

AIG ジャパングループ

女性活躍推進のための行動計画

1.計画期間

2016年1月1日～2020年12月31日

2.当社の課題

- 課題1 社員数における男女比率はほぼ等しいが、経営の意思決定に近い管理職に占める女性割合が低い
- 課題2 管理職を目指そうとする女性社員が男性社員より少ない
- 課題3 社員の女性の活躍を含むダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）への理解を更に深める余地がある

3.目標

AIG ジャパングループ全体のシニアマネージャー・部長級以上の管理職における女性の割合を、2015年末時点の8.8%から、2020年末までに30%以上に引き上げる。但し、段階的に2016年末に10%、2017年末に15%、2018年末に20%、2019年末に25%、2020年末に30%と引き上げていく。

4.取組内容と実施時期

- 2014年1月 ダイバーシティカウンスル設置
- 2014年1月 社員ネットワーク「Working Families Employee Resource Group(ERG)」設立
- 2014年10月 社員ネットワーク「Women & Allies ERG」設立
- 2015年2月 マネージャー・課長級管理職を対象とした女性管理職研修
「Women's Development Program」第一期 開始
- 2015年3月 執行役員より、国際女性デー(3月8日)を祝し、女性活躍の推進を促すメッセージを、全社員へeメールおよびイントラネットにて周知
- 2015年7月 社長より、上記3の目標について全社員へeメールおよびイントラネットにて周知
- 2016年1月 採用ガイドラインを定め、採用担当部門より社外の人材紹介会社へも協力依頼。
新卒および中途採用のすべてのポジションにおいて女性候補者の面接を実施
- 2016年2月 「Women's Development Program」第一期 修了
「Women's Development Program」第二期 開始
- 2016年2月 社員ネットワーク「LGBT & Allies ERG」設立
- 2016年3月 社員ネットワーク「Language and Cultural Exchange ERG」設立
- 2016年3月 執行役員より、国際女性デー(3月8日)を祝し、女性活躍の推進を促すメッセージを、全社員へeメールおよびイントラネットにて案内周知

2016年6月以降については、毎年6月末および12月末に上記3の目標の進捗および達成状況を確認（2016年末に10%、2017年末に15%、2018年末に20%、2019年末に25%、2020年末に30%の達成を目標とする）

5.取組内容詳細

(1)D&I 推進部署と専任担当者の設置

平成24年5月より、人事部内にD&I オフィスを設置し専任の担当者を配置している。目的は以下の通りである。

- 多様なバックグラウンドや経験を持つ人材の採用・育成・定着およびその人材が活躍できるインクルーシブな企業文化を醸成すること
- 取組みを通じて社会に良い影響を与えること
- 経営層へ積極的にD&I 推進の提案を行うこと

これまでに、女性管理職比率の数値目標設定や、イクボス企業連盟への加盟、多様な人材に配慮した福利厚生制度への変更などの意思決定を促進している。

(2)ダイバーシティカウンスルの設置および運営

AIG ジャパングループでは、様々な国籍や人種、文化的背景を持つ社員が働いており、また、社員数における男女比率は等しいが、経営の意思決定に近い管理職に占める女性割合が低いと認識していた。そのため2014年1月より、グループ内各社経営陣を中心としたカウンスルメンバーを招集し本格的に活動を開始した。ここでは「ジェンダー&ファミリー」「障がい」「LGBT」のチームを設置しそれぞれの推進施策や目標を議論し、経営層へ提言している。「コミュニケーション」チームも組織し、グループ内での情報宣伝活動を積極的に行っている。

(3)女性管理職研修「Women's Development Program」

上記3の目標達成のため、部長級以上の管理職候補となりうる人材層を育成すべく、選抜されたマネージャー層の女性社員に対し、1年間の管理職研修を実施している。このプログラムは4つの柱で構成されている。

- ① 経営層との交流の機会：経営層が参加者をよく知ること、参加者に対して機会拡大への効果を期待している。
- ② メンタリングプログラム：メンターとして選ばれた男性社員それぞれが担当する一名の研修参加者と半年間にわたり月1回面談し、キャリアや管理職としてのアドバイスをしている。男性メンター自身がグループ内における女性活躍推進の広告塔の役割を担う。後半の半年は、研修参加者自身がメンターとなり、選抜されたスタッフ級の女性社員に対しメンタリングを実施し、より幅広い層での女性社員の育成を目指している。
- ③ ロールモデルセッション：グループ内外で活躍している女性の講演を実施し、自身のキャリアを考える機会としている。2015年度実施の際は10名の講演を実施した。
- ④ リーダーシップ研修：グループ内研修へ参加し、リーダーに求められるビジョナリーシンキング

ングやコーチング、プレゼンテーションスキルを習得している。

(4)イクボスセミナー(ワークライフバランスの推進)

国籍や性別を問わず社員一人ひとりがキャリアや日常生活の優先事項を見つめることが重要であると考え、AIG ジャパングループとして多様な働き方を推進することにコミットすべく、2015年5月にイクボス企業同盟に加盟した。また、ワークライフバランスを企業文化として浸透させ、管理職の意識を高めるため、部下を持つ管理職全員に対しイクボスセミナーを実施している。2016年6月迄に日本全国にて16回のセミナーの実施を予定している。セミナー参加者は「イクボス」として認定される。

(5)社員ネットワーク「Employee Resource Group(ERG)」

多様な人材がやりがいを持って活躍できる職場環境を目指し、当事者や支援する社員による自発的な活動グループを認め、現在は、以下の5つのグループの活動を支援している。

- Women & Allies : 女性のキャリア開発や能力育成
- Working Families : ワークライフバランスや介護への理解、イクボスの推進
- Young Professionals : 若手のリーダー育成、ジェネレーション間の理解促進
- LGBT & Allies : 性的マイノリティーへの理解促進、および LGBT 社員が活躍できる環境を整備
- Language and Cultural Exchange : 母国語の違いなど多様な背景を持つ社員間の交流を促進し、人脈を構築し、視野を広げる

日本全国で約800名がメンバーとして登録しており、ロールモデルの講演、勉強会の開催やイベントの企画運営など、様々な活動が行われている。

(6)採用および登用におけるガイドラインの設定

上記3の目標達成のため、新規採用および登用の際には、すべてのポジションについて1名以上、シニアマネージャー、部長級管理職のポジションについては2名以上の女性候補者を選考過程へ入れるガイドラインを定めた。

(7)女性活躍を含むD&I理解促進にかかる経営メッセージおよび情報宣伝

社長をはじめとした経営層より、D&Iを経営戦略の一部として位置付け、定期的にeメールやイントラネットにて全社員へメッセージを発信している。上記3の目標は、2015年7月10日に発信し周知した。毎年3月を女性史月間、10月をダイバーシティ促進月間と制定し、全社員へのD&Iの理解促進の機会としている。D&Iの専用ページをイントラネット上に作成し、情報宣伝している。

(8)企業文化変革プロジェクト

社員一人ひとりが能力を最大限に発揮してビジネスの成功を実現できる多様性に富んだ「最先端

の保険会社」になることを目指して、企業文化変革(カルチャートランスフォーメーション)プロジェクトにグループ全体で注力している。グローバルで実施された社員意識調査の結果からは、日々の業務プロセスやワークライフバランスといった領域に改善余地があることがわかった。これらの領域を改善するために、以下6つの柱を中心にプロジェクトが進められ、特にワークライフバランスと職場環境は女性活躍推進活動と連携している。

- ワークライフバランス
- 職場環境
- 賞賛/社員の士気
- AIG ジャパン行動憲章
- 地域横断コラボレーション
- ジェネレーション（世代）

(9)ダイバーシティへ貢献した社員に対する社長からの表彰

ダイバーシティ推進へ多大なる貢献をした社員に対し、「D&I Heroes」として社長自らが表彰し、2015年は23名が表彰された。

以 上

初版策定日 2016年1月1日