

## 地方銀行グループの人権方針

—社会的要請が高まる「人権尊重経営」の実践—

### ポイント

- 2011年6月、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されて以後、欧米諸国では企業等による人権への取組み強化に向けた法制化が進み、わが国でも、2022年9月、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表する等、企業経営において人権対応への注目が高まっている。
- 地銀持株会社9社のグループ全体の人権方針を概観すると、「最初に考え方を明言した上で取り組むべき基本原則を列挙するパターン」と「ステークホルダー別に方針を示すパターン」に大別できよう。
- 人権方針は、策定・公表することで終わりではなく、組織全体に定着させ、その活動の中で具体的に実践していくことが求められる。

### 1. 社会的要請の高まる「人権尊重経営」

ニュース&トピックス No. 2022-83<sup>1</sup> (2022年10月18日発行) では、2011年6月、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されて以後、欧米諸国では法制化が進み、わが国でも、2022年9月、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表する等、企業経営において人権対応への注目が高まっていることを紹介した。

ベйкаレント・コンサルティング SXワーキンググループ (2022) は、マテリアリティ (組織として取り組むべき重要な課題) での設定の有無にかかわらず、全企業および事業に共通して踏み込んで対応したほうがよいといえるものとして、「人権デューデリジェンス (以下、「人権DD」という。)」を挙げている。このことは、最近の (株) ジャニーズ事務所の性加害問題で大きくクローズアップされることになった。この人権DDに取り組むにあたっては、経営陣が承認した上での「人権方針の策定」が前提となる。

そこで本稿では、大手地方銀行を傘下に持つ主要な地銀持株会社が公表する人権方針を概観することとしたい。

### 2. 地銀持株会社における人権方針の概観

地方銀行を傘下に持つ主要な地銀持株会社におけるグループ全体の人権方針は、図表のとおりである。金融庁が公表する「銀行持株会社一覧 (2023年5月17日現在)」に記載の

<sup>1</sup> 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ (<https://www.scbri.jp/reports/newstopics/20221018-esg.html>) を参照

地銀持株会社 25 社の中で大手グループの傘下にある S B I 地銀ホールディングス（株）<sup>2</sup>（東京都港区）と（株）関西みらいフィナンシャルグループ<sup>3</sup>（大阪府大阪市）を除く地銀持株会社 23 社のうち、2023 年 9 月 17 日現在、ホームページ上でグループ全体の人権方針が確認できたのは 9 社であった。

（図表）地銀持株会社 9 社の人権方針

<p>フィデアホールディングス（株）（宮城県仙台市）（荘内銀行、北都銀行）</p>	<p>フィデアグループは、東北地方に根差し新しい価値を育む広域金融グループとして、地域社会の持続的な発展に貢献していきます。</p> <p>地域社会の持続的な発展を目指すうえで、人権の尊重を重要な社会課題の 1 つとして認識し、本業を通じてこの解決に取り組んでいきます。</p> <p>1. 国際規範の尊重</p> <p>世界人権宣言をはじめとする人権に関する国際規範を尊重します。</p> <p>2. あらゆる差別行為の根絶</p> <p>性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害、人種、国籍等を理由とした差別や人権侵害を行いません。また、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、あらゆるハラスメントや非人道的な扱いを根絶します。</p> <p>3. 人権に関する教育の実施</p> <p>従業員一人ひとりが人権問題に関する正しい認識と理解を深めるため、研修をはじめとし、人権に関する教育を実施します。</p>
<p>（株）めぶきフィナンシャルグループ（東京都中央区）（常陽銀行、足利銀行）</p>	<p>株式会社めぶきフィナンシャルグループ（以下、「当社」といいます）および当社グループ内会社（以下、当社と併せて「当社グループ」といいます）は、お客さま・役職員をはじめ、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重します。本方針のもと、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重するために、融資先や調達・委託先（サプライチェーン）の企業活動が人権に与える負の影響に関心を持ち、人権尊重の取組みを進めてまいります。</p> <p>1. 国際規範の尊重</p> <p>「世界人権宣言」、「国連グローバル・コンパクト」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関する国際規範を尊重します。</p> <p>2. 適用範囲</p> <p>本方針は、当社グループのすべての役職員に適用します。また、お客さまやサプライヤー（取引業者）に対しても本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう働きかけていきます。</p> <p>3. 差別の排除</p> <p>あらゆる企業活動において、人種、民族、宗教、国籍、出身、社会的身分、信条、年齢、障がいの有無、身体的特徴、性別、性的指向や性自認などを理由とした差別や人権侵害を行いません。</p> <p>4. 人権を尊重する企業風土の醸成</p> <p>あらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。</p> <p>5. 働きやすい職場環境の確立</p> <p>役職員一人ひとりがお互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築することで、働きやすい職場環境を確立します。</p>

<sup>2</sup> 人権方針は、「SBI グループ人権方針」に基づく。

<sup>3</sup> 人権方針は、「りそなグループ人権方針」に基づく。

	<p>セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは人間の尊厳を傷つける行為であり、これらを含む全てのハラスメントを職場から排除します。</p> <p>6. 公正な採用の実施 従業員の採用にあたっては、本人の人格、適性、職務遂行能力を基準とした、厳正、公平な選考を行います。</p> <p>7. お客さまに対して 当社グループは、お客さまのプライバシーを保護・尊重し、サービス提供にあたり差別的な扱いのないよう努めます。 また、お客さまに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めていくとともに、人権への負の影響を及ぼす可能性のある事業に投融资を行わないように努めます。</p> <p>8. サプライヤー（取引業者）に対して サプライヤーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めていきます。サプライヤーが、人権に対して負の影響を与えている場合には、サプライヤーに対して適切な対応をとるよう働きかけていきます。</p> <p>9. 救済措置等 当社グループの役職員や提供する商品・サービスが人権に関する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切に対応し、その救済に取り組みます。また、従業員に対しては、差別やハラスメント行為等の人権侵害に対する内部通報窓口を設けており、匿名での相談にも適切に対応を行い、その救済に取り組みます。</p> <p>10. 人権を尊重するための教育 人権に関するあらゆる課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、幅広い人権研修を実施します。</p> <p>11. 管理体制 当社グループの人権に関する取組状況は、当社のサステナビリティ委員会において審議し、当社の取締役会に報告を行い、人権尊重の取組みの向上・改善に努めます。 また、必要に応じて本方針にかかる見直しの検討を行います。</p>
<p>(株) コンコルディア・フィナンシャルグループ（東京都中央区）（横浜銀行、東日本銀行）</p>	<p>コンコルディア・フィナンシャルグループは、お客さまに信頼され、地域にとってなくてはならない金融グループをめざすうえにおいて、人権の尊重は当社グループが果たすべき重要な責務の一つであると認識し、お客さまをはじめ、あらゆるステークホルダーの人権を尊重します。</p> <p>1. 国際規範の尊重 「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「子どもの権利とビジネス原則」などの国際規範を尊重します。 また、事業活動をおこなう国や地域の法令を遵守したうえで、国際的に認められた人権と各地域における法令との間に矛盾がある場合は、国際的に認められた人権の原則を尊重するための方法を追求します。</p> <p>2. 適用範囲 本方針は、コンコルディア・フィナンシャルグループのすべての役職員に適用されます。 また、お客さまやサプライヤー等、あらゆるステークホルダーに対しても、本方針の趣旨を理解し、遵守していただくことを期待しています。</p>

	<p>3. 人権尊重に対するコミットメント</p> <p>人種、民族、宗教、国籍、出身、社会的身分、信条、年齢、障がいの有無、身体的特徴、性別、性的指向や性自認、健康状態等を理由とした差別や、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為、強制労働や児童労働等の人権侵害を容認しません。</p> <p>雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃に取り組むほか、結社の自由および団体交渉権を尊重します。</p> <p>また、労働基準法をはじめとする法令に従い、過重労働の抑制、時間外労働の低減に努め、労働者が健康かつ安全に働ける職場づくりに努めるほか、最低賃金以上の賃金を支払います。</p> <p>4. 人権デュー・ディリジェンス</p> <p>人権デュー・ディリジェンスを通じて人権への負の影響を防止または軽減することに努めます。</p> <p>5. 救済</p> <p>役職員や、提供する商品・サービスが人権に対して負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合は、適切に対応し、その救済に努めます。</p> <p>6. ガバナンス</p> <p>取締役会が人権に関する取り組みを監督します。</p> <p>7. ステークホルダーとの対話</p> <p>本方針に基づく取り組みにおいて、関連するステークホルダーとの対話や協議により、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めていきます。</p> <p>8. 啓発活動</p> <p>人権に関するあらゆる課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、人権啓発に取り組みます。</p>
<p>(株) しずおかフィナンシャルグループ (静岡県静岡市) (静岡銀行)</p>	<p>しずおかフィナンシャルグループは、人権の尊重が経営における重要課題であることを深く認識し、基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」のもと、自らの企業活動または取引関係を通じて人権に負の影響を与えないよう努めるとともに、人権侵害が生じ、または生じるおそれがある場合は、その是正に向けて適切に対応することにより、全ての方の人権が尊重される社会の実現に貢献します。</p> <p>1. 国際的な人権の尊重</p> <p>しずおかフィナンシャルグループは、国際人権章典で表明された人権や労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則など、国際的に認められた人権を尊重します。</p> <p>2. 役職員の人権の尊重</p> <p>しずおかフィナンシャルグループは、全役職員がお互いをビジネスパートナーとして認め合い、全ての役職員の人権を尊重します。また、性別、性的指向、性自認、年齢、人種や国籍、障がいの有無、宗教・信条、価値観のほか、キャリアや経験、働き方などの多様性を尊重するとともに、雇用・就業における不当な差別行為やハラスメント行為、人権侵害を容認しません。</p> <p>3. 相談窓口の設置および啓発活動</p> <p>しずおかフィナンシャルグループは、グループ各社に職場内の人権侵害に関する相談窓口を設け、差別行為等を防止する体制を整備するとともに、人権啓発教育研修に継続的に取り組み、役職員一人ひとりが人権に関する正しい認識と理解</p>

	<p>を深めることに努めます。</p> <p>4. お客さまとの協働</p> <p>しずおかフィナンシャルグループは、お客さまとともに、人権侵害を排除し、全ての方の人権が尊重される社会の実現に貢献するよう努めます。提供する商品・サービスを通じて人権侵害が生じるおそれがある場合は、お客さまに働きかけ、ともに協力して適切に対応していきます。</p> <p>5. サプライヤー（取引事業者）との協働</p> <p>しずおかフィナンシャルグループは、自らのサプライチェーンにおける人権侵害を排除し、全ての方の人権が尊重される社会の実現に貢献するよう努めます。サプライヤーとの取引関係を通じて人権侵害が生じるおそれがある場合は、サプライヤーに働きかけ、ともに協力して適切に対応していきます。</p> <p>6. 管理体制</p> <p>人権の尊重に対する取組状況について、経営に報告を行い、実効性を検証するとともに、その改善に努めます。また、必要に応じて方針の見直しを行います。</p>
<p>(株) 北國フィナンシャルホールディングス（石川県金沢市）（北國銀行）</p>	<p>北國フィナンシャルホールディングス（以下、北國FHD）は、企業理念として「豊かな明日へ、信頼の架け橋を ～ふれあいの輪を拡げ、地域と共に豊かな未来を築きます～」を掲げ、地域社会や地域のお客さまの生活をより良くするために行動していきます。北國FHDはこの企業理念や経営指針を踏まえ、事業活動を通じて、お客さま・全役職員をはじめ、全てのステークホルダーの人権を尊重します。</p> <p>1. 国際的な人権基準の尊重</p> <p>北國FHDは、事業活動を行う地域で適用される法律等を遵守し、「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的に認められた人権基準を尊重します。</p> <p>2. 人権デューデリジェンス</p> <p>北國FHDは、事業活動による人権への負の影響を予防・軽減するために、適切なデューデリジェンスを行うよう努めるとともに、人権尊重の取組みの向上と改善に努めていきます。</p> <p>3. お客さまに対して</p> <p>北國FHDは、金融サービスの他さまざまなサービスを提供する企業として、どの分野においても人権に対して負の影響を与える、もしくはそれに関係する可能性があることを認識しています。北國FHDが提供するさまざまなサービスが、人権侵害の発生に影響を与える場合には、北國FHDとして適切に対応し、お客さまにも適切な対応をとるよう働きかけていきます。また、北國FHDの人権尊重の考え方をお客さまと共有し、私たちと同様に人権尊重に取り組んでいただくよう努めていきます。</p> <p>4. 全役職員に対して</p> <p>北國FHDは、全役職員の人権を尊重し、全役職員が働きやすい職場環境を提供することを最優先に考えます。あらゆる差別の解消に取り組み、人種、民族、社会的出身、門地、年齢、国籍、信条、宗教、障がいの有無、性別、性的指向、性自認、健康状態等を含め、いかなる理由をもってしても差別やハラスメント行為、人権侵害を容認しません。また、個人や多様性（インクルージョン&amp;ダイバーシティ）を尊重し、全役職員が活躍できる環境を整備することで、多様な人材が価値観を共有しながら生き生きと働くことを推進し、地域のクオリティ向上に貢献していきます。より良い労働環境を築くために、全役職員が相談できる窓口を設置する等、差別行為等を防止する体制を整備しています。</p>

	<p>5. サプライヤーに対して</p> <p>北國FHDの事業活動は、外部業務委託先さま、事務用品や情報システム会社さまを始めとして、さまざまなサプライヤーの協力を支えられています。サプライヤーに対して、人権を尊重し、侵害しないよう働きかけていきます。</p>
<p>(株) 山口フィナンシャルグループ (山口県下関市) (山口銀行、もみじ銀行、北九州銀行)</p>	<p>山口フィナンシャルグループおよびグループ会社(以下、「当社グループ」といいます)は、当社グループのパーパスである「地域の豊かな未来を共創する」のもと、「地域に選ばれ、地域の信頼に応える、地域価値向上企業グループ」の実現に向け、お客さま・地域社会・役職員等すべてのステークホルダーの人権を尊重した取り組みを推進します。</p> <p>1. 国際的な人権基準の尊重</p> <p>当社グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な人権基準を尊重します。</p> <p>2. 適用範囲</p> <p>本方針は、当社グループのすべての役職員に適用します。また、当社グループの商品やサービスに関わるすべてのお客様に対して本方針を支持することを期待し、サプライヤー(取引業者)に対しては当方針を守ることを求めています。</p> <p>3. 人権尊重へのコミットメント</p> <p>当社グループは、すべての役職員に人権の尊重を求め、以下の取り組みを行います。</p> <p>(1) 人種、宗教、国籍、出身、信条、年齢、障がいの有無、身体的特徴、性別、性的指向や性自認などを理由としたあらゆる差別や人権侵害を行いません。</p> <p>(2) 全てのハラスメントを人間の尊厳を傷つける行為として認識し、職場から排除します。</p> <p>(3) 法令に基づく従業員の団結権及び団体交渉権を尊重します。</p> <p>(4) 全役職員の人権を尊重し、強制労働を容認せず、長時間労働削減等に努めます。</p> <p>(5) 雇用および職場における差別を排除します。</p> <p>(6) より良い労働環境を築くために、社員が相談できる窓口を設置し、社員との対話を大切にします。</p> <p>4. 教育・研修</p> <p>当社グループは、本方針が理解され効果的に実施されるよう、役職員に対して適切な教育・研修を行います。</p> <p>5. 人権デュー・ディリジェンス</p> <p>当社グループは、人権デュー・ディリジェンスを通じて、人権への負の影響を防止または軽減することに努めます。</p> <p>6. 救済・是正</p> <p>当社グループは、人権に関して負の影響を引き起こした、また負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。内部通報窓口を適切に運用し、実効性のある取り組みを継続させることにより、人権課題の早期発見に努め、是正を行います。また通報窓口の体制について、実効性のある救済を可能なものとすべく今後も継続して見直していきます。</p> <p>7. 対話・協議</p> <p>当社グループは、本方針に基づく取り組みについて継続的にステークホルダーとの対話・協議を行い、人権への取り組みを進化させていきます。</p>

	<p>8. 定期的な情報開示 当社グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況および結果について、統合報告書等で開示します。</p> <p>9. ガバナンス・管理体制 当社グループは、人権に関する取り組みについて、サステナビリティ推進委員会、グループ経営執行会議での議論を経て取締役会へ付議を行い、取締役会監督のもと本取り組みを進化させていきます。</p>
<p>(株) ひろぎんホールディングス (広島県広島市) (広島銀行)</p>	<p>当社グループは、お客さま、当社グループ従事者をはじめとする様々なステークホルダーの人権を尊重し、誰もが働きがいをもって仕事に取り組み、充実した生活を送ることができる社会づくりに貢献してまいります。</p> <p>また、お客さま（投融资先含む）やサプライヤー（調達・委託先）の企業活動が人権に与える負の影響に関心を持ち、人権尊重の取り組みを進めてまいります。</p> <p>1. 国際規範の尊重 当社グループは、「世界人権宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関する国際規範を尊重します。</p> <p>2. 差別の排除 当社グループは、あらゆる差別の解消に取り組み、人種、性別、国籍、信条、宗教、出身、社会的身分、障がいの有無、性的志向、性自認、身体的特徴などを理由とした差別や人権侵害を行いません。</p> <p>3. 人権を尊重する企業風土の醸成 当社グループは、あらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。</p> <p>4. 働きやすい職場環境の確立 当社グループは、当社グループ従事者がお互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築することで、働きやすい職場環境を確立します。</p> <p>5. 公正な採用の実施 当社グループは、従事者の採用にあたって、本人の人格、能力を基準とした厳正かつ公平な採用を行います。</p> <p>6. 人権研修の実施 当社グループは、あらゆる人権課題の解決に向け、従事者一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、幅広い人権研修を実施します。</p> <p>7. お客さまに対する対応 当社グループは、お客さまの人権を尊重し、商品・サービスの提供にあたり差別的な扱いのないよう努めます。また、お客さまとともに人権課題の解決に努め、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。提供する商品・サービスが人権侵害に結びついている場合には、当社グループとして適切に対応し、お客さまに対しても適切な対応をとるよう働きかけていきます。</p> <p>8. サプライヤーに対する対応 当社グループは、サプライヤーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。サプライヤーが人権に対して負の影響を及ぼしている場合には、当社グループとして適切に対応し、サプライヤーに対して適切な対応をとるよう働きかけていきます。</p>

<p>(株) ちゅうぎんフ ィナンシャルグルー プ (岡山県岡山市) (中国銀行)</p>	<p>持続可能な地域社会を実現するため、お客さま・従業員をはじめ、あらゆるステークホルダーの基本的人権を尊重し、継続した取組みを推進します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国際規範の尊重 「世界人権宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を尊重します。</li> <li>2. 差別の排除 あらゆる企業活動において、人種、民族、宗教、国籍、出身、社会的身分、信条、年齢、障がいの有無、身体的特徴、性別、性的指向や性自認などを理由とした差別や人権侵害をおこないません。</li> <li>3. 企業風土の醸成 あらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。</li> <li>4. 働きやすい職場環境の確立 従業員がお互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築します。私たちは、全てのハラスメントを職場から排除します。</li> <li>5. 公正採用の実施 従業員などの採用にあたり、本人の能力と適性のみを基準とした、厳正かつ公平な選考をおこないます。</li> <li>6. 啓発活動・教育の実施 人権に関するあらゆる課題の解決に向け、幅広い人権啓発活動や継続的な教育により、従業員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めていきます。</li> </ol>
<p>(株) 九州フィナン シャルグループ (鹿 児島県鹿児島市) (肥後銀行、鹿児島 銀行)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国際人権基準の尊重 九州フィナンシャルグループは、「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、「子供の権利とビジネス原則」等の人権に関する国際規範に則って人権を尊重、保護します。</li> <li>2. 適用範囲 本方針は、九州フィナンシャルグループのすべての役職員に適用します。また、お客様やサプライヤー(取引業者)に対しても人権に配慮した企業活動を行うことを求めています。</li> <li>3. 役職員に対して 九州フィナンシャルグループは、人種や国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、出身、社会的身分、信条、宗教、障がいの有無、身体的特徴などを理由としたあらゆる差別やハラスメント行為を禁止します。昇進プロセスにおいて差別的な取り扱いのないように努めるほか、法令に基づく従業員の団結権及び団体交渉権を尊重します。また、全役職員の人権を尊重し、強制労働を容認せず、長時間労働削減や適切な労働賃金等に努め、全役職員が働きやすい職場を提供するよう行動します。</li> <li>4. お客様に対して 九州フィナンシャルグループは、お客様のプライバシーを保護・尊重し、サービス提供にあたり差別的な扱いのないよう努めます。提供する金融商品とサービスがお客様の人権に及ぼす負の影響を予め把握し、未然防止や改善などの取り組みに努めます。またお客様と共に人権課題解決に努め、人権への負の影響を及ぼす可能性のある事業に投融資を行わないように努めます。</li> </ol>

5. サプライヤー（取引業者）に対して

九州フィナンシャルグループは、サプライヤーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。サプライヤーにおいて人権侵害が発生している場合は、九州フィナンシャルグループとして適切に対応するとともに、サプライヤーにも適切な対応をとるよう働きかけます。

6. 管理・推進体制

九州フィナンシャルグループの人権方針は、取締役会にて決定し、必要に応じて見直しを行います。人権方針に関する取り組み状況は定期的にサステナビリティ推進委員会と取締役会に報告します。役職員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深め、本方針がすべての事業活動において考慮され、効果的に実行されるよう、役職員への人権啓発研修を実施する等幅広い人権啓発に取り組みます。

7. 救済措置

九州フィナンシャルグループは、人権に関する相談枠組みを構築しています。お客様に対して、個人情報や提供する金融商品・サービスに関する人権の負の影響を感じた方からの苦情相談を受け付けています。役職員への差別やハラスメント行為等の人権侵害に対する内部通報窓口を設けており、匿名での相談にも適切に対応を行っております。

8. ステークホルダーとの対話

九州フィナンシャルグループは、関連するステークホルダーと継続的に対話し、人権尊重の取り組みの改善と向上に努めていきます。

（備考1）地銀持株会社は、金融庁（2023年5月17日公表）「銀行持株会社一覧」による。

（備考2）各社ホームページをもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所

人権方針の内容や記載ぶりは、自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することになるため、各社によって異なり得る。地銀持株会社9社の人権方針を概観すると、「最初に考え方を明言した上で取り組むべき基本原則を列挙するパターン」（フィデアホールディングス、コンコルディア・フィナンシャルグループ、しずおかフィナンシャルグループ、山口フィナンシャルグループ、ひろぎんホールディングス、ちゅうぎんフィナンシャルグループ）と「ステークホルダー別に方針を示すパターン」（めぶきフィナンシャルグループ、北國フィナンシャルホールディングス、九州フィナンシャルグループ）に大別できよう。

なお、記載項目について、経済産業省は、2023年4月4日に、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」（以下、「実務参照資料」という。）において、「位置付け」、「適用範囲」、「期待の明示」、「国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明」、「人権尊重責任と法令遵守の関係性」、「自社における重点課題」、「人権尊重の取組を実践する方法」の7つの観点から紹介している。なお、実務参照資料の内容については、ニュース&トピックス No. 2023-3<sup>4</sup>（2023年4月7日発行）で紹介しているので参照願いたい。

<sup>4</sup> 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/reports/newstopics/20230407-post-433.html>)を参照

### 3. 求められる人権方針の組織全体への定着

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対して「①人権方針の策定」、「②人権DDの実施」、「③救済メカニズムの構築」の3本柱を示している。また、実務参照資料で強調されているとおり、人権方針は、策定・公表することで終わりではなく、組織全体に定着させ、その活動の中で具体的に実践していくことが求められる。

ニュース&トピックス No. 2023-3 のとおり、人権方針を策定した後に、人権DDの取組みが求められる。ベйкаレント・コンサルティング SXワーキンググループ (2022) によると、人権DDの対象は、「社内での人権尊重」と「サプライチェーン上における人権侵害リスク」に大別できる。特に後者を中心に、やるべきことが多過ぎてすべてに対応しきれないというケースがあり、かつ「どこまでやるべきか」について明確な線引きがないことから、リスクの発生確率と顕在化した時のインパクトの大きさを考慮して、優先順位を付けることが推奨されている。

以上

#### <参考文献>

- ・ 経済産業省(2023年4月4日)「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」
- ・ ベйкаレント・コンサルティング SXワーキンググループ著/則武譲二監修(2022年)『SXサステナビリティ経営 実践編』

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。