

2026年度
大樹生命 入社案内

大樹生命は2027年に100周年を迎えます。

100th

きみの想いが、
未来
を変える。

 大樹生命保険株式会社

 日本生命グループ

〒135-8222 東京都江東区青海1-1-20
TEL:03-6831-8000(大代表)
<https://www.taiju-life.co.jp/>

 大樹生命保険株式会社

 日本生命グループ

TOP MESSAGE

大樹生命保険株式会社
代表取締役社長

原口 達哉

Haraguchi Tatsuya

ともに成長し、
協力し合える
仲間になろう



当社のあゆみと大樹生命バリュー

大樹生命は三井グループの生命保険会社「三井生命」として、1927年に事業を開始した歴史ある生命保険会社です。

2016年に日本生命保険相互会社と経営統合し、2019年に現在の社名に変更しました。経営統合を機に、日本生命グループの強みも活かし、人材交流等のシナジー効果を企図した様々な取り組みを進めています。

初代社長である團琢磨の「いつの時代もお客さまのためにあれ」という経営哲学と、「人の三井」という社風は、全役職員の想いがつまった「大樹生命バリュー」に受け継がれ、三井生命から積み上げた100年の歴史に向けて歩み続けています。

【大樹生命バリュー】

- 一、私たちは、常にお客さまの立場で考え、迅速・丁寧・誠実に行動します。
- 一、私たちは、互いの個性を尊重し、助け合い、高め合い、成長します。
- 一、私たちは、高い倫理観を持ち、よりよい社会の発展に向けて、挑戦し続けます。

学生の皆さんへ

生命保険という目に見えない商品をお客さまへご提供することはそう簡単なことではありません。お客さまの不安を安心に変え、お客さまに満足していただくためには、従業員一人ひとりが、社会を支える生命保険事業への使命感を持って、主体的に新しいことに挑戦し、成長していくことが必要であると考えています。

この挑戦や成長をサポートするために、大樹生命では多様な人材育成に向けて、従業員一人ひとりが将来のありたい姿を主体的に考えてキャリア形成できるよう、「キャリアプラン運営」や「チャレンジ公募制度」を導入しています。

また、2020年度からスタートした「“人の大樹”プロジェクト」では、若手職員の意見・アイデアを経営層へ提言する「Miraijuプロジェクト」や、e-ラーニングをはじめとする自己研鑽ツールを集約した「ラーニングスクエア」等、自己成長やスキルアップできる環境を整えています。

これらの取り組みを通じた従業員一人ひとりの成長が、お客さま満足度の向上と、その先の企業価値の持続的成長につながると私は考えています。

生命保険を通じて社会を支える使命感を持ち、新しいことに積極的に挑戦したいという方の入社をお待ちしています。ともに成長し、協力し合える仲間として、未来を切り拓いていきましょう。

原口 達哉

INDEX

メッセージ

- 01 社長メッセージ
- 02 目次

ビジネス

- 03 事業紹介 生命保険について
- 04 事業紹介 事業領域一覧
- 05 各部門 社員紹介
- 10 営業部長紹介

育成と制度

- 11 CDP・研修制度
- 13 働く環境・制度紹介

インタビュー

- 15 内定者座談会

取り組み

- 17 “人の大樹”プロジェクト

会社概要

- 18 数字で見る大樹生命

生命保険とは

生命保険とは、お客さまに「もしも」のことが起こった際に、お客さまのご家族や大切な人を守る重要な役割を持ち、お客さまの「想い」や「愛情」がカタチとなったものです。

また、生命保険は「相互扶助の精神」と呼ばれるように、加入者が掛け金を出し合い、困っているお客さまへ保険金・給付金をお届けする「助け合い」によって成り立っています。生命保険の世帯加入率は約9割と国民に強く根付いたサービスであり、さらに生命保険会社は、金融機関として企業・法人に向け融資を行う「機関投資家」というもう1つの顔を持ちます。

このように、生命保険は日本社会を幅広く支えるインフラとしての機能を果たしています。

キャリアの可能性が広がる、幅広いビジネスフィールド。

部門紹介

Field
01

Retail

リテール部門

個人のお客さまに生命保険をご提供し、安心をお届けします。また、営業方針の策定や販売促進の企画を行う等、会社の中核を担います。

大樹生命では従業員の能力・適性に応じて、保険販売だけでなく、さまざまなビジネスフィールドで活躍できる環境が整っています。いつの時代も、お客さまのために。世の中やビジネスを取り巻く環境が変化しても、私たちは、揺るぎない想いを胸に、日々幅広い部門で新しい挑戦を続けています。

Field
02

Wholesale

ホールセール部門

企業や団体のお客さま向けに保険商品をご提供することで、従業員の福利厚生やリスク管理の支援等、経営をサポートいたします。

Field
03

Corporate Staff

コーポレートスタッフ部門

中期経営計画に基づく取り組みの推進、宣伝・広報といった社外への発信、優良人材の採用や育成など、会社の運営全般を支えています。

Field
04

Customer Service

お客さまサービス部門

「お客さま本位の業務運営」を推進すべく、真に求められるサービスを提供し、お客さま満足度向上に向けて取り組んでいます。

Field
05

Asset Management

資産運用部門

お客さまからお預かりしている保険料を基に、安全性・収益性を追求し、社会に貢献すべく専門性の高いプロによって運用を行っています。

Field
06

Actuary

アクチュアリー部門

確率論・統計学等の数理的手法を活用し、保険商品の設計や価格設定、リスク評価を行う等、会社の財務健全性を支える専門的な部門です。

Field
07

Information Technology

IT部門

システムの開発・運用や、IT戦略の企画・立案など幅広い業務を担い、各領域でIT推進を図ることで業務効率化やお客さま満足度の向上を支えます。

各部門紹介

さまざまな可能性を創造する 7つのビジネスフィールド。



Field 01 | Retail リテール部門

2023年入社 経済学部卒
業務推進部 業務推進グループ 土屋 佑太



影響力の大きさに やりがいがある

全国の支社・営業部のデータ集計を担当しています。自ら作成した資料をもとに、営業現場の方向性が決まるため、データの正確性には細心の注意を払っています。これ以外にも、業績評価や照会対応など業務は多岐にわたり、様々な部署と関わりながら全社的な目線を身につけることができる部署です。このようなダイナミックな業務に若手のうちから携われることに大きな責任を感じるとともに、やりがいにつながっています。



Field 01 | Retail リテール部門

2023年入社 経営学部卒
千葉支社 市原営業部 金沢 修真

寄り添う姿勢が 信頼を生む

主に支社・営業部における運営業務を担当しています。営業活動を行う営業職員の営業支援を行う傍ら、支社・営業部の資料作成やイベント運営を行うなど、業務は多岐にわたります。どんな業務でも入念に準備し、責任感を持って取り組む。そのような姿勢が、営業職員やその先のお客さまからの信頼につながっていると考えています。お客さまとの距離が近い支社・営業部だからこそ「ありがとう」という感謝の言葉をいただくことも多く、大きな活力となっています。



お客様の笑顔が 原動力

支社・営業部業務を並行して行っています。中でも営業部では、営業職員とともにお客さまのもとへ訪問し、情報収集・提供から提案、ご契約後のアフターフォローまで、多岐にわたってサポートしています。大樹生命の仕事は「人のために」何かできないか模索していくこと。目の前の営業職員のためにできることに全力で取り組むことで、その先にいるお客さまを手助けできることが最大の魅力だと感じています。営業職員から「高野さんがいてくれてよかった」と言われたときは、ここまで努力してよかった!と、この上ない喜びを感じました。



Field 01 | Retail リテール部門

2023年入社 現代教養学部卒
東京支社 大手町統括営業部 高野 彩咲

全てに全力、 最後までやり抜く

営業部長・営業部長候補者向けの研修会の運営サポートおよび、資料作成・データ整備を中心に担当しています。担当している研修は、10名以下の小規模研修から40～50名が一堂に会する対面での大型研修まで多岐にわたり、研修内容も大きく異なります。研修で学んだことがしっかりと営業現場で活かせるよう、研修前は入念に打ち合わせを実施し、資料作成にも時間をかけて準備をしています。研修を通して、営業現場の最前線で活躍する営業部長へ少しでも貢献できるということが充実感へとつながっています。



Field 01 | Retail リテール部門

2023年入社 経済学部卒
営業人材育成部 営業部長教育グループ 筒井 浩太



Employee Interview



Field 02 Wholesale ホールセール部門

2016年入社 法学部卒
国際法人営業部 第一グループ 長谷 実里

相手の目線に立って 支援を考える

海外に本社を持つ外資系グローバル企業の日本人に対し、企業の福利厚生制度の1つである団体保険の導入提案や契約管理(更新対応など)を行っています。当グループの保有契約のうち約90%は保険代理店が介入しているため、普段やりとりを行うのは保険代理店の担当者です。一方、当社は欧州最大手のジェネラル社というイタリアの保険会社と提携関係を築いており、ジェネラル担当者や連携しながら新契約の提案等を行う場合もあります。どんな案件でも「誠実に対応する」ことを心がけ、その結果、先方から信頼を得られた時はやりがいを感じます。



会社全体の最適化を 常に意識する

社外の業者や関係グループと連携し、お客さまにとってよりわかりやすく、営業職員にとって説明しやすい商品パンフレットやチラシ、ホームページ、動画の作成、改訂や管理をしています。現地からの声などをとくに、ニーズに沿った帳票の作成を心掛けています。帳票1つ作成するのに、何カ月もの期間にわたって社内外との連携の上、修正を重ねます。このように完成までに大きな労力をかけて作られた帳票がお客さまの手元に渡り、現地の方々から感謝の言葉をいただいた際には、達成感があります。

Field 03 Corporate Staff コーポレートスタッフ部門

2021年入社 人間科学部卒
商品開発部 セールスツールグループ 五十嵐 里緒

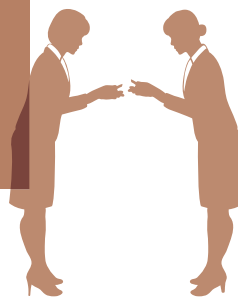


Field 04 Customer Service お客さまサービス部門

2019年入社 法学部卒
保険金部 保険金業務グループ 水島 涼

誰かの 役に立てるように

私が所属している保険金部は、大切な方がお亡くなりになったり、病気や怪我で治療を受けられたりした際の保険金・給付金のお支払いをする部署です。その中で私は、保険金等の請求手続きの利便性向上に役立つ仕組みづくりを担当しています。私の仕事で、直接的に感謝をされる機会はなかなかないですが、その分お客さまや営業職員から「ありがとう」の一言をいただくと頑張った良かったと感じます。これからも誰かの役に立てるよう取り組んでいきます。



Field 05 Asset Management 資産運用部門

2020年入社 経済学部卒
市場運用部 マルチアセット運用グループ 星野 泰平

運用を通じて、 社会に貢献する価値を生む

運用部門の中で債券や株式といった、いわゆる伝統的資産とは異なるオルタナティブ(新規成長領域)という資産を担当しております。簡単に言えば伝統的資産(債券・株式)とは異なる価格の動き方をすることが多い資産です。そのため投資先の分散効果が働き、また相対的にみてリスクが高い分、見込めるリターンも大きくなります。運用部門では、お客さまからお預かりしている保険料を運用するため、若いうちから責任のある仕事ができる点がやりがいになります。また専門的な知識が身につくという点も運用部門の魅力です。





Field
06 | Actuary
アクチュアリー部門

2020年入社 経済学部卒
主計部 数理グループ

吉村 百人

お客さまや社会の利益を
最優先に考える

お客さまへの保険金等の支払に向けて積み立てている保険契約準備金の計算や保有契約高・新契約高の集計、保険金の支払や事業費等に関する損益計算に携わっています。社内システムを活用して決算用のデータを取得し、過去実績からの推移や変動要因の調査等を通して決算数値の正確性を確保しています。これにより、当社の財務健全性を支え、お客さまに安心を提供する重要な役割を担っています。知識を蓄積しながら正確に業務を遂行するのは大変ですが、アクチュアリー資格の勉強も活かして、課題を解決していく過程に達成感があります。

Employee Interview

感謝の気持ちを
忘れない

情報システムに関する人材・モノ・お金に関するシステム投資計画の策定、投資計画の遂行管理、決算対応等を担当しています。私たちの業務の先には本社従業員だけでなく、支社従業員や営業職員、そしてお客さまがいるという自覚を持ち、感謝の気持ちを忘れずに業務に取り組むことを心がけています。

Field
07 | Information Technology
IT部門

2020年入社 政治経済学部卒
システム企画部 システム管理グループ

小野里 公宏



Manager Introduction
営業部長紹介

2011年入社 教育学部卒
横浜支社 横浜統括営業部
統括営業部長

池田 和樹

「地域の顔」となる
責任感

営業部長とは、大樹生命として拠点を置く地域の「顔」であり「責任者」です。その地域にお住まいのお客さまや拠点を構える法人のお役に立つことが営業部長の仕事であり、大きな責任がある分、やりがいも計り知れません。さらに、その地域に脈々と受け継がれた伝統を継承しつつ、営業部を発展させていくこともミッションの1つとなります。お客さまや営業職員のために自分自身に何ができるのか、何をすべきなのかを常に考えながら業務に励んでいます。

常に最善を考え
行動する

仕事やマネジメントを行う上で心掛けているのは、「明るく」「楽しく」「前向きに」仕事と向き合うこと、「迅速」「丁寧」「誠実」な仕事を心がけています。自分の判断で決められる立場ではありませんが、周囲の意見や考えも聞き、全員が納得のいく判断を下します。仕事では、その時によって状況は大きく変化するため、常に最善の策を講じることを意識しています。

一人ひとりとの対話が
信頼につながる

営業部長になりたての頃、自身の想いや考えをうまく表現できず、組織としてまとまりがなくなってしまうことがありました。その際、まずは私自身を知ってもらうことが重要であると気づき、所属員一人ひとりと個別にコミュニケーションをとりました。その結果、私自身も所属員のことを深く知ることができ、深い関係性を築くことができました。



人材育成

大樹生命の人材育成

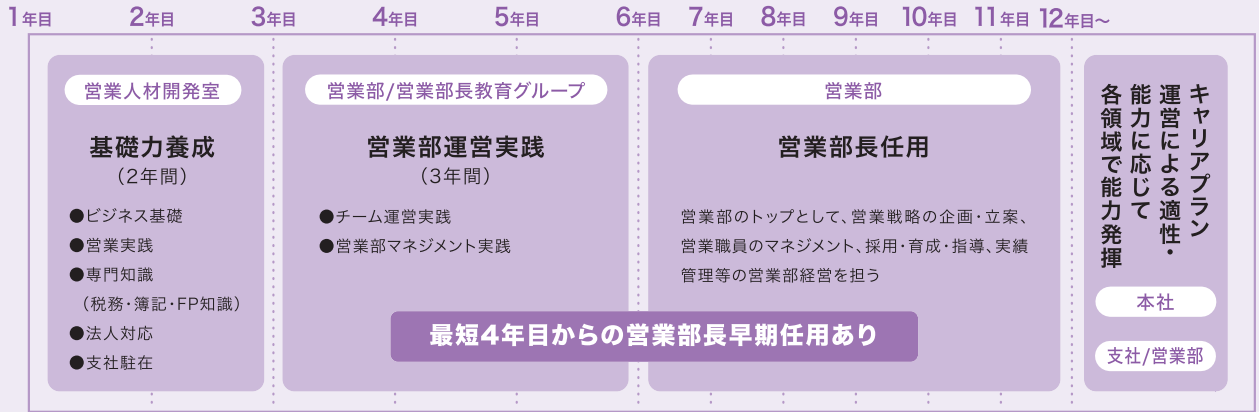
選べるキャリアで、一人ひとりに輝ける未来を。

企業にとって最も大切な資産は、やはり“人”です。大樹生命は従業員が能力を発揮しやすい環境づくりに取り組んできました。志望するキャリアや部門に沿った成長と自己実現を図るため、入社時には3つのコースを設けています。さらに、従業員一人ひとりが自らの適性を見出すことでキャリアパスを明確にし、さまざまな部署やポストで活躍するための人事・教育研修制度〔CDP※〕を導入。段階に応じた育成プログラムにより、能力や適性に応じた活躍の道へ導きます。また、一部職種において、入社5年目までを対象とした「メンター・メンティー制度」を導入し、先輩社員とのコミュニケーション・相談体制を整えています。大樹生命は、働きやすい環境と活躍の場を整えて、皆さんをお待ちしています。

※CDP（Career Development Program）・・・個々の従業員のキャリア形成を、中・長期的な視点で支援していくための仕組み。

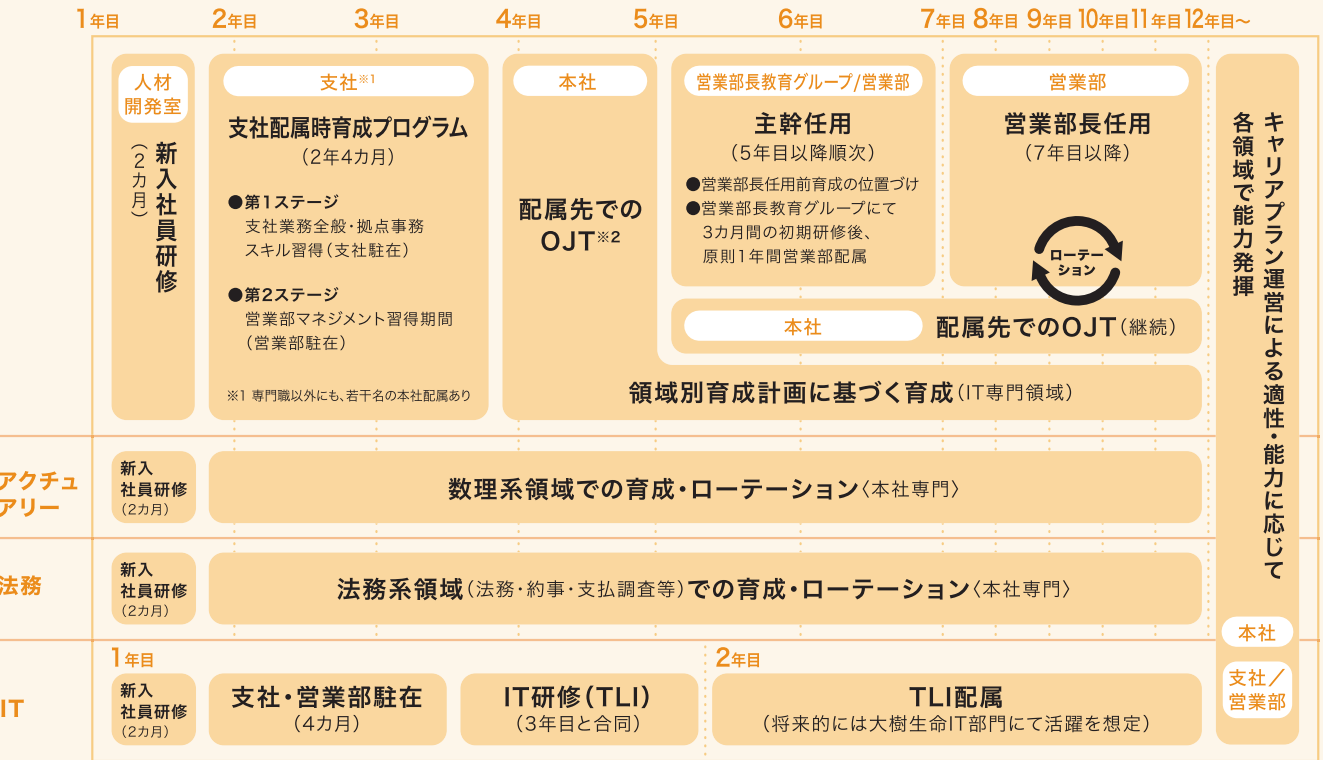
総合職
（営業幹部コース）

若いうちから生命保険ビジネスの最前線で、「営業部長」としてリーダーシップを遺憾なく発揮できるコースです。そのため、経営者目線で営業部を運営するために必要な知識・経験を、入社後、初期から一貫して習得できる育成プログラムを準備しています。自らの職務を通じて大きなやりがいや達成感を感じたい方は、ぜひこのコースを目指してください。



総合職
（総合コース）

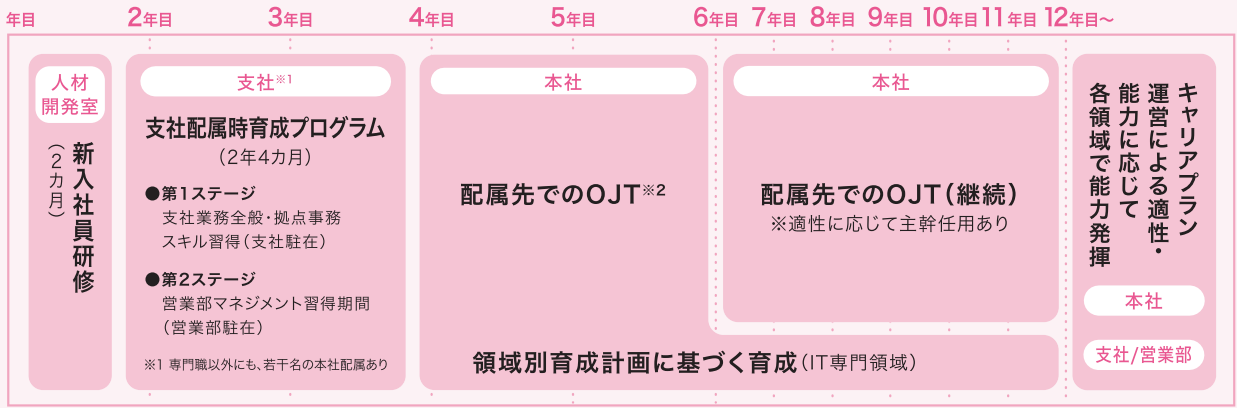
さまざまな職務経験を通じ、自らの専門性を高め、本社・支社各部門におけるプロフェッショナル人材として活躍を目指すコースです。配属された支社・営業部において営業力やマネジメント力を養った後、本社または支社・営業部で専門スキルやマネジメント力を強化。将来的には、能力・適性に応じて幅広い部門で活躍いただきます。



※2 本人の希望・適性を踏まえ、本社ではなく営業部配属の場合あり（最短5年目で営業部長に早期任用あり）

エリア総合職
（総合コース）

“本人の希望がない限り、転居を伴う転動がない”ことが、本コースの最大の特徴です。入社後のキャリア形成においては、総合職（総合コース）と同じ道を歩みます。ご家族とのくらしを大切にしたい、住み慣れた地域で働いて社会に貢献したい…、そのような多種多様なスタイルに応える柔軟な働き方が可能となっています。



※2 本人の希望・適性を踏まえ、本社ではなく営業部配属の場合あり（最短5年目で営業部長に早期任用あり）



人の大樹
学びMAP

目的別研修・自己啓発

主体的・自律的に将来キャリアを形成するため、各種 e-ラーニングやチャレンジ留学制度等の自己啓発を支援しています。また、電子図書館や、学びを深める文化を仲間と育む機会として「ブック・コミュニティ」なども運営しています。

キャリアパス・プログラム

ディメンションおよび知識・スキルの強化を図るとともに、能力伸長状況を確認し、今後の能力開発の気づきを得る機会を提供しています。また、全員のデジタルリテラシー引き上げを目的とするデジタルベーシック研修や幹部育成の一環としてのチーム運営型の研修を実施します。

専門領域・分野別研修

専門 10 領域について、専門人材の安定的確保に向けて、一定の専門職位者目標を掲げるとともに、候補人材のインベントリー管理と、専門領域別育成計画の策定・運行を実施しています。

入社時研修

生命保険に関する知識やビジネス基礎等を学ぶ研修を実施しています。また、育成専管者による年間を通じた丁寧なフォローも行い、着実なスキルアップを支援しています。

ラーニング・スクエア

将来にわたって役立つ多様な思考・スキル習得の機会を提供する公募型・選択型プログラムです。各プログラムのテーマは、経産省の提唱する未来人材モデルや大樹生命の中期経営計画 2026 が求める人材像などをベースに設計しています。

働く環境・制度への声

育休取得率
男女ともに

100%

チャレンジ公募制度

ジョブ型
チャレンジ制度

希望する「職務領域」へ応募でき、部署や勤務地のほかりモート勤務や社内複業等、今後の柔軟な働き方に対応ができる制度。

チャレンジ
留学制度

専門職大学院の入学金・授業料の一部会社負担や、外部の研究センターやアメリカのビジネススクールへ会社負担で派遣を行う制度。

チャレンジ
ポスト制度

希望する「職位」に挑戦でき、従業員のチャレンジ精神やキャリアアップの実現を後押しする制度。

やっぱり
ワークライフバランスを
大事にしたい!

柔軟な働き方が
「自己成長」に
つながる。

私はアクチュアリー会の正会員を目指して、日々資格勉強に励んでいます。大きな目標を目指す上で、一番の障壁となるのが勉強時間が中々確保できないこと。家から会社までの通勤時間は大体1時間となるので、往復だけで2時間も奪われてしまいます。大樹生命には、「在宅勤務」や「フレックスタイム制」を利用でき、柔軟な働き方を実現できるので、「在宅勤務」で通勤時間を資格勉強に充てたり、「フレックスタイム制」を利用して早い時間で業務を切り上げて近くのカフェで勉強してから帰ったりしています。アクチュアリーとして一人前になるために、資格勉強をとにかく頑張りたい自分にとってはピッタリの会社だと思います。



主計部 数理グループ
吉村 百人

映画や旅行が
割引に!?

多岐にわたる
従業員優待制度で
充実した休日を!

大樹生命では「ベネフィット・ステーション」という従業員優待サービスを利用することができます。映画館や飲食店の割引だけでなく、スポーツジムや動画のサブスクリプションサービスなど、「こんなサービスまで割引されるの!」と驚いたのを覚えています。また、私は旅行が大好きで、有給をとって友人と色々な場所に行っています!大樹生命は三井グループの企業でもあり、三井グループの持つリゾートホテルが安く泊まるので、旅行好きの私にとっては本当に助かっています!!休日のリフレッシュがあるからこそ、今週もがんばろう!と前向きに考えられますし、仕事以外の部分でも福利厚生制度を整えている大樹生命は従業員思いだな~!と思います!



商品開発部 セールスツールグループ
五十嵐 里緒

充実の
社宅貸与制度!

自己負担少なく、
自ら社宅を
選べる!

大樹生命の総合職(営業幹部コース・総合コース)は、全国転勤があるため、社宅貸与制度がとても充実しています。住みたい社宅を自ら選ぶことができるので、私は会社まで通いやすいエリアを選びました!通勤時間が短く、しかも自己負担額もかなり少ないので、特に若手の私はとても助かっています!引越しの際は業者手配等も会社で負担してくれるので、スムーズに入居することができました。このような制度のおかげで、新生活への不安も解消することができました。社宅貸与制度に限らず、さまざまな福利厚生制度が当たり前になっている大樹生命はすごいと思います!



営業人材育成部 営業部長教育グループ
筒井 浩太

家族との時間も
大切にしたい!

子育てをしながら、
キャリアアップが
できる環境。

私は長女の出産を経験し、約1年半の産休・育休を経て復職をしました。復職にあたっては、仕事と育児の両立に不安がありましたが、復帰当初は勤務時間を短縮し、業務の状況をみながら段階的に無理せず勤務時間を元に戻すことができたのがとてもありがたかったです!また、急な子どもの発熱時には、フレックスタイム制や在宅勤務を活用しながら、安心して働くことができています。復職後は課長へキャリアアップすることができ、仕事も家族も大切にしていきたい!という方にはピッタリの会社だと思います!



商品開発部 セールスツールグループ
中谷 彩香

平均
有給取得日数

14.1日

※年間20日付与

1ヶ月当たりの残業時間

平均 7.3 (正社員) 時間

ワークライフバランスを重視し
残業が発生しないよう
始業・終業時間を管理。

Happy
Wednesday

18時

パソコン
自動シャットダウン
(通常は20時)

効率的な働き方を浸透させるため、
パソコンの利用可能時間の制限や、
毎週水曜日を早帰りデーとする。
その他、在宅勤務・フレックスタイム制の導入。



女性活躍推進企業認定マーク
「えるぼし認定」3段階目取得



「健康経営優良法人2024
(大規模法人部門
ホワイト500)」認定



アンガーマネジメント経営賞
大賞受賞

出産・育児支援制度

- 結婚休暇
- 産前産後休暇
- 産前産後通院休暇
- 育児休業
- 出産育児一時金・出産手当金
- 配偶者出産休暇
- 育児特別休暇
- 子の看護休暇
- 保育所利用の補助金給付
- 育児のための勤務時間短縮制度
- 育児サービス
- 子育てグッズの各種割引
- 保育所への優遇料金制度
- ベビーシッター・育児施設の利用援助



休日休暇制度

- 夏季休暇
- その他休暇
- 年次有給休暇
- リフレッシュ休暇
- 時間休暇
- 半日休暇
- エフ休暇※

※女性の健康関連課題について取得可能な休暇

介護支援制度

- 傷病・介護特別休暇
- 介護支援休暇
- 介護休業
- 福祉用品レンタル・購入
- 無料の介護相談
- 介護の補助金給付
- 介護サービス
- ライフサポート(家事代行)

その他制度・社会保険・退職金制度

- 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険
- 社内保険制度
- 退職金制度
- 通勤緩和措置
- 時短勤務

制度も
充実!



ハッピーな
ワークライフ
バランスを
実現しよう!



内定者座談会

内定者の本音！

CROSS TALK!

大樹生命の 他とは違う部分を聞いてみた！

川北 健太

人に対する 熱意！

人に対する熱意が他のどの企業よりもあると感じました。面接を経て私の考えを聞こうとくださったり、生命保険業界や大樹生命のことを伝えてくださいました。そして一学生の私に真摯に向き合ってくださいました熱意にとっても惹かれました。

法学部 / 総合職 (営業幹部コース)

谷口 藍花

一人ひとりの 役割が大きい

若手から活躍しやすい組織風土がある点です。就活中の社員の方々への質問の際、「少数精鋭で一人ひとりの役割が大きい」とおっしゃっていたことが印象に残っています。また、若手社員が主体となるプロジェクトがあり、若手から意見を発信することのできる機会が多いことは、大樹生命ならではの取り組みであると思います。

生命科学部 / 総合職 (総合コース)

三橋 梨乃愛

自己肯定感を あげてくれる！

最終面接前に人事の方とのフィードバック面談があり、そこで「大樹生命は自己肯定感をあげて、皆さんの良い部分を伸ばすことを大切にしている」という話を聞き、魅力を感じました。実際に面談の際に性格適性検査の結果を基に私の長所をたくさん褒めてくださり自分に自信ができました。

文学部 / エリア総合職 (総合コース)

藤原 秀成

風通しの 良い環境！

大樹生命ならではの良さはやはり「人」だと思います。この「人」というのはお客さまはもちろんのこと、従業員のことであり、従業員全員にとって成長しやすく、風通しの良い環境が整っているというのが何よりの魅力だと思います。そして、その風土づくりを会社としてプロジェクトを立ち上げ、行っているというのが他とは違う強みなのではないかと思います。

文学部 / 総合職 (総合コース)

Q. 生命保険業界・大樹生命を志望した理由を教えてください。



「人々が安心できる生活を送るためのサポートがしたい」という想いから生命保険業界を志望しました。「人の大樹」という言葉にもあるように、どの社員の方々も人柄が温かく、風通しが良い環境が整っているという点が最も魅力的に感じ志望しました。



「お客さまに寄り添う仕事がしたい」という就活の軸のもと、お客さまの生活や人生に「安心」を提供し、豊かな暮らしを送っていただくサポートができる点に魅力を感じ保険業界を志望しました。社員の方々の人柄の良さや商品を提供するだけでなく「お客さまのために」を大切にしているところが私の軸とあっていて感じました。



Q. 大樹生命のイメージを教えてください。



名前の通り「大きな樹」のイメージで、三井系企業の一員でもありながら日本生命グループであることから、安定した基盤でお客さまに安心感を提供し、大樹のようにお客さまの人生を支えている印象があります。



従業員とお客さまを大切にしているイメージです。福利厚生も含め、従業員が働きやすい環境や従業員自らが主体的にキャリアプランを築き、サポートくださる環境があります。

Q. 入社コースの決め手を教えてください。



私は1つの会社で長く働き、キャリアを築いていきたいと考えているため、結婚や出産などのライフイベントに左右されずにキャリアを築きたいと思いエリア総合職(総合コース)を志望しました。また、エリア総合職(総合コース)でも若手の頃から色々な事に挑戦し成長できる環境が整っているためキャリアアップができると考えました。



全国各地にある支社・営業部での業務経験だけでなく、本社での幅広い業務を経験することができるという点で、自身のスキルアップや職務適性にあった仕事をしやすい総合職(総合コース)を志望しました。若いうちから本社でさまざまな部署の経験を積むことで自身の成長につながるのではないかと感じたことが決め手になりました。



総合職(営業幹部コース)は最短4年目から営業部長職にチャレンジできます。早い段階から責任のある業務に挑戦することで成長曲線を上げることができ、私の目標の「カッコいい大人」に近づけると考えました。

Q. 大樹生命の選考の印象や心に残っているエピソードを教えてください。



たくさんの就活生がいる中で、一人ひとりの就活生に丁寧な対応をくださる印象があります。面接後の電話では何が評価されたのか丁寧に教えてください、面接の逆質問の時間でもガクチカ改善点やキャリアプランをもっと具体的にすると良いという確かなアドバイスをいただき、その後の就職活動にも活かすことができました。



ある社員さんとお話した際に、「生命保険はありがたいの重みが違う」とおっしゃっていたのが印象的です。その方は初めての契約をいただいた数年後に突然電話がかかってきて、ご家族がお亡くなりになってしまったそうです。ですが、生命保険のおかげで家族の生活が守られたと泣きながら「ありがとう」とおっしゃっていたそうです。私もそのような人々の人生を支えられるような業務に携わっていきたく心打たれました。



Q. 就活中に取り組んでいたことを教えてください。



とにかく自己分析を徹底的に行いました。親や友達等に長所や短所を聞いたり、自分の性格や特徴を言語化できるようにしていました。



会社を選ぶ上で、社員の方々の人柄や会社の雰囲気の良いさを重視していたので、積極的にインターンシップに参加し、実際に会社に自ら足を運び、肌で感じることを心がけていました。



さまざまな業界の会社説明会や座談会に参加し、広い視野での企業研究に取り組んでいました。10年、20年後の自分がその会社で活躍しているイメージが描けるかというのを考えながら就活を進めていました。

Q. 将来やってみたい仕事を教えてください。



将来的に商品開発部門に携わりたいと考えています。自社の商品を考えることは、会社としての方針や今後の成長を担うということであり非常に重要な役割だと思うからです。



支社で営業の基礎を学び、「人間力」を養いたいです。その後、「商品力」という面において、営業を通して学んだことを活かしながら、営業の方が自信をもってお伝えできる商品を提案する等の仕事で大樹生命の魅力を広めたいです。



従業員一人ひとりの主体的な成長を通じて、 好循環を実現します。



“人の大樹”プロジェクトとは



2020年度からスタートした“人の大樹”プロジェクトは、従業員一人ひとりの成長を通じて、お客さま満足度を向上させ、企業価値の持続的成長につなげていくという好循環の実現を目指しています。2021年度から「人の大樹」プロジェクト推進室を新設し、「上司と部下の関わり強化」「成長のための主体的な学びの支援」「成長のための土台づくり」の3つを柱に、全社横断的にプロジェクトを推進し、従業員同士、相互に高め合う風土を醸成しています。

“人の大樹”プロジェクトの取り組み

01 上司と部下の 関わり強化

従業員一人ひとりが成長に向けた主体的な取り組みを宣言し、所属長はそれを支える取り組みを宣言します。所属長と所属員は、1on1によるサポートミーティングを実施し、所属員の成長を応援していきます。

02 成長のための 主体的な学びの支援

- 自己研鑽機会の提供や支援を通じ、従業員の主体的な成長のための環境を整備しています。
- Miraijuプロジェクト
若手従業員のチームによる社内提案制度
- ジョブ型チャレンジ制度
職務領域ごとの社内公募制度
- チャレンジ留学制度
社外研究機関への派遣や専門職大学院への学費補助制度
- 電子図書館（雑誌読み放題）の利用や各界のエキスパート（著者）をゲストに迎えたランチタイムセミナー

取り組み事例①



「人の大樹宣言」サポートミーティング

全従業員が「なりたい成長の姿と、その実現への取り組み」について考え、一人ひとりが自身の「人の大樹」宣言を行います。その宣言を所属長と所属員が共有し、実現をサポート。また、人間関係の構築と成長のきっかけをつくる機会を目的として「サポートミーティング」を実施しています。サポートミーティングを通じて人材育成を前進させ、「大樹生命の強みは大樹生命の“人”である」と言える会社づくりを目指しています。

取り組み事例②



Miraiju（ミライジュ）プロジェクト

“会社をより良くしたい”という想いをを持った若手従業員が主体となって情報収集や議論をし、会社への提言を行う取り組みです。若手従業員の成長・社内人脈作りに資するとともに、当社業に寄与する提言・施策等の創出を目指しています。役職員全員が一体となって当社創立記念日を祝うイベント「大樹生命～ALL GREEN DAY～」の制定など、提言が実際に会社の取り組みとして実現されています。

取り組み事例③



コミュニケーション活性化

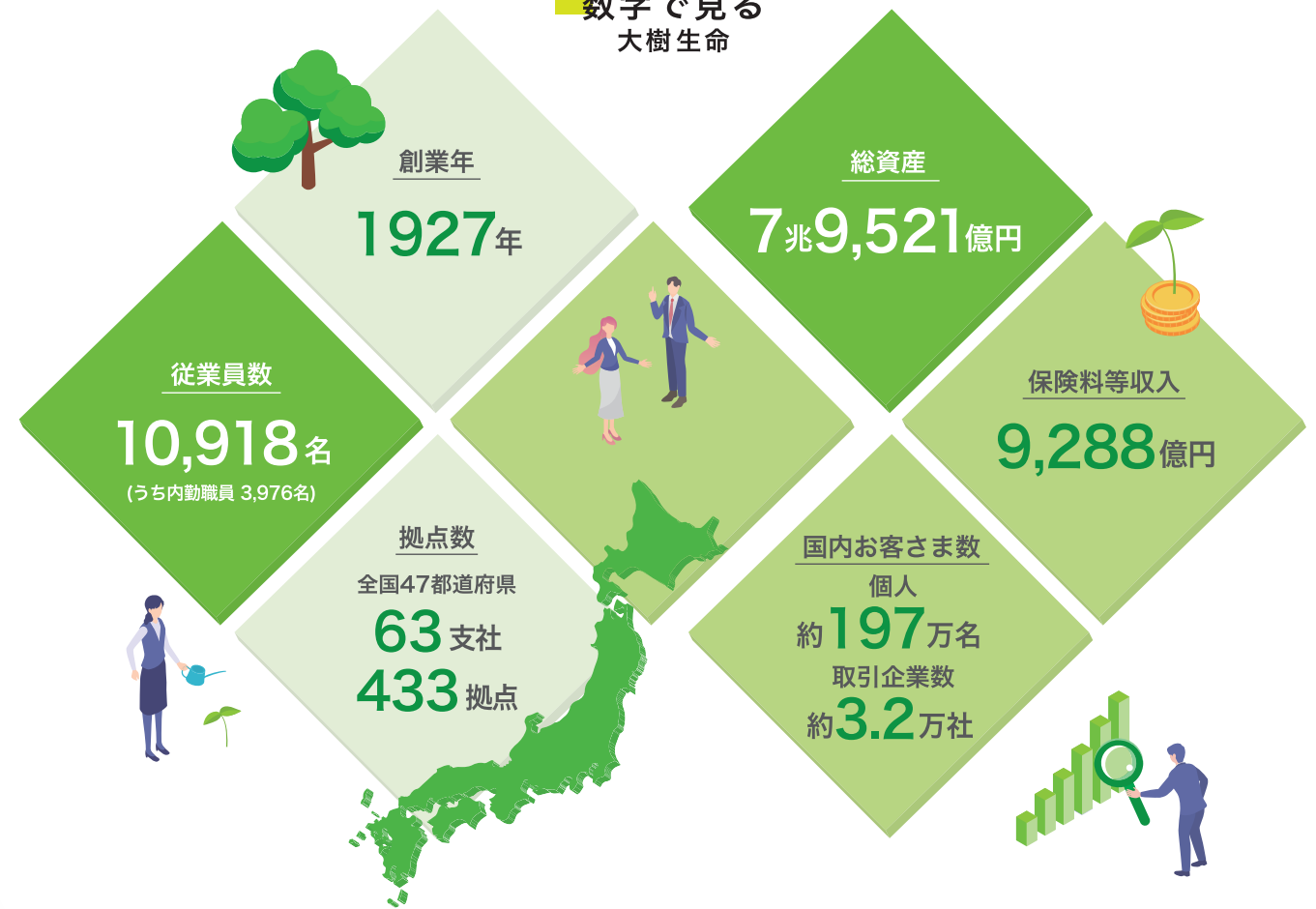
所属、役職、勤務年数に関わらず、主体的な意見を言える環境づくりに取り組んでいます。各所属で任命された「人の大樹」プロジェクト推進委員による所属内コミュニケーションの推進やオンラインを活用した「他部署との交流会・勉強会」「お客さまサービス部門とフロント組織との交流会」「職位でつなぐ交流会」など所属を超えた交流の機会を設けています。自部署の強みを活かした交流会・勉強会は特に関心を集めています。



03 成長のための 土台づくり

- コミュニケーション活性化
オンラインによる全国の所属間の交流等タテヨコナメでのコミュニケーションの活性化
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
女性活躍の推進、男性従業員の育休取得推進、介護や病気治療等との両立支援
- 健康経営
健康経営優良法人2024（大規模法人部門ホワイト500）認定、健康リテラシー向上の取り組み、運動習慣定着の取り組み

数字で見る 大樹生命



大樹生命の概要

Company Profile
(2024年3月時点)

正式名称	大樹生命保険株式会社 TAIJU LIFE INSURANCE COMPANY LIMITED
創業	1927年(昭和2年)3月5日
本社所在地	〒135-8222 東京都江東区青海1-1-20 電話/03-6831-8000(大代表)
代表取締役社長	原口 達哉
従業員数	10,918名(うち内勤職員3,976名)
営業拠点数	支社63、営業部・営業室433
総資産	7兆9,521億円
保険契約準備金	6兆7,935億円(うち責任準備金6兆7,184億円)
資本金	1,672億円
経常収益	1兆3,315億円
経常費用	1兆3,560億円
保有契約高	個人保険 14兆2,891億円 個人年金保険 1兆8,287億円 団体保険 10兆9,815億円 団体年金保険 5,976億円
ソルベンシー・マージン比率	819.9%(2023年度末)
外部格付	格付投資情報センター(R&I)(保険金支払能力) AA+ S&Pグローバル(S&P)(保険財務力格付け) A ムーディーズ(Moody's)(保険財務格付) A1 ※2024年7月1日時点

大樹生命公式アプリ

便利な機能や耳より情報が満載！



大樹
らifu倶楽部

Android版

iOS版

大樹生命公式SNS

X、Facebookでも情報を発信中！



X

Facebook

大樹生命公式HP



会社HP

採用HP