

## 女性の活躍推進に関する行動計画

第一生命ホールディングス株式会社

第一生命保険株式会社

第一フロンティア生命保険株式会社

ネオファースト生命保険株式会社

第一生命グループでは、人財のダイバーシティ(多様性)をお互いにインクルージョン(包摂)することが持続的成長の原動力になるとの考え方のもと、ダイバーシティ&インクルージョン推進を経営戦略のひとつとして位置づけ、多様な社員の活躍推進やQOLの向上等を通じて社員の生産性・競争力を高め、イノベーションと新しい価値創造を実現すべく取り組んでいます。

そのなか、当社グループ社員のうち約90%が女性であるため、女性社員一人ひとりの価値観・働き方を尊重しつつ、個性や能力を多種多様なフィールドで最大限に発揮し、管理職等指導的地位において活躍・経営参画できる企業を目指すべく、以下行動計画を策定します。

### 1. 計画期間

2018年4月1日～2021年3月31日(3年間)

### 2. 目標

2021年4月に管理職(課長相当職以上)に占める女性割合を25%以上とし、女性リーダーの安定輩出・定着を目指します

\*第一生命ホールディングス株式会社および国内生保グループ(第一生命保険株式会社、第一フロンティア生命保険株式会社、ネオファースト生命保険株式会社)合計

### 3. 取組内容

2018年度より女性リーダーの安定輩出・定着フェーズとし、

- ① 意識・風土改革
- ② 能力開発体系の充実
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進

を女性活躍推進の3本柱とし、競争力のある人財になるためのキャリア・スキル形成支援を実施します。

#### (1) 経営トップによる推進

・ダイバーシティ&インクルージョンをグループ企業行動原則に制定  
(人財の多様性を尊重し、すべての従業員が活躍できる安心・安全かつ働きがいのある職場環境を確保し、積極的な人財育成を行います)

- ・女性管理職比率を中期経営計画のひとつとし、女性活躍推進を成長戦略として位置付け
- ・社長直轄の「グループDSR推進委員会」の傘下にワーク・スマート専門委員会を設置  
(進捗状況確認、好事例共有等によるグループ横断でのPDCAサイクルの実現)

## (2) 継続取組

### ① 意識・風土改革に向けた取組み

#### 【トップダウン】

- ・トップメッセージの発信  
(ダイバーシティ&インクルージョン推進による個人・組織の生産性・競争力向上)
- ・役員による女性リーダー育成への直接関与
- ・D&I Bookの提供(トップメッセージ、考え方、取組み内容等)

#### 【ミドルアップ・ダウン】

- ・マネジメント層の「活人力」強化  
(「活かすボス心得12か条」の実践、360度レビューの実施)
- ・各部門における人財育成の強化(マネジメント層評価の30%を人財育成とする)

#### 【ボトムアップ】

- ・DSR推進大会の開催等によるボトムアップでの意識改革
- ・D&I関連イベントへの自発的参加の推奨

### ② 能力開発体系の充実(女性リーダー育成)

- ・職位階層別研修プログラムの実施  
(女性社長塾、次世代女性経営塾、次世代女性リーダー塾等)
- ・役員によるメンタリングおよび研修等への関与
- ・上位職の女性社員による育成支援
- ・多様なロールモデルの提供
- ・自主選択できる研修メニューの提供(社外研修への派遣等)

### ③ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・フレックスタイム制の有効活用
- ・妊娠・出産・育児、介護等両立支援制度の提供(詳細は後段参照)
- ・上記制度の戦略的活用の促進
  - ・プレママ・プレパパセミナーの開催
  - ・育休からの復職支援セミナー・復職面談の実施
  - ・両立支援ツールの提供(両立支援ハンドブック、出産・育児カレンダー等)
  - ・介護セミナーの開催
  - ・男性の育児参画推進

- ・子どもが主役デー(職場参観日)の開催
- ・両立支援相談窓口の設置
- ・テレワーク(在宅勤務)の実施

(3) 2018年以降の取組み

① 意識・風土改革に向けた取組み

- ・管理職層向けアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)研修の実施
- ・実態把握のためのアンケートの実施
- ・各所属における自律的D&I推進のPDCAサイクルの実践

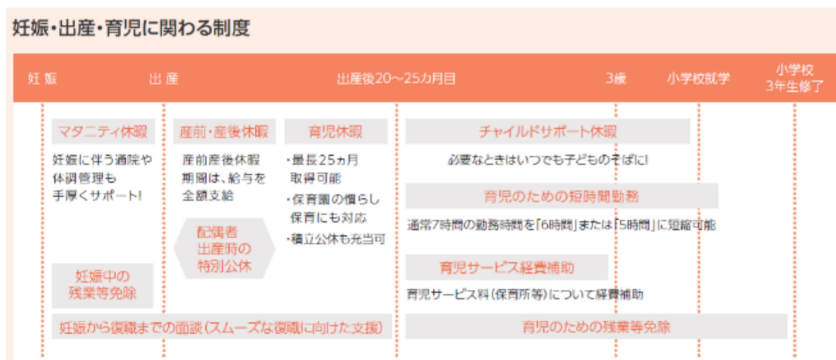
② 能力開発体系の充実(女性リーダー育成)

- ・地域連携の牽引等エリア社員を中心とした支社中核人材の育成
- ・人材価値の向上に向けた自己啓発機会の拡大  
(eラーニング、自己啓発ガイド講座数の拡充等)

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・「スマート休暇\*」運営による年間公休取得率の向上(2020年までに70%達成)  
\*平均で毎月1日(年間12日)以上の公休取得を推進
- ・テレワークの促進[テレワーク可能なパソコンへの切替(2020年まで)]

\* 両立支援制度等



## 介護に関わる制度

介護開始	介護休業	通算730日まで分割回数制限なく取得可能(積立公休を利用可能)	
	介護サポート休暇	1年度につき12日まで半日単位で取得可能(公休充当・積立公休利用が可能)	必要な時にいつでも柔軟に
	介護のための短時間勤務	通算1095日まで分割回数制限なく適用可能(介護開始からの期間は問わない)	勤務時間を「6時間」又は「5時間」に
		介護のためのフレックスタイム制	
		介護のための残業等免除	



その他の支援策 両立支援ハンドブックの配布、両立支援相談窓口の設置、自己研鑽支援策、社内報の送付

## 多様なワークスタイルを支援するその他の諸制度

仕事と家庭の両立には、妊娠・出産や育児のほかにも、配偶者の転勤や介護等、多様なケースが存在します。そうしたさまざまなケースを想定して、ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度を充実させています。

ふあみりい転勤制度	通常、転居を伴う異動のないエリアコースの社員が、家庭の事情等で転居することになった場合、各拠点への転勤を希望することができます。
ウェルカムバック制度	結婚・出産・育児・介護や配偶者の転勤等により、やむを得ず退職した社員について、当社での経験・スキルを活かし、再雇用の対応ができます。
孫誕生休暇	社員に孫が誕生した時に、3日間の特別休暇を付与します。 長く働く社員が増えている中で誕生した制度で、子どもだけではなく孫の誕生もサポートしています。