



### 「お客さま基点」を実践できる人づくりに力を入れております。

当社は、あらゆる企業活動の原点として「お客さま基点」を掲げ、徹底した差別化でお客さまから最も評価される会社を目指しております。そして、この「お客さま基点」を実践し、徹底した差別化を生み出していく源泉は「人(従業員)」であると考えております。

経営方針のひとつである「お客さま基点での人材育成」にもありますように、当社では「お客さま基点を実践できる人づくり」を目指しており、2011年に「人づくり」を推進する部門として人材開発本部を立ち上げました。本部長には社長が就任し、全役職員へのメッセージとして「人づくり宣言」を発信するとともに、「人づくり基本方針」を策定・発表し、会社が求める人材像と人づくりに向けた基本姿勢を示しました。当社の「人づくり」とは、働くすべての人が働きがいを持ってお客さま基点を実践できるよう、“個”としての成長を促す“環境”や“場”をつくることです。今後とも、この「人づくりは場づくり」という基本方針のもと、お客さまアドバイザー、内務職員の中長期での人材育成に経営資源を配分し、重点的に取り組んでまいります。

#### 1 人づくり宣言

### フコク生命は 「人」が原点である。

この厳しい環境のもと、「徹底した差別化でお客さまから最も評価される会社となる」という“ありたい姿”を実現するためには、勝てる、強い組織をつくり上げなければならない。そのためには、職員一人ひとりの個性を活かし、尊重する「本当の意味で人が育ち、活躍できる」組織づくりが必須である。

皆が人を育てるという意識を持ち、フコク生命ならではの「人づくり」の文化を築いていこうではないか。

～「人づくり宣言」より抜粋～

#### 2 人づくり基本方針

成長を支える「人づくりの根幹」と、それを通じて身につけ、高めてほしい、フコク生命が『求める人材像』3つの要件

フコク生命で働く全員が身につけ、高めてほしい人材像

部下・後輩を持つ役職員の基本姿勢



### 社長自らが「場づくり」に取り組んでいます

#### 社長車座ミーティング

社長自ら、職員と膝を突き合わせて双方向で対話をする「場」を設けています。トップメッセージとして会社の目指していることや方向性、お客さま基点についてなどを直に伝えると同時に、職員からの率直な質問や意見を聞いて、その場で回答しています。

#### ■2011～2019年度開催実績（過去9年間）

回数	参加者数
292回	2,192名



#### 女性活躍推進フォーラム

当社では、個々人がモチベーションを高めながら、一人ひとりがやりがいをもって生き生きと働けるよう、女性活躍を人づくりの重要施策の一つに位置付けています。2012年よりお客さまアドバイザー・内務職員合同の研修「女性活躍推進フォーラム」を毎年開催し、モチベーション向上・次世代の女性リーダーの育成に力を入れていきます。

#### ■2012～2019年度参加者数（過去8年間）

総数	お客さま アドバイザー	内務職員
233名	120名	113名



お客さまアドバイザー教育

信頼されるお客さまアドバイザーの育成に努めております。

当社では、生命保険協会による業界共通教育制度をベースにFP資格（国家資格ファイナンシャル・プランニング技能士、日本FP協会AFP資格）取得を推進しております。また、「継続教育制度」を通じてご契約からアフターサービス、保険金・給付金のお支払いに至るまで、お客さまのさまざまなご要望やご相談にお応えできるような信頼されるお客さまアドバイザーの育成に努めております。

●お客さまアドバイザーの教育体制

人材育成の統括部門である人材開発本部では、お客さまアドバイザーの教育体系の企画立案、各種教材の制作にあたりとともに、本社集合研修を実施しております。

支社には、お客さまアドバイザーの指導担当として営業部長・営業次長を配置し、教育トレーナーをはじめとする教育担当者とともに各種集合研修および実践指導を行っております。

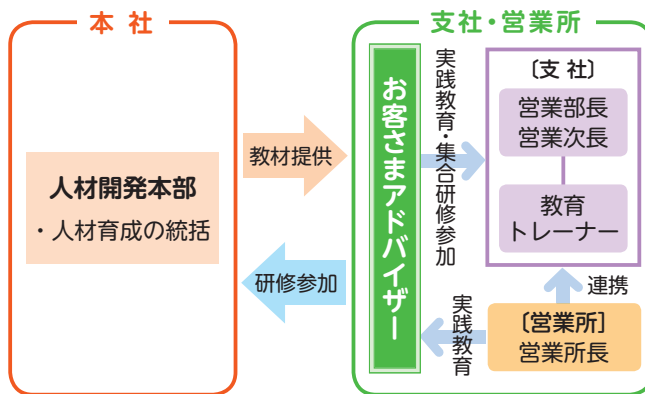
お客さまアドバイザーに対する教育訓練は、以下のとおりです。

①初期教育～継続教育制度 入社後は、生命保険協会のカリキュラムに準拠した研修を実施し、協会が実施する一般課程試験に合格した者がビジネスマナーをはじめとした社会人としての基本や商品知識など、フコク生命で営業活動をするうえでの基本的項目を習得します。

さらに3月目研修を実施し、これら一連の3ヵ月におよぶ研修を「Fスクール」と呼び、真にお客さまから選ばれるお客さまアドバイザーづくりを目指した初期教育を行っております。

営業活動を行うにあたり「お客さま対応力」の向上を目的として、「コンプライアンス」「生命保険の実務」をテーマとした研修を、eラーニングにより毎月継続的に実施しております。

これらは、お客さまサービス全般の対応力向上を目指した内容にしております。

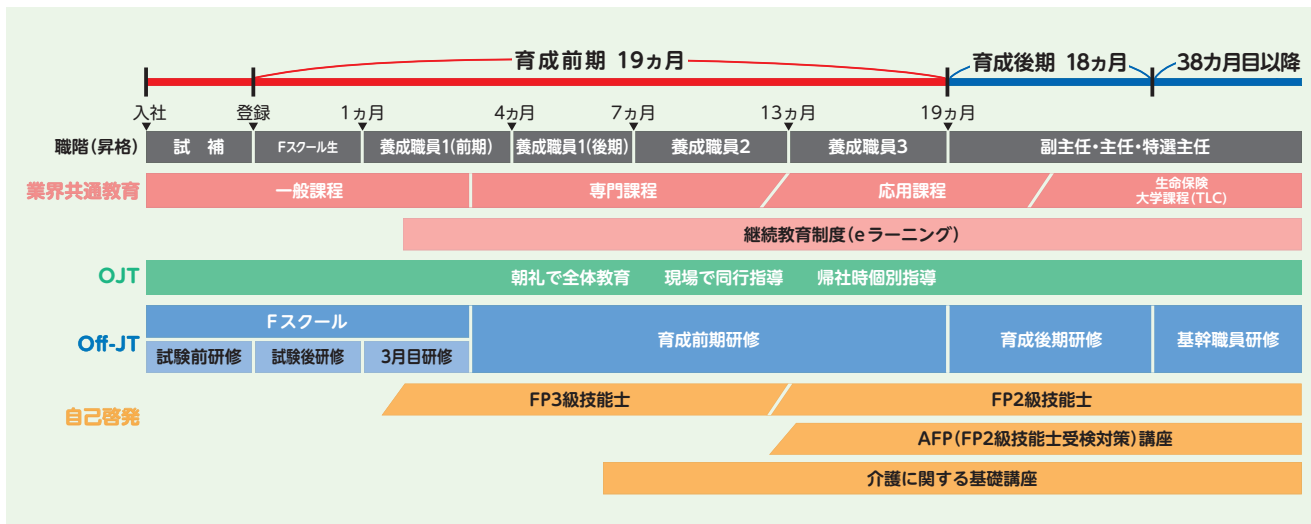


②業界共通教育 生命保険協会による業界共通教育各課程を新人層の教育システムに取り入れ、専門課程試験・応用課程試験の早期合格、生命保険協会認定FPであるTLC（トータル・ライフ・コンサルタント）の資格取得を推進し、お客さまアドバイザーのレベルアップを図っております。

③教材提供 お客さまアドバイザーへの知識付与・スキルアップを目的として、以下のような教材を作成・提供し、お客さまアドバイザーの能力向上を図っております。

- ・教育誌 お客さまアドバイザー・マネージャー・営業所長取材記事を中心に掲載しております。
- ・視聴覚教材 営業所での好取組事例などを映像化し教育効果の向上を図っております。

●お客さまアドバイザー人材育成プログラム



## 内務職員教育

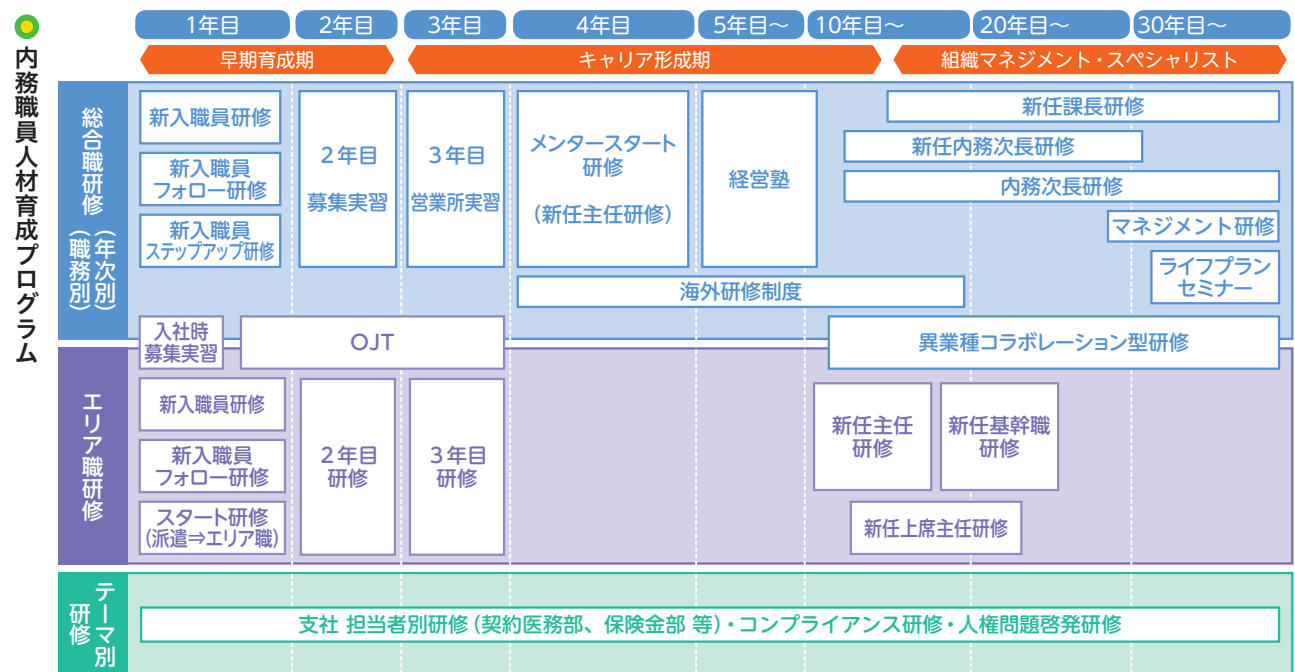
研修をはじめとしたさまざまな場づくりにより、人材育成に取り組んでおります。

「お客さま基点」を自信と誇りをもって実践するためには、一人ひとりが「働きがい」をもって働ける会社である必要があると考えております。当社では、指名型の研修にかぎらず、公募型研修や自己啓発などさまざまな成長の「場」を用意し、「自己実現」をサポートしております。

### 総合職・エリア職の教育体制

総合職については入社から7年目までを重要な初期教育期間と位置づけ、年次ごとの研修とメンター制度を活用し、ビジネスパーソンとして確実にスキルアップしていくための育成プログラムを設けております。研修は、新入職員研修をはじめ、4年目まで年次ごとの研修を行い、キャリア形成を図ります。その他、新任役職者に対する任命時研修、リーダーシップ習得を目指す研修、人材活性化を促す異業種コラボレーション型研修、公募型の海外研修制度など各種導入し人材育成に取り組んでおります。また、入社4年～7年目の若手総合職に対し、将来の経営幹部となりうる人材育成に向け、「経営塾」という富国生命独自の研修プログラムを導入しております。

エリア職についても、新入職員研修に始まり3年目までの年次ごとの研修を実施しており、主任、基幹職への昇格時にリーダーシップ研修を行うなど、お客さまに良質なサービスを提供できる人材として成長するとともに、キャリアアップ志向を醸成するための各種研修を設けております。また総合職、エリア職隔てなく、集合研修以外に各種の能力開発支援制度を用意し、自己実現をサポートしております。



## 営業所長教育 ～「お客さまアドバイザー」育成の要として～

信頼されるお客さまアドバイザーを育成するうえでは、日々実践の中で指導・教育を行う営業所長の役割が非常に重要であると考えております。そのために当社では、知識付与のみならず、営業所経営理論や人間力など、さまざまな視点からの「人づくり」を行っております。

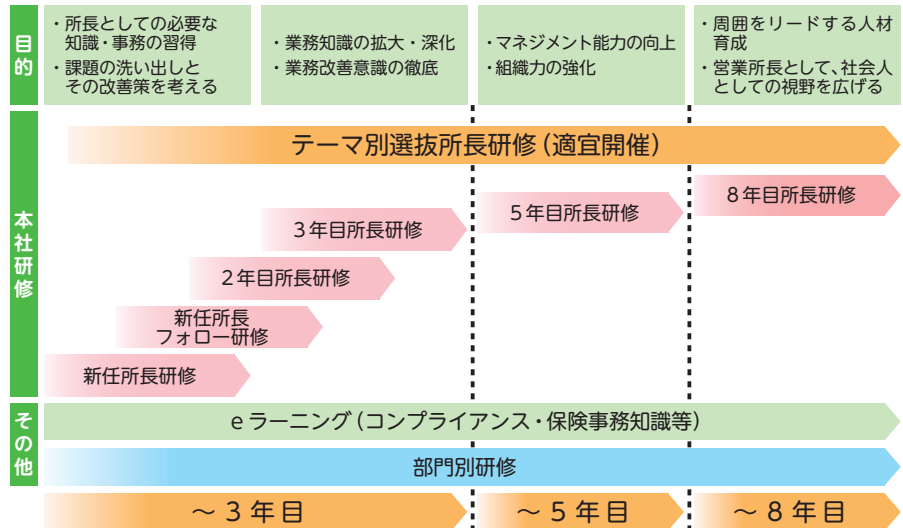
### 「営業所長候補者向け教育」

中途入社者の営業所長専門コースである「営業総合職制度」では、採用から育成に至るまで一貫性のある育成プログラムのもと、営業所長登用に向け、スキルや人間力を高めていく教育を行っています。

### 「営業所長任命後」

営業所長任命後3年間については、定期的に在任期間に応じた営業所経営理論や営業所長としてのスキルアップ研修を実施しています。

3年目以降は、社外講師による研修や相互研鑽の機会などを提供することで、新たな気づきと成長の場をつくっています。



当社は役職員の健康増進は人材育成である（「健康づくり」＝「人づくり」）という考え方のもと、会社を挙げて健康保持・増進（健康経営）の取組みを進めてまいります。

### 1 フコク生命「健康づくり」宣言

当社では「人づくり基本方針」のもと、当社役職員が心身ともに健康で、能力や個性を最大限発揮することにより、各々の働き甲斐が向上し、「お客さま基点」の価値観に基づく、お客さま本位の業務運営ができると考えております。

当社が創業以来培ってきた経営理念に基づき、会社、役職員並びにその家族が一体となって「健康づくり」に取り組むことで、自らの健康に心がけることと共に、安全な暮らしや健康を望むお客さまの気持ちに応え、地域、社会に貢献できる健康的な経営を推進してまいります。

代表取締役社長 米山 好映

### 2 『健康経営優良法人～ホワイト500～』に3年連続で認定

2020年2月27日に、経済産業省が日本健康会議と共同で主催する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に3年連続で認定されました。

今後も当社が創業以来培ってきた経営理念に基づき、役職員並びにその家族が一体となり自らの健康に心がけ、地域、社会に貢献できる健康的な経営を推進してまいります。



#### ● 当社の主な取組み

- 全従業員の定期健康診断の完全実施
- 喫煙率減少に向けた各種取組み（「卒煙キャンペーン」、「禁煙外来補助」など）
- メリハリ休暇取得の推進
  - 半期ごとに各3日の普通休暇を取得することとし、さらなるワーク・ライフ・バランスの充実を目指す。
- 総労働時間の縮減
  - 働き方改革実現に向けたガイドラインを策定し、全社統一的に早帰りをを目指す。
  - 長時間労働を行っている従業員に対しては、産業医による面談や人事部からの指導により、長時間労働の是正を図る。
- ストレスチェックや産業医・産業カウンセラー<sup>(※)</sup>によるメンタル面のきめ細かなケアを行う。
- 従業員向けのインセンティブ事業「フコク健康ポイント」を導入し、従業員自身の健康状態の把握や健康の維持・増進を図る。

(※) 産業カウンセラーの配置について

職員の精神的健康の保持増進を図るため、産業カウンセラーを社内配置し、職場内のメンタルヘルスケアに積極的に取り組んでいます。

### 3 富国生命健康保険組合とのコラボヘルス

当社と富国生命健康保険組合では、各々が保有する従業員の健康情報を共同利用することで、より効率的かつ効果的な健康対策を実施できると考え、「健康情報の共同利用に関する覚書」に基づき、従業員の健康保持・増進に資する共同事業（コラボヘルス）を展開しています。

#### コラボヘルスの内容と共同利用する情報の範囲等

- ① 健診結果及びリスク保持者データの共有による事後指導
- ② 高リスク保有者に対する医療機関への受診勧奨
- ③ 健康関連情報の発信とインセンティブ事業



#### フコク健康ポイント

#### 従業員向けインセンティブ事業「フコク健康ポイント」の導入

富国生命健康保険組合では、従業員に自分の健康をより意識してもらうため、各自のスマートフォン等から利用する「健康増進プログラムサイト『フコク健康ポイント』」を導入し、個々人に応じた健康情報の発信事業、並びに禁煙や運動・食事などの生活習慣の見直しや日々の歩数などに応じて商品交換可能な「健康ポイント」を付与するインセンティブ事業を実施しています。

## 働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

当社では、個人の多様性を尊重し、各自の力を効果的に発揮できるよう、障がい者雇用や女性の活躍推進、仕事と生活の両立支援など、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

### ● 障がい者雇用の推進

障がいのある方もその個性を發揮して働くことにより企業活力となっていくと考えており、障がいのある方の雇用積極的に取り組んでいます。当社の障がい者雇用の特徴は、さまざまな障がいをもった方が、健常者と同じ職場で働いていることです。

#### 雇用状況（2020年3月末時点）

全国の拠点で204名の障がいのある方が働いています。現在の雇用率は1.95%であり、法定雇用率（企業が達成すべき障がい者の雇用率）2.20%に対し、下回っている状況です。

#### 雇用環境の整備

障がいのある方に最大限の力を發揮していただけるよう、入社前の方に対する就労体験を実施して、業務上の課題に加え障がいへの配慮事項を確認し、障がい状態に適した柔軟な対応に努めています。就労後も障がいへの配慮の内容が適切か、職場で支障となっていることはないか、上司と本人との面談や就労支援センターとの連携により定着支援を実施し、より良い職場作りにつなげています。

また、2018年4月より障がい者雇用の職制について制度改正を行い、給与等の見直し、無期雇用化等の処遇改善を行いました。これらの取り組みにより、2018年度東京都より「心のバリアフリー」サポート企業<sup>※1</sup>に登録されました。

さらに2019年4月からは人事評価制度を導入し、評価結果によって職位が変わるランク制度や早期無期転換制度を設けました。

※1 「心のバリアフリー」サポート企業とは、全ての人が平等に社会参加できる社会や環境について考え、そのために必要な活動を実施している企業のことです。



#### 地域とのつながり

行政や福祉関係機関主催の雇用促進イベント、特別支援学校の公開講座などに参加し、企業就労を支援する団体や企業就労を目指す障がいのある方への情報提供や交流を行っています。

2019年度は千葉ニュータウン本社のある印西市より地域自立支援協議会（主催：印西市）の委員を委嘱されました。当社の取組みが、障がい者雇用促進のために、お役に立てればと考えています。

### ● 女性の活躍推進

女性職員が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うために、米山社長のポジティブアクション宣言<sup>※2</sup>のもと、女性の活躍できる場の拡大や職場風土作りなどに取り組んでいます。

※2 当社のポジティブアクション宣言内容は「職場風土の改革」「女性の能力開発」「女性管理職の増加」の3点です。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画を策定し、各種施策を実行しています。

#### 行動計画

▶ 計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

- ①女性管理職の人数を1.5倍(65名以上)にする
- ②内務職員の女性基幹職以上の人数を100名以上にする
- ③お客さまアドバイザーの女性営業所長を30名にする

#### ダイバーシティマネジメント研修会の開催

特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン<sup>※3</sup>理事の川島高之氏を講師に招き2018年10月には本社管理職向けに、2019年10月には役員向けにダイバーシティマネジメント研修会を実施しました。役員層、管理職層からワーク・ライフ・バランスを尊重した職場風土の醸成を進めています。

※3 当社は特定非営利活動法人ファザリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加盟しています。これは、働く人々が多様化する時代において、「イクボス」の必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行い、新しい時代の上司（イクボス）を育てていこうとする企業ネットワークです。

## ● 両立支援

働く職員がさまざまなライフイベントを経験しながら生き生きと働き続けるため、職場環境の整備や見直しなど、仕事と生活の両立支援に取り組んでいます。

### 仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定し、育児支援などに取り組んでいます。この取組みが評価され、2009年、2012年、2015年に、「次世代認定マーク(くるみん)」を取得しています。

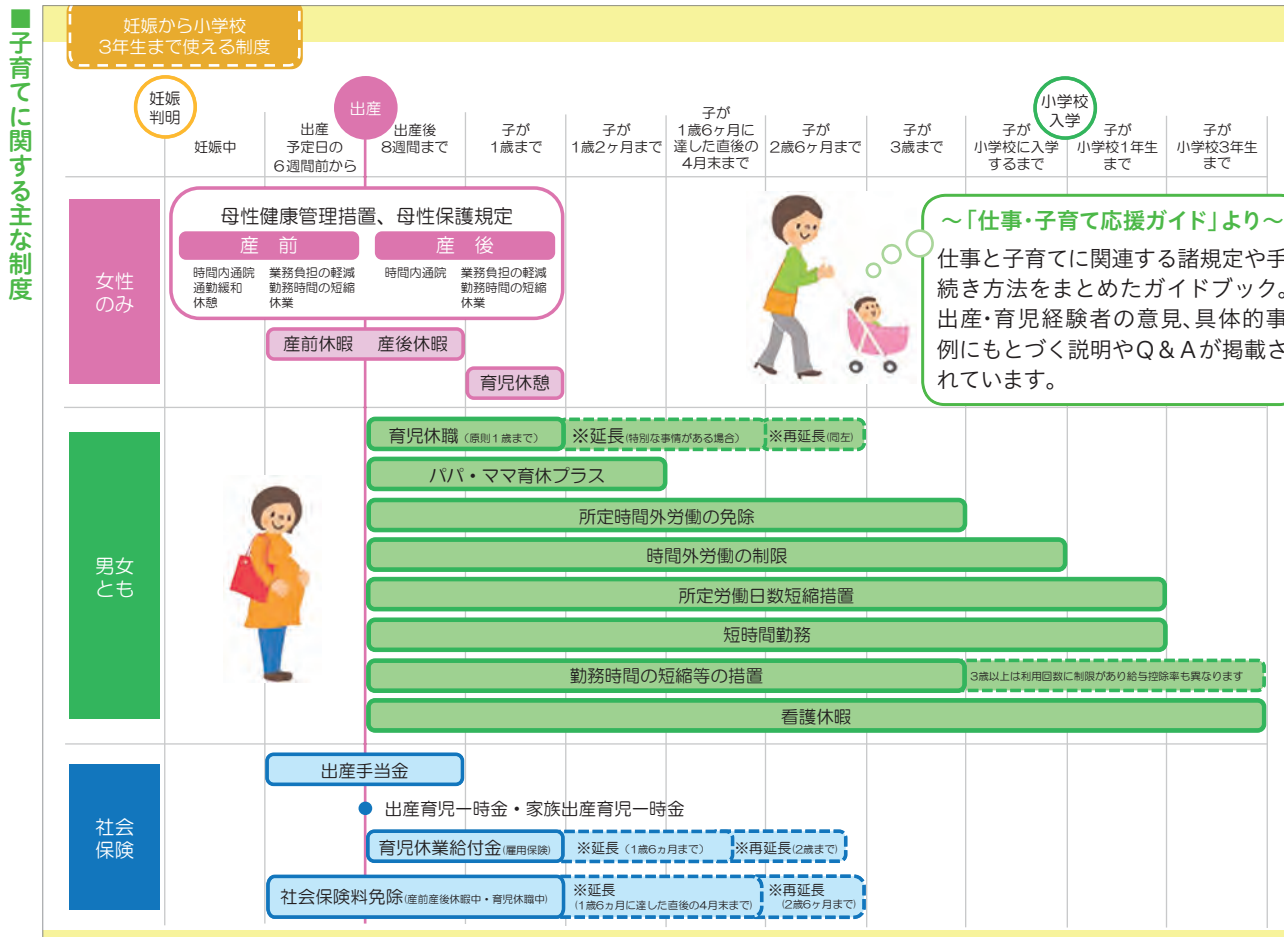


## 第7期行動計画

### 計画期間

2020年4月1日～2023年3月31日

- ①男性育児休職取得日数の増加
- ②ワーク・ライフ・バランスの充実
- ③女性職員のライフイベントとキャリアの両立



### ランチ交流会・ファミリーデーの実施

2014年度より仕事と子育てに関する情報共有の場として、ランチ交流会を開催しています。育児休業中の職員やその同僚、子育て中の職員等が悩みや経験、情報を共有することで、新たな気づきや励みを得ることができ、働きやすい職場環境の醸成につながっています。

また、職員の家族に会社を訪問してもらう本社「ファミリーデー」は2019年度で7回目の開催となりました。家族には会社を知ってもらい、職場においては、それぞれの職員に家族があることを再認識することで、相互理解を深め、より働きやすい職場環境を醸成することを目的としています。



### 仕事と介護の両立支援

自分自身が介護者となったときに、仕事と介護の両立に向けてスムーズに移行することができるよう、介護セミナーを定期的に開催しています。また、介護への心構えや会社の制度をまとめた「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成し、社内周知に取り組んでいます。

## ● ダイバーシティ相談窓口の設置について

ダイバーシティ(多様性)を取り巻く環境の下、納得感のある生き方・働き方を持ち、継続就業ができるように支援する相談窓口『ダイバーシティ相談窓口』を設置し、電話やメールによる相談を受け付けています。全職員が生き生きと働き続けられる環境作りを目指します。