

## 第6回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

平成31年2月5日  
午後1時～2時  
協会第1会議室

### 次 第

1. 具体的施策の実施状況について
2. 本分科会報告書（案）の概要について
3. その他

以 上

## 資料 1

# 具体的施策の実施状況について

2019年2月  
日本証券業協会  
SDGs推進室



# 1. 代表者向けセミナー

開催日程	テーマ・講師	参加者	対象地区
11月8日(木)	テーマ： 「働き方改革や女性活躍推進」について (現状や取組む意義、政府の動向(働き方改革法案、女性活躍推進法等)について)	55名	東京(リテール業務中心)
11月16日(金)	講師： (11/8) 厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課 ハラスメント防止対策室長 池田 真澄 氏	25名	東京(ホーレル業務中心)
11月30日(金)	(11/16) 厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課 課長補佐 宮崎 靖子 氏	32名	名古屋、北陸、四国、九州
12月4日(火)	(11/30) 厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用環境・均等企画官 吉田 慎 氏 (12/4) 厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課 課長補佐 丸茂 友里子 氏	28名	北海道、東北、大阪、中国

## 2. 証券 Women's Network (東京会場) ①

1) 開催目的	証券業界における女性のネットワークを構築し、女性職員のキャリア意識の醸成を図る。	
2) 開催日時	2018年10月4日(木) 午前10時00分～午後12時30分	
3) 開催場所	太陽生命日本橋ビル26階会議室	
4) 主催	日本証券業協会	
5) 参加者	38社115名(会員証券会社の女性職員)	
6) 報道関係者	9社(日本経済新聞、時事通信、フジテレビ、Forbes、ダイヤモンド等)	
7) プログラム内容	8) 当日の様様	
①主催者挨拶 日本証券業協会 会長 鈴木茂晴		
②来賓ご挨拶 衆議院議員 野田聖子氏 UN Women 日本事務所所長 石川雅恵氏		
③証券会社職員5名(ロールモデル)によるパネルトーク		
④参加者でグループを分けた座談会及び各グループによる発表		
⑤ネットワーキング ※軽食を用意した立食形式		

## 2. 証券 Women's Network（東京会場）②

### 議論のポイント

#### 自身の意識改革

- これまでの長時間労働等の男性社会の価値観や先入観にとらわれない。
- 女性の特性をプラスに活用。
- マイノリティーであることが利点となる場面もあるため、自身の生き方に自信をもつべき。
- 一方、職場ではマイノリティーの声は届きにくい点もあるため、女性がマイノリティでなくなるために、リスクを恐れずチャレンジすべき。

#### 周囲の意識改革

- 特に管理職以上の男性の意識改革が必要。
- 自身の経験のないことは理解しづらいため、周囲を巻き込むためには日頃のコミュニケーションが重要。

#### 職場環境

- 制度は整備されてきたが、運用面が不十分。
- 在宅勤務や1時間毎の有給取得制度等、より柔軟な働き方が可能となる制度の導入。

### セミナーに対する参加者の声

- 同業他社の取組みを聞くことができ、自社の取組みの参考になった。
- 様々なタイプのロールモデルの方の前向きなお話で仕事へのモチベーションがアップした。今後の自身の選択肢が広がった、将来の働き方のイメージがわきやすくなった。
- ご自身の経験に基づくお話しは親近感が湧き、非常に励まされた。
- 自分自身が先入観に囚われて生きていることに気付いた。
- 自分と同じ悩みを抱えている方が多く、気持ちが楽になった。
- 後輩女性のためにも小さなことでも自分自身取組めることから取組んでいきたい。
- 是非、定期的開催して欲しい。
- 男性にも参加してもらい、男性側の意見を伺いたい。

# 3. 管理職向けセミナー(東京会場)①

1) 開催目的	有識者による講演や職場環境も含めた所属部署の管理・統括を担う管理職同士による意見交換を通じ、管理職自身の働き方改革や女性活躍への意識の醸成を図る。
2) 開催日時	2019年1月29日(火) 午後3時00分～午後5時00分
3) 開催場所	日本証券業協会 会議室
4) 主催	日本証券業協会
5) 参加者	20社29名(会員証券会社の管理職者)
6) プログラム内容	7) 当日の様様
①働き方改革(特に女性活躍に向けた意識改革をテーマとする)に関する有識者の講演 株式会社アネックス 天笠 淳 氏	
②参加者同士によるディスカッション	
③ディスカッション結果の発表	

# 3. 管理職向けセミナー(東京会場)②

## 主な意見

### 管理職における課題

- 営業成績の評価が昇進に直結しがちであり、過去の成功体験をベースにマネジメントを行う中間管理職層が多い。
- 個々の職員に応じた目標設定できていなかったり、何のためにやるのかを説明できていない現状がある。
- 女性活躍や働き方改革に対する課題意識はあるが、実際にどのようにマネジメントしていくべきかがわからない。
- パワハラやセクハラ問題への対応もあり、部下への接し方が難しい。

### 会社の体制や慣習における課題

- 本社中心で検討が進められ、営業現場とのコミュニケーションが不足している。
- 営業現場では業績目標の達成も求められる中で、本社との間で働き方改革に対する温度差がある。
- 従来のビジネスモデルを抜本的に変えていくことが必要。
- 誰もが普通に生き活きと働くことができる業態・業界にしていけないと、発展性はない。
- 有給休暇取得率向上のためには、時間単位年休制度のような柔軟な制度が必要。

## セミナーに対する参加者の声

- 同業他社の取組みや課題意識を聞き、参考になった。
- 他社を含めダイバーシティへの取組みの状況や運用の難しさについて知ることができた。
- 女性活躍について自分なりに整理があったが、色々な情報を聞いて再考するキッカケになった。
- 「証券Women's Network」での意見や女性活躍推進の実態に関するデータは部下、同僚と共有したい。
- 働く意識の多様化と現場マネジメントに関する点については、部下にもヒアリングしてみたい。
- 仕事に対する意欲性については課題が多い一方、これは男女関係なくコミュニケーションの問題と気付いた。

# 4. 証券業界における働き方改革に関する事例集

事例テーマ	会社名
ルールモデルとなる証券会社職員に関する事例	
仕事と家庭を両立する女性管理職	①SMBC日興証券 ②みずほ証券
部下の育成と働き方改革に積極的に取り組む管理職(イクボス)	三菱UFJモルガン・スタンレー証券
仕事と介護を両立する管理職	野村證券
支店の生産性向上に取り組む支店長	大和証券
会社の取組みに関する事例	
時短勤務制度	①野村證券 ②岡三証券
他社との人材交流制度 (社員が結婚・介護等に伴い転居を要する際、提携先に拠点があれば転籍が可能となる制度)	藍澤證券
時間単位年休制度	マネックス証券
在宅勤務制度(テレワーク)	①ドイツ証券 ②三菱UFJモルガン・スタンレー証券
仕事と介護の両立支援制度	大和証券
管理職の意識改革に関する研修制度	東海東京証券
リバースメンタリング制度	UBS証券
自治体を活用した働き方改革の推進に向けたプロジェクトチームの設置	①むさし証券 ②山和証券

10:00  
～10:10

主催者挨拶  
日本証券業協会 会長 鈴木茂晴

主な内容

鈴木会長より、本セミナーの開会にあたって挨拶を行った。

主な内容は以下のとおり。

- 証券業界に働く女性職員が、今後のキャリアを考え、自らの働き方に自信を持って働いていただくためには、多様な働き方や仕事・キャリアの悩みを共有できるような機会が必要と思ひ、本セミナーを開催することとした。個社の垣根を超えて業界横断的に集まりいただくセミナーは初めてではないかと思うため、是非この機会を活かして、新たな気付きや横のつながりを得てほしい。
- ここにおられる方々は、これまであらゆるハンディを乗り越えて来られた理想的な女性ばかりだと思ふものの、私が、常々女性職員に対して言っていることを一言、言わせていただく。
- とにかく、女性は結婚しようが、しまいが、子供ができようが、できまいが絶対に会社をやめてはいけない、働くことをやめてはいけないと言いたい。仕事でつらい状況が続けば辞めたいと考えるだろうし、女性にはある種のハンディがあることは間違いないと思うが、何があってもへこたれず、上昇志向を持って、自分の力、能力をいっそう磨いて欲しいと思ふ。
- また、自分らしく生きていくために絶対に必要なのは経済的な自立であるため、今持っている経済力は絶対に失ってはいけない。この厳しい時代に自らの力で生きているということはそれだけで大変素晴らしいことである。
- 女性職員の皆さんには、本日のセミナーで得た諸先輩方のお話や議論を糧にして、今後もご自分の能力に自信を持ち、意欲をもって働いていただきたいと思います。



10:10  
~10:25

来賓ご挨拶  
衆議院議員 野田聖子様

## 主な内容

野田聖子衆議院議員より、ビジネスウーマンの先輩という観点から挨拶をいただいた。  
主な内容は以下のとおり。

- 女性活躍男女共同参画担当大臣を辞しているため、本日は自らの言葉にてお話をさせていただく。
- これまで様々な役職に就くことができたのは、自分の力ではなく、人との出会いがあったからと考えている。よって、結果が出ていないと感じる時があっても、それは自分の頑張りが足りないのだと思うのではなく、一旦肩の力を抜いて周りを見渡してほしい。そうして周りから得られた刺激によって自分の中を満たしていくことが、仕事を続けていくモチベーションになるのではないかと思う。
- 女性にとってのこれからの強みは、先入観と戦えることである。これまでの男性による長時間労働等が生んだ成功体験は、今の少子高齢化社会では通用しない。皆さんにはそうした成功体験を語る方に迎合しないでほしい。そのことが5年後、10年後に実を結ぶことになるだろう。
- 今はマイノリティと呼ばれる人が活かされやすい時代となり、日本としても求められているはずである。是非女性として生まれて得てきたものを信じつつ、自然体で仕事に取り組んでほしい。
- これからはヒエラルキー的ではなく、ブロックチェーン的なつながり方が求められるだろう。  
本会合がそのための一助となることを期待したい。



10:25  
~10:40

来賓ご挨拶  
UN Women 日本事務所所長 石川雅恵様

## 主な内容

石川雅恵UN Women 日本事務所所長より、UN Womenの活動やグローバルからみた日本の現状等について挨拶をいただいた。主な内容は以下のとおり。

- 去年のジェンダーギャップ指数によれば、144か国中の114位という先進国で最も低くなっており、特に政治分野及び経済分野における女性の参画が日本は他の国に比べて突出して低い。
- 日本事務所では、金融業界ないし証券業界とともに何かできることはないかと模索しており、鈴木会長ともお話をしていた。そしてこの度、UN Women等が作成している「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」の支持声明書に鈴木会長が日証協として署名していただいたとのことで、大変うれしく思っている。是非ここにいる方々が勤務している各社でも署名を検討していただきたい。
- また、参加者の方々にはUN Womenの活動について知っていただくとともに、女性のエンパワーメント、ジェンダー平等に対して、自分が何をできるかということを考えてほしい。私は一児の母であるが、息子と夫は海外にあり、日本には単身赴任で来ている。そのことについて、あなたはなぜそんなことができるのかと何度か詰め寄られたことがあり、そうしたステレオタイプを破っていきたいと感じ、現職を引き受けた。参加者の方々にも、小さな行動で構わないので、是非始めてみてほしい。



10:45  
~11:15

## 証券会社職員5名(ロールモデル)によるパネルトーク

### 主な内容

証券会社女性職員5名(ロールモデル)より、これまでの経験をもとに、仕事のモットーや仕事面・生活面で工夫されている点、後輩女性職員へのメッセージ等について、パネルトークが行われた。

主な内容は以下のとおり。

- 当初は一般職として入社したが、その後総合職に転換し、当時では女性初の営業店の総務課長にも就任した。その時にはもし自分が潰れると今後の女性のポストがなくなると考え、**目の前の仕事に邁進**してきた。キャリアはその時その時に与えられた役割を全うする事で、振り返った時に積みあがっているものだと考えている。男性にしかできない事もあるが、女性にしかできない事、女性だから出来る事もたくさんあると思う。次に続く女性のためにも、いま私たちが共に頑張っていければと思う。
- 入社以来一貫して人事部配属だが、当社の東証上場等を機に、人材獲得といった大局的な戦略にも携わりたいと考え、自分の業務範囲を広げるために総合職に転換した。**とにかくチャレンジ**をモットーにしており、**やらないで後悔するよりはやって後悔する方を選びたい**と考えている。まだ女性職員は少ないが、それは逆に自分たちの仕事がトップにも見えやすくなっているとも言える。また、私には4歳の子供がいるが、女性は出産及び育児を経て**マルチタスク能力が向上**するという記事もあるため、皆さんには恐れずにチャレンジして欲しいと思う。



10:45  
~11:15

## 証券会社職員5名(ロールモデル)によるパネルトーク

### 主な内容

- 現在債券部門の事業法人の営業を担当しているが、プライベートでは現在3歳の子供がおり、出産前と同じ部署で勤務しているものの、時短勤務制度を利用して午後4時には退社している。仕事では、「**チャンスが来たら返事はイエス**」をモットーとしている。**時短勤務によってどうしてもコミュニケーションが薄くなりがちであるため、お昼の時間や廊下などで会った同僚には必ず声をかけるようにしている。**これからの課題として、一時間単位で休暇が取れる制度があればさらに良いと思うものの、制度面については概ね各社で整備が進んでいる一方で、**運用面では部署や上司によって対応がバラバラ**であるため、私や皆さんで時短勤務でも結果を出して先例を作っていければと思う。
- 入社当初は関西で営業を担当し、東京でリテール事業支援および企画部門を経て、さらに営業店で営業課長として約10年間務めた後、現在は公益法人営業部の部長を務めている。仕事では五角形(①お客様の満足、②会社の利益、③部下の成長、④自分の成長、⑤今の仕事が社会に貢献しているか)を出来るだけ大きくなるようにそしてバランスを大切にしようとしている。小学1年生の子供がいるが、現在は共働きの家庭を想定したサービスを提供する学校等もあるのでそのようなサービスを利用したり、また普段から親戚や周囲の人々と積極的に交流し、急場でも**相互に助け合えるような環境を構築**することを心掛けている。皆さんには、今は少数派だとしても今後は少数派ではなくなるために、チャンスがあれば前に出て行ってもらいたいと思う。
- 外資系企業を2度の転職後、現在の会社に勤めており、また15歳、13歳、11歳の子供を育てながら家計を支えている。たとえネガティブな場面であっても**常にポジティブに、そして閃きとチャレンジを大事**にしながら仕事をしている。子供には次の日に何が必要かなどを自己申告させるようにしており、それによって責任感が増し、忘れ物等が減るようになった。特に今後のキャリアビジョンはないが、これからは部下等の産休や介護のサポートをする側に回り、皆がステップアップしていけるように貢献できればと思う。皆さんにはこの仕事で幸せだと思える環境を探してほしい。

11:15  
~11:55

## 参加者でグループを分けた座談会及び各グループによる発表

### 主な内容

参加者を役職や職種別に数名(3~6名)のグループに分け、社会人人生で苦労した時の状況、会社の制度や自身の働き方などに関する課題を挙げ、理想の働き方やキャリアパスに近づけるための改善方法をディスカッションした。なお、ディスカッションの円滑な進行に向け、「働き方改革そして女性活躍支援分科会」委員会社の女性職員(11名)にファシリテーターとしてご協力をいただいた。

ディスカッション結果として以下のようなコメントが発表された。

- ・ワークライフバランス改善のためには、まずは**自分の意識改革**が必要。自分ひとりで変えていくのが難しい場合には周囲を巻き込んでいきたい。会社の制度は整ってきたが、**制度を活用する実績が少なく**、自分たちで実績を作るよう心がけたい。(非管理職)
- ・上司によって認識は様々。セクハラ・パワハラなどには被害経験者として訴えていくべき。また、**管理職向けに意識改革のための研修が必要**。育児中で出社できない場合、周囲にしわ寄せが行かないよう、**在宅勤務の仕組み**など会社によるフォローがあると良い。(非管理職)
- ・年上の男性が部下になるとやりにくい状況があるが、彼らをうまく使っていくスキルを身につけることが大切。若い男性は女性が働くことに理解があるが、**管理職世代の男性の意識を変えることが必要**。(管理職)
- ・介護休業など制度があっても人は未経験のことには理解不足になりがちで、社内で協力を上げる体制づくりが必要。(管理職)
- ・金融界の課題として、旧態依然とした男尊女卑を背景とした男女のコミュニケーションがある。女性はアシスト業務を担ってきたので、**重大な案件では信頼できないという男性の気持ち**があるのではないかと。一方、男性が言うと角が立つ場面でも、女性ならソフトに言うことが出来るなど、利点もある。男性社会であることを自覚しつつ周囲に配慮しながらWIN-WINで改革していきたい。(管理職)



12:00  
~12:30

## ネットワーキング ※軽食を用意した立食形式

### 主な内容

参加者同士で更に交流を深めてもらうため、軽食を用意した立食形式によるネットワーキングを開催した。本ネットワーキングでは参加者のほか、パネリスト及びファシリテーターに加え、ご来賓の石川雅恵UN Women 日本事務所所長にもご参加いただいた。

また、参加者のSDGsの認知度及び理解度の向上並びに証券業界におけるSDGsの取組みの周知を図るため、本協会提供のテレビ番組「フューチャーランナーズ ~17のゴール~」の動画放映を行った。

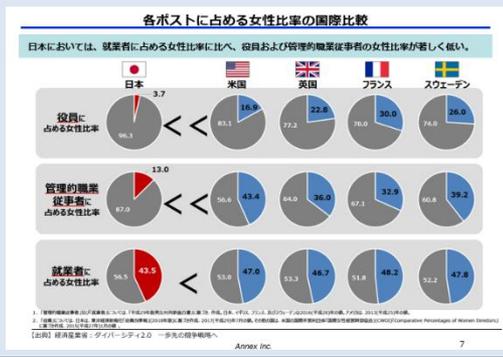


# (参考2)管理職セミナー(詳細版)

15:00 ~ 15:40 働き方改革(特に女性活躍に向けた意識改革をテーマとする)に関する有識者の講演  
株式会社アネックス 天笠 淳氏

主な内容 天笠 淳氏より、働き方改革(特に女性活躍に向けた意識改革をテーマとする)に関する講演が行われた。主な内容は以下のとおり。

- ダイバーシティが企業へもたらすメリットは多く、一般的には①人材の確保と活用し、優位性をつくること②創造性・革新性の向上などがあげられる。但し、あらゆる人材が能力を発揮できる状態をつくることが大切で、多様性を取りまとめて成果を出していくこと(=マネジメント)が必要といわれる。
- 一方で、昨年開催の会員証券会社女性職員向けセミナー「証券 Women's Network」では、特に「**管理職以上の意識改革が必要**」といった意見が寄せられており、公益財団法人 21世紀職業財団が実施した意識調査でも「**重要業務は男性が担当することが多い**」等と考える女性が多いとの結果が出ている。これらのデータを部下に直接示しながら、是非本音をヒアリングしてほしい。
- 職員の働く意識についても、常にキャリアアップを望む上昇型からライフに重きを置く生活重視型まで様々であることから、管理職には、**部下のタイプを理解してそれぞれに応じて能力を引き出すマネジメントスタイル**が求められる。
- こうした取り組みは短期的には困難に直面するかもしれないが、**長期的に粘り強く取り組んでほしい**。



### 女性の働く意識

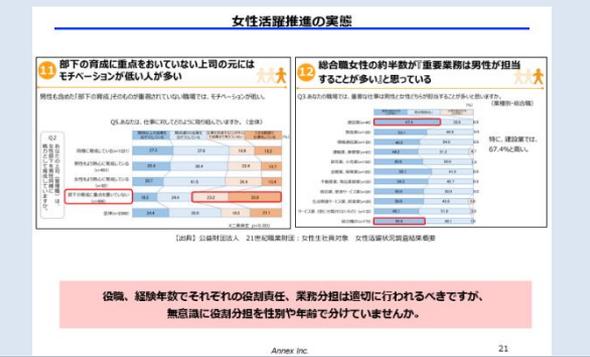
自身の意識改革

- これまでの長時間労働等の男性社会の価値観や先入観にとらわれない。
- 女性の特性をプラスに活用。
- マイノリティーであることが利点となる場合もあるため、自身の生き方に自信をもつべき。
- 一方、職場ではマイノリティーの声は届きにくい点もあるため、女性がマイノリティーでなくなるための、リスクを恐れずチャレンジすべき。

用務の意識改革

- 特に管理職以上の男性の意識改革が必要。
- 自身の経験のないことは理解しつつも、両方を巻き込むためには日頃のコミュニケーションが重要。
- 制度は整備されてきたが、運用面が不十分。
- 在宅勤務や1時給の有給取得制度等、より柔軟な働き方が可能となる制度の導入。

※ Women's Networkプログラムの発表より。 ※ 参加者の職種や所属による。(3-6名)のグループに分け、会社の制度や自身の働き方などに関する課題を挙げ、理解の働き方やキャリアパスに向けたための改善方法をディスカッションした。



15:50  
～16:55

## 参加者同士によるディスカッション及び各グループによる発表

### 主な内容

参加者を4～5名のグループに分け、参加者自身の所属部署における働き方改革に関する現状の確認、所属部署において働き方改革を進めるにあたって課題・問題点の洗い出し、そして解決策や今後の目標についてディスカッションした。

ディスカッション結果として以下のようなコメントが発表された。

- 一部の管理職が実務を把握できておらず、結局営業現場の職員が支えているという現状もあるため、それに報いるための**正しい評価の仕方**を考えていく必要がある。会社の体制としても、**時短職員の仕事のしわ寄せが他の通常勤務の女性職員に行ったり**、システム構築の際に本社中心で進められて営業現場とのコミュニケーションが不足しているといった課題がある。また、有給休暇取得率向上に向けては、**時間単位年休制度のようなシステムも必要**ではないか。
- 必ずしも全ての部下が上昇志向を持っているわけではない中で、どのような形で目標を設定していくかが課題として挙げた。また、パワハラやセクハラ問題への対応もあり、**部下への接し方が難しい**と感じている。一方で、会社としては、例えば中央区のWLB推進認定などの認定取得に取組み、それ自体は良い取組みであるが、やや**現場との温度差**を感じている。
- 目標設定に関し、そもそも個々の社員で目標設定できていなかったり、何のためにやるのかを説明できていない現状がある。また労務管理面でも、**営業成績が出ていないと帰りにくい**という意見があった。





日本証券業協会  
Japan Securities Dealers Association

資料 2

# 本分科会報告書(案)の概要について

2019年2月  
日本証券業協会  
SDGs推進室



# 「働き方改革そして女性活躍支援分科会」 第一次報告書構成案

項目	記載内容(イメージ)
目次	—
1. はじめに	働き方改革や女性活躍推進の意義や本分科会の設置の経緯等を記載
2. 証券業界における現状及び課題	会員向け「働き方改革及び女性活躍支援に関するアンケート(2017年3月末時点、任意回答)」の結果や本分科会における議論等をもとに記載
3. 証券業界における具体的施策について	証券業界における現状及び課題を踏まえた具体的施策について、本分科会における議論の経緯を含めて記載 ①会員代表者向けセミナー ②女性職員向けセミナー「証券 Women's Network」 ③管理職向けセミナー ④若手職員による働き方改革に関する意見交換会 ⑤証券業界における働き方改革に関する事例集(別添)
4. 具体的施策の実施状況等について	各施策の実施状況及び今後の対応予定等について記載
5. 今後の展開	(1) 各施策のフォローアップ (2) 証券業界における働き方や女性活躍の実態調査 (3) 新たな検討課題について
参考データ	会員向け「働き方改革及び女性活躍支援に関するアンケート(2017年3月末時点、任意回答)」の結果に関するグラフや本分科会委員名簿等を掲載
(別添)働き方改革に関する事例紹介	ロールモデルとなる証券会社職員に関する事例(計5事例)と会社の取組みに関する事例(計11事例)に分けて紹介

# 報告書構成案 5. 今後の展開について

## (1) 各施策のフォローアップ

### ① 各施策の評価等

項目	証券 Women's Network	管理職セミナー
1. セミナー内容	有識者による講演、ロールモデルによるパネルトーク、参加者による座談会	有識者による講演、参加者による座談会
2. 参加者	証券会社38社、115名	証券会社20社、29名
3. 参加者の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全般的に好評</li> <li>・特に<b>参加者同士による座談会</b>の評価が高かった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全般的に好評</li> <li>・特に<b>参加者同士による座談会</b>の評価が高かった。</li> </ul>
② 参加意向	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加意向が<b>非常に高かった</b>。</li> <li>(積極的参加意向:49.6%、参加意向:47.8%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加意向が<b>非常に高かった</b>。</li> <li>(積極的参加意向:49.6%、参加意向:47.8%)</li> </ul>
③ 業務時間外の開催について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務時間外開催での参加を可能とする声が大半であったが、以下の理由より<b>業務外での開催を望まない声も一定数(3割超)あった</b>(望ましくない:26.5%、参加不可:9.7%)。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児、時短勤務中のため物理的に困難。</li> <li>・会の趣旨(働き方改革)にそぐわない。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務時間外開催での参加を可能とする声が大半であった。</li> <li>(望ましくない:10.3%、参加不可:3.4%)</li> </ul>
④ その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の声を男性にも聞いてもらえるよう、<b>男性の参加を望む声</b>も一定数あった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>証券 Women's Networkからの意見</b>が身近な声として非常に参考になったという意見が多かった。</li> </ul>
4. 座談会における主な意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>制度の柔軟な運用</b>が課題</li> <li>・女性自身、<b>管理職の意識改革</b>の必要性。</li> <li>・男性優位(女性は期待されていない)な業界。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>制度の柔軟な運用</b>が課題。</li> <li>・部下、女性とのコミュニケーションの難しさ。</li> <li>・数字第一の考え方とワークライフバランスの矛盾。</li> </ul>



- 男性比率の高い証券界において、女性職員の業界横断的な繋がり(ネットワーク)は非常に重要
- 柔軟な制度運用・風土作りのためのトップのコミットメントや管理職の意識改革が必要
- 管理職の意識改革の面においても女性職員の率直な意見は非常に有益

## ② 今後の対応

各施策の参加状況や評価等を踏まえ、当面は以下の対応を行うこととしたい。

- 現在実施している、「**会員代表者向けセミナー(働きかけ)**」「**管理職向けセミナー**」「**証券 Women's Network**」を継続的に実施する。
- ただし、各セミナーの内容については、分科会委員の意見を踏まえ**適宜見直し**を行うこととする。
- その他の施策である「**若手職員による働き方改革に関する意見交換会**」については、以下の理由により、当面実施を見送ることとしたい。

- ① 女性にとって働きやすい環境は、男性社員を含めた全社員にとって働きやすい職場であるため、女性に焦点を当てた取組み(「証券 Women's Network」)を優先させることが効率的と考えられること。
- ② 働き方に焦点を当て議論を行う場合、業務別で意見交換を行うことが効果的であると考えられるが、業務別で行った場合、参加者が集まらない可能性が大きいこと。

## (2) 証券業界における働き方や女性活躍に関する実態調査

- 会員証券会社の働き方に関する実態については、2017年3月末時点进行调查。
- 施策の効果や実態を把握するため、**2年に1度、継続的な調査を実施**(次回は2019年3月末時点の調査を実施予定)、公表する。

## (3) 新たな検討課題について

本分科会においては、これまで以下の指摘があった。

- 業界全体の取組みだからこそ可能な施策として、他業界との連携・交流の検討の余地もあるのではないか。
- 働き方改革に関心の低い会員にも、他社の取組み事例を自分事としてとらえてもらえる方策を検討すべきではないか。
- シニアの働き方についても検討すべきではないか。

# 報告書構成案 5. 今後の展開について

## 当面のスケジュール(案)

施策等	2019 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2020 1月	2月	3月
1. 会員代表者 セミナー						第2回セミナー (各地区評議会等を通じた働きかけ) (事例集の活用)							
2. 「証券 Women's Network」					第2回セミナー					第3回セミナー			
3. 管理職 セミナー					第2回調査 (2019年3月末)								
4. 実態調査					第2回調査 (2019年3月末)								
分科会	 (第一次報告書(案))						 (実態調査等報告、 数値目標の検討等)						 (施策の実施状況報告)
懇談会	 (分科会第一次報告)						 (分科会検討状況報告)						 (分科会検討状況報告)