

2021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 ～女性管理職比率33.3%、男性育児休職取得率100%達成～

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 根岸 秋男）は、「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、積極的かつ能動的な取組みを展開しています。

「一般事業主行動計画」（2020年4月～2023年3月）で掲げている女性管理職登用目標については、候補者のキャリア形成支援等に取り組んできた結果、2021年4月時点の管理職のうち3人に2人以上が女性管理職^{（注1）}、課長相当職以上の女性管理職比率は33.3%となりました。また、男性の育児休職取得についても、2020年度は取得率100%を達成しました。

当社は、今後も「ダイバーシティ&インクルージョン」の取組みにおいて「女性」を重点領域とし、職員一人ひとり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1）営業職員（MYライフプランアドバイザー等）の幹部職である支部マネジャー等を含む

■一般事業主行動計画の目標^{（注2）} 達成状況

1. 女性職員の管理職登用状況

2021年4月1日時点の管理職のうち3人に2人以上が女性管理職、課長相当職以上の女性管理職比率は33.3%（前年差3.2ポイント増）となり、目標を上回るペースで登用が進みました。

	2020年4月		2021年4月
課長相当職以上の 女性管理職比率（登用者数）	30.1% (384人)	➔	33.3% (407人)

2. 男性の育児休職取得率

2020年度中に育児休職取得期限^{（注3）}を迎える男性職員141名が育児休職を取得し、取得率100%（前年差1.4ポイント増）を達成しました。

（注2）目標は下記のとおり

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等）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

（注3）当社の育児休職制度：子どもが満2歳に到達する日の属する月の末日までの期間において職員が申し出た連続した期間で取得可能

■一般事業主行動計画に基づく取組み

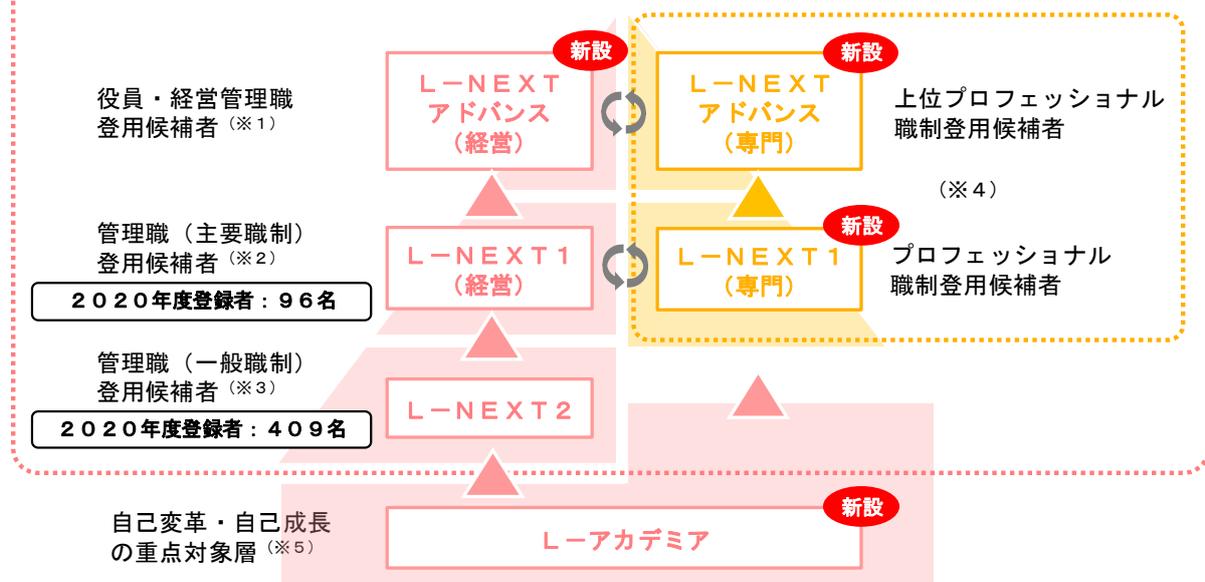
1. 女性管理職登用候補者育成態勢の刷新

女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦のあった女性職員のなかから人事部が選抜し、「L-NEXT^{（注4）}」として登録する育成態勢を整備しています。

2021年度は、活躍領域の拡大とさらなる上位職登用を目的に、「L-NEXTアドバンス」として役員・経営管理職登用に向けた「経営コース」と専門人財の育成に向けた「専門コース」を新設します。また、契約社員から「正社員化」し総合職（地域型）へ移行した職員等を対象とした育成施策「L-アカデミア」を新設し、自己変革・自己成長を支援していきます。

（注4）次世代の女性リーダー輩出をサポートする育成態勢

女性管理職登用候補者（L-NEXT）育成態勢



- (※1) 部長相当職への登用が期待される職員
- (※2) グループマネジャー等の管理職（主要職制）への登用が期待される職員
- (※3) ユニットリーダー等の管理職（一般職制）への登用が期待される職員
- (※4) FPコンサルタント・査定役等への登用が期待される職員
- (※5) 契約社員から「正社員化」した職員等

2. 原則として契約社員のうち希望者全員を「正社員化」

一人ひとりの実績および意欲・適性に基づく成長・活躍をいっそう後押しすることを目的に、2021年4月1日に約1,900名の契約社員を「正社員化」します。当該職員については、事務サービスを中心とした幅広い職務への登用を通じて人財育成を行なっていきます。

3. 「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」^(注5)へのフェーズチェンジ

これまでの「仕事」と「生活」の両立を目的とした「バランス」をとる取組みから一歩進み、2021年4月からは、一人ひとりが「仕事」と「生活」のハーモニーによる好循環を重視する働き方をめざし、上司もそれを支援し組織全体として取り組むことにより、生産性の向上を図る「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進していきます。

あわせて、ワーク・エンゲイジメントの向上をめざし、職員のQOL向上と心身共に豊かな人生の実現を支援していきます。

(注5) 2021年度に実施する主な取組み

	目的	取組事項	具体的内容
① 意識改革	所属長によるワーク・ライフ・マネジメントの推進	ワーク・ライフ・マネジメントの取組みを経営管理職の評価に反映	休暇取得や健康増進等の取組項目をポイント化し、評価の一部に組み入れ
② キャリア支援	年齢にとらわれず意欲ある職員の支援	嘱託再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げ（2021年4月～）	所定の基準を満たす職員を最大70歳まで嘱託として再雇用
③ 両立支援	人とデジタルの融合による多様な人財の活躍支援	キャリア・チャレンジリモート型勤務（2021年4月～）	地方在住のまま働く場所にとらわれず本社の業務を行なうリモート型勤務を試験展開