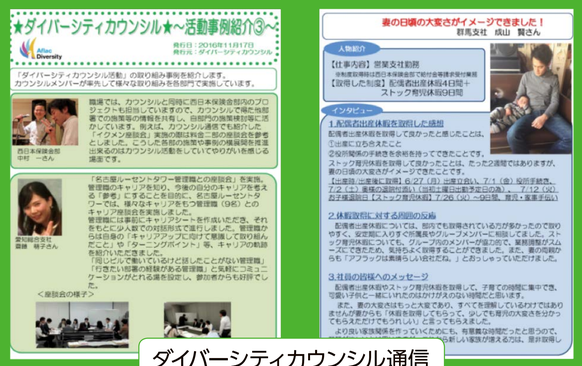
平成29年度　東京都女性活躍推進大賞 優秀賞

産業分野

アフラック

東京で輝く、自分らしく。

トップダウン及びボトムアップによる強力な体制の下、ダイバーシティを推進



ダイバーシティカウンシル通信

［設　立］　昭和49年（日本支店開設）
［代表者］　日本における代表者・社長 古出 眞敏
［正社員数］4,631名（女性2,266名　男性2,365名）
［所在地］　新宿区
［事業概要］生命保険業

（平成29年8月1日現在）

背景・経緯

- 創業当初から意欲の高い女性を積極的に採用・育成し、平成９年には生命保険業界で初めての女性役員を輩出する等、女性が活躍する風土を醸成
- 成長意欲のある女性社員がより活躍できる企業を目指し、平成26年から「女性の活躍推進プログラム」をスタート
- 平成32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
  ※課長代理以上の役職
- 平成29年には「ライン長ポストにおける女性比率を平成37年に30%にする。そのマイルストンとして平成32年に20%にすること」を目標に追加

取組内容

【推進体制・管理職の意識改革】

- 社長が委員長の「ダイバーシティ推進委員会」及び社員による施策提言機関としての「ダイバーシティカウンシル」を設置
- 社長が全国拠点を回り女性活躍推進について社員と直接対話。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が自らの言葉でメッセージを発信
- 管理職の評価項目に「ダイバーシティ推進」を設定

タウンホールミーティングでの社長と社員の対話の様子

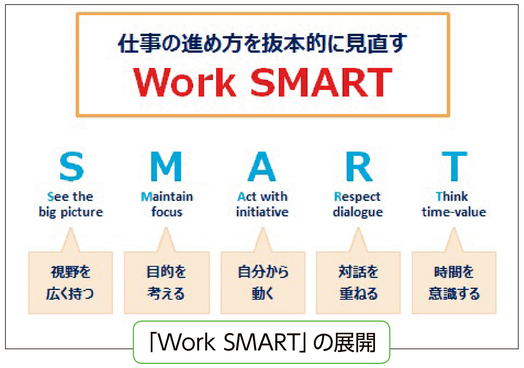
【女性社員のパイプライン形成】

- 各層に応じた、キャリア開発・育成・登用に関する取組や両立支援策を実施、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
  （育成計画、研修、メンタリング、シフト勤務制度を整備（短時間勤務10パターン、シフト勤務8パターン）等）

【仕事の進め方を抜本的に見直す働き方改革「Work SMART」の推進】

- 時間外労働の削減・有給休暇取得率・配偶者出産休暇取得率について数値目標を設定し、「Work SMART」を推進
- 特に、配偶者出産休暇は取得率100%かつ平均取得日数4日以上の目標を掲げ、取得者を社内で紹介するとともに、取得状況を毎月モニタリング、ダイバーシティ推進部が所属長に状況確認

女性社員パイプライン形成イメージ



「Work SMART」の展開

効果

- **会社や経営層の女性活躍推進への本気度が社内に浸透。全社的な組織風土改革へ**
  ※ダイバーシティ意識調査：「当社は性別や年齢に関係なく多様な人材が活躍できる風土があるか」

2014年	2015年	2016年	2017年
3.6	3.8	3.9	4.1

【参考】スコアは5段階評価。5が最も肯定的な回答である

- **指導的立場に占める女性社員の割合の向上（平成26年：17.5% ➡ 平成29年：26.2%）**
- **男性の配偶者出産休暇の取得率の向上（平成26年：55.8% ➡ 平成29年9月末：100%）**