

# 女性活躍推進法における行動計画の策定と女性活躍推進の取組みについて

2016年4月1日

MS&ADインシュアランス グループのあいおいニッセイ同和損害保険株式会社(社長：金杉 恭三、本社：東京都渋谷区恵比寿1丁目28番1号)は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき行動計画を作成しましたので、お知らせします。

当社は、4月に就任した新社長のリーダーシップのもと、「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」づくりに取り組んでいます。この度、その原動力となる社員が活躍し続けられる環境整備に向け、行動計画を作成しました。

また、中期経営計画「AD Next Challenge 2017」において、全社員の役割革新に取り組んでおり、2016年4月1日付人事異動では、部長職以上の女性が4名増加し10名となりました。

当社は、引き続きダイバーシティ推進の各種取り組みを通じて、多様な人財<sup>※</sup>が活躍できる企業風土を醸成し、持続的な成長に繋げていきます。

※当社では「人材」を「人財」と表しています。

## 1. 行動計画について

一人ひとりの生活を大切にすることができる職場環境の整備と、女性管理職を継続的に輩出することを目標に、行動計画を策定いたしました。詳細は別紙をご参照ください。

## 2. 女性活躍推進の状況について (2016年4月1日現在)

### (1) 登用状況

	2015年4月	2016年4月
女性役員	2名	2名
女性部長以上	6名	10名
管理職に占める女性の割合	191名 (5.3%)	221名 (6.5%)
管理職候補層に占める女性の割合	52.4%	57.9%

### (2) 2020年度(政府目標)までの目標について

課長補佐以上の女性の割合30%を目指します。

2016年4月	2020年度
22.1%	30%

## 3. ダイバーシティ推進の主な取組み状況

### (1) キャリア形成支援について

2014年度より管理職候補者を対象とした「女性マネジメントセミナー」を開催しています。2015年度はグループ別に研究テーマを設け、その成果を発表するなど内容の充実を図りました。また、特定部署・ポストへの異動希望や具体的なチャレンジテーマを持っている社員を公募する「ポストチャレンジ制度」の拡充や、キャリア形成が限定的な地域型社員がより多様な業務経験を積むことができるよう「期間限定転勤制度」を新設するなど、チャレンジする環境も整備しています。今後も真に実力のある管理職育成に向け継続した取組みを実施します。

### (2) 多様な働き方の支援について

より一層のワークライフバランス実現に向け、2015年度から「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入し、全社員が元気でいきいきとした生活を送れる環境づくりを進めています。また、個々の事情(子育て・介護等)に合わせた多様な働き方を支援するために、これまでの短時間勤務制度に加え「育児や介護によるシフト勤務制度」を導入しました。今後も社員が明るく元気に働くための支援を拡充していきます。

※「当社のダイバーシティ推進の取組みについて」

<http://www.aioinissaydowa.co.jp/csr/diversity/>

以上

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 行動計画

当社は、多様化するお客さまのニーズにお応えし、変化する社会環境の中でも持続的な成長をしていくためにダイバーシティ推進を重要な経営戦略として位置づけ取り組んでいます。「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」を目指し、その原動力となる社員が活躍し続けられる環境整備に向け、次のような行動計画を策定し推進してまいります。

1. 計画期間：2016年4月1日～2020年3月31日

2. 当社の課題

男女ともに“明るく元気に”働き続け、成長・活躍しうる環境を創り上げること

3. 目標

- (1) 一人ひとりがそれぞれの生活を大切にすることができる労働環境を整備する
- (2) 女性管理職を継続的に輩出していくため、課長補佐以上に占める女性社員の比率を2020年までに30%まで引き上げる

4. 具体的な取組み

**取組1：仕事と家庭の両立支援（2016年4月～）**

- ・心身の健康維持・活力向上に向け、一人ひとりの生活を踏まえた時間マネジメントの定着に取り組む
- ・女性活躍推進に関する男性社員の意識改革をはかる（マネージャー向け研修、男性の育児休暇取得率100%に向けた取組み等）
- ・育児・介護の両立支援に向け、多様な働き方を含む各種支援策の整備・拡充をはかる
- ・職場と家庭の双方の理解促進に向け、ファミリーデーの拡充・イベント開催等により相互交流のきっかけをつくる

**取組2：女性のキャリア形成に関する積極的支援（2016年4月～）**

- ・日常業務における職場のOJTを軸として、男女問わず全社員が成長・活躍する職場づくりを進める
- ・メンター制度の拡充や女性向けマネジメントセミナーの継続実施等により、管理職として必要な知識・スキルの習得を積極的に支援する
- ・ポストチャレンジ制度、期間限定転居転勤制度、社内トレーニー制度などキャリア形成に向けたチャレンジ機会を創出・提供する
- ・ロールモデルの紹介、社内ネットワークづくりを努め、キャリアアップに向けた動機形成と相談し合える態勢づくりを進める
- ・他業種との交流会・発表会等への参加を含め、キャリア形成支援の取組みをより一層拡充させる

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=1185>

以上