

— 目次 —

ヘッドラインニュース	1
第42回 人権・同和問題啓発講演会記録	2
「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—」	
コラム 銀行業におけるCSRを考える	5
第24回「女性企業家支援のために銀行が果たせる役割」 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
「北陸銀行におけるCSR活動」	
全銀協におけるCSR活動	10

***** ヘッドラインニュース *****

日本「温室効果ガス排出削減目標」を決定

6月7日からドイツで開催された先進7か国首脳会議（G7 サミット）において、安倍首相が表明していた「日本が排出する温室効果ガスを、30年度までに13年度比で26%削減する」目標について、政府は7月17日、新目標を正式に決定し、国連気候変動枠組み条約（UNFCCC）の事務局に提出しました。

なお、国連の気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が国際目標として掲げる「19世紀末の産業革命前と比べ、気温上昇を2度未満に抑える」を踏まえ、G7 サミットの首脳宣言において、世界全体で50年までに10年比40～70%のうち、上方で削減する目標が盛り込まれています。

日本の目標の提出により、2015年末にパリで開かれる第21回締約国会議（COP21）での新たな枠組みの決定に向け、世界の温室効果ガス排出量の7割を占める19の国および地域が自主目標を提出したことになります。なお、現在表明している主要国の削減目標は以下のとおりです。

○主要国の温室効果ガス排出量削減目標

米国	25年までに05年比26～28%減
EU	30年までに90年比40%減
ロシア	30年までに90年比25～30%減
スイス	30年までに90年比50%減

ノルウェー	30年までに90年比40%減
中国	①CO2排出量を30年までに05年比60～65%減（GDP当たり） ②30年ごろをピークに減少
日本	30年度までに13年度比26%減

30年度の「望ましい電源構成（ベストミックス）」を決定

政府は7月16日、30年度の望ましい電源構成（ベストミックス）を取りまとめました。

目標は老朽原発の稼働延長を前提に、原子力の比率を22～20%、太陽光やバイオマスなどの再生可能エネルギーを22～24%、残る56%を火力で賄うこととしています。13年度には、震災の影響による稼働停止等があり、原子力の比率は1%となっていたことから、大幅に増やすこととなります。

経済産業省において、徹底した省エネルギーの推進により、約17%の電力需要削減を可能と試算しており、本電源構成はその見通しを前提としたものとなっています。

本目標は少なくとも3年ごとに電源構成を見直すことが明記されており、将来の変更余地も残しています。

「女性活躍推進法案」が衆議院本会議で可決

政府は6月4日、企業や自治体で女性が活躍するために、独自の目標設定や「行動計画」の作成を義務付ける女性活躍推進法を可決しました。

各審議において、企業における女性登用の行動計画で定めた目標を達成するよう、努力義務規定を設けることも新たに盛り込まれています。

また、6月30日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2015』においても働く女性を後押しすることを掲げ、マタニティーハラスメント等に対する企業の取り組み強化をするべく、今後も法整備の検討を進めていくこととしています。

本法案は、昨秋の臨時国会に提出時に衆議院の解散に伴い廃案となっていました。今回の国会で成立しました。

「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-」

2月25日（水）、東京ゆまにて法律事務所の井口博弁護士から、「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」をテーマに講演いただきました。その要旨は以下のとおりです。



▲東京ゆまにて法律事務所 井口博弁護士

はじめに

裁判所の検索サイトで「ハラスメント」という言葉で検索すると700件程度の該当があり、そのうち、250件ぐらいがこの2年の裁判例である。セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの裁判がこの2～3年で増えている。

パワハラ増加

都道府県の労働局等の相談窓口への相談では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談がここ10年で急激に増えている。民事上の個別労働紛争の相談件数全体がさほど増えているわけではないなか、「いじめ・嫌がらせ」は増加率が高い。

パワハラによるメンタル面の問題

パワハラがメンタル面に及ぼす影響に関するアンケート調査によると、82%を超える割合の人が、メンタルに問題が発生すると回答している。パワハラ裁判において、メンタルヘルスの問題は避けて通れない。

ハラスメント裁判

ハラスメント裁判は、被害者から加害者個人に対して訴える場合と、被害者から会社あるいは取締役に対して請求する場合の二つがある。また、

加害者から被害者あるいは会社等に対して起こされる訴訟もある。

被害者から加害者個人に対する裁判の請求の根拠は、一般的な不法行為の条文である民法709条が根拠になる。損害賠償の内容は、慰謝料請求がメインになる。

被害者から会社に対して請求する場合は、原則として民法715条の使用者責任にもとづくものである。使用者責任は、雇われている被用者が行ったハラスメントという権利侵害の違法行為に対して、会社が連帯責任を負うという規定である。したがって、民法709条で加害者個人が責任を負担するほとんどの場合には、それが業務上のものであれば、民法715条の責任が生じる。

加害者が代表取締役の場合には、会社への責任は会社法350条により問うこととなる。代表取締役の行為というのは、まさに会社そのものの行為と考えられて、民法715条と同種ではあるが、特に会社法で別の規定が設けられている。

この会社法350条の適用を拡大し、代表取締役自らが加害行為をしなくても、社員の誰かがハラスメント行為をし、代表取締役が十分な対応をせずに結果的にそのままにしたような場合、代表取締役の不法行為として会社も責任があるという構成を取っている裁判例が出てくるようになっている。

次に、職場環境配慮義務違反として、雇用契約の中で会社はハラスメントがない職場環境をつくらなければならない義務に違反したという「債務不履行」の構成をとることも可能である。また、事後措置義務違反として、ハラスメントがあったにも関わらず十分な事後措置をしなかったということは、会社そのものの不法行為であり、民法709条違反であるという裁判例も現れている。

ハラスメントについて、会社に対する責任を広げる動きが表れていると言える。

パワーハラスメントの場合は、非常に過酷な叱責、過酷な状況に置かれた場合について、安全な

職場環境でなかった、まさに安全の問題として捉え、安全配慮義務違反という構成を取るケースもある。パワーハラスメントの場合は、ほとんどの場合安全配慮義務違反を根拠とし、セクシュアルハラスメントの場合は、職場環境配慮義務違反の方を根拠とする。

この2～3年間の裁判例を見ると、様々な法律構成で訴状が作られており、裁判所も一部はその訴状の構成に従って判決を下す傾向にある。

最近のハラスメント裁判の傾向

私はこの2～3年のハラスメント裁判に三つの傾向があると考えている。第1は、ハラスメント訴訟の増加、特にメンタルヘルスに関する訴訟が増えている。メンタルヘルス訴訟とは、ハラスメントによってうつ病になったので会社の責任を追及するというものや、ハラスメントによってうつ病等になり、それが原因で自殺をしたので加害者と会社を訴えるというものである。第2は、ハラスメントの懲戒処分取消訴訟の増加である。第3は、職場環境配慮義務違反である。

(1) ハラスメント訴訟の増加—特にメンタルヘルス訴訟の増加

労働者の精神疾患には様々な原因があり、過重労働や過重負担を原因とするものもあるが、「ハラスメント」が原因となっているものもある。いずれも使用者としての人事上の配慮義務が出てくる。

実は、労災認定基準として挙げられている「出来事」は、ほとんどが人事権の行使になる。大きく分けると、人事異動、退職勧奨、懲戒処分および業務命令である。どれも、本来は人事権の行使であるから適法なのだが、行き過ぎると労災認定される可能性が出てくる。これがパワーハラスメントのグレーゾーンといわれるものである。労災行政訴訟はもちろん労災民事訴訟でも、裁判所はこの労災認定基準を参照する。この基準項目に該当するだけでも精神的負担が大きいという評価となる。

パワハラを原因とする自殺事件について、私も被害者から相談を受けることもあり、もちろん責任追及したいのであるが、もう一つ私が考えるのは、「どこかでこの結果を防ぐことができたはずだ」ということである。できれば訴訟よりも、会社自らがそれを検証して、何が間違っていたのかを考えていただきたい。十分に検証してもらおうと、まず、その会社では二度と同じことが起こらないだろう。また、解決方法として訴訟はできるだけ避けた方がいい。特にハラスメントについての訴訟は、対立が先鋭化してしまう。解決方法の一つは、和解することである。問題点をきちんとお互いが見つけて、そして謝罪すべきものは謝罪する、金銭補償をすべきものは金銭補償をすることで解決するという方法である。

パワーハラスメントは指揮命令があるところでは必ず起きる。セクシュアルハラスメントは、業務には本来関係ないことであるから、「不快に思えばハラスメントだ」という構成を取ることで問題ない。しかし、パワーハラスメントは日常的なことであるから、同様の構成をとることはできない。したがって、「不快性」ではなくて「不当性」で線を引くのである。次に、パワーハラスメントと感じた場合、それが不当かどうか誰かが判断しないといけないが、調査委員会を設置して判断するというのは本来の姿ではない。パワーハラスメントの場合は、言った方は「そういうふうに行き過ぎだと思ふかもしれないが、これは業務命令としては行き過ぎではないかと思う」とやり取りしないといけない。そのやり取りがないまま進んでしまうと、多くの場合は、言われた方は「ハラスメントだ」という思いだけが残って、大きな問題になっていく。したがって「ハラスメントだ」と本人が思った時点で、それを言葉に出すようなかたちで解決していかないと、ハラスメントを職場では解決できないと思っている。

(2) ハラスメントの懲戒処分取消訴訟

ハラスメントを理由として自分が懲戒処分を受

けたことについて、ハラスメントをしていないにも関わらず懲戒処分を受けたのはおかしい、あるいは「こんなことで懲戒処分を受けるのは重すぎる」と争う両方の事案が増加している。

懲戒処分を受けたとき、訴訟で争う方法は三つある。一番は、事実を争うことである。弁護士が加害者の代理人になる場合は、会社の懲戒処分事由が事実か、争えるかどうかを考える。したがって、会社が懲戒処分を下すときには事実調査をしっかりしておかないとひっくり返されることがある。また、その処分が「重すぎる」と、裁判所が判断して取り消す場合もある。このケースへの一番よい事前対応は、それぞれの会社でハラスメントについての処分基準を作り、「こういったことをしたらこうなる」ということを明示しておくことである。処分基準がないと、事前にそのような基準の提示がなかったというかたちで「重すぎる」という話が出てくるのである。

(3) 企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向

三つ目は、企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向があるという点である。ただ、すべて厳しく肯定されているわけではなく、否定されているものもある。上司がミスをした部下に対して行った叱責について争ったU銀行事件という裁判例がある。この事件の特徴は、控訴審で判断が逆転したことである。岡山地裁はハラスメントという認定をして損害賠償は100万円であった。これに対し、広島高裁岡山支部では、逆転してU銀行と上司の勝訴になった。一審と二審で前提にしている事実は同じであるが、高裁では、叱責の対象となった被害者の仕事上のミスは問題のあるミスであって、「上司としてやはりそれは言っておかないといけない」ものであるとした。もう一つは、注意叱責の程度である。一審判決も、いつもこの上司がこの部下に対して大声を出しているわけではないということは認定しているが、ミスをした時の言い方が余りにも強いので「これはちょっと言い過ぎでしょう」とした。一方、二審は「全体的に

見ましょう」として、「注意叱責が長時間にわたったわけではなく、口調も常に強いものであったとは言えない」としている。皆さんお聞きになられて「ものすごく微妙だな」と思われるだろう。これは、裁判所がどの部分を見ているかによる。

まとめ：ハラスメントのない職場をつくるために

今後ますますパワーハラスメントの対応は難しくなる。対応を間違えると、メンタルヘルスの問題としてその責任が会社にあると言われることがこれから間違いなく増えていく。責任の問題以前に不幸な結果にならないように対応していく必要があり、単に人事だけの問題ではなく、会社自体の問題として考えていかなければいけない。

何よりも人権という考えが根底にあることによって、ハラスメントは防げるものだと思っている。セクシュアルハラスメントもパワーハラスメントも、「できるだけ減らそう」ではなく、ゼロにできるのである。

それは、いかに予防するかということである。事件が起こらないような対応、対策を事前にそれぞれのセクションが取る。それが何よりも大切なのではないだろうか。(了)

第 24 回「女性起業家支援のために銀行が果たせる役割」

はじめに

6月8日に閉幕した G7 エルマウ・サミット。この首脳宣言の冒頭部分には、「女性の起業家精神」と題して「女性の起業家精神はイノベーション、成長及び雇用の主要な推進力である。しかし、G7 諸国及び世界中で、多くの場合、事業を開始し発展させる際に女性が直面する追加的な障壁のため、自ら事業を運営する女性は男性に比べて非常に少ない。（中略）我々は、例えば、金融、市場、技能、リーダーシップの機会及びネットワークへの女性起業家のアクセスを促進することを通じ、女性起業家の個別のニーズに対応する」という一節が盛り込まれた。

わが国においても「女性が輝く日本の実現」がキャッチフレーズとして掲げられ、「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦—では「女性の活躍推進」施策として「育児・家事環境の拡充」「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」が位置づけられている。

ただし、我が国の場合、起業については「起業・NPO 等の立ち上げを希望する方向けに、マザーズハローワークや学び直し支援、トライアル雇用や創業スクール等の取組を進める」という施策が出てくる程度で、女性活躍推進の主眼は、専ら企業で働く女性に置かれている。その意味では、他の先進国の認識は一步先を行っているといえよう。

女性起業家の出現を阻むもの

それでもなお、起業したいと考える女性が、日本で極端に少ないのかというと、必ずしもそうとはいえない面もある。長時間労働が一向に削減されず、多様性のある働き方（例えば、週 3 日勤務や在宅勤務）も認められない日本企業の一般的な職場に、本当は戻りたくはない、できれば自宅の近所で起業をしたいと考えている女性も少なからず存在しているようである。

しかし、それを阻む要因が数え切れないほど多く存在しているが故に、そうした女性たちは、端から起業を諦めているように見える。

そうした要因の一つによく挙げられるのは、拠点

になるオフィスを賃借しようとしても、不動産が借りられないというものだ。銀行からの融資が受けにくいという指摘も少なからずある。

銀行が女性起業を旗振りすることの意義

例えば、小規模な事業は融資対象にならないとか、不動産担保が必要だというような制約が指摘されている。こうした状況に対して、過去には市民バンクなどが作られ一定の役割を果たしてきた。例えば、神奈川県にある女性・市民コミュニティバンクは、特定非営利金融法人のかたちで、昨年 7 月末現在までに 5 億 6,046 万円の融資実績をあげている。

そして最近になって、ようやく女性起業家に着目する銀行も出現してきた。例えば、大垣共立銀行は既に 5 年前から「女性のための『起業応援融資』」の取扱いを開始しているが、昨年から今年にかけて、女性の起業支援スキーム構築の調査検討を行ったり、女性起業支援セミナーを開催する事例が、このほかにも複数出てきている。

銀行が女性起業を促進する原動力になりうることは、発展途上国のマイクロファイナンス機関の実績で実証済みだ。「支援」の意味は、単に審査のハードルを下げるということではない。企業経営のノウハウ移転や取引先の紹介など、様々な切り口があると考えられるだろう。

銀行が女性起業を旗振りするというのは、ハーバード大学のマイケル・ポーター教授らが提唱する「ビジネス本業で社会課題を解決する Creating Shared Value (CSV) という考え方」にも繋がる取組みにもなるはずである。G7 エルマウ・サミットの首脳宣言は、銀行業における CSR を考えるヒントを大いに与えてくれている。

◆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。

「北陸銀行における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、北陸銀行 総合企画部 広報 CSR 室様から同行のCSRの取組みについてお話を伺いました。

一北陸銀行のCSR活動に対する考え方について教えてください。

北陸銀行は、「地域から親しまれ、頼りにされる銀行」を目指し、地域の皆さまの心に寄り添って、広く社会のお役に立てるよう、地道に社会貢献活動に取り組んでいます。私たちは北陸や北海道、三大都市圏などに広域展開しておりますが、すべて私たちの「地元」と考え、まちの一員として地域に溶け込み、少しでも地域のお役に立てるよう、さまざまな活動を行っています。

一「まちの一員」を意識した活動として、具体的にはどのようなことをしているのですか？

それぞれの地域で地元のイベントなどに参加しています。代表的なものをご紹介します。

富山まつり

本店のある富山市で開催される夏の恒例イベント「富山まつり越中おわら踊り」に富山市内店をはじめ、本部やグループ会社の役職員の有志が毎年 150 人ほど参加しています。三味線と胡弓の優美な音色とともに、揃いの浴衣を身に着けた踊り手が一団となっておわら踊りを披露し、沿道の方々からたくさんの方の応援をいただきました。



百万石まつり

金沢市内で開催される一大イベント「金沢百万石まつり」の「百万石踊り流し」に、今年も金沢市内や近郊の営業店からおおよそ 120 人が参加しました。

午後6時の花火を合図に、「いいね金沢」「金沢ホーヤネ」「百万石音頭」の曲に合わせて約2時間、金沢の街を元気に踊り歩きました。手ぬぐいを振る独特の振り付けが特徴的です。



YOSAKOI ソーラン祭り

札幌初夏の風物詩、YOSAKOI ソーラン祭りにも札幌市の老舗チームと合同で、「北海あほんだら会&ほくほくフィナンシャルグループ」として参加しています。ほくほくフィナンシャルグループが参加して11年目になります。今年も、地域とのかかわりを通じて元気・活気をアピールしました。



ほかにも、営業店ごとにロビー展やロビーコンサートを企画したり、清掃活動に参加したりと、多岐にわたる活動を行っています。

一清掃活動という言葉が出てきましたが、環境への取組みとして行っていることはありますか？

各地域で清掃活動や植樹活動に積極的に参加し、環境保全や自然保護に努めています。

植樹活動

富山県南砺市が取り組む「桜ヶ池エコビレッジ桜満開プロジェクト」に新入行員約 100 人が社会貢献活動として参加し、南砺市の方々と一緒に、桜ヶ池周辺の清掃活動と、桜の植樹を行いました。



おもてなし清掃

平成 27 年 3 月の北陸新幹線開業を前に、地域の皆さまとともに「おもてなし」を実践しようと、富山県、石川県、長野県の営業店を中心に「一斉おもてなし清掃」を実施しました。



エコリードマスター

資金調達を通じた環境保全への取組みとして、独自の環境評価格付に応じて金利が優遇される商品

「エコリードマスター」の取扱いがあります。平成 26 年度は燃費効率の良い車両への入替えや廃棄物のリサイクル量の増加に取り組んでいるお取引先など、10 先にご利用いただきました。

一金融教育の面では何か取り組んでいることはありますか？

富山・金沢金融歴史資料館

本店営業部と金沢支店に、それぞれ金融歴史資料館を併設しており、自由にご覧いただけます。北陸銀行の前身である金沢第十二国立銀行ゆかりの品々や、設立当時の店舗風景をはじめ、明治・大正・昭和の時代を感じさせる貴重な品々を展示しており、北陸地域の金融経済の歴史を見て、学べる空間になっています。



エコノミクス甲子園

高校生がクイズを楽しみながら金融や経済を学ぶエコノミクス甲子園の地方大会を開催しています。富山県大会と福井県大会の運営全般を行っており、毎年多くの高校生にご参加いただいています。

大学寄附講義

包括連携協定を締結している富山大学、金沢大学等で寄附講義を開講しています。役職員等を講師として派遣し、金融という視点から地域社会や地域経済を考える講義を行っています。



職場体験

営業店では、小中学生を対象とした職場体験や職場見学、高校生・大学生のインターンシップへの協力なども行っています。



一子どもから大人まで、幅広く「学び」の機会をつっているのですね。文化振興面で取り組んでいることはありますか？

北陸銀行では、街なかの賑わいづくりのために、文化振興にも取り組んでいます。

ギャラリー・ミレー

街なかの賑わいづくりのために平成 24 年に富山市中央通りにオープンした美術館ギャラリー・ミレーが好評をいただいています。ミレーやコロロなどバ

ルビゾン派の名画を常設展示しているほか、企画展や館内でのクラシックコンサートなども開催しています。美術ファンの方だけでなく、観光や出張の合間に訪れる方、地元の小中学校の課外授業など、多くの方にお越しいただいており、平成 26 年 10 月には来館者が 3 万人を超えました。



てるてる亭

北陸銀行が企画・プロデュースし、運営に協力している演芸ホール、てるてる亭も街なかの賑わいスポットとなっています。富山県出身の落語家、立川志の輔師匠の公演が月に 1 度開催されているほか、若手芸人の公演なども企画されています。全国的にも珍しい落語のための演芸ホールです。



アートプロムナード、アートギャラリー

北陸銀行本店のショーウィンドーでは、中央通り商店街活性化のため、また地域のみなさまに美術品をお楽しみいただくため、一般社団法人富山県芸術文化協会の企画展を開催しています。定期的に作品を入れ替えており、気軽に美術に親しんでいただけるような空間をつくっています。



—その他地域の安心のために何か取り組んでいることはありますか？

認知症サポーター養成講座

認知症の方やその家族の方への理解を深め、認知症の高齢者が地域で安心して暮らせる環境づくりに貢献するため、「認知症サポーター養成講座」を開催しています。地域の高齢者や認知症の方々への理解を深め、「高齢者にも優しい窓口」づくりを実践していきます。

特殊詐欺の防止に向けて

北陸3県、北海道等の店舗では、警察と連携し、多額の現金の引き出し時に「記名式線引預金小切手」を推奨しています。受取先が銀行のお取引先に限定されるため、不正行為の防止に役立っています。

—最後に、北陸銀行のCSR活動について、今後の抱負を教えてください。

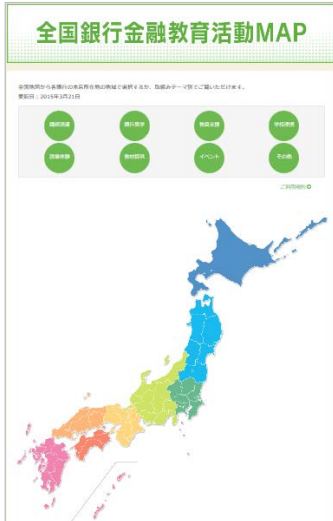
北陸銀行では、平成27年2月のホームページのリニューアルとともに、オリジナルキャラクター「ほくまるとりくひめ」が登場しました。これまでのCSRの取組みを継続しながら、一層親しみやすく、頼りになる銀行を目指して、新たな挑戦をしていきたいと考えています。



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



会員各行の金融経済教育に対する取組を紹介する Web コンテンツ「全国銀行金融教育活動 MAP」を 3 月に更新しました。本マップは、銀行別・地域別・取組内容別に会員各行の金融経済教育の取組を見ることができます。今

年度は 92 行の取組を紹介しています。

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

(2) パンフレット「金融知識入門シリーズ」(全 6 冊)を作成

3 月、一般生活者(特に若年層社会人)向けに、最低限身につけるべき金融リテラシーの向上に役立つ「金融知識入門シリーズ」(全 6 冊)を制作しました。

本教材は 6 分冊となっており、それぞれ「銀行と金融商品」、「ライフプラン」、「資産運用」、「住宅ローン」、「相続」および「金融リスク」についてマンガ形式で説明しており、親しみやすく、分かりやすい啓蒙ツールとなっています。



(3) 平成 27 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・高等学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 Web サイト(<http://www.zenginkyo.or.jp/education/>)に掲載)。

平成 27 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 27 年度研究指定校】

	教育委員会	研究指定校
1	岡山県教育委員会	◆岡山県立勝山高等学校
2	京都府・ 京都市教育委員会	◆京都府立東稜高等学校 ◆京都府立洛水高等学校 ◆京都市立栗陵中学校

2. 環境問題への取組み

○ 低炭素社会実行計画フェーズⅡにおける電力使用量の削減目標を策定

銀行界として日本経済団体連合会の「低炭素社会実行計画」に参加し、2020 年の目標時期に向けて電力使用量の削減に取り組んでいます。

これに引き続き、2030 年に向けた同連合会の「低炭素社会実行計画フェーズⅡ」に参加し、銀行のビジネスに係る経済・社会状況が大きく変わらないことを前提として、「2030 年度における電力使用原単位を 2009 年度比で 19.0%減とする(電力使用量/延べ床面積)」などの電力使用量の削減目標等を策定し、4 月に公表しました。

【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。