

## 第7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31年3月12日（火）午後2時～午後3時 |
| 場 所： | 日本証券業協会 第3会議室          |

### 次 第

- ・本分科会報告書（案）について

### 議 事

- ・本分科会報告書（案）について

事務局より、資料に基づき、本分科会報告書（案）について説明が行われたのち、意見交換が行われた。主な意見は以下のとおり。

#### ○主な意見等

- ・今月にはWAW!（World Assembly for Women）とW20が同時開催されるなど、社会的にも女性活躍に向けた機運が高まっているが、これは投資家の動きに依るところも大きい。資産運用会社大手であるステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズでは、女性取締役が一人もいない企業の取締役選任議案には反対票を投じるという「取締役会ダイバーシティ指針」を公表したが、ある記事によれば、TOPIX500構成企業のうち当時の時点で本指針に抵触するのが281社であり、そのうち40社ではその後新たに女性取締役が選任されている。さらに、11社では今後女性取締役を選任することと約束したということで、今後も投資家の動きやコーポレートガバナンス・コードによって各企業における女性登用に向けた対応が活性化してくるものと思われる。よって、業界特有の課題もあると思うが、他の業界に遅れないように対応していかなければお客様と足並みが合わなくなってしまうということもあるかと思う。

現在の政府や国際的な議論の流れとして、女性活躍の推進のためには女性の意識啓発だけでは不十分であり、男性職員を念頭に置いた今までの働き方の構造を改めて行く必要があるという風潮となっている。その中でも、特に長時間労働是正と柔軟な働き方への対応は必須であると言われているが、意外と導入されていないのが1時間単位で有給休暇を取得できる時間単位年休制度である。これまで育児等の用事に対応するために半日の有給休暇の取得が必要であったが、簡単な用事であれば1時間程度で十分なことも多い。本制度の導入は労使協定で対応可能であるため、是非各社で導入を検討していただきたい。

また、昨今では企業間における人材獲得競争が盛んになっているが、この競争の中で企業のアピールポイントとして焦点が当てられているのは男性の育休取得率である。今年には男性の育休取得に関する法的義務化に向けたキャンペーンが大々的に行われることとなっており、人材獲得競争力強化の一環として、業界内で男性育休取得率1位を目指す動きが出ている。男性の育休は主に1週間の有給休暇という形にはなるが、特に金融業界では生保、損保、銀行などが取得率100%に向けて積極的に取り組んでいる印象である。

とにかく世の中の動きが速く進んでいるため、他の業界にも目を向けながら、女性の意識的な面だけでなく、全体的な働き方改革の取組みを推進してほしい。

- ・本報告書（案）は、証券業界における課題から取組み、そしてフォローアップ含めた今後の展開まで、今までの議論が漏れなく反映されていると思う。

これまで本分科会の議論に参加してきて、当社固有の問題点とっていたことが実は業界内で同じように問題視され、そして同じような取組みが行われ、それに対する課題も抱えているということが共有され、とてもありがたかった。今後も働き方改革と女性活躍の推進に向けて、引き続き様々な形で情報共有ができればと思う。

- ・本分科会では全体的にバランスのとれた活動をされており、本報告書もうまくまとまっていると思う。

そのうえで1点思ったことは、女性役員や女性管理職の人数が少ないなど推進すべき点は様々あるものの、根本的な課題として存在するのは業界全体に占める女性職員の比率の低さではないかということである。女性職員の数が増えれば増えるほど、昇進していきたいといった意識も当たり前になってくるため、証券業界に女性職員を増やすための入口部分での取組みについても、長い目で見ると考えても良いのではないか。

- ・私はどちらかというところ経営者としての立場から本分科会に参加してきたが、自分の中での働き方改革や女性活躍に対する意識の変化というものを感じている。

一方で、地方の中小証券会社では、問題意識を持ってこれまでの事例を参考に取組みしてみようと思っても、人材不足やコストなどの観点から、なかなか次のアクションに移れないというのが実態である。たしかに業態に関係なく証券業界全体で取組みでいけると素晴らしいと思うが、実際に取り組む際にはどうしても各社でばらつきが出てしまうと思う。よって、今後も継続的に業界として取組みでいくのであれば、先進的に取組みを進めている証券会社に対し、日証協が間に入って制度導入にあたっての裏話的なものも含めてヒアリングしてもらい、後発の証券会社にフィードバックしていただける仕組みがあるとより浸透しやすくなるのではないかと思う。

- ・イクボス企業同盟では、各企業の担当者が3か月に1回程度で集まって悩みを共有する場がある。担当者レベルでは悩みを抱えていることが多い一方、ちょっとした話し合いで悩みが晴れるのを事例として見てきたため、日証協でも各証券会社の人事担当者等がざっくりと意見交換できるようなワークショップを開催すると助かる会社が多いのではないか。

また、評価に対する不満というのは世間一般でも挙げられているところであるが、ある企業では、育休中の評価をゼロではなく当該期間中の同期の評価の平均とするところもある。一方で、育休や時短勤務制度等を利用する方の業務を肩代わりする方に対しても、きちんとその分の評価をしてほしいという要望も制度利用者から挙がっているようである。評価に関しては法律的にも難しいところである。例えば、ある男性職員が育休を3か月取得した際に定期昇給が見送られたことを不服として裁判が行われ、結果として違法と認められた判例もある。よって、育休を取得した職員への待遇等に関しては、社労士に対して法律の面からも確認した方が良いと思う。今まで慣習的に評価がゼロになっていたこともあるようであるが、職員のモチベーションのためには整理が必要だと思う。

また、昨今では再雇用制度で戻ってくる方も増えているところ、通常の転職であれば前職の評価が認められると思うが、再雇用された方の評価については新卒採用者と同じでゼロリセットされてしまうことが多々あると聞いている。評価に対する考え方としては職能給から成果給に移り変わってきている中で、対応をどうしていくのかというのは大きな流れの中での検討事項だと思う。

- 人事制度の設計に関しては、うまくいかなかったケースはどのようなものだったのかといった裏話を共有してほしいというニーズはあると思う。業界内における人事担当者によるスモールミーティングをやってみても良いのではないかな。
  - ワークショップをやっているうちに、そんな手があったのかという気付きを得ることはよくある。誰かの話を一方的に聞くのではなく、いろんなテーマに関して各グループで話し合う機会を設けると、同じテーブル内で既に実践している先進企業から参考になる話が聞けることもある。そういったざっくばらんな場にしていだければと思う。
  - これまでの施策では、どちらかというとも既に働き方改革や女性活躍に対する意識が高い役職員が参加されてきたと思われるが、大事なことは、全役職員が働き方改革や女性活躍について理解することであると思う。その意味では、日証協には負担になるが、各証券会社では役職員向けに各種研修を行っていることから、例えば研修を実施するための資料やネット上で研修を受講する機会を提供することにより、証券業界の全役職員が年1回は勉強してもらうことを推奨する取組みを進めていくと実効性が高まるのではないかな。今後における議論の中で検討していただきたい。
  - 来年度以降どうしていくかという点については、報告書(案)の「5. 今後の展開」で掲げられている内容を中心として対応が進められるということになると思うし、一方でスモールミーティングを開催していくことも価値があると思う。
- 他方で、女性活躍を阻害している一つの要因として一般的によく言われているのはハラスメントの問題であると思う。ハラスメントの問題に対してどの程度正面から取り組んでいくのかというのは悩ましいが、証券業界としてハラスメントへの対応という角度から施策を検討していくことも考えてみる価値はあるかもしれない。
- 当社は中小企業であるが、働き方改革を進めるにあたってどこから手を付けていけば良い

のかという問題意識がある。その点、同規模の証券会社の方と話すと、本分科会に入っ  
たらやましい、是非議論の内容を教えてほしいという話をされることがある。そういった  
関心の高い方々からすると、今回の報告書と事例集は、本分科会における意見が網羅的に  
盛り込まれているなど、入門編として非常に参考になるのではないかと。もちろん即座に導  
入可能な部分と難しい部分がそれぞれあるため、その点は別途フォローが必要だと思  
うが、最初に出すものとしてはうまくまとまっていると思う。

- ・事例集も含めてうまくまとまっていると思う。

来年度に向けての提案として、各社でも若い世代の職員をどう育てていくかというこ  
とが課題となっているのではないかと。若手の育成についてはハラスメントの問題に  
もつながっており、当社では社員の平均勤続年数も短くなってきている中で、女性だけ  
ではなく、大きな意味での若手活用をどう考えていくのかといった点も共有できると  
良い。

- ・管理職向けセミナーの内容としては、主に男性管理職の意識改革に関する話が取り上げら  
れているが、是非女性管理職の話も聞きたい。自分自身も小さい娘を抱えており、また福  
岡・東京間の転勤生活もしている中で、相談する相手がいないと感じている一方、新入社  
員に対して私のエピソードを話すと目を輝かせて話を聞いてくれている。先程から挙が  
っているスモールミーティングではないが、女性だからこそざっくばらんに話せる場が  
あると今後の仕事への活力につながると思う。男性の意識改革も重要だが、来年度向け  
ては、女性間の悩み相談や緊張せずに話ができる場が設けられると、更なる女性活躍のた  
めの気付きがあるのではないかと考える。

以 上

|  |
|--|
| 本件に関するお問い合わせ先：SDGs 推進室（03-6665-6783）<br>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。 |
|--|