

第16回「働き方改革・ダイバーシティ推進委員会」

2023年4月11日
午前10時00分～11時30分
協会第3会議室
WEB・電話会議

次 第

1. 2022年度の具体的施策に関する結果報告について
2. 2023年度の具体的施策案について
3. 第4回「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」について
4. その他

以 上



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 1



とう し
10/4は
証券投資の日

2022年度の具体的施策に関する結果報告

2023年4月

日本証券業協会

SDGs推進本部 SDGs推進室

2022年度における具体的施策に関する結果報告（サマリー）



2022年度における具体的施策は、以下の2点。

1

ダイバーシティ推進を
テーマとした研修動画の作成

- ① 千葉銀行におけるダイバーシティ推進の取組み … 3頁
- ② 大和証券におけるダイバーシティ推進、
女性活躍推進に関する取組み … 3頁
- ③ サステナブルなキャリアづくり・キャリア支援 … 4頁
- (その他) 働き方改革・ダイバーシティ推進動画一覧 … 5頁

2

「人事担当管理職を対象とする
意見交換会」の開催

- ① 新入社員・若手社員を対象とした研修や
離職防止のための取組みについて … 7頁
- ② 男性の育児休業取得推進の取組み … 8頁

(その他) 証券業界における女性活躍推進カンファレンスの開催 … 10頁

2022年度における具体的施策に関する結果報告（サマリー）



2022年度における具体的施策は、以下の2点。

1

ダイバーシティ推進を
テーマとした研修動画の作成

- ① 千葉銀行におけるダイバーシティ推進の取組み … 3頁
- ② 大和証券におけるダイバーシティ推進、
女性活躍推進に関する取組み … 3頁
- ③ サステナブルなキャリアづくり・キャリア支援 … 4頁
- (その他) 働き方改革・ダイバーシティ推進動画一覧 … 5頁

2

「人事担当管理職を対象とする
意見交換会」の開催

- ① 新入社員・若手社員を対象とした研修や
離職防止のための取組みについて … 7頁
- ② 男性の育児休業取得推進の取組み … 8頁

(その他) 証券業界における女性活躍推進カンファレンスの開催 … 10頁

1. ダイバーシティ推進をテーマとした研修動画の作成

① 千葉銀行におけるダイバーシティ推進の取組み (JSDAトレーニング・ハブ掲載日2022年10月3日)

視聴対象	主に役員、人事担当者向け	 淡路氏
講師	株式会社千葉銀行 取締役常務執行役 淡路 睦氏	
講演内容	<p>なぜ今、ダイバーシティ推進が求められているのか、また、「男女ともに本気で働ける職場づくり」について、自身の経験に基づき、以下の点を解説</p> <ul style="list-style-type: none">◆ダイバーシティをめぐる動向 女性役員がいることによる業績への影響、環境変化への回復力 等◆千葉銀行における取組み 現場を巻き込んだ推進体制（役員、管理職、若手、シニア、本部、営業店など、多様なメンバーで組成されたダイバーシティ推進委員会）、管理職以上の「イクボス宣言」策定、管理職の人事考課にD&I要素追加 等◆男女ともに本気で働ける職場づくり ～管理職とは～ 「女性」に関する先入観を捨て、本質をとらえることの重要性、管理職の多様性実現のための二大要因（「時間」と「責任」） 等	

② 大和証券におけるダイバーシティ推進、女性活躍推進に関する取組み (JSDAトレーニング・ハブ掲載日2022年10月20日)

視聴対象	主に役員、人事担当者向け
講師	大和証券株式会社 人事部ご担当者
講演内容	<p>経営トップが主体となり、ダイバーシティを実現するうえで、「女性」は重要な観点であるという考えのもと取り組んでいる女性活躍推進策について、次の点を紹介</p> <ul style="list-style-type: none">・歴代トップのコメントを交え、当社の各種数値目標、施策の変遷、今後向かうべき方向性・D&I推進委員会設置、女性向けキャリア研修、育児休職からの復職先見直し等、各種施策をあげ、それぞれ効果の上がった点のほか、改善を要する点、具体的な施策変更点

1. ダイバーシティ推進をテーマとした研修動画の作成

③ サステナブルなキャリアづくり・キャリア支援 (JSDAトレーニング・ハブ掲載日2022年9月16日)

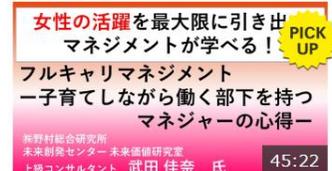
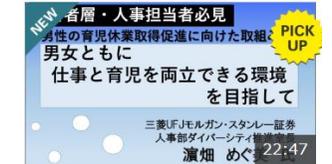
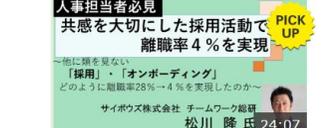


視聴対象	主に若手～中堅社員向け		
講師	株式会社ベレフェクト 代表取締役 太田 彩子氏		
講演内容	対象	テーマ	概要
	若手社員～ 管理職候補 (約20分)	「自己効力感」の 重要性	キャリア初期に抱く、なりたい理想のイメージのギャップを解消するため、キャリア初期の成長に大切な「自己効力感」の重要性等について説明
	管理職候補～ 中間管理職 (約20分)	ジョブ・クラフティン グの重要性	日本で未だに残る性別役割分業意識により、様々な場面でライフイベントとの両立が描きにくい状況が見られるが、変化に適應しながら、仕事の幅を広げる「ジョブ・クラフティング（「これまでとは違う目線や工夫」を加えてみる）」の重要性等について説明
	管理職 (約20分)	部下との効果的 な対話	多様な背景を持つ部下との接し方に悩まれている方、部下との心理・世代間ギャップを感じている方、管理職候補として部下を育成したい方、効果的な1 on 1についてヒントを得たい方を主な対象に、心理学的アプローチを踏まえた「部下との効果的な対話」のヒント等を説明
※ 本動画視聴後のアウトプットの場を提供するため、視聴後の振り返りや改善に向けた行動を促すためのワークシートを用意			

1. ダイバーシティ推進をテーマとした研修動画の作成

(その他) 働き方改革・ダイバーシティ推進動画一覧

前頁のほか、「人事担当管理職を対象とする意見交換会」等の講演部分なども動画コンテンツとして協会員に共有。

テーマ・講演者	対象層	内容
<p>女性の活躍を最大限に引き出すマネジメントが学べる！ フルキャリアマネジメント—子育てしながら働く部下を持つマネジャーの心得—</p> <p>株式会社野村総合研究所 未来創発センター 未来価値研究室 上級コンサルタント 武田 佳奈 氏</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者層 ・管理者層 	<p>なぜ女性の部下のマネジメントが難しいのかなどについて解説しており、女性活躍推進について知りたいマネジャーや、子育てしながら働く部下（※）を持つマネジャーを対象とした研修動画です。</p> <p>また、暮らしや子育てにも、仕事にもキャリアにも、意欲的に取り組みたいと考える「フルキャリア」が増える中、マネジャーとしてどのようなマネジメントが必要なのかについても解説しました。</p> <p style="text-align: right;">（掲載日2022年4月13日）</p>
<p>「証券業界における女性活躍推進カンファレンス～証券業界の女性役員に聞く 女性がさらに活躍するには～」</p> <p>学校法人成蹊学園 江川 雅子氏 大和証券 代表取締役副社長 田代 桂子氏 野村證券 専務執行役員 鳥海 智絵氏 マネックス証券 代表取締役社長 清明 祐子氏 BofA証券 代表取締役社長 笹田 珠生氏</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全役職員 ※職層・性別は問いません。 	<p>ダイバーシティ推進の取組みが求められる今、日本における女性の活躍は世界から遅れをとっています。そのような中、証券業界は、経団連が賛同を呼び掛ける「2030年までに女性役員比率30%以上」という目標達成に向けたムーブメント形成を目的とする「2030年 30%へのチャレンジ」へ賛同を表明しました。</p> <p>2022年12月、本協会では、主に証券会社の役職員を対象に、「証券業界における女性活躍推進カンファレンス」を開催し、会員各社で活躍する女性役員の皆様にパネリストとしてご登壇いただき、様々な角度から、いま、私たちができることについてお話いただきました。</p> <p style="text-align: right;">（掲載日2023年1月16日）</p>
<p>男性育児休業取得促進について</p> <p>三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 人事部ダイバーシティ推進室長 濱畑 めぐ美 氏</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者層 ・人事担当者 	<p>2022年4月から、改正育児・介護休業法が段階的に施行されるなど、企業は男女ともに仕事と育児を両立できるような環境整備が求められています。</p> <p>三菱UFJモルガン・スタンレー証券は、経営戦略としてのダイバーシティを推進していく中で、女性が辞めずに働き続ける支援の次のステップとして、男女が共に仕事と育児を両立できる環境整備に取り組んでいます。</p> <p>本動画では、仕事と育児の両立を実現するため、とりわけ男性の育児休業取得促進に関する取組みについてご紹介いただきました。（掲載日2023年2月7日）</p>
<p>共感を大切にした採用活動で離職率4%を実現 サイボウズ株式会社 チームワーク総研 松川 隆 氏</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者 	<p>近年、新入社員・若手社員の離職率が高まっている中、サイボウズ株式会社は約15年前に離職率28%でしたが、2020年現在、2.7%まで引き下げました。</p> <p>離職率の高まりに頭を悩ませる中、どのようにして離職率低下に導いていったのか、「採用」及び「オンボーディング（新たに採用した人材を育成する施策やプロセス）」の2つの側面から事例を交えてご説明いただきました。（掲載日2022年9月7日）</p>

2022年度における具体的施策に関する結果報告（サマリー）



2022年度における具体的施策は、以下の2点。

1

ダイバーシティ推進を
テーマとした研修動画の作成

- ① 千葉銀行におけるダイバーシティ推進の取組み … 3頁
- ② 大和証券におけるダイバーシティ推進、
女性活躍推進に関する取組み … 3頁
- ③ サステナブルなキャリアづくり・キャリア支援 … 4頁
- (その他) 働き方改革・ダイバーシティ推進動画一覧 … 5頁

2

「人事担当管理職を対象とする
意見交換会」の開催

- ① 新入社員・若手社員を対象とした研修や
離職防止のための取組みについて … 7頁
- ② 男性の育児休業取得推進の取組み … 8頁

(その他) 証券業界における女性活躍推進カンファレンスの開催 … 10頁

2. 「人事担当管理職を対象とする意見交換会」の開催



2022年度上半期（7月開催）の意見交換会は、次のとおり開催した。

2022年度上半期開催結果概要	
1) 開催目的	各社の働き方改革及びダイバーシティ推進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	2022年7月25日（月） 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	46社60名（前回 37社45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：新入社員・若手社員を対象とした研修や離職防止のための取組みについて</p> <p>【講演】（講師：サイボウズ株式会社 人事担当者様）</p> <ul style="list-style-type: none">➤ サイボウズ株式会社における新入社員・若手社員向けの離職防止のための取組みについて➤ 上記取組みにおいて効果があった点、取組みを開始するにあたって課題となった点➤ 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
5) その他	講演部分について、2022年9月より、「JSDAトレーニング・ハブ」において配信開始

2. 「人事担当管理職を対象とする意見交換会」の開催



2022年度下半期（12月開催）の意見交換会は、次のとおり開催した。

1) 開催目的	各社の働き方改革及びダイバーシティ推進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	2022年12月13日（火） 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	38社53名（前回 46社60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	テーマ：男性の育児休業等取得推進のための取組みについて 【講演】（講師：三菱UFJモルガン・スタンレー証券 ご担当者様） <ul style="list-style-type: none">➢ 男性の育児休業取得推進のための当社の取組み➢ 上記取組みにおいて効果があった、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 【グループディスカッション】 <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
5) その他	講演部分について、2023年2月より、「JSDAトレーニング・ハブ」において配信開始

2022年度における具体的施策は、以下の2点。

1

ダイバーシティ推進を
テーマとした研修動画の作成

- ① 千葉銀行におけるダイバーシティ推進の取組み … 3頁
- ② 大和証券におけるダイバーシティ推進、
女性活躍推進に関する取組み … 3頁
- ③ サステナブルなキャリアづくり・キャリア支援 … 4頁
- (その他) 働き方改革・ダイバーシティ推進動画一覧 … 5頁

2

「人事担当管理職を対象とする
意見交換会」の開催

- ① 新入社員・若手社員を対象とした研修や
離職防止のための取組みについて … 7頁
- ② 男性の育児休業取得推進の取組み … 8頁

(その他) 証券業界における女性活躍推進カンファレンスの開催 … 10頁

【ご参考：その他】証券業界における女性活躍推進カンファレンスの開催



本協会では、証券業界で活躍されている女性役員をお迎えし、証券業界の女性がさらに活躍するため、女性自身のマインド醸成、ライフとワークの両立、会社としての取組み等といった様々な観点から考えることを目的に、カンファレンスを以下のとおり開催した。

証券業界における女性活躍推進カンファレンス

日時 2022年12月6日（火）17時00分～18時20分

会場 KABUTO ONEホール および ZOOMオンライン

プログラム 17時00分 開会挨拶
日本証券業協会 会長 森田 敏夫

17時05分 ゲストスピーチ
女性活躍・男女共同参画担当大臣 小倉 将信 氏

17時10分 パネルディスカッション
モデレーター 学校法人成蹊学園 学園長
日本証券業協会 副会長
自主規制会議 議長 江川 雅子 氏
パネリスト 大和証券 代表取締役副社長 田代 桂子 氏
野村證券 専務執行役員 鳥海 智絵 氏
BofA証券 代表取締役社長 笹田 珠生 氏
マネックス証券 代表取締役社長 清明 祐子 氏

18時25分 参加者同士のネットワーキング

参加者数 (申込者数) 会場参加 92名、オンライン参加233名 計325名
(会場参加104名、オンライン参加305名 計409名 歩留80%)

※ 申込者の属性内訳は、証券会社役職員336名、その他（関連団体等）53名、メディア13名、学生7名



KABUTO ONE 会場の様子

アンケート結果

証券業界における女性活躍推進カンファレンス

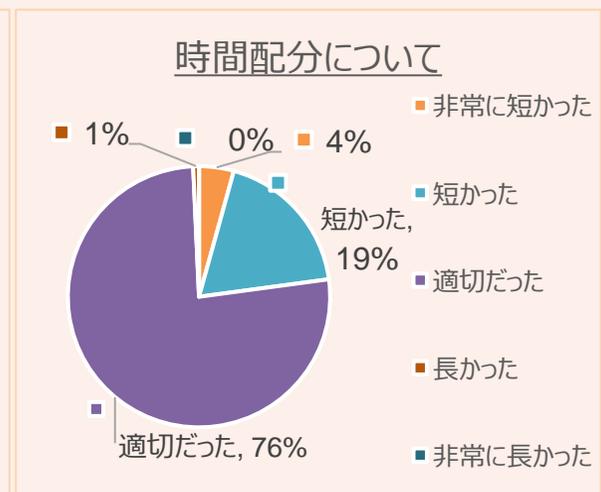
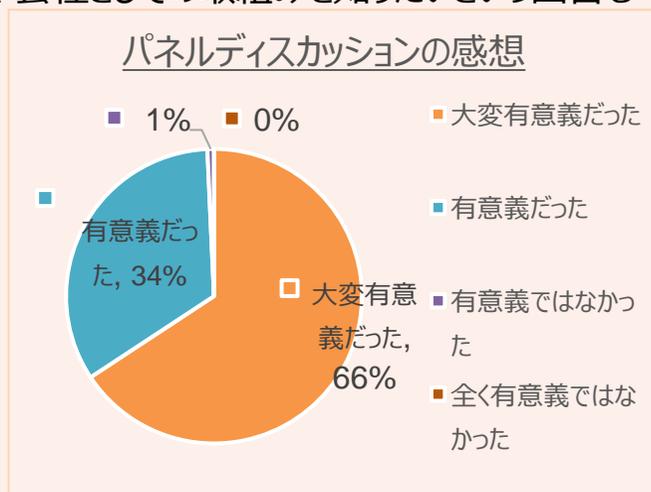
- 好意的な意見が大半を占めており、パネルディスカッションについては、**回答者（140名）のほぼ全員が「大変有意義だった」、「有意義だった」と評価した**。また、時間配分については、70%以上が「適切だった」と評価した一方、約20%が「足りなかった」と感じていた。
- 特に参考になったと思う内容として、登壇者の経験談とそれを踏まえたアドバイスのほか、鈍感力や周りを巻き込む力、チャレンジする姿勢といった困難を乗り越えるにあたって大切なスキル・考え方が挙げられた。管理職候補である女性職員のバックアップ制度や社内外でネットワークを作ることの重要性など、社内制度等に関する点も参考になったとの回答があった。
- 一方で、**中間管理職、一般職から総合職に転向して昇進していった方、育児・介護等と仕事を両立している方など、多様な人材活躍の現状と当事者の声を聴いてみたい**という意見が多く寄せられた。また、会社としての取組みを知りたいという回答も複数見られた。



パネルディスカッションの様子



ネットワーキングの様子





日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 2



とう し
10/4は
証券投資の日

2023年度の具体的施策案について

2023年4月

日本証券業協会

SDGs推進本部 SDGs推進室

2022年度における各施策のアンケート結果及び法改正などを踏まえ、次のとおり、対象別にニーズが高いと考えられる具体的施策を検討する。

- 会員代表者向け
働き方改革・ダイバーシティ推進に向けては、会員代表者のコミットメントが必要不可欠であるため、会員代表者向けの情報発信
- 会員役職員向け
働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた役職員を対象としたカンファレンス等の開催
- 人事担当者向け
各社の人事制度や取組みの共有を図る等、人事担当者同士のネットワーク構築の機会提供

2023年度の具体的施策案について（サマリー）



	施策	内容	頁
1	【会員代表者向け】 会員代表者に向けた情報発信	「代表者セミナー」等、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、働き方改革・ダイバーシティ推進の必要性を訴求するリーフレットを配付・周知し、意識の醸成を図る	3
2	【会員役職員向け】 男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催	男性育児休業取得推進に関するセミナー開催により、協会員の意識の醸成を図る	4
3	【会員役職員向け】 「女性活躍推進カンファレンス」の開催	証券業界において女性が活躍できるよう、女性職員の意欲・キャリアアップへの関心を高め、男性職員のアンコンシャスバイアス等、意識改革を求めるとともに、業界の取組姿勢を対外PRする	6
4	【人事担当者向け】 「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催	各社の働き方改革及びダイバーシティ推進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	7

※ 関係者間のネットワーク構築を目的とする施策については、従来の完全オンライン方式から対面方式も含めた開催方法への移行を検討する。

※ 上記各種施策の内容は、必要に応じて動画コンテンツとして、本協会が運営する会員限定動画プラットフォーム「JSDAトレーニング・ハブ」に掲載し会員向けに共有する。

1. 会員代表者に向けた情報発信



課題・方向感

- 経団連「2030年30%へのチャレンジ」への本協会賛同の表明により、証券業界全体として、引き続き、働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた意識の醸成を図ることが重要。
- 特に、本協会が2021年に実施した「働き方改革及び女性活躍推進に関するアンケート」によると、働き方改革及び女性活躍の推進に向けた課題として約30%の会員が「経営陣のコミットメント不足」をあげているほか、そもそも女性活躍の推進に向けた取組みを行っていない会員が過半数を占めているという結果があげられた。
- **働き方改革・ダイバーシティを会社をあげて推進していくためには、経営陣のコミットメントが必要不可欠**であることから、「代表者セミナー」等、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、働き方改革・ダイバーシティ推進の必要性を訴求するリーフレットを作成し、配付・周知する。

会員代表者に向けた情報発信

<p>目的</p>	<p>働き方改革・ダイバーシティを会社をあげて推進していくため、経営陣のコミットメントが必要不可欠であることから、意識の醸成を図る。</p>	<p>(参考) 2022年度版</p>		
<p>内容</p>	<p>「代表者セミナー」等、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、働き方改革・ダイバーシティ推進の必要性を訴求するリーフレットを作成し、配付・周知する。</p>			

2. 男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催等

課題・方向感

- 2022年4月から新育児・介護休業法が段階的に施行され、「産後パパ育休」の創設、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置、更に常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対して育児休業取得状況に関する公表義務を課す等、男性の育児休業等の一層の取得推進が必要となる。
- 証券業界の男性育児休業取得率は35%（2021年）と他業界平均（14%）と比べて高く、また、初めて調査した2018年は同比率が5%未満であったことから、各社の取組みが進んでいることが分かる。
- しかし、女性の取得率（95.9%）との差が依然として大きく、男女ともに育児と仕事の両立を図ることを目的として、男性の育児休業を取得しやすい制度整備・雰囲気醸成が必要である。
- 先進的な取組みを行っている企業の経営者による男性育児休業取得推進に関するセミナーを開催することにより、**会員の意識の醸成を図る。**
- また、**証券業界における男性の育児休業に関する現状・課題を把握する**ことを目的に、2023年6月頃に別途実施する「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」にあわせてアンケート項目を拡充し、現状把握し、会員間で結果の共有を行う。

男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催 等

目的	育児・介護休業法が改正される等、国を挙げて男性の育児休業取得推進が求められる中、証券業界の現状を把握しつつ、会員の先進的な取組みを行っている企業の経営者等によるセミナーを開催することで、協会員の意識の醸成を図り、業界全体として男性の育児休業取得率の上昇、ひいては、男女ともに育児と仕事の両立を図る。
開催方法	本協会会議室及びZoomのハイブリッド方式
開催時期	2023年9月頃（予定）

2. 男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催



男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催

内容

1. 講演「経営者に聞く、男性育休取得の意義」：30分
(候補例) 育休取得した経営者による講演
 - 従業員24人の建設会社「アース・クリエイト」の「業務の見える化」による男性育休取得推進
 - 40歳でシングルファザー、石井食品社長が語る「上場社長でも男性育休取れる」組織作り
2. 質疑応答：10分
3. ネットワーキング（会場参加者のみ）：20分

対象

全会員の管理職 ※ 1
(主に、部下が男性育休取得を取得した 又は 取得する可能性がある管理職層※ 2、人事担当管理職層)
※ 1 性別は問わない
※ 2 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査 (2021)」によると、育児関連制度を利用しようとした男性の中でハラスメントを受けた割合は26%、そのうち6割以上が上司からのもの。

男性の育児休業に関する課題把握

内容

- 2023年6月頃に実施する、全会員を対象とする「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」にあわせて男性の育児休業に関するアンケート項目を拡充し、証券業界の男性育児休業に関する現状・課題把握を図る。
- 2023年11月を目途に、**結果を会員通知、HP掲載**予定。
【アンケート項目】
 - ✓ 男性労働者の育児休業取得率
 - ✓ (新設) 男性労働者の平均育児休業取得日数
 - ✓ (新設) 男性育休の取得推進・取得日数向上のための取組み
 - ✓ (新設) 男性育休の取得推進に当たった課題

3. 「女性活躍推進カンファレンス」の開催

課題・方向感

- 2022年度に本カンファレンスを開催し、開催後アンケートでは回答者のほぼ全員が有意義だったと回答しており、次回の開催ニーズは高いものと見受けられる。
- 一方で、次のステップとしては中間管理職、一般職から総合職に転向して昇進した方、育児・介護と仕事を両立している方など、多様な人材活躍の現状と当事者の声を聴いてみたいとの意見が多数寄せられた。
- 部支店長クラスの方を登壇者としてお招きして、同様のカンファレンスを開催することとする。

「女性活躍推進カンファレンス」の開催

目的	証券業界において女性が活躍できるよう、若手・中堅女性職員の意欲・キャリアアップへの関心を高めるとともに、男性職員のアンコンシャスバイアス等、意識改革を求める。また、証券業界としての取組み姿勢を対外的にPRする。	(参考) 2022 年度版	
対象者	全役職員（性別・役職問わない）		
日程	2023年11～12月頃（予定） 時間帯：業務時間内 又は 18時以降		
プログラム	<ハイブリッド方式を予定> 1. 開会挨拶 5分 2. ゲストスピーチ 5分 3. パネルディスカッション + 質疑応答 60分 ※ パネリストは 会員証券会社から部支店長クラスを選定 4. ネットワーキング（会場参加者のみ）30分		

4. 「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

課題・方向感

- 過去の議論の中で、「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」という意見があったことを受け、人事担当者同士による会員各社の人事制度・取組みに関する情報共有及びネットワーク構築の機会を提供（2020年より、計5回開催）。
- これまでの意見交換会のアンケート結果において、9割以上の参加者が、**業態別に行ったグループディスカッションが参考になった**、次回も参加したいと好評であり、また**各社の制度・取組み等に関する人事担当者同士の情報共有のニーズは引き続き高いものと見受けられる**。

「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

目的	各社の働き方改革及びダイバーシティ推進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。
参加対象者	人事部門に所属する管理職
変更点	（これまで）
開催方法	7月及び12月にZoomによる <u>完全オンライン</u> で開催（2020年度は12月のみの開催）。 ※ コロナウイルス感染症の状況を考慮。 （2023年度変更案） 最近のコロナウイルス感染症の状況を踏まえ、人事担当者間のより円滑なネットワーク構築等を目的に、 業態別の開催とし、オンライン方式のほか対面方式も含めた開催方法等に変更 。 ※ 業態によって、人事政策上の課題は異なり、同じ課題を抱える同業態の担当者間で現状の課題や今後の方向感について意見交換したいとのご意見が多く寄せられている。

4. 「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

開催 方法・ 時期

次のとおり、業態別(※)に年2回、1時間程度で開催。

ネットワークの構築を目的としていることから初回は「対面開催」とし、2回目以降は初回を踏まえて開催方法を検討。

- ① 【対面開催】大手・インターネット・外資系証券
- ② 【対面開催】中堅証券
- ③ 【対面開催】①②以外の証券

※ 参加する業態区分は、各社の判断による。

プロ グラム

1. 事務局による働き方改革及びダイバーシティ関連の最近のトピックの紹介
又は 先進的な取組みを行っている企業の講演等 5～15分程度
2. 各社による意見交換 50分程度
3. その他 5分程度

テー マ

最近の働き方改革・ダイバーシティ推進関連の関連省庁・法令改正等の動向を踏まえて、事前に数社にヒアリングしたうえで、テーマを設定。

※業態ごとに議論すべき内容が異なることも考えられるため、業態ごとに別のテーマを設定することも想定。

経団連では、2020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。



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 3



とう し
10/4は
証券投資の日

第4回
「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」
について

2023年4月

日本証券業協会

SDGs推進本部 SDGs推進室

第4回「働き方改革及びダイバーシティ推進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ダイバーシティ推進の現状及び課題を把握すること
- ✓ 本委員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
- ✓ ダイバーシティ推進策の有無
- ✓ 雇用状況等
- ✓ 働き方改革及びダイバーシティ推進へ向けた課題
- ✓ 働き方改革及びダイバーシティ推進に関する認定・賞

○対象期間等

原則として、2022年4月～2023年3月もしくは2023年3月末時点の数値

○回答期間

2023年6月～7月頃を予定

○回答対象

全会員証券会社

第4回「働き方改革及びダイバーシティ推進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
- 平均育児休業取得日数
- 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
- 財産形成に関する制度
- メンタルヘルス対策
- チューター、メンター制度
- 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
- 退勤時間制度
- 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り組み
- 働き方改革の推進に関する取り組みを開始してからの期間
- 働き方改革の推進に関する取り組みの成果

II. ダイバーシティ推進 (P.13～)

1. 女性活躍支援 雇用状況等

- 雇用人数
- 男女別の応募者数、男女別の採用者数
- 女性管理職（管理監督者）の人数、女性役員的人数
- 多様なキャリアコース

- 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
- 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

- ダイバーシティ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

- 不妊治療と仕事の両立支援制度
- 女性活躍の支援に関する取り組みを開始してからの期間
- 女性活躍の支援に関する取り組みの成果

3. その他

- 男性育休の取得推進・取得日数向上のための取り組み
- 障がい者に配慮した取り組み
- 性的マイノリティに配慮した取り組み
- 多文化共生に配慮した取り組み

III. 働き方改革及びダイバーシティ推進に向けた課題 (P.19～)

IV. 働き方改革及びダイバーシティ支援に関する認定・賞 (P.21～)

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. アンケートタイトルの変更

- (変更前) 働き方改革及び女性活躍の推進に関するアンケート
(変更後) 働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート
※ 本委員会が検討している施策等の実態に合わせるため。

2. 設問の主な変更点

- ① 育児・介護休業法改正に伴う設問の追加・見直し
 - ✓ 育児休業取得率算定方法の明確化
 - ✓ 育児休業平均取得日数に関する設問の追加 等
- ② 本アンケート範囲が「女性活躍推進」から「ダイバーシティ推進」へ拡大に伴う設問の追加
 - ✓ 男性育児休業の取得推進・取得日数向上のための取組み、課題に関する設問の追加
 - ✓ 障がい者、性的マイノリティ、多文化共生に配慮した取組みに関する設問の追加
- ③ そのほか
 - ✓ 従業員へのファイナンシャル・ウェルネスサポートの重要性に鑑み、財産形成支援に関する設問の追加
 - ✓ 2022年4月から不妊治療の保険適用開始に伴い、不妊治療と仕事の両立支援制度に関する設問の追加

I. 職場環境

1. 休暇制度の利用状況等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
<p>○女性労働者の育児休業取得率 ⇒<u>数値を入力</u> 分母のうち、育児休業を開始した女性労働者数 / ○年度に出産した女性労働者数 ×100</p>	<p>○女性労働者の育児休業取得率 ⇒<u>数値を入力</u> ⇒<u>採用した算出方法を入力（①または②で回答）</u> <u><2022年度における次の①または②のいずれかの割合></u> ①<u>育児休業等の取得割合</u> 育児休業等をした女性労働者の数/出産した女性労働者の数 ②<u>育児休業等と育児目的休暇の取得割合</u> 育児休業等をした女性労働者の数+小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した女性労働者の数の合計数/出産した女性労働者の数</p> <p>※<u>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第71条の4で定める男性の育児休業取得率に準じた割合。</u> ※<u>該当期間において、「出産した女性労働者数」がゼロの場合には、「×」を記入。</u></p>
<p>○女性労働者の育児休業からの復職率 ⇒<u>数値を入力</u> 分母のうち、育児休業から復職した女性労働者数 / ○年度に育児休業を終了（退職者を含む）した女性労働者数 ×100</p>	<p>削除</p>
<p><u>新設</u></p>	<p>○女性労働者の平均育児休業取得日数 ⇒<u>数値を入力</u> <u><2022年度に復職した労働者の平均育児休業取得日数></u> <u>公表前事業年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数（日）/当該育児休業取得人数（人）</u></p>

I. 職場環境

1. 休暇制度の利用状況等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
<p>○男性労働者の育児休業取得率 ⇒数値を入力 分母のうち、育児休業を開始した男性労働者数 / ○年度に配偶者が出産した男性労働者数</p>	<p>○男性労働者の育児休業取得率 ⇒数値を入力 ⇒採用した算出方法を入力（①または②で回答） ＜2022年度における次の①または②のいずれかの割合＞ ①育児休業等の取得割合 育児休業等をした男性労働者の数/配偶者が出産した男性労働者の数 ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合 育児休業等をした男性労働者の数+小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数/配偶者が出産した男性労働者の数</p> <p>※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第71条の4で定める割合。 ※該当期間において、「出産した女性労働者数」がゼロの場合には、「×」を記入。</p>
<p>○男性労働者の育児休業からの復職率 ⇒数値を入力 分母のうち、育児休業から復職した男性労働者数 / ○年度に育児休業を終了（退職者を含む）した男性労働者数×100</p>	<p>削除</p>
<p>新設</p>	<p>○男性労働者の平均育児休業取得日数 ⇒数値を入力 ＜2022年度に復職した労働者の平均育児休業取得日数＞ 公表前事業年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数（日）/当該育児休業取得人数（人）</p>

I. 職場環境

1. 休暇制度の利用状況等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
○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 取得された有給休暇日数合計 / 付与された有給休暇日数合計 × 100	同左

I. 職場環境

2. 福利厚生に関する制度等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
各種制度	
<p>○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</p>	<p>○育児サポート制度等（次の1～11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.勤務制度（時短勤務、フレックスタイム、時差出勤） 4.育児相談 5.ベビーシッター利用支援 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.研修の実施 10.自社の労働者の育児休業等取得事例の収集・提供 11.その他 ⇒1～11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</p>
<p>—上問にて「9.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述</p>	<p>—上問にて「11.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述</p>
<p>○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</p>	<p>○介護サポート制度等（次の1～8の有無） 1.各種休暇制度（法定休暇を除く） 2.勤務制度（時短勤務、フレックスタイム、時差出勤） 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.介護費用の助成 8.その他 ⇒1～8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</p>
<p>—上問にて「7.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述</p>	<p>—上問にて「8.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述</p>
<p>○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</p>	<p>同左</p>

1. 職場環境

2. 福利厚生に関する制度等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
○年金制度（企業年金） ⇒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	○財産形成に関する制度 1.財形貯蓄制度 2.社内預金制度 3.従業員持株制度 4.企業年金 5.住宅取得、教育、結婚等に対する貸付け 6.金融関係の相談・セミナー 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」が「①導入済み」の場合、その内容 ⇒自由記述
○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	削除
—上問にて「3.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述	削除
○その他 ⇒自由記述	同左
社内ネットワーク、自己啓発等	
○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.退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	同左

1. 職場環境

2. 福利厚生に関する制度等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
—上問にて「7.その他」と回答した場合、その内容 ⇒自由記述	同左
○チューター、メンター制度 ⇒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	同左
○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	同左
—上問にて「6. 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

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
勤務体系の柔軟化	
<p>○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</p>	同左
<p>○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</p>	同左
<p>○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</p>	削除
<p>○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</p>	同左
<p>○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</p>	同左

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
○職種転換制度（総合職⇔エリア職⇔一般職） ⇒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	同左
○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	同左
○副業・兼業の許可 ⇒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	同左
生産性向上策	
○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
その他	
○イクボス研修などの管理職向け研修 ⇒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 + ①の場合には、名称を具体的に記入	同左

I. 職場環境

3. 働き方改革推進策



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
<p>○働き方改革などの社内委員会など ⇒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 +①の場合には、名称を具体的に記入</p>	同左
<p>○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 +①の場合には、名称を具体的に記入</p>	同左
<p>○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</p>	同左
<p>○新たな発想を生み出すための取組み（具体的に） ⇒自由記述</p>	同左
<p>○働き方改革の推進に関する取組みを開始してからの期間 ⇒数値を記入</p>	同左
<p>○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</p>	同左
<p>○その他 ⇒自由記述</p>	同左

Ⅱ. ダイバーシティ推進

1. 女性活躍支援 雇用状況等



前回（2021年実施）	今回（2023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	削除
○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）	削除
○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	削除
○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
○多様なキャリアコース ⇒これまでの実績を記入	同左
○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

Ⅱ. ダイバーシティ推進

1. 女性活躍支援 雇用状況等



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
○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. ダイバーシティ推進

2. 女性活躍支援策



前回（2021年実施）	今回（2023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	○ <u>ダイバーシティ推進室</u> など専門組織 ⇒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
○女性キャリア支援研修 ⇒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	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	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	同左
新設	○ <u>不妊治療と仕事の両立支援制度</u> ⇒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 + ①の場合には、内容を具体的に記載
○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	同左
○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

Ⅱ. ダイバーシティ推進

2. 女性活躍支援策



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
○その他 ⇒自由記述	同左

Ⅱ. ダイバーシティ推進

3. その他



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
新設	<p>○男性育休の取得推進・取得日数向上のための取組み</p> <p>1. 男性育休の重要性や制度・方針についてトップのメッセージ発信 2. 社内制度の周知 3. 取得事例の紹介 4. 法定を上回る制度設計 5. 目標数値を定める 6. 上司が積極的に育休をとる 7. その他</p> <p>⇒ 1～7についてプルダウン <u>（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</u></p>
新設	<p>—上問にて「7.その他」が「①導入している」の場合、その内容</p> <p>⇒自由記述</p>
新設	<p>○障がい者に配慮した取組み</p> <p>1. 行動宣言等（行動指針策定、差別禁止規定の策定等）の整備 2. 社内啓発・研修の実施 3. 相談窓口の設置 4. 社内コミュニティ(当事者・アライコミュニティ等)の設置 5. 施設のバリアフリー（多目的トイレ、スロープ設置等） 6. 障がい者採用の実施 7. その他</p> <p>⇒ 1～7についてプルダウン <u>（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</u></p>
新設	<p>—上問にて「7.その他」が「①導入している」の場合、その内容</p> <p>⇒自由記述</p>

Ⅱ. ダイバーシティ推進

3. その他



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
<p>新設</p>	<p>○性的マイノリティに配慮した取組み 1. 行動宣言等（行動指針策定、差別禁止規定の策定等）の整備 2. 社内啓発・研修の実施 3. 相談窓口の設置 4. 社内コミュニティ(当事者・アライコミュニティ等)の設置 5. 性自認に合わせた配慮（更衣室・トイレ利用等） 6. LGBT採用の実施 7. その他 <u>⇒ 1～7についてプルダウン</u> <u>（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</u></p>
<p>新設</p>	<p>—上問にて「7.その他」が「①導入している」の場合、その内容 <u>⇒自由記述</u></p>
<p>新設</p>	<p>○多文化共生（※）に配慮した取組み 1. 行動宣言等（行動指針策定、差別禁止規定の策定等）の整備 2. 社内啓発・研修の実施 3. 相談窓口の設置 4. 社内コミュニティ(当事者・アライコミュニティ等)の設置 5. 多宗教への配慮（被り物、お祈りなど） 6. グローバル採用の実施 7.その他 <u>⇒ 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</u> ※「多文化共生」とは「国籍等の異なる人々が、互いの文化的差異を認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」。 （総務省：多文化共生の推進に関する研究会報告書より）</p>
<p>新設</p>	<p>—上問にて「7.その他」が「①導入している」の場合、その内容 <u>⇒自由記述</u></p>

Ⅲ. 働き方改革及びダイバーシティ推進に向けた課題



前回（2021年実施）	今回（2023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
○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
○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	同左
○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	同左
○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	同左
○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

Ⅲ. 働き方改革及びダイバーシティ推進に向けた課題



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
<p>○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</p>	<p>同左</p>
<p>○その他 ⇒自由記述</p>	<p>同左</p>
<p>新設</p>	<p>○男性育休の取得推進に当たっての課題 1. 代替要員の確保が困難 2. 男性社員自身に育休取得の意識がない 3. 休業中の賃金補償 4. モデル事例がない 5. 職場がそのような雰囲気ではない 6. 上司の理解が進まない 7. キャリア形成において不利になる懸念 ⇒ 1～7についてプルダウン （①課題である／②課題ではない）から選択</p>
<p>新設</p>	<p>○その他 ⇒自由記述</p>

IV. 働き方改革及びダイバーシティ支援に関する認定・賞



前回（2021年実施）	今回（2023年実施）案
<p>○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、くるみん認定、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</p>	<p>○働き方改革及びダイバーシティ支援に関する政府・地方自治体等の認定・賞（えるぼし認定、くるみん認定、なでしこ銘柄、イクボスアワード、健康経営銘柄等）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</p>
<p>○上記の具体的な名称 ⇒自由記述</p>	<p>同左</p>