

2022年4月27日

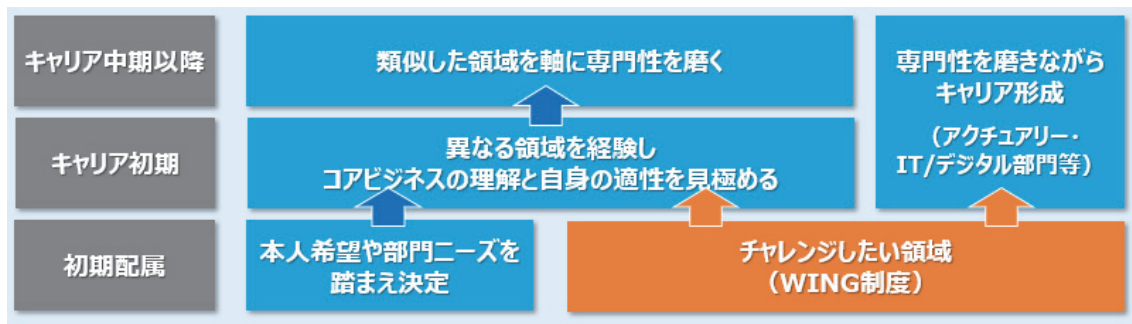
新卒採用者の初期配属を確約する 「WING 制度」の導入について

アフラック生命保険株式会社（代表取締役社長：古出 眞敏）は、“「意欲」と「能力」のあるキャリア志向の高い人財”を積極的に確保するために、2023年の新卒採用より内定時に初期配属を確約する「WING 制度*1」を導入します。

当社は「社歴・年齢・性別に関係なく、意欲と能力のある人財が自律的に働き、最大限に力を発揮しながら主体的にキャリアを構築できる環境を実現すること」を理念として、職務等級制度を基軸とした新たな人財マネジメント制度を全社員に導入しています。この理念に基づき、社内の全ポスト(約 1,400)に関する職務記述書の作成・公開や、キャリア開発計画書を用いた上司と部下の 1on1 ミーティングの奨励に加え、キャリア EXPO*2の開催、メンター制度*3、ジョブ・ポスティング制度*4、海外・国内留学制度、Aflac café*5等の、キャリア形成のための様々な取り組みや制度の拡充を行っています。

当社では、キャリア初期の数年間を、複数の部署を経験しながら、コアビジネスへの理解を深め適性を見極める期間と位置付けています。複数の部署でのキャリア形成を前提としつつも、チャレンジしたい領域が明確に決まっており、かつ希望部署の受入ニーズが合致する新卒入社希望者には、入社時の配属部署を確約する「WING 制度」を導入することとしました。これにより、本制度利用者は、当社での就業を具体的に意識しながら、卒業までの学生生活の中で学修・研究を行うことができ、入社前の時間をより有意義に過ごすことが可能となります。

＜新卒で入社する人財のキャリアイメージ＞



当社は、中期経営戦略（2022～2024年）の一つに「多様な人財の力を引き出す人財マネジメント戦略」を掲げています。本戦略を実行するために、主体的にキャリアを構築できる環境を実現し「人財エンゲージメント*6」を高めることで、「生きる」を創るリーディングカンパニーへの飛躍を目指してまいります。

*1 自身の描くキャリアに向けて羽ばたいてほしいという想いと、アフラックダックの翼を掛け合わせたネーミングです。

*2 社員の主体的なキャリア形成を支援するために、各部署が業務内容や魅力を紹介するイベントです。

*3 社員のキャリア形成支援やダイバーシティ推進のために、上司以外の役員や部長、先輩社員をメンターとしてメンタリングを受けることができる制度。若手社員をメンティーとするジュニアメンター制度も導入しています。

*4 「意欲」と「能力」のある人財が、希望する部署だけでなく、希望する上位ポジションにも挑戦し、異動することができる社内公募制度です。

*5 自己啓発のために、会社が年間5万円を上限として援助する制度で、ビジネスに必要な知識・スキルの習得のためのセミナー、ビジネススクール、通信教育、試験受験料など幅広く活用が可能です。さらに、「キャリア開発計画書(CDP)」を作成した社員のパーソナライズされた能力開発ニーズに対応していくため「Aflac Café プレミアムファンド(最大10万円補助)」も本年新設しています。

*6 当社では、人財エンゲージメントを「所属する組織と自身の仕事に熱意をもって、自律的に貢献しようとする社員の意欲」として定義しています。