

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よって、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](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、2022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「明治安田生命の現況2023 [統合報告書]」掲載の「株式の保有状況」をご参照ください。

「明治安田生命の現況2023 [統合報告書]」は、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](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/governance/pdf/vote\\_approach202304.pdf](https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/governance/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

会社経営を担う人財（経営人財）に加え、生命保険事業固有の複数の専門分野における専門人財を中核人財と捉え、計画的かつ持続的な輩出に向けた人財育成を推進しています。なお、生命保険事業の特性（専門性・長期の契約）や企業理念「明治安田フィロソフィー」をふまえ、内部人財を中心に育成・登用していく考えを明確化するとともに、海外子会社も含め、グループ会社との人財交流および知見の活用を積極的に実施しています。

また、多様性確保の観点では、ダイバーシティ&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。

<人財育成方針>

●長期的時間軸でのキャリア形成

当社のミッションは、お客さまにいつまでも変わらない安心をお届けすることです。生命保険は何十年にも及ぶお客さまとの約束であるため、雇用にも長期的な視点が必要と考えています。

日本社会において人財の流動性が高まるなかで、長期的な雇用を実現するためには、職員が自身のキャリアを当社で主体的に築いていくことが重要であり、そのために、性別や年齢といった属性によってキャリアが制約されない環境の整備が必要です。

その一環として、女性のキャリア・能力開発や、50代や60代のシニア職員が活躍できる環境の整備をすすめています。

－女性の管理職登用に係る目標を設定のうえ、登用状況を開示（課長相当職以上の女性管理職比率30%以上を目標とし、2023年4月1日時点で34.9%（前年差0.8ポイント増））。育成態勢の刷新や契約社員の「正社員化」による活躍機会の拡大も実施

－基幹チャネルであるMYリンクコーディネーター（営業職員）については、幅広い年齢層を受入れ、体系化された専用の育成体制、処遇制度をもち、活躍機会を提供

－専門人財については、分野別に担当部署を定め、経験者採用を含め人財の育成・確保を推進。管理職登用に加え、フェロー制度を導入し、専門人財の活躍機会を拡大

－採用については国籍を問わず、意欲、能力や適性をふまえて実施

－役職定年の廃止、65歳定年制への移行、嘱託再雇用の70歳延長などに取り組みとともに、シニア層の管理職（再）登用も実施

<社内環境整備方針>

●一人ひとりに寄り添った活躍支援

当社においても、一人ひとりが異なる事情を抱えながら働き、育児や介護等との両立に直面している職員や社会的にマイノリティとされている職員がいます。こうした一人ひとりの事情に配慮・サポートしていくためには、制度・インフラを整え、活用しやすい土台となる多様性を受け入れる風土の醸成が必要です。

こうした考えのもと、ライフイベントの両立支援として、育児休職の取得促進を強化しています。

また、多様性を尊重しあう風土の醸成に向けては、一人ひとりが必要な知識を学ぶとともに、現に存在する課題の解決に向けて話し合う場を設けています。

さらに、一人ひとりが活力をもって働くための基盤として、健康増進を重視しており、女性の健康課題も重要なテーマとして取り組んでいます。

－2022年10月に子どもの出生後一定期間について休職を分割取得できる制度を新設するとともに、セミナー等を通じて制度の周知やリテラシーの向上に取り組み、男性育児休職の取得率は、2020年度から3年連続で100%を達成

－年に1回、各職場のダイバーシティ&インクルージョンの推進リーダーを集めた全社的な会議を開催し、活発な意見交換を実施

－ウォーキングや禁煙促進に加え、2022年度に「健康科学プログラム」を開始。一人ひとりの健康診断結果や問診に基づく科学的なアプローチを取り入れており、よりパーソナライズ化された健康アドバイスや将来の健康シミュレーションを提供

－がん検診やHPVワクチン接種の促進に加え、2023年度からは社内診療所における専門外来の新設や、産婦人科医等への相談窓口の開設等にも取り組み

－特例子会社の活用を含め、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、さらなる活躍機会の拡大に取り組む

ダイバーシティ&インクルージョンの推進については、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「明治安田生命の現況2023 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田生命の現況2023 [統合報告書]」は、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](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材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](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新たな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](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「明治安田生命の現況 2023 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田生命の現況 2023 [統合報告書]」は、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](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を選任の手続き】

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を選任の方針】

(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】

当社は、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材をCEOとして選定するため、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。なお、当社の取締役会はその過半数を社外取締役が占めており、CEOサクセッションプランの策定・運用にあたっては、全社外取締役が参加する場にて検討することが重要と考え、社外取締役会議を運営主体としております。当社CEOに必要な人材要件として、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、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をもとに、毎年、候補者の選定を行ないます。これにより次のCEO、次の次のCEO選定だけでなく、不測の事態にもそなえる態勢を整えております。社外取締役会議では、候補者それぞれのさらなる育成状況等を確認しつつ、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

2023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)していますのでご参照ください。

[https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2023/pdf/20230523\\_02.pdf](https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2023/pdf/20230523_02.pdf)

2024年4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)していますのでご参照ください。

[https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2023/pdf/20240227\\_02.pdf](https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2023/pdf/20240227_02.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

2021年度からの3ヵ年プログラム(中期経営計画)において、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(CO<sub>2</sub>排出量削減の取組みの強化等)やESG投融資のさらなる拡大等に取り組んでいます。また、同計画において、経営資源管理の強化を図る人事マネジメント・収益管理に関する態勢の整備に加えて、全社横断的なデジタル活用の推進とシステム開発の高度化を図るデジタル・システム開発態勢の整備を推進しています。人的資本への投資等については、上記「補充原則2-4①(中核人材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「明治安田生命の現況 2023 [統合報告書]」に掲載してい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「明治安田生命の現況 2023 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田生命の現況 2023 [統合報告書]」は、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](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。

[https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance\\_guideline.pdf](https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf)

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](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」に記載してい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います。

<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。

取締役のスキルセットの分布は、以下のとおりです。

社内/社外	社内					社外					
	根岸秋男	永島英器	牧野真也	荒谷雅夫	菊川隆志	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
氏名											
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	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
事業戦略	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
金融・経済	○			○	○				○		
財務・会計・ 数理	○		○	○	○						○
法務・コンプ ラ・リスク管理	○	○			○		○				○
人事・労務・ 人財開発	○	○	○			○		○			
営業・ マーケット開発	○	○	○		○	○		○		○	
商品・サービス 開発 R&D	○	○	○			○		○		○	
I T			○							○	
国際性		○		○				○	○	○	○

※ I T・デジタル分野における業務執行の監督を強化するため、2023年6月に取締役会内に「I T・デジタル委員会」を設置し、同分野の専門性・経験を有する社外人材を委員に迎え、経営上の重要事項を審議しています。

・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。



2023 年度の取締役会の実効性評価（対象期間：2022 年 7 月～2023 年 6 月）は、以下のプロセスにて実施しました。

2023 年 4 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、2023 年度の実効性評価方法を決定
2023 年 4 月	全取締役が評価を実施（アンケートに回答）
2023 年 5 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
2023 年 6 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
2023 年 6 月	取締役会にて実効性評価を決議

取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の評価結果の概要は次のとおりです。

<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

2022 年度に実施した実効性評価（対象期間：2021 年 7 月～2022 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"> <li>取締役会の監督機能の実効性をいっそう高めるため、取締役会での議論の深化に資するべく、経営上の課題・リスク認識をより明確にした資料内容とするとともに、審議時間を十分に確保する観点から、議場説明と事前説明における時間・内容面でのバランスを見直すなど、取締役会運営のさらなる高度化に取り組む必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会運営に対する第三者機関によるレビューを受領。また、レビュー内容をふまえ、社外取締役会議におけるディスカッションを実施。この結果に基づき、取締役会議事運営（取締役会資料および事前・議場説明の運営）を見直し</li> <li>取締役会資料に関しては、案件の要旨（エグゼクティブサマリー）について、課題・リスク認識を明確に記載した簡潔な内容に見直すとともに、特に着目すべき情報をグラフにして図示するなど、改善取り組みを実施</li> <li>事前・議場説明の運営に関しては、社外取締役への事前説明において、議案の内容に対する十分な理解を促進する観点から、趣旨・背景や専門用語等を含め詳細な説明を行なう運営とする一方、議場では、審議時間を十分に確保する観点から、案件の要旨に基づき簡潔な説明を行なう運営とするなど、事前・議場説明における時間・内容面でのバランスを見直し。これらを通じ、取締役会運営のさらなる高度化に取り組み</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>保険業界や社業に関する参考情報など、取締役が適切な監督を行なうために必要な情報を整理し、適宜閲覧可能な環境をさらに整備するとともに、執行役等との非公式なコミュニケーション機会の創出や営業現場に対する視察の再開など、社業への理解促進に向けた取り組みをさらに拡充することが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社の事業概況等、社業理解に必要な情報を整理し、PC上で常時閲覧可能な環境を整備するとともに、業界・専門用語等をまとめた用語集を作成し、社外取締役に提供。また、取締役会では、付議事項のほかにも、経営上の重要事項にかかる社外取締役への情報提供を拡充</li> <li>取締役会後の昼食会・懇親会等を通じて、執行役・執行役員等とのコミュニケーションの機会を増やすとともに、総代会・評議員会の終了後にも昼食会を開催し、取締役と総代・評議員との意見交換の機会を拡充</li> <li>新たな営業職員制度（MYリンクコーディネーター制度）の移行後の状況等を確認する観点から、社外取締役による営業現場（支社・営業部）への視察を再開。加えて、ご契約者のご意見を直接お伺いすることを目的に全国の支社で開催する「お客さま懇談会」に陪席する機会も引き続き提供</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルトランスフォーメーションがもたらす当社の事業への影響や、サステナブルな社会づくりに貢献する取り組み、不確実性が高い外部環境の変化への対応など、経営上の重要事項についていっそうの議論が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルトランスフォーメーション（DX）に関しては、当社におけるDXの考え方や課題等について議論を行なうとともに、事業会社において責任者としてDXに携わってきた社外の有識者を招いて役員向け研修会を実施</li> <li>サステナビリティ経営に関しては、明治安田フィロソフィーやグループサステナビリティ方針に基づく取り組みとして、気候変動問題への対応やESG投融資等について議論を行なうとともに、各地域における持続可能な社会づくりに貢献する取り組み等について意見交換を実施</li> <li>その他、取締役会では、海外保険事業の強化に向けた戦略的な取り組み等について議論を拡充。また、社外取締役会議においては、有事における監督側の対応にかかる整理や外部の専門家の知見を活用する枠組みの検討等、コーポレートガバナンスの高度化に向けた議論を進めるとともに、次期中期経営計画の方向性について意見交換を行なうなど、経営上の重要事項に関する議論を拡充</li> </ul>

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。

- ・取締役会運営に対する第三者機関によるレビュー、および、社外取締役会議におけるディスカッションの結果に基づき、取締役会資料や事前・議場説明の見直しが行われた結果、議事運営の高度化が図られた
- ・取締役会以外の非公式なコミュニケーション機会の拡充や営業現場への視察の再開等を通じ、社外取締役による社業理解がさらに進んだ
- ・次期中期経営計画の方向性やコーポレートガバナンスの高度化に向けた取組み（有事における監督側の対応にかかる整理や外部の専門家の知見を活用する枠組みの検討）など、経営上の重要事項においてフィロソフィーに照らした深度ある議論と認識共有が取締役間で図られており、取締役会の実効性は高い

(2) 認識した課題

次の各点を中心に、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。

- ・取締役会による監督機能をさらに強化するため、IT・デジタルに関する外部の専門家の知見を活用するなど、取締役会運営のさらなる高度化に取り組む必要
- ・取締役会において特に議論を要する案件にかかる論点の明確化、社外取締役会議での意見交換のさらなる活性化に向けた対応、社業理解に資する視察等のいっそうの拡充など、社外取締役に対するサポート体制をさらに充実させる必要
- ・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ことが必要

<指名委員会>

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

2022年度に実施した実効性評価（対象期間：2021年7月～2022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
・取締役選任ガイドラインの制定・改訂	・指名委員会等での意見交換を実施のうえ、取締役選任時のプリンシプルとなる取締役選任ガイドラインを制定・改訂
・候補者情報の確認機会の拡充と、先々の改選を見据えた候補者の絞り込み等への早期着手	・取締役候補者選任議案の審議時には、都度プーリングリストを最新化し、委員間で最新の情報を共有 ・最新化したプーリングリストをもとに、次の取締役候補者、次の次の取締役に関する議論を指名委員会で早期に実施
・候補者選定における基本的な考え方の明示や、候補者間での情報比較の充実	・次の取締役候補者に求める要件・スキルを明確化し、その条件に合致する候補者をリストアップ・相対比較のうえ、取締役候補者を選定

2. 実効性評価の評価項目

- ・指名委員会の構成・運営、社外取締役へのサポート体制、委員会の実効性

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、以下の点を含め、取締役候補者の選定機関としてのガバナンスは高い水準で有効に機能していると評価しました。

- ・社外取締役候補者のプーリング情報の適時の最新化や、取締役登用にかかる外部環境変化や他社動向等の事務局からの情報提供を充実
- ・指名委員会において、取締役候補者選任プロセスの見える化やプロセスへの早期着手の実施などを通じ、プロセスを高度化

(2) 認識した課題

次の各点を中心に、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。

- ・制定・改訂した取締役選任ガイドラインに沿った実効性のある取締役選任プロセスを運営
- ・女性取締役候補者の選任について、外部環境変化等も踏まえた検討を継続

<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

2022年度に実施した実効性評価（対象期間：2021年4月～2022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
・内部監査機能の直属化による効果の維持・向上	・2020年度から内部監査機能を監査委員会に直属化したことに伴い、内部監査実施内容、内部監査結果、内部監査の品質評価および成熟度評価の取組み等、内部監査関連の報告議案を充実
・有意義な審議に向けた情報提供の充実	・監査実施内容・結果、監査手法等について、内部監査役が直接報告し直接質疑を受ける運営を充実 ・会計監査人から「ESG情報の開示の拡充を踏まえた情

	報提供」を受ける等、タイムリーなテーマを設定 ・ 定例議案以外に、従前行なっていなかった「三営業部門（個人営業部門、公法人営業部門、総合法人営業部門）の現況」、「ブランド戦略の現況」をテーマとして監査委員会に報告
--	---

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、内部監査の成熟度評価に係る対応

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、内部監査機能の直属化による効果の維持・向上、有意義な審議に向けた情報提供機会の充実等、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

次の各点を中心に、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。

- ・ 有意義な審議に向けた意見交換・情報提供機会の充実
- ・ 議案報告・情報提供における運営の高度化

<報酬委員会>

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

2022年度に実施した実効性評価（対象期間：2021年7月～2022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
・ 役員報酬水準を決定する際の役員評価にかかる議場説明の充実	・ 役員報酬水準の報酬委員会決議において、報酬委員である執行役社長から、個別役員の評価について、議場での補足説明を行なう等、議場説明を充実
・ 他社情報開示の調査・研究を通じ、当社情報開示の高度化等を検討	・ 開示府令に基づく一般上場会社の役員報酬に関する有価証券報告書や統合報告書における開示好事例を研究 ・ 当社の開示情報の高度化については、次期中期経営計画における役員報酬制度の見直し可否を踏まえ、次期中期経営計画のタイミングで高度化を行なう方向性で継続検討
・ 役員報酬水準の妥当性確認時の根拠データに関する出典情報や、検証プロセスを見える化	・ 役員報酬水準モニタリングにおいて、第三者機関による外部検証結果に加え、有価証券報告書等で把握可能な他社の役員報酬にかかる開示情報を捕捉するなど、水準モニタリングの検証方法を充実

2. 実効性評価の評価項目

- ・ 報酬委員会の構成・運営、社外取締役へのサポート体制、委員会の実効性

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、以下の点を含め、報酬の決定機関としてのガバナンスは高い水準で有効に機能していると評価しました。

- ・ 外部調査機関を活用し、新役員報酬制度における役員報酬水準の妥当性を確認
- ・ 他社事例等をふまえ、有事を想定した報酬体系の柔軟化の議論検討を実施

(2) 認識した課題

次の各点を中心に、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。

- ・ 役員報酬水準の検証・モニタリングの高度化と適時適切な役員報酬の見直し
- ・ 他社情報開示の調査・研究を通じ、当社情報開示の高度化等を検討

・ 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](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](https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf)

また、企画部担当執行役が、相互会社制度運営および広報を統括し、お客さま懇談会運営については、企画部中心に本社各部署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うる特別な事情

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

【社外取締役にに関する事項】

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	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 取締役  ロート製薬株式会社 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 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 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	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。 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	—	○	○	○	TMI 総合法律事務所 パートナー  株式会社カウシェ 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。 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	なし	×	×	なし
中谷 新司	あり	なし	×	×	なし
上田 泰史	なし	なし	×	×	なし
住吉 敏幸	なし	なし	×	×	なし
福井 賢二	なし	なし	×	×	なし
牧野 伸二	なし	なし	×	×	なし
青戸 伸之	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
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

## 【監査体制】

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、監査部主催会議への出席、内部監査への立会い等を実施しています。

## 【独立役員関係】

独立役員の数

———（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

【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

2022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	報酬等		
			基本報酬	業績連動報酬	その他報酬
取締役	9名	268百万円	264百万円	—	4百万円
執行役	18名	1,159百万円	622百万円	526百万円	10百万円
計	27名	1,428百万円	886百万円	526百万円	14百万円

（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、2022年7月5日開催の第75回定時総代会終結のときをもって退任した取締役1名分および2023年1月31日をもって辞任した取締役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、退任している役員に対し、役員年金（退職慰労金）として、取締役59名に対し127百万円および監査役14名に対し20百万円を支給しています。

（注4）当社役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と「業績連動報酬」と「その他報酬」から構成されており、「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、役員に応じて設定しています。「業績連動報酬」部分が報酬総額に対して占める割合は、役員に応じて38.2%から53.0%となります。（2022年度実績）

（注5）「業績連動報酬」の指標は、グループ基礎利益、保有契約年換算保険料（保障性商品）、団体保険保有契約高、お客さま数などとなります。

（注6）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。

2022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	報酬等		
			基本報酬	業績連動報酬	その他報酬
根岸 秋男	取締役会長	119百万円	115百万円	—	4百万円
永島 英器	取締役 代表執行役社長	146百万円	74百万円	67百万円	4百万円

（注7）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。

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（2022年7月5日付決議内容）

- (1) 基本方針  
取締役・執行役の報酬は、職務内容を勘案のうえ、当社の経営環境・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・委員長委嘱等の有無に応じた固定報酬とする。
- (3) 執行役の報酬  
執行役の報酬は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、基本報酬、業績連動報酬、代表権加算およびグループ責任者加算で構成する。
  - ア. 基本報酬、代表権加算およびグループ責任者加算は、役位および職務内容に応じた固定報酬とする。
  - イ. 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。

### 【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、本文のみで起案の趣旨や具体的内容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。

2022年度は16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。

2022年度は8回開催し、指名委員会が定めた「取締役候補者選任規程」に基づき、取締役候補者の選任を適正に行ないました。

また、「取締役候補者選任規程」に基づき、指名委員会としてコーポレートガバナンス・コードもふまえて策定した「社外取締

役候補者選任ガイドライン」に基づき、幅広く一次候補者を選定のうえ、十分な時間をかけて活発に議論することなどを通して取締役候補者選定を適正に行ないました。

■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。

2022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。

2022年度は6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・執行役等の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した。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。

2022年度は7回開催し、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。

(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。

■投融资検討会議

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

	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ヵ月前に発信しました
集中日を回避した株主総会の設定	2023年度の定時総代会は7月4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2019年度までは約9割以上の総代が出席して議決権を行使し、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、2020年度の定時総代会においては、新型コロナウイルス感染症に対する安全確保等の観点から、総代の出席を極力控えるよう要請しました。また、2021年度からは、総代が自宅で総代会のライブ配信を視聴しながら質問もできる仕組み(オンラ

	イン参加)を用意し、総代が、来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. IRに関する活動状況

	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 <a href="https://www.meijiyasuda.co.jp/info/index.html">https://www.meijiyasuda.co.jp/info/index.html</a>	
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	実施していません	
IR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 <a href="https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/index.html">https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/index.html</a>	
IR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

	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>&lt;明治安田生命の事業活動とSDGsの関係&gt;</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、相互会社として長年に安定した経営と、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のゴールと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」の観点から、重要性の高い15項目を「優先課題(マテリアリティ)」として特定し、その解決に貢献する取組を推進しています。「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」は「特に注力する優先課題」に設定し、2「大」プロジェクトを通じ</p>

て、お客さまの健康増進や地域社会の活性化に取り組んでいます。また、「環境保全・気候変動への対応」を「さらなる取組みが必要な優先課題」と位置づけ、その取組みを強化しています。

#### <健康寿命の延伸・地方創生の推進>

■「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」を開催しており、JLPGAとの協働では「小学生向けスナッグゴルフ教室」の開催や当社が主催す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、2022年度は全国1,121団体に対し、総額約5億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

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、聴こえに悩む方の社会的孤立という社会課題の解決に貢献するため、当社と連携協定を締結する全国の地方自治体に、順次寄贈しています。

#### <海外での地域社会への貢献>

#### ■「The Standard's Employee Giving Campaign」

米国保険子会社のスタンコープ社では、毎年、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、2022年には、全米で2,168の学校と非営利団体に550万ドルの寄付を行ないました。また、コロナ禍における支援として、地域の慈善団体を通じて企業・団体へ支援金を提供しています。

#### <環境問題への取組み>

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CO<sub>2</sub>排出量ネットゼロの実現に向けて、2030年度の間目標を2013年度比△50%（一部区分では△40%）に設定し、その達成に向けた取組みを強化しています。2021年度は、自社の事業活動によって発生するCO<sub>2</sub>排出量は△31%、サプライチェーンにおける自社以外で間接的に排出されるCO<sub>2</sub>排出量は△19%、投融資ポートフォリオのCO<sub>2</sub>排出量は△34%の削減を実現しています。また、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言の枠組みに沿った「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」等の気候変動情報の開示を積極的に進めています。

#### ■気候変動関連の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）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への再生可能エネルギーの導入を進め、これらビル3棟の使用電力量、年間約4,570万kWhをすべて再生可能エネルギーに切り替えました。

#### ■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組み

気候変動（オゾン層の破壊）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ています。また、使用する冷媒種は、温室効果の遞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、漸次、行なっています。全国にある当社所有のビル12棟の屋上、計5,910平方メートルを緑化しています。屋上緑化は、ヒートアイランド現象を緩和するとともに、断熱効果によってビルの空調に使うエネルギーを減らすことができます。

#### ■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を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。2022年度における環境配慮型商品の購入率は金額ベースで73.6%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、2022年度のリサイクル率は82.9%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、2023年5月から、お客さま専用サイト「MYほけんページ」に登録いただいているお客さまにつきましては、年に一度お送りしている「明治安田生命からのお知らせ」を封書形式からはがき形式に変更し、ご契約内容の確認は「MYほけんページ」上で行なうことで、紙使用量削減を推進しています。

#### ■オフィスビルの緑化

全国にある当社所有のビル12棟の屋上、計5,910平方メートルを緑化し、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対策、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。

#### ■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。

#### <こどもの健全育成>

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

#### ■金融・保険教育

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おり、2022年度



は 859 校で実施しました。

■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子どもたちの「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、子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。2022 年度は新型コロナウイルス感染症の感染状況に配慮しながら全国 71 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 2,410 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、子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 62 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 59 年間で約 7,082 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  
2014 年 9 月から、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、子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、障がいのある子どもたちに「生の音楽」を届けることを目的とした、ザ・ワイルドワウンズ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。2022 年までの過去 39 年間で全国の特別支援学校等 170 校にて開催しました。

■「地域貢献表彰」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「ボランティア表彰」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。2022 年度からは、「ボランティア表彰」を「地域貢献表彰」に改編し、地域固有の課題解決に向けた取組みを推進しています。

■「全国小中学校児童・生徒環境絵画コンクール」  
子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。

その他

<ダイバーシティ&インクルージョンの推進>

ダイバーシティ&インクルージョンの推進にあたっては、多様な人財が意欲を高め、個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりと、多様性を受容し、相互に尊重しあう風土の醸成に取り組んでいます。

■多様な人財が意欲を高め、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。2022 年度は各組織の所属長から推薦され、かつ意欲ある約 1,000 名の女性職員が受講しました。階層別に多様な能力開発機会を用意し、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や、女性部長職とのディスカッション機会等を提供しています。このような取り組みの結果、2023 年 4 月時点での管理職に占める女性の割合は 34.9%となり、4 年連続で目標の 30%を上回る登用実績となっています。キャリアアップ意欲の醸成に向けては、契約社員から正社員化した職員約 1,500 名を対象に、管理職や育児・介護等との両立をしている女性職員との交流の場として「ダイバーシティ・ミーティング」を全国 8 カ所で開催しました。そのほか、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」を実施し、2022年度は301名が参加しました。また、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」を運営しており、2023年4月時点で122名が本制度のもと、キャリアビジョンの実現に向け新しい業務に挑戦しています。

#### ●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、2023年4月時点で、雇用人数（換算後）は1,213名、雇用率は2.41%となっています。2022年度には、障がいのある従業員やその上司等を対象とした「チャレンジド・フォーラム」を新たに開催し、人事評価等の諸制度に関する解説や、活躍するロールモデルの紹介など、障がい者のモチベーションアップにつながる情報提供を行ないました。また、嘱託雇用者を正社員へ登用するプロモーションルートの運用を開始し、2023年4月には新たに2名を登用しました。

#### ●シニアの活躍支援

職員が長年の経験や知見を活かして活躍できるよう、2019年度に定年を65歳まで延長し、2021年度には定年後の嘱託再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げました。役職定年も廃止しており、60歳を超えても、多くのシニア職員が管理職や高い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。シニア職員のキャリア形成や意欲醸成に向けては、キャリア相談窓口の設置や、社外講師によるセミナー・研修等を実施するとともに、社会のデジタル化をふまえたITリテラシーの向上やITスキルの習得にかかる能力開発機会を提供しています。2022年度はのべ555名が研修を受講しました。また、2022年度からは60歳以上の総合職を対象に、全国規模での転居・転勤を可能とする「全国コース」を導入し、2023年4月時点で101名に適用しています。さらに、2023年度から、当社を定年退職した職員を再雇用する運営を開始しており、4月に7名を再雇用しました。当社の地域貢献活動のなかで役割を発揮してもらうとともに、当社現役職員や地域社会とのつながりのなかで、再雇用した職員の生きがいや幸福度の向上もめざしています。

#### ■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。職員のリテラシー向上を目的に「ワーク・ライフ・マネジメント講座」と題したオンラインセミナーを、本人向けと上司向けに分けて定期開催し、2022年度はのべ1,000名以上が参加しました。また、男性職員の育児取得を推進するため、2022年10月に子どもの出生後一定期間について休職を分割取得できる制度を新設するとともに、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、2022年度の男性育児休職取得率は100%となりました（2020年度から3年連続）。より計画的な育児取得の推進のため、2023年度からは、配偶者の出産予定日を事前に申告することで、上司と育児の取得計画を相談できる仕組みをつくり、育児を取得しやすい職場風土をいっそう醸成していきます。そのほか、治療と仕事の両立に関する支援を拡充するため、2022年度に、経験者による社内ネットワーク「Peer Support Bond（ピアサポートボンド）」を創設しました。本ネットワークでは、悩みの共有や不安の軽減に向け、オンラインでの交流会を開催しています。

##### ●ダイバーシティ・フォーラム

ダイバーシティ&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。2022年度は約500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。また、本社3ビル（丸の内、東陽町、高田馬場）にて、性別による使用区分を設けない「だれでもトイレ」を設置しています。

## 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

#### ■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。2022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

当社は、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有益な洞察を積極的に提供しう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。2018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」、「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」において関係各部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】

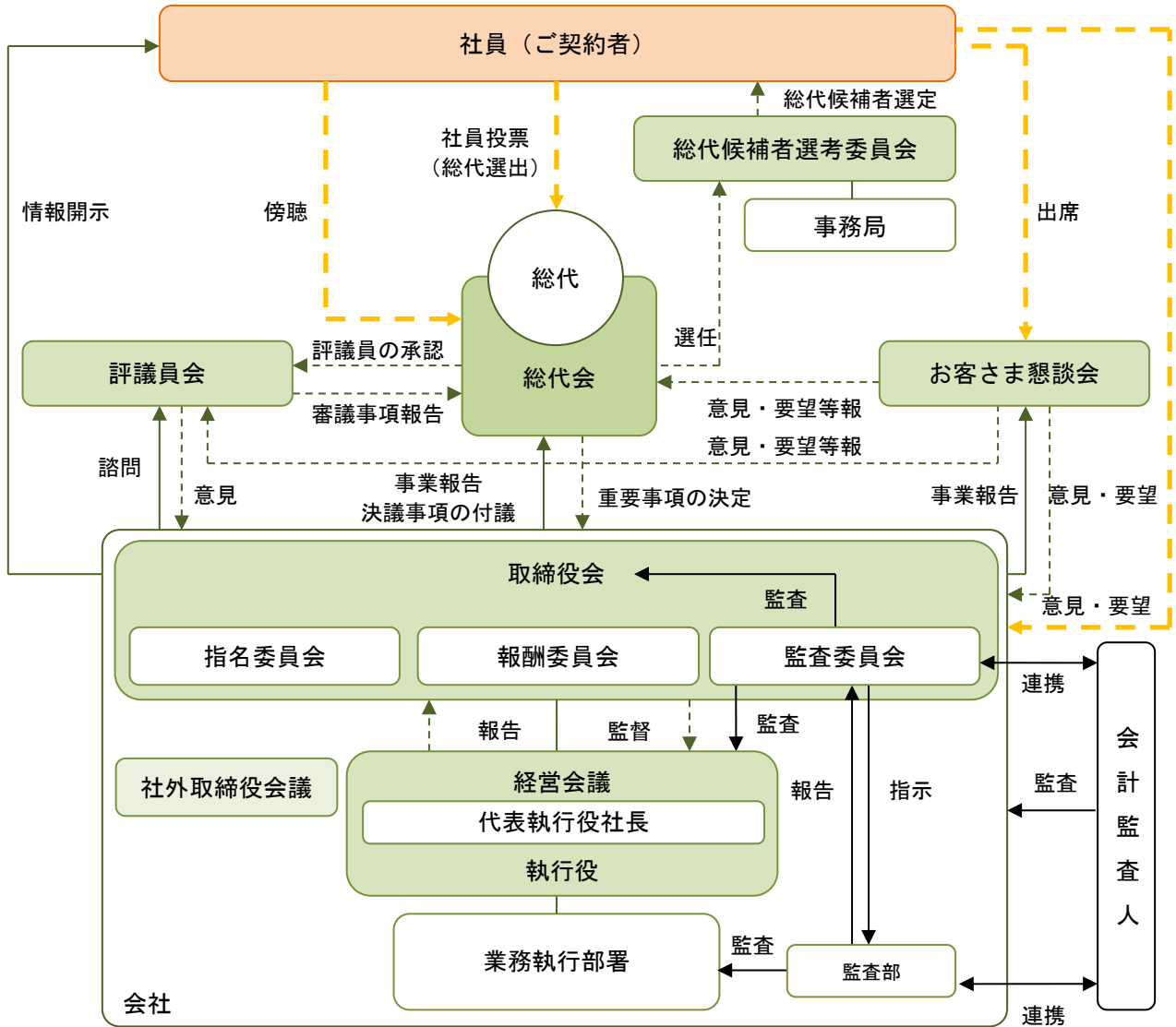
グループ経営管理の高度化に向け、グループにおける統合的な内部統制水準を確保することを目的にグループベースの方針を制定するとともに、グループ運営強化を図るため、2019年4月に「グループ経営責任者」「グループリスク管理責任者」「グループコンプライアンス責任者」の職制(※)、および「グループ経営本部会議」「グループ会議」を新設しました。また、2020年4月には、グループ会社の保険数理にかかる業務執行状況の確認・把握を目的とする「グループ・チーフ・アクチュアリー」の職制を新設しました。

(※)「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。

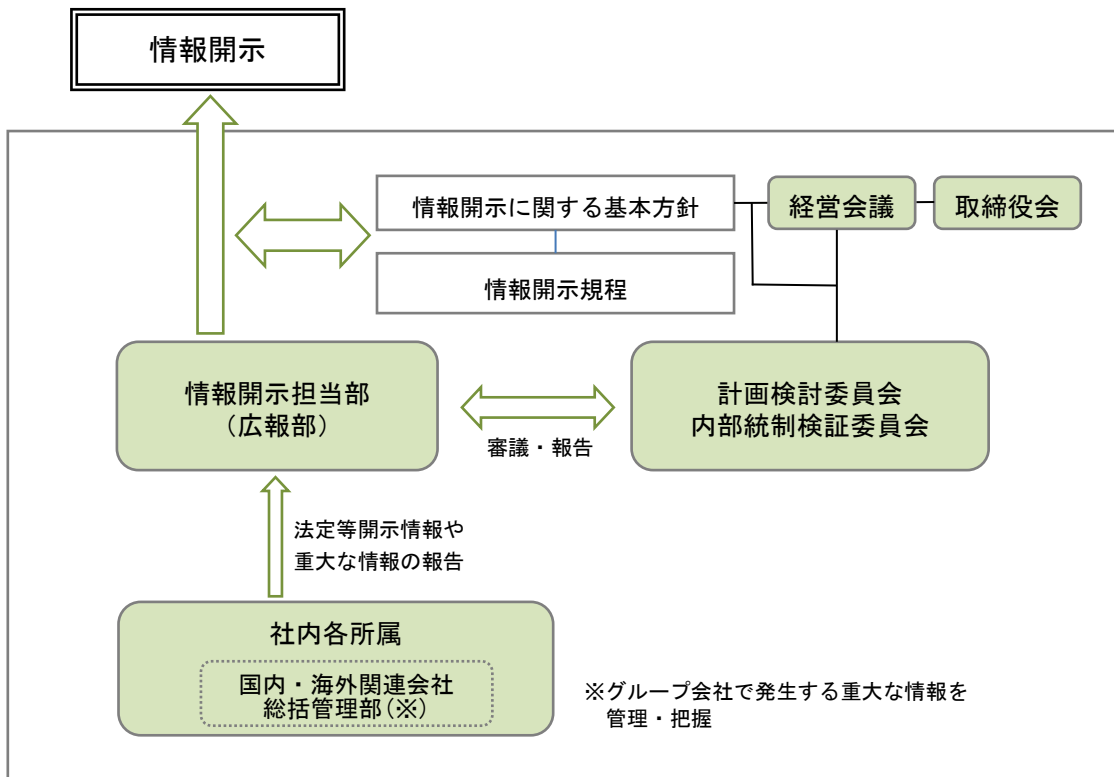
■当社のコーポレートガバナンス態勢



■ 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、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。