



～目次～

ヘッドラインニュース	1
第22回 人権・同和問題啓発講演会	2
「働きやすい職場環境作りのためのストレス・メンタルヘルス対策」 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授 川上 憲人氏	
コラム 銀行業におけるCSRを考える	6
第7回「金融とCSRをめぐる最近の潮流」 日本総合研究所 上席主任研究員 足達 英一郎氏	
銀行インタビュー	7
「三菱東京UFJ銀行におけるCSR活動」	
全銀協におけるCSR活動	11

※※※※ ヘッドラインニュース ※※※※※

鳩山首相「温室効果ガス25%削減」表明

鳩山首相は、9月22日、国連気候変動サミットにおいて、日本の温室効果ガス削減目標について、「1990年比で言えば2020年までに25%削減」を目指すことを表明しました。

この目標は、国内排出量取引制度や、再生可能エネルギーの固定価格買取制度の導入、地球温暖化対策税の検討をはじめとした、あらゆる政策の総動員により実現を目指していくとされており、今後の動向が注目されます。

「生物多様性民間参画ガイドライン」を公表

環境省は、8月20日、事業者が自主的に生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組む際の活動指針となる「生物多様性民間参画ガイドライン」を取りまとめました。

生物多様性とは、①生態系の多様性、②種間（種）の多様性、③種内（遺伝子）の多様性という幅広い概念を持ちます。

このガイドラインは、国連環境計画の生物

多様性条約にもとづいて、生物多様性の保全と持続可能な利用に関わる政府の施策を体系的に取りまとめたもので、具体的には①生物多様性に及ぼす影響の回避・最小化、②予防的な取組と順応的な取組、③長期的な観点を基本原則とするものです。

なお、来年は、国連の定めた「国際生物多様性年」であり、また、生物多様性条約の締約国で取り決めた、「締約国は現在の生物多様性の損失速度を2010年までに顕著に減少させる」という「2010年目標」の目標年にもあたります。また、同年10月には愛知県名古屋市において、生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）が開催され、2010年は生物多様性にとって節目となる重要な年として注目を集めることとなります。

環境省「環境と金融に関する専門委員会」設置

環境省は、9月7日、中央環境審議会のもとに「環境と金融に関する専門委員会」を設置することを公表しました。

この委員会は、日本が現在抱えている環境と経済の問題を克服するために、今後必要とされる環境問題に積極的な事業に、国内外からの資金が流れやすくするための基準や仕組み、そして目指すべき環境と金融のあり方について検討を行う場となります。

銀行界からは、伊東正行氏（三菱東京UFJ銀行CSR推進部長）、向畑康志氏（住友信託銀行株式運用部SRIシニアファンドマネージャー）が委員として就任されています。

9月30日には、第1回専門委員会が開催され、環境と金融に関わる現状と今後の検討の進め方について意見交換が行われました。

働きやすい職場環境作りのためのストレス・メンタルヘルス対策

全銀協は、7月13日（月）、第22回人権・同和問題啓発映画会に引き続き、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野の川上憲人教授を講師に招いて、「働きやすい職場環境作りのためのストレス・メンタルヘルス対策」というテーマでご講演いただきました。

本号では、この講演会の要旨を報告します。

職場環境等の評価と改善の考え方

職場のメンタルヘルス対策は、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf>）に従って進めるというのがスタンダードになっている。この指針は労働安全衛生法という大きな法律の関連指針として位置づけられているので、理解しておくことが重要である。

この指針のなかにメンタルヘルスの効果的な進め方として四つの活動（①メンタルヘルスカケアを推進するための教育研修・情報提供、②職場環境等の把握と改善、③メンタルヘル

ス不調への気づきと対応、④職場復帰における支援）がリストアップされている。その一つが、職場環境等の把握と改善という

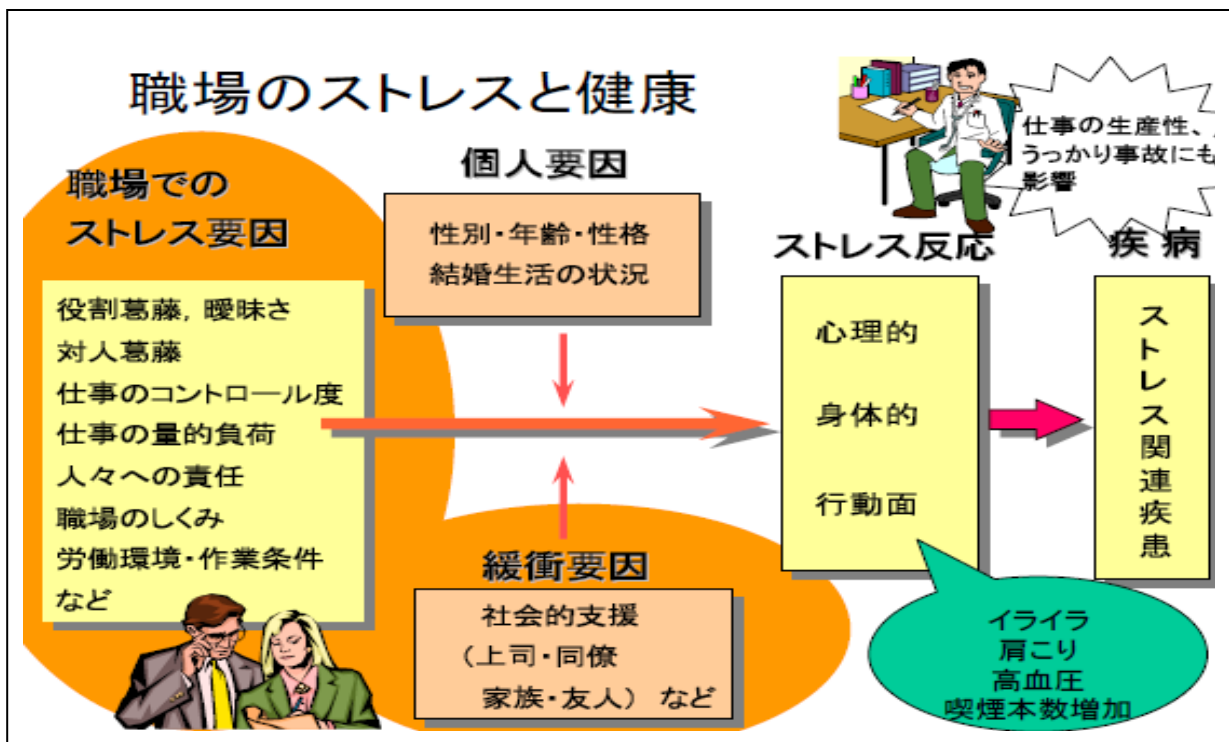


アプローチであり、職場環境のストレスを把握して、それを改善することでメンタルヘルスをよくするというものである。

職場のストレスについて、基本的なところを押えておきたい。

仕事のストレスと健康の関係であるが、図1のように仕事のストレスには様々なものがある。こういうものがストレス反応を起こして、例えばイライラしたり、肩凝りしたり、血圧が上がったりする。これが長期に続くといろいろな病気が起きてくる。病気だけではなく、生産性の低下や事故発生につながることもある。それゆえ職場環境をよくするということが、職場でのストレス要因を減らして働

図1



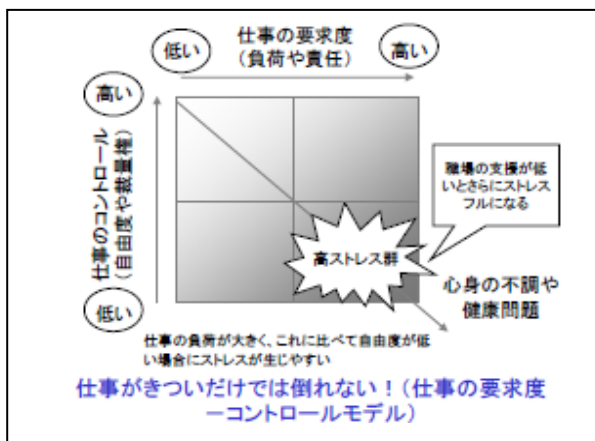
きやすい職場にすることが大切である。

もう一つは、忙しいとか責任があるというような大変なストレスがあったとしても、上司がフォローアップをしてくれたり相談に乗ってくれたりすると、ストレスは和らぐので、ストレス原因を減らして緩衝要因を増やすということが、職場でのストレス対策によるメンタルヘルスとしては基本的な考え方である。

では、ストレス要因の除去を組織的に職場として行う場合、どうすればよいか。2つの基本的な仕事のストレスに関する理論について説明する。

①「仕事がきつただけでは倒れない！」理論である(図2)。仕事の要求度が高いのにプラスして仕事のコントロールが低い。つまりその人が仕事をしようと思うときの自由度が少ないとか、裁量権が少ないといったような二重苦状態になると、ストレスフルになって倒れる。さらに職場の人間関係が悪いなどの第3の要因が加わって三重苦状態になるともっと倒れ易いという、これが「仕事の要求度-コントロールモデル」で、通称「仕事がきつただけでは倒れない！」理論である。つまり仕事の要求度が高い時に二重苦、三重苦にならないようにしてやるというのが、職場のストレス改善の一つ方策である。

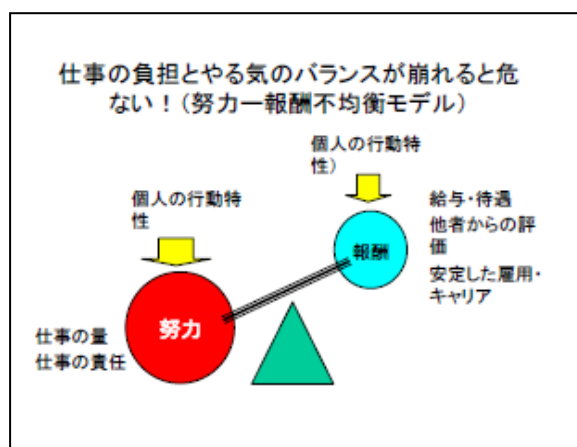
図2



②「仕事の負担とやる気のバランスが崩れると危ない！」理論で、正式には「努力-報酬不均衡モデル」と言う(図3)。仕事の量が多く忙しい、責任はある、一方で、ほめられない、給料が安い、いつクビになるかわからない。このように報酬が低いとバランスが崩れて、人間、倒れやすくなるという理論である。大変な仕事をしなければいけないような状況であれば、その分だけの報酬をバランスよくつけてあげるのが大事である。

現下の経済状態だと給料を上げるのは難しいが、上司がほめてあげるなどというのはいつでもできるので、上司は部下の仕事をきちんとみて、評価する。こうした評価を組織的に計画するというのが、ストレス対策のうえでは非常に大事な技法となる。

図3



ストレスがないといい仕事はできない、ストレスがあってこそその仕事だ、と言われることがある。確かに、自分の能力よりも少し上か、ぎりぎりぐらゐの課題を与えられてそれをやり遂げて次に進むというのは、達成感もあるし経験も得られるので、その個人にとっては大変よいストレスになる。しかし、職場を見ていると生産性とは全く関係のない無駄な、ただストレスというだけの「仕事のしにくさ」というのがたくさん転がっている。



しかし、職場で何が起きているかというのは見えにくい点がある。どう具体的に改善したらよくなるかについて、うまく流れをつくるようなツールがないだろうかという声がたくさんあったので、次に、「職場環境改善のためのヒント集」の活用について話しをする。

「職場環境改善のためのヒント集」の活用

メンタルヘルス対策として職場ごとのアイデアを従業員たちから出してもらい、それを対策プランとして決めて実施するというかたちで職場環境改善を進めたらどうかということで、「アクションチェックリスト」を配布している(5頁参照)。

全体で30の簡単なヒントが書いてある。これらはチェックリストと名前がついているが、これはできているかどうかをチェックするのではなくて、自分のところでこれをやるというかなというヒントのリストだと思っていたきたい。

このヒント集を参考に、グループで討議し、最終的にはよい点3つと、改善したい点3つまとめて、グループ討議の結果として全体発表してもらい、それらの事項を比較・相談して、職場での実施項目を決める。

グループごとにいろいろなアイデアが出てきて、参加した職場の皆がいろいろな意見を聞ける。これにより、職場の中で問題意識が共有できて相互の支え合いの気持ちが生まれる。これがワークショップ自体のねらいである。具体的にアクションをどう取るかだけではなくて、その場で皆が意見を言い相互理解を深めるといったところが、メンタルヘルスに非常に大きな効果がある。

このアクションチェックリストを使った職場改善の効果評価だが、職場の50%以上の従業員が計画づくりのワークショップに参加した場合と、参加率が低い場合、ワークショップをしない場合の、それぞれを比較したところ、ワークショップに参加した従業員の割合が高いほど、上司との意見疎通等もうまくいき職場環境が改善されているという調査結果も報告されている。

また、職場環境の改善は、国際標準のメンタルヘルス対策にもなりつつあり、かつ低下する職場の「連帯」や職場での「格差」、いじめの改善にもつながる可能性がある。

職場での責任者がヒント集を見て考えるだけでも効果があるので、是非、社内のメンタルヘルス改善に有効に活かしていただきたい。

(了)

職場環境改善のためのヒント集

メンタルヘルスアクションチェックリスト

このヒント集は、職場の従業員の参加のもと、仕事の負担やストレスを減らして、快適に安心して働くための職場環境に関する改善アイデアが盛り込まれています。あなたの職場の職場環境等の改善の方針を決める参考にしてください。



- ヒント集の使い方
各チェック項目についてそこで述べられている対策について「提案しますか?」の欄に記入します。
- その対策が必要で、今のままでよい(その対策が講じられているか、考える必要がない)場合は「[]いいえ」に印をつけてください。そして、すでに職場で対策が行なわれている場合には、その内容をメモ欄に記入してください。
 - その対策が必要(改善がこれから行なわれることが必要)な場合は、「[]はい」に印をつけてください。(すでに対策がとられている場合、さらに改善が必要と考えられるならば、この「[]はい」に印をつけてください。)
 - 「[]はい」に印のついた項目について、その対策を優先して取り上げたほうがよいものに、「[]優先する」に印をつけてください。
 - チェック結果についてグループ討議等を行い、あなたの職場の職場環境等の改善に関する優先課題を3つまで決めてください。

A. 作業計画への参加と情報の共有

- 提案しますか?
- 作業の日程作成に参加する手順を定める。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 少数単位での作業範囲を増やす。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 個人あたりの過大な作業量があれば見直す。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 各自の分担作業を達成感あるものにする。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする。 []いいえ []はい []はい []優先する

B. 勤務時間と作業編成

- 提案しますか?
- 労働時間の目標値を定め、残業の恒常化をなくす。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 繁忙期やピーク時の作業方法を改善する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 休日・休暇が十分取れるようにする。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 勤務時間制、交代制を改善する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 個人の生活条件にあわせて勤務調整ができるようにする。 []いいえ []はい []はい []優先する

C. 円滑な作業手順

- 提案しますか?
- 物品と資材の取り扱い方法を改善する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 作業の指示や表示内容をわかりやすくする。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 反復・過密・単調作業を改善する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 作業ミス防止策を多面に講じる。 []いいえ []はい []はい []優先する

D. 作業場環境

- 提案しますか?
- 温熱環境や視環境、音環境を快適化する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 有害環境源を隔離する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 職場の受動喫煙を防止する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 衛生設備と休養設備を改善する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 緊急時対応の手順を改善する。 []いいえ []はい []はい []優先する

E. 職場内の相互支援

- 提案しますか?
- 上司に相談しやすい環境を整備する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 同僚で相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - チームワークづくりを進める。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 職場間の相互支援を推進する。 []いいえ []はい []はい []優先する

F. 安心できる職場のしくみ

- 提案しますか?
- 個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を設置する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - セルフケアについて学ぶ機会を設ける。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにする。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスをついに確保する。 []いいえ []はい []はい []優先する
 - 緊急の心のケア体制をつくる。 []いいえ []はい []はい []優先する

G. その他追加したい項目

- 提案しますか?
- []いいえ []はい []はい []優先する
 - []いいえ []はい []はい []優先する
 - []いいえ []はい []はい []優先する
 - []いいえ []はい []はい []優先する
 - []いいえ []はい []はい []優先する

第7回 金融とCSRをめぐる最近の潮流

はじめに

環境相の諮問機関である中央環境審議会が環境金融専門委員会を設置し、「環境と金融」に関する議論をこの9月から開始した。今後、金融CSRあるいはCSR金融の議論に改めて光が当てられることになろう。金融界には「余計な仕事を増やしてほしくはない。収益の確保という本業に専念させてほしい」との声もあるようだが、金融活動のなかに、環境、社会、ガバナンスの側面の配慮行動を統合するというのが世界的な潮流となってきている。これに抗うことは簡単ではない。

環境などを配慮しないと注意義務違反に

7月、オーストラリアのシドニーで開催された国連責任投資原則の年次総会で、「受託者責任／機能的投資に環境、社会、ガバナンス問題を統合する場合の法的・実務的側面」と題するレポートが公開された。国際的法律事務所フレッシュフィールドズブルックハウズデリンガーの解釈として、投資コンサルタントやアセットマネジャーが環境、社会、ガバナンス側面の配慮をしなかった場合、専門家としての注意義務を怠ったとして訴えられる場合があるという指摘が初めて示された。

2006年4月に国連のアナン前事務総長の呼びかけで始まった国連責任投資原則の署名機関数は、今年5月末時点で資産所有者で177、運用機関で254を数えるに至った。呼びかけ直後の2006年5月末には、これが各々34、27に過ぎなかったことと比較すると、このイニシアチブが3年あまりのあいだに大きく広がったことがわかる。

中国銀行協会のCSRガイドライン

銀行業界では、今年1月、中国銀行協会（CBA）が中国における銀行・金融機関向けのCSRガイドラインを発行したことが話題を

呼んでいる。27箇条からなるこのガイドラインには株主、従業員、消費者、ビジネス・パートナー、政府、地域社会等のステークホルダーに対する社会的責任のあり方が細かく規定されており、外資系銀行にも適用されるという。興味深いのは、CSR報告書の発行を促しており、毎年6月末までに各行が発行したCSR報告書を銀行協会宛に提出することが望ましいとしている点であろう。

CSR情報の開示制度化の流れ

欧州では、一般事業会社の環境・社会・ガバナンス側面の情報開示を制度化する動きが強まっている。2003年に発せられた会計法現代化指令がこうした規制の背景にあるが、例えばデンマークでは、2008年12月に年次計算書が改訂され、大企業、国有企業、機関投資家に対してCSR情報の開示が義務づけられるようになった。金融機関には、こうして開示された情報をより積極的に企業審査や企業評価に反映させることが期待されているのである。欧州委員会はこの9月から、こうした情報開示の望ましい姿を議論するワークショップを連続して開催するという。

金融・経済危機のなかで

海外では深刻な金融・経済危機に直面しているからこそ、CSRが重要だという論調があちこちで見られる。金融機関や金融活動が信頼を回復してこそ危機を克服できるという指摘である。また、短期的な収益獲得に目を奪われすぎたという反省もあろう。わが国金融界も、こうした大きな潮流に目配りを忘れてはならない。（了）

◆執筆者ご紹介◆

足達 英一郎(あだち えいいちろう)氏

日本総合研究所 創発戦略センター 上席主任研究員
昭和61年 一橋大学経済学部卒業
環境やCSR経営の視点から見た産業調査、
企業分析の分野が専門。

三菱東京UFJ銀行におけるCSR活動

このコーナーでは、CSRにかかる各銀行の取組みを紹介しています。

今回は、三菱東京UFJ銀行CSR推進部の伊東部長から、同行におけるCSR活動についてお話を伺いました。

三菱東京UFJ銀行におけるCSRへの基本的な考え方について教えてください。

当行におけるCSRを考えると、まずは「サービス業のプロ」として、よりお客さま本位の経営に努め、お客さま本位の銀行作りをすることが大切と考えています。『街』の一員として出店・営業させていただいている地域社会との共存共栄を目指す一方、4千万を超えるお客さまにお取引をいただき、約12万の従業員が内外約1千拠点で営業にあたるMUFGグループの中核企業として、社会全体に支えられている存在であることを自覚し、地球規模の問題にも取り組む銀行として社会の重要課題にも取り組む責務があると認識しています。金融は『経済活動の血流』であり、社会・環境の問題に『本業である金融手段の活用による解決策』を提示していくことこそが、当行のCSRの実践と考えています。



広範なCSRの課題の中で重点を置いている領域はありますか。

当行が属するMUFGグループでは、CSRを推進するにあたり、各社の取り組みにとどまらず、一丸となった取り組みを行いグループの能力を最大限に引き出すことが大切だと考えています。この考えのもとMUFGグループ発足後すぐに着手したのがグループ経営理念をCSRの出発点とした上で、従業員が日々の業

務の中で行動していくための指針を明確にすることでした。各ステークホルダーとのワークショップを開催し2005年度には「CSR活動の軸」を、2007年度にはグループ重点領域を定めました。重点領域は「地球環境問題への対応」と「次世代社会の担い手育成」です。

経営理念とCSRを一体化させる工夫をされていますか。

MUFGグループは経営戦略を組織の隅々まで浸透させ、実践していくための共通プラットフォームとしてBSC（バランスト・スコアカード）を各社に導入しています。BSCは組織目標の達成に向け、「財務の視点」だけでなく、「顧客・社会の視点」「内部プロセスの視点」「人材と経営インフラの視点」を多面的に踏まえて戦略を策定するもので、経営戦略とCSRを一体で進めやすい仕組みです。このBSCに基づき、お客さまをはじめとするステークホルダー起点のPDCAサイクルを回していくことで、一体化を図っています。

特に重視しているステークホルダーはありますか。

「お客さま」「従業員」「環境」「地域社会」「内外社会」の5つのステークホルダーを特に重視しています。

「お客さま本位」のサービスの実現に向けた取り組みを教えてください。

多くの営業拠点で営業を行っている当行においては、全行的にサービスの質を向上させる仕組みと、各営業拠点の特性を踏まえたきめ細かな対応の両方が大切と考えています。またお客さまからいただくご意見・ご要望に真摯に耳を傾けることが、当行のサービスを

向上させる上では最も大切なことだと認識しています。これまでの様々なチャネルでのご意見・ご要望の収集に加え、今年4月からはインターネットチャネルからの受付も開始しました。

【全行的なサービスの質の向上に向けた取り組み】

① ISO9001 認証の取得

お客さま満足度の向上を全行統一の仕組みで行うため、国内全営業拠点及び国内関係本部で品質マネジメントシステムに関する国際規格 ISO9001 の認証を取得しています。

② 「お客さまへのお約束 10 カ条」の制定

2007年8月に「お客さまへのお約束 10 カ条」を制定し公表しました。「お客さま本位の経営姿勢」を明確にお客さまへお示しし、広く当行の商品・サービスを提供する際の従業員の行動基準としています。

【各営業拠点の特性を踏まえた取り組み】

① 「お客さまの声ハガキ」と「CS 予算」

お客さまのご意見、ご要望を広くお聞きする目的で、各営業拠点のロビーなどに「お客さまの声ハガキ」を置くとともに、いただいたご意見のうち拠点単位で対応が可能なものは、各営業拠点に配分された「CS 予算」などを使い、お客さまの声に迅速にお応えしています。

② 「お客さまの声ポータル」

各営業拠点に寄せられたお客さまのご意見・ご要望などをシステムを通して毎日集約・分析しています。2008年度には約100件の商品・サービスの改善に繋がりました。

「従業員」に関する取り組みはいかがですか。

従業員が働きがいを持てることがお客さま

満足度の向上につながる、との考えから、風通しの良い職場環境の整備に努めています。幾つかの取り組みをハイライトします。

① イン트라ネット「OPEN（オープン）」は階層の多重化を回避し、フラットなコミュニケーション作りをコンセプトに構築されています。実名・匿名を問わず意見を述べられる仕組みがあります。また今春、従業員の一人ひとりが気軽にCSR情報にアクセス出来るよう、イン트라ネットのトップページのデザインを変え、専用サイトを新設しました。

② MUFGグループとして勉強会「イブニングトーク」を定期的で開催し、グループ各社の従業員が集まり、コミュニケーションレベルの向上や上司と部下の風通しの良さなどについて話し合っています。

③ ダイバーシティもCSRの大きなテーマと考えています。当行は全従業員の6割を女性が占めていることもあり、まず女性が働きやすい環境を実現すべく「女性活躍推進室」を設置し、職場改善に取り組んでいます。

④ 昨年秋には従業員およびその家族・付近の地域住民の方々を対象とした屋外イベント「わくわくClub for You フェスタ」を開催しました。ここでは家族全員で楽しめるエコ体験やフリーマーケット、特設ステージでの催しを始め、毎月の給与から積立てて寄付を行うBTMU社会貢献基金（「Club for You」）の対象各団体による展示もあり、地域社会とグローバルな視野での繋がりを実感してもらう機会となりました。

「環境」への取り組みについて教えてください。

思い返すと2004年に環境マネジメントシ

システムを構築するとともに国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）に署名参加したのが、当行が組織的に環境への取り組みを開始した端緒と言えます。2006年11月に出た「スターン・レビュー」と翌年の「気候変動に関する政府間パネル（IPCC）第4次報告書」が気候変動問題の緊急な対応を要する深刻な問題であることを「見える化」して、わが国企業の認識と行動が急速に高まったと感じます。環境 ISO14001 の東名阪本部での取得により当行の業務全般の環境側面の特定により、環境施策を体系立てて進めてきました。気候変動問題においては排出権、CDM といったテーマが避けて通れませんが、MUFG ではグループの信託・証券などで、先行的な取り組みを行っていることもあり、MUFG グループの総合力を結集してサービスの提供に努めています。

昨年6月には、深刻さを増す地球環境問題についてグループ全体で危機意識を共有し、取り組みを具体的に進めていくための行動方針「MUFG 環境に関する行動方針」を制定し、グループ横断で組成した8つのプロジェクト・チーム（PT）が中心となり、具体的な取り組みを推進しています。

今年はポスト京都議定書の国際的な枠組みを決める年に当たっていますが、国際的な議論の場では各国間の利害がぶつかり、年末のCOP15 で決着するかは予断を許さない状況です。当行は先日、持続可能な低炭素社会の実現をビジネスの視点から目指す日本初の企業ネットワーク『日本気候リーダーズ・パートナーシップ（Japan-CLP）』の設立にあたり、メンバー企業として参加することを決定しました。こうした社会の各主体の連携が今後ますます重要なものとなってくると考えております。

「地域社会」への取り組みについてはどう考えていますか。

冒頭にも申し上げましたが、当行は『街』の一員として出店させていただいている地域社会との共存共栄を大事にしていきたいと考えています。各営業店が地域社会において何をすればいいかを自発的に考え実践するサイクルは、年を追うごとに拡大してきております。通常業務とは異なる場でのコミュニケーションや相互信頼が醸成され、それが従業員同士のコミュニケーションの活性化や従業員満足（ES）に繋がっていると考えています。私どもでは、こうした活動の更なる活発化に向け、環境教材・金融経済教育教材の開発や、営業店サポートを進めていく所存です。

「内外社会」への取り組みについて教えてください。

国内社会にあって、今後少子高齢化の大きな流れは無視できない問題です。自社内の取り組みとしてワークライフバランスを充実させるとともに、お取引先に対しては、金融商品開発やバリアフリーに配慮していくことが重要だと考えています。国際社会においては、本邦金融機関随一の海外ネットワークの各拠点での地域貢献を活発化させていくとともに、グローバルな問題解決に向けても積極的に関わって行きたいと考えています。一例として大型プロジェクトファイナンス案件についての民間金融機関向け環境・社会配慮ガイドラインである赤道原則を採択する金融機関の集まりにおける運営委員会委員への就任や、2007年秋以降、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）の日本グループ幹事機関に就任があげられますが、こうした取り組みは国際社会において当行として期待される責務を果たしたいとの思いからのものです。

最後に、今後進めていく CSR について教えてください。

日本企業の CSR への取り組みも 5 年余りが過ぎ、横並びの状態を脱し、各社の独自性ある取り組みの時期に入ってきたと感じます。振り返ってみて金融業においては、他の業種と比較して、お取引先を始め様々な情報をいち早く知りうる立場にあります。また、金融は外部経済・不経済の内部化をしていくうえで様々な機能を担っています。銀行が業務上知りえた情報をもとに、投融資対象や投融資の規律・適用条件に社会・環境対応の要素を考慮するスタンスを進めれば、取引先企業や

個人のお取引先の変化を促す大きな契機となると思います。このような働きかけは量的・質的に見て他の業種にはなかなかできないものです。社会全体の資源配分を、普通であれば安く調達してより高いリターン（収益）を目指すと考えられる場合に、中長期の社会の持続可能性を踏まえた配分を行おうとするわけですから、銀行の説明責任、情報開示の透明性が強く求められます。枠組み作りは一朝一夕には実現が難しい部分がありますが、当行も自社の責務を果たして行きたいと考えています。（了）

全銀協におけるCSR活動

1. 金融犯罪防止活動

○ 金融犯罪防止啓発イベントを実施



6月29日、警察庁、警視庁、金融庁の協力を受け、東京の浅草神社で金融犯罪防止啓発イベントを行いました。

当日は、永易会長の挨拶に引き続き、警察庁・警視庁等来

賓の方々から最近の金融犯罪の実態などのお話をいただきました。

また、タレントの江戸家小猫さん、皆藤愛子さんをお招きし、小山田企画委員長とのトークショー・ライブを織り交ぜながら、高齢者の方々を中心に振り込め詐欺の手口や防止策等を説明しました。

2. 全銀協の金融経済教育

① 高校生向教材『ライフステージで学ぶ銀行』を発行

7月に高校生を対象に銀行の機能と役割等を理解してもらうための教材として『ライフステージで学ぶ銀行～やさしい銀行のはなし～』を作成・発行しました。

本教材は、ライフステージごとの銀行とのつきあい方を紹介するという構成になっており、高校生が金融・経済の仕組みや消費生活の留意点、長期的な生活設計の重要性などを学べるようになっています。

教材は、全国の高



等学校に無償で配付しています。

② 金融経済教育セミナーの開催等

7月31日に金沢市、8月24日に静岡市で、教育関係者を対象とした「金融経済教育セミナー」を開催しました。

このセミナーは、全銀協が作成した金融経済教育教材「知ろう！学ぼう！お金の使い方」、「ライフステージで学ぶ銀行」の普及推進を目的として開催したものです。

当日は、模擬授業、金融経済教育先進校による事例紹介のほか、生活設計・マネープランゲーム(カードゲーム)の体験などを行い、2日間で合計56名の教員の方々にご参加いただきました。今後は、仙台、山口、宮崎で開催する予定です。

また、8月21日には、(社)大阪銀行協会主催の「銀行セミナー」に全銀協が講師として参加し、教材体験会と教材紹介を行いました。



③ 経済広報センターの「教員の民間研修プログラム」に協力

(財)経済広報センターが実施する「教員の民間研修プログラム」に協力し、7月22日～24日の3日間、東京都内の小学校・高等学校の教員11名の研修を受入れました。

研修では、日本銀行や三菱東京UFJ銀行、東京手形交換所の見学のほか、全銀協の金融犯罪への取組み、CSR活動への取組みについ



て理解いただき、銀行協会が取り組んでいる金融経済教育についての意見交換を行いました。

全銀協どこでも出張講座（講師派遣）のご案内

全国銀行協会では、各地域・グループ・学校などで開催される研修会や学習会などに、講師を派遣させていただき「どこでも出張講座」を実施しています。金融の仕組みや銀行業務に関して、「専門家から話を聞きたい!」という場合には、全国どこでも無料で駆けつけますので、是非お気軽にご利用ください。

申込み等の詳細については、全銀協ホームページ (<http://www.zenginkyo.or.jp/>) をご覧ください。

【照会先】 全国銀行協会 企画部広報室

TEL:03-5252-3720 FAX:03-3214-0230

【発行】 全国銀行協会

〒100-8216

東京都千代田区丸の内 1-3-1

Tel 03-3216-3761

掲載内容の印刷物・ウェブ上での無断複製・転載はご遠慮ください。