

職員・会社の活性化

いちばん、人を考える会社になる。

Thinking People First

人を考える。それは、声を聴き、共に考え、共に思い、
幸せを創造できる人財を育てること。
お客さまとの絆を築いていくために、お客さまの身近な存在
として、提案力と聴く力を併せ持つ人財や、創造的な視点を
持って課題を解決できる人財を育てていきます。

職員との絆

活力と魅力あふれる会社へ

職員は、当社の最も重要な経営資源です。職員一人ひとりが個性を磨き、
専門性を高められる環境を提供し、活力と魅力あふれる会社を目指します。

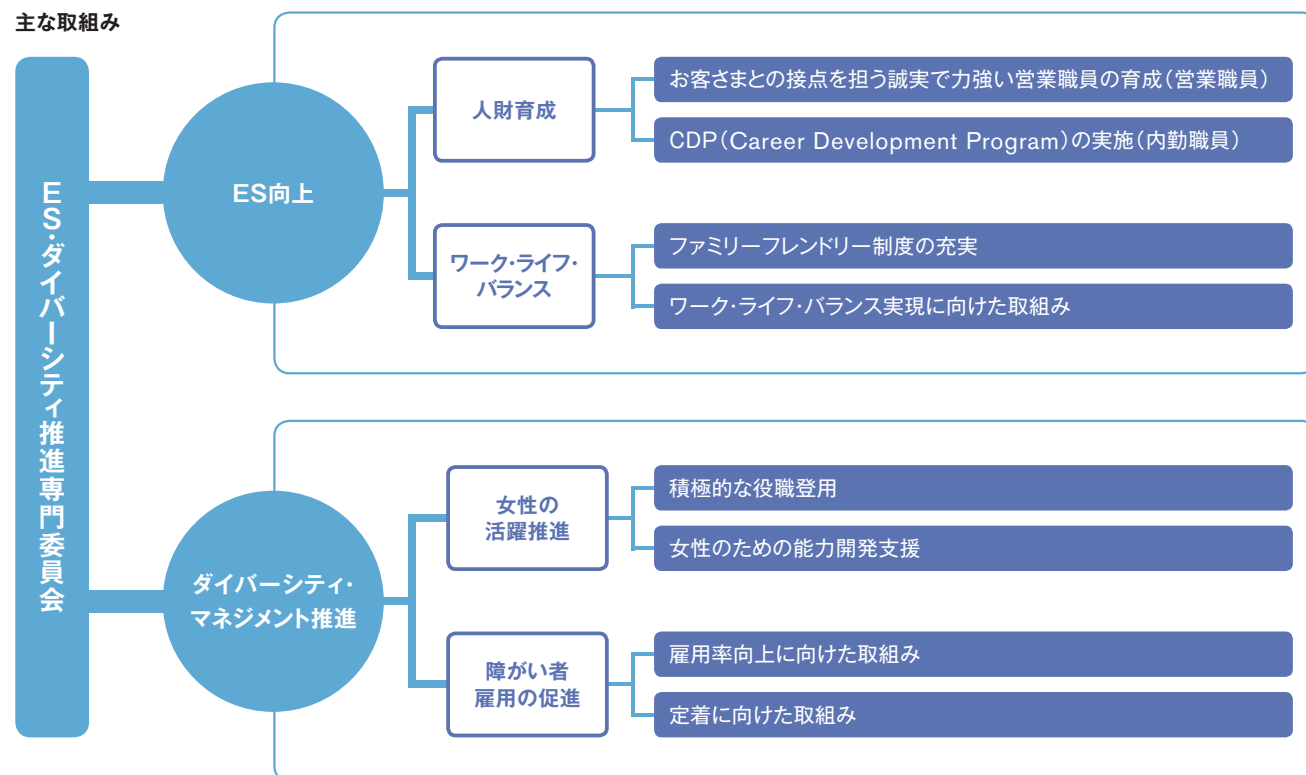
推進体制

当社では、中期経営計画の柱の一つとして「『人財』が成長を支える態勢の確立」を掲げています。これは、最も重要な経営資源は「人財」であり、会社を取り巻く経営環境が刻々と変化していく中、当社がお客さまから選ばれ続ける会社であるためには、職員一人ひとりが人財価値を高め、その能力を最大限に発揮していくこと、また、職

員一人ひとりが会社とともに成長していくことが重要であると考えているからです。

「『人財』が成長を支える態勢の確立」を実現するために、「成長を支える人財の育成と確保」・「従業員の活力向上」を中心に取り組んでおり、「ES・ダイバーシティ推進専門委員会」では、「人財育成」、「ワーク・ライフ・バランス」および「ダイバーシティ・マネジメント推進」等の具体的な取組みを積極的に推進しています。

主な取組み



雇用と人事

職種体系

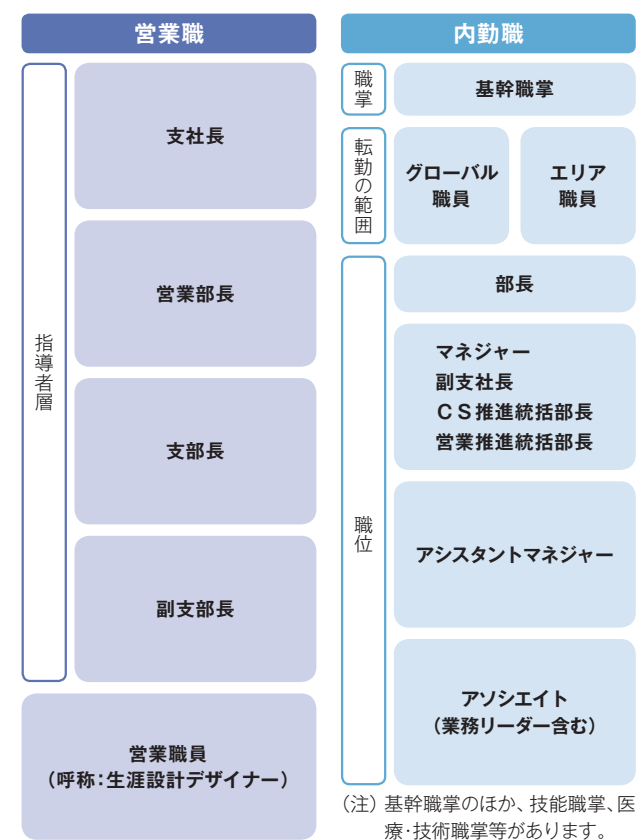
当社の職員は、営業職員と内勤職員から構成されます。「一生涯のパートナー」としてお客さまの生涯設計を担う営業職員は「生涯設計デザイナー」と呼ばれ、生命保険や多くのサービスを通じてお客さま一人ひとりの生涯設計のコンサルティングをしています。

内勤職員は、全国転勤型のグローバル職員と地域限定型のエリア職員で構成されていますが、職種等に関わらず、適材適所の人財活用を進め、知識と経験を有する人財を適切な規模で配置しています。

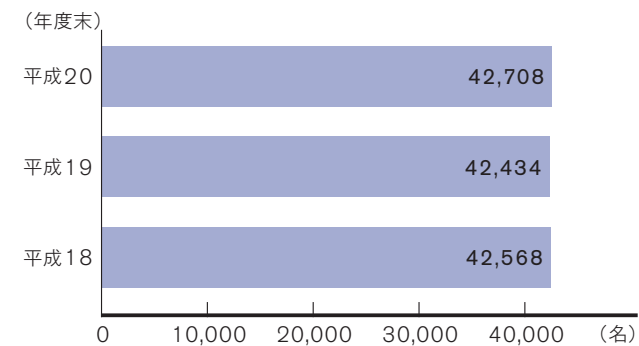
内勤職員の職掌統合

平成21年7月の人事制度改定において、内勤職員の職掌である総合職と一般職を「基幹職掌」として統合し、職務付与の差をなくしました。これにより、適材適所の職務付与を一層進めていくことが可能となり、女性職員の活躍の場をより広げることができるようになりました。

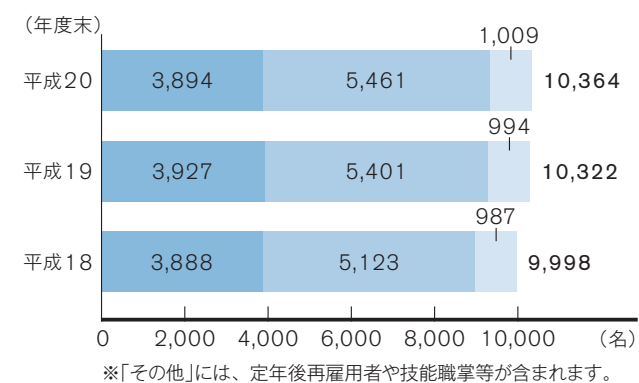
職種体系



営業職員の在籍状況



内勤職員の在籍状況

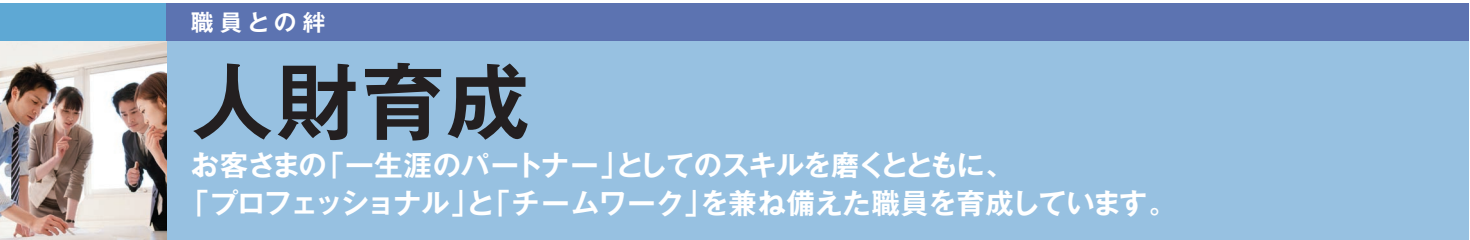


職員の採用人数・平均年齢・平均勤続年数・平均給与(平成20年度)

	採用人数	平均年齢	平均勤続年数	平均給与(月額)
営業職員	11,045名	45歳 5カ月	8年9カ月	238千円
内勤職員	531名	41歳11カ月	15年9カ月	406千円
総合職	118名	42歳11カ月	19年4カ月	—
一般職	290名	38歳10カ月	14年7カ月	—
その他	123名	54歳 6カ月	8年3カ月	—

派遣社員の直接雇用

平成21年4月に新しい人事制度(スタッフ社員制度)を創設し、当社に就業している派遣社員約3,200名を直接雇用しました。勤務成績等に応じて最長で60歳まで(さらに一定の要件を満たした場合には65歳まで)雇用契約を更新できることとしているほか、正職員への登用制度を設けるなど充実した制度としています。こうした対応により、お客さま向け事務・サービスの品質を一層向上させていきます。



生涯設計デザイナーの育成方針

「生涯設計デザイナー」は、お客さま一人ひとりの生涯設計をコンサルティングするため、生命保険に関する専門知識に加えて、社会保障制度や税務等の幅広い知識を身に付け、お客さまの期待にお応えすることが求められます。

こうした考えのもと、「ご契約時」、「ご契約期間中」、「お支払い時」のどの段階においても、充実したコンサルティングとサービスが提供できる営業職員の育成に向けた教育を展開しています。

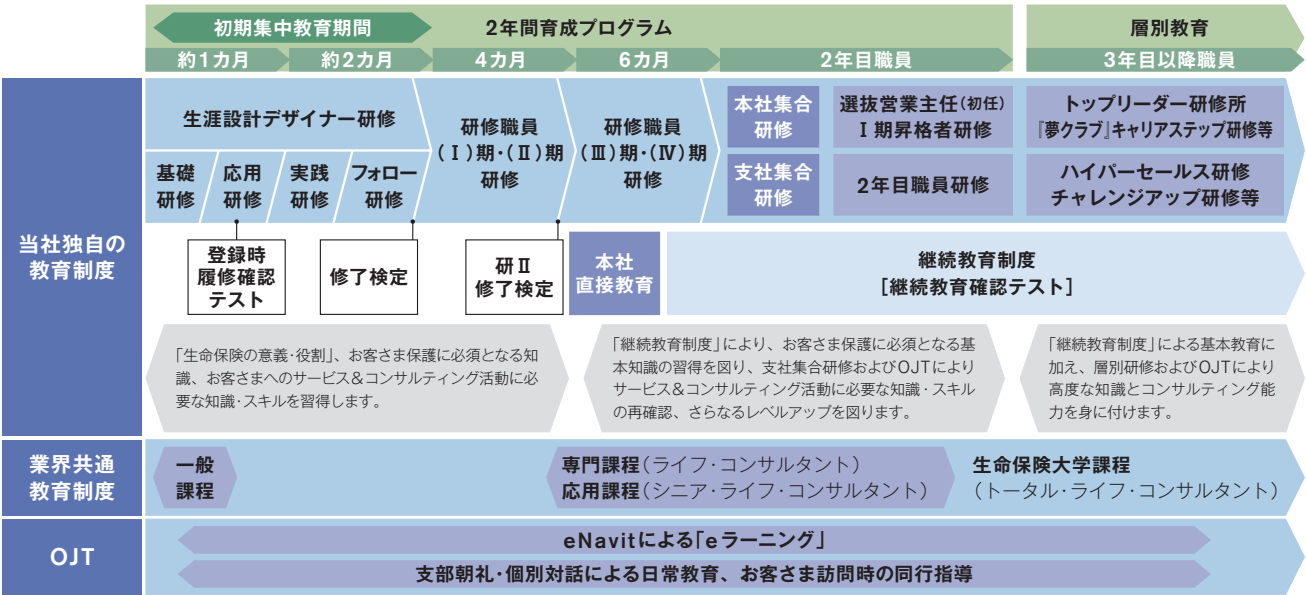
生涯設計デザイナーの育成プログラム

■ 2年間育成プログラム

入社後2年間を育成期間と位置付け、「2年間育成プログラム」に基づく教育を展開しています。

入社した新人は、生命保険募集人登録のために必要となるカリキュラムを履修するとともに、生命保険の意義・生命保険営業の役割を学びます。その上で、一般課程試験合格後3カ月間を「初期集中教育期間」と位置付け、専門的教育機関(トレーニングセンター)である「実践研修室」等に入室し、集中的に教育を受けます。

生涯設計デザイナー教育体制



初期集中教育期間は、お客さま保護教育を中心とした「営業基本教育」とお客さま向けの活動を中心とした「営業実践教育」の2本柱で運営しています。

その中で、お客さま保護等の観点から必ず受講しなければならない課目は、研修実施に加えて、テスト形式で習得状況を確認した上で営業活動を開始しています。

実践研修室修了後は、知識・スキルのさらなるレベルアップを図るべく、本社・支社・支部が一体となって営業職員教育を展開します。

入社半年間の「生涯設計デザイナーフォロー研修」「研Ⅰ・研Ⅱ研修」を必須とし、以降は支社ごとに「研Ⅲ・研Ⅳ研修」「2年目職員研修」等を行い、生涯設計提案等コンサルティング能力アップに向けた知識・スキルの向上を図っています。3年目以降は、支社の市場性や職員個々の課題別に研修を展開しています。

支部では、支部長・副支部長といった指導者層により、実践的な教育を繰り返します。コンサルティングの個別指導や、お客さま訪問時の直接同行指導(OJT)等を織り交ぜながら、日常指導を実施しています。

業界共通試験合格者		(平成20年度)
専門課程試験合格者	12,888名	
応用課程試験合格者	4,701名	
生命保険大学課程試験合格者	8,627名	

(内勤職員・代理店を含む)

■ 継続教育

当社の生涯設計デザイナーがよりお客さまからの信頼・支持を得るためには、従来にも増してお客さま本位、法令・社会的規範を遵守した行動が求められています。

「お客さまに選ばれ続ける職員」の育成に向けて、当社では平成21年度より「継続教育制度」を導入しました。本制度は、生命保険協会統一の取組みですが、お客さまのニーズを踏まえた販売・フォロー活動のさらなる推進に向け、生命保険協会で定められた内容に当社独自の教育内容を加え、eラーニングにより全営業職員に対する充実した教育を行っています。

継続教育制度における教育内容

	ご契約時	ご契約期間中	お支払い時
当社独自カリキュラム	お客さまニーズを踏まえた商品の教育 ●主力商品 ●特約 ●年金 等	情報提供の教育 ●ご契約者総訪問活動を通じた情報提供 ●更新を迎えるお客さまへの対応 ●証券到着確認訪問を通じた情報提供 等	適切な保険金等のお支払い ●お申出受付時の基本ステップ ●請求手続き時の注意事項 ●基本的なお支払事由 等
	ビジネスマナー		
生命保険協会標準カリキュラム	適正な保険募集 ●重要事項説明 ●意向確認 ●新契約手続時の留意点 ●募集時の禁止行為 ●募集資料の取扱い 等		保険金支払い等のアフターサービス ●アフターサービスの重要性 ●保全手続き時の留意点 ●適切な保険金・給付金の支払い ●お客さまからの苦情への対応 等
	情報資産保護		●個人情報の取扱い 等
	コンプライアンス		●法令遵守の重要性 ●生命保険募集人が遵守すべき法令の概要 等

機関経営職の能力開発

当社では、平成19年度より「機関経営職候補生」制度を開始し、現在約250名が在籍しています。機関経営職候補生とは、主に「経営能力」や「対人折衝能力」を磨き、育成期間修了後、各営業拠点をマネジメントしていく職種です。

生涯設計デザイナーを当社の人財へと育成することができる拠点長を全国配置するため、入社後5年間の研修教育カリキュラムを設定し、日々能力開発を進めています。

機関経営職の能力開発プログラム

	I 期 1 年目	II 期 2 年目	III 期 3 年目	IV 期 4 年目	V 期 5 年目	6 年目
活動内容	東京			全国		
	導入研修 保険・金融関連知識研修、モバイルパソコン活用	リーテイル分野保険販売活動 専門知識研修 法人トップとの折衝、マーケット開拓	ホールセール分野保険販売活動 販売分析、営業戦略立案	支社業務 組織運営補佐、営業職員の指導・育成 商品販売戦略の企画・立案 市場調査	支部育成業務 最終研修	「支部長」として全国配置

the Voice

多様なお客さまのご要望にお応えするためには、OJTも大切です

岡山支社 西大寺支部
井上 房子



当社では、入社時の研修から継続教育まで教育制度が充実していて、いつでも最新の知識を身に付けることができます。しかし、さまざまなお客さまのニーズにしっかりと応えていくためには、机上研修に加え、現場でのOJTも大切です。入社してまだ日が浅い新人は、先輩と一緒に活動することでお客さまのご要望をよくお聞きすることや最適なお提案をすることの大切さを学んでいきます。私も40年以上の経験の中で、お客さまから学んできたことを一人でも多くの後輩に伝えたいと思い、一緒に訪問活動をしています。ひとりではできなくても、誰かと一緒ならできることもたくさんありますし、相談できる相手がいれば悩みも解決できます。

ともに働き、ときには悩み、互いに成長できる環境。第一生命はそんな学び舎でもあるのです。

指導者層の能力開発

指導者層(支部長・副支部長)は、「生涯設計デザイナー」の人財育成において重要な役割を果たしています。各支社にて「指導力スキルアップ研究会」を実施し、育成ノウハウの共有化・レベルアップを図っています。また、指導者層のパソコン内に過去から現在に至る教材・ツールや好事例を蓄積した「支部経営ナビ」を提供することで、これまで構築してきたノウハウをいつでも閲覧可能とし、支部における課題の自己解決を支援しています。

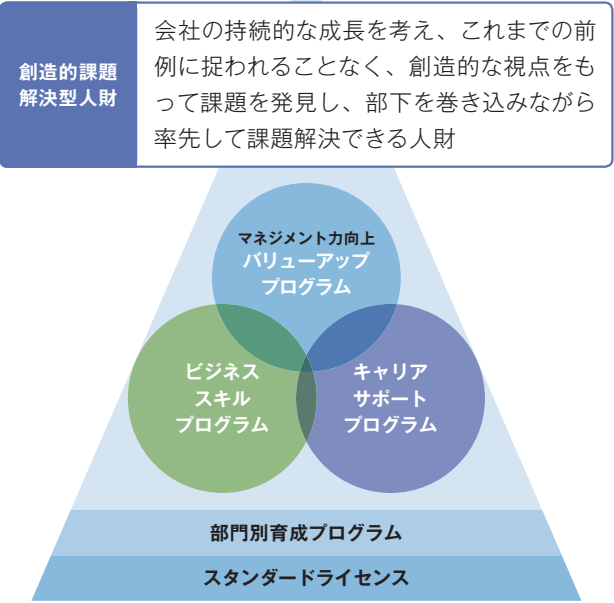
また、本社集合研修として、全国から選抜された「生涯設計デザイナー」に指導者としてのキャリアアップを意識させ、相互研鑽を通じ次代を担う指導者層の育成を図る『『夢クラブ』キャリアステップ研修』等を行っています。

内勤職員の能力開発

育成・研修プログラム

当社は職員に求める人財像を「創造的課題解決型人財」と定義し、これを目指すべく、「第一生命Career Development Program (CDP)」にさまざまな能力開発制度を用意し、職員の自立的な能力開発を多面的に支援しています。全職員が人財価値向上に向けて積極果敢にチャレンジし、第一生命グループの新たな成長を支えています。

CDPの概要



主な能力開発制度

バリューアッププログラム	
ビジネスリーダー育成とダイバーシティ・マネジメントの推進を通じた人財価値向上への取組み	
ビジネスリーダープログラム	課題解決力強化、マネジメント力向上、リーダー層育成、キャリア形成等を通じて、創造的課題解決型人財を目指すための取組みです。
ポジティブアクションプログラム	さらなる女性の活躍推進に向けて、キャリアアップを目指す女性職員を支援するための取組みです。
グローバルプログラム	語学力向上を促進し、グローバルな視点を持って活躍できる人財の育成に向けた取組みです。

ビジネススキルプログラム	
金融ビジネスパーソンとしての基礎力を向上させるために、指名選抜型および公募制による自己研鑽を支援する取組み	
eラーニング制度	職員の自立的なビジネススキル向上への意欲を支援するために、自宅で学習できる制度です。 平成20年度受講者総数 1,154名 (うち総合職 648名、一般職 506名)
蒼梧記念論文	創立者矢野恒太の生誕百周年を記念し、昭和41年に創設された社内論文制度。業務の中で発見した課題に対し、解決策を論文として提言することで、職員一人ひとりの課題解決力向上を図ります。 平成20年度応募総数 238名 (うち総合職 175名、一般職 63名)

キャリアサポートプログラム

職員が自立的にキャリアビジョンを描き、より付加価値の高い新たな職務へのチャレンジを支援する取組み

社内トレーニー制度

短期間の社内業務トレーニーとして、他担当・他所属の業務を経験することで、業務知識・視野を拡大し、自らキャリアデザインを描く職員を支援します。
(平成20年度)

総合職	10所属	18名
一般職	56所属	465名

自ら志向する職務に公募という形でチャレンジの場を設け、職務選択の機会を幅広く提供しています。
(平成20年度)

キャリア
チャレンジ制度

総合職	公募職務	86分野
	応募者数	43名
	合格者数	16名
一般職	公募職務	82分野
	応募者数	133名
	合格者数	57名

国内外留学／
海外トレーニー制度

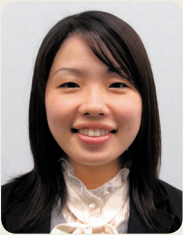
生命保険事業における専門スキル・ノウハウに加え、国内外での留学や欧米保険会社等へのトレーニーによって、グローバルな視点を持ち、高度な専門知識を身に付けた人財を育成しています。

メンター制度

新入職員の不安軽減を図るため、新入職員1人につきメンター1名を任命し、仕事面・生活面のアドバイスをを行い、上司と連携をとりながら「1年後のあるべき姿」を明確にした上で計画的に育成しています。

the Voice

社内トレーニー(コールセンター)
社内トレーニーを通じて
お客さま本位の姿勢や
視野の拡大を図る



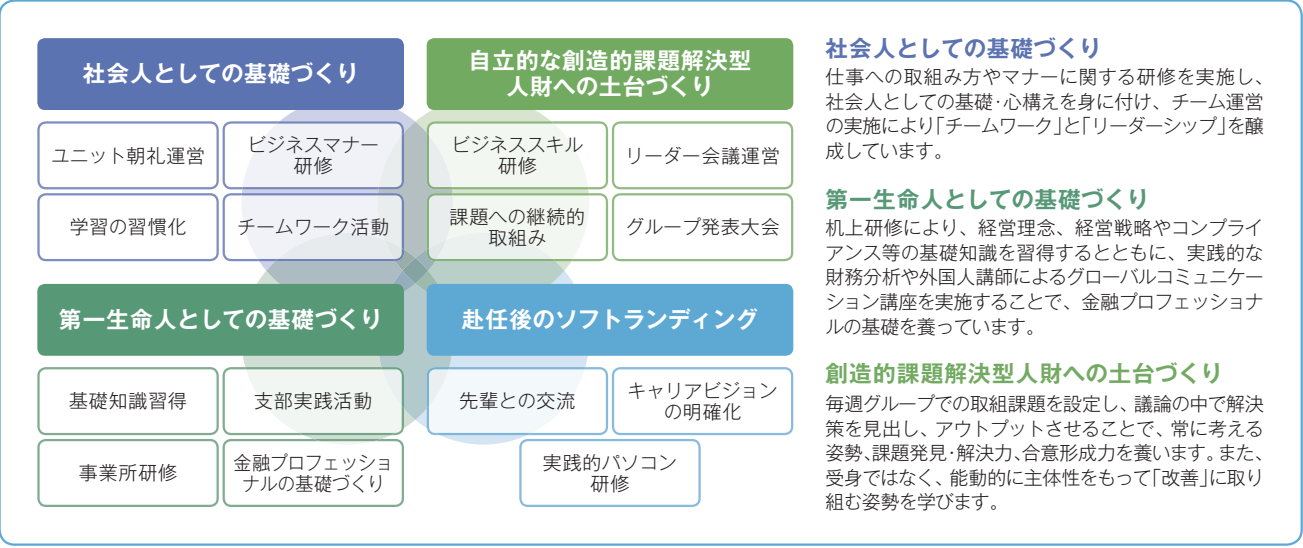
秋田支社
成田 幸代

他部署での経験を通じて幅広い視野を持った上でキャリアプランを考えたいと思ったことが、コールセンター業務への社内トレーニーに応募したきっかけです。今回実践的な電話対応スキルはもちろんのこと、お客さまと多く接することで、お客さまの視点に立ち、声をしっかりと「聴く」ことの重要性を再認識しました。今回の経験を自身のみで留めず、支社全体に伝え、より質の高いお客さまサービスを提供し、お客さま満足度の向上につなげていきたいと思っています。

■新入職員の育成

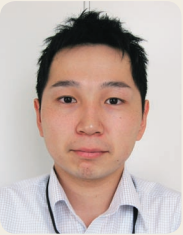
生命保険の社会的役割や当社の経営理念「ご契約者第一主義」等を理解し、社会人・第一生命人としての基礎を固め、創造的課題解決型人財への土台づくりを行うことを目的として、グローバル職員・エリア職員合同で新人研修を実施しています。

新人研修の概要



the Voice

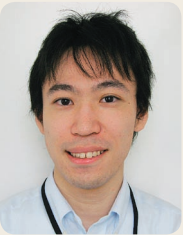
メンター
メンターとしての経験は
自身の成長にもつながる



総合審査部
三谷 洋介

周囲が業務に追われ多忙であっても、メンターとして気軽に相談や質問ができる関係を築くことを心掛けました。常に1年後のあるべき姿を意識しながら、定期的に振り返りを実施し、本人の課題を明確にすることができました。また、これらの経験を通じて人を育てることの重要性や難しさを知り、自身の成長にもつながりました。

新入職員
メンターからの
アドバイスを受け
成長を実感



総合審査部
畠山 倫

私の質問に対してどんなに忙しくてもしっかりと耳を傾けてくれ、またメンターからも積極的にコミュニケーションをとっていただきました。与えられた仕事をこなすだけではなく、その仕事の意味や背景を理解する必要性といった仕事上のアドバイスに加え、仕事以外の相談にも乗ってもらい、充実し成長を実感できる1年間となりました。

職員との絆

多様な人財が活躍する職場づくり

多様な人財が個性と能力を発揮できる職場づくりを推進しています。
性別に関わらず活躍できる環境づくりや、障がい者の方々の積極的な採用を進めています。

ダイバーシティ・マネジメントの推進

「ダイバーシティ・マネジメント」を推進することによって、多様な人財が個性と能力を発揮できる会社を目指しています。具体的には、「女性の活躍推進」と「障がい者雇用の促進」を柱とするダイバーシティ・マネジメント取組方針を定め、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

女性のキャリアアップ志向、チャレンジ志向を継続的に高め、より活躍できるようにポジティブアクション（女性の活躍推進）に取り組んでいます。

積極的な役職登用を継続実施

平成21年4月に26名を管理職に登用しました。今後も女性職員のキャリアアップに向けた取組みを継続し、積極的な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

(平成21年4月1日現在)

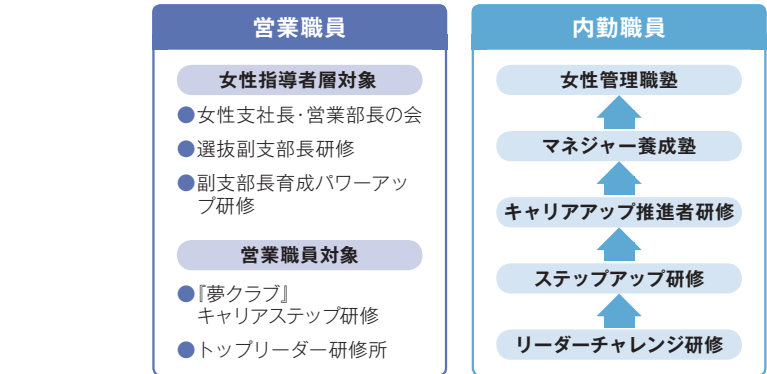
	女性職員数	女性の占める割合
経営管理職(支社長・部長等)	5名	1.1%
管理職(営業部長・マネジャー等)	157名	6.0%
支部長・副支部長	2,892名	74.1%
アシスタントマネジャー・業務主任	1,368名	53.8%

(注)業務主任は平成21年7月1日より業務リーダーへ移行

女性のための能力開発支援

女性職員一人ひとりがさらに視野を広げチャレンジ意欲を持ち、自身のキャリアビジョンを描くことができるよう、体系的な能力開発プログラムを構築し、支援しています。

能力開発プログラム



the Voice

多くの女性にキャリアアップを目指してもらいたい

福岡コンサルティング営業室
支社長
瀬戸 由紀子

平成21年4月に支社長に就任し、25年前の入社時には想像もしなかった人生転換です。振り返ると母、妻、女性として辛い時期もありました。しかし、今まで頑張れたのは、もちろん家族、上司などの支えあつてのことですが、自己実現を応援してくれる第一生命という会社だったからだと思います。今後は、ますます女性の進出が望まれます。多くの女性に管理職を目指して、さまざまなことにチャレンジしてもらいたいと思います。

.....

組織を魅力あふれる人財で埋め尽くすことが目標

サービスセンター
マネジャー
須藤 貴美子

リーダーシップ、マネジメントなど総合的に能力を高める研修を受け、その後、平成21年4月に管理職となりました。今では総勢62名の組織を任されていますが、一人ひとりの個性を生かしたマネジメントを目標に研修で学んだことを実践しています。家庭では母として子育てをし、会社では部下の育成に励む中で、家庭人でも管理職でも必要なスキルは同じだと感じています。身に付けたスキルはしっかりと次世代につなげていきます。

障がい者雇用の促進

障がい者雇用については、ES・ダイバーシティ推進専門委員会を設置し、全社を挙げて取り組んでいます。特例子会社である第一生命チャレンジ株式会社は、障がい者雇用に関わる取組みが評価され、平成21年10月1日付で、生命保険業界(子会社を含む)では初めて厚生



労働省の「障害者雇用優良企業」に認証されました。平成21年9月1日現在、障がい者雇用率は1.99%で、全国で853名(第一生命チャレンジ(株)含む)の職員が活躍しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが心身両面の健康を確保し、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。

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

妊娠、出産、育児、復職といったさまざまなステージにおいて、安心して働けることができるよう、制度を総合的に充実させています。

妊娠～出産期には「つわり」等による体調不良で取得可能な「マタニティ休暇」をはじめ、最長25カ月まで取得できる「育児休業」があります。

復職後には、「育児のための短時間勤務」があり、子どもが小学一年生の4月末日まで「6または5時間」勤務ができます。また、育児にかかる経費を軽減するための「育児サービス経費補助」があります。

キャリアを継続するための支援として、エリア職員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」もあり、利用者も増えてきています。

その他にも、孫が誕生したときの「孫誕生休暇」など、広く職員が利用できるような制度も整えています。

制度の利用実績

(平成20年度)

育児休業取得者	831名
育児のための短時間勤務制度利用者	109名
育児サービス経費補助受給者	3,755名
ふぁみりい転勤制度利用者	23名

こうした取組により、次世代育成支援対策推進法の「次世代認定マーク」を取得しています(平成19年5月、平成21年7月)。平成21年4月1日から平成23年3月31日の2年間の「一般事業主行動計画」を以下のとおり策定し、さらに両立支援に取り組んでいます。

一般事業主行動計画

- 男性が育児に積極的に参加できる職場風土づくりを目指す。
- 出産・育児を迎える職員の復職に向けた支援およびネットワークづくりを目指す。

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組み

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、職員一人ひとりの働き方の変革も重要なことであり、年次有給休暇の取得促進や総労働時間縮減、職員のワーク・ライフ・バランスへの意識改革にも取り組んでいます。

本人の希望をもとに年3日の年次有給休暇を確実に取得する「計画公休制度」の導入や、子どもの学校行事、介護、ボランティア等の理由で取得できる「ワーク・ライフ・バランス休暇」などにより、年次有給休暇を取得しやすい環境を整えています。

また、継続的な業務量の削減やノー残業デーなど、総労働時間縮減に向けての取組みや、家族の職場参観日の開催などにより、職員のワーク・ライフ・バランスへの理解促進にも取り組んでいます。

職場参観日「子どもが主役デー」

職員一人ひとりがいきいきと活躍するためには、家族の理解と協力が不可欠です。職員の子どもや家族に、会社や仕事に対する理解を深めてもらうために、職場参観日(子どもが主役デー)を開催しています。平成21年は夏休みに合わせて実施し、多くの職員の家族(137名)が参加しました。

参加者の声

職員

・職場参観は親・家族の働く姿に直接触れる意義のあるものと感じました。

子ども

・いつものパパと違ってカッコよかったです。
・会社のことやお金の勉強をして大変楽しかったです。

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

- 各種集合研修時にメンタルヘルスの「セルフケア」「ラインケア」をテーマとした研修を実施
- 予防の観点から「気付き」を促すためのセルフチェックツールの提供
- さまざまなカウンセリング・相談窓口の設置と利用方法の周知・徹底
- 『こころもカラダも「健康宣言」』の配布



啓発チラシ

職場の分煙化

- 受動喫煙による健康被害を防止するため、事務室内完全禁煙化を推進

職員満足度の把握

当社では、平成15年度より全職員を対象にES(職員満足度)調査を実施しており、「労働条件・環境」、「仕事」など7つのカテゴリに関する満足度や意識を把握するとともに、自由意見欄を設けて職員からの生の声をきいて

ES調査の結果をもとに実施した主な取組み

【課題】「労働時間」「公休取得率」は改善しているものの、該当項目の満足度にはまだ改善余地がある。

➡ **勤務管理運営**
総労働時間の縮減に向けた運営、早帰りデー推進

➡ **公休制度の充実**
計画公休制度、ワーク・ライフ・バランス休暇の導入・推進、リフレッシュ休暇の拡充

【課題】職員の人財価値向上に向けて、より多くの職員が自身の具体的な将来像(キャリアビジョン)を描けるよう、キャリアに関する相談体制の充実が求められる。

➡ **職員のキャリア開発支援策として、社内にキャリア支援デスクを設置(キャリア・アドバイザーの導入)**

います。各層の職員の思いや考えを把握して、ES向上の諸施策等に反映させています。

また、各所属における課題の把握、解決策の検討につなげるため、調査結果を速やかにフィードバックしています。

社内コミュニケーションの活性化

■ ネットワーク社長室

平成12年度より社長と職員をダイレクトに結ぶ仕組みとしてイントラネットを活用した「ネットワーク社長室」を開設しています。これは“社長のホームページ”の位置付けで、経営層の考えを「メッセージ」として職員へ伝えたり、創立記念日の社長講話等を「公式スピーチ」として全社へ知らせるなど、経営ビジョンの共有に向けた大切な役割を果たしています。

職員は日ごろの業務で感じた疑問や気付きを社長へ伝えることもでき、その回答も全社へフィードバックされるなど「双方向コミュニケーション」を実現しています。



「ネットワーク社長室」

コミュニケーション実績

(平成20年4月～平成21年3月)

	社長からのメッセージ	公式行事におけるスピーチ	職員からの質問への回答
発信数	21件	6件	23件

■ 「役員と語る」

経営層が「職員の声」に真剣に耳を傾ける場として、平成11年度から「役員と語る」を実施しています。これは、全国の支社や本社各部へ社長をはじめとする各役員が足を運び、さまざまな経営課題についてその背景や考え方を職員と共有する機会です。

例えば、株式会社化を選択した背景や目的など、役員自らが職員へ直接伝えることで、より一体感のある運営

を目指すとともに、職員一人ひとりがどのように受け止め、取り組もうとしているかを経営層がタイムリーに知ることのできる貴重な場となっています。



「役員と語る」(川越支社)

知の共有化

■ チームワーク活動

全国の営業拠点に在籍する営業職員は、全員が「チーム」に所属し、各チームが営業上のノウハウの共有や新人育成に取り組んでいます。

このチーム単位の小集団活動をバックアップするべく、平成5年より全社を挙げて取り組んでいるのが「チームワーク活動」です。「チーム員全員が参画し、主体的に創意工夫する」「協力しあい、励ましあい、学びあうこととともに成長する」ことをコンセプトに活動を展開しています。

チームワーク2008でも、各チームのボトムアップの取組事例が数多く紹介され、営業活動や採用・育成における工夫とノウハウが全国で共有されました。



チームワーク表彰(本社特別表彰式にて)

■ 生涯設計提案コンテスト

生命保険販売にとって重要なお客さまとの人間関係・信頼関係づくりや「生涯設計」に基づく提案の工夫を全社で即時に共有できるよう、専用の全社データベースを構築しています。

平成20年度は約3,500もの事例を公開しており、知の共有



好事例教材

化の仕組みとして定着しています。

その中でも優れた事例を、三半期ごとに選出し、顕彰しています。さらに選出した好事例を、営業職員の携帯パソコンで共有化し、「生きた教材」として活用しています。

■ 採用育成好取組研究会

営業職員の人財育成には、支社長主導のもと、実践研修室・支部・支社といった育成を担う組織がそれぞれの役割を果たすとともに、相互が協力して「職員一人ひとりに合わせた」対応をすることが重要となります。

人財育成の中でも特に重要な入社2年間の教育におけるベンチマーキングを実施し、コンプライアンス意識やコンサルティング能力の向上等に向けたノウハウの共有化を図っています。



平成20年度全社発表会

■ New Best Way活動

内勤職員が日々の気付きを大切に、自発的に業務プロセスの改善を図ることを目的として、平成4年度より「New Best Way活動」を実施してきました。この活動は全国で約600ものグループが、創意・工夫しながら業務のさらなる効率化や高品質化を実現する仕組みです。

平成20年度は「品質保証新宣言」の確実な履行と生産性の向上を主なテーマに、さまざまな取組みについて大きな成果が認められ、全社で共有を図りました。

労働組合との関わり

第一生命労働組合は、内勤職員および営業職員が組合員となるユニオンショップ制を採用しており、同組合の組合員の条件に該当する人数は49,730名(平成21年3月末現在)です。

会社と組合は、より豊かで明るい生活の実現、やりがい・働きがいのある職場づくりのために、各種協議会を通じて対話を重ね、両者が活発に意見交換しています。