

大同生命保険株式会社 行動計画

女性のライフステージに応じた多様な働き方をより一層推進するとともに、女性職員が視野を拡げ、環境の変化に対応しながら幅広いフィールドで活躍していくため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 2024年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性のライフステージに応じた効率的な勤務ができる両立支援制度の環境整備は進捗。各種制度が利用しやすい環境の整備に継続して取り組む。
- ・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、全ての女性職員が、自分で活躍する姿を描き、その実現に向けた挑戦・成長のキャリアを描けるよう、女性職員の幅広い職務の経験機会や、キャリアパスの拡大に取り組む。

3. 定量的目標

- ・女性管理職比率の25%以上
- ・有給休暇取得率の70%以上
- ・男性職員の育児休業取得率100%

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
○18時半までに退社する「早帰り日」の設定	2008年度
○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)の取扱い	2013年度
○男性の育児休業取得率100%達成	2014年度
○在宅勤務の利用促進	2014年度
○パソコンの自動シャットダウンと連動した「リミット19」の展開	2015年度
○朝型勤務「ゆう活」の推進	2016年度
○メンター制度の展開	2016年度
○ストレスチェック制度の実施	2016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」の展開	2016年度
○「計画年休※1」「四半期計画年休※2」「プラスワン休暇※3」の取得等、休暇取得の促進	2019年度
○「Dカジュアル(服装の自由化)」の開始	2019年度
○短時間勤務制度利用対象者の拡大(小学校第1学年修了までの子を養育する者→小学校修了までの子を養育する者)	2021年度
○シェアオフィスの導入	2021年度
○「婦人科・小児科オンライン相談窓口」の設置	2021年度
○定年延長(60歳→65歳)	2022年度
○男性の育児休業取得のさらなる推進に向けた、取得日数目標の設定、取得予定日を事前報告する運用の開始	2022年度
○地方在住でも東京・大阪本社の業務に従事できる「どこでもホンシャ®」制度の運用拡大	2023年度
○女性向けヘルスケアサービス”FEMCLE”(WEB問診・受診推奨度判定)の実施	2023年度
2024年度以降に実施の新たな取組	
○看護休暇・介護休暇の拡充(付与対象・付与日数の拡大)	

※1：連続7日間以上の休暇取得を義務付け

※2：四半期毎に1日の休暇取得を義務付け

※3：月1日以上の休暇取得を推進

【取組2：キャリア開発・形成支援】

主な『継続』取組	開始時期
○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
○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
○360度サーベイ（多面評価）による意識改革	2012年度
○グループ内他社に3日から2週間程度“留学”する「グループ人材交流」の実施	2013年度
○異業種の営業（または事務）担当者との交流を通じてライフステージに合わせた働き方や、キャリアのマインドを醸成する「女性営業（事務）担当者研修」等の実施	2016年度
○部下の中長期なキャリアプラン実現を支援するため、全役職者の上司力向上研修等の実施	2019年度
○将来の女性の部長・支社長候補の育成に向けた複数年の「選抜育成プログラム」の新設	2020年度
○ライフイベントも想定した「キャリアプラン策定」の導入	2020年度
○全役職者に対してアンコンシャス・バイアスの認識とコントロール手法の習得	2020年度
○他部門経験を通じた視野の拡大等、キャリア形成支援を目的に、他部門への1週間の「短期社内インターンシップ」を必須化	2021年度
○副業制度の導入	2021年度
○アンコンシャス・バイアスの認識とコントロール手法の習得を非役職者層に拡大	2022年度
○地方在住でも本社業務に従事することができる「どこでもホンシャ®」制度の運用拡大	2023年度
○年代別の課題に応じたキャリア研修の導入	2023年度
○自律的なキャリア形成に向けたキャリア形成支援ツール「ジョブ&スキルマップ」（職務定義書・スキル診断・動画研修サービス）の提供	2023年度
○管理職が悩み等を相談するための「マネジメント相談窓口」の設置	2023年度
2024年度以降に実施の新たな取組	
○多様性・自律性の発揮の最大化につながる心理的安全性の高い「インクルーシブな組織づくり」に向けた管理職人材像の明確化と育成プランの策定	

※：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。

以上