



JSDA

日本証券業協会

Japan Securities Dealers Association

第4回「働き方改革・ダイバーシティ推進 に関するアンケート」 結果概要

2023年10月
日本証券業協会
SDGs推進室



第4回会員向けアンケートの概要

○目的

- ✓ 会員各社における働き方改革やダイバーシティ推進の現状及び課題を把握すること
- ✓ 本委員会における今後の検討の参考とするため

○内容

- ✓ 福利厚生や社内制度等の有無
- ✓ 働き方改革推進策の有無・成果
- ✓ 休暇制度等の利用状況
- ✓ ダイバーシティ推進策の有無・成果
- ✓ 雇用状況等
- ✓ 働き方改革及びダイバーシティ推進へ向けた課題
- ✓ 働き方改革及びダイバーシティ推進に関する認定・賞

○対象期間等

原則、2022年4月～2023年3月
もしくは 2023年3月末時点（各社決算期による）

○回答期間

2023年6月1日(木)～7月14日(金)

○回答対象

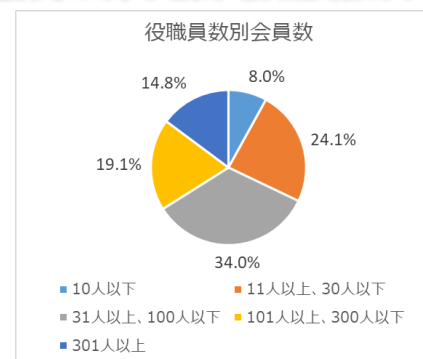
全会員証券会社 270社（2023年6月1日時点）

○回答状況

164社（回収率 60.7%）

○回答状況

164社（回収率 60.7%）
回答会員の約8割が役職員数300人以下



第4回会員向けアンケート結果の概要 主なポイント

1 制度等の導入

- 育児・介護サポート、メンタルヘルス対策等、制度等の導入状況は、全体で見ると前回と比べて概ね横ばいとなったが、各項目を見ると、育児に関する各種制度等の周知、休職した従業員への職場復帰支援の取組み、社内に相談窓口を設置など、導入が進んでいるものもあった。
- 【新規】ファイナンシャル・ウェルネスに関する取組みは企業型DCを導入と回答した会員が5割程度と最も多かった。
- 【新規】男性育休取得推進の取組みは、社内制度の周知と回答した会員が6割程度と最も多く、続いて男性育休の重要性等のトップメッセージの発信が3割程度となった。
- 【新規】障がい者、多文化共生に配慮した取組みは、障がい者採用の実施、グローバル採用の実施と回答した会員が3割程度となった。
- 【新規】性的マイノリティに配慮した取組みは、行動宣言等の整備、相談窓口の設定、社内啓発・研修の実施と回答した会員が2～3割程度となった。

2 制度の運用、取組みの成果

- 各種休暇制度の利用状況は各社概ね増加傾向にあり、制度整備及び運用が進みつつある。
(育休取得率) 前回と比べて、女性は引き続き高水準を維持しており、男性は大幅に上昇した(35.4%→77.1%)。
(有給取得率) 男性・女性、管理職・非管理職の全ての区分で前回から上昇した(5～8%程度)。
- 男性の育休取得日数は、「15日～30日」が29%、「2日～7日」が24%、「8日～14日」が18%の順となり、8割以上が1か月以下となっている。なお、従業員1,000人超の企業等を対象とした男性育休取得日数の全国平均は46.5日である。
- 働き方改革及び女性活躍推進に関する取組みの成果に関しては、何らかの成果を挙げたと実感した会員は、働き方改革：78.0%、女性活躍推進：70.3%であった。

3 今後の課題

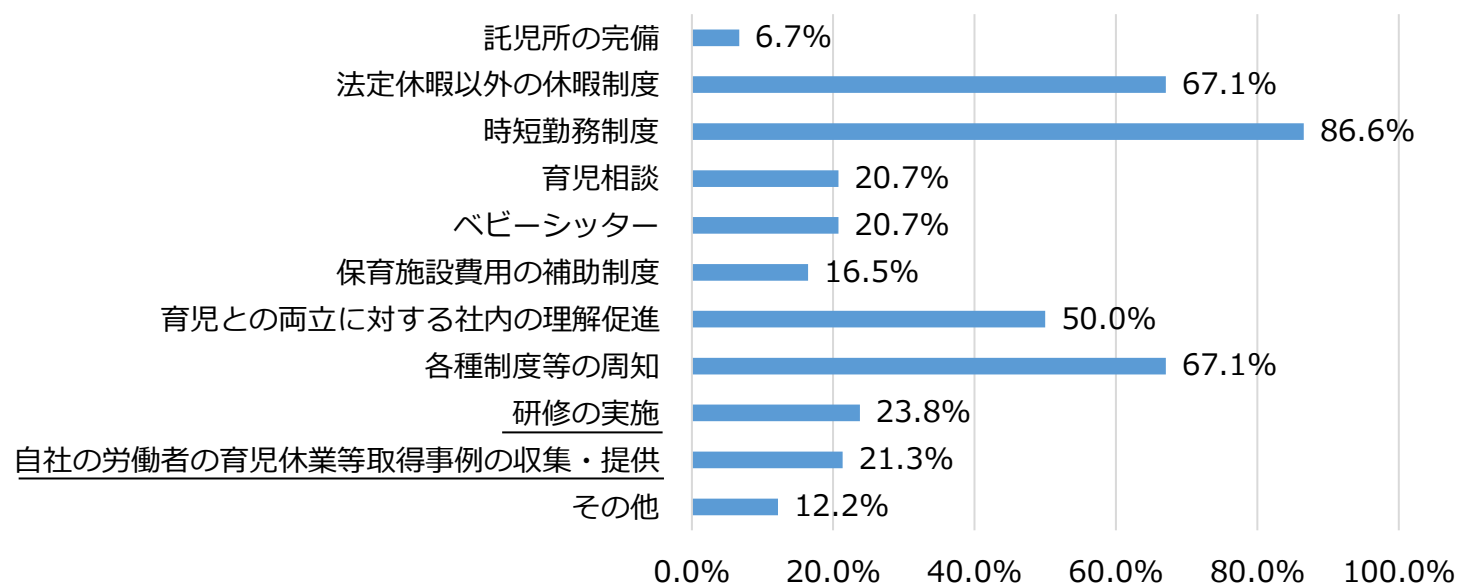
- 働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた課題は、前回に比べ課題を認識する会員が増え、「採用の難しさ」(72.0%)、「女性管理職となり得る人材の不足」(65.2%)、「検討を行う人材確保が困難」(64.6%)の順に挙げられた。
- 男性育休の取得推進に当たっての課題は、「代替要員の確保が困難」(65.9%)、「モデル事例がない」(53.0%)、「男性社員自身に育休取得の意識がない」(46.3%)の順に挙げられた。

第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞福利厚生や社内制度等の有無①

1 育児サポート制度

- 育児サポート制度の導入については、全体的として前回と比べ概ね横ばいで推移している一方で、「各種制度等の周知」を行っている会員の割合はやや増加している（58.2%→67.1%）。
- 新規設問である「研修の実施」、「自社の労働者の育児休業等取得事例の収集・提供」に取り組んでいる会員は2割程度である。
- その他の育児サポート制度として、育児ハンドブックの配布、保育園探し相談窓口の設置、育休中のオンライン支援、復職前のコーチング、復職後の面談 等が挙げられた。

＜育児サポート制度＞

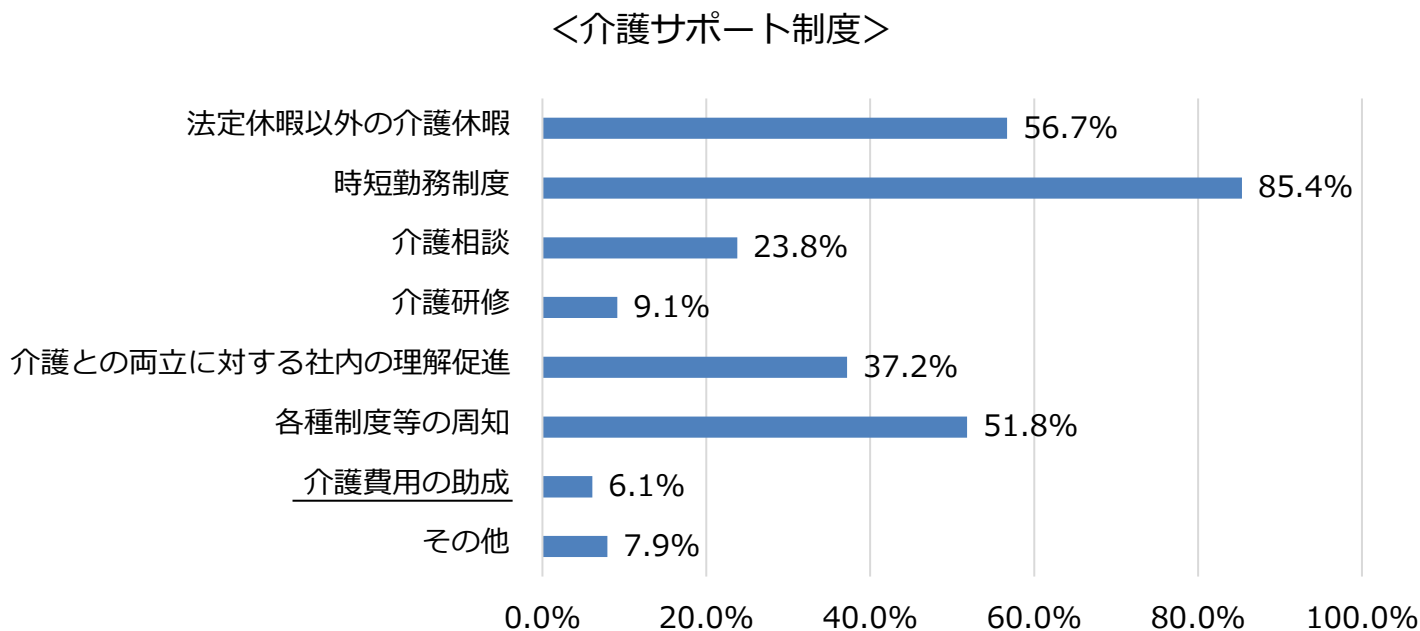


※下線部は新規設問

第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞福利厚生や社内制度等の有無②

2 介護サポート制度

- 介護サポート制度の導入については、全体として前回と比べ概ね横ばいで推移している一方で、「時短勤務制度」を導入している会員の割合はやや増加している（78.4%→85.4%）。
- 新規設問である「介護費用の助成」の導入割合は、約6%である。
- その他の介護サポート制度として、介護両立ガイドブック、介護コンシェルジュサービスの提供、外部介護サービス機関契約 等が挙げられた。



※下線部は新規設問

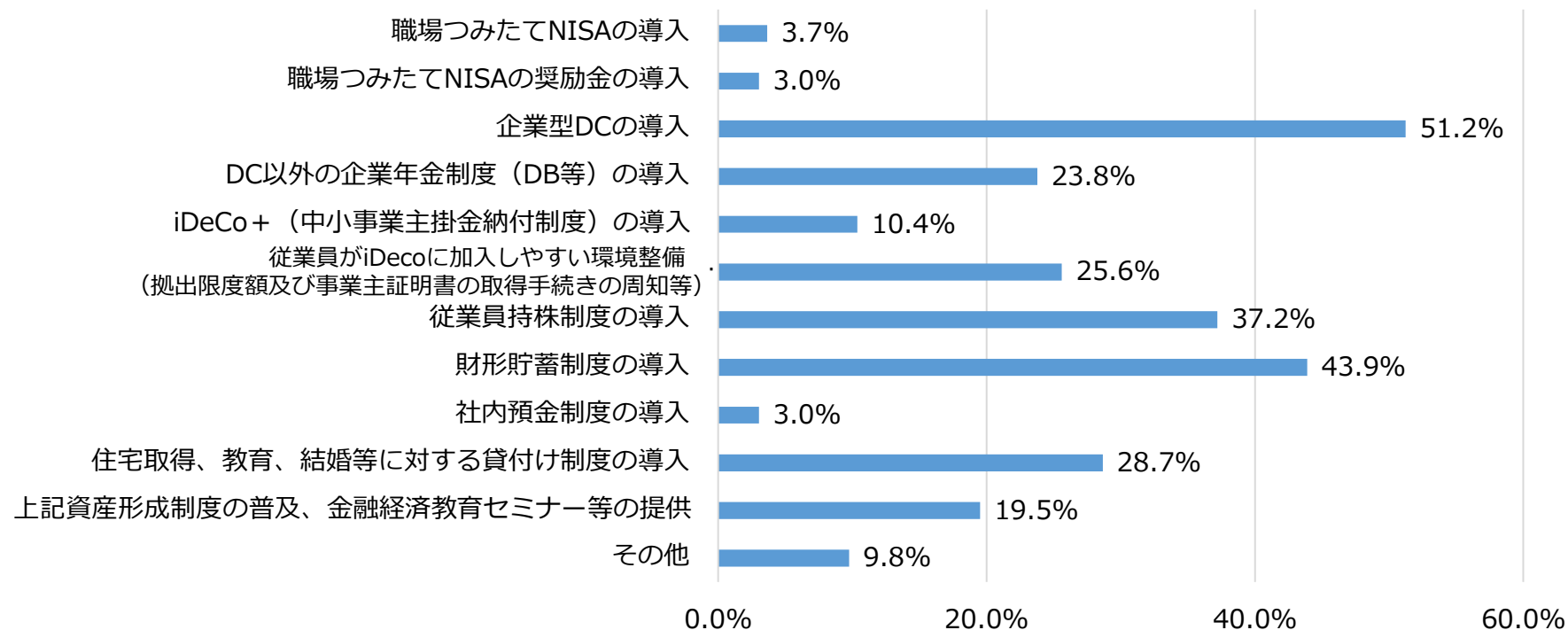
第4回会員向けアンケート結果の概要

職場環境＞福利厚生や社内制度等の有無③

3 ファイナンシャル・ウェルネスに関する取組み **【新設】**

- ファイナンシャル・ウェルネスに関する取組み状況については、「企業型DCの導入」が最も多く、半数を超えている（51.2%）。続いて、「財形貯蓄制度」（43.9%）、「従業員持株制度」（37.2%）の順となった。
- その他の制度として、住宅ローン補給制度、社宅提供などの住宅関連サポート、会社負担の保険契約締結 等が挙げられた。

＜ファイナンシャル・ウェルネスに関する取組み＞

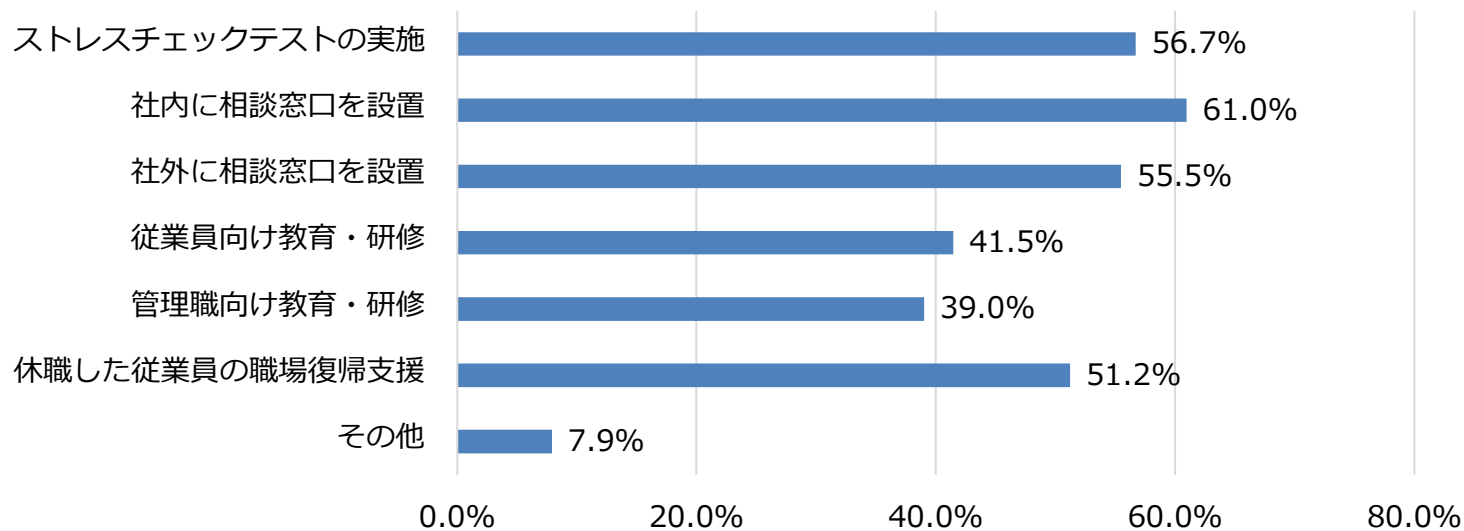


第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞福利厚生や社内制度等の有無④

4 メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス対策に関する取組み状況については、全体として前回と比べ概ね横ばいで推移している一方で、「休職した従業員の職場復帰支援」に取り組んでいる会員（39.2%→51.2%）、「社内に相談窓口を設置」している会員（52.9%→61.0%）の割合は増加している。
- その他のメンタルヘルス対策に関する取組みとして、セルフケアコンテンツの提供、従業員組合主催のレクリエーションイベントの開催、エンゲージメントサーベイの実施、データ分析による予兆管理 等が挙げられた。

＜福利厚生（メンタルヘルス対策）＞

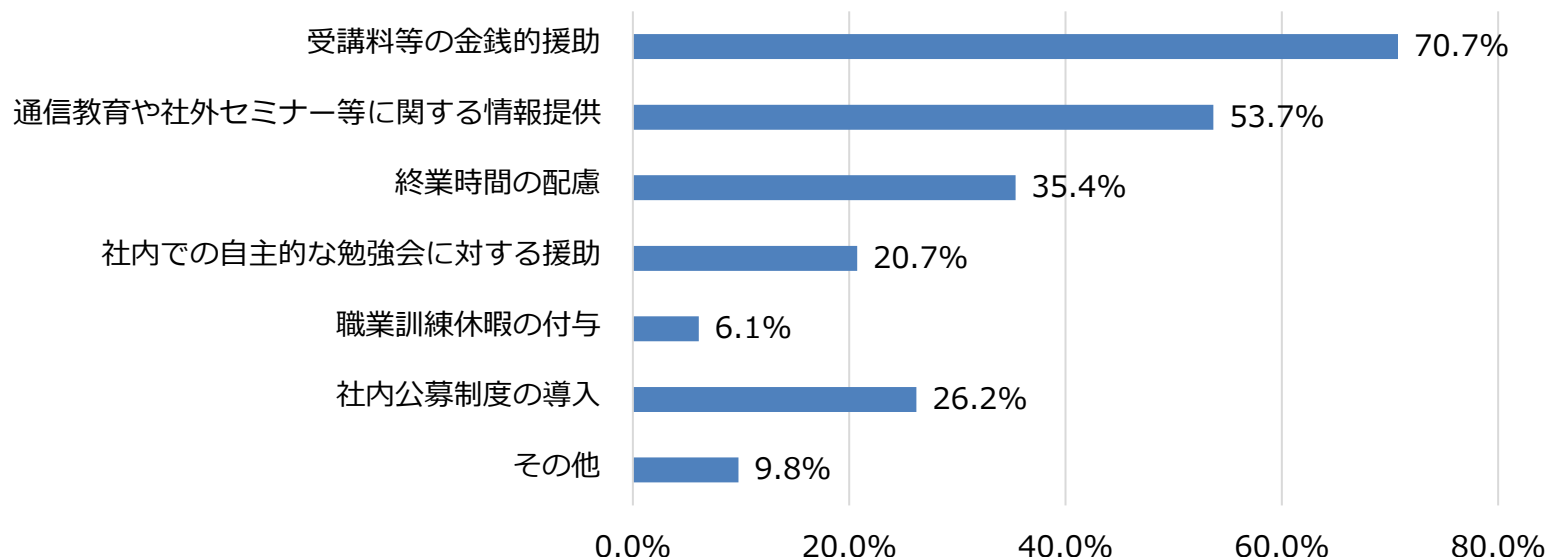


第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞福利厚生や社内制度等の有無⑤

5 自己啓発支援制度

- 自己啓発支援制度の導入については、全体として前回と比べ概ね横ばいで推移している一方で、「社内公募制度の導入」の割合がやや増加している（20.3%→26.2%）。
- その他の自己啓発支援に関する取り組みとしては、自己啓発サイトの導入、スポーツイベントやボランティア活動の実施 等が挙げられた。

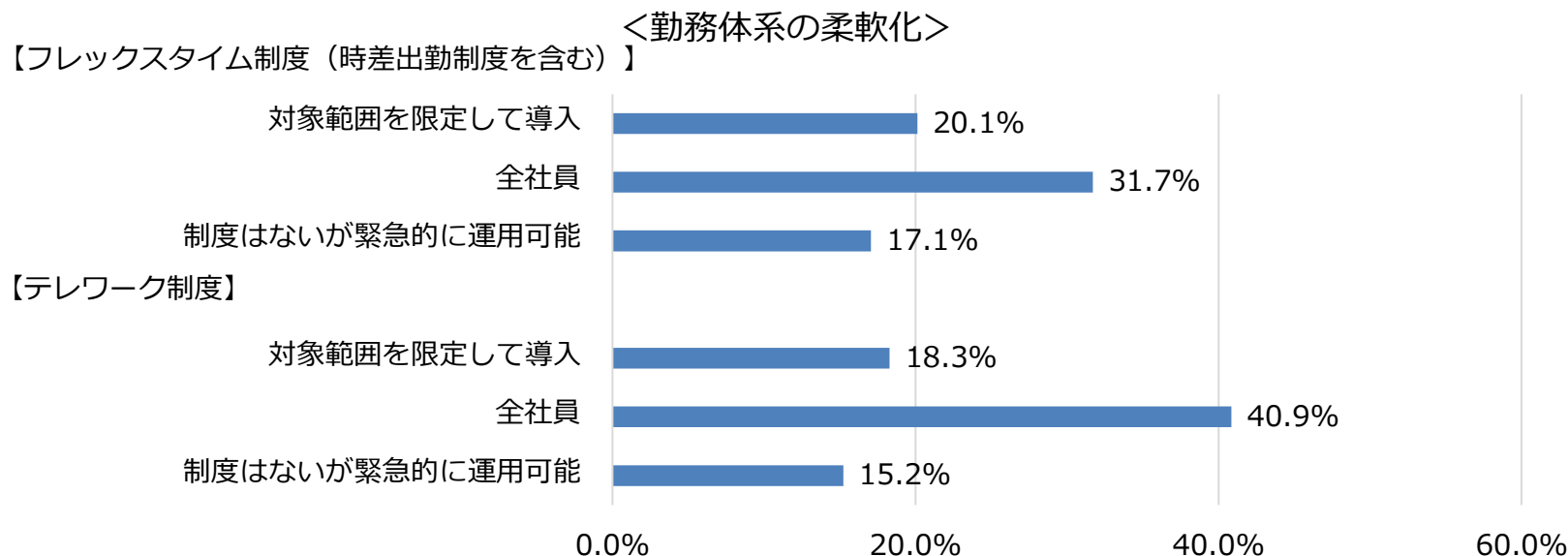
＜福利厚生（自己啓発支援制度）＞



第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞働き方改革推進策等の有無①

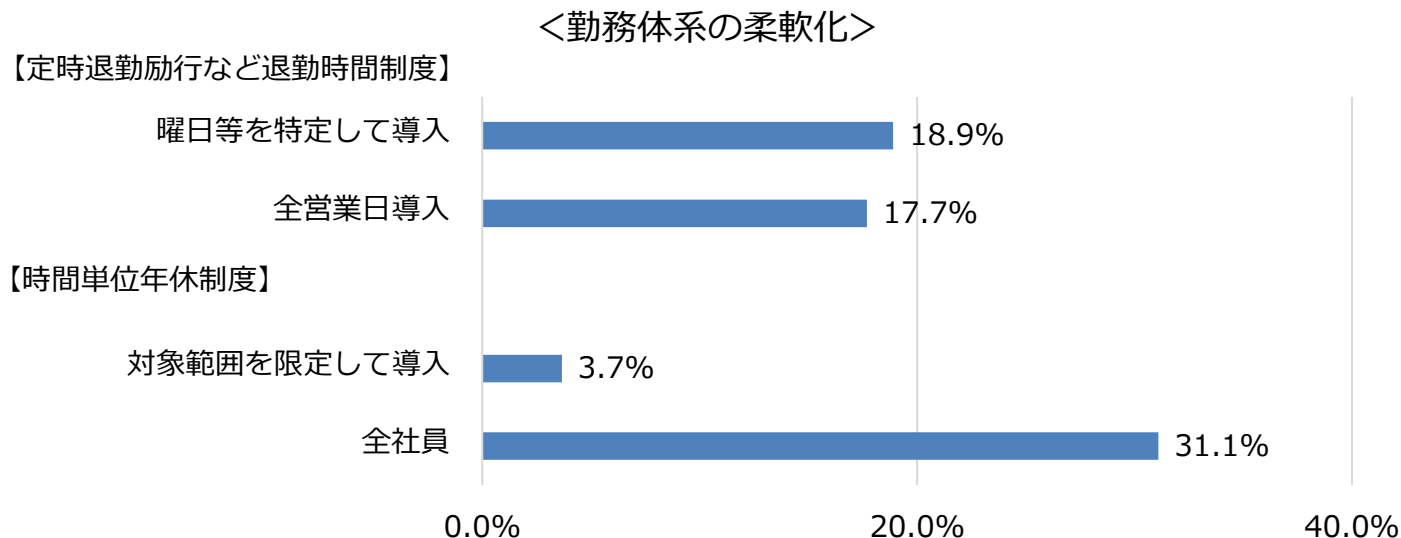
1 勤務体系の柔軟化（フレックスタイム制度・テレワーク制度）

- フレックスタイム制度及びテレワーク制度の導入については、**全体として前回と比べ概ね横ばいで推移している。**
- フレックスタイム制度は、「制度はないが緊急的に運用可能」な会員の割合がやや減少している（23.5%→17.1%）一方、「対象範囲を限定した導入」としている会員の割合がやや増加している（15.7%→20.1%）。**両制度は、緊急的に運用可能な会員も含めれば、全体の7割（それぞれ68.9%、74.4%）が導入している。**
- 対象範囲を限定して導入している場合の主な事由としては、育児・介護のほか、特定の部署や業務に限定する場合（営業、ディーラー、本社バックオフィス従事者等）や個別事情に応じて柔軟に対応するといったものであった。



2 勤務体系の柔軟化（退勤時間制度・時間単位年休制度）

- 定時退勤励行などの退勤時間に関する制度の導入状況は、全体としての導入は前回と比べて減少しており（46.4%→36.6%）、特に「曜日等を特定して導入」している会員が減少した（28.1%→18.9%）。
- 時間単位年休制度の導入状況については、全体としての導入は前回と比べて増加しており（24.8%→34.8%）、特に全社員を対象として導入する会員が増加している（20.9%→31.1%）。対象範囲を限定した時間単位年休制度については、主に育児・介護を事由とするものが挙げられた。なお、1時間単位ではなく1/4日単位で有給休暇が取得できるケースもあった。

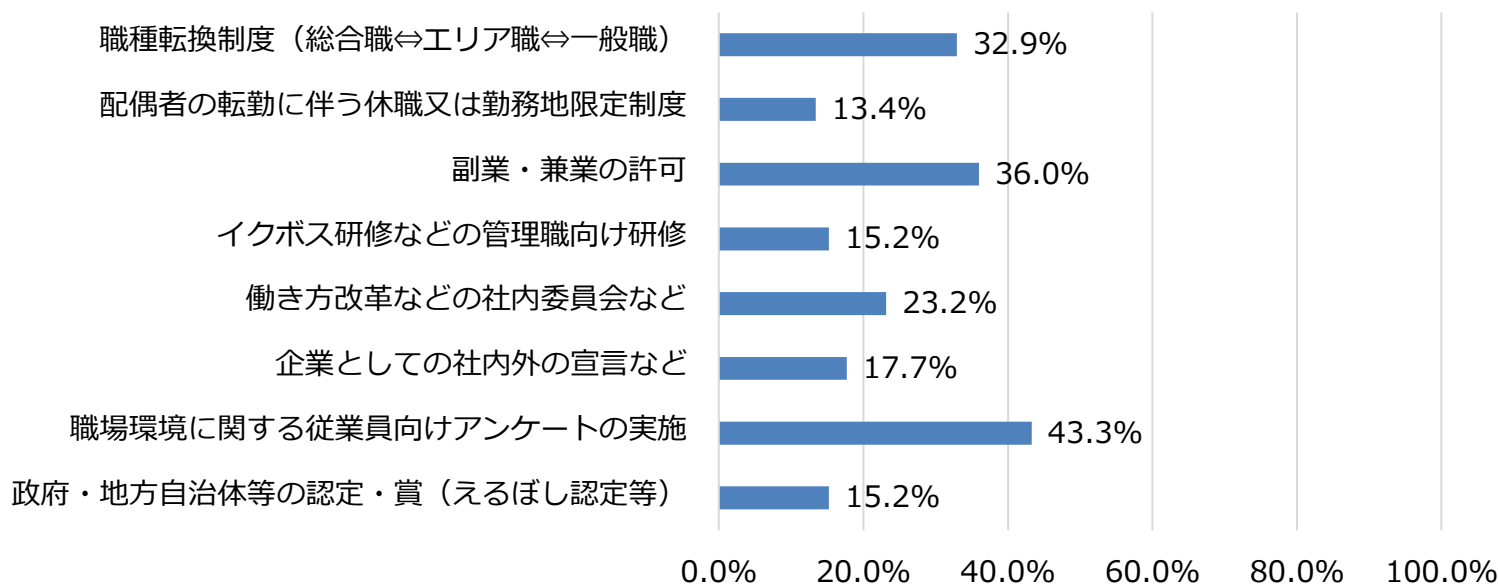


第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞働き方改革推進策等の有無③

3 勤務体系の柔軟化（その他）

- 次の制度の導入状況については**全体的に増加傾向が見られた**。特に「**副業・兼業を許可**」している会員（26.1%→36.0%）、「**職場環境に関する従業員向けアンケートの実施**」をしている会員（35.3%→43.3%）が増加している。
- 管理職向けの研修の具体的な取り組みについては、**女性経営リーダー育成研修、無意識バイアス研修、メンタルヘルスマネジメント研修**等が挙げられた。
- 社内に設定している委員会については、健康経営推進委員会、女性活躍推進委員会、業務改善委員会等が挙げられ、社内外に発信している宣言については、健康企業宣言、イクボス宣言、ウェルビーイング宣言等が挙げられた。

＜生産性向上に向けた制度の有無や施策等（その他）＞



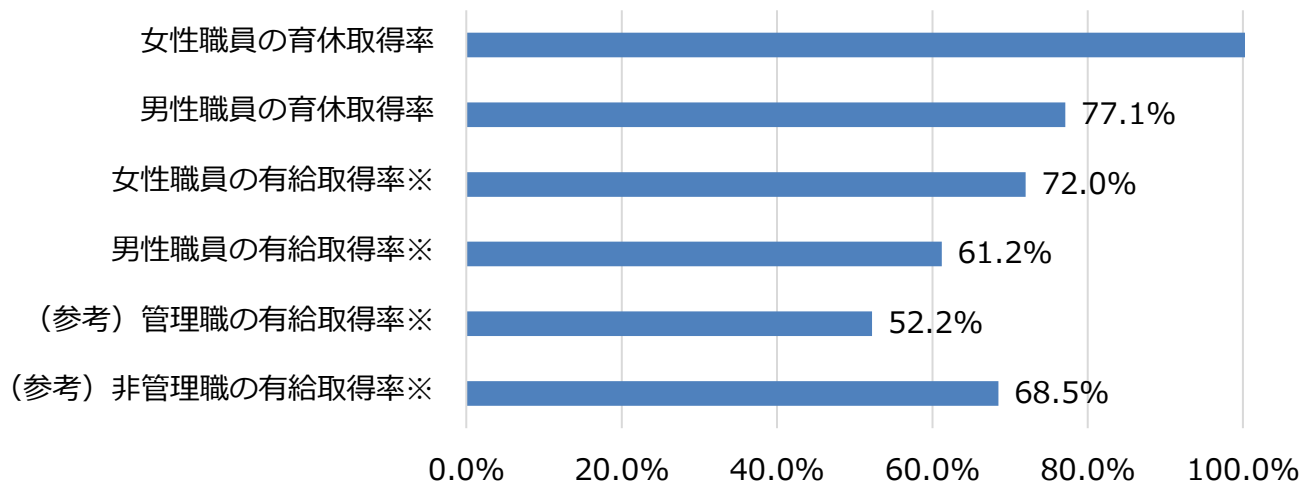
第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞休暇制度等の利用状況①

1 各種休暇の利用状況

- 育休取得率について、前回と比べて、**女性は引き続き高水準を維持しており（95.9%→105.0%）**、男性は大幅に上昇した（35.4%→77.1%）。男性育休取得率は全国平均※1（17.1%）や政府目標（2025年：50%）を大きく上回っている。
- 有給取得率は、**男性・女性、管理職・非管理職の全ての区分で前回から上昇している（女性：66.1%→72.0%、男性：56.3%→61.2%、管理職：47.3%→52.2%、非管理職：60.7%→68.5%）**。

※1 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より
（常用労働者10人以上の企業を対象）

＜休暇制度の利用状況＞

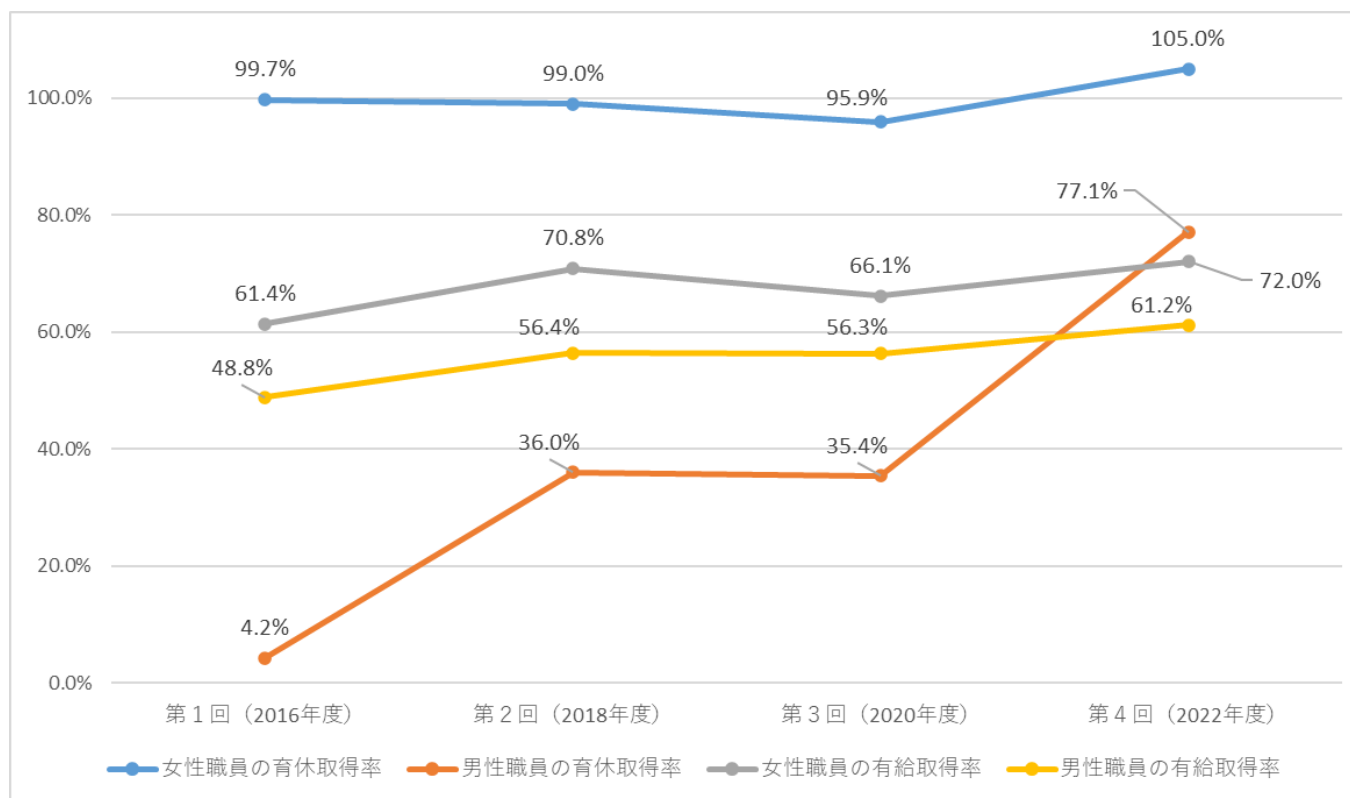


※2 計算方法の関係上、育休取得率は100%を超える場合がある。

第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞休暇制度等の利用状況②

2 各種休暇利用状況の推移

- 第1回（2016年度データ）からの推移を見ると、**女性職員の育休取得率は高水準で推移しており、男性職員の育休取得率は2020年度から約2倍に上昇し、大きく改善されている。**男性育休取得率上昇の背景としては、育児・介護休業法改正に伴い、2022年4月から妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置が義務化されたことや、同年10月に出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである「産後パパ育休」が創設されたことなどが考えられる。
- 有給取得率についても、**女性職員及び男性職員ともに緩やかな上昇傾向にある。**

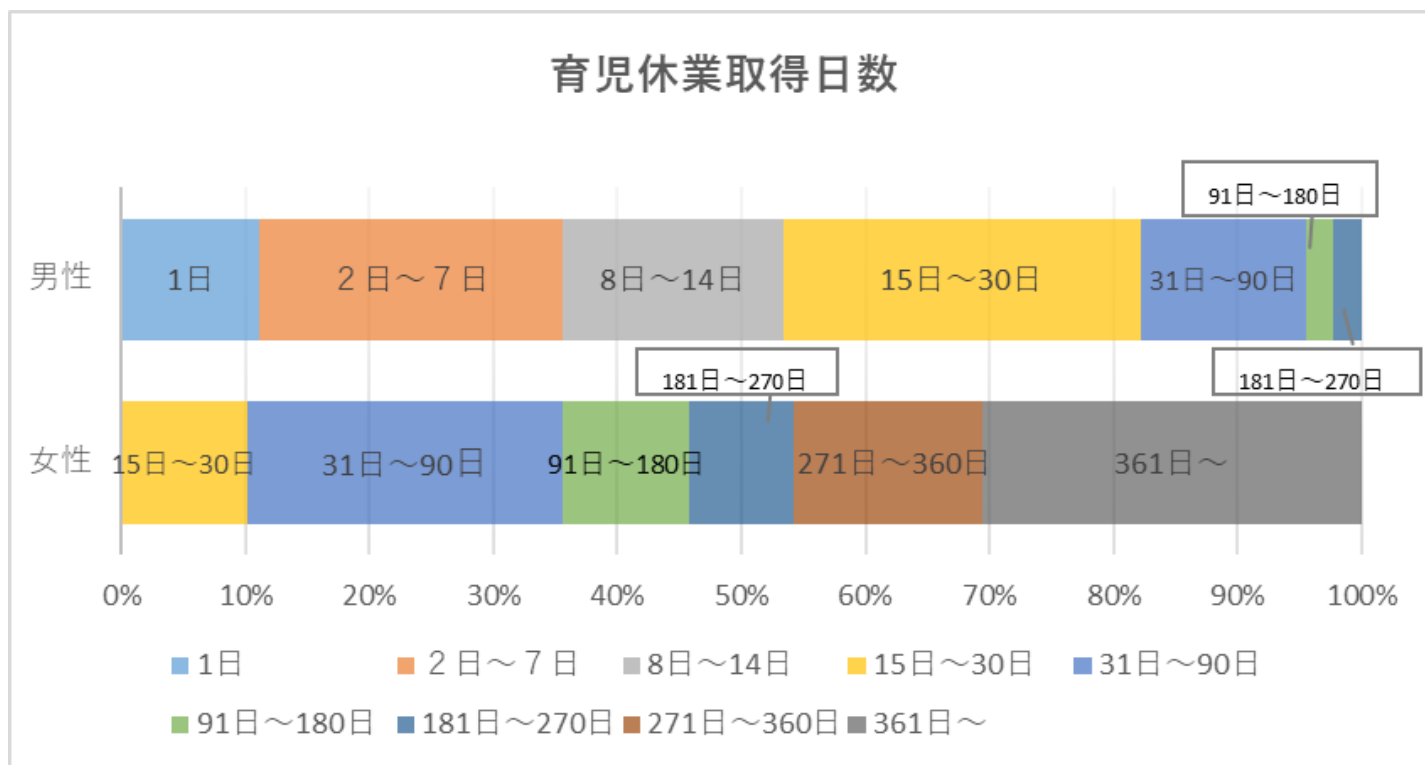


第4回会員向けアンケート結果の概要 職場環境＞休暇制度等の利用状況③

3 育児休業取得日数 【新設】

- 男性の育休取得日数については、業界全体では、「15日～30日」（29%）、「2日～7日」（24%）、「8日～14日」（18%）の順となり、8割以上が1か月以下となっている。
なお、従業員1,000人超の企業等を対象とした男性育休取得日数の全国平均※は46.5日である。
- 女性の育休取得日数については、業界全体では、「361日～」が31%、「31～90日」が25%、「271日～360日」が15%の順で多くなっている。

※ 厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）より



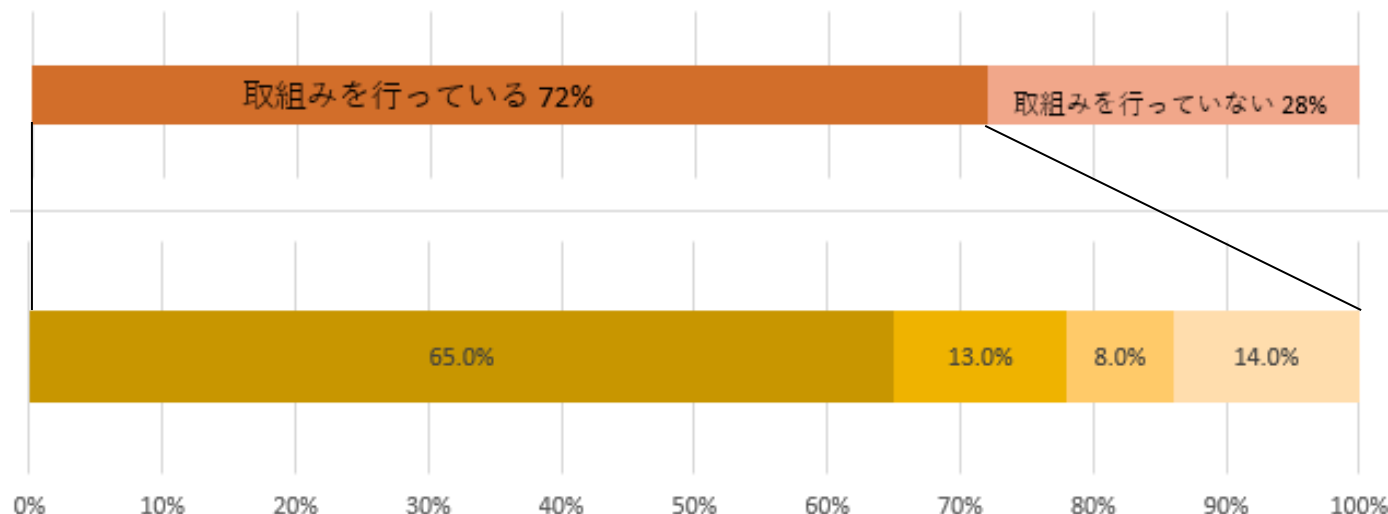
第4回会員向けアンケート結果の概要

職場環境＞働き方改革推進に関する取組みの成果

1 働き方改革推進に関する取組みの成果

- 働き方改革の推進に関する取組みについては、取組みを行っている会員のうち、**何らかの成果を感じている会員が増加した（69.5%→78.0%）**一方、取組みを行っている会員はやや減少している。
- 働き方の推進に関する取組みを始めてからの期間の平均は約3年1カ月であった。

働き方改革推進に関する取組みの成果



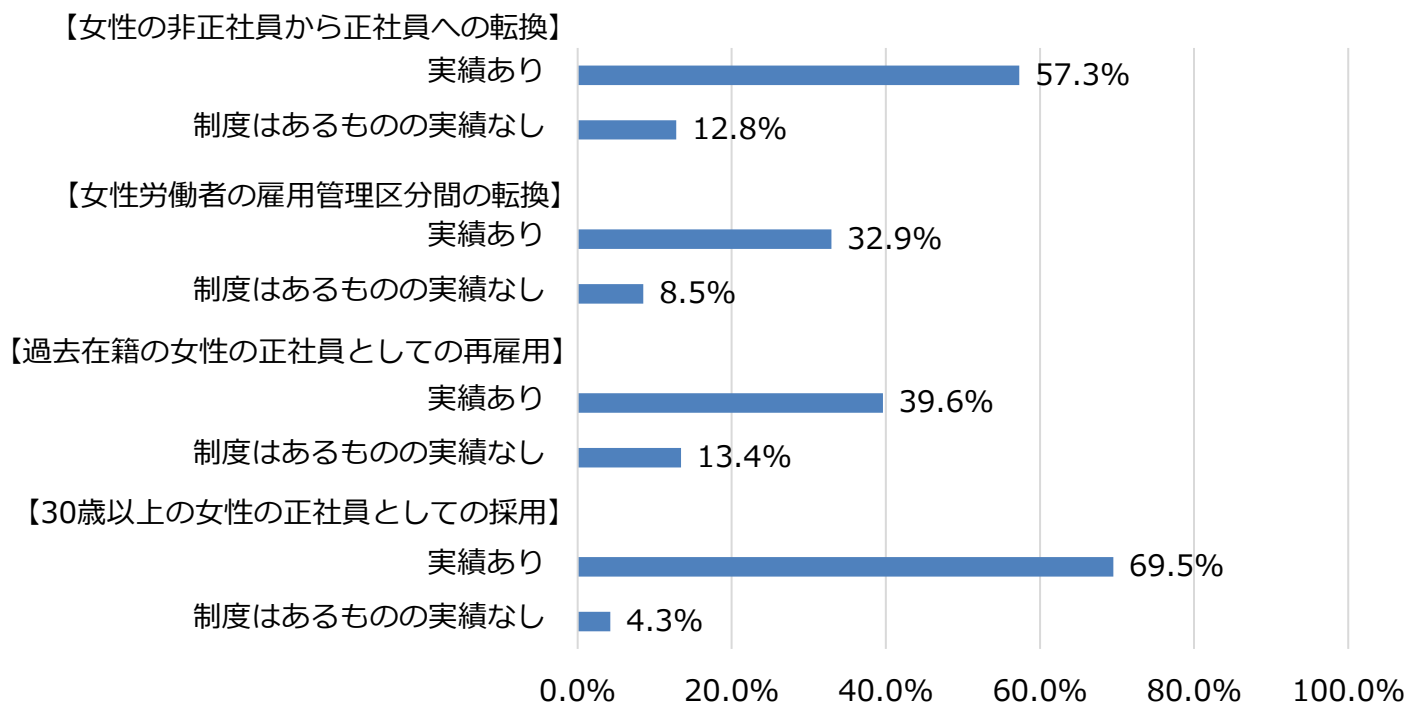
- 労働時間削減、年休取得率向上など、具体的な成果を挙げている。
- 成果は感じられるが具体性はない。
- あまり成果は感じられない
- 成果を検証していない

第4回会員向けアンケート結果の概要 ダイバーシティ推進＞女性活躍支援策①

1 多様なキャリアコース

- 女性の多様なキャリア形成に向けた実績については、「非正社員から正社員への転換を行っている」会員は6割弱（57.3%）、「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3割強（32.9%）、「過去に在籍した女性の再雇用制度を行っている」会員は4割弱（39.6%）と、**前回と比べ概ね横ばいとなっている**。一方、「**おおむね30歳以上の女性の正社員として採用**」を行っている会員は**7割弱（69.5%）**となり、**以下の施策の中では最も実施されている取り組みとなったが、前回と比べると減少している（78.4%→69.5%）**。

＜女性活躍支援策＞

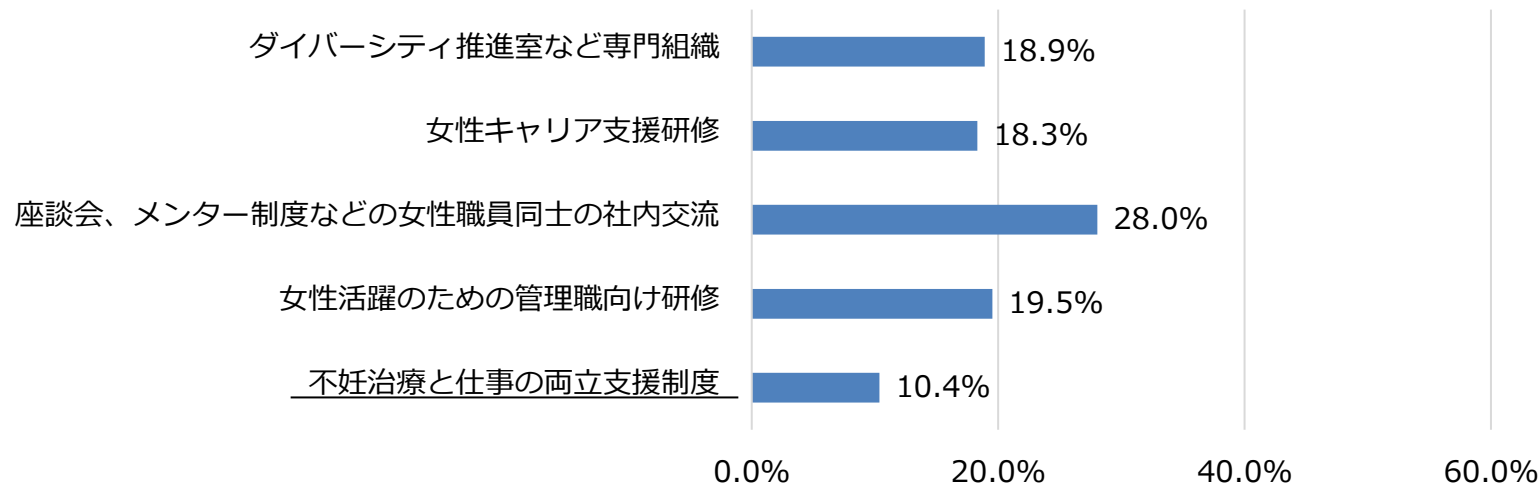


第4回会員向けアンケート結果の概要 ダイバーシティ推進＞女性活躍支援策②

2 女性活躍支援策の有無

- 下記の女性活躍支援策については、**前回と比べて概ね横ばいとなった。**
- 具体的な女性キャリア支援研修の具体的な取組みについては、**役員メンタリング、女性新任部長研修、管理職及びより上位層とのネットワーク構築**などが挙げられる。
- 新規設問である「**不妊治療と仕事の両立支援制度**」の導入割合は、**1割（10.4%）となった。**具体的な取組みとして、バースデーサポート制度（休暇だけではなく休業も可能とする制度）導入、不妊治療と仕事の両立ガイドブックの作成、分単位で取得可能な最大60日の休暇制度導入 等が挙げられた。

＜女性活躍支援策＞



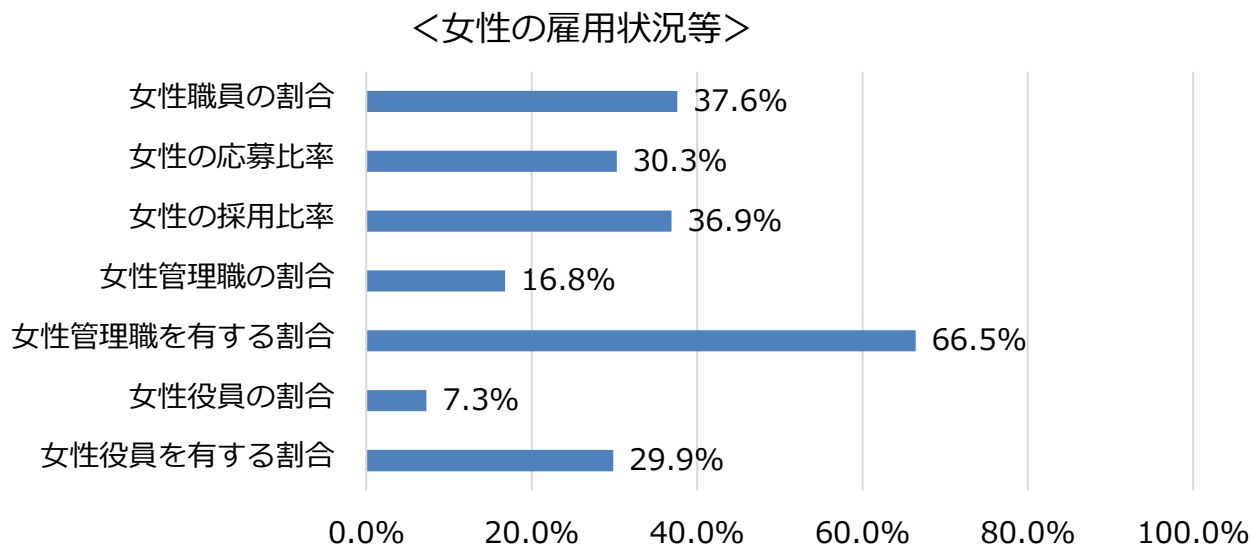
※下線部は新規設問

第4回会員向けアンケート結果の概要 ダイバーシティ推進＞女性の雇用状況等①

3 女性の雇用状況等①

- 女性職員の割合は前回に比べて横ばい（37.2%→37.6%）となり、引き続き全国平均※（26.9%）を上回っている。
- 女性の採用における応募比率は前回からやや低下した（33.2%→30.3%）したものの、採用比率（37.4%→36.9%）は引き続き女性の応募比率を上回っていることから、**業界として女性の採用が積極的に行われていると考えられる。**
- 管理職・役員に占める女性の割合はそれぞれ微増となり（管理職：14.5%→16.8%、役員：5.8%→7.3%）、**管理職については引き続き全国平均※（12.7%）を上回っている一方で、役員については全国平均※（21.1%）を下回っている。**
- 女性管理職・役員を有する会員の割合は微増となり（管理職：64.7%→66.5%、役員：26.1%→29.9%）、上記同様、**管理職については引き続き全国平均※（52.1%）を上回っている一方で、役員については全国平均※（32.4%）を下回っている。**

※ 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より
（常用労働者10人以上の企業を対象）

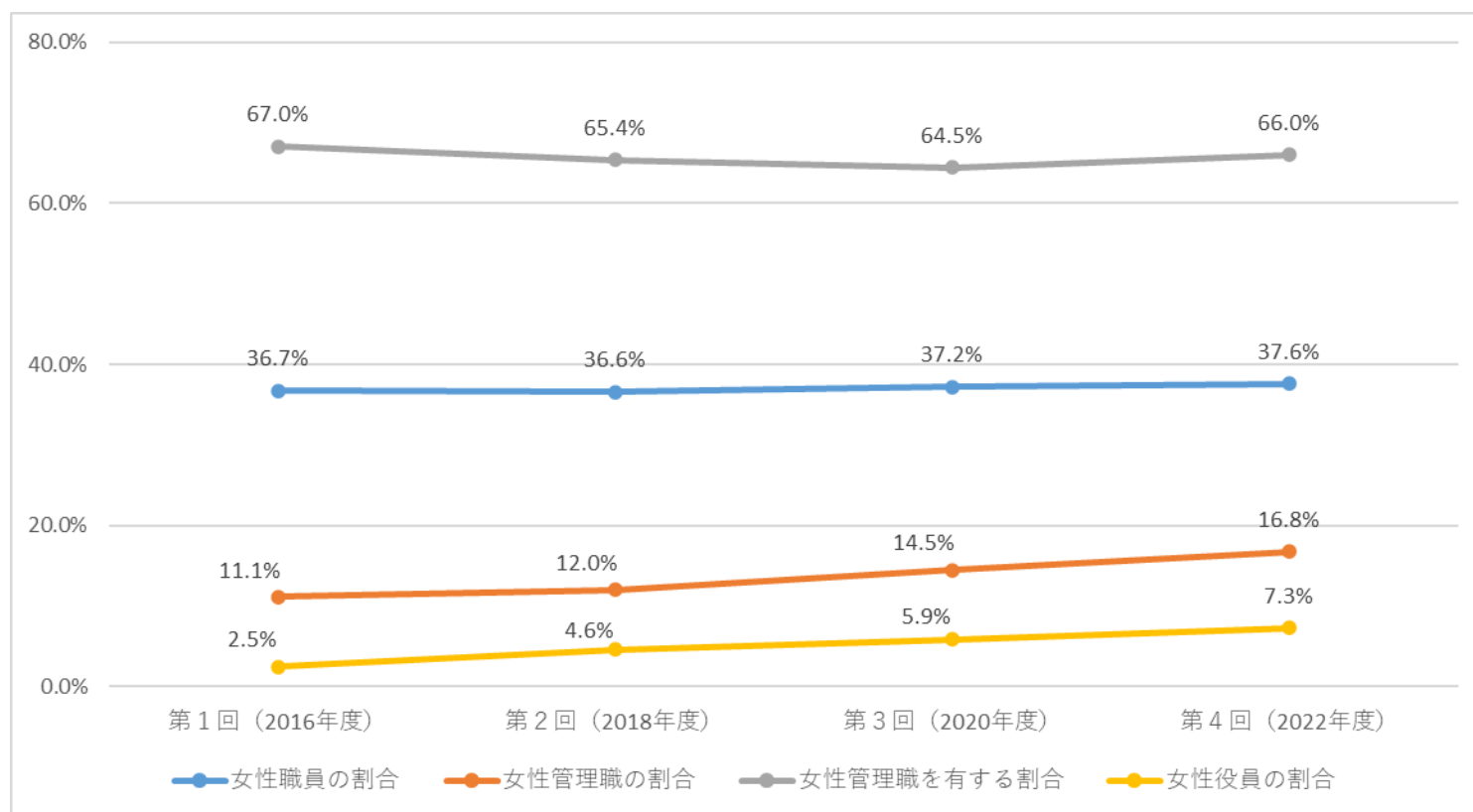


※ カッコ内の数値は前回アンケート結果

第4回会員向けアンケート結果の概要 ダイバーシティ推進＞女性の雇用状況等②

3 女性の雇用状況等②

- 第1回（2016年度データ）からの推移を見ると、それほど大きな変動は見られないが、管理職・役員比率は大きくはなくとも着実に上昇しており、業界として引き続き取り組んでいくべきと思われる。



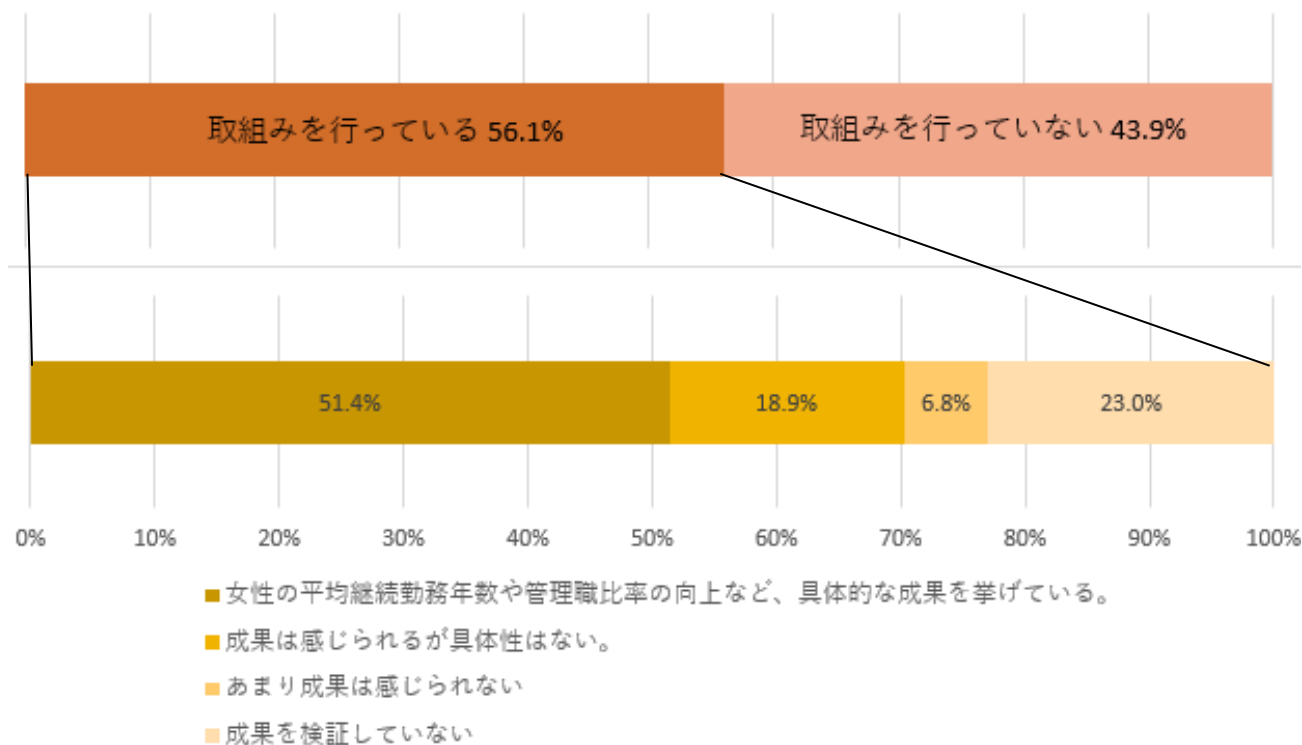
第4回会員向けアンケート結果の概要

ダイバーシティ推進＞女性活躍推進に関する取組みの成果

4 女性活躍推進に関する取組みの成果

- 女性活躍推進に関する取組みについては、取組みを行っている会員のうち、**何らかの成果を感じている会員の割合は、前回に比べて概ね横ばいであった**。また、取組みを行っている会員は約半数と、前回に比べてやや増加している。
- 女性活躍の推進に関する取組みを始めてからの期間の平均は約5年3カ月であった。

女性活躍推進に関する取組みの成果

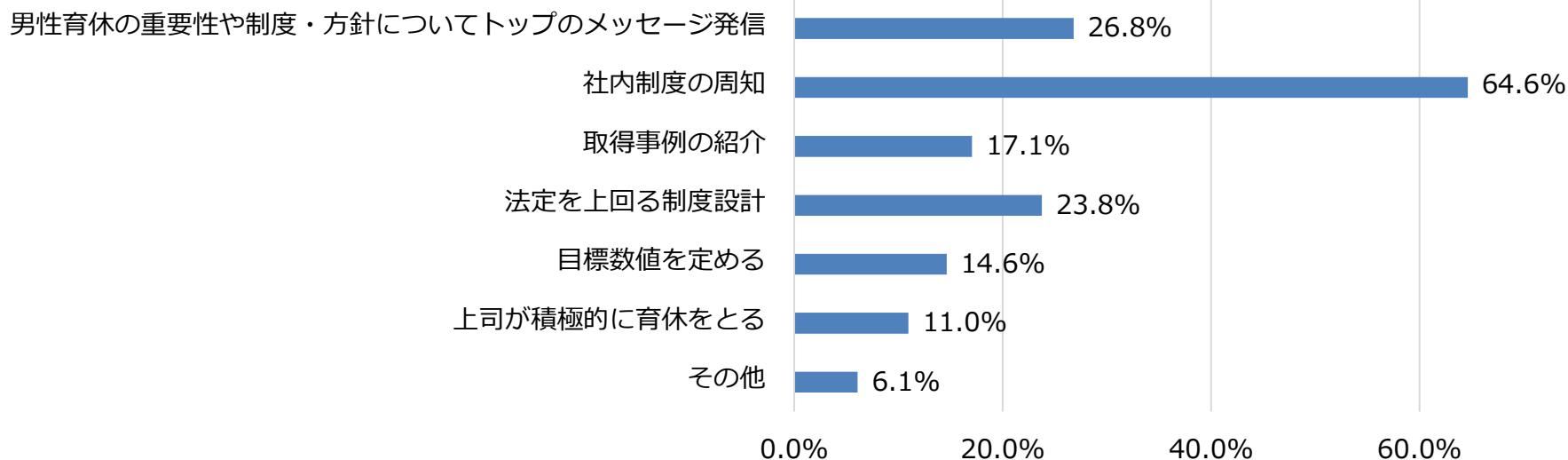


第4回会員向けアンケート結果の概要 ダイバーシティ推進＞その他①

1 男性育休の取得推進のための取組み 【新設】

- 男性育休の取得推進のための取組みとしては、「社内制度の周知」が最も多く、半数以上の会員（64.6%）が取り組んでいる。このほかは、「男性育休取得の重要性等のトップメッセージの発信」（26.8%）、「法定を上回る制度設計」（23.8%）、「取得事例の紹介」（17.1%）が続いている。
- その他の取組み事例としては、育休取得対象者の上司へ取得状況や取得しやすい環境整備に向けた案内の定期的な送付、育休取得者に対する金銭的な子育て支援手当等が挙げられた。

＜男性育休の取得推進・取得日数向上のための取組み＞

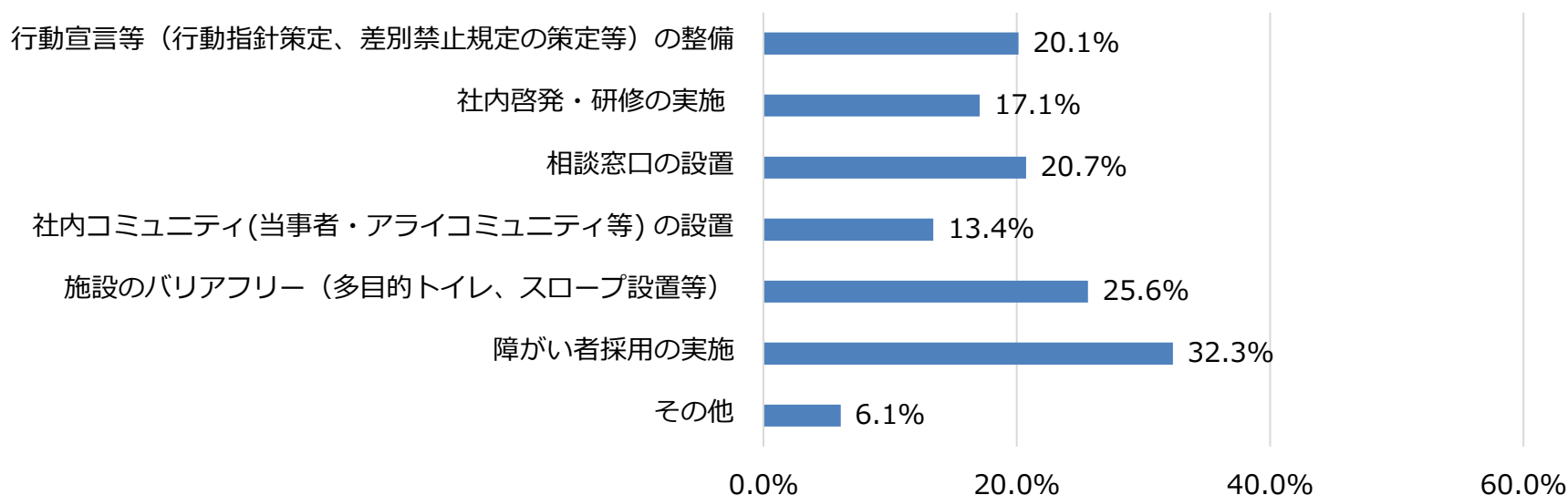


第4回会員向けアンケート結果の概要 ダイバーシティ推進＞その他②

2 障がい者に配慮した取組み 【新設】

- 障がい者に配慮した取組みとしては、「障がい者採用の実施」(32.3%)が最も多く、このほか、「施設のバリアフリー」(25.6%)、「相談窓口の設定」(20.7%)、「行動宣言等の整備」(20.1%)が続いている。
- その他の取組み事例としては、障がいの理解促進に向けた社外講演実施、障がいを持つ社員の活躍機会を考えるコミッティ設置、障がいのある学生のためのインターンシップ導入 等が挙げられた。

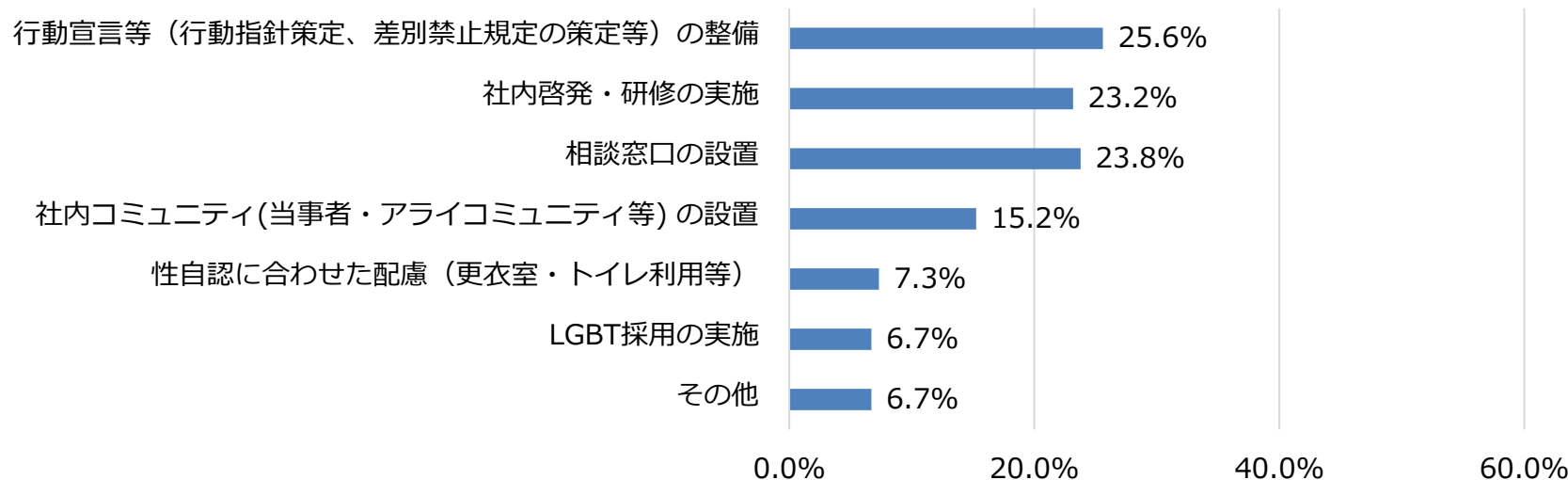
＜障がい者に配慮した取組み＞



3 性的マイノリティに配慮した取組み **【新設】**

- 性的マイノリティに配慮した取組みとしては、「行動宣言等の整備」(25.6%)が最も多く、このほか、「相談窓口の設置」(23.8%)、「社内啓発・研修の実施」(23.2%)、「社内コミュニティの設置」(15.2%)が続いている。
- その他の取組み事例としては、研修受講後、賛同社員へのアライストラップを配布によるアライの見える化実施、パートナーが異性・同性に関わらず同等の福利厚生・サポートの提供等が挙げられた。

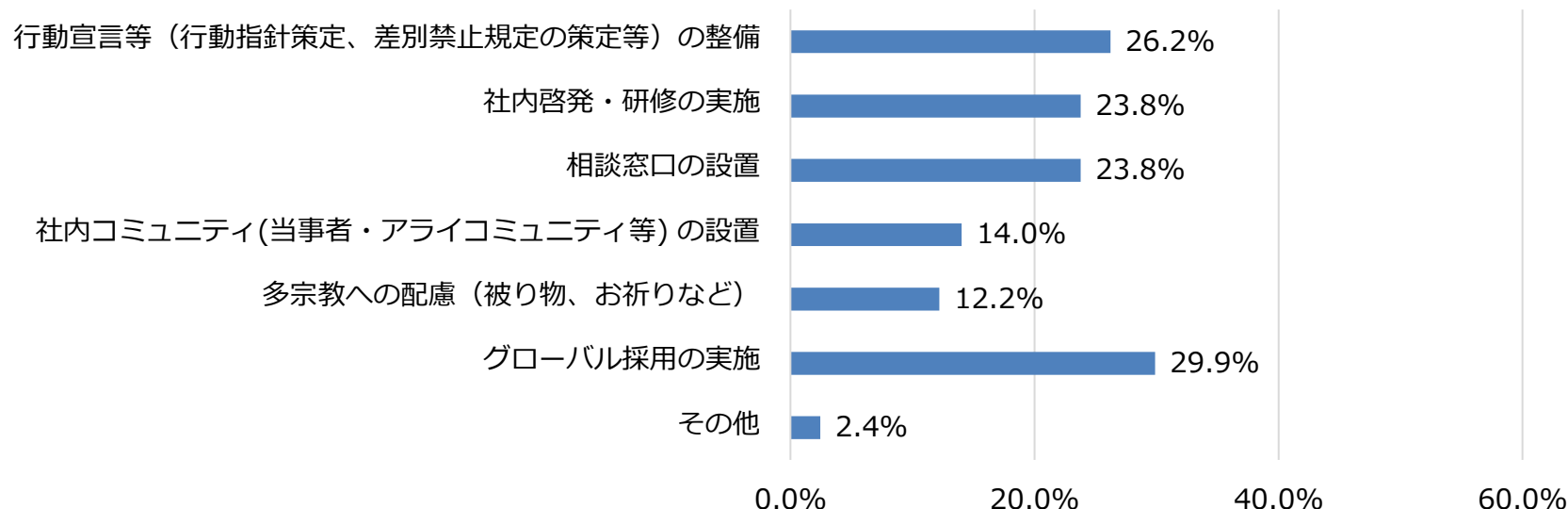
＜性的マイノリティに配慮した取組み＞



4 多文化共生に配慮した取組み **【新設】**

- 多文化共生に配慮した取組みとしては、「グローバル採用の実施」(29.9%)が最も多く、このほか、「行動宣言等の整備」(26.2%)、「社内啓発・研修の実施」(23.8%)、「相談窓口の設置」(23.8%)が続いている。

＜多文化共生に配慮した取組み＞

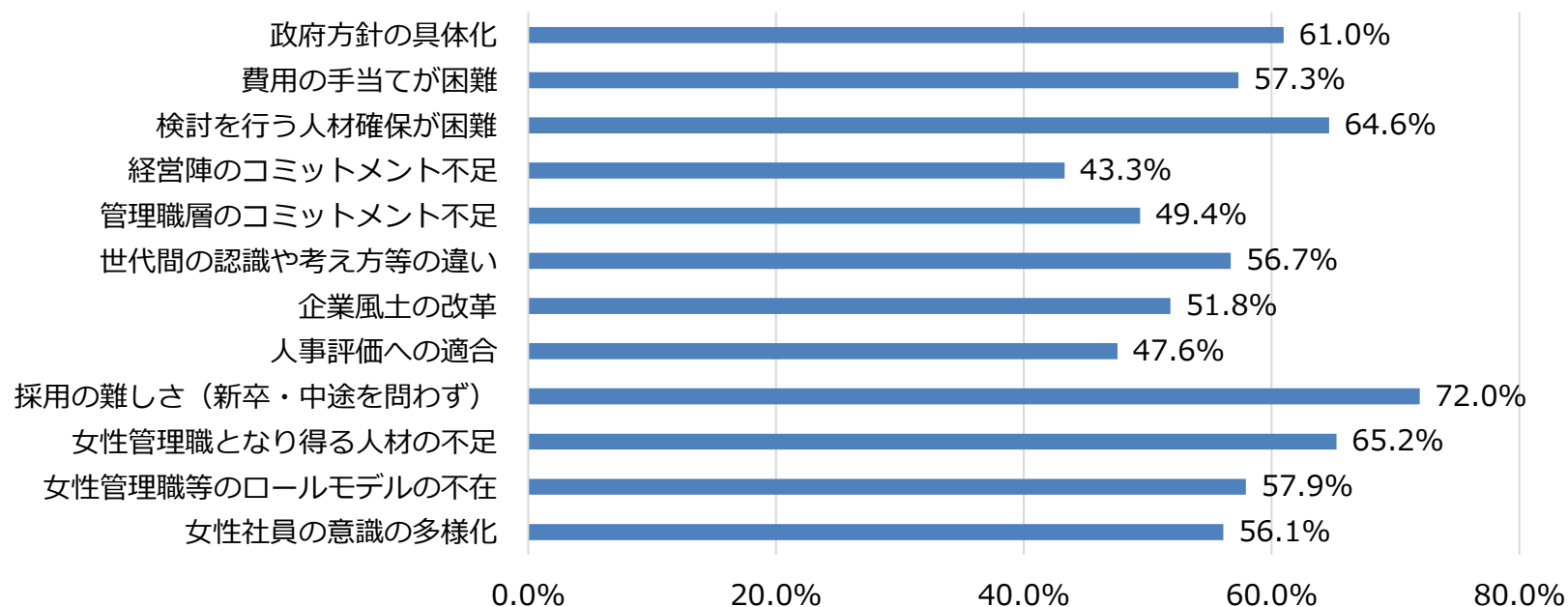


第4回会員向けアンケート結果の概要 働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた課題①

1 働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた課題

- 働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた課題は、各項目を課題と認識する会員が全体的に増え、「採用の難しさ」(72.0%)、「女性管理職となり得る人材の不足」(65.2%)、「検討を行う人材確保が困難」(64.6%)の順に挙げられた。

＜働き方改革及びダイバーシティ推進に向けた課題＞



第4回会員向けアンケート結果の 働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた課題②

2 男性育休の取得推進に当たっての課題 **【新設】**

- 男性育休の取得推進に当たっての課題は、「代替要員の確保が困難」（65.9%）、「モデル事例がない」（53.0%）、「男性社員自身に育休取得の意識がない」（46.3%）の順に挙げられた。

- 男性の育休取得率と各課題について「課題である」と回答した会員の割合の関係をみると、特に男性育休の取得率が「25%未満」の会員において課題の認識率が低い状況が見られた。

＜男性の育休取得率と取得推進に当たって「課題である」と回答した割合の関係＞

取得推進の課題 \ 男性の育休取得率	25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上
代替要員の確保が困難	81.8%	78%	60%	48%
男性社員自身に育休取得の意識がない	57%	66.7%	30%	28%
休業中の賃金補償	45%	44%	60.0%	20%
モデル事例がない	61.4%	56%	30%	20%
職場がそのような雰囲気ではない	48%	67%	100.0%	28%
上司の理解が進まない	45%	66.7%	30%	24%
キャリア形成において不利になる懸念	34%	66.7%	40%	20%

＜男性育休の取得推進に当たっての課題＞

