

株式会社大和総研 行動計画

当社では、性別を意識することなく、すべての社員が活躍できる環境づくりをより一層進めるため、以下のように行動計画を策定し、取り組んでいきます。

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

- ① 総合職に占める女性社員比率が40%に満たないため比率向上が必要
- ② 管理職に占める女性の割合が30%に満たないため比率向上が必要
- ③ 性別や世代を問わず持続的に活躍できる環境整備、風土醸成のより一層の推進が必要

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職における女性の採用割合を40%以上とする。

(2026年4月～)

- ・ 安定的な女子学生の母集団形成のため、採用広報を強化する。
(女性社員との交流の機会を増やす、女性社員の活躍を情報発信する等)

目標2：女性管理職比率について、2030年代に30%とすることを目標に、23%以上とする。

(2026年4月～)

- ・ 部門や部署を超えた女性管理職と女性社員の繋がりを醸成し、様々な悩みや疑問を相談できる体制を強化する。
- ・ 公正な評価にもとづく登用を実施する。(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)

目標3：管理職を含む社員全体の年休取得率を70%以上とする。

(2026年4月～)

- ・ 年休取得推進に繋がる様々な制度について、定期的に対象者や所属長に対し周知し、利用を促進する。
- ・ 社員の年休の取得状況を把握、共有し、取得率の向上を図る。

目標4：男性の育児休業取得率を引き続き100%とすると共に、取得日数を14日以上とする。

(2026年4月～)

- ・ 対象となる男性社員及び所属長に対し、個別に案内し、制度利用を促進する。
- ・ 取得状況を定期的に確認し、取得率の向上をはかる。
- ・ 社内イベントを通じ、育児休職を取得しやすい職場環境をつくる。