

# ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「MY Mutual Way 2030」における「契約者ファーストのリージョナルメガ生保」を実現するため、「長期的視点に立った人財育成」「一人ひとりの意欲や適性に基づく成長・活躍の後押し」「さらなる挑戦と役割・能力発揮できる

体制」を推進すべく「ダイバーシティ&インクルージョン＝多様性の受容と活躍支援」を重点実施事項とし、一人ひとりの価値向上と風土醸成に取り組んでいきます。

## 多様な人財が意欲と能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりと人財育成

### 女性の活躍支援

#### キャリア形成支援

女性管理職を継続的に輩出するため、めざす職務に応じ、役員とのメンタリング、公募型研修、異業種交流やキャリア相談専用窓口の設立等、さまざまな支援、機会の提供を継続的に実施しています。

#### 女性の活躍を促進する人事・処遇制度の改正

職種を「総合職(全国型)」と「総合職(地域型)」に再編・統合し、転居を伴う転勤の有無以外は、同等の位置付けとしました。また同一職務＝同一賃金を志向する処遇体系に整備し、納得性・透明性の高い処遇に改正しました。



(左) 経済産業省主催「ダイバーシティ経営企業100選」受賞(2014年度)  
 (右) 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」において、「内閣府特命担当大臣」受賞(2016年度)  
 当社は、2015年12月から、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同し、毎年宣言を継続しています。

#### 活躍フィールドの拡大

これまでのキャリア・経験を活かせる職制の新設・改正や、これまでも実施してきた契約社員の職員登用をいっそう推進することで、一人ひとりの挑戦意欲や活躍フィールドを拡大していきます。

なお、管理職に占める女性の割合を2020年4月までに30%程度とすることを目標に掲げ、女性管理職の計画的かつ継続的な登用に向けた、登用候補キャリア形成・能力開発支援に取り組んだことにより、2020年4月1日現在の女性管理職比率は30.1%と、当初の目標を達成しました。

	2012年	2016年	2020年
女性管理職数	69人	212人	384人
女性管理職占率	3.8%	17.6%	30.1%



女性向け層別研修

### 障がい者の活躍支援

障がいのある職員にも、働きやすい職場を実現するため、UDトーク<sup>®</sup>アプリを搭載したタブレットの配備、障がい者専用相談窓口の設置等に加え、上位職制への登用機会の提供等を通じて、意欲あふれる障がいのある職員のさらなる活躍を支援しています。

また2017年に設立した特例子会社「明治安田ビジネスプラス」を通じた雇用も進めており、さまざまな障がいを持つ職員が、意欲、能力をいっそう発揮できるよう積極的に取り組んでいます。

※ 音声を実タイムに文字変換する聴覚障がい者の情報保障アプリ

	2017年	2019年
障がい者雇用数	899人	1,004人
障がい者雇用率	2.04%	2.21%

※ 雇用数、雇用率については明治安田ビジネスプラスを含む

### 中高年齢層の活躍支援

長年の経験やスキル、能力をさらに活かし、いっそう活躍できるよう、2015年4月に役職定年制を廃止、2019年4月からは職員の定年を65歳まで延長しました。

また、自身のキャリア形成の支援に向け、50歳、58歳の職員を対象にキャリア研修を実施、キャリアカウンセリングやe-ラーニングを希望者が受講できる「セルフ・キャリアドック」態勢の整備を進め、一人ひとりに対してのサポートを実施しています。

2020年4月、57歳以上の経営管理職登用者は25人となる等、いっそうの活躍推進を進めていきます。



キャリアデザイン研修

# ダイバーシティ&インクルージョンの推進

## 多様性を受容し、働く仲間が相互に成長できる風土醸成

### イクボスの取組みについて

「協働・成長」できる職場の風土醸成・環境整備を積極的に推進するため、すべての役員、管理職を「イクボス」\*と位置づけ「イクボス宣言・アクションプラン」を策定、毎年「イクボス度調査」を全所属で実施し、その結果を所属長の評価に反映しています。このPDCAサイクルの実践等により、働く仲間の環境と成長をサポートしています。

また毎年、「イクボス・アワード」を開催し、社内イントラネットで取組みを開示するなど、すべての職場が自律展開できる支援を実施しています。

\* 自組織における「協働・成長」の風土醸成・環境整備に積極的に取り組み、かつ組織のパフォーマンスを向上させる上司



(左) 厚生労働省主催「イクメン企業アワード 特別奨励賞」受賞 (2013年度)  
(右) 根岸社長の「イクボス宣言」

### ダイバーシティ・フォーラム

「多様性の受容と活躍支援 (ダイバーシティ&インクルージョン)」の風土醸成を目的に、全国の各職場の推進リーダーを招集し、トップメッセージを発信、各職場でのD&Iの課題の解決策を討議する場として毎年開催しています。

\* 2020年度はオンラインで開催



ダイバーシティ・フォーラム

### LGBT従業員への環境整備・理解促進

ライフイベント等の休暇取得、社宅貸与等の福利厚生制度の一部について同性パートナーを配偶者とみなす運用やLGBT専門相談窓口設置、アライ\*の普及の取組み、各所属でのLGBTイベントの参加、研修の実施等により、いっそうの理解を進め、LGBT従業員が働きやすい環境整備を推進しています。

\* LGBT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



(左) LGBTイベント参加の様子  
(右) LGBT当事者が働きやすい職場環境を提供する企業を表彰する「PRIDE指標」で3年連続「ゴールド」評価を受賞

### さらなる柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みの実効性を高め、「働き方改革」の質の向上をめざす「ワーク・ライフ・デザイン・プログラム」を全所属に導入しています。このプログラムはテレワーク・フレックスタイムの推進状況や男性の育児休職取得等、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの取組状況を得点化し評価するもので、所属長評価にも反映しています。

また、柔軟な働き方や自由な発想、オープンコミュニケーションを目的にスニーカー勤務などを可能とした「通年ビジネスカジュアル」等を「MY Style ドレスコード編」として展開しています。



(左) 厚生労働省 均等・両立推進企業表彰 (2012年度、2013年度)  
•均等推進企業部門、ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長優良賞<ダブル受賞> (2012年度)  
•ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞 (2013年度)  
(右) 次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業「プラチナくるみん認定」取得 (2015年)