



経営基盤拡充戦略

経営基盤拡充戦略

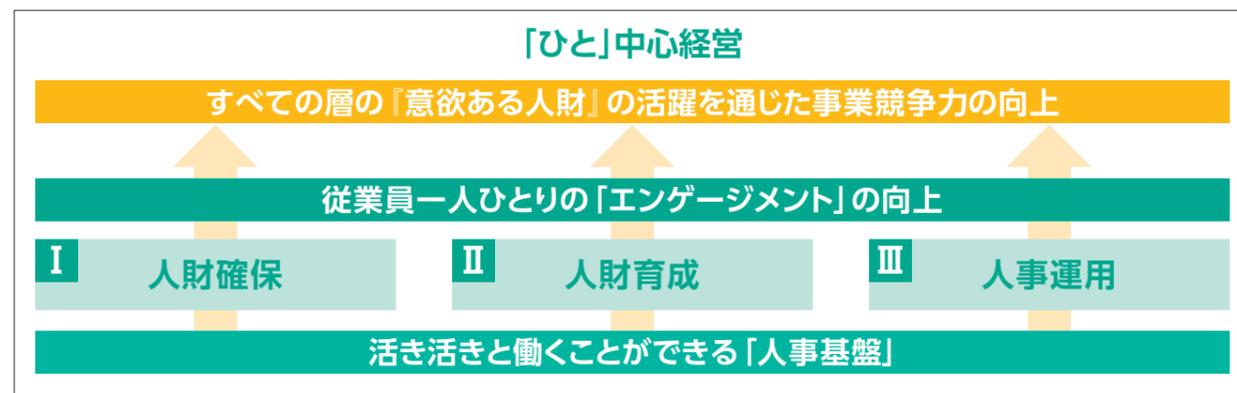
「ひと」中心経営の推進と働きがいの向上 (人的資本経営の推進).....	72
人事・営業人事部 担当執行役メッセージ.....	74
Topics DE&I・健康経営の推進.....	78
IT・デジタル投資のさらなる推進 DX戦略2.0.....	80
Topics 「アクセンチュアとの包括的パートナーシップ契約」について.....	81
サステナビリティ経営の推進	
環境保全・気候変動への対応 (TCFD・TNFD).....	82
人権の尊重.....	88
「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み).....	90
内部統制システム.....	92
ERM.....	94
リスク管理.....	96
Topics サイバーセキュリティ.....	100
コンプライアンス.....	101
ITガバナンス.....	104

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）

- “ひと”という尊厳ある存在を経営のための手段にしてはならない、との考えのもと、“人的資本経営”ではなく、“ひと”中心経営”を経営基盤拡充戦略の1つとして掲げています
- 人財確保・人財育成・人事運用を3つの柱として、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しています

環境・課題認識

労働人口の減少や人財の流動化、デジタル化の進展等、人事政策にかかる外部環境は大きく変化しています。加えて、若年層を中心に就労観が大きく変化する中でも、引き続きお客さまを生涯にわたって支え続けていくためには、長期的な視点で安定的に雇用し、人財を育て、活躍を促していくことが求められています



柱	対象	内容
I 人財確保 詳細はP75	職員	<ul style="list-style-type: none"> ●メンバーシップ型雇用を志向し、長期的に人財を育成していく新卒採用を基本としながら、専門性が高い分野での経験者採用を強化しています ●年齢、性別にとらわれない上位職への登用や、「働き方選択型70歳定年制度」の導入を予定する等、「意欲ある人財」の活躍を促進しています
	MYリンク コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ●“絆を紡ぐ人”として、お客さまに「安心」をお届けし、お客さまの健康増進や地域社会とのつながりをサポートしていくMYリンクコーディネーター数の拡大に取り組んでいます
	共通	<ul style="list-style-type: none"> ●会社の成長を加速し、ステークホルダーへの還元を拡充していく「成長と還元の好循環」の実現に向け、2025年度は職員、MYリンクコーディネーターともに平均5%の処遇引き上げを実施しています
II 人財育成 詳細はP76	職員	<ul style="list-style-type: none"> ●「明治安田フィロソフィー」を体現できる人財育成に取り組み、学びのプラットフォームである「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るほか、経営人財と専門人財の双方を計画的に育成するデュアルラダーの強化に取り組んでいます
	MYリンク コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ●全層向け教育と個々の課題等に対応した層別教育の組み合わせにより、知識・スキル向上をめざす教育・研修カリキュラムを整備し、会社として求める「活動」「成果」「フィロソフィーの体現」を長期にわたって高水準で実践する「アドバンス層」の拡大を図っています
	共通	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員の仕事の健康づくりと生き活きと働きがいのある職場の実現に取り組んでいます
III 人事運用 詳細はP77	職員	<ul style="list-style-type: none"> ●人事制度を刷新して、年功要素を廃止するとともに、意欲・役割発揮次第で誰でも、いつからでもチャンスのある会社をめざし、人物本位の上位職登用を行なっています ●DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進し、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に取り組んでいます
	MYリンク コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ●MYリンクコーディネーターの役割発揮を後押しするため、長期にわたって安心して働くことができる環境の整備を進めています
	共通	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員の仕事の健康づくりと生き活きと働きがいのある職場の実現に取り組んでいます

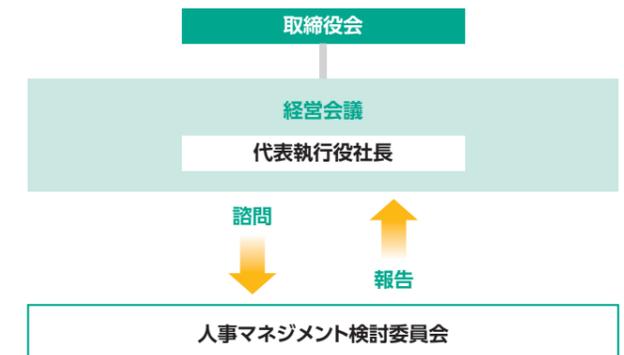
「ひと」中心経営を支える経営管理態勢

ガバナンス

「ひと」中心経営については、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。

また、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、「人財の量・質の確保」および「従業員の安全配慮義務」を設定しています。

「人財の量・質の確保」については、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。

「従業員の安全配慮義務」については、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・ストーカー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。

指標と目標

実効性ある「ひと」への投資を通じた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、目標を設定のうえ、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。

従業員の満足度・エンゲージメント

「会社の総合的魅力度」は、職員・MYリンクコーディネーターともに前年比向上。MYリンクコーディネーターは、過去最高値を記録

項目	25年度目標	24年度実績（※）	
会社の総合的魅力度	24年度比向上	職員 71.6% (前年比 +2.7pt)	MYリンクコーディネーター 58.1% (前年比 +2.1pt)

(※) 会社の総合的魅力度に関する設問への肯定回答率

3つの柱「人財確保」「人財育成」「人事運用」に向けた指標・実績

項目	人財確保		人財育成		人事運用			
	25年度目標	24年度実績	項目	25年度目標	24年度実績	項目	25年度目標	24年度実績
新卒採用数	310人	307人	専門人財数	580人	522人	女性管理職比率	35%以上	35.0%
経験者採用数	60人	65人	(准)アドバンスLC数	12,100人	12,358人	シニア登用率	24年度比向上	49.5%
MYリンクコーディネーター在籍数	37,000人	36,964人						



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

人事部担当執行役

営業人事部担当執行役

常務執行役 山川 真哉

専務執行役 浅野 芳一

「ひと」中心経営の推進 ～「成長と還元の好循環」に向けて～

「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」を推進しています。

“ひと”という尊厳ある存在を、経営のための手段にすることなく、一人ひとりの個性や価値観を尊重することを前提に、不断の自己変革・自己成長を促したうえで、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から、当社ではいわゆる人的資本経営ではなく、「ひと」中心経営」を掲げています。

「ひと」中心経営」では、当社で働く「ひと（従業員）」を大切に、従業員が生き生きと働くことができるからこそ、お客様の満足度を高めていくことができるという、「ESなくしてCSなし」という考え方を大切に、従業員一人ひとりの「エンゲージメント」および「満足度」の向上に資する取組みを推進してまいります。

具体的な取組みの一例として、当社では2025年度に職員・営業職員ともに平均5%の賃上げを実施いたしました。これは、会社の成長を加速させるためには、従業員のいっそうの役割発揮が不可欠であることから、高い目標にチャレンジする従業員に対する「大きな期待」を込めて、先行的に処遇を引き上げることとしたものです。

あわせて、「人財への先行投資」として職場環境改善や人財育成にかかる取組みを拡充していきます。職員・営業職員における主な取組みは以下のとおりです。

●職員

お客様の信頼を得て、会社を持続的に発展させていくためには、幅広い知見と多面的な視野によって、さまざまな分野の担当者たちをまとめあげる「経営人財」と、IT・デジタル等の特定の分野において専門的な知識・スキルを有する「専門人財」の2つの人財タイプが欠かせません。

当社では、経営人財と専門人財の双方を計画的に育成していくためのデュアルラダーの強化に継続的に取り組んでいます。

また、「働き方選択型70歳定年制」の導入を見据え、健診・検診の機会拡充を通じた従業員のいっそうの健康増進を企図し、人間ドック費用補助額を引き上げる等、さまざまな職場環境改善に取り組んでいます。

上記の取組みを通じて、一人ひとりが大きな目標に向かって挑戦し、会社が成長することで、お客様・地域社会・従業員といったステークホルダーに還元する。そしてそれを次の成長にしっかりとつなげていく、「成長と還元の好循環」を追求してまいります。

これからも、「ひと」中心経営」を通じて、お客さまからも従業員からも選ばれ続ける、「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きます。

●MYリンクコーディネーター

MYリンクコーディネーターについては、保険募集やアフターフォローに加え、お客様の健康増進等まで役割が広がっているため、月例給を固定給化することで処遇の安定化を図り、より安心して長く働ける環境を整備しています。

また、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」と認定するとともに、幹部である支部マネジャーを「管理職」として位置付け、当該層の処遇を引き上げております。

今後も、お客様の健康増進を後押しするとともに、豊かなまちづくりへの貢献に向け、地域社会から認められる人財の育成・教育に取り組んでいきます。

「ひと」中心経営における主な取組み

I 人財確保

●多様な人財の確保

メンバーシップ型雇用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。

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。

●「働き方選択型70歳定年制度」の導入

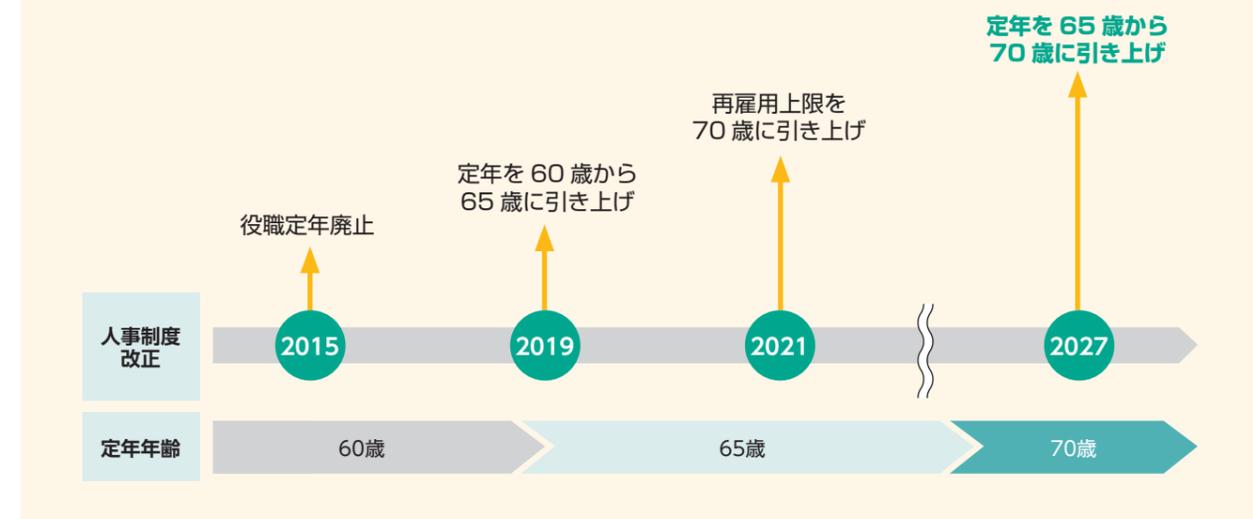
少子高齢化の影響により、長期的には要員の減少が予想されることから、活躍の場を拡げることで、お客さまサービスの担い手となる多様な人財を確保しています。

シニア層については、人生100年時代における活躍期間を延伸するため、2015年度に役職定年を廃止し、2019年度には定年を60歳から65歳に延長する等の取組みを行なって

まいりました。2027年度には、個々のライフプラン等に応じて働き方が選択できる「働き方選択型70歳定年制度」を導入するなど、男女ともに長期的に働くための環境を整備し、「多様な人財が安心して働ける会社」をめざします。

シニア層の役割変革を通じて人財の層を「拡げ」、生産年齢人口の減少等の社会課題の解決にも取り組まします。

男女とも長期的にキャリア形成ができる環境を整備しています



●MYリンクコーディネーター数の拡大

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」と決めました。従来の「お客さま一人ひとりに寄り添ったライフプランニング」や「定期的なアフターフォロー」だけでなく、「お客様の健康増進」や「地域社会とのつながり」のサポートといった役割を加え、保険の枠にとどまらない価値の提供に取り組んでいます。すべてのお客さまに「確かな安心を、いつまでも」お届けするために、MYリンク

コーディネーター数の拡大に取り組んでいます。企業理念の「明治安田フィロソフィー」やMYリンクコーディネーターの仕事の使命に共感いただける方に安心して長く働いていただくため、毎月変動していた月例給を固定給化することで処遇の安定化を図るとともに、採用活動時においても一人ひとりに寄り添い、「明治安田フィロソフィー」やMYリンクコーディネーターの仕事の魅力をご理解いただけるよう丁寧な説明を行なっています。

II 人財育成

● 職員一人ひとりのキャリア形成をサポートする人財育成の取組み

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人財の育成に取り組んでいます。多様な人財の成長においては、一人ひとりが主体的にキャリアを描き、伸ばすべき素養を確認し、不断の自己変革・自己成長に取り組む「キャリアオーナーシップ」が重要と考えており、一人ひとりのチャレンジを後押しするための基盤と研鑽機会を展開しています。

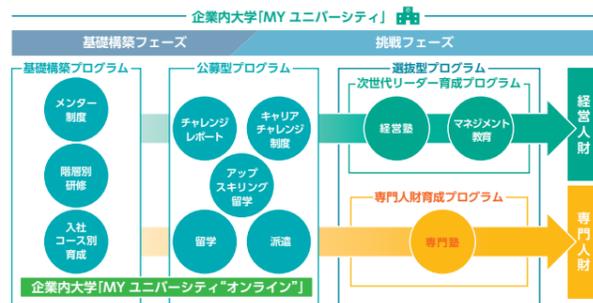
人財育成基盤「Career Compass」では、めざすキャリアごとに求められる素養の水準と現状位置とのギャップや、そのギャップを埋めるための教育コンテンツを確認することができます。その結果を参考にしつつ、一人ひとりが自己研鑽に取り組んでいます。

また、研鑽機会として、学びのプラットフォーム「企業内大学『MYユニバーシティ』」で、さまざまな育成プログラムを展開しています。

層別の育成プログラムとして、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）を提供しています。

挑戦意欲の高い職員にはさらなる研鑽機会として、オンライン学習プログラム（e-ラーニング制度）や、公募型プログラムとして、社内提言制度「チャレンジレポート」、所定の選考等を経て社外で学びを得られる留学・派遣等の制度を整備しています。

次世代リーダー（経営人財）候補者や高い専門知識・スキルを保有する人財（専門人財）候補者には、「経営塾」・「専門塾」等の選抜型研修を実施しています。



※主なプログラムを記載

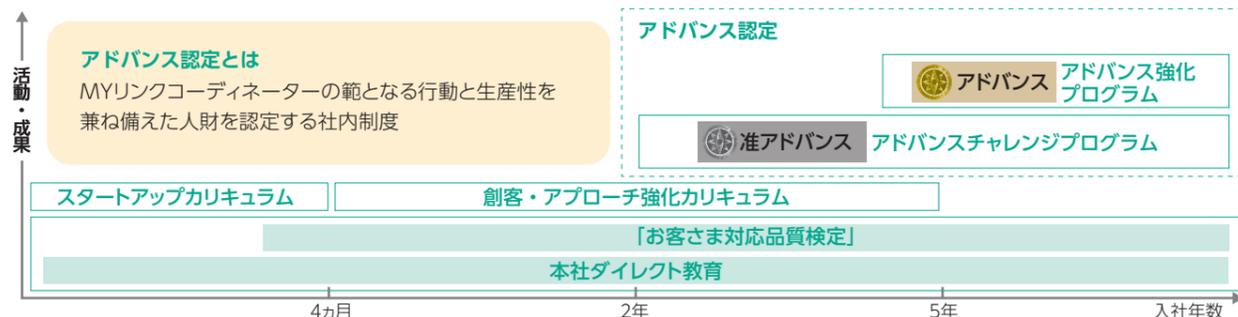
● お客さまから選ばれる人財の育成 ～アドバンス層の拡大～（MYリンクコーディネーター）

「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、全層教育と、個々の課題等に応じた層別教育を実施しています。全層教育では、社会のルールを遵守した行動を実践できるよう、会社の経営理念に関する教育を行なうとともに、お客さま対応上、最低限必要となる知識・スキルに関する教育を行っており、その理解・習得状況の確認として、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、毎年実施しています。

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。

層別教育では、資格別に区分して基礎的な活動に関する教育を行なう「創客・アプローチ強化カリキュラム」や、個々の課題に応じた研修等を実施しています。また、会社の求める一定の水準に達しているMYリンクコーディネーターについては、さらに高い水準をめざし、スキル強化に取り組む機会として、「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」を実施しており、MYリンクコーディネーター一人ひとりの成長を支援する教育態勢を整備し、アドバンス層を拡大していきます。



※「創客・アプローチ強化カリキュラム」は入社4か月～5年の幅に設定

III 人事運用

● 「全層の意欲ある職員」の活躍促進

2024年度の人事制度改正により、意欲・役割発揮次第で誰でも、いつからでもチャンスのある会社をめざし、年功によらない、人物本位の上位職への登用を行なっています。若手の早期登用を積極的に進めるとともに、事務職

制の上位職登用等を行ない、年齢や性別、入社コースにとらわれず、「全層の意欲ある職員」が活躍できる環境を整備しています。

● 両立支援と柔軟な働き方の推進

「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向けた環境整備や両立支援策の拡充に取り組み、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで支援策を展開しています。例えば、子どもの看護のための休暇制度や家族の介護・自身の疾病治療が必要な従業員が活躍できる環境づくりとして「選択的週休3日制」などの制度を整備してい

ます。また、女性がん検診費用の補助等、女性の健康課題にかかる支援も行なっています。

そのほかにも、教育機関での就学や配偶者等の海外赴任への帯同の際に活用できる「マルチステージ休職制度」の導入や、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。

両立支援における主な取組み			
育児	介護	治療	女性の健康課題
子どもの看護のための休暇 キッズサポート休暇 子どもの疾病等の看護、子どもの学校行事への参加等のために取得できます（小学校3年生まで）	介護・治療のための「選択的週休3日制」 家族の介護や自身の疾病治療のために、あらかじめ固定した曜日を休暇日とし、週4日勤務とすることができます	女性がん検診・HPVワクチン接種費用補助 乳がんや子宮頸がんの検診費用を全額補助するほか、HPVワクチン接種費用も一部補助しています	
育児・介護のための労働時間の柔軟化 小学校1年生までの子どもの育児や家族の介護のために、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げや、所定労働時間の短縮等ができます		治療サポート休暇 がん等の重度疾病や不妊治療、更年期障害等の継続的な治療が必要な場合に取得できます	

● 職業魅力度の向上のための処遇制度改正（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います。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部マネジャーを、「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います。

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。

DE&I・健康経営の推進についての詳細はこちら P78

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、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、公平な機会を提供することで多様な人材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。2024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人以上とするとともに、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。

● 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、2025年6月時点で、雇用人数(換算後)は1,312名、雇用率は、2.57%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。

● 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2027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、ビジネススキルの向上等リスキングの機会を提供しています。



シニア向け研修の様子

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、男性職員の育児取得については、取得率100%、平均取得日数1ヵ月を目標に推進しています。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、2024年度の男性育児休暇取得率は2020年度から5年連続で100%となりました。

● 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性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

● 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。2024年度は全国の所属長、推進リーダー等約640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8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。



当社は経済産業省と日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2025」として「ホワイト500」に9年連続で認定され、今回上位50位以内にランキングされました。引き続き、従業員の健康づくりに積極的に関与し、健康経営の推進に取り組んでいきます。

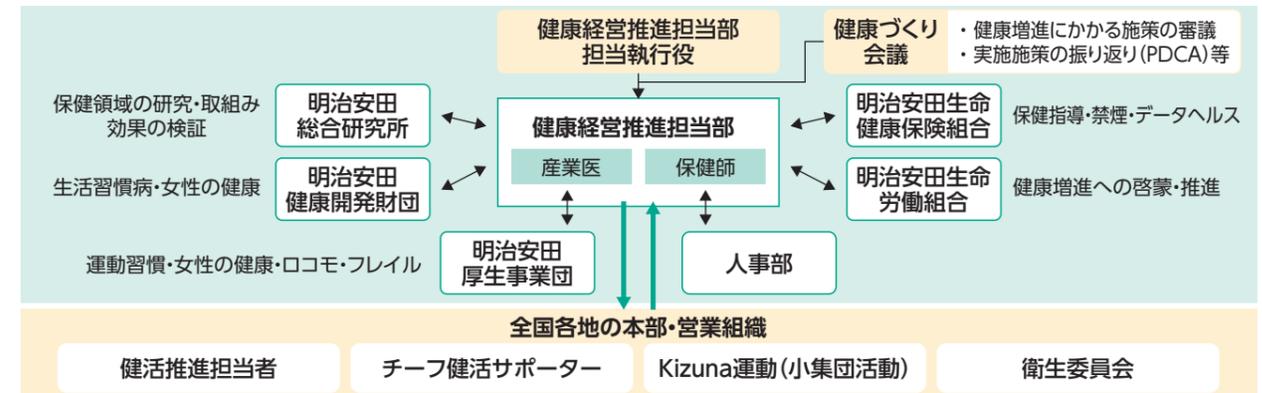
【MY健康宣言】

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

「MY健康宣言」に基づき、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構築の一環として、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
- 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付きの機会を提供し、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態勢を整備
 - 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
- 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
- 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と生成AIをはじめとした最先端の技術の活用を通じて、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

環境・課題認識

これまで「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。一方で、生成AIをはじめとする先端技術等の発展は、社会のあり方や人の役割を破壊的に変容する可能性を見せています。

こうした環境変化に適応し、お客さま・従業員の体験価値を高め続けていくためには、生成AI等の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。

中期経営計画における主な取組み

- 「MY Mutual Way II期」においても「人とデジタルの効果的な融合」を当社らしいDXの考え方として、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「DX戦略2.0」では4つの取組みを推進しています。2025年度はアクセンチュアとの包括的パートナーシップ契約のもと、態勢強化を進めていきます。

①AI等の先端技術の活用による人の役割の高度化

生成AIをはじめとした先端技術等の活用を推進し、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する

2024年度は、ChatGPTの機能を情報漏洩しない安全な環境で活用できる「AIアシスタント」の利用拡大・搭載機能の拡張や定型業務の効率化に向けた技術検証・試行展開等に取り組み

「AIアシスタント」の利用回数

約**65**万回※ ※2024年度の累計プロンプト実行数
※対象組織は本社・国内グループ会社



「IT賞(マネジメント領域)」を受賞(3年連続)

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する

2024年度は、「契約単位」から「お客さま単位」に情報を集約・活用するための新たな情報管理基盤を構築



※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)

②コミュニケーションツール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

2024年10月に、**36,000**人を超えるMYリンクコーディネーター等の営業活動を支援する「デジタル秘書MYパレット」を展開。また、2025年1月には、公式ホームページに「デジタルヒューマン」による対話型自動応答サービスを導入し、コミュニケーション手段を拡充

「デジタル秘書 MYパレット」の展開

お客さまのニーズや情報を「簡単」「タイムリー」に入力・参照できるアプリを導入。2025年度以降は、AIが入力データを分析し、一人ひとりに適したサービスを提供

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する

2024年度は、「システム領域(契約管理・利用者接点・データ管理・顧客管理)」ごとに、特性に応じたシステムインフラの抜本的な整備のための検討・開発を実施



Topics 「アクセンチュアとの包括的パートナーシップ契約」について



企画部担当執行役

常務執行役 **渡辺 俊哉**

生成AI等の先端技術の活用に向けた「モノづくり」と「ヒトづくり」に取り組めます

包括的パートナーシップ契約の締結

当社はこれまで、個別業務における「生成AI」の活用を積極的に進めてきましたが、先端技術を本格的に業務実装するためには、あらゆるリスクや今後の急速な技術進展等に適切に対応する必要があり、その点で当社の知見・人財・基盤はまだ十分とは言えない状況でした。

これを踏まえ、生成AI等の先端技術を活用したアウトプットの創出と人財育成の一体的・包括的な取組みを目的として、2024年10月にアクセンチュアと包括的パートナーシップ契約を締結し、同社の力を借りながら、態勢強化を進めることにしました。

2025年4月には当社内に専任組織「デジタルイノベーションHub」を新設し、アクセンチュアの伴走を受けながら、先端デジタル技術の全社横断的な業務実装に向けた検

討・開発(モノづくり)と、検討・開発プロセスを通じた実践的な人財育成(ヒトづくり)に取り組んでおります。

なお、契約期間は2029年度末までとし、この取組みへの投資規模は現時点で約300億円を想定しております。当社の戦略上重要かつ将来への効果・影響が大きいテーマを対象に、システム開発と業務への実装、そしてDX・AI関連領域で中核を担う存在として300名を超える当社人財の育成をめざします。

パートナーシップを通じた先端技術の活用と「人の役割の高度化」の併進によって「人とデジタルの効果的な融合」を実現し、「ヘルスケア・QOLの向上」や「地域活性化」の領域を中心に、「生命保険会社の役割を超える」価値の創造・提供に取り組んでまいります。

パートナーシップにおける取組みの例

● デジタル秘書

- ・生成AI等によって全従業員の業務の効率化・高度化をサポートする「デジタル秘書」を開発
- ・2024年10月に展開済みの36,000人を超えるMYリンクコーディネーター等の活動を支援する「デジタル秘書 MYパレット」の機能拡張とあわせ、全役職員の業務をサポートする「デジタル秘書」を開発

● AIプラットフォーム

- ・さまざまなAI・データの柔軟な利活用を可能とし、今後の技術進展等に対する拡張性・機動性も備えたデジタル基盤「AIプラットフォーム」の構築

● ビジネス・プロセス・リエンジニアリング(BPR)

- ・先端技術を活用したビジネス・プロセス・リエンジニアリング(BPR)による一段の業務効率化と、従業員が「人ならではの価値」を生み出す業務に専念できる環境の整備



記者会見での永島社長(左)とアクセンチュア江川社長(右)

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「グループ環境方針」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

(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

化しています。
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。

ガバナンス

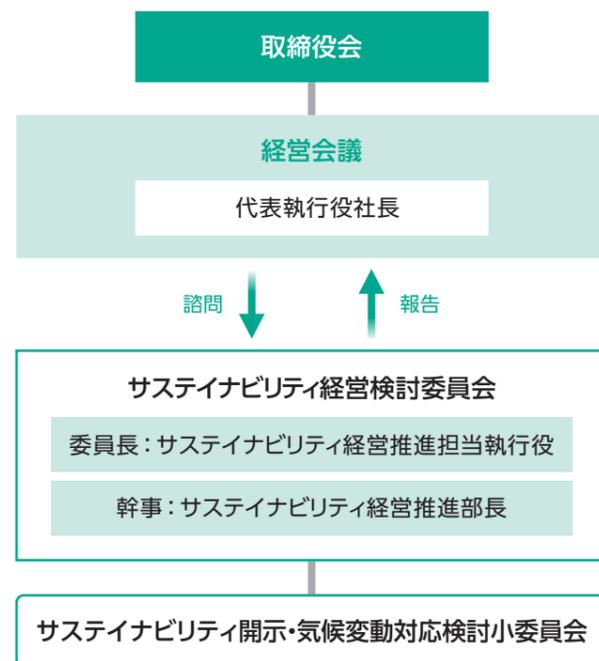
環境保全・気候変動への対応をはじめ、持続可能な社会づくりに貢献する取組みを強化するため、「サステナビリティ経営推進」を担当する執行役を置くとともに、「サステナビリティ経営推進部長」を配置しています。また、経営会議の諮問機関として「サステナビリティ経営検討委員会」や、その傘下に「サステナビリティ開示・気候変動対応検討小委員会」を設置しています。サステナビリティ経営検討委員会では、サステナビリティ経営推進を担当する執行役が委員長を務め、気候変動にかかる戦略、リスク管理、指標・目標、移行計画等をはじめ、サステナビリティ経営にかかる取組方針の検討を行なうとともに、取組状況のモニタリングを行ない、経営会議・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

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
		<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動関連(自然関連と共通するものを含む) ● 自然関連 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業者 ■ 機関投資家 		
物理的 リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役職員、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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当社が保有する不動産・社用車等のCO₂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	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂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、CO₂排出量の少ない新設備導入に伴うコスト増加) 			
	市場	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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		<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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50億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0.7億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、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。(内外株式・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。

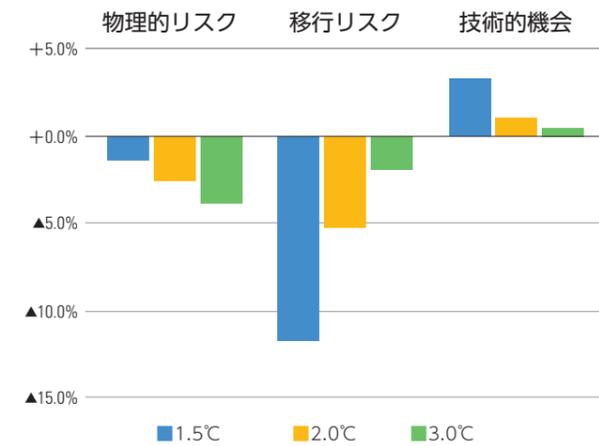
1.5℃シナリオ（産業革命前からの気温上昇）では移行リスクが大きく、3.0℃シナリオでは異常気象が増加し、物理

的リスクが大きくなります。

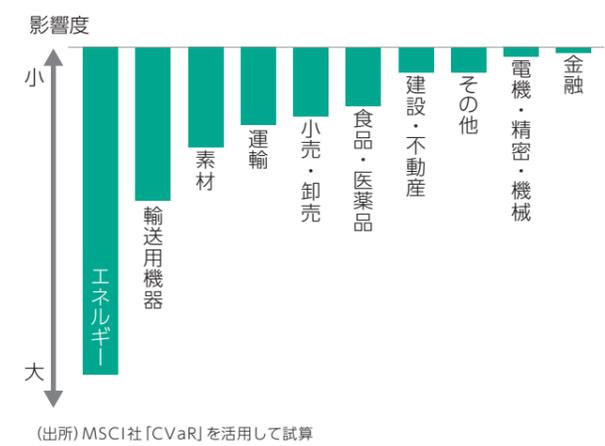
このように移行リスクと物理的リスクはトレードオフの関係にあります(図1)。1.5℃シナリオでは低炭素化を推進するための技術的機会も大きくなります。

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/当担保有残高)



● (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)

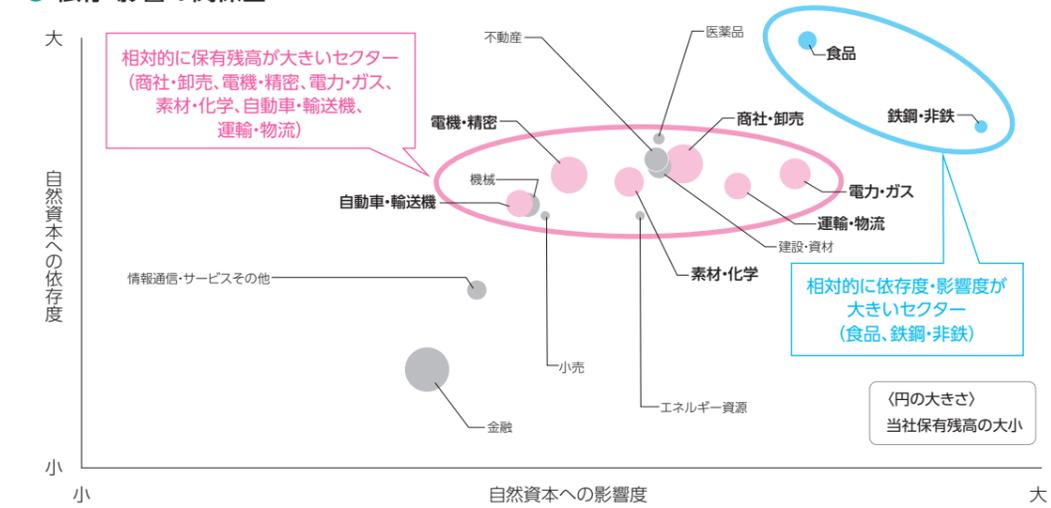


自然関連の依存・影響の分析：TNFD

投融資ポートフォリオに対する自然に関連するリスク分析においては、対象資産として昨年度までの国内株式に、国内融資・社債を加えたうえで、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。

この分析においては「相対的に依存度・影響度が大きいセクター」は、食品、鉄鋼・非鉄、「相対的に保有残高が大きいセクター」として商社・卸売、電機・精密、電力・ガス等が該当する結果となりました。今後これらのセクターに属する企業を中心に具体的な分析を行なうとともに、自然資本や生物多様性の保全への取組み・開示の高度化に向けた対話を推進してまいります。

● 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8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。

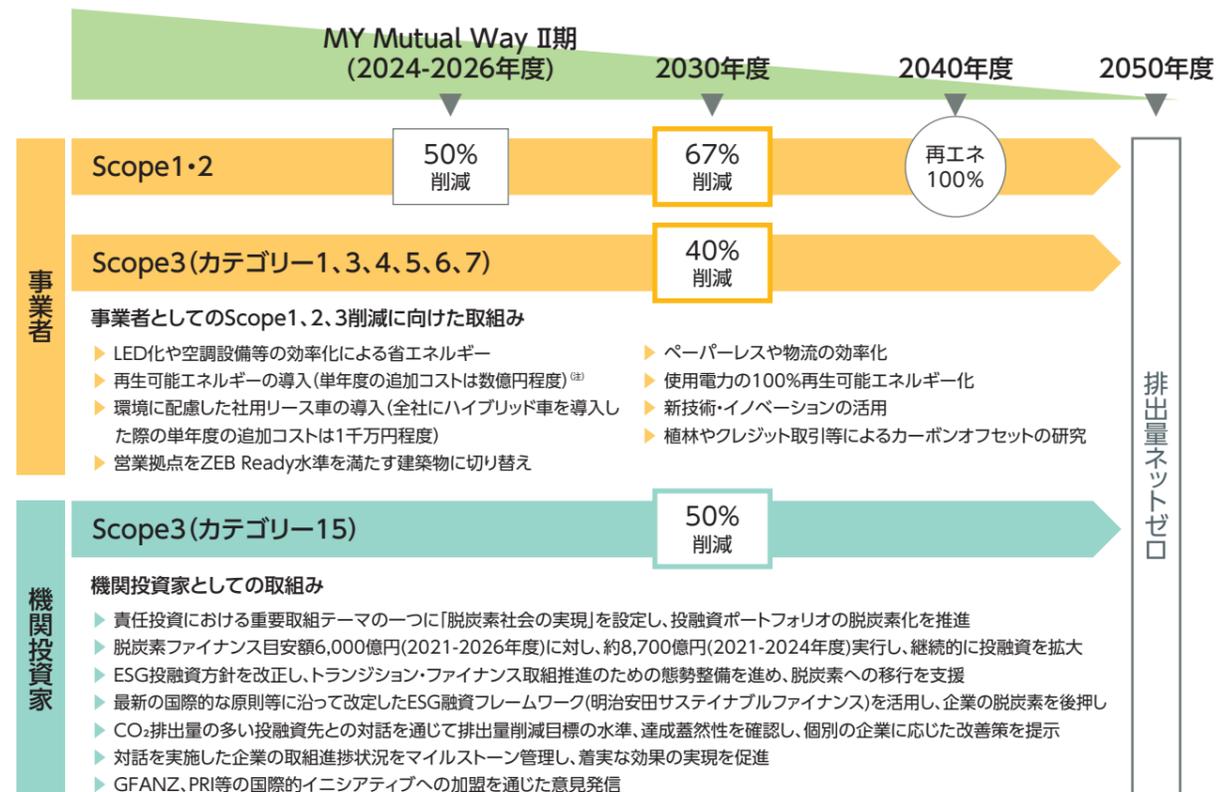
● 主な8業種における自然資本への依存・影響レベル評価

	業種区分	自然資本への依存・影響レベル							
		食品	素材・化学	自動車・輸送機	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電力・ガス	運輸・物流	商社・卸売
依存	バイオマスの供給	高	中	低	低	低	低	低	低
	淡水供給	高	中	低	低	低	低	低	低
	降雨パターンの調整	高	中	低	低	低	低	低	低
	地域の(微・中)気候の調整	高	中	低	低	低	低	低	低
	大気浄化	高	中	低	低	低	低	低	低
	土壌と土砂の保持	高	中	低	低	低	低	低	低
	固体廃棄物の浄化	高	中	低	低	低	低	低	低
	水質浄化	高	中	低	低	低	低	低	低
	暴風雨の緩和	高	中	低	低	低	低	低	低
	大気および生態系による希釈	高	中	低	低	低	低	低	低
影響	水使用量	高	中	低	低	低	低	低	低
	土地利用面積	高	中	低	低	低	低	低	低
	淡水利用面積	高	中	低	低	低	低	低	低
	海底使用面積	高	中	低	低	低	低	低	低
	GHGの排出	高	中	低	低	低	低	低	低
	GHG以外の大気汚染物質排出	高	中	低	低	低	低	低	低
	水や土壌への有害汚染物質排出	高	中	低	低	低	低	低	低
	水や土壌への栄養塩汚染物質排出	高	中	低	低	低	低	低	低
	固形廃棄物の発生と放出	高	中	低	低	低	低	低	低
	外乱(騒音・光など)	高	中	低	低	低	低	低	低

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、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年度の間目標を設定しています。

● 排出量ネットゼロへのロードマップ



(注) 追加コストは再生可能エネルギーの需給動向や調達方法等に応じて変動

詳細はこちらをご覧ください。
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/society/tcf-dtnfd/pdf/net_zero.pdf



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年度の間目標 (Scope1・2) を△50%から△67%に引き上げました。中間目標の引き上げに伴い、保有不動産への再生可能エネルギー導入の前倒し等を通じてさらなるCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

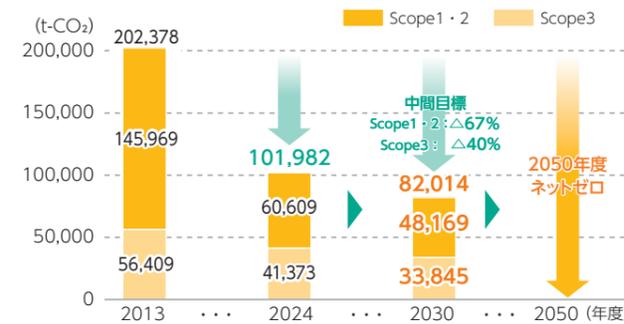
機関投資家としては、脱炭素に貢献するESG投資や投資先との対話を継続的に実施し、2030年度△50%の実現を推進していきます。

指標と目標

事業者・機関投資家の双方の立場から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

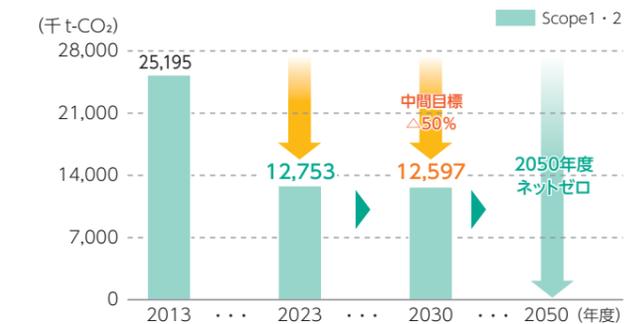
(いずれも2013年度比。Scope1・2は当社グループ、Scope3は明治安田単体)



	2024年度実績	2030年度目標	2050年度目標
Scope1・2 ^(注1)	△58%	△67%	△100% [排出量ネットゼロを実現]
Scope3 ^(注2)	△26%	△40%	△100% [排出量ネットゼロを実現]

● 機関投資家としてのCO₂排出量^(注3)

(いずれも2013年度比。明治安田単体)



	2023年度実績	2030年度目標	2050年度目標
投資先からの排出 (Scope1・2) ^{(注4)(注5)}	△49%	△50%	△100% [排出量ネットゼロを実現]

● 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 (2024年度実績：39%)

(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海外の連結子会社の明治安田アメリカ株式会社、スタンコープ・ファイナンシャル・グループ株式会社およびパンフィック・ガーディアン生命保険株式会社

(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「投資先による排出」として、別途管理

(注3) 2025年4月に、投資ポートフォリオのCO₂排出量計測方法をPCAF基準(金融機関の投資先CO₂排出量の計測方法を定めた基準)に変更したことから、基準年度(2013年度)を含む過去分の実績値を洗い替え

(注4) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

(注5) 機関投資家は、2025年4月24日時点で取得可能な2023年度実績のデータにより算出

(注6) 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

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リーグと協働で森林を再生・保全する取組みを行なっています。2023年度から神奈川県で、2024年度から山梨県で開始し、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、環境配慮型什器の導入

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



本社ビルのオフィスチェアをカーボンオフセット製品へ切り替え

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/society/environment.html>



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。

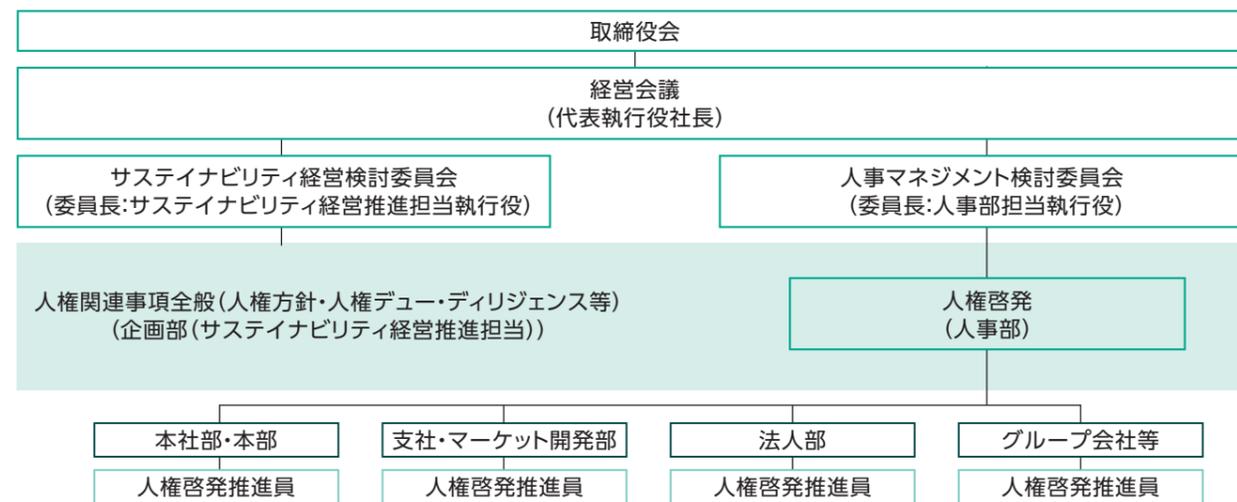
人権方針は当社ホームページに開示しています。
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/employee/humanrights.html>



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への対応に関する方針」において、該当行為を例示するとともに対応姿勢を明示。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、サプライチェーンを含むすべてのステークホルダーを対象にした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/>

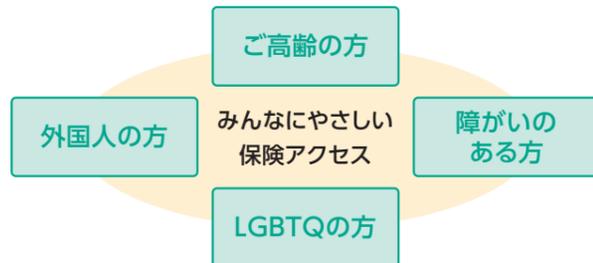


「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)

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」「障がいのある方」「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」と位置づけたくうえで、「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かえるため、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/>



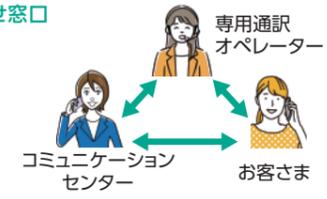
<p>ご高齢の方への取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口 自動音声による番号選択(プッシュ操作)を行なうことなく、専任担当者に直接つながる専用フリーダイヤルを設置しています。 ○電話音声明瞭器「サウンドアーチ」の設置 電話における送話者の声を聴こえに悩む方にとって聴きやすい音声に変換する機器「明治安田発案のサウンドアーチ 一声の架け橋」をコミュニケーションセンター(ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口等)に設置し、実際のお客さまとの通話において活用しています。 ○会話補助ツール「軟骨伝導イヤホン」の設置 2025年7月 聴こえに悩む方との会話を周囲に漏らすことなくスムーズにできる、「軟骨伝導イヤホン(耳の軟骨を振動させて音を伝える機器)」を店頭で設置しています。 ○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。 ○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。
<p>障がいのある方への取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○「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。 ○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・文字による同時通訳サービス ビデオ通話を使って、通訳オペレーターと手話または文字で話すことができます。(2025年3月より、公共の「電話リレーサービス」の取り扱いを開始しました) ○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。 ○代筆・代読・筆談のお取り扱い 障がいのある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で設置し、お申し出に応じて適切に対応いたします。



明治安田発案のサウンドアーチ 一声の架け橋



<p>LGBTQの方への取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口 お客さまに安心してお問い合わせいただけるよう、研修・指導を受けた専任の担当者が対応する、専用フリーダイヤルを設置しています。 ○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等に指定することが可能です。
<p>外国人の方への取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○5か国語(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か国語の専用フリーダイヤルを設置しています。 ○5か国語(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。



(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

LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口

LGBTQのお客さまが安心してお問い合わせできる環境を実現

- 2023年6月に「LGBT理解増進法」が施行され、社会的に性の多様性へいっそうの理解が求められているなか、多くの当事者が抱えている「アウトティング^(注3)の不安から保険会社への接触を躊躇してしまう」等の悩みをふまえ、2024年10月、「LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口」をコミュニケーションセンターに設置しました。
- 当窓口では、LGBTQやSOGI(性的指向・性自認)にかかる社外研修等を経て当事者の心情・ニーズを理解した、専任のコミュニケーターが対応しています。
- この取組みが高く評価され、東京都より「LGBTフレンドリー宣言企業」に認定されたほか、LGBTQの先進的な事例を紹介する東京都のウェブサイトインタビュー記事が掲載されました。

外部評価

- 東京都から、「LGBTフレンドリー宣言企業」
として認定(2025年3月)
- 東京都のウェブサイトへ、当窓口開設の取組みにかかるインタビュー記事が掲載



東京都ウェブサイトへのインタビュー記事掲載

■LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口

受付時間 月曜～金曜 9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)
人に一番やさしい

0120-121-834

▶東京都ウェブサイト掲載のインタビュー記事はこちら
<https://www.lgbtq-company.metro.tokyo.lg.jp/interview/16/>



(注3) 本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露してしまうこと

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4)」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5)」の育成に取り組んでいます。
 (2024年度末の受講者数:41,710名、キャラバン・メイト:327名)



(注4) 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5) 認知症の方に寄り添った対応ができる人材

内部統制システムの整備・高度化

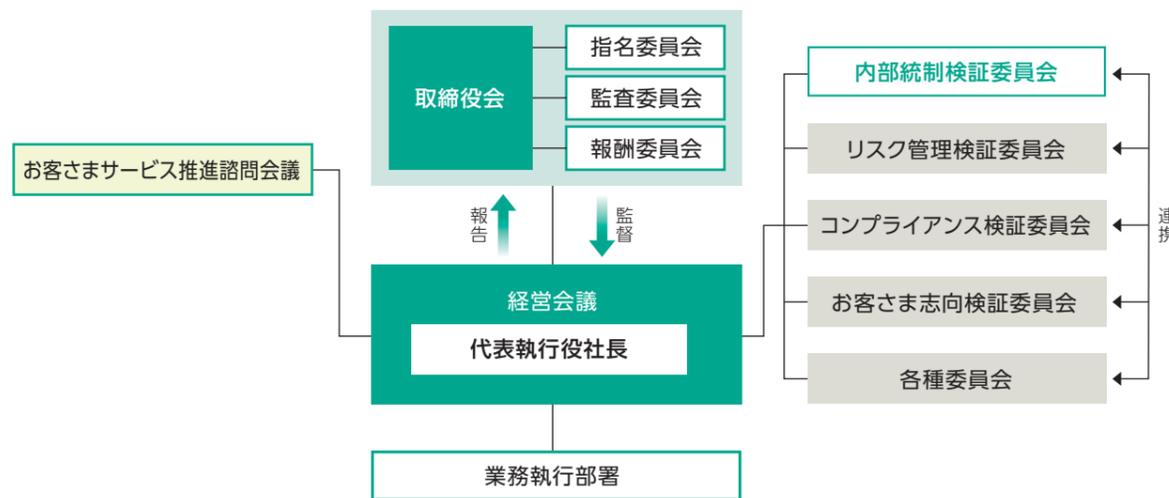
内部統制の整備・高度化の根幹となる方針として「グループ内部統制基本方針」を制定するとともに、経営会議の諮問機関として「内部統制検証委員会」を設置し、内部統制に関する幅広い事項について組織横断的な視点から審議を重ねています。

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。2024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材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。

ERM態勢

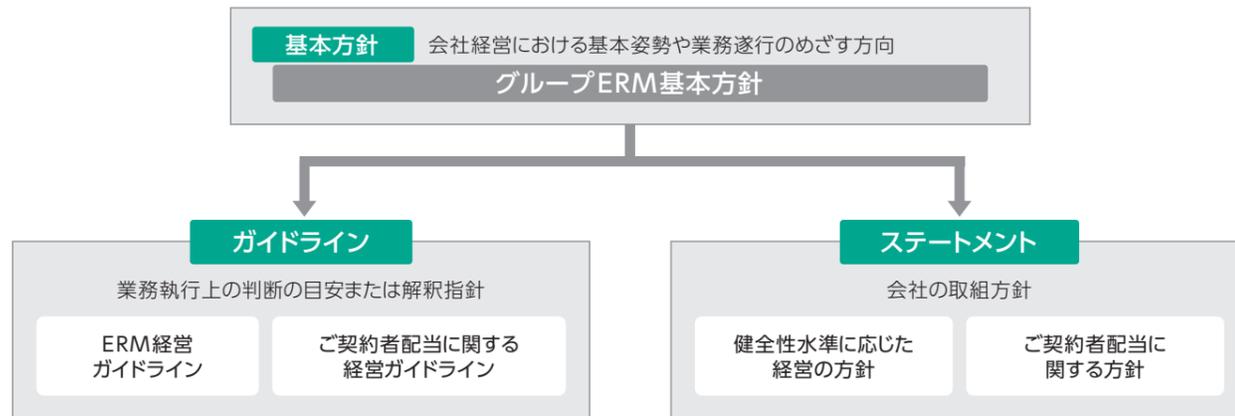
当社は、経営管理における中核的手法としてERMを活用することを「グループERM基本方針」に定め、ERM態勢を整備しています。

具体的には、ERMの機能を「自己資本等管理」と「統合リスク管理」に大別のうえ、相互牽制のため、「自己資本等管理部署」(企画部)と「リスク管理全体統括部署」(リスク

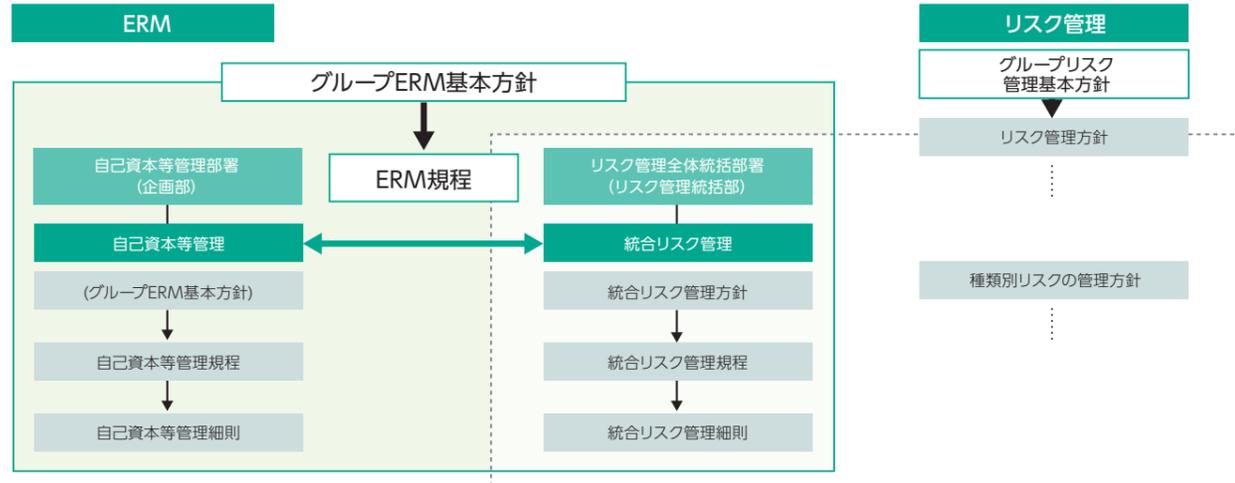
管理統括部)を設定し、相互作用する形でERMを推進しています。

また、ERM事項に関する重要事項の協議を行なうための機関として「ERM運営会議」を設置し、金融環境・ESRの見直し、およびそれに基づくリスクコントロール策を検討・実施する態勢を整備しています。

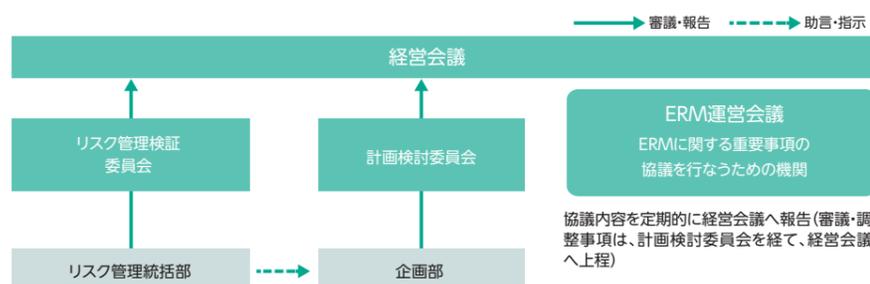
● グループERM基本方針とガイドライン、ステートメント



● ERM・リスク管理に関する方針・規程等



● ERM運営会議の位置づけ



ERM運営

経営計画の策定・運営にあたっては、ERMの枠組みを活用しています。

具体的には、当社のリスクテイクの意思を「リスクアパタイト」として定め、「割当リスク資本運営」「リスク・リターン運営」「ORSA(自己資本充実度評価)」を一体的に運営することで、収益機会の追求とリスクのコントロールを行なっています。

また、グループ経営の観点では、当社およびグループリスクアパタイトの共有と、重要な子会社に対するリスク資本の割当により、定性・定量の両面からガバナンスを効かせる枠

組みを構築しています。

グループESRは、国内金利リスク抑制等のリスクコントロール策や外部資本の活用により2024年度末において、216%と十分な健全性水準を確保しています。

「MY Mutual Way Ⅱ期」においても、引き続きERM運営態勢の高度化を進め、健全なESR水準を維持し、安定的なご契約者配当や適切なリスクテイクによって企業価値の持続的向上に向けて取り組んでまいります。

● リスクアパタイト

当社のリスクテイクの意思を定めたもので、目標とするリスクとリターンを明確化し、当社の行動の方向づけや事業運営に活用するものです。リスクアパタイトはグループERM基本方針の「リスクアパタイト方針」に定めています。

当社の経営計画の策定や業務運営は、リスクアパタイトに基づいて実施されます。また、当社および重要な子会社に

共通するグループリスクアパタイトを定めています。

リスクテイクに際し、満たすべき制約等をリスク許容度として明文化し、必要に応じて、リスク限度枠等として定量化することで、適切にリスクテイクをコントロールしています。

リスクアパタイト (概要)

- ・「確かな安心を、いつまでも」という経営理念に基づき、高い健全性を確保できる範囲内で国内生保事業・資産運用・グループ事業等のリスクテイクに取り組む
- ・ トップクラスの財務健全性をめざし、ESRの水準に応じたリスクテイクおよび配当還元の方針のもと運営を行ないつつ、「健全性」を確保し「成長性」「収益性」とバランスを取りながら安定的な収益の確保と中長期的かつ持続的な企業価値の向上、およびそれらを通じた安定的な配当還元を実現する
- ・ 国内生保事業では、保険引受リスクにおけるリスク間の分散を志向しつつ、医療・介護分野や資産形成等のマーケットにおいて積極的な保険引き受けを行なう
- ・ 資産運用では、負債も考慮した金利リスクの制御を基本としつつ、資産運用リスクにおけるリスク間の分散確保などを図りながら、海外投融資を積極化するなど、運用手段の多様化等許容できるリスクの範囲内で収益効率を重視したリスクテイクを行なう
- ・ グループ事業では、将来に向けた持続的成長の確保や国内生保事業へのリスク集中回避といった目的からのリスクテイクを行なう

● 割当リスク資本運営

各種リスクから生じる潜在的な損失額をリスク資本（経済資本）に換算し、戦略や収益目標をふまえて、事業分野やリスク種類ごとにリスク資本を割り当てています。

各事業分野は割り当てられた範囲内でリスクテイクをし、自己資本等管理部署はリスクテイク状況の管理や追加の割当を検討しています。

● リスク・リターン運営

リスクを考慮した収益性指標であるリスク調整後リターン指標を用いることにより、リスクに見合った収益性の確保をめざす取組みです。当社では、経営計画の策定、商品開発、資産運用等にあたってリスク調整後リターン指標を活用しています。

● ORSA(自己資本充実度評価)

保険会社自らが現在および将来のリスク量と資本を比較して、資本の充実度評価を行なうとともに、リスクテイク戦略の妥当性を総合的に検証するプロセスです。

経営計画の策定時や見直し時に、内外の環境を分析し、3～5年程度のシナリオを策定のうえ、ストレステスト手法等を用いて、自己資本の充実度を評価しています。



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

リスク管理統括部担当執行役

専務執行役 グループCRO **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。

2024年度の振り返り

2024年度はロシア・ウクライナ戦争や中東における軍事紛争が長期化するなか、関税政策をはじめとした米国の自国第一主義の政策への懸念等から、世界経済に対する先行き不透明感が高まりました。

そのなかでも、日銀による追加利上げや、米国の景気後退懸念を受けた株価の変動等、ボラタイルな金融環境に応じた適切なリスク管理とモニタリングの強化に取り組みました。

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年度末から適用予定の「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。

今後に向けて

世界経済の先行き不透明感の高まりから、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」として特定し、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。

2025年5月現在、以下を2025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	<ul style="list-style-type: none"> 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
募集コンプライアンス違反の根絶に向けた対応の不足	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス違反の発生
顧客本位の業務運営や規制等の見直しに対する対応不十分	<ul style="list-style-type: none"> 消費者保護等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

● 2025年度重要リスク

<ul style="list-style-type: none"> 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[G] コンプライアンス違反の発生 ICT・DXの進展[G] 	<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃・犯罪による被害[G] 重大なシステムリスクの発生 地政学リスク 消費者保護等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 サードパーティリスクの発現[G] 	<ul style="list-style-type: none"> 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] 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
--	---	--

[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。

リスク管理

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エーション・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。

* バリュエーション・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かつ明確に把握できる利点があります

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 P170

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。

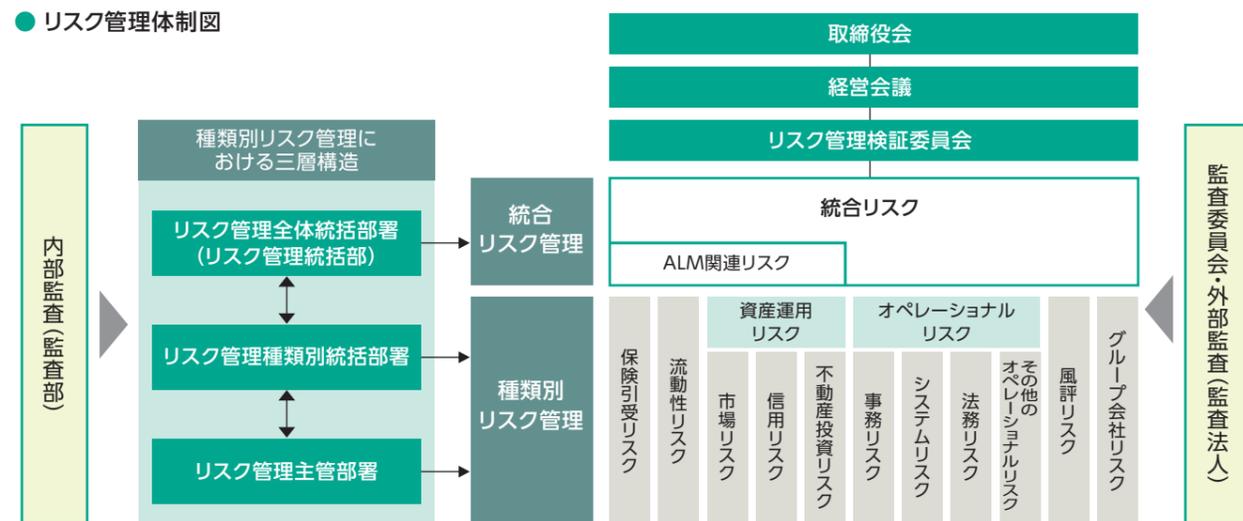
2014年4月から、当社の本社機能(東京都)の麻痺、およびメインシステムが停止した場合等の、甚大・深刻な被災を想定した事業継続計画(BCP*)を整備し、保険会社としての

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

リスク管理体制図



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、AI、IoTなどの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は日々変化しています。IT利活用の機運の高まりに伴い、サイバー攻撃の脅威は日々高度化・巧妙化しています。サイバーセキュリティ

対策は、経営戦略上の重要な要素であると認識し、「サイバーセキュリティ経営宣言」を策定のうえ、グループCROによる強いリーダーシップのもと、継続的にサイバーセキュリティ対策の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。

を行なっています。

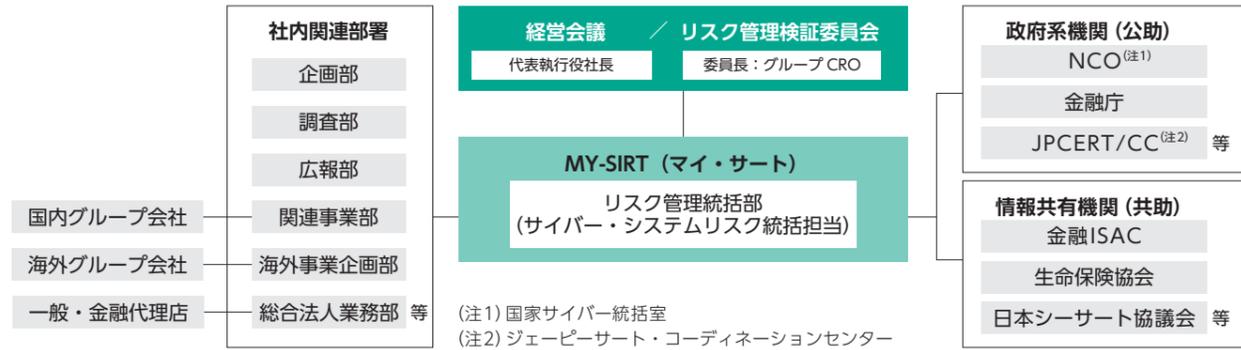
共助では、金融ISACなどの情報共有機関へ加入し、サイバーインシデントなどの情報交換を行なっています。

公助では、NCO・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MEIJIASUDA 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り組み

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。

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。

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。

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。

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NCO、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。

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

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、人権への配慮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

コンプライアンス統括部担当執行役

専務執行役 グループCCO 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。

2024年度の振り返り

従来からの継続的な取り組みとして、「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」の更新版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、従業員コンプライアンスアンケートを通じた不適正事象の早期発見、モニタリング強化、デジタルフォレンジックの活用等による検知力強化、金融犯罪対策や反社勢力との関係遮断にかかる態勢高度化に努めました。

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に基づき、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

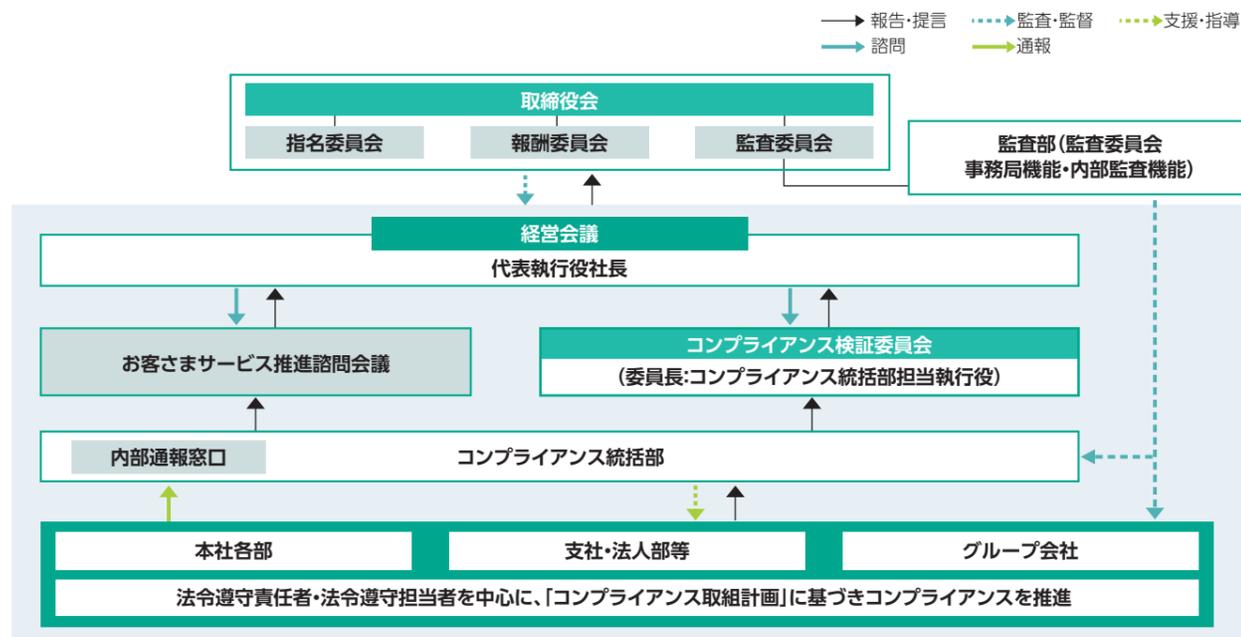
明治安田グループ全体のコンプライアンスに関する事項を一元管理する部署をコンプライアンス統括部と定め、コンプライアンス態勢の整備・高度化を推進するとともに、全所属に配置した法令遵守責任者・法令遵守担当者と連携し、コンプライアンス教育、不適正事象の未然防止策の推進、不適正事象が発生した場合の対応等を実施しています。

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」「営業所長等専用相談窓口」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処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)と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/>



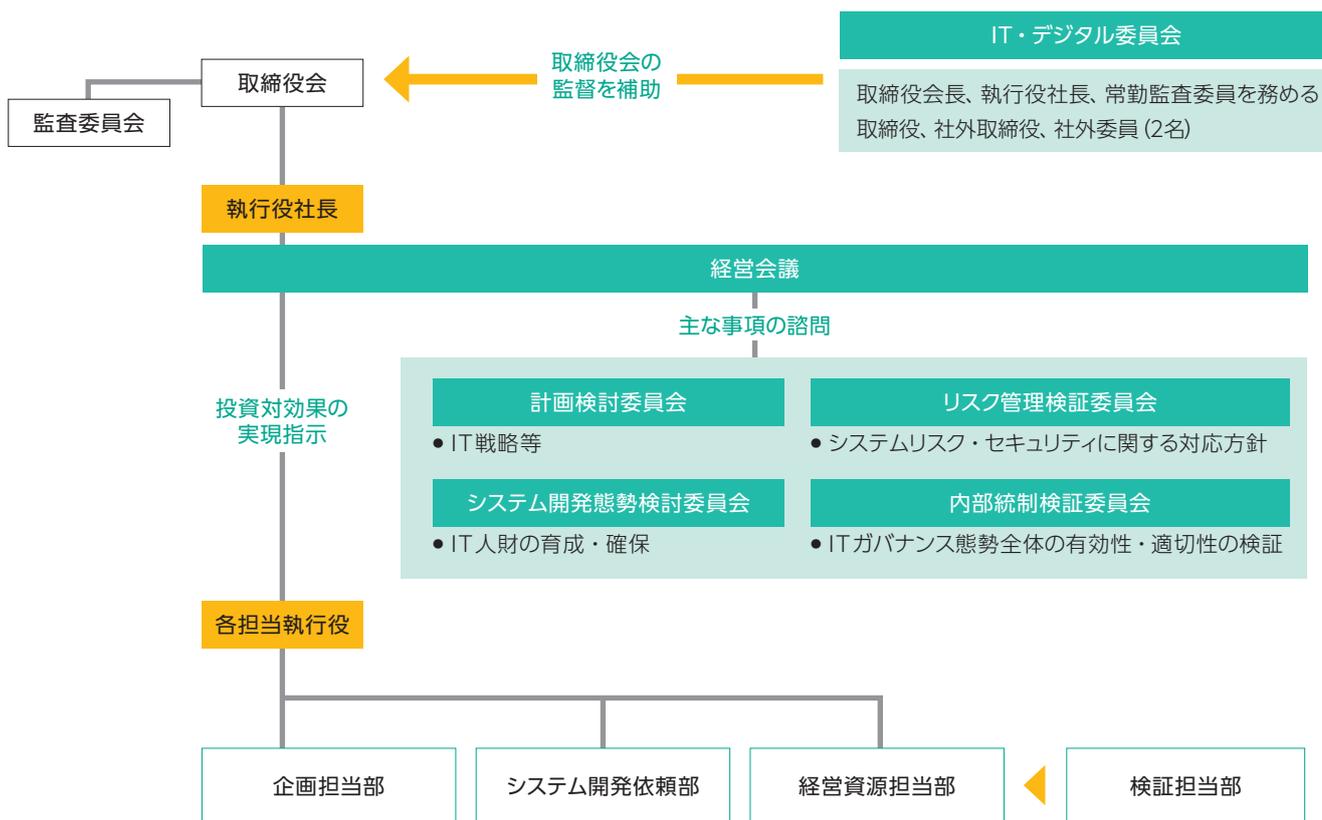
ITガバナンス態勢の整備

「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、担当執行役の主導で各組織が推進しています。また、社長の諮問機関である各種委員会において取組事項の

審議・管理・検証等を実施し、特に重要な事項は取締役会等に報告いたします。

なお、2023年度からIT・デジタルに関する外部の専門家を構成員に含めた「IT・デジタル委員会」を設置し、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

2024年度は「MY Mutual Way II期」の初年度として、合計500億円規模のシステム開発を実施しました。

ビジネス領域では、新商品「明治安田の長期運用年金」「循環器病 対策Pro」への対応や「デジタル秘書MYパレット」の展開等に係る開発に取り組みました。

システム領域では、全従業員が利用するシステム基盤等の更改対応に加えて、「ホストシステムのオープンシステム

への切替え」「企業保険における契約管理システム・加入団体専用システムの刷新」等の大型基盤整備プロジェクトの検討・開発を本格化しました。

今後もIT投資の効果を最大化するシステム開発や高品質なシステムを安定的に供給できる態勢の構築に取り組んでまいります。

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	40%
	うち競争優位創出や事業拡大などの成長分野	35%
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	60%