

ファイナンシャル・ジャパン 行動計画
(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法一体型)



当社は、一般事業主行動計画において掲げた目標の達成に向け、女性活躍の推進を重要な経営課題の一つと位置付けるとともに、性別に関わらずすべての社員が能力を最大限発揮できる職場環境の実現に取り組んでまいります。

その実現に向け、今後は以下の事項を重点的に推進いたします。

- ・女性管理職の登用拡大を図るとともに、意思決定層への積極的な参画を促進し、男女ともに活躍できる組織体制の構築に取り組む
- ・育児休業や柔軟な働き方等の各種制度について、性別を問わず利用しやすい職場風土の醸成を進め、制度の実効性向上を図る
- ・出産、育児、介護およびキャリア形成など多様なライフステージに応じ、男女ともに持続可能に働ける環境整備および支援の強化に取り組む

1. 計画期間	2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）																				
2. 当社の課題	・女性の登用に向けた「候補者育成～登用」までの一貫した仕組み強化 ・働き方改革（特に計画的な休暇取得・労働時間）の実効性向上 ・継続就業（離職防止）への対応																				
3. 取組内容 実施計画	<table><tr><td rowspan="2">目標 1</td><td>■ 女性係長級以上（マネジャー以上）を現状維持以上とする</td><td>女性活躍推進法</td></tr><tr><td colspan="2">【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～候補者の把握・管理（毎年度） ・各部門において女性管理職候補者リストを作成・更新し、登用対象者の可視化を実施 ●2026年7月～登用機会の確保（評価時） ・管理職登用時には女性候補者を選考対象に含め、公正な評価および登用機会を確保 ●2027年8月～柔軟な就業環境の整備（随時） ・女性特有のライフステージに対応した多様な働き方を整備し、継続的な就業と職責遂行を支援 上記取組を計画的に実施し、毎年度継続的に推進することで、女性管理職の登用促進を図る。</td></tr><tr><td rowspan="2">目標 2</td><td>■ 継続就業（離職防止）のため、女性の平均勤続年数を男性の80%以上まで改善する</td><td>女性活躍推進法</td></tr><tr><td colspan="2">【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～柔軟な働き方の推進、職場環境改善 ・在宅勤務・時差勤務・短時間勤務制度の活用促進 ・相談窓口の周知・利用促進周知 ●2027年1月～退職理由の分析（毎年度） ・女性社員の離職理由を定量・定性で分析 ●2027年2月～就業継続支援（随時） ・ライフイベント（出産・育児・介護）に応じた細やかな制度周知 ●2027年2月～KPI管理（毎年度） ・男女別平均勤続年数の比較・進捗確認 ・離職率の定点観測</td></tr><tr><td rowspan="2">目標 3</td><td>■ 年次有給休暇取得日数を、2025年度比「9.25日以上」の取得を目標とする。</td><td>女性活躍推進法 次世代育成支援対策推進法</td></tr><tr><td colspan="2">【取組内容/実施時期】 ●2026年11月～事務社員にはメール、営業社員には勤怠管理システムを活用して周知・促進を行い、年次有給休暇の取得向上を図る。 ●2027年2月～各部署における年次有給休暇取得日数の実績を定期的に把握・数値化し、取得率が相対的に低い部署については要因のヒアリングを実施する。 その結果を踏まえ、取得促進に向けた具体的な改善策を検討・実施し、年次有給休暇取得日数の向上を図る。</td></tr><tr><td rowspan="2">目標 4</td><td>■ 数値目標</td><td>次世代育成支援対策推進法</td></tr><tr><td colspan="2">① 育児休業取得 男性の育児休業取得率：直近実績（25.0%）を踏まえ、当面は25.0%以上の維持を図りつつ、さらなる向上を目標とする。 （現状）…直近実績 男性：25.0%/女性：83.3%（全体：54.2%） 【取組内容】 ●2026年11月～育児休業および育児関連制度の利用促進のため、社内制度について継続的に周知・情報発信を行い、直近年度を上回る利用促進を図る。 具体的には、社内メールや勤怠管理システム等を活用し、定期的な制度案内・取得事例の共有を実施し、男性社員の育児休業取得率25.0%以上の維持・向上を目指す。 ●2027年3月～男性の育児休業取得率の現状水準の維持・向上という目標達成に向け、実際の取得事例について社内周知を行う。 あわせて、取得時の業務運用や職場環境への影響等の具体的な内容を共有することにより、制度利用に対する理解促進・意識啓発を図り、男性社員の育児休業取得の促進につなげる。 ② 労働時間 社員の各月の平均残業時間：現状10～11時間前後を目標とし、継続的な削減・平準化を推進する 【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～時間外労働が40時間を超えた場合にアラートメールを自動送信し、長時間労働の抑制を図る。 ●2027年3月～社員の時間外労働実績を定期的に把握・管理し、当該社員の所属部署に対して状況確認を実施する。 その上で、業務内容や体制の見直し等について検討を行い、業務効率化および時間外労働の抑制に向けた改善策を講じる。</td></tr></table>	目標 1	■ 女性係長級以上（マネジャー以上）を現状維持以上とする	女性活躍推進法	【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～候補者の把握・管理（毎年度） ・各部門において女性管理職候補者リストを作成・更新し、登用対象者の可視化を実施 ●2026年7月～登用機会の確保（評価時） ・管理職登用時には女性候補者を選考対象に含め、公正な評価および登用機会を確保 ●2027年8月～柔軟な就業環境の整備（随時） ・女性特有のライフステージに対応した多様な働き方を整備し、継続的な就業と職責遂行を支援 上記取組を計画的に実施し、毎年度継続的に推進することで、女性管理職の登用促進を図る。		目標 2	■ 継続就業（離職防止）のため、女性の平均勤続年数を男性の80%以上まで改善する	女性活躍推進法	【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～柔軟な働き方の推進、職場環境改善 ・在宅勤務・時差勤務・短時間勤務制度の活用促進 ・相談窓口の周知・利用促進周知 ●2027年1月～退職理由の分析（毎年度） ・女性社員の離職理由を定量・定性で分析 ●2027年2月～就業継続支援（随時） ・ライフイベント（出産・育児・介護）に応じた細やかな制度周知 ●2027年2月～KPI管理（毎年度） ・男女別平均勤続年数の比較・進捗確認 ・離職率の定点観測		目標 3	■ 年次有給休暇取得日数を、2025年度比「9.25日以上」の取得を目標とする。	女性活躍推進法 次世代育成支援対策推進法	【取組内容/実施時期】 ●2026年11月～事務社員にはメール、営業社員には勤怠管理システムを活用して周知・促進を行い、年次有給休暇の取得向上を図る。 ●2027年2月～各部署における年次有給休暇取得日数の実績を定期的に把握・数値化し、取得率が相対的に低い部署については要因のヒアリングを実施する。 その結果を踏まえ、取得促進に向けた具体的な改善策を検討・実施し、年次有給休暇取得日数の向上を図る。		目標 4	■ 数値目標	次世代育成支援対策推進法	① 育児休業取得 男性の育児休業取得率：直近実績（25.0%）を踏まえ、当面は25.0%以上の維持を図りつつ、さらなる向上を目標とする。 （現状）…直近実績 男性：25.0%/女性：83.3%（全体：54.2%） 【取組内容】 ●2026年11月～育児休業および育児関連制度の利用促進のため、社内制度について継続的に周知・情報発信を行い、直近年度を上回る利用促進を図る。 具体的には、社内メールや勤怠管理システム等を活用し、定期的な制度案内・取得事例の共有を実施し、男性社員の育児休業取得率25.0%以上の維持・向上を目指す。 ●2027年3月～男性の育児休業取得率の現状水準の維持・向上という目標達成に向け、実際の取得事例について社内周知を行う。 あわせて、取得時の業務運用や職場環境への影響等の具体的な内容を共有することにより、制度利用に対する理解促進・意識啓発を図り、男性社員の育児休業取得の促進につなげる。 ② 労働時間 社員の各月の平均残業時間：現状10～11時間前後を目標とし、継続的な削減・平準化を推進する 【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～時間外労働が40時間を超えた場合にアラートメールを自動送信し、長時間労働の抑制を図る。 ●2027年3月～社員の時間外労働実績を定期的に把握・管理し、当該社員の所属部署に対して状況確認を実施する。 その上で、業務内容や体制の見直し等について検討を行い、業務効率化および時間外労働の抑制に向けた改善策を講じる。	
	目標 1		■ 女性係長級以上（マネジャー以上）を現状維持以上とする	女性活躍推進法																	
		【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～候補者の把握・管理（毎年度） ・各部門において女性管理職候補者リストを作成・更新し、登用対象者の可視化を実施 ●2026年7月～登用機会の確保（評価時） ・管理職登用時には女性候補者を選考対象に含め、公正な評価および登用機会を確保 ●2027年8月～柔軟な就業環境の整備（随時） ・女性特有のライフステージに対応した多様な働き方を整備し、継続的な就業と職責遂行を支援 上記取組を計画的に実施し、毎年度継続的に推進することで、女性管理職の登用促進を図る。																			
	目標 2	■ 継続就業（離職防止）のため、女性の平均勤続年数を男性の80%以上まで改善する	女性活躍推進法																		
		【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～柔軟な働き方の推進、職場環境改善 ・在宅勤務・時差勤務・短時間勤務制度の活用促進 ・相談窓口の周知・利用促進周知 ●2027年1月～退職理由の分析（毎年度） ・女性社員の離職理由を定量・定性で分析 ●2027年2月～就業継続支援（随時） ・ライフイベント（出産・育児・介護）に応じた細やかな制度周知 ●2027年2月～KPI管理（毎年度） ・男女別平均勤続年数の比較・進捗確認 ・離職率の定点観測																			
目標 3	■ 年次有給休暇取得日数を、2025年度比「9.25日以上」の取得を目標とする。	女性活躍推進法 次世代育成支援対策推進法																			
	【取組内容/実施時期】 ●2026年11月～事務社員にはメール、営業社員には勤怠管理システムを活用して周知・促進を行い、年次有給休暇の取得向上を図る。 ●2027年2月～各部署における年次有給休暇取得日数の実績を定期的に把握・数値化し、取得率が相対的に低い部署については要因のヒアリングを実施する。 その結果を踏まえ、取得促進に向けた具体的な改善策を検討・実施し、年次有給休暇取得日数の向上を図る。																				
目標 4	■ 数値目標	次世代育成支援対策推進法																			
	① 育児休業取得 男性の育児休業取得率：直近実績（25.0%）を踏まえ、当面は25.0%以上の維持を図りつつ、さらなる向上を目標とする。 （現状）…直近実績 男性：25.0%/女性：83.3%（全体：54.2%） 【取組内容】 ●2026年11月～育児休業および育児関連制度の利用促進のため、社内制度について継続的に周知・情報発信を行い、直近年度を上回る利用促進を図る。 具体的には、社内メールや勤怠管理システム等を活用し、定期的な制度案内・取得事例の共有を実施し、男性社員の育児休業取得率25.0%以上の維持・向上を目指す。 ●2027年3月～男性の育児休業取得率の現状水準の維持・向上という目標達成に向け、実際の取得事例について社内周知を行う。 あわせて、取得時の業務運用や職場環境への影響等の具体的な内容を共有することにより、制度利用に対する理解促進・意識啓発を図り、男性社員の育児休業取得の促進につなげる。 ② 労働時間 社員の各月の平均残業時間：現状10～11時間前後を目標とし、継続的な削減・平準化を推進する 【取組内容/実施時期】 ●2026年4月～時間外労働が40時間を超えた場合にアラートメールを自動送信し、長時間労働の抑制を図る。 ●2027年3月～社員の時間外労働実績を定期的に把握・管理し、当該社員の所属部署に対して状況確認を実施する。 その上で、業務内容や体制の見直し等について検討を行い、業務効率化および時間外労働の抑制に向けた改善策を講じる。																				