

Press Release



TOKAI TOKYO FINANCIAL HOLDINGS, INC.

2024 年 12 月 20 日

各 位

東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

代表取締役社長 佐藤 昌孝

東京都中央区日本橋二丁目 5 番 1 号

証券コード 8616 東証プライム・名証プレミア

**東海東京証券
「ジェンダーボンドを通じた
女性エンパワメント推進への取り組み」のお知らせ**

当社の子会社である東海東京証券株式会社による、ジェンダーボンドを通じた女性エンパワメント推進への取り組みについて、独立行政法人国際協力機構とのエンゲージメント対談を実施しましたので、お知らせいたします。

以 上



TOKAI TOKYO SECURITIES CO., LTD.

2024 年 12 月 20 日

各 位

東海東京証券株式会社
名古屋市中村区名駅四丁目 7 番 1 号

**「ジェンダーボンドを通じた
女性エンパワメント推進への取り組み」のお知らせ**

当社はこのたび、ジェンダーボンドを通じた女性エンパワメント推進への取り組みについて、独立行政法人国際協力機構とのエンゲージメント対談を実施しましたので、お知らせいたします。

以 上

本件に関するお問い合わせは、以下までお願いいたします。

東海東京フィナンシャル・ホールディングス 広報・IR 部 03-3517-8618

エンゲージメント対談企画

ジェンダーボンドを通じた 女性エンパワメント推進への取り組み



東海東京証券

|| 対談日 2024年11月5日

|| 参加者 独立行政法人国際協力機構 副理事長 宮崎桂 様
東海東京証券株式会社 代表取締役社長 北川尚子

2024年12月20日
東海東京証券株式会社
DCM 部

はじめに

この度、2024 年 11 月に、独立行政法人国際協力機構（以下、JICA）は「ジェンダーボンド」を発行しました。これは JICA が 2019 年度以降年 1 回発行している「テーマ債」の一環であり、JICA の経営上の重点取り組みに関する広報を目的として、JICA 債の債券フレームワークの下、特定のテーマや地域に資金使途を限定する債券です。

ジェンダーボンドは、JICA として 2021 年度に続く 2 度目の発行です。途上国の開発と平和な社会の実現に障害となっている男女不平等・格差問題は、新型コロナ危機やその後のグローバル経済の混乱を受けて一層浮き彫りとなっています。これら課題に対応するための、ジェンダー平等・女性のエンパワメントを推進する事業に調達資金を充当する予定です。

東海東京証券株式会社（以下、東海東京証券）は、2021 年度に続き今般ジェンダーボンドの共同主幹事証券として参画いたしました。東海東京証券では、総合証券会社の中で唯一女性が代表取締役社長を務める企業であり、女性活躍推進に向けた施策へも強い関心を持っています。この関係から、女性のエンパワメント推進に向けた取り組みに関する意見交換の場として、JICA の宮崎 桂副理事長と東海東京証券の北川 尚子代表取締役社長の対談が行われました。

宮崎副理事長、北川社長共に、組織の中で女性キャリアアップのフロントランナーとして道を切り拓かれて来ました。ご自身の経験も交え、組織の中や社会全体で、女性が更に活躍していくにはどう行動していくべきなのか、取り組みや考え方についてお話を聞きました。



独立行政法人国際協力機構 副理事長 宮崎桂
社会基盤・平和構築部審議役兼ジェンダー平等・貧困削減室長、タイ事務所長、ガバナンス平和構築部長などを歴任し、2022 年 10 月に理事に就任。2024 年 5 月より現職。

東海東京証券(株)代表取締役社長 北川尚子
2005 年に当時初となる女性支店長へ就任。高木証券（当時）副社長、東海東京フィナンシャル・ホールディングス専務執行役員、東海東京証券副社長などを歴任し、2023 年 4 月より現職。

女性活躍推進のフロントランナーとしての経験

宮崎氏 私は 2024 年 5 月より、JICA の副理事長を務めています。大学卒業後に金融機関に入社し、そこで四年弱勤めました。当時はグローバルゼーションが重視されていて、自分自身も海外へ赴任したいと考えていた折に、新聞で JICA の小さな記事を見つけ、業務内容に魅力を感じ採用試験を受けました。転職後は、約 33 年間 JICA で勤務をしています。JICA

は海外赴任が必須の組織でもありますので、これまでアルゼンチンとタイとの 2 度、海外勤務を経験する事が出来ました。

キャリア形成においては、2017 年に「ジェンダー平等・貧困削減推進室」に配属されたことが一つの契機となりました。同部署は 1991 年に立ち上げられ、全 JICA 事業にジェンダー視点を取り入れる取り組みを行っています。性別関係なく携われる仕事は沢山あるにも関わらず、それを選択出来なかった方々が日本にも多くいらっしゃることに改めて気づかされ、非常に学びが多い部署でした。



独立行政法人国際協力機構 宮崎副理事長

北川氏 私は大学卒業後、弊社へ入社いたしました。当時はバブル全盛期で、証券業界が非常に盛り上がっていた時期でした。

入社時は男性が総合職、女性は地域限定総合職という扱いで、給与テーブルや昇進スピードが違っていました。37 歳で弊社初の女性支店長になりましたが、お客様から「女性にマーケットの相談はしたくない」

「(支店長として挨拶しているにも関わらず、)支店長を連れて来てくれ」等の言葉を掛けられることもありました。

45 歳で、弊社として女性初の役員になりました。「女性初」が続き、組織内の女性キャリア形成におけるパイオニアという立ち位置の中、困難を感じたことも多々ありましたが、証券会社初となる「オルクドール」という富裕層専用ブランドの立ち上げや、当社グループの買収先企業の PMI 業務など、周りとの共感力



東海東京証券株式会社 北川代表取締役社長

を持った取り組みを進めて参りました。

その後、キャリアを積むに従って、性別に基づく差別を意識することは少なくなったと感じています。

宮崎氏 JICA は非常にフラットな組織で、性別に基づく差別を感じたことはありません。一方で、男女で差がないが故に子供がいようと海外へ赴任しなければ管理職になり辛いといったハードルもあります。そのため、育児、介護、あるいは自身の病気という観点でキャリアに大きく差がつかないように、細心の注意は払っています。

|| 組織の中での女性活躍推進に向けた取り組み

北川氏 貴機構の女性管理職比率は 27.5%※と非常に高いと存じます。先ほどお話いただいたようなジェンダー格差の無いカルチャーも相まって、モチベーションの高い女性が多く海外へ赴任されていることの証左なのではないでしょうか。

(※2024 年 4 月 1 日時点)

宮崎氏 JICA は、2027 年 3 月までに女性管理職比率を 27%とする目標を掲げていました。この目標は、先ほど仰っていたように 2023 年度末に達成しました。一方、全体社員の女性比率が 44.5%であるのに対し、管理職比率が 27%というのは割合としてまだ低いのではないかと指摘されることもあります。この数字



に安住することなく、今後さらに女性のモチベーションを高め、リーダーシップを発揮してもらえるような環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

北川氏 弊社では、2012 年にダイバーシティ推進室というセクションを設け、育児と仕事の両立支援に舵を切りました。約 10 年後である 2023 年と比較すると、9 歳以下の子供を持つワーキングマザーは倍増しました。

他にも責任を持った職務につく女性の数を増やすことも目標としており、2019 年にはいち早くジョブ型の人事制度を導入しました。当時はジョブ型という言葉が世の中へ出始めた頃でしたが、これを契機に若手、そして女性の登用が進ん

だと考えています。

宮崎氏 女性に向けたジョブを設けられたということでしょうか。

北川氏 女性向けのジョブは特段設けず、男性と同じ制度の中で評価しています。従来のような年功序列型の人事制度では若手や女性へポストを設け辛かった面が、ジョブ型雇用を導入することで改善されていると考えています。また、お客様のお取引の一層の活発化を目指す部隊である「資産形成支援部門」にて、部門長及び、若手サイドを束ねる組織のヘッドへ積極的に女性を登用しています。現状としては、貴機構へは及びませんが女性管理職比率は 17.2%、一般事業主行動計画では 2027 年 3 月までに、20%を目標として掲げています。

|| 社会全体に向けた女性活躍・SDGs 推進に向けた取り組み

宮崎氏 JICA では、事業実施前に、必ずジェンダー視点に立った取り組みについて検討するプロセスがあります。例えば、或る国で水を畑に行き渡らせるための灌漑施設を作るとします。実施計画を作る際に、現地の方々と意見交換を行いますが、施設を利用しているのは女性なのに、意見交換の場に集まるのは男性ばかりという事が往々にして起こります。女性のニーズを取りこぼさないために、事業実施前にジェンダー視点の確認を行っています。

また、事業の中に、女性のエンパワメント推進に資する内容を積極的に組み込んでいます。例えば、インドの首都デリーにおいて実施している地下鉄及び高架鉄道（通称「デリーメトロ」）の建設事業では、電車に痴漢防止のため女性専用車を作ったり、サリーが巻き込まれないような設備をエスカレーターに設置したり、女性の駅員を育成・登用したりしています。これによって、鉄道を安心・安全に利用できる女性が増え、女性の社会進出が進みました。

また、目下ウクライナやガザ等の紛争が起きていますが、災害や紛争の際には弱者が負の影響を受けやすくなっています。特に女性をターゲットとした暴力「ジェンダー・ベースド・バイオレンス」をいかに防ぎ、避難所にて安全に過ごしていただくか、状況が悲惨な時にこそ、そういった取り組みを行っています。

今申し上げたような、ジェンダー格差を是正していくような事業へ投資する目的で、今回ジェンダーボンドを発行する運びとなりました。

北川氏 今回この対談を契機に、途上国の女性の方が苦しい立場にあると知り、ますますジェンダーボンドを販売させていただける機会を頂戴したことを喜ばしいと感じました。

SDGs の観点でお話させていただきますと、弊社は「"Social Value &

Justice" comes first」を中期経営計画の行動指針として掲げており、本業としてお客様の金融資産形成に貢献していきたいと考えています。例えば、金融リテラシーの観点からいうと、都心部と地方では情報量にどうしても格差が出てしまいます。そこで、他企業と連携して学校で金融経済教育を行ったり、寄付講座を行ったりしています。

また、弊社では地方銀行とも業務提携を行っています。その中でも、お客様の資産形成において女性が活躍しているとよくお聞きします。

地域、地方に向けて金融という本業を通じながら、今回のジェンダーボンドを感動と共に届けていきたいと存じます。



宮崎氏 ありがとうございます。ジェンダーボンドをご購入いただいた投資家様へも、世界や日本のジェンダー格差の状況を是非知っていただきたいと存じます。当機構としても国内外の皆様の取り組み等を学び、組織の中で女性エンパワメント推進に向けた取り組みを広く進めていきたいと思っています。