

# 第一生命グループ 人権レポート 2024

第一生命ホールディングス株式会社  
2024年6月



Dai-ichi Life  
Group



## 目次

|          |                         |           |
|----------|-------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>イントロダクション</b>        | <b>3</b>  |
|          | CEO メッセージ               | 4         |
|          | 事業概要                    | 5         |
|          | 人権尊重の考え方                | 6         |
|          | 人権尊重へのこれまでの取り組み         | 7         |
|          | 人権尊重に向けた取り組みの全体像        | 8         |
| <b>2</b> | <b>人権尊重に向けた方針の策定</b>    | <b>11</b> |
|          | 人権尊重に関連した方針・規程の体系       | 12        |
|          | 第一生命グループ人権方針            | 13        |
|          | 人権方針と国際規範の関係            | 16        |
|          | 人権方針に関連した方針・規程          | 17        |
|          | 現代奴隷法への対応               | 18        |
| <b>3</b> | <b>人権リスクの特定と影響の評価</b>   | <b>19</b> |
|          | 業務プロセスと人権に関わるステークホルダー   | 20        |
|          | 人権リスクの特定、評価、低減のプロセス     | 21        |
|          | 人権リスクマップ                | 22        |
| <b>4</b> | <b>人権リスクの低減に向けた取り組み</b> | <b>23</b> |
|          | 人権デュー・ディリジェンス推進体制       | 24        |
|          | 人権方針の周知徹底               | 26        |
|          | 人権啓発の取り組み               | 27        |
|          | お客さまへの対応                | 29        |
|          | ビジネスパートナーへの対応           | 32        |
|          | 投融資先への対応                | 35        |
|          | 社員への対応                  | 42        |
|          | 外部環境変化等への対応             | 46        |
|          | 人権イニシアティブへの参加           | 47        |
| <b>5</b> | <b>取り組みの振返りと評価</b>      | <b>48</b> |
| <b>6</b> | <b>取り組みの開示と意見の反映</b>    | <b>50</b> |
| <b>7</b> | <b>救済への取り組み</b>         | <b>53</b> |
|          | <b>付録 用語集</b>           | <b>56</b> |

# 1

## イントロダクション





## CEOメッセージ

当社グループは、日本国内における生命保険業を創業事業として、事業展開地域を世界へ、事業領域を生命保険以外の事業へと、着実に事業ウイングを拡大していますが、事業の多くが「人」に関わるものであることから、必然的に「人権」を意識した取組みを行ってまいりました。

当社グループは、2024年4月にグループ理念体系を刷新して、大切にする価値観として、3つのValuesを定めました。このうちの1つは「いちばん、人を考える」であり、これは「人権の尊重」の考え方に根付いたものです。

2020年4月には、「第一生命グループ人権方針」を制定して、本格的に人権デュー・ディリジェンスの取組みを進めてまいりました。2022年4月には、サステナビリティ推進委員会を設置して、定期的に人権を含めたサステナビリティ取組みの進捗について確認を行うとともに、さらなる推進策の策定等を行っています。また2023年4月にはChief Sustainability Officer (CSuO)を任命、さらに2024年4月には、サステナビリティ推進室をサステナビリティユニットという部組織に格上げし、責任者・責任部門を明確にしたうえで、取組みを強化しています。

昨今、日本国内では企業が関わる人権侵害の不詳事案が相次いで表面化しており、また世界ではサプライチェーンにおける強制労働や児童労働等が大きな社会問題となっており、「人権の尊重」は企業経営の大前提だという認識を強くしています。この人権レポートを製作していくことにより、定期的に当社グループとしての人権に関わる取組みの振返りを行い、また社外に公開することにより、読者から、方針や取組みに関しての様々なアドバイスを寄せていただくことで、当社グループの人権尊重に向けた取組みを一層推進させ、持続可能な社会の実現に貢献できるものと考えています。

第一生命ホールディングス株式会社  
代表取締役社長CEO

菊田 徹也

### Values 大切にする価値観

いちばん、人を考える  
We care

まっすぐに、最良を追求する  
We do what's right

まっさきに、変革を実現する  
We innovate



# 1

## イントロダクション

### 事業概要

第一生命グループは国内外10カ国に事業展開するグローバル保険グループです。

国内保険事業は、顕在化する社会課題の解決と、デジタル化の潮流を捉えた商品・サービスの改革に取り組んでいます。

海外保険事業は、先進国（安定市場）から新興国（成長市場・アリーステージ）まで、9カ国のさまざまな成長ステージに展開しています。

複雑化する社会課題や多様化するお客さまニーズに対応していくために、中核である生命保険事業に加えて、事業ウイングの拡大を図っています。

### 事業規模

連結従業員数

59,495名

時価総額

3.7兆円

連結総資産

67.5兆円

グループ修正利益

3,193億円

※ 2024年3月末現在の数値

### 事業地域





# 1

## イントロダクション

### 人権尊重への考え方

国連「世界人権宣言」で述べられているとおり、人権は「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」であるとの認識の下、第一生命グループは国際社会の人権尊重に関する動向をいち早く掴むとともに、人権に関わる原則・イニシアティブ・ガイドライン等を正しく理解し、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる社員の育成に努め、人間の幸せを追求した「人権尊重」という価値観に根ざした企業となることを目指しています。

### 人権への負の影響の認識

人権への負の影響には、実際的な負の影響、潜在的な負の影響の2種類があると認識しています。

実際的な負の影響 … 既に発生しているもの

潜在的な負の影響 … まだ発生していないが、発生する可能性があるもの

### 人権への負の影響を及ぼす3類型

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で示されているとおり、当社グループの事業において引き起こす可能性のある人権リスクは以下の3類型があることを認識しており、これら3類型を想定したうえで、人権デュー・ディリジェンスに取り組むこととしています。

#### Cause

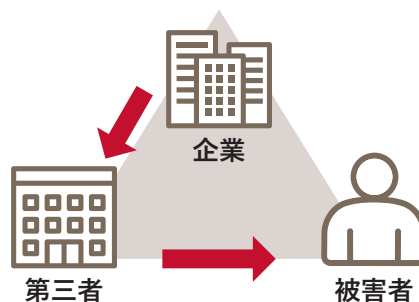
人権への負の影響を引き起こしている。



- ・ 社内で、上司が部下にパワーハラスメントを行う。
- ・ 自社店舗でお客さまに差別的な対応を行う。

#### Contribute

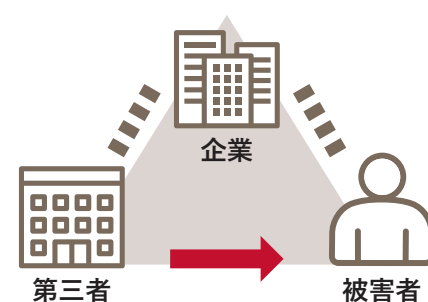
人権への負の影響を助長している。



- ・ 業務委託先に、納期を早めるよう指示した結果、委託先従業員が長時間労働を強いられている。

#### Directly Linked

人権への負の影響が、取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている。



- ・ 投融資先の企業が自社との合意に反して、児童労働させている。



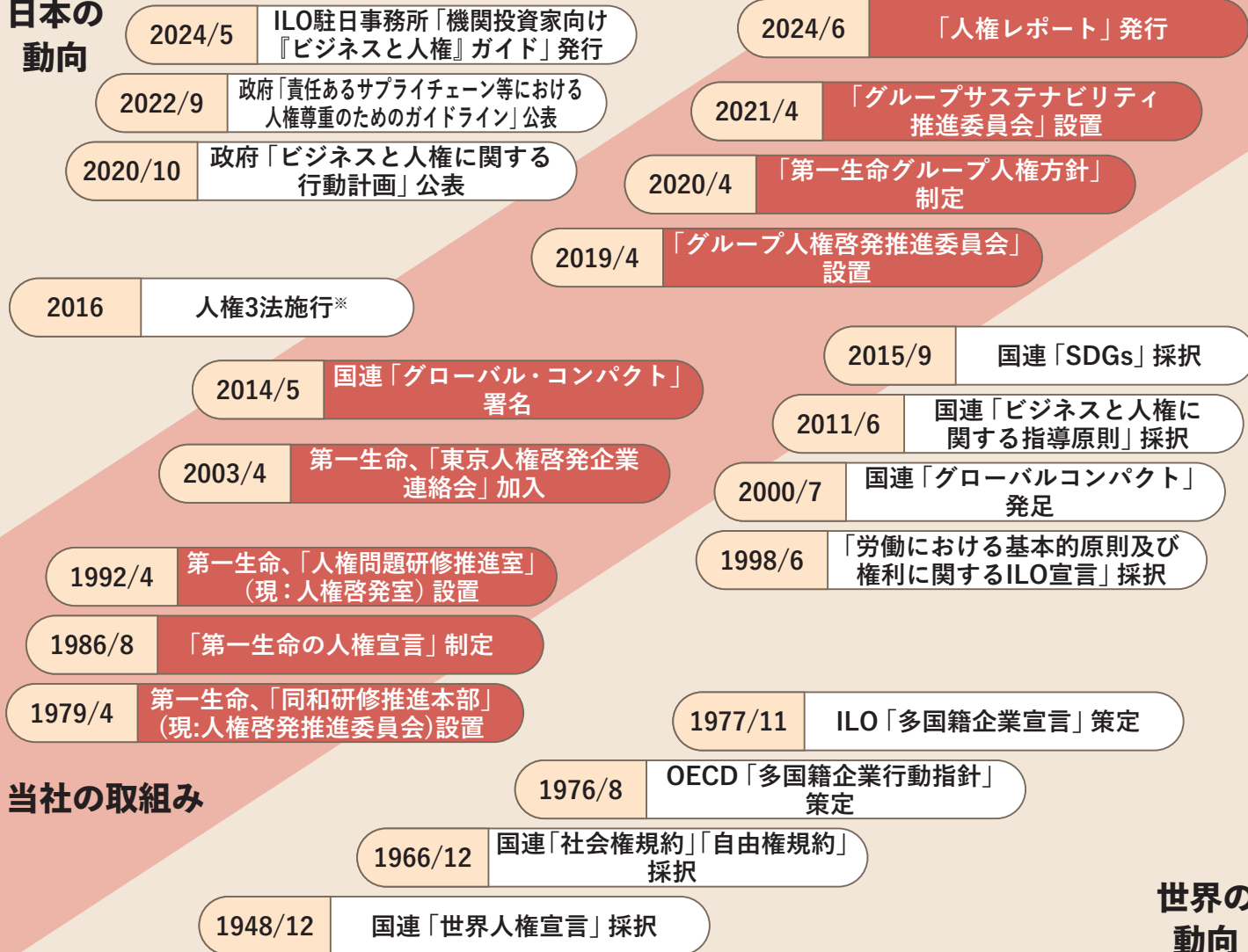
# 1

## イントロダクション

### 人権尊重への これまでの取り組み

第一生命グループは、国内外の人権に関する取り組みの動向をいち早く捉え、適時適切な対応を行っています。

#### 日本の 動向



※【人権3法】・部落差別解消推進法 ・障がい者差別解消法 ・ヘイトスピーチ解消法

世界の  
動向



# 1

## イントロダクション

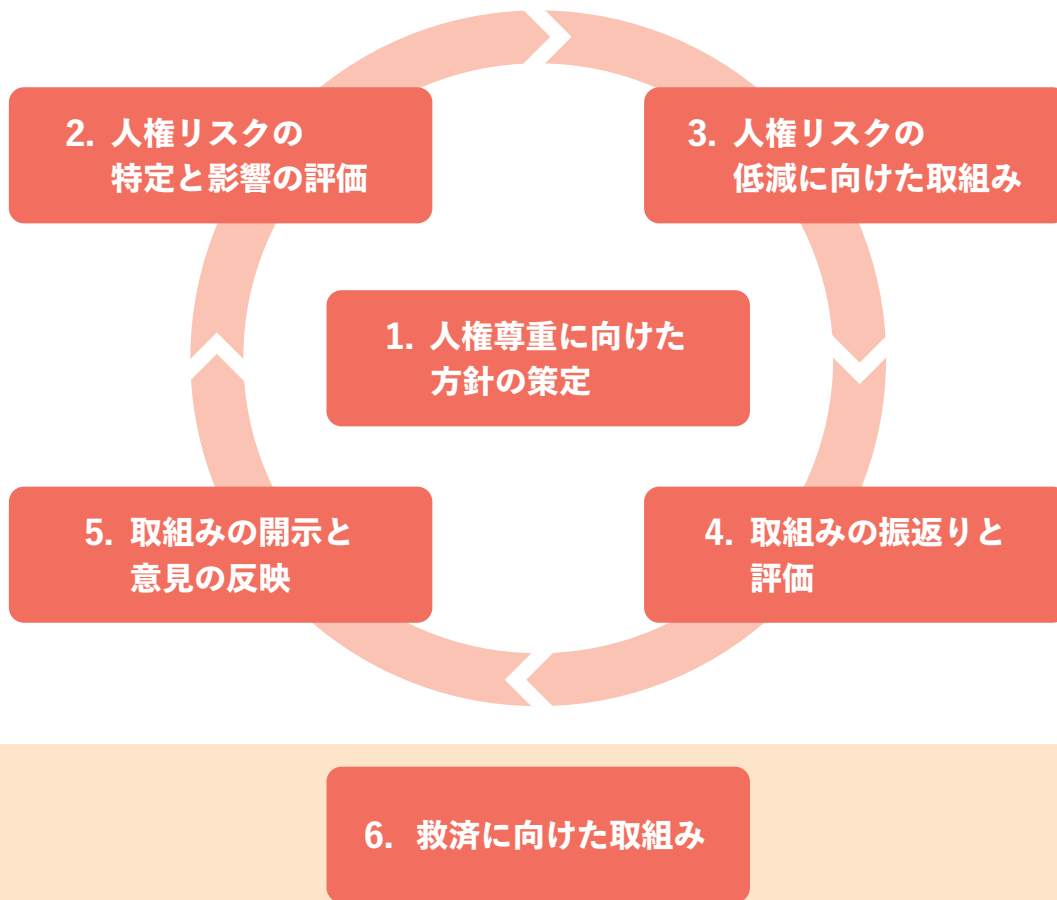
### 人権尊重に向けた 取組みの全体像

第一生命グループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で示された人権デュー・ディリジェンスのステップにしたがって、人権尊重の取組みを推進しています。

#### 人権の尊重に向けた取組み

#### 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスとは、人権に対して、事業活動が与え得る負の影響を防止または軽減することを目的として、PDCAサイクルの取組みを継続して行っていくことであり、環境変化に応じて見直しを図っていくことが求められます。





## 1. 人権尊重に向けた方針の策定

(詳細はp.11～18参照)

2024年4月に刷新したグループ経営理念では、当社の社会における存在意義を表すパーパスとして、「共に歩み、未来をひらく 多様な幸せと希望に満ちた世界へ」を設定しました。当社グループが実現したい世界は、一人ひとりの異なる価値観や生き方が尊重され、多様な幸せと未来への希望に満ちた世界です。そしてその実現のために、大切な価値観として3つのValues、「いちばん、人を考える」「まっすぐに、最良を追求する」「まっさきに、変革を実現する」を定めました。このうちの1つ「いちばん、人を考える」は、まさに人権尊重の考え方に根付いたものです。

この経営理念のもと、「グループ人権方針」と「グループ行動規範」で示した考え方を当社グループの人権尊重に向けた基本的な考え方として、役員・社員への周知徹底を図るとともに、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。



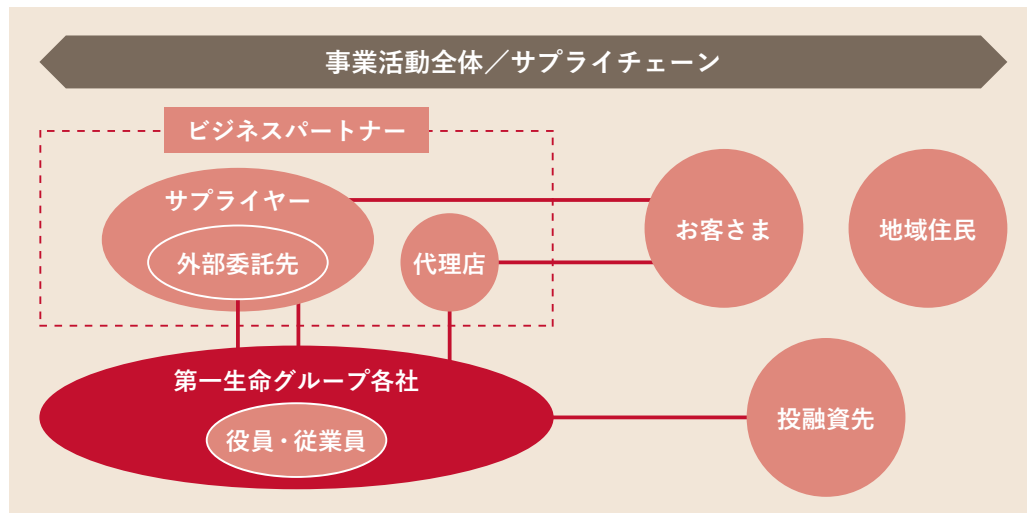
## 2. 人権リスクの特定と影響の評価

(詳細はp.19～22参照)

第一生命グループでは、人権に関わるリスクを考えるうえで、以下の事業特性があると認識しています。

- ✓ グローバルに事業を展開しており、多様性をもった社員で構成されていること
- ✓ 第一生命グループの中核事業が「人」に関わる生命保険業であること
- ✓ 保険料等お預かりした資金を運用する金融機関であること
- ✓ 多くの取引先の協力のもとで事業を推進していること
- ✓ 生命保険業以外にも事業ウイングを拡げていること

上記の事業特性を踏まえて、第一生命グループの人権に関わるステークホルダーは下図の範囲と認識しており、各社、各部門ごとに、人権リスクの特定と影響の評価を行っています。

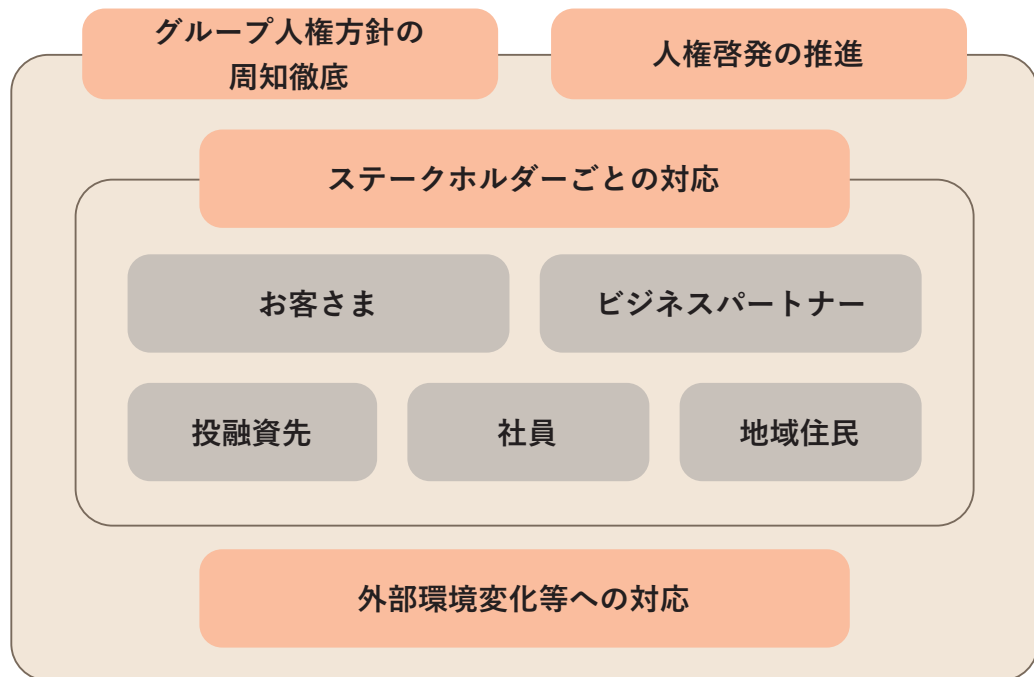




### 3. 人権リスクの低減に向けた取組み

(詳細はp.23～47参照)

人権リスクを低減させる大前提となるのがグループの全役員・社員へのグループ人権方針の周知徹底と人権啓発であると考えています。そのうえで、人権に関するステークホルダーごとの低減策の策定と実施、さらに外部環境変化等への対応を行っていくことが重要と考えています。



### 4. 取組みの振返りと評価

(詳細はp.48～49参照)

人権尊重に向けた取組みについては、定期的に、関連する委員会を開催する等振り返りや実効性の評価等を行ったうえで、経営会議、取締役会に報告しています。



### 5. 取組みの開示と意見の反映

(詳細はp.50～52参照)

人権尊重に向けた取組みの状況については、人権レポートをはじめ、様々な媒体で開示を行っています。開示内容についての閲覧者からのご意見、さらにダイアログ等開催による社外参加者からのご意見を方針や取組みに反映させていくことで、取組みを推進させています。

### 6. 救済に向けた取組み

(詳細はp.53～54参照)

第一生命グループでは、社内相談窓口を設置するとともに、社外にも経営から独立した相談窓口を設置しています。受付けた相談については、通報者の保護を徹底したうえで、解決を図るとともに、事案発生前の原状回復と、再発防止に向けての、社内での事案共有に関連した研修を実施しています。

# 2

## 人権尊重に向けた方針の策定



## 2

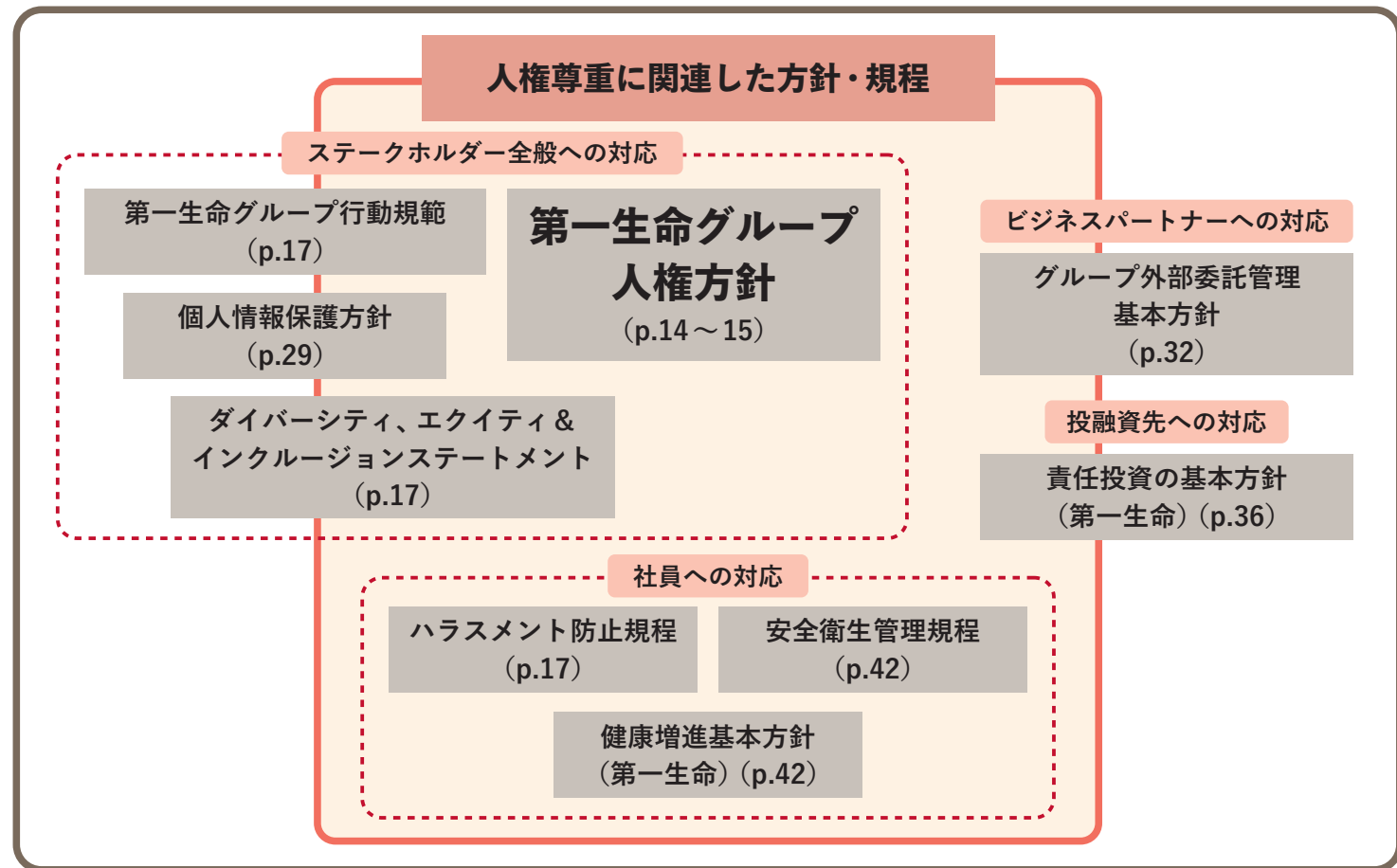
### 人権尊重に向けた方針の策定

## 人権尊重に関連した 方針・規程の体系

第一生命グループでは、人権の尊重に向けて、「第一生命グループ人権方針」をはじめ、各種方針や規程を制定し、役員・社員への周知を図るとともに、行動につなげる取組みを行っています。

### 人権尊重に関連した方針・規程の体系

第一生命グループでは、人権の尊重に向けた基本方針として、「第一生命グループ人権方針」を制定しています。また人権侵害防止に関わる方針として、「ハラスメント防止規程」等を定めています。他の方針や規程にも人権尊重、人権侵害防止につながる事項を盛り込み、社員の意識醸成や行動につながる考え方を示しています。







## 2

### 人権尊重に向けた方針の策定

## 第一生命グループ 人権方針

第一生命グループでは、様々な角度からの情報収集やステークホルダーからの意見聴取を経て、2020年4月に「第一生命グループ人権方針」を制定しました。

### 人権方針制定のプロセス

以下のプロセスを経て、人権方針を制定しています。

右記の作業を併行して実施

#### 【国内外動向の把握】

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の徹底した読込み
- 人権に関する国内外の法令等の動向の確認
- 人権に関する社外研修会、講演会等への参加による情報収集

#### 【社内情報の整理】

- 人権関連の既存の社内方針や規程内容の確認
- 人権に関する社内の取組み（人権関連イニシアティブへの参加を含む）の現状の確認

#### 【外部意見の聴取・他社情報の収集】

- ヒアリングやデスクトップ作業による他社の取組みのベンチマーク
- 社外の人権に関する有識者、ステークホルダー等からの助言や意見の聴取

ドラフト作成

「有識者・人権イニシアティブ代表者とのダイアログ」開催による意見聴取

修正案作成

社外取締役への個別説明による意見聴取

最終案作成

グループ経営会議審議、取締役会決定

制定・公表



## 第一生命グループ人権方針 全文

2020年4月制定／2024年4月改正

### 1. 序章

第一生命グループは、1902年の日本での創業以来、生命保険の提供を中心に、人々の安心で豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献してきました。

第一生命グループは、社会の期待に沿った事業活動を行うことが求められますが、事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

第一生命グループは、「第一生命グループ行動規範」において、「人権の尊重」を掲げ、各国・各地域において、文化及び慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行い、すべての人々の人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。

加えて、グループ企業理念の中のバリューズのひとつとして、「いちばん、人を考える」を定めて、「お客さま」「従業員」「株主」「取引先」「地域」など、企業活動を通じて関わるあらゆる「人」のことを誰よりも真剣に考えます。

この人権方針は、「第一生命グループ行動規範」で謳っている「人権の尊重」を実践していくにあたり、グローバルに展開する事業において、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、どのように行動するかを示したものであり、第一生命グループのグループ会社すべての役員及び従業員に適用されます。

本方針は取締役会の承認を得ており、人権問題の未然防止、是正に向けて、Chief Sustainability Officerを委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」が、本方針のグループ内への浸透、本方針に基づく取り組みを推進します。また、人事ユニットを担当する役員を委員長とする「グループ人権啓発推進委員会」を置き、人権啓発の取り組みを推進します。

### 2. 人権と関連する基準・イニシアティブへのコミットメント

第一生命グループは、自社およびビジネスパートナーの事業活動を通じて、当社に関わるステークホルダーの人権を侵害しないことにより、人権を尊重する責任を果たしていきます。

第一生命グループは児童労働や強制労働、人身取引を認めません。

第一生命グループは、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、国際人権章典、ILOの中核的労働基準を含む、国際的に認知されている人権を尊重し、OECD「多国籍企業行動指針」を支持します。さらに、第一生命グループは、「国連グローバル・コンパクト」や「女性のエンパワーメント原則」の趣旨に賛同し、署名しています。

国際的に認められた基準が各地域における法令よりも高い基準である場合や矛盾が認められる場合は、法令を遵守しつつ、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。第一生命グループは、事業活動が与え得る負の影響を防止または軽減するために適切な人権デュー・ディリジェンスを行うよう努めるとともに、私たちの事業が引き起こす、あるいは助長していることが明らかになった影響については、是正・救済に取り組みます。第一生命グループは継続して既存の手続きに人権の視点を組み込んでいきます。



### 3. 役員・従業員に対して

第一生命グループはすべての役員・従業員に人権の尊重を求めます。また、どの従業員に対しても平等に働く機会を与え、ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンを推進するとともに、国籍、人種、民族、年齢、宗教、思想信条、性別、出生、障がいの有無、性的指向、性自認等を含め、いかなる理由でも差別を認めません。採用においては、人権を尊重し、公正な選考に取組みます。加えて、相手の品位を貶めるような言動、及び、身体的・精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを容認しません。

第一生命グループは安全で働きやすい環境を従業員に提供するために、従業員の働くうえでの不安や悩みを解消し、一人ひとりがいきいきと活躍するためのサポート体制を整えていきます。

### 4. お客さまに対して

第一生命グループは、保険商品やサービスの提供に関連する人権への負の影響を防止、軽減するだけでなく、すべてのお客さまの社会的包摂とエンパワーメントを促進することにより、お客さまの人権を尊重するよう努めます。

### 5. 投融資先に対して

第一生命グループは投融資にあたって、人権を尊重する取組みを行っていきます。投融資の判断やスチュワードシップ活動においては、人権尊重の視点を組み込んでいきます。

### 6. ビジネスパートナーに対して

第一生命グループの事業活動は、設備や情報システム、外部業務委託等、物品・サービスを提供するサプライヤーや生命保険等の販売を委託する代理店などビジネスパートナーの協力により支えられていますが、ビジネスパートナーに対して、人権の尊重を期待します。

### 7. 地域住民に対して

第一生命グループは、事業活動を行う地域住民の人権を尊重するよう努めます。

### 8. 教育と啓発

第一生命グループは、人権尊重は企業の経営基盤であるという考えのもと、人権啓発に取組みます。企業を支えるのは人財であり、役員、従業員一人ひとりが人権問題を正しく理解し認識を深めて、日常の活動につなげていくためには、役員、従業員に対する人権啓発の取組みを地道に繰返し実施していくことが重要と考え、グループ内の人権啓発を推進するために、第一生命ホールディングス内に人権啓発業務担当者を配置し、人権に関する様々なテーマを取り上げた各種研修を実施していきます。

### 9. 開示とエンゲージメント

第一生命グループは、ウェブサイトを通じて定期的に関人権に関する取組みを開示します。第一生命グループは、人権に関する相談や苦情を受付ける適切な体制作りに継続して取組みます。

第一生命グループは、透明性の確保と責任ある対応に努めるため、ステークホルダーとのエンゲージメント（目的を持った対話）を重視します。ステークホルダーから様々な助言をいただいたうえで、本方針を策定していますが、今後もステークホルダーから助言をいただき、必要に応じて本方針に反映させていきます。



## 2

### 人権尊重に向けた方針の策定

## 人権方針と国際規範との関係

第一生命グループは、人権に関わる様々な国際規範を遵守するとともに、人権に関するイニシアティブの趣旨に賛同し、それらの考え方を「第一生命グループ人権方針」や取組みに反映させています。

### 第一生命グループ人権方針と国際規範・イニシアティブとの関係

#### 国際人権章典

「国際人権章典」は、「世界人権宣言」と「国際人権規約（社会権規約・自由権規約）」の総称で、すべての人間が生まれながらにして、基本的な人権を有していることを国際社会として初めて認めたものです。当社は人権方針の中で、同章典に基づく人権尊重を行うことを表明しています。

#### 国連／ビジネスと人権に関する指導原則

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスを3つの柱として、国家及び企業に対して、人権の保護・尊重への取組みを求めています。当社はこの原則に従って、人権方針を制定しています。

#### ILO／中核的労働基準

ILO中核的労働基準では、5分野10条約（「結社の自由及び団体交渉権の保障」、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「雇用及び職業における差別の排除」「安全で健康的な職場環境」）が規定されています。当社は人権方針の中で、同基準に基づく人権尊重を行うことを表明しています。

#### OECD／責任ある 企業行動に関する多国籍企業行動指針

「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」では、企業に対して、人権デュー・ディリジェンスの実施が勧告されています。当社は人権方針の中で、同指針を支持することを表明しています。

#### 国連／グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトは、2000年7月に発足し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10の自主行動原則により、世界の企業や団体に対して、影響力の及ぶ範囲で支持と実践を促しています。当社はその趣旨に賛同し、2014年5月に署名しています。

#### 日本政府／ 『ビジネスと人権』に関する行動計画

日本政府は2020年9月に「ビジネスと人権に関する行動計画」を公表し、企業に対し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することへの期待表明を行っています。当社ではその趣旨に沿った人権デュー・ディリジェンスを推進しています。



## 人権方針に関連した 方針・規定

### 第一生命グループ行動規範



第一生命グループでは、グループ企業理念を実践するため、すべての役員・社員がプリンシプルベースで考え、行動するにあたっての最も基本的な指針となるものとして、「第一生命グループ行動規範」を定めていますが、そのうちの「ベースとなる行動」のひとつとして、「人権の尊重」を規定しています。

#### 人権の尊重

私たちは、すべての人々の人権を尊重し、人権啓発にも積極的に取り組みます。国籍、人種、民族、年齢、宗教、思想信条、性別、出生、障がいの有無、性的指向、性自認等を含め、いかなる理由でも差別を行いません。また、その行為を容認しません。

### ハラスメント防止規程

本規程では、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントを防止するために、役員・社員等が遵守すべき事項、ならびに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規定しています。

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ステートメント

2024年2月に制定した「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン ステートメント」は、多様な社員が互いを尊重し、自分らしく仕事に邁進できる環境の中で、新たな価値創造へと積極的に挑戦していく組織づくりに取り組む姿勢を述べています。当社グループはこのステートメントのもと、今後もダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンを力強く推進することでグループ全体の成長と企業価値の向上を実現し、社会の持続的な発展に貢献していきます。

#### ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン ステートメント

第一生命グループは、すべての社員が生き生きと個性を発揮し活躍できる世界の実現に向けて、多様性に満ちた、公平でインクルーシブな環境づくりにグループ全体で取り組んでいます。

それは、誰もが互いの違いを認め、尊重し合い、安心して活躍できる職場環境・風土づくりです。

個々の能力を最大限に発揮し、新たな価値を創造していくには、あらゆるバックグラウンドや経験、考え方を活かし、互いに高め合える組織であることが不可欠です。

お客さまとお客さまの大切な人々の“一生涯のパートナー”として、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）を推進し、人々の安心で豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献していきます。



## 現代奴隷法への対応

豪州における第一生命グループ会社であるTALは、2019年に施行された豪州現代奴隷法に基づき、2020年以降、毎年声明文を豪州政府に報告しています。今後も確実な報告を行うとともに、サプライチェーンを含む事業全体で、強制労働や人身取引が発生しないよう取り組みます。

2019年1月に施行された豪州現代奴隷法（Modern Slavery Act 2018）は、強制労働や児童労働といったサプライチェーン上の人権侵害を防ぐべく、義務的な情報開示を通じて企業の自主的な取組みを促進することを目的として制定された法律です。

以下の2要件を満たす企業（事業体）が同法の適用対象となります。日本国内の法人であっても、これらの要件を充足する場合は開示義務を負うこととなります。

### ①金額要件

報告対象期間に少なくとも1億豪ドルの連結収益を有する企業であること

### ②事業遂行要件

当該事業体が報告対象期間において「豪州企業」であるか、または「豪州で事業を遂行する企業」であること

## TALの現代奴隷法に係る声明（Modern Slavery Statement 2023）のポイント

- TALの事業は生命保険商品の販売、保険金支払い、保険引受、カスタマーサービス等を主とし、これらの事業に関して、12のサプライチェーンを特定した。
- TALが属する豪州金融サービス業界は高度に規制された環境にあり、現代奴隷行為に係るリスクは低いと評価している一方で、豪州外で行われる事業や豪州外から調達する製品・サービスには現代奴隷リスクがあると認識している。
- そのため、第三者専門機関と連携して奴隷行為に該当するリスクのあるサプライヤーを特定・分析するとともに、特定したサプライヤーに対しては、TALリスク委員会によって承認されたアプローチに沿ってデュー・ディリジェンスを行ったが、問題点は発見されなかった。
- リスクの高いサプライヤーには、年次の現代奴隷法に係る声明をTAL宛に提出させる等して、現代奴隷リスクを継続的にモニタリングする態勢を整備している。

### Modern Slavery Statement 2023

Issue Date: September 2023

#### Acknowledgement of Country

We acknowledge the Traditional Custodians of the Land in which our Head Office is based, the land of the Gadigal people of the Eora Nation, and recognise their deep connections to the land, sea, and culture. We extend this acknowledgement to the many Traditional Owners that we operate across and pay our respects to Elders past, present and emerging.

#### Introduction

TAL protects people, not things. However, throughout our work we recognise and acknowledge the impact of our business, and the value of human dignity and human life.

This is our Fourth Modern Slavery Statement under the Modern Slavery Act 2018 (MSA) (the Act).

We are committed to ensuring we have effective policies and procedures in place to minimise the risk of modern slavery occurring within our business operations and supply chain. We respect the human rights of our people, our partners, our customers, our suppliers and the community in which we operate. Our commitment to identify and manage risks related to human rights across our business and through our supply chain is ongoing.

In business, TAL is a signatory to the United Nations' Principles for Sustainable Procurement, a commitment which we uphold in our business operations. We are committed to a robust and transparent approach to doing business and this is clearly articulated in our Code of Conduct. In this way, we seek to build a more sustainable future - not only for our business, but also for the community in which we operate.

#### Our business

TAL is one of Australia's leading life and income protection intermediaries specialised with origins dating back over 120 years. As a wholly owned subsidiary of the Dai-ichi Life Group, we draw financial strength from one of the world's largest life insurance groups.

The Dai-ichi Life Group is committed to respecting human rights having adopted the United Nations' Guiding Principles (UNGPs) (the UNGPs). The Dai-ichi Life Group has also established a Group Human Rights Policy which further outlines the global approach for putting the principles "respect for human rights" at the heart of the Dai-ichi Life Group's "Life with the Dai-ichi Partner" (Living Principles for Business and Human Rights). The policy applies to all subsidiaries and employees of the Dai-ichi Life Group companies. <https://www.dai-ichi-life.co.uk>

Today, we're proud to protect more than 3 million Australians, and as a specialist insurer we help Australians' secure life and income protection insurance in the way they most prefer through the following channels: direct to consumer through a financial adviser, and our group and workplace superannuation schemes.

1. Based on current customer policies and financial statements of subsidiaries Dai-ichi Life Group, Dai-ichi Life and its wholly owned subsidiaries as at 30 June 2023.

# 3

## 人権リスクの特定と影響の評価

3

人権リスクの特定と  
影響の評価

## 業務プロセスと人権に 関わるステークホルダー

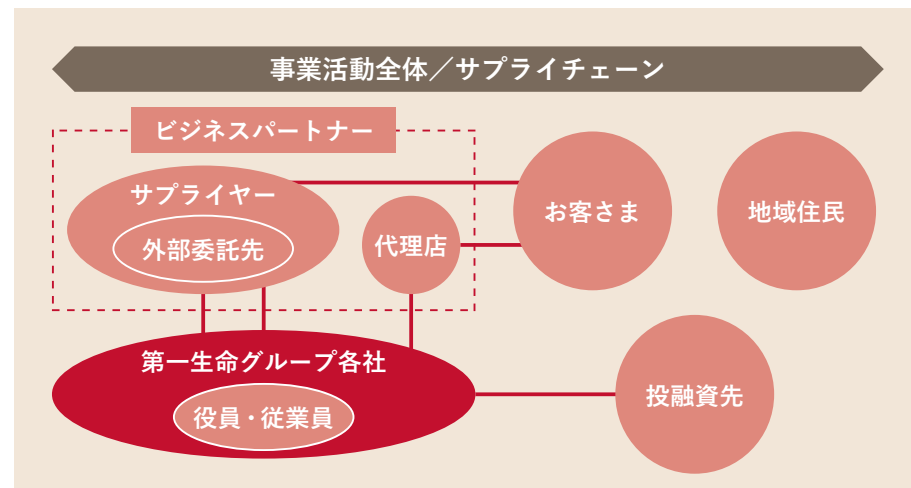
第一生命では、事業の特性にあわせて、サプライチェーンを含めた事業全体を事業プロセスに整理したうえで、各プロセスごとの人権に関わるステークホルダーを想定して、人権リスクの特定と影響の評価を行っています。

事業の特性にあわせて、以下のプロセスに整理したうえで、各プロセスに存在する人権に関わるステークホルダーを想定して、人権リスクの特定と影響の評価を行っています。

| 区分   | 業務プロセス           | 想定されるステークホルダー           |
|------|------------------|-------------------------|
| 保険   | 商品開発・企画          | 保険契約者、被保険者、受取人          |
|      | 宣伝・募集            | 一般消費者                   |
|      | 引受               | 保険契約者、被保険者              |
|      | 保全手続             | 保険契約者                   |
|      | 査定・支払            | 受取人                     |
| 運用   | 投融資              | 投融資先の事業に関わるステークホルダー     |
| 事業管理 | 労務管理             | 社員（子会社、関連会社を含む）         |
|      | 採用               | 採用応募者                   |
|      | その他 <sup>※</sup> | 各事業に関連するステークホルダー（地域住民等） |

※「その他」としては、経営企画、総務、内部統制、システム管理、新規事業開発等の事業があります。

上記に加えて、各々の業務プロセスに関わるビジネスパートナーの事業にも、人権に関するステークホルダーが存在することを想定しています。





## 人権リスクの特定、評価、 低減のプロセス

人権リスクの特定、影響の評価、低減策の策定は以下のプロセスで行い、毎年定期的に繰り返すことで実効性を高めています。

毎年定期的に実施

- ①事業内容や活動地域における人権に関わる環境分析
- ②既存人権リスクの見直しと新規人権リスクの洗出し
- ③人権リスクの深刻度、発生可能性の評価
- ④深刻度、発生可能性をもとにした人権リスクランクの判定
- ⑤ランクの高いリスクのコントロール状況の評価
- ⑥リスクコントロール状況を踏まえた防止・低減策の実施
- ⑦低減策の振返り

## 人権リスクを特定するうえでの留意点

### ILO中核的労働基準<sup>※</sup>

「第一生命グループ人権方針」にて、尊重を表明している「ILO中核的労働基準」を人権リスク特定の留意点のひとつとしています。

※「ILO中核的労働基準」とは、国際労働機関が定める「国際労働基準」の中で最低限守るべき基準として示されたものであり、以下の5つの事項となります。

- ・結社の自由及び団体交渉権の保障
- ・強制労働の禁止
- ・児童労働の禁止
- ・雇用及び職業における差別の排除
- ・安全で健康的な職場環境

### その他留意点

以下の視点にも留意して、人権リスクの特定を行っています。

- 人身取引の禁止
- 自社の従業員
- 地域社会との関わり
- 社会的弱者（女性、性的マイノリティ、子ども、先住民族、移民、外部労働者等）

### 取組対象拠点

第一生命ホールディングス、第一生命グループ 国内外43社 第一生命 国内90拠点  
(2024年6月末現在)

## 人権リスクマップ

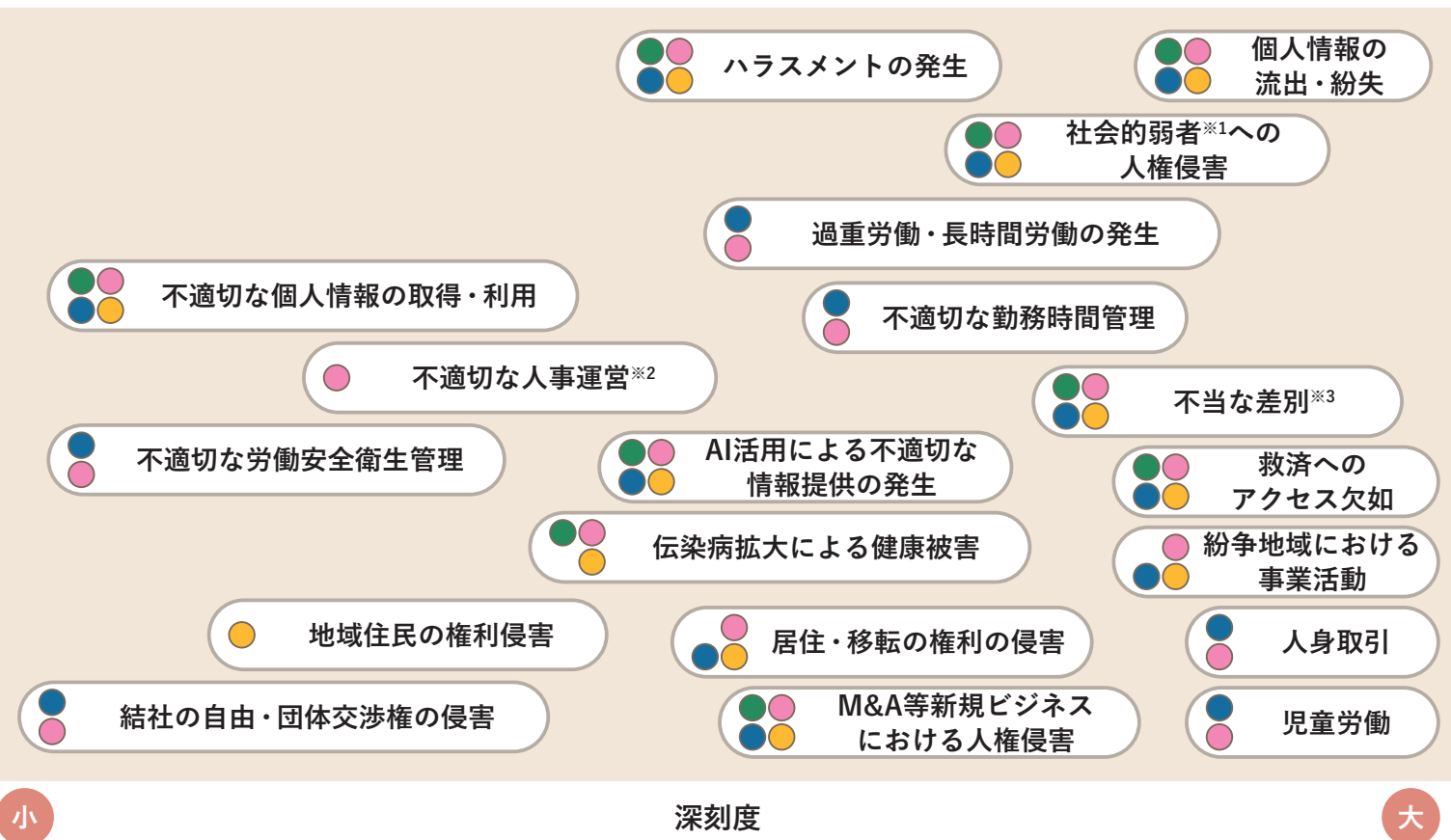
2023年度において、国内グループ会社の事業部門ごとに特定を行った人権リスク、および海外を含む事業エリアや事業内容から今後の環境変化、事業展開において想定される人権リスクを、「深刻度」と「発生可能性」の2軸で評価しマッピングした人権リスクマップは下表のとおりとなります。リスクマップ作成には、社外の人権に関する有識者、ステークホルダーの意見も反映しています。またリスクマップを踏まえて、人権啓発重点取組テーマ(p.28参照)を策定しています。

このリスクマップは投融資先を除く、サプライチェーンを含む事業全体におけるリスクをマッピングしたものです。投融資先にも同様な人権リスクが存在すると認識していますので、投融資先に対してはp.35～41に記載の取組を行っています。

大

発生可能性

小



| 人権に関わる<br>ステークホルダー            | リスク<br>低減策<br>参照ページ |
|-------------------------------|---------------------|
| ● お客さま（保険関係者等）                | p.29～31             |
| ● ビジネスパートナー                   | p.32～34             |
| 投融資先                          | p.35～41             |
| ● 社員（自社・子会社・関連会社の社員、採用応募者を含む） | p.42～45             |
| ● その他ステークホルダー（地域住民等）          | p.46                |

※1 社会的弱者  
女性、子ども、障がい者、高齢者、性的マイノリティ、外国人居住者、先住民等

※2 人事運営  
評価、処遇、異動、採用、退社の取扱い等

※3 差別  
国籍、人種、民族、年齢、宗教、思想信条、性別、出生、障がいの有無、性的指向、性自認等によるもの

大

深刻度

小



# 4

## 人権リスクの低減に向けた取組み

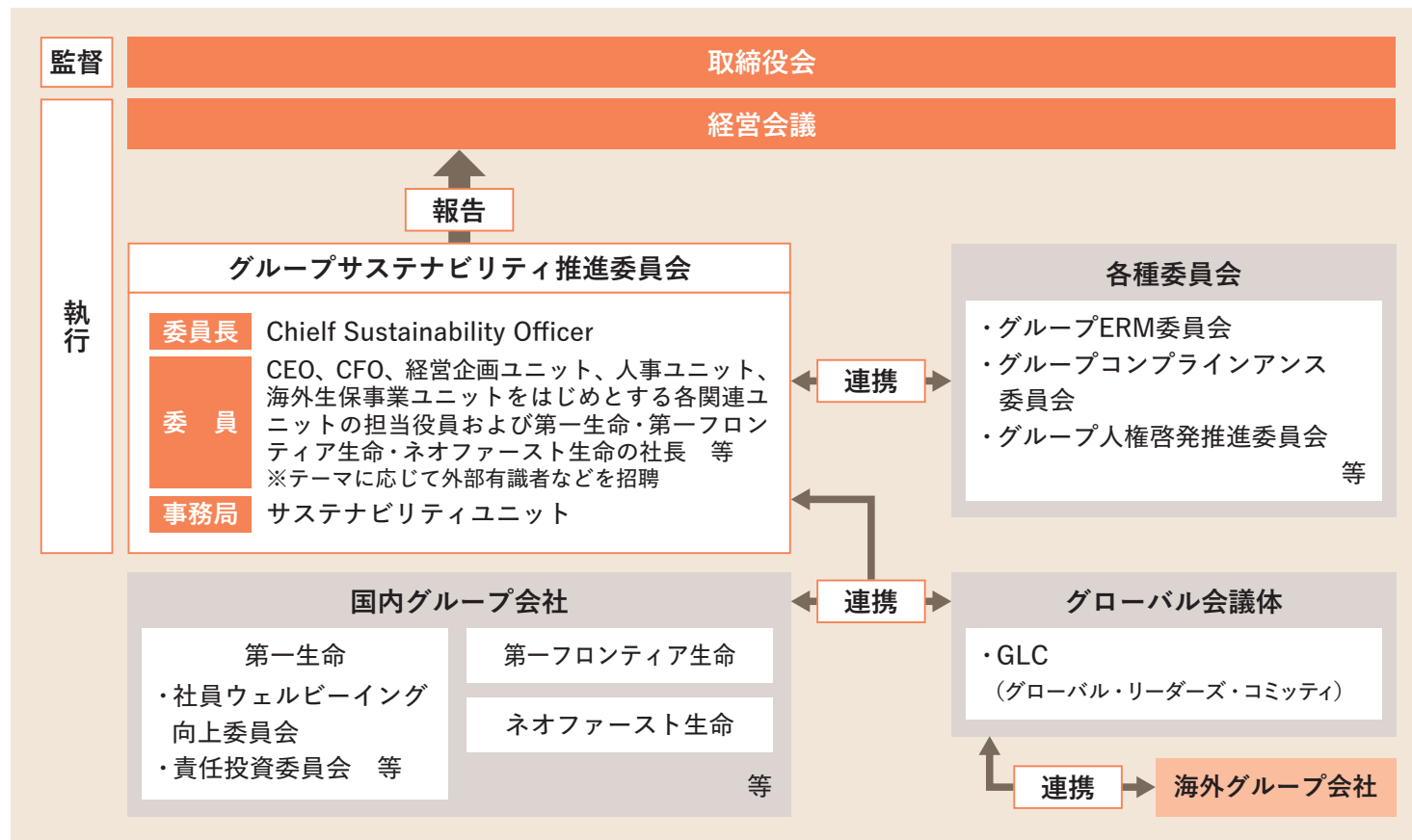


## 人権デュー・ ディリジェンス 推進体制

人権の尊重を含むサステナビリティに関する取組みを推進するため、第一生命グループはグループサステナビリティ推進委員会を設置しています。各種取組みは委員会での議論を経て定期的に経営会議・取締役会に報告され、取締役会の監督を受けています。またグループ人権啓発推進委員会では、人権啓発が必要な重点テーマを策定し、人権啓発の取組みを推進しています。

### サステナビリティ推進体制

第一生命グループでは、「グループサステナビリティ推進委員会」を中心としたサステナビリティ推進体制を構築しています。2023年4月に任命した「Chief Sustainability Officer」が、グループサステナビリティ戦略を推進する職責を担うとともに、グループサステナビリティ推進委員会の委員長を務めています。人権を含めた各種取組みは、委員会での議論を経て定期的に経営会議・取締役会に報告され、取締役会の監督を受けています。





## 人権デュー・ディリジェンス推進体制

人権を含む第一生命グループ全体のサステナビリティ全般の取組みについてはグループサステナビリティ推進委員会で協議し、グループ社員への人権啓発の取組みについてはグループ人権啓発推進委員会で協議します。両委員会は相互に連携しながら、人権デュー・ディリジェンスの取組みを推進しています。

|                 | グループサステナビリティ推進委員会                                                                                                                                   | グループ人権啓発推進委員会                                                                                |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 委員長             | Chief Sustainability Officer                                                                                                                        | 人事担当の執行役員                                                                                    |
| 委員              | 選任された執行役員等                                                                                                                                          | 選任された部門長                                                                                     |
| 開催頻度            | 原則年4回および必要に応じて随時                                                                                                                                    | 原則年1回および必要に応じて随時                                                                             |
| 協議事項            | 人権を含むサステナビリティに関する環境変化および課題の認識共有、取組みの振返り、対応策の策定                                                                                                      | 人権啓発に関する環境変化およびグループの取組状況・課題の認識共有、対応策の策定                                                      |
| 委員会事務局          | サステナビリティユニット                                                                                                                                        | 人事ユニット                                                                                       |
| 2023年度<br>アジェンダ | <b>【アジェンダのうち人権関連】</b><br>〈報告〉<br>・国内外の人権取組みの動向と当社グループの取組み<br>・外部評価結果、国内外の人権問題等を踏まえた課題<br>〈審議〉<br>・取組みの方向性・進め方<br>・国連訪日調査結果や昨今の企業による人権関連不詳事案等を踏まえた対応 | 〈報告〉<br>・2022年度の取組みの振返り<br>〈審議〉<br>・2023年度の取組方針<br>〈意見交換〉<br>・ハラスメントの未然防止<br>（各組織の取組みと今後の対応） |

## 4

## 人権リスクの低減に向けた 取組み

## 人権方針の周知徹底

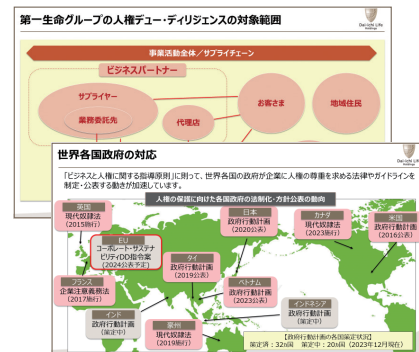
第一生命グループでは、グループ人権方針を制定以降、グループの全役員・社員へのグループ人権方針の周知徹底、理解促進のために、2020年度から毎年、海外を含むグループ全社に人権方針に関する教材を提供しています。

人権方針に関する教材のグループ全社あて提供

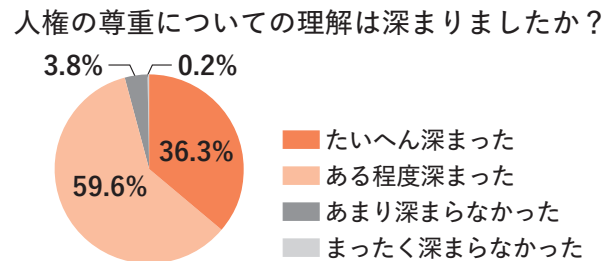
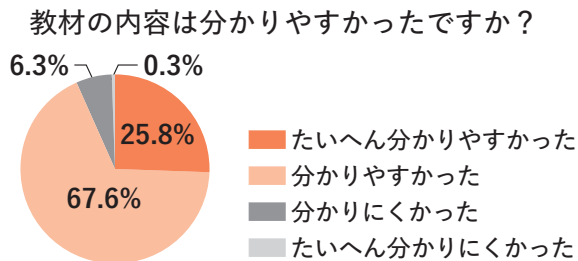
2023年度も人権方針に関する教材（海外は英語版）を動画とデータでグループ全社に提供しました。視聴後アンケートの結果から、人権方針に関する理解が促進されていることが窺えます。

## 2023年度教材のコンテンツ

生活の基盤にある人権／企業による人権侵害事例／国連「ビジネスと人権に関する指導原則」／人権デュー・ディリジェンス／企業による人権侵害の3類型／第一生命グループの人権デュー・ディリジェンスの対象範囲／世界各国の対応／日本政府の対応／第一生命グループ人権方針の要旨／人権デュー・ディリジェンスの取り組み方による企業業績や企業価値への影響／新たな人権課題／まとめ



視聴後アンケート結果（回答期限までのグループ全社合計）



自由意見・感想

- 業務委託先に無理を言うことが人権侵害に繋がりがねないことを再認識する良い機会になった。(国内)
- AI上での人権配慮等、人権対策も最新化が必要であり、継続教育の重要性を再認識した。(国内)
- 人権侵害の引き起こす影響が、自身の当初想定していた範囲よりもより広範になり得る事を学習できた。(国内)
- 企業による人権侵害事例について、当社と関連性が高いものをケーススタディのような形で数点ピックアップするとよい。(国内)
- 人権の尊重を推進するための世界的な動きを知ることは有益だと思う。(海外)
- 気候変動とテクノロジーの進歩が人権に与える影響を学ぶことができた。(海外)



## 人権啓発の取組み

人権啓発に向けた研修にあたっては、対象者の属性等に応じて、研修内容にバリエーションをもたせ、人権尊重の考え方が役員・社員の考え方に根付き、行動できる人財育成に取り組んでいます。

### 人権啓発の考え方

#### 自ら 前向きに 行動する

##### マイノリティの立場に立って考え、積極的に行動できる

- ・LGBTQへの理解者（アライ）や、障がい者・高齢者等へ寄り添った対応ができる人財の育成
- ・DE&I※推進・人権啓発委員を対象とした「第一生命チャレンジド社（障がい者雇用の特例子会社）見学」「LGBTQイベント参加」等を通じて理解者を増やす活動継続

#### 人権尊重に 反する 行動はしない

##### 行動を起こす際に、「人権」的に問題ないかを考える

- ・新任の組織長等を対象とした人権啓発研修（DE&Iの職場浸透、ハラスメント防止等）
- ・ハラスメント・マイクロアグレッション防止の個別研修（360度評価等で対象者選定）
- ・マネジメント層を対象としたハラスメント・マイクロアグレッション防止の個別研修（360度評価等で対象者選定）

#### 人権は大切 ということを 忘れない

##### 啓発研修を繰り返し、人権について折に触れ意識し ベースとして定着させる

- ・全社員向けEラーニング研修（DE&Iの考え方、人権尊重、障がい者、LGBTQ、部落差別問題等の基礎知識をEラーニングや映像視聴で繰り返し実施）
- ・新入社員（新卒、キャリア採用、営業職）向けの基礎研修

※DE&I＝ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの略。付録の用語集参照



## テーマ別人権啓発研修の実施

第一生命グループでは、人権啓発担当者を配置して、毎年、人権啓発にあたっての重点取組テーマを選定し、全役員・社員向け、および職層別の研修や各種会議での人権課題の注意喚起等を継続して実施しています。各所属で任命している「DE & I推進・人権啓発委員」向けに、LGBTQや障がい者関連でのオンライン・集合研修等を実施し、理解者・推進者のすそ野拡大にも努めています。

### 【2023年人権啓発重点取組テーマ】

- ハラスメントの未然防止
- 同和問題の正しい理解
- ノーマライゼーションの推進
- LGBTQの理解の促進

## 2023年度実施の主な研修

| 研修テーマ              | 研修内容                                                                                    | 実施時期                                                                                                         |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| グループ人権方針           | 人権に関わる国内外の動向、人権方針の制定趣旨や内容について解説を行い、グループ人権方針の理解促進、人権尊重意識の浸透を図る。                          | グループ会社用所属別研修資料の提供（5月、10月、12月）<br>「第一生命グループの人権方針」の動画教材（日本語版・英語版）の国内外グループ会社への提供（2月）                            |
| ハラスメントの未然防止        | ハラスメントは重大な人権侵害であり、社員の生産性の低下、企業ブランドの低下、膨大な時間と費用の損失等に繋がることを認識させ、発生を未然に防ぐための言動について理解を促進する。 | 所属別人権研修（5月、10月、12月）<br>360度評価アンケートの実施（8月）<br>転籍・出向者向け人権研修会（11月）<br>管理職・機関長向け人権啓発研修（12月）<br>新任組織長向け人権啓発研修（3月） |
| 「同和問題」（部落差別）の正しい理解 | 各種調査や直近での発生事例を踏まえ、現在も続く人権侵害として、同和問題に関する正しい理解を促進する。                                      | 所属別人権研修（5月、10月、12月）<br>新任組織長向け人権啓発研修（3月）                                                                     |
| ノーマライゼーションの推進      | お互いに理解し助け合う「心のバリアフリー」の実践に向け、障がいに対する理解を深め、当事者の人権を尊重し、当事者の立場に立って考え、行動することを啓発する。           | 所属別人権研修（5月、10月、12月）<br>お客さま接点担当者向け代筆・代読研修（9月）<br>新任組織長向け人権啓発研修（3月）                                           |
| LGBTQ理解の促進         | LGBTQという言葉は浸透してきたが、理解を深めること、周囲に当事者がいることを常に意識すること等の大切さを伝える。                              | 所属別人権研修（5月、12月）<br>work with Pride 2023への協賛（11月）<br>DE & I推進・人権啓発委員向けセミナー（8月）<br>新任組織長向け人権啓発研修（3月）           |



## お客さまへの対応

第一生命グループは、保険商品やサービスの提供に関連する人権への負の影響を防止、軽減するだけでなく、すべてのお客さまの社会的包摂とエンパワーメントを促進することにより、お客さまの人権を尊重するよう努めています。

### 個人情報の保護

第一生命グループでは、経営品質の向上に向け、「個人情報の保護に関する法律」（以下、「個人情報保護法」と言います）、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等関係法令等を遵守し、個人情報の保護に努めています。

以下の事項を「個人情報保護方針」として定め公表しています。

#### 個人情報保護方針

1. 個人情報の利用目的
2. 取得・保有する個人情報の種類
3. 個人情報取得の方法
4. 個人情報の提供
5. 個人情報の保護管理
6. 保有個人データの開示、訂正、利用停止、消去等のご請求
7. 個人情報保護方針の見直し

また、「グループ情報資産保護管理基本方針」「グループ情報資産保護管理規程」等を制定し、管理方法を明確にするとともに、社員に対し定期的な教育・研修を行っています。

社内での情報管理に加え、外部委託先に対しても個人情報保護法等に沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。



## 社会的弱者への対応

### ご高齢のお客さまへのご説明

第一生命等では、ご高齢のお客さまにご契約いただく際<sup>※1</sup>には、商品内容やデメリット情報を十分にご理解いただくことに加え、万一の際に確実・迅速に保険金・給付金をお受取りいただくために、お子さま・お孫さまの同席を必ずお願いし、ご家族も含めて安心・納得してお手続きいただけるよう取り組んでいます。

また、所定の要件に該当した保険商品にご契約いただく場合には、営業担当者からの説明に加え、コンタクトセンターからもリスクや商品内容をご理解いただいているかご契約者に確認を行っています。

※1 当社ではお申込日時時点で70歳以上のお客さまを対象としています。

### 保険契約者代理特約

第一生命では、ご契約者の認知機能や意思能力が低下して意思表示が困難になった場合でも、あらかじめ指定した代理人がご契約者の代理としてお手続きできるよう、「保険契約者代理特約」の取扱いを行っています。



## 各種サービス等における対応

第一生命では、ご契約後、ご契約者とそのご家族が安心して契約を継続いただけるよう、一定の条件を満たした場合に、70歳以上となるご契約者やその契約関係者<sup>※2</sup>に対して、契約内容や契約維持に必要なお知らせを発信しています。ご高齢のお客さまからのお申出に丁寧に対応することができるよう、「シニア専用フリーダイヤル」を設置しています。

ご高齢のお客さま等ご自身で書類の手配が難しいお客さまに代わり、保険金請求手続きをサポートするために「診断書取得代行サービス」、「戸籍代行使得サービス」等の各種サービスを提供しています。

※2 契約者以外の死亡保険金受取人、指定代理請求人、保険契約者代理人等を指します。

### 「認知症バリアフリー宣言」

第一生命では、2024年3月「認知症バリアフリー宣言」を行い、お客さまに対して以下の取組み等を行っています。



#### 【日本認知症官民協議会「認知症バリアフリー宣言」事業】

認知症になってからもできる限り住み慣れた地域で普通に暮らし続けていけるよう、生活のあらゆる場面で障壁を減らしていく取組みについて、企業・団体が方針や方向性を示し、それを「見える化」することによって、認知症の方やそのご家族にとって安心して店舗やサービス・商品を利用できる等の環境を提供するとともに、企業・団体の取組みを推進することにより、認知症バリアフリー社会の機運を醸成することを目的としています。



## 第一生命手話リレーサービス

第一生命等では、耳の聞こえないお客さまや聞こえにくいお客さま、発話が困難なお客さまがビデオ通話を使って、通訳オペレーターと手話または筆談でお話いただけるサービスを提供しています。

通訳オペレーターが、第一生命コンタクトセンターとお客さまをおつなぎします。



※注意事項等詳細はHPを参照願います。

<https://www.dai-ichi-life.co.jp/support/contact/shuwa.html>

## 意思能力有無の確認に係るお客さま負担軽減

第一生命では、お手続き時に意思能力の確認が必要な場合、施設入所中等のお客さまの状況を考慮し、訪問だけでなくリモート（Web面談ツール）による確認を行う等、お客さまの負担軽減につながる取組みを行っています。

### 商品やサービスの開発における人権への配慮

第一生命等では、お客さまに提供する新商品やサービスの開発にあたっては、人権に負の影響を及ぼすリスクを防止する開発体制を整えています。

### お客さま提示資料における人権への配慮

第一生命では、「帳票設計基準書」において、「お客さま視点チェックポイント」を示して、人権への配慮を欠いた差別的な表現等がないよう努めています。またお客さまにとって「わかりやすいか」「見やすいか」という観点から、色遣いや文字の大きさ等、考慮および対応することが望ましい事項をまとめた「お客さま向け資料作成ガイド」を定め、お客さま提示資料の作成を行っています。



## ビジネスパートナーへの 対応

外部委託先や代理店等ビジネスパートナーに対して、第一生命グループ人権方針にて、人権尊重の期待を表明するとともに、外部委託にあたっては人権デュー・ディリジェンスの取り組みをお願いしています。

### 「グループ外部委託管理基本方針」の制定

第一生命グループでは、外部委託<sup>※</sup>に伴うリスクの軽減に向けた適切な対策を講じ、委託先における業務遂行の的確性、および顧客情報やお客さま等への対応が確実に実施される態勢を確保することを目的として、「グループ外部委託管理基本方針」を制定して、同方針に基づく外部業務委託を実施しています。

#### 外部委託管理態勢

外部委託管理の統括所管を設定し、統括所管は、委託先の管理および監督の状況全般を把握するとともに、適正な外部委託管理態勢を整備することとしています。

また、統括所管は、外部委託に携わる全役員・従業員が本基本方針および関連する法令・社規等に基づいた外部委託管理を推進するように管理・指導を行うこととしています。

#### 委託先の選定

委託元所管は、過去の実績、社会的評価ならびに企業規模・信用度等から、委託先の適切性を確認するとともに、委託業務がお客さま等に及ぼす影響、委託業務の重要性および外部委託に伴うリスクを勘案し、委託業務の特性に応じた委託先を選定することとしています。

#### 外部委託管理の実施

委託元所管は、委託先の管理および監督の状況について把握し、外部委託管理態勢を整え、顧客情報の保護やお客さま対応等、外部委託に伴うリスクの軽減に向けた適切な対策を講じ、また、委託元所管は、事故等の異常事象を検知した場合に、その収束・抑制に向けた対策を講じ、委託先に対して必要な指示・対応を行うこととしています。

※当社では、外部委託とは、契約形態に関わらず、当社のお客さま等に対して直接的または間接的に影響を及ぼす業務、当社の経営に関わる業務および内部管理上の必要性を有すると認められる業務のいずれかに該当する業務（保険募集業務を除く）を第三者（子会社を含む）に委託することと定義しています。





## パートナーシップ構築宣言

2020年5月に仕組みが創設された「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものですが、第一生命グループはこの趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

宣言には、以下のとおり人権の尊重に向けた内容も含まれています。

### 【パートナーシップ構築宣言 抜粋】

- 取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。
- 当社は、私たちが追求する全ての人のwell-beingは、持続的社會があってこそ実現するものと考えます。持続的社會の実現を事業運営の根幹と位置づけ、地域・社會の持続性確保に関する重要課題にも、積極的に取り組んでまいります。その中で、お客さま、地域・社會、株主・投資家、取引先、従業員を事業活動に深い関わりを持つステークホルダーと捉えており、様々なステークホルダーとの活発なコミュニケーションを通じて得られたご意見や評価などをもとに、課題の把握を行い事業活動に反映することで、信頼関係・協働関係を築き、持続的成長とより質の高い活動を推進した企業価値の向上に繋げていくように努めます。

## 外部委託にあたっての取組み

第一生命では、外部委託契約にあたって、外部委託先に「業務委託にあたってのサステナビリティ取組みに関するお願い」を提示したうえで、「サステナビリティアセスメントシート」にて、外部委託先の人権デュー・ディリジェンスを含むサステナビリティに関する取組状況を確認するとともに、第一生命同様の取組みへの協力をお願いしています。他のグループ会社においても、同様な取組みの推進を展開しています。

### 「業務委託にあたってのサステナビリティ取組みに関するお願い」

業務委託にあたってのサステナビリティ取組みに関するお願い

昨今、企業が製品・資材・原料などを調達するにあたり、サプライヤーと協働して従来の品質・性能・価格・納入期間等に環境・労働環境・人権などの要素を組み込み、サプライチェーン全体でサステナビリティを推進することが求められております。

また、当社は「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、サステナビリティに関わる、人権尊重、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止の実現に努めております。つきましては、委託先企業の皆さまにも当社同様のお取組みを推進いただければと考えており、以下の事項につき、ご理解とご協力を賜りたく存じます。

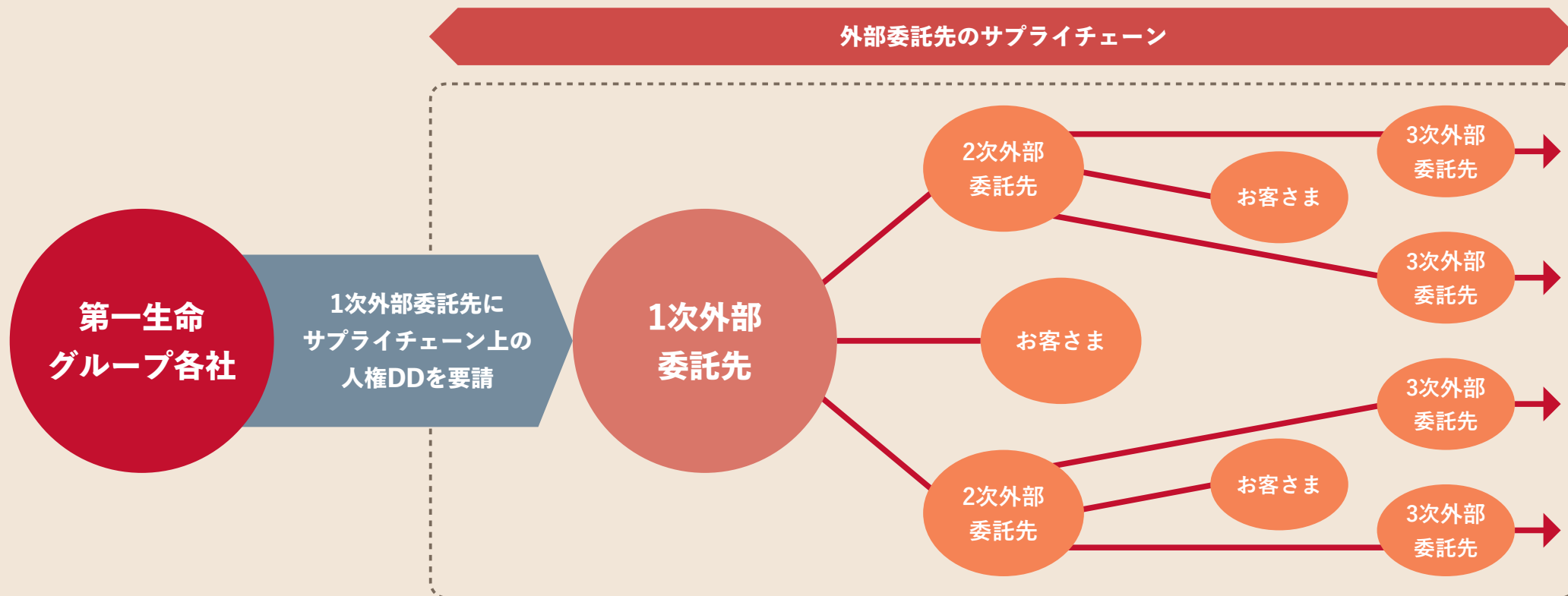
### 「サステナビリティアセスメントシート」における 人権デュー・ディリジェンスに関する確認事項

- 人権侵害を防止する方針の有無
- 人権侵害の防止や救済における担当者の配置、部署の設置の有無
- 人権リスクの特定、影響の評価を行う仕組みの有無
- 従業員の人権啓発等の人権侵害を防止する取組みの有無
- 人権に関する相談窓口の設置等救済する仕組みの有無



## ビジネスパートナー（外部委託先）への人権デュー・ディリジェンスの考え方

第一生命グループと直接的な業務上の繋がりを持つ1次の外部委託先にも、外部委託先やお客さまが存在し、さらにその外部委託先にも、同様につながりがあり、際限なくサプライチェーンは繋がっていくことを想定し、1次の外部委託先に対し、そのサプライチェーン上での人権デュー・ディリジェンスの取組みをお願いしています。





4

人権リスクの低減に向けた  
取組み

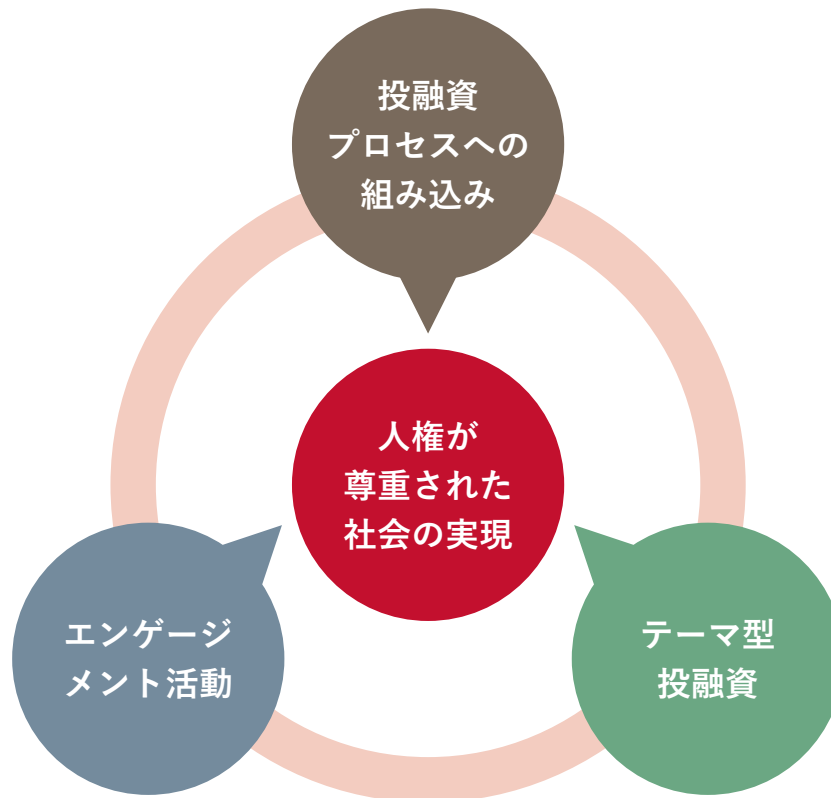
## 投融資先への対応

第一生命では、責任ある機関投資家として、人権が尊重された社会の実現に向けた取組みを進めています。

第一生命では、人権尊重を責任投資における重点テーマの一つとしており、投融資プロセスへの組み込み、エンゲージメント活動による企業理解・取組みの促進、テーマ型投融資による人権尊重に向けた活動支援等を通じて、社会全体の人権問題の解決に貢献していきます。

### 責任ある機関投資家としての取組み

■人権課題を含む環境・社会への負の影響を回避・最小化するための、適切な評価およびデュー・ディリジェンスを実施し、投融資の決定プロセスに組み込むことで、機関投資家としての責任を果たします。



■他社との協働を含むエンゲージメント活動等を通じて、建設的な議論・提言を実施することで、投融資先企業の理解・取組みの促進に努めます。

■テーマ型投融資を通じて、企業や自治体を含む多様なステークホルダーの人権尊重に向けた取組みを支援します。



## 投融資プロセスへの組み込み①

### 責任投資の基本方針

第一生命では、「責任投資の基本方針」において、投融資における環境・社会への配慮について以下のとおり定めています。

- 投融資対象となる企業・政府等の事業活動やプロジェクトが、環境・社会・人権に与える影響に十分配慮して取り組みます。
- 法律や公序良俗に反する事業、非人道的兵器製造事業、気候変動・地域の環境や社会・人権に対し著しい負の影響やリスクがある事業等への投融資は行いません。  
(第一生命責任投資の基本方針：4. 責任投資の基本的なスタンス(4)(一部編集))

### 環境・社会(人権を含む)に関するアセスメント

第一生命ではプロジェクト・ファイナンスの検討時に、赤道原則等を参照し、以下のような環境・社会(人権を含む)に関するアセスメントを踏まえたうえで投融資の判断を行っているほか、投融資後は定期的にモニタリングを実施し、必要に応じてエンゲージメントを行っています。また、環境・社会への影響の観点から特に留意する分野・事業については、固有のリスクを考慮した対応も行っています。

- 環境への影響評価  
事業が生物多様性や気候変動等の環境に与える影響を回避・最小化し、適切な対策を講じるための詳細な調査・評価が行われているか
- 社会への影響評価  
事業が地域社会や関連するステークホルダーに与える社会的影響を回避・最小化し、適切な対策を講じるための調査・評価が行われているか
- 適切な環境・社会的対策の実施  
事業が環境や社会への影響を最小限に抑えるための適切な対策が計画され、実施されているか
- 地域社会やステークホルダーへの説明と理解  
地域社会や関連するステークホルダーに対する説明が十分に行われ、事業に対する理解が得られているか
- 苦情処理メカニズムの構築  
影響を受ける地域社会およびステークホルダーのための、実効性のある苦情処理メカニズムが構築されているか
- 透明性と情報開示  
事業の環境や社会への影響に関する情報が適切に公開され、ステークホルダーに対する報告が行われているか

#### 特定の分野・事業における方針

- |        |       |        |     |
|--------|-------|--------|-----|
| ・石炭    | ・パーム油 | ・バイオマス | ・兵器 |
| ・石油・ガス | ・森林   | ・水     |     |

※石炭、石油・ガス、兵器については、別途ネガティブスクリーニングも実施  
詳細については、責任投資の中期取組方針をご参照ください

## 投融資プロセスへの組み込み②

### ESG インテグレーションのフレームワーク（株式・社債・融資）

第一生命では、人権尊重を責任投資における重点テーマの一つとしており、投融資先企業が人権尊重に向けた取組みを推進することが、企業価値の向上、および人権が尊重された社会の実現につながると考えています。

企業の人権リスクや人権取組みに関する評価を実施したうえで、エンゲージメント結果も含めて投融資判断への組み込みを実施しています。

具体的には、ESG アナリストがセクター横断的に調査・分析を実施し、企業ごとに評価を行ったうえで、各アセット（株式・社債・融資）の投融資判断に反映しています。また、国債においては、人権問題を国家の政治・経済の安定性を測るうえでの重要な評価項目として位置付けたうえで、信用リスク評価に適切に組み込んでいます。



#### 人権課題における主な評価の視点



##### ビジネスモデル

- ・事業内容・展開地域・サプライチェーン等から想定される人権リスクの有無
- ・人権インシデントの発生状況



##### 人権尊重に向けた取組み状況

- ・人権リスク抑制に向けたガバナンス体制
- ・人権デュー・ディリジェンスの実施状況
- ・救済メカニズムの構築



##### 情報開示

- ・人権取組みに関する情報開示の状況
- ・実効性・透明性・客観性のある情報開示



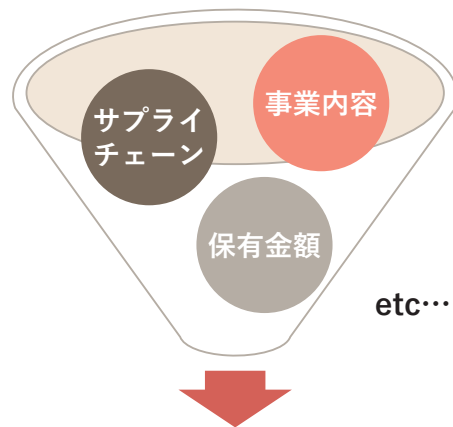


## エンゲージメント活動

### エンゲージメント先の選定（2023年度）

事業内容やサプライチェーン等を踏まえ、人権リスクの発現可能性が高いと考えられる企業、またその中でも当社の保有金額が大きい企業が機関投資家としての当社にとって人権リスクが相対的に高い投資先企業であると考え、エンゲージメント先として選定しています。2023年度では、年間のエンゲージメント先計約200社のうち約40社に対して人権をテーマとしたエンゲージメントを実施しました。

全保有銘柄 約1,400社（一般勘定・特別勘定含む）



約200社（うち人権テーマ約40社）  
とエンゲージメントを実施

### 人権をテーマとしたエンゲージメントにおける主な確認ポイント

#### 〈人権方針〉

- ・ 一般に公開され、全てのステークホルダーに周知されているか
- ・ トップを含む経営陣で承認された方針となっているか

#### 〈人権デュー・ディリジェンス〉

- ・ 手法やプロセス、対象範囲等の実効性・適切性
- ・ 実施結果を踏まえた対応方針の策定を含む適切なPDCAサイクルとなっているか

#### 〈救済・苦情処理メカニズム〉

- ・ 透明性・公平性・利用可能性等の要件を満たした設計となっているか
- ・ 相談内容を踏まえた適切な対応策が検討されているか

建設的な議論・提言を実施することで  
企業の理解・取組みを促進



## エンゲージメント活動(事例)

### 対話のマイルストーン管理(①～④の順に進捗)

- ①課題提示：企業に対し、当社が認識している課題を提示  
②課題認識：提示した課題を、企業が対応すべき課題として認識

- ③課題取組：企業が課題への取組みを開始  
④課題解決：課題解決されていることを当社が確認

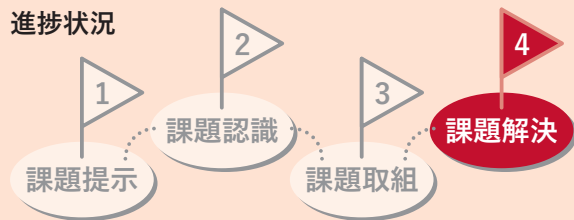
#### A社

##### 鉱業

課題 人権課題への取組み強化

当面のゴール 人権方針の策定

進捗状況



##### 対話の概要

2019年度から人権尊重に関するアジェンダを含めたエンゲージメントを4回実施。人権問題への対応の重要性に対する認識を共有、人権方針の策定等について意見交換

##### 企業の対応

人権尊重の取組みの重要性を再認識したうえで、会社として初となる人権方針を策定・開示するとともに、人権デュー・ディリジェンスの取組みを開始

##### 議決権行使

同社の人権対応を判断基準とした議決権行使は実施せず

##### 今後の方針

- ・人権デュー・ディリジェンスの実施状況のフォロー
- ・救済メカニズムの構築に向けた取組みのフォロー

#### B社

##### 食料品

課題 人権課題への取組み強化

当面のゴール 実効的な人権デュー・ディリジェンスの実施

進捗状況



##### 対話の概要

2020年度から人権尊重に関するアジェンダを含めたエンゲージメントを3回実施。参照すべきガイドライン等を示しつつ、実効的な人権デュー・ディリジェンスの実現に向けた、意見交換を実施

##### 企業の対応

「人権啓発推進委員会」を設置したうえで、傘下に通報・相談窓口を整備。人権デュー・ディリジェンスについても、重要性を再認識したうえで、今後取組みを拡充予定

##### 議決権行使

同社の人権対応を判断基準とした議決権行使は実施せず

##### 今後の方針

- ・人権デュー・ディリジェンスの手法やプロセス、対象範囲等の実効性・適切性の確認・フォロー

## エンゲージメント活動（他社との協働取組み）

人権が尊重された社会の実現に向けては、自社だけでなく多様なステークホルダーと連携して社会全体で取組みを進める必要があると認識しています。第一生命では、PRIや生命保険協会等との協働取組みを通じて、人権尊重に関するエンゲージメントや意見発信を行っています。

### 生命保険協会における取組み

第一生命は、生命保険協会が設置する「スチュワードシップ活動WG」と「ESG投融資推進WG」に参加し、他の参加生命保険会社とともに、活動を推進しています。同WGでは、「ESG情報の開示充実」等をテーマとした協働エンゲージメントの実施、人権を含むESGの最新動向に関する勉強会の開催、企業・投資家へのアンケート調査に基づく提言レポートの策定等の活動を実施しています。2024年4月に公表した最新の提言レポートでは、新たに企業に対して人権尊重に向けた取組促進を求める提言を実施する等、他社との協働を通じた取組みに注力しています。

### 生命保険協会 提言レポート



### 国連責任投資原則（PRI）のAdvanceへの参画

第一生命は、国連責任投資原則（Principles for Responsible Investment）が新たに設立した、協働エンゲージメント・イニシアティブである「Advance」に参画し、他の参加企業とともに、対話を通じて人権尊重の取組みを推進しています。



- ・ 2022年12月1日発足
- ・ ESG課題のうち、人権問題を中心とした「社会（Social）」の課題をテーマに、協働エンゲージメントを通じて企業の取組みを促進することを目的として設立された機関投資家のイニシアティブ。人権リスクが高い企業に対し、対話を通じて人権尊重に向けた取組みを促進。
- ・ 世界の主要機関投資家等 約220機関が参画



## テーマ型投融資

第一生命では、サステナビリティ・テーマ型投融資を通じた、ポジティブインパクトの創出にも注力しています。多様なステークホルダーの人権尊重に資する取組みに寄り添い、積極的に資金を提供することで、社会全体の人権問題の解決に貢献していきます。

### サステナビリティ・テーマ型投融資

#### アジア開発銀行「ジェンダー・ボンド」



- ・アジア開発銀行（ADB）が発行する「ジェンダー・ボンド」へ約100億円を投資。本債券によって調達された資金は、ADBによるアジア太平洋地域の女性活躍推進プロジェクトに充てられます。
- ・例えば、バングラデシュにおけるプロジェクトでは、女性起業家に対して資金供給を行なうほか、金融機関や創業支援施設へのアクセスを提供することで、女性起業家を支援しています。

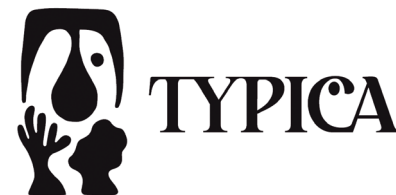


（写真提供）アジア開発銀行

#### TYPICA Holdings 株式会社へのインパクト投資



- ・TYPICA は開発途上国のコーヒー豆生産者と先進国のロースターを繋ぎ、両者間でコーヒー豆の直接取引を可能とする、独自のオンラインプラットフォームを運営するベンチャー企業です。
- ・同社が提供するサービスによって、生産者は自ら販売価格を決定できることに加え、購入するロースターも、生産者への支払金額等の購入価格の内訳を確認できる仕組みとなっており、価格透明性の高い取引を実現しています。
- ・同サービスを通じて、コーヒー生産者の収入の向上・安定化が実現すれば、生産者の貧困削減につながり、子どもの教育水準の引き上げや人権意識の向上等、地域全体への幅広い波及効果が期待されます。



（写真提供）TYPICA





## 社員への対応

第一生命グループは、社員の労働安全衛生に配慮するとともに、「健康経営」を標榜し、社員の健康増進に向けて取り組んでいます。どの社員に対しても平等に働く機会を与え、ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンを推進するとともに、いかなる理由でも差別を認めません。

### 健康経営・労働安全衛生

2013年に第一生命で制定された「健康増進基本方針」とともに、2024年4月に刷新された「グループ行動規範」においても「社員のwell-being実現」、「心身の健康増進」を明示しており、すべての役員・社員が健康経営を実践していくうえでのよりどころとしています。

また、第一生命は労働安全衛生法をはじめとする関連法令を遵守するとともに「安全衛生管理規程」を定め、社員がwell-beingに働くことができる職場環境維持を目的に、安全衛生活動を実施しています。

これらの取組みの結果、第一生命ホールディングスは、健康経営に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「健康経営銘柄 2024」に選定されました。また、日本健康会議による「健康経営優良法人～ホワイト 500～」に9年連続で認定されました。

第一生命グループでは、引き続き健康経営実践への取組みを継続しつつ、マネジメント層を中心に心理的安全性の高い職場づくりを進め、一人ひとりが「健康で、誇りとやりがいを持ち、仲間とともに、自分らしく活躍できる」状態を目指し、取組みを進めています。

### ワーク・ライフ・マネジメント

第一生命グループでは、社員が生き生きと働くために、仕事と生活のバランスの調和に向けた取組みを推進しており、第一生命においては、両立支援制度の充実と、柔軟な働き方の推進の2本柱でワーク・ライフ・マネジメントの推進に取り組んでいます。具体的には妊娠・出産・育児及び介護・治療等への支援や、総労働時間の縮減や休暇取得等多様な働き方を推進を行っており、男性社員の育児参画推進に向けての取組みも強化しています。

※詳細：<https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/employee/diversity/worklife.html>







## 障がいのある社員の活躍推進に向けた取り組み

第一生命グループでは、障がい者の積極的な採用とともに、研修による障がい者理解等を通じて、働きやすい・働きがいのある環境整備に取り組み、ノーマライゼーションの実現を目指しています。

第一生命においては、以下の取り組みを行っています。

### ■障害者職業生活相談員の届出

「障害者雇用促進法」遵守の観点だけでなく、障がい者が個性と能力を発揮できるよう安心して働ける環境を整えるために、1人以上の障がい者を雇用する支社に1名の「障害者職業生活相談員」を設置しています。

### ■障がい者への理解・職務開発関連ツールの社内提供

### ■障がいのある社員への就労支援

「視覚障がいのある社員」「聴覚障がいのある社員」「肢体不自由のある社員」に対して、より働きやすい環境となるように機器・PC機能の紹介を行っています。

### ■障がい者職業生活相談窓口の設置

### ■第一生命チャレンジド社（特例子会社）での雇用促進

第一生命では、2006年に特例子会社である「第一生命チャレンジド株式会社」を設立し、社員数は年々増加、2024年には400名を超える会社に成長しています。知的・精神障がいの方を中心に雇用しており、障がい者の雇用促進に努めるとともに、グループ社員へのノーマライゼーションの理念浸透にも寄与しています。

## 窓口設置による支援体制

第一生命グループでは、従業員の働くうえでの不安や悩みを解消し、一人ひとりがいきいきと活躍するためのサポート体制を整えています。例えば、従業員のキャリア開発を支援するキャリア支援デスクや、両立支援相談窓口・LGBTQ相談窓口・障がい者職業生活相談窓口を設置する等、個別の相談体制を整備しています。

## 一人ひとりに寄り添った取り組み

第一生命グループでは、経営層が従業員の声に真剣に耳を傾ける場として、役員と社員が対話する「タウンホールミーティング」や少人数で「社長と語る」「役員と語る」等を実施しています。また、上司と部下が1対1で定期的に対話する「1 for 1(第一生命版1 on 1ミーティング)」を導入しています。コミュニケーションの活性化や、社員の自律的な成長を促すことが目的ですが、根底には社員が悩みを相談し解決する場の設定を行うことにより、社員一人ひとりの人権が尊重されることを意図しています。

## カスタマーハラスメントへの対応

第一生命では、「お客さま・社会への誓い（消費者志向自主宣言）」に沿って常にお客さまに寄り添い、苦情申出にも誠実・真摯に対応しています。一方で、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」を制定し、お客さまからの常識の範囲を超えた要求や言動による社員の人権侵害を防止するための対応方法を社員に示しています。

## 公正な採用選考に向けた取り組み

就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムを確立すべく「公正採用選考人権啓発推進員」を第一生命の全支社に配置し、ハローワークに届け出を行っています。

多様な人財が集う第一生命グループにおいて、ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンはグループ人財戦略を進めるうえで大前提となるものであり、重点課題として取り組んでいます。

お客さまに選べれ続ける第一生命グループ  
ー 変革の実践による持続的な企業価値向上 ー

DE&I推進を通じ、多様な人財が可能性を最大限に発揮

女性活躍推進

多様な働き方の  
推進

多様なキャリアの  
推進・活用

多様な人材の  
活躍推進

組織文化・風土変革 / 人権の尊重



30%club Japan

In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

女性のエンパワーメント原則 (WEPs)

work with Pride



「PRIDE指標」Gold受賞



健康経営銘柄  
健康経営銘柄



なでしこ銘柄

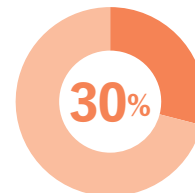


プラチナくるみんプラス

## ■ 女性活躍推進

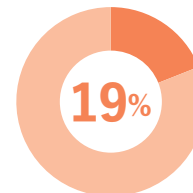
- ・国内グループでは2030年までに女性役員比率30%を目指してパイプライン強化に取り組んでいます。
- ・階層別研修のほか、マネジメントポストの候補者を選出する際に各ポストの30%を女性とする運営、役員部長層による1for1による育成により、女性リーダーの比率は着実に伸展しています。

女性管理職比率

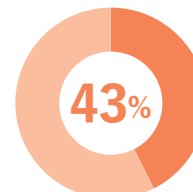


※当社および国内生保3社合計 (2024.4時点)

女性組織長比率



2023年度キャリア  
採用者比率



※当社、国内生保3社および  
キャリアローテーション者合計  
(2024.3末時点)

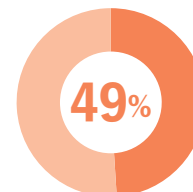
## ■ 多様な人財の活躍推進

- ・今後のビジネスモデル変革および事業展開に向けてのスキル・専門人財確保に加え、知識・経験、考え方等の多様性を推進し同質性を打破するためにキャリア採用の取組みを強化しています。

## ■ 男性育児休業の取得推進

- ・2022年度より「男性社員の育児休業累計1カ月以上100%取得」を目標に取り組んでいます。
- ・プレパパセミナーでの本人の意識付けをはじめ、マネジメント向けにはイクボスセミナーを実施、育休取得計画書の活用や最大で20日間の有給休暇を付与する等、法令対応を超える取組みを実施しています。
- ・2023年度は取得率100%を達成、平均取得日数も24日に増加しました。

累計1か月取得率



※当社および  
国内生保3社合計  
(2024.3末時点)

## ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン サミット

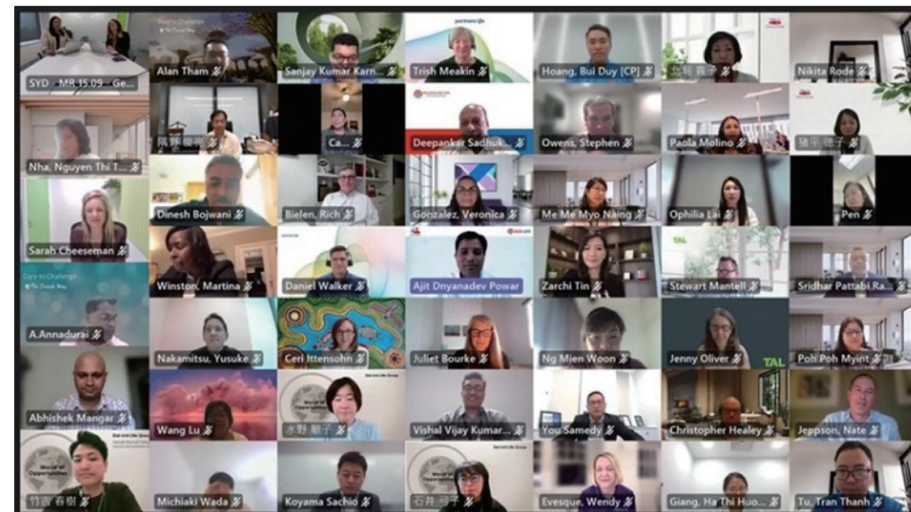
第一生命グループでは、2022年度より、「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン サミット」というイベントをオンラインで実施しています。

2023年10月4日に開催した2回目となる同イベントでは、人や考え方の多様性を活かし、コラボレーションの促進やインクルーシブな風土の醸成に大きな役割を果たす「インクルーシブ・リーダーシップ」をテーマに、DE&Iに対する理解を一層深めるべく議論が行われ、国内外のグループ会社13社のさまざまな部門から70名以上が参加しました。

グローバルカンパニーとしてDE&Iを推進していくことは、多様な社員一人ひとりが活躍できる環境を整備するのみならず、事業を通じてお客さまやパートナー、地域社会に貢献していくうえでも不可欠です。こうしたサミットの開催等を通じて、引続きグループ全体でDE&Iの促進に取り組んでいきます。

## DE&I推進・人権啓発委員の設置

第一生命では、ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンならびに人権啓発の推進に向け、「DE&I推進・人権啓発委員」を、第一生命ホールディングスおよび第一生命の本社・全支社に配置しています。委員は所属内でのダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン・人権に関する情報共有を率先して行うとともに、ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン・人権に関する研修の受講状況フォロー等人権尊重を定着させる役割を担っています。







## 外部環境変化等への対応

人権リスクマップで提示した人権リスクのうち、今後の環境変化、事業展開において想定される人権リスクがあります。テクノロジーの進展、気候変動、紛争の勃発等、従来にない目まぐるしい速度で環境の変化が起きており、それにともない、人権問題の深刻化、新たな人権問題の顕在化が起きており、それらへの対応が今後の課題と認識しています。

### テクノロジーの進歩と人権



テクノロジーの進展も新たな人権問題を生み出しています。インターネットでは、SNSに特定の個人に対する誹謗中傷や差別的な書込みが行われると、瞬時に全世界に拡散してしまいます。AIは企業にとって便利なテクノロジーですが、AIが十分な学習を経ないまま質問に回答する等、お客さまへのサービス提供や人財の採用等にあたり、間違った見解を示す場合があります。第一生命グループでは、特にAIに起因する人権侵害問題等に対応するため、担当者の配置、会議体の組成を行い、取組みを進めています。

### 気候変動と人権

近年は気候変動が人権問題を発生させています。豪雨や台風の発生頻度の増加とその被害の甚大化、気温や水温の上昇、干ばつや火災の発生増加、生態系の変化により、生活環境の悪化、生命の危険や健康被害の増大、農林水産業への負の影響、貧困層の拡大等を引き起こしています。第一生命グループでは、気候変動問題に対応する様々なイニシアティブへの参加を通じて、気候変動から派生する人権問題にも取り組んでいます。



### 政情不安定地域での人権

政情不安定地域では、住民が人権侵害の危機にさらされています。第一生命グループの事業が関わる地域では、人権デュー・ディリジェンスを進めながら、事業判断を行っています。

### M&A等新規事業展開における人権

M&A等の新規事業展開において新たな人権リスクが発生する可能性があります。新規事業展開にあたっては、人権を含めたリスク低減に取り組む必要性を認識しています。



## 人権イニシアティブへの 参加

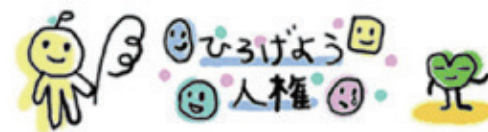
第一生命グループは、グローバルに事業を展開する企業として、社会的責任を果たすために、人権に関わる様々なイニシアティブに積極的に参加しています。

### 東京人権啓発企業連絡会

第一生命は東京人権啓発企業連絡会の会員企業として、他の会員企業と共同して人権啓発活動を推進しています。また、同会を通じて様々な人権啓発推進イニシアティブが主催する集会、セミナー等に参加して、人権に関わるステークホルダーや有識者からの生の声を聴き、関連情報の収集を行うことにより、事業を取り巻く人権問題を認識したうえで、必要な対応を適時適切に行うとともに、役員・社員の人権に関する知識のアップデート、人権尊重に関する理解の促進に努めています。

#### 東京人権啓発企業連絡会とは

東京に本社を置く企業を主体に121社（グループ企業を含め約150万人、2024年4月現在）で組織されている任意団体です。1979年11月に発足して以来、「自主的運営と全員参加の精神」を基本理念として、企業の立場から同和問題を始め、さまざまな人権問題の解決に向けて取り組んでいます。



<https://www.jinken-net.com/jinkiren>

### 当社が参加する人権関連イニシアティブ

国連グローバル・コンパクト (UNGC)

国連責任投資原則 (PRI) の Advance

女性のエンパワーメント原則 (WEPs)

21世紀金融行動原則



# 5

## 取組みの振り返りと評価



5

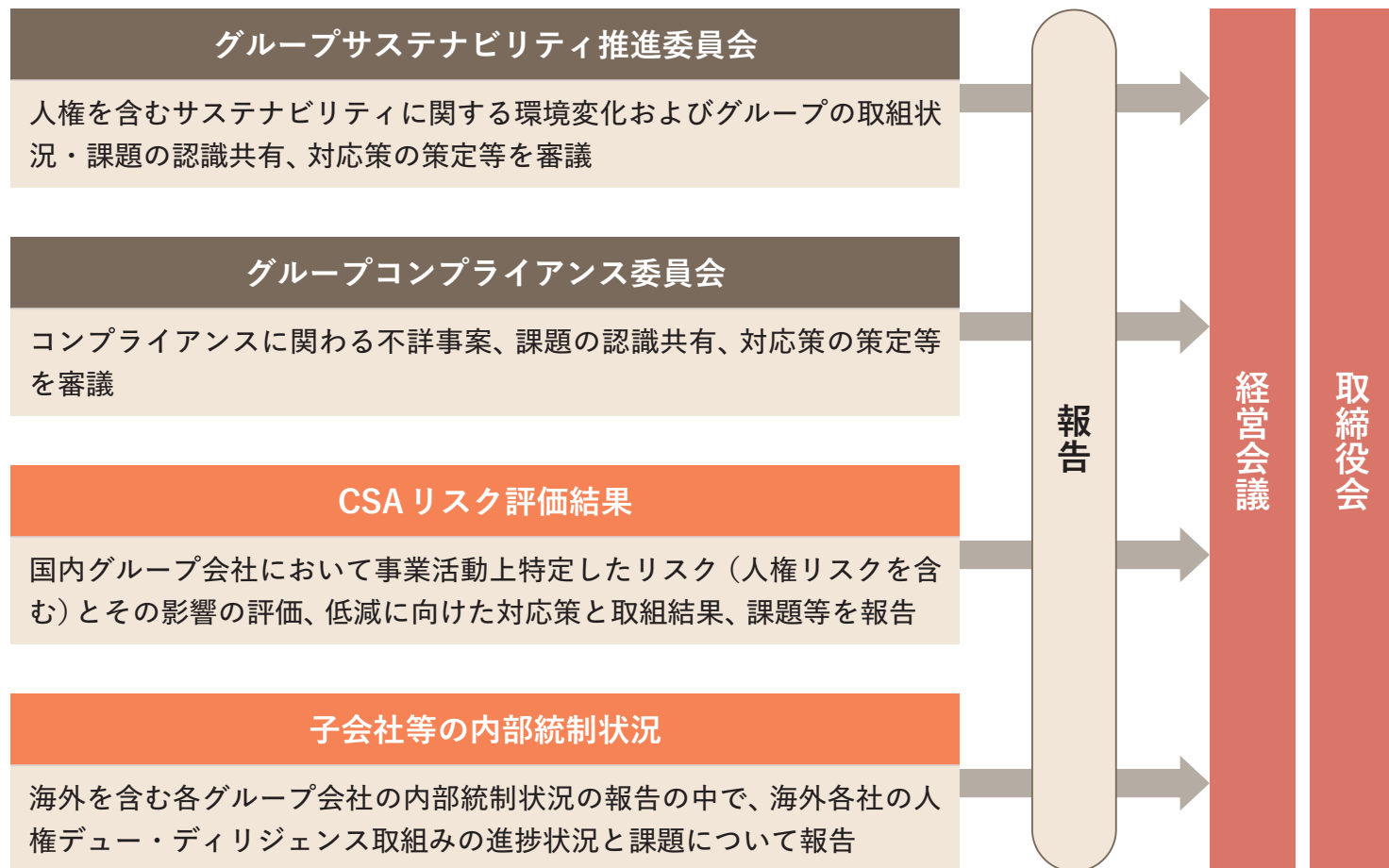
取組みの振返りと評価

## 取組みの振返りと評価

第一生命グループでは、毎年、定期的に人権デュー・ディリジェンスに関する取組みにつき、振り返りを行い、人権リスクの低減策の実効性の評価等を行い、取組みの改善につなげています。

### 定期的な取組みの振返りと経営への報告

第一生命グループでは、人権デュー・ディリジェンスの推進状況等人権に関わる取組みについては、定期的に、関連する委員会を開催する等、振り返り（現状の確認、実効性の評価、課題認識、改善に向けた対応策の策定等）を行ったうえで、経営会議、取締役会に報告しています。



# 6

## 取組みの開示と意見の反映

## 取組みの開示と意見の反映

第一生命グループでは、人権に関する方針や取組みについて、様々な媒体で開示を行っています。人権に関する外部有識者やステークホルダーから直接ご意見やアドバイスをいただく機会を設けています。寄せられたご意見等は、必要に応じて、人権方針や取組みに反映させています。

### 人権に関する取組みの開示

第一生命グループでは、社外から人権に関する方針や取組みについて、幅広いご意見をいただき、今後の方針や取組みに反映させていくために、様々な媒体で開示を行っています。

人権取組みに関する開示を行っている主な媒体  
(いずれも第一生命ホールディングスのホームページに掲載)

- 人権レポート（本冊子）
- 統合報告書
- サステナビリティレポート

### サステナビリティアンケート

第一生命グループでは、ホームページ上に「サステナビリティアンケート」を設置し、人権を含むサステナビリティに関する取組みについてのご意見やご感想を受付けています。

ご意見・ご感想をお聞かせください

サステナビリティ アンケート

「ステークホルダーへの取組み」についてご意見・ご感想をお聞かせください。  
※氏名・メールアドレス・住所・電話番号など、個人が特定できる情報の入力を行わないでください。  
※いただいたご意見・ご感想に対する個別の回答は行っておりませんので、ご了承ください。  
※グループ会社へのお問い合わせはこちらをご覧ください。

あなたのお立場  
(ご職業など) 必須

年代 必須

ご意見・ご感想  
(全角1000文字まで) 必須

### これまでのグループ人権方針の改正内容

人権に関する有識者やステークホルダーからの意見やアドバイス、社内の理念改正等を踏まえて、以下のとおり「グループ人権方針」の改正を行っています。

| 改正年月    | 主な改正点                                                                                                                                                         |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2022年4月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループサステナビリティ推進委員会とグループ人権啓発推進委員会の役割を明確化</li> <li>・「採用時、公正な選考に取組む」旨を追加</li> </ul>                                       |
| 2023年4月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人身取引を認めない」旨を追加</li> <li>・人権に関するステークホルダーに「地域住民」を追加</li> </ul>                                                         |
| 2023年6月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループサステナビリティ委員会の委員長をChief Sustainability Officerに変更</li> </ul>                                                        |
| 2024年4月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ理念体系の刷新、グループ行動規範の制定等にあわせて序章の文言を改正</li> <li>・「ダイバーシティ &amp; インクルージョン」を「ダイバーシティ、エクイティ &amp; インクルージョン」に改正</li> </ul> |



## 人権に関する有識者とのダイアログ 2024年6月4日(火)開催

### 参加者

#### 有識者

ILO駐日事務所プログラムオフィサー  
渉外・労働基準専門官

田中 竜介 氏

独立コンサルタント(En CycleS)

日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)理事

岸上 有沙 氏

#### 当社参加者

第一生命ホールディングス株式会社  
取締役常務執行役員 CSuO

曾我野 秀彦

第一生命保険株式会社  
常務執行役員

(責任投資推進部担当)

重本 和之

第一生命ホールディングス株式会社  
執行役員 CHRO

(人事ユニット担当)

沼田 陽太郎

### 主なアジェンダ

- 「機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド」の説明(岸上氏より)
- 当社の人権尊重に向けた取組み
- 質疑応答・意見交換



### 発言内容(抜粋)

**当社** 社員に対する人権取組内容についてご意見を伺いたい。

**有識者** 特に日本国内ではジェンダーギャップや外国人労働者の抱える困難が大きな課題であり、ダイバーシティの取組みが重要。海外では、国ごとのガバナンスの状況や人種の多様性によっても人権リスクが複雑化するため、しっかりとデュー・ディリジェンスとステークホルダー対話を実施していくことが重要。

**当社** 人権取組みについてグループベースの開示の仕方をどのように行うべきか。

**有識者** まずは、グループ全体として、人権尊重に取り組む意義への共通認識、そして取組体制を整えることが重要。その上で、国際社会での議論も踏まえ、個別の地域や業務に沿って優先的に取り組むべき分野を特定・対応することが重要。

**有識者** 御社がどのようなリスクを最優先に掲げて、どのように積極的に取り組んでいるかを示すためにも、人権リスクマップは重要。一方で、人権のリスクは個社によってそれぞれ特定されるものなので、投融資先と一括りにしてリスクマップを作成することは疑問。まとめてしまうことによって、逆に間違ったメッセージを発信するのではないか。

**当社** 人権リスクマップのマッピングについては、社内ですべて議論してきたが、いただいたご意見をもとに再検討していきたい。

#### 【有識者からのその他コメント】

- 人権尊重への取り組みを促す人権啓発研修を関係者に対して行う際、人権リスクマップで挙げた優先課題の解決とリンクさせることが必要。啓発の目的に沿ったKPIに変更したり、啓発によって一人一人の行動が変わった事例を追跡評価することで、ストーリーとしてつながってくる。
- 男女賃金格差を生じさせる雇用形態の違いについては大きな課題としてあるが、そもそも業務ごとの男女構成比が異なる等業界全体で取り組まなければならない構造的課題でもある。そこに対して、少しでも積極的な取組みによる改善例を示せると、「業界全体として変わってきている」と分かってもらえるため、このあたりのストーリーは重要。
- 人権は世界の経済構造や地政学的要素と密接に関わっており、国境を超えた協力が重要。人権に関連した法制度を強化した国に本拠地を持つ企業は、他国企業に先んじて取組体制を整え、サプライチェーン上の各社にも高い水準を求める傾向にある。日本企業を始めとした投融資対象の企業の取組みを推進するために有効な政策が導入されるべく、投資家の立場から政策立案者への対話を進めてほしい。



# 7

## 救済への取組み

## 7 救済への取組み

### 救済への取組み

第一生命グループでは、法令違反等のコンプライアンスに係る事項についての社内相談窓口を設置するとともに、経営から独立した社外相談窓口（社外弁護士事務所）を設置しています。相談窓口では、ハラスメントその他の人権問題に関わる事項も受付けています。

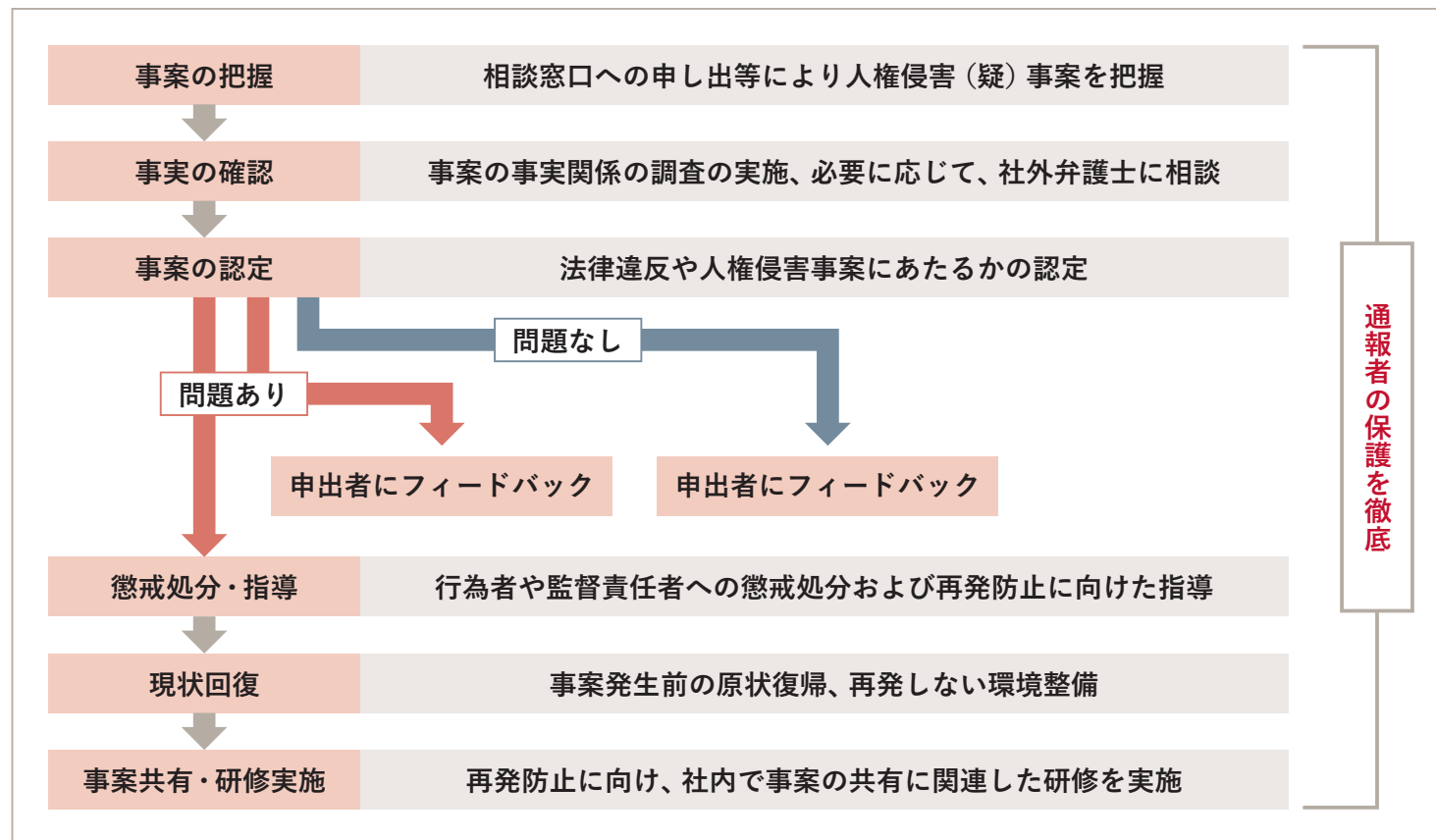
相談窓口での受付件数<sup>※</sup>のうち、人権に関する主な相談内容は右記のとおりですが、通報者保護を徹底したうえで、以下の図のプロセスによる対応を行い、被害者の救済、原状回復、再発防止策につなげています。また各所管で人権デュー・ディリジェンスを実施することで、自浄効果を発揮して顕在化させた人権侵害事案についても、同様なプロセスで対応を行っています。

※以下のURL 参照

[https://www.dai-ichi-life-hd.com/about/control/in\\_control/compliance.html](https://www.dai-ichi-life-hd.com/about/control/in_control/compliance.html)

#### 人権に関わる主な相談内容

- セクシュアル・ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント
- プライバシーの侵害





# 付録 | 用語集



| 用語             | 説明                                                                                                                                     | 記載ページ    |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 21世紀金融原則       | 環境省の中央環境審議会の提言に基づき、幅広い金融機関が参加して策定した、持続可能な社会形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える本邦金融機関のための行動指針                                                      | 47       |
| 30% Club Japan | 英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーン（30%Club）の日本における活動母体。2030年をめどにTOPIX100の取締役会に占める女性割合を30%にするという目標を掲示                | 44       |
| ESG            | Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス（企業統治））頭文字をとった略語（企業が環境・社会・企業統治に配慮する考え方や社会に負う責任の意味でも使用されることば）                                | 37・40    |
| CEO            | Chief Executive Officer（最高経営責任者）の略                                                                                                     | 4・24     |
| CFO            | Chief Financial Officer（最高財務責任者）の略                                                                                                     | 24       |
| CHRO           | Chief Human Resource Officer（最高人事責任者）の略                                                                                                | 52       |
| CRO            | Chief Revenue Officer（最高レベニュー責任者）の略                                                                                                    | 24       |
| CSuO           | Chief Sustainability Officer（最高サステナビリティ責任者）の略                                                                                          | 4・52     |
| KPI            | Key Performance Indicatorの略。目標達成のための各プロセスにおいて、達成度合いの計測と評価をするための重要業績評価指標                                                                | 52       |
| LGBTQ          | Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（心と体の性が異なる人）、Queer／Questioning（性的指向・性自認が定まらない人）の頭文字をつなげた略語で性的少数者（セクシャルマイノリティ）の総称 | 27・28・43 |
| PRI（国連責任投資原則）  | 機関投資家の投資の意志決定プロセスや投資方針の決定に環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）の課題を組み込み、受益者のために長期的な投資成果を向上させることを目的として2006年4月に国連が公表した6つの原則のこと     | 40・47    |



| 用語                       | 説明                                                                                                                                                                                                             | 記載ページ    |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| PRIDE 指標                 | 日本で初めての職場における LGBTQ+ に関する取り組みを評価する指標                                                                                                                                                                           | 44       |
| SDGs                     | Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略。2015 年 9 月の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された国際目標。「地球上の誰一人として取り残さない」ことを理念とし、人類、地球およびそれらの繁栄のために設定された行動計画であり、17 のゴールと 169 のターゲットで構成                      | 7        |
| well-being<br>(ウェルビーイング) | 身体的、精神的に健康な状態であるだけでなく、社会的、経済的に良好で満たされている状態にあること                                                                                                                                                                | 24・33・42 |
| work with Pride          | 企業等の団体において、LGBTQ+、すなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー等の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団体                                                                                                                     | 28       |
| イクボスセミナー                 | イクボスとは、「育児」と「ボス」を組み合わせた造語で、部下や同僚のワークライフバランスの向上を目指し、個人のキャリアを応援する上司のこと子育てと仕事を両立できることを目的としたセミナー                                                                                                                   | 44       |
| エンパワーメント                 | 「力(権限)を与えること」「自信を与えること」という意味のことば。状況に応じて環境を整えたり、権限を与えたりすることで、個人やチームが本来持っている力を最大限に引き出すこと                                                                                                                         | 15・29    |
| 健康経営銘柄                   | 東京証券取引所の上場会社の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取組みを促進することを目指す制度                                                                              | 42・44    |
| 健康経営優良法人<br>～ホワイト 500～   | 上場企業に限らず、大規模法人のうち、健康保険組合等の保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を「健康経営優良法人」に選定し、その中から上位 500 社を「ホワイト 500」として認定する制度                                                                                                            | 42       |
| 社会権規約・自由権規約<br>(国際人権規約)  | 国際人権規約は「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(社会権規約)と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(自由権規約)の 2 つで構成される。社会権規約は、労働・社会保障・生活・教育などの経済的・社会的・文化的権利(社会権)を保障。自由権規約は、身体的自由と安全、移動の自由、思想・良心の自由、差別の禁止、法の下での平等などの市民的・政治的権利(自由権)を保障。両規約とも日本は 1979 年に批准 | 7・16     |





| 用語            | 説明                                                                                                                                                                                              | 記載ページ    |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 社会的包摂         | 社会的に全体を包み込むこと。誰も排除されず、全員が社会に参画する機会を持つことを意味することば。この考えは、持続可能な開発目標（SDGs）が大切にしている「誰一人取り残さない」という理念そのもの                                                                                               | 15・29    |
| 障がい者差別解消推進法   | 全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、2016年4月に施行された法律。2024年4月に改正法が施行され、これまで民間事業者には努力義務とされていた障害者への合理的配慮の提供が法的義務となった。                              | 7        |
| 女性のエンパワーメント原則 | 企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されており、2010年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成した7原則のこと | 14・44・47 |
| スチュワードシップ活動   | スチュワードシップ責任を果たすための機関投資家の活動のこと。スチュワードシップ責任とは機関投資家が、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づく建設的な「目的を持った対話」（エンゲージメント）などを通じて、当該企業の企業価値の向上や持続的成長を促すことにより、顧客・受益者の中長期的な投資リターンの拡大を図る責任のこと                              | 15・40    |
| 性的マイノリティ      | 同性に好意をもつ人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害等の人々のこと。「セクシュアルマイノリティ」「性的少数者」は同義語                                                                                                                             | 21・22    |
| 世界人権宣言        | 1948年12月10日の第3回国際連合総会で採択された、すべての人民とすべての国が達成すべき基本的人権についての宣言。「あらゆる人が誰にも侵されることのない人間としての権利を生まれながらに持っている」と表明したもの                                                                                     | 6・7・16   |
| 赤道原則          | 2003年6月に策定された、金融機関が大規模な開発や建設を伴うプロジェクトに参加する場合に、プロジェクトにおける環境・社会リスクを特定、評価、管理するための国際的な基準                                                                                                            | 36       |



| 用語                              | 説明                                                                                                                            | 記載ページ                      |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I) | ダイバーシティ (多様性)、エクイティ (公平性)、インクルージョン (包摂性) のこと。多様な人が働く組織の中で、それぞれの人に合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けるための考え方                      | 12・15・17・27・28・42・44・45・51 |
| タウンホールミーティング                    | 企業の経営陣と社員が様々なテーマについて、直接対話できる集会のこと                                                                                             | 43                         |
| なでしこ銘柄                          | 経済産業省が東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を選定している制度                                                                                   | 44                         |
| ネガティブスクリーニング                    | ESG投資の手法で、投資先の選定において、ESGの観点から適さないと考えられる要件をあらかじめ定め、該当する投資対象を除外する方法                                                             | 36                         |
| ノーマライゼーション                      | 障害者や高齢者等がほかの人と平等に生きるために、社会基盤や福祉の充実等を整備していく考え方                                                                                 | 28・43                      |
| 部落差別解消推進法                       | 部落差別のない社会を実現するために、2016年12月に施行された、「部落差別の解消の推進に関する法律」の略称                                                                        | 7                          |
| プラチナくるみんプラス                     | 次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と育児の両立支援への取り組みを行い、既に「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」を受けている事業主が、仕事と不妊治療の両立支援への取り組みについて一定の要件を満たした場合に認定を受けることができるもの | 44                         |
| プレパパセミナー                        | 初めて赤ちゃんを迎えるパパや、パートナーのためのセミナー                                                                                                  | 44                         |
| プロジェクト・ファイナンス                   | 特定事業に対して融資を行い、そこから生み出されるキャッシュフローを返済の原資とし、債権保全のための担保も対象事業の資産に限定する手法                                                            | 36                         |
| ヘイトスピーチ解消法                      | 外国人に対する差別的言動の解消を目的として、2016年6月に施行された「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」の略称                                                  | 7                          |
| ポジティブ・インパクト                     | 持続可能な開発の3つの側面（経済、社会、環境）のいずれかにおいて潜在的なマイナスの影響が適切に特定、緩和され、なおかつ少なくともそれらの一つの面でプラスの貢献をもたらすこと                                        | 41                         |
| マイクロアグレッション                     | 無意識の偏見や思い込み（アンコンシャス・バイアス）が言葉や態度に現れ、否定的なメッセージとなって伝わり意図せず誰かを傷つけてしまうこと                                                           | 27                         |



Dai-ichi Life  
Group

## 第一生命ホールディングス株式会社

---

〒100-8411 東京都千代田区有楽町1-13-1  
サステナビリティユニット  
03-3216-1222(代表)

本資料の作成にあたり、第一生命ホールディングス株式会社（以下「当社」という。）は当社が入手可能なあらゆる情報の正確性や完全性に依拠し、それを前提としていますが、その正確性または完全性について、当社は何ら表明または保証するものではありません。本資料に記載された情報は、事前に通知することなく変更されることがあります。本資料およびその記載内容について、当社の書面による事前の同意なしに、第三者が公開または利用することはできません。

本資料には、将来に関する記述が含まれます。将来に関する記述は、現在入手可能な情報をもとにした当社の経営陣の判断に基づいています。そのため、将来に関する記述は、様々なリスクや不確定要素に左右され、実際の結果が将来に関する記述に明示または黙示された見通しとは大幅に異なる場合があります。したがって、将来に関する記述に依拠することのないようご注意ください。新たな情報、将来の出来事やその他の発見に照らして、将来に関する記述を変更または訂正する一切の義務を当社は負いません。