

— 目次 —

ヘッドラインニュース	1
女性の活躍推進に関する講演会記録	2
「経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント」	
コラム 銀行業におけるCSRを考える	5
第23回「気候変動による影響とシステミック・リスク」 日本総合研究所 理事 創発戦略センター/ESGリサーチセンター 足達 英一郎 氏	
銀行インタビュー	6
「北都銀行における女性活躍推進について」	
全銀協におけるCSR活動	10
アンケート結果	12
障がい者対応等に向けた取組みに関するアンケート結果	

***** ヘッドラインニュース *****

**国連の気候変動枠組み条約締結国会議(COP20)
京都議定書第10回締約国会合(CMP10)閉幕**

2014年12月14日、ペルーの首都リマで開催されたCOP20・COP/MOP10（国連気候変動枠組条約締約国会議第20回会合・京都議定書締約国会議第10回会合）が閉幕しました。

本会合での主な採択・決定事項は以下のとおりです。

- ① 京都議定書に続く2020年以降の枠組みに向けた約束草案について、2015年のCOP21に先立ち（可能な国は2015年第1四半期までに）提出することや、同草案に関する事前情報等を定める「気候行動のためのリマ声明」（Lima Call for Climate Action）を採択。
- ② 上記声明の別添として「新たな枠組みの交渉テキスト案の要素」が取りまとめられ、今後これについてさらなる検討を行うことを決定。
- ③ 緑の気候基金への初期動員（102億米ドル）を歓迎するなどのCOP決定を採択。

今後は、2015年末のパリ気候変動会議（COP21）において、2020年以降の枠組みの世界的な合意を目指すこととなります。

厚生労働省「働く女性の処遇改善プラン」を公表

1月23日、厚生労働省は、女性が多様なニーズに応じた働き方でさまざまな分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に資する各種施策を「働く女性の処遇改善プラン」として、主に以下の内容を取りまとめ、公表しました。今後、本プランを着実に推進していくこととしています。

- ① 各地域において「パートタイム労働法」「労働契約法」などを集中的に周知する「均衡待遇実現キャンペーン」を推進
- ② アベノミクスによる経済の好循環を非正規雇用労働者の処遇改善につなげるため、働きに見合った処遇改善を推進する政策的支援を実施
- ③ 女性の離職によるブランクなどに対応するための公的職業訓練を充実させ、女性のライフステージに応じたスキルアップを支援
- ④ 男女雇用機会均等法の周知・徹底や期間雇用者の育児休業取得を促進するほか、人材が不足している分野の特性を踏まえた雇用管理の改善などを通して、いきいき働ける職場環境を実現
- ⑤ 「正社員実現加速プロジェクト」の推進

厚生労働省「認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)」を公表

1月27日、厚生労働省は2012年9月に策定した、「認知症施策推進5か年計画」（オレンジプラン）を改め、新たに「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～」(新オレンジプラン)を策定しました。

新オレンジプランの対象期間は2025（平成37）年までですが、施策ごとの具体的な数値目標については、2017（平成29）年度末等を当面の目標設定年度としており、各種目標数値の修正や、施策の新設が行われています。

例えば、認知症サポーターの人数（累計）については、近年の動向を踏まえ、2017（平成29）年度末600万人の目標を800万人に上方修正しています。また、認知症サポーター養成講座を修了した者が復習も兼ねて学習する取組みを2015年度には学習手法の見本について検討し、2016年度から推進することとしています。

経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント

2月10日、「女性の活躍推進に関する講演会」を開催しました。

NPO法人J-Win 理事長の内永ゆか子氏から、「経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント」というテーマで講演いただきました。その要旨は、以下のとおりです。



▲NPO法人J-Win 理事長 内永 ゆか子 氏

経営戦略としてのダイバーシティ

私は日本 IBM 在職中、私自身が日本 IBM で初めての女性役員になったということもあるが「ダイバーシティ」がいかにか企業のビジネス戦略と成長にとって必要なものかを、身をもって経験した。

本日は、経営戦略としてのダイバーシティについては、多くの方々にご理解いただきたいと思っている。

今回は「女性をいかに活用するか」、換言すると「ダイバーシティが会社の成長にどう役に立つか」という観点でお話したい。

ビジネスモデルの変化

「ムーアの法則」によれば、IT は 10 年間で 100 倍進歩すると言われている。このテクノロジーの進歩によって、世界が、物理的には当然変わらないが、論理的に極めて小さく、密接になり、時間や距離、国境の壁がなくなっている。こういう世界で、業界のトップを走るということは難しくなっている。今や、時間が緩やかだった時代と同じビジネスモデルを続けていてはダメである。スピードの激しい変化の中では、過去の成功体験や失敗体験から学ぶだけでは競争力を維持することが難しいということである。

特に私がいた IT の分野ではこれがまことに顕

著だった。大型システムが主流だったが、今では Google や Amazon 等の新たな形態の企業がトップを走っている。ビジネスモデルの変化は、テクノロジーの変化によって否応なく求められてきている。

こうした中で、世界中の企業が分かってきたことは、共通の価値観のある人達だけでビジネスモデルを考えるよりも、発想や価値観、バックグラウンドが違う、いわゆる「多様性」のある人たちが、一つの目標に向かってビジネスモデルを考えるほうが、良いモデルが考えられるということである。そういう観点から、社員の「多様性」を世界中の、特にグローバル企業は必死で進めている。

女性の活用の推進

日本は現政権の成長戦略等もあって、ここ数年まれに見るぐらい、女性の活躍推進や、多様な人材の活用という動きが、一つの大きなうねりとなってきている。にもかかわらず、OECD のジェンダーギャップ指数における日本のランキングは、2014 年には 104 位にまで落ち込んでいる。これは、相対的なランキングなので、他の国々のほうがもっと女性活用や多様性を必死になって進めているということである。しかし、急に「多様性」といってもなかなか難しい。

そのため、最も身近でそして能力も高い素晴らしいリソースである「女性」を活用が急務なのである。

IBM におけるダイバーシティの取組み

私は、日本 IBM をリタイアした後で本格的に企業におけるダイバーシティ推進支援の活動を始めたわけだが、きっかけは IBM におけるダイバーシティへの取組みという経験にある。IBM がダイバーシティを本格的にスタートしたのは 1993 年、IBM が長い歴史の中で初めて赤字になった年である。

この頃は、IT の急速な進歩に伴い世界が変わり、お客さまのニーズも変わっていった時期であるが、ついには赤字になった。その時に、ガースナーというトップを外部から招き入れ、彼が始めた戦略

の一つが、ダイバーシティだった。

世界中の IBM でダイバーシティを推進するために、共通のファクターとして「女性の活用」を戦略化した。これまでも、IBM は CSR 的な人事プログラムとして行ってきたが、ガースナーは企業戦略として実施した。

つまり、IBM は一部のマジョリティがトップを占めて経営判断してきたわけだが、世界中の 40 万人という社員を万遍なく活用するという方向に転換をしたわけである。この多様性とは、物事を一面からだけ見るのではなく、いろいろな角度から見ることによって別の価値を見出すことを指している。

Women's Council の立上げ

私は当時、ソフトウェア開発研究所のヘッドをしていたが、「Women's Council」の立上げを命じられ、日本 IBM の女性活用について進言をしてほしいと言われた。「Women's Council」において、入社して 5 年目までで辞めていった女性たちを追跡調査し、日本 IBM の女性活用に関する問題点を約 1 年半かけて分析した結果、問題点は三つに集約された。

私たちは当初、子育てや結婚、出産が理由で辞めていくのが一番多いのではないかと思っていたが、それは割と少なかった。一番多い辞職理由は女性が「自分の将来像が見えない」ということであり、それが 1 番目の問題だった。

オールド・ボーイズ・ネットワーク

2 番目は「オールド・ボーイズ・ネットワーク」である。すなわち、伝統があり長く成功している会社ほど、その会社を支えてきたマジョリティが作ってきた阿吽の呼吸、明文化されていない仕事やコミュニケーション、ネゴシエーションの仕方・様々なやり方が一種のビジネスルールとして出来上がっている。これについて、男性社員の場合、男の先輩がロールモデルになって教えてくれるわけである。これは日本だけではなく世界中にある。

しかし、女性の場合はなぜか教えてもらえない。会社の中で上に行けば行くほど、明文化されてい

ないビジネスルールが大事な約束事になってくるのだが、ここを女性は教えてもらえない。そのため、女性たちは自分の将来像を見失ってしまうのである。

つまり、これは「マジョリティとマイノリティの壁」ということだと思う。これは、必ずしも女性だけではなく、外国人が入社した場合も同じことが言えるだろう。外国人にとって、明文化されたルールであれば全く問題ない。だが、明文化されていないことを理解してもらうことはとても難しい。

こうした問題があることを理解したうえで、私たちが採った方策は「メンター」制度である。男性のエグゼクティブのメンターが女性たちの悩みを聞き、それに対してアドバイスをするというメンタリングを行なった。

それから、情報共有ということで、女性のネットワークをもっと強化することと、価値観の違いを理解するというも行った。価値観の違いを、お互いが「おかしい」と言うのではなく、それをリスペクトするところから始まらないと、やはりなかなか多様性というのは難しい。

テレワークの推進

それから 3 番目は、仕事と家庭や育児等とのバランス、「ワーク・ライフ・バランス」の問題である。これに関しては、私どもは 1999 年から育児や介護が必要な社員を対象にしたテレワークを始めて、2000 年には「e-ワーク制度」として適用範囲を拡大した。これをやるためには、徹底的な IT 化が必要で、あらゆる業務プロセスを IT 化し、承認は全部ウェブ上で行うこととした。

日本 IBM では、これはあまり抵抗なく普及したが、現在 J-Win の活動を通して日本のいろいろな企業と話をすると、テレワークがなかなか進まないという。テレワークは、外資系企業では当たり前に行っている所が多い。なぜ日本の企業ではあまり進んでいないのか調べてみると、スタンダードの業務プロセスが明確になっておらず、それが「見える化」されていないからということが分かった。

それから個人の業務責任範囲が明確になっていない。協議や検討が必要なときは、チームで対応すれば良いのだが、原則的には個人の責任範囲で行えば良いのである。これが外資系企業では徹底しているために、どこでも仕事ができる。

テレワークを普及させるためには、こうした業務プロセスの「見える化」、業務責任の明確化、そして業務の成果にもとづいた評価が大切になる。日本ではどうしても評価が「時間」単位になってしまう。日本のホワイトカラーの生産性の低さは有名である。こんなに優秀な人たちが集まっていて、何故こんなに生産性が低いのか。そこは徹底的に考えるべきである。

これらの問題は、たまたま「女性」という切り口で炙り出されたわけであるが、実はここにくらでも業務の効率性を上げるためのヒントとなる宝の山があると思っている。

トップによるコミットメントの重要性

以上のことを進めて行くためには、トップのコミットメントが重要である。ダイバーシティを経営目標として位置づけ、可視化して、数値目標を作って、PDCAを回すことが重要である。

それから、管理職の評価項目として、女性の活用や多様性の推進に関する項目を入れていただきたい。そして、役員や管理職の後継者プランに必ず女性を入れていただきたい。もちろん、能力もないのに管理職にするのではなく、後継者候補に対する教育とトレーニングを継続しなければならない。

女性たちへのメッセージ

最後に、女性たちへのメッセージだが、自分のキャリアに対して目標を明確に持つこと。もらったチャンスは自分のものにすること。貴女がやることは、そのもらったチャンスの結果を出すことである。

また、女性はネットワークを作るのが下手である。ネットワークを作ろうと思っても周囲にいない。だから、どうしても独りでやろうとしてしまう。そうではなくて、上に行けば行くほど人のネ

ットワークが大事なのだということを言いたい。

そして、一度自らキャリアアップへの覚悟を決めたら、途中で中途半端に尻込みをしないでほしい。「馬」に乗ったら下りないでほしい。下りないで乗り続けると、その先には素晴らしい花園が待っている、と伝えたい。

NPO 法人 J-Win の取組み

NPO 法人 J-Win は、2007 年に IBM を退職する時に、多くの顧客企業からの女性活用についてアドバイスが欲しいという要望にもとづき立ち上げた。この J-Win の活動は、女性のために行っているのではない。企業が自社のビジネスを発展させる経営戦略として、ダイバーシティを進めて行くためにどうすればいいかを支援する NPO 法人である。

私どもの支援方法は大きく分けて二つある。一つは企業から 2 年間女性をお預かりしてネットワーク活動を通じ、「企業の中でのキャリアアップとは」「キャリアアップに必要な心構えや覚悟」など、女性たち自身のキャリアに対する意識醸成を行う。もう一つは、企業に対して「どういう仕組みでやればいいのか」「課題は何か」などの企業の取組み方に対する支援。この二つを行っている。

繰り返しになるが、ダイバーシティというのは決して、「女性のため」であるとか「不十分な労働力をカバーする」ということだけではない。日本の企業が、これから変化の激しい世の中における競争力を強化するために必要なことだと私は思っている。(了)

第 23 回「気候変動による影響とシステミック・リスク」

はじめに

1月、中央環境審議会から「日本における気候変動による影響に関する評価報告書(案)」が公表された。将来、国内において気温の上昇、降水量の変化など様々な気候の変化、海面の上昇、海洋の酸性化などが生じる可能性があり、災害、食料、健康などの面で影響が生じることが予想される。今回の報告は、既存研究を手がかりに、その影響を重大性、緊急性、情報の確信度という3つの観点から評価した。

重大性が特に大きく、緊急性と確信度も高いとされた項目には、水稻、果樹、生物の分布・個体群の変動、河川の洪水、高潮・高波、暑熱などがあげられている。

評価対象には「金融・保険」も含まれており、その評価結果としては、緊急性と確信度は中程度とされながらも、重大性は特に大きいとされ、その判断理由には「社会的・経済的要因とも相まって、日本を含め、世界的な自然災害に伴う損害額の増大が予測され、こうした自然災害による損害リスクに適切に対処できない場合、時間とともに、保険業をはじめとする様々な業種に多大な影響を及ぼすと予測されている」と記述されている。

気候変動による銀行業への影響

これまでは、温室効果ガスの排出を如何に抑制し、気候変動が生じる可能性を如何に減じることが中心的な話題だったが、足元では、気候変動が実際に生じることを前提として、社会・経済が如何にそれに適応するかも重要な話題となってきた。

この背景には、大気中の二酸化炭素濃度は上昇し続けており、また世界的にも異常気象とそれに起因する災害が顕在化していることがある。日本でも、今後、各省における適応策の検討を踏まえ、適応計画の全体調整を行い、政府としての適応計画を夏頃を目途に閣議決定する見通しとなっている。

では、銀行業にとっての気候変動による影響とは何であろうか。例えばゲリラ豪雨によって地下にある銀行店舗や ATM が使用不可能になるという事態もそのひとつに違いない。

しかし、重大性が大きいのは、前述の報告書の記述のように、自然災害などがもたらす損害が債権に及ぼす影響だろう。このほかにも、気候変動がなお進行していくに伴って強化される規制や温室効果ガスの多排出を理由とした批判が、融資先企業の売上や利益を大きく左右することを通じて、債権に影響を及ぼすことも想定できよう。

気候変動の顕在化と将来の金融行政

現在、わが国の「金融検査マニュアル」では、「担保評価においては(中略)、土壌汚染、アスベストなどの環境条件等にも留意する」との記述がなされているだけで、気候変動が銀行経営へのリスク要因になるとの位置づけは、金融行政全般にも見られない。

ただ、昨年9月、英国のケンブリッジ大学が「銀行制度改革における安定性と持続可能性/バーゼルⅢで環境リスクは見逃されていないか?」という報告書を公表して、世界の注目を集めた。

報告書は、バーゼルⅢの第二の柱に関連し、当局の監督内容に環境問題に起因するシステミック・リスクの観点からポートフォリオのリスク・エクスポージャー評価を含めること、第三の柱に関連し、そうしたリスク情報の開示を制度化することを提言している。

長期的な課題というほかはないが、気候変動による銀行業への影響が無視できなくなる状況もいずれは顕在化しよう。各行が、こうした領域での知見を高めておくことは、決して無駄ではないだろう。

◆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

創発戦略センター/ESG リサーチセンター

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。

「北都銀行における女性活躍推進について」

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、北都銀行 人事部女性活躍推進室様から、同行の女性活躍推進の取組みについてお話を伺いました。

—北都銀行における女性活躍推進への方針について教えてください。

当行では、女性活躍機会拡大に向けて平成24年に、女性の管理職を平成30年3月31日までに30%まで引き上げる「Plan30」を制定しました。「女性の活躍なしには当行の成長はない」という確固たる信念のもと、女性行員の能力開発とキャリア形成の促進、助成が働きやすい環境づくりを行っております。

女性の能力開発とキャリア形成の促進

- ・ 行員一人ひとりの自律的なキャリア形成意識、自己実現意欲を尊重し、多様な専門性を持った、人間力豊かな人材の育成に取り組んでいます。
- ・ 女性の積極登用を進め、女性のしなやかな感性、視点を経営に反映させ、企業の力として活用していきます。

ワークライフバランスの促進

- ・ 行員とその家族が日々充実した生活ができるよう、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を図るための取り組みを推進しています。
- ・ 特に、出産・育児などの重要なライフイベントに際して、男女が協力してこれに参加できる職場環境を整備し、全行員が働きがいを実感できる職場作りに取り組んでいます。

—『Plan30』について教えてください。

Plan30は、女性のしなやかな感性・視点を経営に反映させることで、更なる企業価値向上を目指すことを目的とし、平成30年3月31日までに女性管理職を30%までに引き上げることを経営トップ自ら表明しました。

当行では、単なる管理職比率の向上を目的とするものではなく、各部店において各係を統括する担当役席（営業・渉外・融資）から管理職（支店長・副支店長等）までを「マネジメント層」とし、これに

占める女性比率向上を目指しております。

特に営業店83カ店中、個人リテール店舗・インストアランチ（以下、ISB）を中心に17名（平成27年2月1日現在）が女性支店長です。中には、契約行員からキャリアステップし、支店長に抜擢された行員もおります。

Plan 30	女性管理職 平成30年3月31日まで30%へ
女性視点を経営に	多くの購買決定に影響力大きい女性視点（与生活者視点）を経営に取り入れ、組織競争力向上を図る。
多様な人材登用へ	男女差別ない職能開発、登用をすすめ、人材力の強化を図り、多様な人材登用を行う。

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年 9月末
マネジメント層	448	449	425	413	439
うち女性	66	80	93	106	117
女性マネジメント層 比率	14.7%	17.8%	21.9%	25.7%	26.7%

—女性行員は、どんな分野で活躍しているのでしょうか。

現在では、ISB やライフプランアドバイザーのほか、融資の審査部門や経営企画、資金証券部門等、多様な分野で活躍しています。

なかでも、女性活躍推進の起爆剤となったのがISBです。ISBは、お客さまに銀行に来てもらう従来型の支店の考え方からお客さまが集まる場所に銀行が出向くという発想転換を図ったものです。同じフィデアグループの荘内銀行（本店：山形県鶴岡市）は、地方銀行に先駆けてISB戦略を推進してきており、統合を契機にノウハウを享受し、平成21年5月に当行ISB1号店御所野（秋田市）支店を開設しました。

ISBで活躍しているほとんどが女性です。店舗はショッピングセンターのテナントの一部であるので、小売業の発想が求められ、女性特有のきめ細かさ・気遣いなどは、ISB店舗の運営にとっても適しています。



—女性活躍推進に向けた具体的な取組みを教えてください。

◎企業内保育施設「ほっくんキッズハウス」の設置

平成23年4月に、子供を持つ行員が安心して働くことができるよう企業内保育施設を設置しました。県内金融機関では初めての施設で、福利厚生面の充実により働きやすい環境づくりに努めています。



◎女性サポートチーム『RiSE』の発足

女性が一層活躍するための自己啓発の推進を目指し、女性が女性のサポートをすることを目的に女性サポートチーム『RiSE』を結成しました。チーム名には、自らが立ち上がり、自らをレベルアップさせ、皆で女性活躍機会拡大を進めようという誓いが込められています。

現在、RiSEは女性支店長を含む8名で構成され、2期生メンバーが活動中です。各種アクションプラン等を策定し、自立型の推進を目指しており、その活動の一環として地区別セミナーを継続開催しております。女性役席者を対象としたモチベーションアップに向けた「啓発セミナー」の開催のほか、ローンや保険等、業務スキルの向上を目的とした勉強会の開催等、自ら学び続ける風土作りを目指しています。



◎女性行員向け企業内大学『Women's College』を開校

平成26年2月に地方銀行では初めてとなる女性行員を対象とした企業内大学『Women's College』

を開校しました。支店長から契約行員まで幅広い層を対象に、挑戦意欲とビジネススキル向上等、新たな強みをつくることを目指し、組織や上下関係を越えたネットワークづくりを行っています。

自らが支店長になったつもりでどんな支店をつくりたいのかを考え、それを実現するためのマーケティングやマネジメントを講義の柱としています。マーケティングでは、世の中がどのように動いて、お客さまが真に何を望んでいるかを建設的に理解すること、また、マネジメントでは、一人ではその実現は叶わないが、ともに働く仲間と一緒に進めていくためのマネジメント力の形成を目指し、外部講師の協力を得ながら進めています。



◎若手女性行員が役職員向け英語講座『English College』を創設

今後の秋田県のグローバル化を見据え、行員の英語力養成を目的に『English College』を開校しました。若手女性行員6名が構想段階から企画しました。現在は、事務局メンバーとして運営、講師まで務めております。

また、若手女性行員が作成したオリジナルテキストを活用し、地元大学の留学生との交流も取り入れながら、学びの内容を実践、活かす機会を設けながら進めています。

平成26年4月に、新入行員を対象にスタートし、現在、役職員を対象に公募を募り、2期生としてスタートしております。



◎人事部内に「女性活躍推進室」を設置

平成 26 年 7 月に女性活躍の支援体制の一層の強化と、女性の能力を最大限発揮できる企業風土づくりや環境整備をしていくことを目的に、人事部内に女性活躍推進室を設置しました。当室が中心となり、女性行員の教育とキャリアのサポートを行っています。

◎女性のエンパワーメント原則 (WEPs) への署名

女性活躍機会拡大に向けた取組みへの強い意志を国内外に示すため、国連が提唱する企業の行動規範「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」に署名しました。

女性エンパワーメント原則の概要

「女性のエンパワーメント原則 (WEPs=Women's Empowerment Principles)」とは、平成 22 年に国連婦人開発基金 (UN Women) と国連グローバル・コンパクトが共同で作成した企業の行動原則で、企業が男女平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長を獲得する指針となるように作成されたものです。本原則に経営者自らが署名することにより、企業は、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意志を内外に示すことができます。

◎ママ・ドゥ・カフェ (茶話会) の実施

育児休暇者や産休取得者予定者、先輩ママ行員達の情報交換の場『ママ・ドゥ・カフェ (茶話会)』を設け、子どもを育てながら働くことについて不安を払拭し、スムーズな復職に向けてのサポートを実施しています。



◎男性管理職向け『イクボスセミナー』を開催

多様な人材をマネジメントする能力向上、並びに男性管理職の意識改革を目的に『イクボスセミナー』を開催しました。

イクボスとは、部下のワークライフバランスや人生を応援しながら、組織の業績や結果を出し、かつ自らも仕事とプライベートを楽しんでいる上司 (経営者・管理職) のことを言います。

本セミナーを通じて、育児や介護に理解のある上司、仕事と生活の両立を考えながら組織として業績を出せる管理職を増やし、女性のみならず全役職員が、働き甲斐を実感し続けられる取組みを推進しております。



—最後に今後の展開と意気込みをお願いします。

女性が働き甲斐を実感し続けられる職場づくりに向けて、私たちは次の3つの柱で推進をめざしております。

1つ目は、「**意欲・スキル**を向上させること」で、自己実現欲求を満たし、学び続ける風土づくりを進めること。

2つ目は、「**職場環境**を整えること」で、育児休業など制度面の充実を図ることはもちろん、その制度をより活用しやすくするため、マネジメント層を始めとした相互理解を推進していくこと。

3つ目は、「多くの**機会**をあたえること」で女性自らが成長実感を得ていくことです。

女性が働き続けるための支援体制は、少しずつではありますが、整備されつつあります。制度整備もさることながら、意識と行動や組織風土の改革にも取組んでいかなければならないと認識しています。

当行では、昨年6月に全従業員を対象にアンケートを実施し、「女性活躍の機会拡大のカギとを感じるものは何か」の問いに対し、男性にとっては「女性の意欲向上」が52%と高いものの、女性にとっては「上司の理解と協力」「男性の意識改革」の合計が44%、次に「女性の意欲向上」「育児対策」と、男女の認識に大きな違いがありました。

今後は、マネジメント層、および男性の意識改革がとても重要になります。上司のマネジメントにより女性の成長を後押しし、女性のやりがいを高めていくこと、そしてまた家庭においても、男性の家事や育児への参加を支援する風土作りをしていかなければならないと思います。

女性活躍推進に向けた取組みは、女性のためだけではありません。様々な属性を持つ人材がそれぞれ力を発揮できるよう、働きやすい環境づくりはもとより、男女問わず意欲と能力のある人材が力を発揮できるようにすることは、当行の成長にとって欠かせないテーマであります。多様性を受け入れ、相手の立場になってコミュニケーションできるよう、柔軟で、全役職員が働き甲斐を実感し続けられる職場を創り上げていきたいです。

全銀協におけるCSR活動

1. 金融経済教育活動

(1) 「どこでも出張講座」の26年度実績

全銀協では、平成15年度から金融経済教育活動の一環として、全国どこでも無料で講師を派遣する「どこでも出張講座」を実施しています。

平成26年度は計148か所で講座を行いました。

派遣先は、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「ライフプランとお金（ローン・クレジットのしくみ）」「銀行の仕組みと役割」「金融犯罪の手口と対策」等となっています。

(2) 生活設計・マネープランゲームを改訂

12月1日、平成22年度に作成した、中学生・高校生向けカードゲーム教材「生活設計・マネープランゲーム」を平成26年度版として改訂しました。

本教材は、人生には様々な選択があることに気付くと同時に、計画性を持って生活していく必要があることを体感するカードゲームです。これまでも、全国の中学校・高校で利用いただいております。今回の改訂は、各地の教育委員会や学校での研究成果、利用実績のある先生方からのご意見を集約して行ったものです。

改訂版では、新たに「生活設計・マネープランゲーム資料集」を作成し、「非消費支出」や「人生の三大資金」など生活に必要な資金について学ぶことができるようになり、転職や業績の変化も体験できるようになりました。

本教材は、学校の先生等の教育関係者向けに配布しています。



(3) 第2回 金融経済教育活動懇談会

2月23日、金融経済教育活動懇談会を開催しました。本懇談会は、全銀協の金融経済教育活動を推進する一環として開催したものです。

当日は、教育関係者、金融有識者などの委員7名および事務局担当者が参加し、全銀協の金融経済教育活動について意見交換を行いました。



2. 金融犯罪への取組み

(1) 高齢者向け金融商品購入時の注意喚起DVDを制作

11月、高齢者向け金融商品購入時の注意喚起DVD「これで安心！金融商品のご購入」を制作し、会員銀行等に配布しました。

本DVDは、お客さまが金融商品を購入する際の望ましい対応や、安心して契約を進めていくために求められる基本的な姿勢を学んでいただくことを目的として制作したもので、投資信託、変額年金保険の注意点を解説しています。

(2) 金融犯罪防止啓発ビデオ「家族で防ごう！金融犯罪」を制作

全銀協は2月、金融犯罪防止啓発ビデオ「家族で防ごう！金融犯罪」を制作し、会員銀行等に配布しました。

これは、昨年11月1日に東京・丸の内で開催した「金融犯罪防止啓発イベント」の地方展開施策としても位置づけており、収録内容は、同イベントにおける寸劇で取り上げた「振り込め詐欺」、「投資勧誘詐欺」、「ネットバンキング犯罪」の3類型に、現下の犯罪発生状況等に鑑みて、「還付金等詐欺」および「ネットショッピング詐欺」を加えた、5類型の手口とその対策の解説です。



(3) 警察庁から振り込め詐欺対策室長感謝状を受領

全銀協は2月3日、振り込め詐欺などの特殊詐欺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）名の感謝状を受領

しました。

これは、会員銀行の協力のもと、全銀協が銀行店頭におけるお客さまへの声掛けによる水際阻止に向けた取組み等を推進したほか、特殊詐欺被害などの防止啓発を目的としたイベントを実施したこと等の取組みが評価されたものです。



3. 環境問題への取組み

○第7回ECO壁新聞コンクール表彰式を開催

2月21日、「第7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、環境教育の一環として平成20年度から実施しているもので、全国の小学生を対象に6つのテーマから1つを選んで壁新聞を作成してもらうものです。今年度は過去最多の9,266作品が寄せられました。

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、優秀賞、チャレンジ賞、団体賞の受賞者に対し、表彰状と副賞を授与しました。受賞作品は、2月20日の朝日小学生新聞紙上で発表したほか、全銀協ホームページにも掲載しています。



4. 高齢者・障がい者への取組み

○認知症サポーター養成講座を開催

2月5日、認知症を正しく理解し、認知症の方やその家族を温かく見守り応援する「認知症サポ

ーター」の養成講座を開催しました。

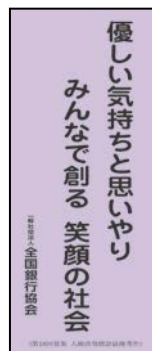
当日は、西条市高齢介護課課長の近藤誠氏から講演が行われ、そのなかで、全国キャラバンメイト連絡協議会が作成した金融機関向けDVD教材を使用して、窓口対応やATM対応における悪い例について、グループワークで問題点や改善点を議論し、その結果を発表しました。

5. 人権・同和問題への取組み

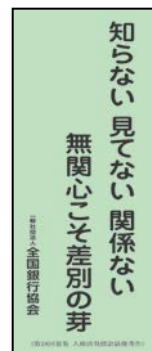
(1) 人権啓発標語（第28回募集）入選作品を決定

全銀協では、人権意識の高揚を図るため、昭和62年度から毎年度、会員の職員を対象に人権啓発標語の募集を行っています。

第28回目となる今年度は、74会員から、会員内選考を経て216作品（応募総数104,939作品で過去最多）が寄せられ、入賞作品として40作品を選定しました。平成27年2月25日には、最優秀賞（下の2作品）と優秀賞（8作品）の入選者を招いて表彰式を行いました。



近畿大阪銀行
岩田至弘氏の作品



南都銀行
井上真琴氏の作品

(2) 第42回人権・同和問題啓発講演会を開催

2月25日、人権啓発標語（第28回募集）の入選者表彰式に引き続き、「第42回人権・同和問題啓発講演会」を開催しました。



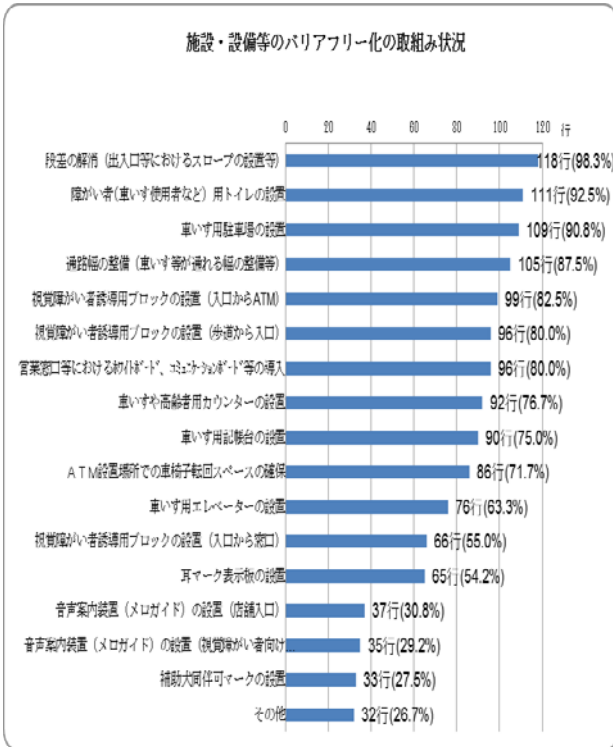
講演会では、東京ゆまにて法律事務所 井口弁護士から「パワーハラスメント裁判の新傾向と今後の動向—最近の判決に学ぶ実務対応」という演題で講演いただきました。

アンケート結果

障がい者対応等に向けた取組みに関するアンケート結果(平成 26 年度)

1. 施設・設備等のバリアフリー化

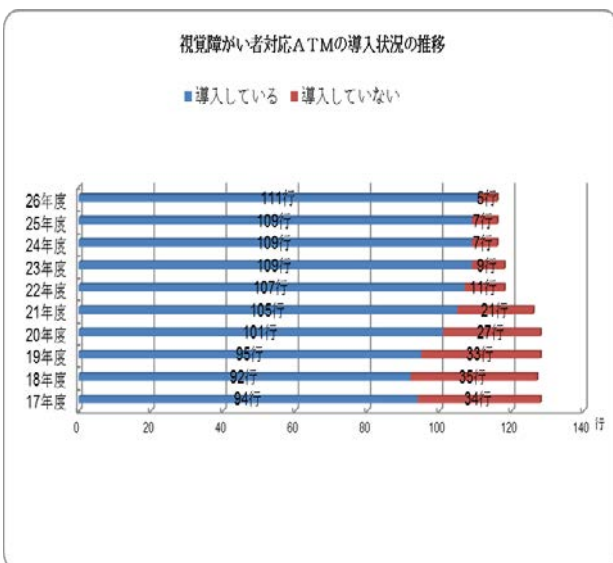
施設・設備等のバリアフリー化に関して、以下のいずれかの項目に取り組んでいると回答した銀行は 120 行 (100%) でした。



2. 視覚障がい者対応ATMの導入状況

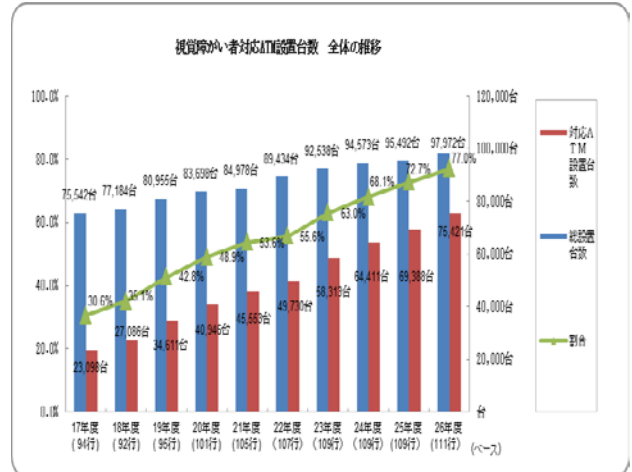
視覚障がい者対応 ATM を「導入している」と回答した銀行は 111 行 (95.7%) でした。

(有効回答 116 行。ATM 未設置銀行 4 行を除く。)



3. 視覚障がい者対応ATM設置台数

視覚障がい者対応 ATM 設置台数は引き続き増加しており、総設置台数に占める割合は 77.0% でした。



4. 視覚障がい者対応ATM設置店舗数

視覚障がい者対応 ATM 設置店舗数の店舗総数 (有人店舗) に占める割合は引き続き増加しており、94.8% でした。



(平成 26 年 12 月実施。回答数 120 行 (正会員)、回収率 100%)

【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
 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。