

## 第15回「働き方改革・ダイバーシティ推進委員会」議事要旨

日 時：	2022年9月28日（水）午後2時00分～3時30分
場 所：	WEB・電話会議

### 次 第

1. 2022年度の具体的施策の進捗状況等について
2. ダイバーシティ推進に係る取組紹介について
3. その他

### 議 事

#### 1. 2022年度の具体的施策の進捗状況等について

事務局より、資料1に基づき、2022年度の具体的施策の進捗状況等について説明が行われたのち、意見交換が行われた。主な意見等は以下のとおり。

#### ○主な意見等

(研修動画について)

- ・千葉銀行の淡路取締役のダイバーシティ推進動画に関して、今やダイバーシティは当たり前のもので捉えられがちだが、このタイミングで、「なぜ今、ダイバーシティ推進が求められるのか」という根幹のところから講演いただき、その先までカバーできる内容となっているのでとても有意義なものだと思う。

(次回意見交換会のテーマについて)

- ・候補1のハラスメント防止策をテーマにすることについて、確かに証券業界は厳しい表現で指導が行われることが多いと認識しており、大変意義のあるテーマだと考える。その点で、テーマとしては、「ハラスメント防止策」に限定するよりも、ハラスメント防止に向けた意識の高まり、コーチング、組織運営等について各社の取組み、意見交換や、他の業界の取組みを取り上げるのもいいかもしれない。  
⇒管理職くらいの年次になると、これまでの経験も多様であるため、彼らの言動に対する新入社員や若手社員の受取り方には、感覚的な乖離があるものと思われる。そういう意味で、ハラスメント防止策をテーマにすることに意義はあると思われるし、プラスアルファで他業界の取組みを紹介するということは良いかもしれない。
- ・営業職は、ハラスメントと適切な指導の境目が分からなくなるため、当社でもここ数年コミュニケーションを増やした取組みも行ってきているところである。当社として、今回取

り上げたいテーマは、候補2の男性の育児休暇取得推進への取組みについてである。当社は人事のマンパワー的にも限りがあり、また、職員の平均年齢が50歳を超えるため、数少ない若手の男性職員にはぜひとも育児休暇を取得してほしい気持ちがある。育児休暇取得者の経験談等を聞いて、様々な方法を議論していくことは意味があると思う。

- ・当社も、候補2の男性の育児休暇取得推進への取組みに興味がある。当社は、女性の育児休暇制度は充実してきて、育児を理由に退職する人はいなくなってきたが、男性はこれまで育児休暇を取得する人はほとんどいない。
- ・同じように、候補2の男性の育児休暇取得推進への取組みをテーマ候補としたい。今年、当社は、ある会社が主催した男性育休を考えるムーブメントに参加した。その中で1社では出来る取組みが限られているが、複数の団体間で、男性育休取得を浸透させるために企業・組織が今できること等を議論していくことは、良い取組みだと思う。

証券業界のイメージを変えるという意味では、業界として、まずは男性の育児休暇取得について「意見交換」という形で取り組んだ方がいいのではないかと考える。

⇒業界イメージは、板についたものから脱却できておらず、「365日働き続ける証券業界」というイメージが一部残っている部分もある。業界として男性の育児休暇推進に取り組むという意思表示を行うような機会とするのも良いかもしれない。

- ・どのテーマも興味深いが、HRテックやDX化について議論できないかと思っている。リソースというところで、人がやらなければいけないこと、人がやらなくていいことを切り替えていく必要があるが、そのために、HRテック、DX化を議論し、それらを使いこなせるように自己啓発、リスキリングの取組みが必要だという流れもあると思う。
- ・ここ最近、人的資本の重要性やそれらの開示に向けた動きが活発化していること、また、従業員エンゲージメントの結びつきが会社のパフォーマンスに影響を及ぼしてきている。そのようなテーマもいいと思ったが、今回の議論では「候補2 男性の育児休暇取得推進への取組み」のテーマに対する要望が多かったため、それも踏まえて、事務局が挙げた候補1～3をベースに、事務局にて検討することとしたい。

## 2. ダイバーシティ推進に係る取組紹介について

事務局より資料2-1に基づき、証券業界におけるダイバーシティ推進に関する現状の説明、大和証券より資料2-2に基づき、自社の取組みについて説明が行われたのち、質疑応答が行われた。主な質疑応答は以下のとおり。

### ○主な意見等

- ・(資料2-2 6ページ) 女性向けキャリア研修の研修期間について、従来2日間でやっていたものを、4～5カ月間に延長したとのことだが、その期間はずっと研修をやるのか。⇒研修期間は4～5カ月と定めているが、回数にすると5回程度になっており、業務に影響

がないようにしている。研修の最後には社長への報告があり、そのための準備時間は別途、確保する必要があることから、トータル4～5カ月はコミュニティとしての形は継続することになる。

- ・(資料2-2 2ページ)「①女性管理職比率」のグラフで、女性管理職の比率が上がってことについて、職種転換する職員も多かったとのことだが、当社も環境整備をした結果、育児していても働きやすくなったり、職場復帰する職員が増えた一方、管理職になろうという意識があまりないという現状がある。その場合の職員に対する意識改革の方法を教えてください。

⇒(資料2-2 5ページ)「Daiwa Woman's Forum」は管理職手前の女性向け研修になるが、この取組みによって、女性のロールモデルが増えたことも、管理職になってみてもいいかな、と意識が変わっていくきっかけになる。

また、(資料2-2 11ページ)社内SNS「ANSWERS」という同じテーマに関心がある社員が集うコミュニティは、他部署のロールモデルと出会う機会となっている。

⇒補足すると、当社では、登用基準の見直しを行っている。一昔前であれば、〇年入社～〇年入社の人が今回の登用対象者、のように、ある程度入社年次の区切りがあったが、実態として、現場には、当社各種制度が出来る前にライフイベントがあったり、タイミングを逃した職員も含めて、既に管理職同等のスキルを持った職員がたくさんいる。そのような職員を全て見直して、昨年度から管理職登用を加速させている。50代半ばで初めて管理職になった職員もたくさんいる。

- ・2点質問させていただきたい。①(資料2-2 5ページ)「Daiwa Woman's Forum」の累計参加者1,090名はどのようにして選ばれたのか、任意なのか、選抜なのか。
- ②(11ページ)社内SNS「ANSWERS」について、当社も同様の社内SNSを導入しているが、あまり活発な投稿がないのが実態である。活発に投稿が行われるよう、どのような運営をしているか教えてほしい。

⇒①については、受講者は選抜となっており、基本的には、管理職手前の年次の職員が選抜され、他にも所属部署や評価も考慮している。

②については、投稿が活発に行われない状況は当社の悩みでもあり、当初は人事部主導のオンラインミーティングを定期的に月1回実施していたが、次第にロコミのような形で拡大してきたところである。様々なテーマのチームを作っているが、例えば、他の部署の仕事内容を知りたいコミュニティは希望者が多く、興味が多そうなチームについては、スペシャルウィークのような、1週間、毎日色んなゲストを呼んでオンラインミーティングを開催するという取組みも行ったり、社内での認知度を上げていっている。

⇒社内SNS「ANSWERS」は、人気部署の人気者をゲストに呼ぶなど、工夫することによって、広がりを見せている。社内ネットワークに対するニーズは非常に高く、自走するコミュニティになりつつある。

- ・当社も育児休業に関しては、男女関わらずグローバルで4カ月以上取得することになって

いる。男性の長期育児休業が増えてきているところなので、大和証券の今後の取組み状況を楽しみにしている。

2つ質問させていただきたい。①（資料2-2 11ページ）社内SNS「ANSWERS」の告知の部分は、先ほど、草の根運動で口コミのように広がっていくという話があったが、全社員にメールが送られるのか、「ANSWERS」の中に今週の開催一覧のようなものがあるのか等、職員に対する告知方法を教えてほしい。

②当社でも、現在障がい者雇用を推進しているが、「ANSWERS」のチーム一覧にある「Daiwa LEAF Plan チーム（障がい者）」はどのような人達が集まって、どのような話をするコミュニティなのか教えてほしい。

⇒①12 ページに記載している一覧は個別に作ったチームになるが、それとは別に、ワークライフバランス全般について全社員を対象に発信するチームを作っている。その中で「ANSWERS」の浸透を図ったり、スペシャルウィーク開催の告知をするほか、社内放送やメール等のツールも使用している。全社員が入ったチームには、研修開催、委員会開催等の連絡も行っている。

②障がい者向けのチームは、障がい者当事者向けのチームとなっており、所属部署では出会えない方との情報交換の場として、盛り上がっているようだ。聴覚障がいの方などもあるので、チャットを用いた交流等、開催方法にも工夫がみられる。

⇒見た目では分からない障がいをお持ちの方もおり、そういう方は現場でもかなり頑張っている。当社の社内報では、そのような障がいを持った職員の紹介なども積極的に行っている。

### 3. その他

各社において直近で実施された働き方改革やダイバーシティ推進等に関連する取組みについて情報共有が行われた。主な意見等は以下のとおり。

#### ○主な意見等

・本日ご欠席の委員会社から、事前に直近の取組みに関する情報共有を受けたため、私からご紹介させていただきたい。

同社では、柔軟な働き方制度として、月1～2回の時差出勤や早期退社を各部署の裁量で実施しているほか、勤務地に関しても年に上限2週間まではオフィスや自宅以外の帰省先等の休暇先も可能とする制度も試験的に導入した。

その他、有給休暇取得率向上に向けた取組みとして、当月が誕生日の職員に対して休暇取得を促すメールを配信する取組みの実施、職員のネットワーク・グループ運営としてOyaConnect（ワーキングマザー、新米パパ等働く両親）、Sin-Language（手話）、Young&Young at Heart（主にミレニアム世代）等のグループのサポートを実施している。

さらに、管理職及び職員研修として、心理的安全性や傾聴などに重点を置いた外部講師による講演や社内研修を実施している。

・昨年10月にダイバーシティ推進プロジェクトグループを設置した。社内の課題を洗い出す中で、アンコンシャス・バイアスについて理解し、コントロールをすることがベースとなる概念として大事だと考えた。今年度から研修導入を開始し、9月末までの段階で執行役員から部店長、ライン課長等、管理職層全員を対象に実施した。下半期は、ラインを持たない課長以下、非管理職を対象に実施予定。

もう一つは、男性の育児休業取得に関して、営業店でも男性の育児休業取得が増えてきている。1週間等短い期間ではなく、1か月ほど取得する職員も出てきているが、割合としては少ない状況となっている。配偶者の出産時期が近い男性職員に対して人事部から、育児休暇取得の意向確認をする等の対応も行っている。

また、直近で決定したことだが、「法定の育児休暇だと無給になってしまうため、本当は取得したい一方で、収入面での不安の方が大きい」等の意見を取り入れ、公休扱いの休暇とする旨、制度として整えた。

⇒アンコンシャス・バイアス研修はどのような講師を選定したのか。

⇒初年度は、様々な会社で講演している外部の講師をお願いしたが、次年度以降は、当社の実情をより考慮した形で、社内の講師によるディスカッションを検討している。

・当社は17時10分が定時だが、毎年8月は早帰り月間として、定時若しくはその30分後までに帰ろう、という施策を実施している。以前の管理職が号令をかけて早帰りを実施していた頃はみんな早く帰っていたが、今年は難しかったこともあり、イントラに掲載する程度の周知となった。しかし、4～7月の平均と比べると数パーセント改善されている状況であった。当社でも労働時間短縮には力を入れており、ホールセール部門等部署間の偏りは課題だと感じている。部支店では、早く帰るよう上司から声がけしてほしい旨の要望などもある。何時なら適切なのか、また周知の仕方も含めて今後も検討していきたい。

以 上

本件に関するお問い合わせ先：SDGs推進室（03-6665-6783）

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。