

女性がリーダーとして活躍できる雇用環境の整備を行うため以下の行動計画を策定します。

**計画期間：** 令和元年5月1日から令和5年4月30日までの5年間

**目標：**

- a) 継続して、シニアポジションに占める女性の割合が30%以上になるよう推進する。
- b) マネジメント全体をあげて若手女性社員の採用・昇進・育成・確保に取り組み、且つ多様な人財のパイプラインの維持を図る。
- c) 仕事環境の柔軟性を高め、社員の様々なニーズに応えていく。

シニアポジションに占める女性の割合（2023年3月時点）	33.0%
------------------------------	-------

**取り組み内容と実施時期：**

- 1) 継続してワーク・ライフ・バランスおよびダイバーシティに関する会社の取り組みについて周知・啓蒙を行う。
  - ・ 女性社員に対する仕事と家庭生活の両立を支援する福利厚生制度の更なる周知（平成27年より継続して実施）
  - ・ 仕事環境に起因する女性社員の退職を減らすために上司から必要な働きかけを行う仕組みづくり（平成27年より継続して実施）
  - ・ マネジメントが上位職登用候補者を認識しキャリア育成を支援（平成27年より継続して実施）
  - ・ チーフ・カントリー・オフィサーが30% Club Japanに積極的に参画することにより、女性活躍の重要性をトップ自らが表明し、ビジネスを牽引する女性リーダーの輩出及びパイプラインの強化に向けてさらに取り組みを加速する（30% Club Japanは令和元年5月1日に発足）
  - ・ 採用活動において性別の偏りをなくし、可視化を進める
  - ・ 採用活動を通して学生に多様な職種に触れる機会を与える
- 2) 女性社員のキャリア育成への意識向上に必要なスキルやネットワークを構築する支援を行う。
  - ・ ジェンダーダイバーシティを推進する“dbWoman”や育児や介護に焦点をあてた“dbFamily”などの従業員主導のネットワークグループによる取り組みの周知および女性社員の意識向上や様々なライフステージでの仕事と生活の調和など働きやすい環境の豊穡のための取り組み（平成27年より継続して実施）
  - ・ 次世代の女性上位職登用候補者を増やすための能力開発支援する仕組みの構築（平成27年より継続して実施）
  - ・ シニア・マネジメントによる積極的なメンタリング・プログラムへの参加（平成28年1月～）

We commit to the following action plan to support women become successful in leadership positions:

**1. Plan period:** May 1, 2019 - April 30, 2024 (5 years)

**2. Objectives:**

- a) Continue our focus to maintain and increase female representation in senior positions to 30% or more
- b) Engage management at all levels to influence hiring, promotion, development and retention for young female professionals and to maintain the diverse talent pipeline
- c) Create a more flexible work environment to support unique needs of employees

Female representation in senior positions as of March 2023	33.0%
--	-------

**3. Measures and Schedules:**

1) Continue to promote work-life balance and gender diversity agenda

- Enhance awareness of benefit programs to help better manage work-life balance for female talents to progress through the company (ongoing)
- Set up process to reduce regrettable female resignation resulted by the work environment surrounding females and to enable the managers having effective female retention discussion and methodologies (ongoing)
- Mandate management levels to review the list of high potential females and take appropriate steps to help them progress in their career (ongoing)
- Through engagement with 30% Club Japan (launched on May 1, 2019) by Chief Country Officer to set the tone at the top, to promote female business leaders and to build up female talent pipeline (since May 1, 2019)
- Eliminating gender bias in recruitment activities, promoting transparency in hiring practice.
- Recruitment activities to influence career choices of female students

2) Equip women with the skills and networks they need to master corporate codes and raise their ambitions and profiles

- Promoting initiatives and activities of the employee engagement networks such as dbWoman (for gender diversity) and dbFamily (for family issues such as child rearing and elderly care) in order to raise awareness of female talents and to further an environment where an individual can strike a good balance between work and life at various life stages (ongoing)
- Program to increase proportion of potential women leaders - conduct needs assessment (ongoing)
- Mentoring programs - encouragement or mandates for senior executives to mentor junior women (January 2016~)