

ダイバーシティ&インクルージョンの推進にあたっては、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりと、多様性を受容し、相互に個性を尊重しあう風土の醸成に取り組んでいます。

個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくり

女性の活躍推進

女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、人材育成プログラム[L-NEXT]を整備しています。2022年度は各組織の所属長から推薦され、かつ意欲ある約1,000名の女性職員を登録しました。階層別に多様な能力開発機会を用意し、社外講師による研修のほか、役員等をメンターとするメンタリングや、女性部長職とのディスカッションの機会等を提供しています。

このような取り組みの結果、2023年4月時点での管理職に占める女性の割合は34.9%となり、4年連続で目標の30%を上回る費用実績となっています。

キャリアアップ意欲の醸成に向けては、2022年度の新入社員として、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・介護等との両立を行っ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か所で開催しました。

そのほか、めざす業務分野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」を実施しており、2022年度は301名が参加しました。また、希望する所属・職務への異動を応募できる「キャリア・チャレンジ制度」を運営しており、2023年4月時点で122名が本制度のもと、キャリアビジョンの実現に向け新しい業務に挑戦しています。

	2021年4月	2022年4月	2023年4月
女性管理職数	407名	418名	425名
女性管理職比率	33.3%	34.1%	34.9%



(左) 経済産業省主催「ダイバーシティ経営企業100選」奨励(2014年度)
(中) 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」において「内閣府特命担当大臣奨励」受賞(2016年度)
(右) 「東京都女性活躍推進大賞」において「大賞」受賞(2020年度)

シニアの活躍推進

職員が長年の経験や知見を活かして活躍できるよう、2019年度に定年を65歳まで延長し、2021年度には定年後の嘱託再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げました。すでに役職定年も廃止しており、60歳を超えても、多くのシニア職員が管理職や高い専門性が求められる職務等で重要な役割を担っています。

シニア職員のキャリア形成や意欲醸成に向けては、キャリア相談窓口の設置や、社外講師によるキャリアセミナー等を実施するとともに、社会のデジタル化をふまえたITリテラシーの向上やITスキルの習得にかかる研修機会等を提供しています。2022年度はのべ約1,500名がセミナーや研修を受講しました。

また、2022年度からは60歳以上の総合職を対象に、全国規模での転居・転勤を可能とする「全国コース」を導入し、2023年4月時点で98名に適用しています。

さらに、2023年度から、当社を定年退職した職員を再雇用する運営を開始しており、4月に7名を再雇用しました。当社の地域貢献活動のなかで役割を発揮してもらうとともに、当社現役職員や地域社会とのつながりのなかで、再雇用した職員の生きがいや幸福度の向上もめざしています。



障がい者の活躍支援

障がい者雇用については、特例子会社「明治安田ビジネスプラス」を含めた雇用拡大に積極的に取り組んでおり、2023年4月時点で、雇用人数(換算後)は1,213名、雇用率は、2.41%となっています。

2022年度には、障がいのある従業員やその上司等を対象とした「チャレンジ・フォーラム」を新たに開催し、人事評価等の諸制度に関する解説や、活躍するロールモデル

の紹介など、障がい者のモチベーションアップにつながる情報提供を行いました。また、嘱託雇用者を正社員へ登用するプロモーションルートの運用を開始し、2023年4月には新たに2名を登用しました。

こうした取り組みが評価され、2022年度障害者雇用優良事業所表彰「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞」を受賞しました。

多様性を受容し、相互に個性を尊重しあう風土の醸成

ワーク・ライフ・マネジメントの推進

一人ひとりが「仕事」と「生活」の両方を充実させ、その好循環を重視する働き方によって生産性の向上をめざす「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向け、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリで環境整備や各種支援策の拡充に取り組んでいます。

職員のリテラシー向上を目的に「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、本人向けと上司向けにそれぞれ定期的に開催し、2022年度はのべ1,000名以上が参加しました。

ワーク・ライフ・マネジメント講座のテーマ

カテゴリ	テーマ(例)
育児	・小1の壁 ・子育て中の部下の両立サポート
介護	・仕事と介護早期準備 ・介護する部下の両立サポート
女性の健康課題	・働く女性の健康づくり ・女性の健康課題への理解(上司向け)

また、男性職員の育児体験取得を推進するため、2022年10月に子どもの出生後一定期間について休職を分割取得できる制度を新設するとともに、対象者への個別の取得動機や、取得状況を経営管理職の評価に反映する運営等に取り組んでいます。その結果、2022年度の男性育児取得率は3年連続で100%となりました。より計画的な育児取得の推進のため、2023年度からは、配偶者の出産予定日の事前申告と「育児取得計画書」の作成によって上司と育児取得について相談できる仕組みをつくり、育児取得しやすい職場風土をいっそう醸成していきます。

そのほか、重度疾病治療と仕事の両立に関する支援を拡充するため、2022年度に、経験者による社内ネットワーク「Peer Support Bond(ピアサポートボンド)」を創設しました。本ネットワークでは、悩みの共有や不安の軽減に向け、オンラインでの交流会を開催しています。

ダイバーシティ・フォーラム

ダイバーシティ&インクルージョンのいっそうの理解・浸透を目的に、全国から各職場の推進リーダーを招集して、2014年度から毎年開催しています。2022年度は約500名が参加し、社長からのメッセージを発信するとともに、各職場での課題解決に向けた対策を討議しました。



ダイバーシティ・フォーラム

LGBTQに関する取組み

ライフイベントごとの休暇取得、住宅貸与等の福利厚生制度において同性パートナーを配偶者とみなす運用や、専門相談窓口の設置、アラビ[®]普及、各所属でのイベント参加・研修実施等に取り組んでいます。

また、本社3ビル(丸の内、東陽町、高田馬場)にて、性別による使用区分を設けない「だれでもトイレ」を設置しています。

(注) LGBTQ当事者を支援・応援する気持ちを表明する企業や人々のこと



LGBTQ当事者が働きやすい環境を提供する企業を表彰する「PRIDE指標」で6年連続「ゴールド」評価を受賞