

平成21年3月6日

第Ⅱ期「朝日生命ポジティブ・アクション」の策定について ～「女性職員自らが一歩踏み出し、活躍するステージへ」～

朝日生命保険相互会社(社長 佐藤 美樹)では、平成18年度より「朝日生命ポジティブ・アクション」を坂東眞理子氏(当社社外取締役)の監修のもと、社長を委員長、役員と女性職員を委員(平成20年度より男性職員も委員として参加)とする「女性の活躍推進委員会」が中心となり、積極的に取り組んできました。

この結果、取り組み3年後(平成21年度始)の目標として設定した「女性の活躍推進指標」を達成し、女性総合職・女性管理職数の増大や女性職員の能力開発、仕事と家庭の両立支援策の整備を通じたワーク/ライフ・バランスの推進において、顕著な実績をあげることができました。

今後も引き続き、女性職員のさらなる活躍を推進すべく、「女性職員自らが一歩踏み出し、活躍するステージへ」をコンセプトとする、第Ⅱ期(平成21～23年度)の「朝日生命ポジティブ・アクション」を今般、策定しました。この第Ⅱ期「朝日生命ポジティブ・アクション」においても、チャレンジングな「ビジョン」「女性の活躍推進指標」を掲げ、その実現に取り組んでいきます。

このプランの着実な実行により、多様な価値観・個性を重視した、一人ひとりがいきいきと働く企業文化を形成し、少子高齢化が急速に進展するなか、朝日生命の社会的使命として、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いきます。

1.これまでの取り組み

第Ⅰ期(平成18～20年度)の「女性の活躍推進指標」における達成状況は下記のとおりです。

I.チャレンジ・キャリアアップ支援

1.女性総合職採用占率

「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前と比べて、約5倍に拡大しました。

指標(平成 21 年度始)	30.0%
実績(平成 21 年度見込)	33.0%
<ご参考> 平成 17 年度始(「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前)	6.3%

2.女性総合職・女性機関経営職数

指標を大きく上回り、「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前と比べて、ほぼ3倍に増加しました。

指標(平成 21 年度始)	100 名
実績(平成 21 年度見込)	147 名
<ご参考> 平成 17 年度始(「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前)	52 名

※女性総合職 109 名、女性機関経営職 38 名。

3.女性管理職数

「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前と比べて、3倍超に増加しました。

指標(平成 21 年度始)	70 名
実績(平成 21 年度見込)	74 名
<ご参考> 平成 17 年度始(「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前)	22 名

※女性管理職数には上記の女性機関経営職数を含む。

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

設定期間を1年間残していますが、指標の達成に向け順調に推移しています。

指標(平成 18～21 年度累計)	50.0%
実績(平成 18～20 年度累計)	47.6%

※設定期間を1年間(平成21年度末まで)残しており、指標は十分に達成見込みです。

II.仕事と家庭の両立支援

1.女性育児休職取得率

対象の女性職員全員が仕事と出産・育児の両立を果たすため、育児休職を取得しました。

指標(平成 21 年度末)	80.0%以上
実績(平成 20 年度末見込)	100.0%
<ご参考> 平成 17 年度末(「朝日生命ポジティブ・アクション」実施前)	78.8%

2.第Ⅱ期(平成21～23年度)「朝日生命ポジティブ・アクション」の策定

(1)3年後のビジョン

第Ⅰ期(平成18年～20年度)での実績を踏まえつつ、「女性職員自らが一步踏み出し、活躍するステージへ」をコンセプトに、3年後に目指すビジョンを掲げ、その実現に向け取り組んでいきます。

<ビジョン>

- 各職場での女性職員の活躍機会が増え、また、あらゆる職場・職務において、女性管理職が活躍している
- 各自がキャリアビジョンを描き、必要な能力開発や新たな職務領域へのチャレンジに取り組んでいる
- ワーク/ライフ/バランスの実現に向け職場内でサポートし合い、一人ひとりの意欲向上を通じた創造性の発揮が図られている

(2)新たな「女性の活躍推進指標」の設定 ～よりチャレンジングな目標を掲げて～

I.チャレンジ・キャリアアップ支援

1.女性総合職採用占率

引き続き、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強化していきます。

指標(平成 22 年度始～24 年度始累計)	30.0%以上
<ご参考> 平成 19 年度始～21 年度始見込	29.5%

2.女性管理職数

あらゆる職場・職務において女性管理職が常に活躍している状態を目指します。

指標(平成 24 年度始)	130 名
<ご参考> 平成 21 年度始	101 名

※第Ⅰ期の指標「女性管理職数」と定義を変更しています。

3.エリア総合職1人あたり本社主催研修・セミナー参加機会率

目標水準を大幅に引き上げ、より多くの女性職員の積極的な能力開発を支援していきます。

指標(平成 21～23 年度累計)	80.0%
<ご参考> 平成 18～20 年度累計	47.6%

4.チャレンジ支援制度応募者数

これまで整備してきたチャレンジ支援の諸制度が多く所属で利用されている状態を目指します。

指標(平成 21～23 年度累計)	150 名
<ご参考> 平成 20 年度	37 名

II.仕事と家庭の両立支援

1.女性育児休職取得率

出産したすべての女性職員が、所属のサポートのもと気兼ねなく制度利用している状態を創出します。

指標(平成 21～23 年度累計)	100.0%
<ご参考> 平成 20 年度見込	100.0%

2.育児休職後3年目の継続就業率(女性)

仕事と育児の両立についての理解がすすみ、育児休職後の継続勤務の常態化を目指します。

指標(平成 21～23 年度累計)	90.0%
<ご参考> 平成 17 年度内の育児休職復職者の平成 20 年度就業率	76.1%

3.新たなアクション・プランにおける具体的取り組み

第Ⅱ期「朝日生命ポジティブ・アクション」において掲げたビジョンの実現に向け、(1)女性職員の活躍機会の拡大、(2)「上位職制」へのキャリアアップの促進、(3)「新たな職務領域」へのチャレンジの促進、(4)ワーク／ライフ・バランスのさらなる推進、の観点からの対応をすすめるべく、新たなアクション・プランを策定しました。

(1)女性職員の活躍機会の拡大

①「女性マーケット開発室」の新設(平成21年4月)

女性のお客様向け商品の開発やサービスの拡充に資するマーケティングを行うため、「女性マーケット開発室」を平成21年4月に新設します。「女性マーケット開発室」やそのもとで社内横断的に組成するプロジェクト・チームでの女性職員のさらなる能力発揮により、女性の視点・発想を活かした特徴あるマーケティングを行い、これまで以上に女性職員が経営戦略に積極的に参画していきます。

②モニターの機能拡充による各職場での参画・活躍機会の拡大(平成21年4月以降)

地方の女性職員・男性職員の意見を収集するため、全国に配置したモニターを各職場における「朝日生命ポジティブ・アクション」の推進者として位置づけし、「女性の活躍推進委員会」の運営に毎月、コミットしていくこととします。これにより、各職場の実態を踏まえた環境整備による「朝日生命ポジティブ・アクション」の一層の定着を図るとともに、各職場において女性職員がその能力を発揮する機会の創出や諸会議への参画をする機会の拡大を図ります。

(2)「上位職制」へのキャリアアップの促進

①能力開発制度の再構築(平成21年4月)

すべての内勤職員がキャリア開発に取り組んでいくことを支援していく観点から、総合職・エリア総合職の能力開発制度を一本化のうえ、再構築いたします。キャリアアップをしていくうえで必要な知識やスキルを総合職・エリア総合職共通で明示した「スキルマップ」を新規に作成し、それに照らし合わせた能力開発をすすめることにより、エリア総合職においても職務遂行能力をこれまで以上に高め、キャリアビジョンと連動した能力の習得を図ることを可能とします。

②「事務トレーナー」職の新設(平成21年4月)

事務職務に従事しているエリア総合職の女性職員を対象に、新たに、事務職務との親和性が高い「CS・事務教育」の職務を担う「事務トレーナー」職を新設します。これまでの職務経験を活かせる「事務トレーナー」への登用を通じて、新たな職務開発を通じたキャリアアップや管理職を目指していくための企画力・マネジメント力の醸成を図ります。

③営業職員・内勤職員合同のポジティブ・アクションセミナーの開催(平成21年4月以降)

従来、内勤の女性職員・男性職員向けに開催してきたセミナーの対象者を営業職員にも広げていきます。開催場所についても、多くの職員が参加しやすいよう各職場での開催を増やし、営業職員・内勤職員が職種を問わず相互に啓発されることを通じて、各職場において活躍していく女性リーダーを多数育成していきます。

(3)「新たな職務領域」へのチャレンジの促進

①「支社内チャレンジ・リターン」制度の新設(平成21年4月)

支社・営業所勤務のエリア総合職が原則、転居をとまわずに「営業職務」「お客様サービス職務」等に一定期間(2年間)従事(チャレンジ)し、その後は現職務に復帰(リターン)する「支社内チャレンジ・リターン」制度を新設します。在籍所属の支社にてこれまでとは異なる職務をより経験しやすくすることにより、新たな職務開発へチャレンジすることを支援します。

(4)ワーク/ライフ・バランスのさらなる推進

①「所属内アドバイザー」制度の新設(平成21年4月より適用)

平成18年度以降順次、実施・整備してきた仕事と家庭の両立支援の諸制度をより利用しやすくする環境整備の一環として、育児休職からの復職者に対しアドバイスやメンタル面のフォローを行う「所属内アドバイザー」制度を新設します。アドバイザーを同一所属の育児経験者等が担うことで、より実情を踏まえた環境整備が可能となり、育児休職者のスムーズな復職と復職後のワーク/ライフ・バランスの実現を所属ぐるみで支援していきます。

以上