートナーシップ「TOMODACHI イニシアチブ」のストラテジック・パートナーとなり、女子学生を支援するプログラムを支援しているほか、2014年9月の政府関連のイベント「Shine Weeks」において基調講演・パネルディスカッションを協賛し、各分野で活躍しているスピーカーやパネリスト、社内外の参加希望者を招き、今後の女性登用の重要性について意見交換、情報交換を行いました。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 日本国内においては、労働人口の減少や、終身雇用から能力主義へのシフトといった外部環境の変化があり、女性活用に関する注目度が増大しています。</li> <li>● 親会社である米国メットライフ本社は、真の意味でのワールドクラスの会社を目指して、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包括性）の推進に力を注いでおり、さまざまなバックグラウンドを持つ優秀な人材の獲得、育成、確保を重視しています。</li> <li>● 当社の保険ビジネスにおいて、商品選択・購入決定に女性が関与する度合いも大きいことから、女性のニーズや感性を重視する必要があります。この観点からも、経営に参画する女性の増大が望ましいです。</li> </ul> |                                  |

- このような背景のもと、社員の半数を占める女性の意識変革・向上を主眼とする社内ネットワーク JWBN の立上げや、その他の女性活用推進策に取り組んでいます。
3. 取り組みの成果・評価
- まだ道半ばながら、女性管理職比率は増加しており、さまざまな施策が奏効していると認識しています。
  - JWBN 等の活動やその広報を通じて、女性登用に関する社員の意識やモチベーションが着実に高まっています。
  - 「Shine Weeks」のような社外のイベントに参加することで、社員の一層の気づきや理解の幅も広がり、全社的に有意義な機会となっています。

(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）

1. 具体的な取り組み内容

【キャリア支援に関する取組】

- 上記（1）記載の「JWBN」の取り組みや「Shine Weeks への参画」参照。

【子育て支援、継続就業支援に関する取組】

- 子育て等業務外の事由により勤務が困難となった社員が継続して就業できるよう、勤務時間や勤務地に関して以下のような柔軟な対応を行っています。
    - 時差出勤制度  
各部門のマネジメント判断により、育児等、業務外の事由による始業時刻の変更（所定始業時刻の前後2時間の範囲内）を認めています。
    - 在宅勤務制度  
通勤に要する時間を育児等プライベートな目的に充てることができるよう、ノートPCを貸与し、会社の電話をPC上でそのまま使用できるソフトも導入し、在宅勤務を認めています。ただし、現時点では管理監督者に限定したトライアル運用としています。
    - 配偶者の転勤に伴う異動  
配偶者の転勤先にオープンポジションがあり、かつ、本人のスキルや経験等に見合う場合、異動を実施することがあります。
  - また、育児休業から復職した社員や子育て中の社員が安心して就業できるよう、法定の支援策のほか、以下のような支援を行っています。
    - 産前産後および育児休業期間中の代替派遣  
出産および育児に伴い社員が不在となる間、代替の派遣社員を配置し、社員が休職前の部署にスムーズに復職できるよう配慮しています。
    - 事業場内託児所（長崎）  
女性比率が80%を超える長崎ビルに事業場内託児所を設け、0歳児から5歳児までを受け入れ対象として、土日祝日を含む所定営業日の利用を認めています。
2. 取り組みに至る背景・きっかけ
- 当社は、「お客さまから最も選ばれる生命保険会社」となることをビジョンに掲げており、まずもって社員から選ばれる会社でなければならないと考えています。そのためには、社員一人ひとりがその力を最大限発揮できるような基盤整備を進める必要があることから、キャリア支援、子育て等両立支援に関しても、社員のニーズに応じてできる限り柔軟に取り組んでいます。

3. 取り組みの成果・評価

● 主な両立支援制度の活用状況

2013年6月～2014年5月の1年間の実績は以下のとおりです。

- 育児休業：男性2名、女性204名、子の看護休暇：女性51名、育児のための時間外労働の制限：女性5名、育児のための深夜業の制限：女性51名、所定外労働の免除：女性49名、育児のための所定労働時間短縮の措置等：男性5名、女性179名。
- 育児短時間勤務の利用者は増加傾向にあります。
- 育児休業社員代替の派遣社員数は、常時40名程度となっています。

|   |     |               |
|---|-----|---------------|
| 40  | 会社名 | メディケア生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>   |     |               |
| <p>(1) 女性登用に関する取り組み(例: 女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ 全社で取組みを推進 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の管理職登用へ向けた運用を行っております。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は経営理念の中で「1. お客さまのために 2. ビジネスパートナーのために 3. 従業員のために 4. 社会のために」について、それぞれ基本となる考えを掲げています。</li> <li>● そのうち、「3. 従業員のために」では、「従業員一人ひとりの個性と人格を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できるような風土を築き、その社会生活においてゆとりと豊かさを実現します」と記載しており、従業員が、より働きがいを感じられる制度整備・運用等に取り組んでいます。そうした取り組みの一環として、一般職員として入社した女性社員の、管理職への登用等についても取組みを進めております。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成26年度に、一般職員の女性2名の基幹職員への職種変更を行いました。職種変更後は、管理職として活躍しています。今後も、さらなる女性の活力発揮へ向けた取組みを進めてまいります。</li> </ul>  |     |               |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取り組み(例: 社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 下記等の多様な両立支援制度の整備を行っております。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 育児休職 : 3歳まで延長が可能</li> <li>➢ 育児特別休暇: 育児休職の最初の1か月間は有給</li> <li>➢ 育児時間 : 1日1時間、子が3歳まで取得可能</li> <li>➢ 短時間勤務 : 出産・育児・介護により可能(育児の場合は子が小学校を卒業する末日まで)</li> <li>➢ 両立支援休暇: 育児・介護を通算し、月3日まで取得可能(育児の場合は子が小学校に就学する前まで)</li> <li>➢ 看護休暇 : 子が小学校に就学する前まで、年10日まで取得可能</li> <li>➢ 看護休職 : 家族の看護のため、6か月間まで取得可能</li> <li>➢ 介護休暇 : 要介護状態にある家族を介護する職員は、年10日まで取得可能</li> <li>➢ 介護休職 : 1年間まで取得可能</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記(1)2. に示した経営理念に関する取り組みの一環として、社員が、出産・育児や介護等を行いながらも、当社で継続して働けるように、制度整備等の取組みを行っています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開業(平成22年4月)以来、育児休職を7名が取得しております(当社の女性社員: 94名(平成26年10月時点))。</li> <li>● その中で、休職を終えて仕事に復帰した社員は、短時間勤務制度等を利用して仕事と育児を両立しています。その他の制度についても適宜活用されております。</li> </ul> |     |               |

|   |     |                |
|---|-----|----------------|
| 41  | 会社名 | ライフネット生命保険株式会社 |
| 現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について  |     |                |
| <p>(1) 女性登用に関する取組み（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ<br/>全社で取組みを推進 等）</p>  |     |                |
| <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティを重んじ、性差をはじめあらゆる差別を取り払うことは当然のこととしており、そもそも性別について特別の意識をせずシンプルに能力での評価・登用を行っています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社マニフェストの行動指針に「私たちの会社は、学歴フリー、年齢フリー、国籍フリーで人材を採用します。そして子育てを重視する会社にしていきます。働くひとがすべての束縛からフリーであることが、ヒューマンな生命保険サービスにつながると確信する。」と定めています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 日本の生命保険会社で初めての女性常勤役員を登用していることをはじめ、必ずしも制度には表れないカルチャーづくりが各方面から評価され、メディアの取材・露出を多数経験しています。</li> </ul>   |     |                |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組み（例：社内ロールモデルの策定、<br/>女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p>   |     |                |
| <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ファミリーDAY(会社参観日)</li> <li>● 勤続3年毎に10日間の有給リフレッシュ休暇</li> <li>● フレックス勤務制度</li> <li>● 短時間勤務制度</li> <li>● 社内自主活動 子育て部（ランチタイムのパパママ子育て情報共有、子供服の物々交換等）</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社マニフェストの行動指針に「私たちの会社は、学歴フリー、年齢フリー、国籍フリーで人材を採用します。そして子育てを重視する会社にしていきます。働くひとがすべての束縛からフリーであることが、ヒューマンな生命保険サービスにつながると確信する。」と定めています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 必ずしも制度には表れないカルチャーづくりが各方面から評価され、メディアの取材・露出を多数経験しています。</li> <li>● 育児中の社員（20才以下の子どもの養育者）が3年間で10%増加。</li> </ul> |     |                |

|  |     |            |
|--|-----|------------|
| 42   | 会社名 | 楽天生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している女性活躍推進に資する取組内容やその効果等について</b>  |     |            |
| <p>(1) 女性登用に関する取組（例：女性管理職数の目標設定、経営戦略の一つとして位置づけ全社で取組を推進 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では男女関係なく、能力のある社員にそれ相応のポジションと仕事を与えています。そのため特に「女性登用」にこだわった施策や取組を行っておりません。</li> </ul> <p>2. 取組に至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別な取組は行っていないため、特にございません。</li> </ul> <p>3. 取組の成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別な取組は行っていないため、特にございません。<br/>なお、11/1現在で、女性の副本部長1名、部長1名、営業部長（所長）2名が活躍しております。</li> </ul>                                |     |            |
| <p>(2) キャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組（例：社内ロールモデルの策定、女性職員向け研修、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）</p> <p>1. 具体的な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育て支援として、育児休業及び産休制度は設けており、妊娠した社員に積極的に取得するよう勧めています。</li> <li>● キャリア支援及び継続就業支援については現在検討中です。</li> </ul> <p>2. 取組に至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の内、約半数が女性職員であること、及び女性職員が業務上重要なポジションを占めているので、妊娠出産や子育てを理由に退職するのを防ぐため。</li> </ul> <p>3. 取組の成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業取得者数：3名、育児のための短時間勤務者数：3名</li> </ul> |     |            |

## 第2章 会員各社の健康増進に係る取組事例

|   |  |                |
|---|--|----------------|
| 1 | 会社名  | アイエヌジー生命保険株式会社 |
|   | 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について   |                |
|   | <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● スポーツデイ<br/>日本全国のアイエヌジー生命の社員が休日に集まり、社員の家族も参加してスポーツ（フットサル、バスケットボール、ドッジボール）を楽しむ一日。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 個別の部活動単体で行ってきた各競技を、より多くの社員が気軽に参加しやすいイベントにアレンジし、部活動や部署の垣根を超えた交流の機会にしたいと考えたことから。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務扱いではなく任意参加であるにもかかわらず、例年150人規模のイベントとなっていることから、一定の成果が出ているものと考えています。</li> </ul> |                |
|   | <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部のサービス（EAP（従業員支援プログラム））を導入し、社員からの相談窓口を設置しています。</li> <li>● 健康保険組合にて提供される予防接種等の補助等、健康づくりに関する情報を社内イントラネットに掲示、情報発信を行っています。</li> <li>● AED を会社に設置し、使用方法について社員向けに研修を実施。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員向けの福利厚生として。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部サービスについては、社員から一定のサービス利用があり、健康促進・維持に役立っていると考えられます。</li> </ul>                   |                |

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| 2   | <b>会社名</b> <b>アクサ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「アクサメディカルアシスタンスサービス」として、お客様に 健康アプリ Health U、郵送検査キット、24時間電話健康相談サービス、メディカルコンサルテーション（セカンドオピニオン、優秀専門臨床医の紹介）、糖尿病サポートサービス、3大疾病サポートサービスを提供しています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● アクサ生命は、「アクサメディカルアシスタンスサービス」を通じて「病気の予防」や健康促進のサポートから「病気になった時」のサポート、「病気が治った後」のリハビリや心のケアなどのサポートに至るまで幅広いサービスを提供することで、お客様の「体験価値」の向上に努めます。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記サービスによりお客様へのサービスが拡充されました。健康アプリ Health Uは、10月1日から提供が開始されました。</li> </ul> |                               |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健診の受診状況を把握し、受診後の有所見者へ個別に再検査の勧奨と要治療者に対して自宅に手紙を送り、治療状況を確認しております。</li> <li>● メンタルヘルス対策として、健保組合で電話、Web、面談によるカウンセリングサービスを提供し、定期健診と合わせてストレス診断を全社員が受診できるようにしております。ストレス診断によりストレス傾向が高い社員へはカウンセリングへの案内を行っています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客様に安心をお届けする企業として、心身共に健康な社員が会社にとって重要であるという考えによります。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健診受診率97%、特定健診受診率85.1%</li> </ul>   |                               |

|  |                                |                  |
|--|--------------------------------|------------------|
| 3  | 会社名                            | アクサダイレクト生命保険株式会社 |
|  | 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について |                  |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「24時間電話健康相談サービス」として、健康・医療・育児等の無料の電話相談を対象商品の被保険者様とその同居のご家族の方を対象に提供しており、24時間365日受付で、医師・看護師などの経験豊富なスタッフが電話による健康相談にお応えしております。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 加入者様の健康や育児の不安、悩みを解消するための相談窓口を開設。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後も引き続き、継続して続けて参ります。</li> </ul> |                                |                  |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルス対策としてストレス度チェックを導入</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事や生活に対する強い不安や悩み・ストレスを感じている従業員の割合が高くなっている背景から導入。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員はストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックできるようになり、その結果に応じて必要に応じて医療機関に受診する事をすすめております。</li> </ul>   |                                |                  |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 4  | <b>会社名</b> 朝日生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>【①朝日生命介護あんしんサポート】</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「朝日生命介護あんしんサポート」として、介護に関する適切なサービス・取組みを総合的に提供しております。介護予防の取組み例としては、全国で「健康づくりセミナー」を開催し、生活習慣の改善を通じた介護予防をサポートしています。また、要介護者に適切な介護サービスの受給をしていただくために「介護情報サイト」を開設し、介護に関する情報提供ならびに介護電話相談サービス等を提供しているほか、要介護にある方のADL（日常生活動作）向上を目的とした介護施設での「お化粧教室」の開催や、当社職員の「認知症サポーター」養成に全社的に取り組んでいます。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社の経営理念は、契約者ならびに社会のために「まごころの奉仕」を行うこととしており、その具体化を図るべく、各種取組みを展開してまいりました。介護分野では、平成24年10月より介護関連サービス・取組みとして「朝日生命介護あんしんサポート」を開始し、介護に対する不安を少しでも軽減すべく、有益なサービス等を各種企業や団体と連携し、提供しております。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成24年度より展開している「健康づくりセミナー」については、全国154会場で開催（平成24～25年度累計）し、約5千名のお客様に好評をいただいております。また、「認知症サポーター」については、弊社職員約1万3千名を養成しております。</li> </ul> <p>【②朝日生命体操教室】</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「朝日生命体操教室」として、健康づくりの基礎となるスポーツである「体操」を通じて、子どもたちの健全な育成に取り組んでいます。「朝日生命体操教室」では、主に3歳から中学生までの子どもたちを対象に地域に密着した活動を基本とし、基礎体力づくり、健康づくりに取り組んでいます。</li> <li>● また、「朝日生命体操クラブ」は、体操界において日本を代表する選手の育成を目指しており、体操教室で育った選手たちを含め、トップアスリートを夢見る選手たちが努力を重ねています。これまで、オリンピック、世界選手権大会、全日本選手権大会などの国内外の競技大会で活躍する選手を多く輩出するなど、日本の体操界において有数の体操クラブの一つといわれる規模と実績を築いています。</li> <li>● 「朝日生命体操教室」と「朝日生命体操クラブ」には、約650名の子どもたち・選手が所属しています。また、幼児からオリンピック選手までが同じ環境で練習に励める特長ある練習環境で、子どもの基礎体力づくりから世界に通用する競技選手の育成に取り組んでいます。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上述の経営理念のもと、社会に対する責任を果たすため、国民の福祉の増進に寄与する社会貢献活動に取り組んでおり、昭和49年に「朝日生命体操クラブ」を創部、昭和52年に「朝日生命体操教室」を開設しました。その後に取り組んだ創業90周年記念事業である「健康づくり運動」によりさらにこれを発展させ、創部以来40年を超えて体操の普及・振興に携わり、子どもたちの健康づくりと競技選手育成によるスポーツ支援の両面から、子どもたちの健全な育成に取り組んでいます。</li> </ul> |                       |

### 3. 取り組みの成果・評価

- 約650名という所属者数は、日本でも有数の規模となっています。また、充実した体操設備と優秀な指導者を有する「朝日生命体操クラブ」は、男女あわせて24名のオリンピック代表選手を輩出しています。今後もスポーツを通じた社会貢献活動として積極的に取り組んでいきます。

#### 【③朝日生命成人病研究所】

##### 1. 具体的な取り組み内容

- 公益財団法人朝日生命成人病研究所は、生活習慣病に関する研究機関として、長年に亘りその研究成果において社会に貢献しています。
- 当研究所では、糖尿病等の生活習慣病の分野において、その成因や治療法、合併症の抑制などの研究をしており、その成果は、臨床（治療）成果向上の一助となっています。
- また、同研究所附属医院では、生活習慣病に関する専門医療機関として診療の分野において社会に貢献しています。附属医院には、外来・入院診療施設を備えており、患者の皆様が糖尿病についての正しい知識を身につけ、治療にも参加する方式を取り入れた診療などに取り組んでいます。
- その他、生活習慣病に関する情報提供や生活習慣病予防のためのセミナーの開催など、健康分野に対する取り組みも積極的に展開しています。

##### 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 戦後、国民死亡率は著しく低下しているにもかかわらず、成人病（生活習慣病）、特に循環器系疾患、がんなどによる死亡率は年々増加の傾向にありました。
- しかし、当時、国内ではこれらの予防、早期発見、治療などを行う総合的な研究施設が少なかったことから、昭和35年5月、創業70周年記念事業の一環として、社会福祉事業に貢献することを目的に朝日生命成人病研究所を設立しました。設立以来50年以上に亘り、成人病（生活習慣病）に関する基礎的研究および専門医療機関として社会に貢献しています。

##### 3. 取り組みの成果・評価

- 成人病（生活習慣病）について幅広い診療活動を行っており、その基礎的研究および診療を通じた臨床的研究の成果は、学会その他において多大な評価を得ています。

#### 【④ピンクリボン運動】

##### 1. 具体的な取り組み内容

- 乳がんの撲滅、早期発見・早期検査を啓発・推進するため、ピンクリボン運動を推進しています。具体的には同運動の草分け的存在であるNPO法人の「J. POSH」のオフィシャルサポーターとしての参画と、当団体と連携した以下の取り組みを行っています。
- 乳がんに関する基礎的な情報や乳がんの撲滅、早期発見・早期検査を訴求する資料を掲載した「ピンクリボン啓発チラシ」を作成し、お客様に配布することにより、ピンクリボン運動に対する理解促進を図っています。
- 全国各地で「乳がんセミナー」を開催し、乳がんの発症状況や早期検査の重要性をはじめ、乳がんに関する様々な情報を提供しています。
- 「ピンクリボン街頭キャンペーン」として、毎年10月の「乳がん月間」に本社を始め、全国に展開している各支社の街頭周辺で「ピンクリボン啓発チラシ」を配布し、乳がん検査の積極的な受診を呼びかけています。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 日本では、乳がんで亡くなる女性の数が急増しており、とりわけ壮年層のがん死亡原因の第一位が乳がんという状況の中、未だ乳がん検査の受診率は低く、関心も高まっていないことから、お客様の健康や乳がん撲滅、早期発見・早期検査の啓発を目的に平成21年度よりピンクリボン運動に参画しました。

3. 取り組みの成果・評価

- 「ピンクリボン啓発チラシ」は、これまで累計で61万枚を提供し、ピンクリボン運動に対する理解促進を図っています。
- 「乳がんセミナー」は、平成25年度までに、全国29カ所で開催し、延べ約5,000名の方々に受講いただきました。
- 毎年10月に実施している「ピンクリボン街頭キャンペーン」は、本社（大手町本社、多摩本社）および全国58支社で開催しています。

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

1. 具体的な取り組み内容

- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり、従業員の「心身の健康確保」を前提としており、長時間労働の改善、休暇取得促進、心身の健康対策を重点推進課題として位置づけ、以下のとおり取り組んでいます。

➤ ①長時間労働の改善

全社的に「午後9時以降の超過勤務の禁止」ならびに「土曜日勤務の自粛」を打ち出し、超過勤務時間目標値を設定するとともに、毎週水曜日には定時退社運動「すびい Day」を実施しています。

➤ ②休暇取得促進

休暇取得日数目標を設定し、休暇の取得を推進しています。

➤ ③心身の健康対策

特に、生活習慣病予防やメンタルヘルスを中心に、次の対策や取組みを実施しています。

【生活習慣病予防等の取組み】

- ・ 生活習慣病への啓発活動として、当社設立の公益財団法人である「朝日生命成人病研究所付属病院」や「朝日生命健康保険組合」と共同して、「生活習慣病予防セミナー」「高血圧セミナー」「糖尿病セミナー」等の健康セミナーを開催、社報やイントラネットで健康情報を配信しています。
- ・ また、「朝日生命健康保険組合」が実施するメタボの取組みである特定健診・特定保健指導に対する会社としてのバックアップ、VDT症候群の予防・緩和対策として、「塚原体操センター（代表 塚原光男氏）」と共同制作した「リラクゼーションエクササイズ」の動画配信、「ピンクリボン運動」の参加を通じた早期検査・早期治療の啓発など、様々な面から連携し、健康増進に向けた取組みを実施しています。

【メンタルヘルス対策】

- ・ 新入職員やライン職等を対象とした各種メンタルヘルス研修を実施し、また、ライン職に対しては、メンタルヘルスマネジメント検定試験を「重点推進資格」に位置付けて受験勧奨を行うとともに、メンタル不調者を発見した場合に、素早く適切な行動がとれるよう、基本知識の習得を目的としたeラーニングによるメンタルヘルス教育も実施しています。
- ・ また、メンタルヘルス不調者に対する対応として、社内外の相談電話を設置しています。

## 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 長時間労働の改善、休暇取得促進、心身の健康対策等、各々の課題認識に基づき取り組みを推進していましたが、各取り組みが不十分な場合の要因や影響は相互に関連したものであることから、平成20年度以降、昨今の社会的要請やコンプライアンス等の観点も踏まえ、各取り組みをワーク・ライフ・バランスの推進として一体的に捉えて、その実現を目指すことが重要な課題であると認識し、積極的に取り組んでおります。
- ワーク・ライフ・バランスの実現は、従業員の生産性の維持向上を図りつつ、少子化対策等に係る企業の社会的責任（CSR）や、人材の確保・定着、働く意欲（ES）の向上、自己啓発の促進といった取り組みを推進するうえで、重要な課題だと認識しています。

## 3. 取り組みの成果・評価

- 健康セミナー、社報等の健康情報の配信により、生活習慣病への啓蒙を行うことで知識付与の一助となっています。
- また、メンタルヘルスマネジメント検定試験の合格者数も、この5年で1,271名となり、社内のメンタルヘルス知識の向上が図れています。
- 上記取り組みによる生活習慣病予防への強化、およびライン職のメンタル不調者への対応の向上を通じて、従業員の健康づくりに繋げております。

|   |  |
|---|--|
| 5 | <p><b>会社名</b>      <b>アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社）</b></p> <p><b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b></p> <p>（1）国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種情報提供サービス <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ご契約者及びそのご家族に向けて、医療・介護・検診等に関する電話相談やWeb検索サービスを提供しています。また、がん専門カウンセラーによる訪問面談とがん専門医紹介サービスを提供する「プレミアムサポート」を所定のがん保険の被保険者向けに提供しています。他にも、契約団体従業員向けWebラーニングツール「けんこうの森」導入や、ご契約者に限らずどなたでもご利用いただける電話相談サービス「がん電話相談」を提供しています。</li> </ul> </li> <li>● 自治体や専門機関との提携による取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 全国110に及び自治体（47都道府県、63市区町）と提携関係を構築し、地方自治体と連携したがん検診受診率向上などを目指した活動を進めています。また、「独立行政法人国立がん研究センター」および「公益財団法人がん研究会」とそれぞれ「がん情報の普及啓発に向けた包括連携に関する協定」を締結するとともに、国立がん研究センターの相談員を対象としたフォーラムへの協力・協賛を行い、がん研究会監修の小冊子の制作に協力しています。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「がんと闘う方々のお役に立ちたい」という創業の想いのもと、日本で最も長くがん向き合い、最も多くのがんと闘う方々を応援してきた保険会社として「生きる」をメインテーマとした本業と密接な社会貢献活動に取り組んできました。これからも、業界最多のご契約*をお預かりする保険会社としての責任を役職員全員が認識し、お客様に一生涯の「安心」はもとより、より高品質のサービスをお届けしていきます。</li> </ul> <p>*個人保険分野の保有契約件数（平成25年度末現在）</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「プレミアムサポート」の利用者数（2008年3月サービス開始から2014年8月までの累計）： 2,500名</li> <li>● 「がん電話相談」利用件数（1982年サービス開始～2014年9月までの累計）： 89,582件（2013年：1,714件）</li> <li>● 2014年自治体と連携したがんの啓発イベント開催数（予定含）： がんを知る展14回、がんセミナー19回、チャリティーコンサート14回（10/6現在動員数49,495名（40カ所））</li> <li>● イベントでの来場者アンケートでは「早期発見が大事だとわかった。検診に行こうと思った」「実際にさわって体験できることができてよかった」「家族や友人にも検診に行くようすすめたい」などのコメントをいただくなど、大変参考になったというご意見を多数いただいています。</li> </ul> <p>（2）従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 厚生労働省の国家プロジェクト「がん対策推進企業アクション」に立ち上げ当初より参画しています。がん啓発リーディングカンパニーとしての自覚を持ち、その期待に応え、期待を超えるアクションが必要であると考え、社員への啓発、社員の受診率向上の取り組みを積極的に行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 5つのがん検診を受診可能な「生活習慣病健診」の対象外である20代～30代前半の女性社員を対象とした子宮頸がん検診費用補助制度を導入。</li> <li>➢ e-Learningによる「がん検診」についての学習と啓発。</li> </ul> </li> </ul> |
|---|--|

➤ 未予約の生活習慣病健診対象者への個別勧奨の実施（健診必要性のフォロー等）。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- がん保険のパイオニアとして創業当初よりお客様や社員への健康に関する啓発を行ってきましたが、国のがん対策基本法施行を背景に「がん対策推進企業アクション」（立ち上げ当初は「がん検診企業アクション」）に参画し、いっそうの社内啓発とがん検診受診勧奨を行ってまいりました。

3. 取り組みの成果・評価

- 国が受診を推奨する5つのがん検診に関する社員の認知度はそれぞれ80～90%台であり、高い水準を維持しています。また、2013年のがん検診受診率（生活習慣病健診対象：35歳以上）も胃がん・肺がん・大腸がんは90%以上、子宮頸がんが74%、乳がんが82%と高い水準となっています。生活習慣病健診対象外である20代女性の子宮頸がん検診受診率についても、29%（2011年）から57%（2013年）と大幅に上昇しており、子宮頸がん検診費用補助制度の効果が表れています。

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 6   | <b>会社名</b> <b>アリアンツ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                 |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容<br/>（以下は2012年3月までの取組であり現在実施はしていません）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● AED 設置支援<br/>都立40公園へのAED 設置事業への支援を行いました（これにあわせて全社員が普通救命講習を受講）。また、福岡等でAED の使い方講習会を複数回開催し、地域に根付いた支援活動を行いました。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 弊社のお客さまに限らずあらゆる方々に幸せで豊かな生活を送っていただくために、金融商品やサービスをこえて、社会や環境が必要としている活動に取り組むこととしました（社会のユニバーサル化への貢献）。AED 設置事業は、あらゆる年代・性別の方々が利用する「公園」においてAED の導入率を向上させることで、地域の皆さまの安全・安心で快適な生活のためサポートを推進したいと考え取り組みました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 全社員が普通救命講習を受講し、救命技能認定証を得ております。</li> </ul>  |                                 |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断による疾病の早期発見<br/>生活習慣病予防については、法定の健診対象年齢よりも拡大して、35歳以上の社員には全員人間ドックを受診させています（35歳以上の被扶養配偶者にも人間ドック費用補助を行うことで受診率向上に取り組んでいます）。また、社員については、人間ドック受診時に任意で8,000円程度までオプション検診（腫瘍マーカー検査、内臓脂肪検査、頭部CT、頸部エコーなど）の追加を全額会社負担により可としています。<br/>更に、乳がん検診・子宮がん検診については、女性従業員の年齢問わず全額費用負担を行い、早期発見に取り組んでいます。</li> <li>● 定期健診後に有所見者が精密検査で通院する際には、傷病休暇（有給）の利用を認めています。</li> <li>● インフルエンザ感染予防の取組<br/>社員の健康維持を目的として、インフルエンザ流行期に合わせてインフルエンザワクチンの予防接種（社員の自己負担なし、医療機関に出向かなくても接種ができるように会社施設内で集団接種を実施）をより多くの社員が受けられるように配慮しています。</li> <li>● メンタルヘルスケア対策<br/>すべての管理職を対象とし、産業医によるメンタルヘルスケアセミナーを実施しています。</li> <li>● 喫煙室の廃止</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員が能力を最大限発揮するためには、一人ひとりが健康で安全に働けなくてはならないと考え、健康増進については従来より力を入れて取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 受診勧奨を行うことで、健診受診率は毎年100%となっています。また、被扶養者への人間ドック費用負担を行うことで被扶養者の健診受診率が向上しています。</li> </ul> |                                 |

|  |     |               |
|--|-----|---------------|
| 7  | 会社名 | AIG富士生命保険株式会社 |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について   |     |               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例:特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● (1) 健康サービス <p>一部商品の付帯サービスとして、被保険者および同居のご家族を対象に「健康医療相談サービス」を提供しています。日々の健康管理や緊急時などに迅速・適切にお応えできるよう24時間・年中無休制で電話による相談に応じており、経験豊かな相談員が健康・医療・介護・育児・メンタルヘルスなどに関するご相談にきめ細やかなアドバイスを行っております。その他、より良い医療を選択するため、総合相談医から現在の診断に対する見解や今後の治療方針・方法などについて意見をもらう「セカンドオピニオンサービス」、メンタルヘルスカウンセリングが受けられる「こころのサポートサービス」、糖尿病に対する適切な治療をサポートする「糖尿病トータルサポートサービス」、がんPET 検診サポートやがん治療相談などがんに関するさまざまな相談に応じる「がんトータルサポートサービス」を提供することで、お客さまの治療や健康を総合的にサポートしています。</p> </li> <li>● (2) 介護総合サイト <p>2012年4月より介護に関する総合サイト「AIG富士生命介護総合サイト」を開設しております。本サイトでは、全国の介護施設や介護サービス(入居系サービス、通所系サービス、訪問系サービス)を、地域・予算・介護の状態などに応じて検索することができます。各介護施設やサービスの内容が詳しく説明されていますので、ご自身の希望に合ったサービスを選択することができます。また、介護に関する有益情報や、介護にならないための予防策といった情報も掲載しています。同サイト内では電話による介護相談窓口も併設しており、介護に関する悩みに無料でお答えしております。</p> <p>さらに、介護保険にご加入のお客さまに対して、認知症の前段階にあたる軽度認知症(MCI)の状態かどうかを判別できる「認知度チェックテストサービス」を提供しております。認知症は早期の発見であればあるほど治療効果が大きいため、年に1回の受診により早期発見・早期治療の機会を提供することで、お客さまへ安心をお届けしております。</p> </li> <li>● (3) その他 <p>CSR活動の一環として認知症の早期発見・予防啓発を推進するボランティア団体「NPO法人オレンジアクト」の活動に、生命保険会社として初めて協賛しました。「オレンジアクト」の取り組みとして啓発イベントが行われており、当社は同イベントを特別協賛するとともに、役員も参画し認知症および軽度認知症(MCI)に関するメッセージをお伝えしました。</p> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● (1) 健康サービス <p>商品の魅力アップと付加価値サービスの提供を目的に、2006年8月より「健康医療相談サービス」および「セカンドオピニオンサービス」を開始しました。その後、医療に関する時代背景やお客さまの関心事を鑑みながら、「こころのサポートサービス」、「糖尿病トータルサポートサービス」、「がんトータルサポートサービス」と、サービス内容を拡大しております。</p> <p>単に「保険金のお支払い」だけではなく、保険を通じた「お客さまの健康をサポートする」という役割発揮を今後も継続していきたいと考えています。</p> </li> <li>● (2) 介護総合サイト <p>平均寿命が延び、高齢化社会である日本において、介護への関心や心配事は年々高まっています。多くのお客様に介護に関する知識を深めてもらい、介護になった時のことを健康なうちからご家族で話し合っていたいただきたいというコンセプトで、「AIG富士生命介護総合サイト」および「介護相談窓口」を開設しました。</p> </li> </ul> |     |               |

また、認知症は介護を必要とする原因の上位となっております。認知症と診断される前に早期発見・早期治療をすることで、介護状態にならないような取り組みを推進したいというコンセプトのもと、「認知度チェックテストサービス」を開始しました。

- (3) その他

「NPO 法人オレンジアクト」とは、2013年に厚生労働省が発表したオレンジプラン（認知症対策を急務とし、認知症の前段階にあたる軽度認知症（MCI）対策に関する検討方針）を受け、MCI段階での早期発見を推進し、その後の認知症発症の抑制・予防のための情報の提供を目的で設立されました。

当社では2012年4月より介護保険を販売しており、介護保険にご加入のお客さまに、MCIの状態かどうかを判別できる「認知度チェックテストサービス」を提供してきました。介護保険とその付帯サービスの提供だけにとどまらず、今後ますます増加することが予想される認知症を、MCIの段階で早期発見を推進し、その後の認知症発症の抑制・予防のための情報を提供する「オレンジアクト」に深く共感し、協賛することとしました。

3. 取り組みの成果・評価

- (1) 健康サービス

保険契約件数の増加にともない、本サービスを利用できるお客さまの範囲、実際の利用件数も毎年増加しております。健康・医療・メンタル・育児・がん・糖尿病など、多岐にわたった無料相談窓口ですので、お客さまにも気軽にご利用いただき、的確なアドバイスをご提供しております。

- (2) 介護総合サイト

介護サイトや介護相談窓口を設けることにより、より多くの方に介護について関心を持っていただきたい、家族と話し合っていたいただきたいというコンセプトをお伝えし、一定数の方にご利用いただいております。

- (3) その他

認知症に対する関心は日々高まっております。企業として「オレンジアクト」の活動に参画し、認知症の早期発見・早期治療を推進することで、お客さまはもとより、国民に対して健康に関する啓発活動を行いました。

今後も継続して本活動に参画し、認知症発症の抑制・予防のための情報を提供していきます。

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

1. 具体的な取り組み内容

- 主な取り組みとして、毎月の部門別の時間外勤務発生状況を経営会議の場で報告し、労務管理に対する関心や認識を高めることは経営課題のひとつであると位置づけ、その推移を定期的に経営に対してもレポートすることにしております。

- その他の取組みとしては、メンタルヘルスケアに関する社外相談受付サービスとの委託契約の締結などがあります。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 直近約2年の間、当社商品について当初の計画をはるかに上回る契約申込み件数があり、営業部門、オペレーション部門ともに非常に大きな負荷が社員にかかっている状況にありました。会社としても中途採用などにより改善にむけた対応はすすめていたものの、根本的な改善には至っておらず、さらに改善に向けての対応を強めていくこととしました。

3. 取り組みの成果・評価

- まだまだ部門間格差などが生じてはおりますが、社内の問題意識は高まっています。今後も継続的に様々なメッセージの配信や施策を展開し、社員がメリハリのついた適切な労働環境となるよう努めてまいります。

|   |     |               |
|---|-----|---------------|
| 8   | 会社名 | オリックス生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |     |               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在、具体的な取組は実施されておりません。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p>  |     |               |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ健康推進室による各種取組み：産業医/カウンセラー/保健師による健康相談（面談・カウンセリング）、定期健康診断時各種フロー（再検査受診勧奨、メタボ予備軍への栄養士による面談実施）、「ヘルシーニュース」「スワンスワンメール」など健康推進や禁煙促進に関するメールによる情報提供、たばこセミナー、女性の健康応援セミナー、乳がんセルフチェック教室の開催</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ全体で全国平均より高い喫煙率となっていること、またそのうち女性の喫煙率が特に高いことから、特に禁煙および女性の健康促進に関する取組みに力を入れています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にセミナー、セルフチェック教室の参加状況については毎回参加応募人数に達する盛況ぶりで、確実にグループ全体での意識の向上に寄与しています。</li> </ul> |     |               |

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 9  | <b>会社名</b> <b>カーディフ生命保険会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にありません。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>   |                               |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルタフネス強化のため、EAP(従業員支援プログラム)業者と法人契約。(年1回のストレスチェック、外部カウンセリング利用、専用サイトによる情報提供など)</li> <li>● 産業医派遣会社からの健康情報を毎月イントラネットに掲載</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会的なメンタルヘルスケア対策要請の高まり</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ストレス者の早期発見</li> </ul> |                               |

|   |                        |
|---|------------------------|
| 10  | <b>会社名</b> 株式会社かんぽ生命保険 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                        |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● みなさまの健康づくりにお役立ていただくため、1928年に「ラジオ体操」を制定し、以来80年以上に亘って普及推進に取り組んでいます。夏の風物詩として定着している『夏期巡回・特別巡回ラジオ体操・みんなの体操会』を始め、企業さま向けの『ラジオ体操☆おでかけワンポイントレッスン』、ラジオ体操を通じて、子どもの健全な育成を支援することを目的とした『ラジオ体操の小学校出張授業』を実施しています。</li> <li>● 1956年より毎年実施している『ラジオ体操優良団体等表彰』は、ラジオ体操の普及奨励に寄与した功績の著しい団体又は個人を対象として、全国表彰、地方表彰、府県等表彰を行っています。2014年に初めて開催した『全国小学校ラジオ体操コンクール』は、小学校における「ラジオ体操」の普及推進を目指しています。</li> <li>● また、「みんなの健康トークライブ」を毎年開催し、健康づくりをテーマとした情報発信を積極的に行っています。</li> <li>● 「食」を通じた健康づくりとして、タイアップによるレシピコンテストを開催しました。コンテストの受賞メニューは期間限定イベントとして実施した「かんぽ Healthy Café」で食事メニューとして提供しました。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ラジオ体操のルーツは旧通信省簡易保険局が制定した「国民保健体操」にまで遡ります。国民の健康の増進等を目的とし当時の簡易保険局がラジオ体操の実施を決定しました。1953年より夏期巡回ラジオ体操を開始し、現在に至っています。また、多くの企業さまにおいて、朝礼等で社員の健康増進のため「ラジオ体操」を行っており、ラジオ体操指導委員による正しいラジオ体操の動きを職場等で指導する『ラジオ体操☆おでかけワンポイントレッスン』が2013年より実施されるようになりました。</li> <li>● 『夢を実現するには、まず健康から』との思いをこめて、健康づくりをテーマとした『みんなの健康トークライブ』が企画されました。</li> <li>● また、生涯を通じて健康的な生活を送るためには健康を考えた食事が必要であると考えており、食育活動の推進として、「かんぽ Healthy Café」を開催する運びとなりました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、公共性の高い生命保険事業を営む企業として、お客さまからの信頼と安心を護り育てていくため、「健康づくりへの積極的な貢献」、「人にやさしい事業運営」、「環境にやさしい事業運営」の3つの柱を中心に、社会貢献活動に積極的に取り組んでおります。『夏期巡回・特別巡回ラジオ体操・みんなの体操会』はこれまでに述べ2,500会場で実施し、また『ラジオ体操☆おでかけワンポイントレッスン』は、30以上の企業様に訪問指導を行い、『ラジオ体操の小学校出張授業』は、毎年20校程度で実施しています。今後とも「ラジオ体操」等の普及推進を通じて皆さまの健康増進に役立てていただける情報発信を企画していきたいと考えます。</li> </ul> <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;健康管理対策&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 定期健康診断の結果に基づく有所見者に対して積極的な保健指導を実施するとともに、産業保健スタッフから有所見者に対して専門医への受診勧奨を行い、受診後のフォローアップを行っています。また、日本郵政共済組合等保険者が実施しているメタボ対策としての特定健診・特定保健指導について、積極的に取り組んでいます。</li> </ul> </li> </ul> |                        |

- また、過重勤務対策として、一定以上の時間外労働を行った社員に対して、管理社員や産業保健スタッフ等から、産業医による面談を受けるよう、積極的な勧奨を行っています。
  - おって、睡眠、食生活、メンタルヘルス等をテーマとした健康管理に関するセミナーを、年に一回以上開催し、社員の健康管理に対する意識啓発を行っています。
  - <禁煙対策>
    - 世界禁煙デーや禁煙週間に関して安全衛生委員会において議題とし、喫煙による影響等について、社内ポータルサイト等を活用して全社向けに情報提供しています。
  - <メンタルヘルス対策>
    - 社内におけるメンタルヘルス対策をどのように推進していくかを示すものとして、2010年2月、「こころに元気！いきいき推進計画」（2012年3月一部改訂）を策定し、全社に周知するとともに、同計画に基づいた各種施策を実施しています。
    - また、2012年7月には、専門の室を設置し、一次予防から三次予防までの各種施策ごとにPDCAサイクルを回す体制を構築し、メンタルヘルス不調者発生の未然防止に努めています。
2. 取り組みに至る背景・きっかけ
- 弊社は、安全・安心で働きやすい職場づくりの確立を目指して、快適な職務環境を整備するとともに社員の健康づくりの推進を図ることとしています。
3. 取り組みの成果・評価
- 健康増進に関する各種施策の評価及びその後の取り組みについては、検討課題としていくところですが、
  - メンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調により休務する社員の減少傾向が見られます。

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| 11  | <b>会社名</b> クレディ・アグリコル生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 団体信用生命保険にご加入の被保険者を対象として、24時間365日の医療・介護等にかかわる電話相談、セカンドオピニオンサービスの提供を実施しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社商品の付加価値を高め、お客様サービスを向上することを目的として2014年6月より開始しました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本サービスを提供する団体契約者は増えていますが、取り組み成果はさらに実績を積み、評価する必要があると考えています。</li> </ul> |                               |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康保険組合が提供する従業員の健康づくりに関する取組みの利用案内、産業医による診療相談（メンタルヘルスケアを含む）を2か月に1回実施しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 長時間労働が2か月以上続く社員がいたため、従業員の健康づくりの観点から産業医による相談を実施することとしました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内で相談を実施しているため、心配なことがあり、必要と感じた時に気軽に相談できる環境が出来たと評価しています。</li> </ul>                  |                               |

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 12  | <b>会社名</b> <b>ジブラルタ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                 |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にありません。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p>   |                                 |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年7月に、「ジブラルタ生命健康宣言」を、健康保険組合とタイアップして社内発信し、その理念と社員の目指すべき目標について記載したポスターを作成して9月から全事業所での掲示をして、その目標達成に向けて取り組んでいます。社員ヘルスリテラシーの向上（フィジカル面）とメンタルヘルスケア体制整備（メンタル面）を2大重点施策としており、具体目標としては、フィジカル面では、健康診断受診率100%達成、健診結果に応じた社員自らの適切な改善行動を図ること、BMI全社員25未満達成、受動喫煙防止と禁煙対策の推進を、メンタル面では、メンタルヘルスマネジメントの人材育成、職場環境改善、セルフケアの仕組みづくり、相談体制の充実、職場復帰支援体制の整備を、掲げて向こう5年程度の中期的な期間での達成を目指します。これに先立ち、2014年4月には本社内事業所の一部禁煙対応の実施と合わせて禁煙セミナーの開催、5月の世界禁煙デーに合わせて、世界禁煙デーポスターの全事業所掲示、本社事業所での肺年齢測定会の開催（約400名の参加）などを実施しました。また、11月には2回、本社新任管理職向けのメンタルヘルスマネジメント研修の実施、12月には営業管理職向けのメンタルヘルスマネジメント研修の実施、さらには40歳未満のヤングメタボを対象とした健康教室のモデル事業開催などを予定しています。さらには、本社社員を対象にした、両立支援を目的に介護セミナーを9月より複数回開催しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客様とご家族に経済的な保障と心の平和をお届けすることを会社のミッションとしているが、心の平和を真に願えばお客様に健康でい続けていただくことが何よりも大切です。そのことは、ミッションを担う私たち社員自身が健康で充実した生活を送っていなければ、決して伝わるものではありません。私たちがお客様からもっとも信頼され、社会、コミュニティからもっとも称賛される生命保険会社になるためには、健康にも責任ある対応をしなければならないことを強い決意をもって表すため、ジブラルタ生命健康宣言を発表することとしました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 今年からの取り組みとして健康保険組合とタイアップした事業を展開しており、具体的は、健康保険組合が主導で推進しているデータヘルス計画にもとづき、食習慣改善・肥満対策、糖尿病対策事業、循環器系疾患その他生活習慣病問題受診は正事業、および非肥満者対策などを推進する計画をしており、3～4年での数値改善達成を目標としています。</li> </ul> |                                 |

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 13  | <b>会社名</b> 住友生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康・医療・育児・介護に関する電話相談および医療機関情報をご契約者およびその家族が24時間365日利用可能なサービスとして無料提供しています。</li> <li>● 介護情報サイトを開設し、公的介護の基本的情報に加えて、医療機関・介護施設・介護ボランティアの検索コンテンツにて地域情報を提供しています。</li> <li>● 「(独)国立がん研究センター」とがん情報の普及啓発に向けた包括契約を締結し、がんに関する啓発を目的とした同センター監修の冊子や同センター医師等による解説動画を Web や営業職員を通じて提供し、がんに対する意識の向上を図っています。</li> <li>● 「健康日本21」の傘下プロジェクト「Smart Life Project」の企業メンバーとして登録し、健康寿命を延ばすための社内外の活動を推進しています。</li> <li>● 乳がんの早期発見、早期診断、早期治療の大切さを伝えるために、平成19年度よりピンクリボン運動を応援しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 全国各地で使用済み切手を回収し、リサイクル業者を通じて換金の上、日本対がん協会「乳がんをなくすほほえみ基金」に全額寄付しています。</li> <li>➢ 啓発冊子やチラシをお配りしたり、全国で乳がんセミナーを開催しています（平成26年3月末時点で147講演実施）。</li> <li>➢ 乳がんの基礎知識を Q&amp;A 方式で解説するほか、検診の申し込み方法、検診費用などの情報提供を行っています。</li> </ul> </li> <li>● 兵庫県立粒子線医療センター名誉院長・がん粒子線治療研究センター長の医学博士菱川良夫先生に講演をいただき「粒子線治療」を分かり易く解説するセミナーを平成20年3月から全国各地で開催しています。これまでに96回19,000名を超えるお客さまに聴講いただきました（平成26年7月現在）。</li> <li>● 世界的な指揮者である大野和士氏が全国の病院・高齢者施設等で行うボランティアコンサート「こころふれあいコンサート」に、発足当初（平成20年）から協賛しています。</li> <li>● 当社が支援を行っている住友生命グループの財団において、以下の活動を行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 予防医学の観点から、生活習慣病の早期発見および健康管理を目指す住友生命総合健診システム（人間ドック）にて、年間約23,000名に受診いただくほか、聴力障がい者無料健康診断や介護する人への受診優遇を行っています。</li> <li>➢ 先端医療分野の研究を行うために、海外に留学する若手研究者に対する助成（最大18名）のほか、永年にわたりへき地医療に尽力されている医師を毎年6～8名選出し、顕彰する地域医療貢献奨励賞を設けています。</li> <li>➢ 平成3年から開始した「スミセイさわやか介護セミナー」に加え、「ケアする人のケア」セミナー、遠距離介護セミナー等、介護に関わるセミナーを全国で数多く開催しています（年間受講者数：約9,000名）。</li> <li>➢ 心身の健康および健やかな生活に関する啓発事業として次の取り組みなどを実施しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スミセイライフフォーラム「生きる」（平成8年～）：「生きる」をテーマにしたフォーラムを通算97回開催（平成26年3月末）</li> <li>・ スミセイシニアライフセミナー（平成16年～）：「認知症予防を考える」をテーマにセミナーを累計47回開催（平成26年3月末）</li> </ul> </li> <li>➢ 心身の健康および健やかな生活に関する助成事業として、コミュニティスポーツによる健やかなひと・社会づくりに向けた調査研究および実践活動への助成（平成22年～）を行っています。</li> </ul> </li> </ul> |                       |

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 「理想の会社を創ろう」という創業の決意のもと、現在、住友生命の強みである「伝統と革新」の志を発揮して、保険の「新しい」を次々と実現し、心を込めて真っ先にお客さまにお届けしていく新しい「理想の会社」を目指しています。「新しい」とは単なる思い付きや目新しさではなく、お客さまの強い未来につながる「本物の価値」、そして社会にとって真に価値ある「新しいスタンダード」づくりを担うことです。
- そうした想いのもと、「あなたの未来を強くする」という合言葉をもって、お客さまの「未来を強くする」ために、次の4つの「先進の価値」の実現を目指しています。
  - ① “いつも、いつまでも続く” 先進のコンサルティング&サービス
  - ② “強く生きる” ための商品開発で業界をリードする
  - ③ 一歩先行く“感動品質”のお客さま対応
  - ④ “健康な人生・豊かで明るいシニアライフ”を応援する、進化するサポートプログラム
- この先進の価値の実現に向けて、上記1の取り組みを進めていますが、これは、住友生命がお客さまにとって、そして社会にとってもっと魅力ある会社となるための、そして、職員がこの仕事に携わっていることに一層誇りを持てる会社になるための挑戦でもあります。

3. 取り組みの成果・評価

- 取り組みの具体的な成果は上記1に記載のとおりです。
- 上記2に記載のブランド戦略の根幹となるブランドビジョンのもと、それらの取り組みを継続・発展させていきます。

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

1. 具体的な取り組み内容

- 当社では「職員から見て『いきいきと働ける会社』」を長期的に目指す姿の一つに掲げていますが、職員の健康維持・増進は、一人ひとりのモチベーションやパフォーマンスを高め、企業の生産性向上にもつながるものと考え、健康保険組合とも連携しながら、いわゆる「カラダ」と「ココロ」の両方を強化し、健康増進を図る取り組みを行っています。
- 具体的には、全社的に実施しているウォーキングキャンペーンやスポーツクラブとの提携等を通じた「軽運動の推進」による健康増進・疾病予防に取り組むとともに、社外健康相談窓口を通じた心身両面の健康に関するアドバイス・情報提供等により、職員の健康管理に向けた意識の向上を図っています。また、上記の取り組みや健康に関する情報等を健康保険組合の機関誌・ホームページ等を通じて職員に周知しています。こうした「カラダ対策」に加え、職員のメンタル面の相談に応じる専任スタッフの配置や社外カウンセラーの活用等、職員の「ココロ」のケアに注力しています。
- 毎年実施している定期健康診断では、検査内容の充実や再検査が必要と診断された職員への2次健診受診の徹底を行うとともに、職員一人ひとりの健康の維持・増進に向けて人間ドック・乳がん検診費用の一部補給を行っています。さらに、職員をサポートする家族への特定健診受診を推進し、生活習慣病をチェックする取り組みや、生活習慣病リスクの高い職員への特定保健指導も積極的に進めています。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 当社では永年にわたり職員の健康維持・増進に取り組んでいますが、職員一人ひとりが誇りを持って伸びやかに働くための職場づくりの一環として平成20年に「メンタルヘルスケア推進策大綱」を定め「ココロ」のケアにより一層注力することとし、平成24年度からは「心の健康づくり計画」を策定しています。

3. 取り組みの成果・評価

- 「カラダ対策」では、平成23年度からウォーキングキャンペーンの実施時期をそれまでの年1回から年2回とし「軽運動」の機会を増やしました。

- また、人間ドック・乳がん検診費用の一部補給利用者は、それぞれ前年比＋8.4%、＋38.8%と着実に増加しています。
- 「ココロ」のケアでは、受験勸奨や団体特別試験の実施によりメンタルヘルスマネジメント検定試験合格者数が5年前に比べて3倍以上に増加し、セルフケア・ラインケアの充実につながっています。
- これらに加えて健康に関する定期的な情報提供等により健康管理に向けた意識の向上を図っており、職員一人ひとりの「カラダ」と「ココロ」の健康維持・増進につながっているものと考えています。

|   |                           |
|---|---------------------------|
| 14  | <b>会社名</b><br>ソニー生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                           |
| (1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例:特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)  |                           |
| 1. 具体的な取り組み内容   |                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 病気の予防・治療や介護に役立つ情報提供を行う「お客さま WEB サービス」の設置。</li> <li>● 病気の治療や介護について電話相談ができる「健康・医療・介護相談デスク」の設置。</li> </ul>  |                           |
| 2. 取り組みに至る背景・きっかけ   |                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまへのコンサルティングフォローの一環として導入し、お客さまがライフプランの実現および健康維持が図れるようサポートさせて頂く支援策として行っております。</li> </ul>  |                           |
| 3. 取り組みの成果・評価   |                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● WEB サービスは約40万人のお客さまにご利用を頂いており、WEB サービス登録者のお客さま満足度は高くなっております。</li> <li>● 相談デスクのご利用者からは、緊急時や不安な症状がある際に役立ったとの声も頂いております。</li> </ul>  |                           |
| (2) 従業員の健康づくりに関する取組み(例:禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等)  |                           |
| 1. 具体的な取り組み内容   |                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働安全衛生法を遵守し、年一回の社員の定期健康診断を実施、全社員の受診を徹底しています。特に35歳以上を対象にしていた子宮がん検診については早期発見・早期治療の観点より2014年度から年齢制限を設けず全女性社員を受診対象としました。全社員の定期健康診断結果は、健康管理システムを利用して一元管理し、各自が社内イントラネットを経由して、Web画面上で健診結果や過去の経年変化を確認することができます。定期健康診断の結果、①再検査、精密検査が必要な社員に対しては、一部費用補助の上での、医療機関への受診勧奨、②重篤な結果の社員に対しては、要管理者として所属部署の管理・監督者、衛生管理者、および健康管理部門が連携を図り、対象社員の受診および治療の徹底を行っております。</li> <li>● 社員の健康管理、生活習慣改善への意識向上を図るため、減量キャンペーンやコレステロール改善、肝機能改善などのキャンペーンを実施しています。また、健康保険組合主催によるウォーキングイベント(歩きing)、生活習慣改善イベント(ヘルシーチャレンジ)などの参加を推奨、インフルエンザ予防に対しては、希望者には一部費用を補助し予防接種を推奨しております。</li> <li>● 禁煙対策では、営業拠点の喫煙室の撤去、健保と連動した禁煙キャンペーン実施など、喫煙率低下に向けて取組みを実施しております。</li> <li>● メンタルヘルス対策は、ラインケア・セルフケアとして、管理職、及び、一般職に対し、集合型研修やe-learningでの研修を実施しています。また、管理職向けのマニュアルとして「管理職のための健康職場ガイドブック」を作成・配布し、知識啓蒙に努めています。事業場内ケアとして、社内の産業医、または保健師が社員の個別相談対応を行っております。また、疾病休職者には、安心して療養できるように小冊子「療養の手引き」の作成・配布や、休業が長期に渡る方には、必要に応じ産業医面談を行い、療養中の状況や治療状況の確認、リワーク案内などの復帰支援を行っております。また、事業場外ケアとして、健康保険組合にメンタルヘルスのカウンセリング窓口を設置しており、セルフケアの一助となるよう社員に適宜案内しております。</li> <li>● 各営業拠点の管理・監督者には、「第二種衛生管理者」の資格取得を必須とし、管理職自ら職場の労働衛生、社員の健康管理・メンタルヘルスマネジメントに関する知識の向上に努めております。</li> <li>● 社員または来社したお客さまの方が一の緊急事態に備え、本社および全国の各営業拠点に、AEDおよび災害時対応用の救急箱を設置しています。また社員が、心肺蘇生を含めた一連の流れを習得し、緊急時の対応ができるようにAED講習を実施しております。</li> </ul> |                           |

## 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- ソニー生命のコーポレートスローガンである「ライフプランナーバリュー」には、「お客様の人生とともに歩み、お客様の夢の実現に貢献する」という思いが込められています。社員が健康で元気に業務を続けることは、お客様とご契約時に交わした「遠い約束」を果たすためにも必要不可欠であり、社員自らが健康に対する意識を持ち、自己管理行動ができる風土を醸成することを目標としております。

## 3. 取り組みの成果・評価

- 定期健康診断の受診率は、2007年度まで80%台で推移していましたが、2008年度以降は90%を超え2013年度は99.9%まで上昇いたしました。今年度初めて実施した減量キャンペーンでは、社員の約6%にあたる約400名の社員が参加し、107名が減量を達成し肥満の改善に努めました。また、健康保険組合が主催する特定健診、特定保健指導の受診率は、特定健診が99.2%、並びに特定保健指導は22.6%（平成24年度データ）となっており、今後は特定保健指導受診率を向上させることが課題となっております。
- また、当社でのがん検診受診率は、肺がん検診が男性99.8%（全国平均47.5%）・女性96.2%（全国平均37.4%）、胃がん検診が男性47.4%（全国平均45.8%）・女性46.0%（全国平均33.8%）、大腸がん検診が男性91.4%（全国平均41.4%）・女性88.5%（全国平均34.5%）、乳がん検診は84.9%（全国平均34.2%）、子宮がん検診は68.3%（全国平均32.7%）と、全国平均（厚生労働省平成25年国民生活基礎調査より）と比較して高い水準となっております。

|  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| 15   | <b>会社名</b> <b>ソニーライフ・エイゴン生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会貢献活動の一環として、ソニー仙台フットボールクラブが実施している、子どもたちに「出来た」「大丈夫」「出会い」を体験してもらいたいとの願いから発足した「Kids D3 プロジェクト」に寄付金を贈呈し、サッカー教室等を通じて、子どもたちの健全な成長を支援しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業市民の一員として、上記の社会貢献活動に参画しており、今後もさまざまな活動への参画を検討していきます。</li> </ul>  |                                       |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルス対策（会社としての対策指針の策定ならびに研修等での周知徹底）</li> <li>● ハラスメント対策（会社としての対策指針の策定ならびに研修等での周知徹底）<br/>⇒上記は、管理者向け研修で、主として新任管理職を対象に周知徹底するとともに、年1回の「e-learning」において、全社員教育も実施している。</li> <li>● 社内クラブ設立運営支援（社内クラブ制度）</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● より健全で活力ある職場環境を整備し、社員の心身の健康づくりに寄与するため。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在、メンタルヘルス等が原因での休職者はありません。</li> <li>● 社内クラブ支援実績 ⇒現在は4クラブ（27名）を支援</li> </ul> |                                       |

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 16  | <b>会社名</b> 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                   |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例:特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)</p> <p>【QOL(療養生活の質)向上をサポート】</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 独立行政法人国立がん研究センター(以下、「国立がん研究センター」)がん対策情報センターが作成している冊子「科学的根拠に基づくがん予防」に、当社の社名を記載して印刷し、配布しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、CSR(企業の社会的責任)の一環として、がんにかかられた方のQOL(療養生活の質)向上を図るため、独立行政法人国立がん研究センターと連携・協力していくことに合意し、2011年7月に協定書を締結しております。この取組みの一環として、本配布を行っています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当冊子の配布は、2014年10月に開始しました。今後、多いに活用いただくことを目指しています。</li> </ul> <p>【喫煙率低下に向けた取り組み】</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国立がん研究センターの活動である「タバコフリーキッズ」を支援しています。</li> <li>● 小学校の総合学習の時間等を使ってたばこに関する調査や大人への提言を行う「タバコフリーキッズ」は、たばこの健康影響に関する教育と喫煙開始の防止方策、喫煙児童への禁煙指導を含む包括的な介入パッケージとして、効果を検証して内容を改善し、全国で活用できるプログラムパッケージとして普及することを目的として、国立がん研究センターが平成21年に開始したプロジェクトです。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、毎年国立がん研究センターと協議の上、年度毎の取り組みを決定しています。今年度、当社では「教育の場で健康を考える(教える)プログラムを提供できないか」と検討していましたが、国立がん研究センターから「タバコフリーキッズ」を提案され、強く賛同できたため支援に参画することとなったものです。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国立がん研究センターが函館の小学校でワークショップを開催し、「はこだて国際科学祭2014」で成果発表を行いました。行政や地域の方々と連携し、がん予防のための地域における早期介入の場として一定の効果をあげています。</li> </ul> <p>【健康生活応援サービス】</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各企業と提携し、健康・医療相談サービスをはじめとする10のサービスを当社の保険契約にご加入中のご契約者さま・被保険者さまおよびそのご家族の方に提供しています。(ご参考:当社オフィシャルサイト <a href="http://www.himawari-life.co.jp/healthcare/">http://www.himawari-life.co.jp/healthcare/</a>)</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 損保ジャパン日本興亜グループはお客様の安心・安全・健康に資する最高品質の商品・サービスを提供する企業グループを目指して、幅広い分野への積極的な拡大にチャレンジしています。健康・生活応援サービスは、生命保険という「万が一」が起きたときの保障だけでなく、「万が一」を起こりにくくし、健康で豊かな生活を送っていただくための一助として、2007年</li> </ul> |                                   |

度から開始しました。

3. 取り組みの成果・評価

- 健康・医療相談/医療機関情報提供サービスが最も利用が多い状況です。今後、より一層の利用者の増加を目指しています。

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

1. 具体的な取り組み内容

● 生活習慣病予防健診

被保険者とともに被扶養者に関する受診を推進するため、健保組合との連携による被扶養者宛でのダイレクトメール案内を実施しました。

● メンタルヘルスケア対策

外部委託を活用した「対面・電話カウンセリング」等メンタルヘルスケア対応の整備、その他適用対象の加入する健康保険組合の提供する健康相談サービス等を展開しています。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

● 生活習慣病予防健診

社員を含めた家族の健康を守るため、被保険者の受診に比べ被扶養者受診率が著しく低調な状態に対し健保組合と協力し受診率向上に取り組みました。

● メンタルヘルスケア対策

社員数増加に比例しメンタルヘルス対応を要する社員数が増加することを想定し、外部委託を活用したメンタルヘルス対策を講じています。

3. 取り組みの成果・評価

- 被扶養者の生活習慣病予防健診受診率は2011年度以降大きく向上し、社員だけでなく家族の健康づくりにも貢献ができるようになりました。

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 17  | <b>会社名</b> 第一生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「お客さまの健康サポートサービス」として、健康・医療・育児・介護サービスを無料の電話相談・Web 情報検索で提供しています。24時間365日受付で、ご契約者のみならずご家族もご利用可能なサービスをご提供しています。また「地域の皆さまの健康増進」に向けて、「(独)国立がん研究センター」「(公財)がん研究会」「(独)国立循環器病研究センター」と情報啓発協定を締結、3大疾病をはじめとする「がん」・「循環器系疾患」全般に関する情報ネットワークを業界で始めて実現しました。「がん」・「循環器系疾患」をはじめとする病気に関する知識・予防・検診・相談・治療等に関する専門性の高い情報を、情報誌、セミナー、生涯設計デザイナーの携帯パソコン映像、インターネットなどを通じて幅広く、わかりやすく提供しています。なお地方自治体と連携し地域に根ざした「がん0啓発」活動を推進しており、全国32都道府県、11都市と「がんの情報提供に関する協定」を締結し自治体と連携した「がん啓発」取組みを行っています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 医師であった創業者・矢野恒太のお客さま第一主義の理念のもと、創業より広く国民、社会全体のお役に立てるようさまざまな取組みを行ってきました。</li> <li>● 医療分野では、時代に応じた「国民病」への対応として、結核に対して「保生会」の設立（昭和10年）、「結核予防会」への寄付・統合（昭和14年）、心臓病・心疾患に対して「心臓血管研究所」の設立（昭和34年）などに取り組んできました。保健衛生分野では、昭和25年に「保健文化賞」を創設、保健衛生分野の活動や研究における優れた業績をあげた団体や個人を顕彰する制度として、厚生労働省他の後援を得て毎年実施しています。</li> <li>● 2013年12月には、「一生涯のパートナー With You プロジェクト」を発表し、本業である生命保険を通じた「確かな安心」とともに、お客さまに「充実した健康サポート」を提供するこれらの取組みを強化しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自治体との「がん」啓発活動については、2013年度新たに12県との啓発協定を締結、地域に根ざした啓発情報の提供や自治体との協働を実施しています。</li> <li>● また、お客さま向け健康・医療啓発セミナーを全国で年間326回実施、3万人を超える参加者の方に好評をいただいています。サービスにおいては、介護に関する電話相談等新サービスを提供し、利用実績も大幅な進展を見えています。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2011年7月に、「第一生命グループ健康宣言“いきいきダイイチ110”」を発表しましたが、2013年4月には、「第一生命グループ企業行動原則」に「健康増進」を追記するとともに「健康増進基本方針」を新たに制定しました。さらに社長直轄の「DSR 推進委員会（※）」傘下に「健康増進推進専門委員会」を設置し、「健康経営」を強力に推進しPDCAを回しています。例えば健保組合が実施しているメタボ取組みの特定健診・特定保健指導も、重要な取組みであることから会社として全面的にバックアップしていますし、定期健診後再検査も強力に推進し、定期健診有所見率の低下に取り組んでいます。また生活習慣改善の意識を向上させるために、毎年9月を「第一生命健康増進月間」と位置づけ、「健康増進キャンペーン」を会社・健保・労組が一体となって実施したり、「肌年齢測定会」・「体内年齢測定会」などの各種健康増進イベントも実施しています。禁煙取組みについては、毎月22日を中心に「禁煙の日」を制定したり本社喫煙室数の削減など喫煙率低下に向けた取組みを実施しています。</li> </ul> <p>※DSR：Dai-ichi's Social Responsibility（第一生命グループの社会的責任）</p>  |                       |

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 創業110周年を迎えるにあたり、「医療保険商品を顧客に勧める自分たちが、健康への関心が薄く知識が少なければ説得力がない」という考えから「第一生命グループ健康宣言“いきいきダイイチ110”」を発表しました。

3. 取り組みの成果・評価

- 毎年秋に実施している「健康増進キャンペーン」の参加者は、年々増加しており、特定健診の受診率は85.0%（国の参酌標準80%）、特定保健指導の受診率は58.3%（国の参酌標準45%）です。定期健診後再検査の受診率は5年前に27.2%でありましたが、現在は78%の水準にまで引き上げています。これらにより定期健診有所見率は男性・女性とも4年連続低下しており、職員の健康実態は確実に改善してきております。なお弊社の乳がん検診では毎年30名前後の早期発見に繋がっており、がん検診の重要性を職員自身にも認識させています。

|    |   |                  |
|----|---|------------------|
| 18 | 会社名   | 第一フロンティア生命保険株式会社 |
|    | 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について  |                  |
|    | <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 当社は第一生命の100%子会社であり、当社社員も全て第一生命からの出向者であるため、各取組は第一生命の取組に準じております。</li></ul> <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 当社は第一生命の100%子会社であり、当社社員も全て第一生命からの出向者であるため、各取組は第一生命の取組に準じております。</li></ul> |                  |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 19   | <b>会社名</b> 大同生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A. 健康支援サービス<br/>ご契約者さまやそのご家族・ご契約企業の役職員様向けに、以下の健康支援サービスを提供しています。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ア. セカンドオピニオンサービス<br/>専門医によるセカンドオピニオンの提供</li> <li>➢ イ. 健康ダイヤル24<br/>24時間年中無休で健康・育児・介護等の相談を受付</li> <li>➢ ウ. 人間ドック紹介サービス<br/>希望にあった医療機関を紹介・予約</li> </ul> </li> <li>● B. T&amp;Dクラブオフ会員向けサービス<br/>ご契約者さまやご契約企業の役職員様向けの健康増進・オフタイム充実等を目的としたサービスで、ご契約者さまの余暇の充実や、その従業員さまの福利厚生として活用いただける各種サービスを提供しています。</li> <li>● C. その他             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ア. 営業職員ががんや急性心筋梗塞などの病気に関する医療情報誌をご訪問先に配布し、予防策や治療法等の情報を提供</li> <li>➢ イ. 「公益財団法人 大同生命厚生事業団」において地域保健福祉研究に対する助成を行うとともに、健康小冊子を定期的に発行</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「より多くの中小企業を様々なリスクからお守りする」という使命を全うするため、企業経営者を取り巻く環境変化等を踏まえた商品の開発とともに、お客さまサービスの向上にも継続的に取組んでおり、「健康支援サービス」や「T&amp;Dクラブオフ」等についてもその一環で取組みを開始しました。<br/>「公益財団法人 大同生命厚生事業団」については、国民の健康と公共の福祉の増進に寄与することを目的として、1974年に設立しました。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● セカンドオピニオンサービス・健康ダイヤル24は毎年のべ1万人以上のお客さまにご利用いただいております。その他のサービスについても一定数のご利用をいただくなど、健康管理に役立てていただいております。また、営業職員の配布する医療情報誌は、平成22年4月より毎月約20万冊を配布しており、多くのお客さまにご好評をいただいております。</li> <li>● また、公益財団法人 大同生命厚生事業団は、地域において保健・医療・福祉の研究に励んでおられる方々などを対象に、平成25年度までの累計で14億4,484万円を助成し、研究に役立てていただきました。「健康小冊子」は、病気に関する正しい知識と予防、福祉の問題についてわかりやすく解説したもので、平成25年までに69冊を発行しています。</li> </ul> <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A. 定期健診・二次健診             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 35歳以上の従業員に対しては、人間ドック並の健診を職員の個人負担なく提供。</li> <li>➢ 二次健診の受診勧奨を健保組合と共同で実施。</li> </ul> </li> <li>● B. 健康情報・メンタルヘルス対策情報の提供             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 時節に合わせテーマ選定した健康情報（生活習慣病・感染症・メンタルヘルス）を提供。</li> <li>➢ 2014年度からは生活習慣の改善およびメンタルヘルス不調防止対策として、健保組合</li> </ul> </li> </ul> |                       |

- が主催するウォーキングキャンペーンを共催。
- インターネット学習教材の提供やメンタルヘルスセミナーを開催し、メンタルヘルスマネジメントの必要性を周知。
  - 健保組合が実施している生活習慣病（メタボリックシンドローム）予防を目的とした「特定健診・特定保健指導」にも全面的に協力。
- C. 交通事故・違反防止への取組み
    - 交通安全に関する自己診断や研修、衝突防止システム付社有車への切替等、営業担当者の安全運転に向けた取組みを実施。
2. 取組みに至る背景・きっかけ
- 従業員が心身ともに健康で意欲的に働くことができる労働環境の整備を目的に、健康状況の把握・健康増進に積極的に取り組んでいます。
3. 取組みの成果・評価
- 2006年度以前の二次健診受診率は50%程度でしたが、2013年度は74%まで引き上げています。
  - 健保組合が主催するウォーキングキャンペーンの参加者は増加傾向にあります。
  - メンタルヘルス対策に関するインターネット学習教材の受講者は2,000名を超え、メンタルヘルスセミナーの受講者は750名を超えています。
  - 特定健診受診率は90%であり、一定の水準を維持していると考えています。
  - 営業担当者の交通事故発生件数は減少傾向にあります。

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 20  | <b>会社名</b> 太陽生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A. T&amp;Dクラブオフ（※）会員向けサービス<br/>（※）健康増進・オフタイム充実等を目的とした当社の契約者向けサービス<br/>以下のとおり健康増進に関するサービスを提供しています。           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ア. 「健康相談サポート」の実施<br/>24時間365日無料で健康相談できるサービスを実施</li> <li>➢ イ. 「人間ドック」の優待料金での受診<br/>会員が人間ドックを受診する際に、割引クーポンを利用して、通常料金よりも割安な価格での受診が可能</li> </ul> </li> <li>● B. 当社HP上での健康に関する情報提供<br/>お客様の生活に役立つ情報の提供として「暮らしの情報館」を当社HPに開設し、以下のとおり、健康や生活に関する情報を提供しています。           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ア. 「健康マニュアル」<br/>肩こりや腰痛の解消法や疲労回復につながるストレッチ方法の紹介等、健康に役立つ情報を提供</li> <li>➢ イ. 「健康料理」<br/>栄養士監修のもと、健康増進につながるレシピを紹介</li> <li>➢ ウ. 「薬の常識・非常識」<br/>医学博士監修のもと、日常使用する薬に関して、あまり知られていない情報等、薬の常識・非常識を紹介</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2003年4月より当社顧客向けサービスとして、契約者の健康増進・オフタイム充実を目的に、健康に関する無料相談や国内外宿泊施設等を優待料金で利用できる「T&amp;Dクラブオフ」サービスを開始し、お客様サービスの一層の充実を図りました。また、保険情報だけでなく、お客様の健康や生活に役立つ情報も提供するため、「暮らしの情報館」を当社HP上に開設しました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在、「T&amp;Dクラブオフ」会員数は5万人を突破し、健康の無料相談等、お客様のお役に立てるサービスを提供してきました。（2014年3月末）</li> </ul> |                       |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の健康維持・増進に向けた取り組みとして、健康保険組合と連携し、定期健康診断再検査受診勧奨、生活習慣病予防・禁煙施策等を推進してきました。人間ドックに関しては、30歳以上の従業員全員に対して補助をしており、同時に受ける特定健診ともあわせて高い受診率となっています。</li> <li>● また、各所属に健康推進連絡員を設け、営業職員も含めた全従業員の健康維持・増進施策の推進係として活動しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組み、健康状況の把握、健康づくりの推進を進めています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特定健診の受診率は88.0%以上と一定の水準を維持していると考えています。</li> </ul>   |                       |

|   |     |          |
|---|-----|----------|
| 21  | 会社名 | チューリッヒ生命 |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について  |     |          |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ご契約者向けに「健康・介護相談サービス」の電話相談窓口を開設しております。ご利用可能なのはご契約者、被保険者、ご家族の方です。</li> </ul> <p>24時間、365日にわたり健康・医療・介護などのご相談を無料でお受けしております。健康増進、健康不安の解消、福祉や介護など様々な健康に関する相談サービスをご提供しております。</p> <p>また、お体の健康に限らず、「心の健康」もサポートするため、2013年以降の新商品のご契約者様を対象に「メンタルヘルスサービス」も無料でご提供しております。</p> <p>このサービスはお電話でのカウンセリングに加え、メール相談、対面カウンセリングも対応しております。</p> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保険会社として給付金、保険金支払いでの保障のご提供に加え、ご契約期間中の付加価値の提供を目的に当サービスをご提供しております。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間でのご相談件数は500件を超え、多くの方にご好評いただいております。</li> </ul> |     |          |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 産業医と人事部の情報連携によるメンタルヘルスケア面談の実施</li> <li>● 産業医と面談希望社員の個別面談の実施</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員ニーズと衛生委員会での協議</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 過去5年にわたりメンタル不全による欠勤、休職率2%以下</li> </ul>  |     |          |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 22  | <b>会社名</b> T & D フィナンシャル生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                  |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ご契約者さま向けに、カウンセリングサービス、人間ドック、介護サービス、家事サービス等を提供する会員制サービス「T&amp;D クラブオフ」を導入し、健康増進・オフタイムの充実等にご活用いただいています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「お客さまに評価される商品・サービスを提供し、持続的な成長を目指します。」という経営ビジョンのもと、お客さまのニーズを満たす商品の開発とともにお客さまサービスの向上にも継続的に取り組んでおり、その一環として本サービスを提供しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な健康支援に関するサービスの提供を通じ、ご契約者さまの健康増進に役立てられていると認識しています。</li> </ul>  |                                  |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康保険組合と連携し、従業員の健康増進を目的として、疾病予防を中心とした様々な取り組みを実施しています。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人間ドック、生活習慣病健診、各種オプション検査の補給金増額</li> <li>➢ 生活習慣病対策として、特定健診・特定保健指導の実施</li> <li>➢ インフルエンザ予防対策として、予防接種の啓蒙と費用補給の実施</li> <li>➢ 医師・看護スタッフによる24時間年中無休の電話健康相談「T&amp;D メディカルホットライン（からだの相談・心の相談）」</li> <li>➢ 健康増進・健康維持のための趣味をいかしたグループ活動に対する補助金制度</li> <li>➢ その他保健・医療に関する各種情報提供</li> </ul> </li> <li>● メンタルヘルス不調に関する基本的事項を理解し、従業員一人ひとりが、心の健康を保ち、健全な職場環境を醸成させるため、全従業員に対し、e-ラーニングを利用したメンタルヘルスに関する研修を定期的実施しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員が心身ともに健康で意欲的に働くことができる労働環境の整備を目的に、健康状況の把握・健康増進に積極的に取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2011年度以降、特定健診受診率は98%、特定保健指導実施率は70%を超えており、一定の水準を維持していると考えています。</li> <li>● インフルエンザ予防接種率は、2011年度は27%でしたが、2013年度は34%と、年々上昇しています。</li> </ul> |                                  |

|   |  |     |                    |                                |  |   |  |
|---|--|-----|--------------------|--------------------------------|--|---|--|
| 23  | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="204 150 343 2089">会社名</td> <td data-bbox="343 150 1461 2089">東京海上日動あんしん生命保険株式会社</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="204 208 1461 241">現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="204 241 1461 2089"> <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例:特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以下のお客様向けサービスの提供を通じて、契約者や被保険者、その家族の健康に関する取組みを行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ (1)「メディカルアシスト」: 緊急医療相談・一般の健康相談・医療機関案内だけでなく、様々な分野で高度な知識を有する専門医が電話にてアドバイスを行うサービスを行っています。</li> <li>➢ (2)「がん専用相談窓口」: がんに関する様々なお悩みに、大学病院の教授・准教授クラスを中心とした経験豊富な医師、看護師等がお応えする電話相談窓口を設置しております。</li> <li>➢ (3)「がんお悩み訪問相談」: がんと診断されたお客様へ、専門の相談員が訪問しお悩みをおうかがいし、不安やお悩みの原因について一緒に考えお役にたてる情報やツールを提供しています。</li> <li>➢ (4)「人間ドック・脳ドック・がんPET 検診優待サービス」: 各検診を実施する全国の提携医療施設の中からお客様のご希望に沿った施設の紹介と予約代行を行っており、お客様には優待割引料金にて受診いただいております。</li> <li>➢ (5)「介護お悩み電話・訪問相談サービス」: 公的介護保険制度の内容およびその申請方法、施設の種類や入所、在宅介護サービスの利用方法など、介護に関するお悩みに、社会福祉士などの専門相談員がアドバイスを行うサービスを行っています。また、特定の商品のお客様に対しては、経験豊富な認定ケアマネージャーがお客様を訪問し相談をお受けするサービスも行っていきます。</li> <li>➢ (6)「あんしんセエメエの健康・長生き学園」: 少しでも多くの皆様に疾病の予防や健康管理の大切さ等をお伝えし、将来にわたって健康で長生きしていただくために、特設サイトで情報発信を行っています。</li> </ul> </li> <li>● また、当社では「お客様をがんからお守りする運動」を推進しており、 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ (1)がんに関する知識の向上・がん保険を取り扱う社会的使命感の向上を図る全国代表代理店会議の開催、</li> <li>➢ (2)地方公共団体とのがん検診受診率向上の協働取組の実施、</li> <li>➢ (3)がん検診企業アクションへの参画、</li> <li>➢ (4)日本乳がんピンクリボン運動への支援、</li> <li>➢ (5)静岡がんセンターとの『がん医療に関する相談支援等および情報提供のあり方について』包括的な共同研究協定の締結、等を行っております。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、保険金等のお支払いという経済的な支援にとどまらず、お客様のリスクやお悩み・不安を防止・軽減するサービスや情報をあわせておとどけすることで、少しでもお客様のお役に立ちたいと考えて参りました。特に2007年の「がん治療支援保険」発売を契機に開始した「お客様をがんからお守りする運動」は、全社をあげた継続的・永続的な取組みとしています。さらに、本運動をがんにとどまらず生存保障分野に広げて、より大きな「あんしん」をお届けするために「生存保障革命」をスタートさせるなど「トータルでお客様にお役にたつ保険会社」を目指し、これら取組みを行っています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種お客様向けサービスについては年々利用実績が伸びており、お客様の健康づくりに役立っているものと評価しております。また、「お客様をがんからお守りする運動」では、全国代表代理店会議は8年連続の開催し多数の募集人の使命感の向上に寄与しているものと考えております。がん検診受診率向上の共同取組は44都道府県、16市と行っております。</li> </ul> </td> </tr> </table> | 会社名 | 東京海上日動あんしん生命保険株式会社 | 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について |  | <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例:特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以下のお客様向けサービスの提供を通じて、契約者や被保険者、その家族の健康に関する取組みを行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ (1)「メディカルアシスト」: 緊急医療相談・一般の健康相談・医療機関案内だけでなく、様々な分野で高度な知識を有する専門医が電話にてアドバイスを行うサービスを行っています。</li> <li>➢ (2)「がん専用相談窓口」: がんに関する様々なお悩みに、大学病院の教授・准教授クラスを中心とした経験豊富な医師、看護師等がお応えする電話相談窓口を設置しております。</li> <li>➢ (3)「がんお悩み訪問相談」: がんと診断されたお客様へ、専門の相談員が訪問しお悩みをおうかがいし、不安やお悩みの原因について一緒に考えお役にたてる情報やツールを提供しています。</li> <li>➢ (4)「人間ドック・脳ドック・がんPET 検診優待サービス」: 各検診を実施する全国の提携医療施設の中からお客様のご希望に沿った施設の紹介と予約代行を行っており、お客様には優待割引料金にて受診いただいております。</li> <li>➢ (5)「介護お悩み電話・訪問相談サービス」: 公的介護保険制度の内容およびその申請方法、施設の種類や入所、在宅介護サービスの利用方法など、介護に関するお悩みに、社会福祉士などの専門相談員がアドバイスを行うサービスを行っています。また、特定の商品のお客様に対しては、経験豊富な認定ケアマネージャーがお客様を訪問し相談をお受けするサービスも行っていきます。</li> <li>➢ (6)「あんしんセエメエの健康・長生き学園」: 少しでも多くの皆様に疾病の予防や健康管理の大切さ等をお伝えし、将来にわたって健康で長生きしていただくために、特設サイトで情報発信を行っています。</li> </ul> </li> <li>● また、当社では「お客様をがんからお守りする運動」を推進しており、 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ (1)がんに関する知識の向上・がん保険を取り扱う社会的使命感の向上を図る全国代表代理店会議の開催、</li> <li>➢ (2)地方公共団体とのがん検診受診率向上の協働取組の実施、</li> <li>➢ (3)がん検診企業アクションへの参画、</li> <li>➢ (4)日本乳がんピンクリボン運動への支援、</li> <li>➢ (5)静岡がんセンターとの『がん医療に関する相談支援等および情報提供のあり方について』包括的な共同研究協定の締結、等を行っております。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、保険金等のお支払いという経済的な支援にとどまらず、お客様のリスクやお悩み・不安を防止・軽減するサービスや情報をあわせておとどけすることで、少しでもお客様のお役に立ちたいと考えて参りました。特に2007年の「がん治療支援保険」発売を契機に開始した「お客様をがんからお守りする運動」は、全社をあげた継続的・永続的な取組みとしています。さらに、本運動をがんにとどまらず生存保障分野に広げて、より大きな「あんしん」をお届けするために「生存保障革命」をスタートさせるなど「トータルでお客様にお役にたつ保険会社」を目指し、これら取組みを行っています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種お客様向けサービスについては年々利用実績が伸びており、お客様の健康づくりに役立っているものと評価しております。また、「お客様をがんからお守りする運動」では、全国代表代理店会議は8年連続の開催し多数の募集人の使命感の向上に寄与しているものと考えております。がん検診受診率向上の共同取組は44都道府県、16市と行っております。</li> </ul> |  |
| 会社名   | 東京海上日動あんしん生命保険株式会社   |     |                    |                                |  |   |  |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について  |  |     |                    |                                |  |   |  |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例:特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以下のお客様向けサービスの提供を通じて、契約者や被保険者、その家族の健康に関する取組みを行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ (1)「メディカルアシスト」: 緊急医療相談・一般の健康相談・医療機関案内だけでなく、様々な分野で高度な知識を有する専門医が電話にてアドバイスを行うサービスを行っています。</li> <li>➢ (2)「がん専用相談窓口」: がんに関する様々なお悩みに、大学病院の教授・准教授クラスを中心とした経験豊富な医師、看護師等がお応えする電話相談窓口を設置しております。</li> <li>➢ (3)「がんお悩み訪問相談」: がんと診断されたお客様へ、専門の相談員が訪問しお悩みをおうかがいし、不安やお悩みの原因について一緒に考えお役にたてる情報やツールを提供しています。</li> <li>➢ (4)「人間ドック・脳ドック・がんPET 検診優待サービス」: 各検診を実施する全国の提携医療施設の中からお客様のご希望に沿った施設の紹介と予約代行を行っており、お客様には優待割引料金にて受診いただいております。</li> <li>➢ (5)「介護お悩み電話・訪問相談サービス」: 公的介護保険制度の内容およびその申請方法、施設の種類や入所、在宅介護サービスの利用方法など、介護に関するお悩みに、社会福祉士などの専門相談員がアドバイスを行うサービスを行っています。また、特定の商品のお客様に対しては、経験豊富な認定ケアマネージャーがお客様を訪問し相談をお受けするサービスも行っていきます。</li> <li>➢ (6)「あんしんセエメエの健康・長生き学園」: 少しでも多くの皆様に疾病の予防や健康管理の大切さ等をお伝えし、将来にわたって健康で長生きしていただくために、特設サイトで情報発信を行っています。</li> </ul> </li> <li>● また、当社では「お客様をがんからお守りする運動」を推進しており、 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ (1)がんに関する知識の向上・がん保険を取り扱う社会的使命感の向上を図る全国代表代理店会議の開催、</li> <li>➢ (2)地方公共団体とのがん検診受診率向上の協働取組の実施、</li> <li>➢ (3)がん検診企業アクションへの参画、</li> <li>➢ (4)日本乳がんピンクリボン運動への支援、</li> <li>➢ (5)静岡がんセンターとの『がん医療に関する相談支援等および情報提供のあり方について』包括的な共同研究協定の締結、等を行っております。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、保険金等のお支払いという経済的な支援にとどまらず、お客様のリスクやお悩み・不安を防止・軽減するサービスや情報をあわせておとどけすることで、少しでもお客様のお役に立ちたいと考えて参りました。特に2007年の「がん治療支援保険」発売を契機に開始した「お客様をがんからお守りする運動」は、全社をあげた継続的・永続的な取組みとしています。さらに、本運動をがんにとどまらず生存保障分野に広げて、より大きな「あんしん」をお届けするために「生存保障革命」をスタートさせるなど「トータルでお客様にお役にたつ保険会社」を目指し、これら取組みを行っています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種お客様向けサービスについては年々利用実績が伸びており、お客様の健康づくりに役立っているものと評価しております。また、「お客様をがんからお守りする運動」では、全国代表代理店会議は8年連続の開催し多数の募集人の使命感の向上に寄与しているものと考えております。がん検診受診率向上の共同取組は44都道府県、16市と行っております。</li> </ul> |  |     |                    |                                |  |   |  |

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

1. 具体的な取組み内容

- 健康増進キャンペーンとして、「健康チャレンジ」および「あんしん健康ウォーキング」を実施しています。

➤ ①「健康チャレンジ」

運動不足や食生活改善にむけてコース別の取組み事例を紹介する「健康チャレンジ冊子」を配布し、その中から自身の改善が必要な取組みを選択のうえ目標達成に向けてチャレンジします。実施状況を記入することでポイント化される「記録表ファイル」を用いて、個人やチーム対抗で獲得ポイントを競い合っています。この取組みを機に、自身の健康やライフスタイルを見直すことを目的に実施しています。

➤ ②「あんしん健康ウォーキング」

2006年度より毎年継続的に実施しています。健康増進のため日々の生活にウォーキングを習慣付けることを目的とし、期間中の合計平均歩数を個人対抗およびチーム対抗で競い合っています。

2. 取組みに至る背景・きっかけ

- 一人ひとりが自身のライフスタイルを見直し、疾病の予防・健康増進につなげることができるよう、取組みを開始しました。

3. 取組みの成果・評価

- 「あんしん健康ウォーキング」では、毎年社員の約3割が参加し健康増進への意識向上が図られている。加えて、社員間のコミュニケーション作りに寄与しています。

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 24  | <b>会社名</b> 日本生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 既契約者向けの健康づくりに関するサービスとして、「ずっともっとサービス」の「ハートフルサポートメニュー」の中で、電話による健康・介護・育児・女性の体の悩み相談を無料で提供しています。加えて、「人間ドック・脳ドック・レディースドック」「乳がん検診・PET 検診」「スポーツクラブ」の優待割引等、健康増進につながるサービスを提供したり、メールマガジンにて情報提供しています。</li> <li>● また、地域の皆さまの健康づくりに関する取組として、営業職員による医療・健康に関する情報提供の一環として、健康情報誌「美・健・人（ビー・ヘルシー）」、女性向けの「みらいら」を発行するとともに、新携帯端末「REVO」において、心筋梗塞・脳卒中の原因等を日生病院等の医師のインタビューを用いてわかりやすく解説した動画や、各種データ等を搭載し、予防等に関する情報提供を行っています。</li> <li>● インターネットによる健康増進に関する情報提供については、平成26年度5月より「ニッセイ健康サポートサイト」を開設し、日生病院の医師によるコラム等をHPにて発信する等、様々な媒体を通じて、情報を提供しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保険金・給付金による経済面でのサポートだけでなく、お客様の健康増進に役立つサービスの提供も重要であると考えています。既契約者向けサービスとして、日常の健康の不安に対して気軽に相談できる無料相談サービスの充実を力を入れており、従来の健康・介護の相談に加え、とりわけ育児層や女性層に向けて、平成25年度よりお子さまの健康や育児の疑問を小児科医等の専門家に相談できる「育児相談ほっとライン」の導入や、平成26年度より女性特有の症状・疾患といった体の悩みを女性の専門家に気軽に電話で相談できる「Wellness-dial f」を導入し、肌理細かに対応できる無料相談サービスを提供しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 既契約者向け電話相談サービスについて、平成25年度に導入した育児相談はサービスの浸透とともに利用件数は徐々に増加し、昨年度より利用実績も大幅に進展しております。</li> <li>● また、今年度導入した女性の体の悩み相談についても、ご利用者の方から「同性で話しやすく、とても親身になってアドバイスしてもらえてよかった」等、好評いただいています。</li> </ul> |                       |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社と日本生命健康保険組合とが協力・連携し、従業員の健康維持・管理に努めております。</li> <li>● まず、生活習慣病重症化予防対策としては、平成25年度より糖尿病罹患患者に対し、産業医・所属長による「糖尿病フォロー面談」を実施しております。</li> <li>● また、平成26年度より健保組合が「禁煙補助制度」を新設し、全社的な喫煙率低下に向けた取組みをスタートしたことにより、会社としても各所属向けに禁煙推進運動を醸成するよう文書を送付するなど、制度の浸透・活用推進を図っております。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成24年度より健保組合にて当社における「医療費分析」を実施した結果、糖尿病をはじめとする生活習慣病の課題性が高いことが判明し、上記取組みを開始しました。更に、喫煙対策については、特に女性喫煙率が高い水準にあり、大きな課題となっており、健保組合が保健事業として禁煙補助制度を新設しました。</li> </ul>   |                       |

3. 取り組みの成果・評価

- 平成25年度より実施している「糖尿病フォロー面談」については、産業医・所属長が個別面談を実施した層の約5割に、糖尿病に関わる数値の改善が見られる等の有意な結果が現れました。
- 禁煙推進については、「禁煙補助制度」の利用者が350名を超え、うち1割以上が禁煙に成功している状況です。生活習慣病重症化予防及び禁煙推進については、引き続き継続的な取り組みを実施してまいります。

|   |     |                 |
|---|-----|-----------------|
| 25  | 会社名 | ネオファースト生命保険株式会社 |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について  |     |                 |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p>   |     |                 |
| <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現状は、健康保険組合の制度の活用、福利厚生制度の利用に向けた社内情宣等を実施。</li> <li>● 本年8月1日に、親会社が第一生命保険株式会社に変更となったことを受け、現在、来年度以降の取組みを検討中。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>               |     |                 |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p>   |     |                 |
| <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現状は、産業医が月1回来社して希望者との面談を実施している他、ノー残業デー・公休取得推進等の取組みを実施。</li> <li>● 本年8月1日に、親会社が第一生命保険株式会社に変更となったことを受け、現在、来年度以降の取組みを検討中。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p> |     |                 |

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 26  | <b>会社名</b> <b>ハートフォード生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                   |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にありません。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>  |                                   |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内イントラネットによる健康情報の提供、産業医によるメンタルヘルスや管理栄養士による食育に関するセミナー実施、EAP(従業員支援プログラム)の積極的告知、健康保険組合主催のイベント参加等、社内マッサージ師によるマッサージの提供</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 衛生委員会の発足、ワークライフバランス充実の取組みの一環、休職者の増加等</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルスセミナーや食育セミナーの参加者が多数になり、健康への関心度が高まっている。EAP(従業員支援プログラム)について体験カウンセリングやセミナーを実施し、積極的な告知を行った結果、カウンセリングサービスを利用する社員が増えたこと。</li> </ul> |                                   |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 27  | <b>会社名</b> <b>ピーシーエー生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                  |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ご契約者さま向けに、24時間356日、健康や医療に関する電話相談に無料でお答えするサービス（ピーシーエー安心健康サービス）を提供しています。当サービスに関する情報は、ご契約時及び、年1回送付する「ご契約のお知らせ」に同梱する冊子に記載しており、ご契約者さま、被保険者さま、及びそのご家族の方がご利用いただけます。</li> <li>● 順次、サービス内容の充実を図っており、当初からのサービス（健康・医療・介護関連相談、人間ドック紹介など）に加えて、平成23年より「メンタル相談サービス」、平成26年10月より「相続相談サービス」を開始しました。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当サービスの導入は、平成5年（当時はオリコ生命）に遡ります。当社では、当サービスがご契約者さまにとって付加価値が高いものと考え、平成13年にピーシーエー生命に社名変更後も、ご契約に付加し、提供し続けております。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 毎月50～100件の入電があり、繰り返しご利用される方も多くおられることから、ご契約者さまには当取組みをそれなりにご評価いただき、ご契約の継続にも繋がっているのではと考えております。</li> </ul>   |                                  |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①メンタルヘルスケア対策として Employment Assistance Program を導入しており、従業員はメンタルに不調を感じた場合は、自由に電話予約によりメンタルカウンセラーのカウンセリングを受けることができます。基本的に、誰が何時どのようなことでカウンセリングを受けたかということは会社には知られない形での利用ができるため、従業員はプライバシーが保全された中で利用することができます。（四半期ごとの利用者延べ人数だけ報告を受けています。）また、人事は人間関係に悩みを持っている社員に対しては積極的に活用することを促しています。さらに、精神疾患により休職していた者の職場復帰のリハビリの一環でカウンセリングを受けてもらうように指導したりすることにより積極的に活用しています。</li> <li>● ②人間ドック、婦人病検診費用補助を積極的に推進しており、従業員の健康管理を促進しております。</li> <li>● ③毎月社内イントラに健康に関するニュースを掲載して、従業員の健康管理の啓蒙促進を実施しております。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①メンタルヘルス上の問題がある社員が複数名出てきたことを契機に導入。特に復職サポートの専門的アドバイスを得るため。</li> <li>● ②特に女性社員の健康管理、継続就業支援のため。</li> <li>● ③社員の高齢化に伴う健康管理の啓蒙のため。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①利用状況報告のフィードバックを四半期毎に受けていますが、概ね常時利用者が1～2名いる状況（直近では0となっている）であること。また、メンタル疾患による休職者の復職サポートに利用した経緯が複数回あり、十分な成果があるものと評価しています。</li> <li>● ②これにより婦人病の早期発見が複数例確認しており、十分な成果があるものと評価しています。</li> <li>● ③特に評価はしていません。</li> </ul> |                                  |

|   |                              |
|---|------------------------------|
| 28  | <b>会社名</b> <b>富国生命保険相互会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                              |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● がんの予防等に関する啓発推進として、以下の取組みを行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 乳がんの早期発見・早期診断・早期治療の大切さを伝える「ピンクリボン運動」、子宮頸がんの予防啓発を推進するプロジェクト「Hello smile（ハロースマイル）」へ参画しています。</li> <li>➢ 具体的な取組みは、当社お客さまアドバイザー（営業職員）がピンクリボンバッジやHello smile バッジをつけ「啓発パンフレット」などをお客さまに配布して、検診の大切さや病気の正しい情報を伝えるなどの活動を行っています。</li> </ul> </li> <li>● フコク生命カード会員に対し、健康・育児・介護等に関する電話相談サービスを提供しています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 乳がん・子宮頸がんともに「早期発見・早期診断・早期治療」が大切であり、日々の営業活動を通じ、お客さまに情報提供を積極的に行い、予防啓発を推進しています。</li> <li>● 保険という「安心」をご提供したうえで、さらなる「安心」をご提供すべく、お客さまの健康等に関する不安や悩みなどを電話でご相談いただける窓口を設けています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ピンクリボンは平成20年度、ハロースマイルは平成23年度より取り組んでおり、お客さまアドバイザー（営業職員）一の営業活動と一体となった取組みとして定着しています。</li> </ul> |                              |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人間ドックの受診者を増やすため以下の取組みを行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 受診できる病院を増やすことにより、利便性の向上を図っています。</li> <li>➢ 受診費用の一部（20,000円）を会社が負担しています。</li> <li>➢ お客さまアドバイザー（営業職員）について、受診費用の会社補助対象者の範囲を拡大（35歳以上、かつ富国健保の一般被保険者資格が継続して1年以上で可）しました。</li> </ul> </li> <li>● がん検診の受診者を増やすため、1,000円を自己負担とし、残りの費用を会社で補助しています。</li> <li>● 産業医による巡回指導、健康講習会の実施により、健康づくりや病気の予防の意識付けをしています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 病気を未然に防ぐための対応がより一層求められており、その一環として人間ドック受診・がん検診などを積極的に推進している。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成25年度実施数は、人間ドック1,654名、がん検診1,430名（3種類）となり、少しずつですが増加傾向にあります。</li> </ul>  |                              |

|  |     |                 |
|--|-----|-----------------|
| 29   | 会社名 | フコクしんらい生命保険株式会社 |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について   |     |                 |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会貢献活動の一環として、以下の取り組みを実施しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 都内大学での子宮頸がん啓発授業の実施（唯一予防可能ながんである子宮頸がんについて若年層へ啓発）</li> <li>➢ 認知症サポーター養成講座の開催（全役職員が認知症を正しく理解し、当事者およびその家族が安心して暮らせる地域社会作りに貢献）</li> <li>➢ 献血会の開催（血液が不足する2月と8月に実施）</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は、2012年度に社会貢献活動の基本方針を「フコクしんらい生命は、生命保険会社としての高い公共性を認識し、本業での活動を通じて社会の発展へ貢献することを第一とします。一方で、社会の公器としての存在を自覚し、豊かな社会を実現するために、私たちの身近にある社会的課題の解決に向けた活動に取り組んでいきます。」と制定しました。その活動テーマのひとつとして「心と身体の健康支援」を挙げて会社全体で取り組んでいます。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 子宮頸がんの授業後アンケートでは、子宮頸がんに関する知識について初めて知る部分が多く、50%以上が今後検診を受診したいとの回答があり、意義のある介入となっています。</li> <li>● 認知症サポーター養成講座は、全社員受講を目指しており、年々サポーター数が増えています。（2012年度20名、2013年度24名受講）</li> <li>● 献血会は、毎回目標人数を達成しており、日本赤十字社から評価して頂いています。</li> </ul> |     |                 |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では、産業保健スタッフが充実しており、産業医・保健師・産業カウンセラーが中心となって、産業保健推進に取り組んでいます。主な取り組み内容は以下の通りです。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 法定項目以上の定期健康診断の実施</li> <li>➢ がん検診推進（がん対策推進企業アクション参画、定期健康診断時にがん検診実施、精密検査者の受診勧告徹底、子宮頸がんセミナー開催）</li> <li>➢ メンタルヘルス対策（産業カウンセラー配置、セルフケア・ラインケアに関する研修実施、退職者の復職支援）</li> <li>➢ 社内マッサージ室の開設</li> <li>➢ 健康イベントの実施（血管年齢測定、骨密度測定等）</li> <li>➢ 新卒社員向け健康管理、メンタルヘルス講義</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では、社員や会社にとって「健康」が一番の財産であると考え、疾病予防や健康増進を重視した支援を実施しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断は、毎年ほぼ100%の受診率となっています。</li> <li>● がん検診は定期健診時にオプションで実施できるようにしたため、受診者が増加しました。また、精密検査者には産業医面談を実施して受診を促しているため、がんの早期発見につながっています。</li> <li>● また、メンタルヘルス対策の推進により、退職者も復職し、再休職せずに勤務を続けることができています。</li> </ul>  |     |                 |

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 30  | <b>会社名</b> <b>プルデンシャル生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                   |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社では、毎年「グローバル・ボランティア・デー」として、全世界のプルデンシャルグループにおいて社員と家族がボランティアに参加する企画を実施していますが、2013年は、特に認知症に対する理解を深めるために、全国の60支社・本社で「認知症サポーター講座」を実施し、社員と家族2,782名（2014年末現在）が参加しました。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社ではこれまでも創業20周年記念ボランティア企画として「普通救命講習」を全社的に実施するなど、社員のボランティア能力を高めるプログラムを実施してきていますが、このたびは、全国キャラバンメイト連絡協議会の協力を得て、全社で「認知症サポーター講座」を実施することにしました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業における「認知症サポーター講座」実施に当たっては、企業内で講師を務める「キャラバンメイト」の養成が必要となりますが、全社で119名のキャラバンメイトを養成し、各支社・本社での講習開催に当たりました。「ボランティア・デー」のメニューの一環として実施したので、受講はあくまで任意であり必須としたわけではありませんでしたが、全国で2,782名（2014年末現在）の社員と家族が受講し、「認知症サポーター」の資格を得ました。</li> </ul>  |                                   |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康管理の基本情報となる健康診断結果を一元管理できるシステムを導入しました。</li> <li>● 健康保険組合が実施している特定健診や特定保健指導の状況を事業所も確認し、産業医が社員の個別面談を実施する際に特定保健指導の利用を促す等、協力体制を構築しています。</li> <li>● 2000年から外部EAP（従業員支援プログラム）制度を導入しています。社員本人や家族からの相談、部下に関する管理職からの相談に対応いただいています。EAP（従業員支援プログラム）導入の主な目的は、社員による心配事や不調の早期発見、解決支援によるパフォーマンスの維持向上である一方、社員本人の了解の範囲内で、会社は産業医との情報共有を図りつつ、主治医による治療、産業医からの就業に向けた指導、EAP（従業員支援プログラム）カウンセラーによる認知行動療法等による支援の3本柱によるメンタルヘルス対策に役立っています。</li> <li>● 長期療養者に対し、リワーク（復職トレーニング）への参加を促し、再発防止のための慎重な復職支援を実施しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令順守ならびに社員の健康増進に資するため。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● システム導入により、社員、健康保険組合、産業医が健診結果を同一環境で共有できるようになり、問題共有と対策の検討がしやすくなりました。</li> <li>● 社員が健診の経年的な結果をグラフ等でいつでも確認することができるようになったため、体調の変化を把握しやすくなり、産業医からの指導の理解が深まりました。</li> <li>● メンタル不調者のEAP（従業員支援プログラム）との連携、リワークの導入によってメンタル不調の再発件数は縮減しています。</li> </ul> |                                   |

|  |  |
|--|--|
| 31   | <b>会社名</b> PGF生命（プルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命保険株式会社） |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |  |
| <p>（1）国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 該当ありません。</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</li> <li>3. 取り組みの成果・評価</li> </ol>   |  |
| <p>（2）従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康保険組合と協働で「健康づくり推進期間」「ダイエットキャンペーン」を推進。</li> <li>● 主にメンタルヘルスケア対策として、EAP(従業員支援プログラム)ベンダーによる役員および部長級社員向け説明会を実施。</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● BMI 適正化、健診受診促進等の健康増進を図るため。</li> <li>● メンタル不調社員の発生が見られるようになったため、発生防止、早期発見、対応の迅速化等を図りました。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 実施直後あるいは継続実施中であり、具体的な成果の検証は今後ではありますが、健康に関する意識の向上には確実に繋がったものと考えています。</li> <li>● EAP(従業員支援プログラム)ベンダーの利用が増加しており、活用されるようになっていきます。</li> </ul> </li> </ol> |  |

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 32   | <b>会社名</b> マスマニューチュアル生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 該当ありません。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取組みの成果・評価</p>   |                               |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2010年4月から全社員の健康診断を人間ドックにより実施して、がん・生活習慣病等の早期発見や予防に取り組んでいます。また、メンタルチェックテストを全社員が受診し、ハイリスク者には委託業者によるフォローアップを個別に実施して、メンタルヘルス対策に努めています。</li> <li>● 社内スポーツサークルの設立を奨励し活動費の補助や、社外フィットネスクラブの会費補助を行い、社員コミュニケーションの活性化と健康づくりをサポートしています。</li> <li>● 健康で働きやすいオフィスづくりの一環として、2000年4月に社内に設置したタバコ自動販売機を撤去したことを契機に、2001年8月からは全社禁煙（喫煙室の設置はありません）を実現しています。</li> </ul> <p>2. 取組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員（とその家族）がいきいきとやりがいを持って働く会社づくりをめざし、健康保険組合と密接にタイアップして、健康増進や疾病予防につながる各種施策を積極的に取り入れています。</li> </ul> <p>3. 取組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人間ドックやメンタルチェックの受診率は95%を超え、社員の健康意識が高まっていることが実感されます。また、毎年実施する社員満足度調査では、厳しい視点で評価される人事制度や施策の中で、福利厚生・健康関連事項については高い評価を受けており、着実に成果を挙げているものと考えています。</li> </ul> |                               |

|  |                           |
|--|---------------------------|
| 33   | <b>会社名</b> マニユライフ生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                           |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①子どもの療養環境改善のための取り組みとして、全国の小児医療施設へのプレイルーム（「マニユライフわくわくる一む」）の寄贈および、環境改善のためのアイデアへの助成を2007年より実施。2015年はわくわくる一むの寄贈2件、アイデア助成8件を実施予定。</li> <li>● ②2008年より本社のある東京都調布市の味の素スタジアムにおいて毎年開催されるチャリティイベント「マニユライフ生命わくわくチャリティラン」に特別協賛。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①日本では医療先進国の欧米と比較し、子どもの療養環境の整備が十分ではありません。療養環境の整備が、明日を担う子どもたちの健康づくりにつながると考え、子ども療養環境改善に取り組むNPO「子ども健康フォーラム」とともにこれらの取り組みを開始。</li> <li>● ②生命保険会社として地域の方々へ健康づくりの機会を提供したいと考え、特別協賛を開始。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ①2014年12月現在で10箇所の小児医療施設にマニユライフわくわくる一むを設置済み。療養環境アイデアについては、80件のアイデアにすでに助成済み。寄贈先、助成先からは子どもが怖がらずに治療を受けられるようになった等、療養環境が改善し、子どもの健康づくりにつながっている報告を受けています。</li> <li>● ②幅広い年齢層の方々に参加する1万人規模のイベントに成長し、多くの方々に健康づくりの機会を提供できています。</li> </ul> |                           |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● がん検診、インフルエンザ予防に対しては、希望者には一部費用を補助しております。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <p>3. 取り組みの成果・評価</p>   |                           |

|  |                              |
|--|------------------------------|
| 34   | <b>会社名</b> <b>三井生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                              |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公益財団法人三井生命厚生財団を通じて、生活習慣病に関連する医学研究助成事業を行っています。</li> <li>● 平成19年1月より、一定の条件のもとでIBD（炎症性腸疾患）患者さまの生命保険への加入を可としています。</li> <li>● 平成25年11月より、当社のロイヤルカスタマー倶楽部（※1）の資格保有者に対し、「セカンドオピニオン（※2）」や「24時間電話健康相談（※3）」といったサービスを提供しています。</li> </ul> <p>※1 当社保険商品にご加入のお客様のうち、お払い込みいただく年間保険料が一定額以上の方を対象として、様々なサービスを提供しているもの</p> <p>※2 より良い治療を選択するために、日本を代表する各専門分野の名医と面談し、現在の診断に対する見解や今後の治療方針、治療方法などについて意見（セカンドオピニオン）を聞くもの</p> <p>※3 24時間年中無休で医師・保健師・看護師などのスタッフが電話による健康相談にお応えするもの。</p> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国民の健康保持とその増進をはかり、社会公共の福祉に貢献することを目的として、昭和42年に、三井生命厚生事業団を設立し、以来医学研究助成事業を行っています。</li> <li>● IBDに対する医学・医療の進歩により、IBD患者さまの予後は飛躍的に良くなっており、NPO法人日本炎症性腸疾患協会（CCFJ）の協力で、平成19年1月、三井生命が独自の生命保険引き受けノウハウを構築しました。</li> <li>● 少子高齢化の一層の進行による人口減少社会の定着が進む中で、お客様との関係を強化して満足度を高め、強い信頼関係を構築していくサービスの提供が重要であることから、当社を特にご愛顧いただいているお客様を“ロイヤルカスタマー”とする倶楽部を創設し、昨今ニーズが高まっている「セカンドオピニオン」等の各種優遇サービスを提供する事としました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成26年度は22件、2,350万円の医学研究助成を行い、累計では982件、11億5,600万円となっています。</li> <li>● 引受実績は、平成26年9月までの約7年9ヶ月間で4,073件となっています。</li> <li>● ロイヤルカスタマー数は、現在6万人を超えており、24時間電話健康相談やセカンドオピニオンの利用率も高く、対象者にマッチしたサービスであることがうかがえます。</li> </ul> <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健診は法定項目以外にがん検診の内容を一部組み込んでおり、がんの早期発見に努めています。また、定期健診・人間ドック後の再検査に対し一定の費用補助を行い、再検査受診率を高めるよう取り組んでいます。</li> <li>● 禁煙推進策として、社内診療所にて禁煙外来を実施しているほか、世界禁煙デー・禁煙週間と合わせてセミナーや肺年齢測定会を実施し、禁煙の啓発に努めています。</li> <li>● メンタルヘルスケア対策として、産業医・産業看護師が従業員からの相談・面談に応じるほか、外部EAP（従業員支援プログラム）業者とも契約し、電話・メール・対面での相談に応じる体制を構築しており、メンタル不調の早期発見・早期対応に努めています。また長期休業者に対して復職者支援プログラムを策定し、人事部門・健康管理部門・所属部署が連携して円滑な職場復帰ができるよう取り組んでいます。長時間労働対策にも独自の基準を設けて産業医面接を</li> </ul> |                              |

行うなど積極的に取り組んでいます。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- がんをはじめとする生活習慣病、メンタル不調者の増加やそれに関連した労災の増加が社会全体として取り組むべき問題となっている中で、また生命保険・医療保険を扱う会社としての社会的使命から、生活習慣病の予防と早期発見、禁煙推進、メンタルヘルスケア対策に積極的に取り組みを始めたもの。

3. 取り組みの成果・評価

- 特定健診の受診率は90%を超えているほか、再検査の受診率も向上し、胃がん・大腸がん・乳がんなどがんの早期発見にも繋がっています。
- 喫煙率も年々低下し、男性従業員の喫煙率は約18%（国全体では約30～32%）となっています。
- メンタル不調者も明らかな減少の実現には至っていないものの、増加傾向にはなく、長期休業者の円滑な復帰と再発防止にも効果が上がっています。長時間労働者の産業医面接も100%実施しており、健康障害に至る前での介入が実現しています。

|    |   |
|----|---|
| 35 | <b>会社名</b> 三井住友海上あいおい生命保険株式会社   |
|    | <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |
|    | <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <p>(1) 医療情報をお伝えする活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 病気の早期発見、予防、治療にあたり、一般市民向けに先進医療に関する情報提供やセミナー開催による啓発活動を行っています。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ①ガン粒子線治療セミナー<br/>2006年度から粒子線治療セミナーとして、専門医による最新のガン治療技術などの情報提供を行っています。既に144回開催し、延べ2万人が受講されました。</li> <li>➢ ②先進医療に関する情報提供<br/>先進医療技術や先進医療可能病院に関する情報を専用サイトや冊子により提供しています。</li> <li>➢ ③女性向けの医療情報の提供<br/>女性疾病に関する冊子の提供や、乳がんの自己検診法修得のための触診モデル（模型）を用いた受講者参加型のセミナー等を開催しています。</li> </ul> </li> </ul> <p>(2) 脳卒中プロジェクト</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公益社団法人日本脳卒中協会との共同事業として、2010年度から脳卒中の予防啓発を深める『脳卒中プロジェクト』を推進しています。<br/>一般市民向けの『脳卒中セミナー』は全都道府県で104回開催し、延べ1万人が受講されました。<br/>また当社HPに専用サイトを設けて『発症しないための予防策』や『発症時の緊急対応、最新治療方法』などに関する情報提供を行なっています。</li> </ul> <p>(3) 健康・医療、介護等の相談サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社の保険契約にご加入いただいているお客さまとご家族の皆さまへ、健康・医療、介護、育児、暮らし等に関するお悩みについての無料電話相談サービス「満点生活応援団」を提供しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまが生命保険で保障準備をされるに当たり、日々進化する医療についてわかりやすくお伝えすることも生命保険会社の使命と考え開始しました。<br/>保険金・給付金等のお支払だけでなく、お客さまのお悩み解決のサポート、情報提供を通じて、少しでもお客さまの生活を応援したいと考えています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 先進医療特約発売時（2006年）より開催している、一般市民向けのガン粒子線治療セミナーを通じて、お客さまの医療技術への理解を広めています。<br/>また、脳卒中セミナーを通じた脳卒中に関する啓発活動に対して、2014年5月に公益社団法人日本脳卒中協会より、模範的な啓発活動として感謝状を拝受しました。入院が長引きがちで、要介護にも直結する脳卒中の早期発見・予防の重要性をお伝えするという社会貢献を果たせたものと考えています。<br/>今後は先進医療でも実施件数の多い多焦点眼内レンズを用いた水晶体再建についてのセミナー等の開催も予定しています。<br/>また、「満点生活応援団」によって健康・医療相談をはじめとした多種多様な相談にお応えすることにより、当社のお客さまの生活のサポートを行いました。</li> </ul> |

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み (例: 禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等)

1. 具体的な取り組み内容

(1) メンタルヘルス総合対策 (Happy Project)

- 2012年同プロジェクトを立ち上げ、従業員のメンタル不調者の分析を行い、2013年より対応策を実行に移している。
  - ①新入社員全員 (含む中途入社) ならびに主な転勤者 (まとめて環境変化者と呼称) に対して産業保健スタッフによる個別カウンセリングを実施
  - ②新入社員全員に対しては併せて上司部長による面談も実施
  - ③2014年より障がい者雇用社員全員への産業医面談を開始

(2) 2013年より定期健康診断受診の強力推進を実施

(3) 全社員を対象に外部 EAP (従業員支援プログラム) を使ったストレス診断を毎年実施

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

(1) メンタル総合対策

- 上記①②環境変化者にメンタル不調者が多い実態が判明
- 上記③障がい者雇用社員が安心して勤務ができるように実施

(2) 定期健康診断

- 従業員の定期健康診断受診率が例年98%前後にとどまっておられ、あと1歩で100%受診に届かない状態が続いていました。

(3) ストレス診断

- 全従業員のメンタルヘルス推進 (セルフケア) と併せて組織別分析に基づくラインケアを目的

3. 取り組みの成果・評価

(1) メンタル総合対策

- いずれも昨年度、今年度から開始しており成果が出るまでは数年かかると予定しています。ただし、対象者からは高い評価を得ています (アンケート等)。

(2) 定期健康診断

- 2013年度の実受診率は100%を達成しました。

(3) ストレス診断

- 2014年度からは、診断結果が一定レベル以上の社員に対しては、産業医による個別面談も実施します。

|    |  |
|----|--|
| 36 | <p><b>会社名</b> 三井住友海上プライマリー生命保険株式会社</p> <p><b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b></p> <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み(例: 特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2012年7月より当社にご契約をいただいているお客さま(保険契約者、被保険者等)を対象に、健康や生活に関するさまざまなご相談に無料でお応えする「しあわせ未来サービス」をご提供しています。</li> </ul> <p>各分野の資格者・専門スタッフが、お電話にてご相談に対応します。</p> <p>また、2014年4月より、認知症の早期発見を目的として、約20問の質問で簡単に判定できる「認知症 TESTER (テスター)」をサービスに追加しています。</p> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お電話での健康等相談サービスは、お客さまおよび代理店からのニーズが高く、生保業界では一般的ですが、当社を含め窓販専門の生保会社ではサービス提供が遅れている領域でした。他社に先駆けて当該サービスを提供することで、本業である「年金・保険・運用」に関するサービスを補完し、さらなるお客さま、代理店の満足度向上に寄与できる施策と位置付けて、本件の導入に向けた検討を開始し、2012年7月より提供を開始しました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● サービスの提供開始から2年が経過し、健康に関するご相談を中心に、おおよそ年間1000件～1500件程度のご利用をいただいています。</li> </ul> <p>既契約者向けに実施しているアンケート、お電話等より、お客さまからご好評いただいています。</p> <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み(例: 禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等)</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健診の受診率を100%にするように、受診日程をフォローしています。また、健診結果を受けて看護職による保健指導を行っています。</li> </ul> <p>看護職は、社員からのヒアリングなども実施し、相談しやすい環境づくりに努めています。</p> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタル疾患などで休務する社員が一定数になり、予防の必要性を痛感したことが背景にあります。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場環境・人間関係に起因する要因については、未然に把握できる場合もあり早い段階で予防対応が可能となりました。</li> </ul> |
|----|--|

|   |     |             |
|---|-----|-------------|
| 37  | 会社名 | みどり生命保険株式会社 |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について  |     |             |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特にありません。</li> </ul> </li> <li>2. 取組みに至る背景・きっかけ</li> <li>3. 取組みの成果・評価</li> </ol>                                      |     |             |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 禁煙外来補助等はありませんが、残業圧縮による疲労蓄積防止、朝礼等の機会を捉えインフルエンザ流行時の留意事項の伝達等を行っています。</li> </ul> </li> <li>2. 取組みに至る背景・きっかけ</li> <li>3. 取組みの成果・評価</li> </ol> |     |             |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| 38  | <b>会社名</b> 明治安田生命保険相互会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                         |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ご契約者専用WEBサイト「MYほけんページ」において、健康支援（早期発見）、治療回復支援、介護・障がい支援といった、それぞれの状態で役立つ健康・医療・介護関連サービスおよびWebでの情報提供を行なっています。特に治療回復支援として、お客さまがより良い治療法を検討し、安心して治療が受けられるよう、2014年6月から発売の新商品（ベストスタイル）専用サービスとしてセカンドオピニオンサービスを無料で提供するとともに、治療の際の病院選択に資する医療関連検索コンテンツ（病院検索・先進医療情報・病院別治療実績情報）を提供しています。また、健康支援（早期発見）として簡易郵送検診キット、健康管理の個別支援サービス、スポーツクラブ等の優待利用サービスを提供するとともに、健康・医療・妊娠育児に関する無料の電話相談を24時間365日受付で、ご契約者のみならずご家族もご利用可能なサービスとして提供しています。介護・障がい支援としては、無料の電話相談を24時間365日受付でご契約者のみならずご家族もご利用可能なサービスとして提供しています。特に介護に関しては電話相談を通じ、各種介護サービス事業者（介護食宅配・安否見守り・家事代行・介護福祉機器・住宅改修等）の取次・紹介をしています（一部を除き優待価格で提供）。またWebによる情報提供として関連会社である明治安田システム・テクノロジー(株)が運営する介護総合情報サイト「MY介護の広場」を通じ、ますます身近な問題となりつつある高齢者の介護について、介護経験のない人やご家族の介護を行なう人、介護の現場で働く人まで、それぞれの立場に役立つ情報を、契約者のみならず一般の方向けに提供しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 旧明治生命では高齢社会の進展に伴いますます増大していく介護関連サービスについての顧客ニーズに迅速に対応すべく、介護分野を中心にサービスを提供してきました。特に当時業界随一の介護ネットワークである「介護ネットワーク研究会」（2500団体を超える介護事業者、医療機関、自治体等が加盟）を通じてお客さまニーズにあったサービスの紹介、また業界で初めて開発した高齢者ケアプラン策定システム「ケアマネくん」の提供、全国17拠点での介護サービスセンターおよび介護コーナー運営を通じたケアマネジメントサービス等、質の高い介護関連サービスの提供に向け取り組んできました。</li> <li>● 一方、旧安田生命では、「万一の保障」に加えお客さまの「健康向上」をテーマに、「健康得約サービス」を提供してきました。この「健康得約サービス」は健康相談、情報提供、健康応援等のお客さまの毎日の健康を応援する幅広いサービスメニューをそろえていました。</li> <li>● 2004年1月の旧明治生命・旧安田生命の合併をふまえ、両社で従前提供してきた上記サービスの強みを統合し、合併新会社におけるお客さま向け新サービスパッケージ「map」を共同開発しました。そして合併に先立つ2003年4月より両社における健康・医療・関連サービスとして新たに展開しました。「map」は2014年4月よりご契約者専用Webサイト「MYほけんページ」へとリニューアルし、引き続きお客さまの元気で健康な暮らしをサポートしていくために、健康・医療・介護関連サービスに関する取組みを強化しています。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「map」については、競争他社に劣後しないサービスの提供による当社ブランドの強化、サービス利用者の満足度向上による早期解約失効率の改善、サービスのご案内を通じた顧客接点の拡充等に一定程度の役割を發揮してきました。ご契約者専用Webサイト「MYほけんページ」へとリニューアル後も新たに拡充したセカンドオピニオン等のサービスについては、お客さまにも大変好評をいただいております。本業である生命保険による保障のみならず、健康・医療・介護関連サービスの提供を通じた更なるお客さま満足度向上に貢献するものと考えています。</li> </ul> |                         |

## (2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

## 1. 具体的な取り組み内容

- 当社では、「健康で活力ある仕事集団づくり」をめざして、会社・健康保険組合が連携・協働し、生活習慣病対策とメンタルヘルス対策を中心に取組みを進めています。
- 取組みの枠組みとしては、生活習慣対策は、2014年度～2016年度における「健康 NEXT チャレンジ！2016活動」、メンタルヘルス対策は、「総合的なメンタルヘルス対策」を展開しています。
- 具体的な取り組みは、以下のとおりです。
  - 定期健診の高受診率維持および精密検査の受診率向上 ～100%受診があたり前の企業風土づくり
  - 精密検査未受診者に対する指導、産業医面接による疾病管理指導を通じた能力発揮支援
  - 乳がん検診車による全国巡回検診
  - 特定保健指導の積極推進 ～グループ内のヘルスケア関連会社を活用したきめ細やかな生活習慣指導
  - 重度の生活習慣病につながる懸念がある疾病管理不十分者（高血圧疾患、糖尿病、脂質異常症）に対し、一定の基準でスクリーニングを行ったうえで、産業医面接、医療機関受診勧奨、個別的な健康指導等を実施
  - 厚生労働省が公募した「レセプト等のデータ分析に基づいた保健事業の立ち上げ支援事業」に健保組合が選定され、「データヘルス計画に基づく保健事業」として、①高血圧重篤者への介入、②2型糖尿病治療者への介入、③脂質異常症重篤者への介入、④40歳未満の肥満で高リスク者への介入を実施
  - 禁煙外来を利用して禁煙に成功した場合に報奨金を支給する「禁煙外来奨励金制度」による禁煙の推進
  - 生活習慣病発症の主要因である「内臓脂肪型肥満」の解消を目的とした「健康 NEXT チャレンジ！キャンペーン」の実施（ウォーキング＋①食事改善、②健康チェック、③節酒、④ラジオ体操、⑤スポーツ活動、禁煙の各選択コースを組み合わせたプログラム）
  - 支社単位で実施する「運動教室」「健康セミナー」の開催
  - 職員の家族を対象とした健診機会の提供（委託先提携医療機関による健診（施設型）、巡回バスでホテルや公共施設を利用した健診（巡回型）、人間ドック提携医療機関による健診）
  - 高齢者（父母等）を扶養する職員を対象とした、「ふれあい健康事業推進協議会」による「介護・健康教室」の開催
  - 職員および家族を対象とした専門カウンセラー（臨床心理士）によるメンタルヘルス相談窓口、カウンセリングルームの設置
  - 自己のストレス要因やストレスによる心身の反応に気づき、適切な対応方法を知るための「ストレスチェック」の実施（年1回）
  - 所定の長時間勤務者、定期健診でメンタルヘルス不調を訴えた職員に対する産業医面接やメンタルヘルス相談窓口の案内

## 2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 当社・健保組合では、定期的な医療費分析を行ない、職員の健康課題を把握するように努めています。そこで認識された様々な課題について、必要な取組みを計画し、実行に移すようにしています。
- また、2014年度からの中期経営計画において、人的資源こそが最大の経営資源との認識のもと、その価値向上をめざす観点から人材を「人財」と呼称した「人財力改革」を進めています。人財力の発揮にあたっては、「健康」であることが重要であると思われることから、今後なおいっそうの取組み強化を図りたいと考えています。

3. 取り組みの成果・評価

- 定期健診受診率（2013年度）は、99.9%であり、ほぼ全員が受診するという文化が定着しつつあります。また、精密検査受診率は79.4%（対前年度比+3.1%）で、本社・支社ともに上昇しています。2014年度も、未受診者対策を強化してまいります。
- 特定保健指導の実施率（2012年度）は、52.5%（対前年度比+6%）と国の参酌基準を上回っています。また、2014年度から、特定保健指導の初回面接参加率を組織評価指標「ワーク・ライフ・デザインプログラム」の一つに加え、さらなる実施率向上を目指しています。
- 同プログラムの指標の1つに加えた、「健康NEXTチャレンジ！キャンペーン」の参加率（2014年度）は、昨年度比で倍増の16,283人になりました。喫煙率は、全社的には、男女ともに低下傾向となっていますが、アドバイザー（営業職員）の喫煙率が高止まりしている点が課題となっています。
- メンタルによる医療機関受診者（2013年度）は、総合職・アソシエイト職・契約社員等については減少傾向にありますが、アドバイザー（営業職員）については微増となっており、若年層を中心とした取組み強化を進めることが必要と認識しています。

|  |                                  |
|--|----------------------------------|
| 39   | <b>会社名</b> <b>メットライフ生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>  |                                  |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>(1) お客さま向けの取組み</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「保険付帯サービス」として、主治医以外の医師の意見を聞くことのできるサービス、健康に関する電話相談を24時間年中無休でお受けするサービス、精神的な悩みやこころの問題についてカウンセリングを受けられるサービス、糖尿病の方が適切な治療を受けられるようにサポートするサービス、ガンに関するさまざまな質問や相談に応じるサービス、入院時のお手伝いをする各種サービス、ガンと診断された場合に電話や面談にてご相談いただけるサービスなど、幅広く健康づくりをサポートするためのサービスを提供しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「安心とともにより豊かな暮らしをお届けしたい」という願いから、以前より健康相談サービスなどの無料会員制サービス制度を提供していましたが、さまざまなお客様のニーズや社会環境の変化に応じて、サービス内容を随時拡充しました。</li> <li>● 2013年10月からは、生保業界では初めての取り組みとなる陽子線や重粒子線治療をサポートするサービスを導入するなど、サービス内容を大幅に拡充しました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客様からは、サービスの活用により深刻な事態にいたらずに済んだという感謝の声も含め、健康づくりに役立ったという声が寄せられています。</li> </ul> <p>(2) 寄付金活動</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国民の健康支援にかかわる下記2団体へ、当社の「ワンダラー・ドネーション」プログラムによる支援を行っています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「公益財団法人がん研究会」への支援：寄付金は日本最初のがん専門機関としてがん克服を基本理念とし設立された、「がん研究会」の研究費・各種機器整備および教育支援などに活用されています。</li> <li>➢ 「公益財団法人エイズ予防財団」への支援：寄付金は「エイズ予防財団」を通じて、エイズ患者・HIV（エイズウイルス）感染者への社会的支援やエイズ予防啓発活動などに役立てられています。</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は「生命保険販売を通じて、社会貢献活動を行う」という趣旨のもと、2007年度から、「ワンダラー・ドネーション」を実施しています。当プログラムは、メットライフ生命のコンサルタント社員および代理店を通して販売する医療保険、ガン保険、終身保険や定期保険等の新規契約件数に連動して当社、コンサルタント社員、代理店が基金を積み立て、寄付を行うものであり、寄付金は、医療・福祉分野4団体への支援に役立てられており、「公益財団法人がん研究会」と「公益財団法人エイズ予防財団」はその一部です。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「公益財団法人がん研究会」の成果：2013年は研究部門において文部科学省が推進する次世代がんプロジェクトに、がんゲノム情報解析の拠点の一つとして参画し、次世代のがん医療創成に繋がる多くの成果を残しました。また、病院部門では新しい電子カルテシステムの稼働が始まりました。</li> <li>● 「公益財団法人エイズ予防財団」の成果：2013年はHIV陽性者支援や予防啓発に取り組むNGOへの助成と、街頭での啓発活動、ACジャパンとの協力による啓発キャンペーンが行われま</li> </ul> |                                  |

した。その結果、HIV 陽性者からの電話相談の増加や、検査受診率の増加といった成果が上がっています。

(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）

1. 具体的な取り組み内容

- 健保組合が実施する肺がん・乳がん、子宮がん健診、脳健診について、受診の推奨を行っています。
- 2013年6月以降「禁煙チャレンジプログラム」を実施し、禁煙支援を行っています。
- EAP(従業員支援プログラム)サービスを活用し、ストレスチェックや心身の健康に関する情報、カウンセリングサービスを提供しています。
- 健保組合が提供する24時間健康相談・メンタルヘルス相談・セカンドオピニオンサービスを社員に周知し、利用を促進しています。
- 勤怠管理の一環としてストレスチェックを実施し、長時間労働の社員は必須回答、それ以外の社員は任意回答とし、社員のストレス状況につき早期把握に努めています。
- 2013年10月以降「管理職向けメンタルヘルスセミナー」を実施し、ラインケアの強化を行っています。
- 健保組合で無料の歯科健診を行っています。

2. 取り組みに至る背景・きっかけ

- 社員の健康維持・増進は極めて重要との認識に立ち、とりわけ疾病予防の観点から重要性の高い喫煙、受動喫煙問題に対処するほか、死亡率の高い肺がんや通常の健診で発見の難しい乳がん、子宮がんの早期発見・治療を促すこととしました。
- メンタル疾患を理由として休職する社員が増加傾向を示したことから、メンタルヘルスケアに関する会社からの支援拡充を行うこととしました。長時間労働の削減と合わせて、ラインケアの重要性が高まりました。

3. 取り組みの成果・評価

- 社員の自発的な申し出を受け、会社産業医による面談指導を実施する等して、早期により適切な措置がとれるようになりました。早期に部下の変化に気付き、産業医に相談する上司も増えています。
- 健保組合の24時間健康相談は月500～600件の利用、メンタルヘルス相談とセカンドオピニオンサービスもそれぞれ月10～20件の利用があり、社員に広く活用されています。
- 禁煙支援により禁煙に成功した社員が他の社員へ禁煙を勧めるケースもあり、禁煙の取り組みが広がりを見せています。
- がん健診は毎年実施しており、肺がん健診受診者は2012年度979名から2013年度は1,035名に増加しています。

|   |     |               |
|---|-----|---------------|
| 40  | 会社名 | メディケア生命保険株式会社 |
| 現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について  |     |               |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまへの健康サポートサービスとして、当社の医療保険契約の被保険者およびそのご家族を対象に、健康・医療・介護・育児等の電話相談を無料で受けられるサービス（24時間365日利用可能）等の提供を予定しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は経営理念の中で「1. お客さまのために 2. ビジネスパートナーのために 3. 従業員のために 4. 社会のために」について、それぞれ基本となる考えを掲げています。</li> <li>● そのうち、「1. お客さまのために」では、「多様化するお客さまのニーズを的確にとらえ、常にシンプルさとわかりやすさを意識しながら、お客さまに選んでいただける保険商品やサービスをご提供します」としており、その活動の一環として、上記電話相談サービス等を導入することといたしました。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成27年1月からサービスの提供を開始予定であり、これから多くのお客さまにご活用いただけることを期待しています。</li> </ul>  |     |               |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断の全員受診の徹底、および二次健診についても確実な受診へ向けた取り組みを行っております。また、健康保険組合と連携して、人間ドック等への一部補給も実施しています。</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社は経営理念の中で「1. お客さまのために 2. ビジネスパートナーのために 3. 従業員のために 4. 社会のために」について、それぞれ基本となる考えを掲げています。</li> <li>● そのうち、「3. 従業員のために」では、「従業員一人ひとりの個性と人格を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できるような風土を築き、その社会生活においてゆとりと豊かさを実現します」としており、従業員が、より働きがいを感じられる制度整備・運用等に取り組んでいます。そうした取り組みの基本となる活動の一環として、従業員の健康づくりを推進することとしております。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断の受診率は、平成25年度は95.2%となりました。引き続き、受診率100%へ向けた取り組みを進めてまいります。また、二次健診についても個別の案内等を行うことで受診の徹底を図ってまいります。</li> </ul> |     |               |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 41  | <b>会社名</b> <b>ライフネット生命保険株式会社</b> |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                                  |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ご契約者さま向けに 健康相談サービス「Doctors Me（ドクターズミー）」の無料提供を実施</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 一人でも多くのご契約者さまに活用いただき、ご契約者みなさまが毎日を笑顔で、前向きに生活していくための一助となることを期待</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年5月のローンチ以来、新規登録・相談ともに堅調に利用いただいています。</li> </ul>   |                                  |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <p>1. 具体的な取り組み内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルスケア対策</li> <li>● 外部講師（医師、NPO 法人等）による社内勉強会の実施</li> <li>● 過重労働者の産業医面談義務化</li> <li>● 集団定期健康診断 及び 集団予防接種実施の社内招致</li> <li>● ノー残業ディの実施</li> </ul> <p>2. 取り組みに至る背景・きっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員の身体・メンタル両面での健康増進目的。明るく、楽しく、元気に働ける環境整備のため。</li> </ul> <p>3. 取り組みの成果・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法定労働時間超過勤務全社平均 2年間で30%削減</li> <li>● 過重労働者は2年間で70%削減</li> <li>● 定期健康診断結果において、所見のあったものの人数が2年間で20%減少</li> </ul> |                                  |

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 42  | <b>会社名</b> 楽天生命保険株式会社 |
| <b>現在実施している健康増進に資する取組内容やその効果等について</b>   |                       |
| <p>(1) 国民や顧客の健康づくりに関する取組み（例：特設サイトやチラシを活用した情報提供、医療・介護等にかかる相談窓口の開設 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社 HP 内に女性専用ページ「ココ・カラ」を開設し、女性特有の病気の種類やコラム等をコミック形式等で発信しています。</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社の女性特有の病気について改めて世間にわかりやすく知ってもらうことを目的として開設しました。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在 PV や反響は集計中ですが、取引先や代理店からは概ね好評を得ております。</li> </ul> </li> </ol>  |                       |
| <p>(2) 従業員の健康づくりに関する取組み（例：禁煙外来補助、メンタルヘルスケア対策 等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な取り組み内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断受診率100%を目指し、積極的に推進すると共に、未受診者に対し連絡しております。</li> <li>● 社内に設置していた喫煙スペースを廃止しました。</li> <li>● 衛生委員会にて毎月テーマを決め資料を作成し、社内に発信しております。</li> </ul> </li> <li>2. 取り組みに至る背景・きっかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保険会社の社員が不健康では話にならないということで、まずは目の前の社員の健康をということで実行しております。</li> </ul> </li> <li>3. 取り組みの成果・評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 昨年度の健康診断受診率は98%となりました。</li> <li>● また、衛生委員会からの発信は3年以上継続しております。</li> </ul> </li> </ol> |                       |





