

社外取締役メッセージ

グループ各社の一人ひとり、
すなわち「個」が、ちゅうぎんFGの、
ひいては地域社会の未来を作るのだという
自負心と気概を持って、
それぞれの挑戦をおこなっていくことを
期待しています。

取締役 監査等委員（社外） 清野 幸代



リーガルな観点だけでなくダイバーシティ&インクルージョンなどの面からもちゅうぎんFGのガバナンスを社外からの独立した目線で見ている取締役 監査等委員に、自身のコミットメントや経営課題などを伺いました。

グループの経営やコーポレート・ガバナンスに寄与していく

地域におけるちゅうぎんフィナンシャルグループのポジションと、今後どのような存在になっていくか、ご意見をお聞かせください

2020年6月、中国銀行の社外取締役監査等委員に就任しました。それまでの中国銀行のイメージは、岡山を基点として地域の要所に店舗があり、テレビや街の大きな画面にCMが流れ、地域の人の暮らしの中であって頼れる堅実な銀行というものでした。社外取締役に就任し、銀行の活動を内部で見ることで、それは、単なるイメージではなく実像であると感じました。銀行では、日々、地域やお客さまの課題解決と発展のために真面目に取り組んでいました。

そして、昨年秋のちゅうぎんフィナンシャルグループ（以下「FG」といいます。）への移行という持株会社化を経て、業務軸を拡大することにより、地域に暮らす人々の生活や経済をさらに広く支え、応援していく存在へと向かっていると思います。

これまでのご経歴と、そのご経験などを通じてどのようにグループのガバナンス向上に努めているかお聞かせください

私は、1995年、弁護士登録し、岡山弁護士会に入会しました。学生時代から司法修習期間にかけて東京で過ごしましたが、岡山にUターンしたのは、自分が育った地域で働き、微力でも地域社会の役に立ちたいとの思いからです。中国銀行、FGでもこの初心を忘れないように務めを果たしたいと考えています。

弁護士になった当初、1999年に男女共同参画社会基本法が施行される前から、両性の平等や男女共同参画の課題に取り組み、これらをテーマとする講演会やシンポジウムに参加し、複数の地方自治体の男女共同参画審議会の委員も務めました。また、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、さまざまなハラスメントについて考察し、企業や学校等各種団体からの依頼で、研修や調査、意見の具申をおこなう機会も多くありました。

このような経験をもとに、企業内でジェンダーに起因する様々な不平等をいかに解消し、男女共同参画を実現し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していくかという観点や人権擁護と良好な職場環境の保持のため、いかにハラスメントを防止し根絶していくかというコンプライアンスの観点から意見を述べ、グループの経営やコーポレート・ガバナンスに寄与していくことができると考えています。

取締役会における主なご活動をお聞かせください

社外取締役に就任以来、取締役会、監査等委員会、代表取締役との意見交換会、社外取締役の意見交換会等に出席していますが、このような会議に限らず、意見を求められる機会には弁護士経験や先に述べたジェンダー、コンプライアンスの観点から意見を述べています。

企業において、紛争の法的解決と同様、或いはそれ以上に重要なのは、紛争を予防することと考えています。そのため、折にふれ社内の啓発活動ならびに研修の必要性および方法を説いています。

例えば、金融ADR制度（裁判外紛争解決手続）が施行されて10年以上が経過しており、ADRIによる金融機関とお客さまとの紛争解決の件数が一定程度蓄積されたことをふまえ、お客さまの権利や利益を守り、紛争を未然に防ぐために、事例にもとづく研修をおこなうことを取締役会で提案したところ直ちに実施され、次の取締役会ではその報告がされました。

また、社内のハラスメント対策として通報・相談体制が整備され、機能しているのは評価されますが、残念ながら、セクハラやパワハラの申し立てがあるのも事実です。そこでハラスメント根絶のために、措置の妥当性について見解を述べるとともに、ここでも繰り返し研修をおこなう必要性を説き、善処されています。

ちゅうぎんFGのコーポレート・ガバナンスをどのように評価されていますか

コーポレート・ガバナンスは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的とするもので、そのために企業経営の透明性を確保し、ステークホルダーの権利、立場を尊重することが求められていることから、そうしたことを常に意識して銀行、FGの経営を見るよう心がけています。

これは社外取締役に共通したことで、特に投資家や地域のステークホルダーの期待を代弁し、その権利や利益を尊重することを意識し、各自の専門分野から得た知見にもとづき、お客さま目線、株主目線で意見を述べることが多いです。前述のように、社内の取締役もそうした社外取締役の意見をしっかりと受け止め、将来につながる施策を検討し実行しており、ガバナンスが効いている状態であると感じます。

一つ例を挙げれば、女性活躍推進は、女性活躍推進法制定前からの社会の課題ですが、その要請はますます高まっています。投資家の方々が女性活躍を重視され、企業の女性役員比率や管理職比率等に注目されていることは、内閣府のアンケート結果にも表れています。社外取締役は、たびたび女性活躍推進を強く求めてきました。その成果もあり、今年度、FG、銀行合わせて複数の女性が執行役員に登用されたのは喜ばしいことです。また、グループの中には女性取締役を選任している会社もあります。

ただし、女性管理職の割合はまだ低く、女性取締役もFGに社外取締役一人のみというのが現状です。事業成長のためには、経営陣に性別や年齢等を問わず多様性が必要です。ダイバーシティの力強い推進、女性の積極的な登用とその前提として性別を問わず意識改革をおこない、サポート体制を整えることが急務であることは現経営陣も認識し、社内方針として打ち出されていますので、見守っていきたくと思います。

ちゅうぎんFGが描く未来像とその実現に向けてのメッセージをお願いします

中国銀行は2017年3月に長期経営計画「Vision2027未来共創プラン」（10年戦略）を策定して「地域社会とともに発展する持続可能なビジネスモデルの構築」を目指しました。その後FGとなり、本年3月、その最終ステージとなる今後4年間について、新中期経営計画「未来共創プラン ステージⅢ」を策定しました。

その計画では、FGはグループ内外のさまざまなパートナーと協力して地域の共創の場（プラットフォーム）を形成し、多面的、多層的に新しい価値を生み出し、地域社会がより豊かに発展する未来を思い描いています。そして、その実現のために、「この挑戦が、未来となる。」のスローガンを掲げ、役職員が一丸となり進んでいくことや個人個人の挑戦を呼びかけています。

FGが描くこのような未来像に共感し、グループ所属の各社、さらには一人ひとり、すなわち「個」がFGの、ひいては地域社会の未来を作るのだという自負心と気概を持って、それぞれの挑戦をおこなっていくことを期待しています。

事業成長のために経営陣の多様性が必要であり、意識改革とサポート体制整備が急務。
社外の目でしっかり経営を見守っていききたい