

厚生労働大臣優良賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

大和証券株式会社(証券業)

男女ともに長く働き続けやすい会社にするため、両立支援に関する手厚いサポートと、19時前退社や男性の育児休業取得促進の取組により、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進



■Profile

設立: 1999年
本社所在地: 東京都千代田区
事業内容: 金融商品取引業及びそれに付帯する事業
従業員数: 9,047人(女性: 3,797人、男性: 5,250人)
(2016年7月29日現在)

取組の背景と経緯

同社グループは、企業理念の1つとして「人材の重視」を掲げており、経営戦略として「男性も女性も、若手からベテランまで、全ての社員がモチベーション高く働き続けることが出来る環境整備を進めること」に取り組んでいます。

同社では、平成17年に女性活躍推進チームを発足し、女性も長く働き続けられる会社を目指して取組を開始しました。そして、「女性活躍支援プラン」として、育児休業を子が3歳に達するまで取得可能としたり、保育施設費用の補助制度を導入したり、育児支援ガイドブックを作成・配付する等、仕事と育児の両立を支援する取組を進めました。平成19年には、女性だけでなく、男性も長く働き続けやすい会社とするよう、「19時前退社の励行」を全店で開始しました。平成20年にはワーク・ライフ・バランス推進室(現 ワーク・ライフ・バランス推進課)を設置し、女性の活躍推進、両立支援及びワーク・ライフ・バランスの取組を推進してきました。両立支援関連制度は必要に応じて見直し、改定を行い、現在に至っています。

育児・介護関連制度

育児関連制度

育児休業は子が3歳に達する日まで取得可能であり、このうち10日間は有給休暇(給与・賞与を全額支給)としています。平成32年度までに男性の育児休業取得率を100%とすることを目標として掲げ、取得促進の取組を進めています。平成27年度の育児休業取得率は、男性57.2%(※平成27年度に配偶者が出産した者のうち育児休業を取得した者の数÷平成27年度に配偶者が出産した者の数として集計。平成27年度に取得した者の比率で見ると73%)、女性100%となっています。

育児短時間勤務制度は子が小学校3年生修了時まで、30分単位で最大90分までの範囲で利用可能です。また、時間外労働の免除も子が小学校3年生修了時まで、残業時間の制限は子が小学校卒業まで可能としています。育児短時間勤務制度の利用者は平成27年度249名です。

転動がない職制において、結婚や配偶者の転勤等によりやむを得ず転居が必要な場合に、転居後も勤務場所を提供する制度として「勤務地変更制度」を導入しています。また、配偶者の海外転勤等に伴い、通勤可能な職場がない場合には、「配偶者転勤同行休

職制度」により、最大5年間休職が可能です。

同社では、従業員の子育てを支援するため、第3子以降の出生に際して、出生祝い金として200万円を支給しています(第1子の出産より、法定の出産育児一時金42万円に加え、健康保険組合独自の付加給付として20万円を支給)。第3子祝い金については、毎年30~40名程度に支給しています。また、保育施設(保育園、幼稚園の延長保育等)利用に係る費用を1か月につき2万円を限度に実費を補助しています。さらに、子の入園・入学、卒園・卒業式など、子のイベントに合わせ利用可能なキッズセレモニー休暇(有給)を導入しています。平成27年度に導入し、平成28年3~4月で約470名が利用しています。

介護関連制度

介護休業は、対象家族1人につき通算365日を上限として4回まで分割して取得可能です。過去3年間(平成25~27年度)に男性1名、女性16名が取得しています。また、介護短時間勤務制度は、1日2時間の範囲内で、利用開始から3年間何度でも取得可能です。

その他の取組等

同社では、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、平成19年から、全ての部門を対象に19時前退社を励行し、従業員が限られた時間の中で効率的に働くことを進めています。また、失効した年次有給休暇を積み立て、家族の介護、子の看護、不妊治療、傷病等の目的で利用できるライフサポート有給休暇(最大50日)を導入しています。

従業員に、両立支援に関して必要な情報をいつでも見やすく提供するため、育児や介護と仕事の両立支援制度や資格取得に関する情報など、さまざまな情報を掲載する社員専用のWLB推進Webサイト「ダイワWLBステーション」を設置しています。自宅からも閲覧可能で、自宅でも自己研さんできるeラーニングシステムや社内報等の情報も閲覧できます。

取組上の課題等

男性の育児休業取得促進については、制度面でのサポートとして、以前から10日間を有給としていましたが、取組当初はなかなか取得率が上がりませんでした。そこで、対象者と上司に対して人事部から案内メールを送付するとともに、上司から直接、育児休業の取得を呼び掛けてもらうことにしています。現在では、男性従業員の育児休業取得はほぼ定着してきましたが、

平成32年までに取得率を100%とする目標の達成に向け、今後も継続して取組を進めていきます。

今後の展望

仕事と育児・介護の両立支援制度については、毎年従業員アンケートを実施しており、制度を導入するだけでなく、制度の使い勝手や、従業員のニーズなどを把握して、改善につなげます。また、これまでは育児支援制度に力を入れてきましたが、今後は仕事と介護の両立支援にも一層注力していく予定です。さまざまな制度を導入しても、すぐに利用が増えるわけではないため、制度の整備だけでなく、必要としている人が制度を気兼ねなく利用できる環境や、会社に相談しやすい環境の整備を更に進めていきます。このため、毎年改良を重ね、常により良い、より働き甲斐のある会社を目指していきます。

受賞企業のコメント

この度は、このような素晴らしい賞を賜り、大変光栄に存じます。大和証券グループでは、「男性も女性も、若手からベテランまで、全ての社員がモチベーション高く働き続けることが出来る環境整備を進めること」を掲げています。

仕事と育児の両立については、女性社員が結婚や出産等のライフイベントを経ても生き生きと働き続けるための環境整備や、2020年度までに男性の育児休業取得率100%を目標とする等、取組を進めています。さらに、仕事と介護の両立支援にも力を入れ、豊富な経験を有するベテラン社員が不安を感じることなく働き続けられるよう、サポート体制を強化しています。

男性社員の育児参加や、効率的な働き方への取組は、女性やベテラン社員の活躍促進にも繋がり、社員とその家族はもとより、企業や社会の持続的な成長に繋がると考えております。今後も、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備をさらに加速してまいります。



代表取締役社長
日比野 隆司氏