

従業員への責任

働き方改革に向けた取組み

ダイバーシティの推進

健康経営の推進

働き方改革に向けた取組み

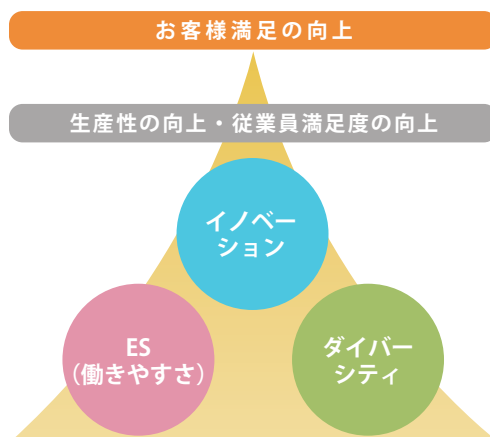
「経営に時間の概念をしっかりと取り入れ、真に価値を生み出す業務に注力する。」「多様な従業員がイキイキと働き、一人ひとりが力を最大限発揮できる職場をつくる。」「従業員が公私ともに充実した人生を送り、生産性を向上させ、従業員も会社も成長する。」を目指す姿と設定し、「イキイキと働く。そして成長する。」のスローガンの下、「働き方改革」に取り組んでいます。

働き方改革推進の全体像

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、人材育成を通じて、一人ひとりの生産性の向上に向けた様々な取組みを行っています。

- ・イノベーション
テクノロジー（AI・RPA※）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
多様な人材の能力発揮と活躍
- ・ES（働きやすさ）
従業員意識調査の実施
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



「業務効率化」の取組み

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うとともに、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ります。

- ・経営会議のペーパーレス化
- ・研修のテレビ会議システム（AIOS）活用
- ・報告業務削減、業務削減・見直しに向けた全社アンケートの実施
- ・四谷本社移転に伴うワークプレイスの再構築（打合せスペース拡大によるコミュニケーションの活性化・ノート端末によるペーパーレス会議推進等）
- ・生産性指標の創設、生産性指標に基づく表彰・評価制度の導入
- ・RPA業務の対象拡大

ES（働きやすさ）の向上の取組み

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組み
計画年休制度の活用
時間単位年休制度の導入
- ・多様な働き方の実現に向けた取組み
育児・介護等両立支援制度の充実
短時間勤務、在宅勤務の充実
ボランティア休暇の活用
- ・従業員満足度向上に向けた取組み
意識調査の定期的な実施、満足度指標の創設

人材育成に向けた取組み

従業員の“個の力”の最大化を図るべく、キャリア開発や能力発揮に向けて取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
表彰制度の創設
- ・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

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、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。



2019年度開催時の様子

「イキイキと働く。そして成長する。」の実現を支える諸制度

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
3年連続
100%達成

(2017～2019 年度実績)

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）

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

配偶者出産休暇

特別休暇

看護休暇

育児休憩

育児休暇

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

リモートアクセスシステム

配偶者同行制度

キャリア開発モデル

入社時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。

入社時研修
(入社後6か月間)

入社年次・職位に応じた研修

経営基本講座（リーダー育成に向けた公募型講座）

次世代経営人材育成プログラム
(経営基礎科目・アセスメントテスト)

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）

資産運用人材育成コース

ICT※人材育成コース

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

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」等に取り組んでいます。

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。

当委員会では、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。



2019年度開催時の様子

研修制度

2015年より女性従業員の体系的な育成プログラムを導入し、若手・中核・シニア・上級と各層ごとに適した教育カリキュラムを実施しています。

●ライン職を対象とした上級リーダープログラム

ライン職を対象に、さらなる個のレベルアップを目的とし、社外取締役によるキャリア講演や本社役員からのアドバイスを通じ、経営に関わる意識を醸成することで成長の機会提供をする「上級メンター制度」などを行っています。



上級メンター制度の様子

●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

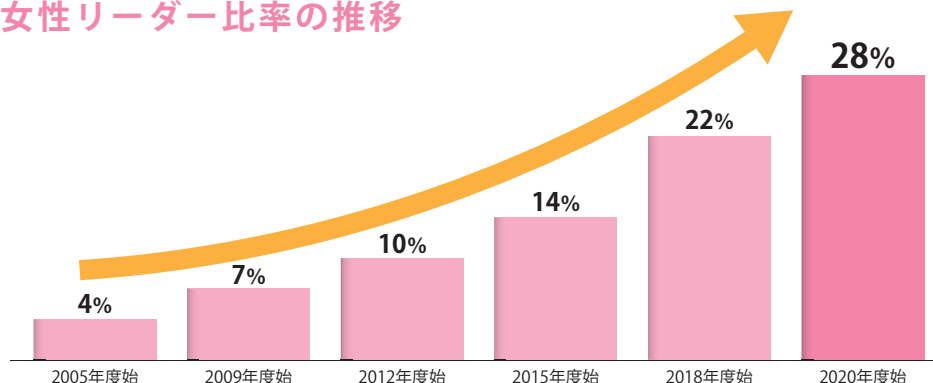
次期リーダー候補者を対象に、チャレンジ意欲の向上やキャリア自律支援を目的とし、社外講師による研修、キャリアに関する専門資格を有するアドバイザーとの面談などによるサポートを行っています。

●社内トレーニング制度

異動経験の少ない若手エリア総合職を中心に、未経験の業務を体験することで、チャレンジ意欲の向上、職務領域の拡大につなげ、さらなる女性の活躍を推進していきます。

こうした取り組みの結果、2020年度始女性リーダー比率は28%に到達
さらなる向上を目指し、自己成長につなげる意識改革に向け取り組んでいます！

女性リーダー比率の推移



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材に対し、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

多様な人材の活躍推進に向けて、障がいのある方の雇用を進めるとともに、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。

また、職種転換の機会を設け、意欲のある障がい者の方に対して、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り組み

コンプライアンス遵守規程ならびに「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」への応募の取り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り組みが評価され、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り組みにより「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、従業員の健康増進を経営課題のひとつと位置づけ、「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、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が、適切かつ効率的に図れるように、社内にPDCAサイクルを構築しています。

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。

●「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定(2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2020(大規模法人部門(ホワイト500))」の認定においては、上位10%以内の評価を獲得しました。



●令和元年度「スポーツエールカンパニー」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。



●令和元年度「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。



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推進してまいります。

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」「メンタルヘルス」「過重労働防止対策」に取組みます。



当社の主な取組み

定期健康診断・二次健診・がん検診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「二次健診」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。

朝日生命健康保険組合との連携強化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などにより、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

糖尿病性腎症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。



健康セミナーでのスクワットトレーニング

健康アプリ「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共同して、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

所属員のメンタルヘルスケアをサポートする「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。

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の活動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・栄養士による社内セミナーなどを通じて、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。



朝日生命成人病研究所の医師によるセミナー