

## 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

東京海上日動メディカルサービス株式会社は、社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定し、実行していきます。

なお、本行動計画書は東京労働局長宛に提出し、承認をいただいております。

1. 計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日までの4年間

2. 計画内容

目標1： 育児休業中、子育て中の社員への情報共有及び情報交換の場を設定し、仕事と育児の両立が円滑に行われるように支援する。

<対策>

- ママン&パパンフェスタの継続開催（毎年1回開催）
- 育児休業中の社員への定期的なフォローアップの実施

目標2： 育児休業後に社員が復帰しやすくするための仕組みの構築

<対策>

- 育児休業中の社員へ定期的な情報提供を継続する
- 育児休業中の社員にも、社外通信講座を利用した自己啓発の機会を提供する
- 計画期間内に男性の育児休業の取得率を13%以上にする

目標3： 時間外労働削減に向けた施策の実施

<対策>

- 各部門単位でのノー残業デーの継続実施

以上

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

東京海上日動メディカルサービス株式会社は、社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定し実行していきます。

1. 計画期間 2021年1月1日～2025年3月31日までの4年間3か月

2. 計画内容

目標 1： 現在の全管理職に占める女性管理職割合は54.4%、過去5年間において、2018年度の女性管理職割合が56.2%の水準であったため、計画期間内にその水準(56.2%)を目指す。

<対策>

- 2021年1月～ 女性社員に対して、外部セミナーや研修などへの参加を促し、女性社員の能力開発やキャリアアップを支援する。

目標 2： 計画期間内において、女性社員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性社員の取得率も100%を目指す。

<対策>

- 2021年1月～ 育児休業前後及び育児休業中の社員に対するフォローアップを充実させ、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する。
- 2021年1月～ 育児休業からのスムーズな復職を支援するため、育児休業取得に関する情報提供や社外通信講座を利用した自己啓発の機会を提供する。

以上

## 女性活躍推進法に基づく情報公表について

東京海上日動メディカルサービス株式会社は女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主として、以下情報公表項目を公表します。

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

<労働者に占める女性労働者の割合（2020 年 12 月 1 日現在）>

	男女計	男性	女性	男女比率 (男性：女性)
正社員	230 人	57 人	173 人	24.8% : 75.2%
パートタイマー	69 人	20 人	49 人	29.0% : 71.0%
契約社員 (有期・無期・シニア社員)	29 人	7 人	22 人	24.1% : 75.9%
計	328 人	84 人	244 人	25.6% : 74.4%

### ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

<男女別の育児休業取得率（2018 年度～2020 年度）>

	取得対象者数	取得者数	取得率
男性（正社員）	3 人	2 人	66.7%
女性（正社員）	15 人	15 人	100.0%