

2019年10月15日

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

**「Diversity for Growth」のさらなる取組み
～LGBT取組評価「PRIDE指標」における最高評価「ゴールド」の受賞と
LGBTの社員が働きやすい環境構築に向けた取組み～**

損害保険ジャパン日本興亜株式会社（取締役社長：西澤 敬二、以下「損保ジャパン日本興亜」）は、このたび、性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体 work with Pride（以下、「wwP」）から、企業の性的マイノリティ（以下、「LGBT」）に関する取組みにおいて、評価指標「ゴールド」を受賞しました。社員が働きやすい環境構築に向けた取組み内容とあわせてお知らせします。

1. 「PRIDE指標」で「ゴールド」評価を受賞

2016年に任意団体wwPが策定した、LGBTに関する取組みの評価指標「PRIDE指標」において、「ゴールド」を受賞しました。この評価は、1. Policy（行動宣言）、2. Representation（当事者コミュニティ）、3. Inspiration（啓発活動）、4. Development（人事制度・プログラム）、5. Engagement（社会貢献・渉外活動）の5つの評価指標で採点するものです。損保ジャパン日本興亜は、5項目すべてを満たし最高評価を受賞しました。



2. LGBTの社員が働きやすい環境構築に向けた取組み

損保ジャパン日本興亜では、本社ビル・研修施設に「ジェンダーフリートイレ」、本社診療所に「誰でも更衣室」を設置するなど環境を整備しています。また、LGBTに対する理解を深めるために、教材・ワークブックの全職場への提供や、全社員受講必須としたeラーニングの実施など社員の教育も行っています。加えて、今年度から「LGBT-ALLYコミュニティ」を設立し、メンバーは意見交換や情報共有、誰もが働きやすく働きがいのある環境・風土を構築するために必要だと考える施策を自ら具現化することを目的としたプロジェクト活動を行っています。有志を募って日本最大級のLGBTのイベント「東京レインボープライド2019」のパレードに参加するなど、社員の意識啓発やネットワーク構築にも取り組んでいます。



3. 今後について

ダイバーシティをグループの成長に欠かせない重要な経営戦略の一つとして位置づけ、「Diversity for Growth」を旗印に、引き続き、多様な人材が強みを発揮しながら活躍するための制度づくり、風土づくりに力を入れていきます。

(参考) L G B Tの社員が働きやすい環境構築に向けたその他の取組み

① 人事制度・福利厚生制度の見直し (2016年7月)

同性パートナーを配偶者とみなして制度利用を可能とするよう住宅手当、慶弔休暇、介護休業・育児休業、福利厚生施設利用などの人事制度・福利厚生制度を見直しました。

http://www.sjnk.co.jp/~media/SJNK/files/news/2016/20160413_1.pdf

② S O M P Oホールディングスグループ人間尊重ポリシーの改定 (2016年10月)

S O M P Oホールディングスグループで定めている「人間尊重ポリシー」において、L G B Tの社員への人権配慮を明記するなど改定を行いました。

https://www.sompo-hd.com/~media/hd/files/news/2016/20161006_1.pdf

③ 採用時のエントリーシートの性別欄に「その他」を追加 (2016年4月)

④ 【自動車保険】「同性パートナー」を配偶者として補償 (2018年1月)

http://www.sjnk.co.jp/~media/SJNK/files/news/2017/20170919_1.pdf

⑤ 【傷害保険等・火災保険】「同性パートナー」を配偶者として補償 (2019年10月)

以上