

第13回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

2021年10月6日
午前10時00分～11時30分
WEB・電話会議

次 第

1. 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」の結果について
2. 本分科会における2021年度の具体的施策（進捗状況等）について
3. その他

以 上

資料 2

本分科会における 2021年度の具体的施策について (進捗状況等)

2021年10月
日本証券業協会
SDGs推進室



前回会合では、2021年度における具体的施策として、以下の3つが挙げられているところである。

- 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～)

2021年度における具体的施策①

・「会員代表者に向けた情報発信」

本年4月27日開催
第12回「働き方改革そして女性活躍
支援分科会」資料より

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】 <ul style="list-style-type: none">➤ 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】 <ul style="list-style-type: none">➤ 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しいただける方

2021年度における具体的施策① ・「会員代表者に向けた情報発信」



会員代表者に向けた情報発信として、本年7月から9月にかけて開催した「日証協会長と地区会員代表者との懇談会」及び本年9月30日開催の「代表者セミナー」において、多様性（ダイバーシティ）の価値や必要性を訴求するリーフレットを配付・説明している。

今後も引き続き、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、証券業界における女性活躍に向けた意識の醸成のため取り組んでいくこととしたい。

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。

2021年度における具体的施策② 「証券次世代 Network（愛称：次世代会）」

本年4月27日開催
第12回「働き方改革そして女性活躍
支援分科会」資料より

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	<p>・次の①～②に該当する方を参加対象とする。</p> <ul style="list-style-type: none">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) <p>※ 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。</p> <p>※ 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。また、ネット証券会社からの参加者については、ネット証券会社からの参加者のみでグループが構成されるように極力配慮する。</p> <p>※ 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。</p>
開催時期・場所	<p>2021年11月～ 午後3時30分～5時00分</p> <ul style="list-style-type: none">※ 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。

2021年度における具体的施策②

・「証券 次世代 Network（愛称：次世代会）」

本年4月27日開催
第12回「働き方改革そして女性活躍
支援分科会」資料より
※今回加筆した点は赤字で記載

プログラム案 (計90分)

1. 証券会社営業管理職による講演 30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. 休憩 5分

3. グループディスカッション 40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
- ✓ （時間に余裕があれば）営業における工夫点などに関する情報交換
- ※ 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

4. 上記ディスカッションの結果発表 10分

5. 連絡先交換など 5分

- ※ 本セミナーのテーマである管理職としてのマネジメントを考えていただくにあたっての参考に資するよう、無意識バイアスに関する資料（次頁参照）を参加者に事前配付する。

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

※ 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との問題意識から、本セミナー内に限らず、広く会員各社に活用していただけるように本資料を作成している。

2021年度における具体的施策② ・「証券 次世代 Network（愛称：次世代会）」



前頁記載の資料については、昨年度の「証券 次世代 Network」にて講演いただいた(株)チェンジウェブ監修にて作成し、今後開催する「証券 次世代 Network」の参加者に対しても配付する予定である。

今後については、「証券 次世代Network」のプログラム中、「証券会社営業管理職による講演」としてのご登壇者について、事務局にて調整した後、開催通知を発出し、参加者を募集することとしたい（本年12月頃開催を想定）。

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③

・「人事担当管理職を対象とする意見交換会」

本年4月27日開催
第12回「働き方改革そして女性活躍
支援分科会」資料より

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	第1回：コロナによって浮かび上がった課題解決のために対応が求められている人事制度・取組みについて 第2回：下記候補なども踏まえ次回分科会にて決定（9月下旬ごろ開催を予定） 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。

2021年度における具体的施策③

・「人事担当管理職を対象とする意見交換会」

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 30分×1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
 - ✓ 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

2021年度における具体的施策③

・「人事担当管理職を対象とする意見交換会」

第1回については、次の通り、本年7月に開催した。

第2回については、本会合にてテーマ等についてご議論いただき、「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」としてのご登壇者について、事務局にて調整した後、開催通知を発出し、参加者を募集することとしたい（本年12月頃開催を想定）。

第1回開催結果概要

1) 開催目的	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、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。
2) 開催日時	2021年7月15日（木） 午前10時00分～11時30分 ※ オンライン（Zoom）により開催
3) 参加者	50社より62名（昨年度 31社37名） ※ 参加対象は人事部門に所属する管理職
4) プログラム内容	<p>テーマ：コロナによって浮かび上がった課題解決のために対応が求められている人事制度・取組みについて</p> <p>【講演】（講師：キリンホールディングス(株) 人事担当者様）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ コロナ禍でスタートした「働きがい改革」に関する取組み ➢ 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 ➢ 「なりキリンママ・パパ」プログラム等、その他特に効果があった取組み ➢ 質疑応答 <p>【グループディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 ➢ 連絡先交換（本年度は、各グループ内で連絡先を交換できる時間を設けた。）