

大和証券株式会社 行動計画

大和証券株式会社では、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進を重要な経営課題と位置づけ、性別・年齢・障がい・国籍・ライフステージを問わず、すべての社員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

大和証券グループ本社では、取締役占到める女性の比率30%以上を維持し続けることを目指し、女性のさらなる活躍に向けて大和証券では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（2030年度末）

2. 数値目標

1. 「女性管理職比率」について、2030年までに30%以上とする
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. 「男性の育児休職取得率」を引き続き100%とすると共に、取得日数を14日以上とする

3. 取組内容（2026年4月1日～）

「女性管理職比率」向上に向けた取り組み

- 女性経営幹部候補の育成を見据え、体系的な女性向けキャリア支援研修を拡充
- 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）
- 妊娠・出産等のライフイベントを迎えた際に、復職までを包括的に支援するプログラムの導入・浸透
- 柔軟な働き方の浸透

「新卒採用における女性採用比率」に関する取り組み

- 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の開催、活躍する女性社員との交流を通じたロールモデル像の形成、女性の活躍をテーマとする採用ホームページ等の充実

「男性の育児休職取得率および取得日数」向上に向けた取り組み

- 制度について管理職向け研修等で周知し、上席者の理解を深め、社員が利用しやすい環境を整備
- 性別役割分担意識を解消し、共働き・共育てを推進していくため、より実効性のある育児休職となるよう取得期間の更なる長期化を促す。