

三井住友海上あいおい生命保険株式会社 行動計画

女性社員がより一層活躍できる職場環境をつくるため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年4月2日～2026年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- ・女性管理職（課長以上）は増えているが、女性管理職の中で、組織の意思決定を担う組織長（以下ライン長）はまだ少ない。多様な意見・発想を受け入れ、活かし、イノベーションや組織活性化に向けて、女性ライン長を増やす必要がある。
- ・社員が多様な価値観を認め合い、ワークライフバランスの向上を図るとともに、女性の社会進出を後押しするため、さらなる男性育児休業の取得推進に取り組む必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

- ・実施時期：2024年4月～

目標1：2026年4月までに、ライン長の女性比率を17%以上にする。

●若手ライン先輩出に向けた人財強化

「プレマネジメント研修」や「キャリアデザイン研修」等により、求められる期待・役割に対する意識と行動の変革につなげ、ライン長の早期輩出・育成を図る。

●メンター制度によるキャリア形成意欲の向上

メンターである役員・部長の経営目線での思考・発想等に触れることで、視野の拡大や俯瞰的に物事を見る力の強化を図る。

●社員交流会によるキャリア形成

多様なキャリアやライフスタイルの社員との交流を通じ、主体的なキャリア形成を図る。

目標2：2026年3月末までに、男性育児休業取得率100%を目指す。

●経営層の積極関与

全役員・ライン部長によるイクボス宣言実施および執務室内掲示により、職場全体の意識改革や働きやすさの向上を図る。

●職場での相互理解の促進

DE&I関連セミナー・交流会の実施や、多様な立場・働き方の理解を深めるコンテンツ提供により、職場メンバーの相互理解やフォロー体制・組織力の強化につなげる。

●取得対象者の意識醸成

男性育児休業取得の事例や参考情報等を横展開し、取得に対する意識醸成を図る。

以上