

# マニライフ・ファイナンシャル・アドバイザーズ株式会社

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は、女性社員の更なる活躍に向け、男女が共に働きやすく、安心して働き続けることができる雇用環境を整備するために、以下の通り行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

### 2. 目標と取組内容

<b>目標1</b> （「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する目標）
営業部門における女性管理職の人数を、現在の0名から2名以上にする

#### 【取組内容】

- 求職者に向けて女性が活躍できる職場であることを積極的に広報するとともに、管理職の候補となる優秀な人材を男女関係なく雇用する（2021年4月～）
- 年齢や性別に関わらず、管理職に相応しいスキル・能力を持った意欲ある社員をマネージャーに登用する（2021年4月～）
- 管理職のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、管理職の年次有給休暇、アニバーサリー休暇の取得を促進する（2021年4月～）

<b>目標2</b> （「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する目標）
全社員の在宅勤務利用率（在宅勤務を利用したことのある社員の割合）を100%にする

#### 【取組内容】

- リモート会議、リモート研修等の実施の定着化を図る（取組開始済）
- 業務の見直しやペーパーレス化を推進し、出社しないとできない業務の削減を図る（～2023年3月）
- 在宅勤務が限られた社員、限られた期間のみの限定的な利用に留まらないよう、全社員に対し在宅勤務の積極的な利用を促す（2021年4月～）

以上

# 女性の活躍に関する情報公表について

マニライフ・ファイナンシャル・アドバイザーズ株式会社

女性活躍推進法に基づき、次のとおり女性の活躍に関する情報を公表します。

## ■区分①：男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

全労働者	90.5%
正社員	93.9%
パート・有期社員	94.8%

・対象期間：2022/4/1～2023/3/31

・正社員：外部からの出向者は除く

・パート・有期社員：嘱託社員・期間雇用社員・契約社員。派遣社員は除く。

・賃金：通勤交通費等を除く

## ■区分②：採用した労働者に占める女性労働者の割合

全労働者	28.3%
------	-------

・対象期間：2022/4/1～2023/3/31

・全労働者：外部からの出向者、派遣社員は除く。

## ■区分③：男女別の育児休業取得率

女性の育児休業取得率	66.6%
男性の育児休業取得率	0%
育児休業の平均取得期間	1年6か月

・対象期間：2022/4/1～2023/3/31

・対象者：外部からの出向者、派遣社員は除く。

なお、当社では女性の活躍に資する社内制度として、次の制度を実施しています。

- 正社員の中途採用制度
- 在宅勤務制度（柔軟な働き方に資する制度）等

以上