

第5回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

平成30年6月28日
午後2時～3時30分
協会 第4会議室

次 第

- 働き方改革や女性活躍支援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支援に向けた 具体的施策(案)について

平成30年6月28日
日本証券業協会



全体

- ◆ 具体的施策(案) ※の大枠については、反対意見は出されなかった。
- ・ 具体的施策(案) 全てを総花的に実施するのではなく、**メリハリ**をつけて実施すべきである。
- ・ **個社では取組みが難しい施策**を、協会がサポートすべきである。
- ・ 各施策ともに、**目的、検討テーマ、前提条件や対象等を明確**にすべきである。

※ ①働き方や女性活躍に関する会員役職員向け研修、②若手・現場レベルの意見交換会、③女性社員のネットワーク、④女子学生向けイベント、⑤事例集

若手・現場レベルの意見交換会

- ・ 各社の組合活動のアジェンダとも重複するため、**組合員の生の声を活用**してはどうか。
- ・ **ハラスメント問題**も職場の生産性に係るため、検討に値するのではないか。
- ・ 会社の規模によっては同年代の繋がりができず、その年代特有の悩みを相談できる場がないため、**同年代の横の繋がりを持つ機会**としても良いのではないか。
- ・ 手を抜いた形式の方が人は繋がりやすいともいうので、**分科会への若手の代理出席やSNS等の活用**も検討に値するのではないか。

女性社員のネットワーク構築

- ・ **多様な働き方を共有できる**という意味で有意義であるが、業態によって営業職が存在しない会社があることに留意し、**様々な職階層**で実施いただきたい。
- ・ 他業界では、業界横断的に女性社員とダイバーシティ担当者が「女性の働き方」について議論を行い、**提言書を取りまとめて経営層へのプレゼンを実施**した事例や女性営業職が働き続けるための課題を洗い出すための**実証実験**を行い、次世代営業の働き方を提案する事例もある。

女子学生向けイベント

- ・他業態との連携は逆効果になる恐れもあるため、留意が必要である。
- ・証券業務の紹介といったキャリア教育以前に、投資や証券業の意義、金融への理解の向上を図る必要がある。
- ・金融リテラシーの向上といった意味では、女子学生に限定する必要はない。
- ・地方はより人材確保が困難なため、開催地については再考いただきたい。

その他

- ・シニアの働き方についても検討すべきではないか。
- ・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・交流も検討の余地があるのではないか。
- ・働き方改革としてトライアル的に制度を導入する場合（例えばテレワークの導入であれば、コンプライアンス上可能な業務範囲等）の業界としての指針があると有難い。
- ・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捉えてもらえる方策を検討すべきである。

優先施策

1. 代表者や管理職への研修・セミナーの実施

＜優先施策とする理由＞

- ・ 取組みを推進し**企業風土として根付かせる**には、トップのコミットメントが重要であるため。
- ・ トップの働き方改革に対する理解は、**他の施策への職員等の参画の促進（社員の意識改革）**に繋がるため。

2. 業界横断的な若手・現場レベルの意見交換会の実施

3. 業界横断的な女性社員のネットワーク構築

＜優先施策とする理由＞

- ・ 会社の規模等によっては人材不足という物理的な制約等により**個社で対応できない取組み**であると考えられること。
- ・ 業界横断的な他社との交流は、**より多様な働き方を共有**でき**新たな気付き**を得られるという観点から、個社の取組みの進捗状況に関わらず、全ての会員に意義のある取組みであると考えられること。
- ・ 各取組みの成果や進捗によって、より**発展的な活用**が可能であると考えられること。
- ・ 業界横断的な交流の場があるということは、**学生や就職希望者へのアピール**にもなり得る（今後の人材確保に繋がる）と考えられること。

4. 働き方改革に関する事例集の作成

＜優先施策とする理由＞

- ・ より簡便な方法で多様な働き方に関する施策等の共有が可能であること。

今後の検討課題

・次世代の人材確保に向けた取組み

⇒日証協において、既存の金融経済教育の普及・推進に向けた取組みを踏まえ検討。
各社や日証協のウェブサイト等で働き方改革に向けた業界全体の取組みや改善の進捗度等を積極的に对外発信。

・業界特有の課題の洗い出し

⇒次回以降、本分科会において検討。

＜検討の進め方（案）＞

先進的取組みを実施している他業界の企業※の事例紹介及び意見交換

※特に証券界が他業界と比較し「働きやすい職場環境」として劣後している項目の改善に資する取組みを実施し、成果を上げている企業を想定

「若手職員による働き方改革に関する意見交換会」 「女性社員のネットワーク構築」（概要案）

| | 若手職員による働き方改革に関する意見交換会 | 女性社員のネットワーク構築 「Meeting for Women in Securities Industry(MWSI)(仮称)」 |
|------|--|--|
| 目的 | 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図る。 | 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 | 証券会社に勤める管理職未満の若手職員 | 証券会社に勤める女性職員 (初回は中間管理職以下の層を想定) |
| 内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ゲストやWLBの充実した職員による講演 ・証券界の働き方に関する座談会 ・ネットワーキング | <ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルによる講演 ・女性職員同士による座談会 ・ネットワーキング |
| 開催時期 | 10月4日(証券投資の日、予定)にキックオフミーティングを東京で開催後、全国各地で適宜開催。 | |
| 事務局 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 | |

※内容等については、参加状況、参加者の意向や取組みの効果等を踏まえ、適宜、検討。

「若手職員による働き方改革に関する意見交換会」 (進め方のイメージ)

各年代、各部門
特有の課題
の洗い出し

＜取組み内容＞

部門別(人事・総務、経理、営業等)の意見交換会※の実施

※各社における業務効率化に向けた施策の共有、施策導入に当たっての課題等

＜取組みの評価＞

参加者の満足度、課題解決に向けた意欲の向上等(アンケートやヒアリング調査)

課題解決に
向けた施策
の検討・提言

＜取組み内容＞

部門別の課題解決に向けた施策の検討及び管理職層や経営層への提言

※他社の施策を参考に自社への導入を行った場合はその結果のFB等

＜取組みの評価＞

提言に基づいた施策の導入、管理職層の意識変化等(アンケートやヒアリング調査)

各社において、意見交換会で共有された他社の取組事例や提言等を参考に施策の導入・実施

・平均残業時間の削減 ・有休取得率向上 ・男性の育休取得率向上等⇒職場環境の改善

・生産性が高く、多様な人材を有効活用できる業界へ ・証券界への志望者の増加

「女性社員のネットワーク構築」(進め方のイメージ) ～Meeting for Women in Securities Industry(MWSI)(仮称)～

とう
10/4は
し
証券投資の日



多様な働き方の
共有、
不安の払拭

＜取組み内容＞

交流イベントの開催(ロールモデルの紹介、座談会、ネットワーキング)

＜取組みの評価＞

イベントの満足度、継続的な参加意向、イベント企画の提案の有無等(アンケートやヒアリング調査)

意識改革、
能力・キャリア
開発

＜取組み内容＞

職種や部門による細分化した意見交換会の開催(キャリア研修、メンタリング)

＜取組みの評価＞

意識変化、自発的な会合の開催意向等(アンケートやヒアリング調査)

社員が抱える
課題の解決

＜取組み内容＞

女性社員が抱える課題解決に向けた施策の検討及び施策の経営層への提言

＜取組みの評価＞

提言に基づいた各社における取組みの実施

・女性社員の離職率の低下 ・女性管理職候補者の増加 ・女性管理職数及び比率の増加

・生産性が高く、多様な人材を有効活用できる業界へ ・証券業界への志望者の増加

「働き方改革に関する事例集の作成」(概要案)

○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

- ・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導入に当たっての課題や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

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 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 意見交換会 | | | | △ (東京) | | △ (大阪) | | | △ (名古屋) |
| 3. 女性社員の 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 (担当者会合を8月中に開催予定) | | △ (東京) | | △ (大阪) | | | △ (名古屋) |
| 4. 働き方に関する 事例集 | | 事務局より 会員証券会社にヒアリング | | 事務局作成 | | △ 公表 | | | |
| 5. 情報発信 | | SDGs番組の放送 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 ① 働き方や女性活躍に関する統計情報(12月中) ② 働き方に関する事例集(12月中) ③ 上記1~3の開催の模様について | | | | | |
| 分科会 | | | △ (第6回) | △ (第7回) | △ (第8回) | | 各施策の進捗状況や効果等を 適宜フォローアップ | | |
| 懇談会 | △ (分科会中間報告) | | | | | | | | △ (分科会報告) |

※女性に働きやすい環境の整備が職場全体の働きやすさ・業務効率化に繋がるとも考えられるため、施策2に先駆け施策3を先行して開始することも考えられる。

【懇談会中間報告（案）】＜証券業界の生産性向上に向けた取り組み＞

現状

- ・会員の男性有休取得率48.8%、男性育休取得率4.2%。
- ・会員の女性職員比率36.7%、女性管理職比率11.7%、女性役員比率2.5%。
- ・全体的に女性活躍推進に向けた取り組みが先行しており、効果が見られる会員（特に大手、外資）が多い。一方、「働き方改革」に関する取り組みについては導入段階の会員が多い。※数値は日証協会員向け「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)」の結果を基に集計。

課題

- ・休暇等の制度を利用しやすい風土作り。
- ・男性にとっても働きやすい職場作り。
- ・管理職になりたい女性やロールモデルになり得る女性の不足。
- ・業務効率化に向けた施策の効果検証。
- ・業態間における「働き方改革」に対する意識や取り組み状況に大きな差がある。

取組み方針

- ・取組みを継続的に推進し、社員の意識改革を促すためには、**トップの強いコミットメント**が必要。
- ・働き方改革を推進し、証券界全体を更に働きがいのある業界にするためには、人材不足等で**個社での取組みが困難な会員をサポート**する施策が必要。
- ・業務効率化や質の高い業務に向け、更なる**業界横断的な検討**や**情報共有**が必要。
- ・女性活躍推進に関しては、長時間労働是正といった「働き方改革」とともに、**女性の意識改革を促すような女性に特化した施策**が必要。
- ・取組みの進捗状況等は、業界内外に広く**情報発信**する必要がある。

具体的施策

＜トップや管理職の意識改革＞
会員代表者向けの研修・セミナーの実施

適宜、意見をフィードバック

＜女性社員の意識改革＞
業界横断的な女性社員のネットワーク構築

＜働き方の見直し＞
業界横断的な若手の意見交換会の実施

＜効果測定＞

- ・各施策毎にアンケート調査を実施。
- ・年1回、証券界の働き方や女性活躍の現状把握のためのアンケートを実施、進捗を管理。

＜情報発信＞
協会ウェブサイト、協会WANやマスメディアを通じて発信。

生産性が高く、多様な人材を有効活用できる業界へ

役職員数約9万人(うち女性約3万3千人※)を抱える証券業界横断的な「働き方改革の推進」は、我が国全体の働き方改革の推進にも大きなインパクトを与え、**持続的な経済成長にも大きく寄与**。

※日証協会員向け「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)」の結果を基に推計。