

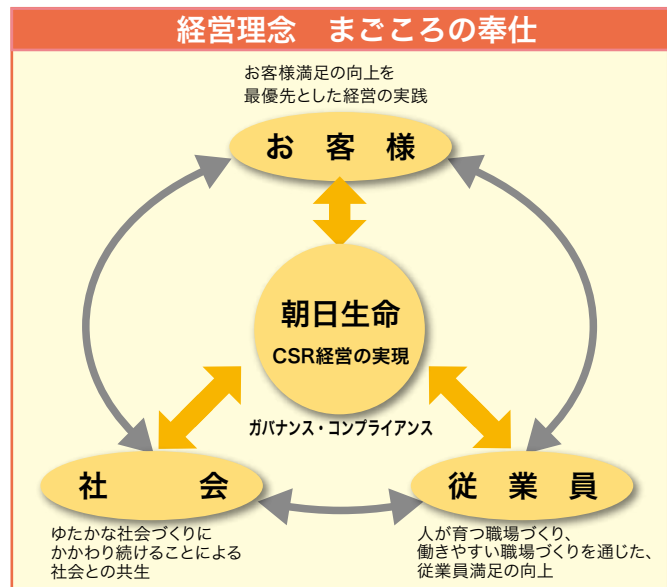
当社は、明治21年の創業以来、一貫して「まごころの奉仕」を経営の基本理念とし、お客様、社会、従業員をはじめとするステークホルダーからの信頼を得る経営を目指してきました。

平成16年度にCSR推進室を立ち上げ、また、同18年度には「朝日生命CSRの基本的考え方」を策定し、当社のCSR経営のビジョンとして定め、鋭意取り組んでいます。

当社は、社会貢献活動のベースとなる、CSRの基本的な考え方を次のように定義しています。

当社は創業以来の経営理念として「まごころの奉仕」を掲げ、「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとしてきました。この経営理念を踏まえ、当社のCSRの基軸を次の3点として定め、CSR経営を推進しています。

- 1 お客様満足の上を
最優先とした経営の実践
- 2 ゆたかな社会づくりに
かかわり続けることによる
社会との共生
- 3 人が育つ職場づくり、
働きやすい職場づくりを通じた、
従業員満足の上



具体的には「お客様」「社会」「従業員」を当社にとって最も重要なステークホルダーとして位置付けて、三者との良好なコミュニケーションを通じて高い評価・信頼を得ていく活動を当社のCSR経営としています。なお、CSR経営を実践するためのベースとして、ガバナンスならびにコンプライアンスが不可欠であることはいうまでもありません。

CSR経営を通じて目指すもの

CSR経営を推進するために実践しているさまざまな取り組みによって、当社は以下の3点の実現に向けて努力しています。

- 1 お客様満足の上を最優先とした経営を実践し、お客様一人ひとりに信頼され選ばれる生命保険会社を目指す。
朝日生命は、お客様一人ひとりに心からご満足いただけるよう、マーケットの動向やお客様のご要望を的確に把握し、お客様満足の上に向け、高品質な生命保険事業の展開を図っていきます。
- 2 ゆたかな社会づくりにかかわり続け、社会の一員として社会とともに歩んでいく。
朝日生命は、「社会に貢献する企業」としての当社の姿勢をより明確化し、一層の企業価値の上を目指だけでなく、子どもの健全育成や健康づくり等の取り組みにより、当社と社会の相乗的な発展を推進していきます。
- 3 人が育つ職場づくり、働きやすい職場づくりを通じた、従業員満足の上を目指す。
朝日生命は、従業員一人ひとりと向き合い、その意欲や能力の最大限の発揮を実現するとともに、多様性を尊重した、風通しのよい職場環境づくりに努めることにより、従業員満足の上を図っていきます。

1 お客様満足の上に向けた取組み

当社は、「お客様満足向上」に向けて、「お客様の声」をもとにお客様の視点にたった経営によるお客様サービスの改善に取り組んでいます。詳細については6～8ページをご参照ください。

2 社会に貢献する企業を目指して

当社は、「まごころの奉仕」という経営の基本理念のもとに、社会に対する責任を果たすため、生命保険事業を通じてのさまざまな商品やサービスの提供はもとより、生活習慣病の研究、青少年の健全な育成活動などの社会貢献活動についても積極的に取り組んでいます。

これからも、ゆたかな社会づくりにかかわっていききたいという願いから、「まごころの奉仕」という経営の基本理念に立脚した、「社会に貢献する企業」としての当社の姿勢をより明確化し、一層の「企業価値の向上」を目指すことで、当社と社会の相乗的な発展を推進していきます。

公益財団法人朝日生命成人病研究所の活動

当社は、昭和35年5月、創業70周年記念事業の一環として、社会福祉に貢献することを目的に、朝日生命成人病研究所を設立しました。

設立以来、当研究所は生活習慣病の専門医療機関として常に高い医療レベルを目指すことで、全国各地からの患者の皆様にご利用いただいています。当研究所は、研究室や実験室などの研究施設と外来・入院診療施設(病床数11床)を備えており、成人病(生活習慣病)に関する基礎的研究および診療を通じた臨床的研究の成果は、学会その他において多大な評価を得ています。

また、糖尿病の研究・診療については、糖尿病の成因や治療法、合併症の抑制などの研究とともに、患者の皆様が糖尿病についての正しい知識を身につけ、治療にも参加する方式を取り入れた診療によって、糖尿病の克服を目指しています。

平成26年度の主な研究業績は、原著論文11編、論説9編、国内および海外における学会発表54編です。

附属医院の診療活動は、糖尿病代謝科、循環器科、消化器科等の外来診療が延べ64,613人、入院診療3,225人でした。

また、当社は当研究所と共に、生活習慣病に関する情報提供や生活習慣病予防のためのセミナーの開催など、健康分野に対する取組みを積極的に展開しています。

朝日生命体操クラブ・体操教室の活動

「朝日生命体操クラブ」は、地域に密着した体操の普及を通じて子どもたちの健全なる育成を図ることを目的に、昭和49年、多くの方々の賛同を得てスタートしました。昨年、創設40周年を迎え、現在では日本を代表する体操クラブとしての地位を築くに至っています。

オリンピック、世界選手権大会、全日本選手権大会、NHK杯など国内外の競技大会で、朝日生命体操クラブの大勢の選手が活躍し、多くの国民に夢と感動を与えてきました。

「朝日生命体操教室」は、地域に密着した活動を基本としており、3歳から中学生までの児童や婦人を対象とした体操教室を開催し、スポーツを通じての健康づくりにも貢献しています。

現在、常設の「朝日生命体操クラブ・体操教室」には約600名の児童・青少年が会員として在籍しており、健全性を育むとともに、明日のオリンピック選手を夢見て日々の練習に励んでいます。

ひとつ屋根の下で、幼児からオリンピック選手までが一堂に会して練習に励んでおり、これは他に例をみません。



朝日生命体操教室

「ピンクリボン運動」の推進

平成21年度より「日本から乳がんで悲しむ人をなくしたい」というNPO法人「J.P.O.S.H」の活動に賛同し、J.P.O.S.Hのオフィシャルサポーターとして、乳がんについての啓発と情報提供、マンモグラフィー検査の普及促進などの活動を中心としたピンクリボン運動を推進しています。

これまで、乳がんの基礎知識や検査・セルフチェックの重要性を訴えるチラシや発行物の提供、乳がんの早期発見の啓発を目的としたセミナーの開催や、本社ショーウィンドウにおける乳がん検査受診啓発のための電飾看板の設置等の取組みを実施しています。

また、ピンクリボン運動を広くご理解いただくため、本社および全国各地の支社において啓発ポスターの掲示ならびに街頭において、乳がんについての啓発チラシを多くの方々に配布しました。

今後ともこれらの取組みをさらに積極的に展開し、ピンクリボン運動の輪を広げていきたいと考えています。



ピンクリボン運動啓発チラシ



多摩本社での街頭キャンペーン風景



乳がんセミナーの様子



乳がん検査啓発ポスター

「ピンクリボン運動」とは

ピンクリボン運動とは、乳がんの撲滅、早期検査を啓発・推進するために行われる世界規模のキャンペーン。1980年代にアメリカで始まり、日本では2000年に入ってから一般的に認知されるようになりました。

環境問題への取組み

1 朝日生命環境方針について

当社は、環境に対する社会の関心の高まりとともに、より環境に配慮した経営姿勢を明確にするため、環境に関して当社が目指すべき基本的な方針として「朝日生命環境方針」を定めています。

朝日生命環境方針

朝日生命は、CSR経営を推進していくうえで、地球環境保護への取組みが経営の重要課題であると認識し、以下の方針にしたがい事業活動のあらゆる分野で役職員一人ひとりが、環境に配慮した行動に努めます。

1. 生命保険事業における地球環境保護

生命保険の事業活動においては、常に環境に配慮して、地球環境保護に貢献するよう努めます。

2. 省エネルギー・省資源活動の推進

事業活動がもたらす環境負荷を意識し、省エネルギーや省資源に努め、資源のリサイクルとグリーン購入^(※)を推進します。

3. 環境に関する法規制などの遵守

環境に関する諸法規および朝日生命が同意した環境関連の協定などを遵守します。

4. 環境啓発活動の推進

社会のよき市民として役職員一人ひとりの環境保護意識の向上を図るため、環境啓発活動を推進します。

5. 継続的な環境改善の推進

環境に関する目標を設定し、定期的な見直しを図るとともに、取組み内容の継続的な改善に努めます。

以上

※グリーン購入…製品やサービスを購入する際に、省エネルギー型のものやリサイクル可能なものなど、環境に配慮したものを優先的に選択すること。
当社でも既に文具等の消耗品購入にあたっては、グリーンマーク表示がある製品の購入を推進しています。

2 環境数値目標について

平成26年4月より、以下のとおり、平成29年度までの新たな環境数値目標を定め、一層のエネルギー使用量の削減を目指しています。

業務用スペースにおいて、平成25年度比で平成29年度のエネルギー使用量を2%削減する。

※業務用店舗全体(多摩本社コンピュータ棟[B棟]を含む)では、5.6%削減する。

[平成26年度実績] 業務用スペース…平成25年度比2.6%削減
業務用店舗全体…平成25年度比4.1%削減

3 「朝日生命エコプロジェクト」の展開

「朝日生命エコプロジェクト」は、会社全体として省エネルギーに取り組んでいく活動であり、朝日生命に所属する一人ひとりが、会社業務だけではなく、家庭生活や個人単位の生活においても環境に配慮した行動に取り組んでいます。具体的には、現在、取り組んでいる各種省エネ対策の強化とともに、環境に関する啓発活動等、以下のような取組みを行っています。

1 電力使用量の削減 <ul style="list-style-type: none"> ● 照明の消灯・減灯 ● 温度調節・空調時間調整の実施 ● クールビズ・ウォームビズの推進 ● 事務端末未使用時の節電 等 	2 水道使用量の削減 <ul style="list-style-type: none"> ● 節水の徹底 	3 ガソリン使用量の削減 <ul style="list-style-type: none"> ● エコドライブの推奨
4 ペーパーレスの推進 <ul style="list-style-type: none"> ● 会議等各種資料の削減の徹底 ● 所属別コピー使用量の一層の削減 	5 3R^(※)の徹底 <ul style="list-style-type: none"> ● 「グリーンマーク」表示のある製品の購入 	6 環境に関する知識と意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> ● 社内報による啓発活動 ● 環境社会検定(eco検定)受験の推奨

※ 3R = Reduce (廃棄物の発生抑制)・Reuse (製品の再使用)・Recycle (資源の再利用)

平成22年度より、環境に関する知識と意識の向上を図る観点から、環境社会検定試験(eco検定)の受験を従業員に推奨しており、平成27年5月時点で792名の合格者を輩出しています。

社内募金

当社は、創立月である7月を「朝日の月」と定め、社会貢献活動の一環として、毎年、全役職員の自発的善意による「朝日の月」募金を実施しています。

第57回となった平成26年度は総額580万円を、社会福祉などの分野で活動する10団体にお届けしました。第1回からの累計額は3億3千万円に上っています。

● 第57回「朝日の月」募金寄付先(50音順)

- 特定非営利活動法人 子育てひろば全国連絡協議会
- 認定特定非営利活動法人 J.POSH(日本乳がんピンクリボン運動)
- 認定特定非営利活動法人 児童虐待防止全国ネットワーク
- 一般財団法人 児童健全育成推進財団「朝日生命伸びゆく子ども基金」
- 特定非営利活動法人 全国高齢者ケア協会
- 公益財団法人 日本アイバンク協会
- 特定非営利活動法人 日本移植支援協会
- 一般社団法人 日本いのちの電話連盟
- 一般社団法人 日本介護支援専門員協会
- 社会福祉法人 日本点字図書館

寄付講座の実施

創業120周年記念事業の一環として、平成20年度より東京都世田谷区の昭和女子大学において「現代金融ビジネス入門」と題した寄付講座を開講しています。

本講座は、学生に、生命保険会社や銀行などの金融機関の役割やその仕組み、また、金融商品を活用したライフプランニングなど生活に密着した金融の基礎知識を習得していただくことで、次代を担う女性の人材育成の支援を目的としています。

なお、本講座は、当社を含む金融業界に勤務するビジネスパーソンが講師を務めており、より実践的な講義内容となっています。



地域における社会貢献活動

地域とともに歩む企業として、全国の支社・営業所では、各地域でさまざまな社会貢献活動を実施しています。以下にその一例をご紹介します。

多摩 ゴミゼロ運動実施中！

多摩本社に在勤している職員が、最寄り駅である多摩センター駅から多摩本社間の歩道のゴミ拾い清掃活動を実施しています。年に2回実施しており、毎回約130名が参加しています。



埼玉西 未使用タオルの収集活動で地域貢献を！

埼玉西支社と労働組合埼玉西支部では平成22年度より、家庭や職場に眠っている未使用タオルの収集活動を行っています。平成26年度は199枚の未使用タオルを地域の社会福祉協議会に寄付しました。



岐阜 長良川を美しくしよう！

労働組合岐阜支部の有志で、長良川河川敷を清掃するボランティア活動である「長良川清流の会」に参加し、年に1回、長良川の河川敷を歩きながらゴミを拾う清掃活動を行っています。



奈良 チャリティバザーと募金活動で車イスを贈呈！

奈良支社と労働組合奈良支部では、平成4年から毎年チャリティバザーや募金活動などにより車イスを購入し、奈良県内の福祉施設に寄贈しています。

これまでに累計106台の車イスを贈呈しました。



山口 花いっぱい活動で街の環境づくりに貢献！

山口支社では下関市が推進する「下関花いっぱい活動」に賛同し、プロジェクトに加入して、市が管理する支社前の花壇の植え替えや水やりなどの手入れを行い、きれいな花を咲かせて街の美化と環境づくりに貢献しています。



宮城県南三陸町における被災地支援ボランティア活動

東日本大震災の被災地である宮城県南三陸町において、社会貢献活動の一環としてボランティア活動を実施しました。

この活動は、当社取引先である「株式会社新生銀行」と共同で実施し、当社から23名、新生銀行から24名の計47名が参加し、仮設住宅で生活されている方々に歌や笑いをお届けする「歌って！笑って！歌津ふれあい広場」を開催しました。



ボランティア休暇・休職制度

職員のボランティア活動を支援するため、平成8年7月よりボランティア休暇制度およびボランティア休職制度を導入しています。

障がい者の雇用状況

当社では、障がいのある方の雇用を進めるとともに、障がいのある方がより働きやすい職場環境作りを推進するため、設備改装・障がいのある営業職員への特別交通費の支給などを行っています。平成26年度(平成26年6月1日時点)の民間企業の雇用率が平均1.82%である中、当社の平成27年6月1日時点での雇用率は2.09%となっており、法定雇用率である2.0%を達成しています。

当社は、障がい者の雇用とその就業環境の整備を引き続き推進していきます。

「大手町プロムナードギャラリー」の運営

朝日生命大手町ビル地下1階通路に展開している「大手町プロムナードギャラリー」において、平山郁夫画伯の複製画や有名美術館の名画の複製画、当社主催のフォトコンテストの入賞作品などの展示を行っており、気軽に芸術に触れていただく機会を提供しています。

3 従業員の働きやすい職場づくり

女性の活躍推進への取り組み

全従業員の8割以上が女性である当社は、平成18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」等に取組んできました。

今後は「朝日生命ポジティブ・アクション」を経営戦略の中核として一層推進し、お客様サービスおよび会社の生産性・企業価値の向上につなげるために、平成32年度末までに「女性リーダー比率30%程度」を実現します。

朝日生命ポジティブ・アクション

お客様サービスの向上および生産性・企業価値の向上

女性の活躍推進を通じた組織の活性化、魅力ある会社・企業組織風土の創造

アクションプラン(「女性の活躍推進委員会」^(※)等で検討)

※「女性の活躍推進委員会」

・当委員会の委員長は社長、委員として女性の社外取締役が参画

・各職場で活躍している職員も参加し、「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

〈朝日生命ポジティブ・アクション 平成18年～平成26年度までの取組み〉

第Ⅰ期(平成18～20年度)

・就業継続を支援するための環境を整備するステージ

※平成20年「くるみんマーク」取得



第Ⅱ期(平成21～23年度)

・ポジティブ・アクションの浸透・定着のステージ

※平成22年度「均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞」を受賞

第Ⅲ期(平成24～26年度)

・女性職員の活躍がお客様サービスの向上、会社の生産性向上に一層貢献することを目指すステージ

※平成25年「くるみんマーク」2回目の取得



平成17年度に比べ平成26年度の女性リーダー数は約3倍(リーダー比率12.3%)

多様な人材の確保・育成・活用に向けて、女性の活躍推進に向けた取組みはますます重要であり、「朝日生命ポジティブ・アクション」をさらに加速します。

平成32年度末までに女性リーダー比率30%程度を目指します。

「ダイバーシティ(多様性)」を尊重することで、職員一人ひとりの能力発揮による会社全体の活力向上を図り、お客様の多様な価値観に対応してまいります。

さらなるお客様サービスおよび会社の生産性・企業価値の向上を実現します。

ポジティブ・アクションのさらなる推進 ～平成32年度末「女性リーダー比率30%」の実現を目指して～

■新卒採用の女性比率目標30%

将来の女性リーダー候補の増大に向け、女性採用のさらなる強化により、総合職*の新卒採用における女性比率30%を目指します。女性の活躍フィールドの拡大ならびに多様性に富んだ人材の確保により、企業活力の向上を図ります。

※多様化する就労価値観に対応し、勤務地域を首都圏に限定した総合職(首都圏型)を含む

■女性職員の体系的な育成プログラムの実施

これまでの育成計画を再構築し、女性職員のキャリア形成に資する体系的な育成プログラムの新たな策定・実行により、女性職員のキャリアアップへの不安解消と意欲喚起を図り、管理職やスペシャリスト等、職員一人ひとりの自律的なキャリア目標の実現に向けた、中長期のキャリア形成を積極的に支援します。

■女性リーダー候補者の選抜・教育と活躍フィールドの拡大

女性リーダーの増大を目指すため、女性リーダー候補者を選抜し、職位別の女性リーダー候補者のトレーニングや役員等によるメンタリング等を通じた教育、およびジョブローテーション(計画的異動)を実施します。

■専管職制の新設等によるダイバーシティの取組促進

「朝日生命ポジティブ・アクション」の推進体制の中核をなす「女性の活躍推進委員会」*の取組みを加速させるため、新たな専管職制の新設等により、女性職員の活躍推進に関する諸対策・取組みを組織横断的に実施していきます。

※委員長は社長、委員として女性の社外取締役が参画

■女性職員の育成に係る所属長の評価制度導入

所属長に対する女性職員の育成に関する研修等を実施するとともに、女性職員の育成に対する所属長への評価制度を導入します。これにより育成プログラムに基づく、女性リーダーの育成を具体的かつきめ細やかに促進していきます。

■男性の育児・介護参加プロジェクトの推進

育児休職の取得促進等、男性職員の育児・介護への参加プロジェクトを推進し、仕事と家庭の両立に関する理解促進を図ります。

今までに実現してきた各種制度等

■女性職員向けメンター制度

女性職員のキャリアメイクについての意欲醸成や、職務遂行上の課題等を相談・共有できるネットワーク作りの支援として、新任管理職や若手総合職等を対象に実施しています。

■ジョブ・トライ・システム(旧「ポスト・チャレンジ制度」「チャレンジ・リターン制度」)

公募により、他の職場・職務にチャレンジし、新たな業務経験による視野の拡大や、キャリアアップを目指します。勤務地が限定されるエリア総合職の一部は、一定期間のチャレンジを経て、元の職場に復帰(リターン)します。

■育児サービス費用の補助

育児をしながら仕事を続ける職員の経済的な負担を軽減するため、育児サービス費用の補助を行っています。

■勤務時間の短縮

仕事と家庭の両立を支援するため、利用要件である子の年齢を「6歳の年度末まで」とした短時間勤務制度を導入しています。

■育児休職期間の拡大、男性の育児休職の取得促進

仕事と育児の両立を一層支援するため、育児休職期間を拡大しています。また、男性の育児参加促進のための育児休職の取得奨励をしています。なお、平成26年度の男性の育児休職取得率は100%を達成しました。

■仕事と家庭を両立するための異動配慮等

総合職は全国転勤型の職種ですが、女性総合職については、育児期間中の異動配慮を実施しています。

「次世代認定マーク」(愛称:くるみん)を取得しました!

これらの取組みにより、平成20年に「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を達成し、平成25年には、2回目の「次世代認定マーク」を取得しました。



ワーク・ライフ・バランスの推進

■毎週水曜日の定時退社運動「すびいDay」を実施しています。

■計画年休制度の導入(平成27年度)・年次休暇取得の年間目標の設定等により、休暇の取得を推進しています。

■メンタルヘルスケアのための社内・社外の相談窓口を設置しています。

■全職員を対象とした人権職場研修を実施しています。

等