

2025 年 6 月 18 日

各 位

株式会社福井銀行

株式会社福邦銀行

「環境方針」及び「人権方針」の制定について

株式会社福井銀行（頭取 長谷川 英一）と株式会社福邦銀行（頭取 湯浅 徹）は、「サステナビリティ基本方針」に基づき、持続可能な地域社会の実現に向け、地域社会を取り巻く様々な課題解決に取り組んでいます。

近年、環境保全と人権尊重が国際社会における重要な課題となっていることから、福井銀行グループにおける環境保全及び人権尊重に対する取組方針として、「環境方針」及び「人権方針」を制定しましたのでお知らせします。

本方針に基づき、お客さまやサプライヤーと協働しながら、地域課題の解決に資する取組みを一層推進してまいります。

記

1. 制定日

2025 年 6 月 18 日（水）

2. 方針の内容

- （１）福井銀行グループ 環境方針（別紙 1）
- （２）福井銀行グループ 人権方針（別紙 2）

以 上

福井銀行グループ 環境方針

福井銀行グループは、地域社会の一員として、地域の持続的な発展に貢献するため、「地域産業の育成・発展と地域に暮らす人々の豊かな生活の実現」を企業理念に掲げております。企業理念に基づき、持続可能な地域社会を実現していくため、本方針を定め、自らの事業活動における環境配慮に加え、地域やお客さまの環境問題に対する取組みへの支援を通して、気候変動等の環境に関する課題解決に誠実かつ公正に取り組みます。

1. 環境関連法規の遵守

環境関連法令及び規則等を遵守します。

また、持続可能な社会の実現に向けて、社会的な要請を企業行動につなげていきます。

2. 事業活動を通じた環境保全活動

商品やサービスの開発・提供を通じて、環境問題に取り組むお客さまを支援します。

また、投融資に関しては、別途定める「サステナブル投融資方針」に基づき、環境に関する課題解決に資する事業等に積極的な支援を行っていくとともに、環境に負の影響を与える可能性のある事業等に対して適切な対応を行います。

3. 環境負荷の低減

事業活動において、持続可能なエネルギー利用、省資源、省エネルギー、資源循環、廃棄物削減、汚染防止、グリーン調達など環境負荷の低減に取り組みます。

4. 気候変動への対応

気候変動への対応を経営上の重要な課題の一つと認識し、温室効果ガス排出量削減をはじめとする脱炭素社会の実現に向けた取組みを実施します。

5. 生物多様性の保全

生物多様性がもたらす恩恵を認識し、その保全活動に取り組みます。

6. 地域社会における環境保全活動

ステークホルダーとの対話を通して、地域社会と積極的に連携し、環境・景観形成活動など、地域の豊かな自然環境の保全に寄与する活動を推進します。

7. 啓発活動

役職員全員が本方針を理解し、主体的かつ積極的に環境保全活動に取り組むことができるよう、啓発活動を推進します。

8. モニタリング

具体的な環境目標を設定し、計画的に取り組むとともに、進捗の定期的な評価及び効果検証を実施することで、継続的な改善に努めます。

9. 管理体制

環境保全に関する取組状況について、サステナビリティ委員会に報告し、取組みの向上・改善に努めます。さらに、取締役会はその内容を監督します。

10. 情報開示

環境保全に関する取組みについて、適切かつ積極的な情報開示を行います。

以上

福井銀行グループ 人権方針

福井銀行グループは、地域社会の一員として、地域の持続的な発展に貢献するため、「地域産業の育成・発展と地域に暮らす人々の豊かな生活の実現」を企業理念に掲げております。企業理念に基づき、持続可能な地域社会を実現するために、人権の尊重が経営上の重要な課題の一つであると認識し、本方針を定め、あらゆるステークホルダーの人権を尊重します。

1. 適用範囲

本方針は、福井銀行グループの全ての役職員に適用されます。

また、お客さまを含むあらゆるステークホルダーに対して、本方針の内容を理解・支持していただくよう働きかけていきます。

2. 国際的な人権基準の尊重

事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守するとともに、「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」等の人権に関する国際規範を尊重します。

3. 差別の禁止

あらゆる差別の解消に取り組み、人種、国籍、出身地、性別、性自認、性的指向、年齢、障がいの有無、宗教、信条、経歴などを理由とした差別を行いません。

4. ハラスメント行為の禁止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントといった相手の人格や尊厳を侵害する言動により身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させることを禁止し、差別的偏見に基づく言動のない、安心して働きやすい職場環境を確保します。

5. 結社の自由・団体交渉権の尊重

結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

6. 過度の労働時間の削減

「労働基準法」をはじめとする法令や、「36協定」などの労使協定を遵守するとともに、過重労働の抑制や時間外勤務の削減に努め、労働者が健康かつ安全に働ける職場環境を提供します。

7. 適切な処遇の提供

最低賃金法のほか、各種現地法令に定められた最低賃金を上回る賃金を支払います。また、同一労働同一賃金を徹底し、雇用形態に関わらず公正な賃金を支払います。

8. 強制労働・児童労働の排除

強制労働・児童労働を容認せず、排除するよう努めます。

9. 人権尊重についての教育

役職員全員に対し、人権問題にかかる教育活動を継続的に実施します。

10. お客様に対する働きかけ

お客様の人権を尊重し、商品・サービスの提供にあたり、差別的な扱いがないように努めます。また、お客様に対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めていくとともに、別途定める「サステナブル投融資方針」に基づき、人権に負の影響を与える事業への投融資は行わないなど、適切な対応をとるよう働きかけていきます。

11. サプライヤーに対する働きかけ

サプライヤー（購買先、外部委託先、提携業者等）に対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めていきます。サプライヤーが人権に対して負の影響を与えている懸念がある場合には、適切な対応をとるよう働きかけていきます。

12. 救済

役職員や提供する商品・サービスが人権侵害を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合は、適切に対応し、その救済に努めます。

13. 管理体制

人権尊重に関する取組み状況について、サステナビリティ委員会に報告し、取組みの向上・改善に努めます。さらに、取締役会はその内容を監督します。

14. 情報開示と対話

人権尊重に関する情報の開示とステークホルダーとの対話を通じ、取組みの向上・改善に努めます。

以上