

2022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34.1%、2年連続で男性育休取得率100%達成～

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 永島 英器）は、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」を重点実施事項に位置づけ、積極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、2022年4月時点の管理職のうち3人に2人以上を女性管理職^{（注1）}が占め、課長相当職以上の女性管理職比率は34.1%となっています。また、執行役員に女性1名が就任いたします。男性の育児休職取得については、2年連続で取得率100%を達成しています。

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」を重点領域にするとともに、職員一人ひとりの活躍や挑戦を後押しする風土醸成と仕事と家庭の両立支援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ージャー等を含む

■一般事業主行動計画の目標達成状況

1. 女性職員の管理職登用状況

以下のとおり、3年連続で目標を上回る登用実績となっています。

	2022年4月	2021年4月	2020年4月
課長相当職以上の 女性管理職比率（登用者数）	34.1% （418名）	33.3% （407名）	30.1% （384名）

目標 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

2. 男性の育児休職取得率^{（注2）}

2021年度中に育児休職取得期限を迎える男性職員112名全員が育児休職を取得し、2年連続で取得率100%を達成しました。

目標 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2）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

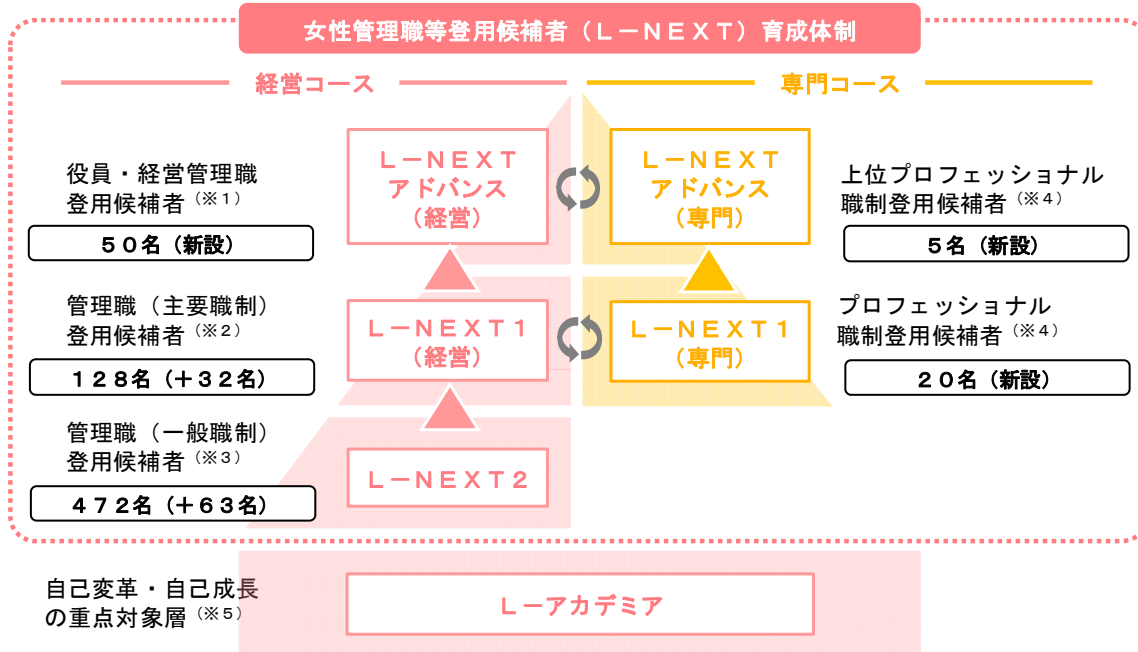
■一般事業主行動計画に基づく取組み

1. 女性管理職等登用候補者の育成体制

女性管理職等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を人事部が選抜のうえ「L-NEXT^{（注3）}」として登録し、その育成をサポートしています。

2021年度からは「L-NEXT」の体系について「経営コース」と「専門コース」に区分し、デュアルラダーでの人財育成をめざすとともに、管理職およびプロフェッショナル職制におけるさらなる上位職登用を推進すべく、「L-NEXTアドバンス」を新設しました。また、2021年度に契約社員から正社員化し総合職（地域型）へ移行した職員等に向けた枠組みとして「L-アカデミア」を新設し、自己変革・自己成長を支援しています。

（注3）次世代の女性リーダー輩出をサポートする育成体制



- (※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. 育成体制に基づく主な取組実績

「L-NEXT」の対象者に向けては、社外講師による研修実施のほか、各階層別に常務執行役、執行役員、本社部長をメンターとするメンタリングや女性経営管理職とのディスカッションを行なうなど、会社を挙げて人財育成を後押ししています。

また、「L-アカデミア」の対象者に向けては、職員として必要な知識やスキルの修得、会社制度の理解促進を目的とした研修を実施しています。さらに、2022年度からは、当該層のキャリアアップ意欲醸成を目的に、女性管理職や育児・介護等との両立を実現している女性職員との交流を通じた「ダイバーシティ・ミーティング」を地域別に開催します。

■その他女性のキャリア開発支援に向けた取組み

職員一人ひとりの自己実現およびキャリア開発支援を目的に、総合職（地域型）から総合職（全国型）への型変更を実施しています。

また、希望所属・職務を自分自身で選択できる「キャリア・チャレンジ制度」を実施しており、本制度を活用し新たな組織・職務に挑戦する職員は前年度から111名増え、2022年度は168名となります。（※2022年4月）

さらに、2021年度からは、育児や介護等との両立支援および地方在住者のキャリア開発支援として、地方在住のまま本社の仕事ができる「リモート型」勤務を新設しました。2022年4月からは、前年度より25名増となる42名の職員が「リモート型」として全国各地で活躍することとなります。

あわせて、幅広い視野の醸成や知識の習得、自らのキャリアを考える機会の提供を目的に、めざす職務に関連する部署で短期間の業務体験ができる「社内短期留学」を実施しています。