

第9回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

2020 年 7 月 20 日
午後 3 時 30 分～5 時
協 会 第 1 会 議 室

次 第

1. テレワークに関するメンバー会社（大和証券）による取組事例の紹介
2. 本分科会における 2020 年度の対応方針（案）について
3. その他

以 上



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料2-1

働き方改革そして女性活躍支援分科会における 2020年度の対応方針(案)について

2020年7月
日本証券業協会
SDGs推進室



目的	証券会社の営業を担う役職員同士において、各社における営業スタイルや管理職としてのマネジメント等に関する知見を共有するとともに、管理職としての活躍に向けた意識の醸成を図る。
開催時期	2020年12月～ 午後2時30分～4時00分 又は 午後3時30分～5時00分
開催場所	オンラインによる開催も含め、開催方法については今後検討
プログラム	・ 外部講師によるワークショップ形式の講演(90分) 【講演テーマ案(仮)】 ✓ 管理職・管理職候補が抱えがちな不安・課題とその対処の仕方について ✓ コロナ後における新たな営業スタイルの事例やマネジメントのあり方について 【ワークショップテーマ案(仮)】 ✓ 管理職になる上で(管理職として)不安・課題に思っていること ✓ 周囲の管理職の参考にしたいところ ✓ コロナ後における証券業界としての営業スタイルや管理職としてのマネジメント・役割について ※開催結果を公表するなど、業界内外に対する情報発信に努める。
参加対象	①会員証券会社営業部門における管理職候補の女性職員 ②会員証券会社営業部門における管理職の男女職員

2020年度における具体的施策(案)①

・「証券 Women's Network」及び「管理職向けセミナー」 コラボ企画(参加対象者について)

とう
10/4は
し
証券投資の日



(当初の参加対象者案)

- ① 会員証券会社女性職員
- ② 会員証券会社管理職や管理職候補の職員(特に男性の管理職や管理職候補の参加を推奨)



◆ 委員から寄せられた主なご意見

- 参加者のターゲットを絞ったほうが本質的な議論に繋がる。
- 参加者の幅が広すぎるとグループによって、ディスカッションの内容や進行にばらつきがでる
- 参加者を検討する際に、社内での人選に苦慮
⇒参加対象者をより限定した形で開催する必要性

◆ これまでの参加者アンケートによる主なご意見

- 営業職は(時間的余裕がないこと等から)同じ職種で働き続けることが難しい
- ライフイベント(結婚、出産、育児等)があると、営業職に戻る人が少ない
- 有給取得等の制度は改善されてきているものの、接客業では難しい面がある
- 営業成績が重視されているので、休暇取得が難しい
- マーケットの時間に起因するものだと思うが、他業種に比べて出勤時間が早い
⇒業界特有の課題は営業職にあるのではないかという問題意識



(修正後の参加対象者案)

- ① 会員証券会社営業部門における管理職候補の女性職員
- ② 会員証券会社営業部門における管理職の男女職員

2020年度における具体的施策(案)②
人事担当管理職を対象とする意見交換会(意見照会後)



目的	各社の働き方改革及び女性活躍等に向けた取組みについて情報共有を図るとともに、人事担当者同士のネットワークを構築する機会を提供することにより、業界全体としての連携・推進につなげる。	
開催時期	2020年12月～ 午前10時00分～午後12時00分 ※今後、継続的な開催の可否についても検討	
開催場所	オンラインによる開催も含め、開催方法については今後検討	
プログラム (初回案)	テーマ案1:ダイバーシティとハラスメント防止 ①外部講師による講演(50分程度) 【講演テーマ案(仮)】 ✓ ダイバーシティとハラスメント防止に関する事例紹介 ✓ 多様性を生かす組織をつくるためのTIPS ✓ 労働施策総合推進法改正に関するポイント ②参加者同士によるディスカッション(50分程度) ③上記ディスカッション結果に関する発表・共有(10分程度)	テーマ案2:テレワークの導入・運用 ①外部講師による講演(50分程度) 【講演テーマ案(仮)】 ✓ テレワークに関する事例紹介 ✓ 効果的なテレワーク運用のためのTIPS ②参加者同士によるディスカッション(50分程度) ③上記ディスカッション結果に関する発表・共有(10分程度)
参加対象	人事部門に所属する管理職	

2020年度における具体的施策(案)③ 「証券業界におけるテレワークの対応状況」(仮称) の作成について

とうし
10/4は
証券投資の日



目的	新型コロナウイルス感染予防対策を踏まえた働き方を推進する一環として、会員各社におけるテレワークに関する課題や対応状況等を確認・共有することにより、各社における多様な働き方の検討に資することとする。
前提条件	以下の前提をもとに、各社でテレワークに取り組む上での課題等の取りまとめを行う。 ✓ 証券会社としての機能を維持しつつ、幅広い役職員においてテレワークで業務を継続できるようになることを目指す。 ✓ 課題の内容は、制度面(勤怠管理方法など)、システム面、運用面(顧客対応など)等、テーマを問わない。
構成案	①テレワークにあたっての基本的な考え方(上記前提条件など) ②テレワーク導入・運用における主な課題と各社の対応事例 ③恒常的なテレワークに向けた課題
作成時期	2020年内を目途とする
備考	✓ 本資料で紹介する各社の事例については社名を非公表とする。 ✓ 本資料は会員限りとする。

2020年 7月20日	第9回働き方改革分科会開催 1. テレワークに関するメンバー会社による取組事例の紹介 2. 本分科会における2020年度の対応方針(案)について 3. その他(各社における事例共有)
7月下旬～	テレワークの導入・推進に向けた課題に関する意見照会
8月下旬～	上記意見照会結果のFB及び寄せられた課題に対する各社取組みの募集
10月～	第10回働き方改革分科会開催 1. 「証券業界におけるテレワークの対応状況」(仮称)について 2. 2020年度における具体的施策について 3. その他(各社における事例共有)
第10回分科会 終了後～	「証券業界におけるテレワークの対応状況」(仮称) 最終ドラフト意見照会
～年内	「証券業界におけるテレワークの対応状況」(仮称) 会員通知
2020年12月 ～2021年3月	2020年度における具体的施策の開催

2020年度の働き方改革分科会のスケジュールについて

施策等	2020 7月	8月	9月	10月	11月	12月	2021 1月	2月	3月
働き方改革 分科会	★ 7/20開催			★ (開催)					★ (施策の 実施状況 報告)
①証券WN ②人事担当者 Mtg	開催の実現可能性について検討						★ 随時開催 ★		
③テレワークの 対応状況		テレワーク課題 意見照会	テレワーク対応事例 意見照会		最終ドラフト 意見照会	★ (通知)			

新型コロナウイルス感染症対策本部決定 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(抜粋)

とうし
10/4は
証券投資の日



JSDA

三 新型コロナウイルス感染症対策の実施に関する重要事項

4) 職場への出勤等

① 特定警戒都道府県は、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。

- ・ 職場への出勤は、外出自粛等の要請の対象から除かれるものであるが、引き続き、「出勤者数の7割削減」を目指すことも含め接触機会の低減に向け、在宅勤務(テレワーク)や、出勤が必要となる職場でもローテーション勤務等を強力に推進すること。
- ・ 職場に出勤する場合でも、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を引き続き強力に推進すること。
- ・ 職場においては、感染防止のための取組(手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用等)を促すとともに、「三つの密」を避ける行動を徹底するよう促すこと。
- ・ 別添に例示する国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者及びこれらの業務を支援する事業者においては、「三つの密」を避けるために必要な対策を含め、十分な感染拡大防止対策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務を継続すること。

② 特定警戒都道府県以外の特定都道府県は、今後、持続的な対策が必要になると見込まれることを踏まえ、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。

- ・ 引き続き、在宅勤務(テレワーク)を推進するとともに、職場に出勤する場合でも、ローテーション勤務、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を推進すること。
- ・ 職場においては、感染防止のための取組(手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用等)を促すとともに、「三つの密」を避ける行動を徹底するよう促すこと。
- ・ 別添に例示する国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者及びこれらの業務を支援する事業者においては、「三つの密」を避けるために必要な対策を含め、十分な感染拡大防止対策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務を継続すること。

2. 感染防止のための基本的な考え方

金融資本市場は、投資者の資産運用の場及び次代を担う成長産業をはじめとする企業の資金調達の間として、我が国経済において重要な役割を担っている。**証券会社は、その仲介者として、我が国金融資本市場の継続的かつ安定的な機能維持に最大限対応**していくことが求められている。

会員においては、職場における感染防止対策の取組みが、社会全体の感染症拡大防止に繋がるとともに、こうした金融資本市場の継続的かつ安定的な機能維持にも繋がることを認識した上で、対策に係る体制を整備し、個々の職場の特性に応じた感染リスクの評価を行い、それに応じた対策を講ずるものとする。

特に、従業員への感染拡大を防止するよう、**通勤形態などへの配慮**、個々人の感染予防策の徹底、職場環境の対策の充実を図るとともに、顧客等への感染防止に努めるものとする。

3. 講じるべき具体的な対策

(3)通勤

・**テレワーク(在宅やサテライトオフィスでの勤務)、時差出勤、ローテーション勤務(就労日や時間帯を複数に分けた勤務)、変形労働時間制など、様々な勤務形態の検討を通じ、通勤頻度を減らし、公共交通機関の混雑緩和を図る。**



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

(参考1)
3月の意見照会時資料

2020年度における具体的施策(案)について

2020年2月
日本証券業協会
SDGs推進室



◆ 具体的施策①(従来型を一部見直す案)

⇒ 「証券 Women's Network」及び「管理職向けセミナー」コラボ企画の開催を継続してはどうか。



◆ 具体的施策②(新施策案)

- 第2回会員向けアンケートによれば、会員各社における働き方改革及び女性活躍への意識及び取り組み状況について依然として差が大きく、また働き方改革及び女性活躍推進に向けた課題としても、上記に次いで「検討を行う人材の確保が困難」と回答する会社が多かったこと。
- 本分科会においても、「人事制度の設計に関しては、うまくいかなかったケースはどういうものだったのかといった裏話を共有してほしいというニーズはあるのではないか」等のご意見をいただいていること。

⇒ 証券業界全体における働き方改革及び女性活躍の底上げに向けて、各社の取り組み等を共有することを目的とした人事担当者向け意見交換会を開催してはどうか。

2020年度における具体的施策(案)①
・「証券 Women's Network」及び「管理職向けセミナー」
コラボ企画(変更型)



目的	様々なバックグラウンド(会社、地位等)を持つ証券会社役職員同士における認識や考え方等を共有することにより、多様な人材の活躍に向けた意識の醸成を図る。
開催時期	2020年9月～ 午後1時00分～3時00分
開催場所	東京、名古屋及び大阪
プログラム (計2時間30分)	① ディスカッションテーマに関する事務局からの説明(5分) ② 参加者同士によるディスカッション(30分) 【ディスカッションテーマ案(仮)】 ✓ 証券業界で取り組めること、 ✓ 自身が管理職になるうえで(又は管理職として) どのような環境改善が望ましいか、どのような努力をしていくべきか ✓ ハラスメント防止のために ③ ディスカッション内容の発表(5分) ④ ネットワーキング(30分程度) ※開催結果を公表するなど、業界内外に対する情報発信に努める。 ※①～③は、グループやテーマを変えて計2回実施
参加対象	① 会員証券会社女性職員 ② 会員証券会社管理職や管理職候補の職員 (特に男性の管理職や管理職候補の参加を推奨)
参加人数(目安)	・東京会場:100名 ・名古屋及び大阪会場:各50名

目的	様々なバックグラウンド(会社、地位等)を持つ証券会社役職員同士における認識や考え方等を共有することにより、多様な人材の活躍に向けた意識の醸成を図る。
開催場所	東京、名古屋及び大阪
プログラム (計2時間30分)	・多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペア(2～3組程度)によるパネルトーク(計40分程度) ・参加者同士によるディスカッション(40分程度) ・上記ディスカッション結果について発表(15分程度) ・ネットワーキング(30分程度) ※開催結果を公表するなど、業界内外に対する情報発信に努める。
参加対象	①会員証券会社女性職員 (特に過去の「証券 Women's Network」に参加した女性職員の参加を推奨) ②会員証券会社管理職や管理職候補の職員 (特に男性の管理職や管理職候補の参加を推奨)
参加人数(目安)	・東京会場:①45名程度、②30名程度 ・名古屋及び大阪会場:①30名程度、②20名程度

2020年度における具体的施策(案)② 人事担当者を対象とする意見交換会

とうし
10/4は
証券投資の日



目的	各社における働き方改革及び女性活躍等に向けた取組みに関する情報共有を図り、業界全体としての推進・底上げにつなげる。
開催時期	2020年6月～ 午前10時00分～午後12時00分
開催場所	東京、名古屋及び大阪
プログラム	2つのテーマ(①多様な人材(若手・女性・シニア層等)の活躍に向けた取組み、②柔軟な働き方に関する制度)について、以下のプログラムを1セットとして実施 ・参加者同士によるディスカッション(各テーマにつき、50分程度) ・上記ディスカッション結果に関する発表・共有(各テーマにつき、10分程度)
参加対象	人事部門に所属する役職員
参加定員	・東京会場:50名程度 ・名古屋及び大阪会場:30名程度

働き方改革や女性活躍支援に関する 2020 年度における具体的施策について (意見照会結果)

2020 年度における業界全体の働き方改革や女性活躍推進を図るための具体的施策（案）等の以下の点につきまして、ご意見をお寄せください。

1. 案①「証券 Women' s Network」について【P 2】

来年度も継続することについて、何かご意見（開催時期やディスカッションテーマ）があればいただきたく存じます。

ご意見等	事務局の回答
(運営方法について)	
・限られた人材で業務を回しているため、移動時間を含めると 3 時間拘束されるとなるとなかなか参加者を輩出することができません。例えば、TV 電話会議方式で少しでも負担が減るような参加方法の工夫をお考えいただくと幸いです。	オンライン開催も含め、実現可能性を検討することといたします。
会社側で研修参加者を選出する際にディスカッションテーマや内容等に応じた適切な参加者（育休取得経験者、時短勤務者、それ以外の社員など）を選びたいと思いますので、今後の案内の際には案①のディスカッションのテーマ案にあるようにできるだけ詳細に提示していただくと助かります。（今後パネルトークなどを実施する場合も同様に、どのような経歴の方がお話されるのかを事前に知りたいです。）	各プログラム（講演、パネルトーク、ディスカッション）のテーマや内容等については、開催通知やお申込みいただいた方への事前連絡の際に極力お示しするようにいたします。
(セミナー形式について)	
30 分位講演者、無理であれば事例発表があった上で、ディスカッションにしないとグループメンバー（会社の取組み）によって、共有されるものに偏りがあるように感じる。	今回お示しする修正案におきましては、外部講師を起用した講演をプログラムに盛り込むことといたします。
現在のままでも情報共有や刺激にはなるのですが、成長機会や新しい知見を得る機会になると、より営業からも参加しやすいと思いますので、外部専門家の話も入れて頂いた上でディスカッションした方が広がると思います。	
原案では「パネルトークをディスカッションに変更する」とのことですが、特に当社の若手参加者からはパネルトークでの気づきが有益との声も多いため、パネルトークの継続を希望します。	大変恐縮ですが、今回お示しする修正案におきましては、①外部講師を起用した講演をプログラムに盛り込むこと、②参加対象者には管理職も含まれており、ディスカッション時において交流が可能なこと、を踏まえまして、本案におけるパネルトークは見送らせていただきます。

(参加者について)	
① 女性社員・男女管理職・男女管理職候補と幅が広い ため期待する人材が参加するか難しいと思います (人選の難しさ) ② 参加者が幅広い階層若しくは一定層に偏った場合、 いずれにしてもグループ分けや進行によってばらつきが 出る可能性があると思います。	ご意見を踏まえ、本セミナーにおいては、①会員証券会社営業部門における管理職候補の女性職員、②会員証券会社営業部門における管理職の男女職員に絞らせていただくことといたします。
参加者が営業から本社までだいぶ違ってディスカッションにも難しさが感じられたので、少しターゲットを絞った方が参加しやすいかもしれません。	
前回の様子を拝見いたしまして、やはり男性が参加するほうが本質的な議論になると思います。	引き続き、会員証券会社営業部門における管理職について、男性職員のご参加を募ることといたします。
(テーマについて)	
変更型のテーマが、今後は「育児の制度」に偏らないようにしてほしい。参加者同士で話し合っても、自社にない制度を探すにとどまっている。	ご意見を踏まえ、今回お示しする修正案におきましては、管理職として活躍していただくにあたっての内的要因により焦点を当てたテーマで開催することといたします。
各社の制度、女性登用の状況等が異なる為、内的要因についてディスカッションを行なうことにより参加者自身が実行可能なアクションにつなげることができ、有意義な時間となるのではないのでしょうか。例えば、「管理職になる上で(管理職として)不安に思っていること」、「周囲の管理職の参考にしたいところ」、「どのような管理職になりたいか」等のテーマが良いと思います。	
前回開催時では各社の課題・問題点や解決方法について情報共有できたことはとても大きな成果で有意義な時間でしたが、一方で各社様々な課題があり、限られた時間の中ではそれらを深掘りしてディスカッションすることができず残念だったと前回参加者から意見が出ました。 案①のディスカッションのテーマ案にあるように、ハラスメントなどテーマを絞ってディスカッションすることは良いと考えます。	
専門家からの知見例： ・ 無意識バイアス ・ マネジメント・トレーニング ・ ジェンダーギャップの現状について ・ イクボス研修 ・ キャリアデザイン・ライフデザイン研修 など	

継続開催することは賛成です。 以前にも述べさせていただきましたが、活躍する女性として未婚の女性、既婚の女性、子供をもつ女性など様々なシチュエーションの女性が存在しますので、様々な環境を抱えた女性の存在を意識し、女性活躍を実現するための施策とは何かを議論していきたいです。 なお、男性経営者、管理職、周囲理解は必要であることや女性が活躍するための人事制度も必要ではありますが、それ以前に女性が活躍したいという思い、そのための知識や経験などの武器を持つべきで、女性自らが道を切り開く必要があると考えます。 私たち女性に不足している経験や能力はないのか、女性だからできることはないのか。その経験や能力を向上するための施策とはなにか議論できるテーマがあるといいと考えます。	今回お示しする修正案におきましても、会員証券会社営業部門における管理職候補の女性職員をターゲットとし、特に今後管理職として活躍するにあたっての内的要因について考えていただく機会としたいと思います。 他方で、既に管理職として活躍されている職員にも男女問わずご参加いただき、これまでの経験や知識を共有していただくとともに、管理職自身も気づきを得る機会としていただければと考えております。
働き方改革から新型コロナウイルス対策として在宅勤務が急速に注目されております。証券業における安価でスタートできるテレワークの具体例を取り上げたいかがでしょうか？	テレワークに関しましては、後述の案②で取り上げの方が望ましいと考えておりますので、案②におけるテーマの候補として検討することといたします。
（開催時期について）	
9月は人事異動の時期及び上期最終月であるため参加が厳しい可能性があると考えます。	開催時期につきましては、新型コロナウイルス感染症に関する状況の推移を見ながら12月以降を目途として検討することといたします。
開催時期は現在の状況を鑑みて、秋口以降が集まりやすいと思います。	

2. 案②「人事担当者を対象とする意見交換会」について【P4】

2020年度の施策として、本事務局案の可否をお聞かせください。反対の場合、今後の事務局での検討の参考にさせていただきたく、理由やご意見をいただきたく存じます。

本事務局案の可否について	
○： 11社	×： 2社
理由、ご意見等	事務局の回答
・これまでの経験を踏まえると初対面の他社人事部門員の方に対して自社の状況を率直に話すことが難しいと考えられるため。 ・会食など自由に意見が出せる雰囲気の中でコミュニケーションを図りお互いを知った上でディスカッションの方が効果的だと考えるため。 ・働き方改革を進めている中、業務時間中の参加が難しいと考えるため。	ご意見を踏まえ、柔軟な働き方に関する制度と比べて個社の個別具体的な話を避けることができるとされる「ダイバーシティとハラスメント防止」、又は、各社の関心が高いと思われる積極的な意見交換が期待できる「テレワーク」をテーマ案といたします。 他方で、事務局といたしましては、働き方改革等のための施策として業務時間外で設定するこ

	とは難しいと考え、業務時間中での開催とさせていただきますと考えております。
案①の管理職セッションをなくしてこちらに統合するのであればよいと思いますが、新たに追加となるとやや過剰に思えます。	ご意見を踏まえ、案①は営業部門向け、案②は人事部門向けと参加者が重複しない形にて開催させていただきますと存じます。
参加対象に人事部門に所属する役職員とありますが、部長クラス、課長クラス、実務担当者等ポジションを絞って開催した方が、ディスカッションがしやすく、話す内容についても参考になる点が多いのではないかと考えます。	ご意見を踏まえ、参加対象を管理職に限定することといたします。
✓ 各テーマの事例発表が少しあってからディスカッションのほうが共有しやすいように思います。 ✓ 多様な人材のテーマは幅広く例にある若手、女性、シニア等、一つひとつが深いので、些末にならないような工夫がほしい。	ご意見を踏まえ、外部講師の講演では事例紹介も含めることといたします。 他方で、案②の多様な人材活躍に関する初回のテーマとしては多様な人材活躍のための組織作りやハラスメント防止等の土台面に焦点を当て、より個別具体的なテーマについては、案②の継続的な開催の可否を踏まえた上で検討させていただきますことといたします。
また、他業界を含めた先進企業による取り組み紹介のパネルトークがあってもよいと思います。	

3. 2020 年度における具体的施策について

事務局にて提示した2案以外に、どのような情報交換の場を設ければ有意義となるか、「対象者」「テーマ」等についてご意見がございましたらご記入ください。

対象者	テーマ	事務局の回答
ダイバーシティ推進室長、女性活躍推進室長、そのほか、担当している課長等	「働き方改革そして女性活躍支援分科会」に役員の代理で参加していますが、この分科会の会社の担当責任者クラスで話しあう機会が定期的にあると具体的な成果が出せると考えています。案①②の前に実施できれば、一番よいのではないのでしょうか。	案②の継続的な開催の可否も含め、今後検討させていただきます。
管理職手前の女性社員	参加企業の既に管理職になっている方数名がパネルトークを行った後、管理職手前の社員がより話を聞きたいと思った人をそれぞれ選び、そのグループで質問会、相談会を行う	事務局といたしましては、案①のディスカッション時において管理職との交流が可能なこと等を踏まえまして、今回のパネルトークの開催については見送らせていただければと存じます。

営業部門長	残業時間を減らすだけではない営業員のモチベーションが上がる働き方改革について	今回お示ししている修正案①に極力反映させる形で対応いたしました。
20-30 台女性	女性が活躍するための能力・経験とは～自らが環境を変えていくためには～明日からの第一歩	
管理職を目指す女性	女性が活躍するための能力・経験とは～自らが環境を変えていくためには～明日からの第一歩	
開催時期、その他		
証券会社の営業店の特性上、月初の開催の方が参加しやすい人が多いと思います。		ご意見を踏まえ、対応するようにいたします。
月末・月初の開催は避けていただきたいです。 また、開催案内を早くいただけますとより多くの方が参加できるようにと思います。		
10/4 前後 秋から年末にかけて		

4. その他

ご意見等	事務局の回答
・「議案3 その他」で議論をする予定だった各社の施策についてまた共有の機会を設けていただけると幸いです。	次回の本分科会開催時において、改めて共有の機会を設けることといたします。
Networking 以外にも、各社の人事担当者や、女性活躍推進担当者が集まる機会を増やし、女性活躍や多様性推進について、客観的なデータや研究内容・学術的な見解をシェアしていくことも大切ではないでしょうか。	今回お示ししている修正案②に反映させる形で対応いたしました。
「個社の取組みを業界全体に共有する」という観点で、当社でお役にたてることがあればお申し付けください。	ありがとうございます。
トピックとしてはハラスメント防止法の適用にあたり各社の取り組みなどタイムリーではないかと思えます。ハラスメント（特に与えた側も受けた側も気づかないようなグレーなケース）がある限り、働き方の改善や女性活躍はとても望めないと思います。	今回お示ししている修正案②に反映させる形で対応いたしました。

以 上