

野村信託銀行株式会社 行動計画

より多くの女性が活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2016 年（平成 28 年）4 月 1 日 ～ 2021 年（平成 33 年）3 月 31 日

※本計画は計画期間中に見直すことがある。

2. 当社の課題

課題 1：多様な働き方を支援する風土の醸成

課題 2：女性が管理職として活躍しやすい環境の整備

3. 目標

2020 年度末までに管理職に占める女性の割合を 30%以上にする。

具体的には、現在（2016 年 3 月）の 17 名を 30 名以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：「女性活躍推進」のための風土作り

平成 28 年 4 月～ ダイバーシティ研修の継続的实施

平成 28 年度～ 人事評定の項目にダイバーシティに関するものを含めることを必須とする

平成 28 年度～ 従業員意識調査の実施

平成 28 年度～ 女性ネットワーク WIN-TB（Women In Nomura Trust & Banking）活動の充実

平成 29 年度～ 従業員意識調査の結果を踏まえた対応策の検討および実施

取組 2：制度の充実

平成 28 年 4 月～ 「子の看護休暇」「介護休暇」の時間単位の取得を可能にする

平成 28 年 4 月～ 育児休業中の社員の職場復帰支援として在宅での研修制度の導入

平成 28 年 4 月～ 退職社員の再入社制度（結婚・育児・配偶者の転勤・介護等での離職者を対象）の導入

平成 28 年 10 月～ より柔軟な「シフト勤務制度」の運営、「フレックス勤務制度」の導入検討

取組 3：女性管理職比率の向上

平成 28 年度～ ポスト課長、部室長への女性の積極的な登用

平成 28 年度～ 女性を対象としたキャリア研修の実施

平成 28 年度～ 女性管理職ネットワークの創設

取組 4：残業時間の削減

平成 28 年度～ 部署ごとの月間平均残業時間等の社内公表

平成 28 年度～ 時短のための研修の実施

平成 28 年 10 月～ より柔軟な「シフト勤務制度」の運営、「フレックス勤務制度」の導入検討