

**2020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**  
 ～2020年4月で女性管理職比率30%を達成～

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 根岸 秋男）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て、登用候補者のキャリア形成・能力開発支援に取り組んでまいりました（詳細は別紙1）。その結果、2020年4月1日時点の女性管理職比率は30.1%となり、当初の目標を達成いたしました。

2020年4月からスタートする3カ年プログラムにおける中期人事政策「人事マネジメント改革」においても、「ダイバーシティ&インクルージョン」を重点基盤に位置づけ、「多様な人財が相互に受け容れられ、一人ひとりがその能力を十分に発揮している状態」をめざし、より積極的かつ能動的な取組みを展開していきます。

### 1. 女性職員の管理職登用状況

#### （1）管理職に占める女性の割合および登用者数

2020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30.1%（前年差5.7ポイント増）となり、登用者数は384人となりました。

	2019年4月		2020年4月
管理職に占める女性の割合	24.4%	➔	30.1%
女性管理職登用者数	311人		384人

#### （2）女性管理職の内訳

経営管理職（部長相当職）は合計11人まで増加、管理職（課長相当職）は前年差68人増と大幅に増加し、合計373人となりました。

	2019年4月		2020年4月
女性経営管理職（部長相当職）	6人	➔	11人
女性管理職（課長相当職）	305人		373人

### 2. 「一般事業主行動計画」の策定（詳細は別紙2）

当社は2020年4月からスタートする3カ年プログラムにおいて、「地域に根差し、地域を支える」各種取組みを進めていきます。こうした取組みを主導する各地域の営業職員（MYライフプランアドバイザー）の幹部である支部マネジャーについて、段階的なMYライフプランアドバイザー制度の改正を受け、「所属員の指導責任を有する組織管理者」としての性格・位置付けが定着したことから、新たに支部マネジャー等を管理職として取り扱い、「管理職のうち3人に2人が女性管理職」（注）を目標に掲げてまいります。

また、これまで取り組んできた課長相当職以上の管理職登用についても、「女性管理職比率30%以上」を堅持することを目標に掲げ、引き続き積極的に登用してまいります。

あわせて、「男性育児休職の100%取得」を目標に掲げるとともに、従業員一人ひとりの多様なライフスタイルに対応し、自由な発想・オープンコミュニケーションを促進することを目的として、「柔軟な働き方」をさらに追及していきます。

当社は引き続き、女性の管理職登用候補者のキャリア形成支援と、その活躍や挑戦を後押しする風土醸成に取り組んでいきます。

（注）2020年4月1日時点で66.0%（営業職員の幹部職である支部マネジャー等を含む）

## 女性の活躍を支援する4つの取組み

- ・当社は2014年4月から、「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、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取り組んでまいりました
- ・特に女性の活躍支援については、能力を十分に発揮して活躍する機会を確保し、新たな価値を創造していくこと等をめざし、これまで以下の4つの取組みを重点的に推進しています

### 1 女性のキャリア形成支援の取組み

- ・女性管理職登用候補者を選定・登録のうえ、めざす職務に応じた層別研修の実施や、公募型の研修機会の提供等、意欲と能力のある女性のキャリア形成を支援する「L-NEXT」育成態勢を整備（2015年4月～）
- ・管理職登用候補者（L-NEXT1）を対象とした執行役員メンタリングを実施（2017年4月～）
- ・キャリア形成にかかる悩み等を先輩職員に相談できる社内ネットワーク「女性サポート・ネットワーク（JSN）」を展開（2018年6月～）

### 2 女性の活躍を促進する人事制度改正・人事運用の見直し

- ・「職種の再編・統合」や「同一職務＝同一賃金」を指向した処遇体系へ見直し（2015年4月～）
- ・配偶者の転居等を理由とした「勤務地変更（Iターン）」の適用日拡大や「総合職（全国型）」から「総合職（地域型）」への型変更の適用時期拡大等、女性の働きやすさを意識した人事運用へ見直し（2017年4月～）

### 3 ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・「育児休職からの復職後研修」に加え、子育てをしながら働く職員の活躍支援策として復職後4ヵ月以内に上司が面談する「復職后面談」を導入（2016年4月～）
- ・柔軟な働き方を可能とするテレワークを導入（2016年4月～）

### 4 女性の活躍を後押しする風土の醸成

- ・全所属の管理職の代表者1名と女性職員の代表者1名（合計約350名）を招集し、各職場でダイバーシティ&インクルージョンを推進するための好事例共有やディスカッション等を行なう「ダイバーシティ・フォーラム」を開催（2014年9月～）
- ・管理職の意識改革と女性を含む多様な人財の活躍を後押しする風土の醸成を目的に「イクボス育成プログラム」を導入（2016年4月～）
- ・ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本的知識の習得や推進意図の理解を目的に「ダイバーシティ推進週間」を実施（2016年12月～）

これらの取組みを通じ、目標としていた  
「管理職に占める女性の割合を2020年4月までに30%程度」を達成

## 女性管理職比率が拡大



## 明治安田生命保険相互会社 行動計画

当社は、2020年4月からの中期人事政策「人事マネジメント改革」において、「ダイバーシティ&インクルージョン」を重点基盤に位置づけ、「多様な人財が相互に受け容れられ、一人ひとりがその能力を十分に発揮している状態」をめざし、「女性」を重点領域に定め、積極的かつ能動的な取組みを展開してまいります。

2020年4月からスタートする3カ年プログラムにおいては、「地域に根差し、地域を支える」各種取組みを進めてまいります。こうした取組みを主導する各地域の営業職員（MYライフプランアドバイザー）の幹部である支部マネジャーについて、段階的なMYライフプランアドバイザー制度の改正を受け、「所属員の指導責任を有する組織管理者」としての性格・位置付けが定着したことから、新たに支部マネジャー等を管理職として取り扱い、「管理職のうち3人に2人が女性管理職」を目標に掲げてまいります。

また、これまで取り組んできた課長相当職以上の管理職登用についても、「女性管理職比率30%以上」を堅持することを目標に掲げ、引き続き積極的に登用してまいります。

### 1. 計画期間

2020年4月1日～2023年3月31日

### 2. 目標

**目標1**：各地域に根差して活躍する営業職員（MYライフプランアドバイザー）の幹部等を含む女性管理職を3人に2人とするとともに、従来から取り組んできた課長相当職以上の女性管理職比率30%以上を堅持する

**目標2**：男性の育児休職の100%取得を通じ、男女関係なく誰もが働きやすい職場環境を整備する

### 3. 取組み内容（2020年4月1日～2023年3月31日）

**取組み1**：女性の管理職登用候補者等のキャリア形成支援を強化します

- ・管理職登用候補者向け研修等を女性全員に拡大するとともに、将来の女性経営管理職（役員含む）を計画的に育成するための選抜型研修「L-NEXTα」を新設
- ・入社コース等に関係なく、個々の意欲・適性等に応じて、頑張った人がより報われる活躍機会・処遇を提供するための人事制度・人事運用へと抜本的に見直し
- ・MYライフプランアドバイザー等のキャリアアップに向けた教育カリキュラム等を拡充

**取組み2**：「柔軟な働き方」をさらに追求します

- ・男性の育児参画等を通じ、男女関係なく誰もが働きやすい職場環境を整備
- ・従業員一人ひとりの多様なライフスタイルに対応し、自由な発想・オープンコミュニケーションを促進することを目的として、“時間” や“場所” に制約されない働き方（テレワーク、フレックスタイム制等の積極的活用）や、スニーカー勤務等の「通年ビジネスカジュアル」を推進
- ・「イクボス」の取組み等を通じ、「柔軟な働き方」を実現

**取組み3**：多様な人財の活躍や挑戦を後押しする風土を醸成します

- ・上司が積極的に「協働・成長」できる職場づくりに取り組めるよう「イクボス」の取組みを継続。職場で実践できるさまざまな情報の提供等、イクボスの実践を後押し
- ・ロールモデルの紹介、所属の好事例等を掲載する社内イントラネットを運営