

女性活躍推進法 一般事業主行動計画(平成30年3月現在)
UBS 証券株式会社

育児や介護、健康や私生活における課題や目標など、さまざまなニーズをもつ多様な社員が働く環境のなか、女性社員の活躍を一層推進し、すべての社員にとってより働きやすい職場環境を整備します。また、個々の能力が最大限発揮され、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 2016(平成28)年4月1日から2020(平成32)年3月31日までの4.0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＞
2020(平成32)年3月末までに管理職に占める女性割合を30%とするよう努めます。
(2018年3月現在27.5%)

＜取組内容・時期＞

取組1

2020(平成32)年3月末までに50%の「ディレクター(DI)」および「アソシエイト・ディレクター(AD)」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。

2015(平成27)年10月～ DI(第1期)メンタリング・プログラム[18組終了]

2016(平成28)年9月～ AD(第1期)/DI(第2期)メンタリング・プログラム[18組終了]

2017(平成29)年9月～ AD(第2期)/DI(第3期)メンタリング・プログラム[21組実施中]

2018(平成30)年9月～ AD(第3期)/DI(第4期)メンタリング・プログラムの実施

2019(平成31)年9月～ AD(第4期)/DI(第5期)メンタリング・プログラムの実施

*各期合計15～20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」を100%実施します。(最低年2回は実施、復職人数により変動)。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)への参加も促進します。

[2017年度] 100%実施

取組3

毎年採用者に占める女性割合を50%レベルに維持します。また、選考過程において、可能な限り最低1名の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。

[2017年度] 女性比率39.2%となりました。

取組4

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、積極的に働きかけます。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。**[2017年度] Lunch with Kathy ShihやUBS Nadeshikoなどの社員ネットワーク・グループのサポートなどを継続して実施しています。**

**Action Plan for the 'Act for Measures to Support
'The Law on Promoting Women in the Workplace' (as of March 2018)**

UBS Securities Japan Co., Ltd.

The UBS Group is committed to creating and maintaining an inclusive and balanced working environment. 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 can reach their full potential with the greatest level of contributions.

1. Duration: April 1, 2016 to March 31, 2020
2. Objective: Further increase senior female leadership (i.e. Director Level and above) ratio from 27.2% (as of March 2018) to 30% by 2020 by further improving the working environment and mind-sets of both managers and employees.
3. Measures and Timeline:
 - 1) Execute Director (DI)/Associate Director (AD) Mentoring program - continue with existing DI program and expand to AD females. Increase the number of programs to cover 50% of female DI/ADs by March 31, 2020.

*Oct 2015 Kick-off of DI Mentoring Program (Year 1) **18 pairs completed***
*Sep 2016 Kick-off of AD (Year 1)/DI (Year 2) Mentoring Program **18 pairs completed***
*Sep 2017 Kick-off of AD (Year 2)/DI (Year 3) Mentoring Program **21 pairs ongoing***
Sep 2018 Kick-off of AD (Year 3)/DI (Year 4) Mentoring Program
Sep 2019 Kick-off of AD (Year 4)/DI (Year 5) Mentoring Program
*Target hosting 15-20 pairs each year
 - 2) Continue to target 100% completion rate of the Maternity/Paternity Leave returnees and Line Managers coaching, 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. **100% completion rate in 2017**
 - 3) Continue approximate 50:50 gender balance per annum in hiring. Identify one female candidate during each hiring/selection process. Japan management owns the initiative and drives it within each respective business divisions/groups. Functions with significantly less female leadership are particularly targeted to set annual increase goals. **Gender balance of 39.2% female in 2017.**
 - 4) Top-down regular messages and dialogue from senior management related to gender diversity. Communicating the diversity agenda internally and externally, management shares success stories and exhibits diverse role models. Arrange at least four gender diversity focused sessions a year, hosted and attended by local/regional/global senior management. **In 2017, arranged events such as "Lunch with Kathy Shih (President APAC)" and supported female network, such as UBS Nadeshiko.**