

平成 19 年 2 月 15 日

## 「朝日生命ポジティブ・アクション」について

- 女性の更なる活躍推進に向けた取り組み -

朝日生命では、社会で「ポジティブ・アクション」（男女の機会均等を進めるための企業の自主的・積極的な取り組み）が要請されている中、中期経営計画「ライジングA」に基づき、お客様・社会の信頼にお応えする「活力ある人材の育成と能力発揮」を図る観点から、「朝日生命ポジティブ・アクション」を策定いたしました。

「朝日生命ポジティブ・アクション」の策定にあたっては、運営主体として、社長である私が委員長、社外取締役である坂東真理子氏（昭和女子大学副学長・元内閣府男女共同参画局長）など役員と女性職員を委員とした「女性の活躍推進委員会」ならびにその傘下の女性職員を主体とした専門部会の意見をもとに、「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、具体的なアクションプランとして取りまとめました。

このプランの着実な実行により、管理職への女性の積極的な登用と人材育成、組織の活性化、魅力ある企業風土の創造を図り、朝日生命の社会的使命として、女性の仕事と家庭の両立を支援するとともに、少子高齢化の進展する中、次代を担う子供たちが健やかに生まれ、育まれる社会環境の整備に貢献してまいります。

代表取締役社長 藤田 譲

## 1. アクションプラン策定の経緯

少子高齢化の進展による労働力人口の減少、市場ニーズの一層の多様化に加え、当社においては、お客様の約4割、全従業員の約8割（内勤職員の4割）が女性といった状況を踏まえ、お客様サービスと会社の生産性・企業価値の向上を目的に、女性職員の更なる活躍を推進していくため、平成18年4月より人事制度を改正しました。

具体的には、女性が大宗を占める専任職の職務拡大と、総合職・専任職の職務統一を行い、転居を伴う人事異動のある「総合職」、転居を伴わない「エリア総合職」に再編成し、女性の就労価値観に合わせてキャリアアップが図れる制度といたしました。

当改正を踏まえ、意欲ある女性が新しい職務にチャレンジできる人事・教育・社内風土づくりなどの社内環境整備と、仕事と家庭の両立支援に向けた諸対応を「女性の活躍推進委員会」等で検討し、具体的なアクションプランとして策定いたしました。

## 2. アクションプランの全体図

重点テーマ		アクションプラン名	対象
女性のチャレンジ・キャリアアップ支援	1	女性総合職・エリア総合職の採用拡大	総合職・エリア総合職
	2	管理職登用ならびに人材育成のための各種対策の実施	エリア総合職
	3	女性管理職層向けメンター制度の展開	総合職・エリア総合職
	4	入社1～2年目の女性総合職に対するメンター制度の実施	総合職 (入社1～2年目)
	5	エリア総合職の研修・相互啓発機会の拡大	エリア総合職
	6	全社的な女性の活躍推進に向けた社内風土づくり	全職員
仕事と家庭の両立支援	7	育児サービス費用の補助	全職員
	8	勤務時間の短縮	全職員 (営業職員は対象外)
	9	所定外労働の免除期間の拡大	全職員 (営業職員は対象外)
	10	育児休職期間の拡大および有給育児休職の新設	全職員
	11	半日年次休暇の取得可能回数の引き上げ	全職員
	12	育児休職取得に関する個別フォロー	全職員 (営業職員は対象外)
	13	仕事と家庭を両立するための異動配慮	総合職
	14	配偶者の転勤による同行制度	エリア総合職
	15	再雇用制度の改正	全職員 (営業職員は対象外)

【ご参考】当社の職員（営業職員を除く）在籍者数（平成19年1月1日現在）

（単位：名）

	男性		女性		合計
	総合職・機関経営職(1)		エリア総合職(2)		
人数(占率)	2,397(59.6%)	58(1.4%)	1,569(39.0%)		4,024
	2,397(59.6%)	1,627(40.4%)			

1 「機関経営職」とは、総合職、エリア総合職等から営業所長の任務を発令された者をいう。

2 「エリア総合職」とは、居所異動を伴う転勤のない総合職をいう。

### 3. アクションプランにおける具体的な取り組み

#### (1) 女性のチャレンジ・キャリアアップ支援

女性総合職・エリア総合職の採用拡大<平成20年度入社より実施>

(対象：総合職・エリア総合職)

より多くの女性職員の活躍により、社内の多様性を促進していくため、平成20年度入社の女性総合職の採用拡大、エリア総合職の採用再開を実施します。

また、女子学生の就職活動を支援するセミナーを開催します。

平成20年度総合職採用予定数 100名(うち女性30名以上)

平成20年度エリア総合職採用予定数100名

管理職登用ならびに人材育成のための各種対策の実施<平成19年4月より実施>

(対象：エリア総合職)

エリア総合職における管理職への積極的なチャレンジを促進するため、管理職登用に向けたキャリアビジョンを明確化します。

また、エリア総合職のチャレンジ・キャリアアップを支援するため、「総合職への移行制度」、「ポストチャレンジ制度」(1)・「チャレンジリターン制度」の拡大(2)を実施し、幅広い職務経験機会を創出します。

- 1 「ポストチャレンジ制度」とは、職員自らが手を挙げ、希望する職務に就くことができる制度で、従来は総合職のみが対象。
- 2 「チャレンジリターン制度」とは、支社在籍のエリア総合職を応募対象者に、幅広い知識の習得を主な目的として、本社職務等を経験できる制度で、従来のコース(1年・2年)に加え、将来の管理職登用も視野に入れた「キャリア形成支援コース」を新設。

#### 女性職員向けメンター制度の実施

##### ( ) 女性管理職層向けメンター制度の展開<平成19年4月より実施>

(対象：総合職・エリア総合職)

女性職員向けに、管理職への登用や更なるキャリアアップの一助として、今後求められる能力(マネジメント能力、総合判断能力等)、キャリア形成に関するアドバイス等を行うメンター制度を実施します。

メンター	社内経営管理層
メンティー	管理職、管理職を目指す女性総合職・エリア総合職(応募制)
メンタリング期間	半年～1年

##### ( ) 入社1～2年目の女性総合職に対するメンター制度の実施<平成19年4月より実施>

(対象：総合職〔入社1～2年目〕)

女性総合職の採用拡大に伴い、新入職員自らの目標設定や課題解決、キャリア形成等に対するアドバイスを行い、入社初期の一層の定着化を図るため、メンター制度を実施します。

メンター	メンタリング・コンサルティング専門の社外機関
メンティー	入社1～2年目の女性総合職
メンタリング期間	1年

エリア総合職の研修・相互啓発機会の拡大<平成19年4月より実施>

(対象: エリア総合職)

エリア総合職の業務知識の確立、幅広い視野の醸成、マネジメント能力の向上等のため、入社初期段階から管理職層に至るまでの教育体系(主として集合研修)を整備・拡充し、これまで以上に丁寧な女性のキャリアアップ・育成支援体制を構築します。

また、女性職員のモチベーションの向上等を図るため、社外で活躍している女性を講師とした講演会等を実施します。

全社的な女性の活躍推進に向けた社内風土づくり<平成18年度下期より順次実施>

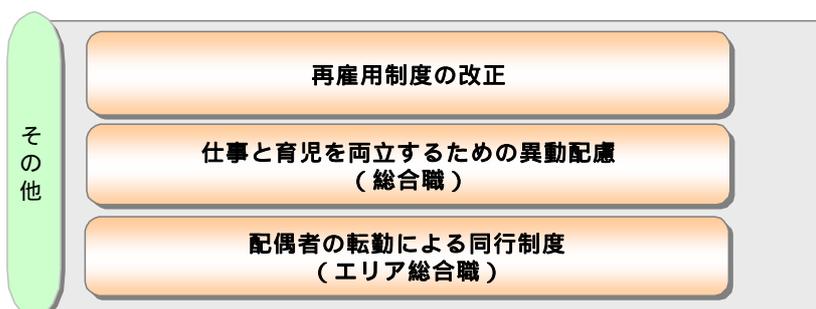
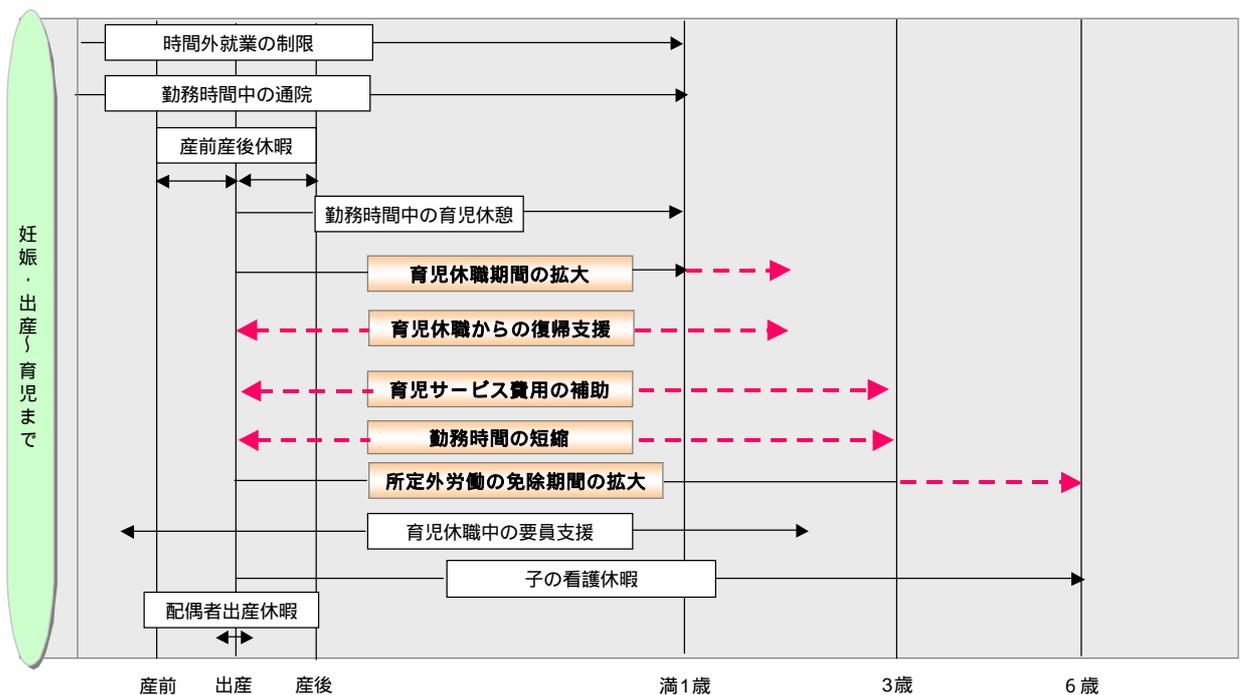
(対象: 全職員)

社内専用の「女性の活躍推進ホームページ」や新規作成する「管理職向け指導マニュアル」、「ワーク/ライフ・バランスマニュアル」等を活用し、全社的な女性の活躍推進に向けた社内風土づくりを行います。

また、管理職の人事評価基準において、人材育成の項目に女性の活躍推進に関する内容を設定し、評価対象としていきます。

(2) 仕事と家庭の両立支援

<全体図>



網掛け箇所が新設・改正

育児サービス費用の補助<平成19年4月より実施>

(対象:全職員)

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います。

項目	内容
補助期間	子が3歳直後の年度末まで
補助額	月額1万円
内容	認可保育所、認定保育所、ベビーシッター等の育児サービス費用

勤務時間の短縮<平成19年4月より実施>

(対象:全職員〔営業職員は対象外〕)

仕事と家庭の両立を支援するため、短時間勤務制度を導入します。

項目	内容
期間	子が3歳直後の年度末まで
選択パターン	9:00~15:00(5時間勤務)
	9:00~16:00(6時間勤務)
	10:00~17:00(6時間勤務)

(注)本制度選択者が在籍する所属に対しては、原則として、代替要員を配置する。

所定外労働の免除期間の拡大<平成19年4月より実施>

(対象:全職員〔営業職員は対象外〕)

仕事と家庭の両立を支援するため、所定外労働の免除期間を拡大します。

現行	3歳未満の子を養育する総合職・エリア総合職等
改正後	小学校就学前の子を養育する総合職・エリア総合職等

育児休職期間の拡大および有給育児休職の新設<平成19年4月より実施>

(対象:全職員)

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ます。また、男性の育児参加促進の観点から、取得期間が連続1週間以内の場合には、有給扱い(現行は無給扱い)とします。

現行	子が満1歳に達する日の前日 (一定条件を満たせば1歳6ヶ月に達する日の前日)
改正後	子が満1歳直後の年度末 (一定条件を満たせば満1歳に達する年度の翌年度の9月末日)

半日年次休暇の取得可能回数の引き上げ<平成19年7月より実施>

(対象:全職員)

子の病気等の理由による突発的・臨時的な看病の際に、機動的な休暇取得を可能とするため、半日年次休暇の取得可能回数を引き上げます。

現行	年間24回(12日分)
改正後	年間40回上限(20日分)

育児休職取得に関する個別フォロー＜平成19年4月より実施＞

（対象：全職員〔営業職員は対象外〕）

円滑な育児休職の取得、職場復帰を支援するため、「育児休職マニュアル」等を新規提供するほか、社内専用の「女性の活躍推進ホームページ」上に相談受付窓口を新規設置するなど、育児休職取得前後の各種相談受付機能を強化します。

また、育児休職後の円滑な職場復帰を支援するために、育児休職中、職場上司とのミーティング、社報の配付、通信教育の案内等、各種フォローを実施します。

仕事と家庭を両立するための異動配慮等

乳幼児等を育児しながら居所移動を伴う異動は実質困難であることなどから、育児期間中の異動配慮等を実施します。

（ ）仕事と家庭を両立するための異動配慮＜平成19年4月より実施＞

（対象：総合職）

原則、子が満3歳になるまでの期間は、居所移動を伴わない範囲での異動とします。

また、子が満3歳以降の期間についても、本人の状況を踏まえ、仕事と家庭が両立可能な異動を行います。

（ ）配偶者の転勤による同行制度＜平成18年度下期より実施＞

（対象：エリア総合職）

配偶者が転勤した場合、一定の条件を満たす場合には、配偶者の転勤先から出勤できる所属への異動を行います。

再雇用制度の改正＜平成19年4月より実施＞

（対象：全職員〔営業職員は対象外〕）

結婚・出産等により退職した職員が、より当社に復帰し活躍しやすい環境づくりを進めるため、再雇用制度を改正します。

項目	現行	改正後
対象者	エリア総合職	総合職・エリア総合職等
退職理由	結婚、妊娠、出産、育児、看護等	現行どおり
再雇用時の資格要件	離職期間は10年以内 再雇用時年齢は40歳以下	離職期間は10年以内 再雇用時年齢は原則45歳以下
処遇	嘱託	離職期間が 3年以内 正社員 3年超 嘱託（正社員移行可）

## 【ご参考】女性の活躍推進指標

### ．チャレンジ・キャリアアップ支援

#### 1．女性総合職採用占率

平成 21 年度始	30.0% ( )
-----------	-----------

これまでの女性総合職採用占率は、平成 17 年度始で 6.3%、平成 18 年度始で 19.0%、平成 19 年度始見込みで 25.4%です。

#### 2．女性総合職・女性機関経営職数

平成 21 年度始	100名 ( )
-----------	----------

これまでの女性総合職・女性機関経営職数は、平成 17 年度始で 52 名、平成 18 年度始で 59 名です。

#### 3．女性管理職数

平成 21 年度始	70名 ( )
-----------	---------

これまでの女性管理職数は、平成 17 年度始で 22 名、平成 18 年度始で 48 名です。

#### 4．エリア総合職 1 人あたり本社主催集合研修参加機会率

平成 18～21 年度累計	50.0%
---------------	-------

算出方法は、分子（本社主催集合研修の参加者数）/分母（エリア総合職数）です。

### ．仕事と家庭の両立支援

#### 1．女性育児休職取得率

平成 21 年度末	80.0%以上
-----------	---------