

## 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～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～2024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

以上