

平成26年10月29日  
住友生命保険相互会社

## 2020年度末の女性管理職登用に関する目標値設定について

住友生命保険相互会社（社長 橋本 雅博）は、中期経営計画「スミセイ中期経営計画2016」において、女性の管理職への積極登用を掲げ推進をしております。今般、女性管理職登用に関する数値目標を設定し、更なる女性の活力発揮を図ることといたしました。

当社は、女性職員が全職員の約9割を占めており、女性の役割が大きい会社です。今後、女性にとって一層働きやすく、また働きがいのある環境整備に取り組み、職員一人ひとりが自己の持てる意欲・能力を最大限に発揮することで、お客さまからみて「一番薦めたい保険会社」を目指してまいります。

### 1. 女性管理職の登用

保険営業を担う営業管理職制においては、既に多くの女性が支部長（営業拠点の長）をはじめとした管理職として活躍しております。一方、事務等を担う内部管理職制での管理職割合は12%となっております。当社では、営業管理職制における女性管理職の育成に引き続き取り組むとともに、内部管理職制においても女性管理職登用を積極的に推進いたします。また、2020年度末における女性管理職割合の目標を以下のとおり設定し、目標の達成に向け取り組んでまいります。

#### 《女性管理職割合の目標》

| 区 分（※） | 2014年4月時点 | 2020年度末目標 |
|--------|-----------|-----------|
| 内部管理職制 | 12%       | 21%以上     |
| 営業管理職制 | 41%       | 42%以上     |
| 合 計    | 29%       | 33%以上     |

※女性管理職の内訳

| 区 分    | 役職名  |
|--------|--|
| 内部管理職制 | 総合法人本部長、営業総局長、事業本部長、事業部長、本社部長、本社次長、本社室長、支社長、支社総務部長、営業部長、支社推進部長、グループマネジャー、海外駐在員事務所長 等 |
| 営業管理職制 | 特区営業部長、特別営業部長、支部長 等  |

## 2. 女性活躍推進のための取組み

### ワーク・ライフ・バランス実現のための取組み

#### ○育児支援制度

法定の制度を更に充実させた育児支援制度の利用促進を行い、女性が継続して働きやすい環境作りを進めてまいります。

#### 【育児支援制度例※】

育児特別休暇（育児休業開始後1か月の有給休暇）

育児休職（子どもが3歳まで取得可能な休職制度）

育児による短時間勤務（子どもが小学校卒業まで取得可能な短時間勤務制度） 等

※詳細につきましては <http://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/work/balance.html> を参照ください。

#### ○仕事と育児の両立できる環境作りへの取組み

育児休職中や育児中の職員を対象とした、両立支援に関する制度等の情報提供や職員同士の交流会（パパママランチ交流会）を開催することに加えて、フェイスブックを利用した情報提供（スミセイ・パパママCLUB）を実施しております。また、制度をまとめた「ワーク・ライフ・バランスハンドブック」や「育児休職・復職サポートガイド」の作成等、ワーク・ライフ・バランス実現をサポートする情報提供を進めてまいります。

#### ○仕事と時間のマネジメント力強化に向けた取組み

職員の労働時間に対する意識や職場風土の改革を通じて、時間活用の効率向上に努めてまいります。その一環として、全職員が毎日遅くとも20時までに退館する「リミット20」運営の徹底や、法定休暇以外に会社が定める年4日の「フレッシュアップ休暇」をはじめとした休暇の積極的な取得推進等に継続的に取り組んでまいります。

### 内部管理職制の女性管理職の育成（スミセイなでしこ計画）

#### ○女性職員の集合研修実施

管理職を目指すための職種別（女性の総合職員、業務職員、一般職員）集合研修を順次実施いたします。

#### ○キャリアプランの作成

将来目指すべきキャリアプランを作成し、進むべき方向や能力開発方針を職員と会社が共有化し、将来のリーダー育成に役立ててまいります。

#### 営業管理職制の女性管理職の育成

##### ○女性営業管理職の育成

各支社や本社等でキャリアに応じたきめ細やかな研修を実施すること等により、引き続き、当社の強みである営業職からの管理職登用と育成に取り組んでまいります。

#### 女性が活躍できる社内風土の醸成のための取組み

##### ○価値観共有化のための諸方策

社内報による女性の活躍に関する事例紹介をはじめ、職員同士で褒めあう社内風土の醸成、管理職へのワーク・ライフ・バランス講演会の定例実施、職員の子どもを対象とした職場訪問「スマセイキッズ参観日」による家庭でのコミュニケーション向上の推進等、女性が活躍できる職場を作るという価値観を共有化する取組みを進めてまいります。

##### ○男性の育児・家事への参加促進

ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境作りや女性の更なる活躍を目的として、男性の育児・家事に参加する風土作りを進めてまいります。具体的には、配偶者に子どもが産まれた男性職員とその所属長に対して育児休暇の取得推進メールを送付するなど、男性の育児・家事参加の促進を行ってまいります。

以 上