

PASSION
FOR THE
BEST

大和証券グループの 女性活躍促進の取り組みについて

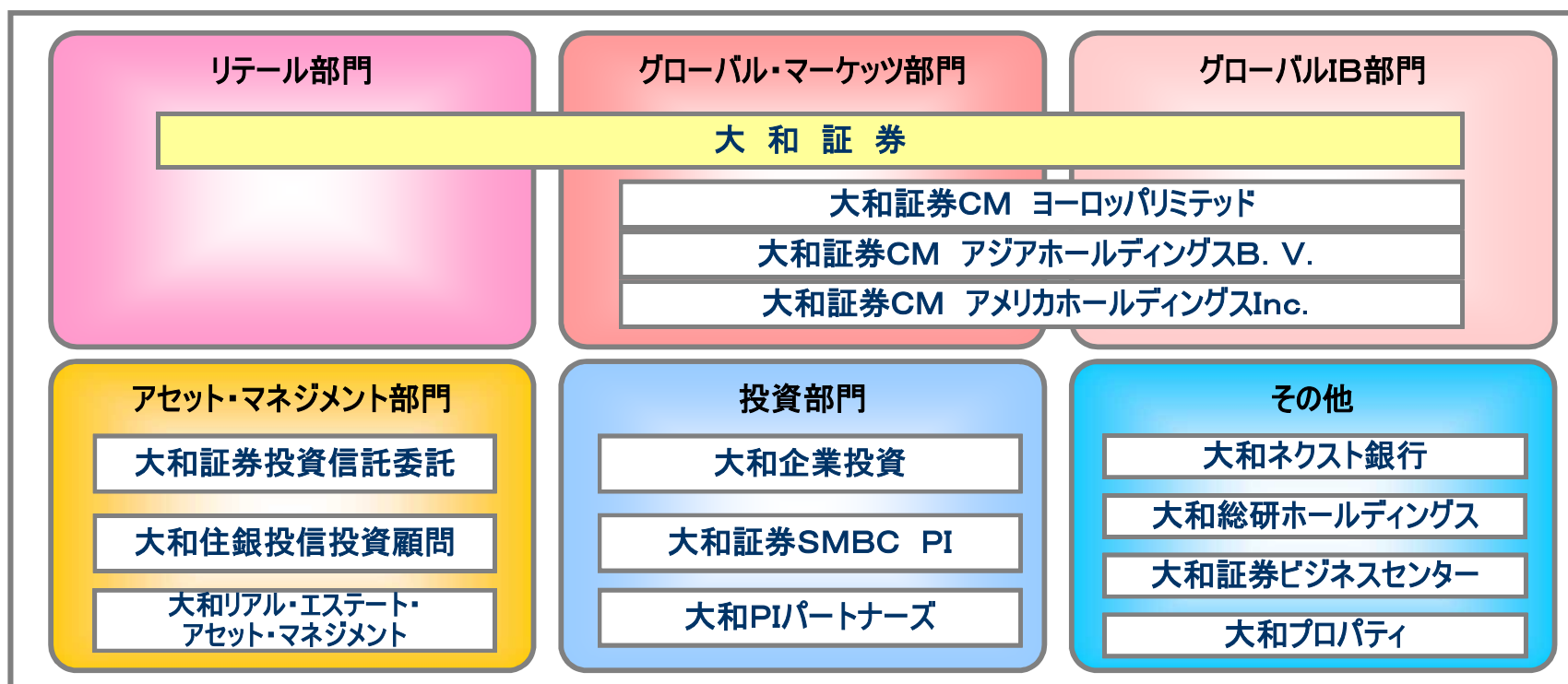
平成26年10月

株式会社大和証券グループ本社

大和証券グループの概要

- ① **概要** 証券業を中核とする投資・金融サービス業を提供
- ② **創業** 1902年(明治35年)5月
- ③ **設立** 1943年(昭和18年)12月 1999年4月に国内初の持株会社体制に移行
- ④ **社員数** 13,150名(連結ベース 海外含む)
- ⑤ **平均勤続年数** 14.8年
- ⑥ **平均年齢** 41.2歳
- ⑦ **男女構成比** 男性:64% 女性:36%

持株会社
(大和証券
グループ
本社)



女性活躍促進の取り組みについて

【主なポイント】

- ①制度を充実させるとともに、気兼ねなく使いやすい環境を整備
- ②女性だけではなく、男女ともに働きやすい会社
- ③経営戦略の一つとしての取り組み

大和証券グループにおけるWLBの位置づけ

中期経営計画 ～“Passion For The Best” 2014～において 2012年度を初年度とする3カ年計画を策定

【人事戦略】

全てのグループ役職員が高いモチベーションの下で結束し、
最高の組織力を発揮する

- 戦略的な登用・配置を通じた人材育成
- お客様の信頼に応える高い専門能力の追求
- 全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

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

女性の登用について

女性たちに話を聞くと・・・

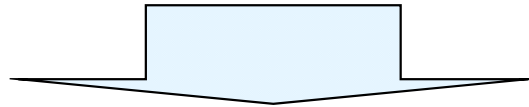
「ライフプランが描きにくい」

「男性との差が大きい(昇進・給料等)」

「ライフイベント(結婚・出産・配偶者の転勤等)で仕事を続けられない」

ビジネスモデルの変化

お客様の資産形成を総合的にコンサルティングするサービスへ



能力等に「個人差」はあっても「男女差」はない
女性も男性と同じように評価し、仕事を任せていくことが大切

これまでの取り組み

女性活躍支援

女性活躍支援に積極的に取り組み始める

- ▶平成17年 「女性活躍推進チーム」を発足
「女性活躍支援プラン」を策定
 - 育児休職3歳まで・保育施設費用補助・営業員再雇用制度
 - 育児支援ガイドブックの全社員への配布
 - ファミリー・デイ休暇導入 等
- ▶平成19年 勤務地変更制度導入
各種制度の拡充、第3子以降出生祝い金200万円制度導入
- ▶平成21年 職制転向制度促進
- ▶平成22年 短時間勤務制度導入
キャリアに関する相談窓口の設置
- ▶平成24年 復職サポートガイドライン改定
(部室店長への周知を促進・社内放送にて社員への周知浸透)
- ▶平成26年 配偶者転勤同行休職制度導入
女性キャリア支援研修開始

これまでの取り組み

ワーク・ライフ・バランス

男女ともに働きやすい会社を目指して、取り組みを開始

- 平成19年 19時前退社の励行スタート
- 平成20年 ワーク・ライフ・バランス推進課設置
年休取得促進スタート
「家族の職場訪問」実施
ワーク・ライフ・バランスセミナー開始
- 平成21年 「ダイワ育児・介護サポートデスク」設置
「ダイワWLBステーション」オープン
- 平成22年 介護関連サポートの周知
「ダイワWLBステーション」改定 →閲覧数の大幅増加
- 平成24年 「仕事と育児の両立支援に関するアンケート（以降継続的に実施）
→制度の利用状況を把握
- 平成25年 「WLB諮問委員会」開催
- 平成26年 育児サポート休暇導入



社員専用WLB支援サイト

これまでの取り組み

■ 「女性が働きやすい環境」から「男女ともに働きやすい環境」へ

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
女性活躍支援等	<p>女性活躍推進チーム発足</p> <p>女性活躍支援プラン(10月) ・育児休職 2年→3年 ・保育施設費用補助(月2万円) ・営業員再雇用制度 ・職場復帰プログラム(育児支援ガイドブック・Webサイトの開設) ・休暇制度の充実(ファミリー・デイ休暇・結婚準備休暇)</p>	<p>東京労働局長優良賞 均等推進企業表彰</p>	<p>制度拡充(4月) ・勤務地変更制度</p> <p>制度拡充(7月) ・所定外労働の免除を3歳までから小学校3年生まで ・所定外労働の制限を小学校入学までから小学校卒業まで</p>	<p>(第3子以降200万円) 出生祝金</p>	<p>厚生労働大臣優良賞 均等推進企業表彰</p>	<p>制度拡充(4月) ・短時間勤務制度導入 ・キャリアに関する窓口設置</p>	<p>女性が活躍する会社 (女性活用度部門1位) ※</p>	<p>女性が活躍する会社 (女性活用度部門3位) ※</p> <p>東京労働局長優良賞 均等推進企業表彰</p>	<p>女性が活躍する会社 (女性活用度部門1位) ※</p>	<p>女性が活躍する会社 (女性活用度部門1位) ※</p>
WLB			<p>19時前退社の励行(全店実施)</p>	<p>WLB推進室(現推進課)設置</p>	<p>WLB推進委員会 開始</p> <p>育児休職取得要件緩和</p> <p>厚生労働省プロジェクト参画</p> <p>年休取得促進スタート</p> <p>家族の職場訪問(8月)</p>	<p>WLBセミナー</p> <p>育児・介護サポートデスク設置</p> <p>ダイワWLBステーション</p>	<p>家族の職場訪問(8月)</p> <p>家族の職場訪問(8月)</p> <p>WLB大賞組織活動部門優秀賞</p> <p>ダイバーシティ経営大賞WLB部門賞</p> <p>家族の職場訪問(8月)</p> <p>介護支援制度周知</p>	<p>家族の職場訪問(7月)</p>	<p>家族の職場訪問(7月)</p> <p>家族の職場訪問(7月)</p> <p>キャリア支援企業表彰 厚生労働大臣表彰</p> <p>WLB諮問委員会 開始</p> <p>「ダイバーシティ経営企業100選」 経済産業省</p>	<p>配偶者転勤同行休職制度</p> <p>育児サポート休暇</p> <p>家族の職場訪問(7月)</p>

※「日経WOMAN」ランキングより

【ご参考】各種制度

女性が働き続けられるよう、制度・施策を導入

育児休職

- 法定（1歳まで）を超える子どもが“3歳になるまで”取得可能
- 取得者数は2005年度138名→2013年度505名

時間外労働の免除・制限

- 子どもが小学校3年生修了まで、残業免除が可能
- 子どもが小学校卒業まで、残業時間の制限が可能（年間150時間以内）

保育施設費用補助

- 復職後、子どもが小学校入学まで毎月2万円までの実費を補助

第3子以降出生祝い金

- 第3子以降の子どもが生まれた職員に対し、出生祝い金として一時金で200万円を支給

復職サポート

- 部室店長向けに「復職サポートガイドライン」を策定
- 上席者研修や社内放送での周知により、制度を利用しやすい環境を整備
休職前や復職前に人事面談を実施し、スムーズな復職をサポート

【ご参考】 各種制度

プロフェッショナル・リターン・プラン（営業員再雇用制度）

- 結婚、出産、介護等によりやむを得ず退職した社員のうち、一定の要件を満たす社員を退職後5年以内であれば“退職時と同じ処遇条件”で再雇用

勤務地変更制度

- 転勤がない職制においても、結婚や配偶者の転勤等によりやむを得ず転居が必要な場合、転居後も勤務場所を提供するための制度
- 結婚後も退職をせず仕事を続け、両立をしている社員が増加。利用者は2007年度以降、累計136名

ダイワWLBステーション

- 育児や介護に関する様々なサポート制度や情報、社内報等を掲載
- 自宅からも閲覧可能
- 掲示板機能もあり、社員間のコミュニケーションツールとしても活用



短時間勤務制度

- 法定（3歳まで）を超える“小学校3年生修了まで”早帰りが可能（30・60・90分の短縮が可能）

【ご参考】各種制度

育児サポート休暇

- 子が満3歳未満まで取得可能
- 育児休職のうち、最初の2週間以内を「育児サポート休暇」とし、給与・賞与を全額支給
- 配偶者の出産時や復職時に休暇を取得する等、男性社員が制度を利用しやすくすることにより、配偶者のサポート（育児やスムーズな復職等）が可能

配偶者転勤同行休職制度

- 配偶者の海外転勤等に伴い通勤可能な職場がない場合に、最大5年間休職が可能

女性向けキャリア支援研修

- 様々なライフイベントを経験しながら、理想とする将来像に近づいていくため、今後の働き方やキャリアイメージをより描きやすくする機会として女性向けのキャリア支援研修を開始

【ご参考】 各種制度

性別に関係なく、優秀な人材を評価・登用

女性登用

- 平成21年に生え抜きの女性役員が4名、平成23年にさらに1名誕生
うち1名は、現在、当社初の米国拠点のトップを務めている
- 現在、大和証券の118支店のうち16支店で女性が支店長を務めている

職制転向制度

- 事務業務を中心とする業務職からエリア総合職※への職制転向機会を拡充（年1回→2回）
- 職制転向者の増加（業務職→エリア総合職等）：平成21年以降、5年間で約850名が転向
- エリア総合職転向後は職務を幅広く選択できるようになり、女性の活躍の場が大幅に拡大
このような**女性のロールモデルが増えたことで、更に女性のキャリアアップ意識の向上につながっている**

※エリア総合職…転居を伴う転勤のない地域限定型の総合職