



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

2019年度女性職員向けセミナー 「証券 Women's Network」(東京会場) 開催概要

2019年10月
日本証券業協会
SDGs推進室



2019年度 証券 Women's Network 概要(東京)

1) 開催目的	証券業界における女性のネットワークを構築し、女性職員のキャリア意識の醸成を図る。	
2) 開催日時	2019年7月30日(火) 10:00~12:30	
3) 開催場所	TKP東京駅日本橋カンファレンスセンター ホール5A・5B	
4) 主催	日本証券業協会	
5) 参加者	29社83名(会員証券会社の女性職員)	
6) プログラム内容	7) 当日の様様	
①主催者挨拶 日本証券業協会 会長 鈴木茂晴		
②証券会社職員(ロールモデル)によるパネルトーク		
③参加者による座談会及び発表		
④ネットワーキング ※軽食を用意した立食形式		

2019年度 証券 Women's Network(東京)

主なポイント

主なポイント(意見)

自身の意識改革

- 周囲の男性同様に長時間働くことが難しくても、自分なりに割り切って出来る範囲で頑張っていくことが重要。
- 部下は一挙手一投足を全て見ているのだということを意識するとともに、こういう先輩になりたいと思われるように意識していくべき。
- 前例がないからやらないのではなく、前例がないことにも挑戦していくべき。

周囲の意識改革

- 特に年配の男性役職員において、過去の成功体験重視や男性優位な考え方が残っているのではないか。
- 周囲を巻き込むためには日頃のコミュニケーションが重要。

職場環境

- 制度は整備されてきたが、運用面が不十分であり、制度の周知徹底も不足しているのではないか。
- 在宅勤務や配偶者の転勤に合わせて転勤・休職できる制度等、より柔軟な働き方が可能となる制度の導入。

セミナーに対する参加者の声

- 今後のキャリアの参考になった 96.2%(昨年度94.7%)、次回への参加意向 94.0%(昨年度98.0%)。
- 同業他社の制度や取組み、考え方などを聞くことができ、参考になった。
- 仕事への意識や、管理職としての働き方について参考になった。
- 自分と同じ悩みを抱えている方が多く、気持ちが楽になった。
- 結婚、出産、育休を経て時間勤務を利用しながら営業職を続けるのは難しい面もあるのではないかと思ったが、制度を正しく理解し利用する必要を感じた。
- 子育てとマネジメントは同じだとパネラーの方がおっしゃっていたのが印象的だった。
- 家庭とキャリアでどちらを取るか悩む場面があっても、欲張って両方取るべきという話は参考になった。
- このような会合が必要なくなるような業界になってほしい。
- 男性にも参加してもらい、男性側の意見を伺いたい。

※ 下線部は昨年度と重複する意見

2019年度 証券 Women's Network(東京)

主催者挨拶

10:00
～10:15

主催者挨拶
日本証券業協会 会長 鈴木茂晴

主な内容

鈴木会長より、本セミナーの開会にあたって挨拶を行った。
主な内容は以下のとおり。

- ・ 証券業界で働く女性職員が、今後のキャリアを考え、自らの働き方に自信を持って働いていただくためには、多様な働き方や仕事・キャリアの悩みを共有できるような機会が必要と思い、昨年度より、本セミナーを開催している。個社の垣根を超えて業界横断的に集まりいただくセミナーは貴重であり、是非この機会を活かして、新たな気付きや横のつながりを得てほしい。
- ・ 女性には、今持っているパワーを爆発させてほしい。過去の成功体験を変革し、この国が今後更に成長していくためには、女性の感性や視点が大きなカギになる。
- ・ また、とにかく女性は結婚しようが、しまいが、子供ができようが、できまいが絶対に働くことをやめてはいけないと言いたい。仕事でつらい状況が続けば辞めたいと考えるだろうが、何があってもへこたれず、上昇志向を持って、自分の能力を一層磨いて欲しい。
- ・ 自分らしく生きていくために必要なのは経済的な自立であるため、今持っている経済力は失ってはいけない。この厳しい時代に自らの力で生きているということはそれだけで大変素晴らしいことである。
- ・ 女性職員の皆さんには、本日のセミナーで得た諸先輩方のお話や議論を糧にして、今後もご自分の能力に自信を持ち、意欲をもって働いていただきたい。



2019年度 証券 Women's Network(東京) パネルトーク

10:15
~10:45

証券会社職員(ロールモデル)によるパネルトーク

主な内容

証券会社女性職員3名(ロールモデル)より、これまでの経験をもとに、仕事のモットーや仕事面・生活面で工夫されている点、後輩女性職員へのメッセージ等について、パネルトークが行われた。

主な内容は以下のとおり。

- 入社後ずっと支店の法人営業で支店長まで経験した後、現在本社の法人営業支援部長を務めている。育休復帰後に部長職の打診をもらった時は正直悩み、少し時間をいただいたが、せっかくのチャンスなので引き受けた。家事・育児もあって周りの男性部長と同様に**長時間働くことは出来ないが、女性の先輩の経験談等を参考にしながら自分なりに割り切ってやってきた**。皆さんも**体調管理をまず第一**にしてほしいが、**もし家庭とキャリアでどちらを取るか悩む場面があっても、欲張って両方取るようにして良いと思う**。
- 今年4月から支店長を務めている。ライン課長は全員私より年上であり、極力**フラットな関係性**を心掛けている。仕事でも家庭でもとにかく時間がないために、一言二言会話する中でもある**べく目線を合わせて密な時間となるようにしており、その点で子育てと仕事のマネジメントはとても似ていると思う**。また、管理職になってからは、**部下は一挙手一投足を全て見ているのだということ意識するとともに、こういう先輩になりたいと思われるように頑張っている**。
- 入社後10年間支店営業に携わった後、現在は広報やIRを担当している。子供の急な体調不良で休んでも問題ないように、**期日1週間前にはある程度目処が立っているように心掛けている**。当社の女性活躍推進はまだ途上のため、**こうした交流の機会**で**他社の取り組みや考え方を持ち帰り、当社の取り組みが進むようにしていきたい**と考えている。前例がないことはダメだと思われがちだが、今までの経験上、自分が前例になることでチャンスが生まれることも多かったため、**前例がないことに挑戦することも大事だ**と思う。



2019年度 証券 Women's Network(東京) 参加者同士の座談会

11:00
～11:55

参加者による座談会及び発表

主な内容

参加者をグループに分け(職種・役職別)、社会人人生で苦労した時の状況を振り返り、会社の制度や自身の働き方などに関する課題を挙げ、その改善方法についてディスカッションした。

ディスカッション結果として以下のコメントが発表された。

- ・地方部店か首都圏かによって制度の利用しやすさや実績に差があるため、そうした格差をなくしていくべきである。また休暇制度についても実際には利用しにくい場合もあるため、もうすこし個別の事情に配慮した制度になっていくことが望ましい。
- ・管理職の立場からは、部下に頑張してほしいと言われるプレッシャーが、良くも悪くも周囲に見られていることを意識付け、それが使命感になってこれからも頑張っていくモチベーションになっているという意見があった。会社の制度面に関しては、休暇制度を積極的に利用していきたいという話になったが、制度を悪用する人がいると、「やっぱり女性は」と見られてしまうため、悪しき前例になることなく、良い前例となるように努力していくことが重要である。
- ・配偶者の転勤で海外や地方についていく必要がある際、地方にポジションがなければ退職となってしまう点が課題として挙げたので、配偶者の転勤に合わせて2～3年程度休職できる制度があると良い。また、制度の周知徹底が不足しているのではないか。
- ・管理職が会社に対する意見を述べると会社批判と捉えられかねないため、意見を言い合える相手が少なくなってくることが悩みとして挙げられた。解決策として個人としての意見であることを明確にすることが提案された。他方で、会社によっては退勤時間が制度として決められており、それによって気兼ねなく早く帰ることで家庭と両立した働き方を継続できるとの意見があった。



2019年度 証券 Women's Network(東京) ネットワーキング

12:00
～12:30

ネットワーキング ※軽食を用意した立食形式

主な内容

参加者同士で更に交流を深めることができるよう、立食形式によるネットワーキングを開催した。本セミナーに出席した女性職員のほとんどに参加いただいたほか、パネリストとして登壇した女性職員も交えて活発なネットワーキングが行われた。

なお、女性活躍に積極的に取り組んでおり、当日はオブザーバーとして出席していた英国大使館の方々にもご参加いただいた。

