

第12回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

2021 年 4 月 27 日
午前10時00分～11時30分
協会 第3会議室

次 第

1. 本分科会における2021年度の具体的施策案について
2. 第3回「働き方改革及び女性活躍支援に関するアンケート」について
3. その他

以 上



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 1

本分科会における 2021年度の具体的施策案について

2021年4月
日本証券業協会
SDGs推進室



2021年度においては、以下の3つの具体的施策を実施してはどうか。

- ① 「会員代表者に向けた情報発信」
(P.2～)
- ② 営業部門における管理職候補及び管理職を対象とした「証券 次世代 Network」
(P.5～)
- ③ 「人事担当管理職を対象とする意見交換会」
(P.10～)

方向性

- ✓ 先般、経団連が提唱した、「2030 年までに女性役員比率30%以上」という目標の達成に向けたムーブメントの形成を目的とした「**2030年30%へのチャレンジ**」について、本協会として賛同を表明した。（P.4参照）
 - ✓ 本チャレンジへの賛同表明に伴い、目標達成に向けた具体的な施策のひとつとして、会員代表者に対し、改めて多様性（ダイバーシティ）の価値や必要性を訴求することにより、証券業界における女性活躍に向けた意識の醸成を図ることが重要であるものと思料。
- **上記を目的として、「会員代表者に向けた情報発信」を実施してはどうか。**

2021年度における具体的施策案①

・「会員代表者に向けた情報発信」

とうし
10/4は
証券投資の日



目的	会員代表者に改めて多様性（ダイバーシティ）の価値や重要性を確認していただくとともに、会員代表者自らのリーダーシップにて、自社の取り組みを加速していただく必要性を訴求することにより、証券業界における女性活躍に向けた意識の醸成を図る。
対象者	全会員証券会社268社（2021年4月現在）の会員代表者
開催時期	2021年7月以降に実施 ※会員代表者が出席する会合等の機会に適宜情報発信していくことを想定
内容案 （講演の場合）	【講演テーマ例】 ➤ ダイバーシティ経営の重要性 ➤ 先行企業における取組み事例とその効果 など 【登壇者イメージ】 ➤ 経営の視点から、多様性の重要性や具体的な取組み事例等をお話いただける方

経団連では、昨年11月に「。新成長戦略」が公表され、企業における多様性を推進する上での1つの指標として「**2030年までに女性役員比率30%以上**」という目標が掲げられていたところである。

先般、経団連より、上記目標達成に向けたムーブメントの形成を目的とした「**2030年30%へのチャレンジ**」への賛同表明に関する打診があった。

「2030年30%へのチャレンジ」の趣旨

1. 経営トップの方に、改めて多様性の価値や重要性を確認いただくこと
2. 経営トップのリーダーシップにて、各社における取組みを加速していただくこと

(注) 本チャレンジは、上記数値目標「2030年までに女性役員比率30%以上」へのコミットメントまでは求めている

⇒ 本協会ではこれまでも証券業界における働き方改革及び女性活躍を推進してきたところであり、本チャレンジは本協会の取組方針に適合するものと考えられることから、本チャレンジへの賛同を表明した。

(参考) 2018年開催「会員代表者向けセミナー」

とう
10/4は
証券投資の日



2018年、SDGs(「働き方改革」に関する現状等)取組む意義について会員代表者の御理解を深めていただくため、外部有識者によるセミナーを開催した。

開催日程	テーマ・講師
2018年 11月8日(木)、16日(金)、30日(金)、 12月4日(火)	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)
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 (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 (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	

<講演の概要>

- 女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描いているが、10年前と比べると全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、特に20～30代の有配偶者の労働力率の上昇幅が大きくなっている。
- 男女間賃金格差・管理職に占める女性の割合については、やや改善はみられるものの、国際的に見るとその開きは大きい。
- 厚生労働省としては、女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援の観点から、以下のような取組みを進めることで、女性が育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やしていきたい。
 - ✓男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の周知・法の履行確保
 - ✓女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定促進及び認定促進(えるぼし認定・くるみん認定等) など

2021年度における具体的施策案②の方針について ・「証券 次世代 Network（愛称：次世代会）」

とう
し
10/4は
証券投資の日



方向性

- ✓ 分科会委員から、「ターゲットを絞るべき」という意見。
 - ✓ 過去の参加者アンケートから、業界特有の課題は営業職にあるのではという問題意識。
 - ✓ 加えて、コロナ禍により管理職のマネジメントの重要性と難しさが更に増しているものと思料。
 - ✓ 前回「証券 次世代 Network」のアンケート結果によれば、9割以上が再度参加等に前向きであるなど、非常に好評。
- **2021年度においても、営業部門における管理職候補及び管理職を対象とした「証券 次世代 Network」を開催してはどうか。**

修正点

- ✓ 部下のモチベーション向上やマネジメント等に関するテーマや、現役の証券会社営業管理職による講演の要望あり（P.7参照）。
- **プログラム内容に盛り込む（P.9参照）。**
- ✓ ディスカッションした相手とその後進捗などを情報交換したいとの要望あり。
- **セミナーの最後に、連絡先交換等を想定したネットワーキングの時間を用意。**
- ✓ セミナー単体では、参加していない他の役職員への波及性に課題がある。
- **各社でも取り入れやすい簡単な管理職向け資料を作成（資料イメージはP.10参照）。また、本セミナーにはオブザーバーとして人事担当者も参加可能な形とし、取り入れてもらえるように配慮する。**

次に参加するとしたらどのような講師又はテーマが良いか

(参加者からの声)

- コミュニケーション力。
- 部下へのマネジメントの仕方。コミュニケーションの取り方などを勉強したい。
- マネジメントやストレスとどううまく付き合っていくか等なテーマは参加してみたい。
- 在宅勤務が中心になった場合の管理職のマネジメントについて。
- 働き方での大きなテーマの多様性を受け入れる環境や理解は整ってきていると思う。しかし、その影響を受けた側のケア（しわ寄せによる業務量増など）など、考え方、心の持ち方、モチベーションのアップなどについてテーマにしてくださいと、より一層多様性を組み入れた働き方が広がると思う。
- 新入社員や若手社員の、入社前の成長したい！という意識がなくならないように意識付けしていきたいので、そのような仕事にかかわっている方に講演していただきたい。証券会社なので、やはりトップの野村証券の管理職の方の話を聞いてみたい。
- 同じ業種、職種の方のお話にとっても興味がある。
- よりターゲットを絞った 各社の男性管理職向け、次世代タレント向けの講演（自身のCareer Aspirationの上司への伝え方など）があると良いように感じた。
- 自分と環境が似た、小さい子供を抱えながら課長席を任せられている方などの話が聞いてみたい。

2021年度における具体的施策案②

・「証券 次世代 Network（愛称：次世代会）」



目的	証券会社の営業を担う役職員同士において、各社における管理職としてのマネジメント等に関する知見を共有するとともに、管理職としての活躍に向けた意識の醸成を図る。
参加対象者	・次の①～②に該当する方を参加対象とする。 ① 証券会社営業部門における管理職候補(社会人経歴 7 年以上を目安)又は証券会社営業部門における管理職 ② 証券会社人事部門の職員) ※ ここでの「営業部門」とは、証券会社が収益を獲得するために顧客と直接接する業務を担当する部門を想定。 ※ 4 名 1 グループとして、参加申込段階における参加者毎の申告に基づき、リテール又はホールセールでグループを分けるとともに、1 つのグループに同じ会社の職員が重ならないように配慮する。 ※ ②の参加者については、①の参加者とは別でグループ分けを設定。
開催時期・場所	2021年11月～ 午後 3 時30分～ 5 時00分 ※ Zoomを利用したオンライン開催とする。 ※ 開催結果を公表するなど、業界内外に対する情報発信に努める。

プログラム案 (計90分)

1. 証券会社営業管理職による講演 15分

- ✓ 部下のマネジメントやモチベーション向上にあたって工夫している点
- ✓ 自身の今後のキャリアについて、また、それを実現するために取組んでいること
- ✓ 質疑応答

2. 有識者による講演 25分

- ✓ 無意識バイアスについて
 - ✓ 無意識バイアスへの対処及びマネジメントのポイント（コミュニケーションの取り方、モチベーション向上、メンタルケアなど）に関する具体例
 - ✓ 質疑応答
- ※ 別途配布資料として、無意識バイアスに関するセルフチェックや職場に持ち帰った後でも取り入れやすいようなツールを作成。

3. 休憩 5分

4. グループディスカッション 30分

- ✓ 部下のマネジメントをする（あるいは考える）上で不安・課題に思っていること
 - ✓ 上記課題に対する対応策
- ※ 人事部門の参加者については、人事担当者同士で情報交換をしていただく

5. 上記ディスカッションの結果発表 10分

6. 連絡先交換など 5分

配布資料 構成案

1. 無意識バイアスに関心を持ってもらう

- ① チェックシート（例） ※10問程度を予定
- ② 無意識バイアスは誰にでもあるものであり、あって悪いものではない。
しかし職場におけるマネジメントではちょっと厄介なものであることを説明

2. 無意識バイアスとは何か？を学習する

3. 無意識バイアスを自覚し、明日からの行動に活かす

- ① 「無意識バイアス」視点での職場観察の勧め
- ② 管理職として、自分でできる明日からのマネジメントに活かすための対処法

- ※ 資料全体のボリュームとして、15分程度で読み通すことができるように作成
- ※ 本資料は、本セミナー内に限らず、広く会員各社に活用していただくことを想定

方向性

- ✓ 分科会からは、「人事制度の設計に関しては、うまくいかなかったケースなどの裏話を共有してほしいというニーズはあるのではないか」という意見。
- ✓ 前回「人事担当管理職を対象とする意見交換会」のアンケート結果によれば9割以上が再度参加等に前向きであるなど、非常に好評。特に、「他社と情報共有できる機会はあるありがたい。」といった声が多い。
- **2021年度においても、「人事担当管理職を対象とする意見交換会」を開催してはどうか。**

修正点

- ✓ テーマ案として、「シニア人材の活躍について」、「営業部門における女性役職員の活躍について」などの要望あり（P.12参照）。
- **テーマ候補として盛り込む（P.13参照）。**
- ✓ 過去の分科会では、「講演については、いずれかの証券会社の人事担当者を講師として招いてはどうか。」という意見あり。
- **先進的に取り組む証券会社や他業界の企業の人事担当管理職による講演を盛り込む。**
- ✓ ディスカッション結果の共有の内容が簡素になりがちだったという意見あり。
- **前回よりも時間を長めに確保するとともに、進行においてもより具体的な内容を盛り込んでいただけるように配慮する。**

次に参加するとしたらどのような講師又はテーマが良いか

(参加者からの声)

- シニア層の活用・介護関連など。
- 高年齢者の雇用について。
- 女性の営業担当活躍推進について。未だ、男性に比べると女性営業職の離職率が多い状況の中、他社様の取り組み状況を伺いたい。
- 女性のリーダーシップ力、例えば女性の社長・役員・社外取締役等のお話。
- 同様のテーマを半年に1回程度行うことで、各社の課題がどのように解消されていくかを確認したい。
- ITやDXをすでに導入された証券会社のテレワーク促進の事例紹介などがあれば、大変参考にしたい。
- コロナ禍という状況での、採用活動や、新入社員研修などの各企業の取り組みを知りたい。

目的	各社の働き方改革及び女性活躍等に向けた取組みについて情報共有を図るとともに、 <u>人事担当者同士のネットワークを構築する機会を提供することにより、業界全体としての連携・推進につなげる。</u>
テーマ	候補 1：シニア人材の活躍について 候補 2：営業部門における女性役職員の活躍について 候補 3：ハラスメント防止について 候補 4：テレワークの導入・運用について
参加対象者	人事部門に所属する管理職 ※ 5～6名 1グループとして1つのグループに同じ会社の職員が重ならないように配慮する。
開催時期・場所	テーマを変えて、以下の時期を目途に全 2 回開催する。 第 1 回：2021年 6 月～ 午前10時00分～11時30分 第 2 回：2021年11月～ 午前10時00分～11時30分 ※ いずれもZoomを利用したオンライン開催とする。 ※ 開催結果の公表については、本内容を鑑みて、詳細は業界内にとどめることを想定。

プログラム案
(計90分)

**1.先進的に取組む証券会社や他業界の企業の人事担当管理職による講演
15分×2社、計30分**

- ✓ 特に効果があった、あるいは効果を期待している取組み（1つ～3つほどに焦点を絞って）
 - ✓ 効果があった、あるいは効果が期待できる要因
 - ✓ 上記取組みを開始するにあたって課題となった点、また工夫している点
 - ✓ 質疑応答
- ※ 講演にあたっては、極力他社でも導入にあたって参考になるような配慮を依頼する。

2.休憩 5分

3.参加者同士によるディスカッション 35分

- ✓ 該当テーマに関して各社で現在抱えている課題の共有
 - ✓ 上記課題の解決案
- ※ 各社における取組みや課題に関しては、事前アンケートにて聴取のうえ、社名を伏せた形で参加者に共有する。

4.上記ディスカッション結果に関する発表・共有 15分

5.連絡先交換など 5分



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 2

第3回「働き方改革及び女性活躍支援 に関するアンケート」について

2021年4月
日本証券業協会



第3回「働き方改革及び女性活躍支援に関するアンケート」 概要



○目的

- ✓ 会員各社における働き方改革や女性活躍の現状及び課題を把握すること
- ✓ 本分科会における今後の検討の参考とするため

○内容

- ✓ 休暇制度等の利用状況
- ✓ 福利厚生や社内制度等の有無
- ✓ 働き方改革推進策の有無
- ✓ 女性活躍支援策の有無
- ✓ 雇用状況等
- ✓ 働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題

○対象期間等

原則として、2020年4月～2021年3月もしくは2021年3月末時点の数値

○回答期間

2021年6月～7月頃を予定

○回答対象

全会員証券会社 268社 (2021年4月時点)

第3回「働き方改革及び女性活躍支援に関するアンケート」 全体像



I. 職場環境(P.4～)

1. 休暇制度の利用状況等

- 育児休業取得率
- 育児休業からの復職率
- 有給休暇取得率

2. 福利厚生に関する制度等

- 育児サポート制度等
- 介護サポート制度等
- 特別休暇制度
- 年金制度（企業年金）
- 住宅補助制度
- **【新設】メンタルヘルス対策**
- チューター、メンター制度
- **【新設】自己啓発支援制度**

3. 働き方改革推進策

- フレックスタイム制度
- テレワーク制度
- **【新設】新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新たに導入した制度**
- 退勤時間制度(定時退勤励行)
- 時間単位年休制度
- 職種転換制度
- 配偶者の転勤に伴う休職又は勤務地限定制度
- 副業・兼業の許可
- 組織・チーム単位の業務フロー効率化や改善策
- 個人単位の業務効率化や改善策
- 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
- 職場環境に関する従業員向けアンケートの実施
- 新たな発想を生み出すための取組み
- 働き方改革の推進に関する取組みを開始してからの年数と成果

II. 女性活躍支援(P.12～)

1. 雇用状況等

- 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
- 雇用人数
- 男女別の応募者数、男女別の採用者数（中途含む）
- 全体及び雇用管理区分ごとの男女別の平均継続勤務年数
- 女性管理職、女性役員的人数
- 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

2. 女性活躍支援策

- 女性活躍推進室など専門組織
- 女性キャリア支援研修
- 座談会、メンター制度などの女性職員同士の社内交流
- 女性活躍のための管理職向け研修
- 女性活躍の支援に関する取組みを開始してからの年数と成果

III. 働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題(P.15～)

IV. 働き方改革及び女性活躍支援に関する認定・賞(P.17)

前回アンケートと比較し、主な変更を行った点については、以下のとおり。

1. 育児休業や有給休暇の取得状況に関する回答方法の見直し

- ✓ 日数からパーセンテージによる回答への変更※
- ※ 同じく本アンケートにおいて回答いただく男女・役職別の従業員数を用いて加重平均することにより、会社毎の人数の差を反映した数値が算出できるものと思料。

2. 昨今のコロナ禍による情勢の変化を踏まえた設問の追加・見直し

- ✓ メンタルヘルス対策や自己啓発支援制度に係る設問の追加・見直し
- ✓ フレックスタイム制度やテレワーク制度に関する設問の選択肢の見直し
- ✓ その他、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新たに導入した制度を回答する設問の追加

I. 職場環境

1. 休暇制度の利用状況等

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○育児休業を取得した女性労働者数 ⇒数値を記入	○女性労働者の育児休業取得率 ⇒数値を記入
○出産した女性労働者数 ⇒数値を記入	○女性労働者の育児休業からの復職率 ⇒数値を記入
○育児休業から復職した女性労働者数 ⇒数値を記入	
○育児休業を取得した男性労働者数 ⇒数値を記入	○男性労働者の育児休業取得率 ⇒数値を記入
○配偶者が出産した男性労働者数 ⇒数値を記入	○男性労働者の育児休業からの復職率 ⇒数値を記入
○育児休業から復職した男性労働者数 ⇒数値を記入	
○労働者が取得した有給休暇の一人当たり平均日数 ⇒数値を記入 ※男性、女性、管理職、非管理職に分けて算出	○労働者一人当たりが取得した有給休暇取得率 ⇒数値を記入 ※男性、女性、管理職、非管理職に分けて算出
○労働者に与えられた有給休暇の一人当たり平均日数 ⇒数値を記入 ※男性、女性、管理職、非管理職に分けて算出	

I. 職場環境

2. 福利厚生に関する制度等

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○育児サポート制度（次の1～6の有無） 1.託児所の完備 2.各種休暇制度（法定休暇を除く） 3.育児相談 4.ベビーシッター 5.保育施設費用の補助制度 6.その他 ⇒ 1～6のうち、当てはまるものを全て記入	○育児サポート制度等（次の1～9の有無） 1.託児所の完備 2.各種休暇制度（法定休暇を除く） 3.時短勤務制度 4.育児相談 5.ベビーシッター 6.保育施設費用の補助制度 7.育児との両立に対する社内の理解促進 8.各種制度等の周知 9.その他 ⇒ 1～9についてプルダウン（①導入している／②導入を検討している／③導入していない／④回答不可）から選択
—上問にて「6.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述	—上問にて「9.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述
○介護サポート制度（次の1～3の有無） 1.各種休暇制度（法定休暇を除く） 2.介護相談 3.その他 ⇒ 1～3のうち、当てはまるものを全て記入	○介護サポート制度等（次の1～7の有無） 1.各種休暇制度（法定休暇を除く） 2.時短勤務制度 3.介護相談 4.介護研修 5.介護との両立に対する社内の理解促進 6.各種制度等の周知 7.その他 ⇒ 1～7についてプルダウン（①導入している／②導入を検討している／③導入していない／④回答不可）から選択
—上問にて「3.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述	—上問にて「7.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述
○特別休暇制度（上記の育児・介護サポート以外の休暇制度（具体的に）） ⇒自由記述	同左

I. 職場環境

2. 福利厚生に関する制度等

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○年金制度（企業年金） ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○住宅補助制度（次の1～3の有無） 1.家賃補助 2.社員寮 3.その他 ⇒1～3のうち、当てはまるものを全て記入	同左
—上問にて「3.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述	同左
○その他 ⇒自由記述	同左
○クラブ活動、社員旅行等のレクリエーション ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	削除
新設	○メンタルヘルス対策（次の1～7の有無） 1.ストレスチェックテストの実施 2.社内に相談窓口を設置 3.社外に相談窓口を設置 4.従業員向け教育・研修 5.管理職向け教育・研修 6.休職した従業員の職場復帰支援 7.その他 ⇒1～7についてプルダウン（①導入している／②導入を検討している／③導入していない／④回答不可）から選択
新設	—上問にて「7.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述

I. 職場環境

2. 福利厚生に関する制度等

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○チューター、メンター制度 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○資格取得・学習支援制度 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	削除
○業務時間内で受講可能な研修制度（法令・自主規制規則等に基づく研修を除く） ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	削除
新設	○自己啓発支援制度（次の1～6の有無） 1. 受講料等の金銭的援助 2. 通信教育や社外セミナー等に関する情報提供 3. 終業時間の配慮 4. 社内での自主的な勉強会に対する援助 5. 職業訓練休暇の付与 6. その他 ⇒1～6についてプルダウン（①導入している／②導入を検討している／③導入していない／④回答不可）から選択
新設	—上問にて「6. その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述
○その他 ⇒自由記述	同左

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○フレックスタイム制度 ⇒プルダウン（①対象範囲を限定して導入／②全社員／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択 + ①の場合には、対象範囲を具体的に記載	○フレックスタイム制度（時差出勤制度を含む） ⇒プルダウン（①対象範囲を限定して導入／②全社員／③制度はないが緊急的に運用可能／④導入を検討中／⑤無し／⑥回答不可）から選択 + ①の場合には、対象範囲を具体的に記載
○在宅勤務制度 ⇒プルダウン（①対象範囲を限定して導入／②全社員／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択 + ①の場合には、対象範囲を具体的に記載	○テレワーク制度※ ⇒プルダウン（①対象範囲を限定して導入／②全社員／③制度はないが緊急的に運用可能／④導入を検討中／⑤無し／⑥回答不可）から選択 + ①の場合には、対象範囲を具体的に記載
○時短勤務制度 ⇒プルダウン（①対象範囲を限定して導入／②全社員／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択 + ①の場合には、対象範囲を具体的に記載	削除（設問を移動）
新設	○その他、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新たに導入した制度（具体的に） ⇒自由記述

※ここでのテレワーク制度とは、いわゆる「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィス勤務」など、I C T（情報通信技術）を活用して所属するオフィスから離れて仕事を行うための制度を指す。

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○退勤時間制度(長時間勤務是正のため定時退勤励行など) ⇒プルダウン（①曜日等を特定して導入／②全営業日導入／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択	同左
○時間単位年休制度（1時間単位で有給休暇が取得できる制度） ⇒プルダウン（①対象範囲を限定して導入／②全社員／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択 + ①の場合には、対象範囲を具体的に記載	同左
○職種転換制度（総合職⇔エリア職⇔一般職） ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○配偶者の転勤に伴う休職制度 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	○配偶者の転勤に伴う休職又は勤務地限定制度 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択
○社外就業の許可 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	○副業・兼業の許可 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択
○組織・チーム単位の業務フロー効率化や改善策（具体的に） ⇒自由記述	同左
○個人単位の業務効率化や改善策（具体的に） ⇒自由記述	同左

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○イクボス研修などの管理職向け研修 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択 + ①の場合には、名称を具体的に記入	同左
○働き方改革などの社内委員会など ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択 + ①の場合には、名称を具体的に記入	同左
○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） ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択 + ①の場合には、名称を具体的に記入	同左
○「<u>性別に関わりなく社員の能力発揮を推進する（GEO）</u>」方針（ガイドラインや内部規定など、明文化されたもの） ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	削除

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○職場環境に関する従業員向けアンケートの実施 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○新たな発想を生み出すための取組み（具体的に） ⇒自由記述	同左
○その他 ⇒自由記述	同左
○働き方改革の推進に関する取組みを開始してからの <u>年数</u> ⇒数値を記入	○働き方改革の推進に関する取組みを開始してからの <u>期間</u> ⇒数値を記入
○働き方改革の推進に関する取組みの成果 ⇒プルダウン（①労働時間削減、年休取得率向上など、具体的な成果を挙げている。／②成果は感じられるが具体性はない。／③あまり成果は感じられない／④成果を検証していない／⑤そもそも取組みを行っていない）から選択	同左

Ⅱ. 女性活躍支援

1. 雇用状況等

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○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 ⇒○又は×で記入	同左
○年間平均総労働時間 ⇒数値を記入（男性、女性、管理職、非管理職の別）	同左
○雇用人数 ⇒数値を記入(男性、女性、役員、管理職、非管理職の別)	同左
○男女別の応募者数、男女別の採用者数（中途含む） ⇒数値を記入	同左
○全体及び雇用管理区分ごとの男女別の平均継続勤務年数 【注】雇用管理区分については、自社の管理区分のうち次の3区分に対応するものを記入。「総合職」、「エリア職」、「一般職」 ⇒数値を記入	同左
○女性管理職（管理監督者）の人数、女性役員の人数 ⇒数値を記入	同左

Ⅱ. 女性活躍支援

1. 雇用状況等

前回（2019年実施）案		今回（2021年実施）案
○多様なキャリアコース （直近の3事業年度の実績を記入）		○多様なキャリアコース （これまでの実績を記入）
・女性の非正社員から正社員への転換 ⇒プルダウン（①実績あり／②制度はあるものの実績なし／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択		同左
・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 ⇒プルダウン（①実績あり／②制度はあるものの実績なし／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択		同左
・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ⇒プルダウン（①実績あり／②制度はあるものの実績なし／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択		同左
・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。） ⇒プルダウン（①実績あり／②制度はあるものの実績なし／③導入を検討中／④無し／⑤回答不可）から選択		同左

Ⅱ. 女性活躍支援

2. 女性活躍支援策

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○女性活躍推進室など専門組織 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○女性キャリア支援研修 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○座談会、メンター制度などの女性職員同士の社内交流 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○女性活躍のための管理職向け研修 ⇒プルダウン（①導入済み／②導入を検討中／③無し／④回答不可）から選択	同左
○その他 ⇒自由記述	同左
○女性活躍の支援に関する取組みを開始してからの年数 ⇒数値を記入	○女性活躍の支援に関する取組みを開始してからの期間 ⇒数値を記入
○女性活躍の支援に関する取組みの成果 ⇒プルダウン（①女性の平均継続勤務年数や管理職比率の向上など、具体的な成果を挙げている。／②成果は感じられるが具体性はない。／③あまり成果は感じられない／④成果を検証していない／⑤そもそも取組みを行っていない）から選択	同左

Ⅲ. 働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○政府方針の具体化 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○費用の手当てが困難 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○検討を行う人材確保が困難 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○経営陣のコミットメント不足 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○管理職層の理解不足 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	○管理職層の <u>コミットメント</u> 不足 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択
○世代間の認識や考え方等の違い ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
新設	○企業風土の改革 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択
新設	○人事評価への適合 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択
新設	○採用の難しさ（新卒・中途を問わず） ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択

Ⅲ. 働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
○女性管理職となり得る人材の不足 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○女性管理職等のロールモデルの不在 ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○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） ⇒プルダウン（①課題である／②課題ではない）から選択	同左
○その他 ⇒自由記述	同左

Ⅳ．働き方改革及び女性活躍支援に関する認定・賞

前回（2019年実施）案	今回（2021年実施）案
働き方改革及び女性活躍支援に関する政府・地方自治体等の認定・賞（えるぼし認定、なでしこ銘柄、イクボスアワード等）の有無 ⇒プルダウン（①取得している／②今後取得予定／③取得していない）から選択	働き方改革及び女性活躍支援に関する政府・地方自治体等の認定・賞（えるぼし認定、 <u>くるみん認定</u> 、なでしこ銘柄、イクボスアワード等）の有無 ⇒プルダウン（①取得している／②今後取得予定／③取得していない）から選択
上記の具体的な名称 ⇒自由記述	同左