

2015年6月9日

第一生命グループ2015－17年度中期経営計画 D-Ambitious

女性管理職比率目標の設定について

第一生命保険株式会社(社長:渡邊光一郎)は、2015年3月30日に公表した2015－17年度中期経営計画『D-Ambitiousグループを挙げた持続的価値創造の実現』の4つの基本戦略(※1)の一つとして「Diversity:グループ・グローバルベースでのダイバーシティ&インクルージョンの確立」を掲げ、引き続き女性活躍推進に取り組んでいます。

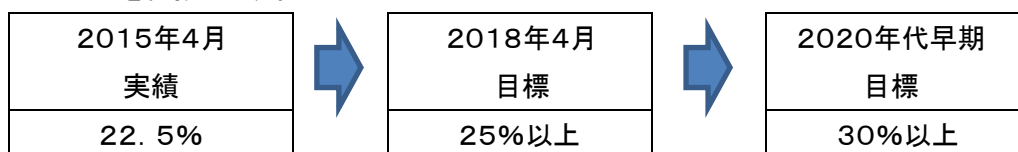
前中期経営計画「ActionD」期間では、2016年4月に女性管理職比率を20%とすることを目標に掲げて取り組んできましたが、今般、中期経営計画を刷新しスタートする中で、企業価値を創造していく独自の枠組み「DSR経営」をグループ全体で一層進化させるべく、よりストレッチした女性管理職比率目標を国内生保グループ(※2)全体で設定することとしました。

(※1)4つの基本戦略として、「Dynamism 成長戦略」「Discipline ERM」「Dimension グループ運営態勢」「Diversity グループ人財価値」を掲げている。

(※2)国内生保グループ(第一生命保険株式会社、第一フロンティア生命保険株式会社、ネオファースト生命保険株式会社)。

<女性管理職比率の目標>

第一生命グループは、女性管理職比率を2018年4月に25%以上とするとともに、2020年代のできるだけ早期に30%以上を目指します。



今後も第一生命グループを挙げて持続的価値創造を実現すべく、女性の力を最大限に発揮する取組みを加速させていきます。

<2015年度当社の女性リーダー育成に向けた主な取組み>

当社におけるダイバーシティ&インクルージョン推進の取組みにおいては、多様な個性を生かすことが新たな価値創造および持続的成長につながると考えています。特に、女性の経営層までのパイプラインを強化すべく、生涯設計デザイナー®・内勤職員ともに階層別研修を強化し女性リーダー育成を加速化しています。

1. 生涯設計デザイナー®に対する取組み

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・技術の習得とともに上位職位・資格への意識付けを行っています。また、女性リーダー候補の裾野を拡大すべく、候補人数の目標設定を行っています。

〔新規取組・強化策〕

- 支社長・営業部長へのアセスメント研修
- オフィストレーナーへの2～5年目フォロー研修 など

〔階層別のキャリア支援〕

| 階層 | 本社 | エリア別・支社 |
|-------------------------|---|---|
| 支社長 営業部長 | 新規 女性支社長・営業部長研修会 アセスメント研修による経営管理職育成 | エリア別 選抜女性機関長研修 |
| オフィス長 | 新規機関担当オフィス長研修 | 選抜機関長研修 機関担当オフィス長2～3年目フォロー研修 |
| オフィストレーナー | 新任オフィストレーナー研修 | 拡大 選抜オフィストレーナー研修 オフィストレーナー2～5年目フォロー研修 |
| 指導所長・ 生涯設計 デザイナー® | 本社集合研修 (次世代指導者層候補の育成) | 運営強化 エリア・支社別に指導者層候補裾野拡大 (研修・指導・対話による育成強化) |

2. 内勤職員に対する取組み

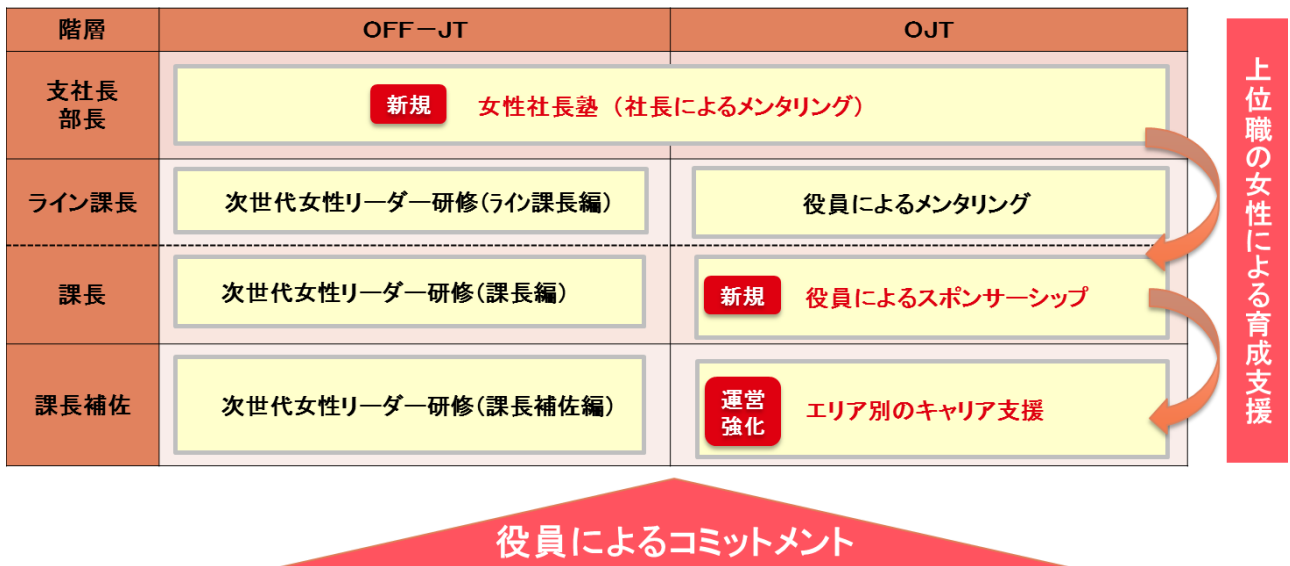
女性執行役員を中心とした「女性部長職以上の会 (Dai-ichi Women's Executive Leaders (D-WEL))」や女性管理職が、次世代の女性管理職候補者の育成を担うなど、先輩女性が女性リーダーへのパイプライン強化に向け取り組んでいます。

さらに、社長による支社長・部長を対象とした「女性社長塾」のほか、役員が「メンター」「スポンサー」などの役割を担い自ら女性リーダー育成にコミットする体制を構築し、女性リーダーの早期育成に向け総力を挙げて取り組んでいます。

〔新規取組・強化策〕

- 支社長・部長への社長によるメンタリング(女性社長塾)
- ライン課長候補への役員によるスポンサーシップ
- 課長候補へのエリア別のキャリア支援強化 など

〔階層別のキャリア支援〕



*メンタリングとは、他部門の役員が自身の持つ視野・視点・経験を活かし、将来経営を担うことのできる人材の育成に向け、個別アドバイス等の支援を行うこと。

*スポンサーシップとは、女性の経営管理職を増やすために、自部門の役員がスポンサーとして育成にコミットし、昇進に向けた後押しをすること。