

企業・団体名 第一生命保険株式会社 福井支社

「1女性の採用」「2女性の育成」「3男女がともに働きやすい職場環境づくり」「4女性の登用」の4つの分野について、該当する項目に☑を入力し、実施開始時期を記入ください。

- 1.「実施している取組」については、実施欄に☑
- 2.「今後、予定している取組」については予定欄に☑
- 3.独自の取組がある場合は、()内に具体的に記入ください。

※実施している取組と予定している取組は複数箇所記入して下さい。

1 女性の採用について**① 女性の応募を増やすための取組**

実施	予定	取組内容	実施（予定）時期
✓		会社案内等で、社内で活躍している女性を紹介している。	以前から実施
✓		求人先に女性の多い学校、学科などを含めている。	男女関係なく実施
✓		女性求職者を対象とした職場見学会や就職説明会を実施している。	男女関係なく実施
✓		経験者採用や再雇用も含めた積極な採用を実施している。	以前から実施
✓		「ふくい女性活躍推進企業」のロゴマークを、名刺や封筒に印刷するなど、女性が働きやすい登録企業であることをPRしている。	以前から実施
		()	年 月～
		()	年 月～
		()	年 月～

② 性別に関わらない男女公正な選考を行うための取組

実施	予定	取組内容	実施（予定）時期
✓		面接担当者や採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している。	以前から実施
✓		役員、面接担当者を対象にした男女均等な採用に関する研修を実施している。	以前から実施
✓		性別に関わらない公正な選考を解説したマニュアル等を作成している。	以前から実施
		()	年 月～
		()	年 月～

2 女性の育成について

① 女性の育成につながるような人事配置やマネジメントを行っている。

実施 予定	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
✓	経営者や人事担当者が、ダイバーシティ（多様性）マネジメントに関する研修を受講している。	以前から実施
✓	人事担当部門に女性を配置している。	以前から実施
✓	女性のキャリア形成に関する相談体制を整備している。	以前から実施
✓	仕事分担や異動において、女性にも男性と同じような機会が与えられる人事配置を行っている。	以前から実施
✓	これまで女性の少なかった職場に配置するなど、女性の職域拡大に努めている。	以前から実施
✓	非正規雇用者に対しキャリアアップのための研修等を実施している。	該当なし
✓	非正規雇用から正規雇用へ転換できる制度を導入している。	該当なし
	()	年 月～

② 管理職や上司を対象とした女性育成のための取組を行っている。

実施 予定	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
✓	管理職や上司を対象に、女性の能力を伸ばし、活かすためのマネジメント研修を実施している。または外部研修に上司を参加させている。	以前から実施
✓	女性の意欲や能力を引き出すための面談を定期的に実施している。	以前から実施
✓	固定的な性別役割分担意識を解消するための社内研修を実施している。	以前から実施
✓	男女ともに公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している。	以前から実施
	()	年 月～

③ 女性を対象とした能力開発のための取組を実施している。

実施予定	取組内容	実施（予定）時期
✓	新たな知識や資格取得を目指す研修に女性を参加させている。	男女関係なく実施
✓	資格取得費用の助成を行っている。または、資格受験に利用できる休暇制度を導入している。	以前から実施
✓	メンター制度（先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度）を導入している。	以前から実施
✓	社内の会議や各種プロジェクトに、女性をメンバーとして参加させている。	以前から実施
✓	女性を中心としたプロジェクトチームをつくるなど、商品・サービスの企画・開発等に女性の意見を取り入れている。	以前から実施
	()	年 月～

3 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

① 長時間労働を減らすための取組を実施している。

実施予定	取組内容	実施（予定）時期
✓	組織のトップから、長時間労働是正に関する強いメッセージを発信している。	以前から実施
✓	所定外労働時間削減のため、ノー残業デーを実施している。	以前から実施
✓	帰りやすい職場風土に向け、管理職自身が勤務時間管理を徹底している。	以前から実施
✓	残業の事前申請制度を導入している。	以前から実施
✓	県の「社員ファースト企業」宣言をしている。	2021年 10月～
✓	組織全体・部署ごとの数値目標を設定し、フォローアップを行っている。	2022年 月～
✓	管理職の人事考課の項目に、部下の時間外労働の項目を組み入れている。	2022年 月～
✓	業務状況の情報共有、上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントを徹底している。	以前から実施
	()	年 月～

② 仕事と家庭生活との両立のための取組を実施している。

実施予定	取組内容	実施(予定)時期
✓	短時間勤務制度、フレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等、柔軟な働き方を実現するための制度を実施している。	以前から実施
✓	育児・介護休業を取得しやすく、円滑に職場復帰できる制度を実施している。	以前から実施
✓	上司からの声かけなど、休暇制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを行っている。	以前から実施
✓	育児中に発生する突発的な休暇についても、取得がしやすい職場の雰囲気づくりを行っている。	以前から実施
✓	育児休業・短時間勤務等を利用して従業員に対し、時間当たりの生産性を重視した人事評価を行っている。	以前から実施
✓	男性の育児休暇取得を奨励している。	以前から実施
✓	男性の家事・育児参加を進めるため、ワーク・ライフ・バランスへの取組状況を評価項目に加えている。	2022年 月～
	()	年 月～
	()	年 月～
	()	年 月～
	()	年 月～
	()	年 月～

4 女性の登用について

① 管理職やリーダーへの女性登用を進める取組を実施している。

実施予定	取組内容	実施(予定)時期
✓	女性登用に関する方針策定やプロジェクトチームの設置など、推進体制を整備している。	以前から実施
✓	女性管理職やリーダーの登用に向けた目標を設定している。	以前から実施
✓	管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成している。	以前から実施
✓	子育て中の女性に応じたキャリアアップの仕組みを取り入れるなど、複数のキャリアコースを用意している。	以前から実施
	()	年 月～

② 昇進・昇格に対する女性の意欲を高める取組を実施している。

実施予定	取組内容	実施(予定)時期
✓	女性リーダーを育成するための研修を実施している。または県の「未来きらりプログラム」など社外のリーダー育成研修に女性を参加させている。	以前から実施
✓	モデル(模範)となる女性を社内報等で紹介をしている。	以前から実施
✓	昇進・昇格試験の受験を女性に奨励している。	以前から実施
✓	一般職から総合職へのコース転換を認める制度を導入している。	以前から実施
	()	年 月～

◆ その他、女性活躍推進のために取り組んでいること、今後取り組む予定のことがありましたら、ご記入ください。