



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

働き方改革及び女性活躍の推進に関する アンケート結果の概要等について

2018年5月
日本証券業協会
SDGs推進室



○目的

- ✓ 会員各社における働き方改革や女性活躍の現状及び課題を把握すること
- ✓ 本分科会における今後の検討の参考とするため

○内容

- ✓ 休暇制度等の利用状況
- ✓ 福利厚生や社内制度等の有無
- ✓ 生産性向上に向けた制度の有無や施策等
- ✓ 女性の雇用状況等
- ✓ 女性活躍支援策の有無
- ✓ 働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題

○対象期間等

2016年4月～2017年3月もしくは2017年3月末時点の数値

○期間

2018年1月22日（月）～2月28日（水）

○回答対象

会員証券会社 264社 （2018年3月20日現在）

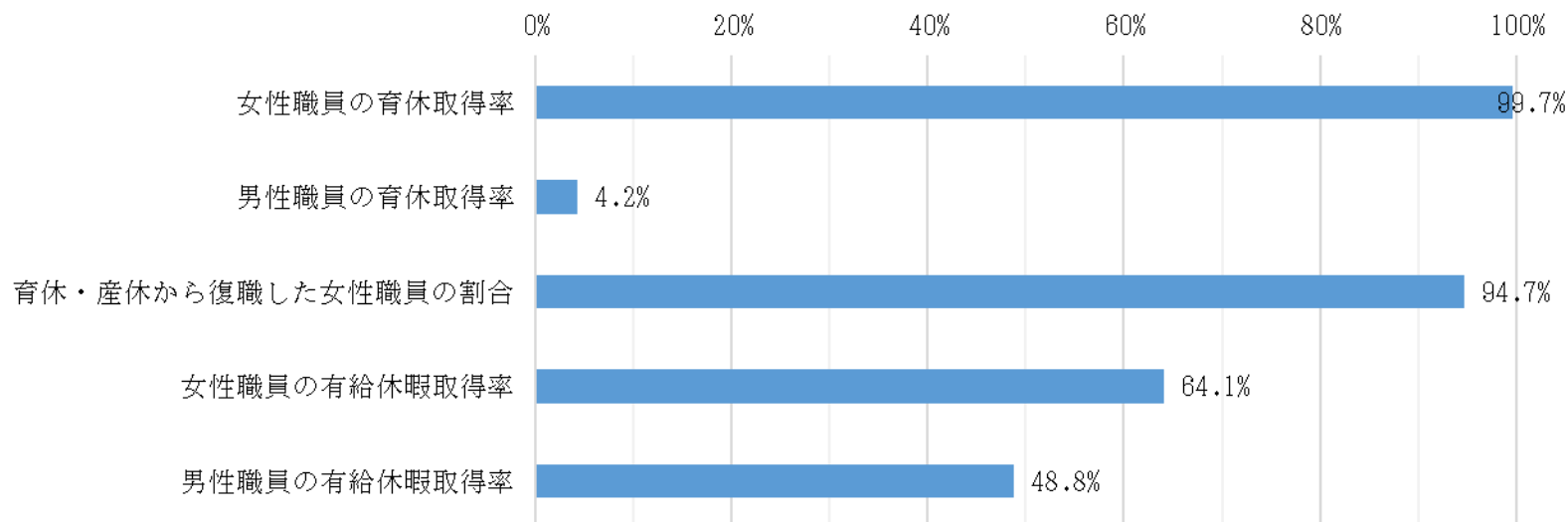
○回答状況

205社 （回収率 77.4%）

アンケート結果の概要 休暇制度の利用状況

- ・ 女性職員の育休取得率は、ほぼ100%、また復職率も約95%であった。
- ・ 男性の育休取得率は5 %未満と、まだ男性の育児を理由とする休暇取得が業界全体に浸透しているとは言えない状況である。
- ・ 有給取得率は、女性6割強、男性5割弱であった。

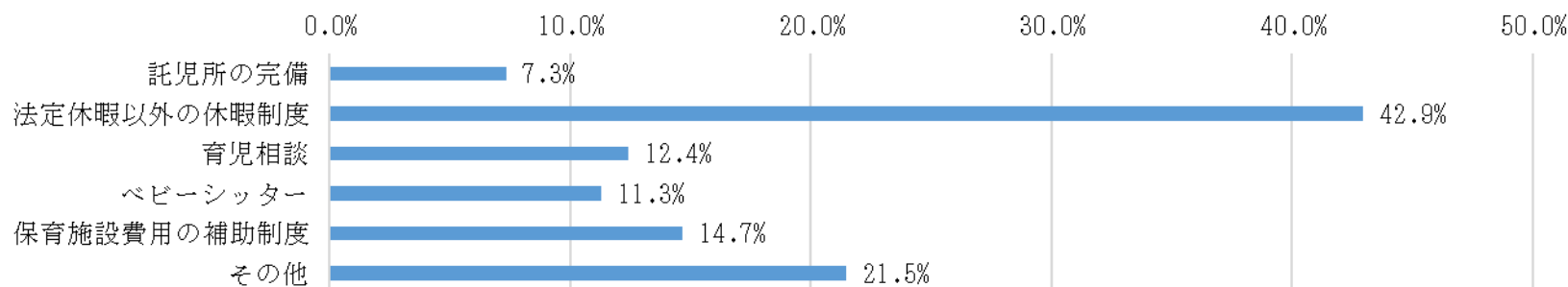
【図表1】 休暇制度等の利用状況



アンケート結果の概要 福利厚生や社内制度等の有無

- ・育児サポートや介護サポートに関する制度については、ともに**休暇制度**を設けている会員が最も多かった（育児：4割、介護：3割）。
- ・その他、育児サポートとして、産前産後や育休前後の職員向けに**研修**や**1対1のコーチング**を行う等の丁寧なフォローを行う会員も見られた。
- ・その他、介護サポートとして、介護への理解向上のため**セミナー**や**勉強会**を実施している会員が複数社あった。
- ・社内ネットワークの場として、クラブ活動や社員旅行等のレクリエーションを行っている会員は4割強であった。その他、**有志社員**が、**女性・家族・多様性**などをテーマに社内ネットワークを自主的に運営している会員もあった。
- ・自己啓発支援として、**資格取得等の学習支援制度**を実施している会員は**7割弱**、業務時間内に研修制度を設けている会員は約半数に上った。

【図表2】福利厚生や社内制度等の有無（育児サポート制度）



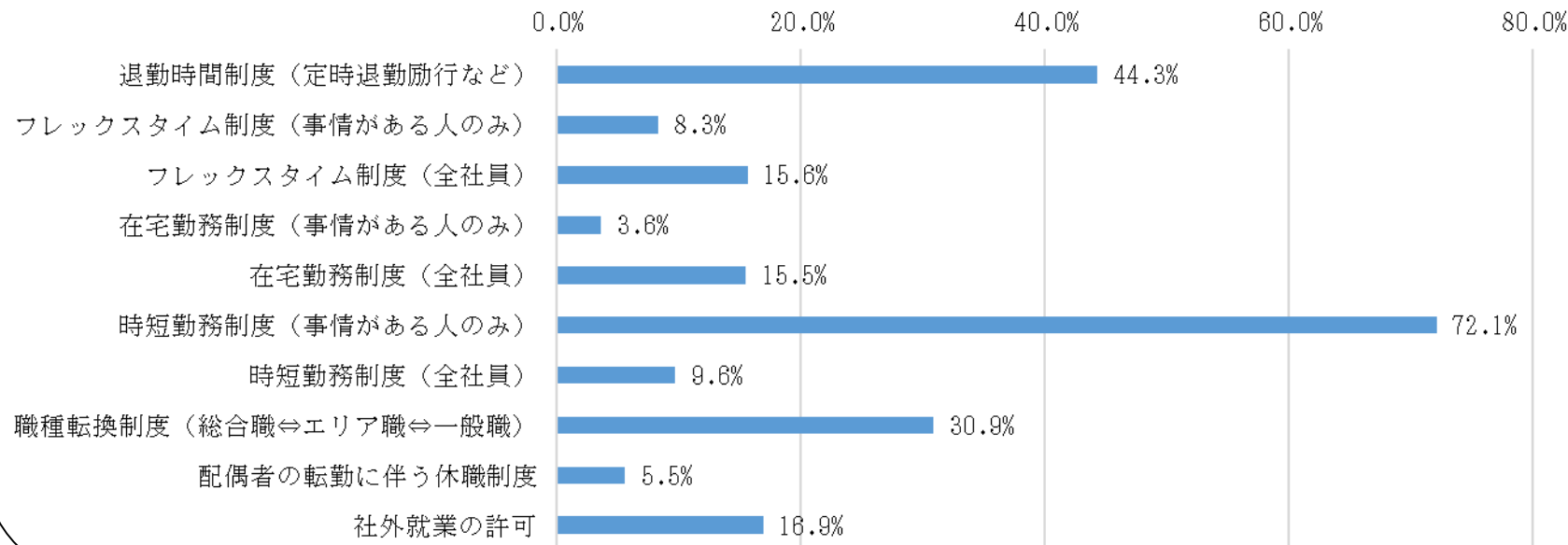
【図表3】福利厚生や社内制度等の有無（介護サポート制度）



アンケート結果の概要 生産性向上に向けた制度の有無や施策等①

- ・長時間勤務是正のため定時退勤励行を実施している会員は4割強、フレックスタイム制度を実施している会員は全体の約4分の1、在宅勤務制度を実施している会員は約2割、時短勤務制度を実施している会員は約8割（事情がある者のみが約7割）であった。
- ・勤務体系の柔軟化策として、**職種転換制度**を導入している会員が約3分の1であった。
- ・配偶者の転勤に伴う休職制度の導入は、1割未満に留まっている。
- ・**社外就業を許可**している会員は、2割弱であった。
- ・「性別に関わりなく社員の能力発揮を推進する（G E O）」方針を策定している会員は全体の2割弱であった。

【図表4】生産性向上に向けた制度の有無（勤務体系の柔軟化）



アンケート結果の概要 生産性向上に向けた制度の有無や施策等②

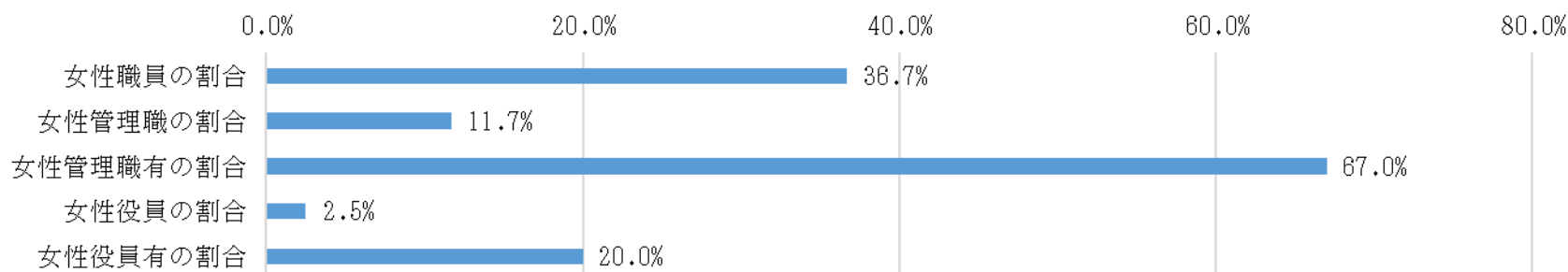
生産性向上に向けたその他施策

- ・組織単位での業務効率化策として、業務の洗い出しやマニュアルの制定、会議運営の見直し（出席者の制限、開催数や時間の削減、資料の簡素化、立会議の導入）、システムの導入、AIの活用やコミュニケーションツールとしてチャットの活用などが挙げられた。
- ・個人単位での業務効率化策として、業務の可視化、職員からの業務改善提案制度、評価体系への明確な組み入れや表彰制度、在宅勤務制度、生産性向上ガイドブックや働き方改革の取組みアイデア集の社内共有などが挙げられた。
- ・新たな発想を生み出すための取組みとして、職員提案制度、職務開発に係る報奨金制度、オフィスレイアウトの変更や若手職員によるマネジメント向けのリバースマンター、ダイバーシティに関するワークショップ、金融イノベーション強化のための専門部署設置、新規事業創造研修などが挙げられた。

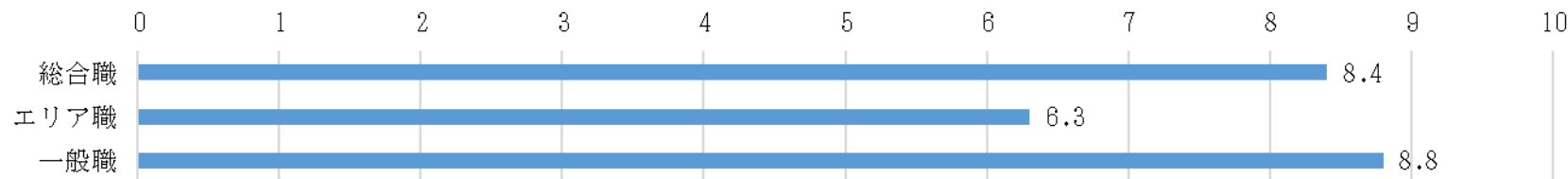
アンケート結果の概要 女性の雇用状況等

- ・全役職員に占める女性の割合は4割弱であり、全国平均（※）24.8%を上回った。
- ・管理職に占める女性の割合は1割強、女性管理職を有する会員の割合は7割弱であり、管理職に占める割合は全国平均とほぼ同程度、女性管理職を有する会員の割合は全国平均（各々12.1%、57.3%）を上回った。
- ・役員に占める女性の割合は2.5%、女性役員を有する会員の割合は2割であり、いずれも全国平均（各々22.7%、45.4%）を下回った。
- ・総合職における平均勤続年数は男性10.9年、女性8.4年、エリア職における平均勤続年数は男性8.3年、女性6.3年と、いずれも男女間に約2年の差が見られた。

【図表5】女性の雇用状況等



【図表6】女性の雇用状況等（平均勤続年数）

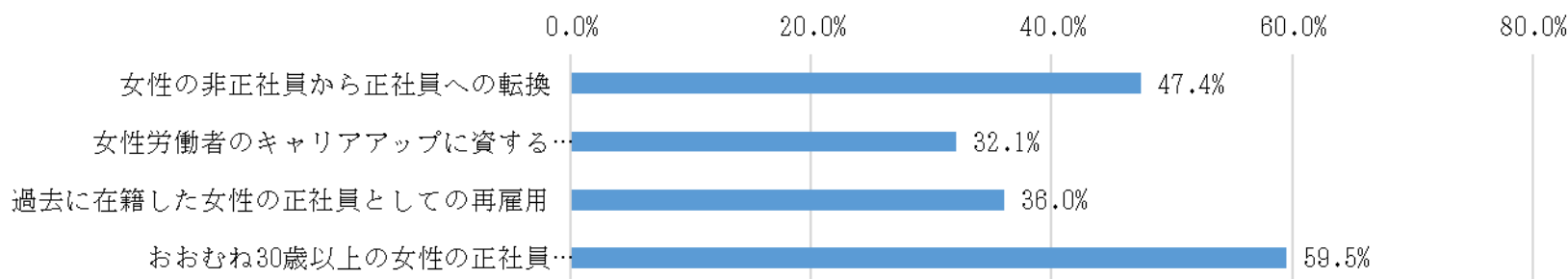


※ 「平成28年度雇用均等基本調査」より

アンケート結果の概要 女性活躍支援策

- ・女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を策定している会員は約2割であった。
- ・女性の非正社員から正社員への転換を可能としている会員は5割弱、女性のキャリアアップに資する雇用区分の転換を行っている会員は約3割、過去に在籍した女性の再雇用制度を設けている会員は4割弱であった。
- ・女性活躍推進室などの専門組織を設置している会員、女性キャリア支援研修を実施している会員ともに1割強、また女性社員のコミュニケーションの場として女性座談会などを実施している会員は2割弱であった。

【図表7】女性活躍支援策の有無（多様なキャリアコース※）



注：直近の3事業年度における下記実績の有無

【図表8】女性活躍支援策の有無（専門組織、研修制度）



アンケート結果の概要

働き方改革及び女性活躍推進に向けた課題

- ・全体でみると、課題として1「**女性管理職となる得る人材の不足**」、2「女性社員の意識の多様化」、3「政府方針の具体化」「検討を行う人材確保が困難」の順に多く挙げられた。
- ・その他、働き方改革に関する課題として、**国民全体の意識**（残業、男性の育児参加、サービスの過剰さ）が挙げられた。
- ・その他、女性活躍推進に関する課題として、**アンコンシャスバイアス**の打破、優秀な女性の採用及び雇用維持、ロールモデルの一層の多様化、保育施設の増設などが挙げられた。

【図表9】働き方改革及び女性活躍推進へ向けた課題

