



CAREER OF TAIYO

RECRUITING
GUIDE

TAIYO LIFE
INSURANCE
COMPANY



何歳になっても
 挑戦することができる。
 勇気をもって
 一步を踏み出してほしい。



取締役執行役員
 人事部長
 関吉 淳也

太陽生命の仕事の特長を一言で伝えるなら、「飽きない仕事」と言えるかもしれません。それは常に新しいことに挑戦することができる会社だからです。支社と本社では仕事内容も大きく異なりますし、同じ支社でも地域や規模によって、求められる役割や難易度も大きく変わってきます。そして何より、やる気がある人には、次から次に挑戦の機会を提供する会社です。入社2年目には係長、6年目には業務・教育課長、8年目には支社次長、10年目には支社長として責任ある職務を任される社員も少なくありません。私自身のキャリアも支社からスタートしましたが、最初は人と話すのも苦手で、「この会社で本当に務まるのだろうか」と悩んだ時期もありました。しかし、支社や本社で毎回異なる課題に挑ませてもらっているうちに、「次はどんな仕事が残っているだろう」と新しいことへの挑戦を期待している自分がいました。30代で初めて支社長を務めたときも、経営者としての責任と面白さ、喜びを感じることができました。太陽生命は業界で初めて65歳定年制度を導入した会社です。年齢に関係なく、新入社員から65歳まで常に平等にチャンスを与え続ける会社です。60歳から資格の勉強を始めてもいいですし、商品開発の仕事を希望することもできます。すべての社員が何歳になっても切磋琢磨でき、常

に新しいことに挑戦することができる会社と一緒に作りあげていきましょう。

また、これから入社してくる皆さんにはこれまでの太陽生命とは異なる新しい挑戦の機会も数多くあります。社会の変化が激しさを増すなか、生命保険に求められる役割も目まぐるしく変わっています。もともと商品開発の先進性に強みのある当社ですが、今後はますます柔軟な発想力や思い切った決断力が求められると思います。AIをはじめ、テクノロジーの進化も採り入れていかなければなりません。海外展開も加速していくことでしょう。より専門性の求められる仕事や、何もない0から1を生み出す仕事も増えると思います。先輩たちのやり方を参考にしながらも、自分で常に考え、より良い仕事に変えていってほしい。太陽生命は、挑戦する者を決して止めることはありません。「やってみよう」と思ったら、すぐ行動に移してみてください。最後に、就職活動ではぜひ、飾らず、ありのままの自分を出してほしいと思います。私たちは現時点で何かができる人よりも、まだ自分ができることに勇気を持って挑戦しようとしている人と一緒に働きたい。小さくても構いません。新しい一步を踏み出してみてください。



小田原支社
支社長

総合職
2011年入社
商学部卒

大野 貴之

日本一の業績から、 日本一のいい組織へ と目標が変わった。

営業に強く力を入れた 支社時代。

「日本一の業績を挙げる支社長になる」という目標を掲げたのは、入社3年目が終わるころ。最初の配属先だった広島支社で営業職員を育成する楽しさを知り、次の横浜西支社で支社として全国1位の成果を挙げた経験も大きかったのだと思います。振り返れば、入社してまだ3年目にも関わらず、すぐにでも支社長、支社次長として活躍できるのではと勘違いしていました。しかし、そうした目標を掲げた矢先、本社の営業教育課への異動となりました。

本社勤務を経験し、 視野が広がる。

営業教育課は全国の営業職員への教育手法の開発や新たな営業所新設の企画・立案などをする部署。自分たちのアイデアや判断一つで全国の営業職員の営業活動に影響を与える仕事を任される部署です。特に印象に残っていることは、他社に先駆けて販売を開始した新商品の教育支援を行ったことです。前例のない商品を扱うため、正しい知識を持ってもらう必要がありました。私たちは研修を通して営業職員や現場の係長たちにつづつ根気強く教育し、その結果、この新商品は世の中から大きな反響を得ることができまし

た。常に新しいことに挑戦する太陽生命で働く面白さを身をもって体感した瞬間でもあります。さらに、営業教育課の後は営業企画課に異動。膨大な顧客データや営業職員の活動データを分析し、営業職員の給与体系や教育体制そのものから見直す業務を担当しました。営業企画課でこれまでの活動を俯瞰して見たことで、視野が一気に広がりました。それまではどうしても短期的に物事を考えがちになっていましたが、より長期的に考えるようになりました。現場の責任者である支社長を経験した今、再び営業企画課で働くのならばまた違った角度で会社を動かすことや新しいことを生み出せるのではと思います。



年半ぶりに支社次長として支社に戻ることになりました。支社次長の主な役割は、支社長の補佐業務とマネジメントであり、支社の守りの要です。これまで支社では営業成績を上げることばかり考えていたため、初めは苦勞しました。担当業務において新たなことに挑戦しながら、管理職として周囲とのこまめなコミュニケーションを心がけました。また、次長は支社長の動きを勉強するにも最適なポジションです。営業職員へ指導する様子を見ながら、もし、自分が支社長だったらどのようにふるまうだろうかと常に頭の中でシミュレーションしていました。

みんなの成長が 何よりもうれしい。

そして、ついに小田原支社の支社長に。小田原支社の営業職員は約40名であり、若手の営業職員がさほど多くありません。そこで、私は育成に力を入れ、新しく入社した方を育てることで、ベテランや中堅の営業職員にとっても刺激を与えることができると考えました。「この人なら太陽生命で活躍できそ

うだ」と思える方を採用し、入社後の研修では私自身も講師として指導にあたっています。昔は営業職員が契約を獲得できるように教育することが最高の指導だと考えていたのですが、最近はその職員がどうすれば成長するだろうという視点で指導するようになりました。総合職や一般職の部下も同じです。一人ひとりの成長が何よりもうれしく思います。また、今回の支社長の就任にあたっては、決めていたことがあります。これまで様々な支社長のもとの、支社経営を勉強させていただきましたが、まずは自分なりの方針を立てて経営してみようと考えました。その方針とは、小田原支社が長く続く土台をつくること。目先の業績を上げることよりも、確固たる組織づくりに挑戦したい。入社3年目の終わりには、日本一の業績を挙げる支社長を目標に掲げていましたが、今は違います。日本一のいい組織を築くことができる支社長になる。そうすれば、業績も自ずと付いてくるのだと考えています。十数年のキャリアの中で、様々な経験をし、こうした目標が持てる環境は本当に恵まれていると思います。

次長として、 支社の守りを固める。

そうして本社で様々な気づきを得た後、約4

CAREER

2011年4月

入社 広島支社に配属

新人の営業職員へのサポートを通して、新規の契約獲得を目指した。自分を信頼して契約してもらった保険の営業活動の面白さを知る。後半は新人の育成も担当するようになる。

2013年7月

横浜西支社に 異動

最初の1年間は事務業務も学び、総合職としてのバランス感覚を身につける。また、支社としてお客様サービス推進全国1位の獲得に貢献する。

2014年7月

本社の 営業教育課へ

営業職員の教育手法や営業所の立ち上げ支援、新商品の販売拡大に向けた研修など、様々な部署と関わりながら進めていった。視野と人脈が大きく広がる。

2017年3月

営業企画課に 異動

顧客データや営業職員の活動データを分析し、今後の営業活動方針や給与体系などに反映する部署に異動。経営視点も身につけ、仕事への意識も大きく変わってくる。

2018年3月

横浜北支社で 支社次長に

4年半ぶりに支社に復帰。支社次長として、支社長の補佐業務と一般職のマネジメントを担当。メンバーの成長が大きな喜びになっていく。

2019年4月

小田原支社の 支社長に

約40名の営業職員を抱える小田原支社の支社長に。新人の採用と教育に力を入れ、自らも指導にあたる。本社と現場の間に立ち、「日本一のいい組織」を目指している。



周囲を 巻き込みながら、 保険の大切さを 伝えていきたい。

立川支社
係長

総合職
2017年入社
法学部卒

石井 純

松山支社の 温かい雰囲気に包まれて。

生命保険は、人生の中でも大きな金額の買い物の一つ。そうした重要な決断に携わる責任ある仕事かと思いき、この業界を志望しました。太陽生命を選んだ理由は人の良さに魅力を感じたからです。他の会社にも応募しましたが、1番自分に合うと感じたのです。入社後は配属される前に3ヶ月間の研修があり、私は松山支社への配属が決まりました。初めて住む場所であったため、最初は不安もありましたが、振り返れば、松山支社で本当に良かったと思います。人と人の距離が近く、毎週のように先輩たちに食事に連れて

行ってもらったりなど、温かい雰囲気に包まれて働くことができました。

1年目から、 仕事を任せてもらえる。

松山支社ではまず、先輩とのOJTを通じて、営業職員への指導・育成の流れやポイントを覚えていくことから始めました。その後、上司や先輩が様々な仕事を「これ、やってみて」と任せてくれるのです。例えば、月間の給付手続き件数の推進担当に任命されました。通常、入院給付などの手続きは郵送でのやりとりで対応することが多いのですが、太陽生命では2016年4月から「かけつけ隊サービス

を開始し、これまで主に事務業務を担当していた一般職が中心となり、お客様のご自宅まで訪問し、お支払手続きをサポートする機会が増えていきます。同サービスは、他社にはない全く新しいサービスであるため、当初は一般職の担当者間でも戸惑いがありました。新入社員だった私は、自ら働きかけ一緒にお客様宅へ訪問するなど、少しずつ「かけつけ隊サービス」の仕事の面白さや喜びを感じてもらいました。その結果、訪問件数が10倍近く増えた月もありました。任された仕事で結果を出すことができたので、やりがいを感じることができました。

係長として、 周囲を巻き込んでいく。

入社2年目に係長に登用されました。1年目は結果を出すために自分自身も一緒になって動くことが多かったのですが、係長として、より同僚と協力して結果を出すことを意識するようになりました。周囲からも「係長」と呼ばれますし、上司からはもう新人扱いされることはありません。仕事に対する責任感が増えました。係長になって難しさを感じたのは、営業活動の成果へのこだわりです。営業職員の一部をフォロー担当として受け持ち、目標達成に向けて一緒に頑張るようになりました。思い通りの結果が出ず悩むこともありましたが、営業職員たちとの結びつきは強くなりました。転勤が決まったとき、涙を流して別れを惜しんでくださる方もいて、周囲と協力し、共通のゴールを目指す力の土台は、松山支社で築かれた気がします。

生命保険の大切さを 広めていきたい。

立川支社での新たなスタートは入社3年目の4月。松山支社と比べて若手の営業職員が多く、より育成や指導の力が求められるようになったと思います。また、こちらでも「かけつけ隊サービス」の件数の向上を担当することになりました。さらに、立川支社では「かけつけ隊サービス」に加えて、当社のCMを見たお客様から商品説明について要望があった際、お客様宅を訪問する「インフォーマーシャル」の推進担当となり、どうすれば一般職のやる気を引き出すことができるか試行錯誤しています。ただ、私自身は「インフォーマーシャル」を通じて、改めて生命保険の大切さを実感することができています。先日も、私の説明がきっかけで当社の「ひまわり認知症予防保険」にご契約してくださったお客様のご家族から「あなたがあの時丁寧に説明してくれ

て本当に良かった」と感謝されることもありました。お客様の認知症の発症自体はとても悲しいことですが、こうした万一の際には生命保険の大切さを心から感じますし、もっと世の中の人にこの「ひまわり認知症予防保険」の存在をお伝えしなければならないと思いました。今後の目標は、まだ先の話ですが、支社長を経験したいです。支社長の考え方や判断次第で支社の運営やメンバーのモチベーションも大きく変わります。責任の大きな仕事だと思いますが、その分、やりがいも大きいと思います。支社長として、生命保険の大切さをもっと広めることで、ご契約していただいたお客様やそのご家族の皆さんのお役に少しでも立てたらと思います。



CAREER

2017年4月

入社 3ヶ月間の新入社員研修

新入社員研修では、事務や商品知識、販売スキル、サービス、PCスキルなど幅広く研修を受ける。この経験が後に営業職員への指導や育成に大いに役立っていく。

2017年7月

松山支社への配属が決まる

最初の配属地は、四国・愛媛県の松山市。温暖な気候と温かい人たちに囲まれながら、生命保険の仕事の基礎を身につけていった。

2018年3月

係長として担当を持つ

入社2年目になるころには早くも係長に。担当する営業職員の育成の一翼を担うとともに、一般職のメンバーの「かけつけ隊サービス」の充実に奔走する。

2019年4月

係長として立川支社に異動

入社3年目は立川支社に異動。係長としての役割や責任は変わらないものの、若手の営業職員や一般職の指導、育成により力を入れるようになる。



本社
企画部企画課

総合職
2016年入社
文学部卒

鶴巻 香保

若いうちから、 挑戦できる 環境が整っている。

まったくの未知の 場所でのスタート。

生命保険は自分のためではなく、残された家族のために契約するもの。そんな商品って、他にはまずないと思います。その仕組みの面白さに惹かれて保険業界を志望しました。太陽生命に決めたのはお会いした社員の中で一緒に働いてみたいと思える方が多かったからです。研修後の配属は、名古屋支社でした。関東出身の私にとって、全くの未知の場所で社会人生活がスタートしました。女性総合職の新入社員が名古屋支社では初めてであり、お互いに戸惑いもありましたが、すべてを教えてくださいという姿勢で、営業・サービス・事務業務に汗を流しました。すると、徐々にですが周囲の方々の信頼を得ることができました。

係長として、 自らのアイデアを形に。

入社2年目にCS（カスタマーサービス）係

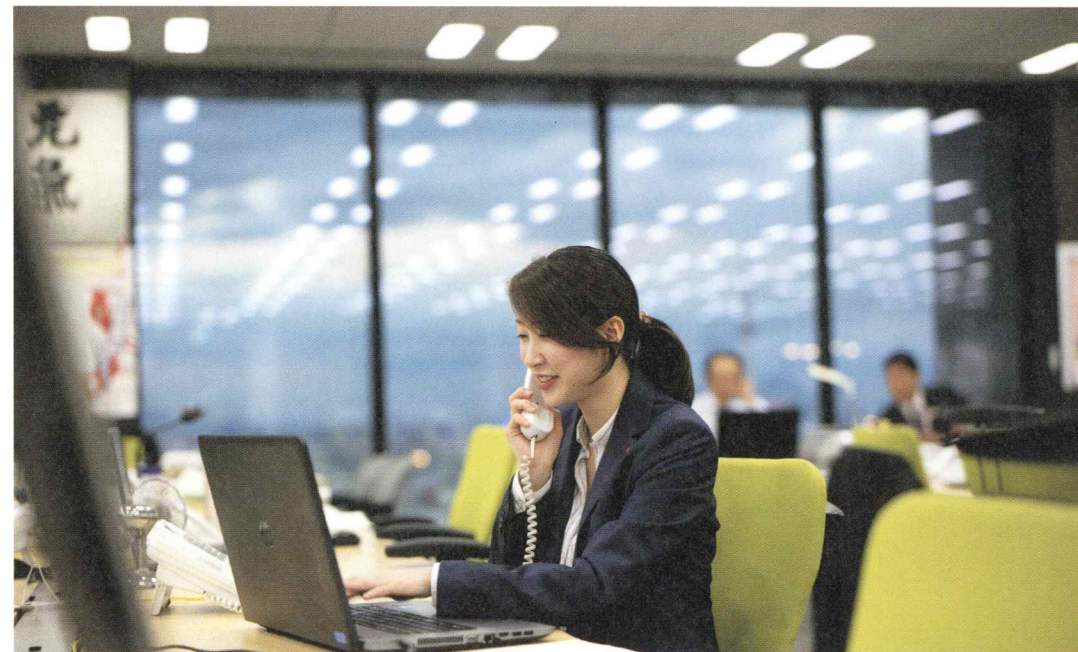
長に任命されました。主な業務は、金融機関代理店の窓口で当社の保険商品を販売する担当者への支援業務。入社して2年目にも関わらず、名古屋支社の代表として金融機関代理店の支店長の方たちに挨拶をして回りました。さらに、既存の資料はありましたが「この資料だけでお客様に提案できるだろうか」と考えました。当時の支社長に相談したところ、販売マニュアルを作成することになり、そのマニュアルを普及させるための研修も担当させていただきました。年齢に関わらず、アイデアを出すことができ、そうした挑戦を「よし、やってみよう」と行動に移させてくれるのは、この会社の良いところだと思います。とくに、支社は支社長との距離が近く、すぐ実現できる。年齢に関わらず挑戦させてくれる上司がいることは若手にとって心強い存在です。

営業職員のことを 考え抜いたSS係長時代。

CS係長の後には、SS（セールスサポート）係長も担当しました。今度は営業職員向けの支援業務です。毎日の朝礼の準備や新商品の提案方法等の研修をしました。どうすれば営業職員に伝わり、お客様に届くのかと試行錯誤しましたが、入社2年目で営業職員のことを真剣に考え抜いた経験は、本社に異動してから大いに役立っています。

企画部に貢献できる実力を 身につけたい。

そして、3年目に本社の企画部企画課へ。この異動を言われたときは、名古屋支社に決まったとき以上に驚きました。なぜなら、



ます。この会社が現在どういう状況で、どういう方向に進もうとしているのかといったことを話し合う重要な会議のため、準備不足や資料の不備は許されません。この他にも、金融庁との対応窓口や決算の取りまとめなど、業務の幅が非常に広く、一つひとつの業務の影響力が大きいことも、この部署の特長です。いまだに経営会議の運営では緊張することも多いですが、その分、この会社の全体を把握することができ、あらゆる部署にネットワークができる点は魅力に感じます。また、この部署に来てから成長のターニングポイントを挙げるとしたら、頼れる先輩が異動してしまったときかもしれません。今まで分からないことは何でも確認して進めていたので、異動直後は戸惑いました。しかし結果として、自分で考え、行動する機会が圧倒的に増え、企画部に貢献できているという仕事のやりが

いも以前より感じられるようになりました。そういう意味では、支社と同様に、本社も若いうちから様々な業務に挑戦させてくれる環境が充実しているといえるのではないのでしょうか。今後の目標は、まずは「企画部に鶴巻がいてよかった」と周囲の人から認めてもらうことです。そして、新たに挑戦してみたいことが見つかったとき、「よく頑張っているから、任せよう」と言われる存在になることです。

CAREER

2016年6月

名古屋支社に配属

2ヶ月間の新入社員研修を経て、名古屋支社へ。女性総合職として試行錯誤を重ね、徐々に信頼を勝ち得ていく。

2017年2月

CS係長の役割に

金融機関代理店の窓口で当社の保険商品を販売する担当者への支援業務を実施。自らマニュアル作成などのアイデアを出し、研修も担当する。

2017年6月

今度はSS係長を担当

その後、営業職員の支援業務の係長職に。毎朝の朝礼の資料作成や新商品の提案方法の研修など、営業職員の目線に立った支援方法を模索する。

2018年3月

本社の企画部に異動

太陽生命の経営企画を行う企画部に抜擢される。支社とは異なる業務の幅広さや影響力の大きさに戸惑いながら、一歩ずつ成長の階段を上っている。

SHIORI
NAGAO



明るくて、
優しく、
安心して働ける
職場だからこそ。

本社
給与厚生課

一般職
2018年入社
人間科学部卒
長尾 菜里

太陽生命の選考過程は、
楽しかった。

会社の仕事と自分の生活のバランスを取りながら働くことができる職場を探して、就職活動では金融業界の一般事務職を中心に活動しました。太陽生命に興味を持ったのは、座談会に参加するようになってからです。お会いした社員の方が明るくて、優しく、ある女性の先輩からは「本当に楽しいよ」と自信を持ってお勧めされました。本来なら私から会社のことを質問しなければならない場面でも「就職活動で心配なことはない？」と逆に気遣い

ある言葉をかけていただきました。振り返れば、太陽生命の座談会や面談などは、毎回楽しかったです。また、入社前に感じたこの会社の人たちの温かさは、入社後も変わりなく実感しています。

段取りを意識し、
計画を立てて進める。

現在の所属は、人事部の給与厚生課。従業員の方々の毎月の給与計算や有給休暇の取得推進など、従業員の福利厚生に携わっています。入社当初には、海外拠点に赴任している総合

職の方の給与計算や、全国転勤に伴う異動者の引越し手配なども経験しました。担当可能な業務の幅を徐々に拡大していき、常にそれぞれの段取りを意識しながら自分自身で計画を立て、業務の進捗をしっかりと管理しています。もちろん、入社したばかりのころは先輩たちがフォローしてください。先輩たちへ質問し、確認をしてもらいながら少しずつ自分一人で担当業務を遂行することができるようになりました。さらに、2年目から担当していた業務を後輩に引き継ぎ、私はより責任ある仕事に挑戦しています。働きやすい職場だからこそ、仕事は素早く、正確に実施す

ることを意識しています。自分のできることが増えていくと、仕事の楽しさを感じる瞬間も自然と増えていきます。

充実した福利厚生も、
大きな魅力。

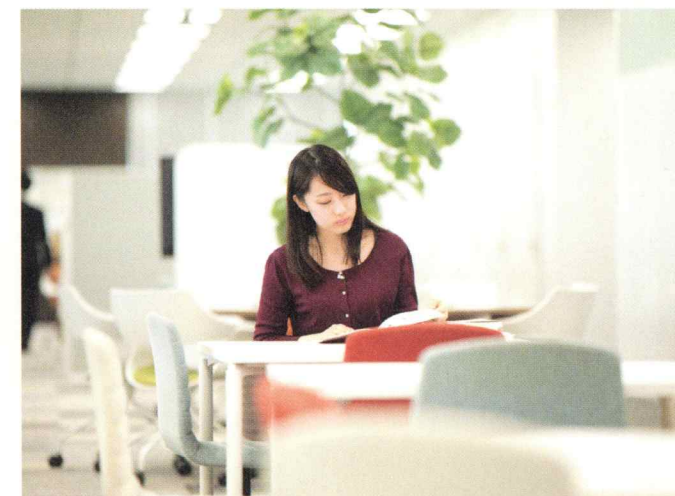
働きやすさでいえば、太陽生命は福利厚生がとて充実していると思います。有給休暇は年20日間も付与され、使いきれなかった場合は翌年に繰り越して利用することもできます。また、年に一度、1週間連続で休暇を取るというルールがあります。私は今年、この連休を利用して国内旅行を満喫しました。それからフレックスタイム制度もお勧めです。通常は9時から17時までの勤務ですが、業務の繁忙等に合わせて自分自身で勤務時間を決定することもできます。今は自分の趣味な

どを充実させるための時間ですが、結婚して子供ができたなら、家族のために時間を費やすことができるのだと思います。実際、お子さんのいらっしゃる先輩たちはお子さんが小学校を卒業するまで取得できる短時間勤務制度とフレックスタイム制度を両方活用するなどワークライフバランスを充実させています。

この先も、楽しく、
長く働きたい。

私自身も将来結婚して、子供を出産した後も、長く働くことができたらと思っています。仕事と生活の両立は入社前からの大きなテーマです。今も週末は社会人で構成される劇団に参加し、ミュージカルの上演に向けて歌やダンスの稽古に励んでいます。平日は仕事を頑張り、休日は自分の趣味を楽しめるのでオン

とオフの切り替えができます。私が就職活動中にお会いした先輩と同じように「プライベートも含めて、楽しい職場です」と皆さんには自信を持ってお伝えしたいです。ちなみに、私自身も去年、今年と学生の皆さんとお話しする座談会に参加させてもらっています。自分たちが先輩たちに温かく迎え入れてもらったように、今度は私たちが皆さんを温かく迎え入れることができればうれしいです。明るくて、優しく、安心して働ける職場は、そうやって引き継がれていくのではないのでしょうか。



CAREER

2018年4月

入社 3週間の新入社員研修

一般職の研修期間は3週間。全国から本社に集まり、電話の受け答えやメールの作成方法、敬語の使い方など、社会人として必要なビジネスマナーを基礎から学んだ。

2018年4月

人事部の給与厚生課に配属

最初の配属は、従業員の給与計算や福利厚生の管理を行う人事部給与厚生課。上司や同僚のもと、日々の業務にあたる。

2019年4月

後輩もでき、教える立場に

入社2年目からは後輩と同じチームに入ってきたため、先輩として指導しながら、自分自身もより成長するために努力を重ねている。

歴史、財務、営業。 太陽生命の確かな土台。

まずは、太陽生命の事業を支える
会社の歴史、財務基盤、営業基盤という3つの土台を紹介します。

History



進化し続ける、127年の歴史。

太陽生命の前身となる名古屋生命保険株式会社が誕生したのは、1893年。その後、変化することを恐れずに挑戦する太陽生命独自の個性が形成されていきます。常に業界に先駆けた商品やサービスを提供し続け、1999年には大同生命と業務提携し、T&D保険グループを結成。2004年には「T&Dホールディングス」を設立し、生命保険を中核とする保険持株会社として、日本で初めての株式上場を成功させました。太陽生命の歴史は、保険業界の進化の歴史とも言えるのです。

Financial



保険会社としての高い信頼性。

保険会社にとって信頼は何にも代えがたい財産です。太陽生命は、保険料収入や経常利益、実質純資産などの財務基盤が長年にわたって安定。その健全性ととも、強固な営業基盤や収益力向上に対する取り組みなども評価され、日米の格付け機関からも高い評価を受けています。特に、保険金支払能力や債務履行の確実性については日本でトップクラスの評価を得ており、お支払いにこだわる太陽生命の姿勢を物語っています。

Network



全国各地に根づく営業基盤。

インターネットなどの新しい保険の販売チャネルを拡大していく一方で、太陽生命は日本全国に支社や営業所を構え、営業職員による対面の顧客チャネルを昔から重視しています。保険は形のない商品だからこそ、提案する営業職員とお客様の信頼関係が欠かせないのです。今後も、営業職員の採用や教育に力を入れ、太陽生命ならではの確固たる営業基盤を築いていきます。その中心となり、支社を成長させていくことも太陽生命の従業員としての大きな役割です。

時代を見つめ、 新しいことに挑戦し続ける。

太陽生命は常に時代の変化を先取りし、これからの保険のあるべき姿を考えることで、“業界初”となる保険商品やサービスの開発、提供に取り組んできました。

シニアのお客様に最もやさしい生命保険会社へ。

「100歳時代を先取りした最優の商品・サービスをご家庭に届けることにより、より多くのお客様の安心で豊かな生活を支える保険会社になる。」というビジョンのもと、シニアマーケットでのトップブランドの構築をさらに展開。営業力の強化や商品の充実、サービスの向上で、シニアのお客様はもとより、若い世代のお客様にも長く信頼いただける生命保険会社を目指しています。

営業力の強化

最先端の携帯端末の活用や営業職員の採用、育成の強化など、営業職員チャネルのさらなる充実へ。

143支社 5営業所
(2019年8月1日現在)

営業職員 8,440名
(2019年3月末現在)

商品の充実

認知症と診断されたときの保障だけでなく、認知症にならないための予防の段階からお客様をサポートする「ひまわり認知症予防保険」をはじめ、時代の変化を先取りした商品を開発。

100歳時代年金

ひまわり認知症予防保険

保険組合 Best

サービスの向上

お客様のニーズに寄り添った「かけつけ隊サービス」など、訪問による対面サービスを強化。



シニアのお客様がもっと安心・便利に給付金の請求手続きができるよう、専門知識を有する内務員が、直接お客様やご家族のもとを訪問し、お手続きをサポートします。

TOPIC!



金融機関で初めての受賞!

2017年4月、「ひまわり認知症治療保険」と「かけつけ隊サービス」による商品とサービスの一体的な提供は公益社団法人日本マーケティング協会主催の「日本マーケティング大賞」において、金融機関で初めて「奨励賞」を受賞しました。また、65歳定年制度や最長70歳まで働くことができる継続雇用制度の導入をするとともに終身年金を維持するなどといった充実した人事制度を構築したことが高く評価され、2019年6月に「第8回日本HRチャレンジ大賞」において金融機関で初めて大賞に次ぐ「イノベーション賞」を受賞しました。

何歳になっても 輝くことができる会社に。

お客様を元気にし、社会を元気にするには、まずは従業員である自分たちが元気に輝き続ける必要があります。

ここでは、何歳になっても挑戦できる太陽生命の風土や仕組み、いち早く取り組んできた働き方改革の一部を紹介します。

社長自らが、元気の旗振り役

社長自らが先頭に立ち、「健康寿命の延伸」という課題にこたえるため、「従業員」、「お客様」、「社会」を元気にするさまざまな施策を推進する「太陽の元気プロジェクト」を全社的に展開しており、その取り組みが数多くの外部機関から高く評価されています。



新しい環境で常にフレッシュ

総合職についてはジョブローテーションの多様さも大きな特長。支社間での異動や本社勤務など、数年ごとに新しい環境へ身を置くことで、常に新鮮な気持ちで働き続けることができます。また、6年目には業務・教育課長、8年目には支社次長、10年目には支社長へ登用される者もいるなど早期の管理職登用を通して、マネジメント力を身につけることができます。



挑戦を止める上司は、いない

新入社員の提案でも、筋が通っていれば「よし、やってみよう」と挑戦させてくれる風土があります。年齢に関わらず、従業員の新たな挑戦を力強く支援します。



65歳まで何度でも挑戦可

業界で初めて65歳定年制度を導入。また、役職定年もなく、新入社員から65歳の社員まで同じ環境の中で高い意欲を持ち続けながら成長することができます。



スマートワークで、速く、早く

業務のペーパーレス化やキャッシュレス化、契約・支払査定自動化など、業界でもトップクラスの働き方改革を推進。その結果、業務が効率化され、定時での退社を実現しています。



男女関係なく、輝いてほしい

子が3歳に達するまで取得できる法令を上回る育児休業制度や子が小学校卒業まで利用できる短時間勤務制度といった各種サポートにより、ワークライフバランスが充実しています。男性の育児参加はもちろん、女性が管理職として働く環境も整えています。



従業員一人ひとりの成長と 人生を支える。

「もっと知識やスキルを身に付けたい」「人生をより充実したものになりたい」と主体的に取り組む従業員を、会社も全力でサポートします。ここでは、教育研修の簡単な流れと福利厚生の一部を紹介します。詳しくは採用サイトをご覧ください。

Career Support 教育研修の流れ

入社1年目	新入社員導入研修を経て、配属先を決定します。
導入研修	入社後は、総合職は3ヶ月程度、一般職は3週間程度の研修を実施します。社会人としてのマナーはもちろん、商品・サービス・事務知識など幅広く研修を受けます。研修後、配属先へ着任します。
OJT制度	配属後には年齢の近い先輩社員がチューターとなり、一緒に仕事をしながら様々な知識・経験を積んで業務の幅を広げていきます。
入社2年目～5年目	支社では2年目で係長に登用。早くも責任ある立場となります。
入社年次別研修	総合職では、将来的に支社や本社の各部門のリーダーとして活躍できるように、リーダーシップやマネジメント能力を身につけるための研修を年次・役割・職位に合わせて実施します。
本支社間でのジョブローテーション	支社では係長としてのマネジメント力、本社では各部門における専門的な知識の取得を定期的な本支社間ジョブローテーションを通して向上させます。原則、30歳までに1度は本社業務を経験するキャリアプランとなっています。
知識教育	生命保険の仕組・支払・会計等に関する基礎講座、ファイナンシャルプランナー（FP）技能検定、金融・財務など金融機関に勤める者として必要な知識を身につけます。
専門分野でのスキルアップ	アクチュアリー、証券アナリスト、海外トレーニー制度、MBA（経営学修士）派遣制度など専門性の高い知識取得を支援します。
入社6年目以降	支社長や支社次長、業務・教育課長などの役職に登用され、早期に責任のある仕事を任せられます。
管理職候補者研修	早期に管理職として活躍できるように、リーダーシップ・マネジメント・人材育成・マーケティングなどの基礎的な知識を身につけるための研修を実施しています。
管理職研修	管理職として必要なリーダーシップ・マネジメント・人材育成などのより専門性の高い知識を身につけるための研修を実施しています。

Life Support 福利厚生の一例

働く日々をサポート

住宅・独身寮完備

全国の拠点に配置。先輩や同期との貴重な交流の場になります。また、居住する代用社宅については自ら選択することが可能です。

休暇制度

有給休暇は毎年20日間付与され、その平均取得日数は17.1日（2018年度）となっています。また、入社11年目以降5年ごとに5日間のリフレッシュ休暇も取得できます。加えて、結婚や出産の際には有給休暇とは別に特別休暇を取得することもできます。

転勤時の対応

転勤時には有給休暇と別に家族帯同者は最大5日、単身者は最大3日の転勤休暇を取得することができます。また、赴任手当も支給されるため、転勤時の経済的な負担は原則ありません。

フレックスタイム制度

業務の繁忙や自身の予定を踏まえて、自分自身で勤務時間を決定し、柔軟に働くことができる制度です。

子育てをサポート

育児休業

育児・介護休業法で定められた期間（最大2年間）を上回り、子が満3歳に達するまで取得可能です。何度でも取得することができるため、安心して子育てに専念できます。

育児参加のための休暇（男性育休）

配偶者が出産し、子が満3歳に達するまで最大で2週間取得可能です。管理職を含め、取得率は5年連続100%であり、男性もしっかりと子育てに参加することができます。

家族をサポート

介護休業

育児・介護休業法で定められた日数（93日間）を上回り、3年間の間は何度でも分割で取得することが可能なため、家族の介護にも専念できます。

介護休暇

有給休暇や介護休業とは別に1年間で30日の介護休暇を取得できる当社独自の制度を設けており、働きながら家族を支えることができます。



太陽生命

太陽生命保険株式会社

東京都中央区日本橋2丁目7番1号

人事部人事課

03-3272-6420

<https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/recruit/>