

第2回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」議事要旨

日 時：	平成30年2月27日（火）午後3時～午後4時30分
場 所：	東京証券会館5階 第1会議室

次 第

1. メンバー会社（東海東京証券、岡三証券、むさし証券）による取組事例の紹介
2. 意見交換

議 事

1. メンバー会社（東海東京証券、岡三証券、むさし証券）による取組事例の紹介

東海東京証券、岡三証券、及びむさし証券より、それぞれ資料1「女性活躍推進と働き方改革（生産性向上）」、資料2「岡三証券の働き方改革および女性活躍推進について」、資料3「ウーマノミクス推進委員会による女性活躍支援を目的とした働き方改革の提案と当社の取組みについて」に基づき、各社における取組事例が紹介された。

2. 意見交換

○主な意見等

- ・資料1のP9にある「ロールモデル活動」について、ロールモデルに選ばれなかった方への対応をどうしているのか。
→選ばれなかった女性に対しては、その理由を求められた場合は、納得のいくまで理由を丁寧に説明するとともに、この活動は継続的に実施するため、今後もロールモデルになるチャンスがあることを伝えている。（東海東京証券）
- ・資料3のP4にある「ホームページリニューアル」について、女性のみでリニューアルされたとのことだが、どのような体制で行ったのか。
→まず、社内の女性のみで構成されるウーマノミクス委員会からホームページの採用ページを変更した方が良いのではないかと具申がウェブサイト担当部署へなされた。ホームページ担当部署とウーマノミクス委員会のメンバーが偶然重複していたため、ウーマノミクス委員会のメンバーを中心にホームページをリニューアルすることとなった。（むさし証券）
- ・各社、働き方改革の一環として長期休暇取得の推奨をされているが、休暇取得推進のために、休暇に係る費用の支給等は実施されているのか。
→弊社では、社員がプライベートで海外旅行をする際に、現地法人を訪問し一定の条件を

クリアすれば、補助金を支給するといった制度を設けている。その他、社内のクラブ活動にも助成金を出しており、クラブ活動を通じて休暇を楽しんで欲しいと考えている。

(東海東京証券)

→現状、休暇に係る手当での検討はしていない。弊社では、法定外の特別休暇として5日間の長期休暇を付与しているが、この特別休暇を含めた有給休暇取得率でさえ40%程度と、全国平均を下回っている。まずは、有給休暇を取得しやすい仕組みを構築したい。(岡三証券)

→休暇に係る金銭支給はないが、弊社では有給休暇取得促進を図るため、長期休暇5日、ミニ休暇2日、誕生日月休暇2日を付与している。有給休暇を自由に取得できるような風土づくりが次の課題である。(むさし証券)

- ・資料1のP18にある「クラブ活動」について、全社員の何割くらいが参加されているのか。

→参加率について明確なターゲットを設定しているわけではないが、約3割の参加率となっており、会社としてはできるだけ多くの社員に参加して欲しいと思っているため、今以上に活動内容を周知できる仕組みを検討して参りたい。(東海東京証券)

- ・資料2のP5にある「スマート・ワークプロジェクト」について、各部門から課題やアイデアが提出される仕組みとなっているが、具体的にはどのような課題が挙げられるのか。

→「スマート・ワークプロジェクト」は本年4月開始予定の取組みであるが、人事部としては、生産性向上が図れるような施策を検討して参りたい。(岡三証券)

- ・資料2のP9にある「営業店勤務営業社員WLB育児コース」について、実際、このコースを選ばれた方のその後のキャリアや給与変更の有無等、ご教示いただきたい。

→WLB育児コースについては、給与変更を伴う人事制度として規定されている。総合職と比較し給与は下がるが、給与を下げることでコース取得者はあまり気兼ねすることなく育児に重きを置き、仕事との両立が出来ているようだ。本制度については開始して間もなく、対象者が少ないこともあり、人事部では対象者と密に面談を行い、柔軟な対応を行っている。(岡三証券)

→出産・育児時点で営業部店所属の場合、復職後は育児との両立が難しいと考え、離職する女性は多いようである。営業部店の女性社員の継続雇用といった観点から、WLB育児コースはとても良いトライアルと考える。

- ・資料1のP13にある「社員の専門分野の明確化」について詳細をご教示いただきたい。

→社員の専門分野の明確化については、1年後に本格稼働と考えており、現在は構想段階であるが、会社からは、社員に対して、一人あたり2つは専門性を持つべきであり、会社はそのための教育プログラムを用意し応援している、というメッセージを発信している。(東海東京証券)

- ・資料1のP6にある「PC強制シャットダウンの開始」について、繁忙期等どうしても

業務を行わざるを得ないときには、再度PCにログインすることは可能であるのか。可能な場合、どのように管理を行っているのか。

→20時にPCをシャットダウンするのは営業店のみの対応で、本部は実施していない。ただ、時間管理は厳格に行っている。また、営業店においてもマーケットの急変等どうしてもやむを得ない場合は対応できるシステムを整備している。(東海東京証券)

・弊社では、キャリアデザインプログラム(キャリアの節目になる年次の社員向けの研修)を検討している。既に取り組むを行っていただければご教示いただきたい。

→弊社では、4年目の全女性社員向けに、結婚・出産後も働き続けてもらえるよう、WLB制度や育児短時間勤務等の制度を説明するための集合研修を行っている。(岡三証券)

・女性はライフイベントを契機に離職するケースが多々ある。各社では女性のライフイベントに応じた制度を手当てされていると思うが、その取り組みの成果はいかがか。

→出産育児といったライフイベントへの対応については、育児休暇取得率及び育児休業後復職率が100%である点を踏まえると、成果が現われていると考えている。(むさし証券)

→資料2のP10にある通り、女性活躍推進に関する取り組みを開始後、育児休暇等の取得者数が増加していることから、一定の成果が現われていると考えている。(岡三証券)

→制度の不備等で仕事と育児・介護等の両立が立ち行かないといった理由による離職はないと認識している。ただ、自らの価値観から育児や介護を優先したいという理由による離職や、配偶者の転勤等やむを得ない理由で離職するケースはある。そのような方には、キャリアブリッジ制度という再雇用制度を活用していただいている。(東海東京証券)

→以前は、女性は結婚や妊娠時点で退社することが多かったことを考えると、育児休業や短時間勤務取得者数の増加は離職率の低下と同義であるといえるのではないか。

・ウーマノミクスのアンケートについて2年半前から開始されたとのことだが、それ以前は何か社員の声を拾うための取り組みは実施していたのか。

→ウーマノミクスのアンケートの実施以前から人事部長限りでの社員向けアンケートを実施している。当時からのアンケートの声が、現在の職場環境改善の取り組みに繋がっている。ただ、現在のウーマノミクスのアンケートのように、その結果を全社員に開示するといった取り組みは初めてである。(むさし証券)

・女性の人材確保のために、リクルーターに女性を登用することは良い取り組みと考える。

・弊社で、各支店長の評価をその部下に行かせたところ、社長に最も近い支店長の評価が最も悪かったという事例があった。トップの意見を末端まで浸透させ、また末端からの意見を常に吸い上げていける環境整備が、コンプライアンスのためにも重要と考える。

以上

本件に関するお問い合わせ先：SDGs推進室(03-3667-8478)
本議事要旨は暫定版であり、今後内容が一部変更される可能性があります。