



JSDA

日本証券業協会

Japan Securities Dealers Association

第5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

2025年10月
日本証券業協会



第5回「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」 概要①

■ 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
- ✓ 証券業界における働き方改革・ダイバーシティ推進における今後の検討の参考とするため

■ 対象期間等

原則として、2024年4月～2025年3月
もしくは 2025年3月末時点の数値

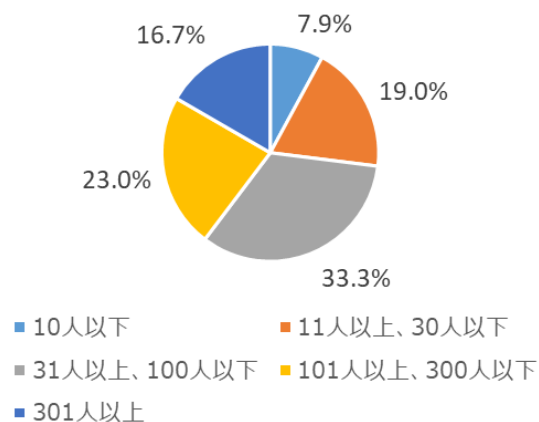
■ 回答対象

全会員証券会社 252社（2025年3月時点）

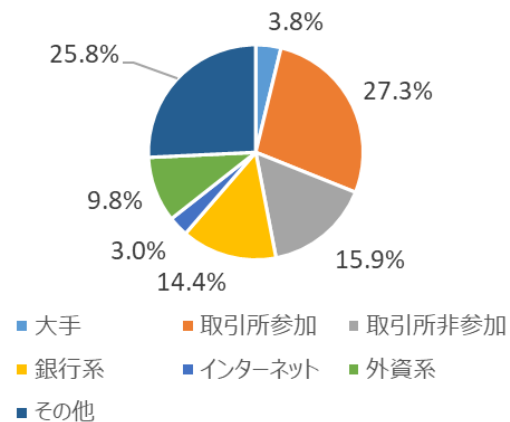
■ 回答状況

130社（回収率51.6%）

役職員数別会員数



業態別会員数



第5回「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」 概要②



■ 内容

1. 職場環境

- ✓ 福利厚生や社内制度等の有無
- ✓ 働き方改革推進策等の有無
- ✓ 休暇制度等の利用状況
- ✓ 働き方改革推進に関する取組みの成果

2. ダイバーシティ推進

- ✓ 女性活躍支援策
- ✓ 女性の雇用状況等
- ✓ 男女の賃金差異
- ✓ ダイバーシティ推進策の有無
- ✓ 女性活躍推進に関する取組みの成果
- ✓ その他

3. 働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた課題

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の制度等の導入状況は、各社前回と比べて概ね横ばいとなったが、各項目を見ると、「育児相談」、「ベビーシッター利用支援」、「育児との両立に対する社内の理解促進」、「自社の労働者の育児休業等取得事例の収集・提供」、「介護相談」など、導入が進んでいるものもあった。
- 【新規】育児介護休業法(令和7年施行)で努力義務化された「育児のためのテレワーク」、「介護のためのテレワーク」は、大手、外資系を中心に導入が進んでいる一方、「育児休業取得者の同僚への支援策」、「介護休業取得者の同僚への支援策」は全体で1割程度である。
- 【新規】治療と仕事の両立への取組みは、「勤務制度(時短勤務、フレックスタイム、時差出勤、テレワーク)」が4割強と最も多く、このほか、「各種休暇制度」3割、「相談窓口の設置」2.5割、と続いている。

2 制度の運用、取組みの成果

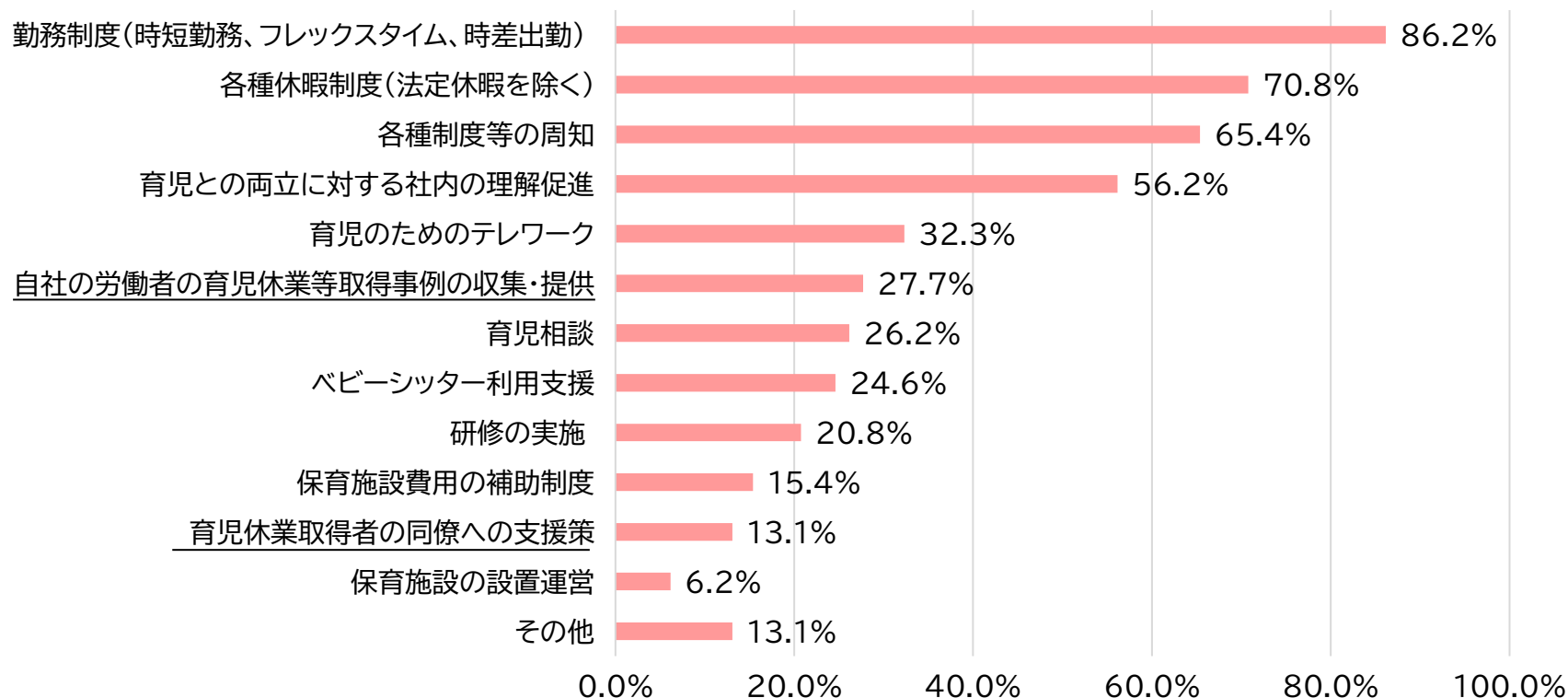
- 各種休暇制度の利用状況は概ね増加傾向にあり、制度整備及び運用が進みつつある。
(育休取得率)前回と比べて、女性を引き続き高水準を維持しており、男性は大幅に上昇した(77.1%→88.8%)。
(有給取得率)男性・女性、管理職・非管理職の全ての区分で前回から上昇した(5ポイント程度)。
- 管理職・役員に占める女性の割合はそれぞれ微増となり(管理職:16.8%→17.8%、役員:7.3%→8.4%)、管理職については引き続き全国平均(13.1%)を上回っている一方で、役員については全国平均(21.1%)を下回っている。
- 男性の育休取得日数の平均は、22日となった。
- 男女間の賃金格差は、証券業界全体(全労働者)では62.0%となり、全国平均(全労働者)75.8%と比較し、格差が大きい結果となった。

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、「採用の難しさ」(72.3%)、「検討を行う人材確保が困難」(66.2%)、「女性管理職となり得る人材の不足」(66.2%)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」(66.9%)、「休業中の賃金補償」(47.7%)、「モデル事例がない」(44.6%)の順に挙げられた。

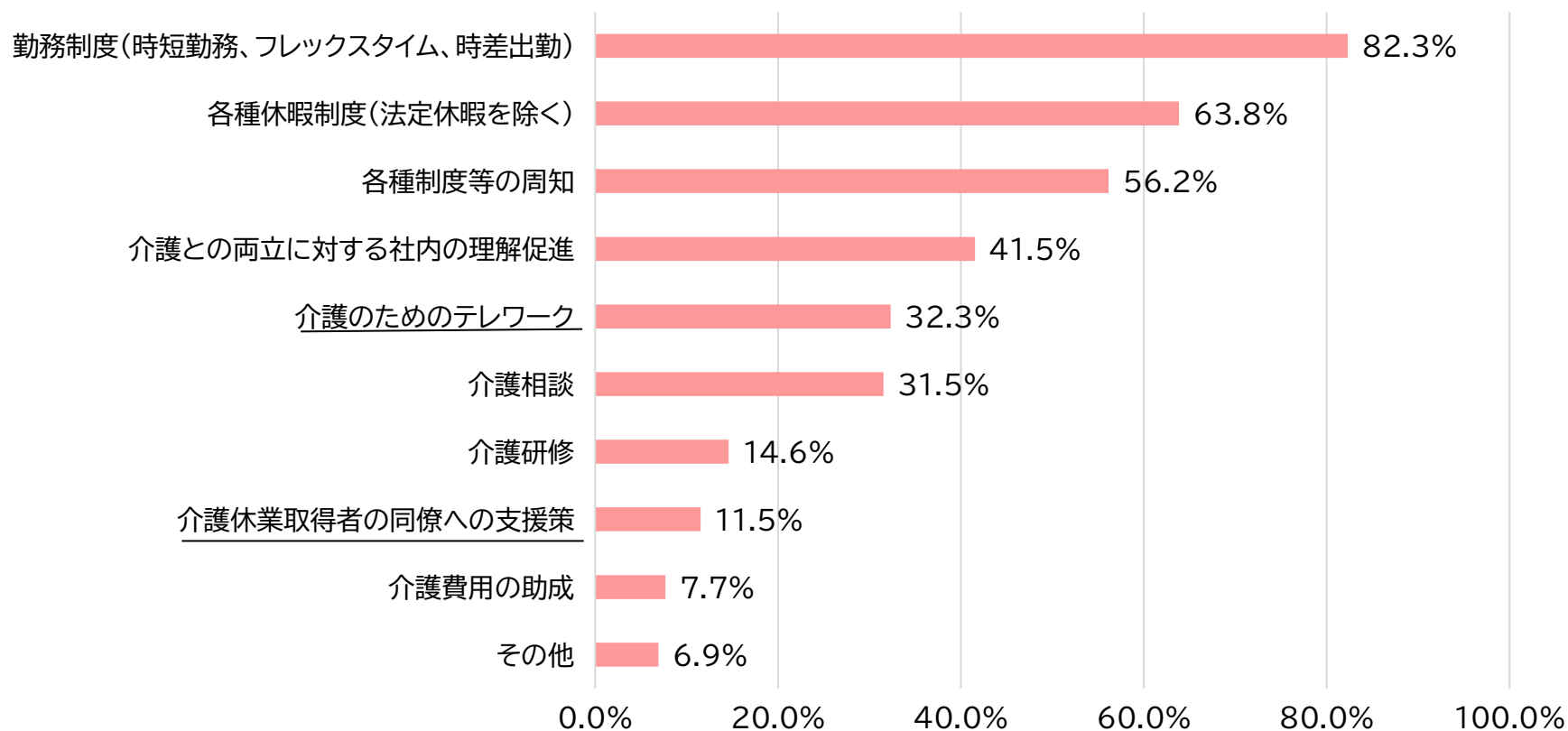
1 育児サポート制度

- 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。詳細にみると、「育児相談」、「ベビーシッター利用支援」、「育児との両立に対する社内の理解促進」、「自社の労働者の育児休業等取得事例の収集・提供」を導入している会員の割合はそれぞれ5ポイント程度増加している。
- 新規設問である育児介護休業法(令和7年施行)で努力義務化された「育児のためのテレワーク」は、大手、外資系を中心に導入が進んでいる一方、「育児休業取得者の同僚への支援策」は全体で1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、産前産後・育児休職・復職後の社員向け社内情報共有、家事代行サービスの会社補助制度、病児保育の会社補助、搾乳・授乳室の完備、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。



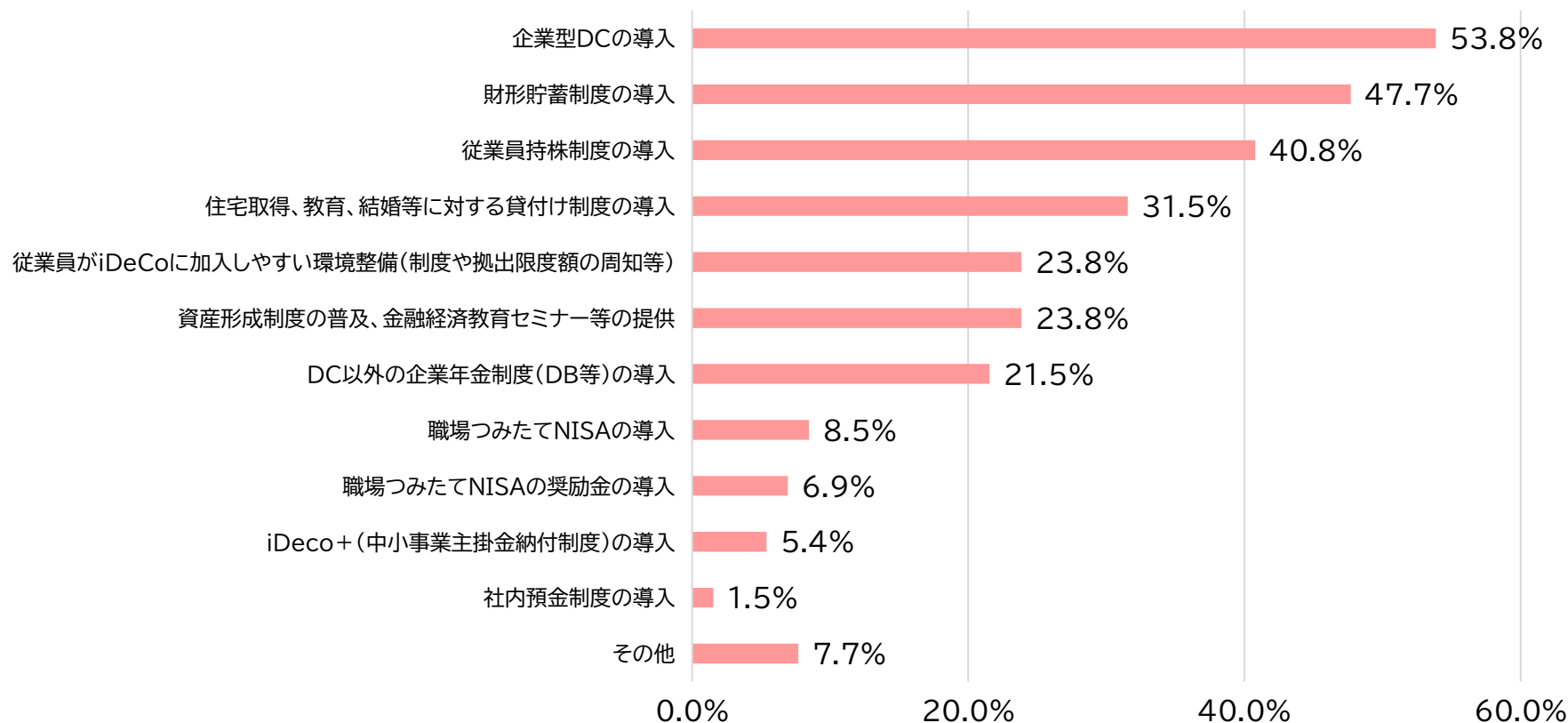
2 介護サポート制度

- 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やや上昇傾向で推移している。なかでも、「介護相談」を導入している会員の割合は8ポイント程度増加している。
- 新規設問である育児介護休業法（令和7年施行）で努力義務化された「介護のためのテレワーク」は大手、外資系を中心に導入が進んでいる一方、「介護休業取得者の同僚への支援策」は全体で1割程度である。
- 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の配布、介護と両立中の社員同士の座談会開催、要介護者の送迎のためのマイカー通勤の特認、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。



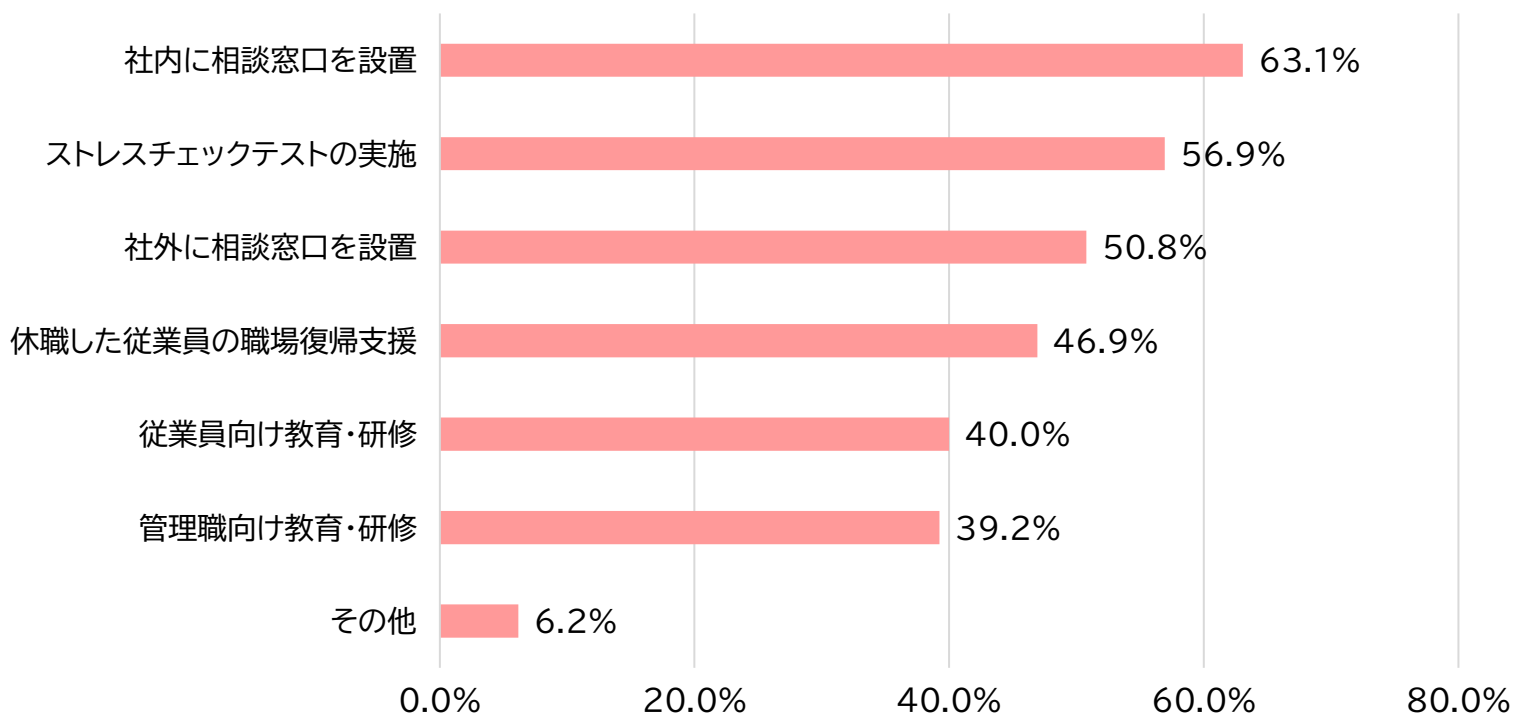
3 ファイナンシャル・ウェルネスに関する取組み

- 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、全体的として前回と比べ概ね横ばいで推移しているが、詳細を見ると「財形貯蓄制度」、「職場つみたてNISAの導入」、「職場つみたてNISAの奨励金の導入」が4～5ポイント程度増加している。
- 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、奨学金返還支援制度 等が挙げられた。



4 メンタルヘルス対策

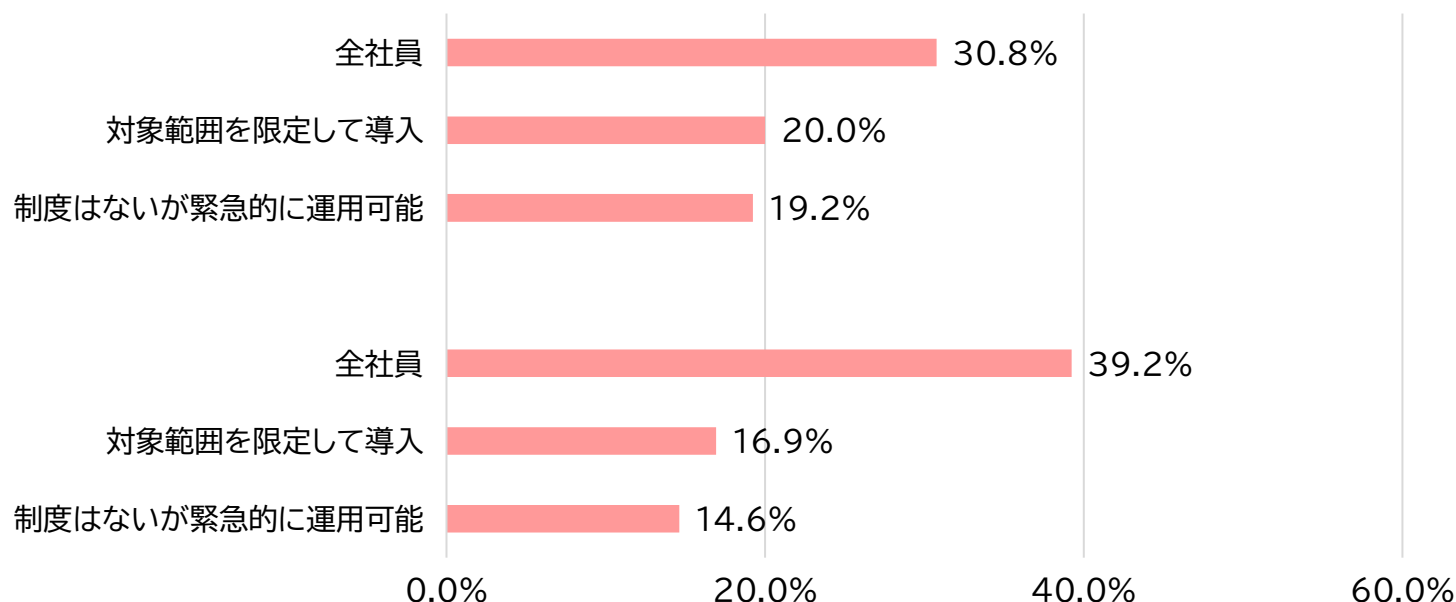
- メンタルヘルス対策に関する取組み状況については、全体として前回と比べ概ね横ばいで推移している。
- その他のメンタルヘルス対策に関する取組みとして、SNS相談サービス・セルフケアコンテンツの提供、メンタルヘルス早期発見のリーフレット等の社内イントラへの掲示、キャリアデザイン休職、ウェルネスイベント等を通じたメンタルヘルスセミナーの開催 等が挙げられた。



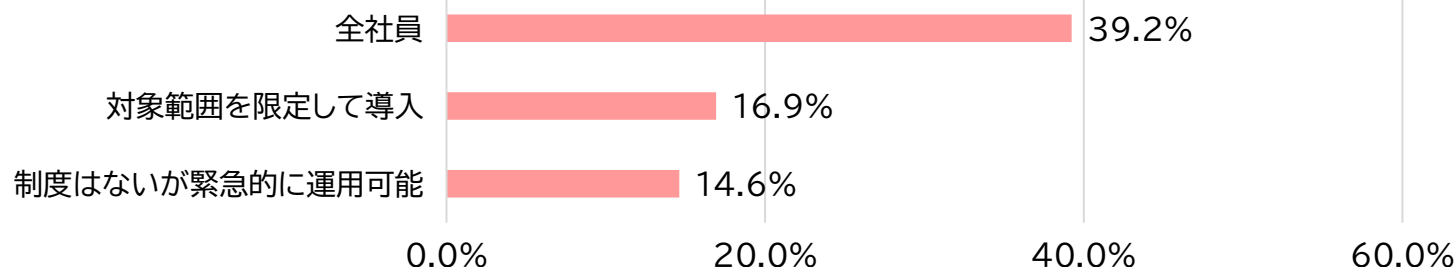
1 勤務体系の柔軟化(フレックスタイム制度・テレワーク制度)

- 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。
- 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。

【フレックスタイム制度(時差出勤制度を含む)】



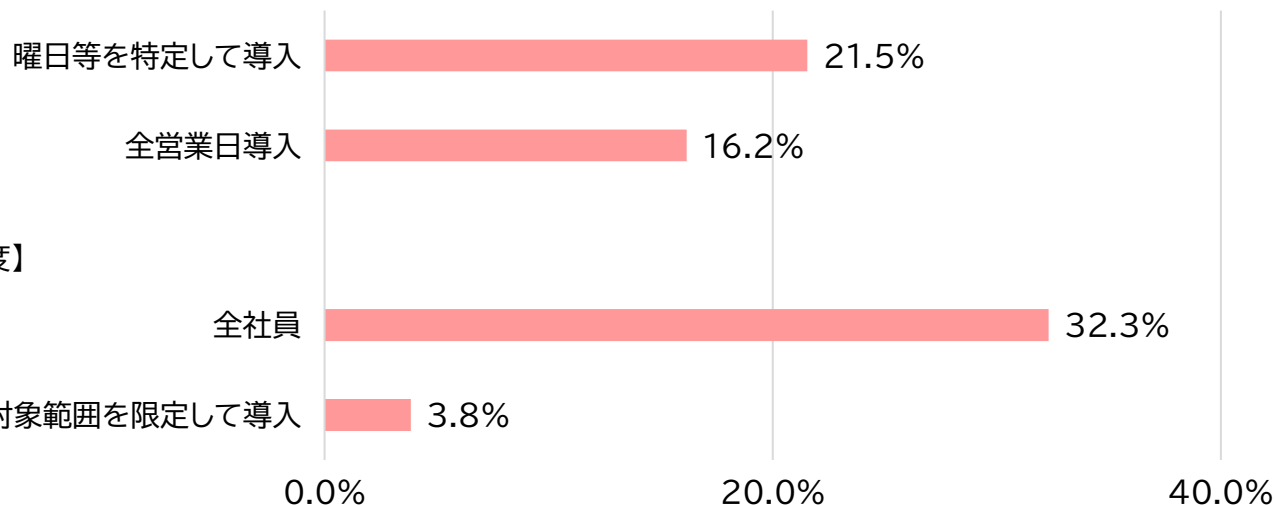
【テレワーク制度】



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。詳細を見ると、「曜日等を特定して導入」している会員が2ポイント程度増加し、「全営業日導入」している会員が2ポイント程度減少している。
- 時間単位年休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。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。

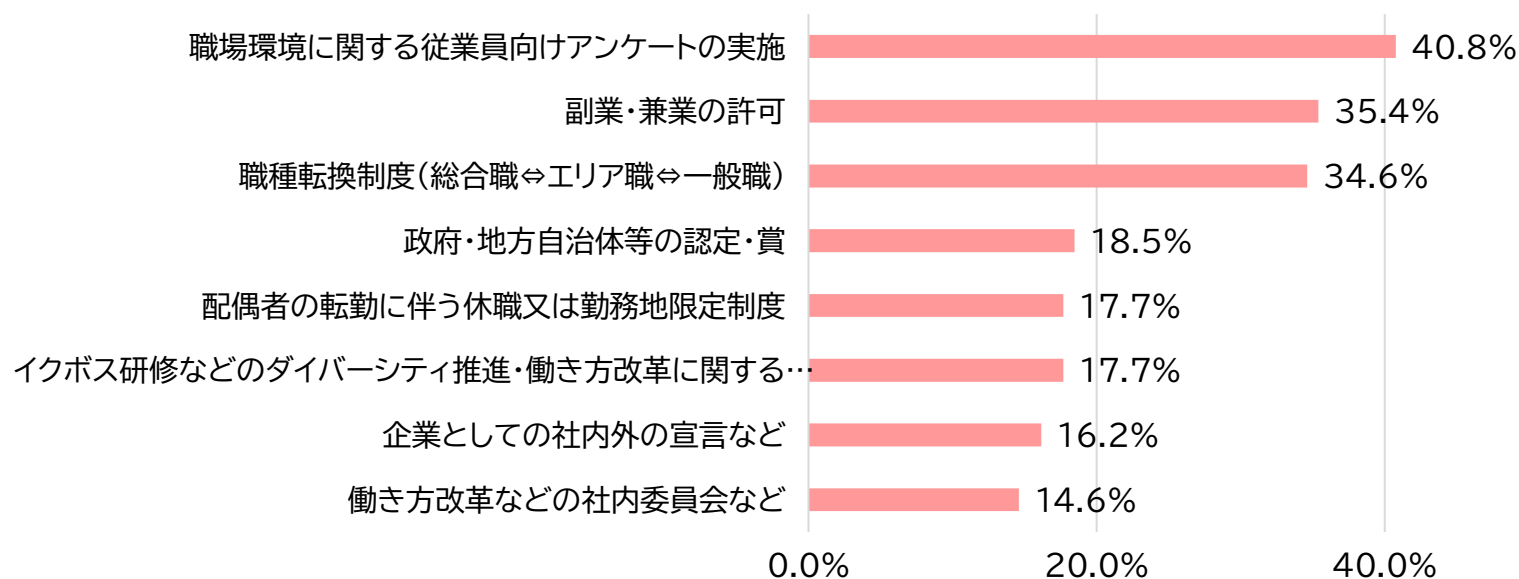
【定時退勤励行など退勤時間制度】



3 勤務体系の柔軟化(その他)、その他取組み

- 下の制度の導入状況については、全体として前回と比べ概ね横ばいで推移している。詳細を見ると「配偶者の転勤に伴う休職又は勤務地限定制度」が4ポイント程度、「イクボス研修や働き方改革に向けた意識づけなどの管理職向け研修」を導入している会員は3ポイント程度増加している。
- 管理職向けの研修の具体的な取組みについては、男性社員を対象とした育児休業の体験談セミナー、労務管理研修、部下が育休を取得する部店長向けの研修、ダイバーシティ・マネジメントフォーラム、経営層向けの「経営にとっての女性育成・登用の必要性、実践方法」研修開催 等が挙げられた。
- 社内に設定している委員会については、ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会、健康経営推進委員会 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、男性育休取得100%宣言、ウェルビーイング宣言、所得向上応援宣言 等が挙げられた。

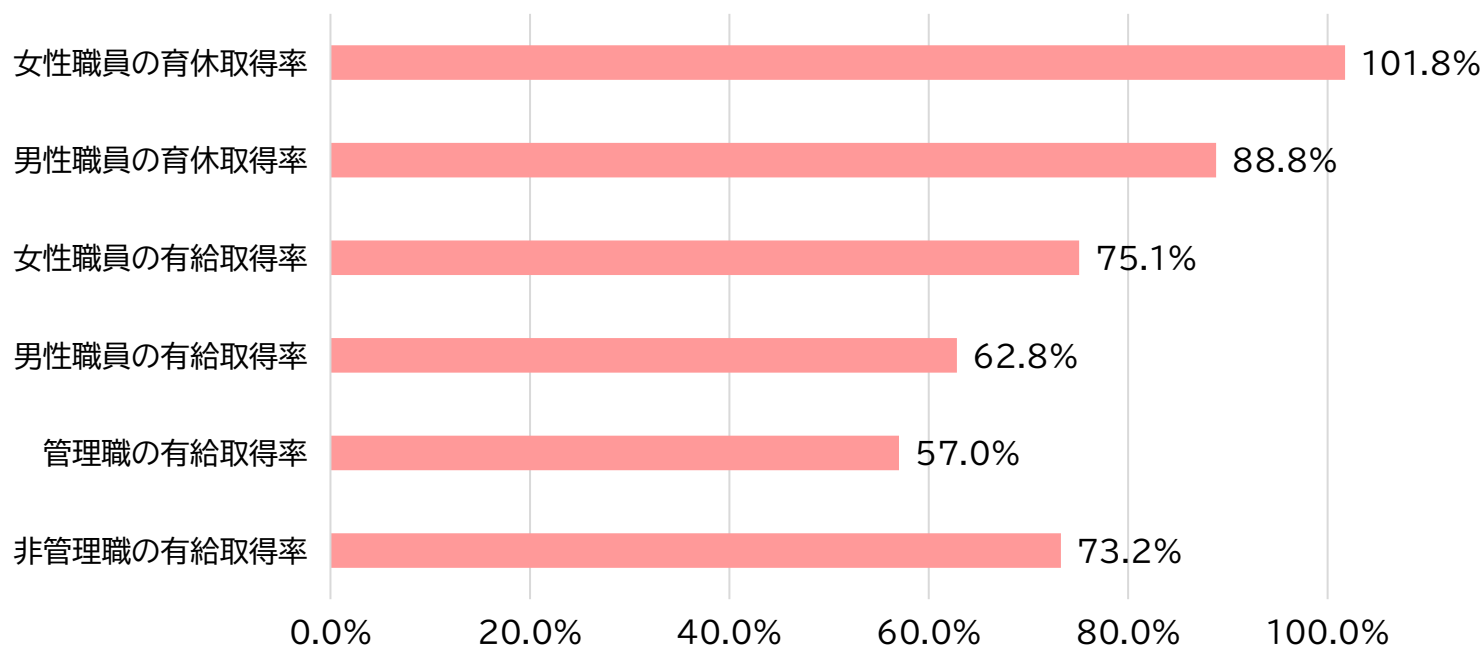
<生産性向上に向けた制度の有無や施策等>



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、男性も10ポイント程度と大きく増加した。男性育休取得率(88.8%)は全国平均※1(40.5%)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増加している。

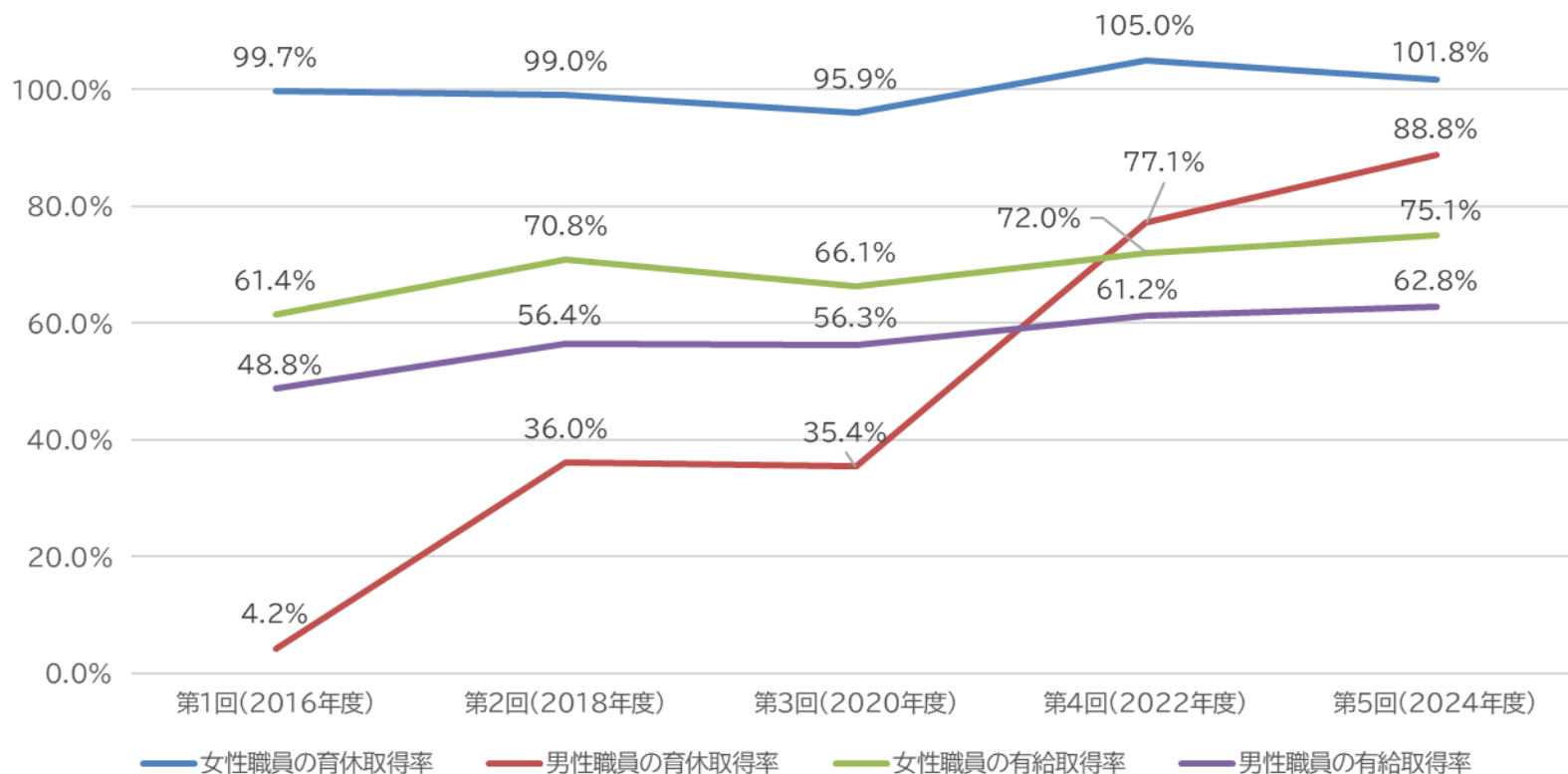
※1 厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」より
(常用労働者10人以上の企業を対象)



※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。

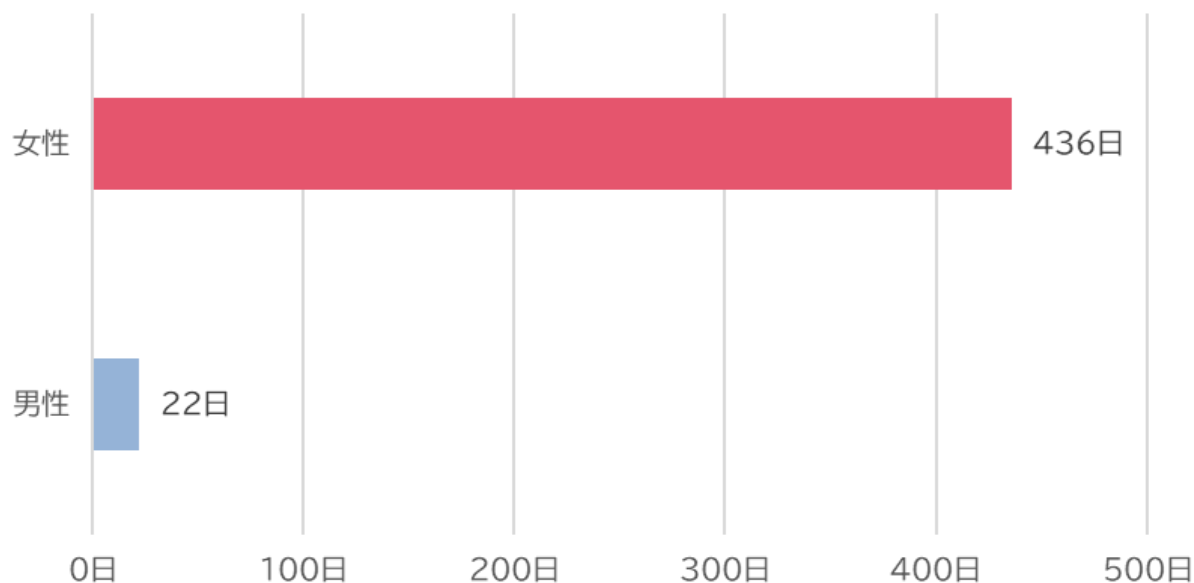
2 各種休暇利用状況の推移

- 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大きく上昇した2022年度からさらに10ポイント程度上昇している。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、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」が創設されたことに加え、育休取得状況の公表義務適用範囲が常時雇用する労働者1,001人以上の企業から301人以上の企業に拡大している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。



3 育児休業取得日数

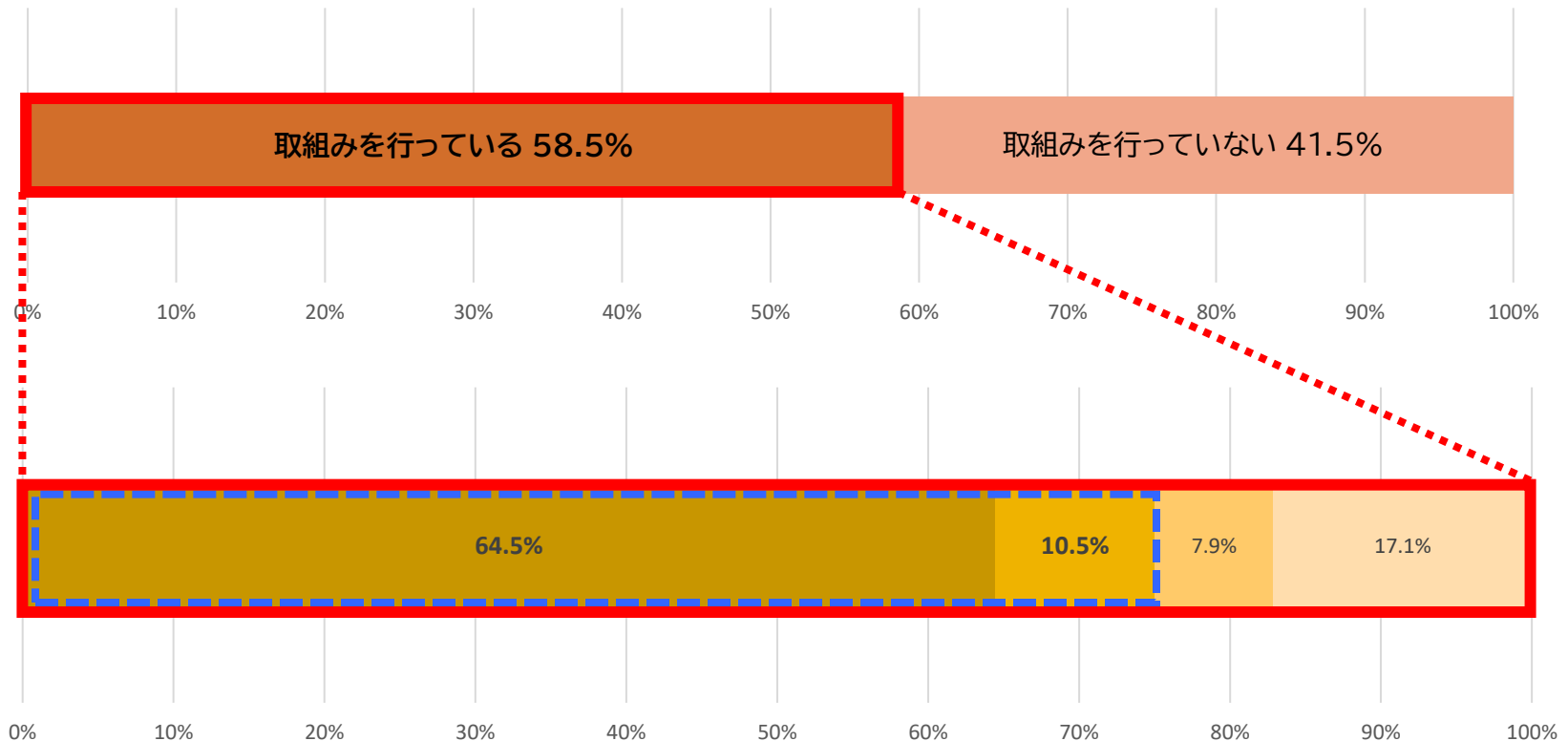
- 育休取得日数の平均値については、業界全体では、女性は436日、男性は22日となっている。



※ 従業員1,000人超の企業等の男性育休取得日数の全国平均は46.5日(厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」より)

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は前回と比べ概ね横ばいで推移している。
- 一方、取組みを行っている会員は、14ポイント程度減少している。
- 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6年1カ月であった。

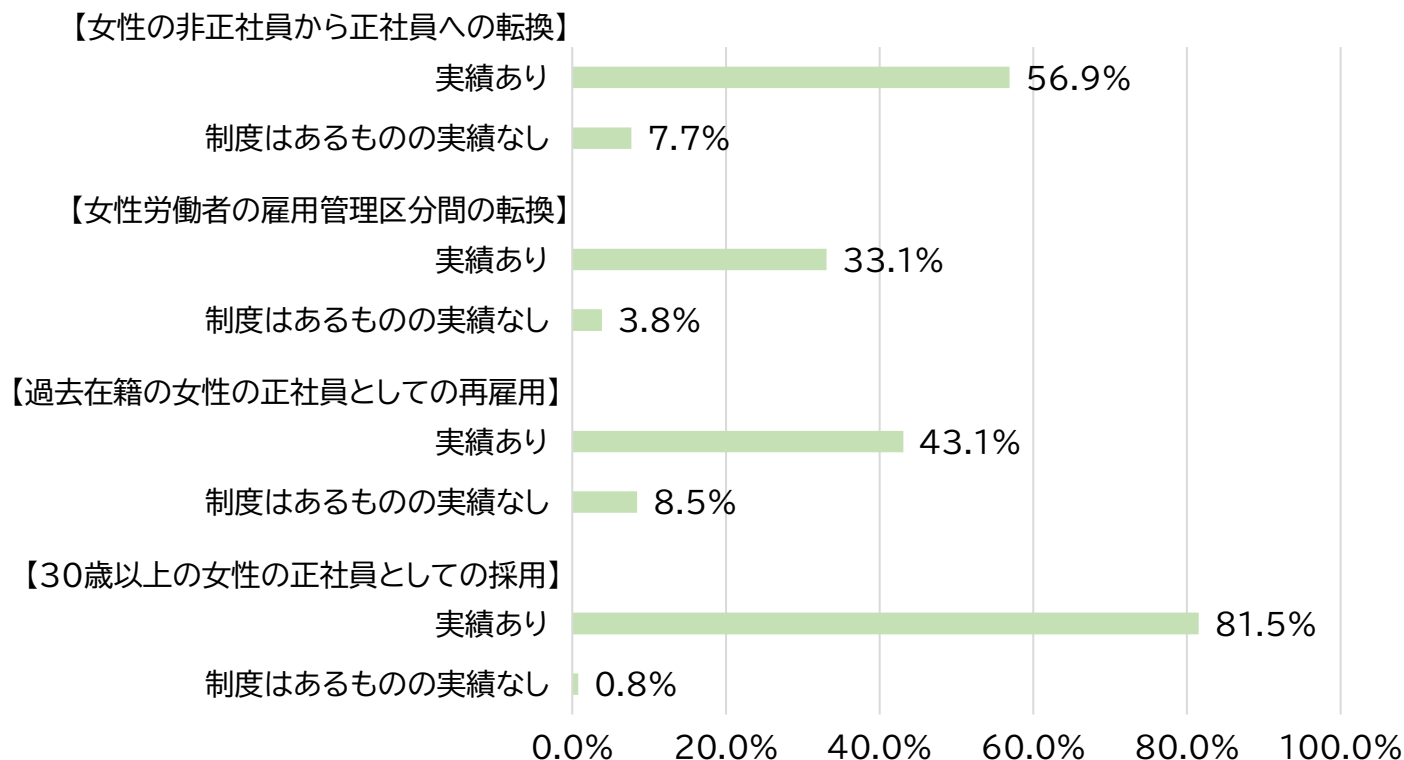


■ 労働時間削減、年休取得率向上など、具体的な成果を挙げている。
■ あまり成果は感じられない

■ 成果は感じられるが具体性はない。
■ 成果を検証していない

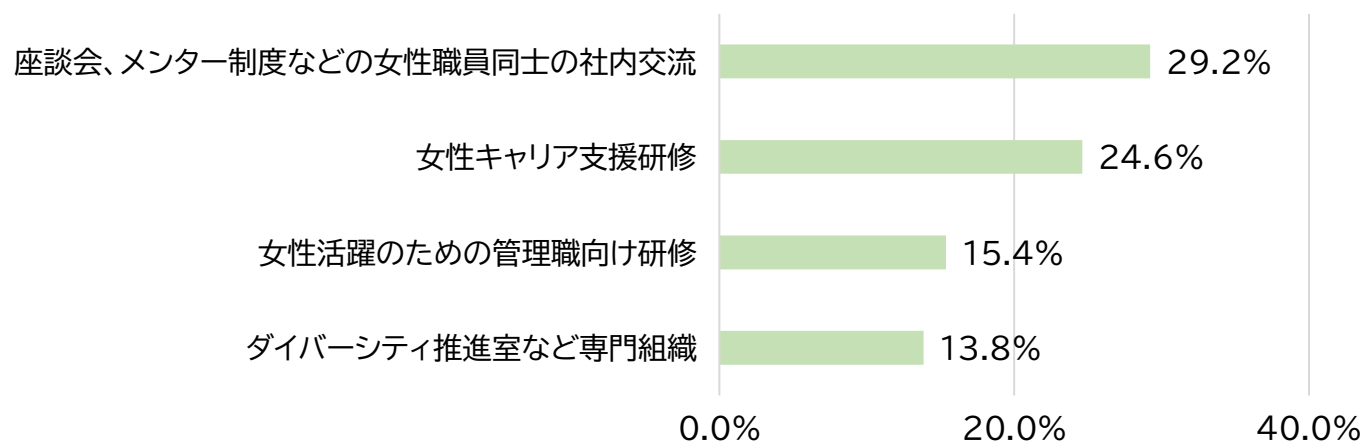
1 多様なキャリアコース

- 女性の多様なキャリア形成に向けた実績については、前回と比べ概ね横ばいで推移している。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10ポイント程度増加している。



2 女性活躍支援策の有無

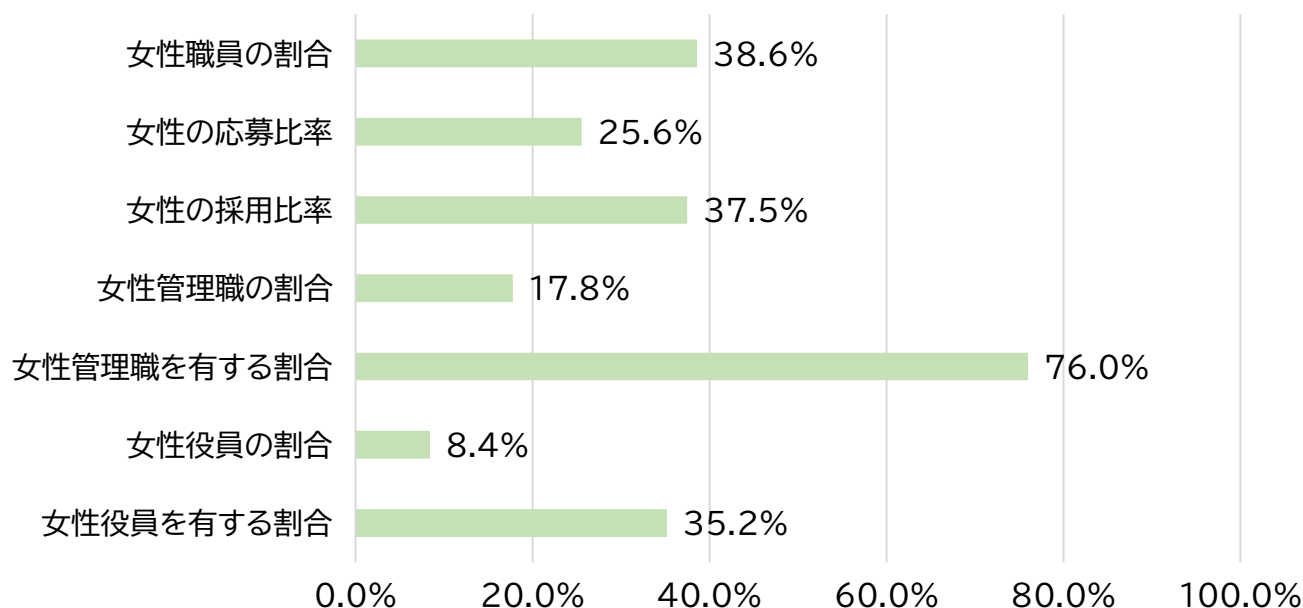
- 下記の女性活躍支援策については、前回と比べて概ね横ばいとなった。
- 具体的な女性キャリア支援研修の具体的な取組みについては、女性向けキャリアサポートプログラム(キャリアステージごとにプログラムを用意したもの、部長相当職:経営リーダー育成、メンタリングプログラム、女性部店長向けプログラム、課長相当職:ロールパスモデル紹介セッション、アサイメントの強化、係長相当職:キャリアデベロップ運営での各種支援策(男女共通での研修)、テーマ別座談会、女性選抜研修、新任女性管理職研修(新任の全女性管理職を対象)、女性リーダーシップ研修(選抜型、管理職対象)、「自分らしいキャリアとセルフリーダーシップ」(非管理職対象、手上げ制) 等が挙げられる。
- 管理職向け研修の具体的な取組みについては、新任マネジャー向けの新任マネジメント研修(多様性マネジメントやアンコンシャスバイアスなどがテーマ)、女性の活躍を支援する社員ネットワークの主導で優秀な女性社員の人材確保を目標に掲げ、当社のマネジメントとの交流の場の提供 等が挙げられる。



1 女性の雇用状況等①

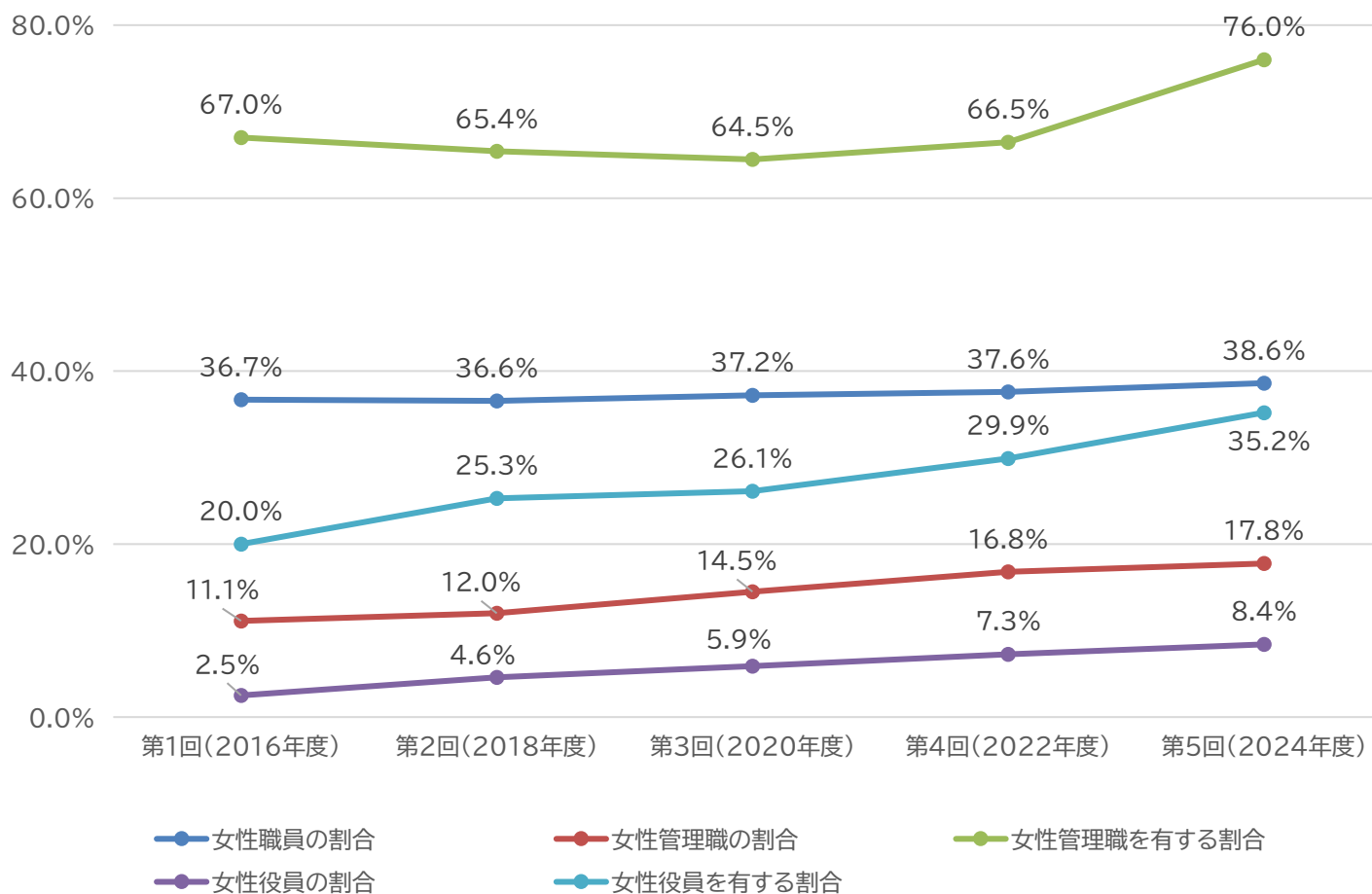
- 女性職員の割合は前回に比べて横ばい(37.6%→38.6%)となり、引き続き全国平均※(27.6%)を上回っている。
- 女性の採用における応募比率は前回からやや低下した(30.3%→25.6%)したものの、採用比率(36.9%→37.5%)は引き続き女性の応募比率を上回っていることから、業界として女性の採用が積極的に行われていると考えられる。
- 管理職・役員に占める女性の割合はそれぞれ微増となり(管理職:16.8%→17.8%、役員:7.3%→8.4%)、管理職については引き続き全国平均※(13.1%)を上回っている一方で、役員については全国平均※(21.1%)を下回っている。
- 女性管理職・役員を有する会員の割合は増加となり(管理職:66.5%→76.0%、役員:29.9%→35.2%)、両者とも全国平均※(管理職:54.9%、役員:34.2%)を上回っている。

※ 厚生労働省「令和6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)



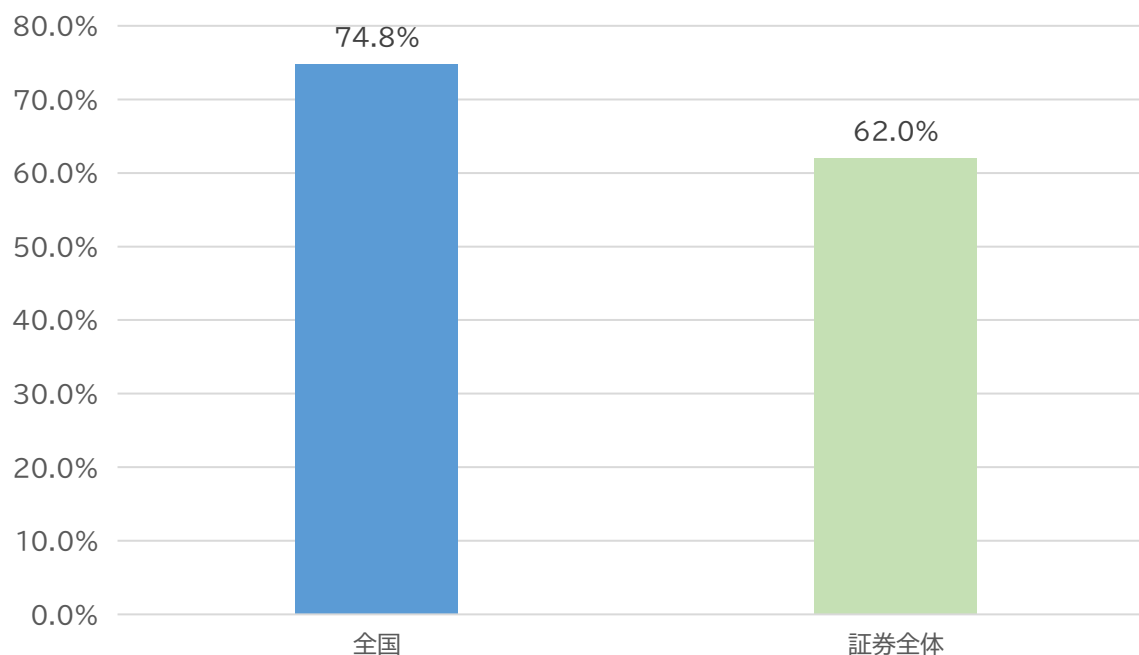
2 女性の雇用状況等②

- 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て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。

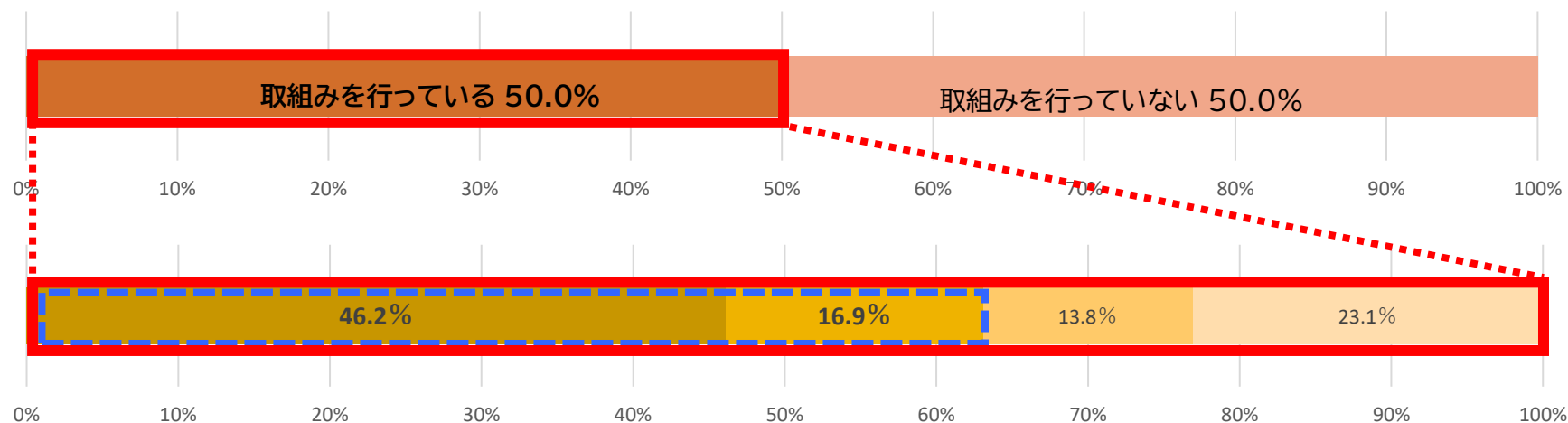


1 男女間賃金格差(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) <新設>

- 男女間の賃金格差については、証券業界全体(全労働者)は62.0%となった(全国平均(全労働者)は75.8%※)。
- 格差の要因としては次の点が挙げられた。
 - ✓ 男女間の管理職登用の格差(女性の管理職比率17.8%)
 - ✓ 男女間の勤続年数の格差(出産・育児による離職等)
 - ✓ 職種の男女構成の格差(給与水準の高い転勤区分、営業区分の職種の構成)
 - ✓ 労働環境の格差(育児等による労働時間の多寡による男女間格差)



1 女性活躍推進に関する取組みの成果



■ 女性の平均継続勤務年数や管理職比率の向上など、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

- 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7%程度減少している。なお、そもそも取組みを行っていない会員が50%と約半数である。
- 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7年1カ月であった。
- 全会員における全役職員数と女性比率の分布としては、全役職員数の多寡にかかわらず、女性比率が20%未満の会社はそれほど多くない傾向があるように見受けられる。(女性比率の全国平均※は27.6%)

(参考)全役職員数と女性比率の分布

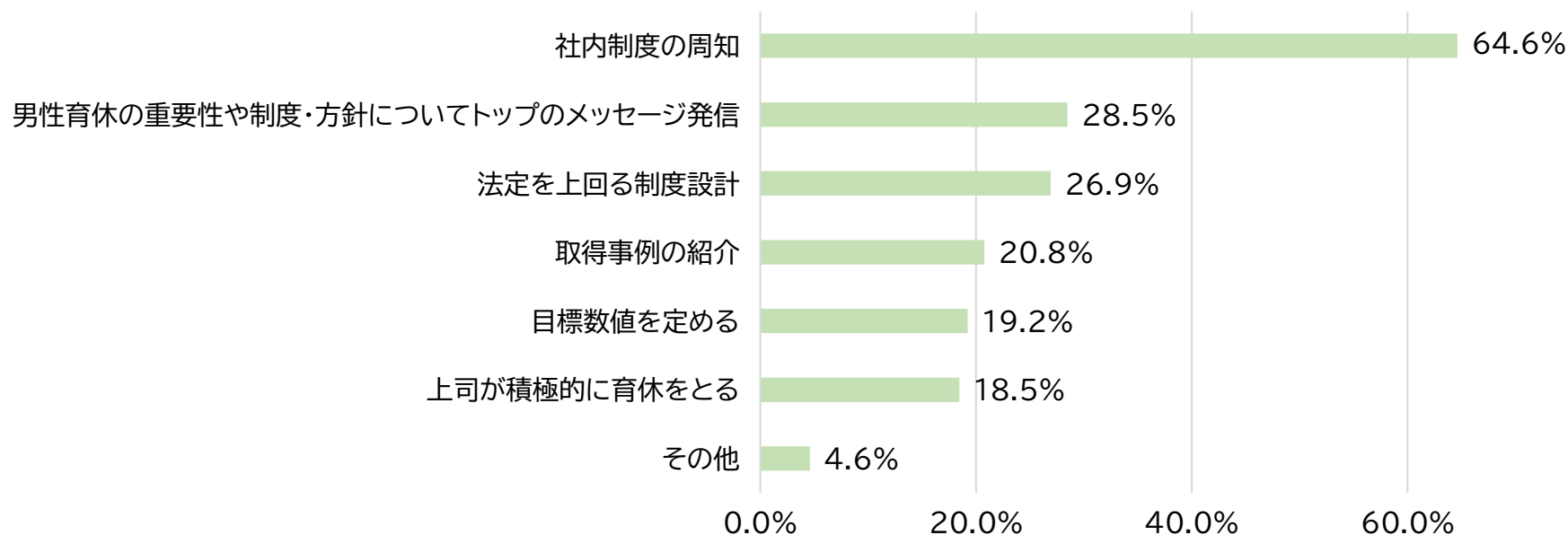
全役職員数	女性比率				
	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上
10人以下	0.8%	2.4%	0.8%	0.8%	3.2%
11人以上、30人以下	1.6%	2.4%	5.6%	7.1%	2.4%
31人以上、100人以下	0.8%	3.2%	10.3%	13.5%	5.6%
101人以上、300人以下	0.0%	3.2%	7.9%	7.1%	4.8%
301人以上	0.0%	0.8%	3.2%	7.9%	4.8%

※ 厚生労働省「令和6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)

* 赤網掛けは一番割合が高い区分、青網掛けは一番割合が低い区分

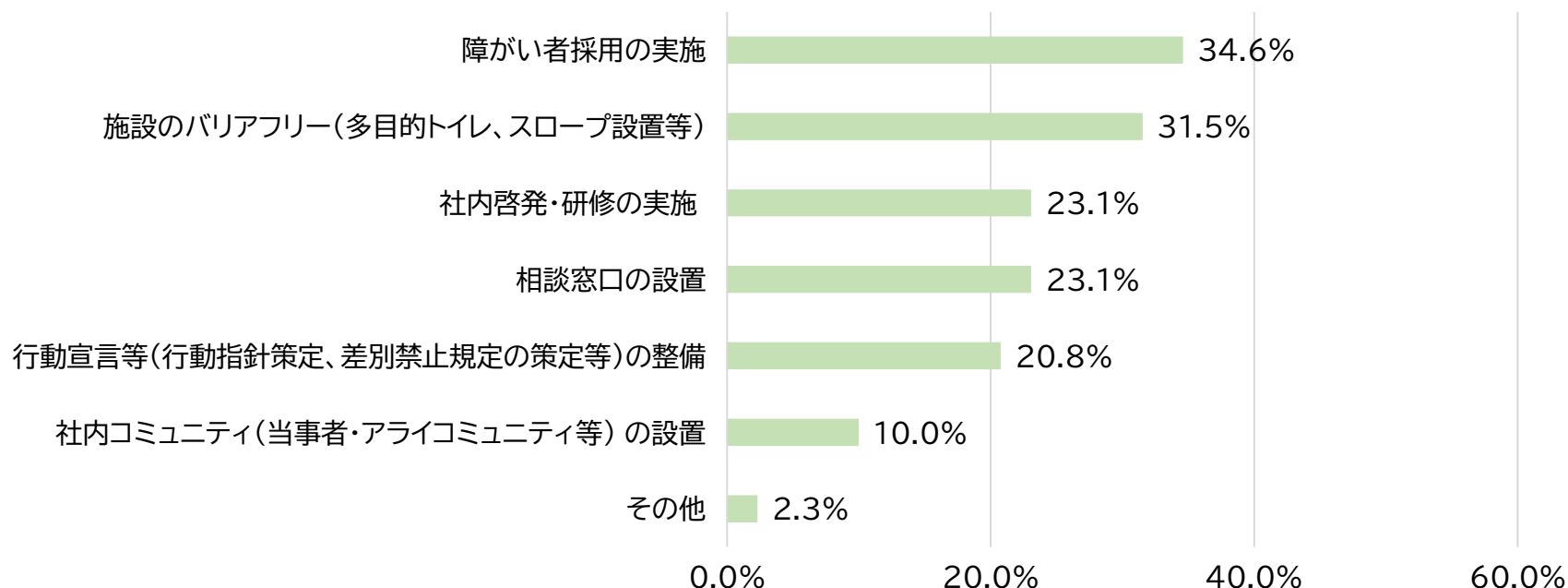
1 男性育休の取得推進のための取組み

- 男性育休の取得推進のための取組みとしては、前回と比べてやや上昇傾向で推移し、中でも、「上司が積極的に育休をとる」が7ポイント程度増加している。
- その他の取組み事例としては、取得対象者本人と上司への徹底した周知、年度初の男性育休に関する方針を示達する通達発信、お祝いメール送信、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、育児休業取得奨励金等(一定の要件を満たした育児休業取得者に支給)の導入、社内報に両立経験者へのインタビューの掲載、育休取得推進の社外イニシアティブへの参加、育児休業取得が子育て支援手当(第1子10万円、第2子20万円、第3子100万円)の支給 等が挙げられた。



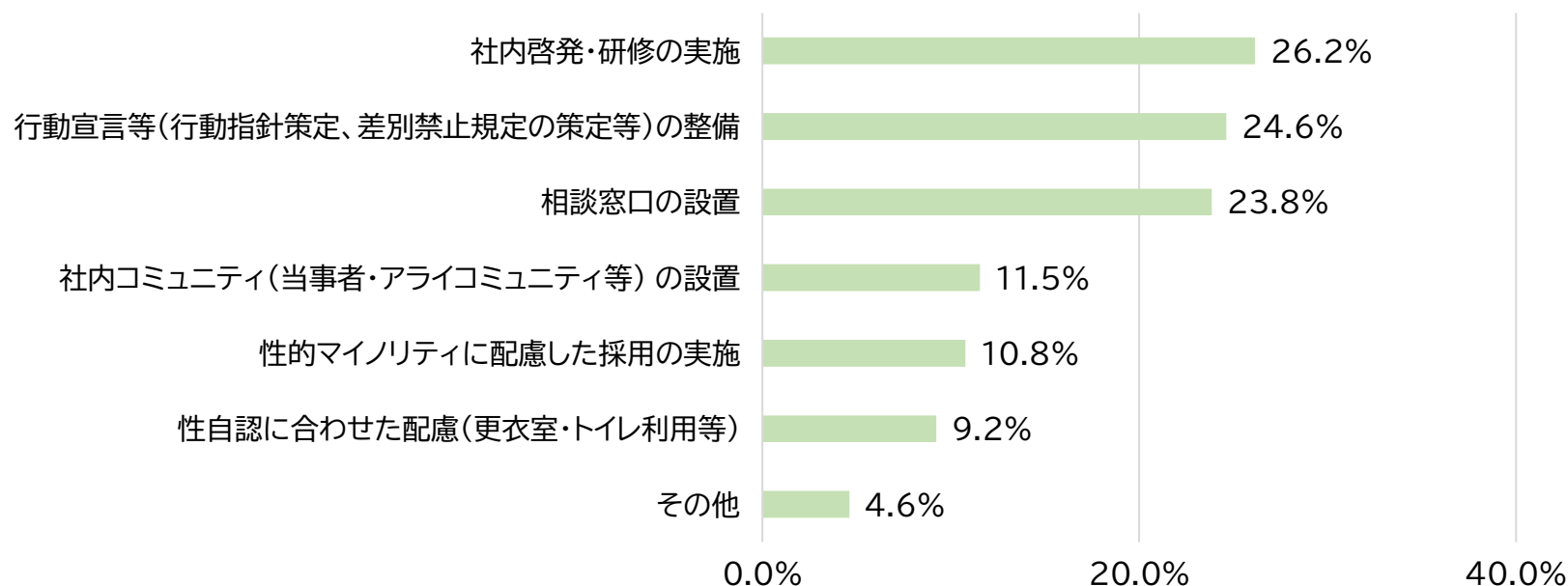
2 障がい者に配慮した取組み

- 障がい者に配慮した取組みとしては、前回と比べて概ね横ばいとなった。一方、「施設のバリアフリー(多目的トイレ、スロープ設置等)」、「社内啓発・研修の実施」が、6ポイント程度増加している。
- その他の取組み事例としては、特例子会社への業務委託、障がい者アスリートの社員雇用、「あん摩マッサージ指圧師」の国家資格保有者によるヘルスキーパー制度、障がいを持つ社員、障がいを持つ家族を持つ社員によるスピーカーセッション等の実施、障がいを持つ社員のインクルージョンを促進するインタビューの社内外公開、視覚特別支援学校との積極的な関わりによる雇用促進 等が挙げられた。



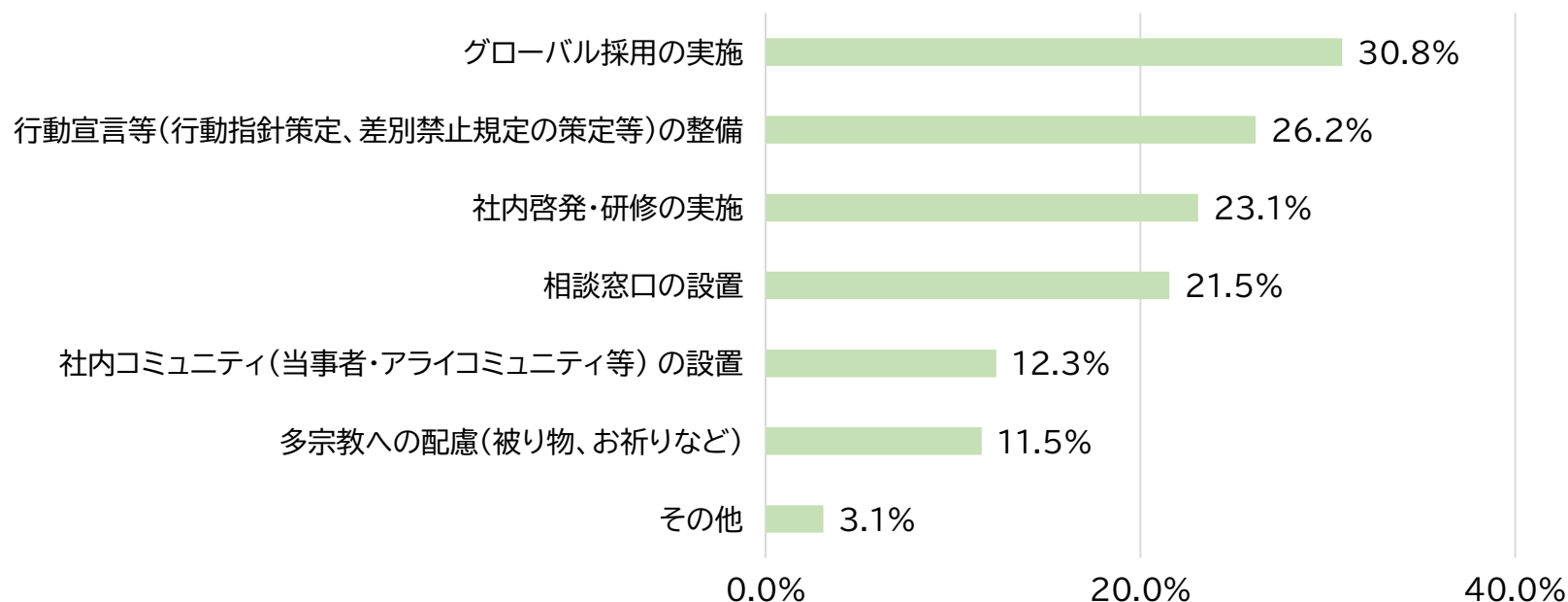
3 性的マイノリティに配慮した取組み

- 性的マイノリティに配慮した取組みとしては、前回と比べて概ね横ばいとなった。一方、「性的マイノリティに配慮した採用の実施」は4ポイント程度増加している。
- その他の取組み事例としては、同性パートナー制度の導入、動画研修による理解度向上、当事者のみならず支援する社員（アライ）を含めたメンバーが、LGBTQ+の社員があらひのままの自分でいられ、能力を發揮できる職場環境づくりを支援するLGBTQ+ネットワークの構築、Allyを表明する「Allyストラップ」の配布、PRIDE月間(6月)での社内浸透施策実施、PRIDEパレードへの参加、「インテンショナルインクルージョン」をテーマとした全社員必須受講のEラーニング実施、「トランスジェンダー対応ガイドライン」作成 等が挙げられた。



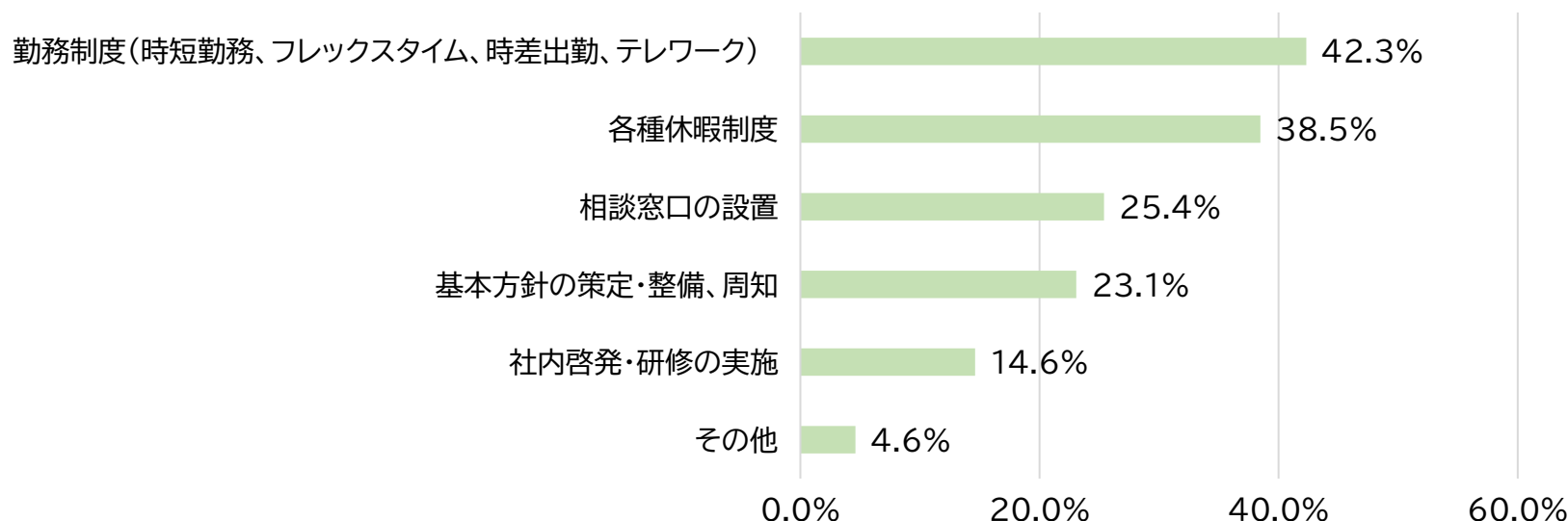
4 多文化共生に配慮した取組み

- 多文化共生に配慮した取組み状況は、前回と比べて概ね横ばいとなった。
- その他の取組み事例としては、多文化共生に資するボランティア活動の紹介、ボランティアマッチングサイトの設置、「インテュショナルインクルージョン」をテーマとした全社員必須受講のEラーニング実施、異文化、異地域を紹介するイベントの実施等が挙げられた。



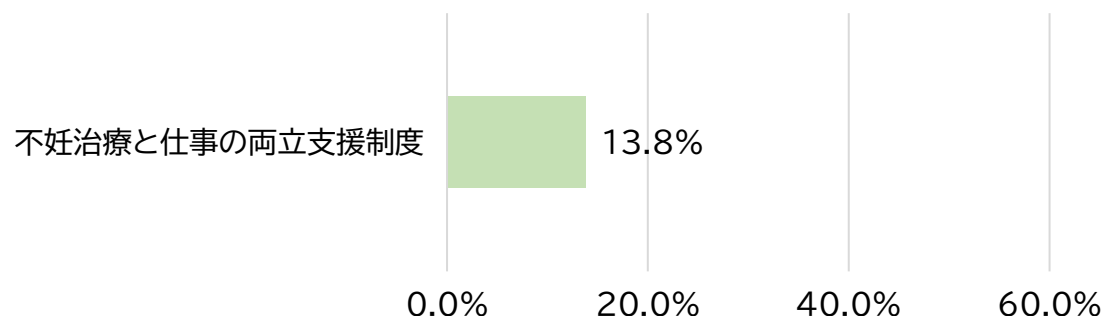
5 治療と仕事の両立への取組み<新設>

- 治療と仕事の両立への取組みとしては、「勤務制度(時短勤務、フレックスタイム、時差出勤、テレワーク)」(42.3%)が最も多く、このほか、「各種休暇制度」(38.5%)、「相談窓口の設置」(25.4%)、「基本方針の策定・整備周知」(23.1%)、が続いている。
- その他の取組み事例としては、がん罹患者のコミュニティ、DEI/ヘルスケア推進サービスと契約し、健康にかかるセミナーを含むセミナー動画の配信や医療機関クーポンの配布、医療相談等の実施、ハンドブックの作成・公開、毎年3月の「女性の健康週間」における女性特有の健康課題に関するセミナー開催・体験型プログラム「生理痛体験会」実施、全社員必須受講の「女性の健康」に関するEラーニング、全管理職必須受講の「女性の健康」に関するEラーニングの実施 等が挙げられた。



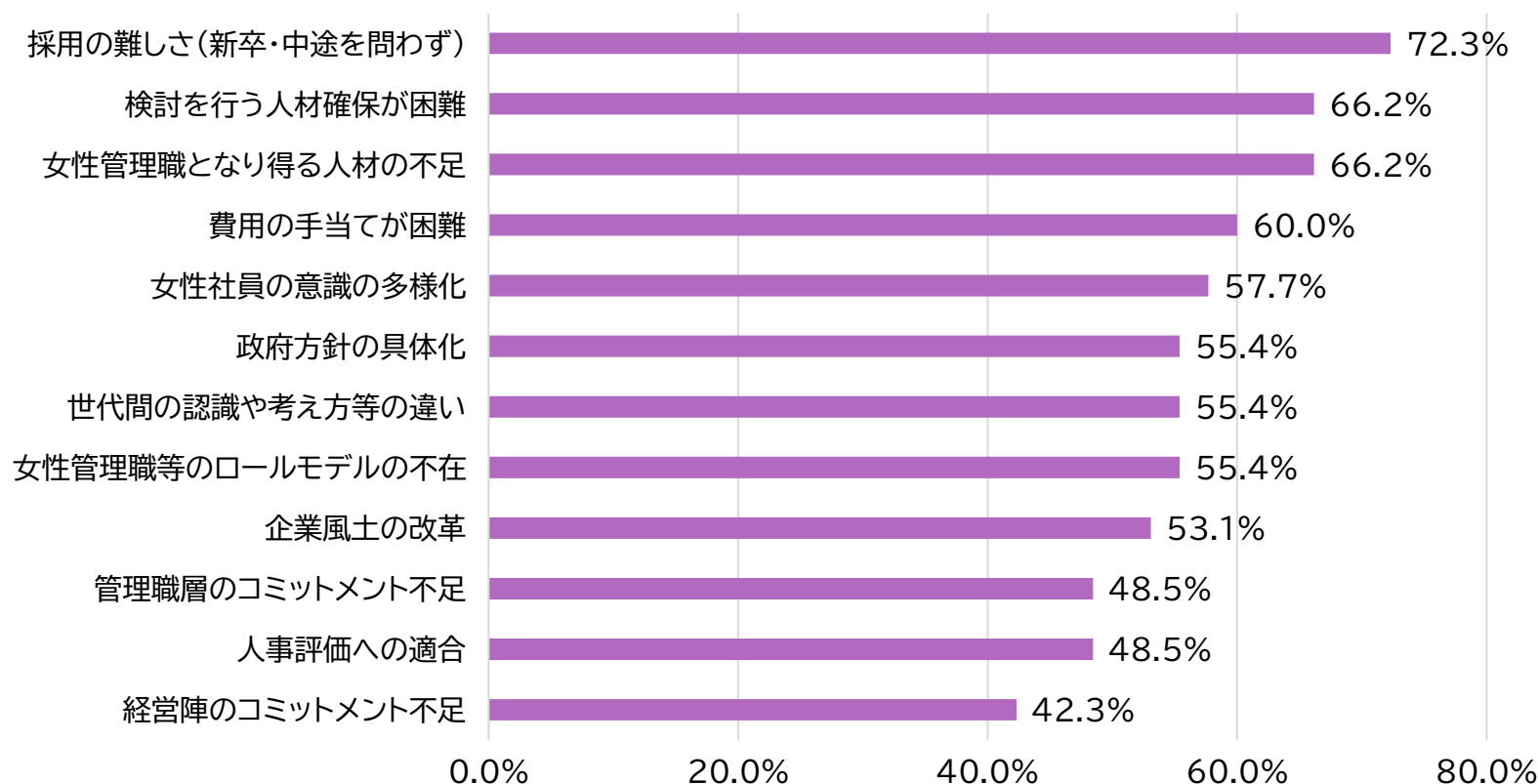
6 不妊治療と仕事の両立支援制度

- 「不妊治療と仕事の両立支援制度」の導入割合は、1割強と前回と比べて概ね横ばいとなった。(10.4%→13.8%)
- 具体的な取組みとして、バースサポート制度(最長1年の休職制度)導入、不妊治療と仕事の両立ガイドブックの作成、マイケア休暇等の取得要件に不妊治療の通院や治療にかかる体調不良を含む、卵子抽出/卵子提供/体外受精/養子縁組/代理出産手当の支給、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。



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、前回と比べて概ね横ばいとなった。



2 男性育休の取得推進に当たっての課題

- 男性育休の取得推進に当たっての課題は、各項目、前回と比べてやや減少傾向となった。中でも、「モデル事例がない」は8ポイント程度、「職場がそのような雰囲気ではない」は5ポイント程度課題と認識する会員が減った。一方、「休業中の賃金補償」を課題と認識する会員は3ポイント程度増加している。

