



— 目次 —

ヘッドラインニュース…………… 1

第24回 人権・同和問題啓発講演会記録…… 2
「職場のコミュニケーションと人権」
東京人権啓発企業連絡会 専務理事 竹内 良氏

コラム 銀行業におけるCSRを考える…… 5
第13回 「銀行と持続可能性」の手引き
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…………… 6
「名古屋銀行におけるCSR活動」

全銀協におけるCSR活動…………… 10

***** ヘッドラインニュース *****

政府「今冬の電力需給対策」を公表

平成23年11月1日、政府はエネルギー・環境会議／電力需給に関する検討会合の合同会合において「今冬の電力需給対策」を取りまとめ、公表しました。

具体的には、今冬、関西電力・九州電力管内を中心に電力不足が懸念されており、需給ギャップによる停電の発生を回避するため、ライフライン機能の維持や生産活動等に実質的な影響が生じない範囲で、以下のとおり自主的な節電の協力を要請しています。なお、今夏実施した大口需要家に対する電気の使用制限は、今冬は行わないとしています。

■関西電力管内

期間：平成23年12月19日～平成24年3月23日
平日（年末年始12/29～1/4を除く）の9時～21時
数値目標：▲10%以上の節電

■九州電力管内

期間：平成23年12月19日～平成24年2月3日
平日（年末年始12/29～1/4を除く）の8時～21時
数値目標：▲5%以上の節電

■その他の電力管内

期間：平成23年12月1日～平成24年3月30日
平日（年末年始12/29～1/4を除く）の9時～21時
数値目標：数値目標なしの節電

環境省「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）」を公表

平成23年10月6日、環境省は、「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）」を公表しました。

本原則は、平成22年夏に中央環境審議会「環境と金融に関する専門委員会」で取りまとめられた報告書において、環境金融への取組みの輪を広げていく仕組みとして策定が提言されたもので、末吉竹二郎氏（国連環境計画金融イニシアティブ特別顧問）を発起人として、その趣旨に賛同した幅広い金融機関が自主的に参加し、取りまとめられました。

なお、環境省では、本原則の趣旨に賛同する金融機関による署名受付を11月15日から開始しており、署名金融機関は、自らの業務内容を踏まえ、可能な限り、以下の「原則」にもとづく取組みを実践することが求められます。

- ① 自らが果たすべき責任と役割を認識し、予防的アプローチの視点も踏まえ、それぞれの事業を通じ持続可能な社会の形成に向けた最善の取組みを推進する。
- ② 環境産業に代表される「持続可能な社会の形成に寄与する産業」の発展と競争力の向上に資する金融商品・サービスの開発・提供を通じ、持続可能なグローバル社会の形成に貢献する。
- ③ 地域の振興と持続可能性の向上の視点に立ち、中小企業などの環境配慮や市民の環境意識の向上、災害への備えやコミュニティ活動をサポートする。
- ④ 持続可能な社会の形成には、多様なステークホルダーが連携することが重要と認識し、かかる取組みに自ら参画するだけでなく主体的な役割を担うよう努める。
- ⑤ 環境関連法規の遵守にとどまらず、省資源・省エネルギー等の環境負荷の軽減に積極的に取り組み、サプライヤーにも働き掛けるように努める。
- ⑥ 社会の持続可能性を高める活動が経営的な課題であると認識するとともに、取組みの情報開示に努める。
- ⑦ 上記の取組みを日常業務において積極的に実践するために、環境や社会の問題に対する自社の役職員の意識向上を図る。

「職場のコミュニケーションと人権」

平成 23 年 7 月 4 日、東京人権啓発企業連絡会 専務理事 竹内 良氏から、「職場のコミュニケーションと人権」をテーマに、職場で相手の気持ちや自分の気持ちを大切にされたコミュニケーションを取っていくために留意すべき点等についてご講演をいただきました。その要旨をお知らせします。



東京人権啓発企業連絡会 専務理事 竹内 良氏

スクリーニングと思い込みによるコミュニケーションの齟齬

私達の日常にはいろいろな情報があふれているが、私達は、情報の送り手の価値観によってスクリーニングされた情報だけに触れていることに改めて気づかされる。

たとえば、国際サッカー連盟（FIFA）のワールドカップを例にとると、2006 年のドイツ大会のスローガンは人種差別反対であり、2010 年の南アフリカ大会のスローガンも、アパルトヘイト政策によるかつての人種差別を克服し、民主的な国家の仲間入りをしていこうという心意気を訴えかけてくるようなものであったが、これらが報道されることはほとんどなかった。

このことは、私達が情報とどう付き合うかということにも関係しており、自分が持っている情報や評価について、「自分が絶対正しい」と思い込んでいると、自分とは異なる情報、ものさし（価値観）を持っている人との間では、よりよい関係を築きにくくなってしまう。

性差によるアンフェアな決めつけをしないこと

男女どちらかの性にしか通用しないような表現は、無理がある。また、「女の子」という表現は、「おんなこども」という言葉に通じ、一緒に仕事をするパートナーという認識が欠如している。こ

れは「女性特有のきめ細やかさ」、「女性特有の視点」などの表現についても同様であり、性別で十把一絡げに判断してしまうことは、いかなるものかと思う。

性差などによって能力を決めつけることや職業選択の自由を奪うことはフェアではない。各人のさまざまな価値観、ライフスタイルを認めていくというのが男女雇用機会均等、男女共同参画の考え方である。

私達の周りにはいろいろな「だから」がある。「女だから…」「長男だから…」など。その「だから」が自分自身のアイデンティティの拠り所、生きがいとして機能していればよいが、プレッシャー、あるいは他人への強要になると、人権にかかわる問題となる。「〇〇だから△△であるべきだ。そうでないのはおかしい」と切り捨てることから差別が始まるので、留意したい。

企業が人権に取り組む二つの意義と職場の人権

多くの日本企業にとって、人権といえば「人権問題」であり、企業は自らが被るリスクに対するマネジメントの一環として人権や人権問題を捉える風潮があったが、「リスク」を言うのであれば本来は、企業が市民に対しておかしってしまうかもしれない人権侵害により市民が被るリスクを考えるとという観点から、人権や人権問題に取り組むべきである。

企業が人権に取り組む意義を二つあげると、一つは、本業の企業活動で社会の人々、特に社外のステークホルダーの人権を尊重し、市民に対して安全・安心を保障し、信頼性や誠実性を醸成することである。もう一つは、社内の職場構成員の人権を尊重することである。職場における個の尊重の具体的な行動の一つは、「言ってもいいよというメッセージを発してあげる」ことである。「言ってもいいよ」とは、「私はあなたの言うことを聴くよ」、「私はあなたの言うことに耳を傾けるよ」ということであり、そこからコミュニケーションが生まれる。そんなところから社員が自分の仕事、職場、そして会社に誇りを持てるようになるのではないか。そしてそれが社員の自尊感情を高め、働きがいやワークライフバランスを考えることにも通じ

る。また、能力も発揮できる。私は、これがコンプライアンスの源泉になると思っている。

その意味で、いわゆる不祥事が起きる職場で働く人は、少なくとも自分の職場に誇りを持って生き生きと働くことができている状況ではないかと思う。人権に取り組むこと、人権を切り口にして社員一人ひとりを元気にすることによって、結果としてコンプライアンスに資し、リスクマネジメントにもなるという意味で、人権は重要な経営課題である。だからこそ、いろいろな場面で「言える体制」を作っていかなければいけない。直属の上司に言えない場合には「飛び越えて言ってください」あるいは「ホットラインを使ってください」など、飛び越えて言うことを奨励し、職場の問題点を共有するのである。共有することによって初めて、潜在的な問題を顕在化させることができるのであり、そこから一步踏み出すことができる。

「言ってもいいよ」という個の尊重、人権を切り口にした明るい職場づくりによって、社員は生き生きと働き、能力を発揮することができる。職場構成員の能力を発揮させるのは、マネージャーにとってマネジメントのイロハであり、安全性、生産性、創造性を高め、人材を集めることにもつながる。極めて厳しい経済環境の中で、企業は自社の特殊性、独自性を発揮する努力をしているが、企業価値を高めるのは人材である。それは社員を元気にすることによって、初めて可能となる。人材は企業競争力の源泉であり、したがって人権は重要な経営課題である。

人権を侵害するもの～差別とハラスメント～

人権というと、それが侵害されたマイノリティの問題であると捉えられがちであるが、人権の当事者は私達一人ひとりである。

差別は、人権侵害の一つであるが、戦争や天変地異とは異なり、企業が職場に働きかけて克服することができるという点で、企業が解決する義務を直接的に負っている問題である。

差別を人の行為の形態から見ると、人を馬鹿にする、仲間はずしをする、いじめるということになる。皆さんもどこかで差別をしているかもしれ

ないし、私もしている。あるいは、自分でも気がつかないところで差別を受けているかもしれない。

差別のなかでも、企業と直接関係する差別が部落差別である。地名総鑑事件（1975年）や採用面接時の親の職業の問い質し事件を契機として、人権問題の取り組みを開始した企業は多いが、部落差別問題は決して古い昔の話ではなく、土地調査差別事件やインターネット上における被差別部落の所在地リストの公開、特定個人に対する誹謗中傷など、「現在進行形」の問題である。現在、民族差別や障がい者など、企業が取り組まなければならない問題は多いが、依然として部落差別問題は、企業の人権に対する取り組みの原点として重要である。

また、部落差別のほかに、人権を侵害するものとしてハラスメントの問題がある。特に昨今、職場におけるハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントへの対応が取り沙汰されている。

セクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法で、男女を問わず、労働者がセクシュアル・ハラスメントに遭うことがないように措置を講ずることが事業主の義務、すなわち職場の管理監督の任にある人々の職責であると明示されている。これに対してパワー・ハラスメントについては、労働契約の締結によって発生する一般的な義務、すなわち雇用主が従業員に安全で快適な作業環境を提供する義務があり、仮に安全で快適な作業環境が提供されていなかった場合には、労働契約から発生する雇用主の債務不履行や、それにもとづく不法行為として理論構成されており、現状、パワー・ハラスメントを具体的に規制、禁止する法律は、わが国には存在しない。また、モラル・ハラスメントについても、法律の規定がなく、定義も区々である。

ハラスメントは、単なる嫌がらせにとどまるものではなく、働く権利や自己実現など労働権を侵害するものであり、場合によっては、その人の人生を台無しにしてしまうこともあり得るものである。

厳しい指導とパワハラとの違いは、言われた側が「自分に対する指導だ」と受けとめられるかど

うか、納得感を感じられるかどうかである。納得感が得られるかどうかは、普段から仕事の進め方や仕事の中身について意見を述べ、それに耳を傾けるなど、就業時間中に信頼関係にもとづいたコミュニケーションが図れているかによる。

しかし、職場構成員はそれぞれ異なるストライクゾーンを持っているため、上司は一人ひとりのストライクゾーンを見極めて、そこにボールを投げあげてあげる必要がある。また、職員の人たちも自己のストライクゾーンを固定せず、広げる努力をすべきである。このストライクゾーンの見極めと、自らのストライクゾーンの広がりを実現するのが、相互の敬意と良質なコミュニケーションである。職場には指示命令系統があるが、相手に対するパートナー認識と敬意が重要であり、敬意にもとづく良質なコミュニケーションが、厳しい指導とパワハラとの線引きの一つの判断基準になる。

おわりに

私たちは相手の立場には立てない。立てないということを自覚することが大切である。相手の立場には立てないが、近づこうと努力することはできる。それが「思いやり」である。

「思いやり」という言葉にも、いろいろな捉え方があるが、私は「思いをはせる」という意味で大切にしたい。「思いをはせる」というのは、想像力、イマジネーションを働かせることである。

大切なことは、人権とは何かと考えることである。自分にとって、自分の職場にとって、人権とは何かを考えることはとても大切であり、私は私の所属する会社で、人権とは何かということを、これからも考え続けていきたいと思っている。

(了)



第13回「銀行と持続可能性」の手引き

はじめに

10月19日、20日の2日間、米国ワシントンDCの中心部にあるロナルド・レーガン記念ビル&国際貿易センターに、世界から500人を超える金融関係者が集まり、国連環境計画金融イニシアチブ(UNEP FI)の円卓会議(Roundtable)が開催された。そこで発表されたのが、「銀行と持続可能性の手引き(UNEP FI Guide to Banking & Sustainability)」と題されたレポートである。

取り組むべきことの集大成

2010年に設置された銀行分科会が、①銀行業務においてESG(環境・社会・ガバナンス)のリスクをどのように特定、分析、管理するか、②持続可能性をテーマとした金融商品やサービスをどう生み出すか、③銀行が組織運営においていかに一貫した環境マネジメントを推進していくかに関連し、その考え方や世界中の銀行のなかからベストプラクティスを収集して編纂したのが、このレポートだ。

構成は、①国連環境計画金融イニシアチブの参加メンバーが署名を果たした「金融機関によるコミットメント声明」の各条項、②それぞれの条項の意味する内容の解説、③銀行内で専らその取組みを担うべき主体の特定、④よくある質問、⑤関連するトップ層の発言やベストプラクティスと位置づけられる事例の5つがひとつのセットになって、19項目について述べられている。いわば、銀行が社会や地球の持続可能性に向けて取組みを進めるべきことが集大成されているとあってよい。

環境・社会リスク評価の必要性

たとえば、2.3 リスクマネジメントの項目を見ると、「我々は、国内業務と国際業務の双方において、通常のリスク評価・管理の一部分として環境・社会リスクの特定と定量化を位置づける」という声明の一条項が紹介され、「多くの金融機関が、その実践を始めている」と解説がなされた後、審査部門が主として取組みを担うべきことが指摘されて、英国のス

タンダードチャータード銀行、豪州の輸出金融・保険公社、ルーマニアのコメルシア銀行の事例が掲げられている。

商品・サービス開発へのヒント

また、2.7 商品・サービスの項目では「我々は、持続可能性の原則を推進する商品・サービスを開発していくことが金融機関に向けられた期待であると認識する」という声明の一条項が紹介され、「それらが社会や環境に対して正味の価値をもたらす」との解説がなされた後、事業部や商品開発チームが主として取組みを担うべきことが指摘されて、中国の興業銀行、メキシコのFIRA、日本の三菱東京UFJ銀行、フィリピン開発銀行、インドのイエス銀行、オーストラリア国立銀行などの事例が掲げられている。

経験の共有と人材の育成へ

このほかレポートには、たとえば「外部への報告のあり方」、「顧客との関連情報の共有のあり方」、「ステークホルダーとの対話のあり方」などへの言及があって、興味深い。

世界の銀行が、社会や地球の持続可能性に向けた取組みを積極的に学びあっていこうと動きをスタートさせたのは画期的だ。また国連環境計画からは、ESRA(環境・社会リスクアセスメント・ツール)というオンラインでの銀行員のための研修プログラムの提供も開始された。こうした国際的な動きに日本の銀行も積極的に関与していくことを期待したい。

(レポートは以下のURLからダウンロード可)

http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/guide_banking_statements.pdf

◆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。

「名古屋銀行における 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、名古屋銀行 総合企画部広報調査グループ次長の大石一裕様から同行の CSR の取組みについてお話を伺いました。

一名古屋銀行における CSR 活動の基本的な考え方について教えてください。

名古屋銀行の社是は、「地域社会の繁栄に奉仕する。これが銀行の発展と行員の幸福を併せもたらすものである。」（昭和 37 年制定）であり、創業以来、不変の理念です。この社是にもとづき、当行が取り組む「CSR 活動」は、主に、地域社会貢献活動の分野における取組みと位置付け、地域社会におけるさまざまな協力活動を展開しております。

一地域社会への貢献活動について教えてください。

(1) 名古屋銀行経営者クラブ

地域貢献活動の一環として、地域密着型金融への取組みを強化しており、その中で「名古屋銀行経営者クラブ」を運営しています。

「名古屋銀行経営者クラブ」とは、お客さまに対して「経営情報の提供」「経営能力向上・人材育成の支援」を行う会員制のサービスです。平成 8 年 4 月に設立し、平成 23 年 9 月末時点で会員数は 2,697 社となっております。

サービス内容は、「ビジネス最新情報の提供」・「講演会ご招待」・「人材育成サポート」・「営業サポート」を 4 本柱として、会員の皆様のビジネスをサポートしております。

また、懇親会等の開催により、会員間の交流も図られ、これまで



親交がなかった経営者同士が業種を超えて交流し、ビジネスにつながる機会も増えております。

【名古屋銀行経営者クラブサービス内容】

1. ビジネス最新情報

- (1) 会員専用ポータルサイト
 - ・ デジタル法令 & 文例
 - ・ ビジネス・レポートサービス
 - ・ 助成金・補助金情報
 - ・ マガジン TOPICS
 - ・ Special topics
 - ・ すぐ使える書式集
- (2) 情報誌、会報誌、情報 CD のサービス
- (3) 月刊ニューズレター
「名古屋銀行経営者クラブ通信」

2. 講演会ご招待

- (1) オリジナル企画の講演会
- (2) 日経トップリーダーセミナー

3. 人材育成サポート

- (1) 実務セミナーの開催
- (2) 後継者育成ゼミナールの開催
- (3) 教育セミナーの開催
- (4) パソコン講座の開催
- (5) ビデオ・ライブラリーサービス

4. 営業サポート

- (1) パーチャル商談会
- (2) 会社情報サービス

(2) 東山動植物園との連携と協力

名古屋銀行は地域に根ざす金融機関として、平成 23 年 3 月に名古屋市と「東山動植物園再生プランに関する連携と協力の協定」を締結し、同園の再生プランを応援しています。

この支援の一環として、夏・冬のキャンペーン時に取扱いをした「東山動植物園応援定期預金」の実績に応じて、協力金の提供をいたしました。平成 22 年には、当行 60 周年記念事業の一環として約 70 本のしゃくなげが植樹され「しゃくなげの森」が整備されました。

また、障がいをお持ちの方とそのご家族を貸切りの動物園に招待するイベント「ハートフルナイト」に行員がボランティアとして参加いたしました。

その他にも、東山動植物園の外周清掃活動も継続的に行っております。

名古屋銀行では、今後も、イベントへの協賛やボランティア活動を通じて、東山動植物園再生プランを応援してまいります。



▲植樹式の様子（東山動植物園内）



▲しゃくなげの森（東山動植物園内）



▲東山動植物園外周清掃活動の様子

(3) 名古屋銀行チャリティーコンサートの開催

名古屋銀行コンサートは、国内外のアーティストを招き開催している音楽イベントで、昭和 57 年のスタート以来、29 回を数え、地域の皆さまに楽しんでいただいております。

第 28 回目よりチャリティー方式としており、売上金は地域福祉の向上のため社会福祉法人中部善意銀行に全額預託しております。今後も地域銀行として、地域の文化向上のお役に立ち、薰り高い音楽文化の広がり貢献してまいります。



(4) 名古屋銀行キッズサッカー教室の開催

名古屋銀行では、年に 1 回小学生を対象に名古屋銀行キッズサッカー教室を開催しています。キッズサッカー教室は平成 21 年より開催し、今年で第 3 回目を迎えました。

名古屋グランパススクールコーチの指導のもと、Jリーグ公式試合前の瑞穂陸上競技場でドリブルの練習やミニゲームなどを行い、その後は親子で名古屋グランパスの試合を観戦し、お楽しみいただきました。



▲キッズサッカー教室の様子

(5) 清掃ボランティア活動

平成 21 年 4 月より行員による清掃ボランティア活動を実施しています。これまでに名古屋市内を流れる堀川の護岸、宮の渡し公園の清掃活動を計 13 回行い、延べ 455 名の行員が参加しました。今後も継続的に行う予定です。

ボランティア活動では、地域社会への貢献を目的に行員が自発的にボランティア活動に参加する風土醸成に取り組んでいます。



▲堀川清掃活動の様子

一環境への取組みについて教えてください。

(1) 名銀グリーン財団

昭和 50 年 3 月より名銀グリーン財団の運営を行っております。

当財団は、「くらしの中に緑とやすらぎをふやしたい。緑の環境を少しでも良くしたい。」との願いをこめ、愛知県内の幼稚園、小・中学校への樹木寄贈をはじめ、その他、県、市等の地方公共団体への緑化協力として名古屋市博物館の前庭緑化をはじめ、幅広い緑化運動を展開しております。また、緑に関する冊子の発行、管理保全具の寄贈にも力を入れております。

- 愛知県内の小・中学校を中心に公立学校への植樹寄贈
平成 23 年 3 月現在 累計 470 校
- 愛知県内の公共施設の整備並びに植樹寄贈
平成 23 年 3 月現在 累計 52 施設

(2) ESCO 事業

平成 16 年 4 月より名古屋銀行高針ビルにおいて、ESCO 事業(Energy Service Company)を導入いたしました。ESCO 事業とは、省エネルギーを民間の企業活動として行い、省エネルギー改善に必要な技術・設備・資金など全てを包括的に提供する事業のことです。

当行の ESCO 事業は省エネルギー設備として照明の高効率安定器交換、空調機ファン制御のインバーター化、高効率コージェネレーションシステムを導入し、電力の供給と同時に廃熱を冷暖房や給湯に利用するなどして消費電力量を削減します。

平成 17 年度優良 ESCO 事業表彰制度において「第 1 回優良 ESCO 事業」銅賞を受賞しました。



▲ 名古屋銀行高針ビル

(3) 環境に配慮した店舗づくり

名古屋銀行では、順次店舗の新築・リニューアルを行っており、環境に配慮した店舗づくりを行っております。

【具体的取組み内容】(一部店舗)

- 太陽光発電設備の設置
- 営業用車両にハイブリッド自動車を導入
- 屋上緑化、緑化ウォールの設置
- 来店ロビーに LED 照明を採用

一顧客満足度(CS)の向上のための具体的な取り組みについて教えてください。

(1) 投稿サイトの構築

平成21年4月より、行内イントラネットに「CSグッドライン」という投稿サイトを構築しました。これは主に行員のモチベーション向上を図るための仕組みで、自薦他薦を問わずお客さまから感謝された事例や喜んでいただいた事例、また事務の効率化やキャンペーン企画等のアイデアなどを紹介し、お客さまに感謝される喜びを全部店で共有できるように設置したものです。投稿件数はすでに3,000件を超え、CSに関する情報交換の場あるいは意識を高め合う場として有効に活用されています。

(2) お客さまの声の活用

お客さまのご意見、ご要望を広くお聞きするため、各営業店のロビーなどに「お客さまの声アンケート」を設置しております。アンケートは定期的に集中配布日を設け、広くご意見をいただいております。いただいたご意見や苦情に関しては本部で集約するシステムを整備し、原因分析を行い、根本的な解決による再発防止に取り組んでおります。

一株主・市場・お客さまからの評価の向上のための具体的な取り組みについて教えてください。

(1) IR活動

株主の満足と市場における評価の向上を図るため、積極的なIR活動を通じた市場との対話に

取り組んでいます。

国内外のアナリスト、機関投資家等を対象に、インフォメーションミーティングを開催しているほか、投資家との個別ミーティングを随時開催し、名古屋銀行の取組みを理解していただく場を提供しております。

(2) CR活動

お客さまに、当行の取組み、業績をより知っていただくため、CR活動にも力を入れております。

平成13年から毎年開催しており、年間7回、毎年800人を超えるお客さまの参加をいただいております。

こうしたIR・CR活動を行うとともに、資本効率の向上を図るなど、企業価値の向上に取り組んでいます。

一今後の取組みについて教えてください。

平成23年度より第18次経営計画がスタートしました。この計画の中で、今までのCSRの取組みを一層強化してまいります。

具体的には、1. 環境保護やバリアフリーの取組み等社会的要請への対応を実施する。2. ステークホルダーとの共栄を図る。3. ボランティア活動の取組みを継続していきます。

今後も、地域社会や、お客さま、株主、その他のステークホルダーとの積極的な関係づくりを行い、地域社会の更なる発展を目指し、企業としての社会的責任を果たしていけるよう、更に努めてまいります。(了)

1. 金融犯罪防止活動

(1) 「振り込め詐欺撲滅強化推進期間」を実施

振り込め詐欺の未然防止に向けた対策を一層強化する観点から、10月14日～11月30日までの約1ヶ月半を「振り込め詐欺撲滅強化推進期間」として、振り込め詐欺の未然防止に向けた活動を展開しています。

活動内容は、関係当局と連携し、振り込め詐欺被害防止のための啓発イベントの開催等を通じて振り込め詐欺の被害抑制を図るとともに、振り込め詐欺救済法の制度周知を行いました。このほか会員銀行において振り込め詐欺撲滅に関する頒布物の店頭配布等を通じて注意喚起を行うとともに、10月13日は全国各所において警察当局と協働した「声掛け訓練」を実施しました。

11月8日には、東京・丸の内において、「STOP! 振り込め詐欺 金融犯罪防止啓発イベント」を実施しました（協力：警察庁、警視庁、金融庁）。



▲ 永易会長から「一日振り込め詐欺防止隊長」の任命書を受け取る押切もえさん

(2) 「金融教育フェスティバル」で講演

10月23日、東京・千代田区で開催された「金融教育フェスティバル」（主催：金融広報中央委員会、東京都金融広報委員会）における金融教育セミナーで、一般消費者を対象に全銀協事務局から「知っていますか？最近多い金融犯罪—知識があなたの家族を守る」というテーマで金融犯罪の手口や被害防止策について講演しました。

セミナーには、約50名の参加がありました。

2. 金融経済教育活動

(1) 経済広報センター「教員の民間企業研修」を受入れ

全銀協では、平成18年度から、(財)経済広報センターの「教員の民間企業研修」プログラムに協力し、毎年、学校の夏休み期間に教員研修を実施しています。

今年度は、7月21日(木)～25日(月)の3日間、東京都練馬区内の小・中学校教員6名を受け入れました。研修では、日本の金融システム等についての説明や、金融広報中央委員会の講師による金融教育に関する講義、全銀協作成の中学生向け生活設計・マネープランゲームの体験、東京手形交換所見学・三菱東京UFJ銀行本店見学を行いました。



▲日本の金融システムについて講義

(2) 高校生向け「ローン&クレジット特別出張講座」を実施

全銀協では、今年9月から全国の高校・高等専門学校を対象に、「ローン&クレジット特別出張講座」を実施しています。これは、深刻な社会問題になっている多重債務者の増加などを踏まえ、近い将来ローンやクレジットを利用できるようになる高校生に、予めローンやクレジットの正しい利用方法や、ライフプランとお金とのかかわりなどを学んでもらうことが重要と考えたためです。

講座では、「生活設計やローンの利用方法について」、「クレジットカードを利用する際の留意点や多重債務に陥らないための心構え」などについて学習してもらうほか、全銀協が作成した生活設計・マネープランゲームの体験を通じて、計画的な生活設計とマネープランの重要性について学んでもらいます。

今後も来年3月にかけて、全国の20～30校を対象に実施する予定です。

3. 環境問題への取組み

(1) 日本経団連に「環境自主行動計画フォローアップ調査結果」を提出

9月16日、「環境自主行動計画に関するフォローアップ調査」の平成22年度調査結果を取りまとめ、日本経団連に提出しました（調査対象：正会員123行）。

同計画における数値目標および今回の調査結果は下表のとおりです。

このうち、[循環型社会形成編]については、再生紙購入率・紙の再利用率ともに目標を達成しました。

銀行界の数値目標と22年度の調査結果

	数値目標	22年度結果
温暖化対策編	平成20年度～24年度における電力使用量の5年平均を12年度比12%減とする	電力使用量： 13億6千万kWh (前年度比0.7%減、 12年度比16.4%減)
循環型社会形成編	平成22年度における再生紙購入率を70%以上とする	再生紙購入率： 70.7% (前年度比0.6%増)
	平成22年度における紙の再利用率を85%以上とする	紙の再利用率： 90.5% (前年度比0.1%増)

※対象は本部・本店、システム・事務センター。

(2) 「第4回 ECO 壁新聞コンクール」の募集を開始

10月28日、全国の小学生を対象とした「第4回 ECO 壁新聞コンクール」の募集を開始しました（共催：朝日小学生新聞。応募締切：平成24年1月13日）。

このコンクールは、募集テーマの中からひとつを選び、テーマに沿った壁新聞を作成してもらうもので、平成20年度から毎年実施しています。

今年度は、従来からの「環境部門」に加え、「応援部門」を設置しました。「環境部門」の募集テーマは、①地球温暖化防止のためにしなければならないこと、②わたし（たち）が取り組んでいる身近なエコ活動、③陸や海、森の生き物や植物を

守るために、④銀行のエコ活動についての4つ、「応援部門」の募集テーマは、⑤がんばれ日本！がんばれ東北！の1つです。

入賞作品は、2月下旬に朝日小学生新聞紙面および全銀協HPで公表する予定です。

(3) 「全国銀行 eco マップ」を更新

11月1日、全銀協HP「全国銀行 eco マップ」を更新しました。

(<http://www.zenginkyo.or.jp/eco/ecomap.html>)

このマップは、会員各行の環境問題に関する取組みの周知を目的としており、各行の環境貢献活動を銀行別・取組み内容別に一覧で見ることができます。

今年度は、126行の取組みを掲載しています。



環境問題に関する講演会のご案内

下記のとおり「環境問題に関する講演会」を開催いたしますので、是非ご参加ください。

- 日時：平成23年12月20日（火）13:00～14:30
- 場所：銀行会館5階講堂（千代田区丸の内1-3-1）
- 演題・講師
「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）」
末吉竹二郎氏（国連環境計画・金融イニシアチブ特別顧問）ほか
- 参加費：無料
- 参加申込：事前申込みが必要です。詳細はHPをご覧ください。（<http://www.zenginkyo.or.jp/news/>）

一般社団法人全国銀行協会

〒100-8216 東京都千代田区丸の内1-3-1
Tel 03-3216-3761(代表)

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。