損害保険ジャパン株式会社　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

１．計画期間　：　２０２４年４月１日～２０２７年３月３１日　＜３年間＞

２．当社の課題

（課題１）ジェンダーギャップの解消、および企業風土・文化（カルチャー）の変革には、より上位の意思決定層の多様化が重要であり、更なる女性の参画を推進する

（課題２）男性社員の育児休業取得率、取得期間が不十分であり、誰もが育児と両立できる環境づくりの意識改革が必要である

３．目標と取組内容・実施時期

＜目標１＞　２０２７年４月時点で意思決定層である「リーダー職以上」の女性管理職比率を２０％以上とする

【取組内容・実施時期】

2024 年４月～	■将来の経営者を目指す人材育成プログラム ・マネジメントスキルや知識の習得、グループワークを中心とした性別に関わらずともに切磋琢磨する成長の機会を提供
	■異業種交流会開催支援研修 ・女性従業員のキャリアマインド醸成と、社外ネットワーク構築による相互研鑽のための交流会開催を支援
	■SJ 版メンター制度 ・メンターのサポートにより女性社員の成長に向けた経験値向上を目指す制度
	■ラウンドテーブルの開催 ・女性役員や女性リーダーなど上位職と座談会形式でラウンドテーブルを実施し、キャリア意欲の向上を図る
	■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

＜目標２＞　２０２６年度末までに育児休業取得率１００％（性別問わず）、男性社員の育児休業平均取得日数を暦日２０日とし、仕事と育児を両立しながらキャリアアップできる環境を構築する ＊男性社員は出生後１年以内の取得を推奨 ＊分割取得を含む

【取組内容・実施時期】

2024 年４月～	■キャリア・トランスファー制度（地域限定従業員の居住地変更）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。地域限定従業員の居住地変更を可能にし、キャリア形成を支援

	■イクボス（※）の推進 ・マネジメント層の理解を促進するため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
	■育児休業復職者向けプログラム（主に女性対象） ・育児休業復職後の働き方をイメージし、スムーズな復職支援とキャリアについて考えるために上司とともに参加するプログラムを展開
	■テレワーク等の柔軟な働き方の活用推進 ・全社員を対象としたテレワーク ・シフト勤務や時間単位休暇制度等、一人ひとりが制度を活用しながら自ら生産性の高い働き方をデザインできる環境づくりを継続して支援
	■人材育成 ・全国の従業員が組織の枠を超え、場所の制約なく学ぶ機会を均等に提供するオンラインプラットフォーム（損保ジャパン大学）の活性化
	■仕事と育児の両立座談会などの支援策を全国展開 ・多様なロールモデルを見せることで両立への不安を払拭
	■保育園探しや保育に関する情報提供の支援 ・企業主導型保育園とのマッチングや保育に役立つコンテンツを提供
	■育児参画の浸透・キャリア支援に関するセミナーや事例集等の展開 ・性別を問わずに育児に参画し、自分らしいキャリアを描き成長できる環境を目指す

以上