

多様な人財が活躍する職場づくり

ダイバーシティ推進の取り組み

第一生命グループは、性別・国籍・文化・年齢・学歴・キャリア・ライフスタイルなどさまざまな背景からなる個々人の多様な考え方や価値観を尊重し、それぞれの個性を活かしていく「ダイバーシティ推進」に取り組んでいます。

うに育成体系を充実させることによって、第一生命グループの成長戦略を支える女性リーダーの輩出を進めるべく取り組んでいます。

2010年度は女性部長輩出プログラムを導入し、2011年4月に2名の女性部長を登用しました(①)。

女性の活躍推進

女性職員のキャリアアップ志向、チャレンジ志向を継続的に高め、自律的にキャリアビジョンを描けるよ

障がい者雇用の推進

当社では障がい者の積極的な採用を進めています。障がい者雇用率は2011年6月1日現在2.02%であり、

863名が全国で活躍しています。

特例子会社の「第一生命チャレンジ株式会社」では第一生命コールセンターで受電したお客さまのお申し出のうち、お手続き書類の発送が必要なものの一部の書類発送業務を行っています。第一生命チャレンジと第一生命の職員が、同じ職場で一連の業務の中で協力し合いながら働いており、多様な人財が活躍する風土が醸成されてきています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

キャリアアップを支える取り組みとして、ファミリーフレンドリー制度の充実や利用促進に積極的に取り組んでいます。実効性を高めるために、2年ごとに次世代育成支援対策

推進法の取組計画を提出し、実行しています(②)。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員のワークスタイルの変革に取り組んでいます。総労働時間縮減に向けた取組

みとして、終業時刻目標の設定や早帰り運動を実施しています(③)。

今年度は年次有給休暇の取得推進(④)や男性の育児休業取得推進など(⑤)にも積極的に取り組んでいます。

① 女性の継続的な役職登用 (2011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)	7名	1.3%
管理職(営業部長、マネジャー等)	170名	6.8%
オフィス長・オフィストレーナー	2,668名	76.3%
アシスタントマネジャー・業務リーダー	1,523名	54.5%

② 次世代育成支援認定マーク



③ 月間平均残業時間 (内勤職員)

2009年実績	2010年実績
7.4時間	5.1時間

※金融業・保険業(従業員500人以上)の平均:14.8時間(2010年度厚生労働省毎月勤労統計調査より)

④ 年次有給休暇取得率

2009年度	2010年度
65.6%	63.6%

⑤ 男性育児休業取得者数

2009年度	2010年度
4名	58名

VOICE

子どもと触れ合う時間を持てました

長男が生まれたのを契機に、所属の後押しを受けて男性育児休業を取得しました。

当初は長男の育児に専念するつもりでしたが、長男が肺炎で入院したため、実際には妻と交代での病院の泊り込みや、ほかの子どもたちの世話や炊事・洗濯等の家事を行いました。妻の負担を減らすことができ、また、平日家に父親がいるため子どもたちにも喜ばれました。子どもが小さい間こそ触れ合う時間が貴重ですので、多くの男性職員に本制度を活用してほしいと思います。

経営企画部 河村 悦宏



働きやすい職場づくり

職員満足度の把握

職員満足度(ES)の現状と課題を把握し解決策を検討するために、2003年度よりES調査を実施しています。

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。一例として「公休取得の推進による労働条件・環境の改善」や「キャリアに関する相談体制の充実」等が行われました。また、調査結果は各所属にフィードバックして所属のES向上取り組みにも活用しています。

キャリア支援デスク

職員の人財価値向上に向けてキャリア形成に関するさまざまな相談に対応し、相談者本人の自立的な解決を促すことを目的として2009年10月に開設しました。専門スキルを持ったキャリアアドバイザーが適切なアドバイスを行い、職員のキャリア開発を積極的にサポートしています。

心と体の健康

2010年度の「健康増進全社活動」をさらにレベルアップさせるため、第一生命グループ全体の健康宣言「いきいきダイイチ110」を行い、グループ全体で健康増進活動を展開し

ています。これは、職員の健康増進だけでなく、お客さま向けに医療・健康情報を提供し、お客さまの健康にも貢献する活動です。「健康増進推進専門委員会」にて施策の審議・決定を行い、健康増進室・健保組合と各事業所の健康増進推進責任者や労働組合が連携して取り組みを行っています。2011年度の重点取組項目は、「生活習慣改善」を中心に6項目を掲げています。経済産業省のプロジェクトに参加し、「健康経営」への取り組みに対して外部の評価をいただけるよう活動を推進していきます(⑥)。

社内コミュニケーションの活性化

■ 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。経営層の考えや創立記念日の社長講話を「メッセージ」、「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。

知の共有化

■ チームワーク活動

全国の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。

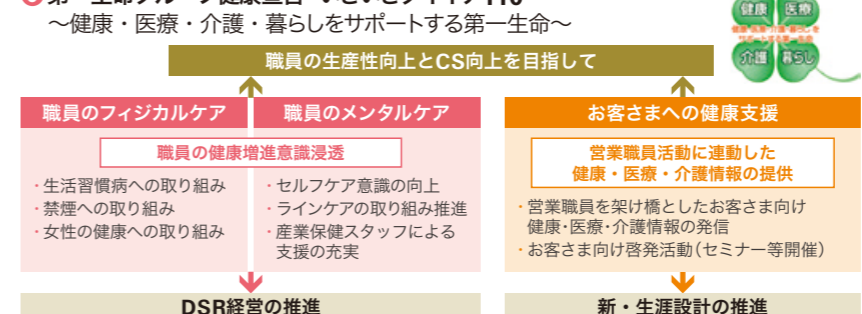
このチーム単位の小集団活動をバックアップするべく、1993年より取り組んでいるのが「チームワーク活動」です。「チーム員全員が参画し、主体的に創意工夫する」「協力しあい、励ましあい、学びあうことでともに成長する」ことをコンセプトに活動を展開しています(⑦)。

今年度は、創立110周年へ向け、「最高の『チームワーク』と固い『絆』で『復興と成長』を実現!!」を合言葉に、「第一生命6万人のチームワーク」の核となる活動を展開します。

■ カイゼンプラス活動

内勤職員が、PDCAサイクルに基づき、自ら創意工夫しながら、各所属での経営課題の解決に貢献することを目指す仕組みとして、全社で「カイゼンプラス活動」を実施しています。あらゆる所属で、職員全員がボトムアップによる課題解決に向けて全力で取り組み、確実な成果につなげていく活動となっています。

⑥ 第一生命グループ健康宣言「いきいきダイイチ110」



⑦ 「チームワーク活動」の表彰 (本社特別表彰式にて)

