

# 人権尊重

## 人権尊重に関する理念・方針

当金庫では「倫理憲章」において「社会の一員として、地域社会等と連携し、すべての人々の人権を尊重しつつ環境問題等の社会的課題への対応に努め、持続可能な社会の実現に貢献すること」を定めています。

また、人権尊重にかかる基本姿勢を明確化し、役職員の意識醸成・認識統一を図り、そのうえで、ビジネスや役職員の行動において具体的な取組みを推進するための方針として、「人権方針」を理事会で協議のうえ制定しています。

当金庫では、「行動規範」のなかで「人権の尊重と安心して働ける職場づくり」について明示しています。職場の内外において、人種、信条、性別、年齢、国籍、民族、宗教、社会的身分または身体的特徴等を理由に差別的な言動を行うことは許されない行為であり、いかなる場合であっても決して行わないことを、すべての役職員に徹底しています。

また、国際的な人権課題に対応していくため、「世界人権宣言」「社会権規約」「自由権規約」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」「国連グローバル・コンパクト」などの国際基準を支持し、尊重します。さらに事業活動を行う各国の国内法を遵守するとともに、業務上の人権に関わる取組みを抽出し、規定や運用ルールの整備に取り組んでいきます。近年は、当金庫のみならずサプライチェーン全体での人権配慮が求められています。当金庫でも、「ビジネスと人権に関する指導原則」を参考にしつつ、英国現代奴隷法などの遵守をはじめ、さまざまな角度からこの課題への対応を図っていきます。

## 人権尊重にかかる推進態勢

当金庫の業務運営は、ステークホルダーに支えられています。役職員は、常に相手の立場や人格を尊重した人権感覚を身に付けることが重要であり、一人ひとりがステークホルダーの立場を常に尊重し、心から大切にす気持ちを持って接するとともに、優れた識見やプロとしての高度な業務知識を持ち、魅力的な社会人として行動しうよう努力していき、基本的使命を果たすことにつながっていきます。

人間尊重の考え方に基づく透明性の高い組織風土の構築に向けて、コンプライアンス委員会での協議を経て決定した計画に基づき、人権に関する教育・啓発を継続的に実施しています。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産ハラスメント、育児・介護休業ハラスメントなど職場におけるハラスメント防止については、階層別研修やeラーニングによる研修実施のほか、各部店の人権責任者、人権担当者による指導・相談、法務・コンプライアンス部の金庫内ハラスメント相談窓口、外部相談窓口の設置など、さまざまな取組みを行っています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」および「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を踏まえ、各店舗および法務・コンプライアンス部に「障がい者相談窓口」を設置し、障がいを持つ職員の実情に寄り添って対応する取組みを行っています。

## 環境・人権研修会の開催

当金庫では、毎年、環境・人権研修会を開催し、全役職員に1回以上の受講を義務付けています。

研修会では、多様な分野の講師を招き、幅広いテーマを取りあげて環境保全や人権尊重の考え方の啓発・浸透を図っています。2022年度は5回全ての研修を業務用スマートフォンで視聴可能なStream配信し、職員がいつでも・何度でも環境・人権研修会を受講できるよう機会を創出しました。

## 人権影響評価（人権デューデリジェンス）

### 人権に関する課題と影響の特定・評価

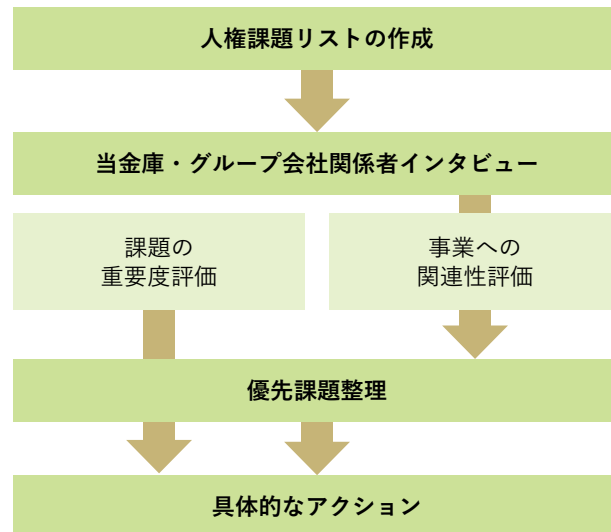
2011年の国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)では、「企業は、デューデリジェンスを行い、関連する人たちの人権侵害を回避し、企業がもたらす人権面への悪影響に対処する必要がある」として、人権尊重のための企業の責任を明確にしています。

当金庫では、人権方針において、「提供する金融サービスが与え得る人権への負の影響を防止または軽減するために、デューデリジェンスを行うよう努める」ことを明記のうえ、組織全体および事業活動における人権影響評価を実施しています。当金庫では3年に1度、人権影響評価を実施することとしており、2022年度はグループ会社を含む事業活動およびバリューチェーンを対象範囲として、外部専門家の協力の下、職員インタビュー等の実施を通じて人権課題を特定しました。

特定した人権課題については、人権保有主体にとっての深刻度の大小から評価した課題の重要度に加え、外部専門家

の意見も踏まえ、当金庫グループとして取組む意義や必要性の高い人権課題として「現代奴隷」、「マネーロンダリングを通じた人権影響」、「プライバシーと情報セキュリティ」、「ダイバーシティとインクルージョン」、「職場でのハラスメント」、「サプライチェーンにおける強制・児童労働」を優先課題としました。

### 人権影響評価の実施イメージ



### 人権への負の人権影響の防止・軽減に向けた対応

重要な人権課題の負の人権影響に対しては、プライオリティーに応じ、防止・軽減に向けた施策を順次展開しています。今後もステークホルダーとの対話を重ねながら、人権リスクの軽減に向けた取組みを推進していきます。

人権課題	影響を受ける権利保有者	主な取組み
現代奴隷 (強制または児童労働)	投融資先の従業員	● 投融資セクター方針で「投融資を禁止する事業」として「児童労働、強制労働を行っている事業」を定め、人権侵害等にかかるインシデントの有無を確認する等、リスク管理を徹底 → 環境・社会リスクを管理する取組み P26
マネーロンダリングを通じた人権影響	消費者、地域コミュニティ	● 犯罪収益移転防止法及び金融庁マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドラインを踏まえた対応
プライバシーと情報セキュリティ	投融資先、消費者、地域コミュニティ	● 個人情報保護宣言に基づく対応および各国法令等を遵守したセキュリティ態勢の構築・運用
ダイバーシティとインクルージョン	従業員	● チーフ・ダイバーシティ・オフィサーによる推進のもと、組織のダイバーシティ & インクルージョン向上に向けた取組み（女性管理者比率向上等）
職場でのハラスメント	従業員	● 各種ハラスメント防止にかかる基本方針を定め、ハラスメント防止に関する社内啓発・研修を徹底 ● 職員向けハラスメント相談窓口の設置
サプライチェーンにおける強制・児童労働	サプライチェーンの従業員	● 外部委託先におけるインシデントの有無を確認する等、リスク管理を徹底 ● サプライヤーの人権リスクにかかる全面的アセスメントを実施

### 人権侵害の救済

#### 内部通報制度

当金庫では、コンプライアンス上の問題がある場合には、役職員などが電話や電子メールなどを通じて通報できる「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。「コンプライアンス・ホットライン」は、法務・コンプライアンス部および外部弁護士に通報ができる複数の窓口を整備しており、役職員が実名あるいは匿名での通報を選択できる仕組みとしています。通報があった際には、通報者に寄り添って必要な改善・是正対応を行うほか、通報した役職員などに対する不利益取扱いの禁止、通報に関する秘密保持など、通報者保護を最優先とした運営を行い、役職員などからの信頼性向上に向けて取り組んでいます。

また、ハラスメント上の問題がある場合には、職員などが電話や電子メールなどを通じて相談できる「ハラスメント相談窓口」を法務・コンプライアンス部および専門の外部組織に設置しております。

#### 苦情・ご相談への対応

当金庫は、お客さまからのご相談・苦情などを真摯に受け止め、迅速かつ組織的に対応するとともに、前向きに業務へ反映させることにより、お客さまの利便性向上に取り組んでいます。

#### 苦情、ご相談など

<https://www.nochubank.or.jp/consult/contact.html>

## 英国現代奴隷法への対応

2015年に制定された英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)では、業種を問わず、一定売上規模の企業に対し、自社を含むサプライチェーンで実施した奴隷・強制労働および人身売買防止への取組みに関する情報開示が法的に義務化されました。

当金庫は、英国現代奴隷法で求められている要件に基づくステートメントを2016年よりホームページ英語サイトに掲載しています。

ステートメントの主旨は、奴隷・強制労働および人身売買といった行為は当金庫の使命とポリシーに反すること、および、そのような行為が行われないための取組みに関する姿勢を表明するものです。

### UK Modern Slavery Act 2015 Transparency Statement

[https://www.nochubank.or.jp/en/about/ukmsa\\_transparency\\_statement.html](https://www.nochubank.or.jp/en/about/ukmsa_transparency_statement.html)