

2022年12月27日

りそなアセットマネジメント株式会社

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

りそなグループでは、従業員一人ひとりが考え方の違いをお互いに理解し、認め合い、高め合いながら、積極的に新たな気づきを得て価値創造につなげるべく、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

りそなアセットマネジメント(以下、「当社」)においても、上記のりそなグループの方針に基づき、2022年4月に「一般事業主行動計画」を策定し、全社的な取組を開始しております。今般、当社におけるダイバーシティ&インクルージョンの一層の推進を目的とし、2022年12月に「一般事業主行動計画」を改定いたしました。改定後の内容については以下のとおりです。

今後も、当社は多様な人材の活躍、多様な働き方とワークライフバランスの実現に向けた取り組みを積極的に行ってまいります。

## 1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

## 2. 数値目標および達成時期

## ① 女性従業員の働きやすい環境および人事制度の整備

目標		達成時期
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	50%以上	2026年度
②労働者に占める女性労働者の割合	40%以上	
③男性と女性の平均雇用年数の違い	0年	
④管理職に占める女性労働者の割合	30%以上	
⑤役員に占める女性の割合	30%以上	

## ② ワークライフバランスの更なる向上にむけた職場環境の整備

	目標		達成時期
	女性社員	男性社員	
育児休業取得率	100%	80%	2024年度
育児休業平均取得期間	-(定めず)	3日以上	

※女性社員の育児休業平均取得期間は既に12ヶ月超であり、目標期間を定めません。



### 3. 取組内容

- ① 女性従業員の働きやすい環境および人事制度の整備
  - ・女性が働き続けることができる職場環境の整備
  - ・管理職人財の発掘、育成を促す仕組みの構築
- ② ワークライフバランスの更なる向上にむけた職場環境の整備
  - ・育児・介護等にかかる両立支援制度の周知や情報発信
  - ・ダイバーシティ関連研修、セミナーの実施
  - ・早帰りの促進や有給休暇取得制度によるワークライフバランスの向上

以上

