

## 損害保険料率算出機構 女性活躍推進法に基づく第3期行動計画

女性活躍推進法に基づき、職業生活において女性の個性と能力が十分に発揮できるよう、以下のとおり第3期一般事業主行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

### 2. 当機構の課題

- ・ 男女の構成比に大きな偏りがない総合職員において、女性管理職比率（課長級以上）が業界平均を下回る。若手・中堅層の心理的ハードルを解消し、早期のキャリア支援を行うことが課題である。
- ・ 休暇取得への不安や長時間労働への懸念が、女性のキャリアアップを阻害する一因となっており、役職者を含めた全従業員が仕事と私生活を両立できる環境整備が課題である。

### 3. 目標

（1）総合職員の女性の管理職割合（課長級以上）を20%以上とする。

（2）有給休暇（当機構の独自休暇11日を含む）※の平均取得日数24日以上を維持する。

※年次有給休暇および当機構の独自休暇（特別連続指定休暇、上下半期休暇、四半期休暇：計11日）を含み、慶弔休暇、公務休暇、リフレッシュ休暇等の臨時的な休暇は除外

### 4. 具体的な取組み

#### 取組1：若手・中堅層からのマネジメント能力向上と意識啓発

##### ●従業員のキャリア意識醸成（2026/4/1～）

- ・ 自律型人材の育成、組織の自律性向上の各種取り組み（社内公募制度の導入、キャリアサーベイの実施、ロールモデルの提示等）により、自律的なキャリア形成を支援するとともに、責任あるポジションや未経験の職務へ自発的に挑戦できる機会を創出し、マネジメントへの関心向上と早期の経験蓄積を促す。

#### 取組2：休暇を取得しやすい職場環境および体制の整備

##### ●有給休暇取得に向けた取組（2026/4/1～）

- ・ 各種研修を通じて、個々のライフイベントや健康状態に配慮した柔軟な働き方を推進し、成果とプロセスの両立を図るマネジメント体制を構築する。
- ・ 年次有給休暇5日取得の徹底（チェックポイント設定）に加え、プラスアルファの計画的な休暇取得を推奨し、安心して休暇取得できる環境を醸成する。

以上