



MUFG 人権レポート

2023

目次

1.はじめに

トップメッセージ	04
MUFGの事業内容	06
金融機関にとっての人権尊重	07
MUFGのこれまでの取り組み	08
対応を強化した主なポイント	09

2.人権方針／人権尊重の推進体制

人権尊重に関する方針・規程	11
人権方針策定プロセス・MUFG人権方針	12
人権方針の周知および人権啓発活動	14
人権尊重の推進体制	15
外部有識者とのダイアログ	17

3.人権デューデリジェンスへの取り組み

人権デューデリジェンスへの取り組み	19
人権課題の特定と評価方法	20
(1) 社員に対する取り組み	21
(2) お客さまに対する取り組み	23
(3) 投融資先に対する取り組み	26
コラム：アセットマネジメント領域の取り組み	30
(4) サプライヤーに対する取り組み	31
ステークホルダーコミュニケーション	32

4.グリーンバンス／救済への取り組み

(1) 社員に対する取り組み	34
(2) お客さまに対する取り組み	35
(3) バリューチェーン全体に対する取り組み	36

5.最後に

今後に向けて	38
--------	----

付録

国連指導原則フレームワークとの対照表	39
用語集	40

1.

はじめに

トップメッセージ



取締役
代表執行役社長 グループ CEO

亀澤 宏規

グローバル化の進展により世界経済が発展する一方で、地球温暖化や生物多様性損失といった「環境課題」と、貧困・格差の拡大、人権侵害といった「社会課題」が顕在化、深刻化しています。コロナ禍の前から「環境・社会課題への貢献意識の高まり」は「デジタル化」と共に世界の大きな潮流変化でありましたが、今や「環境・社会課題」は経営が取り組むべき最重要課題となっています。

MUFGでは、こうした問題意識のもと、2年前にパーパスを「世界が進むチカラになる。」と制定し、「環境・社会課題解決への貢献」を経営の大きな柱に据えました。その中で、経営戦略との一体化によるサステナビリティ経営を実践する上で優先的に取り組むべき10の課題を定め、対応を進めています。分野ごとの専門家も招聘し、役員間での勉強会や研修、具体的な対応に向けた議論などを実施しており、私自身も、多くの時間を割いて、この課題に取り組んでいます。

「人権の尊重」は人類共通の普遍的な価値観です。人権尊重は、MUFGが優先的に取り組む10の環境・社会課題と密接に関わっており、持続可能な環境・社会を実現する上での土台であると考えています。社員の人権尊重はもちろんのこと、さまざまなお客さまと取引のある私たち金融機関には、人権尊重を実践することに加え、関係者に働きかけることも役割として期待されています。

直近では、サプライチェーンにおける児童労働や強制労働、紛争地域における人権侵害、インフラ開発に伴う周辺住民の健康被害、人種やジェンダー差別などが注目されており、昨年秋には、日本政府がサプライチェーンにおける人権尊重のガイドラインを策定しました。今後ますます実効性のある取り組みが必要になると考えています。

トップメッセージ

MUFGは、2018年に人権方針と環境・社会ポリシーフレームワークを制定し、毎年方針の見直しなどを行い、人権尊重の対応を強化してきました。加えて、2022年10月には、人権尊重を含むESG分野に広い知見と経験を持つCSuOを社外から採用し、取り組みを更に深化させています。

社員の人権尊重については、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向などに基づく差別がなく、一人ひとりが自身の能力を最大限発揮できるよう、研修などを通じた差別・ハラスメント防止や、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の推進に取り組んできました。

また、投融資先やサプライヤーに関する人権尊重については、児童労働・強制労働・人身取引に関するデューデリジェンスの強化、「購買活動に関する考え方」の改定、「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）」への加盟による救済窓口の拡充などを、今年度実施しました。

これらの取り組みも含め、人権尊重に関するMUFGとしての考え方や活動内容を改めて整理し、今回はじめて人権レポートとして発行しました。本レポートを、ステークホルダーの皆さまとの対話の端緒とし、ともにサプライチェーン全体での人権尊重の取り組みを進めていきたいと考えています。

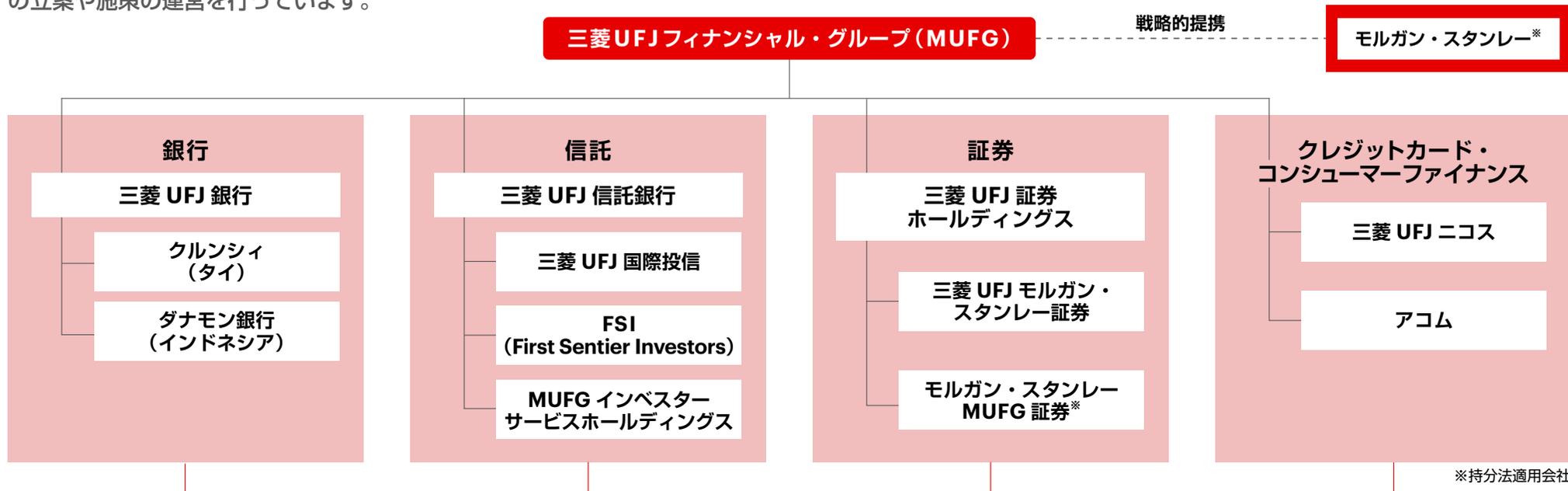
「世界が進むチカラになる。」というパーパスを体現するため、MUFGは人権尊重の取り組みを自ら実践し、グループ・グローバル一体で持続可能な環境・社会の実現に貢献していきます。

取締役
代表執行役社長 グループCEO

亀澤 宏規

MUFGの事業内容

MUFGは、銀行・信託・証券を中心にさまざまな金融サービスを提供する総合金融グループです。グループ各社が緊密な連携のもと、一元的に戦略を定め、事業を推進する事業本部制を導入しています。各事業本部は、お客さまの幅広いニーズにお応えするため、グループ各社それぞれの強みを融合させた戦略の立案や施策の運営を行っています。



連結ベース

時価総額	10.8兆円	
預金残高	213.6兆円	
貸出残高	110.4兆円	
総資産額	386.7兆円	
拠点数	国内	436
	海外 ¹	1610
社員数	約16万人	
海外社員比率	57%	

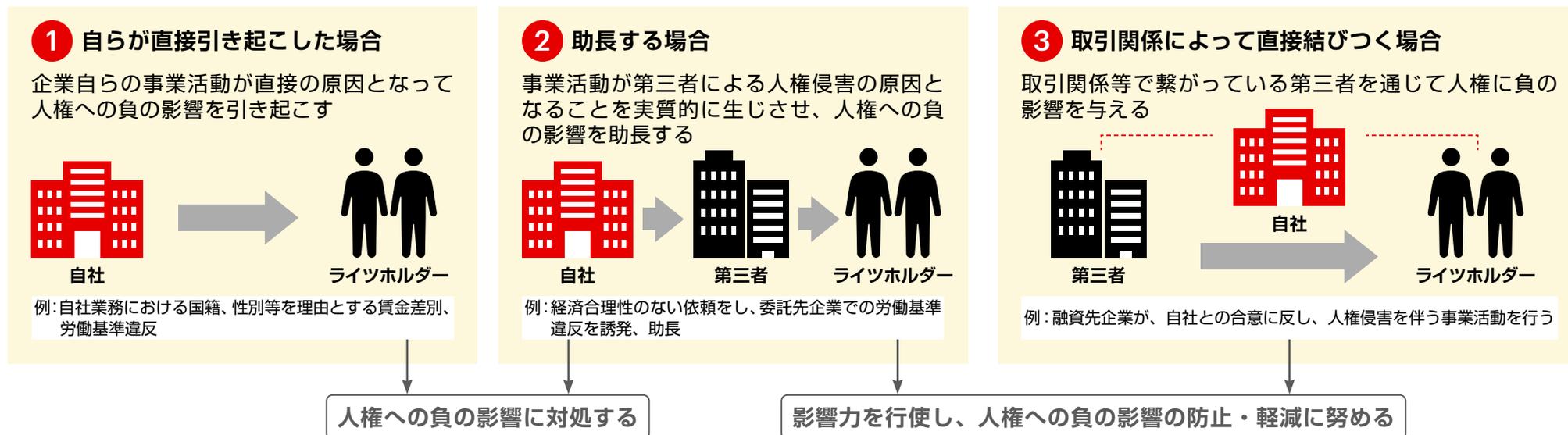
事業本部	デジタルサービス事業本部	国内の個人や法人の非対面取引を中心とするお客さまを対象に、デジタル金融サービスを提供、全社のデジタルトランスフォーメーションを推進
	法人・リテール事業本部	国内の個人や法人のお客さまを対象に、貸出、資金決済、資産運用や相続・不動産など幅広い金融サービスを提供、事業・資産承継といったソリューションを提供
	コーポレートバンキング事業本部	日系大企業のお客さまを対象に、貸出や資金決済、外国為替等のサービス、M&Aや不動産関連ビジネスなどグループ各社の専門性を活かしたソリューションを提供
	グローバルコマースバンキング事業本部	パートナーバンク ² を通じて、ASEAN進出企業や地場企業、個人のお客さま向けに金融サービスを提供
	受託財産事業本部	資産運用・資産管理・年金の各事業において、高度かつ専門的なノウハウを活用したコンサルティングや、運用力と商品開発力の向上に取り組み、国内外のお客さまのニーズに対応
	グローバルCIB事業本部	グローバル大企業のお客さまを対象に、商業銀行機能と証券機能を中核にグループ一体で付加価値の高いソリューションを提供
	市場事業本部	金利(債券)・為替・株式のセールス&トレーディング業務を中心とする顧客向けビジネスと、MUFGの資産・負債や各種リスクを総合的に運営管理する業務を主に担当

1. ダナモン銀行の子会社であるAdira Financeの459拠点を含む

2. クルンシィ、ダナモン銀行、ヴィエティンバンク(ベトナム)、セキュリティバンク(フィリピン)

金融機関にとっての人権尊重

MUFGは事業活動を行う中で、人権への負の影響を引き起こす、助長する、あるいは取引関係によって直接関係する可能性を理解するとともに、エンゲージメントを通じて取引先の責任ある企業行動を促進・後押しすることが期待されていることを認識しています。人権への負の影響防止に努め、負の影響が発生した場合には、以下①～③の関与形態に応じ、負の影響に対処するよう努めます。



	社員	お客さま	サプライヤー	投融資先	サプライヤー
負の影響の例	MUFGが自社の社員に対して及ぼす負の影響 例: 社内におけるハラスメント、個人の特性に基づく雇用や就業上における不当な扱い	金融サービスの提供を通じ、MUFGがお客さまに対して及ぼす負の影響 例: お客さまの個人情報の不適切な管理によるプライバシーの権利の侵害	MUFGがサプライヤーに及ぼす負の影響 例: 短納期で多量の業務を依頼し、外部委託先の従業員の長時間労働を誘発する	MUFGの提供する投融資を通じて、投融資先が従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響 例: 移民労働者を強制労働させている企業への融資	MUFGの調達業務を通じて、サプライヤーが従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響 例: 児童労働によって製造された商品の購入
MUFGの主な対応	<ul style="list-style-type: none"> パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント防止マニュアルの整備 労働条件に関する定期的なモニタリングや時間外労働の削減 インクルージョン&ダイバーシティの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービス導入時の人権への負の影響検討 個人情報保護規定、体制の整備 ユニバーサル対応 マネーローディング防止 	<ul style="list-style-type: none"> 「購買活動に関する考え方」にてサプライヤーの人権の尊重を明記 サプライヤーに配布する「購買ガイドライン」上に相談窓口を記載¹ 	<ul style="list-style-type: none"> MUFG環境・社会ポリシーフレームワークを制定、投融資先に関する人権課題のデューデリジェンスを実施 赤道原則の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 「購買活動に関する考え方」のサプライヤーへの要請事項の中に、人権尊重を規定 主要サプライヤーで深刻な人権侵害が発生していないか、定期的に確認

MUFGのこれまでの取り組み

2004年

- UNEP FI
(国連環境計画・金融イニシアティブ)署名

- UNEP FIは、「金融機関のさまざまな業務において、環境および持続可能性に配慮したもっとも望ましい事業のあり方を追求し、これを普及・促進すること」を目的とした官民パートナーシップ

2005年

- 赤道原則 採択

[赤道原則についてはこちら](#)

2006年

- 国連グローバル・コンパクト 署名
- PRI (責任投資原則) 署名

- 国連グローバル・コンパクトは、世界中の企業・団体に対し、影響力のおよぶ範囲内で、人権・労働・環境・腐敗防止に関する国際的規範を支持し実践するよう促すイニシアティブ
- PRIは、受託者責任の範囲内で投資の意思決定に人権を含めた環境・社会・ガバナンス(ESG)課題を取り込み、長期的な投資成果を向上させることを目的としたイニシアティブ

2011年

- 21世紀金融行動原則 署名

- 21世紀金融行動原則は、持続可能な社会づくりに向けた金融行動に最善の努力を行う等を掲げた7項目、およびこの原則を実践するための業務別ガイドラインを定めるイニシアティブ

2015年

- 現代奴隷法に関する声明の公表

[現代奴隷法に関する声明はこちら](#) ([銀行](#) ・ [信託](#) ・ [MUFGセキュリティーズ EMEA](#))

2018年

- MUFG人権方針 制定
- MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク制定

[MUFG人権方針はこちら](#)

[MUFG環境・社会ポリシーフレームワークはこちら](#)

2019年

- PRB (責任銀行原則) 署名

- PRBは、UNEP FIにより、SDGsやパリ協定などの国際社会の目標と整合した事業活動を銀行に促すことを目的としたイニシアティブ

2021年

- MUFG Way 制定
- MUFG人権方針 改定

[MUFG Wayはこちら](#)

2022～2023年

- MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク 改定
- 購買活動に関する考え方 改定

[購買活動に関する考え方はこちら](#)

人権レポート発行

対応を強化した主なポイント

2022年～2023年に対応を強化した主なポイント

社内体制		<ul style="list-style-type: none"> 社内でワーキンググループを立ち上げ、人権尊重に関する対応について定期的に議論を実施 サステナビリティ委員会にて、人権尊重に関する議論を実施し、取締役会に報告 外部有識者と経営陣で、人権尊重に焦点を絞ったダイアログを実施
人権デューデリジェンス		<ul style="list-style-type: none"> 深刻度、発生可能性に基づき、MUFGの事業に関わる顕著な人権課題を整理し、対応の強化を実施
ステークホルダー別	社員	<ul style="list-style-type: none"> 健全な職場環境実現に向けた「健康経営」を人的資本経営における重点課題として位置付け インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)月間を設定。2022年度は「心理的安全性」をテーマにeラーニングと部店ディスカッションを実施 (株)ミライロへの出資を通じ、障がい者雇用のさらなる推進や雇用の質の向上、障がい者向けの金融サービス拡充を推進
	お客さま	<ul style="list-style-type: none"> DMI Finance社¹やAkulaku社²への出資を通じ、アジア圏における金融サービスへの平等なアクセス確保実現に貢献
	投融資先	<ul style="list-style-type: none"> 児童労働・強制労働・人身取引に対する人権デューデリジェンス強化(外部ベンダーデータ活用によるスクリーニングプロセスの導入等) 紛争地域における人権侵害を引き起こす、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業を、MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク上の留意事業に追加 特定セクター(森林・パーム油)に対するサプライチェーン管理の強化、トレーサビリティの向上の要請
	サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 「購買活動に関する考え方」を改定し、サプライヤーへの要請事項として、人権尊重・環境配慮に関する記述を充実化 「購買ガイドライン」を「購買活動に関する考え方」に合わせて改定し、サプライヤーに配布することで周知 外部ベンダーデータを活用し、児童労働・強制労働・人身取引に関するスクリーニングを試行
情報開示		<ul style="list-style-type: none"> 「国連指導原則報告フレームワーク」に基づく人権レポートを初めて発行
グリーンバンス/救済		<ul style="list-style-type: none"> 対話救済プラットフォーム(JaCER³)に加盟。投融資先・サプライヤーの社員や、コミュニティ・周辺住民等を含む、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対する救済窓口を設置

1. インドでデジタル金融サービスを提供するノンバンク事業者 2. インドネシアを中心に後払い決済サービス等のデジタル金融サービスを提供するフィンテック事業者
3. 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供

2.

人権方針／人権尊重の推進体制

人権尊重に関する方針・規程

全ての活動の指針である「MUFG Way」において「世界が進むチカラになる。」を存在意義と定め、社会、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決に取り組んでいます。MUFG人権方針は、MUFG Wayのもとに定めている「MUFG グループ行動規範」を踏まえ、事業活動において人権の尊重に取り組んでいくことを誓っています。MUFG人権方針のもと、各種ガイドライン・方針や規程を定め、人権尊重に取り組んでいます。

MUFG Wayのもとに、グループの役職員が日々いかに考え、判断し、行動すべきかの基準を示すもの

MUFG Way パーパス「世界が進むチカラになる。」

MUFG グループが経営活動を遂行するにあたっての最も基本的な姿勢であり、全ての活動の指針

MUFG グループ行動規範

MUFG 人権方針

国際的な人権基準を尊重し、役職員は全ての人々の人権尊重に努めること、お客さまやサプライヤーにも人権尊重を要請していくこと等を定めるもの

お客さま

情報管理	MUFGグループ 個人情報保護方針
マネー・ローン ダリング等防止	グローバル金融犯罪対策ポリシー
金融円滑化	金融円滑化の基本方針 ¹

投融資先

投融資	MUFG環境・社会 ポリシーフレームワーク
	赤道原則 ¹

社員

職場環境 I & D	MUFG 人事プリンシプル
	インクルージョン&ダイバーシティの考え方
ハラスメント 防止	セクシュアルハラスメント防止マニュアル ¹
	パワーハラスメント防止マニュアル ¹
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止マニュアル ¹

サプライヤー

購買活動	購買活動に関する考え方
------	-------------

人権方針策定プロセス・MUFG人権方針

人権方針の策定プロセス(2018年策定、2021年改定)

環境/他社調査・分析

- ビジネスと人権に関する指導原則やILO基準等の国際的なガイダンスや、先行する他の金融機関の人権方針や環境・社会リスク管理ポリシー等を調査・分析



人権課題の特定

- 国際的な人権基準や、先行する他の金融機関の開示を参考に、MUFGにとって関連性の高い人権課題を洗い出し
- 「ビジネスと人権」に関する有識者の方々と協議し、人権方針に記載すべき人権課題について、意見交換を実施



取り組み状況の確認・整理、人権方針案策定

- 関係部署と各人権課題に対する足元の取り組み状況を確認・整理した上で、国際的な人権基準や先行企業等の取り組みと比較した際のギャップを確認
- MUFGとして取り組むべき人権課題の整理や、めざすべき方向性を踏まえ、人権方針案を作成。MUFGによる人権尊重だけでなく、お客さまやサプライヤーに対しても人権尊重を働き掛ける旨を規定



人権方針の制定と体制整備

- 有識者とグループの国内外関係部署の意見を踏まえ最終方針案を作成し、サステナビリティ委員会で審議、経営会議で決議(2021年取締役会で改定を決議)するとともに、下位規程となるMUFG環境・社会ポリシーフレームワークを制定し、管理体制を整備

MUFG人権方針

1. 人権尊重へのコミットメント

三菱UFJフィナンシャル・グループ(以下、MUFG)は、MUFG Wayにおいて定める存在意義「世界が進むチカラになる。」を実現するうえで、人権の尊重を経営において取り組むべき重要課題と認識するとともに、事業活動の全てにおいて、人権尊重の責任を果たす努力をすることを誓います。

2. 尊重する人権

MUFGは、国際的な人権基準として、以下を尊重します。

1. 世界人権宣言
2. 労働における基本原則および権利に関する宣言(国際労働機関(ILO))
3. ビジネスと人権に関する指導原則

加えて、別紙に記載するその他各種の国際的なイニシアティブへの支持を表明し、推進しています。

人権を保護する義務はまず国家にあります。MUFGは、法令等による当該国における人権尊重の義務の有無を問わず、国際的に認められている人権に関連する基準等を支持し、尊重します。

なお、国際的に認められた基準等と当該国の法令等との間に矛盾がある場合、国際的な基準等を尊重するための方法を追求します。

3. MUFG人権方針の位置付け

MUFGは、全ての活動の指針である「MUFG Way」において「世界が進むチカラになる。」を存在意義と定め、社会、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決に取り組んでいます。MUFG人権方針は、MUFG Wayのもとに定めている「MUFGグループ行動規範」を踏まえ、事業活動において人権の尊重に取り組んでいくことを誓うものであり、取締役会にて決定されます。

人権方針策定プロセス・MUFG人権方針

4. 適用範囲

MUFG人権方針を踏まえ、グループ各社の役職員は、人権尊重に努めます。

さらに、グループ各社のお客さまやサプライヤー（納入業者）に対しても人権の尊重を働き掛けていくとともに、お客さまやサプライヤー（納入業者）が人権を尊重していない場合は、適切に対処するように努めます。

5. 役職員の人権

MUFGでは、雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃に取り組んでおり、人種、国籍、信条、宗教、障がい、門地、性別、性的指向、性自認、年齢、健康状態等による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ないことを明確にし、役職員にその遵守を徹底するとともに、結社の自由および団体交渉権を尊重しています。

また、グループ各社に職場内の人権侵害についての相談窓口を設け、相談を受け付けるとともに、これらの行為を許さず、防止する体制を整備しています。加えて、役職員各層別への人権啓発研修を実施する等により、役職員一人ひとりが人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。

6. お客さまへの人権配慮の要請

MUFGは、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ます。また、提供する商品やサービスが、人権侵害の発生と直接的に結びついている場合は、MUFGとして適切に対応すると共に、適切な対応をとるようにお客さまに働きかけることにより、人権尊重を推進します。

お客さまとの取引に関しては、環境・社会への影響配慮の枠組みとして「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」を制定しており、取引可否の判断に際しては、必要に応じて当該ポリシーフレームワークに定めるデューデリジェンスを実施します。

7. サプライヤー（納入業者）への人権配慮の要請

MUFGは、サプライヤー（納入業者）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。また、サプライヤー（納入業者）において、人権への負の影響が引き起こされている場合には、MUFGとして適切に対応することにより、人権尊重を推進します。

8. 救済措置等

MUFGは、グループ各社の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、適切に対応し、その救済に取り組みます。

9. ガバナンス・管理体制

MUFG人権方針は、取締役会にて決定されます。定期的に見直しの要否を検討するほか、必要に応じて見直しを行います。

人権に関する取り組みは、サステナビリティ委員会において定期的に審議します。その内容は経営会議での審議を経て、取締役会に報告を行います。

人権に関する取り組みについて適切かつ積極的な情報開示を行い、透明性の確保に努めます。

10. ステークホルダー・エンゲージメント

MUFGは、MUFG人権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と協議を行うことにより、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めています。

別紙

- OECD 多国籍企業ガイドライン
- 国連グローバル・コンパクト
- 子どもの権利とビジネス原則
- 責任銀行原則／PRB
- 責任投資原則／PRI
- 赤道原則／Equator Principles
- 国連環境計画・金融イニシアティブ／UNEP FI
- 21世紀金融行動原則
- Stakeholder Capitalism Metrics

人権方針の周知および人権啓発活動

MUFGは人権方針に基づき、全ての事業活動において人権尊重の責任を果たすために、各ステークホルダーへの周知に取り組んでいます。全ての社員が人権方針の内容を理解し、行動に移すことで、各ステークホルダーの皆さまと人権尊重の重要性を相互に共有することが大切であると考えています。今後も継続的に人権方針の周知および社員の人権啓発活動に取り組みます。

社員に対して

● 行動規範を通じた周知・意識醸成

MUFGグループでは、MUFG Wayのもと、グループの役職員が日々いかに判断し行動すべきかの基準を示した行動規範を定めています。行動規範には、人権尊重を含む環境・社会課題解決への取り組みを通じて持続可能な社会実現に貢献することを記載し、社員に対して人権尊重の重要性の周知・意識醸成を行っています。

[詳細はこちら](#)

● 人権啓発活動

銀行・信託・証券では右側で示した人権啓発推進体制を構築し、研修等の啓発活動を行うとともに、各部室店に配置された推進員や啓発活動の責任者が、MUFGグループ全体での人権の尊重への取り組みを推進・展開しています。新人研修や各層別研修等で、全ての社員に対し人権啓発研修を実施する等により、社員一人ひとりが人権方針や人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。

投融資先に対して

環境方針・人権方針のもと定めた MUFG 環境・社会ポリシーフレームワークの考え方や、世界的な環境・社会課題に対する取り組みおよび環境・社会配慮確認に関する理解を深めることを目的として、主要子会社の事業部門の法人担当者等を対象とした研修を実施しています。

サプライヤーに対して

MUFGでは環境方針・人権方針の考えに基づき、「購買活動に関する考え方」を規定しており、サプライヤーに人権の尊重を求めています。銀行・信託・証券では、「購買活動に関する考え方」に基づき、「購買活動ガイドライン」をサプライヤー¹に手交・説明し、MUFGの方針への理解を求めています。

1. 銀行：継続的な取引のあるサプライヤー、信託・証券：主要サプライヤー

	銀行	信託	証券
啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> 全社員向け研修 階層別研修 人権啓発標語募集 「人権だより」配信 	<ul style="list-style-type: none"> 人権啓発研修 人権啓発標語募集 人権週間ポスター掲載 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント研修 人権啓発研修
研修対象	<ul style="list-style-type: none"> 全社員(含、契約社員、派遣社員) 階層別研修(役員、新任抛店長、新任次課長、新入社員等) 	全社員	全社員
研修受講者数(2022年度)	約32,000人	約7,000人	約5,000人

■ 主な取り組み例

ビジネスと人権研修

人権方針のもと、企業として「人権尊重の責任を果たす」ことの重要性を、社員一人ひとりが理解し実践できるよう、eラーニング等による研修を実施しています。研修では「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に加え、人権方針やMUFG環境・社会ポリシーフレームワーク等の取り組みや内容についても取り上げています。

ハラスメントに対応する管理職研修

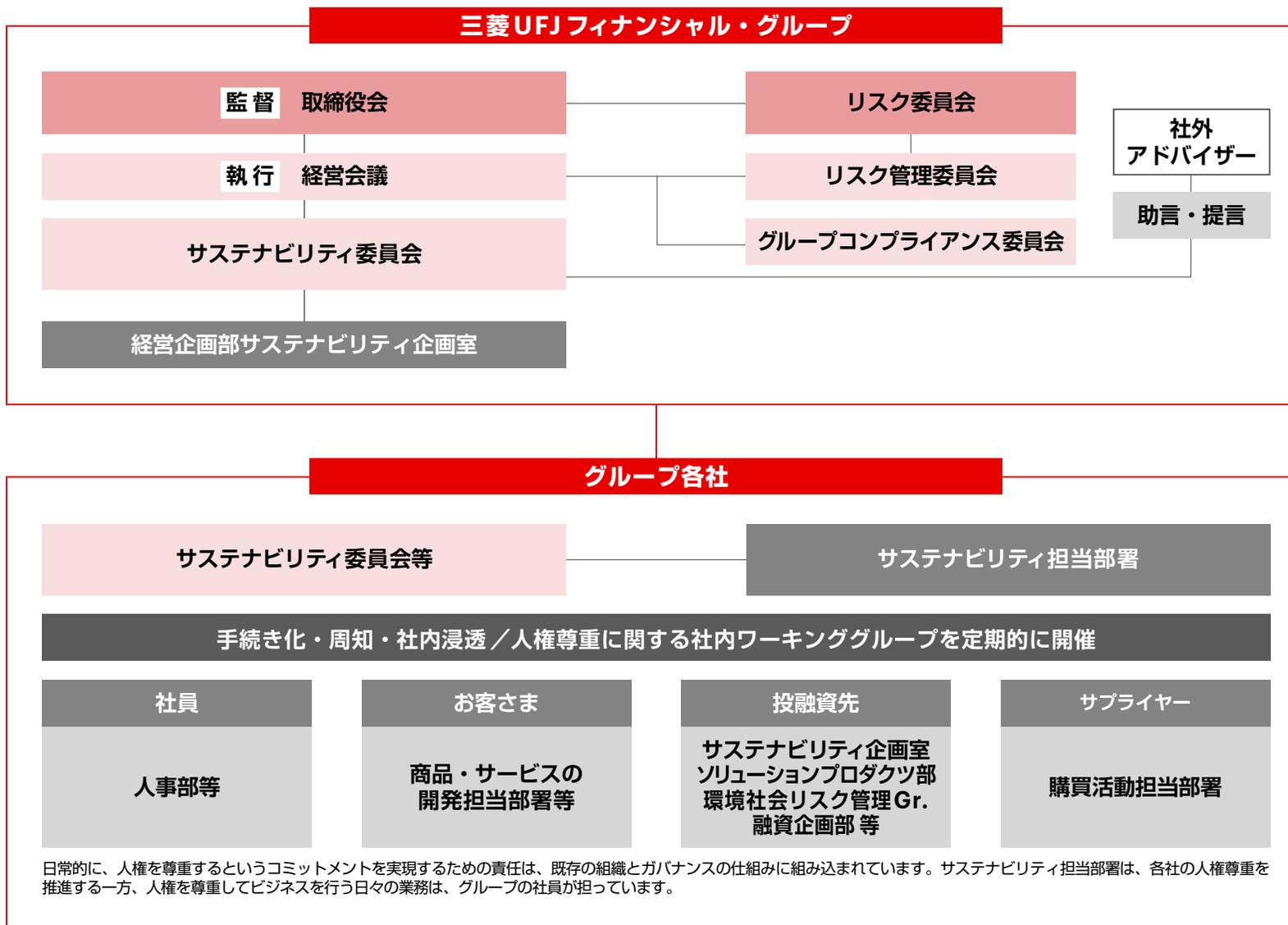
ハラスメントの定義や注意点、通報に対する取り扱い等について、eラーニング等を用いて継続的に研修を実施しています。

人権啓発標語の共有

人権啓発活動の一環として、銀行・信託では、社員・社員の家族から毎年人権啓発標語を募集しています。全国から集まった人権啓発標語から入選作品を選出し、社内報・社内ポータルサイトへの掲載により、社内で報知しています。

人権尊重の推進体制

MUFG人権方針に基づく人権の尊重に関する施策や取り組み方針、その他人権に関する重要な事項は、グループCSuO(Chief Sustainability Officer)が委員長を務めるサステナビリティ委員会で審議しています。サステナビリティ委員会での審議結果は取締役会に報告され、その監督を受けます。取締役会やサステナビリティ委員会の議論を踏まえ、人権の尊重・保護を実効性のあるものとするために必要なリソースは関係する各部に適切に配分されます。なお、MUFGの人権に対する基本方針である MUFG人権方針は、取締役会で制定・見直しが行われます。



人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組みは、執行の経営会議、サステナビリティ委員会の他、リスク管理委員会、グループコンプライアンス委員会においても審議され、取締役会、リスク委員会において監督を行う体制としています。グループの各業態では人権啓発委員会を設置し、人権啓発活動推進に関する事項の審議を行っています。尚、役員報酬においては、社長等の関係役員の賞与の職務遂行評価（定性評価）において、2023年度より人権に関する目標を追加する予定です。

監督・執行における会議体・人権尊重関連の役割等 ※構成は2023年3月末時点

■ 会議体 □ 構成 □ 人権尊重における役割

監督		執行	
取締役会	<ul style="list-style-type: none"> 議長：執行役会長 社外取締役9名、社内非業務執行取締役2名 業務執行取締役5名 	経営会議	<ul style="list-style-type: none"> 主宰者：代表執行役社長 各業態社長、頭取、CSO、CFO、CRO等
<ul style="list-style-type: none"> 人権方針改定の決議 人権尊重の取り組み状況等について年に1回以上、執行からの報告を受け監督 		<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重に関する方針や計画の審議 <ul style="list-style-type: none"> - 人権方針 - 環境・社会ポリシーフレームワーク 	
リスク委員会	<ul style="list-style-type: none"> 委員長：社外取締役 社外取締役4名、外部専門家3名、グループCSO 	サステナビリティ委員会	<ul style="list-style-type: none"> 委員長：グループCSuO 各業態社長、頭取、CSO、CFO、CRO等
<ul style="list-style-type: none"> 人権リスクを含むグループ全体のリスク管理全般に関する重要事項（含むリスクアペタイト）、グループの経営に重大な影響を及ぼすリスク、新たに発生したリスク、および高まりを見せるリスクに関する事項等について審議し、取締役会に提言 		<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重を含む、サステナビリティに関する事項の審議 23年1月の議論 - 自社に関連する人権課題や人権デューデリジェンスの改善・高度化について議論 	
		グループコンプライアンス委員会	<ul style="list-style-type: none"> 委員長：グループCCO 外部専門家（アドバイザーとして意見を収集）
		<ul style="list-style-type: none"> グループ全体におけるコンプライアンスを推進するための方針および体制整備に係る重要事項を審議 	
		リスク管理委員会	<ul style="list-style-type: none"> 委員長：代表執行役社長 副委員長：グループCRO
		<ul style="list-style-type: none"> 人権リスクを含むグループ全体の統合リスク管理を推進するための方針および体制整備に係る重要事項を審議 	
		人権啓発委員会（各業態）	<ul style="list-style-type: none"> 委員長：銀行・信託・証券のCHRO CSO、CFO、CCO等
		<ul style="list-style-type: none"> 人権啓発研修等、人権啓発活動推進に関する事項の審議 	



日本政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）策定作業部会委員、およびその後の推進メンバーとしての知見等を踏まえ、MUFGにおける人権尊重の取り組みの更なる高度化を図りたいと考えています。人権が尊重されるバリューチェーンの構築や実効性の向上に向け、責任ある金融機関として自社の活動に留まらず、お客さまやサプライヤーとの対話や協働などを通じてMUFGが社会で果たせる役割は大きいと認識しています。

グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー(CSuO) **銭谷 美幸**

外部有識者とのダイアログ

社会やステークホルダーから求められている役割を適切に理解し、人権尊重の取り組みを進めるべく、「ビジネスと人権」に知見のある外部有識者を招き、経営陣と人権尊重に関するダイアログを実施しました。国際機関、NGO、弁護士それぞれの視点から、金融機関としてどのように人権尊重に取り組むべきかを議論しました。

参加者

外部有識者

- 田中 竜介氏 (ILO 駐日事務所プログラムオフィサー)
- 佐藤 暁子氏 (UNDP ビジネスと人権リエゾンオフィサー)
- 湯川 雄介氏 (西村あさひ法律事務所パートナー)

MUFG (抜粋)

- | | | | |
|-------|--------|--------|-----------|
| ● CEO | ● 銀行頭取 | ● 信託社長 | ● 証券社長 |
| ● CFO | ● CLO | ● CCO | ● CSO |
| ● CRO | ● CHRO | ● CSuO | ● 各事業本部長等 |

主要アジェンダ

- ビジネスと人権が注目される背景
- 法制化の進展とその影響
- 金融機関における人権デューデリジェンス
- 金融機関に求められる役割
- 金融機関に対する市民社会の期待
- 今後取り組むべき重要テーマ (気候変動と人権、紛争地域における人権デューデリジェンス強化)



外部有識者との議論

MUFG 気候変動にはブラウンからグリーンへのトランジションを支援するという考え方があるが、投融資における人権尊重の対応においても、「是か非」で判断する以外のアプローチはあるのか

有識者 法的責任と社会的責任はそれぞれ考える必要があり、前者は、「是か非」で判断が求められることが多い一方、後者は、投融資先やステークホルダーとの対話を通じて、深刻度も鑑みつつ改善状況を評価していく、というアプローチも考えられる

MUFG 投融資先は多岐にわたるが、各社に対し、どの程度の深度の人権デューデリジェンスを実施すべきか

有識者 正解はないが、人権に関するリスクの高い国・セクターや、融資対象先のトラックレコードの確認を通し、優先度の高いリスクから取り組むべき

MUFG 国・事業会社・金融機関が三位一体で取り組むことが重要と理解しているが、責任の所在をどのように考えるべきか

有識者 法制度整備を通じて国が解決すべき課題もあり、一義的には国家が義務を負うが、企業の責任や金融機関の影響力に対するステークホルダーからの期待はますます高まっており、社会的責任や法的責任を問われる可能性もある

その他有識者からの主なコメント

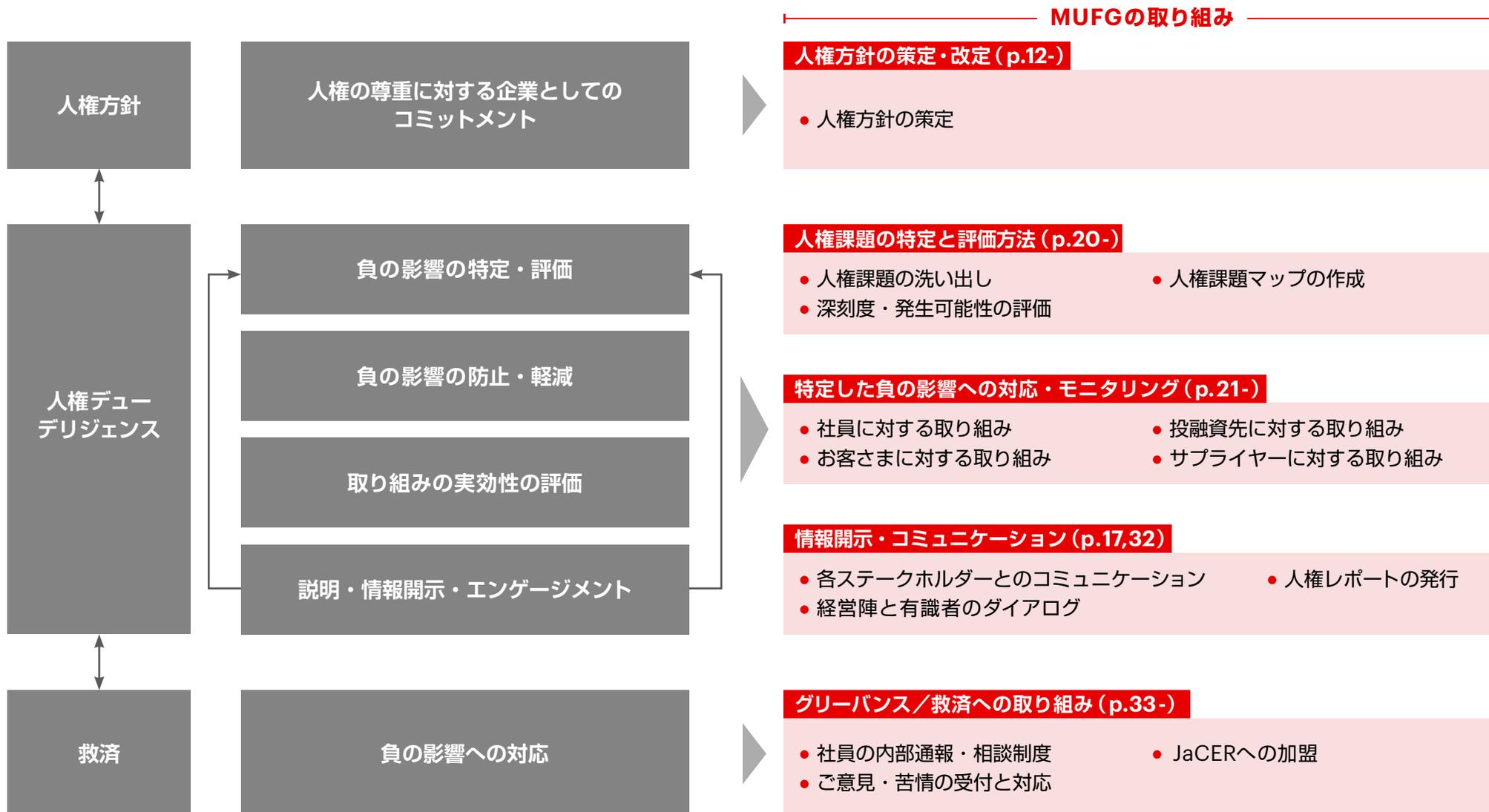
- 金融機関は、投融資先の強制労働や人種差別等の深刻なリスクへの感度を上げるとともに、対話を通じてこれらのリスクを把握し、対処することが重要
- 日本では、取り組みを完璧にしてから開示する企業が多いが、人権リスクをゼロにすることはできないので、徐々に体制を作りあげ、都度取り組みを開示するという姿勢も重要

3.

人権デューデリジェンスへの 取り組み

人権デューデリジェンスへの取り組み

MUFGは、人権方針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイダンス」を尊重し、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。また、ステークホルダーコミュニケーションや救済への取り組みを通じて得た教訓をもとに、継続的に人権方針・取り組みの見直しを行っています。



人権課題の特定と評価方法

MUFGにとって顕著な人権課題を洗い出し、深刻度・発生可能性を評価の上、人権課題マップを作成しました。この結果を踏まえ、サステナビリティ委員会にて、顕著な人権課題に対する今後の対応方針を議論しました。この人権課題マップは事業環境の変化やステークホルダーエンゲージメントの結果等を踏まえ、継続的に見直します。

人権課題マップ作成の検討手法	
人権課題の洗い出し	<ul style="list-style-type: none"> 国際人権章典・ILO宣言等の国際規範や、他の金融機関における課題を参考に、MUFGにとって顕著な人権課題を洗い出し
深刻度の評価	<ul style="list-style-type: none"> ①負の影響の重大性(例:人権侵害が命に与える影響度合い)、②負の影響の及ぶ範囲(例:影響を受ける人数)、③救済の困難度(例:補償による救済可能性)の3つの基準で各人権課題の深刻度を評価 UNDPのガイダンスをベースに、外部コンサルタントの知見も活用
発生可能性の評価	<ul style="list-style-type: none"> 外部データ¹に基づき、国別・業種別のリスクをスコア化 MUFGの国別社員数や国・セクターごとの与信額などのデータと上記スコアを組み合わせ、発生可能性を評価
人権課題マップの作成	<ul style="list-style-type: none"> 縦軸に深刻度、横軸に発生可能性を取り、MUFGにとって顕著な各人権課題をマッピング

■ 自社の社員に関する課題 (p.21~)

■ 投資先に関する課題 (p.26~)

■ お客さまに関する課題 (金融サービス提供における自社の課題) (p.23~)

■ サプライヤーに関する課題 (p.31~)



1. 世界銀行・国連等で公表されているデータ (Global Slavery Index等) やビジネスと人権リソースセンターのデータ等

1. 労働時間、賃金、労働安全衛生、移民労働者の待遇等 2. 周辺住民の健康、土地の問題等

(1) 社員に対する取り組み①

雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃に取り組んでおり、差別やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメント行為を容認しないことを明確にし、社員にその遵守を徹底しています。結社の自由および団体交渉権の尊重や健全な職場環境の中でいきいきと働ける職場の実現に向けた取り組みを推進しています。

差別・ハラスメント防止について

MUFGでは、基本的人権の尊重を経営の重要課題と認識し、行動規範、コンプライアンスマニュアル等を定めています。

また、各社内にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の相談窓口を設け、面談や電話、メール等さまざまな手段を通じて相談に対応し、明るく働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

銀行ではハラスメント防止マニュアルを制定し、注意点や発生時の対応、ハラスメントの種類等を提示して、社員一人ひとりの正しい理解と認識を深めることに努めています。さらに、ハラスメント防止のために継続的な研修を実施しています。

結社の自由・団体交渉権の尊重について

MUFGでは、人権方針に則り、労働者の結社の自由・団体交渉の権利の尊重に取り組んでおり、啓発活動を通じて、その遵守を徹底しています。

銀行・信託・証券においては、各社で社員組合が組織され、会社と組合がお互いの立場や考えを尊重しながら、さまざまなテーマについて定期的に協議しています。

労働条件(労働時間・賃金等)

MUFGでは、各社が定期的に労働条件についてモニタリングを実施し、事業を展開する各国・地域の法令遵守、労働環境、労働時間の改善に努めています。モニタリング項目は三六協定違反の有無、最低賃金抵触の有無、労災発生件数等です。

また、時間外労働時間、長時間労働者数を定期的にモニタリングし、グループを挙げて労働環境の改善に取り組んでいます。日々の勤務管理において、PCのログイン・ログオフ時刻を記録し、勤務実態を把握しているほか、労働時間の上限設定や勤務間インターバルを意識した運営等を行っています。

1. 社員の業務や会社に対する満足度や心の健康度を、リアルタイムでチェックするための意識調査

健康経営の取り組み

社会、お客さまをはじめとする、ステークホルダーの課題に向き合い、その解決に取り組むためには、社員の心身の健康が何よりも重要と考えます。銀行・信託・証券の各社は、それぞれ「健康経営宣言」を行い、経営ミッションの一つとして、健康経営の推進に取り組んでいます。

グループ各社の産業医や産業保健スタッフ・健康保険組合等が連携し、健康診断、ストレスチェック、各種健康相談等を通じ、社員の心身の健康管理に取り組んでいます。

[詳細はこちら](#)

従業員の個人情報保護について

MUFGでは、各社が「個人情報の保護に関する法律」「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」およびこれらの関係法令に基づき、社員の個人情報の適切な保護と利用に努めています。

銀行・信託・証券では、各社にて社員の情報の取り扱いや保護に関する方針や規程等を定め、社員に周知徹底することで、社員の情報の取り扱い等についての継続的な意識向上に努めています。

グループ意識調査

「MUFGグループ意識調査」を通じ、多様性の尊重や職場の健全性(ハラスメントがないか等)について、社員が抱える認識を確認し、施策の検討・実施に活用しています。

銀行では、自社ポータルサイトを活用して日々のモチベーションや健康状態、職場環境等を問う簡易アンケートを実施しています。信託や証券においても、週次でのパルスサーベイ¹を通じた組織診断を実施しています。その結果を社員と共有することで、問題の早期発見と解決に役立て、健全で闊達な職場づくりを進めています。

(1) 社員に対する取り組み②

MUFGでは、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向等に基づく差別のない、一人ひとりが自身の能力を最大限発揮し、十分な成長機会が与えられる組織づくりに取り組んでいます。また、「インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)」を優先的に取り組む10課題の一つと位置付け、さまざまな取り組みを実施しています。

[MUFG人材レポート](#)

I&Dの考え方

MUFGでは「認める。活かす。高めあう。～グループ全員の力で、お客さまの期待を超えるために～」をI&D推進活動のめざす姿としています。

多様な社員一人ひとりが、それぞれの違いを認め合い、持ち味を活かし合い、高めあうことで生まれる、新しいアイデアや行動様式が、自由闊達なカルチャーや社会・お客さまの期待を超える価値を生み出すチカラになります。

MUFGが「世界が進むチカラになる。」ためには、インクルージョン&ダイバーシティ、そしてDEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)への投資が不可欠だと考えています。

認める。活かす。高めあう。

グループ全員の力で、
お客さまの期待を超えるために



DEIの推進体制

2006年から専任組織を設置し、経営トップのコミットメントのもと、経営戦略としてI&D推進に取り組んでいます。2018年からは、コーポレートセンター機能のグループ一体運営を開始し、銀行・信託・証券の3社が協働してグループのDEIを推進しています。

また、毎年、グループ約40社の人事担当者が集結する人事部門交流会の実施や、海外への推進担当の配置等を通し、グループ・グローバルな連携体制を整えています。

2022年度は、部店長向けにDEIに関するフォーラムを新設し、トップマネジメントの意識の醸成にも取り組んでいます。

主な指標

項目	目標	実績
女性マネジメント比率	22%(24年3月)	19.6%(23年3月)
障がい者雇用	- (※法定雇用率2.3%)	約1,400人(22年6月) (Gr雇用率:2.47%)
男性育児休暇取得率	100%	銀行90%/信託100%/ 証券91%(23年3月)
外国人社員割合	-	57%(23年3月)

主な取り組み

● I&D月間

2022年11月をI&D月間と設定し、多様性を受容するインクルーシブな職場風土づくりに不可欠な「心理的安全性」をテーマにeラーニングと部店ディスカッションを実施しました。また、グループ社員からI&D推進に資する企画を募り、選定された企画を実現しました。

● PRIDEプロジェクト

「LGBTQへの理解促進」と「多様性を受容するインクルーシブな職場風土づくり」を目的とした社員参加型の「PRIDEプロジェクト」を、みずほフィナンシャルグループ・三井住友フィナンシャルグループと共同で実施しました。



社員とご家族から募集した自分らしさを描いた作品を使ったモザイクアートの制作や社員とご家族に向けたセミナーを実施しました。

● MUFG Happy TRY Festival

国連が定める「国際女性デー」にちなみ、2023年3月2日～4日の3日間で「MUFG Happy TRY Festival」を開催しました。「楽しくためになる、3日間」をテーマに、女性特有のがんについて専門医の話を聞くセミナーやI&Dの精神を体現するラグビーのパブリックビューイング、女性役員のトークセッション等を実施しました。

● 障がいのある社員の活躍

特例子会社の設置や、障がい特性に配慮した職場環境整備により、障がいのある社員の活躍の場を拡げています。また、職場環境整備のみならず、障がい特性に応じた業務の選定や再構築でキャリア形成を支援しています。

また、2023年5月には、障がい者雇用のフロントランナーである(株)ミライロに出資し、障がい者雇用のさらなる推進や雇用の質の向上、障がい者向けの金融サービス拡充に取り組んでいます。

(2)お客さまに対する取り組み①

MUFGは、お客さまの情報を適切に取り扱うことが社会的責務であると認識し、お客さまのプライバシーの保護・尊重に努めています。また、人権に配慮した金融サービスの提供を行うべく、各種取り組みを推進しています。

お客さまの情報管理

MUFGでは、お客さまの情報を適切に取り扱うことが社会的責務であると認識し、「個人情報保護方針」を定め公表しています。

また、グループ各社で統一的な管理体制を実現するため、「MUFG 個人情報保護規則」を制定し、これに基づき各社にて「個人情報保護手続」等を定めています。各社関係規程類にて組織的・人的・技術的・物理的な安全管理措置の管理方法を明確化するとともに、社員に対し定期的な教育・研修を行っています。

変化し続ける外部環境を把握し、関係規程類や研修内容も継続的に見直しを行いながら、情報管理体制の継続的な強化を図り、お客さまのプライバシーの保護・尊重に努めています。

社内での情報管理に加え、外部委託先に対しても個人情報保護法等に沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。

商品・サービスの企画・開発や広告物発行における人権影響の確認

グループ各社では、「お客さま視点」から商品・サービスの企画・開発段階で十分な対策がとれているかを常にチェックしており、新商品・新サービスについては、お客さま保護やお客さま視点を含むリスク評価を実施しています。

広告物の発行時には、人権尊重の観点から問題となる表現がないかを確認しています。ダイバーシティに十分に配慮し、インクルーシブな表現となるように努めています。

グローバル金融犯罪対策について

MUFGは、金融システムの健全性の維持に努めており、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、経済制裁違反、贈収賄・汚職等のグローバル金融犯罪の防止に取り組んでいます。

人権侵害を含む犯罪行為や非人道的行為等のグローバル金融犯罪リスクを特定、評価し、当該リスクへの対策を講じるとともに、リスク管理のフレームワークを構築し、グローバル金融犯罪の防止や法令遵守に取り組んでいます。

[詳細はこちら](#)

金融円滑化への取り組み

銀行では、金融円滑化の基本方針を定め、「金融円滑化を最も重要な社会的役割の一つ」と位置付けて、その実現に取り組んでいます。

金融円滑化推進室の設置や各営業店への「金融円滑化責任者」の配置等、お客さまからの相談にお応えするための体制を整備し、金融円滑化の強化に取り組んでいます。

金融経済教育の取り組み

MUFGでは、金融経済教育活動を地域貢献活動の一環として実施しています。支店、コールセンター等営業拠点を中心として、近隣地域の小・中・高生たちに「職場体験学習」や学校への「出前授業」を通じた金融経済教育を実施しています。2021年度は大学8校、高校2校、その他1団体に対し講義を行い、約700名の方が受講しました。



(2) お客さまに対する取り組み②

MUFGでは、全てのお客さまが安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客さまに配慮した接客・応対（ホスピタリティ）、安全・安心な店舗づくり（ファシリティ）等、ハード面・ソフト面におけるユニバーサルデザインの導入に取り組んでいます。

ユニバーサルな店舗づくり（ハード面における取り組み）

ピクトグラム表示

銀行・信託は、ホームページの店舗案内にバリアフリー情報を掲載し、お客さまが店舗設備をご確認いただけるようにしています。



ほじょ犬ステッカー、耳マーク

銀行・信託は、補助犬同伴が可能であることを示す「ほじょ犬ステッカー」と、耳が不自由なお客さまに必要な援助を行う体制があることを示す「耳マークステッカー」を掲示しています。



視覚障がい者対応ATM

国内の支店および無人のATMコーナー（一部を除きます）には、ハンドセット（音声案内付き受話器）を設置しています。ハンドセットの音声案内に沿って、お引き出し、お預け入れ、残高照会、通帳記入・通帳繰越をご利用いただけます。



コミュニケーションツール

耳や言葉が不自由なお客さまのご用件を正確かつ円滑にうかがうため、筆談器やコミュニケーションボード等のツール設置に加え、手話通訳・筆談・音声認識サービスアプリを支店窓口のタブレット端末に搭載しています。



「電話リレーサービス（公共インフラ）」への対応

銀行・信託・証券・ニコスでは、「電話リレーサービス」に対応しています。「電話リレーサービス」とは、「一般財団法人日本財団電話リレーサービス」が提供する公共インフラで、通訳オペレータが「手話」または「文字」と「音声」を通訳することにより、電話で双方向のやりとりができます。

※対応業務は各社により異なります。

ユニバーサルサービスの提供（ソフト面における取り組み）

ATM振込手数料の適用

視覚に障がいのあるお客さまや、車いすをご利用のお客さまが窓口で振り込みをする際の振込手数料について、ATM振込手数料と同じ金額を適用しています。

代筆・代押捺手続きの簡素化

目や手が不自由となり、自署・捺印が困難な場合、お取引内容等により、一緒に来店されたご家族等によって代筆・代押捺いただくことが可能です。

意思疎通が困難な状況における預金払戻手続きの簡素化

預金者さまの意思確認が困難な状態で、入院・治療や施設への入居・利用費用および税金・社会保険料の納付に必要なご資金の払戻しをご希望の場合に、ご家族等による払戻しのご相談をいただくことが可能です。

点字付きカードと通知状のお取り扱い

銀行は、視覚に障がいのあるお客さまニーズにお応えするため、お客さまのお名前等を点字表示したカードや残高等を点字でお知らせする通知状のお取り扱いをしています。点字による通知サービスは、2016年7月より「月末残高」の通知状に加えて、「普通預金異動明細」も対象となりました。

高齢者・障がい者への対応力向上

銀行・信託では、身体的特徴に応じた店内誘導・ご説明等、基本的な対応事例を学び、高齢者・障がい者への対応力向上に努めています。

LGBT対応ハンドブック

銀行・証券では、LGBTに関する基礎知識と対応時のポイントを掲載した「LGBT対応ハンドブック」を制定し、お客さまに寄り添った接客・応対の実現をめざしています。

(2)お客さまに対する取り組み③

アジア圏における金融サービスへの平等なアクセス確保の取り組み

アジア圏では、遠隔地や農村部において銀行の支店・ATMが少ない、金融リテラシーが低く利用可能なサービスの存在・利用方法を知らない、といった問題があり、金融サービスへの平等なアクセス確保が課題となっています。MUFGは、金融サービスへのアクセス機会の提供や金融リテラシー向上に向けた取り組みを通じて、アジア圏における金融サービスへの平等なアクセス確保の実現に貢献しています。

Grab社との協働



Grab社は東南アジアにおいて、消費者の日常生活に関わるサービスをスマートフォンアプリ上で提供するスーパーアプリ事業者です。Grab社が有する先進的なテクノロジー・顧客接点とMUFGおよびパートナーバンクの金融知見・ノウハウ・人材を掛け合わせることで、東南アジアにおいて新たな金融商品の開発・提供を進めています。例えば、ドライバーや小規模フード加盟店等、これまで銀行サービスが充分に行き届いていない層へ預金・ローン商品を提供するなど、金融包摂へも貢献しています。

[詳細はこちら](#)

Akulaku社への出資



Akulaku社は、主にインドネシアで、商品の購入代金を後日支払う決済サービスである「Buy Now Pay Later」等のデジタル金融サービスを提供しています。同社のサービスは、金融浸透率が低いインドネシアにおいて、金融サービスを受けられない人々が店舗やオンラインで購買する際の重要な金融インフラになりつつあります。MUFGは、同社への出資を通じて、インドネシアの金融サービスへアクセスできない人々に対し、アクセス機会を提供しています。

[詳細はこちら](#)

DMI Finance社への出資



インドでデジタル金融サービスを提供するノンバンク事業者のDMI Finance社は、同国の金融システム上重要なノンバンクに位置付けられ、POSローン¹やパーソナルローンを提供しています。同社は、金融サービスが十分に行き届いていない人々へのサービスに強みを持ち、与信供与を実施した顧客数は累積11百万人に達しています。MUFGは、同社への出資を通じて、インドにおける金融包摂に貢献しています。

[詳細はこちら](#)

金融リテラシー向上に向けた取り組み

タイにおける取り組み

タイのクルンシィでは、基礎的な金融知識や貯蓄に関する知識の向上を目的とした「Krungsri Financial Literacy: Simple to Learn」プロジェクトを2015年よりタイ国内の小学4～6年生向けに提供しています。



インドネシアにおける取り組み

インドネシアのダナモン銀行では、近隣地域の生活の質の向上に貢献すべく、政府の金融リテラシープログラムを支援しています。また、個人・法人の資産管理や、投資商品・方法等を紹介する91個の動画をYouTubeを通じて公開しています。



1. Point of Sales ローン。販売店で携帯電話や家電等の商品購入時に提供する割賦ローン

(3) 投融資先に対する取り組み①

MUFGは、グループ各社の事業活動により生じる環境・社会に対するリスクを真摯に対応すべき経営上の重要課題と認識しています。そのような認識のもと、企業等のお客さまに対するファイナンスを通じた、人権課題を含む環境・社会への負の影響を停止・防止および軽減するための枠組みとして、2018年に「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」を制定しました。「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」は、サステナビリティ委員会にて、定期的に見直し要否を審議するほか、事業活動の変化やビジネス環境の変化・ステークホルダーとの対話を踏まえ、随時見直しを実施しています。また、大規模なインフラ整備や資源開発等は、プロジェクトサイトおよびその周辺の地域社会や自然環境に対して、負の影響を及ぼす可能性があります。銀行は、赤道原則に基づき、融資先の事業における人権配慮の状況を含む環境・社会に対するリスクや影響を特定し、お客さまが講じる緩和策を確認しています。

MUFG 環境・社会ポリシーフレームワークの概要

適用対象となる商品・サービス	お客さまの事業を支援する与信と債券・株式引受（以下、ファイナンス）	
	銀行・信託・証券の法人のお客さま向けの、全ての国・地域におけるファイナンス	
適用対象となる事業	禁止事業	留意事業
	<ul style="list-style-type: none"> • 違法または違法目的の事業 • 公序良俗に反する事業 • ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業 • ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業 • ワシントン条約に違反する事業 • 児童労働・強制労働・人身取引を行っている事業 • クラスタ弾製造企業、非人道兵器製造事業 	<p>セクター横断</p> <ul style="list-style-type: none"> • 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業 • 非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業 • 保護価値の高い地域への負の影響を与える事業 • 紛争地域における人権侵害を引き起こす、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業 <p>特定セクター</p> <ul style="list-style-type: none"> • 石炭火力発電 • 鉱業（石炭） • 石油・ガス • 大規模水力発電 • 森林 • パーム油

[詳細はこちら](#)

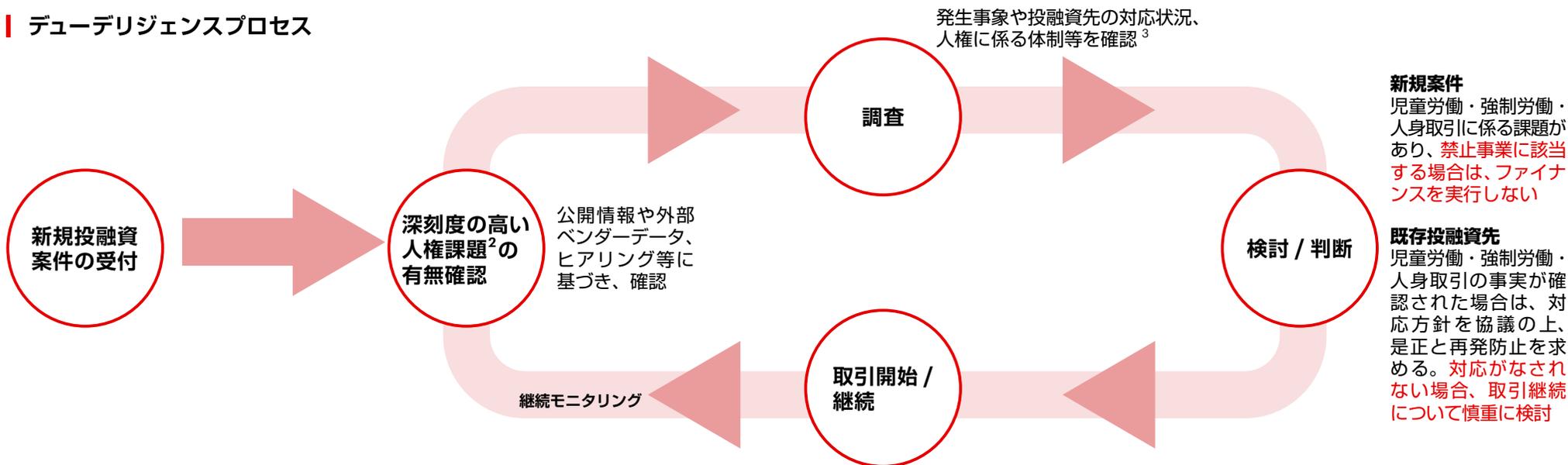
(3) 投融資先に対する取り組み②

■ MUFG環境・社会ポリシーフレームワークで指定する禁止事業（児童労働・強制労働・人身取引）における取り組み

児童労働・強制労働・人身取引は、深刻度の高い人権課題と認識しており、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークにて禁止事業に設定しています。ファイナンス検討時にデューデリジェンスを実施し、禁止事業への該当有無を確認の上、与信判断を実施しています。また、投融資先において、児童労働・強制労働・人身取引に係る課題がないか、定期的にスクリーニングを実施し、児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合は、是正と再発防止を求めます。

<p>新規案件 検討時</p>	<ul style="list-style-type: none"> 取引拠点にて、入手可能な公開情報や投融資先からご提供いただく情報、外部ベンダーデータ¹等に基づき、投融資先における深刻度の高い人権課題²の有無を確認し、禁止事業への該当有無を判断 投融資先における深刻度の高い人権課題²を検知した場合、発生事象や投融資先の対応状況を確認³ 児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合はファイナンスを実行しない
<p>期中管理⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部ベンダーデータを利用し、投融資先における深刻度の高い人権課題²の有無を定期的にスクリーニング 外部ベンダーデータや外部からの指摘等で、投融資先における深刻度の高い人権課題²を検知した場合、発生事象や投融資先の対応状況を確認³ 児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合は、是正と再発防止を求める 対応がなされない場合、取引継続について慎重に検討

■ デューデリジェンスプロセス



1. 国連グローバル・コンパクトの10原則への違反状況が分かる外部データ等を参照 2. 児童労働・強制労働・人身取引に係る人権課題

3. 拠点にて確認を実施。必要に応じて本部部署（銀行の場合、サステナビリティ企画室・ソリューションプロダクツ部 環境社会リスク管理 Gr）と協議 4. 2023年7月より、銀行・信託で運用開始

(3) 投融資先に対する取り組み③

■ MUFG環境・社会ポリシーフレームワークで指定する留意事業における取り組み

留意事業に該当する場合、標準デューデリジェンスに加えて、必要に応じて主要子会社の環境・社会に対するリスクを管理する部署(ソリューションプロダクツ部 環境社会リスク管理Gr等)が強化デューデリジェンスを実施します。投融資先の環境・社会配慮が、予想されるリスクや影響に比べて十分でない場合、ファイナンスを実行しません。

■ 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業

先住民族は鉱業・インフラプロジェクト等の大規模な開発事業により、先祖伝来の土地、領域および天然資源に対する権利に対し、負の影響を受けるケースがあります。

ヒアリングや独立したコンサルタントの評価、現地実査等を通じて、IFCパフォーマンススタンダード等の国際基準との整合性を確認の上、リスク・影響評価を実施しています。

リスク・影響を評価する主なポイント

- 影響を受ける先住民族と事業運営との関係
- 影響を受ける先住民族との協議とコミュニケーションプロセス(苦情処理メカニズム利用、自由意思による事前の十分な情報に基づく同意等)
- 先住民族への利益分配や開発の機会

■ 非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業

アグリビジネスやプランテーションへの投資等、土地の利用権取得を伴う投資が「土地収奪」に繋がるケースがあります。

ヒアリングや独立したコンサルタントの評価、現地実査等を通じて、IFCパフォーマンススタンダード等の国際基準との整合性を確認の上、リスク・影響評価を実施しています。

リスク・影響を評価する主なポイント

- 負の影響を最小限にする設計内容やタイミングになっているか
- 実施されている非自発的移転手続きの有効性
- 負の影響を緩和するための住民移転計画・生計回復計画の策定状況

■ 紛争地域¹における事業

ガバナンスが脆弱な状態にある紛争地域では、ILOが定める中核的労働基準に含まれる5分野²をはじめとする人権リスクが高くなる懸念があります。

ヒアリングや外部情報、独立したコンサルタント等の評価を踏まえ、対象取引の人権への負の影響の有無を確認・評価しています。³

リスク・影響を評価する主なポイント

- 紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)から特定した地域²の事業に該当するか
- 取り扱い・販売する製品・サービスが目的外使用され、人権への負の影響が発生するリスクがあるか
- 政府・公的機関・国営企業・国軍組織等との取引有無

■ 森林・パーム油

森林・パーム油の事業は、生産過程で児童労働・強制労働をはじめとした人権課題や、森林伐採による環境破壊・生物多様性への影響等の環境・社会への影響が大きいと考えられます。

環境・社会配慮を実施していることが確認できる認証の取得状況やNDPEの遵守状況を確認しています。

加えて、サプライチェーン管理の強化・トレーサビリティの向上の要請や、取引期間中における人権尊重等の社会的課題への適切な対応の確認を実施しています。³

リスク・影響を評価する主なポイント

- FSC、PEFC認証等の取得または取得計画(森林)
- RSPOの認証取得または取得計画、NDPE方針の遵守状況(パーム油)

1. CAHRAsリストから抽出した24か国の中の紛争地域(2023年6月時点) 2. 強制労働・人身取引、児童労働、差別、結社の自由・団体交渉権、労働安全衛生
3. 2023年5月のMUFG環境・社会ポリシーフレームワーク改定の内容。2023年7月より手続き適用

(3) 投融資先に対する取り組み④

赤道原則の採択と遵守

資源開発等の大規模プロジェクトによる環境・社会リスクと影響を特定、評価、管理するための枠組みである赤道原則の採択と遵守を通じ、持続可能な環境・社会の実現に貢献しています。2020年7月施行の赤道原則第4版の準備作業では、銀行は赤道原則協会の社会リスク分科会共同代表として、人権課題に係る改定項目をまとめました。

赤道原則に基づく環境・社会リスク管理

銀行では、赤道原則に基づき、大規模開発案件を対象に、事業者による環境・社会配慮を確認しています。

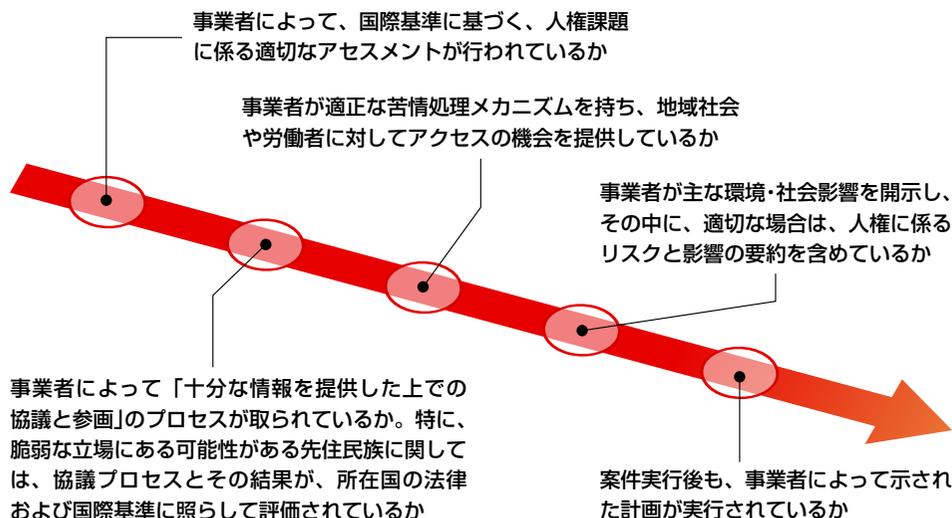
具体的には、プロジェクトへの融資決定に先立ち、案件所在国の法規制や世界銀行等の国際機関の基準に基づき、融資先の事業における人権配慮の状況を含めた環境・社会に対するリスクや影響を特定し、お客さまが講じる対応策についても確認しています。融資実行後も、環境・社会リスクが顕在化していないか継続的にモニタリングします。

赤道原則を適用し、2021年度にフィナンシャルクローズを迎えたプロジェクトファイナンス案件は84件、プロジェクト紐付きコーポレート与信は4件でした。

[詳細はこちら](#)

赤道原則で求められる人権課題への対応

銀行では、環境社会影響レビューを通じ、赤道原則が求める以下の項目を含む、事業者による人権配慮状況を確認しています。



赤道原則レビューを通じた人権配慮確認

赤道原則においては、事業者が実施するアセスメントの一部として、人権に対する潜在的な負の影響に係る評価を含めることが期待されています。

銀行が評価を行った、アジアの再エネ案件の例では、国際基準に基づく人権影響スクリーニングが事業者により実施された結果、コントラクターを含む労働者や地域社会の安全等が主なリスクとして特定されました。銀行は、事業者が人権方針を導入し、衛生・安全・環境(HSE)計画を導入する等、能動的に人権課題に取り組んでいることを確認しました。

また、月次モニタリングにおいて、継続的に環境・社会に対する負の影響の発生有無を確認しています。

アジアの再エネ案件のリスク評価における主なポイント

	プロジェクト実施により想定されるリスク・影響	プロジェクトが講じる緩和策・管理策
労働と雇用条件	移民労働者の人権侵害が発生するリスク	● 事業者における、人権方針、企業倫理・行動規範の導入
健康と安全	建設活動を通じ、建設作業員と地域社会の健康と安全が脅かされるリスク	● コントラクター向けHSE計画の導入
生活	施設建設・操業に伴い漁業関係者の経済・生活に影響を与える可能性	● 生活再建計画の策定・実施 ● ステークホルダー・エンゲージメント計画の策定・実施
安全性	プロジェクトで雇用する警備員による、地域住民の人権侵害が発生するリスク	● 事業者のHSE要件を警備員に適用
労働者に対するエンゲージメント、苦情申立	労働者の権利に係る意識向上や苦情対応が適切に行われないリスク	● ステークホルダー・エンゲージメント計画の策定・実施 ● コントラクター向けHSE計画の導入
サプライチェーン	サプライチェーンにおける人権侵害のリスク	● 事業者における、人権方針とサプライヤー行動規範の導入

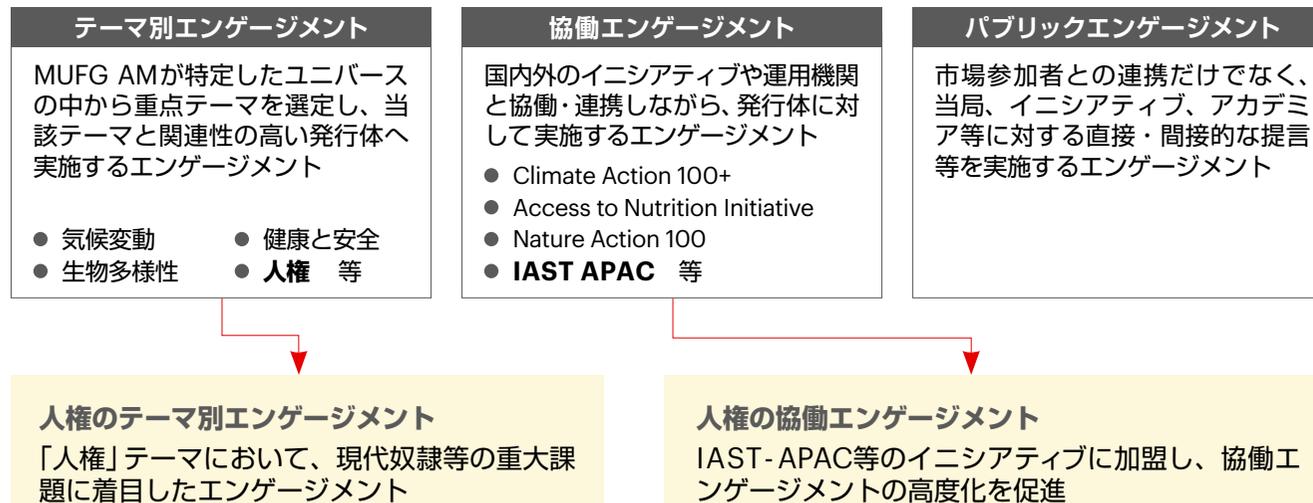
サステナブル投資を通じた人権尊重への取り組み

MUFG AM (アセットマネジメント)は、日本政府が策定した「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」に基づき、人権課題を重点的に取り組むテーマとして掲げており、アセットマネージャーとして、投資先企業に対するエンゲージメントを通じ、人権方針の策定・公表、人権デューデリジェンス、救済策の策定を求め、企業の理解を高めることに努めています。

人権におけるエンゲージメント

MUFG AM のエンゲージメントアプローチ

特定テーマに対して重点的に取り組むテーマ別エンゲージメント、協働エンゲージメントやパブリックエンゲージメントを組み合わせ、より実効性の高いエンゲージメントを推進しています。



事例 現代奴隷の課題に取り組む協働イニシアティブ

サプライチェーンにおける人権に関する取り組みとして、中でも「現代奴隷」は、優先して取り組むべき課題であると考え、現代奴隷に関する投資家イニシアティブ (IAST-APAC) に参加しています。アジア太平洋地域の企業に対し、自社オペレーションおよびサプライチェーンにおける現代奴隷問題への適切な対応を促すことをめざし、投資先企業へのエンゲージメントを実施します。

IAST
APAC

MUFGAMにおけるサステナブル投資の推進

サステナブル投資ポリシーの制定

- 新たにサステナブル投資理念として「私たちの投資、サステナブルな未来へ～ Investing for our Sustainable Future～」を掲げ、サステナブル投資の取り組み強化に向けて、MUFG AM サステナブル投資ポリシーを制定

体制の強化

- MUFG AM 5社のサステナブル投資を主導する部署としてサステナブルインベストメント部を設置 (2023年4月1日付) し、取り組みを開始
- MUFG AMの専門人材ならびに知見を集結することに加えて、外部人材の登用を進めながら、グローバル水準の専門知見とケイパビリティの強化を企図

エンゲージメントの高度化とイニシアティブ活動の本格化

- 企業分析に裏付けられたエンゲージメントを通じ、投資先企業の経済的利益の向上と社会課題の解決に貢献
- 国際イニシアティブ参画により、サステナビリティ領域における人権などのテーマに係る深い知見を蓄積し、エンゲージメントの高質化をめざす

(4) サプライヤーに対する取り組み

MUFGの事業活動は多様なサプライヤーの皆さまに支えられていますが、調達活動を通じて、サプライヤーの従業員や、環境・社会に対し、負の影響を与えるリスクがあると認識しています。「購買活動に関する考え方」の改定や人権デューデリジェンスの実施を通じ、サプライチェーンにおける人権尊重に努めています。

「購買活動に関する考え方」の改定

「購買活動に関する考え方」で、MUFGの考え方やサプライヤーへの期待事項を規定しています。

2023年6月に「購買活動に関する考え方」を改定し、人権の尊重、環境への配慮といった期待事項を明確化しました。

人権尊重	環境配慮
<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動やサプライチェーンにおいて、児童労働・強制労働・人身取引に関与しないための十分な配慮 ● 従業員への安全で適切な労働環境・条件の提供 ● 賃金および労働時間に関し適用される法令の遵守 ● 法令に基づく結社の自由や団体交渉権の尊重 ● 差別・ハラスメントの防止 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資源やエネルギーの使用の抑制 ● 低炭素・脱炭素エネルギーの使用や温室効果ガスの削減 ● 廃棄物の削減、資源の有効活用 ● 環境や人に影響を与える物質の使用や排出の抑制 ● 森林などの天然資源の持続可能な利用 ● 生物多様性や生態系への影響配慮

[詳細はこちら](#)

銀行・信託・証券の国内拠点では、「購買活動に関する考え方」に基づく「購買活動ガイドライン」をサプライヤー¹に手交・説明し、MUFGの方針への理解を求めています。

加えて、銀行の国内拠点では、サプライヤーへの優越的地位の濫用や人権侵害を含むカスタマーハラスメント防止の観点から、サプライヤーに対する相談窓口を設け、「購買活動ガイドライン」上に連絡先を記載しています。

人権デューデリジェンスの実施

主要サプライヤー²について、外部ベンダーデータを利用し、深刻度の高い人権課題（児童労働・強制労働・人身取引）がないか、スクリーニングを実施しました。今回の試行では違反のあるサプライヤーは検知されませんでした。

グループ・グローバルベースでの対象の網羅性やスクリーニング体制の整備等に改善の余地はあり、引き続き対応を進めていきます。

リスクの特定・評価

新規先	<ul style="list-style-type: none"> ● 重要な外部委託について、人権に関するリスクがないかを確認³ ● ネガティブニューススクリーニング⁴を通じたチェック
既存先	<ul style="list-style-type: none"> ● 主要サプライヤー²について、深刻度の高い人権課題（児童労働・強制労働・人身取引）の有無を確認する定期的なチェックを本部で実施

リスクを検知した際の対応

情報確認	発生事象やサプライヤーの対応状況、人権に関する体制等を確認
対応の検討	<p>新規取引開始時 確認した内容を踏まえ、人権侵害があることが明らか場合には契約を実施しない</p> <p>既存サプライヤー 確認した内容を踏まえ、人権侵害があることが明らか場合には、人権課題への対応・是正を求める。必要に応じて対応状況をフォローし、是正がなされない場合には新規契約の停止や取引終了を検討する</p>

1. 銀行：継続的な取引のあるサプライヤー、信託・証券：主要サプライヤー 2. 銀行・信託・証券の主要サプライヤー 3. 銀行・信託で実施 4. 銀行の欧州拠点・米州拠点等で実施

ステークホルダーコミュニケーション

人権尊重に向けた相互理解を深めるために、さまざまなステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を積極的に進めています。特に、MUFGのビジネスを通じて、人権への影響を受ける可能性のあるステークホルダーの皆さまとの人権課題の解決に向けた対話は、人権尊重を実現する上で重要な要素と考えています。ステークホルダーの皆さまの関心事項や課題、ご意見等を踏まえた、適切な対応を行うことで信頼関係・協働関係を築き、MUFGの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に繋げていくように努めます。



社員は、差別やハラスメント等、MUFGが引き起こす人権に関する負の影響を受ける可能性があります。

MUFGは、グループ意識調査や、社員の相談窓口の設置による苦情・相談受付、インクルージョン&ダイバーシティ推進施策等によるコミュニケーションを通じて、従業員に対して及ぼしうる負の影響の特定・評価、防止・軽減に取り組んでいます。



お客さまは、MUFGが提供する商品・サービスの商品性や利便性、表示等を通じて、MUFGが引き起こす人権への負の影響を受ける可能性があります。

MUFGは、商品・サービス、応対等に関するご意見・苦情への対応や、営業活動等によるお客さまとのコミュニケーションを通じて、お客さまに対して及ぼしうる負の影響の特定・評価、防止・軽減に取り組んでいます。



ファイナンスや購買活動等の取引関係を通じて、MUFGは人権侵害を助長、または人権への負の影響と結びつく可能性があります。

取引関係を通じた人権への負の影響が明らかになった場合、MUFGとして適切に対応するとともに、対話を通じて、投融資先・サプライヤーに対しても適切な対応をとるよう働きかけることにより、負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。



東京人権啓発企業連絡会、愛知人権啓発企業連絡会、大阪市企業人権推進協議会、全国銀行協会の人権・同和問題研修検討部会等の団体に参加しています。研修への参加や他企業との情報交換を通して、知見の蓄積や人権啓発の取り組みを進めています。



環境団体や人権団体等のNPO / NGOとの対話を通じて、投融資先に関連する労働問題等、人権課題の発生可能性を認識した場合は、事実確認を行うとともに、必要に応じ取引方針の見直し要否を検討します。また、そうしたステークホルダーから得られる情報を、「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」の見直しを行う際の参考としています。

ケーススタディ

MUFGの経営企画部サステナビリティ企画室のメンバーは、グローバルで活動するNGOや、インドネシアで活動するNGOのメンバーとの対話を行いました。

NGOからは、MUFGの投融資先グループ企業が営むパーム油事業における搾取的労働慣行に関する問題提起や、「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」の強化に関するご意見をいただき、ディスカッションを行いました。NPOやNGOとの協議内容も踏まえて投融資先との対話を行うとともに、環境・社会ポリシーフレームワーク見直し時の参考としています。

<意見交換を踏まえた改定>

- 2022年:パーム油のポリシーにおいて、お客さまに取得を求める認証を、国際認証であるRSPOに限定し、厳格化
- 2023年:パーム油・森林のポリシーにおいて、サプライチェーン管理の強化・トレーサビリティの向上の要請を求める内容に改定



人権尊重への対応は、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のための必須要件との認識のもと、機関投資家、アナリストとの、人権対応に関する意見交換を通じて、自らの対応状況を点検し、継続的に改善しています。

4.

グリーンバンス／救済への取り組み

(1) 社員に対する取り組み

明るく働きやすい職場づくりをめざし、「コンプライアンス・ヘルプライン」や、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の相談窓口をグループ各社内に設け、面談や電話、メール等さまざまな手段による相談に、匿名性、相談内容の機密性に配慮しながら対応しています。

■ MUFG コンプライアンス・ヘルプライン

MUFGは、内部通報制度をガバナンス上の重要ツールと位置付け、コンプライアンス上の問題があれば早期に自浄できるよう、グループ各社で内部通報制度を整備しています。さらにグループ・グローバルに常時受付対応可能な、「MUFGコンプライアンス・ヘルプライン」を設置しています。

■ 通報者の保護

- 通報受付にあたっては、通報者の匿名性や寄せられた情報の機密性を確保し、通報したことで不利益が及ばないよう行動規範や各社の社内規程で定めています。
- 通報者の保護を徹底しながら、通報された事象について調査し、是正措置とフォローアップを実施しています。

■ 受付実績

- 2022年度は、当社および主要グループ各社の窓口で計411件の通報を受け付けました。
- 主な通報内容：法令違反、社内ルール違反等
- 通報への対応：通報内容に応じ、適切な部署が事実確認等の調査を実施。通報内容が事実であれば、是正措置や処分が行われる。

■ 信頼度向上への取り組み

- 社員がコンプライアンス上少しでも気になることがあったときに迷わず利用できるよう、連絡先窓口のみならず、通報件数を対外開示し、通報者個人を特定できない形で事例の共有を進める等、制度への信頼性向上に努めています。

■ 法改正への対応

- 2022年6月に施行された公益通報者保護法の改正に対しても、グループ各社の子会社・関連会社を含めて対応し、通報者がより安心して体制できる体制を整備しています。

■ 社員の相談窓口

社員の相談窓口では、相談担当者が職場の人間関係、ハラスメント、個人的な悩み等の各種相談に乗っています。相談者のプライバシーや相談内容の機密保持を徹底しながら、相談者との対話を通して何ができるかを考えた上で、相談者の悩みや心配ごとの解消に向けて、関係部署とも連携しながら対応しています。

銀行では、各拠点で「行員相談員」を選任し、職場内の身近な相談窓口として、現場で働く方々のさまざまな悩みの相談に乗るほか、行員相談室と連携して職場環境の改善に能動的に取り組んでいます。また、行員相談室では、各営業店への訪問面談等を通じ、よりよい職場環境づくりのサポートを行っています。

■ ダイバーシティ関連相談窓口

MUFG人事プリンシプルのもと、DEIを推進し、あらゆる社員がいきいきと働きがいを持って仕事に向き合える職場と成長機会を提供するとともに、ダイバーシティ推進室が社員からのダイバーシティに関する問い合わせ、相談を受け付ける窓口を設けています。

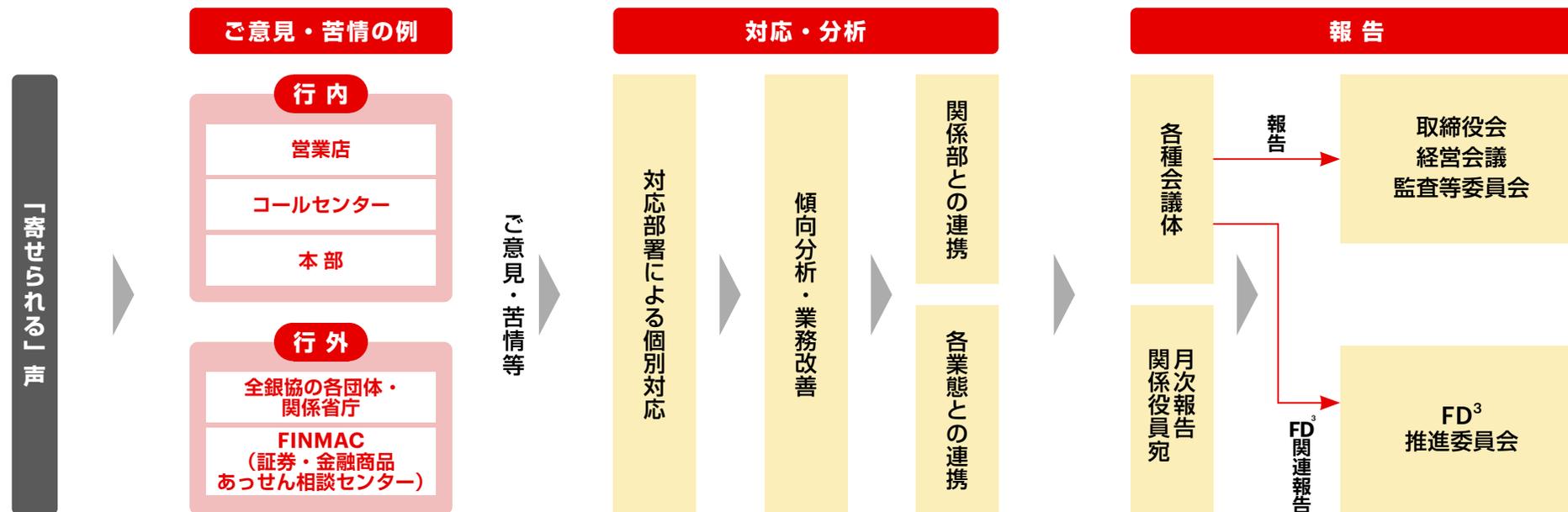
■ 相談の例

- 仕事と育児・介護・不妊治療等との両立に関する相談
- ワークライフバランスに関する相談
(性別を問わず育児休業取得や効率的な働き方等)
- 障がいのある方からの相談
- 性的指向・性自認(LGBTQ)に関する相談等

(2) お客様に対する取り組み

MUFGでは、お客様をはじめとするステークホルダーの皆さまからの人権課題を含むご意見・苦情に適切に対応するための体制を構築しています。グループ各社の社員、あるいは提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしていたり、助長していたり、直接関係したりしていることが明らかになった場合、その救済に取り組みます。2021年度に、グループ5社¹のお客様から寄せられたご意見・ご要望を踏まえ、サービスを改善した事例は165件ありました。

ご意見・苦情への対応フロー²



ご意見・苦情の例

外国人のお客様の店頭取引に関わる書類記載の案内が不十分で長時間を要する

認知症等によって認知機能が低下すると、日常生活に必要な入出金取引も含めて銀行取引が難しくなる

MUFGの対応

多言語の記入見本例をHPにて掲示し、スムーズな店頭取引ができるよう対応を改善

認知・判断機能の低下により、ご本人によるお取引・手続きができなくなる場合に備え、予め代理人を指定できる「予約型代理人」サービスを導入

1. 銀行・信託・証券・ニコス・アコム 2. 銀行の例 3. フィデューシャリー・デューティ

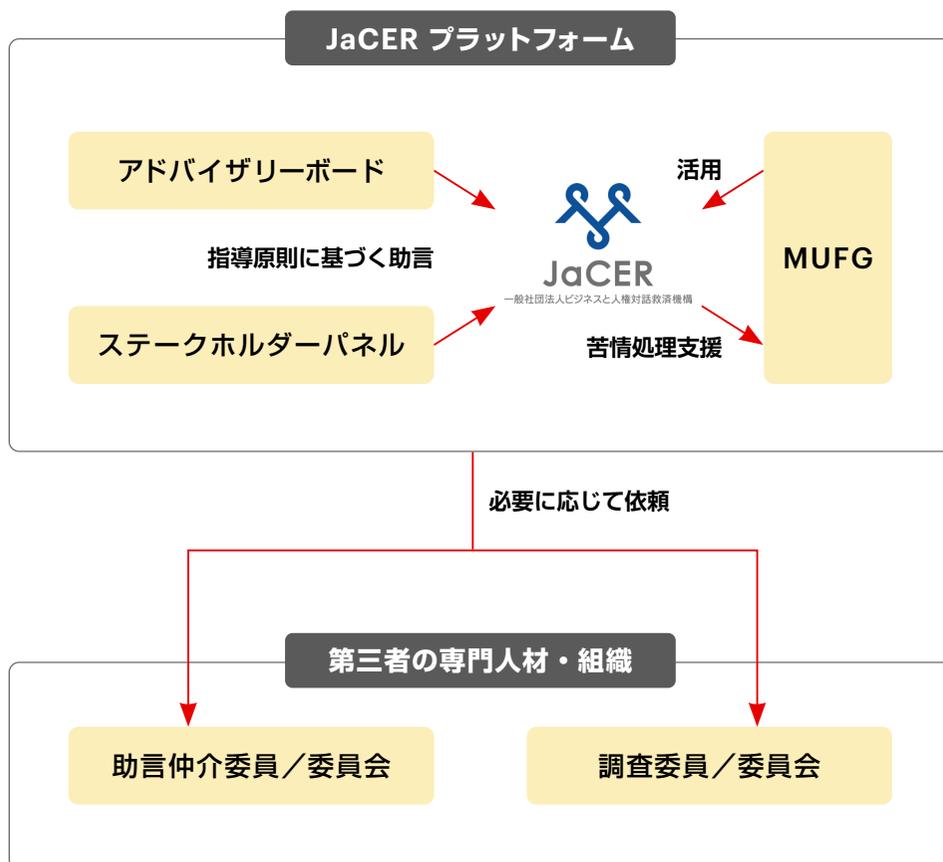
(3) バリューチェーン全体に対する取り組み

2023年、MUFGは、一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に、新たに加盟しました。JaCERは、「対話救済プラットフォーム」を通じて人権に関する苦情を受け付け、専門的な立場から、会員企業の苦情処理の支援・推進をめざす組織です。JaCERのプラットフォームでは、公平な対話救済プロセスを構築し、通報受付においては通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保するとともに、複数の言語で通報可能な体制を構築しています。MUFGはJaCERのプラットフォームを活用することで、投融資先・サプライヤーの社員や、コミュニティ・周辺住民等、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対しても救済窓口を設け、グリーバンスメカニズムの改善に努めます。

[JaCERの通報フォーム](#)

JaCERの仕組み

必要に応じて、第三者の専門人材・組織からなる助言仲介委員会等が利用可能となるシステムを構築しています。また、指導原則等の国際規範を踏まえた内部規程にもとづいた運営を行っています。



1. JaCERと協働で実施。2週間程度

運用プロセス

通報者 (ライツホルダー若しくは代理人)

受付

JaCER対話救済プラットフォーム (JaCERまたは弊社HPで受付)

初期調査¹

- 通報者の内容確認
- 該当性判断
- 対応策の検討

対応

- 関連部署へ連携の上、是正に向けた対応を協議
- 必要に応じてJaCERの知見を活用

5.

最後に



今後に向けて

企業がビジネスにおいて人権尊重の責任を果たすことは、経営上の重要課題との認識のもと、対応の強化を進め、MUFGとして初めて人権レポートを発行するに至りました。一方、人権尊重に関する取り組みは道半ばであり、社員への浸透、デューデリジェンスの実効的な運用、ステークホルダーとのコミュニケーション、グリーンバンス/救済措置の高度化、「気候変動と人権」や「AIと人権」といったリスクが高まりつつあるテーマの人権課題への対応等、今後も継続的な検討が必要と認識しています。

社員への浸透

- 「ビジネスと人権」の基本的な考え方や、対応を強化したポイントについて、社員一人ひとりが適切に理解し、日々の行動で実践することが重要です。人権啓発研修のコンテンツ充実化等を通して、社員への浸透を進めていきます。

デューデリジェンスの実効的な運用

- 児童労働・強制労働・人身取引に関するチェックプロセスや定期的なスクリーニングプロセスを新たに導入しました。一方、外部ベンダーデータの活用やチェックプロセスの整備で人権課題への対応が全て完結できるものではなく、個々の課題に応じた対応の検討が必要であるため、外部の専門知見も必要に応じて活用しつつ、社内での知見蓄積・体制高度化を進めていきます。

ステークホルダーとのコミュニケーション

- 社員・お客さま・投融資先・サプライヤー・NGO/NPOといったステークホルダーの皆さまと、これまでも継続的なコミュニケーションを実施してきました。本レポートの発行を通じて、ステークホルダーとの対話をより深化させ、人権尊重への理解を相互に深めるとともに、人権への負の影響が顕在化した際は、ステークホルダーと協働し対応を行っていきます。

グリーンバンス/救済措置

- 特に投融資先やサプライヤー等、バリューチェーン上で発生する人権課題への救済対応については、まだ知見や経験が乏しく、課題があることを認識しています。JaCERとの協働も通じ、知見蓄積に努めるとともに、対応の高度化を継続的に検討していきます。

リスクが高まりつつあるテーマの人権課題

- 近年の国際情勢を踏まえ、「紛争地域における人権課題」について、投融資を行う際のデューデリジェンスを強化しました。一方、「気候変動と人権」や「AIと人権」といった、リスクが高まりつつあるテーマの人権課題についても、対応を検討していきます。

国連指導原則報告フレームワークとの対照表

		項目	該当ページ		
パートA 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	P.12	
		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	P.12-13	
		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	P.14	
	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、社内でもどのように構成されているか、またその理由は何か	P.15-16	
		A2.2	上級経営管理者および取締役会では、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	P.16-17	
		A2.3	意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員および契約労働者に対してどのように周知させているか	P.14,26-29,31	
		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	P.12-13,26-29,31	
	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	P.38		
パートB 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: 報告対象期間の企業の活動および取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する	P.20	
	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	P.17,20,32	
	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	P.28	
	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	-	
パートC 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	P.14,26-29,31	
		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	P.32,34-36
			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	P.17,32
	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	P.32,34,35	
	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	P.20,32,34,35	
		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	P.26-29,31,32,34,35	
	評価結果の結合および対処	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	P.32,34,35	
		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されるか	P.23,26-29,31	
		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	P.19-36	
	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	P.21,29,31,34-35	
	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	P.34-36	
		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	P.34-36	
		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	P.34-36	
		C6.4	報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、および成果には、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	P.34-36	
		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	P.34-36	

用語集

用語	説明
国連グローバル・コンパクトの10原則	人権、労働、環境、腐敗防止に関する国際的規範を支持し実践するよう促す国連グローバル・コンパクトが定めた10の原則。国際的に宣言されている人権の保護・尊重や強制労働・児童労働の廃止等が含まれる
国際人権章典	人権および自由を尊重し、確保するために全ての人々や国が達成すべき共通の規範を定めた「世界人権宣言」、国際条約として法的拘束力がある2つの国際人権規約(社会権規約・自由権規約)、市民的・政治的権利に関する国際規約への第一・第二選択議定書を合わせた総称
国連開発計画 (UNDP) (United Nations Development Programme)	持続可能な開発を促進する国連の主要な開発支援機関。現場での活動を通じて持続可能な開発目標(SDGs)に向けた取り組みを推進。世界各国でSDGsを国別の開発計画や政策に組み込む包括的な支援を行う
国連指導原則報告フレームワーク	「ビジネスと人権に関する指導原則」に定められた企業の人権尊重責任に沿って、企業が人権課題に関する報告を行うための包括的ガイダンス
責任ある企業行動のための OECD デュー・デリジェンス・ガイダンス	経済協力開発機構(OECD)が示した、人権課題等のデューデリジェンスの実施方法について、実務的な解説を示したガイダンス
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	日本企業による人権尊重の取り組みを促進すべく、国際スタンダードを踏まえて、2022年9月に日本政府が発表したガイドライン
人間環境宣言	1972年に開催されたストックホルム国連人間環境会議で採択された環境保全に関する諸原則について示した宣言
ビジネスと人権に関する指導原則	2011年に国連人権理事会で承認された全ての国と企業が尊重すべきグローバル基準。①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの3つで構成される
マネー・ローンダリング	犯罪によって得た収益をその出所や真の所有者が分からないようにして、捜査機関等による収益の発見や検挙等を逃れようとする行為
紛争地域および高リスク地域 (CAHRAs) (Conflict-Affected and High-Risk Areas)	紛争鉱物を規制するために、武力紛争状態または紛争後の脆弱な状態にある地域、破綻国家等の統治および治安が脆弱または存在しない地域、人権侵害を含む広範かつ組織的な国際法違反が見られる地域を特定したリスト。EUが作成
FSC認証 (Forest Stewardship Council)	持続可能な森林活用・保全を目的として誕生した「適切な森林管理」を認証する国際的な制度。世界共通の一つの規格に基づき審査認証され、認証を受けた森林からの生産品による製品にはFSCロゴマークがつけられる
IFC パフォーマンススタンダード (International Finance Corporation)	IFC(国際金融公社)による公害防止や自然環境の保護、プロジェクトにより影響を受ける地域住民や労働者の人権保護のための基準
ILO宣言 (International Labour Organization)	1998年に国際労働会議(ILO総会)にて採択された国際労働基準から導き出される労働の基本的原則を企業がどのように適用すべきか、国家はどのようにこれを促進すべきかを勧告、また、その指針を示している

用語集

用語	説明
LGBTQ	Lesbian (女性同性愛者)、Gay (男性同性愛者)、Bisexual (両性愛者)、Transgender (心と体の性が異なる人)、Queer / Questioning (性的指向・性自認が定まらない人)の頭文字をつなげた略語で性的少数者(セクシュアルマイノリティ)の総称
NDPE (No Deforestation, No Peat and No Exploitation)	森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ
OECD 多国籍企業行動指針	多国籍企業が世界経済の発展に重要な役割を果たすことを踏まえて、それらの企業に期待される責任ある行動についてOECD(経済協力開発機構)が取りまとめたガイドライン
PEFC 認証 (Programme for the Endorsement of Forest Certification Scheme)	各国・地域で作成された森林認証基準を相互承認する団体。主に欧米を中心として、各国で定められた国・地域別の森林認証制度の相互承認を行う制度
RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)	正式名称は「持続可能なパーム油のための円卓会議」といい、パーム油に関わるステークホルダーによって構成される非営利組織。持続可能なパーム油製品の生産・購買・融資・利用の促進、国際的標準の策定、実施、検証、保証、および定期的な見直し等を行っている

■ 役職略称

略称	正式名称	和名
CEO	Chief Executive Officer	最高経営責任者
CSO	Chief Strategy Officer	最高戦略責任者
CFO	Chief Financial Officer	最高財務責任者
CRO	Chief Risk Officer	最高リスク管理責任者
CHRO	Chief Human Resources Officer	最高人事責任者
CCO	Chief Compliance Officer	最高コンプライアンス責任者
CLO	Chief Legal Officer	最高法務責任者
CSuO	Chief Sustainability Officer	最高サステナビリティ責任者