

受賞コメント

このたびは、「内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰」という荣誉ある賞を賜り、大変光栄に存じます。当社は、すべての社員の多様性を尊重し、その能力を最大限発揮できる環境を作ることで、持続的な成長を目指すダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。その第一歩として、女性の活躍推進を重要な経営戦略の一つとして定め、2014年に「女性の活躍推進プログラム」をスタートさせました。昨年、経営の最優先課題として取り組んだ「日本法人化」のリーダーを女性常務が担い、グローバルでプロジェクトを成功させました。これ以外にも、経営戦略上、重要なポジションや複数の戦略的なプロジェクトにおいて女性が活躍する事例が増えています。女性のパイプラインを強化し指導的立場にとどまらず、経営の意思決定の場で女性が活躍し、経営に影響を与えることで、変化の激しい時代も「生きる」を創るリーディングカンパニーとして、新たな価値を創造し続ける企業を目指してまいります。

企業概要

本社所在地: 東京都  
業種: 保険業  
従業員数: 4,526人(女性比率: 47.8%)  
女性管理職数: 78人(12.3%)  
女性役員数: 6人(15.0%)



女性活躍推進の具体的な取組内容

1. 女性活躍推進に取り組んだ背景

創業当初から男女の役割期待・教育・評価に差はなく、1997年に生命保険業界で初めての女性役員を輩出するなど、女性が活躍する風土を醸成してきたが、男性社員と女性社員のパイプラインに差があることを認識した。2014年には「女性の活躍推進プログラム」を始動し、2020年までに指導的立場に占める女性社員割合を30%以上とする目標を設定した。2017年には、「ライン長ポストにおける女性比率を2025年に30%にする。そのマイルストーンとして2020年に20%にすること」を目標に追加した。

2. 取組内容

【トップのコミットメント・推進体制・管理職の意識改革】

社長が委員長を務める「ダイバーシティ推進委員会」に加え、社員による施策提言機関として「ダイバーシティカウンスル」を設置し、ボトムアップも図っている。社長が女性活躍推進について社員と直接対話する機会を設け、ダイバーシティ推進をテーマとする研修や会議では社長自らの言葉でメッセージを発信している。2015年から日米で「ダイバーシティカンファレンス」を開催し、経営陣含め相互理解を深めている。女性活躍推進は、管理職の評価項目の一つとなっており、女性社員の育成研修やアンコンシャスバイアスの研修を実施している。

【女性社員のパイプライン形成】

上司が女性社員の育成計画を策定し、定期的な面談を行う仕組みやメンタリング、ロールモデル紹介など、キャリア開発に関する取組を実施し、女性の課長・部長・役員を継続的に生み出せる仕組みを構築している。

【仕事の進め方を抜本的に見直す働き方改革「Work SMART」】

2015年から仕事の進め方・働き方の基本方針として「アフラック Work SMART」を定め、「仕事の進め方5原則」を実践し、ダイバーシティと両輪で推進している。また、在宅勤務やフレックス勤務、多様な短時間勤務やシフト勤務など柔軟な勤務制度を整備した。所定外労働時間・有給休暇取得率・配偶者出産休暇取得率の数値目標を設定し、全管理職の評価項目としている。特に所定外労働時間は、2015年以降、毎年前年比15%以上削減している。

3. 成果

指導的立場に占める女性社員の割合の向上(2014年:17.5% → 2018年:28.9%)  
ライン長ポストにおける女性比率の割合の向上(2014年:9.4% → 2018年:15.4%)



Aflac Global Diversity Conference 2018



アフラック Work SMART 「仕事の進め方5原則」