「女性と経済」に関する勉強会（第８回）

金融業界における女性の活躍について

ーDEIリーダーのネットワークによる共通課題の解決に向けて ー

ロンドン証券取引所グループ（LSEG）
リフィニティブ・ジャパン株式会社
執行役員　三浦友紀

May 26th, 2023

LSEG

An LSEG Business Copyright©2023 LSEG Refinitiv All Rights Reserved

略歴

1998	筑波大学卒業後、日本生命保険相互会社（総合職）入社
2010-2015	中国上海の日中合弁保険会社へ駐在
2015-2016	日本生命を退社。米国Kellogg School of ManagementにてエグゼクティブMBA 取得
2016-2018	アクセンチュア株式会社にて、DXコンサルティングに従事 Cross Culture Committee メンバー
2018-現在	ロンドン証券取引所グループにて、パートナーシップ担当執行役員 Women Inspired Network & DEI 日本リード

LSEG

An LSEG Business Copyright©2023 LSEG Refinitiv All Rights Reserved

1. 金融業界における女性活躍に向けた課題

- ESG視点での株主・投資家からの要求もあり、女性活躍に向けた取組みは待ったなしの状況。各社が横並びの数値目標や施策を掲げているが、現実的には社内でのDEI推進意義の理解や取組みの浸透に共通の課題感あり。
- グローバル企業の場合、海外拠点で進むDEI取組みと本社での意識の温度差やギャップをどう解消するかが人事上の課題。

歴史的な採用時差別による女性リーダー候補人材の不足

- 1990年代は総合職採用の女性比率は10～20%。男女別の採用制度の違いや新卒採用時のリクルーター制により、男性と同じスタート台に立てなかった歴史的な背景。

新卒一括採用・終身雇用・年功序列を前提とした保守的な人事システム・カルチャー

- 人事は新卒一括採用による終身雇用に向けた社内カルチャーの醸成に注力。人事が定期異動を決める権限を持っており、保守的で、多様性を尊ぶカルチャーが不足。

現行人材評価システムにおけるフレキシビリティの不足による女性従業員の不利

- 人事評価システムはフルタイムで働く男性総合職を前提に構築。フレキシビリティに欠け、産育休を取得した女性や中途採用職員、外国人職員が活躍しづらい環境。

 Copyright©2023 LSEG Refinitiv All Rights Reserved

2. 弊社の取組み　－ 金融業界を横断したDEIネットワークの構築

- 金融業界の女性リーダー（役員レベル）は限定的。互いに手を取り合い、課題を共有し、ディスカッションすることは業界全体にとっても有益と思料。弊社では、男性も排除しないDEIネットワーク構築に向けたイベントを継続的に開催。

弊社のグローバルでの取組み

- 明確な数値目標と遂行に向けたグローバルリーダーのコミットメント
- データベースの活用によるDEI施策の実現、社内マイノリティネットワークの構築
- グローバルで金融業界のネットワーキングを支援

日本での取組み方針

- 金融業界におけるDEI推進リーダーのネットワーキングのプラットフォームとしてイベントを開催。次世代女性リーダーの育成に向けた取組みをネットワークにより支援。
- グローバルの女性リーダーによるインサイトや経験のシェアにより、日本のDEIリーダー達に対する啓蒙的な活動を実施。
- 国を跨ぐネットワーキングにより、金融業界各社共通の課題の解決に向けたアイデアやインサイトを共有し、女性活躍の推進を支援。

Copyright©2023 LSEG Refinitiv All Rights Reserved