



人権方針

当社は、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。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、ISO26000、国連グローバルコンパクト、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等を踏まえ、「人権方針」を定めています。グループ全体で人権尊重に取り組むべく、当社はこの人権方針をグループ会社と共有するとともに、2023年3月にはグループ全体での人権尊重に向けた取り組みの高度化を目的とした「グループ会社人権方針」を定めています。これらに基づき、今後も当社は、全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」）は、当社の定める経営基本理念のもと、お客様をはじめとする、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。なお、当方針は、定期的に見直し要否を検討し、必要に応じて見直しを図ってまいります。また、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」の連携を通じ、当方針に基づく人権尊重に向けた取組の高度化に努めてまいります。

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。また、お客様・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、児童労働や強制労働・人身取引を認めません。
- 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り組み、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。
- 4) 当社は、人権尊重の視点を含むESG要素を考慮した投融資に取り組んでまいります。
- 5) 当社は、業務委託先をはじめとするビジネスパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを期待するとともに、人権への負の影響が引き起こされている場合には、当社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。

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特定・評価するとともに、防止または軽減に努めてまいります。

4. 救済・是正

当社は、人権課題を含めた各種相談や苦情を適切に受け付ける体制整備に継続的に取り組むとともに、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、救済・是正に向けて適切に対応してまいります。

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り組みます。

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. グループ全社での推進

当社は、当社グループ会社とも当方針を共有するとともに、人権デューデリジェンスをはじめとする各種取組について、協議・協力し、グループ全社での人権尊重取組の高度化に努めるとともに、当社グループ各社の役職員一人ひとりが、人権尊重の取組を実践してまいります。

(2023年3月25日改定)

人権デューデリジェンス

当社は、国連「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実施しています。人権デューデリジェンスとは、企業活動のさまざまな場面で起こりうる人権問題を検証し、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あり、社外の専門家との対話や、社内ヒアリング・論議、同業他社（保険業界・金融業界）のリスク評価結果等を活用しながら、定期的を実施しています。

また、当社では、ビジネスパートナーも含めて安心・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）】

ステークホルダー	人権課題	リスク例	対応
従業員	パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティ/パタニティハラスメント、介護ハラスメント	従業員に対する各種ハラスメントという形で人権侵害を惹起するリスク	ハラスメント防止に向けた教育・啓発や、ハラスメントを許さない経営層からのメッセージ発信の継続を通じ、人権啓発を一層推進
お客様	差別、ジェンダーの人権問題 プライバシーの権利 消費者の安全と知る権利	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	保険・サービス面でのユニバーサル対応の導入 社外の専門家との対話等を通じ、社会動向等を踏まえた教育・啓発に取り組み、人権啓発を一層推進
ビジネスパートナー 従業員	強制労働、人身取引、児童労働、賃金の不足・未払、労働安全衛生	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・取り組み等を確認するアンケートを実施
投融資先	強制労働、人身取引、児童労働、賃金の不足・未払、労働安全衛生 先住民族・地域住民の権利 環境・気候変動に関する人権問題	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 対象案件における人権リスク評価を含む、赤道原則の遵守

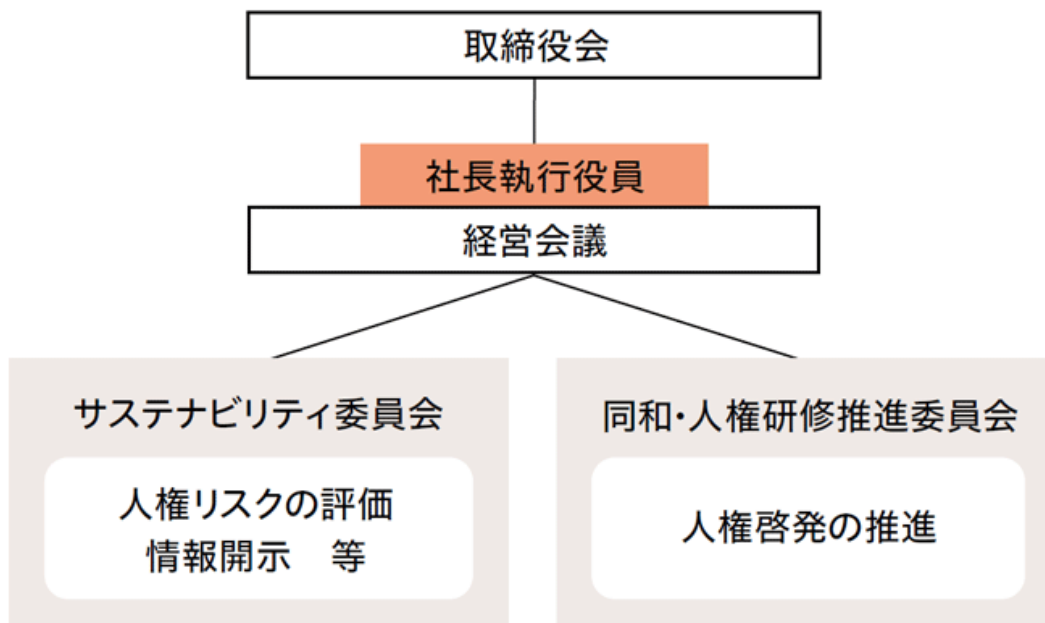
【人権侵害の救済・是正（苦情処理メカニズム）】

当社では社内通報窓口・社外通報窓口（社外弁護士事務所）、日本生命グループ共通通報窓口を設置するとともに、ニッセイコールセンター、当社ホームページ等を通じ、お客様をはじめとするステークホルダーの方々から、人権を含めたさまざまな相談や苦情を受け付けるための体制を整えています。

当社グループが提供する商品・サービスに関し、人権に対して負の影響を与える事象が生じていることが明らかになった場合には、課題を集約し、適切に対応し、その救済に取り組みます。

人権啓発に向けた推進体制

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」の連携を通じ、人権尊重に向けた取り組み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、全社・グループ全体での人権啓発を推進しています。



〈人権啓発取組(例)〉

- 全役員・職員を対象とする年1回以上の人権研修
 - ・「ビジネスと人権」理解浸透研修
 - ・ 同和・人権研修、差別・ハラスメント防止研修 等
- 新入職員、管理職向けをはじめとする各種職層別研修
- 「人権標語」の募集

〈委員会での主な検討・報告事項〉

【サステナビリティ委員会】

- ・ 「人権方針」の改訂
- ・ グループ全体での意識啓発強化 等

【同和・人権研修推進委員会】

- ・ 人権意識啓発に関する取り組みテーマ 等

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 [📄](#)