

ダイバーシティ・マネジメントの推進

第一生命は、人事部内に設置していた「イコール・パートナーシップ推進室」を平成20年4月1日付で「ダイバーシティ推進室」と改称し、「ダイバーシティ・マネジメント」の取組みをさらに強化し、多様な人財が個性と能力を発揮できる会社づくりを推進しています。具体的には、「女性の活躍推進」「障がい者雇用の促進」を柱に据え、それを支える「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「ダイバーシティ・マネジメントの定着に向けた職員の意識改革」に取り組んでいます。

女性の活躍推進

第一生命では、「ポジティブアクション(女性職員の活躍推進に向けた取組み)」を掲げ、職員が男女の性別にかかわらず活躍できる環境づくりを目指しています。

積極的な役職登用を継続実施 平成20年4月に、初めて一般職から1名を部長に登用するとともに、22名を管理職に登用しました。今後もキャリアアップを目指す女性職員を支援し、職掌に関係なく積極的に役職登用を行っていきます。

役職者に占める女性職員の割合		
	女性職員数	女性の占める割合
経営管理職	4名	0.9%
管理職	144名	5.6%
支部長・支部長補佐	3,023名	72.6%
アシスタントマネジャー・業務主任	1,356名	52.0%

<平成20年4月1日現在>

女性総合職の積極的な採用 これまでの女性活躍推進に向けた取組みの効果もあり、総合職採用者に占める女性の割合は平成20年度に3割を超えました。学生向けセミナーでは、ロールモデルとなる先輩とのディスカッションや男性管理職から見た当社の女性の働き方についての話を通して、当社でのキャリアイメージを描いてもらえるような取組みをしています。

総合職新卒採用者全体に占める女性の人数・割合		
	女性職員数	女性の占める割合
平成18年度	23名	18.0%
平成19年度	37名	24.8%
平成20年度	43名	34.7%

一般職の職務領域の拡大 コンサルティング業務(RM、FP等の営業フロント業務)、支部事務インストラクター(経験の浅い支部勤務職員の育成を担う業務)等、従来の職務分野にとらわれず、一般職の職務領域を拡大してきました。現在、コンサルティング業務には約300名、支部事務インストラクターには約130名が従事しています。

※RM：Relationship Management(法人営業)

the Voice

一般職から初めての経営管理職として、一般職ならではの強みを活かしていきたい…。

FP営業部 財産コンサルティング営業室長(部長) 渡邊 寿美恵

私が統括する財産コンサルティング営業室では、主にシニア層・富裕層のお客さまを対象に資産運用・相続といった幅広い提案を行っています。メンバーはすべて女性です。平成17年に「イコール・パートナーシップ推進室(現・ダイバーシティ推進室)」が設置されてから、さらに管理職への登用が進み、たくさんの女性管理職が生まれています。また、女性が仕事と家事・育児を両立できるような支援制度も、いろいろ充実してきました。こういった制度を活用しながら、お客さま対応や実務を知る一般職としての能力を発揮して、仕事に活かしていける女性を増やしたいと思います。私自身子育てや介護も経験していますので、一人ひとりの部下をきめ細かく見つつそれぞれの事情をくみ取って、業務に差し支えない範囲で支援制度を活用して運営するように心掛けています。女性が生きがいを持って働きやすい環境を作るためにも、ダイバーシティ・マネジメントは、これからの組織運営に欠かせない視点だと思いますね。



女性のための能力開発支援

女性職員のキャリアアップ・能力開発を支援するため、体系的な能力開発プログラムを構築しています。

営業職

- 女性指導者層対象
女性支社長・営業部長の会
選抜副支部長研修
副支部長育成カパワーアップ研修
- 営業職員対象
「夢クラブ」キャリアステップ研修
トップリーダー研修所

女性支社長・営業部長の会

全国の女性支社長2名・営業部長47名を対象に運営され、「女性支社長・営業部長としてのさらなる研鑽」「次代を担う女性指導者育成」という二つのテーマを掲げ、実施しています。

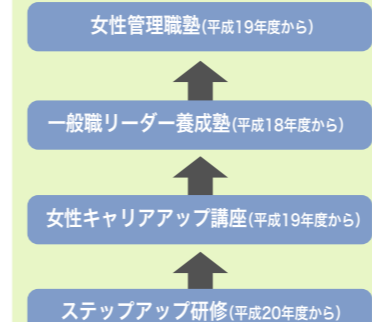


「夢クラブ」キャリアステップ研修

将来の支部長補佐候補生に対して、昇格に向けたインセンティブを高める目的で実施しています。平成20年度研修には、各支社より選抜された509名が参加しました。



内勤職



女性管理職塾

女性活躍推進が経営課題であることを認識し、自ら管理職という立場でどのように推進に関わっていくかを考える課題解決型の研修を実施しています。



一般職リーダー養成塾

次の管理職として期待する一般職を選抜し、育成するプログラムです。すでに49名が受講し、そのうち17名が管理職に登用されています。



the Voice 支社のお客さま対応の責任者であるCS推進統括部長に、一般職の女性管理職2名が任命されました。

お客さまのご満足には、毎日の積み重ねが大切と実感しています。

大分支社 川辺 由紀江

保険をご契約いただいてから保険金等をお支払いするまでの長い期間、お客さまをフォローし、ご契約を守っていくことがお客さま対応の仕事です。日々の電話や窓口対応での小さな心づかいが、未来の大きなご満足につながります。その積み重ねが大切と、いつも部下にも話しています。



「常に相手を大切にすることが大切」と心掛けています。

越谷支社 小川 有美子

今まで経験のなかったCS推進統括部長に任命され、最初は戸惑いました。しかし、周囲の方々の支えで、少しずつ自信が持てるようになりました。今は部下とともに勉強の毎日です。ご不満をお持ちのお客さまの対応もしますが、誠心誠意接することによりご満足いただいたときは、やりがいを感じます。



障がい者雇用の促進

第一生命では、ノーマライゼーションの理念を実現するため、ES・ダイバーシティ推進専門委員会を設置し、障がい者の方々の積極的な採用を進めています。また、入社後のフォロー面談、人事部でのヒアリングなどを通じて、働きやすい環境整備に取り組んでいます。障がい者雇用率は法定雇用率(1.8%)を上回っており、平成20年9月1日現在766名(第一生命チャレンジド(株)含む)の障がい者の方々が全国で活躍しています。

※ノーマライゼーション：障がいのある人もない人も社会の一員として、お互いを尊重し、支え合いながら、地域の中でともに生活する社会こそ当然の社会であるという考え方。

the Voice



前橋支社 堀越 武志

営業推進グループで諸資料の作成、企業年金の設計等を担当しています。私には視覚障がいがありますが、得意な数学やパソコンを活かして、自分に合った業務ができます。生活基盤が整い、仕事も家庭も非常に充実した毎日を送っています。

第一生命チャレンジド株式会社の取り組み



■独身寮でのランドリー業務の見学風景

平成18年度に特例子会社の認可を受けた「第一生命チャレンジド株式会社」では、知的障がい者や精神障がい者を中心に積極的な雇用と職務開発に取組み、平成20年9月1日現在38名の障がい者が働いています。グラウンドの整備・清掃、名刺印刷・スタンプ印作成、お客さまへの書類発送、日比谷本社内での喫茶業務、独身寮でのランドリー業務や清掃等、職務は多岐にわたり、また、職場実習生として特別支援学校の生徒の受け入れもしています。これらの取組みは高い評価をいただいております。行政関連や一般企業の多くの方が会社見学に訪れています。

多様な雇用体系

定年後再雇用の実施 保険商品が多様化・複雑化している中、職員が培ってきたスキル・経験等を定年後も発揮できる機会を設けています。

有期雇用社員制度の充実 さまざまな業務に従事している有期雇用社員について、正職員への登用制度の導入等、制度面での充実を実施しています。また、平成21年度からは派遣社員の直接雇用化を含めた「スタッフ社員制度」を新たに導入し、さらに制度の充実を図っていきます。

ワーク・ライフ・バランスの推進

第一生命では、職員が仕事と生活をバランスよく充実させることで、仕事にもやりがいや喜びを感じることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。育児・介護関連の制度は法定基準を上回るオリジナリティあふれる内容となっており、平成19年5月には「次世代育成支援対策法」に基づき、次世代の育成に向けた支援策に積極的に取り組んでいる企業として認定を受けました。



仕事と家庭の両立支援(ファミリーフレンドリー)制度の充実 最長25ヶ月まで取得できる「育児休業」をはじめ、子どもが小学校入学後最初の4月末日まで利用できる「育児のための短時間勤務」、子どもが小学校に入学するまで利用できる「チャイルドサポート休暇」、育児サービスの費用を補助する「育児サービス経費補助」、孫が誕生したときに利用できる「孫誕生休暇制度」など、充実した子育て支援制度があります。また、一般職が家族の転勤等により居住地の変更を希望した場合、通勤可能な所属への異動を認める「ふぁみりい転勤制度」で継続勤務を支援しています。

【平成19年度 各両立支援制度の利用者数】

育児休業取得者	615名
育児のための短時間勤務制度利用者	62名
育児サービス経費補助受給者	3,284名
ふぁみりい転勤制度利用者	41名

the Voice ふぁみりい転勤制度 大阪法人営業第一部 茂木 純子

平成19年4月に、ふぁみりい転勤制度で異動しました。希望勤務地で、異動前と同じ業務を担当しています。新しい職場では求められる役割も大きく、自分を奮い立たせることで成長できました。



仕事と家庭の両立支援に向けた風土づくり

両立支援に関する諸制度を理解できるよう、ライフイベント別にまとめた「両立支援ハンドブック」を配布しています。また、「両立支援相談窓口」を設置し、諸制度利用にあたっての悩みや不安の相談を受付けています。



年次有給休暇等の取得促進 ワーク・ライフ・バランスの実現のため、心身両面の健全性確保あるいは生産性向上のためのメリハリある勤務を実現できるよう、計画公休制度をはじめとした、休暇取得促進策を平成20年度より導入しました。

- ✦ **計画公休制度の新設**
年間3日間を「計画公休」として定め、確実に取得することを義務づけています。
- ✦ **ワーク・ライフ・バランス休暇制度の新設**
子の看護や学校行事、さらに介護、不妊治療、自己啓発、ボランティア等の理由により、「ワーク・ライフ・バランス休暇」を取得できます。
- ✦ **リフレッシュ休暇の拡大**
勤続の節目での長期休暇制度である「リフレッシュ休暇」の対象範囲を大幅に拡大しています。

心と体の健康

職員が十分に能力を発揮できるよう、心と体の両面へのサポートを行っています。定期健康診断のほか、各種検査や予防接種等の補助も実施しています。

メンタルヘルス対策

- ✦ **ライン管理者研修・階層別研修等においてメンタルヘルス対策に関する研修を実施**
- ✦ **予防の観点から“気づき”を促すためのセルフチェックを実施**
- ✦ **さまざまな相談窓口の設置**
 - 社内産業保健スタッフによる電話・面接相談(フリーダイヤル)
 - 社内診療所での精神科医による精神衛生相談
 - 社外専門機関による電話・対面カウンセリング(フリーダイヤル)
- ✦ **平成19年11月、情報誌『こころもカラダも「健康宣言」』を作成し、職員に配布**

