

**2016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
～当社独自の取組みとして、新たに「イクボス育成プログラム」を導入～**

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、女性を中心とした多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しています。

当社は、今後も女性活躍促進に向けた様々な取組みを通じて、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きます。

1. 女性職員の管理職等登用状況

2016年4月1日時点での管理職（部長相当職、課長相当職）に占める女性職員の割合は17.9%（前年度比2.3ポイント増）となり、合計で212人となりました。なお、部長相当職については、新たに2名の女性職員を所沢支社長、大阪マーケット開発部長に登用します。

	女性役員	女性管理職		うち部長相当職		うち課長相当職	
	人数	人数	比率	人数	比率	人数	比率
2016年4月	3人	212人	17.9%	4人	2.7%	208人	20.0%
2015年4月	3人	183人	15.6%	2人	1.4%	181人	17.6%

（※）上記人数および比率については、2016年3月29日時点での見込み数値

2. 当社独自の取組み「イクボス育成プログラム」の導入（詳細は別紙1参照）

当社では、独自の取組みとして、2016年4月より「イクボス育成プログラム」を導入します。本プログラムでは、「明治安田生命“イクボス”宣言」を制定するとともに、全管理職に対して、各所属の課題や特性に応じた個別のイクボス宣言の策定を求め、全社に開示することを予定しています。

3. 「一般事業主行動計画」の策定（詳細は別紙2参照）

当社では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」において、管理職に占める女性の割合を2020年4月までに30%程度とすることを数値目標に掲げています。実現に向けて、今度も引き続き計画的かつ継続的な人財育成態勢の整備を進めていきます。

「イクボス育成プログラム」の展開について

2016年4月より、「人財力の向上」「働き方改革の推進」「ダイバーシティ・マネジメントの強化」に向け、管理職の意識改革を促し、各所属における具体的施策の自律展開を支援する当社独自の取組みとして、「イクボス育成プログラム」を新たに導入します。

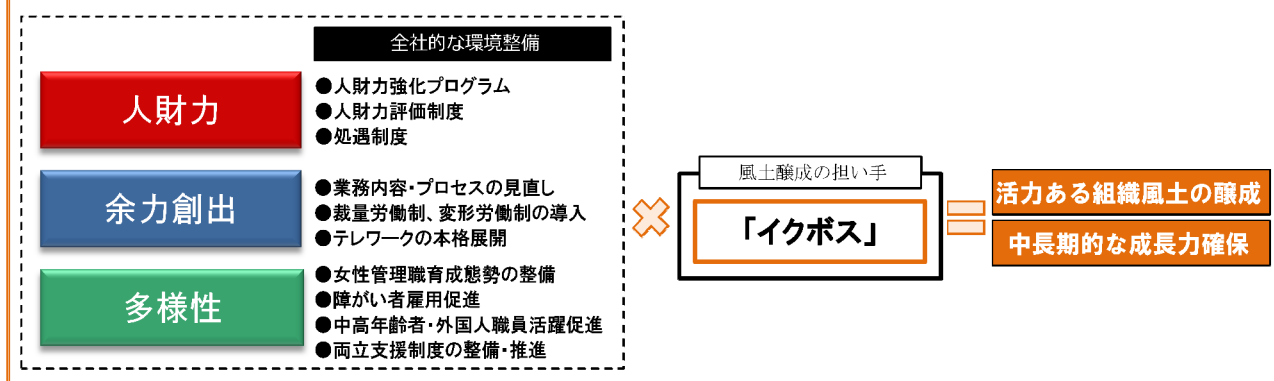
当社では、2015年10月に、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン（代表理事 安藤 哲也）が設立した「イクボス企業同盟」への加盟を機に、「イクボス（※）」の発掘・育成に向けた取組みを推進してきましたが、管理職のさらなる意識改革を推進する観点から、当社独自の取組みとして「イクボス育成プログラム」を導入するものです。

本プログラムでは、全管理職に「人財力」「余力創出」「多様性」の3つをキーワードとした風土醸成の担い手として「イクボス（＝育ボス）」になることを求めています。

また、「明治安田生命“イクボス”宣言」を制定するとともに、全管理職に対して、各所属の課題や特性に応じた個別のイクボス宣言の策定を求め、全社に開示することを予定しています。

これらの取組みを通じて、「生き生きとチャレンジングに働く活力ある組織風土の醸成」と『人財重視の経営』の高度化による長期的な成長力確保の実現をめざします。

<「イクボス育成プログラム」の全体像>



明治安田生命 “イクボス”宣言

“イクボス”が育む3つの風土

人財力

余力創出

多様性

- 一．私は、自身と部下の成長に向けて、人財力を高める風土を育みます
- 一．私は、活力あふれる組織をめざし、余力を創出する風土を育みます
- 一．私は、一人ひとりの違いを尊重し、多様性を活かす風土を育みます

以上、イクボスとして、自身と部下の私生活も大切にしながら、
会社の成長に貢献することを誓います

(※) 職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と家庭の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと

明治安田生命保険相互会社 行動計画

女性がその能力を十分に発揮し活躍できる環境整備を目的に、次のように行動計画を作成する

1. 計画期間：平成28年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性のキャリアアップ意欲が男性と比較すると低位である

課題2：女性に対する管理職の育成意識に格差がある

課題3：長時間労働の常態化が、管理職への挑戦意欲の阻害要因となっている

3. 目標

管理職に占める女性割合を30%程度とする

4. 取組み内容と実施時期

取組み1：女性のキャリアアップ意欲の醸成および能力開発支援態勢を強化する

平成28年 4月 ～ 管理職登用候補者の登録管理や研修制度を拡充

平成29年 4月 ～ 女性のキャリア・経験を活かせる職務への積極的登用により、
管理職に占める女性割合20%を実現

平成30年 4月 ～ 結果分析・課題をふまえたさらなる対策の検討・推進

取組み2：管理職の部下育成に向けた意識改革を促進する

平成28年 4月 ～ 当社における「イクボス」を定義し、従業員へ周知するとともに、
管理職による「イクボス宣言」を実施

平成28年10月 ～ ロールモデルや好事例取組み等を集約し、社内へ情報発信

平成29年 1月 ～ 実態把握のためのアンケート、ヒアリング等を実施

取組み3：効率的かつ柔軟な働き方を推進する「働き方改革」を実施する

平成28年 4月 ～ 社内推進態勢を整備するとともに、テレワークの本格展開や裁
量労働制の拡大等を実施

平成29年 4月 ～ 総労働時間の削減を目的に、退館時刻の一部前倒しを実施

平成30年 4月 ～ 諸施策の結果分析・課題をふまえたさらなる対策の検討・推進