

第1回ダイバーシティ委員会報告書(1/3)

日時	2024年5月14日(火) 15時00分~17時20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、塩谷、高橋、ニラ、安齊、佐藤、池端、三上、白井、渡辺、板崎、田口、坂巻、矢吹、大西、石川、古田、横溝、小林、守屋 (敬称略) 事務局

■新メンバー紹介

下記2名の新メンバーの紹介があった。

- ・佐藤明日香氏 (株)アイネミッション
- ・古田 翠氏 ナレッジビーンズ(株)

■協会活動報告について(3月・4月度理事会より)

1)入会について

3月と4月の理事会において正会員4社、賛助会員3社が入会しました。また、3月末で、正会員7社、賛助会員1社の退会があり、4月度理事会時点の会員数は、正会員297社、賛助会員53社、合計350社となります。

2)第8期後期理事候補及び副委員長選任について

下記の方々が理事候補及び副委員長として新たに選任されました。なお、理事は6月開催の定時社員総会にて承認されたのち、副委員長は4月1日より就任となります。

【理事】

- 退任 石田 誉幸氏 株式会社CIJ(技術委員会)
- 新任 河原 啓氏 株式会社CIJ(技術委員会)

【副委員長】

- 退任 中山 泰秀氏 株式会社イーアイネット・テクノロジー(企業経営委員会)
- 新任 小林加奈子氏 株式会社バリュー・エージェント(企業経営委員会)
- 新任 佐伯 友道氏 株式会社アイネット(横浜市交流委員会)
- 新任 大橋 朗大氏 株式会社エルテックス(技術委員会)
- 新任 栗山 桂一氏 株式会社イーアイネット・テクノロジー(技術委員会)

3)2024年度定時社員総会及び関連行事について

6月20日(木)、横浜ベイシェラトンホテル&タワーズにて2024年度定時社員総会を開催することが承認可決されました。

当日は、総会終了後に第18回女性活躍・ダイバーシティ表彰式とSE講座講師認定書授与式を続けて開催するとともに、ロサンゼルスオリンピックのメダリストで元体操選手の森末慎二氏を講師に招いての記念講演会と会員交流懇親会もあわせて開催します。

4)その他承認事項

- ・2023年度決算予測及び2024年度事業計画(案)・収支予算(案)
- ・女性活躍ダイバーシティ委員会の名称変更について
- ・設立40周年特別委員会発足について
- ・神情協SE講座講師認定規程への追記について
- ・第18回女性活躍・ダイバーシティ表彰受賞者承認について
- ・SE講座認定講師承認について

第1回ダイバーシティ委員会報告書(2/3)

日 時 2024年5月14日(火) 15時00分~17時20分

5)今後のイベント予定

- | | |
|----------|---------------------------|
| 5月21日(火) | 神情協親睦ゴルフコンペ |
| 6月01日(土) | 家族慰安地引網大会 |
| 6月04日(火) | 先端技術研究会参加者向け説明会 |
| 6月05日(水) | 第3回営業担当者交流会(名刺交換会) |
| 6月12日(水) | 第2回教育担当管理者セミナー |
| 6月18日(火) | 第1回CTF(CaptureTheFlag)競技会 |
| 6月20日(木) | 2024年度定時社員総会・記念講演会・懇親会 |
| 6月21日(金) | 第2回労働福利セミナー |
| 7月05日(金) | 神奈川県私立大学就職研究会(県就研)主催情報交換会 |
| 7月06日(土) | 懇親船釣り大会 |
| 7月10日(水) | 第2回ダイバーシティ委員会&オープンセミナー |

■女性活躍・ダイバーシティ表彰式の進行について

- | | |
|---------|---|
| 1)日 時 | 6月20日(木) 15時25分~15時50分 ※集合時間 14時45分
※表彰式の開催時間と集合時間が変更になっています。 |
| 2)会 場 | 横浜ベイシェラトンホテル&タワーズ |
| 3)受 賞 者 | 55名 |
| 4)確認事項 | 新設の「ベストパートナー賞」について
・胸花は、女性受賞者同様ピンクを用意する
・記念品は、カタログギフトの「男性版」を用意する |
| 5)手 伝 い | 司会:白井さん 賞状授与・補助・受付・進行:石川さん、矢吹さん、横溝さん、ニラさん |
| 6)そ の 他 | 名称の「女性活躍」は取ったほうが良いとの意見があった。今後検討していきたい。 |

■委員会オープンセミナーについて

- | | |
|---------|---|
| 1)日 時 | 7月10日(水) 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)テ ー マ | その体調不良 漢方に任せてみませんか |
| 4)講 師 | 中田 佳延 氏 医学博士
社会福祉法人湘南福祉協会 総合病院 湘南病院 内科部長 東洋医学センター長
東海大学医学部専門診療学系 漢方医学 准教授 |

■ダイバーシティ委員会宿泊研修会について

- | | |
|-------|---|
| 1)日 時 | 9月27日(金)~28日(土) 泊2日
・委員会 17時00分~18時00分
・懇親会 18時00分~20時00分 |
| 2)会 場 | エクシブ 箱根離宮
今回はオンラインでの出席はできません。リアル参加のみとなります。 |

第1回ダイバーシティ委員会報告書(3/3)

日 時 2024年5月14日(火) 15時00分～17時20分

- 3)内 容 27日の委員会開催前に、下記の2コースを用意。
・ゴルフコース 大箱根カントリークラブ
・観光コース 鈴鹿かまぼこ博物館見学&かまぼこ・ちくわ作り体験
※翌日は朝食後に自由解散となりますが、希望者で近辺を観光することも可。
- 4)参加費 10,000円～12,000円/名程度を予定
※上記金額は懇親会(食事)代。宿泊はせず懇親会のみ参加して帰宅もOK
※宿泊費は協会からの補助(6,000円/名)で支払う予定
- 5)その他 ・7月の委員会開催案内と一緒に宿泊研修についても案内する予定です。各種手配がありますので、早めにご登録いただきたくお願い申し上げます。
・前山副会長、高橋さん、小林さんが宿泊研修の担当者になりました。

■女性次世代リーダー研修会について

- 1)日 時 9月5日(木)、10月1日(火)、11月19日(火)の午後 月に一度、計3回
- 2)会 場 神情協事務局 会議室
- 3)講 師 黒田佳奈子 氏 株式会社 WOMAN COLLEGE(ウーマンカレッジ)代表取締役
- 4)内 容 前年度同様に予定しているが、一部、最新情報を盛り込んでいただく
- 5)参加費 20,000円/名予定
- 6)その他 ・6月の理事会にて周知したのち募集を開始する。
・総会やビジネスフォーラム等で積極的にPRをして集客したい。

■その他の事業について

- 1)雇用実態調査アンケートは、例年通り実施予定。但し、項目をブラッシュアップするかもしれない。
- 2)多様な働き方に対応したイベントについては、今後検討予定。

■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

まず、男性の育児休暇についての概要を小檜山さんから説明いただき情報を共有した後、実際に企業であった事例について紹介し、その後意見交換を行った。別紙参照。

■次回委員会

2024年度第2回ダイバーシティ委員会は、7月10日(水)に開催します。是非、ご予約ください。

以上

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 報告書

N社事例紹介

■昨年あった男性育児休暇取得について

- ・N社 従業員は700名
- ・昨年度の育児休業取得者 女性12名 男性5名
- ・会社は銀行のシステムが中心。設計、プログラミング、テスト、運用まで行っている。
- ・現在の業務は、4名で担当。
- ・育児休業を取得したのは、30代男性、現在の業務を13年経験している中心的な存在。
- ・取得期間は昨年6月～8月の3か月。4か月前に告知あり。
- ・4名で契約しているが請負のため仕事を消化すれば3名でも問題ないことから、育休中の補充はなく3名でこなすことになった。一番稼働がかからない時期であったことも要因。
- ・事前に細かな引き継ぎ書を作成。手順等がきちんと整えられ業務手順を整理する良い機会になった。
- ・入社2年目の社員は、あまり協力的ではなかった。子育てで休むことに対する理解があまり得られなかったのかもしれない。
- ・今回、取得者は第2子の出産のため育休を取得。第1子を中心に面倒を見ることに。復帰後、育休取得はとても良かったと言っていた。
- ・今回育休を取得したことで、自分の仕事を人に任せられるようになったように感じる。また、周囲も任せっぱなしではなく積極的にカバーするようになった。

■N社の育休制度の始まったばかりのころ

- ・当時、妊娠や出産、産前産後、育休までの流れをどのように整えるか、社内で委員会を立ち上げて検討する機会があった。委員は立候補であったが、「権利を振りかざしてほしくない」という理由で委員会に参加してきた女性社員もいた。
- ・委員会は、子育て中の女性社員、未婚の女性社員、キャリア志向の女性社員と色々な立場の社員がいてとても大変だった。
- ・育休中にカバーにはいってもらった社員が別部署から来たりすると、仕事が合わず育休取得者が戻った際に辞職してしまったケースもあった。
- ・ある女性社員は、結婚する気も出産する気もない、子育てをしている人のカバーは、国や社会がすべきで、側にいる人が慈善事業としてやることではないと言っていたが、その後病気になって休暇をとっていた。また、委員会に「権利を振りかざしてほしくない」からと参加してきた女性社員は、遅くに結婚出産をして、当時委員会で整えた時短の制度を利用して乗り越えていた。「持ちつ持たれつ」と考えられるとうれしい。
- ・仕事の事情、個人の事情、休業中にカバーしてくれる側の事情等、その時によって対応が異なってくることから、しっかりと話し合う必要がある。
- ・現在、育休は3歳になるまで取得可能で、時短勤務も小学校3年生まで可能となっている。この制度を利用して3人の子育てしていた社員もいるので、制度が整備されるほど子供が生まれる率が高くなるのかもしれない。

主たる意見・感想

- ・子育てをすることでその後の人生に大きな影響があると思う。だから、積極的に育休を取った方が良いと思っている。
- ・現在未婚だが、子育ての話は聞いているし、また職場でも育休を取得した人も多い。プロジェクトメンバーの中でも 1 か月の育休を取得した人がいるが、復職後、自分の時間を使って家のことをやる意識が芽生えたとの話を聞いて、自分の時も是非取得したいと思っている。但し、どれぐらいの期間取得するかは葛藤がある。メンバーに負担がかかるとなると胸が痛む。
なお、今まで長期の休暇(全員が休むGWや年末年始を除く)を取得したことがないので、どんな気持ちになるのか不安。
- ・男性が育休を取得することが考えられないところに子育てをしていたので、当時は職場を離れることなど考えられなかったが、子育てに携わりたい気持ちはあった。現在のように社会的に男性育休を取得できる状況であれば、家族のために育休を取りたかった。
- ・子供を会社に連れてきて仕事をしている人もいるような環境なので育休は取りやすい。今いる現場でも取得している人はいるので、積極的に制度を利用したい。
- ・仕事を任すのが難しい。育休を取得するなら、仕事の任せ方を考えておく必要があると感じた。
- ・社内で育休は普及していると思っている。初の育休の際は、その人しかできない仕事だったため大変だった。男女問わず、しっかりと引継ぎができる状況にすることによって育休が取りやすくなると思う。
- ・妊娠、出産、子育てや育休など、実際に経験しないとピンとこない。セミナーや社員総会等で周知や啓蒙活動をする必要がある。
- ・日本で働く外国人の男性はほぼ育休を取っているように感じる。男女関係なく育休を取るのか当たり前という環境の職場であれば、普通に育休を取るのではないか。また、先ほどの事例紹介で、育休取得のため 1 名少ないまま業務を行っていたとのことだが、生産性があがったと考えることもできる。
日本人の作業は丁寧だが余分な手間をかけている部分もある。仕事をする人数が減ればその丁寧な部分がカットされ生産性につながると思う。
- ・今の若い人は企業の福利厚生の体制を大切に感じているようだ。仕事の内容等より、長く働ける環境が整っている企業を求めている人が多いように感じる。
- ・現在は、育休中もテレワークで対応可能。一日は無理かもしれないが、育児や家事の合間に仕事ができる環境が今は整っていると思う。完全に休まないでも良い状況になれば、育休もとりやすいのでは？
- ・今後働き方は変わっていく。仕事に早く戻りたい女性や、長く休むことに抵抗のある男性もいることから、育休を取得させるだけではなく、個人の希望にあわせて働き方も提案することで、働きながら育児をすることもできるのではないかと。また、育児を経験することで、突発的な問題を解決するスキルや要求をくみとるスキルなどが向上すると思う。
- ・女性が第一子出産後、46.9%の方が仕事を辞めているとの統計がある。いろいろと整備されてきているが、女性にとって出産、育児は今でも重い事柄だ。パートナーと話し合いつつ、時には働き方を変えながらイキイキと働き続けることができると良い。
- ・現在、育休中の社員がいるが、いつ戻るか不明。また若い世代も入社してきているので、会社は働きやすい環境を整えていかなければ、辞めてしまったり、戻ってこなくなったりするだろう。年配の方の理解が得られないこともあるので、中間層が調整役となり整備していきたい。
- ・大きな仕事の前に 1 か月の育休を取得した男性がいたが、周囲がサポートした。また上司は子供をあやしながらテレワークで会議に参加するなど、働きながら子育てをしていた。

- ・男性の育休がない時代に子育てをしていたが、毎日、帰りを待ちわびていた。時短勤務などで少しでも一緒に子育てをしてもらえると良かった。
- ・完全な育休を取らず時短で働くと言児休業給付金が出ない。完全在宅のスーパーフレックスで働くことも選択できるようにしているが、ほぼ育休を取得している。また、仕事の内容によって育休が取りやすさが異なるので、会社はどんな状況でも育休を取りやすくする環境を整える必要がある。なお、会社としては、妊娠が分かっただらすぐ知らせたいと思う。出産まで時間があれば各種調整ができると思うから。
- ・育休を取った男性が育児をしないという話を聞く。男性からは育休を取っても何をしてよいかわからないと聞く。特に第一子の場合は、教育が必要かもしれない。母親の方がいいのではといった言い訳ができないよう啓発が必要。

以 上