

## 社外取締役インタビュー



■社外取締役 山田 泰子  
指名・報酬等ガバナンス協議会委員長

### Q1 当行のコーポレート・ガバナンス体制についての評価をお聞かせください。

当行は、2017年に監査等委員会設置会社へ移行、2019年には指名・報酬等ガバナンス協議会を設置、さらに2021年のコーポレートガバナンス・コード改訂、及び東証プライム市場移行に対応して、後継者育成方針の改定や取締役のスキル・マトリックスの作成のほか、取締役会の実効性評価で抽出された課題に対してオープンなディスカッションの機会を創設するなど、コーポレート・ガバナンス体制の客観性、透明性の強化に継続的かつ真摯に取り組んでいると考えます。

特に取締役会では活発かつ深度のある議論が行われています。行内で議論を尽くしてきた案件に対して、社外取締役が異なるバックグラウンドからなる専門知識・経験をもとに意見を述べ、議論が白熱して会議が長引くことも度々です。社外取締役の意見や知見を経営に活かそうとつとめる姿勢は当行のガバナンスの健全性の表れだと思います。

### Q2 当行が企業価値を高めるためには、どのようなことが重要だとお考えですか。

企業価値とは「お客さまや地域社会からの評価」だと考えます。その評価は、当行の事業活動がお客さま・地域社会に貢献しているのか、環境や人権に配慮できているのか等をお客さまや地域社会がみて判断するものです。高い評

価は行員のやる気へ、そして当行の成長にもつながると思います。

当行は、中期経営計画「トライ☆ミライ！」において総合コンサルティング・グループへの転換を掲げており、2022年4月にはコンサルティング部を創設し取組みを強化しています。お客さまと地域の課題解決のためには、行員一人ひとりがアンテナを研ぎ澄まして課題を捉え、柔軟な発想で解決に結びつけるスキルを身につける必要があります。銀行員としての高い倫理観を持ち、熱意とスキルでお客さまの課題を解決することが利益と満足につながります。それがさらに地域の発展につながってこそ、当行がお客さま、そして地域社会からの信頼と共感を得ることができると考えています。

### Q3

### 当行のサステナビリティ、特にダイバーシティ&インクルージョンの取組みに関する評価と今後期待することについてお聞かせください。

当行は「百十四銀行SDGs宣言」のもと、自らだけでなく、お客さまのSDGsに関する取組みも支援することにより、地球や地域社会の課題解決に貢献するサステナビリティ経営を着実に実践していると評価しています。ダイバーシティ&インクルージョンは、価値観や経済環境の変化の激しい社会に対応するために極めて重要だと考えており、組織で仕事をした経験から女性活躍や働き方改革には特に高い関心をもっています。

当行はこれまで、女性が継続して働くことを後押しするために、女性のライフイベントに対応した様々な制度を充実させてきました。結婚・出産等を理由とした退職者が減少し、2022年3月末の女性管理職比率が全国平均を上回っているのはこうした努力の結果だと思います。今後5年間でこの比率を30%とする目標を設定しましたが、私は役員を含め各役職の30%が女性であることをあたりまえにしたいと考えています。

また、2021年4月から転居を伴わない総合職を創設したことにより、女性の活躍できるフィールドが拡大すると期待していますが、今後は女性が意思決定過程に参加するための思い切った施策も必要です。女性も含め誰もが活躍できる環境は、今の働き方の延長線上にはありません。多様な人材を活かすためには多様な働き方の創出が必要であり、やりがいを感じて働くためには、各人に対する組織の期待と公正な評価も大切です。

サステナビリティ経営には終わりがありません。SDGsがすべての役職員に浸透・定着し、企業文化として行動規範となるよう継続的に取り組むことが重要であると考えています。