

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

当社は、男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行い、次世代の育成と仕事と生活の調和を大切にしながらその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

計画期間：2025年4月1日～2028年3月31日

＜目標1＞ 女性社員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性社員の育児休業または配偶者出産休暇を取得する者の割合を90%以上にする。

【目標1に対する取組内容】

- ・制度や仕組みをよりわかりやすく伝えるため、「ママパパ☆応援ハンドブック」を改定する。
- ・男性育休の取得例・体験談などを社内周知する。

＜目標2＞ 社員意識調査の結果で、女性社員のうち昇進意欲がある人の割合を25%以上にする。

【目標2に対する取組内容】

- ・リーダー的社員を育成する職場の環境づくりに寄与する取組みを計画する。
- ・子育て中の社員がキャリア形成を進めるために何が必要か意見を聴取する。

＜目標3＞ 「命令残業特認申請書（年360時間）」の申請数を年20回以下にする。

＜目標4＞ 特別連続有給休暇の取得率を90%以上にする。

【目標3・4に対する取組内容】

部署ごとに自分たちが取り組むべき内容を話し合う機会を設け、それを全社的に共有する等によって、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立させる。

以上



東京海上日動ベターライフサービス