

日本におけるAIGグループの女性活躍に関する2017年の取り組みについて

AIGグループは国際的な企業として、性別、国籍、性的指向、家族構成、障がいなどの違いを多様性として受け入れ、尊重しながら、誰もが社会の中で当たり前活躍できる環境を目指し、「ダイバーシティ&インクルージョン(多様性とその受容)」の推進に取り組んでいます。中でも、全社員の半数以上を占める女性社員の活躍については、企業成長に向けた重要課題であると認識し、女性社員が自発的に行う活動に加え、サポートする上司や男性社員の育成にも力をいれています。

AIGグループの日本全体で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は約13%となっておりますが、さらに管理職における比率を高め、女性にとって働きやすい会社を作るために、以下のような様々な取り組みを推進しています。

1. Woman's Development Program(女性管理職研修)

当プログラムは、管理職として将来的に活躍する女性を育成することを目的としています。部長職相当以上を期待されるマネージャー・課長レベルの女性を30名選出し、1年間にわたり「経営層とのインタラクション(交流)」「ロールモデル・セッション」「メンタリング・プログラム」「リーダーシップ研修」の四つの側面から研修を行っています。2017年で3期目となるこの取り組みには、これまでに約90名が参加し、そこから管理職へと昇格した女性も多数います。

2. イクボス同盟

NPO法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に2015年5月から加盟しており、これまでに管理職を対象にしたセミナーや講演会を全国13拠点で計44回開催しています。2017年4月の厚生労働省による「イクボス宣言」募集には、日本のAIGグループ各社から36組が応募しました。また、10月実施のアンケートでは、IKUBOSSセミナー受講者のうち、92%が「イクボス行動計画を実行に移した」と回答しており、受講を通じて多くのマネージャーの意識が変わり始めていることが証明されています。11月には、IKUBOSSセミナーに参加したマネージャーから多く寄せられた「日本のAIGグループ各社での身近な成功事例を知りたい」という声に応え、「AIGベストプラクティスの共有」を目的にパネルディスカッションを含むフォローアップセッションを開催しました。参加者の皆さんは、多くのベストプラクティスを通してイクボスを実践するためのヒントやコツを得ることができました。

3. 従業員ネットワークグループ - Woman & Allies ERG

いくつかあるERG (Employment Resource Group) という従業員ネットワークの中でも、最大の規模を誇るERGであり、女性およびその支援者で構成されるメンバーは約1,200名、47都道府県すべてにメンバーがいます。全国8支部それぞれのメンバーが中心となって、各エリアで女性のキャリアを考える様々なイベントを開催しています。2017年は外部講師を招いたり、NY本社や日本の女性役員などによる社内講演会などを全国で約30回開催いたしました。どの拠点でも女性活躍への関心は高く、女性社員のみならず男性社員も多数出席しています。さらに、メンバー登録者へ向けて定期的にメールマガジンを発行し、主要拠点で開催されるイベントに参加することが物理的に難しい社員へもイベントレポートを共有するなど、全国各地のメンバーとの距離を縮める活動も行っています。2017年10月には、第3回目の年次総会と“One AIG

Women's Summit”を開催し、全国から総勢 130 名が参加しました。

4. AIG ジャパン版「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

当会は、女性社員からの「応援ではなくスポンサーとして、キャリア開発や活躍できる場を提供してほしい。」との言葉から誕生しました。ビジネスをより積極的に進めるために、自らが率先して女性活躍を支援・推進し、活躍したい女性の想いを実現する場を築こうと、Women & Allies ERG の Allies(支援者) でもある男性社員によって構成されています。現在 6 名の人事権を持つ男性リーダーがこのプロジェクトを推進しています。女性によるサービスセンターの設置や、人事や会社の方針を決定する重要会議への女性の参画率を 30% に引き上げるなどの取り組みを実施しています。

5. 専門分野に特化した女性社員のネットワーク

より専門分野に特化した女性社員のネットワーキングや活躍を支援するため、AIG グループのテクノロジー部門では、2012 年に、世界各国の女性社員を対象にした女性ネットワーク「Global Women in Technology (GWIT)」が活動を開始しました。日本支部では、自発的に参加登録をした女性社員が積極的に情報交換をし、テクノロジーに関するスキルや知識を向上するための機会などを提供しています。2017 年 10 月には、日本の損害保険営業部門の女性社員が持っているスキルやノウハウ、経験等を互いに共有し、共に成長し合うことを目的としたプロフェッショナル・ネットワーク「Women in Distribution (WIND)」も発足し、活動を開始しています。

6. 復職準備セミナーの開催

2016 年秋から 2017 年春にかけて、産休・育休を取得中の社員が職場へスムーズに復帰するための準備をサポートするセミナーを試験的に開催しました。先輩ワーキングマザーの経験談から復職に向けてどのような準備が必要かを学び、同時期に産休・育休を取得している他の日本の AIG グループ各社社員とのネットワークを築く良い機会となりました。2017 年秋には、東京、大阪および他 4 拠点にて、育児とキャリアの両立を準備するためのセミナーを実施し、育児休業からの復職を予定、または検討している社員や、管理職が参加しました。

7. Women in Business Summit への協賛

外資系企業を中心に、各社のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みをワークショップやパネルディスカッションを通じて共有することを目的とした当イベントは、東京・大阪・名古屋の 3 都市で開催されており、AIG ジャパン・ホールディングスはゴールドスポンサーとして 3 都市すべてのサミットに協賛しています。AIG ジャパン・ホールディングスの代表取締役社長兼 CEO のロバート・ノディンや日本の AIG グループ各社の役員および社員が参加すると共に、東京では AIU 代表取締役社長兼 CEO のケネス・ライリー、大阪では AIU/富士火災 人事担当執行役員の福富一成がパネリストとして登壇しました。

8. Best Place to Work の取り組み開始

日本における AIG グループでは、会社が永続的に成長し、従業員が自発的に生き活きと働き、家族・友人とともにハッピーになれる職場「ベストプレイス」の創造に向けて、さらなる変革に着手しています。例えば、女

性限定ではありませんが、ワーク・ライフ・バランスを高めることが生産性を高めることにつながる、という考えのもと、自宅の最寄りのオフィスでの勤務を可とする Work @ Nearest Office 制度を首都圏エリアの営業部門を中心に試験的にスタートさせています。既存のテレビ・電話会議システムや社有携帯、Mobile PCなどを活用するだけで実現できるこの制度は、サテライトオフィス等への設備投資も不要なため、よりコンパクトでスピーディな実施が可能となっています。女性を含む働く親にとっては、いかに育児や家事と仕事を効率的に両立させるかは重要であり、今後さまざまな施策の試験実施を踏まえて、より働きやすい環境の整備につなげる予定です。

「ダイバーシティ&インクルージョン(多様性とその受容)」の推進は、社員にとって働きやすい環境を整えるだけでなく、多様な視点からお客さまを理解することにもつながります。お客さまを深く理解することで、日本におけるAIGグループが掲げる事業戦略コンセプト「ACTIVE CARE」(まさかが起こる前にリスクを予防する)のもと、事故や損害を事前に防ぐための情報やアドバイスをよりの確に提供することが可能となります。AIGグループは、より一層の社会貢献をめざし、2018年もより良い商品とサービスをお届けするために取り組んでまいります。