

◇みずほインベスターズ証券株式会社⁵

事業内容	証券業
所在地	東京都
従業員数	約 2,700 名

1. 取組の経緯

- ・ 2002 年に女性の一層の活躍を図るため人事制度を抜本から見直し、「総合職」「一般職」「特定職」の区分を「総合職」に一本化するとともに、「職群」「職系」「職階」からなる処遇制度を導入。これにより男女の機会は均等になっている。
- ・ 次世代育成支援対策推進法の施行をきっかけに育児関連諸制度の見直しや、女性社員の能力発揮の観点からの人事諸制度全般の検証を実施。
- ・ 2005 年 4 月から「女性活躍推進委員会」を設置、女性社員の能力発揮機会の創出、女性社員が働きやすい職場環境づくりを推進。
- ・ 2005 年度ファミリー・フレンドリー企業表彰東京労働局長賞、2006 年度均等推進企業表彰東京労働局長優良賞受賞。
- ・ 2007 年度次世代育成支援対策推進法の認定取得。

2. WLB等支援制度の概要

制度・取組	概 要
WLB・ポジティブアクションのための社内体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2005 年 4 月から「女性活躍推進委員会」（委員長は社長、委員は取締役と女性社員で構成）を設置。 ・ 「仕事と育児・介護の促進に関する社内検討会」を設置。
WLB支援施策と利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業は子どもが 2 歳になるまで取得可能、男性を含めた短期取得を推進するために当初 5 日間は有給。 ・ 職場復帰プログラムの導入により、育児休業中にも会社情報や各種講習メニューを提供。 ・ 職場復帰直前・直後講習の実施。 ・ 短時間勤務制度は子どもが小学校就学まで利用可能。年齢引き上げも検討中。 ・ 両立推進ハンドブックの配布、ポスターの配布、制度チェック・リスト、独自の啓発ビデオ、イントラ・ネットを通じた「E-テスト」などによる意識啓発を実施。 ・ 「女性活躍推進表彰（イコール・パートナーシップ・アワード）を 2005 年 4 月に導入（過去 3 回表彰）。
労働時間削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有給休暇の取得促進のため半休制度を導入。 ・ 全社統一「ノー残業デー」の実施。 ・ 部支店長が率先して週一日早帰りを実施。

⁵ 本項の記述は日本経団連出版（2007）「女性社員活躍支援事例集」も参考にしている。

<p>女性を始めとした多様な人材が活躍できる職場作り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 本社各部署が人材を公募する「ジョブ・チャレンジ制度」で女性社員が幅広く活躍できる機会を提供。特に、地域限定社員の女性が挑戦しやすいよう、住宅費用について一定の経済的支援をしている。 ▪ 2005年4月～2007年3月までの2年間で女性管理職を2倍にする目標を設定し、目標期間中に達成。その後も女性の積極的な登用を継続。 ▪ 採用面接担当者に女性を含めている。 ▪ 新入社員に1年間のメンターを付ける制度導入。 ▪ 女性のロール・モデルを社内セミナーや広報誌で紹介。
--------------------------------	--

3. 仕事と生活の調和を多様な人材の能力発揮につなげる取組

(1) 取組内容

(WLB支援制度の利用促進)

- 「証券業界は男性社員のイメージが強いが、営業の分野で女性が活躍していない会社は伸びない」という経営トップの考えがあり、社長が委員長になって女性活躍推進委員会をスタートさせた。委員は取締役と女性社員で構成しているが、女性社員の就任は人事発令を行い、委員会の下部組織として各部の部長で構成する担当部会を設置するなど、全社的取組であることを明確化している。
- 両立支援制度を網羅したハンドブック（本人用、上司・同僚用）を全社員に配布した。「上司・同僚用」には上司が取るべき対応、マネジメント上の注意点等を記載している。
- また、育児関連制度の利用に関するビデオを社員の手作りで作成した。育児休業利用者に対して職場がどう対応すべきか、また、制度利用者本人が留意すべき点は何かを解説した内容で、これに基づくEテストを実施し、全社員の理解促進に努めた。
- 男性の育児休業取得促進のため、育児休業の当初5日間を有給とした。これは社員からの要望が多かった「2週間の連続有給休暇の取得」を可能とするもの（もともとあった配偶者出産休暇（有給）と合わせて2週間）。
- 休業者や短時間勤務者が在籍する部支店に対して派遣社員、臨時雇用者等による人的サポートを行う。その際、支店の費用負担をゼロにするなどWLB支援制度への負担感を軽減する配慮を行っている。

(多様な人材の活用を進める取組)

- キャリア形成については、地域限定・非限定の変更、ジョブ・チャレンジ制度、専門職制度など、本人の選択で様々なキャリアをつくる機会がある。休業から復帰した社員がすぐに元の仕事に戻ることが難しい場合は、人事部への申請に基づき役割、勤務地を変更するなど、不安を緩和するよう柔軟な対応をしている。
- 「ジョブ・チャレンジ」は、例えば地方の支店勤務の社員が「地域限定」のまま一定期間本社の業務を経験することも可能で、元の支店に戻ってノウハウを生かすこともできるし、「地域非限定」に変更することもできる。
- 育児休業者へのアンケートから、休業することによる長期的な評価やキャリア形成への

不安があることが分かったため、2005年から休業期間中も昇格・昇給の査定を実施し、結果を本人にフィードバックしている。これにより、本人の復帰に向けた会社のメッセージを明確にしている。なお、休業中の人事考課は休業前の実績に基づき評価している（賞与は短期間の業績評価であるため勤務していないと評価対象にならないのはやむを得ない）。

(仕事の効率化)

- 業務効率化は評価の固定項目として入れており、休業や退職した人の業務をカバーして業務の効率化を図った部署は評価される仕組みとなっている。
- 業務効率化の内容は部署ごとに異なり、全社で標準化した取組を行うことは難しい。

(2) 取組の効果

- 女性活躍推進委員会の活動により各種制度等の改善がなされ、育児休業取得者、短時間勤務制度利用者が増えている。
- 新卒の採用活動において優位性を発揮しており、優秀な人材の確保につながっている。就職活動中の学生からは、男性も含め、WLBや女性の活躍機会などについての質問が多い。
- 男性の育児休業取得は、2005年度は人事部も働きかけたが、その後も継続して取得者が出ている。その中で、ラインの部長職が育児休業、短時間勤務を利用したことは社内的にもインパクトがあった。
- ファミリー・フレンドリー企業や均等推進企業として表彰を受けたことは企業イメージの向上の効果があった。社内的にも女性が両立しやすい企業になったとの声が聞かれる。ポジティブアクションについては、取組み前に比べて女性管理職が倍増し、女性支店長が1名、副支店長が1名になるなど、社員にも効果が実感できていると思う。

(3) 今後の課題

- 仕事と家庭の両立支援という意味でのWLBについてはかなり成果が出てきているが、まだ全社員にとってのWLBとは言えない段階と思う。
- 部署によっては管理職がリーダーシップをとって仕事の工程を洗い直し、業務効率化の成果を挙げている場合もあるが、業界の特徴として、顧客への対応が中心の部署ではなかなか自分で勤務時間をコントロールすることは難しい。
- 管理職や専門性の高い社員が休業しなければならない場合の代替体制も今後具体的に考えていく必要がある。
- 将来的には長時間労働を解消し、顧客に新しい付加価値を提供できるよう全ての社員が自己研鑽できるような環境を提供することが必要であると考えている。そのためにはWLBを進めることが本人や会社にとってどのようなメリットがあるかを強調していく必要がある。

(インタビュー実施日：2009年2月12日)