



— 目次 —

ヘッドラインニュース	1
第30回人権・同和問題啓発映画・講演会記録	2
「発達障害者をめぐる課題」 東京都発達障害者支援センターセンター長 山崎 順子 氏	
コラム 銀行業におけるCSRを考える	4
第31回「セクターポリシーとイシューポリシー」 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	5
「山陰合同銀行におけるCSR活動」	
全銀協におけるCSR活動	9

***** ヘッドラインニュース *****

COP23 が開催される

11月6日から17日にかけて、ドイツのボンで国連気候変動枠組条約第23回締約国会議（COP23）が開催され、温暖化対策の国際的枠組みである「パリ協定」を運用するルール作りについて、2018年の合意を目指して交渉を加速することを盛り込んだ宣言を採択して、閉幕しました。

今回のCOP23においては、パリ協定の実施指針や2018年に実施する促進的対話（タラノア対話）※等について議論されました。

また、2018年および2019年のCOPにおいて、全ての国の2020年までの取組みについての対話等を行うことなどが合意されました。

次回のCOP24は2018年12月にポーランドのカトヴィツェで開催される予定です。

※促進的対話とは、温室効果ガスの削減に関する世界全体の努力の進捗状況を検討するために実施されるもの。タラノアとはCOP23の議長国フィジーの言葉で透明性・包摂性・調和を意味する。

ヘルプマークがJIS(案内用図記号)に追加される

平成29年7月20日に、経済産業省において、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向け、日本人だけでなく外国人観光客にもより分かりやすい案内用図記号とすることを目的に、案内用図記号を規定する国内規格（JIS）が見直され、新たに「ヘルプマーク」が追加されました。



ヘルプマーク

※ヘルプマークは援助や配慮を必要としている方々が、そのことを周囲の方に知らせることができるマークです。

認知症サポーター939万人を達成

全国キャラバン・メイト連絡協議会は、平成29年9月末時点で、認知症サポーターが930万人を超え、9,396,047人（うちキャラバン・メイト数 143,584人）となったことを公表しました。

認知症サポーターについては、平成29年7月5日に開催された「第6回認知症高齢者等にやさしい地域づくりに係る関係省庁連絡会議」において認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）の数値目標が更新され平成32年度末までに1,200万人を養成することが目標として掲げられています。

当協会においても、平成29年9月4日に会員を対象とした「認知症サポーター養成講座」を開催しました。

「発達障害者をめぐる課題」

平成 29 年 7 月 19 日（水）、東京都発達障害者支援センターセンター長の山崎順子氏から、『発達障害者をめぐる課題』をテーマにご講演をいただきました。その要旨は以下のとおりです。

1. 発達障害の特徴

発達障害は、生まれながらに持っている感じ方や考え方、行動の表れ方が、生活するうえで支障をきたしている状態の方たち、通常の人たちと少し違う方たちである。

発達障害は、脳の機能障害であり、乳幼児の頃に行動特性が表れて将来も続き、病気ではないので、治らない。

発達障害の特性の表れ方は個人差があり、ある方に通じたやり方がほかの人には通じないこともあり、苦勞する。特徴が顕著に現れる方も一部だけ現れる方もいる。発達障害はその方の特徴として考えていただいた方がよい。

発達障害の基本特性は訓練することではなくなるため、「できないことをできるように」ではなく、「どう対処していったらいいのか」と教えていくスタンスが大切である。

企業や学校から多く寄せられる相談が ASD（自閉スペクトラム症）である。大人になってから診断がつく ASD は知的障害のない発達障害である。ASD の方は、思春期まではいろいろありながらも、何とかやってきて、大学も卒業し、就職も無事出来たという方が結構いる。しかし、就労では不適應となり、就職のときにうまくいかない方もいれば、就職した後にもうまくいなくなる方もいる。このような方たちが大人になってから発達障害と診断がつく方であり、一般の企業の職場でお会いする方は、こういう方が多い。また、中には診断を受けていない「グレーゾーン」と呼ばれる方や診断は受けていても、そのことを言わずに就職をしている「クローズ」と呼ばれる方もいる。

なぜ、働くときになって発達障害ではないか考えなければならぬかという、学校生活から職業生活へ移行する過程で顕著になることがあるからである。職業生活においては、社会性や想像力注意機能が求められ、実行機能に負担がかかりや

すく、さらに自発性などといった力が求められるが、そうした機能や力は発達障害の方が弱いところである。

就労の場面では、もともと持っていた発達特性や生育し、育ちの中で身に着けてきたものだけでは対処できなくなり、その発達特性や成育歴の中で身につけてきたスキルの状態が「職業生活への移行」を通して見えやすくなっていく。就職や仕事は大学までとは違い、様々なスキルが求められるので、うまくいかないことが多くなる。

職場における、発達障害の困難の現れは様々である。上司の指示や注意を聞いて理解できず失敗を繰り返す方が多かったり、自分の考えをまとめることや伝えることが苦手であったり、資料を読んでも理解するのに時間がかかったり、資料を読んでいるときにどこを読んでいるのかわからなくなることがある。また、注意が様々なところに行き、整理して考えることが難しい、起こったことをすぐに発言する、人の話をさえぎってしまうことがある、持続することが難しく、失くし物が多いといったこともある。

2. 発達障害者の就労の現状

TOSCA への就労相談における本人の訴えとしては、処理に時間がかかる、複数のことがあると優先順位が付けられないなどといった様々な困難が職場の中であるといったものがある。また、同僚や上司とうまくコミュニケーションを取れないといった困難もある、自分の思いをうまく伝えられない、片付けや整理ができない、やるべきことを忘れるといった相談もある。

また、「発達障害だとわかったら、やめさせられるのではないかと心配されている方が多くいる。発達障害であることをオープンにすると「ではどのようにしていったらいいのか」と考える企業と、「ではどうやってやめさせるか」と考える企業があるということ、本人たちからよく聞く。

相談における職場の担当者の訴えを見ると企業の職場の担当者は本人への理解と対応が分からないとおっしゃる。さらに、発達障害の方本人が周囲に迷惑をかけていることが分かっていないので、

周囲が疲弊してしまうということもおっしゃっている。

また、職場で直接担当している方が、発達障害の方本人への対応の仕方に苦慮すると同時に周囲の人たちにも理解してもらえず、疲弊している現状がある。

発達障害の方の雇用を取り巻く現状を見ると、具体的な雇用や対応の方法については十分な認識がない。

就労においては、障害者本人の認識と周囲の理解が重要である。また、就労を目的とした相談の窓口から生活支援につなぐ連携も重要である。

発達障害の方の採用や雇用管理については、職場における理解・啓発が必要である。そのほかに人材育成の問題もあるが、成功事例の積み重ねが必要であり、そこから支援や雇用のノウハウや、支援マニュアルの開発を進めていくことになるのではないかと考えている。

3. 発達障害者の支援～支援の考え方、話の聴き方、伝え方等～

「支援」の基本的な考え方は、特性を直そうとしないことである。どのようにしていったらよいのかという対処方法を丁寧に具体的に教えるスタンスが必要であり、本人にとって困っていることは何か周囲が理解し、知っていくという視点が必要だと思う。本人の立場に立って、何が本人の支障になっているのかを考える必要がある。発達障害の方が仕事を遂行するときうまくできないのであれば、どういうことがうまくいかないのかを知ることが必要である。

仕事をするうえで、本人たちが苦手な部分があれば、どのようなことで苦手なのかを考えていただき、対処するのが「合理的配慮」である。

本人への支援の在り方としては、本人を追い詰めないことが重要である。追い詰めると感情的になる。

話を聴くときや伝えるときも安定した態度で接することが大切である。急かさず何を話そうとしているのかよく聞き、できるだけこちらの姿勢を低くして緊張を解き、話しやすい雰囲気を作るこ

とがポイントである。また、相手の言いたいことを代弁したり、相手ができていることを言葉にしてきちんと評価することが重要である。

また、発達障害の方は言動一致に厳しいこともあり、自分の言動一致ができていなくても、他者の言動一致を求める方もいるので、言動が一致した対応を心がけること、感情的にならないこともポイントである。

想像して考えることが苦手な方たちなので、目に見えないこともできるだけイメージが持てるように具体的に説明すること、相手の話す内容をこちらが理解できているか確かめることも重要である。

最後に、発達障害の方は、小さい頃から周囲に理解されず苦勞している方が多い。やはり自分の話を聞いてもらえる人、信頼できる人にいつどこで出会うかということが発達障害のある方にとって大きな意味を持つ。他者との基本的な信頼関係の構築が重要で、信頼できる他者の存在が大きい。私たちもそうであるが、自分の考えや生活スタイルを変えるときには信頼できる人が必要である。特に自閉スペクトラム症の場合は、他者との関わりが十分持てなかった歴史を持つ方が多い。信頼関係を築くには息の長い姿勢、根気が求められる。本人が主体的に社会の中で立ち位置を見つけること、「求められる」ことが重要である。これは、何も発達障害の方だけではないだろう。周りの支援者とのやり取りを通して、主体的に自己を受容して、社会での立ち位置を探るようにしたいと考えている。職場において、発達障害と思われるグレーゾーンの方がいた場合、発達障害として考えたほうがよいのか、性格として考えたほうがよいのかよく聞かれる。多様性という観点で捉えたほうがよいのかとの質問もあった。やはり、障害から見るのではなく、その方の特徴として見るのが大切である。発達障害かどうかは別にして、その方の特徴であると考えて、関わっていただきたいと思っている。(了)

第 31 回「セクターポリシーとイシューポリシー」

はじめに

わが国の多くの銀行は、融資方針や融資基本方針を有している。融資を実行する際の様々な考え方を述べたもので、例えば、ある地方銀行では、融資の対象、自己責任、地域貢献、コンプライアンス（法令遵守）、健全な融資慣行の確立、説明責任（アカウントビリティ）、信用格付、ポートフォリオ管理、適正な収益、資産の健全化の 10 項目について、文章で規定して公表している。

英語圏の銀行では、同様のものがクレジットポリシー（Credit Policy）と呼ばれている。注意深く観察していると、この 10 年ほどのあいだに、そこには融資を実行できない場合の要件や特定の事業活動や社会的問題に関連した留意点が盛り込まれるようになった。また、セクターポリシー（Sector Policy、ある特定業種への融資の際の方針）やイシューポリシー（Issue Policy、業種横断的に生じやすい問題に関する融資の際の方針、クロスセクターポリシーと呼んでいる銀行もある）を、別途策定し公表するところも目立つ。

セクターポリシーとイシューポリシーの内容は

セクターポリシーの対象業種としてよく見られるのは、農業、水産、化学、鉱業（石油、天然ガスなどを含む）、パーム油、木材・パルプ、医薬品、たばこ製造・販売、防衛、海運、エネルギー、商業不動産開発などだ。さらにこのところ、石炭火力発電に関するセクターポリシーも増えている。一方、イシューポリシーもしくはクロスセクターポリシーとしてよく登場するのは、人権侵害、気候変動、劣悪な労働条件、有害化学物質、生物多様性毀損、動物福祉などの事柄である。一例として、英国に本拠を置く銀行の、化学セクターを対象にしたポリシーを見てみると、構成は①当該セクターの概要、②自行の基本的考え方、③セクターの定義、④取引を行わないケース、⑤慎重に取引先を評価するケースの 5 つから成る。具体的には「②自行の基本的考え方」で、「国際的な最低

限の基準に合致しない顧客との取引は停止する」と述べ、④取引を行わないケースとして化学兵器製造のほか、国際的な取り決めに合致しない化学物質を製造している場合を列挙している。また、⑤慎重に取引先を評価するケースは、過去に化学品安全性規制に違反したり、化学物質の漏出による環境汚染事故を起こした企業だとしている。

NGO からの働きかけと外部性の認識

外銀で、こうしたセクターポリシーやイシューポリシーの策定・公表が進んだ背景には、環境・社会側面の問題提起や銀行の貸し手責任を追究してきた NGO の存在がある。ただ加えて、負の経済外部性を有する事業が将来、広範な貸出資産にマイナスの影響を及ぼす（例えば、温暖化の進展が、経済活動全般で生産性を低下させるなど）という経済合理的な懸念が働いている背景もある。短期的な業務収益を諦めてでも、長期的な銀行の経営健全化を追求するという判断である。

果たして「沈黙は金」か？

わが国の多くの銀行でも、実際の与信のプロセスにおいて、同様の検討が行われており、内部規定もあるという指摘はある。従来、外部向けに公表することを想定していなかったということであろう。また「個別行の判断でポリシーを出しても、基準の緩い競合行に取引が移行するだけだとしたら意味はない」という意見もある。

しかし、海外のステークホルダーが日本の銀行を見る目は確実に厳しくなっている。ESG 投資の進捗などで説明責任が問われる局面は、今後も増えていくだろう。果たして「沈黙は金」なのかを、改めて検討してみるタイミングだといえよう。

◆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。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。

「山陰合同銀行におけるCSR活動～障がい者の自立支援活動の取組み～」

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、山陰合同銀行経営企画部広報担当から同行の障がい者の自立支援活動の取組みについてお話を伺いました。

一山陰合同銀行の障がい者の自立支援活動の取組みについて教えてください

山陰合同銀行は、平成19年9月より、松江市にて、知的障がい者が専門的に就労する事業所「ごうぎんチャレンジドまつえ」を運営しています。絵の好きな方を採用し、彼らが持つ芸術的能力から経済的価値を生み出す仕組み（ビジネスモデル）をつくり、障がい者の自立を支援しています。

「ごうぎんチャレンジドまつえ」の開設から10年目を迎えた平成29年9月、鳥取市に、障がい者雇用事業所「ごうぎんチャレンジドとっとり」を開設しました。「ごうぎんチャレンジドとっとり」では、精神障がいや発達障がいのある方を中心に採用し、幅広い銀行業務を担っていただき、銀行業務の合理化・効率化推進の面で戦力として活躍いただけるよう運営していきます。

当行は、障がいのある方それぞれの能力や適性に合った活躍の場を設け、障がい者の自立を支援していくことで地域社会への貢献を目指します。

一障がい者雇用事業所「ごうぎんチャレンジド」の取組みについて教えてください

「まずは当行で障がい者の皆さんが働く場を創り、当行で培った雇用ノウハウを取引先企業等に広め、地域社会全体で障がい者の自立を支援しよう」という思いで「ごうぎんチャレンジド」の取組みをスタートさせました。「ごうぎんチャレンジド」の取組みは、外注業務の内製化と事務作業の集約化・効率化を特徴としていて、開設までの取組みや運営ノウハウを公開し、地域社会全体で障がいのある方の自立を支援していく「障がい者雇用の地域におけるモデルづくり」を目指しています。

■ごうぎんチャレンジドまつえ

「ごうぎんチャレンジドまつえ」では、平成29年3月末現在、20名（開設当初：6名）の知的障がいのある職員が働いています。主な業務内容は、絵画の制作や絵画を使用したノベルティの製作と、パンフレット封入やゴム印押しなどの事務業務です。銀行で使用するノベルティの一部を「ごうぎんチャレンジドまつえ」で製作し、また、事務業務を受け持つことで、銀行の業務合理化・効率化につながっています。

【絵画の制作】

ノベルティに印刷する絵画を制作



【絵画を使用したノベルティの製作】

「ごうぎんチャレンジドまつえ」で製作されたノベルティは、営業店でお客様にお配りしています。

鍋敷き



卓上カレンダー



【事務業務】

ATMコーナー備付の各種申込書などの封入作業
 営業店や本部で使用する帳票のゴム印押し
 パソコンを使用して伝票や役職員の名刺の作成

当行のディスクロージャー誌の表紙にも「ごうぎんチャレンジドまつえ」の絵画を使用しています。



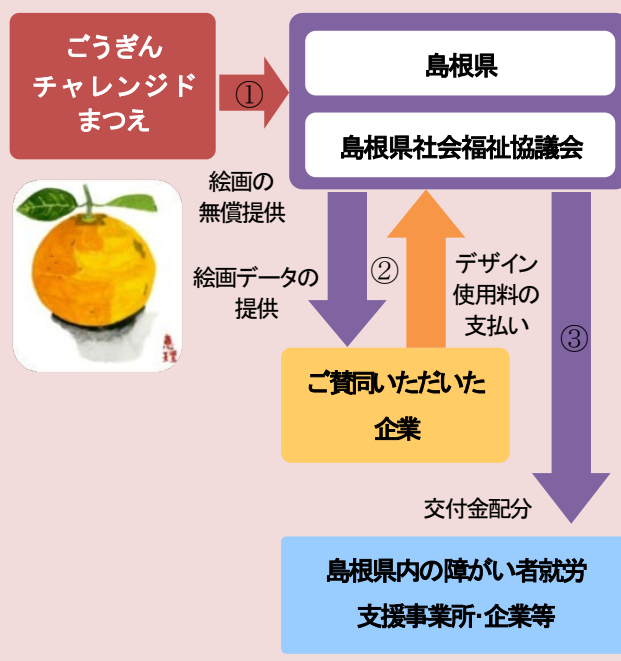
・地域で支える障がい者自立支援

～ゆめいくワークサポート事業～

島根県、島根県社会福祉協議会とともに、知的障がいのある方が持つ芸術的能力によって経済的価値を生み出す仕組み「ゆめいくワークサポート事業」を展開しています。「ごうぎんチャレンジドまつえ」で制作した絵画を一般企業のノベルティ等に利用していただき、そのデザイン使用料を障がい者の就労支援に活用する取り組みです。この取り組みにおいて、当行は、広範な店舗ネットワークを活用して東京・大阪など都会地の企業にアプローチを行い、ご賛同いただける企業を開拓する役割も担っています。

地域で支える障がい者自立支援
 ～ゆめいくワークサポート事業～

「ごうぎんチャレンジドまつえ」で制作された絵画を地域の障がい者自立支援活動に活用



- ①「ごうぎんチャレンジドまつえ」の職員が描いた絵画を島根県に無償で提供します。
- ②島根県は、島根県社会福祉協議会を通じて絵画を利用する企業と契約します。
- ③ご賛同いただいた企業からのデザイン使用料は、地域に還元され、障がい者の自立支援に活用されます。

■ごうぎんチャレンジドとっとり

平成 29 年 9 月に開設した「ごうぎんチャレンジドとっとり」では、データ入力や書類整備などの銀行業務を行っています。既存の銀行業務の一部を担当することで銀行の業務合理化・効率化が図られ、銀行の戦力として期待されています。

開設当初は障がいのある職員 5 名で取り組みやすい業務からスタートしていますが、徐々に業務の幅を広げ、業務量の増加を図っていきます。将来的には 20 名程度まで人員を拡大予定です。

今後は鳥取県においても、障がい者の自立支援活動を積極的に展開していきます。

【パソコンを使用したデータ入力】



【インターンシップの受け入れ】



【体験実習（パンフレット封入）】



・インターンシップの受け入れや研修プログラムの提供

「ごうぎんチャレンジドとっとり」の執務室内に研修スペースを併設し、他の事業所の障がい者職員や特別支援学校の生徒等を対象としたインターンシップの受け入れや研修プログラムを提供していきます。現場体験（銀行業務）やビジネスマナー等の習得により、地元企業での就職につながるよう支援していきます。

【ビジネスマナー研修】



項目	対象	内容
体験実習の受け入れ	障がい者、支援員など	・「ごうぎんチャレンジドまつえ」業務の体験実習 ・データ入力
研修プログラム	障がい者、支援員など	・ビジネスマナー、コミュニケーションスキル ・ストレスマネジメント、金銭管理

一山陰合同銀行のその他のCSR活動について教えてください

山陰合同銀行は、森林保全活動、青少年の育成活動、社会・文化貢献活動、スポーツ振興などにも積極的に取り組んでいます。

・森林保全活動

「ふるさとの自然を守る」「1人ひとりが、できることをできる範囲で継続する」という理念のもと、地域の皆様と一緒に、森林を守り育み、次代に伝えていく活動に取り組んでいます。平成18年より、当行が鳥取・島根両県で借り受けている森林「ごうぎん希望の森」において、当行の役職員やその家族による実践的な森林保全活動を年2回実施しています。



・青少年の育成活動 ～尚風館～

地域の未来を担う子どもたちを育む活動に取り組んでいます。「ごうぎん島根文化振興財団」が社会貢献活動のひとつとして、青少年を対象とした教育活動を実施する私塾「尚風館」を平成24年9月に開校しました。高い志を持って将来的に社会の中で活躍できる人材の育成を目指し、小学生から社会人となるまで成長に応じた一貫教育を行います。



・社会・文化貢献活動

「ごうぎん一粒の麦の会」は、ごうぎんグループの役職員による継続的な募金・寄付活動を行っています。

「小さな親切」運動では、“できる親切はみんなでしょうそれが社会の習慣となるように”をスローガンに、当行の役職員、山陰地域の企業、公共団体、学校、個人の皆様とさまざまな活動を展開しています。

「ごうぎん文化振興財団」は、島根県ならびに鳥取県で実施される教育・芸術文化・スポーツ活動に対して支援・協賛を行っています。

・スポーツ振興 ～ごうぎん女子バドミントン部～

スポーツ振興による地域の活性化に取り組んでいます。ごうぎん女子バドミントン部は、島根県内のスポーツ振興のため、平成5年に創部されました。地域のバドミントンのレベルアップに向け、ジュニア選手への技術指導などを行っています。



一今後のCSR活動の取組方針について教えてください

山陰合同銀行は、地域の問題を地域で解決できる社会の実現に向け、独自のアイデアで地域に貢献してまいります。地域社会の一員として、CSRの取組みをより一層充実させ、社会活動・環境活動の輪を広げていきます。

1. 金融経済教育活動

○ “シリーズ教材「お金のキホン」”が消費者教育教材資料表彰 2017 で優秀賞を受賞

全銀協が作成した“シリーズ教材「お金のキホン」”が、(公財)消費者教育支援センターが主催している消費者教育教材資料表彰 2017において、優秀賞を受賞しました。

消費者教育教材資料表彰は、学校における消費者教育の充実・発展に寄与することを目的に、全国の企業・業界団体、行政、消費者団体等から教材を募集し、教育現場で役立つ優秀な教材を表彰するものです。今回の表彰は、各企業・団体等が平成 29 年 3 月までに作成した教材資料のうち、計 56 点の応募の中から優秀賞として選出されたものです。

今回、優秀賞を受賞した“シリーズ教材「お金のキホン」”は、高校生が学ぶ金融経済教育の具体的な知識について、学習指導要領の家庭科と公民科の内容のポイントをおさえた教材であり、

(1) 先生の授業計画や授業方法に合わせて活用できる講義型教材、(2) グループワークやディスカッション等で生徒の主体的な活動を促し、思考力や判断力、表現力が養えるアクティブラーニング型教材、(3) 講義でもアクティブラーニング型授業としても活用できる動画教材の 3 タイプで構成されています。



(<https://www.zenginkyo.or.jp/education/material/money-highschool/>)

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 15 日、平成 28 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 28 年度の電力使用原単位は平成 21 年度比 21.9%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、平成 28 年度以降から循環型社会形成自主行動計画の業種別独自目標「平成 32 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」、「紙のリサイクル率を 90%以上」と設定しています。これについても、目標値の水準を達成しました。

引き続き同比率向上への取り組みを会員各行で進めていきます。

銀行界の数値目標と 28 年度の調査結果

	数値目標	28 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： 140.3kWh/m ² (前年度比 2.1%減、 平成 21 年度比 21.9%減)
循環型社会形成自主行動計画	・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%以上とする ・平成 32 年度における紙のリサイクル率を 90%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% ・紙のリサイクル率： 90.1%

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 10 回 ECO 壁新聞コンクール」作品募集を開始

10月20日、全国の小学生を対象とした「第10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30年1月12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20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、136行の取組みを掲載しています。

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

3. 金融犯罪への対応

○ 「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、振込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。

今年は、①大相撲巡業等における来場者への啓発、および②交通広告を活用した啓発、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。

【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。