

第1回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

平成 29 年 12 月 18 日
午後 1 時 30 分～3 時
協会 第 1 会議室

次 第

1. 本分科会の運営及び今後の進め方等について
2. メンバー会社（野村證券、大和証券）による取組事例の紹介
3. 全社へのアンケート調査（案）について

以 上

「証券業界における SDGs の推進に関する懇談会」の設置について

平成29年9月
日本証券業協会

1. 設置の目的

2015 年、国際連合は「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」を採択し、先進国を含む国際社会全体の「持続可能な開発目標」(SDGs)として、2030 年を期限とする 17 の目標と 169 のターゲットを定め、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処するための取組みを進めている。また、我が国においても、「SDGs 推進本部」を設置し、我が国の指針として SDGs 実施指針を定めるなど、国際協力への取組みが進みつつある。

このような情勢を踏まえ、証券業界としても、SDGs で掲げられている社会的な課題に積極的に取り組んでいくため、本協会会長の諮問機関として「証券業界における SDGs の推進に関する懇談会」(以下「懇談会」という。)を設置することとする。

2. 検討事項等

- (1) SDGs の 17 の目標に照らし、以下のテーマについて検討する。
 - ① 貧困、飢餓をなくし地球環境を守る
 - ② 働き方改革そして女性活躍支援
 - ③ 社会的弱者への教育支援
- (2) 国際会議、イベントとの連携、広報活動などについて検討、実施する。

3. 分科会の設置

懇談会はテーマ毎に以下の分科会を設けて検討を行う。

なお、懇談会は、以下の分科会のほか、必要に応じ分科会を設置することができることとする。

(1) 貧困、飢餓をなくし地球環境を守る分科会

証券業界において、いわゆるインパクト・インベストメント(ワクチン債、ウォーターボンド、グリーンボンド等の組成・販売など)、ESG 投資など、既に行われている取組みが SDGs の目標に照らし、貢献している分野を調査、整理するとともに、さらに貢献できる可能性について検討する。

(2) 働き方改革そして女性活躍支援分科会

生産性の向上や働きがいのある職場環境の整備、女性雇用の推進、女性管理職の育成、人材マネジメントなど、既に行われている取組みが SDGs の目標に照らし、貢献している分野を調査、整理するとともに、証券業界における生産的な雇用とディーセント・ワークの達成について検討する。

(3) 社会的弱者への教育支援に関する分科会

父子家庭、母子家庭、両親のいない子供等への資金援助、ボランティアなどについて、既に行われている取組みが SDGs の目標に照らし、貢献している分野を調査、整理するとともに、さらに具体的な活動について検討する。

4. 構成

(1) 懇談会

- ① 懇談会の委員は、会員（グループ会社を含む。以下同じ。）の役職員及び有識者をもって構成する。
- ② 懇談会の座長は、会長が務めるものとする。
- ③ 懇談会の委員は、会長が選任する。
- ④ 懇談会には、必要に応じオブザーバーを置くことができる。

(2) 分科会

- ① 分科会の委員は、会員の役職員及び有識者をもって構成する。
- ② 分科会に主査を置く。
- ③ 分科会に副主査を置くことができる。
- ④ 分科会の委員は、会長が選任する。
- ⑤ 分科会には、必要に応じオブザーバーを置くことができる。
- ⑥ 懇談会の委員は、本分科会に参加することができる。

5. 運営

(1) 懇談会

懇談会の検討状況等については、適宜、本協会理事会、証券戦略会議及び自主規制会議に報告する。

(2) 分科会

分科会の検討状況等については、適宜、懇談会に報告する。

6. 事務の所管

懇談会及び分科会の庶務は、本協会 SDGs 推進室が担当する。

以 上

「働き方改革そして女性活躍支援分科会」の運営について

平成 29 年 12 月 18 日

働き方改革そして女性活躍支援分科会

「働き方改革そして女性活躍支援分科会」（以下「分科会」という。）の運営については、「証券業界における S D G s の推進に関する懇談会」設置要綱に定めるもののほか、次によるものとする。

1. 分科会への出席等

- (1) 委員は、テレビ会議システムを利用して分科会に出席することができる。
- (2) 委員が分科会を欠席する場合は、代理人を出席させ、又は書面により意見を提出することができる。

2. 議事要旨等の公表

- (1) 事務局は、分科会終了後、遅滞なく議事要旨を作成する。
- (2) 委員は、議事要旨の確認を行い、必要な訂正等行うことができる。
- (3) 議事要旨（発言者名を付さない）及び配付資料は、原則として日本証券業協会のホームページへの掲載により公表するものとする。ただし、分科会の審議に支障を及ぼすおそれがあるものその他主査が必要と認めるときは、議事要旨及び配付資料の全部又は一部を削ることができる。

3. 対外公表

分科会の内容については、必要に応じて、記者説明を行う。

4. その他

上記に定めるもののほか、分科会の運営に関し必要な事項は、主査が定める。

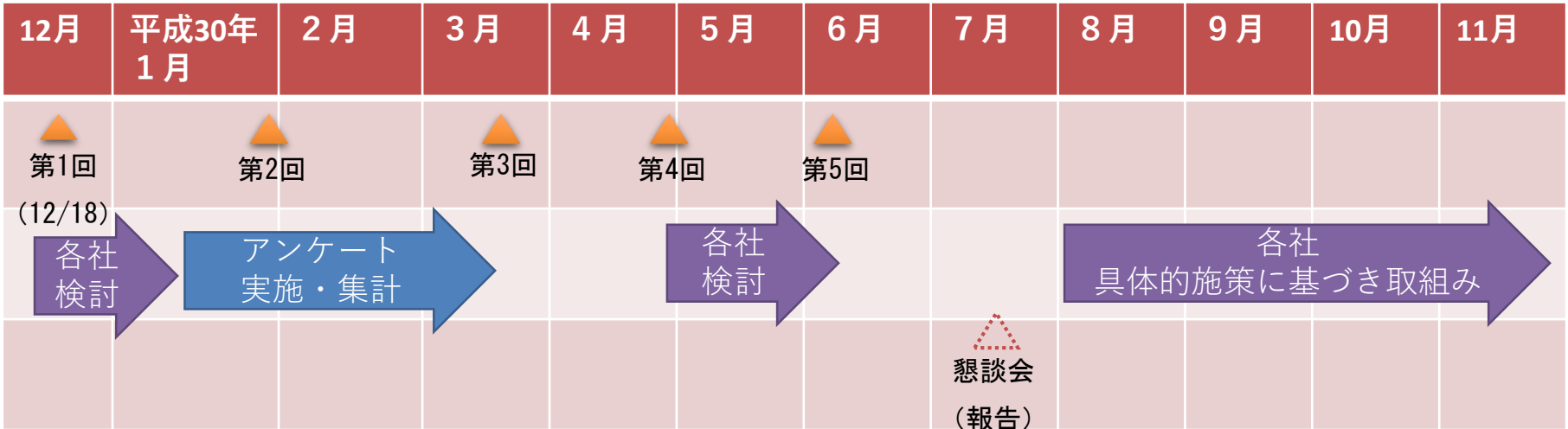
以 上

働き方改革そして女性活躍支援分科会

今後の検討スケジュールについて(案)



資料 3



開催予定	議事、検討事項（予定）
第 1 回（平成29年12月18日）	・ 本分科会における検討の進め方 ・ メンバー会社（野村證券、大和証券）による取組事例の紹介 ・ 現状把握・課題洗出しのための会員証券会社向けアンケート（案）について
第 2 回（平成30年1月下旬～2月上旬）	・ メンバー会社（東海東京証券、岡三証券、むさし証券）による取組事例の紹介
第 3 回（平成30年3月中）	・ メンバー会社等による取組事例等の紹介 ・ アンケート結果報告
第 4 回～第 5 回（平成30年4月以降）	・ 証券業界における働き方改革・女性活躍支援の促進に向けた課題及び具体的方策について（案）
平成30年夏頃	・ 懇談会へ報告

資料 4

野村のダイバーシティ & インクルージョン

野村證券株式会社

2017年12月18日（月）

STRICTLY PRIVATE AND CONFIDENTIAL

© Nomura

野村にとって最大の財産とは



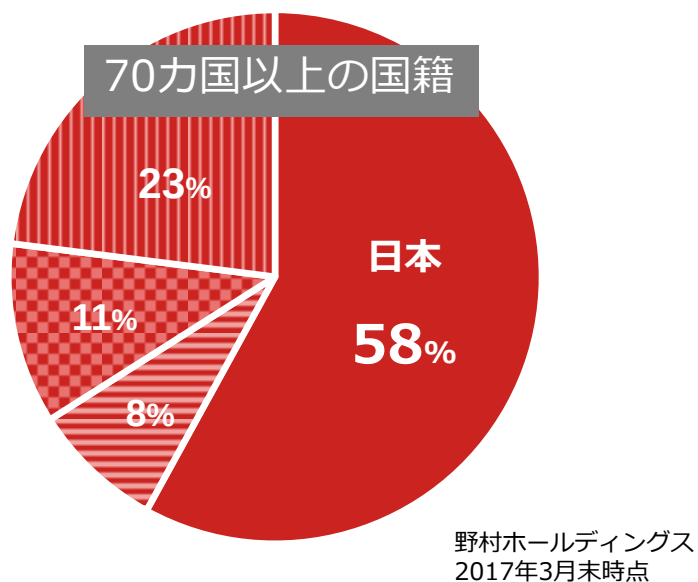
当社は、野村グループの役職員が持つ多様性および異なる価値観を尊重し、国籍・人種・性別・性自認・性指向・信条・社会的身分・障害の有無等にかかわらず、全ての役職員が最大限の能力を発揮できる健全な職場環境を構築する事で、長期的な企業価値の向上に努めるものとする。

野村におけるダイバーシティ

■ 拠点 102都市 / 30か国 +国内営業店158カ店

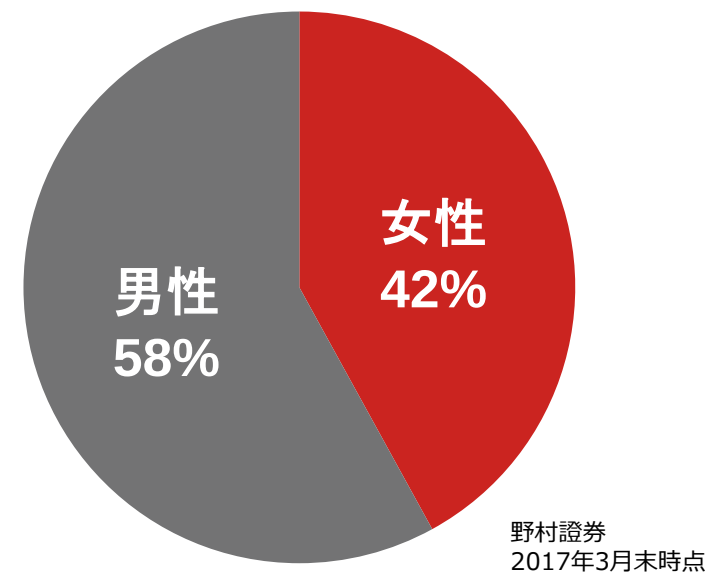
■ 社員数 合計 28,186人（野村ホールディングス）

● 地域別社員構成



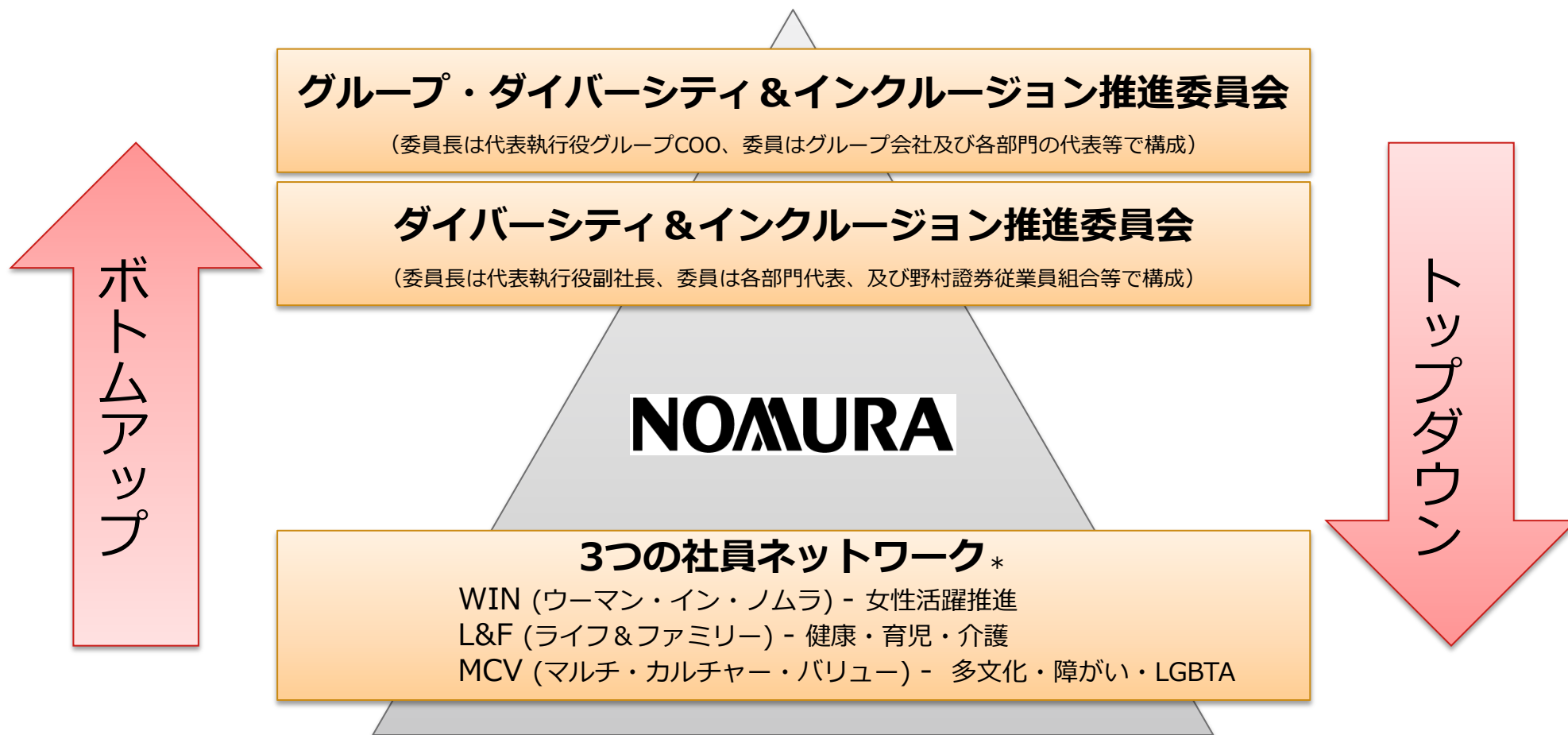
■ 日本 ■ 米州
■ 欧州 ■ アジア・オセアニア

● 日本における正社員の女性比率



ダイバーシティ & インクルージョン推進体制

2016年4月に女性、シニア、外国籍社員等、多様な社員の活躍推進を全社横断的に審議する機関として、野村ホールディングスに野村グループ・ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会を、野村證券にダイバーシティ&インクルージョン推進委員会をそれぞれ設置。



社員ネットワーク

社員の自主的な運営による3つの社員ネットワークが、女性のキャリアやワークライフ・マネジメント、多様な文化やLGBT(※)への理解などについて、情報を発信するイベントを開催するとともに、社内・社外交流の機会を提供しています。 ※LGBT：レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーに代表される性的少数者の意



L & F

「ライフの充実がワークの成果につながる」をコンセプトに社員一人ひとりが活躍できる職場環境を醸成する

- 「健康」「育児」「介護」をテーマに、新たな気づきや活力を得る場を提供する
- 社員が最大限に能力を発揮できるワーク&ライフの実現をサポートする

MCV

人種、国籍、宗教、世代、性的指向に関係なく、一人ひとりの持てる強みを発揮できる環境をつくる

- 「マルチカルチャー」多様な文化やバックグラウンドの相互理解に貢献する
- 「LGBT」LGBTがいきいきと働ける職場作りを支援する
- 「障がい者」障がいに対する正しい理解の促進とインクルーシブな職場環境を醸成する

WIN

女性の活躍する場が広がることは、会社、お客様、ひいては社会に新しい価値をもたらす

- 女性のキャリアについて皆で共に考え、行動し、それらを通じて「変化を創る」
- 部門や会社を超えた多様なネットワーキングの場、講演会、スキルアップなどの機会を提供する

- ① 野村グループ倫理規定の『人権の尊重』に「性的指向」、「性同一性」の文言を追加
- ② 様々な階層に向けた研修の実施
- ③ 「パートナーシップ制度」、「トランスジェンダー対応ガイドライン」の制定
- ④ **アライ**の活動



LGBTに関する取り組み：社内に向けて



アライとは、英語のAlly(同盟、支援者)が語源で、LGBTをはじめとする性的マイノリティのことを**理解**し、自分にできることは何かを考えて行動する**支援者**のことです。



社員一人ひとりの多様性を尊重し、活躍できる職場環境づくりに貢献



NOMURA

LGBTアライ (レズビアン、ゲイ、バイセクシャル&トランスジェンダー) **アライになろう!!**

多様な価値観を相互に尊重し、活躍できる職場づくりを目指して

マルチカルチャー・バリュー・ネットワーク

社員全員が同じ言動・同じ行動で真一文字に突き進んでいく「金太郎飴」企業は通用しない時代になりました。多様な人材が試行錯誤しながら、しぶとく新しいビジネス領域を切り開いていく、そんな企業こそが持続的な成長を遂げる時代を迎えています。

ダイバーシティ&インクルージョン、多様な人材を受容することは勿論、そのことを強みに次の成長を実現していく、そんな企業になりたいものです。私はLGBTアライであることを宣言します。



野村ホールディングス
取締役会長 古賀 信行

LGBTに関する取り組み：社外に向けて

- LGBT Financeとして、レインボーリール東京(東京国際レズビアン&ゲイ映画祭)、Rainbow Crossing Tokyo(LGBT学生セミナー)、東京レインボープライド2017に協賛
- 外部へ情報発信する講演
 - 内閣府主催「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」(2016)
 - NOMA経営・人材開発フォーラム(2016)
 - 司法研修所 裁判基盤研究会「企業におけるダイバーシティとLGBT」(2017)



野村證券株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

※本計画は計画期間中に見直すことがある。

2. 当社の課題

（課題1） あらゆるフィールドで女性社員がやりがいを持ち、安心して就業継続できる風土の醸成

（課題2） 女性社員がステップアップを目指しやすい環境づくり

3. 目標

2020年までに女性マネジャーを550名とする。

4. 取り組み内容

（取組1） 女性活躍推進のための体制を構築し、取組内容等について社内外へ周知する。

平成28年4月1日 野村證券代表執行役副社長を委員長とし、各部門の代表及び野村證券従業員組合の代表をメンバーとする女性活躍推進について審議する委員会を設置以降、3か月に1回 委員会を開催し、各部門の効果的な取り組みを共有するとともに、下記の施策の進捗確認と推進を図る

平成28年4月～ 取組内容等の社内外への発信

（取組2） 女性の就業継続意欲を高めるための意識づけを行う。

平成28年4月～ 若手女性社員の意識調査の実施

平成28年10月～ 身近なロールモデルとなる社員の情報の発信

平成29年4月～ 意識調査の結果を踏まえた対応策の検討及び実施

（取組3） 社員がライフイベントと両立しながら就業継続できる環境を整備する。

平成28年4月～ ワークライフマネジメント研修の実施

平成28年4月～ 組織全体で効率良い働き方を目指すための意識啓発

平成28年4月～ 社員ネットワークを通じた情報発信や社内外交流機会の提供

平成28年4月～ 利用可能な両立支援制度に関する周知及び利用を促進する取組

平成28年7月～ 育児、介護経験のある社員とその職場へのヒアリングによる意識調査の実施

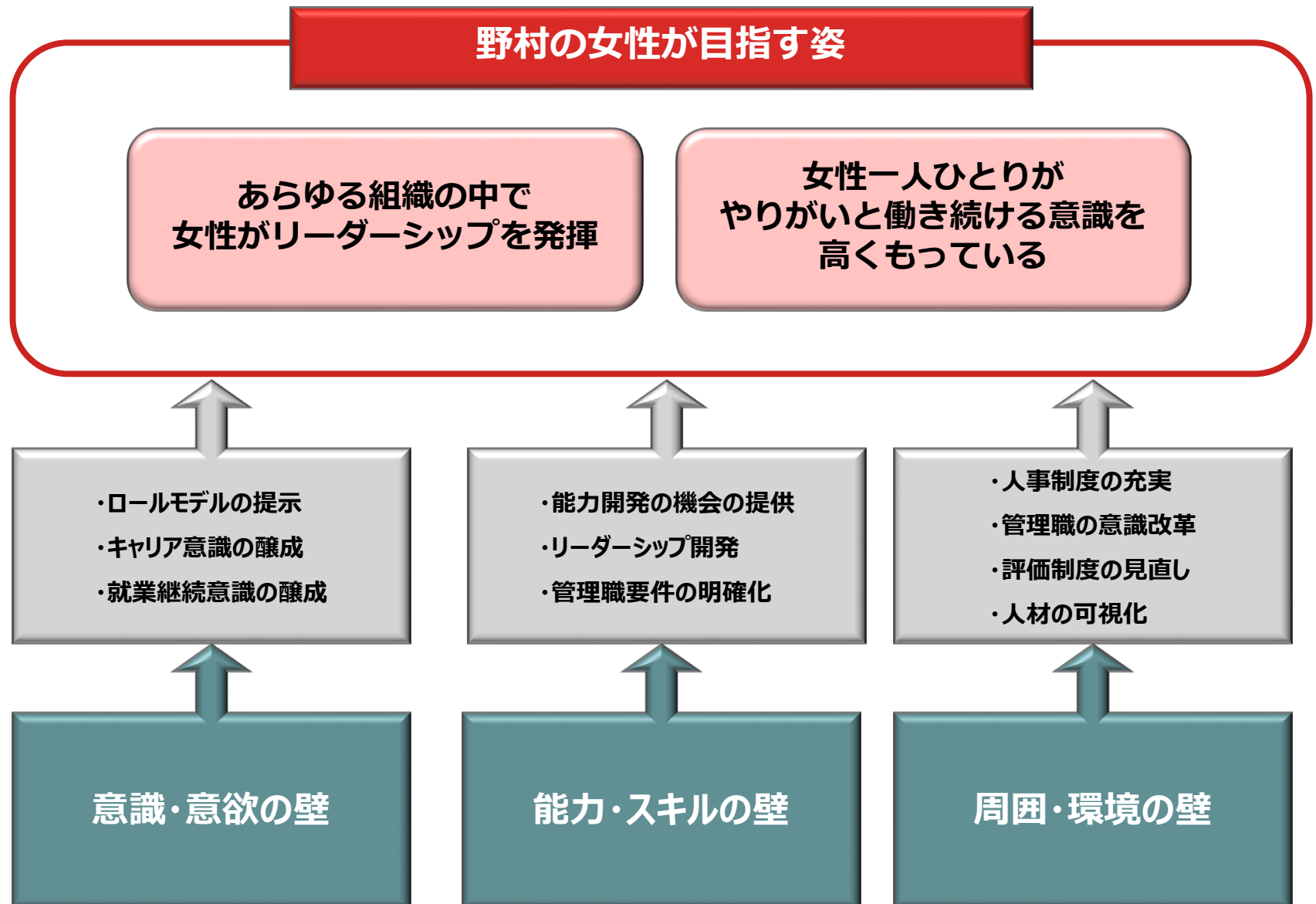
平成29年4月～ 意識調査の結果を踏まえた対応策の検討及び実施

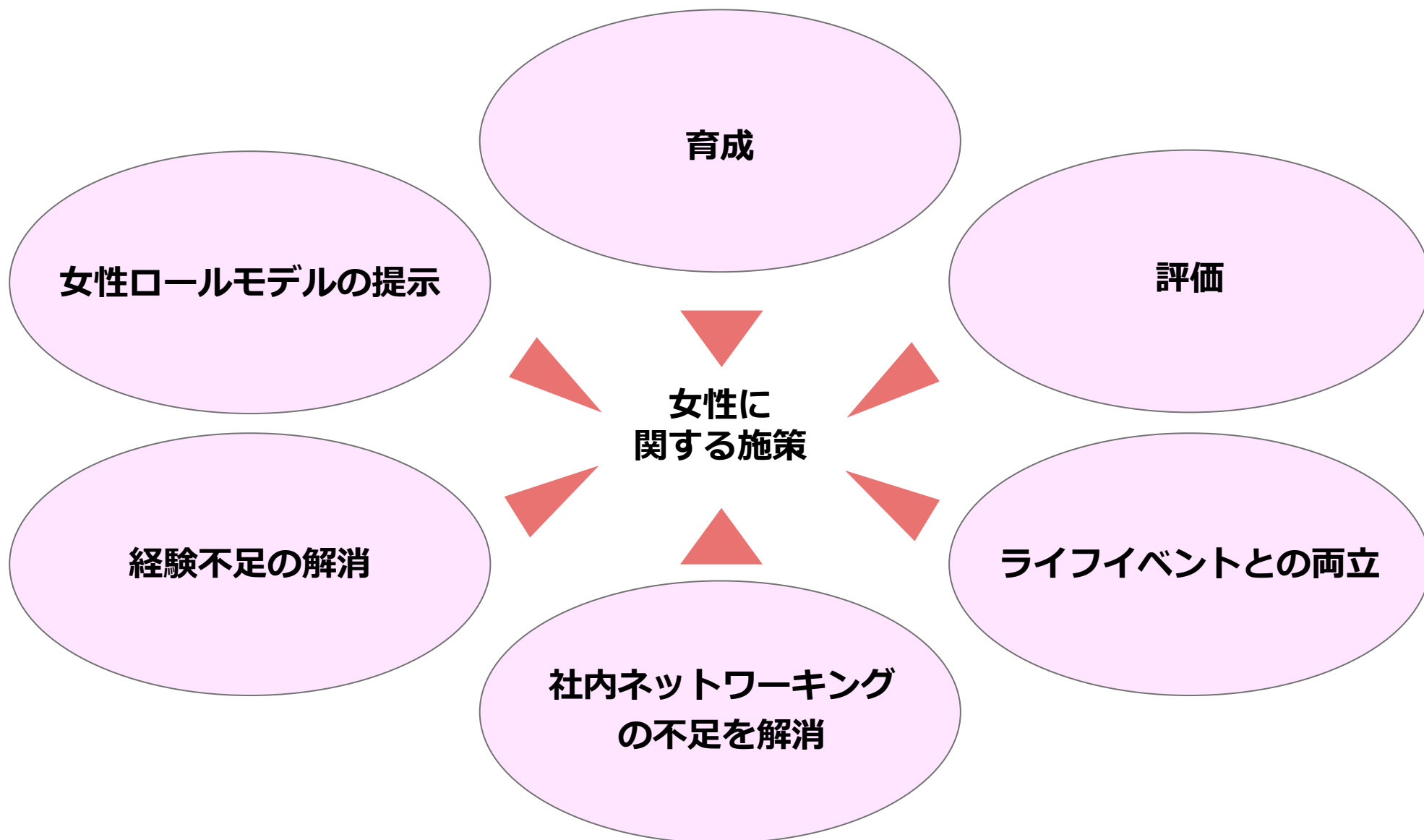
（取組4） 女性社員のステップアップ及びキャリア形成の支援を行う。

平成28年4月～ 2016年度 選抜制女性管理職向けメンター、スポンサー制度の実施

平成28年4月～ 女性社員向けキャリア形成研修の実施

平成28年4月～ 女性社員のキャリア開発に関する管理職へのマネジメント研修の実施





ライフイベントとの両立：主な制度

退職者の再雇用制度

野村證券の社員として過去3年以上勤務経験のある方を対象とし、退職前の社員区分や退職事由は問わない。業務に就いてからのフォロー体制も整備。野村證券として社員の多様な働き方を尊重。

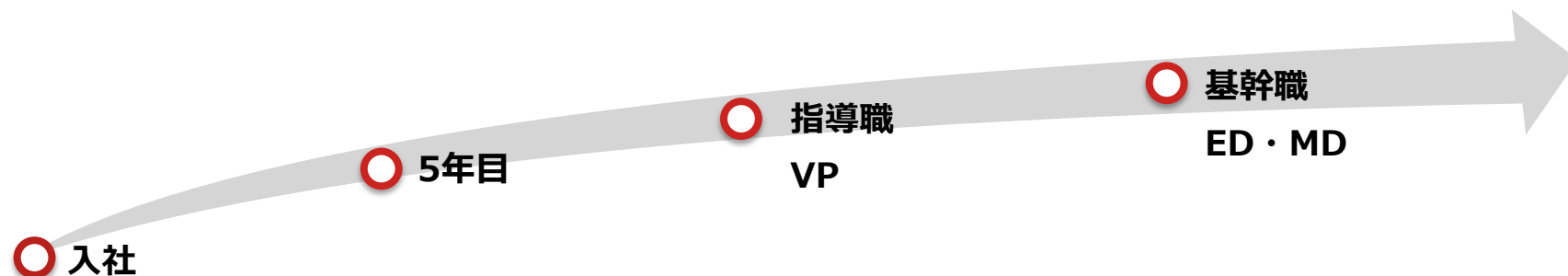
勤務地変更制度

転居を伴う異動のない社員（総合職B社員）のうち、就業継続を希望しながらも、結婚、配偶者の転勤、または親族の介護等を理由に就業が難しくなる社員が退職することなく勤務地を変更することができる制度。ライフイベントとの両立を図りながら活躍できる環境を整備。



育成：女性活躍を推進するための女性社員向け研修

社員のステージに応じた研修プログラムを設定、管理職向けの選抜制の研修を実施



	基礎年次		5年目	指導職 / VP		基幹職 / ED・MD
目的	働き続けるため			ステップアップするため		引き上げるため
女性社員向け	「WOMAN IN NOMURA」研修 / Jabber			キャリアデザインフォーラム	メンタリングプログラム	スポンサーシッププログラム
	2年次	3年次	インストラクター	業務職・指導職	指導職・VP	基幹職・ED・MD
	〈自由選択型〉 - 将来起こりうるライフイベントを意識しながら、自律的にキャリアを考える機会の提供 - 幅広いロールモデルの提示			〈選抜制〉 - 自分の価値を認識、作り上げる - リーダーシップの発揮と周囲への関心 - 社内ネットワークの構築、および活用方法 - 幅広いロールモデルの提示	〈選抜制〉 - キャリアマネジメント - リーダーシップ開発 - 可視化 - メンタリング/スポンサーシップ・プログラムによるキャリアアップ支援	

スポンサーシップ・プログラム

〈職位〉次長級 〈期間〉15か月



将来のリーダーの育成を目的

役員とのメンタリングや外部プロによるコーチング

集合研修やラウンドテーブルでリーダーシップ・スキルを向上

社内外のロール・モデルと交流

シニアマネジメントへの可視化

メンタリング・プログラム

〈職位〉課長級 〈期間〉12か月



昇格候補の課長級の女性を対象としたプログラム

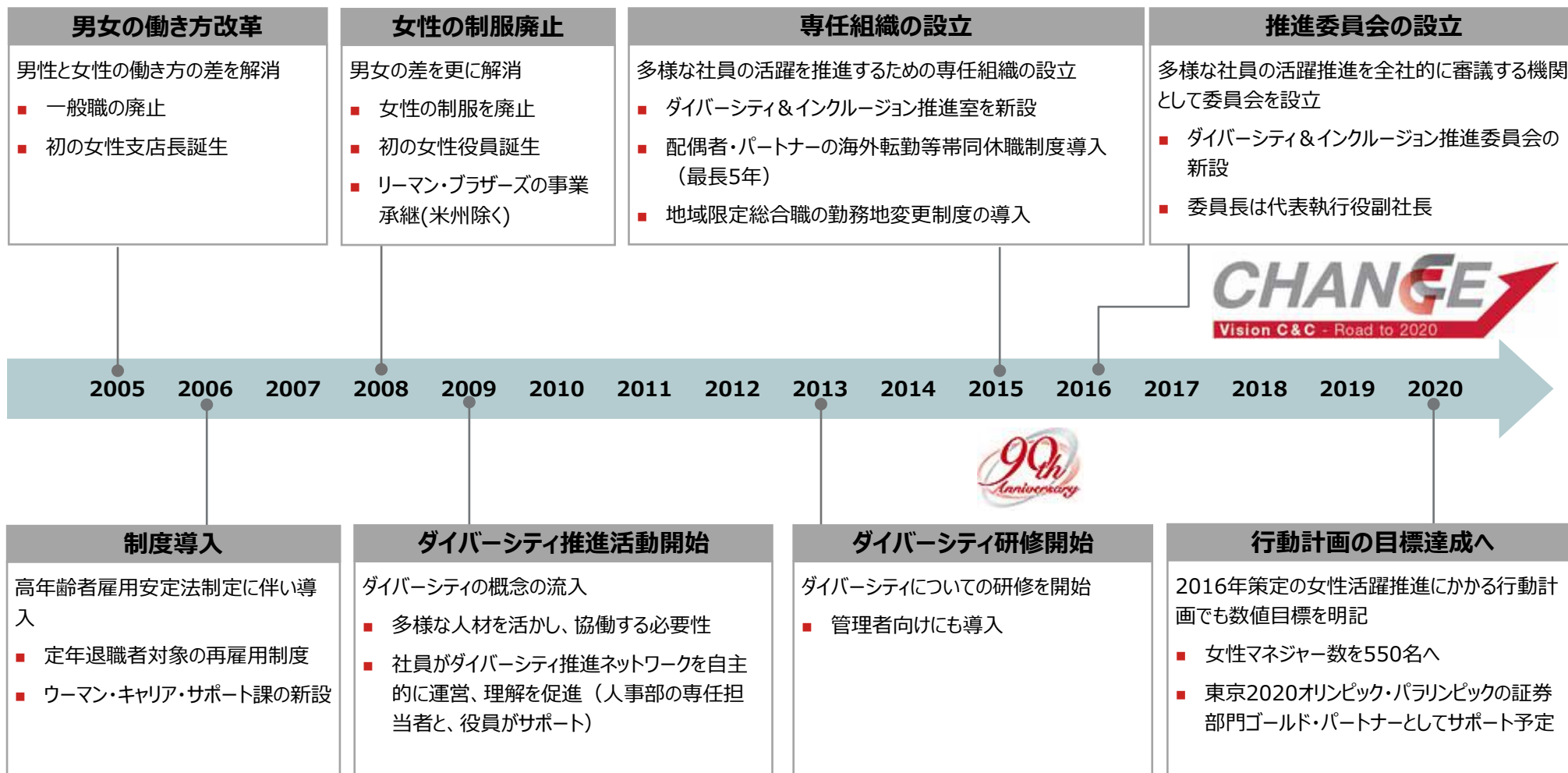
部課長級とのメンタリング

集合研修やラウンドテーブルでリーダーのワークライフマネジメントの考え方を習得

社内外の女性ロールモデルとの交流

社内ネットワークの構築を支援

【ご参考】野村のダイバーシティと女性活躍推進の流れ



<働き方改革>

社員が持つ力を最大限に発揮し、会社が持続的に成長していけるように、業務効率の向上を図り、仕事の質を高めることで、誰もが活躍できる多様で柔軟な働き方の実現を目指すこと



<健康経営>

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること

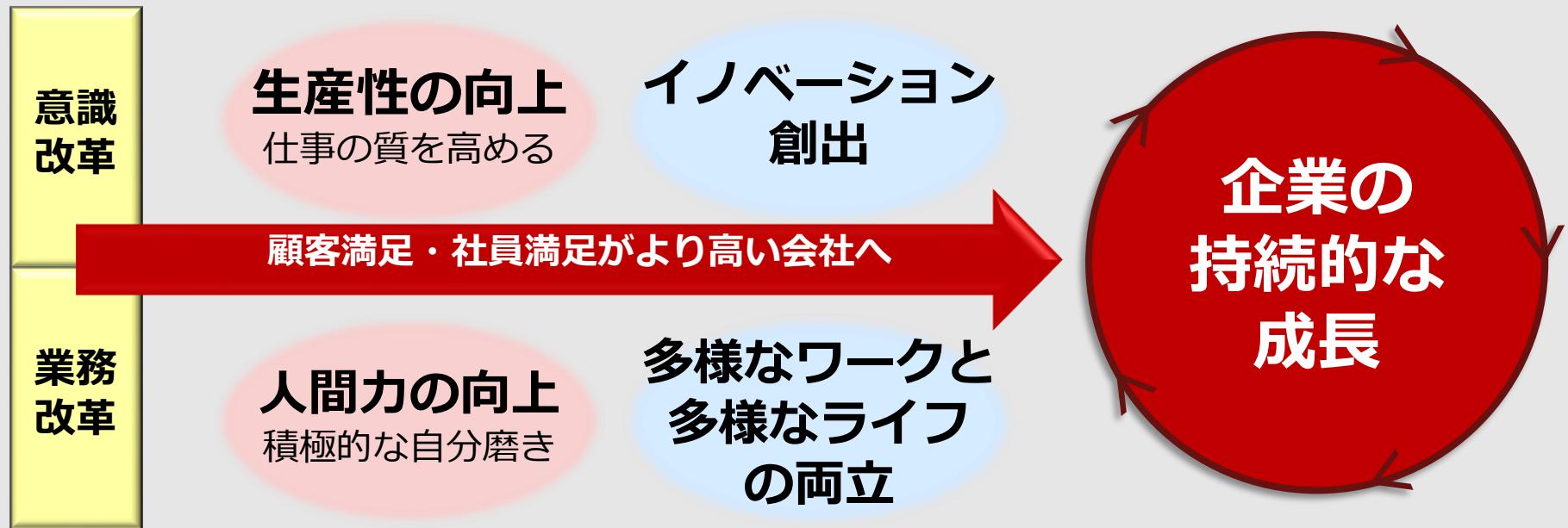
野村グループ健康経営キャラクター
『ノマトちゃん』



「Nomura Work Style Innovation」



<野村の働き方改革> = <成果の出し方改革>



Nomura Work Style Innovation

2016

本格始動

- NWSIの取組みを全社発信
 - ◆ 尾崎グループCOOによるメッセージ動画を配信
 - ◆ イン트라ネットにNWSI Webサイトをオープン
- 『NOMURA健康経営宣言』を採択、『健康白書』を作成
- 社内誌「社友」で“働き方改革”を特集
- 全グループ役員に、担当部署での2017年2月までのNWSIの取組み内容と行動結果についてのレポートを義務付け



2017

- 『2017年度ガイドライン』を策定
- 『人間ドック休暇』の新設
- 全社横断的な業務改革プロジェクトやITプロジェクトと連携し働き方改革を推進
- 各部門に働き方改革推進責任者・担当者を設置し、情報提供と情報共有
- Webサイト等で働き方改革の事例、健康に関する情報を紹介
- 各種研修や会議において働き方改革の意識啓発
- 柔軟な働き方の体験機会の提供(テレワークデイ等)
- 柔軟に働く環境の整備(フリーアドレス、在宅勤務等)
- 他社見学・社外から講師を招いての講演会
- 自己研鑽プログラムの充実との促進
- 課長・部店長研修等でタイムマネジメント研修を実施
- NWSI冊子発刊予定（社員＆家族向け）



「働き方改革」と「休み方改革」

社員一人ひとりが自ら積極的に学び、成長し続けるため、多彩なコンテンツを提供。

「いつでも」、「どこでも」、「だれでも」学べる野村の自己研鑽プログラム。

- 通信講座コース
- 集合研修コース
- 通学支援コース



C F P

相続診断士

オンライン英会話

コーチング

1. マルチデバイス対応のEラーニング、動画学習
2. 外部研修会社主催の公開講座・通学プログラム
3. 業務に直結した内容の語学学習プログラム



Desktop



Laptop



Tablet



Smartphone

- 年間4講座まで受講可能
- 修了要件を満たすと
受講料の80%を補助！

語学講座は100%補助！

健康経営の取り組み（一部）

2016年より、グループCOOを「健康経営推進最高責任者(CHO)」に選任し、健康経営の推進を強化

人間ドック

30歳以上の社員（婦人科も30歳以上）に全額健保負担で実施

健康白書

健康課題を把握するため、健康白書を毎年作成

人間ドック休暇

2017年度より有給の特別休暇を導入

コラボヘルス

- ・ 人事と健保でハイリスク基準を統一
- ・ 共同で保健指導を実施



ノム☆チャレ(NOMURA健康チャレンジ)

部店ごとに健康に関する課題を把握して、取り組みを行い、健康リテラシーの向上を図る



業務効率化プロジェクト

- ロボティクス、AI、音声認識技術等の活用による業務の自動化や効率化
- クラウド活用によるデータ管理コストの削減
- 重複業務の見直し、アウトソーシングの活用による社内プロセスの簡素化・外部化
- 購買、不動産をグローバルに一元管理し最適配置することによる効率化
- 業務プロセスの自動化、そしてこれを更に推し進めるためのデータ整備

デジタルイゼーション（ITプロジェクト）

各部門での働き方改革・生産性の向上に係るプロジェクト

・・・など

人にしかできないことに特化する
顧客接点でイノベーションを起こす

“すべてはお客様のために”
顧客満足・社員満足がより高い会社へ

目指すのは、
“今”以上の“未来”。

野村證券

PASSION
FOR THE
BEST

大和証券グループの 働き方改革および女性活躍支援について

平成29年12月

大和証券株式会社

大和証券株式会社

所在地

東京都千代田区丸の内
1丁目9番1号
グラントウキョウノースタワー



業種

証券業



従業員数

9,393名
男性：5,174名
女性：4,219名
(平成29年3月末)



企業理念

「信頼の構築」「人材の重視」「社会への貢献」「健全な利益の確保」

取組み体制

『ワーク・ライフ・バランス委員会』

共同委員長：取締役会長 日比野隆司・執行役社長 中田誠司

全ての社員が生き活きと活躍できる職場環境に向けて、四半期に一度開催。

役員や部室店長から若手社員まで様々な役職・部門の役職員がアドバイザーとして参加し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進等の各種施策について幅広く議論。



ワーク・ライフ・バランス委員会の様子

働き方改革への共同宣言（2017年4月）

高次元のワーク・ライフ・バランスの実現を目標に掲げ、全ての社員が持てる能力を発揮し、生き生きと活躍できる環境の整備を進めており、今後はより強力なリーダーシップのもと、各種施策の実行により、“飛躍的な生産性向上”を目指す。クオリティNo.1を実現するため一層の働き方改革を進め、“全社員総活躍企業”を目指す。

女性活躍支援

日本の金融界をけん引する女性リーダーの輩出に向けて、女性社員が最大限に能力を発揮し結婚や出産等のライフイベントを経験した後も生き生きと働き続けられるよう、より一層環境を整備

ベテラン社員の更なる活躍支援

豊富な経験や高度な専門性を有するベテラン社員が将来に不安を感じることなく生き生きと働き続けられるよう、仕事と介護の両立支援への取り組みを進めていく

働き方改革

社員一人ひとりが当社で働くことに生きがいと喜びを感じ、最大のポテンシャルを発揮しながら一致団結して、常にチャレンジするカルチャーを築けるよう、最高の職場環境を作り続けていく

女性活躍支援

2005年

・
・
・
・
・

「女性活躍推進チーム」を発足

- 育児休職 3 歳まで
- 保育施設費用補助
- プロフェッショナル・リターン・プラン(営業員再雇用制度)
- 育児支援ガイドブックの全社員への配布

2007年

・
・
・
・

女性活躍推進と並行してワーク・ライフ・バランス推進

- 19時前退社の励行
- 勤務地変更制度
- 第3子以降出生祝い金200万円
- ダイワWLBステーション

2013年

・
・
・

- 制度利用カレンダー
- 女性キャリア支援研修 (Daiwa Woman's Forum)
- 配偶者転勤同行休職制度
- ライフサポート有給休暇 (介護準備・不妊治療等に利用)
- 短時間勤務制度の拡充 (小学校卒業まで利用可能に)
- ベビーシッター制度

ベテラン社員の更なる活躍支援

雇用上限年齢の廃止

- 営業員の雇用上限年齢を廃止

ライセンス認定制度

- 45歳以降に取得した資格・ASP研修(※)および勤務実績をポイント化
一定基準をクリアすれば「ライセンス認定」を行ない、55歳以降の処遇を優遇
認定者は、60歳以降の再雇用後についても優遇

※ ASP研修 (Advanced Skill-building Program)
45歳以上を対象としたスキル向上・健康増進のためのeラーニングを中心としたプログラム

仕事と介護の両立支援

- 介護休職（最大1095日）、介護準備のための「ライフサポート有給休暇」等
様々な制度により仕事と介護の両立をサポート
- 介護コンシェルジュ導入

働き方改革

19時前退社の励行

- ✓ 2007年から「毎日どんなに遅くても19時までには退社する」取組をスタート
- ✓ 「時間を自分でコントロール」する意識が浸透
- ✓ 管理職を含め、全ての社員が実践

男性の育児休職 取得促進

- ✓ 2020年度までに男性の育児休職取得率を100%とすることを目標として、社内プロモーション等を実施

年休取得促進

- ✓ 生産性や業務効率を高めることを目的として「計画的な年休取得」を促進
- ✓ 2020年度までの年休取得率70%を目標として掲げる

各種休暇制度

- ✓ キッズセレモニー休暇：子どもの入園・入学式、卒園・卒業式にあわせて休暇を取得
- ✓ 親の長寿祝い休暇：自身や配偶者の親の喜寿や米寿など長寿祝いにあわせて休暇を取得
- ✓ 勤続感謝休暇：心身のリフレッシュを目的に入社20年目・30年目の社員に5日間の休暇を付与

働き方改革

家族の職場訪問

- ✓ 2008年より毎年開催
- ✓ 日頃社員を支えてくれる家族に感謝をこめて職場に招待
- ✓ 全国の本支店で開催し、2017年は約6,400名の家族が参加



健康経営の推進

- ✓ 社員の健康保持・増進のマネジメントの責任者として「CHO（Chief Health Officer：最高健康責任者）」を設置し、推進体制を強化
- ✓ 健康意識向上を目的に「KA・RA・DAいきいきプロジェクト～Healthy Lifestyle～」を導入。健康増進イベントへの参加にポイントを付与し、社会貢献活動への寄付や健康関連の景品と交換できるプロジェクト。
- ✓ 「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」を導入。仕事とがん治療の両立に向けて、柔軟な勤務制度等を導入。

「働き方改革そして女性活躍支援分科会」におけるアンケート（案）

平成 29 年 12 月 18 日

対象：会員（全社）

項目：

I. 職場環境

1. 休職制度の利用状況等

① 男女別の育児休業取得率※1、② 男女別の育児休業からの復職率※2、③男女別の年次有給休暇取得率※3

2. 福利厚生（ライフサポート）や社内制度等の有無

（職場環境） ✓ リフレッシュルーム ✓ 女性向けパウダールーム ✓ 食堂 ✓ その他（各種制度） ✓ 育児サポート制度（託児所の完備、各種休暇制度、育児相談、ベビーシッターや保育施設費用の補助制度、その他）✓ 介護サポート制度（各種休暇制度、介護相談、その他） ✓ 年金制度（企業年金）
✓ 住宅補助制度（家賃補助、社員寮、その他） ✓ その他（社内ネットワーク、自己啓発等）

✓ クラブ活動、社員旅行等のレクリエーション ✓ チューター、メンター制度 ✓ 資格取得・学習支援制度 ✓ 業務時間内で受講可能な研修制度 ✓ その他

3. 働き方改革推進策の有無

- ✓ 退勤時間制度（長時間勤務是正のため定時退勤励行など）
- ✓ フレックスタイム制度
- ✓ 在宅勤務制度
- ✓ 時短勤務制度
- ✓ 職種転換制度（総合職⇄エリア職⇄一般職）
- ✓ 配偶者の転勤に伴う休職制度
- ✓ 社外就業の許可
- ✓ イクボス研修などの管理職向け研修
- ✓ 働き方改革などの社内委員会など
- ✓ 企業としての社内外の宣言など（例：働き方改革宣言、イクボス宣言）
- ✓ その他

Ⅱ. 女性活躍支援

1. 女性の雇用状況等

- ① 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画等の策定の有無
- ② 雇用管理区分ごとの1か月当たりの労働者の平均残業時間※4
- ③ 男女別の採用における競争倍率（男女別の応募者数、男女別の採用者数）※5
- ④ 男女別の平均継続勤務年数※6
- ⑤ 管理職に占める女性労働者の割合※7、役員に占める女性の割合※8
- ⑥ 多様なキャリアコース（直近の3事業年度における下記実績の有無）
 - ✓ 女性の非正社員から正社員への転換
 - ✓ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
 - ✓ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
 - ✓ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（再雇用は含まない。）

2. 女性活躍支援策の有無

- ✓ 女性活躍推進室など専門組織 ✓ 女性キャリア支援研修 ✓ 女性座談会 ✓ その他

Ⅲ. 働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題

- | | |
|-------------------|--------------------------------|
| ✓ 費用の手当てが困難 | ✓ 管理職層の理解不足 |
| ✓ 検討を行う人材確保が困難 | ✓ 女性管理職等のロールモデルの不在 |
| ✓ 女性管理職となり得る人材の不足 | ✓ 女性社員の意識の多様化（そもそも管理職になりたくない等） |
| ✓ 経営陣のコミットメント不足 | ✓ その他 |

Ⅳ. 働き方改革及び女性活支援に関する政府・地方自治体等の認定・賞（エルボシ認定、なでしこ銘柄、イクボスアワード等）の有無

以 上

アンケート項目の定義

※	用語	定義	※	用語	定義
1	男女別の育児休業取得率	※女性の育児休業取得率＝「育児休業（育児・介護休業法第2条第1号。以下同じ。）をした女性労働者数」÷「出産した女性労働者数」×100 ※男性の育児休業取得率＝「育児休業をした男性労働者数」÷「配偶者が出産した男性労働者数」×100	5	採用における男女別の競争倍率	※男性の競争倍率＝「男性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「採用した男性労働者数（内定者を含んでも良い）」 ※女性の競争倍率＝「女性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「採用した女性労働者数（内定者を含んでも良い）」
2	男女別の育児休業からの復職率	※女性の育児休業からの復職率＝「育児休業から復職した女性労働者数」÷「育児休業をした女性労働者数」×100 ※男性の育児休業からの復職率＝「育児休業から復職した男性労働者数」÷「育児休業をした男性労働者数」×100	6	男女の平均継続勤務年数	※男女別の平均継続勤務年数の対象者＝期間の定めのない労働者。
3	年次有給休暇の取得率	※年次有給休暇の取得率＝「労働者が取得した有給休暇（労働基準法第39条）の日数」÷「労働者に与えられた有給休暇の日数」×100 ※「労働者が取得した有給休暇の日数」については、繰越日数か否かは問わない。 ※「労働者に与えられた有給休暇の日数」からは繰越日数は除く。	7	管理職に占める女性労働者の割合	※管理職＝「課長級（下記参照）」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。 ※課長級＝ ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のものの長、又は ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）。
4	雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	※一月当たりの労働者の平均残業時間＝「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象労働者数（※）」 上記により難しい場合は、 「（1年間の対象労働者の総労働時間数の合計）－（1年間の法定労働時間＝40×1年間の日数÷7×対象労働者数）」÷12ヶ月÷「対象労働者数（※）」 （※）対象労働者からは以下の①～③を除く。 ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）、管理監督者等（労働基準法第41条） ② 短時間労働者（パートタイム労働法第2条） ③ 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）	8	役員に占める女性の割合	※役員＝会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。 （職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）