

人権の尊重

(注) 人権に関する取組みの詳細は、[人権レポート](#)をご参照ください



3

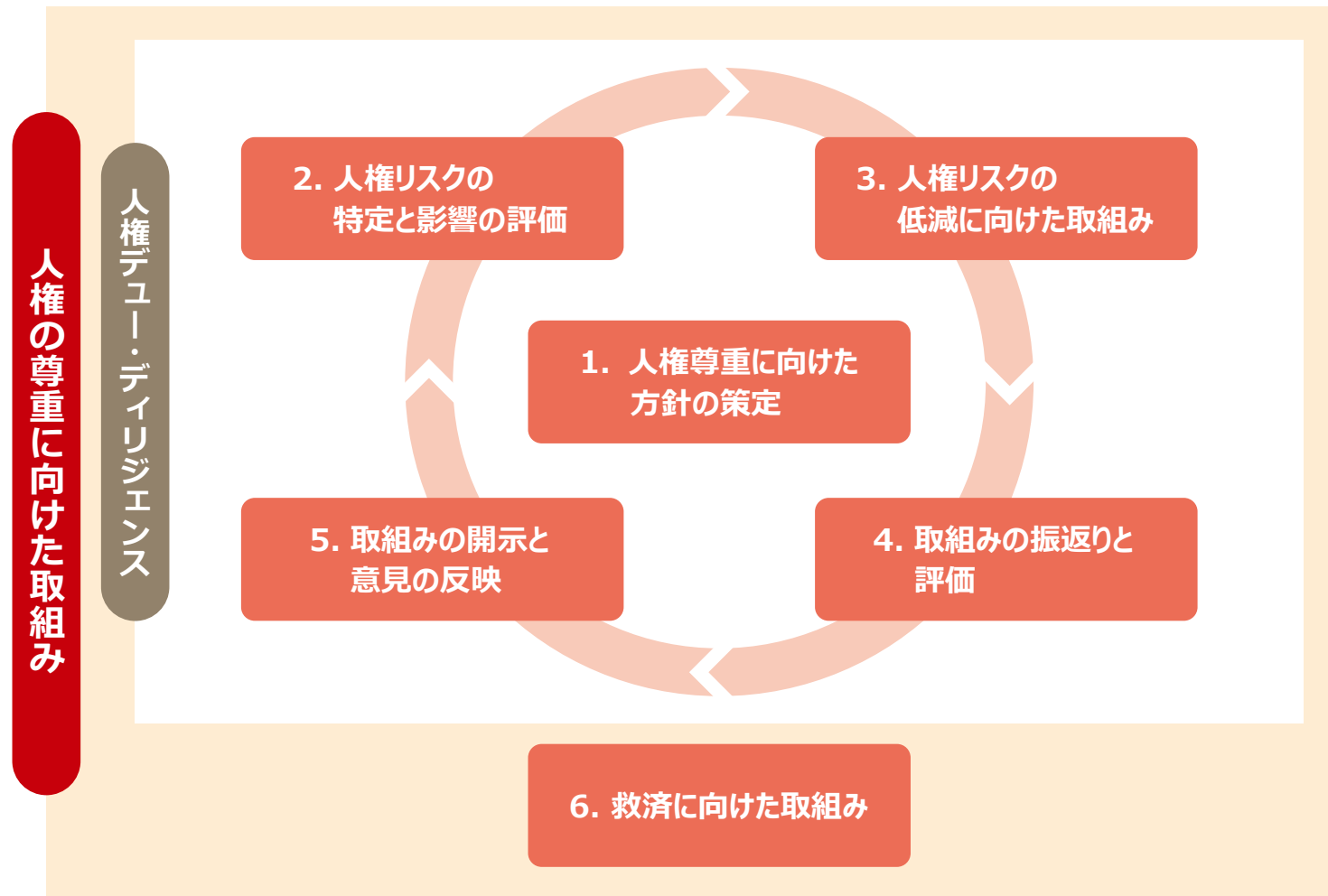
コア・マテリアリティの解決に向けた取り組み
人権の尊重

人権尊重に向けた 取り組みの全体像

当社グループは国連「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、人権尊重の取り組みを推進しています。

人権の尊重に向けた取り組み

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サイクルの取り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。



3

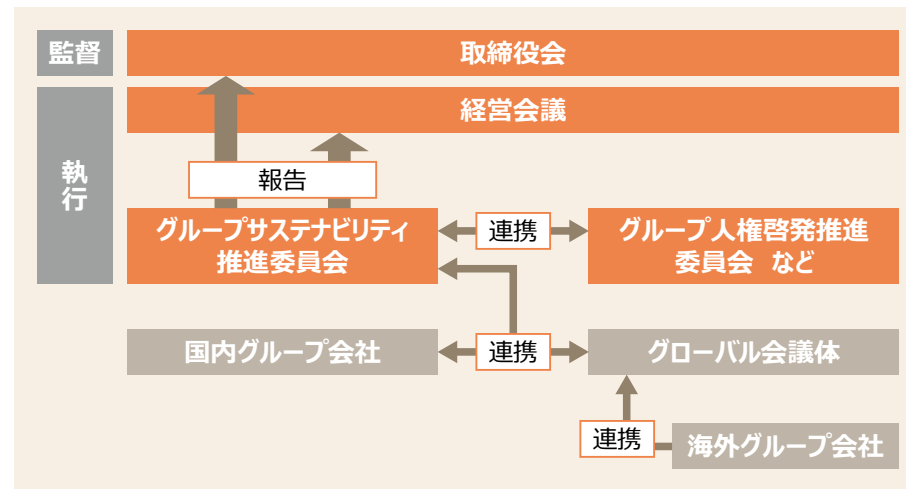
コア・マテリアリティの解決に向けた取組み
人権の尊重

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

当社グループでは、「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。



	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など	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
委員会事務局	サステナビリティユニット	人事ユニット
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
2023年度 アジェンダ	〈報告〉 ・国内外の人権取組みの動向と当社グループの取組み ・外部評価結果、国内外の人権問題などを踏まえた課題 〈審議〉 ・取組みの方向性・進め方 ・国連訪日調査結果や昨今の企業による人権関連不祥事案などを踏まえた対応 (注) アジェンダのうち人権関連	〈報告〉 ・2022年度の取組みの振返り 〈審議〉 ・2023年度の取組方針 〈意見交換〉 ・ハラスメントの未然防止(各組織の取組みと今後の対応)

人権尊重に向けた 方針の策定



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。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。

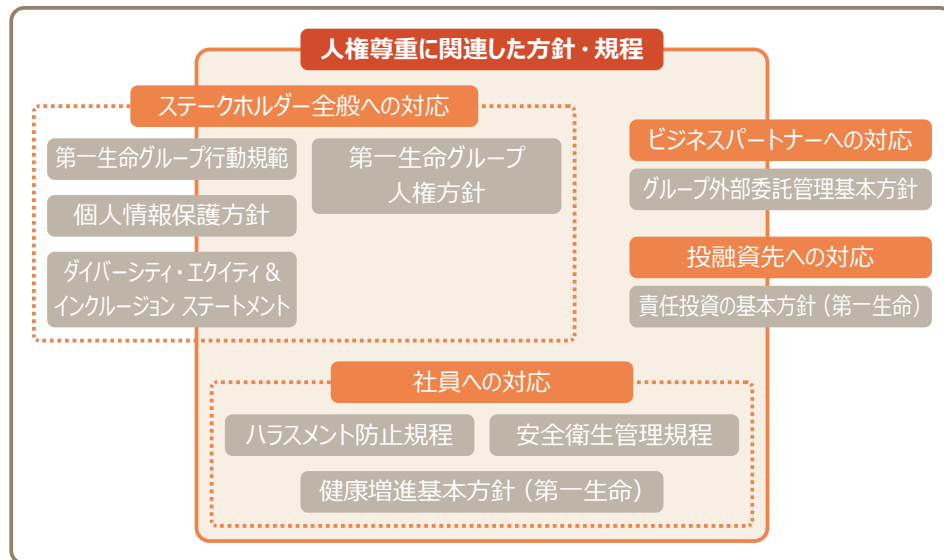
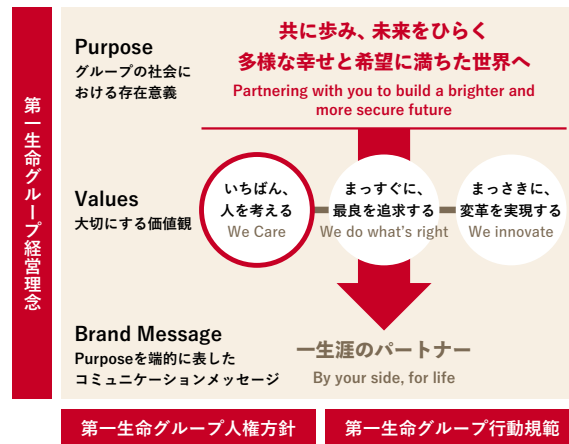
人権尊重に向けた考え方

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、国際社会で承認された人権の考え方にもとづき策定した「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iligenceを推進しています。

人権尊重に関連した方針・規程の体系

当社グループでは、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」などを定めています。

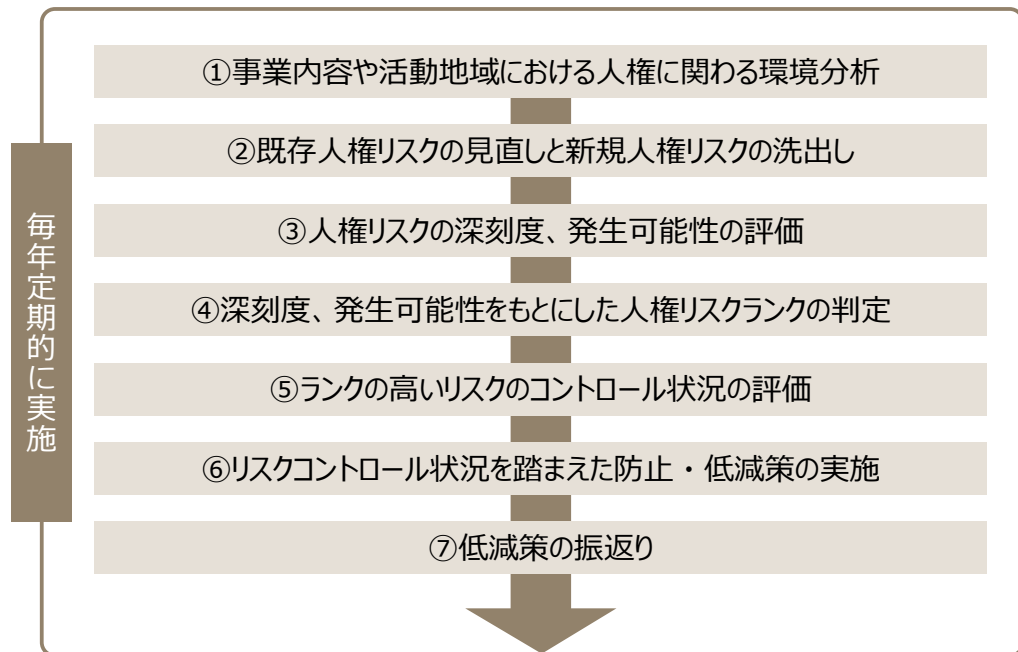
他の方針や規程にも人権尊重、人権侵害防止につながる事項を盛り込み、社員の意識醸成や行動につながる考え方を示しています。



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。



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[※]

「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。

- 結社の自由および団体交渉権の保障
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 雇用およ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、外部労働者など）

取組み対象拠点

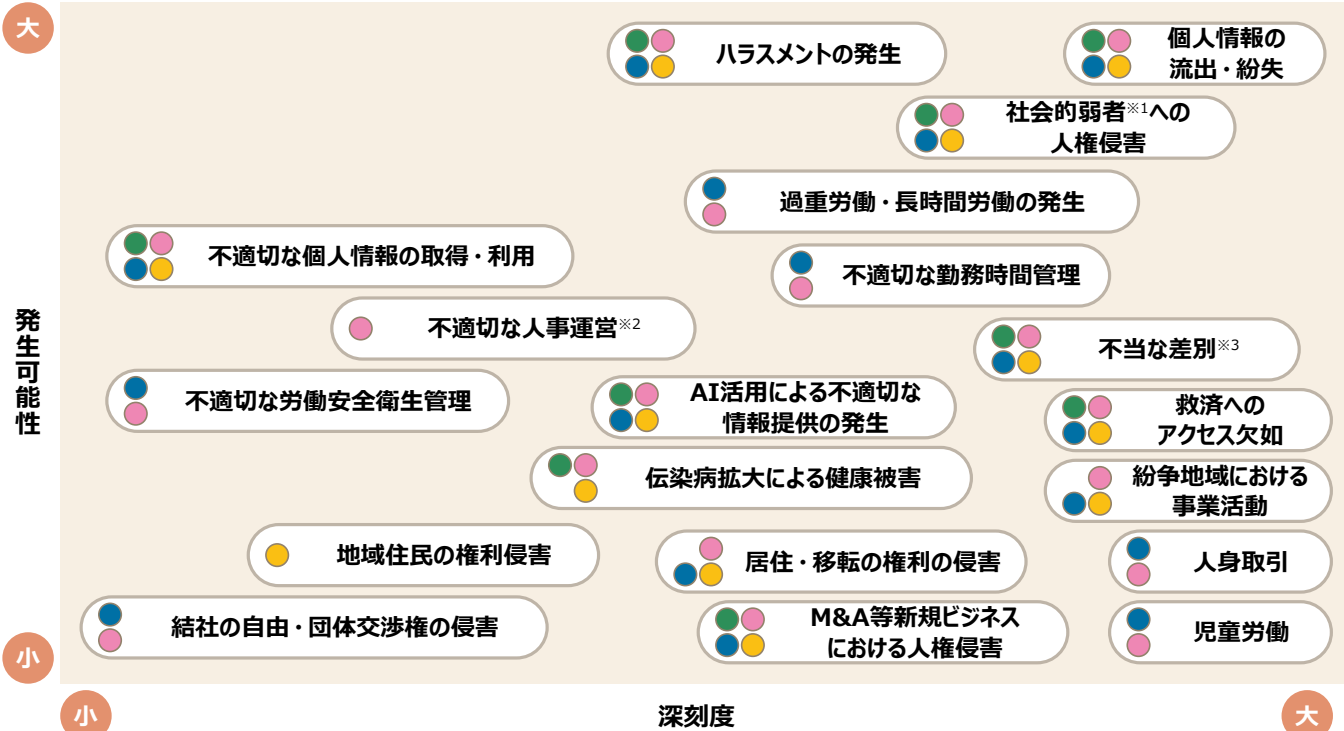
第一生命ホールディングス、第一生命グループ 国内外43社
第一生命 国内90拠点
(2024年6月末現在)

人権リスクマップ^o



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、人権啓発重点取り組みテーマ ([P.116](#)) 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。投融資先のステークホルダー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.119](#) に記載の取り組みを行っています。



人権に関わるステークホルダー	リスク低減策参照ページ
お客さま (保険関係者など)	P.117
ビジネスパートナー	P.118
投融資先	P.119
社員 (自社・子会社・関連会社の社員、採用応募者を含む)	P.120
その他ステークホルダー (地域住民など)	P.121

※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、先住民など

※2 人事運営
評価、処遇、異動、採用、退社の取扱いなど

※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、性自認などによるもの

3

コア・マテリアリティの解決に向けた取り組み
人権の尊重

人権リスクの低減に向けた取り組み



人権方針の周知徹底

当社グループでは、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。

人権啓発に向けた研修にあたっては、対象者の属性などに応じて、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。

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



テーマ別人権啓発研修の実施

当社グループでは、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り組みテーマを選定し、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などを継続して実施しています。

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） 「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） 所属別人権研修（5月、10月、12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など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。	360度評価アンケートの実施（8月） 転籍・出向者向け人権研修会（11月） 管理職・機関長向け人権啓発研修（12月） 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） 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） お客さま接点担当者向け代筆・代読研修（9月） 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などの大切さを伝える。	所属別人権研修（5月、12月） work with Pride 2023への協賛（11月） DE & I・人権啓発委員向けセミナー（8月） 新任組織長向け人権啓発研修（3月）

2023年人権啓発重点取り組みテーマ

- 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

人権リスクの低減に 向けた取り組み

お客さまへの対応



当社グループは、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

当社グループでは、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などに関する法律など関係法令等を遵守し、個人情報の保護に努めています。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」などを制定し、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など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

第一生命などでは、ご高齢のお客さまにご契約いただく際^{※1}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。

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。

各種サービスなどにおける対応

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^{※2}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。

ご高齢のお客さまなど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」、「戸籍代行取得サービス」などの各種サービスを提供しています。

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

「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り組みなどを行っています。

【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で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り組みについて、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・商品を利用できるなどの環境を提供するとともに、企業・団体の取り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

商品やサービスの開発における人権への配慮

意思能力有無の確認にかかるお客さま負担軽減

お客さま提示資料における人権への配慮

詳細は人権レポート
(P.29-31) をご参照ください

人権リスクの低減に 向けた取り組み

ビジネスパートナーへの対応



外部委託先や代理店などの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。

※ 当社では、外部委託とは、契約形態に関わらず、当社のお客さまなど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、当社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、人権の尊重に向けた内容も含まれています。

「グループ外部委託管理基本方針」の制定

当社グループでは、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、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など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・社規などに基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・信用度などから、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などに及ぼす影響、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など、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、事故など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。

「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
- 従業員の人権啓発など人権侵害を防止する仕組みの有無
- 人権に関する相談窓口の設置など救済する仕組みの有無

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。



3

コア・マテリアリティの解決に向けた取り組み 人権の尊重

人権リスクの低減に 向けた取り組み



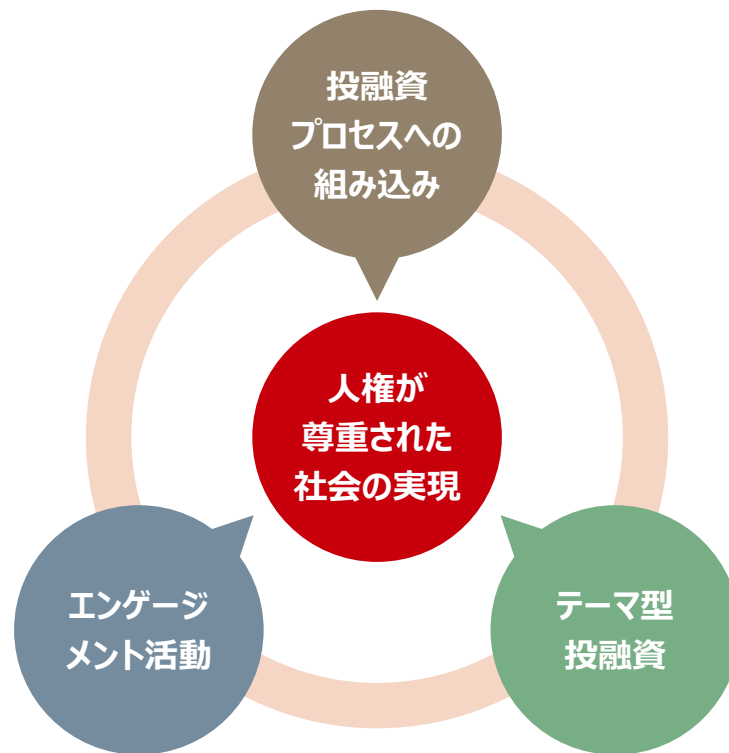
投融資先への対応

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り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・取り組みの促進、テーマ型投融資による人権尊重に向けた活動支援などを通じて、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り組み

- 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などを通じて、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・取り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り組みを支援します。



各取り組みの詳細は、[人権レポート \(P.35\)](#)、[責任投資パート \(P.140-193\)](#) をご参照ください

人権リスクの低減に 向けた取り組み

社員への対応



当社グループは、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。

窓口設置による支援体制

当社グループでは、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など、個別の相談体制を整備しています。

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。

障がいのある社員の活躍推進に向けた取り組み

当社グループでは、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などを通じて、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

一人ひとりに寄り添った取り組み

当社グループでは、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」などを実施しています。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。

公正な採用選考に向けた取り組み

就職の機会均等など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。

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など人権尊重を定着させる役割を担っています。

健康経営・労働安全衛生

ワーク・ライフ・マネジメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン サミット

 本レポートの人的資本パート(P.124-136) もご参照ください



人権リスクの低減に 向けた取り組み



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、紛争の勃発など、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など、お客さまへのサービス提供や人財の採用などにあたり、間違った見解を示す場合があります。

当社グループでは、特にAIに起因する人権侵害問題などに対応するため、担当者の配置、会議体の組成を行い、取り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の増加、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、貧困層の拡大などを引き起こしています。当社グループでは、気候変動問題に対応するさまざま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。当社グループの事業に関わる地域では、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など新規事業展開における人権

M&Aなど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。

取り組みの振り返りと 評価／開示と 意見の反映

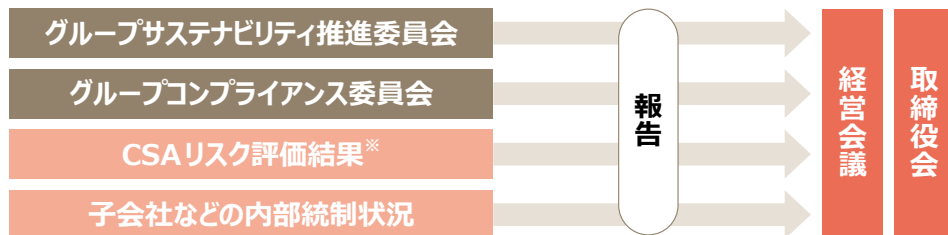


当社グループでは、毎年、定期的に人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みにつき、振り返りを行い、人権リスクの低減策の実効性の評価などを行い、取り組みの改善につなげています。

当社グループでは、人権に関する方針や取り組みについて、さまざま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。寄せられたご意見などは、必要に応じて、人権方針や取り組みに反映させています。

定期的な取り組みの振り返りと経営への報告

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスの推進状況など人権に関わる取り組みについては、定期的に、関連する委員会を開催するなど、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など）を行ったうえで、経営会議、取締役会に報告しています。



※ 国内グループ会社において事業活動上特定したリスク（人権リスクを含む）とその影響の評価、低減に向けた対応策と取り組み結果、課題など

人権に関する取り組みの開示

当社グループでは、社外から人権に関する方針や取り組みについて、幅広いご意見をいただき、今後の方針や取り組みに反映させていくために、さまざまな媒体で開示を行っています。



サステナビリティアンケート

当社グループでは、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り組みについてのご意見やご感想を受付けています。



サステナビリティアンケートは[こちら](#)

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、社内の理念改正などを踏まえて、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	- 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 「採用時、公正な選考に取り組む」旨を追加
2023年4月	「人身取引を認めない」旨を追加 - 人権に関するステークホルダーに「地域住民」を追加
2023年6月	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
2024年4月	- グループ理念体系の刷新、グループ行動規範の制定などにあわせて序章の文言を改正 「ダイバーシティ&インクルージョン」を「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」に改正



3

コア・マテリアリティの解決に向けた取組み 人権の尊重

救済への取組み

当社グループでは、ハラスメントやその他の人権問題、法令違反などのコンプライアンスなどにかか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。

相談窓口での受付件数※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。

※ 詳細は[当社HP](#)をご参照ください

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

