

2016年10月6日
SOMPOホールディングス株式会社

SOMPOホールディングスグループ人間尊重ポリシーの改定 ～LGBTへの配慮、社員の健康維持・増進等に言及～

SOMPOホールディングス株式会社（グループCEO 取締役社長：櫻田 謙悟、以下「SOMPOホールディングス」）は、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を目指しています。

このたび、SOMPOホールディングスグループでは人間尊重ポリシーの改定を行い、性的マイノリティであるLGBT※の社員やバリューチェーンを含めたすべてのステークホルダーの基本的人権を尊重すること、そして社員の健康維持・増進に取組み活力ある労働環境を確保することを明示しました。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向けて、これまで以上に人権への配慮・促進、社員の健康維持・増進に取り組んでいきます。

※レズビアン（L＝女性同性愛者）、ゲイ（G＝男性同性愛者）、バイセクシュアル（B＝両性愛者）、トランスジェンダー（T＝性同一性障害を含む生まれた時の体の性と心の性が一致しない人）の頭文字です。

1. グループ人間尊重ポリシーの改定

SOMPOホールディングスグループでは、「社会的課題の解決」と「グループの成長」の双方に資するCSRの取組みをグループで展開するため、グループ共通の「グループCSRビジョン」「グループ環境ポリシー」「グループ人間尊重ポリシー」を策定しています。

2016年10月1日に、「グループ人間尊重ポリシー」を以下のとおり改定しました。

※改定後の全文は、別紙をご覧ください。

【主な改定内容（抜粋）】

社員に対する人権配慮について

改定前	2. 社員に対する人権配慮 職務遂行上のあらゆる面において、性別、国籍、信条、社会的身分、本籍、門地、などを理由とした差別行為を一切行いません。また、企業としてグローバルな視点に立ち、個と多様性（ダイバーシティ）を認め、社員のチャレンジ精神、スピード感溢れる行動をバックアップするような活力ある労働環境を確保します。
改定後	2. 社員に対する人権配慮 職務遂行上のあらゆる面において、 <u>人種、肌の色、民族、宗教、信条、国籍、本籍、出身地、社会的身分、門地、性別、性的指向、性自認、性表現、妊娠、婚姻関係、年齢、障がいの有無、などを理由とした差別行為を一切行いません。</u> また、グローバルな視点に立ち、個と多様性（ダイバーシティ）を認め、社員のチャレンジ精神・スピード感溢れる行動を支援し、 <u>社員の健康維持・増進に取り組むこと</u> で活力ある労働環境を確保します。

バリューチェーンを含めた基本的人権について

改定前	損保ジャパン日本興亜グループは、社員を含めたステークホルダーの「基本的人権」を尊重することを宣言します。また、国際的な行動規範を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動していきます。
改定後	<u>SOMPOホールディングスグループは、当グループおよびバリューチェーンを含めたグローバル市場で、すべてのステークホルダーの基本的人権を尊重することを宣言します。また、国際的な行動規範を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動していきます。</u>

2. LGBTへの理解促進の取組み

すでに国内グループ会社全社員を対象とするCSR研修（年1回）に「LGBT学習コンテンツ」を導入しており、今年度も継続実施する予定です。また、グループ共通の人権等に関する相談窓口の開設や研修施設に「誰でもトイレ」、本社診療所に「誰でも更衣室」を設置するなど、インフラ面からのLGBT対応（バリアフリー化）も進めています。

今後はさらに、LGBTアライ（＝理解者）を増やす施策として、グループ社員を対象とした任意のLGBT勉強会を実施するなど、理解促進のためのネットワークを強化していく予定です。

以上

SOMPOホールディングス グループ人間尊重ポリシー

SOMPOホールディングスグループは、当グループおよびバリューチェーンを含めたグローバル市場で、すべてのステークホルダーの基本的人権を尊重することを宣言します。また、国際的な行動規範*を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動していきます。

取組みの推進にあたっては、以下の観点から、ステークホルダーの声をオープンに受け止めながら人権に対するさまざまな影響を把握し、人権侵害を防止するための実効性ある社内体制を確立・実行するとともに、社内体制の継続的な改善および情報開示に努めていきます。そして、普遍的な権利としての人間尊重に努めてまいります。

1. ステークホルダーに対する人権配慮

お客さま、お取引先などをはじめ、グローバルな事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権に配慮します。

また、ステークホルダーの人権を間接的に侵害する危険性を回避し、防止するよう最大限の努力を行います。そして、もし、人権を侵害するところにまでおよんだ場合は、これに速やかにそして適切に対処します。

2. 社員に対する人権配慮

職務遂行上のあらゆる面において、人種、肌の色、民族、宗教、信条、国籍、本籍、出身地、社会的身分、門地、性別、性的指向、性自認、性表現、妊娠、婚姻関係、年齢、障がいの有無、などを理由とした差別行為を一切行いません。

また、グローバルな視点に立ち、個と多様性（ダイバーシティ）を認め、社員のチャレンジ精神・スピード感溢れる行動を支援し、社員の健康維持・増進に取り組むことで活力ある労働環境を確保します。

3. グローバル市場における人権促進

事業活動およびバリューチェーンが展開される各国・地域の法令・規制等を遵守するとともに、文化や慣習、環境や社会への配慮、ステークホルダーの関心に即した、現地の人権問題に配慮し、透明性の高い経営を行い、当該国・地域の社会の発展と社会的価値創造に貢献します。

本ポリシーは、現地の法令・規制に取って代わるものではありません。当グループは、現地の法令・規制を遵守しながら、本ポリシーに積極的に取り組んでいきます。

*国際的な行動規範とは、世界人権宣言、国際人権規約（自由権規約、社会権規約）、ILO 国際労働基準、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）」、持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）、国連グローバル・コンパクト、女性のエンパワメント原則（WEPs）、OECD 多国籍企業行動指針、ISO26000 に基づいた人権ガイドラインなどをいいます。