

平成26年11月11日

各位

大同生命保険株式会社
代表取締役社長 喜田 哲弘

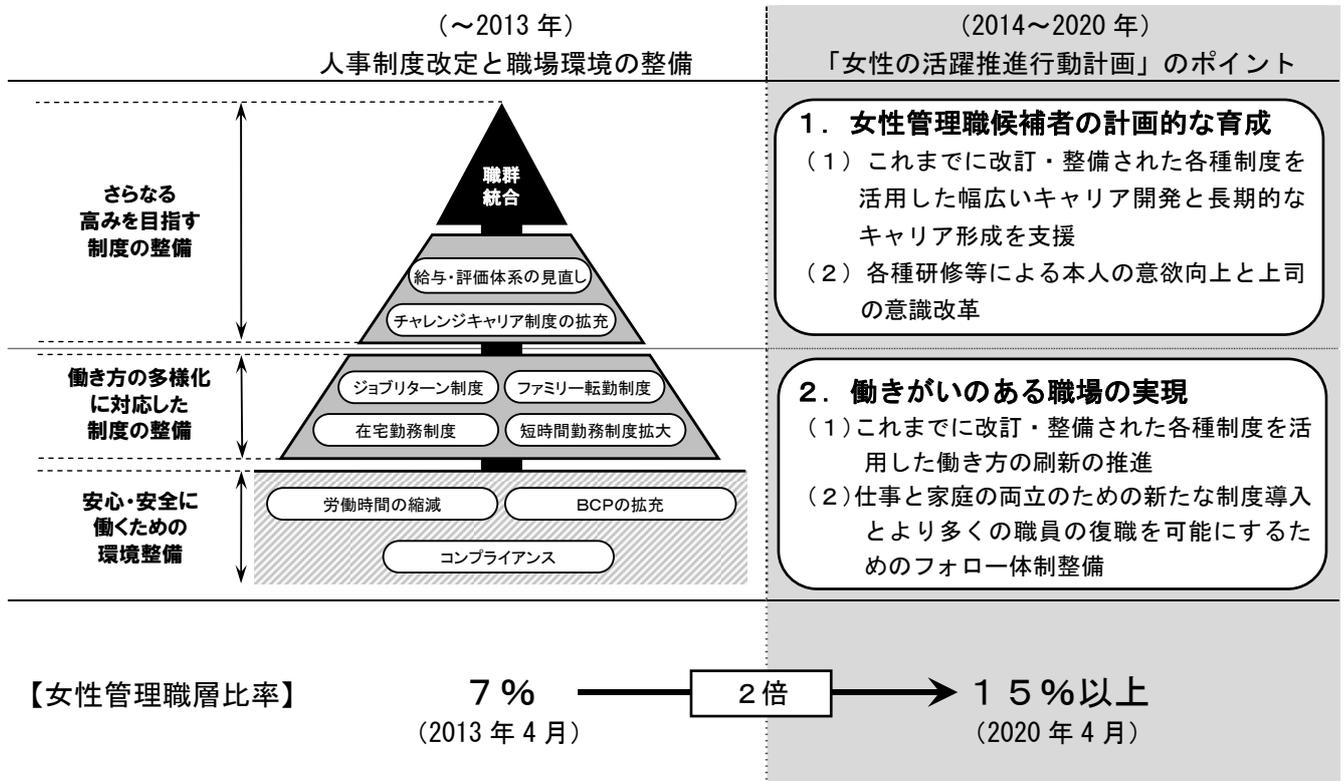
「女性の活躍推進行動計画」について

～ 女性管理職層比率を2020年4月までに15%以上（2013年の2倍）に ～

T&D保険グループの大同生命保険株式会社（社長 喜田 哲弘）は、今般、これまでに行った制度改定や環境整備を活用し、「女性のキャリア形成支援」と「両立支援」を一層推進するための「女性の活躍推進行動計画」を策定しました。

この計画を推進することにより、女性管理職層比率を、2020年4月までに、2013年の2倍にすることを目指します。

【女性の活躍推進行動計画 全体像】



「女性の活躍推進行動計画」の概要

1. 女性管理職候補者の計画的な育成

(1) キャリア開発・形成支援

<キャリア開発の支援>

- ・「チャレンジキャリア制度（社内インターンシップ、ジョブチャレンジ、FA等※）」や「T&D 保険グループ人材交流」に新たなコースを設定する等一層の充実を図り、女性職員に対して幅広く活躍できる機会を提供していきます。また、地域型職員にも一時的に転居をとまなう転勤機会を提供する等、新たな職務へのチャレンジ支援に取り組んでいきます。

※ジョブチャレンジ制度…公募された職務や職位にチャレンジし、異動を通じたキャリア形成を支援する制度。

FA制度…希望する職務へFA（フリーエージェント）方式で応募できる制度。

<長期的なキャリア形成支援>

- ・2011年に導入した「ファミリー転勤制度」や「ジョブリターン制度※」のさらなる活用を促進し、長期的なキャリア形成を支援していきます。
- ・ライフスタイルに応じた働き方の実現に向け、育児・介護等を理由とした「コース変更（全国型⇄地域型）」の活用を促進していきます。

※ファミリー転勤制度…結婚や配偶者の転勤等にとまなう異動を認める制度。

ジョブリターン制度…育児や介護等を理由として退職した従業員を再雇用する制度。

(2) 研修・セミナー

<研修体系の拡充>

- ・社内セミナーでは、ロールモデルとなる女性職員によるパネルディスカッションを行い、キャリアプランをより明確化するとともに、管理職の意識改革を促すための女性職員と上司のペア研修等を実施し、キャリア形成に向けた意欲を醸成します。また、部門での「人材力向上推進会議」等で、女性職員の育成を強化していきます。



[管理職候補者向け研修の実施]

2. 働きがいのある職場の実現

(1) 働き方の刷新

<在宅勤務制度>

- ・「在宅勤務制度」について、育児・介護中に加えて、通勤時の負担が大きい妊娠中の女性への活用を促進し、仕事と家庭を両立できる環境を整備していきます。

<労働時間縮減>

- ・仕事スリム化運動を推進し生産効率の向上に取り組むほか、「チャレンジ20（パソコンの自動シャットダウンおよび消灯）」や月2回の早帰り日を一層充実させる等、引き続き労働時間の縮減に取り組んでいきます。



[在宅勤務制度の活用]

(2) 両立支援制度のさらなる充実

<制度のさらなる充実>

- ・継続的なキャリア形成の実現に向けて、「短時間勤務制度」の利用可能期間の延長、「フレックスタイム制度」の対象拡大等、制度の使いやすさの観点から見直しを進め、安心して仕事と家庭を両立できる環境の整備を推進していきます。

<復職支援体制の充実>

- ・定期的なガイダンス実施や相談窓口の設置等、出産・育児にとまなう休職・復職時の支援体制を充実していきます。

以上