

# 従業員に対する取組み

## 1 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社では、T&D保険グループの一員として、「多様な人材が働きがいを感じながら能力を発揮できる企業風土づくり」に取り組んでいます。

### 女性の活躍推進

2019年度を始期とする中期経営計画では、当社が中小企業・経営者を支え続けていく会社として安定的・持続的に成長し続けるため、「全ての従業員が挑戦・成長を実感できる会社、長く活躍できる会社」を目指すこととしており、女性のさらなる活躍を含む全従業員の人材力向上に取り組んでいます。具体的には、中期経営計画とあわせ策定した「Action Plan for D-Women ～女性の活躍推進計画～」に基づき、「キャリアプラン策定」を柱として「働きやすい環境」「キャリア形成・能力開発」「上司の変革」の3つの観点で女性の活躍推進に取り組めます。

### シニア層の活躍推進

65歳まで就労可能な再雇用制度を導入する等、シニア層の活躍を後押ししています。今後も健康面やライフプランに配慮しつつ、年齢に関係なく多様な職務へのチャレンジを可能とする等、環境整備を進めていきます。

### LGBTへの取組み

セクシュアル・マイノリティの従業員を対象とした「LGBT相談窓口」を設置しています。また、休暇・福利厚生制度においては、同性パートナーを配偶者とみなす取扱いをしています。

### 障がい者雇用の推進

安全で働きやすい環境を整備しています。2021年3月時点での障がい者雇用数は147名、雇用率は2.56%と法定雇用率2.30%を上回っています。

### ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、法定を上回る充実した「育児休業制度」等の各種両立支援制度に加え、「在宅勤務制度」や労働時間の縮減、有給休暇の取得促進といったワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

#### (1) 両立支援

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おり、高い水準の取組みを実践する優良な「子育てサポート企業」として『プラチナくるみん認定』を取得しています。



#### (2) 働き方の改革

当社では、コアタイムなしの「フレックスタイム制度」や「短時間勤務制度」、「時間単位休暇取得制度」、「法定日数を上回る介護・育児休業制度」等、仕事と家庭の両立を支援するための各種制度の拡充や、労働時間の縮減、休暇取得の促進といったワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

近年では、在宅勤務の積極活用に加え、サテライト・オフィスの開設、シェアオフィスの導入、Zoom等を活用したオンライン会議の推進、「チャレンジ・サイドジョブ(副業)制度」の導入等、より柔軟な働き方の推進に注力しています。

このような姿勢・取組みが評価され、テレワークに関連する官公庁・団体より数多くの表彰を受賞しています。



### 【テレワーク受賞暦】

2016年4月	総務省「テレワーク先駆者百選」に認定
2017年11月	総務省「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」
2019年2月	一般社団法人日本テレワーク協会「テレワーク(優秀賞)」
2019年11月	厚生労働省「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～(優秀賞)」

### (3) 健康経営の実践・推進

多様な人材が働きがいを持ってその能力を最大限に発揮できる企業風土を構築するには、戦略的・積極的に「健康経営」を推進し、従業員の活力や生産性の向上を促していくことが必要と認識しています。

当社では、経営トップのコミットメントである健康経営宣言「ココ・カラ宣言」のもと、パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇など労働時間縮減に向けた取組み、定期健診の早期全員受診、セカンドオピニオンやがんに関する相談等の窓口の設置、心拍数・歩数など普段の活動状況を測定できるウェアラブル端末の斡旋(一部を会社補助)や健康をテーマとした講演会など、従業員の健康増進を図るための各種取組みを「DAIDO-ココ・カラ」と総称し、積極的に推進することですべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場の実現を目指しています。

これらの取組みが評価され、経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を普及させることを目的としてスタートした「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))」に、5年連続(2017～2021年)で認定されました。

