

6 大和証券株式会社

それぞれのライフステージにあわせて、全ての社員がモチベーション高く働き続けられる環境を整備

企業紹介

当社はリテール部門とホールセール部門を担う証券会社です。リテール部門では主に個人や未上場法人のお客様を対象に、全国約130の支店網やコールセンター、インターネットを通じて、金融商品・サービスを提供しています。また、ホールセール部門では、国内外の機関投資家、事業法人、金融法人および公共法人などのお客様に対し、セールス&トレーディング業務や投資銀行業務を通じてさまざまな金融商品、サービス、ソリューションを提供しています。

プロフィール

事業内容：証券業 所在地：東京都千代田区
従業員数：8,080人（男性4,853人、女性3,227人）
平均年齢：35歳（2013.7.31現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

全ての社員がモチベーション高く働ける環境の整備

当社では、企業理念の1つに「人材の重視」を掲げており、「競争力の源泉は人材である。社員一人ひとりの創造性を重視し、チャレンジ精神溢れる自由闊達な社風を育み、社員の能力、貢献を正しく評価する」としています。また、中期経営計画「"Passion for the Best" 2014」においても、すべての社員がモチベーション高く働き続けられる環境の整備を掲げ、より一層の生産性向上、仕事と生活の充実を図るため、高次元のワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。

当社では、入社から定年まですべての社員がモチベーション高く働けることを目指して、各種施策を実施しています。「キャリア形成」「スキル形成」をサポートする教育研修制度や、それぞれのライフステージにあわせた両立支援制度を導入しています。また、1人ひとりの“バイタリティ”や“やる気”に応えるため、「一段高い目標を目指したい」「より高いステージにレベルアップしたい」といった高い志を持った社員に門戸を開き、多彩なキャリアパスを設けると共に、教育の環境を整備しています。

具体的な取組

真のプロフェッショナル人材の育成

① キャリアについて～自己申告制度・職制転向制度～

当社では、人事部による面談や、年2回の自己申告制度を実施しています。半年に1度、各人の今後のキャリアビジョンを申告できる制度があり、希望部署・希望職務を幅広く選択できるようにしており、半年ごとに自身のキャリアについて見直す機会となっています。

さらに、職制転向試験を年に2回実施しています。「より大きなフィールドで活躍したい」「役割や職責を拡大し意欲的に仕事に取り組みたい」と希望する社員にキャリアの選択機会を設け、一人ひとりのキャリアデザインを実現するために様々な転向・登用制度を用意しています。過去4年間で750名以上が職制を転向しており、支店・本部問わず様々な部署で活躍の場が大幅に広がっています。

② 教育研修制度・資格支援制度

新入社員の基礎教育を入社2年間で集中的に行う「大和ベーシックプログラム」を実施しています。入社後、専任インストラクターによる「アネックス教育」を通じて、商品・業務知識の習得、商品提案能力の形成、ビジネスマナーの習得に努め、その後配属先で年齢の近い先輩社員がマン・ツー・マンで日々の業務を通じて指導する「チューター制度」を採用しており、一人ひとりのレベルに応じた教育を行っています。

2013年度からは、「アネックス教育」をエリア総合職新入社員にも実施したほか、「チューター制度」を入社2年目の社員にまで拡大するなど、若手教育の環境整備・制度拡充を図っています。

昇格の際は昇格者研修を実施しています。昇格には、一定の資格ポイントを取得することを必要条件としており、全ての社員が積極的に学ぶことができるよう、資格取得のためにさまざまなサポート体制（資格情報・試験対策講座・費用補助等）が用意されています。

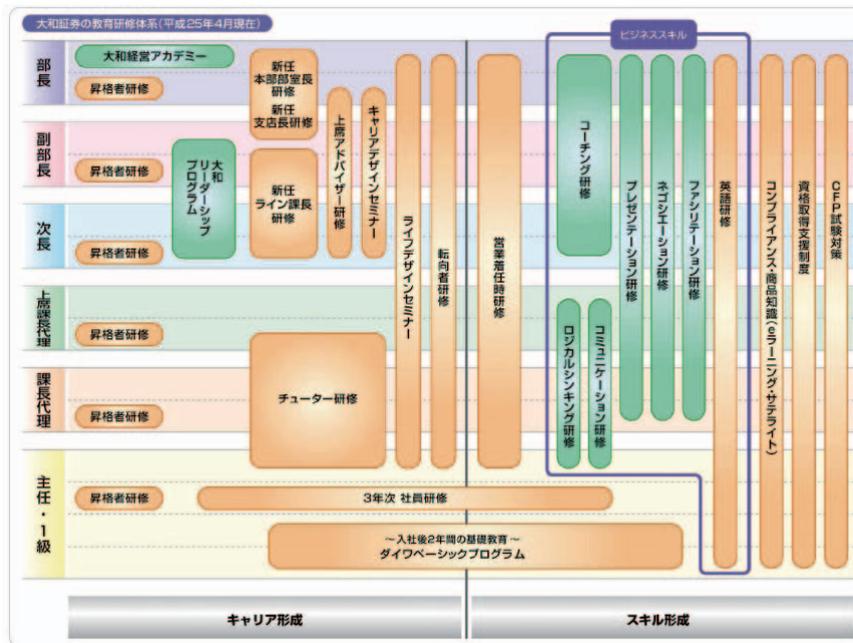
■社員研修

さまざまなビジネススキル、専門知識の習得機会を設け、真のプロフェッショナルの育成を図っています。

たとえば、管理職向けには選抜型のマネジメント研修、中堅社員向けには「コーチング」、「ネゴシエーション」、「ロジカルシンキング」といったビジネス・スキル習得のための研修をグループ合同で実施しています。



【教育研修制度】



■英語力の向上

グローバル化やアジア重視の企業戦略に鑑み、英語力の向上に取り組んでいます。その一環としてTOEICのスコアアップを支援しており、全社員が無料で受講できるeラーニング講座など受験対策制度を整えています。また、中～上級者には、より実務で使える英語力を鍛えるための集合研修のほか、グループ社員が割安で利用できるeラーニングや英会話学校の紹介をしています。また、社内ではTOEICを受験できる機会を毎月設けており、2012年度はグループ合計で約1,000名の社員が利用しました。

■資格取得支援

ファイナンシャル・プランナー資格（AFP・CFP）及び証券アナリスト資格を証券業務コア資格と位置付け、「いずれかの資格の全員取得」、特にCFPについては「業界最高水準の取得者数」を目指しています。他にも、各種資格取得のための費用補助など、専門スキルを高めてプロフェッショナル人材となるための手厚いサポートをしています。

3 評価

社員がモチベーション高く働き続けるためには、より公正で納得性の高い評価が行なわれることが重要であると考え、その一環としてマネージャーを対象に配下社員や関係部署が評価する「多面評価」を実施しています。本制度は、日常の業務推進における職務行動を配下社員や関係部署が評価し、その結果を本人にフィードバックすることで、マネジメント能力の向上やグループ全体での生産性向上につなげることを目的としています。

2009年には人事制度の改定を行い、すべての層がより高いステージや責任の大きいポジションで頑張りたいと思えるような処遇体系、それぞれのステージでどのような役割が期待されているかを明確化し公正性がさらに高まる評価体系となっています。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

全ての社員が、より能力を発揮できる環境を目指して

■資格取得者の増加

自己研鑽に励む社員が増加しており、ファイナンシャルプランナー等の資格取得者が年々増加しています。

| | | | | |
|------------|----------|----------|------------|-----------|
| • AFP 保有者 | 2005 年度末 | 約 2300 名 | → 2012 年度末 | 約 5,000 名 |
| • CFP 保有者 | 2005 年度末 | 約 170 名 | → 2012 年度末 | 約 520 名 |
| • 情報処理関連資格 | 2005 年度末 | 約 120 名 | → 2012 年度末 | 約 550 名 |
| • PC スキル資格 | 2005 年度末 | 約 85 名 | → 2012 年度末 | 約 2,700 名 |

■女性管理職数の増加（グループ全体）

女性管理職数は 2004 年度末から 2.5 倍以上に増加しています。

| | 2004 年度末 | 2006 年度末 | 2008 年度末 | 2010 年度末 | 2012 年度末 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 女性管理職数 | 75 名 | 110 名 | 139 名 | 162 名 | 190 名 |
| 管理職に占める女性比率 | 2.2% | 2.9% | 3.4% | 4.1% | 4.8% |

当社が持続的に成長するためには、社員一人ひとりがモチベーション高く、働きがいをもって仕事に取り組める環境を整備することが必要だと考えています。

女性活躍支援については、女性がより能力を発揮できる環境を整備し、引き続き、金融業界を牽引する女性リーダーの輩出に務めていきたいと考えています。

トピック

ワーク・ライフ・バランスの推進

それぞれのライフステージに合わせて、法定を超える両立支援制度（育児・介護等）を整備しています。結婚や出産、配偶者の転勤等を理由に、勤務地を変更して継続就業を可能とする「勤務地変更制度」は制度導入以来 100 名以上が利用しています。

また、結婚・出産などにより退職した社員を、退職時と同じ処遇で再雇用する営業員再雇用制度や保育施設の費用を補助する制度も整備しています。

女性管理職比率はグループ全体で、2004 年度末 2.2%から 2012 年度末 4.8%まで増加しました。現在、生え抜きの女性役員も 5 名おり、さまざまなタイプのロールモデルがいることで、女性のキャリアも描きやすくなったようです。

また、女性だけではなく男性も含めて働きやすい環境を整備するため、会社をあげてワーク・ライフ・バランスを推進しています。社員が 19 時までには仕事を終えて退社する「19 時前退社の励行」や「年休の取得促進」、「家族の職場訪問の実施」など、継続して取り組んでいます。