

2020年11月11日
損害保険ジャパン株式会社

「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～

損害保険ジャパン株式会社（取締役社長：西澤 敬二、以下「損保ジャパン」）は、このたび、性的マイノリティ（以下、「LGBT」）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」）より、企業の LGBT に関する取組みにおいて、最高評価「ゴールド」を2年連続で受賞しましたのでお知らせします。

1. 「PRIDE 指標」で「ゴールド」評価を2年連続受賞

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2年連続で受賞しました。

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/Empowerment（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 の社員が働きやすく働きがいのある環境・風土構築に向けた取組み

損保ジャパンでは、社員間ネットワークの構築を主な目的とした「LGBT-ALLY コミュニティ」を設立し、情報共有や意見交換、社内交流会の開催、社外イベントへの参加をするなど、メンバーと一丸となって、LGBT の方を含めた誰もが働きやすく働きがいのある環境・風土構築を目指しています。また、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の環境整備や全社員を対象とした勉強会の開催、eラーニングの実施、全職場への教材・ワークブックの提供などの社員教育を行うなど継続的に取組みを進めてきました。



2020年度には、損保ジャパンが加盟する「LGBT Finance」として、日本最大級のLGBTの祭典「東京レインボープライド2020」に協賛しました。

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)

◆LGBTの社員が働きやすく働きがいのある環境・風土構築に向けたその他の取組み

(1) 新卒採用時のエントリーシートでの性別欄に「その他」を追加(2016年4月)

(2) 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

(3) グループ人間尊重ポリシーの改定(2016年10月)

SOMPOグループで定めている「グループ人間尊重ポリシー」において、LGBT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

◆お客さま向け商品の改定

(1) 【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

(2) 【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