

NEWS RELEASE

2016年4月13日

LGBT社員の働く環境を整備

～人事・福利厚生制度改定と社内啓発の実施～

損害保険ジャパン日本興亜株式会社（社長：西澤 敬二、以下「損保ジャパン日本興亜」）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。このダイバーシティの取組みをさらに推進し、性的マイノリティであるLGBT^(注)の社員について、それぞれのもつ能力を最大限に発揮できる環境の整備を目指します。

(注) 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. 人事制度・福利厚生制度の見直し

損保ジャパン日本興亜の人事制度・福利厚生制度では、配偶者がいる場合には、手当や弔慰金の支給、慶弔休暇の取得および各種福利厚生施設の利用を可能としています。

LGBTの社員が働く環境の整備を目的に、2016年7月から、同性パートナーを配偶者とみなして利用可能とする以下の制度見直しを実施します。

住宅手当	客観的な資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者とみなして支給します。
慶弔休暇	慶事や弔事の際に取得を認めている休暇について、原則、同性パートナーについても取得対象とします。
従業員弔慰金	客観的な資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者とみなして支給します。
介護休業・育児休業等	育児または家族の介護を行う際に認めている休業等について、客観的な資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者とみなして取得対象とします。
福利厚生施設の利用	スポーツ・レジャー等の福利厚生施設の利用に際して、原則、同性パートナーを配偶者とみなして利用対象者の範囲に含めます。

2. 社員向け研修の実施

損保ジャパン日本興亜グループでは、「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行うために、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。

「グループ人間尊重ポリシー」では、お客さま、取引先および社員などをはじめ、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することとしており、社員向けに毎年実施している「CSR研修（環境・社会貢献・人権）」において、2015年度からLGBTに対する理解促進を図るカリキュラムを追加しています。

以上