

## 第4回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

平成30年6月11日  
午後1時30分～3時  
協会 第1会議室

### 次 第

- 働き方改革や女性活躍推進に向けた具体的施策（案）について

以 上



日本証券業協会  
Japan Securities Dealers Association

# 働き方改革や女性活躍推進に向けた 具体的施策(案)について

平成30年6月11日  
日本証券業協会



# 前回(第3回)会合資料より

## 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。

## 女性活躍推進に向けた方策

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 4）
  - ➡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 5）

# 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。

## ○目的

証券業界の魅力をアピールし、次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。

# 1. 働き方改革に関する具体的施策(案)について



| 施策(案)                            | 主な意見   |
|----------------------------------|--|
| 1. 会員役職員向け研修、セミナーの実施             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会員代表者のコミットメントが重要</li> <li>・ 会員代表者・管理職向けのイクボス研修(研修後にイクボス宣言を実施)</li> <li>・ 会員向けのアンコンシャスバイヤス研修</li> <li>・ 他業界の働き方改革先進企業のトップ等による改革推進の講演</li> </ul>                  |
| 2. 業界横断的に証券業の働き方等について意見交換できる場の設定 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「証券業の働き方」を話し合う若手発の集会</li> <li>・ 他社との現場レベルでの交流</li> <li>・ SNS等で日証協主催の「働き方改革の意見交換」グループを作成するなどオフィシャルな会合以外に気軽に意見交換できる場の設定</li> </ul>                                |
| 3. 働き方改革に関する事例集の作成               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「ワークライフ・バランスのとれた社員」の働き方の事例共有</li> <li>・ 業務効率化策(会議資料の簡素化、意思決定の迅速化、RPAの導入等)の事例共有</li> <li>・ 勤務管理の方法等のより具体的な取組みやその効果も含めた事例共有</li> <li>・ 「介護」に係る取組み事例の共有</li> </ul> |
| 4. 業界としての目標値の設定                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働き方改革のためには労働時間の削減を実現することが重要であるため、業界として「男性の育児取得率」や「男性の有給取得率」の目標値の設定</li> </ul>   |
| 5. 他業態との交流等                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他業界の働き方改革先進企業への訪問(働き方改革ツアーの実施)</li> <li>・ 他社への短期間インターンシップ</li> </ul>  |



## 優先的に取り組む施策(案)

これまでの議論やアンケート結果を踏まえ、前頁の施策(案)のうち、意見照会においてニーズの高かった以下の施策から取り組むこととしてはどうか。

- ① 働き方改革に関する会員役職員向け研修・セミナーの開催
- ② 若手職員・現場の職員による意見交換会の実施(詳細P9)
- ③ 働き方改革に関する事例集の作成(詳細P10)

## 中長期的課題

前頁の施策(案)のうち、以下については、上記施策①～③等により、会員全体の働き方改革に対する理解が進み、業界内の差が縮小された際に、改めて検討することとしてはどうか。

- ④ 業界としての目標値の設定

## ○目的

次代を担う若手職員のニーズに応じた職場環境の構築を通じ、生産性向上やイノベーション創出を目指す。

## ○対象

証券会社に勤める管理職未満の若手職員

## ○内容(案)

証券界の働き方に関する座談会  
ネットワーキング

## ○開催地(案)

東京、名古屋、大阪

## ○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(担当者レベル)が検討

## ○目的

先進的な働き方改革の取組み事例の共有を図ることで、業界全体の働き方改革の実現を目指す。

## ○内容(案)

- ・ワークライフ・バランスの取れた証券会社職員(ロールモデル)の事例紹介
- ・業務効率化や付加価値向上に向けた施策等やその効果についての紹介
- ・介護に関する取組み事例の紹介

## ○公表時期

平成30年12月中を目途(本分科会及び上部懇談会へ報告のうえ、日証協ウェブサイト及び会員通知により公表)

## ○主体

- ・日本証券業協会 SDGs推進室
- ・ロールモデルについては、分科会メンバー会社からの推薦

## 2. 女性活躍推進に向けた具体的施策(案)について

| 施策(案)             | 主な意見  |
|-------------------|---|
| 1. 女性社員のネットワーク構築  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・単なるネットワークの構築ではなく、業界内のロールモデルと管理職候補者や若手女性社員が、直接交流できる場にするとう効果的。</li> <li>・特に「営業職」のネットワークが重要。</li> <li>・将来的に女子学生向けキャリアセミナーとコラボレーションすることも有効。</li> <li>・Association for Women in Finance(AWF)※とのコラボレーションの可能性もあり。</li> <li>・イベント毎にターゲットを絞った方が効果的なため、複数の会(管理職、管理職候補層、本社業務、営業職等)を併設。</li> <li>・ターゲット年齢を設けない。</li> <li>・ネーミング(証券女子会)は、再考の余地あり。</li> </ul> |
| 2. 女子学生向けキャリアセミナー | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「証券業務の社会的意義を平易に解説すること」や「証券業が金融資産を取り扱う責任の重い仕事であること」を伝えることがポイント。</li> <li>・女性が活躍している証券会社の職場見学を実施。</li> </ul>  |
| 3. 女性社員向け研修       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・証券業界全体でのキャリアデザイン研修</li> <li>・職階層毎の女性社員向け研修(業界内でのロールモデルを見せるなど、業界内で長く働いて活躍していくイメージを持たせることを目的とした内容)</li> </ul>   |

※金融業界の仕事に携わる女性に交流の場を提供することを目的としているボランティア団体。

| 施策(案)        | 主な意見  |
|--------------|---|
| 4. 会員役職員向け研修 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性管理職向けに何故管理職を希望する女性職員が少数なのかを知らしめる機会の提供が肝要。</li> <li>・会員代表者向けの、アンコンシャス・バイヤス研修。</li> </ul>   |
| 5. その他       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・証券業界としての「女性活躍(働き方)」の指針の策定</li> <li>・女子学生のみならず将来を見据えての投資教育</li> <li>・業界主導による保育園設置および会員社員の優先枠確保</li> <li>・業界全体でのメンター制度の実施(各社からメンターを数名、メンタリング対象は若手女性社員)</li> <li>・男性管理職の働き方改革の進捗状況(勤務形態の多様化、育児参加状況等)の女性向け周知</li> <li>・外部の他業種で構成されたネットワークへの参加。</li> <li>・女子学生へのイメージアップのための、若手証券会社社員によるSNSを利用した情報発信や証券会社の女性を主役としたドラマの配信</li> </ul> |

## 優先的に取り組む施策(案)

これまでの議論やアンケート結果を踏まえ、前頁の施策(案)のうち、意見照会においてニーズの高かった以下の施策から取り組むこととしてはどうか。

- ① 女性社員のネットワーク構築(P15)
- ② 女子学生向けキャリアセミナー(P16)
- ③ 女性活躍推進に関する役職員向け研修の開催

## 中長期的課題

- 前頁の施策(案)のうち、「女性社員向け研修(キャリアデザイン研修や職階層毎のロールモデルの提示等)」、「業界全体のメンター制度」や「男性管理職の働き方改革の進捗状況の周知」については、上記施策①(女性社員ネットワーク構築)における会合の中で、参加者等の反応を見ながら、適宜、取り入れてはどうか。
- 前頁の施策(案)のうち、「業界としての女性活躍支援に係る指針の策定」については、上記①～③の施策等により、会員全体の女性活躍推進に対する理解が進み、業界内の差が縮小した際に、改めて検討することとしてはどうか。



# 「女性社員のネットワーク構築」(P14施策①)

## 「Meeting for Women in Securities Industry(MWSI) (仮称)」



### ○目的

※赤字は前回会合資料からの変更箇所

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 (参加状況等によって、適宜、職階や職種を限定)。

### ○内容(案)

- ・ゲストによる講演(証券界で活躍する女性(ロールモデルとして)を2~3名程度)
  - ・女性職員同士による座談会
  - ・ゲスト及び女性職員のネットワーキング
- ※参加者の意向を踏まえ、適宜、内容を変更。

### ○開催地(予定)

東京、名古屋、大阪

### ○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(担当者レベル)を中心に検討。

※赤字は前回会合資料からの変更箇所

## ○目的

証券業界の魅力をアピールし、次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(案)

- ・ 証券会社女性職員による証券業の魅力(社会的意義を含む)についてのパネル
- ・ 女性が活躍する証券会社を訪問等

## ○開催地(予定)

東京

## ○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
- ・ 他団体との連携も想定

# 2018年度 働き方改革や女性活躍推進に向けた今後の予定(案)

| 施策等                          | 7月  | 8月 | 9月 | 10月   | 11月        | 12月                             | 2019年1月 | 2月    | 3月      |
|------------------------------|---|----|----|---|------------|---------------------------------|---------|-------|---------|
| 1. 働き方や女性活躍に関する<br>会員役職員向け研修 | 事務局による具体的検討                                   |    |    |   | (代表者向け)    |                                 |         |       | (管理職向け) |
| 2. 若手・現場レベルの<br>意見交換会        |   |    |    |   |            | 各会合における若手・女性職員の意見を管理職向けにフィードバック |         |       |         |
| 3. 女性社員の<br>ネットワーク           | 分科会メンバー会社(担当者レベル)による具体的検討<br>(施策2及び3は同日開催を予定) |    |    | (東京)  |            | (大阪)                            |         | (名古屋) |         |
| 4. 女子学生向け<br>イベント            | 事務局による具体的検討                                   |    |    |   | 参加者への働きかけ等 |                                 |         | (東京)  |         |
| 5. 働き方に関する<br>事例集            | 事務局より<br>会員証券会社にヒアリング                         |    |    | 事務局作成   |            | 公表                              |         |       |         |
| 6. 情報発信                      | SDGs番組の放送<br>証券界の女性活躍推進策(施策3)について紹介予定         |    |    | 以下について適宜、ウェブ、協会WAN等による情報発信<br>① 働き方や女性活躍に関する統計情報(12月中)<br>② 働き方に関する事例集(12月中)<br>③ 上記1~4の開催の様様について |            |                                 |         |       |         |
| 分科会                          | ・施策2及び3の具体的検討<br>・施策5に関する「働き方改革のロールモデル」の選定等   |    |    | 上記1~5の施策について適宜、フォローアップ  |            |                                 |         |       |         |
| 懇談会                          | (分科会中間報告)                                     |    |    |   | (分科会報告)    |                                 |         |       |         |