

## CSR報告の考え方(編集方針)

明治安田生命は、透明性の高い「社会に開かれた会社」をめざして積極的な情報開示に努めています。その一環として、2006年度から「CSR報告書」を発行、2009年度からは「CSRウェブサイト」を開設し、「網羅性を重視したCSRウェブサイト」と「重要性を重視した冊子」の二つのメディアを通じ、お客さまや社会との「絆」を深めるためのCSRへの取り組みについてご報告しています。

報告内容としては、「特集」として、「お客さまの声を経営に活かすための取り組み」と「子どもの健全育成に貢献する活動」を取りあげるとともに、「CSR経営宣言」の5領域（お客さまとの絆、ガバナンス、コンプライアンス、お客さまが暮らす社会・環境との絆、従業員との絆）の取り組みについてご報告しています。

### 将来に関する予想・予測・計画について

CSRウェブサイトおよび冊子には、明治安田生命保険相互会社の過去の事実だけでなく、将来に関する予想・予測・計画も記載しています。これらの予想・予測・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、不確実性を含んでいます。したがって、将来の事業活動の結果や将来に起こる事象がCSRウェブサイトおよび冊子に記載した予想・予測・計画とは異なったものとなる可能性があります。

## 会社概要 (2010年9月末現在)

正式名称 : 明治安田生命保険相互会社  
Meiji Yasuda Life Insurance Company

創業 : 明治14年(1881年)7月9日

本社所在地 : 東京都千代田区丸の内2-1-1  
TEL 03-3283-8111(代表)

従業員数 : 40,280人  
うち営業職員(MYライフプランアドバイザー) 30,877人

営業拠点数 : 支社81 営業部・営業所等1,123 法人部22(2010年10月1日現在)

総資産 : 25兆6,949億円

基金総額 : 4,700億円(基金償却積立金を含む)

保有契約高 : 212兆1,103億円(個人保険・個人年金保険・団体保険の合計)

### ●報告対象組織

明治安田生命保険相互会社を対象としています。一部、子会社等の取り組みについてもご報告しています。

### ●報告対象期間

2009年度(2009年4月1日~2010年3月31日)と、2010年度上半期(2010年4月1日~9月30日)を対象としています。一部、それ以前の事実や、本報告書発行日直前の内容についてもご報告しています。

### ●発行時期

2010年12月  
(前回は2009年12月。次回は2011年12月を予定)

### ●参考にしたガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3版(G3)」  
(財)日本規格協会「ISO/DIS 26000 仮訳版」

注)GRIガイドライン対照表はCSRウェブサイトに掲載しています。

## CSR報告書2010 ダイジェスト

直接なお申し出(苦情等)やご意見、潜在的な不満足を含め、「お客さまの声を経営に活かすための取り組み」についてご報告しています。



社会貢献活動の重点分野として取り組んでいる「子どもの健全育成」に貢献する4つの活動などについてご報告しています。



当社「CSR経営宣言」の5領域における取り組みのなかで、社会的に関心が高いテーマや、とくにお伝えしたいことを中心にご報告しています。



## 目次

CSR報告の考え方(編集方針)	1
トップメッセージ	3
明治安田生命の経営方針とCSR経営宣言	5
特集1 「お客さまの声」を 経営に活かすために	7
特集2 子どもたちの 笑顔と未来のために	15
お客さまとの絆	21
ガバナンス・コンプライアンス	23
社会・環境との絆	25
従業員との絆	27
第三者意見	29
CSRウェブサイトのご案内	30

### お客さまとの絆

安心サービス活動制度  
習得すべき知識・スキル・マナーの明確化  
「保険がわかるサイト」の開設・公式携帯サイトのリニューアル  
新スタイルの来店型店舗の展開  
お客さまへのご説明・ご案内の充実  
法人の退職金・年金制度に関する取り組み

### ガバナンス・コンプライアンス

「総代会」・「総代報告会」の開催  
コンプライアンス推進体制  
個人情報保護に関する各種ツールの整備  
システム対策の強化

### 社会・環境との絆

全国各地での従業員参加による活動  
ボランティア活動の奨励(社内表彰制度の創設)  
オフィスの省エネルギー対策  
環境に対する意識の向上

### 従業員との絆

従業員の出産・育児、介護の支援  
多様な働き方への支援  
総労働時間の短縮対策  
「従業員意識調査」「MOTミーティング」の実施  
「サンクスカード」の実施  
女性従業員の管理職登用