

人権の尊重

関連するサステナビリティ重要課題

- すべての人々の人権を尊重する経営

人権方針

当社は、経営基本理念に掲げる「共存共栄、相互扶助」の精神のもと、人権尊重を経営において取り組むべき最も重要な課題の一つと認識し、あらゆる事業活動において人権尊重を基本とした経営に取り組んでいます。

当社経営基本理念に基づく人権尊重の取組に加え、企業に求められる人権尊重の責任をさらに果たしていくため、2018年に、ステークホルダーからの期待と当社事業との関連性の両軸から選定したサステナビリティ重要課題に「すべての人々の人権を尊重する経営」を新たに加えるとともに、ISO26000、国連グローバルコンパクト(GC)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等をふまえ、「人権方針」を定めています。

これに基づき、当社は、従業員をはじめとするすべてのステークホルダー一人ひとりの様々な違いを尊重し、理由・形態を問わず、あらゆる差別・ハラスメントを許さず、また、児童労働や強制労働を認めません。

今後も、すべてのステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすよう努め、“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献してまいります。

人権方針

日本生命保険相互会社（以下、「当社」といいます。）は、当社の定める経営基本理念のもと、あらゆる企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献していくため、以下の方針を定めます。

1. 国際規範の遵守

- 1) 当社は、国際人権章典や国連グローバルコンパクト、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」など、人権に関する国際規範を支持します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギーフレームワーク）」に基づき、人権を尊重してまいります。
- 2) 当社は、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令等を遵守するとともに、国や地域の法令等が国際的に認められた人権と相反する場合は、それぞれの国や地域の法令等を遵守しつつ、人権を尊重するための方法を追求してまいります。

2. 事業活動全体を通じた人権尊重

- 1) 当社は、事業活動のバリューチェーンのすべてのプロセスにおいて、当社にかかわるステークホルダーの人権を尊重します。
- 2) 当社は、当社にかかわるステークホルダーの人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取組み、事業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識をもって行動し、持続的な成長を目指します。
- 3) 当社は、同和・人権問題に関して、別途定める「同和・人権問題に対する基本方針」に則り、その解決に向けた取組をすすめてまいります。

3. 人権デューデリジェンス

当社は、企業活動の様々な場面で起こりうる人権に対する負の影響を継続的に検証するとともに、懸念事象に対し、防止または軽減に努めてまいります。

4. 救済・是正

当社は、人権を侵害しないこと、また企業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、是正に向けて適切な対応を取ってまいります。

5. 教育・啓発

当社は、当社のすべての役職員が当方針の実効性を確保するために、適切な教育、幅広い人権啓発に取組みます。

6. 対話・協議

当社は、人権課題の対応について、当社にかかわるステークホルダーとの対話・協議に努めてまいります。

7. 情報開示

当社は、当方針に基づく人権尊重の取組について、当社オフィシャルホームページやサステナビリティレポート等で情報を開示してまいります。

8. グループ全体での推進

当社は、当社グループ会社とも、人権尊重の取組推進について、協議・協力してまいります。

人権デューデリジェンス

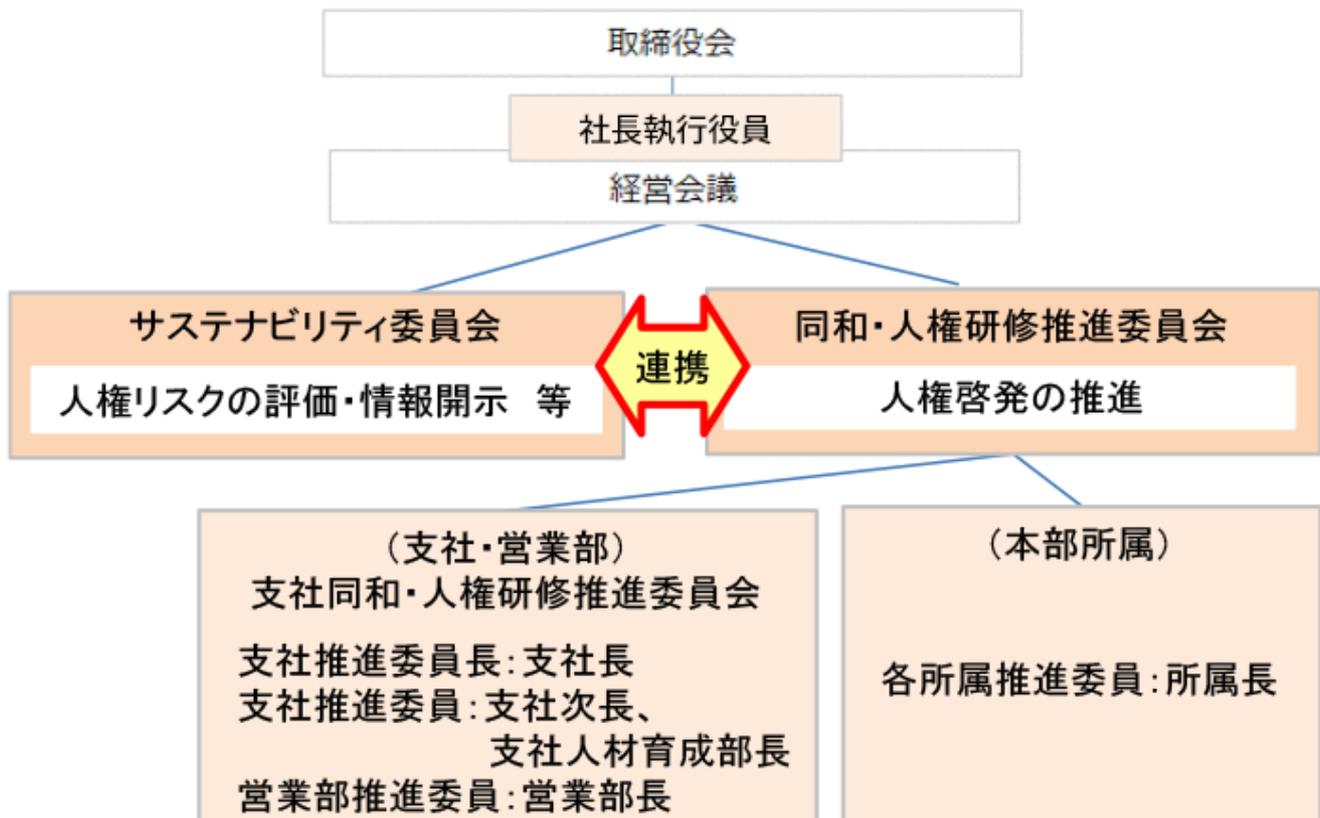
当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスを開始しています。これは、当社人権方針に基づき、企業活動の様々な場面で起こりうる人権課題を検証し、人権への負の影響を防止・軽減していくための継続的なプロセスです。社外の専門家とも対話しながら、定期的実施していくことで、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けた取組に努めてまいります。

(ビジネスパートナーも含めた当社ビジネスモデルにおける潜在的な人権リスク<例>)

リスク例	対応
商品開発・保険募集・各種手続きに際し、保険契約者の人権侵害を惹起するリスク	社外の専門家との対話等を通じ、社会動向等をふまえた教育・啓発に取り組み、一層の人権啓発を推進
ビジネスパートナーの従業員の労働環境等に関する人権侵害に対し責任を問われるリスク	委託先における人権尊重・環境等に関する考え方・取組等を確認するアンケートを実施
投融資先企業における人権侵害に対し、責任を問われるリスク	人権尊重の視点を含むESG要素を考慮した投融資判断や企業との対話（スチュワードシップ活動）を推進

推進体制

当社は、経営会議の諮問機関である「サステナビリティ委員会」と「同和・人権研修推進委員会」の連携や、全支社での「支社同和・人権研修推進委員会」の設置を通じ、人権尊重に向けた取組の高度化に努めるとともに、人権啓発の推進に関する年間の取組計画や重点取組を決定しております。



教育・啓発

当社は、全役員・職員が常時携帯する「職員必携」に人権方針を掲げ、人権尊重の理念浸透を促進するとともに、新入職員研修、所属別研修、層別研修、本店・本部研修、全国一斉営業職員研修(12月)などを通じて、全役員・職員が各担当職務に応じ、年1回以上「同和・人権研修」を受講しています。

研修は「同和問題」、「在日外国人の人権問題」、「人権を尊重した業務（職場）運営」を重点取組テーマとして実施しています。

その中で、パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラなどのハラスメント防止に向けた取組、障がい者(合理的配慮)やLGBT等への理解促進によるダイバーシティ・インクルージョンの推進、個人情報やインターネット等の様々な人権課題への対応、公正採用選考の推進等にも取組んでいます。今後、「ビジネスと人権」についても、更なる取組の強化に努めてまいります。

また、人権週間への取組の一つとして、人権標語の募集を全社的に実施しています。

グループ会社に対しても、同和・人権研修計画の策定や「ビジネスと人権」に関する情報提供、計画的な研修の実施をサポートするとともに社外人権講座・講師の情報提供、本社からの講師派遣等により、各社の主体的な取組の更なる充実に向けて支援しています。

人権尊重に向けた各種取組

■ ダイバーシティ推進に向けた取組

当社では、LGBTに関する取組や障がい者の活躍支援等の各種取組を通じ、当社職員が一人ひとりの様々な違いを尊重し、多様な人材が多彩に活躍するための風土醸成に努めています。

ダイバーシティ推進に関する具体内容はこちら [□](#)

■ 同和・人権問題への取組

当社は、同和・人権問題に対して、以下の基本方針のもと、その解決に向けた取組をすすめています。

同和問題の解決は国民的課題であり、その解決をはじめとして、さまざまな人権に関わる差別をなくすことが企業の社会的責任であることを自覚し、同和・人権問題に対する認識と理解を深めることにより「差別を排除し、これをさせない・許さない」という企業体質を確立する。

このことは、「社会・お客様の信頼を受けて発展する企業」であり続けるためにも、当社が取組まなければならない必須の課題であります。

この基本方針のもとに、全役員・職員が同和・人権問題に対する認識と理解を深めるよう取組んでいます。

■ ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）に関する取組

当社では、ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷付ける人権問題であるとともに、職場秩序や業務遂行を阻害する職場環境問題であるとも考えており、「ハラスメント防止規程」において、全役員・職員が遵守すべき事項、およびハラスメントに起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定めるとともに、全役員・職員に携帯が義務付けられている「職員必携」をはじめ、各種媒体において、ハラスメントの防止等について周知・徹底に努めています。

【相談窓口】

万一ハラスメント被害が発生した場合、被害者が安心して相談できるよう、社内にハラスメントの種類に応じた相談窓口を設置しています。

■ バリューチェーンでの人権尊重

当社では、バリューチェーン全体で安心・安全で持続可能な社会の実現に向けて行動するため、「ビジネスパートナーとの協働に関する考え方」を制定しています。この考え方に基づき、人権尊重に関連する領域を含めた、委託先の各種取組状況について、定期的に確認しています。

ビジネスパートナーとの協働に関する具体内容はこちら [□](#)

■ ESG投融資を通じた取組

当社では、投融資判断やスチュワードシップ活動において、人権尊重の視点を含むESG要素を考慮しています。今後も、ESG投融資の推進を通じて、投融資先の人権尊重に関する取組を後押ししてまいります。

ESG投融資に関する具体内容はこちら [□](#)