



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 5



とう し
10/4は
証券投資の日

証券業界における女性活躍推進カンファレンス ～多様な立場で考える 誰もが自分らしく活躍するには～ の模様について

2023年12月

日本証券業協会

SDGs推進本部 SDGs推進室

多様な立場で考える

誰もが **自分らしく** 活躍するには

本協会では、働き方改革及びダイバーシティ推進に関する取組みを進めており、その一環として、昨年より、証券業界の女性活躍推進を目的としたカンファレンスを開催している。

証券業界の女性役員にご登壇いただいた昨年度に続き、今年度は、事務職・営業職から総合職への転向、育児・介護と仕事の両立、女性活躍の支援、男性の育児参加など、多様な立場にある部店長クラスの方をお迎えし、役職員一人ひとりがより自分らしく活躍するための意識醸成を目的としたカンファレンスを開催した。

日時	2023年11月30日（木）18時00分～19時40分
会場	KABUTO ONEホール および ZOOMオンライン
プログラム	18時00分 開会挨拶 日本証券業協会 会長 森田 敏夫
	18時05分 ゲストスピーチ（ビデオメッセージ） 女性活躍・男女共同参画担当大臣 加藤 鮎子 氏
	18時10分 ゲストスピーチ 大和証券 専務取締役 白川 香名 氏
	18時20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 岩井コスモ証券 ネット取引統括部長 山形 光 氏 岡三証券 取引審査部長 古林 理恵子 氏 東海東京証券 企画部長 岡田 公代 氏 野村證券 高崎支店 兼 太田支店 支店長 梶田 明宏 氏 みずほ証券 機関投資家営業部長 鈴木 大祐 氏
	19時40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 73名、オンライン参加144名 計217名 (会場参加79名、オンライン参加224名 計303名 歩留72%) ※ 申込者の属性内訳は、証券会社役職員253名、その他（関連団体等）39名、メディア4名、学生7名 <ご参考：昨年の参加者数> 会場参加 92名、オンライン参加233名 計325名

誰もが **自分らしく** 活躍するには

パネルディスカッションにおける主なポイントは、次のとおり。

育児との両立

- 管理職昇格後は仕事の責任も増え、子供との時間がより一層限られたことで、子供には寂しい思いをした記憶が残るだろうが、同じ立場になった時に、あの時母親は仕事に打ち込み、自分らしく生きていたということを知ってもらえれば良いと思う。
- 子育ては家族全員で、学校行事や地域活動も楽しむ意識で参加する。学校行事一つとっても、教育方針や子供たちの様子・考えていることなどを垣間見ることができて面白く、時間の制約という苦勞を補って余りあるものだと感じた。
- 育休・時短勤務に関しては、当事者はもちろん、負担を受け止める他の社員側へのケアが重要だと思う。

事務職・営業職から総合職への転換

- やりがいのもてる仕事を長く続けたかったが、一般職のままでは先のキャリアアップを描くことができず、営業の総合職として仕事の幅を広げた。総合職への転向当初は、教育制度も整備されていなかったが、職場の上司や先輩社員のサポートを頂くことができた。
- 失敗も多々あったが、小さな成功体験を積み重ねることで徐々に自信がついていくもので、チャレンジすることが大切だと思う。

女性活躍支援

- 転動しない人、子育てをしている人など、その人の置かれた状況をしっかり把握し、それに応じた指示を出すようにしている。それぞれの価値観・活躍の仕方があるので、管理職としては、活躍できる環境を整えてあげることが大事だと感じている。
- 他の地域金融機関とともに女性幹部候補生向けの研修を実施。

介護との両立

- 遠方の両親の介護を経験したが、休暇中でも職場との連携を密にとり、お客様に手紙を書くなど、制度上、可能な限りできることをした。特に上司のフォローがあり、今でいうテレワークでお客様との接点を持つことが出来た。
- 近距離の介護はフレックスタイム制導入で補えるが、遠距離の場合は難しく、職位に関係なくテレワークが利用できるような仕組みづくりと周囲の理解が大切だと思う。

男性の育休取得

- 海外勤務が長かったため、男性が育休を取得することには抵抗感がなく、妻の負担を少しでも減らそうと思った。育休中は、仕事の忙しさとは完全に異質の時間の流れを感じ、大変さを実感した。
- 業務においては、周囲を信頼する、組織として動けるよう意識共有など、普段から心掛けることが重要。
- 日本では、男性であろうと女性であろうと育休は思い切って取得する、という意識に変えていく必要があると感じる。

パネルディスカッション

モデレーター



江川 雅子 氏



鈴木 大祐 氏



梶田 明宏 氏

パネリスト



岡田 公代 氏



古林 理恵子 氏



山形 光 氏

カンファレンスの様子

会場全体

パネルディスカッション

森田会長 開会挨拶

大和証券 白川専務
ゲストスピーチ

みずほ証券
鈴木氏

岩井コスモ証券
山形氏

東海東京証券
岡田氏

加藤 大臣 ビデオメッセージ

内閣府特命担当大臣

成蹊学園 江川氏

岡三証券 古林氏

野村証券 梶田氏

ネットワーキング

アンケート結果は次のとおり。

誰もが **自分らしく** 活躍するには

～参加者からの声～

特に参考になった点

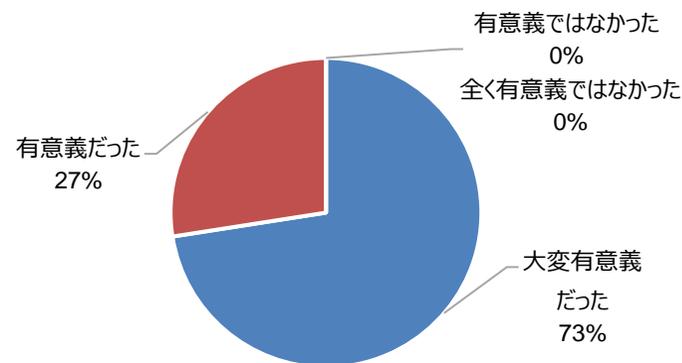
- 「迷ったらチャレンジ、前に出よう」という趣旨の発言は、男女問わず貴重な示唆だと思った。
- 女性と1on1を実施する際、上司の話に合わせてしまわないように、先にメンバーが自分の考えを話せるよう配慮する旨の話は、腑に落ちた。
- 子供が小さく、母親が家にいないことを理解してもらうには少し時間がかかるが、仕事のやりがいや意義を伝えていきたい、という言葉が胸に残り、家族に恥じない行動をしなければと身が引き締まった。
- 男性育休を取得する際、「空気を読まない事」、これは海外経験が長い人だからこそ出来る事かもしれないが、日本の男性も見習うべきと感じた。
- 介護との両立に関するテーマはこれまであまり聞くことがなかったが、介護休暇中でも制度の範囲内で、息抜きも兼ねて、顧客とのコミュニケーションをとることは、参考になった。

取り上げてほしかった点

- 家庭と仕事の両立での後悔や犠牲にしたこと、もう一度やり直すならどうするか。
- 男性の育児休業中に何をしていたか。男性が長期休暇を取ることができる風土をどうやって醸成していくかの具体的な方策の深掘り。
- 産休育休を取得するにあたり、同じ職場の人たちにも不公平感がない仕組みを作るにはどうしたら良いか。
- 子供を産まない選択をする女性もいるため、多様な目線を加味してほしい。
- 思い悩む女性社員のフォローや、また管理職になりたくない女性社員、責任ある仕事に就きたくないとする社員の意識改革。
- 男女ともに直面する介護について、介護すべき家族がいる社員を含めたチームビルディング方法。

～その他アンケートデータ～

パネルディスカッションのプログラム



パネルディスカッションの時間配分

