

代表者の皆さまへ

働き方改革・ダイバーシティ推進は貴社の持続的成長に寄与します

代表者の力強いリーダーシップと コミットメントがその原動力です！

私も皆さまと共にコミットし、この使命に取り組んでいきます

働き方改革・ダイバーシティ推進が多様な人材獲得力の強化につながる

政府において「成長と分配の好循環」を目指す計画等が掲げられていますが、証券業界にとっても関係の深い項目が多く、証券業界の重要性はより一層増しているものと考えております。そのような中で、証券市場・証券業界が持続可能であるために、ダイバーシティ推進による多様な人材活躍、多様な価値観形成を通じて、従来にはなかった新たな視点やアイデアを生み出し、イノベーションを加速していく必要があります。

また、近年、女性活躍推進法などの各種法令改正により、常時雇用する労働者が一定以上の会社は、管理職・役員に占める女性の割合、男女別の育児休業取得率、男女の賃金差異など、女性の活躍に関する情報開示が義務付けられています。人口減少や少子高齢化による人材不足・採用難は多くの会員に共通の課題だと認識しておりますが、ダイバーシティ推進に取り組んでいる会員にとって、これらの情報開示は、優秀な人材の確保や競争力の強化につながるでしょう。

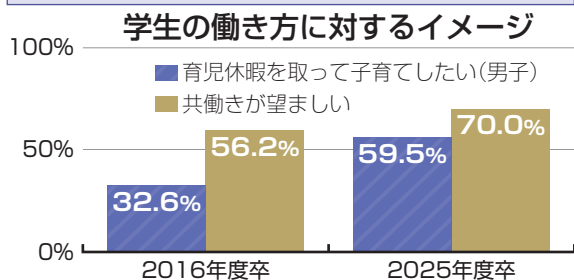


会長 森田 敏夫

若い世代の「共働き・共育て」志向の高まり、男女問わず働きやすい職場環境の整備が必要

政府は「共働き・共育て」の推進に向けた施策をさらに拡充し、日本のこども・子育て関係予算は経済協力開発機構でトップ水準のスウェーデン並みとも言われていますが、新たな制度ができて、慣行や規範が変わらなければ、男女ともに育児を担うハードルは高いままです。大学生を対象とした調査では、男子学生の6割が「育児休業を取って子育てしたい」、7割が「共働きが望ましい」と感じており、若い世代の「共働き・共育て」志向が高まっているとの結果があります。男性が稼ぎ手という社会モデルを改め、男女問わず働きやすい職場環境を整備し、「共働き・共育て」モデルに転換することで、労働生産性改善や企業の持続的成長を目指していきましょう。

若い世代の新しいキャリア観 -共働き・共育て志向-



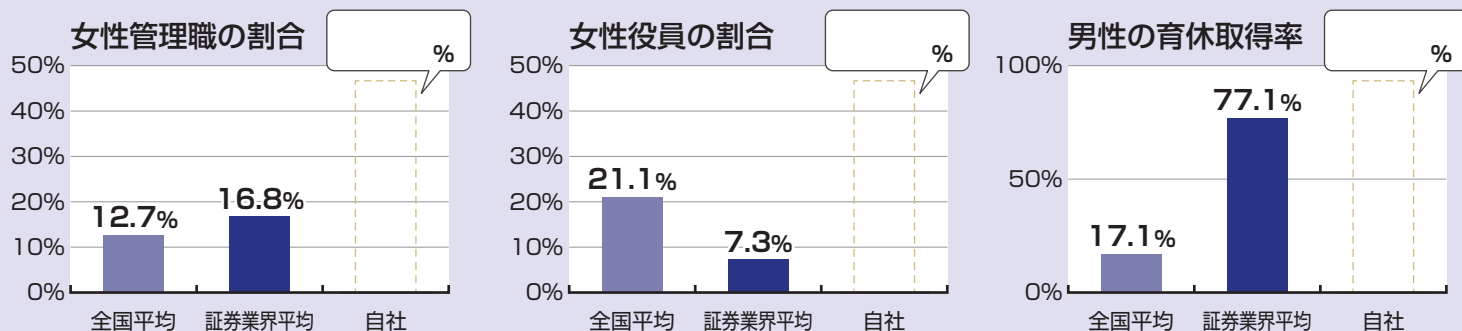
出所：マイナビ 2025年卒 大学生のライフスタイル調査

貴社における働き方改革・ダイバーシティ推進に関する現状はどうですか

定期的に全会員を対象とした「働き方改革・ダイバーシティ推進に関するアンケート」を実施しているところですが、昨年の結果では、証券業界全体として有給休暇や育児休業などの各種休暇制度等の利用状況は概ね増加傾向にあるとともに、女性の管理職・役員登用に関しても着実に進展している状況が見受けられ、特に管理職比率は全国平均12.7%を上回る16.8%となるなど実効性が伴ってきたように感じています。

ここで、ダイバーシティ推進に関する主な指標を、全国平均、証券業界平均別にお示ししておりますので、会員代表者の皆様には、改めて、自社の状況と比較していただきたいと思います。

～ 自社の状況と照らし合わせてみてください ～



(出所) 全国平均：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」 証券業界平均：日証協「働き方改革・ダイバーシティ推進に関するアンケート」(2023年実施)

ダイバーシティ推進は、会員各社によって熱量や進捗状況の差が大きいのが現状です。経営の根幹課題と捉えて取り組んでいる会員、法定化によりやらざるを得ないという認識の会員、旧来の組織構造を重視するために取組みが遅れている会員もおられると思います。

働き方改革・ダイバーシティ推進の取組みは、トップの強い危機感・コミットメントとリーダーシップが必要不可欠ですので、会員代表者の皆様には、よりお力添えを賜りますよう、よろしくお願いいたします。