

第4回女性活躍ダイバーシティ委員会報告書(1/5)

日時	2023年12月12日(火) 14時30分~15時45分
開催方法	神情協事務局 会議室
出席者	前山副会長、千葉、國清、松尾、高木、田村、小檜山、塩谷、大和、ニラ、井岡、三上、臼井、渡辺、板崎、矢吹、大西、石川(由)、横溝、只川、坂本 オブザーバー:高橋、小林 (敬称略) 事務局

■協会活動報告について(10月・11月度理事会より)

1)入会について

10月の理事会において正会員3社が入会しました。また、正会員1社の退会があり、これにより現在の会員数は、正会員299社、賛助会員50社、合計349社となりました。

2)横浜ビジネスグランプリ 2024 協賛依頼について

公益社団法人横浜企業経営支援財団が実施する「横浜ビジネスグランプリ 2024」への後援名義の使用と、協賛としてグランプリと神情協賞を受賞された企業の方2名をビジネスフォーラムに無料招待することが承認可決されました。

3)ベスト・ワーキング・ウーマン表彰規程改訂の件

表彰規程の趣旨や目的、対象者等について改訂することが承認可決されました。これにより、今までの4賞に加え、フルタイムで働いている配偶者と協力して家事や育児を行っている男性社員を対象とした「ベストパートナー賞」が新たに追加されました。

4)情報モラル啓発セミナーin 神奈川の開催に伴う後援名義使用の件

公益社団法人ハイパーネット社会研究所で実施する中小企業庁委託事業「令和5年度情報モラル啓発セミナーin 神奈川(横浜)」への神情協の後援名義使用について承認可決されました。

5)新年賀詞交歓会の開催について

2024年1月19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、新年賀詞交歓会を開催することが承認可決されました。今回は、世界大会でも優勝したチアリーディングチームによるパフォーマンスを予定しています。

6)2024年度定時社員総会記念講演会の講師について

元体操選手の森末慎二氏に依頼することが承認可決されました。

7)下記事業について周知されました。

- ①神情協合同企業説明会開催について(3/5開催)
- ②新聞広告について(1/1、1/4に神奈川新聞、12/6に日経神奈川版)
- ③女性活躍ダイバーシティ委員会勉強会開催について

8)今後のイベント予定

- 12月13日(水) 第41回社内教育に関する情報交換会
神情協クリスマスパーティー2023
- 12月15日(金) 情報サービス業界の人事労務課題2023セミナー
- 12月21日(木) 2023年12月度理事会
- 1月19日(金) 新年賀詞交歓会
- 1月23日(火) アプリコンテスト2023 作品発表・最終選考会
- 2月1日(木) 2月度常務理事会
- 2月13日(火) 第5回女性活躍ダイバーシティ委員会&オープンセミナー

第4回女性活躍ダイバーシティ委員会報告書(2/5)

日 時 2023年12月12日(火) 14時30分~15時45分

■LGBTQ 勉強会の開催について

- 1)日 時 委員会終了後 16時00分~17時30分
- 2)開催方法 事務局会議室&Zoom によるオンライン
- 3)参加人数 24社27名(うち、7名 Zoom 参加)
- 4)講 師 猪俣 聖子 氏 株式会社アイネット 人事部/ダイバーシティ推進室 主任
西山 朗 氏 一般社団法人LGBT 法連合会 事務局長代理 (ゲスト講師)
- 5)内 容 (1) Introduction
(2) LGBTQ とは(おさらい)
(3)社内施策~施策の取り入れ方 : (株)アイネット様の最近の取り組み
(4)ゲスト講師によるトーク
(5)質疑応答
- 6)役割分担 司会→ニラさん KIAWave 原稿作成→矢吹さん 写真→事務局
- 7)そ の 他 アンケートへの回答依頼があった。
- 8)担 当 ◎小檜山、松尾さん、千葉さん

■女性次世代リーダー研修会の報告について

- 1)日 時 9月21日(木)、10月12日(木)、11月15日(水) 13時00分~17時00分
- 2)開催方法 事務局会議室でのリアル開催
- 3)参加者 7社、17名
- 4)アンケート結果 アンケートの結果をもとに、来年度開催時に反映させたい。
- 5)感 想 ・今回は、コロナ前と同じように最終日に懇親会を開催出来て良かった。
・受講者から、他社の方と交流できて良かったとの声が多くあった。
- 6)担 当 ◎塩谷さん、三上さん、坂巻さん、千葉さん、石川(由)さん、黒田さん ※石川(亮)さん

■オンラインゲームによる交流会の報告について

- 1)日 時 11月29日(水) 19時00分~21時10分
- 2)開催方法 Zoom によるオンライン
- 3)実施ゲーム 昨年同様「コードネーム」
- 4)参加者 チーム参加:3チーム11名 個人参加:3社5名 計16名 スタッフ3名
※前回は参加された方半分と、初めての方半分という割合だった。
- 5)感 想 ・今回もとても楽しく過ごせた。
・コロナがあけてリアルで会うことも可能となったが、オンラインならではの楽しさもあるし、遠距離の方も参加できるので、今後も回数を重ねて欲しい。
・今回の人数ぐらいが運営上、ちょうどよい人数だった。
・毎回同じメンバーだと飽きてしまうが、今回のように半分は初参加だと新鮮で良かった。
- 6)担 当 ◎田村さん、ニラさん、池端さん、塩谷さん、坂巻さん、千葉さん、石川(由)さん

第4回女性活躍ダイバーシティ委員会報告書(3/5)

日 時 | 2023年12月12日(火) 14時30分~15時45分

■外国人雇用に関する座談会の報告について

- 1)日 時 | 12月4日(月) 14時30分~16時15分
2)開催方法 | 事務局会議室でのリアル開催
3)テ ー マ | (1)メインテーマ
外国人従業員を雇用し、働き続けてもらうために
(2)ディスカッションテーマ
①外国人を辞めさせないためにはどうしたら良いか?
②外国人を受け入れやすくするために何をすれば良いか?
③プロジェクトメンバーに外国人を入れるときに、課題となることについて
4)内 容 | 最初に大和さん、白井さんから外国人雇用に関するミニセミナーを30分ほど実施。
セミナー後にディスカッションを行い、最後にグループごとに発表を行った。
5)参加者 | 20社 24名 6名ずつ4グループで実施
6)発表内容 | 別紙参照
7)担 当 | ◎大和さん、白井さん、松尾さん、板崎さん、千葉さん

■女性活躍ダイバーシティ委員会オープンセミナー開催について

- 1)日 時 | 2024年2月13日(火) 委員会終了後、16時~17時30分
2)テ ー マ | 発達障害というポテンシャル【正しい理解とサポートで人材から人財へ】
3)講 師 | 木津谷(きづや) 岳 様 発達障害専門キャリアコンサルタント
4)内 容 | (1)発達障害の基礎知識
(2)発達障害のマネジメント
5)そ の 他 | 申し込み時に質問事項を事前に登録してもらい、セミナーにて講師より回答いただく。
6)今後の予定 | 12月21日(木)の理事会周知、1月5日(金)又は1月9日(火)案内発信、2月7日締切
7)担 当 | ◎高木さん、ニラさん、松尾さん、遠藤さん、坂巻さん、千葉さん、石川(由)さん、
横溝さん、大和さん

■第18回女性活躍・ダイバーシティ表彰(旧、ベスト・ワーキング・ウーマン表彰)候補者募集について

- 1)募集期間 | 2024年1月9日(火)~2月19日(月)まで
2)募集内容 | 今回より、10月の理事会で承認可決された新規程にて募集を行う。
(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(新たに今回より追加)
3)今後の予定 | (1)12月21日(木)の理事会にて周知
(2)1月9日(火)案内発信、2月19日締切
(3)3月初旬審査会
(4)3月21日(木)理事会にて報告したのち受賞者を発表
4)担 当 | ◎國清さん、白井さん、板崎さん、千葉さん、石川(由)さん

第4回女性活躍ダイバーシティ委員会報告書(4/5)

日 時 2023年12月12日(火) 14時30分~15時45分

■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11日(月)~2024年1月31日(水)
- 2)アンケート用紙 今回のアンケートより、女性活躍の項目を追加。今後は、LGBT 等についての項目も追加を検討したい。
- 3)今後の予定 (1)2月1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 協会担当者あてに送付しているので、アンケートの提出を依頼したい。
- 5)担 当 ◎矢吹さん、坂本さん、千葉さん、石川(由)さん、大和さん、國清さん

■2024年度の事業計画について

- 1)委員会の開催
 - ・5月14日(火)、7月9日(火)、12月10日(火)、2025年2月19日(水)に開催予定。
 - ・2月の日程は、定例日が祝日のため、翌週の水曜日に変更した。
 - ・10月に宿泊研修又は日帰り研修を予定。
 - ・懇親会参加費を3,000円より4,000円に変更。
- 2)表彰制度事業
 - ・2023年10月の理事会にて規程を変更したことから、名称を「女性活躍・ダイバーシティ表彰」に修正。
- 3)雇用実態調査アンケート
 - ・調査項目に「女性活躍」を追加。
- 4)女性次世代リーダー研修会
 - ・参加費を18,000円から20,000円に変更。
 - ・参加人数が増えるようであれば、参加費を下げることも検討。
 - ・女性だけでなく良いのではとの意見があったことから、黒田講師と表彰制度担当者で検討したい。
- 5)多様な働き方に対応したイベント開催事業(オンラインゲームによる交流会)
 - ・ゲーム内容は変更するかもしれない。

上記以外の「宿泊(日帰り)研修事業」「女性活躍ダイバーシティ委員会オープンセミナー」「座談会」「ダイバーシティ並びにワークライフバランスに関する勉強会」については、2023年度同様に計画する。

■委員会名称について

女性活躍ダイバーシティ委員会の名称を2024年度よりダイバーシティ委員会に変更することについて提案があった。

ダイバーシティ委員会では、「女性活躍」「障がい者活躍」「高齢者活躍」「外国人活躍」を柱に事業を展開する。千葉委員長が委員会の活動趣旨について作成し、理事会又は常務理事会で提案したい。

■その他

参加者より、来年度の事業についての考えを伺った。

- ・障がい者の雇用、労働形態について情報収集したい。
- ・身体障がいや精神障がいの方に比べて知的障がいの方の活躍の場がない。活躍の場を提供するにはどうしたら良いか？

第4回女性活躍ダイバーシティ委員会報告書(5/5)

日 時 2023年12月12日(火) 14時30分~15時45分

- ・精神障がいの方は、使い方しだいでとても仕事ができることから、ノウハウを研究して活躍の場の提供に繋がりたい。
- ・外国人をきちんと雇用できる環境、能力を発揮できる環境をどうしたら作れるか?考える場や情報提供できると良い。
- ・女性次世代リーダー研修会に過去参加された方々の同窓会のような会を開催したい。参加当時と比べて今どうしているか?役職は?等、情報交換会を行いたい。
- ・今あるテーマ、例えばLGBTQや発達障がいのグレーゾーンについて等をもっと掘り下げたい。
- ・他の業種では障がい者が活躍しているところを見るがIT業界はあまりない。障がい者が活躍している企業の話聞いてみたい。
- ・身近に手話を使っている方がいるので興味がある。勉強してみたい。
- ・以前、外国人を雇用していたが、2~3年で帰国したり転職して現在はいない。外国人を雇用して働き続けてもらうにはどうしたら良いのか勉強したい。
- ・外国人を雇用したいというニーズは多いように感じる。今後、それを達成するために必要な情報を提供したい。
- ・高齢者雇用だけでなく、あわせて介護と仕事の両立への取り組みについても情報収集したい。
- ・雇用実態調査をもっと活用できると良い。活用法を検討したい。
- ・外国人の雇用に関して、会社の体制だけではなく一人の人としてどうしたら良いのか勉強したい。例えば、コミュニケーションをとる努力の一つとして、日本人も英語で話すなどできると良いと思う。
- ・採用後に発達障がいのグレーゾーンだと分かった場合どうしたら良いのか? 客先では先輩の社員とうまくいかなかったり、社内の業務もうまくいかず、結局、休職から退職したケースがあった。
- ・女性活躍に力を入れているので、今後も女性次世代リーダー研修会は参加していきたい。
- ・外国人の雇用に関して社内の体制ができておらず悩んでいる。
- ・カミングアウトした方のフォローについてどうしたら良いのか?
- ・会社を設立してから間もないので、外国人や高齢者雇用については考えつかない。また、LGBTの方のための施設の準備などは、共有施設の場合、自社だけでは何も解決できない。
- ・外国人留学生が多くいる学校の先生や、外国人の雇用について対応している公共の機関の方にセミナーをしてもらうと良い。また、助成金を出す機関の話も聞きたい。
- ・障がい者雇用の成功例、再雇用制度について勉強したい。
- ・外国人雇用について、採用担当者など興味のある方はセミナー等に参加して勉強しているが、外国人を受け入れたあとの社内体制や配属先の社員へ周知する方法など勉強したい。
- ・他団体でのダイバーシティに関する取り組みについて情報交換会したい。
- ・雇用実態調査の結果について整理して、今後の課題を見つけて対応策を検討したい。
- ・委員会の目的やプライオリティを明確にし、実施する事業の対象が誰なのかはっきりさせる。
- ・更年期障害について勉強してみたい。女性だけでなく男性にも大いに関係することでもあるし、更年期障害によりうつを発症、休職から退職となるケースもあるなど、今後、労働力に直結する。フォローや改善法の情報も収集したい。
- ・今後の未来像(結婚や出産、子育て等)について不安や悩みがある方が、経験談等を聞ける場を提供できると良い。

■次回委員会

第5回女性活躍ダイバーシティ委員会は、2024年2月13日(火)に開催します。是非、ご予約ください。

以上

外国人雇用に関する座談会 報告書

- 日 時 2023年12月4日(月) 14時30分~16時15分
- 会 場 神情協事務局 会議室
- 参加者 24名

外国人を辞めさせないためにはどうしたら良いか？

- ◎外国人を雇用するにあたり、帰国してしまう、ホームシックになる、結婚や出産等によりライフプランが変化するなど問題が多々ある。
- ◎ずっと働く人の採用は難しい。
- ◎学費の負担や奨学金があると日本へ来るきっかけとなる。
- ◎現在は円安の影響や日本の給与水準があがらないなど日本で働くメリットがない。
- ◎積極的に日本の魅力を伝え、働き続けてもらうようにする。
- ◎社内でイベントを開催して家族ぐるみで参加してもらうなど、安心して働いてもらう環境を整える。
- ◎長く働くことを期待せず、これだけ教育をするからこれだけ勤めて欲しいなど、お互いに期間を定める。
- ◎モチベーションを維持するため、新しいことにチャレンジする環境を用意する。
- ◎自身で興味のあることや勉強のプランを考えてもらい実行できるよう支援する。

外国人を受け入れやすくするために何をすれば良いか？

- ◎現場の教育が必要
 - 採用する方の国、生活等を調べて社員に共有する。
 - 採用する方の国を知る。
 - 人を知る前に国を知る方ことから始めた方が良いかもしれない。
 - 現場と一緒に学んでいく姿勢が大切。
 - 上から目線では迎えない。
- ◎職場の雰囲気づくり
 - 入社するまでの期間、こまめにメールのやり取りをする。
 - 内定者研修に参加してもらうなどコミュニケーションをとるよう心掛ける。
 - 不安があれば相談できる体制を取っておく。
 - 一緒にやっという雰囲気作りが大切。
- ◎地域のコミュニティへの参加
 - 地域のコミュニティに参加してコミュニケーションをとるようにする。
 - 生活習慣などは日本人から教わるより、同じ国のコミュニティから教えてもらうほうが良い。
- ◎翻訳ツールの利用
 - 翻訳してくれる便利なツールが沢山ある。
 - 翻訳のツールをうまく活用してコミュニケーションをとる。
 - 誤解のないようコミュニケーションをとることが大切。

プロジェクトメンバーに外国人を入れるときに、課題となることについて

- ◎メンバーで仕事をしていく上で大切なのはコミュニケーションである。
- ◎国が違えば言語、文化、考え方、暮らし方や宗教が異なってくる。やっていいこととやってはいけないこと、日本では当たり前だが、他国では当たり前ではないことを社員へ周知することが大切。
- ◎外国人を受け入れる会社は、異なる文化や宗教の情報をきちんと知っておいてもらう必要がある。
- ◎宗教や文化により仕方のないこともあるが意識を摺り寄せていく。
- ◎日本は曖昧の文化。やっていいのか、やってはいけないのか、外国人からすると分かりづらい。
- ◎曖昧な指示にならないよう、仕事の指示は英語でするのも良い。
- ◎お互いに共通の意識を持つことが大切。
- ◎ランチや飲み会など、宗教上食べられないものがある場合の配慮は大切。
- ◎文化がかなり違う。宗教はもちろん、仕事やプライベートに関する考え方が違う。
- ◎自国で長期休暇を取る期間に休暇を希望。社内勤務であれば調整しやすいが派遣や出向の場合は難しいが、なるべく対応したい。
- ◎プロジェクトメンバーに外国人を入れようとする際 NG となるケースについて
 - 書類選考で落とされる。
 - 技術流出を考慮して外国人不可の場合がある。
 - ロケットなど最新技術のものや国の事業など外国人が加われないケースがある。
 - 特別な事情がないケースでは、外国人 NG と言われていても、該当する方の日本在籍期間等によって可能となる場合もある。
- ◎国際問題について
 - 日本の仕事を海外でしている場合該当することがある。
- ◎考え方の違いが大きい。お互いの考え方ややり方についてしっかりコミュニケーションを取り仕事をしていけると良い。

以 上