

人的資本の強化に資する取組み

～100年の感謝を、未来への挑戦に～
多様な価値観を尊重し、常に前進する組織へ

代表取締役 専務執行役員
人事部担当役員
西本 毅



“いつの時代もお客さまと社会に貢献し続ける”ために、多様性に富んだ人材を育成していく

少子・高齢化の加速、生成AIをはじめとするデジタル技術の進歩、お客さまニーズ・サービスの変化等、当社を取り巻く環境は大きく、かつ急速に変化しています。このようななか、企業価値の持続的な向上を実現するためには、経営基盤を支える原動力となる人的資本の重要性が一層高まっています。

当社は、これからもお客さまと社会に貢献し続けるために、全役職員が共有する価値観である“お客さま第一主義・仲間との成長・社会への貢献”を基軸とした「大樹生命バリュー」を体現し、変革と価値

創造をリードする「多様なスキルと挑戦するマインドを持つ」人材を育成していきます。その実現に向けて、多様性に富んだ人材の確保・育成による“個”の強化と、従業員エンゲージメントの向上による“組織”の強化に取り組み、従業員一人ひとりの能力発揮の最大化を進めてまいります。

また、「人の大樹」プロジェクト（P.49 参照）における主体的な学びの支援や従業員間のコミュニケーション向上施策等を通じて、変革・挑戦の意識を持ち、常に前進する組織を目指してまいります。

●「中期経営計画 2026」における人材戦略

取組軸	具体取組	指標	実績
多様性に富んだ人材確保・育成	従業員の多様な“個”の強化		
	採用育成の強化・複線化	従業員数（うち営業職員） 中途採用比率	10,857名（6,856名） 職員等：56% 営業職員：99%
	教育研修体系の充実	FP 技能士資格保有者数（うち営業職員）	4,769名（2,631名）
		DX 推進研修参加者数（選抜）	28名（2025年度）
		関係性向上プログラム参加者数（選抜）	21名（2025年度）
		Miraiju プロジェクト参加者数	26名（2016年度以降累計179名）
能力発揮の最大化	多様な人材の活躍を支える制度・運行の最適化	女性管理職比率 障がい者雇用率	27.9% 2.67%
	従業員エンゲージメントの向上		
	多様な働き方の推進	年間休暇取得日数	19.6日
		テレワーク実施率（本社）	11.7%
	健康経営の推進	定期健康診断受診率	99.1%
		ストレスチェック受検率	98.8%
	DE&Iの推進	婦人科検診受診率	79.5%
		男性育児休業取得率	103.3%
	社内コミュニケーションの向上	役員キャラバン実施数 他部署交流会実施数	108部・支社・事業部（2025年度） 243回・294部署（2025年度）
人的資本経営推進・人権尊重に係る PDCA			

多様な個と組織を強化し、
お客さまに持続的に価値を提供

“人の大樹”プロジェクト

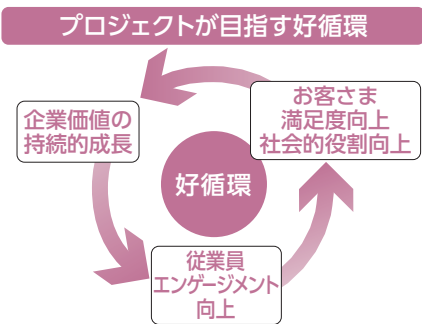


2020年度にスタートした「人の大樹」プロジェクトは、従業員エンゲージメント向上を通じて、お客さま満足度を向上させ、企業価値の持続的成長につなげていくという好循環の実現を目指しています。

「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、従業員同士が相互に高め合う風土を醸成しています。



社内公募による
ロゴマーク



プロジェクトの主な取組み

①上司と部下の関わり強化

- 全職員が自己成長への取組みを年度始に宣言
- 働きがいのある職場の実現を所属長が宣言
- 上司は1on1面談等で部下の成長を応援・サポート
- 上司層向け研修の実施(女性の健康とキャリア等)

②成長のための主体的な学びの支援

- 若手による社内提案制度(Miraiju プロジェクト)
 - ジョブ型チャレンジ制度
 - チャレンジ留学制度
 - eラーニング、書籍要約サービスの利用費補助
 - 著名人セミナー・企業内読書会の定期開催
 - 公募型・選択型研修
 - JAIFA※(ジェイファ)活動支援
- ※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

③成長のための土台づくり

社内コミュニケーション活性化

- 全国の所属間交流開催(タテ・ヨコ・ナナメの交流)
- 働く仲間や会社情報を社内報・動画で発信
- 若手職員向け交流会
- 社内 SNS によるコミュニティづくり

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

- 女性活躍推進、男性従業員の育休取得推進
- 育児・介護等との両立支援

健康経営

- 健康経営優良法人 2026(大規模法人部門(ホワイト500))認定
- 運動習慣定着のためのウォーキングアプリを活用したイベントの開催
- 健康イベントの開催



Miraiju プロジェクト発表会



他部署交流会



健康イベント

人材育成方針

従業員一人ひとりの成長が、当社の持続的成長の原動力であるとの考え方のもと、全役職員が共有する価値観である大樹生命バリューを体現し、お客さま・社会に貢献し続ける人材づくりに取り組みます。

- 社会への貢献、お客さま本位を実践し、使命感を持った周囲の規範となる人材
- 積極的に学び、成長を続けて“個”の強みを持ち、高い付加価値を生み出す人材
- デジタルを活用し、仕事を根本からデザインできる人材
- 変化に挑戦し、新しいビジネス・戦略を構想できる人材

職員育成

人材育成の基軸

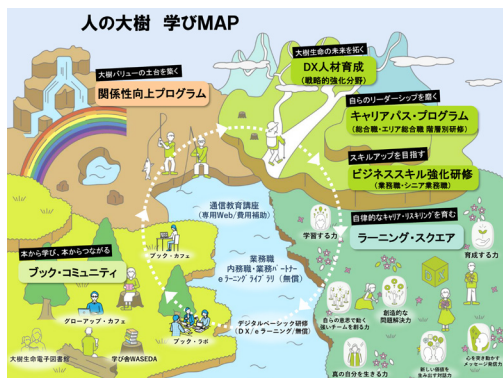
大樹生命には“人を大切にする、育てる”伝統があります。人の成長なくして企業の成長はありません。当社は、大樹生命バリューを踏まえた人材育成を通じて、経営理念等の実現、働きがい向上につなげていきます。

教育研修体系・キャリアプラン運営

2024年度より、教育研修体系を「キャリアパスプログラム」「ラーニングスクエア（公募型研修）」「専門領域・分野別研修」「目的別研修・自己啓発」の4つに区分しています。これは、従来からの一律的な教育・研修体系を見直し、成長に必要なスキルの選択・習得の機会拡大と戦略的な人材育成による“個”の強化と、多様な“個”を束ねて変革を促す“組織”力強化に取り組むことを企図したものです。また、従業員の主体的・自律的な将来キャリアの実現に向け、所属員・所属長・人事部が三位一体となった「キャリアプラン運営」を実施しています。

資格取得を促す仕組み

2025年度より新たに「キャリアガイドマップ」を策定し、従業員一人ひとりが目指すキャリアに向けて、各分野で求められる資格等を示すことで、能力開発を促すとともに、主体的なキャリア形成を後押しします。



● キャリアパスプログラム

ディメンションおよび知識・スキルの強化を図るとともに、能力伸長状況を確認し、今後の能力開発の気づきを得る機会を提供しています。また、全層のデジタルリテラシー引き上げを目的とするデジタルベーシック研修や幹部育成の一環としてのチーム運営型の研修を実施します。

● 入社時研修

生命保険に関する知識やビジネス基礎等を学ぶ研修を実施しています。また、育成専管者による年間を通じた丁寧なフォローもを行い、着実なスキルアップを支援しています。

● 目的別研修・自己啓発

主体的・自律的に将来キャリアを形成するため、各種eラーニングやチャレンジ留学制度等の自己啓発を支援しています。また、電子図書館や、学びを深める文化を仲間と育む機会として「ブックコミュニティ」なども運営しています。

● 専門領域・分野別研修

専門10領域について、専門人材の安定的確保に向けて、一定の専門職位者目標を掲げるとともに、候補人材のインベントリー管理と、専門領域別育成計画の策定・実行を実施しています。

● ラーニングスクエア

将来にわたって役立つ多様な思考・スキル習得の機会を提供する公募型・選択型プログラムです。各プログラムのテーマは、経済産業省の提唱する未来人材モデルや当社の中期経営計画2026が求める人材像などをベースに設計しています。

DX推進を支える人材育成

各事業領域においてDXへの取り組みを推進していくにあたり、デジタルリテラシー引き上げを目的とし、デジタルに関する基礎知識を中心とする、eラーニングによるデジタルベーシック研修を2024年度より導入しました。

これまで累計約2,100名が受講しました。またDX推進の中核を担う人材の育成を目的とし、選抜型のDX推進研修を教育・研修体系に組み込み、定期的なフォローアップを実施しながら、DX人材の育成・確保を進めています。

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、教育センターおよび営業部において、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。

● 教育カリキュラム（2026年4月現在）

入社1年目				入社2年目	入社3年目以降
入社初月研修	2ヵ月目研修	3ヵ月目研修	4ヵ月目 ～12ヵ月目 1年目研修 (月1回)	13ヵ月目 ～24ヵ月目 2年目研修 (四半期1回)	
● 生命保険の基礎知識 ● 当社商品知識 ● コンプライアンス ● 損害保険の基礎知識 ● マナー研修	● 実践研修 ● 損害保険の商品知識	● 活動OJT ● 活動の振り返りと課題解決 ● 損害保険の実践	● 保険税務、法人対応、相続対策などテーマ別実践知識の習得 ● 成功事例の共有 ● 損害保険の販売手法	● 法人、富裕層など幅広いお客さまニーズに対応可能な知識と高度な販売手法の習得 ● 成功事例の共有 ● 損害保険の販売手法	● 販売スキルアップのための定期研修（動画配信・集合研修） ● 成功事例の共有
販売スキルトレーニング ロールプレイング					
FP資格、トータル・ライフ・コンサルタントなど取得					

● 代表的な資格

ライフ・コンサルタント

生命保険の販売に関連する専門知識や周辺知識を習得し、基本的な対応力を高めることを目的とした資格。
生保専門課程試験に合格すると「ライフ・コンサルタント(LC)」の称号を得ることができます。

ファイナンシャル・プランニング技能士資格

日本の国家資格である技能検定制度の一種。お客さまの資産に応じた貯蓄・投資等のプランの立案・相談に必要な技能を認定する資格です。

- 外貨建保険販売資格
- 変額保険販売資格
- 損害保険募集人資格
- シニア・ライフ・コンサルタント
- AFP資格
- CFP資格
- など



「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つくり、営業活動の品質向上に励んでいます。

社内環境整備方針

従業員が健康で、働きやすく、働きがいをもって仕事に取り組める環境を整備するとともに、多様な個性を尊重し、助け合い、高め合える組織風土を醸成し、従業員エンゲージメントの向上を目指します。

- ・タテ・ヨコ・ナナメの社内コミュニケーションを活性化します。
- ・多様な人材を受け入れ、活躍を支援する組織風土を醸成します。
- ・働き方改革の推進により、働きやすい職場環境整備、従業員のワークライフバランス向上につなげます。
- ・健康経営の取組みにより、従業員の心身の健康をサポートします。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

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・エクイティ&インクルージョンの実現に向けた取組みを実施していきます。

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

取組期間	2026年4月1日～2030年3月31日
数値目標	①2030年3月末に女性管理職比率を30%以上とします。 ②男性育休取得率100%を継続し、2030年3月末に全対象者が最低1週間の連続取得を行います。 ③法定外労働時間を継続的に削減し、2030年3月末に月60時間超残業者を30%削減します。
取組内容	(1)管理職任用に向けた意識・経験・スキルの計画的な育成に取り組みます。 ・上級管理職(部長・支社長)輩出に向けた育成強化 ・所属長の育成関与を職務として明確化し、候補者層から着実に管理職を輩出 ・営業職員等からの営業管理職登用を促進 ・本社および支社業務職のキャリアパス拡充 (2)所属長の意識改革を通じ、女性活躍と両立支援の企業風土を醸成します。 ・子のいる従業員との面談を必須化、取得計画の事前調整と業務分担の見直し ・アンコンシャス・バイアス研修等を通じた意識改革・風土醸成 ・営業管理職等の育休取得を支援する体制づくり ・普通休暇の取得を促進し、計画的に休暇を取得できる職場風土を定着 (3)支社・営業部の働き方改革を起点に、男女を問わず活躍できる環境を整備します。 ・従業員一人ひとりの着実な残業時間削減を目指した業務効率化の推進 ・管理監督者を含む働き方の改善による、多様な人材が活躍できる職場環境の整備

女性管理職比率

27.9% (2026年4月1日現在)

- ・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・エクイティ&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づくりを支援しています。

男性育児休業取得率

103.3% $\left(\frac{2025年度中に育児休業等をした男性労働者の数}{2025年度中に配偶者が出産した男性労働者の数} \right)$

- ・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つくることを目的に、男性育休取得推進に取り組んでいます。
- ・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

40.5% (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・育成を推進していますが、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、男女問わずすべての従業員が、一人ひとりの個性と能力を最大限に発揮し、長く活躍できるよう、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、さまざまな角度から、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	72.3%
	エリア総合職	99.3%
	業務職	96.2%
営業職員		65.8%

障がい者雇用率

2.67% (2026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。

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、いきい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。
- ・働き方の多様化を通じて、サステナブルな経営基盤の構築につなげる観点から、「テレワーク可能な業務について週2日のテレワーク」を推奨しています。

● テレワーク実施率(本社)

11.7%

● 年間休暇取得日数

19.6日

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いきい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。



女性活躍推進企業の認定

当社は、働き方改革やライフイベントとの両立支援、主体的なキャリア形成支援等に取り組んでまいりました。女性活躍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、多様な人材が活躍できる職場環境整備等の取組みが評価され、2023年9月、女性の活躍を推進している企業として、厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」(3つ星)を取得しました。



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. 「一人ひとりがいきい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 原口 達哉

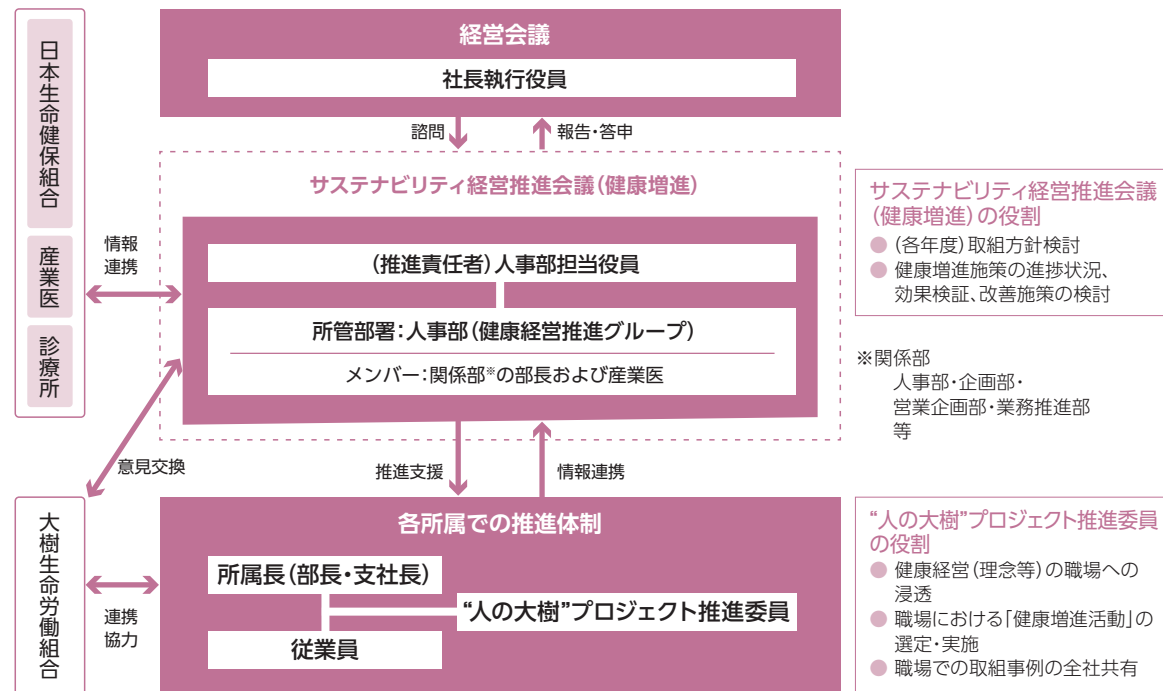
健康経営優良法人 2026(大規模法人部門(ホワイト500)) の認定

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 2026(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」、その諮問会議である「サステナビリティ経営推進会議」において健康増進の議題を取り扱うほか、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

従業員の健康増進に向け、重点取組である「生活習慣病予防」「女性の健康課題対策」「メンタルヘルスクア」をはじめとしたさまざまな施策を実施し、取組指標を設定して効果検証を行っています。

	項目	目標	実績		
			2023年度	2024年度	2025年度
1	定期健康診断受診率(注1)	100%	99.7%	99.5%	99.1%
2	ストレスチェック受検率	95%以上	97.4%	98.5%	98.8%
3	特定保健指導実施率(注2)	70%以上	41.4%	67.4%	74.7%
4	婦人科検診受診率(注1)	対前年度改善	64.1%	64.3%	79.5%
5	喫煙率		26.1%	25.7%	25.7%
6	朝食摂取率		58.7%	59.2%	59.7%
7	運動習慣者率		27.2%	27.1%	27.2%
8	睡眠充足率		48.5%	47.6%	48.6%
9	飲酒習慣者比率		9.2%	8.9%	9.0%
10	適正体重者率(40歳以上)(注1)		61.2%	60.6%	60.4%

(注1) 2026年6月時点の暫定値 (注2) 2022年度・2023年度・2024年度

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…睡眠が十分に取れていますか/十分に取れている・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「十分に取れている」「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

また、健康経営の効果を測る指標として、「プレゼンティーズム(仕事の質の自己評価)」「アブセンティーズム(休業・欠勤の状況)」「ワークエンゲージメント(仕事のやりがい)」「ヘルスリテラシー尺度」の4指標の測定と経年での比較をしています。

	実績		
	2023年度	2024年度	2025年度
プレゼンティーズム(注1)	69.0%	70.0%	70.0%
アブセンティーズム(注2)	5.1日	4.7日	4.6日
ワークエンゲージメント(注3)	2.7pt	2.7pt	2.7pt
ヘルスリテラシー尺度	—	—	3.7pt

(注1) ストレスチェックの複数設問で、「仕事の実績、質、量」に関する活性度(生産性)指数にて把握

(注2) 独自アンケートで、昨年1年間における自分の病気で休んだ実日数にて把握(全従業員の平均、新型コロナウイルス感染症などによる休暇・生体休暇を含む)

(注3) 2023年度より「新・職業性ストレス簡易調査票」内のワーク・エンゲイジメント尺度得点を採用(「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」に対する回答「そうだ:4点」「まあそうだ:3点」「ややちがう:2点」「ちがう:1点」より算出)

女性の健康課題に対する取組み

当社は多くの女性従業員が働く会社として、管理職向け・全従業員向けの研修実施や婦人科がん検診受診の推奨等、積極的な取組みを行っています。2025年度には、不妊治療や更年期障害などにも対応できる、「エフ休暇」を導入しました。

スポーツや運動への積極的な取組み

ラジオ体操等の運動機会の提供、階段の利用やアプリを活用した「ウォーキング」の奨励、部活動などを展開し、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2026」、東京都より「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。



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として、管理者を対象とした「ラインケア研修」を実施しています。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、「セルフケア研修」を実施しています。

禁煙への取組み

社会の健康増進に寄与するとともに、受動喫煙による健康被害を防ぎ、誰もが健康的に過ごせる働きやすい環境をつくって従業員の健康増進につなげるべく、全社で「就業時間内禁煙」に取り組んでいます。

人権尊重に関する取組み

当社は、人権尊重を経営に関する最も重要な課題の一つと位置づけ、すべての業務の基本としています。2023年12月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に基づき「人権方針」を定めています。

人権方針 (抜粋)

大樹生命保険株式会社(以下、「当社」といいます。)は、当社の定める経営理念のもと、お客さまをはじめとする、あらゆる企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献していくため、以下の方針を定めます。なお、当方針は、定期的に見直し要否を検討し、必要に応じて見直しを図ってまいります。また、経営会議の諮問機関である「サステナビリティ経営推進会議」を通じ、当方針に基づく人権尊重に向けた取組の高度化に努めてまいります。

1. 国際規範の遵守

2. 事業活動全体を通じた人権尊重

3. 人権デューデリジェンス

4. 救済・是正

5. 教育・啓発

6. 対話・協議

7. 情報開示

8. 日本生命グループでの推進

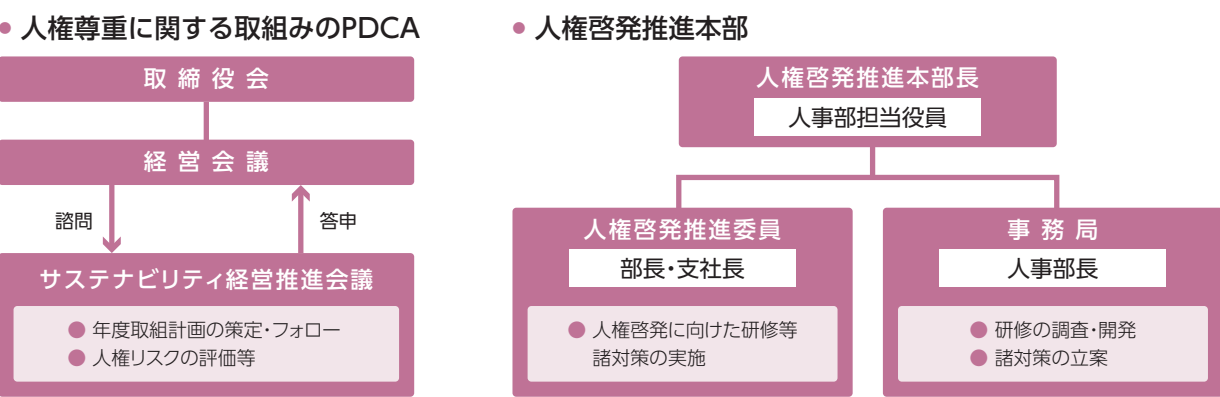
9. 大樹生命グループ全社での推進

※ 2023年12月制定

※ 「人権方針」の全文は当社ホームページをご覧ください。
<https://www.taiju-life.co.jp/corporate/csr/humanrights.htm>

推進体制

当社は、経営会議の諮問機関である「サステナビリティ経営推進会議」で人権尊重に関する方針の立案や取組みのPDCAを実施しています。また、社内の人権啓発を推進する体制として、人事部担当役員を本部長、部長・支社長を推進委員とする「人権啓発推進本部」を設置し、人権尊重に向けた具体取組みを推進しています。



● 人権啓発の取組み (例)

研修の充実

- 人権研修(動画視聴や講習、資料に基づくディスカッション等) による正しい理解の促進。
- 管理職と管理職以外に分けたアンガーマネジメント研修の実施。
- 定期的なハラスメントセルフチェックの実施による、従業員一人ひとりが自身の行動を振り返る機会の創出。

人権標語運動の実施

- 人権標語運動の実施による、一人ひとりが人権問題を自身の問題として捉える機会の創出。
(自分自身の言葉で考えた「人権標語」を全社より募集し、優秀作品を選定)

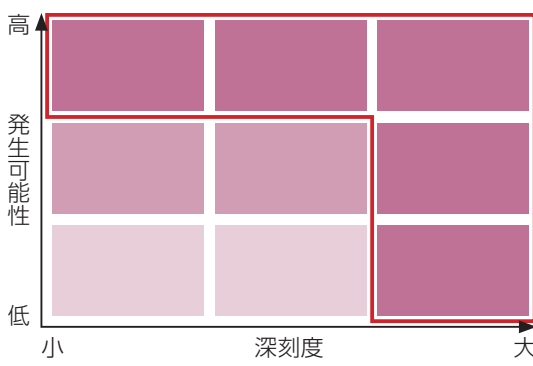
人権デューデリジェンス

当社は、人権方針および「『ビジネスと人権』に関する行動計画」に基づき、人権デューデリジェンスを実施しています。

● 重要な人権リスクの特定・評価

当社のビジネスモデルにおける潜在的な人権リスクについて、「発生可能性」・「深刻度」の観点からマッピングしています。

そのうち、特に発生可能性が高く、深刻度が大きいものを当社における「重要な人権リスク」と特定・評価しています。



● 特定した当社の重要な人権リスク

人権リスク	人権侵害を引き起こすリスクの事例	主な対応 (未然防止・改善策)
①差別	・ 差別的表現が含まれる資料を作成するリスク (パンフレット、チラシ、社内資料等)	・ 「大樹生命行動規範」に差別禁止を規定 ・ 社内研修等を通じた全従業員の教育、啓発
②ジェンダー (社会的性差) の人権問題	・ 商品、サービス、各種手続きにおける人権侵害リスク	・ 社内ルールの徹底、各種マニュアルの整備、社内研修を通じた理解促進
③労働問題	・ 社内、取引先に対し長時間労働を強要するリスク	・ 労務管理講習、育休講習の実施
④ハラスメント	・ 当社従業員が上司から不適切な発言を受けるリスク ・ お客さま等から、当社従業員が身体的危害、差別的な扱いや発言を受けるリスク	・ ハラスメント相談窓口の設置 (内部通報制度)、研修を通じた全従業員の教育・啓発の継続実施 ・ カスタマーハラスメント未然防止のため対応方針の策定、ホームページ開示
⑤プライバシーの権利・消費者の安全と知る権利	・ お客さま情報の紛失や、本人以外へ個人情報を伝達するリスク ・ 当社および外部委託先等へのサイバー攻撃による個人情報漏えいリスク	・ 情報事故防止に向けた管理強化月間の設定および全従業員に対する教育の実施 ・ サイバーセキュリティ強化へ向けた取組み

人権侵害の救済・是正(苦情処理メカニズム)

当社では、外部(お客さま等) および内部(従業員等) からの通報窓口を設置しています。

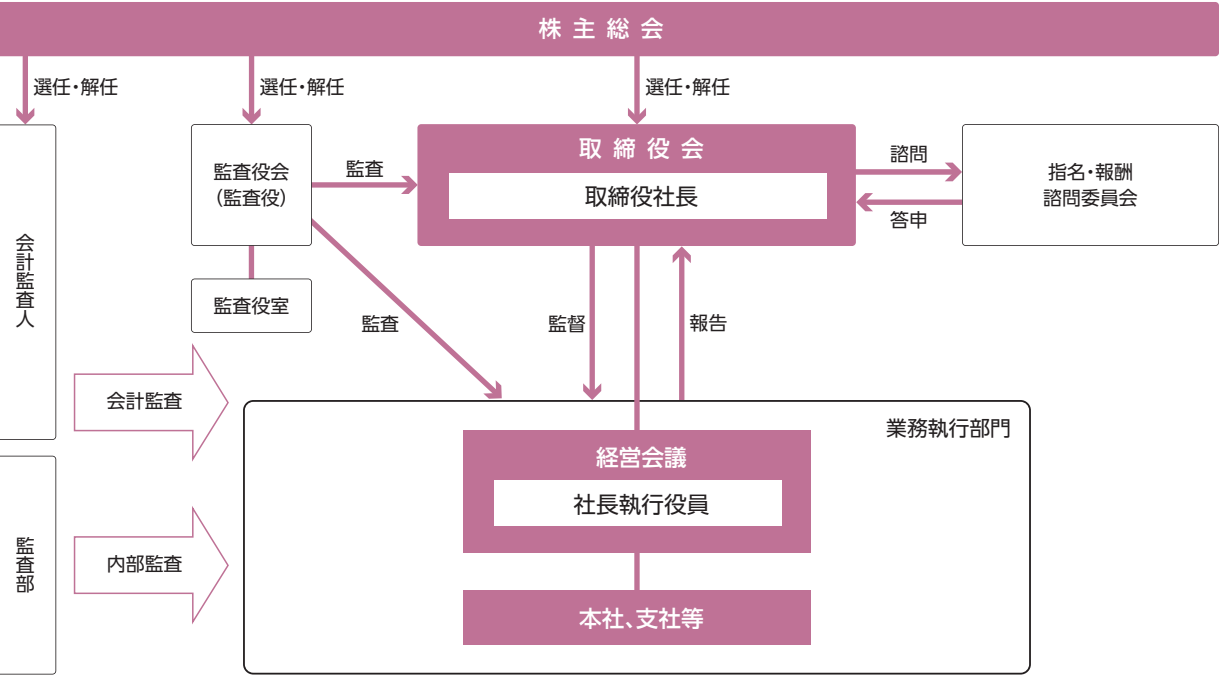
外部からの通報窓口設置	・ 当社への通報窓口(お客さまサービスセンター)および当社外への通報窓口(社外弁護士事務所)を設置 ・ コンプライアンスに反する行為や人権侵害にあたる行為、もしくはそれらのおそれがある場合、事実確認や調査等を行い、適切な是正措置等を実行。 ・ 通報者が不利益を被ることのないよう、機密保持および匿名性を確保。
内部通報制度の充実	・ 社内通報窓口、社外通報窓口(委託先法律事務所内)および日本生命グループ共通窓口(日本生命内)を設置 ・ 「コンプライアンス上の問題やハラスメント、人権、健康上の問題等に該当する可能性があり、相談したい場合」に利用可能な相談窓口を設置 ・ 相談しやすい体制づくり、内部通報制度の周知 - 相談体制の充実を図るとともに、誰もが相談しやすい体制とするため、男性・女性担当者をそれぞれ配置。 - ポスターの作成や、社内ポータルサイトへの案内掲示などにより、内部通報制度を周知。

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、従業員がいいきと働き、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。

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年6月26日現在）



経営管理組織

当社は監査役会設置会社です。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。

取締役会等の状況

取締役会

項目	内容
任務	・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（取締役兼務者7名を含む計17名）。 ・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。
構成	・取締役会は、取締役9名（うち1名は社外取締役）で構成しています。
選任	・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ます。
2025年度の活動状況	・開催回数 12回（別途、書面開催2回） ・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。

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。

指名・報酬諮問委員会

項目	内容
任務	・取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役および執行役員等の選解任、ならびに取締役および執行役員の報酬に関する事項等について審議し、その結果を取締役に答申します。
構成	・指名・報酬諮問委員会は、社外取締役1名、非業務執行取締役1名、社長を含む取締役2名の計4名で構成しています。委員長は社外取締役が務めており、委員の半数は社外取締役および非業務執行取締役で構成しています。
2025年度の活動状況	・開催回数 3回

監査役会

項目	内容
任務	・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ます。
構成	・監査役会は、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います。
選任	・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ます。
2025年度の活動状況	・開催回数 12回

経営会議

項目	内容
概要	・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います。 ・経営会議は、社長執行役員および各担当役員等計10名で構成しています。
2025年度の活動状況	・開催回数 34回

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すべ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 P.158にてご覧いただけます。

当方針で規程する各種体制（例）

- 当社の取締役・使用人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
 - 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 当社、子会社および関連会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 当社の財務報告に係る内部統制に関する体制
 - 当社および子会社の取締役および使用人が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

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経営会議・取締役会に報告しています。

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。

また、監査役は監査部およ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など、緊密な連携を取っています。

コンプライアンス態勢 リスク管理態勢

私たちは、常にお客さまの立場で考え、
迅速・丁寧・誠実に行動します

取締役 執行役員
コンプライアンス統括部、リスク管理部担当役員

太田 裕治



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。

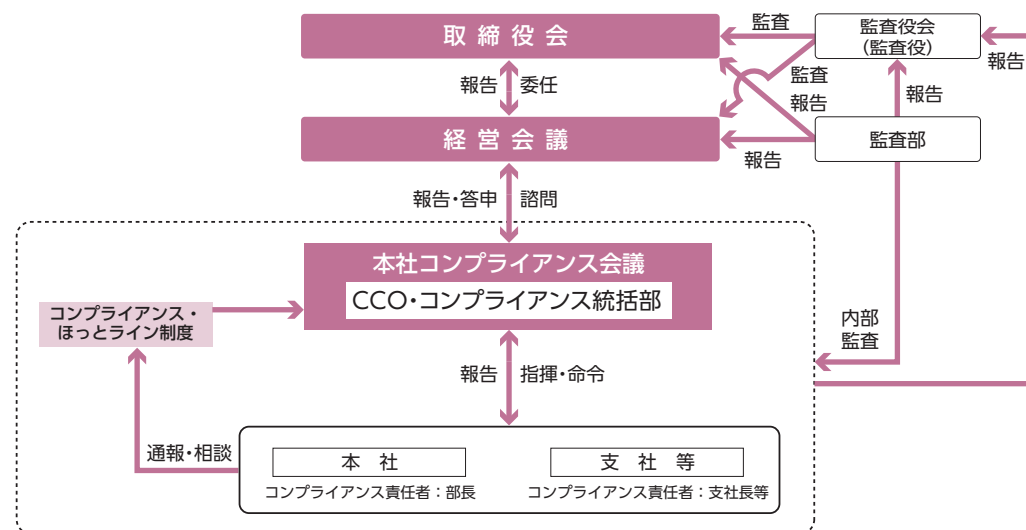
また、コンプライアンスに関する事項を統括監督する「チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）」を配置するとともに、その下に「コンプライアンス統括部」を設置して、コンプライアンスに関する重要課題等の取りまとめ、取組みの推進、個人情報保護の推進等を行っています。

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、重要課題およ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」および「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、私たちの大切な価値観である「大樹生命バリュー」や、「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」および「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」により、全役職員一人ひとりが常に正しく職務を遂行できるよう、常時確認できる環境を整えています。

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、適正な保険募集や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「マナー・コンプライアンスマニュアル」等を策定し、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、各種教材や営業端末の活用などにより、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。

ほっとライン制度（内部通報制度）

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および、人権や健康保持等の良好な職場環境を脅かす行為の早期発見と抑止のため、従業員等からの通報および相談を直接受け付ける制度です。

社内では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

勢を構築しており、2025年度は222件の内部通報・相談を受け付けました。

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を実施するなど、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、当社およ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およ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およ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 P.157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なかで、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1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うえで、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、も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、本社および全国の支社・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、はがきの場合は目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うえで、業務の適切な運行に支障を来すなど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。

このような状況のなか、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、当社におけるさまざまなリスクについて、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

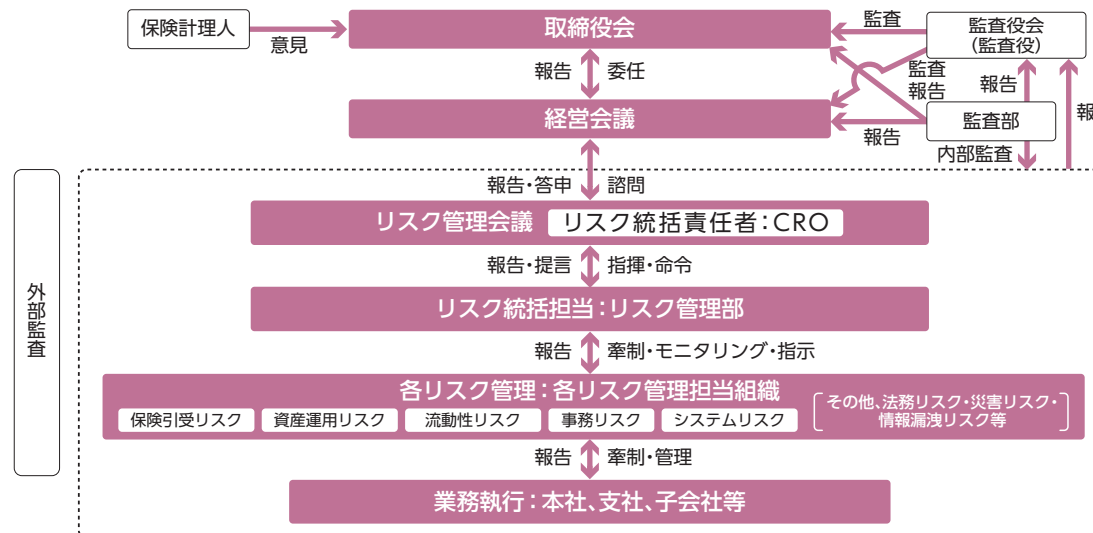
当社では、取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」および「リスク管理基本規程」を定め、取締役会からの委任により経営会議をリスク管理に関する意思決定機関として位置づけ、経営に重大な影響を与えるリスクを把握・確認して対応策を協議しています。

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。

● 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、または毀損する可能性のことです。

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、為替等のさまざまな市場のリスク・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、資産運用リスク全体の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、資産運用リスク全体の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）、およ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、災害リスクおよ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、災害リスクおよ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・極小化するという事務水準の維持・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又は誤作動等、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およ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想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およ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. 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。

子会社等リスク

子会社等リスクとは、以下の(1)～(3)のリスクが顕在化することにより、当社の財務内容に影響を及ぼす、または、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、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。

- (1) 子会社等における財務リスク
- (2) 子会社等におけるオペレーショナルリスク
- (3) 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、当社の経営成績および財政状態に影響を与えるリスク

取締役、監査役および執行役員（2026年6月26日現在）

取締役および監査役の状況

取締役および監査役13名のうち、男性は10名、女性は3名です(女性の比率 23%)。

取締役

	代表取締役社長 社長執行役員 はらぐち たつや 原口 達哉 1967年1月20日生	1989年 4月 日本生命保険相互会社入社 2017年 3月 同社執行役員 2021年 3月 同社常務執行役員 2024年 3月 当社代表取締役副社長執行役員 2025年 4月 当社代表取締役社長社長執行役員（現任）
	代表取締役 専務執行役員 にしもと つよし 西本 毅 1969年3月13日生	法人営業統括本部管掌役員 企画部、人事部、DX・構造改革推進部担当役員 1992年 4月 当社入社 2023年 3月 当社執行役員 2024年 3月 当社取締役常務執行役員 2025年 3月 当社取締役専務執行役員 2025年 4月 当社代表取締役専務執行役員（現任）
	取締役 専務執行役員 たんば ゆきえ 丹波 由規枝 1963年12月30日生	営業統括本部長 営業人材育成部担当役員 1994年 8月 当社入社 2019年 3月 当社執行役員 2024年 3月 当社常務執行役員 2025年 3月 当社専務執行役員 2025年 4月 当社取締役専務執行役員（現任）
	取締役 専務執行役員 なかしま けい 中島 啓 1963年6月19日生	営業統括本部 副統括本部長 業務推進部、営業総務部、損保業務部担当役員 1987年 4月 日本生命保険相互会社入社 2021年 3月 同社執行役員 2025年 3月 当社専務執行役員 2025年 4月 当社取締役専務執行役員（現任）
	取締役 執行役員 さかもと りょうさく 坂本 竜作 1965年12月17日生	チーフインフォメーションオフィサー 兼 チーフインフォメーションセキュリティオフィサー システム企画部、お客さまサービス統括部、契約部、収納保全部、保険金部、 お客さまサービス部、企業保険部担当役員 DX・構造改革推進部副担当役員 1989年 4月 日本生命保険相互会社入社 2024年 3月 当社執行役員 2025年 4月 当社取締役執行役員（現任）

	取締役 執行役員 やまざき まこと 山崎 亮 1967年8月17日生	運用統括部、市場運用部、特別勘定運用部、不動産部担当役員 1991年 4月 当社入社 2024年 3月 当社執行役員 2026年 3月 当社取締役執行役員（現任）
	取締役 執行役員 おおた ゆうじ 太田 裕治 1968年7月6日生	チーフコンプライアンスオフィサー 兼 チーフリスクマネジメントオフィサー 兼 チーフプライバシーオフィサー リスク管理部、運用審査部、コンプライアンス統括部、監査部（リスク管理部、 運用審査部、コンプライアンス統括部に関する監査以外）担当役員 1991年 4月 日本生命保険相互会社入社 2026年 3月 当社取締役執行役員（現任）
	取締役 あかほり なおき 赤堀 直樹 1964年8月13日生	1988年 4月 日本生命保険相互会社入社 2017年 3月 同社執行役員 2018年 3月 同社執行役員 当社代表取締役専務執行役員 2020年 3月 同社執行役員 当社代表取締役専務執行役員退任 2020年 7月 同社取締役執行役員 2021年 3月 同社取締役常務執行役員 2024年 3月 同社取締役専務執行役員 当社取締役（現任） 2025年 3月 同社取締役副社長執行役員 2025年 4月 同社代表取締役副社長執行役員（現任）
	取締役 いとう ふみひこ 伊藤 文彦 1967年4月13日生	1990年 4月 株式会社住友銀行入行 2018年 4月 株式会社三井住友銀行執行役員 2018年10月 株式会社三井住友フィナンシャルグループ執行役員 株式会社三井住友銀行執行役員 2020年 4月 同社常務執行役員 株式会社三井住友銀行常務執行役員 2021年 4月 同社常務執行役員グループ CSuO 株式会社三井住友銀行常務執行役員 2023年 4月 同社執行役専務グループ CFO 兼 グループ CSO 株式会社三井住友銀行専務執行役員 2023年 6月 同社取締役執行役専務グループ CFO 兼 グループ CSO 株式会社三井住友銀行専務執行役員 2024年 3月 同社取締役執行役専務グループ CFO 兼 グループ CSO 株式会社三井住友銀行取締役兼専務執行役員 2024年 4月 同社取締役執行役専務グループ CFO 兼 グループ CSO 株式会社三井住友銀行取締役兼専務執行役員 当社取締役（現任） 2025年 4月 同社執行役専務（現任） 株式会社三井住友銀行専務執行役員（現任）

(注) 赤堀直樹氏は非常勤取締役、伊藤文彦氏は社外取締役です。

監査役



監査役
井手 謙太郎
1965年9月12日生

1989年 4月 日本生命保険相互会社入社
2023年 6月 当社監査役（現任）



監査役
木村 理恵
1967年11月6日生

1990年 4月 当社入社
2025年 3月 当社執行役員
2026年 6月 当社監査役（現任）



監査役
市川 加代子
1979年5月28日生

2025年 6月 当社監査役（現任）
（現在：東京北辰法律事務所 弁護士）



監査役
内野 幸治
1980年2月14日生

2025年 6月 当社監査役（現任）
（現在：内野幸治税理士事務所 公認会計士・税理士）

(注) 市川加代子氏、内野幸治氏は社外監査役です。
(注) 市川加代子氏の戸籍上の氏名は今福加代子です。

執行役員

執行役員	くらはし よしふみ 藏橋 吉史 1968年12月5日生	総務部、法務部、代理店部、融資部、 監査部（リスク管理部、運用審査部、 コンプライアンス統括部に関する監査）担当役員	1991年 4月 当社入社 2022年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	みねざし けんいち 峰岸 健一 1969年8月16日生	営業統括本部、業務推進部副担当役員	1992年 4月 当社入社 2024年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	なが と ふみゆき 長渡 史将 1971年2月13日生	主計部、商品開発部、営業企画部担当役員	1993年 4月 日本生命保険相互会社入社 2024年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	かのう よしひと 狩野 義仁 1972年10月22日生	人事部長	1995年 4月 当社入社 2024年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	ふくはら たけし 福原 武士 1969年6月10日生	法人営業統括本部長 法人業務部担当役員	1992年 4月 当社入社 2025年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	あおき かつじ 青木 克仁 1971年3月16日生	商品開発部長	1994年 4月 当社入社 2025年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	かざま つよし 風間 剛 1971年7月22日生	営業統括本部、業務推進部副担当役員	1994年 4月 当社入社 2025年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	ひ の たつや 日野 達也 1971年6月28日生	企画部長	1995年 4月 日本生命保険相互会社入社 2025年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	よしだ けんいち 吉田 健一 1969年8月6日生	コンプライアンス統括部長	1994年 4月 当社入社 2026年 3月 当社執行役員（現任）
執行役員	ためが い しん 為我井 心 1973年12月22日生	運用統括部長	1998年 4月 当社入社 2026年 3月 当社執行役員（現任）