

大和証券株式会社 行動計画

男性も女性も、若手からベテランまで、全ての社員がモチベーション高く働き続けることが出来る環境整備を進めるため、以下のように行動計画を策定

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日 (2020 年度末)

2. 数値目標

1. 「女性管理職比率」について、女性活躍に本格的に取り組み始めた2005年度比で5倍強となる15%以上とすることを目標とする
2. 引き続き、男女の区別なく優秀な人材を採用し、「新卒採用における女性採用比率」を各年度において、安定的に50%とする
3. 様々なスキル・専門知識向上を目的とした研修における「受講者に占める女性比率」を50%とする
4. 生産性や業務効率を高めることを目的として計画的な年休取得を促進し、「年休取得率」を70%以上とする
5. 「男性の育児休職取得率」を100%とする

3. 取組内容・実施期間

「女性管理職比率」向上に向けた取り組み (平成 28 年 4 月 1 日～)

- 女性の「キャリア支援研修 (Daiwa Woman's Forum)」を継続的に実施
- 公正な評価にもとづく登用 (育児休職中においても、それまでの実績等を正しく評価し、昇格の対象とする等)
- 各種両立制度の拡充

「新卒採用における女性採用比率」に関する取り組み (平成 28 年 4 月 1 日～)

- 安定的に女子学生の母集団を形成するため、採用広報を強化 (女子学生向けセミナーにおける女性役員の講演や活躍する女性社員との交流。女性の活躍をテーマとする採用パンフレットやホームページの充実等)

スキル・専門知識向上を目的とした研修における「受講者に占める女性比率」向上に向けた取り組み

(平成 28 年 4 月 1 日～)

- 女性社員に対して研修の主旨や目的、実施要綱等の周知を図り、参加を促す

「年休取得率」向上に向けた取り組み (平成 28 年 4 月 1 日～)

- 社員がライフイベント等、様々な目的で年休を取得できるよう、全社的に計画的な年休取得の促進を実施

「男性の育児休職取得率」向上に向けた取り組み (平成 28 年 4 月 1 日～)

- 育児休職を取得した男性社員を社内放送で紹介する等、社内へのプロモーションを行い、制度利用を促進