

野村證券株式会社 行動計画

1. 推進方針

当社では、多様な人材こそが最大の「財産」であり、競争力とイノベーションを生む源泉です。中でも、全社員の約4割を占める女性社員の活躍は欠かせないものであり、次の方針のもと、すべての社員が協働し、新たな価値の創造と当社の持続的発展へ貢献できるよう行動計画を策定します。

- ① 女性社員一人ひとりのやりがい・働きがいの向上
- ② 女性社員自らのリーダーシップの発揮
- ③ 管理職のダイバーシティ・マネジメントの強化
- ④ 柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進

2. 計画期間 2020年5月1日～2025年4月30日 ※本計画は計画期間中に見直すことがあります。

3. 方針に基づく数値目標

項目	数値目標	達成時期
女性管理職比率	20%	2025年4月末
女性部店長比率	10%	2025年4月末
有給休暇取得率	70%	2025年4月末

4. 取組内容

- ・ コンダクト委員会にて、女性活躍推進の効果的な取組の共有及び全社横断的な施策の推進と進捗確認、取組内容等の社内外発信を行う
- ・ 社員の意識調査の実施と、結果を踏まえた対応策の検討および実施
- ・ 方針に基づく継続的な取組
 - ① 女性社員一人ひとりのやりがい・働きがいの向上
 - (ア) エンゲージメントを高める研修及び施策の実施（2020年6月～）
 - (イ) 男女問わず公平公正な育成機会の提供と評価の徹底（2020年6月～）
 - (ウ) 情報発信やネットワーキング構築機会の提供（2020年6月～）
 - ② 女性社員自らのリーダーシップの発揮
 - (ア) 多様なロールモデルの発信（2020年6月～）
 - (イ) 女性社員が能動的に自身のキャリア形成を考える研修の実施（2020年6月～）
 - (ウ) 女性管理職・上級管理職向けメンタリング・スポンサーシップ、リーダーシップ研修の実施（2020年6月～）
 - (エ) 女性管理職への定期的なフォローアップ（調査等）の実施（2020年6月～）
 - ③ 管理職のダイバーシティ・マネジメントの強化
 - (ア) ワークライフマネジメントに関する研修の実施（2020年6月～）
 - (イ) 女性社員のキャリア開発を支援するマネジメント研修の実施（2020年6月～）
 - (ウ) 無意識バイアスの克服を含めた適正な評価に関する研修（2020年6月～）
 - ④ 柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進
 - (ア) すべての社員の柔軟な働き方の実現に向けた施策実行（2020年6月～）
 - (イ) 両立支援制度に関する周知及び利用を促進する取組拡充（2020年6月～）
 - (ウ) 男性の育児参画への支援と促進（2020年6月～）