

# 社員が「働きがい」を感じる職場をつくる

## すべての社員が働きがいを感じる職場づくり

大和証券グループは、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ます。グループで働く社員一人ひとり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ます。

### 当社グループにおけるさまざまな取組み

#### 高次元のワーク・ライフ・バランスの実現

現在、経営戦略の一環として「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」に取り組んでいます。多様な働き方を実現するための制度を整備するにとどまらず、19時前退社の励行や年休取得の促進、家族の職場訪問の実施など、社員の意識改革にグループをあげて取り組んでいます。

#### 女性活躍の推進

女性マネジメント層のさらなる拡大を図るため、活躍している女性社員をロールモデルとして社内報で積極的に紹介したり、全社横断的なコミュニケーション機会を提供したりするなど、より本人の意欲に働きかける取組みを行なっています。結果、2009年度以降で5名の女性役員が誕生し、大和証券の支店長の約1割が女性となったほか、近年、総合職・エリア総合職への職制転向を通じてキャリアアップを目指す女性職員が大幅に増加しています。

#### これまでの施策とその結果の例

施策		施策の評価		
		指標	施策前	現在(2010年度)
2005年2月	女性活躍推進チーム発足	女性管理職	75人	162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	383人うち男性25人
2007年4月～	勤務地変更制度※	制度利用者(2007年度以降累計)	—	69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	24.0時間
2008年6月～	年休取得促進	年次有給休暇取得率	37%	55%
2008年4月～	障がい者の正社員採用	障がい者雇用率(全職制)	1.87%	2.08%
2009年10月～	職制転向制度の拡充	総合職等への職制転向者(2009年度以降累計)	—	682人

※勤務地変更制度…結婚や配偶者など転勤等の理由により、現在の職場では勤務が困難な場合、勤務地を変更して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サイトをご覧ください

<http://www.daiwa-grp.jp/csr/report/2011/>

#### 既卒者の採用

2011年度より、大学卒業後3年以内の既卒者の採用を開始しています。就業経験の有無は問わず、既卒者が内定後すぐに働けるようにする狙いで通年採用としており、多様な人材の確保につなげたいと考えています。なお、入社後は新卒者と同様の水準で教育をしています。

#### 障がい者の採用

大和証券グループでは、現在、約200名の障がいを持つ社員が本部、営業店、コールセンター等で幅広く活躍しています。

採用面では、2008年度から正社員(業務職)としての新卒採用を開始、また2011年度には募集する職制を総合職、エリア総合職およびカスタマーサービス職に拡大しています。新卒向け会社説明会の開催や各種合同企業説明会への参画のほか、障がいを持つ大学生の就職活動支援も実施し、採用機会を積極的に増やしています。

入社後も、総合職・エリア総合職への職制転向の機会を設けるなど、社員のキャリアアップを支援しています。

#### 社員の健康・増進のための取組み

社員の健康は会社と社会に不可欠な資本と捉え、人事部門・総合健康開発センター・健康保険組合が三位一体となり、より積極的に健康増進のための取組みを行なっています。

具体的には、徹底した健康教育、ウォーキングキャンペーン、がん検診企業アクション、禁煙プログラム、乳がん・子宮がん検診、子宮頸がん予防接種、特定保健指導等を実施しています。