



経営基盤拡充戦略

経営基盤拡充戦略	
「ひと」中心経営の推進と働きがいの向上 (人的資本経営の推進).....	76
Topics DE&I・健康経営の推進.....	82
IT・デジタル投資のさらなる推進 DX戦略2.0	84
サステナビリティ経営の推進	
環境保全・気候変動への対応 (TCFD・TNFD).....	86
人権の尊重.....	92
「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)	94
内部統制システム.....	96
リスク管理	98
Topics サイバーセキュリティ.....	102
コンプライアンス	103
ITガバナンス	106

- 「ひと」中心経営では、人財の「層を『広げる』」「可能性を『伸ばす』」「活躍を『促す』」の3つの柱を中心としてさまざまな取組みを経営戦略を一体的に推進
- 従業員一人ひとりのエンゲージメントを引き上げ、すべての層の「意欲ある人財」が能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、事業競争力の向上をめざす

戦略

層を「広げる」

職員

- 要員の安定的な確保に向け、新卒採用の規模を維持しながら、DX等の専門性が高い分野での経験者採用を強化しています
- 若手の早期登用、定年年齢の70歳への引き上げ等により、多様な人財が長く安心して働ける会社になることで「層」を広げます
- 計画的なローテーションを通じた人財プーリングにより、次世代の経営人財候補者を継続的に輩出します

MYリンクコーディネーター

- MYリンクコーディネーターの範となる行動と生産性を兼ね備えたアドバンス層の拡大を図ります

可能性を「伸ばす」

職員

- 「明治安田フィロソフィー」を体現できる人財育成に取組み、「企業内大学『MYユニバーシティ』」を展開しています
- 入社5年目以内の若手層に対する基礎力の強化など、層別の教育プログラムによる研鑽機会を拡充しています

MYリンクコーディネーター

- 全層向け教育と個人の課題に対応した層別教育の組み合わせによりスキルアップをめざす教育・研修カリキュラムを整備しています

活躍を「促す」

共通

- 職員・MYリンクコーディネーターの能力・キャリアの幅を広げ、人財力向上を実現すること等を目的に、本業以外への業務に参画する「社内『複』業」を展開しています

職員

- 年功要素を廃止するなど人事制度を刷新し、全層の意欲ある人財の活躍を促進しています
- キャリア開発や、介護と両立する職員の支援のための柔軟な働き方を推進しています

MYリンクコーディネーター

- MYリンクコーディネーターの新たな役割をふまえ、処遇の安定化と長期にわたり安心して働ける環境の整備を進めています



一人ひとりの人生に寄り添いながら、
時間をかけて人財を育成していく、
「『ひと』中心経営」を推進しています

営業人事部・人事部担当執行役

常務執行役 浅野 芳一

環境・課題認識

当社を取り巻く環境は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、DXの進展、多様性を尊重する社会への移行など、目まぐるしく変化しています。こうした変化にあっても、明治安田フィロソフィーにあるとおり当社が「確かな安心を、いつまでも」お届けしていくためには、「ひと（職員・MYリンクコーディネーター）」こそが最も大切な財産、すなわち「人財」であり、多様な人財を長期的視点で育成し、長く活躍できる環境をつくる必要があると考えています。

「MY Mutual Way I 期」では、企業内大学の整備やダイバーシティ&インクルージョンの推進等による一人ひとりに寄り添った人的資源管理態勢の構築に取り組み、女性職員の管理職登用が伸展するなどの成果がありました。一方で、今後は、就労観の多様化等もあり、これまで以上に一人ひとりの生活や仕事に対する想いに寄り添った取組みが求められています。

めざす姿と中期経営計画における実施事項

「MY Mutual Way II 期」では、「成長ドライバー（経営戦略）」を支える経営基盤拡充戦略の一つとして、「『ひと』中心経営の推進と働きがいの向上」を掲げています。

「『ひと』中心経営」とは、「ESなくしてCSなし」という考え方から、会社として従業員一人ひとりの個性や価値観を尊重したうえで、不断の自己変革・自己成長を促しながら、「明治安田フィロソフィー」に共感する人財に長く働いてもらいたいという想いを表したものです。

その基盤となるのが、人事制度・運用と考えており、職員については、2024年4月に大きな制度改正を行ない、年功的な要素を廃止し、役割の大きさや実績との連動を強化しました。新たな制度のもと、性別や年齢によらず、意欲ある優秀な人財を積極的に上位職へと登用していきます。MYリンクコーディネーターについては、保険募集や

アフターフォローに加え、お客さまの健康増進等まで役割が広がっていることから、固定給部分を拡大して処遇の安定化を図り、より安心して働ける環境を整備しています。さらに、業績面だけでなく、日々の取組姿勢や言動において模範的な人財を「アドバンスLC」と認定し、処遇の引き上げるとともに、教育カリキュラムを整備しアドバンス層の拡大に取り組んでいます。

「『ひと』中心経営」を通じて、企業ビジョンに掲げる「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」のとおり、お客さまからも従業員からも選ばれ続ける、「ひと」に一番やさしい生命保険会社の実現に向けて取り組んでいきます。

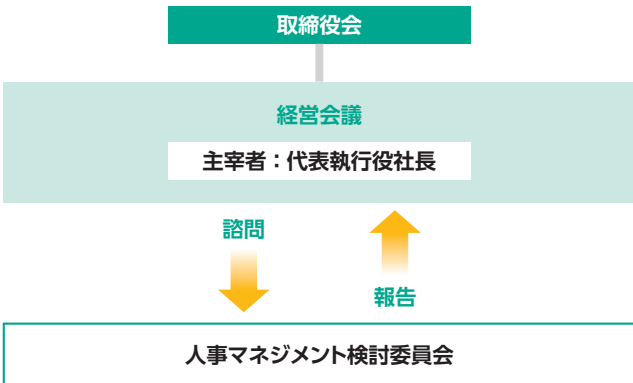
ガバナンス

「ひと」中心経営は、経営計画に定める三つの経営基盤拡充戦略の一つとして設定しています。経営会議にて協議し、社長が決定したうえで、重要な内容については、取締役会に報告しています。

具体的な取組事項の検討や進捗状況の検証については、人事部が事務局として運営する「人事マネジメント検討委員会」において実施しています。関連部の部長が集まり議論することで、「ひと」中心経営の企画・推進に多様な視点を反映しています。

また、戦略の策定や進捗状況の検証に限らず、実行の段階においてもガバナンスを強化しています。具体的な取組みとしては、CEOサクセッションプランへ社外取締役が深く関与する仕組みを整えており、人財要件を取締役

会にて決議するだけでなく、役員候補者を対象とする研修に社外取締役が参加し、受講者と経営哲学に関する意見交換等を行なっています。



リスク管理

注意すべき重要なリスクとして、「従業員の安全配慮義務」を設定しています。メンタルヘルス不調者の発生状況や勤務管理の状況をモニタリングし、定期的に経営会議等に報告するとともに、状況に応じた対策を実施しています。そのほか、お客さま等によるセクハラ・ストーカ被害

から当社の人財を守るための防犯対策を徹底しています。また、2023年度から「人財の質・量の確保」を重要なリスクとして新たに設定しています。経営計画の遂行に必要な人財を確保するため、育成や定着の状況についてモニタリングを強化しています。

指標と目標

「ひと」中心経営の推進にあたっては、実効性ある「ひと」への投資による人事政策の推進により、従業員一人ひとりのエンゲージメント向上をめざしており、KPIを設定のうえ、達成に向けた取組みを推進するとともに、モニタリ

ングを行なっています。また、パルスサーベイを通じた従業員のエンゲージメントの推移を随時把握することで、各組織における実効性の高いマネジメントに活用しています。

指標

項目	24年度目標	23年度実績
会社の総合的魅力度	前年比向上	68.9%
専門人財数	500人	471人
女性管理職比率	35%以上	35.4%

項目	24年度目標	23年度実績
MY ユニバーシティ“オンライン”受講状況	90%	96.4%
アップスキリング留学	300人	131人

従業員の状況 P162

層を「広げる」

● 多様な人財の確保

メンバーシップ型を基本とする当社では、新卒採用の総数を維持し、お客さまを生涯にわたって支え続けるための多様な担い手を安定的に確保しながら、時間をかけて育成しています。

● 多様な人財の活躍に向けた環境整備

少子高齢化の影響により、長期的には要員の減少が予想されることから、活躍の場を広げることで、お客さまサービスの担い手となる多様な人財を確保しています。若手の早期登用を積極的に進めるとともに、人生100年時代において、個々のライフプラン等に応じて働き方が選択できる当社独自の70歳定年制を導入するなど、働くための環境の整備を実施し、「多様な人財が安心して働け

また、IT・DX等の専門性が高い分野ではスカウト型採用の強化、さらに育児や留学などのリスクリング等のさまざまな理由で一度当社を退社した元職員のリライト（再雇用）の採用数拡大にも取り組んでいます。

る会社」をめざします。

その結果、シニア・若手・女性職員等の役割変革を通じて人財の層を「広げ」、生産年齢人口の減少等の社会課題の解決にも取り組めます。



● 中核人財の拡大

さまざまな所属や職務を通じてキャリア開発を行ってきた人財から将来のリーダー候補を選抜・プーリングするほか、各専門領域内でのキャリア開発を行ってきた人財から専門人財候補を選抜し、育成プログラムを通じて、経営人財・専門人財を計画的に輩出しています。

● アドバンス層の拡大（MYリンクコーディネーター）

MYリンクコーディネーターのなかでも、範となる行動と生産性を兼ね備えた人財を「アドバンス（准アドバンス）LC」に認定し、「アドバンス（准アドバンス）認定バッジ」の授与とともに処遇の引き上げや、より高度な研修機会の提供などを行なっています。

MYリンクコーディネーターの生産性のいっそうの向上に向け、コース選択型研修カリキュラムや「アドバンスチャレンジプログラム」などの教育カリキュラムを整備しアドバンス（准アドバンス）層の拡大に取り組んでいます。

● MYリンクコーディネーター等の役割の拡大

「MY Mutual Way 2030」における、2030年にめざす姿「『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」の実現に向けて、営業職員の役割の高度化を図り、ライフプランニングやアフターフォロー等の従来の役割に、「お客さまの健康増進」や「地域社会とのつながり」のサポートの役割を加え、営業職員の名称を“絆を紡ぐ人”を意味する「MYリンクコーディネーター」に変更しました。「お客さまの健康増進」では、健康増進型商品や予防・健康チェックの機会を提供するなど、お客さまの健康づくりに寄り添い、継続的に応援する取組みを実施しています。「地域社会とのつながり」では、連携協定を締結する980を超える自治体を中心に、地域のみなさまの生活課題解決の一助となる自治体の行政

サービスをご案内する活動に取り組んでいます。

「MYリンクコーディネーター」は「絆を紡ぐ人」として、お客様一人ひとりに寄り添い、生命保険という相互扶助の“輪”を広げ、多くのお客さまに安心をお届けするとともに、「ひと」と「まち」、「ひと」と「ひと」が安心して“つながる”機会を提供し、地域社会や地域のみなさまの発展に貢献していきます。また、お客さま、地域社会、働く仲間との“絆”を広げ、企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて取り組んでいます。

MYリンクコーディネーターイメージキャラクター
環 亜希（たまき あき）
©スタジオ地図 ©J.LEAGUE



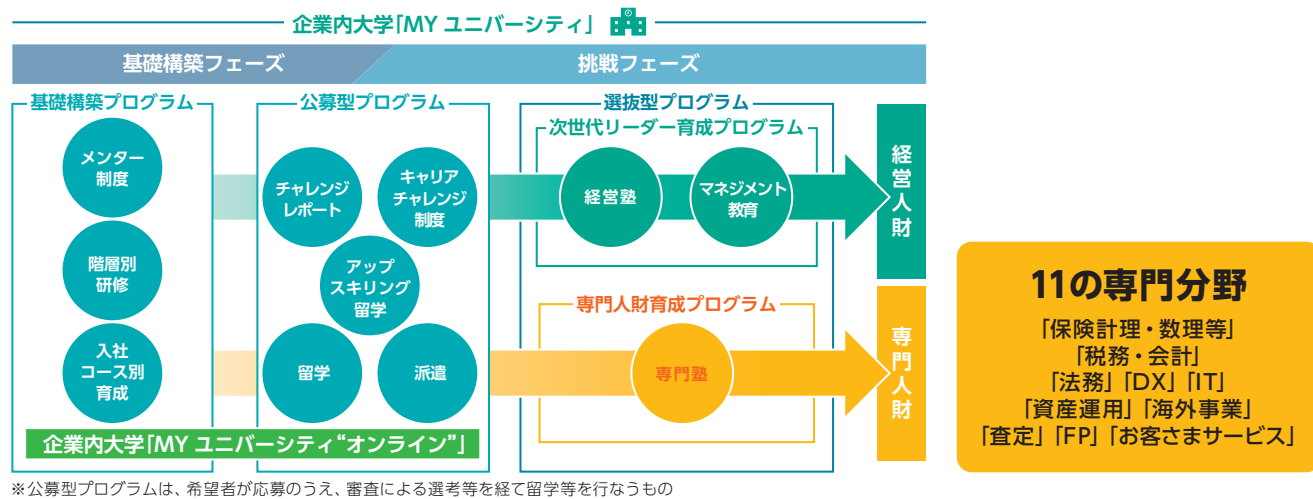
可能性を「伸ばす」

● 学びのプラットフォーム「企業内大学『MYユニバーシティ』」
メンバーシップ型雇用の観点から、長期的な時間軸で、明治安田フィロソフィーを体現できる経営人財・専門人財の育成に取り組んでおり、当社の人財育成を集約した学びのプラットフォーム「企業内大学『MYユニバーシティ』」を展開しています。

入社5年以内の職員を「基礎構築フェーズ」と位置づけ、基礎能力引き上げに資する育成機会（メンター制度や階層別研修等）を提供、入社6年目以降を「挑戦フェーズ」と位置づけ、挑戦・成長意欲の高い職員にさらなる研鑽機会

（公募型の留学・派遣制度等）を提供、将来の経営人財・専門人財候補には、選抜型の研鑽機会も提供しています。

特に、公募型プログラムのうち、就業時間外の時間を利用して社外の知見を習得することができる「アップスキリング留学」では、「MY Mutual Way II期」で1,000名の目標を立て、取り組んでいます。また、全職員が「いつでも」「どこでも」「だれでも」4つの学部、500以上のコンテンツを受講できるeラーニング制度「企業内大学『MYユニバーシティ“オンライン”』」を展開し、自発的に学習できる機会を提供しています。

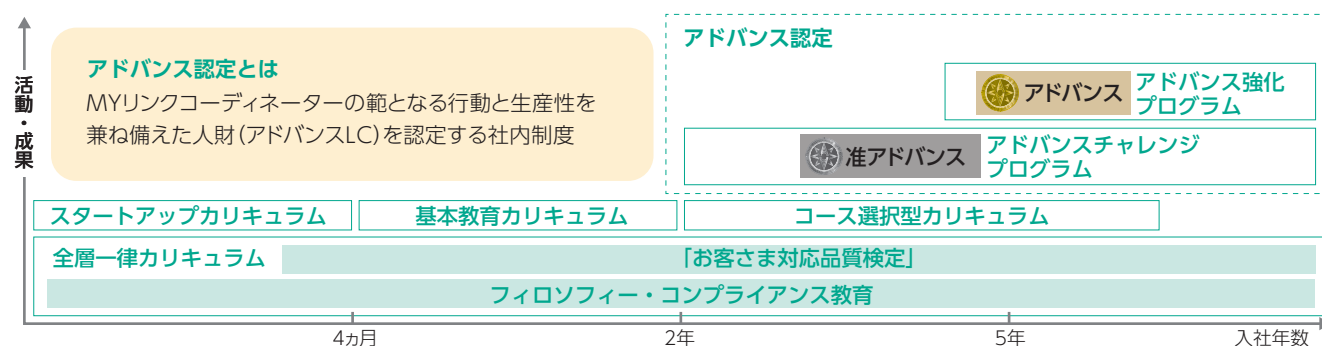


● お客さまから選ばれる人財の育成（MYリンクコーディネーター）

「お客さま・地域社会から選ばれ続ける」MYリンクコーディネーター人財の育成に向けては、まず、明治安田の従業員として会社の経営理念を理解し、社会のルールを遵守した行動を実践するためのフィロソフィー・コンプライアンス教育を入社初期から継続して実施します。並行して、お客さま対応を行なううえでの基本的な知識やスキルの教育を統一カリキュラムで実施していきますが、その習得・到達レベルを確認するため、すべてのMYリンクコーディネーターを対象に「お客さま対応品質検定」を年2回、毎年実施します。また、お客さまにより充実したアフターフォ

ローや高度なコンサルティングを提供するために、国家資格「ファイナンシャル・プランニング技能士」の資格取得にも力を入れています。

入社3年目以降は「コース選択型カリキュラム」により、より実践的な教育体系を準備しています。さらに、めざすべき人財＝アドバンスLCと位置づけ、「アドバンスチャレンジプログラム」や「アドバンス強化プログラム」により、アドバンスLCへのステップアップと、更なるスキル強化に向けたMYリンクコーディネーターのチャレンジを支援しています。



活躍を「促す」

● 「全層の意欲ある職員」の活躍促進

人事制度改正により社内資格から年功要素を廃し、役割発揮状況と人物本位による上位職への登用を行なっています。さらに、処遇については、役割の大きさ（グレード）に応じた金額に再整理することで、年功要素による差異を

廃止しました。こうした取り組みにより、自律的なキャリア形成を促進し、「全層の意欲ある職員」の活躍を後押ししています。

● 社内複業による人財力の向上

職員・MYリンクコーディネーターの能力・キャリアの幅を広げ、人財力向上を実現すること、社内人財の経験・知見の有効活用によってイノベーションを創出すること等を目的に、職員、MYリンクコーディネーターが本業以外の業務に参画する「社内「複」業ワークプラス」を2023年度から展開しています。

初年度は、延べ941名が社内教育資料の高度化や、社内

PC・スマートフォンの改善プロジェクト、自治体と協業したがん検診受診率向上に向けた取り組みなどの複業に参加しました。その結果、参加者同士の横のつながりの発生や、本業以外での適性の発見があり、参加者の能力・キャリアの幅を広げるとともに、人財力の向上につながっています。



キャンサースキャン社による説明会の様子

● 両立支援と柔軟な働き方の推進

人生がマルチステージ化するなかで、教育機関での就学や配偶者等の海外赴任への帯同を通じたキャリア開発のための「マルチステージ休職」、がん等の重度疾病により継続的な治療が必要な職員や家族の介護を抱える職員が

活躍できる環境づくりとして「選択的週休3日」などの制度を創設し、テレワークやフレックスタイム制の活用等の時間・場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。

● 職業魅力度の向上のための処遇制度改革（MYリンクコーディネーター）

「ひと」中心経営を進める当社にとって、「人財への投資」はMYリンクコーディネーターチャンネルにおいても重要なテーマであり、賃上げを含む処遇の見直しを継続的に実施しております。特に2022年度には、MYリンクコーディネーターの処遇安定化と長期にわたり安心して働ける環境の整備を実現するために、大きく3つの改正を実施しました。

1点目は、毎月変動していた月例給を年間固定で支給する体系とし、毎月の業績に追われることなく、安心して働ける環境を整備しました。また、保険提案やアフターフォローなど従来の役割に加え、当社独自の取り組みである「みんなの健活プロジェクト」や「地元の元気プロジェクト」を通じ、お客さまの健康増進や豊かなまちづくりに資する「コミュニティーワーカー活動」を新たに展開しました。

2点目は、MYリンクコーディネーターの幹部である支店マネジャーを、「管理職」として位置付け、相応の責任を

付与するとともに処遇を引き上げ、職業魅力度の向上と女性の活躍推進を実現しております。

3点目は、他のMYリンクコーディネーターの模範となり、地域社会にも認められる人財として、明治安田フィロソフィーの実践、活動、業績いずれも長期間かつ高いレベルで維持しているMYリンクコーディネーターを「アドバンスLC（准アドバンスLC）」に認定する制度を開始し、処遇を引き上げました。

また、福利厚生面でもトップ水準の制度を準備しており、子どもの検診、予防接種、学校行事への参加等のための「キッズサポート休暇」や保育料補助支給制度など、安心して働きやすい環境を整えています。

今後も、MYリンクコーディネーターの職業魅力度のいっそうの向上を図り、より強固なチャンネルに進化させるべく、内部・外部環境をふまえた適切な制度設計を継続的に実施していきます。

Topics DE&I・健康経営の推進

DE&Iの推進

ダイバーシティの推進にあたっては、従来の「ダイバーシティ&インクルージョン」から、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」へと発展しています。一律・画一的な支援ではなく、一人ひとりのおかれた状況に応じ、必要な経験・情報を付与し、公平な（エクイティ）機会を提供することで多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりと、多様性を受容し、相互に個性を尊重しあう風土の醸成にいっそう取り組んでいます。

個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくり

● 女性の活躍推進

女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、「L-NEXT」の研修体系を整備しています。2023年度は各組織の所属長から推薦され、かつ意欲ある女性職員約1,100人が受講し、社外講師による研修のほか役員等をメンターとするメンタリング機会等を提供しています。

さらに、めざす業務分野に関連する部署で短期間の業務体験ができる「社内短期留学」や、希望する所属・職務への異動を応募できる「キャリア・チャレンジ制度」を実施しています。

このような取組みを通じ、各地域に根差して活動するMYリンクコーディネーターの幹部職等を含む女性管理職を3人に2人以上するとともに、課長相当職以上の女性管理職比率35%以上を堅持しています。

MYリンクコーディネーター等の幹部職を含む管理職	3人に2人以上
女性管理職比率	35.4%

多様性を受容し、相互に尊重しあう風土醸成

● ワーク・ライフ・マネジメントの推進

一人ひとりが「仕事」と「生活」の両方を充実させ、その好循環を重視する働き方によって生産性の向上をめざす「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向け、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで環境整備や各種支援策の拡充に取り組んでいます。

また、男性職員の育休取得を推進するため、対象者への取得勧奨や、取得状況を経営管理職の評価に反映する運営等に取り組んだ結果、2023年度の男性育児休職取得率は100%となりました（2020年度から4年連続）。

● LGBTQに関する取組み

ライフイベントごとの休暇取得、社宅貸与等の福利厚生制度において同姓パートナーを配偶者とみなす運用や、専門相談窓口の設置、アライ^(注)普及、各所属でのイベント参加・研修実施等に取り組んでいます。

(注) LGBTQ当事者を支援・応援する気持ちを表明する企業や人々のこと

● シニアの活躍推進

2019年度に定年を65歳まで延長し、役職定年を廃止、2021年度には定年後の再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げ、さらに27年度には定年を70歳まで延長予定です。

現在、多くのシニア職員が管理職や専門性が求められる職務等で重要な役割を担っています。

さらなる役割発揮に向けて、社外講師によるセミナー・研修等を実施するとともに、ITリテラシーの向上にかかる研修機会等を提供しています。



シニア向け研修の様子

● 障がい者の活躍支援

障がい者雇用については、特例子会社「明治安田ビジネスプラス」を含めた雇用拡大に積極的に取り組んでおり、2024年6月時点で、雇用人数（換算後）は1,291名、雇用率は、2.59%となっています。

また、嘱託雇用者の正社員登用や処遇引き上げ等、活躍の後押しを行なっています。

● ダイバーシティ・フォーラム

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのいっそうの理解・浸透を目的に、2014年度から毎年開催しています。2023年度は全国の所属長、推進リーダー等約600名が参加し、社長からのメッセージを発信するとともに、各職場での課題解決に向けた対策を討議しました。



ダイバーシティ・フォーラムの様子



LGBTQが働きやすい環境を提供する企業を表彰する「PRIDE指標」で7年連続「ゴールド」評価を受賞

健康経営の推進

従業員が活力を持って業務に取り組むうえで健康が重要な基盤であるとの認識のもと、「みんなの健活プロジェクト」の一環として、従業員の健康増進を推進しています。

2017年に策定した「MY健康宣言」に基づき、従業員が“明るく元気に伸び伸びと”活躍できるよう取組みを強化しています。

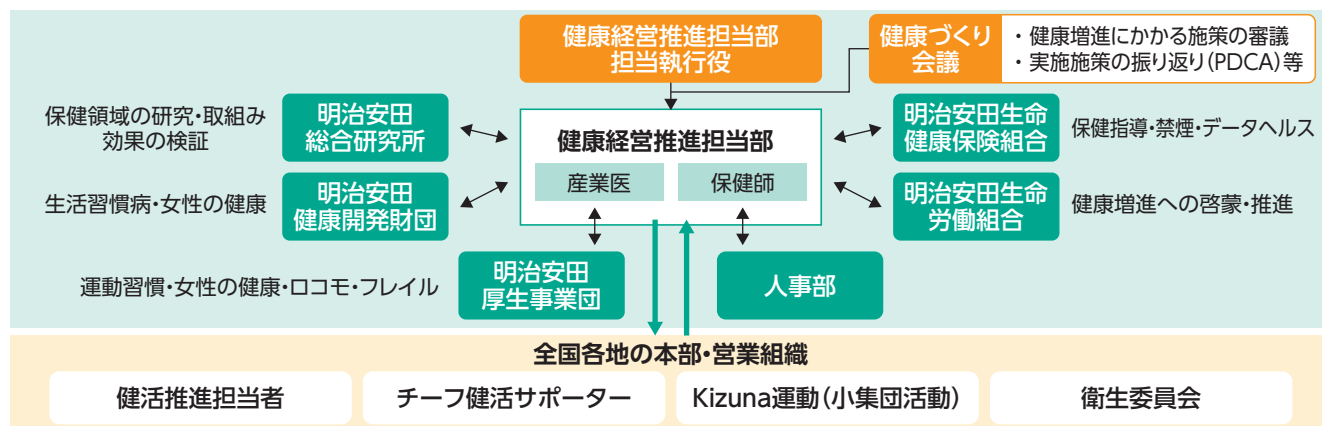
【MY健康宣言】

私たちは、確かな安心を、いつまでもお客さまに提供し、人に一番やさしい生命保険会社として社会に貢献できるよう、活き活きと働きがいのある職場の実現と、従業員のこころと身体の健康づくりに努める健康増進経営を展開していきます

推進体制

グループ会社・健康保険組合・労働組合等の知見や専門性を活用し、健康増進の実効性を確保する態勢を構築しています。

また、「MY健康宣言」に基づき、健康経営推進担当部の担当執行役を議長とし、グループ会社等と一体となって運営する「健康づくり会議」（年2回）を2017年度から継続的に開催しています。「健康づくり会議」では、各種健康増進施策の効果検証を実施し、健康増進に資するPDCAサイクルを高度化するとともに、新たな健康増進施策等について意見交換や情報共有を行なっています。



具体的実施事項

① 生活習慣病

- 従業員専用スマホアプリを活用し、全社統一でウォーキングをはじめとした運動の奨励や生活習慣改善対策の実施
- 就業時間内禁煙を推進するとともに、職場の仲間と取り組む禁煙サポート施策を展開
- メタボ度やロコモ度などを測定し、自身の健康度をチェックする体験会を実施

③ 女性の健康

- 女性がん検診（子宮頸がん、乳がん検診）やHPVワクチン接種の啓蒙・費用補助
- 婦人科専門外来や社外相談窓口、女性専用休憩室の設置
- 月経や更年期障害の際に利用可能な休暇制度の拡充

② メンタルヘルス

- ストレスチェックの実施や情報提供による気づきの機会を提供し、セルフケアを強化
- 産業医や保健師、社外の専門家が対応する相談体制を整備
- 管理職向けの研修等を通じ、所属長による早期発見と適切なフォロー体制の強化

④ アンチエイジング

- 口腔疾患を防止するため、リテラシー教育や口腔状態の検査等を実施
- 身体機能の維持・改善に向け、スキマ時間に利用可能な筋力トレーニング環境を整備

IT・デジタル投資のさらなる推進(DX戦略2.0)に向けた4つの取組み

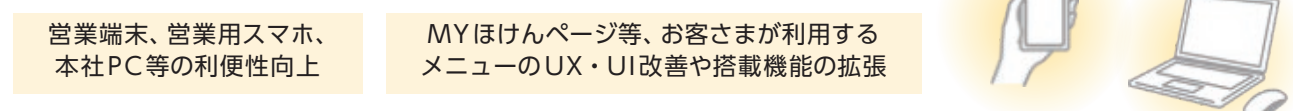
①AI等の先端技術の活用による人の役割の高度化

- 生成AIをはじめとしたAI等の活用やデータの利活用を推進し、業務のさらなる効率化・高度化により創出した余力をお客さまサービスの向上にシフト

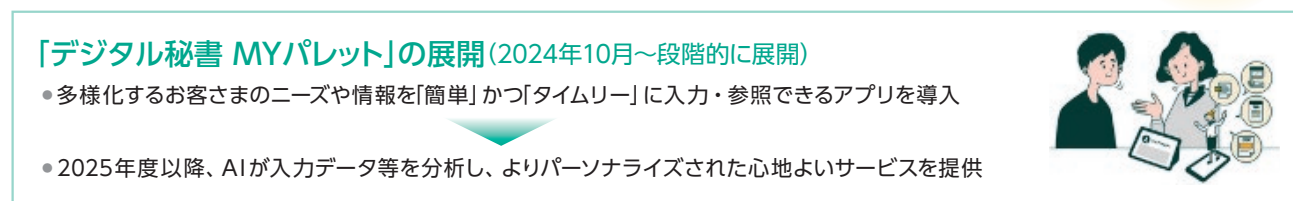


②コミュニケーションツールの改善によるサービス品質の向上

- MYリンクコーディネーター等(営業職員)が使用する端末等の刷新やお客さまが利用するメニューの改善に取り組む

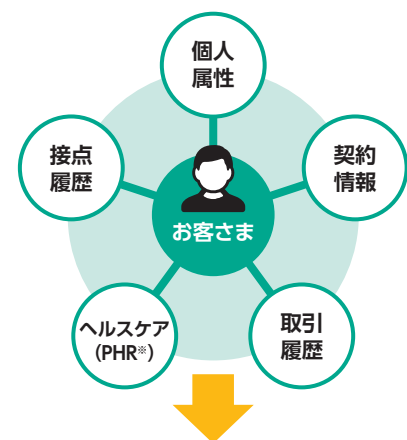


取組事例



③お客さま情報の集約・分析と活用

- あらゆる情報をお客さま単位で集約・蓄積する管理態勢に刷新



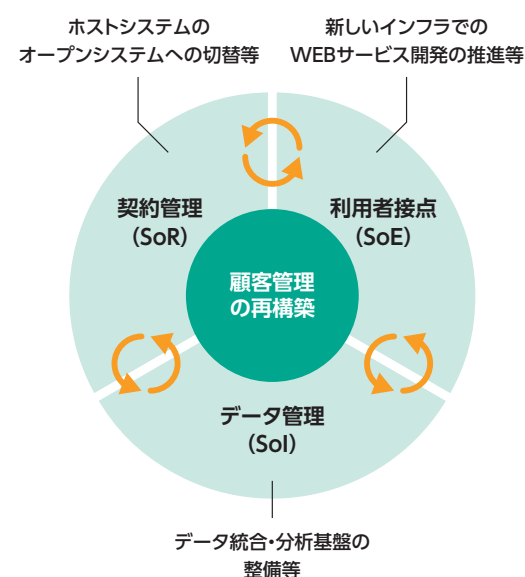
お客さまの個々の状況に応じた最適なお提案

お客さまのニーズに沿った商品・サービスの開発・提供

※パーソナル・ヘルス・レコード(個人の健康・医療等に関する情報)

④環境変化に適応可能なシステムの最新化

- DXの取組みを支えるインフラとして、より環境変化への適応力が高いシステムアーキテクチャに刷新



生成AIをはじめとした最先端の技術導入など
IT・デジタル投資のさらなる拡充を図り、
人の役割を高度化し、生産性の飛躍的な向上を
実現します

IT・デジタル戦略部担当執行役

常務執行役 渡辺 俊哉

環境・課題認識

「MY Mutual Way I 期」では、DX戦略を4「大」改革・2「大」プロジェクトと一体的に推進することで「10年後(2030年)にめざす姿」の実現に向けた「フェーズチェンジ」を加速させるものと位置づけ、2021年度から取組みをスタートしました。「人とデジタルの効果的な融合」をめざし、対面と非対面を融合したお客さま対応の高度化、デジタル技術やデータの利活用による業務の効率化・高度化等を進めてきました。

一方、その間、生成AIが瞬く間に世の中を席巻するなど、環境は急速に変わり続けており、企業が消費者の行動データを取得・分析し、AI技術等も用いてお客さま一人ひとり

に最適なサービスを提供することはすでに一般的になっています。特に、生成AIには信頼性・機密性・社会的バイアス等の課題があるものの、こういったさまざまなテクノロジーの発展は、社会のあり方や人の役割を破壊的に組み変える可能性を見せています。

こうした環境の急速な変化にあわせて、お客さまや従業員の体験価値を高め続けるために、生成AIをはじめとしたさまざまな先端技術の積極的な導入・活用に向け一つひとつの課題をクリアしていく、チャレンジングな姿勢が求められます。

めざす姿と中期経営計画における実施事項

「MY Mutual Way II 期」では、引き続き「人とデジタルの効果的な融合」を当社らしいDXの考え方とし、お客さまや従業員の体験価値を発展的に高め続けるとともに、「10年後(2030年)にめざす姿」の実現に向けて、「DX戦略2.0」では主として4つの取組みを推進します。

①AI等の先端技術の活用による人の役割の高度化

AI等の先端技術を積極的に取り入れ、さらなる業務の効率化を進めることで、人が「ひと」にしかできない役割により専念できるような世界をめざします。生成AI等の活用を前提とした業務プロセスへの抜本的な見直しやデータの利活用に取り組めます。

②コミュニケーションツールの改善によるサービス品質の向上

MYリンクコーディネーター等(営業職員)が利用するタブレット型営業端末の6年ぶりの刷新や、お客さまが利用するWEBページ(MYほけんページ)等のUX・UIの抜本的な改善により、サービス品質の向上に取り組めます。

③お客さま情報の集約・分析と活用

お客さま情報の管理態勢を刷新し、あらゆる情報をお客さま単位で集約・蓄積・分析することで、お客さま一人ひとりの状況・ニーズに沿った最適な商品・サービスの提供をめざします。

④環境変化に適応可能なシステムの最新化

レガシーシステムと呼ばれる旧来のシステムの刷新等、DX戦略を支えるインフラとして、より環境変化への適応力が高いシステムアーキテクチャーへ変革していきます。

これらの取組みをはじめとしたIT・デジタル投資のさらなる推進により、経営計画の実現を後押しします。

環境保全・気候変動への対応

当社は、「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、人々が安心して暮らせる地球環境を永続的に保全することが人類共通の重要課題であると認識し、「環境保全・気候変動への対応」を事業者・機関投資家双方の立場から社会的価値を創出する優先課題に位置づけ、持続可能な社会の実現に貢献することをめざしています。

TCFD・TNFD^(注1)提言への対応

現在、地球温暖化・気候変動や、自然資本^(注2)・生物多様性の喪失が、我々の経済・社会活動に影響を及ぼしはじめており、これらへの対応が全世界で喫緊の課題となっています。このため、当社は「環境保全・気候変動への対応」を「優先課題（マテリアリティ）」に位置づけています。

環境保全への取組姿勢を定めた「環境方針」に基づき、事業活動のあらゆる面において地球環境との調和に努め、事業者・機関投資家双方の立場から取組みを強化して

^(注1) Task Force on Climate-related Financial Disclosures (気候関連財務情報開示タスクフォース)
Task Force on Nature-related Financial Disclosures (自然関連財務情報開示タスクフォース)
^(注2) 森林、土壌、水、大気、生物資源など、自然によって形成される資本

ガバナンス

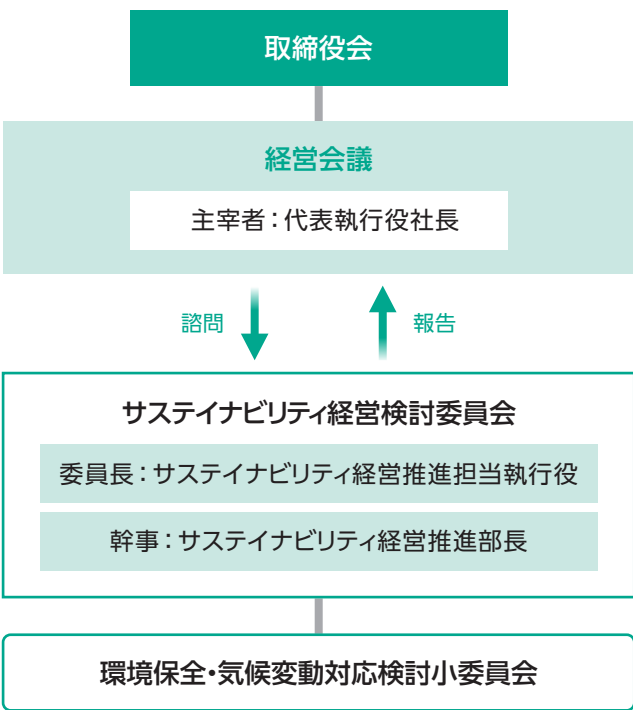
環境保全・気候変動への対応をはじめ、持続可能な社会づくりに貢献する取組みを強化するため、「サステナビリティ経営推進」を担当する執行役を置くとともに、「サステナビリティ経営推進部長」を配置しています。また、経営会議の諮問機関として「サステナビリティ経営検討委員会」や、その傘下に「環境保全・気候変動対応検討小委員会」を設置しています。サステナビリティ経営検討委員会では、サステナビリティ経営推進を担当する執行役が委員長を務め、気候変動にかかる戦略、リスク管理、指標・目標、移行計画等をはじめ、サステナビリティ経営にかかる取組方針の検討を行なうとともに、取組状況のモニタリングを行ない、経営会議・取締役会に報告することとしています。資産運用においては、2024年度より、責任投資推進体制の強化を目的に「責任投資推進部長」を配置し、ESGの観点をはじめとする社会課題の解決、持続可能な社会の実現に貢献するための基本的な考え方に基づき、責任投資を推進しています。

リスク管理

気候変動に伴うリスクを統合リスク管理の枠組みの一つである「重要リスク」として特定のうえ、定性面と定量面の両方において、モニタリング態勢を強化しています。

リスク管理全体統括部署が関連部署と連携しながら、気候変動によるリスク・機会の特定・評価、国内外の規制

います。
また、取組みにあたっては、国際的な基準に沿った適切な情報の開示が必要不可欠と認識しており、2019年1月にTCFDに賛同（2023年11月に解散し、IFRSに移管）、2023年6月にTNFDフォーラムに参画し、同年11月にはTNFDに沿った開示を行なうことを宣言する「TNFD Adopter」として登録したうえで、これらの枠組みに沿った情報開示の充実に努めています。



動向や当社の取組状況等のモニタリングを行ない、評価・検証を実施しています。その結果については、経営会議およびその諮問機関であるリスク管理検証委員会に定期的に報告し予兆の把握や適切な対応に努めています。

戦略

気候変動・自然に関するリスクと機会

気候変動・自然に関して、下表のようなリスクと機会を認識しております。なお、気候変動のリスクと機会については次ページのように事業者・機関投資家の双方の観点から、シナリオ分析を実施しています。
気候変動と自然資本・生物多様性は密接に関連している

ことから、TNFDは、気候・自然に関する統合的な開示を進めることを奨励しており、これをふまえ、気候変動リスク・機会と自然関連リスク・機会を統合したかたちで整理しています。

● 気候変動・自然関連のリスクと機会

	リスクと機会		事業活動への主な影響	時間軸 (注3)	影響度
	● 気候変動関連（自然関連と共通するものを含む） ● 自然関連		■ 事業者 ■ 機関投資家		
物理的リスク	急性	● 世界的な気温上昇や海水面の上昇等に伴い、風水害（台風や高潮、集中豪雨等）が激甚化・頻発化	■ 職員・営業職員、店舗・ITシステム、交通インフラ等の被災に伴い、被災地域で事業を一時的に休止 ■ 保有不動産の損害保険料が上昇 ■ 投融資先企業の被災やサプライチェーンの寸断に伴い、当社が保有する株式・社債・貸付金等の価値が毀損	中期～長期	中～小
	慢性	● 熱中症の増加や熱帯性の感染症（マラリアやデング熱等）が流行 ● 大気汚染の深刻化や有害物質を含んだ食品摂取による健康被害、および生物多様性喪失に伴う新興感染症の流行 ● 干ばつ等に伴う農業生産力の低下、水質汚濁や海洋生物の多様性喪失等に伴う水産資源の減少等により、食品価格が高騰	■ 被保険者の死亡・入院等の増加に伴い保険金・給付金の支払いが増加 ■ 気候変動・自然破壊の継続的な影響による災害の頻発化により、投融資先企業の事業継続が困難となり、当社が保有する株式・社債・貸付金等の価値が毀損		
移行リスク	政策	● CO ₂ 排出に関する規制の強化や化石燃料賦課金・特定事業者負担金等のコストが増加	■ 当社が保有する不動産・社用車等のCO ₂ 排出量を削減するためのコストが増加 ■ 投融資先企業の業績悪化により、当社が保有する株式の株価下落、社債のデフォルト、貸付金の回収不能が増加	短期～中期	大～中
	技術	● CO ₂ 排出量の多い企業の業績が悪化（代替製品に需要がシフト、CO ₂ 排出量の少ない新設備導入に伴うコスト増加）			
	市場	● 自然資本（森林、土壌、水、大気、生物等）に大きく依存している企業の環境保全のコスト増加による業績悪化			
	評判	● 気候変動リスク/自然資本保全への対応が不十分な企業の社会的評価が低下			
機会	● 風水害や熱中症、感染症等に対する、お客さまの予防意識や治療等に対する経済的なニーズの高まり ● 環境技術（低炭素化技術）や再生可能エネルギー・蓄電池等の新技術の開発・導入が進展 ● 消費者の環境・自然保護に向けた行動や商品・サービス選好の変化 ● 水・海洋資源、森・土地資源等の保全・改良に資する投資や新技術の開発・導入が進展		■ 新しい保険商品や金融サービスの開発拡大 ■ 気候変動対策や自然環境保護に積極的に取り組むことによって、当社の社会的評価が向上 ■ 脱炭素化や自然環境保護に貢献する研究開発、設備投資が増加し、これらの企業・プロジェクトに対する当社の投融資機会が増大 ■ 新たな医療技術開発、設備投資に対する投融資機会拡大 ■ 環境性能の優れた当社オフィスビルへの需要増加	短期～中期	中～小

(注3) 短期：今後2～3年以内に顕在化する可能性が高いリスク、中期：2030年頃までに顕在化、または本格化する可能性が高いリスク、長期：2030年以降に本格化する可能性があるリスク

気候変動に関するシナリオ分析：TCFD

気候変動に関するリスクをより詳細に把握するため、事業者としては死亡保険金・入院給付金支払額への影響、機関投資家としては投資ポートフォリオへの影響について、シナリオ分析を行なっています。シナリオ分析とは、異なる気候変動シナリオを用いて、気候変動が将来において企業にどのような影響を及ぼすのかを分析することを指します。

死亡保険金・入院給付金支払額への影響

事業者としては、気候変動による影響のうち比較的蓋然性が高い、「気温上昇による死亡保険金・入院給付金の支払増加」について分析を実施いたしました。

気温が上昇すると暑熱による死亡リスクが高まるため、平均気温が2℃上昇した場合は死亡保険金支払額が10億円程度、4℃上昇した場合は39億円程度増加する結果となりました。また、入院給付金についても、気温が上昇すると熱中症などによる入院が増加するため、2℃上昇した場合は入院給付金支払額が0.2億円程度、4℃上昇した

場合は0.8億円程度増加する結果となりました。いずれも、当社の支払実績をふまえると、現時点においては当社の財務面への影響は限定的であることを確認しました。

ただし、気温上昇による死亡保険金・入院給付金支払額への影響を分析する手法については、国際的にも発展途上であり確立されたものはないため、国際的な動向の把握や国内外の研究機関・専門職団体等との連携を図ることにより、引き続き調査・分析を進めてまいります。

投資ポートフォリオへの影響

機関投資家としては、MSCI社の「CVaR」を導入し気候変動に伴う投資ポートフォリオへの影響を定量評価しています。(国内株式・内外社債)

投資先企業の気候変動に伴う潜在的な財務インパクトを試算・分析し、想定される影響は実質純資産の範囲で吸収可能な水準と認識しています。投資ポートフォリオへの影響分析はまだ発展途上の段階であり、引き続き調査・分析を進めてまいります。

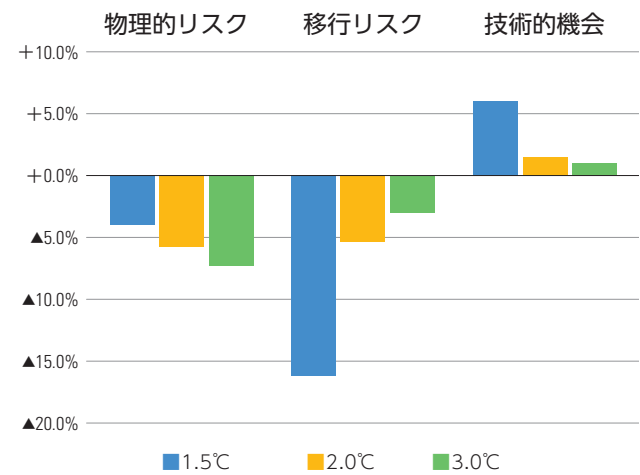
1.5℃シナリオ（産業革命前からの気温上昇）では移行リスクが大きく、3.0℃シナリオでは異常気象が増加し、物理

的リスクが大きくなります。

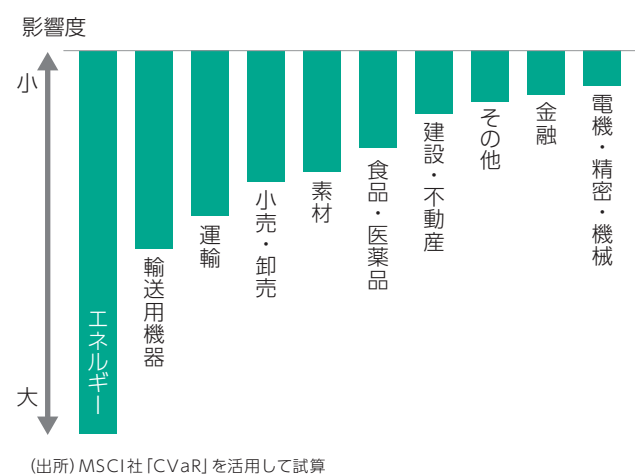
このように移行リスクと物理的リスクはトレードオフの関係にあります（図1）。1.5℃シナリオでは低炭素化を推進するための技術的機会も大きくなります。

また、国内企業について、業種別に投資ポートフォリオへの影響度を分析したところ、エネルギーや輸送用機器など、化石燃料を多く消費する産業で影響が大きくなると試算されました（図2）。当社ではこのような試算結果を投資先企業との建設的な対話に活用しています。

（図1）気温上昇シナリオ別投資ポートフォリオへの影響度（リスク量/当社保有残高）



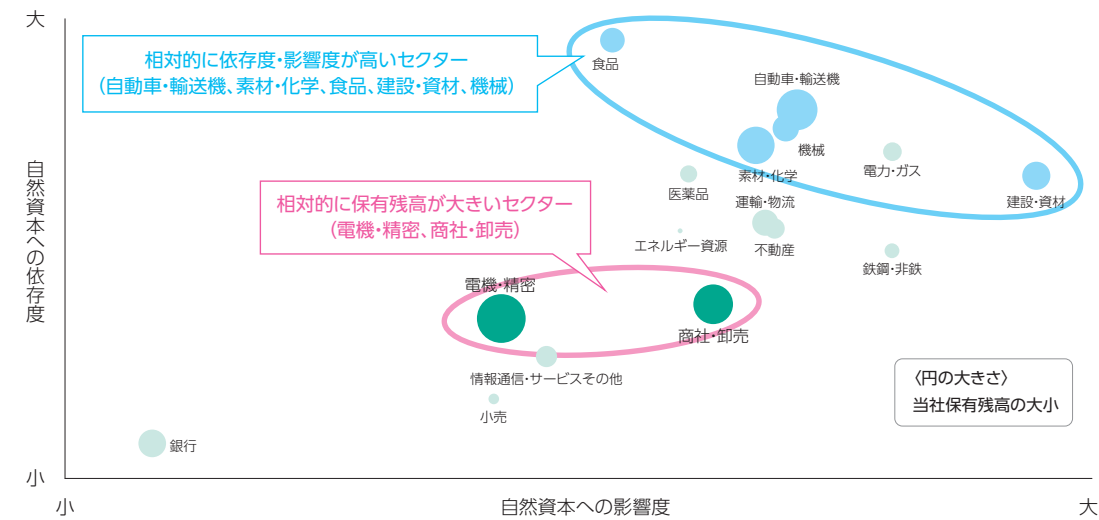
（図2）国内株式・社債の業種別投資ポートフォリオへの影響度【1.5℃シナリオの場合】（移行リスク+物理的リスク+技術的機会）



自然関連の依存・影響の分析：TNFD

自然に関連するリスク分析においては、試行的な取組みとして、当社のポートフォリオ（国内株式）について、TNFDで使用が推奨される自然関連リスク分析ツール「ENCORE^(注)」を活用し、セクター別に自然資本からの恩恵を享受している度合い（依存度）と自然資本の状態を変化させている度合い（影響度）について評価を実施しました。

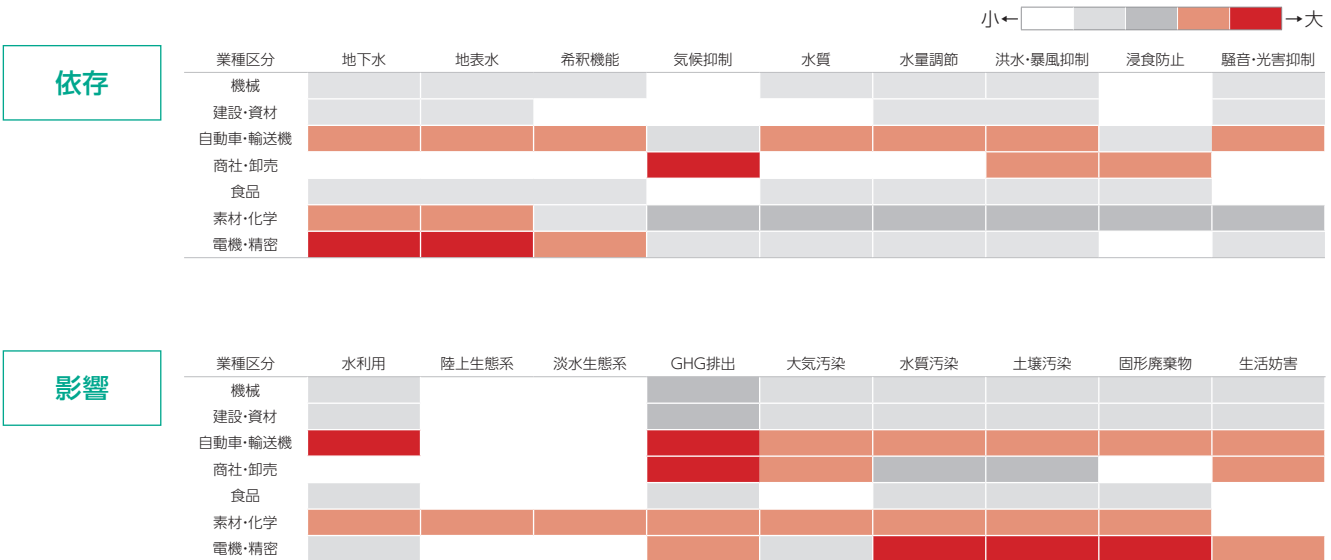
● 依存・影響の関係図



(注) ENCORE：国際金融業界団体「Natural Capital Finance Alliance (NCFA)」等が民間企業の自然への依存や影響の大きさを把握することを目的に開発したオンライン分析ツール

あわせて、上記で抽出した主な7業種について、各業種において重要な自然資本を抽出し依存・影響のレベルを評価しています。評価結果をふまえ、個別企業との対話により認識を共有し、今後の課題解決に向けた取組みを推進してまいります。

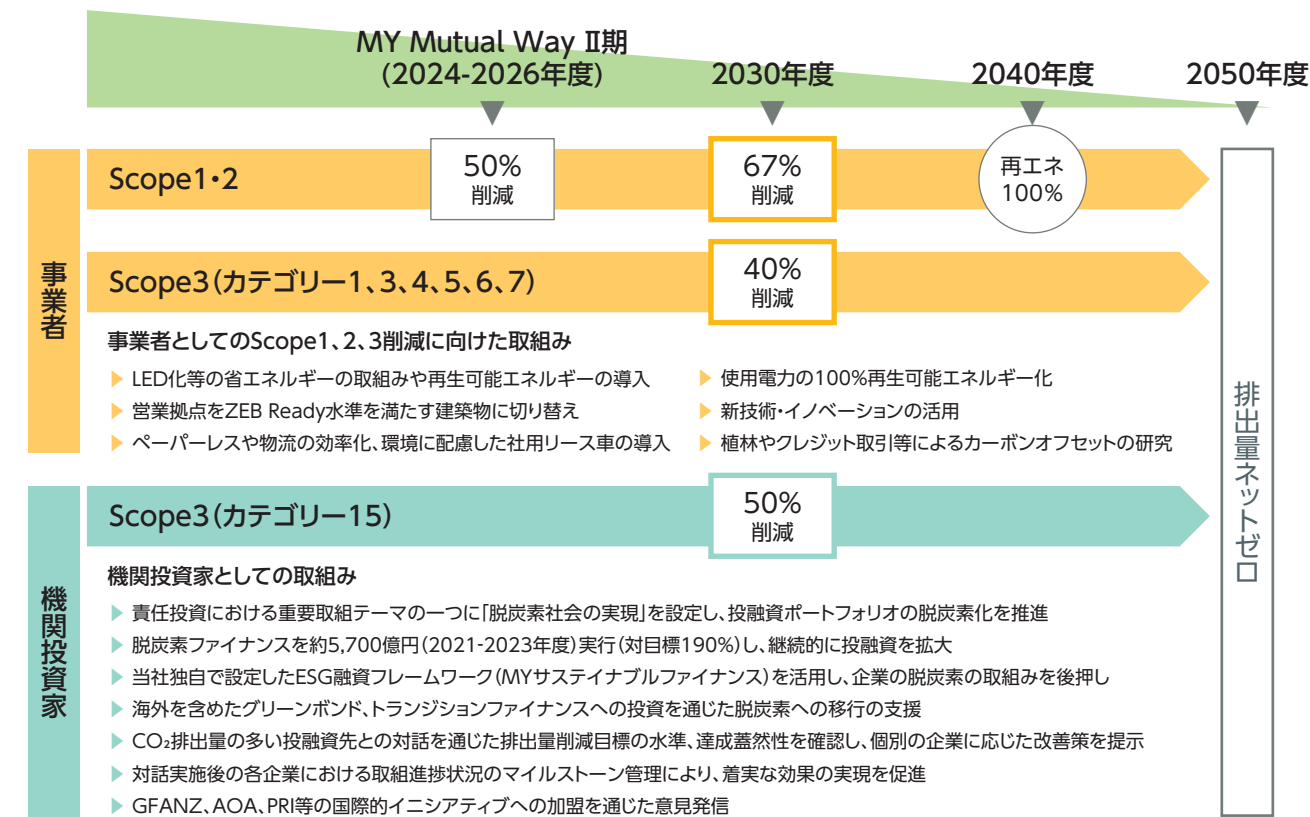
● 主な7業種における自然資本への依存・影響レベル評価



移行計画

脱炭素社会の実現に貢献するため、事業者・機関投資家の双方の立場から排出するCO₂排出量を2050年度までにネットゼロとする削減目標および2030年度の中間目標を設定しております。

● 排出量ネットゼロへのロードマップ



事業者としては、Scope1・2のCO₂排出量のうち約8割が事業活動で使用する電力由来であることをふまえ、主要な本社機能が入居するビル3棟(明治安田生命ビル(明治生命館含む)、明治安田生命新東陽町ビルおよび明治安田生命事務センタービル)をはじめ、保有不動産において使用する電力の再生可能エネルギー化を推進しています。

加えて、保有不動産における照明器具のLED化や空調設備等の高効率化など自社における省エネルギーの取組みを推進しています。

このほかにも、全国の営業拠点を対象に、長期修繕等の

改修時期にあわせて、ZEB Ready水準を満たす建築物への切り替えや環境に配慮した社用リース車の積極的な導入を進めます。

これらの取組みの効果を勘案し、事業者としての2030年度の中間目標(Scope1・2)を△50%から△67%に引き上げました。

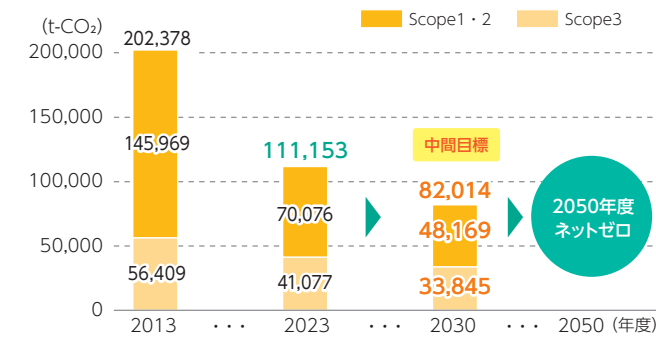
機関投資家としては、脱炭素に貢献するESG投融資や投融資先との対話を継続的に実施し、2030年△50%の実現を推進してまいります。

指標と目標

事業者・機関投資家の双方の立場から排出するCO₂排出量をモニタリングし、取組みの進捗状況を把握しています。なお、事業者について、本社ビル等の使用電力の再生可能エネルギー導入が進んだことにより、2030年度のScope1・2の削減目標を△67%に引き上げました。

● 事業者としてのCO₂排出量

(いずれも2013年度比。Scope1・2は当社グループ、Scope3は明治安田単体)



	2023年度実績	2030年度目標	2050年度目標
Scope1・2(注1)	△52%	△67%	△100% 排出量 ネットゼロを実現
Scope3(注2)	△27%	△40%	

● 再生可能エネルギー導入比率

目標：2040年度までに国内において使用する電力を100%再生可能エネルギー化(2023年度実績：28%)

(注1) Scope1は、当社での燃料の使用等による直接排出。Scope2は、当社で購入した電気の使用等による間接排出。対象範囲は、当社、国内の連結子会社の明治安田損害保険株式会社、明治安田アセットマネジメント株式会社および明治安田システム・テクノロジー株式会社ならびに米国のスタンコープ・ファイナンシャル・グループ株式会社。スタンコープ社分については推計値

(注2) Scope3は、サプライチェーンにおける他社の間接排出。重要性等に鑑み、6つのカテゴリー(1,3,4,5,6,7)に限定して算出しており、カテゴリー15(投資)は[投融資先による排出]として、別途管理

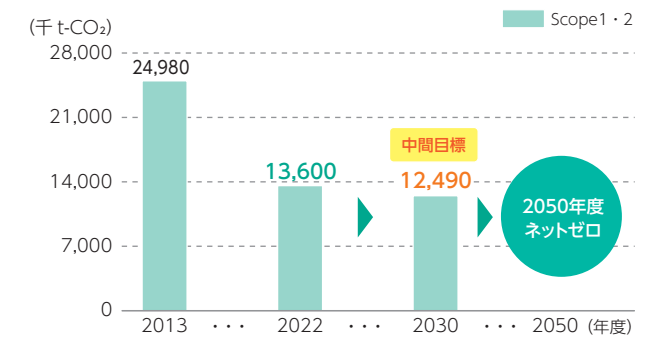
(注3) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

(注4) 機関投資家は、2024年4月22日時点で取得可能な2022年度実績のデータにより算出

(注5) 事業者および機関投資家としてのCO₂排出量実績・計画は、算出基準や対象範囲の変更、投融資先の情報開示や計画の変更等により変動することがあります

● 機関投資家としてのCO₂排出量

(いずれも2013年度比。明治安田単体)



	2022年度実績	2030年度目標	2050年度目標
投融資先からの排出(Scope1・2)(注3)(注4)	△46%	△50%	△100% 排出量 ネットゼロを実現

自然環境保護・生物多様性の保全に向けた取組み

● 「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」

人々の暮らしを支え、豊かな恵みをもたらす日本の森林を未来世代につないでいくため、Jリーグとの協働で森林を再生・保全する取組みを行なっています。まずは神奈川県と山梨県の2カ所で開始し、今後、活動地域を広げていく予定です。



山梨県での植樹イベントの様子

● プラスチックの排出抑制、再資源化等の取組み

事業活動におけるプラスチック製品の使用を抑制するとともに、環境配慮型什器の導入などのプラスチックの再資源化に寄与する取組みを推進しています。



再生可能な紙製など環境に配慮した素材を使用したファイル



海洋プラスチックごみ再生樹脂を使用したオフィスチェア



基本的な考え方

「人に一番やさしい生命保険会社」を標榜する企業として、2021年4月に「人権方針」を制定（経営会議で協議・決定、取締役会に報告）しました。

本方針は、当社のすべての役員・従業員に適用されるとともに、グループ会社等に対しても、本方針に基づいた取組みを要請しています。さらに、投融資先企業や取引先に対しても人権の尊重を働きかけるなど、人権デュー・ディリジェンスへの取組姿勢を明確化しています。

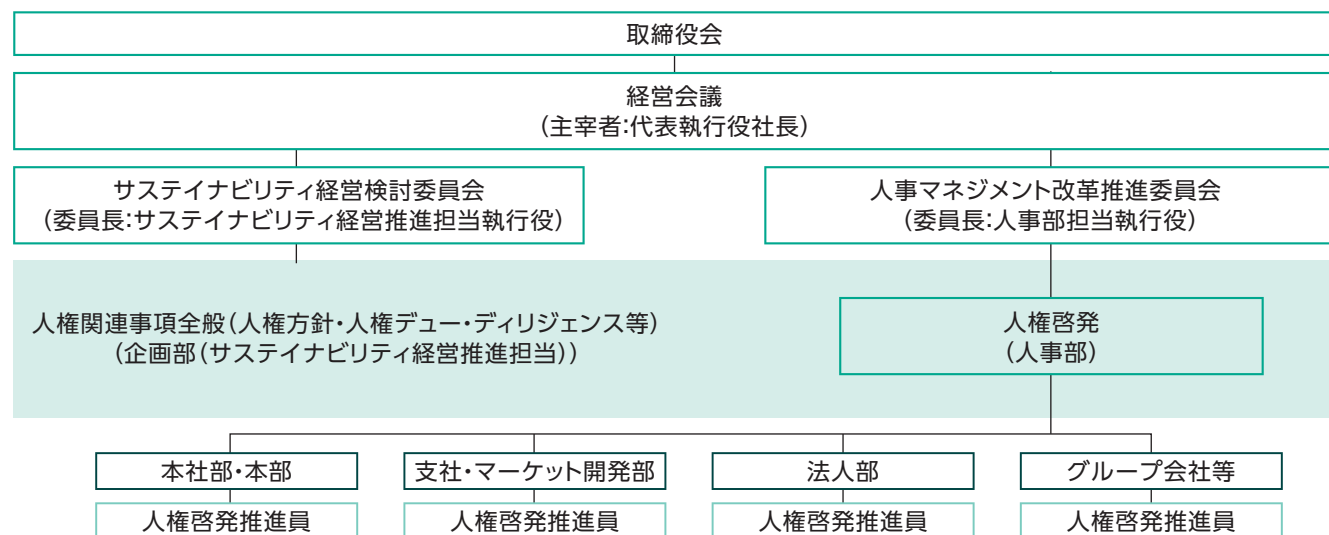
 人権方針は当社ホームページに開示しています。
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/employee/humanrights.html>



推進体制

経営会議の諮問機関である「サステナビリティ経営検討委員会」において、人権関連事項全般について審議・調整を行ないます。

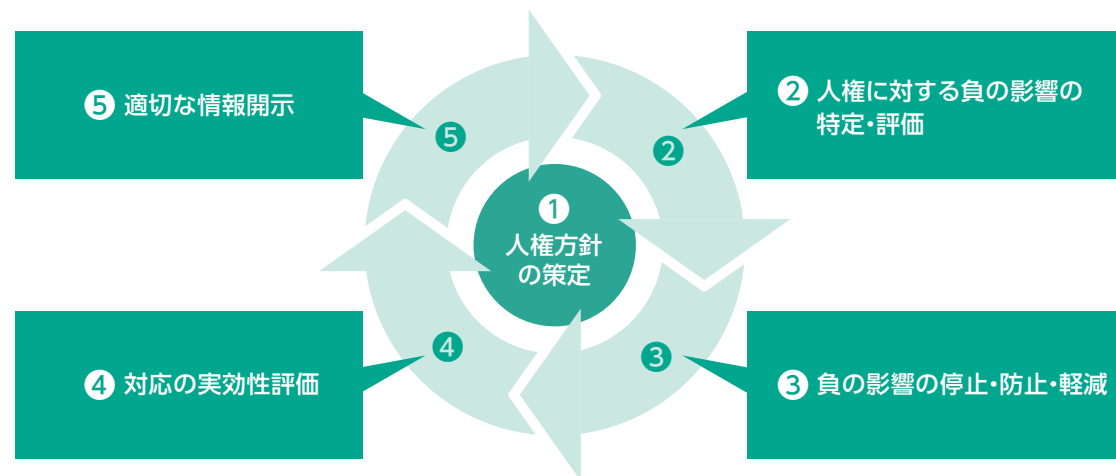
また、社内の人権啓発推進については、本社部・本部、全国の支社・マーケット開発部、法人部、グループ会社等ごとに「人権啓発推進員」を任命し、全社で推進する体制をとっています。



人権デュー・ディリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」およびわが国「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



当社の重要人権リスク

人権リスクが発生した場合の被害者への負の影響度合いである「深刻度」、人権リスクの「発生可能性」から人権リスクマップを作成のうえ、以下を当社の重要人権リスクとして特定しました。

重要人権リスク	想定される代表的な人権侵害事例	主な対応	ステークホルダー
ハラスメント	<ハラスメント・ハンディキャップへの配慮> ・従業員が職場で差別的な扱いや発言を受ける、与える ・事業所施設のバリアフリー化等、合理的な配慮がなされていない <カスタマー・ハラスメント> ・お客さま等から当社職員・グループ会社従業員等が、身体的危害や差別的な扱い、発言を受ける	・社内規程において、ハラスメントを禁止行為と規定するとともに、各種人権研修を実施。また、人権に係る相談窓口を設置 ・カスタマーハラスメントの早期発見、拡大防止に向けた態勢を構築、従業員向けのメンタルヘルスケアの相談窓口を設置	お客さま 全役職員 グループ会社従業員 一般代理店 委託先
個人情報保護	<個人情報保護> ・当社サーバーにウイルスが入り、お客さまの個人情報が流出する ・お客さまの個人情報を、了承を得ず新規サービス開発の分析データに使用する	・サイバーセキュリティ対策を徹底するとともに、情報管理に関する安全管理措置を実施	お客さま 全役職員 グループ会社従業員 一般代理店 委託先
消費者の安全と知る権利	<消費者保護> ・保険契約の際に、説明していない情報があり、お客さまが保険金・給付金の受取りを行なうことができない	・「お客さま志向の業務運営方針」において、最適な商品・サービスを提供する旨を規定。また、お客さまからのお申し出に関する照会先として「コミュニケーションセンター」を設置	お客さま 一般代理店

啓発活動の推進

啓発活動としては、「人権啓発推進員」が中心となり、各所属での「人権研修」開催や、「人権啓発標語」募集等を行なっています。

「人権研修」では、当社の「人権方針」に基づき「同和問題」や「ハラスメント問題」に加え、当社で作成した「人権ハンドブック」を活用した「ビジネスと人権」の研修を行ない、人権課題や当社の対応姿勢等への従業員の理解を深めています。その他、職務別・階層別の各種研修においても、啓発の

機会を設けています。

「人権啓発標語」については、全従業員とその家族を対象に募集し、人権週間にあわせて入賞作品を発表するとともに、優秀作品3編をポスター化して全事業所に掲示しています。

また、行政、人権団体主催の研修会等にも積極的に参加し、人権啓発の取組みに役立てています。

人権侵害の救済・是正

【社内外からの通報窓口の設置】

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害行為に関する相談・通報窓口として「人権110番」を設置し、専任の担当者を配置しています。加えて、「障がい者支援相談窓口」や「LGBTQ相談窓口」を

設置し、さまざまな相談に迅速かつ的確に対応しています。また、当社役職員・MYリンクコーディネーター等(営業職員)による人権侵害に当たる行為等に関するご連絡をいただくための「外部からの通報窓口」を設置しています。

 人権の尊重に関する取組みの詳細は当社ホームページに開示しています。
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/humanrights/>

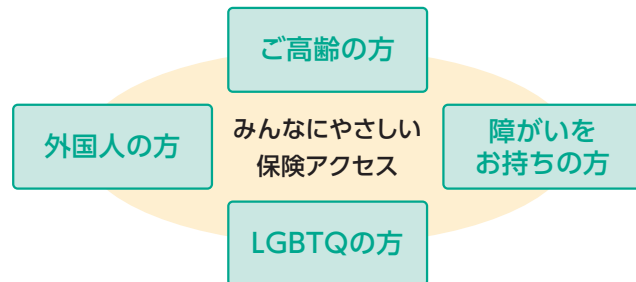


「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)

社会に暮らす人々の多様性が広がるなか、当社は、企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向け、「ご高齢の方」「障がいをお持ちの方」「LGBTQの方」「外国人の方」をはじめ、さまざまなお客さまの特性にあわせたお手続き等の利便性向上に取り組んでまいりました。

当社は2022年度から、サステナビリティ経営を推進していくにあたっての「優先課題(マテリアリティ)」に「金融サービスへの平等なアクセス確保」を設定し、これらの取組みを「お客さまのお手続き不便を解消し、誰ひとり取り残されることなく安心して契約の締結・維持管理を行なっていた

くための取組み」と位置づけたうえで、「みんなにやさしい保険アクセス」として推進しています。



(注1) すべての人々が、経済活動のチャンスをつめるため、また経済的に不安定な状況を軽減するために必要とされる金融サービスにアクセスでき、またそれを利用できる状況(世界銀行の定義)

「みんなにやさしい保険アクセス」の対象となる取組み

▶「みんなにやさしい保険アクセス」の詳細はこちらから
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/financial-inclusion/>



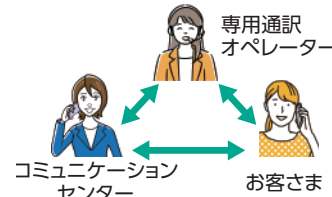
ご高齢の方への取組み	○ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口 自動音声による番号選択(プッシュ操作)を行なうことなく、専任担当者に直接つながる専用フリーダイヤルを設置しています。 ○電話音声明瞭器「サウンドアーチ」の設置 電話における送話者の声を聴こえに悩む方にとって聴きやすい音声に変換する機器「明治安田発案のサウンドアーチ 声の架け橋」をコミュニケーションセンター(ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口等)に設置し、実際のお客さまとの通話において活用しています。(次のページに詳細) ○MY長寿ご契約点検制度 MYリンクコーディネーター等(営業職員)による定期的な訪問・確認活動に加えて行なう点検制度で、長寿の節目を迎えられるご契約者に、保険金等のご請求やご連絡先変更の有無を能動的に確認し、その後のお手続きまでしっかりサポートいたします。 ○MY安心ファミリー登録制度 ご契約者以外の連絡先(第二連絡先)を登録し、当社からお送りする各種手続きのご案内が届かない場合や、大規模災害等が発生して、ご契約者との連絡がとれない場合等に、第二連絡先を通じてご契約者の最新の連絡先を確認させていただき、スムーズなお手続きができるようにする制度です。 ○「MYアシスト+」(マイアシストプラス)制度 視力・聴力の低下やご病気などで、書類の記入や画面入力が困難であるなど、「ご自身でお手続きが難しいお客さま」に対して、当社職員による「代筆」、専任担当者がサポートする「アシスト・デスク」の設置によりお手続きをサポートいたします。 ○契約者手続サポート制度(保険契約者代理特約) 契約者が将来、認知症などで意思表示が難しくなった場合、契約者代理人が契約者に代わって、代理でお手続きできます。
------------	--



障がいをお持ちの方への取組み	○耳や言葉がご不自由なお客さま専用窓口 専任担当者がお電話やメールで各種お問い合わせに直接お応えいたします。 ○手話リレーサービス ビデオ通話を使って、通訳オペレーターと手話または筆談で話すことができます。 ○チャットボットサービス お手続き等に関する質問事項を文字入力すると「AIチャットボット」が自動でお答えします。 2024年7月 ○代筆・代読・筆談のお取り扱い 障がいをお持ちのお客さまがサポートをお申し出しやすいよう、代筆・代読・筆談での対応が可能であることを記載したプレートを店頭に設置し、お申し出に応じて適切に対応いたします。
----------------	--



LGBTQの方への取組み	○同性パートナーの死亡保険金受取人等指定 一定の要件のもと、同性/パートナーを受取人、MY安心ファミリー登録制度における第二連絡先等に指定することが可能です。 ○同性パートナーによる代理人請求 被保険者がお受取りになる保険金等について、被保険者をご請求できない特別な事情がある場合に、代わりに同性パートナーの方からご請求いただける場合がございます。
外国人の方への取組み	○5カ国語(英語・中国語・韓国語・ベトナム語・タイ語)によるお問い合わせ窓口 5カ国語の専用フリーダイヤルを設置しています。 ○5カ国語(英語・中国語・韓国語・ベトナム語・タイ語)による通訳サービス お客さまが希望する場合には、担当者とのコミュニケーションを通訳者(オペレーター)が逐次通訳することでサポートします。 ○ご説明資料の英語・中国語等でのご提供 外国籍のお客さま向けに海外でお支払いできない特約などの留意事項を記載したご説明資料(「外国籍のお客さまへ」チラシ)および海外渡航時のご説明資料(「海外渡航のてびき」)を「やさしい日本語」^(注2)・英語・中国語にて、ご提供いたします。



▶「明治安田発案のサウンドアーチ 声の架け橋」の詳細はこちらから
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/sound-arch/>



明治安田発案のサウンドアーチ 声の架け橋

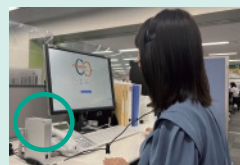
「聴こえ」に悩みを持っている方の「声の架け橋」となり、豊かな生活をサポートする

○「サウンドアーチ」は、当社のシニア職員が、ご高齢のお客さまに寄り添ったアフターフォローサービスを追求するなかで発案し、製品化された電話音声明瞭器です。

○ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口をはじめ、コミュニケーションセンターに「サウンドアーチ」を約100台設置し、聴こえに悩むお客さまにいっそう寄り添った電話応対を実践しています。また、聴こえに悩む方の社会的孤立という社会課題の解決や、行政が担う「高齢者の地域生活を支えるための地域づくり」に貢献するべく、当社と連携協定を締結している全国の地方自治体に、順次、寄贈しています。



明治安田発案のサウンドアーチ 声の架け橋



コミュニケーションセンターにおける設置例

社外からの評価

- ・2023年11月にプラチナ構想ネットワークが主催する「第11回 プラチナ大賞」において「奨励賞」を受賞
- ・公益社団法人 消費者関連専門家会議(ACAP)が主催する2023年度「ACAP消費者志向活動表彰」において「消費者志向活動章」を受賞



地方自治体への寄贈

認知症バリアフリー社会の実現に貢献する取組み

認知症サポーターの養成

当社が公表する「認知症バリアフリー宣言^(注3)」の一環として、「認知症サポーターキャラバン」に加盟し、厚生労働省が推進する「認知症サポーター^(注4)」の育成に取り組んでいます。(2023年度末の受講者数:約4万名、キャラバン・メイト:317名)



(注2) 難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語

(注3) 「日本認知症官民協議会」が運営する、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るため、あらゆる場面で障壁を減らせるよう、企業・団体と連携して社会全体で支えあう制度

(注4) 認知症の方に寄り添った対応ができる人財

内部統制システムの整備・高度化

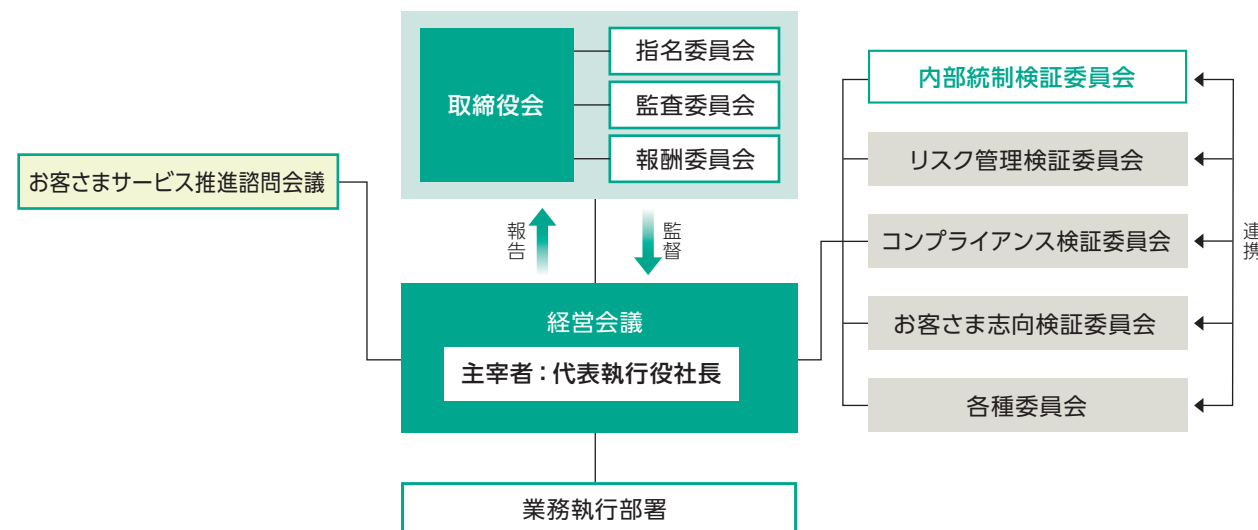
内部統制の整備・高度化の根幹となる方針として「グループ内部統制基本方針」を制定するとともに、経営会議の諮問機関として「内部統制検証委員会」を設置し、内部統制に関する幅広い事項について組織横断的な視点から審議を重ねています。

また、財務報告の信頼性向上を図るため、相互会社である当社も上場会社に義務づけられている財務報告にかかる内部統制報告制度へ自主的に準拠することとし、諸規程の制定などの体制を整備しています。2023年度決算に関しても、内部統制状況の社内評価等の実施により開示すべき重要な不備がないことを確認のうえ内部統制報告書を

作成し、監査法人による内部統制監査報告書を取得しています。

内部管理態勢の整備に関しては、内部管理が適切に行なわれているかの視点から法令等遵守・リスク管理全般の点検を行なう「内部管理推進担当」等を全組織に配置しています。「内部管理推進担当」等を中心に、各組織で内部管理態勢を自ら確認する「内部管理自己点検」を実施し、あわせて、迅速な検証・指導が可能となるシステム基盤を整備して自己点検後のフォローアップなどの強化を進めており、自己点検を通じた適切な業務運営の確保に継続的に努めています。

● 内部統制検証委員会の位置づけ



グループ内部統制基本方針

2006年5月の会社法施行に伴う保険業法の改正により取締役会において決議すべき方針と定められました。監査委員会に関する態勢、明治安田グループとしての業務の適正を確保するためのコンプライアンス・リスク管理・内部監査にかかる態勢などに関する方針を規定しています。

内部監査態勢

基本姿勢

内部監査を、組織体の目標の達成に資することを目的に、公正かつ客観的な立場で組織体の活動の遂行状況を評価し、助言・提言等を行なう重要なプロセスと位置づけており、その実効性を確保するため「グループ内部監査基本方針」を定めています。同方針に基づいて監査委員会の直属の組織として監査部を設置しているほか、同方針等の改正や内部監査計画の策定等は監査委員会の決議事項とすること、内部監査の結果を監査委員会に報告することなどにより、執行部門から独立した体制を確保しています。

また、監査委員会が内部統制システムにおけるモニタリング機能を所管する監査部に指揮命令を直接行なえる体制を整備しています。

内部監査態勢の強化

国際監督規制の強化を見据えたグループベースでの監査部のいっそうの役割発揮に向け、リスクベースかつフォワードルッキングな視点により、組織のパフォーマンスや品質の向上に資する内部監査態勢の整備・高度化を進めています。

内部監査の対象は、当社のすべての組織および国内グループ会社の業務全般としており、効率的・効果的な内部監査を実施するため、監査委員会の監査計画および監査部によるリスクアセスメントに基づく内部監査計画を策定しています。具体的には、会社として設定している重要リスクへの対応状況や中期経営計画の実施状況等について、グループ会社も含めて組織横断的に検証するテーマ監査を中心に、効果的・効率的なリスクベース監査を推進しています。

なお、会議資料等の検証によるオフサイト・モニタリングを適時・適切に行ない、リスクアセスメントに反映しています。内部監査の結果やその後の改善状況は、適時・適切に監査委員会、取締役会、代表執行役社長および経営会議等に報告しています。また、国内の主要なグループ会社に設置している内部監査部署に対して指導・助言等を行なうほか、海外保険グループ会社とも適宜連携するなど、グループとしての内部監査態勢の強化にも努めています。

内部監査品質の維持・向上

内部監査の専門性の維持・向上を図るため「教育・育成プログラム」を定めて継続的に研修を行ない、内部監査における国際的な団体である内部監査人協会（IIA）が認定する「公認内部監査人（CIA）」資格の取得等による専門人財の育成に努めています。なお、きわめて専門性の高い分野については、監査法人等の社外の専門家を活用しています。

また、内部監査品質の継続的な維持・向上を図るため、定期的に品質評価を行なっています。2018年度から内部監査結果の品質を公平性、納得性、妥当性の観点から評価する専任の担当者を設置しています。2023年度には第三者機関（監査法人）に評価を依頼し、IIAが定める国際基準への適合性評価において最上位の評価となる「一般的に適合している」を受けています。



財務健全性の確保に加え、
企業価値の向上をめざし、
リスクの適切な把握・コントロールを
推進してまいります

グループリスク管理責任者・
リスク管理統括部担当執行役

専務執行役 上田 泰史

リスク管理の基本的な考え方

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、「グループリスク管理基本方針」を定め、リスクの認識、評価、モニタリング、リスクコントロールというリスク管理プロセスの実効性の確保に努めています。グループ会社の業

務遂行から生じるさまざまなリスクを総合的に把握・認識し、リスクに対して必要な措置を速やかに講じることにより、財務健全性の確保に加え、グループ全体の企業価値の向上に資することをめざしています。

2023年度の振り返り

2023年度は、ロシア・ウクライナ戦争の長期化や中東情勢の緊迫化による地政学リスクが悪化するなか、脱コロナによる経済再開に加え、世界的なインフレで金融引き締めが続く米国経済が堅調に推移したことで、日本の景気は緩やかに回復しました。

そのなかでも、日米金利差による歴史的な円安の進行や、日銀のマイナス金利政策解除による国内金利の上昇圧力の高まり等、環境変化に対応したリスク管理やモニタリングを強化しております。

今後に向けて

今後も金融市場を中心に不確実性の高い環境が続くことが予想されますが、引き続き、グループ全体のリスク管理の適切性を維持・確保してまいります。

また、生成AI等の技術革新や事業環境の変化に伴う

また、サイバー攻撃の脅威がますます高まるサイバーセキュリティについては、攻撃に対する継続的な検知・監視や技術的対策の強化に加え、経営層を含めた訓練の実施などを通じてインシデント対応能力の強化に努めるとともに、2025年度から適用予定の「経済価値ベースのソルベンシー規制」を見据えたESR検証態勢の整備等、適切なリスクの把握・コントロールを通じ、財務健全性および業務適切性の維持・確保に努めました。

新たなリスクに対しても、フォワードルッキングなリスクの把握・コントロールに努め、財務健全性の確保に加え、企業価値のよりいっそうの向上に取り組んでまいります。

トップリスク・重要リスク

リスク事象の影響度と蓋然性に基づき、潜在的なリスクを含め、重要度の高いリスク事象を「重要リスク」として抽出し、そのなかから経営として事業年度1年間で最も注視すべきと認識したリスク事象を「トップリスク」として選定する運営を行っております。

選定した「トップリスク」への対応策については、年度経営

計画の主要構成項目である重点実施事項に定め、その状況のモニタリングを行なう等、必要な対策をあらかじめ講じてリスクをコントロールし、リスクが顕在化した場合に機動的な対応が可能となるよう管理しています。

2024年5月現在、以下を2024年度のトップリスクとして選定しています。

トップリスク	対応する重要リスク
経済・金融環境の大幅な変化への対応不十分	・国内金利上昇やお客さまの意識・行動の変容等による保険市場環境の変化 ・資産運用環境の大幅悪化 ・地政学リスク
コンプライアンス違反の根絶に向けた対応の不足	・コンプライアンス違反の発生
お客さまの意識・行動の変化や社会のデジタルシフト等への対応不十分	・国内金利上昇やお客さまの意識・行動の変容等による保険市場環境の変化 ・ICT・DXの進展 ・サイバー攻撃・犯罪や重大なシステム障害・サードパーティリスクの発現 ・医療技術の革新

2024年度重要リスクのランク(影響度や対応の喫緊性に基づくランク)

H[High] (高位)	M[Medium] (中位)	L[Low] (低位)
・国内金利上昇やお客さまの意識・行動の変容等による保険市場環境の変化 ・資産運用環境の大幅悪化[G] ・人財の量・質の確保 ・コンプライアンス違反の発生 ・ICT・DXの進展[G] ・サイバー攻撃・犯罪や重大なシステム障害・サードパーティリスクの発現[G] ・地政学リスク	・海外保険事業 ・大規模な自然災害やパンデミックの発生[G] ・消費者保護に関する規制の見直しや保険会社に対する社会的要請の拡大	・サステナビリティ経営への社会的要請[G] ・医療技術の革新 ・従業員の安全配慮義務 ・反社・マネロンへの関与

[G]:当社重要リスクのうち、グループ重要リスクにも該当する項目

リスク管理態勢

全社的なリスク管理体制の整備・推進、リスク管理状況の把握・管理、種類別リスクごとの「リスク管理種類別統括部署」「リスク管理主管部署」への専門的助言等を行なう部署として「リスク管理全体統括部署」(リスク管理統括部)を設定し、統合的にリスクを管理する体制をとっています。また、経営会議の諮問機関としてリスク管理検証委員会を設置し、リスク

の定期的なモニタリング(監視)、適切なコントロールを行なっています。

さらに、監査部監査、監査委員会による監査、監査法人による外部監査などにより、リスク管理体制・機能の適切性・有効性等を検証し、リスク管理のいっそうの実効性確保に努めています。

統合リスク管理

種類別リスクを統合して捉えたリスクに加え、潜在的なリスクを含む会社経営に与える影響が大きなリスクについても認識のうえ、定量的・定性的なリスク評価、モニタリング、リスクコントロール活動といったリスク管理プロセス(PDCAサイクル)を通じて、事業全体の統合リスク管理を推進しています。また、リスクテイク戦略の妥当性を検証するプロセスであるORSA(自己資本充実度評価)についても、統合リスク管理の中核的手法の一つとして実施しています。

加えて、グループリスク管理基本方針を制定し、重要リスク管理およびリスク量の計測等をグループベースで実施するなど、グループ全体のリスクを俯瞰し、管理する枠組みの整備を推進しています。

なお、こうしたリスク管理状況については、リスク管理検証委員会、経営会議、取締役会へ定期的に報告しています。

ALMリスク管理

保険契約に基づく保険金・給付金等(負債キャッシュフロー)の特性に応じた資産運用を行なうこと、また、資産運用の環境を商品設計・販売戦略等に適切に反映させていくことがALM(Asset Liability Management)によるリスク管理の基本的な役割です。

当社では、ALMを重要な経営管理手法の一つと位置づけ、資産と負債の乖離(ミスマッチ)の適切な管理に取り組んでいます。

重要リスク管理

「国内金利上昇やお客さまの意識・行動の変容等による保険市場環境の変化」や「資産運用環境の大幅悪化」など、リスクの影響度と蓋然性により会社経営に与える影響が大きいと評価される事象を重要リスクとして特定しています。リスクの特定においては、事業環境にとどまらず「気候変動リスク」のような当社を取り巻く広義の外部環境の変化をヒートマップにより確認し、経営陣インタビューやブレインストーミングを通じたトップダウンの洗い出し、および種類別リスク管理の視点によるボトムアップの洗い出しなどにより、網羅的に実施しています。

特定した重要リスクについては、予兆指標等を適切にモニタリングし、定期的に経営へ報告するとともに、あらかじめ必要な対策を講じることで、リスクが顕在化した場合にも機動的な対応が可能となるよう、リスク管理プロセスを推進しています。

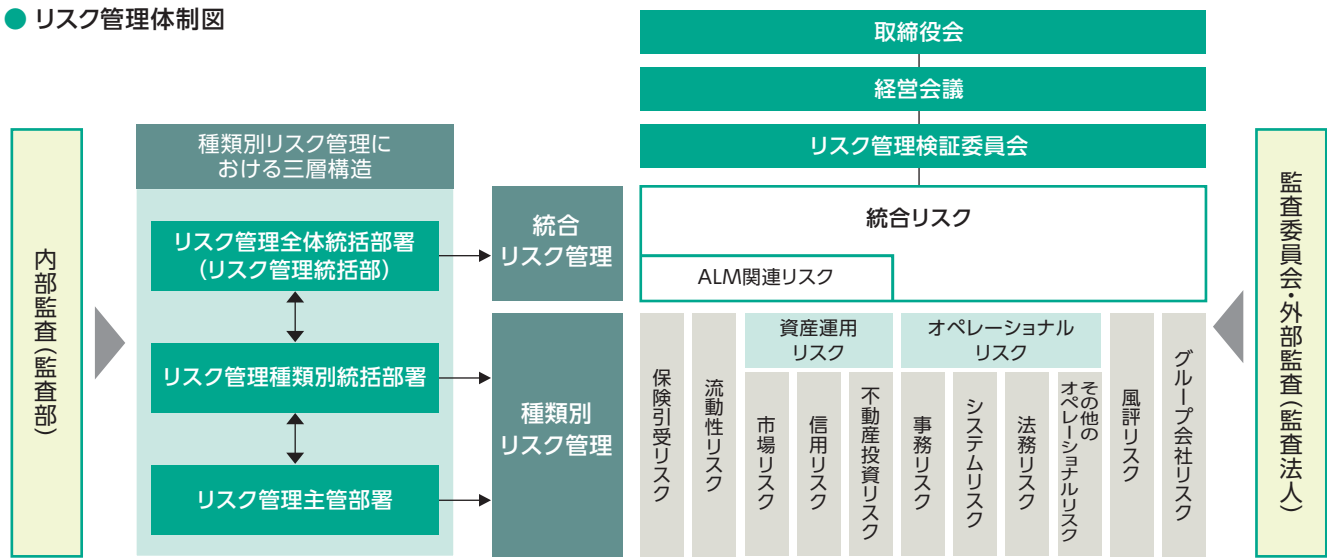
ストレステストの実施

経済環境の極度の悪化や地震等の大規模災害などバリュー・アット・リスク[※](VaR:最大予想損失額)では計測が困難なシナリオを想定したストレステストを実施し、当社の資産・負債に与える影響や保険金等のお支払いの増大の程度などを多面的に分析しています。

ストレステストの結果は、リスクテイク戦略の妥当性検証や財務基盤の強化等の検討に活用しています。

※ バリュー・アット・リスク (VaR)：一定の期間内に、一定の確率で、対象となるポートフォリオに生じ得る最大予想損失額です。統計的な分析により、各資産のリスクを金額として統一的かつ明確に把握できる利点があります

リスク管理体制図



種類別リスク管理

リスクの発生要因などにより、リスクを分類して管理しています。リスク特性に応じ、新たなリスク事象の発見に努めるとともに、特定されたリスク事象を定量的・定性的に評価し、必要に応じてコントロール策を適切に実施することにより、リスク管理を推進しています。

種類別リスク管理の取組み  P174

種類別リスクの定義

種類別リスク		リスクの定義
保険引受リスク		経済情勢や保険事故の発生率等が保険料設定時の予測に反して変動することにより、当社が損失を被るリスク
流動性リスク		資金繰りが悪化し、資金の確保に通常よりも著しく低い価格での資産売却を余儀なくされることにより、当社が損失を被るリスク
資産運用リスク	市場リスク	金利、為替、有価証券等の価格等さまざまな市場のリスクファクターの変動により、保有する資産(オフ・バランスを含む)および負債の価値が変動し、当社が損失を被るリスク、および資産から生み出される収益が変動し、当社が損失を被るリスク
	信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化等により、保有する資産(オフ・バランスを含む)の価値が減少ないし消滅し、当社が損失を被るリスク
	不動産投資リスク	賃貸料等の変動等を要因として不動産にかかる収益が減少する、または市況の変化等を要因として不動産価格自体が減少し、当社が損失を被るリスク
オペレーショナルリスク		業務運営において、主として人材、プロセス、システム、外部事象に起因して、お客さままたは当社が損失を被るリスク
事務リスク		役職員および保険募集人が正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより、お客さままたは当社が損失を被るリスク
システムリスク		コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い、お客さままたは当社が損失を被るリスク、およびコンピュータが不正に使用されることにより、お客さままたは当社が損失を被るリスク
法務リスク		当社の各部署における決裁によって生じる、①当社が、法令に抵触することにより、法令上の責任を問われ、当社が損失を被るリスク、②当社が、合理的な理由なく当社にとって著しく不利益な契約等を締結することにより、当社が損失を被るリスク
その他のオペレーショナルリスク		業務運営において、主として人材、プロセス、システム、外部事象に起因して、お客さままたは当社が損失を被るリスクのうち、事務リスク、システムリスク、法務リスク以外のリスク
風評リスク		当社または生命保険業界に関する悪評・信用不安情報等が、マスコミ、インターネット等の媒体を通じ保険契約者、その他社会一般等に広がり、当社の業績に悪影響が生じること等により、当社が損失を被るリスク
グループ会社リスク		グループ会社で発生した事象により、お客さままたは当社グループが損失を被るリスク

大規模災害等への対策

経営に対し著しく大きな影響を与える事象の発生およびその発生を予見しうる状況を「危機」と定義し、「グループ危機管理基本方針」および「危機管理基本規程」等を定めて危機発生時に迅速な対応ができるように準備しています。

2014年4月から、当社の本社機能(東京都)の麻痺、およびメインシステムが停止した場合等の、甚大・深刻な被災を想定した事業継続計画(BCP[※])を整備し、保険会社としての

公共的・社会的責任を果たすため、お客さまへ迅速・確実に保険金等をお支払いする態勢としています。

BCPに基づく諸訓練を継続的に実施し、その実効性を検証するとともに、訓練結果の評価をふまえた見直し・レベルアップ等、BCPにかかる「PDCAサイクル」を推進しています。

※BCP(Business Continuity Plan)：大規模な災害や事故、テロ攻撃、システム障害などが発生した際も、事業の中断を最小限にとどめ、早期に事業を再開するために事前に策定する行動計画

Topics サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティの基本的な考え方

近年、DXの推進やクラウド、人工知能、IoTなどの新しいテクノロジーの出現により、当社を取り巻くビジネス環境が日々変化しています。IT利活用の機運の高まりと同時に、日々高度化・巧妙化するサイバー攻撃に対するセキュリティ

対策は、経営戦略として優先されるべき重要な要素であると認識しており、グループリスク管理責任者(グループCRO：Chief Risk Officer)によるリーダーシップのもと、セキュリティ対策への適切な投資および推進を図っています。

サイバーセキュリティ管理態勢

サイバーセキュリティに関する法令その他の規範を順守し情報資産をサイバー攻撃から保護するため、グループCRO配下に専門組織MY-SIRT*を設置し、“自助・共助・公助”の視点でサイバーセキュリティ管理態勢を敷いています。

自助では、サイバー攻撃への迅速な対処を目的とした24時間365日でのセキュリティ監視や、明治安田グループへのサイバーインシデント対応支援、攻撃者の脅威情報やシステムの脆弱性情報などの収集と当社に対する影響分析

を行なっています。

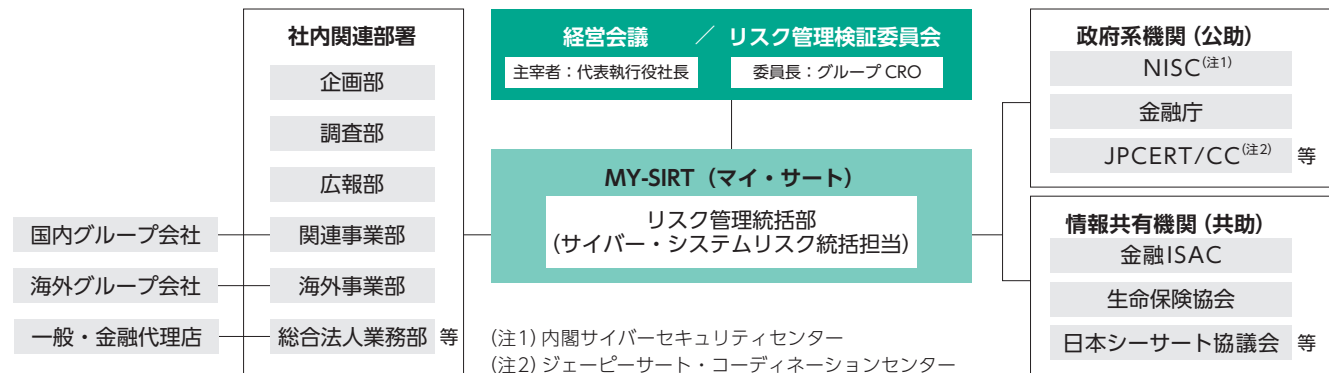
共助では、金融ISACなどの情報共有機関へ加入し、サイバーインシデントなどの情報交換を行なっています。

公助では、NISC・金融庁などの政府系機関と連携して、官民一体でセキュリティ管理態勢を構築しています。

これらMY-SIRTの活動状況や活動から得られた課題などは、定期的にリスク管理検証委員会、経営会議などでグループCROと経営層に報告され、改善を図っています。

*マイ・サートMEIJIYASUDA Computer Security Incident Response Team

● サイバーセキュリティ管理体制図



サイバーセキュリティに関する主な取組み

サイバーセキュリティ対策

サイバー攻撃への監視や、攻撃者の脅威情報・システムの脆弱性情報などを収集し活用することで、インシデントの早期発見と迅速な対応を可能にしています。

また、お客さまに安全にサービスをご利用いただくために、個人情報の適正な取り扱いを徹底し、サービス提供前には国際規格に基づくセキュリティ評価を実施しています。

加えて、絶えず変化する最新のセキュリティ対策の情報を常に収集し、“特定・防御・検知・対応・復旧”の観点から積極的に実装・運用しています。実装した対策は定期的に専門のセキュリティベンダーへ診断を依頼し、脆弱性の発見と対処を行なうとともに、その実効性を継続的に検証しています。

サイバーセキュリティ意識向上および人財育成

全社的な意識向上とカルチャー醸成のため、全従業員を対象とした標的型メール訓練、eラーニング基礎研修、経営層向け訓練などを継続的に実施するほか、最新のセキュリティ情報を共有して注意喚起を徹底しています。

キャリア採用も積極的に行ない専門知識を持つプロフェッショナルを継続的に迎え入れながら、業務遂行上

のスキルセットを定義し、継続的なトレーニングとスキルアップでセキュリティチームの育成と強化を図っています。

また、サイバー攻撃が発生した場合の対応体制を強化するためにNISC、金融庁、金融ISACなどが主催するサイバー防御演習にも積極的に参加し、組織全体のセキュリティレベル向上に努めています。

コンプライアンス



法令等の遵守はもとより、
社会的良識とお客さまの合理的期待を
念頭に置いたコンプライアンス態勢の
高度化に取り組んでまいります

グループコンプライアンス責任者・
コンプライアンス統括部担当執行役

常務執行役 **植田 剛生**

コンプライアンスの基本的な考え方

コンプライアンスとは「法令・社内規程等のルールを遵守することにとどまらず、社会的良識に基づいて公正・誠実に行動すること」、すなわち、『私たちの行動原則』に沿った行動を心掛け、自らの行動が人に一番やさしい行動であるか、フェアプレーを貫いているかを考えて、実践すること』であると考えて

います。また、企業ビジョンの「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」を実現するためには、役職員一人ひとりがコンプライアンスを実践することが前提であるとの考えのもと、コンプライアンスを推進しています。

2023年度の振り返り

従来からの継続的な取組みとして、「私たちの行動原則」に基づいた討議型研修等、ルールベースとプリンシプルベースを適切に組み合わせたコンプライアンス教育を行ないました。

生命保険協会が「営業職員チャネルのコンプライアンス・リスク管理態勢の更なる高度化にかかる着眼点」を公表したことを受け、当社の取組状況を整理し、ホームページで公表いたしました。

加えて、保険募集に関する不適正行為の未然防止・モニタリング強化として各種取組みを進めるとともに、金融犯罪対策や反社会的勢力との関係遮断にかかる態勢高度化を図ってまいりました。

また、中期経営計画期間中の取組方針として、不正を生み出さない組織文化の確立、コンプライアンス対応態勢の強化、2線機能強化を策定しました。

今後に向けて

コンプライアンス態勢の高度化に向けた取組みにゴールはありません。当社では、「信頼を得て選ばれ続ける」生命保険会社であるために、現行の取組みの実効性をいっそう高めるとともに、営業職員チャネルのコンプライアンスを含めた、全社のコンプライアンス態勢の高度化に向けて不断の努力を進めてまいります。

コンプライアンスに関する方針・規程等

「グループ内部統制基本方針」に基づき、明治安田グループのコンプライアンスを推進するにあたっての基本的な事項を定めた「グループコンプライアンス基本方針」を制定しています。この基本方針では、業務遂行のあらゆる面においてコンプライアンスが最優先されると認識し、国内外の適用される法令、国際規範および社内規程等を遵守することはもとより、社会的良識に基づいて公正・誠実に行動すること、お客さまに最適な商品と質の高いサービスを提供し、お客さまの信頼にお応えるためにコンプライアンスを実践すること等を基本的な考え方としています。また、お客さまのライフステージや

加入目的等、お客さま一人ひとりのご事情や環境をふまえた提案・募集を行なうための経営指針を定め、お客さま本位の保険募集を推進しています。

このほか、コンプライアンスに関する各種方針・規程を制定するとともに、日々の業務において遵守すべき法令や社内ルール等を「コンプライアンス・マニュアル(手順・解説書)」に掲載し、全役職員に周知・徹底を図っています。なお、重要な方針・規程・マニュアル等については、経営会議や取締役会にて決定しています。

コンプライアンス態勢

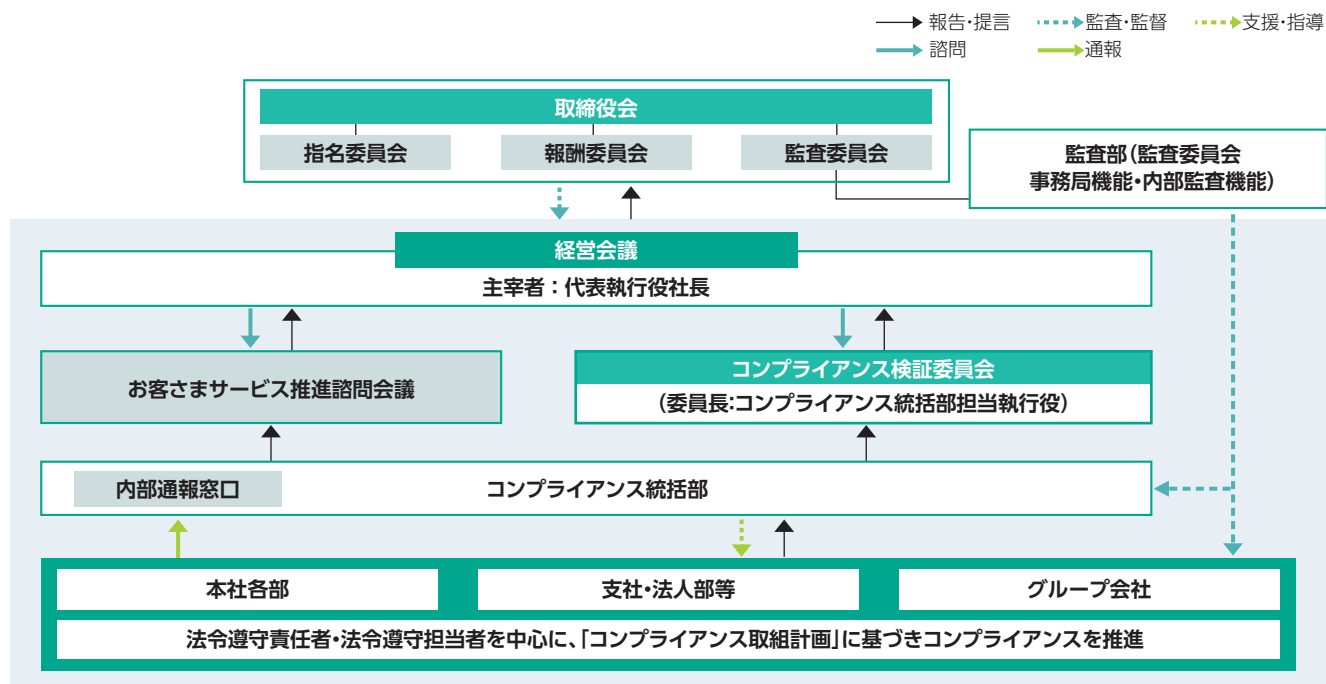
明治安田グループ全体のコンプライアンスに関する事項を一元管理する部署をコンプライアンス統括部と定め、コンプライアンス態勢の整備・高度化を推進するとともに、全所属に配置した法令遵守責任者・法令遵守担当者と連携し、コンプライアンス教育、不適正事象の未然防止策の推進、不適正事象が発生した場合の対応等を実施しています。

あわせて、不適正事象の発見者が直接報告できる内部通報窓口として、社外に「企業倫理ホットライン」を設置するとともに、社内に「コンプライアンス110番」「人権110番」を

設置しています。さらに、職場環境の相談窓口として、社内に「LC・MYRA専用職場環境相談窓口」「事務職員専用相談窓口」「営業所長専用相談窓口」を設置しています。

また、明治安田グループ全体のコンプライアンス態勢の検討や業務執行部門への適切な提言を実施するため、「コンプライアンス検証委員会」を設置するとともに、社外委員を含む「お客さまサービス推進諮問会議」を設置し、お客さま志向の前提となるコンプライアンスに関する態勢整備・高度化策のうち重要な事項について諮問・報告する態勢としています。

● コンプライアンス体制図



コンプライアンスの推進

コンプライアンスを推進するため、各所属がコンプライアンス・リスクオーナーであることを認識し、法令遵守責任者等による自律的かつ継続的なPDCA運営により実効性を高め、めざす姿の実現に向けて取り組んでいます。具体的には、年度経営計画等の重点実施事項・評価指標の完遂をめざし、支社・法人部といった組織種別ごとにリスク実態に応じた重点取組領域を定め、各所属が具体的取組事項を策定・実行する「コンプライアンス取組計画」を実施しています。「コンプライアンス取組計画」では客観的な評価指標を設定し、年度末に評価指標の達成可否をもとに評価を行ない、所属ごとの進捗

状況を経営会議や取締役会に定期的に報告しています。

コンプライアンス統括部では、「コンプライアンス取組計画」の進捗状況を定期的にモニタリングし、適切にフォローすることで、各所属のPDCA運営を後押ししています。

全役職員に対するコンプライアンス教育については、「私たちの行動原則」(倫理観)に基づいた討議型研修等、ルールベースとプリンシプルベースを適切に組み合わせた教育を継続的に実施しています。

また、社内報やイントラネット等を活用し、コンプライアンスに関する情報を継続的に発信しています。

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策をはじめとした金融犯罪対策等の推進および反社会的勢力への対応

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策をはじめとした金融犯罪対策および反社会的勢力との関係遮断を推進・徹底することは、お客さまや社会から信頼いただける会社づくりのための重要事項であるとともに、企業としての社会的責任であると認識しています。

そのため、「グループコンプライアンス基本方針」において特に推進すべきコンプライアンス項目として掲げ、コンプライアンス統括部担当執行役を責任者とし、コンプライアンス統括部を中心に適切な措置を講じるよう努めるとともに、「コンプライアンス検証委員会」において関係各部が定期的に対応状況等の確認を行なっています。

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策をはじめとした金融犯罪対策等の推進

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策については、金融庁「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」や、監督当局等によるその他の公表情報をふまえつつ、「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策対応規程」に沿った管理態勢の高度化を推進しています。

また、「グループ利益相反管理基本方針」を制定し、当社とお客さま、またはお客さまとお客さま以外の第三者(他のお客さま等)の間で利益相反が生じるおそれのある取引を適切に管理することで、お客さまの利益を不当に害することを防止する態勢を整備しています。

その他、贈収賄防止、インサイダー取引等の防止についても、社内規程を制定、態勢を整備しています。

反社会的勢力への対応

所属ごとに反社会的勢力への対応を行なう責任者および担当者を任命し、組織として適切に対応する態勢を整備しています。反社会的勢力との関係を遮断するための具体的な対応として、2012年4月に普通保険約款に暴力団排除条項を導入したほか、保険取引以外においても暴力団排除条項を含む契約締結を行なうなど、継続的な対応を実施しています。

その他、反社会的勢力に関する情報等の一元管理に努めるとともに、「不当要求防止責任者講習」の受講促進、警察・弁護士等の外部機関との連携、諸会議・WEB研修等を通じた教育・指導を実施しています。

情報管理

個人情報保護に関する基本的な考え方等を定めた「個人情報の保護に関する方針」を制定し、当社ホームページ等で開示しています。また、外部へ業務を委託する場合も含め、情報の取得から廃棄までの各管理段階において諸対策を講じるなど、情報管理態勢の整備を推進しています。

個人情報の保護に関する方針は当社ホームページに開示しています。
<https://www.meijiyasuda.co.jp/privacypolicy/>



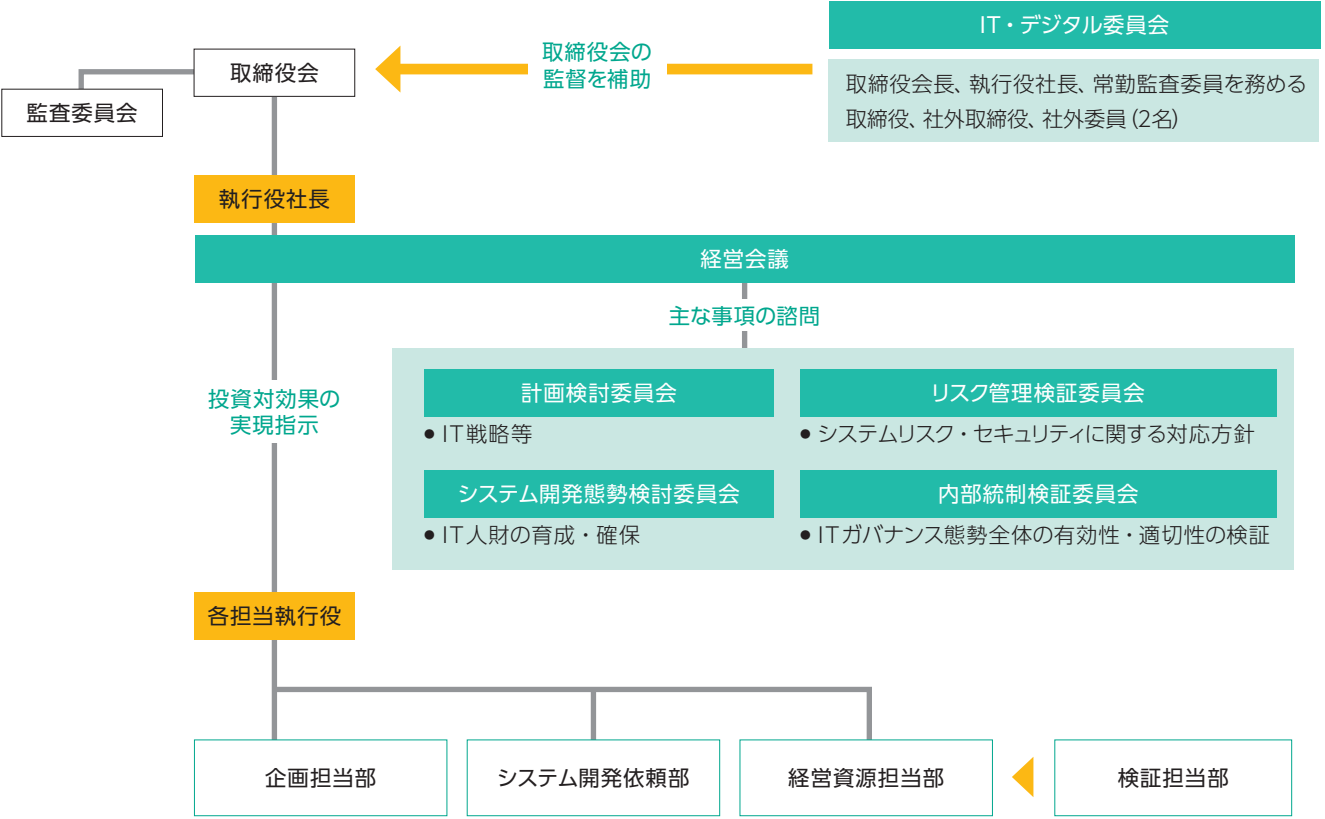
ITガバナンス態勢の整備

「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けてITの積極的な活用を推進するにあたり、ITガバナンス態勢を構築しています。

具体的には、執行役社長による投資対効果の実現指示のもと、担当執行役主導で各組織が推進する態勢で、特に重要な事項については、取締役会等に報告いたします。また、

社長の諮問機関である各種委員会をつうじて、取組事項の調査や検討、検証等を行なっております。

なお、2023年度にはIT・デジタル委員会を設置し、IT・デジタル分野における業務執行に関する取締役会の監督を補助することで、より強固なガバナンス態勢を築いています。



具体的取組み事項

2023年度は300億円規模のシステム開発を実施しています。具体的には、商品開発において、同年度始に新たな契約管理システム「セカンドライン」で開発した銀行窓販向けの新商品を提供し、その後も第二弾の商品開発を進めています。また、お客さまサービス関連では「MY

ほけんアプリ」の機能拡充や保険料のクレジットカード払いの導入など、利便性の向上に資するシステム開発を推進しました。あわせて、システム経費の適正な統制・活用や、システム品質の維持・向上に資する取組みも行なっています。

IT投資領域		投資割合
ビジネス領域	経営戦略等の実現や既存システム機能の拡充等を目的とした投資	6割
	うち競争優位創出や事業拡大などの成長分野	5割
システム領域	業務継続の視点による、機能的なシステム基盤構築のための投資	4割