

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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

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

SDGsと金融～私たち銀行界は何をしていくべきか～

SDGsとTCFD

～銀行界に期待する取組み～

日時： 2018年11月27日(13:00～)

場所： ベルサール東京日本橋 (東京日本橋タワー B2階)

主催： (一社)全国銀行協会

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

サステナビリティ日本フォーラム代表理事



・CSR

(守りのCSR プラス 攻めのCSR ≡ CSVs)

・Sustainability

(SDGs 17 Goals)
(コーポレートガバナンス・コード 5章)、(スチュワードシップ・コード7章)

・企業の社会的責任

(信頼度)

・(社会・企業の)

持続可能性

・目的

・方針

・戦略

・概念

・Triple Bottom line

・ESG

・経済・環境・社会

・環境・社会・ガバナンス

・活動

・報告

・評価 の 軸

・ISO26000

・GRI Standards

・SDGs 169 Targets

(・コーポレートガバナンス・コード 73項目)

(・スチュワードシップコード30指針)

・社会的責任の手引き

・CSR報告ガイドライン

・持続可能な開発のための2030アジェンダ

(この3つの対比表あり)

・活動

・報告

・評価 の 指標

Post 公害 地球環境問題 世界の取組

- ◆ 1972 スtockホルム国連人間環境会議
- ◆ 1987 国連ブルント委員会報告
(Our common future)
- ◆ 1992 リオ 国連環境開発会議(UNCED)
気候変動枠組条約
生物多様性条約
リオ宣言 etc.
- ◆ 2002 ヨハネスブルグ WSSD
ヨハネスブルグ宣言
〈 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kankyo/wssd/sengen.html> 〉
- ◆ 2012 リオ+20 The future we want.
- ◆ 2015 **国連 SDGs採択、国連 パリ協定採択**

環境・CSR 企業の取組

◆ 1990年代 環境

第一の波

- ◆ 環境憲章・環境マネジメント・システム・環境報告書

◆ 2000年代 CSR

第二の波

- CSR憲章・CSRマネジメント・CSR報告書(+環境報告書)

◆ 2010年代 CSR(ESG)経営

第三の波

- ・ ISO26000(2010)、
- ・ GRI G4/スタンダード化(2013/2016)
- ・ IIRC統合報告フレームワーク(2013)
- ・ EU非財務情報開示義務化(2014)
- ・ 金融庁チュワードシップ・コード(2014)
- ・ 金融庁・東証コーポレートガバナンス・コード (2015)

2015 Paradigm shift 第四の大波

- ・ FSB/TCFD最終報告書「勧告」(2017)

- I. SDGs
 - II. TCFD
 - III. 今の時代
 - IV. 今後に向けて
- 参考. SDGs等の参考文献等

I . SDGsとは何か

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう



2 飢餓をゼロに



3 すべての人に健康と福祉を



4 質の高い教育をみんなに



5 ジェンダー平等を実現しよう



6 安全な水とトイレを世界中に



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに



8 働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



10 人や国の不平等をなくそう



11 住み続けられるまちづくりを



12 つくる責任つかう責任



13 気候変動に具体的な対策を



14 海の豊かさを守ろう



15 陸の豊かさを守ろう



16 平和と公正をすべての人に



17 パートナーシップで目標を達成しよう



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

2030年に向けて
世界が合意した

2015年9月25日第70回国連総会で採択

我々の世界を変革する:

持続可能な開発のための2030アジェンダ

持続可能な開発目標(SDGs)とターゲット

SDGs (Sustainable Developing Goals)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

国連MDGs (<http://www.undp.or.jp/mdg/>)

2000年9月採択～2015年まで

- 1 極度の貧困と飢餓の撲滅
- 2 普遍的初等教育の達成
- 3 ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上
- 4 乳幼児死亡率の削減
- 5 妊産婦の健康の改善
- 6 HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延防止
- 7 環境の持続可能性の確保
- 8 開発のためのグローバル・パートナーシップの推進

持続可能な開発のための2030アジェンダ SDGs

1. **S** あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
2. **ES** 飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
3. **ES** あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
4. **S** すべての人に包摂的かつ公平な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5. **S** ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
6. **ES** すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
7. **ES** すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
8. **S** 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する
9. **S** 強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの促進を図る
10. **S** 各国内および各国間の不平等を是正する
11. **ES** 包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市および人間居住を実現する
12. **ES** 持続可能な生産消費形態を確保する
13. **ES** 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる ⇒ **UNFCCC** ⇒ **パリ協定**
14. **ES** 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
15. **ES** 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
16. **S** 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17. **ES** 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバルパートナーシップを活性化する

“G”はすべてに必要。すべてビジネスの関与(=ビジネス機会・チャンス)が必須。

II. TCFD

FSB TCFD 金融安定理事会 Financial Stability Board

TCFD 「気候関連 財務情報開示 タスクフォース」

2015.12 発議

2017.6.29 提言



提言の主たる特徴

- すべての組織が採用可能である。
- **財務報告**に含まれる。
- **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る。
- 低炭素経済への**移行**に関連して**リスクと機会**に強く焦点を当てる。

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



ガバナンス

気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンス

戦略

気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響

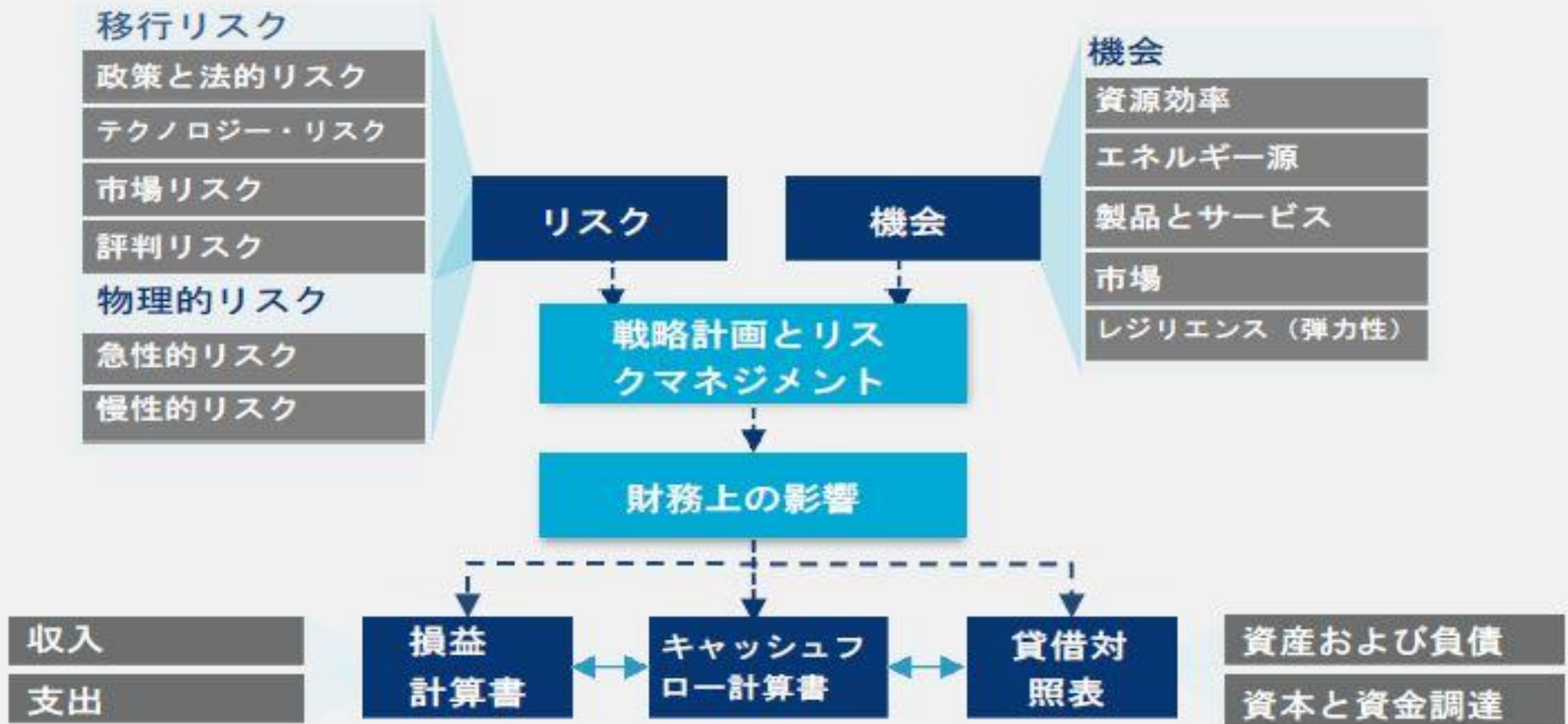
リスクマネジメント

気候関連のリスクを特定、評価、マネジメントするために組織が使用するプロセス

測定基準(指標)とターゲット

関連する気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントに使用される測定基準(指標)とターゲット

図1
気候関連のリスク,機会、および財務への影響



気候関連のリスク

- ◆ 低炭素経済への移行に関連したリスク(Transition Risks)
 - 政策・法的リスク
 - テクノロジーリスク
 - 物質(資源)リスク(バリューチェーン・リスク)
 - 評判リスク
- ◆ 気候変動の物理的インパクトに関連したリスク(Physical Risks)
 - 突発的リスク
 - 慢性的リスク

気候関連の機会

- ◆ 資源効率性
- ◆ エネルギー源
- ◆ 製品・サービス
- ◆ 市場
- ◆ レジリエンス

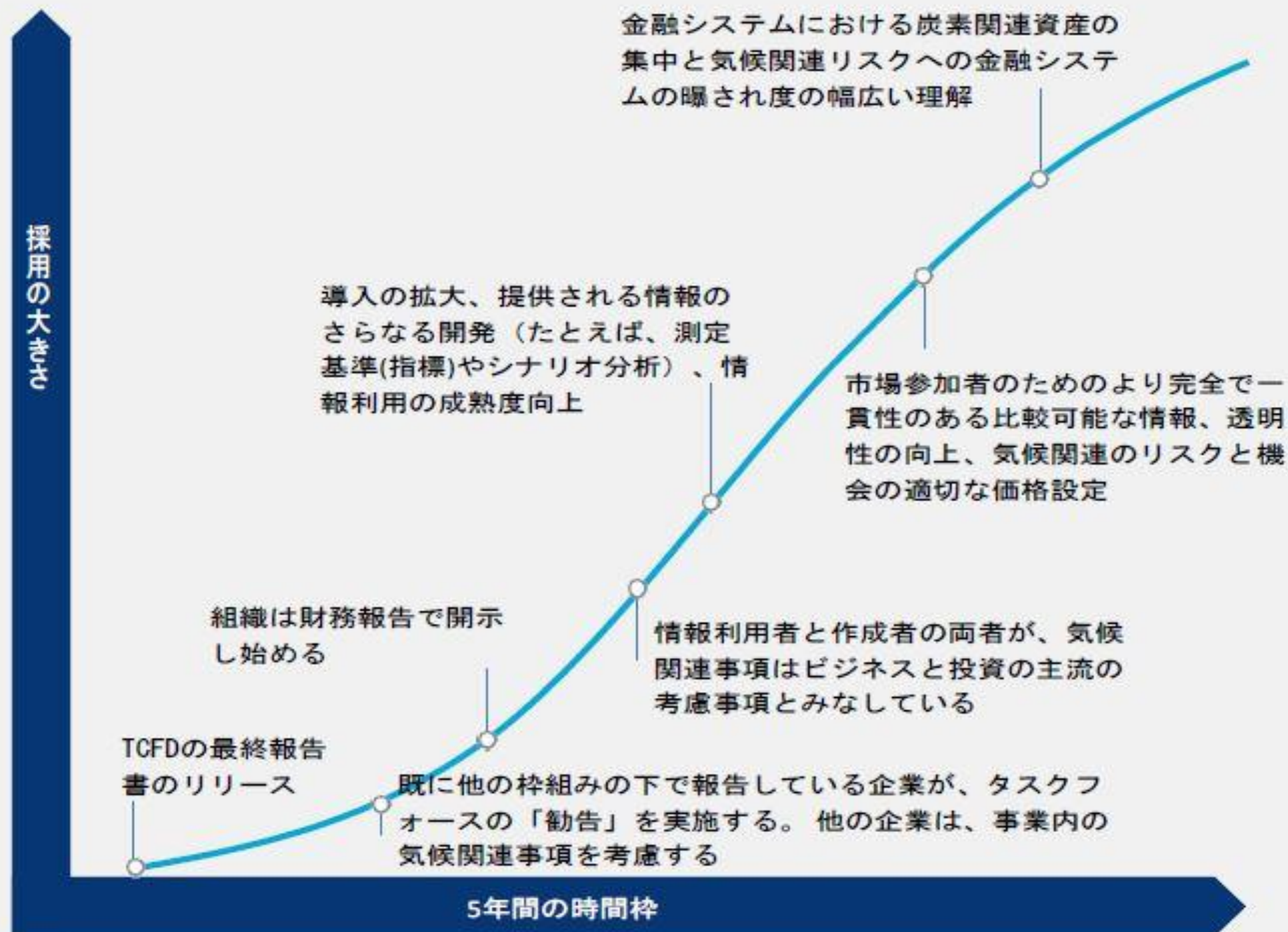
ボックス2

非金融セクターの決定

エネルギー	運輸	材料と建物	農業、食料、林産物
<ul style="list-style-type: none">- オイルとガス- 石炭- 電気ユーティリティ	<ul style="list-style-type: none">- 航空貨物- 旅客輸送- 海運- 鉄道輸送- トラックサービス- 自動車およびコンポーネント	<ul style="list-style-type: none">- 金属と鉱業- 化学品- 建材- 資本財(建物等)- 不動産管理および開発	<ul style="list-style-type: none">- 飲料- 農業- 包装食品および肉- 紙と林産物

図12

実装の道筋 (例)



Sustainable finance

The EU is examining how to integrate sustainability considerations into its financial policy framework
in order to mobilise finance for sustainable growth.



Final Report 2018
by the High-Level Expert Group on Sustainable Finance

Secretariat provided by the European Commission

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/18013>

1-sustainable-finance-final-report_en.pdf



Brussels, 8.3.2018
COM(2018) 97 final

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0097&from=EN>

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL, THE COUNCIL, THE EUROPEAN CENTRAL BANK, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS

Action Plan: Financing Sustainable Growth

Ⅲ. 今の時代

- ◆何故 SDGsか
- ◆何故 パリ協定か
- ◆何故 ESG投融資か
- ◆何故 TCFDか
- ◆何故 × × か

Etc.の背景

2015 文明のパラダイムが変わった(変えた)

- ◆ 2015 世界での2つの出来事
 - ◆ 9月 国連総会 持続可能な開発のためのアジェンダ2030(SDGs)
 - ◆ 12月 気候変動枠組条約 **CoP21** **パリ協定**
- ◆ 2015 日本での2つの出来事
 - ◆ 9月 年金基金(GPIF) 国連責任投資原則署名
 - ◆ 10月 トヨタ 環境チャレンジ2050

◆ **パラダイム・シフト**

近代(Modern)のパラダイム 「**進歩(成長)**」 (無限→錯覚) ⇒

Post-modern のパラダイム 「**持続可能な発展**」(有限→現実) 22

パラダイム・シフト **SDGs**

- ◆ **我々の世界を変革する：**
持続可能な開発のための 2030 アジェンダ
TRANSFORMING OUR WORLD:
- ◆ 世界を持続可能でレジリエントな道筋にシフト
need to **shift the world** on to a sustainable
and resilient path.
- ◆ 我々はこの共同の旅路に乗り出すにあたり、**誰一人残さないことを誓う。**

We pledge that **no one will be left behind.**

パラダイム・シフト **パリ協定**

- ◆ この協定は、世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く(well below 2°C)保つとともに、1.5°Cに抑える努力を追求すること、適応能力を向上させること、資金の流れを低排出で気候に強靱な発展に向けた道筋に適合させること等によって、気候変動の脅威への世界的な対応を強化することを目的とする。
- ◆ 今世紀後半に人為的な温室効果ガスの排出と吸収源による除去の均衡を達成する(「実質排出ゼロ」という意味)ために、最新の科学に従って早期の削減を行うことを目的とする。

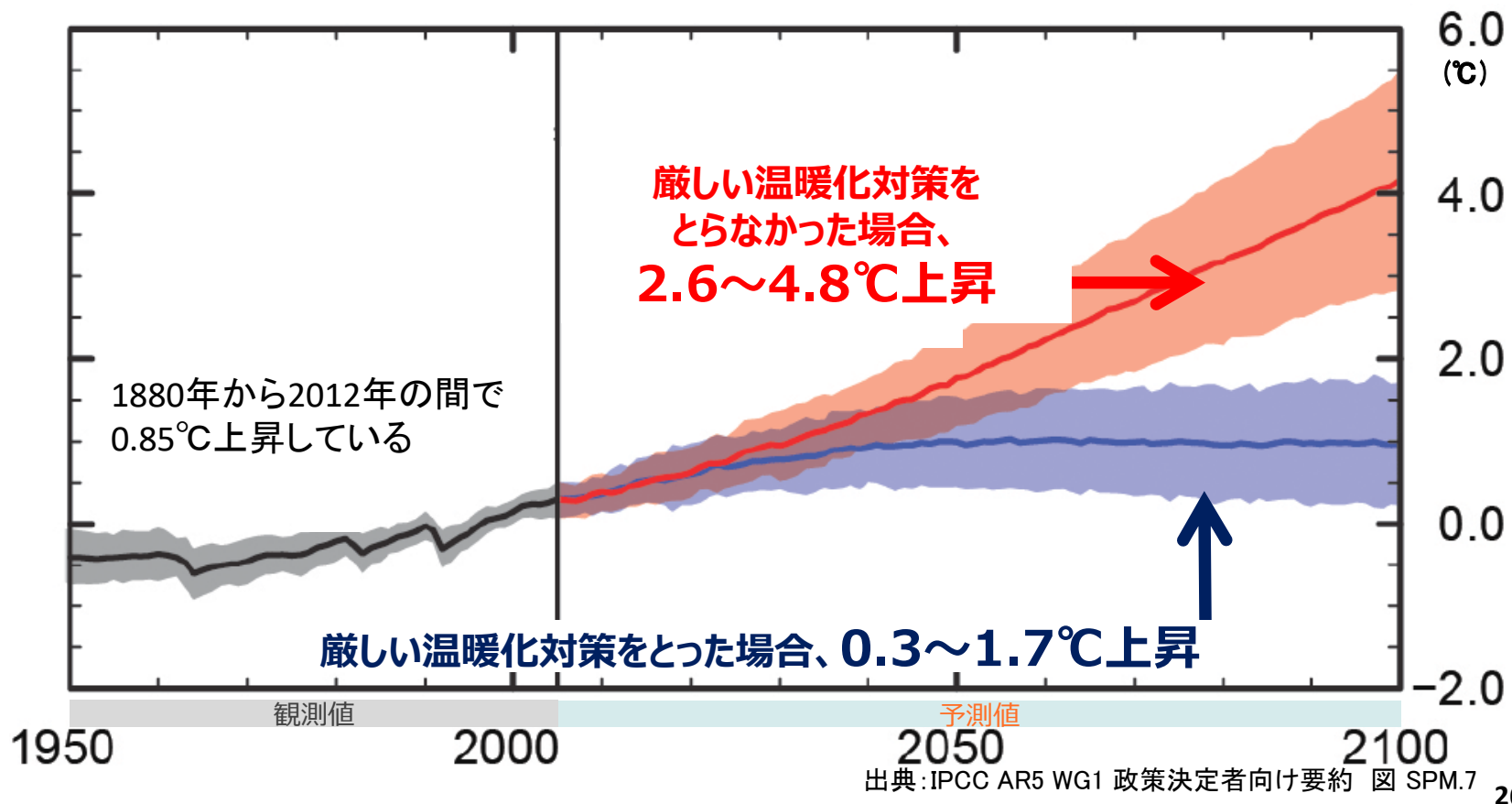
パラダイム・シフト

- ◆ 産業革命以来の大工業文明
化石燃料文明
気候変動対策→ **Low Carbonization**
「低」炭素
- ◆ パリ協定後の世界
脱化石燃料→ **De-Carbonization**
「脱」炭素

経済・社会システムの大変換

地球の平均気温は、今後も上昇する

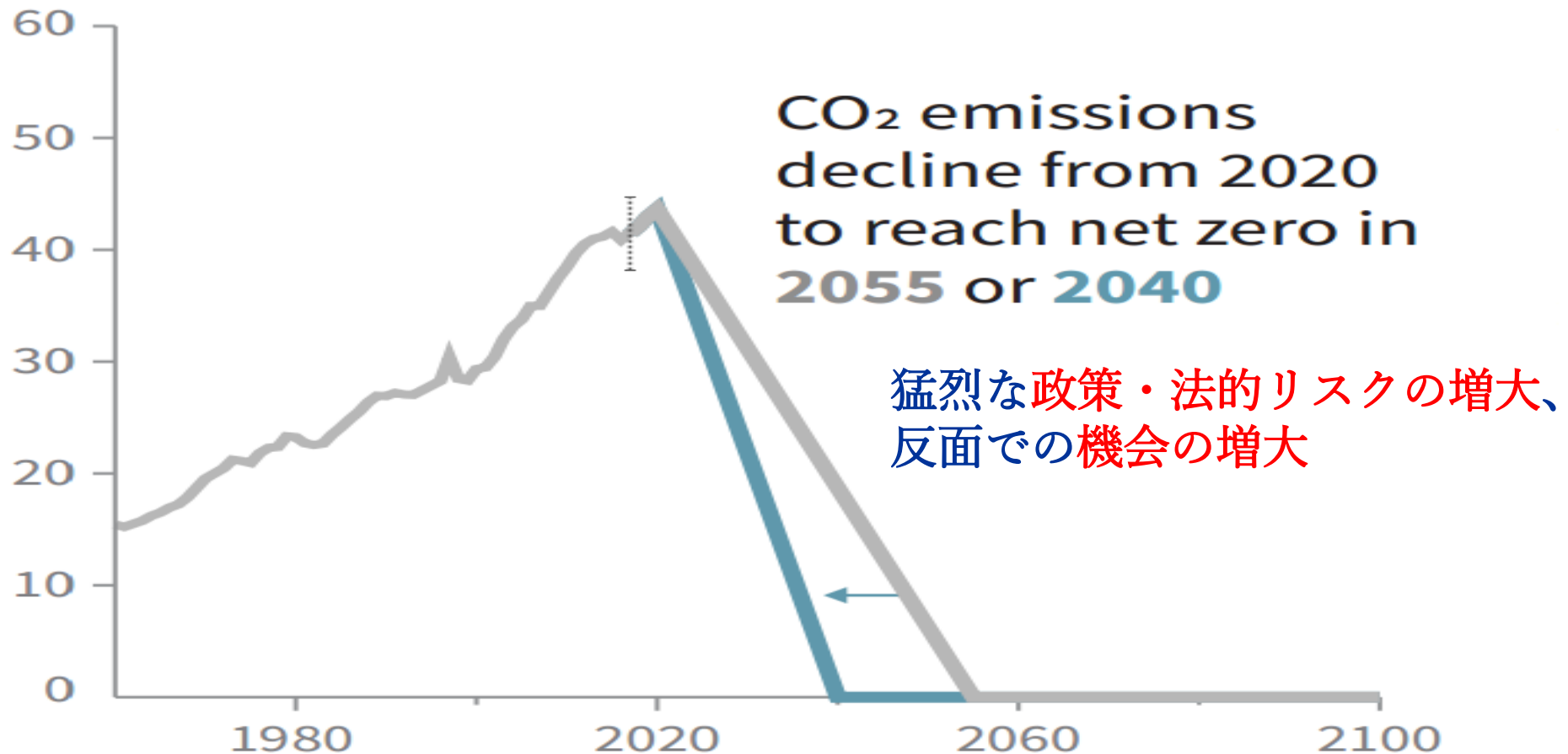
世界の平均気温の変化の予測
(1986年～2005年を基準とした21世紀末の変化)



GLOBAL WARMING OF 1.5 ° C

an IPCC special report 2018.10.8

b) Stylized net global CO₂ emission pathways Billion tonnes CO₂ per year (GtCO₂/yr)



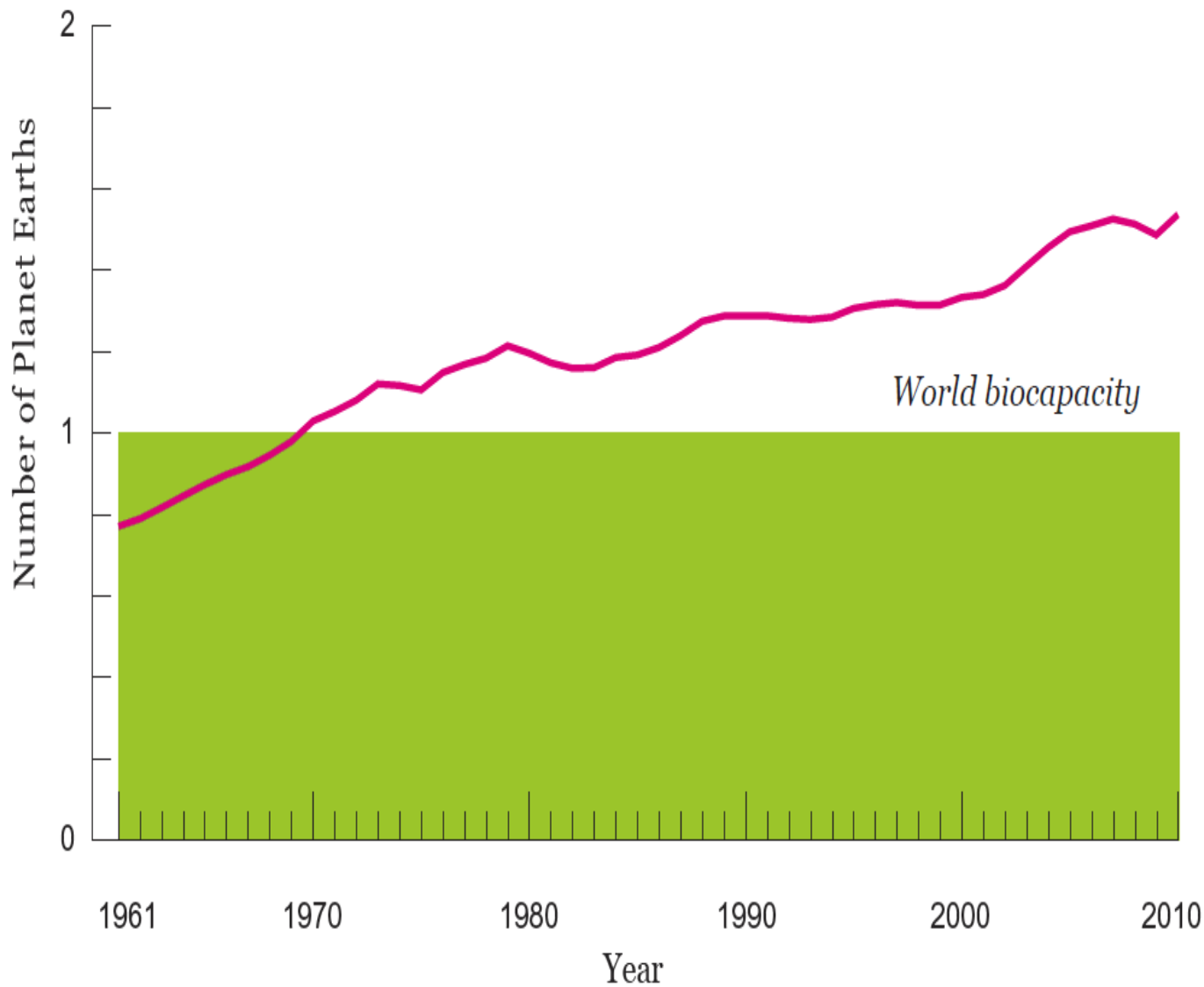


Figure 3: Humanity's Ecological Footprint

1.5 Earths would be required to meet the demands humanity currently makes on nature. For more than 40 years, humanity's demand has exceeded the planet's biocapacity – the amount of biologically productive land and sea area that is available to regenerate these resources (Global Footprint Network, 2014).

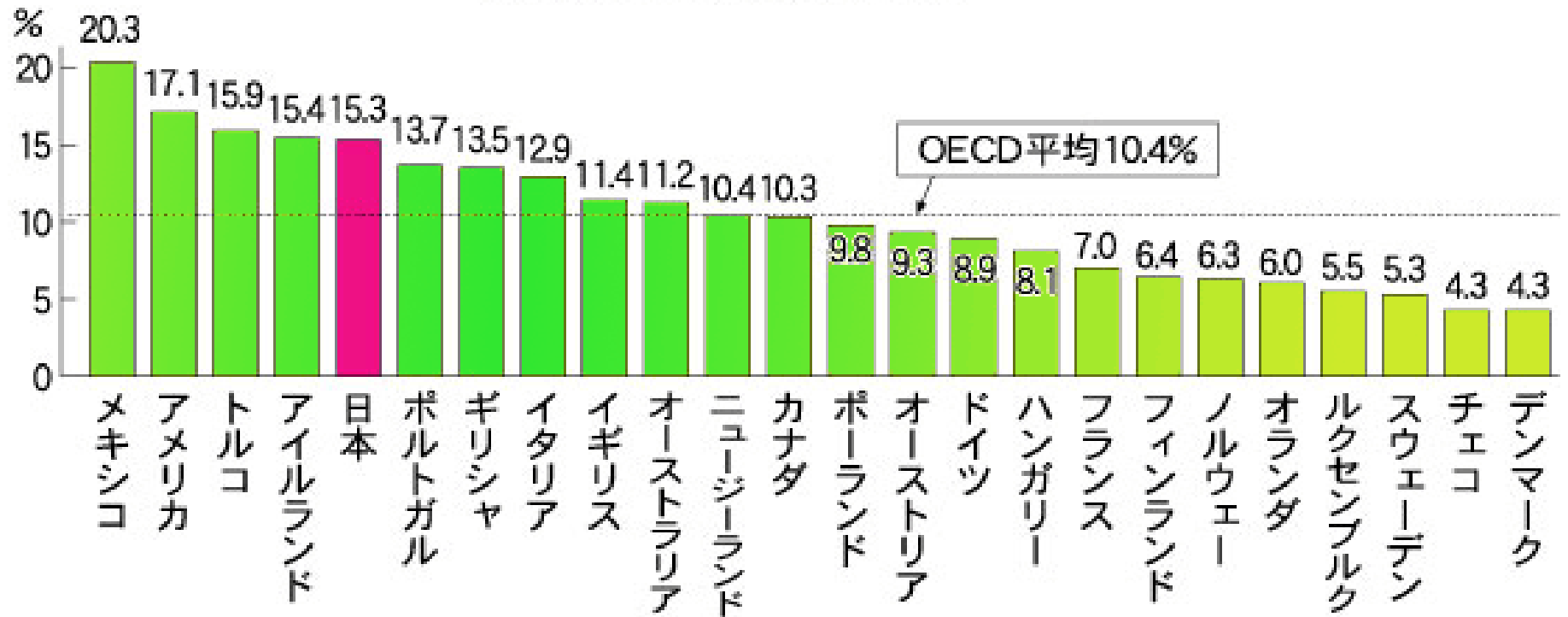
Key

- Humanity's Ecological Footprint
- World biocapacity

出展: http://www.wwf.or.jp/activities/lib/lpr/WWF_LPR_2014.pdf

日本の格差は先進国第2位

OECD24カ国の貧困率



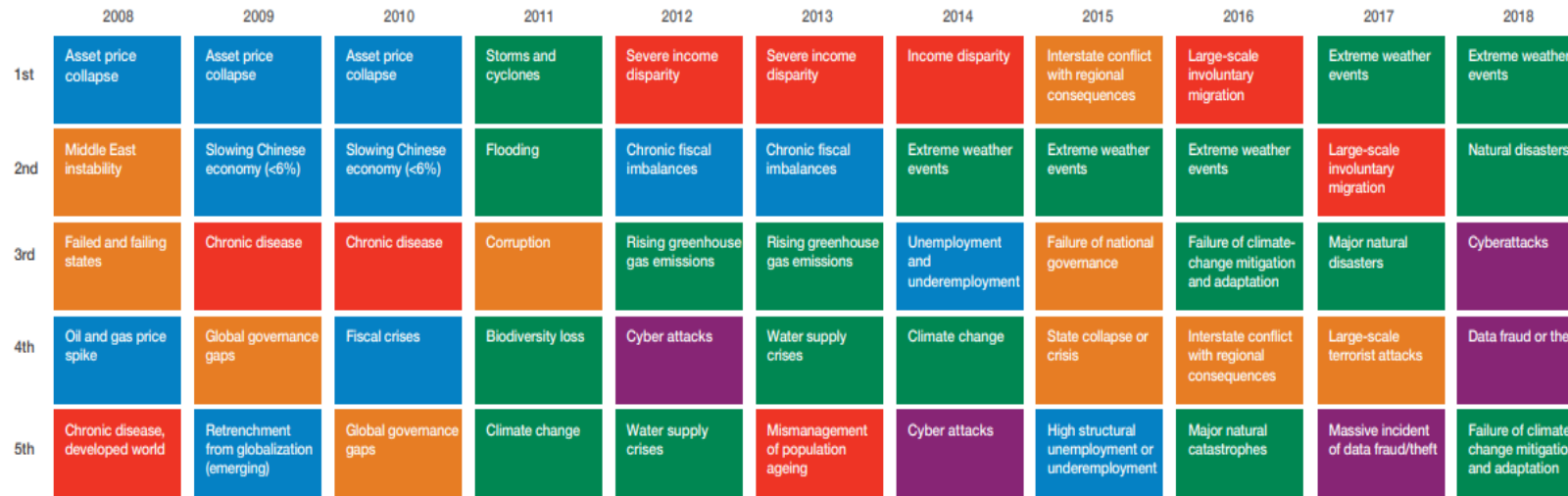
上の図はOECDが発表した世界の貧困率を表した「OECDワーキングレポート22」です。OECDとは

2008～2018

Figure IV: The Evolving Risks Landscapes, 2008-2018

発生確率トップ5

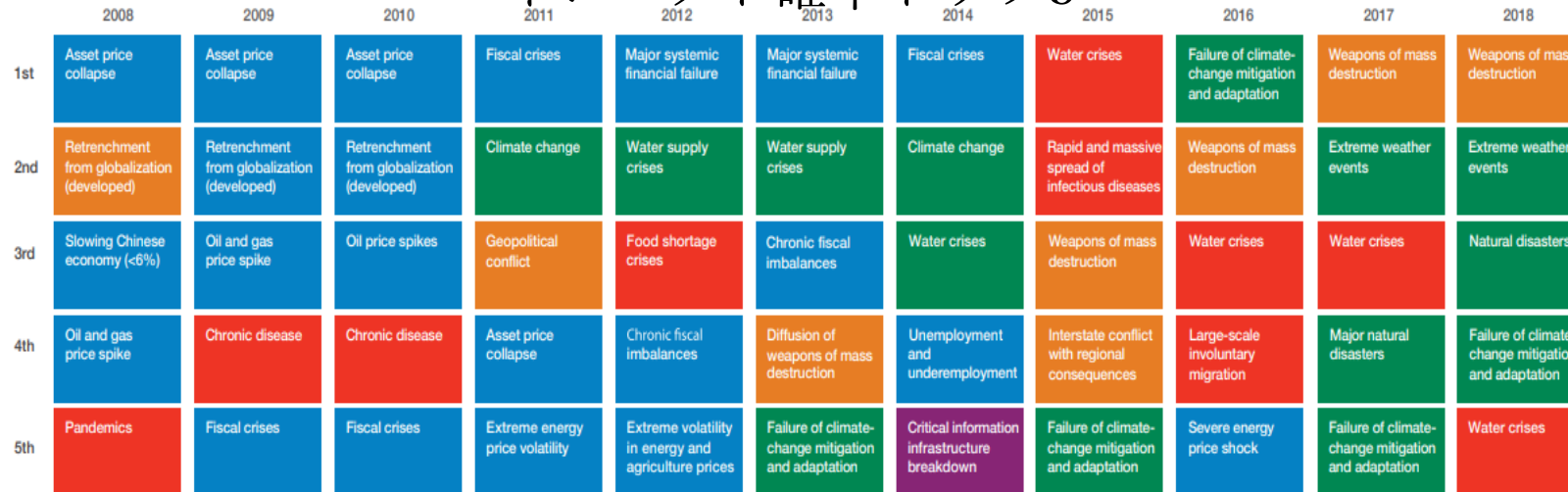
Top 5 Global Risks in Terms of Likelihood



異常気象
 巨大自然災害
 サイバーアタック
 データ詐欺/
 窃盗大事件
 気候変動への緩和
 ・適応失敗

Top 5 Global Risks in Terms of Impact

インパクト確率トップ5



大量殺りく兵器
 異常気象
 巨大自然災害
 気候変動への緩和
 ・適応失敗

水危機

■ Economic ■ Environmental ■ Geopolitical ■ Societal ■ Technological

経済的・環境的・地政学的・社会的・テクノ的

IV. 今後に向けて

2030年までに確実に起きること

① 少子高齢化

2030年1億116万人、高齢化率40%

多分、75歳まで働かないと社会がもたない。

② パリ協定 5年ごとの見直し

2023、2028、2033、2038、2043,2048---

③ IoT, AI, Robotics の進展

自動運転、汎用AI 2030 ?、Basic income ?

IA, Intelligence Amplifier ○

④ **Fintechの大進展**

⑤ **ESG投融資のメインストリーム化**

確定している産業の状況

自動車

- ◆ 2018年 米カリフォルニアZEV規制開始(全米10州)
- ◆ 2019年 中国新エネ車製造義務化
- ◆ 2025年 オランダ・ノルウェー ディーゼル車禁止
- ◆ 2030年 ドイツ・スウェーデン ディーゼル車禁止
- ◆ 2030年 インド 化石燃料車販売制限
- ◆ 2040年 フランス ガソリン・ディーゼル車販売禁止
- ◆ 2040年 イギリス 同上

内燃機関からの離脱という規範

物流

- ◆ 2025年 日本 レジ無人化 ICタグ 1千億個

Innovation

- ◆ イノベーション ≠ 技術革新
- ◆ 技術革新 = Technological innovation (重要だが)
- ◆ 真のイノベーション = 創造的破壊
- ◆ イノベーションのドライビング・フォース
「常識」と「非常識」の遭遇
Group Thinking の排除
トップダウンとミドルアップが必須
- ◆ パラダイム・チェンジに対するイノベーション
= 新しいビジネスモデルの創造

長期ビジョン策定の必要性

- ◆ 新しいパラダイムの方向の中で会社を「どういう姿 (Aspirations)」にしたいか。⇒

トップ・ダウンでの策定指示がない限り策定不可能。

- ◆ 3～5年計画ではイノベーションがむつかしい。

- ◆ 中長期とは

中期: 5～10年、長期: 10年超～25年、超長期: 25年～

- ◆ **バック・キャストとフォア・キャスト**

超長期、例えば創業150周年のビジョンを策定し、そこからバック・キャストして、例えば2035年の「ありたい姿 (Aspirations)」を描く。それに向けて現在から

SDGs 取組レベル 3段階

◆ 第一段階

現在やっていることと17ゴールのタグ付け

◆ 第二段階

中長期計画でSDGs169ターゲットを
「リスクと機会」の両面で取り上げる。

◆ 第三段階

現にある社会課題(≒SDGs)をビジネス的
ソリューション。 **Outside in**

非財務情報の財務情報化

- ◆ IIRC 国際統合報告協議会 2010年
- ◆ EU会計指令改定 2014年
- ◆ TCFD 最終報告書 2017年 etc.

- ◆ 金融界にとってのChallenge
 - 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に資するか

3メガバンク他 方針公表 なぜ今？

- ◆ 2018年5月15日 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ「MUFG環境方針」「MUFG人権方針」「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」の制定について
- ◆ 2018年6月13日 株式会社みずほフィナンシャルグループ 責任ある投融資等の管理態勢強化について
- ◆ 2018年6月18日 株式会社三井住友銀行
三井住友銀行は6月18日、石炭火力発電、パーム油、森林の3セクターについて融資方針を制定した。Access Denied
- ◆ 三井住友信託銀行(トラストホールディング)
2018/07/24 - 三井住友信託銀行は7月23日、石炭火力発電プロジェクトの新設案件に対する国内外のプロジェクトファイナンスへは原則的に取り組まないと表明した。
- ◆ 2018年5月 第一生命保険ホールディング
- ◆ 2018年7月 日本生命
- ◆ 2018年9月 明治安田生命
- ◆ 2018年9月 丸紅

TCFD 今、銀行がやらねばならないこと

- ◆ トップの指示で、「TCFD対応委員会」を立ち上げる
こと。
- ◆ 期間 半年程度？
- ◆ 参加部門 経営企画・融投資・審査・環境/CSR・
人事、その他
- ◆ アジェンダ
「自社としてのTCFD対応」
どう対応し、社会、取引先、自社のサステナビリテ
ィに役立たせるか、等について、答申

課題

◆ 共通

- ◆ 中長期の情報開示の方法論の確立 ⇒ **(真の)統合報告**
- ◆ 過大なロードにつながらないこと

◆ 金融

- ◆ ESGリテラシーの向上
- ◆ ESG評価方法の確立 ⇒ **(真の)統合思考**

◆ 事業者

- ◆ 中長期ビジョン、ゴールの確立 ⇒ **(真の)統合思考**
- ◆ 財務とESGの統合 ⇒ **(真の)統合思考**

参考. SDGs等の参考文献等

SDGコンパス

Our planet faces massive economic, social and environmental challenges. To combat these, the Sustainable Development **Goals** (SDGs) define **global priorities and aspirations** for 2030.

翻訳

2016.3.4

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとIGESが共同で翻訳し公表。

SDG コンパス
SDGs の企業行動指針
—SDGs を企業は どう活用するか—



United Nations
Global Compact



wbcscsd

地球は、経済、社会および環境の面で大きな課題に直面している。

こうした課題に対処するため、「持続可能な開発目標(SDGs)」は、2030年に向けて世界的な優先課題および世界のあるべき姿を明らかにしている。極度の貧困を根絶し、世界を持続可能な軌道に乗せるための先例のない機会を提供するものである。

世界の各国政府は、すでにこの目標に合意している。今こそ企業が行動を起こす時である。

本SDGコンパスは、各企業の事業にSDGsがもたらす影響を解説するとともに、持続可能性を企業の戦略の中心に据えるためのツールと知識を提供するものである。



すべての企業が持続的に発展するために

— ^{エスディージーズ} 持続可能な開発目標 (SDGs) 活用ガイド —

<http://www.env.go.jp/policy/sdgs/index.html>

平成 30 年 6 月
環 境 省



SDG 産業別手引き

SDG Industry Matrix日本語版

いいね! 50

ツイート

G+1 0

更新日: 2017/02/22

KPMGと国連グローバル・コンパクトは、SDGsの達成に向けた企業の取組みを支援するため、関連する多くのイニシアチブや企業事例を紹介するSDG Industry Matrix（産業別SDG手引き）を作成しています。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとKPMGあずさサステナビリティ株式会社の監訳・監修により、このSDG Industry Matrixの日本語版を作成しました。



> SDG Industry Matrix 日本語版

<http://ungcjn.org/activities/topics/detail.php?id=204>

国連に加盟する193カ国は、2030年までに世界が直面する17の主要課題を克服するため共通の枠組みを採択した。それには「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals:SDGs、グローバル目標)」が含まれており、これらを達成するには企業の関与が不可欠と考えられている。それでは、企業はSDGsの意義をどのように理解し、どう優先順位を付けばよいのだろうか？また、潜在的リスクをどのように定量化して最小限に抑える一方、機会をどのように開拓すればよいのだろうか？

Navigating the SDGs:

SDGsビジネスガイド

国連のグローバル目標に関与するためには





❖ 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～

SDGs and Business for the Future: Actions by Private Companies in Japan



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～」

発刊

～豊富な企業事例で、
SDGsの本業化への道
筋を示す～

2018.03.14

SDGs

Communication
Guide



http://www.dentsu.co.jp/csr/team_sdgs/pdf/sdgs_communication_guide.pdf

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

サステナビリティ日本フォーラム 私訳 (2018年10月)

2017年6月

ご清聴ありがとうございました。

第二部 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)

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
秋月 弘子

はじめに

・今年(2018年)は1948年に**世界人権宣言**が採択されてから70周年の記念すべき年

第1条

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。

女性活躍？ 男女平等？

- 女性は活躍しなければいけない？
- 男女平等、女性の権利は、男性には関係ない？
- LGBTの方々は？
- 人権の基本的な考え方は、
すべての人が、自分の自由意思に基づいて、自分の望む
生き方ができるはずであり、そのような社会を作ることが
大切である、
というもの
- 「誰も置き去りにしない」

2001-15年 ミレニアム開発目標 (MDGs)

— 残された課題 —

- * **男女間の不平等**が続く
- * 最貧困層と最富裕層、都市部と農村部の**格差**の存在
- * **気候変動**と環境悪化が達成すべき目標を阻んでいる
- * **紛争**は人間開発の最大の脅威である
- * 数百万人の貧しい人達は、未だに**基本的サービス**へのアクセスが無く、貧困と飢餓の中で暮らしている

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう



2 飢餓をゼロに



3 すべての人に健康と福祉を



4 質の高い教育をみんなに



5 ジェンダー平等を実現しよう



6 安全な水とトイレを世界中に



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに



8 働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



10 人や国の不平等をなくそう



11 住み続けられるまちづくりを



12 つくる責任 つかう責任



13 気候変動に具体的な対策を



14 海の豊かさを守ろう



15 陸の豊かさも守ろう



16 平和と公正をすべての人に



17 パートナーシップで目標を達成しよう



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です

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

貧困・飢餓、健康、教育、保健・衛生、労働、不平等、気候変動、平和、公正な社会、協力など



人権は、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」だけでなく、**すべての目標の土台**

SDGsの土台としての人権

- 国連の3本柱： 安全保障、**人権**、開発
相互に関連しているが、根底に人権がある
- 国家中心から**人間中心**に
開発における**人権の主流化**、**人間開発**
人間の安全保障
- 開発/社会を発展させるためには、貧しくなる/疎外される理由となる**社会構造を変革**しなければならない
物的支援 → **人権基盤アプローチ**へ

企業と人権

- 企業も社会の構成員(内と外の人権)
- 2011年 国連「**ビジネスと人権に関する指導原則**」
第2の柱 人権を尊重する**企業の責任**
 - ① 企業が人権侵害をしない
 - ② 人権due diligenceの実行(相当な注意義務)
- 職場として
ジェンダー差別、セクハラ、マタハラ、ワーク・ライフ・バランスなど
- 顧客に対して
プライバシー、外国人、障がい者、高齢者など

目標5:

ジェンダー平等と女性・女児の能力強化

	ターゲット
5.1	あらゆる場所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。
5.2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女子に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
5.3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚、および女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
5.4	公共のサービス、インフラ、および社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5.5	政治、経済、公共分野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。
5.6	国際人口開発会議（ICPD）の行動計画および北京行動綱領、ならびにこれらの検討会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する。
5.a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ、および土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
5.b	女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
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および拘束力のある法規を導入・強化する。

日本では？

2015年12月25日 第4次男女共同参画

基本計画

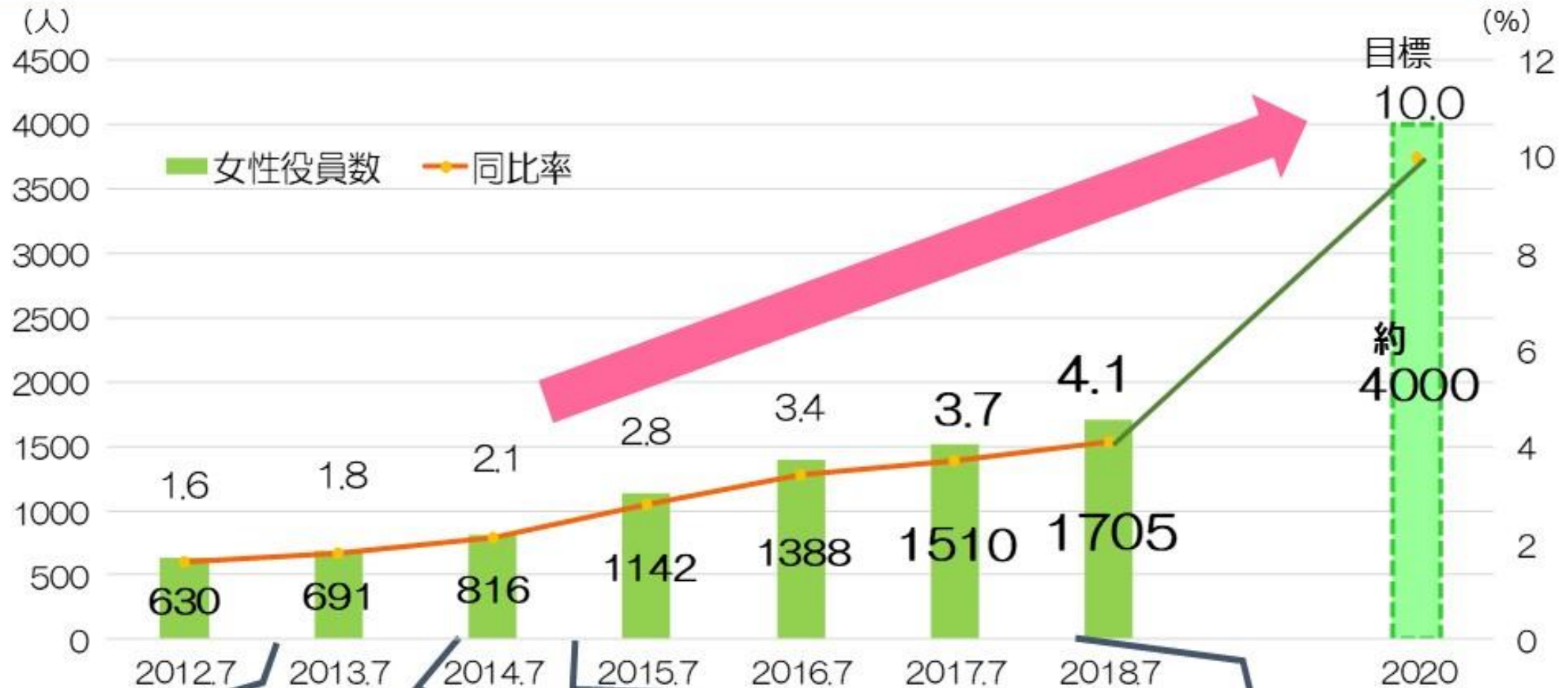
2016年5月20日 SDGs推進本部設置

女性の活躍推進のための開発戦略策定

2016年12月22日 SDGs実施指針決定

上場企業の女性役員数の推移

- 2007～2011年までの4年間で0.2ポイント増加と、ほぼ横ばいで推移
- 総理から経済界への要請を挟む2012～2018年は、6年間で約2.7倍に増加と、取組が加速
- また2018年7月には、女性役員数が1,700人超となった（昨年比195人増）



総理から経済団体への要請①

(2013年4月)

- ① 上場企業は役員に1人は女性を登用
- ② 育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②

(2014年6月)

- ① 女性登用に向けた目標を設定
- ② 女性登用状況等の情報開示を推進

有価証券報告書に係る内閣府令改正

(2015年3月31日施行)

役員男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

コーポレートガバナンス・コードの改訂

(2018年6月)

取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした

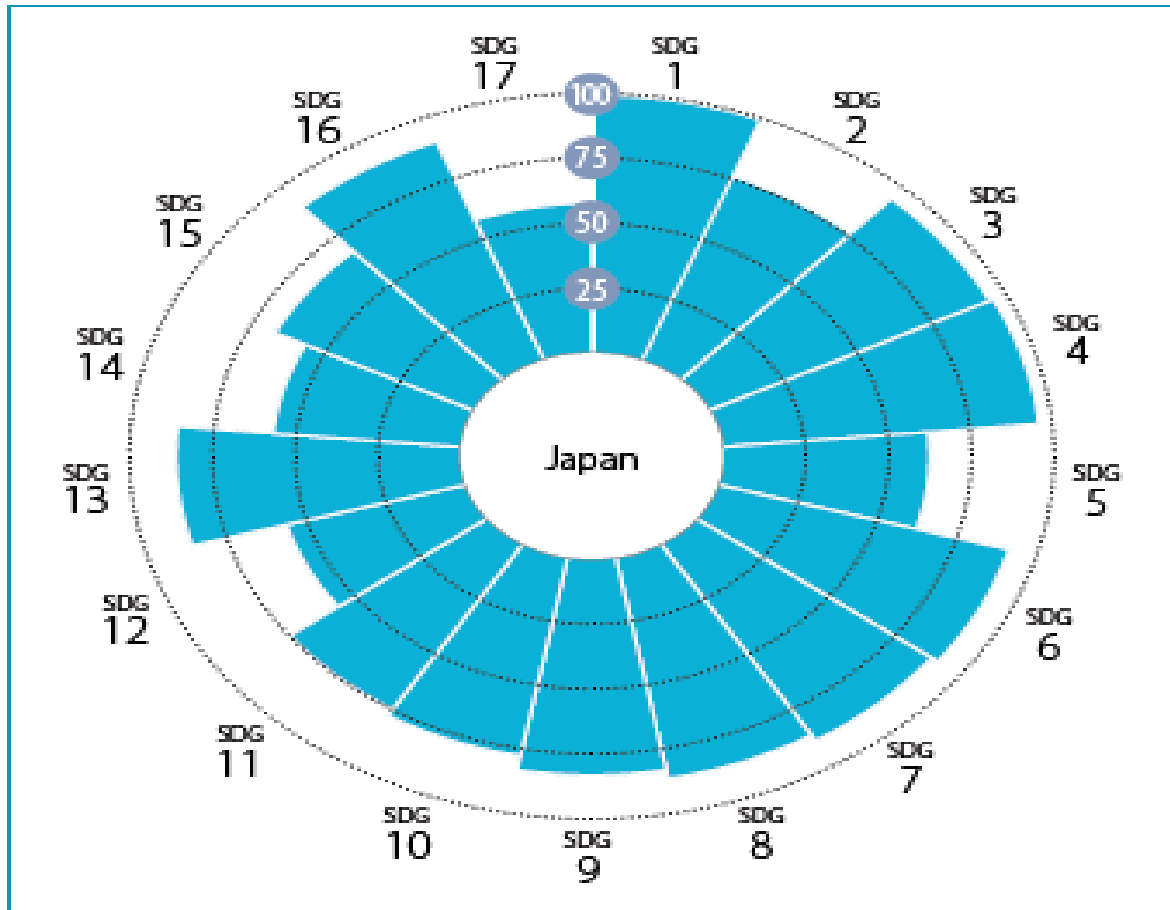
出典: 東洋経済新報社「役員四季報」

(注): 調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

日本のSDGs達成度



156か国中**15位**
(4位後退)

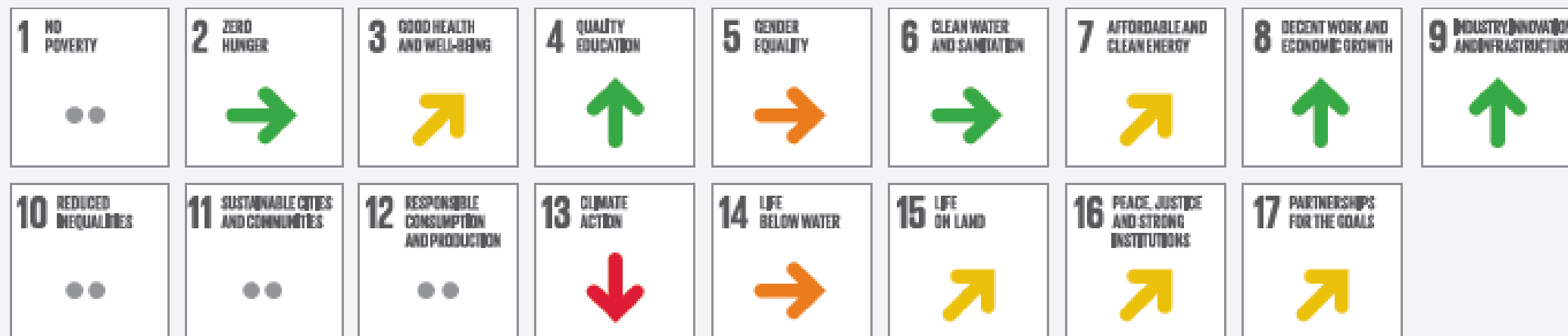
<http://www.sdgindex.org/assets/files/2018/02%20SDGS%20Country%20profiles%20edition%20WEB%20V3%20180718.pdf>

▲ AVERAGE PERFORMANCE BY SDG

▼ CURRENT ASSESSMENT – SDG DASHBOARD



▼ SDG TRENDS



Notes: The full title of Goal 2 "Zero Hunger" is "End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture".

The full title of each SDG is available here: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals>

男女共同参画に関する国際的な指数

HDI

(人間開発指数)
17位/188か国

2015年

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.949
2	オーストラリア	0.939
2	スイス	0.939
4	ドイツ	0.926
5	デンマーク	0.925
5	シンガポール	0.925
7	オランダ	0.924
8	アイルランド	0.923
-	-	-
17	日本	0.903

「長寿で健康な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。(平均寿命、1人あたりGDP、就学率等)

GDI

(ジェンダー開発指数)
55位/160か国

2015年

順位	国名	GDI値
1	ウクライナ	1.000
1	フィンランド	1.000
3	フィリピン	1.001
3	タイ	1.001
5	スロベニア	1.003
6	スウェーデン	0.997
6	クロアチア	0.997
6	パナマ	0.997
-	-	-
55	日本	0.970

人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数(HDI)の比率で示される。各国のGDIランキングは、HDIにおける男女平等からの絶対偏差に基づいており、男性優位の不平等も女性優位の不平等も同じ扱いでランキングに反映される。

GII

(ジェンダー不平等指数)
21位/159か国

2015年

順位	国名	GII値
1	スイス	0.040
2	デンマーク	0.041
3	オランダ	0.044
4	スウェーデン	0.048
5	アイスランド	0.051
6	ノルウェー	0.053
6	スロベニア	0.053
8	フィンランド	0.056
-	-	-
21	日本	0.116

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。
(妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合(男女別)等)

GGI

(ジェンダー・ギャップ指数)
114位/144か国

2017年

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.878
2	ノルウェー	0.830
3	フィンランド	0.823
4	ルワンダ	0.822
5	スウェーデン	0.816
6	ニカラグア	0.814
7	スロベニア	0.805
8	アイルランド	0.794
-	-	-
114	日本	0.657

経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等。

女性差別撤廃条約

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

女性差別撤廃条約

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 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。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

女性差別撤廃委員会の勧告

公的・私的の双方の領域における直接・間接双方の差別を含む女性に対する差別の包括的な定義が欠けている。



活動の**全ての分野において**女性が**直接・間接**双方の差別から保護されることを保証するという観点から、本条約第1条に従い**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締約国に要請する。**

女性差別撤廃委員会の勧告

家父長制に基づく考え方や家庭・社会における男女の役割と責任に関する根深い固定観念が残っている。



伝統的な男女の役割を補強する社会規範を変える取組とともに、女性や女児の人権の促進に積極的な文化的伝統を醸成する取組を強化する。

女性差別撤廃委員会の勧告

男女の賃金格差の拡大、低賃金雇用部門への女性の集中、コース別雇用管理制度、家族的責任が原因のパートタイム労働への女性の集中、年金給付への影響および退職後の貧困、妊娠と出産に関連したハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなど



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実施、性別賃金格差縮小、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、両親共有休暇の導入、職場でのセクシュアル・ハラスメントの禁止規定および制裁措置、妊娠や母親であることを理由とした差別を含む雇用差別の事例において女性の司法制度へのアクセスを確保する

女性差別撤廃委員会の勧告

つまり、

SDGsを実施する過程を通じた、
実質的な男女共同参画の実現

課題

- 今までのやり方を疑ってかかる・考え直してみる
(critical thinking)
- 性別役割分担意識を変える(mind-set)
自分事として考える
- エンパワメント・教育
女性もリーダーになれる

最後に

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！

参考資料

Sustainable Development Solutions Network,
SDG Index and Dashboards Report 2018 (Country Profiles Edition), 2018,
<http://www.sdgindex.org/assets/files/2018/02%20SDGS%20Country%20profiles%20edition%20WEB%20V3%20180718.pdf>

女性差別撤廃委員会『日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解』
2016年、3月7日。
http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/CO7-8_j.pdf

外務省 『女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告資料』(統計資料)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000051248.pdf>



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)

2018年11月27日

D&I推進の特徴

1. 三井住友信託銀行にD&I推進室が設置されたのは2016年10月
他社と比べると、体制整備等の取組みは後発組
2. 三井住友信託銀行のD&Iは人事部D&I推進室と各事業両輪で推進。本部だけが旗振りをしているわけではない
3. 三井住友信託銀行のD&I推進活動は、「女性活躍推進」に加え、「人権」、「障がい者」、「グローバル」、「両立支援」、そして「働き方改革」一体で推進。工夫をこらし、地道に活動

D&I推進の取組み

2016年10月

D&I推進委員会
【TB】D&I推進室設置

2017年4月

【HD】D&I推進室設置

2018年4月

ゼロフェーズ
推進体制の
整備

第一フェーズ
課題の認知・深堀
理念の浸透

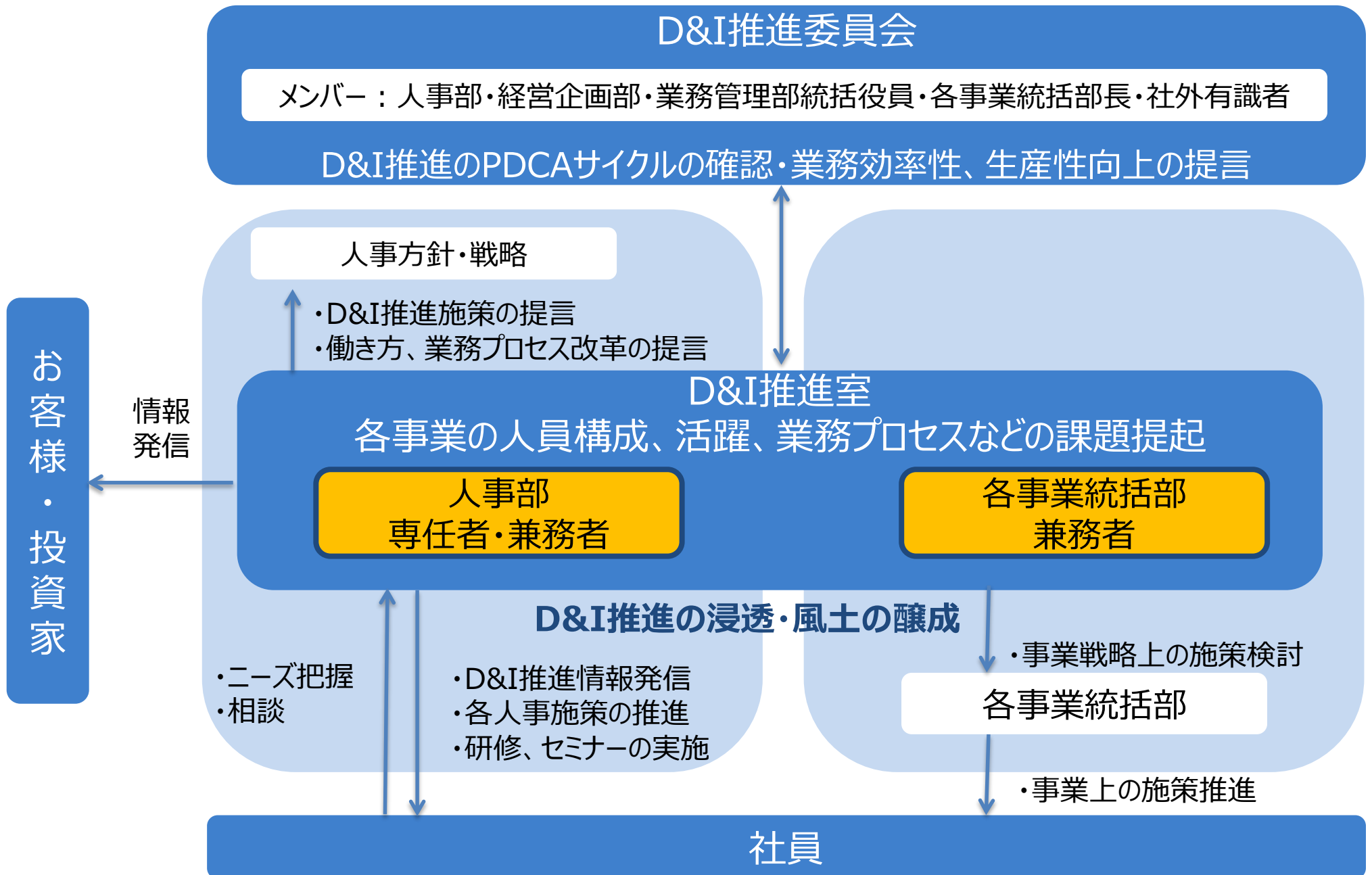
第二フェーズ
制度・インフラ整備
PDCAサイクル

第三フェーズ
風土構築
KPI改善

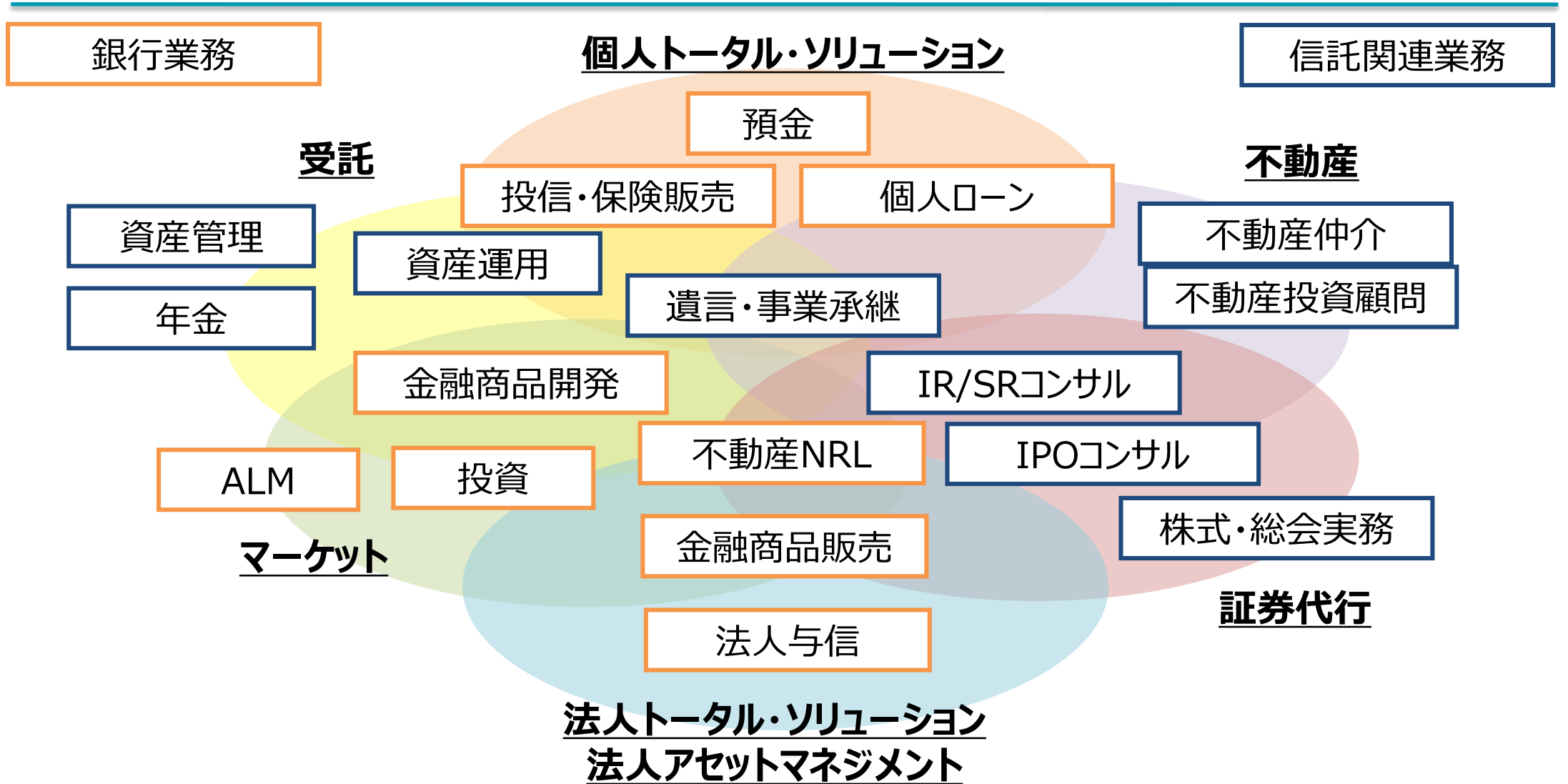
コミットメント	人権方針にLGBT差別禁止 文言追加	働き方改革宣言 イクボス企業同盟	イクボス宣言
制度・育成他	Aコース勤務地変更制度導入 ベビーシッター補助制度導入 役員ゼミ LGBT相談窓口設置 LGBT相談対応マニュアル策定 GNP開設。アジアエリア卒採用 異文化コミュニケーション	海外勤務に帯同する際の休業制度 導入 Aコース研修の見直し 事業毎パイプラインモデルの策定 マネジメント研修 階層別研修におけるD&I説明開始 仕事と育児の両立ハンドブック策定 企業主導型保育園の利用締結 介護セミナー開始	マネージャー層向けイクボス研修 育休者向けeラーニング 復職者向け研修（予定） 介護セミナーTEL相談 仕事と介護の両立ハンドブック策定 傷病者の勤務に関する規程改定 （予定） テレワーク勤務規程
情宣・外部活 動・アワード他	D&Iニュース配信 D&Iレポート発刊 社内専用Webサイト開設 くるみん認定	外部派遣、他社ジョイント企画参加開 始 wwPゴールド（2017）受賞 ホワイト500認定	かべ新聞、ビデオニュース配信、退職 者メルマガ発信、D&Iレポート（英語 版）開始 wwPゴールド（2018）受賞 グループ会社のD&I推進・紹介

Aコース：隔地間異動制約のある社員 赤字は女性活躍関連

D&Iを推進する組織運営



7つの事業



多様性は弊社のビジネスモデルの源泉
基本理念・行動規範にも明記

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

パイプラインモデルによる事業毎のきめ細かい育成

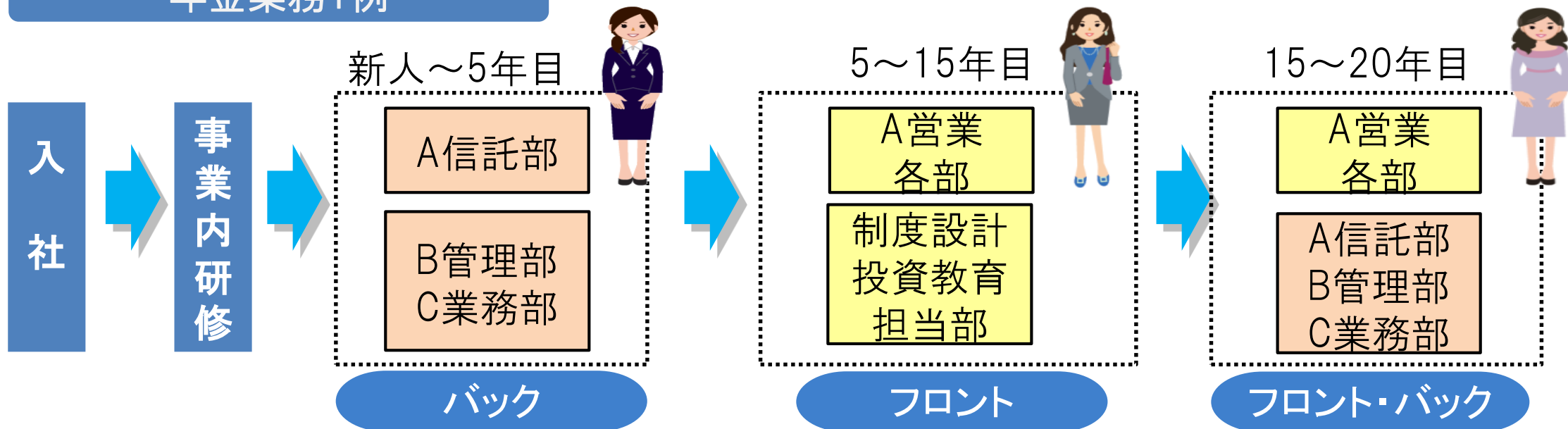
■ 課題

会社として、将来女性管理職を安定的に輩出できるよう、長期目線で体系的に育成に取り組む必要がある

■ 打ち手

- 各事業でパイプラインモデルを策定し、事業特性に沿った育成プランを策定
- 事業特性や事業の人員構成、さらに個々人の状況にあわせたきめ細かい育成が可能

年金業務1例



女性活躍推進の取組み例②事務セクションでの取組み

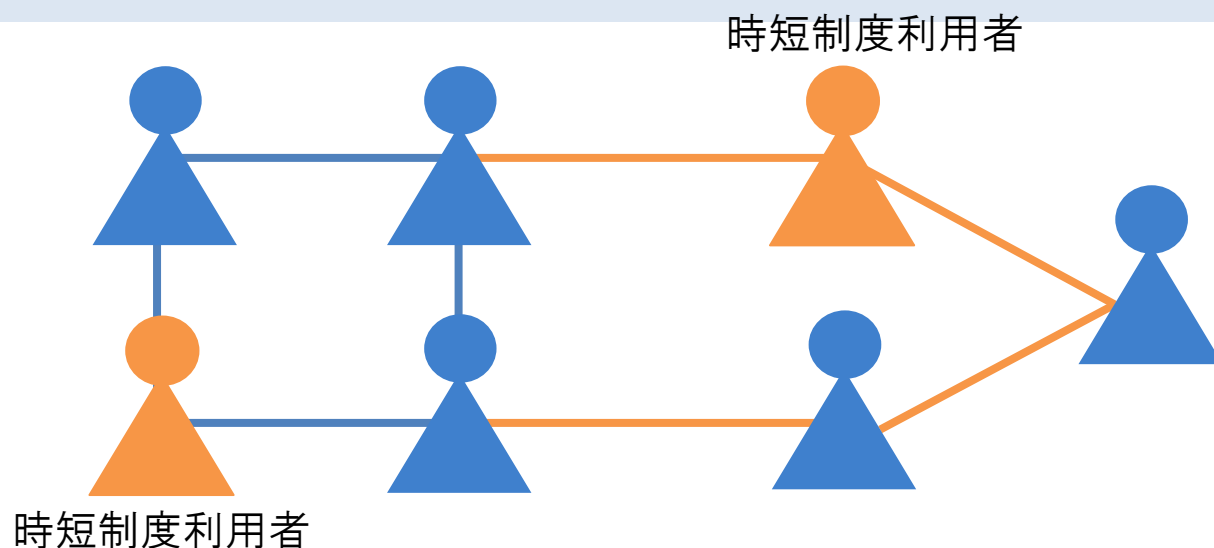
短時間勤務制度利用者が多くても知恵を絞って事務の底割れリスクを回避

■ 課題

女性比率が高く、短時間勤務制度利用者（時短制度利用者）が増加、業務の底割れリスクの可能性

■ 打ち手

- 案件毎にユニットを作って対応するユニット制を導入
- 1ユニット内には時短制度利用者とフルタイム勤務者を相互配置しリスクを分散
- 複数名で複数案件を担当、急に休んだりする場合も底割れしない体制を構築
- 業務負担の平準化、知識レベルの引き上げにも寄与



- 4人で2案件、5人で3案件を担当
- ユニットメンバーは案件によって変化
- ユニットメンバーのスキルレベルも分散、ユニットでパフォーマンス最大化を図る

女性活躍推進の取組み例③営業セクションでの取組み

きめ細かい育成プランで外訪チャレンジ

■ 課題

営業店の事務・店頭から外訪にシフトした担当者がなかなか仕事になじめない

■ 打ち手

- 事務・店頭と外訪とでは大きな壁が存在
- その壁を取り除いて成長の軌道に乗せるには、心理的安全を確保できるきめ細かいサポートが必要

外訪初任者サポート
プログラム

情報交換会

チャレンジングイヤー

やってみる活動

女性活躍推進の取組み例④研修の取組み

育休復職者を部下にもつ管理職向け研修を気づきの場に！

1. 対象

育休復職者を部下にもつ上司を対象とした研修

2. 目的

- D&I推進施策の理解浸透、ダイバーシティマネジメントの重要性理解
- 多様な価値観への理解向上
- 両立中の部下及び周囲のメンバーとのコミュニケーション向上
- 社内の成功事例の共有

3. 内容

- 事前に3日間連続して16時退社のトライアルを実施、実施後チームでディスカッション
- 外部講師、経験者によるパネルディスカッション、グループワーク

4. 参加者の意見

- 16時は予想外に早く、トライアルを実施して初めて時短制度利用者の気持ち理解できた
- 双方のコミュニケーション、事前の業務組み立ての重要性が理解できた
- 自分がやるべきことは良くわかったが、日々の業務に追われ思うように行動できない

女性活躍を推進するために

- 一朝一夕では変わらない。歩みを止めずひたすら継続
- 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が必要

ご清聴ありがとうございました