

2012年度入社式 社長説示

2012年4月2日

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社（社長 鈴木 久仁）は、本日以下の通り、入社式を執り行いましたのでご報告します。社長の鈴木久仁による挨拶の要旨は別紙を参照願います。

なお、開催日時・採用数は、以下の通りです。

- 【開催日時】 2012年4月2日（月） 午前10：00から
【会 場】 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
中央研修所（東京都世田谷区桜上水）
【採用数】 300名（全域型：142名、地域型：158名）
※昨年実績 251名（全域型：99名、地域型：152名）

以上

(別紙)

2012 年度入社式 社長説示

本日、晴れの入社式を迎えられた皆さん、おめでとうございます。総勢 300 名もの多くのフレッシュな新入社員の方々を迎えることができ、大変嬉しく思います。

あいおいニッセイ同和損保およびグループの役職員を代表して入社にあたり歓迎の辞を述べたいと思います。

<東日本大震災について>

昨年 3 月 11 日に発生した東日本大震災では、我々の仲間である代理店・社員を含め大きな被害をもたらしました。震災から 1 年以上が経過しましたが、復興にはまだまだ遠い状態です。

当社では、地震発生直後に、現地・本社において災害対策本部を立ち上げ、支援物資の搬送や応援要員の派遣など、日々、さまざまな対応を実施しました。

今回の震災で気づいたことは、初めての事態に対しては、従来の対応では通用しないことが多く、これまでにない対応策を打つことが不可欠であるということでした。

昨年の新入社員は全員、被災地での被害状況の確認業務、ボランティアを行いました。損害保険会社は、「社会の安定と経済の発展を支える」「国民に安心と安全を提供する」という重要な社会的使命を担っています。彼らは実体験の中で、何かを感じ取ってきてくれたと確信しています。その社員の想いを「ADVANCE」という小冊子にまとめました。皆さんにも読んでもらっていると聞いています。この想い、使命感、意義をぜひ、今日から我々と共有してもらいたいと思います。

復興とは、単に元通りにするだけでなく、新しいものを創造していくことだと考えています。

今日この日の、緊張感ある、新鮮な気持ちを忘れずに、失敗を恐れることなく、可能性を秘めた若い力を、新しいものを創造していく力に変えていってください。

<2012 年度経営方針>

損保業界を取り巻く環境は、東日本大震災以降も台風 12 号・15 号やタイの洪水等、相次ぐ自然災害の発生により、支払い保険金の大幅な増加が見込まれています。また、株価の低迷や円高影響等により資産運用収益が悪化するなど、かつてないほど厳しいものになっています。

今年度は、経営方針の柱として①「収益を重視した態勢づくりの完全定着と更なる強化」に加え、「収益をベースとした成長戦略の再構築」により保険引受利益の拡大を図る②トップレベルの成長性・収益性・健全性をベースに、経営資源の選択と集中を進め、

徹底的な差別化により、「お客さま満足度 NO.1 損保」を実現する。また、全域型社員のほとんどが配属される損害サービスにおいては、損害サービスを「商品」「競争力」と位置づけ、損害サービスでお客さまから選ばれる会社を確立していきたい。そのために業界トップの事故対応力を更に強化していくことが重要であり、お客さまから評価される業務運営への転換を図っていかねばなりません。

経営方針、経営計画の詳細は、各職場においてしっかりと聞いて、確認しておいていただきたいと思います。

<現場主義の会社に向けて>

私が社員の皆さんに対して常に強調しているのは、「現場主義」と「問題意識」という2点であります。これは、当然新入社員の皆さんにも期待することです。

まず、「現場主義」であります。その定義は一つではなく、社員一人ひとりが考え、行動し、自らが創り上げていくべきものと考えています。皆さん一人ひとりが常にお客さまと会社の距離を縮めるため、お客さまを見る、お客さまの立場に立って考えることを、これから、現実の仕事の中で実践していくということです。全役職員が、それぞれの現場で、各施策を現場主義に基づき、主体的に、自主的に、スピード感を持って取り組んでいく「現場力の発揮」を全社員に期待しています。

昨年度は社内トレーニーを実施し、現場経験のない本社社員を第一線現業へ送り出し、現場の厳しさを感じてもらいました。そしてその気づきを各自自分の業務につなげ、現場に即した施策へつなげていくことを実践してもらっています。

また、「問題意識」ですが、全ての仕事や施策を「問題意識」を持って見直し、「変える、変わる」「新たな発想でチャレンジする」という気持ちで臨んでもらいたい、ということです。「問題意識を持つ」ということは仕事の原点です。いつも、「何かおかしい、どこか変だ」と現状を疑う癖をつけるようにしてください。そして疑問に思えば、どんどん上司や先輩など周りの人と論議し、実践へつなげ、これを繰り返していくことが大事なのです。そこから革新が始まります。皆さんの革新が会社の革新につながるのです。すべてはそこから始まります。答えは現場にある、とはそういうことです。それが「現場力の発揮」につながっていくものだと思っています。ぜひ、こうしたサイクルで考え、行動するようにしてください。

<当社の人財育成について>

申し上げるまでもなく、当社を支えるのは社員の皆さんです。グループとしての目指す社員像を「自ら学び自ら考え、チャレンジし、成長し続ける社員」としています。皆さん一人ひとりが、プロフェッショナル人財として自らを磨き続け、常に高い品質の仕事に取り組むことが、持続的な成長サイクルを築き上げます。会社としても、「機会の創出」と「現場力の発揮」による強い人財の育成を課題とし、人財育成を最も重要な経営課題と位置付けています。

昔から保険事業は「人と紙」の事業と言われていました。今は「人とシステム」の事業ということになりますが、「人」が最も重要と考えています。「会社の品質＝人財」です。日々刻々と大変激しく変化していく事業環境に対して、どんな場合でも変わらないのは「人財育成」です。会社そのものである人財の育成こそが会社の成長につながります。社員の品質向上こそが会社の品質向上につながっているものなのです。

例えば、2007年度から全域型新入社員を原則、全員損害サービス部門に配属しています。これは、お客さま接点の最も多い職場であるサービスセンターにおいて商品内容・保険金支払実務の基本知識を正しく習得して、お客さまに能動的に接することにより、コミュニケーションの大切さを体得してもらうために実施しています。今年度もこの方針に基づいて配属したいと考えています。

私が目標とする企業像は「社員とともに成長する会社」です。年齢、性別等に関係なく、全ての社員がいきいきと働き、活躍できる、そういう会社になりたいと思っています。企業活力や競争力の源泉として多様な価値観を有する会社に向けて、女性活躍の推進に積極的に取り組み、ダイバーシティの実現を図ることを目指しています。これは「わたしたちは、お互いの個性と意見を尊重し、知識とアイデアを共有して、ともに成長します」という行動指針の一つである、チームワークにつながっています。

当社には、積極的にチャレンジする人を応援する風通しの良い企業風土があり、人事制度では、誰にも公平なチャンスを提供し、頑張った人が報われる処遇を実現し、一人ひとりが高いモチベーションを持って、能力を最大限に発揮することを期待しています。

現場力の発揮を組織力の強化につなげ、お客さま満足度向上と社員一人ひとりのモチベーションアップの好循環サイクルを確立していきたいと考えています。

こうした、皆さんの活躍を実現するステージは会社で最大限用意をいたします。ただ、一番大事なのは、皆さん自身の「成長したい」という強い気持ちです。ぜひ、そのことを忘れずにいてください。

私の好きな言葉に「土三日会わざれば刮目して待つべし」という言葉があります。“志のある人は三日も会わなければ、当然その間に成長、変化している”という意味です。自分自身の「日々成長し続ける人間でありたい」という思いと一致するととても好きな言葉です。この言葉の通り、次に皆さんにお会いする時には、見違えるように成長している姿を見せてくれることを期待しています。皆さんが年々成長することが、自ずと会社の発展につながります。

最後に、皆さんの健康と活躍を祈念、期待して歓迎の挨拶といたします。

以上