

# 人権レポート

2024年4月



## ーグローバル社会における人権ー

グローバル化の進展や紛争の多発等によって、人権侵害も多様化・深刻化しており、欧米では人権デューデリジェンスの法制化が進み、日本においても「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」が公表される等、企業にも人権対応の責任が問われるようになってきました。このような社会情勢の変化を受けて、各企業の取り組みも加速しており、人権をはじめとしたサステナビリティを意識した経営は、企業がこの激動の時代で生き残るための必須条件・最低条件になったと感じています。

## ーパーパス実現には、人権尊重の取り組みが不可欠ー

ゆうちょ銀行は、「お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献します。」というパーパスを掲げていますが、このパーパスの実現には、あらゆるステークホルダーの人権を尊重することが肝要です。当行の人権方針にも、お客さま、社員、取引先など、すべての人々の人権を尊重する旨を定め、人権デューデリジェンスの高度化に努めています。

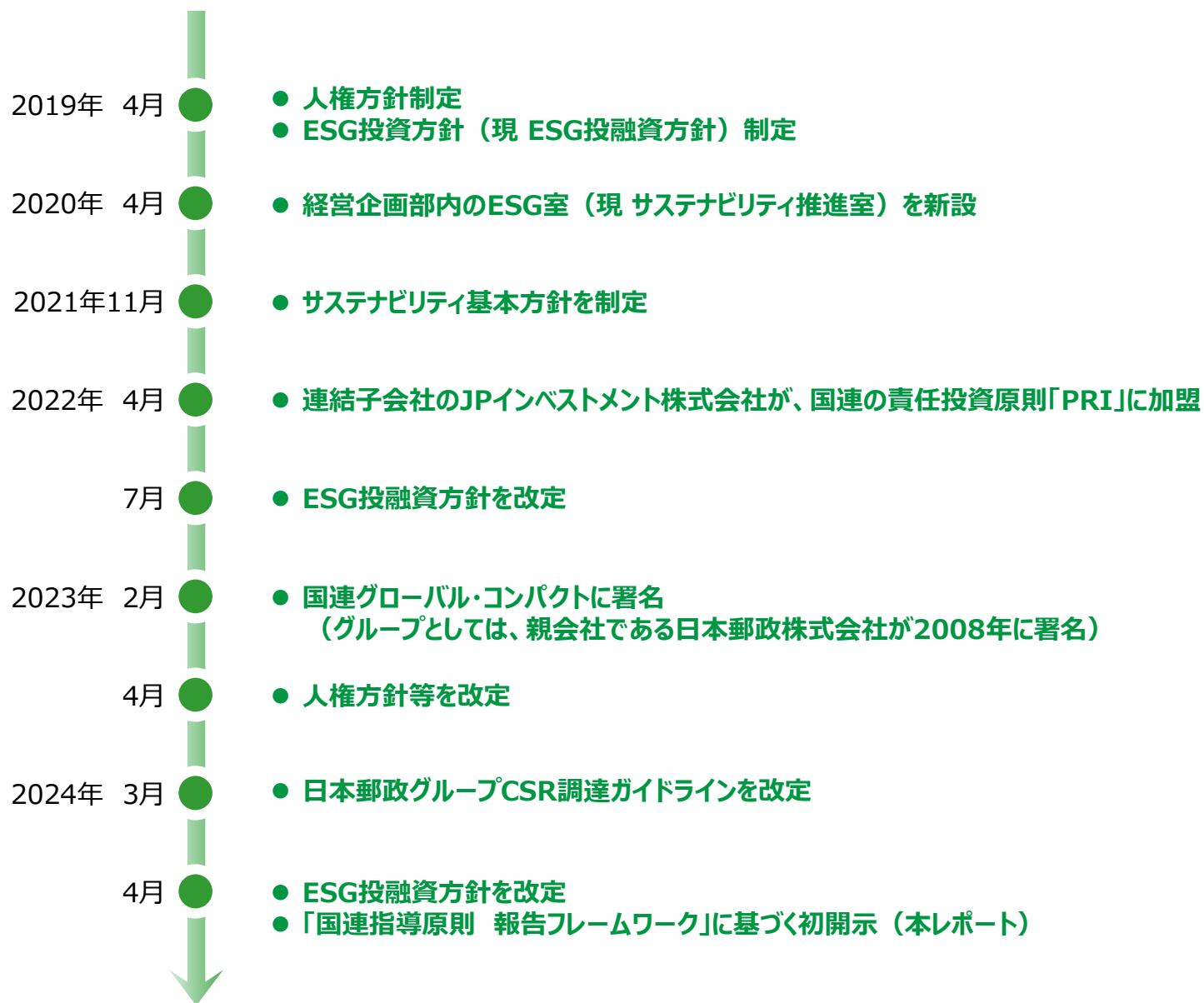
## ーゆうちょ銀行ならではの人権尊重の取り組みもー

当行は、全国津々浦々にある郵便局・ゆうちょ銀行でお預かりした貯金を、債券を中心とした有価証券で運用する独自のビジネスモデルですが、人権尊重の取り組みにおいても、当行ならではの独自のものがあるべきです。例えば、お住まいの地域特性などさまざまな事情によって、基本的な金融サービスを受けられない（アクセスできない）ことも人権課題と認識し、郵便局ネットワークを活用しながら銀行サービスを提供することは、当行にしかできない取り組みであり、責務でもあると認識しています。当行は、重点的に取り組むべき社会課題（マテリアリティ）として、「日本全国あまねく誰にでも『安心・安全』な金融サービスを提供」することを設定しており、各種取り組みを進めています。

## ーステークホルダーとの対話を通じて、継続的な改善をー

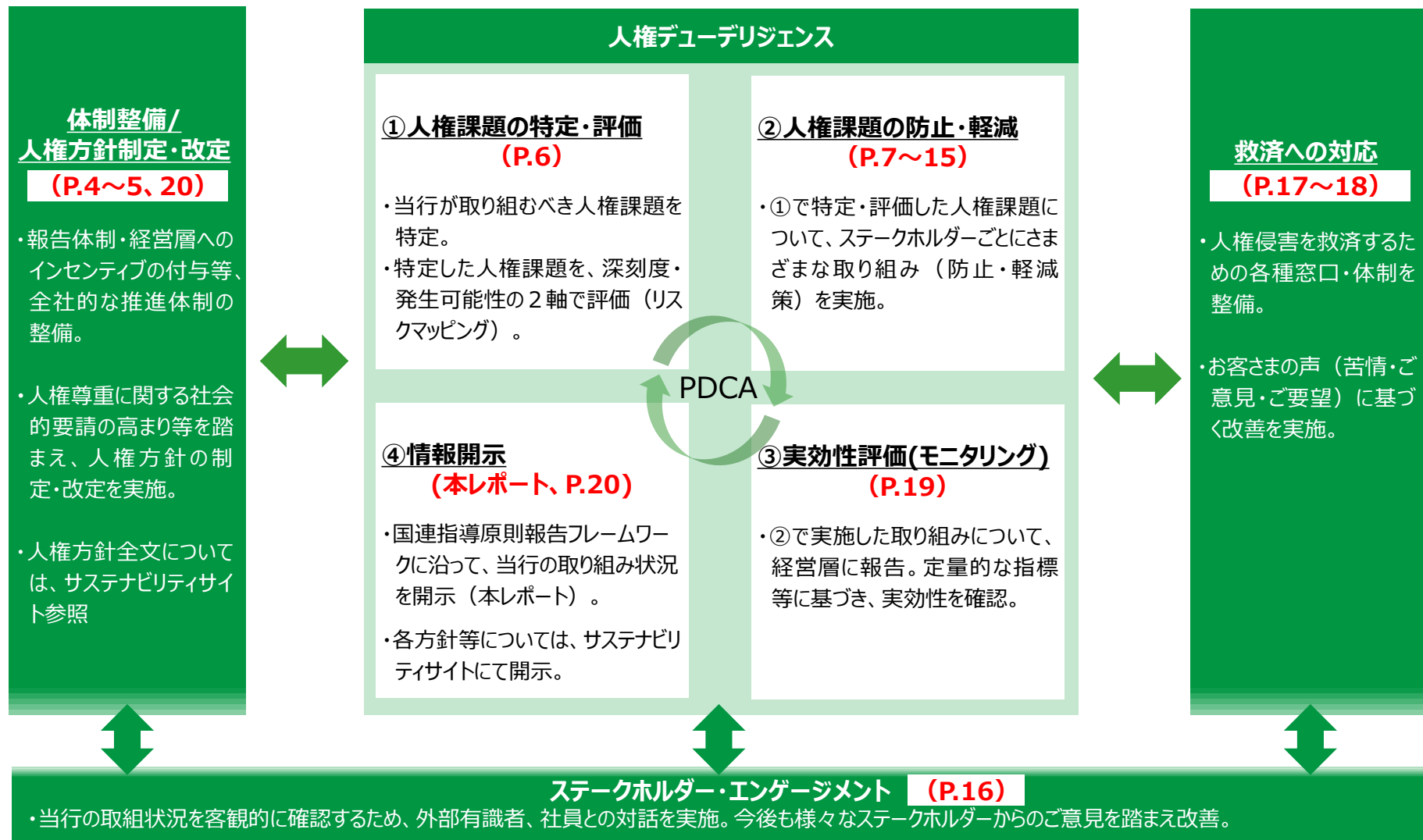
今回、本レポートにこれまでの取り組み状況をまとめましたが、人権尊重の取り組みは「100点のない終わりなきもの」と心得て、本レポートを活用してさまざまなステークホルダーと対話を実施し、改善を重ねることによって、人権が尊重される持続可能な社会の実現に貢献していきます。

# これまでの歩み



# 目次（人権尊重の取り組み全体像）

- 人権尊重の取り組みにかかる全体像と、各ページ記載事項の関係は、下表のとおりです。



- 人権尊重の取り組みについては、執行のサステナビリティ委員会および経営会議にて協議しています。これらの取り組み状況は、定期的に取り締役に報告しています。

## 人権推進体制

監督

### 取締役会

(議長：取締役兼代表執行役社長 笠間 貴之)

- サステナビリティ基本方針の制定
- 人権尊重を含む、サステナビリティ推進状況の監督

### 経営会議

(議長：取締役兼代表執行役社長 笠間 貴之)

- 人権尊重に関する方針等の協議  
(人権方針、ESG投融資方針等)

### サステナビリティ委員会

(委員長：代表執行役副社長 矢野 晴巳)

- 人権尊重を含む、サステナビリティに関する活動計画策定および進捗状況に関する協議・報告

### 人事部、経営企画部サステナビリティ推進室

- 人権尊重に関する企画調整および各業務所管部の推進状況確認

### 各業務所管部

- 所管する業務において、人権尊重の取り組みを推進

執行

## 役員（執行役）報酬への反映

役員（執行役）の業績連動報酬の評価項目には、人権を調査項目に含む外部評価機関等の評価結果や、ESGテーマ型投資等を組み入れており、人権尊重の取り組みが反映される報酬体系としています。

区分	業績連動	支給基準
基本報酬	固定	職責に応じた一定水準の確定金額報酬
株式報酬	業績連動	<p>以下の計算で基準となるポイントを計算</p> <p>①基本ポイント（職責に応じて付与） + ②評価ポイント（個人別評価に基づいて付与）</p> <p>×</p> <p>定量評価・定性評価を基に業績連動幅を決定（0～150%） &lt;2022年度評価項目&gt; ①定量評価（経営計画の達成状況※） ・当期純利益 ・OHR/営業経費削減 ・リテールビジネス ・マーケットビジネス ・地域リレーション ・ESG ②定性評価 ・ESG経営の推進状況（定量指標で反映しているものを除く。<b>外部機関評価結果を含む。</b>） ・お客さまに重大な影響を及ぼす事象（お客さま本位の業務運営に関する取り組み・システムトラブル・コンプライアンス違反の状況等）</p>

※中期経営計画で掲げた各KPI等の達成状況（ゆうちょ通帳アプリ登録口座数、つみたてNISA稼働口座数、地域活性化ファンド出資件数、リスク性資産残高、RORA、ESGテーマ型投資残高、女性管理者比率等）に基づき評価

## トップリスクへの選定

「気候変動対応、人権尊重等、サステナビリティに係る取り組み・開示が不十分」となるリスクをトップリスクの一つに選定し、人権リスクの状況を管理しています。

- 人権尊重に関する社会的要請の高まりや、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の考え方を踏まえ、2019年4月に人権方針を制定しました。また、以下のプロセスで見直しを実施し、サステナビリティ委員会および経営会議で協議のうえ、2023年4月に改定しています。

## 国際的なガイドラインの確認

- 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ILO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等で、企業に求められる対応を確認。

## 人権課題の特定・評価

- 上記ガイドラインやイニシアティブ（UNEP FI）等が公表している金融機関に求める役割等を踏まえ、当行にとって関連性の高い人権課題を特定。

## 他社の取り組み状況を確認

- 他社の人権レポート等の公開情報を確認し、当行の取り組み状況とのギャップを確認。

## 方針の制定・改定および周知

- 方針の承認プロセスを、経営トップを含む経営陣の承認を経るように変更。
- 当行Webサイト（サステナビリティサイト）に方針全文を開示。

## 人権方針への反映等

- 「尊重すべき人権基準」として、左記ガイドラインを人権方針に明記。
- 特定した人権課題について、各ステークホルダーごとに当行の取り組み事項（期待する事項を含む）を明記。
- 人権方針の承認プロセスを、サステナビリティ委員会（各事業部門の担当執行役が出席）で議論し、経営会議で協議のうえ、制定・改定するよう変更。人権方針にも承認プロセスを明記。
- 人権研修を階層別実施（2023年8月：役員や取締役等、2023年11月：全社員）し、人権方針に記載されているポイント（日々の業務で意識すべき人権課題）を周知。
- 各事業活動において人権に配慮するよう、人権方針以外の規程類（ESG投融資方針等）にも人権への配慮を明記。

- 国際的なガイドラインや金融機関に求められる役割等を基に、ゆうちょ銀行が取り組むべき人権課題を特定しました。
- 特定した人権課題については、深刻度および発生可能性の2軸で評価（マッピング）しました。マッピング結果については、外部環境の変化等を踏まえて、継続的に見直します。

## 人権課題特定・評価のプロセス

### 1 国際的なガイドライン等の確認

- 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ILO宣言、ビジネスと人権に関する指導原則等の国際的なガイドラインや、イニシアティブ（UNEP FI）等が公表している金融機関に求める役割を確認し、当行が取り組むべき人権課題を特定。

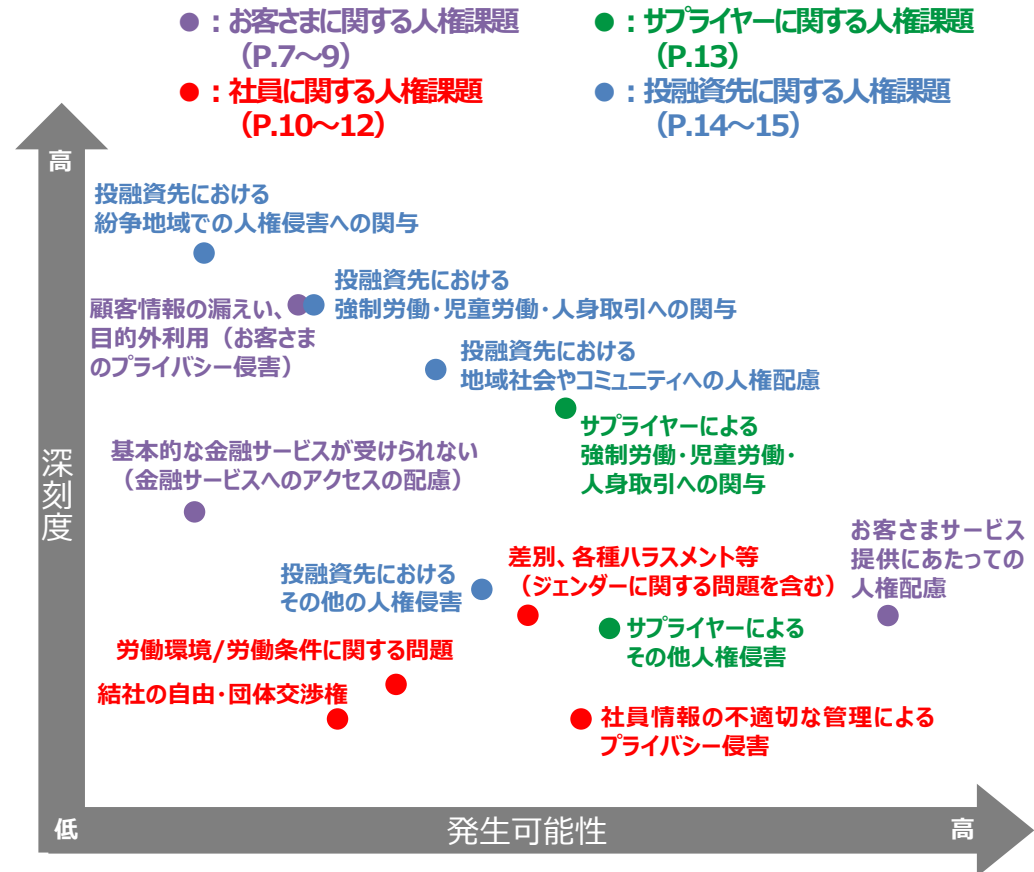
### 2 深刻度・発生可能性の2軸で評価

- 「深刻度」は、人権侵害の規模（人命への影響等）や、影響を受ける個人の範囲（人数等）、救済困難度（原状回復の難しさ等）を基に算出。
- 「発生可能性」は、外部データ※を用いて国別・業種別リスクをスコア化。当該スコアと、当行調達先・投融資先の国別・業種別シェアを組み合わせる算出。
- 評価にあたっては、外部コンサルタントの知見も活用。

### 3 リスクマッピングの実施・結果を踏まえた対応

- 縦軸に深刻度、横軸に発生可能性を取り、当行が取り組むべき人権課題をマッピング。
- マッピング結果と、社員へのアンケート結果（P.16）の整合性を確認。
- 投融資先・サプライヤーに関する人権課題が、深刻度の高い傾向となったこと等も踏まえ、ESG投融資方針や日本郵政グループCSR調達ガイドラインの改定等を実施。

※ 国際機関等が発行している一般的な国別指標のデータ、ビジネスと人権リソースセンター（BHRC）、FACTIVAのデータを使用。



### リスクマッピングに含まれない人権課題

- 救済（各種受付窓口等）の対応（P.16~17）
- AML/CFT/CPF（マネロン等）・賄賂等の腐敗防止、気候変動対応等（P.9、15）

# お客さまに対する取り組み①

推進体制整備  
人権方針策定

人権課題の  
特定・評価

人権課題の  
防止・軽減

ステークホルダー・  
エンゲージメント

救済への  
取り組み

実効性評価  
(モニタリング)

- 少子高齢化や過疎化が進む中、基本的な人権である「金融サービスへのアクセス」を確保することは、ゆうちょ銀行の責務だと認識しています。日本全国あまねく誰にでもご利用いただけるよう、リアルチャネル（店舗ネットワーク等）とデジタルチャネル（各種アプリ等）を相互に補完させながら、「安心・安全」な金融サービスの提供しています。

## 日本全国のお客さまへの金融サービスの提供

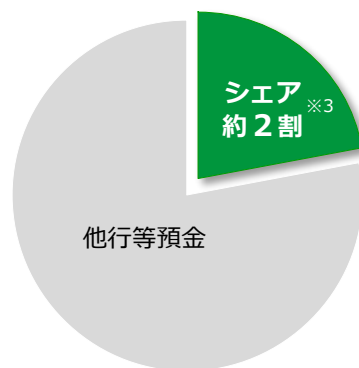
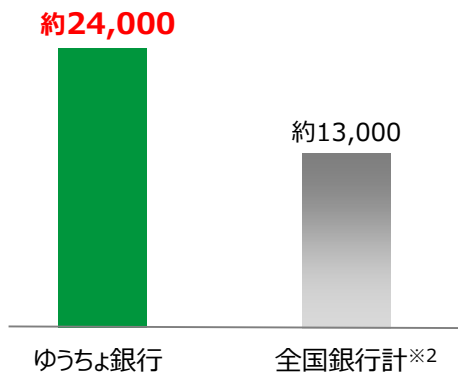
当行は、本邦随一の国内店舗数や、約1億2,000万口座と、日本の総人口数に等しい口座数を保有しています。多くのお客さまに安心してご利用いただけるよう、膨大な金融決済を支えるシステム基盤の安全性・堅確性の維持・強化※1に努めながら、巨大なネットワーク基盤を通じて、日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」な金融サービスを提供しています。

さらに、店舗やATMといったリアルチャネルのみならず、すべてのお客さまが利用しやすい「デジタルサービス」を拡充することによって、さらなるアクセス向上に努めています。本人確認機能等のセキュリティの強化を実施しつつ、基本的なインターネットバンキング機能を搭載した「ゆうちょ通帳アプリ」の機能拡充や、お客さまの資産・収支を見える化し、家計管理を支援する「ゆうちょレコ（家計簿アプリ）」を新たにリリースする等、日本全国どこにいても利用できるサービスを提供しています。

<国内店舗網比較>

<家計部門の預貯金に占める当行貯金の割合>

<デジタルサービス（アプリ）>



※1：サイバー攻撃によるリスクを経営上のトップリスクのひとつと位置づけ、経営主導によりサイバーセキュリティの継続的な強化に取り組んでいます。

※2：全国銀行協会Webサイト「全国銀行財務諸表分析(全国銀行資本金、店舗数、銀行代理業者数、役職員数一覧表)」。  
全国銀行計は国内本支店、出張所の合計（2023年3月末時点）

※3：当行の個人貯金を、日本銀行「資金循環統計」における家計の預金総額で除した数値（2023年9月末時点）



- すべてのお客さまが安心してご利用しやすい銀行を目指して、ハード・ソフトの両面からバリアフリー、ユニバーサルデザイン等に取り組んでいます。

## すべてのお客さまに安心してご利用いただくための取り組み

### すべてのお客さまが利用しやすいATMの設置

目の不自由なお客さまがご利用いただきやすいよう音声ガイドや点字に対応したATMを設置しているほか、色覚の個人差を問わず多くの方に見やすいよう、カラーユニバーサルデザインの考え方を導入した画面デザインにしています。

また、外国のお客さまも安心してご利用いただけるよう、16言語対応などの機能を追加した小型ATMを、全国のファミリーマート等に順次設置しています。



#### 受話器（ハンドセット）

テンキーを使用し、操作手順を音声ガイドでご案内します。

#### 点字・点字金額表示器：

通帳やカードの挿入口や各種操作ボタンなどに点字を設けるほか、小さな突起が飛び出して取扱金額などを表示する点字金額表示器を備えています。

#### イヤホンジャック：

お持ちのイヤホンをご利用いただくことによって、取引金額など、より詳細な音声ガイダンスを聞くことができます。

### バリアフリー・サポートツールの配備

すべてのお客さまがご利用しやすいよう、店舗出入口には、段差を解消するためのスロープや補助用の手すり・点字用ブロックを設置しています。店舗内には、杖置きや車いすを設置し、座ったままご利用いただける筆記台もご用意しています。また、窓口には「耳マーク」（聴覚障がい者のためのシンボルマーク）を表示したうえで、筆談器を配備し、筆談での対応を行っています。

### 電話リレーサービス※への対応

公共インフラとして電話リレーサービスの提供が開始されたことにともない、電話リレーサービスを介した、聴覚に障がいのあるお客さま等からのお手続き等に対応しています。

※ 手話通訳者などがオペレータとして聴覚や発話に障がいのある方による手話・文字を通訳し、電話をかけることにより、聴覚や発話に障がいのある方と聴者の意思疎通を仲介するサービスです。

### 多言語対応（外国語への対応）

口座開設の手続きにあたって、窓口にお越しいただく前に、ご自宅のPC等で必要な申込書等を作成できるサービスを当行Webサイトにご用意しており、英語、中国語、ベトナム語等に対応しています。

### キャッシュカード等の点字対応、代筆・代押捺手続き

点字対応の通帳・証書・キャッシュカードを発行しているほか、通常貯金・定額貯金・定期貯金等の取り扱い内容の通知、各種案内の通知といった各種通知書も、点字に対応しています。

自署・捺印が困難な場合、お取り引き内容等によって、一緒に来店されたご家族等に代筆・代押捺していただくことが可能です。

- お客さまに金融サービスを提供するにあたって、プライバシーの尊重や安全性の確保（多重債務や金融犯罪等の未然防止）等、人権に配慮した取り組みを実施しています。

## 人権に配慮した金融サービスを提供するための取り組み

### お客さまの情報管理

お客さまに満足度の高いサービスを提供していくうえで、特定個人情報を含む個人情報および個人番号の適切な保護と取り扱いが重要なテーマであると認識し、個人情報等の保護に関する方針（プライバシーポリシー）を定め、実行しています。

取り扱う個人情報等の紛失、改ざんおよび漏えい等を防止するため、適切な安全管理措置を講じ、また、従業者や委託先等について適切に監督しています。

### 金融教育の実施

小学生・中学生・高校生を対象とした金融教育を実施しており、オリジナルの教材を当行Webサイト上で公開しているほか、子どもたちが正しい金銭感覚を身に付けることができるよう、当行の社員が学校を訪問し、お金に関する知識等を分かりやすくご説明する「出前授業」を行っています。クレジットカードや電子マネーの普及などに伴い、青少年が巻き込まれるお金のトラブルも多様化しております。金融リテラシー向上への貢献は、多重債務や金融犯罪の未然防止の一助となり、地域に根差した金融機関である当行の社会的責任であると考えています。



オリジナル教材



出前授業の様子

### 人権に配慮した広告物等の作成

ユニバーサルコミュニケーションデザイン（UCD）や人権への配慮の視点を取り入れたガイドラインを策定し、関係部署との連携により、お客さまに伝わりやすく、かつ人権に配慮した広告物等の作成に取り組んでいます。

### 新商品・新規業務導入前における人権影響の確認

新商品・新規業務の導入にあたっては、事前にリスク審査を行い、新商品・新規業務に関するリスクを適切に管理する態勢を整備しています。性別、障がい等の事由を問わず差別なく、利用しやすい新商品・新規業務となっているか等、人権に配慮されていることを確認しています。

### マネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融対策

マネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融等の防止に取り組んでおり、人権侵害を含む犯罪行為等のリスクへの対策を講じております。また、マネー・ローンダリング等の取り組みにあたって、お客さまなどの人権に配慮するとともに、お客さま、役員および社員等がマネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融等に関与すること、また巻き込まれることの防止に努めています。

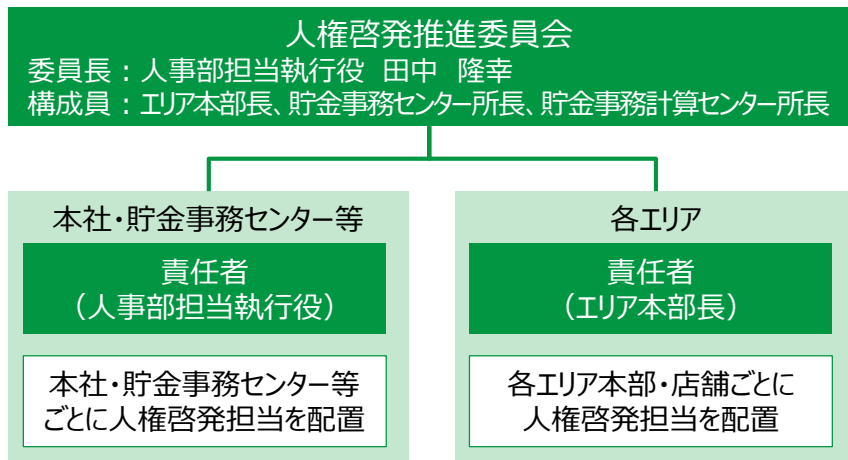
### 金融円滑化への取り組み

中小企業および個人のお客さまを対象とした金融円滑化に関する基本方針<sup>注</sup>を定め、適切な実施に向けた体制整備を行っています。

注：当行は、中小企業向けの相対融資業務を行っておりません。個人向けにご提供しているサービスは、貯金担保自動貸付け、クレジットカードによるキャッシング、口座貸越サービス、ゆうちょフラット3 5です。

- 全国津々浦々のネットワークを持ち、地域に根ざした金融サービスをお客さまに提供しているゆうちょ銀行にとって、人財は競争力・価値創造の「源泉」であり、「財産」です。大切な社員を守るため、差別やハラスメントの根絶を目指しています。

## 人権啓発推進態勢と各種研修等



### 各種研修・情報紙

社員一人ひとりが、人権尊重の理解を深めるとともに、人権を侵害しないよう、積極的に啓発活動に取り組んでいます。

研修名	対象	内容
新入社員研修	全新入社員	人権に関する基本的な内容
役員・経営幹部向け研修	役員※、本社部室長等 ※社外取締役を含む	企業に求められる人権対応
役職別研修・職務別研修	該当者	その役職や職務で考慮すべき人権について
人権啓発e-ラーニング	全社員	企業に求められる人権対応について、実務レベルに深掘り
情報紙 じんけんつうしん	全社員	年6回（隔月）配信。

## 差別・ハラスメントの防止に向けて

### トップメッセージの発信

法務省等が定める人権週間（12月4日～10日）にあわせて、全社員が人権について学び、考える機会を持つため、トップメッセージを発信しています。

### 人権標語の募集、選考、推賞および全国銀行協会などの外部団体への応募

役員、社員およびその家族を対象に、人権への意識の浸透を図るため、人権啓発標語を募集しています。優秀作品の中から数点を外部団体の人権啓発標語の募集にエントリーしています。

### 安心して相談できる態勢の整備

各事業所にハラスメント相談員の配置（男女各1名）や、ハラスメント相談窓口を設置しています。相談員のスキル向上のため社内外の実例を踏まえた研修等を実施しています。

（ハラスメント相談窓口は、P.17をご覧ください）



全国銀行協会「人権啓発標語（第36回募集）」入選者の表彰式の様子



ハラスメント相談員研修資料

- 「安全で健康的な労働環境の整備」は国際的に認識されている人権課題であり、ゆうちょ銀行では、社員の心と身体の健康維持・増進、ライフステージに合わせた働き方を可能とする環境整備を通じて、働きがい・やりがいの向上に努めています。

## 健康経営の取り組み

社員の心と身体の健康保持・増進により、社員がいきいきと働くことができる環境を作ることが、企業生産性および企業価値の向上に資するとの考えのもと、「ゆうちょ銀行 健康経営推進体制」を構築し、「長時間労働の抑制」「生活習慣の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。

### ウォーキングフェスタの実施

健康増進意識啓発、運動習慣醸成およびコミュニケーション活性化を目的として、2022年度から全社員を対象としたウォーキングフェスタを開催しています。チーム対抗戦、エリア別対抗戦など、参加しやすく、楽しく運動できるイベントを企画し、2023年度は全国から約2,300名が参加しました。

このような取り組みが評価され、経済産業省、日本健康会議から優良な健康経営を実施している法人として、「健康経営法人2024（大規模法人部門）ホワイト500」に認定されています。



ウォーキングフェスタの様子

## 労働環境の整備

### 関係法令（労働基準法等）の遵守、柔軟な働き方

社員が自身の生活時間を確保し、健康的に働くことができる環境を整備するため、勤務間インターバル制度を導入しています。加えて、36協定等労働時間に関する法令を遵守し、過度な労働時間を削減する方針を掲げています。その方針のもと最低賃金法や労働基準法をはじめとした関連法令を遵守し、社内において労働基準法等違反が発覚した際は、速やかに是正対応しています。

また、短時間勤務制度、在宅勤務制度、フレックスタイム制度および再採用制度など、社員が多様な働き方を選択できる環境を整備することで、ワーク・ライフ・バランス、柔軟な働き方の推進に努めています。

### 労働組合との関係

当行では、日本郵政グループ労働組合等の労働組合が組織されており、社員の賃金や労働時間を含めたさまざまな労働条件について、労使対等の立場で団体交渉を行っています。

また、人権方針で定める「結社の自由や団体交渉権を尊重」に取り組んでいます。

## 社員の個人情報保護

お客さまのみならず、社員のプライバシー侵害（個人情報漏えい、目的外利用）も取り組むべき人権課題と認識しています。当行社員の個人情報を取得・利用するにあたっては、適法かつ公正な手段で行っており、個人情報保護マニュアルに基づき、秘匿性に応じて適切に管理しています。

- ジェンダー、障がい、性的指向等を事由にした偏見や差別なく、社員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、組織の力とする文化を構築することを目指し、ダイバーシティ・マネジメントを推進しています。

## DE & I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) の推進

2016年にダイバーシティ推進部を設置し、女性活躍をはじめとしてDE & I 推進に向けたさまざまな施策を展開しています。これまでのD & I の視点にEquity (公正性) を意識し、多様な属性や感性を持つ社員一人ひとりが、いきいきとやりがいを感じウェルビーイングを実感できる銀行を目指しています。

### 推進体制と取り組み

本社・エリア本部・貯金事務センター等の各組織において、さまざまな経験や経歴を持つメンバーによる「ダイバーシティ・コミッティ」を設置し、各職場の状況に合わせた取り組みを企画・推進しています。

また、全社的なDE & I 推進を目的として、全国のメンバーが集う「ダイバーシティ・フォーラム」を開催しています。多様な社員が参加し、代表執行役社長と意識や想いを共有しています。

### ダイバーシティ・コミッティの主な取り組み

- ・LGBTQ+セミナー
- ・介護に関する勉強会
- ・情報誌等の作成
- ・認知症セミナー
- ・女性の健康にかかる講演会
- ・育児休業者向けセミナー



(全国からリモートで参加)

ダイバーシティ・フォーラムの様子

### ダイバーシティ強化月間の設定

社員一人ひとりの多様性を認識し、意識改革・行動変容につなげるため、ダイバーシティに集中的に取り組む「ダイバーシティ強化月間」を設けています。全社的なダイバーシティの推進を図るため、すべての社員を対象に、ダイバーシティ関連のテーマについて職場内勉強会を実施しています。

### イクボスの養成

社員一人ひとりが働きがい・生きがいを感じられる職場を実現するため、「ゆうちょイクボス」の養成に取り組んでいます。代表執行役社長をはじめ、経営会議メンバーも、「イクボス宣言」を行っています。

### LGBTQ+ の理解促進

社員だれもが安心して活躍できる職場環境づくりの醸成のため、LGBTQ+に対する「理解と応援のしるし」としてAllyステッカーの配布や、東京レインボープライドに協賛をしています。また、各種制度における配偶者の定義に同性パートナーを含めており、結婚休暇、忌引休暇、扶養手当、世帯社宅への入居等が利用できます。

これらの取り組みの結果、「work with Pride」がLGBTQ+等に関する企業等の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、最高評価のゴールドを2018年より継続して6年連続で受賞しています。



Allyステッカー

work with Pride



「PRIDE指標」ゴールド

- 調達活動を通じて、サプライヤーの従業員等に負の影響を与えるリスクがあると認識し、サプライチェーンで人権侵害が発生しないよう、サプライヤーの皆様に対しても人権尊重の取り組みをお願いしています。

## 日本郵政グループCSR調達ガイドライン

日本郵政グループでは、2018年12月に「グループの調達活動に関する考え方」を見直し、国連グローバル・コンパクトの10原則の実現に向けて、サプライヤーに対しても環境社会問題等への配慮をお願いしています。2019年7月に「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」を制定・公表し、2020年12月以降、すべてのサプライヤーに対して同ガイドラインの遵守を要請しており、人権の尊重をはじめとする下記の対応をお願いしています。

### I 人権の尊重

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・強制労働及び強制的労働の禁止</li> <li>・職場におけるハラスメントの禁止</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童労働の禁止</li> <li>・職場と職業における差別の禁止</li> </ul> |
|---|---|

### II 労働における安全衛生

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の安全確保</li> <li>・施設・職場環境の管理</li> <li>・職場の衛生の確保</li> <li>・従業員の定期的な健康管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働災害・労働疾病の予防と適切な対応</li> <li>・緊急時の対応の徹底</li> <li>・従業員への教育訓練</li> </ul> |
|---|---|

### III 地球環境への配慮

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境マネジメントシステムの運用</li> <li>・化学物質の管理と削減</li> <li>・環境への影響の最小化</li> <li>・資源・エネルギー・水の効率的な利用、循環利用の促進</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・原材料調達における生物多様性・生態系への配慮</li> <li>・事業活動を通じての環境貢献</li> <li>・環境保全の取り組みに関する状況の開示</li> <li>・従業員への環境教育</li> </ul> |
|--|--|

※ この他、法令・社会規範の遵守と体制の整備についても、協力を要請。

## 契約書への人権配慮の記載

当行では、契約書にCSR条項を設けており、左記の「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」の遵守等を誓約いただいています。

### 報告・是正措置の要求

CSR条項では、サプライヤーにおいて、強制労働や児童労働といった重大な人権侵害等が疑われるまたは認められることが判明した場合、速やかに当行に報告するよう求めるとともに、サプライヤーが当行からの是正措置の要求にもかかわらず、相当な期間内に違反事由を是正しない場合、当行は、本契約の全部または一部を解除することができる旨を定めています。

### 通報窓口の周知

上記のような人権侵害が発生しないよう、サプライヤーの従業員から人権に対する相談を受け付ける通報窓口を設置しており、それを周知するよう契約書で定めるとともに、契約時に当該窓口に関するチラシを配布することで、窓口の周知に努めています。

## サプライヤーへのアンケート

サプライヤーの人権への取り組み状況を把握等するため、アンケートを実施しています。アンケートでは、人権に対する基本姿勢から、差別の禁止等に関する取り組み状況や、その結果を確認する方法はあるか等といった幅広い内容を包括して確認しています。

アンケート結果は、CSR調達の推進に役立てていただくよう、サプライヤーにフィードバックしています。

- 機関投資家として、投融資先における人権リスクを把握し適切な対応を実施していくため、ESG投融資方針を制定・改定し、人権にかかるリスク防止・軽減に努めています。

## ESG投融資方針の制定・改定

ゆうちょ銀行は、「環境方針」や「人権方針」に基づき、投融資において気候変動や生物多様性等の環境問題や、人権侵害等の社会問題に適切に対応するとともに、中長期的に安定したリターン確保・リスク低減を図るため、2019年にESG投融資方針を制定し、定期的に改定しています。

2024年4月1日の改定では、各セクターで認識すべき環境問題・社会問題や、リスク防止・軽減策を明確化しています。

### 人権侵害に対する方針

ゆうちょ銀行では、ゆうちょ銀行人権方針において、人権への負の影響を及ぼす事業に投融資を行わないように努めることとしており、人権に係るリスクの状況を確認しています。

### セクター横断的に禁止する投融資

ゆうちょ銀行は、国際合意へ賛同し、公共性・社会性に反する投融資は行わない立場から、以下の事業を資金調達用途とする投融資は行いません。

- ア) 違法または違法目的の事業
- イ) 公序良俗に反する事業
- ウ) ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
- エ) ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業
- オ) 絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約（ワシントン条約）に違反する事業
- カ) 強制労働・児童労働・人身取引を行っている事業

### 特定セクターに対する方針

人権への負の影響は、セクター・事業ごとに異なり、防止・軽減策もさまざまです。当行がESG投融資方針に掲げている特定セクターのうち、認識している人権課題や防止・軽減策は以下のとおりです。

セクター	認識している人権課題	防止・軽減策
兵器製造	一般市民を含めて無差別に影響を与え、人道上無視できないリスクを抱えていると国際的に認知。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クラスター弾製造企業に対する投融資を禁止。</li> <li>・そのほか兵器製造を資金用途とする投融資も禁止。</li> </ul>
炭鉱採掘	炭鉱での強制労働・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般炭の新規炭鉱採掘および既存炭鉱採掘拡大を資金用途とする投融資を禁止</li> </ul>
石油・ガス	先住民族への人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投融資先の環境社会への配慮状況を確認</li> </ul>
パーム油農園	強制労働・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・RSPO認証の取得状況や、FPICの取得状況等を確認</li> </ul>
大規模水力発電	先住民族・地域住民の移転等による人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投融資先の環境社会への配慮状況を確認</li> </ul>

- 投融資先の人権リスクの状況は、エンゲージメント等によって確認しています。
- 気候変動への対応は、人権の観点からも重大な課題と認識し、投融資を通じて脱炭素社会の実現に寄与しています。

## エンゲージメントの実施

投融資によって、人権への負の影響に直接関連する事を防止するため、エンゲージメント実施時に、投融資先の人権対応状況について確認しています。

業種	投融資先との対話内容	今後の対応
商社A社  2023年6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権リスクが相対的に大きい海外を含め、子会社のリスク分析・対策を実施していることを確認。</li> <li>・サプライチェーンに係るリスク分析も実施し、2023年度以降に調査を行っていく予定であることを確認。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取り組み状況を公開情報等でフォロー。</li> <li>・今後も継続的に対話を実施したい旨を投融資先にも伝達済み。</li> </ul>

## 紛争国における人権侵害関与の防止

投融資先が紛争国での人権侵害に関与しないよう、兵器製造を資金使途とする投融資を禁止しています。また、クラスター弾製造企業に投融資を行わないよう、外部データを活用したネガティブ・スクリーニングを実施しています。

## ESGテーマ型投融資※1の推進

近年、異常気象によって移住を余儀なくされる人々が増加する等、気候変動は人権侵害と密接に関連する問題と、国際的に認識されています。当行は、グリーンボンド等への投融資を通じて、気候変動の緩和・適応に資する取り組みを積極的に支援するため、ESGテーマ型投融資残高の目標KPIを設定し、推進しています。

### 主な投資事例

- ・日本政府が発行するクライメート・トランジション利付国債への投資  
 資金使途：「GX推進戦略」※2を軸に、パリ協定に整合する国際公約である2050年カーボンニュートラルおよび2030年度の46%削減（2013年度対比）の実現に向けた事業に充当
- ・独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構が発行するソーシャルボンドへの投資  
 資金使途：同機構が担う高速道路事業における債務のリファイナンス（社会的課題解決や、気候変動の適応に資する事業）



(独) 日本高速道路保有・債務返済機構 投資家向け説明資料より

※1 ESG債（グリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンド、トランジションボンド等）、再生可能エネルギーセクター向け与信、地域活性化ファンド等  
 ※2「脱炭素成長型経済構造移行推進戦略」の略称。GX（グリーントランスフォーメーション）を通じて脱炭素、エネルギー安定供給、経済成長の3つを同時に実現するべく、2023年7月にGX推進法に基づき閣議決定された戦略。



- 人権尊重の取り組み状況を客観的に確認するため、ステークホルダーの皆様との対話を行っています。今後もさまざまなステークホルダーとの対話を通じて、人権デューデリジェンスの高度化を図っていきます。

## 有識者ダイアログ（外部有識者との対話）

外部有識者の方から、日本郵政グループのサステナビリティに関する取り組みに対する評価や今後の課題、日本郵政グループへの期待・要請などについて、さまざまなご意見・ご提言をいただき、有識者ダイアログを実施しました。人権に関しては、バリューチェーン全体を注視しながら、人権侵害の救済手段を機能させること、研修内容の高度化などに取り組むこと、ステークホルダーとの対話を活用しながらこれらの実効性を確認すべき、とご提言をいただきました。



有識者ダイアログの様子

参加者 注：肩書・役職は実施時点（2023年8月）		
外部 有識者	日本サステナブル投資フォーラム会長	荒井 勝 氏
	放送大学客員教授	関 正雄 氏
	サステナビリティ消費者会議代表	古谷 由紀子 氏
日本郵政 グループ	日本郵政 専務執行役	浅井 智範
	日本郵政 執行役	牧 寛久
	日本郵便 執行役員	田中 博之
	かんぽ生命 代表執行役副社長	志摩 俊臣
	ゆうちょ銀行 執行役副社長	矢野 晴巳

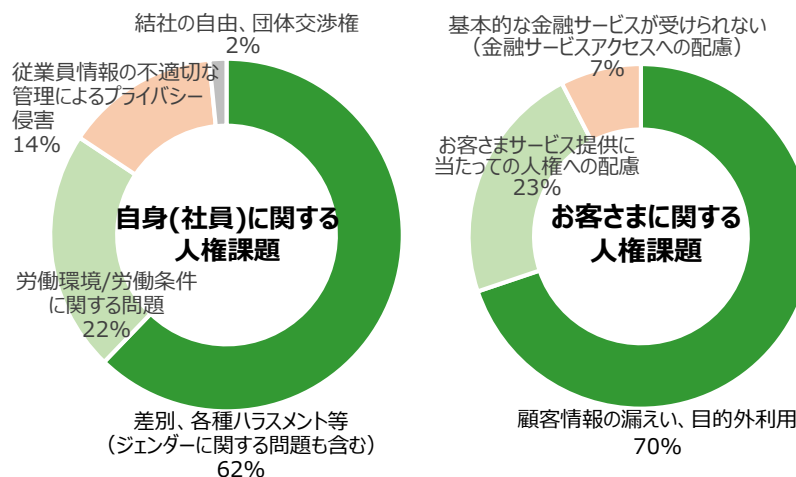
## 人権課題アンケート（社員との対話）

社員は、差別・ハラスメント等の各人権侵害の被害者になりうる存在であり、重要なステークホルダーです。また、当行サービスの利用者であるとともに、日ごろからお客さまと接しているため、お客さまの声を代弁できる存在とも考えています。

そこで、当行の特定した人権課題のうち、自分にとって（社員として）、当行を利用する側にとって（お客さまとして）、一番重要な人権課題について、それぞれアンケートを行いました。

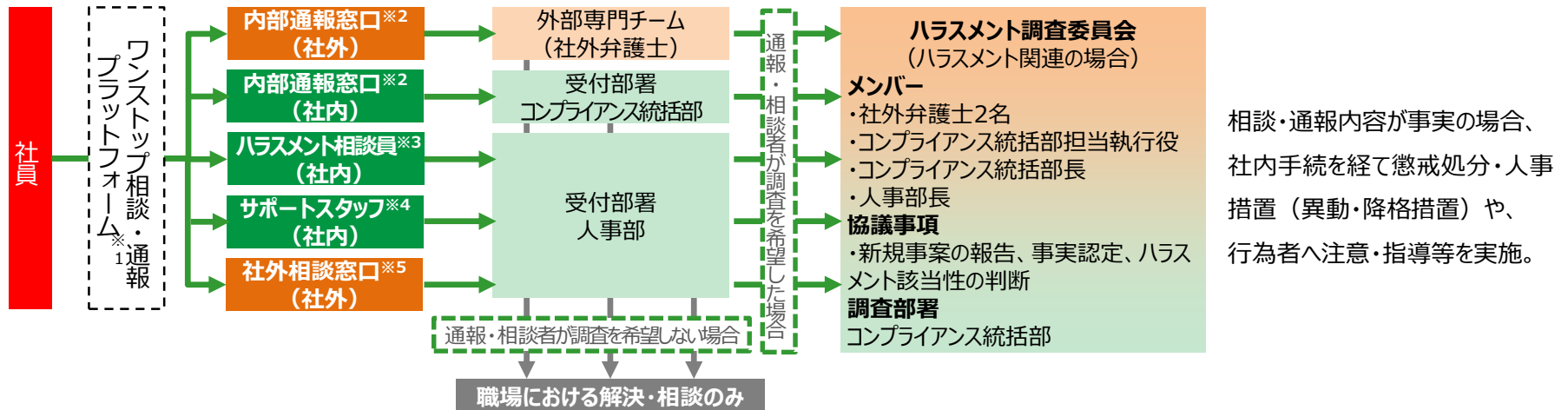
アンケートの結果、「差別・ハラスメント等」や「顧客情報の漏えい、目的外利用」が、深刻度の高い人権課題と認識していることが明らかとなり、リスクマッピング（P.6）と統合的な結果となりました。

<質問> 次の人権課題のうち、最も深刻な問題となりうる人権課題を選んでください。（回答した社員数：6,657人）



- 人権侵害のない働きやすい会社となるためには、安心して相談できる窓口の設置が必要と認識しています。以下のような窓口を設置し、周知しています。

## 相談・通報フロー（全体図）



- ※1 インターネット上の案内に従うことで、相談者の求める各相談窓口を案内。ワンストップ相談・通報プラットフォームを経ずに、各窓口で直接相談・通報することも可能。
- ※2 コンプライアンス上の問題の発生またはそのおそれのある行為を発見した際、上司等を経由せずに直接報告できる窓口。サプライヤーも利用可能。
- ※3 各事業所に配置している相談員（男女各1名ずつ）。
- ※4 担当店舗の全社員と定期的に面談し、メンタルヘルスが不調な社員の早期発見や、ハラスメント相談対応（職場内の上司や相談員に言いづらい場合）等を実施している社員。
- ※5 委託先企業が窓口を実施。

## 相談・通報者の保護

### 匿名相談、秘密保持の徹底

相談員や相談窓口で相談するにあたって、匿名相談が可能であることを周知しており、相談の秘密保持と社内での情報共有範囲の最小化に努めています。

### 報復行為の禁止

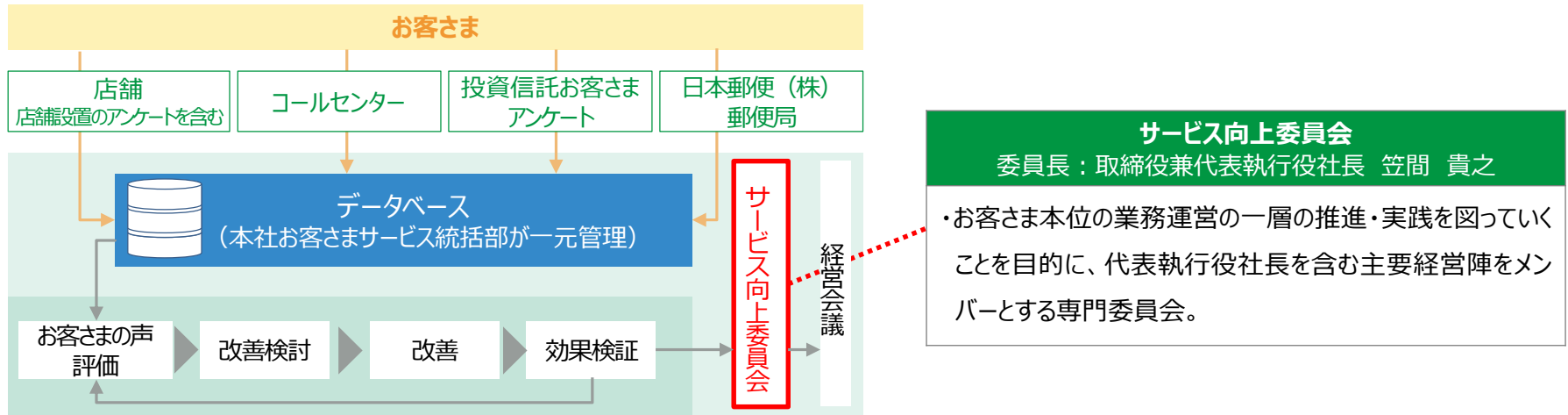
通報による報復等は懲戒規程に則り厳格に対処する等、誰もが相談しやすい環境づくりを行っています。

通報実績	2022年度	2023年度※1 (12月末時点)
ハラスメント申告件数	105件	77件
ハラスメント認定件数 (懲戒処分件数)	9件	9件
内部通報件数※2	241件 (社内161件、社外80件)	147件 (社内91件、社外56件)

- ※1 2023年度の通期実績は、サステナビリティサイトの「ESGデータ集」に開示予定。
- ※2 内部通報件数は、ハラスメント以外も含む。

- お客様の声（苦情・ご意見・ご要望）については、人権に関連するものも含めてシステムで一元管理することで、全社的な共有を実現するとともに、お客様の声を分析し、必要な改善を実施しています。

## お客様の声への対応フロー



## お客様の声に基づく改善事例

いただいた苦情・ご意見・ご要望	対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>電話リレーサービスを介して電話を利用して問い合わせがしたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電話で取り扱い可能なお手続きおよび照会等全般に対し、電話リレーサービスがご利用いただけるように対応。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>聴覚障がいがあるので、自動音声認証以外でもアプリに登録できるようにしてほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従来から導入している自動音声認証のほか、口座に携帯電話番号を登録されているお客さまを対象として、SMS認証※を追加しました。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>窓口で総合口座を開設したいが、外国人なので申込書類を日本語で記入するのが難しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ご自宅等のパソコンで、総合口座開設に必要な申込書類を作成できる、多言語対応のシステムをWebサイトに導入しました。</li> </ul>

※ 各種アプリ等の登録時に、口座にご登録の電話番号あてにSMS（ショートメッセージサービス）でご本人様確認コード（ワンタイムパスワード）を通知し、そのコードを入力することでご本人であることを確認する認証方法

- 人権デューデリジェンスの実施状況については、2024年2月のサステナビリティ委員会、経営会議に報告しました。
- モニタリング方法等については、継続的に改善していきます。

## サステナビリティ委員会、経営会議への報告内容

- 2023年度の取り組み状況（人権方針・各規程類の改定や、人権リスクマップの作成等）を人権デューデリジェンスで求められる各事項に落とし込み、○・△・×で自己評価を実施。
  - 救済メカニズムの構築（フローの開示等）、外部ステークホルダーとの対話が不十分（△）と判断し、本レポートを開示するなど、対応を強化。
- 人権リスクの発現状況を把握するため、定量的な指標を設定。昨年比で増加している指標については、増加理由を報告。
  - 一時的な要因と見込まれるが、増加している指標に対しては、引き続き状況を注視。
- 投融資における人権への負の影響に対する防止・軽減策を明確化するため、ESG投融資方針を改定（セクターごとの人権課題、防止・軽減策を具体的に記載）。
  - 外部環境を踏まえて、継続的な見直しを実施。

## 構成員（各部門の担当執行役等）からの主な意見

- 当行は債券投資家であり、融資をメインとした銀行や議決権がある株式投資家より投融資先へのエンゲージメント強度が相対的に弱いことを踏まえつつ、実効性のあるエンゲージメントに努める必要があるほか、人権を含むネガティブ・ニュースの確認などを通じて、人権侵害をしている企業に投融資をしないよう、未然防止の取り組みが重要である。
- 投融資先の人権リスクを確認する際は、その所在国によって人権の認識に差異があることを踏まえた対応が必要である。
- 投融資先に関する人権対応に限らず、調達先（サプライヤー）への対応についても、人権侵害発覚時の対応方法を整理するなど、実効性あるデューデリジェンス体制を構築しなければならない。

## 各方針、データ等へのリンク

方針	URL
サステナビリティ基本方針	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/esg-index/list/pdf/sustainability.pdf">https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/esg-index/list/pdf/sustainability.pdf</a>
ゆうちょ銀行人権方針	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/social/supplychain/policy/">https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/social/supplychain/policy/</a>
ESG投資方針	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/esg/investment/">https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/esg/investment/</a>
日本郵政グループ CSR調達ガイドライン	<a href="https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement_guideline.pdf">https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement_guideline.pdf</a>
金融円滑化に関する基本方針	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/aboutus/activity/finance/abt_act_fnc_index.html">https://www.jp-bank.japanpost.jp/aboutus/activity/finance/abt_act_fnc_index.html</a>
プライバシーポリシー	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_statement.html">https://www.jp-bank.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_statement.html</a>

その他	URL
ESGデータ集	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/esg-index/data/">https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/esg-index/data/</a>
有識者ダイアログ	<a href="https://www.japanpost.jp/sustainability/sustainability_management/engagement.html">https://www.japanpost.jp/sustainability/sustainability_management/engagement.html</a>
サステナビリティサイト（人権尊重）	<a href="https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/social/supplychain/human-rights/">https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/social/supplychain/human-rights/</a>

# 国連指導原則 報告フレームワークとの対照表

		項目	該当箇所	
人権尊重のガバナンス	方針のコミットメント	A1.1	パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？	P5
		A1.2	パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？	P20 (人権方針)
		A1.3	パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？	P5,10
	人権尊重の組み込み	A2.1	人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でのどのように構成されているか、またその理由は何か？	P4,10
		A2.2	上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？	P4,5,19
		A2.3	意思決定や行動に際しては様々な方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？	P10-12
	A2.4	企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？	P13-15,20 (人権方針等)	
	A2.5	報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓はなにか、またその結果として何が変わったか？	P19	
報告の焦点の明確化	顕著な人権課題の提示	B1	顕著な人権課題の提示：報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。	P6
	顕著な人権課題の確定	B2	顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。	P5,6,16
	重点地域の選択	B3	重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点を置く場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。	—
	追加的な深刻な影響	B4	追加的な深刻な影響：報告対象期間中に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。	—
顕著な人権課題の管理	具体的方針	C1.1	企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？	P10,13,14,15,20 (人権方針等)
	ステークホルダー・エンゲージメント	C2.1	企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？	P16-18, 20 (人権方針等)
		C2.2	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？	P7-18
		C2.3	報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？	P16-18
	影響の評価	C3.1	報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？	P6,16-18
		C3.2	報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？	P17,18
	評価結果の統合および対処	C4.1	顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？	P4,17,18
		C4.2	顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処するか？	P13-15, 20 (投融资方針)
		C4.3	報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？	P7-18
	パフォーマンスの追跡	C5.1	顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？	P17-18
	是正	C6.1	企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？	P17-18
		C6.2	人々が苦情や懸念を申し立てることができるかと感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？	P17-18
C6.3		企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？	P17-18	
C6.4		報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情・懸念・成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？	P17-18	
C6.5		報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	P17-18	

## ご留意いただきたい事項

本レポートは、当行が信頼に足ると判断した情報・データ等に基づいて作成されておりますが、その正確性や完全性を保証するものではありません。また、本レポートに記載された今後の予測は、一定の仮定に基づくものであり、将来の成果を示唆あるいは保証するものではありません。

株式会社ゆうちょ銀行

〒100-8793 東京都千代田区大手町二丁目3番1号 TEL 03-3477-0111（代表）

URL : <https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/>

2024年4月発行

本誌の内容は、特に記載が無い場合、発行時点の情報を基に作成しております。