

2016年2月23日

2016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

2期連続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1.2倍に

女性リーダー育成取組により管理職登用者の約4割が女性となり、女性管理職比率は23%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、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、女性活躍推進に取り組んでいます。

当社グループは、全てのステークホルダーの負託にお応えするために、DSR経営(※2)の推進を通じて、職員一人ひとりの個性を活かしながら、女性の力を最大限発揮していくことが、新たな価値創造の実現と当社グループ飛躍の大きな原動力になるものと考えています。

こうした趣旨のもと、2018年4月に国内生保グループ(※3)全体で女性管理職比率を25%以上、2020年代の早期に30%以上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、**2016年4月1日付で当社2人目となる女性執行役員が誕生するとともに、女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)は30名となり昨年度比1.2倍になります。女性リーダー育成に向けた様々な取組みの結果、今般登用となる管理職のうち約4割が女性となり、2016年4月1日時点で管理職以上の女性職員が約830名、比率は23.3%となる見込みです。**

当社グループは、グループミッション「一生涯のパートナー」であり続けるために、「ダイバーシティ(多様性)」をより進化させ、その多様性を受け入れる取組みを推進していくことで、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」において最も先駆的な会社となり、持続的な成長の実現を目指していきます。

(※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)「DSR経営」とは、グループミッション「一生涯のパートナー/By your side, for life」を追求するために、あらゆる組織単位でPDCAサイクルを回しながら経営品質の絶えざる向上を目指し、企業価値の向上を通じて全てのステークホルダーへの社会的責任を果たしていこうとする、第一生命独自の価値創造経営の枠組み。


「DSR」とは、一般的なCSR(企業の社会的責任)という言葉の枠に収まらない当社独自の経営の枠組みについて、「DSR=Dai-ichi's Social Responsibility (第一生命グループの社会的責任)」と表現したもの。

(※3)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。

1 マネジメント分野


(1) 女性役員登用

2016年4月1日付、2期連続で執行役員に女性1名を登用します。2015年6月23日付で社外取締役にも女性を1名登用しており、この結果、2016年4月1日付の当社女性役員は社外取締役2名と合わせて4名となります。

	2015年4月		2016年4月
女性役員(うち女性執行役員)	2名(1名)		4名(2名)

(2) 女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)登用

2016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部長職(※4)に7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)は30名となります。


	2015年4月		2016年4月
女性経営管理職(支配人・補佐役・部長職)	26名		30名

(※4) 部長・支社長 等

(3) 女性管理職登用(※5)

2016年4月1日付の管理職登用者数のうち、113名、44.4%が女性となります。

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837名、比率は23.3%となる予定です。


	2015年4月		2016年4月
管理職のうち女性の数	808名		837名
管理職のうち女性の比率	22.5%		23.3%

(※5) 課長、営業部長、オフィス長・オフィス長代理の機関担当 等

(4) 営業オフィスの経営を担う組織長の登用

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、2016年4月時点で、営業オフィスの経営を担う組織長の44.1%が女性となり、10年前(2006年4月)と比較して11.4%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。

	2006年4月		2016年4月
営業オフィス経営を担う組織長の女性比率	32.7%		44.1%

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18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である「チーフエグゼクティブアドバイザー」(上席特別参与)を約40,000名の生涯設計デザイナー®の中から、18名(2016年1月時点)に授与しています。

「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(※6)会員数が国内大手生保トップの169名

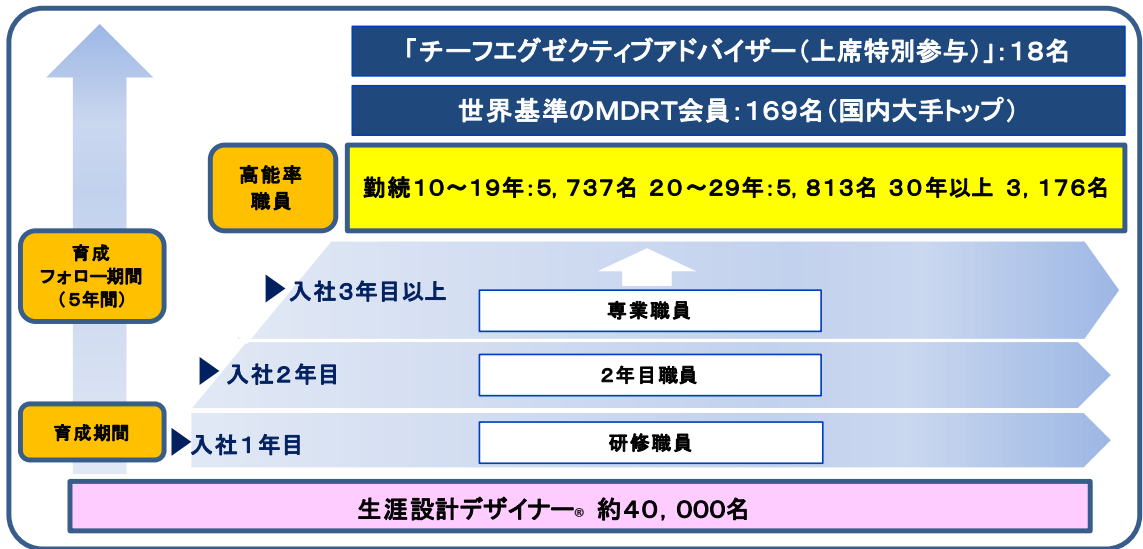
卓越した生命保険と金融サービスの専門家の中で国際的な高い基準をクリアした者だけが加入できるMDRTにおいて、当社は国内大手生保トップの169名(2015年4月時点、昨年度から5名増)が会員となっています。

(※6)1927年に発足した Million Dollar Round Table (MDRT) は世界67の国と地域の500社以上で活躍する、43,000名以上

(2015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もち、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、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: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

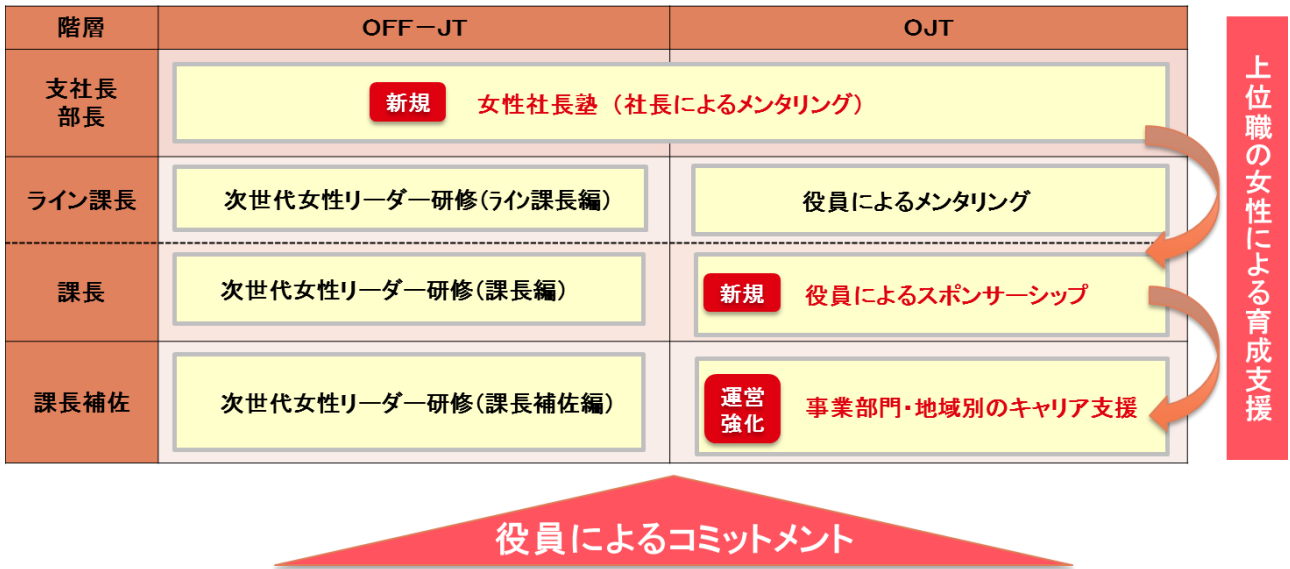
女性執行役員を中心とした「女性部長職以上の会 (Dai-ichi Women's Executive Leaders (D-WEL))」や女性管理職が、次世代の女性管理職候補者の育成を担うなど、先輩女性が女性リーダーへのパイプライン強化に向け取り組んでいます。

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
- 課長候補への事業部門・地域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。