



—目次—

ヘッドラインニュース	1
第37回人権・同和問題啓発講演会	2
株式会社損害保険ジャパン 理事 CSR 統括部長 関 正雄氏	
ワークライフバランスセミナー講演録	4
厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 堀井 奈津子氏	
株式会社東レ経営研究所 パーティ&WLB 研究部長 渥美 由喜氏	
コラム 銀行業におけるCSRを考える	8
第9回「OECD 多国籍企業行動指針改定の方向性」 日本総合研究所 ESG リサーチセンター長 足達 英一郎氏	
銀行インタビュー	9
「～地域のためにどこまで汗を流せるか!～ 北國銀行のCSR」	
全銀協におけるCSR活動	14

***** ヘッドラインニュース *****

地球温暖化対策基本法案

3月12日、「地球温暖化対策基本法案」が閣議決定され、第174回通常国会に提出されました(今通常国会で成立は見送られ、廃案)。本法案では、公平かつ実効性ある国際的枠組みの構築や意欲的な目標の合意を前提として、2020年までに25%、2050年までに80%を削減するという温室効果ガス削減目標が掲げられており、また、基本的施策として、国内排出量取引制度の創設、地球温暖化対策のための税の検討などの制度構築に関する施策などが掲げられています。

なお、環境省は、国内排出量取引制度の在り方について専門的な検討や論点整理を行い、今後の制度設計に資するため、「国内排出量取引制度小委員会」を4月15日に設置しました。

環境省「地球温暖化対策に係る中長期ロードマップ(環境大臣試案)」公表

3月31日、環境省は、温室効果ガスの排出量を中期的には2020年までに1990年比で25%削減、長期的には2050年までに80%削減するという目標を達成するため、いつ、どのような対策・施策を実施していくのかという道筋(ロードマップ)、「地球温暖化対策に係る中長期ロードマップ(環境大臣試案)」を公表しました。

また、環境省は、国民各界各層からの意見を聴取し、その結果等も踏まえ、中長期ロードマップを精査することを目的として4月15日に「中長期ロードマップ小委員会」を設置しました。

「環境と金融に関する専門委員会」報告書公表

6月15日、環境に配慮した投融資(環境金融)の促進方策について検討を行ってきた「環境と金融に関する専門委員会」において報告書「環境と金融のあり方について～低炭素社会に向けた金融の新たな役割～」が取りまとめられ、公表されました。

本報告書は、環境問題の克服に向けた金融の役割の大きさなど環境と金融の関わりについての考え方を示すとともに、環境金融の促進のため4つの具体的な施策(①温室効果ガス25%削減に向けた対策への円滑な資金供給の仕組み(リース手法の活用など)、②年金基金による環境配慮投資の促進、③企業の環境関連情報の開示・提供(有価証券報告書を通じた開示など)、④環境金融の取組の輪を広げていく仕組み(日本版環境金融行動原則(仮称)の策定))を提案しています。

環境省においては、今後、本報告書で提案された施策の実現に向け、具体的な検討を進めていくこととしています。

ISO26000 の意義と目的および企業の対応について

平成 22 年 2 月 17 日（水）、第 23 回人権啓発標語入選者表彰式に引続き、(株)損害保険ジャパン 理事 CSR 統括部長の関正雄氏を講師として、「ISO 26000 の意義と目的および企業の対応について」というテーマでご講演いただきました。

本号では、その講演の要旨を報告します。



ISO は、世界最大の国際標準化機関であり、毎年 1000 件ぐらいの様々な分野の新しい規格を発行しているが、標準化の対象は、主に工業規格、技術的な規格であった。一方、現在検討中の ISO26000 は、社会的責任（SR：Social Responsibility）という、ある意味でポリティカルなテーマを取り上げた。言葉を変えて言うと、持続可能（サステナブル）な地球社会を実現するためにどうすればよいのかという、理念的、抽象的なテーマでの規格である。

ISO は世界中の標準化を推進してきて、それが新技術の伝播、生活の利便性の向上など、人類の進歩のためにいろいろなプラスを生み出してきたが、今、地球社会が強く必要としているのは、環境問題や貧困問題などの社会的課題の解決に役立つガイダンスである、ということから検討が進められた。

様々な社会的課題の解決に向けた行動は、政府が、あるいは加えて企業と NGO だけが行えばよいというものではない。例えば労働組合、消費者団体や個々の消費者、それから投資家・金融機関、そういう様々な主体が、課題解決に参画していく。そのことを促す規格にしようというのが、ISO26000 の狙いである。様々な主体が問題解決に参画していく必要があることから、規格の策定も、ISO 初の「マルチステークホルダー参加」によって進められている。具体的には、産業界だけでなく政府、労働、消費

者、NGO、その他有識者という、6つのステークホルダーがいずれも優越的な地位を占めないように、全く対等な立場でこの規格作りに参画している。

この規格における重要なキーワードは、「持続可能性」と「公正・公平な社会」ということである。その実現のために、環境、人権、労働など、様々な社会的責任のテーマにどう取り組むのか。これを世界のあらゆる組織に浸透させようということである。特徴は、CSR ということではなくて、企業の C を取って SR。すべての組織を対象にしようということである。

なお、これまで ISO 規格というと、環境の 14001 とか、品質の 9000 とか、いわゆるマネジメントシステム規格であって要求事項への適合性を第三者が認証するという、認証規格を想定すると思うが、ISO26000 は認証規格ではなくガイダンス文書、つまり手引書である。

この規格は、7つの章から構成されており、第4章までが基本的な背景や用語の解説を記述し、第6章「社会的責任の中核主題に関するガイダンス」が中核主題で、具体的な取り組みテーマが書かれている。この第6章では、組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、コミュニティ参画および開発、消費者課題の「7つの中核主題」が掲げられている。今日は人権の研修ということなので、この人権について考え方のポイントを申しあげる。

人権については1から8までの取り組み課題が取りあげられている。最初が、デュー・ディリジェンスである。人権侵害を起こさないように適正な注意を払う。組織としてそういう仕組みを構築する必要があるということである。

一般的に日本企業において、人権啓発とか人権への取り組みというと、どうしても社員への啓発、注意喚起ということになる。組織的というよりはむしろ、どちらかと言うと個人個人、社員一人ひとりの意識の問題ととらえ、認識を高めるとか、啓発するという話になってしまいがちなのだが、それだけでは十分ではなく、組織として、あるいはシステムとして、そういった人権侵害を起こさないような手順をきちんと

組み込んでおく必要があるというのが、このデュー・ディリジェンスということの意味である。

また消費者課題であるが、通常消費者に関する課題としては、消費者の健康・安全を守る、紛争となった場合には誠意を持って解決にあたる、個人情報・プライバシーを保護するなど、消費者の権利を保護することに重点が置かれる。しかし、この規格では、組織が消費者の権利を保護するだけでなく、持続可能な社会を作っていくためには消費者の消費行動も重要で、消費者側も責任を果たすべきだと訴えている。例えば、企業が環境配慮製品を世の中に出しても、実際に売上げが伸びていかないと企業としてはそちらにシフトできないので、いつまでもたっても環境配慮製品が普及しないということになる。このため、消費者の責任ある選択、責任ある消費行動とか、そういったものに言及しているのである。

また、消費者にそういう認識を持ってもらうためには、あらゆる組織が消費者の啓発、教育に力を尽くさなければいけない。消費者の行動を変えるための組織の責任、といったことも記載されている。このあたりが SR 規格の特徴と言っていだろう。

この規格は、先般、DIS（国際規格原案）に対する投票が終わり、必要な賛成票数が得られたので、次の最終ステップに移行することとなった。順調に行けば、2010 年中に国際標準として発行される予定である。

では、企業はまもなく発行されるこの規格をどう捉えるかということだが、ISO 国内委員会の HP で英文・和訳がダウンロードできるので、何が書いてあるのか、まずは読んでいただきたい。

日本は大企業を中心に CSR に積極的に取り組んでいるし、社会的な課題というものを捉えているのだが、捉え切れていないいろいろな問

題も世界にはある。世界中のステークホルダーが合意した組織への要請事項、それをまず理解していただきたい。そして、自社の事業との関連を考え、取組み対象とする課題を抽出することである。実施にあたっては、各社ですでに自社なりのマネジメントシステムを構築しているだろうから、そのなかで取り組んでいけばいいのではないかと考えている。例えば、多くの企業は環境については一歩先に環境マネジメント、PDCA サイクルを導入している、CO₂何パーセント削減と目標を決めてやっているわけである。同じように人権についても、今年はこのをやろう、たとえば障害者雇用率何パーセントまで行こうではないかと、CSR マネジメントの対象として人権の問題を捉えていくのが有効ではないかと考えている。

この規格には、組織として何をすべきか、どうしていったらいいのかということがいろいろと書かれているが、SR に取り組むと組織にどういうメリットがあるのかも記載されている。たとえば、組織の評判や社会からの信頼の向上、ステークホルダーとの関係改善、従業員の士気向上、優秀な人材の確保、あるいは環境問題に取り組んで省資源によるコスト削減等にも繋がる、といったようなメリットがあげられている。

人権というのは、理念や原則として書くのは比較的容易でも、具体的な行動指針として書くのは、簡単なように見えて結構難しい。今回初めてブランド力、影響力のある ISO が社会的責任に関する具体的ガイダンスをつくり、そのなかで人権に関する組織の行動指針を示すわけだから、国際的に語られている人権問題とその取組みの進め方を学ぶよい機会になる。例えば人権におけるデュー・ディリジェンスのような考え方と、日本企業の人権問題のとらえ方とはギャップがある。その点を押さえておくのも重要だし、他にも取組みに役立ついろいろな発見があると思う。(了)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義と取組み

平成 22 年 2 月 26 日（金）、「ワークライフバランス（次世代育成支援関係）セミナー」を開催しました。

セミナーでは、①厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官の堀井奈津子氏より「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義と取組み」、②株式会社経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜氏より「銀行経営を大きく伸ばすワーク・ライフ・バランス」というテーマでご講演いただきました。

本号では、その講演の要旨を報告します。



▲厚生労働省 堀井氏

はじめに

「ワーク・ライフ・バランス」（以下、WLB）について、言葉の意味が分かっていても、何故やらなければならないのか・必要なのかということは、労働者本人だけでなく、企業の方や周りの人や社会全体がどこまで理解しているのか、そこが一番大きな課題であり、WLB の取組みの成否を分けるポイントである。厚生労働省では、そういった意味で WLB の本当の認知度を高め、何故必要なかを訴えかけていく取組みを行っている。

WLB の定義と必要性

平成 19 年 12 月の官民トップ会議で決定した「仕事と生活の調和憲章」では、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方」が WLB の定義になる。

WLB が求められる理由として、「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方、生き方が選択できる社会」の 3 つの前提条件がなかなか実現されていないという問題意識がある。

「経済的な自立が困難な状況」は、現在、様々

な雇用形態で働く方が増えているが、非正規雇用の数が増えており、全体の 3 分の 1 程度存在する状況である。以前、非正規雇用者は、女性がかなりの割合を占めていたが、昨今の経済状況などを踏まえて、男性にもこういう方が増えており、このような非正規の方の有配偶率ということで見ると、低い傾向が出ている。

「家族との団らんが困難な状況」は、長時間労働の問題であり、パート等を含んだ全労働者でみた場合の年間総実労働時間は減少しているが、一般労働者の年間実総労働時間は高止まりになっているという傾向がある。また、子育て期の 30 歳代を中心に労働時間が長くなっており、60 時間以上の就業者の約 5 分の 1 を占める。

「育児や介護との両立が困難な状況」は、第 1 子出産を機に 7 割の女性が仕事を辞めている。この問題は、子供を育てながら働けない職場環境や会社や家庭が両立を許してくれなかったという状況が厳然として残っている点であり、政策的に解消していかなければいけない。また、最近男性の育児参加が言われており、育児休業あるいは短時間勤務制度を利用したいと考えている男性は 3 割くらいいるが、ご自身で強い気持ちをもって家事・育児に参画されている男性もいれば、あるいはやりたいけどなかなかできないという気持ちを持っている男性もいて、我々としても父親・男性の WLB、仕事と育児・家事の参画が非常に重要であると認識している。

WLB のメリット

WLB は、決して労働者だけでなく企業にとってもメリットがある。企業の取組み例からは、子供を持つ女性従業員の定着率が向上した、時間管理能力が向上したなど、全般的に色々な形でのメリットが出てきている。ただし、これまでは仕事と育児・家庭の両立支援ということが中心であった。職場の皆さんの心の中に WLB の必要性がストーンと落ちて、みんなできり組んでいくためには、結局、子供を育てていない社員の方々もこの問題の必要性を我が身のこととして考え、なぜ大事なのかということを理解するように持っていくことが大事である。したがって、色々な立場の方々が不公平感を持たずに WLB を進めていく、これを

各社の実情に応じて考える必要がある。職場の中の社員間の公平感の確保、これが極めて重要である。

政府および厚生労働省の取組み

政府では、経済界、労働界、地方公共団体、有識者、関係閣僚で構成された「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を設け、平成 19 年 12 月 18 日に「仕事と生活の調和憲章」および「行動指針」を策定した。いろいろな数値目標を設けており、トップ会議を推進役とし、関係者が皆で取り組んでいる。

厚生労働省としての取組みについて、労働時間対策や子育て対策の切り口から紹介する。

本年 1 月 29 日に閣議決定された「こども子育てビジョン」は、子供と子育てを応援・支援するという切り口で行っており、4 つの柱が書いてあるが、4 番目として当然 WLB の実現も切っても切り離せない柱となっている。

その他、労働時間等の見直しに向けた取組み、先進企業の表彰、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者の均等均衡待遇確保、等がある。

育児介護休業法により、男性の育児参加を促進する観点から、育児休業について、基本的には子供が 1 歳まで、保育所に入れない場合には最長 1 歳 6 ヶ月までが法律の枠組みだが、父母ともに育児休業を取る場合は、1 歳 2 ヶ月まで延ばせる「パパママ育休プラス」を盛り込んでいる。あわせて、助成金の制度や均等・両立推進企業表彰制度を設けており、表彰企業には、銀行関係・金融関係の企業も表彰を受けている企業がたくさんある。企業が、表彰を受ける、あるいは次世代育成支援の取組みの結果認定を受けて、「くるみんマーク」をつけ PR していくことで、国民にも広く知れ渡り、企業にとってもメリットがあると考えている。

おわりに

最後に繰り返しになるが、WLB は決して人事部だけがやるものではなく、育児中の労働者のためだけのものでもない。周りを巻き込んでいく方法を、各企業がよい知恵を出して欲しい。私どもはそれを国全体に広げていく方法を考えたい。

(了)

銀行経営を大きく伸ばすワーク・ライフ・バランス



▲(株)東レ経営研究所 渥美氏

WLBとは

WLBには3段階あり、第1段階は「数が増える・裾野が広がる」、第2段階は「縦に伸びていく・管理職の数が増えていく」、第3段階としてWLBがあると考え。特に、第2段階で、性別限らず生活と仕事を中立的に選べ、それがライフステージで選び直せるということが重要なことである。

金融機関は、企業の中でも制度が整っているところが圧倒的に多いが、制度が整っても心理的なハードル・物理的なハードルがあり、チャレンジしない個人、企業業績が必ず伸びるけれども取り組まない企業という状況は変わっていない。

WLBは、ワークとライフのどちらを取るかの二者択一ではなく、ワークの土台にはライフがあって、質の高い生活は質の高い仕事につながっていく。また、メリハリの効いた仕事は生活の余裕につながる。ワークとライフの相乗効果がWLBである。

WLBの要素

WLBには、大きく分けて3つの要素がある。1つ目が「業務をオープンにして共有する」、2つ目が「絶えざる業務改善」、WLBで一番重要なのが、3つ目の「お互いさま、思いやり」である。WLBに取り組むことにより、自分の時間も大切だが、それ以上に同僚・部下・家族など相手の時間に敬意を持ち、職場全体に「お互いさま、思いやり」が広がっていくことが一番重要な変化である。こういう取組みは、確かにコストはかかるが、いずれハイリターンが約束されている投資である。

WLBの効果

WLBには、大きく3つの効果がある。「いい人

材を惹きつける」、「がんばる気持ち・モチベーションが上がる」、「効率的な組織になる」である。このうち2つ目は一番差がついており、外側から見ると、先進企業も一般企業も景気が悪すぎて業績が伸び悩んでいるが、先進企業は従業員満足度が上がっており、逆に一般企業は従業員満足度が下がっている。また、2009年上半期、日本企業は大企業を中心にサービス残業が急増しており、金融業界も増えている。対前年比3割増くらいの著しい増え方で、過去30年遡ってもこれだけサービス残業が増えていることはない。

WLBは、取り組んですぐに業績が一元であがる即効薬ではなく、着実に取り組めば取り組むほど伸びていく。本質は、従業員にやる気を引き出し、絶えず業務体制を見直すことで、個人の生産性も上がりチームの生産性も上がることである。従業員にとっては、時間制約があっても場所制約があっても、その限られた時間の中で職場に貢献する能力を発揮することが公正に評価されるということが重要となる。

WLB推進のポイント

WLB推進のポイントは、「経営トップのコミットメント」、「時間・場所の制約を前提とした業務管理」、「他者を受容する従業員の意識変革」と「各種制度の導入と利用しやすい環境作り」である。ただし、制度に関しては誤解がある。特に大企業は、制度が必要であり、利用しやすい環境づくりも重要なのだが、当事者支援だけでも、アンチWLBへのアプローチだけでもダメである。WLBは最後の1人まで浸透させるのが一番重要で、終わりが無い取組みになる。また、大きな組織ほど、制度に人を合わせるアプローチをしてしまうが、人に制度を合わせるには、現場の運用または職場の雰囲気が一番重要である。

WLBというのは総論賛成、各論反対になりやすい。従業員からも反発を招きやすいことが理由だが、WLBを推進するためには、管理職が部下の業務を管理するスキルを持ち、一人ひとりが自分以外のニーズをきちんと理解し、きめ細やかにコミュニケーションをとれるヒューマンスキルを持つ必要がある。

WLB の取組みの分類

いろんな企業の取組みを拝見、支援していると、基本的に「ワークの見える化」、「ライフの見える化」、「社内外ネットワークの構築」の3つに分類できる。

最近、企業に従業員の家族が見学に来ることが増えているが、「働く姿の見える化」により、親の働く姿を見て、ありがたみを感じ、子供が成長するときの大きな思い出になる。あるいは子供の目を通じて自分の仕事の意義度を再確認するということもあるだろう。

また、「家族の見える化」では、例えば部下に小さい子供がいるなら、もう少し早く帰らせないとまずい、部下が上司に年配の親御さんが郷里にいるなら、介護リスクがある、といったことを皮膚感覚で気づくことが重要である。

さらに、「社内外ネットワークの構築」は、現場とのネットワークをいかにきめ細かく張り巡らせるかがカギである。ネットワークを張り巡らせる

ほど、安全網になるし連絡網にもなるし土台が強固になる。ネットワークにより、現場ニーズを吸い上げて人事総務からの情報も伝える。これが一方的に人事総務からの連絡に偏ると、現場はやらされている感が漂ってしまい、双方向のキャッチボールにするというのが重要である。

最終的には WLB の主役は現場である。

今後の課題

WLB は、日本企業にとって大きな課題であり、取り組み甲斐があるものだが、これまでは部分最適になりやすかった。例えば、ある銀行はとても良い取り組みをしているが、銀行業界全体に波及しないことがあげられる。業界として取り組む全体最適、あるいは金融機関は産業界に与える影響は絶大であることから、日本経済全体に与える全体最適を目指して欲しい。WLB の主導権を握れるのは、まさに金融業界である。(了)

第9回 OECD 多国籍企業行動指針改定の方向性

はじめに

5月4日、経済協力開発機構(OECD)から多国籍企業行動指針改定のための作業要綱と題する文書が公開された。

多国籍企業行動指針は、労働基準、環境、情報開示、技術移転、競争、税等の幅広い分野における、責任ある企業行動に関する任意の原則と基準を定めたもので、OECD加盟国政府が企業に対して責任ある行動をとるよう呼びかける「勧告」というべきものである。

法的な拘束力はなく、その適用実施は各企業の自主性に委ねられているが、指針に違反している事例があるときには、関連諸国の連絡窓口第三者(NGO、労働組合等)が違反提訴を行える点に大きな特徴がある。

1976年の制定以来、CSRをめぐる議論の成熟化とともに79年、84年、91年、2000年とこれまで4回の改定がなされてきた。今回は10年ぶりの改定となる。

CSRに関連したデューデリジェンスの要請

作業要綱では、まずサプライチェーンに関する言及を強化するという方向性が示された。

今日、経済のグローバル化の進展によって、サプライチェーンは網の目のように世界中に拡大している。多国籍企業からみれば川上にあるサプライヤーの多くは発展途上国に位置しており、そこで無責任な行動が横行することがよくある。そこで、多国籍企業は「影響力を及ぼせる範囲」をよく認識して、「デューデリジェンス」を果たすことで、そうした無責任な行動を防止できると考えるのである。

作業要綱では、特に金融機関の行動にも言及して、改定では責任ある投融資を実現するための仕組みづくりを検討すべきとした。

これまで金融機関において、「デューデリジェンス」といえば物件や企業、事業などを買収する際に、買収対象の価値やリスクを査定する作業を意味していたが、今後は投融資がもたらす、サプラ

イチェーンまでを含めた影響評価をも指すことになるだろう。

人権侵害と企業活動との関係にも焦点

作業要綱のポイントの第二は人権に関して新たな章を設けるかを検討するというものだ。

ビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表の近年の精力的な活動に見られるように、企業の人権侵害への関与は、単なる従業員雇い入れ時の出生差別などに留まらないと解されるようになってきている。例えば、民主化が弾圧されている国の企業やプロジェクトに投融資を行うことが、人権侵害への「暗黙の共謀」と見なされる傾向も強まっており、この点で行動指針改定に何がどう盛り込まれるのかも注目点である。

金融機関も無関係ではいられない

作業要綱のポイントの第三は、気候変動に関する懸念が大きくなっている一方、グリーン経済成長、エコ・イノベーション、生物多様性、持続可能性問題に対する関心が高まっていることを受けて、追加的なガイダンスを書き加える必要があるか否かを検討するとした点である。

これまで、日本企業に関連した違反提訴として知られているものは2008年10月までで5件しかなく、そのいずれもが製造業の労働問題に関連するものであった。このためわが国金融機関のOECD多国籍企業行動指針に対する感度は決して高くはなかった。しかし、海外では金融機関が違反提訴の対象になる例が確実に出てきている。

実際の改定作業は6月末から始まり、1年間のうちには完了するという。今後の動向には、ぜひ注目しておきたい。

◆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 ESGリサーチセンター長
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。

「地域のために、どこまで汗を流せるか！」～北國銀行のCSR～

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、北國銀行 総合企画部広報 CSR 課課長の菊澤智彦様から同行のCSRの取組みについてお話を伺いました。

—北國銀行がCSRを推進するに至った背景について教えてください—

北國銀行では、お客さまや株主の皆さま、地域の皆さまからのご信頼をいただくことを業務の根本と考え、創立以来さまざまな地域貢献活動を実践してきました。

平成18年度からはこうした活動を企業の社会的責任を果たすためのCSR活動として新たに位置づけ、ますます精力的に取り組んでいます。

しかし、CSR活動推進に関して、当初は以下の3点の問題を抱えていました。

問題その①：優れた取組みをしているのに、自ら気づいていない

これはどういうことかといいますと、例えば、地域のお祭りへのボランティア参加や、運動部による学生の指導などは、従来長年に渡って実施してきていますが、活動している行員自身、CSR活動であると深く意識せず、活動を行っていました。

問題その②：活動の全体像を誰も把握できていない

また、活動自体は各店舗、各部署で個別に実施していたものの、統括する部署、体制が整っておらず、いつ、どこで、だれが、どのような活動を行っているかという全体像の把握ができていませんでした。

問題その③：やっても行内的に評価されない

最後に、直接収益に結びつかない活動の数々は評価の対象にならず、積極的に実施する者とそうでないものの温度差があり、活動することの「当たり前化」ができていませんでした。

—それらの問題を解決するために取った方策にはどんなものがありますか？—

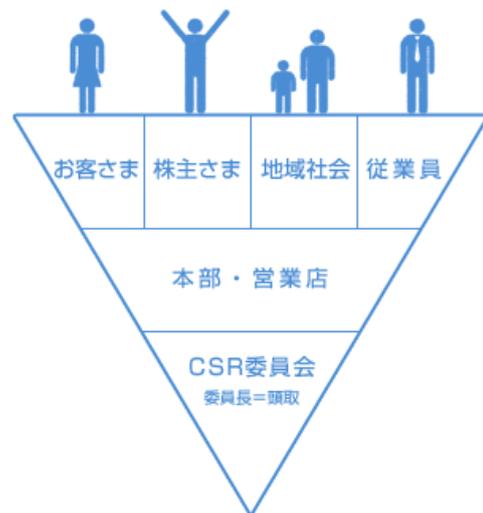
これらの問題を解決するために、北國銀行では平成18年度に、CSR活動の推進体制を構築しました。

(1) 広報CSR課の新設

まず、平成18年7月に総合企画部内に広報CSR課を新設しました。以後広報CSR課がCSRの所管課としての機能を果たしています。

(2) CSR委員会の設置

頭取を委員長とする「CSR委員会」では、CSRの方針、活動、施策等について協議を行い、取組みの充実・強化を図ることを目的としています。



(3) CSR推進体制

平成18年度は統括部署と協議機関の設置により、CSR推進体制が構築され、平成19年度は具体的な行動を実行していく「CSR実践の年」と位置づけ、いかに行員の意識レベルに落とし込むかを課題とし、次のような仕組みづくりを行いました。

—北國銀行におけるCSRの基本的な考え方を教えてください—

CSRコンセプトと基本的な考え方

平成19年度にはまず、企業理念の実践に向け、ステークホルダーの皆さまと共に持続的成長を目指していくという「CSRコンセプト」を制定し、加えて①責任ある行動、②地域社会への貢献、③健全な業務運営、という3つを「基本的な考え方」として示し、CSRを北國銀行の存在意義として確立させました。

また、「CSR行動計画」を毎年制定し、取組みの重点項目について示しています。

～CSRコンセプト～

北國銀行は、企業理念『豊かな明日へ、信頼の架け橋を～ふれあいの輪を拡げ、地域と共に豊かな未来を築きます。』を
実践するため、CSRを通じて、お客さま・株主さま・地域社会・
従業員などあらゆるステークホルダー(利害関係者)の皆さま
と共に、持続的成長を目指して、歩んでまいります。

～CSRの基本的な考え方～

1. 責任ある行動

当行は、地域のリーディングバンクとして社会からの信頼
にお応えできるよう、地域社会の一員として、常に責任あ
る行動をとるよう努めます。

2. 地域社会への貢献

地域への円滑な資金供給や金融サービスの提供といった、
本業である銀行業はもちろんのこと、環境・スポーツ・教
育・文化・ボランティア活動など、地域社会への様々な取組
みによって、地域金融機関としての社会的責任を果たして
いきます。

3. 健全な業務運営

地域金融機関としての公共的使命を再認識し、法令遵守や
リスクマネジメントなどの適切な内部管理態勢の一層の充
実にも努めながら、健全な業務運営を確保し、地域経済、
地域社会の発展に貢献していきます。

—北國銀行のCSR活動の目玉は何ですか—

全店による社会参加活動「やってく！CSR！」

各エリア、店舗毎に特色あるCSR活動を自ら
企画、運営していく制度「やってく！CSR！」を
展開しています。平成19年度100件でスタート
した本取組みですが、平成21年度は193件まで
増え、行員が自ら楽しんで自主的に行う活動にま
で成長してきました。

このような活動までに育てるために、活動当初
から3つの仕掛け作りを行いました。次はその仕
掛けについてご紹介します。

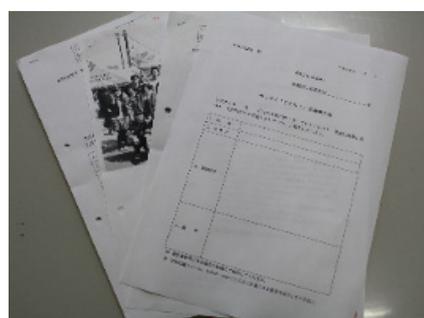
取組みにスポットライトを当てるための3つの仕掛け

① 連絡・報告体制の構築

そもそも北國銀行のCSR活動の根底には、「新
たに派手なことを行っていくのではなく、従来か
らこつこつやっている活動にスポットライトを当

てよう！」というものがありません。そこでまず
は、いつ・どこで・どのような活動を行っている
のかを把握することが大切であると考え、「やっ
てく！CSR！」については、実施前の計画と実施後
の報告を広報CSR課あてに行うことを義務化し
ています。

これにより、従来営業店が個別に行っていて把
握できていなかった活動を本部にて把握するこ
とができ、必要に応じて本部がフォローする体制も
とれるようになりました。



やってく！CSR！実施報告書

② 毎日配信「CSRニュース」

また、「スポットライトを当てる！」ことを実践
するため、実施当初から、各店舗の実施内容を
行内LANでニュースとして配信しています。

「やってく！CSR！」実施店舗には活動の実施
時にできるだけ写真を撮ってもらっています。ニ
ュースは、その写真に活動内容を沿え、できる
だけ即時で発信するよう心がけています。

こつこつとニュース発信を続けることは、行員
の参加意識向上のほか、CSR活動の情報共有が
図られるという効果も得られました。



CSR ニュース

③ 「やってく！CSR！頭取表彰」

とはいえ、やはり CSR 活動は収益とは直接関係のない取組みと受け取られがちです。

そこで実施初年度から「やってく！CSR！」頭取表彰という表彰制度を設け、毎年いくつかの店舗やエリアを表彰しています。

CSR は継続が大切であるという意識付けのため、継続性などを評価の基準としています。



頭取表彰

これら3つの仕組みがうまく機能し、「やってく！CSR！」は行員に定着し、年間約200件の報告が来る活動にまで成長することができました。

—北國銀行ではどんな活動に力を入れているのでしょうか—

平成22年度の北國銀行は、①金融経済教育、②子どもたちや子育てを支援、③環境対策、という3つをCSRの柱として重点的に取り組んでいます。

(1) 金融経済教育

金融経済教育はCSRの第一の柱として最重要視し、幅広い世代の方々を対象に取り組んでいます。中でも大きな取組みを3つ紹介します。

① 石川県教育委員会との「金融教育セミナー」の実施

平成20年度から、石川県教育委員会の「金融教育セミナー」に講師派遣の協力を行っています。

これは、平成20年度から3年間で石川県内の全日制高等学校全45校で金融経済に関する授業を役員や行員が講師となり授業を行うもので、平

成20年度は19校、21年度は26校、最終年度の今年度は20校で授業を実施する予定です。



金融教育セミナー

② 金沢学院大学での寄付講座実施

平成21年度に金沢学院大学と「寄付講座に関する覚書」を締結し、役員や行員が講師となり授業を実施しています。平成22年度は後期に「地域金融機関の役割と機能」と題した講座を持ち、全15コマの授業を実施します。



金沢学院大学寄付講座

③ 企業見学の受入れ

毎年夏休みに「夏休み親子銀行探検隊」という小学生向け金融経済教育イベントを実施しています。ゲームやクイズを通じて働くことの尊さやお金の大切さを伝えています。



夏休み親子銀行探検隊

また、地元の小学生から高校生までの企業見学、職場体験を積極的に受入れしています。



地元中学企業見学の受入れ

(2) 子どもたちや子育てを支援

金沢の交響楽団「オーケストラ・アンサンブル金沢」の協力を得て、普段本格的な音楽を聴く機会のない子どもたちへの機会の提供の場として「Happy! コンサート」を継続開催しています。

また、今年のゴールデンウィーク期間中に金沢市を中心に開催された「ラ・フォル・ジュルネ金沢」へ、地元の高校生を招待するなどの活動を行っています。



Happy! コンサート

子育て支援としては、北國銀行のポイントサービス「ハッピーズ」で、財団法人いしかわ子育て支援財団へのポイント募金をお客さまに呼びかけるなどの活動をしています。

(3) 環境対策

新築店舗への太陽光発電パネルの設置や屋上緑化など、環境に配慮した設備の導入を進めています。

環境に配慮した営業車の導入や、エコドライブの普及に努めた結果、石川県より、エコドライブ優良事業所表彰と、いしかわ事業者版環境 ISO 優良活動表彰を受賞しました。



森戸事務センターの屋上緑化



円光寺支店の太陽光発電パネル

その他行員のエコ意識高揚として「エコ通勤」の実施や身近なリサイクル活動を実践しています。

(4) その他の取組み

これら紹介した具体例は本部主導での取組みですが、前述しました営業店主導の取組み「やってくる! CSR!」では、①金融経済教育、②環境美化、③ロビー展、④お祭り・イベント参加、⑤その他の取組み、とジャンル分けして、ホームページで詳しく紹介していますので、是非ご覧になってみてください。

◇ 北國銀行ホームページ

[\(http://www.hokkokubank.co.jp/\)](http://www.hokkokubank.co.jp/)



①金融経済教育：
地元小学校での出張授業（小松南支店）



②環境美化：店周観光地の清掃活動（山中支店）



③ロビー展：園児の作品展（小立野支店）



④お祭り・イベント参加：
百万石祭りへの参加（本店営業部）

—今後の展開や抱えている課題について教えてください—

キーワードは「継続」

平成 18 年度から、さまざまな活動を行ってきましたが、今後は今まで実施してきた活動を「継続」していくことが重要であると認識しています。

課題

そのためには、行員への CSR に関する教育、社内外 PR 方法の検証、評価制度の見直しなどを課題として考えています。

まずは、従来行ってきた行員向け「CSR 研修」を充実させたいです。現在は新入行員、新任役席、新任管理職の各研修で実施していますが、対象を広げ、CSR の考え方の浸透を図っていきたいと思っています。

また、これも従来行ってきました評価制度、PR 方法などの効果の検証を行い、充実させていきたいとも思っています。

最後に

金融機関の置かれている立場は依然厳しいですが、今後もすべてのステークホルダーの皆さまと共に地域の豊かな未来のために「汗をかく」活動を続けていきたいと思っています。（了）

全銀協における CSR 活動

1. 金融経済教育活動

(1) 放送大学寄付講座を開講

平成 22 年 4 月から放送大学寄付講座「社会と銀行」を開講しました（放送：毎週木曜日午前 9 時～9 時 45 分）。

この講座は、慶応義塾大学経済学部 吉野直行教授を主任講師とし、銀行業務と社会的役割について考察し、現代社会における銀行の存在意義と公共性について学べる内容となっています。

(2) 環境×金融教育教材を作成・配布

平成 22 年 5 月、小学生高学年を対象とした環境金融教育教材「～学ぼう！環境と銀行のこれから～地球みらいプロジェクト」（DVD 映像教材および指導者用解説書）を作成しました。



この教材は、小学生にとって重要なテーマである環境問題や経済社会のしくみのほか、銀行の役割について社会科の工業生産についての授業と関連づけながら学べる構成となっており、環境教育・金融教育・キャリア教育にも活用できる内容です。

首都圏の小学校約 4,000 校に無償で配布したほか、今後は、講師派遣や教員を対象とするセミナー等を通じて本教材の普及を進めていく予定です。

(3) 金融経済教育指定校制度を実施

平成 22 年 5 月、全銀協が今年度から実施する「金融経済教育指定校制度」における研究指定校 5 校（中学校・高校）を選定しました。

「金融経済教育指定校制度」は、全銀協の金融経済教育に関する活動をより充実・発展させるため、金融経済教育活動に特に力を入れている中学校・高校を研究指定校として選定し、教材・講師派遣・職場見学等のツールの提供および研究費を助成して、より実践的な授業支援を行うものです。

指定校となった 5 校には、今後 1 年間、授業計画書の提出、公開授業・情報発信、金融教育セミナーでの実践報告等が課題として与えられます。

(4) 「全銀協どこでも出張講座」の 21 年度実績

全銀協では、依頼があれば全国どこでも無料で駆けつける講師派遣活動「どこでも出張講座」を平成 15 年度から実施しています。

平成 21 年度は計 63 ヶ所で講演を行いました。

訪問先は、学校（中学校・高校・大学）、地方公共団体（消費者向け・職員向け）、消費生活センター等で、要望の多いテーマは、「金融犯罪の手口と対策」、「銀行のしくみと役割」、「銀行の金融商品」等となっています。

2. 環境問題への取組み

(1) 第 2 回 ECO 壁新聞コンクール入選作を決定

平成 22 年 3 月 13 日、「第 2 回 ECO 壁新聞コンクール表彰式」を開催しました。



このコンクールは、環境・金融

教育の一環として 20 年度から実施しているもので、第 2 回目となる 21 年度は、全国の小学生から 4,919 作品もの応募がありました。

2 月 9 日の最終審査会において受賞作品を決定し、3 月 13 日に表彰式を行いました。

表彰式では、全国銀行協会賞、朝日小学生新聞賞、審査員特別賞各 1 作品、優秀賞 15 作品、団体賞 2 校に対する表彰が行われ、受賞者には賞状と副賞が贈られました。

(2) 「環境×金融教育セミナー」を開催

平成 22 年 3 月 29 日、教育関係者および会員を対象とした「環境×金融教育セミナー」を開催しました。

このセミナーは全銀協が作成した環境金融教育教材「～学ぼう！環境と銀行のこれから～地球みらいプロジェクト」（前項参照）の普及活動

の一環として開催したものです。

当日は、日本総合研究所 ESG リサーチセンター長の足達英一郎氏から「環境教育の普及と金融機関の役割」についてご講演いただき、続いて、教材開発に携わっていただいた千葉大学教育学部准教授の藤川大祐氏による基調講演「環境×金融教育の授業作り」、同じく富津市立大貫小学校教諭の向井浩二氏による教材を使用した模擬授業を行いました。

教育関係者・会員行から約 50 名の参加がありました。



(3) 日本経団連「低炭素社会実行計画」への参加を表明

全銀協では、平成 13 年度に「日本経団連環境自主行動計画」に参加することを決定し、その後、温暖化対策については「2008 年度から 2012 年度における電力使用量の 5 年平均を 2000 年度比 12%削減する」目標を設定しています。

今般、日本経団連において、「環境自主行動計画」に続く新たな計画として「低炭素社会実行計画」^(注)を策定し、「環境自主行動計画」参加団体を中心に幅広く協力を要請しております。これを受け、全銀協では、現行の「環境自主行動計画」と同様に、銀行界として「低炭素社会実行計画」に参加することを決定しました。

(注)「低炭素社会実行計画」とは、参加業種が自主的に次の対応の中から取り組み内容を取りまとめ公表し実施していくものです。

- ① 国内の企業活動における 2020 年までの削減目標の設定
- ② 消費者、顧客、従業員、地域住民などの様々な主体との連携の強化
- ③ 国際貢献の推進
- ④ 革新的技術の開発

3. ワークライフバランスへの取り組み

○ ワークライフバランスセミナーを開催

平成 22 年 2 月 26 日、会員各行のワークライフバランスへの取り組みを推進することを目的としたワークライフバランス（次世代育成支援関係）セミナーを開催しました。

第 1 部として、厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 堀井奈津子氏から「仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義と取り組み」、(株)東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美由喜氏から「銀行経営を大きく伸ばすワーク・ライフ・バランス」についてご講演いただきました。

続いて第 2 部では、「銀行界におけるワークライフバランスのあり方について」と題し、渥美氏をコーディネーターとしたパネルディスカッションを行いました。パネリストには、みずほ銀行人事部ダイバーシティ推進室長 渡辺淳子氏、三菱東京UFJ 銀行人事部女性活躍推進室長 鈴木初枝氏、三井住友銀行人事部ダイバーシティ推進室長 浅山理恵氏を招き、現在の取り組みと今後の課題等についてご報告いただきました。

会員行から 85 名の参加がありました。

(※堀井氏、渥美氏の講演要旨を本号 4 頁に掲載)

4. 高齢者・障害者への取り組み

○ 認知症サポーター養成講座を開催

平成 22 年 3 月 18 日、認知症を理解し応援する「認知症サポーター」の養成講座を開催しました。

当日は、講師である NPO 法人「風の詩」副理事長 永島徹氏の講座に続き、全国キャラバン・メイト連絡協議会が作成した金融機関向けの DVD 教材を使用して、窓口対応や ATM 対応における悪い例を示したうえで、グループワークで問題点や改善点について議論し、議論を踏まえたロールプレイを行いました。

会員行から 49 名が受講しました。

【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。