

## 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 2022年4月1日～2024年3月31日（2024年度末）

2. 目標

- |  |
|--|
| <p>(1) 女性管理職比率 15%<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 20%</p> <p>(3) 計画期間の終了日の属する事業年度における労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が月 45 時間未満</p> |
|--|

3. 取組内容

(1) 女性管理職比率 15%達成に向けて

〔取組時期：2022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 20%達成に向けて

〔取組時期：2022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の継続および内容の再検討
- ・ 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) 計画期間の終了日の属する事業年度における労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月

45 時間未満〔取組時期：2022年4月～〕

- ・ 法定時間外労働、法定休日労働時間の削減に向け、働き方改革・生産性向上を推進
- ・ 金曜日ノー残業デーの推進を含めた法定時間外労働の削減策の継続

(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：2022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の継続
- ・ 時間外労働削減やテレワーク制度のさらなる活用による就業環境の充実

以上