

第 17 回「働き方改革・ダイバーシティ推進委員会」

2023 年 9 月 27 日
14 時 00 分～15 時 30 分
協会 第 3 会議室
W E B ・ 電話会議

次 第

1. 第 4 回「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」の結果について
2. 2023 年度の具体的施策（進捗状況等）について
3. その他

以 上



日本証券業協会
Japan Securities Dealers Association

資料 2

2023年度の具体的施策について (進捗状況)

2023年9月
日本証券業協会
SDGs推進室



2023年度における具体的施策について（サマリー）

前回会合において、本委員会における2023年度の具体的施策は、次のとおり検討したところである。

	施策	内容
1	【会員代表者向け】 会員代表者に向けた情報発信	「代表者セミナー」等、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、働き方改革・ダイバーシティ推進の必要性を訴求するリーフレットを配付・周知し、意識の醸成を図る
2	【会員役職員向け】 男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催	男性育児休業取得推進に関するセミナー開催により、協会の意識の醸成を図る
3	【会員役職員向け】 「女性活躍推進カンファレンス」の開催	証券業界において女性が活躍できるよう、女性職員の意欲・キャリアアップへの関心を高め、男性職員のアンコンシャスバイアス等、意識改革を求めるとともに、業界の取組姿勢を対外PRする
4	【人事担当者向け】 「人事担当管理職を対象とする 業態別意見交換会」の開催	各社の働き方改革及びダイバーシティ推進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

※ 関係者間のネットワーク構築を目的とする施策については、従来の完全オンライン方式から対面方式も含めた開催方法への移行を検討する。

※ 上記各種施策の内容は、必要に応じて動画コンテンツとして、本協会が運営する会員限定動画プラットフォーム「JSDAトレーニング・ハブ」に掲載し会員向けに共有する。

【会員代表者向け】 ① 会員代表者に向けた情報発信

第16回会合資料より

1 施策案

課題・方向感

- ・ 経団連「2030年30%へのチャレンジ」への本協会賛同の表明により、証券業界全体として、引き続き、働き方改革・ダイバーシティ推進に向けた意識の醸成を図ることが重要。
- ・ 特に、本協会が2021年に実施した「働き方改革及び女性活躍推進に関するアンケート」によると、働き方改革及び女性活躍の推進に向けた課題として約30%の会員が「経営陣のコミットメント不足」をあげているほか、そもそも女性活躍の推進に向けた取り組みを行っていない会員が過半数を占めているという結果があげられた。
- ・ **働き方改革・ダイバーシティを会社をあげて推進していくためには、経営陣のコミットメントが必要不可欠であることから、「代表者セミナー」等、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、働き方改革・ダイバーシティ推進の必要性を訴求するリーフレットを作成し、配付・周知する。**

会員代表者に向けた情報発信

目的	働き方改革・ダイバーシティを会社をあげて推進していくため、経営陣のコミットメントが必要不可欠であることから、意識の醸成を図る。	(参考) 2022年度版	
内容	「代表者セミナー」等、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、働き方改革・ダイバーシティ推進の必要性を訴求するリーフレットを作成し、配付・周知する。		

【会員代表者向け】 ① 会員代表者に向けた情報発信

2 進捗状況

次のとおり、会員代表者が出席する会合等の機会を活用し、リーフレット配布、説明等を実施した。

<配布先> 会長と会員代表者との懇談会（地区毎に開催：7/21、7/25～27、8/9、8/31、9/6）、代表者セミナー（9/25）

<掲載先(日証協HP)> <https://www.jsda.or.jp/sdgs/files/diversityleaflet.pdf>

<表面>

働き方改革・ダイバーシティ推進に向け、 一人ひとりが意識改革を！

～「男女ともに仕事と家庭を両立できる雇用環境」を目指して～

会員代表者の皆様へ

会長 森田 敏夫

組織における最大の財産が人材であることは、皆様も同じお考えをお持ちだと思います。

会員の皆様におかれましては、多様な人材がより一層生き生きと働けるように、働き方改革や、女性活躍をはじめとするダイバーシティ推進に取り組まれていることと存じます。

会員各社の取組みにより、女性の管理職割合や男性の育児休業取得割合等、他業界と比較すると高い水準となっている項目もありますが、証券業界が多様な人材が活躍できる業界となっていくためには、より高い水準を目指すことが重要です。

特に、今後は女性だけではなく、男女ともにより一層、仕事と家庭の両立を推し進めていくことが求められています。

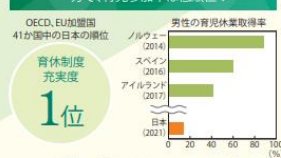
そうした観点から、男性の育児休業について見ると、日本の制度は世界でトップクラスと言われている一方で、取得率は世界的に見ても低ランクに位置しています。日本では「女性は家事、男性は仕事」という性別役割意識が根深く、これが父親の子育て参加を阻む原因の1つとなっていると言われています。政府は男性の育児休業取得率目標を2025年度に50%とすることを表明しましたが、証券業界の取得率(35.4%(2021年3月末))は向上しているとは言え、まだ不十分であり、取組みの一層の加速化が重要であると認識しています。

また、2022年4月に育児・介護休業法が改正されたことを踏まえ、男性が育児休業を取得しやすい雇用環境を定着させる制度、経営トップをはじめとした会社全体の意識醸成という2つの側面から、あらゆる職場で「男性が育児休業を取得することが当たり前」となるよう、証券業界として様々な取組みを進めてまいります。

男性の育児休業取得を推進することで、男性が職場復帰後仕事にポジティブに取り組み、生産性向上や会社へのエンゲージメント向上にも寄与するほか、女性に偏りがちな育児・家事の負担軽減などを通して、働き方改革・ダイバーシティ推進、ひいては証券業界の企業価値の向上につながることを確信しています。

こうした雇用環境づくりは、トップの強いコミットメントとリーダーシップが必要不可欠ですので、会員代表者の皆様には、よりお力添えを賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

男性育児休業制度充実度は世界トップ、
一方で、育児参加率は低確率！



(出所)Unit of "Where do rich countries stand on childcare 2021"
独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズ186

男性育児休業取得は、本人だけでなく
会社へのエンゲージメント向上に寄与



(出所)株式会社「男性育休白書 2022」

<裏面>

「会員」向けコンテンツ ～JSDAトレーニング・ハブ～

ダイバーシティ推進に向けた動画をご視聴ください

本協会では、証券業界における多様な人材の活躍推進を目的とした施策の一環として、ダイバーシティ先進企業における取組み等、様々な解説動画を配信しております。役職員の意識醸成や会社としての取組みにぜひご活用ください。



【一例】

「証券業界で活躍する女性役員によるパネルディスカッション」

対象	全役員
テーマ	証券業界の女性役員に聞く 女性がさらに活躍するには
学校法人成蹊学園 学園長	江川 雅子 氏
大和証券 代表取締役副社長	田代 桂子 氏
野村證券 代表取締役副社長	島崎 智絵 氏
BofI証券 代表取締役社長	菅田 珠生 氏
マネックス証券 代表取締役社長	清岡 祐子 氏

ダイバーシティ推進の取組みが求められる今、日本における女性の活躍は世界から選ばれること。本協会では、証券業界の女性がいかに活躍することを目的に、「証券業界における女性活躍推進カンファレンス」を開催し、女性役員の皆様をパネリストとしてお迎えし、様々な角度から、私たちに出ることを発信いただいた。

【男女ともに仕事と育児を両立できる環境を目指す】

対象	経営層、人事担当者向け
テーマ	三菱UFJモルガン・スタンレー証券における男性育児休業取得促進について
講演者	三菱UFJモルガン・スタンレー証券 人事部ダイバーシティ推進室

三菱UFJモルガン・スタンレー証券は、経営戦略としてのダイバーシティを推進していく中で、女性が辞めずに働き続ける支援の次のステップとして、男女が共に仕事と育児を両立できる環境整備に取り組んでいる。仕事と育児の両立を実現するため、とりわけ男性の育児休業取得促進に関する取組みについて紹介する。

【会員役職員向け】

②男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催

1 施策案

課題・方向感

- 2022年4月から新育児・介護休業法が段階的に施行され、「産後パパ育休」の創設、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置、更に常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対して育児休業取得状況に関する公表義務を課す等、男性の育児休業等の一層の取得推進が必要となる。
- 証券業界の男性育児休業取得率は35%（2021年）と他業界平均（14%）と比べて高く、また、初めて調査した2018年は同比率が5%未満であったことから、各社の取組みが進んでいることが分かる。
- しかし、女性の取得率（95.9%）との差が依然として大きく、男女ともに育児と仕事の両立を図ることを目的として、男性の育児休業を取得しやすい制度整備・雰囲気醸成が必要である。
- 先進的な取組みを行っている企業の経営者による男性育児休業取得推進に関するセミナーを開催することにより、**会員の意識の醸成を図る。**
- また、**証券業界における男性の育児休業に関する現状・課題を把握すること**を目的に、2023年6月頃に別途実施する「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」にあわせてアンケート項目を拡充し、現状把握し、会員間で結果の共有を行う。

男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催 等

目的	育児・介護休業法が改正される等、国を挙げて男性の育児休業取得推進が求められる中、証券業界の現状を把握しつつ、会員の先進的な取組みを行っている企業の経営者等によるセミナーを開催することで、協会の意識の醸成を図り、業界全体として男性の育児休業取得率の上昇、ひいては、男女ともに育児と仕事の両立を図る。
開催方法	本協会会議室及びZoomのハイブリッド方式
開催時期	2023年9月頃（予定）

【会員役職員向け】

②男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催

1 施策案

男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催

内容

1. 講演「経営者に聞く、男性育休取得の意義」：30分
(候補例) 育休取得した経営者による講演
 - ・ 従業員24人の建設会社「アース・クリエイト」の「業務の見える化」による男性育休取得推進
 - ・ 40歳でシングルファザー、石井食品社長が語る「上場社長でも男性育休取れる」組織作り
2. 質疑応答：10分
3. ネットワーキング（会場参加者のみ）：20分

対象

全会員の管理職 ※ 1
(主に、部下が男性育休取得を取得した 又は 取得する可能性がある管理職層※ 2、人事担当管理職層)
※ 1 性別は問わない
※ 2 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査(2021)」によると、育児関連制度を利用しようとした男性の中でハラスメントを受けた割合は26%、そのうち6割以上が上司からのもの。

男性の育児休業に関する課題把握

内容

- ・ 2023年6月頃に実施する、全会員を対象とする「働き方改革及びダイバーシティ推進に関するアンケート」にあわせて男性の育児休業に関するアンケート項目を拡充し、証券業界の男性育児休業に関する現状・課題把握を図る。
- ・ 2023年11月を目途に、結果を会員通知、HP掲載予定。
【アンケート項目】
 - ✓ 男性労働者の育児休業取得率
 - ✓ (新設) 男性労働者の平均育児休業取得日数
 - ✓ (新設) 男性育休の取得推進・取得日数向上のための取組み
 - ✓ (新設) 男性育休の取得推進に当たっての課題

【会員役職員向け】 ②男性の育児休業取得推進に関するセミナー開催

2 進捗状況

本セミナーは、次のとおり、2023年10月6日（金）に開催予定。

タイトル

育休を経験した経営者が語る
三方よしの男性育休

開催日時

2023年10月6日(金)15時30分～16時30分

開催方式

オンライン開催（Zoom）

プログラム

<15:30～15:40>
講演「証券業界における男性育休の現状」
日本証券業協会 SDGs推進室 職員
<15:40～16:10>
講演「男性育休を義務化する社会的役割」
(株)Timers 代表取締役CEO 田和 晃一郎 氏
<16:10～16:30> 質疑応答

講演者

(株)Timers 代表取締役CEO 田和 晃一郎 氏
2012年 (株)Timers創業、2019年 代表取締役就任
<事業内容>
同社が提供する「Famm」ブランドは、まなぶ、はたらく、お金、子育ての領域で子供のいる女性が「理想のライフデザイン」を描ける社会づくりを推進
<講演者育休取得実績>
2021年7月 子供が生まれ、1ヶ月の育休を取得（1回目）
2022年4月 保育園入園に合わせ短期間の育休を取得（2回目）

日本証券業協会 主催
男性の育児休業取得推進セミナー

育休を経験した経営者が語る
三方よしの男性育休

我が国では、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、男性の育児休業取得を推進しています。
証券業界においても、男女ともに仕事と家庭を両立できる環境を目指すべく、育休を経験した経営者の方をお招きし、当事者、組織のトップといったお立場から男性育休がもたらすメリットについてご講演いただくセミナーを開催します。

株式会社 Timers
代表取締役CEO
田和 晃一郎 氏

2023年
10月6日(金)
15:30～16:30
(Zoom開催)

対象：全役職員
経営者層から若手職員の方まで、
所属部署・男女問いません
特にこんな方におススメ
・部下が男性育休を取得、又は
取得する可能性のある管理職層
・人事担当管理職

2012年 (株)Timers創業
2019年 代表取締役就任
<事業内容>
同社が提供する「Famm」ブランドは、まなぶ、はたらく、お金、子育ての領域で子供のいる女性が「理想のライフデザイン」を描ける社会づくりを推進
<講演者育休取得実績>
2021年7月 子供が生まれ、1ヶ月の育休を取得
2022年4月 保育園入園に合わせ2回目の育休取得

講演概要
男性育休取得が、当事者、パートナー、組織の3つのステークホルダーにもたらすメリットを中心に話させていただきます。

プログラム
15:30～15:40 講演「証券業界における男性育休の現状」
日本証券業協会 SDGs推進室 職員
15:40～16:10 講演「男性育休を義務化する社会的役割」
株式会社Timers
代表取締役CEO 田和 晃一郎 氏
16:10～16:30 質疑応答

申込方法
URL: <https://fofa.jp/jsda/a.p/317/>
申込期限: 2023年10月4日（水）15時まで

01 当事者
◇学び・成長
◇幸福度を高める
等

三方よし

02 パートナー
◇産後うつ軽減
◇家事育児課題の共有
◇親との関係強化
等

03 組織
◇生産性改善
◇最高のチームに
◇採用力強化
等

・プログラム内容は予告なく変更される場合があります。

日本証券業協会
JSDA Japan Securities Dealers Association
証券業界は持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

【会員役職員向け】
③女性活躍推進カンファレンスの開催

第16回会合資料より

1 施策案

課題・方向感

- 2022年度に本カンファレンスを開催し、開催後アンケートでは回答者のほぼ全員が有意義だったと回答しており、次回の開催ニーズは高いものと見受けられる。
- 一方で、次のステップとしては中間管理職、一般職から総合職に転向して昇進した方、育児・介護と仕事を両立している方など、多様な人材活躍の現状と当事者の声を聴いてみたいとの意見が多数寄せられた。
- 部支店長クラスの方を登壇者としてお招きして、同様のカンファレンスを開催することとする。

「女性活躍推進カンファレンス」の開催

目的	証券業界において女性が活躍できるよう、若手・中堅女性職員の意欲・キャリアアップへの関心を高めるとともに、男性職員のアンコンシャスバイアス等、意識改革を求める。また、証券業界としての取組み姿勢を対外的にPRする。		
対象者	全役職員（性別・役職問わない）		(参考) 2022 年度版 
日程	2023年11～12月頃（予定） 時間帯：業務時間内 又は 18時以降		
プログラム	<ハイブリッド方式を予定> 1. 開会挨拶 5分 2. ゲストスピーチ 5分 3. パネルディスカッション + 質疑応答 60分 ※ パネリストは会員証券会社から部支店長クラスを選定 4. ネットワーキング（会場参加者のみ）30分		

【会員役職員向け】 ③女性活躍推進カンファレンスの開催



2 進捗状況

本カンファレンスは、次のとおり2023年11月30日（木）に開催予定。

タイトル	証券業界における女性活躍推進カンファレンス ～多様な立場で考える 誰もが自分らしく活躍するには～
開催日時	2023年11月30日(木)18時00分～19時40分 (ネットワーキング19時40分～20時10分)
開催方式	ハイブリッド開催 (KABUTO ONE及びZoom)
プログラム	18時00分 開会挨拶 日本証券業協会 会長 森田 敏夫 18時05分 ゲストスピーチ① 女性活躍・男女共同参画担当大臣 加藤 鮎子 氏 18時10分 ゲストスピーチ② 大和証券 専務取締役 白川 香名 氏 18時20分 パネルディスカッション モデレーター 学校法人成蹊学園 学園長 江川 雅子 氏 パネリスト 岩井コスモ証券 山形 光 氏 岡三証券 古林 理恵子氏 東海東京証券 岡田 公代 氏 野村證券 梶田 明宏 氏 みずほ証券 鈴木 大祐 氏 ※ パネリストは、事務職から総合職への転向、 育児・介護と仕事の両立、女性活躍の支援、 男性の育児参加など、多様な立場にある部店長 クラスの方 19時25分 質疑応答 19時40分 ネットワーキング

証券業界における女性活躍推進カンファレンス

多様な立場で考える
誰もが自分らしく活躍するには
2023.11.30(木) 18:00-19:40
開場 17:30
ネットワーキング 19:40-20:10

ハイブリッド開催 KABUTO ONE ホールおよびZOOM オンライン
東京都中央区日本橋兜町7番1号 会場参加:100名(先着順) 参加対象者

証券業界の全役職員
※経営者層から若手職員の方まで、所属部署・男女問わずご参加ください
※本協会がご案内している大学生の方にもご参加ください

証券業界では、より一層多様な人材が活躍する業界となっていくため、経団連が賛同を呼び掛ける「2030年までに女性役員比率30%以上」という目標達成に向けたムーブメント形成を目的とする「2030年30%チャレンジ」への賛同を表明する等、ダイバーシティ推進に向けて取り組んでいます。
証券業界の女性役員にご登壇いただいた昨年度に続き、今年度は、事務職から総合職への転向、育児・介護と仕事の両立、女性活躍の支援、男性の育児参加など、多様な立場にある部店長クラスの方をお迎えし、誰もが自分らしく活躍するためにできることを考えるカンファレンスを開催します。

PROGRAM プログラム

- 17:30 開場・受付開始
- 18:00 開会挨拶
日本証券業協会 会長 森田 敏夫
- 18:05 ゲストスピーチ1
女性活躍・男女共同参画担当大臣 加藤 鮎子氏
- 18:10 ゲストスピーチ2
大和証券 専務取締役 白川 香名氏
- 18:20 パネルディスカッション
モデレーター 学校法人成蹊学園 学園長 江川 雅子氏
パネリスト 岩井コスモ証券 ネット取引部部長 山形 光氏
岡三証券 取引部部長 古林 理恵子氏
東海東京証券 企画部長 岡田 公代氏
野村證券 高崎支店兼太田支店 支店長 梶田 明宏氏
みずほ証券 機関投資家営業部長 鈴木 大祐氏
- 19:25 質疑応答
- 19:40 参加者同士のネットワーキング
※会場参加の方のみご参加いただけます

お申込みはこちらから
https://fofa.jp/jsda/a_p/319/

プレゼント企画
本カンファレンスにご参加いただき、アンケートにお答えいただいた方から、抽選で104名に「とうしくんぬいぐるみ」をプレゼント！
当選者の発表は賞品の発送をもってかえさせていただきます。

日本証券業協会 JSDA Japan Securities Dealers Association
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

証券業界は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。
※プログラム内容は予告なく変更される場合があります。
※会場参加登録者が定員(100名)に達した場合、オンラインによる参加となります。

【人事担当者向け】

④人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

1 施策案

課題・方向感

- 過去の議論の中で、「人事制度の設計に関しては、うまくいかなかったケースなどの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」という意見があったことを受け、人事担当者同士による会員各社の人事制度・取組みに関する情報共有及びネットワーク構築の機会を提供（2020年より、計5回開催）。
- これまでの意見交換会のアンケート結果において、9割以上の参加者が、業態別に行ったグループディスカッションが参考になった、次回も参加したいと好評であり、また各社の制度・取組み等に関する人事担当者同士の情報共有のニーズは引き続き高いものと見受けられる。

「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

目的	各社の働き方改革及びダイバーシティ推進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。
----	--

参加対象者	人事部門に所属する管理職
-------	--------------

変更点	(これまで) 7月及び12月にZoomによる <u>完全オンライン</u> で開催（2020年度は12月のみの開催）。 ※ コロナウイルス感染症の状況を考慮。
開催方法	(2023年度変更案) 最近のコロナウイルス感染症の状況を踏まえ、人事担当者間のより円滑なネットワーク構築等を目的に、業態別の開催とし、 <u>オンライン方式のほか対面方式も含めた開催方法等に変更。</u> ※ 業態によって、 <u>人事政策上の課題は異なり</u> 、同じ課題を抱える同業態の担当者間で現状の課題や今後の方向感について意見交換したいとのご意見が多く寄せられている。

【人事担当者向け】

④人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

1 施策案

「人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

開催 方法・ 時期

次のとおり、業態別(※)に年2回、1時間程度で開催。

ネットワークの構築を目的としていることから初回は「対面開催」とし、2回目以降は初回を踏まえて開催方法を検討。

① 【対面開催】大手・インターネット・外資系証券

② 【対面開催】中堅証券

③ 【対面開催】①②以外の証券

※ 参加する業態区分は、各社の判断による。

プログ ラム

1. 事務局による働き方改革及びダイバーシティ関連の最近のトピックの紹介
又は 先進的な取組みを行っている企業の講演等 5～15分程度

2. 各社による意見交換 50分程度

3. その他 5分程度

テーマ

最近の働き方改革・ダイバーシティ推進関連の関連省庁・法令改正等の動向を踏まえて、事前に数社にヒアリングしたうえで、テーマを設定。

※業態ごとに議論すべき内容が異なることも考えられるため、業態ごとに別のテーマを設定することも想定。

2 進捗状況

2023年度上半期（7月開催）の意見交換会は、次のとおり開催した。

開催目的	各社の働き方改革・ダイバーシティ推進等に向けた取組みについて情報共有を図るとともに、業態別の人事担当者同士のネットワーク構築を目的とする。		
業態	大手、準大手、インターネット、外資系	中堅	その他
開催日時	2023年7月24日（月） 10時～11時	2023年7月25日（火） 10時～11時	2023年7月25日（火） 14時～15時
参加者	15社20人	15社17人	8社8人
テーマ	①採用・離職 ②人的資本開示	①採用・離職 ②高齢者雇用	①採用・離職 ②障がい者雇用
プログラム	◆ 各テーマにつき次の流れで実施 ・ 事務局より各テーマ概要説明 ・ 参加者による意見交換 > 各社課題共有 > 課題の解決案 ◆ 連絡先交換  ディスカッション における意見メモ  ディスカッションの様子		

【人事担当者向け】

④人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

本意見交換会は、前回のアンケートにおいて、業態ごとに課題が異なることや、より円滑なネットワーキング構築を図る観点から業態別・完全対面方式で開催した。当日はグループに分かれ、各テーマについて現在抱えている課題の共有や解決策などの意見交換を行った。

＜テーマ1＞採用・離職

全業態共通テーマ

（採用）主な課題：選考を希望する学生を集めること、特に女性が少なく、人材の確保が難しい

- ✓ SNS活用や、採用ページの充実、女子学生向けのイベント実施
- ✓ リファラル採用（自社の職員が推薦・紹介する人材の採用）を取り入れる

（離職）主な課題：離職の多い業界、特に若手職員の離職が多い

- ✓ メンタル面のケアとして予兆管理を実施
- ✓ アルムナイ制度（退職した職員の再雇用）を導入し、退職者との接点を強化、育児などで現場を離れた職員の再雇用実施



ディスカッションの様子

＜テーマ2＞人的資本開示

大手、準大手、インターネット、外資系

主な課題：人材戦略と経営戦略の紐づけ、各開示指標の示し方

- ✓ 人事部のみではなく、経営・財務部門なども含めたタスクフォースを社内に設け、人材・経営戦略を連携する
- ✓ 男女賃金に大きな差異があるが、職務・職域区分における男女の人員構成や、女性管理職比率などが起因しているため、早急な改善が必要

＜テーマ3＞高齢者雇用

中堅

主な課題：再雇用職員のモチベーション低下

- ✓ 再雇用職員も評価を行い、パフォーマンスに応じて差が出るよう調整し、モチベーションの維持を図る
- ✓ 再雇用職員の配属先は、公募制とする

＜テーマ4＞障がい者雇用

その他

主な課題：障がい者雇用の採用や社内環境整備が整っていない、定着率が低い

- ✓ ハローワーク等を通じて募集、紹介等を受ける
- ✓ トップダウンで障がい者雇用を推進していく

【人事担当者向け】

④人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

参加者からの声

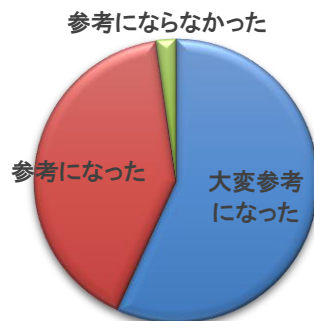
- ◆ 対面での意見交換は、顔を合わせることで、**今後も相談しやすい関係構築ができて、大変良い機会となった**（複数回答）
- ◆ 業態ごとの開催であったため、**話がしやすかった**（複数回答）
- ◆ もう**少し時間が欲しかった**（複数回答）
- ◆ もう少し時間を延ばして、**他グループの事例も聞きたかった**
- ◆ **他業態も交えての意見交換の機会があればより良いと思う**



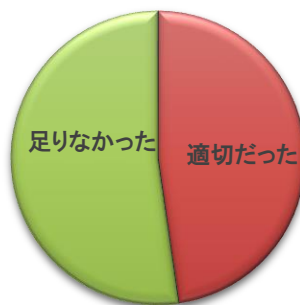
その他アンケートデータ

- ◆ 回答者の大半が、**ディスカッション内容、次回以降の参加に対してポジティブ**であった。
- ◆ 今回は、1テーマ25分で実施したが、**もう少し長い時間（40分～1時間程度）**を希望する声も多かった。

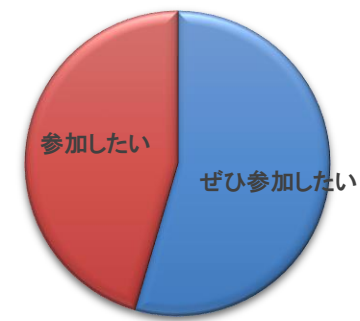
<ディスカッション>



<時間配分>



<次回も参加したいか>



回答者全員が
次回参加に
前向き

【人事担当者向け】

④人事担当管理職を対象とする業態別意見交換会」の開催

3 次回開催について

今回参加者を対象に、次回開催に当たって、希望する開催時間、取扱いテーマ等、アンケートを実施した。
アンケート結果等を踏まえて、今回は、次のとおり開催することとした。

開催時期

2024年1月下旬

プログラム

120分

1. 事務局による働き方改革・ダイバーシティ関連の最近のトピックの紹介
10～15分程度
2. 各社による意見交換 100分程度（1テーマあたり50分程度×2テーマ）
3. その他 5分程度

テーマ

<全業態共通テーマ>
人事評価制度

<業態別個別テーマ>

アンケートで多く寄せられた以下のテーマの中から、ヒアリング等の上、決定。

大手等：人的資本開示（継続）、エンゲージメント、人材育成、男性育休取得推進
中堅等：採用・離職（継続）、女性活躍推進、男性育休取得推進、人材育成
その他：採用・離職（継続）、高齢者雇用