

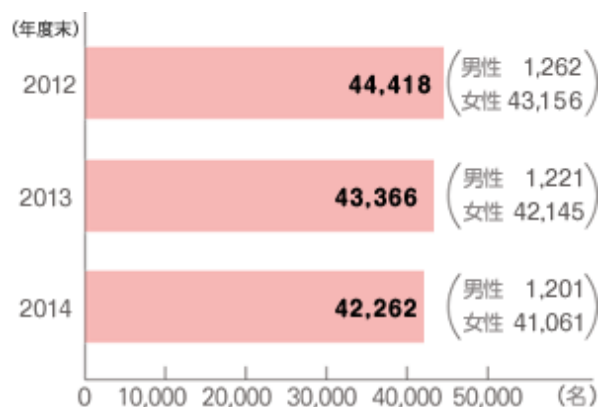
従業員の状態

基本的な考え方

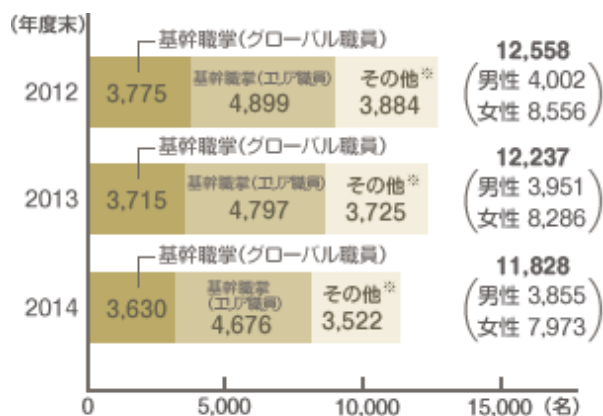
第一生命グループのすべての取組みを支えるのは人財であり、最も重要な経営資源と考えています。職員一人ひとりが存分に力を発揮し、いきいきと働きがいのある職場とするために、さまざまな人財育成プログラムやダイバーシティ&インクルージョンの推進などに取り組んでいきます。

従業員の状況

生涯設計デザイナーの在籍状況



内勤職員の在籍状況



採用数・平均年齢・平均勤続年数

区分		採用数(人)			2014年度末	
		2012年度	2013年度	2014年度	平均年齢	平均勤続年数
生涯設計デザイナー		9,561	8,666	8,465	47歳5ヵ月	10年11ヵ月
性別	男性	65	55	53	43歳3ヵ月	18年7ヵ月
	女性	9,496	8,611	8,412	47歳6ヵ月	10年8ヵ月
内勤職員		763	719	703	44歳2ヵ月	14年5ヵ月
性別	男性	177	129	150	45歳10ヵ月	19年5ヵ月
	女性	586	590	553	43歳4ヵ月	12年1ヵ月
職掌別	基幹職掌 (グローバル職員)	154	111	114	43歳8ヵ月	20年1ヵ月
	基幹職掌 (エリア職員)	78	104	145	41歳5ヵ月	16年3ヵ月
	その他	531	504	444	48歳3ヵ月	6年3ヵ月

平均給与(月額)

(単位:千円)

区分	2012年度	2013年度	2014年度
生涯設計デザイナー	257	255	252
内勤職員	292	297	301

(注)

- 生涯設計デザイナーにはオフィス長を含んでいます。
- 生涯設計デザイナーの在籍数については、当社と委任契約を締結しつつ生命保険募集人登録をしているものを含んでおり、その内訳は、2012年度末1,181名、2013年度末1,301名、2014年度末1,412名その他補助的業務に従事するものが2012年度末639名、2013年度末603名、2014年度末567名であります。
- 内勤職員には、支社長、営業部長、推進役を含んでいます。
- 2009年7月1日の人事制度改定により、従来の総合職、一般職を基幹職掌へ統合しました。基幹職掌は、転勤の有無によりグローバル職員とエリア職員に区分されています。
- その他には、常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含んでいます。
- 平均給与(月額)は税込定例給与であり、賞与および時間外手当は含んでいません。

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補
生

指導者層

内勤職員

生涯設計デザイナー

育成方針

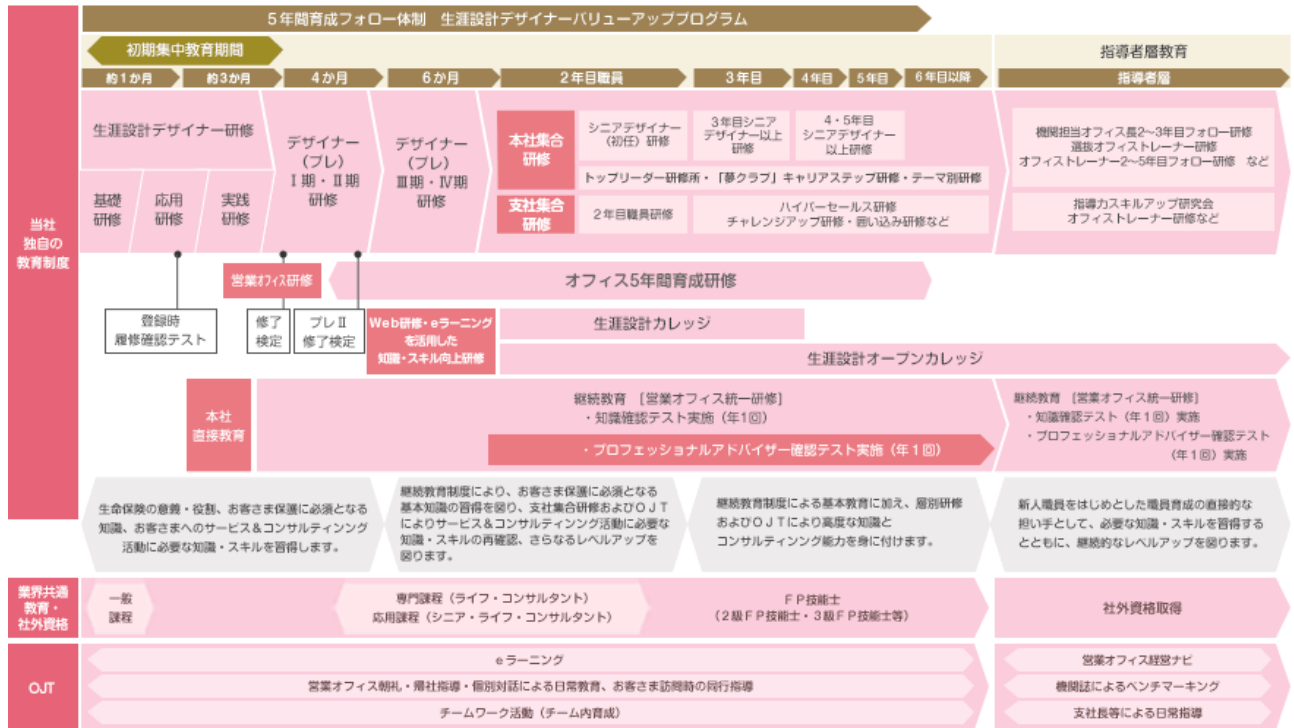
経営理念である、お客さま第一主義「一生涯のパートナー」に基づき、「さまざまな知識を有し、適切なコンサルティングができる生涯設計デザイナー」「お客さまの視点に立ち、末永くお客さまに寄り添うことができる生涯設計デザイナー」の育成に取り組んでいます。

高い知識やスキルを持った職員の育成が、競争力や生産性向上の源泉であることから、高度な専門知識や周辺知識の習得、人間力向上に向けた教育を展開するために、育成計画・組織体制・指導スタッフの充実を図っています。

5年間育成プログラム

お客さまにご満足いただけるコンサルティングをご提供できるよう、人財育成のプログラム・組織体制・指導者層の能力開発の充実に取り組んでいます。また、市場の特性にあわせた活動指導により、人財とマーケットを結びつける仕組みと運営を強化するとともに、販売成果基準に加え、ご契約後のサービス、社外資格なども評価する体系とし、お役に立てる割合を一層高める取組みを継続しています。

入社初期には、専門の育成組織などで、営業活動の基本や商品知識・提案スキル、保全に関する知識を集中的に教育します。営業活動開始後も社内専門スタッフによる新人研修や営業指導者層によるOJTを含めた日常教育、eラーニングなどを組み合わせたカリキュラムを導入しています。その後も、一人ひとりの育成状況に応じて進捗確認をしたり、さらなるステップアップを目指す層別研修などによる「5年間育成フォロー体制」を構築し、長期にわたる育成体制としています。



[拡大図を開く](#)

継続教育

実践研修室などでの初期集中教育修了後は、知識・スキルのさらなるレベルアップに向け、本社・支社・営業オフィスが一体となって教育します。

支社における集合研修では、知識・スキル研修に加え、お客さま視点に立ったコンサルティング型営業の好取組をお互いに共有し、営業活動のレベルアップに役立てています。

また、営業オフィスでは、指導者層による日常教育やOJTに加え、当社独自のチーム制による「協力し合いながら共に成長する」というボトムアップの取組みが教育効果を押し上げています。

3年目以降も、研修テーマや対象者をより細分化し、生涯設計デザイナーのレベルや活動基盤などにより、一人ひとりの育成方針に基づいた層別教育を軸に教育体系を確立しています。

さらに、Web研修やeラーニングの仕組みを活用し、2～3年目生涯設計デザイナーを対象として、コンサルティングスキル・コミュニケーションスキルの向上を目指す「生涯設計カレッジ」、指導者層・生涯設計デザイナー全職員を対象として、幅広い知識と教養の定着を図る「生涯設計オープンカレッジ」を実施しています。

	ご契約時	ご契約期間中	お支払時
当社 独自 カリ キュ ラム	お客さまニーズを踏まえた商品教育	お客さまのお役に立つ情報提供をするための教育	適切な保険金などのお支払いのための教育
	<ul style="list-style-type: none"> ●主力商品 ●医療関係特約 ●個人年金 など 	<ul style="list-style-type: none"> ●“安心の定期点検”の実施 ●更新を迎えるお客さまへの対応 ●ご契約お手続き完了点検を通じた情報提供 など 	<ul style="list-style-type: none"> ●お申出受付時の基本対応 ●ご請求手続き時の注意事項 ●基本的なお支払事由 など
	ビジネスマナー・コンサルティングの基本		
	<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスマナー ●ホスピタリティ ●社会保障制度などを踏まえたコンサルティング など 		
生命 保 険 協 会 標 準 カ リ キュ ラム	適正な保険募集	保険金支払いなどのアフターサービス	
	<ul style="list-style-type: none"> ●重要な事項の説明 ●ご意向の確認 ●新契約手続き時の留意点 ●募集時の禁止行為 ●募集資料の取扱いなど 	<ul style="list-style-type: none"> ●アフターサービスの重要性 ●保全手続き時の留意点 ●適切な保険金のお支払い ●お客さまからの苦情への対応 など 	
	情報資産保護		
	<ul style="list-style-type: none"> ●個人情報の取扱い など 		
	コンプライアンス		
<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンスの重要性 ●生命保険募集人が遵守すべき法令の概要 ●法令上の禁止行為 など 			

■ 本社集合研修

全国から選抜された生涯設計デザイナーに対し、お客さまからのさまざまなニーズにお応えできるよう高いレベルの教育を行うことを目的として本社集合研修を設けています。

■ 本社集合研修受講者

(於:東戸塚教育センター)

	2012年度	2013年度	2014年度
本社研修受講者数	974人	992人	1,335人
総時間	11万時間	13万時間	17万時間
受講生一人当たりの受講時間	14時間39分	14時間43分	13時間56分



本社集合研修での研修風景

■ 教育施設・教育スタッフ

本社集合研修を実施する教育施設「東戸塚教育センター」(神奈川県)のほか、全国の支社・営業部などに新人教育の専門教育機関である「実践研修室」を約180カ所設置し、教育専門スタッフを配置して生涯設計デザイナーの育成を行っています。

また、教育専門スタッフに対しては、本社集合研修やWebによる研修などを定期的にも実施。さらに、好取組事例を共有し、質の高い教育体制を確立しています。

さらに、Webを活用した研修システムを導入し、視聴覚教育の充実を図っています。

■ 業界共通教育試験・社外資格試験

幅広い高度な専門知識を身につけお客さまへのご提案力をさらに高めるため、生命保険協会推奨試験や社外資格試験に積極的に取り組んでいます。

特に、生命保険協会が設ける専門・応用課程試験、および国家資格のFP技能検定の受検・資格取得を奨励しており、専門スタッフによる集合教育や各種教材の提供など、資格取得に向けたサポート体制を確立しています。

eラーニングシステム

営業・業務用携帯パソコンDL Padに「eラーニングシステム」を搭載しています。
お客さま向けの「説明ガイダンス機能」や自分自身の説明を録画してチェックできる「オンカメラロールプレイング機能」、テストにより知識の習得状況を確認できる「学習機能」などを、各種研修や自己啓発に活用しています。



「説明ガイダンス機能」を用いた研修風景



「オンカメラロールプレイング機能」を用いた研修風景

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

○ 総合営業職

「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、「一生涯のパートナー」として、「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方々を対象に、お客さまとフェイス・トゥ・フェイスでコミュニケーションを深めながら、コンサルティングを行い、お客さま一人ひとりに最適な商品やサービスを提供しています。

第一生命では、総合営業職に対して幅広い知識やスキルを身につける教育体制を整え、入社1年目を基礎知識習得期間、2年目を提案力強化期間、3年目を自己キャリア形成期間と位置づけ、4年目以降はコンサルティング営業のスペシャリストまたは指導者を目指し、段階的に能力向上を図っています。また、集合研修やOJTにより、一人ひとりのキャリアビジョンの実現に向け教育・支援を行うとともに、生命保険にかかわる資格の取得においても能力向上に向けて推奨しています。

1年目

個人保険を中心とした営業活動を行ううえでの基礎力を養成。また、保険・税金・公的年金制度などの金融の基礎知識を学びます。

研修	資格取得試験
<ul style="list-style-type: none"> ● 新入職員研修 ● 1年目スキルアップ研修 ● 各種試験対策研修 ● 商品知識研修 ● 損保販売力研修 ● コンプライアンス研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般課程試験 ● 専門課程試験 ● 応用課程試験 ● 損保一般試験 など

基礎知識習得期間

2年目

1年目での基礎力をふまえ、より提案力を強化するためにスキルを磨きます。実際の営業場面を想定した演習や研修を通じて、お客さまから信頼を得るプレゼンテーション力を培います。

研修	資格取得試験
<ul style="list-style-type: none"> ● 生命保険大学課程試験対策研修 ● 選抜総合営業職研修 ● 商品知識研修 ● 「生涯設計デザイナー」通信講座 ● コンプライアンス研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生命保険大学課程試験（3/6科目） ● F P 技能士検定2級試験 など

プロセス強化期間

3年目

より高度な生涯設計提案へステップアップを図ります。経営者保険、企業体保険、富裕層向け商品など、高度なコンサルティング力と総合的な提案力を身につけます。

研修	資格取得試験
<ul style="list-style-type: none"> ● トップリーダー研修 ● 選抜総合営業職研修 ● F P 技能士検定2級試験 ● 商品知識研修 ● 「生涯設計デザイナー」通信講座 ● コンプライアンス研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生命保険大学課程試験（6/6科目） ● F P 技能士検定2級試験 ● 日商簿記検定 など

提案力強化期間

4・5年目

6年目以降のキャリアを見据え、一人ひとりの将来像の実現に向けたキャリアを形成。保険のプロフェッショナルとしてスキルを磨きます。高度なコンサルティング力と総合提案力を養います。

研修	資格取得試験
<ul style="list-style-type: none"> ● トップリーダー研修 ● 選抜総合営業職研修 ● F P 技能士検定2級試験 ● 商品知識研修 ● 「生涯設計デザイナー」通信講座 ● コンプライアンス研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生命保険大学課程試験（6/6科目） ● F P 技能士検定2級試験 ● 日商簿記検定 など

自己キャリア形成期間

原則6年目以降



人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

○ 機関経営職候補生

生涯設計デザイナーを指導・育成していくオフィス長となり、営業オフィス経営のプロフェッショナルを目指します。最短で入社6年目からオフィス長になるために、「経営能力」や「対人折衝力」など、オフィス長として必要な多くの知識・経験を積むことのできる、5年間の特別な育成カリキュラムに取り組みます。育成期間修了後は生涯設計デザイナー育成のプロフェッショナルであるオフィス長として各営業拠点のマネジメントを担当し、さまざまな経験を積みながら営業部長、支社長と、規模・難易度ともに上のステージへとキャリアステップしていきます。

5年間育成カリキュラム

幅広い知識やスキル習得のため、5年間の教育体制を整えています。

1年目はリーテイル分野保険販売活動を通じて、保険・金融関連知識や対人折衝能力を習得します。

2年目はホールセール分野保険販売活動を通じて、税務・財務知識の習得、法人との折衝力を習得します。

3年目は実践研修・支社内勤業務を経験し、営業戦略立案力・マーケット分析力を習得します。

4年目と5年目は営業オフィス育成業務に携わり、担当職員の指導・育成を通じて、マネジメントスキルやマーケット開拓・市場分析力の向上を目指します。5年間のカリキュラムを通じて、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拠点長を育成するため、日々能力開発を進めています。



5年間の育成カリキュラム

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補
生

指導者層

内勤職員

○ 指導者層

生涯設計デザイナーの人財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、生命保険関連の幅広い知識を身につけ、お客さまにとってお役に立つ役割を高めるとともに、対人スキルの向上、さらにはマネジメント力強化を図るべく、定例的なスキルアップ・ベンチマーキングの場(「指導カスキルアップ研究会」「オフィストレーナー研修」など)を設け、指導者層の育成力向上を図っています。

また、指導者層育成にあたっては、支社長主導による教育、本社支援プログラムとの一体運営を強化し、次世代を担う指導者層作りに取り組んでいます。



指導者層への教育体制

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

内勤職員

育成方針

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、今後更なる飛躍を遂げるためには、あらゆる分野で人財力を高める必要があります。

当社では「プロフェッショナル&チームワーク」を人財育成方針の最上位概念とし、プロフェッショナル＝個人の働き方変革、チームワーク＝組織力強化を目指しています。

「プロフェッショナル」に向けては、一人ひとりが自身の働き方を見直し、収益や付加価値の向上に向けて変革を推進し、意思決定を行える人財になることを目指します。「チームワーク」に向けては、組織の成長や全社最適を意識した新たな価値創造に向け、上司・部下間、部内・部門間の連携の強化を図っていきます。



拡大図を開く

「プロフェッショナル」への取組み

【働き方変革】

職員一人ひとりが上位のステップを意識したチャレンジング目標の設定を行い、中間・期末の振り返り面談、日々の対話・指導を通して、継続的にPDCAサイクルを廻し、個々人の行動レベルを引き上げています。

【次世代リーダー育成】

次世代リーダー候補を部門内、全社で共有し、戦略的なローテーションやOff-JT、OJTの組み合わせにより育成を行っていきます。

「チームワーク」への取組み

当社では経営資源である「人財」の育成に対して全社を挙げて取り組んでいます。具体的な取組みの一つとして、マネジャー層職務の重点課題として部下育成を明確化すると共に、育成機会・育成責任を付与するスーパーバイザー制度を新たに設けました。また、育成ノウハウを収集・標準化したものをコミュニケーションハンドブックにまとめ、共有することで全社の育成体制強化を図っています。

グローバル人財育成

当社では成長分野である海外事業をさらにバリューアップし、グローバル企業としての確固たる地位を築いていくために、グローバル人財育成に力を入れています。

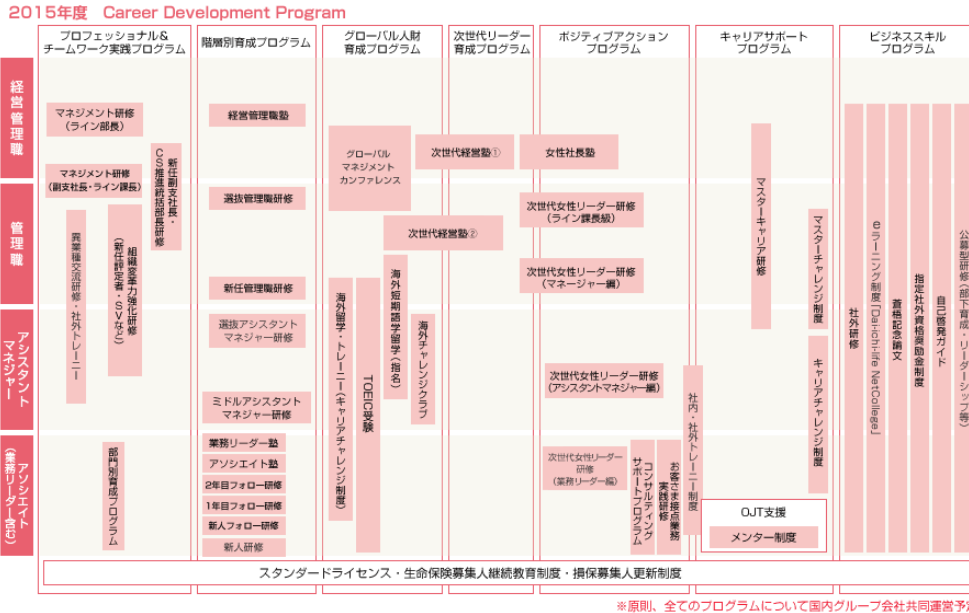
具体的取組みとして、海外トレーニー・海外留学の取組みに加え、若手層を対象に「海外チャレンジクラブ」として、ネイティブスピーカー講師を招いた語学力・異文化理解強化プログラムを実施しています。また、eラーニングではオンライン英会話などの語学プログラムを充実させることで、語学力・異文化理解力の底上げを図っています。



海外チャレンジクラブの様子

CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)

当社では、OFF-JT制度を「CDP:キャリア・ディベロップメント・プログラム」として体系化し、全職員が働き方変革の実現および自己の成長を図るための制度を用意しています。対象者のみの集合研修だけではなく、自身のスキルや必要性に応じた公募型の研修や自宅にて学習ができるeラーニング制度も準備しています。



[拡大図を開く](#)

プログラム	プログラム内容	主な取組内容
プロフェッショナル&チームワーク実践プログラム	DSR経営の理解と浸透、働き方の変革、所属におけるマネジメント強化などを推進するための取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・組織変革力強化研修
階層別育成プログラム	各階層での求められる役割の理解を深め、自身の強み・弱みを把握することを通じた人財価値向上への取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・各種階層別研修
グローバル人財育成プログラム	成長戦略の一翼を担う海外事業を積極的に展開し、グローバル企業としての確固たる地位を築いていくための、グローバル人財の育成に向けた取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルマネジメントカンファレンス ・海外チャレンジクラブ ・TOEIC受験 ・海外留学・トレーニー（キャリアチャレンジ制度）
次世代リーダー育成プログラム	次世代の経営リーダーを担う人財を育成するための取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代リーダー塾 ・次世代女性リーダー研修
ポジティブアクションプログラム	女性のさらなる活躍推進に向けて、キャリアアップを目指す女性職員を支援するための取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代女性リーダー研修 ・コンサルティングサポートプログラム
キャリアサポートプログラム	職員が自律的にキャリアビジョンを描き、より付加価値の高い新たな職務へのチャレンジを支援する取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・社内外トレーニー制度 ・キャリアチャレンジ制度 ・メンター制度
ビジネススキルプログラム	金融ビジネスパーソンとしての基礎力を向上させるために、公募制による自己研鑽を支援する取組みです。	<ul style="list-style-type: none"> ・eラーニング制度 ・蒼梧記念論文 ・公募型研修

人権の啓発

人権啓発の取組み

基本的な考え方

1986年に「第一生命の人権宣言(人権宣言3本の柱)」を制定しました。また、役職員の「行動規範」に人権に関わる内容を記載し、職員の人権意識の向上に努めています。

このような中、2014年5月に国連が提唱する持続可能な成長を実現するための国連と企業の協力の枠組みである「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。これまで以上に人権に対して正しい理解と認識を持ち、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる職員の育成に努めます。

人権宣言3本の柱

- 1 第一生命は基本的人権を尊重し、法の下に自由と平等と相互扶助の心の育成に努めます。
- 2 第一生命は企業人である前に立派な社会人である職員の創造に努めます。
- 3 第一生命は企業の社会的責任を正しく理解し行動できる人材の教育に努めます。

行動規範

- 人権問題全般について正しい理解と認識を深め、基本的人権を尊重して日常業務を遂行する。
- 性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がい等を理由として差別しない。
- セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは行わない。また、他人のこれらの行為を見逃さない。

推進体制

本社に役員・部長・課長で構成する人権啓発推進本部を置くとともに、すべての部・支社に人権啓発委員を配置し、全社の人権啓発を推進しています。

人権啓発推進体制 2015年4月現在

- 人権啓発推進本部長(人事部管掌役員)
- 理事(関連本社部長など 23人)
- 事務局(関連本社課長など 17人)

人権啓発研修

人権問題を正しく理解し認識を深めて、日常の活動につなげていくためには、地道な研修の繰返しが重要であるとの認識のもと、人権啓発に取り組んでいます。

2014年度は、全職員対象の所属別研修をはじめ、人権啓発委員研修、新入職員研修などにおいて、「同和問題」「障がい者理解」「ハラスメント防止」を中心に研修を実施しました。

人権啓発研修

実施月	研修名	参加者数
2014年4月	基幹職入社研修	169人
2014年4月	機関経営職候補生入社研修	45人
2014年5・6月	人権啓発委員研修	305人
2014年5月	マネジメント研修	259人
2014年6月	本社資料作成担当者人権研修	85人
2014年7月	子会社等人権担当者研修	30人
2014年7・8・9月	選抜オフィス長等研修	257人
2014年9月	管理職人権啓発研修	1,279人(出向者272人)
2015年1月	管理職人権啓発研修	1,277人(出向者264人)
2015年1月	カスタマーコンサルタント新人研修	35人
2015年2月	海外赴任者研修	27人
2015年3月	新任機関担当オフィス長等研修	160人
2015年3月	新任副支社長、CS推進統括部長研修	33人
年3回	所属別人権研修	全職員

社外活動

「東京人権啓発企業連絡会」に加盟するとともに、行政・諸団体が開催する研修会などに積極的に参加し、社内の人権啓発の取組みに役立っています。

■ セクハラ・パワハラ防止への取組み

所属別人権研修など諸人権研修において「セクハラ防止」「パワハラ防止」研修を実施し、未然防止に努めています。

また、全役職員が携帯する「ビジョン&ルール」や各種マニュアルに、セクハラ・パワハラ防止の方針・取組みおよび相談受付窓口を掲載し、周知を図っています。

特にセクハラ相談窓口には女性担当者を配置して、安心して相談できる体制を整え、迅速かつ適切な対応を行っています。

また、相談者などのプライバシーの保護の徹底と相談・協力などを理由に不利益な取扱いを受けることのない旨を定め、周知・啓発しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性の活躍

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

○ 基本的な考え方

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

第一生命は、「一生涯のパートナー」を実践していくうえで、企業行動原則「DSR憲章」を、当社グループの全従業員で共有しながら、DSR経営の実践によって、グループビジョンである「いちばん、人を考える会社になる。」ことを目指します。このように、新しい価値を創造していくうえでは、さまざまな個性の活躍がベースになりますが、「多様性(ダイバーシティ)」をお互いに「受容(インクルージョン)」することで、組織全体として新たな価値を創造していくことが重要と考えます。

当社は、「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けて、多様な人財が活躍できる環境づくりを推進しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進



女性の活躍推進



障がい者の活躍推進

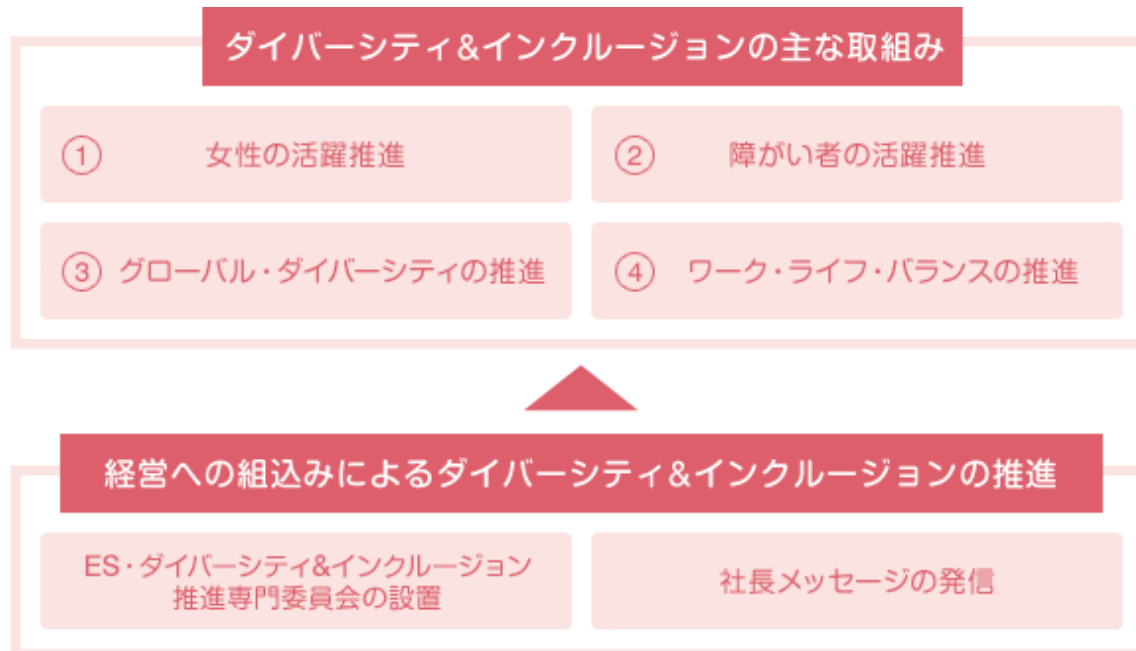


グローバル・ダイバーシティの推進



ダイバーシティ&インクルージョン推進への主な取組み

当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを経営に組み込むことで、役職員の意識改革・風土改革を推進しています。



ES・ダイバーシティ&インクルージョン推進専門委員会の設置

人事担当役員を委員長とする「ES・ダイバーシティ&インクルージョン推進専門委員会」を設置し、ダイバーシティ&インクルージョン推進に関する指標の進捗状況を検証のうえ、取組みのPDCAを回しています。「ES・ダイバーシティ&インクルージョン推進専門委員会」の内容は、社長を委員長とする「DSR推進委員会」にて全役員に報告・共有化され、また社内イントラネットで全職員にも公開されます。

社長メッセージの発信

社内イントラネット(ネットワーク社長室)などを通じて、ダイバーシティ&インクルージョン推進について社長からのメッセージを発信しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性の活躍

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

女性の活躍

推進状況

「ダイバーシティ&インクルージョン」の取組みのうち、中でも職員の多くを占める女性職員が活躍できるよう、意識改革や育成体系の充実に取り組んでいます。2015年4月1日には第一生命初の女性執行役員が誕生し、女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)数は昨年度比1.4倍になるとともに、管理職登用のうち約半数が女性となりました。同日付で国内生保グループにおける管理職以上の女性職員は808名、比率は22.5%となり、また、全国1,300カ所を超える営業オフィスのうち、4割以上の営業オフィスで女性組織長が活躍しています。今般中期経営計画(2015~2017年度)を刷新しスタートする中で、2018年4月に女性管理職比率を25%以上とすることを目標に掲げて、生涯設計デザイナー・内勤職員問わず、引き続きさまざまな取組みを行っていきます。

国内生保グループ※1における女性役職者の割合(2015年4月1日時点)

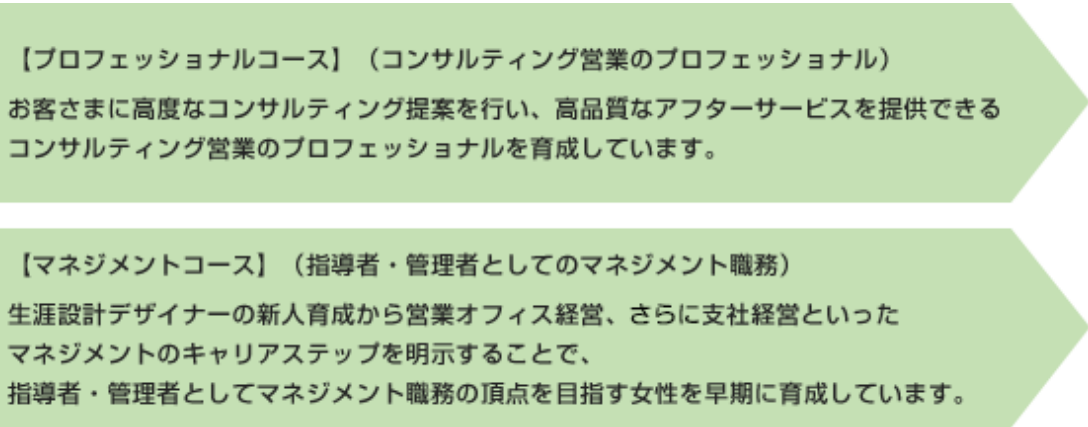
		管理職※2		役職者かつ 非管理職
		うち部長相当職	うち課長相当職	
生涯設計デザイナー	623人	7人	616人	1,990人
内勤職員	185人	19人	166人	1,572人
合計	人数	808人	26人	782人
	比率	22.5%	5.2%	25.3%

※1 国内生保グループ(第一生命・第一フロンティア生命・ネオファースト生命)の合算数値

※2 支配人、補佐役、部長、支社長、課長、営業部長、機関担当のオフィス長・オフィス長代理など

生涯設計デザイナーへの取組み

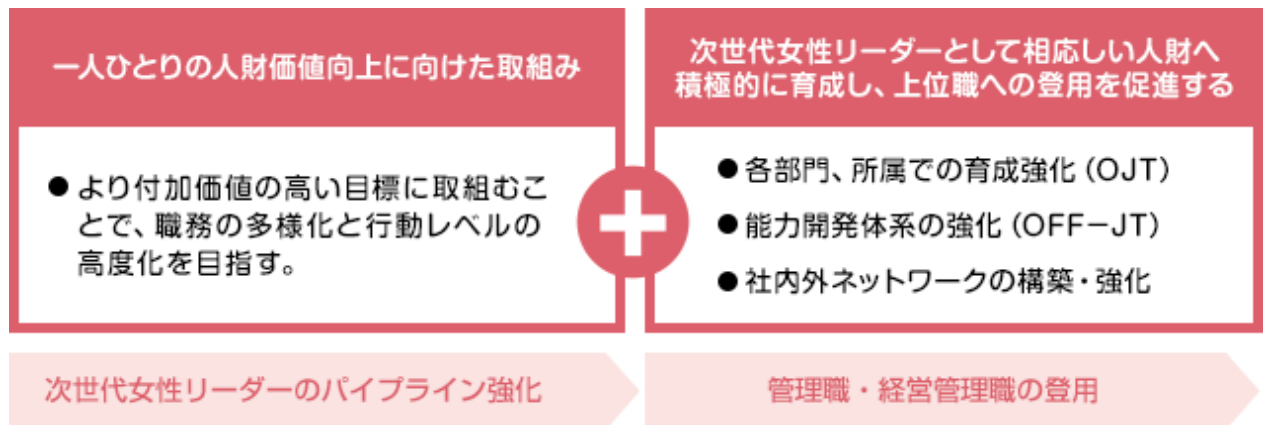
生涯設計デザイナーに対しては、それぞれの適性とキャリアビジョンにあわせた2つのキャリアコース(プロフェッショナルコース・マネジメントコース)を設定し、女性が活躍できるフィールドを拡大しています。



また、キャリアアップの過程において、各層別に本社集合研修を実施し、知識・技術の習得と共に上位職位・資格への意識付けを行い、管理職候補となる指導者層に登用する人財の育成に取り組んでいます。

▶ 人財育成プログラムの詳細はこちら

内勤職員への取組み



女性職員の大半を占めるエリア職員（地域限定型職員）に対して、成長戦略に直結した課題に挑戦し成果を挙げていくこと（職務の多様化）、それを実現するために行動を高度化させること（働き方変革）に継続的に取り組んできた結果、女性活躍推進について一定の成果を挙げてきました。職務の多様化と行動の高度化取組みを継続し、一人ひとりが成長戦略に直結した課題に挑戦しています。

また、次世代女性リーダー育成と上位職位への登用促進に向け以下の取組み（ポジティブアクションプログラム）を強化しています。

■ ポジティブアクションプログラム

■ OJT

経営管理職・管理職候補者の個別の育成計画を策定し、登用に向けて必要とされる業務経験を明確にし、適切な業務付与や職務経験を通じて次世代リーダーの育成を推進しています。

社長塾

女性経営管理職層に対し、経営リーダーに向けた社長からのアドバイス・メンタリングを行います。

役員によるメンタリング

将来の部長候補となるライン課長を対象とし、他部門の役員が、キャリア支援に向けたアドバイスをを行います。経営層から直接学ぶ機会を得ることによる、経営目線の醸成、経営に携わる意識を醸成し、一段高い視点での業務遂行を促進しています。

役員・所属長によるスポンサーシップ

将来のライン課長候補となるマネージャー層を対象とし、女性の経営管理職の育成のために、役員・所属長がスポンサーとして指導し昇進を後押しします。キャリア相談などにとどまらず、スポンサーシップは対象者の昇進を前提とした育成にまで踏み込みます。

エリア別のキャリア支援

将来のマネージャー候補となるアシスタントマネージャーを対象とし、2015年度早期管理職登用にに向けたキャリア支援の一つとして、年間を通じたエリア別の取組みを実施します。各エリアごとに運営を推進する「アンバサダー」を任命し、役員とのラウンドテーブルや、管理職を見据えた成長につながる活動を行います。対象者はそこで得た気づきを業務で実践します。

OFF-JT

キャリアアップを目指す女性職員を応援する階層別研修プログラムがあります。ロールモデルの提示や、各階層ごとに求められる知識やスキルの獲得およびモチベーションや意識の向上を目指しています。

次世代女性リーダー研修（ライン課長編）

質の高いMBA公開講座に参加し、スキルを養うとともに、執行役員によるメンタリングを実施し、直接経営層から学ぶ機会を得ることによる、経営目線への引き上げ、経営に携わる意識を醸成します。

次世代女性リーダー研修（課長編）

年間を通じた集合研修で、管理職としての原理原則を改めて学び、ミドルマネジメントに求められる視点・コミュニケーションスキルを強化、さらにマーケティング等の基本を学び、事業を経営的な視線で捉える感覚を養います。

最終アウトプットとして、経営層へ事業に対しての問題意識をプレゼンすることにより成長した姿を披露します。

次世代女性リーダー研修（課長補佐編）

アセスメント研修を含めた年間を通じた集合研修で、キャリアプランの形成、上位職位への意識を醸成するとともに、人を介して成果を出すマネジメントを理解します。マネジメントに関するアクションプランをたて、上司と振り返りながらマネジメントを意識した行動を習得させるとともに、組織マネジメントと人財マネジメントの両方のスキルを習得し管理職としての土台を形成します。

次世代女性リーダー研修（業務リーダー編）

上位職位へ意識を醸成するとともに、役付層に求められる部分最適ではなく全社最適で物事を捉える組織視点での課題発見および課題解決力を強化します。

組織で成果をあげるための周囲を巻き込むコミュニケーション手法を習得し、意識や意欲を向上させます。

お客さま接点業務実践研修

お客さま接点機関での研修を通じて、お客さま目線の醸成、コミュニケーション能力の向上を図ります。

■ 社内外ネットワークの構築・強化

社内ネットワーク構築に向けて、2014年度に女性部長の会(Dai-ichi Women's Executive Leaders (D-WEL))を発足し、情報共有や交流を通じた個人の成長の場とするほか、メンバーには、ロールモデルとして次世代女性リーダーの育成支援の一端を担うことを目的として、階層別研修や部門勉強会などでの講師を務めてもらっています。また、社外ネットワーク構築に向けて、各種異業種交流会や女性リーダー育成に向けた社外研修も積極的に参加しています。



女性部長の会:
Daiichi Women's Executive Leaders (D-WEL)

■ 社内外トレーニー制度

社外トレーニー先には金融業界のみならず他業界も含まれ、視野の拡大、意識改革やモチベーションアップに繋がっています。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性の活躍

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

○ 障がい者の活躍

第一生命では、障がい者の積極的な採用を進めるだけでなく、入社後のフォロー面談、人権研修による障がい者理解などを通じて、働きやすい環境整備に取り組み、ノーマライゼーション※の実現を目指しています。障がい者雇用率は、2015年6月時点で2.25%、933人が全国で活躍しています。

※ノーマライゼーションとは：障がいのある人もない人も社会の一員として、お互いを尊重し、支え合いながら、地域の中で共に生活する社会こそ当然の社会であるという理念

■ 第一生命チャレンジド株式会社の取組み

第一生命チャレンジドは、2006年8月に設立され、知的障がいや精神障がいのある職員を中心に、印刷・書類発送・清掃・喫茶・データ入力業務などの幅広い業務を行っています。

現在では、140名を超える障がいのある職員を中心に、総勢200名以上の職員が働いています。

第一生命チャレンジドは、主体性を発揮する、チャレンジする、長所を活かす取組みによって、職員一人ひとりのプロ意識を醸成しています。



田端事業部の書類発送グループでは、第一生命コンタクトセンター統括部と第一生命チャレンジドの職員が同じ

フロアで一体となって働いています。また、喫茶事業部が運営する日比谷本社1階の「DLカフェ」は、2012年11月にオープンし、たくさんのお客さまにご利用いただいています。

障がいがあるからと業務を限定することなく、レジ業務や取引先への訪問、お客さまとの電話など、どんな業務にでもチャレンジし個人のモチベーションを高め、成長につながっています。

■ 社外からの評価

2014年度「障害者雇用職場改善好事例」最優秀賞「厚生労働大臣賞」受賞

本好事例は、障がい者雇用において雇用管理、雇用環境などを改善・工夫し、さまざまな取組みを行っている事業所の中から、他のモデルとなる好事例を広く周知することによって、事業所における障がい者の雇用促進と職域の拡大および職場定着の促進を図るとともに、障がい者雇用に関する理解の向上に資することを目的とするものです。

2014年度は「就労支援機関を活用し、または、企業内において精神障がい者などを支援するために育成した従業員によって取り組んだ精神障がい者の職場改善」がテーマでした。今回の受賞は、第一生命チャレンジドでは①組織的な支援体制 ②社員の安心感を醸成する土台作り ③新たな仕事を開発し、障がい者の自信を獲得させる道筋などができており、他企業の参考となることが評価されました。



「厚生労働大臣賞」授与式の様子

アビリンピックで金賞受賞

「東京アビリンピック(第13回東京都障害者技能競技大会)」においては、1名がビルクリーニング部門で金賞を獲得しました。2013年にも金賞を受賞していて、2年ぶり2度目金賞受賞です。

※アビリンピックとは…障がいのある方々が日々職場などで培った技能を競う大会。職業能力向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障がいのある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的としている。

障がい者雇用優良企業に認証

2009年10月1日に、生命保険業界(子会社を含む)では初めて厚生労働省の障がい者雇用優良企業[※]に認証されました。



※ ハートフル・リボン・マークのコンセプト

障がい者・企業・社会を表す3本のリボンを結び合わせることで強い絆によるノーマライゼーションの実現を表しています。

ダイバーシティ & インクルージョン

基本的な考え方

女性の活躍

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

グローバル・ダイバーシティ

グローバル・マネジメント・カンファレンスの開催

第一生命グループ全体の国際競争力の強化に向け、国内外幹部クラスの交流・育成の場、「グローバル・マネジメント・カンファレンス」を開催しています。当カンファレンスは海外グループ企業の参加者とともに、「ERM」「営業」「人事」など各種共通テーマに沿った各社の取組発表、ディスカッションなどによる好事例共有を通じ、当社グループシナジー創出とグループ経営に資する人財の育成に取り組んでいます。



グローバル・マネジメント・カンファレンス

留学生の採用

「積極的な人財のグローバル化」を目指し、外国人留学生の新卒採用を行っています。外国人留学生の採用を通じて、多様な文化や価値観を持つ人財が職場の中で協働していくことで、当グループの国際競争力および組織力の向上につながると考えています。

<その他の取組み>

- 海外チャレンジクラブ（語学力、異文化理解力向上研修）
- 海外留学・海外トレーニーへの派遣 など

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性の活躍

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

ワーク・ライフ・バランス

第一生命は、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた環境を整えるため、ファミリーフレンドリー制度の充実と、ワークスタイルの変革に向けた取組みを2本柱としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。



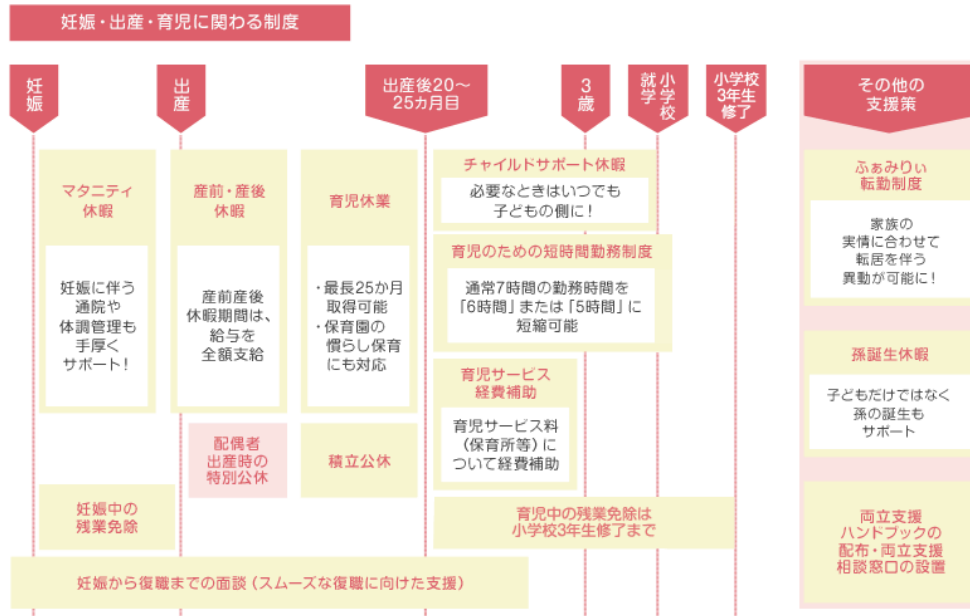
ファミリーフレンドリー（仕事と家庭の両立支援）制度の充実

当社では、さまざまなライフイベント（妊娠・出産・育児等）や介護などを行いながら、安心して働き続けることができるよう、両立支援制度を充実させています。また、当社では次世代育成支援対策推進法による行動計画の取組みが認められ、これまでに4回（2007年、2009年、2011年、2013年）「くるみんマーク」（次世代認定マーク）を取得しています。



一般事業主行動計画(2015-2016年度)

- 男性の育児休業取得率の向上と男女ともに子育てしやすい職場風土を目指します。
- 年次有給休暇取得促進と柔軟な働き方の推進に取り組み、メリハリのある勤務を通じてワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。



[拡大図を開く](#)

制度内容の一部をご紹介します。

■ 産前産後休暇の有給化

産前産後休暇中は、通常の給与を全額支給しています。

■ 育児休業

子が満1歳6か月を迎えた日の翌月以降、最初の4月末日または10月末日のいずれか早い日まで最長25か月間の取得が可能です。4月末日または10月末日までとすることで保育園などのならし保育にも対応しています。

育児休業取得者数

2012年度	2013年度	2014年度
1,019人	1,056人	1,077人

■ 育児休業からの復職

不安を解消し安心して職場復帰できる環境整備のため、育児休業中も社内報を送付し、復職時には復職セミナーを開催しています。

育児休業後の復職率(内勤職員)

2012年度	2013年度	2014年度
95.3%	88.6%	94.1%

育児休業からの復職1年後定着率(内勤職員)

2012年度	2013年度	2014年度
94.2%	93.1%	95.5%

■ 育児のための短時間勤務

小学校就学後最初の4月末日まで、通常7時間勤務を「6時間」または「5時間」に短縮できます。

育児のための短時間勤務者数

2012年度	2013年度	2014年度
256人	303人	379人

■ 育児サービス経費補助

保育所などの育児サービスを職員が利用した場合その費用の一部を補助する制度です。

育児サービス経費補助利用人数

2012年度	2013年度	2014年度
3,582人	3,912人	3,713人

■ 孫誕生休暇

職員に孫が誕生した時、年次有給休暇とは別に3日間の特別休暇を付与します。年次有給休暇2日と土日を合わせて、最長9日まで連続休暇を取得できます。

■ ふぁみりい転勤

通常、転居を伴う異動のないエリア職員(地域限定型職員)が、家族の転勤などにより居住地の変更を希望し、会社が認めた場合、通勤可能な所属への異動を認める制度です。

ふぁみりい転勤制度利用者数

2012年度	2013年度	2014年度
38人	35人	46人

■ 介護休業

家族の介護と仕事の両立が図れるよう、通算365日の介護休業を取得することができます。

介護休業取得者数

2012年度	2013年度	2014年度
250人	250人	274人

■ 介護のための短時間勤務

家族の介護のために、通算365日を限度として、通常7時間勤務を、「6時間」または「5時間」に短縮できます。

ワークスタイルの変革に向けた取組み

多様な従業員がいきいきと活躍する組織となるためには、男性、女性を問わずすべての従業員が仕事と生活を調和できるワークスタイルへと変革することが重要との考えから、総労働時間の縮減、休暇取得の促進といった取組みを進めています。

■ フレックスタイム制

より柔軟かつ効率的な働き方を推進するため、本社・支社の内勤にフレックスタイム制度を導入しています。

■ 総労働時間の縮減

日々の終業時刻期限と月間の総労働時間目標(ボトムライン目標)の設定や月2回第2・第4水曜日を全社一斉の早帰り推奨日「ワーク・スマート・デー」として設定するなど勤務時間の縮減に取り組んでいます。また、2014年度より、業務の効率化に向けた取組みを強化する「VC(Value Creation)活動」に取り組んでいます。

月間平均残業時間(内勤職員)

2012年度	2013年度	2014年度
6.7時間	6.9時間	7.6時間

【参考】金融・保険業の月間平均残業時間:19時間※

※(出典)厚生労働省:毎月勤労統計調査、従業員数1,000人以上

■ 年次有給休暇の取得推進

年間6日間の年次有給休暇を計画的に取得することをルール化した「計画公休制度」や子供の看護、学校行事、介護などのための「ワーク・ライフ・バランス休暇」「健康増進休暇」の導入など、年次有給休暇14日以上取得に向けた取組みを推進しています。

年次有給休暇平均取得日数(カッコ内は取得率)

2012年度	2013年度	2014年度
11.7日(64.3%)	12.3日(65.9%)	12.3日(66.0%)

■ 男性職員の育児休業取得推進

当社では「パパトレーニング育児休業」と名付けて男性の育児休業取得を積極的に推進しています。その結果、2014年度の取得率は、内勤職員・生涯設計デザイナー合わせて56.0%となりました。

2012年度	2013年度	2014年度
50.4%	43.8%	56.0%

また、男性職員の育児参加の意識向上と、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、2008年度より毎年職場参観日を開催しています。2014年度は日比谷・豊洲本社合わせて200名以上の子どもとご家族が参加されました。



日比谷本社



豊洲本社

■ 在宅勤務制度

柔軟な勤務体系整備の一環として、在宅勤務制度をとりいれています。

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。課題の抽出とその解決策の実施により、より働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

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するため、専門スキルを持ったキャリアアドバイザーが相談者本人の自立的な解決を促すことを目的に適切なアドバイスを行い、職員のキャリア開発をサポートしています。

社内コミュニケーション

■ 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などの社長講話を「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。

■ 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。



知の共有化

■ チームワーク活動

全国の拠点に在籍する生涯設計デザイナーは、チームに所属し、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より活性化するべく、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。

■ 私の生涯設計提案

生涯設計デザイナーによるコンサルティングやサービス活動の好事例を全社で共有し、活動・提案スキルのレベルアップを図ることを目的として「私の生涯設計提案」を運営しています。お客さまお一人おひとりの生涯設計にあわせたコンサルティングを踏まえた販売好事例を全社で共有することにより、お客さま視点のコンサルティング提案を实践でき、お客さまから信頼される生涯設計デザイナーを多数育成すべく取り組んでいます。

■ 【採用・育成・コンサルティング】好取組研究会

生涯設計デザイナーの人財育成は、特に入社後5年間の教育が鍵を握ります。その効力を高めるには、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、確実に全社統一の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の場として「【採用・育成・コンサルティング】好取組研究会」を毎年実施しています。これまでも、数々の取組内容が全国で共有化されるとともに、標準化され全社運営にも反映されてきました。

■ VC(Value Creation)活動

この活動は、職員一人ひとりのワークスタイル変革を通じ、業務の効率化・絶対量削減に向けた取組みを強化することで、より付加価値の高い業務へ取り組める体制を構築することを目的に実施しています。

所属ごとにトップダウンおよびボトムアップでの取組計画を策定し、年間を通じて全職員で取り組んでいます。また、表彰制度を設け全社的に好事例の共有を行うなど、全社でのPDCAを回しながらDSR経営の一層の進化に向け取り組んでいます。

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約50,600人(2015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。

職員の健康増進

職員の健康増進

基本的な考え方

第一生命グループでは、お客さまの健康を望む気持ちに応えていく社会的責任を果たすためには、グループ役員自身が健康医療に高い関心を持つ必要があるとの認識のもと、健康増進を重要な経営課題と位置づけています。健康経営を推進するため、健康に対する経営理念を明確にしつつ組織体制を整備し、経営から各職場まで一貫して健康増進に取り組んでいます。具体的な取組みとしては、①グループ健康宣言、②社内PDCA体制の構築、③健康診断受診の徹底、④生活習慣改善の取組み、⑤禁煙取組などです。

これらの取組みが評価され、当社は2013年11月に厚生労働省主催の「第2回 健康寿命をのばそう！アワード」において、厚生労働省健康局長 優良賞を受賞、2015年3月に経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に選定されました。

- 「健康寿命をのばそう！アワード」とは、Smart Life Project※が掲げる4つのテーマ「適度な運動」・「適切な食生活」・「禁煙」・「健診・検診の受診」について、生活習慣病予防の啓発や健康増進のための優れた取組みを行っている企業・団体・自治体などを表彰するものです。
- 「健康経営銘柄」とは経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員らの健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定したものです。「健康経営」は、従業員の活力向上や生産性向上などの組織活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されています。

※Smart Life Project WEBサイト



2015年3月「健康経営銘柄発表会」



グループ健康宣言・社内PDCA体制の構築

当社グループでは、2011年7月に、「第一生命グループ健康宣言“いきいきダイイチ110”」を宣言し、2013年4月には、「第一生命グループ企業行動原則」に「健康増進」を追記するとともに「健康増進基本方針」を新たに制定しました。さらに社長直轄の「DSR推進委員会」傘下に「健康増進推進専門委員会」を設置し、「健康経営」を強力に推進しPDCAを回しています。また、社内PDCAに留まらず、職員の健康増進に積極的に取り組む企業で設立した「KENKO企業会[※]」へ参画し、取組みの更なるレベルアップを図る活動も行なっています。

※「KENKO企業会」:2015年6月設立。経営トップのリーダーシップのもと、職員の健康増進に積極的に取り組む企業の会。本企業会は、共通の健康増進テーマに取組み、相互のベンチマーキングを通じてレベルアップを図ることを活動の主軸としている。

第一生命の健康経営推進の全体像



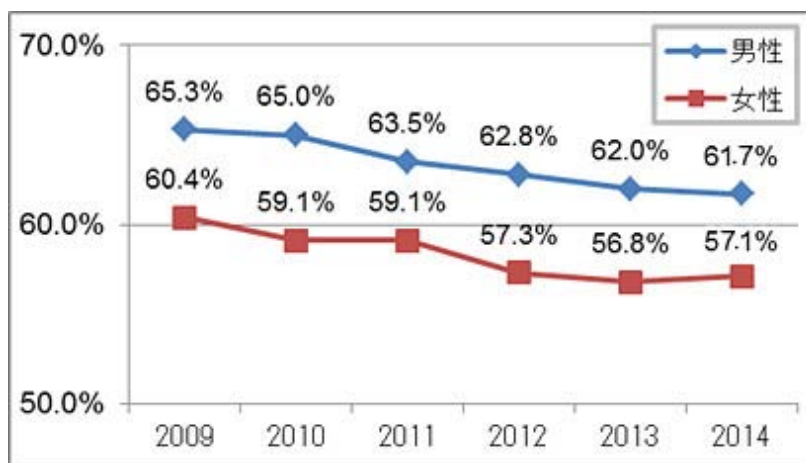
※一生涯のパートナーWith Youプロジェクト: お客さま本位を追求する国内成長戦略

健康診断受診の徹底

定期健康診断後の再検査(以下、二次健診)の受診勧奨の徹底、健康保険組合が実施しているメタボリックシンドローム対策としての特定健診・特定保健指導を会社として全面的にバックアップすることで、定期健康診断有所見率(以下、有所見率[※])の低下に取り組んでいます。その結果、取組開始以降、有所見率は確実に低下し、職員の健康実態は改善しています。

※有所見率:健康診断の結果「要受診」「要再検査」「要精密検査」「治療中」と判定された人数/受診者総数

男女別有所見率(法定項目のみ)



また、各種がん検診の受診勧奨にも力を入れており、特に乳がん検診はマンモスバスを全国約320ヶ所に走らせることにより全国平均の倍近い約50%の受診率となっています。なお、当社の乳がん検診では、毎年30名前後の早期発見に繋がっています。



全国を走るマンモバス

生活習慣改善の取組み

2010年度から毎年秋に、生活習慣改善のきっかけ作りとして「健康増進キャンペーン」を実施しています。本キャンペーンは会社・健康保険組合・労働組合が一体となって実施しており、参加者も年々増加しています。2014年度からは、国が実施している健康増進普及月間である9月を「第一生命健康増進月間」として、健康セミナーや健康測定会の開催など全社を挙げて健康増進に取り組んでいます。



第一生命健康増進月間の取組み

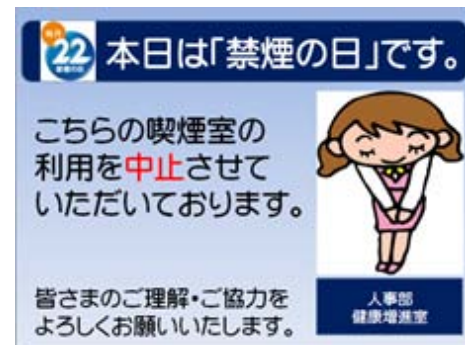
禁煙取組

当社では、禁煙推進学術ネットワーク※が推進する毎月22日の「禁煙の日」を更に拡大し、毎月2のつく日(2日・12日・22日)を「禁煙の日」と制定し、本社事業所の喫煙室一部閉鎖や禁煙の重要性を呼びかけるポスターの掲示など、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。また、毎年1月には禁煙キャンペーンを実施し、喫煙率低下に向けた取組みをしています。これらの取組みにより毎年約200名が禁煙に成功しています。また、禁煙外来の自己負担額の費用補助を上限2万円に増額し、禁煙を希望する職員への支援を進めています。

■ 禁煙推進学術ネットワーク WEBサイト



全社に掲示している「禁煙の日」ポスター



閉鎖する喫煙室に掲げる案内板