

当社のコーポレートガバナンスの状況は以下のとおりです。

I コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「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。

（当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）

- 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関わりが、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・果敢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の全文は、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は相互会社であり、コーポレートガバナンス・コードの各原則のうち、その適用対象として上場会社であることを前提としているものについては、必ずしも当社に当てはまらないものがあります。

具体的には、補充原則1-2④（議決権の電子行使等）、補充原則1-2⑤（信託銀行等名義の実質株主の権利行使）、補充原則1-4①（株式売却の意向を示された場合）、補充原則1-4②（会社や株主共同の利益を害するような取引）、原則1-5（いわゆる買収防衛策）、補充原則1-5①（公開買付けの対応）、原則1-6（株主の利益を害する可能性のある資本政策）、補充原則5-1③（株主構造の把握）、原則5-2（資本効率等に関する目標設定）の各原則については、相互会社である当社には当てはまらないものと考えています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

・原則1-4（政策保有株式）に基づく開示

1. 株式投資の基本的な考え方

当社では、長期的な視点に立ち、リスクを抑制しながら運用収益を確保することがお客さまに対する当然の責務であると認識のうえ、投資先企業の企業価値向上に伴う株主としての利益を長期的かつ安定的に享受していくことを基本的な考え方として、株式投資を行なっています。

2. 政策保有に関する方針

（1）政策保有の考え方

株式投資の基本的な考え方に加えて、業務提携による関係強化を目的とした会社または他社との共同事業を目的とした会社への出資等により、政策的に株式を保有することがあります。これらの株式は、基本的な考え方に基づき投資している株式と区別のうえ、政策保有株式として保有します。なお、政策保有株式については、個別に保有目的の適切性および経済合理性を確認し、純投資としての保有意義も認められない場合は売却を検討します。

（2）保有の適否の検証内容の開示

政策保有の上場株式については、取締役会等において、中長期的な視点から、共同事業や取引関係の強化等の保有目的の適切性や、保有に伴う経済合理性等を確認することとしています。なお、2023年度末時点において、政策保有の上場株式はありません。

（※）ディスクロージャー資料「明治安田の現況2024 [統合報告書]」掲載の「株式の保有状況」をご参照ください。

「明治安田の現況2024 [統合報告書]」は、当社ホームページにも掲載しています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/index.html

（3）議決権の行使

政策保有の上場株式については、すでに概要を開示している所定の議決権行使基準に従うことを基本としますが、提携の趣旨や出資目的等をふまえ、議決権行使を行なうことがあります。

（※）議決権行使基準については、当社ホームページに「議決権行使への取組みについて」として開示していますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/ir/responsible_investment/pdf/vote_approach202304.pdf

・原則1-7（関連当事者間の取引）に基づく開示

当社は、取締役会規則において、当社役員と会社との取引および会社との利益が相反する取引については、取締役会による承認事項としています。

また、当社のコンプライアンス推進態勢において、利益相反管理に関する手続き等を定めて利益相反のおそれを解消するための措置を講じ、その状況については取締役会へ報告することとしています。

・補充原則2-4①（中核人財における多様性の確保）に基づく開示

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」を戦略の1つとして掲げています。人財確保、人財育成および人事運用の3つの柱を中心として、従業員一人ひとりのエンゲージメントを引き上げ、すべての層の「意欲ある人財」が能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、事業競争力の向上をめざしています。

人財確保の取組みとして、職員については、メンバーシップ型雇用を志向し、長期的に人財を育成していく新卒採用を基本としながら、専門性が高い分野での経験者採用を強化しています。また、年齢、性別に捉われない上位職への登用など、「意欲ある人財」の活躍を促進しています。MYリンクコーディネーターについては、会社として求める「活動」「成果」「フィロソフィー実践」を長期にわたって高水準で実践する「アドバンス層」の拡大を図っています。加えて、会社の成長を加速し、ステークホルダーへの還元を拡充していく「成長と還元の好循環」の実現に向け、2025年度は職員、MYリンクコーディネーターともに平均5%の処遇引き上げを実施しています。

人財育成の取組みとして、職員については、「明治安田フィロソフィー」を体现できる人財育成に取り組み、学びのプラットフォームである「企業内大学『MYユニバーシティ』」を展開しています。入社5年目以内の若手層に対する基礎力の強化など、層別の教育プログラムによる研鑽機会を拡充しています。MYリンクコーディネーターについても、全層向け教育と個々の課題等に対応した層別教育の組み合わせにより、知識・スキル向上をめざす教育・研修カリキュラムを整備しています。

人事運用の取組みとして、職員については、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をめざし、人物本位の上位職登用を行なっています。また、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進し、多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりに取り組んでいます。MYリンクコーディネーターについては、処遇の安定化と長期にわたり安心して働くことができる環境の整備を進めています。

また、多様な人財が活躍する会社の実現に向け、KPIを設定して達成状況をモニタリングしています。例えば、女性の管理職登用については、課長相当職以上の女性管理職比率の目標を35%以上としているところ、2025年4月1日時点で35.0%と達成しています。一方、男女間の賃金差異は2025年3月31日時点で42.0%（職員・MYリンクコーディネーター等の全従業員）となっています。これは、男性より女性の方が平均勤続年数が短いこと、女性は全国転勤加算のない地域型職員が大宗を占めていることが主な理由です。当社はこれまでも一般職の廃止や契約社員の正社員化、女性職員の上位職登用拡大、MYリンクコーディネーターの処遇引き上げ等に取り組んできましたが、引き続き格差解消に向けた取り組みを進めてまいります。

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

多様性確保の観点では、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに係る方針と取組みを開示しています。本報告書の「Ⅲ. 3. ステークホルダーの立場の尊重にかかる取組状況」ならびにディスクロージャー資料「明治安田の現況 2025 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田の現況 2025 [統合報告書]」は、2025年7月末までに当社の支社・営業所等に備え付けるとともに、当社ホームページにも掲載しています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/index.html

・原則2-6（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）に基づく開示

当社では、確定給付企業年金における年金資産の運用・管理等について、企業年金運営協議会の協議をふまえ決定し、年金の受益者と会社との間に利益相反が生じないよう適切に管理しています。また、事務局には適切な資質を持った人財を配置しております。

・原則3-1（情報開示の充実）に基づく開示

(i) 会社のめざすところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

「明治安田フィロソフィー」について、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

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

10年計画「MY Mutual Way 2030」（2020～2029年度）および2024年度からスタートした3ヵ年プログラム

「MY Mutual Way II期」について、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/MYmutualway/index.html>

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

コーポレートガバナンスに関する方針について、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

役員報酬等について、ディスクロージャー資料「明治安田の現況 2025 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田の現況 2025 [統合報告書]」は、2025年7月末までに当社の支社・営業所等に備え付けるとともに、当社ホームページにも掲載しています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/index.html

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行なうにあたっての方針と手続き

【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、指名委員会が定める選任基準に基づき、当社の経営管理ならびに執行役および取締役の職務の執行の監督を的確、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行なう。
- (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、執行役および執行役員の解任手続きと解任方針】

取締役については、指名委員会が定める欠格事由に該当することとなった場合、指名委員会において、解任議案の総代会への付議を検討いたします。

執行役、執行役員については、以下の解任要件のいずれかに該当する場合、取締役会によって解任いたします。

- (1) 執行役、執行役員として不正・不当あるいは背信を疑われる行為があったとき
- (2) 業務上の都合により、解任が必要と取締役会が判断したとき
- (3) 上記のほか、執行役、執行役員としてふさわしくないと取締役会が判断したとき

【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名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。

(v) 取締役会が上記(iv)をふまえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行なう際の、個々の選解任・指名についての説明

2025年7月就任の取締役の個々の選任理由について、当社ホームページに開示(プレスリリース)しておりますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2025/pdf/20250526_02.pdf

2025年7月就任の執行役および執行役員の個々の選任理由について、当社ホームページに開示(プレスリリース)しておりますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2025/pdf/20250703_01.pdf

・補充原則3-1③(サステナビリティ(人的資本への投資等含む)についての取組み)に基づく開示

持続可能な社会づくりへの貢献に向けた取組みの推進を掲げ、健康寿命の延伸、地方創生の推進に加え、環境保全・気候変動への対応(CO₂排出量削減の取組みの強化等)やESG投資のさらなる拡大等に取り組んでいます。人的資本への投資等については、上記「補充原則2-4①(中核人財における多様性の確保)」に基づく開示およびディスクロージャー資料「明治安田の現況2025[統合報告書]」に掲載しておりますのでご参照ください。

加えて、気候変動にかかるリスクが当社の事業に与える影響について、ディスクロージャー資料「明治安田の現況2025[統合報告書]」に掲載しておりますのでご参照ください。

「明治安田の現況2025[統合報告書]」は、2025年7月末までに当社の支社・営業所等に備え付けるとともに、当社ホームページにも掲載しております。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/index.html

・補充原則4-1①(経営陣に対する委任の範囲)に基づく開示

当社は、法令上、取締役会付議を求められる事項以外の業務執行を、原則として執行役に委任することとしており、その旨をコーポレートガバナンスに関する方針第7項に定めています。

なお、当社は、取締役の過半数(11名中6名)を社外取締役とし、その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、取締役会全体としての経営監督機能のいっそうの強化を図る旨をコーポレートガバナンスに関する方針第8項に定めています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

・原則4-9(社外取締役の独立性判断基準)に基づく開示

「社外取締役の独立性基準」について、本報告書の「II. 1.【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しておりますのでご参照ください。また、「社外取締役の独立性基準」は、当社ホームページにも開示しております。

<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/independencies.pdf>

・補充原則4-10①（各委員会の独立性に関する考え方）に基づく開示
 当社は指名委員会等設置会社であり、構成員の過半数を社外取締役とする指名委員会、監査委員会、および報酬委員会を設置しています。各委員会の権限・役割等については、本報告書「Ⅱ. 2. (1) 経営監督機能について」に記載していますのでご参照ください。

・補充原則4-11①（取締役会の構成に関する考え方）に基づく開示
 取締役会の構成に関する考え方については、上記「原則3-1 (iv) に基づく開示」をご参照ください。
 当社は、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おります。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。
 取締役のスキルマトリックスの分布は、以下のとおりです。

社内/社外 氏名	社内					社外					
	根岸秋男	永島英器	中村篤志	荒谷雅夫	牧野伸二	秋田正紀	上村達男	堀切功章	佐々木百合	上田輝久	吉井久美子
役職	取締役会長	取締役 代表執行役 社長 グループ CEO	取締役 代表執行役 副社長	取締役	取締役	取締役 報酬委員 監査委員	取締役 報酬委員 監査委員	取締役 指名委員	取締役 指名委員 監査委員	取締役 指名委員	取締役 報酬委員 監査委員
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サステナビリ ティ(※2)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑧国際性		○		○	○		○	○	○	○	○
⑨保険事業	○	○	○	○	○						

(※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「サステナビリティ」として特定しております。

・補充原則4-11②（社外取締役の兼任状況）に基づく開示
 本報告書の「Ⅱ. 1. 【社外取締役に関する事項】会社との関係（2）」に記載していますのでご参照ください。

・補充原則4-11③（取締役会の実効性評価）に基づく開示
 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。

2025年度の取締役会の実効性評価（対象期間：2024年7月～2025年6月）は、以下のプロセスにて実施しました。

2025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、2024年度の実効性評価方法を決定
2025年3月	全取締役が評価を実施（アンケートに回答）
2025年4月	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
2025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
2025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年度に実施した実効性評価（対象期間：2023年7月～2024年6月）に基づき認識した主な課題に対し、下表のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画的な議案の設定、資料における論点の明確化など、取締役会における議事運営のさらなる高度化に取り組む必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度始に取締役会の年間上程予定議案を設定し、計画的な議事運営に取り組んだほか、実効性評価で認識した課題等をふまえ、資料フォーマットを見直し、論点を明確化 ・ 事前説明の運営について一部見直しを行ない、取締役会当日における審議の活性化を促進
<ul style="list-style-type: none"> ・ IT・デジタル委員会のいっそうの機能発揮に向けて、審議時間を拡充するほか、審議の実効性確保に資する取組みを強化する必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年度に新たに設置した「IT・デジタル委員会」について、2024年度から年間3回の開催に拡大したほか、審議を充実する観点から90分間の運営に変更 ・ システムアーキテクチャーに係る検討状況やAI等のデジタル活用に係る取組状況について継続的にモニタリングを行なうとともに、外部機関との協働取組みや国内グループ会社のシステム基盤を新たに議案に加え、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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）のあり方や、MYリンクコーディネーター（営業職員）制度、海外事業戦略、ブランド戦略等、経営上の重要事項についていっそう議論を行なう必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、取締役会の議題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、社外取締役会議の議題で取りあげ、意見交換・討議を実施 ・ 海外事業戦略に関しては、社外取締役による米国スタンコープ社の視察を実施し、同社CEO等の経営陣との意見交換を行なうなど、社外取締役の理解を促進したほか、海外保険事業の新規投資等について意見交換・討議を実施 ・ ブランド戦略に関しては、企業認知度・好感度調査の結果や、これをふまえた今後の取組みについて意見交換・討議を実施 ・ MYリンクコーディネーター等の採用・育成に関しては、社外取締役による地域本部長・地域リレーション本部長との意見交換を実施し、社外取締役の理解を促進したほか、取締役会においては、育成「大」改革の現況等に関する意見交換・討議を実施

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、および国内外の買収案件等について、社外取締役会議等を通じ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
- ・ 営業現場への視察を引き続き実施するほか、地域本部長・地域リレーション本部長との意見交換や、米国スタンコープ社の視察および同社CEO等の経営陣との意見交換、全国の支社で開催する「お客さま懇談会」への実参加を通じて、社外取締役に対するサポート体制のさらなる拡充が図られた
- ・ 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、開催回数や審議時間を拡充するとともに、外部機関との協働取組み等を新たに議題として取り上げるなど、外部の専門家の知見を活用してIT・デジタルに関する執行側の取組状況のモニタリングを強化することにより、取締役会の監督機能の高度化が図られた

(2) 認識した課題

以下の各点を中心に、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。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

<監査委員会>

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年度に実施した実効性評価（対象期間：2023年4月～2024年3月）に基づき認識した主な課題に対し、下表のとおり対応しました。

認識した主な課題	対応状況
・ 有意義な審議に向けた質疑等への対応の高度化	・ 補足説明を要する事項について、検討を行ない、次回監査委員会において追加報告・資料配付を実施 ・ 特に専門性の高い事項等については、議案審議に加えて、担当部との意見交換や直接的な情報提供機会を設け、より有意義な審議となるよう対応を実施
・ 内部監査のさらなる機能発揮に向けた審議および支援の充実	・ 監査委員会において、内部監査役が、従来の個別監査状況の報告に加え、内部監査高度化に向けた取組み等について直接報告を実施 ・ 内部監査役との意見交換会等、内部監査のさらなる機能発揮に向けて内部監査の位置付に関する議論を行なうとともに、コミュニケーション機会を実施

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係る対応

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、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および支援の充実等、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。

- ・ 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
- ・ 内部監査にかかる情報提供の高度化に向けた取組みおよび担当者の「顔が見える」臨場感のある報告等の充実

<指名委員会・報酬委員会の実効性評価>

指名委員会および報酬委員会においても、委員会の運営面および実効性についての評価を行ない、ガバナンスの向上に努めております。

・ 補充原則4-14②（トレーニング方針）に基づく開示

取締役および執行役は、その期待される能力を発揮するための研鑽に努めるとともに、会社は、取締役および執行役に対しその機会を適宜提供する旨をコーポレートガバナンスに関する方針第15項に定めています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

・ 原則5-1（株主との建設的な対話に関する方針）に基づく開示

当社は、相互会社の特性をふまえ、お客さま満足度の向上をめざし、潜在的な声や間接的な声を含む「お客さまの声」をさまざまな形で収集・分析するとともに、いただいたご意見等が経営に適切に反映されるよう努める旨をコーポレートガバナンスに関する方針第1項に定めています。

総代会、総代報告会、お客さま懇談会等を通じ、社員（ご契約者）との対話を促進し、良好かつ円滑な関係の構築に努める旨をコーポレートガバナンスに関する方針第16項に定めています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

また、企画部担当執行役が相互会社制度運営を統括し、お客さま懇談会運営については、企画部中心に本社各部が連携のうえ対応しています。

お客さま懇談会でいただいたご意見等は、総代会・評議員会等にて報告するとともに、改善を要する意見等については、担当部が対応を検討し、経営会議の諮問機関であるお客さま志向検証委員会を通じフォローを実施しています。お客さま情報の保護については、情報管理規程等に定め、その管理を徹底しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

———（相互会社には当てはまりません）

【大株主の状況】

氏名または名称	所有株式数（株）	割合（%）
———（相互会社には当てはまりません）	———	———
———	———	———
———	———	———
———	———	———
———	———	———
———	———	———
———	———	———
———	———	———
———	———	———

支配株主（親会社を除く）の有無	——（相互会社には当てはまりません）
親会社の有無	——（相互会社には当てはまりません）

3. 企業属性

上場取引所および市場区分	——（相互会社には当てはまりません）
決算期	3月
業種	保険業
直前事業年度末における（連結）従業員数	1,000人以上
直前事業年度末における（連結）売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主と取引等を行なう際における少数株主の保護の方策に関する指針

——（相互会社には当てはまりません）

5. その他コーポレートガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

該当する事項はありません。

II 経営上の意思決定、執行および監督にかかる経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等にかかる事項

組織形態	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	11名

【社外取締役に係る事項】 更新

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	——（当社は上場会社ではないため、独立役員の指定は行なっていないが、上場規程等に定める独立役員の要件を満たす人数は6名）

会社との関係（１）

氏名	属性	「社外取締役の独立性基準」の確認状況				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
秋田 正紀	他の会社の出身者	○	○	○	○	○
上村 達男	学者	○	○	○	○	○
堀切 功章	他の会社の出身者	○	○	○	○	○
佐々木 百合	学者	○	○	○	○	○
上田 輝久	他の会社の出身者	○	○	○	○	○
吉井 久美子	公認会計士・弁護士	○	○	○	○	○

・「○」は以下の基準を満たしていることを確認している。

- (1) 保険業法に定める社外取締役の要件を満たすこと
- (2) 直近３会計年度以内に、当社に対し専門的サービスを提供し、当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の報酬を受領していないこと
- (3) 当社または当社の特定事業者の役員・部長等・支社長・法人部長の配偶者または３親等以内の親族でないこと
- (4) 直近３会計年度以内に、当社年間収入保険料の２％を超える保険取引を有する会社（有価証券報告書上の連結子会社を含む）・団体の役職員等でないこと
- (5) その総収入もしくは経常収益の２％を超える寄付金を当社より受領している団体の役職員等でないこと

会社との関係（２）

氏名	所属委員会			独立役員 (注)	重要な兼職の状況	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
秋田 正紀	—	○	○	○	株式会社松屋 取締役会長兼取締役会議長 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 社外取締役	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いる。 2017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、選任している。
上村 達男	—	○	○	○	松竹株式会社 社外取締役	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いる。 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、選任している。
堀切 功章	○	—	—	○	キッコーマン株式会社 代表取締役会長 長瀬産業株式会社 社外取締役	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いる。 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、選任している。
佐々木 百合	○	—	○	○	明治学院大学経済学部教授 三菱 HC キャピタル株式会社 社外取締役	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いる。 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、選任している。
上田 輝久	○	—	—	○	株式会社島津製作所 代表取締役 会長 株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ 社外取締役	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いる。 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、選任している。

吉井 久美子	—	○	○	○	弁護士・公認会計士 TMI 総合法律事務所 パートナー 株式会社カウシェ 社外監査役	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 経験を有している。 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、選任している。
--------	---	---	---	---	--	---

(注) 当社は上場会社でないため独立役員の指定を行っていないが、上場規程等の定める独立役員の要件を満たすものについて記載

【各種委員会】

各委員会の委員構成および議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
指名委員会	5	2	2	3	社外取締役
報酬委員会	5	2	2	3	社外取締役
監査委員会	6	2	2	4	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数

17名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無		使用人との兼任の有無
		指名委員	報酬委員	
永島 英器	あり	あり	○	なし
中村 篤志	あり	あり	×	なし
中谷 新司	あり	なし	×	なし
上田 泰史	なし	なし	×	なし
浅野 芳一	なし	なし	×	なし
新宅 大作	なし	なし	×	なし
中村 暢敬	なし	なし	×	なし
植田 剛生	なし	なし	×	なし
福井 賢二	なし	なし	×	なし
青戸 伸之	なし	なし	×	なし
大崎 能正	なし	なし	×	なし
新井 健一	なし	なし	×	なし
金山 毅	なし	なし	×	なし
永田 康弘	なし	なし	×	なし
渡辺 俊哉	なし	なし	×	なし
片山 圭子	なし	なし	×	なし
山川 真哉	なし	なし	×	なし

【監査体制】 更新

監査委員会の職務を補助すべき取締役および
使用人の有無

あり

当該取締役および使用人の執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の直属の組織として監査部を設置し、監査が実効的に行なわれるために必要な知識能力を備えた使用人を配置しています。また、監査部は執行側から独立しており、監査部の使用人の人事評価、人事異動、懲戒処分については、監査委員会の同意決議を要することとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は、会計監査人の監査計画、監査実施内容、監査結果および会計監査人の職務の遂行に関する事項などについて、定期的に報告を受領し、意見交換を実施するなど、会計監査人と緊密な連携を保っています。監査委員会は、監査委員会に直属する監査部に対し、内部監査や調査等を命じ、また、監査部からその結果の報告を受ける体制を確保するとともに、監査部主催会議に出席する等しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数

———（当社は上場会社ではないため、独立役員の指定は行なっていないが、上場規程等に定める独立役員の要件を満たす人数は6名）

その他独立役員に関する事項

■社外取締役の独立性基準

当社は、コーポレートガバナンス強化の一環として、当社の社外取締役について、当社が独立性を判断するための基準を次のとおり定めています。

社外取締役の独立性を確保するため、指名委員会は、社外取締役候補者の選考にあたり、特に以下の事項を確認しています。

1. 保険業法に定める社外取締役の要件を満たすこと
2. 直近3会計年度以内に、当社に対し専門的サービスを提供し、当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の報酬を受領していないこと
3. 当社または当社の特定事業者の役員・部長等・支社長・法人部長の配偶者または3親等以内の親族でないこと
4. 直近3会計年度以内に、当社年間収入保険料の2%を超える保険取引を有する会社（有価証券報告書上の連結子会社を含む）・団体の役員等でないこと
5. その総収入もしくは経常収益の2%を超える寄付金を当社より受領している団体の役員等でないこと

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

執行役に対する会社業績連動報酬の導入

該当項目に関する補足説明

「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」欄をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

———（相互会社には当てはまりません）

該当項目に関する補足説明

【取締役・執行役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況

一部のものだけ個別開示

（個別の執行役報酬の）開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2024年度における取締役および執行役に対する報酬等の総額は以下のとおりです。

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名	475百万円	336百万円	—	—	134百万円	5百万円
執行役	17名	1,240百万円	577百万円	338百万円	136百万円	176百万円	11百万円
計	27名	1,716百万円	913百万円	338百万円	136百万円	310百万円	16百万円

(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、2024年7月2日開催の第77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。

(注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。

(注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年度の中長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6名に対し150百万円、役員年金(退職慰労金)として、元取締役61名に対し129百万円および元監査役13名に対し21百万円を支給しています。

(注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(2021年度~2023年度)	実績(2023年度)
グループサープラス	13%成長(年平均4%成長)	40.0%成長
グループESR	安定的に165%以上(当面は220%をめざす)	220%
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
保有契約年換算保険料(保障性商品)	6,200億円	6,229億円
お客さま数	1,235万人	1,222万人
MYリンクコーディネーター等在籍者数	38,000人	36,469人

(注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、単年度業績が108.8%、中長期業績が101.7%です。

(注6) 中長期業績連動報酬の支給額は、2021年度から2023年度の中長期経営計画の業績評価に基づく支給額です。

(注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。

2024年度における役員ごとの報酬額の総額は以下のとおりです。

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	166百万円	135百万円	—	—	26百万円	4百万円
永島 英器	取締役 代表執行役社長	188百万円	74百万円	70百万円	—	38百万円	5百万円
荒谷 雅夫	取締役	100百万円	41百万円	—	—	58百万円	1百万円

(注8) 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。

(注9) 荒谷雅夫の中長期業績連動報酬には、2024年3月31日付で代表執行役副社長を退任したことに伴う、前中期経営計画期間(2021~2023年度)分の一括支給額を含みます。

報酬の額またはその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、報酬委員会において、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容にかかる決定に関する方針について決議しています。その内容は次のとおりです(2025年6月20日付決議内容)

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。なお、会社業績連動報酬および個人業績連動報酬の算出にあたっては、職員等賞与にて使用する「ひと」中心経営特別係数を適用する。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会は、企画部が事務局として取締役の職務執行をサポートし、取締役会資料について社外取締役が十分理解し得るよう社内用語を排するとともに、起案の趣旨や具体的内容、論点（リスク認識・課題等）を理解できるよう構成した資料に基づき説明しています。

あらかじめ社外取締役の理解を深めることが適当と判断する議案について、原則、取締役会開催の5営業日前～前営業日に、各担当執行役等が事前説明を実施し、資料について、原則、取締役会開催の5営業日前までに配付（PC端末等を通じた資料開示を含む）しています。

指名委員会および報酬委員会は、秘書部が事務局として各委員の職務執行をサポートし、取締役会同様に事前説明を実施するとともに、取締役会および監査委員会の事務局と連携のうえ、日程調整や情報提供を行なうことで効率的かつ効果的に運営しています。監査委員会は、監査委員会監査の実効性確保の観点から、質の高い情報収集、会計監査人および内部監査部門・内部統制部門等との連携強化等のため、社内取締役である監査委員を常勤監査委員として選定しています。また、監査委員会の直属の組織として監査部を設置し、執行側からの指揮命令を受けずに監査委員会を補助する組織・要員を確保しています。常勤監査委員および監査部が、日常の監査で収集した情報等をもとに取締役会同様に事前説明を実施する等、社外監査委員をサポートしています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
関口 憲一	名誉顧問	対外的友好関係維持のために必要な事項の実施	非常勤、報酬あり	2013年7月2日	2029年3月31日
松尾 憲治	名誉顧問	対外的友好関係維持のために必要な事項の実施	非常勤、報酬あり	2013年7月19日	2030年3月31日
鈴木 伸弥	特別顧問	対外的友好関係維持のために必要な事項の実施	非常勤、報酬あり	2021年7月2日	2031年3月31日

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

3名

その他の事項

当社は、2005年11月30日付で相談役制度を廃止しています。

名誉顧問および特別顧問へ委嘱する職務内容は、対外的友好関係維持のために必要な事項について、執行役社長からの諮問に応え、幅広いネットワークを活かしたお客さまとのリレーション構築等を行なうもので、当社およびグループ各社の経営への関与はありません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能にかかる事項（現状のコーポレートガバナンス体制の概要）

(1) 経営監督機能について

■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。

2024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。

2024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選定を行ないました。

■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。

2024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・執行役等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。

2024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・執行役員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適正に行ないました。

■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。本会議では、社外取締役の中から互選する「筆頭社外取締役」が議長を務めています。

2024年度は8回開催し、中期経営計画の基本方針および各戦略の方向性、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。

■ I T・デジタル委員会

I T・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。

2024 年度は 3 回開催し、システムアーキテクチャーに係る検討状況、A I 等のデジタル活用に係る取組状況、外部機関との共同取組み、国内グループ会社のシステム基盤等について審議を行ないました。

(2) 業務執行について

■ 経営会議

取締役会によって決定された経営の基本方針に基づいて、執行役社長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います。

■ 戦略投資会議

取締役会によって決定された経営の基本方針に基づいて、執行役社長が行なう会社業務の執行に関する重要な事項のうち、新規投資（新規設立を含む）や既存投資先への追加投資を含む戦略投資等について協議を行ないます。

■ 投融資検討会議

取締役会によって決定された経営の基本方針および経営会議の協議を経て執行役社長が決裁した執行方針に基づいて、執行役が行なう資産運用業務の執行に関する重要事項の協議を行ないます。

(3) 内部監査等について

内部監査部門を監査委員会の直属組織とすることなどにより、他の部門・業務からの独立性を確保しています。内部監査の実施を通じて、業務の適正性を検証・評価するとともに、課題・問題点の改善提言・フォローアップを行なうことにより、経営の健全性確保に努めています。また、内部監査の結果およびフォローアップ状況は、取締役会等に速やかに報告しています。

3. 現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

当社は、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（11 名中 6 名）を社外取締役とすることで経営監督機能のいっそうの強化を図っています。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。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取組状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時総代会の招集通知は、開催日の概ね 1 ヶ月前に発信しました
集中日を回避した株主総会の設定	2025 年度の定時総代会は 7 月 2 日に開催しました
電磁的方法による議決権の行使	実施していません
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社は、相互会社であり当項目には必ずしも当てはまりませんが、当社の総代会には約 9 割以上の総代が出席して議決権を行使していることに加え、委任状を含めるとほぼすべての総代が議決権を行使していることから、議決権行使環境は十分に整備されているものと考えています。なお、2021 年度からは、自宅で総代会の様子をライブ視聴できる方法を用意し、総代が、会場またはオンライン参加のいずれかを選択できる運営としております。
招集通知（要約）の英文での提供	実施していません
その他	――

2. I Rに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示に関する方針を定め、当社ホームページに掲載しています https://www.meijiyasuda.co.jp/info/index.html	—
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定時総代会に加え、総代報告会、お客さま懇談会等を通じ、社員（ご契約者）との対話に努めています	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的に説明会を開催	決算および上半期報告のプレス発表に加え、専門紙・業界紙、アナリスト等向けに決算説明会を開催しています	なし
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外劣後債投資家向けに定期的に説明会を開催しています	なし
I R資料のホームページ掲載	決算情報、ディスクロージャー誌等を当社ホームページに掲載しています https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/index.html	—
I Rに関する部署（担当者）の設置	広報・ディスクロージャーに関する事項について広報部が担当しています	—
その他	—	—

3. ステークホルダーの立場の尊重にかかる取組状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「明治安田フィロソフィー」を制定し、「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」をめざすとともに、グループサステナビリティ方針に基づき、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」といったステークホルダーとの共通価値を創造し、その価値を「未来世代」に引き継ぐことを定めています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p><明治安田の事業活動とSDGsの関係></p> <p>当社は、「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。</p> <p>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」の観点をもとに、2「大」プロジェクトを通じた「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する「環境保全・気候変動への対応」「責任投資の推進」、および「こどもの健全育成」「DE&Iの推進」「金融包摂」「人権の尊重」を「優先課題（マテリアリティ）」に設定し、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。</p> <p><健康寿命の延伸・地方創生の推進></p> <p>■「地域の人々の健康づくりをサポートするセミナーやイベントの開催」 当社は「地域社会の活性化」に向けた新しい価値をJリーグやJLPGA（日本女子プロゴルフ協会）とともに提供していきたいと考えています。Jリーグとの協働では、全国各地域で「小学生向けサッカー教室」や「Jリーグウォーキング」「シャレン！で献血」を開催しており、JLPGAとの協働では、全国各地のツアー大会での健康チェックブースの出展や当社が主催す</p>

る全国のゴルフイベントへのティーチングプロの派遣などを行なっています。また、自治体や道の駅などと協働し、地域の人々の健康づくりをサポートするセミナーやイベントを開催しています。

■「私の地元応援募金」

地域住民の健康づくりや暮らしの充実に役立てていただくべく、当社の営業拠点が所在または連携協定を締結している自治体等を対象に、従業員が出身地などのゆかりある地域を指定して行なう任意の募金に、会社拠出を上乗せして寄付を行なう「私の地元応援募金」を行ない、2024年度は全国1,324団体に対し、総額約8.8億円の寄付を行ないました。

■当社発案の電話音声明瞭器「サウンドアーチ」の提供

聴こえに悩む方への支援のため、当社シニア職員の発案により製品化された、電話の声を、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「サウンドアーチ」を、ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口等に設置するとともに、当社と連携協定を締結する全国の地方自治体等に寄贈しています。

<海外での地域社会への貢献>

■「The Standard's Employee Giving 365」

米国保険子会社のスタンコープ社では毎年、1年を通じて従業員による寄付キャンペーンを展開し、障がい者・保健医療・教育分野等に対する支援を行なっています。同社は、従業員の積極的な地域社会への貢献活動をさらに後押しするため、従業員からの寄付金と同額を寄付しており、当社も共同参加した結果、2024年には、全米で2,739の学校と非営利団体に600万ドルの寄付を行ないました。

<環境問題への取り組み>

当社は、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、事業活動のあらゆる面において地球環境との調和を図ることで、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。

事業者・機関投資家の双方の立場で、2050年度におけるCO₂排出量ネットゼロの実現に向けて、2030年度の間目標を設定し、その達成に向けた取組みを強化しています。2024年度は、事業活動によって発生するCO₂排出量は△58%、サプライチェーンにおける他社で排出されるCO₂排出量は△26%で、2023年度の投融資ポートフォリオのCO₂排出量は△49%の削減を実現しています。(実績は暫定値)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提言に賛同(TCFDは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。

■国際的イニシアティブへの参画

当社では、グローバルスタンダードに沿った対応を推進する観点から、TCFD、PRI(責任投資原則)、CDP、AOA(Net-Zero Asset Owner Alliance)、TNFDフォーラム等の国際的イニシアティブに参画しています。

■再生可能エネルギーの導入

本社所在地である明治安田生命ビル(明治生命館含む)、明治安田生命新東陽町ビルおよび明治安田生命事務センタービルをはじめ、全国の所有物件に順次、再生可能エネルギーを導入しております。

■全体的な省エネルギー対策の推進

社内では、空調運転(温度設定・運転時間)に関する目安をはじめ、エネルギー使用機器に関する基本推進事項(昼休み・不在時の消灯・減灯、近隣フロアへの階段移動等)を定め、徹底を図るとともに、その促進のための諸対策(社内報・イントラネットを活用した従業員の省エネルギーに対する意識・行動の啓発、クールビズの実施等)を実施しています。

■環境に配慮したオフィスビルの取り組み

気候変動に影響を及ぼすフロン類の大気中放出を抑制するため、所有設備(業務用空調機、ターボ冷凍機など)の定期点検や設備補修などにより対策を講じるとともに、使用する冷媒種は、温室効果の削減やオゾン層の破壊抑制につながる、環境に優しい冷媒への切換えを順次行なっています。また、全国にある当社所有ビルの屋上・敷地内の緑化を通じて、ヒートアイランド現象の緩和や断熱効果による省エネルギー、生物の生息空間の創出による生物多様性の保全を進めています。

■新東陽町ビルでの「循環型生産緑化」の展開

自社内での循環型生産緑化に取り組むことを目的に、明治安田ビジネスプラス株式会社の障がい有する職員が、育苗作業の担い手となり植物の育成を行なっています。育苗後の植物は、当社協賛イベントでのお客さま配付や、オフィス緑化に活用しています。

■環境に配慮した社用リース車両導入

世界的な温室効果ガスの排出削減の動きを受け、2021年4月から、全国の営業組織で使用している車両をハイブリッドの車両に順次切り替えを進めています。また、現在使用しているハイブリッドの車両についてもリース期間更新時に、より環境性の高い車両へ見直すことを予定しており、すでに水素燃料電池自動車も2台導入しています。

■環境配慮型事務用品の購入

本社・支社および営業所等で使用する事務用品については、エコマーク商品、グリーン購入ネットワーク（GPN）掲載商品、グリーン購入法適合商品、FSC認証商品などの環境配慮型商品を優先的に購入できるシステムを導入しています。2024年度における環境配慮型商品の購入率は金額ベースで77.3%となっています。今後も同システムの活用を通じて、環境配慮型商品の購入を進めていきます。

■廃棄物の分別・リサイクル

本社がある明治安田生命ビルの各階に専用リサイクルボックスを設置するなど、廃棄物の分別回収やリサイクルに積極的に取り組んでおり、2024年度のリサイクル率は84.9%となっています。

■OA用紙使用量の削減

社内横断的な文書共有と情報交換のための「電子文書管理システム（e-ファイリング）」を積極的に活用するとともに、モニターやプロジェクターの使用によるオンライン会議やパソコンの機能を活用して、紙を使用しない打合せ・会議運営を推進しています。また、本社組織ごとのOA用紙の削減状況を適宜開示し、環境意識の向上と取組みの促進を図っています。

■印刷物の環境配慮対応

当社は、お客さま向け資料などの各種印刷物について、紙の使用削減や生分解性に優れた植物油インキの使用など、環境に配慮した取組みを推進しています。取組みの一例として、2020年10月より、当社にて販売中のすべての生命保険商品（金融機関窓口販売商品含む）について、ご契約のしおりや約款などの内容をホームページ上で閲覧可能とすることで、ペーパーレス化を進めています。今後も環境に配慮した取組みをいっそう推進していきます。

■プラスチック利用の削減、再資源化等の取組み

お客さまにご提案書をお届けする際等に使用するクリアファイルをプラスチック製からリサイクル可能な紙製へ移行、契約時にお客さまにおわたしするプラスチックファイル素材を環境に配慮したLIMEX素材へ切り替えるなど、脱プラスチックの取組みを推進しています。また、プラスチックの再資源化に向けた取組みとして、海洋プラスチックごみ再生樹脂を使用したオフィスチェア等の環境配慮型什器の導入にも取り組んでいます。

■「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」の取組み

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リーグとの協働で森林を再生・保全する取組みを行なっています。神奈川県と山梨県の2か所で開始しており、今後、活動地域を広げていく予定です。

<こどもの健全育成>

こどもの健全育成や環境保全など、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する活動を「未来世代応援活動」として推進しています。

■金融・保険教育、SDGs教育

2020年から「保険」や「お金」に関する出張授業「金融・保険教育」を各地で開催しています。人生100年時代を豊かなものとするための金融リテラシー向上を目的に、小学校高学年から高校生を対象に、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。また、2024年からは、子どもたちの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全国の小学校で開催しています。2024年度は金融・保険教育、SDGs教育を2,629回実施しました。



■あしながチャリティー&ウォーク
2011年度から全社統一の取組みとして、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。2024年度は全国82カ所でウォーキングを実施し、集まったチャリティー募金1,831万円を「あしなが育英会」へ寄付しました。

■「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、2009年より全国各地で三枝成彰氏による「愛と平和のチャリティーコンサート」と、小・中学校での音楽授業「未来を奏でる教室」を開催しており、コンサートはこれまで全国70カ所で開催しました。

■「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。1965年から61年間で約7,286万人の新入学児童に黄色いワッペンを贈呈しました。（本事業は、みずほフィナンシャルグループ、損害保険ジャパン、第一生命保険と共同実施）

■「地域を見守る」社会貢献活動
2006年から、MYリンクコーディネーター等（営業職員）が日々のお客さま訪問活動のなかで、こどもや高齢者等の様子に変わったことや気付いたことがあれば、警察署・地方自治体の窓口等に連絡し、不測の事態を未然に防ぐ「地域を見守る」社会貢献活動を実施しています。

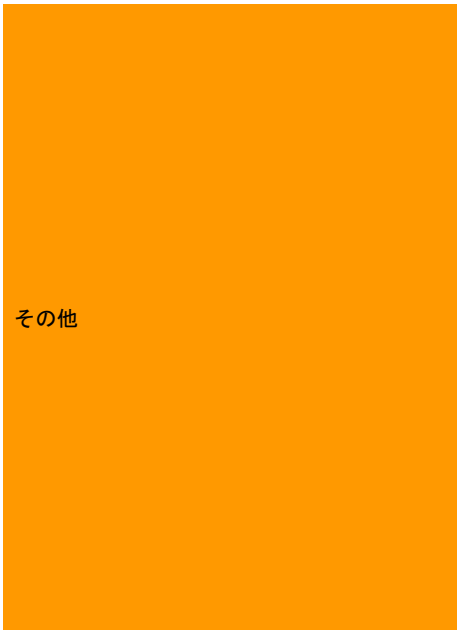
■ふれあいコンサート
1984年から、障がいのあるこどもたちに「生の音楽」を届けることを目的とした、ザ・ワイルドワズスの鳥塚しげき氏による「ふれあいコンサート」を開催しています。2024年までの過去41年間で全国の特別支援学校等180校にて開催しました。

■「未来世代との絆」表彰制度
全国各地の事業所が独自に、高齢者施設や児童養護施設等への訪問・寄贈、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。2009年から、継続的に優れた活動を行ない社会的な信頼を高めた組織を表彰する制度を設け、従業員の地域・社会貢献活動意識の向上を促進しています。2024年度からは、これまでの「地域貢献表彰」を『未来世代との絆』表彰に改称し、各組織が未来世代を想い、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する活動に取り組むことを推進しています。

■「全国小中学校児童・生徒環境絵画コンクール」
こどもたちの環境への意識を高め、環境保全にも貢献する社会貢献活動をめざして、小中学校の環境教育に貢献する「全国小中学校児童・生徒環境絵画コンクール」に協賛しています。

ステークホルダーに対する情報提供にかかる方針等の策定

当社は、経営の透明性を高めるため、「情報開示に関する方針」を制定し、積極的な情報開示の充実に努めています。



<ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進>

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

■個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくり

●女性の活躍支援
女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、「L-NEXT」の研修体系を整備しています。2024年度は各組織の所属長から推薦され、かつ意欲ある女性職員約1,100人が受講し、社外講師による研修のほか役員等をメンターとするメンタリング機会等を提供しています。さらに、めざす業務分野に関連する部署で短期間の業務体験ができる「社内短期留学」や、希望する所属・職務への異動を応募できる「キャリア・チャレンジ制度」を実施しています。このような取組みを通じ、各地域に根差して活動するMYリンクコーディネーターの幹部職等を含む女性管理職を3人に2人以上とするとともに、課長相当職以上の女性管理職比率35%以上を堅持しています。

その他

●障がい者の活躍支援

障がい者雇用については、特例子会社「明治安田ビジネスプラス」を含めた雇用拡大に積極的に取り組んでおり、2025年6月時点で、雇用人数（換算後）は1,312名、雇用率は2.57%となっています。嘱託雇用者の正社員登用や処遇引き上げ等活躍の後押しを行なっています。

●シニアの活躍支援

2019年度に定年を65歳まで延長し、役職定年を廃止したほか、2021年度には定年後の再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げ、さらに2027年度には定年を70歳まで延長する予定です。

現在、多くのシニア職員が管理職や専門性が求められる職務等で重要な役割を担っています。さらなる役割発揮に向けて、社外講師によるセミナー・研修等を実施するとともに、ビジネススキルの向上等リスクリングの機会を提供しています。あわせて、若手層の上位職登用等も積極的に進め、当該層のモチベーション向上等に努めてまいります。

■多様性を受容し、相互に尊重しあう風土の醸成

●ワーク・ライフ・マネジメントの推進

一人ひとりが「仕事」と「生活」の両方を充実させ、その好循環を重視する働き方によって生産性の向上をめざす「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向け、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで環境整備や各種支援策の拡充に取り組んでいます。また、男性職員の育休取得については、取得率100%、平均取得日数1カ月を目標に推進しています。対象者への取得勧奨や、取得状況を経営管理職の評価に反映する運営等に取り組んだ結果、2024年度の男性育児休職取得率は2020年度から5年連続で100%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、全国から各職場の推進リーダーを招集して、2014年度から毎年開催しています。2024年度は全国の所属長、推進リーダー等約640名が参加し、社長からのメッセージを発信するとともに、各職場での課題解決に向けた対策を討議しました。

●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。

IV 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況 更新

■内部統制システムの整備・高度化

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

また、財務報告の信頼性向上を図るため、相互会社である当社も上場会社に義務づけられている財務報告に係る内部統制報告制度へ自主的に準拠することとし、諸規程の制定などの体制を整備しています。2024年度決算に関しても、内部統制状況の社内評価等の実施により開示すべき重要な不備がないことを確認のうえ内部統制報告書を作成し、監査法人による内部統制監査報告書を取得しています。

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

■内部監査態勢

●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付けており、その実効性を確保するため「グループ内部監査基本方針」を定めています。同方針に基づいて監査委員会の直属の組織として監査部を設置しているほか、同方針等の改正や内部監査計画の策定等は監査委員会の決議事項とすること、内部監査の結果を監査委員会に報告することなどにより、執行部門から独立した体制を確保しています。また、監査委員会が内部統制システムにおけるモニタリング機能を所管する監査部に指揮命令を直接行なえる体制を整備しています。

●内部監査態勢の強化

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

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

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

●内部監査品質の維持・向上

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

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

■情報管理・個人情報保護

情報管理の取組みとして、執行役の意思決定、および職務執行に係る情報（経営会議等、各種会議の議事録および資料等）について、「コンプライアンス基本規程」、「リスク管理基本規程」、「その他のオペレーショナルリスク管理規程」、「情報管理規程」等に基づいて適切に管理し、「ドキュメント管理規程」に従い適切に保存および管理を行なっています。

また、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、ホームページ等で開示しています。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等、情報管理態勢の整備を推進し、あわせて各種書類のペーパーレス化により、情報漏洩リスクの低減に取り組んでいます。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

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

そのため、「グループコンプライアンス基本方針」において特に推進すべきコンプライアンス項目として掲げ、コンプライアンス統括部担当執行役を責任者とし、コンプライアンス統括部を中心に適切な措置を講じるよう努めるとともに、「コンプライアンス検証委員会」において関係各々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。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

——（相互会社には当てはまりません）

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項

【グループガバナンス体制の高度化に向けた取組みについて】 更新

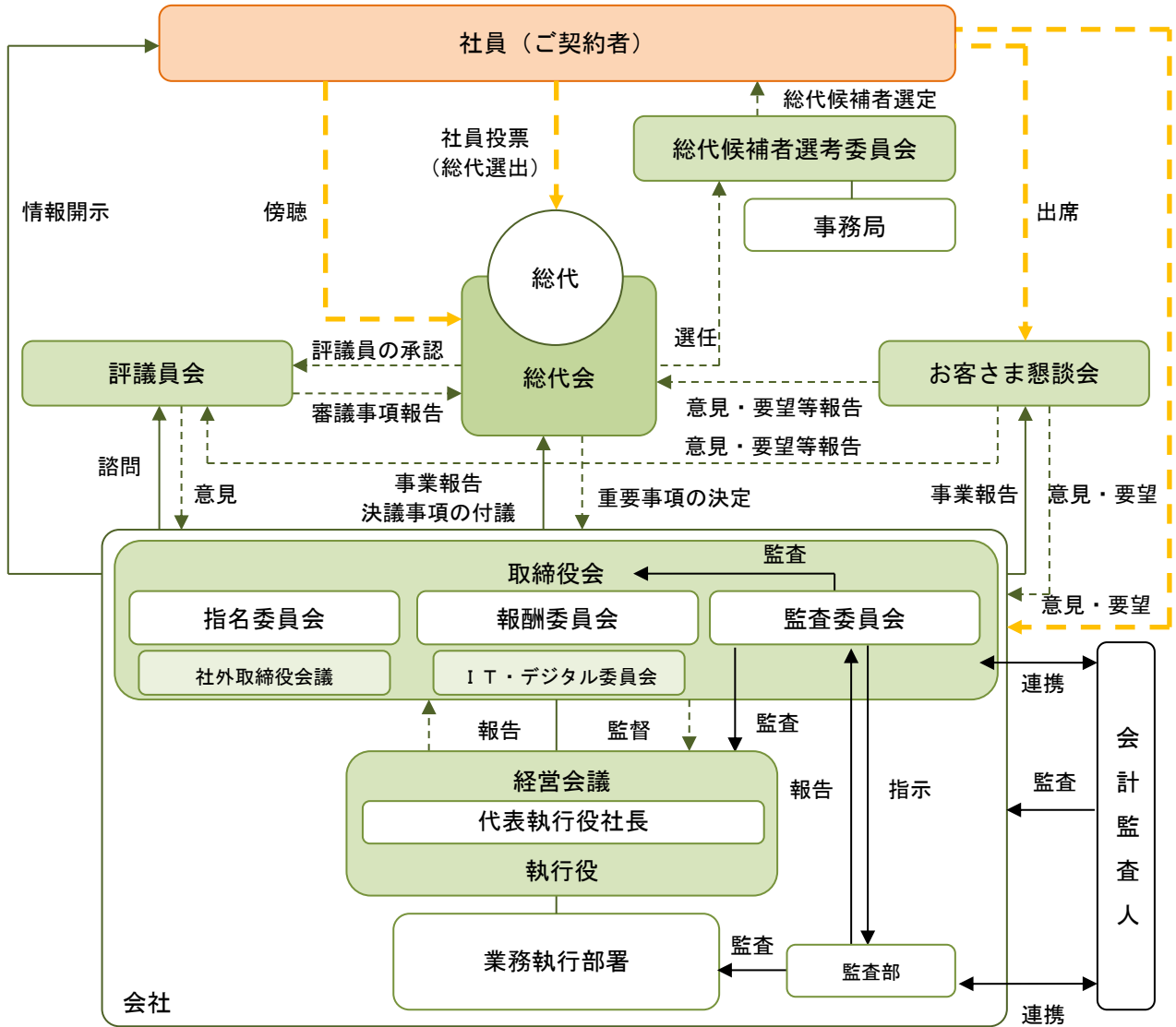
グループ経営管理の高度化に向け、グループにおける統合的な内部統制水準を確保することを目的にグループベースの方針を制定するとともに、グループ運営強化を図るため、2019年4月に「グループ経営責任者」「グループリスク管理責任者」「グループコンプライアンス責任者」の職制（※）、および「グループ経営本部会議」「グループ会議」を新設しました。また、2020年4月には、グループ会社の保険数理にかかる業務執行状況の確認・把握を目的とする「グループ・チーフ・アクチュアリー」の職制を新設しました。加えて、2024年度には「海外CEO会議」を新設し、海外保険子会社CEOとの間で経営上の重要事項等について確認・共有する機会を拡充しました。

（※）「グループ経営責任者」を「グループCEO」、「グループリスク管理責任者」を「グループCRO」、「グループコンプライアンス責任者」を「グループCCO」と呼称

【執行役員制度について】

コーポレートガバナンス高度化の観点から、業務執行の決定および業務の執行を担う役員と、主として個別業務の執行を担う役員について、それぞれの責任範囲を明確化するため、2016年4月1日付で執行役員制度を導入しました。

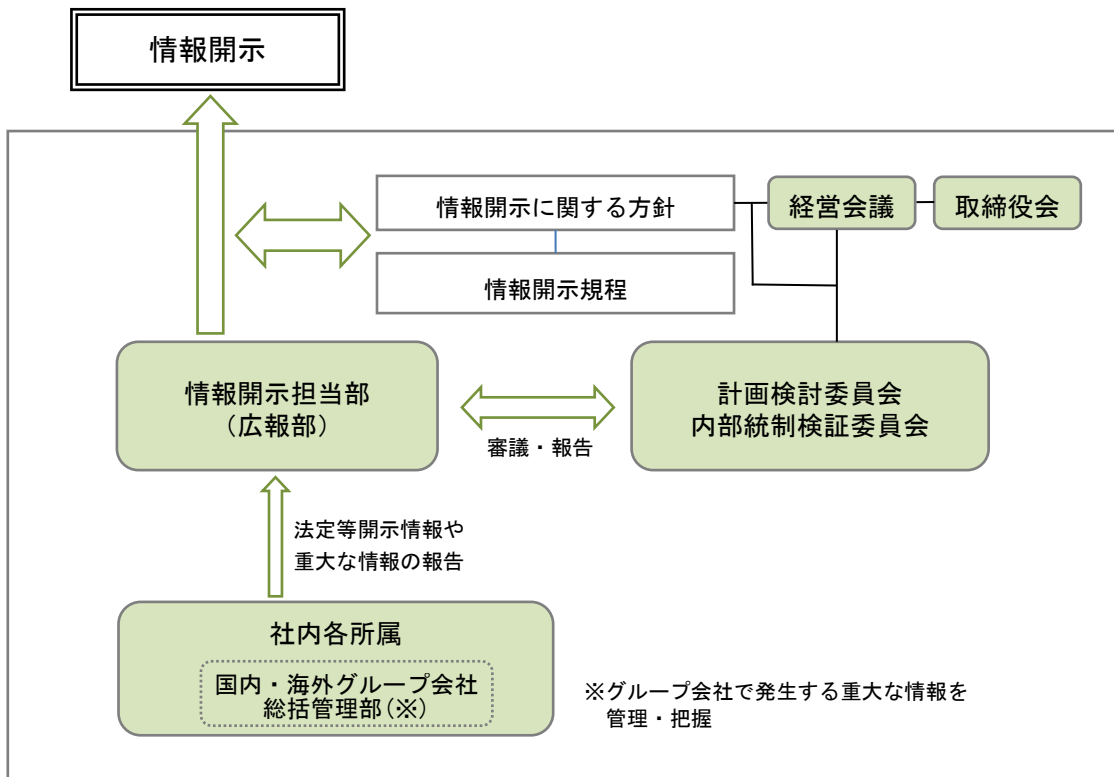
■当社のコーポレートガバナンス態勢



■当社の情報開示体制の概要

当社では、ガバナンス強化の一環として、経営の透明性を高めるため、「情報開示に関する方針」を定めるとともに、情報開示態勢に関する基本的事項を定めた「情報開示規程」を経営会議において執行役社長決裁により制定し、社内外に対する適切な情報開示を推進しています。

当社では、「計画検討委員会」「内部統制検証委員会」において情報開示の充実にに向けた具体的な内容の審議・報告を行なっています。



適時開示については、情報開示規程に「特にお客さま等に対し迅速な開示が求められる重要な情報については、適時・適切に開示する」旨を規定し、重大な情報等については、適宜プレスリリースや当社ホームページへの公開等を実施しています。