

2018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

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 根岸 秋男）は、3ヵ年プログラム「MYイノベーション2020」（2017年4月～2020年3月）における「人事改革」において、「多様性受容と活躍支援（ダイバーシティ&インクルージョン推進）」を重点領域に定め、女性をはじめシニア層や障がい者等、多様な人財の活躍支援と多様性を受容する風土醸成に向けた取組みを展開しています。

なかでも、女性管理職登用については、管理職に占める女性の割合を2020年4月までに30％程度とする数値目標を掲げ、女性管理職の計画的な登用に向け、登用候補者のキャリア形成・能力開発支援に積極的に取り組んでいます。その結果、2018年4月1日時点の管理職に占める女性職員の割合は、23.5％となりました。当社は、今後も挑戦意欲のある女性職員への支援をいっそう強化してまいります。

1. 女性職員の管理職登用状況

（1）管理職登用割合および登用者数

2018年4月1日時点の管理職（部長相当職、課長相当職）に占める女性の割合は23.5％（前年差2.3ポイント増）となり、登用者数は合計297人となりました。

	2017年4月		2018年4月
女性管理職割合	21.2％		23.5％
女性管理職登用者数	262人		297人

（2）女性管理職の内訳

女性経営管理職（部長相当職）は合計4人、また、管理職（課長相当職）については前年差37人増と大幅に増加し、合計293人となりました。

	2017年4月		2018年4月
女性経営管理職（部長相当職）	6人		4人
女性管理職（課長相当職）	256人		293人

※女性役員は、2018年4月時点で2人

2. 女性の働きやすさを推進する人事運用等の見直し（2017年度に運用を開始）

活用機会の拡大、利便性の向上等を企図し、人事運用等の見直しを行いました。

対応内容	従来		見直し後
Iターン制度（※1）	年2回受付		毎月受付
キャリア・チャレンジ制度（異動型） （※2）適用時の住宅手当の支給	一部補助		社宅使用料と同額を補助
全国型→地域型への変更（※3）	年1回		年2回

（※1）転居を伴う異動がない「総合職（地域型）」の職員が、結婚・親の介護・配偶者の転居等を理由に転居が必要となった場合、転居を伴う異動を可能とする制度

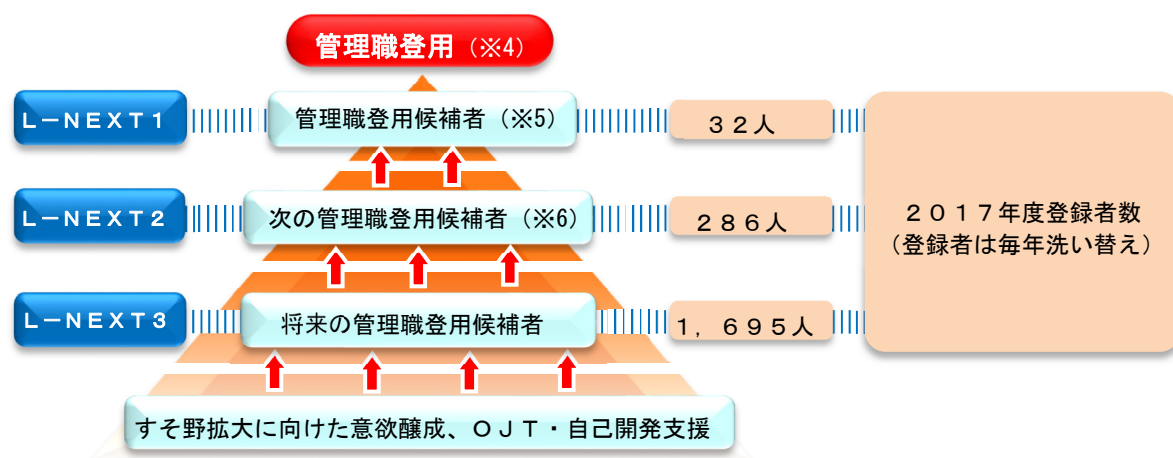
（※2）将来的な管理職への登用をめざし、定期異動で希望する所属・職務への登用に挑戦できる制度

（※3）育児中や介護中等の職員を対象に、転居を伴う異動の可能性がある「総合職（全国型）」から「総合職（地域型）」への柔軟な職種変更を可能とする制度。「総合職（全国型）」への再変更も可能

3. 女性管理職登用候補者（「L-NEXT」）育成態勢と育成施策の拡充

（1）「L-NEXT」の育成態勢

各組織の所属長から推薦のあった女性職員の中から人事部が選抜し、「L-NEXT」として登録する女性管理職の計画的な育成態勢を整備しています。



(※4) グループマネジャー等の主要職制

(※5) 3年以内に主要職制登用が期待される職員

(※6) 6年以内に主要職制、または3年以内に上位職制への登用が期待される職員

（2）「L-NEXT」登録者を対象とする育成施策の拡充

「L-NEXT」登録者向けの育成施策は、登録者全員を対象とする施策と公募型施策で構成されています。

2018年度は、社外から得られる「気づきや刺激」の習得を目的とした、異業種他社との合同研修（異業種合同プログラム）や「社外交流セミナー」を運営。また、女性職員のネットワーク構築のための「サポート・ネットワーク」の導入など、挑戦意欲のある女性職員に向けた公募型施策を拡充する予定です。

登録コース	登録者全員が対象	登録者を対象に公募				
L-NEXT 1	○集合研修（年2回） ○ネットワーク・ミーティング（職場実践型ラーニング） ○執行役員メンタリング	キャリア・チャレンジ制度 <table><tr><td>異動型</td><td>○女性管理職チャレンジコース（※7）</td></tr><tr><td>研修型</td><td>○短期実践コース（※8） ○異業種合同プログラム 【NEW】</td></tr></table>	異動型	○女性管理職チャレンジコース（※7）	研修型	○短期実践コース（※8） ○異業種合同プログラム 【NEW】
異動型	○女性管理職チャレンジコース（※7）					
研修型	○短期実践コース（※8） ○異業種合同プログラム 【NEW】					
L-NEXT 2	○集合研修（年1回） ○サイバーセミナー（eラーニング）	社外交流セミナー（仮称）【NEW】				
L-NEXT 3	○意欲醸成、知識・スキル強化に向けた情報提供（毎月発信）	サポート・ネットワーク（仮称）【NEW】 契約社員キャリアアップ研修				

(※7) 職員一人ひとりの自己実現・キャリア形成支援を目的に、将来的な管理職登用をめざし、定期異動で希望する所属・職務への登用を実施（最大3回まで連続応募可）

(※8) 幅広い視野や関連知識の習得等を目的に、めざす職務に関連する部署へ短期間派遣。2018年度から受け入れ部署や回数、人数を拡充予定