

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

当社は、グループ全体を通じて多様な人材が活躍できる働きがいのある職場環境を確保し、性別・国籍・文化・年齢・学歴・キャリア・ライフスタイル等さまざまな背景からなる個人々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&インクルージョン」*の推進に取り組んでいます。

この推進のためには、多様な人材が活躍する風土づくりが不可欠との考え方から、職員の意識改革、職場の風土改革を進めています。

女性の活躍推進では、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つつ、育成体系を充実させることによって、当社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ています。

また、障がい者の積極的な採用も進めています。障が

い者雇用率は2012年6月1日現在で2.03%であり、863人が全国で活躍しています。また、外国人留学生を継続的に採用し、文化が異なる職員が互いに学び合うことで、活気ある職場づくりにつながっています。

※多様な人材を受け入れ、組織に所属する全員の意見や才能を包括することにより、組織の競争優位性を築き、業績を向上させる経営戦略。



Topics

東洋経済新報社「第5回ダイバーシティ経営大賞」を受賞

2012年5月に東洋経済新報社の「第5回ダイバーシティ経営大賞」を受賞しました。

本賞は、多様な人材を重要な経営資源として活かす経営手法であるダイバーシティ経営を企業理念に掲げ、先進的に実践している企業を表彰するものです。

当社は、1990年代より女性の役職者登用等に取り組んできましたが、2009年に総合職、一般職の区別を廃止することを皮切りに、さらに取り組みを強化しました。そして、「ダイバーシティ&インクルージョンは経営戦略そのものである」との考えのもと、「トップダウンとボトムアップ双方からの意識・行動変革」「継続的な役職登用・キャリア開発支援」「キャリアアップを支えるワーク・ライフ・バランスの促進」の3つの取り組みを軸に進めてきました。

2011年からは、組織課題に直結するような付加価値の高い業務に全員がチャレンジする仕組みにし、全女性職員の個

人目標に設定するとともに好取組事例を「見える化」することも実施しています。

当社は今後も引き続き、全女性職員を対象とした、「点」ではなく「面」での活動を展開し、経営戦略として「ダイバーシティ&インクルージョン」の取り組みを進めていきます。



第5回ダイバーシティ経営大賞を受賞

いちばん、従業員の活気

あふれる会社

当社グループにとって最も重要な経営資源は「人材」です。「プロフェッショナル&チームワーク」のコンセプトのもと、活気あふれる会社になることを目指しています。

海外展開に貢献できる人材を目指します

代理店のコンプライアンス推進の業務をしており、言葉の壁を感じることもありますが、周りのフォローがあるため、気持ちよく働いています。現在、昼休み等を利用して、部内で中国語講座を開いています。当部では中国語を必要とはしませんが、習得に積極的な人が多く、驚かされました。入社2年目で、仕事上では教わることが多いですが、逆に私が周りに教えることがあるというのは、やりがいがあり、充実した毎日につながっています。今後、さまざまな業務を経験して自分に足りない部分を補い、将来的には海外展開に貢献できるようになりたいと思っています。



代理店業務推進部 劉利華

「バリアフリー」に自身のキャリアを思い描くことができる職場

第一生命で働こうと決めた理由は「意欲さえあれば存分に活躍できるフィールドが整っていた」ことです。私は視覚に障がいを持っていますが、それによってキャリアが限定されることはありません。この会社では自分の意志次第でキャリアを切り拓くことができる環境が整っていると感じています。

また、上司や先輩、周囲の仲間とのコミュニケーションのおかげで自分の状態を密に報告することができ、業務を進める上でとても助かっています。

自ら積極的にチャンスを活かして成長し、多くの人のお役に立てるよう取り組んでいきます。



DSR品質推進部 赤羽 優一

「孫誕生休暇制度」によって家族の絆がより深く

長女が2人目の子どもを出産するにあたって、上司や職場の仲間から勧められ、「孫誕生休暇」を取得しました。孫と一緒に過ごせる一方、家族の負担も減らせるため、長女から大変喜ばれました。



また、指導所長として、新人職員の採用・育成にも携わっていますが、当社には孫誕生休暇をはじめ出産・育児・介護等の両立支援制度が充実しており、多くの方に好感を持っていただけます。このたび、私の後継者として次女も当社に入社しました。

仕事と子育てを両立するには家族の理解が必要であり、このような制度を作っていただいた会社に誇りを持っています。2回目・3回目の休暇を取れるよう、これからも永く働けるようがんばっていきます。



布施支社 東大阪営業オフィス 東 光子

社外トレーニーで他業種を経験し、自身の視野を拡大

営業職員と同行して職域のお客さまのもとへ訪問する業務を担当しており、他業種のお客さま接客業務がどのように行われているか興味を持ち、今回のトレーニーに参加しました。

トレーニー先では店舗の売場に立ち、ご来店いただいたお客さまの接客業務を体験することができました。当社とは全く異なる業種・業態ですが、お客さま視点の重要性は共通であることを学ぶとともに、自身の普段の業務を違った視点から振り返るきっかけになりました。

今後は、今回得た経験・気付きを自身の業務に取り入れ、活かしていきたいと思っています。



青森支社 美濃 さやか
(社外トレーニー先：(株)三越伊勢丹)

活力と魅力あふれる会社へ

推進体制

第一生命グループの成長戦略を支える人財の強化のため、営業職員の採用・育成プロセスを革新することで強固な営業体制の構築、職員の働き方変革による付加価値の向上、ダイバーシティのさらなる推進等に取り組んでいます。

これらの取り組みをより実効性のあるものとするため、「ES・ダイバーシティ推進専門委員会」を設置し、グループ人財の強化に向けた取り組みの計画策定・実行策の推進・進捗管理を実施しています。

雇用と人事制度

当社の職員は、営業職員と内勤職員から構成されています。営業職員を「生涯設計デザイナー」と呼び、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。内勤職員のうち基幹職掌は全国転勤型のグローバル職員、勤務地域の限定されたエリア職員で構成されています。

職種体系

営業職員		内勤職員	
指導者層	支社長	職掌	基幹職掌
	営業部長		グローバル職員
	オフィス長	転勤の範囲	部長
	オフィストレーナー		マネジャー 副支社長 CS推進統括部長 営業推進統括部長
営業職員 (呼称：生涯設計デザイナー)		職位	アシスタントマネジャー
			アソシエイト (業務リーダー含む)

※基幹職掌のほか、スタッフ社員、常勤嘱託従業員等の職掌があります。

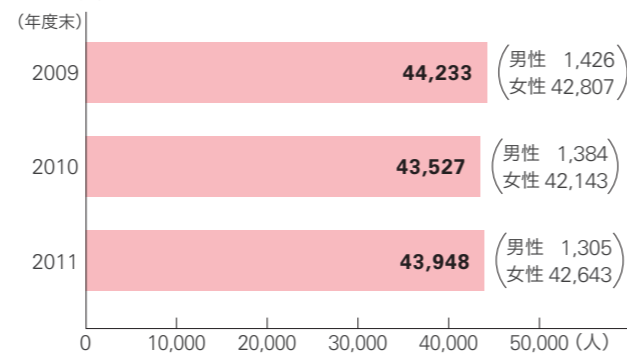


職員の採用人数・平均年齢・平均勤続年数・平均給与(2011年度)

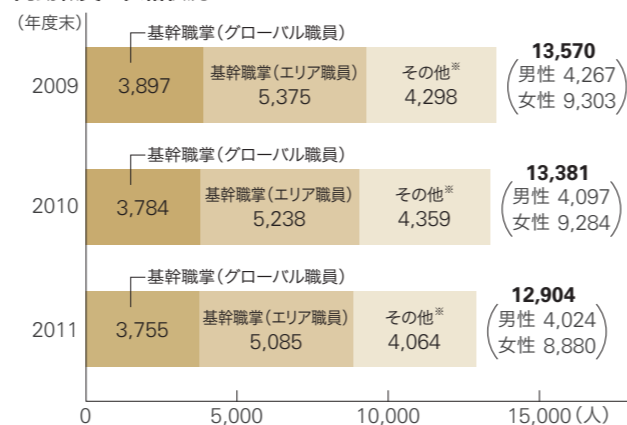
	採用人数	平均年齢	平均勤続年数	平均給与(月額)
営業職員	9,777人	46歳9カ月	10年1カ月	259千円
内勤職員	857人	43歳2カ月	13年1カ月	288千円
基幹職掌(グローバル職員)	114人	43歳6カ月	19年10カ月	—
基幹職掌(エリア職員)	91人	40歳1カ月	15年8カ月	—
その他*	652人	46歳9カ月	3年9カ月	—

※その他には、スタッフ社員、常勤嘱託従業員等が含まれます。

営業職員の在籍状況



内勤職員の在籍状況



※その他には、スタッフ社員、常勤嘱託従業員等が含まれます。

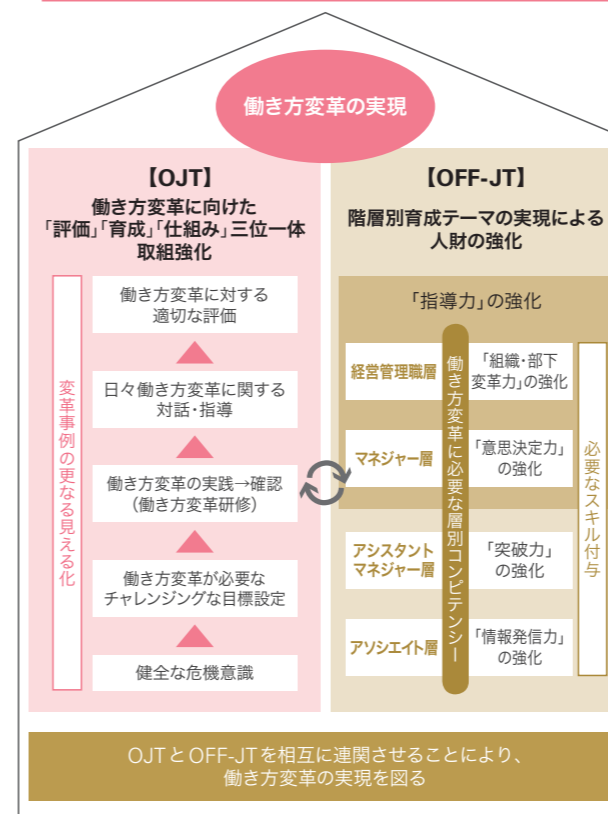
内勤職員の能力開発

OJTとOFF-JTの融合による人財育成

第一生命グループにとって最も重要な経営資源は「人財」であり、人財こそが他の追随を許さない「競争力」の源泉であるとの考えのもと、職員に求める人財像を「課題解決型人財」と定義し、「人間力」の強化に努めています。こうした考えのもと、創業110周年となる2012年度の

人財育成方針を引き続き「人財育成110!!」とし、OJT制度の強化を図るとともに、OJT機能を支える仕組みとしてOFF-JT制度を構築しています。

2012年人財育成方針



OJT制度(働き方変革プログラム)

2010年度からスタートしている「働き方変革プログラム」は、職員の「業務遂行レベル」の向上を実現するための育成プログラムです。具体的には上司・部下との間で「目標設定」「実践」「取組状況の確認」「振り返り・指導」の場面において社内外のハイパフォーマーの働き方を参考に確認および振り返りを行い、日常における行動の高度化を定着させるべく取り組みを行っています。

2012年度は抽象的になりがちな行動変革の事例を、全所属で「見える化」し、自所属における高度な働き方を全職員がよりイメージしやすくするための取り組みを行っています。

OFF-JT

当社ではOFF-JT制度を「CDP: Career Development Program」として体系化し、各階層における目指すべき姿の体現や、働き方変革の実現に向け各種能力開発制度を用意しています。教育手法も集合研修のほか、自宅で学習できるeラーニング、論文執筆や社内外でのトレーニー派遣等、強化したい項目にフィットした手法を幅広く活用しています。

グローバル人財の育成

成長分野である海外市場での事業展開を見据え、毎年1回のTOEIC受験の義務化や、eラーニングの語学力強化コースの受講奨励により、若手職員を中心に語学力の強化を図っています。また、外国人講師を招き海外でも通用するマネジメント力、コミュニケーション力の強化を目的とした研修を英語で行っています。ほかにも継続的に海外留学・海外トレーニー(公募制)、海外短期語学留学(指名制)、海外でのマネジメントトレーニング等各種プログラムに派遣し、グローバルマーケットで活躍できる人財を育成しています。

社内外トレーニー制度

業務知識や視野の拡大、自律的なキャリアビジョンを描くための支援として、所属異動を伴うことなく短期間で社内の他担当・他所属の業務を経験することができる社内トレーニー制度を設けています。2011年度はお客さまとの接点がある業務へのトレーニーを拡充し、お客さま視点の強化を図りました。また、社外へのトレーニー制度も拡充し、多角的視点から当社業務の改善につなげていくことを目指しています。

社内外トレーニー参加状況

	2009年度	2010年度	2011年度
社内トレーニー応募者	819人	1,448人	1,310人
社外トレーニー実績	—	67人	104人

eラーニング制度

職員の自律的な能力開発の支援を目的に自宅での学習できるeラーニング制度を導入しています。ビジネススキルの基礎やマネジメント力の強化、語学力の強化など幅広いテーマでコースを設けており、2011年度は2,780人の内勤職員が活用しました。

生涯設計デザイナーの育成方針

「いちばん、お客さまから支持される会社」を目指し、お客さま満足度を向上させるコンサルティング営業を実践できる営業人材の多数育成に取り組んでいます。

そのために、育成プログラム・組織体制・指導者層の能力開発等の充実を図っています。

2年間育成プログラム

当社は、入社後2年間を育成期間と位置付けており、「2年間育成プログラム」に基づき、お客さま視点に立った「コンサルティング型営業職員」の育成を目的とした基礎教育・訓練を行っています。

総合営業職の能力開発

「総合営業職」制度はコンサルティング営業のスペシャリストを育成し、「新・生涯設計」の質を高めていくことを目的に設立されました。主に、企業や官公庁にお勤めのお客さまに最適な商品やサービスを提供しています。

コンサルティング営業のスペシャリストや指導者の育成を目指し、幅広い知識やスキルを身に付けられるように、日々教育・支援を行い、能力向上を図っています。

指導者層の能力開発

オフィス長・オフィストレーナーの能力開発

生涯設計デザイナーの人材育成の直接的な担い手である指導者層(オフィス長・オフィストレーナー)の能力開発に、本社・支社が一体となって取り組んでいます。

特に、定例的なスキルアップ・ベンチマーキングの場(スキルアップ研究会等)を設け、指導者層の人材育成力向上を図っています。

今後も、本社・支社における指導者層向け研修等を強化し、次代を担う指導者層育成に取り組んでいきます。

機関経営職候補生の能力開発

機関経営職候補生は、主に「経営能力」や「対人折衝力」を磨き、育成期間修了後はオフィス長として、各営業拠点のマネジメントを担当します。

マーケット開拓のエキスパートとして販売戦略の立案や、生涯設計デザイナーに幅広い販売指導ができる力強いオフィス長を育成するため、5年間にわたる研修教育カリキュラムを設定しています。

拠点経営のプロフェッショナル育成に向け、日々能力開発を進めています。

さまざまなワークスタイルを支援する諸制度

当社は、キャリアアップを支えるワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みとして、ファミリーフレンドリー制度の充実・利用促進に積極的に取り組んでいます。

育児休業制度は、最長25カ月の取得や分割での取得が可能といった、法律の定めを大きく上回る内容とし、女性職員の取得者数は過去3年で2,556人となるほか、男性職員についても育児休業取得を推進しています。

また、エリア職員が家族の転勤等により転居する場合、居住地から通勤可能な所属への異動を認める「ふぁみりい転勤制度」や、孫の誕生時に一定日数の特別公休が付与

される「孫誕生休暇制度」の新設など、さまざまな制度を整備・利用促進しています。

このほかにも、総労働時間の縮減に向けた取り組みとして、終業時刻目標の設定や早帰り運動を実施するとともに、年次有給休暇の取得推進に取り組んでいます。

これらの取り組みが評価され、2012年4月に財団法人21世紀職業財団が認定する「ワーク・ライフ・バランス(WLB)企業診断・認証事業」に基づくWLB認証事業者として、当社が初めて認定されました。加えて、2011年9月に厚生労働省の主催する均等・両立推進企業表彰において「ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。

女性の継続的な役職登用(2012年4月現在)

	女性職員数	女性の占める割合
経営管理職(支社長・部長など)	9人	1.5%
管理職(営業部長・マネジャー・オフィスマンなど)	649人	17.6%
アシスタントマネジャー・業務リーダー・オフィストレーナー	3,731人	74.3%

ファミリーフレンドリー制度利用実績

	2009年度	2010年度	2011年度
育児休業取得者	830人	930人	889人
うち男性育児休業取得者	4人	58人	31人
育児のための短時間勤務制度利用者	154人	185人	229人
育児サービス経費補助受給者	4,002人	3,916人	3,784人
ふぁみりい転勤制度利用者	37人	33人	42人

キャリア支援デスク

職員の人材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。

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、経営層の考えや創立記念日等の社長講話を「メッセージ」「公式スピーチ」として全社へ発信するなど、経営ビジョン共有に向けた運営を行っています。

役員と語る

経営層が職員と対話する場として、「役員と語る」を実施しています。これは、全国の所属へ役員が足を運び、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。

海外グループ会社とのコミュニケーションの活性化

当社は、相互理解へ向け海外グループ会社とのコミュニケーションを強化しています。これまでに、海外グループ会社からの研修の受け入れ等を実施しました。



第一生命で学んだことをベトナムでも活かしています

第一生命ベトナム 最高投資責任者
チャン・チャウ・ザン

私は2011年および2012年の二度、第一生命の研修に参加しました。研修内容は、第一生命の業務内容を理解し、第一生命ベトナムでの活用を考える上でとても役に立つものでした。研修では同時に、第一生命の企業文化、従業員のワークスタイル等を学ぶことができ、非常に貴重な経験を得ました。私は第一生命ベトナムの多くの同僚へこうした研修機会がさらに増えることを期待しています。

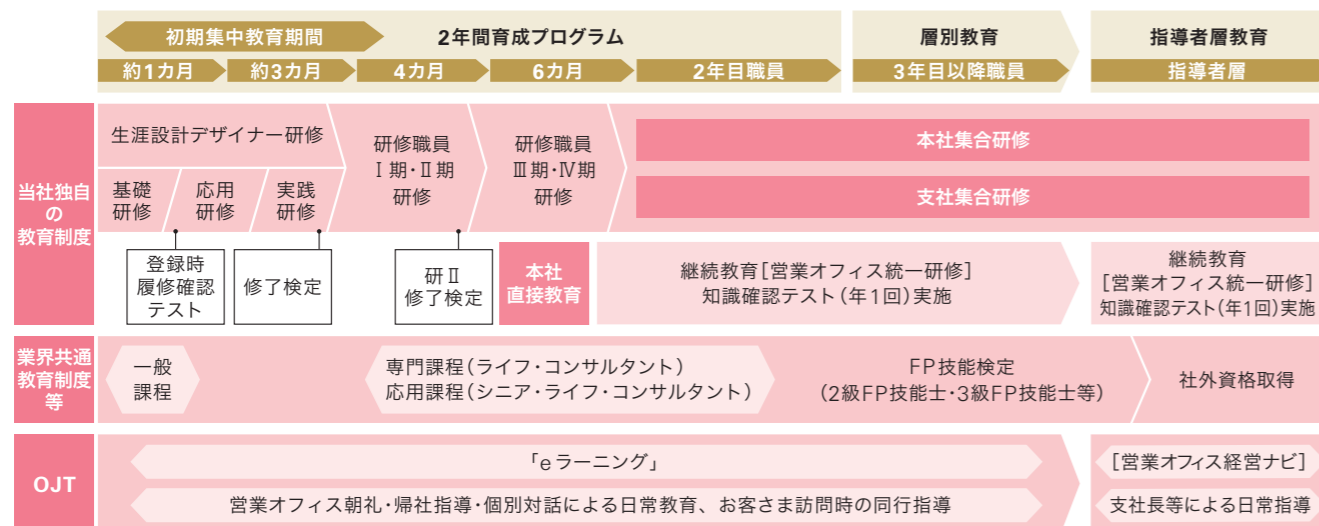


タイでもお客さま満足を追求

オーシャンライフ
マーケティング部長
スマリー・ケーハスックチャルーン

私は第一生命とFALIA(公益財団法人国際保険振興会)の研修に参加し、商品開発の流れや営業職員への教育体制を学び、特に「お客さま満足」を追求する姿勢に感銘を受けました。保険先進国である日本での研修で学んだことを、タイでの今後の業務に活かしていきたいと思っています。

生涯設計デザイナーの育成プログラム～プロフェッショナル&チームワーク～



いちばん、従業員の活気あふれる会社

いちばん、従業員の活気あふれる会社