

報道関係者各位  
2018年10月15日

TSX/NYSE/PSE: MFC

SEHK: 945

## マニユライフ生命、 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同

多様な人材が活躍できる企業文化の醸成をさらに推進

マニユライフ生命保険株式会社(本社:東京都新宿区、以下「マニユライフ生命」)の取締役代表執行役社長兼 CEO である吉住公一郎は、このたび、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました。この行動宣言は、男性リーダーがさまざまな女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、取り組んでいくことを宣言するものです。



マニユライフ生命では、「働きたいと誰もが思う会社」であり続けることを目指し、人材および働き方の多様性を生み出す企業文化の醸成を、重要な戦略の一つと位置づけています。当社では「女性の活躍推進」を、「ワーク・ライフ・バランス／働き方変革の取り組み」「障がい者の活躍推進」とともに、ダイバーシティとインクルージョン推進のための3つの柱の一つとし、さまざまな取り組みを積極的に行なっています。

女性の活躍を推進するための具体的な取り組みとして、女性リーダー育成プログラムや、女性職員を対象としたメンターシップ・プログラムを導入しています。2016年には、管理職の意識改革を目指し、「イクボス企業同盟」へ加盟しました。また、アンコンシャス・バイアス(無意識の先入観)を認識しコントロールするためのトレーニング、「アンコンシャス・バイアス研修」を全リーダー向けに実施するなど、多様な職員の活躍をサポートするリーダーの育成に注力しています。

マニユライフ生命は、このたびの行動宣言への賛同で、2020年までに女性管理職比率を30%、執行役員以上の女性管理職比率を20%以上とする目標を掲げ、今後も多岐にわたる取り組みを進め、多様な人材が活躍できる職場づくりに一層注力してまいります。

### 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について

2014年3月28日に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、各地域・分野で、輝く・輝こうとする女性たちを応援していこうというムーブメントが広がる中、女性活躍に積極的に取り組む企業の男性リーダーが、自らの女性活躍に対する取組や想いを「行動宣言」としてとりまとめ、公表しました。

[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/)

### マニユライフ生命の女性活躍スコア(2018年4月1日現在、子会社職員を含む)

女性役員比率	18.2%(会社法に定めのない執行役員を含む)
女性管理職比率	15.4%
育児休暇取得後の復帰率	94.4%

### 女性の活躍推進(多様な人材の活躍推進)

- **イクボス企業同盟への加盟**  
2016年、積極的に自社の管理職の意識改革を行い新しい時代の理想の上司を育てる企業のネットワーク「イクボス企業同盟」(NPO 法人ファザリング・ジャパン主催)に加盟し、さらに2017年には厚生労働省のイクボス宣言者となりました。
- **アンコンシャス・バイアス研修**  
役員を含む全リーダー向けに、アンコンシャス・バイアス(無意識の先入観)を認識し、コントロールするためのトレーニングを実施しています。
- **MBA 企業派遣制度**  
2014年に女性向け制度として開始し、現在は性別問わず、国内ビジネススクールもしくはカナダのマギル大学のMBAプログラムへの参加を会社が全額負担し、支援しています。女性を含むリーダー候補者の育成をめざし、管理職に必要とされる知識取得と能力向上を支援することを目的としています。
- **女性リーダー育成研修**  
管理職レベルおよび次世代管理職レベルの女性を対象とし、毎年研修を実施しています。
- **キャリアサポートプログラム**  
職員の主体的なキャリア形成を支援する方策で、キャリアコンサルタント有資格者の人事部長が個別に相談に応じます。
- **メンターシップ・プログラム**  
女性職員を対象とし、キャリアビジョン形成とリーダーシップ育成を目的とした、課長および部長クラスの職員によるメンターシップ制度です。所属部門外の、豊富な経験を持つシニアリーダーへの相談、意見交換が可能と好評です。
- **社員リソースグループ(Employee Resource Group)**  
共通の特性や関心などでつながり、自発的に活動する職員のグループ「社員リソースグループ(Employee Resource Group)」を会社が支援しています。社内ネットワーキングを有効活用し、自主的により良い職場、働き方を目指す活動です。
- **メール・アライ(Male Allies) : 男性ネットワーク**  
アライとは支援者を意味し、メール・アライは、女性職員の活躍をサポートすること、また、男性職員同士の国を超えたネットワーキングを目的とした男性職員のネットワークです。アジア地域のマニユライフ・グループ全体でネットワークを広げ、柔軟な働き方を推進します。



【これまでに行われたキャリア支援のイベント】

### ワーク・ライフ・バランス/働き方変革

- 職員が個々に固定デスクを持たないフリーアドレスを導入しています。
- コアタイムを撤廃したフルフレックスタイム制や在宅勤務制度を、本社のほか全国の営業所にも導入しています。
- 「曜日を問わずビジネスシーンに適したカジュアルウェア」とし、ドレスコードを見直しました。
- 座りっぱなしを防ぎ、健康をサポートする上下昇降式デスクを採用しています。



【上下昇降式デスクを使用する職員】

## 障がい者の活躍推進

- マニユライフ生命の初台本社を含むオフィスおよび営業拠点では 64 名の障がい者が勤務しています(2018 年 6 月時点)。
- 2013 年 4 月に社内に開設したオフィス・サポート・センターでは、初台本社と笹塚オフィスで合計 23 名が勤務しています。指導員を含め全員が障がいをもつメンバーで構成され、お互いを補完し合いながら、オフィス内のメール便の配達・集荷業務、カフェスペースのメンテナンス、会議室の清掃や会場設営などを中心に、多岐にわたる業務を行なっています。
- 2015 年より、「夏休み親子職場体験・見学会」を実施しています。障がいがあるお子さまと保護者の方に、企業で働く現場を見ていただき、職場体験を通じて、将来のキャリアについて考えるきっかけを提供することを目的としています。



【カフェスペースでの仕事を見学する子どもたち】

### マニユライフ生命について

マニユライフ生命は、130 年以上の歴史を持ち、カナダを本拠とする大手金融サービスグループ、マニユライフ・ファイナンシャル・コーポレーション(マニユライフ)のグループ企業です。プランライト・アドバイザー(自社営業職員)、金融機関、代理店の 3 つの販売チャネルを通じて、法人ならびに個人のお客さまへ、先進的な商品と質の高いサービスを提供しています。ブランド・スローガン「今日を生きる。明日をひらく。」のもと、お客さまが自ら健康で豊かな未来を切りひらいていくためのサポートをしています。詳細はホームページ([www.manulife.co.jp](http://www.manulife.co.jp))をご覧ください。公式フェイスブックページ(<https://www.facebook.com/Life2.0.ManulifeJapan>)、Twitter ページ(<https://twitter.com/ManulifeJapan>)でも情報発信しています。

