明治安田

明治安田の現況【統合報告書】

2026

明治安田

明治安田の現況 2026

統合報告書

DISCLOSURE

2026

MY Mutual Way2030

明治安田生命保険相互会社
https://www.meijiyasuda.co.jp/

発行　明治安田生命保険相互会社　広報部
〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-1-1

UD FONT
見やすく読みまちがえにくい
ユニバーサルデザインフォントを
採用しています。

VEGETABLE OIL INK

Contents

価値創造ストーリー 2

社長メッセージ 4
マトリクス経営体制の導入 10
明治安田のあゆみ 12
At a Glance 14
価値創造プロセス 16
価値を生み出す4つの源泉 18
10年計画「MY Mutual Way 2030」について 20
10年計画「MY Mutual Way 2030」と
「MY Mutual Way Ⅱ期」(2024年度-2026年度) 22
サステイナビリティ経営の推進
優先課題(マテリアリティ)への取組み 24

MY Mutual Way Ⅱ期
生命保険会社の役割を超える 28
2「大」プロジェクト
「みんなの健活プロジェクト」「地元の元気プロジェクト」 30

私たちが紡ぐ絆
自治体・企業・団体との共創 32
未来世代応援活動 34

お客さま・地域のみなさまから共感される
明治安田ブランドの確立 36
「企業風土・ブランド創造運動」を通じた
企業風土醸成への取組み 38
社会課題の解決への貢献 40

成長戦略 42

経営計画の振り返り(2011年度-2020年度) 44
経営計画の振り返り〈MY Mutual Way Ⅰ期〉
(2021年度-2023年度) 46
3ヵ年プログラム「MY Mutual Way Ⅱ期」
(2024年度-2026年度) 48
CFOメッセージ 52
ステークホルダーへの還元 54
ERM 56

成長戦略
営業サービス・フロントのさらなる強化/生命保険機能の拡張
(国内保険事業の取組み) 58
資産運用の高度化 60
海外保険事業の拡充 64

経営基盤拡充戦略 66

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
サステイ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

組織とガバナンス 104

取締役座談会 106
相互会社運営 112
ガバナンス態勢高度化への取組み 117
経営管理体制 119

経営活動と決算の概況 131

主な財務データ一覧 132
明治安田グループ業績の概況 134
経営活動の概況 136
保険契約の概況 139
一般勘定資産の運用状況 140
業務利益 142
含み損益 144
自己資本等の充実 146
グループESR 148

資料編 149

会社概要 150

「明治安田の現況2026【統合報告書】」の発行にあたって

「明治安田の現況2026【統合報告書】」をご覧いただき、ありがとうございます。

本報告書は、2020年に策定した10年計画「MY Mutual Way 2030」でめざす姿、「『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」の実現に向けた取組みを、より多くのステークホルダーのみなさまにご理解いただけるよう制作しております。

私は、本報告書の制作プロセスが正当であり、記載内容が正確であることを、ここに表明いたします。本報告書が、ステークホルダーのみなさまに当社の中長期的な成長や企業価値向上に対するご理解をより一層深めていただくための一助となりますことを期待するとともに、今後も情報開示のさらなる充実に努め、ステークホルダーのみなさまとの対話を深めていきたいと考えております。引き続きご支援の程、よろしくお願いいたします。

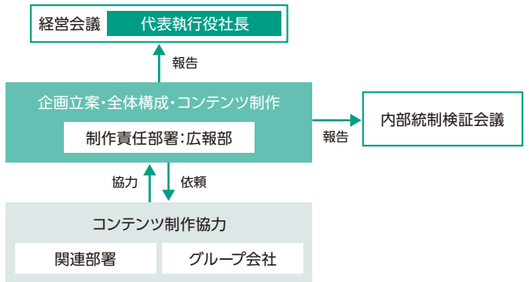
取締役　代表執行役社長　グループ経営責任者 CSuO　永島 英器

●制作方針・体制

明治安田の現況2026【統合報告書】は、保険業法第111条に基づいて作成したディスクロージャー誌です。作成にあたっては、IFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」および、経済産業省発行の「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」(価値協創ガイダンス)を参考とし、制作の責任部署である広報部と多くの関連部署等が協力・連携して誠実に作成にあたっております。本誌等を通じ、今後も積極的な情報開示の充実に努めてまいります。

なお、本誌は保険募集を目的としたものではありません。お電話によるご照会は、コミュニケーションセンターまで、ご連絡ください。

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス



情報開示に関する方針

1. 自主的な情報の開示

当社は、お客さま・社会からのいっそうの信頼を得るため、経営および財務等に関する情報を自主的に開示いたします。

2. 適切・公平な開示

当社は、お客さま・社会に対して、適切・公平に情報を開示いたします。

3. 社内態勢の整備

当社は、情報を遅滞なく継続的に開示するため、社内態勢の整備・充実を図ります。

ディスクロージャー関連資料

1979年に、生命保険業界ではじめてのディスクロージャー資料を作成し、以後、法定ディスクロージャー資料「明治安田の現況【統合報告書】」をはじめ、さまざまな機会を通じて、経営状況について開示を進めています。

また、経営活動や健全性・業績などをわかりやすく紹介した小冊子「明治安田インフォメーション」や「団体年金保険に関するご報告」等、目的に応じたディスクロージャー関連資料も作成しています。

「価値創造」報告書
― 明治安田が
つくりだす価値―

明治安田
インフォメーション

団体年金保険に関する
ご報告

ホームページによる情報提供

商品・サービス、各種お手続きの方法、会社情報などをホームページを活用して積極的に提供しています。また、統合報告書や決算情報も公開しています。

明治安田ホームページ
https://www.meijiyasuda.co.jp/

明治安田公式SNS

公式SNSはブランドサイトから

価値創造ストーリー

社長メッセージ・・・

社長メッセージ

取締役 代表執行役社長
グループ経営責任者
CSuO(Chief Sustainability Officer)
永島 英器

相互会社として、持続可能な社会の実現に貢献する

はじめに ―― 資本主義の大きな転換点に立って ――

私たちは今、資本主義のあり方そのものが問われる転換点に立っていると感じています。かつての新自由主義や、それを世界規模に広げたグローバリズムは、経済的な成長をもたらした一方で、格差や分断を拡大させました。その反省のうえに「新しい資本主義」「倫理的な資本主義」「ステークホルダー資本主義」といった、新たなあり方を模索する動きが世界中で生まれています。

こうした時代の潮流のなか、株式会社であっても非上場を選択する企業や、短期的な株主利益の追求を見直す動きも見られます。特に、生命保険は、20年、30年、ときには一生涯にわたるお客さまとの“長いお約束”です。短期的な収益の波に一喜一憂するのではなく、長期にわたり確かな安心をお届けすることが求められます 。その意味で、明治安田が生命保険事業を営むにあたり、「相互会社」という形態を選択していることは、私たちのめざす経営の在り方に合致していると考えています。

「自治」の仕組みと「長期視点での経営」が相互会社の強み

相互会社の最大の強みは、ご契約者が会社の構成員（社員）となり、社員の代表である総代で構成される総代会を通じて、お客さまご自身の意思を経営に直接反映できる「自治」の仕組みにあります。これは、明治安田という運命共同体の船に、メンバーとして加わっていただくということを意味しており、単なる製品やサービスの購入とは本質的に異なります。

もう一つの強みが、長期的な視点で経営を行なうことができる点です。株主のいない相互会社であるからこそ、私たちはより長期的な時間軸でステークホルダー全体の利益追求、すなわち社会的価値の向上に取り組むことができます。

この強みを活かした特徴的な取組みが「MYミューチュアル配当」です。事業活動を通じて生まれる剰余金は、その一部を保険金・給付金の将来の確実なお支払いへの備えや、将来の成長に向けた投資財源の確保のため、内部留保として積み立てています。「MYミューチュアル配当」は、通常の社員配当（ご契約者配当）に加えて、内部留保の一部を、長くご契約を継続いただいたお客さまへ還元する相互会社ならではの仕組みです。

私たちは何者か。存在意義を示す「明治安田フィロソフィー」

相互会社として、長期にわたってお客さまに「確かな安心」をお届けしていく姿勢を明文化したものが、2017年に制定した「明治安田フィロソフィー」です。

かつての企業経営では「いかにして利益をあげるのか（How）」が問われてきました。しかし、社会の持続可能性が重視されるようになり、企業が社会から厳しく問われているのは「あなたたちは何者なのか（Who）」、すなわち存在意義そのものです。

「明治安田フィロソフィー」は、私たちの存在意義について徹底的に考え抜いて策定しています。

経営理念は「確かな安心を、いつまでも」。

企業ビジョンは「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」として、お客さま・地域社会・未来世代・働く仲間との絆を大切に紡いでいくことを定めています。

そして、明治安田バリューは「お客さま志向・倫理観」「挑戦・創造」「協働・成長」。

この「明治安田フィロソフィー」は、私たちが「何者か」「何をめざすのか」「何を大切にしていくのか」を明確に示す羅針盤であり、あらゆる業務において最優先される判断基準として、経営の根幹に据えています。

相互会社運営 ▸▸▸ P112

ー「明治安田フィロソフィー」制定の原点～保険金の不適切な不払い等による行政処分・東日本大震災～

「明治安田フィロソフィー」の制定には、私たちの二つの「原体験」が大きく影響しています。

第一は、2005年の保険金の不適切な不払い等による行政処分です。お支払いすべきものをお支払いしないという、保険会社の存在意義を自ら放棄するような行為により、私たちは多くのお客さまの信頼を失いました。当時の経営陣は総退陣し、ガバナンスの抜本改革や支払態勢の強化等を進め、「お客さまを大切にする会社」に徹することを誓い、再スタートを切りました。この時抱いた反省の念は決して忘れることはありません。

第二は、再生への道を歩むなかで発生した2011年の東日本大震災です。未曽有の大災害により、自らや家族が被災した従業員がいるなかで、誰ひとりとしてその役割を投げ出すことなく、避難所を一つひとつ回り、被災されたすべてのお客さまの安否を確認し、迅速な保険金・給付金のお支払いに全力を尽くしてくれました。お客さまに寄り添う「対面のアフターフォロー」こそが、当社の原点であり存在意義なのだと、改めて強く認識した出来事です。

これらの経験を通じて守り続けてきた「お客さまを大切にする想い」を土台に、新たな成長ステージへ挑戦する誓いを込めたものが、「明治安田フィロソフィー」です。

ー パーパス・ドリブンの組織をめざして

「明治安田フィロソフィー」は、自分ごととして捉えることが何よりも重要だと考えています。私は社内でよく、「会社のパーパスを語る前に、自分のパーパスを知ることが一番大事だ」と話します。

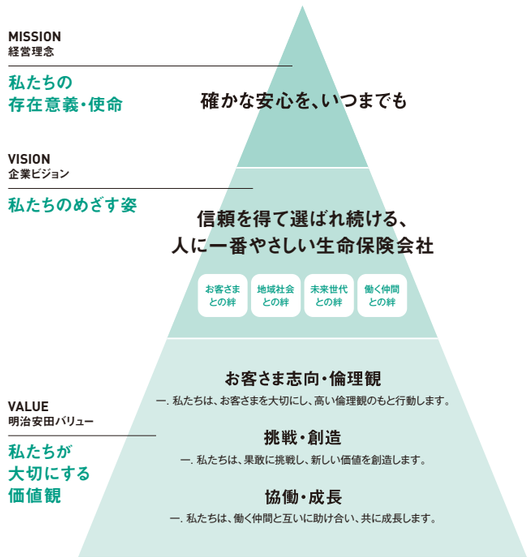
私たちは、誰もが自分自身の人生の主役であり、決して会社のためだけに生きているのではありません。自分の幸せとは何か、自分が人生の最期に何を思うか。その答えを持つ人が、会社のパーパスとの重なりを確認することで、本当の意味での「自分ごと化」が生まれると思います。

個人の幸せへの追求が、会社のパーパスと重なったとき、そこに大きなエネルギーと、お客さまへの真摯なサービスが生まれます。KPIドリブンではなく、パーパス・ドリブン。それが、私たちのめざす姿です。

もちろん、企業としてKPIを軽視するわけではありません。しかし、それはあくまで結果を測る指標であり、目的ではありません。一人ひとりが自身の幸せを追求しながら真摯に仕事に向き合う。その結果としてお客さまや社会からの評価が高まり、会社も成長できる。そんな美しい循環をつくりたいのです。

その出発点は、一人ひとりの心のありようだと考えています。

明治安田フィロソフィー



社会的価値と経済的価値の好循環をめざす「MY Mutual Way 2030」

ここからは現在進行中の10年計画「MY Mutual Way 2030」についてお話します。この計画では、相互会社として「社会的価値」と「経済的価値」双方の向上による好循環を実現し、持続可能な社会づくりに貢献していく姿勢を明確に打ち出しました。

10年後（2030年）にめざす姿は、「『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」。人々の健康に資する活動と、地域社会における「ひと」と「まち」の絆を紡ぐ活動を通じて、地域のお客さまに最も支持され、業界のリーディングカンパニーとなることをめざしています。

生命保険は買って終わりの消費財でも、無機質な債権債務の関係でもありません。特に相互扶助の精神に基づく相互会社では、その会社が何をめざし、どのような世界を実現したいのかという価値観に共感いただくことが重要になります。

消費のあり方が「モノ消費」から「コト消費」へ、そして「イミ消費」へと変化しつつある今、その会社と付き合う意味、その商品を選ぶ意味が問われています。だからこそ、理念を語るだけでなく、体現することが重要です。私たちはその役割を、営業職員（MYリンクコーディネーター等）をはじめとする“ひと”が担うことに、強い価値があると信じています。

ー 社会的価値の向上に向けた「財務健全性の確保」

もちろん、めざす姿の実現には、大前提として財務健全性の確保が不可欠です。

私たちは、ERM（Enterprise Risk Management）の枠組みを経営管理の中核的手法として活用し、「健全性」を確保したうえで、「成長性」と「収益性」のバランスに留意しながらリスクテイクを行なっています。その中心的な指標が、経済価値ベースのソルベンシー比率であるESR（Economic value-based Solvency Ratio）です。当社は、ESRの水準に区分を設け、その区分に応じたリスクテイクやお客さまへの還元の方針を定めています。ESRが十分な水準を確保できる見通しであれば、お客さまへの還元や未来への成長投資を積極化し、逆にESRが低下する見通しであればリスクを抑える。このように、健全性を大前提としながら、お客さまへの還元や企業価値向上に資する投資を適切に行なうための判断基準として活用しています。

「生命保険会社の役割を超える」MY Mutual Way Ⅱ期

めざす姿の実現のため、2024年4月からスタートした3ヵ年プログラムが「MY Mutual Way Ⅱ期」です。テーマは、「生命保険会社の役割を超える」。社会課題の解決への貢献と、グループベースの持続的な成長をめざすとともに、お客さま・社会への還元をいっそう拡充することで、さらなる「成長と還元の好循環」を進めてまいります。

私たちはこれまでも、お客さま・地域のみなさまの健康増進を応援する「みんなの健活プロジェクト」と、豊かな地域づくりをめざす「地元の元気プロジェクト」の「2『大』プロジェクト」等を通じ、連携協定を結ぶ全国1,100を超える自治体や、地域の企業・団体とともに、「ひと」と「ひと」、「ひと」と「まち」の絆を紡いできました。

「MY Mutual Way Ⅱ期」では、相互扶助の精神を体現する生命保険事業を大切にしながらも、長期的な視点で社会課題の解決に真正面から取組みを進めていきます。

2025年度の振り返り

ー 変化の激しい環境下において、国内外での新たな取組みが着実に進展

「MY Mutual Way Ⅱ期」の2年目にあたる2025年度は、先行きの見通しにくい事業環境が継続した1年でした。中東やウクライナにおける戦争の長期化は世界の分断を深め、マーケットは日銀による政策金利の引き上げや米国の相互関税の発動などを受け、ボラティリティの高い状況が続きました。また、生成AIをはじめとするデジタル技術の急速な進展は、事業環境に大きな変化をもたらしています。

そのような変化の激しい環境下においても、各事業領域で着実に歩みを進めることができました。国内では「金利のある世界」への回帰が大きな追い風となりました。これにより、円貨建ての貯蓄性商品を幅広くご提供できるようになり、お客さまの資産形成ニーズにお応えできたことが、成長の源泉の一つとなりました。

保障性商品においては、社会課題の一つである「循環器病」に着目しました。脳梗塞や心筋梗塞などは、がんを上回る患者数がいるにもかかわらず、認知度の低さから予防啓発が十分に進んでいませんでした。私たちは全国約3万7,000人のMYリンクコーディネーターによる啓発活動に加え、国立循環器病研究センターとの共同研究の知見を活かした「循環器病 対策Pro」を発売し、2025年度には約30万件ものご契約をいただくことができました。

資産運用では、ボライタルな金融環境のなかでも、機動的

明治安田のあゆみ ▸▸▸ P12　10年計画「MY Mutual Way 2030」について ▸▸▸ P20

CFOメッセージ ▸▸▸ P52　ステークホルダーへの還元 ▸▸▸ P54　ERM ▸▸▸ P56
10年計画「MY Mutual Way 2030」と「MY Mutual Way Ⅱ期」（2024年度-2026年度） ▸▸▸ P22
3ヵ年プログラム「MY Mutual Way Ⅱ期」（2024年度-2026年度） ▸▸▸ P48

かつ適切な投資判断にもとづき、リスクをコントロールしつつ資産運用収益を順調に拡大することができました。加えて、クオンツ・AIモデルの開発による運用手法の高度化や、英国のマン・グループとの協業を通じたプライベートアセット投資の拡大にも取り組みました。

海外保険事業も着実に進展しています。米国子会社のスタンコープ社を通じて米国オールステート社の団体保険事業を買収したほか、英国のリーガル&ジェネラル社との提携により、同社の米国子会社であり、個人保険事業に強みを持つバナーライフ社を買収しました。これにより、世界最大の保険市場である米国において、団体保険と個人保険の両輪で事業基盤の強化をめざします。

ー「グループ保険料」「グループ業務利益」は増収・増益となるとともに、お客さま満足度は過去最高を更新

これらの取組みの結果、健全性を示すグループESRは208.7%と高い水準を確保するとともに、収益性を示す「グループ業務利益」は7,602億円、成長性を示す「グループ保険料」は4兆4,854億円と、増収・増益となり、「MY Mutual Way Ⅱ期」の目標を1年前倒しで達成しています。また、2026年度の配当お支払予定総額も1,739億円と、前年度から165億円増加する予定であり、お客さまへの還元も拡充していきます。

こうした業績面での成果に加えて、何よりも大きな手応えを感じているのが、お客さま満足度が過去最高値を更新していることです。単年度の収益ももちろん重要ですが、長期的な経営をめざす私たちにとって、お客さまからの信頼こそが経営の土台です。

2026年度の主な取組み

ー「マトリクス経営体制」の導入により、意思決定の質とスピードを向上させ、ガバナンス態勢を高度化する

2026年度は、「MY Mutual Way Ⅱ期」の最終年度として、その総仕上げに取り組む1年と位置づけています。

各事業における収益の拡大や経営基盤の拡充に向けた取組みをさらに加速し、グループベースの持続的な成長を実現していくことを目的に、2026年4月から「マトリクス経営体制」を導入しました。これは、事業の収益に責任を負う「事業長」と、経営基盤を支える専門機能を持つ「CxO」がマトリクス状に連携し、経営チームを組成するものです。社長である私の権限を「事業長」や「CxO」に一部移譲することで、意思決定の質とスピードを向上させ、ガバナンス態勢を高度化しています。

この新体制において、私はチーフ・サステイナビリティ・オフィサー(CSuO)を兼務しています。CSuOには倫理や哲学、そして企業の存在意義そのものを問うことが求められます。そして、それを物語として語り、紡ぎ、ときには自ら物語の一部となることで共感を引き出す必要があるのです。CEOの役割とシームレスにつながる領域であり、トップである私が担うべきだと認識しています。

ー 地域における存在感の確立をめざし、「戦略特区」を導入

当社はこれまでも、「地元の元気プロジェクト」等を通じて、全国各地の自治体等と連携し、地域のみなさまの暮らしに寄り添う取組みを進めてきました。例えば、連携協定を締結している自治体と協働し、「健康」「介護」「子育て」「防災・防犯」等に関する情報をご案内する「行政サービス案内」活動を展開しています。

こうした取組みを地域のみなさまにお届けし、信頼関係を築いていく担い手が、MYリンクコーディネーター等の営業職員です。一人ひとりに寄り添ったアフターフォローやライフプランニングにとどまらず、お客さまの健康増進や地域社会とのつながりを支える存在として、地域に根差した活動を続けています。

もっとも、地域を取り巻く環境は一様ではありません。人口動態やマーケット規模は市区町村ごとに異なり、当社の取組み次第でお客さまとの接点をさらに広げられる余地のある地域もあります。こうした地域を、2026年度から「戦略特区」として指定し、営業体制を整えていくことで、地域における存在感を確立していきたいと考えています。

ー AI時代だからこそ「ひとにしかできないことの価値」を高めていく

AIが急速に進展し社会に大きな影響を与えていますが、AI時代になればなるほど、「ひとにしかできないことの価値」はむしろ高まっていくと考えています。もちろん、AIは積極的に活用していきます。当社では、AIを「ひとへのサポート」と「ひとの協働」の双方を担うパートナーとして位置づけ、あらゆる業務領域への実装を進めています。

代表的な例としては、営業活動を支援する「デジタル秘書 MYパレット」があります。これは、MYリンクコーディネーターがお客さまのニーズや情報を「簡単」「タイムリー」に入力し、参照できるアプリです。AIが営業活動の効率を引き上げるための最適なアドバイスを提案し、事務作業等の効率化を支援していくことで、浮いた時間を「ひとにしかできない業務」、すなわちお客さまとの心の交流にシフトしていきます。

ー「ひと」中心経営を通じて、成長と還元の好循環をさらに進めていく

目に見える商品や工場を持たない当社にとっては、「人財」が全てです。

私たちは、「ひと」という尊厳ある存在を経営のための手段にはしません。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・体現する人財に長く働いてもらいたいという想いから、いわゆる人的資本経営ではなく、「『ひと』中心経営」を掲げ、従業員のエンゲージメントを高めていくことをめざしています。

「MY Mutual WayⅡ期」の最終年度にあたる2026年度は、従業員の処遇を平均5%超引き上げています。意欲ある人財の挑戦を後押しし、生産性の向上につなげることで、会社の成長と従業員を含むステークホルダーへの還元の好循環をさらに進めていきます。

やさしくて、あたたかな、人間らしい会社をめざして

最後に、私たちがめざす会社のあり方について、私の想いをお話しさせてください。私は、明治安田を、やさしくてあたたかな人間らしい会社にしていきたいと考えています。

AIやデータ分析の進化によって、私たちは多くの場面で、より効率的に、より合理的に目的へたどり着けるようになりました。例えば、マッチングアプリでの出会いは、相手を探すという目的に対して、とても効率的な手段かもしれません。しかし、街角で偶然ぶつかって恋に落ちるような「野良の恋」には、理屈を超えた、ときに「この人と一緒なら不幸になってもいい」とさえ思わせるような力があります。人生や人間社会は、単一の目的のために存在するのではなく、複雑で、非効率で、偶発性に満ちているからこそ、豊かで愛おしいのではないでしょうか。

格差と分断が広がる現代社会において、私は「サードプレイス」の重要性を強く感じています。ファーストプレイスが自宅、セカンドプレイスが職場や学校で、サードプレイスとは利害関係なく人々が交流できる第三の居場所のことを指します。生命保険事業の基盤と民主主義社会の基盤はどこか通じ合っていると私は考えています。それは「分厚い中間層」と、そこに存在する「緩やかな絆」です。超富裕層は保険を必要とせず、経済的に困窮する方は保険料を支払うことが難しい。だからこそ、分厚い中間層の存在が事業の前提となります。そして、見知らぬ誰かのために保険料を払い、支え合う「相互扶助」の仕組みは、人々の緩やかな絆がなければ成り立ちません。私たちが「みんなの健活プロジェクト」や「地元の元気プロジェクト」を通じて、地域のみなさまとともに育んでいる、地域交流や健康増進の場。こうした多様な場がサードプレイスとして機能し、人々の絆を育むことは、生命保険事業の土台を守り、ひいては社会の持続可能性にも貢献できると信じています。

2030年に私たちがめざす姿。それは、KPIなどの数字だけで表せるものではありません。私たちが思い描くのは、まちに笑顔があふれ、人々がスポーツを楽しみ、さまざまな絆を実感しながら健康的に暮らしている。そんな景色です。

自由で、独創的で、やさしい「野良の発想」から生まれる新しい価値が、人間らしい笑顔あふれる社会を創り、未来を切り拓いていく。私はその実現に向けて、先頭に立って歩み続ける覚悟です。

マトリクス経営体制の導入 ▸▸▸ P10　IT・デジタル投資のさらなる推進 DX戦略2.0 ▸▸▸ P76　「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) ▸▸▸ P68

マトリクス経営体制の導入

マトリクス経営体制の導入の背景

AIをはじめとするデジタル技術の進展、資産運用環境の複雑化など、各領域で求められる専門性が年々高度化し、同時に持続的な成長に資するガバナンスのさらなる高度化も不可欠となっています。

このような環境下で、各事業での収益の拡大や経営基盤の拡充に向けた取組みをさらに加速することで、グループベースの持続的な成長を実現していくことを目的として、2026年4月1日付で「マトリクス経営体制」を導入しました。

制度の概要

当社の収益の要となる領域を統括する「事業長」と、経営基盤を支える領域を統括する「CxO(Chief Officer)」の職制を新設しました。

業務執行のスピード向上・適切な経営判断の実現に向け、トップマネジメントチームの責任・権限を明確化し、執行役社長から事業長・CxOに各領域での判断を一定程度委ね、事業と経営基盤の複数軸での監視・けん制を働かせる仕組みとしています。

新たな経営管理体制

取締役 代表執行役社長 グループ経営責任者
CSuO(Chief Sustainability Officer)
永島 英器

機能領域

CPrO(Chief Process Officer)
最高事務・サービス責任者
担当執行役員
執行役常務 **新井 健一**

CHRO(Chief Human Resources Officer)
最高人事責任者
執行役常務 **山川 真哉**

CDO(Chief Digital Officer) 兼 **CAIO**(Chief AI Officer)
最高デジタル責任者 兼 最高AI責任者
執行役常務 **石橋 健司**

グループデジタル責任者 兼 グループAI責任者
執行役専務 **生田目 雅史**

CIO(Chief Information Officer) 兼 **CAIO**(Chief AI Officer)
最高IT責任者 兼 最高AI責任者
執行役専務 **青戸 伸之**

CFO(Chief Financial Officer)
最高財務・収益管理責任者
執行役専務 **上田 泰史**

CCO(Chief Compliance Officer)
最高コンプライアンス責任者
担当執行役員
執行役専務 **植田 剛生**

CRO(Chief Risk Officer) 兼 **CISO**(Chief Information Security Officer)
最高リスク管理責任者 兼 最高情報セキュリティ責任者
執行役常務 **佐藤 章信**

社長補佐〔担当執行役員〕
執行役員常務 **石田 純一**

事業領域

国内保険事業長
代表執行役副社長
中村 篤志

- 個人営業推進部門長〔担当執行役員〕
- 総合法人営業推進部門長〔担当執行役員〕
- 公法人営業推進部門長〔担当執行役員〕
- 代理店営業推進部門長〔担当執行役員〕
- 担当執行役員

資産運用事業長
執行役常務
大崎 能正

- 担当執行役員

海外保険事業長
執行役専務
新宅 大作

- 担当執行役員

※執行役社長が行なう業務執行活動の全社的総括・統制等を補佐する「社長補佐」、部長および担当部長を指揮し、担当する業務活動を統括する「担当執行役員」の職制の新設、役位名称の変更(「専務執行役」を「執行役専務」に変更等)を実施
※上記のほか、グループ・チーフ・アクチュアリー、グループコンプライアンス責任者、グループリスク管理責任者をそれぞれCFO(最高財務・収益管理責任者)、CCO(最高コンプライアンス責任者)、CRO(最高リスク管理責任者)との兼務で配置
※CAIO(最高AI責任者)は共同で担当

明治安田 のあゆみ

明治安田は、「一番古くて、21世紀生まれ」の生命保険会社です。

前身である明治生命（1881年 有限明治生命保険会社 設立）と安田生命（1880年 共済五百名社 設立）は、ともに明治初期から激変する時代に対応しつつ、
お客さまの安心を守ってきた日本で最も「歴史と伝統」のある生命保険会社であり、その2社が合併して誕生した当社は、21世紀生まれの「若々しい」生命保険会社です。

●経営計画

2004

明治安田生命保険相互会社設立
二度にわたる行政処分

失った信頼の回復

2006

明治安田再生プログラム

- ガバナンスの抜本改革等をはじめとした全社的な見直し
  - ・取締役の過半数を社外取締役へ　・委員会設置会社への移行
  - ・保険金等の支払管理態勢　・苦情対応態勢の見直し

お客さま満足度向上の追求と安定成長の基盤づくり

2008

明治安田チャレンジプログラム

- 個人営業改革への挑戦
  - ・MYライフプランアドバイザー制度の創設　・安心サービス活動の導入
  - ・社内教育検定制度の導入

2011

明治安田新発展プログラム

- 個人営業改革 第Ⅱ期
- 東日本大震災で「お見舞い訪問活動」を実施
- 事務サービス改革への挑戦
  - ・キャッシュレス化、ペーパーレス化の推進
  - ・マイスターモバイルの導入

2014

明治安田NEXTチャレンジプログラム

- 各分野における改革への挑戦
- ガバナンス強化に向けた取組み
- 総合保障商品「ベストスタイル」の発売
- アフターフォローの新たな取組み
  - ・「MY安心ファミリー登録制度」の導入　・「MY長寿ご契約点検制度」の導入
- スタンコープ社の完全子会社化
- 「Jリーグ」との「タイトルパートナー契約」の締結

明治安田フィロソフィーの浸透・定着

2017

MYイノベーション2020

- 「みんなの健活プロジェクト」の展開
- アフターフォローの新たな取組み
  - ・「MYアシスト+（プラス）」制度運用開始
- 「12の改革」への挑戦
- 「お客さま志向の業務運営方針」の制定
- 新たな企業理念「明治安田フィロソフィー」の制定

時代を超えて進化するお客さま志向の追求

2020

とことん! アフターフォロー特別計画

- 「地元の元気プロジェクト」の展開
- 「とことん! アフターフォロー特別計画」の策定・推進
  - ・対面と非対面を融合した新たな営業モデルの確立に向けた取組み
  - ・保障内容と保険料のコンサルティングを行なう「安心お届け活動」の展開
  - ・基幹業務（ご契約の引受・管理・支払業務等）の確実な遂行
- 「日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）」との「オフィシャルパートナー契約」の締結

2021

MY Mutual Way Ⅰ期

- 4「大」改革の推進
  - ・「MYリンクコーディネーター制度」の創設、社会貢献型営業モデルの展開
  - ・事務サービス・コンシェルジュによる訪問型サービス活動の開始
  - ・「MYミューチュアル配当」の創設

2024

MY Mutual Way Ⅱ期

明治安田生命から、明治安田へ。
「生命保険会社の役割を超える」

お客さま満足度（注）

2006	27.1
2007	25.1
2011	46.1
2014	53.4
2017	62.6
2020	64.8
2021	67.2
2023	68.7
2025	69.6

（注）「満足」+「やや満足」の割合。選択肢は、「満足」「やや満足」「ふつう」「やや不満」「不満」の5段階

企業ビジョンの実現

「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」

MY Mutual Way 2030

「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

経営の基本姿勢
時代を超えて
進化するお客さま志向

＋

社会的価値の向上
地域社会のお客さまに
最も支持される
生命保険会社

経済的価値の向上
業界の
リーディングカンパニー

At a Glance

明治安田

明治安田は、
「成長性」「収益性」「健全性」の
バランスを取りながら、
企業価値の着実な向上に取り組んでいます。
また、ESGの観点においても、
持続可能な社会の実現に向けた
企業の社会的責任を果たすべく、
積極的な取組みを推進しています。

主要財務項目

グループ保険料（除く再保険収入）
4兆4,854億円

グループ業務利益
7,602億円

財務資本 P19

企業価値

グループサープラス
12兆9,000億円

財務資本 P19

健全性

グループESR
208.7%

財務資本 P19

格付会社からの評価

格付投資情報センター（R&I） 保険金支払能力	日本格付研究所（JCR） 保険金支払能力格付	ムーディーズ（Moody's） 保険財務格付	S&P 保険財務力格付け
AA	AA	A1	A+

お客さま

お客さま数
1,226万人
（法人営業 507万人）

お客さま満足度
69.6%

多様な人財

連結従業員数
5万7,119人
（国内 5万568人　海外 6,551人）

MYリンクコーディネーター等（営業職員）
3万7,732人

人的資本 P18

国内営業拠点数

1,153拠点
うち法人部等 22拠点

社会・関係資本 P19

自治体との連携協定

1,138協定
当社の営業拠点が存在する
99.6%の市区町村と連携協定を締結しています

社会・関係資本 P19

海外保険グループ会社等

※保険子会社、関連法人等、現地法人の合計

5ヵ国、8社

社会・関係資本 P19

ESG投融資額（2024-2025年度累計）

約1兆円

成長戦略　資産運用の高度化 P60

ESG関連の社外評価

CDP
気候変動調査
3年連続最高評価
「Aリスト」選定

CDP
「サプライヤーエンゲージメント評価」
3年連続最高評価

環境省主催
第7回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」
銅賞を受賞（3回目の受賞）

PRI（国連責任投資原則）年次評価
3年連続最高評価獲得
ポリシー・ガバナンス・戦略 ★★★★★
報告書の信頼醸成措置 ★★★★★

＊・「グループ保険料（除く再保険収入）」・「グループ業務利益」・「お客さま数」・「お客さま満足度」：2025年度実績
・「グループESR」・「グループサープラス」・「連結従業員数」・「海外保険グループ会社等」：2025年度実績
・「国内営業拠点数」・「自治体との連携協定」：2026年3月末時点
・「MYリンクコーディネーター等」：2026年4月1日時点
・「格付会社からの評価」・「ESG関連の社外評価」：2026年5月1日時点

価値創造プロセス

私たちは創業以来、相互扶助の精神のもと、生命保険事業のパイオニアとして、お客さまそして地域社会を支えてきました。
いつの時代も変わることのない「人の想い」が込められている生命保険。託された一人ひとりの想いに応え、お客さまが健康で安心してくらせるよう、生涯にわたって支え続けることが、私たちの使命です。
「確かな安心を、いつまでも」私たちは、この言葉を胸に、これからもお客さまを大切にする会社に徹し、いつまでも変わらない安心をお届けします。
あわせて、一人ひとりの健康づくり、地域社会の発展を応援し、相互扶助の輪を広げることを通じ、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献します。

経営理念 ー私たちは何者かー

確かな安心を、いつまでも

価値創造の源泉 → 事業活動 → 事業活動から生まれるもの → 創造する価値

価値創造の源泉

優先課題（マテリアリティ）

外部環境の変化・社会課題

P24

人的資本
お客さまを生涯にわたって支え続けることのできる多様な人財

社会・関係資本
強固な事業基盤と国内外に広がるネットワーク

知的資本
豊富なデータ蓄積と高い専門性・ノウハウ

財務資本
確かな安心を提供するための盤石な財務基盤

価値を生み出す4つの源泉 P18

事業活動

中期経営計画

2「大」プロジェクトの強化
2「大」プロジェクト P30

3つの成長ドライバー
- 営業サービス・フロントのさらなる強化
- 生命保険の機能の拡張
- 資産運用の高度化・海外保険事業の拡充

成長戦略 P58-P65

中期経営計画
MY Mutual Way Ⅱ期
2024年度～2026年度
3ヵ年プログラムMY Mutual Way Ⅱ期 P48

経営基盤の拡充
- ひと中心経営の推進と働きがいの向上
- IT・デジタル投資のさらなる推進
- ガバナンスの高度化・サステイナビリティ経営の推進

経営基盤拡充戦略 P68-P89

私たちが大切にする価値観
明治安田バリュー
お客さま志向・倫理観
挑戦・創造・協働・成長

価値を支える経営基盤
強固なガバナンス態勢
組織とガバナンス P106-P130

企業風土の創造・ブランドの創造
価値創造ストーリー P36-P39

めざす企業風土:お客さま、地域社会、未来世代、働く仲間との4つの絆を大切にする風土
運営方針:

1. 理解・共感
役員・従業員一人ひとりが、明治安田フィロソフィーを理解し、共感する

2. 自分ごと化
一人ひとりが明治安田フィロソフィーを常に意識し、判断基準にしている

3. 行動・継続
「私たちの行動原則」に沿って、創造力を持って積極的・主体的に行動し続ける

事業活動から生まれるもの

価値創造ストーリー P4-P41

【私たちが紡ぐ絆】

お客さま	地域社会
未来世代	働く仲間

保険金・給付金等の確かなお支払い

安定した配当還元

究極のアフターフォロー

健康寿命の延伸や地域の活性化等の社会課題の解決

創造する価値

企業ビジョン
ー私たちは何をめざすのかー

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

MY Mutual Way2030
10年後（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

MY Mutual Way 2030 P20

価値を生み出す4つの源泉

1 人的資本

お客さまを生涯にわたって支え続けることのできる多様な人財

資本強化への主な取組み
- 「ひと」中心経営の推進を通じた、意欲ある人財の活躍とエンゲージメントの向上

連結従業員数:**5万7,119人**（国内:**5万568人** 海外:**6,551人**）　（2026年3月31日時点）

お客さまにアフターフォローをご提供する態勢

- MYリンクコーディネーター等(営業職員) **3万7,732人**（2026年4月1日現在）
  うちFP技能士資格保有者数 **2万5,709人**（2026年4月1日現在）
- 企業・団体を担当する職員 **920人**
- 事務・サービスに関する専門知識を活かした「訪問型サービス活動」を実践する「事務サービス・コンシェルジュ」等 **2,495人**

「経営人財」と「専門人財」が相互に補完しあう「デュアルラダー」の人財集団

経営人財
当社グループ経営を支える経営人財
- 執行役、本部長、地域リレーション本部長
- 部長、支社長、法人部長
- GM、業務・教育部長　等

専門人財
14の専門分野「プロフェッショナル職制」
230人（うちフェロー6人）
（2026年4月1日時点、明治安田単体）
シニア・フェロー　フェロー
14の専門分野
保険数理・計理 / 会計・税務 / 法務 / IT / DX / 資産運用 / 海外事業 / 内部管理 / 査定 / 約款 / FP / 営業教育 / お客さま対応 / デジタル・デザイナー

DE&Iの推進（2026年4月1日時点、明治安田単体）

- 課長相当職以上の女性管理職比率 **44.0%**

2 社会・関係資本

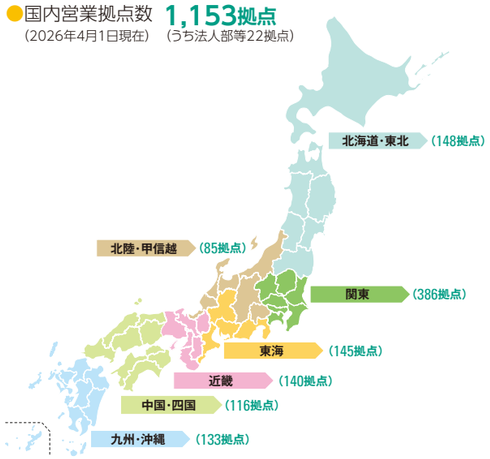
強固な事業基盤と国内外に広がるネットワーク

資本強化への主な取組み
- 2「大」プロジェクトの推進を通じた、自治体・企業・団体との連携協定
- 海外保険事業の拡充を通じた、事業基盤・ネットワークの拡大

（2026年3月31日時点）

国内の事業基盤とネットワーク

- 個人営業お客さま数 **718万人**
  ※MYリンクコーディネーター等チャネルにおける生命保険契約者数（すえ置・年金受取中を含む）、生命保険被保険者数、損害保険契約者数、損害保険被保険者数（からだの保険）（重複を除く）と、団体がん保障保険、無配当総合福祉団体定期保険の被保険者数の合計
- 保有契約件数 **1,271万件**
  ※明治安田単体、個人保険・個人年金保険合算
- 法人営業被保険者数 **507万人**
  ※任意加入の（新・）団体定期保険加入者（当社単独・幹事契約の本人・配偶者被保険者等）
- 団体保険保有契約高 **115.8兆円（国内シェアNo.1）**
  ※当社調べ
- 連携協定数 **自治体 1,138自治体**（46都道府県、1,092市区町村）
  協会けんぽ 40支部
  地方銀行等 49行
  等
- 国内営業拠点数 **1,153拠点**（2026年4月1日現在）（うち法人部等22拠点）



海外の事業基盤とネットワーク

- 海外保険グループ会社等 **5ヵ国、8社** ※保険子会社、関連法人等、現地法人の合計

3 知的資本

新たな価値を創出するためのデータの蓄積と、高い専門性・ノウハウ

資本強化への主な取組み
- 多様なデータや調査・研究知見等の蓄積・分析を通じた、お客さまにご提供する情報やサービスの高度化

保有するご契約データ（2026年3月31日時点）	●個人営業・法人営業合計 ※ 個人営業と法人営業のお客さま数の合計	**1,226万人分のデータ**（うち法人営業507万人）
お客さまと明治安田をつなぐデジタルインフラ（2026年3月31日時点）	MYほけんページ：●個人保険の各種お手続き・給付金のご請求等が可能なお客さま専用サイト	登録者数 **380万人**
	みんなのMYポータル：●従業員・所属員向けの団体保険専用インターネットサービス	導入団体数 **989団体**
当社経営とお客さま満足度の向上に活かす「お客さまの声」（2025年度）	●当社（営業所等、支社、法人部、コミュニケーションセンター）に寄せられた「お客さまの声」	**44万700件**
クオリティの高い調査・研究の取組み（2025年度）	●明治安田総合研究所による経済環境等に関する調査レポート発行数	**年間166件**

4 財務資本

「確かな安心」をお届けするための、高い「成長性」「収益性」「健全性」(注1)

資本強化への主な取組み
- ERMに基づく財務・資本政策の推進による、財務健全性の確保を前提とした、企業の持続的な成長と安定的な配当還元の実現

（2026年3月31日時点）

	成長性・収益性	健全性
経済価値ベース(注2)	●グループサープラス **12兆9,000億円**	●グループESR(注3) **208.7%**
現行会計ベース	●グループ保険料（除く再保険収入） **4兆4,854億円** ●グループ業務利益 **7,602億円**	—

(注1)「グループ保険料」・「グループ業務利益」は2025年度実績を掲載
(注2)経済価値ベース:資産・負債を市場価格に整合的な手法で評価
(注3)標準モデルESR、内部モデルESRのうち低い方の内部モデルESRの数値

経営環境の変化をふまえたお客さま志向の進化

10年計画

MY Mutual Way 2030

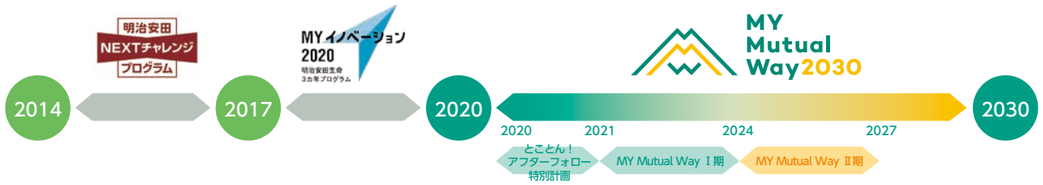
10年計画は、「ディスラプティブな経営環境の変化」(注1)への危機感から、今後30年間で予想される環境分析をふまえ、「バックキャスティング方式」(注2)にて検討しました。

その結果、当社は契約者を構成員とする**相互会社(Mutual Company)**の強みをいかんなく発揮して、長期的な環境変化に柔軟に対応しながら、時代を超えたお客さま志向の経営を追求していく、10年計画**「MY Mutual Way 2030」**を策定し、2020年4月から開始しました。

本計画では、お客さま志向のさらなる進化をベースに、「地域社会のお客さまに最も支持される生命保険会社になること」、「業界のリーディングカンパニーになること」にチャレンジします。

その2つの大きなチャレンジを成し遂げ、「10年後(2030年)にめざす姿」を以下のとおり設定しました。

「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



(注1) 既存のビジネスモデルの変革を余儀なくされる破壊的な環境変化　(注2) 予想される将来を起点に現在を振り返り、現在何を実行すべきか考える未来起点の発想法

当社を取り巻く環境変化

「MY Mutual Way 2030」の策定時(2019年度)と比較して、国内の人口減少等のメガトレンドに大きな変化はないものの、2020年以降に生じたコロナ禍等の影響により、一部の環境変化の発現時期が大幅に早期化したものと認識しています。

従来のメガトレンド

- 人口減少・少子高齢化
- デジタルネイティブ世代の主流化
- 所得の二極化・共働き世帯の増加
- 日本の低成長
- AI技術・デジタル化の進展
- 消費のパーソナライズ化

＋

当社に特に大きな影響を与える近年の外部環境の変化

想定より発現が大幅に早期化した主な環境変化

- お客さまの価値観の多様化・個別化
- AI等のデジタル技術やテクノロジーの進展

10年計画策定時に予測していた環境認識からの変化

- 国内において、金利のある環境へ回帰

10年後にめざす姿

長期的な環境変化に柔軟に対応しながら、時代を超えたお客さま志向の経営を追求していく10年計画「MY Mutual Way 2030」では、お客さま志向のさらなる進化をベースに、お客さま一人ひとりに寄り添ったアフターフォローと、地域に密着した活動を通じた「社会的価値」の向上と、100年先も続く安定した経営による「経済的価値」の向上をめざしています。

また、事業活動の成果「アウトプット」と、それにより人々や会社資本にもたらす変化「アウトカム」、さらにアウトカムの実現によってめざす最終的な社会的効果(インパクト)に至る関係を整理のうえ、「10年後(2030年)にめざす姿」と当社の事業活動を通じた社会的効果(インパクト)の実現状況を確認する指標を「KGI(Key Goal Indicator)」として設定しています。

社会課題の解決への貢献 P40

10年後(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

〔経営の基本姿勢〕

時代を超えて進化するお客さま志向

＋

〔社会的価値の向上〕

地域社会のお客さまに最も支持される生命保険会社

- お客さま一人ひとりに寄り添ったアフターフォローと、お客さまが暮らす地域に密着した活動で、最も身近な生命保険会社をめざします。
- 地域のみなさまの暮らし・健康を豊かにするためのさまざまな取組みを全国各地で展開します。

KGI(実現状況を確認する指標)

社会的効果(インパクト)	確認指標
健康寿命の延伸	お客さま数　健康増進イメージ浸透度
地域の活性化	地域貢献イメージ浸透度
将来世代の健全育成とQOLの向上	地域別シェア 地域への還元(含むJリーグ・募金等)　等
脱炭素社会への貢献	CO_2排出量の削減率(事業者・機関投資家)
当社の次世代を担う人財の育成・確保	MYリンクコーディネーター等(営業職員)在籍者数 うち「アドバンス」層の人数 女性管理職占率　シニア登用率　専門人財数　等

〔経済的価値の向上〕

業界のリーディングカンパニー

- 将来のいかなる環境変化のなかでも、100年先も続く安定した経営をベースに、つねに国内トップクラスと評価されるような生命保険会社をめざします。
- 国内生保分野での各地域のシェア拡大とともに、資産運用や海外保険分野でもさらなる収益の向上、そしてトップクラスの健全性を堅持します。

KGI(実現状況を確認する指標)

確認指標
グループサープラス　グループESR 海外保険事業等の業務利益相当額　等

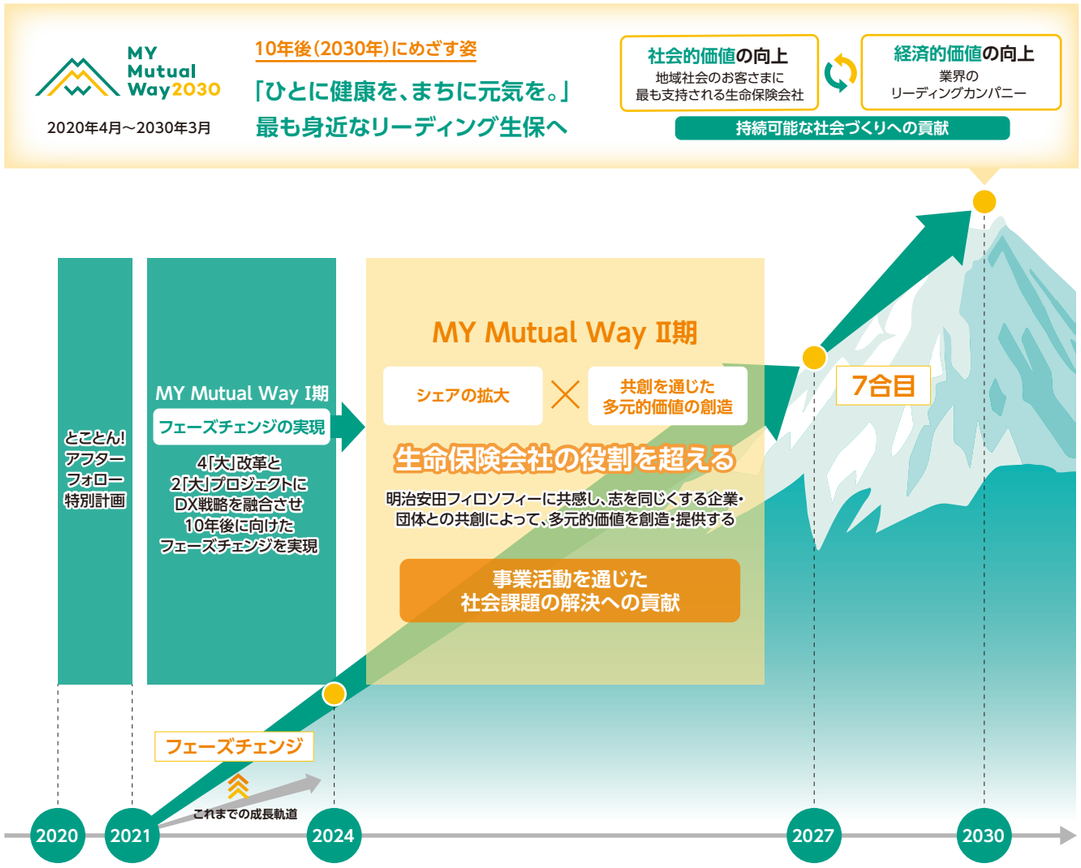
10年計画の重点戦略

1	期待を超える お客さま・地域社会価値の提供	商品・サービス	「人生100年時代」のQOL向上に資する社会的価値の高い先進的な商品・サービスの開発
		基幹チャネル	高齢のお客さまを念頭においた、お客さま一人ひとりに寄り添った対面のアフターフォローの強化
		地域社会への貢献	地域に根差した生命保険会社を志向した、地域社会の豊かさに貢献する取組みの強化
2	人とデジタルの効果的な融合	お客さまの負担軽減	アナログとデジタルの融合を通じた諸手続きなど、お客さまのさまざまな負担感の軽減
		業務プロセス変革	デジタル技術を活用した業務プロセス変革や、従業員の役割の高度化
		経営資源配賦	コストセンターからの経営資源の効果的・効率的なシフト
3	資産運用・海外収益の中核化	収益・事業ポートフォリオ	資産運用と海外保険事業を成長領域と位置づけた、収益・事業ポートフォリオ変革の推進
		資産運用手法の高度化	資産運用総合収益(トータルリターン)の向上に資する資産運用手法の多様化・高度化
		海外保険事業等の収益向上	新規投資および既存投資先の持続的な成長を通じた海外保険事業の強化
4	弾力的な「規律ある相互会社運営」	グループ経営管理	海外保険事業の拡大を見据えたグループ経営管理態勢のさらなる高度化
		ERM経営	経済環境の変化や経済価値ベースの経営への移行をふまえたERM経営の実用化
		調査・研究	環境変化に柔軟に対応するための調査・研究態勢の強化

10年後（2030年）にめざす姿と2024年度-2026年度の位置づけ

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、「MY Mutual Way Ⅱ期」では当社の羅針盤である明治安田フィロソフィーに共感し、志を同じくする他企業・団体との共創によって、多元的価値(注1)を創造・提供し、「保障とアフターフォローの提供」という従来の生命保険会社の役割を大切にしながら、「生命保険会社の役割を超える」ことをめざしていきます。

(注1)「多元的価値」とは、経済的価値にとどまらず、健康増進や地域活性化を中心とした社会的価値を含む多様な価値のことを指しています。



「MY Mutual Way Ⅱ期」でめざす姿

「MY Mutual Way Ⅱ期」では、社会課題の解決に貢献する取組みをさらに進めることで、グループベースの持続的な成長を実現し、お客さま・社会への還元の拡充をめざしていきます。

そして、当社は相互会社として、相互扶助の精神を体現する生命保険事業を本業としながら、長期的な視点で、社会課題の解決に真正面から取り組んでまいります。

特に事業との関連が深い、「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」に加え、環境保全、こどもの健全育成、金融包摂、DE&Iの推進などを優先課題として設定し、これらに貢献する取組みをこれまで以上に進めてまいります。

―― 「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 ――

社会的価値の向上　経済的価値の向上

社会課題の解決への貢献

優先課題の解決に向け、社会的価値の創出に取り組みます

当社の優先課題（マテリアリティ）

- 健康寿命の延伸
- 地方創生の推進
- 環境保全・気候変動への対応
- 機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり　等
- こどもの健全育成
- 金融サービスへの平等なアクセス確保
- DE&I(注2)の推進
- 人権の尊重

(注2)「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の略で、一律的・画一的な支援ではなく、一人ひとりの状況に応じた公平な（エクイティ）機会の提供により活躍を推進

グループベースの持続的な成長

トップクラスの健全性を堅持しつつ、収益性・成長性とのバランスを重視したグループベースの持続的な成長をめざします

サステイナビリティ経営の推進　優先課題（マテリアリティ）への取組み

サステイナビリティ経営の推進を通じて、持続可能な社会づくりに貢献していきます

取締役 代表執行役社長
グループ経営責任者
CSuO
永島 英器

グループサステイナビリティ方針

明治安田グループ（以下、グループ）で共有する考え方として、グループサステイナビリティ方針を定めています。

本方針をふまえ、グループ一体となって社会を基盤として活動する企業としての責任を果たし、「お客さま」「地域社会」「働く仲間」をはじめとするステークホルダーとの共通価値を創造するとともに、その価値を「未来世代」に引き継ぐことを通じて、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献します。

グループサステイナビリティ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/commitment/

「優先課題（マテリアリティ）」の設定

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念を掲げ、相互会社として長期に安定した経営と、お客さま一人ひとりの人生に寄り添うアフターフォローのご提供をめざしており、これらは持続可能な社会の実現を掲げるSDGsの理念と軌を一にするものであると考えています。

SDGsにおける17のゴール、およびこれらに内包される169のターゲットから導き出される社会課題のうち、当社の「ステークホルダーへの影響度」「事業との関連性」の観点をふまえ、2024年度に「優先課題（マテリアリティ）」を8項目に見直し、社内での意見交換や社外有識者との対話を通じて、その妥当性等を確認しました。

また、「グループサステイナビリティ方針」に基づき、グループ一体のサステイナビリティ経営をさらに推進するべく、「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」「環境保全・気候変動への対応」「DE&Iの推進」「人権の尊重」の5項目を、グループベースで取り組む優先課題に設定しています。

優先課題（マテリアリティ）

2「大」プロジェクト等を通じて注力

- 健康寿命の延伸（★）
- 地方創生の推進（★）

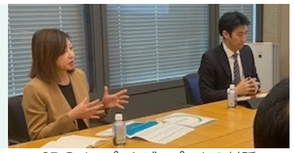
事業者・機関投資家双方の立場から社会的価値を創出

- 環境保全・気候変動への対応（★）
- 機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり　等
- こどもの健全育成
- DE&Iの推進（★）
- 金融サービスへの平等なアクセス確保
- 人権の尊重（★）

★:グループベースで取り組む優先課題

● 特定プロセス

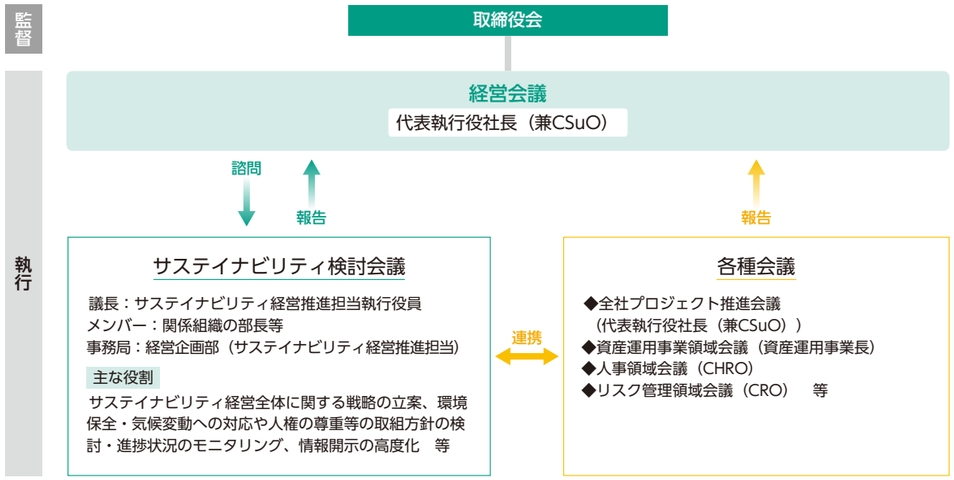
STEP1	関連する社会課題の抽出	SDGsにおける17のゴール、169のターゲットから導き出される社会課題のうち、国内生命保険会社としての視点から、関連する社会課題を抽出
STEP2	「ステークホルダーへの影響度」「事業との関連性」の整理	抽出した社会課題について、バリューチェーンおよびステークホルダー（お客さま・地域社会・未来世代・働く仲間）への影響度と事業との関連性が相対的に高い8項目を「優先課題」として選定
STEP3	職員の意見交換	選定した優先課題について、当社がめざす姿との関係性等をテーマに社内にて部門・職種横断的に職員の意見交換を実施
STEP4	有識者との対話	外部有識者との対話を通じ、妥当性等を確認 ＜対話テーマ＞ ・当社の事業者・機関投資家双方の役割をふまえた妥当性 ・関連するステークホルダーの網羅性　等
STEP5	経営による決定	上記ステップを通じて選定した優先課題について、サステイナビリティ経営検討委員会・経営会議にて議論のうえ、取締役会にて報告・決定


SDGインパクトジャパンとの対話

推進体制（ガバナンス）

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、サステイ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、専任組織として「経営企画部（サステイナビリティ経営推進担当）」を設置しています。2026年4月からはCSuO（Chief Sustainability Officer）を新設し、代表執行役社長がこれを担うことで、中長期的な視点での社会的価値・経済的価値の創出と事業戦略との整合を図っています。

また、経営会議の諮問機関として、当社のサステイナビリティ経営全体に関する戦略の立案、および優先課題の取組方針の検討や進捗状況のモニタリングを行なう「サステイナビリティ検討会議」を設置するほか、「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」「DE&Iの推進」等個別の優先課題について、各種会議にて一元的な対応策の策定と進捗状況の確認等を行ない、それぞれ定期的に、または必要に応じ経営会議・取締役会に報告することとしています。



リスク管理

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（Chief Risk Officer）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。

なお、気候変動リスクを含むサステイナビリティ経営の推進にかかる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、モニタリング態勢を強化しています。

リスク管理 P97

優先課題（マテリアリティ）への取組み（戦略・指標と目標）

優先課題	リスクと機会	主な取組み	指標と目標	関連するSDGs
健康寿命の延伸	リスク ・平均寿命と健康寿命のギャップが拡大した場合における、入院手術・介護等給付金の支払い増加 機会 ・人々の健康志向や企業における健康経営の必要性の高まりをふまえた新たな商品・サービスの増加、それを通じた市場の拡大	みんなの健活プロジェクト ・定期的な“けんしん”（健康診断・がん検診等）受診を後押しする「“けんしん”応援型」の健康増進保険を提供 ・疾病リスクの未来予測結果や、疾病予防や健康増進に役立つ情報・サービスを提供 ・疾病予防や健康増進に向けた気付き、行動変容のきっかけとなるイベント等を全国各地で開催 P30	QOL向上・健康寿命の延伸への貢献 **[指標]** ・健活商品累計販売件数:193.5万件（2026年3月末時点） ・「ベストスタイル 健康キャッシュバック」加入後6年経過時点における健活年齢(注1)と実年齢の差:約2.0歳改善(注2)（2025年度調査） ・直近1年間で健康意識が高まった人の割合(注3):73.5%（2025年度健康に関するアンケート調査） ・健康増進イベント参加人数:250万人（2025年度実績）	3
地方創生の推進	リスク ・地方の過疎化・経済の衰退等、地域活力の低下による市場規模の縮小 ・人々の社会的なつながりの希薄化によるお客さま接点の減少 機会 ・自治体との連携による地域経済の活性化への貢献や、健康・介護・子育てなど地域に暮らす人々の生活課題の解決支援を通じた保険会社としての新たな価値の提供 ・公民館・道の駅等の公共セクターとの協働を通じた、地域のお客さまや企業・団体との接点拡大	地元の元気プロジェクト ・自治体や公民館等との協働を通じたイベント・セミナーの開催や生活課題の解決に役立つ行政サービスのご案内 ・道の駅での健康増進イベントの開催や献血の啓発活動、Jリーグ・日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）等と連携したスポーツイベントの開催 ・地域を支える企業・団体の健康経営やSDGsに関する取組みへのサポート P31	地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供 **[指標]** ・連携協定締結数:1,138自治体（2026年3月末時点） ・行政サービス案内数:約730万回（2025年度実績） ・プロジェクト参加者数:約1,163万人（同上）	11
環境保全・気候変動への対応	リスク ・風水害の激甚化、熱中症患者の増加等に伴う保険金・給付金等支払いの増加 ・CO_2排出量の多い投融資先企業の業績悪化による投融資先の価値毀損 機会 ・風水害や熱中症、感染症等に対する新しい保険商品やサービスへのニーズの拡大 ・低炭素化に向けた研究開発や設備投資を行なう企業・プロジェクトに対する投融資機会の拡大	事業者・機関投資家双方の立場から、2050年度CO_2排出量ネットゼロに向けた取組みを強化 ・自社の排出量削減に向け、消費エネルギーのさらなる抑制、再生可能エネルギーの段階的な導入の推進 ・トランジション・ファイナンスを含むESG投融資の積極的な実行 ・投融資先との対話を通じたCO_2排出量削減状況の確認および削減に向けた取組みの後押し P80	**[指標・目標]** ・CO_2排出量（いずれも2013年度比） **【事業者として】** （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: △63% / △67% / △100% 排出量ネットゼロ Scope3: △36% / △40% **【機関投資家として】**（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）: △51% / △50% / △100% 排出量ネットゼロ ・再生可能エネルギー導入比率:2040年度までに100%（2025年度実績:44%）	7, 13, 14, 15

（注1）総合的な健康状態を年齢で表した、当社オリジナルの新たな指標。当社が開発した「健活未来予測モデル」を使用し、お客さまにご提出いただいた健診結果と既往歴（給付金等のご請求履歴等）から、お一人おひとりの将来の入院リスク等を精緻に予測し、算出
（注2）「ベストスタイル 健康キャッシュバック」の加入者のうち、加入後6年経過時点における集団の健活年齢と実年齢の差の平均値を集計。ただし、毎年定期的に健康診断結果を提出していないお客さまを除く
（注3）「ベストスタイル 健康キャッシュバック」ご加入者における割合。従来から健康意識が高く、その状態を維持している人を含む

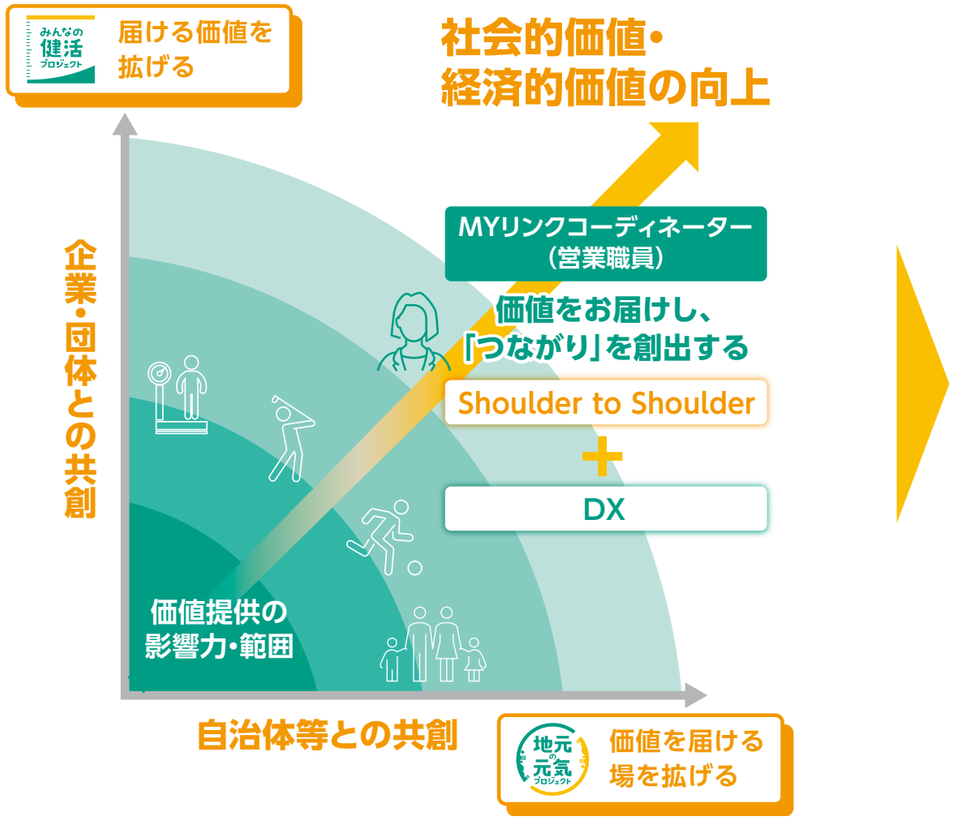
優先課題	リスクと機会	主な取組み	指標と目標	関連するSDGs
機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり	リスク ・社会課題の解決を促進する手段としての機関投資家への要請への対応不十分 機会 ・ESG投融資を通じたグローバルな環境・社会課題の解決と国内地域経済活性化等への貢献、および投融資先の企業価値の向上	・「脱炭素社会の実現」「生物多様性の保全」「ソーシャル（人権等）」「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」を重要取組テーマとしたESG投融資の推進、およびインパクトファイナンスの拡大 ・投融資先とのエンゲージメント（対話）の高度化 P62	**[指標・目標]** ESG投融資額: 2024-2026年度（中期経営計画）目標 8,000億円 / 2024-2025年度実績 約1兆円 うちインパクトファイナンス: 1,700億円 / 約1,500億円 ・エンゲージメント（サステナビリティに重点をおいた対話）の量・質の向上 [対話件数] 2026年度目標:年間100件（2025年度実績:93件） [対話内容] インパクト創出を促す「提言」の実施	3, 7, 11, 13 等
こどもの健全育成	リスク ・こどもの心身の健康維持や、「人生100年時代」における資産形成のリテラシー教育等、「未来世代」を担うこどもに対する支援が不足することによる将来の顧客基盤の拡大不十分 機会 ・金融・保険教育等を通じた、こどもの金融リテラシー向上による将来の顧客基盤の拡大 ・未来世代の支援を通じた、当社の認知率の向上とブランドイメージの浸透	・金融・保険教育や、自然の大切さ・自然を守る意義を学ぶ環境教育の実施 ・こども向けのスポーツ教室の開催や、文化・地域の交流を通じた健全育成への貢献 ・自治体と協働した子育て世代の支援や、財団の取組みを通じた発達障がいのこども等の療育支援 P34	**[指標]** ・金融・保険教育開催数 ：2,824回（2025年度実績） ・「未来世代」への貢献イメージ浸透度	1, 3, 4, 10
金融サービスへの平等なアクセス確保	リスク ・社会に暮らす人々の多様性が拡がるなか、お手続き等の利便性への配慮不足による取引の機会損失・お客さま満足度の低下 機会 ・多様なお客さまの特性を理解し、一人ひとりに寄り添ったお手続き不便の解消を通じた、当社の成長基盤拡大・お客さま満足度の向上	・「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向けた取組みを「みんなにやさしい保険アクセス」として推進 P88	**[指標]** ・金融包摂関連苦情の発生状況 ・金融包摂にかかるお客さまのお手続き評価	8, 10
DE&Iの推進	リスク ・採用や育成の遅れ等による人財の量的・質的不足に起因する競争力の低下 ・人財集団の同質化による急激な環境変化に対する適応力の低下 機会 ・多様な人財が相互に刺激し合い、最大限に能力を発揮することを通じた企業の競争力向上と、企業価値向上を通じた優秀人財の確保、エンゲージメント向上の好循環の実現	・シニア職員のキャリア形成や意欲醸成を通じた活躍支援、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備 ・企業内大学「MYユニバーシティ」による能力・キャリア開発の推進 ・女性の管理職登用にかかる目標設定や育成態勢の整備、LGBTQ従業員への環境整備・理解促進 P73	**[指標・目標]**（2025年度実績） ・会社の総合的魅力度(注4):75.5%（2026年度目標:2025年度比向上） ・女性管理職比率（2026年4月）:44.0%（2027年度目標:35.0%を堅持） ・男性育休取得率:100%（2026年度目標:100%） ・専門人財数:591人	5, 8
人権の尊重	リスク ・人権への配慮欠如によるステークホルダーからの信頼低下および人権侵害による企業価値の低下 機会 ・啓発活動を通じた従業員の人権意識向上と、お客さま・投融資先・取引先への人権尊重の働きかけによる企業の信頼性向上	・「人権方針」に基づいた、人権デュー・ディリジェンスの実施、「人権研修」等を通じた従業員の人権意識向上、お客さまの人権尊重の推進 ・サステイナビリティに重点をおいた対話を実施した投資先に人権尊重への取組推進を働きかけ ・外部委託先等を対象にサステイナビリティ体制に関する確認を実施し、人権尊重への取組状況を確認 P86	**[指標]** ・人権研修の実施状況（2025年度全役職員に実施） ・内部通報件数 ・国連グローバルコンパクトの10原則における人権分野の充足状況	10, 16

（注4）当社が総合的に考えて魅力度のある会社であると肯定的に回答をした職員等の割合

環境保全・気候変動への対応（TCFD・TNFD）／人権の尊重／「みんなにやさしい保険アクセス」（金融包摂の取組み）については P80

生命保険会社の役割を超える

共創による多元的価値の創造・提供



これまで、2「大」プロジェクト（「みんなの健活プロジェクト」および「地元の元気プロジェクト」）の取組み等を通じて、全国で1,000を超える自治体等やJリーグ・JLPGA、道の駅・公民館などの団体と協働し、強固な関係を構築してきました。

「MY Mutual Way Ⅱ期」では、この強固な関係をベースに、当社の羅針盤である「明治安田フィロソフィー」に共感し、志を同じくする自治体や企業・団体との「共創」を推進していくことで、新たな価値（多元的価値(注1)）を創造・提供していきます。

具体的には、「みんなの健活プロジェクト」によって、企業・団体との共創を進め、魅力的な商品・サービス等を生み出し、届ける価値を拡げていきます。

そして、「地元の元気プロジェクト」によって、自治体等との共創を進め、お客さま・地域との接点を増やし、お客さまに提供する価値を届ける場を拡げていきます。

それらの価値を、MYリンクコーディネーター（営業職員）等が、デジタルによるサポートを受けながら、お客さまの望むかたちで寄り添う「Shoulder to Shoulder」によってお届けすることで、社会的価値・経済的価値の向上をめざしてまいります。

（注1）「多元的価値」とは、経済的価値にとどまらず、健康増進や地域活性化を中心とした社会的価値を含む多様な価値のことを指しています。

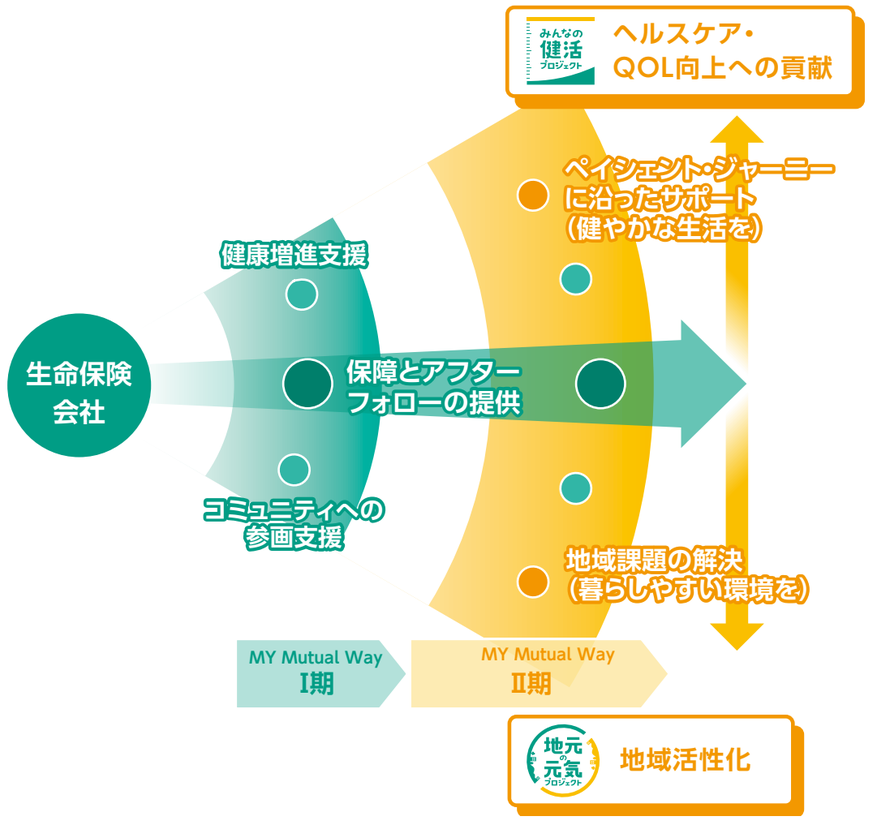
明治安田のShoulder to Shoulder

お客さまとの絆を紡ぎ、お客さまの豊かな人生や生活の質の向上を実現するために、
いつもお客さまを想い、同じ方向を向いて、そっと寄り添い続けます
私たちはその姿勢を“Shoulder to Shoulder”と名付け、活動をしてまいります

明治安田のShoulder to Shoulder ―お客さまに寄り添う―

具体的な提供価値
- お客さまのニーズや課題に寄り添い、最新・最適な情報をお届けします
- もしものときだけでなく、いつもお客さまに寄り添い、お客さまがのぞむタイミングでご提案やお手続きのサポートをします
- 対面（face to face）だけでなく、デジタルを活用するなど、お客さまがのぞむかたちで寄り添います

生命保険会社の役割の拡充



「MY Mutual Way Ⅰ期」では、お客さまの健康増進を応援する「みんなの健活プロジェクト」、豊かな地域づくりをめざす「地元の元気プロジェクト」の「2『大』プロジェクト」を通じて、「健康増進支援」や「コミュニティへの参画支援」といった新たな価値を提供してきました。

2024年度からスタートした新たな3ヵ年プログラム「MY Mutual Way Ⅱ期」では、「生命保険会社の役割を超える」をテーマに、「保障とアフターフォローの提供」という生命保険会社の従来の役割を大切にしながら、2「大」プロジェクトの取組みを強化することで、「ヘルスケア・QOLの向上」と「地域活性化」という2つの方向にさらに役割を拡充していきます。

「ヘルスケア・QOLの向上」については、ペイシェント・ジャーニー(注2)に沿って、他企業・団体との「共創」により多様なヘルスケアサービスを提供しつつ、MYリンクコーディネーター（営業職員）等やデジタルサポートにより実践を促す働きかけを一体的に提供することで、お客さまのQOL向上に貢献していきます。

「地域活性化」については、地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供し、地域のみなさまと各地域の資源・コミュニティをつなげることで、地域における役割を拡充し、豊かな地域づくりへ貢献していきます。

（注2）健康・未病・治療・療養といったお客さまの健康状態の段階に応じた体験の過程

2「大」プロジェクト「みんなの健活プロジェクト」「地元の元気プロジェクト」

届ける価値を拡げる

健康をいっしょに育てる

みんなの健活プロジェクト

私たちは、一人ひとりの健康づくりに寄り添い、いっしょに取り組むことで、お客さま・地域のみなさまの「健康に向けた前向きな活動」=「健活」を応援していきます。

「商品」「サービス」「アクション」の提供を通じて、**“けんしん”**と**予防**を後押しし、QOL向上・健康寿命延伸への貢献をめざしています。

● 「“けんしん”と予防」の健康改善サイクル

コンセプト

・健康状態の定期的な確認や疾病の発見を目的とした“けんしん”(定期健康診断やがん検診等)の受診率向上や、疾病予防の支援について「商品」「サービス」「アクション」を通じて取り組みます

- 商品　定期的な“けんしん”受診を後押しする「“けんしん”応援型」の健康増進保険をご提供しています
- サービス　疾病リスクの未来予測結果や、疾病予防や健康増進に役立つ情報・サービスをご提供しています
- アクション　疾病予防や健康増進に向けた気付きや行動変容のきっかけとなるイベントなどを全国各地で開催し、ご案内しています

・「“けんしん”と予防」の健康改善サイクルを通して、お客さまのQOL向上と健康寿命延伸への貢献をめざします

取組内容

「ベストスタイル　健康キャッシュバック」をはじめとする“けんしん”応援型商品を通じて、毎年の健康診断結果に応じたキャッシュバック等により定期的な“けんしん”受診を促すとともに、健康改善に向けた継続的な取組みを後押ししています。また、病気の特徴を捉えて「保障」と「サービス」を組み合わせて提供する商品である「循環器病　対策Pro」などを通じて、お客さま一人ひとりの豊かな生活をサポートしています。

さらに、ご提出いただいた健康診断結果をもとに総合的な健康状態を年齢で表す「健活年齢」や、疾病リスク予測等をまとめた「MY健活レポート」「明治安田血管レポート」を提供し、お客さまご自身による健康状態の把握と、行動変容のきっかけづくりを支援しています。あわせて、研究機関との連携を通じて、がんや循環器病などの疾病予防や健康増進に資する情報提供にも取り組んでいます。

加えて、先進的な健康測定機器を用いて気軽に健康状態をチェックできる「明治安田の健康チェック」や、短時間で全身の健康状態を知ることができる「QOL健診　明治安田×弘前大学」を全国で展開するなど、行動変容のきっかけとなるコンテンツの拡充に取り組んでいます。

プロジェクト実績

健活商品(注1)累計販売件数	健康サポート・キャッシュバック累計お支払い実績	直近1年間で健康意識が高まった人の割合(注3)	健康増進イベント参加者数
193.5万件(注2)	354億円(注2)	73.5%	250万人(注4)

「ベストスタイル 健康キャッシュバック」ご加入者
(当社実施 2025年度 健康に関するアンケート調査)

道の駅での「健康増進イベント」等の開催

(注1)対象:「ベストスタイル 健康キャッシュバック」、「いまから認知症保険」、「いまから認知症保険 MCIプラス」、「認知症ケア」、「認知症ケア MCIプラス」、「循環器病　対策Pro」
(注2)2026年3月末時点の累計実績
(注3)従来から健康意識が高く、その状態を維持している人を含む
(注4)2025年4月から2026年3月末までの実績

価値を届ける場を拡げる

つながり、ふれあい、ささえあう地域社会を。

地元の元気プロジェクト

地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供し、地域のみなさまと各地域の資源・コミュニティをつなげることで、「地域創生の推進」に貢献していきます。

3つの取組みを通じて、豊かな地域づくりへの貢献をめざしています。

- 地域のみなさまの心身の健康保持・増進
- 未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現
- 地域を支える企業・団体の持続的成長

コンセプト

・地域の自治体や企業・団体と連携し、地域のみなさまとその地域の資源・コミュニティを結びつけることで、「地方創生の推進」への貢献をめざす取組みです

・当社が持つ全国47都道府県に広がるネットワークを活かして、「地域のみなさまの心身の健康保持・増進」「未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現」「地域を支える企業・団体の持続的成長」の3つの取組みを行なっています

取組内容

「地域のみなさまの心身の健康保持・増進」としては、「健康」「介護」「子育て」「防災・防犯」の4分野から生活課題の解決に役立つ行政サービス情報のご案内や、健康診断・がん検診の受診勧奨、循環器病・認知症等のセミナーのご案内を行なっています。

また、自治体等との協働による先進健康測定機器を活用した健康測定会「明治安田の健康チェック」、Jリーグ・日本女子プロゴルフ協会(JLPGA)との協働によるスポーツを通じた健康増進イベント、認知症予防等に効果があるとされる「健康マージャン」、塗り絵を活用した「明治安田大人の塗り絵コンクール」等を開催しています。

「未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現」としては、地元で大切に受け継いできたお祭りへの支援・参画、小・中・高生を対象とした「保険」や「お金」に関する出張授業、地元での職業選択や夢を描くきっかけとなる、こども向けの職業体験ワークショップ「こどもシゴト博®」の開催等を行なっています。

さらに、市区町村のサッカー協会やJクラブと協働し、小学3年生以下を対象とした「U-9サッカー大会」を実施しています。

「地域を支える企業・団体の持続的成長」としては、協会けんぽ支部と協働し、地元企業への健康経営のサポートを通じて、従業員のみなさまが心身ともにいつまでも健康で、意欲的に働ける職場づくりに貢献しています。

また、2025年3月に締結したイオングループとの包括的パートナーシップ契約にもとづき、取り組みのさらなる拡大を図ってまいります。

プロジェクト実績

プロジェクト参加者数(注5)(注6)	自治体との連携協定数(注7)	「行政サービス案内」案内数(注5)	「私の地元応援募金」寄付金(注5)
1,163万人	1,138自治体	約730万回	10.4億円

(注5)2025年4月から2026年3月末までの実績　(注6)明治安田の健康チェック等の健康増進イベント、サッカー観戦・ゴルフイベントなどへの参加者数
(注7)2026年3月末時点の累計実績

行政サービス情報をご案内する活動が評価され、2024年度は、消費者庁主催の「消費者志向経営優良事例表彰」で「消費者庁長官表彰」を受賞しました

自治体・企業・団体との共創

スポーツ団体

● Jリーグ

2014年からJ3リーグのタイトルパートナー、2015年より全カテゴリーのタイトルパートナーとなり、今年でパートナー12周年を迎えました。当社従業員とお客さまによるスタジアム観戦や、全国のJクラブ等と協働し、小学生向けサッカー教室、ウォーキングイベントを実施しています。また、日本赤十字社協力のもと、献血の啓発活動の実施や、国立循環器病研究センター協力のもと、循環器病予防の啓発活動をクラブと行なっており、各地域課題に応じた社会貢献活動に取り組んでいます。

明治安田 J.LEAGUE

©J.LEAGUE

● 日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）

日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）のオフィシャルパートナーとして、「明治安田レディス」「明治安田レディスオープン」「JLPGAレジェンズチャンピオンシップ明治安田カップ」と、JLPGAトーナメントのすべてのカテゴリーに特別協賛しています。また、当社主催の全国ゴルフイベントへのJLPGAプロ派遣や各地のトーナメント会場での健康チェックブースの出展、全国のトーナメント会場に地元のこどもたちを招待するHello, Golf!」の応援等を通じ、地域に「健康」と「元気」をお届けしています。

JLPGA OFFICIAL PARTNER

自治体・団体

● 自治体

地方自治体等と地域経済の活性化支援や健康増進事業を目的とした連携協定を締結しています。協定の締結により、各団体が進める諸施策に、当社が保険事業や社会貢献活動等を通じて培った知見やノウハウを提供し、地域社会の発展に取り組んでいます。

2022年10月からは、自治体と協働し、MYリンクコーディネーター等が、地域のみなさまの健康・介護・子育て・防災・防犯等の生活課題を確認し、その解決の一助となる行政サービスをご案内する活動を展開しています。

行政サービス案内

連携協定を結んでいる自治体と、「健康」「介護」「子育て」「防災・防犯」の4つの分野から生活課題の解決に役立つ行政サービスのご案内を行ないます。

健　康	定期健診、健康診断、がん検診 等
介　護	介護施設・サービス 等
子育て	子育てサポート情報 等
防災・防犯	災害対策、防犯対策情報 等

※地域によっては、行政サービス案内を行なっていない場合があります

● 一般社団法人 日本健康麻将協会

認知機能の向上や社会参画を促進する効果・効能があるとされ、厚生労働省が主催する「全国健康福祉祭(愛称：ねんりんピック)」や、文化庁主催の「国民文化祭」の種目に採用されるなど、高齢者福祉・介護予防の観点から注目を集めている健康マージャン(注1)の展開に関する包括パートナーシップ協定を2024年3月に締結しています。本協定の締結に基づき、連携協定を締結している自治体と協働で、「健康マージャン大会・教室」を2024年4月より全国で開催しています。(注2)

日本健康麻将協会との包括パートナーシップ協定調印式

(注1)「賭けない・飲まない・吸わない」を合言葉に「健康づくり・仲間づくり・生きがいづくり」を目的とした、健全な頭脳スポーツとしてのマージャン

(注2)【2025年度イベント開催実績】
開催数：337回、参加者数：約12,000名

● 日本赤十字社

2022年4月に包括パートナーシップ協定を締結しました。若い世代の献血協力者が減少傾向であるという社会課題を受け日本赤十字社、Jリーグと連携した献血の普及啓発活動「シャレン!で献血」等の活動を推進しています。

企業

● 日清食品

食を通じた健康づくりへの貢献をめざしております。ご加入者向け専用サイトを通じた「完全メシ」の優待価格での提供や法人のお客さま向けに、社員食堂向けサービス「完全メシ食堂」をご紹介するなどの活動を通じて、お客さまの健康づくりおよびQOL向上への貢献をめざします。

NISSIN 日清食品

● 企業の「健康経営®」認定取得の支援

健康増進、健康寿命の延伸を実現するため、健康宣言の普及・推進を図るとともに、健康宣言事業所における健康経営の実践を支援しています。具体的な取組みとして、「健康経営優良法人認定制度(注3)」の取得等、企業の健康経営®(注4)の導入に向けたサポートに、全国健康保険協会（協会けんぽ）等と連携し、取り組んでいます。

(注3)「健康経営優良法人認定制度」とは、特に優良な健康経営を実践している企業等を見える化することで、社会的な評価を受けることができるよう環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です

(注4) 健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

企業

● イオングループ

2025年3月に、イオン・イオンフィナンシャルサービスと、“お客さまを中心とした「元気で豊かな」持続可能な地域社会”の実現に向けて、包括的パートナーシップ契約を締結しました。

健康増進や地域活性化、金融・保険領域における提供価値の拡充をめざし、イオングループが展開する全国の店舗や施設での健康チェックイベント等の開催をはじめとした、さまざまな取組みを展開しています。また、両社の強みを活かした新たな取組みやサービスの創出にも取り組んでまいります。

AEON　AEON Financial

● アクセンチュア

2024年10月に、アクセンチュアと生成AI等の先端デジタル技術の業務実装とDX・AI関連領域の中核人財育成に係る取組みに関して、包括的パートナーシップ契約を締結しました。

このパートナーシップでは当社内に専担組織「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）に取り組んでまいります。

● スタートアップ企業への投資

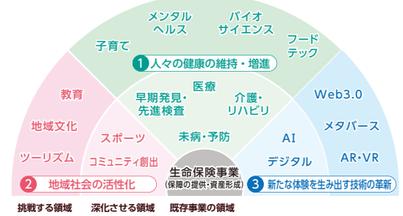
「未来共創投資」について

お客さまに多様な価値を提供していくことをめざし、先進的なスタートアップ企業等との協業を視野に入れた100億円の投資枠「未来共創投資」を2022年9月に創設しています。

CVCファンド「明治安田未来共創ファンド」

「未来共創投資」の取組みの一つとして、2023年2月に創設したCVCファンド(注5)「明治安田未来共創ファンド」も活用しています。3つの領域（①人々の健康の維持・増進、②地域社会の活性化、③新たな体験を生み出す技術の革新）で事業展開する有力なスタートアップ企業への投資を行ない、協業につなげていくことで、スタートアップ企業の成長を支援するとともに、当社が提供する商品・サービスのさらなる魅力化や新しいお客さまとの接点の拡大をめざしています。2026年3月末までに合計14社への投資を実行しており、2025年度は、介護を必要とする方々と介護士をマッチングするサービスを提供するイチロウや、病院における患者DXを支えるサービスを提供するContrea、日本円建てステーブルコインを発行するJPYC等への出資を実行しました。また、出資先との協業による新たな価値創出に向けて取組みを進めています。

明治安田未来共創ファンドにおける投資領域



(注5) CVCファンドとは、本業との相乗効果を得ることを目的に、自社の事業内容と関連性のあるスタートアップ企業を中心に投資を行なうファンドです

大学・医療機関等

● 国立研究開発法人 国立循環器病研究センター

2021年に締結した包括連携協定に基づき、循環器病に関するデータ解析や予防・治療に関する共同研究を推進しています。また、2023年から「心血管病予防・QOL推進研究部」を設置し、脳・心血管病の発症リスク予測のモデル構築や保険の引き受け範囲の拡大等を通じ、循環器病に係るお客さまのQOL向上とともに、国民の生命や健康に重大な影響を及ぼす循環器病の制圧に向けた取組みを進めています。

QLAP
心血管病予防・QOL推進研究部：ロゴマーク

● 地方独立行政法人 東京都立病院機構 都立駒込病院

2025年に包括連携協定を締結した都立駒込病院のがん専門医による監修のもと、対面・電話で相談できる「明治安田のがん相談窓口」や、同病院の専門医が執筆・監修した情報を掲載した「明治安田のがん情報サイト」を提供しています。

これらを通じて、お客さまに対する正しい知識の提供と適切な受診・治療選択を支援するとともに、がんに対する様々な不安の解消およびがん罹患後のQOL向上に貢献してまいります。

地方独立行政法人 東京都立病院機構 がん・感染症センター 都立駒込病院

● 国立大学法人 弘前大学

弘前大学が持つ健康ビッグデータを活用した、健康と病気の間である「未病」状態の分析や効果的な介入の研究に取り組み、研究成果を活用した健康啓発型イベント「QOL健診　明治安田 × 弘前大学」を2024年4月から全国で開催しています。また、2025年に設置した「明治安田×弘前大学 QOL共創研究所」では、より個々の健康状態や生活習慣をとらえた健康増進や疾病予防に資する効果的な介入方法の研究と、その社会実装をめざします。

Quality of life health check QOL健診 明治安田 × 弘前大学

「QOL健診 明治安田×弘前大学」は、弘前大学が約20年にわたる地域住民を対象とした健康増進プロジェクトと、大学独自の研究をもとに開発した「QOL健診」をベースに、当社と弘前大学との共同研究成果を踏まえ、当社版にアレンジした健康啓発型イベントです。
全身の健康状態に関する項目を楽しく、短時間で測定し、その場で結果をおわたしすることが特徴です。

未来世代応援活動

私たちは、SDGsから導き出される社会課題のうち、
「こどもの健全育成」「環境保全・気候変動への対応」を優先課題として設定しました。
未来を担う「こども」と、こどもたちが育っていく「環境」のために。
より良い価値を未来に引き継ぎ、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりをめざします。

未来世代応援活動
紹介動画

学校等における教育支援 | スポーツ・文化・地域の交流を通じた健全育成 | 結婚・子育て・療育支援 | 地域に根差した環境保全への取組み

学校等における教育支援

● 金融・保険教育

こどもたちの金融リテラシー向上を目的に、「保険」や「お金」に関する出張授業を全国各地で開催し、将来に向けて「自助の備え（保険・貯蓄の必要性）」について学ぶ機会を提供しています。

出張授業開催数
2,824回(注1)
(注1) 2025年4月から2026年3月末までの実績

● SDGs教育

こどもたちのSDGsの理解促進に向けて、自社開発のSDGs教育ゲーム「明治安田のハッピータウンメーカー」を使用した出張授業を開催しています。「まちづくり」をテーマにゲームを通して楽しみながらSDGsへの理解を深めることができます。

● 環境教育

豊かな自然環境を守り、次世代に引き継いでいくこと、および持続可能な社会の創り手を育成していくことが大切であるとの認識のもと、こども向けの環境教育に取り組んでいます。

「ペンギン展 海の健康を教えてくれるいきもの」
（協力：独立行政法人国立科学博物館）

「サンゴ礁ラボ」
（協力：株式会社イノカ）

スポーツ・文化・地域の交流を通じた健全育成

● 未来世代応援プログラム

スポーツを通じて、未来世代を応援する取組みを推進しています。

with Jリーグ

全国のこどもたちに約5,000個のサッカーボールを寄贈

小野伸二氏による「サッカー教室&サステナトーク」に小学生をご招待

with 日本女子プロゴルフ協会(JLPGA)

ツアー大会にこどもたちを招待する『Hello,Golf!』を応援

with 日本バドミントン協会

大会への協賛や、バドミントン教室を開催

● 若手音楽家への支援

公益財団法人 明治安田クオリティオブライフ文化財団

クラシック音楽文化の向上のために、国際的音楽家をめざして研修中の若手音楽家を支援する「海外音楽研修生費用助成制度」を運営しています。

● あしながチャリティー&ウォーク、あしなが育英会への寄付

当社従業員が親をなくしたこどもたちの「あしながさん」となって、ウォーキングやチャリティー募金を通じて、こどもたちの進学支援や心のケア支援活動を行なっています。

● ふれあいコンサート

障がいのあるこどもたちに「生の音楽」を届けることを目的とした、ザ・ワイルドワンズの鳥塚しげき氏による「ふれあいコンサート」を開催しています。

● 伝統文化の後継者育成

公益財団法人 明治安田クオリティオブライフ文化財団

地域の伝統文化（民俗芸能および民俗技術）の継承、特に後継者の育成を支援する「地域の伝統文化保存維持費用助成制度」を運営しています。

● 愛と平和のチャリティーコンサート、未来を奏でる教室

音楽に親しむ機会を提供することで、こどもたちの情操教育に役立ちたいという思いから、全国各地で三枝成彰氏によるコンサートと音楽授業を開催しています。

● 黄色いワッペンの贈呈

新入学児童を対象に交通安全キャンペーンの一環として「黄色いワッペン」の贈呈事業を実施しています。

※この事業は、株式会社みずほフィナンシャルグループ、損害保険ジャパン株式会社、第一生命保険株式会社と共同で実施しています。

結婚・子育て・療育支援

● 自治体の婚活支援サービスの充実化

晩婚化や未婚率上昇、出生数減少等の地域課題解決に向けて、自治体独自の婚活支援サービスの登録者の増加に取り組むほか、マッチングイベントやライフプランセミナー等を開催しています。

● こどもシゴト博®(注2)

若者の県外流出やそれに伴う人口減少という地域課題解決に向けて、地元企業やJクラブ等と参加型ワークショップを実施し、小学生が地元の「仕事」に触れ、地元愛を感じる機会の創出に取り組んでいます。

(注2)こどもシゴト博®は、CHEERS(株)の登録商標です

● 療育支援

公益財団法人 明治安田こころの健康財団

こどもの健やかな成長をサポートするため、発達障害のこどもたちへの療育相談・心理相談や、関連情報を自治体向けにYouTube等で提供しています。

地域に根差した環境保全への取組み

● 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、「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」として、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年度から山梨県で活動を開始し、今後、活動地域を広げていく予定です。

明治安田×Jリーグの森
－未来をつむぐ森－

そのほかの未来世代応援活動の取組みは当社ホームページに開示しています
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/society/

お客さま・地域のみなさまから共感される明治安田ブランドの確立

「ひとに健康を、まちに元気を。」お客さまに選ばれ続けるための強固な企業ブランドを確立します

当社は、「10年後（2030年）にめざす姿」を「『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」と定め、社会に評価されるブランド価値の向上をめざしています。これまで、「2『大』プロジェクト」やJリーグ、日本女子プロゴルフ協会（以下、JLPGA）との協働を中心に、MYリンクコーディネーターの活動など、社会貢献性の高い当社ならではの取組みを訴求してまいりました。

「MY Mutual Way Ⅱ期」では、新ブランド通称「明治安田」の浸透に向け、新企業タレント「三浦知良選手」の登用や新企業コピー「超えよう。」の活用など、当社がめざす世界観「明治安田ブランドステートメント」に基づく一貫性のあるプロモーションを展開してまいりました。その結果、当社が実施する「企業認知度・好感度調査」において、「健康増進イメージ」および「地域貢献イメージ」の浸透度が良好な結果となるなど、これらの取組みの効果を確認しております。

2026年度も、「ブランドの効果的な認知・浸透を図るための『統一感』」、「社会的価値を高めるための社外団体との『共創』」、「社会的価値から経済的価値への好循環を生み出すためのMYリンクコーディネーターの活動との『連動性』」の視点を引き続き重視し、以下3つの柱に取り組みます。

明治安田ブランドの確立

ひとに健康を、まちに元気を。

3つの視点		3つの柱
① 統一感	×	① 重層的なメディアプロモーション
② 共　創		② スポーツ・ブランディングの強化
③ 連動性		③ 当社らしいコンテンツの拡充

ボトムアップ

「明治安田ブランド」の自分ごと化　企業風土・ブランド創造運動（Kizuna運動）

ブランド戦略の取組みの柱

Ⅰ. 重層的なメディアプロモーション

ブランド通称「明治安田」には、『生命保険会社の役割を超える』という当社の決意が込められています。引き続き「明治安田」をよりいっそう幅広い年代・幅広いエリアに統一感をもって浸透させていくことが必要だと考えております。

具体的には、従来のテレビCM・SNS・新聞などを通じた広告に加えて、インフルエンサーやコネクテッドTVの活用など、時流を捉えた新たな広告媒体・手法も取り入れています。今後も、全国の露出力のある地域イベント等への協賛も強化し、さまざまなタッチポイントで「明治安田ブランド」の露出を広げてまいります。

Ⅱ. スポーツ・ブランディングの強化

「明治安田ブランド」の重要な原動力は、JリーグおよびJLPGAとの共創です。業界に先駆けてスポーツの力に着目してきた当社として、スポーツ領域における圧倒的なプレゼンスの確立をめざしてまいります。

タイトルパートナー12周年を迎えたJリーグについては、共創の原点と位置づける「スタジアム観戦」において、2025年に累計観戦者数が300万人を突破しました。また、「明治安田Jリーグ百年構想リーグ」では、「明治安田のJ活」を展開し、新たなファン・サポーターの創出に取り組んでいます。

さらに、Jリーグウォーキングや小学生向けサッカー教室を全国で継続的に開催するほか、日本赤十字社と連携した「シャレン!で献血」の推進などを通じ、社会的価値の創出に取り組んでおります。加えて、2026年度からは地元Jクラブと連携した「明治安田のU−9サッカー大会」を全国展開し、その取組みを一層加速させてまいります。

JLPGAにおいては、ゴルフ界初となるレギュラー・レジェンズ・ステップアップの全カテゴリーにおける特別大会を開催するとともに、ゴルフ界最多のツアー協賛を通じて全国各地において健康チェックブースを展開しております。これにより、生涯スポーツであるゴルフを通じた健康づくりと地域活性化に貢献してまいります。

Ⅲ. 当社らしいコンテンツの拡充

「明治安田ブランド」への共感の拡大に向け、MYリンクコーディネーターの活動との連動を意識し、コンテンツのラインアップ拡充に取り組んでまいります。

全国各地で展開する「明治安田ヴィレッジ」においては、「Jリーグ」「地域物産展」「お笑い」など多彩なイベントを開催し、地域のみなさまに「明治安田ブランド」を直接感じていただける機会の拡大を図ってまいります。

「小田和正」さんとは、1999年のCM楽曲起用以来、約27年にわたりともに歩んでまいりました。加えて、「地元の元気プロジェクト」の公式サポーターに「サザエさん一家」が就任し、地域に根差した親しみやすいブランド発信を強化しております。

さらに、2027年3月から横浜市で開催される「GREEN×EXPO 2027」においては、「にぎわい創出プロジェクト プラチナパートナー」として協賛し、明治安田「健活パーク」を設置いたします。同パークでは、全国各地の伝統や文化を紹介する多様なコンテンツを展開してまいります。これらの取り組みについては、MYリンクコーディネーターの活動を通じて広くお客さまへご案内してまいります。

明治安田「健活パーク」イメージ

プラチナパートナー

©Expo 2027

企業風土・ブランド創造運動

「明治安田ブランド」の確立に向けては、社外へのプロモーションに加えて、担い手である従業員一人ひとりの役割発揮が重要となります。これを促すための取組みとして、「企業風土・ブランド創造運動」では当社の経営理念等を示した「明治安田フィロソフィー」を羅針盤に、従業員一人ひとりの行動を促すボトムアップ活動として、組織単位の小集団活動を推進し「明治安田ブランド」の自分ごと化につながる運営をしています。

「明治安田ブランド」を浸透させるための「3つの柱」による取組みは、一定の効果が出ていると認識しておりますが、今後企業や個人はこれまで以上にその存在意義やあり方が問われる時代です。2030年に向けて、当社が作り出す社会的価値を通じて、お客さまや地域のみなさまに当社にご加入いただく意味をしっかり感じていただける「明治安田ブランド」を確立できているかを、当社が実施する「企業認知度・好感度調査」の結果などで継続的に確認してまいります。

「企業風土・ブランド創造運動」を通じた企業風土醸成への取組み

運動の目的

「明治安田フィロソフィー」と「私たちの行動原則」を業務の判断・行動における羅針盤として、全従業員一人ひとりが、創造力をもって積極的・主体的に取り組むことで、企業風土を創造することを目的としています。

その取組みが、ひいてはお客さま・地域社会のみなさまに「明治安田ブランド」として受け取っていただけるよう、ボトムアップ型の運動を展開しています。

運営方針・めざす企業風土

運営方針には「明治安田フィロソフィー」の理解・共感を前提とした一人ひとりの意識・行動の変革へのスタンスを定め、めざす企業風土は、全従業員で共有すべき4つの絆への想いや姿勢を風土にまで高める視点で設定しています。

めざす企業風土		● お客さま、地域社会、未来世代、働く仲間との４つの絆を大切にする風土
運営方針	1. 理解・共感	● 役員・従業員一人ひとりが、明治安田フィロソフィーを理解し、共感する
	2. 自分ごと化	● 一人ひとりが明治安田フィロソフィーを常に意識し、判断基準にしている
	3. 行動・継続	● 「私たちの行動原則」に沿って、創造力をもって積極的・主体的に行動し続ける

中心的な原動力となる小集団活動「Kizuna運動」の推進

「Kizuna運動」(注)とは、「企業風土・ブランド創造運動」運営の中心となる、各組織単位で展開するボトムアップ型の小集団活動です。

全国の各組織で、従業員一人ひとりの具体的かつ自発的な行動を通じて、当社らしい新しい価値の提供と企業風土づくりに向けたさまざまな活動に積極的・主体的に取り組みます。

(注)企業ビジョンにおける4つの絆を深める当社独自の活動であること
また、「(Ki)きっと届く、(zu)ずっとつながる、(na)なかまの想い」という活動意義を表現した運動名称

統括責任者 ― 社 長

運動事務局（本社）

各組織におけるKizuna運動		４つの絆を深める価値創出
お客さまとの絆	お客さまに寄り添い、アフターフォローで感動を追求する	「私たちの行動原則」の定着
地域社会との絆	社会から必要とされる価値を創造し、地域の発展に貢献する	「みんなの健活プロジェクト」の推進
未来世代との絆	未来の世代を想い、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する	「地元の元気プロジェクト」の推進
働く仲間との絆	挑戦意欲や多様性を尊重し、働きがいのある職場を実現する	

「4つの絆」を深める取組事例

全国各地の事業所が、それぞれの地域に根ざした独自の取組みを通じて、「4つの絆」を深める活動を推進しています。各組織の創意工夫と挑戦によって、絆を育む取組みが全国へと広がり続けています。

お客さまとの絆

MYメッセージ活動

お客さまのお誕生日やご契約の節目等に、担当者がお客さまへ“手書き”のメッセージをお届けする「MYメッセージ活動」に取り組んでいます。

2025年度にお客さまへお届けしたMYメッセージカードの総数は約1,693万枚にのぼり、お客さまから多数の「感謝の声」が寄せられました。

地域社会との絆

Ｊリーグ スタジアム観戦

「全員がサポーター」を合言葉に、当社従業員が地域のみなさまをお誘いしてスタジアムに足を運び、地元のJクラブを応援しています。

特に2025年シーズンのスタジアムでの試合観戦者数は、単年で過去最高の51.4万人となり、2015年シーズンからの累計観戦者数は300万人を突破しました。

未来世代との絆

こどもの健全育成 環境保全

全国各地の事業所ごとに独自に社会貢献活動を推進し、高齢者施設や児童養護施設等への訪問・寄贈、小学生から高校生向けに「金融・保険教育」の実施、地域清掃、環境保全活動など、地域に根ざしたさまざまな活動を行なっています。

働く仲間との絆

「私たちの行動原則」特別週間

「明治安田フィロソフィー」を体現するための指針を、従業員一人ひとりが「行動原則」として定め、自分たちの行ないを振り返り、所属内で共有する「『私たちの行動原則』特別週間」を開催しています。

働く仲間との意見交換や討議を通じて、「明治安田フィロソフィー」の理解・浸透に取り組んでいます。

事業活動を通じた社会課題解決に向けた流れ

当社が事業として取り組んでいる一つひとつの活動を ▶ 長期間にわたり継続していくことで 社会や会社に好影響をもたらし ▶ 社会課題の解決につながる効果を生み出していきます

主な事業活動	主なアウトプット	主なアウトカム：経済的価値	主なアウトカム：社会的価値	インパクト
みんなの健活プロジェクト	● 健活商品の販売 ● 健活サービス等の提供 ● 従業員の健康増進の取組み	● お客さま数の増加 ● 健康増進イメージの浸透 ● 従業員の生産性の向上	● お客さまの健康意識や健活年齢の改善 ● 健康経営の取組みの波及	**健康寿命の延伸**
地元の元気プロジェクト	● 地域でのイベント開催 ● 連携協定等の締結 ● 地域アフィニティの開拓	● 各地域の当社シェアの向上 ● 地域貢献イメージの浸透 ● 協働取組みの規模拡大	● 地域活動への参加者増加 ● 地域コミュニティの活性化 ● 地域での定住意向の向上	**地域の活性化**
未来世代応援活動 将来の成長に向けた先行投資	● 学校教育の支援 ● 婚活・子育てイベントの開催 ● 先行投資の拡充	● 自治体・企業・お客さまとのつながりの拡大 ● 当社の認知率の向上 ● 商品・サービスの高度化	● こどもの QOL の向上 ● 将来の社会の担い手の育成 ● 保険金・給付金のお支払いによるお客さまの生活の安定	**将来世代の健全育成とQOLの向上**
環境保全・気候変動への対応 資産運用の高度化	● 紙使用量の削減 ● 森林保全活動の推進 ● 責任投資の推進	● 当社事業・投融資先の CO_2 排出量の削減 ● 環境に配慮した企業イメージの向上	● 環境負荷の低減 ● 省エネ・環境意識の波及	**脱炭素社会への貢献**
ひと中心経営の推進と働きがいの向上	● 教育・成長機会の提供 ● 働きやすい環境の整備 ● 多様な人財の活躍推進	● 女性管理職・シニア登用率の安定化 ● DE&I 推進による企業評価の向上	● 各地域での雇用創出 ● 地域コミュニティの活性化	**当社の次世代を担う人財の育成・確保**

成長戦略

経営計画の振り返り（2011年度-2020年度）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
経営計画の振り返り〈MY Mutual Way I期〉
（2021年度-2023年度）・・46
3ヵ年プログラム「MY Mutual Way II期」
（2024年度-2026年度）・・・48
CFOメッセージ・・・52
ステークホルダーへの還元・・・54
ERM・・56

成長戦略
営業サービス・フロントのさらなる強化／生命保険機能の拡張
（国内保険事業の取組み）・・58
資産運用の高度化・・60
海外保険事業の拡充・・64

経営計画の振り返り（2011年度-2020年度）

当社は、これまで中期経営計画を策定し、従業員が主体のボトムアップ活動とあわせたプログラムを推進することで、お客さま満足度の追求、持続的な企業価値の向上に取り組んでまいりました。

「明治安田新発展プログラム」（2011-13年度）では、東日本大震災を受け、被災地のすべてのご契約者に対してお見舞い訪問と安否確認活動を迅速に行ない、対面のアフターフォローの強みを発揮しました。

「明治安田NEXTチャレンジプログラム」（2014-16年度）では、高齢のお客さまが節目の年齢を迎えられたタイミングでご契約内容の点検を行なうなど、アフターフォロー態勢の高度化を推進しました。また、総合保障商品「ベストスタイル」を発売したほか、米国スタンコープ社を完全子会社化しました。

「MYイノベーション2020」（2017-19年度）では、「みんなの健活プロジェクト」をスタートし、健康増進を応援するための商品・サービス等の提供や、対面のアフターフォローを通じて「お客さまの健康維持・改善」に貢献する取組みを推進しました。

2011-13年度　明治安田新発展プログラム

- **国内生命保険事業における安定的な成長力の確保**
  - ・介護保険「介護のささえ」の発売
- **海外保険事業・介護事業等、成長分野への積極投資**
  - ・介護付有料老人ホーム「サンビナス立川」子会社化
  - ・ポーランドにおける保険事業への進出
- **リスク管理の高度化と資本・財務基盤の強化**

成果（経営目標等）

- **いずれの経営目標も目標値を大幅に超過**
- **「お客さま満足度調査」における総合満足度は51.0%まで向上**

経営目標		目標値	2013年度実績
個人営業分野	保有契約年換算保険料	19,600億円	20,838億円
法人営業分野	収入保険料	10,500億円	12,436億円
企業価値（EEV）		29,000億円	34,194億円

2014-16年度　明治安田NEXTチャレンジプログラム

- **対面のアフターフォローを中心としたブランド戦略**
  - ・「MY安心ファミリー登録制度」「MY長寿ご契約点検制度」の創設
- **医療等の第三分野商品への取組みや海外保険事業への積極展開等の成長戦略**
  - ・総合保障商品「ベストスタイル」の発売
  - ・米国スタンコープ社の完全子会社化

成果（経営目標等）

- **「企業価値（EEV）」をはじめ、すべての経営目標を達成**
- **「お客さま満足度調査」における総合満足度は57.8%まで向上**

経営目標		目標値	2016年度実績
企業価値（EEV）		53,000億円	55,046億円
個人営業分野	保有契約年換算保険料	21,980億円	22,052億円
法人営業分野	団体保険保有契約高	業界シェアNo.1の堅持	112.9兆円
	団体年金資産残高	資産残高の安定的な維持・拡大	7.44兆円

2017-19年度　MYイノベーション2020

- **「みんなの健活プロジェクト」のスタート**
  - ・「ベストスタイル 健康キャッシュバック」「認知症ケア MCIプラス」の発売
  - ・「MY健活レポート」の提供
  - ・明治安田生命Jリーグウォーキング等、健康増進イベントの開催
- **お客さま数の拡大、新たなマーケットへの取組み、資産運用の高度化をめざす成長戦略**
  - ・国内生命保険の重点マーケットに対する商品の投入（「一時金給付型終身医療保険」等）
  - ・クレジット投融資の強化
- **ガバナンスの高度化とワーク・エンゲージメントの向上をめざす経営基盤戦略**
  - ・ERM経営の浸透・定着に向けた取組み
- **新たな企業理念「明治安田フィロソフィー」の浸透をめざすブランド戦略**

成果（経営目標等）

- **成長性・収益性・健全性のバランスを取りつつ企業価値の向上に取り組み、経営目標を概ね達成**
- **「お客さま満足度調査」における総合満足度は62.8%まで向上**

経営目標		中期経営計画目標値（増加率・増加数は2016年度実績値との比／差）	2019年度実績	達成／未達	2016年度実績比／差
企業価値（EEV）		+20%	57,948億円	達成	+20.0%
保有契約年換算保険料［個人営業］		22,470億円	21,807億円	未達	▲1.1%
団体保険保有契約高［法人営業］		国内シェアNo.1	116.3兆円	達成	+3.0%
第三分野新契約年換算保険料		＋40%（560億円）	449億円	未達	+9.4%
お客さま数	アドバイザー等チャネル	700万人	707万人	達成	+26万人
	法人営業チャネル	494万人	500万人	達成	+21万人
アドバイザー数		3.3万人	33,467人	達成	+2,212人
資本効率指標（RoEEV）		年平均6%程度を安定的に確保	6.8%	達成	—
経済価値ベースのソルベンシー比率（ESR）		「150～160%」以上	155%	達成	—
オンバランス自己資本		30,000億円	31,053億円	達成	+26.0%

2020年度　とことん!アフターフォロー特別計画

2020年度は、10年計画「MY Mutual Way 2030」における「10年後（2030年）にめざす姿」の実現に向けた新たな3ヵ年プログラム「MY Mutual Way I期」に取り組む予定としていましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う環境変化をふまえ、その開始を1年延期し、単年度の経営計画「とことん!アフターフォロー特別計画」を策定・推進しました。

「とことん!アフターフォロー特別計画」では、お客さま・従業員の安全確保を大前提に、保険金・給付金のお支払い等の基幹業務の確実な遂行と、お客さまへのアフターフォローを最優先とし、3つの重点方針「お客さま志向の取組みの推進」「コロナ禍をふまえた態勢の整備」「4『大』改革の先行実施」に取り組みました。

- **お客さま志向の取組みの推進**
  - ・「保険料払込猶予期間延長」等の特別取扱いのご案内
  - ・保障内容と保険料のコンサルティングを行なう「安心お届け活動」の展開
- **コロナ禍をふまえた態勢の整備**
  - ・非対面インフラの整備・拡充

成果（経営目標等）

- **重点方針に関する取組みを推進したことで、すべての経営目標を達成**
- **「お客さま満足度」における総合満足度は過去最高値を記録**

経営目標

項目		目標値	実績値	達成／未達
お客さまアクセス数［個人営業］(注1)		500万人	528.3万人	達成
お客さまアクセス数［法人営業］	団体保険加入者(注2)	250万人	283.5万人	達成
	団体保険等窓口(注3)	6,800団体	6,842団体	達成
アドバイザー数(注4)		34,500人（前年差+約1,000人）	36,736人	達成

検証指標

お客さま満足度 (注5)

項目		実績値	（参考）前年値
「満足」＋「やや満足」		64.8%	62.8%
	「満足」	29.0%	27.1%

解約・失効・減額率 (注6)

項目		実績値	（参考）前年値
個人保険・個人年金保険		3.96%	4.12%
	主力商品 (注7)	5.06%	6.10%

(注1) 営業職員等が対面・非対面を通じてアクセスした生命保険契約者の人数　(注2) 法人営業担当等がアクセス（団体・事業所を通じて行なう場合を含む）した任意加入の団体保険加入者の人数
(注3) 法人営業担当等がアクセスした団体保険の契約または銀行窓販商品の取扱いがある団体の団体数　(注4) 2021年4月1日時点の人数
(注5) 2020年8月末時点の個人保険・個人年金の当社契約者を対象に、同11月に実施した「お客さま満足度調査」の結果。総合満足度5段階（「満足」「やや満足」「ふつう」「やや不満」「不満」）
(注6) 年度始の保有契約年換算保険料に対する解約・失効・減額年換算保険料の割合　(注7) 「ベストスタイル」および「L.A.」の解約・失効・減額率

経営計画の振り返り〈MY Mutual Way I期〉(2021年度-2023年度)

「MY Mutual Way I期」の全体像

2021年度からスタートした「MY Mutual Way I期」では、制度・インフラ等の抜本的な見直しを行なう4「大」改革と、お客さまの健康づくりと豊かな地域づくりに貢献する2「大」プロジェクト(「みんなの健活プロジェクト」および「地元の元気プロジェクト」)の取組みに、デジタルトランスフォーメーション戦略(DX戦略)を融合させることで、「10年後(2030年)にめざす姿」への成長軌道の確保に取り組んできました。

MY Mutual Way I期

中期経営計画

成長戦略

4「大」改革 — 国内生保

営業サービス「大」改革
- MYリンクコーディネーター等チャネルの創設
- 会社力を活用したマーケット開拓態勢の整備・強化
- 先進的な商品・サービスの提供

基幹機能事務「大」改革
- 訪問型サービス・チャネルの構築
- デジタル化のさらなる推進
- 事務態勢の高度化・効率化

資産運用

資産運用「大」改革
- 資産運用中核機能の強化
- 資産運用プラットフォームの再構築
- 資産運用ガバナンス態勢の整備

海外保険

海外保険事業の取組み
- グループ一体運営の段階的な高度化
- 収益の回復と拡大策の推進
- 成長を支える態勢の整備

コーポレート戦略

経営基盤戦略

Mutual経営「大」改革
- ガバナンス態勢の「変革」
- 経営資源管理態勢の「変革」
- イノベーション推進態勢の「変革」

DX戦略

4「大」改革、2「大」プロジェクトと融合し、フェーズチェンジをさらに加速
- 体験価値の徹底追求
- 先進技術による効率化・高度化
- データに基づく業務運営の高度化
- 外部連携の強化

ブランド戦略

企業ビジョンや「10年後(2030年)にめざす姿」と軌を一にしたブランドを形成

2「大」プロジェクト ブランドイメージ「ひとに健康を、まちに元気を。」を浸透・定着

お客さまの健康づくり
- 健康寿命の延伸への貢献
- 健康増進ブランドNo.1の確立

豊かな地域づくり
- 地方創生の推進への貢献
- 地域のお客さまとの接点の拡がり

＋

企業風土・ブランド創造運動

「明治安田フィロソフィー」の実現に向けて、従業員一人ひとりが積極的・主体的に行動する風土を醸成し、明治安田ブランドを創造するため、ボトムアップ中心の運動を推進

主な取組成果

● 4「大」改革

制度・インフラ等を抜本的に見直し、態勢を強化・高度化

営業・サービス「大」改革	● 「MYリンクコーディネーター制度」の創設と 社会貢献型営業モデル(行政サービス案内等)の展開 ● 法人営業におけるデジタル技術の活用を通じた営業モデルの確立
基幹機能・事務「大」改革	● 事務サービス・コンシェルジュによる訪問型サービス活動の開始 ● 業界に先駆けたマイナンバー制度を活用した事務サービスの開始
資産運用「大」改革・海外保険事業	● アセットアロケーション機能の強化と資産運用手法の多様化・高度化 ● ESG投融資、スチュワードシップ活動などの責任投資の拡大 ● 海外保険事業における既存出資先のポートフォリオの強化 ● スタンコープ社を通じたボルトオン投資(セキュリアン社・エレバンス社)
Mutual 経営「大」改革	● ERM運営の実効性向上 (「MYミューチュアル配当」の創設と「健全性水準に応じた経営の方針」の公表等) ● 規律ある相互会社経営のいっそうの高度化 ● グループレベルでの事業横断的な取組みの拡充 ● サステイナビリティ経営の強化によりCDPの「Aリスト」企業に選定

● 2「大」プロジェクト

お客さまの健康づくりと豊かな地域づくりに貢献

みんなの健活プロジェクト
- 健康診断・がん検診の受診を後押しする健活商品ラインアップの拡充
- 「MY健活レポート」の提供、Jリーグや日本女子プロゴルフ協会(JLPGA)との協働による運動機会の提供など、お客さまの健康増進のサポート

地元の元気プロジェクト
- 企業・自治体、道の駅、公民館、日本赤十字社等を通じた地域とのつながりの強化
  - -950を超える自治体との連携協定
  - -公共セクターとの提携に基づく協働取組みの展開

● DX戦略

お客さま体験(CX)と従業員体験 (EX)を向上

DX認定

IT賞 Information Technology Award

- 「お客さま専用WEBページ(MYほけんページ)」等のUX・UIの改善
- チャットボットによる応対サービス、AIを活用したQA検索ツールなどの生成AIの導入によるサービスの高度化、業務効率化の実現
- 機動的・ローコストで商品投入が可能な新たな商品開発ラインを導入

経営目標

経営目標	中期経営計画目標	2023年度実績	達成/未達
グループサープラス	13%成長(年平均4%成長)	+40.0%(注1)	達成
グループESR	安定的に165%以上(当面は220%をめざす)	220%	達成
オンバランス自己資本	4.4兆円	4.36兆円	未達
グループ基礎利益	4,500億円程度を安定的に確保	5,610億円	達成
グループ修正剰余	現行の契約者配当・地域還元を維持するために必要な財源を確保	5,330億円	達成
保有契約年換算保険料〔保障性商品〕(注2)	6,200億円(2020年度末比+2.6%)	6,229億円	達成
団体保険保有契約高	国内シェアNo.1	国内シェアNo.1	達成
お客さま数	1,235万人	1,222万人	未達
うち個人営業(注3)	723万人	721万人	未達
うち法人営業(注4)	513万人	500万人	未達
MYリンクコーディネーター等在籍者数(注5)	38,000人	36,469人	未達

(注1)2023年度実績は、中期経営計画開始時点(2021年度始)からの累計成長率を記載
(注2)MYリンクコーディネーター等(営業職員)チャネル・法人営業チャネルで取り扱う保障性商品(ベストスタイル等の総合保障型保険、医療・介護保険等)を対象
(注3)MYリンクコーディネーター等(営業職員)チャネルの生命保険契約者(すえ置・年金受取中を含む)+生命保険被保険者+損害保険契約者(重複を除く)
(注4)任意加入の(新・)団体定期保険加入者(当社単独・幹事契約の本人・配偶者被保険者)
(注5)中期経営計画目標は2024年4月1日時点。2023年度実績は2024年4月1日時点

「MY Mutual Way Ⅱ期」の経営目標とめざす姿

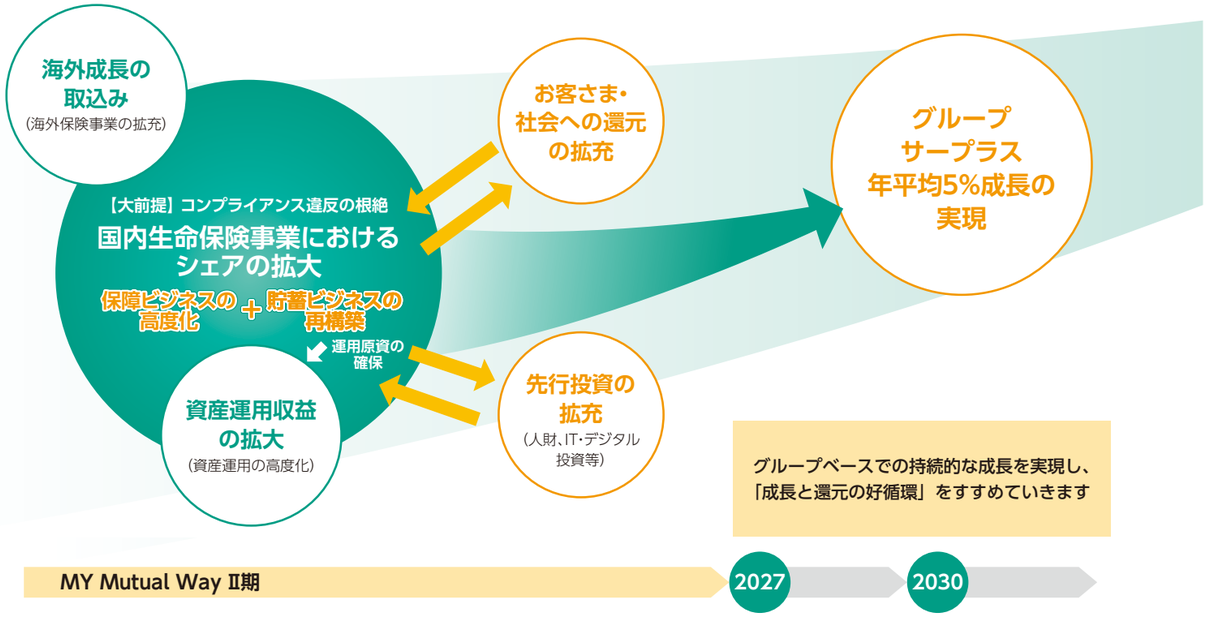
「MY Mutual Way Ⅱ期」では、社会課題の解決に貢献する取組みを進めていくことで、グループベースの持続的な成長を実現し、お客さま・社会への還元の拡充をめざしていきます。

国内生命保険事業では、お客さまのQOL向上に資する「保障ビジネスの高度化」と資産形成ニーズの高まりをふまえた「貯蓄ビジネスの再構築」に取り組み、「シェアの拡大」をめざしていきます。

加えて、資産運用の高度化と海外保険事業の拡充を通じて、グループベースの収益の拡大を図っていきます。

これらによって、2030年に向けて、企業価値を表す「グループサープラス」の年平均5%成長をめざすとともに、お客さま・社会への還元の拡充に取り組みます。

あわせて、将来の持続的な成長に向けた態勢整備を図るため、IT・デジタル領域および人財等への先行投資を拡充し、「成長と還元の好循環」をすすめていきます。



「MY Mutual Way Ⅱ期」の全体像

「成長ドライバー（成長戦略）」と、これを支える「経営基盤拡充戦略」を推進することで、2「大」プロジェクトを強化し、保障とアフターフォローの提供という従来の役割を大切にしながら、「生命保険会社の役割を超える」ことをめざします。

社会課題の解決への貢献 ⟲ **グループベースの持続的な成長**

ヘルスケア・QOL向上への貢献

MY Mutual Way Ⅱ期
～生命保険会社の役割を超える～
（生命保険会社の役割の拡充）

地域活性化

みんなの健活プロジェクト：届ける価値を拡げる

2「大」プロジェクトの強化
スポーツの支援・イベント、自治体との連携等を通じた両プロジェクトのシナジー拡大

地元の元気プロジェクト：価値を届ける場を拡げる

成長ドライバー（成長戦略） 国内生命保険事業、資産運用、海外保険事業を成長領域とした3つの戦略を推進

- 営業サービス・フロントのさらなる強化（人の役割の高度化）
- 生命保険の機能の拡張
- 資産運用の高度化と海外保険事業の拡充

成長戦略 P58

経営基盤拡充戦略 成長ドライバーを支える3つの戦略を推進

- 「ひと」中心経営の推進と働きがいの向上
- IT・デジタル投資のさらなる推進（DX戦略2.0）
- ガバナンスの高度化とサステイナビリティ経営の推進

経営基盤拡充戦略 P68

ブランド戦略 企業ブランド創造の取組みを強化

＋

企業風土・ブランド創造運動【第Ⅱ期】 Kizuna運動 ボトムアップ中心の運動で明治安田フィロソフィーの浸透に取り組み、多様なステークホルダーとのつながりを創出

「MY Mutual Way Ⅱ期」の経営目標

健全性

グループESR
安定的に
165%以上
（中期的に200～220%への回帰をめざす）

オンバランス自己資本
2026年度末 **4.5兆円以上**

収益性

グループ業務利益
安定的に
6,000億円
程度を確保

成長性

グループ保険料（除く再保険収入）
2026年度 **4.0兆円以上**

お客さま数
2026年度末 **1,240万人**

保有契約年換算保険料（保障性商品）(注1)
2026年度末 **6,150億円**

団体保険保有契約高
国内シェア **No.1**

MYリンクコーディネーター等（営業職員）在籍者数
2026年度末 **37,000人**
うち「アドバンス」層(注2)の人数
「MY Mutual Way Ⅱ期」を通じて拡大

（注1）2024年度以降対象商品を一部変更。その影響を除けば、2024年度始と同水準
（注2）一定水準以上の生産性を備えたMYリンクコーディネーター等（営業職員）

トップクラスの健全性を堅持しつつ、
収益性・成長性とのバランスを重視した
グループベースの持続的な成長を実現
2030年に向けた企業価値（グループサープラス）の向上
年平均5%成長の実現(注3)

（注3）10年計画をスタートした2020年度始比

2025年度 経営目標の達成状況

2025年度は、経済・金融環境が大きく変動するなか、十分な健全性を確保することができました。収益性・成長性においても、グループ業務利益は7,602億円（前年度差+928億円）と明治安田単体における「利息及び配当金等収入」の増加やスタンコープ社の増益を主因に増益、グループ保険料（除く再保険収入）は、4兆4,854億円（前年度差+1兆760億円）と営業職員チャネルの円貨建一時払保険の販売好調や確定給付企業年金保険の引受再開を主因に増収となり、ともに中期経営計画目標を1年前倒しで達成いたしました。この結果、企業価値を表すグループサープラスは、前年度から大きく増加し、12兆9,000億円となりました。

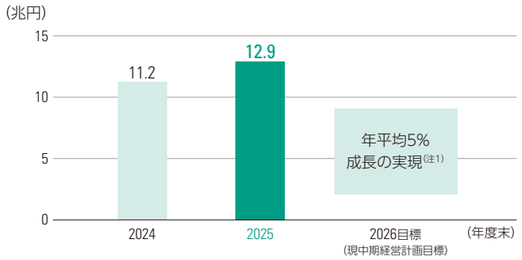
グループサープラス

中期経営計画目標：年平均5%成長の実現(注1)

2025年度実績

12.9兆円

（年平均13.4%成長(注1)）



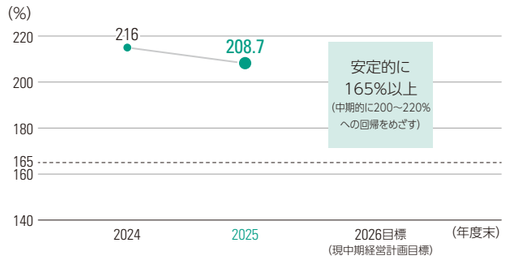
健全性

グループESR(注2)

中期経営計画目標：安定的に165%以上
（中期的に200～220%への回帰をめざす）

2025年度実績

208.7%

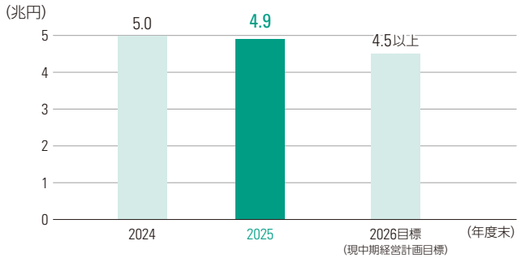


オンバランス自己資本

中期経営計画目標：4.5兆円以上

2025年度実績

4.9兆円



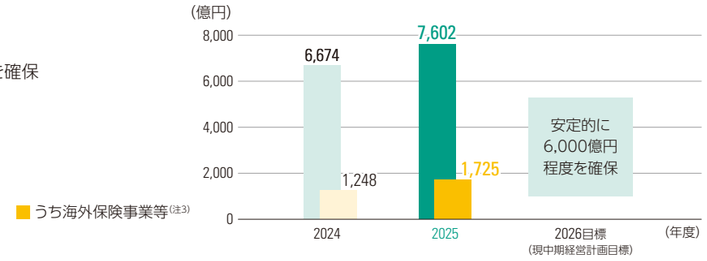
収益性

グループ業務利益

中期経営計画目標：安定的に6,000億円程度を確保

2025年度実績

7,602億円



(注1) 10年計画をスタートした2020年度始比
(注2) 2025年度の数値は標準モデルESRと内部モデルESRのうち、低い方を掲載。2024年度は内部モデルESRの数値
(注3) 明治安田単体以外の合算

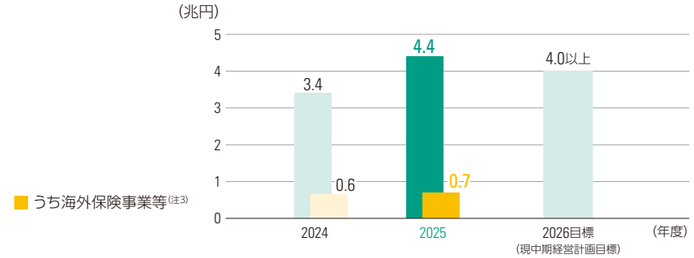
成長性

グループ保険料（除く再保険収入）

中期経営計画目標：4.0兆円以上

2025年度実績

4.4兆円

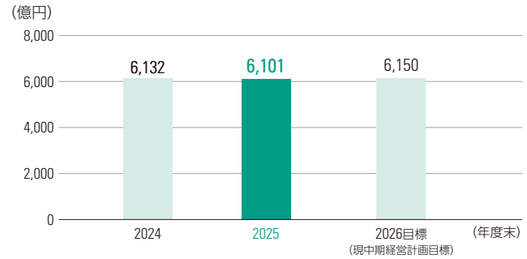


保有契約年換算保険料〔保障性商品〕(注4)

中期経営計画目標：6,150億円

2025年度実績

6,101億円



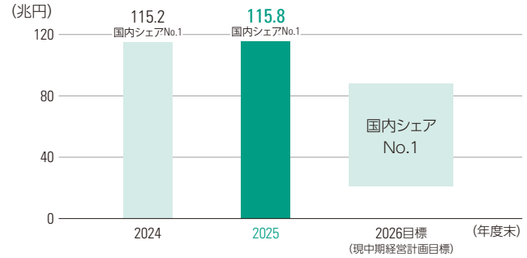
団体保険保有契約高

中期経営計画目標：国内シェアNo.1

2025年度実績

115.8兆円

（国内シェアNo.1）

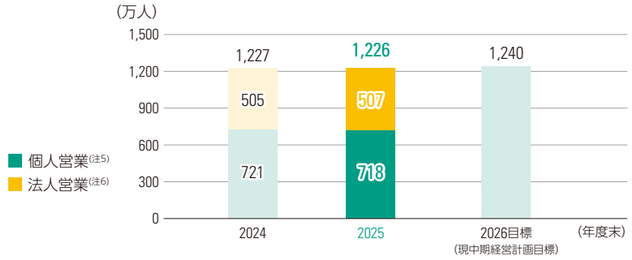


お客さま数

中期経営計画目標：1,240万人

2025年度実績

1,226万人

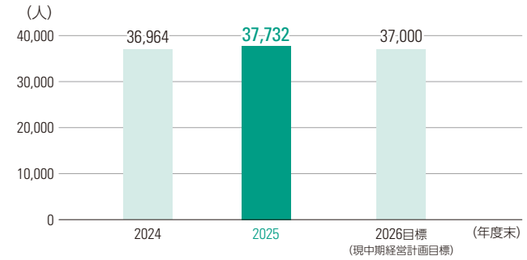


MYリンクコーディネーター等在籍者数(注7)

中期経営計画目標：37,000人

2025年度実績

37,732人



(注4) MYリンクコーディネーター等（営業職員）チャネル・法人営業チャネルで取り扱う保障性商品（ベストスタイル等の総合保障型保険、医療・介護保険等）を対象
(注5) 生保契約者（すえ置・年金受取中を含む）+生保被保険者+損保契約者（重複を除く）+団体がん保障保険・無配当総合福祉団体定期保険の被保険者
(注6) 法人営業チャネルにおける（新・）団体定期保険の被保険者数（当社単独・幹事契約の本人・配偶者）
(注7) 各年度の数値は、翌年度の4月1日時点

お客さまに「確かな安心を、いつまでも」お届けするため、財務健全性の確保を重視しつつ、企業価値の持続的成長と安定的な配当還元の実現をめざします

執行役専務
グループ・チーフ・アクチュアリー CFO

上田 泰史

ERMに基づく財務・資本政策の推進

10年計画「MY Mutual Way 2030」でめざす姿の実現に向けて、将来のいかなる環境変化のなかでも安定した経営を維持できるように財務基盤や収益基盤の拡充を図り、経済的価値の向上に取り組んでいます。

これに向け、ERMの枠組みを経営計画の策定・運営に活用しており、グループの「健全性」を確保し「成長性」「収益性」とのバランスに留意しながらリスクテイクを行なうことで、安定的な収益の確保と企業価値の向上、およびそれらを通じた安定的な配当還元の実現をめざし、「グループERM基本方針」のもと、経済価値ベースの指標であるESRを経営判断に活用しています。

経営計画の遂行においては、各事業の成長戦略の立案・実行を支えることで、会社全体の価値最大化をめざします。また、各事業の戦略に応じて、ESRが一定水準(165%以上)を確保できる範囲で、適切にリスク資本を割り当て、資本の十分性確保と効率性向上を図りつつ、目標の達成に向け、取り組んでいます。

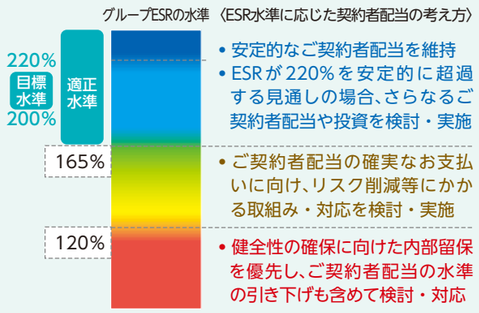
ERMの詳細は P56

健全性水準に応じたご契約者配当のお支払いと投資

「健全性」を確保し「成長性」「収益性」とのバランスを取りながら安定的な収益の確保と企業価値の向上を実現することを目的に、「健全性水準に応じた経営の方針」において、ESR(注1)に応じてご契約者配当のお支払いと投資を行なうことを定めており、適正水準であるESR165%以上においては、安定的なご契約者配当を維持するとともに、積極的な投資を行なうこととしております。

(注1)金融庁が監督介入の枠組みとして定める「標準モデル」と、保険会社が内部管理を検証し、その高度化を促進するために用いる「内部モデル」の低い方を使用します。

健全性水準に応じた経営の方針



● **2025年度末のESR**

標準モデルESR	内部モデルESR
213.4%	208.7%

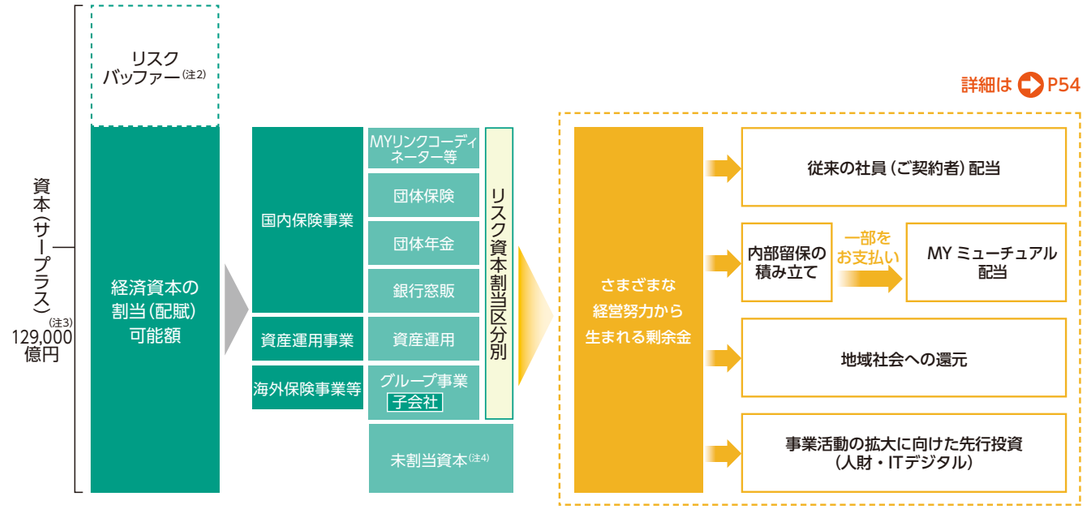
グループESRの詳細は P148

「健全性水準に応じた経営の方針」は当社ホームページで公表しています。
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/mutual/soundness/

経営計画における資本配賦

経営計画の遂行においては、健全性を維持できるようリスクバッファーを確保したうえで、リスクテイクに必要となるリスク資本を各事業に戦略的に配賦することで、各事業の成長戦略の立案・実行を支えます。

詳細は P54



(注2)環境変化等に対応し、「健全性」を確保するために一定のリスク資本を留保
(注3)2026年3月末時点
(注4)健全性確保の観点および案件の確定していない新規投資(M&A)等によるリスクテイクに備えて、留保する資本

収益力向上に向けた直近の取組み

10年計画のもと、2024年4月からスタートした「MY Mutual Way Ⅱ期」では、社会課題の解決への貢献による「社会的価値」の向上と、グループベースの持続的な成長による「経済的価値」の向上をめざしています。財務・収益管理領域では、お客さまや地域社会への還元の拡充に向けて、リスク資本の配賦等を通じ、会社全体の収益力を高める取り組みを推進します。

Topics ① 金利上昇

国内保険事業では「金利のある世界」における貯蓄ビジネスの拡大、資産運用事業では利回りの向上に取り組んでいます。

国内保険事業
「金利のある世界」における魅力的な予定利率の設定

資産運用事業
金利上昇を好機ととらえた超長期債の積み増し、入れ替えによる利回りの向上

Topics ② 海外への積極投資

海外保険事業では積極的な新規投資による海外の高い成長の取り込みを推進しています。

海外保険事業
既存投資先の強化に加え、新規投資による高い成長の取り込み

ステークホルダーへの還元

2025年度の取組みを通じて生まれた剰余金は、保険金・給付金の将来の確実なお支払いに備え、一部を内部留保するとともに、お客さま・地域社会・未来世代に還元しております。

ステークホルダーへの還元

企業価値の持続的な成長を通じて、お客さま・地域社会・未来世代への還元を拡充

2026年度のお支払予定額（括弧内は前年度差）

お客さま	年間お支払総額(注1)	1,739億円	(+165億円)
	個人保険・個人年金保険	334億円	(+29億円)
	うち MYミューチュアル配当	138億円	(+27億円)
	団体年金保険	119億円	(+109億円)
地域社会	● 私の地元応援募金、企業版ふるさと納税、道の駅等の助成金、祭事助成、中小企業の支援 詳細は P31	40億円(注2)	(+0億円)
未来世代	● 学校教育の支援、地域の若手アスリート育成、結婚・子育て・療育支援、地域に根差した環境保全 詳細は P34		

(注1) 個人保険・個人年金保険、団体保険、団体年金保険等の2025年度決算における剰余金処分案に基づいた社員配当準備金繰入額（2026年度のお支払いへの備え）
(注2) 2025年度決算における剰余金処分案に基づいた社会厚生事業増進積立金繰入額

2025年度決算に基づく2026年度社員（ご契約者）配当率の概要

2025年度決算では、前年度より増益となり、引き続き高い収益性を確保しました。また、グループESR等の健全性を示す指標はいずれも高い水準を維持しており、引き続き十分な支払余力を確保しております。

このような状況をふまえ、以下のとおり配当率などの設定を行ないました。

● 個人保険・個人年金保険

通常配当

- 国内金利の上昇をふまえ、予定利率が低い平準払のご契約に対して利差配当率を引き上げ
- 「明治安田の長期運用年金」の金利キャッチアップ配当を2026年度から初めてお支払い(注3)

＋

MYミューチュアル配当

- 金利・株価の上昇等による利回り向上に加え、海外保険事業が安定的に内部留保の増加に貢献していることをふまえ、昨年度を上回るミューチュアル・ポイントを付与
- ポイント単価は前年水準を維持

● 団体保険

- 保険収支の状況等をふまえ、配当率をすえ置き

● 団体年金保険

- 団体年金保険一般勘定の運用収益の増加をふまえ、利差配当率を引き上げ
  (拠出型企業年金保険では5年ぶりに復配)

(注3) 「明治安田の長期運用年金」は5年ごと配当方式であるため、毎年計算された配当は5年ごと契約応当日に通算してお支払い

「ご契約者配当に関する方針」を公表しております

相互会社の構成員であるご契約者への安定的な配当還元に向けた考え方を明確化した「ご契約者配当に関する方針」を公表しております。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/mutual/dividend/index.html

個人保険・個人年金保険の社員（ご契約者）配当

個人保険・個人年金保険の社員(ご契約者) 配当は、通常配当およびMYミューチュアル配当により行ないます。

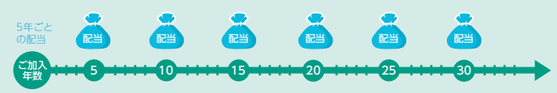
通常配当

通常配当は、さまざまな経営努力から生まれる剰余金から、安定的に還元可能な部分をお支払いする社員（ご契約者）配当です。

● 通常配当の構成

通常配当
- **利差配当**：運用収支の状況によりお支払いする配当
- **危険差配当**：保険金・給付金のお支払いの状況によりお支払いする配当
- **費差配当**：事業費支出の状況によりお支払いする配当

● 通常配当のお支払時期



保険種類によって、5年ごと、3年ごとまたは毎年お支払い
(図は5年ごと配当タイプの場合のイメージ)

通常配当の分配は、決算の収支状況、大災害等でも確実に保険金・給付金をお支払いするための備えおよび各ご契約の剰余への貢献度等を勘案して設定した配当率に基づき行ないます。

なお、利差配当については、配当基準利回り(実績相当の利回り) が保険料に織り込まれている予定利率を下回るご契約の場合にはマイナスになりますが、そのマイナス分はご契約(主契約＋特約) 単位で危険差配当・費差配当と相殺します。この相殺後の金額がマイナスになった場合、お支払いする通常配当の金額はゼロとなります。

明治安田の長期運用年金 金利キャッチアップ配当

「明治安田の長期運用年金」では、加入後に金利上昇が想定される場合にも安心してご加入いただけるよう、市場金利の上昇分を配当還元する「金利キャッチアップ配当」を搭載しております。

金利キャッチアップ配当は、「明治安田の長期運用年金」独自の配当です。

MYミューチュアル配当

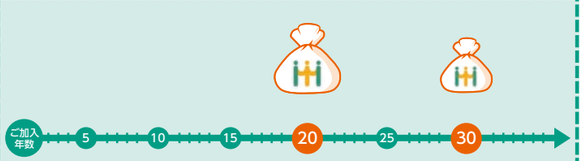
大地震・パンデミックや運用環境の急激な変化等が発生しても保険金・給付金を確実にお支払いするための備えおよび成長のための投資財源を確保するため、剰余の一部から内部留保を積み立てています。

MYミューチュアル配当は、長期間にわたり内部留保の積み立てに貢献いただいているご契約者に対して、その内部留保への貢献度に応じてお支払いする社員（ご契約者）配当です。

● MYミューチュアル配当の対象商品

将来にわたり内部留保への貢献が想定される保障性商品
- ベストスタイル
- ライフアカウント L.A.
- 医療保険　等

● MYミューチュアル配当のお支払時期



対象商品にご契約いただいてから経過20年、以後10年ごとにお支払い

MYミューチュアル配当のお支払金額は、商品や会社の収益性に応じてご契約ごとに付与される毎年の「ミューチュアル・ポイント」の累計と会社の健全性に応じて設定した「ポイント単価」で決まります。

対象となるご契約のミューチュアル・ポイントの状況は、お客さま専用サイト「MYほけんページ」等でご確認いただけます。

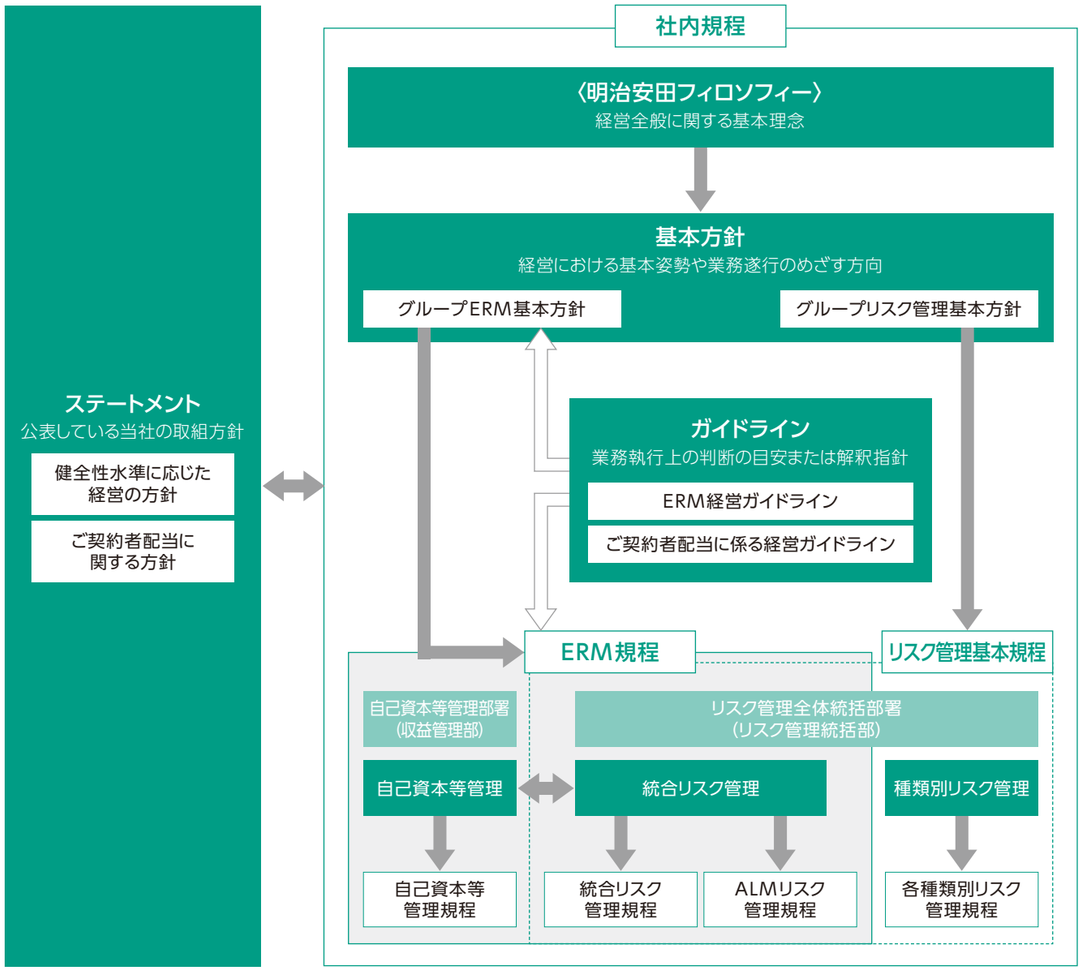
ERM態勢

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」(収益管理部)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や金融環境・ESRの見通し、およびそれに基づくリスクコントロール策の検討・実施については、経営で随時協議を行ない速やかに意思決定する態勢を整備しています。

● ERMに関するステートメント・社内規程



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「リスクアペタイト」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ペタイトの共有と、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。

「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。

● リスクアペタイト

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。リスクアペタイトはグループERM基本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、リスクアペ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ペ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。

リスクアペタイト(概要)

- グループの「健全性」を重視したうえで、「成長性」「収益性」をバランスよく維持・向上させるようにリスクテイクを行なうことで、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、支払発生率の不確実性等に留意しつつ、医療・介護分野等の少子高齢社会における成長マーケットにおいて積極的な保険引受を行なう。また、特定の資産集中リスクに留意しつつ、資産形成・生存保障等のマーケットにおいて積極的な保険引受を行なう
- 資産運用では、サープラス・マネジメント型ＡＬＭによる負債も含めた金利リスクの制御を基本としつつ、許容できるリスクの範囲内で、中・長期的な観点から、運用手段の多様化等、割当リスク資本に対する収益効率を重視したリスクテイクを行なう
- 海外保険事業については、カントリーリスク等に留意しつつ、リスクの分散に向け、既存投資先の収益拡大に加え、グループ経営管理態勢の整備状況をふまえ、先進国および新興国市場の双方について新規投資を行なう

● 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

ESRと経済価値ベースのリターン指標に着目し、これらの向上につながるようなリスクテイクを促す取り組みです。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)

当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。

国内保険事業一体となって、「社会的価値」と「経済的価値」の好循環をめざします

代表執行役副社長
国内保険事業長
中村 篤志

2026年度より、従来の個人営業・総合法人営業・公法人営業・代理店営業といった部門の枠を超えて、「国内保険事業」として新たな一歩を踏み出します。社会的価値と経済的価値の好循環の実現に向けて、「ひと」にしかできない保険を超えた価値提供を追求するとともに、国内保険事業一体となって新たな価値の共創に取り組みます。

環境・課題認識

人口減少・少子高齢化の進展、AI・デジタル技術の飛躍的な発展、規制強化など、生命保険業界を取り巻く環境は急速に変化しています。さらには、ヘルスケア技術の進展や国内金利の上昇を背景に、生命保険に求められる役割にも変化が見られます。こうした環境のもと、お客さまに「確かな安心」をお届けし続けるためには、外部パートナーとの連携やAI活用を通じた新たな価値の共創に加え、「ひと」の役割のさらなる高度化やお客さまニーズを的確に捉えた魅力的な商品の提供が重要です。

中期経営計画における主な取組み

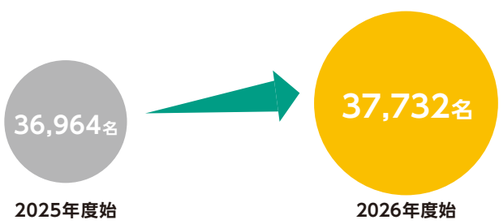
● 営業サービス・フロントのさらなる強化

個人営業チャネルでは、お客さまや地域社会から選ばれ続ける「LC・MYRAブランド」の確立に向け、教育カリキュラムの拡充やAI・デジタル技術の活用による活動支援等を通じて、高い品質と生産性を兼ね備えた「アドバンスLC(注)」の拡大に取り組んでいます。また、自治体・Jリーグ・日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）・イオングループ等との協働イベントの開催や、メルマガ・LINE等を活用したアプローチにより、新たなお客さまとの接点創出にも取り組んでいます。

法人営業チャネルでは、デジタルツールや営業支援システムの活用、企業・団体の健康経営支援等により、新たな価値の提供に取り組んでいます。また、個人営業チャネルとの連携、代理店部門の人員増強や教育体制の充実、BPR推進による生産性向上を図り、企業・団体のお客さまの多様なニーズに応える営業体制をめざしています。

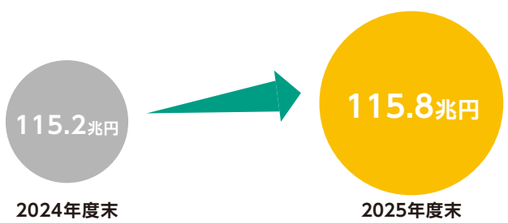
MYリンクコーディネーター数の拡大

LC在籍者数



団体保険分野国内シェアNo.1の堅持

団体保険保有契約高



(注)業績面のみならず、日々の取組姿勢や言動においても模範的な人財を「アドバンスLC」に認定。なお、「アドバンスLC」に次いで高い品質と生産性を兼ね備えた人財を「准アドバンスLC」に認定

● 生命保険機能の拡張

総合保障商品「ベストスタイル 健康キャッシュバック」は、2019年4月の発売以来、充実した保障とお客さまの健康増進を後押しするサービスにより、ご好評をいただいています。2025年1月には、循環器病に対する手厚い保障と健康状態に寄り添ったサポートを一体的に提供する「循環器病 対策Pro」を新たに搭載し、同年12月には、都立駒込病院と共同で、がんに関する情報提供や専門家への相談に対応するサービスの提供を開始しています。

また、昨今の国内金利上昇に伴い資産形成ニーズが拡大するなか、資産形成ポートフォリオにおける「長期・安定」部分を担う商品ラインアップとして、2024年10月に「明治安田の資産形成シリーズ」を創設しました。2025年4月には、本シリーズの新商品として、円貨建・外貨建の「明治安田の一時払養老保険」を発売し、まとまった資金の活用による資産形成ニーズを有するお客さまからご好評をいただいています。

団体年金商品では、2025年4月より業界初の3階建て確定給付企業年金保険（一般勘定）の新規引き受けを開始しました。運用見通しが難しい金融環境下においても一定以上の利回りをご提供できる仕組みが企業年金制度の安定化に寄与しています。また、「拠出型企業年金」では配当算出方法を見直し、安定的に配当をお支払いする商品特性を活かすことで、お客さまの資産形成や豊かなライフプランの実現に貢献しています。

さらには、生命保険を超えた価値の提供に向けて、他企業や医療機関・アカデミアをはじめとした外部パートナーとの協働を拡充することで、新たなサービスの開発等に資する調査・研究を推進してまいりました。

「ベストスタイル 健康キャッシュバック」の累計販売件数（2019.04 ～ 2026.03）

万一を支える、健康を応援する
ベストスタイル 健康キャッシュバック
［5年ごと配当付組立総合保障保険］

約176.5万件

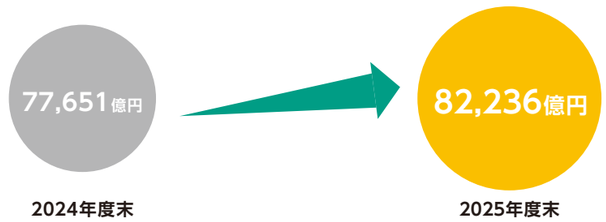
「明治安田の一時払養老保険」の販売件数（2025.04 ～ 2026.03）

円貨建 明治安田の一時払養老保険
5年ごと利差配当付一時払特別養老保険（指定通貨建）

外貨建 明治安田の一時払養老保険
5年ごと利差配当付一時払特別養老保険（指定通貨建）

約7.5万件

団体年金の保有契約高



今後の取組み

国内保険事業は、2030年にめざす姿である「『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へ」の実現に向けて、地域に密着した活動を通じた「社会的価値」の向上に引き続き取り組むとともに、長期にわたりお客さまを支え続けられる安定した経営基盤を堅持するために「経済的価値」のさらなる向上をめざしてまいります。

AI技術の飛躍的な発展によってお客さまの選択がより合理的に変化していくなかにおいても、当社がお客さまに選ばれ続ける存在となるために、当社がこれまでも大切にしてきた、対面のアフターフォローや2「大」プロジェクトなど、AIには代替できない、「ひと」にしかできない保険を超えた価値提供を徹底的に追求していきます。さらには、「国内保険事業」の発足を契機に、個人営業・総合法人営業・公法人営業・代理店営業それぞれの部門が有する人財・知見等の部門横断的な連携・共有を加速させるとともに、志を一つとするさまざまな共創パートナーとの協業もいっそう深化させることで、お客さまの健康増進や豊かな地域づくりへいっそう貢献してまいります。

成長戦略 資産運用の高度化

「経済的価値の向上」と「社会的価値の創出」を両立し、資産運用事業の成長を加速させます

執行役常務
資産運用事業長
大崎 能正

MY Mutual WayⅡ期（2024～2026年度）では、「経済的価値の向上」と「社会的価値の創出」の両立にむけて、「総合収益力の強化」と「責任投資の強化」、およびこれらを支える「資産運用基盤の高度化」の取組みを推進しています。2026年度からはマトリクス経営の導入に伴い、「資産運用事業」として新たなスタートを切りました。これまで以上に強い責任と権限のもと、事業収益の拡大・事業基盤の高度化に向けた取組みを加速させていきます。

環境・課題認識

地政学的リスクの顕在化等を受け、金融市場の不確実性が一段と高まるなか、経済価値ベースの資本規制の適用や、社会課題解決への要請の高まり、デジタル技術の急速な進歩など、資産運用を取り巻く外部環境が大きく変化しています。こうした環境変化に、柔軟かつ機動的に対応するとともに、新たな取組みを確実に成功に導くことができるよう努めてまいります。

中期経営計画における主な取組み

経済的価値の向上

総合収益力の強化

- **アロケーション機能の強化**
  - 金融環境に応じた機動的な資産配分とリスクコントロールの実施
  - 定量手法の拡充を通じた検証機能の強化
- **海外成長力の取込み・運用手法の高度化**
  - 海外資産のインハウス運用の拡充
  - プライベートアセット投資の拡大
  - 新興運用業者の活用（EMP）
  - クオンツ・AIモデルの開発・活用

社会的価値の創出

責任投資の強化

- **社会的インパクトの創出**
  - インパクトファイナンスの拡大
- **スチュワードシップ活動の高度化**
  - 独自のESG格付を活用した対話の「量」の拡大と「質」の拡充

責任投資における重要取組テーマ

脱炭素社会の実現　生物多様性の保全　ソーシャル（人権等）
健康寿命の延伸　地方創生の推進

資産運用基盤の高度化・資産運用事務サービス態勢の強化

- 専門人財の育成・プーリング
- 生成AI等の先端技術の活用
- 事務・システム基盤の強化
- 米国運用拠点の機能拡充
- 業務プロセスのデジタル化
- リスク管理・ガバナンス態勢の高度化

一般勘定資産の運用状況の詳細は P140

2024～2025年度は、主要国における金融政策の転換や政権・首脳の交代が起こり、とりわけ第2次トランプ政権による関税引き上げ政策や軍事介入、高市政権誕生による「責任ある積極財政」への期待は、金融市場に大きな影響を与えました。こうしたなか、資産の健全性を確保しつつも、各国の景気サイクルを考慮し、金融環境を見通したうえで、機動的なアロケーションを実施しました。また、クオンツ・AIモデルの開発や活用など、運用手法の高度化を進めたほか、米国運用拠点における運用態勢を強化するとともに、リスク管理に留意しつつ、プライベートアセットに投資をすることで、海外の成長力を積極的に取り込んでいます。さらに、2024年12月に戦略的パートナーシップを締結したマン・グループとの協業により、プライベートアセット投資の多様化を進めています。加えて、インパクトファイナンスを含むESG投融資を推進するとともに、当社独自のESG格付の活用により投融資先企業との提案型対話を強化するなど、スチュワードシップ活動を高度化しました。こうした取組みの結果、運用関係損益(注)は2年連続で増加し、グループ全体の増益に貢献しました。

(注) 運用関係損益は業務利益ベースの数値であり、基礎利益ベースの運用関係損益から標準責任準備金積み増し・戻し入れの影響を除いたもの

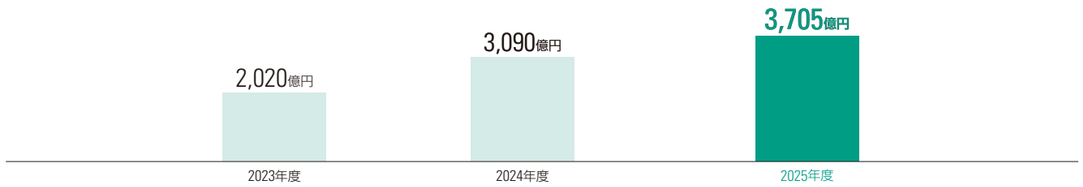
経済的価値の向上

	「中期経営計画」目標	2024-2025年度実績
プライベートアセット投資額	約6,000億円	約4,000億円

社会的価値の創出

	「中期経営計画」目標	2024-2025年度実績
ESG投融資	8,000億円	約1兆円
うちインパクトファイナンス	1,700億円	約1,480億円

運用関係損益(注)（単体ベース）の推移



今後の取組み

2026年度は、米国で中間選挙が実施されるほか、高市政権による「責任ある積極財政」の具体化が進む見込みです。一方、原油を巡るサプライチェーンの乱れに伴う物価・経済への影響が懸念されるなど、資産運用を取り巻く環境は、予断を許さない状況が続くことが想定されます。こうした状況に対し、各国の金融政策や景気サイクルを見きわめながら、金融環境を見通し、タイミングを捉えた投資国・通貨の選択など、機動的なオペレーションを実施し、アロケーション機能のいっそうの強化を図ります。また、米国運用拠点を通じて海外成長力を取り込むとともに、ストラクチャードファイナンス等の成長領域への投資も拡大していきます。さらに、クオンツ・AIモデルを多様な資産に活用し、運用手法の高度化を進めます。加えて、引き続きインパクトファイナンスやトランジション・ファイナンスを推進するとともに、AI活用の拡大等により、スチュワードシップ活動を高度化していきます。今後も、長期の機関投資家として責務を果たしていくこと、すなわち「経済的価値の向上」と「社会的価値の創出」を両立していくことで、お客さまに「確かな安心を、いつまでも」お届けします。

責任投資の強化に向けた取組みの詳細は P62

責任投資に関する基本的な考え方～社会的インパクトの創出～

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、ご契約者へ還元するための収益性を確保しつつ、責任ある機関投資家として、ESG投融資やスチュワードシップ活動等の責任投資を通じ、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりをめざしています。

責任投資の推進にあたっては、「ステークホルダーへの影響度」「事業との関連性」をふまえて設定した5つの重要取組テーマについて、重点的に取り組んでいます。

● 責任投資における重要取組テーマ

脱炭素社会の実現	生物多様性の保全	ソーシャル（人権等）	健康寿命の延伸（ヘルスケア&ウェルネス）	地方創生の推進

責任投資については当社ホームページで公表しています

方針・態勢や、インパクトファイナンス・ESG投融資、スチュワードシップ活動に関する取組みは以下をご確認ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/ir/responsible_investment/

トランジション・ファイナンスの取組推進

トランジション・ファイナンスは、脱炭素社会の実現に向けた長期的な戦略（トランジション戦略）に則り、着実な温室効果ガス削減の取組みを行なう企業に対し、その取組みを支援することを目的としたファイナンス手法です。当社は2025年7月にESG投融資方針を改正し、トランジション・ファイナンスを推進していく姿勢を明確にしています。

ESG投融資

スチュワードシップ活動

インパクトファイナンスの拡大

社会や環境に対してポジティブなインパクトをもたらすことを目的としたインパクトファイナンスを推進しており、2024年度は約840億円と順調に進捗したことから、「中期経営計画」の目標金額を1,200億円から1,700億円に引き上げ、さらなる拡大に取り組んでいます。

重要取組テーマ	主なインパクトファイナンス取組事例
脱炭素社会の実現	EEI5号イノベーション&インパクト投資事業有限責任組合、Excelsior Renewable Energy Investment Fund、サステナビリティ・リンク・ローン／ボンド
健康寿命の延伸	東京ウェルネスインパクト投資事業有限責任組合
環境・社会全般	ポジティブ・インパクト・ファイナンス（融資・不動産）

エンゲージメントの高度化

投融資先企業の持続的な成長を促すために、中長期的な視点から、投融資先企業との建設的な「目的を持った対話（エンゲージメント）」を通じて、業績・経営効率等の課題や、ESG課題の解決に向けた取組みを提案しています。

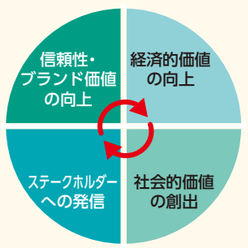
経済的価値	社会的価値
ファンダメンタルズに重点をおいた対話〈業績・経営効率等の課題解決〉 148件(注1)（2024-2025 年度：283 件）	サステナビリティに重点をおいた対話〈ESG 関連の課題解決〉 93件(注1)（2024-2025 年度：175 件）

● インパクト創出を企図した対話

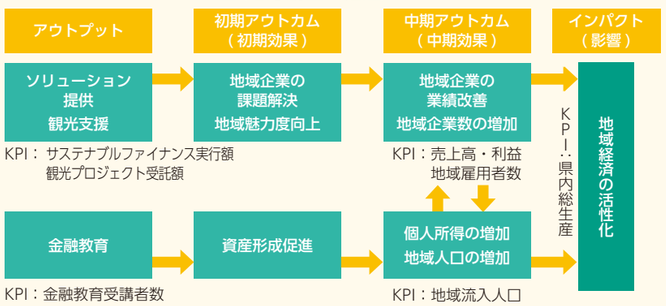
サステナビリティに重点をおいた対話の中で特に注力する取組みとして、責任投資における重要取組テーマである「健康寿命の延伸」と「地方創生の推進」をテーマに、インパクト創出を企図した対話を行なっています。

企業が生み出す社会的価値が経済的価値向上に繋がる好循環の実現に向けて、ロジックモデル案を提示しながら、アウトプットやアウトカムへの定量的なKPI設定を提案しています。

社会的価値創出が経済的価値向上に繋がる好循環



ロジックモデルのイメージ図（地方創生の推進）



(注1)2025年度対話件数

社会的インパクトの開示

社会的インパクト創出の進捗状況を確認する指標・数値を設定のうえ、モニタリングを実施するとともに、対象資産や測定内容の範囲拡大等を進め、責任投資における重要取組テーマの開示内容を充実させていきます。

重要取組テーマ	アウトカム(注2)			インパクト
脱炭素社会の実現	CO_2 排出削減寄与量(注3)	約	655 万t	気候変動の緩和
	再生可能エネルギー発電量	約	147 万MWh	
	CO_2 削減貢献量(注4)	約	57 万t	
	カーボンクレジット創出量	約	199 t	
生物多様性の保全	廃水・汚水処理量	約	4 億m³/年	生態系の保護
	陸域・水域の保全	約	5,786 ha	
	リサイクル資源量	約	5,316 t	
	フードロス削減量	約	414 t	
ソーシャル	ソーシャルボンド投資を通じた総受益者	約	533 万人	社会的公正の実現 社会基盤の向上
	女性への教育・就労機会等の支援	約	116 万人	
	衛生環境の改善	約	89 万人	
	教育機会の改善	約	78 万人	
	保険・フードプログラムの提供	約	76 万人	
	社会的セーフティネットの提供	約	43 万人	
健康寿命の延伸	スポーツ施設の増改築	約	11 ha	QOLの向上
	運動の機会・質が向上した受益者数	約	14 万人	
	ヘルスケアサービスの最終受益者数	約	12 万人	

(注2)CO_2排出削減量は2023年度実績（対2019年度）、他は2022～2024年度の累計を表示
(注3)サステナビリティに重点をおいた対話等を実施した投融資先企業の当社帰属分のみを集計
(注4)再生可能エネルギーへのプロジェクトファイナンスによるCO_2削減貢献量をPCAFのコンセプトに基づき算出

成長戦略 海外保険事業の拡充

海外の高い成長を取り込み、その収益をお客さまへ持続的・安定的に還元することをめざします

執行役専務
海外保険事業長
新宅 大作

海外保険事業領域では、世界最大の生命保険市場であり早期に安定的な収益が見込める米国をコア基盤と位置づけ、計画的に事業を拡大・強化してきました。

2016年にはスタンコープ社を買収し米国団体保険事業に本格進出し、2022年からは同社を通じて3回にわたり団体保険事業等を買収し、事業基盤を拡充しました。

そして今般、米国個人保険事業の中核となるバナーライフ社を買収し、団体保険と個人保険の両軸による強固な米国事業基盤を確立しました。

今後は、両軸による強みを活かして米国事業をさらに成長させるとともに、そこで得た成果も糧に、将来性の高い新興アジア市場へ投資・展開を進め、長期にわたる持続的・安定的な成長を実現してまいります。

環境・課題認識

日本の生命保険市場は、世界有数の規模ではあるものの、少子高齢化や人口減少等を背景に成熟化が進展しています。

一方、世界最大規模を誇る米国生命保険市場は、人口増加等により市場が拡大するとともに、商品や販売チャネルが多様性に富み、安定した成長基調を保っています。

また、アジアの生命保険市場は、人口増加に加え経済発展に伴う中間所得層の急増等、新興市場を中心に高い将来性を有しています。

不透明な国際情勢をふまえ高度な経営管理によりリスクを適切に管理しながら、海外の高い成長を取り込んでいくことが重要です。

中期経営計画における主な取組み

①米国市場における団体保険・個人保険両軸による強固な事業基盤の確立

<団体保険事業の拡大・強化>

- 2024年4月、主要子会社の米国スタンコープ社を通じ、エレバンス社の団体保険事業（全員加入型）を買収しました。
- 2025年4月、スタンコープ社を通じ、オールステート社の団体保険事業（任意加入型）を買収しました。
- これらの買収により、団体保険事業を展開するスタンコープ社について、商品ラインナップや顧客基盤を拡大するとともに事業効率化も推進し、米国団体保険事業の規模拡大と収益性向上を実現しました。

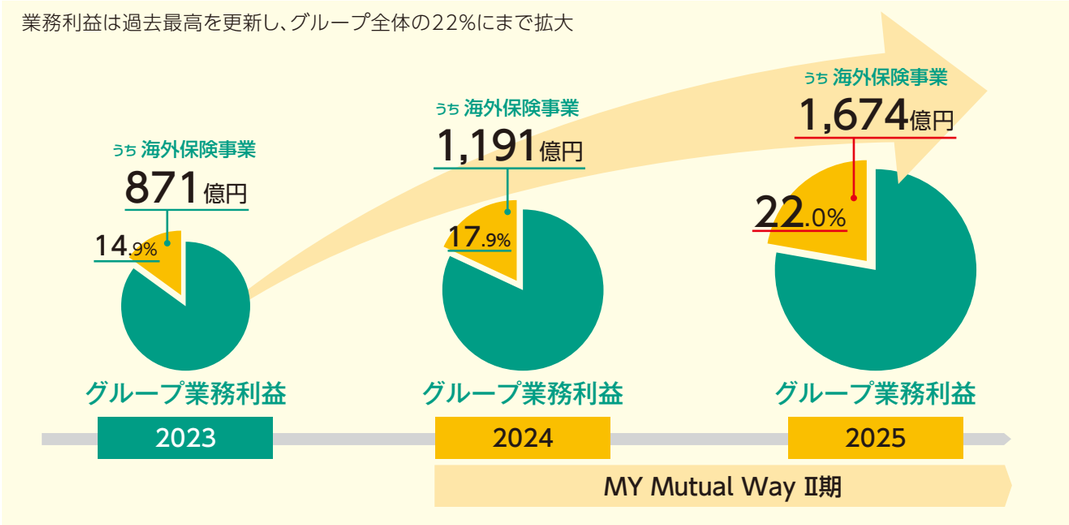
<個人保険事業の拡大・強化、両軸による強固な米国事業基盤の確立>

- 2025年2月、英国大手金融サービスグループ・リーガル&ジェネラル社と戦略的業務提携を締結し、2026年2月にリーガル&ジェネラルグループの米国個人保険子会社であるバナーライフ社を買収しました。
- この買収により、米国の個人保険事業を大幅に拡大し、スタンコープ社の団体保険事業とバナーライフ社・PGL社の個人保険事業の両軸により、強固な米国事業基盤を確立しました。

②グループガバナンスの高度化

- IAIG(注1)指定やバナーライフ社の子会社化を見据え、海外保険事業領域の組織・人財を拡充するとともに、マトリクス経営体制のもと海外保険事業を主要事業領域と位置づけ、全社横断の専管事業領域会議を設置し、グループガバナンスの高度化を推進しています。

中期経営計画における海外保険事業の拡大



今後の取組み

①米国事業基盤における団体保険・個人保険両軸による強みを活かした新たな成長

- 米国におけるさらなる成長に向け、子会社各社の高度な専門性を活かして経営資源を集中できる態勢を構築すると同時に、各社による商品や販売チャネルの相互活用等により、グループシナジーを最大化させます。

②さらなる新規投資による外部成長

- コア基盤の米国では、スタンコープ社・バナーライフ社・PGL社の3社を通じ、団体保険・個人保険両事業の成長に寄与する幅広い新規投資の取組みを推進していきます。
- サブ基盤のアジアにおいても、高い将来性をいち早く捉えた新規投資調査を加速させます。

③グループガバナンスの高度化

- 海外保険グループガバナンスのフレームワークであるモニタリング・モデル(注2)のもと、IAIG(注1)指定も見据え、マトリクス経営体制におけるグループガバナンス高度化に向けた取組みを着実に推進していきます。

団体保険・個人保険両軸による強固な米国事業基盤を活用した新たな成長

(注1)「IAIG」は、保険監督者国際機構（IAIS）の基準に基づき規制当局が指定する「国際的に活動する保険グループ」
(注2)「モニタリング・モデル」は、グループ各社と戦略を共有のうえ業務執行を各社経営陣に委ね、当社役職員を取締役等として派遣し、取締役会等を通じて業務執行状況を監督する経営管理体制

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）・・・

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」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。

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」中心経営の主な取組み・めざす姿

経営戦略

MY Mutual Way 2030
2020年4月～2030年3月

10年後（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

社会的価値の向上
地域社会のお客さまに最も支持される生命保険会社

経済的価値の向上
業界のリーディングカンパニー

持続可能な社会づくりへの貢献

「ひと」中心経営のめざす姿

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 ＋ 従業員一人ひとりのエンゲージメント向上

KPI・モニタリング指標
・会社の総合的魅力度（エンゲージメント）

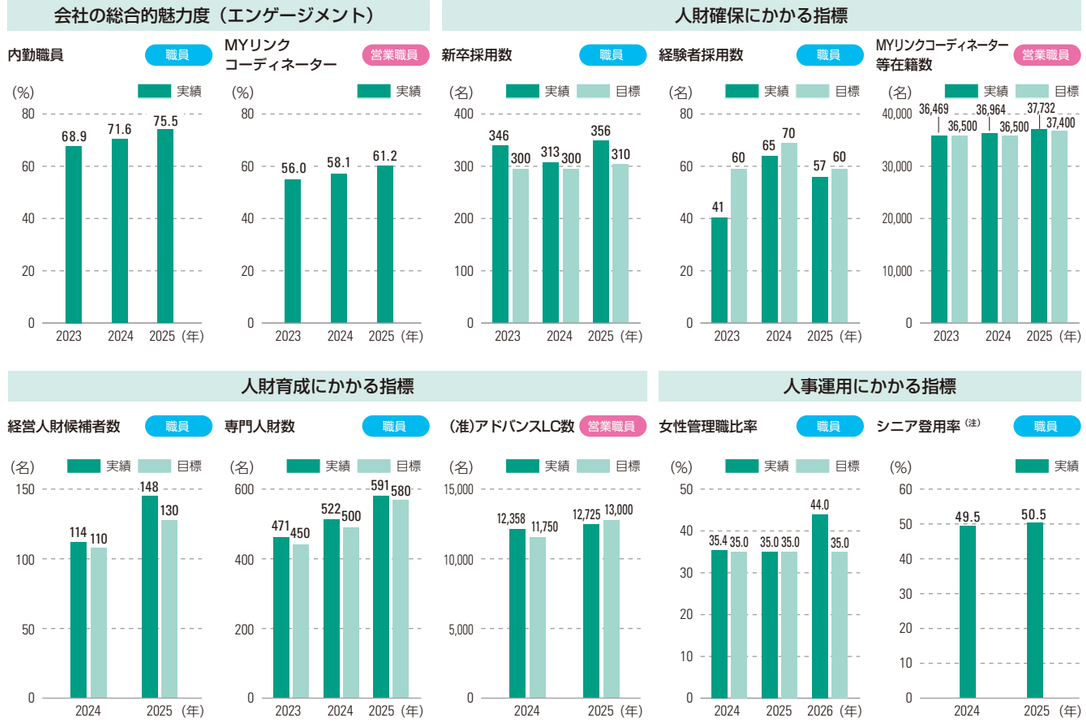
「ひと」中心経営の3本柱

	As Is（現状認識）	主な施策	KPI・モニタリング指標	To Be（めざす姿）
Ⅰ 層を「拡げる」 詳細は P70	メンバーシップ型雇用を前提に、経営戦略に基づいた長期的な人財の確保が求められている	● コース別の新卒採用 ● 専門人財を中心とした経験者採用 ● MYリンクコーディネーター採用	・新卒採用数 ・経験者採用数 ・MYリンクコーディネーター在籍数	・外部環境に左右されることなく、経営戦略の遂行に必要な要員を安定的に確保できている状態
Ⅱ 可能性を「伸ばす」 詳細は P71	一人ひとりのキャリア形成を支えながら、経営人財・専門人財・アドバンスLCを計画的に育成していることが求められている	● 経営人財・専門人財の育成（デュアルラダーの強化） ● アドバンスLCの育成	・経営人財候補者数 ・専門人財数 ・（准）アドバンスLC数	・明治安田フィロソフィーの体現を前提に、新たな価値を創造・提供する人財や、地域社会のお客さまに信頼される人財が断続的に輩出される状態
Ⅲ 活躍を「促す」 詳細は P72	多様な人財が能力を最大限に発揮できるよう、従業員一人ひとりに寄り添った、働きがいの向上が求められている	● 公平かつ適切な評価・登用・処遇制度 ● DE&Iの推進 ● 健康経営の推進	・女性管理職比率 ・シニア登用率	・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」を実現し、多様な人財が活躍している状態

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『拡げる』」、「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



（注）55歳以上職員のうち、管理職に登用されている者の割合

● 「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。

「ひと」中心経営の三本柱
- Ⅰ 層を「拡げる」
- Ⅱ 可能性を「伸ばす」
- Ⅲ 活躍を「促す」

アウトプット（取組みの直接的な成果）
- 経営人財の充実
- 専門人財の拡充
- 教育・成長機会の提供
- 働きやすい環境の整備
- 多様な人財の活躍促進

アウトカム（中長期的に生まれる成果）
- アドバンスLC拡大
- 女性管理職・シニア登用率の安定化
- DE&I推進による企業価値向上
- 各地域での雇用創出
- 地域コミュニティの活性化

インパクト（社会・経済に与える影響）
- 当社の次世代を担う人財の育成・確保
- 健康寿命の延伸
- 地域の活性化
- 将来世代の健全育成とQOLの向上

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）

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、長期的に人財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。

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
職員	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
職員	career V	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
職員	career V	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
職員	career W		・法人営業分野のスキルを習得し、早期に**ホールセールのスペシャリスト**としての活躍を期待する採用コース
職員	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ソシエイト		・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・職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

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

● MYリンクコーディネーター数の拡大

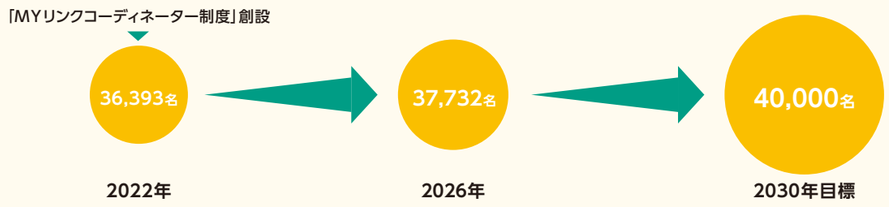
2030年にめざす姿「『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」の実現に向けて、すべてのお客さまに「確かな安心を、いつまでも」お届けできるよう、当社の基幹チャネルであるMYリンクコーディネーター数の拡大に取り組んでいます。

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、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。

MYリンクコーディネーター数の推移

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



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

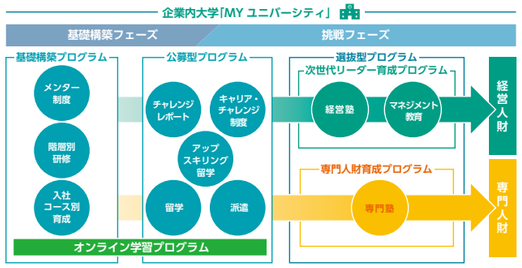
メンバーシップ型雇用の観点から、長期的な時間軸で、明治安田フィロソフィーを体現できる人財の育成に取り組んでいます。多様な人財の成長においては、一人ひとりが主体的にキャリアを描き、伸ばすべき素養を確認し、不断の自己変革・自己成長に取り組む「キャリアオーナーシップ」が重要と考えており、一人ひとりのチャレンジを後押しするための基盤と研鑽機会を展開しています。

グループ経営を支える次世代リーダー（経営人財）と、高い専門知識・スキルを有する人財（専門人財）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。

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。

経営人財候補者や専門人財候補者には、「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

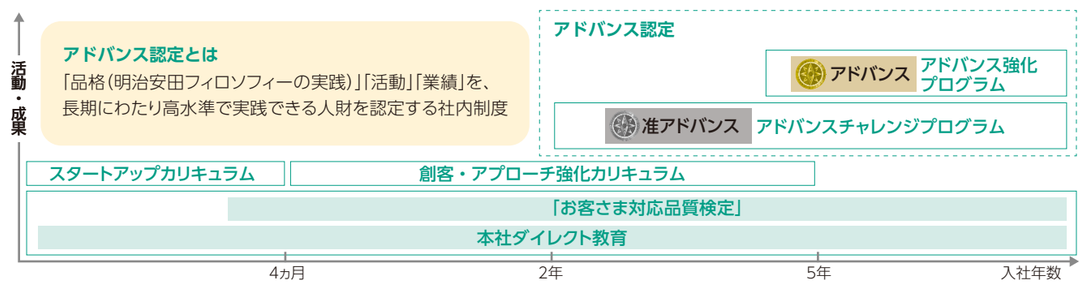
● お客さまから選ばれる人財の育成 ～アドバンス層の拡大～（MYリンクコーディネーター）

「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カ月～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つを組み合わせて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。

成長の加速
お客さま・地域社会への貢献
経営計画の達成

成長と還元の好循環

人財への投資
成長への先行投資
前年度の還元

職員

・総合職の処遇は、「給与」「賞与」「価値創造特別手当」で構成しています
・メンバーシップ型での長期雇用を前提とした報酬体系をベースとしながら、短期～中期の役割発揮状況を適切に処遇する制度としています

頑張る人の背中を押す
・年功的要素のある「実能資格」を廃止し、役割・実績の処遇への反映を強化
・前中期経営計画3ヵ年において、会社が創出した「社会的価値」「経済的価値」の還元として、価値創造特別手当を支給

デュアルラダーに基づく処遇制度
・経営人財と専門人財の双方が、同等のプロモーション・処遇となる処遇設計
・特に高度な専門性を有する職員には、専門型加算給を支給

直近3年間の処遇引き上げ率

2024年度	2025年度	2026年度
+7.0%	+5.0%	+5.4%

営業職員
MYリンクコーディネーター・MYリレーションシップアソシエイト

・MYリンクコーディネーター等の職業魅力度のいっそうの向上を図るため、賃上げを含む処遇の見直しを継続的に実施しています
・外部環境の変化をふまえた賃上げとともに、仕事と家庭生活の両立を支援する福利厚生の充実にも取り組み、安心して働ける環境を整えています

職業魅力度の向上
・業績に追われることなく安心して長く働けるように、業績に応じて毎月変動していた給与を年間固定で支給
・お客さまの健康増進や豊かなまちづくりに資する活動についても評価し、処遇に反映

仕事と家庭生活の両立
・子どもの検診、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、女性がん検診費用の補助 等

直近3年間の処遇引き上げ率

2024年度	2025年度	2026年度
+3.0%	+5.0%	+6.0%

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。

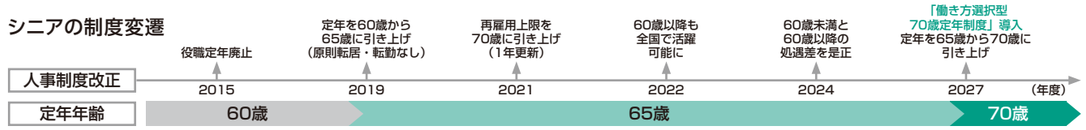
● シニアの活躍推進

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なってきました。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。

シニアの制度変遷



● 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カテゴリーで環境整備や各種支援策の拡充に取り組んでいます。

また、男性職員の育休取得については、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

work with Pride Gold 2025
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。

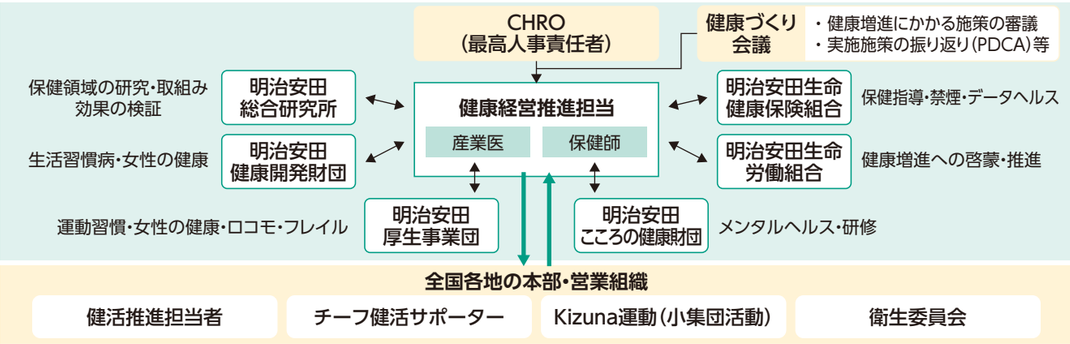
【MY健康宣言】

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管掌する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。

「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/

経営基盤拡充戦略 IT・デジタル投資のさらなる推進 DX戦略2.0

● 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みます

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。

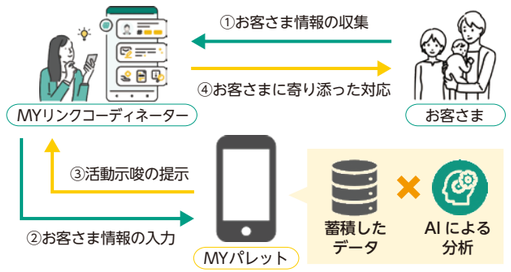
あわせて、AIを活用する事業者としての説明責任を果たすため、AIガバナンス態勢を整備し、AI活用プロセスにおけるリスク低減に向けた取組み等を進めています。

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「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

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。

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げています。

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も対応するため、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人財は不足傾向にあり、人財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、「環境変化への適応力が高く、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領域の専門人財の採用・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適応力が高く、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）	SoR（契約管理）	SoI（データ管理）	顧客管理
・新しいインフラでのWEBサービス開発の推進等	・ホストシステムのオープンシステムへの切替え等	・データの統合・分析環境の整備	・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財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

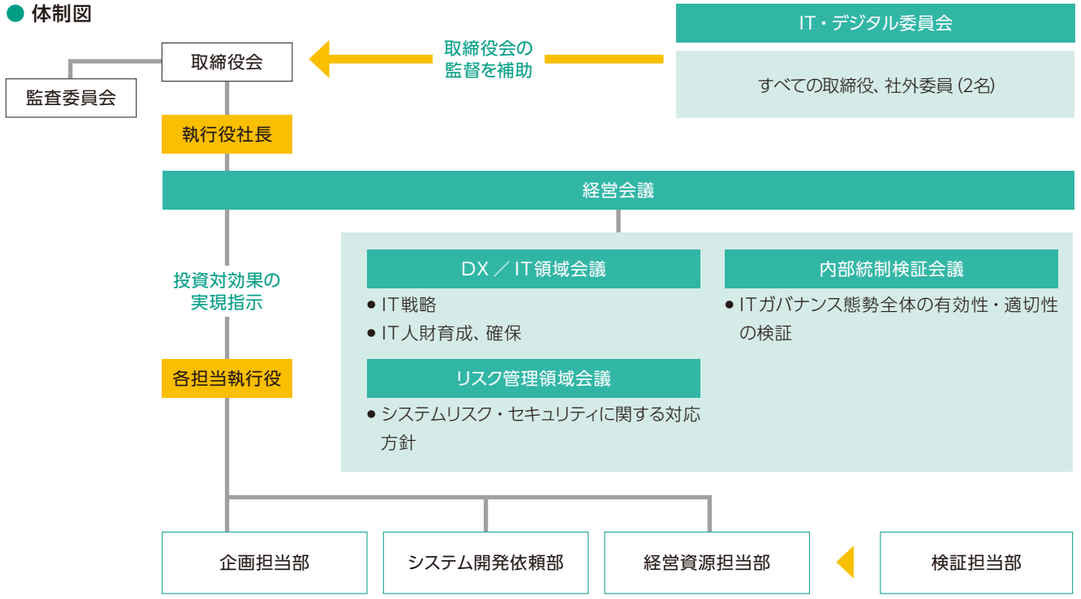
「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けてITの積極的な活用を推進するにあたり、ITガバナンス態勢を構築しています。

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、環境変化への適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。

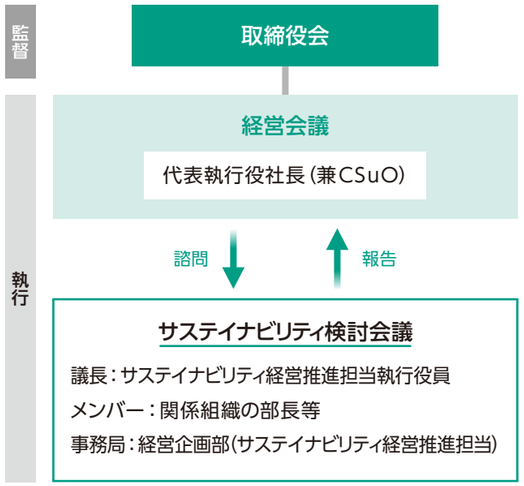
環境保全への取組姿勢を定めた「グループ環境方針」に基づき、事業活動のあらゆる面において地球環境との調和に努め、事業者・機関投資家双方の立場から取組みを強化しています。

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。

(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、サステイ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、「サステイ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「サステイナビリティ検討会議」を設置しています。サステイナビリティ検討会議では、サステイ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、サステイ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(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	資源効率	● 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
	製品・サービス	● 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

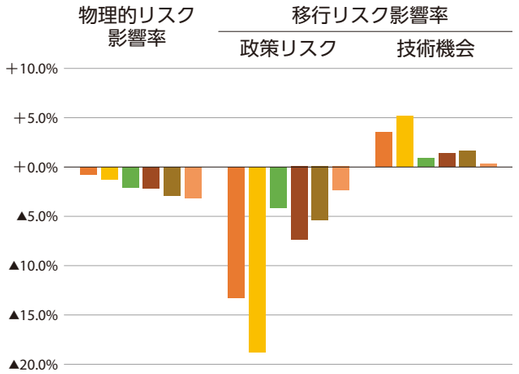
機関投資家としては、MSCI社の「CVaR」を導入し、気候変動に伴う投資ポートフォリオへの影響を定量的に評価しています。(内外株式・内外社債)

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ています（図1）。

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。

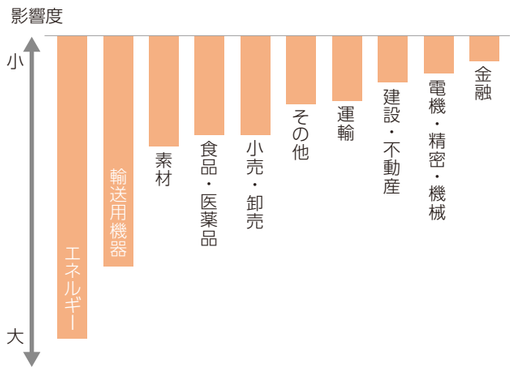
なお、投資ポートフォリオへの影響分析は発展途上の段階であり、引き続き調査・分析を進めてまいります。

● （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

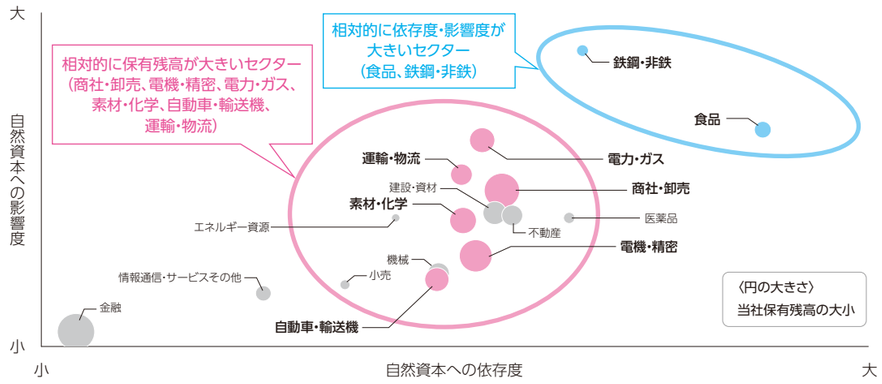
	NGFSシナリオ名	シナリオの説明
1.5℃シナリオ	Low Demand	顕著な行動変容によるエネルギー需要の低下と炭素価格及び技術導入により、2050年に世界全体のCO2排出量ネットゼロに到達するまでの経済的システムへの圧力を緩和
	Net Zero 2050	厳格な排出削減政策とイノベーションにより、地球温暖化を1.5℃に抑制し、一部の国では、CO2以外のすべての温室効果ガスについてもネットゼロを達成
2.0℃シナリオ	Below 2 ° C	排出削減政策の厳しさが徐々に増していき、地球温暖化を2℃に抑える可能性が67%
	Delayed Transition	2030年まで排出量が減少せず、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。

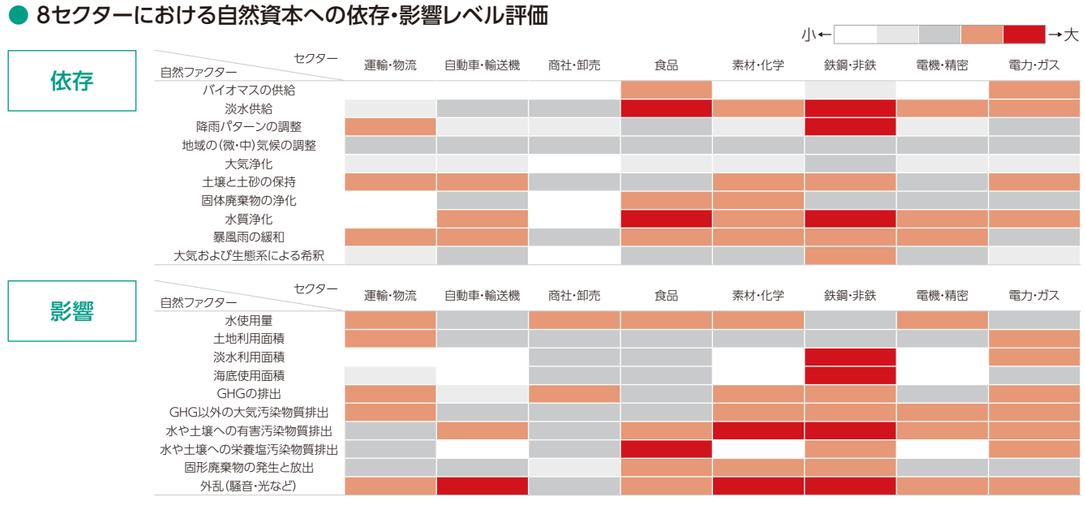
この分析では、「相対的に依存度・影響度が大きいセクター」として食品、鉄鋼・非鉄、「相対的に保有残高が大きいセクター」として商社・卸売、電機・精密、電力・ガス、素材・化学、自動車・輸送機、運輸・物流の8セクターが該当する結果となり、各セクターにおいて重要な自然資本を抽出のうえ依存・影響のレベルも評価しています。当社では、分析結果をふまえながら、自然資本や生物多様性の保全への取組み・開示の高度化に向けた対話を推進してまいります。

● 依存・影響の関係図



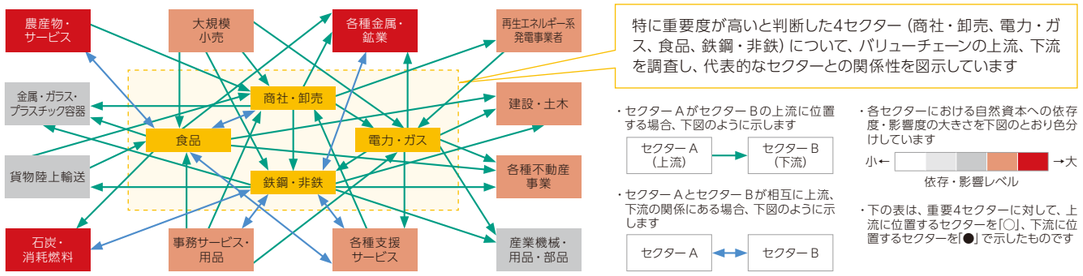
(注) ENCORE：国際金融業界団体「Natural Capital Finance Alliance (NCFA)」等が民間企業の自然への依存や影響の大きさを把握することを目的に開発したオンライン分析ツール

● 8セクターにおける自然資本への依存・影響レベル評価



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

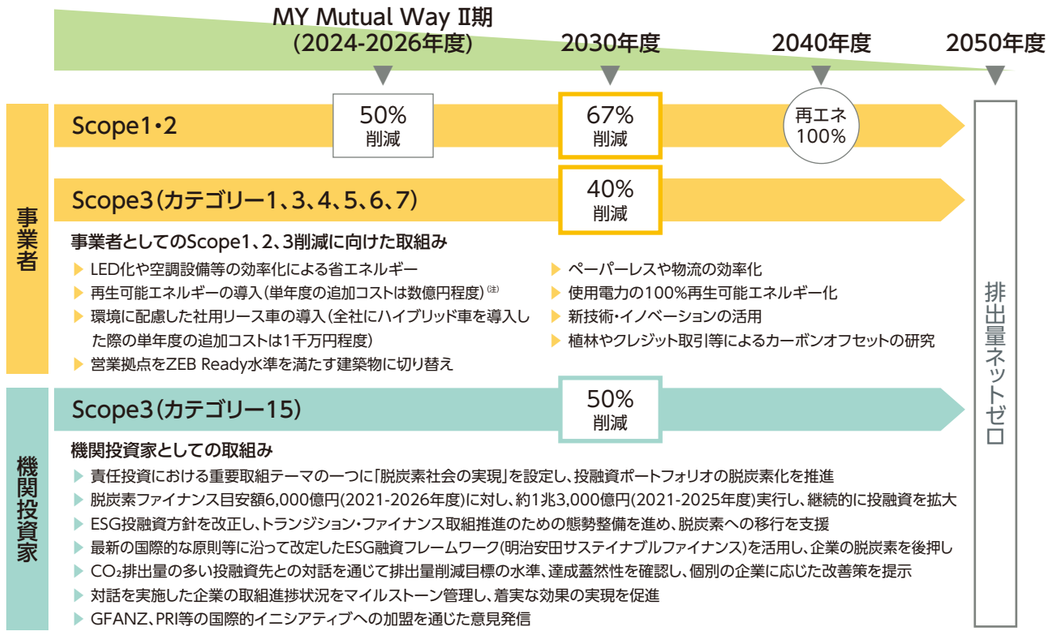


重要4セクター ＼ 関連セクター	農産物・サービス	金属・ガラス・プラスチック容器	貨物陸上輸送	石炭・消耗燃料	事務サービス・用品	各種支援サービス	産業機械・用品・部品	各種不動産事業	建設・土木	再生エネルギー系発電事業者	各種金属・鉱業	大規模小売
商社・卸売	○	●	○	–	○	○	–	–	–	●	●	○
電力・ガス	–	–	–	–	○	●	●	●	●	○	●	○
食品	○・●	●	○	●	○	○・●	–	●	●	–	●	○
鉄鋼・非鉄	–	●	●	○・●	○・●	○・●	●	●	●	–	○・●	○

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、CO_2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/tcfd-tnfd/pdf/net_zero.pdf

事業者としては、Scope1・2のCO_2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。

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ています。

2030年度の中間目標(Scope1・2)△67%の達成に向けて、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CO_2排出量の削減に取り組んでまいります。

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。

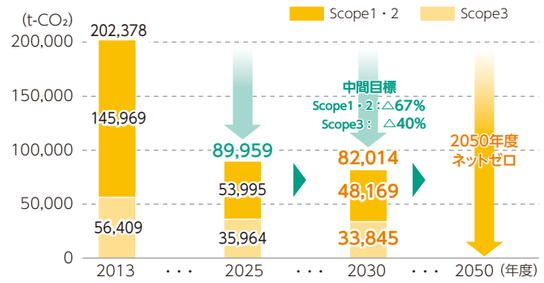
あわせて、CO_2排出量上位の投融資先企業等については、移行計画を把握したうえでエンゲージメントを実施し、企業のCO_2排出量削減への取組状況等についてマイルストーン管理をしています。エンゲージメントは、当社単独の活動に加え、他の投資家との協働にも取り組んでいます。また、運用委託先にもエンゲージメント活動の実施を要請し、脱炭素化を後押しする取組みを推進しています。

指標と目標

事業者・機関投資家の双方の立場からCO_2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CO_2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）

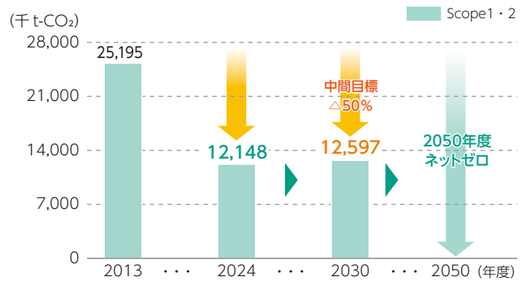


(注6)

	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%	

● 機関投資家としてのCO_2排出量(注3)

（いずれも2013年度比。明治安田単体）



(注6)

	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）

● 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つのカテゴリー(1,3,4,5,6,7)に限定して算出しており、カテゴリー15(投資)は「投融資先による排出」として、別途管理
(注3) 2025年4月に、投融資ポートフォリオのCO_2排出量計測方法をPCAF基準(金融機関の投融資先CO_2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、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CO_2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

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

当社は「グループサステイナビリティ方針」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」をサステイ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。

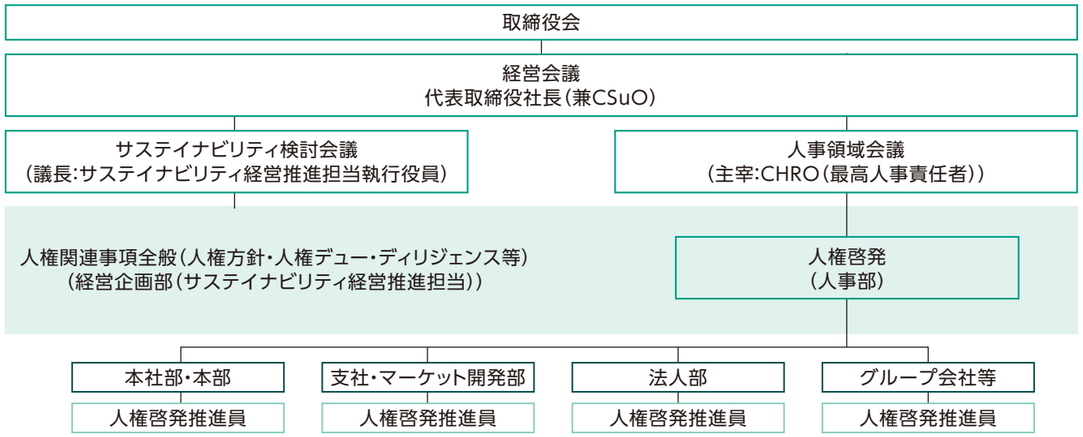
お客さま、地域社会、従業員等すべてのステークホルダーの人権を尊重し、「人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて取組みを推進しています。

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「サステイ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

サステイ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、「サステイ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。

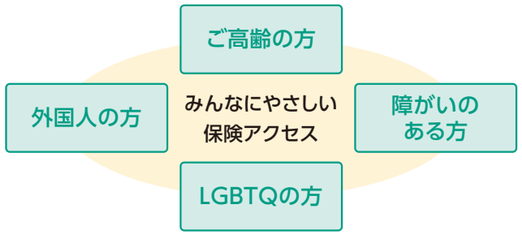
また、当社役職員・MYリンクコーディネーター等(営業職員)による人権侵害に当たる行為等に関するご連絡をいただくための「外部からの通報窓口」を設置しています。

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拡がるなか、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、サステイ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だくための取組み」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捉えるため、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 (2026年7月現在)

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

ご高齢の方への取組み	ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口	自動音声による番号選択(プッシュ操作)を行なうことなく、専任担当者に直接つながる専用フリーダイヤルを設置しています。
	電話音声明瞭器「サウンドアーチ」の設置	電話における送話者の声を聴こえに悩む方にとって聴きやすい音声に変換する機器「明治安田発案のサウンドアーチ ―声の架け橋―」をコミュニケーションセンター(ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口等)に設置し、実際のお客さまとの通話において活用しています。 明治安田発案のサウンドアーチ ―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)」を店頭に設置しています。
	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。
	「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。
障がいのある方への取組み	耳や言葉がご不自由なお客さま専用窓口	専任担当者がお電話やメールで各種お問い合わせに直接お応えいたします。
	手話・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に設置し、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、いくつも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)

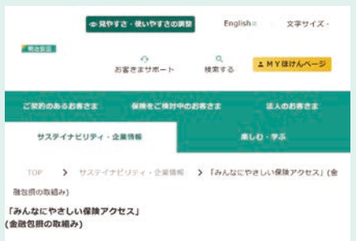
画面の表示例

・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財

保険金のお支払い等の基幹機能を担う「事務・サービス」

「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。

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、ＢＰＲ（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ました。

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。

「事務職員の役割の高度化」に向けた取組み

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。

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

事務・サービス領域におけるデジタル技術の活用

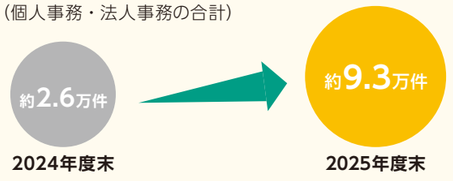
●マイナンバーカードを活用したサービスのご提供

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。

マイナンバーカードを活用したお手続き件数(注1)
（個人事務・法人事務の合計）



(注1) サービス開始時点からの累計件数

●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

お客さま志向経営・コンプライアンス

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。

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。

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。

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な不適正事案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、不断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し、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。

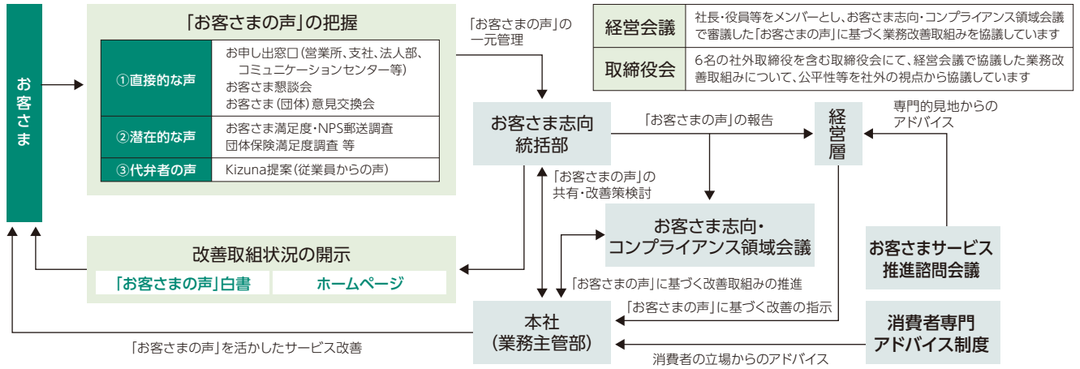
具体的には、お客さま志向の取組状況を統括するお客さま志向統括部を設置し、組織ごとにお客さま志向の取組目標を策定する仕組みの導入等を通じてPDCAサイクルを推進しています。

また、「お客さま志向の業務運営方針-お客さま志向自主宣言-」の浸透と、当方針に基づく具体的な取組内容を周知するための教育・研修を毎年実施しています。当方針および代表的な取組内容は定期的に見直すとともに、見直しの都度、全職員に周知しています。

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定期的に報告されるとともに、「お客さまの声」に基づく業務改善の取組みを検証・推進するための機関として設置している「お客さま志向・コンプライアンス領域会議」にて、「お客さまの声」に基づく業務改善取組みの審議・提言等を行ない、本社部門（業務主管部）に対して業務改善を促しています。

● 「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。

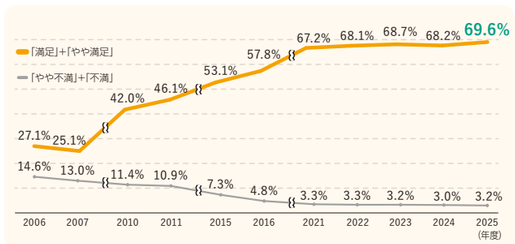
●潜在的な声 ― お客さま満足度調査

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で提案し、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 ー「お客さまの声」を経営に活かす取組みー

●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、当社のサステイ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ーお客さま志向自主宣言ー」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、国内外の適用されうる法令、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す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。

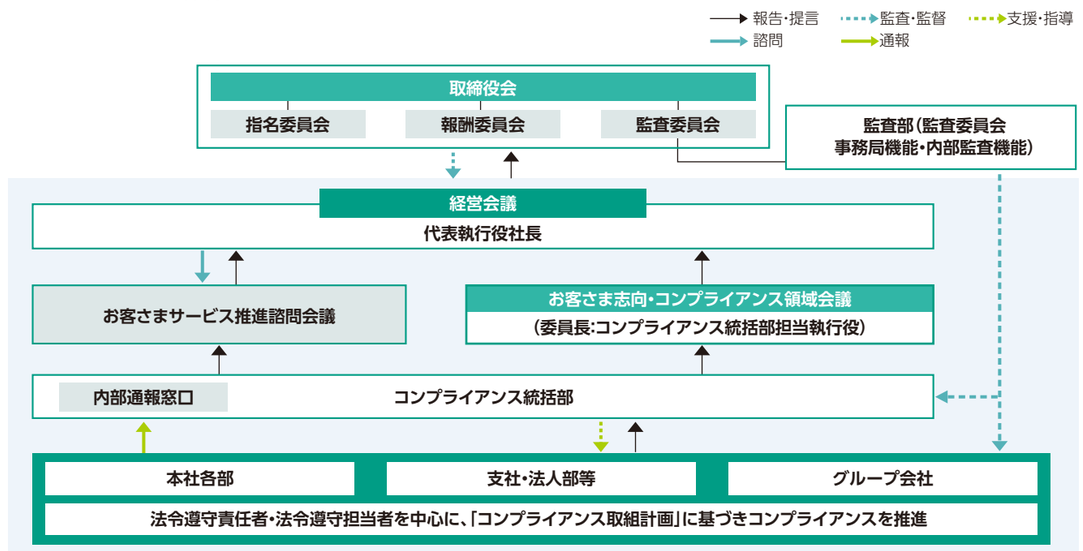
コンプライアンス態勢

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タイ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。

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財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組みました。

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なっております。

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] ・サステイ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。

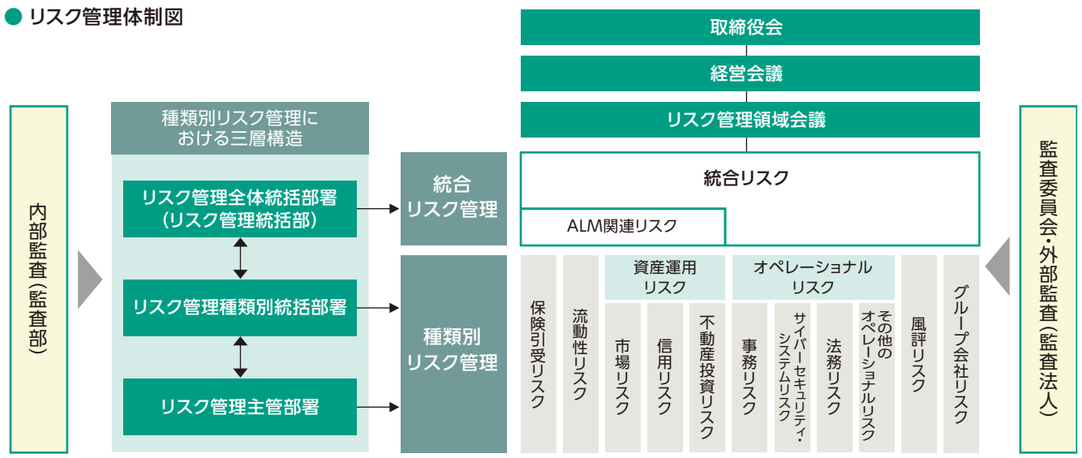
ストレステストの実施

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・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・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 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 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 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 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 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

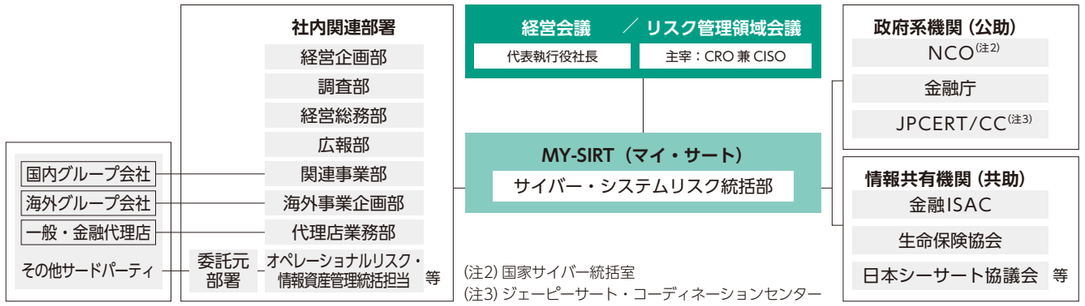
サイバーセキュリティに関する法令その他の規範を遵守し情報資産をサイバー攻撃から保護するため、CISO配下にMY-SIRT(注1)を設置し、"自助・共助・公助"の観点でサイバーセキュリティ管理態勢を敷いています。自助の観点では、サイバー攻撃への迅速な対処を目的とした24時間365日でのセキュリティ監視や、明治安田グループへのサイバーインシデント対応支援、攻撃者の脅威情報やシステムの脆弱性情報などの収集と当社に対する影響分析を行なっています。

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MEIJIYASUDA Computer Security Incident Response Team

● サイバーセキュリティ管理体制図



(注2) 国家サイバー統括室
(注3) ジェーピーサート・コーディネーションセンター

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。

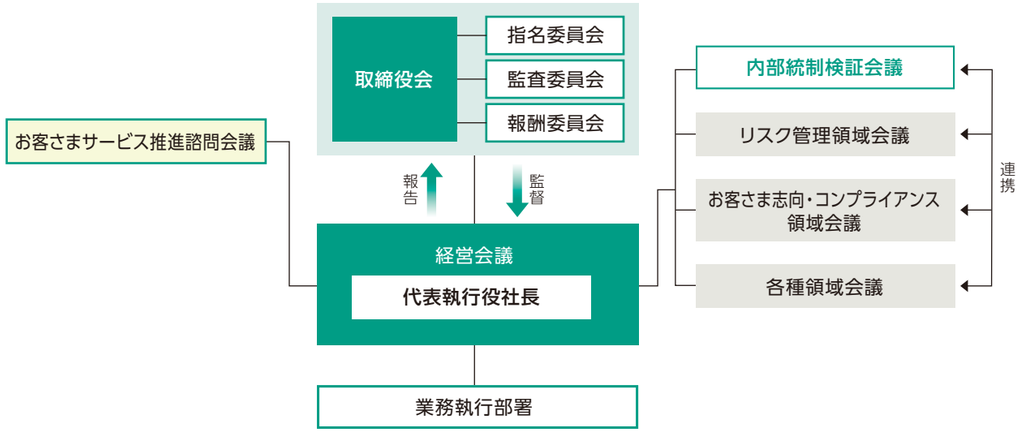
内部統制システムの整備・高度化

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

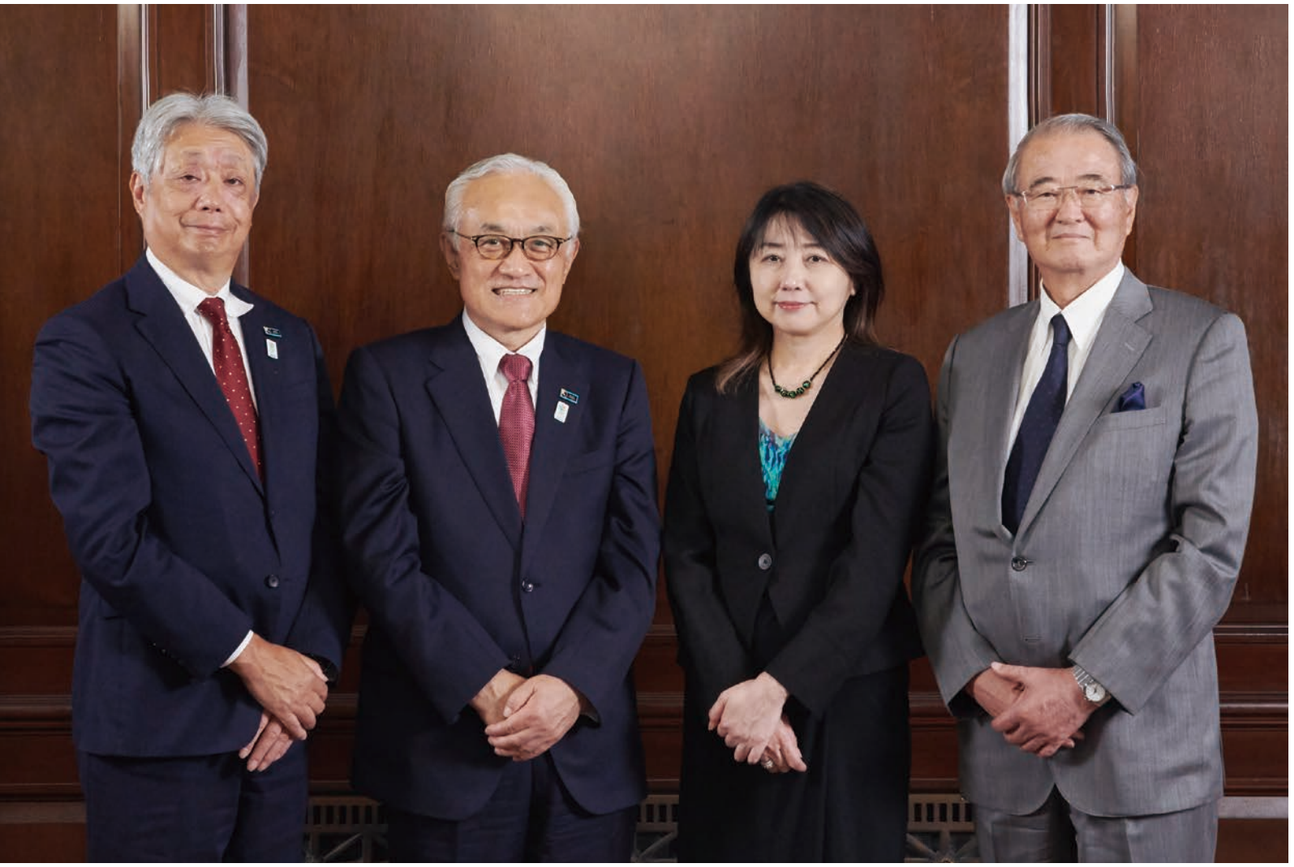
内部監査の専門性の維持・向上を図るため「教育・育成プログラム」を定めて継続的に研修を行ない、内部監査における国際的な団体である内部監査人協会（IIA）が認定する「公認内部監査人（CIA）」資格の取得等による専門人財の育成に努めています。なお、きわめて専門性の高い分野については、監査法人等の社外の専門家を活用しています。

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。

組織とガバナンス

取締役座談会 106
相互会社運営 112
ガバナンス態勢高度化への取組み 117
経営管理体制 119

取締役座談会



取締役（常勤監査委員）
荒谷 雅夫

1983年 入社
2005年 明治安田生命調査部長
2010年 融資部長
2012年 運用企画部長
2013年 執行役運用企画部長
2014年 執行役
2015年 常務執行役
2017年 専務執行役
2019年 執行役副社長
資産運用部門長
同　年 取締役 執行役副社長
資産運用部門長
2021年 取締役 執行役副社長
資産運用管掌執行役
2022年 取締役
代表執行役副社長
資産運用管掌執行役
2024年 取締役

取締役会長
根岸 秋男

1981年 入社
2004年 明治安田生命
滋賀支社長
2005年 企画部長
2007年 営業企画部長
2009年 執行役 営業企画部長
2011年 執行役
2012年 常務執行役
2013年 取締役 代表執行役社長
2019年 取締役 代表執行役社長
グループCEO
2021年 取締役会長

社外取締役
佐々木 百合

1998年 高千穂商科大学
（現　高千穂大学）
商学部助教授
2001年 明治学院大学経済学部
助教授
2006年 ワシントン大学客員研究員
2007年 明治学院大学
経済学部教授（現職）
2015年 ワシントン大学客員研究員
2020年 明治学院大学経済学部長
2022年 明治安田生命取締役

社外取締役
堀切 功章

1974年 キッコーマン醤油株式会社
（現　キッコーマン株式会社）
入社
2003年 同　執行役員
2006年 同　常務執行役員
2008年 同　取締役常務執行役員
2011年 同　代表取締役
専務執行役員
2013年 同　代表取締役社長CEO
2021年 同　代表取締役会長CEO
同　年 明治安田生命取締役
2023年 キッコーマン株式会社
代表取締役会長（現職）

当社は、お客さまの生涯に寄り添う生命保険会社としての使命と、保険期間が超長期にわたる生命保険契約の特性をふまえ、相互会社としてコーポレートガバナンスの高度化に取り組むことが、経営上の最重要事項と考えています。

指名委員会等設置会社である当社の取締役会は、経営の基本的な方針の決定、取締役・執行役の職務執行状況の監督を行なっています。当社は、いわゆる「モニタリング・ボード」としての取締役会を志向しており、業務執行の大部分を執行役に委任する等、経営の監督機能と執行機能を明確に分離したうえで、執行役の業務執行を監督することにその役割の重きを置いています。

コーポレートガバナンスの高度化に向けた取組みについて、社外取締役である堀切功章氏、佐々木百合氏と、取締役会長の根岸秋男、取締役（常勤監査委員）の荒谷雅夫が意見を交わしました。

コーポレートガバナンスの高度化に向けて

「不断の取組み」としてのガバナンス高度化

Q これまでのコーポレートガバナンスの高度化に向けた取組みを教えてください。

根岸 当社は、ガバナンスの高度化を経営の最優先課題に位置付けており、環境変化に応じて進化させるべき「不断の取組み」と考えています。

当社の歴史を振り返りますと、2004年の明治生命と安田生命の合併の翌年、不適切な保険金不払い等により行政処分を受けました。この経験を契機に、「お客さまを大切にする会社」へと原点に立ち返り、信頼回復に向けて歩みを進めてきました。

具体的には、2006年に委員会設置会社（現在の指名委員会等設置会社）に移行し、監督機能と執行機能を明確に分けるとともに、取締役の過半数を社外取締役とすることで監督体制を強化しました。2017年には企業理念「明治安田フィロソフィー」を制定し、すべての役職員が共通の価値観に基づいて行動できるようにし、さらに、私が2021年に取締役会長に就任後は、取締役会長は監督に専念し執行役を兼務せず、監督と執行の分離をいっそう徹底しました。また、2023年には取締役会の下に「IT・デジタル委員会」を設置し、IT・デジタル領域の知見を補完することで監督機能の強化につなげました。

直近では、「明治安田フィロソフィー」と個別のルールをつなぐ「経営ガイドライン」を整備し、これまで暗黙知となっていた、各種ルールの背景にある「考え方」を明文化する等、経営判断の透明性と説明責任を高めることをめざし、取締役会としてその土台づくりを後押ししてきました。

また、2026年には、「マトリクス経営体制」を導入し、執行側の権限・責任と意思決定のプロセスを明確化するとともに、監督側では取締役会が「モニタリング・ボード」として、より実効的に監督できる体制を整え、さらに、取締役会の事務局機能の強化に向けて「取締役会等事務局」を独立組織として新設しました。これらの対応は、いずれもガバナンスの高度化にかかる最新の動向等をふまえた対応であり、常に高度化をめざす当社の姿勢の表れでもあります。

「上場企業以上のガバナンスを実感」――取締役会の実効性

Q 当社の取締役会の運営や実効性について、どのように感じていますか。

堀 切　社外取締役として6年目になりますが、上場企業で取締役も務める立場から見ても、当社は「相互会社だからこそ上場企業以上のガバナンスをめざす」という考え方が徹底されており、実際に他の会社よりも一歩先を進んでいると感じます。

株式会社の株主は不特定多数である一方、相互会社ではお客さま自身が会社の構成員でもあり、より顔が見える関係性のもとで長期にわたって責任を負うため、相互会社ならではの緊張感があります。当社が掲げる、長期的なメンバーシップ雇用を前提とする「ひと」中心経営は、こうしたお客さまとの長期的なつながりを支えるものです。また、議論の拠り所として常に「明治安田フィロソフィー」があり、会社の目的や存在意義を中長期の視点から掘り下げて議論する文化が根付いています。

取締役会の実効性を支えているのは、監督と執行、社外取締役と社内取締役、社外取締役同士等、立場を越えた密なコミュニケーションです。生命保険事業は専門性が高い事業ですが、執行側からの丁寧な説明や対話を通じて理解を深めたうえで議論に臨んでいます。加えて、取締役会議長等による補足説明も社外取締役の理解を助け、議論の活性化につながっています。

佐々木　相互会社はガバナンスが働きにくいとも言われますが、当社はその課題を強く認識し対応してきたことから、むしろガバナンスがしっかり機能していると感じます。総代会の場でも、多くの総代からの踏み込んだ質問に対して、一つひとつ丁寧な回答がなされています。

取締役の構成についても、専門性や経歴、年齢層等が丁寧に設計されており、多様な知見が偏りなく活かされています。運営面では、事前の情報提供から当日の進行、事後のフォローまできめ細かく、論点が整理されたうえで議論に臨めるため、限られた時間でも密度の濃い審議ができており、取締役から出た意見については継続的にフォローされ、経営に反映されている点も、実効性の高さを示しています。また、「明治安田フィロソフィー」や相互会社として

の存在意義をテーマに議論する機会も多く、中長期の視点から会社の価値について深く議論ができています。

荒 谷　海外事業の拡大や資産運用の高度化・多様化により経営課題が一段と複雑になるなか、当社は2024年から常勤監査委員を2名体制とし、ガバナンスの強化を進めてきました。資産運用を専門とする私と、融資・営業に強みを持つもう1名が、それぞれの知見を活かしながら役割を分担しています。

指名委員会等設置会社として、監査委員会には内部統制を適切に監督することが求められており、執行部門では気づきにくいリスク等を監督サイドから経営に伝える役割を担っています。監査にあたっては、実務の実態をふまえ「真因は何か」、「再発防止策が仕組みとして実装されているか」といった本質的な問いを立て、必要な改善を提言しています。

監査委員会では、ルールの遵守（準拠性）に加え、講じた対策が現場で実際に機能しているか、すなわち実効性を重視しています。制度や規程を整えるだけで満足せず、PDCAが回っているかを継続的に確認し続けることが、生命保険事業の信頼を支える要です。社外監査委員の方々には議案の背景や経緯を丁寧に共有し、議論をより深められるよう努めています。さらに、重要な論点は取締役会とも連携し、監督機能の実効性向上につなげています。

生命保険は保険期間が超長期の契約をお預かりする事業であり、情報管理やシステム、コンプライアンス等で重大事象が生じれば、影響は広範かつ長期に及び、信頼回復にも多くの時間を要します。環境変化が大きな局面ほど、現場では既存のルールで対応しきれないケースへの対応や属人的な判断が求められることもあります。だからこそ、ガバナンスを制度や規程の整備で終わらせず、日々の業務のなかで牽制が働き、課題を早期に捉え、是正につなげていくことではじめて、お客さまの信頼に応えられると考えています。

根 岸　取締役会の実効性を担保するには、指名委員会において取締役のスキルマトリックスを丁寧に確認・検証し、監督機能を十分に果たせるだけの多様な知見（金融・経済、財務・会計・数理、法務・コンプライアンス・リスク管理等）を適切に備えることが大前提です。

また、当社のビジネスがグローバル化し事業の深度が増すなかで、執行の背景にある考え方や歴史を理解した人財が、監査委員として執行をモニタリングするとともに、監査部や社外監査委員に寄り添いながら議論をつなぐことの重要性が一段と高まっています。こうした橋渡し役を一人で担うのは難しいことから、先ほど荒谷取締役からも話があったように、監督機能の強化に向けて常勤監査委員を複数名体制としました。現在の2名でも少ないと感じるほど監査機能の強化に真剣に取り組んでいます。引き続き、前述の2026年に新設した取締役会等事務局の機能高度化を図り、取締役会の実効性をさらに高めてまいります。

現場の息吹に触れる社業理解の機会

Q 営業現場や海外拠点の視察等、社業理解の機会をどのようにお感じになっていますか。

堀 切　取締役会で質の高い議論を行なううえで、社業理解を深める機会が大きな支えになっています。専門分野の勉強会や社内研修、お客さま懇談会への参加に加え、営業現場や海外拠点の視察等、事業の実態を肌で理解するためのプログラムが幅広く用意されています。私自身も営業現場を訪問し、取締役会で承認した施策がどのように受け止められ、展開されているのかを直接確認できたことは、非常に有意義でした。さらに、サクセッションプランとも連動した管理職研修等に同席することで、次代を担うリーダー人財の層の厚さについても実感しています。

佐々木　お客さま懇談会等を通じて、お客さまの率直なご意見を直接うかがえることは、社外取締役が客観性と独立性を保ちながら意見を述べるうえで、確かな拠り所となっています。加えて、海外子会社の経営陣と直接対話し、めざす方向性を相互に確認・共有できたことも、グループガバナンスを下支えする重要な取組みでした。こうした社外取締役の活動を実効性あるものにする支援体制が整っている点は、明治安田のガバナンスの大きな特長だと感じています。

2025年度の主要テーマを振り返る

Q 2025年度の取締役会を振り返って、印象的だった取組みを教えてください。

堀切　取締役会傘下の「IT・デジタル委員会」では、環境変化が加速するなかで、AI等の先端技術にどう向き合い、どのような戦略を描くべきかについて認識を共有できたことは、非常に有益であったと思います。また、取締役会では、意思決定の迅速化を目的とする「マトリクス経営体制」の導入に向けた議論も活発に行なわれました。権限と責任を明確にし、意思決定のスピードを高めることは環境変化への対応力そのものにつながるため、今後、想定どおりの効果が発揮されているかを丁寧に見極めていきたいと考えています。

一方で、代理店出向者によるお客さま情報の持ち出し等、保険業界全体の信頼が問われる事案も発生し、当社としての対応について重ねて議論を行ないました。引き続き保険業界の信頼回復に向けて議論してまいります。

佐々木　金融・経済面では、2025年度はインフレの進行と金利のある世界への回帰が大きな論点であったと捉えています。こうした環境変化が資産運用や保険のあり方に及ぼす影響を見極めつつ、新NISAの導入等もふまえた個人の金融資産ポートフォリオの変化への対応について、多面的に議論を深めることができた一年でした。加えて、商品の組成から販売後のフォローに至るまで、お客さま視点での検証を確実にする「プロダクトガバナンスに係る経営ガイドライン」が経営会議や取締役会での議論をへて整備され、金融審議会で示された理念が適切に実装されている点も評価しています。

荒谷　金融環境が大きく変動する局面でも、取締役会には状況が適時適切に報告され、経営の執行状況を着実に確認することができました。また、資産運用の側面にとどまらず、その前提となる保険契約に基づく保険負債の側面（お客さまニーズや商品開発）も含めて、ERM（統合的リスク管理）の枠組みで継続的に議論を重ねており、変化の激しい時期だからこそ、これまで丁寧に整備してきたこうした枠組みが有効に機能していると感じています。

根岸　マトリクス経営における三つの事業領域についてお話ししたいと思います。まず、国内保険事業については、金利のある世界への回帰をふまえ、商品戦略や収益構造、リスク管理のあり方を含めて多面的に議論を重ねてきました。具体的には、従来の保障中心の考え方を大切にしつつも、貯蓄性商品も含めた商品ポートフォリオへと軸足を広げ、お客さまの資産形成ニーズやライフプランの多様化にどう応えていくかを取締役会として継続的に確認してきました。

次に資産運用事業については、市場環境の変化をふまえた運用の高度化と分散の強化を目的に、英国のリーガル＆ジェネラル社やマン・グループとの協働を通じて、プライベートアセット投資をはじめとする海外運用体制の強化についても議論しました。

また、海外保険事業については、個人保険に強みを持つバナーライフ社の買収が大きなテーマとなり、投資判断の妥当性だけでなく、買収後に価値を確実に実現していく観点から、PMI（買収後の統合プロセス）も含めて継続的に注視してきました。

なお、組織面については、意思決定の迅速化と権限・責任の明確化を目的に「マトリクス経営体制」の導入を決定しました。これは単なる組織改編にとどまらず、経営管理の仕組みそのものを見直すテーマであることから、社外取締役の視点も交えながら幾度となく議論を重ねました。マトリクス経営の定着に向けては今後も丁寧に検証してまいります。

あわせて、暗黙知であった判断の拠り所を明文化する「経営ガイドライン」について、経営会議や取締役会での議論をへて整備できたことも大きな前進でした。理念と個別ルールの間をつなぐ共通言語として、説明責任の向上や判断の一貫性の確保につながることを期待しており、運用の定着と継続的な見直しも含めて、実効性を高めてまいります。

2026年度に向けた期待と展望

Q 2026年度に向けて、ご自身の役割をふまえ、明治安田への想いや期待を語ってください。

堀切　相互会社ならではの強みを最大限に活かしつつ、弱みがあればそれを的確に捉えて改善していくことが重要です。また、これまで暗黙知として受け継がれてきた「明治安田らしさ」についても、AI等の力を借りながら分析のうえ言語化・可視化し、組織全体で共通認識として持てるようにしていくことが大切だと思います。

国内保険事業においては、人口減少という不可避の環境変化にどう向き合うかが大きな課題であり、付加価値やサービスの質を高めていくことがより重要になります。その一方で、海外戦略の重要性は今後さらに高まるため、目先の施策にとどまらず、中長期でめざす姿や成長シナリオの全体像について、取締役会として一段深い議論を行なっていきたいと思います。あわせて、マトリクス経営についても、意思決定の迅速化に加え、人財育成や組織力強化につながることを期待しています。

佐々木　私に求められている役割は、金融分野を幅広く見てきた社外の立場から、社内だけでは見落としがちな論点や新たな視点を提示することだと捉えています。2026年度も、制度改正の動きや個人の資産配分の変化を的確に捉えながら、生命保険の意義や提供価値を改めて問い直すような提言を行なっていきたいです。社会的潮流は急激に変化する可能性があります。短期的な市場環境の変化に過度に左右されることなく、当社ならではの強みをどのように将来の成長と価値創出につなげていくかを考え続けていきます。

荒谷　監督の立場として、国内保険事業・資産運用事業・海外保険事業といった主要な事業領域のリスクを的確に捉え、経営に示唆を届けていくことが私の役割です。マトリクス経営の導入については、執行側の運営状況を適切にモニタリングし、ガバナンス態勢のいっそうの高度化につなげてまいります。あわせて常勤監査委員として、グループ全体の内部統制および内部監査の実効性を高め、課題の早期把握と迅速な是正が確実に機能する体制の強化に取り組んでまいります。

根岸　2026年度は現中期経営計画の総仕上げの年であると同時に、2030年を見据えた次の成長ストーリーを構想するうえできわめて重要な一年です。取締役会として、執行への助言を適切に行ない、必要な点は率直に指摘しながら、議論の質を高めてまいります。

当社は「B／S（貸借対照表）中心の経営」を掲げ、P／L（損益計算書）で示される「何をしたか」だけでなく、B／Sで示される「その結果として、何が成し遂げられたのか」、言い換えれば、「何を積み上げ、どれだけ企業価値を高められたか」にこだわってきました。2026年度はこの考え方をさらに進め、相互会社としての企業価値を示す指標である「アプレイザル指標」の算定・公表に挑戦してまいります。

時価総額に相当する価値を定量的に示すことにより上場企業と同水準の説明責任を果たし、ステークホルダーに経営を評価いただくことを通じて、中長期的に企業価値の向上を検証したいと考えています。

しかしながら、企業価値は経済的価値だけで語れるものではありません。健康増進や地域活性化への貢献といった社会的価値を高めることが、将来の経済的価値の拡大につながりますが、この「社会的価値と経済的価値の好循環」を確かなものにすることこそ、ブランド通称を「明治安田」へ改めた背景にある想いでもあります。

取締役会議長としての責任を改めて胸に刻み、ステークホルダーのみなさまの期待にお応えできるよう、引き続き取り組んでまいります。

相互会社とは

保険会社の会社形態には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は保険業法に基づいて設立された「相互会社」です。

相互会社とは、ご契約者(注)を会社の構成員「社員」とする社団法人です。そのため、ご契約者お一人おひとりが会社の運営に参画することで、中長期的な視点に立って、ご契約者の意思を反映することができる会社形態です。なお、2025年度末の社員数は約597万人となっています。

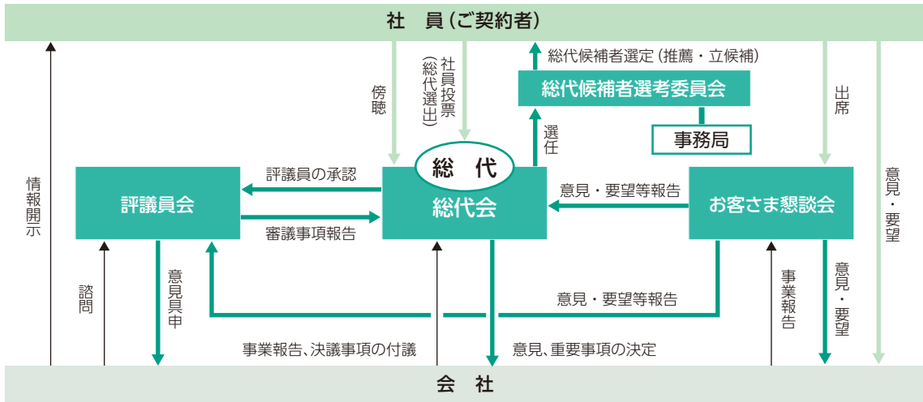
(注)剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者は社員には含まれません

	相互会社	株式会社
性質	保険業法に基づき設立された中間法人	会社法に基づき設立された営利法人
構成員	社員(ご契約者)	株主
意思決定機関	社員総会または総代会	株主総会
配当のお支払いのイメージ	剰余金 → 社員総会(総代会)での剰余金処分決議 → 社員(契約者)配当	剰余金 → 取締役会の承認により損益計算書の「契約者配当準備金繰入額」に計上 → 契約者配当 剰余金 → 株主総会での剰余金処分決議 → 株主配当

※ここで示しているものは、配当のお支払いのイメージであり、金額の多寡や有利不利を示したものではありません

相互会社制度運営の仕組み

当社は「総代会」を中心に、「総代候補者選考委員会」「評議員会」「お客さま懇談会」の各機関が連携し「相互会社制度運営」の充実を図ることで、ご契約者のみなさまのご意見・ご要望がより経営に反映されるよう努めています。



総代会

「社員」お一人おひとりが会社の運営に直接ご参加いただくためには、「社員総会」を開催しなければなりません。しかし、全国の約597万人の社員のみなさまが一堂に会する「社員総会」を開催することは、現実的には困難です。

そこで、保険業法の定めるところにより、社員の代表として選出された「総代」で構成される「総代会」を設置し、最高意思決定機関として決算書類の報告、また剰余金処分や取締役の選任など、経営に関する重要な事項について審議および決議を行ないます。

第79回定時総代会

2026年7月2日に開催された第79回定時総代会において、次の事項の報告および決議が行なわれました。

● 報告事項
1. 2025年度事業報告、貸借対照表、損益計算書、基金等変動計算書、連結貸借対照表、連結損益計算書および連結基金等変動計算書報告の件
2. 相互会社制度運営に関する報告の件

● 決議事項
第1号議案　2025年度剰余金処分案承認の件
第2号議案　定款一部変更の件
第3号議案　総代候補者選考委員選任の件
第4号議案　取締役10名選任の件

第79回定時総代会の開催結果は当社ホームページに開示しています。
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/mutual/#list_01

総代会議事録の閲覧

総代会の議事録は、本社、法人部、支社(全国99支社・6マーケット開発部)に備え置いてあり、社員のみなさまは閲覧いただくことができます。また、当社ホームページにおいて議事内容および質疑応答の要旨を掲載しています。

総代会傍聴制度

社員のみなさまに会社経営に対するご理解を深めていただくための制度で、総代会の傍聴を希望し、所定の期間内に書面でお申し込みいただいた社員は、別室のモニターで総代会を傍聴することができます。

総代

社員の代表として選出される総代の定数は定款において222人と定めています。総代定数222人のうち200人は、地域別選出による130人(社員数に比例して全都道府県から1人以上を選出)と地域別選出によらない70人に配分し、地域、職業、年齢等を考慮し幅広く選ばれた総代構成となるようにしています。また、22人については、総代選出プロセスの多様化と透明性の強化を目的に導入した「立候補制」(総代となることを希望される社員からの立候補を受け付け、総代候補者を選定する制度)により選出される総代です。

総代は、社員を代表して総代会に出席し、会社との質疑応答を通じた実質的な審議を行なうことが主な役割です。

総代定数については、こうした観点から、適正な水準であると考えています。

総代の選出について

- 総代候補者選考委員会の推薦により選出される総代
  総代の選出にあたっては、総代定数222人のうち200人については、2年ごとに定数の半数を改選しています。総代候補者選考委員会は、次ページの「総代候補者選考基準」を定め、幅広い層の社員から選定した総代候補者を推薦します。
- 立候補制により選出される総代
  22人については、総代候補者選考委員会が総代となることを希望する社員の立候補を受け付け、立候補者が選出数(22人)を超える場合は、次ページの地域ブロック別定員数に基づき抽選を行ない、総代候補者を選定します。

社員投票

総代候補者選考委員会で選定された総代候補者については、社員お一人おひとりによる「社員投票」を実施し、個々の総代候補者について総代として選出することに同意しないとする投票(不信任投票)数が、有権者数(社員投票を実施する年の7月末日現在の社員数)の10分の1に満たない場合は、総代に就任することが確定します。

総代の選出については、社員の総意が適正に反映され、総代の構成が広く各層を代表するものとなるよう以上の方法が適切であると考えています。

総代候補者選考委員会

総代候補者選考委員会は、社員のなかから総代会で選任された総代候補者選考委員（10人以内）で構成されています。

当社は、総代候補者選考委員会の任務を補佐する総代候補者選考委員会事務局の事務局長を社外の人材に委嘱しており、総代候補者選考過程における会社からの独立性を確保するとともに、透明性の向上に努めています。

総代候補者選考委員選考基準

- 当社の社員（ご契約者）であること
- 生命保険事業および相互会社運営に深い理解と関心をもち、総代候補者選考委員としてふさわしい見識を有していること
- 公正・公平な観点から総代候補者の選考を行なうことができること
- 総代候補者選考委員会に出席可能であること
- 当社の総代または役員もしくは職員ではないこと

総代候補者選考基準（抜粋）

総代候補者の選考方針

総代候補者の選考にあたっては、社員の総意を代表しうるよう、地域、年齢、性別、職業、保険加入期間等の要素を考慮し、非改選の総代を含め全体として総代の構成が広く各層を代表するものとなるように選考する。あわせて、社会公共活動への参画の状況、お客さま懇談会等において表明された意見等を考慮して、当会社の経営に対する具体的意見の提言および総代会における実質的な審議を期待できるかどうかを判断し、次の視点から経営をチェックできる総代の構成となるように選考するものとする。

(1) 消費者としての視点
　消費者、生活者等の見地から経営チェックを行なう視点
(2) 経営者としての視点
　会社経営者の見地から経営チェックを行なう視点
(3) 専門家としての視点
　専門家の見地から経営チェックを行なう視点

総代候補者の資格要件および適格基準

(1) 資格要件
　①当社の社員（ご契約者）であること
　②他社の総代に就任していないこと
(2) 適格基準
　①生命保険業に理解と関心をもち、社員の代表として、ふさわしい見識を有していること
　②総代会および総代報告会に出席可能であること
　③総代会等において、社員全体の利益の増進を図る観点から当社経営に対する意見を述べることができること

立候補制の概要

立候補資格

・立候補の受付期間の末日時点で、社員資格を2年以上継続して有している個人のご契約者（当社および子会社等の役職員を除く）であることを要します。

総代候補者の選定

・立候補者数が選出数22人を超えない場合は、立候補者を総代候補者として選定します。
・立候補者数が選出数22人を超えた場合は、下表の地域ブロック別定員数に基づき、立候補の人数が定員数を超える地域ブロックについては、抽選により総代候補者を選定し、定員数を超えない地域ブロックについては、立候補者を総代候補者として選定します。また、定員数に満たない地域ブロックがある場合は、不足する候補者について、他の地域ブロックで候補者に選定されなかった立候補者のなかから抽選で選定します。

[地域ブロック別定員数]

地域ブロック	都道府県	定員数
北海道・東北	北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島	2人
関　　東	茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川	8人
中部・北陸	新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知	4人
近　　畿	三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山	4人
中国・四国	鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知	2人
九州・沖縄	福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	2人
合　　計		22人

評議員会

会社からの諮問事項や経営上の重要事項および社員からのご意見・ご要望等のうち経営に関する重要事項を審議する機関として「評議員会」を設置しています。評議員会は原則年3回開催し、審議事項を総代会において報告しています。

評議員は、社員または学識経験者のなかから総代会の承認を経て選出され、評議員数は定款で20人以内と定められています。

2025年度の評議員会審議事項

2025年6月
・2024年度決算の概要
・「ひと」中心経営の推進に係る取組み

2025年11月
・2025年度上半期報告
・「地元の元気プロジェクト」を中心とした地域活性化に資する取組み

2026年2月
・2025年度決算見通し
・総合収益力強化に向けた資産運用に係る取組み

お客さま懇談会

業界に先駆けて1973年から「お客さま懇談会」を毎年全国で開催しています。2025年度は2026年1月および2月に、全国のすべての支社で開催し、合計2,409人のご契約者にご出席いただきました。

2025年度のお客さま懇談会は、「相互会社運営」、「2025年度決算の見通し」、「ご契約者配当」、「『地元の元気プロジェクト』を中心とした地域活性化に資する取組み」等についてご報告し、ご出席いただいたご契約者から8,217件の貴重なご意見・ご要望等をいただきました。

なお、お客さま懇談会への出席が難しいお客さまからも幅広く経営に関するご意見・ご要望等をお伺いするため、お客さま懇談会開催期間に、当社ホームページ内にご意見をお寄せいただくためのページを開設しています。

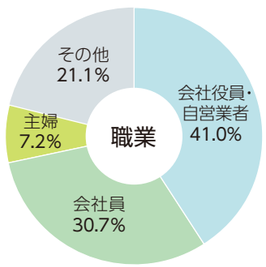
ご契約者から寄せられたご意見・ご要望等については、総代会・評議員会等において報告するとともに、改善を要するご意見・ご要望等については、担当部が対応を検討し、お客さま志向・コンプライアンス領域会議を通じフォローを実施しています。

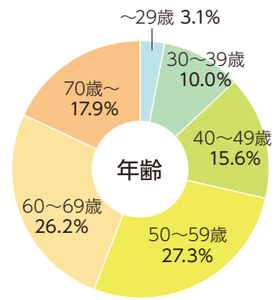
また、お客さま懇談会に出席されたご契約者から総代が選出されるなど、お客さま懇談会と総代会が相互に連携する態勢としています。

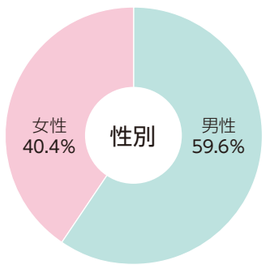
2026年度のお客さま懇談会へのお申し込み方法等は、開催日前の一定期間、支社・営業所等の店頭にポスターを掲示するとともに、ホームページでもご案内します。ご出席を希望されるご契約者は、お近くの支社・営業所等にお問い合わせください。

● 2025年度「お客さま懇談会」開催状況

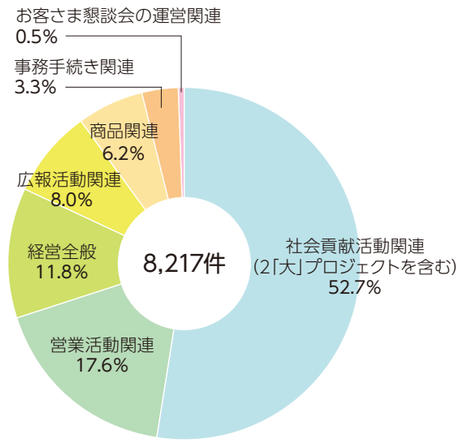
ご出席者（2,409人）の構成







ご意見・ご要望等（8,217件）の内訳



お客さま懇談会で寄せられた代表的なご意見・ご要望等

経営全般

1. 当社の契約者配当の考え方について教えてほしい
2. 不安定な金融環境のなか、当社の資産運用方針について教えてほしい
3. 海外保険事業に関する今後の方向性について教えてほしい
4. イオングループとの協業に関する今後の方向性について教えてほしい

営業活動関連

5. デジタルが進化していくなかでも、対面のアフターフォローなど、「ひと」による丁寧なサービスを継続してほしい
6. 担当者変更時の引継指導を含め、MYリンクコーディネーターの知識・対応に差がでないように教育してほしい
7. 当社のコンプライアンス態勢も含めMYリンクコーディネーター等の販売・サービス方針について教えてほしい

社会貢献活動関連

8. 「みんなの健活プロジェクト」の具体的な取組みや実施状況について教えてほしい
9. 「地元の元気プロジェクト」の具体的な取組みや実施状況について教えてほしい
10. 地域に密着したイベント等について、事前にわかりやすく周知してほしい

商品関連

11. 金利のある世界になるなか、魅力的な貯蓄性商品を充実させてほしい
12. 高齢者向けおよび若年層向けなど、世代別のニーズに応じた商品を充実させてほしい

事務手続き関連

13. AI・デジタルの活用による、各種手続きのさらなる利便性の向上を進めてほしい
14. 高齢者に配慮した対応を拡充してほしい

広報活動関連

15. さまざまな広告媒体を通じて各世代に対して効果的なブランドづくりに取り組んでほしい

「お客さま懇談会の開催結果」を公表しております

お客さま懇談会で寄せられた代表的なご意見・ご要望等に対する当社の対応状況は、
当社ホームページに開示している「お客さま懇談会の開催結果」からご確認ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/mutual/#conference

■ご意見・お問い合わせ窓口

総代会をはじめ、相互会社運営に関するご意見・お問い合わせは以下のあて先までお寄せください。
〒100-0005　東京都千代田区丸の内2-1-1　明治安田生命保険相互会社　経営総務部経営総務グループ

ガバナンス態勢高度化への取組み

コーポレートガバナンスへの取組み

ご契約者(注1)を「社員」とする「相互会社」として、ご契約者の意思を経営に反映させるよう努めるとともに、総代立候補制の導入、指名委員会等設置会社への移行等、ガバナンス(企業統治)の強化と経営の透明性向上を図ってきました。

上場会社を対象としている「コーポレートガバナンス・コード」は、相互会社である当社に対して直接の適用はありませんが、実効的なコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則を取りまとめた同コードの趣旨・精神をふまえ、当社も主体的にその各原則への対応を行なっています。

また、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を定めた「コーポレートガバナンスに関する方針」を公表し、主体的な情報開示やご契約者との対話の充実等を通じ、コーポレートガバナンスのよりいっそうの高度化に取り組んでいます。

当社のコーポレートガバナンス態勢およびその高度化への取組みにつきましては、当社ホームページに公表している「コーポレートガバナンスに関する報告書」において継続的に開示しています。

(注1)剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者を除く

基本的な考え方

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念をふまえ、次に掲げる基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの高度化を実現します。

- 当社は、お客さまの生涯にわたる保障を提供する生命保険会社の使命と、超長期にわたる生命保険契約の特性をふまえ、お客さまの保険金・給付金を確実にお支払いし、お客さまに確かな安心と豊かさをお届けするために、相互会社としてコーポレートガバナンス態勢の高度化に取り組むことが経営上の最重要事項であると考えます
- 当社は、お客さま、従業員、地域社会等、さまざまなステークホルダーとのかかわりが、企業の持続的な発展に必要不可欠であると認識し、それぞれのステークホルダーとの適切な関係の構築・強化に努めます
- 当社は、コーポレートガバナンスに関する取組みをさらに推進するため、コーポレートガバナンスに関する方針を策定し、かつ、常にこれを見直すことで、より良いコーポレートガバナンス態勢を構築し、会社の健全性を維持・確保しつつ、迅速・果断な意思決定を通じた会社の持続的な成長および永続的な企業価値の向上をめざします

コーポレートガバナンス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/profile/governance/governance_guideline.pdf

● コーポレートガバナンス態勢高度化へのあゆみ

2006年	● 総代立候補制の導入 ● 取締役の過半数を社外取締役へ ● 委員会設置会社(注2)への移行　(注2) 2015年5月～指名委員会等設置会社
2015年	● コーポレートガバナンスに関する方針の制定 ● 社外取締役会議の創設
2019年	● グループ経営管理態勢の強化 (グループ責任者、グループ経営本部会議の創設)
2021年	● 執行役を兼務しない取締役会長とすることで、監督と執行の分離をより明確化
2023年	● IT・デジタル委員会の創設
2026年	● 「マトリクス経営」による経営管理体制の導入 ● 取締役会等事務局の設置 ● 執行役を兼務する取締役を社長のみとすることで、監督と執行の分離をより明確化

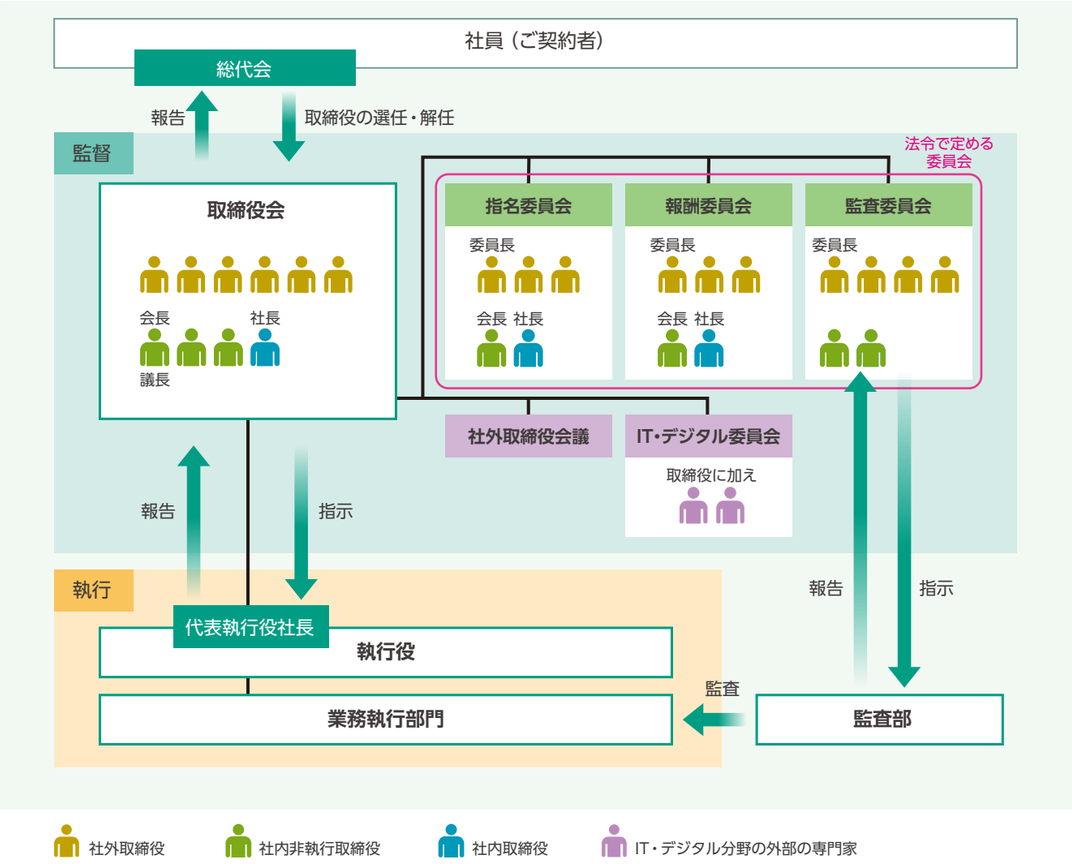
監督機能の強化に向けた態勢整備

経営全般に「社外の目」をいっそう取り入れ、意思決定プロセスにおいて顧客保護の視点を重視するとともに、ガバナンスの高度化と透明性の向上を図ることを目的に、2006年7月に委員会設置会社（指名委員会等設置会社）に移行しました。経営の監督機能と執行機能を制度上明確に分離するとともに、取締役の過半数（10人中6人）を社外取締役とすることで経営監督機能の強化を図りました。また、人員構成の多様性に留意するとともに、監督機能の実効性・継続性に配慮しつつ社外取締役の在任期間について原則8年を超えないこととしています。

監査委員会への内部監査機能の直属化による実効性の向上

社外取締役が過半数を占める監査委員会の傘下に監査部を設置しています。監査部の経営からの独立性を強め、監査委員会が監査テーマを設定する等、監査部に直接指示する態勢を構築することで、監査委員会の高い実効性を確保しています。

● 経営管理体制図



経営管理体制

ガバナンスのいっそうの強化と経営の透明性向上を確保するため、「指名委員会等設置会社」としています。過半数を社外取締役で構成する3委員会（指名・監査・報酬）を設置しているほか、取締役の過半数（10人中6人）を社外取締役とするとともに、執行役を兼務する取締役を社長のみとすることにより、経営の監督機能と執行機能の分離を明確化し、監督機能を強化しています。

取締役会

経営上の重要事項にかかる意思決定を行なうとともに、取締役・執行役の職務執行を監督します。

開催回数	12 回	平均出席率	100.0%

取締役会の開催
2025年度は12回開催し、取締役会における活発な審議を通じて、経営の監督機能発揮に努めました。

指名委員会

総代会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容を決定します。

開催回数	6 回	平均出席率	100.0%

指名委員会の開催
2025年度は6回開催し、指名委員会が定めた「取締役候補者選任規程」およびコーポレートガバナンス・コードもふまえて策定した「取締役候補者選任ガイドライン」に則り、十分な時間をかけて取締役候補者の選任を行ないました。

監査委員会

取締役・執行役の職務の執行の監査、監査報告書の作成、および総代会に提出する会計監査人の選任・解任等に関する議案の内容を決定します。

開催回数	15 回	平均出席率	100.0%

監査委員会の開催
2025年度は15回開催し、内部監査部門や会計監査人から定期的に報告を受けるとともに、必要に応じて執行役社長等に出席を求めて意見交換を行ないました。また、重要な会議への出席や重要な文書の閲覧等により常勤監査委員が得た情報等について、定期的に意見交換を行ないました。これらを通じて、取締役・執行役の職務執行状況、内部統制システムの整備状況等について監査しました。

報酬委員会

取締役、執行役および執行役員の個人別の報酬等の決定に関する方針を定め、取締役・執行役等が受ける個人別の報酬等の内容を決定します。

開催回数	7 回	平均出席率	100.0%

報酬委員会の開催
2025年度は7回開催し、取締役および執行役等の個人別の報酬等の内容にかかる決定に関する方針、取締役報酬規程、執行役報酬規程等に則り、当社の経営成績および取締役・執行役等の各人の貢献度合等を勘案のうえ、個人別報酬内容を決定するなど、役員報酬等にかかる決議を行ないました。

社外取締役会議

社外取締役と取締役会長、執行役社長との間で、経営上の中長期的なあり方など、経営の重要事項等について意見交換を行ないます。

開催回数	5 回	平均出席率	100.0%

社外取締役会議の開催
2025年度は5回開催し、CEOサクセッションプラン、取締役会等の実効性評価、取締役会に付議予定の役員（執行役・執行役員）選任議案、海外保険事業の新規投資、海外保険子会社の事業概況および事業計画の方向性等について意見交換を行ないました。

IT・デジタル委員会

IT・デジタルに関する外部の専門家を構成員に含めた取締役会内の任意の委員会として、同分野にかかる経営上の重要事項について審議を行ないます。

開催回数	3 回	平均出席率	100.0%

IT・デジタル委員会の開催
2025年度は3回開催し、システムアーキテクチャー改革に係る取組状況、ＡＸの推進に向けたＡＩ戦略の方向性、外部機関との協働取組み、サイバーセキュリティへの対応等について審議を行ないました。

取締役 (2026年7月2日時点)

取締役会長

根岸 秋男（ねぎし あきお）

1958年10月31日生

[略歴]
1981年　入社
2004年　明治安田生命滋賀支社長
2005年　企画部長
2007年　営業企画部長を経て
2009年　執行役営業企画部長
2011年　執行役
2012年　常務執行役
2013年　取締役 代表執行役社長
2019年　取締役 代表執行役社長 グループCEO
2021年　取締役会長

取締役　代表執行役社長 グループCEO CSuO

永島 英器（ながしま ひでき）

1963年2月18日生

[略歴]
1986年　入社
2010年　明治安田生命静岡支社長
2013年　企画部長を経て
2015年　執行役企画部長
2016年　執行役員人事部長
2017年　常務執行役
2021年　取締役 代表執行役社長 グループCEO
2026年　取締役 代表執行役社長 グループCEO CSuO

取締役

荒谷 雅夫（あらたに まさお）

1961年1月10日生

[略歴]
1983年　入社
2005年　明治安田生命調査部長
2010年　融資部長
2012年　運用企画部長を経て
2013年　執行役運用企画部長
2014年　執行役
2015年　常務執行役
2017年　専務執行役
2019年　執行役副社長 資産運用部門長
同　年　取締役 執行役副社長 資産運用部門長
2021年　取締役 執行役副社長 資産運用管掌執行役
2022年　取締役 代表執行役副社長 資産運用管掌執行役
2024年　取締役

取締役

牧野 伸二（まきの しんじ）

1963年11月6日生

[略歴]
1986年　入社
2014年　明治安田生命和歌山支社長
2017年　オペレーショナルリスク管理統括部長
2018年　法人営業企画部長を経て
2019年　執行役員法人営業企画部長
2021年　常務執行役
2025年　常任顧問
同　年　取締役

執行役・執行役員については、P154を参照ください。

取締役

上村 達男（うえむら たつお）

1948年4月19日生

[略歴]
1986年　専修大学法学部教授
1990年　立教大学法学部教授
1997年　早稲田大学法学部教授
2002年　同　大学院法務研究科教授併任
2003年　同　21世紀COE「企業法制と法創造」総合研究所所長
2004年　同　法学学術院教授
2006年　同　法学学術院長・法学部長
2008年　同　グローバルCOE「企業法制と法創造」総合研究所所長
2019年　同　名誉教授（現職）
2020年　明治安田生命取締役

取締役

堀切 功章（ほりきり のりあき）

1951年9月2日生

[略歴]
1974年　キッコーマン醤油株式会社（現 キッコーマン株式会社）入社
2003年　同　執行役員
2006年　同　常務執行役員
2008年　同　取締役常務執行役員
2011年　同　代表取締役専務執行役員
2013年　同　代表取締役社長CEO
2021年　同　代表取締役会長CEO
同　年　明治安田生命取締役
2023年　キッコーマン株式会社代表取締役会長（現職）

取締役

佐々木 百合（ささき ゆり）

1967年5月26日生

[略歴]
1998年　高千穂商科大学（現 高千穂大学）商学部助教授
2001年　明治学院大学経済学部助教授
2006年　ワシントン大学客員研究員
2007年　明治学院大学経済学部教授（現職）
2015年　ワシントン大学客員研究員
2020年　明治学院大学経済学部長
2022年　明治安田生命取締役

取締役

上田 輝久（うえだ てるひさ）

1957年5月14日生

[略歴]
1982年　株式会社島津製作所入社
2007年　同　執行役員分析計測事業部副事業部長
2011年　同　取締役分析計測事業部長
2013年　同　取締役常務執行役員分析計測事業部長
2014年　同　取締役専務執行役員分析計測事業部長
2015年　同　代表取締役社長
2022年　同　代表取締役会長（現職）
2023年　明治安田生命取締役

取締役

吉井 久美子（よしい くみこ）

1978年12月13日生

[略歴]
2001年　中央青山監査法人入所
2007年　最高裁判所司法研修所入所
2008年　第一東京弁護士会登録
2009年　TMI総合法律事務所入所
2018年　公認会計士登録
2020年　TMI総合法律事務所カウンセル
2023年　同　パートナー（現職）
同　年　明治安田生命取締役

取締役

清田 徳明（きよた のりあき）

1961年10月8日生

[略歴]
1984年　東陶機器株式会社（現 TOTO株式会社）入社
2010年　同　執行役員
2012年　同　取締役常務執行役員
2014年　同　取締役専務執行役員
2016年　同　代表取締役副社長執行役員
2020年　同　代表取締役社長執行役員
2025年　同　代表取締役会長兼取締役会議長（現職）
2026年　明治安田生命取締役

（※）上村達男、堀切功章、佐々木百合、上田輝久、吉井久美子、清田徳明の6氏は、社外取締役であります

取締役会スキルマトリックス

グローバルな保険事業会社の取締役会として十分な監督機能を発揮するにあたり、取締役に期待するスキル(知識、経験、専門分野)について、指名委員会で審議したうえで、スキルマトリックスを策定しています。①～④は取締役による経営管理および執行役等の職務執行の監督にあたり期待される一般的なスキル、⑤～⑨は当社のコアとなる事業や経営戦略上の重要性をふまえ取締役による助言・監督がより期待されるスキルとして設定しています。

なお、これらは各取締役に特に期待するスキルであり、取締役の有するすべてのスキルを表すものではありません。

社外取締役に期待する役割

社外取締役には以下の3つの役割を期待しています。

- 客観的かつ多様な立場から職務執行の適切性を監督する
- 自らの知見に基づき、会社の持続的な成長および永続的な企業価値の向上を促すよう助言を行なう
- 会社から独立した立場で、取締役会においてご契約者をはじめとするステークホルダーの意見等を適切に反映する

氏名	役職	スキル										選任理由
		①企業経営	②金融・経済	③財務・会計・数理	④法務・コンプライアンス・リスク管理	⑤人財戦略	⑥IT・デジタル(※1)	⑦サステイナビリティ(※2)	⑧国際性	⑨保険事業		
根岸 秋男	取締役会長 指名委員 報酬委員	●	●	●	●	●		●		●		根岸氏は、これまでの当社個人営業部門、企画部、営業企画部等における経験等により、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2013年より取締役 代表執行役社長として当社経営を担い、また2021年より取締役会長として当社のガバナンス態勢の高度化に取り組むなど、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化を期待できるため、取締役に選任しております。
永島 英器	取締役 代表執行役社長 グループCEO CSuO 指名委員 報酬委員	●	●		●	●		●	●	●		永島氏は、これまでの当社個人営業部門、企画部、人事部等における経験等により、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2021年より取締役 代表執行役社長として当社経営を担っており、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化を期待できるため、取締役に選任しております。
荒谷 雅夫	取締役 監査委員	●	●	●				●	●	●		荒谷氏は、これまでの当社代表執行役副社長および資産運用部門の担当執行役としての経験等により、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2024年より取締役が果たす監督機能の一翼を担う監査委員会の常勤監査委員として執行役等の職務の執行を監査しており、取締役会の監督機能の実効的な強化を期待できるため、取締役に選任しております。
牧野 伸二	取締役 監査委員	●	●	●	●			●	●	●		牧野氏は、これまでの当社常務執行役、資産運用部門の担当執行役およびリスク管理統括部の経験等により、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2025年より取締役が果たす監督機能の一翼を担う監査委員会の常勤監査委員として執行役等の職務の執行を監査しており、取締役会の監督機能の実効的な強化を期待できるため、取締役に選任しております。
上村 達男	社外取締役 監査委員(委員長) 報酬委員				●			●	●			上村氏は、会社法等を研究する大学名誉教授としての幅広い知識と経験等に加え、上場企業の社外取締役を歴任するなど、法律の専門家として、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2020年より当社社外取締役に在任しており、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
堀切 功章	社外取締役(筆頭) 指名委員(委員長) 監査委員	●			●	●		●	●			堀切氏は、キッコーマン株式会社会長等の要職を務めるなど、企業経営者として、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2021年より当社社外取締役に在任しており、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
佐々木 百合	社外取締役 指名委員 監査委員		●					●	●			佐々木氏は、国際金融等を研究する大学教授としての幅広い知識と経験等に加え、上場企業の社外取締役を務めるなど、国際金融の専門家として、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2022年より当社社外取締役に在任しており、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
上田 輝久	社外取締役 報酬委員(委員長)	●			●	●	●	●	●			上田氏は、株式会社島津製作所会長等の要職を務めるなど、企業経営者として、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2023年より当社社外取締役に在任しており、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
吉井 久美子	社外取締役 監査委員 報酬委員			●	●			●	●			吉井氏は、公認会計士としての幅広い知識と経験等に加え、TMI総合法律事務所のパートナー(弁護士)を務めるなど、財務・会計および法律の専門家として、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。2023年より当社社外取締役に在任しており、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。
清田 徳明	社外取締役 指名委員	●			●	●		●	●			清田氏は、TOTO株式会社会長等の要職を務めるなど、企業経営者として、当社経営の重要事項の決定および取締役・執行役の職務の執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有しております。独立した立場から、執行役等の職務の執行を監督することにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。

※1. IT・デジタル分野のスキルを有する社外委員を迎え、取締役会内に「IT・デジタル委員会」を設置し、同分野における業務執行の監督を強化しております
※2. 人権・職場環境、地球環境の保全、地域社会への貢献等に関するスキル・経験を「サステイナビリティ」として特定しております

監査委員会の活動状況

1．組織・人員

監査委員会は、法令および定款に則り、社外取締役である監査委員4人、社内取締役である常勤監査委員2人の計6人をもって構成しております(2026年4月1日時点)。各委員は、法律、企業経営、金融経済、会計学の専門家であり、委員会として財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

2．開催・出席状況

当事業年度においては、監査委員会を原則月1回対面により開催いたしました。個々の監査委員の出席状況については次のとおりです。(2025年度 15回開催)

	氏名	開催回数	出席回数
社外取締役	上村 達男	15 回	15 回
社外取締役	佐々木 百合	15 回	15 回
社外取締役	秋田 正紀	15 回	15 回
社外取締役	吉井 久美子	15 回	15 回
社内取締役	荒谷 雅夫	15 回	15 回
社内取締役	菊川 隆志	4 回	4 回
社内取締役	牧野 伸二	11 回	11 回

3．主な検討事項

監査委員会では、監査方針および監査計画に基づき監査を実施しており、監査計画では、①法改正、規制動向等の外部環境、②執行側の重要リスク認識、③監査委員会での議論等をふまえ、重点監査項目を定めております。2025年度の重点監査項目は、①支払管理態勢における取組状況、②サイバーセキュリティ、システムリスク管理態勢の強化に向けた取組状況、③サードパーティリスク管理態勢の強化に向けた取組状況等となっております。

4．2025年度の活動状況

(1) 内部監査部門（監査部）を直属化した態勢のもと、内部監査計画、監査実施内容、監査結果、ならびに、内部監査の品質評価、内部監査の高度化への取組状況や監査手法等について、内部監査担当者が直接報告する機会および内容の充実を図り、必要に応じて監査指示を行なう等、内部監査機能の直属化による効果の維持・向上に努めました。

(2) 内部統制部門（コンプライアンス統括部、リスク管理統括部、お客さま志向統括部、収益管理部、企画部）を担当する執行役、執行役社長から、グループ内部統制システムの構築・運用状況等について、定期的かつ随時に報告を受け、意見交換を行ないました。

(3) 会計監査人と緊密な関係を保ち、会計監査人の監査計画、監査実施内容、監査結果（財務報告内部統制の状況を含む）および会計監査人の職務の遂行に関する事項について、定期的かつ随時に報告を受け、意見交換を行ないました。なお、「監査上の主要な検討事項（KAM）」については、有限責任 あずさ監査法人(会計監査人と同一)とKAM候補の選定等について協議を行なうとともに、その監査の実施状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。

CEOサクセッションプランについて

安定的かつ持続的な成長に向け、次世代を託すことができる人財をCEOとして選定するため、当社では社外取締役6人全員で構成される社外取締役会議においてCEOサクセッションプランを策定・運用しております。

CEOに必要な人財要件として、貢献意欲・将来志向性・顧客志向性・組織牽引力等のコンピテンシーを設定のうえ、候補人財に対して実績・経歴・年齢および外部コンサルタント会社の客観的評価等を参照したうえで社外取締役会議で審議し、しかるべき時期に社外取締役会議で選定された最終候補者について取締役会へ提示することとしております。

取締役、執行役および執行役員の選任手続きと選任方針について

取締役、執行役および執行役員の選任手続き

取締役については、指名委員会において「取締役候補者選任の基本的な考え方」に基づき取締役候補者を選任し、総代会に提出する取締役の選任に関する議案の内容を決定したうえで、総代会において選任を行なっております。

また、執行役および執行役員については、取締役会において「執行役および執行役員選任の基本的な考え方」に基づき選任を行なっております。

取締役、執行役および執行役員の選任方針

〈取締役候補者選任の基本的な考え方〉

(1) 取締役候補者は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与し、取締役会の構成員として役割・責務を適切に果たしうる者を選考する

(2) 取締役候補者の選任にあたっては、「取締役候補者選任規程」に定める選任基準に基づき、取締役としての職務を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有する者を選任する

(3) 社外取締役候補者の選考にあたっては、社外取締役の独立性を確保するため、「社外取締役の独立性に関する基準」を満たしていることを確認する

〈執行役および執行役員選任の基本的な考え方〉

(1) 執行役および執行役員の選任は、中長期的な経営計画の着実な実行を目的とし、世代交代による事業の継続的な発展、新陳代謝による組織の活性化等の観点も考慮して実施する

(2) 執行役および執行役員の選任にあたっては、経営管理職等の実績や経験、さらには社内外の評価等をふまえ、当社の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有する者を選任する

取締役会等の実効性評価

当社では、年1回、取締役および指名・監査・報酬の各委員の評価結果に基づき、それぞれの実効性評価を実施しています。

実効性評価に際しては、各取締役が評価したうえで課題を認識し、その課題について取締役間で自由闊達で建設的な議論・意見交換を行ない、改善の方向性を見出すことを重要視しています。

2026年度の取締役会の実効性評価（対象期間：2025年7月～ 2026年6月）は、以下のプロセスにて実施しました。

2026年3月	• 取締役会にて、前年度の実効性評価結果に基づき認識した主な課題への対応について振り返りを実施。また、各取締役による自己評価のためのアンケート項目の設定を含む、2026年度の実効性評価方法を決定 • 全取締役が評価を実施（アンケートに回答） • アンケート結果をふまえ、事務局は社外取締役に対してインタビューを実施し、課題および対応事項を明確化
2026年5月	• 社外取締役会議において実効性評価の方向性について意見交換
2026年6月	• 取締役会にて実効性評価を決議

＜取締役会＞

1. 前年度に実施した実効性評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2024年度の取締役会等の運営にあたって認識した主な課題に対し、2025年度は以下のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
• 社外取締役会議等において、中長期的な視点で議論を要するテーマである、MYリンクコーディネーターの採用・育成、海外事業戦略、ブランド戦略等の議論を継続するとともに、海外保険事業の拡充等をふまえ、グループ経営管理態勢などに係る意見交換のいっそうの充実を図る必要	• 経営計画において重点的にモニタリングを要するテーマを、取締役会で取りあげるとともに、中長期的な経営方針・戦略を決定していくうえで議論すべきテーマを、社外取締役会議で取りあげ、意見交換・討議を実施 • MYリンクコーディネーターの採用・育成に関しては、育成「大」改革の現況等に関する意見交換・討議を実施したほか、社外取締役と個人営業部門長等との意見交換を実施 • 海外事業戦略に関しては、バナーライフ社の買収およびPMIにかかる報告や説明会等を定期的に実施したほか、社外取締役によるスタンコープ社の視察を行ない、同社CEO等の経営陣との意見交換・討議を実施 • ブランド戦略に関しては、企業認知度・好感度調査結果やブランド戦略の取組みについて意見交換・討議を実施
• 取締役会におけるさらなる議論の活性化に向けて、会議資料における論点の明確化および分量の最適化、ならびに事前説明の効率化による社外取締役の理解促進など、議事運営の高度化に引き続き取り組む必要	• 取締役会資料において、経営会議での質疑等を記載するなど、議案の論点を明確化。また、資料枚数や席上での説明時間が過剰にならないよう事務局にて事前確認を実施 • 取締役会における議論の活性化を企図して、社外取締役への事前説明においては事務局から議案の論点等を説明
• IT・デジタル委員会における社外取締役や外部専門家の意見をふまえた執行側の対応状況を確認するなど、実効性確保に資する取組みを強化する必要	• 外部機関との協働取組みやアーキテクチャー改革に係る取組み状況について継続的にモニタリングするとともに、AIガバナンス、サイバーセキュリティを新たなテーマとして加える等、IT・デジタルに関する執行側の取組状況に対するモニタリングを強化 • 社外取締役および社外委員からの意見に対する執行側の対応状況について、各回のIT・デジタル委員会で状況を確認し、対応が完了するまでフォローを継続

2. 実効性評価の評価項目

・取締役会の構成・運営、社外取締役へのサポート体制

・取締役会の審議の充実、機能発揮の状況

3. 実効性評価結果の概要およびそれに基づき認識した課題

(1) 実効性評価結果の概要

各取締役の評価および意見交換を通じて、以下の点を含め、取締役会を通じたガバナンスは有効に機能しており、高い水準にあると評価しました。

- 中長期的な経営方針・戦略を決定していくうえで議論すべきテーマである、MYリンクコーディネーターの採用・育成、海外事業戦略、ブランド戦略等の経営上の重要事項等について、フィロソフィーに照らした深度ある議論が行なわれるなど、取締役会の実効性は高い
- 営業現場の視察のほか、個人営業部門長・総合法人営業部門長・公法人営業部門長との意見交換、米国スタンコープ社の視察、同社CEO等の経営陣との意見交換、新設組織のデジタルイノベーションHubの各プロダクトマネジャーとの意見交換、全国の支社で開催する「お客さま懇談会」への実参加などを通じて、社外取締役に対するサポート体制の充実が図られた
- 取締役会内の任意の委員会であるIT・デジタル委員会において、AIガバナンスに係る取組状況やサイバーセキュリティへの対応等についてモニタリングを行なうなど、IT・デジタル分野における監督機能の高度化が図られた

(2) 認識した課題

以下の点を中心に、さらなる実効性の向上に引き続き取り組んでいくことを確認しました。

- 中長期的な視点で議論を要するテーマである、MYリンクコーディネーターの採用・育成、海外事業戦略、ブランド戦略等について継続的に議論を行なうとともに、次期中期経営計画の策定やグループガバナンス態勢の高度化について十分な議論を行なうことが必要
- 取締役会におけるさらなる議論の活性化に向けて、事前説明および議事運営の高度化に引き続き取り組むことが必要
- 2026年度に導入したマトリクス経営体制の定着に向けて、取締役会としてよりいっそうの監督機能の発揮が必要

＜監査委員会＞

1. 前年度に実施した実効性評価に基づき認識した主な課題への対応

2024年度の監査委員会の運営にあたって認識した課題に対し、2025年度は以下のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
・審議のいっそうの充実に向けた報告・情報提供等委員会運営の高度化	・事前説明等も活用した審議の効率化を図る一方で、コンプライアンス事案や準拠性、リスク管理の議案を中心に十分な説明・意見交換の時間を確保し、審議の充実を向上 ・国内グループ会社の社長・常勤監査役より事業概況や内部統制の状況について報告・意見交換を実施。グループ全体に対する監査委員会の理解、機能発揮を促進
・内部監査の高度化に向けた取組みおよび内部監査役の「顔が見える」臨場感のある報告等の充実	・監査委員会において、当該テーマ監査を担当した内部監査役が監査結果について直接報告を実施 ・監査委員会でのコミュニケーションを通じ、監査委員の内部監査に関する理解が深まるとともに、監査委員からの提言や意見具申により、内部監査の高度化が進展

2. 実効性評価の評価項目

・監査環境、業務監査、会計監査、監査の方法等、監査報告書の作成、内部監査の機能発揮にかかる対応

3. 実効性評価の概要および認識した課題

(1) 実効性評価の概要

監査委員会の実効性評価は、監査部の自律性と活動に対する信頼性を前提に、各委員の評価および意見交換を通じて、有意義な審議に向けた質疑等への対応の高度化、内部監査のさらなる機能発揮に向けた審議の充実等、監査委員会の実効性が向上したことから、監査委員会は、監査委員会規則、監査委員会監査規程等に則りその職務を適切に遂行していると評価しました。

(2) 認識した課題

以下の点を中心に、監査委員のいっそうの理解の促進、審議の充実を図り、監査委員会のさらなる実効性の向上に引き続き取り組んでいくことを確認しました。

・グループ全体を視野に入れた、リスク管理にかかる報告・情報提供の充実

・主要な業務プロセスにかかる情報提供を通じた２線部署の取組みへの理解促進

＜指名委員会＞

1. 前年度に実施した実効性評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2024年度の指名委員会の運営にあたって認識した主な課題に対し、2025年度は以下のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
・取締役候補者に関する参考情報の提供拡充	・候補者リストに掲載された対象者が執筆した記事や論考等を追加提供するなど、対象者への理解促進に資する情報提供を拡充
・取締役選任の方針・要件などの必要に応じた適切な見直し	・マトリクス経営体制の導入や、監督と執行の分離をより明確にする観点から、2026年7月以降の取締役会の「員数・構成」を見直し、社内取締役を1名減員のうえ、執行役を兼務する取締役を社長1名のみとする方針を決議

2. 実効性評価の評価項目

・指名委員会の構成・運営、社外取締役へのサポート体制、委員会の実効性

3. 実効性評価結果の概要およびそれに基づき認識した課題

(1) 実効性評価結果の概要

各委員の評価および意見交換を通じて、以下の点を含め、取締役候補者の選定機関としてのガバナンスは高い水準で有効に機能していると評価しました。

・取締役候補者の選任に際して、余裕をもったスケジュールのもとで、取締役選任規程等に基づきながら、透明性の高い選任プロセスを確保
・候補者リストに掲載された対象者への理解促進に資する情報提供を拡充
・取締役会の構成員のあり方に関して、マトリクス経営体制の導入や経営上のリスクの重要度合い等をふまえながら、深度ある議論を実施

(2) 認識した課題

次の各点を中心に、さらなる実効性の向上に引き続き取り組んでいくことを確認しました。

・候補者リストに掲載された対象者への理解促進に資する情報提供のさらなる拡充
・よりいっそう多様性に配慮した候補者リストの拡充

＜報酬委員会＞

1. 前年度に実施した実効性評価結果に基づき認識した主な課題への対応

2024年度の報酬委員会の運営にあたって認識した主な課題に対し、2025年度は以下のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
・環境変化等に即した、機動的な役員報酬制度・水準の見直し	・マトリクス経営体制への移行に伴う役員報酬制度の見直しとあわせて、インフレ等の社会的情勢や、比較対象会社の報酬水準等をふまえて、役員報酬制度・水準を機動的に見直し
・他社の役員報酬水準の調査・研究を通じた、当社役員報酬水準の妥当性検証の高度化	・従来の、外部調査機関や有価証券報告書を活用した、他社の役員報酬水準の把握に加えて、比較対象会社の役員体制の相違点等もふまえた、役員報酬水準の妥当性検証の実施

2. 実効性評価の評価項目

・報酬委員会の構成・運営、社外取締役へのサポート体制、委員会の実効性

3. 実効性評価結果の概要およびそれに基づき認識した課題

(1) 実効性評価結果の概要

各委員の評価および意見交換を通じて、以下の点を含め、報酬の決定機関としてのガバナンスは高い水準で有効に機能していると評価しました。

・外部調査機関の活用や、他社等の情報収集を通じて、役員報酬制度改正後の報酬水準の妥当性を確認
・2「大」プロジェクト、「ひと」中心経営等の会社政策や、明治安田フィロソフィー等との整合性が確保された評価指標に基づき、適切な評価を実施
・有価証券報告書提出対象会社と比較して、同水準の役員報酬情報の開示を実施

(2) 認識した課題

次の各点を中心に、さらなる実効性の向上に引き続き取り組んでいくことを確認しました。

・従来の他社報酬水準の情報に加えて、他社報酬制度の理解に資するような、さらなる情報提供の拡充
・中期経営計画と連動した3年サイクルでの報酬水準の見直しを原則としつつも、環境変化等に対応した、機動的な見直しを可能とする、役員報酬制度の高度化

役員の報酬制度

1. 取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

当社は、報酬委員会において、取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針について決議し、本方針に基づき報酬委員会決議により策定された各種報酬関連規程に則り、会社業績評価および個人評価を決定のうえ、支給金額を決議しています。方針は次のとおりです。

取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針（2023年7月改訂）

1. 基本方針
当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を企図し、取締役・執行役の報酬は、職務内容を勘案のうえ、経営環境・会社業績等をふまえた適切な水準に設定する。

2. 取締役の報酬
取締役の報酬は、職務内容に応じた基本報酬、業績連動報酬、各種加算で構成する。
(1) 基本報酬、各種加算は、役位および職務内容に応じた固定報酬とする。
(2) 業績連動報酬は、前中期経営計画期間の業績を反映する中長期業績連動報酬で構成し、役位および職務内容別に定め、会社業績に応じ、一定の範囲内で決定する。

3. 執行役の報酬
執行役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、各種加算で構成する。
(1) 基本報酬、各種加算は、役位および職務内容に応じた固定報酬とする。
(2) 業績連動報酬は、単年度の会社業績を反映する会社業績連動報酬、単年度の個人評価を反映する個人業績連動報酬および前中期経営計画期間の業績を反映する中長期業績連動報酬から構成し、役位および職務内容別に定め、会社業績および会社業績に対する各人の貢献度合に応じ、一定の範囲内で決定する。

2. 報酬水準

取締役・執行役の報酬水準は、毎年、当社と業態・規模の類似する企業との比較検証結果をふまえて決定しています。決定に際しては、外部機関の客観的データ等を参考情報にし、社外取締役を過半数かつ委員長とする報酬委員会の審議を経ています。

3. 報酬体系

①報酬等の基準額の構成

取締役・執行役の報酬は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のインセンティブとして機能するよう、固定給となる基本報酬に加え、業績連動報酬として、単年度の会社業績を反映する会社業績連動報酬、単年度の個人評価を反映する個人業績連動報酬および中期経営計画の業績を反映する中長期業績連動報酬から構成し、役位に応じて設定する基準報酬金額に、会社業績および個人評価に応じて設定する係数を、それぞれ乗じたものとしており、構成・内容は以下のとおりとしています。

なお、2025年7月から支給している報酬において、IT・デジタル委員会の対応等、取締役会の役割が拡大傾向にあることをふまえ、取締役会長および社外取締役の報酬における基準報酬月額の引き上げを行なうとともに、執行役社長および執行役の報酬における会社業績連動報酬・個人業績連動報酬に対して「『ひと』中心経営特別係数」を適用する等の改正を行ないました。

(役位ごとの役員報酬の構成・割合)

区分	固定報酬	業績連動報酬			合計
	基本報酬	会社業績連動報酬	個人業績連動報酬	中長期業績連動報酬	
取締役会長	80%	—	—	20%	100%
取締役 代表執行役社長(注)	35%	35%	—	30%	100%
社外取締役	100%	—	—	—	100%
取締役（常勤監査委員）	100%	—	—	—	100%
社長以外の執行役(注)	46%～50%	16%～28%	9%～14%	18%～19%	100%

(注)取締役やグループ責任者等の兼務に伴う各種加算（固定報酬）は上表の割合に含みません。

②業績連動報酬

会社業績に応じて設定する係数は、経営目標のなかから選定した評価指標の達成率を加重平均して算出し、経済環境等の定性評価も加味のうえ決定しています。業績評価に用いる主な指標は以下のとおりとしています。

(取締役・執行役の業績連動報酬の算定に使用する主な業績評価指標)

視点	指標	業績評価指標とした理由
経済的価値	グループサープラス	10年計画(MY Mutual Way 2030)で掲げる項目と整合的であり、経済価値ベースでの企業価値の向上を意識
	グループESR	中期経営計画で掲げる項目と整合的であり、ERM経営における計画立案・戦略遂行の前提となる健全性確保を意識
	グループ基礎利益	中期経営計画で掲げる項目と整合的であり、グループベースでの安定的な収益性確保を意識
	保有契約年換算保険料(保障性商品)	中期経営計画で掲げる項目と整合的であり、当社国内生保事業の成長性拡大を意識
	お客さま数	
	MYリンクコーディネーター等(営業職員)在籍者数	
社会的価値	「ひと」中心経営等関連指標	健康経営の推進、従業員エンゲージメントの向上、シニアや女性の活躍機会の拡大等、「みんなの健活プロジェクト」および「『ひと』中心経営」の推進を意識
	サステイナビリティ経営等関連指標	地域貢献活動、CO_2排出量削減等、「地元の元気プロジェクト」および「サステイナビリティ経営」の推進を意識

(注)1. 掲載の社会的価値に関する業績評価指標は、2024年度から2026年度の中期経営計画の業績評価に基づく中長期業績連動報酬の決定に使用する指標であるため、取締役・執行役の報酬としての支給期間は2027年7月以降となります。
2. 2026年7月から支給する業績連動報酬の算定に使用する業績評価指標については、2025年度における経営目標項目の変更をふまえ、グループ基礎利益をグループ業務利益に変更しています。

4. 役員に対する報酬等

(単位:百万円)

区分	支給人数	報酬等	基本報酬	業績連動報酬			その他報酬
				会社業績連動報酬	個人業績連動報酬	中長期業績連動報酬	
取締役	10	400	361	—	—	35	4
執行役	17	1,372	587	396	162	215	12
計	27	1,773	948	396	162	250	16

(注)1. 取締役と執行役の兼任者の報酬等は、執行役欄に記載しています。
また、上記支給人数・報酬等には、2025年7月2日開催の第78回定時総代会終結のときをもって退任した取締役1名分を含んでいます。
2. 当社は、2008年6月30日をもって役員退職慰労金制度を廃止しています。
3. 上記に開示した金額、ならびに、これまでの事業報告書の報酬等として開示した金額のほか、退任している役員を対象に、2021年度から2023年度の中期経営計画の業績評価に基づく中長期業績連動報酬として、元執行役2名に対し49百万円、役員年金(退職慰労金)として、元取締役59名に対し127百万円および元監査役13名に対し19百万円を支給しています。
4. 当事業年度の業績連動報酬の評価に用いた主な業績評価指標の目標および実績は以下のとおりです。

	目標(2024年度~2026年度)	実績(2024年度)
グループサープラス	年平均5%成長(10年計画をスタートした2020年度始比)	13.1%成長
グループESR	安定的に165%以上(当面は220%をめざす)	216%
グループ基礎利益	5,000億円程度を安定的に確保	6,264億円
保有契約年換算保険料(保障性商品)	6,150億円	6,132億円
お客さま数	1,240万人	1,227万人
MYリンクコーディネーター等在籍者数	37,000人	36,964人

5. 当事業年度の役員報酬に係る業績評価指標の達成率の加重平均は107%です。
6. 中長期業績連動報酬の支給額は、2021年度から2023年度の中期経営計画の業績評価に基づく支給額です。
7. 「その他報酬」には、主なものとして社宅家賃補助等があります。

5. 役員毎の報酬等の総額

(単位:百万円)

氏名	役員区分	報酬等	基本報酬	業績連動報酬			その他報酬
				会社業績連動報酬	個人業績連動報酬	中長期業績連動報酬	
根岸秋男	取締役会長	189	150	—	—	35	4
永島英器	取締役代表執行役社長	215	76	83	—	50	5
中村篤志	取締役代表執行役副社長	108	48	31	12	15	0

(注)報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

6. 役員の個人別の報酬等の内容が方針に沿うものであると報酬委員会が判断した理由

当社は、報酬委員会において、取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を決定するとともに、当事業年度に係る取締役および執行役の個人別の報酬等の内容については本方針との整合性を含めた多角的な観点から審議を行なっており、妥当であると判断しています。

※役員の報酬等については、金融商品取引法第24条第1項に定めのある有価証券報告書の当該事項に係る記載要領(企業内容等の開示に関する内閣府令(昭和48年大蔵省令第五号)第三号様式記載上の注意(38)において準じるとされている同府令第二号様式記載上の注意(57)bに基づく)に準じて記載しています

経営活動と決算の概況

主な財務データ一覧 ・・・

主な財務データ一覧

(単位：億円)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
グループ	グループ保険料(除く再保険収入)(注1)	28,652	30,237	30,801	29,072	26,588	28,066	36,614	33,331	34,094	44,854
	グループ保険料(注1)	28,663	30,243	30,813	29,118	26,693	28,098	36,702	33,432	34,172	45,287
	グループ業務利益(注2)	4,962	5,851	6,338	6,355	5,798	6,171(4,744)	4,821	5,865	6,674	7,602
	グループESR(注3)	-	-	-	-	209%	211%	207%	209%	216%	208.7%
	内部モデル	-	-	-	-	209%	211%	207%	209%	216%	208.7%
	標準モデル((新)ソルベンシー・マージン比率)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	213.4%
	(旧)ソルベンシー・マージン比率	998.9%	990.2%	1,040.1%	1,143.6%	1,152.5%	1,135.5%	1,010.7%	1,048.9%	1,063.9%	-
	グループサープラス	-	-	-	60,500	73,700	77,300	79,700	106,600	112,700	129,000
単体	経常収益	35,422	37,101	37,682	36,478	36,117	37,282	48,034	47,636	47,442	63,816
	経常利益	3,184	3,683	3,735	2,354	2,318	2,483	2,830	2,310	1,701	760
	業務利益(注2)	4,723	5,467	5,896	5,916	5,502	6,019(4,592)	4,518	5,243	5,964	6,506
	当期純剰余	2,338	2,401	2,225	2,001	1,985	1,859	1,041	1,647	1,538	1,763
	基金の総額(注4)	8,300	8,800	9,300	9,800	9,800	9,800	9,800	9,800	9,800	9,800
	総資産	375,614	385,643	392,608	395,308	426,852	441,607	442,472	473,555	461,330	480,217
	うち特別勘定資産	8,098	8,764	8,253	8,109	7,191	7,070	5,897	6,072	5,493	5,466
	責任準備金残高	313,832	317,985	322,487	325,102	328,023	330,694	334,979	340,180	338,905	346,888
	貸付金残高	46,819	45,073	42,238	41,054	40,957	39,336	38,973	38,814	38,345	37,034
	有価証券残高	308,634	317,819	321,821	324,412	353,828	370,482	370,434	405,327	394,191	409,903
	剰余金処分対象額に占める配当準備金等に積み立てる金額の割合(注5)	98.55%	100.24%	100.14%	100.30%	121.14%	100.11%	171.27%	99.68%	101.75%	100.05%
	社員(契約者)数(注6)	6,667,390人	6,566,692人	6,513,093人	6,425,643人	6,337,156人	6,259,595人	6,232,565人	6,152,097人	6,065,718人	5,965,701人
	保有契約高(注7)	1,955,030	1,924,715	1,905,805	1,874,025	1,838,609	1,820,691	1,799,239	1,770,921	1,737,206	1,723,127
	個人保険	680,422	645,576	613,583	582,139	556,139	538,248	520,979	503,393	478,317	459,921
	個人年金保険	145,038	139,696	134,065	128,536	123,701	119,165	114,305	109,160	106,616	104,563
	団体保険	1,129,569	1,139,442	1,158,156	1,163,348	1,158,768	1,163,276	1,163,955	1,158,367	1,152,272	1,158,642
	団体年金保険保有契約高(注8)	74,417	76,072	76,913	77,864	78,430	79,040	79,081	79,362	77,651	82,236

資産全体の含み損益の状況（一般勘定）

(単位：億円)

	2016年度末	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
含み損益	60,409	61,826	63,749	56,021	65,224	56,915	43,208	62,179	40,780	56,034
有価証券(注9)	56,226	57,225	58,465	49,966	59,077	50,942	37,499	56,772	35,831	51,318
土地(注10)	3,655	4,103	4,711	5,428	5,758	5,919	6,158	6,449	6,496	6,950
その他(注11)	527	497	572	626	388	52	△448	△1,041	△1,548	△2,234

(注1) 「グループ保険料(除く再保険収入)」は、連結損益計算書上の保険料等収入である「グループ保険料」から明治安田単体の再保険収入を除いた数値です。再保険収入はご契約者からお払込みいただいた保険料ではなく、再保険会社から当社に支払われる保険金等であることから、当該指標による開示も行なっております
(注2) 2025年度より、収益性をより実態的に把握できる指標として、明治安田単体の基礎利益から標準責任準備金積み増し・戻し入れの影響を除いた「(グループ)業務利益」を新たに開示しております
2017年度より、基礎利益からマーケット・ヴァリュー・アジャストメントに係る解約返戻金額変動の影響額および外貨建て保険契約に係る市場為替レート変動の影響額を除いております
2022年度より、基礎利益の算定方法について、為替に係るヘッジコストを含め、投資信託の解約損益、有価証券償還損益のうち為替変動部分および再保険に関する損益を除くよう改正しております
そのため、2016～2021年度、2022年度以降はそれぞれ異なる基準によって算出しています。なお、2021年度の(　　)は、2022年度以降における基準を2021年度に適用した数値です
また、「(グループ)業務利益」への引き直しは、2022年度以降における基準のみに適用しており、2021年度以前は、従来の収益性指標である「(グループ)基礎利益」を記載しております
(注3) 2025年度の数値は標準モデルESRと内部モデルESRの低い方。2024年度以前は内部モデルESRの数値
(注4) 基金の総額には、基金償却積立金を含んでいます
(注5) 剰余金処分対象額に占める配当準備金等に積み立てる金額の割合とは、保険業法施行規則第30条の4の規定により計算した金額に占める社員配当準備金および社員配当平衡積立金に積み立てる金額の合計額の割合です
(注6) 相互会社における社員とは、保険契約者のことです(剰余金の分配のない保険にのみご加入の契約者を除く)
(注7) 保有契約高とは、個人保険・個人年金保険・団体保険の各保有契約高の合計です。なお、個人年金保険については、年金支払開始前契約の年金支払開始時における年金原資と年金支払開始後契約の責任準備金を合計したものです
(注8) 団体年金保険保有契約高については、責任準備金の金額です
(注9) 有価証券は、時価のある有価証券に加え、市場価格のない株式等および組合等(外貨建の子会社株式および関連会社株式等)の為替評価等の含み損益相当額を記載しています。有価証券には、金融商品取引法上の有価証券として取り扱うことが適当と認められるもの等を含んでいます
(注10) 土地は「土地の再評価に関する法律」に基づき、明治生命は1999年度末に、安田生命は2000年度末に時価評価を実施しました。これによる評価差額を「再評価差額」に記載しています。なお、土地には借地権を含んでいます
(注11) 「その他」には、デリバティブ取引等の含み損益相当額を記載しています。なお、デリバティブ取引は一部ヘッジ会計を適用しました。本表にはヘッジ会計(繰延ヘッジ・特例処理)適用分の含み損益を記載しています。ヘッジ会計適用分のうち時価ヘッジ適用分の差損益およびヘッジ会計非適用分については、評価損益を損益計算書に計上しており、含み損益相当額はありません

明治安田グループ業績の概況

グループ業績とは、明治安田単体の業績に、「スタンコープ社」をはじめとした明治安田グループの子会社等の業績を加えた、明治安田グループ全体の業績です。

今後も、お客さま利益の向上、お客さまへのより確かな安心のご提供に向け、国内生命保険事業および海外保険事業等を推進していきます。

グループ業務利益(注1)

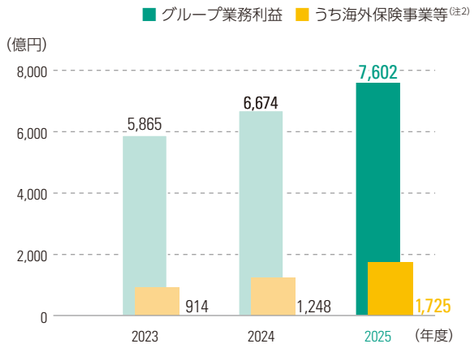
7,602億円

2025年度のグループ業務利益は、明治安田単体における、「利息及び配当金等収入」の増加や、スタンコープ社の増益を主因として、7,602億円と前年度から13.9%増加しました。

(単位：億円)

	2023年度	2024年度	2025年度
グループ業務利益	5,865	6,674	7,602
うち明治安田単体	5,243	5,964	6,506
うちスタンコープ社	712	979	1,393

● グループ業務利益の推移



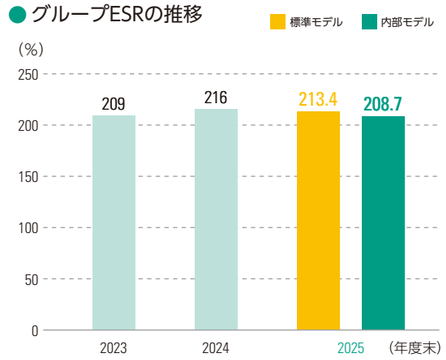
グループESR

208.7%

ESRとは、経済価値ベースで評価した資本である適格資本をストレス環境下で発生するリスク量で除した指標です。業界共通の基準に基づいた標準的なモデルによるESRと、当社の事業実態を反映した内部モデルによるESRがあり、当社は低い方をグループESRとし、ご契約者配当等の経営判断を実施しています。

グループESRは208.7%となり、引き続き高い水準を維持しています。

● グループESRの推移



グループ保険料(除く再保険収入)(注3)

4兆4,854億円

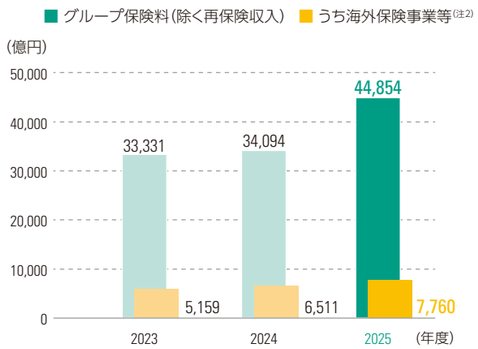
グループ保険料(除く再保険収入)は、4兆4,854億円と前年度から31.6%増加しました。

これは、明治安田単体における営業職員チャネルの円貨建一時払保険の販売好調と、確定給付企業年金保険の引受再開によるものです。

(単位：億円)

	2023年度	2024年度	2025年度
グループ保険料(除く再保険収入)	33,331	34,094	44,854
うち明治安田単体	28,172	27,583	37,094
うち個人保険・個人年金保険	20,252	19,914	23,109
うち営業職員チャネル	15,644	14,664	19,383
うち銀行窓販チャネル	4,252	4,892	3,365
うち団体保険・団体年金保険	7,603	7,360	13,678
うちスタンコープ社	4,796	6,090	7,359

● グループ保険料(除く再保険収入)の推移

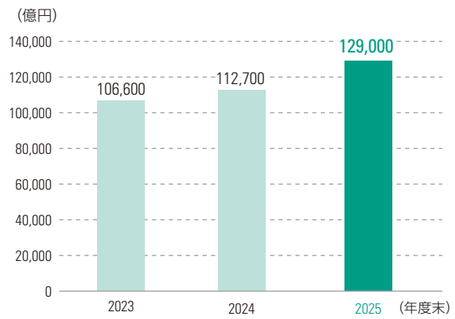


グループサープラス

12兆9,000億円

企業価値を表わすグループサープラスは、12兆9,000億円と前年度末比で14.5%増加しました。

● グループサープラスの推移



(注1) 明治安田単体の基礎利益から標準責任準備金の積み増し・戻し入れの影響を除いた単体の業務利益に、連結される子会社および子法人等ならびに持分法適用の関連法人等のキャピタル損益等を控除した税引前利益のうち、明治安田の持分相当額を合算し、明治安田グループ内の内部取引の一部を相殺したものです
(注2) 明治安田単体以外の合算です
(注3) 「グループ保険料(除く再保険収入)」は、連結損益計算書上の保険料等収入である「グループ保険料」から明治安田単体の再保険収入を除いたものです

直近5事業年度における主要な業務の状況を示す指標

（単位：百万円）

項　目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
経常収益		3,728,206	4,803,400	4,763,633	4,744,207	6,381,670
経常利益		248,377	283,055	231,010	170,156	76,003
業務利益(注1)		601,991 (459,240)	451,886	524,356	596,462	650,654
当期純剰余		185,926	104,146	164,714	153,847	176,351
基金の総額(注2)		980,000	980,000	980,000	980,000	980,000
総資産		44,160,706	44,247,267	47,355,580	46,133,028	48,021,738
うち特別勘定資産		707,095	589,743	607,204	549,347	546,686
責任準備金残高		33,069,484	33,497,956	34,018,043	33,890,518	34,688,820
貸付金残高		3,933,668	3,897,333	3,881,450	3,834,568	3,703,481
有価証券残高		37,048,227	37,043,400	40,532,745	39,419,177	40,990,316
ソルベンシー・マージン比率(注3)	新基準	-	-	-	-	220.4%
	旧基準	1,061.6%	980.8%	994.5%	990.9%	-
剰余金処分対象額に占める配当準備金等に積み立てる金額の割合(注4)		100.11%	171.27%	99.68%	101.75%	100.05%
従業員数		47,415人	47,385人	47,140人	47,787人	48,656人
社員（契約者）数(注5)		6,259,595人	6,232,565人	6,152,097人	6,065,718人	5,965,701人
保有契約高(注6)		182,069,178	179,923,987	177,092,141	173,720,680	172,312,770
個人保険		53,824,894	52,097,902	50,339,345	47,831,754	45,992,194
個人年金保険		11,916,588	11,430,573	10,916,061	10,661,676	10,456,330
団体保険		116,327,695	116,395,512	115,836,734	115,227,249	115,864,246
団体年金保険保有契約高(注7)		7,904,028	7,908,198	7,936,286	7,765,150	8,223,623

（注1）2025年度より、収益性をより実態的に把握できる指標として、明治安田単体の基礎利益から標準責任準備金積み増し・戻し入れの影響を除いた「業務利益」を新たに開示しております。2022年度より基礎利益の算定方法について、為替に係るヘッジコストを含め、投資信託の解約損益、有価証券償還損益のうち為替変動部分および再保険に関する損益を除外するよう改正しております。そのため、2021年度、2022～2025年度はそれぞれ異なる基準によって算出しています。なお、2021年度の（　　）は、2022年度以降における基準を2021年度に適用した数値です。また、「業務利益」への引き直しは、2022年度以降における基準のみに適用しており、2021年度以前は、従来の収益性指標である「基礎利益」を記載しております
（注2）基金の総額には、基金償却積立金を含んでいます
（注3）ソルベンシー・マージン比率は、令和7年金融庁告示第74号に基づき、2025年度決算より計算基準の見直し（経済価値ベースの評価方法への変更、リスク計測の厳格化等）がなされています。そのため、2021～2024年度、2025年度はそれぞれ異なる基準によって算出されております
（注4）剰余金処分対象額に占める配当準備金等に積み立てる金額の割合とは、保険業法施行規則第30条の4の規定により計算した金額に占める社員配当準備金及び社員配当平衡積立金に積み立てる金額の合計額の割合です
（注5）相互会社における社員とは、保険契約者のことです（剰余金の分配のない保険にのみご加入の契約者を除く）
（注6）保有契約高とは、個人保険・個人年金保険・団体保険の各保有契約高の合計です。なお、個人年金保険については、年金支払開始前契約の年金支払開始時における年金原資と年金支払開始後契約の責任準備金を合計したものです
（注7）団体年金保険保有契約高については、責任準備金の金額です

2025年度の概況

経営環境

当年度の日本経済は、主要国の通商政策の変化や、中東における軍事衝突、国際的な金融市場における金利や為替の変動など、環境の不確実性が一段と高まるなか、国内では賃上げや就業者数の増加等を背景に個人消費が堅調に推移し、全体として底堅い動きが続きました。こうした環境のもと、国内の長期金利は、消費税減税を巡る議論に伴う財政健全化への懸念等により上昇基調で推移した後、衆議院選挙における与党の歴史的圧勝を受け落ち着いた動きとなりました。その後、中東情勢の悪化に伴う世界的なインフレ懸念により各国の金利が上向くなか、上昇に転じました。米国の長期金利は、関税措置に伴うインフレ懸念等から一時的に上昇したのち、FRBによる利下げ等により、低下基調で推移しましたが、年度末にかけては同様に上昇しました。日米の株価は、両国の堅調な景気や日本においては高市新政権下での経済対策への期待等もあり、上昇基調で推移したものの、米国を中心とする一部ハイテク株の急落や、中東情勢の悪化を受け、下落に転じました。ドル円相場は、日本の実質金利がきわめて低い水準にあることや、有事のドル買い等により、総じて円安方向で推移しました。

2025年度の主な取組み

MYリンクコーディネーター等

お客さまや地域社会から信頼されるMYリンクコーディネーター（営業職員）チャネル体制の構築に向けて、チャネルの品質・生産性の向上、お客さま接点の拡大等に取り組んでいます。

チャネルの品質・生産性の向上では、コンプライアンスに係る教育のさらなる充実を図るとともに、多様化するお客さまのニーズに応じた商品をご提案できるよう、商品知識や販売スキル、当社の基本活動モデル（SAT(注1)販売方式）に関するリモートを活用した本社からのダイレクト教育を強化するなど、教育・育成態勢の見直しを行ないました。また、2025年12月には、デジタルによるMYリンクコーディネーターの活動サポートの強化を企図し、営業用スマートフォンに搭載している「デジタル秘書　MYパレット」に、AIによる活動アドバイスや業務効率化の機能を実装しました。加えて、営業所長等向けに、MYリンクコーディネーターの教育・指導をサポートする機能を備えた「デジタル秘書（指導者版）」を展開しました。

また、「お客さまの健康増進」や「地域社会とのつながり」のサポート等、生命保険会社の役割を超える価値をお届けするMYリンクコーディネーターの役割のいっそうの定着にも取り組みました。「お客さまの健康増進」のサポートとしては、スポーツ・健診・エンタメに関するコンテンツ提供を通じて健康増進を図る「明治安田の健康増進アクション」のプロモーションリーフレットを活用し、自治体等への協働取組みの提案を進めるとともに、がんや循環器病に関する情報提供や付帯サービスのご案内にも取り組みました。「地域社会とのつながり」のサポートとしては、地域住民が抱える生活課題の解決の一助となる行政サービス情報をご案内する活動（行政サービス案内）の拡大に引き続き取り組み、当年度末時点における同活動の展開自治体数は765自治体（前年度末差　+128自治体）となりました。そのほか、ご契約者が生命保険に託した“想い”やご家族への感謝の気持ちを手書きのメッセージでお預かりし、万一のときに死亡保険金受取人にお届けする「エピローグ・レター」の登録をご案内しています。

お客さま接点の拡大では、既契約者との関係強化を企図し、契約応当日の3ヵ月前に発送している「明治安田からのお知らせ」にあわせたご契約内容の定期点検・情報提供活動等、年複数回アクセスの推進に取り組みました。また、未取引のお客さまとの接点拡大に向けては、デジタル技術とアウトバウンドコール等を組み合わせたダイレクトマーケティングの取組みを強化しました。

（注1）「創客（S）」「アプローチ（A）」「提案（T）」の略

法人営業

業界トップシェアの団体保険や各種サービス等を通じた企業・団体の福利厚生制度のサポートに加えて、金融機関窓口販売を通じた長期資産形成を目的とした商品の提供、一般代理店を通じた経営者向け生命保険等の提供に取り組んでいます。

団体保険については、企業・団体の従業員・所属員への対面のアプローチのほか、WEBによる加入案内やコールセンターによる非対面のアプローチの拡大、MYリンクコーディネーター（営業職員）チャネルとの連携強化等による加入率の向上に取り組みました。また、企業・団体の定年延長に対応した団体保険の継続加入の提案といった社会環境の変化に応じた活動にも取り組んだほか、未取引団体に対する「健康経営優良法人」(注2)認定に向けた取組みをサポートするサービス等の提供や、団体保険の新規導入の提案の拡大にも取り組みました。

こうした取組みの結果、「被保険者数（法人営業）」(注3)は順調に増加し、当年度末時点で 507.8万人、「団体保険保有契約高」においても同115.8兆円と、引き続き国内No.1を堅持しました。

金融機関窓口販売では、生命保険協会が2025年7月に「市場リスクを有する生命保険の募集等に関するガイドライン」を改正したことを受けて、金融機関代理店に対して改正内容を周知するとともに、当社の想定する顧客属性をより明確化するなど、お客さまが適切に商品を選択できるようプロダクトガバナンス態勢を強化しています。また、「保険会社向けの総合的な監督指針」の改正をふまえ、顧客本位の業務運営をいっそう推進する観点から、保険商品本来の機能の理解促進を企図し、販売担当者向けの商品説明資料を新たに作成・提供するなど、金融機関代理店に対する教育支援を強化しました。

一般代理店では、適切な業務運営の確保等に向けた当社の考え方・方針を明記した新たな「募集代理店委託契約書」の再締結を通じ、保険本来の趣旨に沿った募集活動を推進するとともに、募集代理店の整理・集約化をいっそう進めました。さらに2025年12月から、教育教材の格納、研修・試験の管理等の多様な機能を実装した一般代理店向けの支援サイトを展開し、教育態勢を強化しました。

（注2）特に優良な健康経営®を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度。なお、「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標
（注3）任意加入の（新・）団体定期保険の被保険者数（当社単独・幹事契約の本人・配偶者）

事務サービス

お客さまのさらなる利便性向上や多様なニーズにお応えするため、2025年6月から、第1回保険料をPayPayで支払うこと

ができる「スマホ決済(Pay払い)」を順次導入し、保険料収納の手段を拡充しました。あわせて、2025年12月から、健康サポート・キャッシュバック特約を付加いただいているお客さまの健診結果提出について、スマートフォン向けアップロード専用ページへのアクセス方法を拡充し、二次元コードの読み取りによる提出を可能とするなど、手続きの簡便化に取り組みました。

加えて、マイナンバー制度のさらなる社会的普及を見据え、同制度の利活用により事務手続きを簡略化できる当社サービスの利用者拡大を推進しました(サービス活用に向けたマイナンバーの累計登録件数は当年度末時点で420,407件(前年度末比+192%))。

さらに、2024年4月に拠点事務職員の上位職として新設した「総務課長」については、2026年4月に、739拠点に配置を拡充しました。「総務課長」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との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サポートをはじめとした営業所長を補佐する役割も担っています。2025年4月には、事務職員の育成・指導における責任者として「内部管理・総務副部長」を新設するなど、事務職員の活躍領域を拡大し、役割の高度化を図りました。

法人事務サービス

お客さまのさらなる利便性向上を図る取組みとして、団体所属員向けWEBサービス「みんなのMYポータル『WEB請求』」において、保険金・給付金のお支払いが可能な対象商品を拡大するなどの機能拡充を行ないました。あわせて、手続き書類における契約者印の押印省略の適用範囲を拡大するなどの見直しを行ない、事務手続きのさらなる迅速化を図りました。

また、保全手続きの電子化促進のため、団体保険の団体窓口WEBサービス「MY法人ポータル」等の利用率を可視化した「企業保険事務効率化レポート」について、健診データ提出状況や「みんなのMYポータル」の利活用状況等のデータを拡充するとともに更新頻度を向上させ、情報提供を充実させました。加えて、本レポートを活用し、全国約160名の法人事務サービス・コンシェルジュ等が中心となって、団体窓口への説明活動を行ない、健診データ提出率向上や事務システムの利用率向上に向けた取組みを推進しました。

そのほか、法人部の事務遂行能力の向上、営業・事務協働の円滑化に向け、法人部事務職員の職制を一部見直すとともに、事務職員向けの生成AI活用研修を複数回実施するなど、業務の高度化・効率化を推進しました。

海外保険事業

海外保険事業では、さらなる収益拡大に向け、コア基盤と位置づける米国を中心に、「既存事業の強化・安定」と「新規投資の推進」を併進し、強固な海外保険事業ポートフォリオの構築に取り組んでいます。

既存事業については、コア基盤に位置づける米国においてスタンコープ社を通じたオールステート社からの事業買収(2025年4月)により団体保険事業をさらに拡大するとともに、サブ基盤に位置づけるアジア地域においても、タイライフ社の成長により事業の強化・安定化を進めています。一方、ドイツ・タランクス社との戦略提携を2025年12月に終了するとともに、同社と共同買収したポーランドのワルタ社・オイロパ社の全株式を2026年2月に譲渡しました。

新規投資については、2025年2月に、英国リーガル&ジェネラル社と同社の米国子会社であるバナーライフ社等の買収に合意しており、2026年2月に買収手続きを完了しました。これにより、米国事業において、スタンコープ社による団体保険とバナーライフ社による個人保険の両軸による事業基盤を確立しました。

なお、既存投資先における2025年1-12月期のグループ保険料への貢献額は7,547億円(前年同期差+1,188億円)、グループ業務利益への貢献額は1,674億円(前年同期差+482億円)となり、過去最高を更新しました。

対処すべき課題

2025年度は、米国の関税政策や地政学リスクなどを背景に、世界的に経済・金融環境の不安定な状況が続きました。国内においても、日本銀行の金融政策等を受けた金利上昇や、好調な企業業績等を背景とした日経平均株価の上昇など、変化の大きな一年となりましたが、足元では中東における軍事衝突が拡大・継続しており、これを受けた金融マーケットが不安定な動きを示すなど経済・金融環境は大きく変動しています。

また、企業・団体における不祥事案が顕在化し、コンプライアンス遵守や顧客本位の業務運営に対する社会的な関心が一段と高まるなか、当社においても2025年12月に金銭詐取事案が発生しており、さらなるガバナンスや内部管理の態勢整備・実効性の向上が重要であると認識しています。中長期的には、日本経済は「金利のある世界」への本格的な移行局面に入り、政府が進める「貯蓄から投資へ」の流れも引き続き加速し、お客さまの資産形成ニーズの高度化・多様化がいっそう進展していくものと考えています。また、AIエージェントの普及等を背景として、消費者の意思決定や行動様式は、個人の判断に加え、デジタルによる支援や代行を前提としたものへと変化していくことが見込まれます。

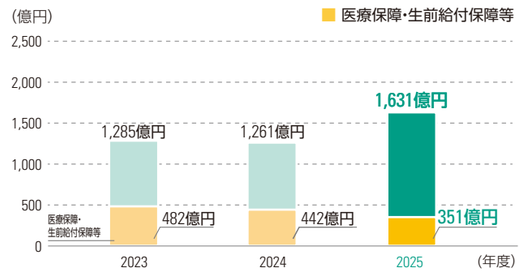
さらに、国内の人口減少や少子高齢化の進展に伴う市場環境の変化に加え、価値観の多様化・個別化、デジタル・ヘルスケア技術の進展など、当社を取り巻く事業環境は大きな転換期を迎えており、データ利活用やサイバーセキュリティ対応を含め、環境変化に引き続き適切に対応していく必要があると考えています。

保険契約の概況

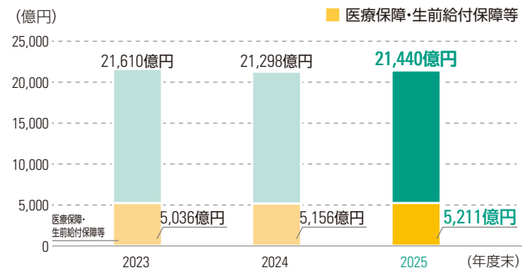
個人保険・個人年金保険

個人保険・個人年金保険については、年換算保険料(各契約について、お払い込みいただく保険料を1年あたりに換算した業績指標)が、新契約(転換・保障見直し・特約変更による純増加額を含む)では1,631億円(前年度比29.4%増)、このうち医療保障・生前給付保障等の第三分野に係る新契約では351億円(前年度比20.7%減)となりました。また、保有契約全体では2兆1,440億円(前年度末比0.7%増)、うち第三分野に係る保有契約では5,211億円(前年度末比1.1%増)となりました。

● 新契約年換算保険料(個人保険・個人年金保険)



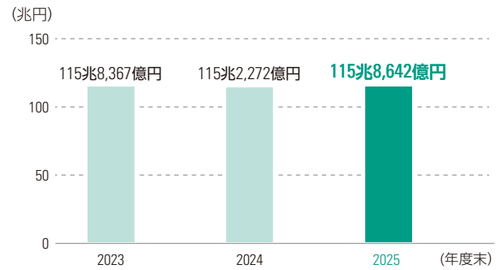
● 保有契約年換算保険料(個人保険・個人年金保険)



団体保険

団体保険は、新契約高が2,348億円で、年度末保有契約高は115兆8,642億円(前年度末比0.6%増)となりました。

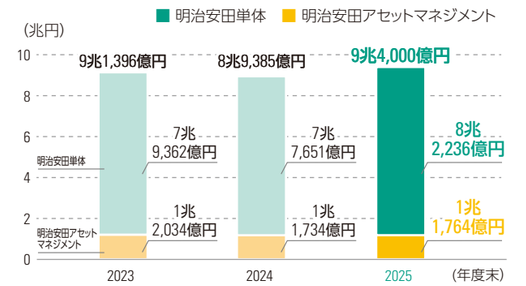
● 保有契約高(団体保険)



団体年金保険

団体年金保険の年度末保有契約高(責任準備金の金額)は、8兆2,236億円となりました。なお、明治安田アセットマネジメントが受託している団体年金資産を加えた、明治安田グループ全体での団体年金資産残高は、9兆4,000億円(前年度末比5.2%増)となりました。

● 明治安田グループ団体年金資産残高 (注)



(注) 明治安田アセットマネジメントの団体年金資産残高(確定拠出年金向け投資信託純資産残高を含む)は時価残高を記載しています

一般勘定資産の運用状況

運用環境

当年度の日本経済は、主要国の通商政策の変化や、中東における軍事衝突、国際的な金融市場における金利や為替の変動など、環境の不確実性が一段と高まるなか、国内では賃上げや就業者数の増加等を背景に個人消費が堅調に推移し、全体として底堅い動きが続きました。

こうした環境のもと、国内の長期金利は、消費税減税を巡る議論に伴う財政悪化懸念等により上昇基調で推移した後、衆議院選挙における与党の大勝を受け落ち着いた動きとなりました。その後、中東情勢の悪化に伴う世界的なインフレ懸念により各国の金利が上向くなか、上昇に転じました。米国の長期金利は、関税措置に伴うインフレ懸念等から一時的に上昇したのち、FRBによる利下げ等により、低下基調で推移しましたが、年度末にかけては上昇しました。日米の株価は、両国の堅調な景気や、日本においては高市新政権下での経済対策への期待等を背景に上昇基調で推移する中、年度末にかけては米国を中心とする一部ハイテク株の急落や、中東情勢の悪化を受け、下落に転じましたが、年度を通じては上昇しました。ドル円相場は、日本の実質金利がきわめて低い水準にあることや、有事のドル買い等により、総じて円安方向で推移しました。

資産運用の基本理念

生命保険会社の資産運用は、お客さまからお預かりした保険料を原資としており、長期安定運用を使命としています。そのため、当社では、「ALMの考え方に基づき、良好な運用成果を長期にわたり安定的に確保する資産運用をめざすとともに、高度なリスク管理による資産健全性の維持・向上を図ること」を基本理念としています。

資産運用の基本方針

お客さまに信頼される資産運用をめざし、以下の基本方針のもと、資産運用に取り組んでいます。

①安定性：公社債などの円金利資産を中心に、安定収益の確保を最優先とした運用を行なっています。

②収益性：厳格なリスク管理のもと、リスクに応じた収益の獲得を図るとともに、保険商品ごとの負債の特性等も考慮し、安定的な収益確保に努めた運用を行なっています。

③健全性：資産運用リスクの多様化・複雑化に対応すべく、リスク管理態勢の強化・高度化に継続的に取り組み、資産健全性の維持・向上に努めています。

④流動性：投融資の判断においては、保険金等の迅速・確実なお支払いのため、流動性の高い資産を適正な水準に維持しています。

⑤透明性：資産運用状況の適切かつわかりやすい開示により、透明度の高い運用に努めています。

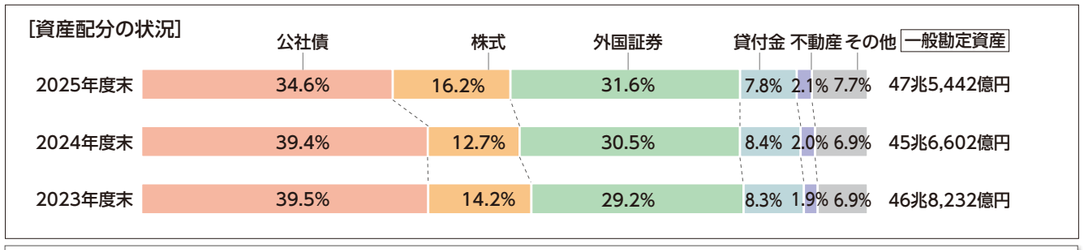
⑥コンプライアンス：保険会社として高い公共性を有していることを認識し、資産運用における各組織間の相互牽制が十分機能する内部管理態勢を堅持し、高い企業倫理を維持しています。

運用の概況

米国による相互関税の影響、日銀の追加利上げの実施や財政悪化懸念、中東情勢の緊迫化等を受け、金融環境が急速に変動するなか、公社債を中心に据えつつ、機動的な資産配分を行ないました。具体的には、公社債の入替や内外株式等の売却、外国公社債の買入を行ないました。資産全体の残高は、株価の上昇等もあり増加しました。

2025年度末の一般勘定資産残高は、前年度末から1兆8,839億円増加し、47兆5,442億円となりました。

公社債につきましては、低利回り債券の売却が買入額を大きく上回った結果、前年度末から1兆5,319億円の減少となりました。株式につきましては、株価の上昇等により、前年度末から1兆8,860億円の増加となりました。外国証券につきましては、株価の上昇や円安の進行等により、前年度末から1兆714億円の増加となりました。貸付金につきましては、返済が貸出を上回ったことにより、前年度末から1,310億円の減少となりました。不動産につきましては、前年度末から730億円の増加となりました。



ALM

Asset Liability Management（資産負債の総合的な管理）の略称です。ALMの基本的な役割は、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です。

資産運用収支

資産運用収益は、有価証券売却益の増加や円安の進行等により、前年度比139.5%の2兆4,753億円となりました。

また、資産運用費用は、有価証券売却損の増加等により、前年度比150.9%の1兆4,152億円となりました。

以上により、資産運用収支は、前年度比126.6%の1兆600億円となりました。

● 利回りの状況

	2023年度	2024年度	2025年度
基礎利益上の運用収支等の利回り	2.60%	2.94%	3.19%
運用利回り	2.67%	2.06%	2.62%

● **基礎利益上の運用収支等の利回り**

$$= \frac{\text{基礎利益中の運用収支－社員配当金積立利息繰入額}}{\text{一般勘定責任準備金}}$$

● **運用利回り**

$$= \frac{\text{資産運用収支}}{\text{一般勘定資産日々平均残高}}$$

不良債権の状況

「保険業法に基づく債権」とは、貸付金や未収収益等を含めた債権を、債務者の財政状態および経営成績等に基づいて区分したものです。2025年度末の正常債権を除いた保険業法に基づく債権額は155億円、債権残高に対する比率は0.15%と、きわめて低い水準を堅持しています。

[不良債権と引当・保全状況（2025年度末）]　（単位：億円）

保険業法に基づく債権		保全率(注1)
正常債権	100,543	
貸付条件緩和債権	103	78.7%
三月以上延滞債権	–	–
危険債権	48	100.0%
破産更生債権及びこれらに準ずる債権	3	100.0%
合　計	155	85.7%

貸倒引当金の計上方法		
一般貸倒引当金	5	（正常先）債権残高×貸倒実績率(注2)
		（要注意先）債権残高×貸倒実績率(注2)
	15	債権残高×貸倒実績率(注2)
個別貸倒引当金	43	対象額(注3)×貸倒実績率(注2)
	–	対象額(注3)×100%
合　計	75 (注4)	

（対象資産）	貸付金、貸付有価証券、支払承諾見返、未収収益（上記資産に係るもの）、仮払金（貸付金に準ずるもの）

（注1）保全率は、「担保・保証等により回収が見込まれる額」と「貸倒引当金」の合計額が債権額に占める割合です
（注2）各々の区分における過去の貸倒実績率等に基づき、予想損失額を引き当てています
（注3）対象額は債権残高から担保・保証等により回収が見込まれる金額を控除した残額です
（注4）表中の一般貸倒引当金と個別貸倒引当金の合計金額のほか、その他の資産に係る貸倒引当金の合計金額11億円を含んでいます

適正な償却・引当

自己査定の結果、価値の毀損の危険性が高いと判断された資産については、その度合いに応じ、自己責任原則に基づき適正な償却・引当を実施し、資産の健全性を確保しています。

また、償却・引当規程を定め、同規程に則り償却・引当を実施することにより、恣意性を排除しています。

貸倒引当金

貸倒引当金のうち個別貸倒引当金は、現時点ですでに不良化している債権に対し、個別に回収不能となる見込額を計上するものです。一般貸倒引当金は、現時点では不良化していない債権につき、将来回収できない可能性に備えて計上するものです。具体的な計上方法は上図のとおりです。

業務利益　6,506億円

引き続き高い収益性を確保しています。

「業務利益」とは、保険料収入や保険金・事業費支払等の保険関係の収支と、利息及び配当金等収入を中心とした運用関係の収支からなる、当社の収益性をより実態的に把握するための指標です。

2025年度の業務利益は、6,506億円(前年度比9.1%増) となりました。

● 業務利益の状況

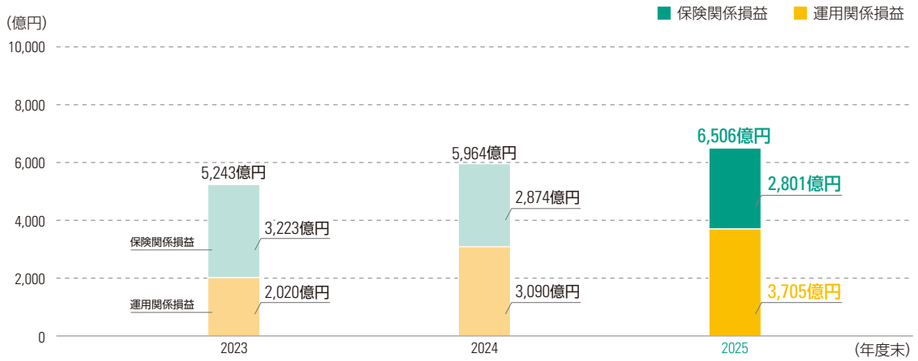
（単位：億円）

	2023年度	2024年度	2025年度
業務利益	5,243	5,964	6,506
Ⓐ 保険関係損益	3,223	2,874	2,801
Ⓑ 運用関係損益	2,020	3,090	3,705

保険関係損益は、人財やIT・デジタルへの投資による事業費の増加等により、73億円の減少となっています。

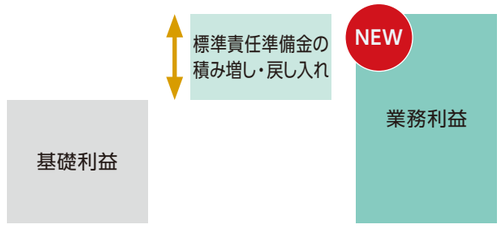
運用関係損益は、「利息及び配当金等収入」が増加したこと等により、615億円の増加となっています。

● 業務利益の推移



より実態的な収益性を示す「業務利益」を新たに開示

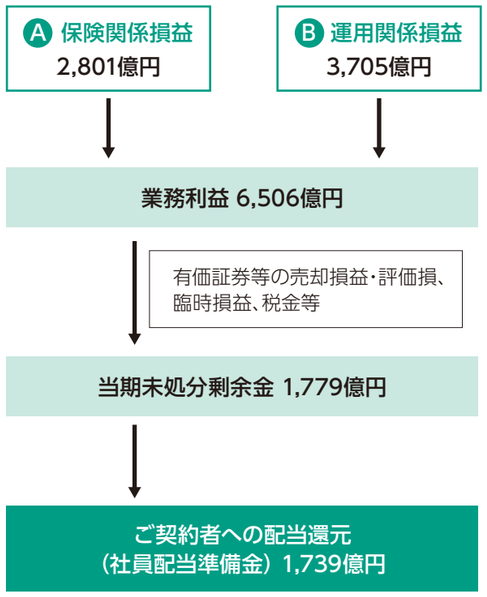
2025年度より、従来の「基礎利益」から、標準責任準備金の影響を除いた、当社の収益性をより実態的に把握できる「業務利益」を新たに開示します。



? 標準責任準備金とは

- 将来の保険金等の支払いに備え、生命保険会社が決算時に積み立てる、法令で定められた積立金です。
- 標準責任準備金を積み増した場合、基礎利益は減少し、戻し入れた場合、基礎利益は増加します。

[業務利益とご契約者への配当還元までの流れ]



? 業務利益の構成要素とは

Ⓐ 保険関係損益

保険料の収入や保険金・事業費等の支払いといった保険事業に係る損益です。

Ⓑ 運用関係損益

公社債や株式等の資産を運用することで得られる利息・配当金等の収入から、保険契約でお約束した予定利率の利息分の支出を控除する等、運用事業に係る損益です。

ご契約者への配当還元

業務利益に有価証券の売却損益や評価損、臨時損益、税金等を加減した最終的な剰余のなかから、配当としてご契約者に還元しています。

含み損益　5兆6,034億円

堅実な資産内容で5兆円を上回る含み益を確保しています。

「含み損益」とは、保有している資産の時価と帳簿価額との差額を指し、保険会社の企業体力を表わすものの一つです。2025年度末は、一般勘定の有価証券で4兆8,806億円(前年度末差1兆4,528億円増)、一般勘定資産全体で5兆6,034億円(前年度末差1兆5,254億円増)の含み益を確保しています。

なお、株式含み損益がゼロとなる水準は、日経平均株価で9,700円程度、TOPIXで660ポイント程度(注1)です。

(注1) 日経平均株価・TOPIXは、仮に当社ポートフォリオが日経平均株価およびTOPIXにフル連動するとした場合です。
なお、株価指数と当社ポートフォリオの過去の連動性を用いて算出した場合、日経平均株価10,900円程度、TOPIX740ポイント程度です

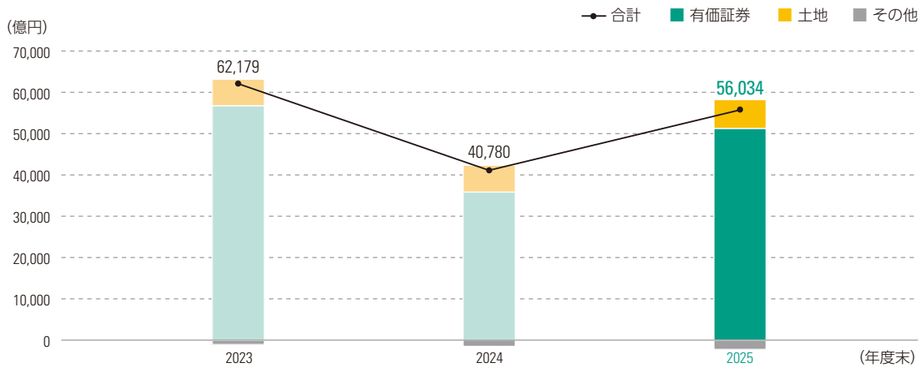
● 資産全体の含み損益の状況(一般勘定)

(単位:億円)

区　分	2023年度末	2024年度末	2025年度末
有価証券(注2)	56,772	35,831	51,318
評価差額	59,443	49,097	70,188
オフバランス	△2,671	△13,266	△18,869
土地(注3)	6,449	6,496	6,950
再評価差額	2,017	1,997	2,023
オフバランス	4,432	4,499	4,926
その他(注4)	△1,041	△1,548	△2,234
合　計	62,179	40,780	56,034

(注2) 有価証券は、時価のある有価証券に加え、市場価格のない株式等および組合等(外貨建の子会社株式および関連会社株式等)の為替評価等の含み損益相当額を記載しています。
有価証券には、金融商品取引法上の有価証券として取り扱うことが適当と認められるもの等を含んでいます
(注3) 土地は「土地の再評価に関する法律」に基づき、明治生命は1999年度末に、安田生命は2000年度末に時価評価を実施しました。これによる評価差額を「再評価差額」に記載しています。なお、土地には借地権を含んでいます
(注4) 「その他」には、デリバティブ取引等の含み損益相当額を記載しています。なお、デリバティブ取引は一部ヘッジ会計を適用しました。本表にはヘッジ会計(繰延ヘッジ・特例処理)適用分の含み損益を記載しています。ヘッジ会計適用分のうち時価ヘッジ適用分の差損益(2023年度末:通貨関連△1,455億円、2024年度末:通貨関連84億円、2025年度末:通貨関連△1,994億円)およびヘッジ会計非適用分については、評価損益を損益計算書に計上しており、含み損益相当額はありません

● 資産全体の含み損益の状況(一般勘定)



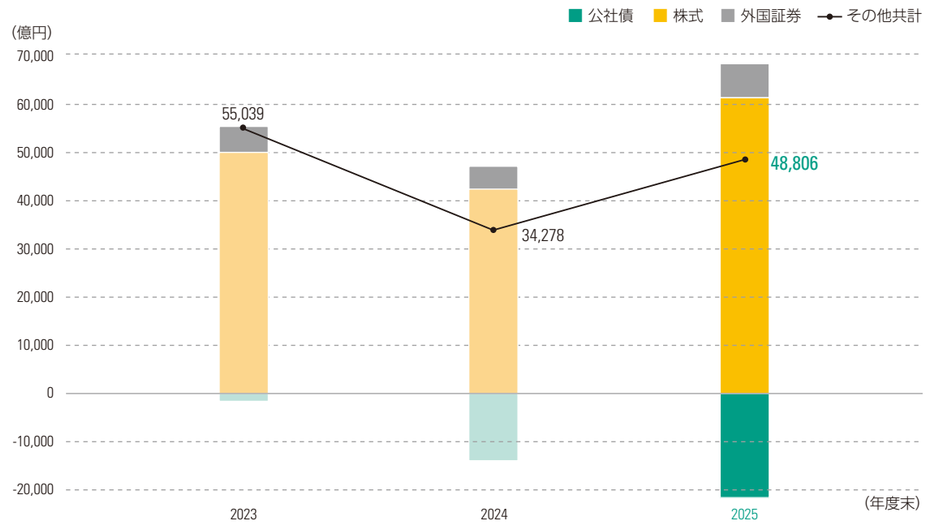
有価証券の含み損益の状況(一般勘定)(注1)

(単位:億円)

項　目	2023年度末	2024年度末	2025年度末
公社債	△1,614	△13,858	△21,618
株式	50,075	42,344	61,417
外国証券	5,414	4,820	7,094
その他共計(注2)	55,039	34,278	48,806

(注1) 売買目的有価証券以外の有価証券のうち、時価のある有価証券等の含み損益相当額を記載しています
(注2) その他共計には買入金銭債権等を含んでいます

● 有価証券の含み損益の状況(一般勘定)



評価差額

生命保険会社の保有する有価証券のうち、「売買目的有価証券」、「責任準備金対応債券」、「満期保有目的の債券」、「子会社・関連会社株式」のいずれにも分類されない「その他有価証券」については、時価で評価し、貸借対照表に計上しています。この「その他有価証券」の簿価と時価との差額を「評価差額」といい、プラス〈含み益〉の場合は税効果相当額を負債の部の「繰延税金負債」(マイナス〈含み損〉の場合は資産の部の「繰延税金資産」)に計上し、残額を純資産の部の「その他有価証券評価差額金」に計上します。

オフバランス

簿価と時価との差額のうち、貸借対照表に計上されていない含み損益を「オフバランス」として記載しており、「責任準備金対応債券」、「満期保有目的の債券」、「子会社・関連会社株式」の含み損益、土地の簿価(再評価後)と時価の差額などが該当します。
「資産全体の含み損益の状況」や「有価証券の含み損益の状況」は、生命保険会社が保有している資産の実質的な含み損益の状態をお知らせするものであり、この「オフバランス」部分も含めて開示しています。

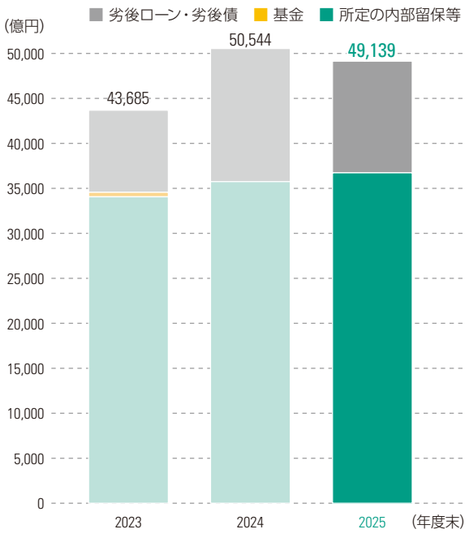
自己資本等の充実

さまざまなリスクに対応できる、高い水準の財務基盤を維持しています。

経済環境が極度に悪化した場合でも保険金等の確実なお支払いを可能とする財務基盤の安定性向上を図り、さまざまなリスクに備えるため、自己資本の着実な積み増しに努めています。また、グループの「健全性」を確保しつつ、「成長性」・「収益性」との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ことを目的として、ERM (Enterprise Risk Management) の高度化も推進しています。 ERM P56

所定の内部留保等と外部調達資本の合計であるオンバランス自己資本は、2025年度末においては4兆9,139億円となりました。劣後債の償還等により、前年度末から減少しているものの引き続き高い水準を維持しています。

▶ オンバランス自己資本の推移



(単位：億円)

項　目	2025年度末	前年度末差
オンバランス自己資本	49,139	△ 1,404
所定の内部留保等	36,728	978
外部調達資本	12,410	△ 2,383
基金	-	-
劣後ローン・劣後債	12,410	△ 2,383

所定の内部留保等

3兆6,728億円

内部留保と同様、通常想定できる範囲を超えたさまざまなリスクに対応するための性格を有しているものであり、基金償却積立金、価格変動準備金、危険準備金、事業基盤強化積立金、追加責任準備金等で構成されています。なお、負債性内部留保(価格変動準備金、危険準備金、追加責任準備金等)については、実質的に資本性がより強いと考えられる部分に限定し、税効果控除後の金額のみ算入しています。

劣後ローン・劣後債

1兆2,410億円

「劣後ローン・劣後債」とは、一般の債権者よりも債務弁済の順位が劣る借入金・社債のことをいいます。つまり破綻等が発生した場合、お客さまへの保険金のお支払いやほかの債権者への支払いをすべて終えたあとに返済される債務となります。このため、債務の一種ではありますが自己資本に近い性格を有します。

基金の総額

「基金」とは、株式会社の資本金に相当する性格を持つ資金で、相互会社の財産的基礎となるものです。当社では、この財産的基礎が保険会社を取り巻くさまざまなリスクに備え、お客さまの保険契約を確実に履行できる能力を向上するものであるとして、重要視しています。

また、基金の募集後には、償却(償還) に備えて、基金償却準備金を計画的に積み増していき、基金の償却時に基金償却積立金に振り替えるため、内部留保として財産的基礎が守られ、経営の健全性が確保されます。

2025年度末現在、当社の基金の総額(基金と基金償却積立金の合計) は、9,800億円となっています。

基金・基金償却積立金・基金償却準備金の推移 P156

格付会社からの評価

健全な財務内容で、格付会社から高い評価を得ています。 (2026年5月1日時点)

格付投資情報センター(R&I) 保険金支払能力	AA	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C	
日本格付研究所(JCR) 保険金支払能力格付	AA	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C	D
ムーディーズ(Moody's) 保険財務格付	A1	Aaa	Aa	A1	Baa	Ba	B	Caa	Ca	C	
S&P 保険財務力格付け	A+	AAA	AA	A+	BBB	BB	B	CCC	CC	D	

※ 格付とは、会社の収益力・財務状況などをさまざまな角度から総合的に評価し、わかりやすい記号で表したものです
※ それぞれの格付カテゴリー内での信用力の相対的な強さに応じてプラス記号（+）、マイナス記号（−）または数字記号（1は上位、2は中位、3は下位を示す）が付加されることがあります

〈注意事項〉※上記の格付は、当社が依頼して取得したものです。
※記載の格付会社は、金融庁の登録を受けた信用格付業者です。
※格付は、個別の保険契約の加入・解約・継続を推奨するものではありません。
※格付は、上記時点での格付会社の意見であり、将来的に変更・保留・撤回されることがあります。

グループESR　208.7%

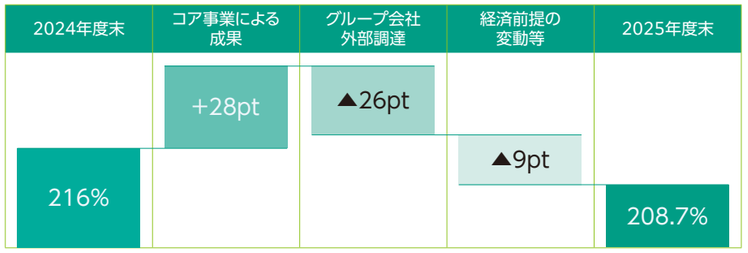
予測を超えたリスクにも対応できる支払余力を確保しています。

グループESRは、将来のリスクに備える“資本の余裕”を示す指標です。当社では標準モデルESR(注1)と内部モデルESR(注2)のうち低い方をグループESRとし、安定的な配当還元等の水準を165%以上に設定しています。

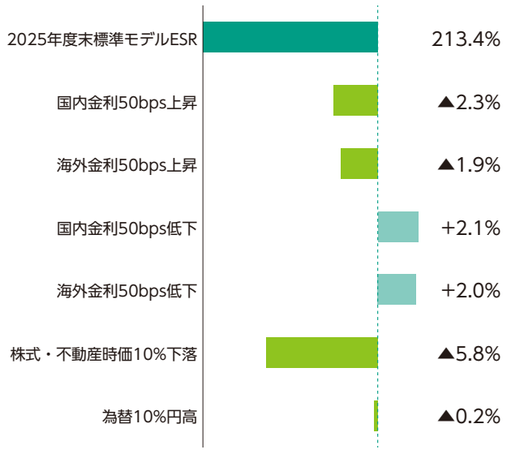
2025年度末のグループESRは、子会社買収の影響により2024年度末から低下したものの、208.7%と引き続き十分な健全性を確保しています。

標準モデルESRと内部モデルESRは計測方法が異なるため、各要素における感応度の水準が異なります。

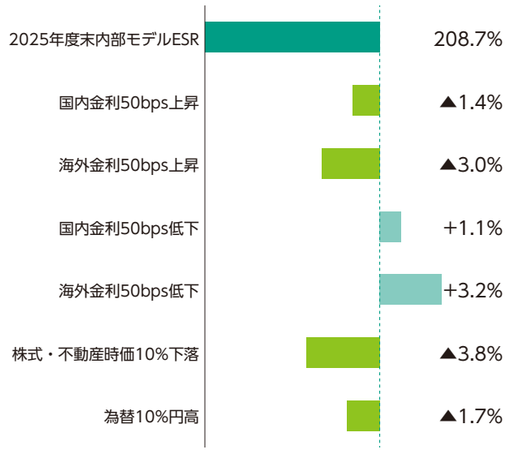
● グループESRの変動要因(注3)



● 標準モデルESRの感応度



● 内部モデルESRの感応度



(注1)金融庁が保険会社の監督に活用する健全性指標(法令上の名称は「ソルベンシー・マージン比率」)であり、業界共通の基準に基づいた標準的なモデルによるESR
(注2)当社の事業実態を反映した内部モデルによるESR
(注3)グループESRとして内部モデルESRの変動要因を記載

資料編

会社概要 ・・・ 150
主要な業務の内容 ・・・ 150
沿革 ・・・ 150
総代・総代候補者選考委員・評議員 ・・・ 151
役員 ・・・ 154
組織図 ・・・ 155
基金の状況 ・・・ 156
従業員の状況 ・・・ 156
会計監査の状況 ・・・ 157
設備の状況 ・・・ 157
店舗網一覧 ・・・ 158
保険会社およびその子会社等の概況 ・・・ 161
商品一覧 ・・・ 164
代理店支援体制および研修 ・・・ 167
保険金・給付金のお支払件数等について ・・・ 167
種類別リスク管理の取組み ・・・ 168
経営上の重要な契約等 ・・・ 169
金融ADR制度について ・・・ 170
「生命保険契約者保護機構」について ・・・ 170

会社概要

主要な業務の内容

【 会社の目的 】

当社は、次に掲げる業務を行なうことを目的としています。
(1)生命保険業
(2)他の保険会社(外国保険業者を含む。)その他金融業を行なう者の業務の代理または事務の代行、債務の保証その他の前号の業務に付随する業務
(3)国債、地方債または政府保証債の売買、地方債または社債その他の債券の募集または管理の受託その他の保険業法により行なうことのできる業務および保険業法以外の法律により生命保険会社が行なうことのできる業務
(4)その他前各号に掲げる業務に付帯または関連する事項

【 主要な業務の内容 】

生命保険業

当社は、生命保険の引き受けを行なうとともに、保険料として収受した金銭その他の資産の運用を行なっています。

生命保険業に付随する業務および法定他業

(1)当社は、明治安田損害保険株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、東京海上ダイレクト損害保険株式会社、損害保険ジャパン株式会社、およびアニコム損害保険株式会社の損害保険業務にかかわる業務の代理・事務の代行を行なっています。
(2)当社は、株式会社りそな銀行の信託業務(併営業務)にかかわる契約の締結の媒介を行なっています。
(3)当社は、債務の保証を行なっています。
(4)当社は、投資信託受益権の販売を行なっています。
(5)当社は、確定拠出年金制度における運営管理業務を行なっています。

沿　革

【 明治安田生命保険相互会社 】

年	月日	主なできごと
2004	1.1	明治生命保険相互会社と安田生命保険相互会社が合併し、明治安田生命保険相互会社発足
	1	明治安田生命誕生記念商品「ライフアカウント L.A. Double」を発売
	1	業界初、全国営業拠点の事務サービスシステムを全面的にWebオンライン型システムに移行
	8	明治安田生命ビル(東京都・丸の内)竣工
2005	4	明治損害保険株式会社と安田ライフ損害保険株式会社が合併し、「明治安田損害保険株式会社」発足
	4	「医療保険 MYどっく」を発売
2006	3	「保険金・給付金のお支払いに関する不服申立制度」を開設
	7	総代立候補制を導入、委員会設置会社へ移行
	9	個人年金保険「年金ひとすじ」を発売
	9	一時払特別終身保険「エプリパディ」を発売
2007	6	「新・手術特約」「女性疾病入院特約」「女性医療保険 才色健美」を発売
2008	4	「代理請求特約」を取扱い開始
	4	「かんたん告知医療保険」を発売
	5	「消費者モニター制度」を新設(翌年度に「消費者専門アドバイス制度」に名称変更)
2009	5	二つのタイプの来店型店舗を開設
	6	「明日のミカタ」を発売
2010	6	「医療費リンクシリーズ」を発売
	10	「重度がん保険金前払特約」を取扱い開始
2011	10	「生活サポート終身年金特約」等4つの新特約を発売
	11	介護総合情報ポータルサイト「MY介護の広場」をオープン
2012	9	「介護のささえ」を発売
2013	7	タイの生命保険会社タイライフ社と戦略提携
2014	6	「ベストスタイル」を発売
	12	個人年金保険「年金かけはし」を発売
2015	1	サッカー「Jリーグ」と「Jリーグタイトルパートナー契約」を締結
	4	「MY長寿ご契約点検制度」の創設
	4	「社外取締役会議」を設置
	7	「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定・公表
	8	「パイオニアケアプラス」「明治安田生命つみたて学資」を発売
2016	3	スタンコープ社(米国)を買収、完全子会社化
	6	「重度疾病継続保障特約」「介護サポート終身年金特約」を発売
	10	「かんたん保険シリーズ ライト！By明治安田生命」を創設
2017	4	「お客さま志向の業務運営方針」を制定
	4	新たな企業理念「明治安田フィロソフィー」を制定
	6	「明治安田ビジネスプラス株式会社」を設立
	8	外貨建保険「メドル建・一時払養老保険」「外貨建・エプリパディプラス」を発売
2018	6	「給与・家計サポート特約」を発売
2019	2	外貨建平準払商品「つみたてドル建終身」を発売
	4	「みんなの健活プロジェクト」を本格展開
	4	健康増進型保険「ベストスタイル 健康キャッシュバック」を発売
	4	ヘルスケアや先端テクノロジー等に関する基礎調査機能を「株式会社明治安田生活福祉研究所」に移管し、「株式会社明治安田総合研究所」に社名変更
	4	「明治安田収納ビジネスサービス株式会社」を設立
	8	「外貨建・一時払養老保険」「一時金給付型終身医療保険」を発売
	9	「マイスタープラス」「MYフォン」「決済端末」を導入
	12	「期間がえらべる外貨建一時払終身保険」「贈与がかんたん外貨建一時払終身保険」「えらべる外貨建一時払終身」を発売
2020	4	「地元の元気プロジェクト」を展開
	5	「ESG投融資方針」を制定
2021	1	「いまから認知症保険 MCIプラス」「明治安田のケガほけん」を発売
	1	「環境方針」を制定
	2	「日本女子プロゴルフ協会」と「オフィシャルパートナー契約」を締結
	4	「事務サービス・コンシェルジュ」を全国に配置し、「訪問型サービス活動」を開始
	4	「人権方針」を制定
	7	「健全性水準に応じた経営の方針」および「ご契約者配当に関する方針」を制定
	11	円建一時払終身保険「エプリパディII」を発売
2022	4	「明治安田フィロソフィー」における「企業ビジョン」に「未来世代との絆」を追加
	4	「グループサステイナビリティ方針」を制定
	4	「MYリンクコーディネーター制度」の創設
	4	「かんたん告知終身医療保険」「団体がん保障保険」を発売
	6	「がん検診支援給付金付女性がん保障特約」を発売
	9	スタートアップ企業等に対する投資枠「未来共創投資」を新設
	11	「明治安田のしっかりそなえるがん終身保険」を発売
	12	スタンコープ社(米国)がセキュリアン社のレコードキーピング事業を買収
2023	4	「特定自費診療がん薬物治療保障特約」を発売
	5	「契約者手続サポート制度」の創設
	6	"地元のひとが元気になる空間""明治安田ヴィレッジ"を設立
	9	「外貨建そなえてふやす介護終身保険」「円貨建エプリパディ」を発売
	9	「失効取消制度」を導入
	12	「明治安田のずっとよりそう終身医療保険」を発売
2024	1	明治安田生命から、「明治安田」ヘブランド通称を変更
	4	「保険料のクレジットカード払い」を取扱い開始
	4	スタンコープ社(米国)がエレバンス社の全員加入型団体保険事業を買収
	10	「明治安田の資産形成シリーズ」を創設し、「明治安田の長期運用年金」を発売
	10	「円貨建・エプリパディプラス」、「明治安田のかんたん・おてごろ団体保険」を発売
	10	アクセンチュア社と包括的パートナーシップ契約を締結
	12	マン・グループ(英国)と戦略的パートナーシップを締結
2025	1	「ベストスタイル 健康キャッシュバック 循環器病 対策Pro」・「循環器病 対策Pro」を発売
	2	リーガル&ジェネラル社(英国)との戦略的業務提携締結
	3	イオンおよびイオンフィナンシャルサービスと包括的パートナーシップを締結
	4	「円貨建・明治安田の一時払終身保険」「外貨建・明治安田の一時払終身保険」を発売
	4	「円貨建・明治安田の一時払養老保険」「外貨建・明治安田の一時払養老保険」を発売
	4	スタンコープ社(米国)がオールステート社の任意加入型団体保険事業を買収
	7	「イオン・アリアンツ生命保険株式会社」の株式を取得し、子会社化
	10	「イオン・アリアンツ生命保険株式会社」から「明治安田トラスト生命保険株式会社」に社名変更
2026	2	パナーライフ社(米国)を買収、完全子会社化

【 旧明治生命保険相互会社 】

年	月日	主なできごと
1881	7.9	わが国最初の近代的生命保険会社として開業(有限明治生命保険会社)
1893	12	明治生命保険株式会社と改称
1934	3	明治生命館竣工
1947	7	明治生命保険相互会社として再発足
1948	9	戦後、業界初、団体定期保険を発売
	11	戦後、業界初、月掛保険(個別集金月払い)の取扱い実施
1969	6	定期付養老保険「ダイヤモンド保険」を発売
1973	11	業界初、「ご加入者懇談会」を開催
1979	7	業界初、ディスクロージャー資料「明治生命の現況」を発行
1981	10	定期付終身保険「ダイヤモンド保険ライフ」を発売
1996	8	「明治損害保険株式会社」を設立
	10	「5年ごと利差配当付終身保険(Eシリーズ)」を発売
1997	5	明治生命館(東京都・丸の内)が重要文化財に指定
2000	4	わが国初のアカウント型保険「ライフアカウント L.A.」を発売
2002	1	安田生命保険相互会社と将来の経営統合に向けた全面提携の実施について基本合意
2003	5	安田生命と「合併契約書」に調印

【 旧安田生命保険相互会社 】

年	月日	主なできごと
1880	1.1	初代安田善次郎、成島柳北らとともに共済五百名社を創立
1894	3	共済五百名社を解散、共済生命保険合資会社を設立(4月)
1900	4	共済生命保険株式会社に改組
1929	8	安田生命保険株式会社と改称
1947	6	安田生命保険相互会社として再発足
	10	光生命保険相互会社と改称
1952	1	安田生命保険相互会社に社名復帰
1961	10	東京都・新宿西口に本社新社屋竣工
1969	1	「万全の保険」を発売
1971	6	「白寿の保険」を発売
1975	11	業界初、「契約転換制度」を実施
1982	9	オーダー終身保険「パワー」を発売
1990	4	パワー系列商品を再体系化した「Q(クオリス)シリーズ」を発売
1996	8	「安田ライフ損害保険株式会社」を設立
	10	5年ごと利差配当付保険「Eタイプ」を発売
2000	10	介護保障定期特約付新・終身保険「健康物語」(Eタイプ)を発売
2002	1	明治生命保険相互会社と将来の経営統合に向けた全面提携の実施について基本合意
2003	5	明治生命と「合併契約書」に調印

総代・総代候補者選考委員・評議員

【 総　　代 】

地域別選出による総代

(2026年４月１日時点、敬称略、都道府県別五十音順)

都道府県	氏　名	職　業
北海道	今富　収治	いまとみ歯科　代表理事
〃	栗林　周次	ポータス　社長
〃	髙野　信子	函館フーズプランニング　代表取締役
〃	真弓　明彦	北海道電力　名誉顧問
〃	安田　光春	北洋銀行　会長
青森県	藤澤　貴之	青森みちのく銀行　会長
岩手県	岩山　　徹	岩手銀行　頭取
宮城県	工藤　涼香	バイタルネット　勤務
〃	小林　英文	七十七銀行　頭取
秋田県	新谷　明弘	秋田銀行　相談役
山形県	佐藤　英司	山形銀行　頭取
福島県	青木　　智	東邦リース　社長
〃	鈴木　延弘	福島テレビ　取締役
〃	永山　眞由美	浜通り交通　専務取締役
茨城県	落合　　瞳	共信興業　取締役
〃	冨本　香織	健清会　医事課(兼)医療クラーク主任
〃	葉　　章二	関彰商事　常務取締役
栃木県	森田　浩由	税理士
群馬県	深井　彰彦	群馬銀行　頭取
〃	藤掛　律子	アドバンス・ダイニング　取締役
埼玉県	泉　　昌宏	税理士
〃	関根　正昌	埼玉新聞社　社長
〃	平田　善久	イノセント　会長
〃	増田　香利	正利　勤務
〃	矢野　祥子	誠農社　勤務
千葉県	阿部　尚武	阿部尚武税理士事務所　代表
〃	池宮城　涼香	池宮商店　社長
〃	熊谷　俊行	京葉銀行　会長
〃	藤田　慎太郎	テクノディーゼル　代表取締役
〃	細田　道子	スポーツクラブＮＡＳ　執行役員
東京都	石黒　靖規	ＤＣＭホールディングス　社長
〃	漆間　　啓	三菱電機　社長
〃	岡部　栄一	ヤマヲ　社長
〃	小野　直樹	三菱マテリアル　取締役会議長
〃	兼子　優子	東亜ディーケーケー　課長補佐
〃	國分　文也	丸紅　名誉顧問
〃	小高　聖司	三菱倉庫　勤務
〃	澤田　千種	カヤバ　勤務
〃	進藤　孝生	日本製鉄　相談役
〃	知花　真也	オーエルエス　代表取締役
〃	長尾　　裕	ヤマトホールディングス　会長
〃	中西　直裕	伊藤園　常務執行役員
〃	名武　克泰	クレハ　社長
〃	野内　雄三	三菱商事　代表取締役
〃	平野　智彦	公認会計士・税理士
〃	福田　修二	太平洋セメント　名誉顧問
〃	福田　信夫	三菱ケミカルグループ　会長
〃	藤井　信行	安田倉庫　会長
〃	船野　智輝	公認会計士・税理士
〃	宮永　俊一	三菱重工業　名誉顧問
〃	茂木　恵美理	税理士
〃	持田　卓也	コーセー　執行役員
〃	安田　　充	自治体国際化協会　理事長
〃	柳瀬　　翠	日本郵船　グループ長
〃	米倉　美幸	美容サロン経営
神奈川県	岡田　廣次	丸全昭和運輸　社長
〃	岡部　　哲	三菱鉛筆　係長
〃	沖　　健太	ＳＡプランニング　代表取締役
〃	勝部　安奈	税理士
〃	川村　健一	横浜銀行　顧問
〃	河野　直木	オカムラ　取締役専務執行役員
〃	松井　由季	サイバーコム　主任
〃	三藤　慎也	スエヒロ　代表取締役
新潟県	牧　　利幸	第四北越銀行　専務取締役
〃	丸山　洋史	ボヌール　代表取締役
富山県	庵　　栄伸	北陸銀行　会長
〃	金井　　豊	北陸電力　会長
石川県	澁谷　英利	澁谷工業　社長
福井県	田中　美里	タナカエネルギー　代表取締役
山梨県	村松　道子	オオタ総合食品　取締役
長野県	長澤　拓真	松本日産自動車　社長
〃	樋代　章平	八十二長野銀行　副頭取
岐阜県	児玉　英司	十六銀行　監査役
〃	境　　敏幸	大垣共立銀行　会長
静岡県	後藤　佐恵子	はごろもフーズ　社長
〃	近藤　優衣	ＥＬＦＩＥ　ＧＲＥＥＮ　代表取締役
〃	鈴木　一寿	鈴与　常務取締役
〃	福島　　豊	静岡銀行　取締役専務執行役員
愛知県	飯田　理恵	敷島製パン　執行役員
〃	石黒　　武	大同特殊鋼　会長
〃	伊藤　久徳	中電シーティーアイ　社長
〃	加藤　　博	ノリタケ　会長
〃	小島　多重子	豊田自動織機　執行職
〃	鈴木　信一郎	税理士
〃	日比野　　愛	日比野鍍金工業所　社長
〃	平田　浩二	中日新聞社　取締役
三重県	安藤　　仁	日本トランスシティ　社長
〃	杉浦　雅和	百五銀行　頭取
滋賀県	遠藤　良則	滋賀銀行　取締役常務執行役員
京都府	加藤　幸子	小野薬品工業　課長
〃	南出　雅範	村田製作所　副社長
〃	安井　幹也	京都銀行　頭取
大阪府	新井　裕子	つぼみ　代表取締役
〃	岡川　敦也	司法書士・行政書士
〃	岡本　昌泰	南斗産業　取締役社長
〃	北尾　裕一	クボタ　会長
〃	鶴　　厚志	ハンワホームズ　社長
〃	西田　由美	消費生活相談員
〃	深田　佳永	エフインアーキテクトアソシエイツ　代表
〃	前澤　洋介	竹中工務店　副社長
〃	萬福　智子	ＮＴＮ　主任
兵庫県	荒木　陽子	メガチップス　部長
〃	佐世　満美子	社会保険労務士
奈良県	高松　裕治	高松サッシ工作所　社長
和歌山県	原口　裕之	紀陽銀行　頭取
鳥取県	深田　真由美	日本海テレビジョン放送　勤務
島根県	吉岡　佐和子	山陰合同銀行　取締役専務執行役員
岡山県	加藤　貞則	中国銀行　頭取
〃	三宅　健夫	両備ホールディングス　代表取締役
広島県	大濵　実保	中電工　勤務
〃	部谷　俊雄	ひろぎんホールディングス　社長
〃	松岡　美和	マサキ工務店　取締役専務
山口県	椋梨　敬介	山口フィナンシャルグループ　社長
徳島県	福永　丈久	阿波銀行　頭取
香川県	佐伯　勇人	四国電力　特別顧問
愛媛県	谷岡　郁美	ネイルサロン　オーナー
高知県	山元　文明	四国銀行　会長
福岡県	池辺　和弘	九州電力　会長
〃	小笠原　　浩	安川電機　会長
〃	五島　　久	福岡銀行　頭取
〃	髙村　幸代	西鉄旅行　副長
〃	平尾　　一	福岡放送　室長
佐賀県	山口　大介	グッドライフ　代表取締役
長崎県	吉村　亜裕美	美容師
熊本県	笠原　慶久	肥後銀行　頭取
大分県	高橋　靖英	大分銀行　頭取
宮崎県	杉田　浩二	宮崎銀行　頭取
鹿児島県	岩元　芳樹	山形屋　部長
沖縄県	横田　　哲	沖縄電力　社長

(以上129人)

地域別選出によらない総代

(2026年4月1日時点、敬称略、五十音順)

氏名	職業
浅井 弘章	弁護士
安達 弘治	メディア・レフ 代表取締役
荒木 美智子	弁護士
安藤 由美	名古屋鉄道 係長
石川 正宏	河北新報普及センター 常務取締役
石田 成則	東京経済大学 教授
磯貝 明子	キリンホールディングス 勤務
市野沢 政道	社会保険労務士
伊藤 雅子	新興クリエイト 常務取締役
大河 真衣	総合管理アルテ企画 代表者
大木 智子	ＥＮＥＯＳ 副部長
大熊 真理子	西松建設 課長
大野 淑子	山野美容芸術短期大学 客員教授
岡本 卓麿	オカモト 取締役
奥野 幸一朗	水処理システム 代表取締役
小熊 祐子	慶應義塾大学 教授
甲斐 順子	弁護士
笠作 優	青優 代表取締役
上岡 海加	カミオカプロダクト 専務取締役
上村 綾香	ワコール 課長
河村 賢治	立教大学 教授
菊池 宏幸	東京医科大学 准教授
木村 恵子	インフォム 取締役
久保 美樹	沖電気工業 チームマネージャー

氏名	職業
栗谷川 敏彦	創水舎 代表取締役
黒澤 夏子	消費生活相談員
小林 正樹	三和商事 代表取締役
齊藤 さおり	アズビル グループマネジャー
齊藤 真紀	京都大学 教授
櫻井 裕美	京浜急行電鉄 勤務
佐藤 三郎	弁護士
佐藤 真紀	関電工 チームリーダー
佐野 元彦	サノ・ファーマシー 代表取締役
潮上 直樹	三菱自動車工業 勤務
新城 早智子	弁護士
新庄 珠恵	ＴＯＰＰＡＮ チームリーダー
菅谷 恵子	日清食品 室長
須原 理子	フリーランス メイクアップアーティスト
大道 菜月	大道塗工店 取締役
高田 祐美	弁護士
武田 涼子	弁護士・公認不正検査士
冨樫 昭大	富樫電気工事 代表取締役
土岐 孝宏	中京大学 教授
冨田 華代	熊谷組 副部長
永野 綾	ナガノ 専務取締役
中村 友希	ノカミモータース 会長
野村 浩司	日産化学 部長
橋本 陽子	学習院大学 教授

氏名	職業
長谷川 泰	日本放送協会 専任局長
長谷川 泰弘	長谷川樹脂モデル 代表
長谷川 夕香	エルサン 常務取締役
原 弘明	関西大学 教授
平井 聡	平井技研工業 代表取締役
平林 千明	キヤノンマーケティングジャパン 勤務
深澤 泰弘	上智大学大学院 教授
舩津 浩司	同志社大学 教授
間井田 三津子	三井マネジメント 課長
正木 希	正木鉄工所 常務取締役
松山 遙	弁護士
水川 みどり	ひなぎく 社長
宮下 玲子	小林 代表取締役
宮田 真介	大和ハウス工業 グループ長
武藤 理恵	むげん 専務取締役
森田 友乃	石材業（自営）
山岸 麻沙奈	ＩＤホールディングス 次長
山﨑 淳紀	亀屋 社長
山下 徹哉	京都大学 教授
吉田 萌美	リリカラ 勤務
萬 尚人	萬梅林堂 社長
渡邉 千里	ふそう運搬社 取締役

(以上70人)

「立候補制」により選出された総代

(2026年4月1日時点、敬称略、地域ブロック別五十音順)

地域ブロック	氏名	職業
北海道・東北	小林 大輔	サンエイ 代表取締役
〃	佐藤 武夫	青森県十和田市立沢田小学校 勤務
関東	井上 一彦	井上ビニール 代表取締役
〃	太田 慶樹	大丸鐵興 代表取締役
〃	音尾 みどり	音まる 代表取締役
〃	菅野 義浩	プランディア 代表取締役
〃	関谷 克己	芥子屋四郎 部長
〃	飛田 博通	栃木オリコミ・センター 社長
〃	山口 純一	名鉄ゴールデン航空 支店長
〃	吉野 三郎	Ｙ．Ｓ．Ｆ 勤務
中部・北陸	杉浦 政紀	杉浦組 社長

地域ブロック	氏名	職業
中部・北陸	鈴木 千織	鈴菱 勤務
〃	中嶋 大介	美し信州建設 代表取締役
〃	山田 佳慶	日本安全産業 執行役員
近畿	池上 英麿	アートスペース 社長
〃	大上 謙友	市役所 勤務
〃	渋谷 裕香	Ｆｅｅｌ＆Ｔｈｉｎｋ 代表取締役
〃	正木 悦可	オープル 取締役
中国・四国	岩村 斉	岩村電気水道 代表取締役
〃	岡田 馨太朗	ダイワ青陽社 代表取締役
九州・沖縄	中間 ゆかり	地方自治体 勤務
〃	山口 裕康	明和不動産 取締役

(以上22人)

【 総代候補者選考委員 】

(2026年7月2日時点、敬称略、五十音順)

氏名	職業	年齢
石村 和彦	産業技術総合研究所 理事長兼最高執行責任者	71歳
尾賀 真城	サッポロビール 名誉顧問	67歳
金岡 京子	東京海洋大学 教授	62歳
菊澤 研宗	慶應義塾大学 名誉教授	69歳
倉井 敏磨	三菱ガス化学 相談役	74歳

氏名	職業	年齢
都筑 豊	東武鉄道 社長	65歳
西村 泰彦	宮内庁御用掛	71歳
原田 喜美枝	中央大学 教授	57歳
増田 里香	帝京大学 教授	58歳
宮地 朋果	拓殖大学 教授	53歳

(以上10人)

【 評議員 】

(2026年7月2日時点、敬称略、五十音順)

氏名	職業	年齢
大塚 紀男	日本精工 名誉顧問	75歳
小野 由理	三菱総合研究所 部門長	56歳
恩藏 直人	早稲田大学 教授	67歳
片野坂 真哉	ＡＮＡホールディングス 会長	70歳
杉山 博孝	三菱地所 特別顧問	77歳
関根 愛子	早稲田大学 教授、公認会計士	68歳

氏名	職業	年齢
高田 晴仁	慶應義塾大学 教授、弁護士	60歳
永沢 裕美子	日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会 理事	66歳
中浜 隆	小樽商科大学 名誉教授	66歳
野村 修也	中央大学 教授、弁護士	64歳
道盛 大志郎	島田法律事務所 弁護士	69歳
山木 利満	小田急電鉄 特別社友	79歳

(以上12人)

総代の構成

(2026年4月1日時点)

保険種類別(注1)

(単位：%)

区分			占率
個人保険	死亡保険		73.3
		終身保険	6.6
		終身保険(指定通貨建)	17.7
		定期保険特約付終身保険	1.6
		利率変動型積立終身保険	1.0
		組立総合保障保険	31.8
		その他	12.1
		その他(指定通貨建)	2.5
	生死混合保険		9.4
		養老保険	1.8
		養老保険(指定通貨建)	7.2
		定期保険特約付養老保険	0.0
		その他	0.4
	生存保険		0.8
個人年金保険			16.6
合計			100.0

地域別(注2)

(単位：%)

区分	占率
北海道	3.3
東北	7.3
関東	37.7
中部	17.9
近畿	15.2
中国	5.3
四国	4.0
九州	9.3
合計	100.0

年齢別

(単位：%)

区分	占率
29歳以下	0.9
30～39歳	6.8
40～49歳	24.9
50～59歳	33.5
60～69歳	28.1
70歳以上	5.9
合計	100.0

社員資格取得時期別

(単位：%)

区分	占率
～1995年度	15.8
1996年度 ～ 2000年度	5.0
2001年度 ～ 2005年度	5.4
2006年度 ～ 2010年度	6.8
2011年度 ～ 2015年度	12.7
2016年度 ～ 2020年度	33.0
2021年度 ～ 2025年度	21.3
合計	100.0

職業別

(単位：%)

区分	占率
会社員	18.6
主婦	0.0
大学教授	5.4
言論界・ジャーナリスト	3.2
弁護士・医師	4.1
自営業者	31.7
会社役員	26.2
その他	10.9
合計	100.0

社員の構成

(2026年3月31日時点)

※社員資格取得時期別構成および職業別構成に関するデータは保有していません。

保険種類別(注1)

(単位：%)

区分			占率
個人保険	死亡保険		72.6
		終身保険	9.9
		終身保険(指定通貨建)	8.1
		定期保険特約付終身保険	3.0
		利率変動型積立終身保険	2.4
		組立総合保障保険	25.7
		その他	22.8
		その他(指定通貨建)	0.6
	生死混合保険		4.4
		養老保険	1.7
		養老保険(指定通貨建)	2.3
		定期保険特約付養老保険	0.2
		その他	0.1
	生存保険		1.0
個人年金保険			22.1
合計			100.0

地域別

(単位：%)

区分	占率
北海道	3.3
東北	7.4
関東	37.5
中部	18.2
近畿	14.6
中国	5.9
四国	3.1
九州	10.1
合計	100.0

年齢別

(単位：%)

区分	占率
29歳以下	4.2
30～39歳	8.7
40～49歳	13.0
50～59歳	22.9
60～69歳	20.9
70歳以上	30.4
合計	100.0

(注1) 契約単位で算出した構成割合です。無配当保険を除きます。
(注2) 地域別選出および立候補制により選出された総代の構成割合です。

役員

取締役については、P120、P121をご参照ください

【 執行役 】

(2026年7月2日時点)

取締役代表執行役社長
グループ経営責任者 CSuO
永島 英器（ながしま ひでき） 1963年2月18日生
[略歴]
1986年 入社
2010年 明治安田生命静岡支社長
2013年 企画部長を経て
2015年 執行役企画部長
2016年 執行役員人事部長
2017年 常務執行役
2021年 取締役 代表執行役社長
グループ経営責任者
2026年 取締役代表執行役社長
グループ経営責任者
CSuO

代表執行役副社長
国内保険事業長
中村 篤志（なかむら あつし） 1964年3月12日生
[略歴]
1987年 入社
2010年 明治安田生命高松支社長
2011年 四国東支社長
2014年 営業企画部長を経て
2016年 執行役員企画部長
2018年 常務執行役
2022年 専務執行役
2024年 代表執行役副社長
同　年 取締役 代表執行役副社長
2026年 取締役代表執行役副社長
国内保険事業長
同　年 代表執行役副社長 国内保険事業長

執行役常務
資産運用事業長
大崎 能正（おおさき よしまさ） 1966年4月20日生
[略歴]
1990年 入社
2016年 明治安田生命
特別勘定運用部長
2018年 明治安田アセットマネジメント㈱
代表取締役社長を経て
2021年 明治安田生命執行役員
運用企画部長
2023年 常務執行役
2026年 執行役常務
資産運用事業長

執行役専務
海外保険事業長
新宅 大作（しんたく だいさく） 1962年4月3日生
[略歴]
1987年 入社
2014年 明治安田生命融資部長
2017年 クレジット投資部長
2019年 明治安田ビルマネジメント㈱
副社長を経て
2020年 明治安田生命執行役員
スタンコープ担当
2022年 常務執行役
2025年 専務執行役
2026年 執行役専務
海外保険事業長

執行役専務
グループ・チーフ・アクチュアリー CFO
上田 泰史（うえだ やすし） 1963年3月11日生
[略歴]
1988年 入社
2013年 明治安田生命収益管理部長を経て
2017年 執行役員収益管理部長
2018年 執行役
2019年 常務執行役
2020年 常務執行役
グループ・チーフ・アクチュアリー
2021年 常務執行役グループリスク管理責任者
2024年 専務執行役グループリスク管理責任者
2026年 執行役専務
グループ・チーフ・アクチュアリー
CFO

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（うえだ たけお） 1964年6月15日生
[略歴]
1988年 入社
2016年 明治安田生命証券運用部長
2018年 [お客さまの声]統括部長を経て
2020年 執行役員特定保険商品運用部長
2022年 常務執行役
2023年 常務執行役
グループコンプライアンス責任者
2025年 専務執行役
グループコンプライアンス責任者
2026年 執行役専務
グループコンプライアンス責任者
CCO

執行役専務
CIO兼CAIO
青戸 伸之（あおと のぶゆき） 1964年8月21日生
[略歴]
1987年 入社
2014年 明治安田生命
リスク管理推進部長
2015年 情報システム部長を経て
2019年 執行役員情報システム部長
2021年 常務執行役
2026年 執行役専務
CIO兼CAIO

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（なまため まさし） 1964年9月27日生
[略歴]
1988年 日本長期信用銀行 入行
2000年 ドイツ証券入社
2004年 モルガン・スタンレー証券入社
2015年 ブラックロック・ジャパン入社 取締役
2018年 東京海上ホールディングス 入社
2020年 東京海上ホールディングス
執行役員デジタル戦略部長
2021年 同　常務執行役員グループCDO
東京海上日動火災保険 常務執行役員
2024年 東京海上ホールディングス
専務執行役員グループCDO
東京海上日動火災保険専務執行役員
グループデジタル戦略統括
2026年 明治安田生命 執行役専務
グループデジタル責任者
グループAI責任者

執行役常務　CPrO
新井 健一（あらい けんいち） 1969年1月7日生
[略歴]
1992年 入社
2016年 明治安田生命静岡支社長
2019年 事務サービス企画部長を経て
2021年 執行役員事務サービス
企画部長
2022年 執行役員業務部長
2023年 常務執行役員業務部長
2024年 常務執行役
2026年 執行役常務　CPrO

執行役常務　CHRO
山川 真哉（やまかわ しんや） 1970年9月6日生
[略歴]
1995年 入社
2018年 明治安田生命枢支社長
2021年 営業企画部長を経て
2023年 執行役員営業企画部長
2025年 常務執行役
2026年 執行役常務　CHRO

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（さとう あきのぶ） 1968年3月25日生
[略歴]
1990年 入社
2019年 明治安田生命運用審査部長
2021年 リスク管理統括部長を経て
2024年 執行役員リスク管理統括部長
2026年 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

執行役常務　CDO兼CAIO
石橋 健司（いしばし けんじ） 1967年6月22日生
[略歴]
1991年 入社
2018年 明治安田生命
法人商品開発室長
2019年 法人商品開発部長
2020年 中国・四国公法人部長
2022年 関連事業部長を経て
2024年 執行役員
法人営業企画部長
2026年 執行役常務
CDO兼CAIO

【 執行役員 】

(2026年7月2日時点)

執行役員副社長
中谷 新司（なかたに しんじ） 1963年7月25日生
[略歴]
1986年 入社
2011年 明治安田生命
中国・四国公法人部長
2013年 法人サービス部長を経て
2015年 執行役法人サービス部長
2016年 執行役員法人サービス部長
2017年 常務執行役
2018年 常務執行役公法人営業部門長
2023年 専務執行役公法人営業部門長
2024年 代表執行役副社長
公法人営業部門長
2026年 執行役員副社長
公法人営業推進部門長

執行役員専務
中村 暢敬（なかむら のぶひろ） 1963年4月6日生
[略歴]
1987年 入社
2007年 明治安田生命高松支社長
2010年 金沢支社長
2014年 水戸支社長
2017年 郡山支社長
2018年 理事郡山支社長を経て
2020年 執行役員名古屋本部長
2022年 常務執行役個人営業部門長
2025年 専務執行役個人営業部門長
2026年 執行役員専務
個人営業推進部門長

執行役員常務
金山 毅（かなやま たけし） 1964年6月18日生
[略歴]
1988年 入社
2008年 明治安田生命四日市支社長
2011年 埼玉西支社長
2014年 横浜支社長
2017年 業務人事部長
2020年 理事千葉本部長を経て
2021年 執行役員千葉本部長
2022年 執行役員名古屋本部長
2024年 常務執行役
総合法人営業部門長
2026年 執行役員常務
総合法人営業推進部門長

執行役員常務
渡辺 俊哉（わたなべ としや） 1969年5月3日生
[略歴]
1993年 入社
2017年 明治安田生命岡崎支社長
2020年 企画部長を経て
2022年 執行役員企画部長
2024年 常務執行役
2026年 執行役員常務

執行役員常務
片山 圭子（かたやま けいこ） 1968年1月1日生
[略歴]
1991年 入社
2019年 明治安田生命総務部長
2021年 コンプライアンス
統括部長を経て
2022年 執行役員人事部長
2024年 常務執行役員人事部長
2025年 常務執行役
2026年 執行役員常務

執行役員常務
田口 寛（たぐち ゆたか） 1964年5月3日生
[略歴]
1987年 入社
2012年 明治安田生命法務部長
2016年 監査委員会事務局長
2018年 ブランド戦略推進部長
2019年 ブランド戦略部長
2020年 理事ブランド戦略部長
2021年 理事関連事業部長を経て
2022年 執行役員スタンコープ担当
2025年 常務執行役員
北米事業推進部長
2026年 執行役員常務

執行役員常務
佐藤 光信（さとう みつのぶ） 1967年6月5日生
[略歴]
1991年 入社
2017年 明治安田生命経理室長
2018年 収益管理部長
2020年 営業人事部長を経て
2023年 執行役員商品開発部長
2025年 常務執行役員
商品・サービス開発部長
2026年 執行役員常務

執行役員常務　社長補佐
石田 純一（いしだ じゅんいち） 1974年2月14日生
[略歴]
1996年 入社
2019年 明治安田生命静岡支社長
2022年 調査部長を経て
2024年 執行役員企画部長
2026年 執行役員常務　社長補佐

執行役員
清水 昇（しみず のぼる） 1968年1月20日生
[略歴]
1990年 入社
2016年 明治安田生命
法人商品開発室長
2018年 大阪総合法人部長
2020年 地域金融法人部長を経て
2024年 執行役員北陸・甲信越地域
リレーション本部長
2026年 執行役員
代理店営業推進部門長

執行役員常務
森口 高志（もりぐち たかし） 1964年9月17日生
[略歴]
1993年 入社
2013年 明治安田生命
名古屋総合法人部長
2014年 法人営業連携推進部長
2016年 総合法人第四部長
2018年 理事総合法人業務部長
2020年 理事金融法人業務部長を経て
2022年 執行役員総合法人業務部長
2024年 執行役員北海道・東北地域
リレーション本部長
2026年 執行役員常務
北海道・東北地域
リレーション本部長

執行役員常務
岡田 寛正（おかだ ひろまさ） 1965年1月26日生
[略歴]
1988年 入社
2011年 明治安田生命佐賀支社長
2013年 大阪西支社長
2016年 札幌支社長
2018年 理事札幌支社長
2020年 理事総合法人第二部長を経て
2022年 執行役員千葉本部長
2026年 執行役員常務
個人営業推進副部門長

執行役員常務
金澤 善明（かなざわ よしあき） 1967年2月9日生
[略歴]
1989年 入社
2016年 明治安田生命千葉南支社長
2019年 調査部長を経て
2022年 執行役員
事務サービス企画部長
2024年 執行役員
地域リレーション推進部長
2026年 執行役員常務
地域共創戦略部長

執行役員常務
前田 宏明（まえだ ひろあき） 1968年10月28日生
[略歴]
1991年 入社
2021年 明治安田生命
情報システム部長を経て
2023年 執行役員情報システム部長
2026年 執行役員常務
情報システム部長

執行役員常務
塩田 信行（しおた のぶゆき） 1969年9月3日生
[略歴]
1993年 入社
2018年 明治安田生命浜松支社長
2021年 ブランド戦略部長を経て
2024年 執行役員ブランド戦略部長
2026年 執行役員常務
ブランド戦略部長

執行役員
大杉 直（おおすぎ なおし） 1965年7月25日生
[略歴]
1989年 入社
2011年 明治安田生命四日市支社長
2014年 名古屋東支社長
2017年 大阪南支社長
2020年 郡山支社長
2022年 理事郡山支社長を経て
2023年 執行役員大阪本部長
2026年 執行役員
大阪地域リレーション本部長

執行役員
脇山 保生（わきやま やすお） 1966年3月21日生
[略歴]
1989年 入社
2017年 明治安田生命
法人サービス部長
2019年 北海道・東北公法人部長
2021年 公法人業務部長を経て
2023年 執行役員公法人業務部長
2025年 執行役員公法人営業副部門長

執行役員
長谷川 誓子（はせがわ ちかこ） 1959年4月21日生
[略歴]
1980年 入社
2017年 明治安田生命
ダイバーシティ推進室長
2020年 大阪総合法人部長を経て
2024年 執行役員
近畿地域リレーション本部長

執行役員
本村 剛（もとむら つよし） 1966年4月13日生
[略歴]
1989年 入社
2011年 明治安田生命品川支社長
2014年 新宿支社長
2016年 営業人事部長
2018年 商品部長
2019年 理事商品部長
2020年 理事札幌支社長を経て
2024年 執行役員
九州・沖縄地域
リレーション本部長

執行役員
瀧野瀬 雅夫（たきのせ まさお） 1966年6月6日生
[略歴]
1990年 入社
2015年 明治安田生命山口支社長
2018年 営業人事部長
2020年 神戸支社長を経て
2024年 執行役員埼玉本部長
関東北地域リレーション本部長
2025年 執行役員埼玉本部長
2026年 執行役員
埼玉地域リレーション本部長
同　年 執行役員
東京本部長

執行役員
武岡 志郎（たけおか しろう） 1966年12月17日生
[略歴]
1990年 入社
2012年 明治安田生命浜松支社長
2015年 千住支社長
2017年 神戸支社長
2020年 広島支社長
2021年 理事広島支社長を経て
2024年 執行役員名古屋本部長
東海地域リレーション本部長
2025年 執行役員名古屋本部長
2026年 執行役員
名古屋地域リレーション本部長

執行役員
宇戸 大輔（うと だいすけ） 1962年1月4日生
[略歴]
1986年 入社
2004年 明治安田生命船橋支社長
2008年 上野支社長
2010年 岡崎支社長
2016年 業務推進支援部長
2018年 山口支社長
2021年 京都支社長を経て
2025年 執行役員
東海地域リレーション本部長

執行役員
竹下 徹洋（たけした てつひろ） 1965年6月10日生
[略歴]
1989年 入社
2013年 明治安田生命宮崎支社長
2016年 平塚支社長
2019年 千代田支社長
2022年 理事仙台支社長を経て
2025年 執行役員神奈川本部長
2026年 執行役員
神奈川地域リレーション本部長

執行役員
砂永 一浩（すなが かずひろ） 1966年7月17日生
[略歴]
1989年 入社
2011年 明治安田生命
名古屋西支社長
2014年 四国西支社長
2018年 大船支社長
2021年 丸の内支社長を経て
2025年 執行役員
関東北地域リレーション本部長

執行役員
山田 克己（やまだ かつみ） 1967年11月30日生
[略歴]
1991年 入社
2017年 明治安田生命
事務サービス品質管理室長
2020年 広報部長
2024年 理事広報部長を経て
2025年 執行役員広報部長

執行役員
北村 乾一郎（きたむら けんいちろう） 1970年4月12日生
[略歴]
1993年 入社
2021年 明治安田生命債券投資部長
2023年 運用企画部長を経て
2025年 執行役員運用企画部長

執行役員
一瀬 隆仁（いちのせ たかひと） 1968年2月13日生
[略歴]
1990年 入社
2013年 明治安田生命町田支社長
2017年 岐阜支社長
2020年 業務人事部長
2023年 福岡支社長を経て
2026年 執行役員
北陸・甲信越地域
リレーション本部長

執行役員
佐々木 裕明（ささき ひろあき） 1967年10月22日生
[略歴]
1990年 入社
2015年 明治安田生命浜松支社長
2018年 高松支社長
2022年 千代田支社長を経て
2026年 執行役員
千葉地域リレーション本部長
同　年 執行役員
埼玉地域リレーション本部長
千葉地域リレーション本部長

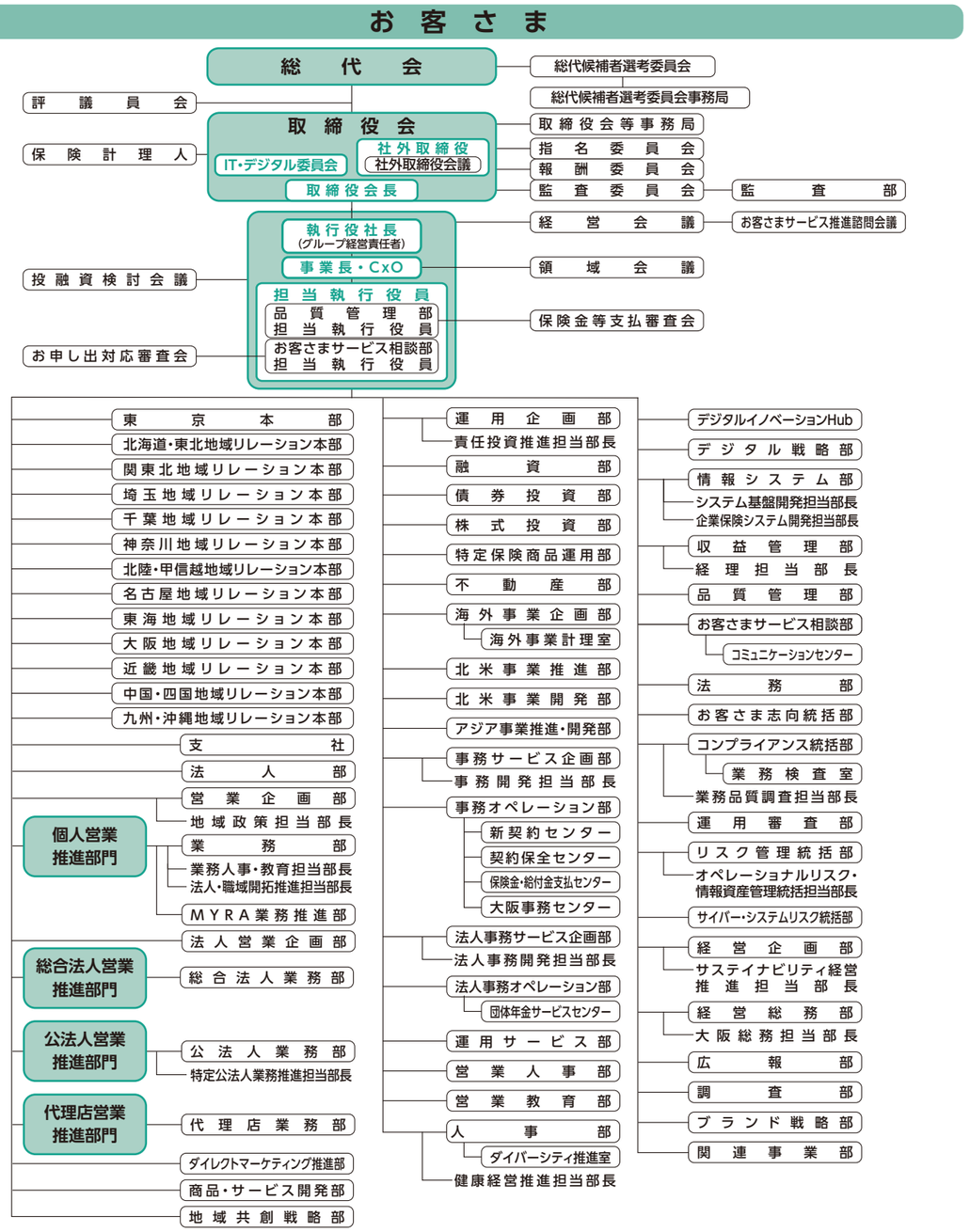
執行役員
村田 裕司（むらた ひろし） 1967年3月10日生
[略歴]
1990年 入社
2021年 明治安田生命総合法人第三部長
2024年 総合法人業務部長を経て
2026年 執行役員
総合法人業務部長

執行役員
高橋 現（たかはし げん） 1965年9月9日生
[略歴]
1991年 入社
2016年 明治安田生命埼玉西支社長
2017年 川越支社長
2019年 滋賀支社長
2023年 郡山支社長を経て
2026年 執行役員
中国・四国地域
リレーション本部長

執行役員常務
横山 幸司（よこやま こうじ） 1973年5月29日生
[略歴]
1996年 入社
2020年 明治安田生命盛岡支社長
2023年 業務人事・教育部長
2024年 業務部長を経て
2026年 執行役員法人営業企画部長

組織図

(2026年4月1日時点)



※営業拠点数

〈個人営業〉

	2026年度始	2025年度始
支社	99	99
営業部・営業所等	946	946
マーケット開発部	6	6
マーケット開発室	63	62
明治安田のほけんショップ	17	18

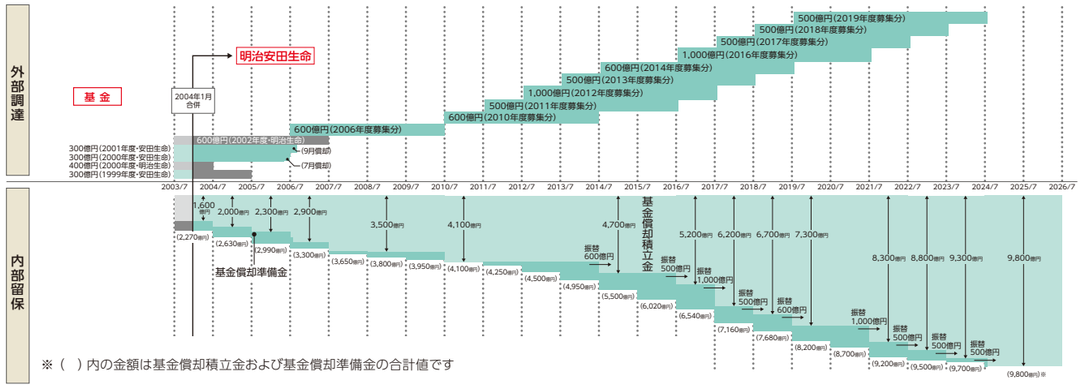
〈法人営業〉

	2026年度始	2025年度始
法人部	19	19
法人営業部	52	61
金融代理店推進部	2	–
金融代理店営業部	6	–
代理店推進部	1	–
代理店営業部	3	7

基金の状況

2025年度末時点の基金の総額(基金および基金償却積立金の合計)は9,800億円となっています。

● 基金・基金償却積立金・基金償却準備金の推移



※(　)内の金額は基金償却積立金および基金償却準備金の合計値です

基金償却積立金

相互会社が基金を償却する場合に、保険業法の規定により積立てを義務づけられている積立金です。基金の償却額と同額の積立てが義務づけられています。

基金償却準備金

基金の償却準備財源として積み立てておく任意積立金で、基金償却時には基金償却積立金に振り替えます。

従業員の状況

【 従業員の在籍・採用状況 】

区　分	在籍数(人)		採用数(人)		2025年度末	
	2024年度末	2025年度末	2025年4月	2026年4月	平均年齢	平均勤続年数
職　員	11,123	11,251	307	352	46歳　6ヵ月	17年　9ヵ月
男　子	4,607	4,591	188	206	46歳　0ヵ月	22年　3ヵ月
女　子	6,516	6,660	119	146	46歳　10ヵ月	14年　7ヵ月
うち総合職	11,022	11,166	307	352	46歳　6ヵ月	17年　9ヵ月
営業職員	36,664	37,405	5,953	5,947	47歳　1ヵ月	10年　1ヵ月
男　子	1	1	0	0	73歳　6ヵ月	44年　9ヵ月
女　子	36,663	37,404	5,953	5,947	47歳　1ヵ月	10年　1ヵ月

(注1)職員の在籍数は、総合職・医務職・医療職・得意先担当職・契約社員の合計より、出向・休職・組合専従を除いています
(注2)職員の採用数は、新卒採用数の数値を記載しており、総合職(全国型)・総合職(地域型)の合計値を記載しています
(注3)総合職の在籍数は、総合職(全国型)。総合職(全国型)「本拠地コース」・総合職(地域型)・総合職(シニア型)・総合職(シニア型)「全国コース」の合計値を記載しています

【 従業員の平均年間給与 】

(単位:万円)

区　分	2024年度	2025年度	対前年度増減率
職　員	671	697	+3.9%
営業職員	403	437	+8.6%

・短時間勤務適用者については、正社員の所定労働時間(1日7時間)で換算した人員数をもとに平均年間給与を算出

～参考～【 連結ベースの従業員の在籍状況 】

区　分	在籍数(人)	
	2024年度末	2025年度末
職　員	17,384	19,714
営業職員	36,664	37,405

【 男女の賃金差異 】

区　分	男女の賃金差異
全従業員	44.6%
正規(職員・MYリンクコーディネーター等)	43.9%
非正規(有期嘱託・有期契約社員)	74.8%

・対象期間:2025年4月1日から2026年3月31日まで
・賃金:給与、時間外手当、賞与等を含む
・職員・営業職員・契約社員等のうち期間の定めがない従業員を「正規」、有期雇用の従業員を「非正規」として記載
・短時間勤務適用者については、正社員の所定労働時間(1日7時間)で換算した人員数をもとに平均年金賃金を算出

<男女間賃金差異の要因>
・当社は、性別によらず同一職務・同一賃金の処遇体系を適用しており、給与制度上の賃金差異はありません。
・これまでも一般職の廃止や契約社員の正社員化等を通じて、女性職員の上位職務への登用および処遇向上に取り組んでまいりましたが、職務別の人財構成に男女の偏りがあることによる賃金差異が生じております。
・また、全国展開をする当社では全国転勤の対象となる「全国型」の職員に対し、転勤によるライフプランへの影響を考慮した加算給を支給しており、「全国型」職員に占める男性の割合が高いことが、賃金差異の一因となっております。

<女性活躍に向けた取組み>
・職員については、女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦された女性職員を人事部が選抜のうえ女性管理職登用候補者として登録する「L-NEXT」制度の強化等を行なっています
・また、MYリンクコーディネーター等については、業績により毎月変動していた給与を年間固定で支給する体系とし、安心して働ける環境を整備しています。また、ほかのMYリンクコーディネーターの模範となる人財を「(准)アドバンスMYリンクコーディネーター」に認定し処遇を引き上げています。
加えて、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に取り組んでいます
・これらの取り組みにより、女性管理職比率は2026年4月1日時点で44.0%となっております

	2023年4月実績	2024年4月実績	2025年4月実績	2026年4月実績	2027年度目標
女性管理職比率	34.9%	35.4%	35.0%	44.0%	35%を堅持

・また、職員においては、2024年度から年功的に昇格していく資格制度を廃止しており、勤続年数や性別によらず、意欲・役割発揮状況に応じた上位職登用をさらに推進してまいります
・女性のさらなる活躍に向け、より大きな職務へのチャレンジに向けた人財育成や、育児等との両立支援をはじめとした女性が働きやすい職場環境づくりを引き続き推進し、男女間の賃金差異の縮小に取り組んでまいります

会計監査の状況

会計監査人の氏名または名称
有限責任　あずさ監査法人 指定有限責任社員　宍戸　通孝 指定有限責任社員　三輪　登信 指定有限責任社員　小林　広樹

監査業務に係る補助者の構成
公認会計士12名、会計士試験合格者6名、その他51名

監査法人の継続監査期間
1984年以降

設備の状況

【 設備投資等の概要 】

2025年度の設備投資は、主として保険事業および保険関連事業において、不動産の新設・建替・補修・改修、システム開発・保守等を行ないました。
設備投資の総額は、1,660億円(連結ベース1,806億円)であります。

【 主要な設備の状況 】

(1)提出会社

(2026年3月31日時点)

事業所区分	設備の内容(注2)	帳簿価額(億円)(注3)				従業員数(名) 上段:内勤職員 下段:営業職員(注7)
		建物(注4)	土地(面積千㎡) [借地面積千㎡](注5)	その他(注6)	合計	
本社(注1)　4物件	投資用	260	1,234(　8) [　1]	—	1,494	3,728 121
	営業用	361	772(　13) [29]	57	1,191	
北海道　30物件	投資用	115	159(　15) [　7]	—	274	168 832
	営業用	26	23(　12) [　0]	—	49	
東　北　46物件	投資用	40	144(　9) [　0]	—	185	356 1,794
	営業用	48	42(　22) [　0]	—	90	
関　東　177物件	投資用	1,084	2,365(94) [　4]	—	3,448	911 5,203
	営業用	206	301(216) [　0]	—	508	
北　陸　30物件	投資用	26	20(　2) [　2]	—	47	223 1,112
	営業用	52	31(　15) [　0]	—	83	
中　部　76物件	投資用	349	302(　17) [　3]	—	651	668 3,250
	営業用	83	97(　30) [　2]	—	179	
近　畿　58物件	投資用	141	654(　25) [21]	—	796	748 2,375
	営業用	96	170(　23) [　1]	—	265	
中　国　39物件	投資用	96	93(　8) [　0]	—	189	260 1,499
	営業用	57	57(　17) [　0]	—	114	
四　国　24物件	投資用	15	17(　2) [　1]	—	31	203 1,034
	営業用	27	28(　10) [　0]	—	56	
九　州　67物件	投資用	126	147(　10) [　0]	—	272	459 2,675
	営業用	76	102(　29) [　0]	—	178	

(注1)本社には、本社組織の入居する明治安田生命ビル、明治生命館、明治安田生命新東陽町ビル、明治安田生命事務センタービルを含んでおります
(注2)営業用と同一の不動産において賃貸している部分を投資用として記載しております
(注3)帳簿価額の営業用と投資用の区分については、賃貸している建物の床面積と営業用の建物の床面積との比率により按分しております
(注4)建物には、建物、構築物、付属設備、建設仮勘定を含んでおります
(注5)賃借している土地の面積については、[　] で外書きしております。なお、当社は土地に係る賃借料として、22億円を支払っております
(注6)各事業所で使用する什器等は少額であるため、一括して本社に計上しております
(注7)発令所属に基づいた事務所住所で集計しております

(2)国内子会社

連結財務諸表における国内子会社の設備の割合が僅少であるため、記載を省略しております。

(3)在外子会社

連結財務諸表における存外子会社の設備の割合が僅少であるため、記載を省略しております。

店舗網一覧

【国　内】

（2026年7月1日時点）

名　称	所　在　地	電　話
本　社	〒100-0005　《東京都》千代田区丸の内2-1-1	03(3283)8111

支社・マーケット開発部

	名　称	所　在　地		電　話
北海道	札　幌	〒060-0005　《北海道》札幌市中央区北五条西6-2	札幌センタービル	011(241)7206
	函　館	〒040-0063　《北海道》函館市若松町2-5	明治安田生命函館ビル	0138(22)4723
	旭　川	〒070-0033　《北海道》旭川市三条通9丁目左1号	旭川三条緑橋ビル	0166(29)2121
	釧　路	〒085-0015　《北海道》釧路市北大通10-2-1	新釧路道銀ビル	0154(23)3551
	苫小牧	〒053-0022　《北海道》苫小牧市表町2丁目1番14号	王子不動産第3ビル	0144(34)0216
東北	青　森	〒030-0822　《青森県》青森市中央1-23-5	明治安田生命青森中央ビル	017(776)8194
	八　戸	〒031-0032　《青森県》八戸市三日町2	明治安田生命八戸ビル	0178(45)5659
	盛　岡	〒020-0034　《岩手県》盛岡市盛岡駅前通8-17	明治安田生命盛岡駅前ビル	019(623)5221
	岩手南	〒023-0828　《岩手県》奥州市水沢東大通り1-8-44		0197(23)3862
	仙　台	〒980-8448　《宮城県》仙台市青葉区中央2-10-30	仙台明芳ビル	022(263)1331
	秋　田	〒010-0001　《秋田県》秋田市中通4-12-4	明治安田生命秋田ビル	018(833)4108
	山　形	〒990-0039　《山形県》山形市香澄町2-2-36	山形センタービル	023(622)3214
	郡　山	〒963-8004　《福島県》郡山市中町10-10	メルフ郡山	024(923)2050
	いわき	〒970-8026　《福島県》いわき市平大町7-2	明治安田生命いわきビル	0246(22)2941
関東	水　戸	〒310-0021　《茨城県》水戸市南町3-4-14	明治安田生命水戸南町ビル	029(224)6311
	つくば	〒305-0818　《茨城県》つくば市学園南2-8-3	つくばシティア・トワビル	029(850)3157
	宇都宮	〒320-0811　《栃木県》宇都宮市大通り2-1-5	明治安田生命宇都宮大通りビル	028(634)6223
	群　馬	〒371-0024　《群馬県》前橋市表町2-9-9	明治安田生命前橋表町ビル	027(221)1655
	太　田	〒373-0853　《群馬県》太田市浜町82番地	OTAセンタービル	0276(30)1061
	大　宮＊	〒330-0844　《埼玉県》さいたま市大宮区下町1-45	松亀センタービル	048(643)0861
	浦　和	〒330-0063　《埼玉県》さいたま市浦和区高砂2-14-18	浦和高砂センタービル	048(829)2745
	川　越	〒350-1123　《埼玉県》川越市脇田本町24-19	明治安田生命川越ビル	049(245)4311
	熊　谷	〒360-0042　《埼玉県》熊谷市本町2-93	明治安田生命熊谷ビル	048(523)1321
	所　沢＊	〒359-0037　《埼玉県》所沢市くすのき台3-18-3	第2リングスビル	04(2997)7627
	埼玉東	〒340-0015　《埼玉県》草加市高砂2-9-2	アコス北館Nビル	048(920)7851
	千　葉	〒260-0014　《千葉県》千葉市中央区本千葉町3-1	明治安田生命千葉ビル	043(224)4511
	船　橋	〒273-0005　《千葉県》船橋市本町2-4-10	明治安田生命船橋ビル	047(433)4161
	千葉南	〒292-0805　《千葉県》木更津市大和1-1-15	木更津カイセイビル	0438(25)5507
	成　田	〒286-0033　《千葉県》成田市花崎町801	京阪成田ビル	0476(22)7561
	柏	〒277-0842　《千葉県》柏市末広町14-1	SK柏ビル	04(7145)6000
	千代田＊	〒104-0031　《東京都》中央区京橋1-1-1	八重洲ダイビル	03(3510)7071
	丸の内＊	〒104-0031　《東京都》中央区京橋1-11-1	関電不動産八重洲ビル	03(5159)1185
	新　宿＊	〒163-0246　《東京都》新宿区西新宿2-6-1	新宿住友ビル	03(3342)7101
	上　野＊	〒110-0005　《東京都》台東区上野6-1-14	上野6丁目MMビル	03(5818)5261
	江　東＊	〒136-0071　《東京都》江東区亀戸1-42-20	住友不動産亀戸ビル	03(5609)7235
	品　川＊	〒141-0031　《東京都》品川区西五反田2-27-4	明治安田生命五反田ビル	03(3494)0995
	池　袋	〒170-0013　《東京都》豊島区東池袋1-27-12	明治安田生命池袋ビル	03(3987)1021
	千　住	〒120-0034　《東京都》足立区千住1-12-1	明治安田生命千住ビル	03(3881)8311
	東京第一マーケット開発部＊	〒160-0023　《東京都》新宿区西新宿6-18-1	新宿セントラルパークタワー	03(3342)8160
	東京第二マーケット開発部＊	〒100-0005　《東京都》千代田区丸の内1-8-3	丸の内トラストタワー本館	03(5224)3581
	八王子＊	〒192-0046　《東京都》八王子市明神町4-9-8	京王八王子明神町ビル	042(642)7553
	立　川	〒190-0012　《東京都》立川市曙町2-17-3	明治安田生命立川ビル	042(523)0311
	武蔵野＊	〒180-0004　《東京都》武蔵野市吉祥寺本町2-5-10	いちご吉祥寺ビル	0422(23)0621
	町　田	〒194-0021　《東京都》町田市中町1-31-6	明治安田生命町田ビル	042(722)4302
	横　浜	〒231-0033　《神奈川県》横浜市中区長者町5-85	三共横浜ビル	045(243)5835
	新横浜	〒222-0033　《神奈川県》横浜市港北区新横浜2-3-12	新横浜スクエアビル	045(472)2803
	神奈川マーケット開発部＊	〒220-0012　《神奈川県》横浜市西区みなとみらい3-6-1	みなとみらいセンタービル	045(228)3125
	川　崎	〒210-0006　《神奈川県》川崎市川崎区砂子2-4-13	川崎ダイヤビル	044(244)4661
	平　塚	〒254-0035　《神奈川県》平塚市宮の前8-16	明治安田生命平塚ビル	0463(21)6111
	大　船	〒247-0056　《神奈川県》鎌倉市大船2-18-1	明治安田生命大船ビル	0467(43)2351

（※）ご加入いただいておりますご契約の各種お手続きにつきましては、支社（＊の支社を除く）で承ります

（2026年7月1日時点）

	名　称	所　在　地		電　話
北陸	新　潟	〒950-0087　《新潟県》新潟市中央区東大通1-3-8	明治安田生命新潟駅前ビル	025(241)6661
	長　岡	〒940-0071　《新潟県》長岡市表町2-1-10	リナシエビル2	0258(35)1426
	富　山	〒930-0007　《富山県》富山市宝町1-3-10	明治安田生命富山ビル	076(432)2471
	金　沢	〒920-0919　《石川県》金沢市南町4-47	明治安田金沢ビル	076(221)1410
	福　井	〒910-0005　《福井県》福井市大手2-7-15	明治安田生命福井ビル	0776(22)1150
中部	甲　府	〒400-0031　《山梨県》甲府市丸の内2-29-4	明治安田生命甲府ビル	055(224)5435
	長　野	〒380-0835　《長野県》長野市新田町1508-2	明治安田生命長野ビル	026(235)0044
	松　本	〒390-0874　《長野県》松本市大手3-4-5	明治安田生命松本大手ビル	0263(32)5382
	岐　阜	〒500-8842　《岐阜県》岐阜市金町4-30	明治安田生命岐阜金町ビル	058(265)0401
	静　岡	〒422-8061　《静岡県》静岡市駿河区森下町1-35	静岡MYタワー	054(287)7200
	浜　松	〒430-7719　《静岡県》浜松市中央区板屋町111-2	浜松アクトタワー	053(452)6117
	沼　津	〒410-0802　《静岡県》沼津市上土町14	明治安田生命沼津上土町ビル	055(962)1831
	名古屋西	〒453-0015　《愛知県》名古屋市中村区椿町15-21	明治安田生命名古屋西口ビル	052(451)3151
	名古屋東＊	〒460-0003　《愛知県》名古屋市中区錦3-15-28	明治安田生命名古屋錦ビル	052(951)5800
	名古屋南＊	〒460-0022　《愛知県》名古屋市中区金山1-12-14	金山総合ビル	052(321)6451
	名古屋マーケット開発部＊	〒460-0004　《愛知県》名古屋市中区新栄町1-1	明治安田生命名古屋ビル	052(951)7401
	岡　崎	〒444-0044　《愛知県》岡崎市康生通南2-52	明治安田生命岡崎ビル	0564(23)3131
	刈　谷＊	〒448-0857　《愛知県》刈谷市大手町4-35	明治安田生命刈谷ビル	0566(62)5667
	津	〒514-0009　《三重県》津市羽所町375	百五・明治安田ビル	059(228)0361
	四日市	〒510-0061　《三重県》四日市市朝日町1-3	明治安田生命四日市ビル	059(352)2161
近畿	滋　賀	〒520-0043　《滋賀県》大津市中央2-2-6	明治安田生命大津ビル	077(524)3413
	京　都	〒604-0845　《京都府》京都市中京区烏丸通御池上ル二条殿町552	明治安田生命京都ビル	075(241)4811
	大阪中央＊	〒550-0002　《大阪府》大阪市西区江戸堀1-12-8	明治安田生命肥後橋ビル	06(6479)2561
	大阪南＊	〒556-0011　《大阪府》大阪市浪速区難波中2-10-70	なんばパークス内　パークスタワー	06(6635)2161
	大阪北＊	〒532-0011　《大阪府》大阪市淀川区西中島5-5-15	新大阪セントラルタワー	06(6306)6571
	大阪東＊	〒540-6006　《大阪府》大阪市中央区城見1-2-27	クリスタルタワー	06(6910)1825
	大阪マーケット開発部＊	〒550-0002　《大阪府》大阪市西区江戸堀1-12-8	明治安田生命肥後橋ビル	06(6441)8637
	堺＊	〒590-0950　《大阪府》堺市堺区甲斐町西1-1-35	サンビル堺	072(225)1512
	神　戸	〒651-0086　《兵庫県》神戸市中央区磯上通8-3-5	明治安田生命神戸ビル	078(231)7178
	姫　路	〒670-0961　《兵庫県》姫路市南畝町2-1	ファース姫路ビル	079(224)1623
	阪　神＊	〒660-0881　《兵庫県》尼崎市昭和通3-95	アマックスビル	06(4869)9060
	奈　良	〒630-8241　《奈良県》奈良市高天町22-2	明治安田生命奈良ビル	0742(26)2126
	和歌山	〒640-8154　《和歌山県》和歌山市六番丁17	明治安田生命和歌山ビル	073(431)3401
中国	鳥　取	〒680-0835　《鳥取県》鳥取市東品治町102	鳥取駅前ビル	0857(25)0511
	松　江	〒690-0003　《島根県》松江市朝日町478-8	明治安田生命松江ビル	0852(21)5657
	岡　山	〒700-0023　《岡山県》岡山市北区駅前町1-9-15	明治安田生命岡山ビル	086(224)4191
	広　島	〒730-0036　《広島県》広島市中区袋町4-25	明治安田広島ビル	082(545)4831
	福　山	〒720-0066　《広島県》福山市三之丸町1-7	トモテツ大手門ビル	084(921)0033
	山　口	〒750-0006　《山口県》下関市南部町19-7	明治安田生命下関ビル	083(223)7221
	徳　山	〒745-0034　《山口県》周南市御幸通り1-11	新興ビル	0834(33)3020
四国	徳　島	〒770-0911　《徳島県》徳島市東船場町2-37	明治安田生命徳島東船場ビル	088(652)6522
	高　松	〒760-0017　《香川県》高松市番町1-7-5	明治安田生命高松ビル	087(821)7186
	松　山	〒790-0003　《愛媛県》松山市三番町3-9-4	四銀・明治安田ビル	089(931)8255
	高　知	〒780-0870　《高知県》高知市本町2-2-34	明治安田生命高知ビル	088(802)4437
九州・沖縄	北九州	〒802-0081　《福岡県》北九州市小倉北区紺屋町9-1	明治安田生命小倉ビル	093(531)6331
	福　岡	〒812-0039　《福岡県》福岡市博多区冷泉町10-21	南日本博多ビル	092(271)5221
	福岡マーケット開発部＊	〒810-0004　《福岡県》福岡市中央区渡辺通3-6-15	TT天神南ビル	092(720)5071
	久留米	〒830-0044　《福岡県》久留米市本町4-33	明治安田生命久留米本町ビル	0942(34)7681
	佐　賀	〒840-0816　《佐賀県》佐賀市駅南本町3-15	明治安田生命佐賀ビル	0952(24)0171
	長　崎	〒850-0032　《長崎県》長崎市興善町2-21	明治安田生命長崎興善町ビル	095(826)7131
	熊　本	〒860-0846　《熊本県》熊本市中央区城東町2-20	明治安田生命熊本ビル	096(325)1155
	大　分	〒870-0046　《大分県》大分市荷揚町1-30	明治安田生命大分ビル	097(535)2011
	宮　崎	〒880-0812　《宮崎県》宮崎市高千穂通2-1-33	明治安田生命宮崎ビル	0985(23)5261
	鹿児島	〒892-0846　《鹿児島県》鹿児島市加治屋町14-7	明治安田生命鹿児島加治屋町ビル	099(223)6216
	沖　縄	〒900-0033　《沖縄県》那覇市久米2-4-13	明治安田生命沖縄ビル	098(863)2402

（※）ご加入いただいておりますご契約の各種お手続きにつきましては、支社（＊の支社を除く）で承ります

ほけん相談窓口・明治安田のほけんショップ

(2026年7月1日時点)

名　称	所　在　地	電　話
ほけん相談窓口 丸の内	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治生命館1階	0120(805)627
明治安田のほけんショップ新宿	〒160-0023 《東京都》新宿区西新宿1-21-1 明宝ビルディング1階	0120(805)628
明治安田のほけんショップ渋谷	〒150-0002 《東京都》渋谷区渋谷3-21-11 渋谷サウス8階	0120(805)601
明治安田のほけんショップ吉祥寺	〒180-0003 《東京都》武蔵野市吉祥寺南町一丁目8-1 三井吉祥寺ビル6階	0120(805)642
明治安田のほけんショップ池袋	〒170-0013 《東京都》豊島区東池袋1-27-12 明治安田生命池袋ビル4階	0120(805)609
明治安田のほけんショップ立川	〒190-0023 《東京都》立川市柴崎町3-6-23 LXビル2階	0120(805)640
明治安田のほけんショップ浦和	〒330-0063 《埼玉県》さいたま市浦和区高砂2-1-16 浦和大熊ビル4階	0120(805)654
明治安田のほけんショップ船橋	〒273-0005 《千葉県》船橋市本町7-11-5 KDX船橋ビル7階	0120(805)625
明治安田のほけんショップ川崎	〒210-0007 《神奈川県》川崎市川崎区駅前本町12-1 川崎駅前タワー・リバーク8階	0120(805)617
明治安田のほけんショップ横浜	〒231-0062 《神奈川県》横浜市中区桜木町1-101-1 クロスゲート6階	0120(805)629
ほけん相談窓口 栄	〒460-0004 《愛知県》名古屋市中区新栄町1-1 明治安田生命名古屋ビル2階	0120(805)638
ほけん相談窓口 淀屋橋	〒541-0044 《大阪府》大阪市中央区伏見町4-1-1 明治安田生命大阪御堂筋ビル(ランドアクシスタワー)2階	0120(805)635
明治安田のほけんショップ京都	〒604-0845 《京都府》京都市中京区烏丸通御池上ル二条殿町552 明治安田生命京都ビル5階	0120(805)632
明治安田のほけんショップ神戸	〒650-0033 《兵庫県》神戸市中央区江戸町93 栄光ビルディング1階	0120(805)643
明治安田のほけんショップ西宮	〒662-0832 《兵庫県》西宮市甲風園1-10-8 ワークステージ西宮2階	0120(805)636
明治安田のほけんショップ福岡	〒810-0041 《福岡県》福岡市中央区大名一丁目1-38 サウスサイドテラス1階	0120(805)624
明治安田のほけんショップ札幌	〒060-0061 《北海道》札幌市中央区南1条西4-5 札幌大手町ビル8階	0120(805)626

法人部・金融代理店推進部・代理店推進部

名　称	所　在　地	電　話
総合法人第一部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0010
総合法人第二部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0014
総合法人第三部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0017
総合法人第四部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0019
東京本部　東京総合法人部	〒100-0022 《東京都》千代田区神田練塀町300 住友不動産秋葉原駅前ビル	03(5209)9832
名古屋本部　名古屋総合法人部	〒460-0004 《愛知県》名古屋市中区新栄町1-1 明治安田生命名古屋ビル	052(962)6055
大阪本部　大阪総合法人部	〒541-0051 《大阪府》大阪市中央区備後町1-6-15 明治安田生命備後町ビル	06(6208)5406
金融法人部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0037
公法人第一部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0025
公法人第二部	〒110-0006 《東京都》台東区秋葉原5-9 明治安田生命秋葉原ビル	03(5289)7145
公法人第三部	〒110-0006 《東京都》台東区秋葉原5-9 明治安田生命秋葉原ビル	03(5289)7585
公法人第四部	〒231-0033 《神奈川県》横浜市中区長者町5-85 三共横浜ビル	045(253)3431
中部公法人部	〒460-0003 《愛知県》名古屋市中区錦3-5-27 錦中央ビル	052(951)9100
北陸公法人営業推進部	〒920-0919 《石川県》金沢市南町4-47 明治安田金沢ビル	076(231)3240
大阪公法人部	〒541-0051 《大阪府》大阪市中央区備後町1-6-15 明治安田生命備後町ビル	06(6208)5424
関西公法人部	〒651-0086 《兵庫県》神戸市中央区磯上通8-3-5 明治安田生命神戸ビル	078(252)2270
北海道・東北公法人部	〒980-0804 《宮城県》仙台市青葉区大町1-4-1 藤崎芭蕉の辻ビルディング	022(261)4270
北海道公法人営業推進部	〒060-0005 《北海道》札幌市中央区北五条西6-2 札幌センタービル	011(242)7280
中国・四国公法人部	〒730-0035 《広島県》広島市中区本通6-11 明治安田生命広島本通ビル	082(247)6987
四国公法人営業推進部	〒760-0017 《香川県》高松市番町1-7-5 明治安田生命高松ビル	087(821)6811
九州・沖縄公法人部	〒812-0011 《福岡県》福岡市博多区博多駅前2-20-1 大博多ビル	092(452)8080
南九州公法人営業推進部	〒860-0845 《熊本県》熊本市中央区上通町1-26 auneKUMAMOTO	096(325)7754
広域組織法人部	〒100-0005 《東京都》千代田区丸の内2-1-1 明治安田生命ビル	03(6259)0034
金融代理店推進第一部	〒103-0027 《東京都》中央区日本橋3-6-10 BIZCORE日本橋	03(5299)5165
金融代理店推進第二部	〒103-0027 《東京都》中央区日本橋3-6-10 BIZCORE日本橋	03(5299)5155
代理店推進部	〒102-0071 《東京都》千代田区富士見2-7-2 ステージビルディング	03(5210)6787

【 海　外 】

名　称	所在地	電　話
北京事務所 (中国)	Meiji Yasuda Life Insurance Company, Beijing Representative Office Room 6003, 6th Floor, Changfugong Office Building, 26 Jianguomen Wai Avenue, Chaoyang District, Beijing 100022, China	[86](10)6513-9815

(※)お客さまと当社の本社・支社窓口などとのお電話の内容は、当社業務の運営管理およびサービス充実等の観点から録音させていただくことがありますので、あらかじめご了承ください。また、当社の本社・支社窓口などの応対につきましては、防犯等の観点から録画させていただくことがありますので、あらかじめご了承ください。なお、当社におけるお客さまに関する情報の取り扱いについては、P96をご覧ください

保険会社およびその子会社等の概況

【 明治安田グループ事業系統図 】

(2026年3月31日時点)

明治安田生命保険相互会社

保険業および保険関連事業 44社、うち子会社21社、子法人等10社、関連法人等13社

当社が生命保険業を営んでいるほか、子会社等が損害保険業および生命保険業ならびに保険関連事業を営んでいます

- ＊ ◎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
- ◎明治安田保険サービス株式会社
- ◇エムエスティ保険サービス株式会社
- ＊ ◎パシフィック・ガーディアン生命保険株式会社〔Pacific Guardian Life Insurance Company, Limited〕
- ＊ ◎スタンコープ・ファイナンシャル・グループ株式会社〔StanCorp Financial Group, Inc.〕
- ＊ ◎明治安田ノースアメリカ・ホールディングス株式会社〔Meiji Yasuda North America Holdings Incorporated〕(注)
  (注)パナーライフ社等を傘下に持つ中間持株会社
- ＊＊◇北大方正人寿保険有限公司〔Founder Meiji Yasuda Life Insurance Co., Ltd.〕
- ＊＊◇タイライフ・インシュランス PCL〔Thai Life Insurance PCL〕

資産運用関連事業 26社、うち子会社5社、子法人等19社、関連法人等2社

資産運用関連事業を行なう子会社等では、投資運用業、投資助言・代理業、不動産投資に係る業務、不動産管理業、金融経済調査業務、融資開拓支援業務等を営んでいます

投資運用業等

- ＊ ◎明治安田アセットマネジメント株式会社
- ◇三菱アセット・ブレインズ株式会社
- ◇グローバル・アライアンス・リアルティ株式会社
- ＊ ◎明治安田アメリカ株式会社〔Meiji Yasuda America Incorporated〕
- ◎明治安田ヨーロッパ株式会社〔Meiji Yasuda Europe Limited〕
- ◎明治安田アジア・パシフィック株式会社〔Meiji Yasuda Asia Pacific Pte. Ltd.〕

不動産管理業

- ◎明治安田ビルマネジメント株式会社

総務関連事業等 7社、うち子会社7社

総務関連事業等を行なう子会社等では、事務代行業務、システム開発・運用管理業務、物品の斡旋・販売業務、金銭収納代行業務、調査・研究業務等を営んでいます

総務関連事業

- ＊ ◎明治安田システム・テクノロジー株式会社
- ◎明治安田ライフプランセンター株式会社
- ◎明治安田オフィスパートナーズ株式会社
- ◎明治安田ビジネスプラス株式会社
- ◎明治安田商事株式会社
- ◎明治安田収納ビジネスサービス株式会社

その他事業

- ◎株式会社明治安田総合研究所

(※1)「＊」を表示した会社は、2026年3月期の連結子会社、「＊＊」を表示した会社は、2026年3月期の持分法適用会社です
(※2)子会社とは保険業法第2条第12項に規定する子会社、子法人等とは保険業法施行令第13条の5の2第3項に規定する子法人等(子会社を除く)、関連法人等とは保険業法施行令第13条の5の2第4項に規定する関連法人等です
(※3)「◎」を表示した会社は「子会社」、「◇」を表示した会社は「関連法人等」です
(※4)会社名は、主要なものを記載しています
(※5)パシフィック・ガーディアン生命保険株式会社は傘下に子法人等1社、スタンコープ・ファイナンシャル・グループ株式会社は傘下に子会社9社・子法人等3社、明治安田ノースアメリカ・ホールディングス株式会社は傘下に子会社6社・子法人等6社・関連法人等1社、北大方正人寿保険有限公司は傘下に関連法人等9社、明治安田アメリカ株式会社は傘下に子法人等2社を有します

【 子会社等に関する事項 】

国　内
連結子会社

（2026年3月31日時点）

会社名	主たる営業所又は事務所の所在地	資本金の額（百万円）	設立年月日	主な事業の内容	総株主又は総出資者の議決権に占める当社の保有議決権の割合	総株主又は総出資者の議決権に占める当社子会社等の保有議決権の割合	当社との関係内容
明治安田損害保険株式会社	東京都千代田区	10,000	1996年 8月 8日	損害保険業	100.0%	0.0%	・役員等の兼任3名 ・当社に損害保険代理店業等を委託 ・当社から建物の一部を賃借
明治安田トラスト生命保険株式会社	東京都文京区	57,649	2006年12月18日	生命保険業	85.1%	0.0%	・役員等の兼任1名
明治安田アセットマネジメント株式会社	東京都千代田区	1,000	1986年11月15日	投資助言・代理業、投資運用業、第二種金融商品取引業	100.0%	0.0%	・役員等の兼任1名 ・当社から投資助言等を受託
明治安田システム・テクノロジー株式会社	東京都江東区	100	1982年 4月 1日	システム開発、運用管理業務、顧客企業へのコンサルティング業務、介護関連事業	100.0%	0.0%	・役員等の兼任1名 ・当社からシステム開発等を受託 ・当社から建物の一部を賃借

その他

会社名	主たる営業所又は事務所の所在地	資本金の額（百万円）	設立年月日	主な事業の内容	総株主又は総出資者の議決権に占める当社の保有議決権の割合	総株主又は総出資者の議決権に占める当社子会社等の保有議決権の割合
明治安田保険サービス株式会社	東京都新宿区	30	1984年 4月 5日	保険代理店業	100.0%	0.0%
明治安田ビルマネジメント株式会社	東京都品川区	10	1963年 5月 1日	オフィスビルの総合的運営・管理サービス	100.0%	0.0%
明治安田ライフプランセンター株式会社	東京都豊島区	10	1978年11月10日	保険事務代行、保険代理店業、ライフプランに係わる調査・研究、コンサルティング	100.0%	0.0%
明治安田オフィスパートナーズ株式会社	東京都江東区	100	1987年 4月 1日	保険契約の保全等に関する計算事務、生命保険等の契約確認業、梱包・配送業務、福利厚生事務	100.0%	0.0%
明治安田ビジネスプラス株式会社	東京都江東区	80	2017年 6月 1日	文書・証票・その他の書類の作成・印刷・製本・配送業務、福利厚生事務	100.0%	0.0%
明治安田商事株式会社	東京都江東区	10	1975年 4月 1日	物品の斡旋・販売、福利厚生事務、印刷・製本業務、イベント支援業務	100.0%	0.0%
明治安田収納ビジネスサービス株式会社	東京都江東区	10	2019年 4月 1日	金銭収納代行業	100.0%	0.0%
株式会社明治安田総合研究所	東京都千代田区	85	1991年 7月 1日	ヘルスケア、先端テクノロジー、生活設計、社会保障、経済等分野に関する調査・研究・コンサルティング	100.0%	0.0%
エムエスティ保険サービス株式会社	東京都新宿区	1,010	2003年10月 1日	保険代理店業	16.1%	0.0%
三菱アセット・ブレインズ株式会社	東京都港区	480	1998年12月25日	投資信託の調査・評価、投資助言・代理業、投資運用業	25.0%	0.0%
グローバル・アライアンス・リアルティ株式会社	東京都千代田区	400	2002年 7月 1日	REIT事業、ファンドマネジメント事業、投資助言事業	42.5%	0.0%

（※）主要な会社を記載しています

海　外
連結子会社・持分法適用関連法人等

（2026年3月31日時点）

会社名	主たる営業所又は事務所の所在地	資本金の額	設立年月日	事業の内容	総株主又は総出資者の議決権に占める当社の保有議決権の割合	総株主又は総出資者の議決権に占める当社子会社等の保有議決権の割合	当社との関係内容
（連結子会社）							
Pacific Guardian Life Insurance Company, Limited	米国ハワイ州ホノルル市	635（万米ドル）	1961年 8月 3日	生命保険業・健康保険業	100.0%	0.0%	役員等の兼任1名
StanCorp Financial Group, Inc.	米国オレゴン州ポートランド市	845,010（万米ドル）	1998年 9月23日	生命保険業・保険関連事業	100.0%	0.0%	役員等の兼任2名
Meiji Yasuda North America Holdings Incorporated(注) (注)Banner Life Insurance Company等を傘下に持つ中間持株会社	米国デラウェア州ウィルミントン市	303,635（万米ドル）	1981年 9月 1日	生命保険業・年金リスク移転事業	100.0%	0.0%	役員等の兼任1名
Meiji Yasuda America Incorporated	米国ニューヨーク州ニューヨーク市	4,266（万米ドル）	1998年 8月 3日	金融経済調査、米国における不動産投資、投融資代行業務、投資助言業務・投資一任契約に係る業務	100.0%	0.0%	–
（持分法適用関連法人等）							
Founder Meiji Yasuda Life Insurance Co., Ltd.（北大方正人寿保険有限公司）	中国上海市	458,000（万人民元）	2002年11月28日	生命保険業	29.2%	0.0%	–
Thai Life Insurance Public Company Limited	タイバンコク都	11,450（百万タイバーツ）	1942年 1月22日	生命保険業	17.0%	0.0%	役員等の兼任1名

その他

会社名	主たる営業所又は事務所の所在地	資本金の額	設立年月日	事業の内容	総株主又は総出資者の議決権に占める当社の保有議決権の割合	総株主又は総出資者の議決権に占める当社子会社等の保有議決権の割合
Meiji Yasuda Europe Limited	英国ロンドン市	400（万ポンド）	1987年 8月10日	金融経済調査、融資開拓支援	100.0%	0.0%
MEIJI YASUDA ASIA PACIFIC PTE. LTD.	シンガポール	125（万シンガポールドル）	2021年 6月 1日	金融経済調査	100.0%	0.0%

（※1）Pacific Guardian Life Insurance Company, Limitedへの資本参加は1976年3月、StanCorp Financial Group, Inc.への資本参加は2016年3月、Meiji Yasuda North America Holdings Incorporatedへの資本参加は2026年2月、北大方正人寿保険有限公司への資本参加は2010年12月、Thai Life Insurance Public Company Limitedへの資本参加は2013年11月です
（※2）主要な会社を記載しています

商品一覧

【 個人向け商品 】

※市場金利情勢等によっては、お取扱いが変更となる場合があります。詳しくは、当社ホームページをご覧いただくか、もしくは当社の担当者などにご確認ください

～主な商品と契約年齢範囲～

（2026年7月30日時点）

ご利用の目的	保険の種類	契約年齢範囲(注1)（0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 歳）
ニーズにあわせた総合的な保障をご希望の方に	組立総合保障保険	ベストスタイル 健康キャッシュバック(注2)：16～80
		ベストスタイルJr.(注3)：6～15
医療保障をご希望の方に		メディカルスタイル F：16～80
		メディカルスタイル F Jr.(注3)：0～15
	医療保険	明治安田のずっとよりそう終身医療保険(注3)：50～90
		かんたん告知終身医療保険(注3)：18～90
重い病気の保障をご希望の方に	循環器病保険	循環器病　対策Pro(注3)：50～90
	がん保険	明治安田のしっかりそなえるがん終身保険(注3)：50～90
一生涯の認知症保障をご希望の方に	認知症保険	いまから認知症保険 MCIプラス(注3)(注4)：40～85
一生涯の介護保障をご希望の方に	介護保険	介護のささえ(注3)：40～80
一生涯の介護保障に加え、死亡保障をご希望の方に		パイオニアケアプラス(注3)(注8)：40～80
一生涯の死亡保障をご希望の方に	終身保険	終身保険パイオニアE：50～80
		円貨建・明治安田の一時払終身保険：0～90
		外貨建・明治安田の一時払終身保険：0～90
一生涯の死亡保障とお祝金をご希望の方に		祝金付シニアプラン：50～70
一定期間内の所定の日常生活制限状態または悪性新生物(がん)になった場合の保障と死亡保障をご希望の方に	定期保険	「保障選択制」定期保険(注5)：18～70
一定期間内の死亡保障をご希望の方に		新逓増定期保険(注5)：18～70
		新定期保険E(注5)：16～90
		個人定期保険　集団定期保険(注6)：16～70
満期のお楽しみと保障を兼ね備えた保険をご希望の方に	養老保険	養老保険：6～75
		新養老保険E(注5)：16～75
〈明治安田の資産形成シリーズ〉将来の資産形成をサポートする貯蓄性商品をご希望の方に	個人年金保険	円貨建・平準払　明治安田の長期運用年金(注3)：18～65
	養老保険	円貨建・一時払　円貨建・明治安田の一時払養老保険：0～88
		外貨建・一時払　外貨建・明治安田の一時払養老保険：0～88
	終身保険	円貨建・一時払　円貨建・エブリバディ：18～85
		外貨建・平準払　つみたてドル建終身(注3)：0～75
		外貨建・一時払　贈与がかんたん外貨建一時払終身保険(注3)：0～90
		外貨建・一時払　外貨建・そなえてふやす介護終身保険：40～85
【かんたん保険シリーズ ライト！ By明治安田生命】小口でお手軽な商品をご希望の方に	組立総合保障保険	明治安田のケガほけん(注3)：16～80
	積立保険	明治安田生命じぶんの積立(注3)：0～75
	こども保険	明治安田生命つみたて学資(注3)(注7)：18～67（契約者年齢）；0～6（被保険者年齢）

～金融機関窓口販売商品と契約年齢範囲～

（2026年7月30日時点）

保険の種類		契約年齢範囲(注1)（0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 歳）
外貨建保険	終身保険	外貨建・エブリバディプラス(バランスタイプ)(注3)：18～85
		外貨建・エブリバディプラス(運用重視タイプ)(注3)：18～85
		えらべる外貨建一時払終身(注3)：0～90
終身保険		エブリバディⅡ(注3)：60～90
		3増法師Ⅲ・かんたん持続成長プラスⅢ(注3)：46～85
		しあわせの階段・コツコツ持続成長ジャンプ・ゆめの階段(注3)：16～75
		円貨建・エブリバディプラス(そなえるタイプ)(注3)：60～90
		円貨建・エブリバディプラス(ふやすタイプ)(注3)：18～85
		きずなサポート(注3)(注8)：40～60
		やさしさ二重奏・終身ケアプラス(注3)：40～80
		虹色きっぷ・かんたん未来計画(注3)(注8)：0～60

(注1)ご契約者・被保険者の契約年齢範囲に条件があります　(注2)「ベストスタイル 健康キャッシュバック」は、「ベストスタイル」に「健康サポート・キャッシュバック特約(2024)」を付加した場合の販売名称です　(注3)法人契約のお取扱いはしておりません　(注4)「いまから認知症保険 MCIプラス」は、「軽度認知障害終身保障特約」を付加した場合の「いまから認知症保険」をいいます　(注5)ご契約者は法人または個人事業主に限ります　(注6)集団定期保険の契約年齢範囲は16歳～65歳です。個人定期保険はご契約者が法人の場合は80歳までです　(注7)被保険者(「明治安田生命つみたて学資」についてはご契約者および被保険者)の年齢範囲を記載しております。2026年6月現在の契約年齢の上限を表示しています。契約年齢の上限は、市場金利情勢によって変動します。また、契約年齢の上限は、被保険者の年齢によって異なります　(注8)販売休止前の契約年齢範囲を記載しております

～主な特約～

（2026年7月30日時点）

	特約名	ご利用の目的(注1)
病気・ケガへの備え	新・入院特約	日帰り入院から長期の入院まで幅広く備えます。悪性新生物（がん）・上皮内新生物で入院した場合、支払日数無制限で入院給付金をお支払いします（悪性新生物（がん）・上皮内新生物には、非浸潤性の悪性新生物、皮膚がんを含みます）
	終身入院特約	一生涯にわたり日帰り入院から長期の入院まで幅広く備えます。悪性新生物（がん）・上皮内新生物で入院した場合、支払日数無制限で入院給付金をお支払いします（悪性新生物（がん）・上皮内新生物には、非浸潤性の悪性新生物、皮膚がんを含みます）
	傷害入院特約	不慮の事故によるケガを原因とした日帰り入院から長期の入院まで幅広く備えます
	(傷害)入院治療保障特約(注2)	公的医療保険制度における保険給付の対象となる入院に備えます(注3)
	入院初期一時金給付特約	入院時にかかる雑費等の初期費用に一時金で備えます
	入院時手術保障特約(注2)	入院中の公的医療保険制度における保険給付の対象となる手術・放射線治療に備えます
	入院時手術終身保障特約	一生涯にわたり、入院中の公的医療保険制度における保険給付の対象となる手術・放射線治療に備えます
	(傷害)退院後通院治療保障特約(注2)	退院後の、公的医療保険制度における保険給付の対象となる通院に備えます(注3)
	退院給付特約	退院時やその後の通院時などにかかる費用に備えます
	先進医療保障特約	先進医療による療養に備えます
	特定損傷給付特約	不慮の事故による特定のケガに備えます
	傷害特約(注2)	不慮の事故による死亡および所定の障害状態に備えます
重い病気への備え	循環器病重症化予防支援特約	所定の循環器病 (所定の心疾患・脳血管疾患・動脈疾患) による入院・手術に備えます
	循環器病継続保障特約	重度の循環器病 (急性心筋梗塞・脳卒中・重度の動脈疾患) による入院・手術、複数回の発病、併発に備えます。心臓移植にも備えます
	特定重度疾病重症化予防支援特約	所定の生活習慣病 (所定の糖尿病・高血圧性疾患・慢性腎臓病・肝疾患・慢性膵炎) による所定の状態に備えます
	特定重度疾病継続保障特約	特定重度疾病 (重度の糖尿病・重度の高血圧性疾患・重度の慢性腎臓病・肝硬変・重度の慢性膵炎) による所定の状態に備えます。特定の臓器移植にも備えます
	循環器病介護サポート終身年金特約	重度の循環器病 (急性心筋梗塞・脳卒中・重度の動脈疾患) による所定の要介護状態 (公的介護保険制度の「要介護 3」以上) への備えを一生涯にわたり準備します
	がん保障特約(注2)	所定の悪性新生物（がん）の初回診断時だけでなく再発にも備えます（がん保険金にお支払い回数の限度はありません）
	がん・上皮内新生物保障特約	悪性新生物（がん）・上皮内新生物に備えます (非浸潤性の悪性新生物、上皮内新生物、皮膚がんもお支払いの対象となります)
	特定自費診療がん薬物治療保障特約	悪性新生物（がん）･上皮内新生物を原因とした自費診療による特定の薬物治療に備えます
	がん検診支援給付金付女性がん保障特約(注2)	女性特有の悪性新生物（がん）・上皮内新生物を早期発見するためのがん検診受診から、罹患した場合の入院（手術）前の治療から再発予防のための長期にわたる治療に備えます
	がん治療充実終身保障特約	悪性新生物（がん）･上皮内新生物を原因とした、入院、手術、放射線治療に備えます
	がん先進医療保障特約	悪性新生物（がん）･上皮内新生物を原因とした、先進医療による療養に備えます
就業不能・介護への備え	給与・家計サポート特約	所定の就業制限状態に備えます
	生活サポート定期保険特約	所定の日常生活制限状態および死亡に備えます
	生活サポート終身年金特約	所定の日常生活制限状態および死亡に備えます（日常生活制限状態に該当した場合、一生涯にわたり生活サポート終身年金をお支払いします）
	新・介護保障特約	所定の要介護状態（公的介護保険制度の「要介護 2」以上、歩行障害または認知症による所定の状態）に備えます
	介護サポート終身年金特約	所定の要介護状態に備えます（公的介護保険制度の「要介護 3」以上、寝たきりまたは認知症による所定の状態に該当した場合、一生涯にわたり介護終身年金をお支払いします）
	介護一時金保障特約	所定の要介護状態（公的介護保険制度の「要介護3」以上、寝たきりまたは認知症による所定の状態）および死亡に備えます
	軽度介護一時金保障特約	所定の軽度要介護状態（公的介護保険制度の「要介護1」以上、寝たきりまたは認知症による所定の状態）および死亡に備えます
	軽度介護保険料払込免除特約	所定の軽度要介護状態（公的介護保険制度の「要介護 1 または 2 」）に該当した後、所定の条件を満たした場合、保険料のお払込みを免除します
	軽度認知障害終身保障特約	軽度認知障害および所定の認知症（器質性認知症・アルコール性認知症など）に備えます
万一への備え	定期保険特約	死亡および所定の身体障害表の第 1 級の障害状態（高度障害状態）に備えます
	終身保険特約	一生涯にわたり死亡および所定の身体障害表の第 1 級の障害状態（高度障害状態）に備えます
	家計保障年金特約	死亡および所定の身体障害表の第1級の障害状態（高度障害状態）に備えます（年金支払対象期間の満了日までの期間、年金形式でお支払いします）
健康増進・予防	健康サポート・キャッシュバック特約(注2)	毎年提出いただく被保険者の健康診断の結果に応じたキャッシュバックにより、お客さまの健康増進の取組みをサポートします
	早期発見・治療保障特約	健康診断結果の数値の悪化に伴う、早期の病院受診に備えます（健康診断の結果が所定の「要注意基準」に該当し、その項目に関して、疾病の治療を目的とした通院・入院をした場合に給付金をお支払いします）
その他の備え	保険料充当原資積立特約	更新後の保険料の増加に備えます
	がん保険料払込免除特約	所定の悪性新生物（がん）と医師によって診断確定されたときに、保険料のお払込みを免除します
	リビング・ニーズ特約	余命 6 ヵ月以内と判断されるとき、死亡保険金などの全部または一部を特約保険金としてお支払いします
	重度がん保険金前払特約	所定の悪性新生物（がん）と医師によって診断確定され、標準的な治療の指針にもとづく治療をすべて受けたが効果がなかったなどと判断されるとき、死亡保険金などの全部または一部を特約保険金としてお支払いします
	保険契約者代理特約	ご契約者が、保険契約に関するお手続きの意思表示ができない場合などに、あらかじめ指定された保険契約者代理人が、ご契約者に代わって所定のお手続きを行なうことができます
	代理請求特約	被保険者がお受取りになる保険金などについて、被保険者本人がご請求できない特別な事情がある場合に、代理請求人が被保険者に代わって保険金などをご請求できます

(注1)特約の概要を説明したものであり、すべての制限事項を記載したものではありません。また、付加できる特約は保険商品等により異なります
(注2)特約名称に（2021）・(2023)・(2024）の文字が含まれる場合、(2021)・(2023)・(2024）の文字を省略しています
(注3)傷害入院治療保障特約、傷害外来時手術保障特約、傷害退院後通院治療保障特約においては、病気による入院、手術または放射線治療、通院はお支払いの対象となりません

【 企業・団体向け商品 】

主な企業・団体向け制度・商品

（2026年7月1日時点）

企業・団体向け福利厚生制度関連商品

従業員・所属員向けの保障

	企業・団体福利厚生制度	企業・団体向け商品
在職中の生活保障	死亡退職金・弔慰金制度 法定外労災補償制度 遺児・育英年金制度	●総合福祉団体定期保険 ●無配当総合福祉団体定期保険
	傷病見舞金制度	●団体がん保障保険 ●医療保障保険（団体型） ●無配当団体医療保険
	休業補償制度	●団体就業不能保障保険 ●団体総合就業不能保障保険
	従業員・所属員の自助努力を サポートする制度	●団体定期保険 ●新・団体定期保険 ●医療保障保険（団体型） ●無配当団体医療保険 ●団体総合就業不能保障保険 ●無配当定期保険（Ⅱ型） ●無配当特定疾病保障定期保険（Ⅱ型） ●無配当医療保険
退職後の生活保障	退職金・退職年金制度	●確定給付企業年金保険 ●予定利率変動型確定拠出年金保険
	従業員・所属員の自助努力を サポートする制度	●財形年金積立保険 ●拠出型企業年金保険 ●無配当定期保険（Ⅱ型） ●無配当特定疾病保障定期保険（Ⅱ型） ●無配当医療保険 ●一時払退職後終身保険
在職中の財産形成	従業員・所属員の財産形成を サポートする制度	●財形住宅貯蓄積立保険 ●財形貯蓄積立保険 ●財形給付金保険
生計の安定	住宅ローン等債務者の 生計の安定を図る制度	●団体信用生命保険 ●団体信用就業不能保障保険

役員向けの保障

役員死亡退職金・弔慰金制度 役員退職慰労金	●経営者向け保険 ●総合福祉団体定期保険 ●無配当総合福祉団体定期保険
役員の自助努力をサポートする制度	●団体定期保険 ●新・団体定期保険 ●医療保障保険（団体型） ●無配当団体医療保険 ●団体総合就業不能保障保険 ●無配当定期保険（Ⅱ型） ●無配当特定疾病保障定期保険（Ⅱ型） ●無配当医療保険

代理店支援体制および研修

代理店に対する支援については、全国に代理店営業担当を配置し、代理店を直接的かつタイムリーにサポートする体制を構築しています。あわせて、代理店に対しては、インターネットを活用した代理店支援システムである「MYLINCエージェントダイレクト」を提供し、販売をサポートしています。

代理店に対する研修については、代理店の特性やニーズに応じ、研修プログラムの整備を進めるとともに、コンプライアンスも含めた教材の提供、社会保障などの教育を行なってまいります。

今後も代理店の支援体制および研修のさらなる充実を図り、お客さまニーズに適切に対応してまいります。

MYLINCエージェントダイレクト

保険販売に必要な設計書作成・手数料照会等の機能をWEB上で提供している代理店支援システムです。保険販売のサポートシステムとしてご利用いただいています。

保険金・給付金のお支払件数等について

「保険金等のお支払状況について」「保険金・給付金のお支払いに関する不服申立制度のご利用状況」を継続的に開示しています。

■ 2025年度 保険金等のお支払状況について（保険金等のお支払件数、お支払非該当件数および内訳）

（単位：件）

区　分	保険金					給付金						合計
	死亡保険金	災害保険金	高度障害保険金	その他	合計	死亡給付金	入院給付金	手術給付金	障害給付金	その他	合計	
お支払件数	85,087	591	2,260	43,681	131,619	14,624	558,614	238,875	472	273,347	1,085,932	1,217,551
お支払非該当件数合計	170	8	1,052	3,234	4,464	51	1,280	8,377	109	1,838	11,655	16,119
詐欺取消・詐欺無効	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不法取得目的無効	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
告知義務違反解除	25	0	0	83	108	1	118	23	0	80	222	330
重大事由解除	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	3
免責事由該当	145	0	0	4	149	50	199	20	0	60	329	478
支払事由非該当	0	8	1,052	3,147	4,207	0	961	8,334	109	1,697	11,101	15,308
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※上記件数は、個人保険・個人年金保険・団体保険等の合計です
※「お支払非該当件数」には、お支払事由となる所定の入院日数に満たないご請求など、ご提出いただいた書類（診断書等）から、約款上明らかに非該当となる件数は含んでいません
※「お支払件数」には、満期保険金・生存給付金・一時金・L.A.ボーナス・ペイバック等、支払査定を要しないものを含んでいません

■ 2025年度「保険金・給付金のお支払いに関する不服申立制度」ご利用状況

2025年度のご利用は1案件で、この1案件については再査定のご要望はなく、決定に変更はありませんでした。なお、再査定にあたっては、原則として、社外の専門家を含む「保険金等支払審査会」で審議・報告しています。

2025年度ご利用状況およびご利用案件は以下のとおりです。

種別	案件内容	案件数
がん・上皮内新生物保険金 および、がん薬物治療給付金	責任開始後90日以内の罹患であるため、がん上皮内新生物保険金 およびがん薬物治療給付金支払非該当との決定に対する不服のお申出	1
合計	―	1

※2006年3月28日の制度設置からのご利用は161案件、うち決定変更となったものは44案件です

■ 2025年度にお支払いした保険金・給付金・年金について

	お支払金額	件数
総額	1兆7,780億円（一日あたり約49億円）	―
保険金	6,081億円	18. 2万件
給付金	4,780億円	192.0万件
年金	6,919億円	634.6万件

種類別リスク管理の取組み

1.保険引受リスク

生命保険のご契約は長期間にわたることから、商品開発、契約引受、契約保全・支払いの各段階ごとに多面的な検証・コントロールができるようリスク管理体制を整備し、適切なリスク管理を実施しています。

保険事故に関する基礎率等の設定にあたっては、商品開発時において信頼度の高い統計等に基づき適切な水準を設定するとともに、販売開始後は保険事故統計や損益状況等のモニタリングにより水準の妥当性を確認し、リスクに対する諸準備金を十分に積み立てています。

ご契約の引受にあたっては、ご加入者間の公平性を確保する観点から、ご加入金額に適切な限度額を設定するなど取扱関連規程を整備したうえで、営業職員等販売担当者に対して適正な取扱いを指導・徹底することによる適切な運用を行なっています。

また、リスクの分散、収益の安定化の観点から、以下の方針に基づき再保険を活用しています。

■再保険について

項　目	内　容
再保険に付す際の方針	当社の保険契約引受能力に鑑み、お引受する契約に係るリスクの種類、大きさを考慮し、リスク分散および収益の安定化の観点から、必要に応じ出再することとしています。
再保険を引受ける際の方針	収益確保の観点から、保険引受リスクが経営に支障ない範囲内であることの確認および収益性を考慮し、引受の可否を決定しています。
再保険カバーの入手方法	再保険カバーの入手については、原則、S&P格付基準で一定以上の格付けが付与され十分な保険財務力が認められる再保険者より入手しています。

2.流動性リスク

流動性リスクの状況について、随時横断的な検証を実施するとともに、資金の逼迫度に応じて平常時・懸念時・危機時・巨大災害時に区分し、それぞれの状況下で迅速かつ適切な対応を行なえるよう、管理方法をあらかじめ定めています。また、低流動性資産の残高を、保有契約の資金流出特性を考慮した一定の割合に収め、流動性の確保に努めるとともに、大口資金移動の事前把握等により、手元流動性水準(注1)を的確にコントロールしています。

(注1) 保有する流動資産のうち、現金・預金と翌日物のコールローンの合計額を手元流動性として定義し、資金繰りに支障をきたさないよう、確保すべき手元流動性の基準となる水準を定めています

3.資産運用リスク

資産運用においては、リスク分散を図り、資産運用リスクを適切な水準にコントロールすることによって、中長期的・継続的に適正な収益の獲得が可能になるよう努めています。

リスクの把握にあたっては、バリュー・アット・リスク（VaR）(注2)手法を用いて、各リスクの最大予想損失額を計測しています。

(注2) 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

(1)市場リスク

過度なリスクを負わないよう、市場リスクを十分勘案し、適切なコントロールを実施したうえで投資を行なっています。

有価証券やデリバティブ取引(注3)については、残高および損益状況を一元的に管理しているほか、適宜、監視枠等を設定することで損失を一定範囲に収める仕組みを導入しています。また、これらの損益状況やルールの遵守状況を厳格に監視しています。

(注3) 金利、通貨、株式、債券などの金融商品から派生した取引で、原資産の価格により理論価格が決定される金融派生商品の取引のことをいいます。先物取引、オプション取引、スワップ取引などがその代表です

(2)信用リスク

信用リスクの管理にあたっては、以下を基本的な考え方としています。

No.	基本的な考え方
①	個別取引ごとに、リスクを慎重に見極め、安全性・健全性が高いと判断される対象に限定して運用を行ない、リスクに見合った適正な収益確保をめざすこと
②	ポートフォリオ全体の安全性・健全性に鑑み、リスクが特定企業・グループ等に集中することのないよう運用先の分散を図ること

なお、①に関して、信用リスク判断が特に重要な企業向け貸付については、運用審査部において、社内信用格付制度(注4)および適切な審査体制を整備のうえ、企業の信用リスクを評価しています。特に高額の貸付や重要度の高い案件については、投融資検討会議にて慎重に検討のうえ決裁する体制としています。また、信用供与先に対して定期的なモニタリングを行ない、信用リスクの状況を確認しています。②に関しては、特定企業・グループ等への与信集中リスクを抑制するために、信用度に応じた与信枠を設定し、管理を行なっています。

(注4) 運用先の財務データを統計的に分析し、企業グループとしての信用補完関係を必要に応じて加味したうえで信用度（債務履行の確実性）を区分しています。また、事業環境・事業特性・収益環境等の変化による区分の見直し等、自己査定制度との整合性も確保しつつ制度運営をしています

(3)不動産投資リスク

一般的に、不動産投資は1件あたりの投資金額が大きく、流動性が低い等の特性があります。当社では、慎重にリスクを見極め、中長期的な視点から安全性が高いと判断される不動産への投資を行なっています。

なお、投資にあたっては、不動産部が案件ごとに投資基準への適合性の検証やリスク分析を行なうとともに、運用審査部が不動産投資時の事業計画の妥当性や社内規程等への準拠性等に関し、第二次審査を行なっています。また、入居率、賃料の状況等の不動産投資リスクの状況を把握しています。

4.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 または当社が損失を被るリスクを「オペレーショナルリスク」と定義し、以下の種類別にリスク管理を推進しています。

(1)事務リスク

事務手続きを適切に遂行するための手順・解説書を作成・活用するとともに、リスクが発生する要因・背景を十分に把握し、事務の改善、事務水準の向上に役立てることにより事務リスクの発生防止に努めています。

また、事務リスクが発生したときには、お客さまの立場に立った的確な対応を迅速に行なうための体制を整備しています。

(2)サイバーセキュリティ・システムリスク

当社の主要システムは地盤が強固な地域のコンピュータセンターに設置する一方、万一の被災に備え、業務継続に必要なバックアップシステム群を別地域に構築しています。

また、システム開発や運用態勢の継続的な向上により、システムリスクの発生防止に努めています。

さらに、サイバー攻撃等による不正アクセス等に対しては、24時間監視や第三者機関によるセキュリティ診断等を通じて、安全性確保に努めています。

(3)法務リスク

当社では、各部署において法務リスク発生防止に向けた取組みを実施しています。例えば決裁に際し、各部が法務リスクについての事前確認を行なっており、法務リスク発生の懸念がある場合には、あらかじめ法務部に確認を求めることとなっています。

さらに、一定以上の法務リスクが存在しうると想定される決裁事項については、法務部の事前チェックが義務づけられています。

お客さまに対し大きな影響を及ぼすような事項などについては社外弁護士に相談するなど、法務リスクの発生防止のため、慎重な確認・調査を行なっています。

(4)その他のオペレーショナルリスク

災害、労務管理等の原因別にリスクを区分し、それぞれのリスクごとに管理統括部署を定めて管理状況の把握・分析を行なうとともに、必要に応じて関連部署に対する改善策の提示および専門的助言、指示を行なう体制を整えています。

5.風評リスク

広報部において、インターネット、新聞、雑誌等各種媒体の定期的なチェックを行なうとともに、各組織のリスク管理責任者およびリスク管理担当者から広報部へ速やかに風評情報を報告する等、風評情報を早期かつ正確に把握する体制を構築しています。

また、把握した風評情報が当社に悪影響を及ぼす懸念があると判断した場合には、風評リスクを軽減・回避するために風評リスクの管理・対応を明記した社内規程等に基づき、迅速かつ的確な対応策を講じる体制を整えています。

6.グループ会社リスク

当社の「グループリスク管理基本方針」をふまえたグループ会社における態勢整備を推進するなど、グループ全体でのリスク管理に取り組んでいます。

また、関連部署が連携して指導・支援等を実施することにより、リスクの発生・拡大の未然防止を図るなど、グループ会社各社に対しては、海外子会社等も含め、各社の事業特性等に応じた適切なリスク管理体制の整備に努めています。

経営上の重要な契約等

1.スタンコープによるThe Allstate Corporation 団体保険事業の買収について

当社の連結子会社であるスタンコープは、2025年4月1日にThe Allstate Corporationから、同社の団体保険事業を営む保険子会社を含む2社が発行する全株式を取得いたしました。詳細は、「【別冊】・業績に関する諸資料－保険会社およびその子会社等の財産の状況－注記事項　連結貸借対照表関係　35.取得による企業結合」をご参照ください。

2.イオン・アリアンツ生命保険株式会社の子会社化について

当社は、2025年7月1日にイオン・アリアンツ生命保険株式会社の株式を取得し（取得株式数734,413株、持分比率85.1%）、子会社化のうえ、2025年10月1日に「明治安田トラスト生命保険株式会社」に社名変更いたしました。詳細は、「【別冊】・業績に関する諸資料－保険会社およびその子会社等の財産の状況－注記事項　連結貸借対照表関係　35.取得による企業結合」をご参照ください。

3.バナーライフ等の買収について

2026年2月2日に、Legal & General Group plc（以下、「L&G」という）から、米国生命保険会社バナーライフ等を傘下に有する、L&Gの米国持株会社であるLegal & General America, Inc. が発行する全株式を取得いたしました。当該買収に伴い、2026年2月2日付でLegal & General America, Inc.からMeiji Yasuda North America Holdings, Inc.に社名変更いたしました。詳細は、「【別冊】・業績に関する諸資料－保険会社およびその子会社等の財産の状況－注記事項　連結貸借対照表関係　35.取得による企業結合」をご参照ください。

金融ADR制度について

2010年4月、金融商品取引法等（保険業法含む）の一部を改正する法律（いわゆる「金融ADR法」）が施行され、金融トラブルにおける利用者保護と金融取引への消費者の信頼向上を理念とする金融ADR制度が創設されました。

この「金融ADR法」により、各金融機関は、金融庁が定める指定紛争解決機関との間で以下(1)～(3)のような内容を含む手続実施基本契約の締結が法的に義務づけられており、指定紛争解決機関は、中立･公正な立場から、お客さまと金融機関とのトラブルの解決を図ります。

（1）苦情処理・紛争解決手続きへの参加義務
（2）事情説明・資料提出等の協力義務
（3）紛争解決委員の提示する特別調停案の受諾義務

当社につきましては、保険業法に定める指定紛争解決機関として金融庁から指定を受けた(一社)生命保険協会と手続実施基本契約を締結しています。

(一社)生命保険協会では、2010年10月1日より生命保険業務に関する苦情処理手続および紛争解決手続き等の業務を行なっており、その業務内容や連絡先等は同協会ホームページからご確認いただけます。

【指定紛争解決機関のご連絡先】(一社)生命保険協会 生命保険相談所
◆電話　03-3286-2648
◆所在地　〒100-0005　東京都千代田区丸の内3-4-1　新国際ビル3階
◆受付時間　9:00～17:00（土・日曜、祝日および12/29 ～ 1/3を除く）
◆ホームページアドレス　https://www.seiho.or.jp/contact/

「生命保険契約者保護機構」について

当社は、「生命保険契約者保護機構」（以下、「保護機構」）に加入しています。

保護機構は、保険業法に基づき設立された法人であり、保護機構の会員である生命保険会社が破綻に陥った場合、生命保険に係る保険契約者等のための相互援助制度として、当該破綻保険会社に係る保険契約の移転等における資金援助、承継保険会社の経営管理、保険契約の引き受け、補償対象保険金の支払いに係る資金援助および保険金請求権等の買取りを行なう等により、保険契約者等の保護を図り、もって生命保険業に対する信頼性を維持することを目的としています。

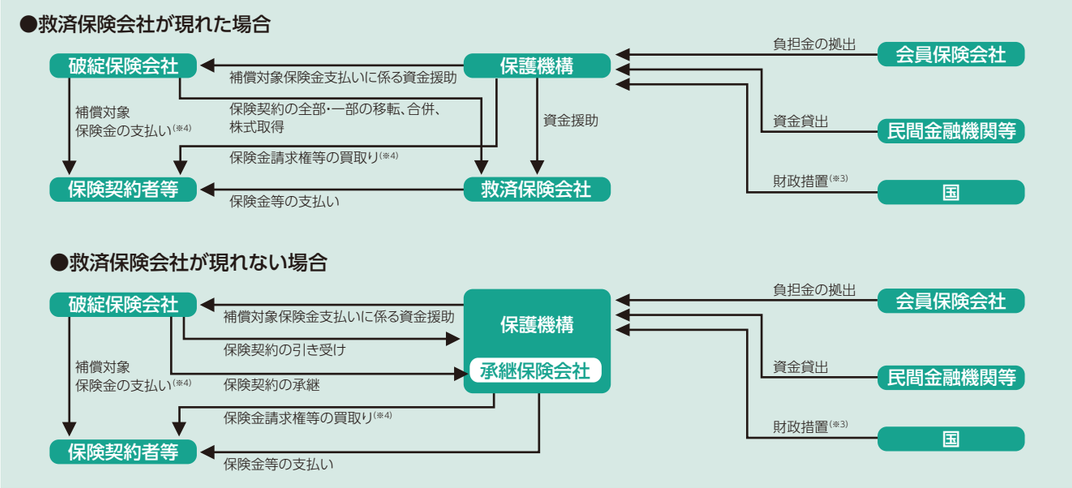
保険契約上、年齢や健康状態によっては契約していた破綻保険会社と同様の条件で新たに加入することが困難になることもあるため、生命保険会社が破綻した場合には、保護機構が保険契約の移転等に際して資金援助等の支援を行ない、加入している保険契約の継続を図ることにしています。

保険契約の移転等における補償対象契約は、運用実績連動型保険契約の特定特別勘定(注1)に係る部分を除いた国内における元受保険契約で、その補償限度は、高予定利率契約(注2)を除き、責任準備金等(注3)の90%とすることが、保険業法等で定められています（保険金・年金等の90%が補償されるものではありません(注4)）。

なお、保険契約の移転等の際には、責任準備金等の削減に加え、保険契約を引き続き適正・安全に維持するために、契約条件の算定基礎となる基礎率（予定利率、予定死亡率、予定事業費率等）の変更が行なわれる可能性があり、これに伴い、保険金額・年金額等が減少することがあります。あわせて、早期解約控除制度（保険集団を維持し、保険契約の継続を図るために、通常の解約控除とは別に、一定期間特別な解約控除を行なう制度）が設けられる可能性もあります。

（注1）特別勘定を設置しなければならない保険契約のうち最低保証（最低死亡保険金保証、最低年金原資保証等）のない保険契約（これを「運用実績連動型保険契約」といいます）に係る特別勘定を指します。更生手続においては、当該部分についての責任準備金を削減しない更生計画を作成することが可能です（実際に削減しないか否かは、個別の更生手続の中で確定することとなります）
（注2）破綻時に過去5年間で常に予定利率が基準利率(※1)を超えていた契約(※2)を指します。当該契約については、責任準備金等の補償限度が以下のとおりとなります。ただし、破綻保険会社に対して資金援助がなかった場合の弁済率が下限となります
高予定利率契約の補償率=90%－｛(過去5年間における各年の予定利率－基準利率）の総和÷2｝
（※1）基準利率は、生保各社の過去5年間の平均運用利回りを基準に、金融庁長官および財務大臣が定めることとなっております。現在の基準利率については、当社または保護機構のホームページで確認できます（2026年7月1日現在の基準利率は、3%となっております）
（※2）一つの保険契約において、主契約・特約の予定利率が異なる場合、主契約・特約を予定利率が異なるごとに独立した保険契約とみなして、高予定利率契約に該当するか否かを判断することになります。また、企業保険等において被保険者が保険料を拠出している場合で被保険者ごとに予定利率が異なる場合には、被保険者ごとに独立の保険契約が締結されているものとみなして高予定利率契約に該当するか否かの判断をすることになります。ただし、確定拠出年金保険契約については、被保険者が保険料を拠出しているか否かにかかわらず、被保険者ごとに高予定利率契約に該当するか否かを判断することになります
（注3）生命保険会社が将来の保険金・年金・給付金の支払いに備え、保険料や運用収益などを財源として積み立てている準備金等をいいます
（注4）個人変額年金保険に付されている年金原資保証額等についても、その90%が補償されるものではありません

仕組みの概略図



（※3）上記の「財政措置」は、2027年3月末までに生命保険会社が破綻した場合に対応する措置で、会員保険会社の拠出による負担金だけで資金援助等の対応ができない場合に、国会審議を経て補助金が認められた際に行なわれるものです
（※4）破綻処理中の保険事故に基づく補償対象契約の保険金等の支払い、保護機構が補償対象契約に係る保険金請求権等を買い取ることを指します。この場合における支払率および買取率については、責任準備金等の補償限度と同率になります（高予定利率契約については、（※2）に記載の率となります）

◇補償対象契約の範囲・補償対象契約の補償限度等を含め、本掲載内容はすべて現在の法令に基づいたものであり、今後、法令の改正により変更される可能性があります。

<お問い合わせ先>
生命保険契約者保護機構　電話03(3286)2820「月曜日～金曜日(祝日･年末年始を除く）午前9時～正午、午後1時～午後5時」
ホームページアドレス　https://www.seihohogo.jp/

お問い合わせ窓口

チャットサービス等のご案内

・ホームページから「チャットボット」や「デジタルヒューマン」、フォーム入力の「かんたんお手続きフォーム」を24時間365日、いつでもご利用いただけます
・また、専門オペレーターとの「チャット」もご利用いただけます

チャットサービス等のご利用はこちら▶

コミュニケーションセンター（お電話によるご相談窓口）

0120-662-332

ご相談窓口一覧はこちら▶

ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口
担当者に直接つながり、ゆっくり丁寧に応対いたします。
0120-809-127

外貨建保険・金融機関窓口販売商品のお問い合わせ窓口
0120-453-860

外国語でのお問い合わせ窓口
contact phone number
电话号码　전화 번호
Số điện thoại　หมายเลขโทรศัพท์
0120-701-722

※海外からはフリーダイヤルがご利用できません。以下におかけください
reachable from overseas　如果从国外打电话时　해외에서 전화하시는 경우
Đối với trường hợp gọi điện ngoài nội địa Nhật Bản　เมื่อโทรจากต่างประเทศ

日本語：通訳不要の場合	81-3-5954-8840	韓国語：한국어	81-3-6630-9064
英語：English	81-3-6630-9062	ベトナム語：Tiếng Việt	81-3-6630-9065
中国語：中文	81-3-6630-9063	タイ語：ภาษาไทย	81-3-6630-9066

月曜～金曜9:00～18:00/土曜9:00～17:00（いずれも祝日･年末年始を除く）

当社コミュニケーションセンターは、「2025年度カスタマーサポート表彰制度」（主催:公益社団法人企業情報化協会）において「奨励賞」を受賞、「コンタクトセンター･アワード2025」（主催:株式会社リックテレコム）において「最優秀オペレーション部門賞」を受賞いたしました

業績に関する諸資料は当社ホームページに開示しています。
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/status-2026/

MSCI

Although Meiji Yasuda Life Insurance Company's information providers, including without limitation, MSCI ESG Research LLC and its affiliates (the "ESG Parties"), obtain information from the sources they consider reliable, none of the ESG Parties warrants or guarantees the originality, accuracy and/or completeness, of any data herein and expressly disclaim all express or implied warranties, including those of merchantability and fitness for a particular purpose. None of the information is intended to constitute investment advice or a recommendation to make (or refrain from making) any kind of investment decision and may not be relied on as such, nor should it be taken as an indication or guarantee of any future performance, analysis, forecast or prediction. None of the ESG Parties shall have any liability for any errors or omissions in connection with any data or information herein, or any liability for any direct, indirect, special, punitive, consequential or any other damages (including lost profits) even if notified of the possibility of such damages.

見通しに関する注意事項

本レポートには、明治安田生命保険相互会社（以下、「当社」）およびそのグループ会社（当社とあわせて、以下、「当グループ」）に関連する予想、見通し、目標、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、当社が現在入手している情報に基づく、本レポートの作成時点における予測等を基礎として記載しています。また、これらの記述のためには、一定の前提（仮定）を使用しています。これらの記述または前提（仮定）は主観的なものであり、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性があります。なお、本レポートにおける将来情報に関する記述は上記のとおり本レポートの発行時点のものであり、当社は、それらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有していません。また、本レポートに記載されている当社ないし当グループ以外の企業等にかかわる情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性・適切性等について当社は何らの検証も行なっておらず、また、これを保証するものではありません。なお、本レポートの数値は日本会計基準ベースのものです。

- この資料は商品の支払事由や制限事項のすべてを記載したものではありません。保険商品をご検討いただく際には、「保険設計書（契約概要）」「契約締結前交付書面（契約概要・注意喚起情報）」を必ずご確認ください。なお、ご契約の際には、「保険設計書（契約概要）」「契約締結前交付書面（契約概要・注意喚起情報）」「特に重要なお知らせ（注意喚起情報）」「ご契約のしおり 定款・約款」を必ずご確認ください。
- 掲載のサービス・イベント等は一例です（一部明治安田生命にご契約のお客さまのみご利用いただけるなど条件等があります）。また、各サービス・イベントの画像の一部はイメージです。