

重要課題 &gt; ダイバーシティ推進

# 人権尊重への取り組み

## 人権方針の改定(2023年6月)

昨今、国内外において人権に対する意識や重要性が高まり、企業には自社の業務や役職員に関する人権課題への対応にとどまらず、サプライチェーンや取引先を含む幅広いステークホルダーの人権を尊重することが求められるようになってきました。こうした社会的要請を踏まえ、人権方針を改定し、人権尊重の取り組みを一層強化してまいります。

## 人権方針

[詳細は](#) P74

- 1 国際規範の尊重
- 2 差別の排除
- 3 人権を尊重する企業風土の醸成
- 4 働きやすい職場環境の確立
- 5 公正な採用の実施
- 6 人権研修の実施
- 7 お客様に対する対応
- 8 サプライヤーに対する対応
- 9 救済措置
- 10 ガバナンス・管理体制
- 11 情報開示とステークホルダー・エンゲージメント

## 人権啓発体制

同和問題をはじめとするあらゆる人権問題・差別問題をより正しく理解し、その解決に積極的に取り組み、差別のない職場づくりを目指すため、頭取を委員長とする同和問題研修推進委員会を設置しています。研修や勉強会等による啓発活動や、各店舗に推進員を設置するなど、人権尊重を通じて職場の活性化を図っています。

## 人権啓発標語の共有

人権啓発活動の一環として、毎年、広く行内から標語を募集しています。同和問題研修推進委員会事務局において選考を行い、優秀作品を表彰するなど行内で共有し、人権意識の高揚を図っています。

## 倫理研修の実施

新入行員から管理職まで階層ごとに継続的に倫理研修を実施し、人権尊重やハラスメントについての理解を深めています。

## ハラスメントのない職場づくり

役職員一人ひとりが互いに尊重し、ハラスメントのない職場づくりを目指すため、ハラスメント防止マニュアルを制定しています。また、相談窓口を設置して、身近でハラスメント事案が起こった場合は気兼ねなく相談できるよう体制を整備しています。

### 自分らしく生活できる地域社会づくり

### LGBTが尊重される社会への取り組み ～LGBT住宅ローン～

近年、LGBTに対する自治体における取り組みや理解促進が急速に広がり、社会的な関心が高まっており、ジェンダー平等の実現を目指した取り組みの一環として、当行ではLGBTに対応した住宅ローンを取り扱っています。同性パートナーに対応した住宅ローンにより、性的指向や性自認による差別を排除し、誰もが自分らしく安心して生きることのできる地域社会づくりに貢献してまいります。

# 人権尊重への取り組み

## 人権に関する取組方針

当行グループは、お客様・従業員をはじめ全てのステークホルダーの基本的な人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取り組めます。

### 人権方針

#### 本方針の位置づけ

山陰合同銀行では、「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」という経営理念を掲げ、持続可能な地域社会の実現を目指しています。

持続可能な地域社会の実現を目指すうえで、人権の尊重は当行グループにとって取り組むべき重要課題の一つであると認識しており、本方針では、事業活動において人権の尊重に取り組む具体的な内容について示しています。

#### 適用範囲

本方針は、当行グループの全役職員に適用されます。また、お客様やサプライヤー（納入業者）に対しても人権の尊重を働きかけ、協働しながら人権尊重の取り組みを推進します。

#### 1 国際規範の尊重

当行グループは、「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」、「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（ILO）宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」等の国際規範を支持、尊重します。

また、事業活動を行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。

#### 2 差別の排除

当行グループは、あらゆる企業活動において、人種、国籍、性別、性的指向、性自認、出身、社会的身分、信条、宗教、障がい、身体的特徴などを理由とした差別を行いません。

#### 3 人権を尊重する企業風土の醸成

当行グループは、人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場に立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。

#### 4 働きやすい職場環境の確立

当行グループは、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、働きやすい環境を確立します。

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を人間の尊厳を傷つける行為として認識し、これらのハラスメントを職場から排除します。

#### 5 公正な採用の実施

当行グループは、従業員の採用に当たって、本人の能力と適正のみを基準とした、厳正かつ公正な採用を行います。

#### 6 人権研修の実施

当行グループは、あらゆる人権課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるため、幅広い人権啓発研修に取り組んでいきます。

#### 7 お客様に対する対応

当行グループは、お客様の人権を尊重し、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、お客様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、当行グループとして適切に対応し、お客様に対しても適切な対応をとるよう働きかけていきます。

投融資の取引に関して、「サステナビリティ宣言を踏まえた投融資方針」において「人身売買等の人権侵害への加担」や「児童労働や強制労働」を重要な人権課題と認識し、これらへの直接的または間接的関与が認められる企業への投融資を行わない旨を定めています。

#### 8 サプライヤーに対する対応

当行グループは、物品・サービスの納入業者である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、当行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。

#### 9 救済措置

当行グループは、役職員や提供する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、その救済に取り組めます。

また、役職員に対しては、ハラスメント相談窓口や内部通報窓口を設け、相談に適切に対応を行い、その救済に取り組む体制を整備しています。

#### 10 ガバナンス・管理体制

当行グループは、頭取を委員長とするサステナビリティ委員会および同和問題研修推進委員会などにおいて人権尊重に関する取組状況の報告を行い、対応の高度化や研修等を通じた人権尊重の取り組みの向上・改善に努めます。

#### 11 情報開示とステークホルダー・エンゲージメント

当行グループは、人権尊重に関する取り組みについて情報開示を行うとともに、関連するステークホルダーとの対話・協議を通じ、取り組みの向上・改善に努めます。