

サステナビリティ経営(CSR三本柱)

当社は、生命保険会社の社会的責任を果たすべく、生命保険事業や CSR 活動(CSR 三本柱)を通じてサステナビ リティ経営に取り組み、お客さまから信頼され、選ばれる会社を目指しています。

CSR 経営宣言

当社では、「CSR 経営宣言」に従って当社が取り組むべき課題を選定・遂行して、ステークホルダーの皆さまに対 する責任を果たしていきます。

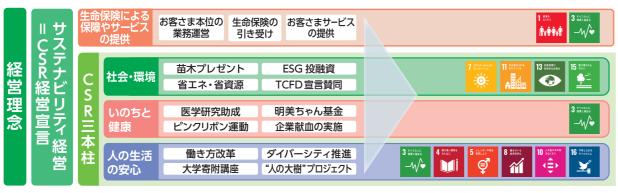
大樹生命は、経営理念の下、社会の一員として永続的な発展を目指し、以下のとおり企業経営を進めます。

- ち、法令・社会規範の遵守、適切なリスク管理、適 時適切な情報開示を通じて、社会の信頼に応える公 正・透明な企業経営を行います。
- お客さまの「安心」を長期にわたって支えるため、お客 事業の礎となる社会の発展に寄与し、次の世代にも さまの視点に立った商品やサービスを提供する不断 の努力を続け、お客さま満足の向上を追求します。
- 株主の期待と信頼に応えるため、安定的、持続的な 企業価値の向上と適切な利益還元を実現します。
- 役職員一人ひとりが企業人としての自覚と責任を持 従業員の人権、人格、多様性に配慮し、自己成長を 含む能力開発や仕事と生活の調和を通じて、誇りと チャレンジ意欲を持って能力を発揮できる職場環境 の構築と社会生活の安定向上に努めます。
 - 豊かな地球環境や安全・安心に暮らせる健全な社会 を引き継げるよう、継続的な取組みを行います。

CSR の定義

当社の存立基盤である社会の健全な発展に好影響をもたらす企業活動を推進すること。

SUSTAINABLE GALS



「社会・環境」への取組み

環境配慮に関する基本方針

社会の一員として地域の環境保全に貢献するとともに、良好な地球環境を次世代に引き継ぐため、「環境配慮に 関する基本方針を定め、環境保護活動を行っています。

大樹生命は、社会の持続的成長を企図し、経営理念に掲げる「国民生活の福祉向上」に寄与するため、環境問題が 地球規模かつ次世代以降にわたる重要な課題であることを強く認識し、環境保護に配慮した経営を推進します。

1. 地球環境保護に配慮した事業活動

環境関連のルールを遵守し、常に地球環境保護に配慮し た事業活動を行います。

2. 資源・エネルギーの有効活用

限られた資源を有効に活用するため、省資源、省エネル ギーおよび資源のリサイクルに取組み、環境負荷の低減 に努めます。

3. 環境啓発活動の推進

全役職員の環境問題への意識向上に努め、一人ひとりの 社内外での行動が環境保護に繋がるように努めます。

4. 環境問題への継続的な取組み

効果的な地球環境保護につなげるため、必要に応じて取 組みの見直しを行い、長期にわたり継続的に取組みます。

社会貢献活動に関する基本方針

社会の一員として豊かな社会の実現に貢献するとともに、将来を担う子どもたちの健全な育成に貢献するため、 「社会貢献活動に関する基本方針」を定め、社会貢献活動を行っています。

大樹生命は、経営理念に基づき、生命保険事業を通じて国民生活の福祉向上に努めるとともに、良き企業市民として 豊かな社会の実現に貢献します。

- 1. 自らが社会の一員であることを意識し、社会の健全かつ持続的成長に貢献するため、「こわさないでください。自然。愛。 いのち。」をテーマに活動を推進・支援します。
- 2. 社会や地域との調和を図りながら、役職員一人ひとりの行動が社会の発展に寄与するよう努めます。
- 3. より良い社会づくりに貢献できるよう、社会の要請を踏まえつつ、公共性の高い活動に継続して取組みます。

苗木プレゼント ~47年間で521万本の苗木を届けました~

当社は、"緑・自然を守り、親から子へと美しい緑の街を伝えたい"と いう願いを込めて、1974年に「苗木プレゼント」を開始しました。これは、 当社が常に訴え続けてきたキャンペーンテーマ「こわさないでください。 自然。愛。いのち。」を言葉で終わらせることなく、CSR 活動の一環として 形で表現したものです。全国の企業、公共団体、学校、病院などの団体及 び一般家庭に対して、気候や生育条件にあった苗木を配布し続け、2020 年度で47回目を迎えました。これまでに贈呈した苗木の本数は、累計で 521万本になりました。苗木は全国各地ですくすくと育ち、心地よい木陰 をつくりながら周辺環境の保護や CO2 削減等に役立っています。



1991年に植樹した苗木

シークレットポストシステム

個人情報・機密情報などの書類を専用箱(シークレットポスト)で回収し、梱包したまま製紙工場などで溶解処 理し、トイレットペーパーなどに再生産しています。この取組みにより情報漏えいを防ぐとともに、資源の有効活 用(本社ビルで再利用)を行っています。2004年度以降累計で、直径14cm・高さ8mの木43万本相当を伐採 から守ったことになります。

「いのちと健康」への取組み

公益財団法人大樹生命厚生財団

大樹生命厚生財団は、国民の健康保持とその増進をはかり、社会公共の福祉に貢献することを目的として1967 年に設立されました。この目的に沿い、今日のわが国の健康上の重要課題である生活習慣病に関連する医学研究 助成事業等を設立以来一貫して行っています。

医学研究助成

第53回「医学研究助成」(2020年度)は、全国の大学・研究機関の研究者を対象に公募を行い、20研究に対し て助成を行いました。また、第51回「医学研究助成」(2018年度)入選者の研究報告の中から、3研究を第29回 「医学研究特別助成」としました。

《助成金の実績》

	2020年度		累計	
	件数	助成金額	件数	助成金額
医学研究助成	20件	2,000 万円	1,017 件	11億7,600万円
特別助成	3件	450 万円	103件	1億2,750万円
合計	23件	2,450 万円	1,120件	13 億 350 万円

•《研究課題》

2020年度	2021年度		
①神経免疫疾患の病態と治療	①新型コロナウイルス感染症の予防と治療		
②ゲーム障害の実態・病態・治療	②自閉スペクトラム(ASD)の病態解明と治療		
③正常圧水頭症による認知症の診断・治療	③臓器連関による病態形成と治療		
④ HBV の根絶は可能か	④脳卒中再発の予後の改善		

ピンクリボン運動

日本では現在、女性の9人に1人が乳がんに罹るといわれていますが、乳がん検診受診率はまだ低い状況です。 そうした背景の中、乳がんの早期発見啓発を行う運動がピンクリボン運動です。

当社は、生命・健康と密接な関係を持つ生命保険業を本業とする会社として、また、女性従業員の割合が高い 企業として、ピンクリボン運動の趣旨に賛同し、この運動に参画しています。具体的には、多くの方に乳がんの早 期発見の大切さを伝える [ピンクリボンフェスティバル] (公益財団法人日本対がん協会など主催)への協賛、乳 がんセミナーの実施、チラシなどを用いたお客さま・地域の方々への乳がんについての情報提供や啓発活動など を行っています。

明美ちゃん基金 ~27年間続けています~

先天性心臓病などに苦しみながら経済的な事情で手術を受けることができない子どもたちを救うため、1966 年に設立されました。50年以上にわたり200人を超える国内外の幼い命を救い、"愛といのちのバトンタッチ"と いう大きな善意の橋渡し役として成長し、現在では発展途上国の医療活動や研究活動にも適用を拡大しています。 当社は1994年から27年連続で寄付を続けています。

「人の生活の安心」への取組み

スポーツ振興

当社は、全国各地のスポーツ振興および青少年の健全育成を目的として、さまざまな大会・チームに協賛して います。 (2021年3月末現在)

- ●湘南国際マラソン
- 全国小学生ラグビーフットボール大会 ヒーローズカップ
- 筑波大学バスケットボール部男子チーム



(写真提供:湘南国際マラソン実行委員会)



第12回ヒーローズカップの様子



(写真提供:(株)博報堂) (写真提供:筑波大学バスケットボール部男子チーム)

ふれあいコンサートへの協賛

当社は、一流アーティストによるクラシック演奏を子どもたちに届け、豊 かな心と感性を育んでもらいたいという思いから、公益財団法人日本青少 年文化センター主催の「ふれあいコンサート」に協賛しています。

この活動は2003年の開始以来全国各地で開催しており、これまでの公 演数は500を超えています。



「ふれあいトリオ」による学校公演

チャリティコンサート支援

当社は炎のマエストロで知られる世界的指揮者・小林研一郎氏がスペシャルオリンピックスの主旨に賛同して設 立された [コバケンとその仲間たちオーケストラ] の皆さまに、本店 17階 [大樹生命ホール] をリハーサル会場の 提供という形で応援を続けています。

このオーケストラは、知的発達障がいのある方々をお招きして生の演奏を楽しんでいただくためにボランティアコン サートを行っています。様々な障がいのある方も健常者も同じ空間と時を共有し同じ喜びを享受して、ともに生きていけ る社会の実現を願って活動されています。

青山学院大学における寄附講座の開講 ~過去16年間で3,500名が受講しました~

学校教育における個人の「金融」に関する知識教育を支援するため、 2005年度より青山学院大学における寄附講座「パーソナル・マネー・マネ ジメント入門講座~大学生のためのマネー・金融・経済の基礎知識~」を 実施しています。講義にあたっては当社のファイナンシャル・アドバイザー 経験者等の専門家が非常勤講師として教鞭を執り、パーソナルファイナンス (世帯の家計)の視点から解説し、マネー・金融・経済に関する基本的な知 識の習得を目指す内容となっています。



ミシガン大学ロス・ビジネススクール 「Mitsui Life Financial Research Center」

1990年9月、当社の寄付により、ミシガン大学(米国ミシガン州アナーバー)内の研究機関として創立され ました。環太平洋地域(アジア・アメリカ)の金融資本市場の発展のため、金融に関する研究論文シリーズの刊行を 行うとともに、金融を巡るタイムリーなテーマについて、定期的なシンポジウムを開催しています。

また、研究費用の助成や博士課程の学生への奨学金(2020年度は、105,210ドル)も給付しています。

+

"人の大樹"プロジェクト



従業員一人ひとりの 主体的な成長を通じて、 好循環を実現する

人の大樹プロジェクト推進室担当役員 丹波 由規枝

"人の大樹"プロジェクト

2020年度からスタートした「"人の大樹" プロジェ クト」は、従業員一人ひとりの成長を通じて、お客さ ま満足度を向上させ、企業価値の持続的成長につ なげていくという好循環の実現を目指しています。

2021年度から「人の大樹プロジェクト推進室」を



新設し、「上司と部下の関わり強化」「成長のための 主体的な学びの支援 | 「成長のための土台づくり」 の3つを柱に、全社横 断的にプロジェクトを推進し、従業員同士、相互に高め合う風土を醸成 していきます。



プロジェクトが目指す好循環

プロジェクトの具体的な取組み

①上司と部下の関わり強化

従業員一人ひとりが成長に向けた主体的な取組みを宣言し、所属長はそれを支える取組みを宣言します。 所属長と所属員は、1on1によるサポートミーティングを実施し、所属員の成長を応援していきます。

②成長のための主体的な学びの支援

自己研鑽機会の提供や支援を通じ、従業員の主体的な成長のための環境を整備しています。

- Miraijuプロジェクト(若手従業員のチームによる社内提案制度)
- ジョブ型チャレンジ制度(職務領域ごとの社内公募制度)
- チャレンジ留学制度(社外研究機関への派遣や専門職大学院の学費補助制度)
- e-ラーニングの拡充やビジネス書要約サービスの利用費補助 等

③成長のための土台づくり

- コミュニケーション活性化
- オンラインによる全国の所属間の交流などタテヨコナナメでのコミュニケーションの活性化
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 女性活躍の推進、男性従業員の育休取得推進、介護や病気治療等との両立支援
- 健康経営

健康経営優良法人(ホワイト500) 認定、健康リテラシー向上の取組み、運動習慣定着取組み

職員育成

基本的な考え方

大樹生命には人を大切にする、育てる伝統があります。人の成長なくして企業の成長はありません。 そのため当社は人材育成を重視し、教育制度や人事制度の充実を図っています。

人材育成の基軸

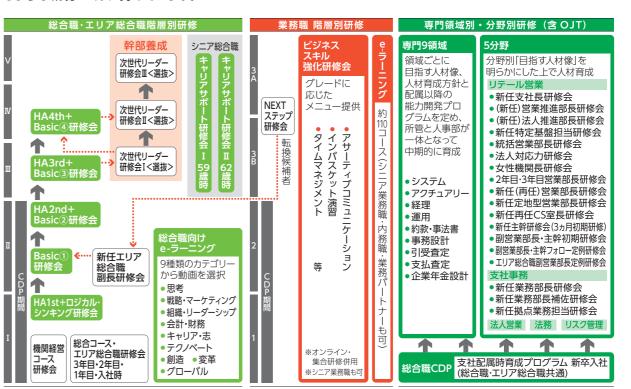
人材育成の基軸に「大樹生命バリュー」を置いています。

大樹生命では、働く意義・目的を共有するため、経営理念に基づく、大樹生命ビジョン・大樹生命バリュー(私た ち全役職員が大切にすること [価値観・行動軸]) を定めています。 大樹生命バリューの趣旨に照らし、"社会への 貢献・お客さま本位・一人ひとりの成長と仲間の尊重"の観点を踏まえた人材育成を通じて、経営理念・大樹生 命ビジョンの実現、働き甲斐向上につなげていきます。そのため、総合職・業務職等については、大樹生命バリュー に基づく階層別「目指す人材像」を明確化しています。

教育研修体系

教育研修体系は「職掌別・階層別研修(Off-JT)」「専門領域別・分野別研修(OJT 含む)」「目的別研修・自己啓発」 に区分されます。総合職の階層別研修会については、『目指す人材像』に照らした人材育成を図るとともに、若年層 のみならず、中堅・幹部候補・シニア層を含めた育成体系を構築しています。

また、従業員一人ひとりの成長を後押しすべく、e-ラーニングの拡充、通信教育講座、公募型セミナー等のほか、 ビジネス書要約サービスの提供を実施するなど、一人ひとりがいきいきと活躍でき、持てる能力を最大限発揮でき るような環境づくりに努めています。

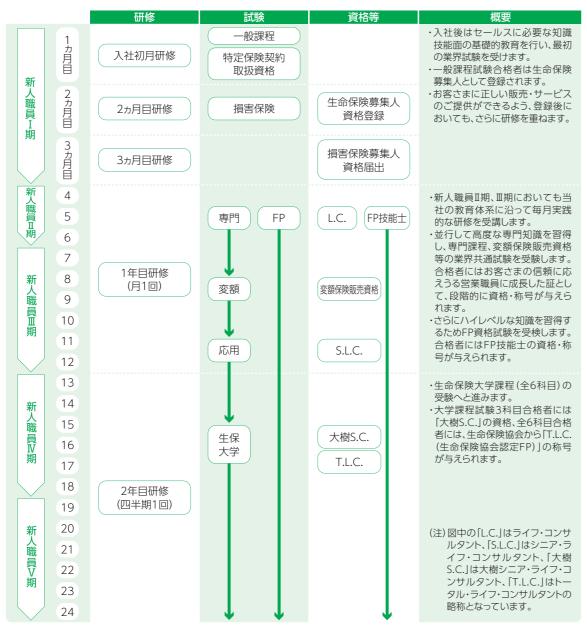


- ※ I ~ V、1~3A は階層を示します。
- ※ HA は[ヒューマンアセスメント]の略です。
- ※上記以外に、目的別研修・自己啓発として、「三井業際研・人事院行政研修・チャレンジ留学制度」「通信教育講座制度・資格取得報奨金制度」 「ビジネス書要約サービス」のほか、日本生命の研修会参加等があります。

営業職員育成

多様化するお客さまのニーズにお応えするため、生命保険に関する専門知識に加えて、相続・税務・金融といっ た幅広い知識を習得することを目的とした教育・研修を行っています。

本社の営業教育部のスタッフが、教育計画の立案や、映像教育教材を含む各種教材の開発を行います。また、全 国に教育センターを配置し、担当スタッフのもとで、教育体系に沿った営業職員研修を実施しています。



「継続教育制度」への取組み

消費者保護に対する意識の高まりや近年の法令改 正等を受け、お客さまに対する保険商品の説明および 保険金・給付金等の支払いに関する手続きを含めたア フターサービス等を担う生命保険募集人の役割は、よ り一層重要になっています。また、高齢のお客さまな どに対しては、お客さまの特性や環境の変化に対応し たきめ細かなサービスが必要となります。生命保険募 集人には従来にも増して、お客さま本位、法令・社会 的規範を遵守した行動が求められています。

このような状況を踏まえ、生命保険募集人が募集活 動等を行うにあたり「お客さま重視・法令等遵守」の視 点をもち続けていくために、生命保険各社は、毎年継 続・反復的に教育を受けていく仕組みとして「継続教育 制度」を実施しています。

なお、当社では、生命保険各社共通の上記プログラ ムに加えて、正しい商品知識や事務知識の習熟のため の研修機会も作り、営業活動の品質向上に励んでい ます。

健康経営への取組み

当社では、お客さまに信頼され、かつ持続的に成長する活力のある会社を目指し、健康経営への取組方針を 掲げています。

健康経営への取組方針

- 1. 「一人ひとりが活き活きと働く活気のある会社」を目指し、従業員の能力が最高に発揮できるよう心身 の健康を会社としてサポートします。
- 2. 会社、従業員ともに健康に高い意識をもち社会へ発信することで、従業員のご家族やお客さま、社会 の健康増進に寄与します。

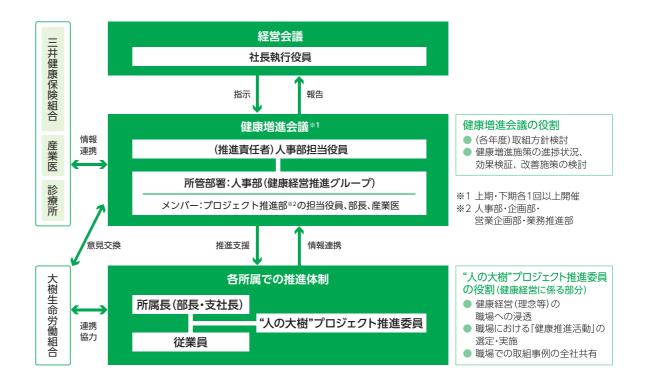
健康経営優良法人 2021 (大規模法人部門 ホワイト 500) の認定

経済産業省が日本健康会議と共同で主催する健康経営優良法人認定制度におい て、3年連続で「健康経営優良法人2021(大規模法人部門 ホワイト500)」の認定を 受けました。従業員の仕事・生活の質、社会福祉の更なる向上に向け、心身の健康 増進に取り組んでいます。



健康経営の推進体制

社長が主宰する「経営会議」のほか、人事部をはじめとするプロジェクト推進各部から構成される「健康増進会議」、 「人の大樹プロジェクト推進委員」を置き、健康保険組合や労働組合とも連携しつつ、健康経営を推進しています。



72

従業員の健康増進に向けた重点取組み

当社では、以下の4項目を重点取組み項目として定量目標を設定し、健康増進に向けて取組みをしています。

重点取組み項目	定量目標(期限)	直近実績	主な取組み内容
生活習慣病予防への 取組み	特定保健指導実施率 20%以上 【2021年度】	9.7% (2019年度)	●個別勧奨の実施、受診効果の紹介 ●運動習慣の定着に向けた施策展開 (全社運動実施:ウォーキングアプリaruku& 導入、所属別健康増進策の実施)
メンタルヘルス予防への 取組み	ストレスチェック 受検率 90%以上 【2020年度】	95.9% (2020年度)	●こころの悩みを解消する相談窓口 (健康・こころのオンライン)の設置●ストレスチェックの結果、高ストレス所属への ヒアリングの実施(改善策の実施)
禁煙促進への 取組み	喫煙率 20%以下 【2021年度】	26.4% (2020年度)	●禁煙デーの設定(2020年8月より毎週水曜日) ●社内診療所での禁煙外来受診支援 ●肺年齢測定の実施 (本社・事務センター:2020年は中止) ●禁煙成功者へ費用補助実施(2020年9月より)
女性特有の健康課題への 取組み	婦人科がん検診 受診率改善 【対前年】	61.1% (2020年度) ※35歳以上対象	●婦人科がん検診費用補助(2020年4月)●乳がん、子宮がん検診の受診勧奨 (ピンクリボン月間の活用)

婦人科がん検診の費用補助

女性特有の健康課題への取組みとして、2020年度の 定期健康診断より、健診実施時に婦人科がん検診(乳が ん・子宮頸がん)を一緒に受診することを可能としまし た。また、婦人科がん検診について費用補助を実施し自 己負担なしで検診をしています。このため2020年度は 半数以上の従業員が婦人科がん検診を受診しました。



毎週水曜日の健康チャレンジデー

従業員の健康リテラシーの醸成のため、2020年7 月より毎週水曜日を「健康チャレンジデー」としました。 「エレベーターを使わず階段を利用する」「ひと駅手前で 降りて歩いて帰る」「お酒は控える」など、毎週同じ取組 みでも変更しても可能な「自分自身の健康への取組み」 にチャレンジしています。毎週の案内の際は「健康コラ ム | と題し、「睡眠 | 「ストレッチ | など健康に関するミニ 情報を紹介しています。喫煙者は健康チャレンジデーの 取組みの他、就業時間内禁煙にも取り組んでいます。

スポーツエールカンパニーの

朝や午後の体操・ストレッチをす る運動機会の提供、階段の利用 やウォーキングアプリを使用し た「歩くこと」の奨励、部活動や レクリエーションの開催などの取 組みが評価され、スポーツ庁より

SPORTS YELL COMPANY

「2020年度スポーツエールカンパニー」 に認定され ました。

がん対策推進 パートナーに登録

● がん対策推進 企業アクション

厚生労働省主催の 「がん対策推進パー

トナー」企業として登録しました。診断と治療の進歩 で早期発見、早期治療が可能ながんが増えており、 がん検診や人間ドックの普及とその制度の向上が理 由とされています。当社では、従業員の健康維持に 寄与することを目的に「がん検診受診率の向上」に 向け継続的に取り組んでいきます。

働きがいのある職場環境づくりに向けて

多様な人材が長くいきいきと活躍できる会社づくりをテーマとし、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に 向けた取組みを実施しています。

女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を以下のとおり設定しました。

取組期間 2021年4月1日~2026年3月31日

数値目標

取組内容

- ①2026年3月末に女性管理職比率を25%以上とします。 ②2026年3月末に男性育休取得率を100%とします。
- (1) 働き方改革・ライフイベントとの両立支援により、男女問わず全ての従業員が活躍できる職場環境の整備に取り組みます。
 - ・一人ひとりの個性と能力を最大限に発揮できるよう会社・上司がサポート
 - ・多様な働き方を可能とする制度の整備(在宅勤務の拡充、リモート勤務試行等)
 - ・長時間労働を前提としない意識の定着、計画的な普通休暇取得推進等によるワークライフバランスの実現
 - ・男性の育児休業取得推進(育休有給化・育休取得可能な環境整備・対象者フォロー)による男女ともに働きやすい職場環境づくり
- (2)全ての従業員が主体的にキャリア形成できる環境づくりに取り組みます。
 - ・女性のキャリア意識醸成に向けたセミナー、研修の実施
 - ・女性職員育成の意識向上と取組み強化を企図した、所属長への部下育成研修の実施(アンコンシャスバイアス研修等)
- (3) 管理職候補者の計画的な育成とキャリアパスにより、着実な管理職輩出・定着を目指します。
 - ・直属上司に積極任用することによるキャリア意識の醸成、スキルアップ
 - ・管理職候補者の選抜研修
 - ・役員によるメンター運営、職位別交流会を通じた女性管理職の育成フォロー

障がいのある方の雇用推進

当社は障がいのある方の雇用を推進し、無期雇用化 や入社後の職場定着に向けた面談を通じて、安心して 働くことの出来る職場環境整備に取り組んでいます。

面立支援

仕事と生活(育児・介護等)との両立を図りながら健 康でいきいきと働くことが出来る職場環境づくりに取 り組んでいます。その一環として、仕事と生活を両立 するための勤務体系や休暇・休業制度、それらの制度 の活用方法等をまとめた「両立支援ハンドブック」を作 成し、制度を利用する従業員だけでなく上司・同僚も制 度の趣旨や内容を正しく理解しお互いに思いやりと責任 をもって仕事に取り組めるようサポートを行っています。

子育てサポート企業の認定



当社は、従業員の仕事と子育ての両 立を推し進め、より働きやすい就業 環境の整備に取り組んでまいりまし た。次世代育成支援対策推進法に基 づいて策定した行動計画への取組み を実施した結果、育児における柔軟

な勤務制度の導入等により、子育て支援のための取組みが 評価され、2010年5月、厚生労働大臣より次世代認定マー ク(愛称:くるみん)を取得しました。

働き方改革

業務効率化(業務削減と生産性向上)により創出した 時間で、ワークライフバランスを実現するとともに自己 への投資に充てることを通じ、いきいきと仕事に取り 組むことの出来る職場環境整備に取り組んでいます。

- ・効率的な働き方を浸透させるためパソコンの利用可能 時間の制限や毎週水曜日を早帰りデーとする [Happy! Wednesday!!] などの取組みを実施しています。
- ・休暇取得を促進しワークライフバランスを重視した メリハリのある働き方を推進しています。
- ・働き方の柔軟性拡大を目的とし在宅勤務を導入して います。

"イクボス"の取組み

大樹生命

イクボス宣言

私たちは、活気ある職場環境をつくるとともに、従業員一人 ひとりの成長と活躍をサポートするため、以下を宣言します。

- 一、風通しの良い職場をつくります 一、従業員の柔軟な働き方を推進します
- 一、従業員の健康をサポートします
- 一、部下の育成に全力で取り組みます

代表取締役社長 吉村 俊哉

2019年10月8日

2019年10月8日に実施した「イクボス宣言」に基 づき、ダイバーシティ&インクルージョンの推進や ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

- ※「イクボス」とは職場で共に働く部下・スタッフのワークラ イフバランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しなが ら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活
- を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことです。