

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞

東京海上日動火災保険株式会社

所在地:千代田区、業種:損害保険業、従業員数:約 17,000 人

女性管理職の増加が顕著／仕事と家庭の両立支援制度との相乗効果

社員の約半分が女性という東京海上日動火災株式会社。女性の活躍推進を経営の重要課題として掲げ、さまざまな取組を展開している。妊娠から育児までをトータルでカバーする仕事と家庭の両立支援制度「育児フルサポート 8 つのパッケージ」との相乗効果も後押し。女性管理職の大幅な増加などの成果につながっている。

1 ポジティブ・アクション取組体制

◇ 女性の活躍推進を経営上の重要な取組と位置付け、「東京海上日動 女性の活躍推進の取組」を展開。全社を挙げた取組のサポート役は、人事部内横断で募集したメンバーにより編成されたプロジェクトチーム。専門部署ではなく、プロジェクトチームが主体となることによって、社員の主体的な取組を尊重した多種多様な取組が可能となっている。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 従来のコース別雇用管理制度の廃止、役割等級制度の導入、IT を使った業務プロセスの改革等、まず、女性が活躍できるステージを整えた上で、意識改革の働きかけ、スキル習得のための研修などの取組を開始。
- ◇ 具体的な取組としては、社長と社員の直接対話（延べ 4,760 名）、各支店代表者による全国規模でのフォーラムの開催、情報・意見交換のためのイントラサイト「女性の活躍推進フォーラム」の運営、サポートツール「私の背中を押した一言」集の配布、等。
- ◇ また、継続的な女性管理職の増加のため、将来の管理職候補である準管理職数を増やすとともに、準管理職層の研修体系を整備するという工夫も行っている。

3 ポジティブ・アクション取組成果

◇ 2004 年の制度改定前には 6 名であった女性管理職が、2009 年には 79 名にまで増加（2010 年 7 月時点では 104 名）。また、絶対数の増加のみならず、部長クラス・課長クラス・係長クラス全ての階層において、毎年、女性が増え続けている。

部長クラス（女性人数） 0 名（07 年）→1 名（08 年）→3 名（09 年）

課長クラス（女性比率） 1.7%（07 年）→2.2%（08 年）→ 2.9%（09 年）

係長クラス（女性比率） 5.4%（07 年）→6.6%（08 年）→ 7.9%（09 年）

均等・両立推進企業表彰 **ファミリー・フレンドリー企業部門** 東京労働局長優良賞

東京海上日動火災保険株式会社

所在地:千代田区、業種:損害保険業、従業員数:約 17,000 人

妊娠から育児まで「育児フルサポート8つのパッケージ」で就業継続を支援

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 妊娠・出産・育児休業・職場復帰までの流れに沿って「育児フルサポート8つのパッケージ」と題し、休職前・休職中・復職後の全てにわたり最大限就業継続を支援するといった両立支援に取り組む方針を明確化している。
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を取得。

2 育児休業制度

- ◇ 制度 1歳2ヵ月に達した段階で、申し出があれば1歳6ヶ月までの育児休業のほか、子が1歳を超えた最初の4月末日まで期間延長可。
- ◇ 利用状況 毎年、男性の育児休業取得実績あり。また課長である男性の育児休業取得実績がある。

3 介護休業制度

- ◇ 制度 対象家族1人につき、要介護状態ごとに通算1年まで取得可。

4 勤務時間短縮等の措置

- ◇ 制度 妊娠中から小学校第3学年の年度末までの期間、短時間勤務制度を利用できる他、「勤務時間自由選択制度」（時差出勤制度）を導入し、妊娠・出産・育児・介護の事由にとらわれず利用できるようになっている。

5 その他の制度

- ◇ 「育児フルサポート8つのパッケージ」の一つとして、正社員による代替要員の確保、復職支援制度（休業前・休業中・復職後の直属上司の面談、復職後の副部長クラスの面談、自己啓発や情報共有を目的とした自宅からの社内イントラネットの閲覧など）があり、スムーズな職場復帰を促している。

6 社内環境整備

- ◇ 社内のフォーラムサイトに育児休業等の制度について掲載し、必要な時に労働者が分かるよう周知啓発している。