

2015年11月5日

LGBTにフレンドリーな企業を目指した取組みについて

第一生命保険株式会社(社長:渡邊 光一郎)では、人権宣言において基本的な人権の尊重を明確に打出しているほか、ダイバーシティ&インクルージョン推進取組の一環としてLGBT¹に対する取組みを推進していますが、昨今の社会的な課題認識の拡大を踏まえ、本取組みを更に推進していきます。

保険金の受取人について、原則、配偶者ならびに2親等以内の血族を指定範囲としている一方で、これまでも、ご契約者が事実婚や同性のパートナーを受取人とすることを希望された場合は、同居の有無等生活環境や被保険者と受取人の関係等を確認のうえ指定可否を判断しています。今般、11月5日(木)より渋谷区にて発行される「パートナーシップ証明書」については、その発行基準により同居の事実等が確認できることから、同証明書の写しを提出いただくことにより、原則、同性パートナーを保険金の受取人に指定することについて、よりスムーズにお手続きできます。²

また社内向けには2015年12月以降、全社員対象にLGBTの理解促進を図る研修を実施するほか、2016年度より社員向けの「LGBT相談窓口」を設置する等の取組みを通じ、多様な価値観を尊重し、活躍できる社内風土を醸成することを目指します。

こうした取組みを通じ、当社は、第一生命独自の価値創造経営である「DSR³経営」によって、一人ひとりの個性を活かす「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を推進し、お客さまお一人おひとりに最高峰の安心のお届けと健康な人生のサポートを行うべく、更なる挑戦を続け、持続的な成長の実現を目指します。

<お客さま向け取組みの実施内容>

◇保険金の受取人	渋谷区にて発行される「パートナーシップ証明書」写しの提出により、原則、同性パートナーを保険金の受取人に指定するお手続きが、よりスムーズに
----------	--

<社内向け取組みの実施内容>

◇社員向け研修の充実	2015年度内に全職員向けにLGBT理解促進研修を実施するとともに、2016年度以降も継続して研修を実施予定
◇社員向け「LGBT相談窓口」の設置	11月9日(月)より社内専用相談窓口を設置し、個別相談に応じる体制を整備
◇社員が遵守すべき方針等に「性的指向・性自認」を理由とする差別をしないことを明記	
◇休暇制度の拡大適用	結婚や出産時等に取得を認めている休暇制度について、配偶者だけでなく、客観的な資料等をもとに、原則同性パートナーについても休暇の対象とする
◇社宅貸与基準の拡大適用	社宅貸与の基準について、客観的な資料等をもとに、原則同性パートナーを家族とみなして判定する

¹ LGBT(女性同性愛者(レズビアン、Lesbian)、男性同性愛者(ゲイ、Gay)、両性愛者(バイセクシュアル、Bisexual)、そして性同一性障害含む性別越境者など(トランスジェンダー、Transgender)の人々を意味する頭字。

² 生命保険のご加入手続きに際しては、健康状態に関する告知や診査の結果等により、お申込をお断りすることや、特別な条件を付けてお引受することがある点につきましては、他の契約と同様の取扱いとなります。

³ 「DSR」とは、一般的なCSR(企業の社会的責任)という言葉の枠に収まらない当社独自の取組みについて、「DSR=Dai-ichi's Social Responsibility(第一生命グループの社会的責任)」と表現したものです。