

MUFG 人権レポート 2024



世界が進むチカラになる。

三菱UFJフィナンシャル・グループ



1. はじめに

エグゼクティブサマリー	P04
取り組みの主な進捗	P05
MUFGの事業内容	P06
人権尊重の位置づけ	P07
人権尊重と一体的に取り組む課題	P08
金融機関にとっての人権尊重	P09
MUFGのこれまでの主な取り組み	P10

2. 人権方針／人権尊重の推進体

人権尊重に関する方針・規程	P12
人権方針策定プロセス・MUFG人権方針	P13
人権方針の周知および人権啓発活動	P15
人権尊重のガバナンス・推進体制	P16
外部有識者とのディスカッション	P18

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	P20
人権課題の特定と評価方法	P21
（1）社員に対する取り組み	P22
（2）お客さまに対する取り組み	P26
（3）投融資先に対する取り組み	P31
（4）サプライヤーに対する取り組み	P38
アセットマネージャーとしての取り組み	P39
ステークホルダーコミュニケーション	P42

4. グリーバンス／救済への取り組み

（1）社員に対する取り組み	P44
（2）お客さまに対する取り組み	P45
（3）バリューチェーン全体に対する取り組み	P46

5. 最後に

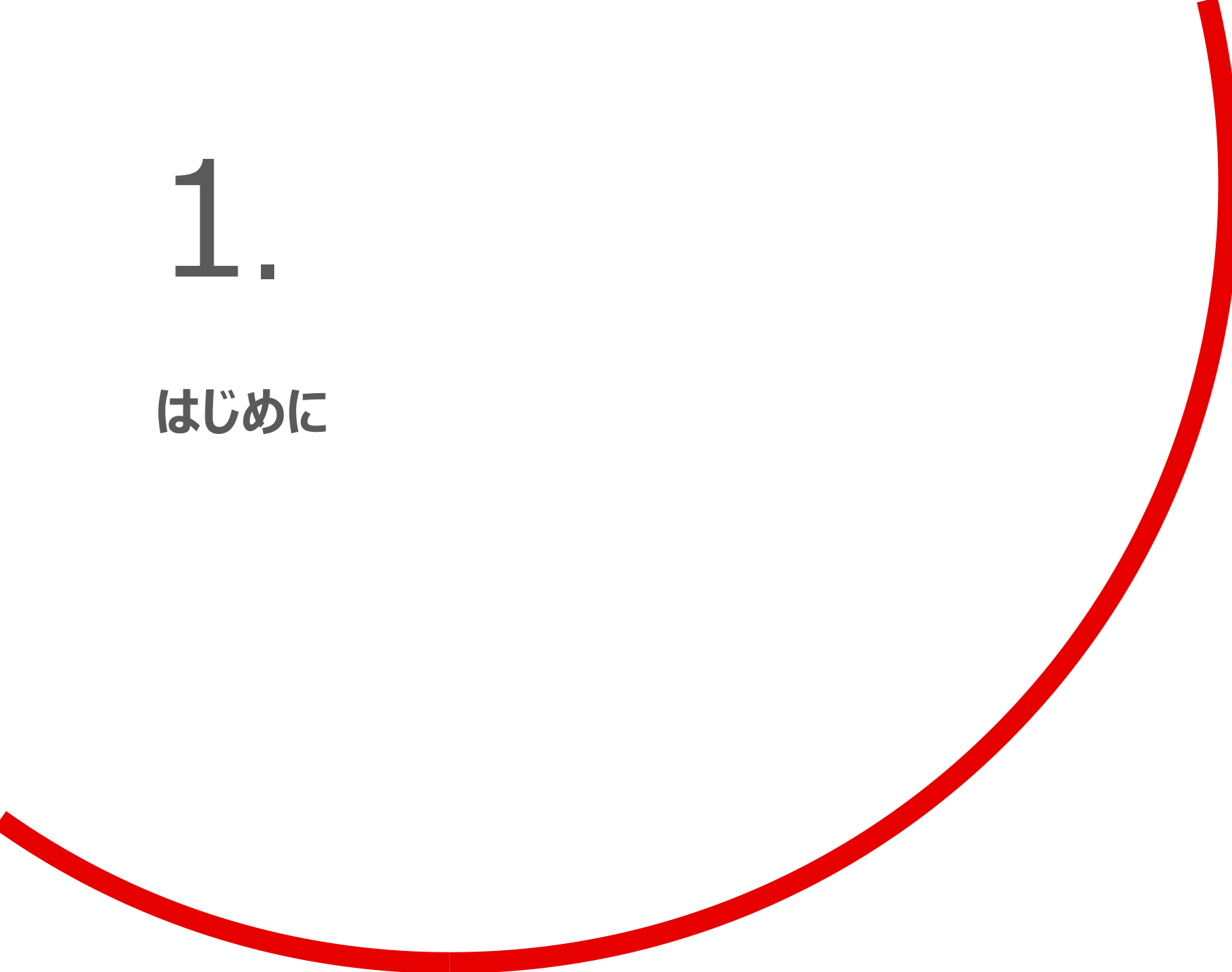
今後に向けて	P48
--------------	-----

付録

国連指導原則フレームワークとの対照表	P49
用語集	P50

1.

はじめに



エグゼクティブサマリー

「人権の尊重」は人類共通の普遍的な価値観であり、2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されて以降、企業活動における人権尊重が一層重視されています。その後、グローバル化の進展やサプライチェーンの複雑化に伴い、人権侵害を含む社会課題が多様化・深刻化しています。最近では、欧米で人権デューデリジェンスの法制化が進み、日本でも2022年に「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ガイドライン」が公表されるなど、一企業だけでなくサプライチェーン全体での人権尊重が求められています。

MUFGでは、2018年度に人権方針と環境・社会ポリシーフレームワークに制定して以降、人権尊重に向けたさまざまな取り組みを進めてきました。2023年度には、差別・ハラスメント防止等の社員の人権尊重に関する取り組みや、児童労働・強制労働・人身取引へのデューデリジェンス強化を含む融資先やサプライヤーの人権尊重に関する取り組み、「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等を示した、「MUFG人権レポート2023」を発行しました。

今般、昨年のレポート発行以降の進捗も加えて、「MUFG人権レポート2024」を発行することとしましたが、主なポイントは以下の4つです。

- ① **方針やポリシー**：人権方針や環境・社会ポリシーフレームワークの改定(P13、34)、AI管理手続制定を通じた人権への配慮(P26)
- ② **社員の人権尊重**：人事プリンシプルの改定(P23)、DEIステートメントの制定(P24)、
役員報酬の評価項目に従業員エンゲージメントサーベスコアと女性マネジメント比率を追加(P24)
- ③ **金融サービスの提供を通じた人権尊重**：Home Credit社子会社（フィリピン・インドネシア）への出資を通じた金融包摂への貢献(P28)
サステナビリティ・リンク・ローン提供によるお客さまの人権尊重・DEI推進の支援(P30)
- ④ **投融資先・サプライヤーの人権尊重**：人権デューデリジェンスの実績や具体的な事例(P32-37)

2024年度からは、新たな中期経営計画がスタートしており、社会課題解決への貢献を経営戦略と一体化させ、これを柱の一つとしています。また、持続可能な環境・社会の実現に向け、MUFGが優先的に取り組むべきサステナビリティ課題の一つに、「人権尊重」を選定しました。今後も人権尊重に対する世の中の期待は拡大するものと思いますが、MUFGは「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、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。

取り組みの主な進捗

2023年度以降の主な進捗

これまでの主な取り組み	
社内体制	- 人権方針の制定 - 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 - 人権の取り組みに関するワーキンググループを立ち上げ
ステークホルダー別	社員
	- MUFG人事プリンシプルの制定 - ハラスメント防止への取り組み - インクルージョン&ダイバーシティ（I&D）月間の設定 - 女性マネジメント比率や男性育児休暇取得率に関する目標設定
	お客さま
	- お客さまの情報の適切な管理 - グローバル金融犯罪対策 - ユニバーサル対応への取り組み - 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へ貢献
	投融資先
	- MUFG環境・社会ポリシーフレームワークの制定・運用 - 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 - 赤道原則に関する取り組み
	サプライヤー
	「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拡充 - 深刻度の高い人権課題に関するスクリーニングを実施
情報開示	人権レポートをはじめて発行
エンゲージメント	社員・お客さま・投融資先・サプライヤー・人権団体・NGO・株主等のステークホルダーとのエンゲージメントの実施
グリーバンス／救済	- 社員やお客さまの相談窓口の設置 - ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟。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

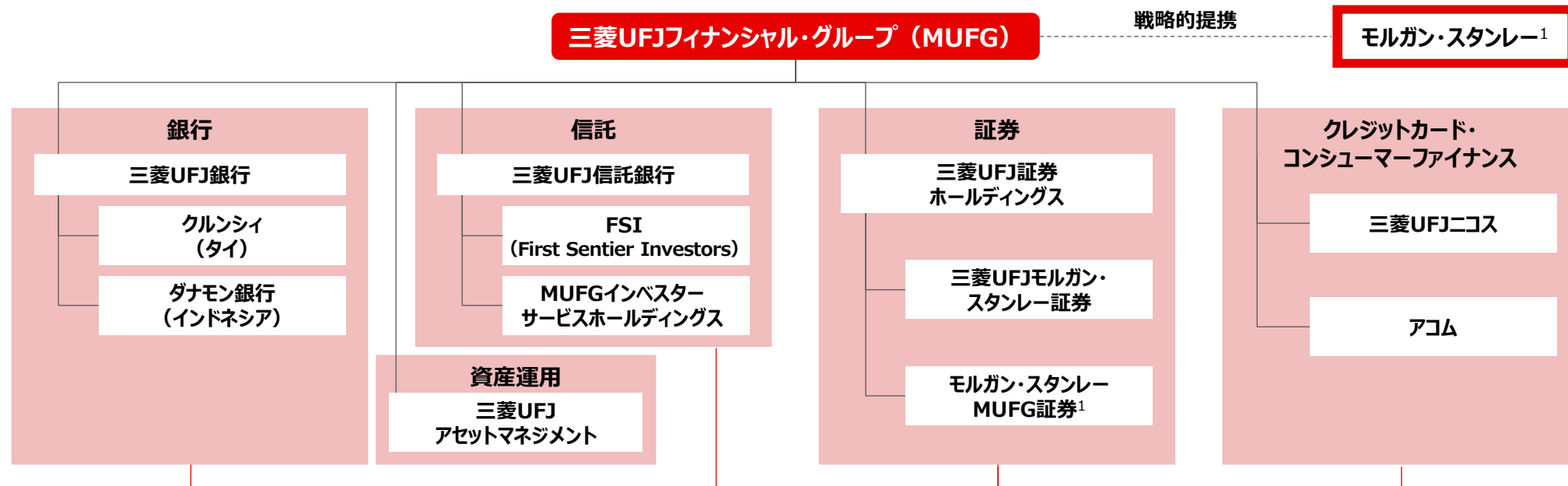
2023年度以降の主な進捗

- 人権尊重を優先的に取り組むサステナビリティ課題の一つとして選定(P7) - 人権方針の改定(P13)
- 社員エンゲージメント向上やDEI推進の基本方針である、MUFG人事プリンシプルの改定（P23） - 従業員エンゲージメントサーベスコアや女性マネジメント比率を役員報酬に反映(P23-24) - DEIステートメントを初めて制定(P24) - MUFG健康経営宣言の発信(P25)
- AI管理手続の制定を通じた人権への配慮(P26) - Home Credit社子会社への出資を通じた金融包摂への貢献(P28) - 児童労働等の人権課題や環境への配慮の認証であるRSPO¹認証情報のデジタルプラットフォーム化の実証実験を実施(P29) - ファイナンスを通じた人権尊重の取り組み支援(P30) - 女性や多様なバックグラウンドを持つ経営陣が設立・運営するスタートアップ企業の支援(P30) - 寄附金運用による給付型奨学金ファンドの組成検討(P30)
- MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク改定（鉱業・バイオマス発電）(P34) - 投融資先に関するデューデリジェンスの運用（件数や具体的な内容に関する記載を拡充）(P36-37)
深刻度の高い人権課題に関するスクリーニング調査の運用(P38)
「MUFG人権レポート2024」の公表
- 外部有識者（ILO高崎駐日代表等）とのディスカッション(P18) - 国連ビジネスと人権フォーラムへの参加(P18) - アセマネ領域における人権尊重をテーマとしたエンゲージメント(P40-41)
グリーバンス・救済窓口の運用や対応(P44-46)

*1. Roundtable on Sustainable Palm Oil（持続可能なパーム油のための円卓会議）の略称。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。

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		19.2兆円
預金残高		224.0兆円
貸出残高		118.3兆円
総資産額		403.7兆円
拠点数	国内	431
	海外 ²	1,571
社員数		約14万人
海外社員比率		63%

(2024年3月末時点)

事業本部

リテール・デジタル 事業本部	国内の個人のお客さま（ウェルスマネジメントを除く）を対象に、リアル・リモート・デジタルの各チャネルのベストミックスを通じて金融サービスを提供
法人・ウェルスマネジメント 事業本部	国内の法人とウェルスマネジメントのお客さまを対象に、貸出、資金決済、資産運用や相続・不動産等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等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
グローバルコマーシャル バンキング事業本部	パートナーバンク ³ 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. 持分法適用会社 *2. ダナモン銀行の子会社であるAdira Financeの466拠点を含む *3. クルンシイ、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）

人権尊重の位置づけ



NEW

2024年度からの3年間を計画期間とする中期経営計画がスタートしました。MUFGは、社会課題解決への貢献を経営戦略と一体化させ、これを中計の3本柱の一つと位置づけ、取り組みを一層強化していきます。MUFGでは、持続可能な環境・社会の実現に向け、優先的に取り組むサステナビリティ課題を設定しており、強靱な社会の実現に向け不可欠である「人権尊重」をその一つに選定しました。

新中期経営計画の基本方針

MUFG Way	Purpose	世界が進むチカラになる。
	Values	信頼・信用／プロフェッショナリズムとチームワーク／挑戦とスピード
	Vision	世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ



優先課題

MUFGでは持続可能な環境・社会の実現に向け、サステナビリティ経営において優先的に取り組む課題を設定

持続可能な社会	カーボンニュートラル社会の実現
	自然資本・生物多様性の再生
	循環型経済の促進
活力溢れる社会	産業育成、イノベーション支援
	少子高齢化への対応
	金融サービスへのアクセス拡大
	人的資本重視の経営
強靱な社会	人権尊重
	安心・安全なサービスの提供
	強固な企業がバナンスの発揮

人権尊重と一体的に取り組む課題

MUFGは、人権尊重の推進にあたり、これと密接に関係する気候変動、自然資本、循環型経済における課題解決も一体的に進めていくことが重要だと考えています。各領域におけるMUFGの活動は、それぞれレポート等で公表しています。

人権尊重とのつながりの例

気候変動への対応

気候変動は、気温上昇、極端な気象現象の増加、海面上昇等を引き起こし、熱中症の増加による人々への健康被害や、居住地からの移住を余儀なくされる等の負の影響を及ぼします



MUFG Climate Report 2024

自然資本の再生

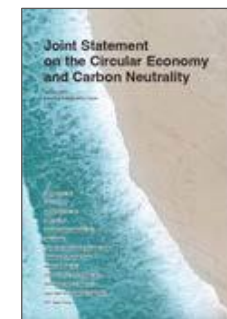
過度な開発や環境破壊によって自然資本が損なわれると、大気や水質汚染による周辺住民への悪影響や、食料生産の減少等につながり、人々の生活に負の影響を及ぼします



MUFG TNFDレポート

循環型経済への移行

資源の再利用や廃棄物の削減が進まないことで環境汚染が助長され、清潔な水や空気、安全な食料にアクセスできず、人々の健康や福祉への悪影響につながります

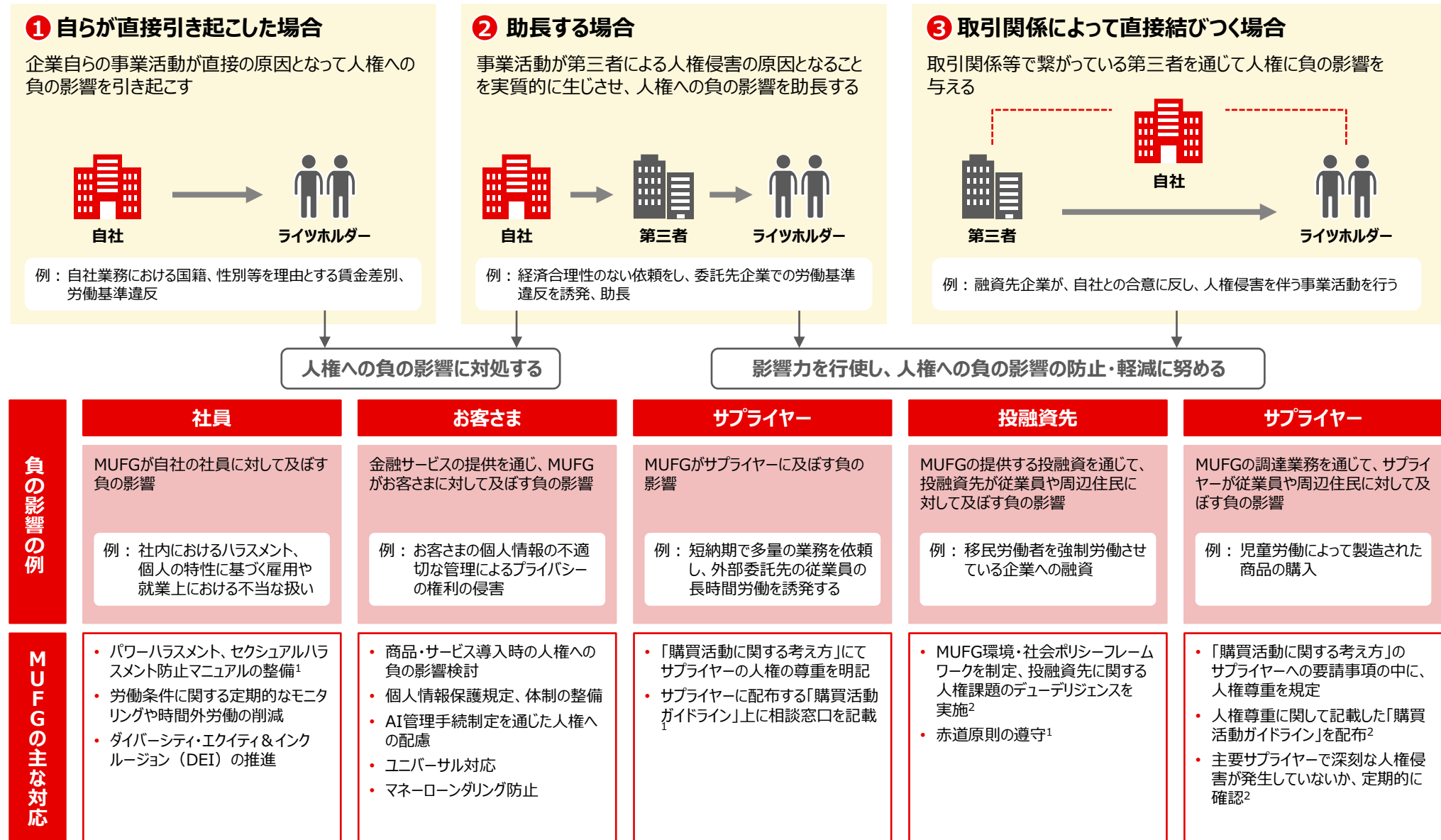


循環型経済に関する共同声明¹

*1. PwC Japanグループ「エグゼクティブ・サステナビリティ・フォーラム」の参加企業と共同で「サーキュラーエコノミーおよびカーボンニュートラルに関する共同声明」を発表

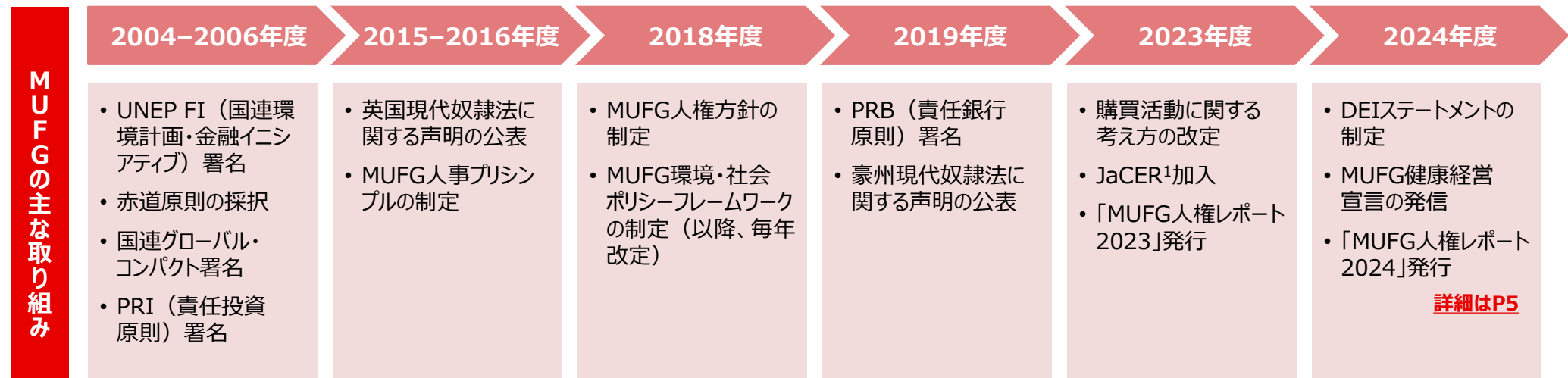
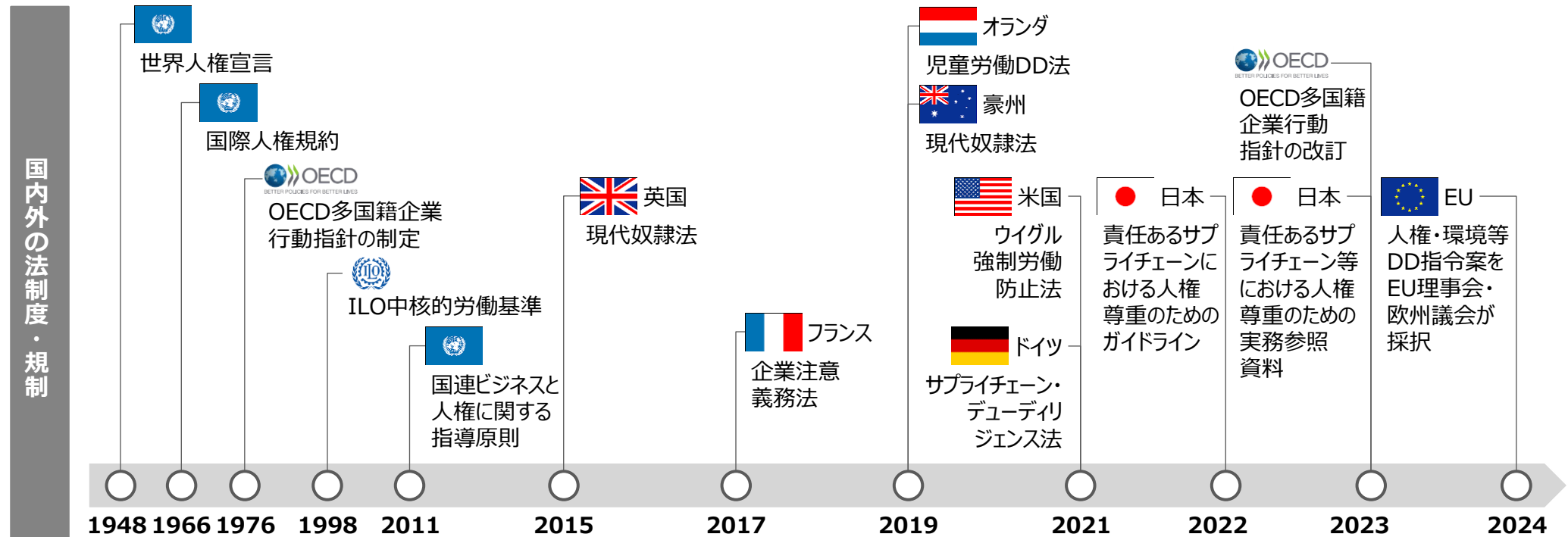
金融機関にとっての人権尊重

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。



*1. 銀行の取り組み *2. 銀行・信託・証券の取り組み

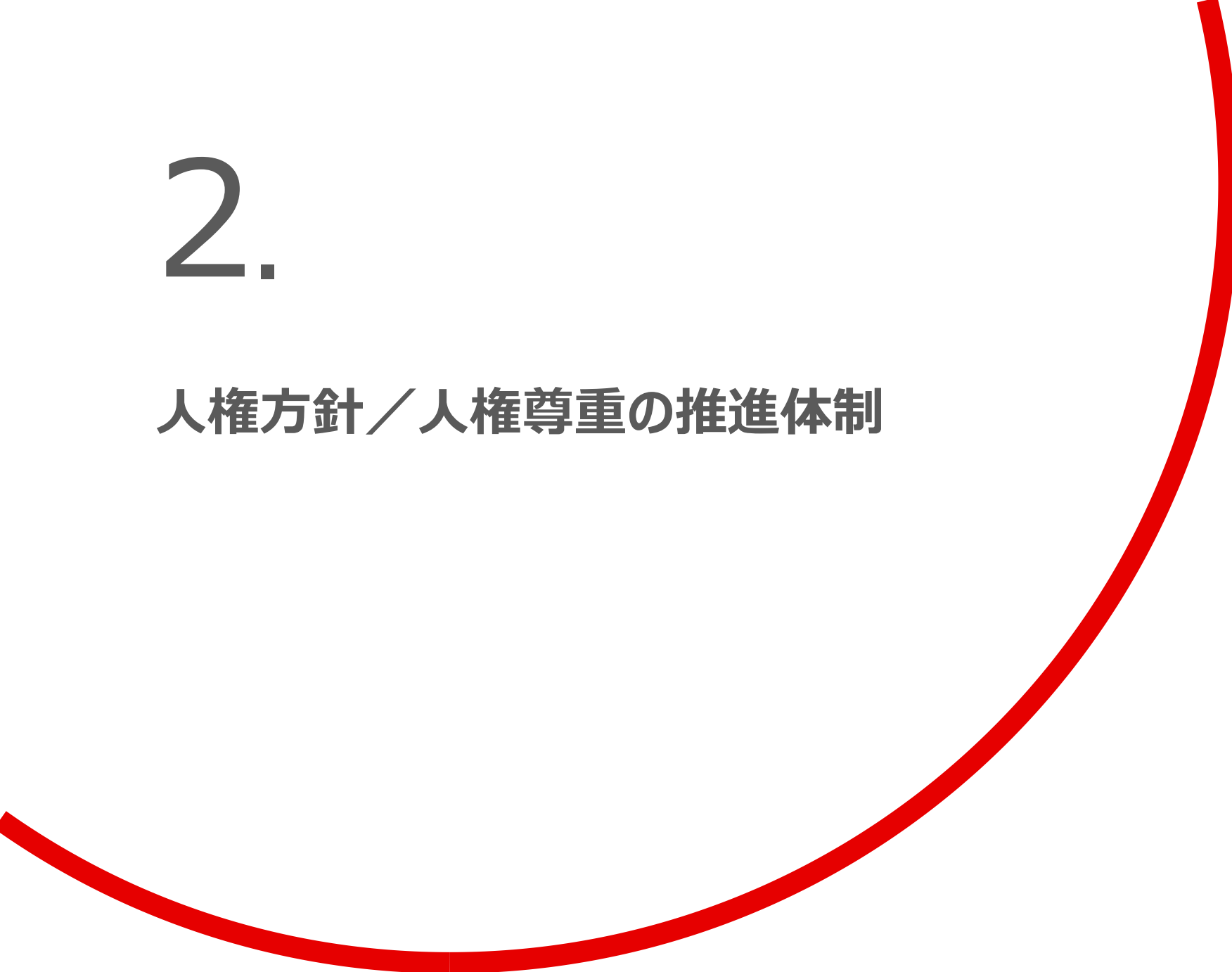
MUFGのこれまでの主な取り組み



*1.一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。」をパーパスと定め、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人権方針では、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人権方針の下、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の下に、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 DEI	MUFG人事プリンシプル
	DEIステートメント
	MUFG健康宣言
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
------	-------------

*1. 銀行の取り組み

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年度策定、2021年度、2024年度改定）

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かける旨を規定

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（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改定し、管理体制を整備、強化

2024年度の改定内容



NEW

外部環境の変化やステークホルダーからの期待を踏まえ、2024年4月に人権方針の改定を行いました。

改定内容

- 気候変動・自然資本の損失やAIが及ぼす人権への影響に関する認識を追加（第2条）
- 人権デューデリジェンスの方針、人権に関するリスク把握の記載を追加（第5,11条）
- ステークホルダー別の人権配慮に関する記載を拡充（第6～9条）

MUFG人権方針（下線部：2024年4月改定箇所）

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。

- 世界人権宣言
- 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））
- 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。

また、MUFGは、気候変動や自然資本・生物多様性の損失といった環境問題、人工知能（AI）の技術が、人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

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。

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。

人権方針策定プロセス・MUFG人権方針

5. 人権デューデリジェンス

MUFGは、「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、事業活動により引き起こす、助長する、または取引関係により直接結びつく人権への負の影響の防止・軽減に向けた人権デューデリジェンスに取り組んでいます。人権への負の影響の特定と評価、特定した負の影響への対応、取り組みの実効性の評価、情報開示やステークホルダーとのコミュニケーションを継続的にを行い、適切な人権デューデリジェンスの実施に努めます。

MUFGが人権への負の影響を引き起こした、またはこれを助長している場合は、その影響を軽減・回復するべく、適切な手段を通じて是正に努めるとともに、自社の事業やサービス等が人権への負の影響に直接関連している場合、影響力を適切に行使して、お客さまやサプライヤー等が負の影響を防止または軽減するよう働きかけることに努めます。

6. 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しています。また、プライバシーの権利、結社の自由および団体交渉権を尊重するとともに、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）推進に取り組んでいます。加えて、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。

7. お客さまへの人権配慮の要請

MUFGは、人権に配慮した金融サービスの提供、お客さまのプライバシーの保護・尊重、マネー・ロンダリング等の防止等、お客さまの人権に負の影響をもたらすことがないよう努めています。

8. 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。

中でも、児童労働・強制労働・人身取引や、先住民族の地域社会への負の影響等は深刻度の高い人権課題と認識しています。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。

9. サプライヤー（納入業者）への人権配慮の要請

MUFGは、「購買活動に関する考え方」を制定し、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。

10. 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。

11. 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。

人権に関するリスクの把握に努めるとともに、人権に関する取り組みを、サステナビリティ委員会において定期的に審議します。また、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。また、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。

12. 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の下に、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、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。新入社員研修や各階層別研修等、全ての社員が人権啓発研修を受講することにより、社員一人ひとりが人権方針や人権問題を正しく理解し、一層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	- 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	- 人権啓発研 - 人権啓発標語募集 - 人権週間ポスター掲載	- ハラスメント研修 - 人権啓発研修
研修対象	- 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（2023年度）	約31,000人	約7,000人	約5,000人

・2023年度の主な取り組み例

「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。例えば銀行では「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に加え、人権方針や環境・社会ポリシーフレームワーク等の取り組み、人権レポートの内容についても取り上げています。

役員向け研修

ILO駐日代表の高崎氏をお招きし、「ビジネスと人権」に関する講演を頂くとともに、CHRO・CSuOとディスカッションを行いました。その内容は、主として役員向け研修にも使用しました。

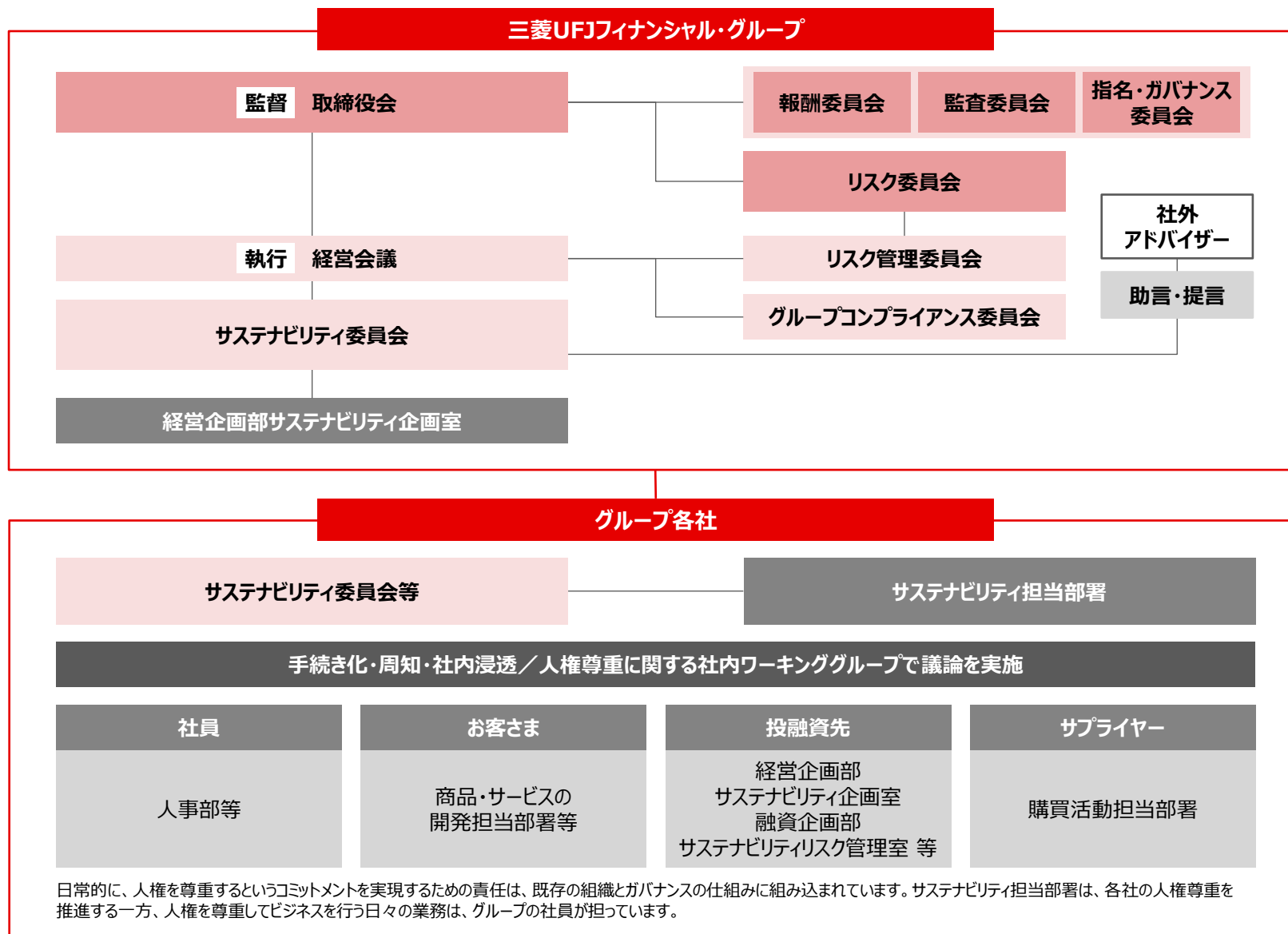
詳細はP18

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、社員とその家族から毎年人権啓発標語を募集し、優秀作品の社内での報知を行っています。

人権尊重のガバナンス・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。



人権尊重のガバナンス・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。

監督・執行における会議体・人権尊重関連の役割等 ※構成は2024年7月1日時点

■ : 会議体 □ : 構成 □ : 人権尊重における役割

監督

取締役会	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
- 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	
リスク委員会	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
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	

執行

経営会議	主宰者：代表執行役社長 各業態社長、頭取、CSO、CFO、CRO、CHRO 等
- 人権尊重に関する方針や計画の審議・報告 - 人権方針や環境・社会ポリシーフレームワークの改定 - 人権デューデリジェンスの実施状況 等	
サステナビリティ委員会	委員長：グループCSuO 各業態社長、頭取、CSO、CFO、CRO、CHRO 等
人権尊重を含む、サステナビリティに関する事項の審議 2023年度の議論 - 人権方針や環境・社会ポリシーフレームワークの改定、人権デューデリジェンスの実施状況 等	
グループコンプライアンス委員会	- 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）
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	- 委員長：代表執行役社長 - 副委員長：グループCRO
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）	委員長：銀行・信託・証券のCHRO CSO、CFO、CCO 等
人権啓発研修等、人権啓発活動推進に関する事項の審議	

外部有識者とのディスカッション

ILO駐日代表の高崎氏をお招きし、「ビジネスと人権」を取り巻く外部環境の変化や、企業価値向上との関係性についての講演を頂くとともに、金融機関としてどのように人権尊重に取り組むべきか、今後の展望や課題について、CHRO・CSuOとディスカッションを行いました。また、環境・社会分野に専門的な知見を有する社外アドバイザーとの定期的な意見交換や、「ビジネスと人権」に関する国際会議への参加を通じ、MUFGの方針策定や取り組みに活かしています。

高崎ILO駐日代表とのディスカッション


NEW

・ アジェンダ

- ・ 「ビジネスと人権」の歴史
- ・ 企業に求められる具体的な対応
- ・ 国際社会（法制化、開示義務化）の動向
- ・ 企業に人権尊重を求める消費者
- ・ サプライチェーンを通じた中小企業への波及
- ・ 人権尊重への取り組みと企業価値の向上



・ 議論の主な内容

- ・ 国内における労働法を遵守するのはもちろん、国際的に求められる労働基準とのギャップを考慮し、人権尊重の対応を検討していく必要がある
- ・ 「ビジネスと人権」はリスクを一度にすべて解消するべきという考え方ではなく、リスク管理を漸進的に進めるべきという考え方であり、取り組みをアップデートし続けることが必要
- ・ 「ビジネスと人権」は理念先行になっているところがあったが、取り組みを継続的なものとするために、今後は人権尊重と経済の好循環モデルを作っていくことが求められる。人権デューデリジェンスを単にリスク管理の手続きとして捉えるのではなく、どのように企業価値向上に繋げるかの戦略を立てることが重要
- ・ 金融機関を取り巻く環境は常に変化している。昨年人権レポートを出されているが、今後具体的な取り組みとして発展させることが問われる。特にサプライチェーン全体での人権尊重を実現するためには、それぞれの主体・事業体を持つ影響力を行使していくことが肝要であり、金融機関の働きかけや支援が重要

社外アドバイザーによる提言

社外アドバイザーと経営陣との意見交換会を定期的に行い、世の中の動向をアップデートするとともに、MUFGの方針や取り組みの改善に資する提言を受けています。

社外アドバイザー

玉木 林太郎	公益財団法人 国際金融情報センター 理事長
枝廣 淳子	大学院大学至善館 教授、幸せ経済社会研究所 所長 / 有限会社イズ 代表取締役
夫馬 賢治	株式会社ニューラル 代表取締役CEO

国連ビジネスと人権フォーラム（United Nations Forum on Business and Human Rights）への参加


NEW

国連ビジネスと人権フォーラムは、企業、政府、市民社会、国際機関、学術界、NGO、ライツホルダーなど、多様なステークホルダー間の対話と協力を深め、「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践を促進することを目的とした会議です。

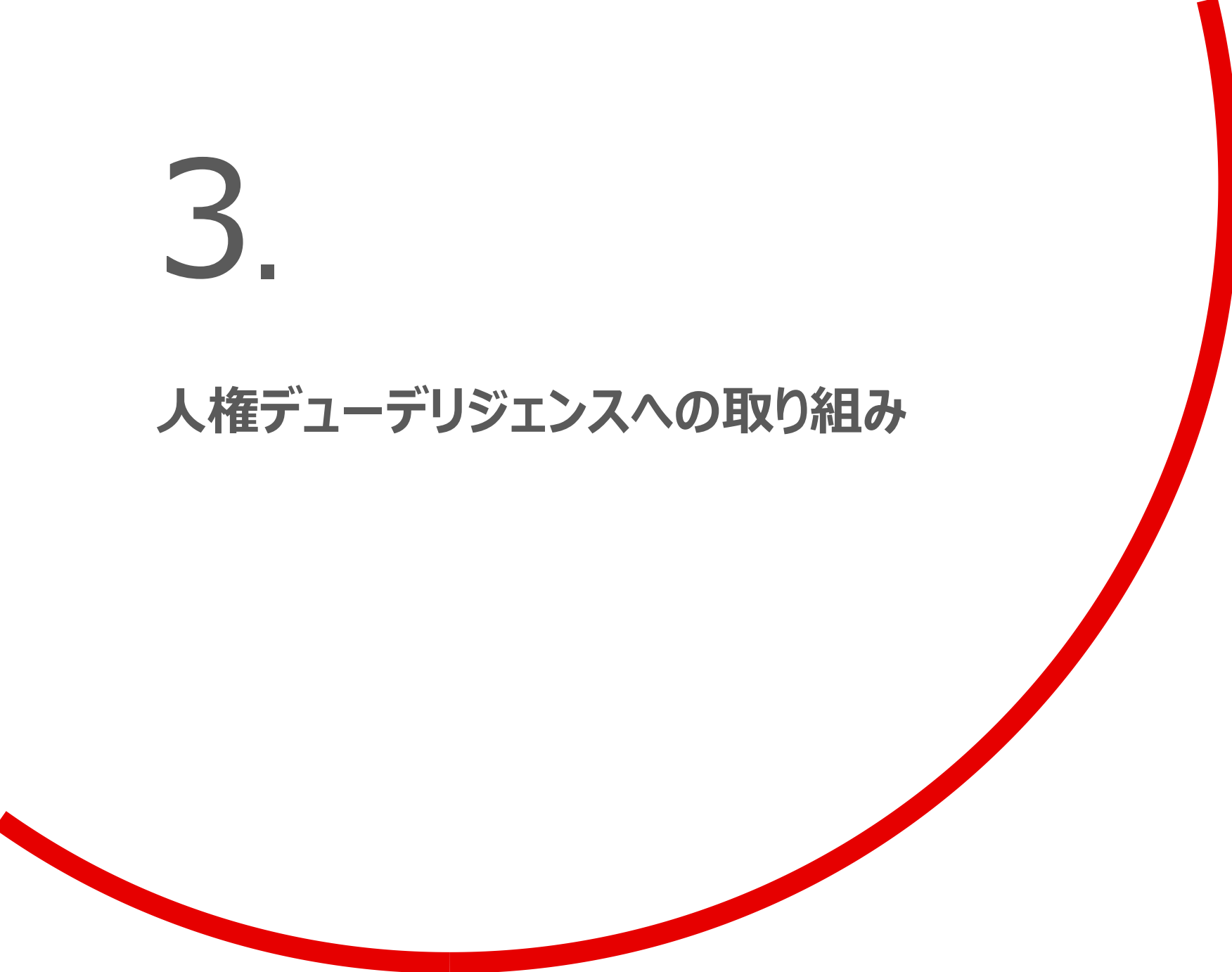
MUFGは、2023年11月に開催された同会議に参加し、「ビジネスと人権」に関する最新の議論やライツホルダーからの意見について、認識を深めました。同会議で得た知見や示唆を、MUFGの方針策定や取り組みに活かしています。

・ 主なアジェンダ

- ・ エネルギーおよび採掘産業における公正な移行
- ・ 強制労働と人身売買の根絶
- ・ 先住民族の権利
- ・ 金融機関による効果的な救済措置

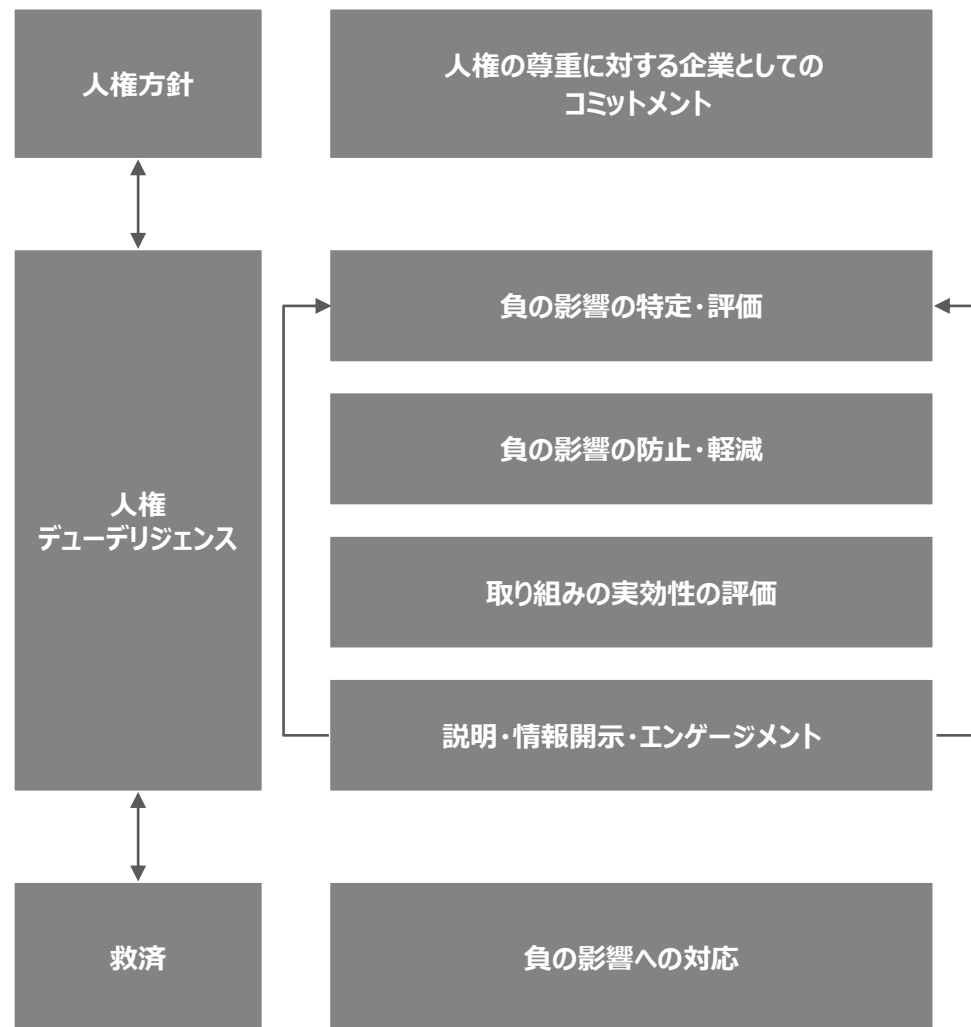
3.

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。



MUFGの取り組み

人権方針の策定・改定 (P13-)

- 人権方針の策定

人権課題の特定と評価方法 (P21)

- 人権課題の洗い出し
- 深刻度・発生可能性の評価
- 人権課題マップの作成

特定した負の影響への対応・モニタリング (P22-)

- 社員に対する取り組み
- お客さまに対する取り組み
- 投融資先に対する取り組み
- サプライヤーに対する取り組み

情報開示・コミュニケーション (P18、42)

- 各ステークホルダーとのコミュニケーション
- 外部有識者とのディスカッション
- 人権レポートの発行

グリーバンス／救済への取り組み (P43-)

- 社員の内部通報・相談制度
- 意見・苦情の受付と対応
- JaCERへの加盟

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（2023年度）。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。深刻度の高い人権課題から優先的に対応の強化を継続的に検討しています。なお、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	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	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	- 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等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	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（P22-）
 ■ 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）（P26-）
- 投融資先に関する課題（P31-）
 ■ サプライヤーに関する課題（P38-）



*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

*2. 労働時間、賃金、労働安全衛生、移民労働者の待遇等 *3. 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

MUFGでは、人権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。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。また、結社の自由および団体交渉権の尊重や健全な職場環境づくりを推進しています。

差別・ハラスメント防止について

MUFGグループ各社では、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、ハラスメントの類型等を提示して、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。

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。

労働条件（労働時間・賃金 等）

・ 法令の遵守

MUFGグループ各社では、事業を展開する各国・各地域の法令を遵守するとともに、最低賃金以上の給与支給や同一労働同一賃金を徹底することで、雇用形態に関わらず全従業員に対する適切な待遇の提供に取り組んでいます。

また、日本においては、2019年4月に施行された働き方改革関連法にも、各社で対応しており、三六協定違反の有無、最低賃金抵触の有無、労災発生件数等の状況をモニタリングしています。

・ 時間外勤務の削減

MUFGでは、社員が健康的に働き、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実を図れるよう、各国・各地域の法令を遵守し、長時間労働の削減をはじめ、職場環境の一層の改善にグループを挙げて取り組んでいます。

例えば、日本での日々の勤務管理においては、一人ひとりの勤務実態を適切に把握しているほか、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。

また、RPA（Robotic Process Automation）を活用した業務効率化や、最終退社目標時刻や早帰り日の設定により、時間外勤務時間の削減を進めています。

(1) 社員に対する取り組み②

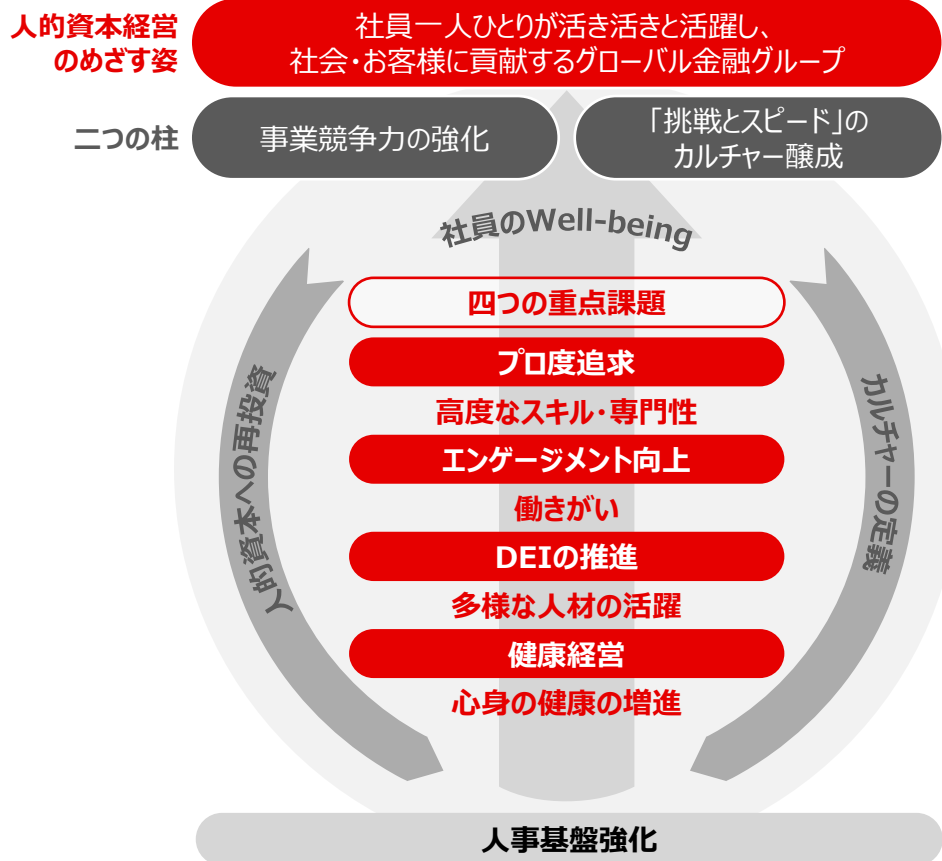
MUFGでは人的資本を最重要資本の一つとして位置付けており、人的資本の拡充のためにさまざまな取り組みを行っています。社員のエンゲージメント向上につなげる取り組みとして、自律的キャリア形成の支援や従業員エンゲージメントサーベイ、従業員還元の拡充を実施しています。

人的資本経営に関する考え方 NEW

MUFGは、「社員一人ひとりが生き活きと活躍し、社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ」をめざし、人的資本拡充を主要戦略の一つとして位置付けています。「プロ度追求」「エンゲージメント向上」「DEIの推進」「健康経営」の四つを重点課題と定め、人的資本の拡充に取り組んでいます。

上記を反映するため、MUFGの全ての人事運営の基本的な考え方である「MUFG人事プリンシプル」を2024年4月に改定しました。

[詳細はこちら](#)

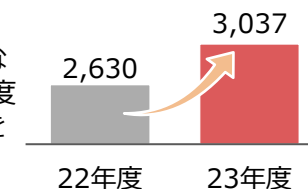


エンゲージメント向上

・ 自律的キャリア形成支援

社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を後押しするため、キャリアチャレンジ制度としてグループ内外に様々なプログラムを揃えています。その一環である社内公募制度「Job Challenge」は、2023年度の応募者が3千人を超える等、社員が自らのキャリア形成にチャレンジできる環境の整備が着実に進展しています。

「Job Challenge」応募者数



また、銀行・信託・証券の3社にて、高い専門性を持つ社員に対する処遇制度を整備し、専門性追求型のキャリア形成についても支援しています。

・ 従業員エンゲージメントサーベイ NEW

「従業員エンゲージメントサーベイ」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。2024年度からは、役員の株式報酬の業績連動係数に従業員エンゲージメントサーベイスコアを反映しています。

また、銀行・信託・証券では、それぞれ日次、週次や月次でのパルスサーベイにより社員の日々のモチベーションや健康状態、職場環境等を確認し、その結果を踏まえた組織診断を定期的の実施しています。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。

・ 従業員還元

社員のエンゲージメント向上や優秀な人材確保のため、銀行、信託、証券では、昨年に引き続き、2024年度も賃金を引上げ、また、2024年7月より一定の要件を満たす管理職に対する株式交付制度の導入を実施します。

	銀行	信託	証券
実質賃上げ水準	年収8.5%超	年収9%超	月例給7%程度 ¹

*1. 証券の賞与は業績連動のため、月例給ベースの賃上げ

(1) 社員に対する取り組み③

MUFGでは、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向等、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場環境づくりに取り組んでいます。

DEIの推進

**NEW**

DEIの考え方

MUFGは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）の推進を重要な経営課題の一つとして位置付け、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向等、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場環境づくりに取り組んでいます。2024年、この方針やめざす姿について、DEIステートメントとして新たに制定し公表しました。

[詳細はこちら](#)

また、役員賞与の職務遂行状況（定性評価）の中に、2022年度にDEI推進に関する目標を追加、さらに2024年度からは役員の株式報酬の業績連動係数に女性マネジメント比率を採用しています。

推進体制

2018年から、銀行・信託・証券の3社が協働してグループにおけるDEI推進に取り組んでおり、グローバルにおいては、これまでも各地域のDEI推進チームが各地域における課題解決を図ってきました。2023年度からは、DEIに関するグローバル共通の課題として「ジェンダー平等」「人材育成」「風土醸成」の三つの柱を掲げ、各地域のCHROとDEI推進チームが密に連携し、さまざまな取り組みを加速しています。

主な指標

項目	目標	実績
女性マネジメント比率 ¹	22%（2024年3月） 27%（2027年3月） 30%（2030年）	22.3%（2024年3月）
男性育児休暇取得率 ²	100%	銀行81% 信託93% 証券100%（2023年度）
インクルージョンスコア ³	75以上維持	75（2023年度）
障がい者雇用	- ※法定雇用率の維持 ⁴	約1,400人（2023年6月） （グループ雇用率:2.60%）
外国人社員割合	-	63%（2024年3月）

ジェンダー平等への取り組み

MUFGでは、女性のマネジメント比率の向上は特に重要な課題として、中長期的な数値目標を設定し、経営トップのコミットメントのもと女性の育成・登用に取り組んでいます。上位職の女性社員に対しては、選抜研修やメンタリングプログラム等を実施し、意識の醸成や、高度なスキルの習得機会を設けています。

銀行・信託・証券の3社では、今中計期間（2027年3月末）に27%、2030年に日本国内の女性のマネジメント比率¹を30%とする合同数値目標を設定しています。

障がいのある社員の雇用・活躍

グループ各社で障がいのある社員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいます。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広げています。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。

現地採用者主体での海外拠点の組織運営

海外拠点⁵の主要ポジションにおいて、海外現地採用者・本邦からの日本人派遣職員を分け隔てなく人材を配置しています。海外人材プールの拡充に向けて、海外現地採用者・派遣職員一体で幅広い世代に研修機会を提供しています。

	2022年度	2023年度
海外拠点職員における 現地採用者比率	93%	93%
同マネジメント比率	86%	87%

人種や文化の多様性への理解

MUFGでは、人種差別に対する課題に積極的に取り組み、インクルーシブな職場環境の構築に努めています。特に米州や欧州では、社員が主導するERG（社員主体のネットワーク）の活動を通じて、人種や文化の多様性に対する理解を深め、それぞれの違いを活かすことができる職場風土を育んでいます。

*1. 国内の銀行、信託、MUMSSにおける次課長以上の女性社員の割合 *2. 取得期限をふまえた実質育休取得率 *3. 従業員エンゲージメントサーベイの該当設問結果

*4. 法定雇用率は2024年度に2.5%、2026年度に2.7%に変更予定 *5. 銀行・MUMSSは海外支店・パートナーバンクを除く実質支店現地法人。信託は海外支店のみ

(1) 社員に対する取り組み④

MUFGでは、パーパスの実現に向け、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に徹底的に向き合い、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大切と考えています。この考えをMUFGグループ共通の基本方針とし、MUFG健康経営宣言のもと、グループ全体の健康経営を推進しています。

DEIに関する具体的な活動事例

・ DEI月間

多様な人材が活躍する組織づくりを一人ひとりが考える機会として、「DEI月間」を設定し、LGBTQ、介護、心理的安全性等、毎年異なるテーマでの研修を、全役職員に対して実施しています。

2023年度は「エクイティ（公平・公正）」に関するeラーニングを全役職員が受講後、部店内ディスカッションを実施しました。



・ LGBTQへの理解促進と啓発に向けた取り組み

MUFGでは、性的指向・性自認等にかかわらず、自分らしく働ける職場づくりをめざし、性的指向・性自認等に基づくハラスメントや差別の禁止を人権方針に明記しています。職場の多様な仲間同士が尊重しあえるように、LGBTQやアンコンシャス・バイアスに関するハンドブックを作成している他、LGBTQをはじめとするセクシュアル・マイノリティの存在を社会に広め、「性」と「生」の多様性を祝福するイベント「東京レインボープライド」に2018年から毎年協賛・参加しており、2024年4月の開催の同イベントではパレードに参加し、数多くの社員が参画しました。



東京レインボープライド パレードに参加した社員の集合写真

・ 障がい者雇用推進に向けた活動

障がい者雇用のフロントランナーであるミライロ社との協業等により、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。



健康経営

・ MUFG健康経営宣言



MUFGは、「世界が進むチカラになる。」をパーパスとして掲げ、お客さまや社会の持続的な発展を実現するチカラになることを、活動指針としています。

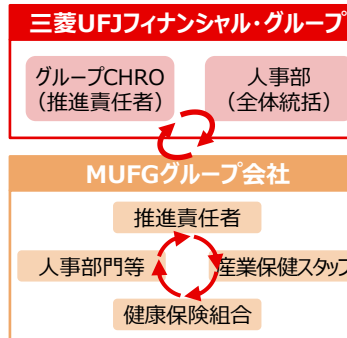
そして、その実現には、社員一人ひとりが、ウェルビーイングを実感できる健全な職場環境のなかで、生き活きとやりがいを持って働けること、社員とその家族が、健やかで心豊かな人生を送ることが、何よりも大切と考えています。

このような考えのもと、MUFGは、かけがえのない財産である社員が、最大限のパフォーマンスを発揮し、すべてのステークホルダーに貢献するとともに、グループとしてさらに成長するため、健康経営を実践します。

[詳細はこちら](#)

・ 健康経営推進体制

グループCHROを推進責任者、MUFG人事部門を全体統括として、MUFGグループ各社で連携し、グループとして健康経営を推進します。MUFGグループ各社は、自社の課題に基づいて、人事部門や産業保健スタッフ、健康保険組合等の関係部門が連携して取り組みます。



・ 健康経営推進に向けた取り組み

健康診断やストレスチェック等の結果をもとに、社員の健康課題を明確にして取り組みます。また、健康増進に限らず、働き方を含めた、より良い職場づくりを行い、生産性とエンゲージメントの向上を通じ、パフォーマンスの最大化をめざします。

(2) お客様に対する取り組み①

MUFGは、お客様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、お客様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。

お客様の情報管理

MUFGでは、お客様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、お客様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、「お客様視点」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、お客様保護やお客様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](#)

AI管理手続制定を通じた人権への配慮



NEW

AIは活用すべき技術である一方、AIが何らかの判断を行う際、関係者の性別や人種等の個人の属性に関する情報が根拠となる等、公平性の観点から回避されるべき問題が発生し、人権に負の影響を及ぼすリスクを抱えていると認識しています。

上記のリスク認識のもと、MUFGグループ各社では、関連規定を定めています。たとえば銀行では、「AI管理手続」を定めており、融資審査や照会対応のチャットボット等でAIを活用する際は、公平性の観点から排除すべき情報が、判断根拠となっていないことを検証しています。

検証のポイントの例

- AIの学習データセットにおいて、公平性の観点から排除すべき情報（性別や人種等）や潜在的なバイアスが含まれていないかを検証
- AIの出力結果に対して、バイアスの有無を定期的にモニタリングし、公平な判断が保たれていることを確認

金融経済教育の取り組み

MUFGでは「正しい知識で賢い判断をして、自分の暮らしや生き方をデザインしてほしい」との想いからMUFGの社員による金融経済教育を社会貢献の一環として実施しています。

2023年度は幅広い金融経済教育カリキュラムを作成することで、あらゆるニーズに対応できる体制を構築しました。

主に小・中・高生たちに「職場体験学習」や学校への「出前授業」を行うことで、2023年度は全国約4万人の学生に金融経済教育を届けました。

なお、新中計においては、学生向けを含めた金融経済教育を50万人に提供するKPIを設定しています。



(2) お客様に対する取り組み②

MUFGでは、全てのお客様が安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客様に配慮した接客・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引き続き取り組んでいます。

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、お客様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。

ユニバーサルな店舗づくり（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、ご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、「月末残高」の通知状に加えて、「普通預金異動明細」も対象としています。

高齢者・障がい者への応対力向上

銀行・信託では、身体的特徴に応じた店内誘導・ご説明等、基本的な応対事例を学び、高齢者・障がい者への応対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応対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

アジア圏では、遠隔地や農村部において銀行の支店・ATMが少ない、住民の方がサービスの存在・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。

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

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等、金融包摂にも貢献しています。

[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があります。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](#)

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](#)

Home Credit社子会社への出資



NEW



Home Credit社は、主にPOSローン¹をはじめとする個人ローン事業を展開するコンシューマーファイナンスカンパニーです。同社はローン申請・実行・返済までを完結可能な自社アプリや迅速・高精度かつスピーディな審査モデルに強みを持っています。MUFGは同社のフィリピン及びインドネシアの子会社への出資を通じ、十分な金融サービスを楽しんでいない両国の人々に対し、デジタル金融サービスを提供することで、金融包摂に貢献しています。

[詳細はこちら](#)

*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

(2) お客様に対する取り組み④



NEW

パーム油は、調理用油、洗剤等の日常生活に欠かせない製品である一方、その生産段階においては、児童労働等の人権への負の影響に配慮する必要があります。銀行とMusim Mas社（シンガポールのパーム油事業者）は、インドネシアの小規模パーム油農家と協力し、紙で発行される持続可能なパーム油認証（RSPO）の情報について、Web3¹ウォレットを用いてデジタル化し、サプライチェーンのトレーサビリティ（追跡可能性）を高める機能の実証実験を実施しています。この取り組みを通じ、農家が環境や人権に配慮した持続可能な生産方法を採用しやすくするとともに、パーム油産業全体の透明性と持続可能性を向上させることをめざしています。

パーム油生産に係る課題

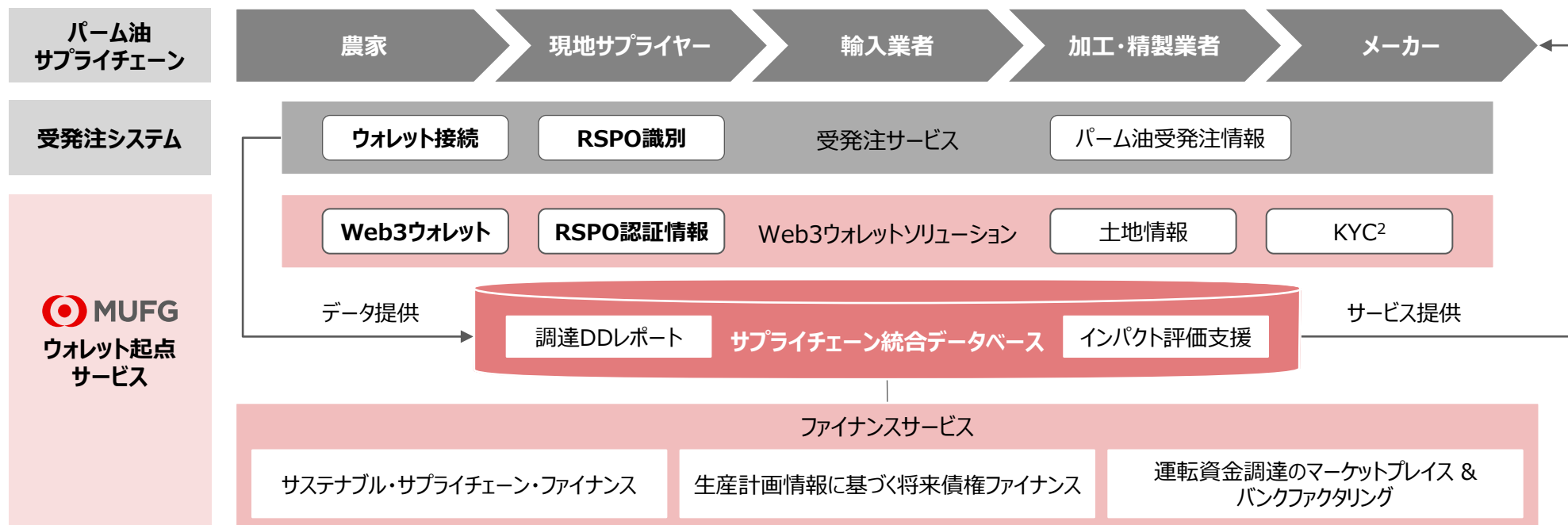
本スキームによる課題解決の方向性

60～70%の小規模パーム油農家は
RSPO認証の取得が未済

- 紙で発行されるRSPO認証情報を電子化の上、その情報を活用した受発注システムを構築し、農家にウォレットを配布
- RSPO認証を取得した農家だけが参加できる受発注システムを構築することで、農家がRSPO認証を取得する動機づけにつなげる

需要予測とサプライチェーンの
トレーサビリティ（追跡可能性）
確保が困難

- 認証情報に加え、発注情報から検収、決済に係るデータを一元化することで、パーム油サプライチェーンの上流から下流まで情報を共有。需要予測に基づいた生産とサプライチェーンのトレーサビリティ確保を実現



*1. ブロックチェーン等の技術を用いて、ユーザー自身が自由にデータを管理し、利用する考え方 *2. Know Your Customerの略称。顧客の本人確認の手続き

(2) お客さまに対する取り組み⑤

MUFGでは、金融サービスの提供を通じて、お客さまをはじめとするステークホルダーの人権尊重の取り組みを支援しています。

人権尊重・DEI推進を支援するファイナンスへの取り組み NEW

銀行は、ファイナンスの提供を通じて、人権尊重やDEIの推進を積極的に支援しています。

JTB社：サステナビリティ・リンク・ローンを活用した「人権への配慮」と「DEIB¹の推進」

JTB社はサステナビリティ方針及び特定したマテリアリティにおいて、人権への配慮を掲げています。2024年5月には、こうした取り組みを着実に実行すべく、サステナビリティ・リンク・ローンを活用し、「男女賃金差異」の解消に向けた具体的な目標を設定しています。この他にも人権・DEIBに関する目標を表明し取り組みを進めています。ファイナンス実行後も、定期的に目標の達成状況を確認し、「人権への配慮」と「DEIBの推進」の実現をめざしています。



【サステナビリティ・リンク・ローンの仕組み】

概要	「サステナビリティ・リンク・ローン原則」に基づき、企業のESG経営戦略に沿った目標（サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット／SPTs）を設定し、達成状況に応じて、金利等の借入条件が変動する仕組み - SPTsに関する情報（達成状況等）を定期的に公開または金融機関へ報告する
取り組み意義	目標達成に向けたコミットメントおよびインセンティブを付与することで全社的なサステナビリティへの取り組みが加速

<今回設定したSPTs>

- 男女賃金差異
- 男性育児休業取得率
- エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」に「はい」と答えた比率

*1. ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包括性）、ピロギング（帰属意識）

女性や多様なバックグラウンドをもつ経営陣により設立・運営されるスタートアップ企業支援 NEW

2024年3月、MUMSSは、モルガン・スタンレーが欧米等で展開する「Morgan Stanley Inclusive Ventures Lab」を活用し、スタートアップ伴走プログラム「Japan Inclusive Ventures Lab」（JIVL）を開始することを公表しました。JIVLは、女性や多様なバックグラウンドをもつ創業者や経営陣により設立・運営される日本のスタートアップ企業の事業構築の促進を目的としています。本プログラムを通じ、多様な属性や価値観を持つ人々が公平・公正な成長機会を得ながら、能力を最大限に発揮できる社会の実現をめざします。

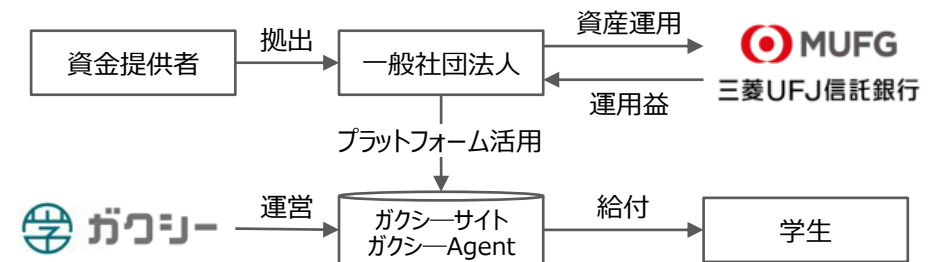


寄附金運用による給付型奨学金ファンドの組成検討 NEW

学習意欲のある学生への教育機会の提供に向け、信託はガクシー社と、寄附金の運用による給付型奨学金ファンドの組成に向けた共同検討を開始しました。返済が不要な給付型奨学金を支給するファンドを2025年度までに立ち上げる予定です。

個人のお客さまや企業等から拠出金を預かり、国内外の債券や株式の運用を信託が行い、その運用益の実績をもとに、学生に対し奨学金を支給します。資金提供者は、資産運用しながら、社会貢献をすることができます。

学生の約2人に1人が奨学金受給者と言われている昨今、本サービスを通じて、日本最大の奨学金プラットフォームと、これまで蓄積してきた資産運用のノウハウという両者の強みを活かし、教育分野における社会課題の解決に貢献してまいります。



(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、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年度に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、定期的に見直し可否を審議するほか、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

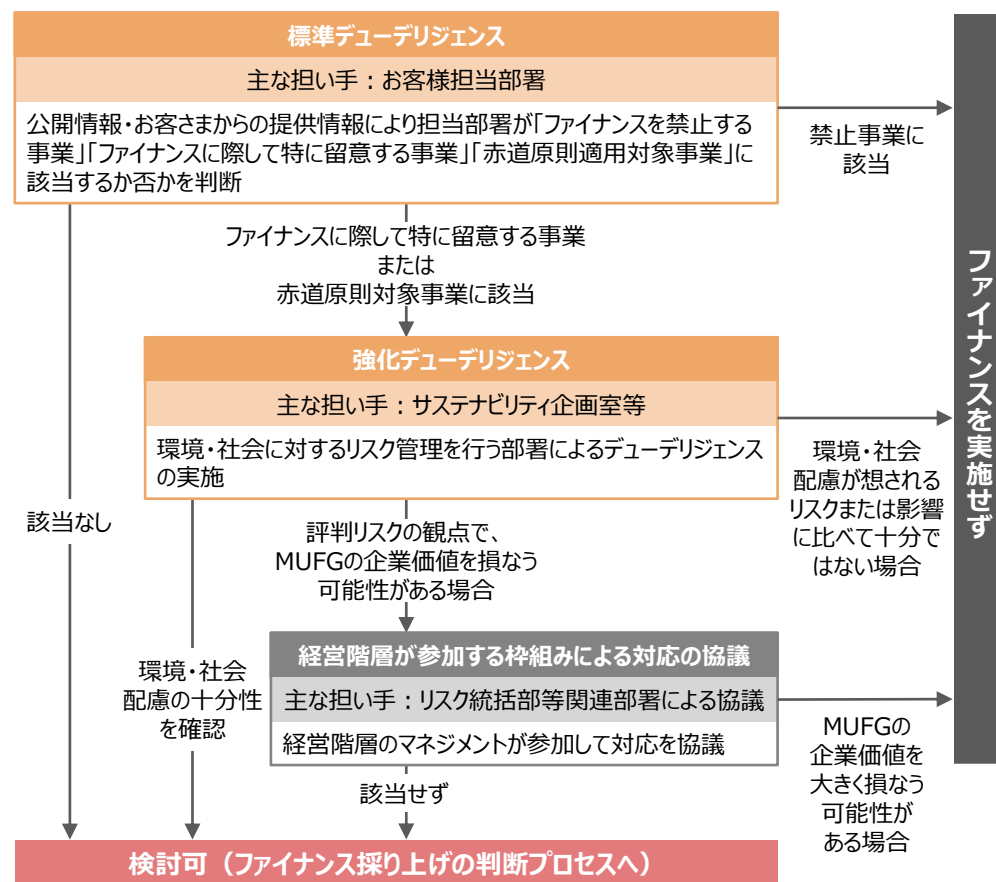
- 銀行・信託・証券の法人のお客さま向けの、全ての国・地域におけるファイナンス¹

ファイナンスを禁止する事業

- 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
- クラスター弾製造企業、非人道兵器製造事業

ファイナンスに際して特に留意する事業

セクター横断的な項目	- 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つながる土地収用を伴う事業 - 保護価値の高い地域へ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
特定セクターに係る項目	- 石炭火力発電 - 鉱業 - 石油・ガス（オイルサンド、北極開発、シェールオイル・ガス、パイプライン） - 大規模水力発電 - バイオマス発電 - 森林 - パーム油



*1. お客さまの事業を支援する融資等の与信と債券・株式引受

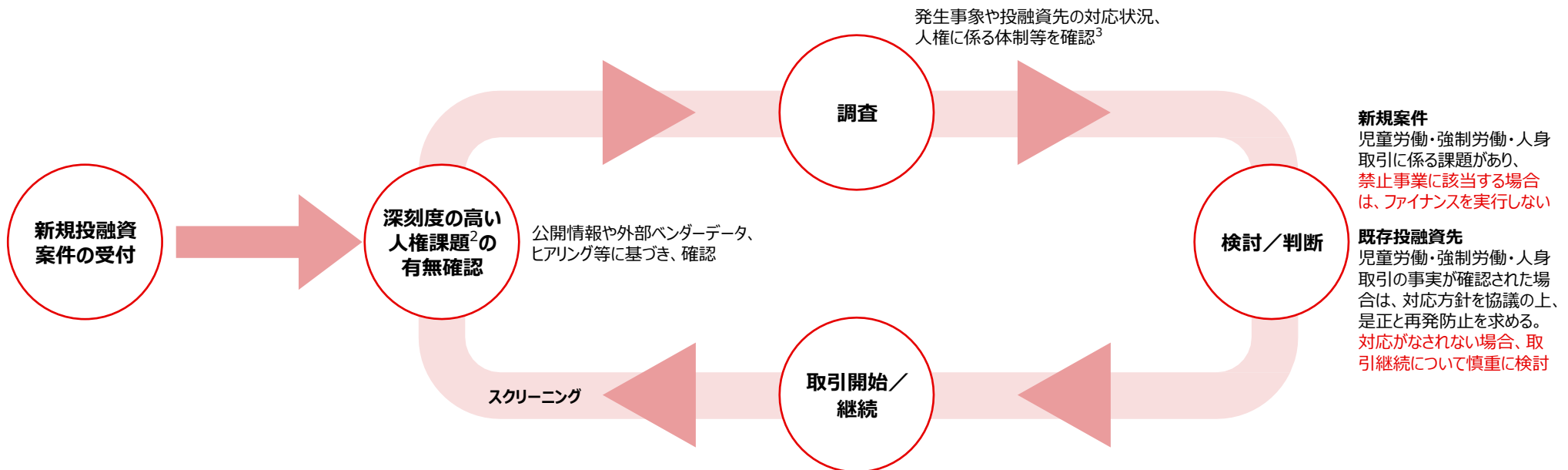
(3) 投融資先に対する取り組み②

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。

■ 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

新規案件検討時	- 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
期中管理 ⁴	- 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）と協議

(3) 投融資先に対する取り組み③

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（サステナビリティ企画室 環境社会Gr）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。

■ 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

・ 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。

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¹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。

リスク・影響を評価する主なポイント

- ・ FSC³、PEFC⁴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、NDPE⁵方針の遵守状況（パーム油）

*1. CAHRAsリストから抽出した22か国の中の紛争地域（2024年4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. 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

*4. 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

*5. No Deforestation, No Peat and No Exploitation（森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ）の略称

(3) 投融資先に対する取り組み④

2024年4月には、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークを改定し、新たに「鉱業（全般）」と「バイオマス発電」を留意事業に追加しました。両事業とも、気候変動対応を進める上で重要な産業であるのに加え、人権や自然資本・生物多様性に負の影響を与える可能性があることから、ファイナンスに際しては、お客さまの環境・社会配慮の実施状況を確認しています。

2024年4月の環境・社会ポリシーフレームワーク改定内容 （鉱業・バイオマス発電を留意事業に追加）

**NEW**

・ 鉱業（全般）

鉱物の採掘事業（鉱物の採掘・選鉱やそれに伴う尾鉱の処理）に際しては、生態系や先住民族の地域社会への影響、児童労働・強制労働といった人権侵害等、環境・社会への負の影響への配慮状況を確認しています。

リスク・影響を評価する主なポイント

- ・ 尾鉱の処理方法や閉山計画の策定有無
- ・ 水質汚染等による周辺地域への影響や先住民族の地域社会への影響
- ・ 希少生物への影響
- ・ 児童労働・強制労働・人身取引の懸念や労働安全性

・ バイオマス発電

バイオマス発電は、再生可能エネルギーとしてクリーンなエネルギーの供給に資する一方で、その燃料が生産、加工される過程での環境・社会への影響を考慮する必要があり、燃料の食料との競合や持続可能性、ライフサイクルGHG等を確認しています。

リスク・影響を評価する主なポイント

- ・ 食糧安全保障の観点から、使用される燃料の食料競合有無（可食バイオマス種であるか等）
- ・ 生物多様性の保全や、児童労働・強制労働の排除、労働者の健康・安全の保全等、使用される燃料の持続可能性
- ・ ライフサイクルベースでGHGの排出量算定可否



Column ～ 気候変動と人権尊重

気候変動に起因すると考えられる災害や産業への影響が報じられる等、気候変動による人々の生活への影響はより深刻化しています。こうした中、2022年には国連で、グリーンで健康、かつ持続可能な環境へのアクセスは普遍的な人権であると宣言する決議が採択されました。この宣言の中では、気候変動の影響、大気・土壌および水の汚染、生物多様性の喪失等が、人権に対し直接的、間接的に負の影響を与えることが示唆されており、すべての人にとって健康な環境を守るための取り組みを拡大するよう、各国政府、国際機関、企業に求める内容となっています。

また、気候変動の取り組みを進めるためのアプローチとして、社会の格差を是正しつつ、対応を進める「公正な移行」（Just Transition）という考え方が重要となっています。

気候変動と人権尊重の関係性（例）

① 気候変動の影響と人権

気候変動は、気温上昇、極端な気象現象の増加、海面上昇等を引き起こし、熱中症の増加による人々への健康被害や、居住地からの移住を余儀なくされる等の負の影響を及ぼします。

② 気候変動対応と人権

再生可能エネルギー設備やバッテリー等は、カーボンニュートラル実現に向けても必要な技術である一方、その製造に必要な鉱物の採掘は、紛争国等、人権保護が脆弱な地域で行われることがあり、例えば児童労働等が発生するケースがあります。

③ 気候変動と労働者の権利

気候変動対応を進める中で産業の転換が進み、化石燃料産業で働く労働者が職を失うリスクがあります。

(3) 投融資先に対する取り組み⑤

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。現在はステアリング・コミッティのアジア・オセアニア地域代表として、金融セクターにおける、人権分野を含むリスク管理強化に向けた議論を推進しています。

赤道原則の採択と遵守

赤道原則に基づく環境・社会リスク管理

銀行では、赤道原則を2005年12月に採択して以来、同原則に基づき、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。

赤道原則運用状況

赤道原則は2019年11月に第4版が採択され、銀行は2020年7月1日以降にお客さまよりマンドートを取得したプロジェクトについては第4版を適用しています。

銀行は、毎年フィナンシャル・クローズしたプロジェクトファイナンス案件およびプロジェクト紐付きコーポレートローン案件、同期間にマンドートを取得したプロジェクトファイナンスアドバイザーサービスについて、赤道原則および銀行の「赤道原則運用ガイドライン」に基づき、「環境・社会配慮確認カテゴリーに関する情報開示」を行っております。

2023年¹の運用実績

プロジェクトファイナンス	79件
プロジェクト紐付きコーポレートローン	4件
プロジェクト紐付きリファイナンス	1件
プロジェクトファイナンスアドバイザーサービス	13件

[詳細はこちら](#)

赤道原則で求められる人権・ステークホルダーエンゲージメント対応

銀行では、環境社会影響レビュー、モニタリング等を通じ、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。

求められる主な対応 ²	
アセスメント	事業者によって、国際基準に基づく、人権課題に係る適切なアセスメントが行われているか。また、独立した専門家によるアセスメントのレビューが行われているか
ステークホルダー・エンゲージメント	事業者によって「十分な情報を提供した上での協議と参画」のプロセスが取られているか。特に、脆弱な立場にある可能性がある先住民族に関しては、協議プロセスとその結果が、所在国の法律および国際基準に照らして評価されているか
苦情処理メカニズム	事業者が適正な苦情処理メカニズムを持ち、地域社会や労働者に対してアクセスの機会を提供しているか
情報開示	事業者が主な環境・社会影響を開示し、その中に、適切な場合は、人権に係るリスクと影響の要約を含めているか
モニタリング	案件実行後も、事業者によって示された計画が実行されているか

*1. 2023年4月1日～2023年12月31日の実績

*2. ステークホルダーエンゲージメントについては、カテゴリーAもしくはカテゴリーBを付与された全てのプロジェクト。その他の項目は全てのカテゴリーAのプロジェクトと、カテゴリーBプロジェクトのうち必要とされるプロジェクト

(3) 投融資先に対する取り組み⑥

デューデリジェンスの事例



NEW

事例①：リチウムイオン電池製造施設の建設プロジェクト

資源の発掘

調達

電池の製造



- 電池製造に必要な材料を供給する候補企業が、人権侵害リスクが高い国や地域から原材料を調達する可能性があるため、サプライチェーンを通じた、労働者の人権に対するリスクが懸念されました。

特定されたリスクとMUFGの対応

リスク

サプライチェーン上の児童労働や強制労働リスク

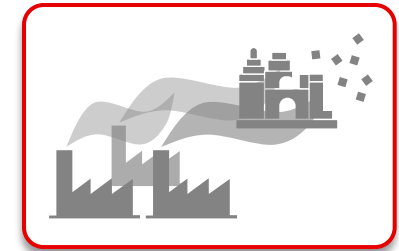
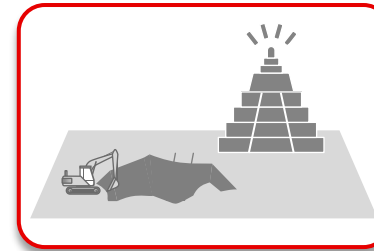
要請・確認を行ったポイント

- プロジェクトの人権リスク影響評価を実施し、評価結果を人権方針とともに開示すること
- プロジェクト内および第三者の労働者を対象に、児童労働や強制労働を禁止する等の条項を含むサプライヤー行動規範を有すること。また、事業者・サプライヤー間の契約には、事業者が定めるサプライヤー行動規範の遵守が盛り込まれること
- すべてのサプライヤーが利用可能な苦情申立システムが整備されていること
- 今後選定されるサプライヤーに関しては、個別に監査を実施すること
- 融資契約書において、事業者がビジネスと人権に関わる国際基準を守ることを誓約すること

事例②：肥料製造施設の建設プロジェクト

施設建設予定地で遺跡を特定

大気汚染物質による遺跡への影響可能性



- 建設予定の施設敷地内で、先住民族の遺跡が特定されました。また、この地域には同様の遺跡が点在しており、本プラントおよび周辺施設から排出される大気汚染物質が、先住民族の文化遺産である遺跡の風化を加速させる可能性が指摘されています。

特定されたリスクとMUFGの対応

リスク

先住民族の文化遺産への影響

要請・確認を行ったポイント

- 事業者は、当該地域の先住民族とこれまで締結した契約および義務を尊重することを盛り込んだ合意書を締結し、コンサルテーションも継続すること
- 先住民族グループ・専門家・政府省庁と協力し、文化遺産管理計画を策定。従業員の文化的理解の促進、遺跡の管理、先住民族グループとの連絡体制の構築、紛争解決委員会の設立等への協力を進めていること
- 特定された遺跡に悪影響を及ぼさないよう、適切に保護すること
- 遺跡の風化と大気汚染物質の関係は明らかではなくさらなる調査を実施。事業者は、地方自治体が進める遺跡保護プログラムに対し、金銭的、技術的な支援を提供すること

(3) 投融資先に対する取り組み⑦

投融資先において人権課題を検知した場合、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークや赤道原則に則ったデューデリジェンスを実施しています。人権課題に関する懸念が確認された際には、投融資先の対応状況を確認の上、是正や再発防止策が適切に行われるよう、エンゲージメントやモニタリングを実施しています。

投融資先の人権に関するデューデリジェンスに関する実施状況


NEW

特定された人権課題	件数
強制労働・人身取引	6
児童労働	3
先住民族の権利・地域社会への影響	6
非自発的住民移転	5
労働環境等従業員の権利に関する課題	1
合計	21



課題への対応状況	件数
適切な対応や再発防止策を確認 ¹	18
与信取引を見送り ²	1
発生事象や取引先の対応状況を確認中 ³	2
合計	21

※2023年4月-2024年5月末の期間に、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークと赤道原則に則って特定した人権課題。複数の人権課題に跨るDDを実施した案件については、重複して計上。上記以外で2023年3月以前にDDが完了し、現在モニタリングを継続している個別の案件は12件

*1. 2023年4月以降、DDが完了した件数
 *2. 2023年4月以降の件数
 *3. 2024年5月末時点でDD未完了の件数

(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」の制定と周知

「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。

[詳細はこちら](#)

また、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。

現代奴隷法への対応

2015年に英国、2019年に豪州で施行された現代奴隷法に基づき、MUFG各社は、自社事業およびサプライヤーにおける、労働力搾取及び人身取引の防止への取り組みに関して、毎年声明を公表し、サプライチェーンにおける人権侵害の防止に取り組んでいます。

(銀行の対応の例)

英国	サプライヤーデューデリジェンスプロセスの一環として、サプライヤーのリスクアセスメントを実施し、評価・モニタリング
豪州	「豪州現代奴隷ポリシー」、「サプライヤー向け行動規範」等を導入。サプライヤー向け質問票の運用を通じてデューデリジェンスを実施

(声明文)

[三菱UFJ銀行](#) [三菱UFJ信託銀行](#) [MUFGセキュリティーズEMEA](#)
[FSI](#) [三菱UFJトラストインターナショナル](#) [MUFGインベスターサービス](#)

人権デューデリジェンスの実施



NEW

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。今回のスクリーニングでは1件、深刻度の高い人権課題に関するネガティブニュースが確認されたため、サプライヤーに対応状況や是正に取り組み状況を確認し、人権課題への継続的な対応・是正を求めました。

リスクの特定・評価

新規先	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	主要サプライヤーについて、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サステナビリティ企画室等で実施

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	新規先 確認した内容を踏まえ、人権侵害があることが明らかな場合には契約を実施しない 既存先 確認した内容を踏まえ、人権侵害があることが明らかな場合には、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

*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

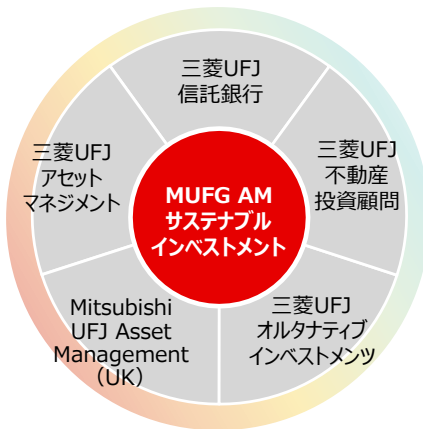
アセットマネージャーとしての取り組み①

MUFGアセットマネジメント（以下、MUFG AM¹）は、お客さまに対して投資リターンを還元していくとともに、スチュワードシップ活動の実施を通じて、投資先の持続的な価値向上と社会・環境課題の解決を促す取り組みを進めています。サステナブル投資ポリシーに基づき、スチュワードシップ活動を通じた投資先企業の課題解決を促進していくとともに、これらを実現するための体制強化にも引き続き取り組んでいきます。

MUFG AMサステナブルインベストメント

MUFG AMは、2023年4月からグループ協働でサステナブル投資を推進しています。MUFG AMのグループ横断でのサステナブル投資を主導する新部署を設置し、グループ各社における運用や商品開発、販売をより一層推進していきます。

MUFG AMの専門人材の集約や、外部人材の登用により、グローバル水準の専門知見を蓄積し、商品・サービスの拡充を通じたサステナブル投資を推進していきます。



MUFG AMは、「私たちの投資、サステナブルな未来へ～Investing for our sustainable future～」およびMUFG AMサステナブル投資ポリシーに基づき、サステナブル投資の強化に向けた活動を継続しています。

[詳細はこちら](#)

人権課題解決に向けた取り組み

スチュワードシップの 発揮	人権課題を含むサステナビリティ課題解決に向けて、 エンゲージメント活動や議決権行使等の取り組みを 実施しています。
テーマ別 エンゲージメント	MUFG AMが特定したユニバースの中から 重点テーマを選定し、当該テーマと関連 する投資先企業に対するエンゲージメントを 実施します。 
協働 エンゲージメント	国内外のイニシアティブや運用機関と 協働・連携しながら、投資先企業に 対するエンゲージメントを実施します。 
パブリック エンゲージメント	市場参加者との連携だけでなく、当局、 イニシアティブ、アカデミア等に対する 直接・間接的な提言等を実施します。 

*1. 三菱UFJフィナンシャル・グループのアセットマネジメント会社である三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJアセットマネジメント株式会社、三菱UFJ不動産投資顧問株式会社、Mitsubishi UFJ Asset Management (UK) Ltd.、三菱UFJオルタナティブインベストメンツ株式会社から形成されるブランド名

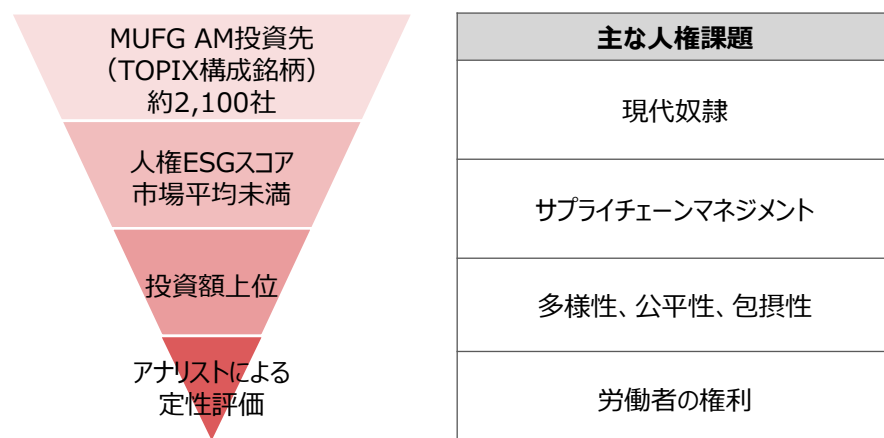
アセットマネージャーとしての取り組み②

MUFG AMでは、社会・環境課題の解決に向けた取り組みや企業の行動変容に向けた支援の強化をめざし、エンゲージメントの体制拡充や実効性を高めるための取り組みを推進しています。人権については、サプライチェーンの人権管理や多様性の実現等、着実な施策の推進が求められており、インパクトの大きい企業から重点的に対話を行って、投資先企業との相互理解を図りながら取り組んでいきます。

エンゲージメント対象先選定 NEW

MUFG AMの投資先企業から、人権ESGスコア、投資額、アナリストの企業知見をもとに選定しています。

エンゲージメント対象企業群



エンゲージメントのステージ管理

4段階のステージ管理を行うことで、エンゲージメントを通じた確実な課題解決をめざします。

ステージ1 課題認識	エンゲージメント対象先企業の分析を行い、課題を認識
ステージ2 課題共有	企業と課題を共有
ステージ3 アクションの確認	企業が課題解決に向けたアクションを開始したことを確認
ステージ4 モニタリング	企業が課題解決に向けたアクションを継続していることを確認

エンゲージメントの実効性を高める体制 NEW

MUFG AMサステナブル投資ポリシーに基づき、グループの運用会社が一体となってエンゲージメントを推進しています。企業・業界の専門人材であるアナリストに加え、サステナビリティテーマの専門人材であるリサーチオフィサーを配置することで、変化の激しいサステナビリティ領域の最新知見も反映しています。

さらに、アナリスト、リサーチオフィサーに対して外部専門家によるトレーニングを定期的に実施することで高い専門性を維持しています。



専門性向上

外部専門家によるトレーニングプログラム

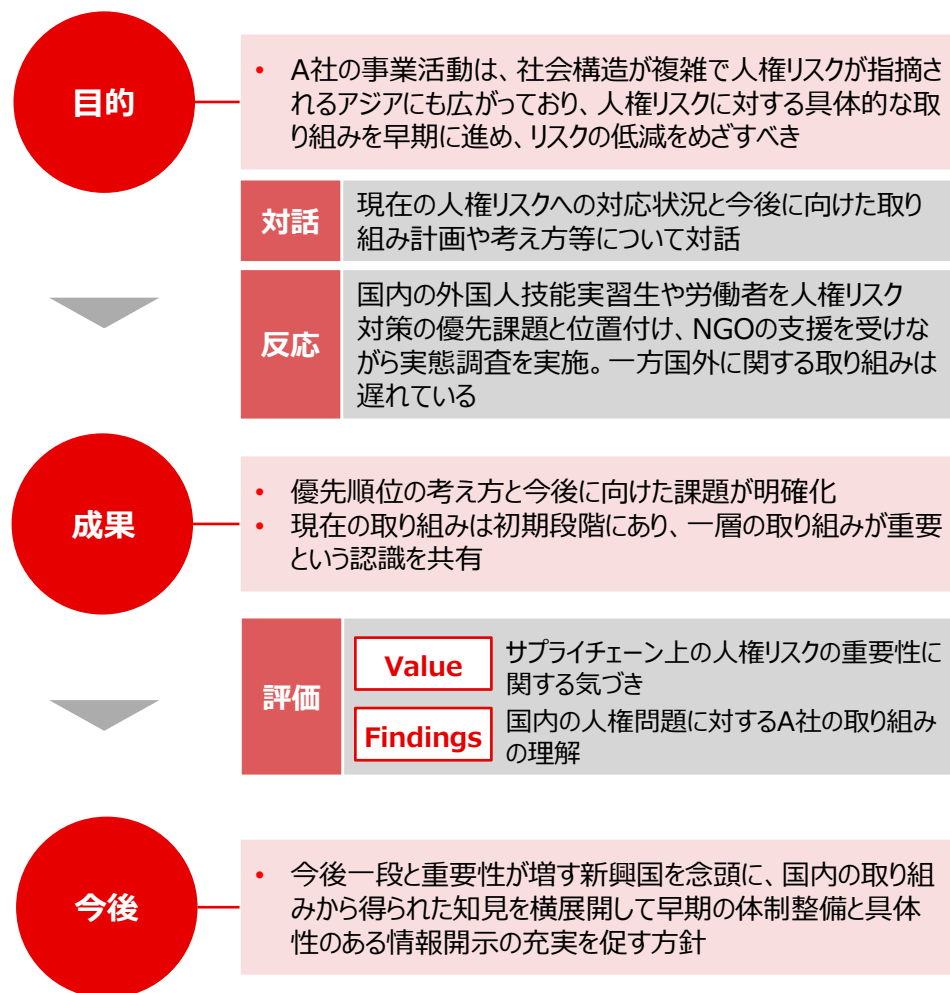
- サステナブル投資の専門家によるトレーニングを定期的に実施
- トレーニー派遣(海外研修プログラム)による若手の育成

アセットマネージャーとしての取り組み③

テーマ別エンゲージメントでは、複数の企業に対し人権をテーマとしたエンゲージメントを実施しました。協働エンゲージメントでは、IAST APACを通じてメーカー1社における人権課題への対応を促しています。また、PRI in PersonにてIAST APACメンバー向けのサイドイベントを開催、アジア太平洋地域における現代奴隷をテーマとしてパネルディスカッションを行いました

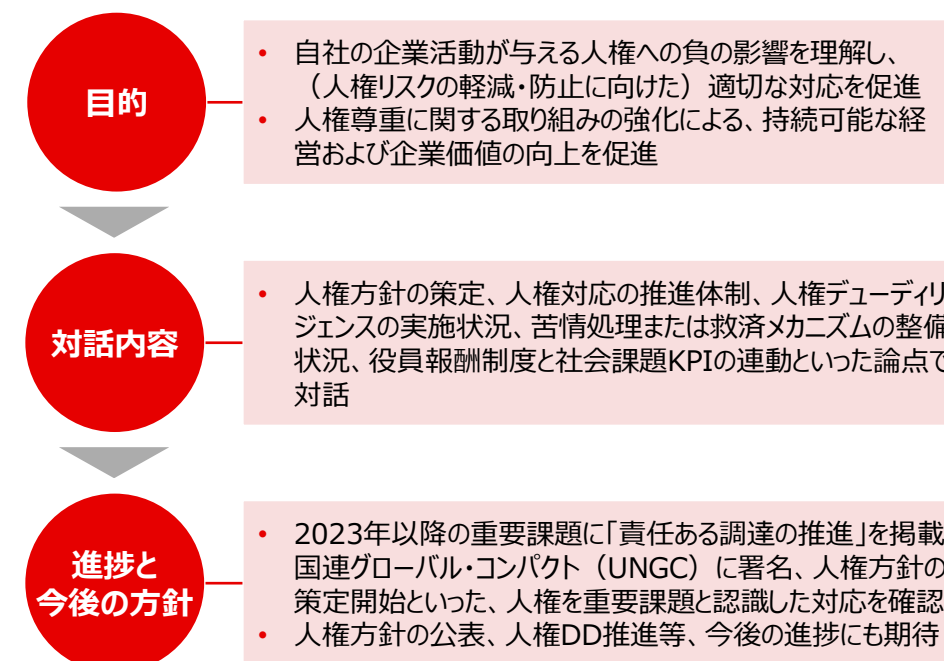
テーマ別エンゲージメント NEW

対象企業	自動車A社	テーマ	サプライチェーン上の人権対応
------	-------	-----	----------------



協働エンゲージメント NEW

対象企業	メーカーB社	IAST APAC	IAST APACにおける他の投資家や運用機関と協働したエンゲージメント
------	--------	-----------	--------------------------------------



協働エンゲージメントを通じた対外発信



MODERN SLAVERY IN THE ASIA-PACIFIC REGION

IAST APAC side event, PRI in Person Tokyo
2 October 2023

Matthew Coghlan
Financial Sector Engagement Manager

WALK FREE

- 2023年10月、PRI In PersonのサイドイベントをMUFG AMがホスト
- IAST APACメンバー投資家に向け、専門家を招きアジア太平洋地域における現代奴隷についてパネルディスカッションを開催

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、従業員エンゲージメントサーベイや、社員の相談窓口の設置による苦情・相談受付、DEI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

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等と対話を行っています。

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、バイオマス発電による環境・社会への負の影響について、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ました。こうした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年度：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年度：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
- 2024年度：バイオマス発電に関して、環境・社会配慮を求めるポリシーを設定



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。（退職した社員も対象に含む）

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

- ・ 2023年度は、当社および主要グループ各社の窓口で計436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。

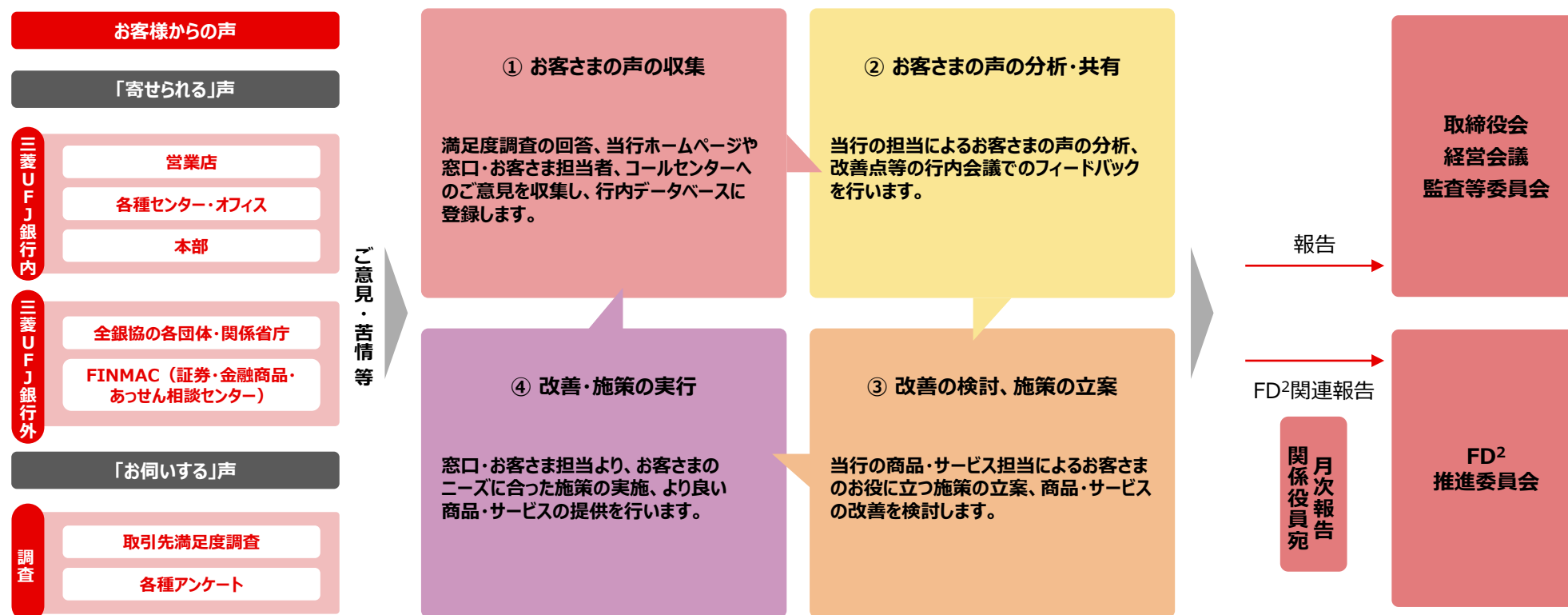
相談の例

- ・ 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、機密性・匿名性を確保した上で、お客さま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。2023年度に、グループ5社¹のお客さま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195件ありました。

ご意見・苦情への対応フロー（銀行の例）



ご意見・苦情の例

- 各種手続きの説明を外国語で行ってほしい

MUFGの対応

- 3者間ビデオ通訳サービス「テレビde通訳」を導入
- ご用件のお伺いや、商品説明等を外国語で対応可能

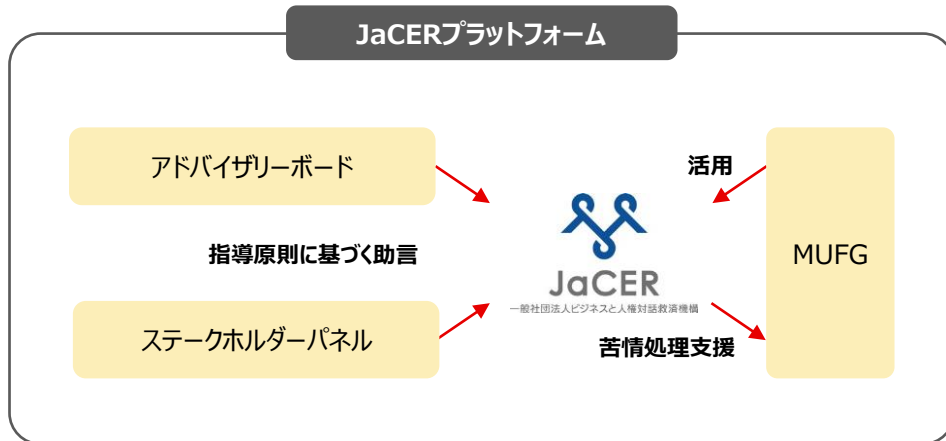
*1. 銀行・信託・証券・ニコス・アコム *2. フィデューシャリー・デューティ

(3) バリューチェーン全体に対する取り組み

2023年度、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。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。

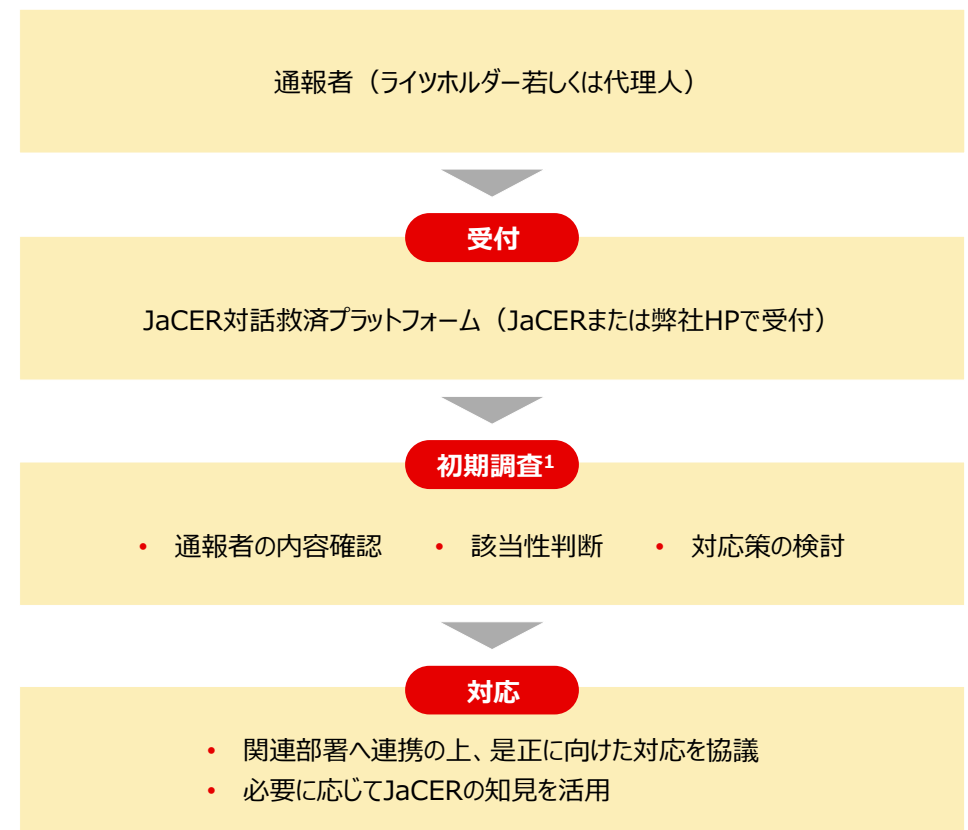
JaCERの仕組み

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。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。



JaCERの通報フォーム

運用プロセス

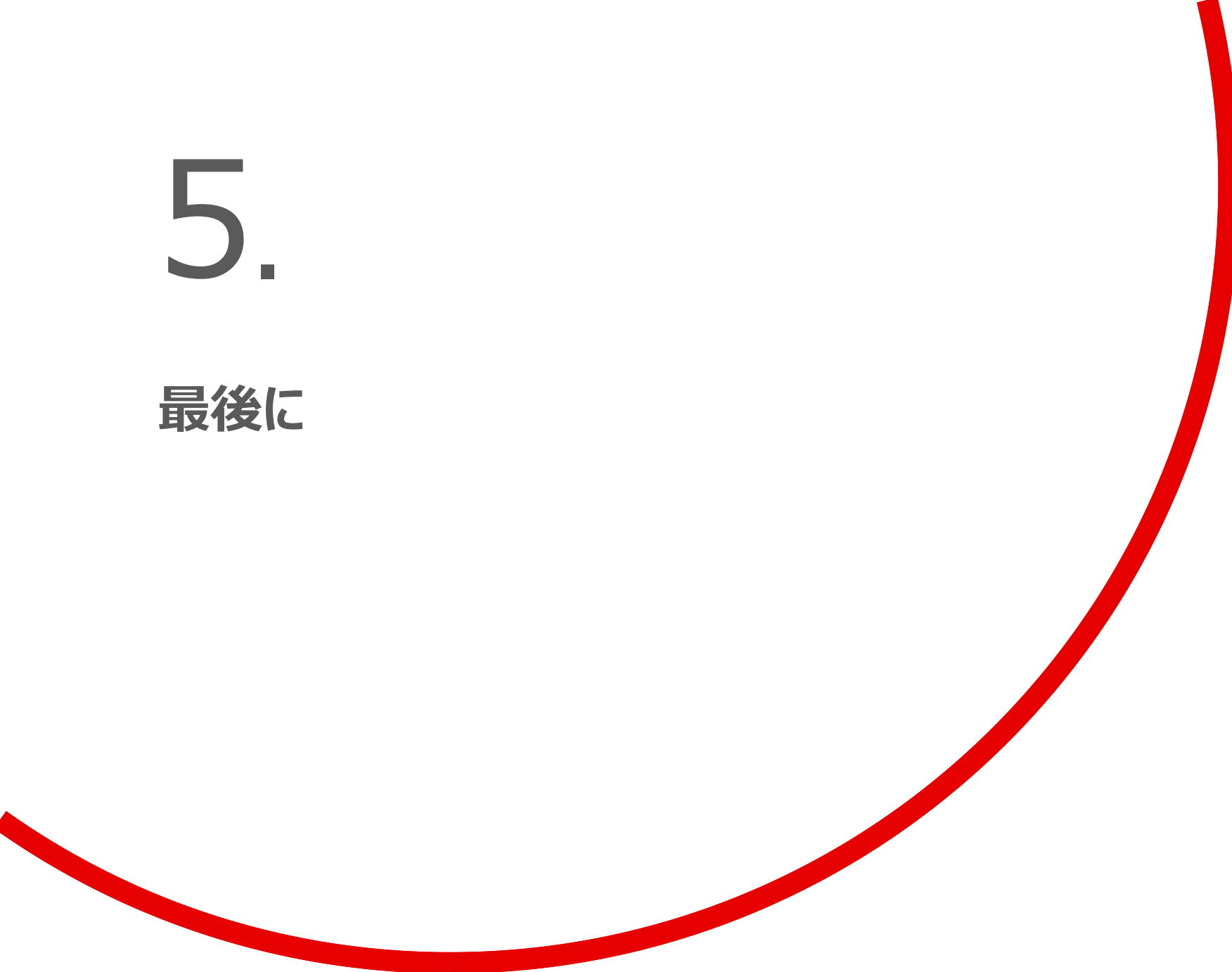


2023年度は、投融資を通じた先住民族への負の影響に関する申立てを1件受け付け、先住民族の方との対話を実施しました。頂いたご意見については経営層や関連部署と連携の上、対応方針を協議するとともに、事業者ともエンゲージメントを実施し、建設的な対話を促しています。

*1. JaCERと協働で実施。2週間程度

5.

最後に



今後に向けて

MUFGは、「ビジネスと人権に関する指導原則」で企業に求められる3つの取り組み（① 企業方針によるコミットメント、② 人権デューデリジェンス、③ 救済への取り組み）を進めており、今後も継続的に対応の強化を検討します。また、④ ステークホルダーの皆さまとの相互のコミュニケーションは、人権尊重を実現する上で土台となるものであると考えており、今後も建設的な対話を積極的に進めていきます。

① 企業方針によるコミットメント

- 足元、AIや気候変動などのテーマと人権との関連性が広がりを見せており、MUFGは、そうした外部環境の変化を捉え、2024年4月に人権方針を改定しました。今後も、テーマの広がり（例：責任ある広告、企業のロビー活動等）やステークホルダーからの要請、国際的なガイドライン・法制度の進展を適切に捉え、人権方針をはじめとする各種方針や規程を継続的に見直していきます。

② 人権デューデリジェンス

- 環境・社会ポリシーフレームワークや赤道原則をはじめとする規程にもとづき、人権デューデリジェンスを着実に運用するとともに、継続的に取り組みの強化を図ります。

＜具体的な対応事項＞

- 全社員向けの人権研修やフロント担当者向けの人権デューデリジェンス研修の内容の充実化を図ることで、各人の人権課題への対応力を高める
- 環境・社会ポリシーフレームワークの見直し検討（デューデリジェンス対象の人権課題やセクターの見直し、およびチェック項目の充実化等）
- 環境・社会ポリシーフレームワークや社内方針等の見直しを通じた、気候変動、自然資本、循環型経済との一体的な取り組みの推進

③ 救済への取り組み

- MUFGは、ライツホルダーが適切に声を上げられる救済メカニズムの構築が重要であるとの認識のもと、内部通報窓口の整備やJaCERへの加入を通じ、グリーバンス／救済の取り組みを進めてきました。一方、救済窓口に寄せられる個々の人権課題は、1社では対応が困難であったり、契約上の守秘義務の関係から情報公開が難しいケースがあります。こうした課題を認識しつつ、寄せられた苦情に対して耳を傾け、人権課題に適切に対応してまいります。

④ ステークホルダー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やライツホルダーの皆さまとの対話は、人権尊重に関する取り組みや課題の認識を相互に深める上で有用であると考えています。実際に、お客さまから頂いたご意見をもとにサービス内容の改善に活かしたり、NGO/NPOとの協議内容を、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。今後もMUFGの人権尊重への取り組み状況を継続的に開示するとともに、ステークホルダーとの対話を通じて得た示唆を自社の取り組みに活かしていきます。

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	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	P13
		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	P13-14
		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	P15
	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、社内どのように構成されているか、またその理由は何か	P16-17
		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	P7、16-18
		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	P7、15、22-26、30、38、42
		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	P7、12-14、31-35、38-40
		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	P41-42、45
パートB	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および取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する	P21
	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	P18、21、42
	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	P33
	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	P13、26、34、48
パートC	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	P15、22-26、31-35、38、42
	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	P21、42、44-46
		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	P18、36-38、41-42、44-46
		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	P18、36-38、41-42、44-46
	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	P21、37-38、40、44-46
		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	P31-38、40-41、44-46
	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	P16-17、22-41、44-46
		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	P26、31-38
		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	P20-42
	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、報告対象期間中のどの具体的事例か	P22-30、36-38、41
	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	P44-46、48
		C6.2	人々が苦情や懸念を申し立てることができる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	P44-46、48
		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	P44-46、48
		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	P44-46、48
		C6.5	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に係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	P44-46、48

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
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	2023年4月に日本政府が公表した、「人権方針の策定」や、「人権への負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」に関する詳細な解説や事例を掲載した実務参照資料
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
GHG（Green House Gas）	大気中に含まれる二酸化炭素やメタン等の温室効果をもたらすガスの総称

用語集

用語	説明
IAST APAC (I nv <u>o</u> stors A gainst S lavery & T rafficking A sia- P acific)	アジア太平洋地域の奴隷と人身売買に反対する投資家グループの略称。現代奴隷、労働搾取、人身売買等の問題に取り組む機関投資家のイニシアティブ
IFCパフォーマンススタンダード (I nternational F inance C orporation)	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 (I nternational L abour O rganization)	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
ILO中核的労働基準	労働に関する最低限の基準を定めたものであり、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃、の4分野に加え、2022年に、安全で健康的な労働環境が追加された
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 (N o D eforestation, N o P eat and N o E xploitation)	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 (P rogramme for the E ndorsement of F orest C ertification S cheme)	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 (R oundtable on S ustainable P alm O il)	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
SLL（サステナビリティ・リンク・ローン）	借り手のESG戦略に沿ってサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）を設定し、その目標の達成状況に応じて借り入れ条件が変動する融資商品
UNEP FI (U nited N ations E nvironment P rogramme F inance I nitiative)	国連環境計画・金融イニシアティブの略称。国連環境計画（UNEP）と金融セクターの間で確立されたグローバルなパートナーシップ。金融システム全体で経済を持続可能な開発に合わせるための行動を促進している

MUFGの関連組織・役職略称

関連組織

組織	正式名称・備考
MUFG	三菱UFJフィナンシャル・グループ
銀行	三菱UFJ銀行
信託	三菱UFJ信託銀行
証券	三菱UFJ証券ホールディングス
MUMSS	三菱UFJモルガン・スタンレー証券
MUFG AM	三菱UFJアセットマネジメント
クルンシィ（アユタヤ銀行）	Krungsri（Bank of Ayudhya）－ タイにおけるMUFGの連結子会社
ダナモン銀行	Bank Danamon Indonesia － インドネシアにおけるMUFGの連結子会社

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
CSuO	Chief Sustainability Officer	最高サステナビリティ責任者

見通しに関する注意事項

各レポートには、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループおよびそのグループ会社に関連する予想、見通し、目標、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、当社が現在入手している情報に基づく、本レポートの作成時点における予測等を基礎として記載されています。また、これらの記述のためには、一定の前提（仮定）を使用しています。これらの記述または前提（仮定）は主観的なものであり、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性があります。なお、各レポートにおける将来情報に関する記述は上記のとおり各レポートの作成時点のものであり、当社は、それらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有していません。また、本レポートに記載されている当グループ以外の企業等に関わる情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性・適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、また、これを保証するものではありません。

