

2025年4月1日

エムエスティ保険サービス株式会社
次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

エムエスティ保険サービスでは、2025年度よりダイバーシティ推進室を設置し、すべての従業員が自身の能力を最大限に発揮し、組織全体のパフォーマンスを向上できる環境づくりを進めます。

特に、女性管理職の比率向上は重要な課題の一つと捉え、本人や上司だけでなく、職場全体の意識改革を促し、多様な価値観や経験を活かし合う組織風土の醸成に取り組んでいきます。

また、当社には新卒採用だけでなくキャリア採用を含めた多様な経歴を持つ社員が在籍していますので、職務経験の異なる社員同士が協力し、刺激を受けながら成長できる環境を整えることがイノベーションの促進につながると考えています。その一環として、入社後のサポート体制の強化にも注力していきます。

こうした取り組みを推進するために、以下の3つの柱をテーマに掲げ、施策を加速させていきます。

- ✓ 意識改革と企業風土の醸成（啓蒙活動の実施）
- ✓ 人材育成の活性化（研修やキャリア支援の充実）
- ✓ 各種制度の周知・見直し、採用・登用の多様化

1. 計画期間

2025年4月1日 ～ 2028年3月31日

2. 数値目標

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかる目標】

目標項目	目標
管理職に占める女性労働者の割合	27.2%

※課長職以上

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備にかかる目標①】

目標項目	目標	
	男性	女性
男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	取得率 80% 平均取得期間 14日	取得率 100% 平均取得期間 1年

※出生時育児休業含む

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備にかかる目標②】

目標項目	目標	
	男性	女性
有給取得率	75%	85%

3. 取組内容、実施時期

取組 1 女性のキャリア形成・マネジメント登用に向けた取り組み

重要な意思決定の場に女性が入ることで、多様性によるイノベーションを創出、競争力強化や企業価値向上につなげることを企図し、以下取り組みを実施

- チームリーダー職以上の社員への 1on1 研修の導入（新規）
- 階層別研修や、他流試合を目的とした外部派遣プログラムへの参加（新規）
- マネジメント層への外部講師を招いたダイバーシティマネジメントセミナーの実施（継続）
- 一人別のサクセッションプランの策定、2027 年度のコース一本化やマネジメント登用を想定した積極的なジョブローテーション・ポスト登用の実施（新規）

取組 2 男女共に仕事と育児を両立できる職場環境の整備

- 男性の育児参画促進の為、10 営業日までの育児休業を有給とする制度に変更（新規）
- 復職時の不安解消を目的とした復職前先輩社員面談の実施（新規）
- 男女共に育児休業取得に向けた意向把握の周知・徹底（継続）
- 両立している社員同士のコミュニティの拡大と活性化（継続）

取組 3 有給取得促進に向けた取り組み

- 有給休暇取得推奨期間の設定（継続）
- 部単位での有給休暇取得状況についてのモニタリングと進捗不芳な部署への人事部によるフォロー実施（継続）

4. 今後の取り組み課題

（課題 1）ハンディキャップ雇用への取り組み

- ハンディキャップ雇用者がスムーズに職場に適応し、活躍できる環境を整備
- 各部署の受け入れ担当者向けの研修を実施

（課題 2）キャリア採用者への取り組み

- キャリア採用者が早期に職場になじみ、力を発揮できるよう定期的な面談を実施する等のフォロー体制を拡充
- 社員間コミュニケーションの増加を目的とした座談会の場の設置

以上

MST エムエスティ保険サービス株式会社