

平成20年2月18日

## 「朝日生命ポジティブ・アクション」の取組状況について ～新たなアクションプランの策定と「次世代法認定マーク」の取得～

朝日生命では、社会的な要請でもある「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）を坂東眞理子氏（当社社外取締役）の監修のもと、社長である私が委員長、役員と女性職員を委員とした「女性の活躍推進委員会」を中心に平成18年度よりアクションプランを策定し、取り組んでまいりました。

これは、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、女性職員の活躍や子育て支援を経営戦略の一環と位置付け、女性職員の「チャレンジ支援」・「キャリア開発支援」・「ワーク／ライフ・バランス支援」に積極的に取り組んできたものです。

この結果、女性管理職・女性総合職数の増大や女性向け研修機会、育児休職取得等において実績が顕れており、社内の職員意識調査においても肯定的な意見が大半を占めました。

また、こうした取り組みにより、今般、「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、「次世代法認定マーク」を取得しました。

なお、「朝日生命ポジティブ・アクション」の更なる発展・定着化のステージとして、制度改正といったハード面の対応のみならず、職場環境整備や男性職員・女性職員双方への意識づけ、制度の利用のしやすさといったソフト面の対応を行うべく、平成20年2月に新たなアクションプランを策定しました。

このプランの着実な実行により、今後とも多様な価値観・個性を重視し、魅力ある職場風土の創造・男女共同参画意識の醸成を図るとともに、朝日生命の社会的使命として、少子高齢化が急速に進展する中、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. これまでの取り組み

### (1) アクションプラン一覧

重点テーマ	No.	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)

### (2) 次世代法認定マークの取得

上記の取り組みにより、「次世代育成支援対策推進法<sup>(※)</sup>」に基づく一般事業主行動計画を達成し、「次世代法認定マーク」(右記参照)を取得しました。



次世代法認定マーク (愛称: くるみん)

(※)急速な少子化の進行に対して、国・地方公共団体、企業(事業主)が一体となって対策を進めていくことを目的に、平成15年7月に成立・交付された法律。

## 2. 新たなアクションプラン一覧（平成20年2月策定）

重点テーマ	No.	アクションプラン名	対象
女性総合職の採用拡大と育成フォロー	1	女性総合職の更なる採用拡大	総合職
	2	若手女性総合職向けメンター制度の充実	総合職
諸制度を利用しやすい環境整備	3	営業職員向け育児サービス費用補助の拡充	営業職員
	4	女性内勤職員向け社内・社外相談窓口の設置	全職員 (営業職員は対象外)
	5	男性の育児休職取得促進策の実施	全職員
女性の活躍推進委員会の更なる役割発揮	6	女性の活躍推進委員会・部会への男性職員の参加とモニター制度の実施	全職員
男女合同セミナー・研修の開催	7	ポジティブ・アクションセミナーの地方拡大	全職員 (営業職員は対象外)
	8	坂東取締役および社外コンサルタント等による管理者研修の実施	全職員 (営業職員は対象外)

## 3. 新たなアクションプランにおける具体的な取り組み

### (1) 女性総合職の採用拡大と育成フォロー

#### ① 女性総合職の更なる採用拡大＜平成21年度入社＞

各職種・所属における企画・管理業務に従事する女性職員の増大を図り、社内の多様性を促進していく観点から、女性総合職の採用を拡大し、平成21年度入社総合職採用における「女性占率3割以上・40名程度」を目指します。なお、女子学生の就職活動を支援するため、就職活動支援セミナーを開催しております。

#### 【女性総合職志望学生向けのセミナー】

- キャリアプランと就職活動
  - 自己分析の仕方
  - 仕事と家庭の両立へのチャレンジ
  - 自己表現とコミュニケーション
- 等

※平成19年度入社女性総合職数：17名

#### ② 若手女性総合職向けメンター制度の充実＜平成20年5月以降＞

現在、若手女性総合職が自身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を行うことを趣旨とした社外コンサルタントによるメンター制度を実施しています。今後は併せて、若手女性総合職の悩み等への相談・アドバイスによって、入社初期の不安解消を図る観点から、先輩女性総合職をメンターとした社内メンター制度を実施します。

## (2) 諸制度を利用しやすい環境整備

### ① 営業職員向け育児サービス費用補助の拡充<平成20年4月以降>

現在、全内勤職員・営業職員向けに、入社3年目以降、月額1万円（子が3歳になる年度末まで）の育児費用の補助を実施していますが、営業職員については、育児期間中の女性が入社するケースも多いことから、入社時から継続して支援が受けられるよう改正し、入社初期の補助額を増額します。

※入社後2年間は子が6歳まで支援

※入社後1年間は、1万5千円上限で保育料実費の半額を援助

### ② 女性内勤職員向け社内・社外相談窓口の設置<20年1月>

女性一人ひとりが今後直面するであろう悩みを可能な限り受け止め、課題解決に向けた支援を行うため、女性内勤職員向けに「女性の活躍推進サポート窓口」を設置しました。

相談内容	受付窓口
将来のキャリアデザインや自身のキャリアアップに関する相談、悩み	社内：先輩女性職員および人事部門 社外：人材育成関係のコンサルタント
出産・育児に関する相談、悩み	同上
諸慣習・環境整備に関する悩み	人事部門
健康相談	医師・看護師

### ③ 男性の育児休職取得促進策の実施<平成20年4月以降>

男性の育児休職取得促進を図るため、対象となる男性職員がいる場合は、育児休職等の取得勧奨を行うとともに、取得者に対しては、男性向けの育児書を提供します。

## (3) 女性の活躍推進委員会の更なる役割発揮

### ① 女性の活躍推進委員会・部会への男性職員の参加とモニター制度の実施

<平成20年4月以降>

「朝日生命ポジティブ・アクション」は、女性職員のキャリアアップ等の観点から、女性職員を中心とした活動を行ってきました。今後は、当取り組みのさらなる定着化に向けたステージとの認識から、女性の活躍推進委員会・部会に、各職場の男性職員も参加し、男性からの意見も積極的に求めていきます。

また、女性の活躍推進委員会・部会に直接参加が困難な地方の女性職員・男性職員の声を今後のアクションに反映させるべく、モニター制度を実施します。

## (4) 男女合同セミナー・研修の開催

### ① ポジティブ・アクションセミナーの地方拡大<平成20年4月以降>

「朝日生命ポジティブ・アクション」の趣旨、女性リーダーの育成、ワーク／ライフ・バランス等の理解促進に向け、従来首都圏の女性内勤職員を中心に開催していたセミナー開催地域を拡大し、対象を男性内勤職員にも広げていきます。

### ② 坂東取締役および社外コンサルタント等による管理者研修の実施

<20年4月以降>

坂東取締役による女性内勤職員育成に関する研修に加え、社外コンサルタントによる管理者向けの女性内勤職員育成に関する研修を開催します。

以上

## 【ご参考】女性の活躍推進指標

### 1. 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(目標)	平成 17 年度始	平成 18 年度始	平成 19 年度始
30.0%	6.3%	19.0%	26.6%

#### ②女性総合職・女性機関経営職数

平成 21 年度始(目標)	平成 17 年度始	平成 18 年度始	平成 19 年度始
100 名	52 名	59 名	79 名

#### ③女性管理職数

平成 21 年度始(目標)	平成 17 年度始	平成 18 年度始	平成 19 年度始
70 名	22 名	49 名	60 名

#### 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(目標)	平成 18～19 年度累計
50.0%	26.1%

※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。

### 2. 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(目標)	平成 17 年度末	平成 18 年度末	平成 19 年度 (1 月末)
80.0%	78.8%	100%	96.6%