

第3回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

平成30年5月10日
午後1時～2時30分
東京証券会館第4会議室

次 第

1. 会員証券会社（岩井コスモ証券、静岡東海証券）による取組事例の紹介
2. 会員証券会社へのアンケート調査結果等について

以 上

静岡東海証券の取組みについて 「働き方改革や女性活躍」

2005（平成17）年4月

- ・「ゆめ計画推進委員会」発足
新たな顧客層拡大のための、当社が抱えるビジョン・インフラ等に関する課題を包括的に推進していく。
→外部コンサルタントを招く。
- ・新卒採用の再開（2006年採用から）

2005（平成17）年9月

- ・「ビジョン設立委員会」設置
会社のビジョン
 - ・・・社外向け「静岡生まれの静岡育ち」
 - ・・・社内向け「グッドコミュニケーション・スピード&チャレンジ・幸せのトライアングル」を作成

2006（平成18）年3月

- ・「マナーアップ委員会」設置
新入社員を迎えるにあたり、社内でのマナー確認・徹底
(電話対応・あいさつの一本化など)

静岡東海証券の取組みについて 「働き方改革や女性活躍」

2006（平成18）年8月

- ・「人事タスクフォース」発足
新人事制度制定に向けた取り組みを開始

2007（平成19）年4月

- ・新人事制度の実施
組織、賃金、評価について公平で透明性のある体制づくりの幕開け
- ・それまでのインセンティブ給与体系を固定給の体系へ（執務・行動評価）
- ・数値的評価は、賞与へ

2009（平成21）年10月

- ・ワークライフバランスを一層浸透させるため
「静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所」登録

2010（平成22）年10月

- ・均等推進企業部門 静岡労働局長 優良賞 受賞
- ・育休後の働き方等の改善等女性活躍推進

2011（平成23）年4月

- ・社長通達「全役職員19時完全退社」開始

静岡東海証券の取組みについて
「働き方改革や女性活躍」

2014（平成26）年4月

- ・ 高校生新卒採用・・・総合職への転換可能採用実施
一般職（事務職）の固定概念を取り除く
- ・ 概ね2年間事務職経験後営業職への転換

2014（平成26）年9月

- ・ 創立70周年を迎える
記念懇親会、70周年DVD作成、記念ロゴ作成

2015（平成27）年3月

- ・ 次世代育成支援対策法に基づく「事業行動計画」
実績作り・・・無理やりではなく

2015（平成27）年4月

- ・ 家族休暇制度の導入（有給休暇に含まれないが、有給扱いとする）
家族のイベント（入学式・卒業式・授業参観・子供の引っ越し等）への参加のための休暇
を年間3回まで申請取得できる制度

静岡東海証券の取組みについて
「働き方改革や女性活躍」

2017（平成29）年4月

- ・くるみん（子育て支援、次世代育成支援推進認定）マーク取得

2018（平成30）年4月

- ・非管理者への基準内給与として「営業手当」付与
労働時間の明確化、時間外管理の徹底

会員証券会社へのアンケート調査結果等について

2018年5月10日
日本証券業協会
SDGs推進室



働き方改革推進に向けた方策

働き方改革を推進し、労働生産性を向上させるためには、長時間労働の是正といった**労働時間の削減※**とともに、**付加価値の高いビジネスを生み出す新たな発想**が必要。

① 労働時間削減に向けた取組み

各種休暇制度等（定時退勤励行、有給休暇や男性の育児休業等）が十分に利用されているとはいえない現状

→制度を活用しやすい風土作りが必要。

→**トップのコミットメント**や**社員の意識改革**が必要。

また、人材不足等で個社における取組みの検討や実施が困難な会員向けに、業界として支援できる横断的な方策が必要。

➔**会員代表者をはじめとする会員向けの各種働き方改革に関するセミナー（働き方改革の意義、タイムマネジメント研修、イクボス研修等）の実施。**

② 新たな発想を生み出すための方策

多くの会員が試行・検討段階であることを踏まえ、先進的な取組みの情報共有を行うことが必要。

➔**分科会における議論やアンケート結果等を踏まえた事例集の作成。**

※ 労働時間削減の目的には、単に残業代削減による労働生産性向上のみではなく、社員が仕事以外の時間を確保し、趣味・勉強・ボランティア等に有効活用することで、能力向上や新たな発想の創出に資するという観点もある。

女性活躍支援に向けた方策

大手や外資系証券会社では、既に女性活躍支援に向けた制度整備等が進んでおり、一定の効果を
確認。

→証券業界全体の女性活躍の底上げを図り、業界全体のイメージ向上を図るためには、人材不足
等で個社での取組みが困難な会員向けに、業界として支援できる施策が必要。

→特に課題として多く挙げられた女性の人材不足解消に向けた取組みが必要。

- ① 女性管理職になりたいと思う女性職員の育成に向けた方策
女性の多様なロールモデルの提示や仕事やキャリアの悩みを共有できる女性同士の繋
がりが必要
 - ➡証券業界における女性職員のネットワークを構築できる場の提供（詳細 P 3）
 - ➡証券会社で活躍する女性職員の紹介
- ② 優秀な女性人材の確保に向けた方策
女子学生への早期働きかけが必要
 - ➡女子学生向けのキャリアセミナーの実施（詳細 P 4）

具体的施策(案) ① 「証券女子会(仮称)の実施」

○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。

○対象

証券会社に勤める女性職員(管理職一步手前、ライフイベントが集中する30歳前後の女性を想定)。

○内容

- ・ゲストによる講演(証券界で活躍する女性を2~3名程度)
- ・女性職員同士による座談会、ネットワーキング(計2時間程度)

○開催地(平成30年度)

東京、名古屋、大阪ほか

○開催時期

10月4日の証券投資の日を皮切りに全国各地で随時開催。各都市、年に1回程度を想定。

○事務局

- ・運営については、日本証券業協会 SDGs推進室
- ・内容の企画については、分科会メンバー会社を中心に検討。

具体的施策(案) ②

「女子学生向けキャリアセミナーの実施」



○目的

証券業界の魅力をアピールし、次世代を担う優秀な女性人材の確保を図る。

○対象

女子高生～女子大生

○内容

- ・証券会社女性職員による証券業の魅力についてのパネル
- ・職場体験等

○開催地

東京、大阪

○開催時期

年度内に初回会合を開催

○事務局

- ・日本証券業協会 SDGs推進室
- ・他団体(国連女性機関 UN Women等)との連携も想定。