

証券業界における SDGs の推進に関する懇談会（書面）

2020年3月18日

議 案

1. 検討事項

- 株主優待 SDGs 基金に関する 2019 年度の進捗状況及び 2020 年度の支援先（案）について

2. 報告事項

- (1) 2020 年度における大学との連携（案）について
- (2) 下部分科会の検討状況等について
  - ・ こどもサポート証券ネットの報告
  - ・ 2019 年度 証券 Women' s Network 及び管理職者向けセミナー  
コラボ企画の開催結果

以 上



日本証券業協会  
Japan Securities Dealers Association

資料 1



とう し  
**10/4**は  
証券投資の日

# 株主優待SDGs基金に関する2019年度の進捗状況 及び2020年度の支援先（案）について

2020年3月

日本証券業協会

SDGs推進本部 SDGs推進室

# 1. 2019年度における実績（2020年3月途中集計）



2019年度における株主優待SDGs基金への拠出金額合計及び拠出があった証券会社は以下のとおり。  
（2020年3月16日時点・途中集計）

## 拠出金額合計 （途中集計）

11,149,616円

（内訳）

- ①社会貢献型の株主優待…1,224,000円
- ②証券会社の受領する株主優待品の換金相当額…9,925,616円

## 拠出があった 会員証券会社等

計8社（2020年3月19日時点）

※ 岩井コスモ証券、エイチ・エス証券、SBI証券、共和証券、大和証券グループ本社、東海東京FH、  
中原証券、野村證券（50音順）より拠出。

⇒ 2019年度において本基金に拠出された資金は、全て「**WFP国連世界食糧計画（国連WFP）**」に寄付され、同機関の「学校給食」支援に活用される予定である。

## 2.2020年度の支援先の選定方針

2020年度の支援先の選定方針については、2019年12月17日開催証券戦略会議において、以下のとおりとされた。

本協会において複数（国内、海外各1先の2先を想定）の支援先を選定する。

本協会が選定する支援先については、2019年度の寄付実績のある証券会社の意見を踏まえつつ、次の①②において、それぞれ1先ずつ選定を行うこととする。

① 国連システム（総会、理事会、事務局、諸計画、基金、専門機関、その他の関連機関等）

② 日本国内のNPO法人等を広く支援している実績がある団体等

なお、支援先選定にあたっては、次の点を考慮することとしたい。

- ある程度の認知度・実績があり、かつ既にガバナンス体制が構築されていて資金使途の透明性が高い団体であること。
- 継続的に支援することにより、本基金のプレゼンスが向上することから、これまでに支援実績がある団体であること。

（支援先を複数団体にする理由）

- 初年度である2019年度の実績を踏まえると、寄付金の原資として①社会貢献型の株主優待②自社が受け取る株主優待品の換金相当額の双方が見られ、そもそもの原資の出し手（株主、顧客、会員証券会社）のニーズが異なること。
- 株主優待を辞退している海外投資家や機関投資家に納得性の高い、グローバルな活動を行う団体が適当であると考えられる一方、日本国内の投資家にとっては、日本国内で活動するNPO法人等への寄付は理解を得やすいと考えられること。
- 初年度である2019年度の11月末時点においても既に約500万円の拠出が行われており、ある程度の規模の拠出金額が見込まれること。

### 3.2020年度の支援先（案）について

◆ 選定方針を踏まえ、2020年度は、以下の2先を支援先としてはどうか。

#### ①国連システム：WFP国連世界食糧計画（国連WFP）

（理由）

2019年度「株主優待SDGs基金」の支援先である。支援金の具体的用途である「学校給食支援」は社会課題解決の観点から引き続き重要な取組みであり、証券業界として継続的な支援を行う重要性が高い。

#### ②日本国内のNPO法人等を広く支援している実績がある団体等：子供の未来応援基金

（理由）

内閣府等が主導し、国民の力を結集して全ての子供達が夢と希望をもって成長していける社会の実現を目指す「子供の未来応援国民運動」の一環として創設された基金である。証券業界では同運動の一環である「こどものみらい古本募金」に2018年より参加しており、証券業界の目指す子供の貧困問題解決に向けて、より強力な後押しにつながると期待される。

（基金から2支援先への拠出・配分について）※9頁参照

- ① 上場会員等の実施する社会貢献型株主優待（優待メニューへの掲載等）については、原則として、2先への等分寄付とするものの、投資家（株主）の意向等を踏まえて、どちらか一方への寄付／投資家（株主）による選択、のいずれを当該会員において選択することも可能とする。
- ② 会員等が受領する株主優待品の換金相当額の寄付については、支援先への均等な支援の観点から、原則として、2先へ等分に支援する。

# 【参考】2020年度の支援先（案）の概要①



## ①国連システム

### WFP国連世界食糧計画（国連WFP） ※2019年度支援先

支援先概要	目的及び活動内容	飢餓のない世界を目指し、緊急食料支援、母子栄養支援、学校給食支援、自立支援等の様々な食料支援活動を実施。
	支援対象	災害や紛争の被災者、妊婦や授乳中の母親、栄養不良の子どもなど、最も貧しい暮らしを余儀なくされている人々。
	認知度 （投資家等への訴求）	高い 株主優待に同団体への寄付を実施している企業も複数あり、認知度は高まりつつある。民間からの寄付の約6割が個人の寄付。
	支援先における本基金のプレゼンス	非常に高い 年間100万円以上の寄付により、国連WFPパンフレットへの本基金の掲載が可能。
支援内容	具体的資金使途	学校給食支援 ・給食一日約30円
	支援の効果	・子どもの栄養状態を改善し、勉強への集中力を向上。 ・家事のため学校へ通えない女子の就学率が向上。 ・教育は国の安定と発展に寄与。
	貢献するSDG s 目標	ゴール1、2、4、5、8、10、17
	レポートイング	「拠出金を学校給食〇日分に使用」といった具体的報告が可能。

参考（株主優待に国連WFPへの寄付を導入している企業）：日清食品、日本ハム、キッコーマン、中村屋、カンロ等

注）寄付金の送金先は、日本における国連WFPの公式支援窓口である特定非営利活動法人 国際連合世界食糧計画WFP協会（代表者：安藤宏基会長）となる。

## 【参考】2020年度の支援先（案）の概要②



### ②日本国内のNPO法人等を広く支援している実績がある団体等

#### 内閣府など「子供の未来応援基金」

支援先概要	目的及び活動内容	法律及び大綱に基づき、国民の力を結集して全ての子供達が夢と希望をもって成長していける社会の実現を目指す「子供の未来応援国民運動」の一環として創設。
	支援対象	子どもたちへの支援に取り組む公益法人、一般法人、NPO法人、その他ボランティア団体等（2019年4月時点：計71団体）。
	認知度 （投資家等への訴求）	高い 多くの企業・個人のほか、国・地方公共団体・大学等も本基金に参加している。
	支援先における本基金のプレゼンス	高い 本基金が創設された2015年からの寄付額累計は約11億円（2019年7月末時点） 寄付額が一定額を超える企業は、本基金ウェブサイト等への掲載が可能。
支援内容	具体的資金使途	基金事業審査委員会において採択された団体への支援。 ※事務局の運営費用に基金は使用しない。
	支援の効果	草の根で活動を行う団体を支援するため、以下のような効果が期待できる。 ・地域単位で活動する団体が多いため、当事者に対してより身近な支援が可能。 ・一人ひとりの状況に基づき、制度の枠を越えて弾力的にニーズに沿った支援がしやすい。
	貢献するSDG s 目標	ゴール 1、2、4、8、10、12、17
	レポートイング	支援が採択された団体については本基金ウェブサイトにて公表。 また、上記団体の活動内容については、本基金のパンフレットにて一部確認が可能。

参考（株主優待に本基金への寄付を導入している企業）：グンゼ

※本基金については、「こどものみらい古本募金」に参画する形で既に証券業界として協力を行っている。

## 【参考】今後のスケジュール



時期	検討体など	主な検討・報告内容
2020年3月10日	会員通知	・2019年度の基金の締切日の公表（3月30日入金までは今年度扱い）
2020年3月18日	SDGs懇談会 （書面）	・2019年度の基金の収支状況(暫定)の報告 ・2020年度の基金の支援先（案）に関する検討
2020年3月30日	入金確認	・3月30日時点で入金を確認できたものを対象として2019年度実績を集計し、3月31日までに支援先（国連WFP）に拠出を実施
2020年4月上旬	プレスリリース	・2019年度の株主優待SDGs基金の金額、拠出会員名等を公表
2020年4月14日	証券戦略会議 地区評議会等	・2019年度の基金の収支状況の報告 ・2020年度の基金の支援先を決定
2020年4月15日頃	HPへの掲載	・2019年度の基金の収支状況の公表 ・2020年度の基金の支援先の公表

（※）2021年度以降の支援先については、2020年度の選定方針を踏まえ、2020年秋頃をめどに検討予定。

# 【参考】株主優待SDGs 基金の概要



第8回本懇談会  
資料1-3より

株主優待SDGs 基金の目的、形態、原資及び使途は以下のとおり。

## 基金の目的

株主優待等を利用して、国連が提唱する国際社会全体の目標であるSDGsに係る社会的課題に取り組む者を支援し、もって国際社会におけるSDGsの達成に資することを目的に、本基金を設置する。

## 基金の形態

本基金は、日証協内に「株主優待SDGs基金特別会計」を設置し、同会計において処理を行う。

## 基金の原資

次のいずれかとする。

- 会員等が本基金を寄付先とする社会貢献型の株主優待を実施することにより本基金に寄付した金銭
  - ①当該メニューを選択した株主に係る株主優待相当額
  - ②株主優待品の受領を放棄した株主に係る株主優待相当額
- 会員等が上場会社の株主である場合に、当該上場会社から取得した株主優待品を換金して得た金銭を本基金に寄付したときの当該金銭

## 基金の使途

SDGs懇談会に諮問し、証券戦略会議が認めた、次に掲げる活動を行う者を支援するための寄付としてのみ拠出する。

- 国連システム（総会、理事会、事務局、諸計画、基金、専門機関、その他の関連機関等）の活動のうち、SDGsの達成のために寄与すると認めるもの
- その他、SDGsの達成のために必要と認めるもの

# 【参考】株主優待SDG s 基金の概要



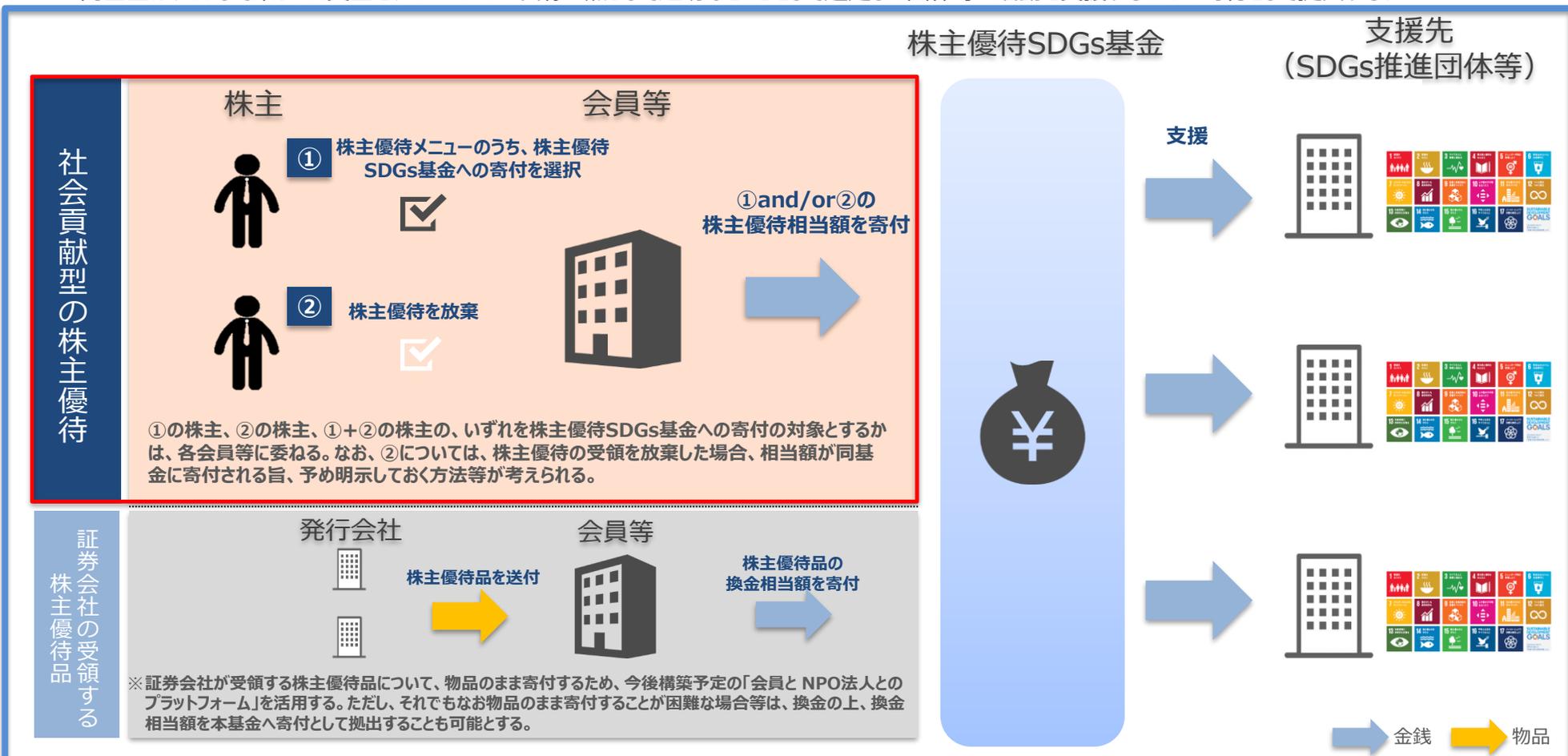
第8回本懇談会  
資料1-3より

- 日証協内に株主優待SDG s 基金を設置。
- 本施策に賛同する会員及び会員の持株会社（会員等）が同社株主に対して提供する株主優待メニューの一つとして「株主優待SDG s 基金への寄付」を設け、同基金は以下の株主優待相当額を原資とする寄付を受け入れる。

- ① 当該メニューを選択した株主に係る株主優待相当額
- ② 株主優待品の受領を放棄した株主に係る株主優待相当額

なお、同基金は**会員等が受領する株主優待品の換金相当額**を原資とする寄付も受け入れる。

- 同基金は、こうして集まった資金を、SDG s の目標に照らして適切なおところとして選定した団体等の活動を支援するための寄付として拠出する。



# 【参考】各支援先への拠出・配分について

## <株主優待SDGs基金の原資（2パターン）>

## <支援先への拠出・配分方法>

社会貢献型の株主優待



証券会社の受領する株主優待品



**方法A**  
2先（WFP／子供基金）への拠出を等分に行う

XXXXXXXXXXXX	WFP
XXXXXXXXXXXX	子供
XXXXXXXXXXXX	他
XXXXXXXXXXXX	他

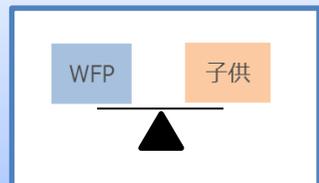
**方法B**  
会員において、どちらか（WFP／子供基金）を選択

XXXXXXXXXXXX	WFP
XXXXXXXXXXXX	他
XXXXXXXXXXXX	他

**方法C**  
株主・投資家が、どちらか（WFP／子供基金）を選択

XXXXXXXXXXXX	WFP
XXXXXXXXXXXX	子供
XXXXXXXXXXXX	他

原則として、2先（WFP／子供基金）へ等分に拠出する





日本証券業協会  
Japan Securities Dealers Association

資料 2



とう し  
**10/4**は  
証券投資の日

## 2020年度における大学との連携（案）について

2020年3月  
日本証券業協会  
SDGs推進室

# 1. 2020年度の大学との連携について（案）

2020年度については、次のとおり、2会場でシンポジウムを開催することしたい。

## 1. 東京大学との共催でシンポジウム開催

→ プログラム内容については、開催時期に合わせ、必要に応じて再検討

- ・東京大学では、2015年、大学全体の高次元の目標としてSDGsを盛り込んだ長期ビジョンを掲げた。2017年7月には、SDGsを活用した「知」への投資（知へのリスクマネーの供給、資金の好循環）を目指し、総長を本部長とする「未来社会協創推進本部」(FSI)を設置し、SDGsに関連する取組みを本格始動。
- ・本協会と東京大学では、事業戦略の柱に「SDGs」を掲げている点や「リスクマネーの供給や資金の好循環」の課題認識等、共通する考えが存在する。

## 2. 地方の大学との共催でシンポジウム開催

- ・共催先の地方大学を検討、選定するにあたっては、次の点に留意し、検討することとしたい。
  - (1) 大学全体としてSDGs達成に向けて取り組んでいること。
  - (2) 本シンポジウムの目的への賛同及び協力(プログラムの内容の検討、集客等)が得られること。

### スケジュール(予定)

	4月	5月	...	8月	9月	10月	11月	12月	2021 1月	2月	3月
東大	開催時期検討		内容の再検討		開催						
地方	共催先検討→決定					内容の検討		開催			

## 2. 東京大学との共催によるシンポジウム に関するご意見

### 1. 本懇談会（2019年10月25日開催）での主なご意見

- 非常に面白い取組みだと思う。
- 実務上の課題もあると承知しているが、出来るだけ早めに他の大学にも声をかけてほしい。東京から始まる取組みが多いが、他大学の学長はもちろん、学生でも問題意識を持っているので、スピードを上げて進めていただきたい。
- 学生と未来を作っていく素晴らしい取組みと考える。是非女子大学にも声をかけてほしい。また、登壇者が男性に偏りがちになるので、欧州を中心に最近ではイベントの登壇者のジェンダーバランスを配慮することが主流になりつつある。意識的に女性を増やしてはいかがか。
- 最近では、共学の大学でも女性の割合が高まっているので、地域再生の点も踏まえ、地方大学との連携が考えられるのではないか。
- 手を広げていくのはよいと思う。もし次に声をかける地方大学の選定が難しければ、政策研究大学院大学ではSDGsの授業を必修にしているのでお勧めできる。
- 日本証券奨学財団でも、奨学金を通じた大学とのつながりがあるので、そのつながりを活用していくことも良いのではないか。

### 3. (参考)

## 予定していたシンポジウム概要

社会的課題を自分事化して考えるとともに、大学で学ぶ学問や研究を通じて課題解決に貢献することが出来ることを理解し、更に、課題解決に向けたアクションを実装化（起業）するために必要不可欠なお金の流れ（投資）についても考える機会となることを目的として、東大との共催でシンポジウムを本年度（2019年度）中に開催する予定であった。

しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、来年度（秋頃）以降に延期することとした。



#### <テーマ>

今、注目を集めているSDGs, その達成のために一人ひとりができることは何か。あなたが、今大学で学んでいる、またこれから学ぶであろう学問や研究を使って、世界で起こっている社会的課題の解決に貢献することができます。大学での経験・学問・研究等からベンチャーとして起業した事例を通して、持続可能な社会のイノベーションについて考えます。

場所 渋谷区渋谷2-24-12  
渋谷スクランブルスクエア15階  
SHIBUYA QWS

日付 3月12日(木)

時刻 (開場) 17:30  
(開始) 18:00

<https://www.u-tokyo.ac.jp/adm/fsi/ja/symposium.html>



## 東大 × 日本証券業協会 SDGs シンポジウム

# 知とビジネスの イノベーション ～未来の選択～

#### <プログラム>

- 18:00 主催者挨拶  
藤井 輝夫 (東京大学 理事・副学長)
- 18:10 基調講演 1  
「SDGs— 私たちが目指す未来」  
沖 大幹 氏 (東京大学総長特別参与、国際連合大学上級副学長)
- 18:30 基調講演 2  
「途上国から医療イノベーションを目指す」  
酒七 真理 氏 (株式会社miup 代表取締役)
- 18:50 パネルトーク  
「SDGs×ベンチャーという選択」  
モデレーター  
林 礼子 氏 (メリリンチ日本証券 取締役(副社長))  
パネリスト  
稲田 大輔 氏 (atama plus株式会社 代表取締役)  
久保田 裕也 氏 (株式会社オトバンク 代表取締役社長)  
清水 信哉 氏 (エレファンテック株式会社 代表取締役社長)  
谷家 衛 氏 (あずかホールディングス株式会社 取締役会長)  
青山 洋祐 氏 (東大大学院、EMPOWER Project、ボイス・オブ・ユースJAPAN新副)
- 20:00 主催者閉会挨拶  
石黒 淳史 (日本証券業協会 執行役)

#### <主催>



# 下部分科会の検討状況等について

2020年3月  
SDGs推進室



# 下部分科会の検討状況等について

証券業界におけるSDGsの推進に関する懇談会  
 座長: 日本証券業協会会長、 構成: 有識者及び協会員

## 貧困、飢餓をなくし地球環境を守る分科会

証券業を通じ社会的課題解決に貢献するため、インパクト・インベストメント関連の金融商品の組成・販売の促進に向けた具体的方策等について検討・対応する。

- 【2019年度下期の実施施策】
- ・グリーンボンドコンファレンス(2019.10.9)
  - ・SDGs債に関する統計情報の公表(2019年11月～)

## 働き方改革そして女性活躍支援分科会

証券業界における働き方改革や女性活躍の推進を図るため、業界横断的な方策について検討・対応する。

- 【2019年度下期の実施施策】
- ・女性職員向けセミナー(証券Women's Network)と管理職向けセミナーのロボ企画(2019年12月～2020年1月 東・名・阪で実施)  
 ※別資料参照

## 社会的弱者への教育支援に関する分科会

経済的に厳しい状況でも子供達が将来に希望を持って成長できるよう、証券業界として支援できる方策について検討・対応する。

- 【2019年度下期の実施施策】
- ・証券会社とNPO向けセミナー・交流会の開催(2019年10月)
  - ・NPOと証券会社を繋ぐプラットフォーム「こどもサポート証券ネット」の構築(2019年12月～運営開始)



## 今後の予定

SDGs債の更なる普及・発展に向けて取り組むとともに、ICMA等における今後の議論を踏まえた対応を検討、実施。

証券業界における働き方改革や女性活躍の更なる推進に向けて、2020年度の施策を検討、実施。

「こどもサポート証券ネット」の更なる発展に向け、対象物品、対象範囲(場所)の提供、ボランティア等の人的資源の提供の拡大等を含めて見直しを行う。

# 「こどもサポート証券ネット」 参加証券会社及び実績一覧(2020. 3時点)

## 参加証券会社数

29 社

藍澤証券、岩井コスモ証券、エース証券、SMBC日興証券、岡三証券  
だいこう証券ビジネス、ちばぎん証券、共和証券、極東証券、光世証券  
ゴールドマン・サックス証券、七十七証券、第四北越証券、大山日ノ丸証券  
大和証券、立花証券、東洋証券、内藤証券、ナティクス日本証券  
ばんせい証券、丸三証券、みずほ証券、三菱UFJモルガン・スタンレーPB証券  
三菱UFJモルガン・スタンレー証券、水戸証券、むさし証券、明和証券  
山和証券、リテラ・クリア証券

※50音順

## 実績

### ◆ 契約成立件数：62件

藍澤証券、光世証券、だいこう証券ビジネス、  
むさし証券、山和証券、SMBC日興証券、  
立花証券、ちばぎん証券、丸三証券、  
大和証券

※成立件数順

### ◆ 提供数(証券会社):94件

#### ＜主に提供される品物＞

- 災害備蓄品の米、飲料(水)
- 会社のロゴ等の入った筆記具
- 株主優待品のレトルト食品、缶詰、菓子など

## NPO法人等より

## ※一部抜粋

- 新型コロナウイルスの感染拡大防止のため学校が休校となり、子どもたちの居場所がなくなったり、学校給食がないために食事・栄養摂取が心配な状況となりました。困窮家庭への食糧支援と、子ども食堂中止の告知が届かずに来場してしまった親子へのお土産用に急遽、支援物資を申し込みました。大変親切にご対応いただき、届いた食料の状態もたいへん良好で感激いたしました。
- 送られた方も食料を助けてもらえたということだけでなく、多くの方に支えられている、つながっているという心強さをもたれているようです。
- NPO法人として、企業とNPO(非営利)が協力して子どもに還元できるこのような仕組みはとても有り難いと感じます。
- 証券会社の担当者の方には丁寧な対応をしていただきありがとうございます。この活動が多くの企業の先駆けとなることを期待しています。

## 証券会社より

- これまで当社では、株主優待品を受け取る部署がその特権として品物を享受しており、ガバナンス面でやや不安だったが、このような制度があることで、不公平感がなくなるのでありがたい。
- これだけ良い取組みなので、証券業界のイメージアップのため、この活動に関しての広報活動も期待します。
- 今まで当社では社会貢献活動は行ってこなかったが、このような仕組みがあることで、廃棄するだけだった災害備蓄品等を通じて、社会貢献活動が可能となった。

# 「こどもサポート証券ネット」 NPO法人のSNS等を通じた紹介事例

## 光世証券による支援に関する報告 (レインボーリボンFacebookページより)



NPO法人レインボーリボン

3月8日 8:26

3月7日の「よみかき宿題こどもカフェ@なぎ」は子ども6人、保護者2人、ボランティア10人の18人参加で、いつもは「あおとこども食堂」を開催している会場のUR青戸第一団地の第一集会所で行いました。スリッパも椅子も机も消毒、消毒・・・換気もして、席を離して、静かにお勉強しました！

でも、最後はけっこう密集して折り紙に興じていましたが(^\_^)

今回はお弁当を持ち帰ってもらいました。

ちらし寿司にひな祭り用のカマボコと枝豆の煮つけ、鶏つくね団子、それにご寄付いただいた鮭やカニ缶のトッピング(≧。≦)

ひな祭り用のカマボコは流山市の給食に提供されるはずだった食材を「こども食堂実践者の会」の連携で、松戸市の「こがねはら子ども食堂」からいただきました。

終了後、お弁当と一緒に寄贈品を10家庭に届けました。

日本証券業協会「こどもサポート証券ネット」を通して大阪市中央区の光世証券株式会社様からご寄贈いただいた魚沼産こしひかり米、高級缶詰等、それにカマボコと一緒にいただいたお餅などを届けました。

嬉しかったのは、あるお母さんがお弁当を届けたボランティアさんにお礼の電話をくださったこと(#^.^#)

世の中コロナウィルス一色で、心を閉ざしてしまいがちな緊張感とストレスの中、こども食堂のお弁当が少しでもお役に立てたかな・・・(^ ^)



## 藍澤証券による支援に関する報告 (西成チャイルドケアセンターHPより)



特定非営利活動法人  
西成チャイルド・ケア・センター



西成チャイルド・ケア・センター



にしなり☆こども食堂



サポーターご紹介



ネットワーク



お問い合わせ



ご支援のお願い



Home > ご支援のご報告 > 2月のご支援品 お水

2020.02.25 ご支援のご報告

### 2月のご支援品 お水

藍澤証券株式会社さんからお水をいただきました。  
いつもありがとうございます。





日本証券業協会  
Japan Securities Dealers Association

資料 3 - 2

# 「証券 Women's Network」及び「管理職向けセミナー」 コラボ企画開催概要 (東京・大阪・名古屋会場)

2020年3月  
日本証券業協会  
SDGs推進室



# 「証券 Women's Network」及び「管理職向けセミナー」 コラボ企画 概要

1) 開催目的	様々なバックグラウンド(会社、地位等)を持つ証券会社役職員同士における認識や考え方等を共有することにより、多様な人材の活躍に向けた意識の醸成を図る。			
2) 開催場所/ 日時	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 東京(TKP東京駅日本橋カンファレンスセンター ホール4A・4B) 2019年12月13日(金) 午前10時00分～午後12時30分</li> <li>② 大阪(AP大阪淀屋橋) 2020年1月23日(木) 午前10時00分～午後12時30分</li> <li>③ 名古屋(名古屋地区協会 会議室) 2020年1月24日(金) 午前10時00分～午後12時30分</li> </ul>			
3) 主催	日本証券業協会			
4) 参加者	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 26社62名</li> <li>② 13社31名</li> <li>③ 10社23名</li> </ul> <p>※ 会員証券会社の女性職員及び管理職・管理職候補(男性含む)</p>			
5) プログラム内容	6) 当日の様様			
①【パネルトーク】 多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク				
②【グループディスカッション】 参加者でグループを分けたディスカッション及び各グループによる発表				
③【ネットワーキング】※軽食を用意した立食形式				

## 主な意見

### 自身の意識に関する意見

- 周囲にロールモデルとなる先輩女性役職員がいなくても、自分がロールモデルになっていく気持ちを持つことが大切である。
- 女性だからではなく、「彼女だから任せる」と言ってもらえるよう、職務を全うしていくことを心がける。
- 管理職としては、女性職員に対して単に配慮するだけでなく、適度な業務負荷をかけていくことも意識する必要がある。
- 男性自身が仕事面でも家庭面(子育てや家事等)でも意識を変えていく必要がある。

### 会社風土に関する意見

- コミュニケーションを大事にしながら、個人に負担がかかりすぎないようにチームで取り組める環境を整える必要がある。  
また、必要に応じて個人で声を挙げられる雰囲気を作っていかなければならない。
- 東京と地方や、上席者の意識の差を埋めていくことで、制度が活用される風土を作っていく必要がある。

### 会社制度に関する意見

- 単に制度を整備するだけに留まらず、制度が十分に活用されていくように取り組まなくてはいけない。
- 転勤になったとしても働き続けられるような制度を導入してほしい。
- ダイバーシティの観点を人事評価に盛り込んだり、具体的な対応例も示した研修を継続して実施していくべきである。

10:00  
~10:45

【パネルトーク】多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

①社内の女性活躍に取り組む男性管理職と同じ部署の部下、②同じ部署で業務をフォローし合う同僚、③女性管理職とその部下の3組のペアより、同じ職場の上司・部下・同僚に対して工夫・意識していることや、これまでに直面した悩みや課題及びそれに対する対応などについて、パネルトークが行われた。主な内容は以下のとおり。



## ①社内の女性活躍に取り組む男性管理職と同じ部署の部下

### ①(男性管理職)

2008年より営業マネージャー職を務めるほか、社内の自発的な女性活躍推進のための組織の共同代表を務めている。自分のチームのもう一人のマネージャーは女性であり、部下も4割弱が女性である。採用にも携わっているが、自然に女性が多くなっている印象である。当社は大所帯ではなく、結婚・出産を機に辞められてしまうことが一番のダメージであるため、女性部下の働き方には配慮するようにしている。一方、ある男性職員からも「時には保育園の送り迎えをしたい」との声も上がったことから、**チーム内で話し合ってお互いのシフトを気遣うようにしている。部下にはなるべく早くから本人に権限を持たせて任せるように心掛けている。**昨年度バレンタインデーの取扱いが話題となり、結局は一律禁止としたが、今年度はどうするか今から悩んでいる。ダイバーシティなど横文字にすると難しく聞こえるが、**出来ることから楽しくやっっていこう**と思っている。

### ①(女性部下)

2015年に入社し、外国債券やクレジットの営業をしている。新人は各チームに3~5年毎にしか入らないため、やや年次が離れがちだが、**チームの垣根を越えたコミュニケーション機会が多く、仕事の覚え方や顧客との接し方などもよく情報共有している。**上司の下、**ビジネスの持続性の観点からお互いの仕事は常に情報共有していつでもサポートできるようにしている。**社内アンケートによれば、ジェネレーションギャップを感じたことがある人は多かったが、仕事に支障を感じた人はあまりいなかった。**生きている世代や環境が違えば考えも当然変わるため、あまり気にしすぎないほうが良いのではないか**と思う。

10:00

～10:45

【パネルトーク】多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

## ② 同じ部署で業務をフォローし合う同僚

### ②(女性職員(同僚))

法人顧客向けの債券営業と支店の営業支援を担当。2015年に第1子を出産し、1年弱の産・育休を経て現在に至る。短時間勤務中のため、フォローしてくれる同僚には本当に感謝しており、その分自分はチームにどのように貢献できるのか？ということ常々考えている。復帰直後は子供の体調不良などで休む日も多々あり、仕事を続けていけるのかと悩んだが、上司が様子を見ながら、サポートだけでなく期待を込めて適度なストレッチ目標を与えてくれたからこそ頑張ることができたと思っている。両立にあたって様々な悩みはあるが、自分が仕事を続けることが今後続く人達の選択肢を広げることにつながると信じて、頑張っていきたい。

### ②(男性職員(同じ部の同僚))

サポートする側としては、チームとしての情報共有をきちんと行うことを心掛けている。短時間勤務の同僚には、不在時のミーティングの内容を、翌朝の業務までに隙間時間でも見られるようメールで共有し、帰宅前には引継事項確認の声掛けを行っている。また、自身も育休を取得したが、周りの声掛けで迷いを払しょくできた。その経験から、普段からの雰囲気作りが重要だと実感しており、能動的にフォローできる雰囲気を作れるよう心掛けている。

## ③ 女性管理職とその部下

### ③(女性管理職)

入社して13年後、事務職から営業職に転換し、2011年に社内で女性初の営業課長、2017年には次長に昇格して現在に至る。先輩の営業員には相談という形で目線を合わせたコミュニケーションを心掛けるとともに、自身と部下について特に健康面には配慮するようにしている。昨今女性活躍が叫ばれている中で、「女性だから」ではなく「彼女だから」任せると言ってもらえるように、職責をしっかりと全うできるような仕事をしていければと思っている。

### ③(男性部下)

入社時より個人営業を担当している。昔からの上司は「営業とはこうあるべき」というようにどちらかという上から命令される形が多かったが、ペアの上司は若い者の意見も汲み取ってくれるため、仕事がやりやすいと感じている。また、相続や税制に関する他部署の担当者やアナリストを呼んで勉強会を開催してくれるため、とても助かっている。これまで他の証券会社の取組みを聞く機会がなかったため、本日聞いた内容も参考にして取り入れていきたい。

10:00  
~10:45

【パネルトーク】多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

①社内の女性活躍に取り組む男性管理職と同じ部署の部下、②女性管理職とその部下の2組のペアより、同じ職場の上司・部下・同僚に対して工夫・意識していることや、これまでに直面した悩みや課題及びそれに対する対応などについて、パネルトークが行われた。主な内容は以下のとおり。

## ①社内の女性活躍に取り組む男性管理職と同じ部署の部下

### ①(男性管理職)

人事部門の責任者として、各部の人員構成の見直し、AI導入、RPAの推進等、少数精鋭の体制を目指して取り組んでいるほか、全役職員月間残業時間10時間の目標を掲げ、顧客の協力も得ながら取り組みを進めている一方、それがビジネス機会の損失につながっていないか十分な検証も行っている。また、「和して同ぜず」を信条とし、男女限らず個性を尊重し、部下の意見には積極的に耳を傾けている。それによって出た意見から派生して部下の成功体験へとつながり、最終的には組織が強くなっていくのだと確信している。社員には、自分でコントロールできる仕事は妥協せずに精一杯頑張ってもらいたい、コントロールできない仕事にまで思い悩む必要はなく、時には逃げることも良いと思っているため、ぜひそう思って仕事を続けてほしい。

### ①(女性部下)

人事部門の課長として主に社員の教育を担当している。新人教育では、ビジネスマナー等の教育内容は変わらなくても、年々新人との年齢差が広がり価値観は異なってくるため、一律的に「これをやりなさい」と指示せずになるべく一人一人に合った指導を考えている。新人教育は非常に労力がかかるが、以前上司から「今の仕事に楽しみを見出さなさい」と教えられ、今では企業成長の初期投資としてやりがいを感じている。現在の上司は週1回のミーティングで経営方針や会長・社長の話まで伝えるため驚いたが、最近では部下が何事にも能動的に考えるようになるための上司の仕掛けづくりと理解し、私自身も後輩や新人に考えさせることを心掛けている。過去同様の協会主催セミナーに参加した際は多くの気付きが得られたため、皆さんもこの機会を新しいきっかけとしてほしい。



10:00

～10:45

【パネルトーク】多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

## ②女性管理職とその部下

### ②(女性管理職)

一般職として入社後、エリア総合職に転換し、6年前に支店長職を拝命した。次男出産後に初めてライン課長となった際は、子育てと自分の営業と部下のマネジメントをまとめて対応するために**時間管理で苦勞したが、その時の経験が今に活かされている**と感じている。今は出産後に復帰することも昔以上にスムーズになっているが、更に快適な職場環境づくりを考えていきたい。現在の支店は若手社員が多いため、毎日勉強会を開いているが、勉強会だけでは一方的になるため、**独自のコミュニケーションシートを活用**している。シートでは今週の目標、新規開拓で訪問した企業や回数、ヒアリング内容を記載してもらい、私はそれを見て**気付いたことや次へのアドバイスを返す一方、スタンプ等を使って気さくに相談できるようにもしている**。証券金融を取り巻く環境は大きく変化しているが、私自身としては、**今までの自分の経験にプラスして新しいことにチャレンジするということ**で変化を楽しんでいくことを心掛けたい。

### ②(男性部下)

支店でリテール営業を担当している。株式や債券等の商品提案だけでなく、不動産やM&A仲介業務など提案できるソリューションの幅が広い**ため、顧客に何を提案すればよいのか悩んで成果が上がらない時期があった**。その際上司に相談したところ、**現在の状況と今後どうするかを私の意見も交えて親身になって一緒に考えてくれたため、その後のモチベーションにもつながった**。若手と支店長という立場のため**どうしても壁を感じていたが、その後は自分だけで悩みを抱えることは少なくなり、改めて向き合っ**てコミュニケーションを取る**ことの大切さを感じた**。また、上司からは望む結果に対して逆算して考える癖や仕事のオンオフの切り替えについても参考になっている。本セミナーのような同業他社の取組みを聞ける機会**はあまりないため、この機会を今後にも活かしたい**。

10:00  
~10:45

【パネルトーク】多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

①社内の女性活躍に取り組む男性管理職と同じ部署の部下、②女性管理職とその部下の2組のペアより、同じ職場の上司・部下・同僚に対して工夫・意識していることや、これまでに直面した悩みや課題及びそれに対する対応などについて、パネルトークが行われた。主な内容は以下のとおり。



## ①社内の女性活躍に取り組む男性管理職と同じ部署の部下

### ①(男性管理職)

富裕層向けの会員制施設の管理運営を担う部署の部長を務めている。部員のほぼすべてが女性であるが、他業種からの転職や派遣職員など経歴も多岐にわたるため、**当部の業務だけでなく会社としての目標といった当社の土台部分から、ポンチ絵等を駆使して出来るだけわかりやすく丁寧に説明している。**他方で、当部には既に理解が深い生え抜きの社員もおり、当該社員には**予めそうした説明が含まれる旨について話を通しておくように配慮し、部員全員の共通理解を心掛けている。**部長に昇格したばかりの頃は、実務者として積み上げてきた経験があったため、「こうに違いない」と部下の話聞いていなかった。この過去を反省し、現在は**とにかくまず聞くことを重視している。**実際、部下の意見を聞いて自分の間違いに気づくこともあり、これは面と向かって話を聞くからこそ得られる結果と**思っているため、極力メールやSNSに頼らず直接コミュニケーションを取るよう**に心掛けている。

### ①(女性部下)

同部署でコンシェルジュとして顧客対応を担当している。上司からは顧客満足度向上のためにできることは常に考えてほしいと言われているが、**ミーティングを定期的開催して部下の方から意見を発信しやすい環境を整えてくれている**ことを有難く思っている。業務中は、現在誰がどの顧客にどういった対応をしているか常にお互いで共有するよう心掛けている。上司はどんな状況でも相談するといつも耳を傾けてくれて丁寧かつ素早く解決に導いてくれるので、**こうした一人一人を気にかけてくれる思いやりを自身も意識していきたい**と考えている。

10:00

～10:45

【パネルトーク】多様な人材の活躍に取り組む上司・部下又は同僚のペアによるパネルトーク

## ②女性管理職とその部下

### ②(女性管理職)

総務人事部に中途入社として配属され、現在は同部署で部長を務めている。部長職を打診されたときは悩んだが、やるしかないと腹をくくって現在に至っている。部下に指示する際は、聞き手の粗相は言い手の粗相と肝に銘じ、様々な部下がいる中で、自分が求める以上のものを部下に提案してもらうためにはどう説明したらよいかを考えている。この度人事考課者となったことで適正な評価の仕方について悩んでいるが、同時に社内の管理職にもしっかりと考えてもらうために考課者研修を受講してもらうようにしている。部下に対しては、表情や振る舞いから何か悩んでいることはないか気を配るようにしている。また、部下が他部署から担当業務外の仕事を依頼されて困っている場合には、自分が部長として盾となるように心掛けている。社内だけでは知識不足や経験不足のため、本セミナーを機に他社の方々の話を聞き、持ち帰って部内の業務や当社全体にも還元していきたい。

### ②(男性部下)

コンプライアンス部門に長く携わった後、現在の総務人事部で課長を務めている。コンプライアンス部門では、いかにして法令や社内ルールを営業員に理解してもらうかということに苦労したが、なぜそれをやる必要があるのかということと具体的に何をやれば良いのかということに重点を置いて説明することを心掛けた。また総務人事部では、会社全体を動かしていく業務が多いため、自分一人だけでなく上司や他部署の社員を味方につけて連携して取り組むことを意識している。上司と一緒に働いていると、気配りの面や男性では気付かない目線に気付かせてもらえると感じており、その意味では一人でも多くの女性管理職が増えるとありがたいと思う。上司からは、業務の進捗や認識について互いにこまめに確認し合う姿勢を参考にしてている。

11:00 【グループディスカッション】  
～11:55 参加者でグループを分けたディスカッション及び各グループによる発表

参加者を5名程度のグループに分け、①女性職員が職場で課題・問題点として感じている点、②管理職がマネジメントするうえで課題・問題点と感じている点、③双方の課題点の解決に向けた対応案についてディスカッションを行った。ディスカッション結果として①～③のそれぞれについて以下のようなコメントが発表された。

(グループ1)

- ① ロールモデルとなる先輩役職員がいない。営業職は定時退勤が難しいため同じ職種で働き続けることが難しい。
- ② 管理職で働き方改革や女性活躍に理解がある人となない人の差が激しい。女性職員にはなかなか業務負荷をかけにくい。会社の制度はあってもうまく活用がされていない。
- ③ 自身がロールモデルとなることを目指す。人事評価でダイバーシティ等の観点を盛り込むことで風土を変えていく。転勤となっても働き続けられる制度を整えらるとともに、こうした人事交流で東京と地方の意識の差を埋める。

(グループ2)

- ① 自分の意思と関係なく女性だからと抜擢されるが、それに言い返せない風土がある。
- ② 男性自身が仕事面でも家庭面(子育てや家事等)でも意識を変えていく必要がある。誰かが抜けても仕事が回せる必要がある一方、個人に責任がかかる風土の会社が多い。
- ③ チームで取り組める社内風土を作っていく。コミュニケーションを大事にして心理的安全性が担保されたうえで個人として声を上げていける状況を作っていく。

(グループ3)

- ① 特に支店長などの上席者によって制度の活用状況に差がある。
- ② 女性部下に対してどこまで踏み込むべきかバランスが悩ましい。時短勤務も含めて様々な働き方が増えているため評価が難しい。
- ③ 時間が限られる中でもコミュニケーションを大事にする。会社制度の利用格差をなくしたり、制度の利用方法などについて研修で広めていく。



11:00 【グループディスカッション】  
～11:55 参加者でグループを分けたディスカッション及び各グループによる発表

参加者を5名程度のグループに分け、①女性職員が職場で課題・問題点として感じている点、②管理職がマネジメントするうえで課題・問題点と感じている点、③双方の課題点の解決に向けた対応案についてディスカッションを行った。ディスカッション結果として①～③のそれぞれについて以下のようなコメントが発表された。

(グループ1)

- ① 制度を活用しづらい環境が残っている。育休後の面談がない。社内に女性が少なく、一度でも的を外した意見を出してしまうと以後聞いてもらえない雰囲気になりがち。
- ② 会社の制度は整ってきているものの、実績が少ないためモデルケースが必要(特に介護休暇)。育休取得者が出て人員が補充された後、育休取得者が復帰したときに人員が過剰になってしまい、業務分担が課題になる。
- ③ 今回他社で参考となる意見があったため、引き続き各社で良い意見を持ち寄って活かしていく。

(グループ2)

- ① 時短勤務ではない社員に業務負担がかかりがちになる。育休復帰後、復帰研修などもあるものの、もう少し個々人に合わせた対応が必要。
- ② 育休取得者や時短勤務者の目標設定や評価が難しい。
- ③ 本社部門に相談しやすい体制を作ったり、営業現場などで雑談ベースでも悩みを伝える機会を設けて本社部門にも伝達できるような仕組みを作る。

(グループ3)

- ① 育休復帰後に想像と現実とのギャップが出やすい。部署毎で制度活用の温度差がある。
- ② 部下の育成に関与できる時間が少ない。適切なマネジメントのイメージがわからない。
- ③ 経営陣から強制的に意識改革を促すメッセージを発信してもらおう。また、例えば日証協主導で保育園問題に取り組む等、業界全体で女性が早く復帰しやすい土壌を作っていく。



11:00 【グループディスカッション】  
～11:55 参加者でグループを分けたディスカッション及び各グループによる発表

参加者を5名程度のグループに分け、①女性職員が職場で課題・問題点として感じている点、②管理職がマネジメントするうえで課題・問題点と感じている点、③双方の課題点の解決に向けた対応案についてディスカッションを行った。ディスカッション結果として①～③のそれぞれについて以下のようなコメントが発表された。

(グループ1)

- ① 非管理職の現状に満足し、管理職になることを敬遠する方もいる。
- ② 女性が多い職場では特に不満が内部で溜まりがちになる。
- ③ 普段から積極的にチャンスを与えることで意識を変えていく。意見が対立しているときは、どちらかの立場を否定するのではなく、それぞれの意見を聞く機会を設ける。

(グループ2)

- ① 前例がないことを理由に女性が昇進するきっかけを阻んでいることもあるのではないか。
- ② 特に上の世代だと現行の制度を知らない人が多く、昔はこうだったといった発言もある。
- ③ 制度については若い世代の方が理解が進んでいる。下から上の人に制度を教えるぐらいになることで、社内全体が制度に対する理解を深めていくようにする。

(グループ3)

- ① ライフイベントがあると営業職から事務職に移ったり、昇進が止まったりしがちになる。キャリアの道筋をイメージするのが難しい。
- ② 特に、女性社員の考え方などを聞く機会が少ない。
- ③ 今後のキャリアとして自分がどうなりたいたいのかを相談できるような上司との面談機会を設ける。



12:00  
~12:30

ネットワーキング ※軽食を用意した立食形式

参加者同士で更に交流を深めてもらうため、軽食を用意した立食形式によるネットワーキングを開催した。



東京会場



大阪会場



名古屋会場

## セミナーに対する参加者の声

- 同業他社の取組みを聞くことができ、自社と比較しながら課題点等を洗い出すことができた。
- 会社の規模、業態、部署等様々な立場の方たちの意見が聞けて良かった。
- ディスカッションで、同じような悩みを持っている方もいて、安心した。
- 自分自身の立場から、女性の働き方について、考えることが多かったが、今回、管理職の立場からの意見も知ることができ、良かった。上司・部下それぞれ理解を深めることが大事だと思った。
- 女性がどのような意識で仕事に取り組んでいるのか分かった。
- 制度は整ってきていると思うが、各社の雰囲気や社内風土などによって利用状況にばらつきがあり、運用面で課題があると感じた。
- 業界として、まだまだ課題が多い。資産形成・育成が国民的課題となる中、業界で女性活躍をもっと本気で推進すべきと感じた。