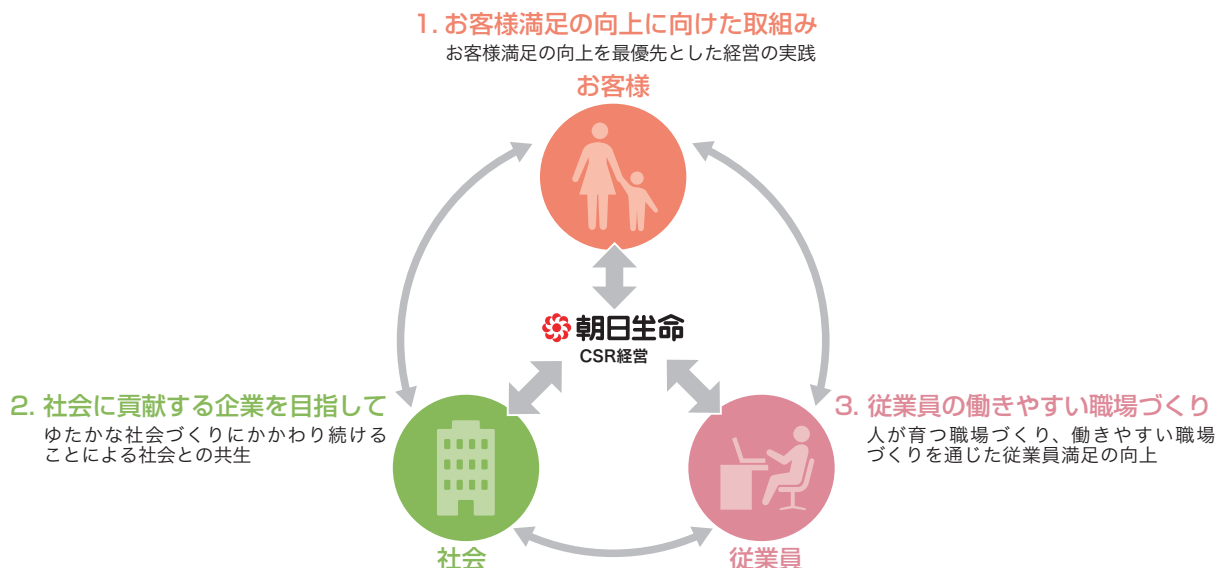


CSRの基本的な考え方

生命保険事業は社会保障制度を補完する重要なインフラとして、その役割を果たしていく社会的使命を担っています。生命保険会社である当社は、事業活動そのものが企業としての社会的責任(CSR*)を果たすための根底をなす重要な活動であると考えています。こうした考えのもと、当社は経営理念である「まごころの奉仕」を踏まえ、CSRの基軸を次の3つに定めて、CSR経営を推進しています。

* CSR【Corporate Social Responsibility】

CSRとは、企業の社会的責任の略称で、企業が様々な活動を行うプロセスにおいて、利益を最優先させるのではなく、お客様、社会、従業員などとの関係を重視しながら、社会的公正性を保つことや環境対策を施すことなど、社会に対する責任や貢献に配慮し、長期にわたって企業が持続的に成長することを言います。



CSRの具体的な取組み

1. お客様満足の向上に向けた取組み

当社では、お客様一人ひとりに心からご満足いただけるよう、お客様の視点・立場に立って行動し、お客様のご要望に対応した様々な商品やサービスをご提供しています。また、さらなる「お客様満足向上」に向けて、「お客様の声」をもとにお客様サービスの改善に取り組んでいます。

2. 社会に貢献する企業を目指して

当社では、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み、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。



1. 朝日生命成人病研究所 附属医院

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27年度の主な研究業績は、原著論文23編、論説18編、国内および海外における学会発表51編です。附属医院の診療活動は、糖尿病代謝科、循環器科、消化器科などの外来診療が延べ62,988人、入院診療3,059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。

2. 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、昭和49年、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発足し、現在、アテネオリンピック金メダリストの塚原直也氏が総監督を務め活動を行っており、世界選手権大会ならびに全日本選手権大会、NHK杯など国内外の競技大会で多数の選手が活躍しています。



杉原愛子選手

とりわけオリンピック日本代表には、これまでのべ31名の選手を輩出し、平成28年開催のリオデジャネイロオリンピックにおいても、杉原愛子選手が日本代表に選ばれました。このように、体操の普及発展に貢献し、多くの国民に夢と感動をお届けしています。

「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、体操を通じた健康づくりに貢献しています。

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

3. 社内募金・寄付講座

社内募金

当社では創立月である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58回となった平成27年度の募金総額は583万円と

なり、社会福祉などの分野で活動する以下の団体に寄付を行いました。

第1回目からの累計額は3億3600万円に上っています。(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 | ●特定非営利活動法人 日本移植支援協会 |
| ●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) | ●一般社団法人 日本いのちの電話連盟 |
| ●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 | ●認定特定非営利活動法人 日本NPOセンター |
| ●一般社団法人 児童健全育成推進財団「朝日生命伸びゆく子ども基金」 | ●一般社団法人 日本介護支援専門員協会 |
| ●特定非営利活動法人 全国高齢者ケア協会 | ●日本赤十字社(ネパール地震救援金) |
| ●公益財団法人 日本アイバンク協会 | |

寄付講座

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の基礎知識を習得する内容で、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、講師は当社を含む金融業界に勤務する

ビジネスパーソンが務めており、より実践的な講義内容となっています。



4. 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.POSH」の活動に賛同し、J.POSH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、自己検診の習慣化や乳がん検査の受診勧奨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など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では啓発ポスターを掲示し、また街頭において、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



街頭キャンペーン風景



乳がんセミナーの様子

「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。

5. 環境問題への取り組み

朝日生命環境方針について

当社では、環境に対する社会の関心が高まる中で、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り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、取り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をいいます。当社では既に文具など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。

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に取り組んでいます。

※ コンピュータ専用棟を含むエネルギー使用量においては、5.6%削減を目指しています。

【平成27年度実績】

業務用スペース…平成25年度比4.7%削減

※ コンピュータ専用棟を含むエネルギー使用量においては、6.5%削減しました。

■環境数値目標

(平成29年度のエネルギー使用量)

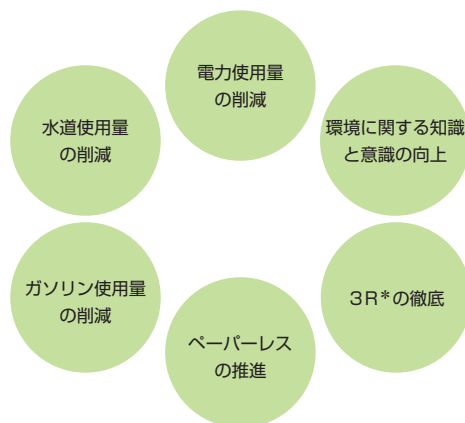
業務用スペース 2%削減
(平成25年度比)

「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強化とともに、環境に関する啓発活動など、右記の取り組みを行っています。

また、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28年5月時点で791名の合格者を輩出しています。

朝日生命エコプロジェクト



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

6. 地域における活動

地域とともに歩む企業として、営業所・支社・本社では、各地域で様々な社会貢献活動を実施しています。

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年に2回実施しています。毎回約170名が参加しています。



仙台 未使用タオルの収集活動で地域貢献を！

労働組合仙台支部では、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27年度は430本のタオルを地域の老人ホームなどに寄付しました。



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 美しい郷土づくりを目指し美化活動に参加！

奈良支社では会社・組合の共同取組みとして奈良県で実施している美化活動に毎年参加しており、約60名が清掃活動を行い奈良の美化に貢献しています。



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。



宮崎 お祭りに参加して地域に笑顔をお届け！

宮崎支社では、7月に開催された「えれこっちゃんみやざき」にて「市民総おどり」に参加をしました。総勢60名が、朝日生命のはっぴ・ゆかたを着て、約70分間踊り続け、朝日生命の元気な姿を市民の皆様々にアピールし、地域の活性化に貢献しました。



その他の取組み

宮城県南三陸町における被災地支援ボランティア活動

当社は、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、「株式会社新生銀行」と協働でボランティア活動を継続して実施しています。



平成27年度は、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！ふれあい広場」を開催しました。



朝日生命ユネスコクラブを通じたボランティア活動

当社は、昭和38年より日本ユネスコ協会連盟の維持会員としてその活動を支援するとともに、朝日生命ユネスコクラブを通じて、発展途上国の子どもたちの教育支援を続けています。平成27年度は、



チャリティーバザーやチャリティーコンサートの開催などを通じて、ネパール大地震被災地支援およびカンボジア寺子屋建設による教育支援を実施しました。



このような取組みも行っています

● 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。

● 「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。

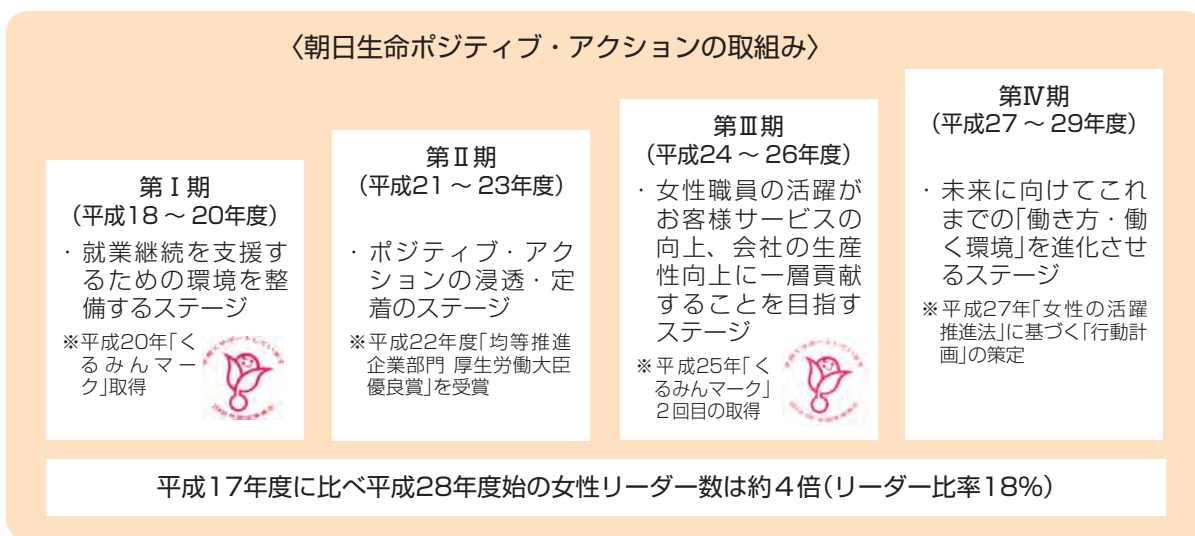
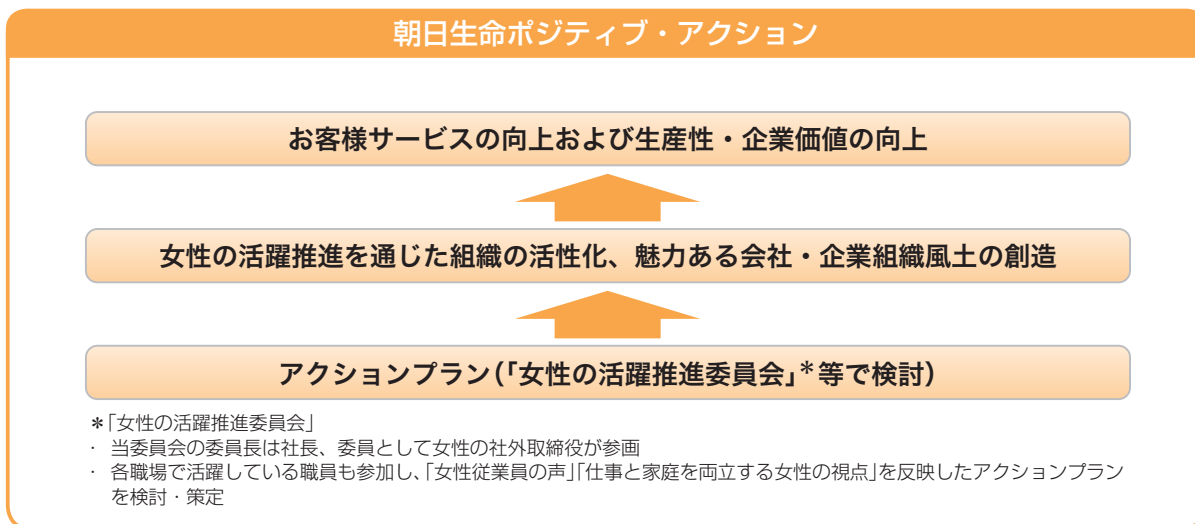
3. 従業員の働きやすい職場づくり

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」等に取り組んできました。

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」を目指します。



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いきます。

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。

「女性活躍推進法」に基づく行動計画(概要)

平成28年4月1日に施行された「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるべく、女性が能力を発揮し活躍できるよう、更なる「教育の充実」「環境整備」に向けた行動計画を以下のとおり策定しました。

また、当計画における取組みを進めることで、男女共に活躍し、お客様により一層満足していただけるよう「まごころの奉仕」に努めていきます。

「女性活躍推進法」に基づく行動計画(概要)

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日（5年間）

2. 目標

- ・ 管理職（リーダー職）に占める女性の割合を30%程度とする
- ・ 採用者に占める女性比率を30%以上とする
（平成29～33年度採用における平均値）
- ・ 男女ともに有給休暇の年間取得日数を16日間とする
- ・ 女性の営業職務従事者を27年度比50%増とする

3. 取組内容

■ チャレンジ意欲の醸成等を目的とした「次期リーダー候補者を対象とした育成プログラム」の実施

次期リーダー候補者約250名を対象とし、意識・行動変革を目的としたキャリアサポートフォーラムを始めキャリアサポート面談、通信教育の受講徹底等を通じて、キャリアアップに向けたサポートを行っています。

■ 次期リーダー候補となる優秀な人材確保や競争力の強化に向けた新たな採用の取組み

女性応募者を対象とした「働き方の相談会」の実施、特定の先輩職員が就職活動の窓口となる取組みを実施しています。

また、入社案内や採用ホームページ等に掲載する先輩職員紹介の女性割合を高め、女性が幅広く活躍できることを伝えていきます。

■ 管理職を対象とした「女性活躍推進セミナー」の実施

女性の活躍をサポートすべく、管理職のさらなる意識の向上を図るため、社外講師によるセミナーを年2回開催していきます。

■ 意識醸成・能力開発を目的とした「女性職員の体系的な育成プログラム」の実施

エリア総合職の教育体系については、従来の内容を刷新し、入社時、1・2年目、中核、シニアと各層ごとに適した教育のカリキュラムとすることで、総合職と同水準のビジネスマインド・スキルの習得に取り組みます。また、社内ネットワークの構築に繋がっていきます。

■ 社内公募制度(ジョブ・トライ・システム)の活用を継続促進

自主的に行動できる人材育成の促進ならびに職務領域の拡大に繋げていくため、社内公募制度(ジョブ・トライ・システム)の更なる活用を促進していきます。

※「社内公募制度(ジョブ・トライ・システム)」とは自らが希望する「職務」・「役職」を自由に選択し応募できる制度

■ 男女ともにイキイキと働くための労働環境の更なる整備

計画的な有給休暇取得促進を継続実施します。(事前に休暇を登録申請する「計画年休制度」の活用徹底)



今までに実現してきた各種制度等

■ 専管組織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、新たな専管組織の新設等により、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

■ 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。

■ 女性職員の育成に係る所属長の評価制度

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ています。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。

■ 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。

■ 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取得率100%を目指します。

■ 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。

■ 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

障がい者の雇用の推進

当社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などの支給を行っています。平成27年度(平成27年6月1日時点)民間企業の雇用率が

平均1.88%である中、当社の平成28年6月1日時点の雇用率は2.14%となっており、法定雇用率である2.0%を達成しています。

当社は障がいのある方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。

健康増進に関する取組み

朝日生命では、「従業員の健康増進」を経営課題の1つとして位置づけ、以下の「健康増進等に関する取組方針」を策定するとともに、健康増進に関する

対策が適切かつ効率的に図れるよう社内にPDCAサイクルを構築しています。

【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」に取り組みます。