第４回ダイバーシティ委員会報告書(1/5)

日　時	2024 年 12 月 4 日（水） 15 時 00 分～17 時 30 分
開催方法	神情協事務局 会議室 & Zoom
出 席 者	前山副会長、千葉、國清、松尾、高木、田村、小檜山(千)、塩谷、大和、槇本、ニラ、櫻庭、三上、渡辺、板﨑、富田、大西、矢吹、横溝、守屋 オブザーバー:小檜山(秋)　(敬称略) 事務局

■新メンバー・オブザーバー紹介

1)新メンバー

槇本 理奈 氏 (㈱ISS)、櫻庭美倭子 氏 (㈱アクロイト)、富田 湧斗 氏 (ソリューション・ラボ・ジャパン㈱)

2)オブザーバー

小檜山 秋 氏 (株式会社アップロード)

■協会活動報告について

1)入会について

7月以降の理事会において正会員9社、賛助会員2社の入会が承認されました。また、7月～9月に6社の退会があり、11月理事会時点の会員数は、正会員303社、賛助会員54社、合計357社となりました。

2)賀詞交歓会開催について

2025 年 1 月 17 日(金)、横浜ベイシェラトンホテル&タワーズの日輪の間において「2025 年賀詞交歓会」を開催します。参加費は 1 名無料、2 人目からは 10,000 円、アトラクションとしてサクソフォーンカルテット「グリーンレイ」を予定しています。

3)周知事項について

下記イベントについて周知されました。

・神情協合同企業説明会<2/28>
・神奈川新聞への広告掲載について 名刺広告<1/1> 7段広告<1/6>
・女性次世代リーダー研修究会参加者による座談会<1/22>

4)今後のイベント予定

12 月 6 日(金)	労働福利セミナー
12 月 11 日(水)	第 42 回社内教育に関する情報交換会
12 月 17 日(火)	神情協大クリスマスパーティ 2024
1 月 17 日(金)	2025 年新年賀詞交歓会
1 月 22 日(水)	女性次世代リーダー研修会参加者による座談会
1 月 23 日(木)	アプリケーションコンテスト最終選考会・表彰式
2 月 19 日(水)	第 5 回ダイバーシティ委員会

■女性次世代リーダー研修会のご報告

1)日　時　9 月 5 日(木)、10 月 1 日(火)、11 月 19 日(火) 3 日間
13 時 00 分～17 時 00 分

2)開催方法　事務局会議室での対面開催

3)参 加 者　13 社 20 名

第４回ダイバーシティ委員会報告書(2/5)

日　時	2024 年 12 月 4 日（水） 15 時 00 分～17 時 30 分

■オンラインゲームによる交流会のご報告

1)日　時	11 月 28 日(木) 19 時 00 分～21 時 30 分
2)開催方法	Zoom によるオンライン開催
3)実施ゲーム	ボブジテン　※カタカナ語についてカタカナを使用しないで説明するゲーム。
4)参 加 者	6 社 16 名、スタッフ 7 名、事務局
5)結　果	1 位 岩尾 美幸　㈱データープロセスサービス
	2 位 望月 貴文　㈱アイネット
	3 位 横山日向子　㈱データープロセスサービス
6)そ の 他	来年度の開催については未定。参加者全員楽しんでいたと思われる。

■女性活躍・ダイバーシティ表彰制度の名称変更について

1)目　的	2024 年 4 月より、委員会の名称が「ダイバーシティ委員会」に変更となったことから、表彰制度の名称も「ダイバーシティ表彰」に変更する。
2)変更箇所	名　称 (旧)女性活躍・ダイバーシティ表彰規程 → (新)ダイバーシティ表彰
	第 3 条 (旧)女性活躍ダイバーシティ委員会 → (新)ダイバーシティ委員会
3)そ の 他	12 月度理事会にて協議予定

■第 19 回ダイバーシティ表彰の候補者募集について

1)募集期間	2025 年 1 月 14 日(火)～2月 25 日(火)まで
2)募集内容	前回同様、下記 5 つの賞について募集を行う。
	(1)貢献賞
	(2)キャリアアップ賞
	(3)リーダーシップ賞
	(4)ワーキングマザー賞
	(5)ベストパートナー賞
3）今後の予定	(1)12月 19 日(木)の理事会にて周知
	(2)1月 14 日(火)案内発信、2月 25 日(火)締切
	(3)3月初旬審査会
	(4)3月 19 日(水)理事会にて報告したのち受賞者を発表
4)そ の 他	将来的には、ダイバーシティに相応しい賞を増やしていきたい。

■女性次世代リーダー研修会参加者による座談会について

1)日　時	2025 年 1 月 22 日(水) 14 時 30 分～17 時 00 分
	※座談会終了後、1 時間程度フリータイムを実施
2)開催方法	事務局会議室での対面開催
3)対 象 者	2018 年～2024 年に開催した女性次世代リーダー研修会参加者 延べ 165 名
	但し、第 1 回の研修は別の講師だったことから、今回は案内しない予定。

第４回ダイバーシティ委員会報告書(3/5)

日　時	2024 年 12 月 4 日（水） 15 時 00 分～17 時 30 分

4)内　容　(1)座談会

いくつかテーマを準備して、ワールドカフェスタイルで実施する。

(2)フォローアップセミナー

・テーマ チームに取り入れていきたい「ヘルプシーキング」というスキル

・講 師　黒田佳奈子氏 株式会社 WOMAN COLLEGE 代表取締役

(3)ラップアップ

(4)フリータイム

座談会終了後、残れる方のみで名刺交換を行うとともに、自由に交流を深めます。

5)そ の 他　(1)研修会の参加者のその後の成果が見られるのはとても良い。

(2)参加者の所属企業の担当者(上司)や、委員会メンバーが見学できると良い。

■雇用実態調査アンケートの実施について

1)実施期間　12月 9 日(月)～2025 年1月31日(金)

2)アンケート用紙　昨年のものとほぼ同様

3)今後の予定　(1)2月 3 日データを取りまとめて担当者へ送付

(2)2月又は3月の理事会にて集計結果を報告

(3)年度内に会員企業へ送付

4)そ の 他　WEB 入力について検討したい。本調査は、回収率を上げるため、会費算定の基礎となる「従業員数調査」と同時に案内をしているが、今年より従業員数調査が WEB 回答になった。本調査のみ紙の回答となると、回収率が落ちてしまうかもしれないことから、来年度は WEB から回答できるようにしたい。Google フォームや会員企業様が持っているアンケート作成のツール(無料)を活用するなどして WEB による回答ができるようにしたい。

■来年度役員及び事業計画について

1)来年度の体制　千葉委員長の退任に伴い、新委員長決定した。

2)事業計画　来年度の事業計画について意見を出してもらった。出された意見を参考に、幹事で検討して事業計画を作成する。

・コロナ禍もおさまってきたことから、オンラインゲームによる交流会は終了し、以前のダーツ交流会のようなイベントを復活してはどうか。

・現在、クリスマスパーティや地引網大会など、会員企業の社員交流イベントはある。どう差別化するか。

・IT 業界の婚活イベントとするのはどうか。ダーツ大会より目的がはっきりする。

・婚活は業界の課題だと思う。

・社内は婚活対象にはならないが、同業他社の場合は対象となりやすいのでは？ 社内の人では近すぎるが、同業種だと仕事も似通っており親近感があるかもしれない。

・あまり婚活色が強いと、参加しづらいかもしれない。(恥ずかしく感じる)

・毎回、趣味をテーマにして開催するとか。同じ趣味の人が集まることで話が盛り上がる。

・異文化交流としたらどうか。外国の料理を食べたり、文化を学んだりする。ダイバーシティ委員会らしいと思う。

第４回ダイバーシティ委員会報告書(4/5)

日　時	2024 年 12 月 4 日（水） 15 時 00 分～17 時 30 分

■委員会内勉強会

今回は「高齢者活躍について」をテーマに、20 分ほど座学を行い、その後、グループディスカッションを行い、その後、グループ毎に発表を行った。グループディスカッションの発表内容は下記の通り。

◎グループ１

▸シニアになっても働きたい。年金も心配だし、健康維持にも繋がる
▸IT 化が進んでかなり仕事が少なくなると思われる
▸IT 以外の仕事に就くことになるかもしれない不安がある
▸定年後の再雇用については不安がある
▸年金がもらえる 65 歳までの間の生活が不安
▸他の職種で働くためには資格取得や勉強等が必要
▸再雇用や再就職に向けたキャリアアップ制度があると良い
▸定年に向けて若いうちから制度を知ることも大切
▸個人事業主等の選択肢もあるので、そういった制度を知る機会があると良い
▸未来を見据えて人脈を広げ、資格取得や勉強をしていくと良い
▸定年後自分は何をしたいのか目標やプランを早めに決めていきたい

◎グループ２

▸シニアになった時、社会とつながっていたいという意見が多い
▸社会と繋がっているためには、会社や社会にいて欲しいと言われるような人材とならないといけない
▸会社はシニアに働き続けてもらうため、福利厚生や健康管理ができる体制が必要
▸定年を長めに設定、その年齢まで活躍してもらえるような教育や環境を作ることがより必要だと思われる
▸IT 業界で活躍するためには、新しいものに対する意欲をなくさないことが大切
▸若いうちからシニアになった時の働き方について意識をすることも大切
▸この先、IT 以外のこともやらなくてはいけない場合、国の補助金等があれば助かると思われる

◎グループ３

▸未来の働き方を見据え、資格取得や勉強をして準備をする
▸定年後は仕事を辞め移住をしたい。自分のために時間を使いたいとの意見もある
▸コミュニケーションや思考等の衰えを防止するための手段として仕事は続けたい
▸シニアが希望する色々な形での働き方に対して、会社側は柔軟な対応が必要となる
▸柔軟な働き方を会社側が提供するためには、資金や様々な問題が出て来ることから国の助成金が必要
▸シニア雇用をするためには、会社、国ともに柔軟性が必要だと思われる

◎グループ４

▸シニア雇用の場合、同じ仕事をしていても給与面など条件が厳しい
▸年齢に関係なく、日々学び続けることや制度等を理解しておくことが大切
▸40 歳～50 歳ぐらいからキャリアビジョンを明確に描き、それに向けた技術を磨く
▸学び、技術を磨くことで、シニア雇用になった際、自分を活かすこともできるし、会社側からも力を貸してもらえると思う

様々な立場の人たちから意見が出され、色々と考えていかなくてはならないとことがあった。今回、シニア雇用について調べていく中で、国の制度や助成金など多々あることがわかったが、どれも使いにくい。国も会社も柔軟な対応が求められていると感じた。

■次回委員会 2024 年度第 5 回ダイバーシティ委員会は、2025 年 2 月 19 日(水)に開催します。　　以 上