

## 次世代法・女性活躍推進法 行動計画について

当社は、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり、行動計画を作成し、JPMグループ全体が組織として持続的に成長できよう、「多様性を十分に活用し、その能力を最大限発揮することができる職場環境」を目指して、今後も、性別やライフイベントの有無に関係なくキャリアアップができる環境作りを進めてまいります。

### 記

#### 1 計画期間

2022年4月1日から2026年3月31日までとする。

#### 2 当社の課題

・管理職以上に占める女性社員の割合が低い。

#### 3 目標と取組内容

**目標 1** 管理職以上の女性社員を2025年度までに50名(現在の約1.5倍)以上、2030年度までに70名(現在の約2倍)以上とする。

##### 【取組内容】

(計画期間において実施)

- 女性社員のキャリア形成を支援するため、多様な部下に対する育成・マネジメント手法について、管理職研修内に実施。
- 育児休業からの復職直後の育児と仕事の両立が特に難しい期間においても業務経験を通じたキャリアアップや自身の能力の継続的な発揮が着実にできるよう、上司との復職前面談を設定

**目標 2** 年間の全社平均総労働時間について、1,815時間を目標とする水準とおき、各部室において、業務の在り方等の取り組みを引き続き推進していく。

##### 【取組内容】

(計画期間において実施)

- 男性、女性とも、継続的に就業できる環境を目指すため、ライフと仕事を両立できるメリハリのある働き方への各種施策の実施
- 組織全体・部署ごとに、人事部からのフォローアップ(総労働時間・休暇取得状況の確認)
- 在宅勤務等制度、フレックスタイム制の更なる適切な運用の実現
- 定期的な休暇取得促進の呼びかけ

以上