

# 人権

## 人権に関する基本的な考え方

りそなグループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、自らの人権を尊重する責任をグループ内外にコミットメントするために、2013年2月「グループ人権方針」を制定いたしました。

### グループ人権方針

りそなグループは、お客さま・従業員をはじめ、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重します。

#### 1. 国際規範の尊重

世界人権宣言など、人権に関する国際規範を尊重します。

#### 2. 差別の排除

あらゆる企業活動において、国籍や性別、出身、社会的身分、信条、宗教や身体的特徴などを理由とした差別や人権侵害を行いません。

#### 3. 人権を尊重する企業風土の醸成

あらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたつて物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。

#### 4. 働きやすい職場環境の確立

役員・従業員一人ひとりがお互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築することで、働きやすい職場環境を確立します。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどは人間の尊厳を傷つける行為であり、これらを職場から排除します。

#### 5. 公正採用の実施

従業員の採用に当たっては、日本国憲法に定める「法の下での平等」および「職業選択の自由」を遵守し、本人の人格、適性、職務遂行能力を基準とした、厳正、公平な選考を行います。

#### 6. 人権研修の充実

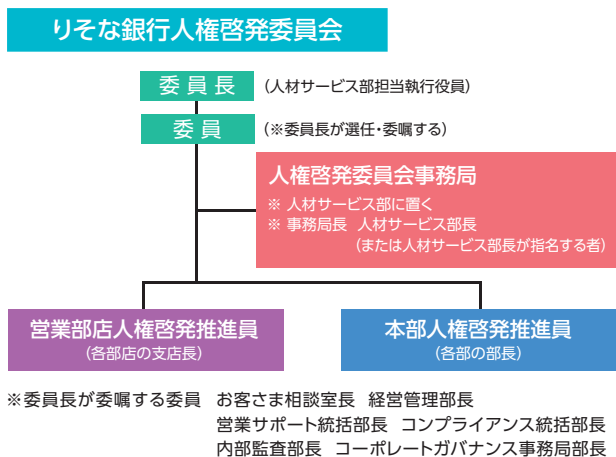
あらゆる人権課題の解決に向け、役員・従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めることを目的に、幅広い人権研修を実施します。

りそなグループでは本方針に則り、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重するために、人権啓発活動の充実に取り組んでいきます。また投融資先や調達・委託先（サプライチェーン）の企業活動が人権に与えるマイナスの影響に関心を持ち、法規範等に反する場合には、都度必要な対策を講じていきます。

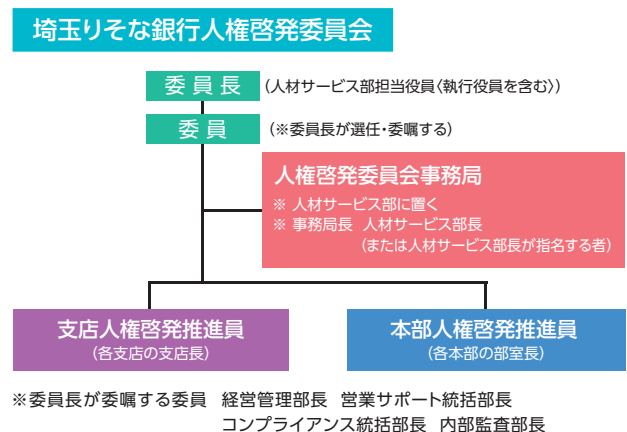
## 人権啓発推進体制

人権尊重に取り組む組織体として人権啓発推進委員会を設置し、従業員の人権意識の向上に努めています。

### ■ 人権啓発推進体制(りそな銀行の場合)



### ■ 人権啓発推進体制(埼玉りそな銀行の場合)



他の傘下会社でも同様の体制を構築しています。

# 従業員の人権に関する取り組み

## 健康管理

りそなグループの各銀行には産業医に加え、産業保健スタッフを配置し、各部店への巡回による健康指導や保健指導を行っています。また法令に基づく年1回の定期健康診断に加え、35歳時及び40歳以降の隔年(管理監督者は毎年)には会社指定の人間ドックを実施しています。さらには、りそな健康保険組合を通じ、従業員及びその家族に対して人間ドックなどの健康診断の受診補助も行っていきます。ほかにも、メンタルヘルス対策として専門医、カウンセラーを配置するなど、従業員の健康管理をサポートしています。

## 労働環境への配慮

りそなグループでは労働組合との安定した労使関係があり、従業員の働きやすい職場環境づくりや、賃金、労働時間、福利厚生等労働条件などについて定期的に交渉・協議しています。

## 各種ハラスメントへの対応

ハラスメントのない誰もが働きやすい職場にするため、各銀行は「就業規則」や「りそなグループ行動指針」の中で、ハラスメントなどの言動や不当な差別を行うことを禁止しています。

また、セクシュアル・ハラスメントに対しては、「防止指針」を定め、研修等を通じた意識啓発活動を行うとともに、「ホットライン」制度などの相談窓口制度も整えています。

パワー・ハラスメントに対しては、2012年12月に「パワー・ハラスメントガイドライン」を改定するなど、研修等を通じて従業員の理解を深めることで、風通しの良い職場環境の醸成に努めています。

## 働きやすい職場づくり(障がい者雇用)

りそなグループでは、すべての従業員がお互いを理解し認め合い、能力を発揮し、活躍することができる「働きやすい職場づくり」に取り組んでいます。

# 人権啓発への取り組み事例

りそなグループでは、従業員の人権に対する意識を高めるため、様々な取り組みを行っています。

## 人権啓発推進員研修(部店長対象の研修)

各職場の人権リーダーである人権啓発推進員(部店長)に対して、年1回の人権研修を実施し、人権課題の最新動向などを伝えていきます。

## 階層別研修

新入社員研修、新任管理者研修などの階層別研修開催時に、人権啓発委員会事務局が人権に関する研修を実施し、「人権尊重に向けた考え方」や「各種人権知識」を伝えていきます。

## 採用担当者研修

公正採用を徹底するために、毎年、採用担当者に対して「公正な選考基準・選考方法」や「各種人権知識」を研修しています。

## 部店内研修

2014年度は、「LGBTの人権」というテーマで、全従業員が研修を受講しました。

人権啓発 部店内研修

LGBT(性的マイノリティ)の人権

りそなホールディングス 人材サービス部

LGBTにとっての職場の問題

皆さんに実施してほしいこと

## ノーマライゼーションへの取り組み

障がいをお持ちの方やご高齢の方、妊娠されている方など、全てのお客さまが安心してご来店いただき、利便性の高いサービスを受けていただくことを目的とした、ノーマライゼーションへの取り組みを進めています。

### 「優先ATM」「優先シート」の設置

りそなグループの各銀行では、障がいをお持ちの方やご高齢者、妊娠されている方に優先してご利用いただける「優先ATM」「優先シート」を全有人拠点(ローンプラザ除く)に設置しています。



### 視覚障がい者対応ATMの設置

りそなグループの各銀行では、通常のATMにハンドセット(プッシュボタン付きの受話器)を備えた視覚障がい者対応ATMを順次設置しています。このATMでは、ハンドセットを利用することで音声案内とプッシュボタンでお取引を行っていただくことができます。

### 障がいをお持ちの方が使いやすい店舗づくり

車イスをご利用のお客さまより、「ATMに備えてある『現金封筒』は、設置場所が高くて、手が届かない」との



お声をいただきました。りそなグループでは、上記のお声にお応えするため、専用の「現金封筒入れ」を作成し、有人店舗の各「優先ATM」に設置しています。

### コミュニケーションボードの設置

りそなグループの各銀行では、店頭コミュニケーションボードを設置しています。これは、ご来店いただいた方がコミュニケーションに不安を感じられた際に、ボードのアイコンを指し示すことで目的をお伝えいただけるツールで、外国人の方にもご利用いただけるように、イラストとともに英語も併記しています。



### 認知症サポーターの配置

りそな銀行、埼玉りそな銀行、近畿大阪銀行では、金融サービスの向上、ならびに、高齢社会の中で認知症に関する理解を深め、認知症の方が地域で安心して暮らせる環境づくりに貢献するため全社員が認知症サポーターになっております。

### 簡易筆談器・無線式振動呼出器

埼玉りそな銀行・近畿大阪銀行では、全有人店舗の店頭窓口「簡易筆談器」を設置しております。また、埼玉りそな銀行では、ご高齢で耳が聞こえづらい方や耳の不自由なお客さまに、窓口の順番が来たことを振動でお知らせする「無線式振動呼出器」を備えています。



### 点字による「預金取引通知サービス」

りそな銀行、埼玉りそな銀行では、視覚障がいをお持ちのお客さま向けに、お取引内容を点字で通知するサービス(無料)を提供しています。

### フロントコンサルティング店舗

近畿大阪銀行では、店頭の繁閑に応じて機動的に対応ができるよう、昇降式カウンターを設置した店舗(フロントコンサルティング店舗)を拡大しています。

