

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。

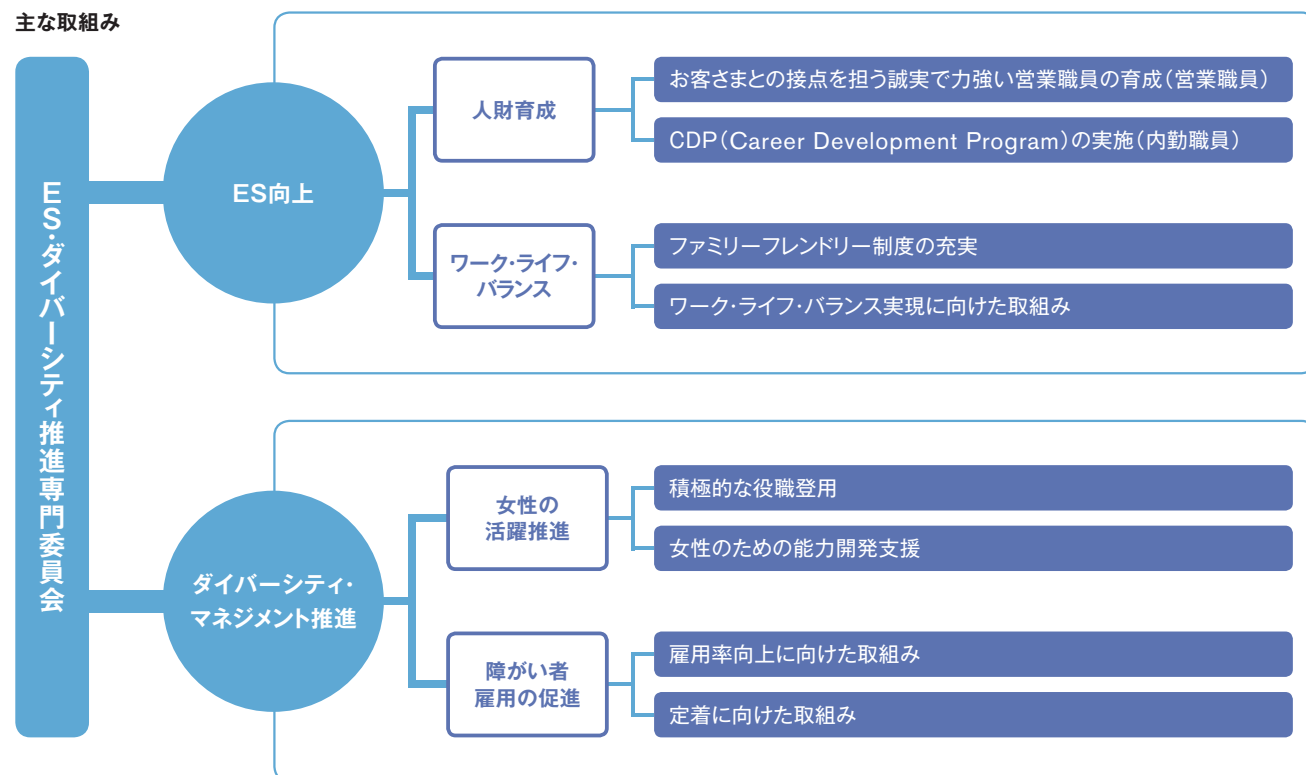
推進体制

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」等の具体的な取り組みを積極的に推進しています。

主な取り組み



雇用と人事

職種体系

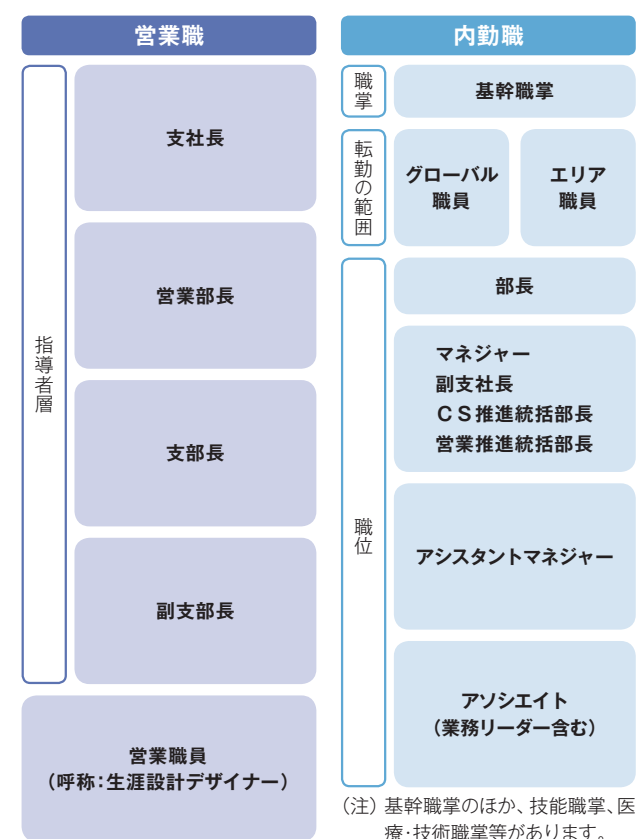
当社の職員は、営業職員と内勤職員から構成されます。「一生涯のパートナー」としてお客さまの生涯設計を担う営業職員は「生涯設計デザイナー」と呼ばれ、生命保険や多くのサービスを通じてお客さま一人ひとりの生涯設計のコンサルティングをしています。

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。

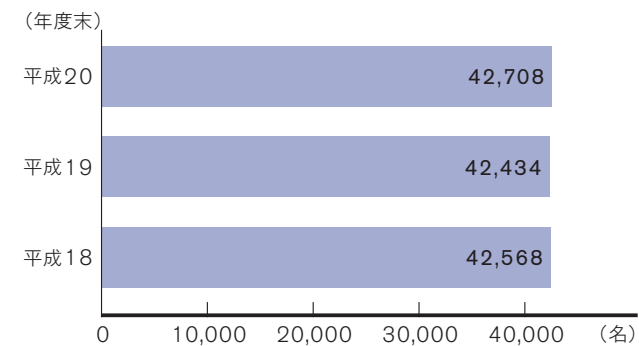
内勤職員の職掌統合

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。

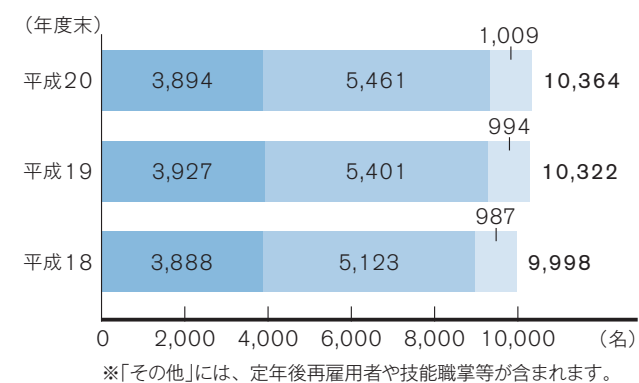
職種体系



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。