

トップ	一般事業主行動計画 公表サイト	Q&A集	両立診断サイト	企業の取組事例
-----	--------------------	------	---------	---------

一般事業主行動計画公表サイト

企業データ詳細

[一般事業主行動計画公表サイト](#) [トップ](#) > 企業データ詳細

掲載日：2014年12月29日 更新日：2023年07月11日

企業名	大和証券株式会社
認定	
法人番号	9010001063235
代表者	



業種	金融業、保険業
企業規模	8,537人
企業規模詳細	男性：4,783人 女性：3,754人（2023年03月31日現在）
所在地	東京都 千代田区丸の内 1－9－1 グラントウキョウ ノースタワー
電話	03-5633-6647
主たる事業	有価証券等の売買、有価証券等の売買の媒介、取次又は代理、有価証券の引受等の金融商品取引業及びそれに付帯する事業
企業サイトURL（自社の両立支援に関するページ等）	http://www.daiwa-grp.jp/corporate/corporate_08_02.html
くるみん認定	2008年認定
くるみんプラス認定	
トライくるみん認定	
トライくるみんプラス認定	
男性の育児休業取得率等	
女性の育児休業取得率	
育児休業等の取得の状況に関する備考	

厚生労働省及び都道府県労働局からの均等・両立推進企業表彰またはファミリー・フレンドリー企業表彰の受賞の有無	有り
イクメン企業アワード	有り（両立支援部門）
えるぼし認定	
プラチナえるぼし認定	
一般事業主行動計画の内容	プラチナくるみん取得のため、一般事業主行動計画の代わりに次世代育成支援対策の実施状況の公表を行っています。
一般事業主行動計画	
我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など） <育児関係>	大和証券グループの企業理念の1つは「人材の重視」であり、経営戦略の中で「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。 女性活躍支援については、日本の金融界を牽引する女性リーダーの輩出に向けて、女性社員を積極的に登用し、結婚や出産等のライフイベントを経ても生き活きと働き続けられるよう環境整備を進めています。当社グループの女性活躍支援の状況を公表することで企業の取組みを支援していきます。 2009年には4名の女性役員が同時に誕生しました。グループ経営に、より多様な視点を取り入れるため、大和証券グループ本社の取締役として3名、グループ全体では取締役・執行役・執行役員として9名の女性役員を登用しています。また大和証券グループ本社は、2019年5月に日本で発足した30% Club Japan活動に賛同し、取締役会長と代表執行役社長がメンバーとして参画しています。30% Club Japanでは、TOPIX100の取締役に占める女性割合を2030年に30%にすることを目標に掲げ、日本企業のトップ層に占める女性割合を向上させていくことを目指しています。 現在、女性の支店長は約2割、海外拠点長は3名（2022年6月末現在）と、活躍の場はますます広がっています。ロールモデルの増加により、女性がキャリアを描きやすくなり、近年、総合職・エリア総合職への職制転向を通じ



てキャリアアップを目指す女性社員が大幅に増加しています。また、結婚や出産等のライフイベントを経ても、活き活きと働き続けられるよう、法定を超えるさまざまな制度や施策でサポートしています。

1. キャリアデザインに合わせた支援

（１）女性管理職の登用

男女問わず優秀な人材を管理職に登用した結果、女性管理職数は以下のように増加しています。

（女性管理職数：2005年度 60名 ⇒ 2023年度 615名）

（２）職制転向制度

キャリア形成の機会を提供するため、職制転向制度を導入しています。2009年以降、1700名程の社員が職制を転向しています。

2. ライフステージに合わせた支援

女性が活き活きと働き続けられるよう法定を上回る制度を導入し、サポートしています。

（休暇・休職・時短等の支援）

（１）育児休職制度

法定を上回る3歳までの期間の育児休職取得が可能

（２）育児時間制度

1日1時間の時間短縮を子どもが1歳になるまで利用可能

（３）時間外労働の免除

子どもが小学校3年生修了までの間、残業が免除される制度

（４）時間外労働の制限

子どもが小学校修了までの間、残業を一定時間内に制限できる制度



（５）短時間勤務制度

子どもが小学校修了まで、10分単位で最大90分早く退社できる制度。

（６）看護休暇

子どもが小学校就学までの間、子ども病気等の理由による休暇を年次有給休暇とは別に年間5日間取得可能。（時間単位で取得可能・有給）

（７）結婚準備休暇

「ワーク・ライフ・バランス」を意識した職場環境形成のため、婚約時や結婚準備のための休暇として3日間取得可能

（８）ファミリーデイ休暇

「ワーク・ライフ・バランス」を意識した職場環境形成のため、家族との親睦を深めるための休暇として3日間取得可能

（９）19時前退社の励行

持続可能な働き方を提供し、仕事と生活の調和を図ることで健康で豊かな生活を実現するため、2007年より19時前退社の励行を実施

（10）ダイワWLBステーション

社員専用のWLB推進サイト。自宅からも閲覧でき、育児休職中の社員と会社を結ぶ役割を果たしています。掲示板機能は社員間のコミュニケーションツールとして活用されており、サイトには、育児や介護の両立支援制度のほか、自己研鑽、健康をテーマにしたコンテンツも備え、社員のWLBを支援しています。

（11）ワーク・ライフ・バランス ダイアル

仕事と育児の両立、仕事と介護の両立、各種制度、今後のキャリアについて等、様々な悩みや問い合わせに対応

（処遇面での支援）

（１）産前産後休業中の給与補償

産前6週、産後8週間の産前産後休業中の給与を全額補償



（２）保育施設費用補助

仕事と育児の両立を図る社員を支援するため、小学校3年生修了までの間の保育施設または学童施設にかかる費用を月額最大3万円補助

（３）第3子以降の出生に対する出生祝金支給

3人目以降の育児に伴う経済的負担を軽減させるため、お祝い金200万円を支給

（４）健康保険組合からの出産一時金支給

法定給付である出産一時金50万円に加え、当社グループ健康保険組合独自の付加給付として20万円を上乗せ支給

（その他）

（１）勤務地変更制度

結婚・転勤等の理由によりやむを得ず転居が必要な場合に転居先で就労場所を提供する制度。現在までに440名以上が利用。

（２）営業員再雇用制度

結婚・出産等により退職した社員に対し、10年以内であれば退職時と同条件で再雇用する機会を提供

（３）家族の職場訪問の実施

2008年より、毎年夏に開催。日ごろ社員を支えてくれている家族を会社に招待しており、2019年は全国で約6500名の家族が参加。

我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績など）

<介護関係>

・介護休職→介護する家族1人につき1095日以内で介護休職が取得できる。

・介護時間→1日につき2時間を越えない範囲で介護休職期間とは別に3年以内で取得できる。

・介護休暇→年に5日間(2人以上の場合は年10日間)まで時間単位で取得できる。有給。

・ワーク・ライフ・バランス ダイアルを設置。仕事と育児の両立、仕事と介護の両立、各種制度、今後のキャリ



アについて等、様々な悩みや問い合わせに対応

- ・「こころの電話相談」で、介護等に関する相談を24時間いつでも相談できる。

- ・社員専用のWLB推進サイト（WLBステーション）に、育児や介護に関する両立支援制度のガイド等を掲載している。

「女性の活躍推進企業データベース」での公表ページはこちら



次世代育成支援対策の実施状況（プラチナくるみん認定企業）

プラチナくるみん認定年	2016年認定
プラチナくるみんプラス認定	
公表年月日	2023 年 7 月 10 日
公表事業年度（※1）	2023 年 4 月 1 日 ～ 2024 年 3 月 31 日
公表前事業年度（※2）	2022 年 4 月 1 日 ～ 2023 年 3 月 31 日
公表前々事業年度（※3）	2021 年 4 月 1 日 ～ 2022 年 3 月 31 日



公表前事業年度において育児休業等（※4）をした男性労働者数	219人
公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数の割合	100%
公表前事業年度において、配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度（※5）を利用した男性労働者数の合計数の割合	100%
育児目的休暇制度の具体的内容	なし
公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合	102%
公表前事業年度において、フルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	1月：13時間 2月：13時間 3月：17時間 4月：13時間 5月：11時間 6月：14時間 7月：13時間 8月：14時間 9月：13時間 10月：15時間 11月：14時間 12月：15時間
公表前事業年度において、平均した1か月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数	0人
所定外労働の制限	子が小学校卒業まで所定時間外労働を月間24時間、年間150時間以内に制限することができる制度



短時間勤務制度	子が小学校卒業まで最大90分早く退社できる制度
フレックスタイム制度	各部室店の業務特性に応じで利用可能で、コアタイムありとコアタイムなしがある。
育児に要する経費の援助措置等	子どもが小学校3年生までの期間、保育施設または学童保育に係る費用を補助 子どもが小学校3年生終了までの期間、会社が契約するベビーシッターサービスを特別料金で利用可能
所定外労働の削減のための措置の内容	2007年より「19時前退社の励行」をスタートしており、全ての社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。加えて、年休を1時間単位で取得できる「時間単位年休制度」を設けており、柔軟な働き方が可能となっているのと、加重労働を抑制するための「勤務インターバル制度」を導入しています。また各部署の業務実態に応じた「交替勤務制度」と「フレックスタイム制度」を設けています。
年次有給休暇の取得の促進のための措置の内容	制度利用カレンダーの導入やキッズセレモニー休暇、親の長寿祝い休暇、勤続感謝休暇、エル休暇、健診休暇、ファミリー・デイ休暇、結婚準備休暇の設置等取組みを行っています。
短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の内容	時間外労働の免除は小学校3年生修了まで、短時間勤務制度・時間外労働の制限は小学校卒業まで取得可能となっており、法定を超える両立支援制度を整備しています。 また、仕事と育児の両立やライフステージに応じた多様な働き方を実現し、会社全体の生産性向上を目的としてテレワーク制度を導入しています。
公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率	73%
公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合	100%
育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の内容	(1) 女性キャリア支援研修（「Daiwa Womans Forum」）の実施 (2) マネジメント研修（「Executive Management Program」「Professional Management Program」）の実施 (3) 復職サポートガイドラインの策定 (4) 育児休職中の昇格



	(5) 両立支援制度に関する管理職向け研修の実施 (6) マネージャー必携の策定 (7) 社内SNS（ANSWERS） (8) だいわっ子
内容の実施状況	(1) キャリアプラン研修やスキル研修のほか、女性役員・女性管理職等ロールモデルとの交流をカリキュラムに取り入れ、女性同士のネットワーク構築にも寄与 (2) 管理職としてのこれまでの経験を踏まえて、一人ひとりが思い描く将来像をさらにブラッシュアップするために寄与 (3) 社員が、スムーズに育児休職を取得し復職できるよう、部室店長向けに「仕事と育児の両立ガイドライン」を策定 (4) 育児休職中においても、それまでの実績等を正しく評価し、昇格の対象とする (5) 全部室店長・全ライン課長等の管理職や階層別の各種研修において、継続的に「女性活躍支援」や「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する研修を実施 (6) 半年に1回対象者に送付 (7) 働き方、キャリアなど気軽に相談をできる仕組みを構築 (8) 出産・育児を経ても、安心して生き活きと働き主体的にキャリア形成をするためのサポート

【不妊治療と仕事との両立に関する取組の実施状況】

不妊治療のための休暇制度 (年次有給休暇を除く。)	エル休暇…月に2日まで（半日単位で取得可能）、不妊治療等に利用できる休暇を年休とは別に取得可能。ライフサポート有給休暇…失効する年休を上限50日まで積み立て可能。不妊治療にも利用可能。
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	年休は半日単位、時間単位で取得可能。時間単位は年度で累計40時間まで。
所定外労働の制限	子が小学校卒業まで所定時間外労働を月間24時間、年間150時間以内に制限することができる制度
フレックスタイム制	各部室店の業務特性に応じで利用可能で、コアタイムありとコアタイムなしがある。



短時間勤務制度	子が小学校卒業まで最大90分早く退社できる制度
在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度	育児中の社員等が月に10日まで利用可能なテレワーク制度を導入。

- ※1 公表を行う日の属する事業年度（各事業主における会計年度）
- ※2 公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度
- ※3 公表を行う日の属する事業年度の前々事業年度
- ※4 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業
- ※5 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした企業独自の育児を目的とした休暇制度（例：失効年休の育児目的での使用、配偶者出産休暇等）

[< 検索へ戻る](#)

[< 検索一覧へ戻る](#)

サイトにバナーを貼ろう！ プライバシー・ポリシー セキュリティ・免責・リンクについて

(C)2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

