

## 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定

損害保険ジャパン日本興亜株式会社（社長：二宮 雅也、以下「損保ジャパン日本興亜」）は、3月25日に「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、行動計画を策定しましたのでお知らせいたします。

### 【行動計画の概要】

(1) 計画期間 : 2016年4月1日～2021年3月31日 <5年間>

(2) 当社の課題

- ①変化の激しい時代に対応していくため全社員の更なる生産性向上に向けた取り組みが必要
- ②女性労働者の管理職に占める割合は産業ごとの平均値を上回っているものの低い
- ③職員（期間の定めのない労働契約）の男女の平均勤続年数に差がある

(3) 目標と取組内容・実施時期

<b>&lt;目標1&gt; 変化の時代に力を発揮できる働き方の実現</b>	
変化を捉え、より生産性の高い働き方を実現していくため、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境を整備する	
継続取組	■テレワークの活用 ・全社員（フルタイム勤務）がテレワークを活用できるワークルールを構築
	■時間あたりの生産性を高める働き方への変革（ワークスタイルイノベーション）に関する情報発信 ・管理職向け研修を実施のうえ、職場ごとに具体的な取組実行計画を策定
	■ワークスタイルイノベーションの好取組事例の共有・横展開 ・働き方の変革にチャレンジした組織・グループのベストプラクティスを集約
	■連続休暇の取得推進 （特別連続休暇5日間、第2特別連続休暇5日間、指定休暇4日間） ・ON・OFFの切り替えによるメリハリのある働き方の推進
2016年4月～	■ワークスタイルイノベーションの新たな取組みスタート ・職場毎に働き方の変革につながるチャレンジメニューを参考に具体策を論議
	■テレワーク（ツール含む）制度の拡充
	■TV会議システム（拠点間）の刷新 ・従来のWEB会議より利便性の高いシステムに刷新。全国の拠点に導入
その他	■上記に加え、生産性の向上を実現するためのICTを活用したインフラの整備・活用を推進

### **<目標2> 女性管理職比率の向上**

管理職に占める女性割合を2020年度末（2021年7月昇進）30%にする

継続取組	■女性経営塾・プレ女性経営塾・キャリアアップ研修などの階層別研修プログラム
	■メンター制度 ・役員・部店長がメンターとなり女性社員のキャリア形成を支援
	■ジョブ・チャレンジ制度 ・自らの意志で希望のポストに応募できる公募制度。より積極的なキャリア形成・能力開発・専門性強化の機会の提供
2016年4月～	■キャリアアップに向けて社員自らが選択できる社内公募制度の拡充 ・期間限定の人事異動の運用など、多様なライフステージの社員に活躍・成長の機会を幅広く提供
2016年7月	■女性管理職比率10%の達成
2021年7月	■女性管理職比率30%の達成

<b>&lt;目標3&gt;勤続年数 ～長く活躍できる環境を構築～</b>	
仕事と育児・介護などのライフイベントを両立しながらキャリアアップできる環境を構築する	
継続取組	■キャリア・トランスファー制度（地域型社員の居住地変更）の運用 ・配偶者の転勤や家族の介護など、やむを得ない理由で転居することになった場合、勤務地を変更して継続勤務できる制度
	■イクボス（※）の推進 ・マネジメント層の理解を促進するために、セミナー等開催しイクボスの浸透を図る (※) 共に働く部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことを言う
	■男性育児休業の取得推進 ・男性社員も育休を取ることのできる風土を醸成
	■育児休業復帰者向けセミナー ・育児休業復帰後の働き方をイメージするためまた心構えを持つために上司とともに参加するセミナーを展開
	■仕事と介護の両立支援セミナー ・介護を男女ともに全員の問題として考え、介護離職を防ぐとともに、仕事と介護の効果的な両立を図ることを目的に、介護を踏まえた自身のキャリア形成を考えるためのセミナーを実施
	■従業員意識調査などアンケートの実施と分析 ・従業員の意識を定量的に把握・分析することにより、マネジメントの向上を図る
	2016年4月～

損保ジャパン日本興亜は、今後もダイバーシティの推進に積極的に取り組み、一層の企業価値向上に努めていきます。

【関連サイト】厚生労働省 女性の活躍企業データベース

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=1967>

以上