



明治安田生命保険相互会社

人事部 主席スタッフ(ダイバーシティ・マネジメント推進)

片山 圭子さん

企業プロフィール

- 事業内容：保険業
- 従業員数：39,275名(うち営業職員<MYライフプランアドバイザー>30,185名)(2011年9月末現在)
- URL：<http://www.meijiyasuda.co.jp>

女性の活躍を後押しする環境づくり

実践!

こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 職員のニーズにあった休暇をつくる
- ② 休暇を利用しやすい職場風土をつくる
- ③ ワーク・ライフ・バランスの確立に配慮

ダイバーシティ・マネジメントの推進

女性がおもむろに、力を発揮できる環境づくり

当社では、従来から、性別によることなく職員一人ひとりが能力を発揮できる環境を整備していますが、多様な価値観・経験を活かした「新しい発想」による商品・サービスの開発を今まで以上に進め、お客さまにさらにご満足いただけるように、ダイバーシティ・マネジメント推進に取り組んでいます。

約4万人いる職員のうち、MYライフプランアドバイザーと呼ばれる営業職員は約3万人で、その9割以上が女性です。また、約1万人いる内勤職員の女性比率も4割と高く、あわせると約3万4,000人という多くの女性が活躍しています。その女性職員の意欲と能力を最大限に引き出すためには、いきいきと働ける環境をつくることが不可欠であり、ダイバーシティ・マネジメントを推進する上でも重要なことと考えています。

その一環として、育児や介護を支援する「キッズサポート休暇」「子の看護休暇」「家族の介護休暇」、仕事への活力を向上させる「パワーアップ休暇」「自己啓発支援休暇」などの休暇制度も充実させています。これらの制度の周知・

活用促進のために、「ワーク・ライフ・バランス(WLB)ハンドブック」を作成し、社内イントラネットで閲覧できる環境を整えるとともに、制度の活用事例を社内報で紹介しています。

現在、ダイバーシティ・マネジメント推進の一環として、中堅女性職員が中心となり、職場で活躍するために、また仕事と家庭を両立するために何をすべきか、何をしてほしいか等について女性の視点で意見収集し、会社に対して提言を行う活動をはじめています。

今後、女性の視点からの提言をふまえ、職員のニーズにあわせて多様かつ柔軟な働き方ができるよう、よりいっそう利用しやすい制度を整えたいと考えています。

キッズサポート休暇

利用しやすいキッズサポート休暇

「キッズサポート休暇」は、小学校3年生までの子どもを持つ職員等が、子どもの検診や予防接種、学校行事に参加するために1年度につき年次有給休暇とは別に5日間の有給休暇を取得できる制度です。半日休暇も可能であり、午前中に入社式に出て、午後から出社するというように利用する職員も多くいます。「イクメン」という言葉もあるように、昨今で



総合法人業務部

植木 康広さん

(キッズサポート休暇)

キッズサポート休暇で父親も子育てに参加

2009年に第1子が誕生したことをきっかけに、これまでに数回キッズサポート休暇を取得しています。生後初めての乳児検診のときに1日休暇を取得したことが最初でしたが、今では子どもの予防接種のときなどにも利用しています。乳児検診に行ってみると、両親揃って検診に来ているケースも多く、妻の友人の話聞いても、父親がわざわざ休みをとって同行するケースも珍しくないので、「イクメン」の流れで意識が変わってきたのかなと感じています。わが家は、妻の実家が自宅から遠く、

また私の親はまだ現役で働いていることもあり、子育てを気軽に手伝ってもらえる環境ではないので、できるだけ私も父親として協力しなければと思っています。

職場での理解が得やすく、休みやすい

私が所属する部署では休暇の取得予定が開示されています。その中でキッズサポート休暇を取得している人が、男性女性問わず多くいることに気付きました。実は私も子どもが生まれるまでは、制度の名前を知っていても内容を理解していませんでした。この休暇は取得理由がわかりやすいので、周囲の理解と協力も得やすく、利用しやすいですね。ただ私のようにこの制度について、きちんと内容を知らない人もいるかもしれないので、周知を図るためにもう少しアピールしてもいいのかなとも思いました。実際に休暇を取得してみて、この制度のありがたみをととも感じています。

は男性の育児参加も珍しくなく、当社でも男性職員の取得例も増えています。取得目的がはっきりしているので職場での理解も得やすく、事前に上司に申請して承認を得れば取得できるため、利用しやすい休暇制度となっています。(2010年度取得実績：内勤職員等694人、MYライフプランアドバイザー4,873人)

子の看護休暇

安心して子どもを看護できる制度を整備

2009年の育児・介護休業法の改正を契機に、従来からの「子の看護休暇制度」の内容を拡充しました。この制度では、小学校3年生までの子どもを持つ職員等が、子どもの負傷、疾病時に世話をするために1年度につき5日間(子どもが2人以上の場合は、10日間)の休暇を取得することができます。育児・介護休業法では小学校就学前の子どもが対象となっていますが、職員からの要望を受け、当社では小学校3年生までの子どもを対象としています。子育て中の職員にとって、対象年齢の幅が広いことはメリットが大きいと思います。そして、万が一のときに子どもの世話に専念

