コーポレート・ガバナンスの状況

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、社会的な使命を果たしつつ、お客さまから信頼され、従業員が活き活きと働き、その結果として、安定的・持続的に広くステークホルダーの皆さまのご期待に応える会社となることを目指しています。この目標の実現のためには、優れたコーポレート・ガバナンス体制の構築が前提になるものと考えています。この考え方に基づき、継続的にコーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

経営管理組織

当社は監査役制度を採用しています。また、執行役員制度を導入することにより、取締役会の監督機能と 業務執行機能を分離しています。

(取締役会)

46

- ・取締役会は、法令または定款に定めるもののほか、 当社関連規程で定める経営に重大な影響を与える事 項について意思決定を行うとともに、業務執行の監 督を行っています。また、それ以外の事項について は、業務執行と監督の機能分離のため、業務執行に 係る権限の多くを執行役員に委任しています。
- ・取締役会は、2022年6月25日現在、取締役9名(うち1名は社外取締役)で構成しています。
- ・取締役候補者は、当社の経営を的確、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していま す。また、候補者案については社外取締役を委員長 とする指名・報酬諮問委員会にて審議し、取締役会 にて決定しています。
- ・取締役の任期は事業年度ごとの経営責任を明確にするため1年としています。2021年度には、取締役会は12回開催しています。なお、当社の取締役は15名以内とする旨定款に定めています。
- ・取締役の報酬は、株主総会の決議によって定められた報酬枠の範囲内で、経営環境、業績ならびに各役員の職務内容を勘案の上で適切な水準を設定しています。また、報酬案については社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会にて審議し、取締役会にて決定しています。
- ・社内外の取締役・監査役と外部会計監査人の意見交換会を実施し、相互の情報連携や意見の交換を行っています。

(監査役会)

- ・監査役会は、監査に関する意見を形成するための唯一の協議機関かつ決議機関であり、監査役は、その職務の遂行の状況を監査役会に報告するとともに、収集した情報に基づく適切な監査意見の表明と形成を図ることにより、監査の実効性を高めるよう努めています。
- ・監査役会は、2022年6月25日現在、監査役4名(うち2名は社外監査役)で構成し、取締役会及び業務執行の監査を行っています。
- ・監査役候補者は、取締役会および業務執行の監査を 的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識 及び経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有する 者を選任しています。
- ・監査役の任期は、定款の定めるところにより4年としています。
- ・監査役の報酬は、株主総会の決議によって定められた報酬枠の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

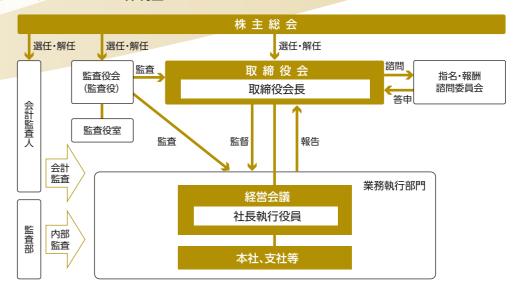
(執行役員)

・業務執行については、取締役会において選任された 執行役員(2022年6月25日現在、取締役兼務者6 名を含む計15名)が担当しています。

(経営会議)

- ・業務執行のための会議体として、経営会議を設置しています。
- ・経営会議は、取締役会の定めた基本方針に基づいて、 経営に関する重要事項を決定し、あわせて、その全 般的管理を行っています。経営会議は、2022年6月 25日現在、社長執行役員及び各担当役員等計12名 で構成されています。なお、2021年度には、経営会 議は36回開催しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役および監査役のトレーニング

就任時研修や外部講師を招いた研修を行い、その 役割・責務を適切に果たすために必要な知識を習得・ 更新する機会を提供しています。

取締役会の実効性評価

全取締役・監査役を対象としたアンケート結果を取締役会で分析し、資料のわかりやすさ等に改善の必要性があるものの、概ね適切に運営されていると評価しています。本評価結果等も踏まえ、今後も継続的に取締役会の実効性向上を図ってまいります。

コーポレート・ガバナンスに関するその他の事項

(情報の開示に関する事項)

・当社の経営理念、経営計画については、ホームペー ジ等に掲載しています。

(個別取締役の利益相反取引に関する事項)

・取締役が自己または第三者のために行う会社との取引その他の利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会の承認を得ることとしています。また、該当取引の実施後は法令の定めるところによりその重要な事実を適切に開示しています。

(株主との対話に関する事項)

・株主との対話において把握された株主等の意見・要望のうち、重要なものについては、経営陣に報告し、 情報を共有する体制を構築しています。

(保有国内株式に関する事項)

・子会社・関連法人等を除く保有国内株式について、 投資・売却および議決権の行使は全て資産運用部門 にて独立した意思決定を行っています。

(経営陣から独立した外部通報窓口)

・経営陣から独立した外部通報窓口を設置しています。

内部監査

内部監査については、他の業務執行組織とは独立した内部監査組織である監査部が、当社及びグループ会社に対し監査を行い、業務の改善提案を行うとともに、監査結果を定期的に取締役会・経営会議に報告しています。

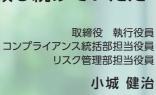
監査役監査

監査役は取締役会に出席するとともに、常勤監査役は経営会議等の重要な会議に出席しています。これにより、 監査役は経営執行状況の的確な把握と監視に努めるとともに、遵法状況の点検・確認、内部統制の整備・運用の 状況等の監査を通じ、取締役の職務の執行を監査しています。これらの監査役の監査業務をサポートする組織とし て監査役室を設けており、監査役の円滑な職務遂行の支援を行っています。なお、2021年度には、監査役会は12 回開催しています。

また、監査役は監査部及び会計監査人と定期的な情報・意見の交換を行うとともに、監査結果の報告を受けるほか、適宜会計監査人監査にも立ち会う等、緊密な連携を取っています。

コンプライアンス(法令等遵守)態勢 リスク管理態勢

いつまでもお客さまに信頼し続けていただくために



コンプライアンスへの取組み

お客さまと社会からの信頼にお応えし、「お客さま本 位」を実践していくためには、全役職員がコンプライ アンスに立脚した業務を行うことが基本となります。

当社では、コンプライアンスを経営上の最重要事項 の一つと位置づけ、取組みを実施しています。

当社では、取締役会において「内部統制システムに 関する基本方針」を定め、実行計画である「コンプライ アンス・プログラム | を年度ごとに策定しています。

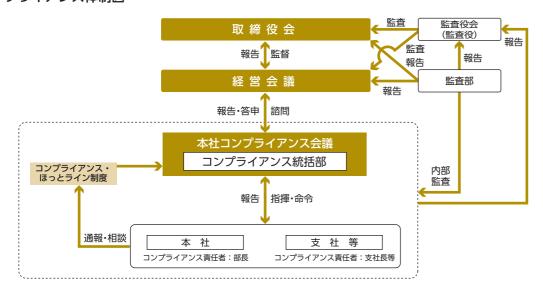
また、コンプライアンスに関する事項を統括監督す る 「チーフコンプライアンスオフィサー(CCO) | を配 置するとともに、その下に「コンプライアンス統括部」 を設置して、コンプライアンスに関する重要課題等の 取りまとめ、取組みの推進、個人情報保護の推進等を 行っています。

さらに、「チーフコンプライアンスオフィサー(CC O)」を議長とする、「本社コンプライアンス会議」を 設置し、重要課題及びその改善状況等について、会社 全般の立場から審議、調整して経営会議を補佐して います。

各組織には、「コンプライアンス責任者」及び「コンプ ライアンス管理者 | を配置し、担当組織におけるコン プライアンスの推進、管理、研修や施策の実施をして

加えて、支社等の営業組織においては、「コンプラ イアンス統括部 に所属する [上席コンプライアンスオ フィサー」が、コンプライアンス推進に関する確認や改 善指導を行うことにより、コンプライアンス態勢を強 化しています。

コンプライアンス体制図



大樹生命行動規範の遵守

全役職員がお客さま本位の精神を基本とし、生命 保険事業に携わる者としての職業的使命を果たしてい くことを目的として、その職務遂行にあたっての指針と なる 「大樹生命行動規範」を定めています。また、「大樹 生命行動規範」、「お客さま本位の業務運営に関する方

針」、「勧誘基本方針」、「正しい販売活動に関する規程」 及び「個人情報保護基本方針」等を掲載した「コンプラ イアンス・カード」を全役職員に配付し、一人ひとりが 常に正しく職務を遂行できるよう、常時携帯させてい

コンプライアンスに関する社内教育

お客さま本位・法令等遵守徹底の観点から、コン プライアンス・説明責任・保険金支払い等のアフター サービス等、職務遂行上の重要事項を記載した「コン プライアンス・マニュアルーを策定・配布し、全役職員 への徹底を図っています。

各組織では定期的にコンプライアンス研修を実施

し、コンプライアンス・マニュアルや携帯端末「ミレッ ト Plus」の活用などにより、コンプライアンス関連知 識を幅広く研鑽しています。加えて、各種の社内集合 研修等にコンプライアンス研修を組み込むなど、教育 機会の充実を図っています。

コンプライアンス・ほっとライン制度(内部通報制度)

コンプライアンス・ほっとライン制度は、職場また は日常業務における法令等違反行為の早期発見と抑 止のため、従業員等からの通報及び相談を直接受け付 ける制度です。

社内ではコンプライアンス・ほっとライン事務局(コ ンプライアンス統括部) が受け付けるほか、社外通報 窓口(委託先法律事務所内) や日本生命グループ共通 窓口(日本生命内)を設置・活用するなど、通報・相談 を幅広く受け付ける態勢を構築しています。

その実効性を高める観点から、通報を理由とした不 利益な取扱いや通報者を特定させる情報の漏えい、通 報者の探索の禁止等を社内規程に明文化するととも に、制度周知の全社的な研修を定期的に実施するなど、 安心して通報・相談できる環境の整備に努めています。

反社会的勢力との関係遮断のための基本方針

当社では、「内部統制システムに関する基本方針」に おいて、反社会的勢力による被害を防止するため、そ の介入を断固として排除し不当要求事案等へ対応する 体制の整備を行うとともに、警察等外部専門機関とも 連携し毅然とした対応を行うことを定めています。

この基本方針のもと、「反社会的勢力対策規程」を 制定し、統括部署の設置、本社・支社等組織の役割、 反社会的勢力関係事案発生時の対応態勢などを定め、 当社及び子会社等で一体となって反社会的勢力との関 係遮断に取り組んでいます。

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与への対 応は金融機関としての社会的責任であり、経営上の重 要な課題と認識しています。当社では、「マネー・ロー ンダリング/テロ資金供与防止マニュアル」を制定し、

取引時確認や疑わしい取引の届出等の適切な実施に 向け全社的な対応体制を整備するなど、リスクに応じ たマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に 努めています。

お客さまに関する情報の保護について

当社では、「個人情報保護基本方針」を策定し、ホームページ上に掲載しています。また、個人情報管理全般を統 括する責任者としてチーフプライバシーオフィサーを任命し、その指揮監督下、各部署には個人情報の管理者として、 セキュリティ責任者及びセキュリティ管理者を配置しています。

さらに、「個人情報保護基本方針」に基づいた「個人情報管理基本方針」「情報管理規程」「個人情報管理規程」等 を策定し、情報管理の規程体系を整備することで、セキュリティ責任者及びセキュリティ管理者の責任・権限を明 確に定め、数多くのお客さまからお預かりする個人情報および特定個人情報等の適正かつ安全な管理・保護に努 めています。

※個人情報保護基本方針については、会社情報・財務情報 P150 にてご覧いただけます。

情報の取扱い規程・ルール

情報の取扱いについては、「個人情報保護基本方針」 等に基づいたさまざまな規程を定め、適正な取扱いが 確保されるよう役職員に指導しています。

また、当社役職員が守るべき「大樹生命行動規範」 や、「コンプライアンス・マニュアル」「お客さまデータ開 示マニュアル」等の手引書を通じて、個人情報をはじめ とする情報管理の重要性を理解させ、取扱いルール等 の遵守を図っています。

情報の取扱いに関する教育

さまざまな研修会の中で、情報の取得や保持、管理、 廃棄等の方法を具体的に指導するとともに、各種教材・ マニュアル等にも繰り返し記載し、教育しています。

書類等の厳正な管理

個人情報等を含む書類・帳票等については、放置や 紛失、漏えい等が発生しないよう、施錠保管を徹底す るとともに、毎月一回「自己点検チェックシート」を活 用し、自己点検を行い、個人情報等を含む重要書類の 厳正な管理に努めています。

また、携帯端末や OA 端末等の情報機器にはデー タは保存出来ない仕組みとした上で、サーバ等に保存 された個人情報等への不正アクセスを防止するための 技術的な対策を講じています。

さらに、個人情報等を含んだ書類やデータについて は、メール送信や FAX 送信を、原則、禁止しています。

止むを得ない事情により送信が必要な場合でも、メー ルモニタリングや FAX 送信ルールの遵守により、漏え いや不適切な取扱いの防止に努めています。

不要書類の廃棄

個人情報等が含まれる書類・帳票等の廃棄にあたっ ては、漏えい等を防止するため、専門業者による溶解 処理、若しくはシュレッダー等で判読不能となるまで 裁断処理することとしています。そのため、本社及び 全国の支社・営業部には、溶解処理専用の書類回収 ボックスやシュレッダーを設置しています。

お客さま宛のご案内のシーリングメール化

本社からお客さまへの各種ご案内やお知らせの送付 にあたっては、封書の場合は親展とし、はがきの場合 は月隠しシールを貼付して(シーリングメール化) 送付し ていますので 、個人情報等が第三者の目に触れること はありません。

開示・訂正請求等への対応

当社がお預かりする個人情報について開示の請求 があった場合には、請求者がご本人であることを確認 させていただいた上で、業務の適切な運行に支障を来 す等の特別な理由がない限り、これに応じています。

また、個人情報の内容に訂正の必要がある場合に は、お客さま利益保護のため、速やかに正確かつ最新 のものに訂正しています。

個人情報の取扱いに関するお問合せ窓口等について

〈お問合せ先〉 大樹生命保険株式会社

ホームページ https://www.taiju-life.co.jp/personal/

当社が対象事業者となっている認定個人情報保護団体について

当社は、認定個人情報保護団体である一般社団法人生命保険協会の対象事業者です。同協会では、対象事業者の個人情報の取扱いに 関する苦情・相談を受け付けています。

〈お問合せ先〉一般社団法人生命保険協会生命保険相談所 ホームページ https://www.seiho.or.jp/contact/about/

リスク管理への取組み

生命保険業界を取り巻くリスクは複雑化・多様化してきており、これらのリスクを的確に把握し、適切かつ厳格 に管理していくことの重要性が一層増してきています。

このような状況の中、当社はお客さまの保険契約に対する責務を確実に果たすべく、リスク管理態勢の整備、高 度化に取り組んでいます。

リスク管理においては、当社における様々なリスクについて、その特性に基づき適切な対応を行うとともに、そ れらのリスクを統合的に管理することとしています。

リスク管理態勢の整備

当社では、取締役会において「内部統制システムに 関する基本方針」及び「リスク管理基本規程」を定め、 取締役会からの委任により経営会議をリスク管理に関 する意思決定機関として位置づけ、経営に重大な影響 を与えるリスクを把握・確認して対応策を協議してい ます。

リスク管理に関する事項を統括監督する「チーフリス クマネジメントオフィサー(CRO)」を配置するとともに、 リスクの統合的な管理ならびにリスク管理に関する具 体的対応策の推進に関する事項等について、会社全 般の立場から審議・調整し、経営会議を補佐するため の会議体として、CRO を議長とする「リスク管理会議」 を設置しています。

また、他の部門から独立してリスクの統括管理を主 たる業務とする 「リスク管理部」 を設置して牽制機能を 働かせるとともに、各リスクの管理についても、リスク ごとにそれぞれ担当組織を定め管理態勢を構築・整備 しています。

加えて、運用環境が急変した際には、社長を議長と する「財務リスク危機対応会議」を設置し、機動的な 対応を行えるよう態勢を整備しています。

統合的リスク管理の取組み

当社では、潜在的なリスクも含め、全社的観点から リスクを包括的に評価し、管理していく統合的リスク 管理に取り組んでいます。VaR(バリュー・アット・リス ク)等の計量化手法を用いて計測したリスク量を統合 し、資本の範囲内で設定したリスク許容度を超えない ようモニタリングを行っています。また、複数の指標 によるモニタリングも行い、様々な角度からリスクの 把握に取り組んでいます。

加えて、時価評価した資産・負債の差額の変動をリ スクとして把握・管理する経済価値ベースでの統合的 リスク管理への取組みを進めています。

ストレステストの実施

当社では、経営上重大な影響を及ぼす事態を想定 したストレステストを定期的に実施し、VaR(バリュー・ アット・リスク) 等の計量化手法によるリスク管理を補 完するとともに、ストレス・シナリオ下における財務の 状況を把握・分析しています。

具体的には、保険営業成績、運用前提となる金融環 境等をリスク・ファクターとした複数のストレス・シナリ オや災害等による財務面への影響を把握・分析し、経 営上または財務上の対応が必要と認められる場合に は、対応策を検討することとしています。

リスク管理体制図



各リスクへの取組み

財務リスク

財務リスクとは、保険引受リスク、資産運用リスク、 流動性リスクが顕在化することにより、財務内容が変 化して内部留保が変動する、または毀損してしまう可 能性のことです。

1. 保険引受リスク

保険引受リスクとは、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保険債務の健全性を損なう可能性のことです。

当社では、保険収支の乖離状況を定期的に検証・ 分析し、必要に応じて予定死亡率などの改定を行う ことにより保険債務の健全性を確保しています。

再保険について

再保険とは、保険金支払の責任の一部または全部を他の保険会社に移転する仕組みです。当社では、以下の目的等に照らして出再または受再を行うことが適当であると判断した場合には、再保険に付す、あるいは再保険を引き受けることとしています。

- (1) 保有するリスクの平準化
- (2) 契約査定に係わる保険引受範囲の拡大

なお、出再先については、再保険金等が回収不能とならないように、再保険会社の格付等を参考に選定しています。

2. 資産運用リスク

資産運用に係わるリスクは、市場関連リスク、 信用リスク、不動産投資リスクに分類されます。

当社では、安全性・収益性・流動性に加え、公 共性を勘案した適正なポートフォリオを構築する ことを資産運用リスク管理の基本方針とし、運用 戦略がリスク許容度の範囲内にあることをチェッ クし、リスクとリターンのバランスを定期的にモニ タリングすることで、資産の健全性を確保しつつ、 中長期的な安定収益の確保にも努めています。

リスク量の計測には、VaR(バリュー・アット・リスク) 等の手法を用いています。

(1)市場関連リスク

市場リスクとは、金利、有価証券等の価格、為替等の様々な市場のリスク・ファクターの変動により、保有する資産の価値が変動する、または毀損する可能性のことです(これらに付随する、市場取引に係わる信用リスク、市場流動性リスク等の

関連リスクを含めて市場関連リスクといいます)。

市場関連リスクを有する資産について、市場の 統計データに基づきポートフォリオ全体のリスク 量を計測し、リスク許容度を超えないよう定期的 にモニタリングをしています。また、運用商品ごと の特性を踏まえ、リスクリミットを設定するなど のリスク管理も行っています。

(2)信用リスク

信用リスクとは、信用供与先の財務状況の悪化 等により、保有する資産の価値が変動する、また は毀損する可能性のことです。

当社では、投融資先等に対する社内信用格付付 与や個別案件の審査により、相互牽制が働く体制 を構築しています。

信用リスクを有する資産について、倒産確率などの統計データに基づきポートフォリオ全体のリスク量を計測し、リスク許容度を超えないよう定期的にモニタリングをしています。また、特定の企業・グループへの集中リスクに対しては、与信枠の設定や資産横断的な管理を行っています。

(3)不動産投資リスク

不動産投資リスクとは、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し、または、市況の変化等を要因として不動産価格が低下し、価値が変動する、または毀損する可能性のことです。

不動産投資リスクを有する資産について、不動産価格の変動などの統計データに基づきポートフォリオ全体のリスク量を計測し、リスク許容度を超えないよう定期的にモニタリングをしています。また、不動産投資においては、一般的に投資金額が多額であり流動性が低いなどのリスクの特性を十分に認識した上で、個別物件単位でも不動産の含み損益や投資利回り等を定期的に把握するなどのリスク管理を行っています。

3. 流動性リスク

流動性リスクとは、予定外の資金流出により資金繰りが悪化し、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リスク(資金繰りリスク)、及び市場の混乱により市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされるリスク(市場流動性リスク)を指します。

当社では、流動性リスクが経営に及ぼす影響を 十分に認識した上で、日々の資金繰りや中長期的 なキャッシュフローの予測を行うなど、資金流出 入に影響を与える情報を分析・把握してリスク管 理を行っています。

ALMへの取組み

当社では、ALM型の資産運用として、保険商品の特性に応じた区分ごとにポートフォリオを構築し、負債特性に応じて確定利付き資産を中心とした運用とすることで安定的な収益の確保に取り組んでいます。なお、一部の保険商品については、責任準備金対応債券を活用し、金利変動リスクを抑制しています。

オペレーショナルリスク

オペレーショナルリスクとは、事務リスク、システムリスク、法務リスク、災害リスク、子会社等リスク及び情報漏洩リスクが顕在化することにより、円滑な業務遂行に支障を来し、当社の価値が毀損する可能性のことです。

当社では、事務リスク、システムリスク、法務リスク、 災害リスク、子会社等リスク及び情報漏洩リスクをそれ ぞれ管理するとともに、これらのリスクをオペレーショ ナルリスクとして統括管理しています。

1. 事務リスク

事務リスクとは、役職員及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当社の価値が毀損する可能性のことです。当社では、不正確な事務あるいは事故・不正等が、会社の経営に重大な影響を与えることを十分に認識した上で、事務リスク管理規程に基づく全社的なリスク管理を行っています。

お客さまへの対応を迅速かつ正確に行うためには、不正確な事務あるいは事故・不正等の発生防止が必要であり、リスクを回避・極小化するよう事務水準の維持・向上に取り組んでいます。

2. システムリスク

システムリスクとは、コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い損失を被る可能性、さらにコンピュータが不正に使用されることにより当社の価値が毀損する可能性のことです。

当社では、これらのシステムリスクについて、情報 セキュリティの重要性を十分に認識し、本社各組織・ 各支社ごとに「セキュリティ責任者」「セキュリティ管 理者」を配置して安全対策の周知・維持を実施して おり、全社的なリスク管理を行っています。

また、サイバーセキュリティについては、「チーフインフォメーションセキュリティオフィサー」統括監督の下、「CSIRT」を設置し、サイバーセキュリティインシデントの未然防止及び発生時の被害極小化等、管理態勢の整備・強化に取り組んでいます。

3. 法務リスク

法務リスクとは、当社あるいは役職員の法令違反行為により金銭的な損害賠償責任が発生し予期せぬ支出が生じるリスク、または保険業法違反により行政処分を受けるなど業務遂行に支障を来すリスクのことです。

当社では、コンプライアンスの推進を図るとともに、個別案件のリーガルチェック、弁護士等の専門家との連携、訴訟状況の把握等を通じて、リスクの極小化に努めています。

4. 災害リスク

災害リスクとは、大規模な自然災害やテロ等により当社の事業施設が毀損し、あるいは社会インフラに障害が発生することにより、当社の事業活動に支障を来すリスクのことです。

当社では、これらのリスクに備えて、コンティンジェンシープランとして災害対策規程及び災害対応マニュアル・事業継続マニュアル等を作成し、大災害発生時において、お客さまへのサービスに支障を来さないよう、態勢を整備しています。

5. 子会社等リスク

子会社等リスクとは、当社子会社等の事業戦略の変更、業績の悪化、その他の外部要因等によって、当社の経営成績及び財政状態に影響を与えるリスクのことです。

当社では、子会社等各社におけるリスクの発生・対応状況や事業の損益を把握し、リスクの極小化に努めています。

6.情報漏洩リスク

情報漏洩リスクとは、当社の個人情報や機密情報が盗難・紛失・その他不正等により漏洩した場合、当社への社会的信頼が損なわれ、新契約の減少や解約の増加等により、当社の価値が毀損する可能性のことです。

当社では、これらのリスクに備えて、各種の情報管理規程を設けるとともに、定期的な自主点検・内部監査を実施するなど、管理態勢を整備し、リスクの極小化に努めています。

なお、情報(データ) は重要度の区分に応じてそれぞれ管理していますが、特にお客さまの情報などを含む最重要情報については、ID・パスワードによるアクセス制御や暗号化などにより、データの盗取・改ざん等のリスクを適切に管理し、情報セキュリティの確保に努めています。

"人の大樹" プロジェクト

従業員一人ひとりの主体<mark>的な成長を</mark>通じて、 好循環を実現する

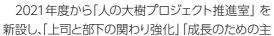
> 執行役員 人の大樹プロジェクト推進室担当役員

> > 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。



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、各所属で "人の大樹"プロジェクト推進委員を選任するなど、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。





プロジェクトの具体的な取組み

①上司と部下の関わり強化

「"人の大樹" 宣言」として、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
- JAIFA(公益財団法人 生命保険ファイナンシャルアドバイザー協会) 活動の支援 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

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 2022 (大規模法人部門) 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。

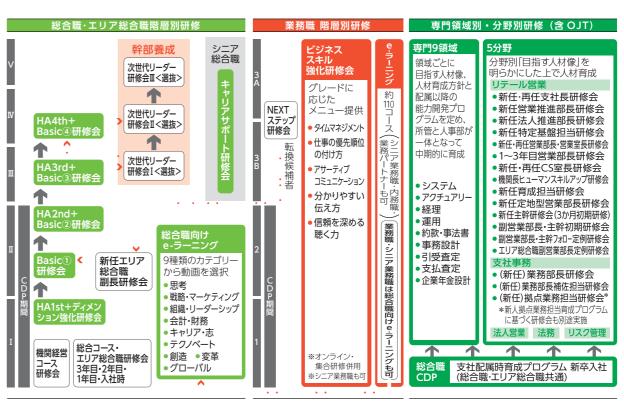
人材育成の基軸(大樹生命バリューに基づく「目指す人材像」)

大樹生命では、働く意義・目的を共有するため、大樹生命バリューを定めています。"お客さま第一主義・仲間との成長・社会への貢献"の観点を踏まえた人材育成を通じて、経営理念等の実現、働きがい向上に繋げていきます。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・キャリアプラン運営

教育研修体系は「職掌別・階層別研修」「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。総合職は、若手・中堅・幹部候補・シニアの各階層別の研修会において「目指す人材像」等に照らした人材育成を図るとともに、業務職も、ビジネススキル強化研修会等を設けています。

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、通信教育講座、公募型セミナー・ビジネス書要約 サービス提供等のほか、総合職・業務職の主体的・自律的な将来キャリア実現に向け、所属員・所属長・人事部三位一体となった「キャリアプラン運営」を、2021年度から実施しています。

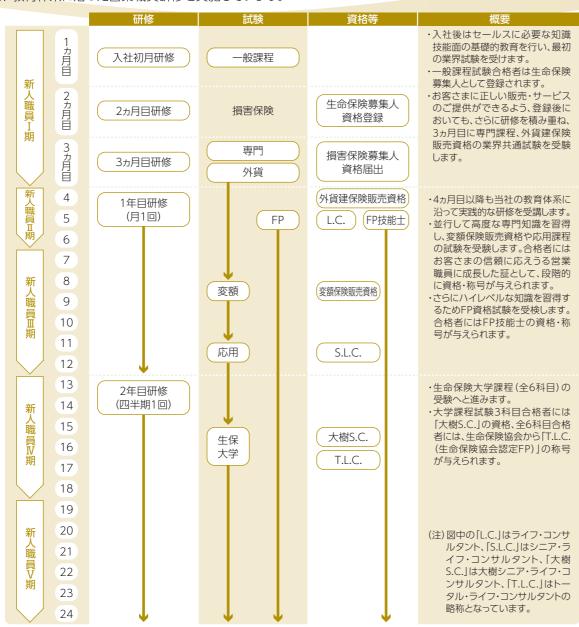


- ※ I ∼V、1∼3A は階層を示します。
- ※ HA は「ヒューマンアセスメント」の略です。
- ※上記以外に、目的別研修・自己啓発として、「三井業際研・人事院行政研修・チャレンジ留学制度」「通信教育講座制度・資格取得報奨金制度」 「ビジネス書要約サービス」のほか、日本生命の研修会参加等があります。

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。

当社で開発した映像教育教材を含む各種教材を用い、全国に配置された教育センターにおいて、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

生命保険会社として社会の健康増進を積極的に推進するために、従業員、社会(従業員の家族、お客さま 等)の健康増進に向けた取組方針を以下のとおりとする。

- 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。

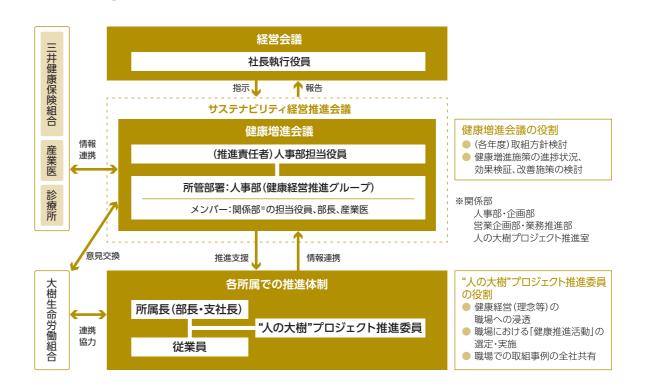
健康経営優良法人2022の認定

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、「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」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」、その諮問機関の中で運営する「健康増進会議」のほか、各所属の「"人の大樹"プロ ジェクト推進委員しが、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。



従業員の健康増進に向けた取組指標

2018年度に健康経営の取組みを開始した際、「生活習慣病予防」「女性の健康課題」「禁煙促進」について「重点取組み4項目」として目標を設定しました。2021年度より、行動変容施策に係る指標を追加し、「健康増進指数」として、効果検証を実施しています。

	項目	目標	実績		
			2019年度	2020年度	2021年度
1	定期健康診断受診率	100%	99.9%	99.5%	99.3%
2	ストレスチェック受検率	95%以上	88.0%	95.9%	95.6%
3	特定保健指導実施率(注1)	30%以上	5.3%	22.6%	9.7%
4	婦人科検診受診率	対前年度改善	36.5%	61.1%	61.8%
5	喫煙率		26.4%	26.4%	26.5%
6	朝食摂取率		61.5%	60.8%	55.8%
7	運動習慣者率		23.5%	27.9%	27.5%
8	睡眠充足率		49.3%	54.9%	53.2%
9	飲酒習慣者比率		8.9%	8.7%	8.4%
10	適正体重者率(40歳以上)(注2)		64.1%	63.2%	62.6%
11	年間休暇取得日数(夏季休暇含む)	18⊟	14.2⊟	17.1⊟	16.8⊟

- (注1) 2017年度・2018年度・2019年度
- (注2) 2018年度・2019年度・2020年度

適正体重者率…40歳以上で健診結果の BMI が 18.5~25

- 以下はストレスチェック実施の当社独自アンケート項目より回答を集計
- ・朝食摂取…朝食を毎日食べていますか
 - ほぼ毎日食べる・週4~5日食べる・週2~3日食べる・ほとんど食べない のうち [ほぼ毎日食べる]を集計
- ・運動習慣者率…汗ばむ運動をどのくらいしていますか
 - 週3回以上・週1~2回・月に2~3回・年数回以下のうち「週3回以上」「週1~2回」を集計
- ・睡眠充足率…睡眠を十分にとれていますか
 - 十分にとれている・まあまあとれている・どちらともいえない・あまりとれていない・まったくとれていない のうち [十分にとれている] [まあまあとれている] を集計
- ・飲酒習慣比率…週にどれくらい飲みますか

飲まない~週7合・週8~13合・週14~20合・週21合以上のうち「週14~20合」「週21合以上」を集計

健康LIVEセミナーを開催

2021年5月に「睡眠」「運動・ストレッチ」「食生活」「女性の健康」をテーマとして全6回の「健康 LIVE セミナー」を開催しました。お昼時間を活用した LIVE 配信で、在宅勤務では家族も一緒に楽しめる 内容でした。



季節の変わり目に、自律神経を整えたかったので、簡単なストレッチを知ることができてよかったです。



ビデオで実際の動きが理解しやすかった。また、実践してみて、血行がよくなったことを実感できました。

令和3年東京都スポーツ推進企業に 認定されました

当社は従業員の健康 増進のためにスポー ツの実施に向けた積 極的な取組みを行っ ています。 ラジオ体 操やストレッチ体操を する運動機会の提供、 階段の利用、ウォー キングアプリを活用



した「歩くこと」の奨励、部活動などの取組みが評価され、東京都より「令和3年 東京都スポーツ推進企業」に3年連続で認定されました。

働きがいのある職場環境づくりに向けて

多様な人材が長く活き活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 働くことのできる職場環境整備に取り組んでいます。

両立支援

仕事と生活(育児・介護等)との両立を図りながら健康で活き活きと働くことができ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、活き活きと仕事に取り組むことのでき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、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。