

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)

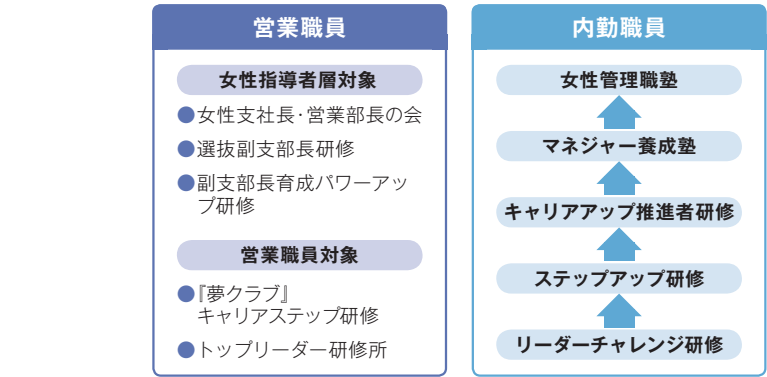
	女性職員数	女性の占める割合
経営管理職(支社長・部長等)	5名	1.1%
管理職(営業部長・マネジャー等)	157名	6.0%
支部長・副支部長	2,892名	74.1%
アシスタントマネジャー・業務主任	1,368名	53.8%

(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－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。