

損害保険料率算出機構 行動計画

女性活躍推進のため、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2019年3月31日（3年間）

2. 当機構の課題

	職員	調査職員 ^(注1)
課題1	管理職に占める女性割合が低い ^(注2) 。	
課題2	上位資格（基幹級）における女性の人数が少ない。	女性割合が低い ^(注3)

注1 調査職員とは、自賠責保険に関する損害調査を主な業務とする者をいう。

注2 女性管理職の人数、割合（2016年1月1日現在）

	人数	当該区分に占める割合
職員	6人	5.5%
調査職員	1人	0.4%

注3 調査職員の男女別人数、割合（2016年1月1日現在）

男性	女性	合計
1,365人（98.8%）	16人（1.2%）	1,381人

3. 目標

女性の管理職人数を職員9人以上（2015年度比1.5倍以上）、調査職員2人以上（2015年度比2.0倍以上）とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性調査職員の増加

●調査職員募集における広報活動

2016年7月～ 採用案内における広報活動の実施

●職員（地域型）から調査職員への転換制度の活用

2016年4月～ 検討開始

2016年10月～ 対象者への案内、試験実施

●調査職員への転換を見据えた職員・契約職員に対する研修態勢の確立と研修プログラムの充実

2016年4月～ 研修態勢、研修プログラムの見直し・検討開始

取組 2 : 女性の上位資格者（基幹級）の増加

- 女性職員間の交流機会の設定（Women's cafe の継続開催）
 - 2016年4月～ Women's cafe の内容検討開始
 - 2016年秋頃 Women's cafe 開催
 - 2017年度～ 継続開催
- 契約職員からの職員採用制度の見直し
 - 2016年4月～ 人事部ヒアリング等を踏まえた検討開始
 - 2016年12月～ 採用試験実施
- 人事部によるキャリア面談の実施（対象：職員）
 - 2013年度より継続実施中

取組 3 : ワークライフ・バランスの推進（管理職や男性を含む）

- 時間外勤務削減の取組
 - 消灯延長申請、社内ルール（時間外勤務の上限）、ノー残業デイ、夏季早帰り月間の設定：継続実施
 - 2016年6月～ 「ゆう活」検討
 - 2016年8月 「ゆう活」実施
 - 2016年9月 総括
- 有給休暇取得率向上の取組
 - 2016年4月～ 労働基準法改正も含めた情報収集、制度検討開始
 - 2017年4月以降 法改正の動向を踏まえた、制度実施
- 管理職向け研修の実施
 - 2016年4月～ 地区本部管理職会議等での研修
 - 2016年8～9月 職員管理職研修
 - 2016年10月 部長・本部長研修
 - 2017年度～ 継続実施
- マタニティハラスメント相談窓口の設置（既存のセクシャルハラスメント、パワーハラスメント相談窓口に追加）
 - 2016年4月 窓口設置
- 両立支援制度に関する従業者向けパンフレットの作成（育児・介護）
 - 2016年10月 （育児）パンフレットの作成開始
 - 2017年4月 （育児）パンフレットのリリース
 - 2017年4月 （介護）パンフレットの作成開始
 - 2017年7月 （介護）パンフレットのリリース

取組 4 : その他

- 職員（地域型）からの管理職登用：継続実施