

基金の状況

【基金拠出者】

(2023年3月31日時点)

基金拠出者名	当社への基金拠出状況		当社の基金拠出者への出資状況	
	基金拠出額 百万円	基金拠出割合 %	持株数 千株	持株比率 %
明治安田生命 2018 基金特定目的会社	50,000	50.00	-	-
明治安田生命 2019 基金特定目的会社	50,000	50.00	-	-

(※1) 明治安田生命2018基金特定目的会社および明治安田生命2019基金特定目的会社は、基金債権を裏付け資産とする特定社債を発行し、その発行代わり金を基金債権の購入資金に充当しております。なお当社は、上記2社の特定目的会社への特定出資を行っておりません

(※2) 基金拠出者は、上記2名となっています

基金・基金償却積立金・基金償却準備金の推移について  P165

従業員の状況

【従業員の在籍・採用状況】

区分	在籍数(人)		採用数(人)		2022年度末	
	2021年度末	2022年度末	2021年度	2022年度	平均年齢	平均勤続年数
職員	11,022	10,839	291	300	45歳10ヵ月	17年 9ヵ月
男子	4,593	4,570	144	163	45歳11ヵ月	22年 4ヵ月
女子	6,429	6,269	147	137	45歳 9ヵ月	14年 5ヵ月
うち総合職	10,409	10,541	291	300	45歳 9ヵ月	18年 1ヵ月
営業職員	36,393	36,546	6,193	5,755	46歳10ヵ月	10年 1ヵ月
男子	3	3	0	0	80歳 1ヵ月	50年 1ヵ月
女子	36,390	36,543	6,193	5,755	46歳10ヵ月	10年 1ヵ月

(注1) 職員の在籍数は、総合職・医務職・医療職・得意先担当職・契約社員の合計より、出向・休職・組合専従を除いています

(注2) 職員の採用数は、新卒採用数の数値を記載しており、総合職(全国型)・総合職(地域型)の合計値を記載しています

(注3) 総合職の在籍数は、総合職(全国型)・総合職(全国型)「本拠地コース」・総合職(地域型)・総合職(シニア型)・総合職(シニア型)「全国コース」の合計値を記載しています

【従業員の平均給与】

(単位:千円)

区分	2022年3月	2023年3月
職員	372	381
営業職員	247	237

(注1) 内務職員は、総合職(シニア型含む)・医務職・医療職・得意先担当職・契約社員の合計より出向・休職・組合専従を除いた数です

(注2) 平均給与月額とは、2023年3月の税込基準内給与で賞与、時間外手当等は含みません

～参考～【連結ベースの従業員の在籍状況】

区分	在籍数(人)	
	2021年度末	2022年度末
職員	15,994	16,333
営業職員	36,393	36,546

【男女間賃金差異】

区分	男女の賃金差異
全従業員	45.0%
正規(職員・営業職員等)	43.7%
非正規(有期嘱託・有期契約社員)	89.0%

対象期間:2022年4月1日から2023年3月31日まで

賃金:給与、時間外手当、賞与等を含む

職員・営業職員・契約社員等のうち期間の定めがない従業員を「正規」、有期雇用の従業員を「非正規」として記載

短時間勤務適用者については、正社員の所定労働時間(1日7時間)で換算した人員数をもとに平均年間賃金を算出

<男女間賃金差異の要因>

・当社は、性別によらず同一職務・同一賃金の処遇体系を適用していますが、職務内容や勤続年数などに起因して、全体では男女間の賃金に差異が生じています(従業員の在籍数については上表のとおりで、全従業員における2022年度末時点での平均勤続年数は男性が22.4年、女性が11.2年)

・また、当社では全国転勤の対象となる「全国型」の職種を設けており、当該職員には全国転勤によるライフプランへの影響を考慮した加算給を支給しています。「全国型」従業員に占める男性の割合が高いこと、「全国型以外」従業員に占める女性の割合が高いことが処遇の差異が生じている一因となっております

<女性活躍に向けた取組み>

・当社は従業員の約9割が女性であることから女性の活躍が成長のエンジンと考え、制度の整備・上位職登用に向けた取組みを実施しています

(制度面での取組み)

・職員については、2017年には女性が大宗を占め主に事務業務を担っていた一般職の職種を廃止し、経営管理職への昇進も可能な地域限定総合職に移行したほか、2021年度以降、契約社員約2,200名を正社員化し、女性の活躍促進と処遇向上に取り組んでいます

・営業職員等については、業績により毎月変動していた給与を年間固定で支給する体系とし、安心して働ける環境を整備しています。またほかの営業職員の模範となる人材を「アドバンスMYリンクコーディネーター」に認定し処遇を引き上げています

(上位職登用に向けた取組み)

・職員については、女性管理職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する「L-NEXT」制度を実施しています。具体的には、社外講師による各種研修開催のほか、階層別に役員・本部長をメンターとするメンタリングの実施、女性部長職とのディスカッション機会の提供などで育成をサポートしています。あわせて、めざすキャリアの実現に向けて、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」「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

・営業職員等については、幹部である支店マネジャーを、「管理職」として位置付け、相応の責任を付与するとともに処遇を引き上げ、職業魅力度の向上と女性の活躍推進を実現しております

・これらの取組みにより、女性管理職比率は2023年4月1日時点で34.9%、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)の幹部等を含めると77.0%となっております

・女性のさらなる活躍に向け、より大きな職務へのチャレンジに向けた人材育成や、育児等との両立支援をはじめとした女性が働きやすい職場環境づくりを引き続き推進してまいります

会計監査の状況

会計監査人の氏名または名称
有限責任 あずさ監査法人
指定有限責任社員 金井 沢治
指定有限責任社員 熊木 幸雄
指定有限責任社員 小林 広樹

監査業務に係る補助者の構成
公認会計士11名、会計士試験合格者3名、その他12名

監査法人の継続監査期間
1984年以降