

## 大和証券株式会社静岡支店

### 1 会社概要

- 所在地：静岡市葵区追手町1-1
- 従業員数：63名(男性36名、女性27名)
- 事業概要：証券業

### 2 取組のきっかけ

平成17年から女性活躍支援への取組を強化し、「女性活躍推進チーム」を発足。女性が結婚・出産といったライフイベントで退職することなく働き続けられる「働きやすい環境」を整備していった。その中で、女性が働きやすい環境整備には、男性も含めた働き方の改革が必要であるということと、また、会社にとって一番大切なステークホルダーは社員であるという経営方針から、全社員が働きやすい会社を目指して、ワーク・ライフ・バランスの取組へと移行した。

### 3 取り組んだ事項

次のような全社的な取組について、静岡支店内においてもワーク・ライフ・バランスの意識を浸透させ、19時退社の励行、休暇取得促進等の施策が定着している。

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの意識の浸透を図る取組

—経営トップのリーダーシップのもとで実施—

- 「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置（平成20年4月）、CEO自らCWO（Chief Work-life-balance Officer）として委員長を兼務。3箇月に1度委員会を実施し、より働きやすい会社になるためにどんな施策が有効なのかを徹底的に議論している。委員会の内容は社員専用のワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」で公開し、社員がWLB推進の意義を理解するよう努める。
- 大和証券グループ本社の人事部内に「ワーク・ライフ・バランス推進課」を設置し、ワーク・ライフ・バランス推進委員会の実務の中心として、その浸透策を展開
- CEO自らが、トップメッセージとして「働きやすい職場づくりが、社員の会社に対するロイヤルティやモチベーションを高めることにつながる」（持続可能性報告書）を明言する他、社内のあらゆる機会においてワーク・ライフ・バランスの必要性について社員へ直接語り、強いメッセージを発信している。
- 2009年度からの中期経営計画において「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を謳い、ワーク・ライフ・バランスの推進を経営戦略の一環としている。
- ワーク・ライフ・バランスセミナー 社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに関する理解を促進するため、ワーク・ライフ・バランス推進課員が直接社員に語りかけるセミナーを平成20年11月以降継続的に実施している。今までに30回以上開催し、3,000名以上の社員が受講

#### (2) 「19時前退社の励行」

- 「ノー残業デー」等と異なり原則として毎日どんなに遅くても19時までには退社する取組を行っている。毎日、支店の施錠の時間を人事から社長に報告し、19時前退社を徹底。同時に、社長がプロとしての在り方を繰り返し発信。静岡支店においても、日頃社員がそれを目指し、従来からの働き方を大きく見直しながら、限られた時間の中で最大限成果を出せるよう、業務に取り組んでいる。
- メール、社内掲示板で逐一周知している。
- 19時前退社の推進については支店長会議等でトップからの発言もあるため、静岡支店においても支店長が積極的に発信。支店長が19時前退社を管理し、自ら率先して実施。

#### (3) 年次有給休暇取得促進

- 休暇を取得しやすい環境作りのため、夏休み以外で半期に最低3日間、計画的な取得を徹底して促進しており、年休の質の向上も目指す。結婚準備休暇やファミリー

- 一・デイ休暇（家族との親睦を深めるための休暇）を定め有給休暇取得を促進。平成 22 年度からは、年次有給休暇のうち年 5 日を上限に 1 時間単位で取得可能。
- 静岡支店においても、支店長自ら人事課からデータを取って取得を促進。社員に休みの予定表を提出させている。支店総務でも逐一相談に乗っている。休暇取得状況はイントラネットで確認可。朝の会議でも年休取得を支店長から呼び掛けている。
  - 休暇取得者の業務をカバーできるよう、引継ぎをしっかりと行い、お客様の管理は、必ず上司が見るようにしている。お客様と、複数名で対応するようにしている。事務も専門職だが、不在時に他の人が対応できるように交代して担当するようにしている。「お互い様」の精神で皆が休むので、皆でサポートする。

#### (4) 仕事と育児・介護が両立できる職場環境を目指して

- ダイワ WLB ステーション 社員専用のワーク・ライフ・バランス推進サイトを設置。2007 年に設置された育児支援サイト「ダイワファミリーネット」をリニューアルし、育児や介護の情報だけでなく、PC 活用術や資格取得に関する情報なども掲載している。レシピ集や保養所情報、父親の育児のコンテンツも掲載。掲示板機能を設け、社員同士のコミュニケーションの場として活用されている。
- ロールモデルの積極的提示、キャリアデザインブックの作成・配布などによる社員全体への取組の周知・浸透を図っている。
- 育児休職取得の制度の拡大 子どもが 3 歳になるまで取得可能。その他 2 週間の処遇補償及び取得要件緩和により男性の育児休職取得を促進。さらに、配偶者が専業主婦（夫）などで子を養育可能な場合でも取得可能とし、再取得要件も緩和
- 男性の育児休職取得促進 男性社員からの出生届けを受理した後、男性が利用できる制度一覧及び厚生労働省作成の冊子「父親のワーク・ライフ・バランス」を案内さらに、育児休職取得者の体験談を社内サイト「父親の育児」のページで紹介
- 所定時間外労働免除・制限の対象範囲拡大 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可能。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可能。
- 「短時間勤務」小学校 3 年生修了までの子どもを育てる社員に対し、最大 90 分の早帰りを可能とする。
- 子どもが小学校入学まで、保育施設費用について毎月 2 万円までの実費を補助
- 看護休暇（導入時より有給）は、平成 21 年 4 月から半日単位で取得可能  
平成 22 年 4 月より、子ども 1 人につき 5 日（2 人以上の場合 10 日）取得可能
- 第三子以降の出生の場合は、200 万円の出生祝金を支給
- 「仕事と家庭の両立支援アンケート」平成 21 年 7 月に実施。その後「ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート」を平成 22 年 10 月に実施
- 同社の育児支援制度等をまとめた冊子「育児支援ガイドブック」を全職員に配布。管理職以上には制度一覧の下敷きを配布
- 出産・育児コンシェルジュ 看護師が担当。自宅訪問や電話による健康相談を中心として、周産期における母と子とその家族が安全で快適な健康生活を送れるよう「母子の健康」をサポート
- 「ダイワ育児・介護サポートデスク」育児・介護中の社員が「まず相談してみる」ための情報提供窓口を設置、会社制度案内や各種相談、情報提供を実施
- 「育児支援制度のフォローアップ」従業員個々の育児関連スケジュールを把握、人事部から制度利用をタイムリーに案内
- 「復職サポート」2009 年 11 月より、育児休職からの復職サポートを体系的に実施するほか、育児や介護に関する様々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。休職前・復職前面談の実施に加え、復職後の人事面談を実施。あわせて部室店長向け「復職サポートガイドライン」を策定し、制度を利用しやすい環境整備を強化している。
- 「介護教室」介護に関する基礎知識や技術を学んだり、気軽に相談できる教室を各

地で開催

- 「ホームヘルパー補助金制度」配偶者が病気などの理由で家事ができず、家族の世話のためにホームヘルパーを依頼した場合の費用を補助

(5) 営業員再雇用制度

- 結婚、出産等によりやむを得ず退職した社員のうち、営業経験2年以上・退職後5年以内の社員を希望により再雇用。静岡支店でも実績あり。

(6) 勤務地変更制度（転居を伴う異動がない職制が対象）

- 結婚・配偶者の転勤等でやむを得ず転居が必要な社員に転居後も勤務場所を提供

(7) エリア総合職制度

- 転居を伴わないで通える範囲に勤務するエリア総合職という職制がある。業務内容は総合職と同様

(8) 相談窓口

- 女性のキャリアに関する相談窓口 2010年4月から、キャリアに関する相談窓口をWLB推進サイト「ダイワWLBステーション」内に設置。女性役員や女性部室店長が「キャリア・アドバイザー」として相談に応じ、女性社員の今後のキャリアビジョンに関する悩みや不安等の相談に応じる。

- 「メンタルヘルスサポート」2006年8月にメンタルヘルスサポート室を設置。臨床心理士2名が常駐し、グループ社員とその家族に対してカウンセリングを実施。外部専門機関と連携し、全国の役職員とその家族が、迅速な対応を受けられる体制を整備

(9) 家族の職場訪問等

- 日頃社員を支えてくれる家族（配偶者・子・両親・祖父母・兄弟姉妹など）に感謝を込めて職場へ招待するイベントを毎年8月に実施（過去3回実施）静岡支店でもH22年、55名の家族が参加した。子ども達との名刺交換や、社長メッセージVTR放映、テレビ会議システムなどを紹介。また、事前に仕事風景をビデオ撮影し社員も含め視聴会等も実施

- 優秀社員を表彰する「社長賞」の授賞式へ家族を招待したり、クリスマスに社員宅へメッセージ付きのお花を送付している。

(10) 資格取得のサポート

- 全社員が受けられるeラーニングなど、TOEICのスコアアップに向けた受験対策制度を整備。中級者には、より実務で使える英語力を上げるためのeラーニングや英会話学校を紹介。また、資格取得サポートのための研修、費用補助を実施

(11) 職場環境の改善

- 社員のモチベーション向上のため、大和証券の全支店を2005年よりリニューアル

### 3 取組結果等

- 「19時前退社の励行」について、はじめは反対もあったが、最近は毎日「遅くとも19時までには退社する」ことが定着。業務の見直しや会議の時間短縮等が大幅に進んだほか、働く社員の考え方が「限られた時間でいかに成果を上げるか」という方向に変化しており、生産性の向上に寄与している。当施策は社員の間でも好評である。

また、社員へのヒアリングの結果、「労働時間が適切である」と考える社員の大幅な増加が明らかとなっているほか、19時以降の時間を自己啓発や趣味、仲間と交流し、家族との団欒に有効に使うなど、仕事一辺倒ではない持続可能な過ごし方への変化が見られる。

- 年休取得率が大幅上昇。（平成19年度46.5%→平成21年度60.0%※夏季休暇含む。）

- 「家族の職場訪問」について、社員からは、「子どもが毎年楽しみにしており、家でも会社の話をよくするようになった」「両親を招待したので、少しは親孝行が出来た気がする」などのコメントが寄せられている。

- 資格取得者数の増加

- 就職人気ランキングが向上し、優秀な人材の確保、及び社員のモチベーション向上に繋がっている。近年では女性社員の入社が多く、平成22年4月入社の新卒社員のうち

56.4%が女性社員であった。静岡支店でも、エリア総合職の新卒採用において、たくさんの女性学生から応募があった。

- 女性管理職数が大幅に増加したほか、平成21年4月には新たに女性役員が4名誕生。現在120支店中11支店で女性が支店長を務めている。今後も、女性マネジメント層の拡大を図っていく。