

2015年4月1日付人事異動における女性管理職の登用状況等について ～はじめて執行役に女性を登用、女性管理職比率は15.6%～

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 根岸 秋男）は、明治安田NEXTチャレンジ・プログラム（2014年4月～2017年3月）において、「ダイバーシティ・マネジメントの強化」を重点実施事項に掲げ、多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しています。とりわけ女性の活躍促進に向けた取組みを強化し、多様化するお客さまのニーズにお応えする新たな価値を創造していくことをめざしています。

1. 女性職員の管理職等登用状況

（1）初の女性執行役が誕生

2015年4月1日付で、執行役^{（※1）}に1名の女性を登用します。この結果、同日付の当社女性役員は、社外取締役2名とあわせて3名となります。

	2014年4月		2015年4月
女性役員（うち執行役）	1名（0名）	→	3名（1名）

（※1）会社法402条1項において委員会設置会社におくことを義務付けられている執行役

（2）女性総合職1期生2名を部長相当職に登用

2015年4月1日付で、男女雇用機会均等法施行（1986年）後に新卒の女性総合職1期生として入社した女性職員のうち2名を商品部長および事務サービス品質管理室長に登用し、ダイバーシティ推進による会社競争力の強化に取り組みます。

（3）女性管理職の登用状況

2015年4月1日時点で、課長相当職に登用している女性職員は181名、管理職（部長相当職、課長相当職）に占める女性職員の割合は15.6%となります。

女性管理職登用については、管理職に占める女性の割合を2020年4月までに30%程度とすることを視野に、2017年4月に20%に引き上げることを目標に掲げ、めざす職務に応じた人財登録と選抜研修等による育成プログラムを設けるとともに、女性職員がこれまでのキャリアや経験を活かせる管理職ポストを新設するなど、女性管理職の計画的かつ継続的な登用に向けた取組みを行なっています。

《女性管理職の登用人数》

部長相当職 ^{（※2）}	2名
課長相当職 ^{（※3）}	181名
合計	<u>183名</u>
うち育成プログラム受講者	108名

（※2）本社部長、支社長、法人部長 等

（※3）本社グループマネージャー、支社部課長、法人営業部長 等

（育成プログラム）

総合職（地域型）およびアソシエイト職を対象に、意欲と能力のある女性職員のキャリア開発を支援

管理職候補者（約500名）

↑ ↑ ↑
次の管理職候補者
（約350名）

(参考) 営業所等を含む女性管理職登用状況について

当社は女性に従業員全体の8割以上を占め、営業所等においては営業職員(MYライフプランアドバイザー)約4,000名が、すでに管理職(営業所長、支部マネジャー)に登用されています。

《営業所等を含む女性管理職登用状況》

	2014年4月	2015年4月
営業所等を含む女性管理職	約70% (約4,000名)	約70% (約4,300名)
除く支部マネジャー(営業職員)	8.6% (164名)	13.4% (298名)

2. 女性管理職の登用に向けたすそ野拡大

(1) アソシエイト職から総合職への職種変更

2015年4月から職種を段階的に「総合職(全国型)」「総合職(地域型)」に再編・統合します。この4月1日付で、アソシエイト職(旧一般職)のうち約750名を総合職(地域型)に移行し、これまでのキャリア・経験等を十分に活かせる事務・サービス分野等を中心に活躍を促進するとともに、多様な分野での活躍も支援します。

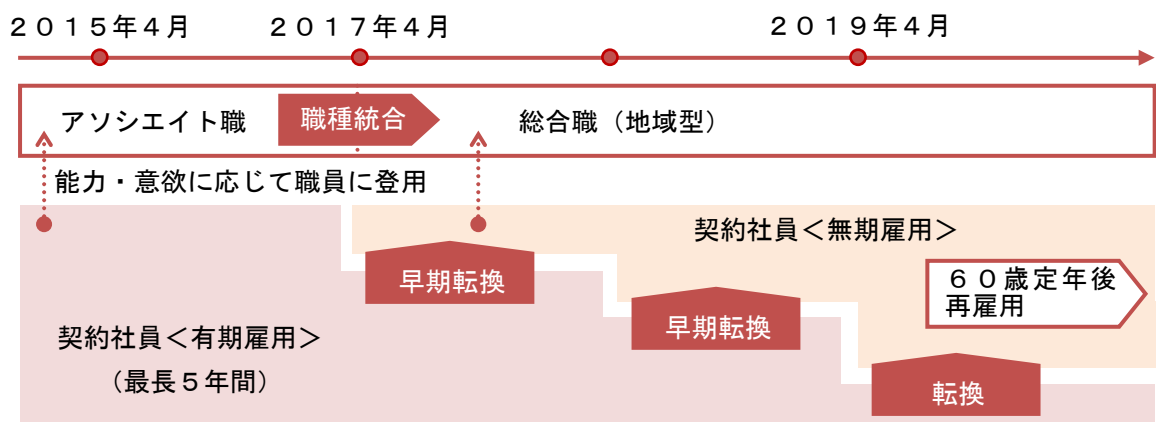
(2) 契約社員のキャリアアップ支援

ア. 無期雇用化の推進

有期雇用である契約社員について、法改正を見据えて2017年4月から無期雇用への転換をすすめ、2019年4月までに約2,500名の契約社員を無期雇用へに転換する予定です。

イ. 職員(正社員)への登用の推進

2007年以降、すでに約700名の契約社員を職員(正社員)に登用しています。今後は、無期雇用化した契約社員を事務サービスの中核を担う人財として位置付け、総合職(地域型)への登用をいっそう推進するなど、意欲と能力のある契約社員のキャリアアップを支援します。



以 上