

## 三井住友海上火災保険株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年（令和5年）4月1日から2026年（令和8年）3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- ・女性社員の勤続年数が男性社員に比して短く、女性労働者のライフイベントに伴う不本意な退職、人財の損失を回避し、長く活躍し続けられる環境整備を進める必要がある。
- ・管理職に占める女性労働者の割合が低く、職場の様々な「意思決定する立場」に女性や若手などを登用することで、実質的なリーダー経験を積ませることにより、管理職志向を高める必要がある。

3. 目標

- ①2025年度末<sup>※1</sup>の女性管理職比率を23%以上、女性ライン長比率20%以上とする。
- ②2026年3月31日までに育児休業取得率を100%（男女問わず）、男性社員の育児休業平均取得日数<sup>※2</sup>を暦日28日超と掲げ、育休取得者本人を含めた全社員の働きやすい環境を整える。

※1 2025年4月1日時点

※2 配偶者が出産した男性社員による育児休業（有給）または出生時育児休業（有給）計5日間および有給休暇を含めた育児を目的とする休業・休暇日数

4. 取組内容と実施時期

上記目標達成に向け、整備してきた取組内容の継続・拡充を図る。

取組1：多様で柔軟な働き方の推進

<2023年（令和5年）4月～>

- ・多様な社員の価値観や環境に基づいたワークとライフのあり方を、周囲が相互に理解し、テレワークやシフト勤務の推進、時間単位年休の取得等、柔軟な働き方を選択できる環境整備とその実現に向けて協力する職場風土を醸成する。
- ・育児支援制度の充実を図るとともに、一時的に勤務地域を限定できる制度や退職者の希望復職制度等、働き続けられる制度の利用を促進する。

取組2：自律的なキャリア形成機会の拡充

<2023年（令和5年）4月～>

- ・女性社員のロールモデルとの交流機会を拡充し、性別・年代問わず多数の多様な社員のキャリアを参考として、キャリアビジョンの策定を支援する環境を整備する。
- ・総合社員（エリア、ワイドエリア、グローバル）のコース転換を活用することにより、経験拡大を支援する。
- ・男性が育児に参画しやすい職場風土の醸成を図ることにより、家事・育児等の女性に偏った役割分業によるキャリアの損失を解消する。

取組3：女性の積極的登用と機会提供

<2023年（令和5年）4月～>

- ・無意識の偏見が機会提供の差を生み、経験、実力の差となり、活躍の阻害要因となっていることを理解し、偏見をコントロールするマネジメントを強化する。
- ・職場の様々な課題・場面における実質的な意思決定者に、女性、若手など性別・年齢に関わらず多様な人財を登用するマネジメントを実践することにより、管理職への抵抗感や不安を払拭し、活躍のフィールドを拡大する。