

人権尊重

当社は、人権を尊重することは経営において取り組むべき最も重要な課題の一つと認識し、あらゆる企業活動において人権尊重を基本とした経営に取り組んでいます。企業に求められる人権尊重の責任を果たしていくため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等を踏まえ、「人権方針」を定め、人権尊重に向けた取り組みの高度化を進めてまいります。

<人権方針>

ニッセイ・ウェルス生命保険株式会社（以下、「当社」といいます。）は、当社の経営理念である「ミッション・ビジョン・バリュー」を実現するために、お客さまをはじめとする、あらゆる企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて持続可能な社会の実現に貢献していくため、以下の方針を定めます。

尚、当方針は、定期的に見直しの要否を検討し、見直しをいたします。また、経営執行会議・取締役会および社外の専門家との連携を通じ、当方針に基づく人権尊重に向けた取り組みの高度化に努めてまいります。

人権方針

1. 国際規範等の遵守

- 1) 当社は、「世界人権宣言」や「国際人権規約」等によって構成される国際人権章典や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持・尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（ラギーフレームワーク）や日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」等を踏まえ、人権の尊重に取り組みます。
- 2) 当社は事業活動を行うそれぞれに国や地域で適用される法令等を遵守するとともに、国や地域の法令等が国際的に認められた人権と相反する場合は、それぞれの国や地域の法令等を遵守しつつ、人権を尊重するための方法を追求してまいります。

2. 事業活動全体を通じた人権尊重

当社では、事業活動のバリューチェーンのすべてのプロセスにおいて、当社にかかわるステークホルダーの人権を尊重します。また、お客様・従業員をはじめとするすべてのステークホルダー一人ひとりの様々な違いを尊重し、理由や形態を問わず、あらゆる差別・ハラスメントを許さず、児童労働や強制労働・人身取引を認めません。

また人種、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、国籍、障害に係る差別などの人権侵害のない職場を従業員に提供するよう努めています。採用や昇進プロセスにおいても、差別的な取り扱いが行われないように努めています。この行動を通じて人権尊重の姿勢を示し、このような人権尊重の考え方をお客さまと共有することにより、人権尊重の促進に向けて責任を果たしていきます。また、当社を取り巻くサプライチェーンを通じて、人権尊重に向けて責任を果たしていくために取組んでいきます。

当社は、業務委託先をはじめとするビジネスパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを期待するとともに、人権への負の影響が引き起こされている場合には、当社として適切に対応することにより、人権尊重を推進します。

3. 人権デューデリジェンス

当社の人権デューデリジェンスの取り組みを通じて人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めています。またこの活動が人権に負の影響を引き起こしたこと、または助長したことが明らかになった場合、適切な措置を講じることでその救済に努めます。

4. 救済・是正

当社は、人権課題を含めた各種相談や苦情を適切に受け付ける体制整備に継続的に取り組むとともに、企業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、救済・是正に向けて適切に対応してまいります。

5. 教育

本人権方針が理解され、効果的に実施されるよう、当社のすべての役職員へ適切な研修を実施いたします。

6. 対話・協議

当社は、人権課題の対応について、当社にかかわるステークホルダーとの対話・協議に努めてまいります。

7. 情報開示

人権尊重の取り組みについて、適切な情報開示を行います。

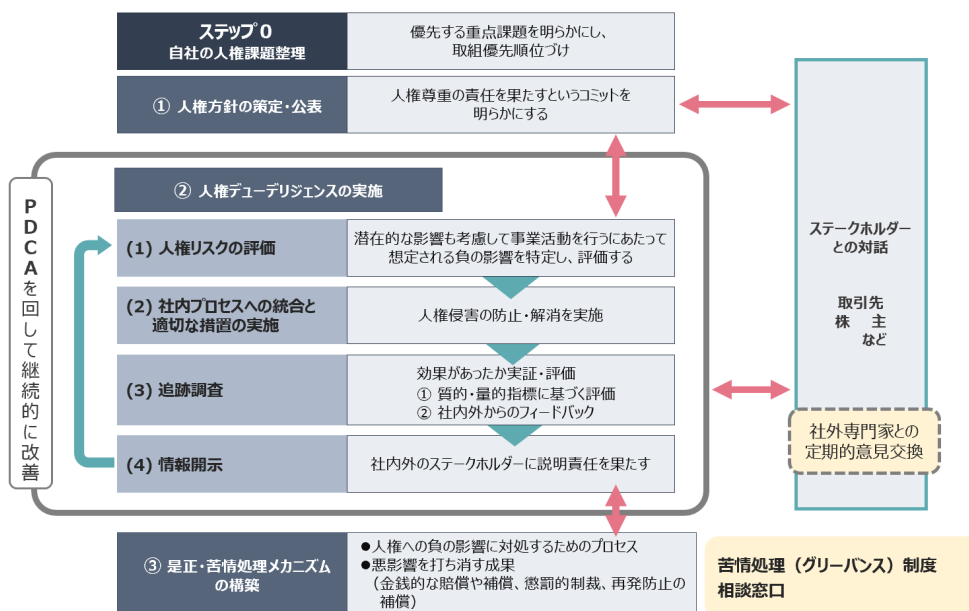
8. 適用範囲

当社のすべての役職員は人権尊重の責任を果たしていきます。

<人権デューデリジェンス>

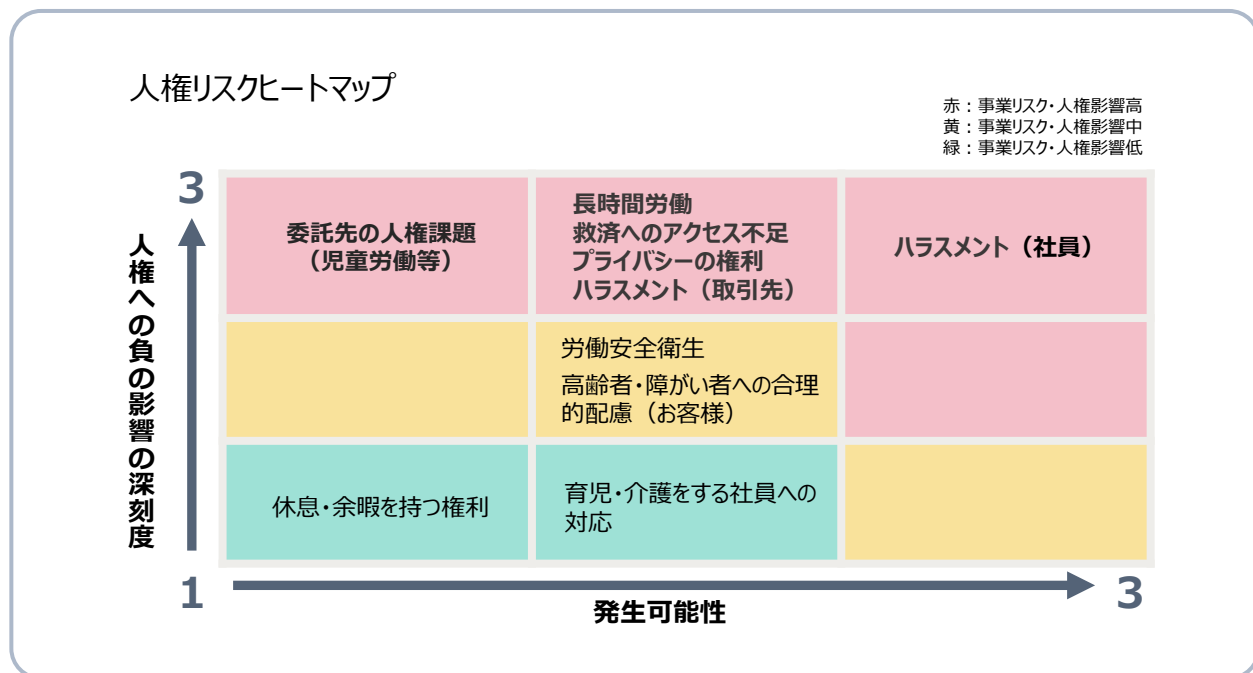
人権デューデリジェンスとは、当社のビジネスが与える人権に関する負の影響の防止、軽減を目的とするPDCAサイクルの取組です。このサイクルを継続的に実施していくことで、実効性を高めていきます。

人権尊重責任を果たすための人権デューデリジェンスのPDCAサイクル



<人権デューデリジェンス>

当社の事業における人権リスクを洗い出し、人権への負の影響度合いを表す深刻度、発生可能性の2軸による3段階評価を実施し、マッピングをし人権リスクヒートマップを作成いたしました。赤領域のリスクを優先的に取組んでいきます。この人権リスクについては定期的に見直し、実効性を高めてまいります。（下表は2024年度版）



<人権尊重のための各種取組>

① 教育・啓発

- 人権研修やハラスメント研修を全社員に実施し、グループ会社取組である人権標語作成により人権意識醸成を図っています。

② その他の取組

- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進
- 働きやすい職場環境づくりへの取り組み
- 障害者雇用促進に向けた取り組み
- LGBTQの理解促進に向けた取り組み