

2021年4月7日
住友生命保険相互会社

女性活躍推進に関する行動計画の策定について

住友生命保険相互会社（代表執行役社長 高田 幸徳）は、多様な人材の活躍をさらに進めるため、2025年度末の女性管理職比率50%、計画期間中の男性の育児休職取得率100%を目標とする新たな行動計画を策定しました。

2016年度に「女性活躍推進に関する行動計画」を作成し、働き方変革による労働時間削減や休暇取得推進、女性管理職を育成するための選抜研修・キャリアプラン策定などを通じて、女性の活躍および管理職登用を進めてきました。こうした取組みの結果、2020年度末に女性管理職比率を33%以上とする目標を達成しました。

今後も、「社会になくってはならない保険会社」を目指し、職員一人ひとりのワーク・ライフ充実とパフォーマンス向上につながる取組みを推進していきます。

住友生命保険相互会社 女性活躍推進に関する行動計画

当社は、「柔軟で多様な人材の育成」を企業の持続的成長へ不可欠な要素の一つと考え、多様な人材の活躍推進を通じ、競争力の高い人材集団づくりへ取り組み、「お客さまからみて薦めたい会社」「職員からみていきいきと働ける会社」の実現を目指してまいります。

そのなかで、職員の約9割を占める女性について、2020年度までの管理職登用をはじめとした女性活躍推進の取組みをさらに加速させるべく、以下の行動計画を策定し、取り組んでまいります。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

2. 目標

目標1: 2025年度末の女性管理職比率を50%とする(2020年4月時点: 42%)

目標2: 男性の育児休職取得率100%を通じ、全職員が働きやすい職場環境を整備する

※目標1の対象とする管理職

本部長、本社部長、本社室長、本社担当室長、支社長、事業部長、支社総務部長、コンプライアンスオフィサー、(特区・特別)営業部長、支部長、営業課長、支社グループマネージャー、営業センター長、育成センター長、海外駐在員事務所長

3. 取組内容(2021年4月1日～2026年3月31日)

**「女性管理職の育成
とキャリア形成支援」**

- ・管理職候補者の育成・登用計画
- ・ローテーションや職種変更・中途入社者の昇格早期化
- ・候補者層拡大へ向けた各種研修
- ・総合営業職の職務幅拡大および研修

**「ワーク・ライフ・バランス
と柔軟な働き方の推進」**

- ・育児介護等との両立へ向けた情報提供およびセミナーの実施
- ・男性職員の育児休職100%取得
- ・在宅勤務・フレックスタイム制等、多様な働き方および休暇取得の推進

多様な人材の活躍

「意識改革・風土醸成」

- ・生産性評価の浸透・ダイバーシティマネジメント力向上へ向けた管理職教育
- ・多様なロールモデルの提示

以上