

2015年2月24日

2015年4月1日付人事異動等における ダイバーシティ&インクルージョン推進取組について

当社初の女性執行役員登用

女性経営管理職(部長職等)数が前年比1.4倍に
管理職登用の約半数を女性にすることで、女性管理職比率約2割に
営業オフィスの経営を担う組織長の4割超を女性に

第一生命保険株式会社(社長:渡邊光一郎)は、中期経営計画「Action D」の4つの基本戦略の一つとして「ダイバーシティ」を掲げ、グローバル競争時代に相応しい人財価値の向上、特に女性活躍推進に取り組んでいます。

当社は、すべてのステークホルダーに貢献すべくDSR経営(※1)を推進し、職員一人ひとりの個性を活かし、今までにない新しい取組みにチャレンジしていくことによって、従来にはなかった新たな「価値創造」を実現することができると思っています。その中で、女性の力を最大限に発揮させていくことは、第一生命グループ飛躍の大きな原動力となります。

こうした趣旨のもと、2016年度に女性管理職比率を20%とすることを目標に掲げて、様々な取組みを推進しています。今般、**2015年4月1日付で当社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(46.4%)が女性となります。**この結果、**2015年4月1日時点では管理職以上の女性職員が約700名、比率は約2割(19.5%)**となる見込みであり、当社の女性活躍の職場風土がさらに前進します。

当社は今後も「お客さま第一主義 一生涯のパートナー」という変わらぬ経営理念のもと、「ダイバーシティ(多様性)」を更に進化させ、多様性を受け入れビジョンの実現に向けて力を合わせる「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」において最も進んだ会社となり、お客さま一人おひとりの安心で健康な人生をサポートしていくとともに、更なる飛躍への挑戦を続け、持続的な成長の実現を目指します。

(※1)Dai-ichi's Social Responsibility(第一生命グループの社会的責任):

当社の経営の枠組みは、一貫して経営理念・経営基本方針を実現するため、自ら PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルを回しながら、一段高いレベルの経営品質を目指すことを基本としてきました。


当社の経営は、一般的なCSRという言葉の枠に収まらない当社独自の取組みとして、第一生命の「D」を頭文字に、「DSR=Daiichi's Social Responsibility(第一生命グループの社会的責任)」と表現して展開しています。これまで取り組んできたお客さま視点でのさまざまな対応や、職員の育成、当社業務のリスクの「見える化」(内部統制セルフ・アセスメント)、コンプライアンス推進や事務プロセス改善、お客さま満足度・従業員満足度向上に向けた取組み等、あらゆる活動において PDCA サイクルを回して常に一段高いレベルを目指しています。

1 マネジメント分野

(1) 当社初の女性執行役員登用

2015年4月1日付で、執行役員に1名の女性を登用します。この結果、同日付の当社女性役員は社外取締役1名と合わせて2名となります。


なお、執行役員に女性を登用するのは、当社において初めてとなります。

	2014年4月		2015年4月
女性役員(うち女性執行役員)	1名(0名)		2名(1名)

また、当社グループ会社(国内生保子会社)であるネオファースト生命保険株式会社においても、2015年4月1日付で女性執行役員が1名誕生します。これは、当社国内グループ会社においても初めてとなります。

(2) 女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)が前年比1.4倍に


2015年4月1日付で、担当執行役員を補佐する位置づけである**補佐役に2名、部長職(※2)に11名の女性**を登用します。**その結果、同日付の女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)の人数は26名となり、2014年4月時点の18名から1.4倍となります。**

	2014年4月		2015年4月
女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)	18名		26名

(※2) 部長・支社長 等

(3) 管理職(※3)登用者のうち約半数を女性にすることで、女性管理職比率が約2割に

2014年10月1日付ならびに2015年4月1日付の**管理職登用者数のうち、91名、46.4%が女性となります。**

	2014年4月		2015年4月
管理職登用者のうち女性の数	72名		91名
管理職登用者のうち女性の比率	35.8%		46.4%


10月1日付登用を含む数値

(※3) 課長・営業部長・オフィス長 等

この結果、当社における管理職以上の職員(支配人・補佐役・部長職、管理職)に占める**女性人数は693名、比率は19.5%となる予定**です。

(4) 営業オフィスの経営を担う組織長の4割超を女性に

生涯設計デザイナー®(営業職員)の活動拠点である営業オフィスでは、2015年4月時点で、営業オフィスの経営を担う組織長の44.3%が女性となり、10年前(2005年4月)と比較して11.3%上昇しています。当社には全国1,300を超える営業オフィスに平均約30名の生涯設計デザイナー®が在籍しており、この生涯設計デザイナー®をマネジメントする立場で女性組織長が活躍しています。

	2005年4月		2015年4月
営業オフィス経営を担う組織長の女性比率	33.0%		44.3%

2 国内営業プロフェッショナル分野

(1) 国内営業プロフェッショナル分野における最高峰の称号を17名に授与

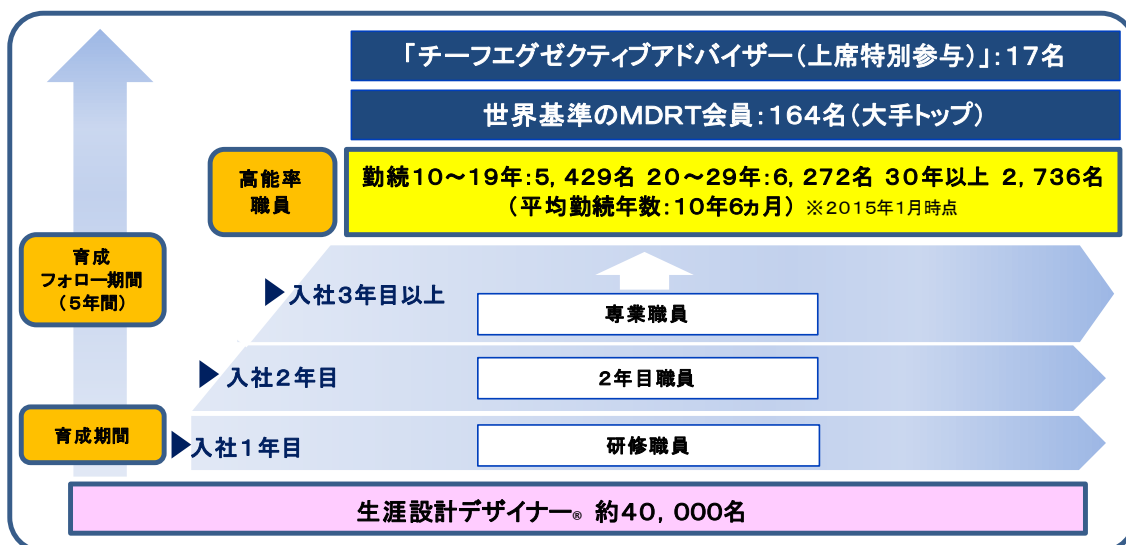
2014年度より、国内営業プロフェッショナル分野における最高峰の称号として「チーフエグゼクティブアドバイザー」(上席特別参与)を新設し、約40,000名の生涯設計デザイナー®の中から、17名(2015年1月時点)に対して本称号を授与しています。

「チーフエグゼクティブアドバイザー」は多くのお客さまから信頼を得ているコンサルティング営業のトップ オブ プロフェッショナルであり、当社最高水準の保険関係知識とホスピタリティ精神をもって、高度なコンサルティング提案と高品質なアフターサービスをおこなっている当社を代表する生涯設計デザイナー®です。

(2) 世界基準のMDRT(※4)会員数が国内大手生保トップの164名

卓越した生命保険と金融サービスの専門家の中で国際的な高い基準をクリアした者だけが加入できるMDRTにおいて、当社は国内大手生保トップの164名(2014年8月現在、昨年度から11名増)が会員となっています。

(※4)1927年に発足した Million Dollar Round Table (MDRT) は世界71の国と地域の470社以上で活躍する42,000名以上(2014年8月現在)の会員を有する、卓越した生命保険と金融サービスの専門家による国際的かつ独立した組織です。MDRT会員は卓越した商品知識を持ち、厳しい倫理基準を満たし、優れた顧客サービスを提供しています。また、ホールパーソン哲学に基づいた人格形成を追求し、ビジネスと地域社会のリーダーとして世界中で認知されています。(MDRT公式ホームページより)

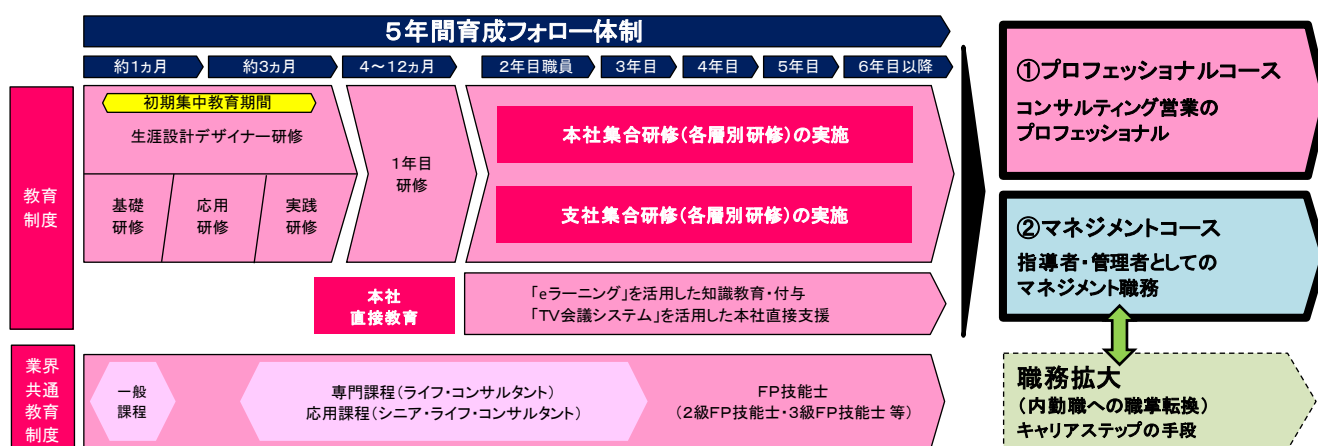


参考: 当社のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進に向けた主な取組み

当社におけるD&I推進の取組みでは、個性を活かすことで新たな価値を創造し、成長していくことを目指しています。会社の持続的成長のためには、生涯設計デザイナー[®]・内勤職員問わず、当社で働く全女性従業員が真に適財適所で力を発揮していくことが必要との考えから、以下の取組みを行っています。

1 生涯設計デザイナー[®]に対する取組み

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。



【プロフェッショナルコース】

お客さまに高度なコンサルティング提案を行い、高品質なアフターサービスを提供できるコンサルティング営業のプロフェッショナルを育成しています。

【マネジメントコース】

生涯設計デザイナー[®]の新人育成から営業オフィス経営、更に支社経営といったマネジメントのキャリアステップを明示することで、指導者・管理者としてマネジメント職務の頂点を目指す女性を早期に育成しています。

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っています。主な研修は以下のとおりです。

(1) 女性支社長・営業部長の会

対象 全女性支社長・営業部長(年間約70名参加)

内容 全国の女性オフィス長の目標。相互研鑽によるスキル向上および参加者の管下における次世代女性指導者の育成

(2) エリア別選抜・層別オフィス長研修

対象 各エリアを代表する選抜オフィス長(年間約160名参加)

オフィス長登用後、2～3年目を迎える者(年間約220名参加)

内容 方針の徹底および好事例の共有化による業績向上、上位職位昇格への意欲と心構えの醸成

(3) 新任オフィストレーナー研修

対象 新任オフィストレーナー(年間約230名参加)

内容 オフィストレーナーとしての任務・役割理解、職員育成に必要な基本知識・スキル付与

(4) エリア別選抜・層別オフィストレーナー研修

対象 現オフィストレーナーのうち、組織の管理・運営が出来る能力を有すると判断できる者(年間約280名参加)、オフィストレーナー登用後2～3年目・5年目を迎える者(年間約340名参加)

内容 新人育成に必要なスキルの習得、オフィス長昇格への意欲と心構えの醸成

(5) 「夢クラブ」キャリアステップ研修

対象 将来の指導者層を目指すに相応しい選抜若手職員(年間約250名参加)

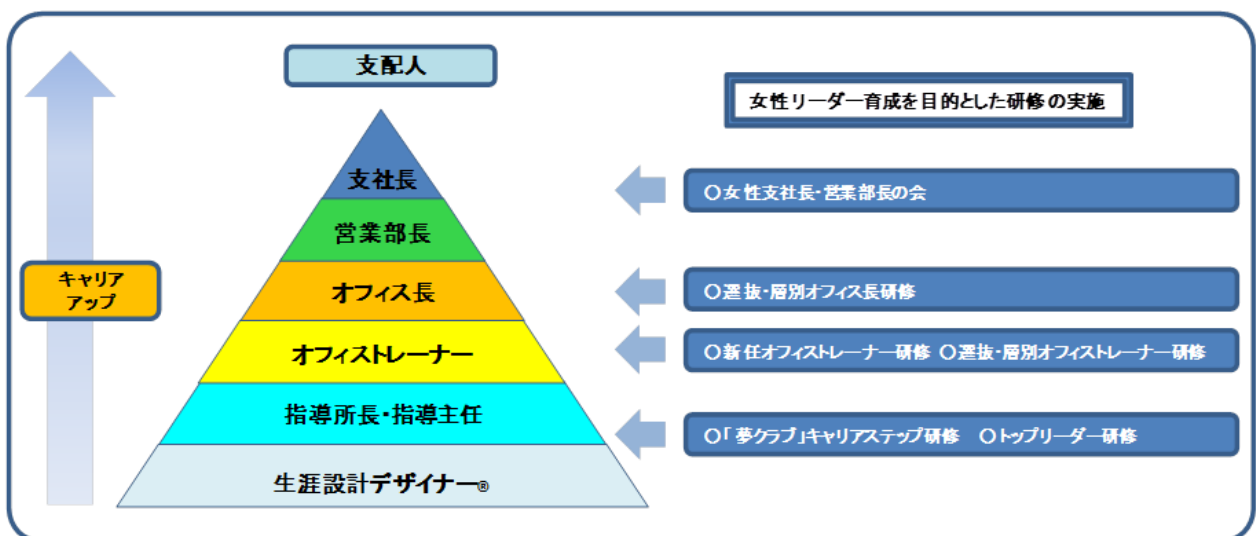
内容 知識研修およびキャリアアップ志向の醸成

(6) トップリーダー研修

対象 営業業績で一定基準を達成した指導所長・チームリーダー(年間約180名参加)

内容 主にプロフェッショナルコースを目指す為のコンサルティング知識付与、技能の強化

<キャリアステップイメージ>



<「夢クラブ」キャリアステップ研修の様子>



2 内勤職員に対する取組み

内勤職員に対しては、成長戦略に直結した課題に挑戦し成果を出していくこと(職務の多様化)、それを実現させるために行動を高度化させること(働き方変革)を通じ、女性のリーダー育成に取り組んでいます。

中でも、各階層に求められる役割に合わせた研修体系を整備し、上位職位登用を“仕組み化”した「ポジティブアクション・プログラム」、内勤職員が成長戦略につながる高度な職務を実体験する「キャリアサポート・プログラム」、役員自らが意識付けを行う「ラウンドテーブル」等により、女性リーダーの早期育成に努めています。

【ポジティブアクション・プログラム】

5段階の階層別研修で、キャリアアップ意識の醸成やマネジメントスキルを強化

(1)次世代女性リーダー研修(ライン課長編)

(選抜制・旧「選抜女性管理職塾」より対象層を切り出し新設)

対象 部長候補者(今年度 6名参加)

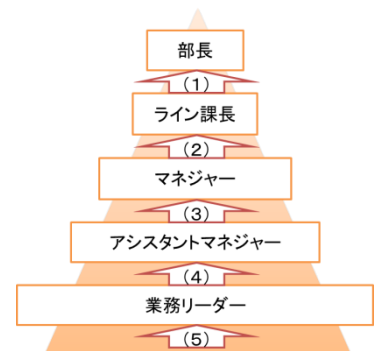
内容 役員によるメンタリング等を通じた経営管理職(部長)に必要となる高い視座の習得・マネジメント力の強化等

(2)次世代女性リーダー研修(マネジャー編)

(選抜制・旧「選抜女性管理職塾」)

対象 ライン課長候補者(過去5年累計 40名参加)

内容 ライン課長登用を視野に入れ、将来の経営管理職(部長)も見据えたマネジメント力の強化等



(3)次世代女性リーダー研修(アシスタントマネジャー編)

(選抜制・旧「マネジャー養成塾」)

対象 マネジャー(課長職層)候補者(過去5年累計 98名参加)

内容 マネジャー(課長職層)登用を視野に入れた更なるキャリアアップ意識の醸成、リーダーシップの向上等

(4)次世代女性リーダー研修(業務リーダー編)

(選抜制・旧「業務リーダー塾」)

対象 アシスタントマネジャー候補者(過去5年累計 230名参加)

内容 アシスタントマネジャー登用を視野に入れた更なるキャリアアップ志向の醸成、各種ビジネススキルの習得等

(5)リーダーチャレンジ研修(公募制)

対象 業務リーダー候補者(過去5年累計 413名参加)

内容 上位職位を目指すにあたり求められる人財像と業務リーダーの役割理解、論理的思考の習得等

<次世代女性リーダー研修(アシスタントマネジャー編)の様子>



【キャリアサポート・プログラム】

(1)社内トレーニー制度

参加者 過去5年累計 4,583名

内容 新しい業務フィールドへの展開をサポートするため、社内の他所属の業務を体験する短期留学制度

(2)社外トレーニー制度

参加者 過去5年累計 361名

内容 社外基準での業務を実体験するための、他企業への短期留学制度

(3)キャリアチャレンジ制度

応募者 過去5年累計 610名

内容 新たな職務へのチャレンジ(人事異動)を公募する、いわゆる「FA制度」

【役員によるラウンドテーブル】

今年度より、女性アシスタントマネジャーを対象として、更なる上位職位登用への意識と視座の向上を目的に、部門ならびに地域ごとに役員とキャリアについて語る場（ラウンドテーブル）を設定し、85名が参加しました。合わせて、ラウンドテーブル参加者のうち、ロールモデルとなる女性管理職が身近にいない場合には、女性経営管理職によるメンタリングを行う等、キャリア形成に関する悩みを相談できる場も設定しています。