

大和証券グループでは、役職員が高いモチベーションを維持しながら「働きがい」を実感できる職場環境づくりを目指して、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

■大和証券グループ連結従業員数

(単位:人)

		2007年3月末			2008年3月末			2009年3月末		
		職員	ファイナ ンシャル アドバイザー	臨時従 業員* 1	職員	ファイナ ンシャル アドバイザー	臨時従 業員* 1	職員	ファイナ ンシャル アドバイザー	臨時従 業員* 1
国内	男性	7,341	324	-	7,821	256		8,281	181	-
	(うち総合職*2)	6,613	(-)		7,083			7,662	(-)	
	(うち管理職)	3,641	(-)		3,740			3,919	(-)	
	女性	3,666	593	-	4,401	465		4,812	378	-
	(うち総合職*2)	1,515	(-)		1,970			2,184	(-)	
	(うち管理職)	110	(-)		119			139	(-)	
	国内計	11,007	917	1,914	12,222	721	1,882	13,093	559	1,553
海外		1,340	-	37	1,513		34	1,572	-	35
総計		12,347	917	1,951	13,735	721	1,916	14,665	559	1,588

*1 臨時従業員とはアルバイト、パートタイマーで、その数は年間の平均人員数です。臨時従業員は主に女性ですが、一部男性が含まれます。

*2 エリア総合職、特別専門職などが含まれます。

■雇用・採用における取組み

会社に対する「信頼感」や「誇り」、「連帯感」を役職員が共有するためには、正社員として長く働いてもらうことが必要であると考えています。そのため、長期雇用を前提に、会社の考えを共有できる人材を増やす体制づくりに注力しています。

2009年4月入社ของกลุ่ม全体における新卒採用は833名でした。採用にあたっては、当社の理念を理解してもらうことがもっとも重要であると考え、セミナーやスモールミーティングなどを全国各地で行い、コミュニケーションの機会を設けています。

■大和証券グループ新卒採用数*1

(単位:人)

		2007年4月	2008年4月	2009年4月
総合職・エリア総合職*2	男性	570	551	388
	女性	610	471	328
業務職等	男性	0	1	7
	女性	243	241	110
合計		1,423	1,264	833

*1 大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBC、大和証券投資信託委託、大和総研グループ3社、大和住銀投信投資顧問、大和証券ビジネスセンター、大和SMBCキャピタルの10社計

*2 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で、2002年4月より本格的な新卒採用を始めました。

■プロフェッショナルリターンプラン(営業員再雇用制度)

2005年に「プロフェッショナルリターンプラン(営業員再雇用制度)」を導入。結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に大和証券グループを退社した営業員が、再就職を希望する場合、退職後5年以内であれば正社員として再雇用する制度です。

■ベテラン層の再雇用

年齢に関わらず意欲と能力の高い人材を積極的に活用するため、一定の基準を満たす定年退職者を最長65歳まで継続雇用する「大和マスター制度」を導入。経験豊富なベテラン層の活躍支援を進めています。

■大和マスター制度の利用実績

(大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

(単位:人)

年度	2006	2007	2008
「大和マスター制度」による雇用者数	6	14	36

■障がい者雇用

2009年3月末の障がい者雇用率はグループ11社平均で1.87%でした。2007年度に嘱託から正社員に転向できる制度を導入、また、2008年度には業務職の正社員として障がい者の新卒採用を開始しています。2009年4月は大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社で15名が入社しました。

■障がい者雇用率(グループ11社平均、各年度末)

年度	2006	2007	2008
障がい者雇用率(%)	1.95	1.87	1.87

■人材の育成とスキルアップ

大和証券グループでは、「日本最高の証券グループ」を実現するプロフェッショナル集団となることを目指し、人材の育成に注力しています。特に入社から3年間は知識とスキルを習得する期間と位置づけ、研修プログラムを充実させています。2007年に、大和証券株式会社において「教育研修部」を新設。若手社員向けの研修体制を従来に増して拡充し、現場で若手を指導するスキルを伸ばすための「コーチング研修」など、中堅層の活性化を図る研修を行っています。そのほか、大和証券グループで働く意義をもう一度考え直し、同期入社への連帯感を強めてもらうため、入社4年目の職員を対象とする集合研修等を実施。管理職向けには大和経営アカデミー、大和リーダーシップ・プログラムなどの選抜型マネジメント研修を実施しています。

さらに、昇級・昇格に一定の「資格ポイント」を必要とする制度を導入し、職員の向上心を高めています。

■選抜型マネジメント研修、スキルアップ研修受講者

・選抜型マネジメント研修

(単位:人)

大和経営アカデミー					
年度	2004	2005	2006	2007	2008
受講者数(累計)	130	150	169	190	210

(単位:人)

大和リーダーシップ・プログラム					
年度	2004	2005	2006	2007	2008
受講者数(累計)	356	415	443	473	507

・スキルアップ研修

(単位:人)

コンサルティングスキル研修					
年度	2004	2005	2006	2007	2008
受講者数(累計)	190	275	301	379	449

■グループ内公募と職制転向制度

2000年度から行っている「グループ内公募制度」は、グループ横断的な人事異動を促進し、意欲と能力のある職員の可能性を伸ばす制度です。2008年度秋は応募者54名中6名が合格。2000年からの累計では応募者745名、合格者135名になりました。また、新しいキャリアパスを開き自己実現を図りたいという職員のために、総合職・エリア総合職等への職制転向試験を実施しています。

■グループ内公募での職員の合格実績

(単位:人)

実施時期	公募職種	応募者数	合格者数
第8回 2005年度 春	コンプライアンス、商品、投資顧問、M&A、プリンシパル・ファイナンス、アナリスト	87	24
第9回 2005年度 秋	法人営業、商品、海外	40	9
第10回 2006年度 春	SMAコンサルタント、個人・法人営業、商品、アナリスト、ディーラー	38	10
第11回 2006年度 秋	法人営業、トレーダー、プリンシパル・ファイナンス	47	6
第12回 2007年度 春	法人営業、引受業務	29	3
第13回 2007年度 秋	SMAコンサルタント、法人営業、引受業務、ファンド・マネージャー、海外	43	8
第14回 2008年度 秋	アナリスト、トレーダー、法人営業、海外、ベンチャー・キャピタリスト	54	6

■従業員の状況(大和証券グループ本社)

	2006年度	2007年度	2008年度
平均年間給与*	1,187万円	1,032万円	706万円
平均年齢	37.9歳	37.7歳	37.1歳
平均勤続年数	11.4年	11.2年	10.7年

*平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含んでいます。

■資格取得者数(グループ11社)

(単位:人)

集計時期	2007年3月末	2008年3月末	2009年3月末
資格	保有者数	保有者数	保有者数
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,445	2,725	2,997
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	234	263	279
証券アナリスト検定会員	1,444	1,347	1,372
米国証券アナリスト(CFA)	46	42	47
税理士	17	17	20
変額保険販売資格	5,579	6,111	6,384
システムアナリスト	28	46	54
海外大学院MBA(経営学修士)など	153	168	176

■評価制度

大和証券グループでは、公正で納得性の高い評価が行われることを目指し、部下が上司を評価する「180度評価」や、連携のある他部署から評価を受ける「360度評価」を実施。コンプライアンス面の実績なども加味し、多面的な評価を行っています。

働きやすい職場環境への取組み

■ワーク・ライフ・バランスの取組み

役職員が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた豊かな生活を実現できることは、これからの企業にとって必要なことであると考えています。2008年4月、グループ会社の人事担当役員等で構成する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置、大和証券グループ本社代表執行役社長の鈴木茂晴がCWO(Chief Work-life-balance Officer)としてその委員長に就任しました。また大和証券グループ本社に「ワーク・ライフ・バランス推進室」を設置、2009年7月には人員を増強し、「ワーク・ライフ・バランス推進課」に改編しました。役職員すべてのモチベーション向上を目的に、仕事と生活の調和のとれた働き方の追求に向けてグループ横断的に取り組んでいきます。

具体的な取組みとして、厚生労働省が推進する「仕事と生活の調和推進モデルプロジェクト」に大和証券グループが参加。社内の取組みを強化していくとともに、その取組みを発信していくことにより、広く社会に貢献していきます。

2007年7月から本格的に開始した「19時前退社」の励行は働き方の大きな変革につながりました。また、2008年度には、休暇を取得しやすい職場環境の整備を目指した年次有給休暇の取得促進により、休暇消化率が向上したほか、男性役職員の育児休業取得促進のため育児休業制度を改定したことにより、男性の育児休業取得者も増加しました。2008年11月からワーク・ライフ・バランスの理念と大和証券グループの取組み、およびその趣旨への理解促進と浸透のため、社内セミナーを実施しています。これまで20回開催し、約1,600名が参加しました。2009年4月には、従業員が育児や介護について気軽に相談できる窓口「ダイワ 育児・介護サポートデスク」を設置したほか、育児支援サイト(旧「ダイワファミリーネット」)をワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」としてリニューアル(介護コンテンツを追加)するなど、介護支援も拡充しています。今後も、諸制度の活用状況や生産性との関係についての調査・分析を行い、生きた制度の確立に努めていきます。

■労働時間と有給休暇消化率(グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

年度	2006	2007	2008
年間所定労働時間(時間)	1845.0	1837.5	1837.5
月平均所定外労働時間(時間)*1	26.2	25.2	21.3
有給休暇消化率	35.6%	37.4%	57.0%
有給休暇消化率(夏季特別休暇含む)*2	44.5%	46.5%	63.6%

*1 3社の従業員組合加入者の数値です。

*2 大和証券グループでは、有給休暇の他に3日間の夏季特別休暇制度があります。夏季特別休暇を有給休暇に含めた場合、2008年度の有給休暇消化率は63.6%となります。

■女性が活躍できる職場環境づくり

大和証券グループでは、女性の力を企業の力として存分に発揮してもらうべく、女性が活躍できる機会や制度の充実を図っています。2005年2月に「女性活躍推進チーム」を結成、出産・育児に関する休職や時間外労働の免除など、仕事と育児の両立を目的とした制度やそのための環境づくりを進めてきました。2007年度の「上司から制度利用を勧める仕組み」への変更、2008年度の全管理職への制度一覧シートの配布、2009年4月の相談窓口「ダイワ 育児・介護サポートデスク」の設置やワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」のリニューアルなど、制度浸透策を展開した結果、制度への理解がさらに高まり、制度を使いやすい職場環境をつくる上で成果が上がっています。ほかにも、女性が自らのキャリアプランを描けるよう、「女性キャリアデザインセミナー」や「キャリアデザイン研修」を実施。女性活躍推進チームやワーク・ライフ・バランス推進課のメンバーを中心に、多くの女性役職員と意見交換をするよう努めています。2009年4月にはグループ全体で新たに4人の女性役員が誕生しました。また、2009年4月現在、大和証券117支店中8支店で女性支店長が活躍しています。

■女性活躍支援の主な取組み例(2009年3月現在)

制度名	制度の概要
プロフェッショナルリターンプラン(宮議員再雇用制度)	結婚・出産等の理由により退職した正社員に対し、再雇用する道を提供。
勤務地変更制度	結婚・配偶者の転勤などの理由により転居が必要な場合に、転居先で就労場所を提供。
育児休職・育児時間の取得	育児休職・育児時間のどちらも、3歳に達する前日まで取得可能。
所定時間外労働免除・制限	子どもが小学校3年修了までの期間、所定時間外労働の免除を申請できる。また小学校卒業までの期間、所定時間外労働の制限を申請できる。
保育設備費用補助制度	子どもが小学校入学までの期間、保育施設にかかる費用を補助。
休暇制度の充実	結婚準備休暇やファミリー・デイ休暇(家族の親睦を深めるための休暇)を定め有給休暇取得を促進。
制度利用のフォローアップ	従業員個々の育児関連スケジュールを把握し、人事部から制度利用をタイムリーに案内。
職場復帰のサポート	育児や介護に関するさまざまなサポート制度や情報を掲載しているワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」を通して各種情報提供を行い、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮。

■従業員に占める女性比率と女性管理職比率(国内)

	2007年3月末	2008年3月末	2009年3月末
従業員に占める女性比率	33.3%	36.0%	36.8%
管理職に占める女性比率	2.9%	3.1%	3.4%

■メンタルヘルスへの取組み

役職員が業務において最大の能力を発揮するためには、「こころ」と体が健康であることが基本であり、「こころ」の健康をサポートする体制としてメンタルヘルスサポート室を設置しています。メンタルヘルスサポート室には専門の臨床心理士2名、産業カウンセラー1名が駐在しており、「こころ」の問題に関するカウンセリングを実施し、グループ役職員のサポートを行っています。また、外部専門機関と提携し、全国の役職員と家族が迅速な対応を受けられる体制も整えています。

今後も、メンタルヘルスの活動目的である第一次予防(未然防止)、第二次予防(早期発見・対処)、第三次予防(再発防止・職場復帰)の観点に立ち、特に「セルフケア」「職場の上司や同僚によるケア」を中心とした研修等を通じ、グループ役職員の「こころ」の健康づくりに取り組んでいきます。

■人権啓発への取組み

大和証券グループは、1998年に東京人権啓発企業連絡会へ入会。グループ本社の人事担当役員が委員長を務め、グループ全部店長を推進員とする「人権啓発推進委員会」を設置し、定期的に会合を持つほか、役職員向けの研修や人権に関する標語の募集などを行い、役職員の意識を高めています。今後も差別・偏見のない公正な採用選考、男女共同参画社会の実現などを目指し、取組みを続けていきます。

■ 職場環境への取組み

2007年12月、大和証券グループの本社・本店を「グラントウキョウ ノースタワー」に移転しました。それに先駆け、大和証券全支店のリニューアルを完了、お客様のスペースに加えて、役職員にとっても快適な環境の整備を行いました。

■ 福利厚生制度の利用実績(連結)

(単位:人)

年度		2006	2007	2008
育児休職取得者*	女性	150	209	245
	男性	2	4	14
介護休職取得者	女性	3	6	2
	男性	0	3	1

* 育児休職制度の対象者は非正社員(契約・パート従業員等)を含みます。また、産前産後休業については法定要件であるため、2004年度から取得者数を記載していません。

■ コミュニケーション

大和証券グループでは、役職員同士のコミュニケーションが重要であると考え、人事部による面談や、年2回の自己申告制度を実施。また、春季交渉や従業員組合が実施する組合員アンケートの結果など、役職員からの声を制度に反映すべく積極的な活動を行っています。また、若手女性営業員と、子どもを持つ女性営業員とのコミュニケーションを目的とした「Salon de Woman」など、従業員組合の行うイベントに人事部のスタッフも参加。従業員の生の声を聞いて制度や仕組みづくりに反映させています。

■ 従業員組合加入者数(グループ9社*、各年度末)

年度	2006	2007	2008
従業員組合加入者数	6,078	6,969	7,666

* 個別の従業員組合が存在する大和証券投資信託委託、および従業員組合が存在しない大和プロパティを除きます。

■ 役職員の家族への取組み

役職員の家族にも会社を身近に感じてもらうため、さまざまな取組みを進めています。社長賞の表彰式に受賞者の親族も招待するほか、クリスマスには各家庭に花を贈呈。有給休暇を取りやすくするための「ファミリー・デイ休暇」の設定や、メンタルヘルスサポートの利用対象を役職員の家族まで含めるなど、制度面での充実も図っています。2007年12月には、育児に関する経済的負担の軽減のため、3人目以降の子どもに対し、一人につき200万円の出生祝金を支給する制度を導入しました。また、2008年からは、職場に家族を招待する、「家族の職場訪問」を実施しています。

■ 外部評価など

2008年6月に、大和証券グループ本社が、厚生労働省より「次世代の育成支援に積極的に取り組む企業」として「子育てサポート認定事業主マーク」(愛称「くるみん」)を取得しました。同マークは、大和証券、大和証券SMBC、大和総研ホールディングス、大和総研、大和総研ビジネス・イノベーション、大和証券ビジネスセンターも取得しています。

大和証券グループ本社は、日経WOMAN誌2008年5月号の「女性が働きやすい会社Best 100」において、総合第7位(金融業界第1位)、女性活用度部門では第1位、2008年9月に日本経済新聞・日本経済産業新聞に掲載された「働きやすい会社2008」では、第14位(証券業界第1位)をそれぞれ獲得しています。また、2009年(2010年卒業生向け)の就職ランキング調査(銀行・証券抜粋)においては、週刊ダイヤモンド誌で男子4位・女子3位、日本経済新聞で5位に位置しています。



「子育てサポート事業主マーク」
(愛称「くるみん」)