



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）	68
Topics DE&I・健康経営の推進	73
IT・デジタル投資のさらなる推進 DX戦略2.0	76
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)	80
人権の尊重	86
「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)	88
保険金のお支払い等の基幹機能を担う「事務・サービス」	90
お客さま志向経営・コンプライアンス	92
リスク管理	97
内部統制システム	102



「ひと」中心経営を推進し、意欲ある人財の活躍とエンゲージメントの向上をめざします

執行役常務
CHRO
山川 真哉

当社は、“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一つとして掲げています。「ひと」中心経営の推進を通じて、従業員一人

環境・課題認識

労働人口の減少や若者層を中心とした就労感の変化、AI・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。このような環境においても、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

ひとりのエンゲージメントを引き上げ、「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きます。

で安定的に雇用し、人財を育て、活躍を促していくとともに、AI・デジタルを活用しながらも、“ひと”ならではの価値を創り出し、お客さまに提供していくことが求められています。

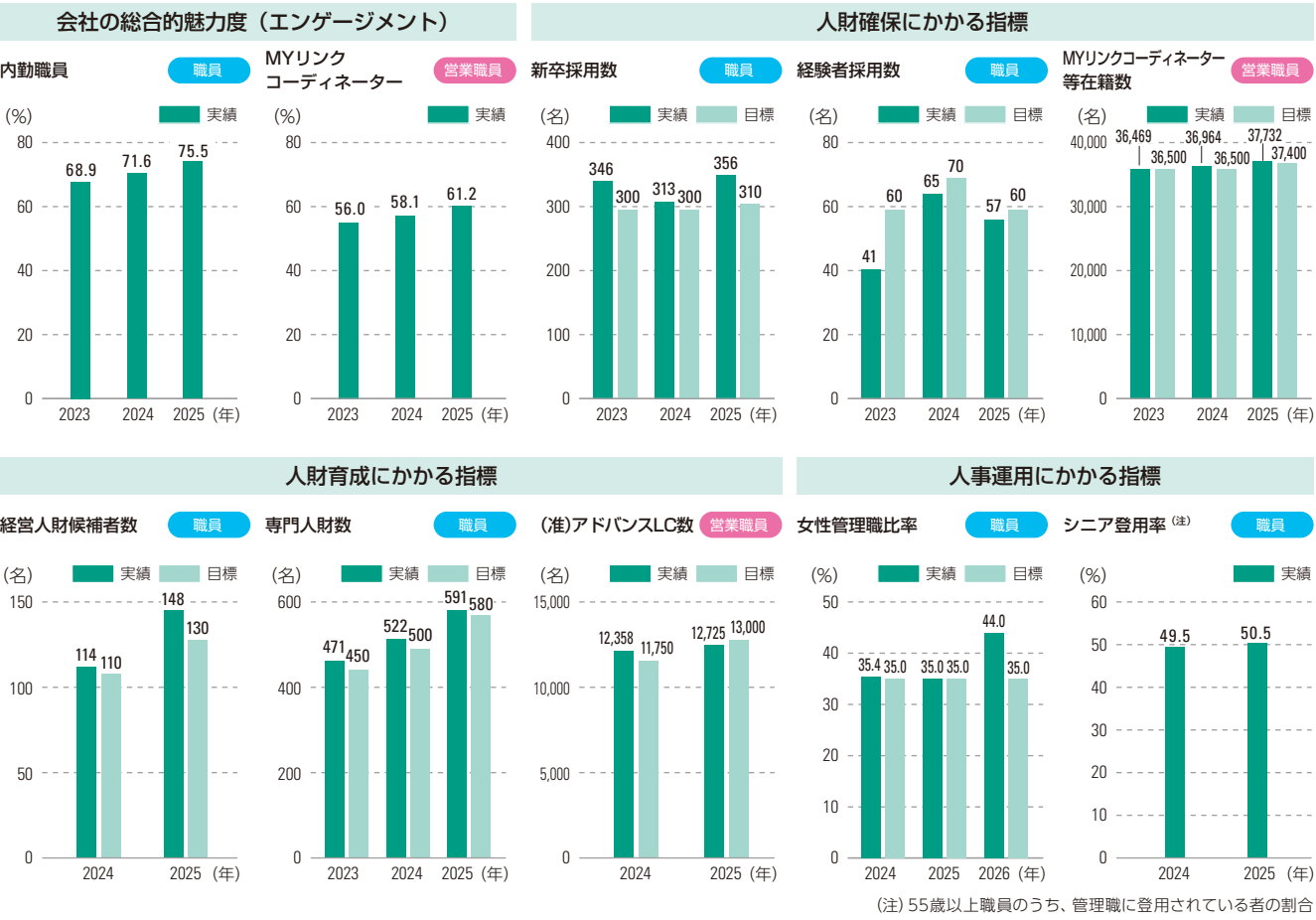
「ひと」中心経営の主な取り組み・めざす姿



経営戦略「MY Mutual Way 2030」のめざす姿である、「『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」の実現に向けて、「ひと」中心経営においては、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」の実現と、従業員一人ひとりのエンゲージメント向上をめざし、「層を『広げる』」、「可能性を『伸ばす』」、

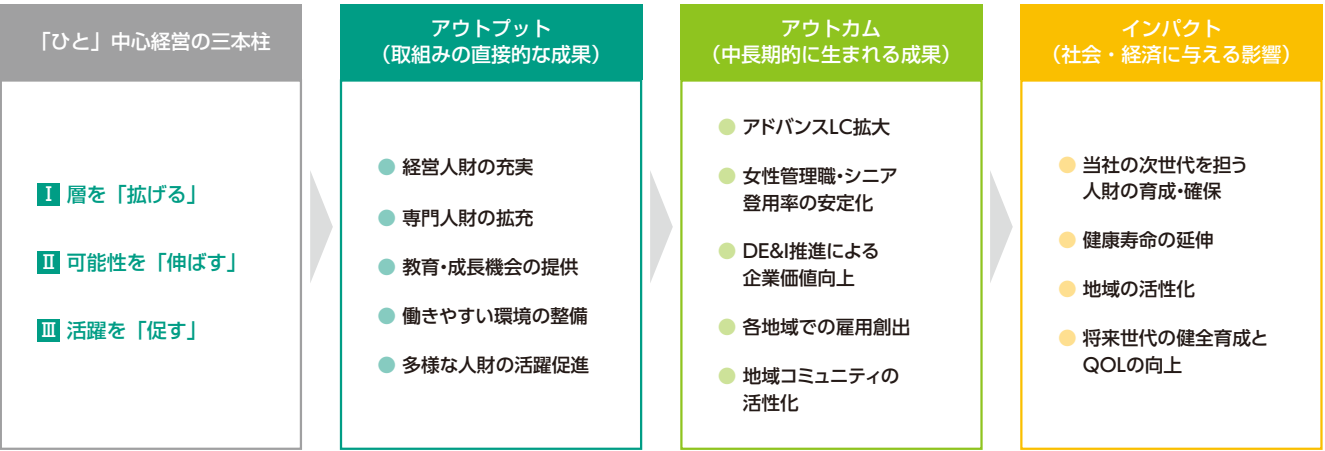
「活躍を『促す』」の3本柱を推進しています。「ひと」中心経営の推進にあたっては、As Is(現状認識)をふまえたTo Be(めざす姿)を設定したうえで、各種施策に取組み、3本柱に沿ってKPI・指標を定めて、モニタリングを行なっています。

KPI・モニタリング指標の状況



「ひと」中心経営が生み出す価値

「ひと」中心経営における取組みは、当社の次世代を担う人財の育成・確保にとどまらず、健康寿命の延伸や地域の活性化など、社会課題の解決への貢献につながっています。



I 層を「拡げる」 ～採用～

● 新卒採用・経験者採用

メンバーシップ型雇用を志向する当社では、長期的に人材を育成していく新卒採用を基本とし、お客さまを生涯にわたって支え続けるための担い手を安定的に確保しています。入社後のキャリアや求めるスキル等に応じて、以下のとおり新卒採用のコースを設けています。

新卒採用と並行し、高度な知識・スキルが求められるこ

新卒採用コース

職種（採用コース）	特徴
職員	career S
	・入社初期から保険営業や営業所経営等の基礎を学び、原則入社6年目で営業所長登用をめざす採用コース ・その後は、支社営業組織や本社個人営業推進部門を中心に幅広い分野で活躍
	career V
	・一人ひとりの個性を活かし、能力や適正に応じて、本社・支社・法人部等、さまざまな分野で能力を発揮することを期待する採用コース
	アクチュアリー
	・生命保険をはじめ、企業年金・リスク管理等の多彩なフィールドで活躍する数理業務のプロフェッショナルをめざし、数理的な素養を最大限に活かすことができる採用コース
	システム・デジタル
	・システム開発やデータサイエンスに必要な基礎的知識やスキルを学び、金融機関におけるシステムプロ人財やデータサイエンティストへの早期到達をめざす採用コース
	career W
	・法人営業分野のスキルを習得し、早期にホールセールの特任営業員としての活躍を期待する採用コース
	career A
	・個人事務分野のスキルを習得し、アフターフォローの基本となる事務サービスの核としての活躍を期待する採用コース
営業職員	MYリレーションシップ アンソニエイト
・都市部の企業・官公庁等の職員や法人を対象に、保険商品を通じたさまざまなサービスを提供する、法人・地域マーケットに特化したコンサルティング営業のスペシャリストをめざす採用コース	

● 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、すべてのお客さまに「確かな安心を、いつまでも」お届けできるよう、当社の基幹チャネルである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。

MYリンクコーディネーターは、専属・専業のチャネルとして、生命保険の募集からご加入後のアフターフォローまでお客さま一人ひとりに寄り添い続けるとともに、「お客さまの健康増進」や「地域とのつながり」のサポートといった、

とから、内部育成に時間を要する分野や即戦力が求められる分野を中心に、経験者採用を実施しています。また、経験者採用入社者が早期に定着し、安心して活躍できるよう入社式および意見・情報交換会の開催等、オンボーディングによるフォロー体制を整えています。

経験者採用分野

分野	特徴
システム・デジタル	デジタルにかかる高度な知識・スキル等を用い、経営課題の解決や社内インフラ、顧客サービスの開発等を担う分野
資産運用	運用や不動産にかかる高度な知見を用い、投融資に関する分析、実行、審査、投資後のモニタリング等を担う分野
士業	数理・経理・税務・法務等の専門資格を有し、当社経営におけるリスクを回避、事業の成長を支援する分野
営業推進	営業や地域共生等にかかる実務経験を用い、当社営業組織におけるマーケットを開拓・深耕する分野

保険の枠にとどまらない価値の提供にも取り組んでいます。また、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、業績に応じて毎月変動していた月例給を固定化することで処遇の安定化を図るとともに、仕事と家庭生活を両立していただくための出産・育児や介護に関する福利厚生制度の充実化など、安心して長く勤められるやりがいのある環境づくりに取り組んでいます。

II 可能性を「伸ばす」 ～育成～

● 職員一人ひとりのキャリア形成をサポートする人材育成の取り組み

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材の育成に取り組んでいます。多様な人材の成長においては、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。

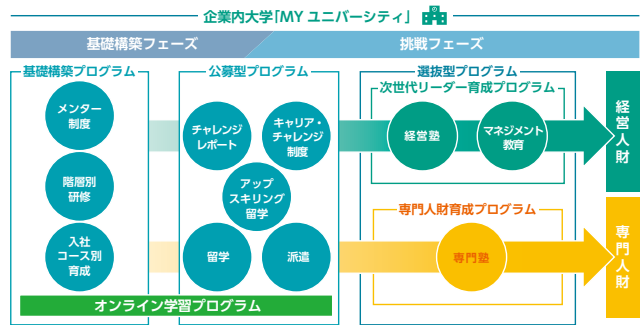
グループ経営を支える次世代リーダー（経営人材）と、高い専門知識・スキルを有する人材（専門人材）を持続的に輩出するため、デュアルラダーの育成体制強化に取り組んでおり、人材育成基盤「Career Compass」では、めざすキャリアごとに求められる素養の水準と現状位置とのギャップや、そのギャップを埋めるための教育コンテンツを確認することができます。

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。

経営人材候補者や専門人材候補者には、「経営塾」・「専門塾」等の選抜型研修を提供しています。



※主なプログラムを記載

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

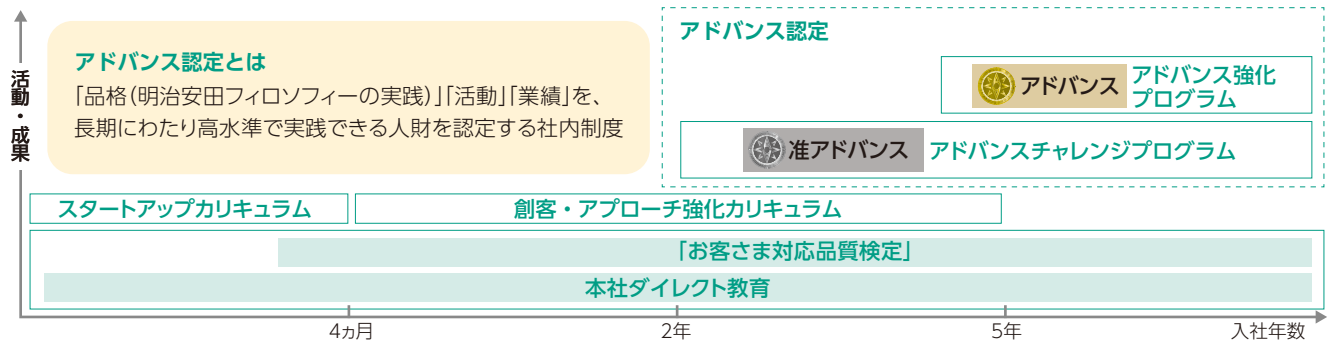
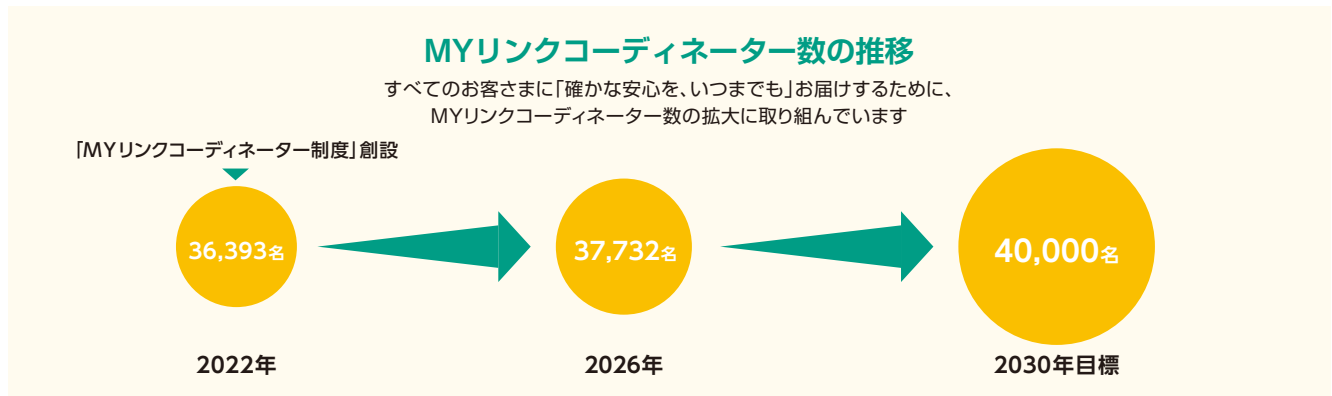
「お客さま・地域社会から選ばれ続ける」MYリンクコーディネーター人材の育成に向けて、全層教育と、個々の課題等に応じた層別教育を実施しています。全層教育では、社会のルールを遵守した行動を実践できるよう、会社の経営理念に関する教育を行なうとともに、お客さま応対上、最低限必要となる知識・スキルに関する教育を行なっており、その理解・習得状況の確認として、すべてのMYリンクコーディネーターを対象に「お客さま対応品質検定」を、毎年実施しています。

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。

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をアドバンスLCとしてめざす姿として位置付けています。

これに向けて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」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ヵ月～5年の幅に設定

Ⅲ 活躍を「促す」 ～人財力評価・配置・処遇制度～

● 人財力評価・人財配置の基本的な考え方

人財力評価においては、役割発揮状況や、人物像・適性等を共通の視点で判定し、公平かつ適切な処遇・人財配置となるよう、「パフォーマンス評価」、「バリュー評価」、「適性評価」の3つを組み合わせ評価を行なっています。人財力評価を通じて、職員のモチベーション向上や能力発揮を実現し、会社・組織計画の達成に寄与することをめざしています。

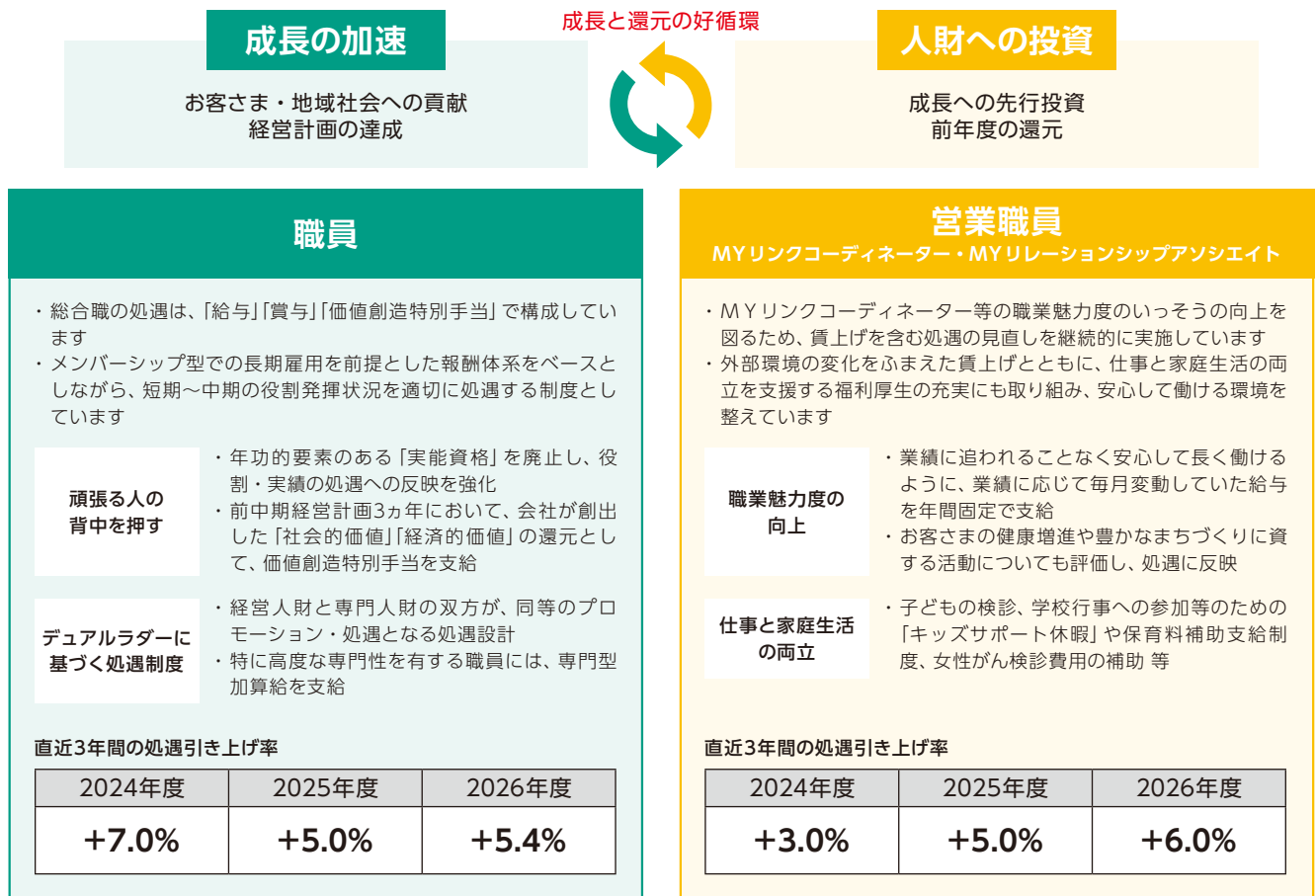
年次や入社コースに捉われず、意欲・自己研鑽や役割発揮状況に応じた人物本位の上位職登用を行なっています。職員が希望する職務へ積極的に登用することで、職員のエンゲージメント向上、生産性向上を図るとともに、会社が必要とする事業領域への人財配置を通じて、会社の計画・目標の達成をめざします。

人財力評価の構成

	定義
パフォーマンス評価	求められた役割の発揮状況を評価。定量・定性の「業務上の成果」「プロセス」等で所属長が評価
バリュー評価	業務遂行のための「志・姿勢」や「思考・行動」について、上司・同僚・部下等による360度で評価
適性評価	現職務における能力発揮度(適性)や推薦職務を所属長が評価

● 処遇制度の基本的な考え方

一人ひとりのさらなる役割発揮を促すための「人財への先行投資」とあわせて、成長に対する「還元」を行なうことで「成長と還元の好循環」の定着を図ります。「頑張る人の背中を押す」処遇制度により、明治安田で働く魅力の向上と将来にわたる人財の確保を図ります。



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、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

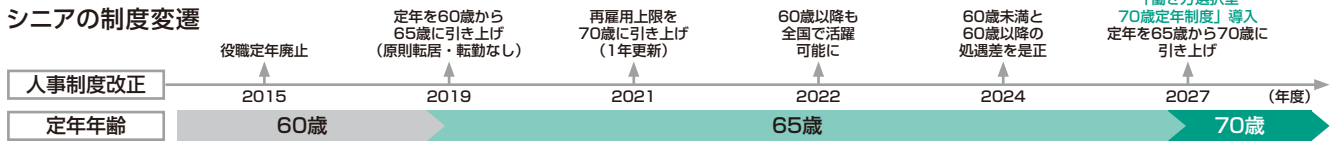
女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、「L-NEXT」の研修体系を整備しています。2025年度は各組織の所属長から推薦され、かつ意欲ある女性職員約1,100人を選抜し、社外講師による研修のほか役員等をメンターとするメンタリング機会等を提供しています。さらに、めざす業務分野に関連する部署で短期間の

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。このような取り組みを通じ、課長相当職以上の女性管理職比率は44%となっています。

● シニアの活躍推進

当社はこれまで、役職定年の廃止など、シニアが活躍できる環境整備を行ってきました。さらに2027年度には、「働き方選択型70歳定年制度」を導入し、シニアが自身のライフプランや健康状態に応じて多様な働き方を選択できるようにいたします。

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リングの機会を提供しています。



● 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、2026年6月時点で、雇用人数(換算後)は1,328名、雇用率は、2.55%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。

多様性を受容し、相互に尊重しあう風土醸成

● 両立支援に関する取り組み

「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。2025年度の男性育児休職取得率は2020年度から6年連続で100%、平均取得日数は36.4日となりました。

● 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。2025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に関する取り組み

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



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9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2026」として「ホワイト500」に10年連続で認定され、さらにその上位50位以内に2年連続で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。

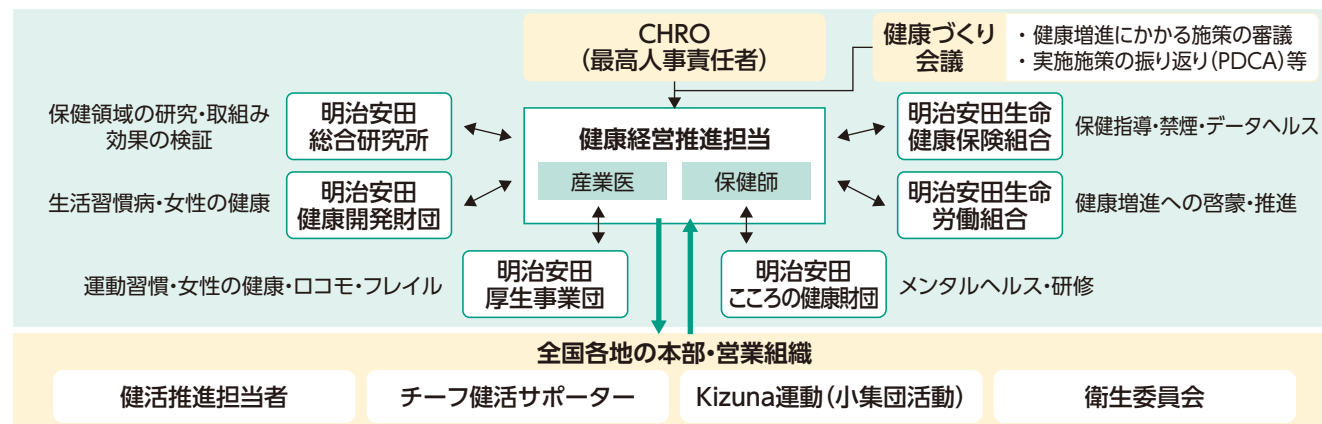
【MY健康宣言】

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、健康経営推進担当を掌管するCHRO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P D C A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。



具体的实施事項

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を実施
- 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
- 保健師による従業員個々への高血圧指導等を実施
- 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
- 管理職向けのラインケア研修等を通じ、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

③ 女性の健康

- 女性ががん検診（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、女性専用休憩室を設置
- 月経や更年期障害の際に利用可能な休暇制度を拡充

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

「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、CHRO（最高人事責任者）を主宰者とする、「人事領域会議」において、人事領域における計画等の進捗確認・評価を行なっています。また、今後の計画・施策の策定に向けて、構成員である関連組織の部長等が集まり、議論・検討することで、「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。

重要な事項については、経営会議にて協議し、社長が決定したうえで、取締役会に報告することとしています。

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

「ひと」中心経営レポートの発行

「ひと」中心経営の想いや人事領域のこれまでの取り組み等をまとめた「『ひと』中心経営レポート」を2026年度新規作成しております。本レポートを通じて、当社がどのような想いで人財を採用・育成し、活躍を促しているかをご説明することで、ステークホルダーのみなさまとの対話を深めてまいります。本レポートは、当社ホームページに掲載して社外公表しております。



「ひと」中心経営レポートは、当社ホームページに開示しています
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/hitochushin/>



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、全国の支社に保健師を配置し、メンタル不調の未然防止等に取り組んでいます。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。

- 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、ひとの役割を高度化し、生産性の飛躍的な向上を実現します

AI・デジタル領域の取組み



AIエージェント時代におけるAI戦略の推進と「ひと」の価値の最大化に取り組めます

執行役常務
CDO兼CAIO

石橋 健司

執行役専務
グループデジタル責任者
グループAI責任者

生田目 雅史

環境・課題認識

これまで「ひと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・高度化などに取り組んできました。一方で、AIの技術進展はめざましく、単なる業務効率化ツールにとどまらず、新たな価値創造に向けた段階に至っています。生成AI、そしてAIエージェントへと急速に進化し、組織の意思決定のあり方のみならず、ひとの役割や社会そのもののあり方が、かつてないスピードで変容しています。

「ひと」中心経営を掲げる当社は、この大きな環境変化を脅威ではなく、ひとの力を最大限に引き出すチャンスと捉えています。AIが担うべき業務はAIに任せ、ひとは「ひとにしかできない価値」を創出することで、全従業員が成長し、当社の成長につなげていきます。こうしたサイクルを生み出していきたいと考えています。

あらゆる業務領域へのAI・デジタル技術の実装・活用や、これを通じた会社全体の業務モデルの変革に向け、一つひとつの課題に着実に取り組んでいきます。

中期経営計画における主な取組み

現中期経営計画では、引き続き「ひととデジタルの効果的な融合」を基本的な考え方として、営業フロント業務、事務・サービス業務、バックオフィス業務など幅広い業務において、AI・データ・デジタル技術を活用した業務の効率化・高度化に取り組んでいます。

一方で、AIが当初の想定以上の速さで進化していることから、AIの進化スピードが企業競争力を左右するとの認識のもと、昨年度、新たにAI戦略を策定しました。AIを「ひとへのサポート」と「ひととの協働」の双方を担う

“パートナー”と位置づけ、全社的な業務への実装や業務プロセスの再構築を進め、全従業員の業務品質・生産性を飛躍的に向上させ、「ひとにしかできない業務」にシフト・専念することで、ひとならではの提供価値を創出することに取り組んでいます。

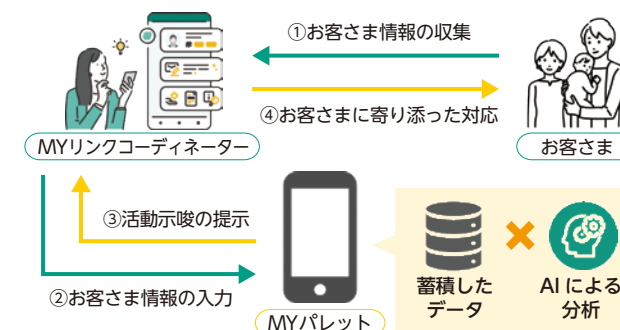
あわせて、AIを活用する事業者としての説明責任を果たすため、AIガバナンス態勢を整備し、AI活用プロセスにおけるリスク低減に向けた取組み等を進めています。

1. AIの業務実装

①「デジタル秘書 MYパレット」の開発

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（営業職員）の営業活動を支援する「デジタル秘書 MYパレット」を展開しました。お客さま情報の収集・蓄積・検索・活用を支援するとともに、一人ひとりのお客さまに寄り添った活動を後押ししています。AIが情報整理や活動示唆を担うことで、営業職員はお客さまとの対話・信頼形成を起点とした提案に一層注力できるようになりました。AIが営業職員をサポートし、営業活動の質と生産性を一段と高めています。

●「デジタル秘書 MYパレット」の活用イメージ



2. 推進体制の強化

①アクセンチュア社とのパートナーシップ契約

2024年10月にアクセンチュア社と包括的なパートナーシップ契約を締結しました。2025年4月には専任組織であるデジタルイノベーションHubを新設し、当社とアクセンチュア社あわせて約300名体制で、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）に取り組んでいます。

③AIガバナンス態勢の整備

AI実装を加速する一方で、安心してAIを活用できる環境づくりにも注力しています。AI活用に伴うリスクやAIに関するサイバーリスクにも適切に対応するため、ガバナンス態勢を整備しています。企画、開発・導入、運用開始前、運用開始後の各プロセスで、リスクの特定・対策・モニタリングを実施しています。攻めのAI活用と守りのガバナンスを両輪で進めることで、安全性とスピードを両立した体制を構築しています。

今後の取組み

今後は、生命保険ビジネスにおける業務プロセスそのもの（保険提案、契約引受査定、アフターフォロー、保険金・給付金支払査定等）にAIを組み込む新たなフェーズへと移行します。その実現に向けて、デジタルイノベーションHubで育成した人財を中核としてモノづくりを加速し、営業職員一人ひとりの活動を支えるAI、職員の日常業務を支えるAIを一体的に展開することで、業務生産性の飛躍的な向上を目指します。

また、AIの急速な進化により、定型的な業務はAIで

②「デジタル秘書」の機能拡充

本社職員、全国の支社・法人部職員などの日常業務を支える「デジタル秘書」では、文章作成、要約、アイデア出し等の汎用的な業務に加え、過去の経営会議資料や事務マニュアル等の検索機能により、業務判断に加え、経営判断も支援しています。また、業務特性に応じて、複数のAIモデル・外部AIツール（GPT、Claude、Gemini、Copilot等）の利用を可能とするとともに、各部主体で100個以上の業務支援AIを体系的に整備しており、当社ならではの柔軟で実効性あるAI活用を進めています。

●「デジタル秘書」搭載のAIモデルおよび業務支援AI



②AI活用浸透体制の構築

AIが前提となる業務実装をさらに加速するため、2026年4月から、全社に約500名の「AI活用リーダー」を配置し、各組織におけるAI活用の浸透・定着を推進しています。「AI活用リーダー」が現場の業務課題を拾い上げ、AIによる解決策の検討・実践・横展開を支えることで、AI活用を一部の専門人財に閉じることなく、全社の変革力へと広がっています。

完結可能となるなか、当社は、「共感」「創造」「判断」などのひとならではの価値を大切にしています。中でも特に「共感」を重視し、「“ひと”が“ひと”に寄り添うこと（＝共感）」にこだわり続けることで、「確かな安心（＝信頼）」を提供していきます。

こうした取組みと、人財育成・ガバナンスを一体で進化させることで、お客さま・従業員双方の体験価値を高め、AXを“構想”から“実現”へと引き上げ、AI時代における競争力のさらなる強化を図っていきます。

IT領域の取組み



AIの活用とシステム構造のモダナイズ化を通じて、お客さまへ新たな価値を提供するための「サステイナブルなIT基盤」の構築をめざします

執行役専務
CIO兼CAIO

青戸 伸之

環境・課題認識

生成AIをはじめとするデジタル技術は急速に進化しており、企業におけるIT・デジタル投資は年々拡大しています。いまやITは業務効率化にとどまらず、新たな顧客価値の創出や競争優位性の確保に不可欠な経営基盤となっています。

他方、IT人材は不足傾向にあり、人材獲得競争はますます熾烈化しており、ビジネス環境はめまぐるしく変化をしています。

中期経営計画における主な取組み

このような不確実性の高い時代のなかで、IT領域においては、特に「柔軟性」「機動性」「拡張性」の重要性が高まっています。そこで、「環境変化への対応力が高く、サステイナブルなシステム開発態勢の構築」に向けて、2024年度から10年計画で「システムアーキテクチャー改革」を立ち上げ、システム構造のモダナイズ化に着手しています。

現中期経営計画では、システム領域（利用者接点・契約

管理・データ管理・顧客管理）ごとに、それぞれの特性に応じたシステムインフラの抜本的な整備に取り組んでおり、めざす姿に向けた「土台」づくりを着実に進めてきました。

またこの改革を推進する態勢を強化すべく、IT領域の専門人材の採用・育成を強化するなど、将来にわたるビジネス競争力の確保に向けた取組みを推進してきました。

システムアーキテクチャー改革（10年計画）

めざす姿 柔軟性・機動性・拡張性を兼ね備えた環境変化への対応力が高く、サステイナブルなシステムアーキテクチャーの実現

SoE（利用者接点）

・新しいインフラでのWEBサービス開発の推進等

SoR（契約管理）

・ホストシステムのオープンシステムへの切替え等

SoI（データ管理）

・データの統合・分析環境の整備

顧客管理

・従来の「契約管理」から「お客さま単位の情報管理」への刷新

今後の取組み

AIは日進月歩で進化しており、今まさにこの瞬間も新たなAIが開発・活用されています。IT領域としてもこのスピードに遅れることなく、めざす姿である「サステイナブルなシステム開発態勢」の完成に向けて、AIの活用を前提に、これまでの取組みを発展させる必要があると考えます。

「システムアーキテクチャー改革」で推進するシステムの

再構築や業務効率化に加え、セキュリティ対策や人材育成などにおいても生成AIを活用し、これまでの取組みをもう一段引き上げていきたいと思います。

「『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」。この実現に向けて、IT領域からも全体最適の視点で貢献していきます。

ITガバナンス

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。

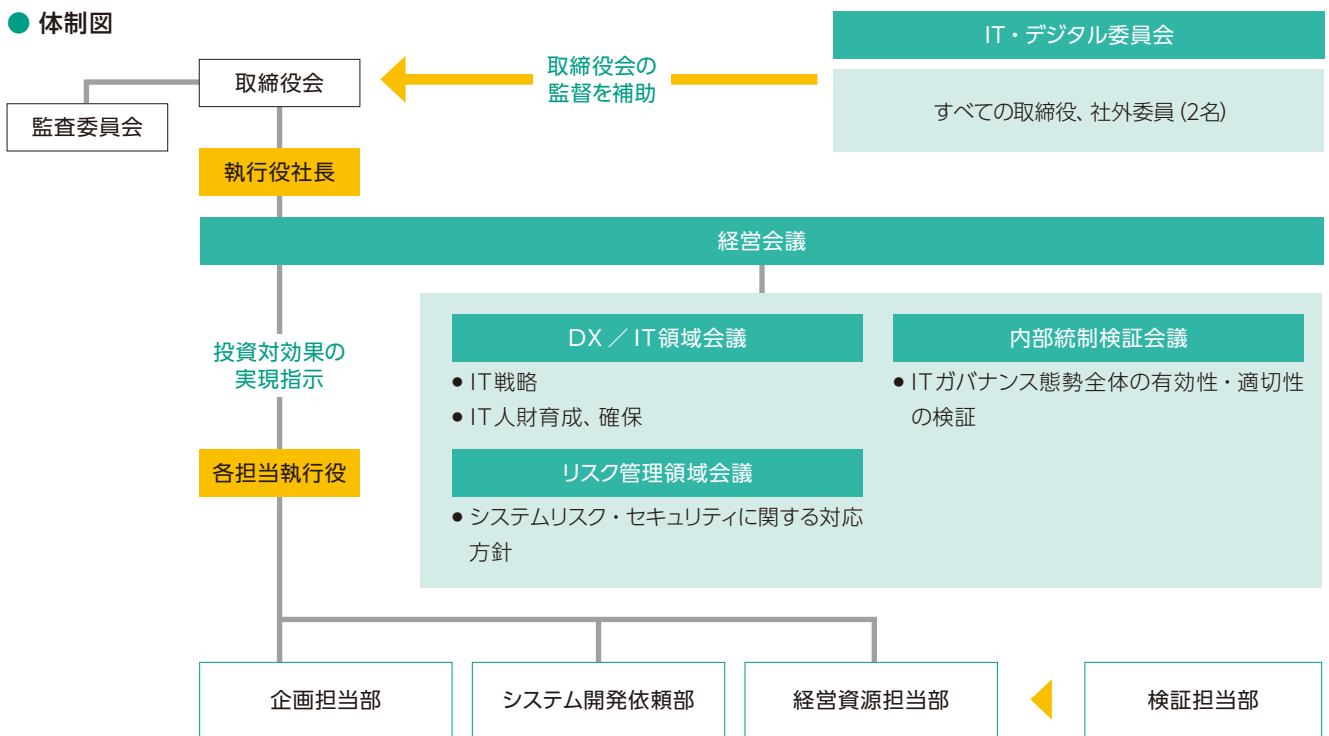
具体的には、執行役社長による投資対効果の実現指示のもと、担当執行役の主導で各組織が推進しています。

また、事業長およびCxOが行なう会社業務の執行に関する重要な事項の協議を行なう領域会議において取組事

項の審議・管理・検証等を実施し、特に重要な事項については取締役会等に報告します。

また、2023年度から設置されている「IT・デジタル委員会」（IT・デジタルに関する外部の専門家を含めて構成）に対しても、定期的にIT・デジタル分野における業務執行状況を報告し、その評価をふまえながらITガバナンス態勢の高度化に取り組んでいます。

● 体制図



具体的取組み事項

2025年度は、環境変化への対応力が高いシステムアーキテクチャーへの刷新に係る大型のシステム基盤整備案件を中心に対応しつつ、ビジネス要請にも最大限対応する方針で、総額約600億円の開発を実施しました。

ビジネス領域では、アクセンチュア社とのパートナーシップ契約に基づき、デジタル秘書「MYパレット」の機能拡充など、AIを実装した開発のほか、MYほけんアプリのリニューアルなどに取り組みました。

システム領域では、全従業員が利用するシステム基盤・

機器の更改対応を完了しました。加えて、2024年度から取り組んでいる「ホストシステムのオープンシステムへの切り替え」「企業保険システムの契約管理システム・フロントシステムの刷新」など、システム構造の再構築に向けた大型基盤整備プロジェクトの開発も本格展開しています。

今後も高品質なシステムを安定的に提供することを前提に、IT投資の効果を最大化するとともに、AIなども積極的に活用し、効率的な開発をめざしていきます。

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	30%
	うち競争優位創出や事業拡大などの成長分野	27%
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	70%

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)
Taskforce 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員を置くとともに、「サステナビリティ経営推進担当部長」を配置しています。また、経営会議の諮問機関として「サステナビリティ検討会議」を設置しています。サステナビリティ検討会議では、サステナビリティ経営推進を担当する執行役員が議長を務め、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、責任投資推進体制の強化を目的に「責任投資推進担当部長」を設置し、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。

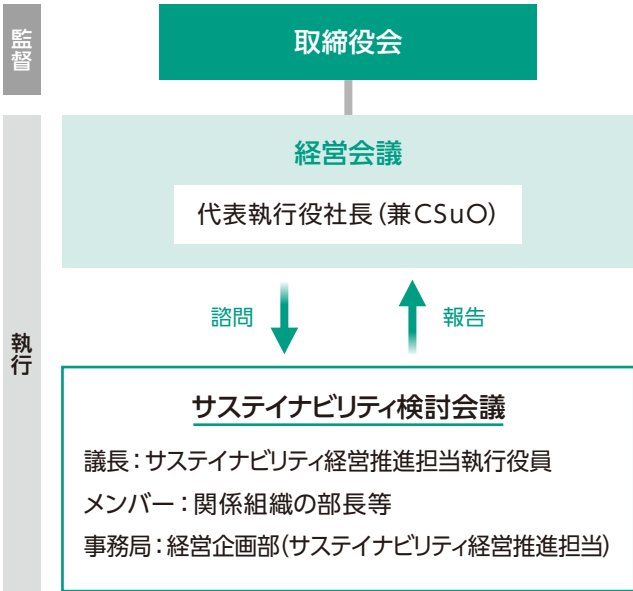
リスク管理

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



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。



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、経営会議およびリスク管理領域会議に定期的に報告し、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

● 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 (主/副) (注3)	影響度 (注4)
	● 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 ● 山火事、原油流出など重大事象発生	■ 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 ■ 保有不動産の損害発生、損害保険料の上昇 (BCP、保険付保等により一定の影響緩和)	主:短期 副:中長期	中
			■ 投融資先の被災やサプライチェーンの寸断・事業停止に伴い、投融資の価値が毀損	主:短期 副:中長期	小～中
	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農水産資源の減少 ● AI需要拡大に伴う電力需要増加を通じた水資源の不足	■ 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	主:中期 副:長期	小～中
			■ 高温化に伴う労働生産性の低下や、水資源の制約・農水産資源の減少等に伴うコスト増加により、投融資先の収益性が低下し、投融資の価値が毀損	主:中期 副:長期	小～中
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 ● 土地・水利用、汚染物質等の規制強化・コスト増加	■ 保有不動産・社用車等のCO ₂ 削減コストが増加 ■ 規制強化に伴う炭素関連コストや省エネ等への設備投資の増加により投融資先の収益性が低下し、投融資の価値が毀損	主:短期 副:中長期	中～大
	技術	● 既存製品から代替製品への需要シフトに伴う技術開発コスト、CO ₂ 排出量の少ない新設備導入に伴うコスト増加 ● 製品トレーサビリティ、工程転換等のコスト増加	■ 低炭素化・トレーサビリティ対応に伴う設備投資・コスト増加等により投融資先の収益性が低下し、投融資の価値が毀損	主:中期 副:長期	中～大
	市場	● 消費者の選好・行動の変化による既存商品・サービスの需要減少 ● 原材料価格上昇、調達先限定等によるコスト増加 ● 認証・トレーサビリティ要求等の取引コスト増加	■ 原材料価格の上昇等によるコスト増加や代替製品への需要シフトに伴う売上構造の変化等により投融資先の収益性が低下し、投融資の価値が毀損	主:中期 副:長期	中～大
	評判	● 気候変動リスクへの対応が不十分な企業の社会的評価が低下 ● ネイチャーウォッシュ、サプライチェーン等の批判	■ 当社の商品・サービス販売の低迷、ブランド毀損 ■ 不買運動や取引停止などによる投融資先の売上減少や是正・訴訟コスト増加による収益力の低下により、投融資の価値が毀損	主:中期 副:長期	中～大
機会	効 率 源	● 投融資先の効率的な資源利用による生産能力向上・コスト削減	■ 低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拡大	主:中期 副:長期	中～大
	エ ネ ル ギ ー	● 再生可能エネルギーの浸透・価格安定	■ 環境性能の優れた当社オフィスビルへの需要増加 ■ 投融資先のエネルギーコスト縮減により利益率が改善し、投融資の価値が上昇	主:中期 副:長期	小～中
	サ ー ビ ス ・ 製 品	● 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 ● 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	■ 低炭素化や自然環境保護に貢献する新たな技術開発、設備投資に対する当社の投融資機会が拡大	主:中期 副:長期	中～大
	市 場	● 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 ● 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	■ 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 ■ 投融資先が扱う商品・サービスの需要増加により業績が伸長し、投融資の価値が上昇	主:中期 副:長期	小～中

(注3) 短期：今後1～2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
(注4) 影響度は、自社オペレーション (拠点・IT・保有資産等) および投融資ポートフォリオへの財務影響を総合的に評価したもの

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15億円程度、4℃上昇した場合は58億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。

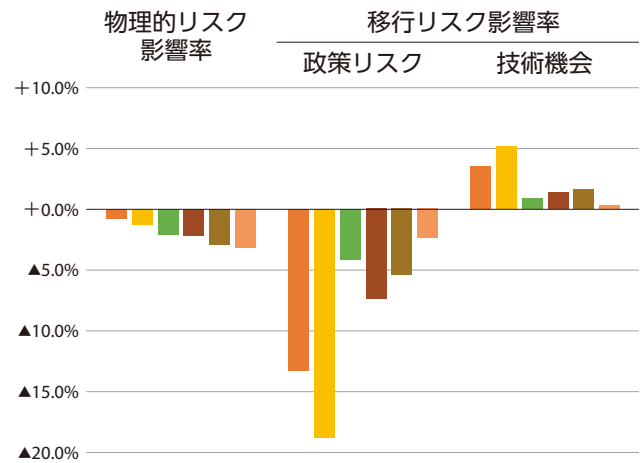
ただし、気温上昇による死亡保険金・入院給付金支払額への影響を分析する手法については、国際的にも発展途上であり確立されたものはないため、国際的な動向の把握や国内外の研究機関・専門職団体等との連携を図ることにより、引き続き調査・分析を進めてまいります。

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的に評価しています。(内外株式・内外社債)

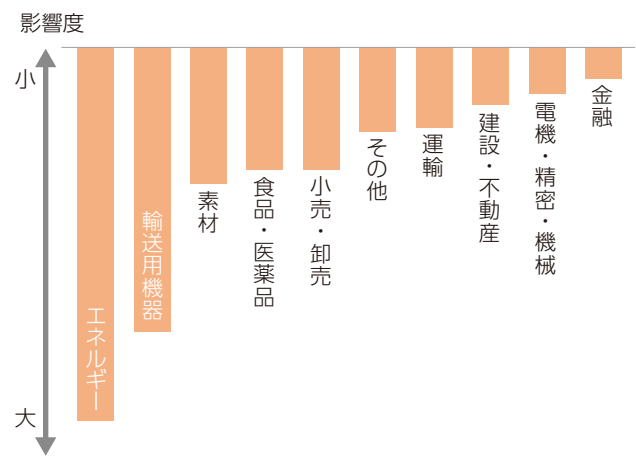
気候変動に伴う投資先企業への潜在的な財務インパクトを試算・分析した結果、1.5℃シナリオ（産業革命前からの気温上昇）では移行リスクが大きく、3.0℃シナリオでは異常気象が増加し、物理的リスクが大きくなりますが、想定される影響は実質純資産の範囲で吸収可能な水準と認識し

（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



(注) 各シナリオについては次ページ参照
(出所) MSCI社「CVaR」を活用して試算

（図2）国内企業の業種別 投資ポートフォリオへの影響度



(注) 国内株式・国内社債合算ベース（物理的リスク＋移行リスク（政策リスク＋技術機会））の影響度（Net Zero 2050シナリオ）
(出所) MSCI社「CVaR」を活用して試算

	NGFSシナリオ名	シナリオの説明
1.5℃シナリオ	Low Demand	顕著な行動変容によるエネルギー需要の低下と炭素価格及び技術導入により、2050年に世界全体のCO2排出量ネットゼロに到達するまでの経済的システムへの圧力を緩和
	Net Zero 2050	厳格な排出削減政策とイノベーションにより、地球温暖化を1.5℃に抑制し、一部の国では、CO2以外のすべての温室効果ガスについてもネットゼロを達成
2.0℃シナリオ	Below 2 °C	排出削減政策の厳しさが徐々に増していき、地球温暖化を2℃に抑える可能性が67%
	Delayed Transition	2030年まで排出量が減少せず、温暖化を2℃に抑えるには強力な政策が必要。CO2除去は限定的
3.0℃シナリオ	Nationally Determined Contributions	各国が約束した全ての政策が実施されると想定
	Fragmented World	気候政策導入が遅れ、国家間で分断。物理的リスク・移行リスク両方が高くなり、ネットゼロ目標を掲げる国では目標の80%しか達成できず。それ以外は現行政策の実施

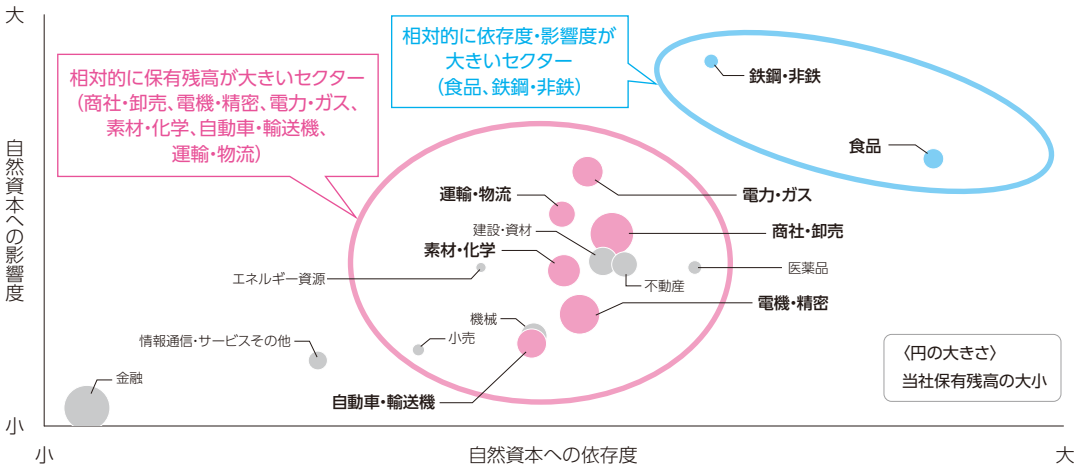
自然関連の依存・影響の分析：TNFD

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、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受けている度合い（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）について評価しました。

この分析では、「相対的に依存度・影響度が大きいセクター」として食品、鉄鋼・非鉄、「相対的に保有残高が大きい

いセクター」として商社・卸売、電機・精密、電力・ガス、素材・化学、自動車・輸送機、運輸・物流の8セクターが該当する結果となり、各セクターにおいて重要な自然資本を抽出のうえ依存・影響のレベルも評価しています。当社では、分析結果をふまえながら、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

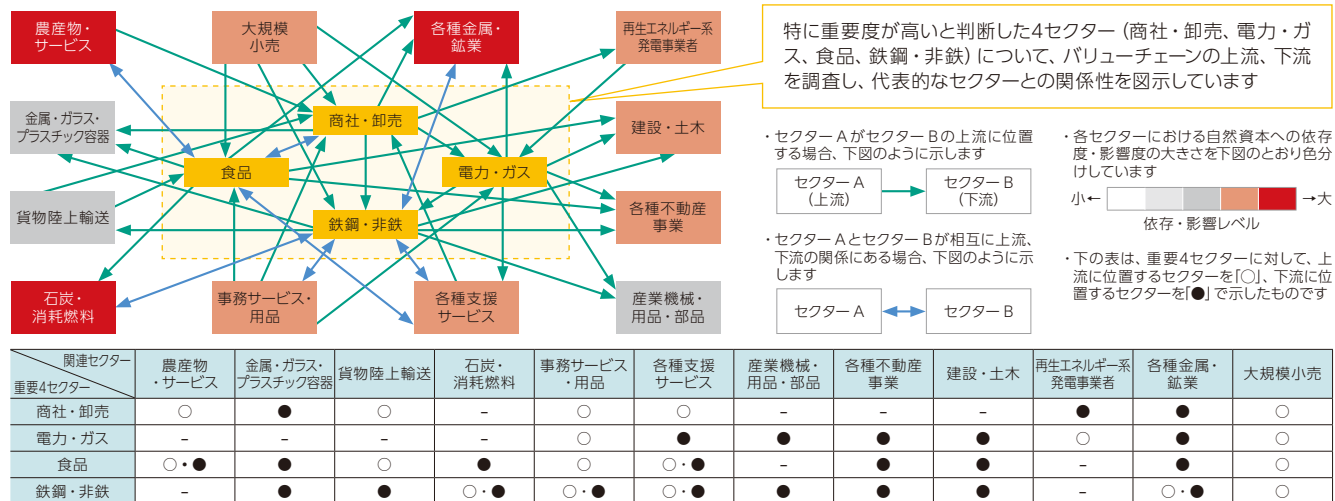
● 8セクターにおける自然資本への依存・影響レベル評価

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

TNFDでは企業のバリューチェーン全体（上流・下流）における自然資本への依存と影響を評価することが求められており、前ページで抽出した8セクターから特に重要度が高い4セクターを選定し、バリューチェーンの上流・

下流の関係性を調査・分析しています。当社は、バリューチェーンを含む自然に関するリスクを把握したうえで対話活動を行なうことにより、企業へのより精緻なエンゲージメントを推進してまいります。

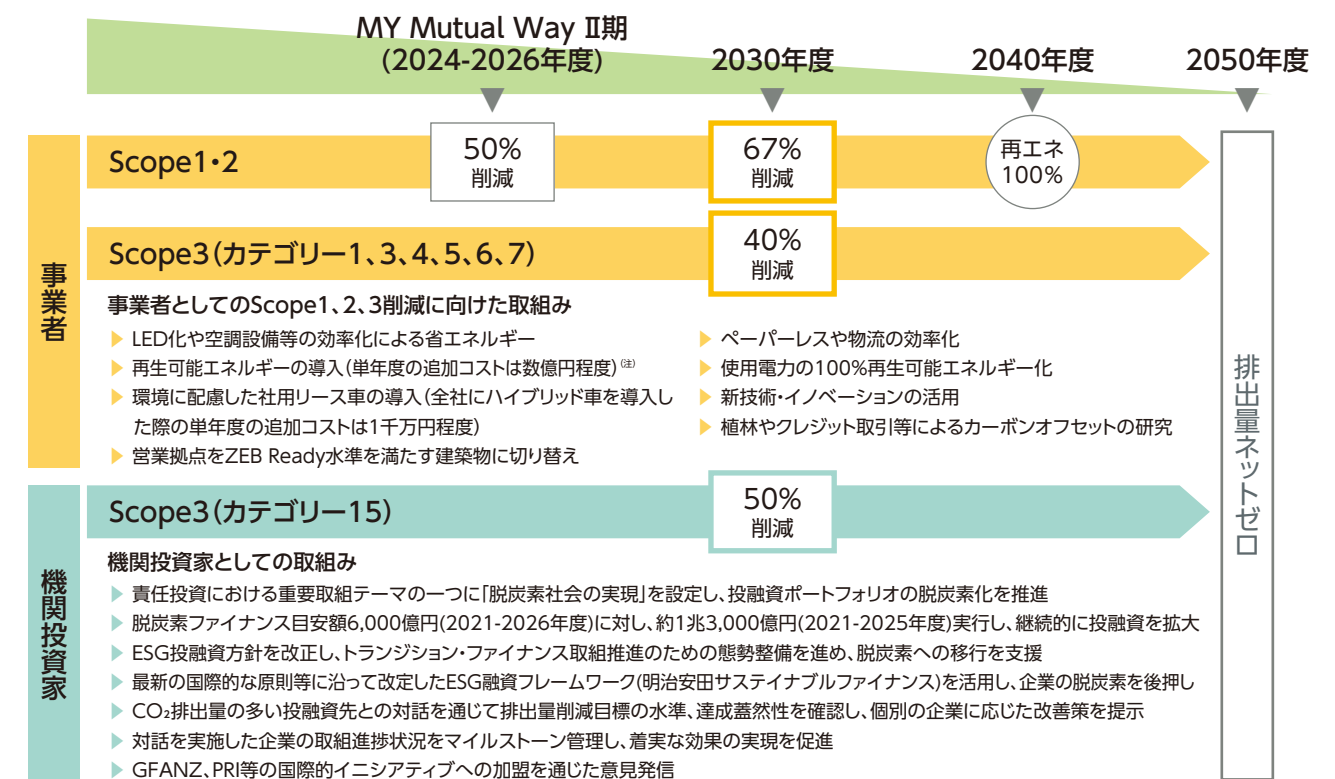
● 重要4セクターのバリューチェーン分析



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年度の中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-tnfd/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、建替物件など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順次推進しています。

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。

機関投資家としては、脱炭素社会の実現に資するポートフォリオへの移行をめざし、グリーンボンドや再生可能エネルギー発電事業への投融資に加え、トランジション・ファイナンスにも積極的に取り組んでいます。

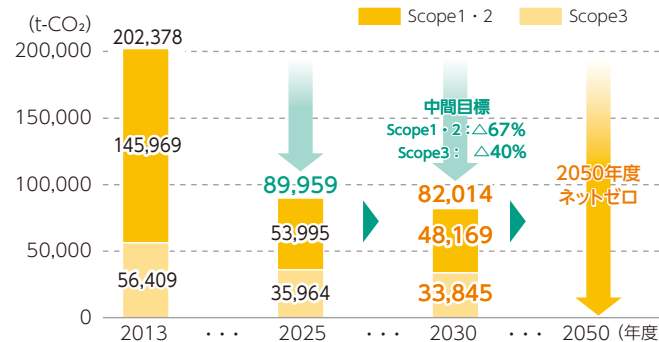
あわせて、CO₂排出量上位の投融資先企業等については、移行計画を把握したうえでエンゲージメントを実施

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。

● 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)



	2025年度実績	2030年度目標	2050年度目標
Scope1・2 (注1)	△63%	△67%	△100% 排出量 ネットゼロを実現
Scope3 (注2)	△36%	△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（2025年度実績：44%）

(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、明治安田トラスト生命保険株式会社、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シフィック・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（1,3,4,5,6,7）に限定して算出しており、カテゴリ 15（投資）は「投融資先による排出」として、別途管理

(注3) 2025年4月に、投融資ポートフォリオのCO₂排出量計測方法をPCAF基準（金融機関の投融資先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

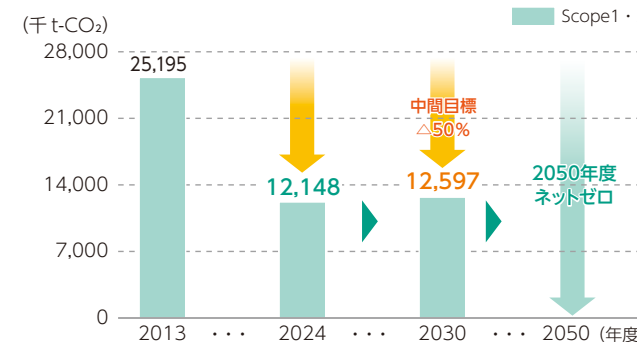
(注4) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

(注5) 機関投資家は、2026年4月22日時点で取得可能な2024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^(注3)

(いずれも2013年度比。明治安田単体)



	2024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4)(注5)	△51%	△50%	△100% 排出量 ネットゼロを実現

基本的な考え方

当社は「グループサステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会づくりに貢献するため、「人権の尊重」をサステナビリティ経営における優先課題の一つとして設定しています。さらに、「国連グローバルコンパクト」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な指針や規範をもとに、「人権方針」を制定（経営会議で協議・決定、取締役会に報告）しています。

本方針は「明治安田フィロソフィー」のもと、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を尊重するよう働きかけています。

お客さま、地域社会、従業員等すべてのステークホルダーの人権を尊重し、「人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて取組みを推進しています。

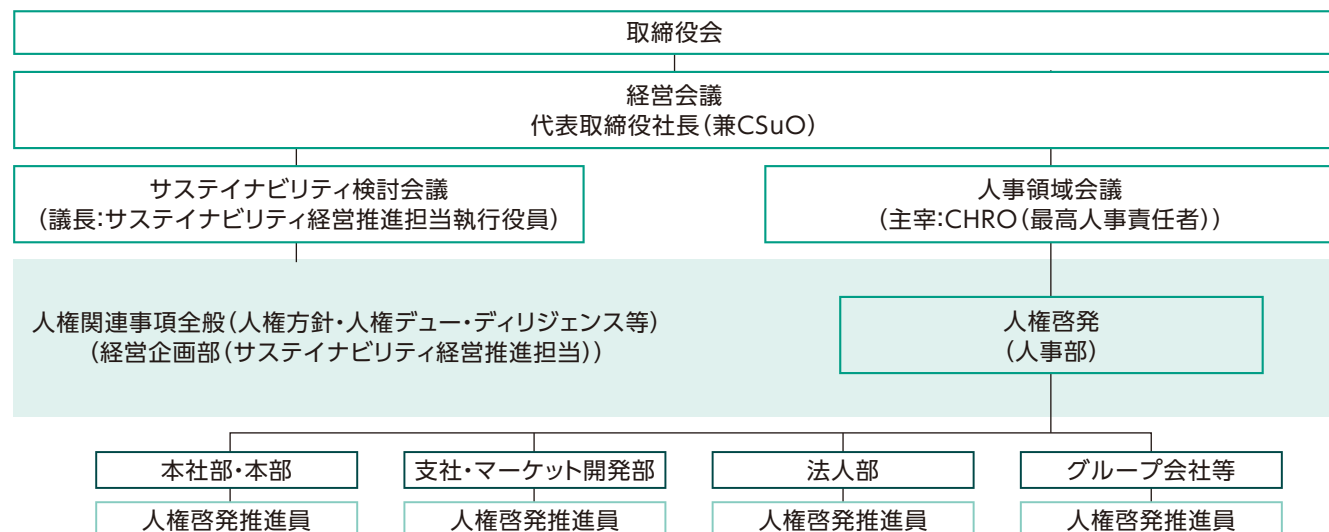
 人権方針は当社ホームページに開示しています。
<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/employee/humanrights.html>



推進体制

経営会議の諮問機関である「サステナビリティ検討会議」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」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



人権に対する負の影響の特定・評価（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ています（2023年度に実施）。今後も原則として3年ごとに見直す方針です。

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

負の影響の停止・防止・軽減（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。

対応の実効性評価

サステナビリティ検討会議において、人権デュー・ディリジェンスの取組計画等を審議するとともに、各取組みの実効性を評価しています。また、「サステナビリティ経営の推進」を重要リスクとして特定し、人権の尊重にかかる項目を重要リスクモニタリングの対象として

おり、リスク管理全体統括部署が関連部署と連携しながら、評価・検証を実施しています。その結果については、経営会議およびリスク管理領域会議に定期的に報告し、予兆の把握や適切な対応に努めています。

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/>

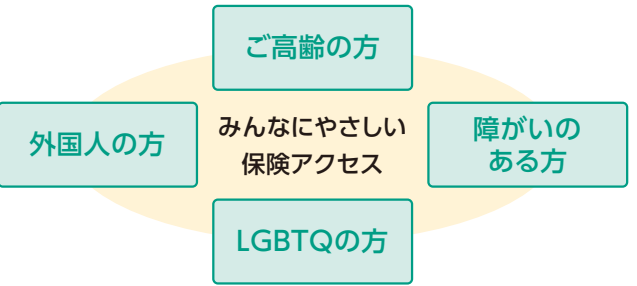


「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)

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」の対象となる主な取組み

▶「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 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。  明治安田発案のサウンドアーチ 一声の架け橋
	会話補助ツール「軟骨伝導イヤホン」の設置	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)」を店頭を設置しています。
	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。
 障がいのある方への取組み	「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。(公共の「電話リレーサービス」の取り扱いも行なっています)
	代読・代筆・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、代読・代筆・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を設置し、お申し出に応じて適切に対応いたします。 
	ホームページへのWeb閲覧補助ツールの導入	さまざまな状態にあわせて画面表示を細かく調整できるWeb閲覧補助ツール「FACIL'iti(ファシリティ)」を導入しています。(次のページに詳細)

 LGBTQの方への取組み	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。
 外国人の方への取組み	5ヵ国語(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ヵ国語の専用フリーダイヤルを設置しています。
	5ヵ国語(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

見やすいホームページへの取組み

○加齢に伴う身体機能の低下によりWebサイトの利用に不便を感じているお客さまがいらっしゃることをふまえ、色覚特性や白内障等による「見えづらさ」や、手の震え等による「操作のしづらさ」を感じている方でも快適にホームページをご利用いただけるよう、2025年7月にWeb閲覧補助ツール「FACIL'iti(ファシリティ)」をホームページに導入しました。
○本ツールは24項目の症状から最適な設定が選択できるほか、いくつかの設定を組み合わせたカスタマイズ設定も可能で、利用者の状態にあわせてホームページの表示を最適化することができます。(スマートフォンでもご利用いただけます)

画面の表示例

・通常の表示



・白内障の方向けの表示


文字サイズとコントラストの調整

・視力低下・手の震えの症状がある方向けの表示


文字サイズの拡大、ボタン同士の間隔の調整、クリックして反応する範囲の拡大

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。
(2025年度末の受講者数:43,616名、キャラバン・メイト:341名)



(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材



「早い・簡単・感じよい」事務・サービスを提供し、
お客さま体験価値の向上をめざします

執行役常務
CPrO

新井 健一

事務・サービス領域の基本的な考え方

2005年の不適切な保険金の不払い等による「行政処分」や、2011年の「東日本大震災」の経験を風化させることなく、保険金のお支払い等の基幹機能を確実に遂行するため、お客さまとの大切な接点である「事務・サービス」の品質向上と高度化に努めています。さらに、今年度からはマトリクス経営の導入をふまえ、従来の個人事務・法人事務に加え、資産運用事務を含めた領域内の連携を強化し、資産

運用事業を支える事務基盤の高度化を図ります。個人・法人・資産運用事務が一体となって事業横断的に事務プロセスを磨き、お客さま・従業員に「Speedy (早い)」「Simple (簡単)」「Smile (感じよい)」と受け止めていただける事務・サービスを、安定的に提供することをめざしています。

(ビジネスプロセス・リエンジニアリング)により本社業務の効率化を推進するとともに、全国の法人部が担っていた事務を本社に集約することで営業担当者のお客さま訪問時間の創出に貢献しました。資産運用事務では、海外取引拡大に向け、外貨集中口座を設定し、外貨のまま取引できる新たな事務の構築に取り組みしました。

抜本的な業務の高度化と、事務・サービスにおける「ひと」の役割の高度化やさらなる役割発揮に向けた人財育成に取り組んでいきます。

2025年度の振り返り

2025年度は、個人・法人・資産運用それぞれが、新たな価値提供に挑戦しました。個人事務では、給付金の支払業務に業務プロセスを可視化・分析するツールを導入し、継続的な業務運営の改善に努めるとともに、内部管理とコンプライアンス体制の高度化に向け新設した「総務課長」の配置拡大等に取り組みました。法人事務では、B P R

今後に向けて

「MY Mutual Way Ⅱ期」の最終年度である2026年度は、個人・法人・資産運用事務が相互に知見を取り入れながら、業務効率化に注力します。また、次期中計を見据え、生成AI等のデジタル技術の活用を前提とした

「事務職員の役割の高度化」に向けた取り組み

事務・サービス領域では、転居・転勤を伴わない総合職(地域型)が多くを占め、女性比率も高いことから、女性管理職の登用に積極的に取り組んでいます。個人・法人・資産運用事務の企画・オペレーションを担う本社組織では、女性管理職の割合が約6割を占めています(2026年度始時点)。また、全国の営業所・法人部等の営業拠点では、「事務サービス・コンシェルジュ」が「訪問型サービス活動」等を行ない、お客さまを対面でサポートするなど、お客さまの期待を超える価値の提供をめざし、取り組んでいます。

個人事務では、2024年4月に「事務サービス・コンシェルジュ」等の上位職として新設した「総務課長」の配置を拡大し、現在は全国の1,026営業拠点のうち739拠点に配置しています。同職務は、内部管理・コンプライアンス業務や、2「大」プロジェクトにおける自治体連携の窓口業務に加え、MYリンクコーディネーター等のメンタルヘルスケアをはじめとする営業所長をサポートする役割も担います。また、「訪問型サービス活動」では、引き続き丁寧なお手続きサポートを提供していきます。

事務・サービス領域におけるデジタル技術の活用

●マイナンバーカードを活用したサービスのご提供

2024年6月に、マイナンバーカードにおける住所・氏名等の情報を活用した「自動住所変更・氏名変更のご案内サービス」、マイナンバーカードの有効状態から年金受取人の生存を判断し、お客さまの指定口座にお支払いする「年金自動支払いサービス」を開始しました。

また、「ベストスタイル 健康キャッシュバック」にご加入のお客さまには、マイナポータルに収録された健診結果情報により健康サポート・キャッシュバックの判定等を行なう「マイナで“けんしん”提出サービス」を提供しています。

今後も、お客さまの利便性向上に向け、新たなサービスの提供やお手続き方法の見直しに取り組んでいきます。

法人事務では、2025年4月に「法人事務サービス・コンシェルジュ」の上位職として、「チーフ法人事務サービス・コンシェルジュ(以下チーフ)」を新設しました。

「法人事務サービス・コンシェルジュ」は、お客さまへの事務手続きのご案内やサポートに加え、団体保険のお客さま向けポータルサイト「みんなのMYポータル」の導入支援を通じてお手続きのデジタル化を推進するなど、お客さまの利便性向上にも取り組んでいます。チーフは、これらの業務に加え、教育・指導等の所属員の育成を担い、法人部全体の円滑な業務運営に努めています。

資産運用事務では、多様化・高度化する資産運用への対応として、さらなる専門性の追求と担当する資産の拡充を図ることで、事務職員の役割を拡大していきます。

事務サービス・コンシェルジュ等人数
(個人事務・法人事務の合計)

2026年4月1日時点 **2,508人**

●AI等のデジタル技術の活用

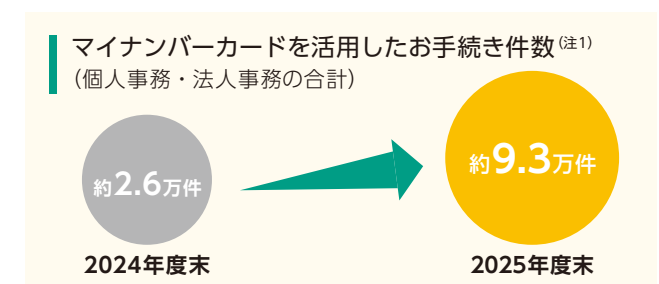
お客さま専用ページの「MYほけんページ」では、WEB上でお手続き可能なメニューを拡大しているほか、直感的に操作できる分かりやすいページに向けた継続的なUX・UI改善を行ない、利便性向上に取り組んでいます。

また、団体保険のお客さま向けポータルサイト「みんなのMYポータル」では、対話型自動応答サービスの「デジタルヒューマン」を導入し、24時間365日いつでも質問・照会できる仕組みを開始しました。

本社では、個人事務・法人事務・資産運用事務それぞれのオペレーションの工程にAI-OCR^(注2)の技術を導入し、お客さまからご提出いただいた書類等の正確かつ迅速なデータ化による業務効率化を進めています。加えて、生成AI等のデジタル技術の活用領域の拡大に向けたPoC(実証実験)にも積極的に取り組んでいます。

今後も、デジタル技術を活用した事務・サービスの業務効率化・高度化に取り組んでまいります。

(注2) AIを活用した光学文字認識で文字や画像を読み取り、テキストデータに変換する技術



(注1) サービス開始時点からの累計件数



お客さまの最善の利益の実現に向けた「お客さま志向経営」の推進と、その前提となる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

執行役専務
グループコンプライアンス責任者
CCO

植田 剛生

「お客さま志向経営・コンプライアンス」の基本的な考え方

「明治安田フィロソフィー」に基づき、当社は「お客さま志向の業務運営方針—お客さま志向自主宣言—」を策定し、お客さまの最善の利益が図られるよう、「お客さま志向の業務運営」を推進しています。具体的には、お客さまニーズを的確に捉えたクオリティの高い商品・サービスの開発に加え、お客さまに寄り添ったあたたかいアフターフォロー、保険金・給付金等の確実なお支払いなどを通じて、お客さま志向の徹底に努めています。

こうしたお客さま志向の取り組みを確かなものとするためには、その土台となるコンプライアンスの徹底が不可欠です。

2025年度の振り返り

2025年度は、「お客さま志向経営」の取組成果を測る重要な指標である「お客さま満足度調査」において、「総合満足度」69.6%、「MYリンクコーディネーター等満足度」72.9%、「商品満足度」70.2%と、いずれも過去最高値を更新しました。これらは、従業員一人ひとりの工夫と日々の行動の積み重ねにより「お客さま志向」の風土が着実に醸成され、お客さまや社会から評価いただいた結果であると受け止めています。

コンプライアンス面では、従来からの継続的な取組みとして、「私たちの行動原則」に基づく討議型研修等を通じ、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

今後に向けて

今後は、各組織が自律的に「お客さま志向経営」を推進できる態勢と「お客さま志向」の風土醸成に向けた取組みをいっそう強化してまいります。あわせて、各組織の業務に「お客さまの声」をこれまで以上に反映するとともに、AI・デジタルの活用によるお客さま対応のサポート強化等を通じて「お客さまサービス態勢の高度化」を進め、お客さまからの信頼を一段と強固なものとしてまいります。

一方で、昨年12月に公表したとおり、金銭にかかわる重大

当社が考える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常に考え、実践することです。企業ビジョンである「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」の実現に向け、役職員一人ひとりがコンプライアンスを日々の業務で実践することを前提に、今後もその推進に取り組んでまいります。

実施しました。あわせて、生命保険協会が公表した「営業職員チャン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（更新版）」をふまえ、当社の取組状況を整理のうえ、ホームページにて公表しました。さらに、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、モニタリングの強化、デジタルフォレンジックの活用等による検知力の向上に取り組むとともに、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の高度化を進めました。

な不適正事象が発生したことを重く受け止め、再発防止に向けてコンプライアンス態勢のさらなる高度化に努めてまいります。コンプライアンス態勢の高度化に終わりはありません。当社は「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、営業職員チャンネルを含む全社のコンプライアンス態勢の高度化に向け、不斷の努力を重ねてまいります。

お客さま志向経営

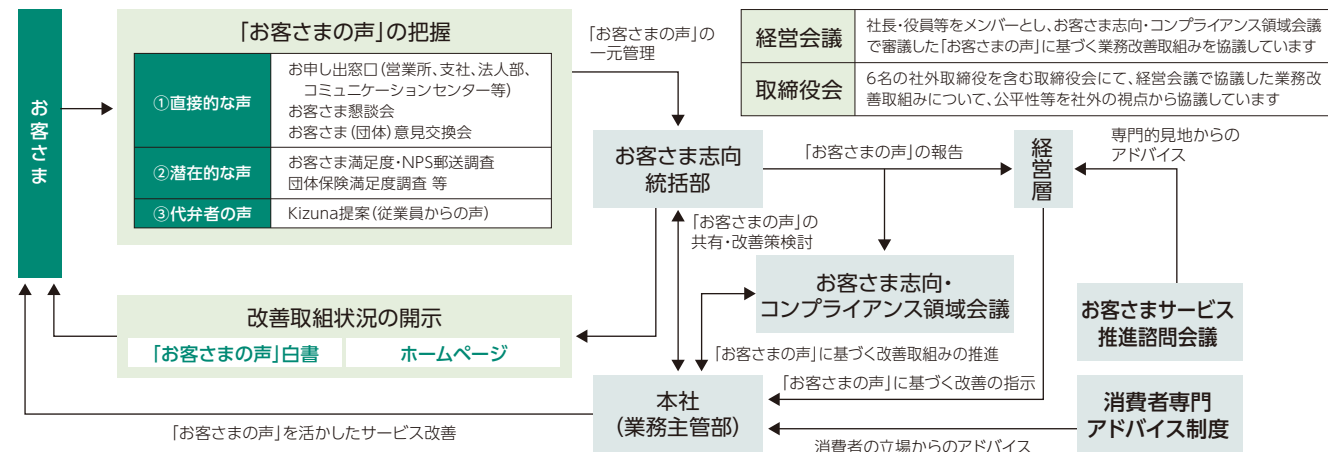
「お客さま志向の業務運営方針—お客さま志向自主宣言—」に基づく業務運営

当方針は、「明治安田フィロソフィー」に基づくお客さま志向の取組みをさらに前進させるためのもので、金融庁の「顧客本位の業務運営に関する原則」および消費者庁の「消費者志向自主宣言」をふまえて策定しています。「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、「人に一番やさしい生命保険会社」をめざし、お客さまの最善の利益が図られるよう、常にお客さまを大切に、高い倫理観のもと行動することをすべての業務運営における基本原則として定め、お客さま志向の徹底に努めています。

お客さま志向の態勢—「お客さまの声」を経営に活かす仕組み—

お客さまから当社に寄せられたお申し出は「お客さまの声」として、お客さま志向統括部が一元管理しています。「お客さまの声」を経営に活かすため、当社は声を「直接的な声」「潜在的な声」「代弁者の声」に整理して収集し、特に不満足の表明があるものは苦情として位置づけ、解消に注力しています。「お客さまの声」の集約内容は経営会議にて経営層に対して

●「お客さまの声」を経営に活かす仕組み



●直接的な声—お客さまからのお申し出

「お客さまの声」を経営に活かすため、お客さまから全国の支社・営業所・法人部・コミュニケーションセンター等に寄せられたお申し出は、全国の拠点をネットワークで結ぶ「お客さまの声システム」等を通じて「お客さま志向統括部」が一元管理しています。特に、お申し出のうち「不満足の表明があったもの」をお客さまからの苦情と位置づけ、不満足の解消に努めています。

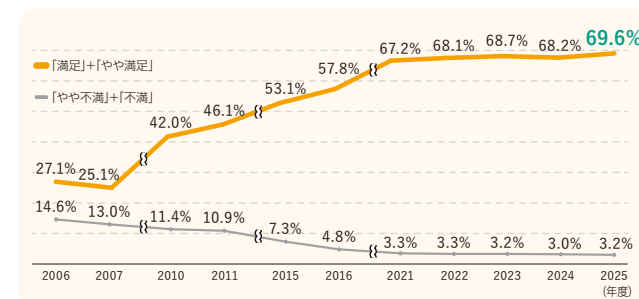
●潜在的な声—お客さま満足度調査

お客さまからの直接のお申し出以外に、個人保険のお客さまに対して、当社の商品・サービス等について満足度を伺う「お客さま満足度調査」を2006年度から毎年実施し、お客さま満足度を継続的に調査しています。

●代弁者の声—Kizuna提案

お客さまと身近に接する従業員が、日常業務を通じてお客さまの立場から気付いたことを社内にて提案し、サービスを改善する活動を実施しています。

●お客さま満足度調査結果(総合満足度)の推移^(注)



(注) 2006年の調査開始以来。「①満足」「②やや満足」「③ふつう」「④やや不満」「⑤不満」の5段階評価

お客さま志向の推進－「お客さまの声」を経営に活かす取組み－

●お客さまサービス推進諮問会議

社外の専門家から、お客さまサービス向上のための改善策やコンプライアンス事項の態勢、当社のお客さま志向の業務運営等に関するご意見をいただき、経営に反映させていくための第三者機関として「お客さまサービス推進諮問会議」を設置しています。2025年度は3回実施し、例年諮問している「内部通報制度の第三者検証」に加え、当社のサステナビリティ経営における具体的取組みについてご意見をいただき、施策に反映しました。諮問会議での審議内容等は、開催の都度、当社ホームページに掲載して社外公表しています。



消費者専門家懇談会(東京)

●消費者専門アドバイス制度

消費生活センター等で相談業務に携わる有識者や消費者関連団体の役職者等に「消費者専門委員」を委嘱し、消費者の立場からお客さまサービスのあり方等をテーマに意見交換を行ない、業務改善に活かしていく「消費者専門アドバイス制度」を設置しています。2025年度は東京・大阪でそれぞれ3回開催し、「明治安田のメールマーケティングの高度化」「保障性商品募集資料（コンセプトパンフレット）」や「団体保険の従業員等向け専用ポータルサイト『みんなのMYポータル』のUX/UI刷新」についてご意見をいただき、特に「わかりやすさ」の観点から内容を改善しました。



消費者専門家懇談会(大阪)

●MY消費生活アドバイザーの会

お客さま志向の価値観を身に付けた人財育成が重要という認識のもと、「消費生活アドバイザー」資格の取得に取り組んでいます。さらに、社内の消費生活アドバイザー資格保有者からなる「MY消費生活アドバイザーの会」を2024年4月から立ち上げ、消費生活関連で一定の知識を持つ従業員からの意見としてお客さま志向経営の推進に活かしています。2026年4月1日現在における資格登録者は732名です。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
有資格者数 ^(注)	484名	552名	595名	654名	732名

(注) 各年度の4月1日時点における一般財団法人日本産業協会登録ベース

「お客さまの声」白書の発行

当社に寄せられた苦情、ご意見、ご要望など、さまざまな「お客さまの声」の実態をご報告するとともに、「お客さま志向の業務運営方針－お客さま志向自主宣言－」に基づくお客さま志向の具体的な取組状況を、当白書のなかでご報告しています。



「お客さまの声」白書について詳しくはこちら



スマートフォン版

コンプライアンス

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基本的な判断の水準を定めた「適合性に係る執行ガイドライン」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

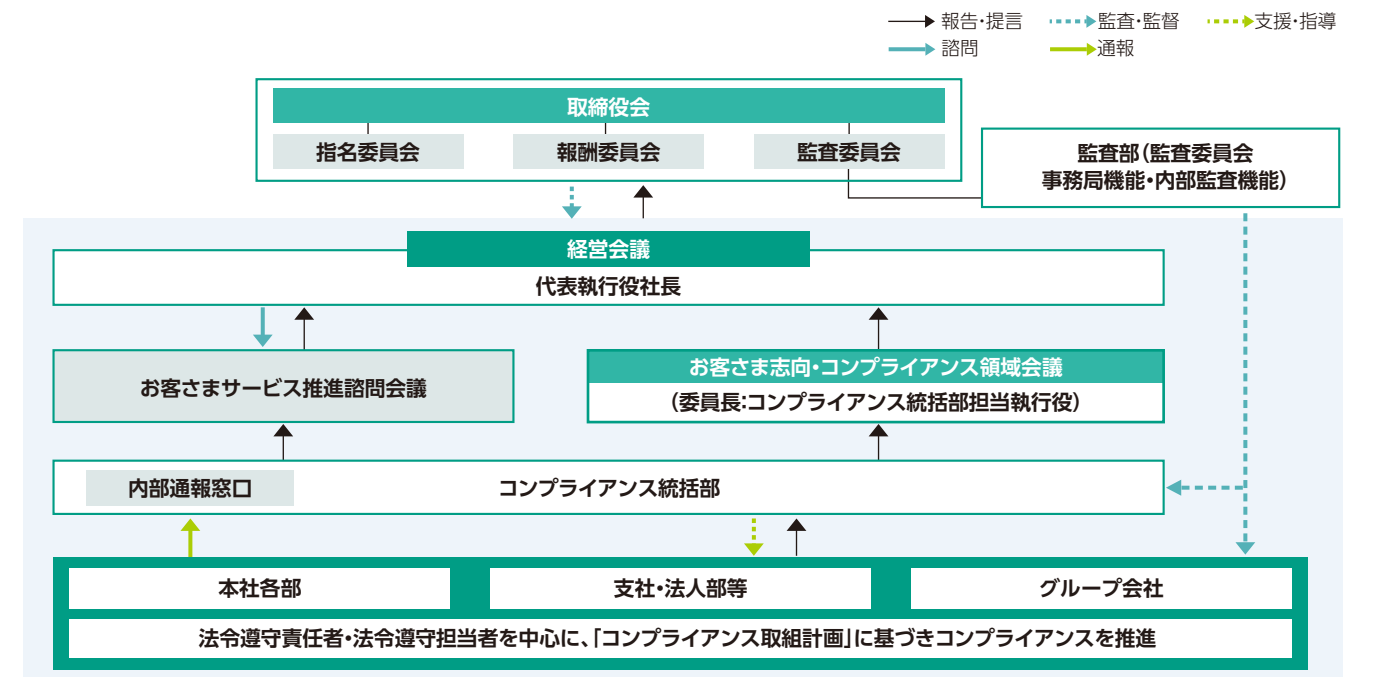
明治安田グループ全体のコンプライアンスに関する事項を一元管理する部署をコンプライアンス統括部と定め、コンプライアンス態勢の整備・高度化を推進するとともに、全所属に配置した法令遵守責任者・法令遵守担当者と連携し、コンプライアンス教育、不適正事象の未然防止策の推進、不適正事象が発生した場合の対応等を実施しています。

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、「お客さま志向・コンプライアンス領域会議」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、「お客さま志向・コンプライアンス領域会議」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）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/>



リスク管理



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

執行役常務
グループリスク管理責任者
CRO兼CISO ESR検証責任者

佐藤 章信

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。

2025年度の振り返り

2025年度は、地政学的な緊張や米国を中心とした通商政策の不確実性等を背景として、世界経済に対する先行き不透明感が一段と高まりました。国内の金融環境では高市政権の積極財政への懸念や経済政策への期待等から、長期金利や株価の上昇が一段と進みましたが、中東情勢の悪化や米国の追加関税の動き等により不安定な局面も見られました。当社はこうしたボラティルな環境変化に応じた適切なリスク管理とモニタリング、機動的な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や地政学リスクの高まりから、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、「Claude Mythos」を始めとした最新AI等の

また、サイバーセキュリティについては、攻撃の脅威がますます高まるなか、継続的な検知・監視や技術的対策の強化、経営層を含む訓練・演習を通じたインシデント対応能力の向上に取り組みしました。さらに、2025年12月には高度なサイバーセキュリティ人材の育成とセキュリティ対策の推進を企図し、デロイト トーマツ サイバー社とのパートナーシップ契約を締結するとともに、新たな脅威（暗号の危殆化リスク等）について調査・分析のうえ、「安全な暗号の利用・管理方針」（ステートメント）を制定し社外に公開するなど、対応態勢の整備に取り組みました。

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。

2026年5月現在、以下を2026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
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
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
先端技術の進化やサイバー攻撃等の増加への対応不十分	・ICT・AIの発展やDXの進展 ・サイバー攻撃・犯罪による被害

● 2026年度重要リスク

・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・AIの発展やDXの進展[G]	・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 ・サードパーティリスクの発現[G] ・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	・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の推進[G] ・従業員の安全配慮義務 ・医療技術の革新
---	--	---

[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、CROがリスク管理領域会議を主宰し、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、リスク管理領域会議、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、経営陣等インタビュー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。

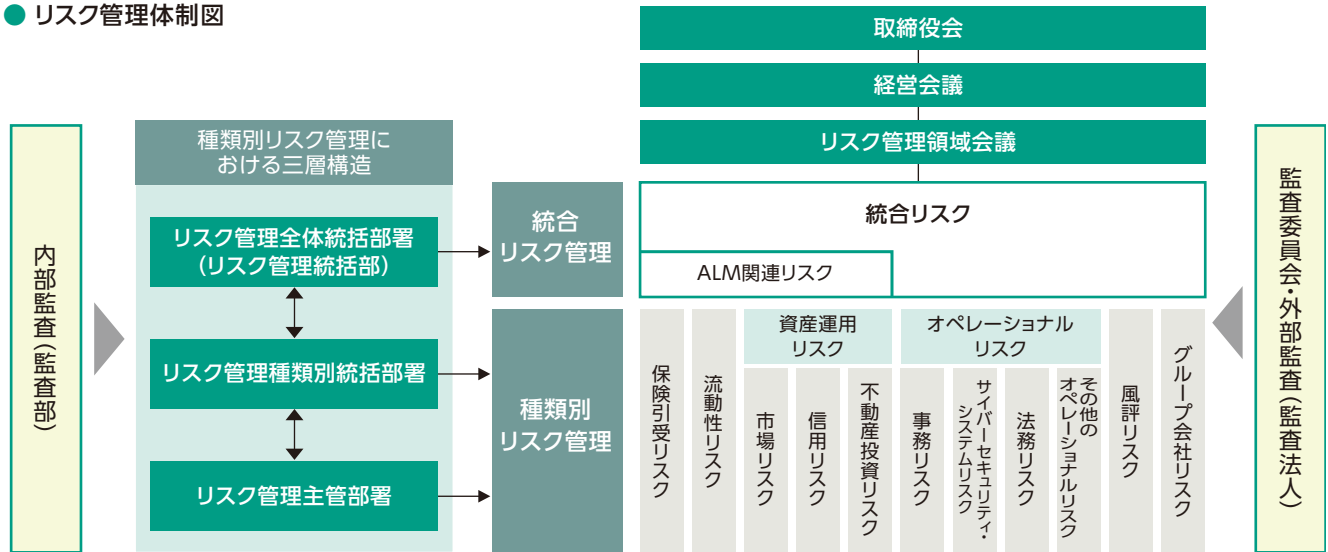
ストレステストの実施

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ストック・アット・リスク^(注)（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。

(注) バリューストック・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  P168

● 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
	サイバーセキュリティ・システムリスク	情報システムのダウンや誤作動等の不備、情報システムの不正使用、またはサイバー攻撃等に伴い、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、メディア、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

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、高性能量子コンピュータなどのテクノロジーの出現に伴い、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課題であるとの認識のもと、

「サイバーセキュリティ経営宣言」を策定のうえ、最高情報セキュリティ責任者（以下、CISO）によるリーダーシップのもと、組織的対策、技術的対策、演習・評価を軸とする3本柱で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遵守し情報資産をサイバー攻撃から保護するため、CISO配下にMY-SIRT^(注1)を設置し、“自助・共助・公助”の観点でサイバーセキュリティ管理態勢を敷いています。自助の観点では、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

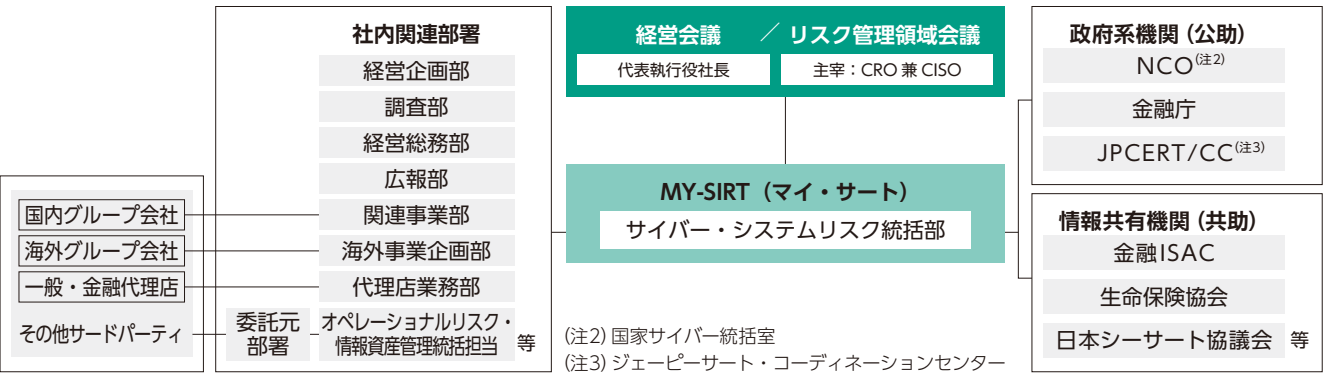
デント対応支援、攻撃者の脅威情報やシステムの脆弱性情報などの収集と当社に対する影響分析を行なっています。

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、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。

^(注1) 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、高性能量子コンピュータによる暗号化危殆化のリスクに備え、耐量子計算暗号への移行に取組むなど、最新の脅威への対策にも積極的に取組んでいます。

サイバーセキュリティ態勢等の有効性については、最新の国際規格や、金融庁が公表したサイバーセキュリティに

関するガイドライン等を用いた第三者による評価をもとに高度化を図っています。また、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、体制の高度化・充実化を図っています。

全社的なサイバーセキュリティ意識向上に向けては、全従業員を対象とした標的型攻撃メール訓練、組織横断的な経営層向け訓練、公的機関が主催する外部演習への参画、適時迅速な注意喚起などを継続的に実施しています。

デロイト トーマツ サイバー合同会社との協業によるさらなる態勢高度化と専門人財育成

サイバー攻撃の増加やサイバーセキュリティ人財の不足をはじめとした外部環境変化に対応すべく、今年度からデロイト トーマツ サイバー合同会社と、サイバーセキュリティ管理態勢の高度化に向けた包括的協業に関する契約を締結いたしました。「組織的・技術的対策」「人財育成」の2軸で協業し、態勢高度化を図ってまいります。「組織的・技術

的対策」では、最新の外部指針対応や先進技術の導入、「人財育成」については、同社のサイバーセキュリティ人財育成プログラムや、人財派遣による実践的知見やノウハウの深耕をつうじ、人財の配置計画やスキル評価まで含めた包括的な人財管理・育成の仕組みを伴走形式で構築・運用してまいります。

内部統制システムの整備・高度化

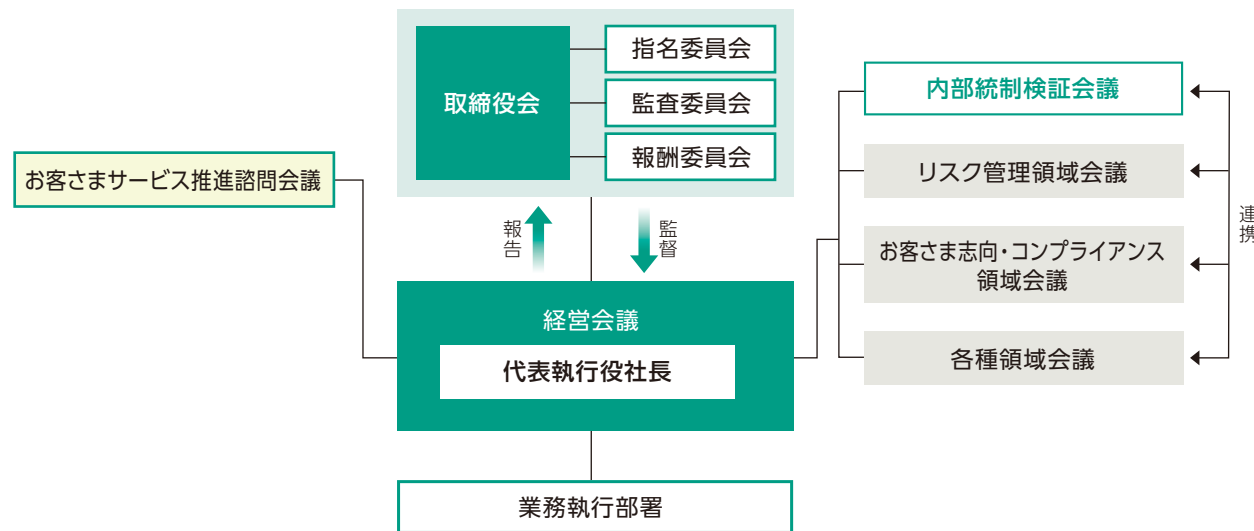
内部統制の整備・高度化の根幹となる方針として「グループ内部統制基本方針」を制定するとともに、経営会議の諮問機関として「内部統制検証会議」を設置し、内部統制に関する幅広い事項について組織横断的な視点から審議を重ねています。

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。2025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。

● 内部統制検証会議の位置づけ



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、効果的・効率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するとともに、内部監査業務における生成AI等のデジタル技術の活用にも取り組んでいます。

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。