

人財活躍推進の取組み

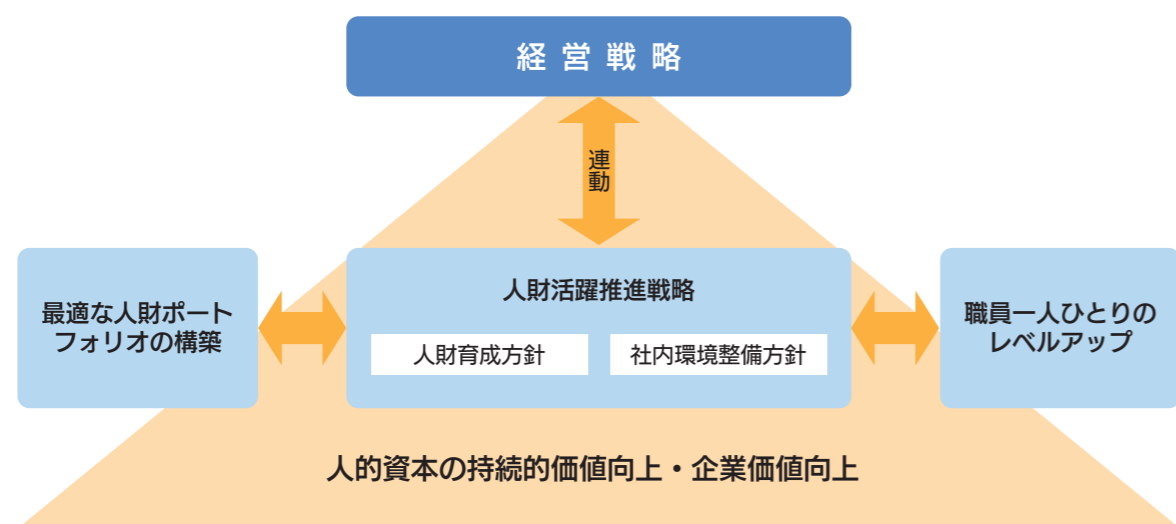
今後10年先を見据えると、労働人口の減少により人財獲得競争がさらに激しくなることが予測されます。こうした環境を踏まえ、当社の持続的な成長を支える人財のレベルアップを最優先課題とし、人財の育成・確保や働き方改革に取り組んでいます。

人的資本経営における人財活躍推進戦略の位置づけ

当社では、人的資本経営を「職員一人ひとりを資本として捉え、その価値を最大限引き出すことで企業価値の向上や当社の持続的成長へつなげる経営の実践」と位置づけ、職員一人ひとりの人財育成に取り組んでいます。

その実践においては、人財活躍推進戦略と経営戦略の連動を高め、「最適な人財ポートフォリオの構築」と「職員一人ひとりのレベルアップ」により、当社が有する人的資本価値の最大化を図っています。

●当社における人的資本経営全体像



中期経営計画「Advance」における人財活躍推進戦略

中期経営計画「Advance」における人財活躍推進戦略では、「朝日生命の未来を創る『多様な人財』の挑戦を応援」をコンセプトに掲げ、「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大テーマの実現に向け、2021年度に人事制度改革を実施するとともに、「人財育成方針」「社内環境整備方針(働き方改革推進)」に基づいた「能力開発」「ダイバーシティ」「採用・人財ポートフォリオ」「働き方改革」「健康経営」の諸対策を実行しています。引き続き諸対策の浸透・徹底により人的資本の価値の最大化を図っていきます。

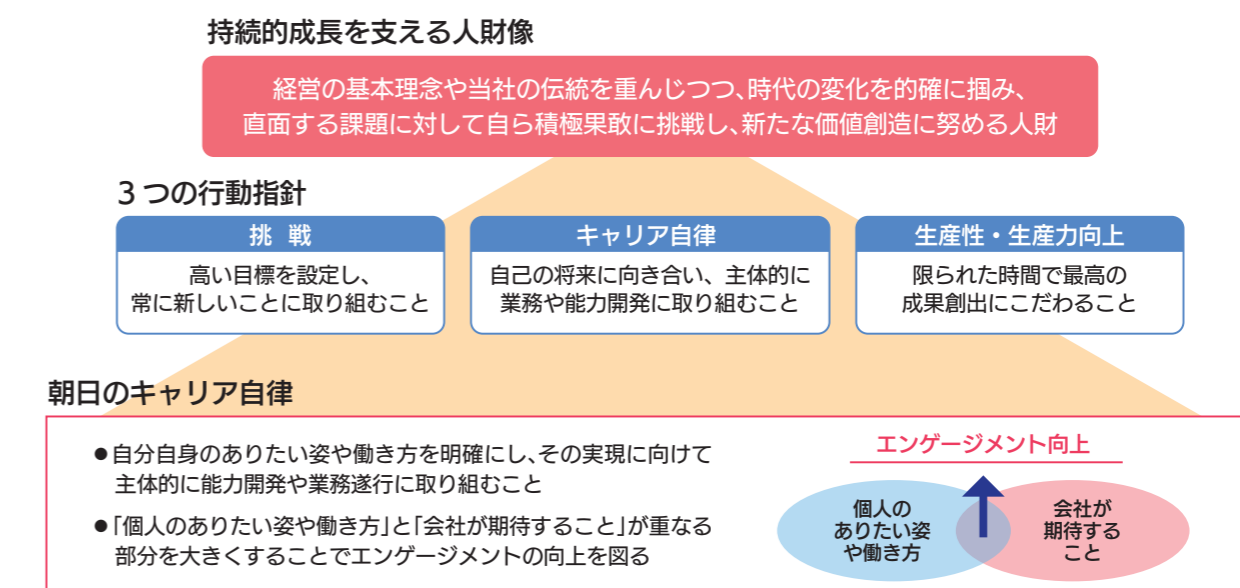
さらに、朝日生命グループ全体のさらなる価値増大に向け、人財活躍推進策の深化と人財交流の促進を図っていきます。

人財育成方針

人財育成方針として、持続的成長を支える人財像を定めています。そして、3つの行動指針「挑戦」「キャリア自律」「生産性・生産力向上」を定め、人財づくりに取り組んでいます。

「朝日のキャリア自律」として、職員が自らありたい姿や働き方を明確にし、主体的に能力開発や業務遂行に取り組み、「個人のありたい姿や働き方」と「会社が期待すること」の重複部分を拡大させることで、職員のエンゲージメント[※]の向上を図ります。

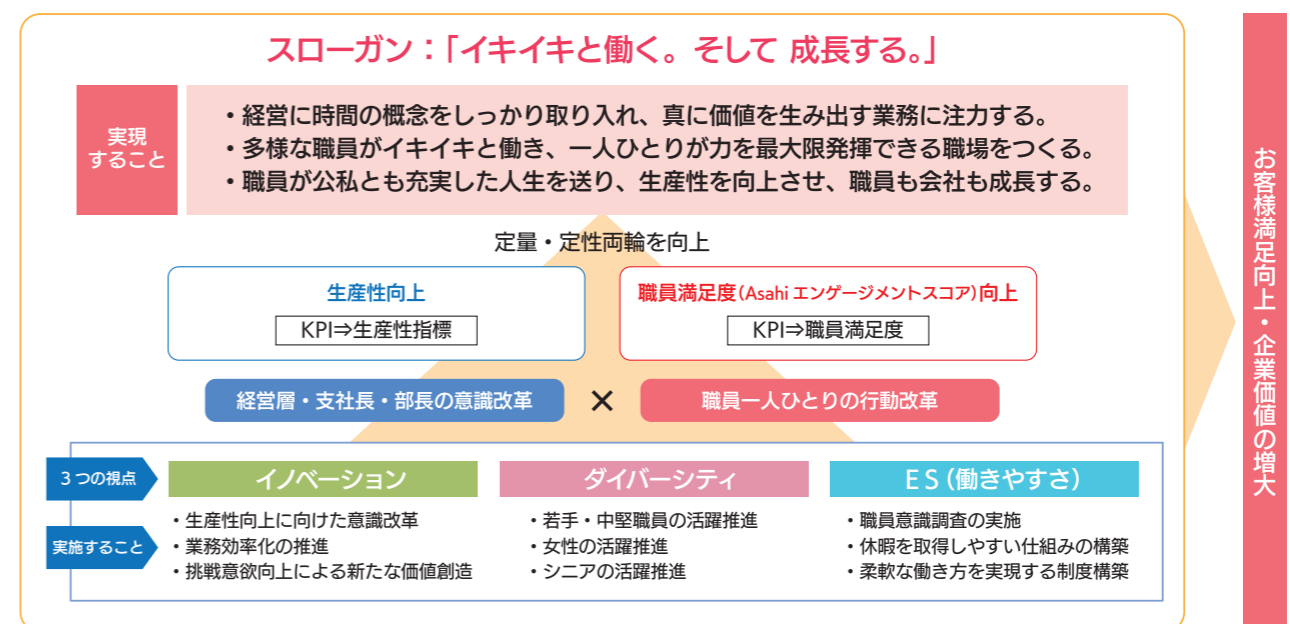
※ 組織や職務に対するやりがいや自発的貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態を表す指標。



社内環境整備方針(働き方改革推進)

「お客様満足の上昇」と「企業価値の増大」に向け、「イキイキと働く。そして成長する。」をスローガンに掲げ、社内の環境整備(働き方改革推進)に取り組んでいます。

具体的には、「イノベーション」「ダイバーシティ」「ES(働きやすさ)」の3つの視点で諸対策を講じることで、「経営層・支社長・部長の意識改革」と「職員一人ひとりの行動改革」を図りつつ、生産性と職員満足度(Asahiエンゲージメントスコア)を向上させ、「職員が公私とも充実し、職員・会社とも成長する」ことを目指しています。



能力開発

一人ひとりの成長に向けた「能力開発」

職員一人ひとりの成長に向けては、職員本人が「ありたい姿や働き方を明確にし、主体的に能力開発や業務に取り組むこと(=キャリア自律)」と、自己実現に向けた「挑戦」が重要であると認識し、これらを支援する教育プログラムや取組みを実施・強化しています。

主な教育・研修プログラム

■入社年次や職位に応じた階層別の研修

人財マネジメントや戦略思考、コミュニケーションスキル等の研修を実施。

■経営マネジメント力強化プログラム

マネジメント力の伸長等を目的に、2023年度より支社長・部長層を対象とした研修および社外セミナーへの派遣を実施。

■DX人財の育成に向けた教育プログラム

DX戦略を実現するための人財づくりに向け、2023年度より全職員を対象とした体系的な教育プログラムを展開。

挑戦を促すための主な取組み

■社外オンライン学習やビジネススクールへの費用補助

当社の持続的成長をけん引する人財の育成を企図し、社外オンライン学習やビジネススクールの受講者へ一部費用補助を実施。

■社内勉強会の開催

社内勉強会「イキイキShine塾」等、キャリア自律や自己成長を実現するための教育機会を提供。

■ビジネス・コンテストの開催

新たなビジネスモデル等の企画・立案・プレゼンテーションを競うコンテストを実施。

成長の実現を支える諸制度

■能力開発関連

能力開発の取組状況を「見える化」した能力開発ポイント制度、公的資格を取得した場合に一定の費用補助を行う公的資格取得補助制度等を実施。

■キャリアサポート窓口

自身のキャリア自律に向けて、国家資格キャリアコンサルタント等のアドバイザーに相談することができる制度を実施。

一人当たり研修時間	9時間32分	(注) 2022年度に研修対象となった2,066名の平均受講時間
研修延べ参加人数	4,161名	(注) 2022年度に実施の研修
能力開発ポイント取得率	75.0%	(注) 2022年度未取得率
FP技能士取得者数	4,077名	(注) 2023年4月1日在籍者1級～3級取得者延べ人数

(注) 上記数値の対象者は職員のみ

ダイバーシティ&インクルージョンの促進

多様な人財の活躍

障がい者の活躍推進

多様な人財の活躍推進のため、障がい者の積極的な雇用と成長・挑戦を応援しています。育成機構としての「チャレンジサポート推進チーム」での入社後訓練を通じて「強み」「弱み」を見極め、活躍できる場を提供、雇用定着を支援しています。

■定着支援に向けた主な取組み

- ・合理的配慮に基づく業務指導と適性配置の実践
- ・ジョブコーチや各所属教育担当者による配置後のフォロー
面談・指導

障がい者雇用率	2.36%
---------	-------

(注) 2023年4月1日時点

■安心して働きやすい環境整備に向けた主な取組み

- ・障がいのある営業職員への交通費の上乗せ
- ・オフィスのバリアフリー化に向けた設備改装

■成長・挑戦への応援

本人の意欲・資質・成果に応じ、障がい者雇用から総合職等への職種転換の機会を提供。

女性の活躍推進

多様な人財の活躍の実現には女性の活躍推進は欠かせないものと位置づけ、2006年度より「朝日生命ポジティブ・アクション」を通じて、女性のキャリア自律や仕事と家庭の両立支援等への取組みを実現してきました。

■女性の活躍推進委員会

「従業員の声」「仕事と家庭を両立する女性の視点」等を反映したアクションプランを検討・策定。

■体系的な育成プログラム

上級管理職やリーダー層候補者に適した教育カリキュラムの整備、ロールモデルの紹介等を実施。

若手・中堅(20～40代)の活躍推進

未来を創る人財として、新たな価値を創造する人財への成長に向け、社外交流型セミナーや朝日生命グループ会社人財育成プログラムを活性化させています。

20代で営業所長に、30代で大規模営業所長や本社ライン課長に抜擢登用しています。

シニア(50代～)の活躍推進

60歳から65歳への定年延長に伴い、企業価値を高める人財として、経験を活かした主体的なキャリア自律を支援するプログラムを提供しています。

多様な働き方を支える諸制度

■育児との両立

妊娠・出産時の「産前・産後休暇」「配偶者出産休暇」や、育児期間中の「育児休職」「育児エントリー休暇」「育児サービス費用補助」等に加え、男性の育児参画を促すため「朝日イクメン・イクボスプロジェクト」を展開。

■介護との両立

「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)」のほか、相談窓口を設置。

■治療との両立

がんや不妊症、障がい等による通院を対象とした「ライフサポート特別休暇」を制定。

従業員が長く働き続けることができる環境整備を進めています

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「くろみんマーク」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「トモニマーク」を取得しました。



採用・人財ポートフォリオ

人的資本価値の最大化に向けた人財ポートフォリオを策定すべく、採用手法の多様化や専門人財の活躍促進に向けた対応を図っています。

採用に向けた取組み

学生を対象にインターンシップを開催し、就業体験や職員との交流による会社理解の機会を設けています。新卒採用では、応募者の利便性を考慮し、対面とオンラインの両方で選考を実施しています。内定後は、将来のキャリアビジョンをイメージすることを目的とした自身の価値観を知るワーク、人間関係構築や意思疎通を図ることを目的としたコミュニケーション力を高めるワーク等の入社前教育にも注力しています。

人生100年時代を迎え、変化の激しい時代において、当社においても新たなチャネル展開やDXを推進するなかで、専門性の高い職務等、これまで以上に活躍フィールドは広がっています。このような成長戦略分野への人的投資として経験者採用も積極的に実施しています。

入社時研修

入社後に実施する6カ月間の集合研修[※]では、ビジネスマナーや生命保険会社に勤務するうえで必要な基本的知識を習得し、実践的な研修機会を通じてお客様対応力やマネジメントスキル、コンサルティングスキルの向上を図ります。

6カ月間という長期間の研修と配属後の丁寧なOJTフォローを通じ、新人職員の能力と可能性を最大限に引き出します。

※対象：入社1年目総合職(全国型・ブロック型)。

2023年度の研修プログラム

4月	5月	6月	7月	8月	9月
研修① ・ビジネスマナー ・当社経営に関する知識 ・生命保険基礎知識	保険販売実習 ・コンサルティングスキル ・新契約実務	研修② ・営業関係知識	営業所実習 ・営業所業務 ・営業所事務 ・マネジメントスキル	研修③ ・経営管理知識 ・論理的思考	

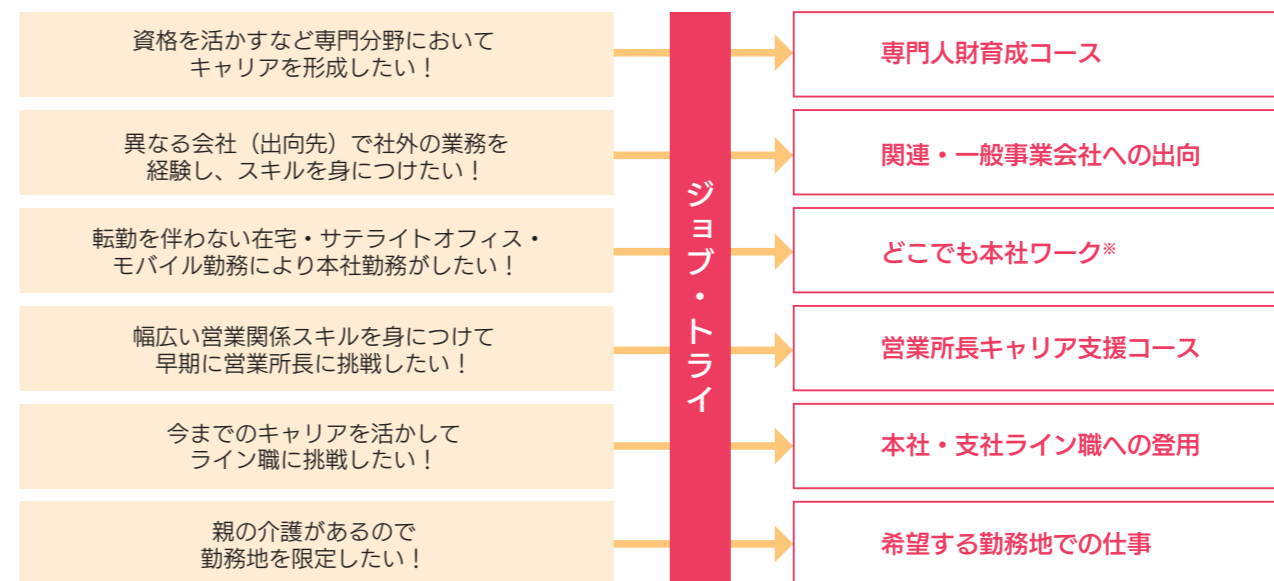


ジョブ・トライ・システム(社内公募制度)

ジョブ・トライ・システムでは職員自らが希望するジョブ(職務)・ポスト(役職)・プレイス(勤務地)を自由に選択し、応募することが可能です。

自ら働き方を変革し、主体的に行動できる人財の育成を推進することを目的に、新たな職務への積極的なチャレンジを通じ、視野の拡大やキャリア形成の実現を支援する社内公募制度です。

ジョブ・トライ・システム 応募者数	239名 (注) 2022年度実績
----------------------	-------------------



※ 自宅から本社への通勤が困難な職員向けのモバイルでの本社勤務。

キャリア自律を支援する人財育成コース

職員が自律的にキャリアビジョンを考え、その実現に向けて新たな分野に積極的にチャレンジし、視野の拡大やキャリア形成を通じて成長することを支援しています。

- 営業所長キャリア支援コース
- キャリアパス支援コース
- ICT人財育成コース
- 資産運用人財育成コース
- グローバル人財育成コース
- 法務人財育成コース
- アカウンティング人財育成コース

朝日生命グループの人財活躍推進に向けて

若手・中堅層が当社や朝日生命グループの持続的成長をけん引する人財として活躍することを目的に、グループ会社人財育成プログラムを展開しています。

また、朝日生命グループ会社間で人財交流(出向)を図ることで、グループとしての人財活躍を推進しています。

働き方改革推進

「イキイキと働く。そして 成長する。」のスローガンのもと、「イノベーション」「ダイバーシティ」「ES (働きやすさ)」の3つの視点で働き方改革の浸透に向け様々な対応を図っています。

働き方改革の浸透に向けた取組み

生産性・生産力向上の取組み

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。

- 職員一人ひとりの成長に向けた「1on1ミーティング」の定着
- 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
- Teamsの活用による円滑かつスピーディなコミュニケーションの実現
- 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
- 業務削減やRPA業務の対象拡大等業務の効率化
- 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の効率化

超過勤務時間	13.2時間
有給休暇取得日数	10.4日

(注) 2022年度職員1人当たり実績

※ 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

ES (働きやすさ)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実施。
- 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活用。
- 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、どこでも本社ワークの展開、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。
- 職員満足度向上に向けた取組み
年2回の職員満足度(Asahiエンゲージメントスコア)調査と毎月のエンゲージメント解析ツールでの調査を通じた組織課題の分析・改善策の実施。

働き方改革推進委員会の開催

社長を委員長とした「働き方改革推進委員会」を定期的に開催し、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・生産力の向上、職員満足度の向上に向けた議論を行い、具体的な取組内容に反映させています。

働き方改革から次のステージであるエンゲージメント向上へ

働き方改革からエンゲージメント向上へのステージ移行を見据え、2023年度は所属員のエンゲージメント向上のキーマンである支社長・部長のマネジメント力強化、全社での「1on1ミーティング」の定着化に取り組むとともに、さらなる業務削減やTeamsの活用による生産性・生産力の向上等の諸対策に取り組んでいます。

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等の健康増進に関する対策に取り組んでいます。

(注)「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

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」「生活習慣病予防」「メンタルヘルス対策」等に取り組んでいます。

健康経営優良法人2023(大規模法人部門～ホワイト500～)に認定

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(大規模法人部門～ホワイト500～)」に5年連続で認定されました。



主な取組み

朝日生命健康保険組合との連携

- 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大がん検診の受診勧奨等を通じ、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。
- 生活習慣改善による疾病予防
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大き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。
- メンタルヘルス対策
高ストレス者に対し、定期的なストレス関連情報の提供や社内外相談窓口等の利用勧奨を行っています。また、継続的に職員および所属長へ教育研修・情報提供を行っています。
- 健康増進アプリ「kencom」を活用した「みんなで歩活(あるかつ)」
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。
- 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。
- 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等、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。

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、附属医院の医師等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。

2023年度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いきます。



健康セミナー「消化器がん～人間ドックの現場から～」開催時の様子