

Diversity & Inclusion

D&I推進レポート2019



グループCEOメッセージ

グループ経営、中期経営計画とダイバーシティ&インクルージョン

MS&ADインシュアランスグループは「グローバルな保険・金融サービス事業を通じて、安心と安全を提供し、活力ある社会の発展と地球の健やかな未来を支えます」というミッションを掲げています。そのミッションをより具体化したものが「MS&AD価値創造ストーリー」です。社会的課題から生じる多様なリスクをいち早く見つけ、リスクの発現を防ぎ、リスクが現実となった場合の影響を小さくする。そして、経済的な影響を補うためのさまざまな商品・サービスを提供することにより、世界中のチャレンジするお客さまが安心して生活や事業活動を行うことのできる環境づくりを行う。これを事業活動の基本サイクルとしており、私たちにとってのCSV(Creating Shared Value)^(注)であると位置付けています。

(注) 企業活動を通じて、社会との共通価値を創造し、経済的価値を生み出すこと。

今後、社会はより不確実で不透明になっていくでしょう。多様化・甚大化する事故や災害、限界に近づ

く地球環境、高齢化に伴う介護・医療の負担増、デジタル化の急速な進展、格差拡大等による社会の活力低下など、私たちを取り巻く社会・地球環境は大きく変化しようとしています。

地球上の多様な問題や新しい課題に向き合い、社会との共通価値を創り出すには、私たち自身が多様性を受け入れることができる柔軟性をもった組織であり、多様な価値観を尊重する企業風土でなければなりません。その土台となるのが、年齢、経験、国籍、性別などさまざまな人財がいきいきと活躍できる制度や仕組みがあり、多様な社員がそれぞれの長所を活かし、力を合わせて目標に向かって進むインクルージョンです。そのため、2018年度からスタートした中期経営計画「Vision 2021」では、ダイバーシティ&インクルージョンを人財戦略のベースに位置付け、グループの人財力を最大限に発揮する取組を行っています。



グループとしてのダイバーシティ&インクルージョンの取組

当社グループは、国内に3つの損害保険会社、2つの生命保険会社があり、海外48カ国・地域に子会社・関連会社等のネットワークを有しており、これらの多様性から生まれる創造力と結束力が当社グループの強みです。ダイバーシティ&インクルージョンについては、従来からグループ各社がそれぞれの事情に即した各種取組を積極的に進めています。さらに2018年度から持株会社にダイバーシティ&インクルージョンの担当役員を置き、グループ全体で強力に推進する体制を整えました。グループ内の情報や事例の共有・活用を進め、重要な課題について共同で取り組むことで、当社グループの多様性を活かしたダイバーシティ&インクルージョンの取組をより一層推進していきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの意識を浸透・定着させるためにやるべきことは、大きく2つあります。ひとつは性別、国籍、ハンディキャップの有無といった、ある種の区分を意識して、関連する指標を高めていくことです。女性管理職比率、男性育児休業取得率、障がい者雇用率などの指標がこれにあたります。一方で、区分を意識せず、誰一人として差別を受けたり萎縮したりすることのない普遍性もなくてはならないものです。「区分を意識した指標の改善」と「区分を取り払った普遍性の確立」の両輪が、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していくために必要です。

こうした課題を解決していくためには、3つのことが必要と考えます。一つは、企業情報を開示し、透明性を保つことです。かつての男性中心型社会のように、閉鎖的なコミュニティの中で物事を決定するのではなく、経営情報をできる限り開示することが大切

です。公表することで批判を浴びることがあるかも知れませんが、しかし敢えてマイナス面も含めて開示することで、問題を解決しようとする力が生まれ、社員は何をやるべきかが導き出され、価値ある行動につながります。情報開示はすべての社員のレベルアップのために大変重要なことなのです。

もう一つは、「働き方改革」です。多様な人々がフェアに活躍できる基盤が構築されることは企業の競争力を高めるうえで極めて重要で、単に勤務時間を減らすというのではなく、デジタイゼーション等も活用した生産性を高める仕組みづくりが重要です。また、業務プロセスの改善で生産性が高まり、社員がより付加価値の高い仕事へシフトすれば、社員全員が働きがいを感じることができるようになります。

最後にイノベーションを起こす風土づくりです。「5%を改善するのではなく、30%の改善を目指せ」といわれるように、大胆な目標に取り組まなければイノベーションは生まれません。そのためには、誰もが自由に意見を言え、その意見を取り入れた意思決定をするプロセスが重要になってきます。

ダイバーシティ&インクルージョンは、当社グループにとって必要なだけでなく、社会への影響力も大きいものです。ダイバーシティ&インクルージョンを推進していく先には、世界各地の社会的課題を解決し、企業の持続的な成長を実現し、社員がディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を実感できる世界が待っていると確信しています。

以上

MS&ADグループのD&I推進

● 目指す姿

1. 全ての社員が、いきいきと活躍し、持てる能力を最大限に発揮して、チームワークで成果をあげる企業風土を実現している。
2. 多様でプロフェッショナルな社員が、お客さまや社会のニーズに応える商品・サービスを創造・提供し、グループの持続的成長を支えている。
3. D&Iが十分進展しているとの外部評価を得ている。

● グループ共通取組テーマ

MS&ADグループでは、D&Iに関する様々な取り組みを進めています。2018年度以降は、グループの共通取り組みテーマを定め、D&Iの取り組みを一層強化しています。

働き続け活躍し続けられる環境の整備

ライフイベントに伴う不本意な退職、人財の損失を回避し、長く活躍し続けられる環境を整備する。

多様な意見が活発に出る職場づくり

多様な価値観・意見を組織の意思決定に活用するためには、一人ひとりが安心して意見を表明でき、行動できる環境・マネジメントが必要。

管理職のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の克服

管理職の無意識の偏見が機会提供の差、部下の経験、実力の差を生み、活躍の阻害要因となることを理解し、偏見をコントロールすることが必要。

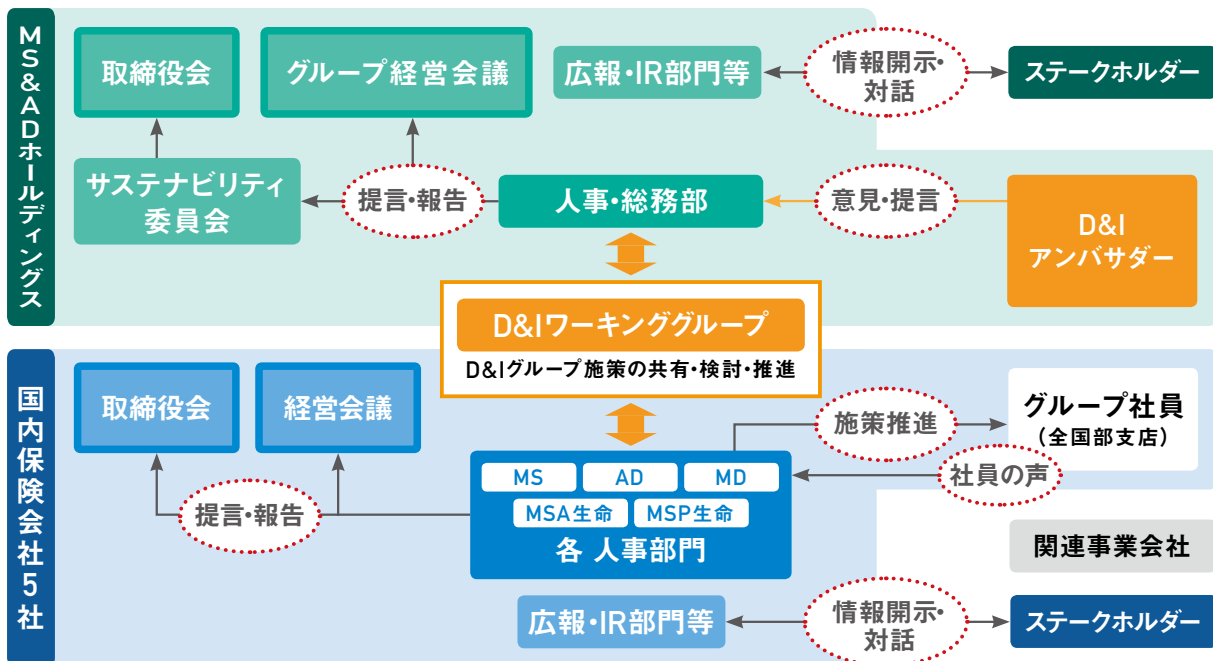
障がい者、LGBTなどへの理解と共生・活躍の推進

グループの持続的な発展のため、性別・国籍・障がい・LGBTなどを問わず、多様な人財が共生を進めていく。

	会社名	略称
MS&AD グループ 国内保険会社 5社	三井住友海上火災保険株式会社	MS
	あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	AD
	三井ダイレクト損害保険株式会社	MD
	三井住友海上あいおい生命保険株式会社	MSA生命
	三井住友海上プライマリー生命保険株式会社	MSP生命
	MS&AD インシュアランスグループホールディングス株式会社	HD

● D&I 推進体制

MS&ADホールディングスと国内保険会社5社で連携し、経営層から全国の社員まで一体となってグループのD&Iを推進している。

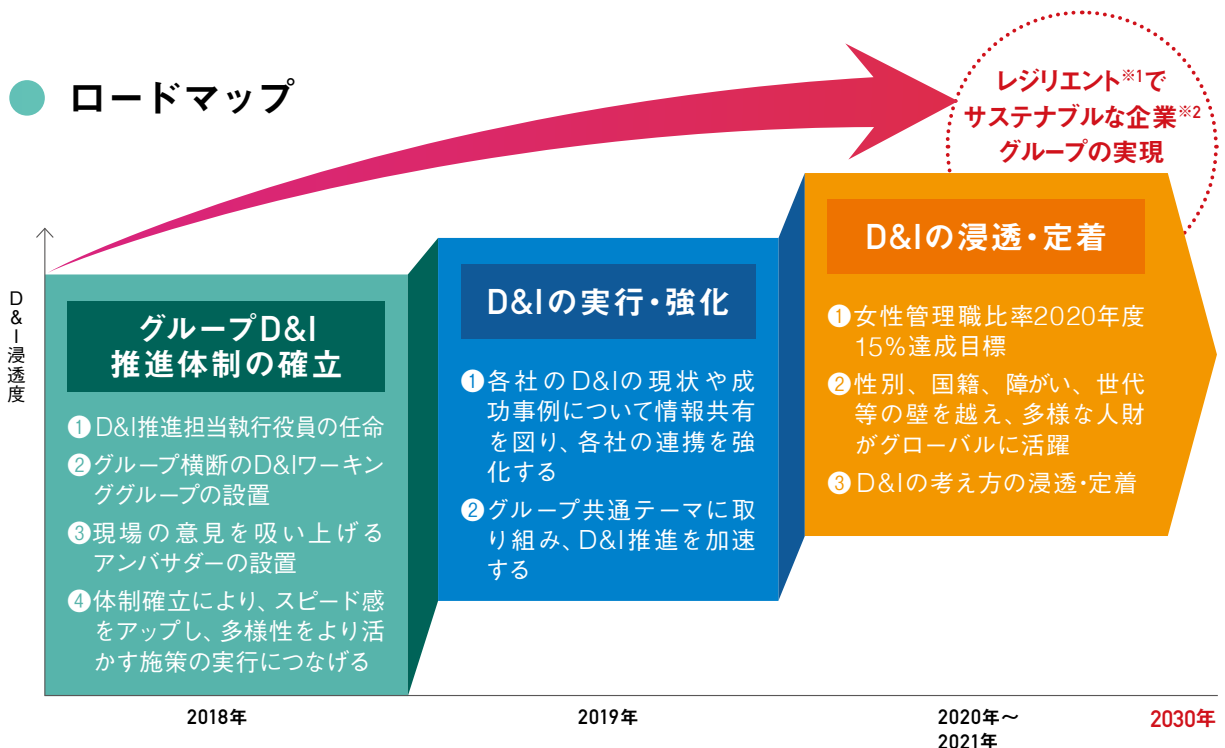


サステナビリティ委員会とは …… グループのサステナビリティに関する取組方針・計画、D&I推進、人材向上の方針・計画等に関する議論を行う会議。MS&ADホールディングスの会長・社長・社外取締役などがメンバー。

D&Iワーキンググループとは …… MS&ADホールディングスとグループ国内保険会社5社の人事部門によって構成され、D&Iに関する課題や取り組み、先進事例等について情報共有、意見交換するグループ。

D&Iアンバサダーとは …… グループ社員の中から選任され、日常業務や身の回りの状況をもとに、人事部門以外の立場でD&I推進について考え、自ら行動し、意見や提言を集約することで、グループの施策に活かす。

● ロードマップ



※1 レジリエント …… 変化する状況や予期せぬ出来事に対して、柔軟かつ上手に適応し、影響を低減し、迅速に回復する力があること。

※2 サステナブルな企業 …… 持続して安定的に以下のような好ましい状態を保つこと。
価値創造ストーリーに基づく事業活動により、社会の期待に応え、社会からその存在を認められ、長期的に反映し続けている企業

グループの現状数値^{※1}

女性役員人数

(取締役・監査役・執行役員)

10名

2019年7月時点

女性従業員
比率

51.5%

2019年3月時点

女性管理職
人数の伸び率

+27.6%

2017年度 2018年度
613人 → 782人

2019年4月時点

障がい者
雇用人数

711名

2019年6月時点

女性採用比率

(新卒)

68.0%

2019年4月時点

外国人比率

21.6%

海外連結子会社従業員
2019年3月時点

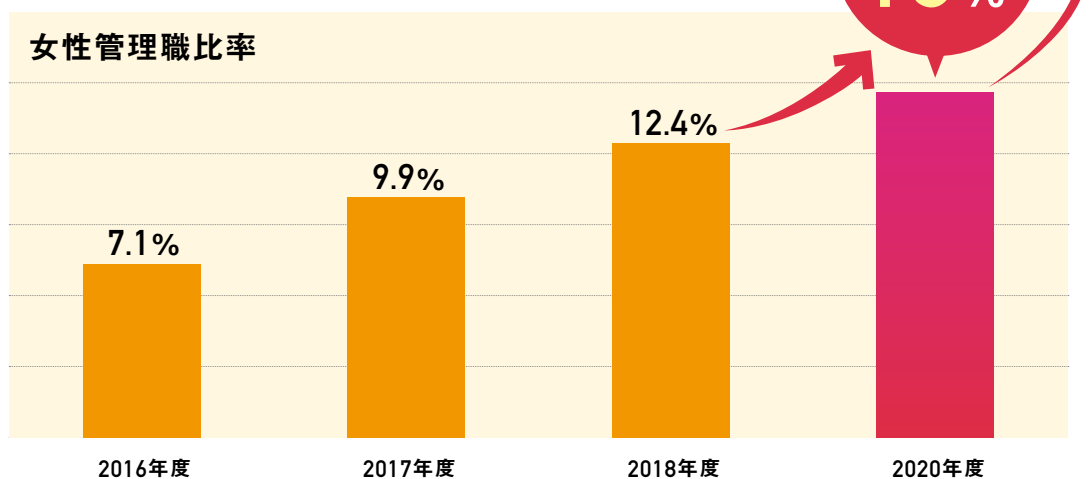
※1 グループ国内保険会社5社+MS&ADホールディングス

3ヶ年推移 (各年度3月時点 ※項目により条件が異なります)

◎ 取締役・監査役・執行役員に関する指標	2016年度	2017年度	2018年度	条 件
男女の取締役(うち女性)人数	12(2)人	12(2)人	12(2)人	・HD単体 ・各翌年度7月時点
男女の社内取締役(うち女性)人数	7(0)人	7(0)人	7(0)人	
男女の監査役(うち女性)人数	4(2)人	4(2)人	4(2)人	
執行役員(うち女性)人数	15(0)人	16(1)人	16(1)人	
◎ 採用に関する指標				
男女の採用(うち女性)人数<新卒>	1,327(950)人	1,352(935)人	972(661)人	各翌年度4月入社
男女の採用(うち女性)人数<中途>	254(84)人	344(136)人	475(220)人	各年度4月~3月入社
◎ 継続就労に関する指標				
平均継続勤続年数<男性>	13.5年	13.7年	13.8年	2016年度はMS・AD
平均継続勤続年数<女性>	11.8年	11.9年	11.9年	
育児休業取得率<男性>	44.8%	60.8%	63.9%	
育児休業取得率<女性>	95.4%	98.6%	98.0%	
育児休業平均取得日数<男性>	4.0日	2.6日	1.7日	
男女の離職者数(うち女性)人数	930(691)人	909(671)人	971(736)人	
有給休暇取得率	56.1%	54.6%	66.2%	
有給休暇平均取得日数	15.7日	16.0日	15.6日	
1か月あたりの法定外労働時間の平均	-	17時間	15時間	

目標数値 (国内)

グループ中期経営計画のKPI



男性育児休業取得率

【目標】 2019年度目標
前年同水準以上: **63.9%**以上

有給休暇の平均取得日数

【目標】 2019年度目標
前年同水準以上: **15.6日**以上

◎ 管理職の登用に関する指標	2016年度	2017年度	2018年度	条 件
男女の管理職(うち女性)人数	7,798(551)人	6,169(613)人	6,290(782)人	各翌年度4月時点
男女の部長(うち女性)人数	1,243(35)人	1,053(36)人	1,157(47)人	
男女の課長(うち女性)人数	6,555(516)人	5,116(577)人	5,133(735)人	
男女管理職の新規登用(うち女性)人数	309(121)人	329(134)人	400(189)人	
◎ 登用・雇用に関する指標	2017年度			
男女の課長代理(うち女性)人数	4,664(1,816)人	4,885(2,101)人	5,004(2,196)人	各翌年度4月時点
男女の従業員(うち女性)人数	31,591(15,534)人	31,823(16,051)人	32,182(16,584)人	
障がい者雇用率	2.52%	2.37%	2.37%	2017年度、 2018年は各翌年度 6月時点
障がい者雇用人数	755人	719人	711人	
◎ グローバル指標	2017年度			
従業員人数	40,641人	41,295人	41,467人	国内・海外連結子会社
外国人等従業員比率	21.6%	22.2%	21.6%	海外連結子会社従業員
外国人等従業員人数	8,759人	9,184人	8,958人	

女性活躍推進の制度・取組

MS&ADグループでは、女性社員が自分の強み・特性を活かしながら、さらに活躍できる「仕事・役割」にチャレンジすることが、「社員の成長」「会社の成長」のために重要であると考えています。グループ各社では、様々な制度や研修プログラムなどにより、女性のキャリア形成支援を行っています。

女性役員の 輩出・育成

グループ共通

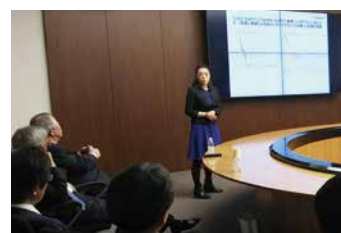
2019年5月に女性役員輩出に向けた世界的なキャンペーンである「30%ClubJapan」に、グループCEOが加入しました。持株会社の監査役を含む取締役会メンバーの女性比率は2019年10月現在25%ですが、2025年度までに30%以上にすることを決めました。グループ横断で女性部長のネットワークを新設し、社内外講師によるセミナーをはじめ、グループ間役員メンターや関連事業会社の非常勤取締役への就任などを行い、女性役員の育成・輩出に取り組めます。



役員・管理職の意識改革

グループ共通

2019年4月にグループの役員を対象に、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)への理解を深めることを目的として、ダイバーシティ&インクルージョン役員研修を実施しました。また、管理職の意識改革取組としては、アンコンシャス・バイアスを理解し、自らのバイアスに気づいて、コントロールする手法を学ぶマネジメント研修やe-Learningを実施しています。



アンコンシャス・バイアスとは？

例えば「男性はリード役、女性はサポート役」、「女性に責任の重い業務を担当させるのはかわいそう」、「小さな子供を持つ女性に出張は無理」など、年齢や性別などによる思い込みを意味する言葉です。

MS女性アカデミー

MS

高いレベルで組織マネジメントを担っていける女性リーダーの継続的な育成を目的として、女性管理職を対象とした研修プログラム「MS女性アカデミー」を実施しています。リーダーに必要な「知識・スキル・人間力」を幅広く学ぶとともに、全国の女性社員とのネットワーク構築や上位役職者との交流を通じて、自身がめざすリーダー像を確立します。



メンター制度

AD

MSA生命

あいおいニッセイ同和損保、三井住友海上あいおい生命では、「女性管理職の輩出」「役員・部支店長の意識改革」を目的として、メンター制度を導入しています。所属する部の上司とは別に、役員・部支店長が指導・相談役となって、女性社員のキャリア形成をサポートする制度です。

あいおいニッセイ同和損保では、2019年度より、ライン長から部支店長、部支店長から役員への登用強化のため、従来のメンター制度に加えて役員がメンターとなり引き上げる「上位層育成メンター制度」に取り組んでいます。



メンターとは？

メンターとは、「社員と一対一で向き合い、しっかり話を聞いて、キャリア形成の進め方やライフプランの考え方などについて、客観的にアドバイスを行い、前向きに進めるように指導・助言していく管理職」のことをいいます。相手側は、「メンティ」といいます。

育ボス

AD

多様な社員が総活躍するための環境整備に部支店・ライン長自らが先頭に立ち、「育(イク)ボス宣言」を行いました。宣言内容は壁貼りや社内イントラサイトに掲載し、部支店長の日々の業務の中で実践しています。

社員一人ひとりには自部支店の「方針」と「具体取組」を理解し、「働き方改革」を「成果」につなげる好循環創出に向け、部支店全体で取り組んでいます。

イクボスとは？

一般的に「イクボス」とは、「ワーク・ライフ・バランス＝仕事と家庭(育児・介護)の両立」を支援し組織の成果を上げる、「ワークライフバランスマネジメント」を実践するリーダーを意味します。あいおいニッセイ同和損保においては、人財育成においても「自ら学び自ら考え、チャレンジし続ける社員」を応援するリーダーを「育ボス」と称します。

社員区分転換

グループ共通

一部門のキャリアに限定せず、「新たな経験を積み重ねて成長していきたい」「高度な基幹業務にチャレンジしたい」等の高い意欲に応え、地域型から全域型社員、または契約社員から地域型社員へ転換する等、多様な職務にチャレンジする仕組みを整えています。

例えば三井ダイレクト損保では、有期雇用でお客さまセンター(松山)に入社した女性社員が、地域型に転換後、さらに全域型に転換し、損害サポート部門(東京)で活躍しています。

あいチャレンジ

AD

あいおいニッセイ同和損保では地域型社員の「やる気やチャレンジ精神」を制度面でバックアップし、更なるステップアップを支援する目的で、本拠地以外での勤務を可能とする制度(原則3年間)を設けています。

女性活躍推進の制度・取組

グループ共通

MS&ADグループ共通女性セミナー

女性社員の将来に向けたキャリアアップ支援と、MS&ADグループ各社間の相互交流促進によるグループの一体感強化のため、各社合同での女性セ

ミナーを開催しています。2009年より東京・大阪・仙台等で開催し、毎回約100名の女性社員が参加しています。

研修参加者の声

- キャリアは、結果としてついてくるものと思えば、自分らしく目の前の仕事にしっかり取り組めばいいと考えられるようになった。
- 会社を超えて、グループのメンバーが抱えている悩みを共有することができて良かった。



キャリア デザイン研修

MSA生命

ありたい姿・働き方を明確にし、主体的にキャリアを形成していくための考え方やスキルを習得することを目的として、キャリアデザイン研修を実施しています。

女性活躍推進研修

MSP生命

将来の管理職を担う女性社員の育成を目的に、リーダーシップ強化に関する研修を実施しています。管理職を目指すにあたり、求められる役割や会社が期待することを理解し、早期にリーダーとして活躍することを目指しています。

地域社員(ワイドエリア) コース区分転換

MS

三井住友海上では、さまざまな地域、マーケット、部門で新たな経験を積むことでステップアップをしていきたいという地域社員のチャレンジ意欲に応えるために、一定地域内で一定期間の転居転勤異動がある地域社員(ワイドエリアコース)を2019年4月に新設し、地域社員(エリアコース)からのコース区分転換を可能にしました。

研修参加者の声

- リーダーはチームを引っ張っていくイメージが強かったが、様々なリーダー像があって良く、答えもないということが分かり、今後自分に合ったリーダーを目指していきたい。
- グループワーク等を通じ、他社の様々な立場の人や前向きで向上心の強い女性と交流できとても刺激になった。

女性活躍のための研修制度

部 長	女性部長の会 <small>(グループ横断ネットワーク)</small> グループ 共通				
課 長	MS女性 アカデミー MS	MS女性 いきいき サミット MS	女性ライン長 候補育成 スクール		
	課長代理(補佐)・ サブマネージャー	異業種交流 MS	MS女性 マインド アップスクール MS	MS女性 リーダー スクール MS	女性活躍 推進研修 MSP生命
J-WIN AD		関西学院大学 ハッピーキャリア プログラム AD	21世紀 職業財団 キャリア研修 AD	マネジメント 研修 AD	
女性管理職 セミナー MSA生命		女性リーダー 研修 MD	異業種交流会 AD	キャリア リーダーシップ スクール MSA生命	
主任・副主任・副長 アシスタント マネージャー		MS&AD グループ共通 女性セミナー グループ共通			
担 当	キャリアデザイン研修 MSA生命				

グローバル人財活躍

MS&ADグループでは、世界48ヶ国・地域にネットワークを持ち、海外拠点の社員は、約9,000人に上ります。国際感覚と専門性を備えたスペシャリストを育成するため、世界各国と日本の間で社員が相互交流し、切磋琢磨する仕組みを整備しています。

海外研修制度

三井住友海上では、海外派遣研修制度(MSBU)があり、豊かな国際感覚や専門性を備えた社員を戦略的、計画的に育成するために公募による海外派遣・社外派遣研修を実施しています。

脇友美さんは入社後8年間、広島で自動車営業部に勤務した後、全域社員に転換するとともに、海外研修生として香港現地法人に1年間赴任しました。「地域社員として入社しましたが、グローバルに活躍したいという思いを実現したく

てチャレンジしました」と脇さん。帰任後は東京の企業営業部で大手電機メーカーの担当として活躍し、「チャンスがあれば今度は海外駐在員として活躍したい」と語っています。

あいおいニッセイ同和損保では、国内外を問わずさまざまな分野においてグローバルな事業展開を支えることができる人財の育成を目的として、海外現地法人で1年間業務を体験する「海外骨太人財育成研修」等を実施しています。



三井住友海上
東京企業第一本部
総合営業二部四課
脇友美さん

MS

AD

セコンディ制度



セコンディとは6か月から2年の間、海外拠点から日本本社へ出向する海外雇用社員のことで、常時10名程度が在籍し、日本本社の業務の理解とともにグローバル化の推進に取り組んでいます。出身国の保険市場を英語で解説する「海外保険を学ぼう

in English」や、全国各地で開催する「グローバル人財入門講座」における若手社員との交流、学生向けインターンシップにおけるプレゼンテーション、さらには世界のグループ会社に発信するニュースレターの作成など、精力的に取り組んでいます。

MS

グローバルトレーニー制度

国内社員が海外拠点を体験したり、海外拠点の現地雇用社員が日本本社の業務を体験する「グローバルトレーニー制度」を実施しています。制度を導入した2010年度から参加者は年々増加し、2018年度には相互に

50名以上が派遣され、合計100名以上が参加する規模になっています。グローバル化についてのディスカッションや出身拠点や自身の業務内容を紹介し合うことで、ノウハウ共有や相互理解につながっています。



MS

障がい者活躍、LGBT支援、シニア活躍

MS&ADグループでは、障がい者の積極的な雇用と活躍、LGBTを初めとする性的マイノリティの支援や働きやすい環境の整備、シニアが年齢に関係なく意欲と能力に応じて働き、社会に貢献できる環境を整備していきます。

グループ共通

障がい者雇用・活躍

MS&ADグループでは、障がい者が働く喜びを見出し、能力を十分に発揮できるような職場環境づくりをしています。グループ合計の障がい者雇用率は、2.37%です。(2019年6月時点)

2018年6月には、障がい者の雇用と活躍を促進するためのグループ会社「MS&ADアビリティワークス(株)」を設立し、精神・知的障がいのある方を中心に雇用しています。皆さん苦手なこともあります、得意なこともたくさんあり、その能力(=アビリティ)を仕事で発揮すること(=ワークス)を目指した会社として、その企業理念を社名に反映しています。現在は社員一人ひとりの特性を活かし、動画の制作・紙文書の電子化・チラシの作成等の業務を行っています。



社員の声

当社は障がい者に一定配慮された職場であり、自分の得意な能力を活かした仕事ができることが大きな魅力です。今後、スキルを上げて多くの仕事を任せてもらえるようになりたいです。

AD

LGBT支援



あいおいニッセイ同和損保
MS&AD INSURANCE GROUP

work with Pride



PRIDE 指標
ゴールド

MS&ADグループでは、性的マイノリティであるLGBTの社員の人権尊重と働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。また、グループ全体での人権研修等により社員の理解を深め、多様な価値観の醸成に取り組んでいます。

あいおいニッセイ同和損保では、2017年より社内SNSを活用したLGBTポータルサイト「ALLY(アライ*)」コミュニティを立ち上げるとともに、12月には当社主要ビル14カ所の障がい者用トイレを「誰でもトイレ化」にするなど、社内的な整備を進めています。加えて、対外的にも、LGBT取り組みに対する評価指標「PRIDE 指標」において、2018年度に最高位となるゴールドを受賞しました。

※LGBT等の性的マイノリティを理解し、支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を指す言葉。

グループ共通

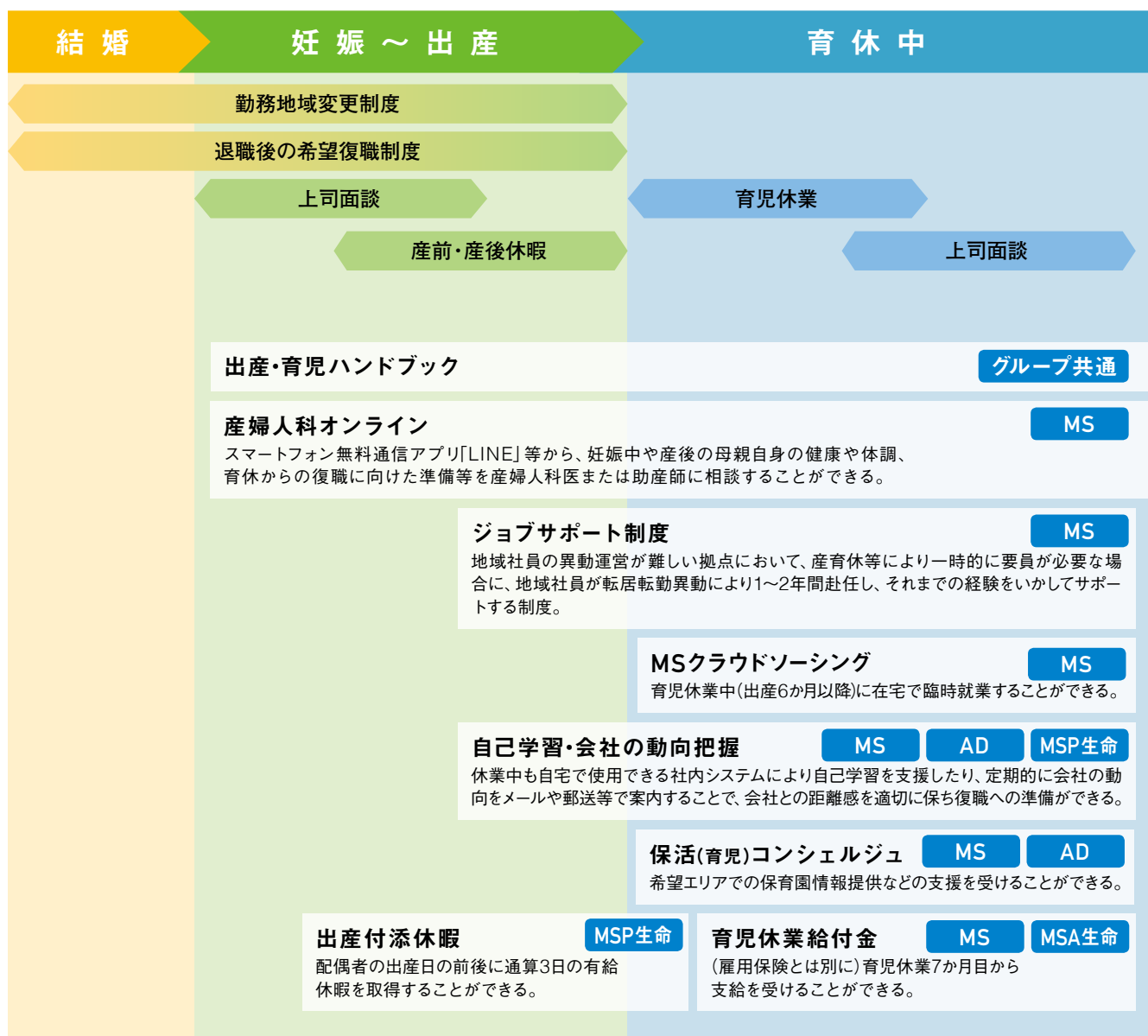
シニア活躍 (高齢者の再雇用)

MS&ADグループでは、定年退職者の再雇用制度を設けています。

これまでの経験やスキルを活かし、その能力を発揮してもらう制度です。業務上の必要性および本人の勤務内容等により、最長65歳まで雇用します。職種や勤務日数・勤務時間の異なる勤務パターンを設け、多様な働き方を選択できるように工夫しています。

2019年4月時点の定年後再雇用者数(新規雇用、継続雇用 国内保険会社5社合計):1,173人

ワーク・ライフ・バランス (働き続けられる制度・取組)



ファミリーデー

MS AD MSP生命

社員を支えてくれているご家族に会社や職場についての理解を深めてもらうとともに、職場メンバーとの交流を図るため、社員のご家族を職場に招待する「ファミリーデー」を開催しています。例えば、三井住友海上プライマリー生命では役員室見学の際に社長、副社長からお子様へプレゼントが手渡され、また職場訪問での名刺交換体験も毎回大好評のイベントです。参加した社員からは「娘は名刺交換を絵日記に書きととても喜んでいました。妻も関係者の準備や配慮に感激しており、家族にとっていい思い出になりました。」「自分の所属する部に家族を連れていった際に、部全体がなごやかな雰囲気になったと感じました。」といった感想が寄せられており、明るく活気のある職場づくりにつながっています。



三井住友海上プライマリー生命のファミリーデー

MS&ADグループでは、社員が仕事と生活を両立させながら、働きがい・成長を実感し、いきいきと働くことのできる制度があります。社員が働き続けられる環境の整備、支援施策の拡充を、今後もグループ一体で取り組んでいきます。ここではグループの主な取組を紹介しています。



● 勤務地域変更制度 **グループ共通**

転居を伴う転勤のない社員が配偶者の転勤、結婚、親の介護・介護事由の解消等の事情により転居せざるを得ないケースにおいて、勤務地域を変更できる制度です。

● 退職後の希望復職制度

MS AD MD MSA生命

介護・育児・配偶者の転勤等のライフイベントを理由に退職した社員が、退職後に復職できる制度です。

● 企業主導型保育園（ニチイキッズ） 事業所内保育所（キッズくらぶ） **AD**

あいおいニッセイ同和損保では、「子供が生まれてもすぐに働きたい」「安心して子供を預けて生き生きと働きたい」等の社員の声をもとに、(株)ニチイ学館が所有する企業主導型保育施設（ニチイキッズ）と全国70か所の利用契約を締結しています。また、全国4か所に事業所内保育所を開設しています。

企業主導型保育園とは？

認可外保育施設の位置づけ。企業のニーズに応じた保育所の柔軟な設置・運営を助成する平成28年度から始まった新しい事業。多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大、待機児童解消、仕事と子育ての両立を目的としたもの。



D&I 推進のための環境整備

グループの働き方改革

MS&ADグループでは、2016年度から働き方改革を強力に推進し、「原則19時前退社」や「休暇取得の促進」、「業務の効率化」などによる労働時間の削減を進めるとともに、社員一人ひとりの能力向上と多様な能力を活かすマネジメントの実践などにより生産性向上に取り組んでいます。

働き方改革の浸透によって、長時間労働・残業を前提とする働き方ではなく、限られた時間内に生産性高く成果をあげるという意識が定着し、ワーク・ライフ・バランスを確保した働き方が可能になっています。

また、在宅勤務やサテライトスペースなど、時間と場所を効率的に活用する柔軟な働き方の浸透によって、多様な社員がサステナブルに働き続け、活躍できる環境を整備しています。

グループ共通

在宅勤務

自宅などでも職場と同じ環境で業務ができるシンククライアントPCおよびipadなどを活用することにより、在宅勤務が可能になりました。子育て中の社員などが柔軟な勤務制度を活用することにより、仕事と家庭を両立しています。また、在宅勤務は子育て中の社員に限らず、様々な社員が通勤時間の削減などによる効率的な業務の実現に活用しています。



AD

サテライトスペース

MSP生命

外出時の隙間時間を有効に活用し、働く場所の多様化と時間生産性の向上のため、サテライトスペースを整備し活用しています。

設置場所

AD

恵比寿本社・日本橋本社
仙台ビル・博多ビル

MSP生命

営業拠点のない札幌・
金沢・広島・高松・
沖縄

グループ共通

RPA・AIの活用

MS&ADグループでは、RPA(ロボティクス・プロセス・オートメーション)やAI(人工知能)の活用による業務の効率化と高度化を進めています。

RPAは、人が行うPC上の定型作業をソフトウェアロボットに代替させることで、業務を自動化・効率化できる技術です。分析・集計など様々な業務をRPA化し、業務プロセスを改革することにより業務効率化・生産性向上に取り組んでいます。

AI技術の導入も進めています。例えば、お客さまからコールセンターへの問い合わせ対応にAIを導入し、対応時間の短縮と回答内容の均質化を

図り、これまで以上に迅速・高品質なお客さま対応を実現しています。

業務の効率化

会議時間の短縮、報告資料の削減、ペーパーレス化、業務効率化事例集(「仕事術100選」「ベーシック30」)の活用など、業務効率化と労働時間削減につながる様々な取組を行っています。例えば「退社時間宣言ツール」を卓上に毎日掲げ、「時間」を意識して効率的に働いています。



役員メッセージ

共通テーマに沿って取り組む

多様な社員が働き続け、活躍し続けられる環境を整備することや、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見、思い込み)の克服など管理職の意識改革を進めることを共通の取組テーマとし、グループ各社で取り組んでいます。

環境整備は、各社がこれまでに整えてきた制度が本当に十分か、社員にとって使いやすいか見直し、バージョンアップしています。

また、誰もが安心して自分の意見を言い、異なる意見がぶつかり合う環境を確保することが、あらゆるレベルで不可欠です。組織に必要な緊張感がもたらされたり、イノベーションが生み出されたりするからです。

誰もが成長する機会を得るために、全ての階層のリーダーが様々な思い込みを克服することも大切。そのためにも意思決定の担い手の多様性を高めなければなりません。

女性部長層をイノベーションの担い手に

経営に多様な意見や価値観を反映するため、「持株会社取締役会メンバーの女性比率を2025年度までに30%以上にする」目標を定めました。

継続的に女性の役員を輩出することも重要な課題です。関連事業会社の社外取締役への就任や他

社女性部長との交流などを通じ、女性部長層が組織のイノベーションの担い手となり、それぞれが多様なロールモデルとなるよう、バックアップしていきます。

全社全部門で取り組む

人事部門以外の社員からもできる限り意見を聞いています。人事部門だけの閉じた取組ではなく、全社全部門で取り組むことが最も大切な要素と考えています。D&Iは、誰一人として欠けることなく幸せになるための道筋だからです。



MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
執行役員
ダイバーシティ&インクルージョン担当

本島 なおみ



経済産業省
「ダイバーシティ経営企業100選」
※1 ※2



経済産業省・日本健康会議
「健康経営優良法人(ホワイト500)」
※1~※5



厚生労働省
「働きやすく生産性の高い企業
職場表彰」最優秀賞 ※1



厚生労働省
女性活躍推進法に基づく認定制度
「えるぼし」2段階目 ※1



政府・官公庁からの
主な各種受賞歴

※1 MS、※2 AD、※3 MD
※4 MSA生命、※5 MSP生命

総務省
「テレワーク先駆者百選」 ※1



厚生労働省
「くるみん」 ※1 ※2



経済産業省・東京証券取引所
「準なでこ」 ※1~※5



厚生労働省
「プラチナくるみん」 ※3

