

2026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  
(2026年4月1日 期中計画変更実施)

**2. ①一般事業主行動計画/次世代育成支援対策推進法【2025年4月から取組】**

目標項目	対策
1. 育児休業取得率 男性社員 80%以上女性社員 100%	■ 経営者、管理職の意識、行動改革を促すための取組 ■ 育児休業に関する規定及び制度の整備・周知  【具体的取組】 ・男性育児参加促進のため、復職前 10 営業日までの育児休業を有給とする制度に変更 ・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 ・男女共に育児休業取得に向けた意向把握の周知、徹底 ・両立ガイドブックを作成
2. フルタイム社員の法定時間外労働及び法定休日労働の合計平均を月 25 時間以下とする	■ 残業時間の見える化を実施 ■ 週 1 日のノー残業デーの周知啓蒙 (2026年4月から取組)
3. 【年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施】 年次有給休暇取得率 80%以上	■ 有給休暇取得推奨期間の設定 ■ 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 ■ 時間単位年休の導入 (2026年6月から導入)

②一般事業主行動計画/女性活躍推進法【2025年4月から取組】

目標項目	対策
<p><b>【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】</b>                      管理職に占める女性労働者の割合 27.2%                       ※課長職以上</p>	<p>■キャリア形成を支援する研修の強化</p> <p>【具体策】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・マネジメント層へのダイバーシティマネジメントセミナーの実施</li> <li>・キャリア形成を支援する社内各種研修の実施</li> </ul>
<p><b>【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】</b>                      男女別の育児休業取得率及び平均取得期間                      男性 80%（平均取得期間 14 日以上）                      女性 100%（平均取得期間 6 ヶ月以上）</p>	<p>■次世代法に基づく行動計画と同様</p>
<p><b>【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】</b>                      年次有給休暇取得率 80%以上</p>	<p>■次世代法に基づく行動計画と同様</p>

以上

**MST** エムエスティ保険サービス株式会社