

ダイバーシティレポート 2023  
DIVERSITY, EQUITY  
& INCLUSION

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社  
MS&AD INSURANCE GROUP

「CSV×DXを通じて、お客さま・地域・  
社会の未来を支えつづける会社」を目指して

# 「CSV×DXを通じて、お客さま・地域・社会の未来を支えつづける会社」を目指して

当社ホームページはこちらから



ダイバーシティレポート 2023

## DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

- 02 ・ダイバーシティ推進の目指す姿
  - ・当社のDE&I推進取組全体像
  - ・Equity(エクイティ)とは

### スペシャル対談

- 03 CSV×DXを支える多様な人財の活躍に向けて

### DE&Iの推進

- 07 ・人的資本経営の取り組み
  - ・推進体制
- ・部支店ダイバーシティ推進会議
- ・育ボス宣言

### 強化する取り組み【意思決定層の多様化】

- 09 女性キャリアアップ支援
  - ・取り組みの成果と課題
  - ・女性対象の研修・制度
  - ・メンター制度
- ・マネージャートレーニング制度
- ・第一線で活躍する女性ライン長

### 強化する取り組み【育児と仕事の両立支援】

- 11 性別関係なく、仕事も家庭も大切にできる会社を目指して

### 両立支援(育児・介護)

- 13 育休からの復職
  - ・育休からの復職準備セミナー「AD両親学校」
  - ・カンガルーcafe(社内SNS)
  - ・託児施設の設置
  - ・あいムーブ(勤務地変更制度)
- 介護との両立
  - ・仕事と介護の両立支援

### 多様な人財が総活躍する会社を目指して

- 15 障がいのある社員の活躍
  - ・障がい者雇用・活躍推進
  - ・障がい者雇用「地域密着モデル」
  - ・事務サポートセンター(特定業務集中職場)の展開
- シニア社員の活躍
- 外国籍社員の活躍
- アスリート社員の活躍
- ・スポーツを通じた地域貢献・教育支援
- 人権啓発
- LGBTQの理解・支援

### キャリア支援

- 19 人材育成 —社員一人ひとりの成長を後押し—
  - ・CSV×DXの推進に対応する基盤づくり
  - ・ロールモデル交流会
  - ・かけはしプロジェクト
  - ・キャリアアップのためのチャレンジ制度

### 社員の活躍(働きやすさ)を支える仕組み・制度等

- 21 ・柔軟な働き方支える環境づくり
  - ・C-TERRACE
  - ・ワークライフマネジメント実現を支援する休暇・休業制度

### あいおいニッセイ同和損保の目指す姿

### 社外からの評価

### あいおいニッセイ同和損保のサステナビリティ取り組み

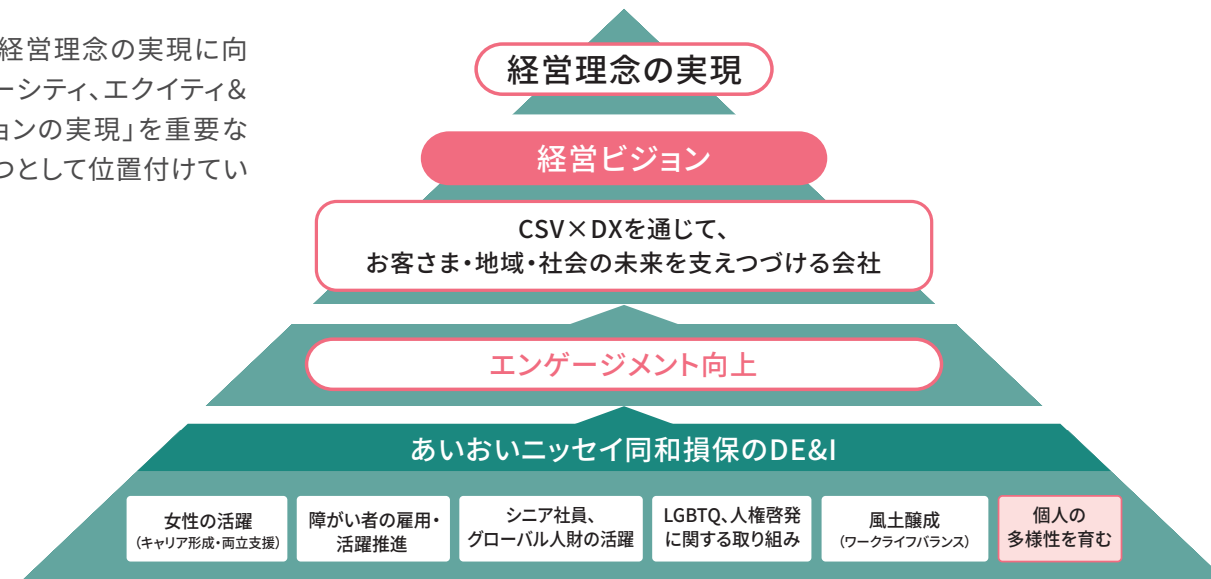
## ダイバーシティ推進の目指す姿

- CSV×DX※を支える多様な社員がお互いの価値観や違いを認め合い、一人ひとりが仕事のやりがいを実感できる会社の実現に向けて、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進取組をさらに進めていきます。
- 「D&I」にEquity(エクイティ)の概念を加え、「DE&I」(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)としてさまざまな機会の公平性確保やサポートを実施し、多様な人財が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

※最先端・独自の技術やデジタル・データの活用、特色あるパートナーとの協業により、お客さま・地域・社会が真に求める新たな価値を提供していくことで、国内外のあらゆる事業を通じて、お客さま・地域・社会とともに社会・地域課題の解決にグローバルに取り組むこと。

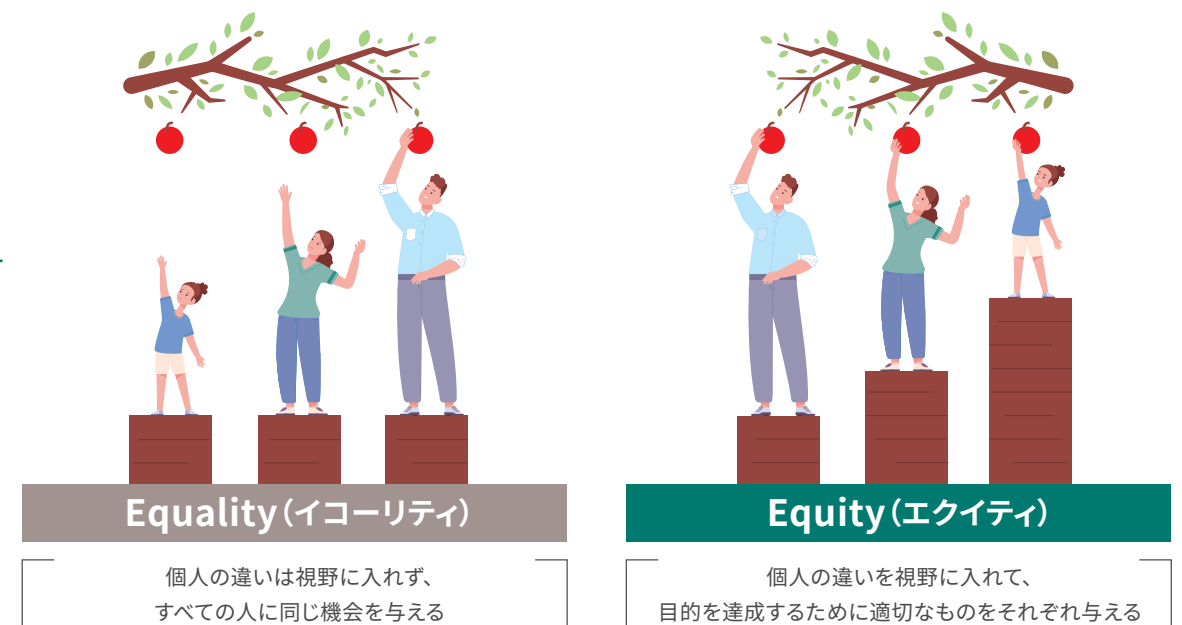
### 当社のDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)推進取組全体像

当社が掲げる経営理念の実現に向けて、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現」を重要な取り組みの一つとして位置付けています。



### Equity(エクイティ)とは

異なる状況やニーズに応じて最適なリソースや機会を提供し、一人ひとりがチャレンジするための公平な環境を構築します。





# CSV×DXを支える多様な人財の活躍に向けて

やろうぜ！ダイバーシティ ～当社の目指すダイバーシティ経営～



【DE&I推進担当】

取締役執行役員  
兵藤 郁子  
Hyodo Ikuko



【損害サービス部門担当】

常務執行役員  
佐藤 満  
Sato Mitsuru



【営業部門・埼玉地域担当】

執行役員  
廣松 さゆり  
Hiromatsu Sayuri

## 当社のDE&I

### ■社員総活躍・意思決定層の多様化に向けた取り組み

(司会) 当社は、「多様な社員がお互いの価値観や違いを認め合い、一人ひとりが仕事のやりがいを実感できる会社」の実現に向けさまざまな取り組みを進めてきました。施策の一つに、社員総活躍や若手・女性を含む意思決定層の多様化があります。過去には、例えば営業部門では、男性は代理店対応や提案活動で女性は事務処理を担当するなど業務内容に差異がありました。現在入社する社員は、男女の区別なく同じ業務に取り組むケースが多くなっています。

(廣松) 入社後、最初の配属は営業店です。男女雇用機会均等法施行後でしたが男性中心の運営で、女性は男性の補助業務でした。自分自身もここまで長く勤めるとは考えていませんでした。

(兵藤) 私は人事部への配属で、営業部門ほど業務に男女差はなかったものの、女性の先輩はいても上司が女性ということはありませんでした。当時、自分が上司の立場になるとは夢にも思いませんでした。

(司会) 男性の立場から見て、女性の役割の変化をどのように感じていらっしゃいましたか。

(佐藤) 廣松さんが話されたように、女性は男性の補助業務を行う

ことが主流の時代がありました。そうした中で、当社は率先してポストを付与してきた会社だと思っています。

(司会) 当社は中期経営計画(2022-2025年)で女性管理職および女性ライン長比率のKPIを設定※1しています。これは、意思決定層の多様化に向け、次世代女性ライン長候補者の育成とすそ野を拡大するという会社の意思を示したものです。実現に向け、例えば、2022年度より開始した「マネージャートレーニング制度」※2を行っています。経験不足を補完するなどを目的とし、ライン長業務のOJTを通じて、意識改革、マネジメントスキルや必要な知識を習得する内容です。

(佐藤) 以前は管理職になることに消極的な女性社員が多かったが、今はロールモデルとなる先輩方の姿を見て、自分もチャレンジしてみたいと考える人が増えてきたのではないのでしょうか。女性ライン長は、時間マネジメントがしっかりしており、どうしたら早く帰れるか等、ワークライフバランスを配慮した視点で考えられる人が多くいます。

(廣松) 新しい発想がありますね。子どもがいる社員は何を求めているかなどを発信できますし、そのことで周りの社員にも気づき生まれ、働きやすい環境になります。

### ■「副部支店長」「副ライン長」ポストの新設

(司会) 2023年4月にはマネジメント業務の一部を担う「副部支店長」や「副ライン長」のポストを新設※3し、44名が就任しました。

(廣松) 成長のためにとてもよい仕組みです。支社長として頑張る社員が副支店長になり、今後、支店長になるには何をすれば良いかを考え、もがくことを通じて成長することを期待しています。

また、職場では部支店長・ライン長育成のノウハウが蓄積できますし、こうしたポジションの女性がいることで多様な人財を受け入れる観点が自然に身につく。部支店長・ライン長も人として一回り大きくなると考えます。

(佐藤) ポストがあることで周りの目や意識も違ってきて、やりがいも出てくると思います。

(廣松) もがきながら道を切り拓き、44人それぞれの副ポスト像を作って、次の世代に示してもらいたいです。

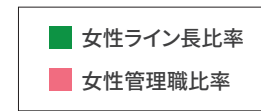
(兵藤) ライン長経験の浅い人には、副ポストの期間中に経験を積んで欲しいと考えます。

(廣松) 今は、経験の少ない女性もライン長を担えるように育成する、という過渡期のため副ポストがありますが、いずれはこうしたステップなしに男女区別なくライン長を目指せるようになりますね。

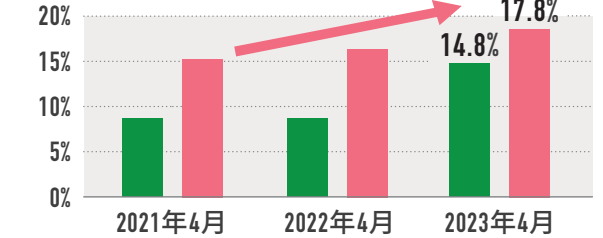
(兵藤) 先日、2023年度マネージャートレーニング制度のキックオフミーティングがありプレライン長113名が参加しました。その際に、昨年度にプレライン長として研修やOJTで研鑽を積み、今年度に営業支社長・サービスセンター所長となった2名から応援メッセージを貰いました。とてもよいメッセージで、彼女たちの成長を感じました。今は過渡期であり、こうした仕組みには、すそ野拡大の効果があると実感しています。

2025年度末  
目標

女性ライン長比率 — 16%  
女性管理職比率 — 24%



### ■女性ライン長・管理職比率推移



### ■働きやすい職場環境作り

(司会) 当社は、男性育休取得率について2025年度までに1か月の取得100%をKPI※4として掲げています。男性育休を取得する人は増え、取得率は2020年度の50%から2023年3月末には95.8%となりましたが、1週間の取得に止まるケースが多い状況です。1か月間休暇を取得できるようにするには、こういった対応や工夫が必要でしょうか。

(廣松) 育児は男女どちらかが担うのではなく、できる方がやる時代になっています。会社の制度は充実してきていますので、次の課題は制度の周知と運用でしょうか。

(佐藤) 自分の子育て期には、専業主婦だったパートナーにほとんどすべてのことを担ってもらいましたが、今は共働きの方が多く、状況が全然違います。そういった点からも男性育休の取得

は必要ですが、一方で1か月取得するには、会社としてさらなる環境整備が必要です。デジタル化・業務効率化をもっと進めなくてはなりません。育休だけでなく、介護などで休暇が必要な際にも同様です。

(司会) 取得したい人が取得できるような運用が必要ということですね。

(佐藤) 1か月連続ではなく、1週間で4回取得するなど検討するとよいですよ。

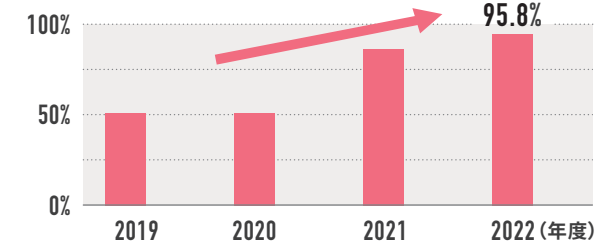
(廣松) 私が育休を取得したのは、子どもが生まれたら退職するのが一般的で、育児休暇を取るのかと驚かされるような時代でした。今は子どもが発熱したときに使える休暇など、制度は増えてきましたのでどう利用するか、工夫していく必要があります。

取得目標

2025年度末までに  
1か月※の取得を100%

※暦日28日。配偶者が出産した男性社員による育児休業(有給)または出生時育児休業(有給)、および有給休暇を含めた育児を目的とする休業・休暇日数(これらと連続する休日・祝日の日数を含む)

### ■男性育休取得率の推移





## ■多様な人財の活躍

(司会) ダイバーシティを推進するには「お互いの価値観や違いを認め合う」「一人ひとりが仕事のやりがいを実感できる」という点がポイントになります。当社では障がいのある社員が327人在籍(2023年4月1日現在)<sup>※5</sup>しています。

(兵藤) 障がいのある方にも活躍してもらえる点が当社の強みです。特例子会社ではなく、ダイレクト雇用で、特性を見て業務を振り分けています。



取締役執行役員 兵藤 郁子

### プロフィール

1991年 4月 大東京火災海上保険株式会社 入社  
 2018年 4月 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 総務部長  
 2021年 4月 理事 人事部長  
 2023年 4月 当社 取締役執行役員(サステナビリティ推進、DE&I推進、コンタクトセンター事業部、業務品質向上推進部担当/営業統括部、損害サービス業務部担当役員補佐)

(佐藤) 各職場で一緒に働くことで、実際に話をし、できることからやってみよう、もっとできそうだね、と進めていける点が良いと思います。私が以前担当した部署に聴覚障がいのある社員がいました。毎日の朝礼で手話の一つずつ覚えようという試みをしたところ、コミュニケーションもよくなりましたし、自分のできることを少しでもやっていくことは本人のモチベーションにもつながります。

(兵藤) 当社の行動指針である「地域密着」そのものですね。

(司会) お互いの価値観や違いを認めあう、といった観点からは、外国籍社員<sup>※6</sup>とともに働くことや、LGBTQの理解と支援も必要です。

(廣松) 障がいのある方、外国籍の方が在籍することで、さまざまな人がいることを知るきっかけになります。実際に話してわかることも多く、たまに配慮したことが裏目に出ることもありますが、それらのすべてが経験です。経験値が上がることは自分の人生にとって大事なことで、学ぶことができる・知る機会を与えてもらったと考えています。

(佐藤) 障がい者アスリート<sup>※7</sup>も活躍しています。競技だけでなくトークも素晴らしい選手が多く、各地域で講演会も行っています。話から教わるのがたくさんあります。



常務執行役員 佐藤 満

### プロフィール

1990年 4月 千代田火災海上保険株式会社 入社  
 2016年 4月 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 沖縄支店長  
 2019年 4月 理事 損害サービス業務部長  
 2021年 4月 当社 執行役員(中国地域担当)  
 2023年 4月 当社 常務執行役員(損害サービス業務部、あんしん24損害サービス部、あんしんサポート損害サービス第一部、あんしんサポート損害サービス第二部)  
 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

(司会) いろいろな人がいることが当たり前の会社、ですね。

(廣松) 自分も明日倒れるかもしれないし、誰もがなにかを抱えている時代です。自身の子育てや介護が終わったら次の世代のフォローをするなど、やさしい気持ちで助け合っていきたいですね。お互いさまの気持ちを持ち合うことで良い会社になっていきます。

(兵藤) この対談を行っている6月はレインボー月間(プライド月間)で、LGBTQの理解・支援<sup>※8</sup>に取り組んでいます。社員・企業としてLGBTQについて理解を深めることは必要だと考えています。

(廣松) 会社でいろいろなことを教わりましたので、私自身は自分の子どもからカミングアウトを受けたとしても特別に感じることはないと思っています。教育が大事ですし、環境整備も必要ですから、レインボー月間のような取り組みは本当に大切だと思います。

(司会) 発信し続けることが重要ですね。

## エクイティの捉え方

(司会) これまで取り組んできたダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に、新たに「エクイティ=公平性」の観点を加えてDE&I<sup>※9</sup>とし、さらに取り組みを推進していきます。

(兵藤) 今年度、DE&I推進担当となり、全国を訪問しています。これまでのD&I推進、すなわち「ダイバーシティによって多様な人材を受け入れ、インクルージョンによって一人ひとりが事業に積極的に参加する機会を創出し、個々の能力を最大限に発揮できる職場を目指そう」という考え方について社員皆さんの理解が進んでいたことから、エクイティについての理解も早いように感じています。

今後は、各地域・職場でどのように具現化をしていくかが課題です。

例えば女性ライン長候補者の育成に向けてマネージャートレーニング制度など仕組みは整えていますが、エクイティは「その人の状況に合ったリソースを準備すること」ですから、各職場でどのようなリソースを準備できるか、そのことをどう意思決定層の多様化につなげていくか、が重要です。

(廣松) 各職場で、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを意識した取り組みや組織運営が進んでいると思いますが、浸透にはあと少し時間が必要ですね。



執行役員 廣松 さゆり

### プロフィール

1988年 4月 大東京火災海上保険株式会社 入社  
 2019年 4月 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 埼玉西支店長  
 2022年 4月 理事 埼玉西北支店長  
 2023年 4月 当社 執行役員(埼玉担当)

(佐藤) 具現化する中で、平等・公平について悩むこともありますが、こうやって悩み・考えることが大切だと思っています。

(司会) そうした経験から、良いものが出てきますね。

## 将来に向けて

(司会) 人財は宝であり、人的資本経営<sup>※10</sup>を進めていくと会社は明確に打ち出しています。どういった会社にしていきたいか、お聞かせください。

(兵藤) 当社は、従前から社員を「人財」として大切にしてきました。人的資本経営の考え方をベースに、当社ならではの人財戦略を出していきたいと考えます。

(佐藤) 今日の話やこれまでの経験から、良い会社で良い仕事をするためには、プライベートと仕事が良い循環になるように会社が配慮することが必要と考えます。そうすれば、自然にエンゲージメントも向上します。意欲ある人財が入社し、働きやすい環境の中、限られた時間で効率的に働く、それが当たり前のようにできる会社にしていきたい。

(廣松) 当社には人財育成のコンテンツが多くあり、素晴らしいことと思っています。また、この会社に入って良かったと思もらうにはどうするのが良いかと考えたときに、制度の整備はもちろんのこと、上司を含め職場全員が認めあい、助け合う環境が必要です。わたしはこれまで困ったときには上司や制度に助けられ、そのことにとても感謝しています。エンゲージメント向上取組が始まった時に、ようやく会社がここにたどり着いたと思いました。

(司会) もっと良くなるために改善すべきこと・工夫できることがまだまだあります。

(兵藤) みなで考えて、工夫して、失敗したら改善して、を繰り返しながら、すべての社員が働きやすく活躍できる会社にしていきたいですね。

- ※1 P09 取り組みの成果と課題
- ※2、※3 P10 マネージャートレーニング制度
- ※4 P11 性別関係なく、仕事も家庭も大切にできる会社を目指して
- ※5 P15 障がい者雇用・活躍推進
- ※6 P16 外国籍社員の活躍
- ※7 P17 アスリート支援
- ※8 P18 LGBTQ理解・支援
- ※9 P02 ダイバーシティ推進の目指す姿
- ※10 P07 人的資本経営の取り組み

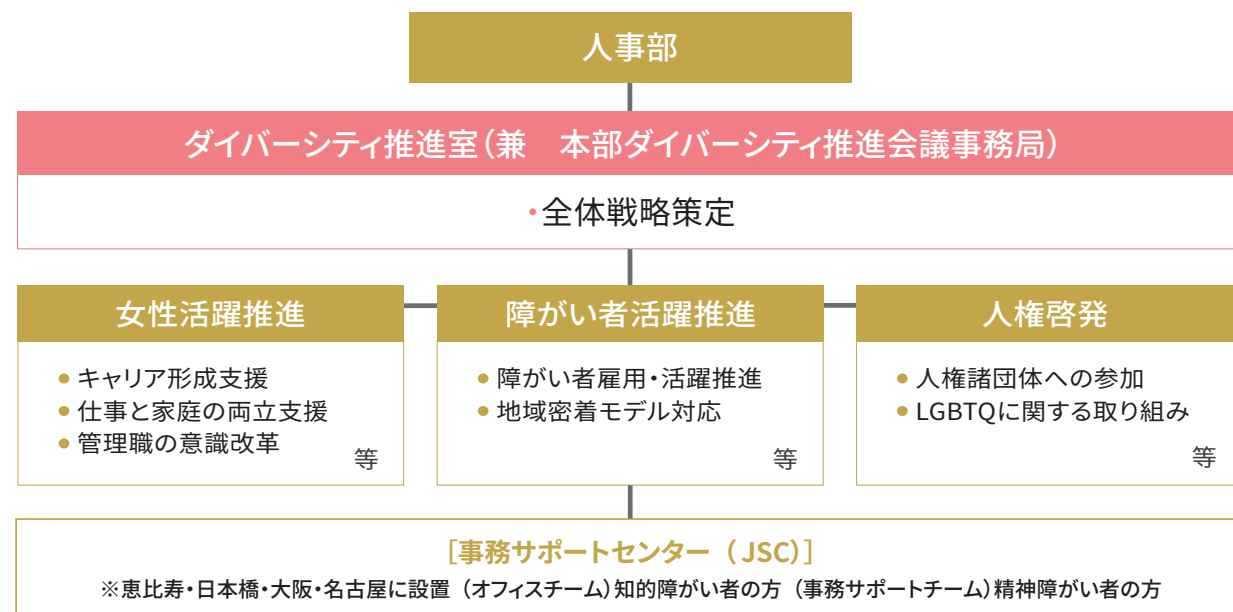
## 人的資本経営の取り組み

当社がCSV×DXを通じて、お客さま・地域・社会の未来を支えつづけるためには、全社員が高いスキルを身に付け、働きやすい環境で意欲高く活躍することが重要です。そこで当社では、人財を最重要の経営資本と位置づけ、社員の能力開発を図り、世界トップ水準の保険・金融グループに相応しい「人財」を育成しています。加えて、社員一人ひとりがチャレンジ意欲旺盛で、誇り、やりがい、成長を実感できる環境整備にも取り組んでおり、DE&Iはその重要な取り組みの一つとして全社で推進しています。



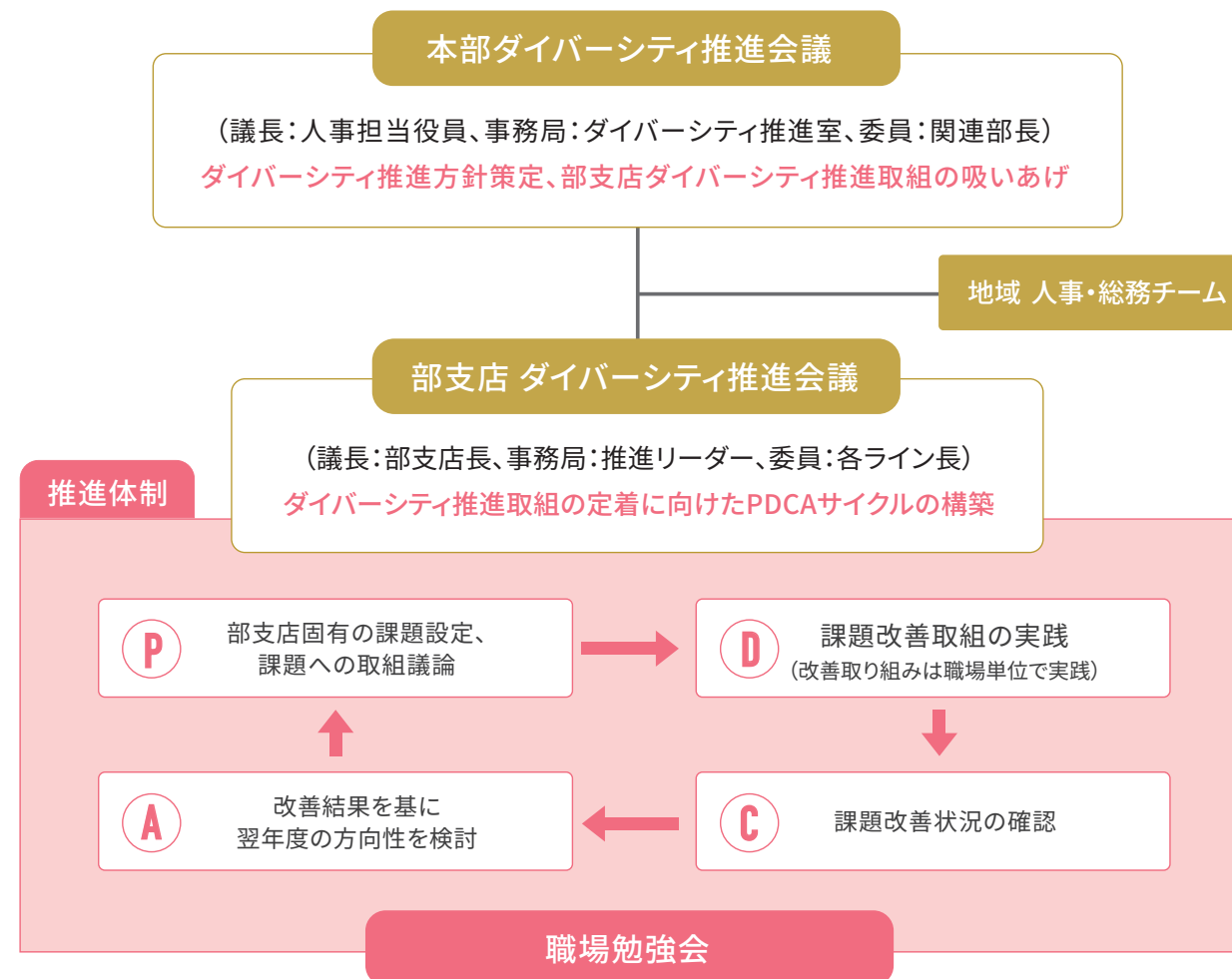
## 推進体制

社内に専門部署である「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。



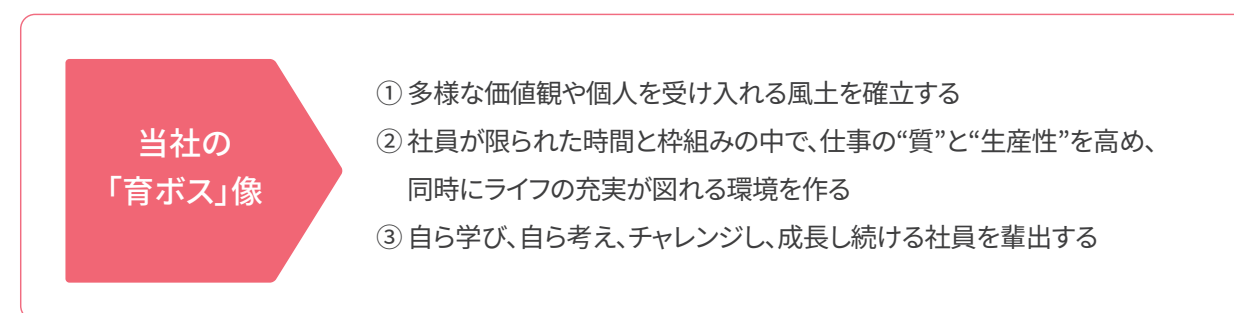
## 部支店ダイバーシティ推進会議

人権啓発活動等を通じ、多様な人財・価値観を受け入れる組織風土を根付かせるため、全国の各部支店において「部支店ダイバーシティ推進会議」「ダイバーシティ推進研修」を実施し、推進取り組みのPDCAをまわしています。



## 育ボス宣言

従来の考えや経験則から脱却しワーク・ライフ・マネジメントを実現するため、部支店長・ライン長は「育ボス宣言」を策定、自部門のメンバーへ宣言し、日々の業務の中で実践しています。





# 強化する取り組み【意思決定層の多様化】

## 女性キャリアアップ支援

### 取り組みの成果と課題

女性活躍推進法を踏まえた行動計画について、課長補佐以上に占める女性の割合を30%以上にする目標を2019年度に、管理職(課長層以上)に占める女性の割合

を15%以上にする目標を2021年度にそれぞれ達成しました。2022年4月から新たな行動計画を定め、引き続き女性活躍を含む多様性の受容を推進しています。

#### 女性活躍推進法における当社の行動計画(2022年4月~2026年3月)

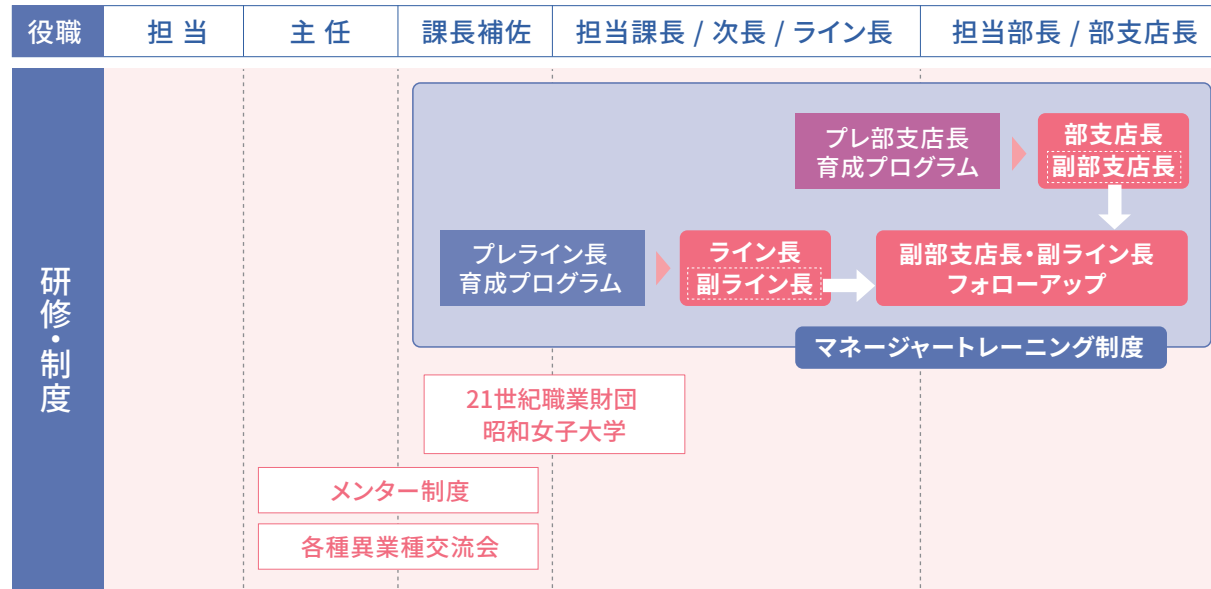
##### 目標

- 性別を問わず働きやすい環境を作るため、男性育児休業の取得、および取得日数の拡大を推進する。2026年3月末までに、男性育児休業1ヵ月取得100%を目標とする。
- 2026年3月末までに、管理職に占める女性社員の比率のさらなる向上とともに、ライン長に占める女性社員の比率を15%超まで引き上げる。

##### 取り組み

- ワークライフマネジメント実現に向けた意識改革
- 女性のキャリア形成に関する継続支援

### 女性対象の研修・制度(キャリア支援にかかる研修・制度のみ)



### メンター制度

2011年度より、所属する部署とは別の部支店長が指導・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メンター制度を導入し、延べ1,000名超の女性社員が参加しています。

2022年度からは、若手育成の視点からメンティの対象

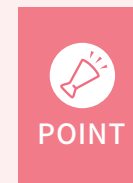
を若手層に引き下げると同時に、指導・助言するメンターについても女性ライン長を中心に組み合わせました。完全手上げの制度とすることで、モチベーションの高いメンティが集まり、メンター側の気づきにもつながっています。

### マネージャートレーニング制度(プレ部支店長・プレライン長育成プログラム)

女性をはじめとする多様な人財の活躍は、それぞれが持つ経験や価値観の違いを活かして能力を最大限発揮することで、新たな価値の創造につながります。当社は、女性の成長を後押しするキャリア支援策のひとつとして、2014年度から女性管理職養成のセミナーを実施しています。

2022年度には、実際にラインマネジメントを担っている部支店長を中心に、年間を通じて指導・育成を行う

OJT中心のスポンサーシップ型プログラム「マネージャートレーニング制度」を新設しました。従来の女性管理職育成プログラムの多くは、人事部門を中心に意識改革やスキル習得を目的としてきましたが、当該プログラムでは、部支店長やライン長業務の経験を積むことで、ラインマネジメントに必要な感性の獲得を目指しています。2023年度には、このプログラム受講者から副部支店長・副ライン長が誕生しました。



2023年4月、部支店長や課支社長・サービスセンター長(以下、ライン長)への女性登用強化に向け、マネジメント業務の一部を担う「副部支店長」「副ライン長」ポストを新設し、44名の副部支店長・副ライン長を登用しました。マネージャートレーニング制度受講者がマネジメント業務を実践することで、部支店長・ライン長への更なるステップアップにつなげ、新たなロールモデル像を示します。

### 第一線で活躍する女性ライン長



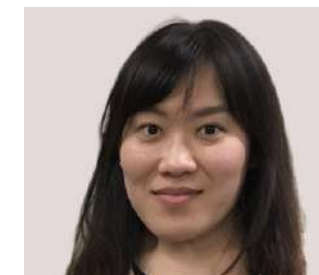
埼玉支店副支店長 兼  
さいたま第三支社長  
遊馬 恵子

1991年に地域型業務社員として入社し、2019年に埼玉支店で支社長になりました。

仕事をする上で大切にしてきたことは、「相手が求めていることに対しプラスαで応えるぞ!」という気持ちです。

さらに、プレ部支店長プログラムに参加し、「チャレンジ」する機会を大切にしようという決意をしました。プログラムの中で、「新たなチャレンジには何が成功で何が失敗かの前例もない、そのとき最善と思う道を進んできた。」と新納社長自ら話してくださり、不安でいっぱいのはたくさんの勇気をいただきました。参加した皆さんと、その気持ちを共有できたこともありがたかったです。

管理職となり、組織運営の楽しさや難しさを日々学んでいます。難しいからこそ、皆が目標に向かって一つになる瞬間が大好きです。また、簡単ではありませんが、その目標を達成した日には喜びも倍増します。



中部損害サービス第一部  
名古屋第三サービスセンター  
所長  
稲垣 千栄子

初めから「出来ない」と言わず、まずやってみることをポリシーとして業務に取り組んできました。研修受講もその1つで、中でも女性ライン長育成スクールは、社外講師から管理職としての考え方を学び、また、自ら決めたテーマを深掘りしていくというものでした。管理職となった今、研修当時にテーマとしたチームビルディングをまさに実践することとなり、全てがつながっていると実感する日々です。そして、数ある研修受講を経ることで、管理職に対する考え方も次第に変化していきまされたので、良い機会に恵まれたことにも感謝しています。

メンバーは宝であること、また自分自身も多くのの方々のサポートにより前向きに働けること、つまり「人財」の大切さを改めて感じており、それぞれが輝ける職場づくりに貢献していきたいと考えています。

# 強化する取り組み 【育児と仕事の両立支援】

## 性別関係なく、仕事も家庭も大切にできる会社を目指して

当社では、性別を問わず仕事も家庭も大切にできる環境づくりのため、1カ月の「男性の育児休業取得」を推進しています。

一定期間、育児休業を取得して育児に専念することは、産後の母体回復を助け、ワーク・ライフ・マネジメントを見つめ直す機会と、すべての社員が働きやすい職場につながります。これまで当社では、対象者と管理職に対して育児休業取得について個別に案内を実施してきましたが、2022年度は、

より育児休業制度の理解と取得を促すため、対象者一人ひとりと人事担当で面談を実施し、取得率は大幅にアップしました。また、休暇を取りやすく働きやすい職場環境整備のため、管理職には両立マネジメントを学ぶ研修を実施する等、取り組みを強化しています。

育児休業について早めに家族・職場と相談し準備をするため、当社独自ツールを用意しています。また、社内報や交流会など、男性育休を取得した社員が経験談を紹介する場を多数設けています。



休業計画シート



家族ミーティングシート



社内報での育休体験の紹介

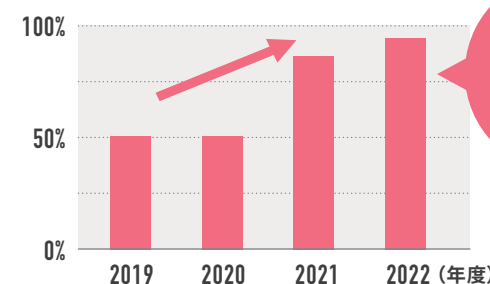
多様な価値観を受け入れる職場環境整備の一環として、KPIを設定して取り組んでいます

取得目標

2025年度末までに  
1カ月※の取得を100%

※暦日28日。配偶者が出産した男性社員による育児休業(有給)または出生時育児休業(有給)、および有給休暇を含めた育児を目的とする休業・休暇日数(これらと連続する休日・祝日の日数を含む)

■男性育休取得率の推移



男性育休  
取得率  
(2022年度)  
95.8%

取得者インタビュー | 2022年5月1日～2023年3月31日まで育児休業を取得!



損害サービス業務部 次世代損害サービス開発グループ 課長補佐  
岩下 貴昭 (2008年入社)

### ■11カ月の育児休業はかけがえのない経験。 沢山の気づきと、仕事に対して良い影響を与えてくれた。

育児休業を通じ、育児の大変さはもちろん、働きながら育児をすることがいかに大変なのか身をもって体感することができました。会社の中には育児・介護などさまざまな制約がある中で働いている仲間がいることについて理解が深まり、それぞれの置かれている立場を理解し寄り添うことが大事だと考えるようになりました。また、出産直後から夫婦で育児をすることで、お互いに支えあう関係が深まりました。そして何よりも、日々急成長をする乳児期の子どもの成長を、妻とともに見ることができたことは、かけがえのない経験です。

育休から復職してから、より効率的な業務をしようと考えてこれまで以上に心がけています。時間を決めて成果を出すという意識を常に持つことで、仕事の集中度が増すなど、プラスの効果が出ていると感じます。

### ■職場のメンバーからの「また、一緒に働こう!」という言葉がうれしかった。 帰る場所、待っていてくれる仲間がいることが安心感につながった。

育児休業を取得しようと思った時、上司は積極的に後押ししてくれました。難色を示すような態度は一切なく、とても心強く感じました。「育児は協力するものではなく、夫婦一緒にするものだ」と言っていただき、取得への迷いがなくなりました。職場のメンバーが、育休中の過ごし方のアドバイスや、復職後のキャリアプランなどについて相談にのってくれた事がとても嬉しかったです。長期で職場を離れることに対して不安に思うこともあったのですが、安心して休業に入ることができました。また、育児休業の準備をスムーズに行うため、可能な限り早い段階で取得期間を職場に伝えました。自分はもちろんですが、職場メンバーにも引継ぎなど準備してもらった時間を余裕をもって確保することが大事だと感じます。



上司に聞く! | 多様な社員が総活躍するために



損害サービス業務部 次世代損害サービス開発グループ長  
榎田 司

### ■管理職が考える、男性が育児休業を取得するメリットとは?

メリットは、男性が育児に参画することで、育児の大変さを理解すること、子育ての楽しさや幸せを実感できることの2つと考えています。前者は、育休取得者のタイムマネジメント意識の向上につながり、生産性が高くなることが期待できますし、後者は、ワークライフバランスの充実や勤労意欲の向上につながり、業務への好影響が期待できます。

### ■管理職として、両立可能な職場環境づくりのために工夫していること

日ごろから職場の業務効率化・平準化を進め、部下がそれぞれの理由で休める環境を整備することが、ワークライフバランスの観点から大切だと思います。そのため、次世代損害サービス開発Gでは、タスクやスケジュールをWBS (Work Breakdown Structure) 方式で管理・共有をしています。これを用い、週一回のミーティングでは、各人の業務量と内容を把握し、効率的な仕事の進め方を指導するようにしています。まだ環境整備の途上ですが、これからも全社員が働きやすい職場づくりを実行していきます。

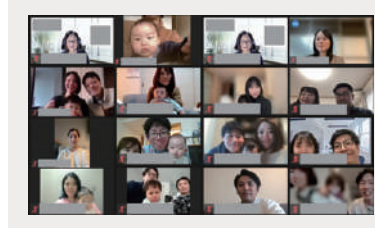


## 育休からの復職

### 育休からの復職準備セミナー「AD両親学級」

育児休業中の社員と家族、両立社員を部下にもつ管理職などを対象に、「育休からの復職準備セミナー」を開催しています。育休後コンサルタント®の山口理栄氏を講師に招き、仕事と育児を両立している先輩社員の話も聞きながら、復職に向けての心構えや、家庭内での家事育児の役割分担、両立社員のマネジメントなどを学ぶ機会となっています。

2023年2月 育休からの復職準備セミナー ▶



### カンガルーCafe(社内SNS)

仕事と育児を両立している全国の社員がつながり、両立の工夫や悩みを相談・共有することを目的に、社内SNSを活用したコミュニティ「カンガルーCafe」を開設しています。掲示板内での交流だけでなく、昼休みを利用してオンライン交流会を開催するなど、社員がネットワークを広げる機会となっています。



### 託児施設の設置

(株)ニチイ学館が所管する企業主導型保育施設(ニチイキッズ)と全国90カ所、ニチイキッズ以外の企業主導型保育施設とは77カ所の利用契約を締結しています(2023年3月現在)。また、全国4カ所に当社事業所内保育所を開設しています。



#### ①企業主導型保育園



- 特徴 1 原則0才から2才までのアットホームな保育園
- 特徴 2 原則100%保育士を配置など、認可保育園と変わらないサービス
- 特徴 3 全面バリアフリー 子どもの動きに合わせた安心のハード面

#### ②事業所内保育園

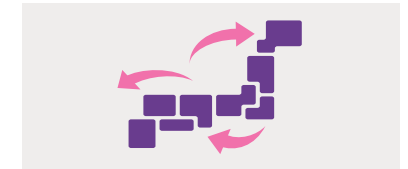
キッズくらぶ [成増・横浜・所沢・沖縄]

	開設年・所在地	入所対象年齢	保育時間	定員
キッズくらぶ成増	1996年 東京都板橋区	0(生後57日)~6才(就学前)	平日 8:30~19:00 土日祝 8:30~18:00	28名
キッズくらぶ横浜	2010年 神奈川県横浜市	0※1~8才(小学2年生まで)	7:30~22:30	17名
キッズくらぶ所沢	2005年 埼玉県所沢市	0(生後4ヵ月以上)~8才(小学2年生まで)	7:30~21:30	17名
キッズくらぶ沖縄	2006年 沖縄県那覇市	0(生後4ヵ月以上)~8才(小学2年生まで)	6:30~22:00	18名

※1 本人が希望する場合は産休明けからの託児を可とする

## あいムーブ(勤務地変更制度)

当社では配偶者の転勤等により転居せざるを得ないケースにおいて、転居先でも継続勤務ができる制度を整備しています。結婚や配偶者の転勤、親の介護等でも、承認条件に合致すれば制度を活用してキャリアを継続することが可能です。(対象:地域型社員・契約社員等)



社員の声

仕事と育児を両立中!



神奈川損害サービス部  
横浜第一サービスセンター  
課長補佐  
兒玉 実可子

〈育児休業取得〉

2018年7月~2019年7月/  
2020年4月~2021年4月

成果を出せば評価して頂ける環境と、  
周囲への支えに感謝しながら、これからも働きつづけたい。

現在、時短勤務と在宅勤務を活用しながら仕事をしています。上司は、私の意向を確認しながら責任ある仕事を任せてくださいます。また、職場メンバーには、子どもの体調不良などの際に仕事をフォローしていただいております。とても感謝しています。周囲の支えと、時間に制約があっても成果を出せば評価してもらえる環境が、私のモチベーションにつながっています。

■時間の制約がある中で、仕事の成果を出すための工夫  
効率的に仕事をするために、一週間・一日単位での優先順位を明確にしています。事故に遭われた方と対話する際は、じっくり気持ちを聞く一方、事務処理はデジタル機能を活用するなど、効率的に業務が進むよう工夫をしています。また、働く時間が短くても社内コミュニケーションはしっかりとることを意識しており、かけはしプロジェクト(P19)をはじめ、各種本社プロジェクトにも積極的に参加しています。

■今後のキャリアビジョン  
両立生活は大変なこともあります。仕事を続けることで社会とのつながりを感じることができています。経験を活かしながら、当社の事故対応サービスが最先端で優しいものであり続けられるよう取り組むことが目標です。

## 介護との両立

### 仕事と介護の両立支援

社員が家族の介護に直面した際の離職を防ぐため、仕事との両立支援に取り組んでいます。制度面では、介護休暇・介護休業制度や在宅勤務・短時間勤務・シフト勤務等を設け、柔軟な働き方を可能としています。また、介護に関する悩みや不安を払拭することを目的として、基礎知識習得のための介護ハンドブックの提

供や、社内SNS介護コミュニティ「トモケア」での情報共有・意見交換を行っています。MS&ADグループ全体でも仕事と介護の両立を課題と認識し、2022年度にはグループ共催で専門家を招いてのセミナーを行う等、取り組みを進めています。



セミナー参加者の声

- ・介護する側としてだけでなく、自分が介護されることも考えなければいけないと思った
- ・漠然とした不安ばかりがあったが、心構えができた
- ・個人的なことをオープンにしたがらない部下もいるため、言い出しやすい職場作りを心がけたい



## 障がいのある社員の活躍

### 障がい者雇用・活躍推進

「誰もが、楽しく、誇りをもって」働くことのできる職場を目指して /

障がい者雇用「地域密着モデル」・事務サポートセンターの全国展開を通じた地域共生社会の実現

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進の重要な施策の一つとして、障がい者雇用の拡大、活躍推進に積極的に取り組んでいます。障がい者が働きやすい職場は、一人ひとりが多様性を受け入れる風土・意識を生み出し、社員全員が働きやすい職場の実現につながっています。

2023年度 障がい者

雇用率

2.60%

(2023年4月1日現在)

#### ■全国の職場での採用

社員の障がい特性を理解し、人を思いやる「お互い様」の意識を持つことで、コミュニケーションが活発化し、誰もが働きやすい職場の実現につながっています。また、障がい者雇用の拡大に向け、全国166カ所のハローワークへ求人票を一斉に掲載し、新規採用を積極的に行っています。

2023年度 障がい者

雇用人数

327人

(2023年4月1日現在)

### 障がい者雇用「地域密着モデル」

各地域の特別支援学校から、主に知的障がいのある生徒をインターンシップ(企業実習)を経て、部支店長席に事務補助要員として採用する「地域密着モデル」を展開してい

ます。2023年4月現在、33人の障がいのある社員が各職場で活躍しています。

部内のサービスセンターのデータ入力や、封筒の押印などの事務補助をしています。たくさんの仕事をいただき、とてもうれしい気持ちです。最初は一人では出来なかった仕事もだんだんできるようになり、達成感や充実感を得ています。

今後は、仕事に対して責任感を持ち、依頼されたものは早く提出できるようにしたいです。



あんしんサポート損害サービス第一部  
西村 真凜 (2023年入社)

## 事務サポートセンター(特定業務集中職場)の展開

恵比寿・日本橋・大阪・名古屋の4カ所で事務サポートセンター(特定業務集中職場)「以下:JSC」を展開しています。障がいのある社員それぞれがハンディを強みに変え、求められる以上の業務品質を日々目指して、各部支店から業務を請負い、活躍しています。

#### ■恵比寿JSC (2017年4月開設)

本社各部署からの切り出し業務を中心に業務を請負い、高い評価をいただいています。メンバー同モチベーション高く業務に取り組んでいます。

#### ■日本橋JSC (2020年4月開設)

依頼業務に全力で対応することはもちろん、日々業務への習熟やスキルアップに取り組んでいます。依頼部署から、商品知識を踏まえた臨機応変な対応をしてもらえたと高い評価をいただいています。

#### ■大阪JSC (2020年4月開設)

新規業務対応時には都度マニュアルを作成し、スポットや工数の多い業務にも全員が対応できるようにしています。また、業務終了後にダブルチェックを徹底し、ミスの防止と作業品質の向上を常に目指しています。

#### ■名古屋JSC (2022年4月開設)

2022年4月に事務チーム4人、オフィスチーム2人でスタートしました。業務の先のお客さまのことを意識し、会社に貢献できるように、かつ依頼元に喜んでもらえるよう全員で協力して業務を行っています。

### 「The Valuable 500」に加盟

2019年に世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で発足した世界的イニシアティブである「The Valuable 500」の掲げる目的・考えに賛同し加盟しました。「The Valuable 500」はインクルーシブなビジネスは、インクルーシブな社会を創るという考えのもと立ちあげられ、障がい者ビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮するような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。



### 東京都「障害者雇用エクセレントカンパニー賞(東京都知事賞)」を受賞

2022年に「特色ある優れた障がい者雇用の取り組みを行う優良な企業」として、東京都から「障害者雇用エクセレントカンパニー賞(東京都知事賞)」を損保業界で初めて受賞しました。



## シニア社員の活躍

シニア層の社員がチャレンジ意欲や誇り、やりがいをもって働き続けることが「多様な人財が総活躍する」風土作りにつながると考えています。

研修や制度の拡充に加え、55~59才の社員を対象に、「キャリア&ライフデザイン研修」を実施しています。また、シニア世代に向かう45~49才の社員に対して、キャリア(働き方)だけ

でなく、人生の歩み方という視点から、立ち止まって考える「キャリアのミライ戦略」を実施します。再雇用制度では、一人ひとりの「やりがい」につながるよう、担う役割に応じたメリハリある処遇体系を設けています。

## 外国籍社員の活躍

さまざまな国籍の社員の活躍で、多様や視野・知見の融合によるイノベーションが起こり、企業の発展につながると考えて

います。2023年5月現在55名の外国籍社員が、本社および現場第一線で能力を発揮し、活躍しています。

## アスリート社員の活躍

2015年度から積極的にアスリート採用を行っています。国際大会に出場する選手から地域で頑張る選手まで所属アスリート20人(うち障がい者アスリート11人・2023年4月現在)が競技と仕事を両立しています。



アスリート研修会に集合した所属アスリート社員

## スポーツを通じた地域貢献・教育支援:小中学校での講演・体験授業実施

「あいおいニッセイ同和presentsチャレンジプログラム」として、当社アスリートが講師となり小・中学校や特別支援学校で講演・体験授業を実施しています。障がい者スポーツを通じた共生社会を理解する教育の一翼を担っています。



中央が、2020東京パラリンピック日本代表 秋田啓



「東京都スポーツ推進モデル企業」に5年連続認定! 制度創設以来唯一の「殿堂入り」

東京都では、2015年度より従業員のスポーツ活動の促進に向けた取り組みやスポーツ分野における支援を実施している企業等を「東京都スポーツ推進企業」に認定しており、特に社会的な影響や波及効果の大きい取り組みをしている企業等を「東京都スポーツ推進モデル企業」として選定、表彰しています。当社は本制度創設以来、5年連続で認定された唯一の企業となり、これにより、東京都より『殿堂入り』の栄誉を頂戴することとなりました。



あいおいニッセイ同和損保は  
チャレンジするアスリートを全力で応援しています。

特設サイト・Facebook



スポーツ応援サイト  
「AD Challenge Support」



Facebook  
「いいね!」  
募集中!

## 人権啓発

ダイバーシティ推進の前提となるのは、差別・ハラスメントのない、人権が尊重された職場環境です。当社では、多くの研修等の機会を通じて社員の人権啓発に努めています。

全職場・社員研修	教材(DVDや資料)を活用し、職場単位で議論します 研修テーマ:ビジネスと人権、身近な人権課題等
ニュースの発行	人権関連の情報を毎月発信します
階層別研修	社員の階層別に重要ポイントを整理して研修を行います 対象者:新入社員、新任部支店長・ライン長
人権標語の募集	人権啓発研修の中で取り組み、優秀作品を表彰します



## LGBTQの理解・支援

誰もが安心して活躍できる会社・社会づくりを目指し、LGBTQ※1の理解促進に向けた取り組みを行っています。2017年には同性パートナーの結婚・育児・介護関連等諸制度の適用を可能にし、2020年には社員の理解度向上に向け「LGBTQ支援・理解促進ハンドブック」を作成・配布しました。2021年度からは6月・11月を「レインボー月間」と称し、社内SNSのLGBTQポータルサイト「ALLY(アライ)※2」を活用したLGBTQ支援・理解促進の情報交流等を行っています。今年度は、さらに社内外に理解・支援を促すため、DE&I推進担当役員メッセージの配信や、当社の取組姿勢を表すロゴのレインボーバージョンを公式ホームページや名刺等に表示しています。また、MS&ADインシュアランスグループでは、人権基本方針に性的指向や性自認等による差別禁止を定めるとともに、グループ共同取組として「LGBTQオープンセミナー」の開催やLGBTQの支援を行う任意団体「work with Pride」に協賛し、各種活動に参画しています。これまでの活動が評価され、「work with Pride」が策定した「PRIDE指標2022」で2年連続ゴールド評価を受賞しました。

※1 L:レズビアン(同性を好きになる女性)、G:ゲイ(同性を好きになる男性)、B:バイセクシャル(両性を好きになる方)、T:トランスジェンダー(生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方)、Q:クエスチョニング(心の性や好きになる性がはっきりしない、どちらかに決められない、決めたくない方)  
※2 LGBTQ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



当社LGBTQ ALLYロゴ



LGBTQ支援・理解促進  
ハンドブック



Web社内報・DE&I推進担当役員  
メッセージ



当社の取組姿勢を表すロゴの  
レインボーバージョンを付けた名刺



## 人財育成 — 社員一人ひとりの成長を後押し —

目指す社員像「世の中の変化・リスクをいち早く捉え、新しい価値・方針を自ら企画・創造することができるゲームチェンジャー」に向けて、社員の能力開発を図り、世界トップ水準の保険・金融グループに相応しい「人財」を育成していきます。

### CSV×DXの推進に対応する基盤づくり

事業環境が大きく変化中、CSV×DXを軸とした経営戦略による成長・収益力強化を実現するためには、「新しい価値創造（ゲームチェンジ）への挑戦に求められる知識・スキル」の強化が必要不可欠です。目指す姿の実現に向け、以下の取り組みをはじめとした、人財基盤の確立を目指しています。

学びの環境整備・ 機会提供	企業内大学制度「AD ユニバーシティ」を活用し、全社員のIT・データ分析・情報リテラシーを高める取り組みを進めています。
CSV×DX知識・ スキルの向上	CSV×DXの推進に求められる知識、スキルを体系的に学習できる自己研鑽コンテンツ「CSV×DXスタディパッケージ」を活用し、全社員でCSV×DXを実現します。また、今年度から「炭素会計アドバイザー資格」の取得推進をコンテンツ内にも盛り込み、環境リテラシー向上を推進します。

### ロールモデル交流会

異動経験の少ない社員や若手層などキャリアイメージを持つことが難しい社員が、ロールモデルや参加者との交流を通じてキャリアを前向きに考える機会の付与を目的に、ロールモデル交流会を実施しています。テーマは、仕事と育児の両立・新しい仕事へのチャレンジ・異業種交流などさまざまに設定しています。またロールモデルの登壇だけでなく、保健師が不妊治療・更年期など健康に関わる情報提供をして、参加者同士で意見交換をする会も設けています。参加者からは、「キャリアに対して前向きに考えるきっかけになった」「同じ悩みをもつ他部署の社員と交流ができ視野が広がった」の声があり、満足度が高い結果となっています。2023年度からはMS&ADグループ共催の交流会も実施し、さらに多様な人財との交流を図ります。

### かけはしプロジェクト（現業部門と本社部門を跨いで職場体験をする制度）

「かけはしプロジェクト」とは、第一線の社員が本社・関連会社の業務を体験する人財育成施策の一つです。実施期間が半日～1日程度のコースと、より深く関わって本社実務を経験できる3ヵ月～6ヵ月のコースから選択することが可能です。興味のある部署の仕事に実際に取り組むことで、キャリアプランを検討するきっかけとなっています。

## キャリアアップのためのチャレンジ制度

社員の自己実現の機会提供と、意欲のある人財、専門性の高い人財の育成・発掘を目的として、国内外問わず、キャリアアップのための多様なチャレンジ制度を設けています。

社内異動	特定部署への異動	営業・損害サービス部門と本社部門を跨いで職場体験をする制度「かけはしプロジェクト」や、本社・関連会社の特定部署・ポストへの応募といった「ポストチャレンジ制度」など、具体的なチャレンジテーマを持っている社員のキャリア形成の支援を通じて、人財育成を進めています。
社外研修	大学院派遣制度	<p>&lt;一橋ビジネススクール:SBA&gt;（経営分析プログラム） 企業経営に関わる高度な専門知識と分析能力を備えた人財の育成、並びに他産業の優秀な人財との交流による幅広い視野を養うことを目的として派遣しています。</p> <p>&lt;滋賀大学大学院データサイエンス研究科&gt; データサイエンス力・データエンジニアリング力に加えて、実際にデータの解析結果を活用し、価値創造できる人財の育成を目的として派遣しています。</p>
	海外研修制度	当社のグローバル戦略の進展に伴い、国際的視野、多様な情報観を持った専門的な人財の育成を目的として、2011年度から当社の海外現地法人で1年間にわたり実践的な業務に携わる海外研修制度（公募制）を設けています。また、コロナ禍で一時中断していた海外短期研修（派遣期間1週間前後）を2022年度から再開し、若手層や地域型社員のグローバル事業におけるキャリア形成・経験付与の機会を広く提供しています。
	公益財団法人 21世紀職業財団	女性のための管理職研修やエンパワーメント21世紀塾への参加を通じて、モチベーションアップ、能力向上を図るとともに、異なる会社で働く女性の社外ネットワーク構築を図り、女性活躍推進のノウハウを習得します。
	昭和女子大学 キャリアカレッジ	管理職として必要な経営的視点をリアルなケースで考えるとともに、自身のキャリア、自社・社会の変化を俯瞰し、その中で、まだ少数ではある女性の管理職として、自分の強みを活かしてリーダーシップを発揮するための力を身に付けていきます。
	女性マネジメント ステップアップコース	

# 社員の活躍(働きやすさ)を支える仕組み・制度等

## 柔軟な働き方支える環境づくり

ライフスタイルの変化や個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方の選択を可能とし、社員一人ひとりの活躍の機会を増やすことを目的に、「働く環境の整備」を進めています。短時間勤務制度、シフト勤務制度、在宅勤務制度などのほか、本社部門を対象にフレックスタイム制度

を導入しています。また、年次有給休暇を1時間単位で取得できる時間有給制度の設置や、休暇取得の推進など、「社員の健康を守り、ワークライフマネジメント実現を支援する」取り組みを行っています。

短時間勤務	仕事と育児・介護との両立や、傷病による療養を要する場合に、1日の就業時間を5時間までに短縮することができる制度です。
シフト勤務	本人の希望や職場環境に応じて、始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務することができる制度です。9パターンの勤務形態から選択できます。
フレックスタイム	日々の始業時刻や終業時刻、労働時間を、社員自らが決めることができる制度です。本社部門で勤務する社員を対象に導入しています。
在宅勤務	出社を前提とした働き方を見直し、原則週4日まで自宅での勤務を可能としています。通勤時間が発生しないことでの時間の有効利用や、通勤時の身体的負担軽減の他、仕事と育児や介護等の両立にも有効な制度です。
サテライトスペース	フレキシブルに働ける環境づくりのため、各地にサテライトスペースを設置しています。リモートワークでの利用の他、出張時に職場へ戻ることなく業務ができるなど、効率的に働くことができます。



恵比寿本社ビル「ebi-ステーション」



日本橋ビル「EDO-ステーション」



聖蹟桜ヶ丘センター「桜ステーション」



仙台ビル「伊達-ステーション」



大阪フェニックスタワー「フェニックスステーション」



博多ビル「hakata-ステーション」

## C-TERRACE※1

2022年9月より、社会との新たな共通価値創造に向け、「リアルを極める」「激論かわす風土創り」をコンセプトに、社内外の打ち合わせを通じてさまざまなアイデアが出てくるような工夫を凝らし、応接・会議室フロアのリニューアルに着手しました。

本社本館4階応接・会議室フロア「C-TERRACE」は、従来型の会議中心の働き方から必要な時に必要な人で打ち合わせを行う働き方へ繋げることを目的とし、多くの社員が活用しています。

また、オフィス家具には国産の広葉樹小径木を使用した製品やグリーンガード認証※2取得製品等を採用し、LED照明を設置するなど、環境や省エネにも配慮しています。



※1 Connect(繋がる)・Communication(意思疎通)・Create(創造)等の頭文字「C」をネーミングに使用

※2 室内環境に悪影響を与える有害物質の放出を最小限に抑えたオフィス家具等に与えられる世界共通の環境基準

## ワークライフマネジメント実現を支援する休暇・休業制度

**出産・育児** 男女問わず仕事と育児を両立できる環境整備を行っています。

- **産前・産後休暇**  
出産予定日までの8週間と、出産後の8週間分の取得が可能な休暇制度です。
- **育児休業**  
子が1才になる日の前日まで取得でき、分割取得や1年間の延長も可能です。
- **産後パパ育児(「出生時育児休業」)**  
子の出生後、8週間以内に4週間まで取得可能です。
- **看護休暇**  
小学校3年生までの子の看護を目的として、1日・半日・時間単位で年間5日を有給休暇として取得できます。
- **不妊治療・妊娠障害を事由としたライフサポート休暇(特別休暇)**  
不妊治療等を行う場合に、1日・半日・時間単位で最大75日まで取得できます。

**介護** 介護を担う社員をサポートするため、各種休暇・休業制度を設けています。

- **介護休暇**  
家族の介護を要する場合に、年間5日間を有給休暇として取得できます。1日・半日・時間単位での取得が可能です。
- **ライフサポート休暇(特別休暇)**  
「要介護」対象の方の介護を行う社員が、1日・半日・時間単位で最大75日まで取得できます。
- **介護休業**  
「要介護」対象の方の介護を行う場合に、最大1年間の休業を可能とする制度です。

**傷病療養** 傷病での治療や療養を要する社員をサポートする休暇・休職制度を設置しています。

- **ライフサポート休暇(特別休暇)**  
療養期間について、年次有給休暇とは別に1日・半日・時間単位で最大75日まで取得できます。
- **傷病休職**  
傷病により6か月を超えて欠勤した場合に適用されます。欠勤開始時における勤続年数に応じて4~48か月間を対象期間とし、勤続年数に応じて一定期間休職手当も支給されます。



## あいおいニッセイ同和損保の目指す姿

### あいおいニッセイ同和損保の経営理念、経営ビジョン、行動指針

経営理念(ミッション)はMS&ADインシュアランスグループ各社共通の想いです。グループ社員共通の行動指針「お客さま第一、誠実、チームワーク、革新、プロフェッショナリズム」に当社独自の指針「地域密着」と「情熱」を加え、経営ビジョンの達成に向け全力で取り組んでいます。

#### 経営理念(ミッション)

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

#### 経営ビジョン

すべてのお客さまに高品質の商品・サービスをお届けし、一人ひとりのお客さまからの確かな信頼を基に発展する企業を創造します

#### 行動指針(バリュー)

##### 【お客さま第一】CUSTOMER FOCUS

わたしたちは、常にお客さまの安心と満足のために、行動します

##### 【誠実】INTEGRITY

わたしたちは、あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実、親切、公平、公正に接します

##### 【チームワーク】TEAMWORK

わたしたちは、お互いの個性と意見を尊重し、知識とアイデアを共有して、ともに成長します

##### 【革新】INNOVATION

わたしたちは、ステークホルダーの声に耳を傾け、絶えず自分の仕事を見直します

##### 【プロフェッショナリズム】PROFESSIONALISM

わたしたちは、自らを磨き続け、常に高い品質のサービスを提供します

##### 【地域密着】COMMUNITY-BASED

わたしたちは、常に、地域社会とのつながりを大切にします

##### 【情熱】PASSION

わたしたちは、あらゆる場面で、熱い情熱を持って取り組みます

## 社外からの評価

官公庁および地方公共団体による認定を中心に、直近の受賞・選定分を掲載

経済産業省・東京証券取引所 令和2年度  
「なでしこ銘柄」選定  
MS&ADグループとして持株会社が選定



厚生労働省 令和4年度  
子育てサポート企業として  
「くるみん認定」取得



経済産業省 平成25年度  
「ダイバーシティ経営企業100選」受賞



経済産業省 日本健康会議  
「健康経営優良法人2023」認定



厚生労働省 令和2年度  
女性活躍推進法に基づく優良企業認定  
「えるぼし」2段階目取得



任意団体「work with Pride」  
LGBTQ等の性的マイノリティへの  
支援・理解取組「PRIDE指標2022」で  
「ゴールド」認定



## あいおいニッセイ同和損保のサステナビリティ取り組み

当社は、ステークホルダーと当社双方にとって重要度が高い社会課題の解決を目指し、3つのサステナビリティ重点取組項目を設定しています。社員一人ひとりが地域・社会の課題に自分ごととして取り組み、お客さま、代理

店、取引先をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまとともにCSV×DXを加速させ、「社会のサステナビリティ」と「当社の持続的成長」の同時実現を目指し、取り組みを推進しています。

### レジリエントでサステナブルな社会



3つの重点取組項目	解決を目指す社会・地域課題
健やかな地球環境を未来につなぐ	・地球温暖化の進行 ・自然資本のき損・枯渇 ・環境汚染・非循環型経済
レジリエントな社会の実現へ貢献する	・自然災害の多発・激甚化 ・地域産業の衰退 ・サイバーリスクの増加 ・産業構造の変化に伴う新たなリスクの発現
すべての人の幸福と自分らしい生き方を支える	・少子・高齢化の進行 ・人権侵害・多様性の排除 ・経済格差の拡大

#### 編集後記

DE&I推進の必要性を理解し、当社で活躍する多様な社員から刺激を受け自身の成長機会やエンゲージメントにつなげてほしい、当社の取り組みを多くの方に知っていただきたい、との想いから、ダイバーシティレポートを毎年発行しています。

社員が総活躍できる場・互いを理解し合う場をどう作っていくか。意思決定層の多様化や仕事との両立施策を中心に、当社で行っているさまざまな取り組みを紹介しています。当社の姿勢や目指す姿などご理解いただけましたら幸いです。

本レポート作成に協力くださった皆さまに、この場を借りて御礼申し上げます。

人事部 ダイバーシティ推進室 一同