

# 女性の活躍支援に向けた当社の取組み

1. 中期経営計画における「人事改革」の全体像
2. 当社における女性活躍推進に向けた取組み
3. 女性活躍を支える土台 ～働き方改革～
4. 女性活躍を支える土台 ～管理職の意識改革～

# 1. 中期経営計画における「人事改革」の全体像

## ■ 当社がめざすダイバーシティ&インクルージョン

【当社がめざす「D & I」】

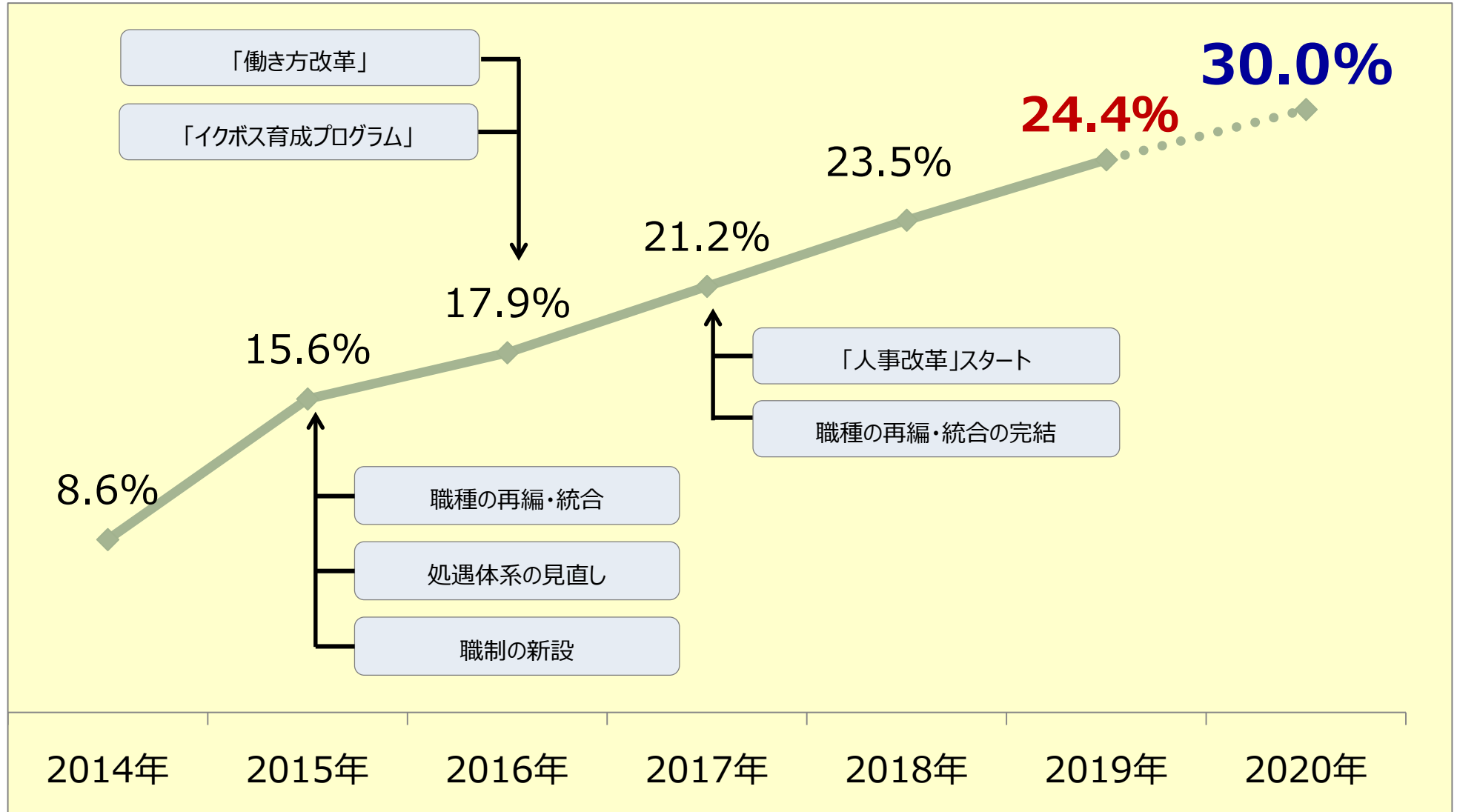
**多様な人材が相互に受け容れられ、  
一人ひとりがその能力を十分に発揮している状態**

### 「女性・中高年齢層・障がい者の活躍支援における「めざす姿」

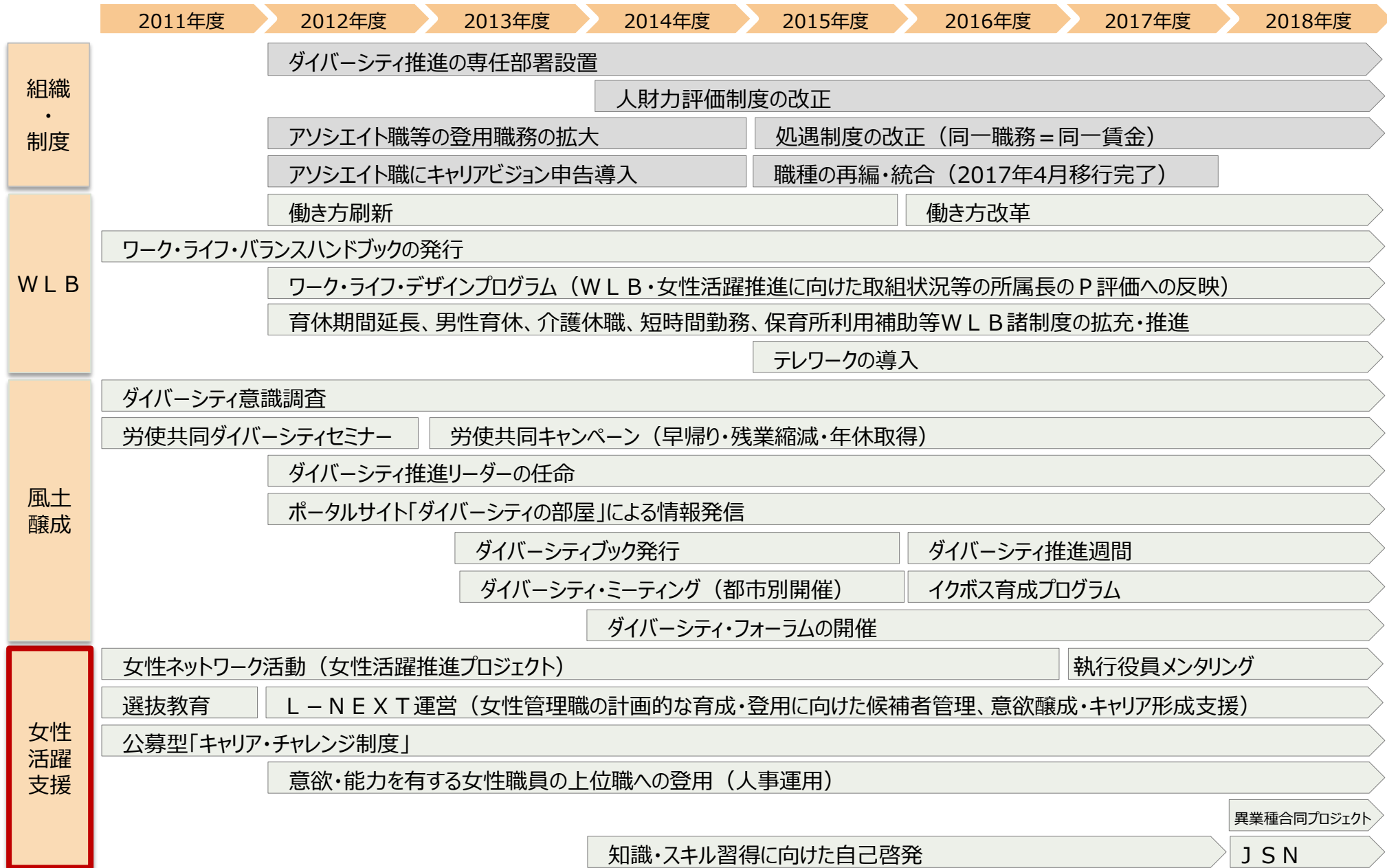
めざす姿		意欲・意識（本人）	環境（制度等）	風土（周囲）
	女性活躍支援	果敢に挑戦し、新しい価値を創造している	チャレンジできるさまざまな機会が用意されている	上司の育成意識や周囲の応援意識が醸成されている
	中高年齢層活躍支援	経験や専門性を活かし、挑戦・価値創造している	役割発揮し続けることができる機会が用意されている	年齢にかかわらず協働して相互に高め合っている
	障がい者活躍支援	やりがい・キャリアアップ意欲等を持って活躍している	生き活きと働ける制度・環境が整備されている	すべての役職員が協働を自然なこととして受け容れている

## 2. 当社における女性活躍支援に向けた取組み

### ■ 当社の女性管理職比率推移および目標



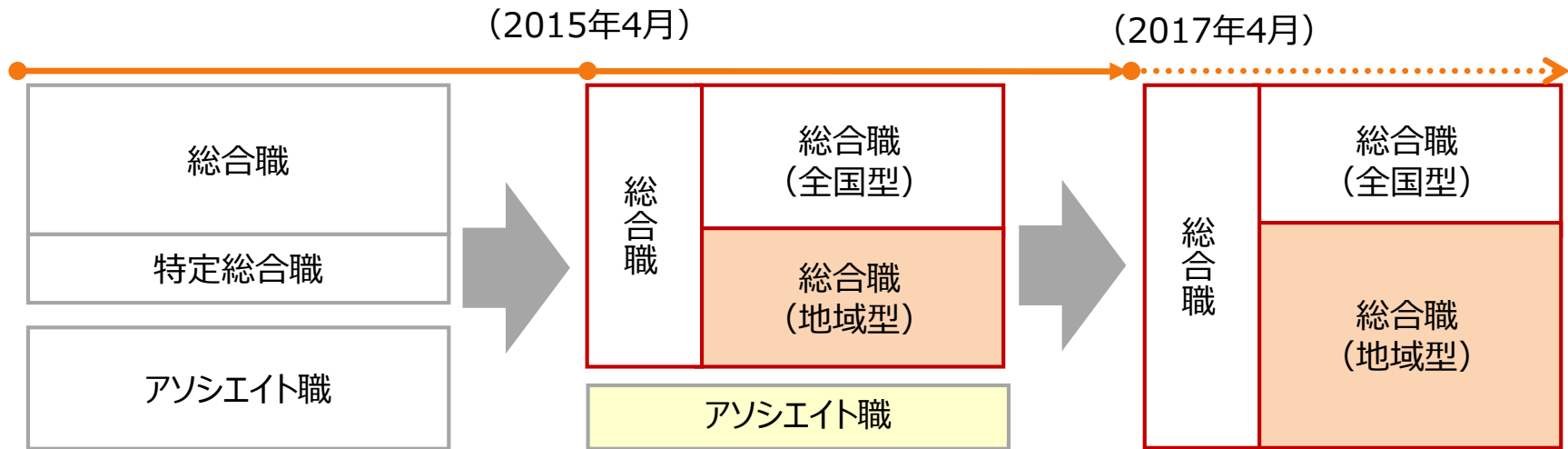
# (参考)「女性活躍支援」に関する取組詳細 (俯瞰図)



## 2. 当社における女性活躍支援に向けた取り組み

### ■ 職種の再編・統合

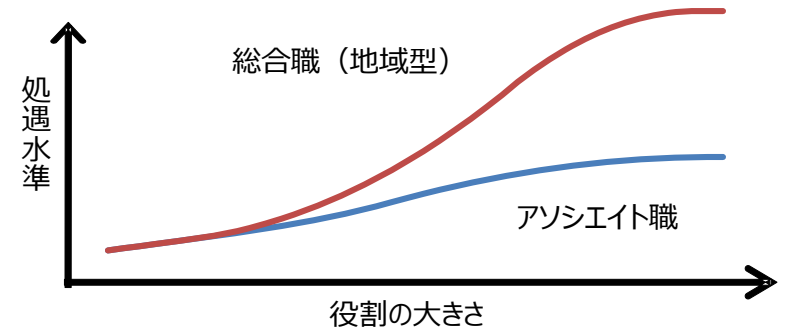
- 職種により活躍範囲を限定していた人事制度を見直し、転居を伴う転勤がない以外は同等の位置づけとする  
「総合職（全国型）」と「総合職（地域型）」に段階的に再編
- 非転居型職種「総合職（地域型）」であっても、能力・適性に応じ、経営管理職を含む、より幅広い職制・職務での活躍が可能



### ■ 「同一職務 = 同一賃金」を指向した処遇体系への見直し

- 役割（職制・職務）に応じた処遇を「総合職（全国型）」  
「総合職（地域型）」共通とすることにより、  
「同一職務 = 同一賃金」を指向する処遇体系に整備し、  
納得性・透明性の高い処遇制度に改定  
上位職の処遇を引き上げ、上位職にチャレンジする女性を後押し

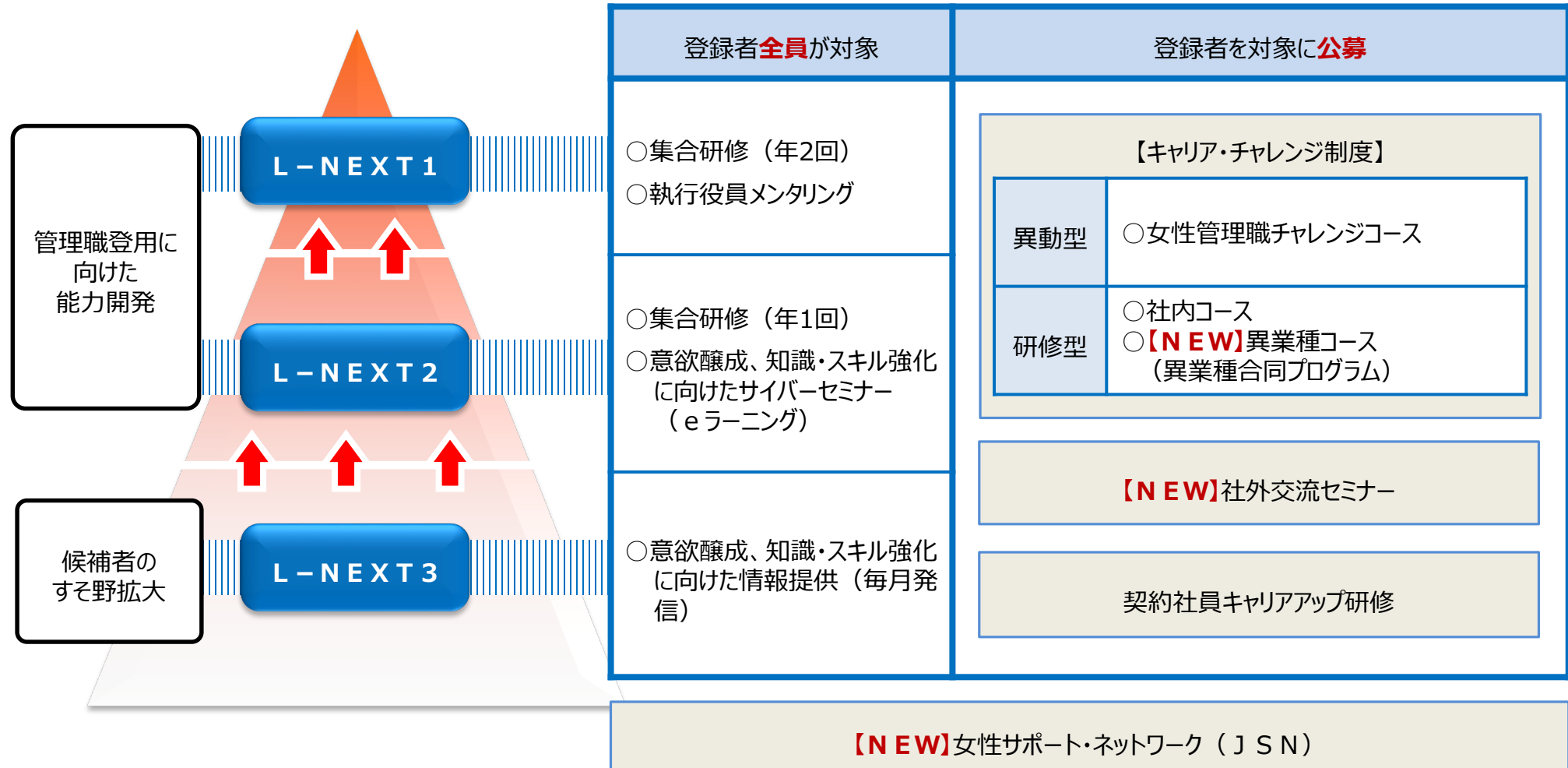
「総合職（地域型）の処遇イメージ」



## 2. 当社における女性活躍支援に向けた取組み

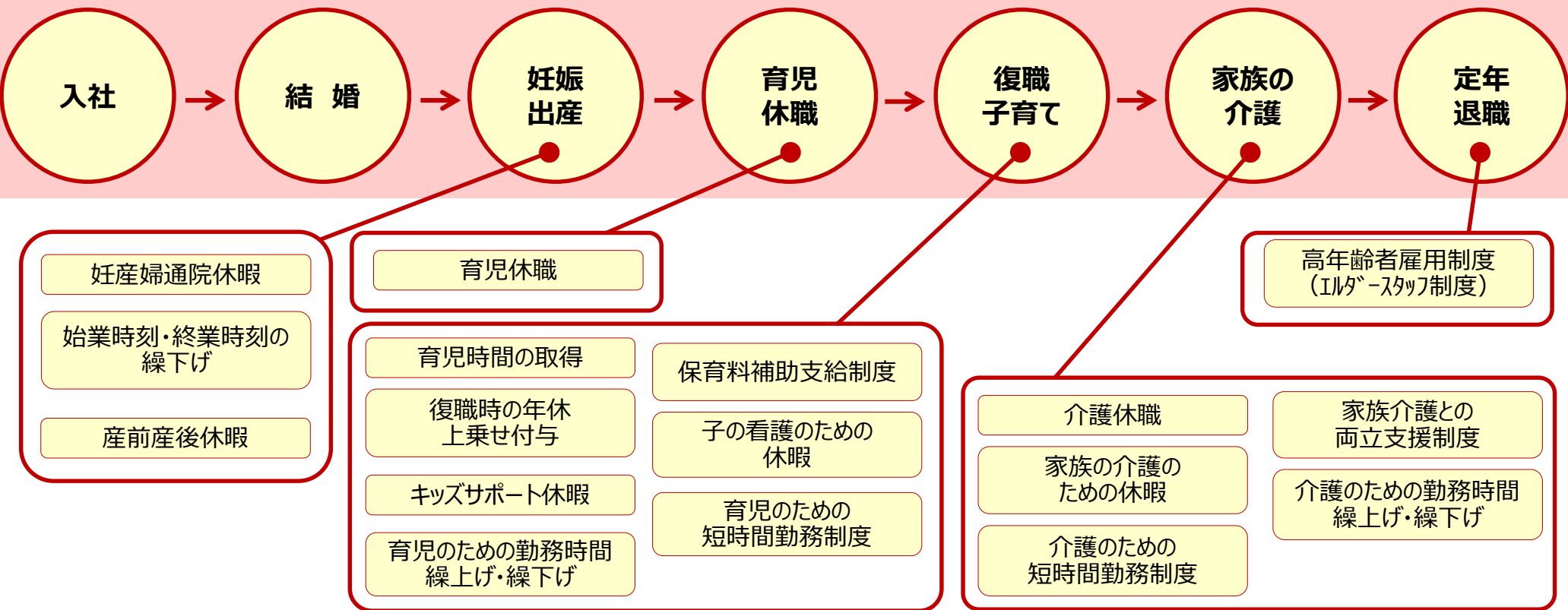
### ■ 2019年度「L-NEXT」育成態勢の全体像

- 2018年度からは、「社内から社外へ」をキーワードに、社外から得られる「気づきや刺激」の習得を目的とした「異業種他社との合同研修（異業種合同プログラム）」や「社外交流セミナー」を新たに導入
- また、女性職員のネットワーク構築を目的とした「女性サポート・ネットワーク（J S N）」を新たに展開



# 2. 当社における女性活躍支援に向けた取組み

## ■ 多様な働き方を支援するワーク・ライフ・バランス関連制度



### プライベートの充実と自己成長を促す休暇制度

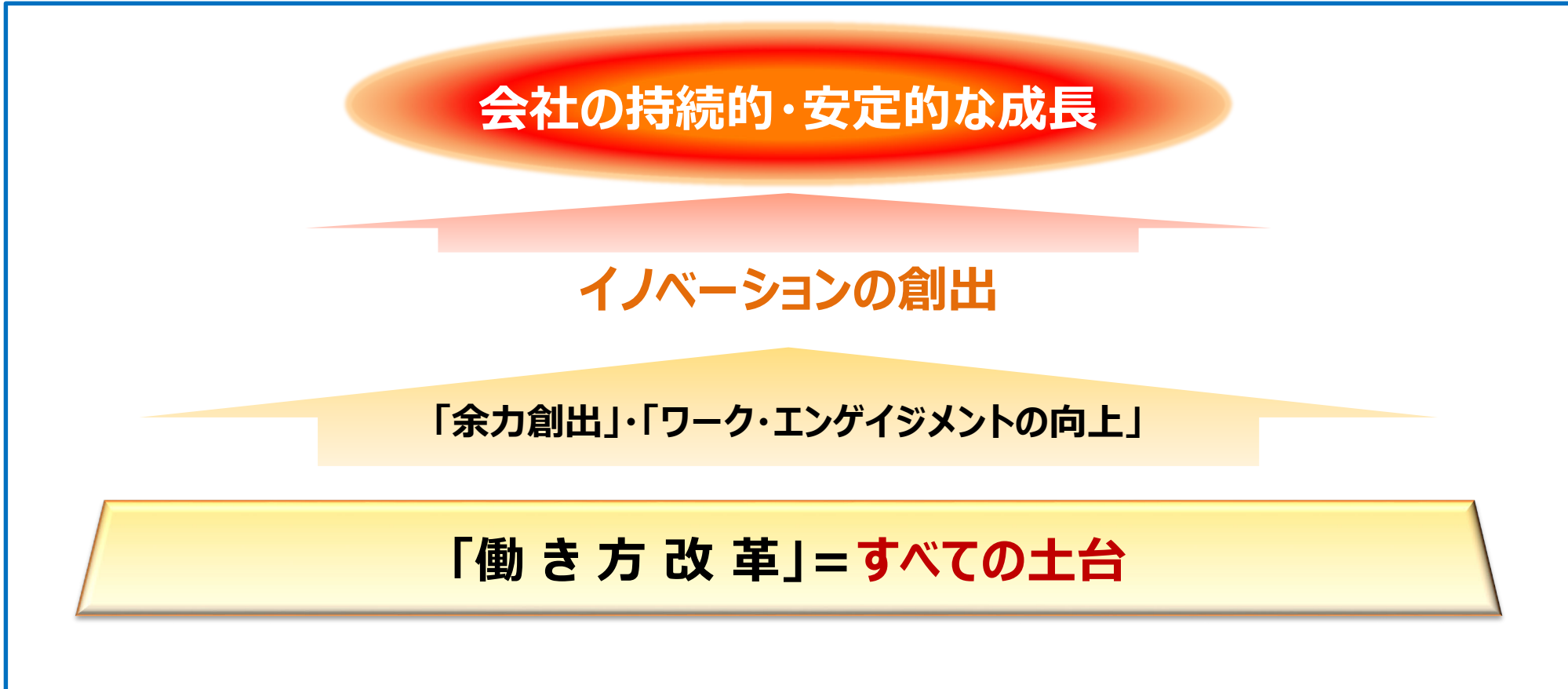
- ▶ **年次有給休暇**  
(計画指定休暇 (四半期) / 計画指定休暇 (ファミリー) / 計画指定休暇 (パワーアップ))
- ▶ **ゆとり休暇**
- ▶ **バリューアップ休暇**

### ライフスタイルにあわせた働き方を支援する制度

- ▶ **職種変更**
- ▶ **勤務地変更 (Iターン)**
- ▶ **再雇用制度**

### 3. 女性活躍を支える土台 ～働き方改革～

#### ■「働き方改革」による余力創出が土台



「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現には、「働き方改革」による  
**「余力創出」が必要不可欠**



# 3. 女性活躍を支える土台 ～働き方改革～

## ■「働き方改革」推進のフレームワーク

「余力」を生み出し、活用につなげる3本の矢

第一の矢

### 会社主導の諸改革

- ・諸改革による効率化
  - 事務サービス改革AAA
  - 法人事務サービス改革
  - 資産運用事務サービス改革
  - 総務インフラ改革 等

第二の矢

### 所属主導の業務効率化

- ・本社による実施事項
- ・各所属でのムダの削減

第三の矢

### 個人の意識・行動改革

- ・一人ひとりの意識改革
- ・人財価値（バリュー）の向上
- ・積極的な提案・提言

- ・柔軟かつ効率的な働き方  
のためのルール

- ・イクボス育成プログラム  
(管理職の意識改革)

- ・バリューアップ・プログラム
- ・業務効率化提案
- 「会社」「所属」主導の「働き方改革」を改善提案でサポート

改革を支えるツール・インフラ

### 3. 女性活躍を支える土台 ～働き方改革～

「余力」を生み出し、活用につなげる3本の矢

第一の矢

会社主導の諸改革

第二の矢

所属主導の業務効率化

第三の矢

個人の意識・行動改革



会社も本気で取り組むが、  
所属長が主導しない限り、所属の取組みは進まない

イクボス育成プログラム

管理職の意識改革を促し、各所属における具体的施策の自律展開を支援



## 4. 女性活躍を支える土台 ～管理職の意識改革～

### ■イクボス育成プログラム

- 中期人事政策「人事改革」のめざす姿の実現に向けた上司向け施策
- 今年度の大きな変更点として、イクボス主導の率先垂範した従来までの取組みに加え、所属員一人ひとりにも自発的・能動的な実践・行動を求める全員参画型の運営に見直し

当社における  
「イクボス」  
の定義

「人財力」「健康増進」「余力創出」「多様性」の4つの領域  
に関する各所属における風土醸成および具体的施策の推進の担い手



### 明治安田生命「イクボス宣言」

- 一. 私は、自身と部下の成長に向けて、人財力を高める風土を育みます
- 一. 私は、仲間の心と身体を思いやり、健康を増進する風土を育みます
- 一. 私は、活力あふれる組織をめざし、余力を創出する風土を育みます
- 一. 私は、一人ひとりの違いを尊重し、多様性を活かす風土を育みます

人財力

健康増進

余力創出

多様性

# 4. 女性活躍を支える土台 ～管理職の意識改革～

## ■ 2019年度の組織内運営・推進態勢：イクボスと所属員 全員参画型の運営へ

