

2023年3月27日

**女性管理職比率 4年連続で30%以上を達成  
～ 男性育休取得率も3年連続で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、女性活躍推進に向け積極的な取組みを展開しています（詳細は別紙1）。

当社は、従業員の約9割が女性であることから女性活躍が成長のエンジンと考え、女性管理職登用に向けた育成に取り組んでいます。2023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<sup>（注1）</sup>が占め、課長相当職以上の女性管理職比率は34.9%となっています。また、男女関係なく誰もが働きやすい職場づくりに向け男性の育児休職の取得を推進しており、2022年度の取得率は3年連続で100%となるなど、「一般事業主行動計画」目標を達成しています。

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）MYリンクコーディネーター等（営業職員）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**

**女性職員の管理職登用状況**

- ・2020年から4年連続で目標を上回る登用実績となっています。

課長相当職以上の女性管理職比率(登用者数)			
2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月
30.1% (384名)	33.3% (407名)	34.1% (418名)	34.9% (425名)

**目標** 各地域に根差して活躍する営業職員（MYリンクコーディネーター等）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

**【参考】女性職員の管理職登用候補者のプーリング状況**

管理職登用候補者数			
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
402名	505名	619名	939名

**男性の育児休職取得率<sup>（注2）</sup>**

- ・2022年度中に育児休職取得期限を迎える男性職員126名全員が育児休職を取得し、3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

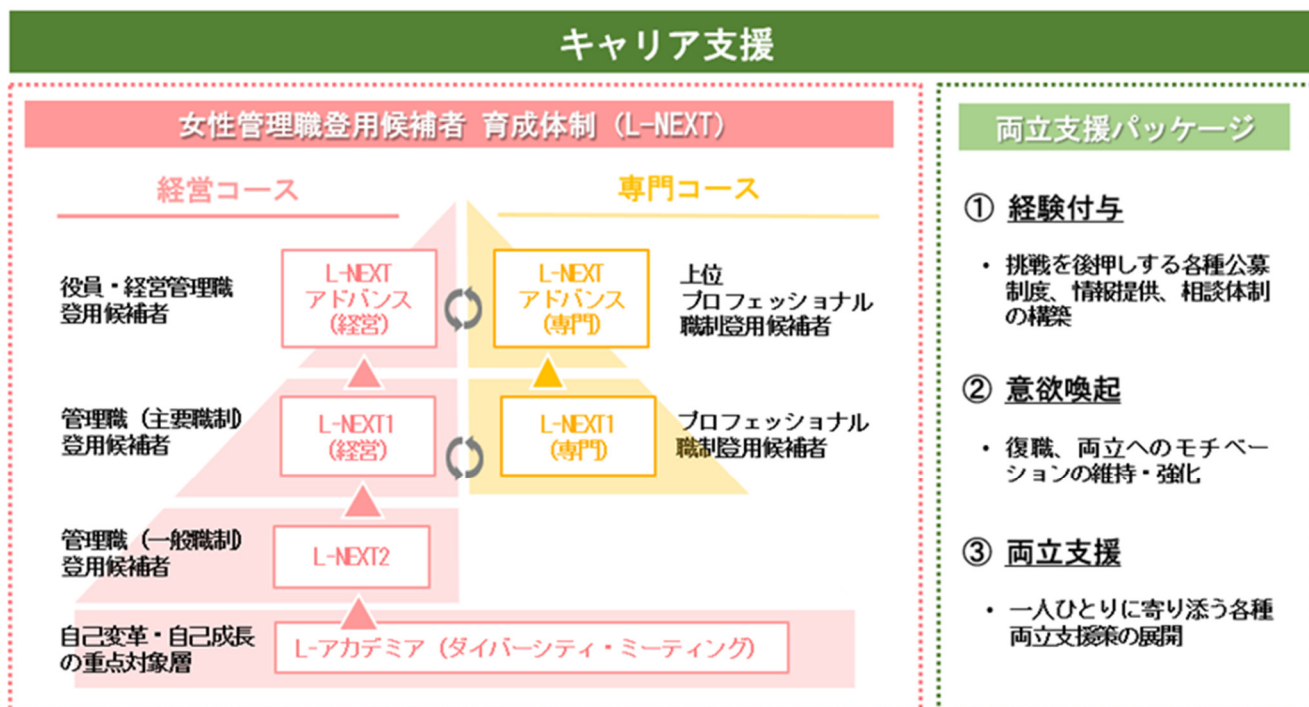
（注2）当社の育児休職制度：子どもが満2歳に到達する日の属する月の末日までの期間において、職員が申し出た連続した期間で取得可能

以上

【ご照会先】  
広報部 広報グループ TEL 03-3283-8054

## 《女性活躍推進に向けた取組み》

- ・女性の多様なキャリアを尊重し「頑張る人を支えるキャリア支援」の取組みとして、女性管理職登用にに向けた育成体制「L-NEXT」に加え、一人ひとりに公平な支援と成長の機会を提供する「両立支援パッケージ」を推進しています。



### 1. 女性管理職登用候補者育成体制 (L-NEXT)

- ・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された女性職員を人事部が選抜のうえ女性管理職登用候補者として登録し、社外講師による研修開催のほか、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、女性部長職とのディスカッション機会の提供など、育成をサポートしています。
- ・2022年度からは、過去3年間で契約社員から正社員化した職員約1,500人を対象に、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の場として「ダイバーシティ・ミーティング」を全国8カ所で開催し、キャリアアップ意欲の醸成を図りました。2023年度はさらに規模を拡大して開催します。

### 2. 両立支援パッケージ

#### ① 経験付与

- ・めざすキャリアの実現にむけて、自ら希望する職務等に応募できる「キャリア・チャレンジ制度」「Iターン・チャレンジ制度」や、社内で希望する部署の業務を短期間経験できる「社内短期留学」などを実施しています。

### 【挑戦を後押しする各種公募制度】

名称	内容	応募実績
キャリア・チャレンジ	希望する所属や職務に、自ら応募する制度	140名
Iターン・チャレンジ	将来上位職制等をめざす地域型職員を対象に、期間の定めなく勤務地を変更できる制度	3名
「リモート型」勤務	配偶者の転勤や介護等により地方に転居した場合や地方在住のまま、テレワークを活用して東京本社の仕事に従事できる制度	55名
社内短期留学	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公募型研修	890名

(2022年度実績) ※女性の応募者数

- ・人事情報を一元管理した「タレントマネジメントシステム」内の「MYプロフィール」(めざすキャリアやロールモデルとなる職員の職歴を公開)では、2020年の運用開始からのべ31万回閲覧され、キャリアビジョン形成に結び付いています。
- ・2023年度からは、育休からの復職や、子育てとの両立によって生じるキャリアビジョンに関する不安等の解消を目的とした「キャリア相談窓口」を新たに設置します。窓口を通じ、相談者の要望に応じて職員同士をマッチングし、めざすロールモデルと直接対話できる体制とします。

### ② 意欲喚起

- ・復職・両立へのモチベーションの維持・強化に向けて、本人のマインドセットだけでなく、管理職層に対し両立サポートセミナー等での情報提供を実施しています。今後はマネジメント研修に両立に関する項目を組み込むなど、体制をより強化していきます。

### ③ 両立支援

- ・家族を支えながら働く女性が、安心して長く働けるよう、一人ひとりに寄り添った育児・介護等に関する各種支援策を展開しています(詳細は別紙2)。
- ・2022年度には、スムーズな復職を企図した育休復職前の上司とのフォローアップ面談をはじめ、「ワーク・ライフ・マネジメント講座」と題したオンラインセミナーを定期開催し、のべ1,000名以上の職員が参加しました。

育児・介護に関する各種支援策の全体像



\* 仕事と治療の両立支援の取組みは下記リリース参照

2023年3月14日リリース「女性の活躍を支える健康支援策の拡充について」

URL : [https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2022/pdf/20230314\\_01.pdf](https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2022/pdf/20230314_01.pdf)