

# 働き方改革アクションプラン

会社名	大和証券株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

## ① 長時間労働の是正（KPI）

業務効率化により、生産性向上の実現を常に意識している社員の割合を100%へ、さらに具体的に行動している社員の割合を100%とする

## ① 長時間労働の是正（行動計画）

- 取締役会長と代表執行役社長（CEO）を共同委員長とする「ワーク・ライフ・バランス委員会」で実施状況について検証（四半期ごとに開催）
- 経営トップによる継続的な働き方改革の取組み・趣旨の発信（マネージャー研修等）
- 代表執行役社長（CEO）を委員長とする「ビジネス革新・生産性向上委員会」を設置、業務効率化による生産性向上への取組みを促進（業務分析、RPA導入、会議・資料作成のガイドライン、評価等）
- 19時前退社の実施
- 勤務管理システムの活用による上席者の管理体制強化、個々人の残業に対する意識向上

（ワーク・ライフ・バランス委員会の様子）



# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	大和証券株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

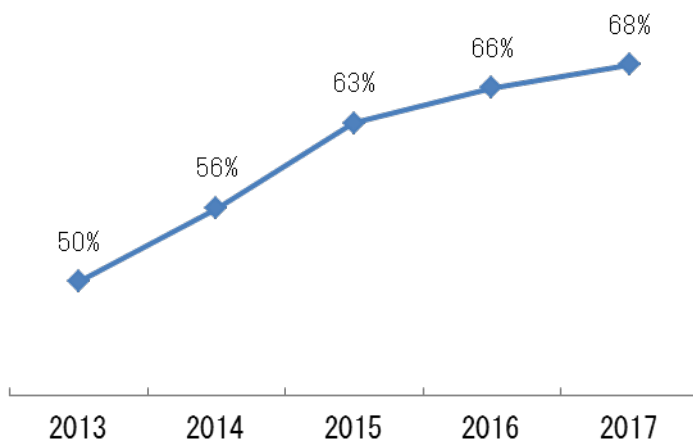
## ② 年休の取得促進（KPI）

2020年度までに「年休取得率」を70%以上とする

## ② 年休の取得促進（行動計画）

- 取得状況について「ワーク・ライフ・バランス委員会」で定期的に検証
- 勤務管理システムで年休予定が見える化し、部室店内で共有することにより休暇を取得しやすい環境を整備
- 「キッズセレモニー休暇（子の入学・卒業式等のための休暇）」「親の長寿祝い休暇（親の長寿祝いのための休暇）」「勤続感謝休暇（入社20年目・30年目の社員が最長5日間取得）」の導入により計画的な年休取得を促進
- 社内報や社内サテライト放送等で取得事例を共有
- 部室店長による率先した年休取得を促進

（年休取得率 推移）



# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	大和証券株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

従業員満足度サーベイにおいて、柔軟な働き方の促進を通じて、「働き甲斐を感じている」社員の割合を8割以上とする

## ③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

- 2020年度に男性の育児休職取得率を100%とする
  - ・ 男性の育児休職取得の状況を「ワーク・ライフ・バランス委員会」で定期的に検証すると共に、子どもが生まれた男性社員に対する上席者からの取得に向けた働きかけを促進
  - ・ 社内報や社内サテライト放送等で取得者の好事例を共有
  - ・ 毎年「家族の職場訪問」を開催し、男性の育児参加を促進
- ベテラン層の活躍支援
  - ・ 豊富な経験や高度な専門性を有するベテラン社員が生き活きと働き続けられるよう、在宅勤務制度の導入や介護の相談窓口設置等、仕事と介護の両立支援の取り組みを更に進めていく
  - ・ 全社員を対象とした「仕事と介護の両立」に関する勉強会を実施し、制度を利用しやすい風土を醸成
- 女性活躍支援
  - ・ 今後の働き方やキャリアイメージをより描きやすくする機会として、管理職手前の女性社員を対象に「キャリア支援研修(Daiwa Woman's Forum)」、女性管理職向け研修「Daiwa Woman's Management Forum」を実施
  - ・ 女性役員・女性部室店長等の幹部社員と女性社員がキャリアに関する意見交換を通し、交流する機会として「女性活躍推進チーム 定例ミーティング」を開催
  - ・ 研修時間中に子どもを預けることができる「ベビーサロン」を研修センターに設置し、子育て中の社員も各種研修に参加しやすい環境を整備し、自律的なキャリア形成の実現を後押し
  - ・ 様々なライフステージで活躍する女性の健康課題について、更年期への対策支援、エル休暇（月経・更年期の体調不良、不妊治療の際に取得）、管理職向け研修等のリテラシーの向上、特定不妊治療の費用補助、仕事と不妊治療の両立のための在宅勤務制度等を整備し、包括的にサポート