

## 【優秀賞】明治安田生命保険相互会社

住 所：東京都千代田区丸の内 2-1-1  
 ホームページ：http://www.meijiyasuda.co.jp/  
 従業員数：37,129人（内訳：男性4,617人 女性32,512人）  
 業 種：生命保険業

### 1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

2011年4月からの3カ年経営計画において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を重点実施事項のひとつに設定。翌2012年4月にダイバーシティ推進室を人事部に設置し、本格的に取り組みに着手。2014年4月にスタートした新3カ年計画においても、ダイバーシティ・マネジメントの強化を重点実施事項と定め、女性管理職比率について2020年までに30%程度とすることを視野に、2017年に20%に引き上げることを目標として取り組みを推進。女性の活躍促進にあたっては、

- ①仕事とライフイベントを両立でき、長く働き続けられる環境の整備
- ②キャリア形成支援・活躍領域の拡大に向けた人財育成支援策の整備
- ③女性が活躍する風土づくりを柱とするポジティブ・アクションの推進

全従業員に実施した意識調査の結果から、女性のキャリアアップには「両立支援」と「長時間労働の改善に向けた働き方の刷新」を課題と捉え、以下5項目について取り組みを推進。

	「両立支援」	「長時間労働の改善に向けた働き方の刷新」
制度 拡充	・育児・介護との両立支援制度の拡充	・時間外労働の縮減(管理職への徹底) ・休暇取得の推進
促進策	・両立支援制度の利用促進	・適正な勤務管理の推進に向けた従業員の意識改革

○活動開始時期：2011年4月より

### 2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取り組み

- ・「コンプライアンスを徹底しCSR経営を推進」することを中期経営計画の前提として掲げ、CSR経営宣言を社内外に公表。その中で、「働きがいのある職場作り」に努めることを宣言。
- ・2011年から、中期経営計画の重点実施事項のひとつとして、ダイバーシティ・マネジメントの推進、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことを明記。2012年にはダイバーシティ推進の専任組織を設置。また、各所属の自律展開および相互研鑽を企図して、「ダイバーシティ・フォーラム」を開催、所属ごとのアクションプランを策定することを通じ、働きがいのある職場づくりに向けた風土醸成を推進
- ・2013年の新社長就任に伴い全従業員に配布したビジョンブック、および、ワーク・ライフ・バランス制度やキャリアアップ支援制度の解説等を掲載したダイバーシティブックに、社長メッセージを掲載。
- ・厚生労働省の「ポジティブアクション応援サイト」に、当社のポジティブアクションへの取組状況を掲載。

### 3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取り組み、仕組みや工夫

#### (1) 育児・介護との両立支援制度の拡充

仕事と家庭の両立をさらに支援する制度面での対応として、全従業員を対象に定期的に実施している意識調査の結果等を踏まえ、従業員のニーズに即した制度の整備を実施。

- ①保育所等を利用している従業員に対する「保育料補助支給制度」を新設（2013年4月）
- ②全国転勤型である総合職を対象として、未就学児を養育中の一定期間、自己選択により転居を伴う異動を抑制する取扱いを導入。
- ③育児休職について、子どもが満2歳に到達する月の末日まで取得可能。
- ④非転勤職種の従業員について、結婚、親の介護、親・配偶者の転居等により転居が必要となる場合に、勤務地を変更することができる「勤務地変更取扱い（Iターン）」を導入（2回まで適用可能）（2012年より適用可能回数を拡大）。
- ⑤50代の総合職を対象に希望勤務地で介護のための短時間勤務を適用する「家族介護との両立支援制度」を導入。

## （2）時間外労働の縮減（管理職への徹底）・休暇取得の推進

営業現場を中心に、ワーク・ライフ・バランスの推進が困難との風潮があることに鑑み、業務効率化に加えて、働き方の抜本的な見直しを実施し、適正な勤務管理の推進に向けた意識改革を推進。

- ①業務の繁閑に応じて労働時間を調整できるよう、「企画業務型裁量労働制」および「1ヵ月単位の変形労働時間制」を導入。
- ②四半期につき7日、全社一斉の早帰り日を設定。
- ③四半期につき1日以上計画指定休暇等の導入により、年次有給休暇の取得を推進。計画的な休暇取得を通じたメリハリある働き方実現のため、「チャレンジ10!」として年間10日の年休取得を促進。
- ④時間外勤務が月80時間超の者へのインターバル休暇導入により長時間労働を抑制

## （3）両立支援制度の利用促進、および適正な勤務管理の推進に向けた従業員の意識改革

推進の実効性を高めるため、下記①②を得点化し、点数に応じて以下5段階の評価を行ない、所属長評価に反映する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」を2011年度から導入。2014年からは従来の勤務管理を中心とした内容から、所属員がダイバーシティや健康向上への理解を深め、より効率的な業務遂行へチャレンジすることを通じて働き方の質を向上させ、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進をはかる内容に改訂したことに伴い、名称を「ワーク・ライフ・デザインプログラム」に変更。

- ①「ワーク・ライフ・バランス取組計画書」の実施状況
- ②「ワーク・ライフ・バランス指標」の達成状況（年次有給休暇の取得や残業時間の縮減等、年度毎のワーク・ライフ・バランス推進への取組み状況）

<ワーク・ライフ・バランス取組計画書>各所属で取組計画書を策定し、半期で達成状況を自己採点

- ・必須項目：ワーク・ライフ・バランス意識の向上
- ・選択項目：「効率的な業務推進」「早帰り促進」「休暇取得促進」から1つ選択
- ・独自の取組み：働き方の刷新に向けた所属独自の取組み

<ワーク・ライフ・バランス指標>各項目の加減点により、合計点を算出

- ・計画年休・計画指定休暇の取得
- ・「チャレンジ10!」（年間で10日の年休取得）の達成
- ・プロジェクト職事務担当等および契約社員の「法定内・法定外時間外勤務」の縮減
- ・MYウェンズデー（早帰り日）の実施
- ・男性の育児休職の取得
- ・19時30分以降の無届在館および在館延長限度回数の超過
- ・21時以降の退館
- ・不適正な退館記録・勤務報告の指示
- ・プロジェクト職事務担当等の1ヵ月単位の変形労働時間制の活用

#### (4) 健康向上への取り組み

従業員の健康維持管理や健康増進体制を強化するため「健康チャレンジ！キャンペーン」を展開し、食事改善や節酒、スポーツ活動、健康チェック、ラジオ体操等を推奨。「ワーク・ライフ・デザインプログラム」では、参加率や、定期健康診断後の特定保健指導への参加状況を評価する項目を追加。

#### (5) ワーク・ライフ・バランス関連諸制度の一層の理解・浸透を図るため、以下の取り組みを実施

- ①社内ポータルサイト「ダイバーシティの部屋」を開設し、制度を活用して活躍するロールモデルを紹介。
- ②「ワーク・ライフ・バランスハンドブック」「育児のための復職応援ブック」「パパのためのワーク・ライフ・バランスハンドブック」をポータルサイトで提供。「プレマセミナー」「復職後研修」を開催し復職を支援。
- ③社長メッセージ、各種制度の解説等を掲載した「ダイバーシティ・ブック」を配布。
- ④労使共同でキャンペーン（働き方刷新運動）や、ダイバーシティ・セミナーを実施
- ⑤男性の育児休職取得を推進するため、前月に配偶者が出産した男性従業員、その所属長および内部管理推進担当者に、育児休職取得を勧奨する個別メールを毎月発信

### 4. 取り組み・活動により得られた成果

#### (1) 両立支援、長時間労働の改善に向けた働き方の刷新

年次有給休暇の取得率が向上、ワーク・ライフ・バランス関連制度の利用者数が拡大。「ワーク・ライフ・バランスプログラム」の導入により、所属間における競争意識が醸成され、ワーク・ライフ・バランス推進の実効性が向上、取り組みがスピードアップ。法定外時間外労働時間に対する課金（人件費）が縮減。

	2011年	2012年	2013年
年次有給休暇の取得率	61.1%	60.2%	66.5%
育児休職取得人数	217人	278人	297人
うち男性(取得率)	6人(1.7%)	75人(19.4%)	69人(24.0%)
子の看護のための休暇	555人	550人	783人
キッズサポート休暇	717人	689人	1,185人
育児のための短時間勤務制度	95人	139人	140人

#### (2) 働きやすい職場環境づくりによる従業員の意識の変化

アンケート・意識調査では、「できる限り長く働きたい」との回答が2011年75.1%から2013年80.9%に、「働きやすい職場」との回答が2011年49.1%から2013年61.5%に増加。

#### (3) 女性が働きやすい職場環境づくり

育児や介護等のライフイベントと仕事を両立できる職場環境づくりを進めた結果、勤続年数が伸長。内勤の女性管理職および管理職候補者（※）の人数が着実に拡大。

	2012年	2013年	2014年
内勤女性の勤続年数	14年6ヵ月	15年2ヵ月	15年9ヵ月
内勤の女性管理職数	69人	78人	96人
女性管理職候補者数(※)	143人	340人	492人

#### (3) 社外評価の向上

厚生労働省主催「均等・両立推進企業表彰」において、2012年度に東京労働局長優良賞を受賞、2013年度は厚生労働大臣優良賞を受賞。日経WOMAN誌の「2014年企業の女性活用度調査」の「ワーク・ライフ・バランス度」部門において2012年以降3年連続第1位を獲得、総合ランキングでも第8位にランクインするなど、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みが社外から高く評価。結果、就職活動を控えた学生からの評価が向上。