

# 働き方改革に向けた取り組み

中期経営計画では、「朝日生命の未来を創る『多様な人財』の挑戦を応援」というコンセプトのもと、「挑戦し続ける人財づくり」「人財ポートフォリオの再構築」「働き方改革の浸透」の3大テーマに注力しています。

中期経営計画の2年目を迎え、これまでに実施した諸対策の深化、エンゲージメント<sup>※1</sup>向上に資する「1on1ミーティング<sup>※2</sup>」の定着に向けた対応、およびイノベーション人財育成に向けた社外交流活性化、朝日生命グループ全体の価値増大に向けたグループ会社間の人財交流策を新規展開するなど、多様な人財がイキイキと働き、挑戦できる環境づくりをより一層進めてまいります。

※1 エンゲージメント…組織や職務に対するやりがいや自発的貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態を表す指標。  
 ※2 1on1ミーティング…所属員の成長に向けた支援を目的とし、所属長と所属員が1対1で話し合う場を定期的に設け、所属員が相談したいテーマを設定して実施する面談。

## 「働き方改革の浸透」に向けた取り組み

イノベーション・ダイバーシティ・ES（働きやすさ）の観点から、業務効率化や従業員の働きやすさの向上、人財育成を通じて、一人ひとりの生産性の向上に向けた様々な働き方改革への取り組みを行っています。

- ・イノベーション  
テクノロジー（AI・RPA<sup>\*</sup>）を活用した業務効率化  
コミュニケーションの活性化等によるアイデアの創出
- ・ダイバーシティ  
多様な人財の能力発揮と活躍
- ・ES（働きやすさ）  
従業員意識調査やエンゲージメントの計測  
長時間勤務の改善や働きやすい環境の整備

※ AI…人工知能。 RPA…ロボットが代行・自動化する概念。



### 生産性・生産力向上の取り組み

コミュニケーションの活性化等によるアイデアの創出を図るとともに、従来の業務の見直しを通じたより生産性の高い業務へのシフトを行っています。

- ・時間の概念を取り入れた生産性指標に基づく表彰・評価制度の実施
- ・ノート型端末を活用したオンライン会議・ペーパーレス会議の推進
- ・RPA業務の対象拡大等業務効率化の推進および押印レス・ペーパーレス・ストックレスの推進
- ・AIチャットボット活用による問い合わせ業務効率化の推進
- ・個の成長促進に向けたコミュニケーションの活性化を図る1on1ミーティングの定着
- ・Teamsを活用した円滑かつスピーディなコミュニケーションの実現

### ES（働きやすさ）向上の取り組み

長時間労働の改善・休暇取得の推進を行い、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を積極的に推進するとともに、ワークスタイルに合わせた勤務形態の整備を行っています。

- ・長時間労働改善に向けた取り組み  
「すびいDay」の実施…毎週水曜日の定時（17時）退社運動  
夜間・休日の端末利用制限の強化
- ・休暇取得促進に向けた取り組み  
計画年休制度の活用  
時間単位年休制度の活用
- ・多様な働き方の実現に向けた取り組み  
育児・介護等両立支援制度の充実  
短時間勤務の実施  
テレワークの推進、サテライトオフィスの拡大  
フレックスタイム制の導入
- ・従業員満足度向上に向けた取り組み  
エンゲージメント解析ツールによる定期的な調査を通じた課題分析・対応策の実施

### 人財育成に向けた取り組み

キャリア開発や能力発揮に向けて取り組めるよう諸制度を実施しています。

- ・能力開発の促進  
職位別・職場別スキルマップの提供  
e-ラーニングや通信教育の提供  
公的資格取得補助制度  
表彰制度
- ・ジョブ・トライ・システム（社内公募制度）  
自らが希望する「職務」「役職」「勤務地」を自由に選択し応募できる制度
- ・キャリア相談窓口  
自身のキャリア開発について、アドバイザーに相談することができる制度
- ・ビジネス・コンテスト  
自身で新たなビジネスモデルの企画・立案・プレゼンに挑戦することができる取り組み
- ・社外交流活性化策、グループ会社間人財交流策の新規展開

## 働き方改革推進委員会

社長を委員長とした「働き方改革推進委員会」では、支社長をはじめ営業現場の各業務担当者が現場委員として参加し、「生産性・生産力向上」「従業員満足度の向上」に向けて、具体的な取組内容の策定・実行に反映させています。

## 「イキイキと働く。そして成長する。」の実現を支える諸制度

**介護**

仕事と介護の両立を支援できる制度を整備しています。

介護休暇
介護休職
短時間勤務制度
ジョブ・トライ・システム（勤務地希望）
「育児と介護の相談窓口」設置

**治療**

仕事と治療の両立を支援できる制度を整備しています。

ライフサポート特別休暇 <sup>※</sup>
--------------------------

※がんや難病、不妊症、障がいによる通院を対象とした休暇。

仕事と育児の両立を支援できる制度を整備しています。

妊娠	出産	育児
産前・産後休暇	産前・産後休暇	看護休暇
	配偶者出産休暇	育児休憩
		育児休職
		育児エントリー休暇
		育児サービス費用の補助
		短時間勤務制度
	特別休暇	ノート型端末の貸与

配偶者同行制度

**キャリア開発モデル**

入社後より体系的な教育プログラムを提供するとともに、「ジョブ・トライ・システム（社内公募制度）」や「キャリア相談窓口」等の制度を実施しています。

<b>入社時研修 （入社後6か月間）</b>	入社年次・職位に応じた研修	
	社外公開講座	社外人財交流型セミナー
	営業所長キャリア支援コース （営業所長希望者の支援制度）	人財育成コース （資産運用・グローバル・ICT <sup>※</sup> ）
	ジョブ・トライ・システム （社内公募制度）	キャリア相談窓口

※ICT…Information and Communication Technology.

男性も育児に積極的に取り組む会社を目指しています。  
**男性育休取得率 5年連続 100%達成**  
 （2017～2021 年度実績）

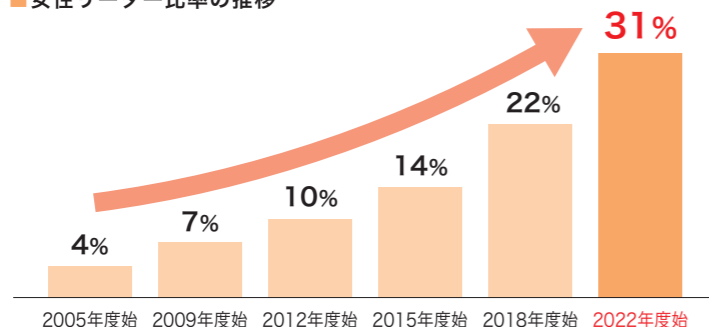
# ダイバーシティの推進

## 女性の活躍推進

全従業員の8割以上が女性である当社は、2006年度よりスタートした「朝日生命ポジティブ・アクション」を通じて、「女性のキャリア開発」「仕事と家庭の両立支援」等への取組みを開始し、2022年度始女性リーダー比率は31%を達成しました。

2022年度始女性リーダー比率は31%を達成!!

■女性リーダー比率の推移



今後は「朝日生命の新たな活力を生み出す女性のエンパワーメント向上!!」を掲げ、自ら目標を定め、挑戦・行動を起こし、キャリアを切り拓くステージにシフトチェンジします!

## 女性の活躍推進委員会

社長を委員長とした「女性の活躍推進委員会」では、各職場で活躍している従業員も参加し「女性従業員の声」「仕事と家庭を両立する女性の視点」を反映したアクションプランを検討・策定しています。

当委員会には、外部からの視点や知見を活かすことを目的として女性の社外取締役が参画しています。



## 諸制度

2015年度より女性従業員の体系的な育成プログラムを導入し、上級管理職や次期リーダー層を目指す候補者ごとに適した教育カリキュラムを整備するほか、社内モデル(ロールモデル)の紹介等、諸施策を実施しています。

### ■ライン職を対象とした上級管理職プログラム

ライン職を対象に個のレベルアップを目的とし、社外有識者による「キャリア講演」、本社役員から直接アドバイスを受ける「上級メンター制度」、経営視点等を学ぶ「マネジメントゼミ」などを行っています。

### ■次期リーダー候補者を対象としたチャレンジ層育成プログラム

次期リーダー候補者を対象に、チャレンジ意欲の向上やキャリア自律支援を目的とし、社外講師による研修、キャリアに関する専門資格を有するアドバイザーとの面談などによるサポートを行っています。

### ■キャリアモデル通信

全従業員を対象に、自己のキャリアビジョン形成や意識・行動変革を促進する目的で様々な職場で活躍している社内モデル(ロールモデル)を紹介しています。

### ■キャリア相談窓口

全従業員を対象として、従業員の成長と活躍に向けたサポート体制としてキャリア相談窓口を設置しています。

## こうした取組みが評価され、ウーマンエンパワーアワード・Forbes JAPAN WOMEN AWARDを受賞しました

ウーマンエンパワーアワード	Forbes JAPAN WOMEN AWARD
<p><b>大賞受賞</b> 2020年 従業員数1,000名以上企業</p> <p>「女性活躍推進に関するアンケート」および「ウーマンエンパワー賛同企業へのエントリー情報」から総合的に判断し、顕著な取組企業を表彰</p>	<p><b>第4位入賞</b> 2018年「企業部門 総合ランキング 従業員数1,000名以上の部」</p> <p>「自ら道を切り拓き活躍している女性」と「意欲ある女性が働きやすい環境づくりを積極的に行っている企業」を選出し表彰するアワード (注)「企業部門総合ランキング」では生命保険会社の入賞は初</p>

## シニアの活躍支援

長年培ってきたスキルや経験を活かして働く人財に対し定年を60歳から65歳に延長したほか、活躍できるポストや制度を整備しています。

また、シニア層のキャリアサポートの一環として、現在の職制や本人の目指す分野に応じた能力開発に取り組めるよう、通信教育やe-ラーニングのプログラムを提供しています。



## 障がい者の活躍支援

多様な人財の活躍推進に向けて、本社内に障がいのある方をメンバーとする本社業務支援チームを立ち上げ、障がいのある方の雇用のさらなる促進等、体制の整備を進めています。また、障がいのある営業職員への交通費の上乗せ支給や設備改装を行うなど働く環境の整備に努めています。

加えて、職種転換の機会を設け、意欲のある障がいのある方に対して、チャレンジする機会を用意しています。

## 人権啓発に関する取組み

「コンプライアンス遵守規準」ならびに「人権に関する宣言」を踏まえ、全役職員が主体的に人権尊重の行動をとることができるようにするため、社長を委員長とする人権啓発推進委員会が中心となって様々な人権啓発活動を行っています。

具体的には、全役職員向け・階層別の人権研修の実施や各種人権教育・啓発資料の提供、「人権啓発標語」への応募の取組みなどを積極的に行っています。

また、ハラスメント防止に向けた相談窓口を設置し、安心して相談できる環境を整え、迅速かつ適切な対応を行っています。

従業員が長く働き続けることができる環境整備をすすめています!

ライフステージに合わせ、安心して働き続けることができるよう、仕事と家庭の両立を支援しています。

■仕事と子育てを両立できる環境整備への取組みが評価され、2019年に3回目の「くるみんマーク」を取得しました。



■仕事と介護を両立できる環境整備への取組みにより「トモニンマーク」を取得しました。



## 健康経営の推進

当社では、従業員への責任として「健康経営®の推進」を経営課題と位置づけています。「健康増進等に関する取組方針」のもと、「中央衛生委員会」を中心に、朝日生命健康保険組合・労働組合とも連携して、毎年「健康増進等に関する実施計画」を策定し、従業員の健康づくりやメンタルヘルス対策などの健康増進に関する対策に取り組んでいます。

これらの健康増進の取組みが評価され、社外から複数の認定・評価をいただきました。

### 健康増進等に関する取組方針

朝日生命は、生命保険事業を行う企業として、お客様の健康・医療に貢献するとともに、従業員自身の健康増進を重視し、朝日生命と朝日生命健康保険組合が一体となって、「健康管理」「生活習慣病予防」「メンタルヘルス対策」などに取り組めます。



これからも従業員の働きやすい職場づくり・健康増進への取組みを当社グループ会社とともに推進してまいります。

#### ■「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定(4年連続)

経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2022(大規模法人部門(ホワイト500))」に4年連続で認定されました。



#### ■「スポーツエールカンパニー2022」に認定

スポーツ庁から、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組みを行っている企業として評価されました。



#### ■令和3年度「東京都スポーツ推進企業」に認定

東京都から、従業員のスポーツ活動の促進に向けた取組みやスポーツ分野における支援を実施している企業として評価されました。



### 朝日生命健康保険組合との連携による生活習慣病予防

朝日生命健康保険組合と連携し、「データヘルス計画(医療費データ・健診データなどを活用し、効率的・効果的な保健事業を実施するための計画)」に取り組み、生活習慣改善などを通じ、従業員の健康増進を推進しています。

#### ■特定保健指導の推進

定期健康診断結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる従業員に対する特定保健指導を積極的に推進しています。

#### ■禁煙の推進

毎月2のつく日(2日・12日・22日)を「禁煙推進日」に設定し、禁煙の重要性を呼びかけるニュースを発信するなど、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。

また、スマートフォンなどを活用したオンライン禁煙支援プログラムの提供により、禁煙を希望する従業員への支援を進めています。

#### ■糖尿病重症化予防対策の実施

糖尿病の重症化リスクのある従業員を対象に、生活の質(QOL)の維持・向上を目的として、医療機関と連携し、症状の重症化を予防する「糖尿病重症化予防プログラム」を実施しています。

#### ■その他

健康セミナー、ウォーキングイベントの実施、従業員家族の健康診断の推進、スポーツクラブの利用促進などを実施しています。

#### 健康増進アプリ「kencom」を活用したウォーキングイベント「みんなで歩活(あるかつ)」の開催

歩くことは、メタボリックシンドロームや生活習慣病の予防だけでなく、骨太効果、リラックス効果など様々な効果があるといわれています。

当社では健康保険組合と協同して、職場の同僚や家族とチームをつくってイベント期間中の合計歩数を競い合う「みんなで歩活」を開催しています。健康増進はもちろん、職場のコミュニケーションの活発化にも役立っています。

### メンタルヘルス対策

管理監督者が所属員のメンタルヘルスクアをサポートする「ラインケア」と、自分自身で心の健康を保つ「セルフケア」に配慮するとともに、心や体の不調に関する従業員からの相談に対応するために、社内外にメンタルヘルスなどの相談窓口を設置しています。

「セルフケア」としては、全従業員を対象に「ストレ

スチェック」を毎年実施し、個人結果と改善アドバイスをフィードバックすることでストレスへの気付きを促しています。また、「ラインケア(管理監督者によるケア)」としては、研修会・社内eラーニングなどによるメンタルヘルス教育、メンタルヘルス・マネジメント検定試験の受験推進などを実施しています。

## 当社の主な取組み

### 定期健康診断等による疾病の早期発見

全従業員の定期健康診断の受診および定期健康診断の有所見者(特に、精密検査・治療が必要と判断される者)に対する「二次検診」受診の徹底、5大がん(胃がん・大腸がん・肺がん・乳がん・子宮頸がん)検診の受診勧奨などを通じ、疾病の早期発見・早期治療につなげる取組みを推進しています。

### 公益財団法人 朝日生命成人病研究所との連携

公益財団法人としての朝日生命成人病研究所をサポートするだけでなく、当研究所との永年の関係を活かし、附属医院の医師による社内セミナーを通じて、従業員の健康知識の向上、健康意識の醸成を図っています。



健康セミナー「生活習慣病検査と治療の意義」開催時の様子

(注)「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。