

第4回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」議事要旨

日 時：	平成30年6月11日（月）午後1時30分～午後3時
場 所：	東京証券会館5階 第1会議室

次 第

- 働き方改革や女性活躍推進に向けた具体的施策（案）について

議 事

- 働き方改革や女性活躍推進に向けた具体的施策（案）について

事務局より、資料に基づき、働き方改革や女性活躍推進に向けた具体的施策（案）について説明した後、意見交換が行われた。

○主な意見等

- ・他業界（製菓業界）において、20社程度の製菓会社の女性職員とダイバーシティ担当者が集まり、半年程度かけて「製菓業界と女性の働き方」について議論を行い「働き方改革の提案書」を取りまとめ、経営層にプレゼンを行うという取組み事例がある。業界で取組むことにより女性の数が集まるため、1社では届きにくかった声が届けられるようになるし、経営層へボトムアップで提言を行えるという点でも非常に良い取組み事例と考えている。

また、特定の業種のみでなく全業種に跨る「エイジョカレッジ」という取組みもある。営業に携わる様々な業界の女性が集まり、チーム毎に、女性が営業職として働き続けるための課題を洗い出すための実証実験を行い、その結果を基に次世代営業スタイルを提案する取組みであるが、女性のネットワーク構築も働き方改革も同時に出来る優れた取組みである。同様の取組みをファミリーマートが個社でも取り組んでおり、マスコミからの注目も非常に集めた。

- ・取りまとまった提言をどのような形で発信していくのかといった点も重要である。
- ・単なるセミナーでは幾多もあるためインパクトはないが、実際の働き方や行動を変えるような具体的提言が示されると、インパクトがありマスコミに取り上げられやすい。ファミリーマートの取組みについては、NHKのクローズアップ現代でも取り上げられた。

- ・事務局案に反対するわけではないが、どの案も大手や外資では既に個社において行ってきた取組みのように感じる。既に先行している会社がある中で、同じような取組みを提案されても今更感がありピンとこないのではないかと。証券界の中でも取組みに温度差があると思われるが、働き方改革への意識は高いものの取組みが出来ていない個社を協会がサポートするような施策を重点的に実施するのが望ましい。事務局案にある若手意見交換会も女性のネットワークに関しても、ただ集まるだけでは何がしたいか目的が分からずイライラ感が募る。

また、全体的に若手に配慮した施策ばかりのように感じる。今後はシニアの活用も重要になるため、シニアの働き方についても検討すべきではないか。

- ・資料P 9の「証券界の働き方に関する若手職員の意見交換会」はとても良いと思うが、参加メンバーの選定が重要になるので、何をどう議論するのか、もう少しテーマや目的を明確にしてはどうか。
- ・これまでの分科会でも会員各社に働き方に関する取組み事例を発表いただいているが、その取組みについて大手や外資だから取組みが可能であると捉えられないよう、どのようにすれば中堅中小を含めた全会員に理解してもらえるのかについて検討すべきと考える。
- ・資料P 3にある「業界全体のイメージ向上を図る」と記載があるが、SDGs への取組みは業界のイメージ向上のために行っているわけではない。証券界で働く職員やこれから働く人達の働き方をどのように変えると SDGs の目標の達成に繋がるのかといった視点で議論を行っているはずであり、理解が不十分ではないか。「業界全体のイメージ向上」との記載は、証券界があたかも悪いことを行っているように受け止められてしまう。
- ・資料P 3にある「イメージ向上」とは「証券界が悪いことをしているというイメージではなく、女性が働きやすいイメージにする」といった意味の記載ではないのか。
- ・御理解のとおり、資料に記載の「イメージ」とは女性の人材不足といった課題に対し、その原因の一つに証券界が「女性にとって働きにくい業界」、「男性社会である」といったイメージがあるのではと考え、記載したものである。(事務局)
- ・女性が働きやすいイメージの業界とはどの業界か。広告等で綺麗な女性が出ているだけで女性に働きやすい職場とイメージするのはおかしいのではないかと。何となくではなく裏付けするデータを示し、女性に働きやすいか否かを判断すべきである。

- ・トーマツと立教大学の中原淳教授による調査報告では、女性が考える「働きやすい職場」として、①男女が同様にチャレンジできる職場であること、②協力しあえる雰囲気のある職場であること、③長時間労働が是正された職場であることが挙げられている。この3点に取り組んでいる会社は、どの業界に属するかに限らず、働きやすい職場と考えられるのではないかと。
- 製薬業界は女性 MR の増加に伴い、業界を挙げて女性の働きやすい職場環境への取り組みを行っている。2012 年に医薬品公取協議会から医師への過剰接待禁止の指導が入り、ゴルフや2次会等が禁止された。当初は女性 MR は自身の活躍の場が狭まると反対していたが、実際に夜の接待がなくなると男女フェアになって働きやすくなったと好評のようである。
- ・会員毎に取り組みの進捗に差がある中で、業界としての底上げを図るといった観点もあるため、事務局案には賛成である。一方、個社での対応が難しいが業界として可能な取り組みとしては、業界対業界の取り組みが考えられる。他業界と比較した証券業界の特殊性のようなものの有無等、他業界との交流により発見があるのではないかと。難しい課題ではあるが、次の課題として検討しても良いのではないかと。
- ・事務局案の3つの優先施策は非常に良いと考える。これまでの会合でも本分科会は非常に活発な意見があったと感じており、学ぶものが多く良い機会であったし、分科会メンバー以外の会社からも分科会における議論の内容をよく聞かれる。今後も証券界の横断的な意見交換会があれば参加したいし、事務局案にある若手意見交換会等で出た意見を管理職層へフィードバックすることは、これまでにない新しい取り組みと考えられるので、事務局案に賛成である。
- ・事務局案については賛成であるが、目的が明確でないと「会を開催してその模様を上部の会議体に報告して終了」となるのが通例である。例えば各社で定めた労働時間削減の目標を達成するためにはどのような RPA をどのくらい導入すればよいのか、といった具体的なテーマを設定し議論を行う必要がある。また目的とともに協会の資金やマンパワーの有無等の前提条件を明確にする必要もある。
- ・事務局案について、これまで業界団体で職員を中心に働き方改革を研究することはなかったと思うので新しい取り組みと考える。弊社では女性の活躍は重要であると考え取り組みを実践しているが、やはり男性目線ではない新たな発想が生まれることがある。若手、女性、シニア等様々な人を交え、業界横断的に自由な発想で意見交換を行うと、ヒントになる案も出てくるのではないかと。その意見を協会から発信していただくことは非常に有意義であると考え。業界全体の結束を固めコミュニケーションを図る場として、弊社も是非参加させていただきたい。

- ・「若手の意見交換会」について、各社の組合活動のアジェンダと重複すると感じている。組合員の生の声の活用を検討してもよいのではないか。現場からは、例えば様々なハラスメント問題に関連し、世代間の意識に差があるため、言う側としては通常の業務指示のつもりが受け手側にはパワハラとして捉えられてしまうこともあり、部下への接し方等が非常に難しいとの声もある。
- ・ハラスメントの問題については、政府の「働き方改革実現計画」の中に組み込まれており、既に働き方改革の一環としてハラスメント対策に取り組んでいる会社もある。例えばアクセンチュアは四半期毎に「ハラスメントを容認する雰囲気があるかないか」等の社員アンケートを実施し、その進捗を管理している。社内にハラスメントに関する窓口があり、かつハラスメントの報告が窓口へ寄せられないからといってハラスメントがない職場とは限らない。ハラスメントというと特殊なケースとして捉えられがちであるが、働き方改革の一環として整理すると、各社取り組みやすくなるのではないか。ハラスメントは生産性にも非常に大きく関係する。
- ・地方の証券会社は新卒採用数が少ないため、同年代の横の繋がりが出来ず、その年代特有の悩みや相談をできる場がないと聞く。そのような意味で業界として同年代の横の繋がりを構築し、気軽に悩みを相談できる場ができるのは有意義ではないかと考えている。以前は中堅中小の証券会社は集合研修があり横の繋がりを持つ機会があったが、現在はない。そこで昨年、東京地区で業界横断的に職種別に現場レベルの職員を集める懇親会をトライアル的に開催したが、好評であった。（事務局）
- ・働きやすい職場づくりの中に、ハラスメントの問題は必ず入ってくる問題である。
- ・実証実験で何を検証すべきかが重要ではないか。女性が働きやすい環境に向けて弊社ではテレワークに試験的に取り組んでいる。先行して実施されている会社もあるが、コンプライアンス上、テレワークを実施可能な業務範囲、その際にクリアすべき条件（営業の場合、内勤の場合など）を業界としての指針として提案いただけると有難い。そうすれば各社で実証実験が可能となり、その効果を検証することができるのではないか。
- ・ネットワークの場を提供することについては賛成であるが、一つの目的に向かって議論をすることは非常に難しい。また、形式も大々的のものではなく手を抜いた形式の方が人は繋がりがやすいともいうので、例えば本分科会に若手を代理で出席させることや SNS 等で気軽に発言できる場を提供するといった方法も検討に値するのではないか。

- ・これまでの意見をまとめると、事務局案について、テーマや具体的内容については更に検討する必要があるが、大枠については反対意見はないということで良いか。
- ・「女性学生キャリアセミナー」は具体的にどのようなセミナーをイメージしているのか。
- ・資料P16にあるとおり、女子高生から女子大生を対象に、「証券会社女性職員による証券業の社会的意義や魅力についてのパネル」や「女性が活躍する証券会社の訪問」等を検討している。また、その際には証券業界に興味を持たない層にも足を向けてもらえるよう、例えば女性に人気のあると思われる国連等との連携も考えている。(事務局)
- ・他業態と連携して学生向けの就職セミナーを実施すると、他業態のブースばかり学生が殺到し弊社のブースにあまり人が集まらなかったという経験もあるため、留意が必要である。
- ・他業態との連携についてであるが、セミナーの一部に例えば国連の方にお越しいただき、SDGsと投資の関係、投資によってSDGsに貢献することが可能といったことをテーマにご講演いただく等の連携の仕方を検討している。特に女性は、社会的取組みに非常に関心が高いと感じているので、証券業のSDGsへの貢献についても発信することで女性の関心を引くことができるのではないかと考えている。(事務局)
- ・女子学生に証券業の話をする機会が度々あるが、話の内容によっては非常に興味を持って聞いてくれる一方、やはり証券業というと何をやっているのか分からないというイメージはあるようだ。学校教育ではお金儲けの話をしにくいといった点にも問題があるのかもしれないが、投資や証券業の意義から地道に理解いただけるよう取り組む必要があると感じている。またSDGsを絡めて発信することで、より効果的に普及するのならSDGsを活用すればよい。
- ・埼玉県において小学生から大学生まで幅広く投資に関する勉強会を行っているが、やはり女性の方が社会的な貢献に対する意識が高いと考えている。また、最近、弊社の女性活躍推進に向けた取組みに興味を持って弊社を希望する学生が非常に増えている。業界挙げて、証券界が社会的意義のある役割を担う働きがいのある業界であるという意味でのイメージアップを図ることは良いことではないか。
- ・金融業界における採用活動を振り返ると、まず学生は銀行を見て、次に保険や証券に気付き傾向があると感じている。早い段階から学生に働きかけることは良いと思う。発信の在り方によっては、社員のモチベーション向上にも繋がるであろう。

- ・情報発信といった面では、7月～9月に日証協が提供予定のテレビ番組をもっと拡張できないのか。
- ・現状は7月～9月の期間のみの放映であるが、テレビで放映した内容をネット等で配信するなど二次利用し、より広く拡散・発信できないかと検討している。(事務局)
- ・事務局案のネットワーク構築については非常に良い取組みと考える。ただ弊社は営業職が存在しないため、対象については様々な職階層で実施いただきたい。弊社も女性管理職は増やしたいという思いもある一方、管理職にはなりたくなく今の状態で長く続けたいと考えキャリアに悩んでいる女性職員が多い印象である。様々な階層別に集まって横の繋がりを構築し、多様な働き方を共有できれば、女性職員も自信を付けられるのではないか。
- ・女性活躍推進に焦点を当てると、何故か女性ばかり頑張らなければならないとなりがちである。男性が働きやすい職場が女性が働きやすい職場でもあるため、業界全体で男性が有休や育児休暇等を取りやすい職場にし、それを対外的に発信すれば、自然に女性も証券界に集まってくるのではないかと考える。
- ・「女子学生向けのキャリアセミナー」について、事務局案では東京のみの開催となっているが、地方は女性の採用に関し、東京以上に厳しい状況にある。10年以上前まで名古屋地区協会で行っていた業界の学生向け就職セミナーもなくなってしまった。是非、地方での開催もご検討いただきたい。
- ・以前は各地区において、業界で就職担当者と学生の懇談会を実施していたが、エントリー方法や就職情報の入手方法等がネットを通じたものに変化したこともあり、懇談会を取りやめた経緯がある。他方、地方における証券界への学生のエントリーはかなり低下しており、地方の会員からは先の懇談会の再開を要望する声も挙がっている。今回の取組みを契機に、アナログに戻した取組みも検討の余地があるのではないか。委員のご意見を踏まえると、学生向けキャリアセミナーの内容については、証券業界の業務内容の紹介の前に、まずは金融を理解してもらう必要があり、内容のハードルを低くした方が人が集まりやすいのかもしれないと考える。(事務局)

○ その他

事務局より、本日の事務局案について次回会合（6月28日開催予定）で大枠についてご了承いただけた案については、7月2日開催予定の本分科会の上部機関である「証券

業界における SDGs の推進に関する懇談会」に報告予定である旨の説明が行われた。

以 上

本件に関するお問い合わせ先：SDGs 推進室（03-3667-8478）

本議事要旨は暫定版であり、今後内容が一部変更される可能性があります。