



2025年5月12日
日本地震再保険株式会社

女性活躍推進法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表

日本地震再保険株式会社（取締役社長 大塚慶介）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）及び次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく一般事業主行動計画を策定し、公表いたします。

当社は、多様な価値観を持った社員がそれぞれの個性を活かして能力を発揮できるよう、DE&Iを積極的に推進しております。

女性活躍推進法に基づく行動計画を2021年4月に策定し、女性活躍推進企業の象徴となる『えるぼし』3段階目（3つ星）の認定を2022年7月に獲得しました。

また2023年には、男性の育児休業を推進するため、出生時育児休業（産後パパ育休）に相当する日数の特別有給休暇を創設し、2023年度に2名、2024年に1名の男性社員が取得し、100%の取得を継続しています。

当社は、さらにDE&Iを推進するため、『えるぼし』の継続認定を目指すとともに、女性活躍推進に加え、全社員が対象となる次世代法に基づく「子育てサポート企業」を認定する『くるみん』の獲得を目指し、新たな行動計画を策定いたしました。

新たな行動計画については次ページをご確認ください。なお、当社ホームページからもご覧いただけます。

（当社ホームページはこちら）

<https://www.nihonjishin.co.jp/corporate/policy/koudoukeikaku.pdf>



以上



当社は、今後も様々なライフステージにいる社員が働きがいを感じていきいきと働くことのできる職場の構築を目指してまいります。

一般事業主行動計画

1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（えるぼし認定）

社員のキャリア形成の支援体制を整備し、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、以下のとおり第2期行動計画を策定する。

(1) 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日

(2) 目標と取組内容

管理職及び管理職候補となる女性社員を以下の目標値のとおり増やしていく。

目標 1	管理職候補となる女性社員を1名以上採用する。	(実施時期) 2025年 4月1日～
取組 1	採用時のジェンダー平等の徹底とアンコンシャスバイアス解消等に向けた研修の継続	
目標 2	管理職に占める女性の割合を3割とする。	
取組 2	① キャリア意識の醸成、管理職養成等を目的としたキャリアプランニングの実施 ② 上司によるキャリア構築の支援 ③ 性別特有の健康課題等への対応を強化し、より活躍できる環境を整備	(実施時期) 2025年 4月1日～

2. 次世代法に基づく一般事業主行動計画（くるみん認定）

社員が働きやすい職場環境を実現し、すべての社員がその能力を十分に発揮できるよう、以下のとおり一般事業主行動計画を策定する。

(1) 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日

(2) 目標と取組内容

多様な社員が活力を持って働けるよう、ワークライフバランス向上に向け、以下目標値を設定する。

目標 1	仕事と育児の両立ができる職場環境を目指し、計画期間中の全対象者が育児休業または子の出生休暇の取得率100%を継続する。	(実施時期) 2025年 4月1日～
取組 1	① 子の出生を控えている社員へ個別に制度説明 ② 該当社員に面談等で上司から休業等の取得勧奨を実施 ③ 育児休業または子の出生休暇の前後でヒアリングを行い、必要に応じて改善策を検討	
目標 2	年次有給休暇取得率60%を目指す。	(実施時期) 2025年 4月1日～
取組 2	四半期毎に取得状況の調査及びフィードバックを行い、休暇取得率の向上を目指す。	

以上