



社員が「働きがい」を感じる職場をつくる

「大和証券グループが持続的な成長を遂げるために、何よりも重要なのが人材である」
 大和証券グループは、その信念のもと、業界最高水準の人材が集い、
 高いモチベーションを持って仕事にチャレンジできる環境づくり、
 社員が「働きがい」を感じることでできる職場環境の整備を、経営戦略として進めてきました。
 多様な働き方を実現するための制度を整備するに止まらず、
 制度が活用され、生きた制度となるよう2008年4月には
 大和証券グループ本社にCEOが委員長を兼務する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」、
 あわせて同社人事部内に「ワーク・ライフ・バランス推進課」を設置し、
 社員の意識改革にもグループをあげて取り組んできました。
 社員の満足度を高めていくことが、お客様や株主の満足度を高めていくことにもつながると
 確信しているからこそその取り組みです。

ワーク・ライフ・バランス推進施策とその結果

施策		指標	施策の評価	
			施策前	現在(2009年度)
2005年2月	女性活躍推進チーム発足	女性管理職	75人	約2倍 → 159人
2005年10月～	育児・介護支援制度の拡充	育児休職者	115人 うち男性0人	約3倍 → 320人 うち男性16人
2007年4月～	勤務地変更制度*	勤務地変更制度利用者 (2007年度からの累計)	—	48人
2007年6月～	19時前退社の励行	月平均所定外労働時間	26.2時間	4.1時間減 → 22.1時間
2008年6月～	年休取得促進	年次有給休暇消化率	37%	約1.5倍 → 56%

※勤務地変更制度…結婚や配偶者の転勤などの理由により、現在の職場では勤務が困難な場合、勤務地を変更し継続して働くことができる制度
 (転居を伴う異動がない職制が対象)

*データの対象範囲はWebをご覧ください

WEB 詳しい報告についてはWebをご覧ください <http://www.daiwa-grp.jp/csr/report2010/wlb>

私生活の充実が仕事を充実させる ワーク・ライフ・バランス

高いモチベーションを持って効率よく仕事に取り組むためには、私生活の充実が不可欠です。経営戦略のひとつとして、グループをあげてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるのは、仕事と私生活を充実させることが、人生を豊かにし、仕事にも良い影響をもたらすからです。人材は企業が発展するための源泉と考えるからこそ、本気で取組みを進めているのです。

有給休暇を利用して 国際協力活動を展開

「オンとオフをはっきり意識することがいい仕事に通じるのではないのでしょうか」と言う大和証券キャピタル・マーケット キャピタルマーケット部 プロダクト課の若林泰宏。2007年の入社以来、主にアジア地域の国や国際機関、企業の債券発行にかかわってきました。

海外とのやりとりが多い業務で、時差があるため19時前退社が難しい時期も多いと言いますが、その分、いかに効率よく仕事をするかは常に頭にあります。有給休暇は、「案件の合間など、取れる時に目一杯活用しています。先日も有給休暇を利用して9日間、タイに行ってきました。

若林は大学時代にNGOを設立しました。タイの貧困地域で、地域の特産物や技術を調査し、持続可能な産業を開発して、収入を安定させる活動を展開してきました。「貧困

は世界に必要なもの。私はこれをなくしたいんです」と、この活動にかける思いを語ります。

NGOの活動は今も続けています。「正直、社会人になったらタイに行けなくなると思っていました。でも入社当時から有給休暇が取りやすい環境で、今でも年に2回はタイへ行っています」

「NGOの活動を通じて、マイクロファイナンスを実現したいという夢がありました。国内の証券会社で「マイクロファイナンス・ボンド」を初めて手がけるのは、大和証券グループしかないと思っていました」と語る若林は入社当初から、マイクロファイナンスに関するレポートを役員に提出するなど、熱意が認められ、2009年の発行にかかわることができました。「自分で考えていることが初めて仕事につながった、とても嬉しい経験でした」

子育てをしながら 仕事でのレベルアップを実現

大和証券 亀戸支店 クライアントサポート課に所属する森田真理子が新卒で大和証券に入社したのは1992年のことです。語学留学の夢をかなえるため3年後に退職したものの、2000年にパートタイマーで復帰しました。出産のため再度退職して、2児を出産後、2006年、みたび大和証券に復帰しました。「大和証券にはモチベーションの高い人、尊敬できる人が多い。社会復帰を考えた時大和に戻ることは自然な選択でした」

2009年にはパートタイマーから正社員のカスタマーサービス職になり、ファイナンシャルプランナーのAFP資格、そしてその上級のCFP資格も取得しました。「店頭でお客様と接する際、知識がないためにお答えすることができな



大和証券キャピタル・マーケット
キャピタルマーケット部 プロダクト課
若林泰宏



大和証券 亀戸支店 クライアントサポート課
森田真理子

いことがあって、勉強しなければと思いました。当社には資格取得を支援する制度も充実していましたから」

さらにはエリア総合職への転向を目指して試験に挑戦し、2010年4月、見事に合格。「下の子は今年6歳で、まだまだ手がかかりますが、当社には子どもが小学校3年生修了まで残業を免除する制度がありますので、エリア総合職になっても子育てと両立できると思いました」

時間が限られることで 仕事の効率がよくなった

NGOの活動と仕事を両立する若林と、子育てに忙しい毎を送りながら、仕事でのレベルアップを図る森田。「残業を少なくするには、業務をいかに効率よくするかがポイントです。どの仕事を何時までに終わるか、その日のスケジュールを朝立てています」と若林。森田は「子育てを経験して時間の使い方がうまくなったと思います」と語ります。

そんな二人に今後の目標を聞いてみました。「マイクロファイナンスのように、社会的にインパクトの強いもの、社会的意義のあるものにかかわっていきたいです」と若林。森田は「お客様と長いスパンでお付き合いして、ライフプラン全体をサポートできる仕事をしたいと思っています。そのために証券アナリストの資格にも挑戦中です」。二人とも、私生活での貴重な経験を仕事に活かす方法を模索しているようです。

会社の本気度を実感 この二年で雰囲気が激変した

「ワーク・ライフ・バランスに対する会社の本気度を実感しています。この二年で職場の雰囲気が変わりました」と二人

は口を揃えます。「早く帰れ、休暇を取れと、上司に強く勧められる会社って、他にはないんじゃないでしょうか」と若林。

「定時退社や、子どもの学校行事で有給休暇を取ることに躊躇する雰囲気はまったくありません。気兼ねなく子育てをさせてもらっています」と言う森田には、こんな思いもあります。「第一子を出産した頃も産休・育休制度はありましたが、現在ほど利用しやすい制度ではありませんでした。今だったら、仕事を辞めることなく出産、子育てができたと思います」

近年では「制度など、できる限りの用意はしてもらっていると感じます」と森田。森田の夫も「自分にできることは協力しますが、会社のバックアップはありがたいですね」と言います。若林は「会社の意思ははっきりと示されているので、あとは社員一人ひとりの問題だと思います」

「私にとって“ライフ”とは私生活ではなく、人生です。充実した人生を送るためには、仕事と私生活のバランスがよくなければいけないと思います」と若林。森田は「私にとって家庭はかけがえのないもの。でも、仕事も充実しなければ、豊かな人生とはいえないと感じます」と語ります。

“豊かな人生”に対するイメージは違っても、共通するのは、私生活と仕事の両方が充実してこそ人生は豊かになる、という実感です。さまざまな価値観を持つ人が集まってこそ、企業も多様な価値を社会に提供できます。企業としての価値を高めるために、大和証券グループは今後もワーク・ライフ・バランスの取組みを実践していきます。

ステークホルダーの声



男性の「家庭進出」と 「一人一役」運動に期待

慶応義塾大学法学部
教授

片山 善博氏

女性が働きやすい職場環境が整えられたとしても、家庭や地域社会がこれまでどおり男性中心では、女性の負担が大きくなるだけです。男性の「家庭進出」が可能となるよう、育児休暇制度を実質的に取りやすくすることが不可欠です。地域社会においても、一人ひとりの社員が消防団員や、町内会やPTAの活動など地域において何らかの貢献をする、すなわち「一人一役」運動を展開してはどうでしょうか。子育てや地域社会での体験や知見は必ずや社員の人生を豊かにするはずですし、社業においても大きな力を発揮することにつながると思います。