

魅力ある職場づくりのための取り組み

アクサ生命は、全社員が持てる能力を余すことなく発揮し、個人の成長とビジネスへの貢献を可能にする職場環境の構築に取り組んでいます。

→ Scope (従業員意識調査) の実施

AXAグループは、毎年全グループ規模でScope(スコープ)と呼ばれる従業員意識調査を行っています。Scopeは、社員にとっては会社に対する率直な意見を直接経営陣に伝えることができる機会であり、会社にとっては社員の声を経営に活かし、改善につなげるための貴重な機会です。

→ ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

アクサ生命は、社員の多様性を受け入れる企業文化を醸成するため、さまざまな取り組みを行っています。一人ひとりの能力や個性を尊重することが成長の原動力であると考えています。社員が存分に力を発揮できる環境づくりを進めることで、お客さまの多様なご要望にお応えし、より良いサービスを提供していきます。

アクサ生命のダイバーシティ

女性の活躍推進

社員の半数を占める女性社員の活躍と登用に積極的に取り組んでいます。トレーニングを通じたリーダーシップの育成に取り組むとともに(P.34参照)、新卒採用や中途採用、人材育成、登用など、あらゆる場面で男女の機会均等を図っています。

障害者の雇用推進

障害を持つ多くの社員が各自の特性を活かし、さまざまな部門、職種、営業店で活躍し、ビジネスに貢献しています。アクサ生命の雇用方針は、障害の有無に関わらず、社員に意義ある職業機会を提供し、戦力として会社に貢献してもらうことです。ただし、障害者が職場で能力を発揮していくには、周囲の理解が必要であることから、一般社員の理解促進を目的とした教育にも力を入れています。

ディサビリティ・インクルージョン・プログラム(DIP)

障害と障害者を理解するための独自の研修プログラムで、アクサ生命の社員である障害者が講師を務めます。受講者は、コミュニケーションのコツや、障害者は異なる能力を持つ人であるということを経験型のワークショップで学びます。プログラムの根底にある「障害は生きるうえでの条件のひとつに過ぎない」というメッセージは、受講した社員の共感を呼んでいます。



→ 小川 健太郎 / 佐賀支社
唐津営業所



“ 心臓に障害がある私は、長時間の勤務ができませんが、職場の皆さんの温かい配慮もあり、効率よく仕事ができているのではないかと思います。休日を含めて毎日が充実しています。唐津営業所に勤務して1年が過ぎました。生保営業の経験がありましたので、営業所スタッフとして、通常の事務作業だけでなく、営業社員の指導と新入社員の育成も担当しています。毎日、朝礼前から営業社員の相談に対応し、朝礼時には担当している契約獲得状況を報告するなど、忙しい日々を送っています。特に力を入れているのは、新入社員を対象にした営業のロールプレイング研修です。微力ながらも多忙な営業所長のサポートになればとの思いで取り組んでいます。支社長からも励ましの言葉をかけていただき、唐津営業所を日本一の営業所にしたいとの思いで一杯です。残念ながら結果はまだ出ていませんが、手ごたえは感じています。 ”

障害者雇用率:

1.96% (2011年4月現在)



→ ワークライフバランス

アクサ生命では、社員一人ひとりが心身両面の健康を確保し、仕事とプライベートをバランスよく充実させることで、仕事へのやりがいの醸成と生産性の向上が図れると考え、ワークライフバランスの推進に積極的に取り組んでいます。

フレキシブルな働き方

多様な働き方のニーズに応えるため、法定日数を超える有給休暇、夏季特別休暇、永年勤続休暇に加え、フレックス制度を導入しています。有給休暇の時間単位の取得制度（年間35時間まで）やボランティア休暇制度を導入しています。

ファミリーデー

自分の職場や働く姿を家族や子どもに見せ、仕事への理解を深めてもらうという社員の声から始まったファミリーデー。社長も参加し、日々支えてくれている家族に感謝を示す機会として、本社と一部の支社で実施しています。

ママランチ

ランチタイムに月一回、ワーキングマザーが集まり、オープンな雰囲気の中で子育ての楽しさや悩みを共有し、アドバイスを交換しています。

社員の福利厚生

福利厚生制度

アクサ生命は、社員のプライベートライフを充実させるため、福利厚生制度を整えています。

さまざまな宿泊施設や公共施設で割引が受けられる「JTBベネフィットえらべる倶楽部」、一定の補助金が出る「アクサ従業員持株会」、当社の保険契約時に保険料の一部を補助する「保険料補助制度」などがあります。

リラクサ

2010年10月に本社に開設したマッサージルーム「リラクサ」は、国家資格を有する2名のヘルスキーパー（視覚障害者）が社員の疲れを癒し、健康の増進に貢献しています。

ダイバーシティを推進する体制づくり

経営陣の強いコミットメント

CEOの主導によるダイバーシティ&インクルージョン諮問委員会（ダイバーシティの展望を描き、方向性を決定する会議）を毎月開催するとともに、役員全員がダイバーシティへのコミットメントを宣言し、トップダウンによる推進を行っています。

また、AXAグループのパリ本社でもチーフ・ダイバーシティ・オフィサーを採用し、「年齢、人種、国籍、民族、性別、性的指向、宗教、配偶者の有無、障害を理由とする差別を容認しない」という理念を掲げ、グループ全体で戦略的課題として推進することを明確にしています。

ダイバーシティチャンピオン（部門の推進者）の任命

各部門の役員が部門のダイバーシティチャンピオン（推進者）を選任し、部門レベルでの具体的な課題を把握し、目標設定をしたうえで、ダイバーシティアクションに取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室（専任部署）

ダイバーシティ推進室の専任スタッフが経営陣や部門のダイバーシティチャンピオンに対して、ダイバーシティに関する情報やツールを提供し、ダイバーシティアクションの立案、進捗レポート作成など支援しています。

ダイバーシティ文化の醸成

情報紙「ダイバーシティ・クロニクル」の発行

社内向けのダイバーシティ情報紙「ダイバーシティ・クロニクル」を毎月発行しています。ダイバーシティ関連のトピックスを提供し、社員の興味を喚起することで、ダイバーシティを自分の課題として考える環境づくりを行っています。



社員の自主活動

社内の研修や会議で聴覚障害を持つ社員のために、パソコンで記録を取る「ノートテイキング」活動を社員が自主的に立ち上げ、部門を越えて広がっています。現在、約70名の社員がノートテイクカーとして登録しています。

また、若手社員の発案で、知的障害者が働くベーカリーのパンの社内販売を月一回実施しています。

2011年 東洋経済新報社

『ダイバーシティ経営大賞』特別奨励賞を受賞

全社的な経営課題としてダイバーシティに取り組む姿勢が評価されました。



→ 西端 龍三郎 / 人事総務部

オフィスサービスチーム
スタッフ



“ 本社オフィスサービスチームのメールルームで働いています。アクサ生命は手話通訳者が在籍するなど、聾者が働きやすい環境が整っています。私たちもそれに応えて積極的な姿勢で仕事をすることが大切だと思っています。私は若手の育成を担当していますが、聾者同士の心の通じ合いを基本に、温かく厳しい指導を行い、潜在能力を引き出すことを心がけています。また、健常者の社員に手話を通じて聾者を理解してもらうために、社内手話教室で講師を務めています。受講者が「手話が通じた!」と喜んでくれることがモチベーションになっています。聴覚障害だけでなく、異なる障害を持つ社員がさまざまな部門に在籍していることも、私たちにとっ

”

→ 従業員トレーニング

アクサ生命は、お客さまに最高のサービスを提供するために、「全社員がお客さまのためにリーダーシップを発揮する」ことを目的に人材育成を進めています。営業社員には販売チャネルの特性にあわせてきめ細かく、内勤社員にはお客さまのことを考えて最善を尽くすよう、数多くのリーダーシップ開発プログラム、自己啓発プログラムを活用して、優れた人材の育成に努めています。

営業社員トレーニング

商工会議所・商工会 共済・福祉制度推進スタッフ

入社前

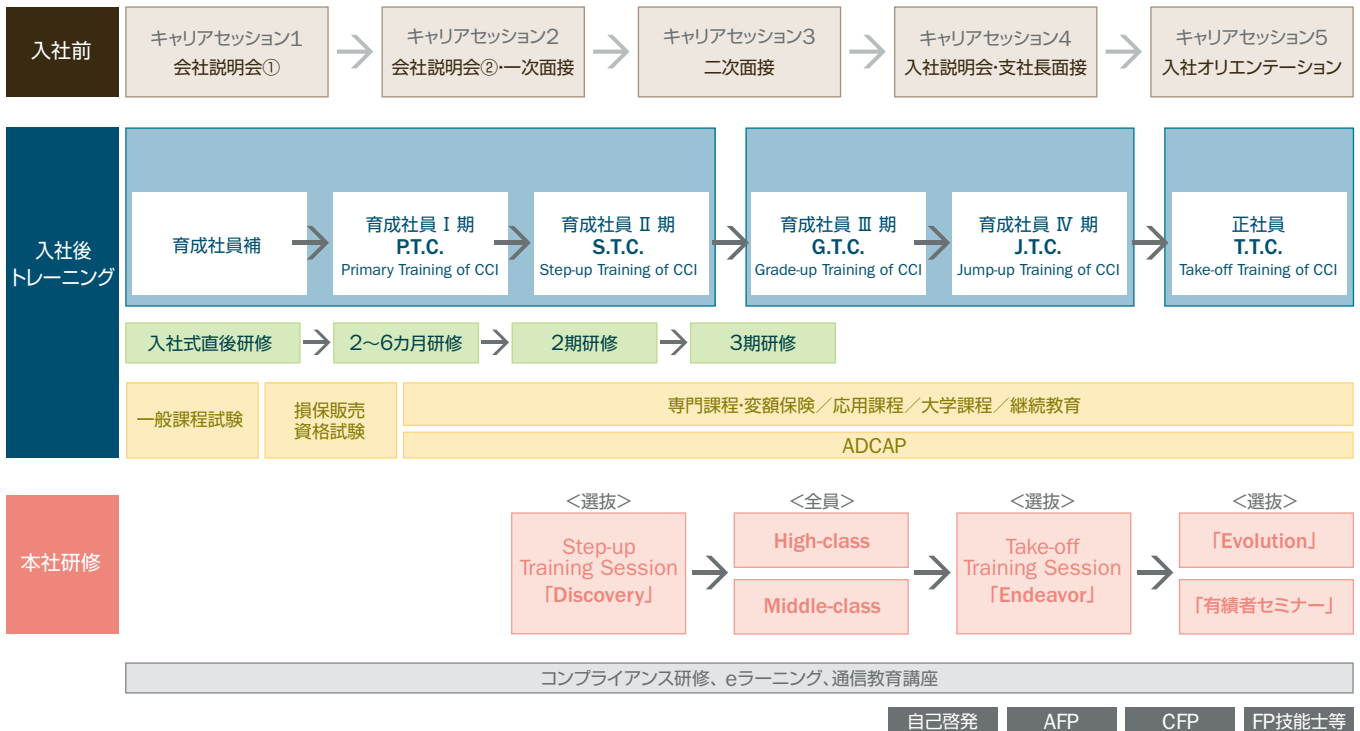
5段階からなる「キャリアセッション」の中で、AXAグループの概要、マーケットの概略などの学習とあわせて、生命保険の社会的役割と職務の理解促進を図っています。

入社後トレーニング

6か月間の初期トレーニング「P.T.C.(Primary Training of CCI)カリキュラム」を実施します。全国8カ所の営業局で入社式直後研修を実施した後、支社に配属となり、1か月間の研修を実施します。その後、局・支社・営業所(部)での集合研修で、ロールプレイングを中心とした実践的なトレーニングを実施します。個人・法人のお客さまの

ニーズにお応えするための基礎的なスキルを身につけ、新規法人顧客の開拓から提案にいたる一貫したトレーニングプログラムを実施しています。

また、本社の選抜トレーニングとして、総合的なスキルアップを目指す「Discovery」、実践的なコンサルティングスキルアップを目指す「Endeavor」、FP的なコンサルティング手法を取り入れてスキルアップを目指す「Evolution」を実施しています。さらに、各種eラーニングや通信教育講座の提供、外部教育機関の資格取得支援も行っています。



“ 私たちはSPI(営業生産性革新プログラム)のスタートとほぼ同時に入社しました。「毎月の訪問先の選定」「日々の活動プロセスへの指導」「チームワークを重視した相乗効果」など、まさに“何をすればいいかわからない”新人の私たちに、はっきりと進むべき道を示してくれたことに感謝しています。入社から定期的に続く知識・スキル教育と、SPIによる実践の繰り返しによって、迷いなく成長できたと感じています。先輩も新人も同じ方向に進んでいることが感じられるのは、入社間もない新人にとって本当に安心できることだと思います。”

→ 岸田 浩江(右) / 神戸支社 阪神営業所 営業主任
→ 塩野 美香(左) / 神戸支社 阪神営業所



フィナンシャルプラン アドバイザー

入社前

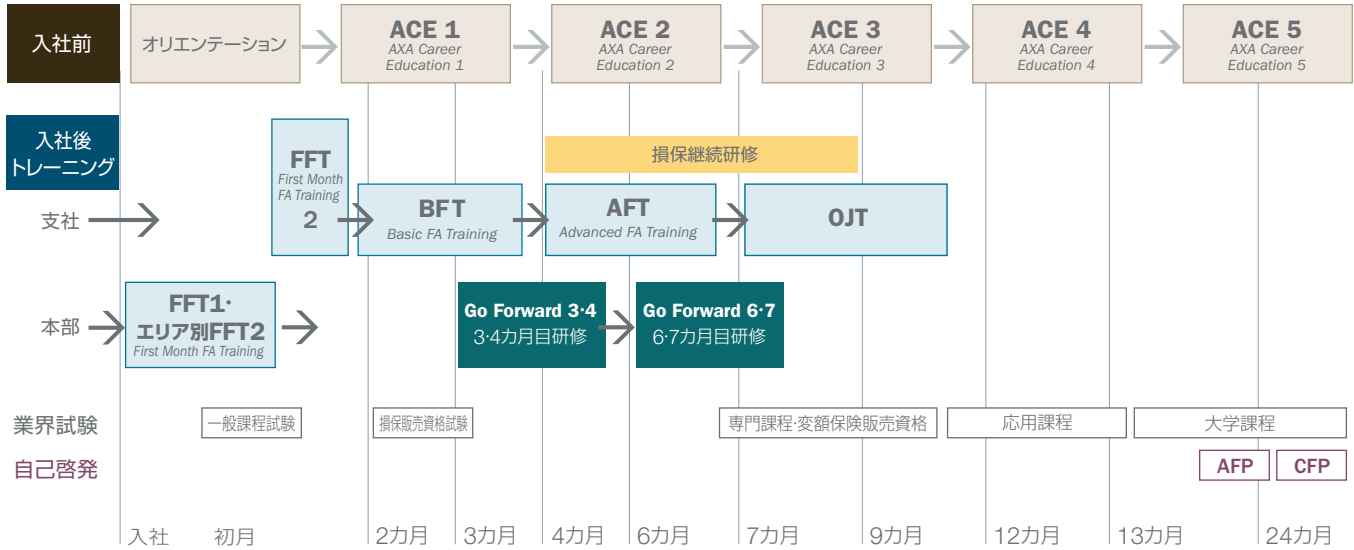
採用候補者を対象に「ACE (AXA Career Education)」を実施しています。オリエンテーションからACE1・2・3・4・5の5段階構成で、フィナンシャルプラン アドバイザーの営業スタイルの理解促進を図っています。

入社後トレーニング

入社初月に、全員が研修センターに集合し、FFT1 (First Month FA Training) を、その後支社においてFFT2を実施しています。また入社後

1年間は支社で「BFT (Basic FA Training)」「AFT (Advanced FA Training)」および日常の「OJT」を行っています。これらの研修を通して、業界共通試験制度に対応するとともに、フィナンシャルプラン アドバイザーに不可欠なライフプランを作成するために必要な知識やノウハウ、スキルを身につけます。

また、入社後3・4カ月目、6・7カ月目の区切りで、活動状況の振り返りとマーケットの拡大をテーマに、目標に対する進捗確認を行う集合研修を設けています。



→ 松本 敦 / 東京FA支社

「ここ、ちょっとわからないんだけど!?」「それは、○○だよ!」私たちのオフィスのいつもの会話です。先輩は自分の仕事をさしおいても教えてくれます。入社直後の期間別研修。高い得点でパスしなくてはならない業界試験。さまざまな分野の講演、そしてたくさんのトレーニング。初めは、どうしてこんなにたくさんの研修やトレーニングがあるのかと戸惑いましたが、やがて保険の知識ばかりが向上するだけでは不十分だということがわかりました。FA (フィナンシャルプラン アドバイザー) とは、単なる保険の提供者 (アドバイザー) ではなく、お客さまに頼られる存在であることと確信しました。その結果、お客さまの質問に対する答えも「だいたい」ではなく「間違いなく」に変わりました。これがアクサ生命の「文化」であると、胸を張って言うことができます。

代理店

代理店営業部門では、専門の営業担当者が各代理店の営業スタイルにあわせて、業界共通試験制度を中心に、リスクマネジメントを通じた質の高いサービスを提供できる代理店の育成を行っています。

業界共通試験制度

生命保険協会が定める代理店教育を基本に、成長段階にあわせて各種の業界共通試験の受験をサポートするため、さまざまなステップアップ研修を随時実施しています。

集合研修

商品知識・販売手法・マーケット開拓など、さまざまな分野の教育や情報提供を行うために集合研修を実施しています。

個別研修

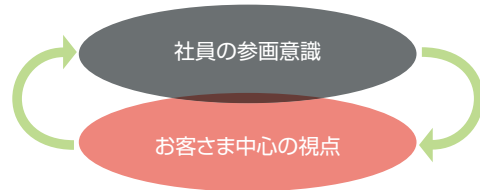
生命保険のプロとして自立できる代理店の育成を目標に、代理店担当社員が一人ひとりの経験のレベルにあわせて個人・法人のリスクマネジメント、社会保険、税務、財務などの研修を実施しています。

金融機関代理店

各金融機関の属性やニーズにあわせて、担当ホールセラーが集合研修や個別研修方式で商品内容、販売の手順、コンプライアンスなどに関する研修プログラムを実施するほか、商品研修ビデオや販促ツールの提供を通じて、きめ細かな人材育成教育サポートを行っています。また、複数の金融機関合同の研修を行い、相互交流や情報交換の場の提供を行っています。

内勤社員トレーニング

「お客さま中心の視点」と「社員一人ひとりの参画意識を高めること」を中心に、リーダーシップ開発プログラム、自己啓発プログラムを活用して、育成にあたっています。



対象:マネージャー 2012 & Beyond Cascade

AXAグループは、リーダーシップを高め、持続的成長を実現するためのカルチャーを醸成していくことを全世界共通の目標としています。2012 & Beyond Cascadeは、役員・シニアマネージャー層向けに開発・実施したリーダーシップとカルチャー醸成のためのプログラム

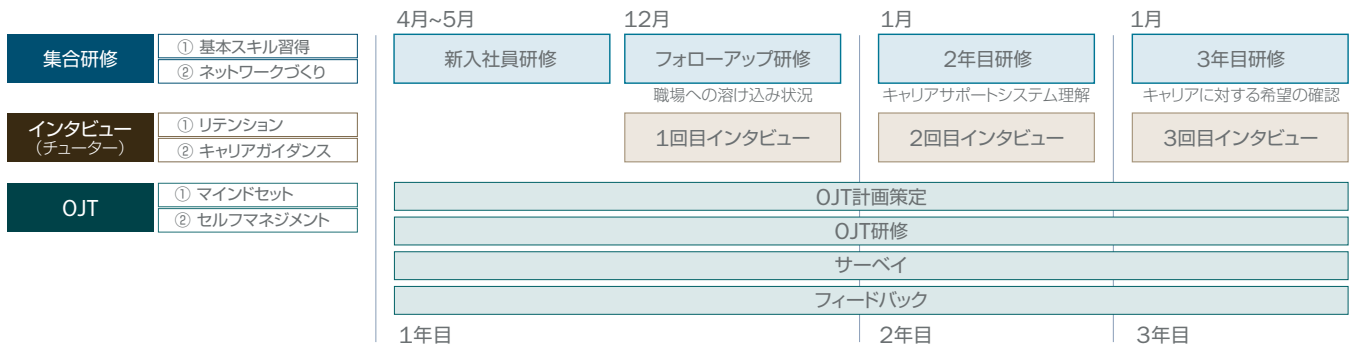
をもとに、マネージャー層向けにアレンジを加えたプログラムです。持続的成長のために「変革する」意味を学び、「選ばれる会社」になるための新しいリーダーシップスタイルを確立していきます。



対象:新入社員 新入社員の育成

新卒で入社した新入社員は、導入研修を皮切りに、3年間の体系的なプログラムを受講します。このプログラムは、集合研修、職場でのコーチングや営業店での実習、人事部門によるチューターシップの3本柱で構成されています。

社会人へのスムーズな第一歩をサポートし、新入社員ならではのフレッシュな視点をビジネスに活かせるよう、シニアマネジメントチームを交えた研究発表会などを実施しています。



対象:女性内勤社員 W@W(ウーマンアットワーク)

アクサ生命は、多様性を受け入れる企業文化を醸成することで、より幅広いお客さまのニーズに応えることができると考えています。この一環として、女性の活躍を推進するために、女性管理職向けの研修、メンター制度などを整備しています。



→ 小林 千恵 / 戦略企画部 シニアリーダー

“ 私は女性活躍推進研修のうち、管理職向けプログラムのいくつかに参加しました。まずメンタリングでは、メンターと今後のキャリアやロールモデルなどについて深く掘り下げて話をしました。キャリアカウンセリングでは、私が仕事とプライベートのバランスを重視するタイプであることを改めて認識することができました。また、アサーション(伝えたいことを伝えるように表現する力)研修では、女性が持つコミュニケーションの一般的な傾向に気づくことができ、他の部門から参加している女性社員と情報交換を行うことができました。身近にロールモデルがいないなど、女性社員ならではの悩みはありますが、少しずつでも女性が働きやすい環境が整備されていくのはとてもよいことだと思います。 ”

対象:内勤社員(営業部門選抜者) 営業次世代向けリーダーシップトレーニング

次世代を担う若手社員に、「会社全体の方向性を理解し、そこから自身の営業に必要なことを考え、実行できる力」と「営業現場での経験を組織全体の経営に役立つよう積み上げられる力」を身につけてもらうトレーニングです。プログラムは、体系的な戦略策定とアクションラーニングが中心で、選抜された社員のリーダーシップ能力の開発と幹部候補人材の発掘を目的としています。

“ 2010年11月から2011年3月にわたり、計7日間の研修に参加しました。事業戦略・マーケティング・財務会計など、経営の基礎を講義で学び、平行してグループワークに参加しました。テーマは「アクサ生命の社長になって中期経営計画を発表する」ことでしたが、会社全体の方向性や戦略を理解することができたばかりでなく、普段はなかなか接することがない他チャネルの同世代の仲間と情報や意見の交換ができ、大変有意義な研修でした。7日間という短い期間で、「経営者の視点」で考えたり、同志と討議を重ねたりして、密度の濃い刺激ある時間を過ごすことができました。 ”

→ 安藤 千夏 / 金融法人営業本部
営業開発グループ
担当部長

**対象:内勤社員 ビジネススキルを向上させるために**

社員一人ひとりが個人の能力とスキルを高め、最善のサービスを提供できるよう、自己研鑽の機会として、マネジメント、問題解決、対人対応スキルという3分野を中心にステップアップ方式で学べるコアソフトスキルプログラムを提供しています。

通信講座、eラーニング

資格取得やビジネススキルの習得のため、自宅でも受講できる多数のプログラムを提供しています。また、商品の知識を身につけるための研修プログラムをeラーニング形式で提供しています。

ビジネス英会話 ABC (AXA Business Communication)

国際色豊かな職場で必要とされる語学のスキルを身につけたい人のために、早朝や終業後の2時間を使って、ネイティブトレーナーによるビジネス英会話のトレーニングを提供しています。

対象:内勤社員選抜者 AXAユニバーシティ

AXAユニバーシティは、国境を越えてAXAグループの先進技術を共有するための研修施設で、アジアではシンガポールにキャンパスを置き、アジアパシフィック地域におけるリーダーシップの開発とテクニカルトレーニングを提供しています。また、米国、スイス、フランスの著名な大学と共同でリーダーシップ開発プログラムを構築し、シニアリーダーの育成に取り組んでいます。



“ 2009年9月にパリのマティニオン本社で開催されたAXAユニバーシティの研修プログラム「AXA Quest」に参加しました。世界13カ国から総勢37名が出席し、グループCEOをはじめ、AXAグループの経営陣から直接講義を受け、AXAの戦略やビジョンを理解したうえで、受講者がAXAの経営陣だったらと想定したケーススタディに挑戦しました。ケーススタディを通じて、お客さまを中心に考え行動することが私たちのビジネスの基礎であることを再確認するとともに、文化や言語、職務内容が異なるメンバーと議論することで、グローバル企業で働くことの楽しさを肌で感じることができました。この研修で出会ったメンバーとは、研修後も連絡を取りあい、成功事例の共有や情報交換を行っています。 ”

→ 田中 勇二郎 / マーケティング企画部
広告宣伝課 課長

