

未来を創る多様な人財の「挑戦」を応援する人事制度への改正について

朝日生命保険相互会社（社長：木村 博紀、以下「当社」）は、2021年度より人事制度の改正を行いますので、お知らせします。

1. 背景・考え方

少子高齢化による労働人口の減少やそれに伴う採用競争の激化、当社職員の年齢構成による今後到来するライン職を担う人財層の減少、介護等により働き方に制約のある職員の増加、共働き世代の増加による転職を望まない層の増加等、当社を取り巻く環境は大きく変化しています。

こうしたなか、当社は今後、一人ひとりがさらなる成長により生産性・生産力を向上すること、そして一層魅力ある会社となって優秀な人財を確保することを通じ、将来にわたる持続的な成長を目指していく必要があることから、当社の未来を創る多様な人財の「挑戦」を応援することを目的として、2021年度より人事制度の改正を行うことといたしました。

今回の改正により、潜在的な職務能力やこれまでの成果ではなく、現在果たしている役割や職務、直近の成果をより重視することで、未来を創る多様な人財の「挑戦」を応援するとともに、「挑戦」から「成果」を生み出すことにつなげてまいります。

そして、新人事制度のもと、2021年度から2023年度の3カ年の新中期経営計画「Advance～The road to 2030(ニゼンサバロ)～」では、すべての事業の根幹となる「人財活躍推進戦略」を成長ドライバーと位置づけ、推進することにより、これまでの取組みを力強く「前進」させ、また、新たな領域への「挑戦」も行い、当社の存在感を一層高め、2030年への成長の道筋をつけることを目指してまいります。

2. 実施内容

(1) 「挑戦」を応援し役割・成果を重視する改正

- 過去の実績よりも現在果たしている役割および直近の成果をより重視する観点から、給与体系の見直しを実施し、役割および成果に対する給与のウェイトを上げます。
- 役割発揮や成果、挑戦の状況をふまえたメリハリある評価および抜擢登用を実施するとともに、公正な評価に向けた考課者教育の強化等を実施します。

(2) 職種・年齢の垣根を超えた「挑戦」を促進する改正

- 職種の垣根を超えた「挑戦」の促進に向け、現行の「総合職^{※1}」と「エリア総合職^{※2}」を「総合職」に一本化のうえ、給与や昇格の基準等を統一するとともに、転職範囲をふまえて支給する給与を明確化します。
 - ※1 転居を伴う異動があり、国内のすべての事業所に勤務する可能性がある職種
 - ※2 勤務地が限定された、転居を伴う異動がない職種
- 職責に対する処遇を明確化し、年齢等に捉われないライン職への挑戦を促進する観点から、ライン職について役割に対して支給する給与の水準を上げます。

(3) 営業所長への「挑戦」意欲を喚起する改正

- 営業現場の最前線を支える営業所長への挑戦意欲を喚起するため、営業所長について役割に対して支給する給与の水準を上げるとともに、営業所の規模に応じた会社への貢献度を処遇に反映します。

(4) 定年延長の実施

- 豊富な知識や経験を有する職員のさらなる役割発揮を推進する観点から、2021 年度未定年予定者より定年を 60 歳から 65 歳に延長します。

(5) その他

- 採用競争力の強化に向け、2022 年度新卒採用より初任給の引き上げを行います。
- DX・資産運用等の専門分野の知識や経験を活かせるキャリア形成の応援および外部からの優秀な専門人材の確保に向け、専門職用のポストを新設します。
- 従来から取り組んでいる在宅勤務に加え、効率的な働き方の促進等に向け、フレックスタイム制等、さらに柔軟な働き方を可能にする制度を導入します。
- 転勤という負担を伴いながら会社に貢献する職員の応援に向け、単身赴任者に支給する手当の対象者を拡大します。

以上

<人事制度改正で目指す姿>

