

女性活躍推進法 一般事業主行動計画(令和2年4月現在)
UBS 証券株式会社

UBSは、ますます多様化するお客様のニーズに応えるため、女性社員の活躍を一層推進し、多様な人材一人ひとりが自分らしいキャリアを自身で確立しより活躍できる働きやすい職場環境を整備します。育児、介護、健康などの私生活における課題への対応にも会社としてできる限りのサポートを行い、個々の能力が最大限発揮され、ひいては組織全体の生産性を高められるよう、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2020(令和2年)年4月1日から2025(令和6年)年3月31日までの5.0年間

2. 当社の課題

管理職(ディレクター職以上)に占める女性割合向上のための職場環境と意識改革

3. 目標と取組内容・時期

<目標>

2025(令和7年)年3月末までに管理職に占める女性割合を30%、有給休暇取得率50%の達成を目標とし、以後も維持されるよう努めます。

<取組内容・時期>

取組1

2025(令和7年)年3月末までに50%の「ディレクター(DI)」、「アソシエイト・ディレクター(AD)」、「オーソライズド・オフィサー(AO)」職の女性社員に1年間のメンタリング・プログラムを提供し、キャリア形成および管理職の育成を図ります。

2020(令和2年)年度 AD(第4期)/DI(第5期)メンタリング・プログラムの実施[16組実施中]

2021(令和3年)年度 AO(第1期)/AD(第5期)/DI(第6期)メンタリング・プログラムの実施

2022(令和4年)年度 AO(第2期)/AD(第6期)/DI(第7期)メンタリング・プログラムの実施

2023(令和5年)年度 AO(第3期)/AD(第7期)/DI(第8期)メンタリング・プログラムの実施

2024(令和6年)年度 AO(第4期)/AD(第8期)/DI(第9期)メンタリング・プログラムの実施

*各期合計10~20組を対象とします

取組2

産後・育児休業取得者のより円滑な職場復帰を支援するため、取得者とその上司を対象とした「復職コーチング」の100%実施を徹底します(最低年2回(復職人数により変動)実施)。親社員のネットワーク(両立やキャリア形成に関わる情報共有等)への参加も奨励します。

取組3

毎年採用者に占める女性割合50%レベルを維持します。選考過程においては、可能な限り、最低1名は女性候補者を検討するよう努めます。女性社員割合が特に低い部署では、女性の採用を増やす施策を設定し、当該部署を管轄する経営幹部が実施の責任を負うこととします。

取組4

インクルーシブ・リーダーシップの一環として、経営幹部よりジェンダー・バランス向上に関するメッセージや情報を社員に発信・共有し、積極的な働きかけを行います。また、年間4回、組織全体の会合や対象社員のセッションを開催し、女性管理職のロールモデルの提示、多様なキャリアパス事例の紹介、人材交流の促進を行います。

**Action Plan for the 'Act for Measures to Support
'The Law on Promoting Women in the Workplace' (as of April 2020)**

UBS Securities Japan Co., Ltd.

The UBS Group is committed to shaping a diverse and inclusive culture that helps drive innovation and offers better ideas and service to clients. Specifically our businesses recognize and address the fact that employees increasingly face an array of social requirements including child-rearing, nursing care, issues of well-being, and other work/life balance pressures. We have adopted the following action plan to raise productivity, and sustain an environment in which all employees feel enabled to develop a career fitting his or her individual needs and reach their full potential while maximizing their contributions.

1. Duration: April 1, 2020 to March 31, 2025
2. Objective: Further increase senior female leadership (i.e. Director level and above) ratio to 30% and target the use of at least 50% of paid vacation by 2020 by continuing to improve the working environment and mind-sets of both managers and employees.
3. Measures and Timeline
 - 1) Director (DI)/Associate Director (AD) Mentoring Program - continue existing DI /AD program and expand to include Authorized Officer (AO) females. Increase the number of programs to cover 50% of female DI/ADs by March 31, 2025.

<i>2020 Cohort</i>	<i>Kick-off of AD (Year 4)/DI (Year 5) Mentoring Program</i>	16 pairs ongoing
<i>2021 Cohort</i>	<i>Kick-off of AO (Year 1) / AD (Year 5)/DI (Year 6) Mentoring Program</i>	
<i>2022 Cohort</i>	<i>Kick-off of AO (Year 2) / AD (Year 6)/DI (Year 7) Mentoring Program</i>	
<i>2023 Cohort</i>	<i>Kick-off of AO (Year 3) / AD (Year 7)/DI (Year 8) Mentoring Program</i>	
<i>2024 Cohort</i>	<i>Kick-off of AO (Year 4) / AD (Year 8)/DI (Year 9) Mentoring Program</i>	

*Target hosting 10-20 pairs per annum
 - 2) Continue to target 100% completion rate of coaching for Maternity/Paternity Leave returnees and Line Managers to support smooth transitions back into teams. Frequency may differ depending on the number of returnees but seek to conduct at least twice a year.
 - 3) Maintain approximate 50:50 gender balance per annum in hiring. Identify one female candidate during each hiring/selection process. Japan management owns this initiative and drives it within each respective business division/group. Functions with significantly less female leadership are particularly targeted to set annual increase goals.
 - 4) Top-down regular messages and dialogue from senior management related to gender diversity. Communicating the diversity agenda internally and externally, management will share success stories and exhibit diverse role models. Arrange at least four gender diversity focused sessions a year, hosted and attended by local/regional/global senior management.