



女性職員向けセミナー「証券 Women's Network」と「管理職向けセミナー」のコラボ企画を初めて実施



これまでの「証券 Women's Network」の参加者より、「男性管理職とも意見交換をしてみたい」などといったお声をいただいたことを受け、2019年度は、証券会社における多様な人材の活躍に向けた意識の醸成を目的として、「証券 Women's Network」と「管理職向けセミナー」のコラボ企画を開催しました。

東京(2019/12/13)、大阪(2020/1/23)、名古屋(1/24)において、延べ49社116名の職員(東京62名、大阪31名、名古屋23名)にご参加いただき、活発な意見交換が行われました。



プログラム内容

本セミナー参加者からの主な声

1.【パネルトーク】

多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

✓ 自分自身だけの立場から、女性の働き方について、考えることが多かったが、今回、管理職の立場からの意見も知ることができ、良かった。上司・部下それぞれ理解を深めることが大事だと思った。

2.【グループディスカッション】

参加者でグループを分けたディスカッション及び各グループによる発表

✓ 女性がどのような意識で仕事に取り組んでいるのか分かった。

✓ 制度は整ってきていると思うが、各社の雰囲気や社内風土などによって利用状況にばらつきがあり、運用面で課題があると感じた。

3.【ネットワーキング】

※軽食を用意した立食形式

✓ 資産形成・育成が国民的課題となる中、業界で女性活躍をもっと本気で推進すべきと感じた。

本セミナーの詳細については、裏面及び日本証券業協会SDGsウェブサイトをご参照ください。
 本件に関するお問合せ：日本証券業協会 SDGs推進室(03-6665-6783)

1. パネルトーク

既に多様な人材の活躍に取り組まれている管理職と部下の男女のペアの方々に、上司・部下・同僚に対して工夫・意識していることや、これまでに直面した悩みや課題及びそれに対する対応などについて、お話しいただきました。

- ✓ 産・育休を経て短時間勤務のため、フォローしてくれる同僚に感謝。上司がサポートするだけでなく**適度な目標を与えてくれたからこそ頑張ることができた。自分が仕事を続けることが今後に関わる人達の選択肢を広げることにつながる**と信じている。(女性管理職/東京)
- ✓ 「女性だから」ではなく「彼女だから」任せるといってもらえるように、**職責を全うできるような仕事をしていきたい**と思っている。(女性管理職/東京)
- ✓ 「和して同ぜず」を信条とし、**男女限らず個性を尊重し、部下の意見には積極的に耳を傾けている**。(男性管理職/大阪)
- ✓ 管理職が親身になって相談に乗ってくれたため、その後のモチベーションに繋がった。**コミュニケーションをとることの大切さを感じた**。(男性部下/大阪)
- ✓ 部下に対して、**表情や振る舞いから何か悩んでいることはないか気を配る**ようにしている。(女性管理職/名古屋)
- ✓ ミーティングを定期的に行い、**部下の方から意見を発信しやすい環境を整えて**くれていることがありがたい。(女性部下/名古屋)



2. グループディスカッション

参加者を5名程度のグループに分け、①女性職員が職場で課題・問題点として感じている点、②管理職がマネジメントするうえで課題・問題点と感じている点、③双方の課題点の解決に向けた対応案について、ディスカッションをしていただきました。



(課題)

- ✓ **ロールモデルとなる先輩役職員がいない**。(東京1)
- ✓ **管理職によって働き方改革や女性活躍の理解に差がある**。(東京2)
- ✓ **育休取得者や時短勤務者の目標設定や評価が難しい**。(大阪)
- ✓ **女性職員はライフイベントがあると営業職から事務職に移ったり、昇進が止まりがちになる一方、管理職は女性社員の考え方などを聞く機会が少ない**。(名古屋)

(対応案)

- ✓ **自身がロールモデルとなることを目指す**。(東京1)
- ✓ **人事評価にダイバーシティ等の観点を盛り込むことで風土を変えていく**。(東京2)
- ✓ **本社部門に相談しやすい体制を作る**。(大阪)
- ✓ **今後のキャリアを相談できるように上司との面談機会を設ける**。(名古屋)