

## その2 福岡銀行の人権問題に対する取り組み

### — 目 次 —

はじめに

1. 企業概要～福岡銀行～
2. 法令等遵守方針
3. 人権啓発推進体制
4. 相談体制
5. CSR
6. 研修体系

おわりに

### はじめに

福岡銀行人事部人権啓発室長の野依と申します。本日は私の方から福岡銀行の人権問題に対する取り組みについてお時間をいただき、40分程度お話をさせていただきたいと思っております。どのような企業内容で、どのような啓発を行っているか、それから企業としての社会的責任、CSRの取り組み等についてご説明させていただきます。どうぞよろしくお祈りしております。お配りしていますレジュメの方とスクリーンを同じにしています。まず今日の目次で、何の話をしていくのかということの説明いたします。順序としては、①企業概要、②法令等遵守方針、③人権啓発推進体制、④相談体制、⑤CSR、⑥研修体系という形でご説明していきたいと思っております。

### 1. 企業概要～福岡銀行～

まず、福岡銀行の企業概要についてご説明していきます。福岡銀行は前身をたどりますと明治10年、今から140年前に九州最初の銀行として設立されました。十七銀行といふ国立銀行をルーツとする銀行です。その後福岡県内の銀行を束ねまして、昭和20年に県下の4行である十七銀行・筑邦銀行・嘉穂銀行・福岡貯蓄銀行が合併して、県下唯一の地方銀行として発足をいたしました。現在は福岡県内に152店舗、九州各県に12店舗、本州の他県の6店舗を含みまして、約170店舗を有しております。従業員はスタッフを含めて6千人程度の規模の銀行です。ブランドスローガンという私たちの企業理念、志として「あなたのいちばんに。」という言葉キーワードに、お客様への約束ということで日々の企業活動・経営活動を行っている銀行でございます。

## 2. 法令等遵守方針

法令等遵守方針についての話をしたいと思います。スライドは私たち福岡銀行のコンプライアンス憲章で、全8項目です。上から信頼の確立とか地域社会への貢献等、重要なキーワード8項目を挙げています。その中で下から2番目の「人権の尊重」、すべての人の基本的人権を尊重するとともに、日々の研さんにより人権感覚を醸成し、人間尊重を基本とした企業活動を行います。こういうことをしっかりと宣言をさせていただいています。企業の活動とは、お客様（顧客）・取引先、株主そして従業員、地域住民等多くの人々と関わっておりまして、企業と人というのは表裏一体の関係にある。そのような認識で、このコンプライアンス憲章の中でしっかりと宣言し、日々の行動で取り組んでいるということです。最近の企業活動については、地域社会への貢献が一層求められておりまして、高い倫理観を持ちながら人権感覚もしっかりと醸成していくことが必要ととらえています。

続きまして、これはレジュメにはありませんが、現在の私どもが人権啓発体制を作るきっかけになった事件についてお話をいたします。これは2001年（平成13年）当時の西日本新聞の記事でございます。福岡県内のある支店行員が営業上のトラブルを避けたいということで、営業に出向こうとしていた地域の同和地区の存在の有無について市役所に問い合わせをしていたことが発覚した時の新聞記事です。この行員は「問題意識がなかった」と言っています。スクリーンの中段に「企業研修形骸化か」と記事が出ています。マスコミでは大変大きく取り上げられ、社会的問題となった事案です。当行では事件の前から同和問題に関する研修は実施していましたが、該当行員は指摘を受けるまで同和地区の調査自体に問題があることに気づかなかつたと発言しておりました。そして、この問題意識がなかったということが一番の問題でした。つまり調査するということは、同和地区をそれ以外の地域とは別と考えており、自分でも気づかないうちに同和地区に対してマイナスイメージを持っていたことに本人は全く気づいていなかったということが起こりました。これまでの人権研修体制はいかに形骸化をしていたか、研修のあり方や内容についていかに不十分であったか、同和問題の正しい理解と認識が身につけていないということが明らかに判明した事案となりました。この事件以降、現在の研修体制については次のページで説明を続けていきます。

## 3. 人権啓発推進体制

人権啓発推進体制についてご説明していきます。レジュメにも同じものがありますが、字が小さくて申し訳ありませんが説明をしていきたいと思えます。平成13年の事象以降、その反省を踏まえて人権啓発推進体制を整備いたしました。スクリーンの真ん中ですが、人事部内に人権啓発室を設置しまして、ここから全本部・全営業店に配置している所属長と連携しながら、社内・社外の人権啓発の研修・企画・実施をしております。銀行組織以外の活動としましては、先ほど事務局長から話がありました福岡市企業同和問題推進協議会及び、部落解放・人権政策確立要求福岡県実行委員会の会長会社となっております。ス

クリーン右側が同推協、先ほどの説明でありました福岡市の455企業が加盟しており、弊行の常務である為永が会長を務めています。スライドの左側、部落解放・人権政策確立要求福岡県実行委員会は企業や福岡県教職員組合、福岡県宗教者連絡協議会など全46団体が加盟しておりまして、弊行の頭取が会長を務めています。昨年2016年12月に施行された部落差別解消推進法の成立に向けた取り組みなど、人権の法制度の整備・確立の要求に対する活動をしっかりと行っております。以上が推進体制の説明でございます。

#### 4. 相談体制

次に相談体制についてのお話も続けてまいりたいと思います。行内の相談体制については大きく二つのフローがあります。一つ上が「行益通報ホットライン」、下が「何でも相談110番」というフローです。上段の行益通報ホットラインとは、法令等違反行為が発生した場合この行益通報ホットラインに電話やメール、文書で報告があります。具体的には横領や顧客の情報の漏えい、法令に抵触するような営業行為などが発生した場合、それを発見した行員が通報する仕組みです。何でも相談110番、こちらは上司や本部に対する意見、要望や個人的な悩み、ハラスメントに関する相談は何でも110番に電話やメール、文書で相談できる仕組みです。人事部長名で定期的に全職員に何でも110番の存在を案内しておりまして、毎週月曜日・金曜日は女性専用の受付として女性からの相談も受けやすい体制を整備しております。この体制で重要なポイントは、いずれの場合も相談したことによって報告者が不利益となるような取り扱いを受けることがないように、通報者の保護をしっかりとコンプライアンス・マニュアルで定めております。通報・相談があった場合は、担当所管部で事実確認をして、必要に応じて対策を取組んでおります。こうした相談体制を敷くことによって各職場に内包されている様々な問題を、上司等に報告・相談できない問題が隠れてしまうようなリスクを排除していく仕組みをしっかりと取っております。

#### 5. CSR

CSRについて、企業の社会的責任についてのお話です。21世紀は人権の世紀とも言われ、CSRがより強く求められるようになりました。事業活動そのものをCSRととらえて、社員一人ひとりがお役にたてるように取り組みを行っております。なかでもCSRの活動で、ユニバーサル・アクションという形で、高齢者や女性、子ども、障がいのある方はもちろん、誰もが利用しやすいみんなにやさしい銀行を目指しております。イメージの画像が前のスクリーンです。具体的には座ったままご利用いただける記帳台やお子様連れの方に、オストメイト対応している多目的トイレやユニバーサル対応のATMを設置しております。ATMにつきましては色別が一般と異なる方や高齢者の方など、色覚特性があるお客様に対しても情報が正確に伝わり、操作できるようなカラーユニバーサルデザインを採用しております。色、形、大きさなどに配慮しまして、外国人の方にも快適にご利用

用いただけるように、画面の多言語対応（英語・韓国語・中国語）を表示できるようにしています。以上がCSRの取り組みです。みんなにやさしい銀行を目指した取り組みをしっかりとやっていっております。

## 6. 研修体系

研修体系のお話です。人権啓発の専門部署であります人権啓発室を、人事部側に設置しております。人権啓発に関わる研修の企画・運営など人権啓発の各施策を実施しております。新入行員や上位資格に昇格した際の研修などその人に応じた階層別研修をはじめ、頭取から新入行員、スタッフさんまで毎年必ず人権研修を受ける仕組みを取っております。また行内の研修だけではなく他にも7月の同和問題啓発強調月間や、12月の人権週間における行事への参加等の研修を含めた人権啓発行事への参加を促しており、参加延べ人数は年間1万3千名にのぼります。先ほど従業員総数が6千名と申しましたので、大体一人で年2回程度は人権関係の研修を受ける体制としております。先ほども申しあげましたが、銀行は顧客・取引先・株主などいろんな方と直接、間接的に多くの人に関わっておりますから、人権感覚の醸成は必要不可欠ということで、従業員の人権啓発には積極的に取り組んでおります。

続きまして、階層別研修の内容について少し深くふれたいと思います。「研修～階層別研修」の赤囲みの上段です。人権啓発役員研修会、頭取以下全役員および本部部長、ブロック支店長、関連会社社長を対象に毎年実施しております人権啓発役員研修会については部落解放同盟の組坂委員長に毎回講義をいただいております。またその下の全支店で実施しております同和問題研修推進員研修会については、部落解放同盟の吉岡書記長に講義をいただいております。銀行全体を統括する頭取を含めて、全職員や各営業所を運営する全支店長を対象に部落解放同盟様のご協力のもと、毎年必ず人権研修を受講する仕組み、毎年継続して語り続ける仕組みとしております。それから新入行員人権研修会につきましては、次のページで詳しく説明をいたします。新入行員を対象とした人権研修については入社後すぐに実施しております。新入行員基礎研修の中で、4月から5月中旬までの約一か月半の中で合計6時間、人権研修を実施しております。この6時間という時間は、基礎研修会でも最も重要視している内容でありまして、時間を使ってしっかりと人権初心者の若者に周知徹底を図っております。内容につきましては福岡市の人権マップや迷信などを出し合ったり、誰しもが持っていて場合によっては気づいていない刷り込みや偏見、同和問題とその歴史、寝た子を起こすな論の誤りについて、講義やディスカッションをしたり、また先ほどの「BRIGHT」のDVDを視聴したりしながら、理解を深めることを目的としています。先ほどご説明しました役員向け、支店長向け研修など組坂委員長や吉岡書記長による研修でも差別の実態を学ぶということを重視しており、この新入行員研修についても福岡市協議会の池書記長の講演等により、被差別者の思いや企業に期待されていることを学ぶことにより、新入行員に対しても人権問題を学習することの重要性を理解させ

ていく内容となっております。

今回は新入行員研修の中で使いますスライドを6、7枚お持ちしていますので、少し皆様にご披露したいと思います。まずは身の回りに起きている様々な人権問題について全員で共有します。同和問題、パワハラ、子ども、高齢者などいろんな人権問題が身の回りには存在していること、また毎日のニュースや新聞でもいろんな差別問題や人権問題が載っている。一番下にインターネットに関してとありますが、最近では特にインターネットやSNSに関して、電子空間で飛び交う差別が乱れ飛んでいるような気がします。何も知らない若者に対して誤った情報を鵜呑みにする恐れがあるので、正しい知識と認識を身につけるということをじっくり伝えております。次に人権を考えるのに正解はないと新人には伝えます。社会や家庭で多くの人と関わりを持っている中で、一人ひとりが自分らしく生きることが出来ると同時に、他の人たちにも人として幸せに生きていることが大事だと。もし自分が差別を受けたらどのような気持ちになるだろうかというところを、しっかりと自分自身の問題として考えるように新入行員には伝えていきます。続いて、区別と差別の違いについても新入行員には伝えていきます。違いによって分離すること、あってもよい違いである区別と、あってはいけない違いである差別。社会的な待遇や個人的な関係において公正でない取り扱いや行為をすること、差別とは本人に全く責任がないのに人間として幸せに生きる権利、すなわち基本的人権を不当に踏みにじられるものであることを伝えております。

そして寝た子を起す論について、しっかりとディスカッションをしたり、DVDを見ながら研修をしていきます。部落差別はそっとしておいたらなくなるのでしょうか、部落差別はもうなくなっているのでしょうか、差別される側に責任があるのでしょうかというような問いかけをしていきます。寝た子を起す論については、なぜ誤りかということをも4つの理由を元に説明をしていきます。1つ目、正しい知識がなければ差別行為自体に気づくことが出来ない。2つ目、時間が解決しないことは、未だに残る差別事象を見ても明らかであります。そっとしておけばいつかはなくなることはない。差別に苦しむ人に対して、いつなくなるかはわからないが、差別がなくなるまで我慢をさせ泣き寝入りを強いていることに等しい。3つ目、そっとしておくという態度は差別を放置している、加担しているということと等しいという認識を新人にさせます。そして、人権問題に関しての、差別に対してのあなたの立場というお話をしていきます。差別をする人、差別をあおる人、差別に同調する人。そして4つ目、差別に対して無関心な人。差別に傍観者の立場で接する人は差別に対して黙っていることで、差別を容認しているともいえます。差別に関する問題が直接自分の問題となった時、先ほどの分類でいえば、差別をする人、あおる人に代わりうる可能性があります。以上を踏まえて、人権尊重の観点から最も望ましいのは、差別をなくすためにしっかりと努力する人、差別をしないために努力する人になっていくよということ伝えていきます。そして、研修の締めくくりとしましては、ポイントは3点と伝えていきます。一つ目、固定観念・先入観を持たないこと。二つ目、人権問題の

研修会に積極的に参加して正しい知識を身につけること。三つ目、他人事ととらえず、常に自分のこととして考える。この3点に尽きるということを伝えていきます。簡単には身につかない、したがって継続的な人権学習が必要です。福岡銀行の行員であることに自覚を持って、そして責任ある行動、言動を心がけましょうという話を新入行員研修ではしっかりと伝えていきます。以上のような内容を6時間かけて、しっかりと人権感覚を醸成していく。そういった研修を新入行員にはやり続けていくという状況です。ここまでがスライドのみの資料ということで簡単にご説明をさせていただきました。

次からはレジュメに戻ります。「研修～全職場研修」についてです。これは毎年2月実施している人権啓発全職場研修会です。支店長を対象にした講義内容を踏まえて研修を受けた支店長が、今度は各職場に戻り支店長が講師となって自らの職場の全従業員、行員、パート、関連会社社員に実施します。この研修のポイントは全従業員に対して実施しているということ、そのことから福岡銀行並びに関連会社従業員は最低でも年に1回は人権啓発研修を受講するということでもあります。支店長が講師をする上で、部落解放同盟の吉岡書記長から講義を受けた内容を確実に職場の全職員に周知するために、講義内容の漏れを防止して横串をさす意味でも、私ども人権啓発室が講師の手引きを作成し、統一しております。受講者からは差別に対する考え方についてよく理解できた、定期的に研修を実施していく重要性が認識できたなど、この研修の効果を示すような受講者の声を受けております。今は毎年2月に全職場研修があるというのが定着化しております、人権感覚の醸成に役立つ取り組みとなっております。加えてもっと力を入れているのが、「人権啓発行事への参加」です。福岡県では同和問題に対する正しい知識と認識を深め、差別を許さない意識の浸透を図るため毎年7月を同和問題啓発強調月間と定め、啓発活動を積極的に推進しており、同期間は各市町村が主催する人権啓発行事が多く実施されます。また12月の人権週間においても7月同様各市町村において、人権啓発行事が多く実施されます。7月及び12月の当該月間・週間において、従業員全員に対して営業時間中ではありますが、各市町村主催の行事に積極的に参加するよう、通達で呼びかけを行っております。平成28年の実績ですが7月と12月合わせまして、2,400名程度の参加実績となりました。この行事に参加できなかった方については、逆に各地区に出向いて行って「人権啓発地区別研修会」を実施しています。福岡地区だけではなく、北九州地区・県南地区・筑豊地区の各4地区で出張研修を行っております。講師には部落解放同盟の方や福岡市協議会、また県の講師団講師をお願いをしている状況です。なかなか忙しくて行けない方につきましては、出張研修は非常に営業時間中に行きやすい、受講しやすいということで受講生からは継続的な人権研修の場としては非常に効果があるという声をもらっています。全職場研修、地区別研修、ともに人権研修に力を入れております。

次に研修ばかりではなくて、別のものも実施しております。「人権啓発標語」の取り組みです。毎年10月に全従業員の人権意識の醸成を図る目的で、人権啓発標語の募集を行っております。平成28年度は約900名の応募がありまして、優秀作品3作品を全国銀行

協会の人権啓発標語に応募しております。レジュメに出している作品、「知らぬふり して  
るあなたも 同じ罪」が佳作を受賞いたしました。この優秀3作品については、通達などで  
その他の職場で周知するとともに、個別にポスターを作り、食堂や廊下に掲示をして年間  
を通じて目にふれるような仕掛けをしています。この人権標語の取り組みは、研修以外に  
も人権問題について考える場を提供する機会として、全職員に意識の醸成に効果的に機能  
していると言われております。以上、研修の実施についてお話してきました。

## おわりに

最後に、企業内人権啓発にあたって重視していること、苦勞していることを話して最後  
にまとめたいと思います。重視していることにつきましては3点あります。1点目、全従  
業員が人権問題に関して正しい知識を習得し、各自が正しい判断が出来るようになること  
です。2つ目は人権について考える機会を提供し続けていくこと。3つ目は従業員ごとに  
人権学習を受けた時間や習得度も違うことも考えて、すべての従業員が理解できるよう分  
かりやすい研修、気づきのある研修を実施することです。この3点を重要視して研修を企  
画し実施しております。人権と企業活動、営業活動を別ものと考えないようにすること、  
また常に自分に関係があるという認識を持ち続けていくことを伝え続けたいと思ってお  
ります。一方で苦勞していることにつきましては、いかに内容を工夫して全従業員の理解度  
の向上に努めているつもりでも、どうしても6千人いますと理解度の低い従業員がいるの  
も事実です。こうした事態を解消するために、引き続き継続的に人権学習ができる場を提  
供して、全従業員が同じレベルで理解してもらえるよう根気強く人権啓発活動を続けてい  
く必要を感じております。また研修を受けるだけでは、どうしても他人ごとにとらえてし  
まう者も中にはいることも事実です。いかに自分のこととしてとらえてもらうかとい  
うことが重要であり、研修内容や研修方法について人権啓発室として常に知恵を出して研  
さんしていこう、みんなにわかりやすい人権啓発を企画していこうということを考えなが  
ら、企業内啓発に携わっていきたいと思っております。以上、福岡銀行の人権問題に対する取  
り組みについてお話をさせていただきました。