

2024年4月24日

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 永島 英器、以下「当社」）は、「ひと」中心経営のなかで「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、多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限発揮し活躍できるよう、積極的な取組みを展開してきました。

このたび、2024年度からスタートした3カ年プログラム「MY Mutual Way II期」をふまえ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づいて、新たな「一般事業主行動計画」を策定しましたのでお知らせします。

1. 2020年度から2023年度までの振り返り

当社は、2020年度に策定した「一般事業主行動計画」について、計画に基づく各種取組みを推進した結果、以下のとおり目標を達成しております。

(1) 計画期間

2020年4月1日～2024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

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) 達成状況

【女性職員の管理職登用状況】

2020年から5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				
2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
30.1%	33.3%	34.1%	34.9%	35.4%

【男性の育児休職取得率^(注1)】

2023年度中に育児休職取得期限を迎える男性職員108名全員が育児休職を取得し、4年連続で取得率100%を達成しました。

(注1) 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

【ご照会先】
広報部 広報グループ TEL 03-3283-8054

明治安田生命保険相互会社 〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-1-1

ひとに健康を、まちに元気を。



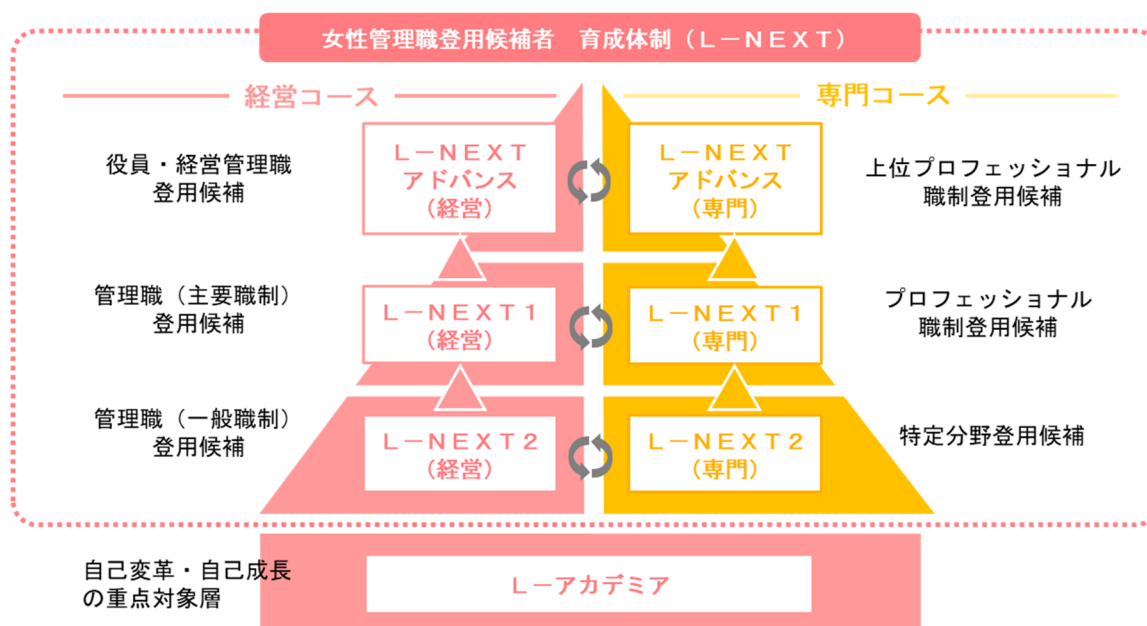
2. 2024年度以降の取組内容の概要

2024年4月からスタートした3カ年プログラム「MY Mutual Way Ⅱ期」では、従来のD&IからDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進にフェーズチェンジし、一律の支援ではなく、一人ひとりの状況に応じた経験・情報提供により、公平な（エクイティ）機会を提供することで意欲ある人財の活躍を促進いたします。

当社は、女性が従業員の約9割を占めることから、「女性」を当社の価値創造の源と考え、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むべく、2024年度より以下のとおり新たな取組みを推進してまいります。（行動計画は別紙参照）

（1）女性活躍推進に向けた新たな取組み

従来から取り組んできた女性管理職登用候補者の育成体制「L-NEXT」の高度化に加え、多様なプロモーション支援や、さらなる両立支援策の拡充によりキャリアアップの実現を後押ししてまいります。



ア. 女性管理職登用候補者育成体制（L-NEXT）の高度化

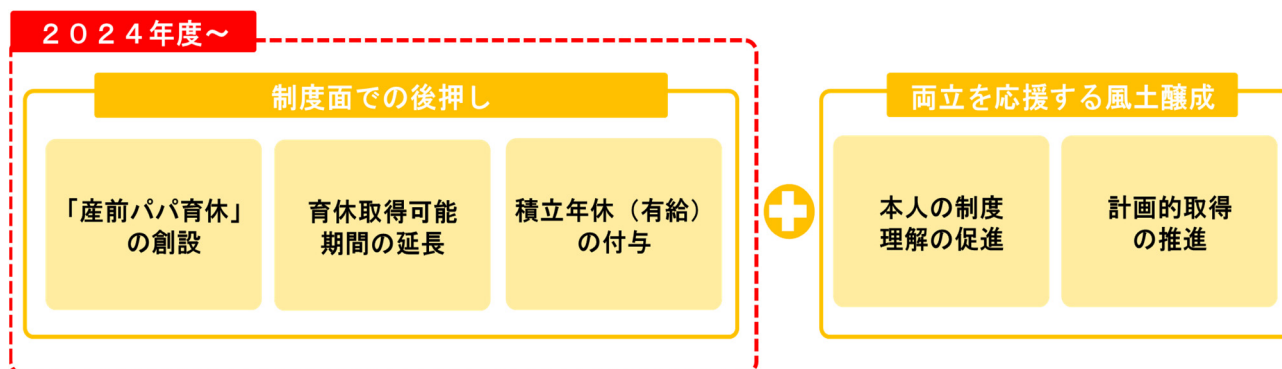
- ・女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦された女性職員を人事部が選抜のうえ女性管理職登用候補者として登録し、社外講師による研修のほか、階層別に常務執行役、執行役員、本社部長をメンターとするメンタリング、女性部長職とのディスカッション機会の提供など、育成をサポートしています。
- ・2024年度からは、より上位の女性役員・経営管理職のさらなる輩出を目的として、上位層（L-NEXTアドバンス）の社外研修について一律の内容に留まらず、各自の不足スキルを習得する内容に見直すとともに、経営管理職登用候補（選拔者）には早期から役員との1on1メンタリングを実施します。

イ. 多様なプロモーション支援

- ・女性管理職比率は順調に向上している一方、その登用分野には一定の偏りがあり、活躍機会を拡大すべく多様なプロモーション支援を実施いたします。
- ・具体的には、上司からの「一段上の経験付与」による本人への意識づけ等、OJDを通じた育成強化を実施するほか、キャリア開拓支援として多様なプロモーションルートを提示するとともに、将来の登用候補者に戦略的に新たな職務経験を付与していきます。
- ・さらに、女性専門人財の輩出に向け、L-NEXTの専門コースについて運営を強化し、女性の活躍が期待される専門分野を幅広く調査・研究してまいります。

(2) 男性育休の取得推進に向けた新たな取組み

男性育休については2020年度より4年連続取得率100%を達成し、今後は取得期間の長期化に向け、当社独自制度の新設や、より取得しやすい風土醸成に取り組めます。



ア. 産前パパ育休の新設等、制度面での後押し

2024年度より、それぞれの家庭の状況にあわせて柔軟に育休を取得できる環境を整えるため、配偶者の出産の8週間前から男性も育休として取得できる「産前パパ育休」を新設するとともに、一定の条件のもと育休取得可能期間を満2歳から満3歳まで延長可能とします。あわせて、同一の子の初回の育休申請時に積立年休（有給）を14日一律付与する制度を導入します。

イ. 両立を応援する風土醸成

当事者に向け上記の制度の周知徹底に取り組み、あわせて配偶者の出産予定日の事前申告と「育休取得計画書」の作成によって上司と育休取得について相談できる仕組みを活かし、育休を取得しやすい職場風土をいっそう醸成してまいります。

以上

明治安田生命保険相互会社 行動計画

当社は「ひと」中心経営を掲げ、多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し活躍できるよう、全層の意欲ある人財の活躍促進に取り組んでまいります。

2024年4月からスタートする3ヵ年プログラムにおいては、従来のD&IからDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進にフェーズチェンジし、一律・画一的な支援ではなく、一人ひとりのおかれた状況に応じ、必要な経験・情報を付与し、公平な（エクイティ）機会を提供することで意欲ある人財の活躍を促進いたします。

当社は、従業員の約9割を占める女性を価値創造の源と考えていることから、女性管理職のさらなる上位職登用や女性の活躍領域拡大を推進するとともに、男女関係なく誰もが働きやすい環境づくりに向けて積極的に取り組んでまいります。

1. 計画期間

2024年4月1日～2027年3月31日

2. 目標

目標1：従来から取り組んできた女性管理職比率（課長相当職以上）について35%以上を堅持するとともに、そのうち経営管理職（部長相当職以上）の女性比率を10%以上（2027年4月1日時点）とする

目標2：男性の育児休職について、取得率100%を維持し、子が3歳になるまでに分割・累計で平均1ヵ月の取得を遂行する（2026年度末までに達成）

3. 取組み内容（2024年4月以降）

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

- ・女性のさらなる上位職登用をめざし、女性経営管理職候補に対し、一人ひとりの課題に応じた研修カリキュラムや早期からの役員とのメンタリング機会を提供
- ・上司によるOJDを強化するとともに、新たな職務経験の付与や多様なプロモーションルートを提示
- ・女性の活躍領域拡大を企図し、女性専門人財の輩出に向けたプーリングを強化

取組み2：男性の育児参画を通じ、誰もが働きやすい職場環境を整備します

- ・個々の状況に合わせて柔軟に育休が取得できるよう、「産前パパ育休」（男性も出産予定日の8週間前から育休として取得可能）や、一定の条件のもとで育休を満3歳まで取得可能とするなど、当社独自制度の新設や制度の理解・浸透を促進
- ・配偶者の出産予定日の事前申告制度や育休取得計画書の提出により、男性が育休取得について早期に上司と相談できるしくみを整え、長期に取得しやすい職場風土の醸成にいつそう取り組み

以上