

ERM経営

ERMとは

日本生命グループでは、ERM(エンタープライズ・リスク・マネジメント)をベースとした経営戦略の策定を行っています。ERMとは、経営目標を達成するために、会社を取巻くリスクを網羅的・体系的に捉え、それらを統合的かつ

戦略的に管理・コントロールすることで、収益の長期安定的な向上や財務の健全性の確保に結び付けようとする枠組のことです(統合的リスク管理については、P87参照)。

ERMをベースとした経営戦略の策定

当社では、経営体力としての資本をどの程度備え、どのようにリスクを取ってリターンを上げるかの方向性を表すリスク選好を定めています。

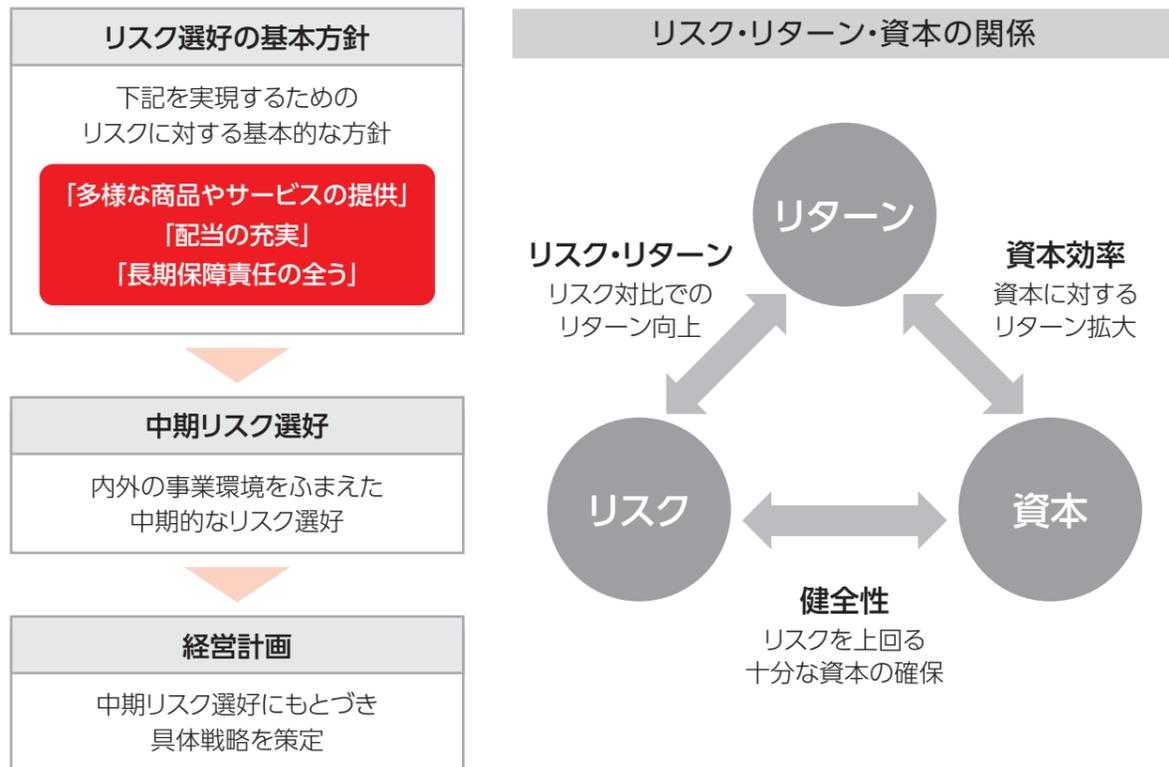
リスクに対する基本的な方針のもと、歴史的な低金利環境や中長期的な人口動態の変化等、生命保険会社を取巻く環境をふまえた中期リスク選好を定め、これらのリスク選好にもとづいた具体戦略を経営計画として策定しています。

具体的には、①多様化するお客様のニーズに即した保険商品の供給と、適切なプライシングによる収益性確保の両立、②資産運用リスクをコントロールしつつ中長期的な

運用利回りの向上、③グループ事業純利益拡大を目指した事業投資、④外部調達を含めた自己資本の着実な積み立て、を中期リスク選好の柱としており、これらにもとづいた計画の実行を通じて、資本効率の向上と健全性確保の両立を目指しています。

なお、資本効率や健全性については、経済価値ベースの考え方も取入れながら、総合的に経営判断をすることとしています。

こうしたERMの取組を通じて、多様な商品やサービスを提供し、ご契約者への配当の安定・充実を実現しつつ、長期の保障責任の全うに努めてまいります。



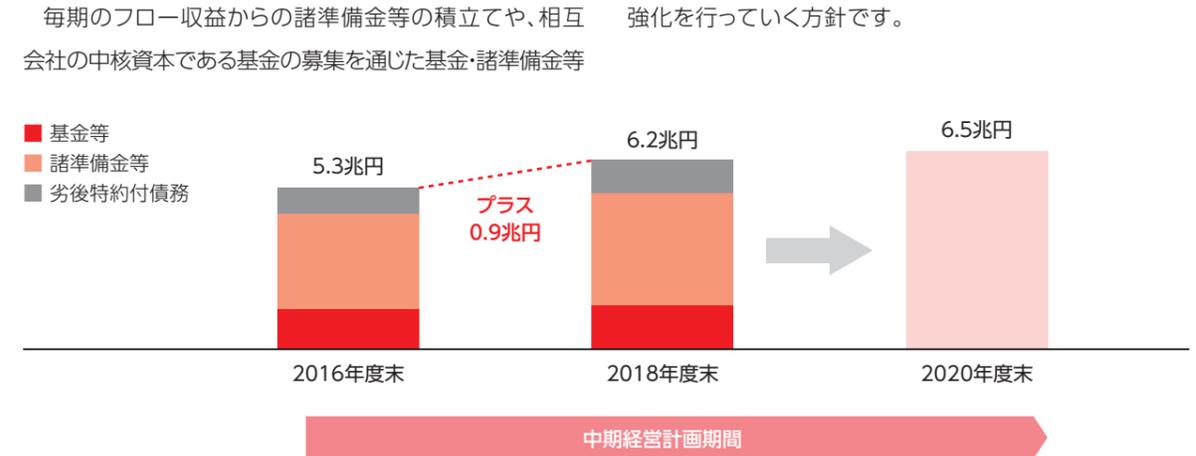
自己資本の強化

自己資本の推移・着実な強化について

当社は、貸借対照表の純資産の部に計上されている基金・基金償却積立金等に、負債の部に計上されている危険準備金・価格変動準備金等および劣後特約付債務(劣後債務)をあわせた額を自己資本として位置付けています。

の着実な強化に努めるとともに、2012年度から劣後債務による調達を実施し、調達手段の多様化に取り組んできました。

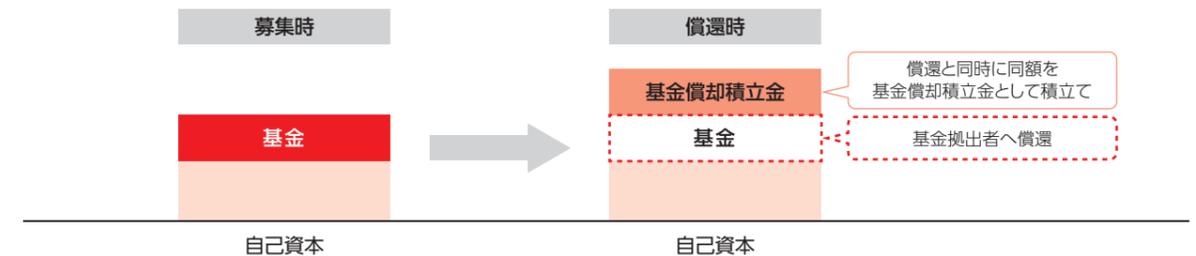
中期経営計画では、「2020年度末6.5兆円」に向けて、安定的なお客様への配当還元をいしつつ、自己資本の強化を行っていく方針です。



基金について

基金とは、保険業法により相互会社に認められている資本調達手段で、株式会社の資本金にあたります。募集時に利息の支払いや償還期日が定められる等、借入金に類似した形態をとりますが、破産等が発生した場合の元金返済が、他の一般債権者に対する債務の返済やお客様への

保険金のお支払等よりも後順位になります。また、償還時には、募集した基金と同額の基金償却積立金を内部留保として積立てることが義務付けられているため、同額の自己資本が確保されます。



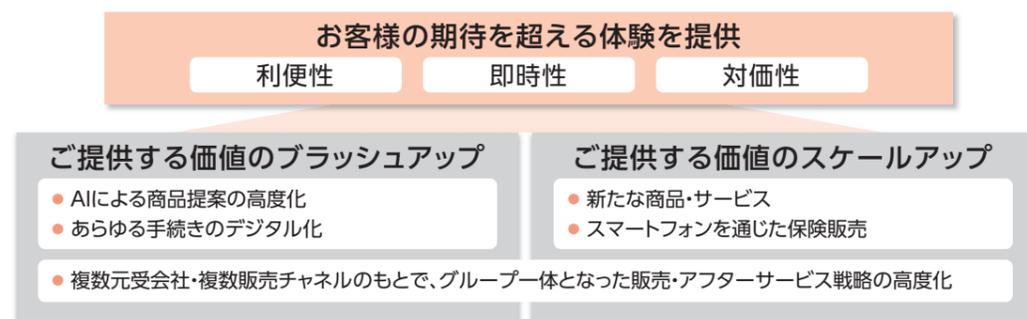
劣後債務について

劣後債務とは、破産等が発生した場合の元金返済が、他の一般債権者に対する債務の返済やお客様への保険金のお支払等よりも後順位に置かれる旨の劣後特約が付された債務です。

したがって、債務ではありますが、自己資本に近い性格を有していることから、一定の範囲でソルベンシー・マージン総額への算入が認められています。

先端IT活用

デジタルを活用した販売手法やお客様サービス、商品等が普及し、より高いレベルの「利便性」「即時性」「対価性」が評価される傾向が加速しつつある中、お客様の期待を超える体験の提供に向け、2019年度より新たに「日本生命デジタル5カ年計画」を始動しました。



先端ITを活用した取組

お客様サービスの向上や業務プロセスの高度化に向け、先端ITを活用し、各領域で実証実験や業務への組込を進めています。

今後も継続して情報収集・研究を進め、スピード感を持って当社の経営に取り入れてまいります。

■ お客様対応・満足度向上に向けた取組

AIを活用したアドバイスメッセージの表示、訪問すべきお客様の抽出

2019年4月から、お客様にいただいた情報や、営業職員の訪問活動、ご提案履歴等のビッグデータをAIが分析し、お客様に直接アドバイスメッセージをお伝えするサービスを導入しました。また、このビッグデータを活用し、お客様の状況に応じて、提供する情報や保険提案のタイミング、最適なツール等を営業職員にレコメンドする機能も導入し、コンサルティング力の強化を図っています。



生体認証を活用したスマートフォンアプリ

当社のお手続きが簡単・便利にご利用いただけるスマートフォンアプリに、指紋や顔による生体認証を導入しています。これまでパソコンやスマートフォンからマイページにログインする際に必要であった、お客様番号・暗証番号等の入力が必要となりました。



■ 業務の高度化・効率化に向けた取組

RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)

2018年度からRPA活用を推進する専任組織を立上げ、約180業務にロボを適用し、約7万時間の業務効率化を実現しました(2019年3月末時点)。

また、2019年3月に、優秀なロボや優秀な取組を行った部門を表彰する「ロボット大賞2018」を開催しました。



先進技術の知見集約

新規事業開発体制の整備や海外事例の調査・案件企画、起業家マインドの醸成・オープンイノベーションの推進等を通じ、先進技術の知見集約、イノベーション創出に向けた取組を推進しています。

新規事業開発体制の整備

AI等の先進技術を、事業推進・事業開発に積極的に活用する観点から、関連情報の収集や他業態企業との提携、各事業領域における研究・開発の支援・統括を担う組織として、2018年3月、総合企画部内に「イノベーション開発室」を新設しました。

また、イノベーション創出の推進に向け、投資財源の確保等、体制整備を進めています。

海外事例の調査・案件企画

「米国の先進ITトレンド・プレイヤーのリサーチ」や「スタートアップ企業の探索・協業ビジネス検討」を目的としたシリコンバレーへの人員派遣を行っています。

また、世界的なアクセラレーターであるプラグアンドプレイテックセンター(Plug and Play Tech Center)に加盟し、幅広い企業や教育機関等との協働・共同開発等に向けて、活動を進めています。

上記取組に加え、変革を主導する先進地域・プレイヤーの最新動向を把握するため、投資を通じてエコシステム*に参画しています。

* エコシステムとは、起業家、ベンチャーキャピタル、大企業、大学、公的機関等が有機的に結びつき、新たな技術やビジネスを用いたベンチャーを次々に生み出すビジネス生態系のことです。



Plug and Play Tech Center

起業家マインドの醸成・オープンイノベーションの推進

社外の知見やノウハウの取込み・アイデア創出に向け、起業家マインドの醸成・オープンイノベーションの取組を進めています。

2018年度は起業家を招いての社内イベントの開催、またスタートアップ企業と当社職員による新規事業創出を目的とした「ニッセイオープンイノベーションプログラム」を実施しました。

これまでの取組の継続強化に加え、様々な事業会社(アクセラレーター、ベンチャーキャピタル、ベンチャー企業等)との提携・協力をより一層推進していきます。



「ニッセイオープンイノベーションプログラム」の当社参加職員集合写真

データサイエンティストの育成・採用に向けた体制強化

保険販売や引受・保全事務、資産運用業務等、幅広い領域において活躍する、データサイエンティストの育成に取組んでいます。

2019年度から大手データサイエンス企業協力のもと、社内での研修・OJTでの支援や、「東京大学 数理・データサイエンスコンソーシアム」に参画し、社会人リカレントプログラムへ職員を派遣する等、育成プログラムも多数用意しています。

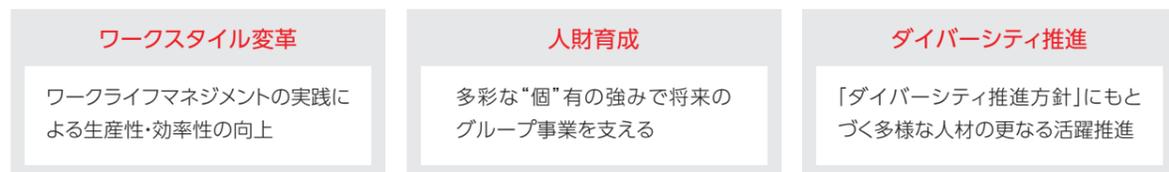


人材育成

人財価値向上プロジェクト

2015年度からスタートした「人財価値向上プロジェクト」については、「一人ひとりが誇るべき“個”有の強みを持ち、生涯にわたり活躍し、日本生命グループを支える“逞しい人財”に成る」をコンセプトに、各種取組を一層推進してまいります。

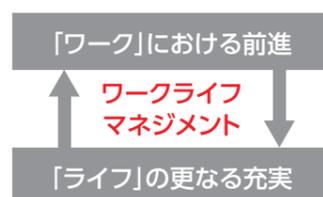
■ 人財価値向上プロジェクトの全体像



■ 多様な働き方を後押しし、全層の活力を引出すワークスタイル変革

ワークライフマネジメントの実践による生産性・効率性の向上

単に「ワーク」と「ライフ」のバランスを図ることにとどまらず、この2つをマネジメントすることを指し、「ワーク」において生産性・効率性を高める働き方を追求し、それによる「ライフ」の時間の拡がりを自己成長につなげることで、より生産性の高い「ワーク」として還元します。



「ワーク」における前進

ワークスタイルの変革に向けた具体行動の宣言・実践	一人ひとりが成長し、高い生産性を実現するために、「スピードアップ」&「コミュニケーション強化」の意識・実践に向けた具体行動を、全役員・職員が各層ごとに策定・宣言する運営を実施。
ブラッシュアップデー	月に1回、自分の成長につなげる時間の捻出として、休暇取得や早帰り等を推奨する“ブラッシュアップデー”運営を展開。

「ライフ」の更なる充実

ニッセイアフタースクール	自身の能力伸長や視野拡大等に意欲的に取り組む職員を後押しするために、業務外の時間を有効活用した能力開発支援プログラムを展開。また、個人所有のパソコン・スマホ等で研修動画を視聴できる「ニッセイアフタースクールオンライン」を提供。
--------------	---

働き方改革に向けた取組

「働き方改革アクションプラン」を策定し、その定着を図る指標(KPI)を定めました。今後も、当アクションプランにもとづく取組を推進し、働き方改革を更に加速してまいります。

当社の「働き方改革アクションプラン(KPI)」

①長時間労働の是正	2020年度までに、月間平均の所定時間外労働を2016年度比で20%削減する
②年休の取得促進	2020年度までに、休暇取得率70%(年平均14日以上)とする
③柔軟な働き方の促進	男性育休100%達成および「介護に向き合う全員行動」を継続する

男性職員の育児休業取得100%を6年連続達成

当社では、2013年度から男性職員の育児休業取得100%を全社目標に掲げ取組んでおり、6年連続で取得率100%を達成しました。育児休業を取得した男性は約1,600名となり、これは当社男性職員の約2割に相当します。

■ 男性職員の育児休業取得率 2018年度

(単体) **100.0%**

「人の成長が会社の成長の“生命線”である」という使命感を持ち、人材育成に取組みたい

2018年に人材開発部へ着任後、全国に約2万名いる内務職員の研修や教育プログラム等の企画・運営を行っています。一人ひとりが“個”有の強みをいかし、多彩に活躍できるような人材育成を目指し、日々業務に励んでいます。この業務を通じて、会社を支えていく職員の活躍をサポートできることにやりがいを感じています。また、私自身も日頃からあらゆる物事に興味を持つようになり、積極的に社内外のセミナーへ参加する等、様々な分野の自己研鑽に取り組むことを心がけています。

変わりゆく時代の中で、日本生命グループを支える“逞しい人財”を育てることは、今後もグループ全体がより一層発展していくための“生命線”であり、重要な位置付けだと考えています。人材育成に携わる一員として、今後も責任感と誇りを持って業務に尽力してまいります。



人材開発部
田中 紗代

■ 多彩な“個”有の強みで、将来の事業を支える人財育成

初期育成の強化

幅広い知識や視野、高度な専門性、それらを成果に結びつける行動力を兼ね備えたビジネスプロフェッショナルの育成に向け、集合研修等を通じた初期育成の強化により、職員全層の基礎能力底上げに取り組めます。

高度専門人材育成の強化

人事部門と専門教育担当所管が緊密に連携を取り、計画的な能力開発を実現することで、将来の事業展開をリードするプロフェッショナル人材を育成します。また、国家資格を有する社内のキャリアコンサルタントによる研修や面談を通じて、キャリアビジョン構築を支援し、早期からの専門知識習得を促します。

〈高度専門人材育成の強化 具体例〉

分野	取組内容
IT	<ul style="list-style-type: none"> IT領域での活躍を目的としたコース別採用「IT戦略コース」を新設 領域毎に必要なスキルを定義したスキルスタンダードの制定 スキルスタンダードに沿ったOJT、OFFJTの実施
資産運用	<ul style="list-style-type: none"> 資産運用領域での活躍を目的としたコース別採用「資産運用コース」を新設 グローバル運用人材の底上げを目的に海外短期派遣等、海外業務経験者の拡大 社外スクール(通学制)の活用

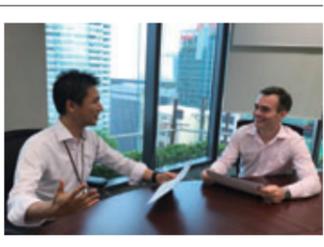
ベテラン層の活躍推進

意欲・能力のある人材が永きにわたり活躍するための制度や研修を整備しています。

- 営業職員については65歳まで定年延長ができるほか、定年後再雇用制度も利用可能です。
- 内務職員等については、定年後再雇用制度を拡充したエルダー職員制度を活用し、培った経験スキルをいかして活躍しています。また、定年延長を見据え、ベテラン層が年齢に応じたキャリアを描くための研修を実施しています。

グローバル人材育成

今後の海外展開を見据え、グローバル人材を計画的に育成する体制を構築します。

<p>グローバル・リーダーシップ・プログラム</p>	<p>将来のリーダー人材育成を目的とした、語学サポート、海外研修等の準備プログラムとあわせて海外赴任プログラムです。</p>	
<p>グローバル・インターンシップ制度</p>	<p>グローバルな視野を持った人材育成を目的に、海外現地法人や海外事務所へのインターンシップを実施する制度です。</p>	
<p>グローバル・チャレンジ・プログラム</p>	<p>オンライン英会話や社外講師によるTOEIC対策講座等、国内で英語力養成の機会を提供し、自己成長を支援する制度です。</p>	

ニッセイ版“イクボス”

「人材価値向上プロジェクト」における人材育成、環境整備、組織・風土づくりのキーパーソンである「所属長（課長層）」を、ニッセイ版“イクボス”として育成し、4つの“イクジ”取組を推進してまいります。

<p>育次 次世代育成に注力する</p>	<p>育地 闊達な組織・風土をつくる</p>	<p>育児 部下のワークライフマネジメントをサポートする</p>	<p>育自 自らも成長し続ける</p>
---------------------------------	-----------------------------------	---	--------------------------------

■ 多様な人材の意欲・能力の発揮を促すダイバーシティ推進

人材活躍の普遍的な方針として、「ダイバーシティ推進方針」を2017年度に制定しました。

日本生命は、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うするため、環境の変化に柔軟に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的に成長する企業を目指し、ダイバーシティ推進に取り組めます。

- 性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向/性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます。
- 多様な視点・個性を受容し認め、相互に学び、高め合い、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮できる組織・風土づくりを進めます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「ダイバーシティ推進方針」のもと、経営戦略として“多様な人材の活躍推進”そして“多様な人材を受け入れる風土醸成”（ダイバーシティ&インクルージョン推進）の取組を進めています。

■ 女性活躍推進

女性が中長期的なキャリアビジョンを描き、実現するための様々な支援を行っています。

ライフイベントとの両立を支える取組として、産休前・産育休中・復帰後の各課題に応じたセミナーの開催や、男性の育児休業取得推進、管理職を対象としたダイバーシティマネジメントセミナー等を実施しています。



役員によるメンタリング

産育休中セミナー

女性管理職の登用・育成については、女性管理職の比率を2020年度始めに20%以上、2020年代に30%とすることを目指し、「次世代女性リーダー育成プログラム」「きらめき塾」等を運営しており、2019年度は799名の女性管理職が幅広い領域で活躍しています。



※ ()内は女性管理職数です。

■ 女性管理職比率 2019年度始

(単体) **19.9%**

■ 両立支援

育児・介護・病気治療等に直面した場合でも、仕事と両立しながらキャリアを形成していけるよう、意識啓発を進めるとともに“お互い様意識”のある職場づくりを目指しています。

介護については、2016年度から「介護に向き合う全員行動」をスタートし、朝礼やセミナー等を通じて介護に関する知識を深めるとともに、職場ミーティングを開催する等、両立層だけでなく職場ぐるみでの取組を推進しています。



介護体験セミナー

■ 障がい者の活躍支援

特例子会社ニッセイ・ニュークリエーションを含め、障がい者の活躍フィールドを全国に拡げています。また、障がいへの理解を深めることを目的に、障がい者スポーツ観戦やセミナー等への参加を推奨しています。



障がい理解セミナー

■ LGBTに関する取組

お客様への対応に加え、社内外へのセミナーやイベントへの参加による理解促進や、福利厚生制度の一部において同性パートナーを配偶者とみなす運用を行う等、LGBTフレンドリーな企業を目指した取組を推進しています。

work with Pride「PRIDE」指標では、2018年度もGoldを獲得しています。



レインボーパレード

健康経営の推進

当社は、「お客様・役職員・社会、すべての人の“健康”を応援する」をコンセプトに健康取組を推進しています。役職員自身の健康増進取組ならびにワークライフマネジメントの実践を健康経営®*と位置付けています。また、2019年度から健康経営推進部を新設し、各種取組を推進しています。

健康経営	役職員自身の健康増進取組
	ワークライフマネジメントの実践
お客様・社会の健康増進	商品・サービス領域の健康増進取組
	職員活動領域の健康増進取組

*「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。

健康経営の目指す姿

当社は、健康経営に関する基本的な姿勢を示す「健康経営の目指す姿」を策定しました。

1. 役員・職員一人ひとりの「ヘルスリテラシー」高度化

当社は、役員・職員一人ひとりが高いヘルスリテラシーを持ち、自らの健康を維持・増進するための取組を、積極的に支援します。

2. 健康で働きやすい職場環境の整備を通じた会社の発展

当社は、働き方改革等のワークライフマネジメントの実践を通じ、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境をつくり、役員・職員の健康増進・自己実現による更なる会社の成長を目指します。

3. 健康寿命の延伸を通じた地域・社会への貢献

当社は、健康経営の取組を通じ、健康で長く活躍できる人財の育成に努め、地域・社会に貢献します。当社は、健康経営の取組推進について、当社グループ会社とも協議・協力してまいります。

健康経営の取組

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で健康経営を実践する大規模法人を認定する「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)(ホワイト500)」に3年連続で認定されました。

また、2019年度から「役員・職員全員が“自分に合った健康づくり”を実践!」を全員目標に掲げ、以下の取組を中心に進めています。

● 生活習慣改善に向けた運動機会の提供

－ 職場の仲間と実践できるウォーキングイベント等の開催

● 自身の健康リスクに加え、周囲への影響も考慮した、禁煙の推進

－ 受動喫煙やマナーの視点をふまえた禁煙教育の実施

● 早期発見、早期治療に向けたがん検診の受検促進や生活習慣病の重症化予防

－ がん検診費用補助の拡充や子宮がん検診バスの手配等、受検しやすい環境の整備
－ 重症化予防に向けた所属長・産業医のフォローや社員食堂での健康メニューの提供



投資家への適切な情報開示

国内IR

国内投資家に向けた取組

国内の機関投資家やアナリスト等を対象に、年に2回、運用方針・決算・会社全体の取組状況等をお伝えするための「投資家向け決算説明会(IR)」を実施しています。

当社の経営戦略や財務・業績状況等に関する情報を的確に理解していただけるように努め、企業としての透明性を一層高めていくことで、今後、更に機関投資家の皆様から信頼を得ることを目指します。

投資家向け決算説明会(IR)ご出席者状況

各決算	日時	ご出席者数
2018年度上半期決算	2018年12月 7日	104名
2018年度決算	2019年 6月 6日	121名



2019年6月6日 決算説明会(IR)の資料より抜粋



決算説明会(IR)風景



取締役常務執行役員 朝日 智司

海外IR

海外投資家に向けた取組

2012年度に当社として初めての劣後債を発行して以降、海外起債の有無にかかわらず、年に1回程度、米国・欧州・アジア等の投資家を訪問し、直接対話を実施しています。

既存投資家の方々に限らず、新たに投資家となっていた

だけの可能性のあるの方々に対しても、決算や経営戦略全般について定期的な情報提供を行うことで、より幅広い投資家の皆様との関係構築に努めてまいります。

主な海外IR実施国



地域・社会・環境への取組

地域・社会の発展に向けた取組

「共存共栄」「相互扶助」の企業理念のもと、持続可能な社会の実現に向けて、各グループ会社・財団とともに、様々な社会貢献活動に取り組んでいます。

■ 地域・社会に根差した取組

地方自治体との連携取組

当社は、都道府県との「包括的連携協定」や、市町村との「個別連携協定」等、官民協働を通じ、地域・社会への貢献を目的とした取組を進めています。

協定締結後は、具体的な取組につなげており、例えば地域の経済活性化の一環として、2018年12月に宮城県で大規模ビジネスマッチングイベントを開催し約800社

のブース出展企業・参加企業にご来場いただきました。

2019年度は、地方自治体と連携した地域・社会への貢献を更に推進するため、「地域振興支援室」を設置し、引き続き、「^{グラン エイジ}Gran Ageプロジェクト」の展開による商品・サービスの提供、健康増進・子育て支援・青少年の健全育成等、幅広い分野で地域活性化に貢献してまいります。



右:黒岩神奈川知事/左:清水社長(日本生命)



仙台ビジネスマッチングイベント

「包括的
連携協定」
28都道府県
と締結

「ACTION CSR-V～7万人の社会貢献活動～」の展開

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、創業以来、様々な社会貢献活動に積極的に取り組んできました。

また、この活動の意義を役員・職員が共有し、お客様や地域・社会のお役に立てる“人財づくり”を一層進めることで、「親しみやすく、最も身近な生命保険会社」となるよう、約7万人の役員・職員が社会貢献活動に取り組む「ACTION CSR-V～7万人の社会貢献活動～」を展開しています。

全役員・職員の
参加率4年連続
100%



地域清掃活動(湘南支社)

■ 児童・青少年の健全育成への取組

中学生・高校生向け「出前授業」「受入授業」の展開

子どもたちが自分自身の将来について考え、人生を切り拓いていくことを応援したいとの想いで、当社職員が講師となり、「ライフデザイン」「家計管理」「支え合い」等をテーマにした「出前授業」「受入授業」を全国で実施しています。

8年間に
580校
57,826名
参加



出前授業(宮城県)

児童向けイベントの共同開催

ニッセイアセットマネジメント/ニッセイ情報テクノロジー/ニッセイ基礎研究所/
ニッセイ・ニュークリエーション/ニッセイ聖隷健康福祉財団/ニッセイ緑の財団

グループ会社・当社設立財団と共同で、小学生に夏休みの自由研究のヒントをつかんでもらう場として、「ニッセイグループ夏休み自由研究フェス!」を東京・大阪・埼玉の3カ所で開催しました。

参加した527名の親子は、グループ会社・財団のそれぞれの特色をいかしたブースで、保険・介護・環境・IT等に関する体験をしました。

3年間に
1,221名
参加



ニッセイグループ夏休み自由研究フェス!
介護について学ぼう
(ニッセイ聖隷健康福祉財団)

舞台芸術を通じた豊かな情操を育む取組

ニッセイ文化振興財団



ニッセイ名作シリーズ 物語付クラシックコンサート
「アラジンと魔法のランプ」撮影:三枝 近志

名作劇場・
名作シリーズ
累計招待児童数
55年間
約791万名

子どもたちの豊かな情操を育むことを願い、1964年から「ニッセイ名作劇場」への協賛を通じて、小学校6年生を対象に、ミュージカルに無料招待を行ってきました。

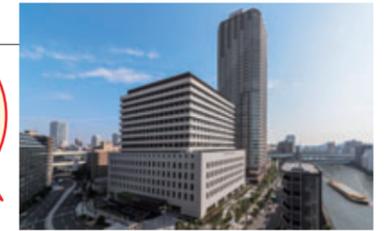
現在は日生劇場を中心に、「ニッセイ名作シリーズ」として、様々なジャンルの舞台作品を提供しているほか、ご家族で本格的な舞台芸術に触れていただく「日生劇場ファミリーフェスティバル」を上演しています。

■ 医療・高齢分野への取組

日本生命病院 日本生命済生会

2018年4月に移転・開院し、新たなスタートを切った「日本生命病院」は、基本理念の『済生利民』の精神を実践し、人間ドック・健診等を行う「予防医学センター」や在宅看護の「訪問看護ステーション」とともに、地域に対して「予防・治療・在宅まで一貫した総合的な医療サービス」を提供しています。

入院患者数 年間
約11万名
外来患者数 年間
約24万名



日本生命病院 外観

ニッセイエデンの園

ニッセイ聖隷健康福祉財団



奈良ニッセイエデンの園(有料老人ホーム 外観)

厚生労働省
「ふるさと21
健康長寿の
まちづくり事業」
認定

「ニッセイエデンの園」(奈良:1992年開園・松戸:1997年開園)は、有料老人ホーム、疾病予防運動センター、高齢者総合福祉センター等を整備した総合施設として、地域で暮らす高齢者の健康や生きがいの増進、安心して生活できるまちづくりに貢献しています。

当社が設立した公益財団法人

(2019年4月末現在)

財団名	設立年月	移行年月*	所在地	主な事業
公益財団法人日本生命済生会	1924年 7月	2012年 4月	大阪府	社会福祉事業・日本生命病院の運営
公益財団法人ニッセイ文化振興財団	1973年11月	2009年11月	東京都	児童および一般向けの舞台芸術等の制作・上演、日生劇場の管理運営
公益財団法人日本生命財団	1979年 7月	2010年 3月	大阪府	人間性・文化性あふれる真に豊かな社会の建設に資する事業・研究への助成
公益財団法人ニッセイ聖隷健康福祉財団	1989年 7月	2013年 4月	大阪府	高齢社会分野の調査・研究、介護福祉士等奨学金助成、ならびにニッセイエデンの園の設置・運営
公益財団法人ニッセイ緑の財団	1993年 7月	2011年 4月	東京都	植樹・育樹活動を通じた森林の保護・育成

* 5つの財団法人が、それぞれの専門分野で継続的に取り組んできた活動・事業が広く社会に貢献するものとして、内閣総理大臣または都道府県知事の認定を受け、公益財団法人へ移行しています。

詳細やそのほかの取組については、
ホームページをご覧ください。

<https://www.nissay.co.jp/kaisha/csr>

地球環境への取組

当社は、2001年に制定した「環境憲章」にもとづき、地球環境保護への取組がすべての人類・企業にとって最重要課題であると認識し、事業活動のあらゆる分野で環境に配慮した行動に努め、かけがえのない地球環境を次世代へ継承することを目指しています。

また、地球温暖化により自然災害が頻発する等、気候変動がまさに喫緊の課題である中、2015年に採択されたパリ協定もふまえ、企業としての社会的責任をこれまで以上に果たしてまいります。

■ 営業拠点の省エネルギー化に向けた取組

2018年7月に、新築の日本生命小山支社結城営業部が当社初となるBELS*1の最高ランクにおけるZEB Ready*2認証を取得しました。

当社は、全国に約1,500営業拠点を所有しており、今後、建物の老朽化等により新築する営業拠点は、原則すべてZEB Ready水準にて建設し、更なる環境負荷の低減を目指してまいります。



小山支社結城営業部 外観

*1 Building-Housing Energy-efficiency Labelling Systemの略称で、国土交通省が定めた「建築物の省エネ性能表示のガイドライン」にもとづき、建築物の省エネ性能を第三者機関が客観的に評価し、5段階で表示する制度です。

*2 ZEBはnet-Zero Energy Buildingの略称。ZEB ReadyとはBELS評価時に付与されるグレードの一つで、快適な室内環境を保ちながら、高断熱化・日射遮蔽、高効率設備等により、一般的な建築物に比べて50%以上の省エネルギー性能であると認められる建築物に付与されます。

■ オフィスでの省エネルギー・省資源取組

照明の調節、昼間の消灯や空調設定温度の調整等の節電取組を実施しているほか、分別廃棄の徹底、グリーン購入、職員への環境教育を推進しています。また、本店・本部で使用した紙を、すべてリサイクルする仕組みを構築しています。



リサイクルステーション(丸の内ビル)

■ 環境問題研究への助成 日本生命財団

日本生命財団は、「人間活動と環境保全との調和に関する研究」に対して、1979年から助成を行っています。研究の成果は、ワークショップや研究成果出版物等により社会に還元しています。



第33回環境研究助成ワークショップ(早稲田大学大隈記念講堂小講堂)

40年間の
累計
約28.1億円
1,197件

■ ニッセイ未来を育む森づくり ニッセイ緑の財団

かけがえのない地球環境を次世代へ引継ぐことを願い、“ニッセイの森”友の会は(公財)ニッセイ緑の財団とともに1992年から森づくりに取組んでいます。これまでに植えた苗木は136万本を超え、“ニッセイの森”は46都道府県194カ所に広がっています。“ニッセイの森”の育樹(下草刈り・除伐等)には、職員もボランティアとして参加し、環境意識の啓発にもつながっています。



27年間に
37,244名
参加

“ニッセイ緑の森”での育樹活動(広島県)

“ニッセイの森”の環境貢献度評価(2017年度半年分)

林野庁の試算により、以下のとおり評価されています。

- 約5,373名分の年間排出CO₂を吸収・固定
- 10tダンプトラック約998台分の土砂流出防止
- 約213,987名分の年間飲料水を貯水・浄化
- 経済価値総額9,602万円

■ TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への対応

当社は2018年12月に、金融安定理事会により設置されたTCFD提言へ賛同しました。今後、TCFD提言をふまえて、気候変動問題への取組と開示を進めてまいります。

ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 会社としての環境保護への取組方針を定めた「環境憲章」を策定 ● 資産運用を通じて、気候変動への対処を含む持続可能な社会の形成に貢献することを目指す「ESG投資への取組方針」を策定 ● 経営会議の諮問機関である「サステナビリティ経営推進委員会」にて、「気候変動問題への取組」をサステナビリティ重要課題として特定(取組状況について、経営会議・取締役会へ報告)
戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動の機会とリスクを以下のとおり認識し、適切なリスク管理に取組みつつ、低炭素社会への移行に貢献する企業へのグリーンファイナンスを積極化 <p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 低炭素に貢献する企業・技術やプロジェクトへの投融資機会の増加等 <p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 保険事業における、異常気象による保険金支払の増加や平均気温上昇による疾病罹患率・死亡率の上昇等のリスク ● 資産運用における、低炭素社会への移行にともなう投融資資産の価値毀損のリスク
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動が保険事業および資産運用に影響をおよぼすリスクを認識し、以下の取組を通じてリスク管理を実施 <p>【保険事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自然災害の頻度や規模の変化に伴う保険金支払への影響や、平均気温上昇による疾病罹患率や死亡率等への中長期的な影響についての調査・研究 <p>【資産運用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ①投融資基準の策定、②投融資先へのエンゲージメント活動、③投融資資産への影響分析に向けた態勢整備等の実施 <ul style="list-style-type: none"> ー大規模な開発プロジェクト案件への赤道原則の適用 ースチュワードシップ活動における気候変動関連の対話の実施
指標・目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動に伴うCO₂排出量について開示

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた取組

東京2020オリンピック・パラリンピックゴールドパートナー(生命保険)である当社は、「支えることの大切さや楽しさ」を広げたいとの想いのもと、「Play,Support.」をスローガンに掲げ、全国で様々な取組を展開しています。



東京 2020 ゴールドパートナー(生命保険)



■「日本生命 みんなの2020全国キャラバン」の展開

当キャラバンは、オリンピックとパラリンピックのムーブメントを日本全国に広げていくことを目的とした、当社と(公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会との共催プロジェクトです。

陸上・桐生祥秀選手との競走が体験できるブースや、車いすバスケットボールを体験できるブース等、子ども

から大人まで幅広い年齢層の方にオリンピックとパラリンピックを体感いただけます。

2018年9月から巡回を開始し、これまでに近畿・九州・沖縄・北海道・東北で、延べ約99,000名が来場しました(2019年6月現在)。2020年3月までに全国47都道府県を巡回してまいります。



東京2020マスコットとの記念撮影

チャレンジ&ファン!
車いすバスケットボール!

超・桐生祥秀体験・走

■ 地域社会の活性化に向けた取組

地域社会が掲げるテーマ(次世代育成、健康増進、スポーツ振興等)に対して、様々な取組を展開しています。参加者数は、取組開始以降15年間で延べ49,000名を超えました(2019年3月現在)。

- 陸上・桐生祥秀選手による「かけっこ教室」
- 当社女子卓球部による「卓球教室」
- 当社野球部による「野球教室」
- 空手の動きを取入れた美容や健康に関心のある女性層向けの「美カラテエクササイズ」



■ パラリンピックスポーツ振興に向けた取組

当社は、パラリンピック競技の認知向上、ファン拡大に向けて、以下の取組を展開しています。



北間 優衣選手(日本生命職員)

観戦・応援の輪の拡大

<役員・職員による観戦・応援>

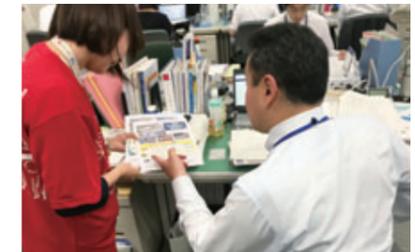
当社では、車いすバスケットボールを中心としたパラリンピックスポーツの観戦・応援を推奨しており、これまでに延べ約15,500名の役員・職員が会場で試合を観戦・応援しました。



車いすバスケットボール観戦・応援

<地域のお客様への応援の輪の拡大>

協賛大会の開催地域では、当社職員による、お客様への観戦・応援の案内活動を行っています。



お客様への観戦・応援のご案内

全国各地での車いすバスケットボール体験会の開催

一人でも多くの方に車いすバスケットボールの楽しさを感じていただける機会を増やすために、「日本生命 みんなの2020全国キャラバン」での体験ブースに加えて、大会会場や小中学校の学校授業等での体験会も開催しています。



車いすバスケットボール体験会

東京2020オリンピック聖火リレープレゼンティングパートナーシップ契約の締結

当社は、(公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と、東京2020オリンピック聖火リレースポンサープログラムの最高位である、「東京2020オリンピック聖火リレープレゼンティングパートナーシップ契約」を締結しました。これは、東京2020大会スポンサーの中でも4社のみを与えられた権利であり、国内生命保険会社として史上初となります。

当社職員によるフェイス・トゥ・フェイスの活動を通じ、日本全国の皆様にオリンピック聖火リレーの素晴らしさをお伝えしてまいります。また、東京2020オリンピック聖火ランナーの募集キャンペーンや体感イベントの開催、および東京2020オリンピック聖火リレーのエンブレムを使ったプロモーションの展開等により、オリンピック・ムーブメントの醸成と地域社会の活性化により一層注力してまいります。



右:東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 森 喜朗会長
左:東京2020聖火リレー公式アンバサダー野村 忠宏さん(オリンピックアン)
中央:日本生命保険相互会社代表取締役社長 清水 博



東京2020オリンピック
聖火リレートーチ