

第5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28日（木）午後2時～午後3時
場 所：	東京証券会館6階 第4会議室

次 第

- 働き方改革や女性活躍支援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支援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支援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

- ・事務局案では、「若手職員による働き方改革に関する意見交換会」や「女性社員のネットワーク構築」の目標の一つとして「証券業界への志望者の増加」が挙げられているが、SDGs への取り組みは誰一人残さないことを目標にしており、証券業界の発展と直接結びつけない方がよいのではないかと。資料P10 に関して、対外的な情報発信は非常に重要であるため、「具体的施策」にはその重要性が分かるよう、例えばもう少し目立つように記載する等の工夫をいただきたい。また、女性の活躍推進には男性管理職の意識改革も必要であるので、「取組み方針」に追加いただきたい。
- ・具体的施策のスケジュール案では管理職向けの研修がその他の施策に比べ遅い時期（2019年3月）の実施となっている。女性活躍推進のためには男性管理職の意識改革も重要であるため、女性ネットワーク等で出された意見の集大成を最終的に管理職向けに共有するのではなく、適宜お互いが意見交換できるような仕組みにすべきではないかと。
- ・女性活躍推進や働き方改革について、個社で取り組む事例は多いが業界全体で取り組む事例はさほど多くない。証券業界を挙げて相当な規模で取り組むという点に大きなインパクトがあるのではないかと考えており、その点を強調すべきである。これまでの委員の御意見にもあったとおり、対外的な情報発信は非常に重要であるため、業界全体で取り組む姿勢をアピールすれば、業界全体のイメージ向上に繋がるのではないかと。

- ・意見交換会等によって出された案を、各社へ持ち帰り、自社に応じた取り入れ方をされることになるであろう。各社において勉強会や意見交換をされる際には、各人の意見を上手に引き出せるような専門のファシリテーターが存在すると、効率的に進めることができるだろう。会員の要望に応じて協会からファシリテーターを紹介できるようにする仕組みがあっても良いのではないか。

- ・弊社内でもよく意見交換会を行うが、なかなか意見が出ないというのが実情であるので、プロの方に介入いただくのは非常に良いと考える。具体的施策案の若手や女性の意見交換会においても、プロの方に介入いただき意見を引き出していただけると、有意義な会合になるのではないか。また、女性のネットワークに関して弊社の若手女性職員と話したところ、女性のキャリアモデルやロールモデルが必要であることは分かるが、なかなか身近に存在せず実感が湧かないため、直接ロールモデルになる方にお会いしてお話を伺うことが出来れば参考になるとのことであった。

- 若手意見交換会や女性ネットワークにおける座談会では、参加した方達の意見を引き出していただけるよう、是非、本分科会のメンバー会社の方で既に個社で同様の取組みを経験した方がいらっしゃれば、ファシリテーターとなっていきたいと考えていた。前回分科会でもお話ししたとおり、初回会合の前に、分科会メンバー会社の実務担当者にお集まりいただき、この点も含めて、会合の具体的内容をご相談させていただきたい。（事務局）

- ・具体的施策の女性社員ネットワークについて、何か良い名称があればご提案いただきたい。（事務局）

- 具体的な案はないが、正式名称自体は長くても、省略してその趣旨が分かるような名称であれば良いのではないか。

- 弊社の女性のネットワークには「なでしこ」という表現を利用している。

- 日本らしい名称も良いとは思いますが、他のネットワークもある中で女性社員のネットワークのみに無理に名称をつける必要はないのではないか。「女性会」「若手会」など、各自、自由に呼べばよいのではないか。

- ・弊社では、これまでの分科会で紹介された他社の取組み事例を参考に、本社がある中央区のワークライフバランス推進アドバイザーの無料派遣制度を利用し、働き方改革への取組みを開始したいと考えている。まだ申請段階であるが、アドバイザーから参考になる示唆をいただければ、本分科会へフィードバックさせていただく。

- ・各施策を実施した後の効果を測るため、数値目標を掲げることを検討してはどうか。

- 会員向けのアンケート結果からも分かるとおり、働き方や女性活躍への取組みの状況に

については、業態間で非常に大きな差異があるため、現時点で業界における数値目標を掲げるのは困難と考える。ただ、今後も継続して業界における働き方等に関する現状を把握し、その数値については適宜公表することを検討している。その数値を追うことで、取組みの成果を測ることが出来るのではないかと考えている。(事務局)

- ・ 具体的施策の進め方について、事務局案では、まずは若手や女性の意見交換による雰囲気作りから進めていくように見受けられるが、これまでの御意見等を踏まえると、トップや管理職向けのセミナーはもっと前倒しで行った方が良いと考える。

- ・ 管理職自身も日頃の業務を通じて、若手や女性職員の悩みや課題については各々把握していると思うので、管理職向けのセミナーも前倒しで行い管理職の意見を聞いた方がよい。管理職側、女性職員側の双方に期待値があると思うが、その期待値を擦り合わせながら進めることが重要である。

- ・ 具体的施策を各社の足並みを揃えて業界全体で実施するためには、トップへの働きかけが非常に重要である。特に働き方改革への取組みの進捗については、トップの意識の差によるところが大きいと考える。これらの取組みをより効率的に推進するため、会員代表者向けのセミナーを早期に実施すべきではないか。例えば9月に行われる代表者セミナーにおいて働きかけを行ってはどうか。

→ トップのマネジメントが非常に重要である点は、ご指摘のとおりと考える。7月下旬以降、日証協事務局幹部が各地区を回り、今事務年度の重要施策についての説明を代表者向けに行う予定であるので、その際には本件についても働きかけを行って参りたい。また、ご指摘の代表者セミナー（9月）においても少し触れることができればと考える。会員代表者が一堂に会する機会を設けることは非常に困難なため、本テーマを中心に取り上げる場として、11月～12月にかけて実施予定の「会長と会員代表者の懇談会」を想定している。また、管理職向けセミナーを早期に実施すべき点にいてもご指摘のとおりであるので、なるべく早く実施できるよう、取組んで参りたい。(事務局)

- ・ 今後の動向次第ではあるが、女性活躍推進法における行動計画策定の義務が300人以下の企業にも課される方向で検討されているようであるので、可能な限り早期に対応するのが良いのではないかと考える。

- ・ 数値目標について、各社足並みを揃えるのは難しいという点は理解できるが、証券業界の現状として働き方や女性活躍に関する数値を示すのであれば、やはり目標としての数値も必要と考えるが如何か。

→ 個人的には、ご指摘のとおり、業界として数値目標を掲げ、それに向かって取り組む姿

勢を対外的に発信することはインパクトがあろうと考える。ただ、様々な業態が存在する証券業界において一律の数値目標を掲げるのは非常に難しい。まずは数値の議論より実質的な取組みを進め、業界全体の意識を高めて参りたい。取組みの効果測定については毎年実施する予定であり、その進捗によっては改めて数値目標を検討することも考えられる。(事務局)

→課題として現状の数値が示されており、その数値を改善するために努力するのであれば、数値目標があった方が各社も取組みがいがあるのではないか。達成が難しくとも多少アグレッシブに数値目標を提案し、本分科会の上部機関の懇談会にお諮りしてみてもどうか。数値目標がないというのは、企業であれば中期経営計画に数値目標がないのと同様に感じられ、違和感がある。

→数値目標を設定するためには、その数値の根拠、またその数値を達成するための具体的道筋まで議論を行う必要がある。これまでの分科会において、そのような観点からの議論はされていなかったと認識しており、現状において数値目標を提示するのは時期尚早ではないか。

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。
