

## 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、従業員が生き生きと働き、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)

- ・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、2023年6月28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。2022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。

### 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。

#### (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、2023年6月28日現在、監査役4名(うち2名は社外監査役)で構成し、取締役会およ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。
- ・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(2023年6月28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。

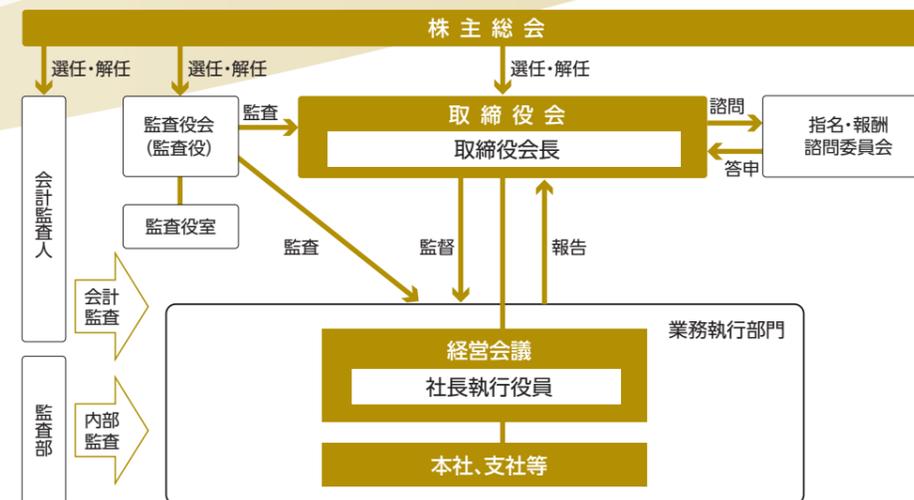
#### (経営会議)

- ・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、2023年6月28日現在、社長執行役員および各担当役員等計13名で構成されています。なお、2022年度には、経営会議は42回開催しています。

### 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、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・ガバナンス体制図



### 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。

### 内部統制システム

当社は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要な体制として、「内部統制システムに関する基本方針」を定め、本方針に従って内部統制システムを適切に構築し、運用しています。

※内部統制システムについては、会社情報・財務情報 P155にてご覧いただけます。

### 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、当社およ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、2022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

取締役 執行役員  
コンプライアンス統括部担当役員  
リスク管理部担当役員

佐藤 岳央



## 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。

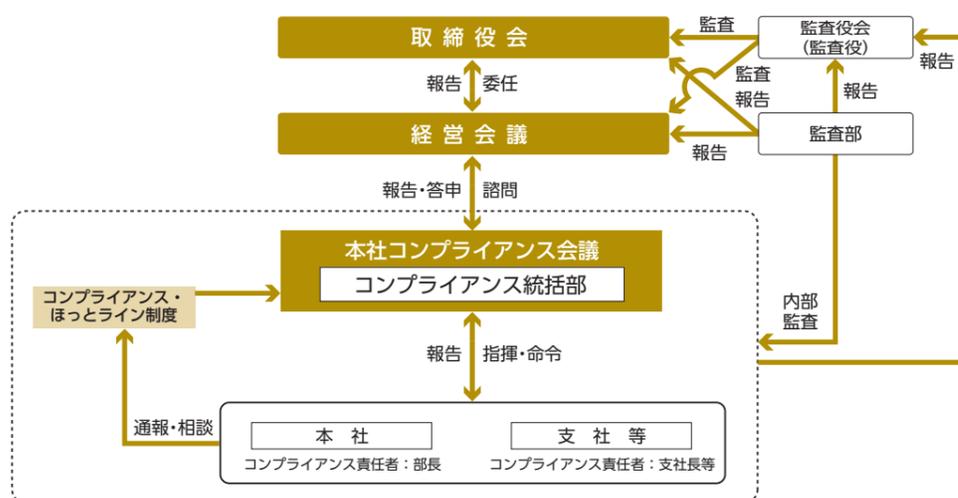
また、コンプライアンスに関する事項を統括監督する「チーフコンプライアンスオフィサー(CCO)」を配置するとともに、その下に「コンプライアンス統括部」を設置して、コンプライアンスに関する重要課題等の取りまとめ、取組みの推進、個人情報保護の推進等を行っています。

さらに、「チーフコンプライアンスオフィサー(CCO)」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います。

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、常時携帯させています。

## 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」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ndリングおよびテロ資金供与対策

マネー・ローnd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nd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ndリングおよびテロ資金供与対策に努めています。



## 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あり、

#### 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あり、

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あり（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えます）。

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あり、

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、相互牽制が動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あり、

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うえで、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うえで、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あり、

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あり、

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うえで、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あり、

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あり、

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あり、

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あり、

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あり、

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的な成長を通じて、  
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

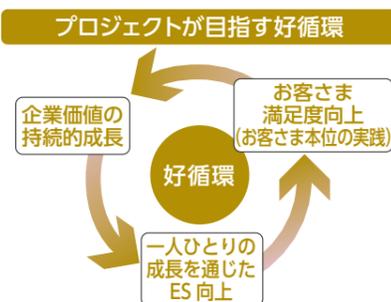
丹波 由規枝



## “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。

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、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(公益社団法人 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
- ランチタイムを利用し、著名人セミナー・企業内読書会を定期開催 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  
全国の所属間での交流などタテヨコ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2023(大規模法人部門 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。

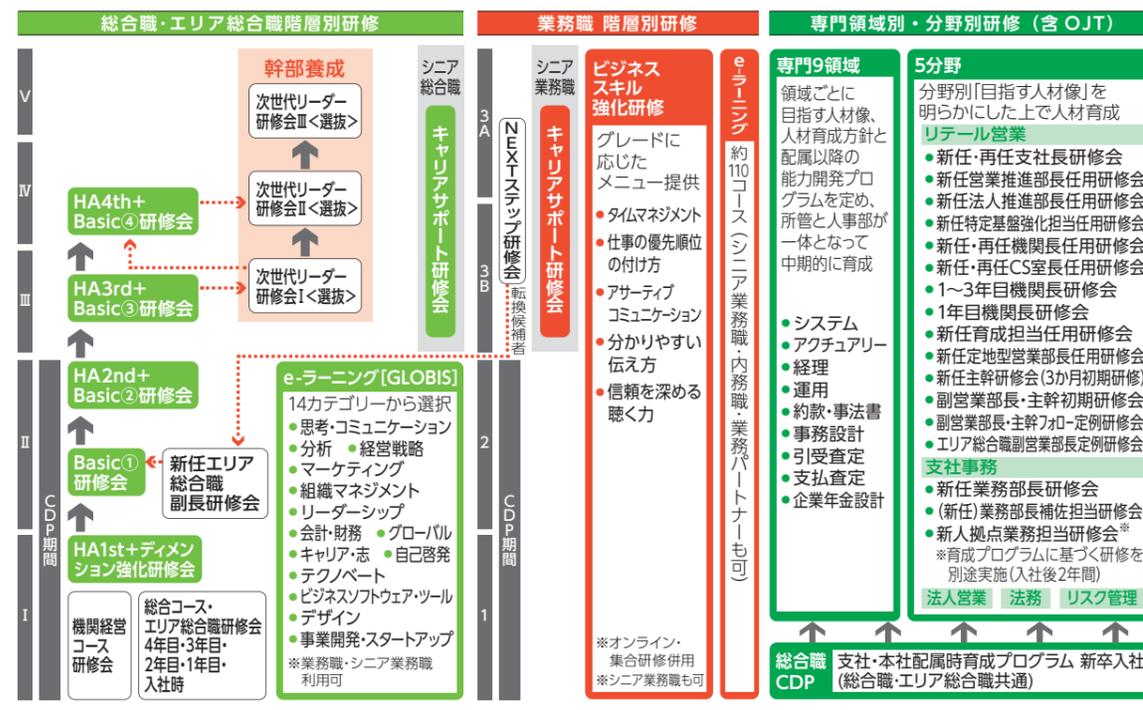
### 人材育成の基軸(大樹生命バリューに基づく「目指す人材像」)

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、動きが向上に繋がっていきます。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。

### DX 推進を支える人材育成

DX 教育の推進に向けては、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) 内で営業活動へのデジタル活用をテーマに、外部講師による DX の基礎知識やデザイン思考の研修を行いながら提言内容を

検討し、役員層への発表を実施しました。また、グループ会社である日本生命の研修施設「TREASURE SQUARE」での研修も活用し、DX 人材の育成に取り組んでいます。

## 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。

	研修	試験	資格等	概要
1 1カ月目	入社初月研修	一般課程		<ul style="list-style-type: none"> <li>入社後はセールスに必要な知識・技能面の基礎的教育を行い、最初の業界試験を受けます。</li> <li>一般課程試験合格者は生命保険募集人として登録されます。</li> <li>お客さまに正しい販売・サービスのご提供ができるよう、登録後においても、さらに研修を積み重ね、3カ月目に専門課程、外貨建保険販売資格の業界共通試験を受験します。</li> </ul>
2 2カ月目	2カ月目研修	損害保険	生命保険募集人 資格登録	
3 3カ月目	3カ月目研修	専門 外貨	損害保険募集人 資格届出	
4 5 6 7 8 9 10 11 12	1年目研修 (月1回)	FP	外貨建保険販売資格 L.C. FP技能士	<ul style="list-style-type: none"> <li>4カ月日以降も当社の教育体系に沿って実践的な研修を受講します。</li> <li>並行して高度な専門知識を習得し、変額保険販売資格や応用課程の試験を受験します。合格者にはお客さまの信頼に応える営業職員に成長した証として、段階的に資格・称号が与えられます。</li> <li>さらにハイレベルな知識を習得するためFP資格試験を受験します。合格者にはFP技能士の資格・称号が与えられます。</li> </ul>
13 14 15 16 17 18			変額	
19 20 21 22 23 24	2年目研修 (四半期1回)	生保 大学	S.L.C.	<ul style="list-style-type: none"> <li>生命保険大学課程(全6科目)の受験へと進みます。</li> <li>大学課程試験3科目合格者には「大樹S.C.」の資格、全6科目合格者には、生命保険協会から「T.L.C. (生命保険協会認定FP)」の称号が与えられます。</li> </ul>
			大樹S.C. T.L.C.	

(注) 図中の「L.C.」はライフ・コンサルタント、「S.L.C.」はシニア・ライフ・コンサルタント、「大樹S.C.」は大樹シニア・ライフ・コンサルタント、「T.L.C.」はトータル・ライフ・コンサルタントの略称となっています。

## 「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持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。

※健康経営は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

## 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、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. 「一人ひとりが生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。

代表取締役社長 吉村 俊哉

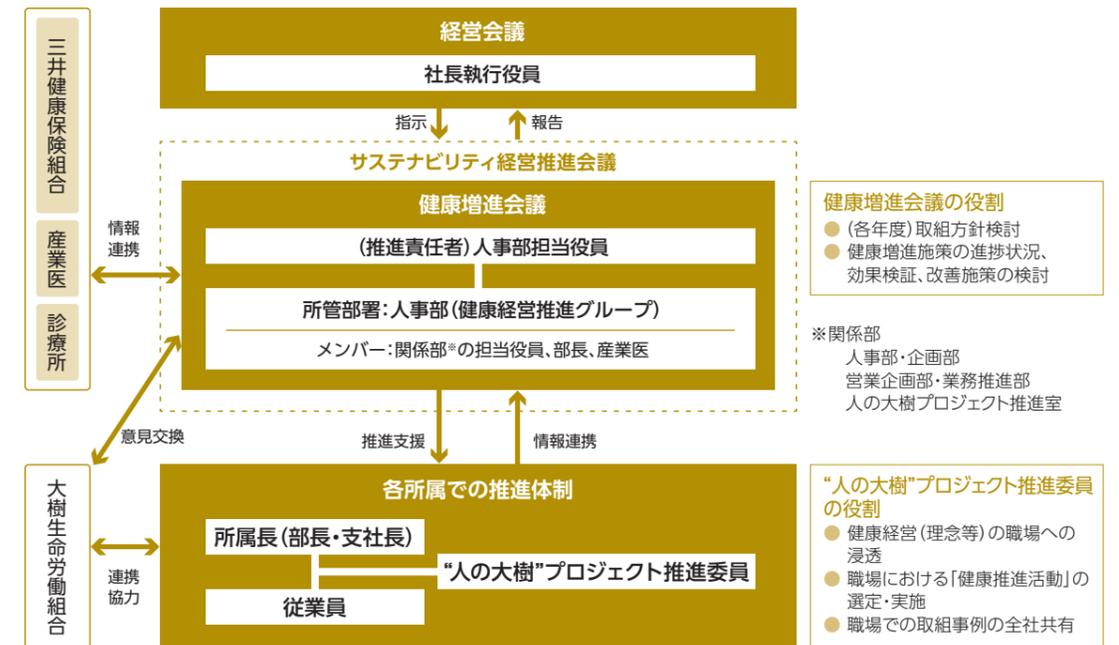
## 健康経営優良法人 2023(大規模法人部門 ホワイト500)の認定

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、「健康経営優良法人 2023(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」、その諮問機関の中で運営する「健康増進会議」のほか、各所属において「“人の大樹”プロジェクト推進委員」を選任し、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		
		2020年度	2021年度	2022年度
1 定期健康診断受診率	100%	99.5%	99.4%	99.4%
2 ストレスチェック受検率	95%以上	95.9%	95.6%	96.9%
3 特定保健指導実施率 <sup>(注)</sup>	20%以上	9.7%	23.1%	27.7%
4 婦人科検診受診率	対前年度改善	61.1%	61.8%	60.0%
5 喫煙率		26.4%	26.5%	26.5%
6 朝食摂取率		60.8%	58.2%	58.0%
7 運動習慣者率		27.9%	27.5%	28.4%
8 睡眠充足率		54.9%	53.2%	51.6%
9 飲酒習慣者比率		8.7%	8.4%	8.9%
10 適正体重者率(40歳以上) <sup>(注)</sup>		62.6%	62.6%	62.5%

(注) 2019年度・2020年度・2021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  
 ・朝食摂取率…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…睡眠が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  
 ・飲酒習慣者比率…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

### メンタルヘルス対策「ラインケア研修」の実施

メンタルヘルス対策の一環として、管理者を対象とした「ラインケア研修」を実施しました。受講者からは「改めて、所属員へのメンタルケアの重要性を実感した」との声が多く聞かれました。リモート勤務等の新しい働き方が広がるなかで、これからも継続的に実施してまいります。  
 また、従業員が、自らストレスに気づき、改善していけるよう、2023年度より、「セルフケア研修」も導入しています。

### 女性の健康に関するセミナーの実施

当社は多くの女性従業員が働く会社として、女性の健康について、女性自身だけでなく、男性にも知っていただくためのセミナーを開催しています。  
 2021年度の管理職向け「はたらく女性の健康とキャリア研修」に続き、2022年度は、全従業員向けに、女性の健康課題や働く女性のセルフケアに関する「女性の健康セミナー」を開催し、女性、男性ともに新たな気づきにつながる研修となりました。

### 「令和4年東京都スポーツ推進企業」「スポーツエールカンパニー2023」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「東京都スポーツ推進企業」に4年連続で認定されました。  
 またスポーツ庁より、「スポーツエールカンパニー2023」にも認定されています。



## ダイバーシティ&インクルージョン推進

多様な人材が長く生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。

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

取組期間	2021年4月1日~2026年3月31日
数値目標	①2026年3月末に女性管理職比率を25%以上とします。 ②2026年3月末に男性育児休業取得率を100%とします。
取組内容	<p>(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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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)</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p>(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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性のキャリア意識醸成に向けたセミナー、研修の実施</li> <li>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)</li> </ul> <p>(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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>管理職候補者の選抜研修</li> <li>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</li> </ul>

### 女性管理職比率

20.2% (2023年5月1日時点)

女性従業員の主体的なキャリア形成、働きがいの向上を目的に、女性管理職比率の向上に取り組んでいます。

- ・セミナー実施やロールモデル提示により意識醸成を図っています。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンを正しく理解し、推進するための研修等の取組みを実施しています。
- ・メンター制度による育成フォローを実施しています。
- ・交流会等により、管理職や管理職候補等のつながり作りを支援しています。

### 男性育児休業取得率

76.9% (2022年度中に育児休業等をした男性労働者の数 / 2022年度中に配偶者が出産した男性労働者の数)

従業員のワークライフバランスの実現、助け合う風土の醸成、誰にとっても働きやすい職場環境を作ること

- ・育休開始から7日間を有給としています。
- ・育休取得推進に関する全社研修の実施や、社内報による育休取得者の体験談の発信、育休取得者によるパネルディスカッションの実施等を通じて、“性別にかかわらず育休取得が当たり前”という意識を醸成しています。
- ・対象者一人ひとりをフォローし、育休取得時期を所属長と相談するよう促しています。

## 男女賃金差異

**42.6%** (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

当社では、幅広い事業領域を支える多様な職掌を設けて多くの女性を雇用し、職務に応じた採用・育成を推進しておりますが、従業員の男女別賃金には、職掌・職位による役割の違いや転勤有無等から、一定の差異がある状況です。

このような状況も踏まえ、男女問わず全ての従業員が、一人ひとりの個性と能力を最大限に発揮し、永く活躍できるよう、引き続き、働きやすい職場環境整備や主体的なキャリア形成支援、女性の管理職登用の推進等、様々な角度から、取り組んでまいります。

### ● 主な職掌(正規雇用)の状況

職掌		男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)
職員	総合職	71.6%
	エリア総合職	95.7%
	業務職	102.5%
営業職員		71.6%

## 障がい者雇用率

**2.66%** (2023年3月1日現在)

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生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・休業制度等を整備するほか、それらの制度の活用方法をまとめた「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進し、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を活用し、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など、生き活きと仕事に取り組むことのできる職場環境を整備しています。

- ・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。