

セコム損害保険株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

1. 当社の課題

- 採用における女性比率が少ない。
- 女性の平均勤続年数が男性に比べて短い。

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性の新卒採用比率を1割強から3割以上に引き上げる。

取組1：社外に対して、女性採用推進の姿勢をアピールする。

- 平成28年4月～ 採用媒体（ポータルサイトやチラシなど）を活用して、女性社員の採用を積極的に実施していることを周知する。
- 平成28年6月～ 会社説明会などの場を活用し、女性社員を含めた就業中の社員と交流のもてる場を設け、当社への就業意識を高める。
- 平成30年10月～ 採用媒体にロールモデルとなる人材の紹介をする。

取組2：女性社員を対象として、キャリア意識の醸成を図る。

- 平成29年4月～ 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成・管理職養成を目的とした研修を計画、実施する。
- 平成30年4月～ 女性活躍のシンボリックな女性社員の育成を推進し、将来的なロールモデルとなる人材を育てる。

目標2：男女共に平均勤続年数を15年以上とする。

取組1：当社で勤続する意識を高め、自己啓発を促進するため、社員が参加可能な研修情報の定期的な発信と、推進を行う。

- 平成28年4月～ グループ会社内で実施する研修ガイド（補助あり）の配布時に受講を奨励する通知をする。
- 平成28年4月～ 損保講座の受講情報（費用会社負担）を定期的に案内し、受講を奨励する。
- 平成28年4月～ 一般職に向けた研修・通信講座を実施する。

取組2：非正社員を含めた産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組みを実施する。

- 平成28年5月～ 産前産後休業・育児休業を終えて職場復帰した方々を対象にヒアリング・話し合いの場を設け、休業中に不安のあった点や、復帰後の問題点を洗い出す。
- 平成29年4月～ 責任者クラスの研修を中心として、マタニティハラスメントなどの防止に向けた研修を計画、実施する。