

2012年9月27日

平成24年度 均等・両立推進企業表彰

**「均等推進企業部門」および「ファミリー・フレンドリー企業部門」で
「東京労働局長優良賞」をダブル受賞！**

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 松尾 憲治）は、厚生労働省が実施する平成24年度の均等・両立推進企業表彰において、「均等推進企業部門」および「ファミリー・フレンドリー企業部門」で「東京労働局長優良賞」をダブル受賞しました。

当社は、従業員の8割以上が女性であり、これまでも女性の意欲と能力を最大限に引き出すためのさまざまな取組みを行なってまいりましたが、2011年4月から3カ年の取組みを定めた「明治安田新発展プログラム」（「中期経営計画」+「MOTプロジェクト〔第III期〕」）において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を重点実施事項に定め、ポジティブ・アクションおよびワーク・ライフ・バランスの取組みを強化しています。今回の受賞は、こうした当社の取組みが評価されたものと考えています。

当社は、引き続き、ダイバーシティ・マネジメントおよびワーク・ライフ・バランスを推進し、女性がいっそう活躍できる企業を目指してまいります。

1. 均等・両立推進企業表彰の概要

均等・両立推進企業表彰は、厚生労働省が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組み」および「仕事と育児・介護との両立を支援する取組み」について、他の模範となる取組みを推進している企業を表彰する制度です。

「東京労働局長優良賞」は、以下の企業に授与されます。

<均等推進企業部門>

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組みを推進している企業

<ファミリー・フレンドリー企業部門>

地域において、仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組みを推進している企業

2. 各部門の受賞事由

<均等推進企業部門>

経営計画に女性の活躍推進を明記したうえで、具体的な数値目標を定めたポジティブ・アクションに取り組み、女性管理職登用数や女性職員の採用占率等が増加。さらに、女性のキャリア形成をサポートする制度や女性管理職層を継続的に育成する仕組みを構築

<ファミリー・フレンドリー企業部門>

仕事と家庭の両立の実現をめざし、従業員がワーク・ライフ・バランス諸制度を利用しやすい職場環境づくりを労使一体となって推進。また、総労働時間縮減、休暇取得状況等を所属単位で評価する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」を導入し、実効性も向上

3. 当社の主な取組み

ア. 女性の活躍推進に向けた主な取組み

中期経営計画の重点実施事項の1つとして、ダイバーシティ・マネジメントの推進を定め、①キャリアアップ支援、②ワーク・ライフ・バランス支援、③組織風土づくりの3つを柱とするポジティブ・アクションを推進しています。

<具体的な取組み>

- 人事部に「ダイバーシティ推進室」を設置（2012年4月）するとともに、各所属に「ダイバーシティ推進責任者」（所属長）および「ダイバーシティ推進モニター」を任命（2012年5月）し、推進態勢を強化
- 女性職員の職務範囲拡大に向け、人事制度を改正し、アソシエイト職の登用職務を事務的業務以外へ拡大（2012年4月）
- 女性職員の積極的な採用を継続するとともに、女性の管理職登用を拡大するため、全社から選抜された女性リーダー候補者を対象に層別研修プログラムを導入（2012年5月）
- 仕事と育児の両立等、テーマ別に女性職員のネットワーク活動を展開し、女性職員自身の意識改革と風土づくりを促進（2011年10月から）
- 社内イントラネット上に「ダイバーシティ推進室サイト」を開設（2012年7月）。各所属で活躍する女性職員（ロールモデル）を紹介

イ. ワーク・ライフ・バランス実現に向けた主な取組み

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を3回取得（2007年、2009年、2012年）するなど、仕事と生活を両立できる環境の整備に取り組んでいます。

<具体的な取組み>

- 時間外労働の縮減状況や年次有給休暇取得状況、男性の育児休業取得状況等を指標化し定量評価する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」を導入
- 労使共同の取組みとして、ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催。一人ひとりが仕事を見直し、短時間で生産性を向上させる業務改善運動（働き方刷新運動）を推進
- 要介護の家族1人につき、通算365日まで取得可能とする介護休業制度の導入や、子が小学校3年生まで有給休暇とは別に取得が可能な「キッズサポート休暇」（年間5日間有給）の導入など、休暇制度の充実を推進
- 社内への周知策として、ワーク・ライフ・バランス制度の概要・利用方法等を掲載した「ワーク・ライフ・バランスハンドブック」や「育児休業からの復職応援ブック」を社内イントラネットに掲載し、必要な時に閲覧できる環境を整備

以上