

平成21年4月3日

人事制度改革について

～職務区分(総合職・一般職)を廃止し、さらなる人財価値の向上を目指します!～

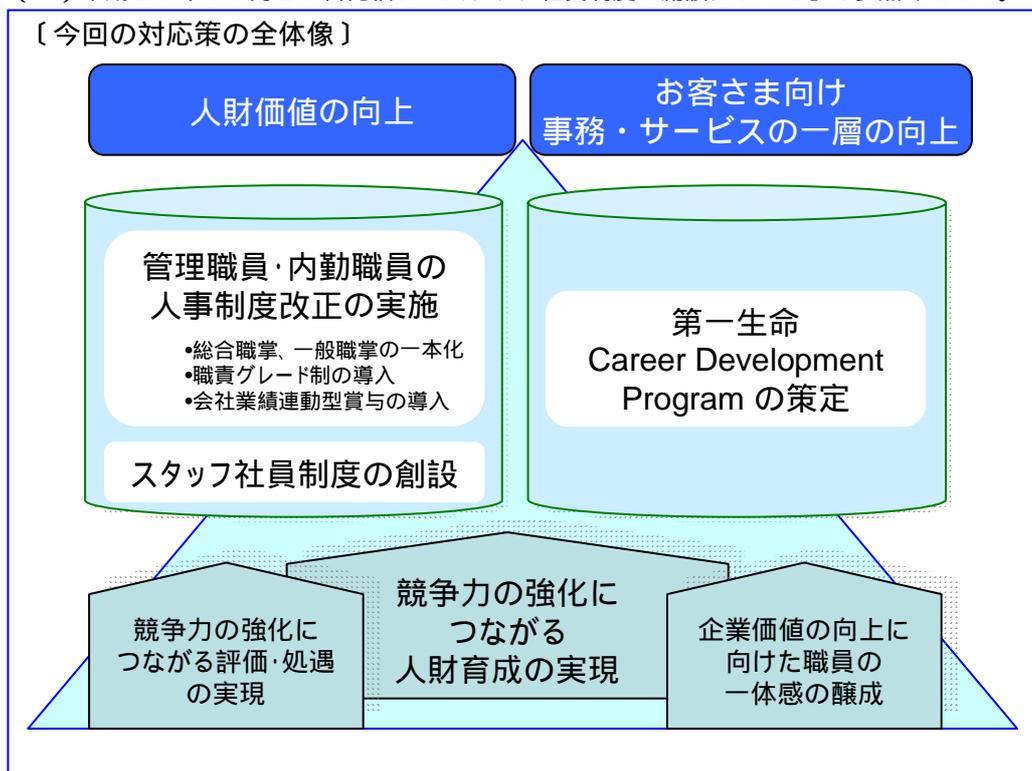
第一生命保険相互会社(社長:斎藤 勝利)は、人財価値の向上と生産性の向上を図るため、現在、総合職と一般職に区分している職務区分を廃止すること等を柱とした人事制度改革を、平成21年7月より実施します。

なお、平成21年4月に、「スタッフ社員制度」を創設し()、派遣社員の直接雇用を実施すると同時に、職員の人財育成体系を「第一生命Career Development Program」として大幅な刷新・充実を図りました。

当社では、これらの取組みにより、お客さま向け事務・サービスの一層の向上を目指してまいります。

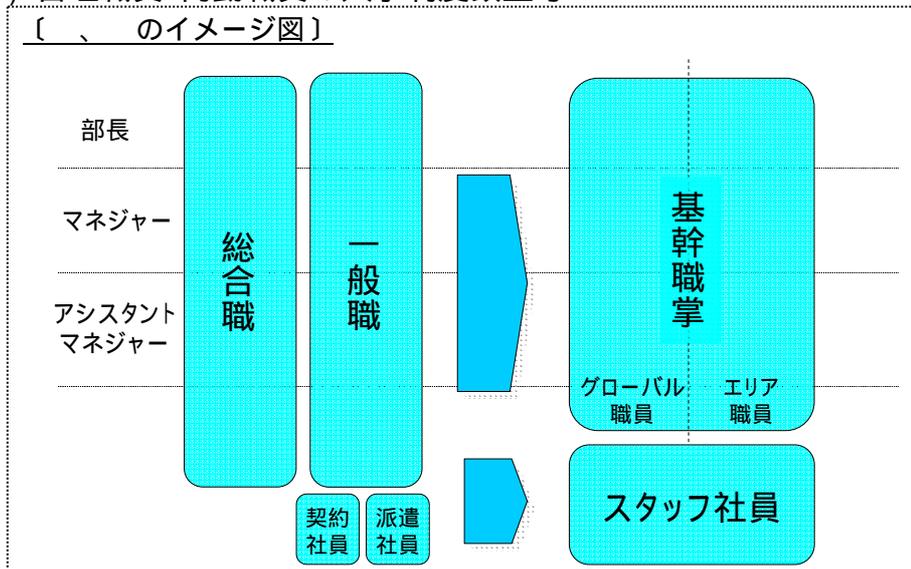
()平成20年10月20日発信の「スタッフ社員制度の創設について」を参照ください。

〔今回の対応策の全体像〕



制度改正の概要

(1) 管理職員・内勤職員の人事制度改正等



職務区分（総合職・一般職）の廃止 【「基幹職掌」への一本化】

平成21年7月より、現在管理職員・内勤職員の人事制度に設けている総合職・一般職の職務区分を廃止し、「基幹職掌」として一本化します。これにより、今後適材適所の職務付与を進めることで、人財価値の向上と生産性の向上を実現します。

基幹職掌は、転居を伴う異動の有無によって「グローバル職員」と「エリア職員」に区分します。

スタッフ社員制度の創設 【派遣社員の直接雇用化】

平成21年4月より、当社に就業している派遣社員を、「スタッフ社員」として直接雇用しました。また、最長5年間の有期契約としていた契約社員もスタッフ社員制度に移行しました。平成21年4月のスタッフ社員の在籍数は約3,800名です。

スタッフ社員は、勤務成績等に応じて最長で60歳まで（一定の要件を満たした場合には65歳まで）雇用契約を更新できることとするほか、評価に応じた昇給制度や、正職員への登用制度も設けています。これにより、「スタッフ社員」のさらなる人財価値の向上と生産性の向上を目指します。

（平成20年10月20日発信の「スタッフ社員制度の創設について」を参照ください）

個々の職員のミッションを明確にした給与体系への改定 【職責グレード制の導入】

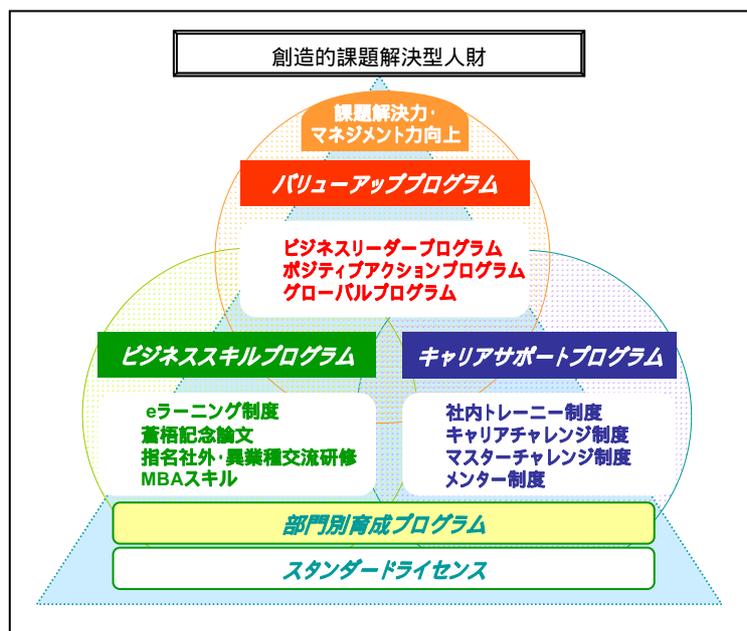
平成21年7月より、管理職員・内勤職員の人事制度に、組織内で果たすべき責任の大きさを表す「職責グレード」を新設します。それぞれの「職責グレード」に対して求めるミッションの大きさや行動のレベルを定義し、その達成度に応じて明快に処遇する給与体系とします。

会社業績連動型賞与の導入

管理職員・内勤職員の賞与における「会社業績部分」のウェイトを高め、中期経営計画の達成度合（全社評価）に連動する体系とします。

(2) 「第一生命Career Development Program」の策定

(1)の人事制度改正を踏まえ、平成21年4月より、人財育成体系を「第一生命Career Development Program」として大幅に刷新・充実させました。これにより、当社のマネジメント層職員を「創造的課題解決型人財」へ育成していきます。



以 上