

# SDGs シンポジウム

## SDGs と金融

～私たち銀行界は何をしていくべきか～

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



【日時】 2018年11月27日(火)

【会場】 ベルサール東京日本橋



一般社団法人  
**全国銀行協会**

# ～目次～

## 第1部

- 基調講演 「SDGs と TCFD～銀行界に期待する取組み～」・・・ 3 頁  
後藤 敏彦 (グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン  
理事)

## 第2部

- パネルディスカッション・・・ 17 頁  
「SDGs における課題への取組み～人権と女性活躍の観点から～」

### 【モデレーター兼パネリスト】

藪本 雅子 (元日本テレビアナウンサー)

### 【パネリスト】

山崎 和恵 (三井住友信託銀行 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン  
推進室長)

秋月 弘子 (亜細亜大学 国際関係学部 国際関係学科 教授)

※なお、プログラムに記載している 第1部 基調講演① 全国銀行協会 会長  
藤原 弘治氏の講演は省略しております。

# SDGsシンポジウム

SDGsと金融～私たち銀行界は何をしていくべきか～

2018年11月27日(火) 13:00～16:00

ベルサール東京日本橋 HALL A  
(東京都中央区日本橋2-7-1 東京日本橋タワー B2階)

## 第1部 13:00～14:10

挨拶：岩本 秀治(全国銀行協会 副会長兼専務理事)

講演①：藤原 弘治(全国銀行協会 会長)  
「SDGsと金融～銀行界は何をすべきか～」

講演②：後藤 敏彦(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事)  
「SDGsとTCFD～銀行界に期待する取組み～」

## 第2部 14:30～16:00

パネルディスカッション  
「SDGsにおける課題への取組み～人権と女性活躍の観点から～」

【モデレーター兼パネリスト】

・藪本 雅子(元日本テレビアナウンサー)

【パネリスト】

・山崎 和恵(三井住友信託銀行 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン推進室長)

・秋月 弘子(亜細亜大学 国際関係学部 国際関係学科 教授)

主催：一般社団法人全国銀行協会

共催：一般社団法人全国地方銀行協会 一般社団法人信託協会 一般社団法人第二地方銀行協会

## 登壇者略歴

### 藤原 弘治

全国銀行協会会長／みずほ銀行取締役頭取

1985年4月入社。㈱みずほフィナンシャルグループ 常務執行役員企画グループ長などを経て、2017年4月より㈱みずほ銀行取締役頭取（現職）。2018年4月より全国銀行協会会長。

### 山崎 和恵

三井住友信託銀行 人事部  
ダイバーシティ&インクルージョン推進室長

1991年4月住友信託銀行に入社。年金営業、法人営業、企業調査等を経験。2002年4月から公的年金の運用窓口である公的資金運用部（現、受託資産運用部）に所属。2018年10月より現職。

### 後藤 敏彦

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 理事

（一社）グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 経営執行理事 NPO法人サステナビリティ日本フォーラム代表理事、NPO法人日本サステナブル投資フォーラム理事・最高顧問、（一社）グリーンファイナンス 推進機構理事など。

### 秋月 弘子

亜細亜大学 国際関係学部  
国際関係学科 教授

国際基督教大学大学院行政学研究科博士課程修了（学術博士）。国連開発計画（UNDP）プログラム・オフィサー、コロンビア大学客員研究員等を経て2002年より現職。2019年1月より国連女性差別撤廃委員会委員。専門は国際法。

### 藪本 雅子

元日本テレビアナウンサー

日本テレビアナウンサーを経て報道局記者へ。警視庁、厚労省等を担当。2001年退社後、ハンセン病をテーマにした「女子アナ失格」（新潮社）を上梓。以来、全国の自治体、寺院などで人権講演を行う。

## 参加申込

以下の(1)または(2)により**11月20日(火)**までにご連絡ください。  
(なお、会場の関係から、後日人数の調整をさせていただく場合がございますので、予めご了承ください。)

(1)全銀協ウェブサイト( [www.zenginkyo.or.jp/abstract/](http://www.zenginkyo.or.jp/abstract/) )の「**会員専用ページ**」にログインのうえ、「**会員向け情報**」の「**会員アンケート**」欄から、**必要事項をご登録ください。**

(注1)ログインの際に必要な「ユーザー名」および「パスワード」は、「全銀協ウェブサイト会員ページのユーザー名およびパスワードの変更」(平成30年1月4日付パ会第1号)をご参照ください。

(注2)申込内容の訂正・追加等をされる場合は、銀行名の後に「【再送】」と入力し、再度ご登録をお願いいたします。

(2)別紙に**必要事項**をご記入のうえ、E-mailまたはFaxにより別紙に記載の宛先にご回報ください。

## 会場アクセス

ベルサール東京日本橋 HALL A  
〒103-6005 東京都中央区日本橋2-7-1  
東京日本橋タワー B2階  
(地下鉄「日本橋駅」B6出口直結)

(注3)当日は、本講演会の受付(ベルサール東京日本橋)において、名刺を頂戴いたしますので、予め準備ください。

(注4)日本橋エリアには、ベルサール東京日本橋のほか、ベルサール八重洲がございますので、会場のお間違いのないようにご注意ください



## お問い合わせ

一般社団法人全国銀行協会

パブリック・リレーション部: 岩永、宮田 (TEL: 03-6262-6730 E-mail: [kouhou@zenginkyo.or.jp](mailto:kouhou@zenginkyo.or.jp))

コンプライアンス部: 大野、飛田、今井 (TEL: 03-6262-6753 E-mail: [comp@zenginkyo.or.jp](mailto:comp@zenginkyo.or.jp))

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事  
後藤 敏彦 氏

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの理事の後藤です。私は、サステナビリティ日本フォーラムの代表理事もしています。

■CSR 関連図

本日のお話で出てくる、「SDGs」、「ESG」、「CSR」、「Sustainability」といった言葉はすべて横文字です。私なりに整理すると、SDGs、CSR、それから CSV という言葉もありますが、これは攻めの CSR といった、一番大きな概念です。実際に企業が活動したり、報告書で報告したり、それから皆様方金融機関が評価したりするときは、軸が Triple Bottom Line（環境・経済・社会）であったり、ESG（環境・社会・ガバナンス）であったりします。実際には、軸だけでは「評価・活動・報告」はできないので、指標が必要です。それが、例えば ISO26000 で 380 項目ほどあり、GRI Standards だと 600 項目ほどあります。SDGs では 169 Targets というようなかたちです。要するに CSR、Sustainability、SDGs、ESG というのは、みんな同じことを違う角度から言っていると私は整理しています。その整理を資料 2 頁上段に示しているなので、ご参考にしていただければと思います。

■Post 公害 地球環境問題 世界の取組

地球環境問題について、国連がどのような取組みをしてきたか。先ほどは国連の歴史を藤原会長がお話されましたが、1972 年のストックホルムの国連人間環境会議、1992 年のリオサミット、2002 年のヨハネスブルグサミット、それから 2012 年のリオ+20、そして、2015 年に SDGs 採択とパリ協定というのが大きな流れです。50 年近くこういうことをやってくるわけですが、正直言ってますます悪化しているというのが実情です。まさに今、文明の変革期にあるわけです。

## ■環境・CSR 企業の取組

その間に企業はどのような取組みをしてきたかと言うと、だいたい 1990 年代に環境に関する取組をしてきました。銀行でも ISO14001 認証を取得しているところはあるでしょう。環境マネジメントシステム規格 ISO14001 が最初に出されたのが 1996 年です。2000 年代になると企業の取組は CSR というかたちになりました。私は GRI の運営委員や理事もしてましたが、1997 年ぐらいから活動しており、2000 年代に CSR、2010 年代になると、様々な動きが出てきました。ISO26000 が、2010 年に出てきて、その後、GRI が G4 を出した後に、すぐスタンダードにチェンジしました。また、IIRC が、統合報告のフレームワークを、EU が非財務情報の開示義務化を、金融庁がスチュワードシップコードを、それから、金融庁と東証でコーポレートガバナンス・コードをというかたちで、2010 年代に急速に大きな動きができてきています。2015 年に、大波としての Paradigm shift が起こり、さらに言えば、金融界にとっては、2017 年に TCFD のファイナルレポートが出されるという動きがありました。

## ■目次

本日は、以下四つのテーマに分けてお話をさせていただきたいと思います。最初に、簡単に SDGs について説明します。それから、TCFD は何かということ、なぜそういうことが今出てくるかについて、先ほど大きな流れは示しましたが、もう少し細かく今の時代についてお話をし、今後はどうしていくのかということをお話します。最後に、SDGs 等の参考文献について説明します。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業の集まりであり、SDGs に関する文献を翻訳したり作ったりしています。資料に付けた文献は、全て日本語で読めるものです。

## I. SDGs とは何か

### ■持続可能な開発のための 2030 アジェンダ SDGs

SDGs の一番頭は、「我々の世界を変革する」“Transforming our world”です。SDGs は、MDGs の後のものとして作られたということは、先ほど藤原会長の講演でお話がありました。MDGs は途上国中心でしたが、SDGs は全世界を巻き込んだものというかたちです。17 項目の中身を読んでいただくと、Triple Bottom Line に則って作ったと書かれています。Triple Bottom Line でもいいし、ESG の軸に替えてもいいかと思います。私なりにやってみると、資料 9 頁にありますとおり、目標 1 は S であり、目標 2 は E であり S でもあります。ガバナンスはすべての目標に必要なので、この 3 つで ESG になります。問題は、

13 番目の気候変動です。UNFCCC と書いていますが、これは気候変動枠組条約のことです。パリ協定とは、この気候変動枠組条約にもとづく協定です。SDGs のなかにパリ協定との連携ということが組み込まれているわけです。SDGs は9月に採択され、パリ協定は12月に採択されています。そういう意味では“双子の約束”ということになるかと思いません。

## II. TCFD

### ■FSB TCFD 金融安定理事会 Financial Stability Board

次に TCFD についてです。本日、全国銀行協会が「TCFD を支持する」と表明されました。すごいですね。金融安定理事会 (Financial Stability Board) は 2009 年のリーマンショックの後に作られた組織ですが、FSB が 2015 年 12 月に正式に発議して、実際にタスクフォースが作られたのが 2016 年の 1 月ですが、どんなタスクフォースかというと、“Task Force on Climate-related Financial Disclosures”です。つまり、「気候関連財務情報開示タスクフォース」というものが TCFD のことになります。この TCFD は、2017 年 6 月に提言を取りまとめているのですが、本体が四十数ページで、あと附属書と技術的補足文書があり、全部で 200 ページぐらいであります。この提言について、私が全部翻訳しており、2019 年の 1 月 8 日にサステナビリティ日本フォーラムにおいて、無料でウェブサイト掲載するので、日本語で読んでいただけます。

### ■提言の主たる特徴

提言の主たる特徴として、すべての組織、つまり銀行も含まれますが、すべての事業者が採用できるものです。最終的には、財務報告に含まれて開示されることになります。当面はなかなか難しいので、CSR 報告書等で出すことになろうかと思えます。財務へのインパクトについて、意思決定に有用な、将来指向の情報を要請するよう設計されています。TCFD は、投資家だけを対象としているのではなく、銀行・保険会社も全部対象に入っているため、ESG 投資だけではなく、融資も対象になります。TCFD は、間接金融も今後こういった問題に対して、気候関連の情報をちゃんと評価して考えなければならない、という勧告となっています。

### ■図2 推奨される気候関連の財務開示の中核要素 ガバナンス

資料 13 頁で「ガバナンス」と「戦略」、それから「リスクマネジメント」、「測定基準とターゲット」を掲げています。「測定基準とターゲット」は、「指標」と言ってもよいのです

が、必ずしも指標ばかりでもないので、「測定基準とターゲット」としてしています。あえて、「ゴール」とか「ターゲット」という言葉を使っているのは、SDGs の“Sustainable Development Goals”でも、「持続可能な開発目標」としてはいますが、日本で「目標」と聞くと、すぐ頭の中で文字転換して「必達目標」になってしまいます。しかし、「ゴール」は「必達目標」という意味はありません。資料の最後に掲げた参考文献の最初に「SDG コンパス」というものをあげていますが、この第1 ページ目に、ゴールについて、“priorities and aspirations”と書いてあります。ゴールは、優先課題であり、“ありたい姿”であって、必達目標ではないのです。ゴール1は、「貧困をなくす」ですが、2030年までに全世界で誰一人残さずに貧困をなくすなどということは、不可能です。つまり「必達目標」ではなく、「優先課題」であり、「ありたい姿」なのです。「ターゲット」は、ある意味では「目標」なのですが、それは単純な意味の「目標」です。しかし、日本のビジネスマンにとって「目標」というのは、すぐ「必達目標」になってしまいます。普通の日本人にとっては、「目標」は「目標」なのですが、ビジネスマンが目標を作ると、すぐ「必達目標」となってしまうので、私はあまり「目標」という言葉を使わずに、あえて「ゴール」、「ターゲット」という言葉にしました。「ガバナンス」、「戦略」、「リスクマネジメント」、それから「測定基準とターゲット」について情報開示をして、投融資、さらに言えば保険引き受けに役立たせるということが、このTCFDタスクフォースの勧告のミソになるわけです。

#### ■気候関連のリスク

気候関連のリスクについては、「移行リスク (Transition Risk)」と「物理的リスク (Physical Risk)」があります。

物理的リスクの「突発的リスク」と「慢性的リスク」とは何か。例えば、今年の夏はめちゃくちゃ暑かった、豪雨が結構起きたといったことが、「突発的リスク」に当たります。また、「慢性的リスク」とは、海面がじわじわ上がっていく、温度がじわじわ上がっていく、ということになります。金融機関の皆様方にとって重要なのは、物理的リスクよりも、移行リスクの方でしょう。「政策・法的リスク」、「テクノロジーリスク」、「資源リスク」、「評判リスク (Reputation Risk)」といったものが、金融機関の投融資先の事業に影響を与えるわけです。それを十分に見ないと、不良資産化しかねません。これは非常に高いリスクとなります。こうしたリスクは、不確実なものですが、非常に大きくなってきているということで、わざわざ金融安定理事会がこういった気候関連財務情報開示タスクフォースを作って、それについてちゃんと考えましようと言っているわけです。全国銀行協会も支持を表明されたのは、こうした問題意識からだと思います。



## ■気候関連の機会

一方で、オポチュニティーもあります。「資源の効率性」をどうしていくかということが、今後、大きな問題になります。また、「エネルギー源」については、再生可能エネルギーか化石燃料かといった問題があります。また、「製品とサービス」では、「もはやガソリン車は売れない、電気自動車に変えるのだ」となるかといったことも考えられます。「マーケット」については、どうなっていくか、自動車はもう売れなくなるのではないかといったこともあります。それから、「レジリエンス」は、“弾力性”“強靱性”ですが、気候関連リスクへ対応するかたちで企業を強化すれば、オポチュニティーにつながると言われています。

## ■非金融セクターの決定

資料 17 頁に示すように、TCFD では、気候変動に非常に影響を受けやすい業種を 4 分類しています。これ以外の業種ももちろん影響を受けますが、ここに挙げている業種は非常に影響を受けやすい業種とされています。一番影響を受けやすいのは「石油」と「ガス」、それから「石炭」、「電力会社」です。2 番目が「運輸」、3 番目が「材料と建物」、4 番目が「農業、食料、林産物」とされています。おそらく 2050 年に全て電気自動車にはならないと思いますが、自動車のかなりの割合が電気自動車になっている確率は高いと思われます。それから、日本の車の保有台数に関して、現在、人口が 1 億 2000 万人で 8000 万台の車があります。2050 年には人口は 1 億人になります。自動運転が入ってきたら、車の台数はどのぐらいになるのでしょうか。おそらく、2~3 千万台、今の 3 分の 1 から 4 分の 1 になる可能性があります。しかもその半分ぐらいが電気自動車だと、ガソリンスタンドはどうなるのでしょうか。銀行の融資先にガソリンスタンドがあるかと思います。このように、これから右肩下がりになくなっていくという業種があり、そこをどういうふうに業種転換をするかということが、今、強く問われているわけです。

## ■図 12 実装の道筋 (例)

企業はシナリオ分析して、自分たちの業種業態やビジネスモデルをどういうふうにしようかということを考えようというのが、資料 18 頁に示した図 12 です。こうした分析は、実は結構エネルギーも要るし、力も要ります。これをどうするかということが、これから考えねばならないことになります。TCFD も「すぐやりましょう」とは言っておらず、「5 年ぐらいかけてとにかくやりましょう」と言っているわけです。皆様方も、これをどうやって進めるか考える必要があります。

## ■Sustainable finance

世界のルール設定で「欧州は」というお話が、藤原会長の講演でもありました。TCFDが出た後すぐ、2018年1月に、「FINANCING A SUSTAINABLE EUROPEAN ECONOMY」というレポートが出されました。レポートを出すと、3月には、10項目のアクションプランが出されました。5月にはもう、三つのレギュレーションが欧州議会に提案をされています。欧州は、このようにルールセッターの役割を果たして、「がんがんルールを作っている」という動きをしています。日本の場合、全国銀行協会が本日TCFDに賛同すると表明されましたので、まだまだ間に合うかなというふうに思っています。

### Ⅲ. 今の時代

では、なぜパリ協定なのか、なぜESG投融資か、TCFDか。「なぜ、なぜ、なぜ……」ということについて、今の時代を少し振り返ってみたいと思います。

#### ■2015 文明のパラダイムが変わった（変えた）

2015年、文明のパラダイムを人類社会は変えたわけですが、これはどういうことかというところ、このSDGsとパリ協定がまさにそれを示すものです。日本でも、周回遅れですが、かろうじて2015年にトヨタが環境チャレンジ2050を出しました。それから、世界最大の年金基金のGPIFが国連責任投資原則に署名したのも、この2015年です。辛うじて間に合っているかなと思います。

では、パラダイムはどういうふうにシフトしたのか。近代始まって以来のパラダイムは「進歩」であり「成長」でした。これは、実は暗黙のうちに「無限」を前提にしていたのですが、もはや我々の地球環境は、「無限」ではないわけです。「有限」な地球の中で、「無限」を前提にした進歩、成長はあり得ません。だったら、「持続可能な発展（Sustainable Development）」に変えよう、ということが、2015年のパラダイム・シフトなのです。

#### ■パラダイム・シフト SDGs

我々の世界を変革する、「TRANSFORMING OUR WORLD」という表題の次に、世界を持続可能で、レジリエントな道筋にシフトしよう、「need to shift the world on to a sustainable and resilient path」。それから、誰一人残さないことを誓う、「no one will be left behind」。持続可能な発展のための2030アジェンダの最初の数行にこういうことが書かれています。そしてさらに17のゴールがあります。要するにSDGsは、「我々の世界を変革しよう」という文書ということです。

#### ■パラダイム・シフト パリ協定

パリ協定が 13 番目のゴールとつながっているときましたが、パリ協定では、「2℃より十分低く、1.5℃をターゲットに」、そして「20 世紀後半には、CO<sub>2</sub> 排出を実質ゼロにする」ことを掲げています。

#### ■パラダイム・シフト

要は、パラダイム・シフトということです。パリ協定以前には、「低炭素社会を作りましょう (Low Carbonization)」と書いていたが、今は、「脱炭素 (De-Carbonization)」と変わっています。これは、経済社会システムの大変換です。先ほど、自動車とガソリンスタンドの例をお話ししました。自動車で言えば、エンジンと変速機があり、エンジン車には、変速機が要る。もしこれが全部電気自動車になったらどうなるでしょうか。私は全部が電気自動車には変わらないと思っていますが、変わったら今のガソリン車の製造原価の 4 割がなくなってしまう、おまけに自動運転が入ってきて台数が減ったら、どういうことになるかということです。

#### ■地球の平均気温は、今後も上昇する

資料 25 頁に示しているように、2018 年の今やらなければ「0.3~1.7℃上昇」の方向にはいきません。下手をすると、4℃、5℃、6℃上がってしまいます。だから「今やる」ということです。「50 年だから、もうちょっと先だ」「そんな 30 年先はわからない」という問題ではないわけです。

#### ■GLOBAL WARMING OF 1.5℃

資料 26 頁は、今年の 10 月 8 日に出された IPCC のスペシャルレポートですが、大変怖い内容となっています。気温の上昇を 1.5℃にしようと思ったら、2050 年ごろに CO<sub>2</sub> 排出量をゼロにしないといけない、そうすると 2018 年現在から「崖みたいに減らさないと 1.5℃にはならない」というレポートです。これはもうはっきり言って不可能です。たぶん日本だと、「こんなのは無理だ」という話にしかありません。しかし、パリ協定の中には、“Climate Justice”、「気候正義」という言葉が入っています。“Justice” というのは、一種キリスト教の概念で、「できる、できない」ではなく、「やらねばならないこと」ということを意味しています。それに努めないと、どういうことになるか。最後の審判で地獄に行くか天国に行くかの分かれ目ということです。だから、日本では「できる、できない」という議論になりますが、ヨーロッパでは「できる、できない」の議論にはなりません。「やること」なのです。しかも、欧州はルールセッターで、どんどん押してきます。日本

の場合は、利害調整をやっているうちに、彼らにどんどん押されてしまいかねない、というリスクをはらんでいます。

#### ■ Humanity's Ecological Footprint

60年代ごろまでは人類社会は地球の環境許容量のなかで動いていたわけですが、今は、もはや地球約 1.7 個分を使って活動しているという状態です。これは将来のものを先取りしたり、過去の貯金を食いつぶしているという状態を意味しています。アメリカ並みの生活をするに地球 5.5 個分がかかり、日本並みの生活をするに地球 2.5 個分が必要だと言われています。こうした状況の中で、いかに持続可能な、“Sustainable Development” の枠内に収めるか、ということが今問われていることになります。

#### ■ 日本の格差は先進国ワースト第 2 位

資料 28 頁にあるように日本の貧困率は、先進国ワースト 2 です。土日に「子供食堂」という、子供に無料で食事を提供する取組みがあることをご存知でしょうか。名前ぐらい聞いたことがあるでしょう。食事を満足にとることができない子供たちに食事を提供する「子供食堂」が日本全体で、どれぐらいあると思いますか。2,000 箇所を超えていて、一つの都道府県で平均 40 以上あります。それほど日本の貧困格差は今、ひどい状況だということです。

#### ■ The Evolving Risks Landscapes, 2008-2018

資料 29 頁は、ダボス会議でいつも出されている「世界のリスク」ですが、色の違いを見てください。10 年前からどんなふうに変化しているのでしょうか。なんとなく空色から緑色に変わっています。緑色は、基本的に環境問題を表しています。空色は、経済問題です。確かに 10 年前は、リーマンショックの後で経済問題が非常にリスクとして大きな部分を占めていました。今は、もはや「気候変動への適応と緩和の失敗」といったことが非常に大きな課題になってきています。なぜ金融安定理事会が TCFD を作って、それに対応しなくては行けないかということに言及したのも、こういったリスク認識が背景にあるからです。

### IV. 今後に向けて

#### ■ 2030 年までに確実に起きること

今後に向けてということですが、例えば 2030 年までに確実に起きるのは「少子高齢化」

です。それから、パリ協定については、5年ごとに見直すこととなっており、日本も「2030年までにCO<sub>2</sub>を26%削減」という目標を出していますが、各国が出している数字を足し合わせても、2℃には到底達しません。5年ごとに見直すということは、今後5年ごとにどんどん強化していくということですし、おまけに資料26頁の1.5℃のスペシャルレポートが出されているように、強化の流れは、我々の想像を超えるようなものとなっています。「社会の中で、もっと強化しないと達成できない」という流れになることは目に見えています。5年ごとの見直しということは、企業人にとってみれば、“いつも見直し”を行っているということでしょう。いつも見直しが行われている状態を、「やらされ感」で後追いでいたのでは絶対に何もできません。この状況を先取りして、「うちはどういうふうにしたらいいか」を考える必要があります。最後のゴールは見えているわけですから、このゴールに至るまでに、先取りをして、何をやったほうがいいのかということを考えるべき時になっています。「次にこんなものが出てきた」「じゃあそれにどう対応する」「次にまた出てきた」「なんだ、なんだ」という後追いでばかりやっていたのでは、たぶん全然ダメです。まさに皆様は「先取りをする」ということを、「今」やらねばならない状況にあるわけです。

「Fintechの大進展」も今後確実に起こることでしょう。これは、銀行は大変で、下手をすると、銀行業がなくなるかもしれない。「銀行機能は残るけど、今の銀行の形態はなくなるかもしれない」などという本もあるくらいです。Fintech というものが、どういうかたちで入ってくるか、ということが問題です。

それから、「ESG 投融資のメインストリーム化」ということもあるでしょう。藤原会長の講演で、“lender’s liability”のお話がありました。日本は、基本的に直接金融よりも、まだまだ間接金融がメインですが、その間接金融の担い手である金融機関は、まさに“lender’s liability”として、このESGという問題をどういうふうに捉えるかということが問われる状況になります。

#### ■確定している産業の状況

資料32頁に、自動車がどんなふうになっていくかということを示しています。2040年には、フランスもイギリスもガソリン車もディーゼル車も売れなくなります。今年からカリフォルニア他10州で“zero emission vehicle”の販売が義務化されています。今のところ7台に1台ほど、“zero emission vehicle”を販売しないと罰金を払うということらしいのですが、こういった問題が全部今起きているわけです。

ということはどういうことか。TCFDの「移行リスク (Transition Risk)」の中で、“Policy & Legal Risk”ということをお話しましたが、これはもう「リスク」ではなくなったということの意味しています。「リスク」というのは、「売れなくなるかもしれない」という不確

実性があるから、「リスク」なのですが、もはや「売れなくなる」ということは、リスクではなく、「デファクト (de facto)」になってしまったということです。これはたまたま自動車業界の話ですが、今後ありとあらゆる業界でそういった問題が起きてくることが予測される時代になっているということです。

## ■Innovation

こうした状況にどのように対応していくかということ、やはり、「イノベーション」ということでしょう。イノベーションというと、よく日本のマスコミの方は、「技術革新」と言うのですが、技術革新というのは、“Technological innovation”であり、これも重要ですが、真のイノベーションというのは、「創造的破壊」であり、場合によっては“disruption”という言い方であらわされるものです。「新結合」というような言い方も、最近イノベーションについて、言うようになっていきます。

イノベーションのドライビング・フォースは、「常識」と「非常識」の遭遇です。この後のセッションで、ダイバーシティの話も出てくると思いますが、ダイバーシティもまさに「常識」と「非常識」の遭遇ということです。例えば、男性だけの「常識」であるところに、女性が加わることで、女性が非常識だということではないが、「男性とは違う常識」が入ってこないダメだということです。日本人とは違った、外国の人が入って、それがうまくインクルーシブすれば、そこに化学反応が起きて、イノベーションの種が生まれます。要は、“Group Thinking”というものを排除しようということです。

先ほどお話した EU の非財務情報の義務化について、その最後の条項に面白いことが書かれています。「上場大企業は取締役会のダイバーシティについて方針を作って発表しなさい」と義務化しました。その立法理由を読んでもみると、要するに、“Group Thinking”では似たような人が議論していて、イノベーションが起きない、イノベーションが起きないと、その企業は発展しない、企業が発展しないことは、欧州経済の発展を阻害する、だから、特に大企業は、取締役会のダイバーシティポリシーを作って公表する、ということでこうした開示が義務化されたわけです。

## ■長期ビジョン策定の必要性

長期ビジョンはトップダウンがなければできませんが、ぜひ若手や女性を入れたチームを作って、長期ビジョンを作っていただきたいと思います。なぜ「ビジョン」と言ったか。「長期目標」と言うと、皆さん「必達目標」になってしまい、「2050年の目標なんか作れない」「そんなできるかできないかわからない無責任なことに私は判を押さない」などと言う社長が結構います。「2050年に生きているわけなのに、何をバカなことを言っている

んだ」と私も思いますが、要は、長期ビジョンというのは、そういうことではなくて、必ずしも数値目標でなくてよいし、定性的な表現でよいわけです。「わが社はこういうふうにしたい」とか、「CO<sub>2</sub> はゼロにする」などといった表現で構いません。トヨタが環境ビジョン 2050 で、「2050 年には車を作るのに CO<sub>2</sub> は 1g も出しません」「車から車を作ります、もはやバージン原材料は使いません」というチャレンジを掲げていますが、目標と言うと「どうやってやるんですか」と質問する人が多すぎるので、「これはチャレンジです」と言っています。そういう問題なのです。バック・キャストとフォア・キャストの組み合わせが必要になるということです。

### ■SDGs 取組レベル 3段階

SDGs は、取組みを始められた金融機関が半分ぐらいで、「これから」というところと「まだ」というところがあるようですが、私なりの評価をすると、取組レベルには3段階あります。第1段階は、これまで取り組んでいることと 17 ゴールのタグ付けです。これがだいたい第1段階で、金融機関では半分ぐらいができていたというのが現状のようです。第2段階になると、中長期計画の中で、SDGs の 169 ターゲットを「リスクと機会」の両面に取り上げて検討するという段階になります。

第3段階になると、まさに社会課題ということになります。「SDGs≒社会課題」ですので、ビジネス的解決をしていくことになります。「Outside in」というかたちのレベルに行けば、第3段階になるというふうに思います。

### ■非財務情報の財務情報化

報告の世界では「非財務情報の財務情報化」という流れがあり、IIRC の国際統合報告協議会の統合報告フレームワーク、EU の会計指令で、少なくとも、環境、人権、労働、腐敗防止については、従業員 500 人超の企業は報告を出さなければいけないということが義務化がされています。

それから TDFD の最終報告書において、金融機関にとってのチャレンジとなるのは、非財務情報の評価能力の向上、シナリオ・プランニングに資するデータ等の整備にどのように協力して実用的なものにしていくかということになります。

### ■3メガバンク他 方針公表 なぜ今？

2018 年になってから、メガバンクの他、生損保が、石炭火力を中心に投融资をしないという、ダイベストメントを表明しました。必ずしも「しない」とは言っていないので、何を言っているかわからないと言う人もいますが、政府が石炭火力を推進しているのに、石炭

火力には一切お金を出さないとは、銀行は言えないのでしょう。だから、書かれているものを読むと、わかりにくく書いてあって、何を言っているかわからないということになりますが、私は「仕方がないかな」と思っています。日本の3メガバンクが石炭に対する投融资は、世界で1番、3番、7番です。それぐらい、日本のメガバンクは、石炭がらみのことに多額のお金を出しているのです、ある意味では世界から批判されているわけです。これを今後どういうふうにしていくかという問題があります。

資料 37 頁の一番下に「2018 年 9 月 丸紅」と示しています。10 月にアスクルという会社が環境シンポジウムを開催しましたが、その場で丸紅は、「石炭火力をかなり持っているが、これはだいたい契約期限が切れたら全部売り払っていく」ということで、「再生可能エネルギーに変える」ということを宣言していると、取締役の方が言っていました。まさにそういう時代なわけです。

#### ■TCFD 今、銀行がやらねばならないこと

TCFD にどう対応するか。「本日から支持する」と言われても、金融機関の方はまだあまり勉強もしていない状況かと思えます。ではどう対応するか。やみくもにシナリオ分析に入るわけにもいきません。やはり部門横断的なチームを作って、どう対応するかを検討される必要があるのではないかと思います。トップダウンで、そういうチームを作って、「どう対応するか」ということを検討し、トップに答申をして、それから着手するということになるでしょう。

#### ■課題

共通の課題としては、中長期の情報開示の方法論がまだ確立していません。従来の報告書は、基本的に過去情報を報告するというものをしてきました。「CO<sub>2</sub>をこれだけ減らした」「水をこんなにきれいにした」「廃棄物をこんなに減らした」というような内容です。そうではなく、「気候変動に今後どう対応していくか」とか、「将来どうするのか」といった、中長期の情報開示の方法論が確立していません。それを企業に求めるということは簡単なのですが、企業は、そんなもの簡単には作れません。簡単に作れないものを求めても無理があります。だから、そのところをどうするかたちで折り合いをつけるか。

金融機関も、大変失礼ながら、一部の方は非常に ESG のリテラシーが高いのですが、全体としては「そもそも ESG って何？」という方がまだかなりいると聞いていますので、リテラシーの向上が必要です。情報開示をしてもらったら、それをどう評価するかという、評価能力を涵養することも重要です。これはまさに環境や社会という問題と財務情報を“integrate”する、環境情報が財務情報にどう影響するのか“integrate”する、真の統合



思考というものが重要です。統合報告自体は増えていますが、まだこうした統合はほとんどできていません。

事業者にとっても、中長期ビジョン、ゴールの確立、それから財務と ESG の統合ということが必要となっています。

### **参考. SDGs 等の参考文献等**

最後に参考文献を紹介して、皆様のサポートとなればと思います。

#### **■SDG コンパス**

SDG コンパスはグローバル・コンパクトで IGES と翻訳したものです。事業者はかなり利用しています。ファイブステップで取り組むやり方であり、「ゴールは、“priorities and aspirations” である」ということが書かれています。

■すべての企業が持続的に発展するために一持続可能な開発目標（SDGs）活用ガイド—これは環境省が作成したものです。

#### **■SDG 産業別手引き**

これは KPMG とグローバル・コンパクトで翻訳をした手引きで、金融を含む6業種について手引きが示されています。

#### **■Navigating the SDGs: SDGs ビジネスガイド**

これは PwC が出した本です。

#### **■日本企業調査レポート 2017 年度版「未来につなげる SDGs とビジネス～日本における企業の取組み現場から～」**

これは、グローバル・コンパクトで今年の3月に出したアンケート調査の結果です。20社ほどのインタビュー記事も載せています。今も継続して調査を行っているので、3月に2018年度版を出すこととしています。

#### **■SDGs Communication Guide**

これは電通が出したのですが、私は座長としてこのガイドの作成に携わりました。もしこれから SDGs を取り組むというときに、頭取や社長に SDGs についてレクチャーする必要があるらば、これが一番便利です。全 22 頁のパワーポイントの資料で、全てインターネ

ットで入手できるので、ぜひ利用してください。

■最終報告書 気候関連財務情報開示タスクフォースの勧告

これは先ほどもお話ししましたが、翻訳を作成しましたので、2019年1月8日には、サステナビリティ日本フォーラムのウェブサイトに掲載する予定です。

## 第2部

# SDGs における課題への取組み

## ～人権と女性活躍の観点から～

元日本テレビアナウンサー

藪本 雅子 氏

三井住友信託銀行 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン推進室長

山崎 和恵 氏

亜細亜大学 国際関係学部 国際関係学科 教授

秋月 弘子 氏

藪本氏 第二部では、特に人権と女性活躍の立場から、SDGs に銀行業界がどのように向き合っていくのか、その取組みについて、また、銀行が社会に果たす役割などを人権の視点から考えていきたいと思います。

それでは、本日のパネリストの方々をご紹介します。まずは亜細亜大学国際関係学部教授で、来年1月から国連の女子差別撤廃委員会の委員を務めることが決まっております秋月弘子さんです。

秋月氏 亜細亜大学の秋月と申します。私の専門は国際法ですが、国際法もいろいろな分野があるなかで、国際人権法というものを勉強しています。国連で働いていたこともあり、国連研究もしていますが、国連では、これからお話をさせていただく国際人権を各国が国内でしっかりと実施しているかどうかということを監視する「モニタリング」というシステムを作っています。その国連を中心とした「人権モニタリングメカニズム」も研究しています。

今申しあげましたように、大学で教える前は、国連開発計画というところで、開発援助に携わっていました。貧しい人たちがどうして貧しいままで終わるのか。それを突き詰めていくと、実は社会構造の中に阻害される要因があったというところから、開発分野でも「人

権基盤アプローチ」というようなことに取り組んでいました。このような仕事の観点から「開発と人権」、つまり「SDGs と人権」というところに興味を持って勉強しています。国連職員になるための要件として、大学院を出てマスター、修士号を取るということに加えて、国連は即戦力を要求しているのです。社会のなかで働いた勤務経験がなければいけません。3年ぐらいの勤務経験が要求されますが、先輩方から「経済畑で経験を積んだ方がいい」と言われ、国連に行く前は、東京にある外資系の銀行で3年間働いたことがあります。したがって、本日銀行の皆様の前で人権についてお話をさせていただくのはとてもご縁があると思い、今日は楽しみにしてまいりました。どうぞよろしく申し上げます。

藪本氏 続いて三井住友信託銀行の人事部審議役兼ダイバーシティ&インクルージョン推進室長の山崎和恵さんです。

山崎氏 三井住友信託銀行人事部ダイバーシティ&インクルージョン推進室長の山崎です。私は1991年4月に、旧住友信託銀行に入社しました。当時の職種で言うと「総合職」という職種で入社し、同期が190人ぐらいいましたが、女性総合職は9名という状況でした。ただ当時としては、金融機関のなかでは、比較的女性が多いほうであったのではないかと思います。配属は日比谷支店で、年金営業と法人融資を担当し、その後、調査部、そしてまた営業に戻った後、2002年に現在の受託資産運用部というところで、主に公的年金や共済年金のお客様の資金をお預かりするポートフォリオマネージャーという業務に就きました。銀行にしては非常に珍しく、この受託資産運用部に16年半も在籍していました。チーム長、次長を経て、2018年10月に、現在の人事部のD&I推進室に異動となりました。したがって、D&I推進室に異動してまだ2ヶ月と短いですが、本日は、弊社の女性活躍推進の取り組みを中心にご紹介させていただければと思います。よろしく申し上げます。

藪本氏 私は1991年から2001年まで日本テレビに10年間勤務していました。当時はテレビ局がバラエティ化していった時代でもあり、「パワハラ」「セクハラ」という言葉は、まったく日本にはなかったこともあって、番組自体が思いっきり「パワハラ」「セクハラ」というようなものも少なくありませんでした。そうした番組に出演する中で、心身のバランスを壊して、自己嫌悪感、無力感、劣等感などが強くあって、自殺を考えるような日々も実際にはありました。その後、ハンセン病の問題と出会って、人権問題に取り組むようになり、報道局に異動しました。結婚を機に日本テレビを辞めてからも人権問題にどっぷりと浸かっており、20年以上人権問題にかかわっています。大学院で人権のことを勉強し

たりもしました。今は、各自治体で人権講演を行ったり、寺院などに呼ばれて、お坊さんの前に文字通り釈迦に説法のようなことをやっていたりしています。今日は、一人の銀行を利用する者の立場として、素朴な意見を言っていけばいいのかなと思っています。どうぞよろしくお願いします。

藪本氏 それでは、銀行の取組みに入る前に、その大前提となる SDGs について秋月先生に教えていただきたいと思います。SDGs には 17 のゴール（目標）がありますが、その中を見てみると、「人権」という言葉は特に書かれていません。人権が関わってくるだろうと思われるものもありますが、「人権」という言葉そのものはありません。なので「人権」が SDGs のなかでどのように位置づけられているのか。また、女性活躍の観点から、あるいは銀行業界として考えてみる時に、SDGs のどこに注目していけばよいのかなどについて秋月先生に伺っていきます。秋月さん、よろしくお願いします。

## SDGs: 人権と女性活躍の観点から（国際人権法の観点から）

亜細亜大学 国際関係学部 国際関係学科 教授  
秋月 弘子 氏

SDGs、特に人権の側面、女性活躍の観点からお話させていただきます。特に私が専門としている国際人権法の観点から、日本のジェンダー平等というものが、現状ではどのような程度で、そして外からどのように見られているかということをお話したいと思います。

### ■はじめに

初めに、一つぜひ申しあげておきたいのは、今年 2018 年という年は、1948 年 12 月 10 日に「世界人権宣言 (Universal Declaration on Human Rights)」が国連総会で採択されてから 70 周年の記念の年にあたります。世界人権宣言は、いわゆる人権の目録と呼ばれているもので、例えば、表現の自由や、生命・身体・移動の自由などの自由権、あるいは、教育を受ける権利、労働する権利などの社会権、あるいは、女性の権利、子供の権利、障害者の権利など、特定のグループに属する方たちの人権、あとは庇護を求める難民の方たちの人権等、いろいろな種類の人権が掲げられています。このような人権の目録を網羅的に書いたものが世界人権宣言だと言われています。世界人権宣言は 12 月 10 日に採択されたので、だいたい 12 月 10 日を挟んだ前後 1～2 週間が人権啓発推進週間というかたちで、

地方自治体やいろいろな組織で人権啓発のプログラムがいろいろ行われているのではないかと思います。その 70 周年にあたる年に、特に SDGs と人権についてお話しできることを、大変光栄に思っています。

世界人権宣言の第 1 条に「すべての人は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とにおいて平等である。人間は理性と良心とを授けられており、互いに友愛の精神をもって行動しなければならない」と書かれています。「人権」は、「女性の権利」「男性の権利」ではなく、「すべての人」の権利です。人として生まれたすべての人は自由で、尊厳と権利において平等ということであり、ここが人権の基本だということを押さえておきたいと思えます。

#### ■女性活躍？ 男女平等？

本日のテーマは「女性活躍」ですが、「男女共同参画」「男女平等」という言い方もされます。「では、女性は活躍しなければいけないの？」とか、男女共同参画だったら、「男性か女性かアイデンティティが自分でもよくわからないと感じている LGBT の方はどうなるのか」とか、あるいは「女性の権利だったら男性は関係ないのか」とか、いろいろなところを突っ込みたくなりますが、世界人権宣言の基本に戻り、私の人権の立場からは「すべての人が権利の主体だ」ということを押さえておきたいと思えます。そして私が目標とするところは、すべての人が自由意思を持っているわけですから、誰かに命令されてということではなく、自分の自由意思にもとづいて、自分の生きたいような生き方ができるということです。男性として生まれても、心が女性であれば「女性として生きる」という選択ができるのが、人権の考え方だと思っています。そのような社会をつくるということが、人権の基本的な視点だろうと思っています。

女性も男性も LGBT も関係ない、誰一人、取り残さない、置き去りにしないということが、SDGs の考え方だということを最初にお伝えしておきたいと思えます。

#### ■2001-15 年 ミレニアム開発目標 (MDGs) - 残された課題 -

2015 年までを目標としていたミレニアム開発目標において、かなりの成果が出ました。人口が増えているにも関わらず、絶対的な貧困は半減しました。しかし、かなり貧困が改善され、進展は見られましたが、まだまだ残された課題があるということも指摘されていました。その中の一つが、「男女間の不平等が続く」ということでした。したがって、これらの残された課題は、途上国の問題としてだけではなく、先進国や、すべての企業にも関わる問題となります。SDGs は、すべての人の「望む姿」であり、後藤理事の講演にもありましたが、「必達目標」ではなく、「望ましい姿」として、「目指すべき方向」として示され

たものになります。

#### ■目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と他の目標の関連性

SDGs の 17 のゴールで確認していただきたいのは人権に直接関わる場所は、目標5に掲げられている「ジェンダー平等を実現しよう」に書いてあります。藪本様からご指摘がありました、「では、人権って17ある目標の中のたった一つだけなのか」ということですが、答えはそうではありません。「ジェンダー平等を実現しよう」という目標5と、他の目標との関連で言えば、人権はすべての目標の土台にあるということです。例えば17のSDGsの目標を見ていくと、「貧困や飢餓の削減」、「健康」、それから「保健・衛生」、「教育」、「労働」、「不平等」、「気候変動」、「平和な社会をつくる」、「公正な社会をつくる」、「パートナーシップを目指す」などが書かれていますが、「貧困から解放される自由」であるとか、「教育を受ける権利」とか、「健康で平和な生活を送る権利」とか、こうしたことはすべて人権につながる問題です。17の目標の5番目として「ジェンダー平等」が一つ取り出されてはいますが、基本的な人権の考え方は17の目標の底辺に、土台に、すべて共通して流れているというところをご理解いただければと思います。

#### ■SDGsの土台としての人権

そしてSDGsの土台としての人権という考え方は、初めて出てきたわけではありません。そもそも国連の目的を考えてみると、国連を作った国連憲章という条約があります。この条約が私の専門分野になります。国連憲章の第1条に国連の目的が4つ書かれています。1つ目に、国際の平和および安全の維持を意味する「平和安全保障」、2つ目に「人権の保障」、要するに男性、女性、大国小国関係なく平等だということが書かれています。3つ目に経済的、社会的な発展を目指す「開発」が書かれています。そして最後の4つ目に「国際協力の中心に国連がなる」とあります。最初の3つが、国連の3つの柱になります。したがって、国連が作られたときから人権は国連の土台の一つでした。これまでの国連の歴代事務総長が「人権が平和と開発の基礎にある」ということを何回もおっしゃっています。国際関係というのは基本的に国家間関係であり、開発で言えば、例えば経済規模を拡大する、「ピザのパイを大きくする」というところが開発の目的でした。しかし、1990年代以降、特に最近のグローバリゼーションの進展化に伴い、それまで国家レベルでの経済規模の拡大を開発の目標としていたところ、問題はそうではなく、そのパイをどうやって平等に分け与えるかだということに気がついて、「国家の経済規模を拡大する」ということから視点が下にさがり、「一人ひとりの人間の生活水準が上がっているのか」に視点が移り始めた、それが90年代です。私も働いていた国連開発計画では、「人間開発（human

development)」という概念を打ち出しました。要するに、一人ひとりの生活水準の向上、あるいは教育や人権も含めた「選択肢の拡大」ということです。「この生き方しかできない」ではなく、自分が望む生き方ができる選択肢がたくさんあるかという測り方をし始めました。あるいは、国防・安全保障の分野でも、国の防衛だけを考えていても、外国から人がやってきて日本人が拉致されるということを考えると、一人ひとりの自由や安全が阻害されることがあるので、やはり国の防衛だけではなく、一人ひとりの安全、「人間の安全保障」が必要となります。食糧がなく、飢餓で亡くなるというときには、生命に対する権利が侵害されるということです。このような意味で、安全保障の分野でも人間に視点が下がってきました。こういう流れの中で、「人権」がすべての問題の基礎にあるという認識が生まれてきています。私は 1980 年代に国連の開発援助に関わってきましたが、そのころから、「人権基盤アプローチ」が出てきました。「援助」というと、お金がない人、貧しい人にお金を与える、食料がない人に食料を与える、技術がない人に職業訓練をするといったように、何か物を与えるというような物的な支援が考えられていましたが、「なぜこの人たちが貧しくなるのか」、「職業が持てないのか」、「教育がないからだ」、というようなことをよくよく考えていくと、例えば女性であるとか、少数者であるといった、社会構造の中に阻害される要因があるということで、人権の問題と合わせてアプローチするという、人権基盤アプローチというものが生まれました。この辺りから、人権と開発がつながるのですが、そういう 20 年、30 年の流れの中で「人権が基盤にある」というところが確認されるようになってきました。

したがって、80 年代から 90 年代以降、開発も安全保障も、根底に「人権の保障があつてからだ」というような理解が進んできたと思います。

## ■企業と人権

銀行業界の方、そのほかの企業の方も含めて、企業と人権というところに関して、企業も社会の構成員として人権と無縁ではありません。国連は 2011 年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を発表しました。人権を守る第一義的な義務は国家にあります。しかし、企業にも第二義的な責任があります。その責任というのは、まず企業自身が人権侵害をしない、企業の中あるいは外に対して人権侵害を自らしない責任ということがあります。それだけではなく、企業に関連する方たちすべてが人権の“due diligence”の責任をしっかりと果たす、つまり、仕事との関連のなかで人権侵害をしないようにする「相当の注意義務」があります。例えば強制労働や児童労働をさせない責任があります。したがって、企業としては人権と無縁ではありません。例えば、職場の中で、ジェンダー差別を行わないとか、セクハラ、マタハラ、パワハラなどをしない、あるいは、家庭生活を阻害するよう



な働き方ではなく、ワークライフバランスの取れた働き方を奨励するといった責任がかかってくるわけです。また、顧客、それからステークホルダー、一般の方々に対しても人権を守る責任があるということが言われています。

#### ■目標5：ジェンダー平等と女性・女兒の能力強化

SDGs 目標5、ジェンダー平等を一つ取り上げても、その中にはたくさん指標があります。企業との兼ね合いで言えば、資料9頁の目標5の中に掲げられている黄色マーカーで示した部分に関連があるかと思います。5.1「あらゆる場所における（つまり企業の中外における）すべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」、5.5「政治、経済、公共分野（とあるが、特に経済企業の中）でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する」、そして、最後の5.c「ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策を取る」の3つの項目のような内容が企業にも関連しているのではないかと考えています。

#### ■日本では？

では、日本ではどうか。日本では、内閣府の中にSDGs推進本部を設置して、実施指針なども作っています。SDGsができる前から、日本は「男女共同参画」に取り組んでいて、SDGsができるころには第4次の計画もできています。

#### ■上場企業の女性役員数の推移

目標は立てていますが実際はどのような状況なのかということを見てみましょう。資料11頁のグラフは、内閣府の男女共同参画局が作成している上場企業の女性役員数の推移を示したものです。2020年までに女性の役員を10%にするという目標ですが、今年の7月現在でまだ4.1%です。あと2年でこれが達成できるかというと、確実に増えてはいますがなかなか難しいのかなという気がします。

#### ■日本のSDGs達成度

SDGsの達成に関して156の国が評価されています。この評価は国際的なNGOが連携して情報を取って行っていますが、日本は156か国中15位です。まあまあよい順位ではないかと思うかもしれませんが、他の国も頑張っています。去年は11位でしたが、4位後退しています。頑張っているようでも、まだまだ足りないということがわかります。それから、資料12頁の左側の円は、真ん中の右から目標1、2、3と右回りできて17までの

目標の点数となっています。一番外が 100 で、25、50、100 点で評価を付けられています。ジェンダー平等の目標 5 番を黄色くしていますが、そこだけ少し減っていることがわかるかと思います。目標 4 番が教育です。教育はかなり点数がいいのですが、男女平等は他の指標に比べても遅れていることがわかるかと思います。

#### ■ CURRENT ASSESSMENT – SDG DASHBOARD / SDG TRENDS

資料 13 頁を見ると、「教育」は、緑になっています。目標が青信号か赤信号か黄信号かということで唯一、緑（青信号）になっているのが「教育」です。隣の目標 5 の「ジェンダー平等」は赤になっています。下の図の矢印は、昨年よりも進捗しているところが上向きの矢印となっていますが、「ジェンダー平等」は横向き、「変化なし」となっています。下がっていないので、矢印では黄色くなっていますが、あまり進捗は見られないということがわかるかと思います。

#### ■ 男女共同参画に関する国際的な指数

156 か国 15 位というのは、良いでしょうか。内閣府の男女共同参画局では、ジェンダー平等に関する国際的な指標を示しています。ご存知だと思いますが、毎年、年に 1 回、世界経済フォーラムが主催するダボス会議では、特に政治と経済の分野での女性の進出を測ると、なんと日本は 144 か国中 114 位という衝撃的な結果になっています。特に国会議員の数や、企業における女性のマネージメントクラスの数が少ないということも理由にあります。144 か国中、下から数えたほうが圧倒的に早いという状況です。これは特に政治と経済の分野で遅れているからだということですので、経済の分野で頑張っていただきたいと考えています。

#### ■ 女性差別撤廃条約

ではこのような状況は世界的にどのように見られているか。なぜこんなに悪いのか。私は来年の 1 月から国連の女性差別撤廃条約の審査をする委員に就くので、女性差別撤廃条約と委員会の勧告を元に、日本の問題について簡単に触れさせていただきたいと思います。まず女性差別撤廃条約についてです。資料 15 頁は翻訳が古いので「女子」と書いてありますが「女性」と言った方が人権の立場からは良いかと思います。「女性に対する差別とは、いかなる分野においても（したがって、企業・経済分野においても）、男女の平等を害し又は無効にする効果又は目的を有するもの」になります。「効果又は目的を有するもの」ということで、日本の法律の中で女性に対する差別という定義がないので理解が進んでいないのですが、法律上男女平等でも、それは当たり前の話であって、条約では「効果」を問題

としていますから、「結果」として平等が達成されていなければ男女不平等と判断されます。例えば、女性の賃金が男性に比べて73%であれば、100ではないので「不平等だ」と判断されます。また、夫婦の姓について、女性側の姓を名乗っても、男性側の姓を名乗ってもどちらでもいいのですが、結果的に93%が男性の姓を名乗っています。選択肢があるからそれでいいのではないかと考えがちですが、本当の平等であれば、フィフティー・フィフティーになります。ところが93%の人が男性の姓を名乗っており、これはイコール日本の家父長制が残っている、という判断がされます。したがって、男女平等や不平等というのは、「結果が平等にならなければいけない」というふうに国際社会は見ているというところをご理解いただきたいと思います。

また、企業について言えば、これは、締約国の義務なのですが、「個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる」ことが必要です。日本国として義務としてやるからには、その下にある企業も女性に対する差別を撤廃する、現実として結果が平等になるような措置を取らなければいけないということになってきます。

#### ■女性差別撤廃委員会の勧告

このような女性差別撤廃条約の第1条、第2条の理解を踏まえて、日本はどのように見られているのでしょうか。まず差別の包括的な定義が欠けています。日本の法律上、差別の定義がないということです。「活動の全ての分野において女性が直接（法律上の）・間接（結果として平等になっていない）双方の差別から保護されることを保証する」ために、「女性に対する差別の包括的な定義を国内法に早急に取り入れることを要請する」という女性差別撤廃委員会からの勧告があり、日本に対して「法を作れ」ということを言っています。社会に対しては、「家父長制に基づく考え方」、女性の役割、男女の性別役割分担意識といった「根深い固定観念」が残っているということで、「伝統的な男女の役割を補強する社会規範を変える」つまり「子供は3歳まではお母さんに育てられるべきだ」、「そっちのほうが子供にとっていい」というような観念を変えるように言われています。「女性や女兒の人権の促進に積極的な文化的伝統を醸成する」ということです。したがって、現実的には、例えば、テレビのコマーシャルで、台所で料理をするのが女性であったりするとダメで、男性もエプロンを付けて料理を作っている姿も同時に見せなければいけないという話になります。

女性差別撤廃委員会が問題としているのは、そういうコマーシャルであるとか学校の教科書で見せる絵とかストーリーから、無意識のうちに男女の性別役割分担意識が刷り込まれているということです。そういう現状が無意識な偏見を生み出すと指摘されています。特に企業に関しては、資料19頁の上の部分に記載されている内容が現状の女性差別撤廃委

員会の認識で、評価になります。「男女の賃金格差が拡大している」、「低賃金雇用部門に女性が置かれている」、「パートタイム労働に女性が多い」、「コース別雇用管理制度がある」ということの他に、「妊娠と出産に関するハラスメント」などがあるということ、女性差別撤廃委員会が認定して、「これはダメだ」と言っているわけです。したがって、上に書かれている指摘を直すために、下に書かれている指摘がなされています。「構造的不平等や職務分離の撤廃」、「同一価値労働同一賃金の原則」、「性別賃金格差の縮小」、「柔軟な勤務形態の活用促進」、「育児の責務への男性の対等な参画」、「両親共有給休暇の導入」、「セクハラをやめる」などのことが企業に対しても勧告されています。かなり国際社会から具体的に見られていて、具体的に注文が付いているという現状をご承知いただければと思います。SDGs とはちょっと切り離されたところで女性差別撤廃条約という条約があって、その条約上の義務をちゃんと履行していないということで、批判があるわけですが、企業の中で皆様方が SDGs に取り組んでいただく、特に目標 5 「ジェンダー平等」に取り組んでいただくことによって、委員会が問題としている「間接差別」——事実として数字の上で出てきてしまう男女の不平等——を変えて、実質的な男女の平等、本当の意味でのジェンダー平等が実現するという目標としていただければよいかと思えます。

#### ■課題

そしてそのために私が常日頃考えていることで、皆様にもお伝えしたいことが、3つあります。1つ目は、「常識と非常識の融合」というかたちで後藤理事もおっしゃっていましたが、今まで常識だと思っていたことを「本当にそうなの？」と考え直す批判的な思考 (critical thinking) を是非してみたいと思います。「料理は女性に向いている」とか、「交渉は男性に向いている」と思いがちではないでしょうか。もしそう思ったら、本当にそうなのか、すべてを疑ってかかっていたところから変わるのではないかと思います。

2つ目は、1つ目にも関わることですが、「性別役割分担意識を変える」ということです。もし男性のなかで「女性の権利は自分には関係ないな」と少しでも思ったら、「関係ない」と思うところにもうすでに、無意識の偏見があるということです。したがって、「自分に関係ない」ではなく、女性も「私はリーダーシップ取りたくないわ。だから、私はいいわ」ではなく、みんなが考えなければいけないことなので、「自分事にする」ことが必要です。これは SDGs に関わることであり、すべての人が取り組むべき問題です。ぜひ「自分事」として取り組んでほしいと思います。もし「自分に関係ない」と思ったら、「関係ない」と思っていること自身が、無意識の偏見であるので、少し胸に手を当てて考えていただけたらと思います。

また、特に女性に対してお伝えしたいことがあります。私自身もそうでしたが、「PTAの会長も男性がいいわ」とか「社長は男性がいいわ」とか、「女性は副社長でいいわ」とか、女性は常に「ナンバーツーにいればいいわ」と思っていました。よく考えてみると、それは、女性が今までリーダーシップをとるトレーニングを受けていないだけで、無意識のうちには女性はナンバーツーで、「ナンバーワンは常に男性がいた」というところを見てきたにすぎないのです。これからは、それでは済みません。「女性がリーダーシップをとる」ということ、「女性をエンパワーする、教育する」ということに力を入れていただきたいと思っています。

#### ■最後に

「女性活躍」、「男女共同参画」、「男女平等」、「男と女」などと言いますが、LGBTの方も含めて、問題は性別ではありません。世界人権宣言の基本に戻って、すべての人が自由に住みやすい、自分らしい生き方のできる社会を作ることが人権の基本的な考え方です。女性が住みよい社会というのは、男性が住みよい社会でもあります。協働して、すべての人が住みやすい社会を作っていけたらと思います。

藪本氏 秋月さん、どうもありがとうございました。山崎さん、なにかお気づきになった点、「ここをもうちょっと聞いてみたい」というところはありますか。

山崎氏 女性差別撤廃委員会の勧告のお話で、結果の平等が求められるというところに強い関心を持ちました。私どもが施策を考える場合は、どちらかと言うと「機会の平等」であったり「チャンスに平等に与える」であったりといったところを気にしますが、やはり最後の結果が平等ではないと、国際社会からは「平等である」と見なされないのかと思いました。そのあたり、どういった整理になっているのか、お伺いしたいと思います。

秋月氏 例えば、政治の分野で言えば「国会議員の半分を女性にする」ということが、国際的な目標になっています。各国の状況をお聞きすると、北欧の先進国ばかりではなく、アフリカのかなりの国でも、半分までは行かないですが、クオータ制で、「国会議員の30%は女性にする」というようなところまで目指しているようです。日本はまだ今年になって、やっと候補者の均等性というかたちになり、選挙の結果がどうなるかという状況です。一番今、ジェンダー平等で進んでいるのはルワンダという国です。ルワンダでは、実は国会議員の60%以上が女性です。その一つは、民族紛争が長かったので男性がいないということかもしれないのですが、ルワンダの外交官の方から直接お話を聞いたところ、その方は

男性だったのですが、「政治家、国会議員の女性の割合が6割になって良いことがあるか」と聞いたら、「もちろん良いことだ」とおっしゃっていました。冗談半分に「男性がいるとピストルの話で終わるが、女性がいると現実的な問題に対処する」とおっしゃっていました。具体的にどう変わったかと言うと、「女性国会議員が多数の中で政策を作ったことで、地方の農村に女性のために保育所みたいなところができる。つまり、農村の女性は、水汲み、薪割りに時間がかかるが、それは、子育てしながらだとできないから保育所が必要だった」ということです。日本だと、働く女性のために、外で働く方のための保育施設も十分にできない状態ですが、そうやって女性が半分以上政治家として自分たちに必要なものを作るというときには、日本でもできないことをはるかに超えたようなことまでできているということがあります。この話を聞いて、やはり一度は国会議員の半分以上を女性にしてみると、世界が変わるかなという気がしています。結果が平等になるように努力することは大事かと思えます。

藪本氏 今のところ、候補者男女均等法というのは努力目標であって、数字が出ていません。先に数字を出してしまうということも手かと思えます。特に、2020年までに10%を女性役員にしようという目標があるのであれば、最初からそのように抜擢するというような、大胆なことをしてもいいのかな、などというふうにも思いましたが、山崎さん、いかがでしょうか。

山崎氏 現実的に「10%」というのは、なかなかシビアな数字です。ボトムアップだけでは、なかなか達成できないものかと思えます。したがって、クオータ制であるとか、とりあえず高い目標を入れてみるということも大事な考え方ではないかと思えます。ただ、抜擢しても「すぐに結果を示す」ということが難しい場合もあります。丁寧なフォローがあったり、丁寧な育成であったりといったところも重要ではないかと思えます。「女性の割合がある程度ないと意思決定に影響が及ばない、だからそこまで作り込むんだ」ということも大事ですが、その後のきめ細やかなフォローが現実問題としては必要だと思っています。

藪本氏 「男女共同参画」ということが最後にもありましたが、そもそもやはり「男女共同参画」という言葉自体が、今どうなのかという感じが非常にしています。「男女」と聞くと、それだけではじかれてしまう人がいます。また「女性差別」と言うと、男性が「なんだ、女性ばかり」と思ったりします。今後も、「男女共同参画」という言葉はこれでもいいのでしょうか。

秋月氏 私もそこはかなり懐疑的に思っているところです。政府としては「女性活躍」とか「男女共同参画」と言っていますが、おそらく、企業や経済分野で活躍されている方たちに「経済効果がある」ということが言いたくて、「女性が活躍すると GNP が 20%上がる」とか、そういう説明として「女性活躍」と言っているのではないのでしょうか。「男女」という言葉はもうやめて、やはり「ジェンダー平等」と言うべきだと思います。「ジェンダー」というのは、生物的な「男・女」という問題ではなくて、社会的に押し付けられたものを取っ払うという意味も含むので、「ジェンダー平等」としたほうがいいのかという気がします。LGBTの方がどう認識されるかというのは個人的にはわからないのですが、もう「女性活躍」とか、「女性」、「男性」と出す言葉はやめたほうがいいと個人的には思っています。

藪本氏 SDGs のなかでの人権の位置付けについて今まで見てきたわけですが、とにかく SDGs には、「誰も取り残さない、取り残されない」という大目標があるので、そういう観点で考えていければと思っています。

藪本氏 次に、実際にジェンダー平等の実現に向けて取組みを進めている事例を紹介していただきたいと思います。三井住友信託銀行で、ダイバーシティ&インクルージョン推進室長の山崎様にご報告をいただきます。

## 三井住友信託銀行のD&I推進の取組み (女性活躍推進中心に)

三井住友信託銀行 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン  
推進室長  
山崎 和恵 氏

### ■D&I推進の特徴

それでは資料に沿って説明をさせていただきますまず資料2頁をご覧ください。弊社のこれまでの取組みの特徴を3点記載させていただいています。

まず1つ目は、当社のD&I推進室が設置されたのは2016年10月です。女性活躍推進法が同年4月には施行されていたので、他社、いわゆる世間と比べても当社の体制整備の取組みは後発組だったということ、2つ目は、当社のD&I推進は、私のいる人事部だけが

旗を振っているわけではなく、各事業と両輪で推進しているということ、最後に3つ目として、当社のD&I推進は、女性活躍だけではなくて、「人権」、「障がい」、「グローバル」、「両立支援」、「働き方改革」といったものを一体で推進しており、工夫をこらしながら、地道に活動しているということ以上3点を特徴とし挙げるすることができます。

#### ■D&I推進の取組み

資料3頁では、当社の取組みを表にまとめています。当社のD&I推進室の体制が整備されたのが、左上段記載のとおり2016年10月になります。ここをゼロフェーズとして、「理念浸透」、「制度・インフラ整備」、「風土構築」までのマイルストーンで活動をしてきました。D&I推進は、トップからのコミットメントも重要とされています。当社においても、表中コミットメント欄に記載のとおり、D&Iのベースとなる「人権方針の改定」、それから「働き方改革宣言」や「イクボス宣言」、委員会等での発言を通じて、トップコミットメントを発信しています。

また制度・育成に関しては、表の赤字となっている部分が、主に女性活躍に関する活動です。例えば、配偶者が転勤したときに会社を辞めないで済むような勤務地変更制度の導入や、海外勤務に帯同する際の休業制度の導入を行っています。それから、育児との両立に関する制度の拡充や整備に加え、パイプラインモデルによる管理職輩出プログラムの実践、研修制度の見直しを通じた育成強化を図ってきました。

後発組であったことから、とにかく先を行かれる先輩企業の後姿を見ながら、この2年間、やるべきことを一気呵成に進めてきたというのが当社の取組みです。

#### ■D&Iを推進する組織運営

4頁をご覧ください。D&I推進の組織運営について、説明をさせていただきます。

上段にあるのが、D&I推進委員会です。これは、人事部や経営企画部等の統括役員と、各事業の統括部長、それから社外有識者で構成されています。主にD&I推進にかかる人事施策の進捗状況の報告や課題、対応策の検討を行っています。そして注目していただきたいのが、中段にある「D&I推進室」のところですが、左側の「人事部」と右側の「各事業統括部」に担当者がいることがわかりいただけるかと思います。D&Iは、人事、それから制度、施策、採用と、非常に幅広く影響します。D&I推進室の専任は2名しかいないのですが、人事内各チームに兼務者がおり、人事で総勢8名という体制になっています。加えて、D&Iの推進は現場の状況や個別性を踏まえないとうまくいかないもので、右側の事業統括部に15名の兼任者がおり、人事部と各事業部が両輪でD&I推進を担っています。



トップコミットメントや本部施策というトップダウンアプローチと、各事業の個別の取組みというボトムアップアプローチを融合させることで、より実効性を持ったD&I推進ができる体制としています。

#### ■ 7つの事業

「各事業」と申し上げていますが、信託銀行にどのような事業があるのかというのは、なかなか知られてないところもあるかと思しますので、5頁で当社の7つの事業をご紹介します。

現在、「個人トータル・ソリューション」、「不動産」、「証券代行」、「法人トータル・ソリューション」、「法人アセットマネジメント」、「マーケット」、「受託」という7つの事業があります。いろいろ商品を並べていますが、ご覧いただくとおり、各事業で取り扱っている商品が異なり、非常に多岐にわたっています。また、これだけの商品を扱っているので、各事業で働く社員には高い専門性が求められる一方、それを融合してお客様にソリューションを提供するということが求められています。つまり、信託銀行のビジネスモデルの特徴は、「多様性」とその「シナジー」にあると考えています。先程、「当社のD&I推進は後発組」とお伝えしていますが、この2年間で一気にD&Iを推進することができたのも、もともとこの「多様性」が信託銀行のビジネスモデルの源泉にあるからです。その「融合こそが付加価値を生む」という考え方が、当社のDNAとして社員一人ひとりに備わっていたからではないかと思っています。

#### ■ 女性活躍推進の取組み例①パイプラインモデルの取組み

具体的な当社の女性活躍推進の取組みについて紹介をしていきたいと思えます。先進的で派手な取組みはなく、非常に地味で地道な活動になっています。

一つ目は、事業ごとのパイプラインモデルの運営です。当社もKPIで女性管理職目標を立てていますが、女性管理職を安定的に配置するためには、長期的かつ個別的な育成プランが必要となってきます。当社では、このプランを各事業ごとに作成しています。各事業で、事業特性や事業内容、そして人員構成も異なるので、管理職登用に至るまでにどういった業務経験をさせて、いつまでにどういった育成が必要で、今後どう育てていくのかということ、人事部と各事業が個別に共有しながら、個人それぞれプランを立てて育成を図っています。育成には非常に時間がかかりますが、こういったきめ細かい長期的な対応が必要と考えています。

#### ■ 女性活躍推進の取組み例②事務セッションでの取組み

資料7頁にある事務セクションの取組みについてご紹介をさせていただきます。銀行の中には、部署によっては女性社員の数が多い部署があるかと思います。現在当社でも、隔地間転勤を伴わない女性社員の約2割が、産休、育休、それから短時間勤務制度を利用している状況です。そういった状況下、女性社員の多い職場では、短時間勤務利用者、時短制度を利用している社員が増加することによる業務の底割れをどう回避していくのかということが、非常に重要なテーマとなっています。

資料7頁で紹介している事例は、不動産事業におけるカスタディ業務を担っている部署での取組事例です。この部署は、女性が7割を占めている部署であり、短時間勤務利用制度を使っている社員が増えている中で、安定的に業務を回すための体制構築が課題となっていました。そこで、チームではなく、案件毎にユニットを形成して、その1ユニットには時短制度を利用する者とフルタイムの勤務ができる者を相互に配置してリスクを分散させました。複数名で複数案件を担当するようにしており、細かく網の目を張るようなかたちでユニットを編成しています。業務負担や知識レベルの平準化を図ることで、底割れをしないよう業務を回しているところです。

#### ■女性活躍推進の取組み例③営業セクションでの取組み

資料8頁では、営業セクションでの取組みを紹介しています。女性社員の業務範囲、それから経験を広げるべく、当社の支店における店頭営業・事務から外訪営業にシフトチャレンジするフロントシフトという取組みを進めています。ただ、実際には、これをスタートした当初は、外訪にはなかなかなじめないケースが多く、うまくいかないというような状況でした。店頭の営業と外訪の営業とでは、心理的に大きな壁があります。まず外訪営業を言い渡された女性社員が最初に思うのは「なんで私がそんなひどいところに行かされなければならないのか」といった気持ちになるそうです。一方、アサインする側は、「店頭でやっていたのだから、外回りにしたって同じだろう。商品はよくわかっているよね?」ということで、いきなり外訪に出すというようなかたちでスタートしました。しかし、それではうまくはいきませんでした。そこで、個人トータル・ソリューション事業にて「外訪初任者サポートプログラム」を用意しました。そのサポートプログラムの中身の一つに「臨店指導」というものがあります。この臨店指導というのは、いわゆる「家庭教師」と「生徒」という関係を築くものです。丸1日、先生となった「家庭教師」が、初めて外訪を担当する女性社員と一緒に外訪に同行するというものです。全3回行い、「家庭教師」は全国どこでも行きます。また教える内容は、商品の内容とかそういったことではありません。例えば、一番最初の「アポイントはどうやって取ったらいいのか」、「電話をしてから行かなくてはいけないのか」、「突然行ったらいけないのか」などといったことから、「車で行ったと

きは車をどこに置いたらいいのか」、「お客様の家に入ったとき、かばんはどこに置いたらいいのか」といった基本動作に関わることを教えます。それによって、教え子の外訪のデビューをサポートするという取組みになります。

資料8頁の右下に「やってみる活動」という記載がありますが、これはその名のとおり「とりあえずやってみる」という活動です。例えば、いきなり営業目標を持たせて、「外訪に出る」というやり方ではなく、まず目標を持つ前に、「先輩にくっついて行くだけ」という期間を取ります。先輩の活動を実際に見てみると、自分が当初難しいと思っていたようなことが、想像するほど「そんなに難しいことではないのではないか」、「不安に思う必要はないのではないか」ということに気づくことができるようになります。そうすると、「外訪する」ということの心のハードルを下げることができ、実際に目標を持って外に回ったときも、非常にスムーズに現場になじむことができます。

店頭にいたり、事務をやっていたりする女性社員にとって、「外訪」というのは未知の世界です。その最初の第一歩の不安を取り除いてあげるといったことが大事なのではないかと、ということが、失敗を通じて初めて理解できたということになります。

この家庭教師は3回外訪に同行するわけですが、これで終わりではなく、その後も、例えば、プラットフォームで教え子の日誌をチェックして、「あ、ここはうまくやれるようになったな」とか、「ここはずいぶん成長したね」とか、「ここはもうひと頑張りだね」というようなアドバイスの声をかけ続けます。こうしたきめ細かいフォローとサポートによって、当社の外訪シフトも徐々に軌道に乗ってきた状況です。

この他にも、いろいろ外訪をやっている人たちが集まって情報交換をできるような「情報交換会」や、あとはマインドセットのための「チャレンジングイヤー」といった研修プログラムで女性活躍をサポートしています。

#### ■女性活躍推進の取組み例④研修の取組み

最後に資料9頁の「研修」ということで、人事部で主催している研修の取組みを紹介します。ここに記載している内容は、育児休業の復職者を部下に持つ上司を対象にした研修であり、「マネジメント研修」と呼んでいます。こういった研修は、どこの企業も取り組んでいるのではないかと思います。当社が1点工夫している点は、マネジメント研修を受ける前に、「上司は事前に3日間連続して16時で退社をする」というトライアルを実施した点です。この「3日間」というのがミソで、1日ではダメということです。1日ではとりあえず、全部仕事を明日に先送りして、早く帰ることができます。ただし、3日となるとさすがにそうもいきません。よほど段取りを組んでおかないと帰ることができません。これは「短時間勤務制度」という制約のなかで仕事をしている社員の状況を認識して、そ

の共有をマネジメントに活かすという取組みのための工夫です。単に研修を受けるだけでなく、身をもって実感すること、そのことが研修の効果を高めることにもつながると考えています。

「4. 参加者の意見」ということで、三つ挙げさせていただいています。肯定的な意見も数多く寄せられていますが、三つ目に記載させていただいているとおり、「自分のやるべきことはよくわかったが、日々の業務に追われて行動できない」という意見もありました。ただ、まずは「やるべきことがわかる」ということだけでも、非常に大きな収穫であると考えています。

#### ■まとめ

最後に「女性活躍を推進するために」ということで資料 10 頁にまとめさせていただきました。弊社の取組みは、どれも地味ではありますが、個別の状況を踏まえながら、きめ細かく、ひたすら継続することがD&I推進には大切だと思っています。

二つ目に挙げた「トライ&エラー&トライ」というのは、私が 10 月にD&I室に異動した時に、前D&I室長が異動の挨拶で使った言葉です。これは、元々は資生堂の魚谷社長のお話の中にあった言葉だそうです。一朝一夕では変わらないので、この「トライ&エラー」、そして「またトライしていくこと」というのが、女性活躍推進を進めていくうえで必要なのではないかと考えています。

藪本氏 山崎さん、ありがとうございます。非常にいろいろなアプローチから様々な取組みをされていることに驚きました。秋月さん、何かご質問等ありますか。

秋月氏 たいへん具体的な取組みをされていて、素晴らしいと思いました。特に課題に対して具体的な打ち手がちゃんとある。特に「ユニット制」がとてもよいと思いました。いろいろなところで、自分が産休・育児を経験したにも関わらず、マネージャーになると、若い女性が産休・育休で早く帰るのがむっとくるというような女性の意見もあるので、こういうユニット制で、みんなで支え合えたらよいと思います。

質問もユニット制についてです。ご説明のあったセクションは「女性が7割」という話でしたが、部署ごとに女性の比率が違う、例えば、外訪は女性が少ないということでした。それはやはり、これまでの性別役割分担意識にもとづいて分かれているのか、それとも結果としてそうなってしまうのか、お伺いしたいと思います。

山崎氏 ユニット制は「事務セクションでの取組み」ということでご説明させていただきました。現在では、そういったことがおきかないような取組みをおこなっていますが、私が入社した 30 年前くらいは「事務は女性に向く」という考え方があったのではないかと思います。

秋月氏 もう一つの質問させてください。メンター制を取り入れたりアドバイスをしたり非常にきめ細かいサポートをされていてとてもよいと思いました。他方で、例えば官庁では、女性が育休明けで仕事に戻ったときに、子育てが大変なのでやはり時短になり、そういう女性が続いた結果として、育休明けの女性は戻ってきたら時短になるものだというふうに見られて、総務とか事務といった早く帰れるような部署に結果的にさせられてしまうということがあります。ところが女性の中には、「いやいや私にはバックアップ体制があるので、育休が明けて戻ってきても、男性と同じにフルで働きたい、逆に女性に対する配慮が自分の出世を拒んでいる。」という意見の方もいらっしゃいます。育休明けの方や子育てをされている方に、「自分がどういう働き方をしたいのか」ということを具体的に聞いて、こういうシステムを取られているのでしょうか。

山崎氏 はい。当社の場合は、育休・産休を明けて戻ってきたときに、「大変だから楽な仕事に移そう」といった一律の配慮はしていません。「女性・男性という区別が」というお話もありましたが、「女性」と一括りに言っても、いろいろな人がいます。両親が家に一緒にいて、子供も病気もせず元気いっぱい、保育園もすぐに見つかるという方もいれば、両親が傍にいないでなかなかサポートも得られなかったり、病気がちな子供を抱えている方など、様々です。そういった方々が復職後、どういう働き方、キャリアを希望しているのかを確認するために、「復職后面談」というものを行って、必ず状況を把握するようにしています。それを踏まえたうえで、「では、一体どういう仕事の仕方ができるのか」「周りがどういうサポートができるのか」を考えています。当人がキャリアをつなげていきたいと思うことは会社としても大切なことですし、本人にもキャリアアップを目指してほしいということもあります。

藪本氏 素晴らしい取組みをされていると思いましたが、そもそものところで、引っかかる場所があります。時短とか育休・産休を取ると、結局、「周りに迷惑をかけてしまう」という思いから逃れられないと思います。そうすると結局、「出産するのを控えようか」、「今この時期に出産となってしまうと迷惑ではないか」と思うと、結局産まないということにもなります。本当は子供というのは社会の宝なわけであり、どんどん産むことをみんな

なで歓迎してあげるような空気は作れないのだからと思います。

また、「銀行の内部は、すごく忙しい仕事なんだろうな」と思うのですが、昔とは違っていろいろなコンピュータも入ってきているし、もう少しそもそもの仕事を減らすということは無理なのでしょうか。もう少し効率よく、時短などしなくても、家にいてもできる仕事はないのか、そもそも「働き方改革」ということができないのか、と素人目線で思ったのですが、どうなのでしょう。

山崎氏 まさにそこはおっしゃるとおりです。時短を取っている方とお話していると、やはり「忙しい時期に帰るのは申し訳ない」という気持ちで帰られている方が非常に多くなります。ただ、当社はすでに2割が育休・時短制度を利用しているので、これからも増えていくことを考えると、時短制度を利用することが当たり前の世界になってくると思います。そうすると、変えなければならないのは、やはり例えばバック事務のロボット化など、働き方そのものではないかと考えています。今、営業店の取組みとしても、後方事務は4時に業務が終われるようにという取組みを進めています。そうすれば、時短の人も、心苦しく帰る必要がないといったかたちになります。働き方の改革と一体で考えていかなければならないような話なのではないかと、ご指摘のとおり思っています。

藪本氏 お話の中で、外訪の仕事をするのが、非常にプレッシャー、ストレスになるということがありました。突然変わると、皆さんやっぱりドキドキすると思うのですが、最初からそういう仕事であればなじむと思います。私は記者をやっていましたが、女性記者というのは、けっこう外で活躍できます。外に行くのが大好きな女性もいっぱいおり、いろいろなネタも取ってくる、交渉上手な女性もたくさんいらっしゃいます。「女性だから」ということで、中の仕事をと思われるかもしれませんが、「外に行ってこい」と言ったら、絶対うまくいくと思います。これまでのいろいろな習慣で、自分たちの中に偏見があるのではないかと、無意識のそういうものがあるのではないかとというふうにも思ったりもしたのですが、いかがでしょうか。

山崎氏 そこはおっしゃるとおりだと思います。自分のことを話しても何なのですが、私が入社したときは、最初に日比谷支店というところに配属になって、支店長にご挨拶をして、席に行ったら、机の上に名刺が置いてあって「今から外訪」という感じで、いきなり外に出されました。最初からそういうことをやっていれば「そういうものなのだ」ということで、そこは別に「女性だから外訪に向かない、事務に向く」とか、そういうことなく、仕事はできると思っています。

ただ、例えば、支店に配属されて、そこで事務をやって、次に店頭に出て、そこで何年か経過して、また別の支店に行って同じようなことをやるといったパスを通っている女性社員も多くいます。そうした後に「いきなり外訪」というと、確かにおっしゃるとおり壁が高くなると思います。そのため、少しでも早く、業務を変えて幅を広げるといような取組みが必要で、女性・男性を問わず、若いうちからいろいろな業務経験を身に付けさせることが大切だと考えています。その中で自分の向き・不向きを見つけて、先ほど秋月さんからご指摘があったように、「自分で働き方を選択できる」といようなかたちで進んでいくことがよいのではないかと考えています。

藪本氏 どの企業でもあると思いますが、女性がリーダーになっていくことに対して、「女性が足かせになる」といようなこともあると思いますが、そういったことは感じられますか。

山崎氏 私は、あまり感じたことはないのですが、どうでしょうか。皆様の周りにはそういうのがあったりするのでしょうか。当社では、基本的に、女性・男性ということではなく、「頑張っている人を応援する」みたいなカルチャーがあります。女性でも男性でも、頑張っているなら応援したいというふうに思うところがあるのではないかと思います。

藪本氏 では次の「銀行に求められる役割」というテーマに移りたいと思います。銀行を利用する立場、外から見て感じる課題など、秋月さん、お感じになることがございますか。

秋月氏 第1部の藤原会長と後藤理事の講演をお聴きしても思ったのですが、ステークホルダーのサプライチェーンすべてをチェックしなければいけないという点についてです。第1部は環境の問題でしたが、同じように人権に関しても、例えば強制労働とか、児童労働とか、外国人を差別するような労働慣行のあるようなところと取引のある企業に投融資するというような危険も、これからはちゃんとチェックしていかなければいけないと思います。しかし、そういうところのチェックはどのようにされているのか、ということが一つ疑問としてあります。私は、今、2020年の東京オリンピック・パラリンピックの関連の仕事もさせていただいています。やはり、持続可能な社会を作るところで、「環境」、「社会」、「人権」、それから「統治」もしっかりとやろうということで、サプライチェーンすべてに遡って、川上から川下まで全部チェックして、それでOKであれば契約するといようなことをやっています。第1部の後藤理事の講演を伺っても、やはり社会的にそういう方向になっているのではないかと思います。銀行では、そういう投融資先のさらに

取引先のところまでちゃんとチェックされているのか、ということをお伺いしたいと思います。あともう一つオリンピック関連で、これも広報活動の一環なのですが、女性の活躍を入れるか入れないかというところで少し議論もありました。女性が活躍している企業を優遇というか励まそうということで、女性活躍推進法にもとづいて、女性の活躍に頑張っている企業は第一、第二、第三という「えるぼし認定」がされており、銀行でもいくつか認定を取られているところがあると思いますが、その認定を持っている企業は公共入札のときに加点をして、有利に調達できるようにするという制度を設けました。もし投融资先も、女性の活躍に取り組んでいて、「えるぼし認定」がされているような、例えば製造業の方といったところであれば、優先的に加点して、何か融資条件を緩やかにするとか、そういうことは今後考えられるものなのでしょうか。

山崎氏 資料の5頁の「法人トータル・ソリューション」が、いわゆる法人融資を担当しているセクションになります。また、左上の「受託」ではお客さまからお預かりした資産の運用・投資をしています。

融資のほうでは、当社は、「石炭・火力・発電事業に関するプロジェクトについては、原則融資をしない」というかたちで、SDGsに関する視点というものを融資基準に織り込み始めているところです。

一方、私が受託にいたということもあるので、運用、投資について説明をさせていただきます。受託事業では、いわゆる公的年金、企業年金といったお客様からお預かりした資金を、例えば株や債券に投資をしています。つまり、当社は信託銀行でもあり、機関投資家でもあるという位置づけになっています。先程来ずっとSDGsという言葉と並んでESGという言葉が使われています。当社も投資に当たってはESGの観点を取り入れています。ESG、環境・社会・ガバナンスということですが、なぜそういうところを見ているか。いわゆるそういったE (Environment) とS (Social) とG (Governance) の課題に取り組んでいる企業というのは、将来の収益機会につなげることができる、もしくはダウンサイドリスクを抑制できると考えています。したがって、その企業の成長につながり、ひいては、投資をした株式パフォーマンスに跳ね返って、最終的にはお客様にリターンを還元できるということになります。

当社は、例えば銘柄選択をするような運用・投資については、その投資先の企業が、どういうふうにこのESG課題に取り組んでいるのかといった点をチェックし、それを投資のベースに置いています。このような銘柄選択を行う運用ではESGの観点を銘柄選択の材料にすでに織り込んでいるところです。

ESGに特化するようなかたちで、さらにエッジを効かせたSRIファンドもあります。そ



ういったファンドでは、例えば企業 A を選定するとき、「女性活躍の取組み」や「育児休業の取得率の状況」といった具体的な項目を掲げて、それをスコア化して、評価したものをユニバースにしています。さらに、ファンドマネージャーが女性活用について、どういふふうにトップがコミットメントして、どういう事業戦略に織り込んで、それがどう業績に反映するのかといったところを評価し銘柄を選択しています。

今、SDGs や ESG という言葉が非常によく聞かれるようになりました。もともと 2003 年ぐらいに CSR が言われるようになり、今、SDGs が言われるようになり、投資する先の企業、融資する先の企業において、この ESG 課題への取組みが行われていることをきちんとチェックしていかなければならない時代が来るのだらうと感じています。

藪本氏 SDGs の中に ESG が含まれるというような考え方でよいのでしょうか。概念的に少し違うのでしょうか。

山崎氏 ESG に取り組んでいくということは、その 17 のゴールを実際に行っていくこととシンクロするようなイメージになります。要するに、課題を解決していくという取組みを行うことは、企業で言えば、ESG の観点で課題を解決していくと、同義ではないかと思っています。

藪本氏 SDGs、ESG を実施している企業を応援をするというようなイメージでよろしいのでしょうか。

銀行を利用する立場から申しますと、「銀行は企業を査定する立場にある」というわけですから、さらに高い人権意識を持ってほしいと思います。やはり「優良企業を育てて応援する」ということは、ひいては「この社会がすばらしい社会になっていく」ということになるので、銀行が「何を・誰を選ぶか」ということがすごく大事だと思っています。これからますます日本には外国人も来るし、お年寄りも増えてくる、LGBT の人の問題もある、障害者もどんどん雇用しなければならなくなる。そうしてほしいという意見も、希望もあります。そういったことに対して、どのような取組みをしていくのかお伺いしたいと思います。

山崎氏 あくまでも当社の取組みということではあるのですが、私がいる D & I 室、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方のベースには、「人権」というものがあります。これは、人事部を統括する役員からも、常日頃から言われていることです。当社の場合には人権方針というものを掲げており、お客様をはじめとして、すべてのステークホルダーの人

権に配慮した企業活動を行うことを、一番のベースに置いています。人権方針の中には、「差別の禁止」や、「人権を尊重する風土の醸成」、「働きやすい環境の整備と確立」といったことが謳われています。ご指摘のとおり、「人権」が、すべてのD&Iの活動、つまり多様性を尊重して、それを組織の価値として結びつけるという活動のベース、一番土台にある考え方だと思っています。

「人権がベースにあって、では具体的に銀行がどういうことをやっているのか」というご質問については、一番わかりやすいところで言うと、「お客様に対してどういう取組みを行っているのか」ということが、イメージが付きやすいのではないかと思います。グローバルだったり、高齢者だったり、障害の方だったりというお話がありましたが、当社信託銀行というのは、実は高齢者のお客様が多いという特徴を持っています。高齢者のお客様に対する対応ということが、当社にとっても非常に重要なマターの一つになっています。

例えば、高齢のお客様への対応として、役員や支店長が「老年学」の検定試験を受けています。まずトップからそういったことをきちんと学んでいくこととしています。

また、各支店には、サービス介助士が必ず常時1名以上いるようなかたちできちんとサポートできるような体制を整えています。

また、銀行はどこも同じかと思いますが、バリアフリーも整えていくということも大切です。高齢の方で耳が遠いお客様が多いこともあり、声を聴きやすくする装置も常備しています。銀行に来店される高齢のお客様は何かしらの目的を持って、「自分でこういうことをやりたい」と思っていると思います。そういった目的をきちんと果たせて、お客様が満足してお帰りいただけるように取り組んでいるところです。

藪本氏 もう一つお伺いしたいと思います。私は大久保で日本語学校の先生をやっており、日本語を教えて日々外国人と接しているのですが、これからますます外国人が日本にやってきます。しかし、企業によっては外国人を安上がりの労働力としてこき使うということがあります。そういった企業が外国人に対してどういう働かせ方をしているかといったことも、銀行が査定を行う場合の基準の一つとすることがあるのか、外国人に対する対策ということも考えていく必要はないか。その辺は、本日のテーマの範囲ではありませんが、外国人の問題は避けて通れないと思いますし、これからますますそうした問題直面していくのだらうと思っていますので、女性の問題に加えて、ぜひ考えていただきたいところではあります。

秋月氏 様々な弱い立場の方、高齢者も含めて、障害者の方がお話に出ましたが、国際的な議論はもう一歩先に行っており、いわゆる複合差別があります。例えば、第1部の講演

でも7人に1人ぐらいが貧困であるとか、子供食堂が2千以上あるというお話がありました。まず女性であるということ、まだ男女差別がある社会だとそれが一つの脆弱性としてあります。その方が、お子さんがいてもシングルマザーであるということであれば、二重の意味で脆弱性があることになります。女性であるだけでも、いろいろなところでハンディを負うかもしれないところを、ご主人がいらっしゃらない、自分ひとりの生計だけで子供を何人も育てなければいけない、さらに外国人であったり、また障害者であったり、いろいろな複合的な差別を受ける要因をお持ちの方たちがいらっしゃいます。今はその複合差別を受けている人たち、二重三重苦を抱えている人たちをどう拾い上げるかということが、最近の議論の中心になりつつあります。その点は、例えば高齢者や障害者という分け方だけで銀行業務についてはカバーできるものなのでしょうか。

山崎氏 複合差別に対する対応というものを当社の中で明示的に取り組んでいるかと言えば正直まだそこまでは対応できておりません。そういう意味ではまだまだ当社の取組みが遅れているのかなと思うところです。ご指摘いただいたように、これからのことを考えていけば、当然ながら、「高齢であって、かつ障害を持っている」とか、「女性で、シングルマザーで、かつ」というようなことも増えてくることも考えられます。そういった複合差別に対して、銀行としてどう取り組んでいくのかというのは今後の課題かと思えます。

#### ■質疑応答

藪本氏 お答えありがとうございます。山崎さんには、なかなか答えづらい質問ばかりで申し訳ありませんでした。ここで皆様からの質問もお受けしたいと思います。

フロア：秋月さんがおっしゃられていた資料22頁の「最後に」というところの「人権」のお話についてお伺いしたいと思います。「女性が住みやすい社会は、男性も住みやすい社会 すべての人が住みやすい社会を！」となっているのですが、それは、既存のシステムに慣れた人には住みにくい社会になる可能性も当然あると思えます。その既存のシステムに慣れてしまっている人に、どういうふうに納得してもらおうかということとはとても大事だと思うのですが、これについてはどのようにお考えでしょうか。

秋月氏 既存のシステムに慣れた方が変革を受けて住みにくくなるというのはわかるのですが、逆に言えば、最近、「女性専用列車だけがあって男性専用列車がないのは差別だ」という男子学生がいます。今までは男性は好き勝手やっていたのに、今は女性に配慮しなけ

ればならないから、自分たちは男性として不利だと言うわけです。いろいろ話していくと、彼らも気がつくのは、小さい頃から「男性は社会に出て当たり前」、「大黒柱として家族の責任を担う」ということが無意識のうちに刷り込まれています。それに対して、女性に「活躍しなさい」というと、「就活大変だったら、家事手伝いで結婚できればいい」と安易に考えがちなところがあったと思います。その「既存のシステムに慣れている」というのも、もしかしたら無意識に刷り込まれていて、「男はこうあるべきだ」という考えをお持ちではないでしょうか。そういうものを疑ってかかるところで、もっと楽な、背負っている荷物を置いて、もうちょっと気楽にできるのではないかというふうに、学生といろいろ話していくなかでは気付きがありました。

おそらく「慣れた生活を続ける」ということは一番簡単なことです。何か変化を経験するということは大変なことだと思うのですが、その慣れた生活が、実は、自分は大変なものを背負っていたのかもしれないと思うということが、第一歩かなという気がしています。

後藤氏 補足をさせていただきます。11月26日からジュネーブで国連ビジネスと人権フォーラムが開かれています。毎年11月の終わりに開かれています。世界の人権の動きはだいたいジュネーブで起こっていると言えます。実はグローバル・コンパクトもチームを派遣しており、去年はセッションも持っていました。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」というのが出ており、そこでは「Protect, Respect, Remedy」というアプローチが採られています。この指導原則は、私と元国連高等難民弁務官におられた白石さんが所長を務めるヒューライツ大阪で翻訳して、国連広報センターのウェブサイトに掲載しますので、ぜひ読んでいただきたいと思います。人権を“Protect”することは国家の義務であり、企業は人権を“Respect”する“Responsibility”がある。そして、被害者は救済（Remedy）しなければいけません。「Protect, Respect, Remedy」というフレームワークです。これは、黒人初の国連事務総長コフィー・アナン氏の頃に言われ始め、ジョン・ラギーというハーバード大学の先生が作成して、国連の人権フレームワークとなりました。これは実はグローバル・ガバナンス・アプローチと称するやり方です。ところが、世界の中では、「企業にも人権を守る義務を課せ」という主張をする人たちがいます。これは「インターナショナル・ロー・アプローチ」という言い方がされています。「企業に人権を守る義務を課す」ということは、かなり無理があります。守らない人をどうするかという点については、力を使わないと守れないということになります。これは当然日本も含めてかなり反対はするわけですが、要は「Respectする」「Responsibilityがある」というのは、一見やさしい考えのようですが、世界の中では、やはり人権を守らないというのは、一種の犯罪行為だというような考え方もあるわけです。女性を差別しているようなやり方は、あ

る意味では、もはや犯罪ではないかというような考え方をする人がいます。そのような考え方があなかで「これまで生きやすかったが生きにくくなるのでは」という意見は、一見もっとものような議論なのですが、世界の中の議論とは少し違うような感じを私は受けました。

藪本氏 人権を守る義務があるというのは、とても当たり前なことのよう気がしており、人権は守られなければいけないし、守るのは当たり前ですし、会社や国が守ってくれるものだと思っているのですが、実は人権が守られていないという現実があります。そこにもう少し気がつかないといけないと日々思っています。

フロア：三井住友信託の山崎さんにお伺いします。私も銀行にいるので難しさはとてもよくわかっているのですが、あえて質問させていただきます。「一朝一夕には変わらない。歩みを止めずにひたすら継続」「トライ&エラー&トライ」「女性を一括りにせず、個々人に合わせたきめ細かいサポート」ということはそのとおりだと思うのですが、銀行というのは、エラーが嫌いです。加えて、だいたいきめ細かく、個々に合わせるということが、非常に難しいです。だいたい“consistency”というか、一貫性を持ってしかやらないという傾向性の非常に強い業種です。おそらくご苦労はされていると思うのですが、資料の最後にこうした言葉、方針を許容している、許容できている、その背景というのか、三井住友信託銀行のお持ちになっているバックグラウンドというのは何であるとお考えになりますか。

山崎氏 二つあると思っています。銀行はエラーが許されないということは、確かに、銀行全体で見るとそういうところがあるかと思いますが、ただ一つ言えるのは、このD&Iに関しては、エラーが許される幅が広いような気がしています。みんなD&Iということがすごく大事であるということはわかっていますが、でも正解はありません。「これで完成」「これで目標達成」というものはないような気がしています。常に目標は動いていきますし、求められるあり方も変わっていきます。そういう意味で、このD&I自体の活動も、「やってみてダメなら、もう一回チャレンジしてみて、ダメなら変えてみて」みたいなことを試行錯誤しながら、より良いものに変えていくということが、会社の中で共有されているのではないかと考えています。

もう一つ、チャレンジに寛容な「風土」が当社にはあるということでしょうか。やはり「風通しの良さ」というか、「思ったことが言える」「やってみたいと思った」——先ほど「頑張っている人は応援したくなる」という話をしましたが、——「やってみよう」というこ

とに対して、「頑張って、頑張ったら、ちょっと助けてやるか」みたいな、そういう助っ人みたいな人が現れるような風土が当社にはあります。みんなが「トライ&エラー&トライ」を繰り返しながらやっていけるような風土でもあるのかなと思っています。

藪本氏 それではお時間がそろそろ来ているようなので、最後に一言ずつ、今日を振り返ってみて、「決意を新たに」などがあったらお聞かせいただきたいと思います。

秋月氏 本日は、報告させていただきだけでなく、第1部のご講演からも大変多くを学ばせていただきました。大変貴重な機会をいただき、ありがとうございます。私からすれば、理論で、机の上で勉強しているだけの人権が、企業、特に全国銀行協会の皆様がかなり真剣に取り組まれていらっしゃるのことがわかり、大変心強いと感じました。実は、SDGsの取組みは、我々大学が一番遅れています。人権に対する考え方、それから働き方も、やはり男性中心で、まだまだできていない状況です。本日は大学の世界を変えるためのアイデアもたくさんいただきました。本当に男性、女性、関係なく、皆様方一人ひとりを含めた我々一人ひとりが、自分の権利について考えて、住みやすい、働きやすい社会が作れるようなきっかけとなる一日であれば良かったかなと思います。

山崎氏 D & I 推進というところと人権が同時にあるというのは、頭ではわかっていたのですが、秋月さんのお話を伺って、「世界の中の見方」であるとか、やはり「人権の重要性」ということが、非常に勉強になったと思っています。また、地道な活動も大事なのですが、一方で、ご指摘もあったように、「トップダウンで数字を決めていく」「物事を動かしていく」ということも必要かと思っています。試行錯誤を繰り返しながら、より良く、一人ひとりがみんな違いを認め合って頑張っていける会社を作っていきたいと思いました。本日はどうもありがとうございました。

藪本氏 人権・女性活躍という視点から、SDGsを見てきましたが、いかがだったでしょうか。SDGsをちゃんと読んでみると、本当に美しいことが書いてあります。今国連の加盟国みんなが賛成して推進していますが、これが本当に世界で取り組まれて、実現したら、どんなにきれいな、良い世の中になるだろうかと思います。理想論が書いてあり、なかなかそれには到達しないのですが、それに向かってみんなが進んでいくということは、絶対的な価値なのではないかと私は思っています。2030年がこのゴール、目標の年となります。2030年まで、もう少し時間があります。もともと、時間があると言いながらも、そんなに多くの時間はありません。2030年に向かって、どこまでできるかわかりませんが、これを

目標に掲げて、一歩でも近づけるように、私も含めて、皆さんで取り組んでいきたいと思っています。

人権とかジェンダーというのは、本当に他人ごとではありません。自分のことなのです。自分のことでもあり、家族のことでもあります。自分もいつかは高齢者になります。障害を持つかもしれません。一生懸命勉強して大学に行った自分の娘が、会社に入って差別を受けたら、どんな気持ちになるのか。全部自分のことだと思います。したがって、「私や家族が働きやすい世の中」になるように、銀行の方がぜひ先頭になって、よい企業を育てていってほしいと切に願っています。本日は誠にありがとうございました。