

## 大同生命保険株式会社 行動計画

女性の持つ「強み」や「個性」を最大限に活かすため、ライフステージに応じた多様な働き方を推進するとともに、新しい職務や大きな役割へのチャレンジを通じた活躍機会の拡大等、一層のキャリア形成支援に向けて、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日 ～ 2020年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性の挑戦・成長意欲の向上や両立支援に向けたこれまでの取組の結果、各種制度の充実をはじめ、女性活躍に向けた態勢は整備済。
- ・当社職員の4割を占める女性職員のさらなる活躍を図るため、各種両立支援制度を利用しやすい環境づくりや、管理職候補者の育成等に継続して取り組む。

3. 定量的目標

女性管理職比率を2020年4月までに15%以上（2013年の2倍）とする。

4. 取組内容

【取組1：両立支援と働き方の刷新】

主な『継続』取組	開始時期	2016年度実施の新たな取組
○パソコン自動シャットダウン・本社ビル消灯と連動した「リミット20」の展開	2003年度	○業務効率化・業務仕分けに向けた「ワクワク業務削減ワーキング・グループ」の設置
○18時半までに退社する「早帰り日」の設定	2008年度	○「朝型勤務・ゆう活」の推進
○連続7日間以上の連続休暇の取得を義務付ける「計画年休」、月1日以上の有給休暇の取得を推進する「プラスワン休暇」の導入	2010年度	○介護支援制度の拡充
○育児・介護を理由とする一時的なコース変更（全国型→地域型）	2013年度	○マタハラ研修の導入
○男性の育児休暇取得率100%達成	2014年度	○メンター制度の導入
○在宅勤務制度の導入	2014年度	○ストレスチェック制度の導入
○「両立支援ハンドブック」の大幅改訂	2014年度	○制度利用者がいる職場に、全員で業務を見直し定期的に状況を確認する「D-COOPサイクル」の導入
○フレックスタイム制度の対象拡大	2015年度	
○介護支援サービスの提供・活用促進	2015年度	
○ペーパーレスや会議のスリム化、WEB会議など新しい働き方“DAIDO-style”の展開	2015年度	

【取組2：キャリア開発・形成支援】

主な『継続』取組	開始時期	2016年度実施の新たな取組
○結婚や配偶者の転勤等による異動を認める「ファミリー転勤制度」	2011年度	○「チャレンジキャリア制度 <sup>※</sup> 」の拡充
○育児等で退職した従業員を再雇用する「ジョブリターン制度」	2011年度	○「女性経営層養成研修」の新設
○360度サーベイ（多面評価）による意識改革	2012年度	○「女性営業担当者研修」等、異業種との研修機会の拡大
○人事制度改訂（職群統合等）	2013年度	○「上司カハンドブック」の作成
○グループ内他社に1週間から4週間程度“留学”する「グループ人材交流」の実施	2013年度	○人事総務部による全従業員との直接ガイダンス
○「女性管理職養成研修」や管理職候補の女性職員とその上司を対象とする「ペア研修」の実施	2013年度	
○女性活躍推進について調査・研究する提言型「チャレンジウーマンワークショップ」の実施	2015年度	

※：従業員のキャリア形成を支援する制度として、これまでのキャリアの枠を超えた幅広い業務経験を通じた人材力向上の機会を提供。国内外の企業や団体への派遣する「社外派遣」や、公募された職務や職位にチャレンジする「ジョブチャレンジ」、本社部門や支社営業の業務にチャレンジする「社内インターンシップ（長期・短期）」などを用意。