

# 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、障がい者の積極的な採用を進めています。

## ダイバーシティの推進

人財の多様性を認め、個性を尊重し活かすダイバーシティの推進に強力に取り組んでいます。具体的には「女性の活躍推進」、「障がい者雇用の促進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」および「ダイバーシティの定着に向けた職員の意識改革」を推進しています。

**Web** ダイバーシティ・マネジメントの取組方針  
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

### ■ 女性の活躍推進

女性のキャリアアップ志向、チャレンジ意欲を継続的に高めるため、さまざまな取り組みを実施しています。取り組みによって、上位職位を目指す女性が増え、継続的な役職者登用につながっています。



ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）普及促進のためのシンボルマーク

### 積極的な役職登用

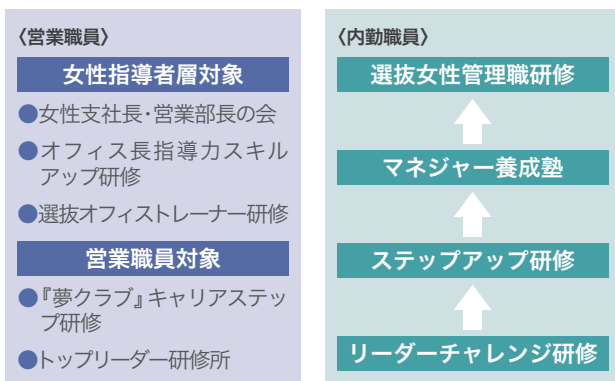
2010年4月に22名を管理職に登用しました。

役職者に占める女性職員の割合 (2010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)	6名	1.2%
管理職(営業部長、マネジャー等)	163名	6.6%
オフィス長・オフィストレーナー	2,784名	75.0%
アシスタントマネジャー・業務リーダー	1,436名	52.5%

### 女性のための能力開発支援

女性職員が自律的にキャリアプランを描き、さらなる活躍の場を広げるために、体系的な能力開発プログラムを構築し、積極的に支援しています。



**Web** 女性の活躍推進

### ■ 障がい者雇用の推進

積極的に障がい者雇用に取り組み、2010年6月1日現在、雇用率(2.01%)は法定雇用率を上回っています。また、特例子会社である「第一生命チャレンジド」は、障がい者雇用に関わる取り組みが評価され、2009年10月に生命保険業界(子会社を含む)で初めて厚生労働省の「障害者雇用優良企業」に認定されました。



**Web** 障がい者雇用の推進

### ■ ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、ファミリーフレンドリー制度を充実させ、職員の仕事と家庭の両立を支援するとともに、意識改革にも取り組んでいます。

### 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

妊娠から出産・育児期における「産前産後休暇の有給化」や最長25カ月まで取得できる「育児休業」等の制度を整えています。復職後には子どもが小学一年生の4月末日まで「6または5時間」勤務ができる「短時間勤務」や、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(3歳まで)」があります。また、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に異動できる「ふあみりい転勤制度」があり、キャリアの継続を支援するための制度を整備しています。

制度利用実績 (2009年度)

育児休業取得者	830名
育児のための短時間勤務制度利用者	154名
育児サービス経費補助受給者	4,002名
ふあみりい転勤制度利用者	37名

こうした取り組みにより、当社は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(2007年5月、2009年7月)。2009～2010年の2年間は、特に男性の育児休業取得の推進および育児休業者のスムーズな職場復帰の支援を中心に両立支援に取り組みます。



## ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現には、職員の働き方の変革が重要との考えから、継続的な業務量の削減・ノー残業デー等による総労働時間縮減や、家族の職場参観日の開催等により職員のワーク・ライフ・バランスの向上に取り組んでいます。また、年次有給休暇を確実に取得する「計画公休制度」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」等により、内勤職員の年次有給休暇の取得率は向上し、離職率も低下しました。

**Web** ワーク・ライフ・バランスの推進

### 内勤職員の年次有給休暇取得率

2007年度	2008年度	2009年度
35.2%	44.7%	58.6%

### 内勤職員の離職率

2007年度	2008年度	2009年度
3.6%	3.0%	2.0%

※「自己都合等を理由とした退職人数÷期始人員数×100」で算出しています。  
※ スタッフ社員、常勤嘱託従業員等は除きます。

## 職員満足度の把握

2003年度より全職員を対象にES（職員満足度）調査を実施しています。「労働条件・環境」、「仕事」等7つの要素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声を集約しています。各層の職員の思いや考えは、ES向上の諸施策に反映させています。

また、各所属に調査結果を速やかにフィードバックして、課題の把握、解決策の検討を行っています。

## キャリア支援デスク

当社では、自身のさらなる飛躍を目指す職員に対し、有益なアドバイス・支援を行う仕組みとして、キャリア形成に関するさまざまな不安や悩み等の相談に対応し、相談者本人の自立的な解決を促すことを目的に、2009年10月に「キャリア支援デスク」を開設しました。専門スキルを持ったキャリア・アドバイザーが、職員のキャリア形成に関する悩みや課題に対してアドバイスを行っています。

## 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、メンタルヘルス対策のほか、各種がん検診や予防接種等の補助も実施しています。

2010年度より「健康増進推進専門委員会」を設置し、同年を「健康増進元年」と位置付け、全社横断的に職員の健康増進に向けた取り組みを強化しています。職員への啓発・教育を通じ、お客さまの健康増進も推進していきます。



啓発活動
<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師等の社外講師によるセミナーの開催</li> <li>・機関誌や社内教材、お客さま向けチラシによる情報提供</li> <li>・医療・介護啓発ビデオの提供 等</li> </ul>

メンタルヘルス対策
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・管理職用に「ラインケアマニュアル」を作成・配付</li> <li>・『こころもカラダも「健康宣言」』の配付</li> <li>・さまざまなカウンセリング・相談窓口の設置と利用促進</li> </ul>



啓発チラシ

## 社内コミュニケーションの活性化

### ■ 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、「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とともに、職員からの質問や意見を経営層が真正面から受け止める場ともなっています。

こうしたダイレクトな対話を通じて、社内コミュニケーションの活性化、一体感のある活気あふれる組織づくりに努めています。

## ■ ネットワーク社長室

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。経営層の考えを「メッセージ」として職員へ伝えたり、創立記念日等の社長講話を「公式スピーチ」として全社へ知らせるなど、経営ビジョン共有に向けた「社長のホームページ」として運営を行っています。

職員は日ごとの業務で感じた疑問や気づ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」

### 「ネットワーク社長室」におけるコミュニケーション実績 (2009年度)

	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	26件	7件	17件

## 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、各チームごとに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、1993年より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、学びあうことでともに成長する」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2009」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

## ■ 採用育成好取組研究会

営業職員の人財育成は、入社後2年間の教育が鍵を握ります。その効力を高めるためには、実践研修室・営業オフィス・支社といった育成を担う組織が、確実に統一プログラムを実施するとともに、相互協力しながら、独自の創意工夫を加えることが重要となります。

この工夫事例のベンチマークを毎年実施し、これまで数々の取組内容が共有化され、全社運営にも反映されました。2010年度は「初期集中教育」「2年間育成」に「指導者層教育」を加えた3つの切り口から取組内容をベンチマークし、「育成力」のレベルアップを図ります。



全社発表会

## ■ カイゼンプラス活動

内勤職員がPDCAサイクルに基づいた業務プロセス改善へ取り組むことを後押しする仕組みとして全社で「カイゼンプラス活動」を実施しています。

この活動はそれぞれの持ち場で創意と工夫を発揮しながら業務のさらなる高品質化と効率化を目指していくものです。さまざまな組織課題の解決に向けた小集団によるボトムアップでの取り組みが、あらゆる所属にて展開されています。

## 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50,879名（2010年4月1日現在）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。