

2014年8月11日

経営戦略としての「ダイバーシティ・マネジメントの強化」について
～人事制度改正等により女性の活躍をよりいっそう促進、管理職比率を倍増～

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」を重点実施事項に定め、女性・障がい者・高齢者等、多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しています。とりわけ女性については、その能力を十分に発揮して活躍する機会を確保し、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等をめざし、管理職登用目標の達成のみを目的とせず、人財力向上を重視した、以下の3つの施策を推進します。

女性活躍をよりいっそう促進する3つの施策（詳細は別紙をご参照ください）

1. 女性のキャリア開発支援態勢の強化 2014年4月から実施

主要職制等の管理職候補者 約850人を計画的に育成。経営管理職候補者等（約30人）を対象に役員と対話をするメンタリング・ミーティングを実施

2. 女性の活躍を促進する人事・処遇制度の改正 2015年4月から実施

女性の活躍範囲を広げ、職務登用を推進するとともに、処遇の職種間格差を是正（同一職務＝同一賃金を指向）

3. 女性の活躍フィールドの拡大 2015年4月から実施

女性がこれまでのキャリア・経験を活かせる職制を新設・改正。あわせて、契約社員の職員登用をよりいっそう推進

女性管理職比率の拡大

- ・女性の管理職比率について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
- ・これまでのキャリア・経験等を十分に活かせる領域を中心に、女性の管理職登用を推進

2014年4月

8.6%

2017年4月

20%

2020年4月

30%程度

当社は、職員一人ひとりの役割発揮の最大化と人財価値の向上をめざすとともに、いっそうの女性の活躍を促進します。

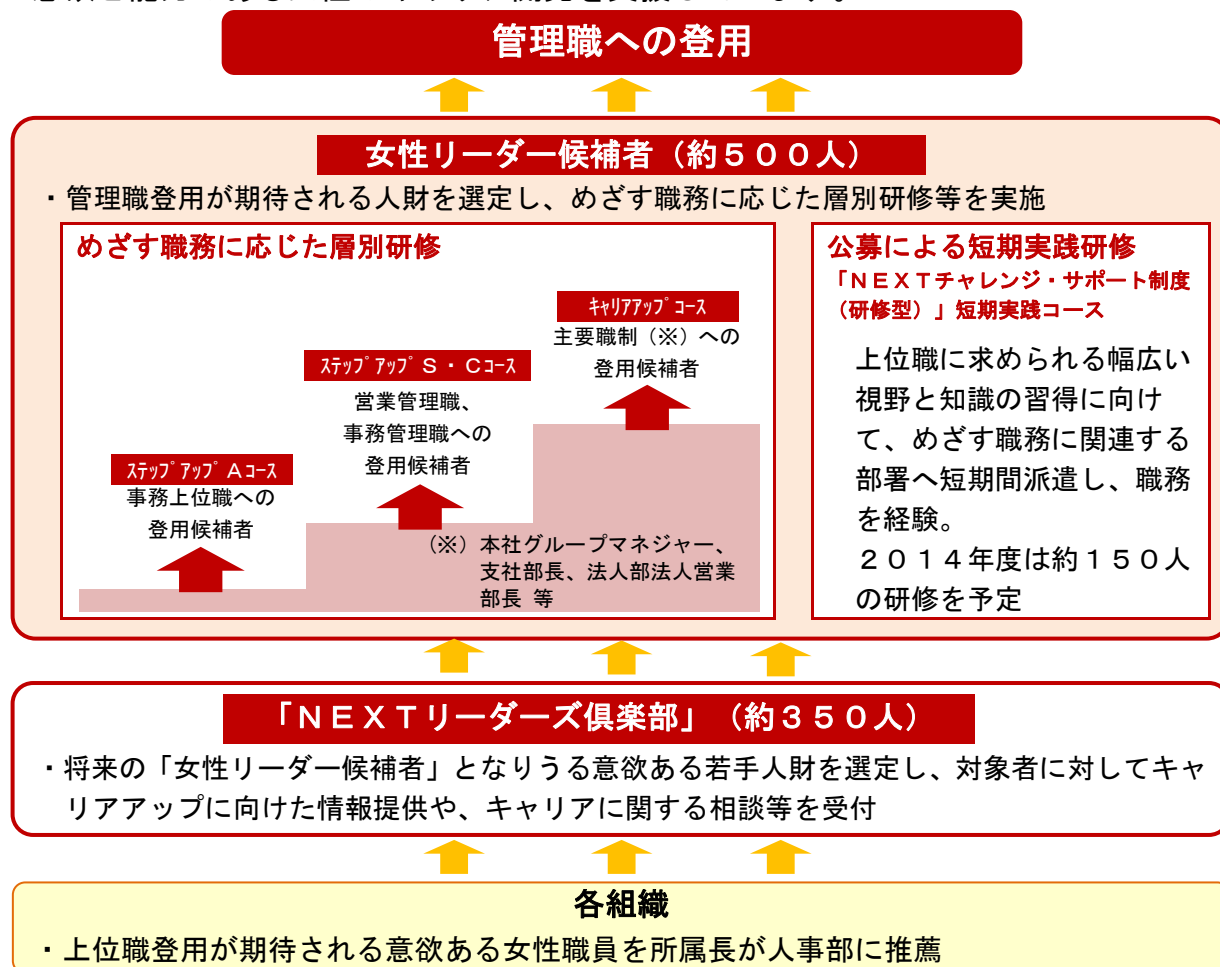
以上

女性活躍をよりいっそう促進する3つの施策

1. 女性のキャリア開発支援態勢の強化 (2014年4月から実施)

管理職候補者の登録管理・研修制度の拡充

- ・女性管理職を継続的に登用するため、各組織において上位職候補者を選定のうえ、個別の「育成カルテ」を策定し、めざす職務に応じた集合研修と短期実践研修により、意欲と能力のある女性のキャリア開発を支援しています。



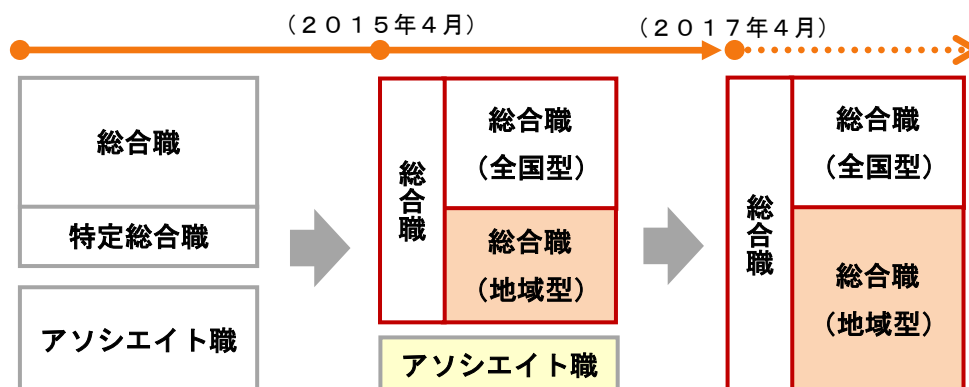
職種・職務別の課題解決型研修の実施

- ・経営管理職(部長、支社長、法人部長等)候補者の約30人を対象に、経営幹部としての人財育成を主眼とする経営層(役員)との対話を通じたメンタリング・ミーティングを実施します。(2014年度は12月開催予定)
- ・公募により、女性職員を大手広告代理店などの他企業の女性管理職等のもとに派遣する「NEXTチャレンジ・サポート制度(研修型)」社外留学コースを新設しました。(2014年度は6人を派遣)
- ・女性総合職約150人を対象に、社内外で活躍する女性との対話等を通じ、キャリアアップに向けた意欲を醸成する「エンパワー・ウーマンセミナー」を実施します。(2014年度は12月開催予定)

2. 女性の活躍を促進する人事・処遇制度の改正 (2015年4月から実施)

職種の再編・統合

- ・ 職種により活躍範囲を限定している現行制度を見直し、転居を伴う転勤がない以外は同等の位置づけとする「総合職（全国型）」^{注1}と「総合職（地域型）」^{注2}に段階的に再編します。これにより、現在、特定総合職^{注3}やアソシエイト職^{注4}であっても、能力・適性に応じ経営管理職を含む、より幅広い職制・職務で活躍できます。



注1. 「総合職（全国型）」は、国内・海外すべての事業所に勤務する可能性がある職種

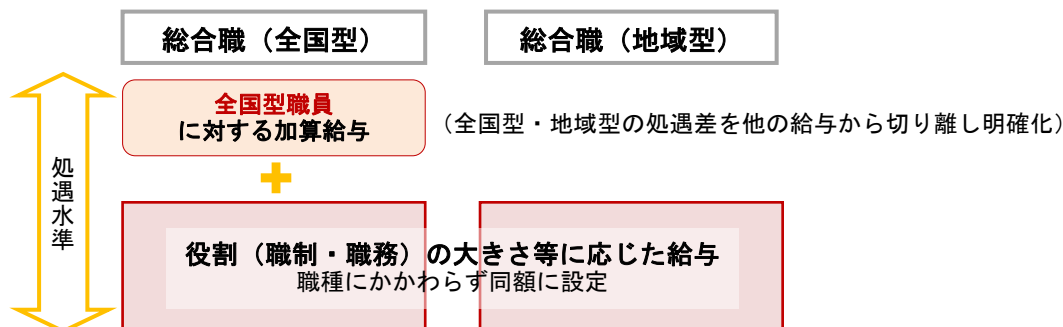
注2. 「総合職（地域型）」は、定められた勤務地で長くキャリアを形成する職種。転居を伴う転勤はない

注3. 特定総合職は、個人営業・法人営業を中心に幅広い職務を担当し、定められた勤務地域でキャリアを形成する職種。転居を伴う転勤はない

注4. アソシエイト職は、お客さまサービスならびに事務対応全般に従事。転居を伴う転勤はない

「同一職務＝同一賃金」を指向した処遇体系の見直し

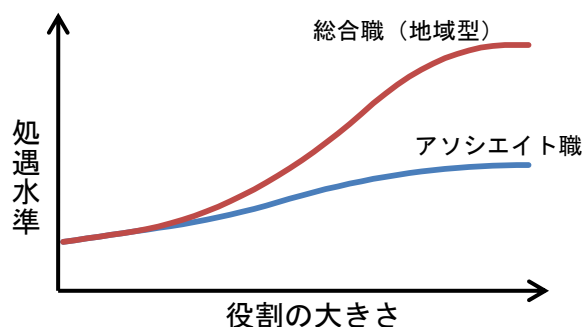
- ・ 役割（職制・職務）に応じた処遇を「総合職（全国型）」「総合職（地域型）」共通とすることにより、「同一職務＝同一賃金」を指向する処遇体系に整備し、納得性・透明性の高い処遇制度に改正します。



挑戦・活躍する職員の処遇を引き上げ

- ・ 職種の再編・統合とあわせ、処遇制度も改正し、上位職の処遇の引き上げを図り、挑戦する女性を後押しします。

【総合職（地域型）（事務上位職）の処遇イメージ】



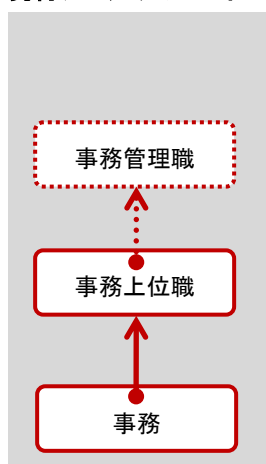
3. 女性の活躍フィールドの拡大 （2015年4月から実施）

キャリアを活かせる職制の新設、活躍フィールドの拡大

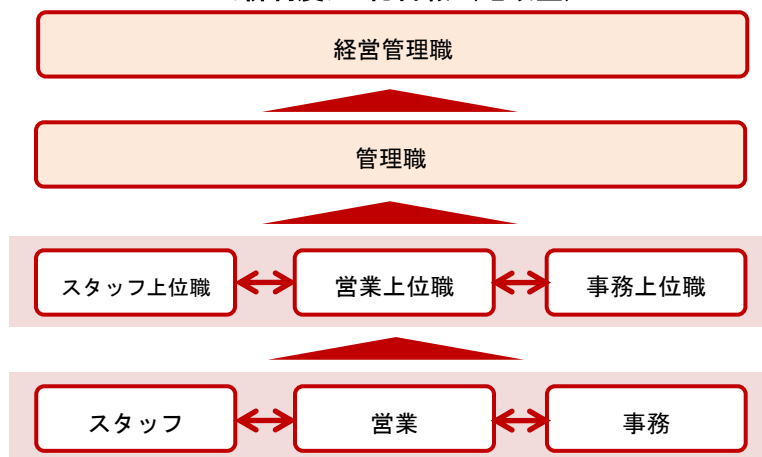
- ・「総合職（地域型）」の新設にあわせ、お客さまサービスならびに事務対応全般に従事してきたアソシエイト職のキャリアルートを複線化するとともに、女性職員のこれまでのキャリア・経験を活かせるよう職制の新設・改正を行ない、挑戦意欲ある職員の活躍フィールドを拡大します。

【キャリアルートのイメージ】

＜現行＞ アソシエイト職

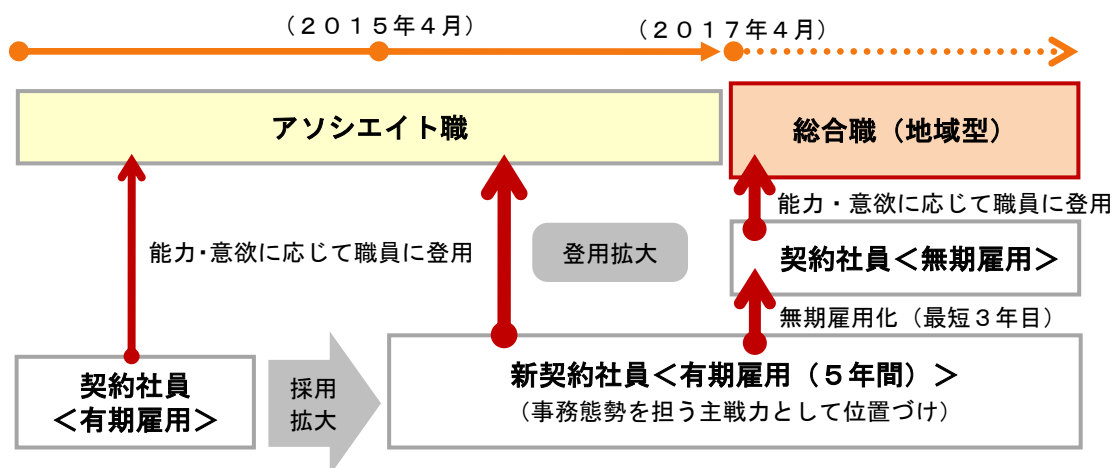


＜新制度＞ 総合職（地域型）



契約社員の無期雇用化とあわせて、職員への登用を推進

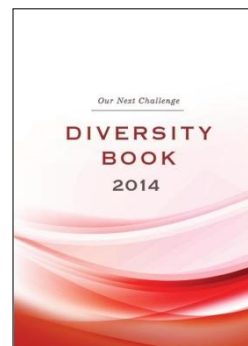
- ・ 契約社員（約2600人）については、これまでも能力・意欲に応じて職員への登用を行っており、現在、アソシエイト職に占める契約社員からの登用者の比率は約15%となっています。
- ・ 法改正を見据えて2017年4月から契約社員の無期雇用への転換を進めるとともに、契約社員のキャリアアップを支援し、職員への登用をいっそう推進します。



「女性活躍をよりいっそう促進する3つの施策」を支える取組み

○各組織に「ダイバーシティ推進責任者」および「ダイバーシティ推進リーダー」（女性職員）を配置しています。また、各組織におけるダイバーシティ推進の自律的な展開を促し、相互研鑽を深めるための「ダイバーシティ・フォーラム」を2014年9月に開催します。

○経営トップからのメッセージや、ワーク・ライフ・バランス関連制度、キャリアアップ、仕事と育児の両立等を実践する社内ロールモデル等を紹介する「ダイバーシティ・ブック」を全職員に配付しています。



ダイバーシティ・ブック 2014

○女性の意見・感性等を経営に反映する取組みとして、「感動サービス」の実現や会社収益の拡大等に向けたテーマについて、女性職員によるネットワークで検討し、経営層に提言を行なっています。



女性ネットワーク活動

○子育て経験のある女性職員による「ママネットワーク」活動を展開しています。「育児休職からの復職応援ブック」や「パパのためのワーク・ライフ・バランスハンドブック」の作成や、育児休職からのスムーズな復職をサポートする「復職応援セミナー」の運営など、仕事と育児の両立に役立つ情報の提供を行なっています。



「育児休職からの復職応援ブック」
「パパのためのワーク・ライフ・バランスハンドブック」

○所属ごとの男性の育児休職取得、女性リーダー候補者の輩出、年休取得、残業縮減等に向けた取組み状況をポイント化し、所属長評価に反映する「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入し、ワーク・ライフ・バランスを促進します。

○在宅での勤務を可能とするシステム環境の活用により、育児・介護と仕事の両立する職員の能力発揮を支援します。