

## 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

当社グループは、“ダイバーシティの推進”を経営戦略の一つと位置づけ、あらゆる社員が活躍できる環境を構築するため、次のように行動計画を策定いたします。

1. 計画期間 2020年4月1日～2022年3月31日（2021年度末）

2. 目標

- |   |
|---|
| <p>(1) 女性管理職比率 17%<br/>（当社および主要子会社である東海東京証券に在籍するライン管理職およびグレード7以上）</p> <p>(2) 男性育児休業の取得が1名以上かつ男性育児関連休暇取得率 30%</p> <p>(3) 年次有給休暇取得率 70%</p> |
|---|

3. 取組内容

(1) 女性管理職比率 17%達成に向けて

[取組時期：2020年4月～]

- ・ロールモデルの多様なキャリアパス事例紹介の継続
- ・育児休業からの復職社員向けキャリア研修の継続および内容の再検討
- ・公正な評価にもとづく管理職登用（育児関連制度の利用中においても実績等を正しく評価する等）

(2) 男性育児休業の取得が1名以上かつ男性育児関連休暇取得率 30%達成に向けて

[取組時期：2020年4月～]

- ・固定的性別役割分担意識の払拭のための情報発信
- ・社員の家族の職場見学会等の実施によるワーク・ライフ・バランスや男性育児参画への意識啓発

(3) 年次有給休暇取得率 70%達成に向けて

[取組時期：2020年4月～]

- ・年次有給休暇取得計画表による取得促進及び管理の継続
- ・アニバーサリー（誕生日・子の卒入园等）休暇の取得促進メール配信の継続
- ・9連続休暇、5連続休暇の取得徹底と新たな取得促進策の検討・実施

(4) その他／ワーク・ライフ・バランスを考えた働き方に向けて

[取組時期：2020年4月～]

- ・時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例紹介
- ・時間外労働削減やテレワーク制度の導入等による就業環境の充実
- ・有給休暇や男性育児関連休暇等の取得状況を評価項目に組入れることを検討

以上