

～大和証券株式会社 一般事業主行動計画の内容～

【計画期間】

平成 27 年 11 月 1 日～平成 32 年 10 月 31 日

【内容(目標・主な対策)】

目標①「女性管理職比率」を2020年度までに15%以上とする

<主な対策>

- ・公正な評価にもとづく登用を進め、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境を整備することが企業価値向上につながるという考えのもと、育児休職中においても、それまでの実績等を正しく評価し、昇格の対象とする
- ・女性社員が様々なライフイベントを経験しながら、自分が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、「女性キャリア支援研修(「Daiwa Woman's Forum」)」を継続的に実施

目標②「新卒採用における女性採用比率」を2020年までの各年度において、安定的に50%とする

<主な対策>

- ・採用広報用のパンフレットやホームページにて、女性活躍推進に向けた取り組みや女性社員の活躍事例を紹介し、安定的に女子学生の母集団を形成する
- ・男女の区別なく優秀な人材を採用する

目標③ 様々なスキル・専門知識向上を目的とした研修における「受講者に占める女性比率」を2020年度までに50%とする

<主な対策>

- ・応募型研修のプロモーションを強化し、女性社員の周知を図る

目標④「年次有給休暇取得率の目標」を2020年度までに70%とする

<主な対策>

- ・子どもの幼稚園入園式・卒園式、小学校入学式・卒業式等にあわせた年休取得を促進するため、社員全体への周知、対象者への案内メール、部室店長等の監督者による対象者への休暇取得促進等を検討

目標⑤「男性の育児休職取得率」の目標を2020年度までに100%とする

<主な対策>

- ・取得した男性社員の紹介等、社内へのプロモーションを行い、制度利用を促進

【我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績など）】

<育児休業関係>

大和証券グループの企業理念の1つは「人材の重視」であり、その内容は「大和証券グループの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。」というものである。また、中期経営計画「Passion for the Best 2017」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る。当社グループでは、社員一人ひとりのモチベーションを最大限に高めることが、お客様の満足度の向上、ひいては株主価値の向上につながると考えている。グループで働く社員が働きがいを感じるとともに、その家族や関係者を含め、当社グループの一員であることを一層誇らしく思える会社を目指し、さまざまな施策を実施している。

1. キャリアデザインに合わせた支援

(1) 女性管理職の登用

男女問わず優秀な人材を管理職に登用した結果、女性管理職数は以下のように増加しています。

(女性管理職数:2005年度3月末60名 ⇒ 2015年6月末 238名)

(2) 女性キャリア支援研修の実施

女性社員が様々なライフイベントを経験しながら、自分が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、「女性キャリア支援研修(「Daiwa Woman's Forum」)」を実施しています。キャリアプラン研修やスキル研修のほか、女性役員・女性管理職等ロールモデルとの交流をカリキュラムに取り入れ、女性同士のネットワーク構築にも寄与しています。

(3) 職制転向制度

キャリア形成の機会を提供するため、職制転向制度を導入しています。これまでに1000名以上の社員が職制を転向しています。

(4) 復職サポートガイドライン

社員がスムーズに育児休職を取得し復職できるよう、部室店長向けに「復職サポートガイドライン」を策定しています。また、「マネージャーが知っておきたい仕事と育児・介護の両立支援制度」として、各種両立制度一覧をマネージャー向けに配布しています。

2. ライフステージに合わせた支援

女性が結婚や出産等のライフイベントを経ても、生き活きと働き続けられるよう法定を上回る様々な制度や施策を導入し、サポートしています。

(休暇・休職・時短等の支援)

(1) 育児休職制度

法定を上回る3歳までの期間の育児休職取得が可能

(2) 育児サポート休暇

配偶者の出産時、復職時等に取得可能(育児休職のうち、処遇を保障する最初の2週間以内)。2014年9月導入後、累計200名超が利用

(3) 所定時間外労働の免除

子どもが小学校3年生修了までの間、所定時間外労働が免除される制度

(4) 所定時間外労働の制限

子どもが小学校修了までの間、所定時間外労働を一定時間内に制限できる制度

(5) 短時間勤務制度

子どもが小学校3年生終了まで、30分単位で最大90分早く退社できる制度。

(6) 看護休暇

子どもが小学校就学までの間、子ども病気等の理由による休暇を年次有給休暇とは別に年間5日間取得可能。子2人以上の場合は年10日まで取得可能。(半日単位で取得可能・有給)

(7) 結婚準備休暇

「ワーク・ライフ・バランス」を意識した職場環境形成のため、婚約時や結婚準備のための休暇として3日間取得可能

(8) ファミリーデイ休暇

「ワーク・ライフ・バランス」を意識した職場環境形成のため、家族との親睦を深めるための休暇として3日間取得可能

(9) 19時前退社の励行

持続可能な働き方を提供し、仕事と生活の調和を図ることで健康で豊かな生活を実現するた

め、2007 年より 19 時前退社の励行を実施

(10)ダイワWLBステーション

社員専用のWLB推進サイト。自宅からも閲覧でき、育児休職中の社員と会社を結ぶ役割を果たしています。掲示板機能は社員間のコミュニケーションツールとして活用されており、サイトには、育児や介護の両立支援制度のほか、自己研鑽、健康をテーマにしたコンテンツも備え、社員のWLBを支援しています。

(11)ダイワ育児・介護サポートデスク

社員専用の相談窓口。育児や介護に関する相談に対応。

(処遇面での支援)

(1)産前産後休業中の給与補償

産前 6 週、産後 8 週間の産前産後休業中の給与を全額補償

(2)保育施設費用補助

仕事と育児の両立を図る社員を支援するため、子どもが小学校就学までの保育園にかかる費用を月額 2 万円補助

(3)第 3 子以降の出生に対する出生祝金支給

3 人目以降の育児に伴う経済的負担を軽減させるため、お祝い金 200 万円を支給

(4)健康保険組合からの出産一時金支給

法定給付である出産一時金 42 万円に加え、当社グループ健康保険組合独自の付加給付として 20 万円を上乗せ支給

(その他)

(1)勤務地変更制度

結婚・転勤等の理由によりやむを得ず転居が必要な場合に転居先で就労場所を提供する制度。2007 年度から累計 186 名以上が利用。

(2)配偶者転勤同行休職制度

配偶者の海外転勤等の場合に、最長 5 年間の休職が可能

(3)営業員再雇用制度

結婚・出産・介護等の理由により退職した社員に対し、退職時と同じ処遇で再雇用する制度

(4) 家族の職場訪問の実施

2008 年より、毎年夏に開催。日ごろ社員を支えてくれている家族を会社に招待しており、2015 年は全国で約 5000 名以上の家族が参加。