

## 分野5

# 金融機関の信頼基盤維持

信用・信頼を第一とする金融機関として、社会からの信頼を得て事業活動を行うために、役職員一人ひとりが高い倫理観をもって行動するよう努めます。働き方への関心が社会的に強まるなか、諸規制・法令に対応するとともに、コンプライアンスの諸課題に対し不断の取組みを重ねます。

課題	取組方向
課題 5-1    コンプライアンス態勢のさらなる強化	諸規制・法令などへの適切な対応、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策、反社会的勢力との取引排除、情報セキュリティ強化など、全社をあげてコンプライアンスの諸課題に不断に取り組む。

## 主な取組み

- コンプライアンス諸課題に対する不断の取組み
- 人権課題に対する不断の取組み

## 関連するSDGs



## コンプライアンス態勢のさらなる強化

### コンプライアンス態勢のさらなる強化

信用・信頼を第一とする金融機関にとって、コンプライアンス態勢の構築にとどまらず、継続的にその実効性を向上させていくことは特に重要です。

当金庫は、社会情勢や経営環境の変化を踏まえ、基本的使命と社会的責任を果たし、投融資先や会員からの信頼にこたえるために、徹底した自己責任原則のもとで法令遵守等社会的規範に則った業務運営を行うとともに、ディスクロージャー（情報公開）とアカウントビリティ（説明責任）による透明性を確保するよう努めることにより、コンプライアンスへの不断の取組みを重ねています。

また、全役職員に「行動規範」を周知し、事業活動の前提である誠実・公正な業務遂行に向けた判断・行動の基準を示すとともに、「共有価値観」を具体的に実践するための考え方を示しています。

### コンプライアンス研修の実施

職員一人ひとりがコンプライアンスの意識を持ち、業務の中で実践していくために、コンプライアンス研修会を開催しています。2021年度は役員に対し、外部の法律事務所から講師を招き、ハラスメント未然防止や、経営として求められるコンプライアンス態勢等について周知しました。職員に対しては、ダイバーシティを踏まえた円滑なコミュニケーション手法や、身近に潜むリスクを取り上げながら公私含めた適切な行動の必要性について周知しました。

### マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

当金庫では、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を経営上の重要課題と位置付け、担当役員を選任のうえ、金融システムの健全な維持・発展に向け、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策にかかるリスク管理態勢の高度化に取り組んでいます。

また、詐欺等の犯罪による資金の受取りに預貯金口座を利用するなど、金融サービスを犯罪のために不正利用する行為に対しても、適時適切な対策を講じ、安全・安心な社会の構築に寄与するよう努めます。

### 反社会的勢力との取引排除

当金庫では、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で対応し、関係の遮断を徹底しています。取引の排除にあたっては、フロント（実務担当店舗）、ミドル（管理・コンプライアンス部門）、バック（内部監査部門）からなる組織的対応態勢を踏まえた取組みを進めています。

### 厳正な情報管理

当金庫の役職員は、業務を通じて投融資先の資産・信用・プライバシー等に関するさまざまな情報を知り得る立場にあります。それらの顧客情報は、在職中のみならず退職後においても正当な理由なく外部には漏らさないよう徹底し、事業活動を行っています。特に、上場会社等の投融資先に関する未公表の重要事実を取得した場合には、インサイダー取引防止にかかる諸規定を遵守するように徹底しています。

### 個人情報の保護

個人情報取扱事業者および個人番号関係事務実施者として求められている態勢を構築しており、職員への教育・研修などに取り組んでいます。

### 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、職員が電話や電子メールなどを通じて法務・コンプライアンス部および外部弁護士に通報ができる「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

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、通報した職員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、職員からの信頼性向上に向けて取り組んでいます。

## ■ 健全な企業文化の醸成

当金庫では、顧客や金融市場からの信頼を揺るがす大規模な不祥事を未然に防ぐため、健全な企業文化の醸成・定着を事業戦略の一つとして進めています。あるべき健全な企業文化の定義を定め、それを実現するために役職員に求められる行動や考え方を策定し、周知・実践を図っています。

### 健全な企業文化の定義

#### 1 新たなチャレンジに取り組みつつリスク管理を尊重しリターンを適切に確保する

役職員一人ひとりが、当金庫の基本的役割を果たしシステム全体のサステナビリティを確保できる安定的な収益構造を確立するために、新たなビジネスにも積極的に挑戦する。その際は、能動的にテイクする、あるいは発生するリスクを十分認識したうえで、得られるリターンと経営体力・リスクのバランスを常に意識する。

#### 2 透明性を確保しつつ自己責任意識を持って行動する

役職員一人ひとりが、時代に適応した社会的要請にこたえるため、内外との適切なコミュニケーションによる高い透明性と十分な説明責任を果たすべく、厳格な自己規律・自己責任意識を持って行動する。

#### 3 十分な議論や多様な考え方を尊重し協力し合う

役職員一人ひとりが、何より闊達で自由な議論や多様な意見を尊重し、生きがいを持って協力し合いながら働ける魅力ある職場づくりを実践する。

#### 4 当金庫の価値観や経営方針を役職員が理解し一体感をもって業務にあたる

役職員一人ひとりが当金庫の価値観を共有し、役員・部店長等は、経営方針を役職員一人ひとりが正しく理解するよう、わかりやすく明確なメッセージを発出するとともに、これが組織に浸透し実践につながるよう、強いリーダーシップを発揮する。

#### 5 ガバナンスとして健全な企業文化醸成を図る

役員・部店長等は、職員の置かれた業務環境や意識の状況にも配慮し、適切な業績評価・報酬体系のもと健全な企業文化を醸成する。

## ■ 環境方針・人権方針に基づく取組み

当金庫は、環境課題の解決や人権尊重にかかる基本姿勢を明確にした環境方針・人権方針を制定し、環境問題と人権問題の解決に一体的に取り組んでいます。

### ■ 人権尊重の取組み

当金庫では、「役職員の行動規範」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。

### 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、英国現代奴隷法で定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。

### 人権感覚を身に付ける教育・啓発

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くことが、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、人権対策検討小委員会において協議のうえ理事会において決定した方針に基づき、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、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、各部店および法務・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。2021年度はコロナ禍も踏まえ、オンラインで計9回実施し、遠隔地会議システムにより各拠点に発信しました。

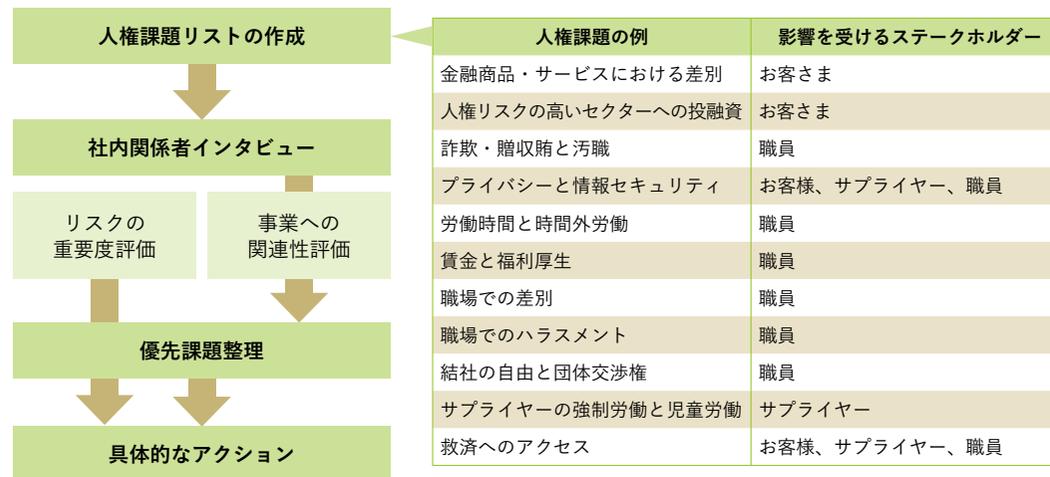
### 人権影響評価の実施

2011年の国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)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。

この考え方を踏まえて、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。具体的には、当金庫の全事業活動を対象範囲として、職員インタビューや外部の専門家知識も活用し、人権リスクを特定しました。特定した人権リスクについては、重要性や事業活動との関連性の観点から優先度を評価し、「人権リスクの高いセクターへの投融資」等を優先課題としました。この課題に対しては、「投融資における環境・社会への配慮にかかる取組方針」に基づき、対応を行っています(詳細はP39)。

### 人権影響評価の実施イメージ



## 投融資先の尊重

当金庫は、農林水産業者・中小企業者の投融資先に対して必要な資金を円滑に供給していくという重要な役割を担っています。このため、投融資先本位のサービス提供により投融資先のニーズにこたえるべく、投融資先の声に耳を傾け、常に機能やサービスの充実・向上を図っています。

当金庫では、金融商品・サービスを提供する立場として、顧客保護・顧客目線の意識を重視し、投融資先の的確な判断に資する情報の提供を行っています。特に、高度な専門性が要求される金融商品取引では、契約内容について丁寧に説明するなど、誠実な対応が不可欠です。このため、顧客保護にかかる諸規定の整備に加えて各種委員会の設置などにより態勢を整備しています。

## 投融資先の相談・苦情等への対応

投融資先からの相談や苦情等に対しては、関係部署が組織的に対応するとともに、金融ADR制度（金融分野における裁判外紛争解決制度）の利用等を定めた顧客サポート等対応にかかる諸規定に従って連絡・報告を行います。

なお、当金庫の相談・苦情等受付窓口は、Webサイト等により、投融資先への周知に取り組んでいます。

### JAバンク相談所

JAバンクでは、投融資先からの相談や苦情等に対して、金融ADR制度等を踏まえつつ、迅速・公平かつ適切に対応するための態勢や内部規則等を整備しています。

相談・苦情等のお申し出は、JA（農協）、JA信農連の相談・苦情等受付窓口のほか、公正・中立な第三者機関である「一般社団法人JAバンク相談所」で受け付け、投融資先のご了解を得たうえで、当該JA（農協）、JA信農連などに対してお申し出のあった苦情などの迅速な解決を求めています。また、JAバンク一体となり、お申し出のあった相談・苦情等を踏まえた業務改善・再発防止に取り組んでいます。

### JF マリンバンク相談所

JFマリンバンクでは、投融資先からの相談や苦情等に対して、金融ADR制度等を踏まえつつ、迅速・公平かつ適切に対応するための態勢や内部規則等を整備しています。

相談・苦情等のお申し出は、JF（漁協）、JF信漁連などのお取引窓口のほか、公正・中立な第三者機関である「JFマリンバンク相談所」で受け付け、投融資先のご了解を得たうえで、当該JF（漁協）、JF信漁連などに対してお申し出のあった苦情などの迅速な解決を求めています。また、JFマリンバンク一体となり、お申し出のあった相談・苦情等を踏まえた業務改善・再発防止に取り組んでいます。