

# ダイバーシティの 推進・啓発

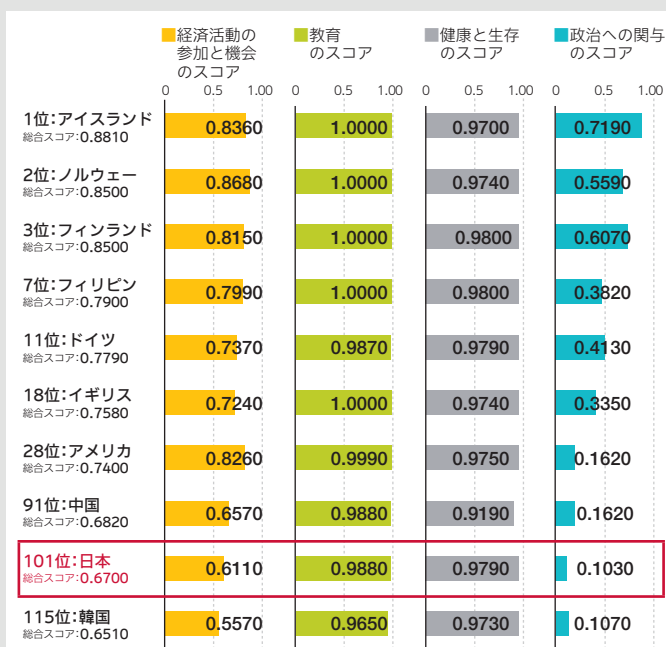
Supporting Diversity and Inclusion  
in Private and Public Life

## 目指す姿

基本的人権を尊重し、多様な個性を認め、ダイバーシティを推進することで、社員を含めたステークホルダーが活躍できる社会の実現に貢献している。

## Fact

ジェンダー・ギャップ指数(GGI)  
国別順位(2015年)



出典:世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2015」より作成

世界各国の男女格差を示す GGI ランキングで、調査対象 145 カ国中、日本は 101 位でした。特に「政治への関与」「経済活動の参加と機会」のスコアが低く、この分野における女性活躍の推進が急務となっています。2016年4月1日には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行されました。

## 基本的な考え方・方針

## Our Action

当グループは、目指す企業グループ像として「お客さま評価日本一」を掲げています。社会環境が大きく変化するなか、社会的ニーズの変化をいち早くとらえ、理解して行動するために、グループ全体でアンテナを広く高く張り巡らせることが重要です。そのため、社員一人ひとりが魅力的な人材であり、多様な人材の力を活かすことが不可欠です。当グループは、ダイバーシティを力に変えて成長に結びつけるという意を込めて、「Diversity for Growth」をスローガンに掲げています。多様な価値観を有する人材を確保し、その能力を最大限発揮することで革新的で強い組織をつくり、ダイバーシティをグループの成長につなげています。

また、社員のみならず、お客さまを含めたあらゆるステークホルダーの基本的人権を尊重し、ダイバーシティの推進をめざし、商品・サービスを通じた配慮やダイバーシティの啓発にも取り組んでいきます。

### 根底となる方針

「グループ人事ビジョン」

\*内容は▶P.7をご参照ください。

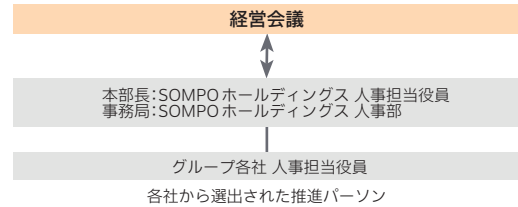
「グループ人間尊重ポリシー」

\*内容は▶P.17をご参照ください。

## マネジメント体制

当グループは、グループ会社横断の「ダイバーシティ推進本部」を設置しています。当社人事担当役員が本部長、グループ会社人事担当役員がメンバーとなり、当社人事部が事務局を務め、本部での取組みは、随時、当社の経営会議に報告しています。

ダイバーシティ推進本部



## 2016年度のCSR-KPI(重要業績評価指標)

2016年度は以下のCSR-KPIを設定しています。各項目のバウンダリー(影響範囲)は、グループ全体です。

\*すべての重点課題のCSR-KPIは▶P.25をご参照ください。

指 標	2016年度目標	企業価値向上の側面			
		A	B	C	D
ダイバーシティの推進・啓発に向けた取組み	ダイバーシティの推進・啓発に向けた取組みの実施			○	○
女性管理職比率	2020年度末30%に向けた取組みの実施			○	○

A トップライン・運用収益の拡大

B コスト削減や支払い保険金の圧縮(将来的な保険料値下げの原資)

C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上

D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

## ステークホルダーからのご意見(一部抜粋)

- 現在、日本では「女性活躍」が重要なテーマであるが、将来的には多様な価値観を考慮し、業務プロセスや働き方、マネジメントスタイルも同時に変えていくが必要になる。(CSRの有識者)
- 社内だけでなく、社会へ向けた働きかけも考えるべきである。(CSRの有識者)
- ダイバーシティを経営戦略と考える視点が重要である。(行政)
- LGBTなどの多様な価値観への配慮を考えるべきである。(NPO/NGO)



詳細な取組み情報は「CSRコミュニケーションレポート2016(別冊)－取組み事例集－」をご参照ください。

URL : <http://www.sompo-hd.com/~media/hd/files/csr/communications/pdf/2016/case2016.pdf>

### 3つの 重点アプローチ

#### 1 商品・サービス

金融機能やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供

#### 2 連携

人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携

#### 3 文化・芸術

継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み

主な取組み

女性活躍推進

連携

社員一人ひとりの個性・多様性を尊重するとともにその能力を最大限に発揮するグループを目指し、女性の活躍推進に注力しています。グループの女性管理職は2016年4月1日現在で560名、女性管理職比率は13.2%となっています。将来の女性幹部候補となる集団づくりを促進するため、経営幹部候補育成プログラムである「女性経営塾」「プレ女性経営塾」「キャリアアップ研修」などを実施しています。また、直属の上司以外の役員・部長がメンターとして女性社員をサポートするメンター制度は2016年度で導入して4年目を迎えています。

さらに、当グループは、育休者の復帰後のキャリア継続や、上司のマネジメントのノウハウなどを伝えるセミナー「育休者フォーラム」を開催し、育休復帰者の活躍を促進しています。女性活躍のためには男性社員の育児への参加意識を高めることも重要です。損保ジャパン日本興亜では、男性社員の育児への参加意識を高めるため、育児休業(7日以内、有給)の取得率100%を目指し、育休対象である男性社員の上司に対し、育休取得を促すためのメールを発信するなど取得推進に向けた取組みを行っています。

これらの女性活躍推進に向けた積極的な取組みが評価され、株式会社東京証券取引所が主催する「企業行動表彰」を2015年1月に受賞しています。また、損保ジャパン日本興亜(前身の損保ジャパンを含む)では、2014年3月に経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」、2015年3月にNPO法人J-Win「2015 J-Winダイバーシティ・アワード」アドバンス部門「準大賞」、2016年2月に公益財団法人日本生産性本部「女性活躍パワーアップ大賞 優秀賞」を受賞するなど毎年社外からの評価を受けています。



育休者フォーラムの様子

グループベースでの人材育成

連携

当グループでは、多様な人材が強みを発揮し活躍することでグループの成長につなげていくためのグループベースの人材育成策のひとつとして、国境を越えたグループ人材交流「Exchange Program」を展開しています。海外グループ会社のナショナルスタッフと国内社員の直接的な交流によるビジネスナレッジの共有などを目的としています。2015年度は海外9カ国のグループ会社から合計21名のナショナルスタッフを国内17部署で受け入れ、OJTを実施しました。



Exchange Programの様子

ワークスタイルイノベーション(WSI)の取組み

連携

損保ジャパン日本興亜は、社員一人ひとりが時間当たりの生産性を高めるとともに、多様な人材が時間を最大限に有効活用し、それぞれの持つ能力を最大限に発揮できるよう、より働きやすい環境を整備するため、2015年度から「ワークスタイルイノベーション」として、働き方の変革に取り組んでいます。

具体的な取組みとして、シフト勤務制度を展開し、9つのパターンからシフト時間の選択を可能とすることにより、育児や介護上の問題を抱える社員や海外とのやりとりが必要な社員などの多様な働き方を後押しします。また、時間や場所にとられない多様な働き方や生産性の向上を支えるICT(情報通信技術)などのインフラ整備に取り組み、職場外でも業務可能な勤務形態である「テレワーク」を推進しています。同時に、長時間労働の抜本的な改善を目指し、時間あたりの生産性を圧倒的に高め付加価値の最大化を実現するため、各職場でチャレンジメニューを設定し、取り組んでいます。



朝型勤務の様子

## 主な取組み

### LGBTへの配慮

商品・サービス

連携

日本のLGBT\*層に該当する人は約7.6%といわれており(電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2015」)、LGBT配慮に向けた社会的な動きが急速に進んでいます。当グループでは、LGBTの社員のもつ能力を最大限に発揮できる環境の整備や、商品・サービスを通じた取組みを行っています。

損保ジャパン日本興亜では、配偶者がいる場合に利用可能としている手当や弔慰金の支給、慶弔休暇の取得および各種福利厚生施設の利用について、同性パートナーを配偶者とみなして利用可能とする制度の見直しを実施しました。また、当グループの社員向けの研修や社内広報ツールにおいて、LGBTに対する理解促進を図っています。毎年実施している「CSR研修(環境・社会貢献・人権)」において、2015年度からLGBTに対する理解促進を図るカリキュラムを追加しました。

また、損保ジャパン日本興亜ひまわり生命では、同性パートナーが受取人に指定された契約について、東京都渋谷区にて発行される「パートナーシップ証明書」の写しなどの提出により、従来確認を行っていた、被保険者と受取人の関係などの一部を省略し、よりスムーズな手続きを可能としています。

引き続き、LGBT層を含めた多様な価値観を認め、あらゆる人が活躍できる社会の実現に向けて取り組んでいます。

※[L]レズビアン(女性同性愛者)、[G]ゲイ(男性同性愛者)、[B]バイセクシュアル(両性愛者)、[T]トランスジェンダー(性同一性障害など)の頭文字をとった単語です。LGBT勉強会の様子



### 障がい者・高齢者に対する配慮

商品・サービス

2016年4月1日、「障害者差別解消法\*」が施行されました。損保ジャパン日本興亜では、従来からユニバーサルデザインに対応したパンフレットや申込書を提供するなど障がい者・高齢者に配慮した取組みを実施してきましたが、法律の施行に先立ち、関連部門横断のプロジェクトチームを立ち上げ、ご契約手続きや保険金のお支払い時など各プロセスで配慮すべき内容、店舗などの物理的環境、お客さまからの相談体制、社内の研修

体制などについて検討し、全社的な取組みを展開しています。引き続き、障がい者や高齢者などのお客さまの態様(理解力・見えにくさ・聞こえにくさなど)に配慮した商品・サービスの提供に取り組んでいきます。

※正式名称は、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」です。この法律は、障がいのある人もない人も、互いに、その人らしさを認め合いながら、共に生きる社会をつくることを目指しています。障がいを理由とした不当な差別的取扱いが禁止され、障がい者に対する合理的配慮が求められます。



耳マーク表示の設置(本社ビルなどで設置しています。)

## TOPICS

### 英国で制定された「現代奴隷法」への対応

連携

英国において、2015年3月26日に「現代奴隷法(Modern Slavery Act)」が施行されました。この法律では、人身売買、強制労働、性的搾取などの「現代の奴隷」に英国企業が加担することを抑制することを目的とするもので、世界での売上が3,600万ポンドを超え、英国で事業を行う企業を対象として、サプライチェーンにおける奴隷労働に関する声明の提示を求めるものです。該当企業は、毎年「奴隷・人身取引声明」を発行し、対策の内容などを示すことが求められています。このサプライチェーン管理の背景には、企業が自社だけでなくサプライチェーン全体を通じて人権侵害を未然に防ぐために、マイナスの影響を把握し、報告、是正、対処するプロセス「人権デューデリジェンス」の重要性が高まっていることがあげられます。

Sompo Japan Nipponkoa Insurance Company of Europeでは、2015年9月、ホームページにおいて声明を開示しました。声明のもと、サプライヤーデューデリジェンスとしてサプライヤーの対応に関してチェックシートを用いた確認の実施、社員やサプライヤー向けの教育の実施など取組みを進めています。



Sompo Japan Nipponkoa Insurance Company of Europeのホームページ

URL : <http://www.sjnk.eu/modern-slavery-act/>

## 今後に向けて

当グループは、人権配慮の観点から、事業活動を展開する各国・地域の法律を遵守するとともに、文化や慣習、ステークホルダーの関心に即した経営を行い、地域経済の発展に貢献していきます。また、引き続き、女性管理職比率2020年度末30%に向けた取組みやLGBTに配慮した取組みを推進していきます。