

人財活躍推進の取組み

今後10年先を見据えると、労働人口の減少により人財獲得競争がさらに激しくなることが予測されます。こうした環境を踏まえ、当社の持続的な成長を支える人財の「個の力」のレベルアップと「エンゲージメントの向上」を最優先課題とし、社内の環境整備を図りながら人財の育成・確保に取り組んでいます。

人的資本経営における人財活躍推進戦略の位置づけ

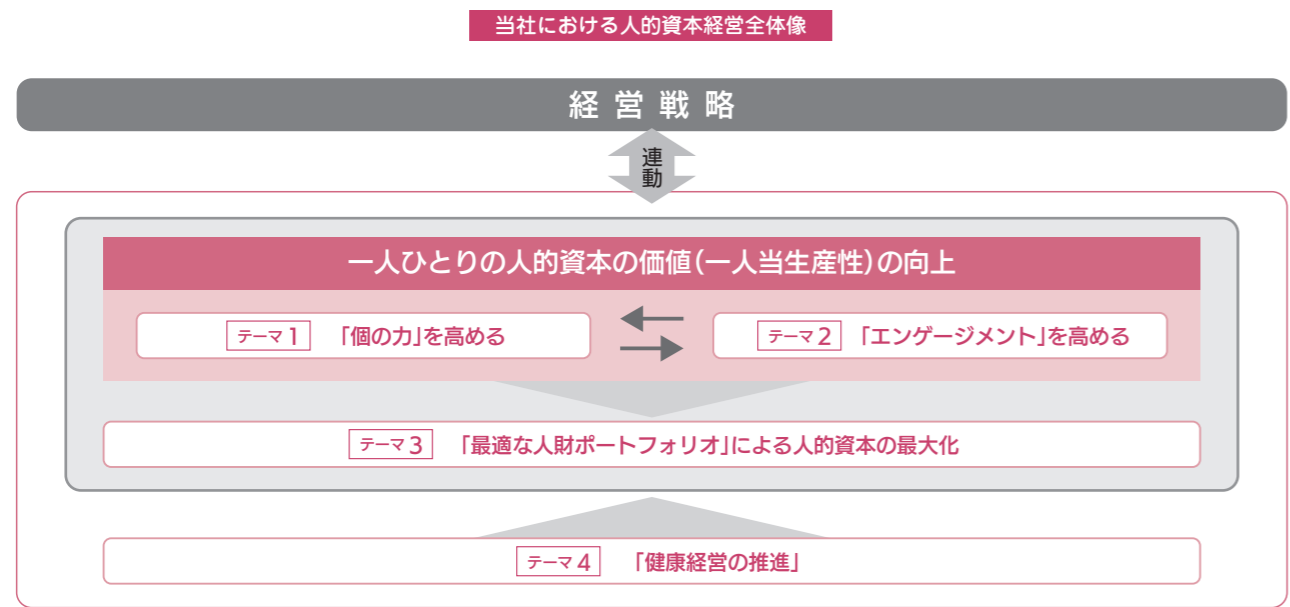
当社では、人的資本経営を「職員一人ひとりを資本として捉え、その価値を最大限引き出すことで企業価値の向上や当社の持続的成長へつなげる経営の実践」と位置づけ、職員一人ひとりの人財育成に取り組んでいます。

中期経営計画「ネクストA」における人財活躍推進戦略では、経営戦略との連動を高めるとともに、ウェルビーイングの考え方を採り入れた人的資本経営を推進しています。

具体的には、自律的な挑戦と成長をサポートすることで「個の力」と「エンゲージメント」が高い人財を育成し、「最適な人財ポートフォリオ」により人的資本の最大化を図っています。そして、人的資本価値向上の下支えとして「健康経営」を推進しています。

これらの4つのテーマ実現に向け、「人財育成方針」「社内環境整備方針(働き方改革推進)」に基づいた「能力開発」「働き方改革推進」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの促進」「採用・人財ポートフォリオ」「健康経営」の諸対策を実行しています。

さらに、朝日生命グループ全体のさらなる価値増大に向け、人財活躍推進策の深化と人財交流の促進を図っていきます。



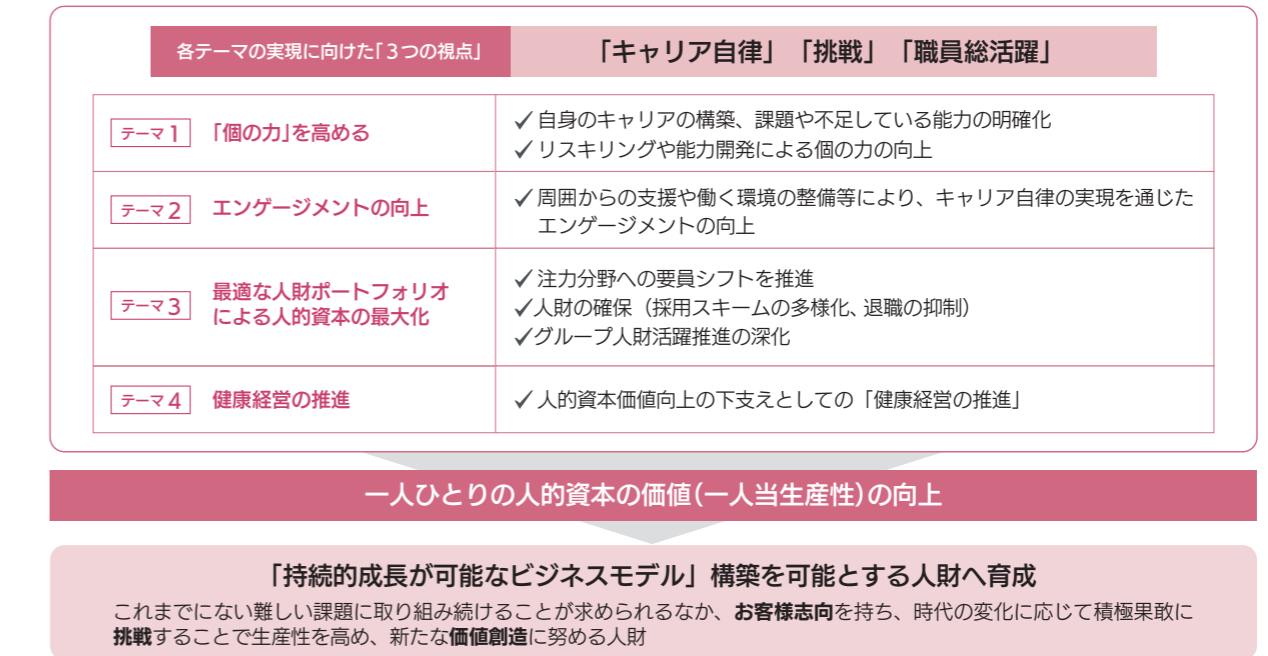
人的資本経営推進委員会の開催

持続的な企業価値向上に向けた人的資本経営の推進を図るべく、社長を委員長とした「人的資本経営推進委員会」を新たに立ち上げ、エンゲージメント向上、ダイバーシティ推進、営業力向上に向けた議論を行い、具体的な取組内容に反映させています。

| 人的資本経営推進委員会 | | |
|---------------------|-----------------------|----------------|
| エンゲージメント向上部会 | ダイバーシティ推進部会 | 営業力向上部会 |
| 職員の挑戦意欲・エンゲージメントの向上 | 多様な人財の活躍推進に向けたDE&Iの実現 | 営業職員チャネルの生産性向上 |

人財育成方針

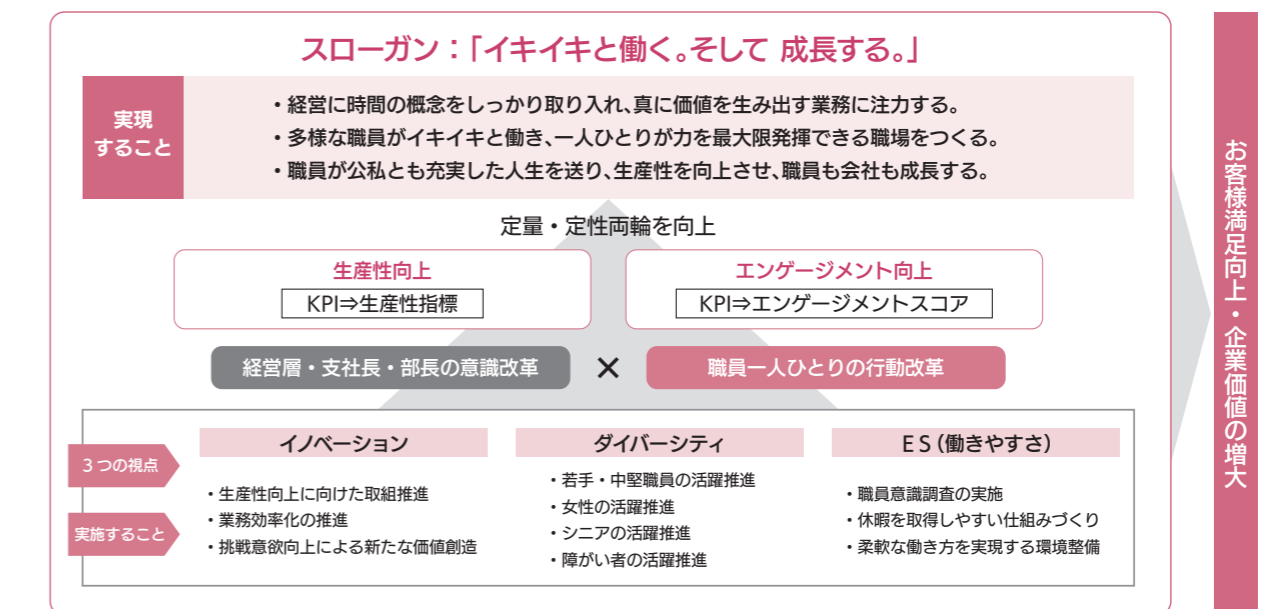
人財育成方針として、4つのテーマの実現に向け「キャリア自律」「挑戦」「職員総活躍」の視点で諸対策を実行しています。これらを通じて人的資本価値の向上を図り、「持続的成長が可能なビジネスモデル」構築を可能とする人財である「これまでにない難しい課題に取り組み続けることが求められるなか、お客様志向を持ち、時代の変化に応じて積極果敢に挑戦することで生産性を高め、新たな価値創造に努める人財」の育成に取り組んでいます。



社内環境整備方針(働き方改革推進)

「お客様満足向上」と「企業価値の増大」に向け、「イキイキと働く。そして成長する。」をスローガンに掲げ、社内の環境整備(働き方改革推進)に取り組んでいます。

具体的には、「イノベーション」「ダイバーシティ」「ES(働きやすさ)」の3つの視点で諸対策を講じることで、「経営層・支社長・部長の意識改革」と「職員一人ひとりの行動改革」を図りつつ、生産性とエンゲージメントを向上させ、「職員が公私ともに充実し、職員・会社とも成長する」ことを目指しています。



能力開発

一人ひとりの成長に向けた「能力開発」

職員一人ひとりの成長に向けては、職員本人が「ありたい姿や働き方を明確にし、主体的に能力開発や業務に取り組むこと(=キャリア自律)」と、自己実現に向けた「挑戦」が重要であると認識し、これらを支援する教育プログラムや取組みを実施・強化しています。

主な教育・研修プログラム

■入社年次や職位に応じた階層別の研修

人材マネジメントや戦略思考、コミュニケーションスキル等の研修を実施。

■経営マネジメント力強化プログラム

マネジメント力の伸長等を目的に、2023年度より支社長・部長層を対象とした研修および社外セミナーへの派遣を実施。

■DX人材の育成に向けた教育プログラム

DX戦略を実現するための人材づくりに向け、2023年度より全職員を対象とした体系的な教育プログラムを展開。

| | |
|------------------------|--|
| DX挑戦プログラム eラーニング受講率 | 100% |
| 一人当たり研修時間 | 11時間 22分 <small>(注) 2023年度に研修対象となった 2,142名の平均受講時間</small> |
| 研修延べ参加人数 | 4,660名 <small>(注) 2023年度に実施の研修</small> |
| 能力開発ポイント 取得率 | 77.5% <small>(注) 2023年度未取得率</small> |
| FP技能士取得者数 | 4,136名 <small>(注) 2024年4月1日現在 1級～3級取得者延べ人数</small> |

(注) 上記数値の対象者は職員のみ

挑戦を促すための主な取組み

■社外オンライン学習やビジネススクールへの費用補助

当社の持続的成長をけん引する人材の育成を企図し、社外オンライン学習やビジネススクールの受講者に対する一部費用補助の拡充。

■社内勉強会の開催

社内勉強会「イキイキShine塾」等、キャリア自律や自己成長を実現するための教育機会を提供。

■ビジネス・コンテストの開催

新たなビジネスモデル等の企画・立案・プレゼンテーションを競うコンテストを実施。

成長の実現を支える諸制度

■能力開発関連

能力開発の取組状況を「見える化」した能力開発ポイント制度、公的資格を取得した場合に一定の費用補助を行う公的資格取得補助制度等を実施。また、2024年度より会社として推奨する資格試験の取得費用補助を新たに実施。

■キャリアサポート窓口

自身のキャリア自律に向けて、国家資格キャリアコンサルタント等のアドバイザーに相談することができる制度を実施。

【キャリアサポート窓口利用者の声】

北陸支社 小松営業所長
高井 真人



今後のキャリアビジョンについて自分なりの回答を持っていましたが、アドバイザーの後押しを受け、キャリアビジョンの実現に向けて取るべき行動が明確になりました。

【キャリアコンサルタントの声】

人事部 キャリアアドバイザー役
古賀 麻耶



職員の働くやりがいが高まり、持っている力が最大限発揮できるよう、丁寧にお話を聴きながら自分らしさの再発見やキャリアビジョン実現をサポートする存在でありたいです。

働き方改革推進

「イキイキと働く。そして 成長する。」のスローガンのもと、「イノベーション」「ダイバーシティ」「ES (働きやすさ)」の3つの視点で働き方改革の浸透に向けさまざまな対応を図っています。

働き方改革の浸透に向けた取組み

生産性・生産力向上の取組み

コミュニケーションの活性化等によるアイデアの創出を図るとともに、従来の業務の見直しを通じたより生産性の高い業務へのシフトを行っています。

- ・職員一人ひとりの成長に向けた「1on1ミーティング」の定着
- ・時間の概念を取り入れた「生産性指標」に基づく表彰・評価制度の実施
- ・Teamsの活用による円滑かつスピーディーなコミュニケーションの実現
- ・ノート型端末を活用したオンライン会議・ペーパーレス会議の推進
- ・RPA・AIチャットボットの活用による業務の効率化
- ・本社のルーチン業務の削減・効率化の実施、支社の業務削減・効率化の継続実施
- ・押印レス・ペーパーレス・ストックレスの推進
- ・OA スキルアップ研修の定期的開催

※ 所属員の成長に向けた支援を目的とし、所属長と所属員が1対1で話し合う場を定期的に設け、所属員が相談したいテーマを設定して実施する面談。

| | |
|----------|--------|
| 超過勤務時間 | 14.0時間 |
| 有給休暇取得日数 | 11.3日 |

(注) 2023年度職員一人当たり実績

ES (働きやすさ) 向上の取組み

長時間労働の改善・休暇取得の推進を行い、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を積極的に推進するとともに、ワークスタイルに合わせた勤務形態の整備を行っています。

■長時間労働改善に向けた取組み

「すびいDay」の実施(毎週水曜日の定時(17時)退社運動)、夜間・休日の端末利用制限の実施。

■休暇取得促進に向けた取組み

計画年休制度の活用、時間単位年休制度の活用。

■多様な働き方の実現に向けた取組み

育児・介護等両立支援制度の充実、介護を事由とした週休3日制の導入、兼業・副業の拡大、どこでも本社ワーク^{※1}の展開、テレワークの推進、サテライトオフィスの設置、フレックスタイム制の実施。

■エンゲージメント向上に向けた取組み

隔月のエンゲージメント解析ツールでの調査と年2回の職員満足度(Asahiエンゲージメントスコア)調査を通じた組織課題の分析・改善策の実施。

| | |
|---|---------------------|
| エンゲージメントスコア ^{※2} | 66 (前年差±0) |
| 職員満足度 ^{※3} (Asahiエンゲージメントスコア) | 73.6% (前年差+1.2%) |

※1 自宅から本社への通勤が困難な職員向けのオンラインでの本社勤務。

※2 外部業者のエンゲージメント解析ツールで、点数化した指標。2024年3月実施。

※3 社内の職員満足度調査で、満足度を点数化した指標。2023年12月実施。

【どこでも本社ワーク利用者の声】

営業職員体制強化部 コアスタッフ 葛西 美恵子



「どこでも本社ワーク」を活用して、地元である青森から本社の営業職員体制強化部に勤めています。「どこでも本社ワーク」は地元から離れることなく自社の発展に貢献し続けたいという私の思いに応えてくれる制度です。TeamsやZoomなどのオンラインによるコミュニケーションに初めは戸惑いましたが、現在はスムーズに業務を遂行しています。地元にながら、新しい業務や挑戦する機会を得ることができ自分自身の成長につながっています。心から感謝しています。

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の促進

障がい者の活躍推進

育成機構としての「チャレンジサポート推進室」での入社後訓練を通じて「強み」「弱み」を見極め、活躍できる場を提供、雇用定着を支援しています。

■主な取り組み

- 合理的配慮に基づく業務指導と適性配置の実践
- ジョブコーチ・精神保健福祉士・公認心理師など専門職による定着サポート
- 障がいのある営業職員への交通費の上乗せ
- オフィスのバリアフリー化に向けた設備改装
- 本人の意欲・資質・成果に応じ、障がい者雇用から総合職等への職種転換の機会を提供

| | |
|-----------------|-------|
| 障がい者雇用率 | 2.43% |
| (注) 2024年4月1日時点 | |

多様な人財の活躍推進

■若手・中堅(20～40代)の活躍推進

未来を創る人財として、新たな価値を創造する人財への成長に向け、社外交流型セミナーや朝日生命グループ会社人財育成プログラムを活性化させています。

20代で営業所長に、30代で大規模営業所長や本社管理職に抜擢登用しています。



朝日生命グループ会社人財育成プログラム

■シニアの活躍推進

60歳から65歳への定年延長に伴い、企業価値を高める人財として、経験を活かした主体的なキャリア自律を支援するプログラム(研修・面談・e-ラーニング)を提供しています。

多様な働き方を支える諸制度

■育児との両立

妊娠・出産時の「産前・産後休暇」「配偶者出産休暇」や、育児期間中の「育児休職」「育児エントリー休暇」「育児サービス費用補助」等に加え、男性の育児参画を促すため「朝日イクメン・イクボスプロジェクト」を展開。

また、復職後の「仕事と家庭の両立に対する不安の解消」や、「将来のキャリアアップへの意識醸成」を目的とした「育休復職支援プログラム」を新規導入。

■介護との両立

「介護休暇」「介護休職短時間勤務制度」「ジョブ・トライ・システム(勤務地希望)」のほか、相談窓口を設置。

■治療との両立

がんや不妊症、障がい等による通院を対象とした「ライフサポート特別休暇」を制定。

【育児休職取得者の声】

営業企画部 リーディングスタッフ 柳下 裕生

里帰り出産だったため、妻子が東京に戻ってきた後のタイミングで育児休職を取得しました。具体的な日程は所属長や周囲と相談し業務スケジュールに合わせて設定しました。育児休職期間中は子どもの世話に専念しましたが、実際にはできることも少なく、家事・育児の大変さに改めて気づかされると同時に、子どもがいると家事の難易度が上がると実感しました。育児休職を取得しましたが、早めの計画と相談が大切だと思いました。



女性の活躍推進

多様な人財の活躍の実現には女性の活躍推進は欠かせないものと位置づけ、2006年度より「朝日生命ポジティブ・アクション」を通じて、女性のキャリア自律や仕事と家庭の両立支援等への取組みを推進しています。

■ダイバーシティ推進部(「女性の活躍推進委員会」の取組みを継承し発展させた部会)

2023年度まで「女性の活躍推進委員会」にて「従業員の声」「仕事と家庭を両立する女性の視点」等を反映したアクションプランを検討・策定。

2024年度より検討体制を刷新し、人的資本経営推進委員会傘下の「ダイバーシティ推進部会」にて「多様性が未来を創る!誰もが活躍するDE&I」をテーマとし、2030年度に向けて、女性の活躍・シニア層の活躍に取り組んでいます。

■女性営業所長キャリアアップ研修

女性営業所長を対象とし、上位職や新たな職務への挑戦意欲醸成・上位職に必要とされるスキル向上を目的として開催。本研修は、2023年度初めての開催となり、集合形式で実施。

■上級管理職向け研修

上級管理職向けに女性上級管理職スキル研修、女性室長マネジメントゼミを実施。

■本社・支社リーダー層向け研修

本社・支社リーダー層向けにはキャリア研修、次期リーダー層候補者向けスキル研修を実施。

■上級メンター制度

本社役員から直接アドバイスを受けることができる上級メンター制度の実施。

| | |
|------------|-------|
| 女性管理職比率* | 30.2% |
| (前年差+8.4%) | |

※ 対象法令である女性活躍推進法に基づき、課長級以上の者、また課長級以外の者で、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者。



女性営業所長キャリアアップ研修



女性の活躍推進委員会

【社外評価(ウーマンエンパワーアワード)】

体系的な育成プログラムや育児・介護・治療等と両立しやすい諸制度の整備を進めてきたことで、女性リーダー比率を目標の1年前倒しで達成したことや、従業員が多く、制度や文化を動かすことが大変であると想像されるなか、社長主導で着実に働き方改革を満足度や生産性向上につなげていることが評価され、大賞を受賞しました。



従業員が長く働き続けることができる環境整備を進めています

仕事と子育てを両立できる環境整備への取組みが評価され、2019年に3回目の「くるみんマーク」を取得しました。



仕事と介護を両立できる環境整備への取組みにより「トモニマーク」を取得しました。



採用・人財ポートフォリオ

人的資本の最大化に向けた最適な人財ポートフォリオを策定するために、採用手法の多様化や特定分野の専門性の高い知識・スキルを有する専門人財育成に取り組んでいます。

採用に向けた取り組み

学生を対象にインターンシップを開催し、就業体験や職員との交流による会社理解の機会を設けています。2023年9月にはメタバース空間にて採用イベントを実施し会社と学生の相互理解も図りました。

新卒採用では、応募者の利便性を考慮し、対面とオンラインの両方で選考を実施し、内定後は、将来のキャリアビジョンをイメージすることを目的とした自身の価値観を知るワーク、人間関係構築や意思疎通を図ることを目的としたコミュニケーション力を高めるワーク等の入社前教育にも注力しています。

人生100年時代を迎え、変化の激しい時代において、当社においても新たなチャネル展開やDXを推進するなかで、専門性の高い職務等、これまで以上に活躍フィールドは広がっています。このような成長戦略分野への人的投資として経験者採用も積極的に実施しています。



メタバース採用イベント

入社時研修

入社後に実施する6カ月間の集合研修では、ビジネスマナーや生命保険会社に勤務するうえで必要な基本的知識を習得し、実践的な研修機会を通じてお客様対応力やマネジメントスキル、コンサルティングスキルの向上を図ります。6カ月間という長期間の研修と配属後の丁寧なOJTフォローを通じ、新人職員の能力と可能性を最大限に引き出します。

※対象：入社1年目総合職(全国型・ブロック型)。

2024年度の研修プログラム

| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|--|---|--|---|----|----|
| 研修① | 研修② | 営業所実習 | 研修③ | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナー ・当社経営に関する知識 ・生命保険基礎知識 | <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティングスキル ・新契約実務 ・営業関係知識 | <ul style="list-style-type: none"> ・営業所業務 ・営業所事務 ・マネジメントスキル | <ul style="list-style-type: none"> ・経営管理知識 ・論理的思考 | | |



ジョブ・トライ・システム(社内公募制度)

ジョブ・トライ・システムでは職員自らが希望するジョブ(職務)・ポスト(役職)・プレイス(勤務地)を選択し、応募することが可能です。

自ら働き方を革新し、主体的に行動できる人財育成の推進や職員エンゲージメントの向上を目的に、新たな職務への積極的なチャレンジを通じ、視野の拡大やキャリア形成の実現を支援する社内公募制度です。

ジョブ・トライ・システム
応募者数

244名

(注) 2023年度実績

キャリア自律を支援する人財育成コース

職員が自律的にキャリアビジョンを考え、その実現に向けて新たな分野に積極的にチャレンジし、視野の拡大やキャリア形成を通じて成長することを支援しています。

- ・営業所長キャリア支援コース
- ・キャリアパス支援コース
- ・資産運用人財育成コース
- ・DX人財育成コース
- ・グローバル人財育成コース
- ・法務人財育成コース
- ・アカウントティング人財育成コース

【人財育成コース登用者の声】

営業所長キャリア支援コース
静岡支社 掛川営業所長
細谷 亮太



●コースへの応募理由を教えてください。
最短入社5年目で営業所長登用を目指す営業所長キャリア支援コースは、入社同期の誰よりも早く営業所長になりたいと考えていた私にとって大変魅力的なコースだと思い応募しました。
●コースへ応募して良かったことを教えてください。
営業所長になるための知識・ノウハウを得る研修機会が充実していることや大規模営業所の営業スタッフとして多くの経験を積めることです。
●コースを目指す方へ向けて一言お願いします。
自分の思い描く営業所経営を実現できることが、営業所長の最大の魅力です。一緒に営業所長として頑張りましょう！

DX人財育成コース

デジタル戦略企画部 コアスタッフ
山本 将也



●コースへの応募理由を教えてください。
DXは企業の競争力向上や業務の効率化に不可欠です。DX人財育成コースへの登用は自己成長の機会だと思い、自身の業務の幅を広げることで将来的なキャリア形成につながると考え応募しました。
●コースへ応募して良かったことを教えてください。
最新技術や業界内外の変化が目まぐるしい環境に身を置くことにより、常に新たな知見を得ることができ、日々成長を実感しています。“DX推進人財”と社内で名前が挙がるよう精進していきます。
●コースを目指す方へ向けて一言お願いします。
経歴や職歴等にかかわらず、DXという言葉に興味を持ち、デジタルを通してお客様に感動を与えたいと思っている方はぜひ応募ください！

朝日生命グループの人財活躍推進に向けて

若手・中堅層が当社や朝日生命グループの持続的成長をけん引する人財として活躍することを目的に、グループ会社人財育成プログラムを展開しています。

また、朝日生命グループ会社間で人財交流(出向)を図ることで、グループとしての人財活躍を推進しています。

健康経営の推進

従業員への責任として「健康経営®の推進」を経営課題と位置づけ、中期経営計画「ネクストA」に掲げる人的資本価値向上の下支えとして、全職員の心身の健康増進による生産性・エンゲージメント向上に向けた健康経営を推進しています。

「健康経営宣言」に基づく取組方針のもと、「中央衛生委員会」を中心に、朝日生命健康保険組合・労働組合とも連携して、毎年「健康増進等に関する実施計画」を策定し、従業員の健康づくりやメンタルヘルス対策等の健康増進に関する対策に取り組んでいます。

(注)「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営宣言

当社は「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする、「まごころの奉仕」を経営の基本理念として掲げ、生命保険事業を通じて、お客様の健康・医療に貢献するとともに、従業員自身の健康を重視し、以下の取組方針のもと「健康経営」を推進します。

1. お客様への貢献

生命保険事業を通じて、お客様の健康と医療に貢献します。「お客様の“生きる”を支え続ける」会社として、お客様の豊かな生活を支援し、より健康な社会の実現に貢献します。

2. 健康づくりの推進

従業員一人ひとりの健康づくりを積極的に推進します。従業員の健康意識を高めるとともに、健康増進計画に基づいた、健康管理、健康教育の推進、生活習慣病予防やメンタルヘルス対策等に取り組めます。

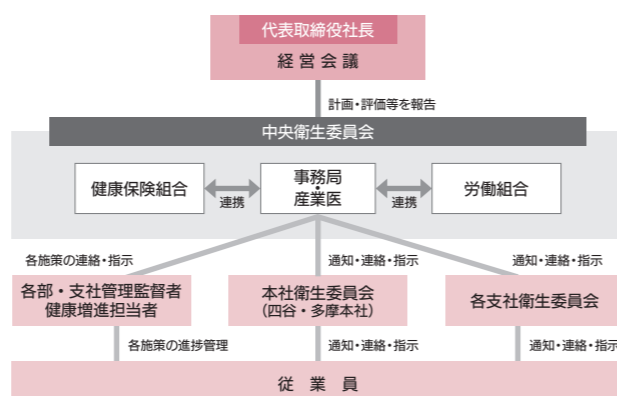
3. 働きやすい職場環境の整備

働きやすい職場環境を構築します。ウェルビーイングの考え方を採り入れた職場づくりに取り組み、エンゲージメント向上を通じた、従業員一人ひとりのレベルアップによる人的資本価値の最大化を図ります。

健康経営推進体制

中央衛生委員会を中心とした労働衛生管理体制のもと、関係各々が横断的に連携し、従業員の健康に関するさまざまな対策に取り組んでいます。中央衛生委員会で審議・調整した健康増進計画や評価等については経営会議で報告し、健康経営を推進しています。

また、全社で施策を効果的に実施するため、各部・支社に健康増進担当者を置き、健診等の受診勧奨や進捗管理を通じて、一人ひとりの健康づくりを支えています。



健康増進等に関する実施計画

毎年、健康にかかる課題を検討し、「健康増進等に関する実施計画」を策定しています。

特に、健康の基本である疾病の予防や早期発見による重症化予防等を当社の重点課題と捉え、受診率等の数値目標を設定しています。従業員の一人ひとりが自ら健康意識を高め、主体性を持って健康づくりができるよう各対策に取り組んでいます。

| | 21年 | 22年 | 23年 |
|---------------------|-------|--------|--------|
| 特定保健指導の推進(70%) | | | |
| 実施率 | 35.0% | 75.3% | 73.7% |
| 一次健診・二次検診(至急者)の完全実施 | | | |
| 一次健診受診率 | 99.6% | 100.0% | 100.0% |
| 二次検診(至急者)受診率 | 54.1% | 100.0% | 100.0% |
| ストレスチェックの実施(100%) | | | |
| 受検率 | 98.2% | 100.0% | 100.0% |

主な取組み

朝日生命健康保険組合との連携

■疾病の早期発見

全従業員の定期健康診断の受診および有所見者(特に、精密検査・治療が必要と判断される者)に対する「二次検診」受診の徹底、がん検診の受診勧奨等を通じ、疾病の早期発見・早期治療につなげる取組みを推進しています。加えて、2023年度より、従業員向け「健康ポータル」を導入し、健診結果や健康情報等を一元管理して閲覧を容易にすることで、従業員の健康意識向上を図っています。

■生活習慣改善による疾病予防

定期健康診断結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善により予防効果が期待できる従業員に対して特定保健指導を積極的に推進しています。

■メンタルヘルス対策

高ストレス者に対し、定期的なストレス関連情報の提供や社内外相談窓口等の利用勧奨を行っています。また、メンタル不調防止に向け、AIメンタルチェックサービスを導入しています。自身のスマートフォンやパソコンを活用し、AIドクターによるチェック・アドバイスを通じて、メンタルヘルス向上に向けたセルフケアに役立てています。

■糖尿病重症化予防対策

糖尿病の重症化リスクのある従業員を対象に、生活の質(QOL)の維持・向上を目的として、朝日生命成人病研究所を中心とした医療機関等と連携し、「糖尿病重症化予防プログラム」を実施しています。

■禁煙の推進(毎月2・12・22日)

毎月2のつく日を「禁煙推進日」とし、禁煙に関するニュースを配信する等、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。

産業保健師等のアドバイスを受けながら禁煙を目指すキャンペーンを実施し、禁煙希望者をサポートしています。

■健康増進アプリ「kencom」を活用した「みんなで歩活(あるかつ)」

日常生活に「歩く」をプラスし、運動習慣の定着を目的として、職場の同僚や家族とチームをつくってイベント期間中の合計歩数を競い合う「みんなで歩活」を開催しています。



公益財団法人 朝日生命成人病研究所との連携

当研究所との永年の関係を活かし、附属医院の医師等による社内セミナーを実施しています。2023年度は、「生活習慣病対策」をテーマに、科学的な根拠をもとにした食生活のポイント・改善に関するセミナーを開催しました。



■「健康経営優良法人2024～ホワイト500～」に認定

経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人(大規模法人部門～ホワイト500～)」に6年連続で認定されました。



■「スポーツエールカンパニー2024」に認定

スポーツ庁から、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組みを行っている企業として評価されました。



■令和5年度「東京都スポーツ推進企業」に認定

東京都から、従業員のスポーツ活動の促進に向けた取組みやスポーツ分野における支援を実施している企業として評価されました。

