

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

JP モルガン証券株式会社

女性活躍推進法の主旨に則り、次のように行動計画を策定する。

計画期間：2022年(令和4年)4月1日～2027年(令和9年)3月31日

当社の目標 1: Vice President 以上の管理職に占める女性社員の割合について 35%を維持、若しくはそれ以上を達成する

取組 1 妊娠・出産・育児中の社員をサポートする社内制度の導入及び周知を行い、利用の促進を図る

- 出産補助金、ベビーシッタークーポンチケット 700、育児補助金、病児保育サービス利用補助等の出産・育児の経済的補助の提供継続
- 社内制度、公的制度をまとめた妊娠・出産・育児支援制度冊子の更新
- メンタリング制度により、産休・育休から復職した社員が問題や悩みを相談する機会の提供
- 妊娠・出産・育児にまつわる悩みを相談できる従業員支援プログラム(EAP)提供

取組 2 柔軟な働き方の導入及び周知を行い、利用の促進を図る

- フレキシブル・ワーク・アレンジメント(FWA)制度の提供継続
- FWA 申請の利便性を図るためのオンラインツールの提供継続

取組 3 女性労働者及び管理者の育成及び支援に関する取組を実施する

- 男女が在籍し、キャリア促進やネットワーキングの機会を提供する WOTM (Women on the Move)の設置
- WOTM Men as Allies の活動を通じた女性のキャリア促進の支援
- 社員間のメンター制度を通じ、女性特有の問題や悩みを相談する機会の提供

当社の目標 2: 有給休暇の取得率について 75%を目指す

取組 1 オンライン休暇管理システムの提供

- 社内外からいつでもアクセスできる休暇管理ツールの提供
- 上司が複数の部下の有給休暇の年次取得状況について一度に確認できる機能の提供

取組 2 有給休暇の取得に向けて従業員に対して啓発活動を図る

- 有給休暇制度を含む社内制度を紹介した冊子の定期的な更新および周知
- 人事ニュースレターにて定期的に取得を促す

女性活躍推進法に基づく情報公表

情報公表 1: 管理職(Vice President 以上)に占める女性の割合(2022年12月31日): 37.5%

情報公表 2: 有給休暇取得率(2022年12月31日): 82.2%

- 正社員: 81.8%
- 契約社員: 94.1%

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

JP モルガン・チェース銀行

女性活躍推進法の主旨に則り、次のように行動計画を策定する。

計画期間：2022年(令和4年)4月1日～2027年(令和9年)3月31日

当社の目標 1: Vice President 以上の管理職に占める女性社員の割合について 35%を維持、若しくはそれ以上を達成する

取組 1 妊娠・出産・育児中の社員をサポートする社内制度の導入及び周知を行い、利用の促進を図る

- 出産補助金、ベビーシッタークーポンチケット 700、育児補助金、病児保育サービス利用補助等の出産・育児の経済的補助の提供継続
- 社内制度、公的制度をまとめた妊娠・出産・育児支援制度冊子の更新
- メンタリング制度により、産休・育休から復職した社員が問題や悩みを相談する機会の提供
- 妊娠・出産・育児にまつわる悩みを相談できる従業員支援プログラム(EAP)提供

取組 2 柔軟な働き方の導入及び周知を行い、利用の促進を図る

- フレキシブル・ワーク・アレンジメント(FWA)制度の提供継続
- FWA 申請の利便性を図るためのオンラインツールの提供継続

取組 3 女性労働者及び管理者の育成及び支援に関する取組を実施する

- 男女が在籍し、キャリア促進やネットワーキングの機会を提供する WOTM (Women on the Move)の設置
- WOTM Men as Allies の活動を通じた女性のキャリア促進の支援
- 社員間のメンター制度を通じ、女性特有の問題や悩みを相談する機会の提供

当社の目標 2: 有給休暇の取得率について 75%を目指す

取組 1 オンライン休暇管理システムの提供

- 社内外からいつでもアクセスできる休暇管理ツールの提供
- 上司が複数の部下の有給休暇の年次取得状況について一度に確認できる機能の提供

取組 2 有給休暇の取得に向けて従業員に対して啓発活動を図る

- 有給休暇制度を含む社内制度を紹介した冊子の定期的な更新および周知
- 人事ニュースレターにて定期的に取得を促す

女性活躍推進法に基づく情報公表

情報公表 1: 管理職(Vice President 以上)に占める女性の割合(2022年12月31日): 35.8%

情報公表 2: 有給休暇取得率(2022年12月31日): 82.2%

- 正社員: 82.3%
- 契約社員: 79.9%

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

JP モルガン・アセット・マネジメント株式会社

女性活躍推進法の主旨に則り、次のように行動計画を策定する。

計画期間：2022年(令和4年)4月1日～2027年(令和9年)3月31日

当社の目標 1: Vice President 以上の管理職に占める女性社員の割合について 35%を維持、若しくはそれ以上を達成する

取組 1 妊娠・出産・育児中の社員をサポートする社内制度の導入及び周知を行い、利用の促進を図る

- 出産補助金、ベビーシッタークーポンチケット 700、育児補助金、病児保育サービス利用補助等の出産・育児の経済的補助の提供継続
- 社内制度、公的制度をまとめた妊娠・出産・育児支援制度冊子の更新
- メンタリング制度により、産休・育休から復職した社員が問題や悩みを相談する機会の提供
- 妊娠・出産・育児にまつわる悩みを相談できる従業員支援プログラム(EAP)提供

取組 2 柔軟な働き方の導入及び周知を行い、利用の促進を図る

- フレキシブル・ワーク・アレンジメント(FWA)制度の提供継続
- FWA 申請の利便性を図るためのオンラインツールの提供継続

取組 3 女性労働者及び管理者の育成及び支援に関する取組を実施する

- 男女が在籍し、キャリア促進やネットワーキングの機会を提供する WOTM (Women on the Move)の設置 WOTM Men as Allies の活動を通じた女性のキャリア促進の支援
- 社員間のメンター制度を通じ、女性特有の問題や悩みを相談する機会の提供

当社の目標 2: 有給休暇の取得率について 75%を目指す

取組 1 オンライン休暇管理システムの提供

- 社内外からいつでもアクセスできる休暇管理ツールの提供
- 上司が複数の部下の有給休暇の年次取得状況について一度に確認できる機能の提供

取組 2 有給休暇の取得に向けて従業員に対して啓発活動を図る

- 有給休暇制度を含む社内制度を紹介した冊子の定期的な更新および周知
- 人事ニュースレターにて定期的に取得を促す

女性活躍推進法に基づく情報公表

情報公表 1: 管理職(Vice President 以上)に占める女性の割合(2022年12月31日): 39.5%

情報公表 2: 有給休暇取得率(2022年12月31日): 72.6%

- 正社員: 71.9%
- 契約社員: 89.3%