



— 目次 —

ヘッドラインニュース……………1

第29回 人権・同和問題啓発映画・講演会記録……2

LGBTをめぐる企業の取組みと課題
特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ 五十嵐 ゆり 氏

コラム 銀行業におけるCSRを考える……………6

第28回「国連環境計画・金融リサーチ・グローバル
円卓会議の議論から」
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

全銀協におけるCSR活動……………7

アンケート結果……………9

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 *****

パリ協定 発効条件を満たし発効へ

2015年の国連気候変動枠組み条約第21回締約国会議(COP21)で採択されたパリ協定が2016年10月5日に発効のための条件(世界の温暖化ガス総排出量の55%以上を占める55カ国以上の批准)を満たし、その30日後の2016年11月4日に発効しました。

パリ協定は「京都議定書」に代わる、2020年以降の温室効果ガス排出削減等のための新たな国際枠組みであり、途上国を含むすべての国(196カ国)が参加する公平な合意です。

日本においても11月8日に国会での承認を経て、パリ協定の締結が決定されました。

COP22 が開催される

11月7日から18日まで、モロッコ・マラケシュにおいて、国連気候変動枠組条約第22回締約国会議(COP22)、京都議定書第12回締約国会合(CMP12)等が開催されました。また、パリ協定が発効したことを受けて、15日から18日までパリ協定第1回締約国会合(CMA1)が行われました。

今回の会議においては、パリ協定の具体的なルール(実施方針等)を2018年までに策定することが合意されました。

次回のCOP23は、フィジーが議長国となり、2017年11月にドイツ・ボンで開催される予定です。

「子育て支援パスポート事業 全国共通展開フォーラム」が開催される

10月24日に、東京の丸ビルホールにおいて、内閣府の主催する「子育て支援パスポート事業 全国共通展開フォーラム」が開催され、当協会も後援いたしました。

子育て支援パスポート事業は地方自治体が、地域の企業・店舗に働きかけ、協賛を得た企業・店舗において子育て世帯に対して各種割引・優待サービス等を提供する取組みで、自治体が発行するパスポートを協賛店で提示することでサービスを受けることができます。

2016年4月から子育て支援パスポート事業の全国共通展開が41道府県の参加を得てスタートし、この10月からは5都府県を加えた46道府県で各自自治体の発行するパスポートの相互利用が可能になりました。

(参考) パリ協定実施開始までの流れ



「LGBT をめぐる企業の取組みと課題」

9月26日(火)、銀行会館で特定非営利活動法人虹色ダイバーシティの五十嵐ゆり氏から、「LGBT をめぐる企業の取組みと課題」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。

LGBT に企業が取り組む理由

LGBT に取り組む企業が増加している。東洋経済の CSR 調査によると「LGBT 対応の基本方針が何らかある」と答えた企業は、2年前と比べて1.5倍に増えた。「LGBT への取組みが何らかある」と答えた企業は1.8倍に増えている。今後数年間にわたって対応企業は増えていくであろう。

性的マイノリティ、あるいはセクシャルマイノリティという言い方をすると、なぜ企業や社会で取り組む必要があるのかと思う方もいるだろう。我々は、2つの視点から、この問題に対応いただきたいと提案している。

一つは、従業員対応である。先ほどの映画のゲイの男性の例にあったように、生産性、モチベーション、ロイヤリティ等に関わる問題である。また、採用段階においては、当事者の学生に向けて、どのように PR していくのかという問題である。従業員離職防止にもつながる。

もう一つ、顧客・投資家対応という側面がある。法令遵守や、マーケット的な視点、サービスの質向上というでも注目を集めている。

ただ、どこに重点を置くかは、企業によって異なってくると思う。様々な文化、歴史、文脈を持っているそれぞれの状況の中で、できることから取り組んでいただきたい。ただし、従業員・顧客の両面でバランスをとる必要があると我々は考えている。

性的マイノリティとは

そもそも LGBT とは何か。LGBT というのは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーのそれぞれの頭文字を合わせた言葉で

ある。それぞれのセクシャリティの方は何がどう違うのか、なかなかわかりづらいという話も聞く。そこで、「からだの性」、「性自認」、「性的指向」、「性表現」の四つの切り口を覚えていただけたらと思う。例えば、「からだの性」と「性自認」について一致をしている方もいれば、トランスジェンダーの方のように、「性自認」が一致しない方がおられる。「からだの性」については男性として生まれて、「性自認」については女性という「自認」をお持ちの方がおられる。「性的指向」「性自認」はさまざまであるということであり、人間の性別は男性・女性の二つだけではなくて、多様なものなのだというを押さえていただければと思う。

LGBT の社会的困難

LGBTの方が何に困っているのかよくわからないという声も聞く。

例えば、LGBT当事者が学齢期においては、自己のアイデンティティを見出すことが難しく、適切な情報になかなかたどりつけないという状況にある。社会に出ても、就職困難に直面する。具体的には履歴書や面接の場面である。職場に入っても差別を受けている現状がある。離職、転職を繰り返して、貧困層に陥っている方もおられる。

「同性パートナーシップ」関連の施策を実施している区や自治体で、例えば宣誓書や公的書類をもらったとしても、法律上は婚姻関係にないので、パートナーシップを組んでも、法的保証がない状況のままである。相続、共有財産、病気、葬儀、いざという時に困る状況になる。また、DVの発見・支援が、同性カップルはより困難である。様々な社会問題の理由の一つに、LGBT当事者であることが関係する場合があるということを押さえていただきたい。

虹色ダイバーシティが国際基督教大学ジェンダー研究センターと行った調査結果によると、差別的言動が職場にあるとの回答が半数を超え、「差別的言動がある職場は勤続意欲が低い」との関連性

も示される。また、トイレが男性と女性の二つしか分かれていない状況ではトイレが使いづらいと感じる当事者がいるため、トイレの使用を我慢する結果、排泄障害といった問題が示されている。

別の調査結果では、「身近な人に当事者がいたら嫌だ」という声がある一方で、実際に身近に当事者がいると嫌悪感は低くなっていくということが示されている。また、管理職の方で「同僚や部下が当事者だったら嫌だ」という回答が多く示されている。これはおそらくどう対応すべきかわからないだけだからではないかと思う。

カミングアウトされたら、性別を変えたいと言われたら

同性のパートナーと一緒に住んでいる当事者が単身赴任の辞令を受け取ったら、どうしたらいいか。あるいは、同性パートナーが病気になった、亡くなった場合に、慶弔休暇、慶弔手当のお願いができないか。このようなケースは、カミングアウトを伴わないと相談できない話である。

このような切迫した場合でなく、「単に知っておいてほしい」という意味で伝えられることもある。いざというときに、「この人に相談できる」という人が職場や周りに一人でもいれば、非常に心強い。このような場合は、まず落ち着いて受け止めていただいて、「言ってくれてありがとう、誰にも言わないよ」と伝えるだけで当事者は安心できる。

「従業員から性別を変えたいと言われたが、どうしたらよいか。」虹色ダイバーシティでは次のような項目で対応していただくと大丈夫ですよ」という話をしている。

一つは、性別を変えたいという申出は「ポジティブなサインである」ということである。性別が変わっても、経験・能力は一切変わらないのである。ただ、一人で性別移行をすることは大変難しいのである。周りの目があるし、見た目がどんどん変わっていくときに、周囲の協力が不可欠になってくる。

ただ、トランスジェンダーの方は非常に多様である。法律上性別変更の要件が厳しいということや、身体上、あるいは健康上の理由があって要件を満たすための性別適合手術が受けられない、あるいは、なにがしか事情があって、子供がいらっしゃる方もいる。

就業上困ることも、人によって異なり、例えばトイレで困っている方もおられるし、通称名を変えるだけで落ち着く方もいる。トランスジェンダー対応は、「固い」マニュアルだけでは難しい。

性別の移行期間は、だいたい半年から1年間ぐらいである。その期間、継続的な計画を立てていただいて、丁寧にコミュニケーションしていただく。継続的に相談できる体制があるかどうか非常に大事なことである。

当事者自身もそうだが、周囲の方も含めて気持ちよく働き続けられる環境を作っていくことが非常に重要だろう。実際に性別移行に対応した我々のクライアント企業の担当者は「思っていたほど大変じゃなかったです」と言っていた。したがって、事例がないからとか、我々が対応したことがないからと言ってやらないのではなく、あるいは何かの戸惑いをそのまま当事者の方にぶつけるのではなく、小さくても何か成功事例を一つ社内で作ってもらえると対応できると感じてもらえるのではないかと思う。

採用における LGBT の課題

トランスジェンダーの方と LGB とでは、性自認と性的指向の関わりで、それぞれの課題は違うのだが、履歴書や、エントリーシートの性別記載欄などが本当に必要かどうか、今一度見直していただきたい。それから通称名を履歴書などで使った場合、虚偽申告にあたらないかどうか心配している当事者の方もおられるので、その対応も必要であろう。

また将来設計の話では、当然、結婚、子育てという話題が出る。レズビアンやゲイの方になると、

そうしたことはほとんど想定していない方が多いので、なかなか話しづらい状況になる。

また学生時代に取り組んだ活動が LGBT 関連の場合、採用面接の際に PR しづらいという声も聞いている。

お客様への配慮

銀行関係として、同性パートナーと収入を合算してローンを組みたいが組めない、という当事者の声を聞く。現状では収入を合算してローンを組むことが同性パートナー同士ではできない状況になっている。

例えばパートナーとローンを組みたいという話をお客様がしたとする。その方が男性に見えたとしたら、「彼女さんとの結婚の予定がありますか」と、つい言ってしまうかもしれない。しかし、お客様はあくまで「パートナー」と言っているので、もしかしたら、LGBT の方、同性愛者の方かもしれない、ここはオウム返しで「パートナー」と、性別を固定しない言葉を使っていたのが一番よいのではないかと思う。

お客様から「そろそろ保険を考えようかなと思っているんだけど」という相談が来たとする。例えば男性で、一家のお父さんかなというふうに見えてしまったので、つつい「男性は一家の大黒柱ですよ」というふうに言ってしまう。お客様の見た目が男性でも性自認が男性とは限らない方が一部いる。このような場合でも、やはり性別を限定しない言い方をして対応するのがよろしいのではないかと考えている。

「通帳・カードデザインのオススメは何ですか？」と女性の方が聞いてきた場合は、性別にもとづいてお勧めするのではなく、雰囲気とかテイストにもとづいてお伝えするように変えていったらどうだろうか。

住宅ローンに関して言えば、同性カップルで収入を合算してローンを組むために、同性パートナーを証明する公的な書類があればいいのか、ある

いはなんらか同性パートナーであることを確認する銀行独自の書類を作るのか、というような、同性カップルに対する住宅ローン、家族ローンの取組みについて、今後、検討いただきたいと思っている。

企業にできること

すでにある、男女共同参画あるいはダイバーシティ教育の推進の中に LGBT の視点を加えていただきたい。

支援体制という意味で言うと、例えば研修を受けていただくこと、あるいは研修を受けたことをイントラネットで報告することによって、当事者の従業員が「うちの会社、何かやり始めたな。もしかしたら変わるかもしれない」と感じる可能性がある。あるいは「LGBT も相談可能」と明記すること、あるいは専門的な相談については当事者グループや LGBT 向けの電話相談を紹介したりするというのもできるのではないかと思う。

制度として、最近いくつか国内の企業の事例が出てきている。福利厚生制度の適用範囲を拡大するという発表が増えてきている。また、すでにあるセクハラ、パワハラ、メンタルヘルス施策に LGBT の視点を加えることができるのではないかといった検討も重要である。あるいは経営者層の支援宣言も非常に大きなインパクトを持ち、心強い、力強いメッセージになるのではないかと思う。そうしたことを踏まえて、徐々に社内の意識、マインドが変わっていくだろう。

アライとしての姿勢

様々な困難、課題を抱えている状況を学習していただく機会を作る、あるいは、どんな人たちなのか接触する機会を作ることによって、「応援するよ、理解するよ」というスタンスになっていただきたい。そうした理解者・支援者を「アライ」と言っているが、皆さんもそうしたアライの一員になっていただきたい。

「じゃあ何をやってらいいの？」という質問がよく寄せられるが、例えばレインボーのシールの活用はいかがだろうか。企業によっては、社員証カードにレインボーのシールを貼っている会社もある。

そして「周りに当事者がいるかもしれない」ということを意識していただくことも大切だ。日頃の何気ない表現を変えることも一つの方法である。

「彼」や「彼女」ではなくて、「恋人」「パートナー」とあえて言い換えてみる。わざわざ「パートナーいるの?」「恋人いるの?」と言われると、当事者の多くはすぐピンとくるだろう。

また、差別的な言動を見かけたら皆さんのほうから止めていただきたい。「今、そんなふうな言い方は不適切だよ」「止めた方がいいですよ」と言っていただきたい。

アライとしての活動は、あくまで一部の当事者のためだけではなくて、皆さん自身も含む職場環境のためでもある。目には見えない違い、多様性を尊重し合うことは大切な一歩である。ワーキングマザー・ワーキングファザー、あるいは何らかのハンディキャップを持っている方かもしれないということをお互いに配慮し合ったり、意識し合ったりすることで、結果的に職場環境が良くなっていくのではないだろうか。さらには、商品やサービスの質が向上していくことにつながっていくのではないかと我々は考えている。(了)

第 28 回「国連環境計画・金融イニシアチブ・グローバル円卓会議の議論から」

はじめに

10 月 25 日と 26 日の 2 日間、アラブ首長国連邦・ドバイにおいて国連環境計画・金融イニシアチブ・グローバル円卓会議が開催され、筆者も参加した。この会議は 2～3 年ごとに開催され、世界の銀行、保険、運用機関などが一堂に会し、環境金融や地球や社会の持続可能性を議論する恒例の場である。

今回は、アラブ首長国連邦の気候変動・環境省と中央銀行の全面的な協力のもと、初めて中東地域での開催が実現した。会議への参加者総数は 500 人を超えたが、中東地域からの出席者も多数あり、会議の冒頭には、アラブ首長国連邦を本拠地とする 8 金融機関が、今後グリーンでサステナブルな金融を推し進めるとするドバイ宣言と題された文書を採択した。会議を通じて、現時点では石油や天然ガスに依存する同国が、長期的な世界のエネルギーシフトに能動的に対応していこうという姿勢を明確にしていることが印象的であった。

パリ協定と SDGs という前提

さて、この会議は、世界の政策当局や金融機関がいま何を考え、どの方向に向かおうとしているかを知る重要な場所でもある。今年、全体の議論の横断的な横軸となったキーワードは「パリ協定」と「国連持続可能な開発目標(SDGs)」のふたつだった。

11 月 4 日に発効した「パリ協定」は自主目標とはいえ、全ての国が温室効果ガス削減活動に取り組むことになり、インフラ整備への資金需要や産業の栄枯盛衰が生じるという読みがそこには働いている。

「国連持続可能な開発目標(SDGs)」は、先進国を含む国際社会全体の開発目標として、2030 年を期限とする包括的な 17 の目標を設定したもので、一義的な推進主体は各国政府(日本でも、内閣に「持続可能な開発目標(SDGs)推進本部」が設置され、10 月 18 日には「実施方針骨子(案)」が公表済)であるが、民間にも積極的な貢献が期待されており、世界の金融機関は、社会的責任の全うと新たな資金重要に答える格好の機会と捉えている。

議論から見えてきた 3 つのトレンド

2 日間にわたる個別セッションでは、脱炭素化社会に向けた金融の貢献、発展途上国における環境金融、新たなアセットクラスの展望、再生可能エネルギー、環境不動産、グリーンボンド、フィンテックの可能性など盛り沢山のテーマが設定されていたが、今後のトレンドを形成すると予想される新たな視点を、ここでは 3 つ挙げておきたい。

第一は「リスクからインパクトへ」というキーワードである。これは、投融資が実現する直接的な環境・社会への好影響により注目していくトレンドで、従来の赤道原則や社会的責任投資が投融資先のリスク側面の監視を重視してきたのに対して、金融の持つ積極的な側面を再評価していこうという動きで、グリーンボンドの隆盛もこの延長線上にある。

第二は「環境行政と金融行政の融合」というキーワードである。これは、ESG(環境・社会・ガバナンス側面)への配慮が、顧客本位の業務運営(フィデューシャリー・デューティー)や金融安定に結び付くとの確信が今後、強まっていくという動きで、実際に会議にも、各国の金融当局や中央銀行の関係者が複数参加していたのは、新しい出来事であった。

第三は「リスクやインパクトの測定と開示」というキーワードである。これは、金融機関の資産がどれだけ脱炭素社会への移行において価値毀損のリスクに晒されているか、グリーンボンドのような用途が明確な資金供給でどれだけの効果が生まれるのかを定量的に計測し、開示していこうという動きで、気候変動の進展をもとにしたストレステストの実践という試みも海外の金融機関では既に始まっている。

日本国内で、こうした風を感じることは必ずしも簡単ではないが、世界の多くの金融機関が、事業機会獲得と社会的責任の全うの両立を目指し、知恵を巡らせている姿勢には、参考すべき点も多い。

◆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 理事。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。

全銀協におけるCSR活動

1. 金融経済教育活動

○ 経済広報センター「教員の民間企業研修」を受入れ

全銀協は、平成 18 年度から（一財）経済広報センターが主催する「教員の民間企業研修」プログラムに協力し、毎年、受入れ企業として教員向け研修を実施しています。

今年度は、8月3日～5日の3日間、東京都内の高等学校および特別支援学校の教員 10 名を受け入れました。

研修においては、事務局から全銀協の組織と活動等について説明を行ったほか、全銀協制作の中高生向け生活設計・マネープランゲームの体験や、東京手形交換所、東京証券取引所、三井住友銀行本店の見学等を行いました。



2. 環境問題への取り組み

(1) 経団連に「低炭素社会実行計画」に関するフォローアップ調査結果を提出

9月16日、平成 27 年度の低炭素社会実行計画に関するフォローアップ調査の結果を取りまとめ、経団連に提出しました（調査対象：正会員 120 行）。

全銀協においては、低炭素社会実行計画フェーズ I として、「平成 32 年度における電力使用原単位^{注1}を平成 21 年度比で 10.5%減」、フェーズ II として、「平成 42 年度における電力使用原単位を平成 21 年度比で 19.0%減」とする数値目標を設定しています。

本調査の結果、平成 27 年度の電力使用原単位は平成 21 年度比 19.7%減となり、会員各行の節電等の取り組みにより、双方の目標値の水準を超えていることが明らかになりました。

また、廃棄物対策として、環境自主行動計画（循環型社会形成編）における数値目標を「平成 27

年度における再生紙および環境配慮型用紙購入率（本部・本店、システム・事務センター）を 75%以上とする」としています。これについても、平成 27 年度実績で目標値の水準を達成しました。

なお、平成 28 年度以降は、循環型社会形成自主行動計画の業種別独自目標として「平成 32 年度における再生紙および環境配慮型用紙購入率を 75%以上」、「紙のリサイクル率を 90%以上」と設定し、引き続き同比率向上への取組みを会員各行で進めていきます。

銀行界の数値目標と 27 年度の調査結果

	数値目標	27 年度結果
低炭素社会実行計画	フェーズ I 平成 32 年度における電力使用原単位を平成 21 年度比で 10.5%減 フェーズ II 平成 42 年度における電力使用原単位を平成 21 年度比で 19.0%減 ※対象は全店。	電力使用原単位： 144.3kWh/m ² （前年度比 2.2%減、 平成 21 年度比 19.7%減 ）
（循環型社会形成編）環境自主行動計画	平成 27 年度における再生紙 ^{注2} および環境配慮型用紙 ^{注3} 購入率を 75%以上とする ※対象は本部・本店、システム・事務センター。	再生紙および環境配慮型用紙購入率： 77.8%

注 1 電力使用量／延べ床面積

注 2 古紙パルプ配合率 70%以上の用紙。

注 3 森林資源の持続可能性を目指した環境ラベル（間伐財マーク、PEFC 森林認証プログラムや FSC 認証制度など）が商品に付されている用紙。または、植林木・間伐財等の森林資源の持続可能性に配慮されたパルプと古紙パルプの配合率を足して 70%以上の用紙。

(2) 「第 9 回 ECO 壁新聞コンクール」作品募集を開始

10月21日、全国の小学生を対象とした「第 9 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 29 年 1 月 11 日）。

本コンクールは、6つの募集テーマから 1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。

今年度のテーマは、以下のとおりです。

募集テーマ

- ①銀行が環境を守るためにしていることを調べよう
- ②地球温暖化を防ぐためにはどうしたらいいか考えよう
- ③わたし（たち）やまわりの人が環境を守るためにしていることを紹介しよう
- ④生き物や植物を守るためにどうしたらいいか考えよう
- ⑤あなたが行っている節電を紹介しよう
- ⑥エコをテーマに新聞を作ろう（対象学年：1～3年生）



なお、入賞作品は2月下旬に朝日小学生新聞紙面および当協会ウェブサイトで発表予定です。

（3）「全国銀行 eco マップ」を更新

10月21日、全銀協ウェブサイト「全国銀行 eco マップ」を更新しました。

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・地域別・取組み内容別（CO₂削減、ゴミ削減、自然保護、環境商品、その他活動、の5分類）に一覧で見ることができます。

今年度は、134行の取組みを掲載しています。



<http://www.zenginkyo.or.jp/abstract/eco/ecomap/>

3. 金融犯罪への取組み

○「振り込め詐欺等撲滅強化推進期間」を設定

全銀協は、10月1日～31日までの1か月間を「振り込め詐欺等撲滅強化推進期間」と位置付け、振り込め詐欺等の特殊詐欺被害の未然防止に向けた活動を展開しました。

特に今年は、①大相撲巡業における来場者への啓発活動、および②警察等が主催する地方開催のイベント等に劇団員を「旅一座」として派遣、の2つを柱として活動を行い、また、会員銀行や各地の銀行協会においても、全銀協作成の頒布物の店頭配布等を通じてお客さまへの注意・呼びかけなどを実施しました。

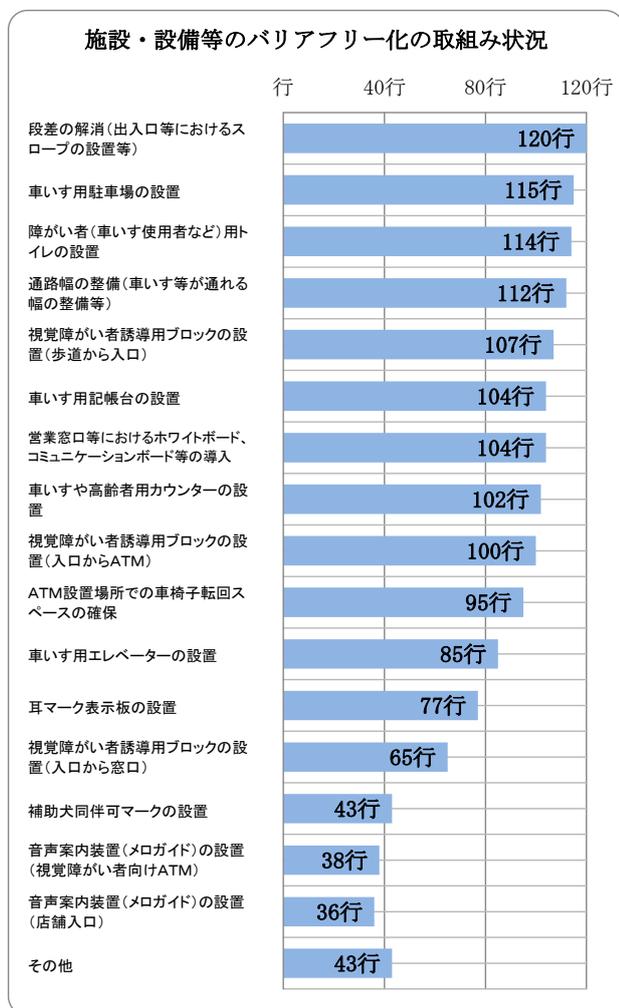
なお、上記活動の一部は、10月以降も継続して実施していきます。



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 27 年度末)

1. 施設・設備等のバリアフリー化

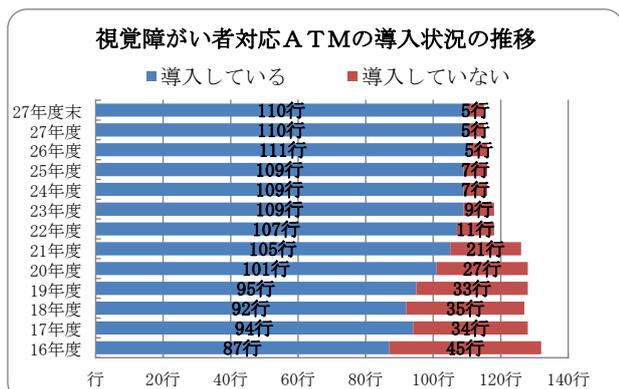
施設・設備等のバリアフリー化に関して、以下のいずれかの項目に取り組んでいると回答した銀行は 120 行 (100%) でした。



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 110 行 (95.7%) でした。

(有効回答 115 行：リテール業務を行っていない銀行 2 行、ATM を設置していない銀行 3 行を除く。)



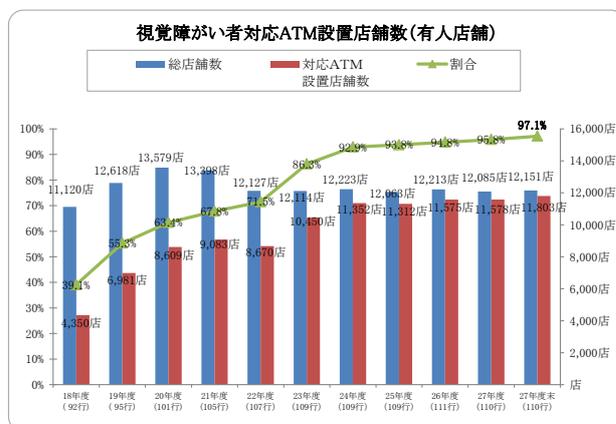
3. 視覚障がい者対応ATM設置台数

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 83.0% 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、97.1% でした。



※本アンケートは平成 28 年 5 月に実施(平成 28 年 3 月末時点)。従来対応からアンケート実施時期を変更したため、本調査は前回調査(平成 27 年 9 月末時点)の半年後の状況を確認しており、時系列のグラフ上、時期にずれがある点に注意。

【発行】



一般社団法人
全国銀行協会

〒100-0004 東京都千代田区大手町 2-6-1

TEL 03-6262-6700 www.zenginkyo.or.jp/

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。