



## — 目次 —

ヘッドラインニュース	1
第40回 人権・同和問題啓発講演会記録	2
「外国人差別問題の現状と課題」	
ワークライフバランス講演会記録	5
「結果を出して定時で帰るチーム術 ～秘訣はワークライフバランス～」	
第18回 環境問題に関する講演会記録	8
「低炭素社会実行計画策定の経緯と今後について」	
コラム 銀行業におけるCSRを考える	11
第18回「赤道(エクエーター)原則Ⅲ発行で求められるもの」 日本総合研究所 理事 ESGリサーチセンター長 足達 英一郎 氏	
銀行インタビュー	12
「ふくおかフィナンシャルグループにおけるCSR活動」	
全銀協におけるCSR活動	17

## \*\*\*\*\* ヘッドラインニュース \*\*\*\*\*

### 改正地球温暖化対策推進法が成立

5月17日、改正地球温暖化対策推進法が成立しました。

日本は、京都議定書第二約束期間（平成25～32年）には加わらないものの、国連気候変動枠組条約下のカンクン合意にもとづき、平成25年度以降も引き続き地球温暖化対策に取り組むため、京都議定書にもとづく削減約束に対応した現行の地球温暖化対策推進法を改正し、所要の措置を講じたものです。

具体的には、温室効果ガスの排出量目標や国・地方自治体の施策、事業者・国民の取組みなどを定めた地球温暖化対策計画を策定しなければならないことが明記されたほか、京都議定書で定められている二酸化炭素（CO2）をはじめとした6種類の温室効果ガスに新たに三フッ化窒素が追加されます。なお、三フッ化窒素を温室効果ガスの種類として追加する規定は、平成27年4月1日に施行されます。

### 改正障害者雇用促進法が成立

6月13日、改正障害者雇用促進法が成立しました。雇用の分野における障害者に対する差別の禁止および障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置が講じられたものです。

今後、厚生労働省は、「障害者に対する差別の禁止」「合理的配慮の提供義務」が施行される平成28年4月1日までに、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聞いて、具体的な事例を「指針」として策定します。

また、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える見直しは、平成30年4月1日に施行されるものの、施行後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能としています。

### 認知症サポーター410万人を達成

全国キャラバン・メイト連絡協議会は、平成25年3月末時点で、認知症サポーターが410万人を超え、4,126,551人となったことを公表しました。

認知症高齢者の急増を受けて厚生労働省が策定した「認知症施策推進5か年計画（平成25年度～29年度）」は、認知症サポーターの目標人数を「平成29年度末で600万人」としており、平成25年度末時点の達成率は約69%となっています。

なお、平成25年3月末時点の金融機関職員の認知症サポーターの数は、118,093人と、全体の約2.9%となっています。

## 「外国人差別問題の現状と課題」

2月22日、公益財団法人 世界人権問題研究センター理事（研究第3部長）・京都造形芸術大学客員教授 仲尾宏氏から、「外国人差別問題の現状と課題」をテーマに外国人の人権問題についてご講演いただきました。その要旨は、以下のとおりです。



▲公益財団法人 世界人権問題研究センター理事（研究第3部長）・京都造形芸術大学客員教授 仲尾 宏 氏

### はじめに

現在でも、外国人は、日本社会の一部を構成しているとは見られないことが多い。外国人は、日本人とは別だ、あるいは日本人の問題と外国人の問題は別のものだ、という意識が強いからである。ところが、現在、日本に3ヵ月以上滞在している外国人は、200万人を超えている。200万人というのは日本の総人口の約1.5%であり、相当な数に上る。在留外国人が増えると、日本人には、本当は来てほしくない、日本人だけでやっていったらうまくいくのではないか、という意識が働くように見受けられる。

一方で、観光客や一時滞在の人は別にして、今、日本人がどれぐらい海外で仕事をし、勉強をし、様々な社会活動をしているのかというと、ある新聞の統計によると167万人である。外国人が200万人来て、日本人が167万人出て行っているわけであるから、相身互い身である。この現象は、いわゆるG20の国ではごく普通の現象になっているのではないか。そういう意味で、世界との一体感があるなかで、外国人の人権問題がなぜ論じられるようにならないのか。それは、人間のいろいろな意識が作用しており、それぞれの国の政府の施策によっても変わるからである。

1948年に国連で「世界人権宣言」が採択され、

それを具体化し、拘束力を持たせるための「国際人権規約」は、1966年に採択された（日本は1979年に批准）。国際人権規約は国際法規として位置付けられており、1947年に施行された日本国憲法第98条第2項において、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守する」と明確に述べていることから、日本国憲法の下においても、国際人権規約にもとづくすべての個人の人権を保障せねばならない。

### 現代日本の外国人住民

日本政府は、戦前から、日本国内で生活していけない民衆を南米や旧満州に追い出す政策（棄民政策）を取る一方、戦時中の軍需に伴う労働不足を補うため、台湾や朝鮮半島から強制的に動員する政策を取った。日本人に対しても、植民地支配下に置いた台湾や朝鮮の人々に対しても、働き場所や生活していく場所について、きちんとした政策を取っていなかったことが、今日の在日コリアンの問題につながっている。現在の特別永住者の在留資格を持つ人々は、戦後、外国人として登録義務があると同時に日本国籍を有していた。しかし、1952年に日本国籍を剥奪されたことにより、国民健康保険や国民年金に入れず、児童手当ももらえない、公団住宅や公営住宅に入居できないなどの差別を受けた。

さらに、限定的に日本に滞在する「非永住者」は、非正規労働者が多く、リーマンショックによるリストラにより減少してきている。失職した外国人に対し、日本政府も、帰国旅費として1人30万円支給する代わりに、5年以内は再来日できないという政策を取ったため、体よく追放したかたちになった。

日本政府は、外国人登録法や出入国管理法（以下、「入管法」）で外国人の在留管理を徹底し、「永住者」や「定住者」を除き、ビザの期限を1年としていた。しかし、1989年に入管法が改正されて、南米の日系人が一般の製造業などで働くことを認めた。また、ビザを持たないまま3ヵ月以上日本に滞在している人が増えた。また、1993年には、技能実習制度を作り、技術研修を受ける範囲内の滞在を許可したことにより、外国人を非常に安い

賃金で雇い、2年、3年の期限を越えて働かせる企業が多かった。

外国人に労働者として来てもらうことは、経済界からの要望によるものであるが、それは就労の現場で必要だからであって、その人たちが日本の地域社会でどのような暮らしをするのかという、基本的な対策は何も考えられていなかった。来日して、日本語を習得しないまま2年、3年、4年経ち、長い人は10年、15年になる。そうすると、本人が言葉を十分覚えられない人もあるなかで、子どもの教育が問題になる。まず、ひらがな、カタカナを覚えなければいけない。やっと覚えると、次は漢字。これもまた厄介である。生活言語として友達と喧嘩したり、遊んだりするぐらい日本語を覚えても、学習言語がなかなか覚えきれないから、教科書についていけない。学習言語の習得が遅れることで、中学3年を卒業しても高校へ行けないことが多い。また、医療も大変である。医療機関で、ドイツ語や英語は分かっても、ポルトガル語やスペイン語が分かる先生はほとんどいない。各自治体や医療機関で、医療通訳のマニュアル作りも、ここしばらく行われるようになってきたが、大変軋轢は多い。

このように、戦前、戦後にやってきた日本の外国人政策は、当事者にとっては不十分極まるものである。警察による治安対策はやってきたが、生活対策はない。外国人を多く抱える地方自治体は非常に困り、2001年に外国人集住都市会議を結成し、国に対していろいろな施策や財政的な支援を要望し始めた。今も毎年この都市会議をやって政府に申し入れをするようになり、政府も重い腰を上げて取組みを進めているが、系統的な移民の受け入れ、あるいは外国人統合政策がないまま今日に至っている。外国人に対する人権問題の感覚が非常に薄かったのではないか。

### 当事者からみた外国人政策

特別永住者にはかつて、指紋押捺、登録証の常時携帯義務があった。韓国・朝鮮人は雇わないという就職差別は今もないわけではないが、非常にきつかった。通称名、日本名を社会的に強要する習慣が非常に強かった。結婚差別、居住差別、教

育差別もあった。

南米の日系人などは約25万人であるが、先ほど説明したように非正規労働者が非常に多い。子どもの教育や医療で問題がある。

中国、韓国、フィリピン、その他のアジアの出身者も、特別永住者や南米の日系人と同じ問題があり、非正規労働者が多い。また、国際情勢の変動により、例えば、韓国・朝鮮や中国と外交的なトラブルが起こると、途端に、中国人、韓国・朝鮮人に対する露骨な差別をする。さらに、特別永住者と同様に居住差別も後を絶たない。その他、中国からの帰国者問題がある。日本人であるが、残留孤児として戦後数十年中国で暮らしているから、日本語や日本文化を完全に忘れており、日本人として行動できない。だから、仕事がなく、地域社会とも付き合えない。そういう人々に対する手立てが遅れているということになる。

非正規滞在者、いわゆる不法滞在者は、南米日系人と同じ問題を抱えるほか、いつ発見されるかという不安がある。

### 改正入管法（外登法の統合）による変動

昨年の7月9日に改正入管法が施行され、外国人登録法が入管法に統合されて廃止された。これは非常に大きな政策の変化である。

#### ①特別永住者

特別永住者は、外国人登録法が廃止されたことにより、今まで常時携帯義務があった外国人登録証明書を持ち歩く必要はなくなった。しかし、特別永住者証明書(カード)は所持する必要がある。つまり、外国人登録証の常時携帯義務はなくなったが、警察官や官憲に特別永住者である証拠を出せと言われたら、特別永住者証明書を提示する義務がある。

また、特別永住者証明書には、外国人登録証明書とは異なり通称名の記載欄がないため、同一人物であるという証明ができなくなった。今までは通称名でも印鑑証明を取れたが、通称名の確認ができないので、本名でしか印鑑証明が取れない。今までは、地方自治体へ行けば外国人登録済証は簡単に発行してくれたが、今は法務省入管局に行かなければいけない。しかし、本局は東京である

---

し、地方支局を全部合わせても 70 数カ所しかない。農山村に住んでいる在日の人は、非常に大変である。今、発行申請が殺到していて、1 ヶ月も 2 ヶ月も待たないともらえない。

### ②中・長期在留者

3 ヶ月以上日本に滞在している中・長期在留者には、新たに在留カードを発行する。在留カードは新しくできたものだが、旧外国人登録証明書をほぼ引き継いでいる。在留カードは常時携帯する義務があり、忘れると罰則が適用されることになる。

在留カードの氏名は全部アルファベットによる表記とされ、漢字による併記を希望する場合には、特別永住者も全く同じであるが、「全部日本語の正字を使う」となる。台湾や韓国で、日本がかつて使っていた旧漢字の人の名前は使えない。中国の人の場合、簡体字では登録できない。

また、特別永住者証明書と同様、官憲に対しては在留カードの提示義務がある。拒否者には罰則があり、懲役刑もあるというように非常に厳しい。また、特別永住者証明書にも、在留カードにも IC チップが埋め込まれている。氏名、生年月日、性別、国籍から、仕事、家族関係その他の状況が全部法務省に一元化されている。すべての個人情報全部法務局に集約することが今度の改正入管法の最大の眼目である。

### ③非正規滞在者

在留カードをもらえないまま、3 ヶ月以上滞在している人は、自分で自分を証明することができない。そうすると、健康保険、国民年金、福祉制度など、自治体の行政サービスから排除されることになる。また、在留資格を失えば、退去強制が出る。その他、例えば非正規滞在者の子どもの教育、銀行の口座開設、不動産取引など、在留カードがないことによる問題が生じてくる。

入管法の改正以前、以後を含めて、日本の社会が全体として外国の人々を受け入れる、地域社会に受け入れるという姿勢が十分でないために、こういう歪みが起こっているのではないか。

いので、表面的なことは出ていないが、あと半年、1 年もすれば、いろいろなケースが出てくると思われる。その背景には、こういった問題があるということを確認いただいて、社内の人権研修のなかで、そもそも外国から来た人をどう見るのかという基本的な視点から考えていただければ幸いである。(了)

## まとめ

入管法が改正されてからまだ 1 年も経っていない

## 結果を出して定時に帰るチーム術

### ～秘訣はワークライフバランス～

3月15日、「ワークライフバランス講演会」を開催しました。

株式会社ワーク・ライフバランス 風間正彦氏から、「結果を出して定時に帰るチーム術～秘訣はワークライフバランス～」をテーマにご講演いただきました。その要旨は、以下のとおりです。



▲株式会社ワーク・ライフバランス 風間 正彦 氏

#### 「ワーク・ライフバランス」とは？

家庭参画や自己研鑽といった「ライフ(私生活)」でのインプットが「ワーク(仕事)」に活かせることによって、今まで遅くまで残業していた人がより生産性の高い仕事をし、早く帰れるようになる。すなわち、ワーク・ライフバランスとは、「ワーク(仕事)」と「私生活(ライフ)」が相乗効果を生み出していく(ワーク・ライフシナジー)、そんな考え方が正しいワーク・ライフバランスである。

#### 長時間労働の「成果」は？

日本は、月間60時間以上残業をしている人の割合が世界でもトップクラスだが、OECD加盟34か国を労働生産性という指標で見たとき、仕事の成果が先進国の中では最下位という結果がある。

会社は従業員の生産性が低く利益が出ない。従業員はライフを犠牲にしても、利益が出ないので給与も増えないというように、お互いに損な関係を続け、負のスパイラルになっている。それを止めて、逆回転させていくのがワーク・ライフバランスである。

#### 社会的ニーズ

なぜ今、日本にはワーク・ライフバランスが必要だと言われているのか、行政の視点から説明したい。行政にとって頭が痛いのは、少子高齢化による「労働人口の減少」である。

日本の行政は少子高齢化の解決に向けまず何をしたかという点、「配偶者扶養控除」を創設する等、社会進出をし始めていた女性に、家庭に戻ってもらう施策を推進した。しかし、そのような施策を推進しても、日本の出生率は低いままであり、むしろ年々下がっている。

現在、多くの女性が正社員として働いているが、働く女性の6割は結婚や、出産を機に退職している。子育てのために女性が仕事を辞めてしまっただけでは労働人口減少の解決にはならないので、政府が慌てて取り組んでいるのが「次世代育成支援対策推進法」の制定により女性が育児をしながら働ける環境を作るという施策である。

しかし、男性の長時間労働が恒常化することにより育児を一人で抱える女性は、一人目の育児がトラウマとなり二人目以降を産みづらくなり、ますます少子化が進む。そのため、政府は、男性も含めた働き方の見直しをしなければ、出生率は回復していかないと考えるようになった。厚生労働省はイクメンプロジェクトを行っているが、男性も含めて、働き方を見直すことで出生率を向上させる、年金財源枯渇等の社会問題も解決に向かうのではないかと、そんな観点から、行政はワーク・ライフバランスを推進してほしいという情報発信をしている。

#### 企業ニーズ

なぜ企業は、ワーク・ライフバランスを推進していかなければいけないのか。ある新聞にどんな会社で働きたいかというアンケート結果が出ていたが、3年連続で「仕事と生活の両立ができる職場」が1位だった。逆にワーク・ライフバランスを推進しない企業は敬遠される傾向にある。今、優秀な人材を採用するためにも、ワーク・ライフバランスは有効な武器になる。

ワーク・ライフバランスは「定着とモチベーションの維持」ということでも有効である。従業員のモチベーションを上げるために、企業として従業員に報酬で報いるのは限界がある。ワーク・ライフバランスが実現できる環境を従業員が志向しているのであれば、企業側でワーク・ライフバランスが実現できる環境を整える方が、従業員が会社に残って一生懸命働くモチベーションになり得

る。そんな時代が変わってきている。

## 10年後、もっと大変なことが起こります！

これから日本では「介護」が大きな問題になる。定年を迎えた団塊世代が、5年、10年すると、介護が必要な年代になる。

しかも、これから介護をやっていく可能性の高い団塊ジュニア世代にはいくつか特徴がある。まず、兄弟が少ない。兄弟で介護を分担することができないので、子どもが一人で介護するしかない。そして、共働きである。1990年代後半に、共働きの家庭が専業主婦家庭の数を追い抜いており、同じ正規雇用の社員として働いている女性に介護を押し付けることは、団塊ジュニア世代はかなり難しい。また、団塊ジュニア世代の男性は未婚率が高い。そもそも手伝ってもらわなければならない男性が多いので、なおさら自分でやらなくてはならないということを考えると、団塊ジュニア世代は、女性だろうが男性だろうが、自分の親の介護はしなくてはならない。

介護や育児を抱えている職員が何人いようが、継続して利益を上げられる組織であるためには、ワーク・ライフバランスが必要だということから、多くの企業が取り組みを始めている。

## 今、多くの企業が抱える課題

今、多くの企業が抱えている課題は2つある。まずは、長時間残業の恒常化である。そもそも長時間働くのが当たり前という職場では、育児や介護を両立していくのは大変である。

次に、マネジメント意識である。同じ成果を上げている社員が2人いたとする。Aさんは介護を抱えているので、いつも定時に帰っている。Bさんは特に育児も介護もないので、長時間残業している。その2人だったら、いつも長時間働いているB君を評価する、そんなマネジメントの方法だとしたら、Aさんのモチベーションは上がらない。

今、大切なのは、長時間労働するのが当たり前という環境を改め、マネジメント意識を変える。これからは、時間当たりの生産性で評価をする組織に変えていく必要があると言われている。

## 働き方の見直し:4つのステップ

では、どうしたらワーク・ライフバランスが推進できるのか。弊社が働き方の見直しのコンサルティングをさせていただくときに、必ず行うのがこの4つのステップである。

念のため申しあげておくと、どの職場でも、これさえやったらワーク・ライフバランスが実現できるという方法は、残念ながらない。どんな職場でも試行錯誤していただく必要があるということを理解いただいたうえで、聞いていただきたい。

簡単に言えば、4つのステップでPDCAを回していく。ステップ1は、今の働き方を確認する。とにかく客観的に、定量的に整理する。そこから見えてくる課題をステップ2で整理していく。例えば1週間40時間のうち20時間を会議に使っていたとする。会議時間を減らし、本来業務に時間を使うための会議の運営方法や、書類の必要性等の課題を抽出する。ステップ3は、働き方の見直しのミーティング。職員一人ひとりの働き方に関する課題に向き合っていく。同時に、チーム全体の働き方を見直していく。会議に当たってはアジェンダを組み、横道に逸れないようにファシリテーターが気を付ける等である。ステップ4で、実際に行動に移す。何を、誰が、どうやって、いつまでにやるか決めたことを日々の業務の中で実践する。その成果はどうだったのかについて、ステップ1に戻って確認し、また課題を抽出する。大変地道な積み重ねのなかでしか、働き方の見直しはうまくいかない。

## 朝メール・夜メールの効果

ステップ1における仕事の確認の仕方として、弊社では朝メール・夜メールを採用している。

朝、出社した段階で、今日どんな仕事に何時間かけてやるかを決める。できれば15分単位が望ましいが、最初は難しいので30分単位でも良い。仕事の優先順位の高低を見積もって1日の予定を立てる。難易度が高ければ最初は残業を見込んで良いが、できる限り定時で組み立てる。

その内容をメールで自分のチームに送り共有する。そうすると、この仕事は今日やらなくてもいいのではないか、午後の仕事をもっと早くやらないと、部長がチェックする時間がない、そんな気

付きが他のメンバーの指摘から生まれる。

そして、夜メールで1日を振り返る。そうそう朝立てた予定どおりに行く日はないが、それで良い。ずれたのがいけないのではなく、ずれた原因を解決しないのが問題なのである。

### トランプ残業申請

次に具体的な話をしたい。トランプ残業である。楽しみながら残業を整理する手法である。

今月、わが部署は月間 20 時間の残業を目標に決めたとする。管理職がトランプを各チームメンバーに 20 枚ずつ配る。例えば、今日は2時間残業しないと仕事が終わらない場合は、トランプを2枚持って管理職のところに行く。そうすると、管理職は残業する理由を必ず聞く。その結果、1時間でやりなさいとトランプを1枚突き返す、というようなやり取りをしていただく。無闇に残業しないために、必ず申請という手順を踏む。もちろんチームメンバーは、なるべくカードを出さないように仕事をするわけである。

### 会議 1/8・会議の工夫

会議に苦しんでいる企業が多いので、会議の方法を紹介する。会議 1/8 というのは会議が多くて苦しんでいた企業が始めたものである。

まず初めに、会議に招集するメンバーを半分にする。会議中、一言もしゃべらず話を聞きに来ただけの人は後で議事録を見ればいい。そのため、会議に絶対必要な人だけ出席し、終わったら議事録をメールで配信することで、余分な人の参加を減らす。次に、所要時間と開催頻度を半分にする。毎週1時間行われている会議があったとして本当に必要な頻度なのか見直す。頻度が減らせなければ、開催時間を半分にする。

$1/2 \times 1/2 \times 1/2$  で会議 1/8。会議はコストであるから、それを 1/8 にする。

ほかにもある。立ったまま会議するスタンディングミーティング。一番効果があったのが経営会議だったそうである。毎月6時間やっていた経営会議は、今は3時間。皆さん立っていたくないので、余分な話をしないですぐに終わらせる。

### 「働き方の見直し」取り組み事例

頑張るタイムという時間帯を設定する。例えば頑張るタイムを午後1時から3時と決め、その間はトイレに行ってはいけないし、電話に出てもいけない。2時間とにかく集中して、処理すべき仕事をやる。かかってくる電話は電話当番が取る。

また、多能工化でお互いにフォローし合い属人化させない。あるメーカーの製造ラインには、経理や総務の方が入る。その逆もあるが、忙しい時期、忙しい部署に人を集めることができる。

制度があっても使えることが大事で、逆に言えば、制度がなくても法定の有給休暇、短時間勤務等を従業員が適切に選択できる環境であれば、快適にワーク・ライフバランスが図れる。

皆さんの職場の従業員が何を求めている、従業員にとってどんな制度がいいのか、どんな働き方が理想的なのか。組織の中で労使共に議論し、実践していくことが必要ではないかと考えている。

ワーク・ライフバランスを実現すると解決できることがたくさんある。ぜひワーク・ライフバランスを確立していただきたい。あくまでもWIN-WIN、組織もWIN、従業員もWIN、個人もWIN、そんな関係を目指していただきたい。

### ワークとライフの相乗効果

相乗効果、シナジーとか調和と申しあげたが、企業と従業員どちらのためでもない、誰のためではない、皆のため、お互いのためにやるのがワーク・ライフバランスである。

ライフを充実させ、人脈、アイディア、スキルについて、ぜひ自己研鑽していただき、企業にとってもメリットのある、質の高い働き方、生産性の高い働き方を生む、そんなワーク・ライフバランスを皆さまの職場で実現していただければと思う。(了)

## 「低炭素社会実行計画策定の経緯と今後について」

3月21日、「第18回環境問題に関する講演会」を開催しました。

一般社団法人日本経済団体連合会 環境本部長 岩間芳仁氏から、「低炭素社会実行計画策定の経緯と今後について」というテーマでご講演いただきました。その要旨は、以下のとおりです。



▲一般社団法人日本経済団体連合会 環境本部長  
岩間 芳仁 氏

### 経団連の温暖化対策の歩み ～環境自主行動計画・低炭素社会実行計画の推進～

経団連の温暖化対策の歩みは、1991年の地球環境憲章を嚆矢（こうし）とする。1997年12月のCOP3（国連気候変動枠組条約第3回締約国会議）に先立ち、1996年から1年かけて準備し、1997年6月より自主行動計画を推進してきた。京都議定書という温暖化を巡る国際枠組の基本的な議定書が合意される半年前である。京都議定書が採択される前に、具体的なアクションを起こしたことが国際的に評価されている。その後、毎年フォローアップを行うプロセスにおいて、外部有識者より構成される第三者評価委員会の評価も仰いでいる。

自主行動計画は今年度（2012年度）で終了するが、来年度（2013年度）からどのように温暖化対策に取り組んでいくか、関係業界の方々と相談した結果、低炭素社会実行計画をスタートさせようということで2009年12月に基本方針を発表した。その後、経団連を中心に、各業界の方々と様々な議論を踏まえ準備を進め、本年1月に取りまとめ、公表している。現時点では全銀協も入れて38業種に取りまとめでいただいている。

### 現行の経団連環境自主行動計画（温暖化対策編）の概要

自主行動計画には、61業種・企業に参加いただいております。コアとなる産業部門とエネルギー転換

部門について統一目標を設けて推進してきた。目標は2008～2012年度の平均における産業・エネルギー転換部門からのCO2排出量を90年度比±ゼロに抑制するというものである。京都議定書における日本全体の削減目標がマイナス6%であることから、それより低いではないかとの指摘もあるが、自主行動計画を始めたのは97年6月、京都議定書が採択される6カ月前であったことに留意する必要がある。その時の米国政府や日本政府の主張は、「先進国は90年度比±0%という2010年度目標を掲げるべきではないか」というものであった。こうした時代背景のもとで、経団連の統一目標も決まっていたと伺っている。また、経団連で自主行動計画策定に向けた準備を進める過程で、産業・エネルギー転換関連の主要業界による粗々の試算の結果、2010年度の排出量は90年度比プラスになると見込まれていた。さりとて、プラスの目標を立てるのはまずいであろうということで、90年度と同等ないしは削減する目標を掲げるようになったわけである。

### 政府の温暖化政策における経団連環境自主行動計画（温暖化対策編）の位置付け

自主行動計画は政府の温暖化対策にも重要な柱として位置付けられている。例えば、日本が京都議定書を批准する前の2002年、政府は地球温暖化対策推進大綱を決定し、そのなかでも経団連が環境自主行動計画を策定して取組みを行っていることを認識し、環境と経済の両立を目指す本大綱の中核をなすものと位置付けられている。また、京都議定書を日本が批准した後、政府が閣議決定した京都議定書目標達成計画においても、自主行動計画は産業界における対策の中心的役割を果たしているとして、位置付けられている。2013年度からスタートさせる低炭素社会実行計画についても、政府の温暖化政策に位置付けるよう、関係方面に働きかけを行っている。こうした取組みの結果、政府の地球温暖化対策推進本部が去る3月15日に決定した「当面の地球温暖化対策の推進に関する方針」においても低炭素社会実行計画が明確に位置付けられた。

### 気候変動枠組条約（UNFCCC）の概要

国際的な動向について説明する。温暖化交渉の

基本にあるのが気候変動枠組条約であり、1992年のリオサミット時に合意されている。ここでのポイントは、「共通だが差異ある責任にもとづく気候系の保護」。先進国と途上国とでは歴史的責任に鑑み、求められる取組みが異なるということである。しかも、先進国と途上国の棲み分けは、1992年のリオサミットの時に途上国だった国はその後何があろうと今でも途上国で、先進国はずっと先進国という固定化された構造になっている。

### 京都議定書（1997年12月採択）の概要

こういった枠組みのもと、97年に京都議定書が採択され、日本は6%、米国は7%、EUは8%と、それぞれ削減目標が決まった。しかし、目標を達成するためにかかる限界削減費用という観点からは、日本が圧倒的に高い。日本は目標を達成するために、これだけの負担を強いられたということである。

### 京都議定書下の排出量シェアの状況

1997年に採択された京都議定書の第一約束期間（2008～2012年）に参加する国が世界のCO<sub>2</sub>排出量に占めるカバー率は25.4%に過ぎない。世界の排出量の半分を占める中国、インド、米国等の取組みなしに、実効あるかたちで地球規模のCO<sub>2</sub>排出削減はできない。つまり、1997年に決めた京都議定書のような仕組みでは温暖化対策は意味をなさないということになる。

### 国連気候変動交渉のスケジュール

エポックメイキングになったのは、2009年12月にデンマークのコペンハーゲンで行われたCOP15において合意された「コペンハーゲン合意」であり、いわゆるpledge and reviewといわれる仕組みである。京都議定書のように、一部の先進国のみが強制的な目標を持つのではなく、先進国・途上国とも目標を持って取り組む。その目標は国連に登録する。世界の排出量の8割以上をカバーする国が、コペンハーゲン合意にもとづき、自らの目標を国連に提出している。経団連は、世界の排出量の25%しかカバーしない京都議定書ではなく、8割以上がカバーされるコペンハーゲン合意を活用していくべきではないかと主張してきた。なお、毎年11月から12月を目途に開催さ

れるCOPでは、2020年以降の将来枠組みについても議論が行われ、すべての国に適用される枠組みを目指すことが合意されている。

現行の気候変動枠組条約の下では、先進国と途上国が明確に区分されている。京都議定書は先進国の一部しか義務を負わない仕組みであるが、そこを何とか変えたいという努力が、こういうかたちで実を結びつつある。

### 日本の中期目標について

2020年の中期目標については、各国がコペンハーゲン合意にもとづいて国連に登録しているが、日本の目標は突出して高いのが現状である。2009年、鳩山内閣は「90年比で25%削減する」と宣言して登録したわけであるが、これは非常に問題であると思っている。

以下はその時の経緯である。政権交代直前の自民政権の時は、2005年比15%という数字を出していたが、その後、鳩山内閣になって、90年比25%に置き換えたわけである。ところが、2011年の3.11の結果、エネルギー政策の抜本見直しという話になり、昨年1年かけて大騒ぎして、民主党政権末期に「革新的エネルギー・環境戦略」がまとまった。

この戦略では、2020年のCO<sub>2</sub>排出量が90年比5～9%削減程度になると見込まれている。ただし、これは慎重ケースである。成長戦略を推進する成長ケースでは2～5%を削減する計算になるので、当然25%目標は成り立たないことになる。

新政権の下、日本経済再生本部が設立され、総理指示が出された。温暖化対策に関しては、環境大臣と関係大臣が協力して、11月までに25%削減目標をゼロベースで見直すとともに、技術で世界に貢献していく、攻めの地球温暖化外交戦略を組み立てることになっている。経団連も粘り強く政府・与党等関係方面に説明し、提言してきたことが、このようなかたちになって表れたと考えているが、これは方針であり、産業界の意見が十分反映されるような温暖化政策になるか否かは、これからの取組みにかかっている。

### 当面の地球温暖化対策に関する方針（2013年3月15日温対本部決定）のポイント

3月15日、政府の地球温暖化対策推進本部は

温暖化対策に関する方針を決めた。第一に、2013年度以降の温暖化対策の基本的方針として、25%削減目標をゼロベースで見直す。第二に、新たな削減目標及び対策・施策の検討方針として、「エネルギー政策の検討状況を考慮しつつ、経済活性化に資するものを目指す」とともに、「低炭素社会実行計画に基づく事業者による自主的な取組に対する評価・検証」という文言が盛り込まれたことで、低炭素社会実行計画が政府方針の中に明確に位置付けられた。それをフォローアップしながら、省エネ対策を進めていくという方向が示されている。第三に、新たな地球温暖化対策計画の策定までの間の取組方針。これは、外に対するメッセージであり、京都議定書の目標達成計画と同等以上の取組みを推進する旨宣言している。

### 低炭素社会実行計画：基本的考え

こうした取組みを実施するうえで非常に重要なことは、現場を知っている企業、産業界の立場からきちんと情報を発信し、意見を伝えていくことである。その意見に説得力を持たせるためには自ら最大限取り組んでいかなければならない、ということで、低炭素社会実行計画をスタートさせている。しかしながら、これまでの取組みの結果、産業部門の削減余地は極めて小さいのが現状である。他方、CO<sub>2</sub>排出量が増加傾向にある家庭等、民生部門の取組みが極めて重要になっている。さらに、新興国を中心に世界のCO<sub>2</sub>排出量が増加しているなか、新興国・途上国の取組みを支援することも重要になってくる。

温暖化対策は何十年とかかる息の長い取組みになるので、ブレークスルーとなる革新的技術開発を加速することが不可欠である。産業界の視点からは、家庭・業務等民生部門におけるCO<sub>2</sub>排出削減への寄与、途上国の取組みへの貢献、技術開発への貢献といった取組みは、すべて経済成長にプラスになる。ウィン・ウィンの関係を構築することになるため、積極的に取り組んでいきたい。こういった問題意識を反映させたのが、低炭素社会実行計画である。

具体的には4つの柱によって構成されている。第一に生産プロセスにおける削減、第二に消費者等と連携の強化。これは、省エネ製品やサービスの開発実用化・普及を目指し、ライフサイクルで

の低炭素社会に貢献しようという狙いである。第三に意欲ある途上国への支援、そして第四に革新的技術。これら四本柱に沿って具体的な取組を進めていくことが、低炭素社会実行計画の戦略である。全銀協をはじめ、金融界の皆さまにも経団連の趣旨に賛同していただいて、参加いただけることは大変うれしく思っている。今後も協力しながら前に進めていきたい。そういうことが日本の政策を正しいものにしていく、あるいは国際的な取組みを適正なものにして、真に実行ある温暖化対策を効率的に進める意味でも非常に重要である。そのための土台として、低炭素社会実行計画が大事だと思っている。

### 経団連低炭素社会実行計画のPDCAサイクル

自主行動計画では、PDCAサイクルを回すことによってレベルアップを図ってきたが、その取組みは国際的にも評価されており、今後ともPDCAサイクルを着実に回していきたい。特に取組状況の透明性を高めるため、ホームページなどを使った情報開示を充実していきたいと考えている。

### グリーン・イノベーションの実現へ

私は以前、ニュービジネス、ベンチャー等を担当していたことがあるが、新しいビジネスを成功させるにはかなり厳しいものがある。アメリカでよく言われているが、デビルリバー（魔の川）があり、デスバレー（死の谷）を乗り越えて、新しいビジネスの種ができて、ダーウィンシー（ダーウィンの海）がある。サメがいっぱいいるということだそうだが、事業化というのはなかなか難しい。グリーンのニュービジネス、あるいはグリーンのイノベーションを結実させるには相当難関がある。規制をすればグリーン・イノベーションが進むという議論があまりにも多いが、グリーン・イノベーションの実現は、官民が連携して国際的な協力をしっかり進めていく仕組みなくしてはできない。こういった取組みに説得力を持たせるためにも、核になるのは低炭素社会実行計画と認識している。今後も低炭素社会実行計画を中心に、日本の国益と地球益、あるいは将来の子孫への利益がベストミックスできるよう、しっかり取り組んでいきたい。（了）

## 第 18 回「赤道(エクエーター)原則Ⅲ発行で求められるもの」

### 赤道(エクエーター)原則とは

大規模インフラや産業活動に伴うプロジェクトは人々の暮らしや環境に対して負の影響を持つことがあります。そこに融資したり、助言を行う金融機関は、社会からの責任期待に忉ることなく、適切な環境マネジメントの実践を反映するかたちで当該プロジェクトが進められるように、満たすべき条件を定めた。それが、「赤道(エクエーター)原則」で現在、世界で 79 の金融機関(日本からは 3 機関)によって自主的に採択されている。

2003 年に原則が策定されたが、社会的課題の認識の拡がりに呼応して 2006 年には、最初の改定が行われた。さらに 2011 年 7 月から、2 度目となる改定作業が開始され、今年 5 月に第 3 版となる赤道(エクエーター)原則Ⅲが発表されたのである。

### 対象範囲、条件、情報開示の拡充

今回の改定で注目すべきは、原則の定める条件を適用する対象がプロジェクト融資や助言に留まらず、プロジェクトに関連する一定規模以上のコーポレート融資やつなぎ融資にも拡大されたことだ。

これまで、「赤道(エクエーター)原則はプロジェクト融資業務を柱とする大手金融機関のためのもの」という通念があり、とりわけ担保金融が中心のわが国では認知度が低かった。しかし今後は、日本国内でもメガソーラー発電所新設などに採択金融機関が実行する融資で、原則を適用しなければならないケースも出てくるだろう。「赤道原則を遵守しようとし、あるいは遵守することのできない借入人のプロジェクトには融資を行わない」と謳われているから、採択金融機関には慎重な審査や借入人への事前調整が新たに発生することになるだろう。

第二は、条件の拡充である。注目すべき点は「人権」と「気候変動」に関する部分だ。「人権」に関しては、従来、環境・社会アセスメントにおける「社会側面」のひとつの要素だったのが特出しされ、人

権デューディリジェンスの概念が明記された。「気候変動」については、プロジェクトの設計、建設、操業段階での温室効果ガス排出を削減するために、技術とコストの側面から複数の選択肢を評価する代替案分析を行うことが条件となった。

第三は、情報開示に関する一層の要請である。適用したプロジェクトの数などは、採択金融機関の側の情報開示で、従来から条件とされてきたが、今回、借入人側の合意を前提としつつもプロジェクトの名称も開示対象と定められた。また、今回、新たに借入人の側でも、環境・社会アセスメントの概要や一定規模以上のプロジェクトの場合、操業によって年間に排出される温室効果ガスの量を開示することも求められるようになった。

### 今回の改定のインパクト

新しい原則は、この 6 月 4 日に有効となったが、移行期間が設けられ、採択金融機関にとって、すべての新しい融資案件に適用が求められるのは 2014 年 1 月 1 日とされている。しかし、多くの金融機関では、借入人となりうる顧客企業に、今回の改定の趣旨を理解してもらおう折衝をすぐにも始めなければならなくなるだろう。また、NGO などから原則を本当に遵守しているか否かの監視の目も一層、厳しくなるだろう。ただ、原則署名がグローバルな金融機関としての操業許可証のようになってきていることから、署名を取り下げる経営判断も容易ではない。世界の金融界は、環境・社会リスクにさらに敏感にならざるを得ない、そうした時代に突入したといえるだろう。

#### ◆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 理事 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。

## 「ふくおかフィナンシャルグループにおける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、ふくおかフィナンシャルグループクオリティ統括部主任調査役の井崎一さんから同グループのCSRの取組みについてお話を伺いました。

### 「ふくおかフィナンシャルグループ(福岡銀行・熊本銀行・親和銀行)におけるCSR活動の考え方について教えてください。」

ふくおかフィナンシャルグループでは、グループ経営理念の実践とも言うべき事業活動そのものが「CSR」と考えています。

CSR経営を実践するため、当社では、地域金融機関に期待される地域社会の信用を維持し、金融の円滑を図ることを通じて、地域経済の健全な発展に貢献する「社会の公器」としての社会的責任を果たしていきたいと考えます。また、同時に地域金融グループとしての役割・特性を活かして持続可能な社会を実現するための活動を積極的に展開しています。

当社は、ステークホルダーの皆さまが抱く様々な期待に対し、誠実かつ真摯に向き合うとともに、事業活動を通して価値創造を提供することで、持続可能な成長を実現し、もってステークホルダーの皆さまとの相乗的な発展関係を築いていくことが重要であると考えます。

当社のCSRの具体的な考え方は、次の「2つのアプローチ」で構成されています。

#### 1. CSRを捉える3つの活動領域

##### 【銀行業務プロセスにおけるCSR】

コーポレートガバナンス、法令遵守、各種リスク管理、情報開示といった企業経営の根幹となる態勢構築・整備をはじめ、従業員の雇用や自らの環境負荷軽減活動等といった、銀行業務の全プロセスに係る取組み

##### 【銀行の商品・サービスによるCSR】

銀行の持つ金融機能を活用して、社会的に意義ある商品・サービスを開発・提供する取組み／金融ビジネス

##### 【本業以外の社会貢献によるCSR】

本業とは直接的な関係は薄いですが、経営資源を活

用して、社会的課題に関与する取組み(ボランティア、芸術文化活動等含む)

#### 2. CSRにおいてフォーカスする3つの活動層

##### 【活動層Ⅰ 環境共生活動】

地球に負の影響を及ぼす環境問題は、当社が共生を図っていく「地域」ととっても看過できない重要課題です。当社は、自らの環境負荷の抑制・軽減に努めるとともに、「金融」が持つ役割・機能を介して、環境保全に資する商品・サービスを積極的にステークホルダーの皆さまへ提供します。

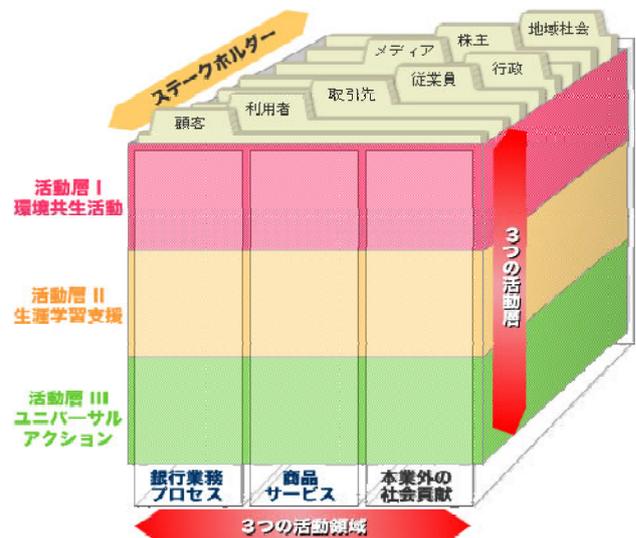
##### 【活動層Ⅱ 生涯学習支援】

次世代を担う子供の豊かな感受性、人間性の形成はもちろんのこと、すべての人々のライフサイクルに応じた様々なシーンで、金融知識の普及を通じた生涯学習を支援していきます。また、企業市民としての「法人」を対象とした各種啓蒙活動にも取り組みます。

##### 【活動層Ⅲ ユニバーサルアクション】

店舗チャンネルなどのハード面や、商品・サービスなどのソフト面、従業員一人ひとりの対応といったヒューマン面において、高齢者、障がい者、子供、女性などに特定しない「みんなに優しい」をキーワードにした、デザイン、機能、サービスを充実させるアクションを展開します。

#### 3つの活動領域と3つの活動層の組み合わせ(CSR CUBE)



## 一具体的な取組みについて教えてください。

当社では、前項で説明した CSR 活動方針（考え方＝CSR CUBE 参照）にもとづき「環境共生活動」・「生涯学習支援」・「ユニバーサルアクション」の3つの活動層を重点分野として設定したうえで、「銀行業務プロセス」・「商品・サービス」・「本業外の社会貢献」の3つの活動領域でそれぞれバランスをとりながら様々な活動にチャレンジしています。

### 1. 「環境共生活動」における活動事例

#### (1) 環境格付融資 FFG 「エコ・ローン」の取扱い

環境経営を行う企業を FFG 独自の目線で評点化し、得点に応じて金利優遇を行う環境格付融資 FFG 「エコ・ローン」の取扱いを行っています。「玄海灘や有明海など九州の自然」や「地産地消」を意識した企業の環境保全の努力を評価項目に取り入れるなど、オリジナリティのある地元密着型の商品です。

また、地球温暖化対策に配慮した設備投資を行う企業の借入利率を一定の条件で国（環境省）が助成する「環境省利子補給制度」の取扱いもすすめています。この制度は FFG 「エコ・ローン」による借入利息に対して助成が適用されるものです。

#### (2) エコ活動を推進

①平成 23 年夏から、FFG 独自の節電プログラム「プロジェクト e+」を展開しています。室内空調の適切な温度設定や自動販売機の夜間消灯、離席時のパソコン電源オフの励行、各部店単位でのエネルギー使用量の管理など、身近な取組みから実践し、電力使用量の削減に努めています。結果、平成 24 年度実績として、平成 22 年度比▲17%程度の削減に繋がりました。

②本社ビルにおいて「エコキャップ回収運動」を展開し、ペットボトルのキャップを回収し再資源化を促進するとともに、ゴミの焼却処分にかかる CO2 発生の抑制に貢献しています。またキャップの再資源化による収益は、ワクチン寄贈団体を通じて開発途上国の子供た

ちのもとに届けられています。

- ③日頃いかに照明を使用しているかを実感することを目的に「ライトダウンイベント」を実施し、七夕や冬至など特定の日にオフィス施設の照明を一斉に消して日常生活の中の温暖化対策の実践を呼びかけています。
- ④LED 照明の導入や太陽光発電設備の設置、敷地内（屋上）緑化のほか、営業車輛のハイブリッドカーへの移行など、エコオフィス化を進めています。



### 2. 「生涯学習支援」における活動事例

#### (1) 金融教育支援活動

##### ①「銀行の職場探検」プログラムの展開

本プログラムは、銀行の職場見学・体験を通じて、「働く」ことの意味合いや、「金融の仕組み」・「銀行の役割」などを活かした現場で学ぶことを目的とするものです。

当社の営業拠点がある地域の小・中・高校生を対象に、従業員の「働く姿」や「銀行業務」を実際に見学するなどして、「金融・銀行」の社会的な役割などを身近に楽しく学ぶ機会を提供しています。



##### ②ジョブシャドウの実施

ジョブシャドウは、「公益社団法人ジュニア・アチーブメント日本」とタイアップした高校生の職場体験プログラムで、社員 1 名に対し高校生 1 名が常時同行（シャドウイング）し、本社・本店ビル内で執務する社員の「働く姿」

を目の当たりにすることで、「働くこと」の意味や「将来設計」について考える機会を提供するものです。

平成24年度は当社グループ3行で約100名の高校生が参加しました。顔合わせの際にはやや緊張した様子が見られましたが、シャドウタイム（担当社員に付き添って執務の様子を観察）や社員との昼食時間を共に過ごすなかで徐々に表情も和らぎ、午後のグループディスカッションでは活発な意見交換が行われました。



### ③経済教育プログラム「スチューデントカンパニー・プログラム」の実施

ジュニア・アチーブメント日本の協力のもと、経済教育プログラム「スチューデントカンパニー・プログラム（以下SCP）」を実施しています。これは、生徒が学校の中に資本金1万円で株式会社を設立し、商品の開発・生産・販売を行ってその経営成果を16週間後の株主総会で発表する実技体験型の経済教育プログラムです。実際の会社の運営方法に準じて活動を行うため、会社の仕組みや経済の働きを学ぶことができます。

当社では、「生涯学習支援」の一環としてSCPに参加し、当社グループの職員を指導役（社外取締役）として派遣しています。社外取締役はそれぞれの専門的知識を活かしながら、生徒が担当する各部門の仕事の進み具合等を確認し、毎回の活動終了後に開催される取締役会で、意見・アドバイスを行っています。



発行した株券



### ④家族参観日の開催

従業員の家族が職場を訪問し、働く従業員の姿を見学したり、様々な職場体験を行う「家族参観日」をグループ全社で開催しています。平成24年度は約2,400名の家族が参加しました。当日は、従業員が実際に働く職場の見学や名刺交換体験などの他、当社の概要や銀行の役割、職場の様子等を収録したDVDの視聴や模擬紙幣を使った札勘（紙幣勘定）、1億円の重さ体験、子供用ユニフォーム試着など、様々な角度から家族の「働く姿」を体感できるイベントを実施しました。

開催後のアンケートでは、多数の参加家族から、子供にとって「働くことの意義」や「会社や職場に対する理解」が深まったとの声が聞かれ、従業員からも、「仕事や会社に対する誇りや働き甲斐を再確認することが出来た」と好評でした。

今後も、従業員と家族のコミュニケーションを促進し、仕事と家庭の調和（＝ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組んでいきます。



札勘に挑戦



初めての名刺交換



デスクでお仕事体験



1億円の重さを体験（模擬紙幣）

### (2) 金融知識をサポートするセミナーや法人向け啓発活動を実施

お客さまが金融についての正しい知識を身につけて合理的な判断をしていただけるよう、豊富なセミナーを開催しています。投資信託の運用報告会をはじめ、年金・保険・住宅など、さまざまなテーマについて外部講師によるセミナーを開催しています。また、「法人」を対象とした啓発活動にも積極的に取り組ん

でいます。

### (3) 文化・芸術支援活動

1人でも多くの方に文化や芸術に触れていただく機会を提供させて頂くために、様々な活動やイベントをご提供しています。

#### ①音楽ホールを体感しよう

多くの方々にFFGホール（福岡銀行本店地下ホール）を体感してもらうことを目的に「音楽ホールを体感しよう」を開催しました。応募の中から選ばれた70組822名の一般の方が、ピアノ、弦楽器、管楽器による演奏を披露しました。出演した方々からは「こんなに響きのよいホールで演奏できて大変嬉しいです」とのお声を多数いただきました。



#### ②「招福寄席」へお客さまをご招待

お客さまへ感謝の気持ちを込めて、日本の伝統芸能に親んでいただくイベント「博多・天神落語まつり～招福寄席」に、毎年約700名のお客さまをご招待しています。会場では、人気落語家の噺に大きな笑いが起こり、多くのお客さまにお楽しみいただきました。



### (4) スポーツ振興支援活動

スポーツを通して、子供たちの健やかな成長をサポートする「子供スポーツフェスタ」を開催しました。子供たちの一生懸命な姿や大人顔負けのプレーの数々に、観戦するギャラリーから大きな声援がおくられました。



### 3. 「ユニバーサルアクション」における活動事例

#### (1) ユニバーサルアクション・プログラムを展開

ユニバーサルアクションの一環として、その基本コンセプトである「みんなに優しい」を実践することを目的に「ユニバーサルアクション・プログラム」をグループ3行で共同展開しています。本プログラムでは、グループ銀行の各営業拠点毎に取組む「ひとり1アクション」運動と、全役職員が「みんなに優しいスキル・資格」をひとり1つ以上取得して、サービス品質の向上に繋げる「ひとり1スキル」取得運動を主な活動としています。

#### ※ユニバーサルアクションの基本コンセプト

高齢者、女性、子供、障がい者の方々はもちろんのこと、地域社会、地球環境を含めた「みんなに優しい」行動を実践すること

#### ①「ひとり1アクション」運動

役職員一人ひとりが、「地域や社会のために何かできることはないか」と自らの発意をもって考え取り組んでいます。「地域行事への参加」「環境美化活動」「エコキャップ回収運動」等の地道な活動に加え、「打ち水イベント」「子供たちのロビー絵画展」等の独自性溢れる活動まで、地域密着・地域共生をテーマに様々なアクションを実践しています。





## ② 「ひとり1スキル」運動

「みんなに優しい」の視点で独自に選定した「ユニバーサルスキル」を全役職員がひとり1つ以上取得し、お客さまへのおもてなしやサービス品質向上に繋げる取組みを行っています。平成25年3月末において、グループ3行で約5,300名がユニバーサルスキルを取得しています。

### ※ユニバーサルスキル一覧

- ・認知症サポーター
- ・普通救命講習
- ・サービス介助士2級
- ・サービス接遇検定
- ・手話技能検定7級
- ・ECO検定
- ・北九州環境首都検定
- ・九州観光マスター
- ・熊本観光文化検定
- ・長崎歴史文化検定

## (2) 振り込め詐欺から身を守るセミナーの全店開催

高齢者を対象とした「振り込め詐欺から身を守るセミナー」をグループ3行の全店で開催しています。本セミナーは、行員が実際に役者となって寸劇を行い、具体的な手口等を学んでもらう機会を提供するものです。参加した方々からは「行員の皆さんの演技がすばらしくとてもよく理解できました」「大変分かり易く楽しく学ぶことができました」など感謝の言葉を多数いただいています。



## (3) 被災地復興ボランティア活動への支援

「復興に役立ちたい」という従業員の声に応え、被災地でのボランティア活動をバックアップしています。九州北部豪雨災害ボランティアには延べ700名以上が参加したほか、各営業店でも独自の活動を行いました。また、平成23年6月から

は毎月約25名のボランティア隊を東日本大震災の被災地へ派遣しており、現在までに延べ600名以上が参加しています。



## (4) 障がいをお持ちのお客さま等に配慮した取組み

当社では、「障がいをお持ちのお客さま」や「ご高齢のお客さま」に配慮した、誰もがもっと利用しやすい銀行を目指して、応対力の向上やサービス体制の充実など、様々な取組みを実践しています。

具体的には「視覚障がい者対応ATM」の設置や店舗のバリアフリー化を進めると共に、「車椅子」「助聴器」「コミュニケーションボード」など各種ユニバーサルツールを全店に配置しています。また、サービス介助士2級資格を保有している全営業店のお客さま責任者を中心に、行員向け研修会を実施し、適切なお客さま応対やおもてなしの心の醸成に努めています。



### 一今後の取組みについて教えてください。

当社では、今後もステークホルダーの皆さまとの積極的な関係づくりに努めていくとともに、地域社会の持続的な発展を目指し、企業の社会的責任を果たしていきたいと思っております。CSR活動の重点分野として掲げる「環境共生活動」「生涯学習支援」「ユニバーサルアクション」の3つの活動層については、これまで実践してきた活動を更に深化させるとともに、地域に貢献する新たな取組みについても積極的に挑戦していきます。当社のブランドスローガンである「あなたのいちばんに。」を役職員一丸となって実践し、地域とともに発展する銀行、地域の皆さまに選んでいただける銀行を目指していきたいと思っております。

# 全銀協におけるCSR活動

## 1. 金融経済教育活動

### (1) 「全国銀行金融教育活動 MAP」を更新

4月、全銀協 HP「全国銀行金融教育活動 MAP」を更新しました。この MAP は、全国の銀行の金融教育活動について、銀行別・本店所在地域別・取組み内容別に一覧で見ることができるものです。取組み内容は、講師派遣、銀行見学、教員支援、学校連携、就業体験、教材提供、イベント、その他の 8 つに分類しています。

(<http://www.zenginkyo.or.jp/education/map/>)



### (2)平成 25 年度「金融経済教育研究指定校」を決定

平成 22 年度から、金融経済教育活動の一環として、「金融経済教育研究指定校制度」を実施しています。この制度は、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の助成を通じて、より実践的な授業支援を行うものです（全銀協の金融経済教育サイト「ぎんこう寺子屋」(<http://www.zenginkyo.or.jp/education/>)に掲載)。平成 25 年度に連携する教育委員会と研究指定校は、下表のとおりです。

#### 【平成 25 年度 研究指定校】

	教育委員会	平成 25 年度 研究指定校
1	千葉県教育委員会	◆千葉県立安房高等学校 ◆千葉県立佐倉東高等学校
2	名古屋市教育委員会	◆名古屋市立名古屋商業高等学校 ◆名古屋市立城山中学校

## 2. 金融犯罪への取組み

### ○ 警察庁から振り込め詐欺対策室長感謝状を受領

4月 11 日、全銀協は、振り込め詐欺などの被害防止に向けた取組みに対して、警察庁の振り込め詐欺対策室長（同庁次長）から、感謝状を受領しました。

これは、会員銀行の協力のもと、全銀協の銀行店頭におけるお客さまへの声掛けによる被害の水際阻止に向けた取組み等を推進したほか、振り込め詐欺被害などの防止啓発を目的としたイベントやテレビ CM の放送を実施したこと等の取組みが評価されたものです。



**【発行】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。