

Topics DE&I・健康経営の推進

DE&Iの推進

ダイバーシティの推進にあたっては、一律・画一的な支援ではなく、一人ひとりのおかれた状況に応じ、必要な経験・情報を付与し、公平な機会を提供することで多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりと、多様性を受容し、相互に個性を尊重しあう風土の醸成に取り組んでいます。

個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくり

● 女性の活躍推進

女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、「L-NEXT」の研修体系を整備しています。2024年度は各組織の所属長から推薦され、かつ意欲ある女性職員約1,100人が受講し、社外講師による研修のほか役員等をメンターとするメンタリング機会等を提供しています。

さらに、めざす業務分野に関連する部署で短期間の業務体験ができる「社内短期留学」や、希望する所属・職務への異動を応募できる「キャリア・チャレンジ制度」を実施しています。

このような取り組みを通じ、各地域に根差して活動するMYリンクコーディネーターの幹部職等を含む女性管理職を3人に2人以上とするとともに、課長相当職以上の女性管理職比率35%以上を堅持しています。

● 障がい者の活躍支援

障がい者雇用については、特例子会社「明治安田ビジネスプラス」を含めた雇用拡大に積極的に取り組んでおり、2025年6月時点で、雇用人数（換算後）は1,312名、雇用率は、2.57%となっています。

また、嘱託雇用者の正社員登用や処遇引き上げ等、活躍の後押しを行なっています。

● シニアの活躍推進

2019年度に定年を65歳まで延長し、役職定年を廃止、2021年度には定年後の再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げ、さらに2027年度には定年を70歳まで延長予定です。

現在、多くのシニア職員が管理職や専門性が求められる職務等で重要な役割を担っています。

さらなる役割発揮に向けて、社外講師によるセミナー・研修等を実施するとともに、ビジネススキルの向上等リスクリングの機会を提供しています。



シニア向け研修の様子

多様性を受容し、相互に尊重しあう風土醸成

● ワーク・ライフ・マネジメントの推進

一人ひとりが「仕事」と「生活」の両方を充実させ、その好循環を重視する働き方によって生産性の向上をめざす「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向け、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで環境整備や各種支援策の拡充に取り組んでいます。

また、男性職員の育休取得については、取得率100%、平均取得日数1ヵ月を目標に推進しています。対象者への取得勧奨や、取得状況を経営管理職の評価に反映する運営等に取り組んだ結果、2024年度の男性育児休職取得率は2020年度から5年連続で100%となりました。

● LGBTQに関する取り組み

ライフイベントごとの休暇取得、社宅貸与等の福利厚生制度において同性パートナーを配偶者とみなす運用や、専門相談窓口の設置、アライ^(注)普及、各所属でのイベント参加・研修実施等に取り組んでいます。

(注) LGBTQ当事者を支援・応援する気持ちを表明する企業や人々のこと

● ダイバーシティ・フォーラム

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのいっそうの理解・浸透を目的に、2014年度から毎年開催しています。2024年度は全国の所属長、推進リーダー等約640名が参加し、社長からのメッセージを発信するとともに、各職場での課題解決に向けた対策を討議しました。



ダイバーシティ・フォーラムの様子



LGBTQが働きやすい環境を提供する企業を表彰する「PRIDE指標」で8年連続「ゴールド」評価を受賞