

女性活躍推進法に基づく
大和アセットマネジメント株式会社 行動計画

女性を含めた多様な人材が活躍できる雇用環境の整備を行うと同時に、仕事と生活の調和を図り、全ての社員がモチベーション高く働き続けられる雇用環境の整備を進めるため、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

(課題1) 両立支援制度の拡充により社員のキャリア形成が進み、女性管理職比率は着実に増加しているが、今後もより一層、女性を含めた多様な人材が活躍出来る職場環境を推進することが課題である

(課題2) マネジメント層の年休取得率が全体と比べて低い傾向にあり、管理職を含む社員全体の年休取得を継続的に促進することで、働き方改革、職場環境整備を推進する

(課題3) 男性社員の育児参加を継続的に推進し、すべての社員が仕事と生活を両立し、生き生きと働き続けられる環境を整備する

3. 数値目標

- | |
|--|
| <p>① 管理職に占める女性割合を 30%以上とする</p> <p>② 管理職を含む社員全体の年休取得率を継続して 70%以上とする</p> <p>③ 男性の育児休職取得率を継続して 100%、取得日数を 14 日以上とする</p> |
|--|

4. 取組内容・実施時期

① 管理職に占める女性割合を 30%以上とする

<取組内容>2026年度以降

- 女性向けのキャリア支援研修を継続的に実施する
- スキル向上を目的とした研修について、研修の実施要領等の周知を図り、女性社員の参加を促す
- 公正な評価に基づく登用を、引き続き行う(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)
- 各部のマネジメント層と協働し、女性社員が自身の能力を十分に発揮できるよう、計画的に配置、育成、登用に取り組む
- 女性活躍推進のための社内外の交流会等を各部と協働して開催し、女性社員がマネージャーとして活躍することへの意識醸成を図るとともに、女性活躍推進に関する理解・啓発に取り組む

② 管理職を含む社員全体の年休取得率を継続して 70%以上とする

<取組内容>2026年度以降

- マネジメント層向け研修において、計画的な連続休暇取得の促進に向けた意識啓発を行う
- 社員に対し、計画的な年休取得を意識づけるようプロモーションを実施する
- 勤続感謝休暇の対象者に対し、取得率 100%となるよう計画的な取得を推進する

③ 男性の育児休職取得率を継続して 100%、取得日数を 14 日以上とする

＜取組内容＞2026 年度以降

- マネジメント層向け研修において、男性育休 14 日以上取得ルールを理解促進を図る
- お子様生まれる予定の男性社員に、制度を個別に案内する
- 育児休職取得状況を定期的にモニタリングし、未取得者及び上席者に取得を促す
- 社内報等で制度のプロモーションを行い、男性が育児参加しやすい職場環境・風土作りを推進する