

2015年3月25日

「健康経営銘柄」、2014年度「なでしこ銘柄」 W選定

第一生命保険株式会社(社長:渡邊 光一郎)は、女性活躍推進に優れた上場企業として経済産業省および東京証券取引所(以下、東証)の2014年度「なでしこ銘柄」に選定されました(3月18日)。また、本日、「健康経営」に優れた上場企業として、経済産業省および東証の「健康経営銘柄」に選定されました。

金融業界で「健康経営銘柄」と「なでしこ銘柄」ともに選定された企業は、当社も含め2社となります。

当社では、企業の社会的な責任の観点から健康増進を重要な経営課題と位置づけ、健康に対する経営理念を明確にしつつ組織体制を整備してきました。「健康経営銘柄」の選定においては、経営から各職場まで一貫して健康増進に取り組んできたことが評価されたものと認識しています。

また、当社は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きました。「なでしこ銘柄」の選定においては、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」推進の主な取り組みである「女性の活躍推進」と「ワーク・ライフ・バランスの推進」が評価されたものと認識しています。

(「女性活躍推進」および「健康経営」に関する当社取り組みの詳細は次ページを参照ください)

当社は、グループミッション「一生涯のパートナー/By your side,for life」を追求するために、PDCA サイクルを回しながら経営品質の絶えざる向上を目指し、企業価値の向上を通じて、お客さまや社会、従業員、株主・機関投資家の皆さまなど、全てのステークホルダーへの社会的責任を果たしていこうとする、第一生命独自の価値創造経営である「DSR¹経営」を推進しています。当社は今年上場5周年を迎えますが、引き続き DSR 経営によって1人ひとりの個性を活かす「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を推進し、お客さまお1人おひとりに最高峰の安心のお届けと健康な人生のサポートを行うべく、更なる挑戦を続け、持続的な成長の実現を目指します。

【ご参考】

「健康経営銘柄」、「なでしこ銘柄」は、ともに東証上場企業の中から、経済産業省と東京証券取引所が共同で銘柄を選定・公表するものです。「健康経営銘柄」は、従業員等の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践することで、従業員の活力向上や生産性向上等組織の活性化をもたらし、結果的に業績や株価向上につながると思われる銘柄が選定されます。「なでしこ銘柄」は、「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」の点で、「成長力のある企業」と考えられる銘柄が選定されます。



※健康経営は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。



¹ 「DSR」とは、一般的な CSR(企業の社会的責任)という言葉の枠に収まらない当社独自の経営の枠組みについて、「DSR=Dai-ichi's Social Responsibility (第一生命グループの社会的責任)」と表現したものです。

■ 当社の「健康経営」取組み

当社では、お客さまの健康を望む気持ちに応え、社会的責任を果たしていくためには、グループ役職員自身が健康・医療に高い関心を持つ必要があるとの認識のもと、健康増進を重要な経営課題と位置づけています。

「健康経営」を実践するためには、まず役職員の 1 人ひとりが健康を心がけることが重要と考えています。そのうえで、PDCA サイクルを回す体制を整え、会社・健保・労組が一体となって「健診受診の徹底」・「生活習慣改善」・「禁煙」など、健康寿命を延ばす取組みを展開しています。また、社会への貢献を目的に、「国立がん研究センター」、「がん研究会」、「国立循環器病研究センター」、「国立長寿医療研究センター」との啓発協定に基づく「がん・循環器病・認知症などの長寿医療」に関する情報の発信や、各地方自治体(36 道府県・14 市)との協定に基づく、地域におけるがん啓発等の活動を行っています。

今後もお客さまをはじめとした国民の健康増進のサポートを通じて、我が国の社会保障制度の持続可能性を高めることが、当社の社会的責任であると考えています。引き続き、各地域の皆さまの健康増進に寄与する経営を行うとともに、職員の心と身体の健康増進を図っていきます。

➤ 理念・体制

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”」を宣言し、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 推進専門委員会」傘下に「健康増進推進専門委員会」を設置し、「健康経営」を強力に推進しています。

➤ 取組事例

「メタボリックシンドローム」対策として**当社役職員の特定健診(第一期)の受診率は 85.0%(国の参酌標準 80%)、特定保健指導(第一期)の受診率は 58.3%(国の参酌標準 45%)**となっています。**定期健診後の再検査受診率は 5 年前の 27.2%から 80.6%まで上昇**しました。これらにより定期健診有所見率は男性・女性とも毎年低下しており、職員の健康実態は着実に改善できています。また当社ではがん検診にも力を入れており、乳がん検診では毎年 30 名前後の早期発見に繋がっています。毎年秋に実施している「健康増進キャンペーン」の参加者も、年々増加しています。

■ 当社の「女性活躍推進」取組み

当社では、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。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、職員 1 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」を実現できると考えています。

会社の持続的成長のためには、当社で働く全女性従業員が真に適財適所で力を発揮していくことが重要であることから、生涯設計デザイナー®に対しては、それぞれ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。

内勤職員に関しては、成長戦略に直結した課題に挑戦し成果を出していくこと(職務の多様化)、それを実現させるために行動を高度化させること(働き方変革)を通じ、女性のリーダー育成に取り組んでいます。中でも、各階層に求められる役割に合わせた研修体系を整備し、上位職位登用を“仕組み化”した「ポジティブアクション・プログラム」、内勤職員が成長戦略につながる高度な職務を実体験する「キャリアサポート・プログラム」、役員自らが意識付けを行う「ラウンドテーブル」等により、女性リーダーの早期育成に努めています。

加えて、ワーク・ライフ・バランスを促進するため、ファミリーフレンドリー制度の充実と、ワークスタイルの変革に取り組んでいます。



これらの結果、女性の活躍する場は順調に広がってきており、2015年4月1日付では当社初の女性執行役員が誕生し、女性の経営管理職(支配人・補佐役・部長職)数は昨年度比1.4倍になる予定です。また、同日付の管理職登用のうち約半数(46.4%)は女性であり、この結果、4月1日時点で管理職以上の女性職員は約700名、全社における女性管理職比率は約2割(19.5%)となる見込みです。

詳細は、2015年2月24日 弊社リリース「2015年4月1日付人事異動等におけるダイバーシティ&インクルージョン推進取組について」をご参照ください。

http://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2014_100.pdf

■ 当社の「障がい者活躍推進」取組み

「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」推進取組みにおいては、当社の特例子会社である、第一生命チャレンジ株式会社(第一生命が障がい者の雇用拡大と能力活用の為に設立)が、2014年9月に「平成26年度障害者雇用職場改善好事例」の最優秀賞である「厚生労働大臣賞」を受賞しています。

詳細は、2014年9月9日 弊社リリース「第一生命チャレンジ株式会社が『障害者雇用職場改善好事例』厚生労働大臣賞を受賞」をご参照ください。

http://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2014_054.pdf

【参考】

<経済産業省 ニュースリリース>

「平成26年度「健康経営銘柄」を発表しました～健康経営に優れた上場会社22社を選定！！～」

<http://www.meti.go.jp/press/2014/03/20150325002/20150325002.html>

「平成26年度「なでしこ銘柄」を発表しました～女性活躍推進に優れた上場企業40社を選定！！～」

<http://www.meti.go.jp/press/2014/03/20150318003/20150318003.html>

<東京証券取引所 ニュースリリース>

「平成26年度「なでしこ銘柄」を公表しました +YOU(プラス・ユー)～一人ひとりがニッポン経済」

<http://www.jpx.co.jp/news/0010/20150318-01.html>

以上