

## 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 行動計画

当社は、「ダイバーシティの推進」を社会の変化に対応するための重要な経営戦略として掲げ、女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進しております。男女を問わず一人ひとりが、人間性（ハート）と専門性（プロフェッショナルリティ）を大切にし、更に女性の活躍を推進するため、引き続き「教育機会」「多様なキャリアパス」「両立支援環境」の3つを柱に以下の通り行動計画を策定いたします。

1. 計画期間 2017年9月1日～2019年度末（2年7ヵ月間）

2. 目標

- (1) 女性管理職比率 25%（当社および主要子会社である東海東京証券に在籍するマネージャー以上）
- (2) 高度な専門性を持つ女性社員比率 50%
- (3) 男性の育児関連休暇取得率 30%以上

3. 取組み内容・実施時期

### (1) 教育機会

2017年9月～

- ・ヒアリングやWEBアンケートなどによる意識調査を実施。
- ・より広い視野でキャリアを捉えるため、社外セミナーや異業種交流に積極参加。

(他、継続して取組む事項)

- ・女性社員のキャリア感を育むための「キャリアデザイン研修」や「子育て社員のキャリア研修」の実施。
- ・経験豊富な複数名の女性社員によるロールモデル活動。

### (2) 多様なキャリアパス

2018年4月～

- ・男女を問わず一人ひとりが各々の専門分野を持ち、自発的な専門性向上と自己実現に繋がるよう、新たな評価・報酬制度を検討。

(他、継続して取組む事項)

- ・専門性を発揮できるコースの登録促進や、社内公募制度の充実を図る。

### (3) 両立支援環境

2017年9月～

- ・男性の育児参画を促進するため、男女ともに取得しやすい育児両立支援制度を検討。

2018年9月～

- ・保育所入所のための活動支援など、より個々の事情に即した職場復帰支援策の検討。
- ・仕事と育児をより効率的に両立できるよう、柔軟な働き方の仕組みを構築。

(他、継続して取組む事項)

- ・仕事と育児の両立支援ガイドブックを活用した、男性管理職も交えた面談の実施。

以上