

「えるぼし」認定を取得

# 「男女問わず活躍できる会社」を目指す

## 日本地震再保険

日本地震再保険は7月5日、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な事業主として、「えるぼし」認定を取得した。同社では2021年度にスタートした第6次中期経営計画の中で掲げる「人財戦略」として、働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいる。今回の「えるぼし」認定の取得は、こうした活動が第三者機関から評価されたかたちだ。管理・企画部人事総務課長の利根川加代氏は「『えるぼし』認定の取得により、ようやく男女問わず活躍できる会社を目指すという意味でのスタートラインに立てたと感じている。今後は社員一人一人が自身のキャリア形成について考えを深め、チャレンジを通じた成長の実感を持って花開いてほしい」と期待を込める。



えるぼしの認定通知書を手にする利根川氏（左）と江原氏

「えるぼし」認定は、「価値項目（「採用」「継続」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法」「多様なキャリアアコース」）において、全ての基準を満たし、「えるぼし」の最高ランクである3つ星の認定を取得し

た。同社では、多様な価値観を持った社員がそれぞれの個性を生かして能力を発揮できるよう、積極的にダイバーシティ&イ

ンクルージョンを推進してきた。それと同時に、在宅勤務やタイムシフトの導入を通じて働き方の幅を広げ、また、性別を問わず育児休業を取得できる職場づくりのため、男性育休100%宣言を

で、伊東正仁社長自らが、ダイバーシティ&インクルージョンへの注力姿勢を示したことがある。それまでも男女ともに働きやすい職場づくりには取り組んできていたが、伊東社長の強い意思により、「働きやすさ」から一段踏み込んだ「働き甲斐」へと標準が変化し、こうした姿勢を社内外に示すものとして「えるぼし」認定の取得に向けた動きが加速した。

には業務量は大幅に増加することから、平時から男女を問わず、社員一人一人の生産性・専門性の向上が不可欠だ。30人中、女性は12人いるが、これまで女性の採用は一般職のみで、女性が総合職になるためには総合職への職種転換を行う必要があった。女性の管理職も存在はしていたが、ライン長クラスへの昇格実績は無かった。

と同時に進めたのが、女性社員の意識改革だ。これまで機会が与えられてこなかったため、不足していた業務上の経験を補うため、役員をメンバーとするメンバー制度を21年度に導入。3人の役員がそれぞれ担当外の部署に所属する女性社員に対し月に1度の面談を実施した。

また、女性社員を対象とした意見交換会も定期的に開催してきた。当初は、「通常業務が忙しい」などの理由から参加に積極的ではなかったメンバーも、会の中で仕事上の悩みを相談したり、他の社員の経験談を聞くことで徐々に前向きに参加するようになり、回を重ねるごとに満足度は向上している。

現在では、総合職の女性の採用はもちろん、女性の管理職登用や時短勤務の社員の昇進も進んでいる。「えるぼし」認定の取得は、同社が数年にわたり取り組んできた制度と意識両面の改革の結果といえる。利根川氏は今後について「ダイバーシティ&インクルージョンにより社

## 制度改革と意識改革の両輪で着実に前進

行い、制度面の整備を進めるとともに役職員の理解促進を図ってきたという。「えるぼし」認定取得を目指した背景には、第6次中期経営計画の中

同社が扱う地震保険の受再正味保険料は3000億円を超え、総資産は約6890億円に及ぶ。それだけの規模の運営をわずか30人の社員で行っている。大地震発生の際

こうした環境を変えるため、同社では19年度から時間単位の年次有給休暇制度とタイムシフト制を導入。始業時間も10分単位で、その日ごとに選べるようにした。併せ

や、予防接種、父母会などにも参加しながら、生産性を落とすことなく仕事をできるような体制を整え、好評を得ているという。各種制度の導入・整備

くり話をする機会はあるが、業務上の悩みや相談に乗ってもらったこと、今まで考えたこともないような話を聞いて、『目からうろこ』という経験をすることができ

た」と振り返る。また、女性社員を対象とした意見交換会も定期的に開催してきた。当初は、「通常業務が忙しい」などの理由から参加に積極的ではなかったメンバーも、会の中で仕事上の悩みを相談したり、他の社員の経験談を聞くことで徐々に前向きに参加するようになり、回を重ねるごとに満足度は向上している。

現在では、総合職の女性の採用はもちろん、女性の管理職登用や時短勤務の社員の昇進も進んでいる。「えるぼし」認定の取得は、同社が数年にわたり取り組んできた制度と意識両面の改革の結果といえる。利根川氏は今後について「ダイバーシティ&インクルージョンにより社

員のエンゲージメントが上がり、社員自ら業務の高度化や成長のための時間創出を考え、生産性を向上させていくことが最大の目的だ。当社は巨大地震が起きたときに真っ先に動くことが求められる会社。非常時に迅速な対応をするためには、通常時にはある程度余裕を持つておく必要がある。そのためには、男女問わず全社員の生産性を向上させておくことが欠かせない。女性はもちろん、今後は、男性についても積極的に育児参加してもらえよう働き掛けもしていきたい。男女の役割に対する固定観念を打ち崩し、誰もが働き甲斐を感じられる環境を整えていけたら」と展望する。