

金融機関と女性活躍推進

本特集では、金融機関で活躍する森田氏、淡路氏にこれまでの自身の経験も交えながら、女性活躍推進について述べていただく。各金融機関においても女性の役職への登用が段々と増えてきている中、金融機関における現状や課題を探る。また、先般のいわゆる女性活躍推進法の制度改正、賃金の差異等の法務面にまつわる現状につき、田邊弁護士が解説する。(本誌編集部)

1 制服から考える女性活躍推進

あおぞら銀行 執行役員

森田 由起子

一 はじめに

筆者の娘は就職活動を終えた学生であるが、企業研究の過程で、女性だけが制服を着用している企業には違和感があったと言っている。就活中の学生が得られる情報は限られているが、企業訪問時に目に飛び込んできると、職員の服装は大きな情報であり、学生側の企業を見る目と、企業側の考えに乖離があるかもしれない、と気づかされた。先般、「女性活躍推進」をテーマに、金融機関や関係者が集ま

る外部コミュニティで登壇する機会があり、制服の有無について参加者に尋ねてみた。

図表1はパネルディスカッションで使用した筆者からの「問い」である。20代の頃に漠然と感じていた筆者の問題意識と、娘との対話での気づきをもとに参加者に問いかけてみると、50人中、約7割程度の参加者が「こういうことがある」と手を挙げた。

本稿では、女性活躍推進のテーマの中から、金融機関女性職員の制服について取り上げた。

なお、本稿の内容・資料は筆者の見解・調査に基づくものであり、所属する企業や組織の立場、意見を代表するものではない。

二 制服を振り返る

1 新人時代

筆者の就職活動は、男女雇用機会均等法施行後まだ間もない頃であった。女性も男性と同じように活躍できる総合職は狭き門であり、ようやく手にした就職先が日本債券信用銀行(以下、「日債銀」、現在の「あおぞら銀

【図表1】金融機関関係者が集う対話会での「問い」

1つでも当てはまる人?
▶女性職員だけ制服がある
▶お茶出しを女性職員だけをお願いすることがある
▶事務職の女性は、そもそも管理職になりたがらないのが現状だ
▶出産・育児などのイベントがあるので、女性活躍には限界がある
▶管理職になっている女性はいるが、かなり優秀で特殊なケースだ

(出所) JPBV (一般社団法人 価値を大切にする金融実践者の会) 第14回ハイブリッド対話会(2022年8月30日開催「ジェンダーギャップとバリュー・ベースド・バンキング」)にて使用したスライドの一部(筆者作成)





ダイバーシティは「女性活躍」と同意義に捉えられることで時に、昇進・昇格において女性を優遇することや、仕事の負担を減らし「優しく」することと履き違えられることがあるが、こ

ダイバーシティの考え方を企業が導入する際、その多くは「女性活躍」としてスタートしたのではと思う。当初は、「これまで男性と女性が役割分担することで会社があまく回ってきたのに、もともとやる気のない女性を無理に管理職や所属長、役員にする必要があるのか」と疑問に思っていた人も多くいたことと推測する。

ダイバーシティとは

私もでは、ダイバーシティ推進について本気で取り組む姿勢を行内外に示すため、中期経営計画で多様な人材の活躍に向けて制度・環境整備や意識改革、成長支援を行うことを明記し、

ダイバーシティの取組みを、女性だけのものにしてはならない。大切なのは、属性・個性を問わず、誰もが本気で働ける環境を創ることだ。

これは誤った認識だ。

ダイバーシティ推進は「多様な人材を尊重し、活かすこと」であり、その結果「多様性の掛け合わせによる価値創造によって、強い組織になること」である。決して女性を優遇することではない。

私は、入行してから13年間は支店、その後14年間はちばぎん

女性初の法人営業部長に就任

現在、取り組んでいるのは、「心理的安全性」の高い組織づくりである。誰もが不安や恐れを感じることなく、自分の意見を率直に言えて行動できる環境を作ることで、組織を活性化していきたいと考えている。

意思表示を行っている。

しかし、任されたからには全精力をつぎ込んでまい進するしかないと感じて決めた。実はその時点で、私の中に「心理的安全性」という言葉はなかったの

総合研究所（以下、「ちばぎん総研」という）というシンクタンクに出向し、研究員としてコンサルティングに取り組んでいた。2016年に銀行へ戻り、地方創生部を経て2020年4月に法人営業部長を拝命した。私の拝命はサプライズ人事と言っていると思う。なぜなら、私のそれまでの経験において、法人営業に関係する経験は、出向時代の企業コンサル（製造業）と、若干の貿易取引のみであり、与信判断は全くの未経験だったからだ。

2

心理的安全性が生まれる環境とその効果
女性初の法人営業部長を任命されて

千葉銀行 取締役常務執行役員

(グループCDDTO・グループCHRO)

淡路 睦





一 日本における女性活躍推進の現状

2016年4月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(いわゆる「女性活躍推進法」)が、10年の時限立法として施行され、女性の職業生活における活躍が叫ばれて久しい。しかし、2022年の日本のジェンダー・ギャップ指数をみると、いまだ日本における女性の経済参画は、世界水準と比較して、著しく低い状態にある。

1 日本の男女格差の現状
2022年7月、世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF)が「The Global Gender Gap Report 2022」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)も発表された。この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0を完全平等、1を完全平等として、そのスコアを示している。2022年の日本の総合スコアは0.650、順位は146カ国中116位(前回回は156カ国中120位)であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっている。

分野別にみると、次頁図表1のとおり「教育」は146カ国中1位(スコア1.000)、「健康」は146カ国中63位(スコア0.973)と高い水準である一方、「経済」は146カ国中121位(スコア0.564)、「政治」は146カ国中139位(スコア0.061)と低水準となっている。特に「経済」のスコアは前年の0.604より後退しており、2016年と同水準になっている。また、特にスコアが低い項目として、「管理的職業従事者の男女比」が指摘されている。

2 日本における「女性の職業生活」に関する歴史と現状
(1) 戦前の社会背景と女性の社会進出
日本における女性の労働参加は、明治時代の製糸・紡績を中心とする繊維産業から始まっている。しかし、この頃の大多数の女性は家業である農業に従事したり、家事・育児を担っていたりしたうえ、教育制度も十分でなく、当時の民法による「家」制度により、女性の地位は男性より低く位置づけられており、女性の社会進出や職業生活といった概念は一般的ではなかった。この状況は戦後まで続き、第二次世界大戦後の戦後改革の中で、ようやく、婦人参政権の実現、男女平等を定めた新憲法の制定、「家」制度の廃止、教育の機会均等を定めた教育基本

3

法律面から見た女性活躍推進の今

堂島法律事務所 弁護士

田邊

愛





金融機関における脱炭素対応

株式会社クニエマネージングディレクター 牧野 明弘



はじめに

昨今、国内外で脱炭素社会実現に向けての議論が非常に活発化しているなか、地域金融機関にとって喫緊の経営課題の一つは脱炭素への取り組みであろう。しかしながら、その取り組みには、なお課題が山積している状況にあるとしばしば耳にする。殊に、GHGプロトコルScope3カテゴリ15「投資」への対応については、悩みの種であろう。そこで本稿では、国内外の脱炭素に係る情報開示の動向、GHGプロトコルにおける各カテゴリのイメージを説明するとともに、金融機関としての具体的な

な対応や金融機関行職員が顧客に対してできることにも言及したい。

なお、本書のうち意見にわたる部分は筆者の個人的見解であり、筆者が所属する、または、かつて所属した組織・団体等の見解ではない。



ーグローバルにおける動向

脱炭素への取り組みを巡っては様々なイニシアティブがあるが、そのなかで注目すべきものを挙げると次のとおりである。

1 GHGプロトコル

GHGプロトコル(Greenhouse Gas Protocol)とは、各国の政府機関、企業、NGO等が協力

して策定したものであり、企業の炭素排出量計測基準のデファクトスタンダードとなっている。

GHGプロトコルは、サプライチェーンをベースとした排出量算出の概念を示しており、Scope1、Scope2、Scope3から構成されている。

Scope1は企業の経済活動による直接的なGHG排出、Scope2はエネルギー使用に伴う間接的なGHG排出、Scope3は企業のバリューチェーン上の間接的なGHG排出を指す。Scope3には配送や製品の廃棄等経済活動に对应した15のカテゴリがある。これ

らのイメージを図示すると図表1のとおりである。

2 気候関連財務情報開示タスクフォース

脱炭素対応の枠組みについてのイニシアティブは乱立しているが、気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、「TCFD」という)が影響力を持つことになり、2017年、気候関連の情報開示枠組みを設定したTCFD提言を公表した。

当提言は、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4つの柱を定め、各々に関し、推奨される開示内容を掲げている(図表2参照)。

指標と目標の一つとして、Scope1、2、および関連す