# サステナビリティレポート2016

～安心・安全で持続可能な社会に向けて～

日本生命保険相互会社
Nippon Life Insurance Company

# CONTENTS

この PDF は、オフィシャルホームページ「CSR への取組」の内容のうち、
年次報告部分を PDF 化したものです。


● トップメッセージ …… P2
トップメッセージ …… P3
● CSR マネジメント …… P4
経営基本理念 …… P5
ステークホルダー・エンゲージメント …… P6
イニシアティブへの参画 …… P7
日本生命の CSR 重要課題 …… P8
● 重点取組ハイライト …… P10
重点取組ハイライト …… P11
Ⅰ：お客様 …… P12
Ⅱ：地域・社会 …… P13
Ⅲ：従業員 …… P14
Ⅳ：コンプライアンス／リスク管理 …… P15
Ⅴ：コーポレートガバナンス …… P17
● 詳細報告 …… P19
ガバナンス …… P20
コンプライアンス／リスク管理 …… P24
お客様のために …… P29
資産運用を通じた取組 …… P35
環境保護のために …… P43
地域・社会とともに …… P49
代理店とともに …… P63
従業員について …… P65
経済性報告 …… P77
● 社外からの評価 …… P79
社外からの評価 …… P80
● 編集方針 …… P82
編集方針 …… P83
● 内容索引 …… P85
GRI ガイドライン内容索引 …… P86
国連グローバル・コンパクト対照表 …… P91

サステナビリティレポート 2016

# トップメッセージ

# トップメッセージ

当社は、創業時より、「共存共栄」「相互扶助」という生命保険事業の精神にもとづく経営を掲げてまいりましたが、これらの精神は現在のCSR（企業の社会的責任）の考え方にも通じるものです。
当社のCSRは、以下の取組を大きな軸としています。

## 1 生命保険事業を全うする

福利厚生のインフラである生命保険事業の役割をしっかりと果たすこと、それが当社にとって最大の社会的責任であると考えています。とりわけ、核家族化や少子高齢化といった社会構造の変化に伴い、人々の生活基盤の安定化に対して果たすべき保険会社の役割は、今後、益々重要になってくると考えています。
当社は、長期にわたる保障責任を果たしていくための経営基盤の強化を進めるとともに、保険金等を確実にお支払いするための仕組づくりに努めています。
なお、当社は相互会社という会社形態をとっていますが、長期的な視点に立って経営を進めていくこと、そして、お客様の声やご要望を、経営に直接反映させることを通じて、相互会社の良さを発揮できると考えています。

## 2 法令等の遵守を徹底する

法令にとどまらず、あらゆる社会規範を遵守し、高い倫理観をもってお客様や社会からのご要請・ご期待にお応えする誠実な経営に努めています。役員・職員に対して、社会の一員としての誇りと自覚を持って、真摯に行動するよう、常に訴えかけてまいります。

## 3 環境取組や社会貢献活動を推進する

当社は、全国津々浦々で事業展開をするなかで、地域社会と共生しながら、社会課題となっている地球環境保護や、社会貢献活動にも取り組んでいます。とりわけ、生命保険事業を営む当社ならではの取組として、児童・青少年を対象に保険について学ぶ機会・教材の提供を行っています。加えて、全都道府県で働く7万名の人的ネットワークをいかし、地域社会に密着した社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

こうした取組を通じて、いつの時代においても、お客様から揺るぎない信頼をいただけるように、全社一丸となってCSR経営を推進してまいります。

平成28年9月

代表取締役社長 筒井 義信

サステナビリティレポート 2016

# CSR マネジメント

# 経営基本理念

共存共栄、相互扶助の精神に基づく生命保険事業は、国民の福祉と密接に関連し、また、事業の繁栄は、国民の深い理解と信頼の上にはじめて可能であることにかんがみ、われわれは、信念・誠実・努力の信条のもとに、国民生活の安定と向上に寄与することを固く決意し、ここに経営の基本理念を定める。

(1) 国民各層が真に求める保険を提供し、充実したサービスを行ない、契約者に対する経済的保障責任を誠実に果たすことを第一義とする。

(2) 生命保険事業の公共性を自覚し、適正な資産の運用を行なうとともに、広く社会の福利増進に尽力する。

(3) 英智に基づく創造性と確信にみちた実行力とをもって、経営の生産性を高め、業績のあらゆる面における発展を期する。

(4) 会社の繁栄とともに、全従業員の生活の向上をはかり、また、すぐれた社会人としての資質の育成に努める。

(5) 生命保険業界の一員として、自主性のある協調の立場に立ち、保険思想の普及と、業界全般の進歩発展に貢献する。

# ステークホルダー・エンゲージメント

共存共栄、相互扶助の精神にもとづく生命保険事業は、人々の深い理解と信頼のうえに成り立つ事業です。
当社は創業以来、ステークホルダーとの対話を重視し、社会とともに歩んできました。当社はこれからも、様々なステークホルダーとの対話を通じて、社会からの期待を経営に反映させ、当社ならではの価値を提供していきます。
当社の事業特性や事業環境をふまえて特定した主なステークホルダーは以下の通りです。

## 日本生命の主なステークホルダー

# イニシアティブへの参画

当社グループは、生命保険会社としての社会的責任を果たし、安心・安全で持続可能な社会づくりに寄与していくため、各種イニシアティブに参画しています。

## 国連グローバル・コンパクト（GC）

当社は、平成28年に「国連グローバル・コンパクト(GC)」に署名しました。国連が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する普遍的原則を支持し、社会の持続可能な成長に向け、CSRへの取組を推進していきます。

- 国連グローバル・コンパクト（GC）
- 国連グローバル・コンパクト（GC）対照表

## 女性のエンパワーメント原則（WEPs）

当社は、国連グローバル・コンパクト（GC）と国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で策定した「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に平成25年に署名しました。従業員の約9割を女性職員が占める当社では、女性の活躍が企業の持続的成長に直結するとの認識のもと、女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。

- 女性のエンパワーメント原則(WEPs)

## 国連責任投資原則（PRI）

当社グループの資産運用会社であるニッセイアセットマネジメント株式会社では、平成18年に「国連責任投資原則（PRI）」に署名しました。SRI（社会的責任投資）ファンドの運用など株式投資等において企業のESGにかかわる課題を適切に考慮した運用の実践に努めています。

- 国連責任投資原則(PRI)

# 日本生命のCSR重要課題

企業やステークホルダーを取り巻く環境は常に変化しており、社会的課題はますます多様化しています。このような時代において、当社ならではの価値を提供していくために、CSR重要課題を特定しました。
CSR重要課題の特定にあたっては、GRIガイドライン第4版で示される重要性判断プロセスをベースに、以下の手順で検討作業を実施しました。

## CSR重要課題特定プロセス

### STEP 1：CSR関連課題の抽出

GRIガイドライン第4版の46指標をもとに、ステークホルダーとの対話や各種ガイドライン・外部評価等の分析を実施し、当社の事業特性もふまえ、「社会からの期待事項」として「CSR関連課題」39項目を網羅的に抽出しました。

### STEP 2：優先順位付け

STEP 1で抽出した39項目のCSR関連課題について、「ステークホルダーからの期待」と「事業との関連性（社会への影響度）」の両軸から優先順位付けを実施しました。
「ステークホルダーからの期待」については、ステークホルダーの評価や意思決定への影響の大きさを分析し、「事業との関連性」については、従業員ワークショップによりそれぞれ評価し、16項目の「CSR重要課題」を特定しました。

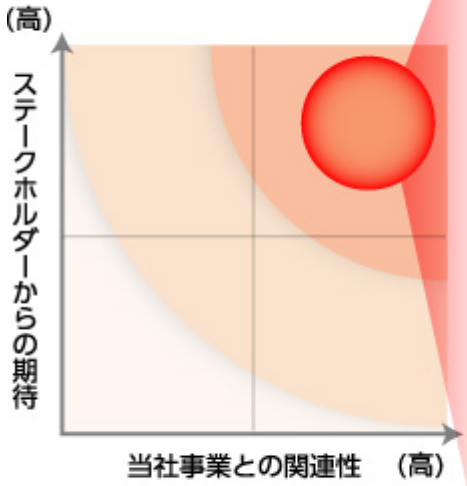
課長・若手層を対象としたワークショップ

### STEP 3：妥当性確認・承認

特定したCSR重要課題について、環境・社会貢献委員会や経営会議、社外の有識者との意見交換（ステークホルダー・ダイアログ）等において、「日本生命としてのCSR重要課題を網羅しているか」「ステークホルダーの期待が反映されているか」の視点から妥当性を確認し、最終的な決定を行いました。
今後は、これらのCSR重要課題に対する活動状況について、CSR報告書で報告するとともに、レビューを行い、継続的な改善に取り組んでいきます。

平成28年2月5日開催　ステークホルダー・ダイアログ

## 特定したCSR重要課題




| 分野 | CSR 重要課題 |
|---|---|
| お客様 | 1. 商品・サービス等を通じた社会への価値提供<br>2. お客様満足度の向上・情報提供の充実<br>3. ユニバーサル・サービスの提供<br>4. 資産運用を通じた持続可能な社会形成への寄与 |
| 地域・社会 | 5. あらゆる地域に対する保険サービスの提供<br>6. 地域・社会発展への貢献・協調関係の構築 |
| 従業員 | 7. 優秀人材の採用・育成・定着<br>8. ダイバーシティの推進<br>9. ワーク・ライフ・バランスの推進 |
| コンプライアンス／リスク管理 | 10. コンプライアンス体制の強化<br>11. ERM 態勢の高度化 |
| コーポレートガバナンス | 12. 相互会社形態による長期的・安定的な経営<br>13. 適切な経済的価値分配<br>14. コーポレートガバナンスの強化<br>15. CSR 課題の経営への統合<br>16. ステークホルダー・エンゲージメント |

サステナビリティレポート 2016

# 重点取組ハイライト

# 重点取組ハイライト

企業やステークホルダーを取り巻く環境は常に変化しており、社会的課題はますます多様化しています。このような時代において、当社ならではの価値を提供していくために、CSR重要課題を特定し、「お客様」「地域・社会」「従業員」「コンプライアンス／リスク管理」「コーポレートガバナンス」の分野に重点的に取り組んでいます。

## Ⅰ：お客様

- 商品・サービス等を通じた社会への価値提供
- お客様満足度の向上・情報提供の充実
- ユニバーサル・サービスの提供
- 資産運用を通じた持続可能な社会形成への寄与

## Ⅱ：地域・社会

- あらゆる地域に対する保険サービスの提供
- 地域・社会発展への貢献・協調関係の構築

## Ⅲ：従業員

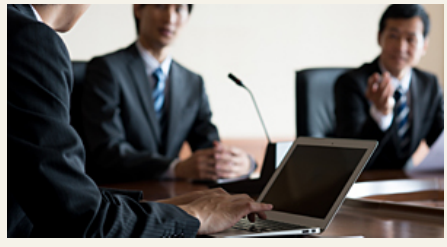
- 優秀人材の採用・育成・定着
- ダイバーシティの推進
- ワーク・ライフ・バランスの推進

## Ⅳ：コンプライアンス／リスク管理

- コンプライアンス体制の強化
- ERM態勢の高度化

## Ⅴ：コーポレートガバナンス

- 相互会社形態による長期的・安定的な経営
- 適切な経済的価値分配
- コーポレートガバナンスの強化
- CSR課題の経営への統合
- ステークホルダー・エンゲージメント



# Ⅰ：お客様

当社には、お客様との長期にわたる約束をしっかりとお守りする使命、お客様からお預かりした保険料の運用を通じて持続可能な社会の形成に寄与する使命があります。当社は事業活動を通じてこれらの使命を果たし、人々の生活の安定と向上に寄与してまいります。

## 『Gran Ageプロジェクト』の展開

日本の平均寿命は年々伸長しており、“人生100年”とも言える長寿社会が到来しています。
当社では、魅力的な商品・サービスの開発や、全国約5万名の営業職員を中心としたフェイス・トゥ・フェイスの強みをいかした地域社会への貢献活動等を通じ、「人生100年時代」を生きるお一人おひとりが「安心して・自分らしく」過ごすことができる社会づくりをサポートするため、『Gran Age プロジェクト』を展開しています。
具体的には、『Gran Age プロジェクト』の一環として、厚生労働省主催の「健康寿命をのばす運動」に参画するとともに、長いセカンドライフを「安心して・自分らしく」お過ごしいただくために、シニア向けの新商品「ニッセイ長寿生存保険（低解約払戻金型）“Gran　Age”」の発売等の取組を行っています。

ニッセイ長寿生存保険（低解約払戻金型）
グラン エイジ
GranAge

健康寿命をのばそう!
Smart Life Project

## 世界銀行の「サステナブル・ディベロップメント・ボンド」への投資

平成27年12月に、世界銀行が発行する「サステナブル・ディベロップメント・ボンド」へ投資しました。この投資は、当社にとって初めての私募形式でのサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資となります。

アルゼンチン－地方都市の健康保険サービスの拡充プロジェクト

パナマ－健康格差の是正と保健サービス水準の向上

ボツワナ－ＨＩＶ／エイズ予防プロジェクト

商品・サービスに関する詳細はこちら
資産運用に関する詳細はこちら

# Ⅱ：地域・社会

生命保険は相互扶助の精神にもとづく公共性を有する事業です。お客様との長期にわたる約束をしっかりとお守りする使命を果たすと同時に、お客様の暮らす社会が健全で豊かなものであるために努力することが社会的責任であると考え、社会貢献活動にも積極的に取り組んでまいります。

## ACTION CSR-V　～7万人の社会貢献活動～の展開

当社はお客様や地域とともに歩み、心豊かな社会を願って、創業以来、様々な社会貢献活動を行っています。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」となれるよう、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。

清掃活動

## 自治体との連携取組

当社と埼玉県は、県民サービスの向上と地域の活性化を目的に、平成28年4月に、「包括的連携協定」を締結しました。当社として、地方自治体との「包括的連携協定」締結は今回が初めてとなります。「Gran Ageプロジェクト」の展開による商品・サービスの提供に加え、営業職員を通じた地域・社会への貢献活動を行ってまいります。

左：埼玉県知事　上田清司様
右：日本生命代表取締役会長　岡本圀衛

## 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

当社は、４年後の東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（以下「東京2020」）を見据え、東京2020ゴールドパートナー（生命保険）として、オリンピック競技のみならず障がい者スポーツの振興に向けたスポーツ大会や、関連イベント等への協賛、また当社職員への積極的な障がい者スポーツ観戦やボランティアの機会の提供を行っております。

※日本生命は東京2020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）です。

障がい者スポーツ観戦


地域・社会に関する詳細はこちら

当社の「東京2020」に関する特設WEBサイトはこちら

# Ⅲ：従業員

平成27年度から、「自らの職務に高い『使命感』と『誇り』を持ち、人（ニッセイ人・企業人・人）としての魅力に溢れる“人財”の育成」を旗印に、社長を座長とした全社運動「人財価値向上プロジェクト」をスタートしています。
このプロジェクトへの取組を通じて、職員一人ひとりの能力伸張と機能発揮を推進し、会社としての生産性・効率性の向上を図ってまいります。

## ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進は当社の持続的成長を実現するために不可欠な経営戦略であり、とりわけ、女性活躍推進をその中核と位置づけ様々な取り組みを行っています。女性活躍推進取組のひとつとして、管理職候補者の層作りを目的とした育成を行っています。営業職員については、営業部の管理職を目指す候補者を対象としたきらめき塾（営業フロント管理職育成研修）を開催し、先輩女性管理職との対話を通じた「管理職への動機づけ」を図るとともに、経済知識や組織マネジメントスキル等、管理職として必要なスキル習得に向けたプログラムを実施しています。

ダイバーシティ取組BOOK[4.9MB]

きらめき塾（営業フロント管理職育成研修）

## ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、個々従業員の多様なニーズに合致したワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、様々な取組を行っています。
平成25年度より男性の育児休業取得100％を全社目標に掲げ取り組んでいます。男性の育児参加を通じ効率的な働き方を促し女性の働き方への理解を深めることで、当社のみならず社会全体の女性の活躍を進める風土醸成につなげるべく、この取組を継続・浸透させてまいります。

男性の育児休業

従業員に関する詳細はこちら

# Ⅳ：コンプライアンス／リスク管理

### コンプライアンス

当社は、コンプライアンス（法令等遵守）とは、狭義の法令にとどまらず、あらゆる社会規範を遵守すること、そして、お客様・社会の信頼に応え、誠実に仕事をしていくことであると考えています。全役員・職員がコンプライアンスの担い手であり、コンプライアンスが業務遂行の前提であるという基本理念のもと、コンプライアンスの推進に向けて取り組んでまいります。

### リスク管理

株価・金利等の経済状況の変動、医療技術の進歩、大災害の発生等、生命保険会社を取り巻く環境は大きく変化しており、こうした様々な要因から生じるリスクについては、的確に把握し、適切に管理していくことが非常に重要な課題と認識しています。
このような認識のもと、当社ではリスク管理体制の整備とその適切な運営に努めるとともに、その高度化に取り組んでまいります。

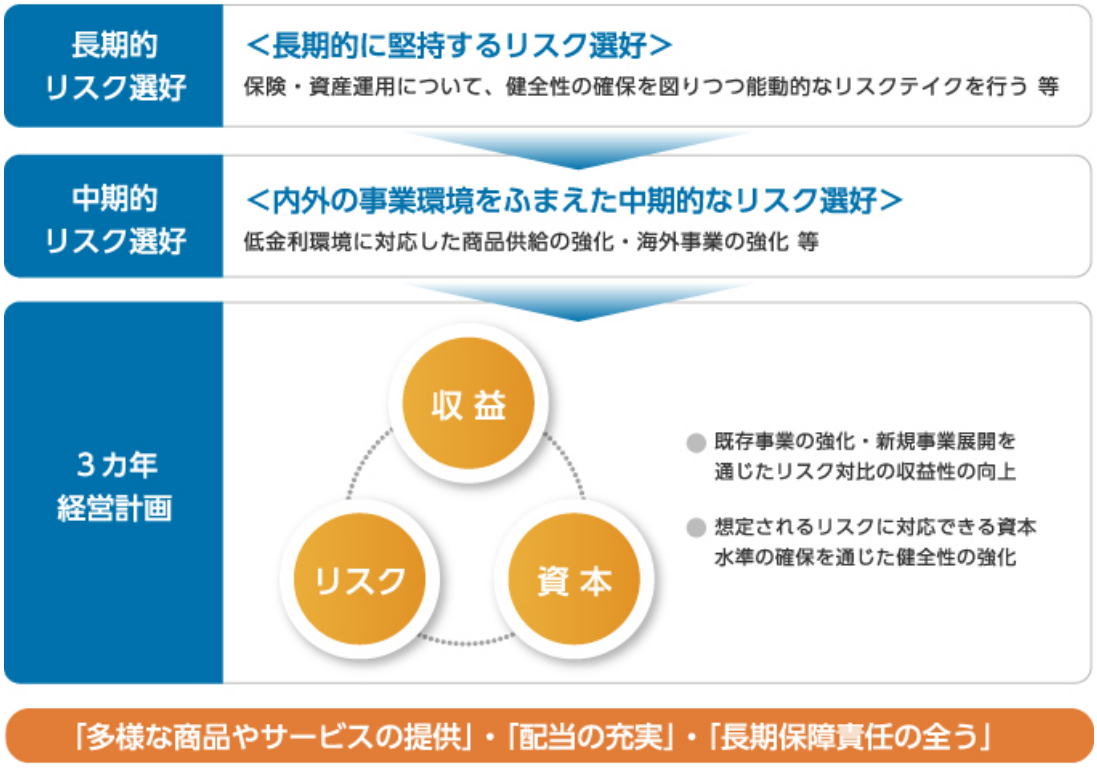
## コンプライアンス体制

当社は、経営会議の諮問機関であるコンプライアンス委員会において、コンプライアンス課題に関する対応策の審議、取組状況のモニタリング等を通じ、保険募集管理を含むコンプライアンス体制の全般的統制・管理を行っています。

【コンプライアンス体制図】

## ERMの推進

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のかというリスク選好を定めています。長期的に堅持するリスク選好と、そのときどきの内外事業環境をふまえた中期的なリスク選好を定め、中長期的な当社のリスク選好と整合性の高い経営計画の策定に取り組んでいます。
経営計画においては、収益量の拡大に加え、リスク対比の収益性を向上させるとともに、想定されるリスクに対して充分な資本水準を確保することで健全性の強化を進めてまいります。
こうしたERMの推進を通じて、多様な商品やサービスを提供し、ご契約者への安定的な配当を実現しつつ、長期の保障責任の全うに努めてまいります。





コンプライアンスに関する詳細はこちら

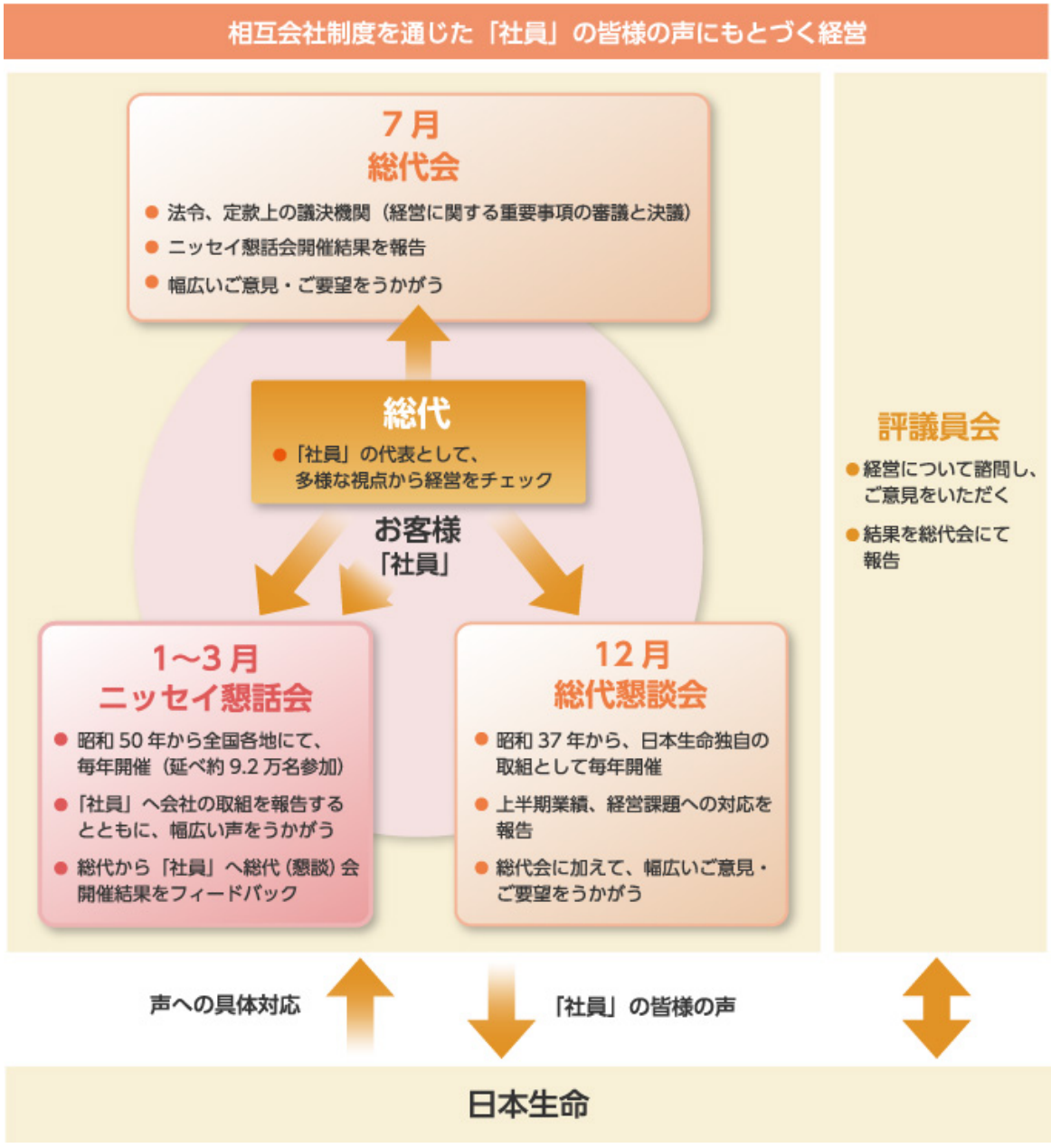
リスク管理に関する詳細はこちら

# Ⅴ：コーポレートガバナンス

当社は、相互会社制度を通じ「社員」の皆様の声にもとづいた経営を行うとともに、生命保険会社としてお客様に対する長期にわたる保障責任を全うし続けるため、経営の適正性の確保および透明性の向上に資するコーポレートガバナンス体制を構築し、その継続的な発展に努めてまいります。

## 相互会社運営

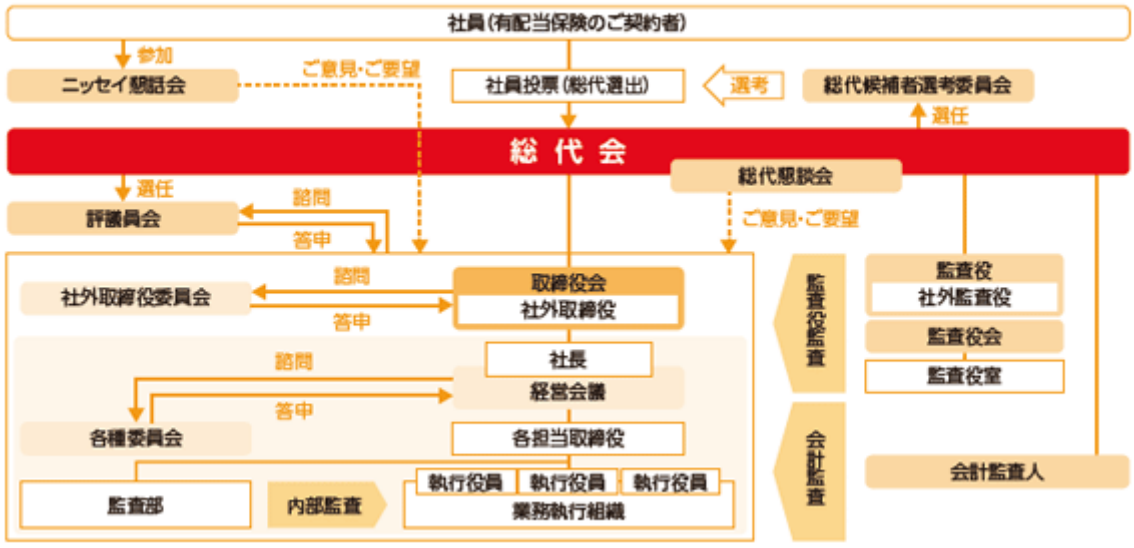
「相互会社」は、ご契約者同士が助け合う相互扶助の考え方にもとづく会社形態です。
相互会社では、有配当保険のご契約者が保険加入と同時に会社の構成員である「社員」となり、“「社員」の皆様の声にもとづく経営”を行っています。



## コーポレートガバナンス体制の構築

当社は、経営の適正性の確保および透明性の向上に資するコーポレートガバナンス体制を構築しています。

【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詳細はこちら

サステナビリティレポート 2016

# 詳細報告

# ガバナンス

## 相互会社運営

相互会社は保険業に固有の会社形態であり、相互扶助の考え方にもとづき、有配当保険のご契約者が保険加入と同時に会社の構成員である「社員」となる社団法人です。
当社が相互会社の会社形態をとる具体的な理由は、次の二点です。

- ご契約者の利益を優先し最大化するという経営方針に、相互会社の剰余金分配の仕組（株式会社における株主配当を考慮する必要がなく、剰余金の大半を有配当保険のご契約者への配当とする）が一致するからです。
- 生命保険会社は、ご契約者に対して確実に保険金・給付金等をお支払いするために、長期にわたり財務の健全性を維持し、また、安定的な剰余をあげる責任があり、長期的に安定的な経営を行うには、相互会社形態が適していると考えるからです。

自己資本についての説明はこちら[514KB]

配当についての説明はこちら[527KB]

### 「総代会」・「総代懇談会」・「ニッセイ懇話会」

「総代会」は、社員総会に代わるべき機関として設置され、社員の中から選出された総代により構成されます。これは、株式会社における株主総会に相当する位置付けにあり、経営に関する重要事項(定款の変更、剰余金の処分、取締役・監査役の選任等)の審議と決議を行います。
「総代懇談会」は、総代による経営チェック態勢をより充実させるため、総代へ上半期業績や経営課題への対応を報告し、幅広いご意見・ご要望をおうかがいする場として、昭和37年から当社独自の取組として毎年開催しています。
「ニッセイ懇話会」は、広く全国各地のご契約者に、当社の事業活動を説明し、経営全般や商品・サービス等に関するご意見・ご要望をおうかがいする場として、昭和50年から毎年開催しています。主なご意見・ご要望とその対応は、総代会や評議員会に報告しています。また、総代や当社役員も多数出席し、ニッセイ懇話会と総代会および総代懇談会との相互の連動性を高める取組も続けています。

第69回定時総代会（平成28年7月）

平成27年度ニッセイ懇話会

「相互会社運営」はこちら

「総代とその選出」はこちら

「総代会・総代懇談会」はこちら

「評議員会」はこちら

「ニッセイ懇話会」はこちら

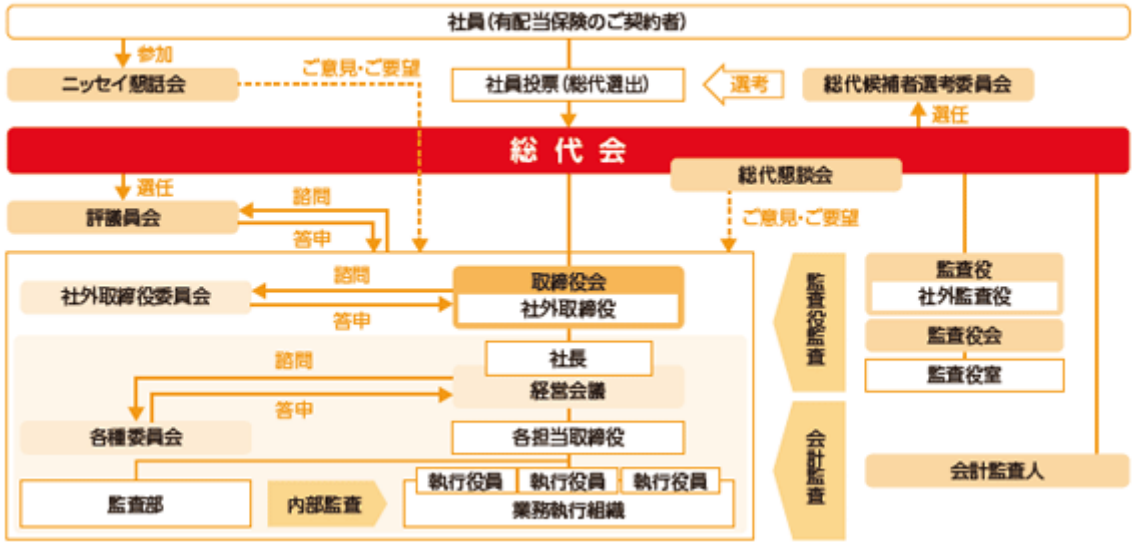
# コーポレートガバナンス体制の構築

## 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、当社の定める経営基本理念に則り、生命保険会社としてお客様に対する長期にわたる保障責任を全うし続けるため、経営の適正性の確保および透明性の向上に資するコーポレートガバナンス体制を構築するとともに、その継続的な発展に努めています。
当社は、上記のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や体制を定める「コーポレートガバナンス基本方針」および「社外役員の独立性判断基準」を制定するとともに、当社のコーポレートガバナンスの状況を明らかにするため「コーポレートガバナンスに関する報告書」を作成しています。

- コーポレートガバナンス基本方針[294KB]
- 社外役員の独立性判断基準[79KB]
- コーポレートガバナンスに関する報告書[727KB]

【コーポレートガバナンス体制図】




## 機関構成の考え方

当社は、監査役会設置会社を選択し、特定の業務分野を担当する取締役が全事業領域を分担し、かつ原則として特定の業務分野を担当する取締役は執行役員を兼務することで、取締役会が執行現場の実情を直視した監督・意思決定機関として機能することを確保するとともに、取締役会から独立し、かつ独任制の機関である監査役によって実効的な監査機能を確保しています。また、経営に対する客観的な視点からの牽制および助言を確保するため、社外監査役に加えて複数名の社外取締役を選任しています。更に、その幅広い知見の経営への活用および経営の更なる透明性の確保の観点から、社外取締役委員会を設置し、取締役会における監督機能および執行機能の高度化を図っています。

## 取締役・取締役会

### 取締役・取締役会の任務

取締役会は、法令および定款その他の当社の定める規程にもとづき、重要な業務執行の決定を行うとともに、取締役の職務の執行の監督等を行っています。
各取締役は、各々の経験および見識をいかし、取締役会の一員として、取締役会の任務の遂行に参画しています。これに加えて、各業務執行取締役は、取締役会の委任にもとづき、各々の担当する業務分野における業務執行の決定および業務執行を行っています。

### 取締役会の構成

取締役会は、25名以内の取締役で構成し、当社の幅広い事業領域ならびに客観的な視点からの牽制および助言の必要性に鑑み、取締役会全体としての経験および見識の多様性を確保することとしています。また、取締役のうち2名以上を、「社外役員の独立性判断基準」にもとづく独立役員である社外取締役とすることとしています。
平成28年7月5日現在、独立役員である社外取締役4名を含む19名の取締役を選任しています。

### 取締役の選任

取締役候補者の選定基準を以下のとおりとしています。

- 保険業法第8条の2に定める取締役の適格性を満たしていること。
- 社外取締役候補者については、企業経営者、学識経験者または法曹その他の専門家等として幅広い経験および見識を有していること。
- 社外取締役候補者以外の取締役候補者については、当社の経営に資する豊富な経験および実績を有していること。

上記の選定基準にもとづき、社外取締役委員会における審議を経て取締役会が取締役候補者を決定し、総代会の決議により取締役を選任しています。

## 社外取締役委員会

### 社外取締役委員会の任務

社外取締役委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員および監査役の選任等に関する事項、取締役および執行役員の報酬等に関する事項ならびにその他の経営に関する重要事項について総合的見地から審議し、その結果を取締役会に答申しています。これによって、役員の選任や報酬の決定のプロセスにおける透明性を高めるとともに、経営計画、重要な投資案件、コーポレートガバナンス等の経営に関する重要事項を審議する際に、社外取締役の幅広い知見を積極的に活用しています。

### 社外取締役委員会の構成

社外取締役委員会は、すべての社外取締役およびその他取締役会の決議によって選定された取締役から構成し、その過半数および委員長を業務執行取締役以外の取締役とすることとしています。
平成28年7月5日現在、社外取締役4名および会長・社長を社外取締役委員会の委員としています。

## 監査役・監査役会

### 監査役・監査役会の任務

各監査役は、各々の経験および見識をいかし、独任制の機関として、取締役会および経営会議等の重要な会議への出席ならびに能動的・積極的な権限の行使等を通じ、取締役の職務の執行の監査を行っています。
監査役会は、監査役監査に関する基準、方針および計画の策定等を通じ、組織的かつ効率的な監査の実施に資することとしています。

### 監査役の構成

監査役の員数を6名以内とし、監査役全体として、当社の業務に関する知識・情報収集力ならびに監査に求められる客観性および専門性を確保することとしています。また、監査役のうち半数以上を社外監査役とし、その2名以上を「社外役員の独立性判断基準」にもとづく独立役員とすることとしています。
平成28年7月5日現在、独立役員である社外監査役4名を含む6名の監査役を選任しています。

### 監査役の選任

監査役候補者の選定基準を以下のとおりとしています。

- 保険業法第8条の2に定める監査役の適格性を満たしていること。
- 社外監査役候補者については、企業経営者、学識経験者または法曹その他の専門家等として幅広い経験および見識を有していること。
- 社外監査役候補者以外の監査役候補者については、当社の業務に関する豊富な経験および実績を有していること。

上記の選定基準にもとづき、社外取締役委員会における審議および監査役会の同意を経て取締役会が監査役候補者を決定し、総代会の決議により監査役を選任しています。

## 内部統制システムの整備

当社は、業務の適正を確保し、企業価値の向上を図るため、取締役会で「内部統制システムの基本方針」を制定し、この方針にもとづき、内部統制システムの整備を行っています。

内部統制システムの基本方針

## 情報開示

当社の経営情報について、正しく、かつタイムリーにご理解いただけるよう、各種ディスクロージャーの充実に努めています。

ディスクロージャー資料

決算説明会資料

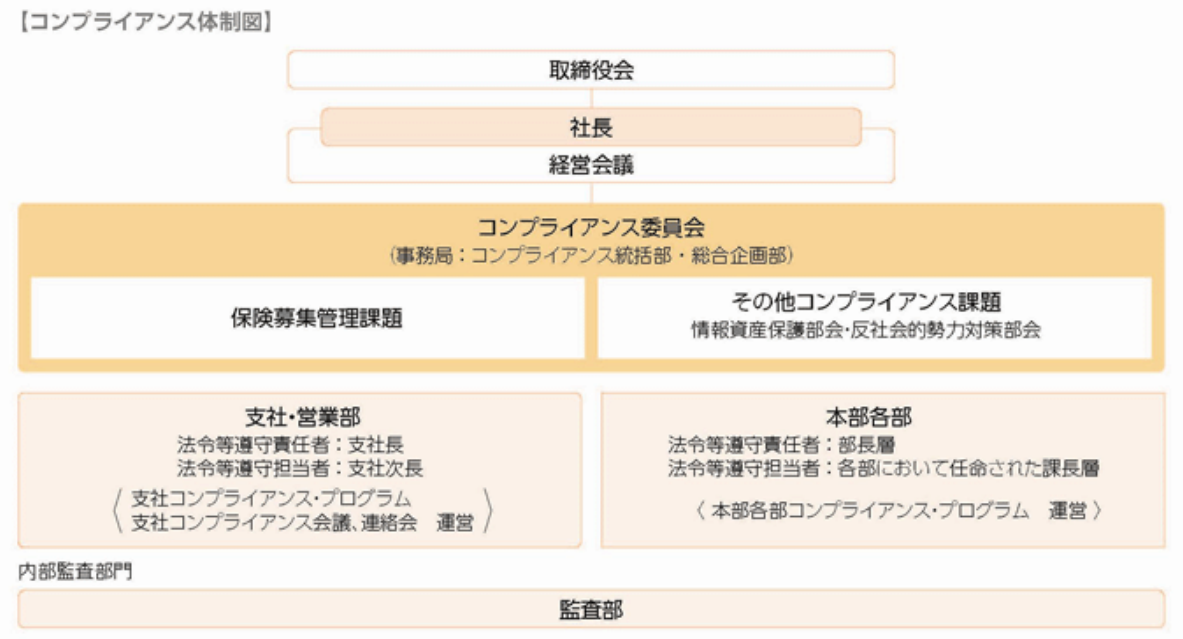
# コンプライアンス／リスク管理

## コンプライアンス（法令等遵守）の推進

当社は、コンプライアンス（法令等遵守）とは、狭義の法令にとどまらず、あらゆる社会規範を遵守すること、そして、お客様・社会の信頼に応え、誠実に仕事をしていくことであると考えています。全役員・職員がコンプライアンスの担い手であり、コンプライアンスが業務遂行の前提であるという基本理念のもと、コンプライアンスの推進に向けて取り組んでいます。

### コンプライアンス体制

当社は、経営会議の諮問機関であるコンプライアンス委員会において、コンプライアンス課題に関する対応策の審議、取組状況のモニタリング等を通じ、保険募集管理を含むコンプライアンス体制の全般的統制・管理を行っています。
加えて、諮問機関として情報資産保護部会や反社会的勢力対策部会を設置し、お客様情報を中心とする情報資産保護制度の確立・推進や、暴力団をはじめとする反社会的勢力との関係遮断に向けた対策の協議・社内啓発の推進等、各課題ごとの具体的な対応策を検討、実施しています。
全社的なコンプライアンスを統括する部署として、「コンプライアンス統括部」を設置しています。「コンプライアンス統括部」では、不祥事件やその疑わしい行為が、支社や本部各部から一元的に報告される体制をとる等、コンプライアンスに関する情報の全社的な把握に努めるとともに、「コンプライアンス担当部長（コンプライアンス・オフィサー）」を配置し、支社や本部各部の取組へのフォロー等を行っています。
支社や本部各部では、支社長・部長層を「法令等遵守責任者」、支社次長・各部において任命された課長層を「法令等遵守担当者」として、コンプライアンスの徹底を業務運営の中に組み込んだ体制をとっています。

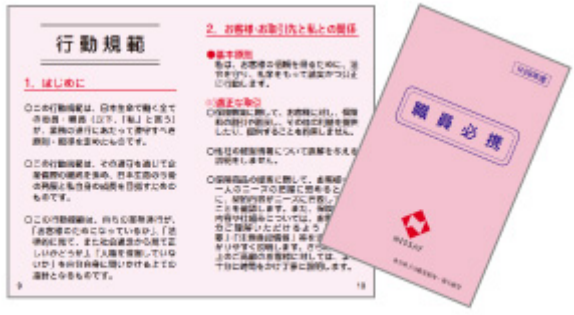



### コンプライアンス・プログラムの策定・実施

コンプライアンスを推進する具体的な実践計画として、コンプライアンス基本方針およびコンプライアンス規程にもとづき、毎年、取締役会において「コンプライアンス・プログラム」を策定しています。
また、支社や本部各部では、全社の計画をふまえ、それぞれの固有・業務課題に応じ、支社・各部ごとにコンプライアンスの取組計画を策定し、日常業務の中で実践しています。その取組計画の策定・実施状況については、「コンプライアンス統括部」にて定期的に確認・フォローを行うとともに、新たな課題を取組計画に反映させる運営としています。

### コンプライアンスの理念の教育・徹底

当社は、全役員・職員が業務を行うにあたり守るべき原則・規準を定めた「行動規範」を策定しています。「行動規範」は、全役員・職員に携帯が義務付けられている「職員必携」という小冊子の中に綴り込まれており、「お客様のためになっているか」「法律的に見て、また社会通念から見て正しいかどうか」「人権を侵害していないか」等、自らの業務遂行上、判断に迷う場合にいつでも参照できるようにしています。また、「行動規範」の内容および各部門の業務については、法令等の観点から解説した「法令遵守マニュアル」等を作成し、全役員・職員に徹底しています。
また、全役員・職員に対して、業界共通の継続教育カリキュラムの内容を反映した「マナー・コンプライアンステキスト」等の各種教材を活用し、適正な保険募集やアフターサービス等の教育を実施しています。
更に、お客様へのサービスを担う営業職員には、社内衛星放送（NICE-NET）の法令等遵守教育番組による研修を定例的に行っています。なお、この番組に関する小テスト（コンプライアンス腕だめし）を実施し、内容の理解度を確認しています。
内勤職員に対しては、各部の固有・業務課題に応じた研修等を実施し、業務内容に応じたコンプライアンス関連知識を研鑽しています。




職員必携

## 反社会的勢力への対応

### 反社会的勢力に対する基本原則

当社は、「行動規範」の中で、暴力団等の市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは関係を持たないこと、反社会的勢力に接した場合は速やかに上司に報告し、毅然とした態度で組織的に対応することを掲げています。

### 反社会的勢力に対する取組

当社は、「企業行動指針」「内部統制システムの基本方針」において市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係遮断に取り組むこととしています。また、その実現に向けた社内体制の整備として「反社会的勢力対策部会」を設置し、一般社団法人生命保険協会や警察をはじめとする外部組織との連携、暴力団等の反社会的勢力にかかわる対策の協議および社内啓発の推進等を行っています。
また、「総務部」を反社会的勢力対応組織として位置付け、不当要求等の事案が発生した際には、速やかに総務部へ報告する体制とする等、反社会的勢力による被害を防止するための一元的な管理体制を構築しています。

### 保険約款への暴力団排除条項の導入

一般社団法人生命保険協会は、会員各社が反社会的勢力とは一切の関係を持たず、また、反社会的勢力およびその関係者に資金が流入することを阻止するために、保険契約においても、保険契約者、被保険者または保険金等の受取人が保険期間中に、反社会的勢力に該当した場合等には、保険契約を解除できるとする規定例を策定しています。 当社も、以下のとおり平成24年4月以降、同様の規定を保険約款に定める等、反社会的勢力との関係遮断の取組を強化しています。

**［「契約基本約款」より抜粋］**

第17条（重大事由による解除）
1　会社は、つぎの各号のいずれかに定める事由が生じた場合には、将来に向かって保険契約または付加している特約だけを解除することができます。

（略）

（4）保険契約者、被保険者または保険金等の受取人が、つぎのいずれかに該当する場合
（ア）暴力団、暴力団員（暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者を含みます。）、暴力団準構成員、暴力団関係企業その他の反社会的勢力（以下、「反社会的勢力」といいます。）に該当すると認められること
（イ）反社会的勢力に対して資金等を提供し、または便宜を供与するなどの関与をしていると認められること
（ウ）反社会的勢力を不当に利用していると認められること
（エ）保険契約者または保険金等の受取人が法人の場合、反社会的勢力がその法人の経営を支配し、またはその法人の経営に実質的に関与していると認められること
（オ）その他反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係を有していると認められること

（略）

また、一般社団法人生命保険協会は、会員各社が反社会的勢力とは一切の関係を持たないとする姿勢をより明確化する観点より、「暴力団お断りポスター」を作成しています。当社も、全国のニッセイ・ライフプラザ等の窓口にポスターを掲示し、反社会的勢力との関係遮断を表明しています。

暴力団お断りポスター

## 個人情報の保護

当社は、多くのお客様の個人情報を有し、その方々の健康にかかわる情報もお預かりしています。お客様の情報は保険契約取引の基礎をなすものであり、これを適切に取扱い、保護することが大変重要です。これまで「個人情報保護方針」を制定するとともに、個人情報の保護に関する職員教育や営業職員携帯端末をはじめとする情報システムのセキュリティ向上等に努めてまいりました。今後も引続き、その徹底・強化に努めてまいります。

「個人情報保護方針」についてはこちら

# 人権の尊重

## 同和・人権問題への対応

当社は、同和・人権問題について「同和・人権研修推進委員会」を設置し、以下の基本方針のもと、その解決に向けた取組をすすめています。

同和問題の解決は国民的課題であり、その解決をはじめとして、さまざまな人権に関わる差別をなくすことが企業の社会的責任であることを自覚し、同和・人権問題に対する認識と理解を深めることにより「差別を排除し、これをさせない・許さない」という企業体質を確立する。

具体的には

1. 計画的、継続的に同和・人権研修を推進実施し、社内各層の同和・人権問題についての理解と認識を深める。
2. 全ての業務執行において人権尊重を基本とした経営の推進を行うとともに、明るく働きがいのある職場をつくる。
3. 職業選択の自由にむけた就職の機会均等の完全保障は企業の当然の社会的責任であるとの認識に立って、公正な採用選考を行うとともに、(一社)おおさか人材雇用開発人権センターとの連携のもとでの雇用を促進する。
4. 企業相互の啓発組織や関係行政等、社外の団体・機関との連携を通して、差別のない明るい社会づくりに努める。

このことは、「社会・お客様の信頼を受けて発展する企業」であり続けるためにも、当社が取り組まなければならない必須の課題であります。
この基本方針のもとに、「同和問題」、「在日外国人の人権問題」、「人権を尊重した業務（職場）運営」を中心に、女性の人権問題、障がいのある人たちの人権問題等をテーマに、全役員・職員が年1回以上「同和・人権研修」を受講しています。

## セクシュアル・ハラスメント対策

当社は、セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）は、個人の尊厳を不当に傷つける人権問題であるとともに、職場秩序や業務遂行を阻害する職場環境問題であると考えております。セクハラ防止のため、「セクハラに対する本社基本方針」を定め、全職員に携帯を義務付けている「職員必携」をはじめ、各種媒体に掲載し、周知・徹底に努めています。また、万一セクハラが発生した場合、被害者が安心して相談できるよう社内に相談窓口を設置しています。

**セクハラに対する本社基本方針**
職場の人権侵害につながる、健全な職場環境を乱す、いかなる形の職場のセクハラも一切許さない。

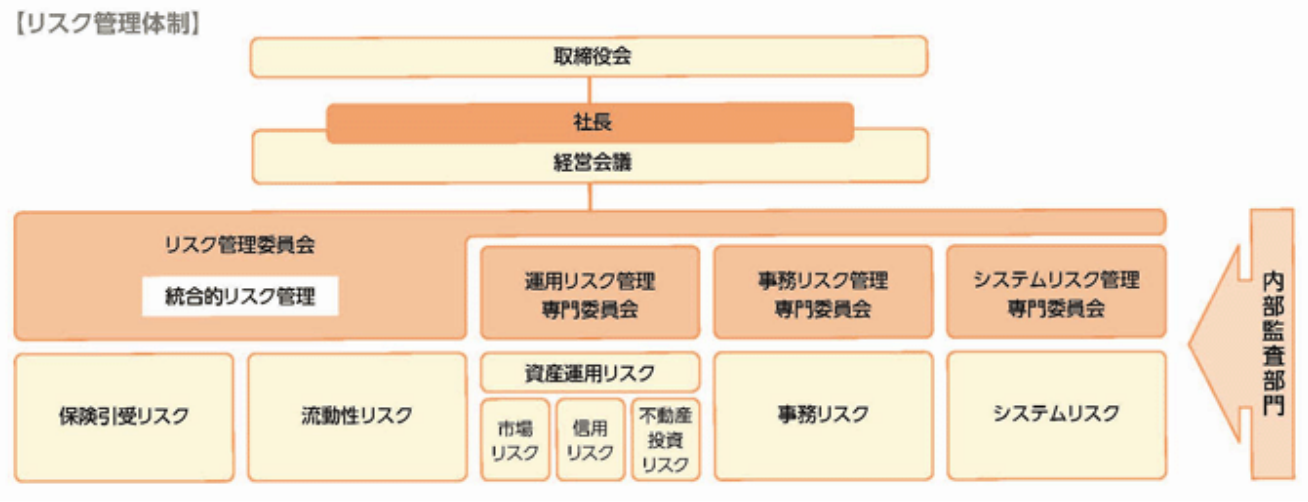
# リスク管理の徹底

## リスク管理の重要性

株価・金利等の経済状況の変動、医療技術の進歩、大災害の発生等、生命保険会社を取り巻く環境は大きく変化しており、こうした様々な要因から生じるリスクについては、的確に把握し、適切に管理していくことが非常に重要な課題と認識しています。
このような認識のもと、当社ではリスク管理態勢の整備とその適切な運営に努めるとともに、その高度化に取り組んでいます。

## リスク管理体制

リスク管理にあたっては、「内部統制システムの基本方針」に定められたリスク管理体制にしたがい、経営会議の諮問機関であるリスク管理委員会において、各種リスクの特性に応じた適切なリスク管理を行うとともに、各種リスクが全体として経営におよぼす影響について、統合的な管理を行っています。
これらのリスク管理の状況は経営会議、取締役会へ報告する体制を整備しています。
また、収益部門と分離されたリスク管理部門を定めることで相互牽制体制を構築するとともに、内部監査部門がリスク管理の実効性について検証・チェックを行う等、二次牽制機能の確保も図っています。




## 統合的リスク管理

当社は、様々なリスクが全体として会社におよぼす影響を統合的に管理する観点から、統合的リスク管理を実施しています。当社の統合的リスク管理においては、各種リスクを部門横断的に一元管理するとともに、統計的なリスク計測等を通じて、各種リスクを統合し、会社全体のリスクの状況を総合的に管理しています。

「リスク管理」の詳細についてはこちら [1.3MB]

# お客様のために

## 商品・サービスの開発と提供

当社は、生命保険事業に期待される役割をしっかりと担っていくこと、すなわちお客様への保障責任を着実に果たすことが最大の社会的責任であると考えています。
そのためには、長期的な視点に立った経営基盤の強化が必要であり、ご契約者への配当とのバランスを取りながら、自己資本の充実を進めることが重要です。
また、お客様に確実に保険金・給付金等をお支払いするためには、ご契約後のサービスの充実や商品・手続きを更にわかりやすくすることが重要であると考え、取組を進めています。

### ご契約内容確認活動

平成19年8月より、約5万名の営業職員が全国のお客様を訪問し、ご契約の状況や保険金の支払事由等をあらためて詳しくご説明させていただく「ご契約内容確認活動」を開始しました。
この活動は、保険金・給付金等の支払問題の再発防止の観点から始まりましたが、お客様からは、「自分の契約についての理解が深まった」との声を多く頂戴しました。
当社は、こうしたご意見をふまえ、お一人おひとりにより良いサービスを提供するために、お客様と直接お話させていただく機会として、精力的にこの活動を続けています。

ご契約内容確認活動の詳細はこちら

お客様満足度の詳細はこちら

### 勧誘方針

当社では、お客様のニーズを総合的に勘案して保険を提案することや、説明方法等に工夫をこらし、お客様に十分ご理解いただけるよう努力すること等が重要であると考えています。保険その他金融商品の販売時における当社の姿勢を「ニッセイの勧誘方針」として定めています。

ニッセイの勧誘方針はこちら

### 生命保険商品「みらいのカタチ」

多様化するお客様ニーズに生涯にわたりお応えするとともに、お客様に更なる安心をお届けするため、平成24年4月に、生命保険商品「みらいのカタチ」を発売しました。
「みらいのカタチ」では、従来の「主契約に特約を付加する方式」から、「一つひとつの保険を単品として提供する方式」へと変更し、お客様にとって必要な保険を選んでいただき自在に組み合わせることで、多様化するお客様ニーズにきめ細やかにお応えすることができるようになりました。また、当商品では、ご加入後においても、お客様のライフステージやニーズの変化に合わせて「必要な部分だけを見直す」、「新たな保険契約を追加する」等、保障内容を自在に見直すことができます。加えて、各保険についても、お客様にとってわかりやすくシンプルな保障内容とすることをコンセプトに、全面的に刷新しました。更に、「ずっともっとサービス」、「ベストドクターズ®・サービス」、「ケア・ガイダンス・サービス」など、充実したサービスを提供しております。このように「みらいのカタチ」では商品体系の抜本的見直し、お客様にとってわかりやすくシンプルな保障内容、サービスの充実により、進化した保障を提供します。
※組み合わせには所定の制限があります。
※お申出時に当社が各制度を取扱っていない場合はご利用できません。

## ニッセイ長寿生存保険（低解約払戻金型）「Gran Age」の発売

平成28年4月から、長いセカンドライフを「安心して・自分らしく」お過ごしいただくために、シニアのお客様向けのニッセイ長寿生存保険（低解約払戻金型）「Gran Age」を発売しました。
当商品は、死亡時のお支払金を抑え、長生きした際に大きな金額をお支払いするという考えにもとづき開発した、「長生きのための新しい保険」です。

## ずっともっとサービス

「ずっともっとサービス」は、「お客様お一人おひとりにとってより良いアフターサービスを実現し、ずっともっとお役に立ちたい」といった思いから生まれた、当社独自のご契約者向けサービスです。
このサービスを通じてお客様やご家族の近況をお知らせいただくことで、暮らしの変化にあったより役立つ情報の提供や保険金・給付金等のお支払いをはじめとした各種お手続きをスムーズに行えるようになります。

「ずっともっとサービス」の詳細はこちら

## ベストドクターズ・サービス

ベストドクターズ社が独自に選定した専門医（Best Doctors in Japan ™）の中から、治療やセカンドオピニオンの取得に適した日本の医師をご紹介します。

ベストドクターズ・サービスは、ベストドクターズ社が提供するサービスであり、日本生命の提供する保険またはサービスではありません。

Best Doctors®、ベストドクターズ、Best Doctors in Japanは米国およびその他の国におけるBest Doctors, Inc.の商標です。

「ベストドクターズ・サービス」の詳細はこちら

## ケア・ガイダンス・サービス（介護に備える訪問相談サービス）

ニチイ学館の有資格者（ケアマネジャー等）がお客様のご自宅に訪問し、お客様が抱える将来の介護について相談をお受けします。

ケア・ガイダンス・サービスは、（株）ライフケアパートナーズがご案内・お取次ぎするサービスであり、日本生命の提供する保険またはサービスではありません。

「ケア・ガイダンス・サービス（介護に備える訪問相談サービス）」の詳細はこちら

## 法人ずっともっとサービス

経営者向け保険にご加入し、ご登録いただいた法人のお客様に、「法人ずっともっとサービス」を提供しています。
ご契約内容の確認から資金取引まで、経理業務に役立つ機能をインターネット上でご利用になれる「ニッセイ法人インターネットサービス」と、会計相談や保険税務相談等の「経営相談・福利厚生サービス」で構成されており、企業経営者の日々を支え、お役に立てるサービスです。

「法人ずっともっとサービス」についての詳細はこちら

### ニッセイご遺族あんしんサポート

当社では、平成28年4月から、死亡保険金受取人向けの業界初のサービス「ニッセイご遺族あんしんサポート」を開始しました。
当サービスは無料にて、被保険者の死亡に伴い必要となる「手続・税金等に関する電話相談」「相続財産額に応じた相続税額の目安等を参考資料にて提供」「各種手続のサポートや代行が可能な専門家*のご案内」をご利用いただけるものです。長寿化とともにご遺族の高齢化も進む中で、ご心痛な状況において不慣れな手続を担われるご遺族に寄添い、スムーズな手続をサポートしてまいります。

*ご利用内容に応じて税理士法人、司法書士法人、行政書士法人と契約を結んでいただきます。各法人等との契約に基づき手続のサポートや代行を利用する場合、利用料金がかかります。

「ニッセイご遺族あんしんサポート」についての詳細はこちら

## 保険金・給付金等をお支払いする事務・システム体制

お客様からのサービスレベル向上へのご期待にお応えするため、契約のお引受け、保険金・給付金等のお支払い、コールセンター等の業務を、本部で一体となって運営する体制を整え、円滑かつ万全なサービスの提供に努めております。
今後とも、ご契約内容の変更や保険金・給付金の請求といった各種お手続きの簡素化・ペーパーレス化を推進する中で、お客様の利便性の向上や環境への配慮に向けた取組を推進してまいります。

### 支払アンダーライティングシステムの開発

お客様にとってわかりやすく、簡明なお手続き、正確で迅速な支払査定ともれのない請求案内、お支払いの後の丁寧なアフターサービスを実現した、「支払アンダーライティングシステム」を平成22年5月に開始しています。
具体的には、手術名・疾病名をはじめとした診断書情報をデータベース化し、デジタル情報を活用することで、支払査定判断の自動化を可能とするシステム基盤を構築しました。

「支払アンダーライティングシステム」の開始について [174KB]

### 診断書機械印字ソフトの開発・普及促進

保険金・給付金等のお支払い問題への対応を通じ、主治医にご記入いただく診断書にも課題があったと考え、主治医が記入しやすく、また、査定担当者も見やすくするよう、関係者の意見をお聞きして、診断書を改訂しました。
更に、当社グループで「診断書機械印字ソフト」の開発に取り組んでまいりました。平成19年12月からは、日本生命単独の取組から、生保、損保、共済等の業界全体のインフラ作りとして、業界を挙げて取り組んでいます。
また、平成21年度より、診断書機械印字ソフトに読み取るだけで診断書情報をすべてデータ化することが可能なQRコード*を導入し、当ソフトをご利用の診断書についてはより迅速な支払査定が可能となりました。
診断書機械印字ソフトは、確実・迅速な診断書情報の把握だけでなく、お客様や主治医のご負担軽減にもつながるため、普及促進に努め、多くの医療機関に導入いただいています。
*QRコードは（株）デンソーウェーブの登録商標です。

## 公平かつ客観的な支払査定のために

当社は、保険金や給付金のお支払いに関して、担当者の説明でご納得いただけない場合に、電話でご照会にお応えする「保険金・給付金のお受取りに関する相談窓口」を開設しています。また、第三者にご相談をお考えのお客様には、社外弁護士（当社とは顧問契約を締結していない弁護士）をご紹介し、無料でご相談いただける「社外弁護士相談制度」もご用意しています。（平成26年4月より、「お申出制度（社外弁護士相談制度）」から名称変更）
また、ご請求の際に当社所定の診断書を取寄せいただいたにもかかわらず、保険金・給付金をお支払いできなかったお客様には、その診断書費用の一定額を負担する取組を平成19年12月より開始しています。

【平成27年度　社外弁護士相談制度のご利用状況】

| | 件数（件） |
|---|---|
| 「社外弁護士相談制度」を利用された案件 | 4 |
| 「社外弁護士相談制度」にて再査定のご要望があり、「支払サービス審査会」にて審議を行った案件 | 4 |
| 「支払サービス審査会」での審議の結果、勧告を受けた案件 | 0 |

なお、当社では、 保険金・給付金に関するお客様からの異議等を受け、支払査定の適切性の審査を行い、支払担当部門に保険金・給付金支払に関する勧告を行う機関として、社外弁護士2名を会長・副会長とした、「支払サービス審査会」を設置しています。
「社外弁護士相談制度」にてご納得いただけず、再査定のご要望があった場合には、「支払サービス審査会」にて審議を行うこととしています。

## 保険金・給付金のお支払状況

生命保険は、多くの人々が、保障を通じて相互に助け合う制度であり、お客様の万一の場合や病気・ケガへの保障を提供しています。
平成27年度、保険金のお支払件数は90,620件、給付金のお支払件数は1,405,935件となりました。
一方、お支払非該当となったご契約は、保険金で4,403件、給付金で49,408件となりました。

「保険金・給付金のお支払状況」の詳細はこちら

## お客様ニーズにお応えするためのサービス体制

生命保険は長期にわたるご契約であり、契約期間を通じてご満足いただけるアフターサービスは極めて重要です。一方で、ライフスタイルの多様化等を背景に、様々な形でのサービスの提供が求められており、お客様のご要望にお応えできる体制の充実にも積極的に取り組んでいます。

### 全国に展開するライフプラザ

お客様が気軽に来店できるライフプラザを、全都道府県98カ所（平成28年7月現在）に展開しています。店内では、各種お手続きやご相談に加え、年金・税務等の無料セミナーを開催する等、地域に根ざしたお客様サービスを目指しています。

ライフプラザ丸の内

セミナー風景

「窓口・ATM」はこちら

### コールセンターの品質向上

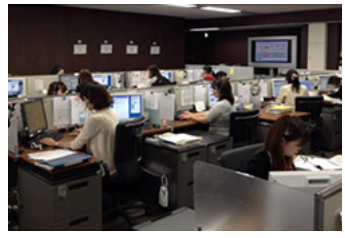
お客様の様々なご要望にお応えするために、コールセンターでのお客様対応の充実に取り組んでいます。コールセンターに寄せられる全国各地からのお申出は、年間約104万件で、保険金・給付金のご請求、住所変更等の各種お手続きを専門のオペレーターが受け付け、丁寧でわかりやすい、かつスピーディーな対応に努めています。

「手続き案内・よくある質問」はこちら

コールセンター

### 確定拠出年金コールセンターの設置

当社は、全てのお手続き・ご照会・ご相談が1カ所で完結する、加入者の方々にとって使い勝手の良い確定拠出年金コールセンターを設置しています。当センターでは、加入者様からの資産額のご照会や、確定拠出年金の制度、投資の基礎知識や個別の運用商品に関するご照会に、専門のオペレーターがお答えします。また、お客様の立場に立ったサービスが、サポートサービス業界の国際機関Help Desk Instituteの日本法人であるHDI-Japanから高く評価され、平成28年1月、3年連続で「五つ星認証」*を取得しました。
*五つ星認証：「問合せ窓口格付け」において最高ランクの「三つ星格付け」と、マネジメント・業務プロセスに対して評価される「サポートセンター認証」の両方を取得したコールセンターに付与。



確定拠出年金コールセンター

## 営業職員用携帯端末“REVO”の導入

お客様サービス向上の観点から、平成24年4月から営業職員用携帯端末を刷新し、全国約5万名の営業職員に配備しております。当端末では、保険のご提案やお申込み、各種手続きがお客様の面前で完結できます。また、万一当端末を紛失した場合でも、データの暗号化等に加えて、遠隔地からデータ消去可能な機能を備えることで、個人情報保護等のセキュリティ機能を強化しています。

## 営業職員の土曜日活動

核家族化の進展や共働き家庭の増加等、ライフスタイルの多様化に伴い、休日の訪問・電話をご希望されるお客様が増えてきています。このようなニーズにお応えするため、平成21年10月より、土曜日活動を全国的に展開しています。

## 職域マーケットへのサービスの充実

企業のセキュリティ強化が進むに伴い、営業職員がお客様の勤務先におうかがいすることが難しくなってきています。一方で、「職場に来てもらった方が助かる」といったご要望もふまえ、様々な取組を行っています。
具体的には、お許しいただける場所や時間の範囲で、職場で働く従業員の皆様への個別コンサルティングやアフターサービスを積極的に行っています。また、新入社員の教育研修の一環としてご活用いただける「ルーキーズセミナー」や、関心の高まる年金制度についての基礎知識をご説明する「年金セミナー」を開催する等、企業で働く従業員の皆様へのサービスの充実を目指しています。

新入社員向けの保険説明会

# 資産運用を通じた取組

## 基本方針

生命保険事業は社会性・公共性の高い事業であり、当社は従来から生命保険会社としての資金の長期性をいかし、環境や地域・社会と共生し、日本経済・企業と安定的な成長を共有していく視点からの資産運用を行っています。

＜当社の一般勘定運用の基本的考え方＞

1. ご契約者に対する経済的保障責任を全うすることを第一義として資産の運用を行う
2. 一貫した運用戦略の遂行を通じて運用収益の長期・安定的な拡大を図る
3. 生命保険事業の使命や公共性をふまえ、ご契約者に納得いただける運用を実践する

## 日本版スチュワードシップ・コードに関する取組

当社は、平成26年2月26日に策定された「責任ある機関投資家」の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»（以下、当コード）を受け入れました。
当コードは、機関投資家が投資先企業との建設的な対話などを通じて、企業の企業価値向上や持続的成長を促すことにより、お客様の中長期的な投資リターンの拡大を図るうえで有用と考えられる原則を定めたものです。

「責任ある機関投資家」の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»に関する取り組み（平成28年度）[909KB]

**【議決権行使】**

当社は投資先企業の株主総会議案について、当社の社内基準である「議決権行使精査要領」に定めた客観基準に則り、全ての議案を確認して課題の有無を洗い出し、精査対象とする議案の選別を行っております。

議決権行使精査要領（概要） [180KB]

## 市場でのプレゼンス

株式投資においては、国内における民間の機関投資家*では最大級の投資を行っているほか、将来の株式上場を目指す全国の未公開企業へも、当社グループのニッセイ・キャピタル社とともに積極的に投資を行っています。また、投資先企業との建設的な対話に力を注ぎ、中長期的な企業価値向上につなげることを重視しています。
融資取引においては、大企業だけではなく、全国各地の中堅・中小企業との取引を通じて、産業発展に役立つように努めているほか、個人のお客様にも、住宅ローン等を通じ、健全で豊かな生活設計に必要な資金を供給しています。
不動産投資においても、全国各地のオフィスビル等に幅広い投資を実施することで地域の発展に寄与しています。
＊信託財産による投資を除く

| | |
|---|---|
| **国内株式** | ・残高：8兆1,076億円<br>・国内における民間の機関投資家では最大級の投資 |
| **貸付金** | ・残高：8兆1,214億円 |
| **不動産** | ・賃貸用不動産残高：1兆796億円<br>・賃貸用ビル保有数：313棟 |

※国内株式・貸付金（一般貸付・保険約款貸付計）、不動産の残高は平成28年3月末時点

## 各投資領域における取組概要

生命保険事業の使命や公共性をふまえ、本業の資産運用の中で、収益性や安全性と両立しながら、長期性・安定性といった生命保険資金の特性をいかしたCSRを行っていきたいと考えています。このような観点から、融資、不動産、有価証券等それぞれの領域で取組を進めています。
例えば、企業貸付については、「環境配慮型融資制度」を業界で初めて当社が導入し、地球環境に配慮した取組を行っているお客様への融資の金利を優遇することで、その支援を行っています。また、太陽光発電事業や風力発電事業等の再生可能エネルギー事業への融資にも取り組んでいます。
不動産投資においては、環境保護に留意する観点から、CO2削減等に取り組んでおり、特に、日本生命丸の内ガーデンタワーは平成26年度にDBJ Green Building「five stars」*の認証、平成27年度に「LEED-CS（テナントビル版）」*の本認証（ゴールド）を取得しております。

*DBJ Green Building「five stars」とは、日本政策投資銀行と日本不動産研究所が行う環境・社会への配慮がなされた不動産を対象とした認証制度であり、「five stars」は5段階で最高位の認証です。
*「LEED-CS（テナントビル版）」とは、米国グリーンビル協会が主催する世界で最も普及している環境指標の1つである「LEED（Leadership in Energy & Environmental Design）」のうち、CS部門（Core & Shell）を指し、テナント用ビルが当該部門に該当します。

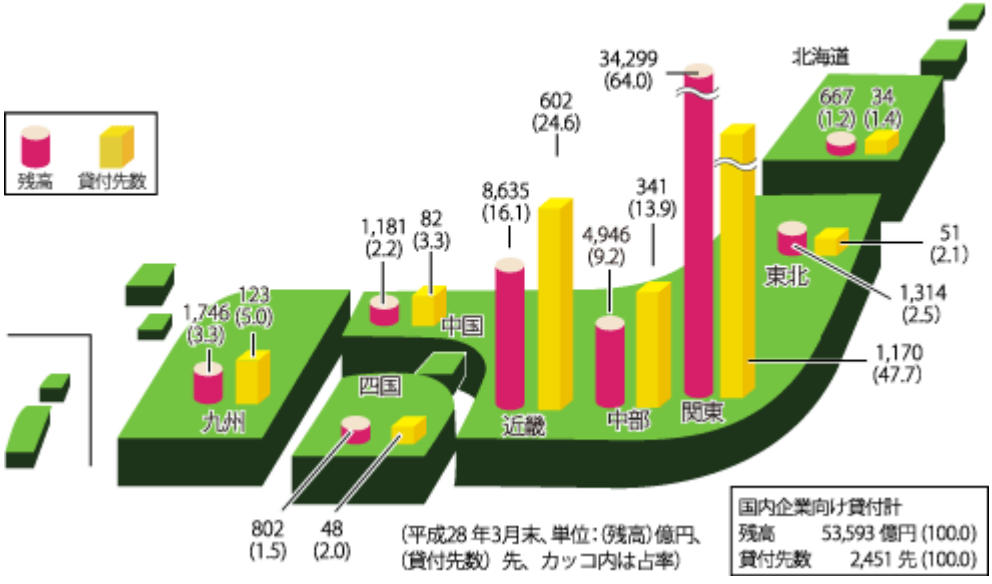
### 株式投資

企業とともに、成長・発展していくといった基本的な考え方に基づき、中長期的な視点で投資を行っています。また、将来の株式上場を目指す全国各地の優良企業に対しても、当社グループのニッセイ・キャピタル社とともに積極的に投資を行っており、新しい技術や優れたサービスの事業化に資金を提供しております。

### 企業貸付

国内企業貸付では、基幹産業から生活に密着したサービス産業に至る幅広い分野において、企業経営に必要な設備資金や運転資金を提供するとともに、近年では再生エネルギー等のインフラ事業や企業の海外展開支援といった成長分野への貸付にも積極的に取り組んでいます。また、全国各地の地方公共団体や中堅・中小企業への貸付にも取り組んでおり、全国各地への資金還元という視点から、地域性にも十分配慮して、地域産業の発展に役立つように努めています。

国内企業向け貸付　地域別内訳（残高・貸付先数）



| | 企業数 | ウエイト | 残高 | ウエイト |
|---|---|---|---|---|
| **大企業** | 927社 | 37.8% | 4兆7,446億円 | 88.5% |
| **中堅企業** | 341社 | 13.9% | 766億円 | 1.4% |
| **中小企業** | 1,183社 | 48.3% | 5,380億円 | 10.0% |

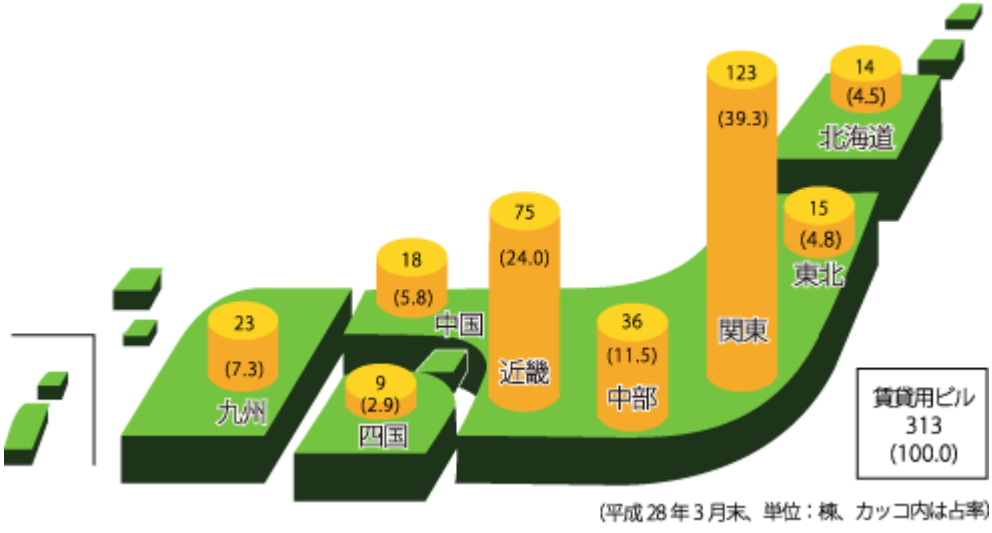
## 個人ローン

個人ローンの分野では住宅ローン、消費者ローンを通じ、マイホーム作りや健全で豊かな生活設計に必要な資金を提供しています。

## 不動産投資

全国各地のオフィスビル等に幅広い投資を実行することで、地域の発展に寄与しています。その投資にあたっては、景観の美化や周辺との調和に配慮する一方、環境保護に留意する観点から、ビルの設備更新の機会を捉えたCO2排出抑制に取り組んでいます。

賃貸用ビル　地域別内訳（保有棟数）




（平成28年3月末、単位：棟、カッコ内は占率）

## 債券投資

債券投資は、安定した利息収入と高い流動性を確保できることから、当社の資産運用における重要な柱の一つです。国債や地方債への投資に加え、グリーンボンドや大規模太陽光発電事業のために発行された債券、ESGの観点を考慮したクレジットファンドへの投資等を通じ、インフラ・環境関連といった成長分野に資金を提供しております。

## ニッセイアセットマネジメント株式会社の取組

日本生命グループの資産運用会社であるニッセイアセットマネジメント株式会社では、CSRへの取組として、平成18年7月に国内生保系資産運用会社として初めて国連責任投資原則（PRI）*に署名し、SRI（社会的責任投資）ファンドの運用など株式投資等において企業のESGにかかわる課題を適切に考慮した運用の実践に努めています。こうした取組を通じ、長期的な投資効果の向上のみならず、機関投資家としてのCSRを推進しています。
*国連責任投資原則（PRI）とは、国連の提唱により策定された、環境・社会・ガバナンス（ESG）における諸課題を投資の意思決定プロセス等に反映させるべきとする原則です。

## 資産運用を通じた環境（Environment）取組事例

### パリ市発行のグリーンボンドへの投資

平成26年7月に、パリ市が初めて発行するグリーンボンドへ単独で投資いたしました。同市の推進する「グリーンプロジェクト」（エネルギー効率の高い路面電車の導入等）に寄与するものです。

### ロンドン交通局発行の環境配慮型債券への投資

平成27年4月に、ロンドン交通局が発行する環境配慮型債券へ投資いたしました。同局の太陽光発電システムの駅舎への導入、ハイブリッドバスや電気バスの導入等、環境に配慮したプロジェクトの推進に寄与するものです。

引用元：ロンドン交通局
アニュアルレポート
2013/14　P68,69

### 風力発電向けプロジェクトファイナンスへの融資

平成28年3月に、株式会社ユーラスエナジーホールディングス100%出資の特別目的会社「株式会社ユーラスエナジー河津」が静岡県賀茂郡河津町にて実施する風力発電プロジェクトに融資を実行しました。

## CSRローン

環境に配慮した取組を行っている個人や企業のお客様を支援する観点から金利優遇制度を設けています。

| | |
|---|---|
| 個人向け「省エネ・耐震住宅」金利優遇サービス | 省エネルギー・耐震性に優れた住宅を新築・購入される個人のお客様への融資の金利を優遇するものです。 |
| 個人向け「長期優良住宅」金利優遇サービス | 「長期優良住宅」の認定を受けた住宅を新築・購入される個人のお客様への融資の金利を優遇するものです。 |
| 個人向け「エコ住宅」金利優遇サービス | オール電化や所定のエネルギー機器が導入された住宅を新築・購入される個人のお客様への融資の金利を優遇するものです。 |
| 「環境配慮型」企業向け金利優遇サービス | ISO14001などの認証を取得している中小企業のお客様への融資の金利を優遇するものです。 |

## 環境に配慮した不動産投資

| 受賞年度 | 賞 | ビル名 |
|---|---|---|
| 平成27年度 | 「LEED-CS(テナントビル版)」の本認証（ゴールド）を獲得 | 日本生命丸の内ガーデンタワー |
| 平成26年度 | DBJ Green Building 「five stars」の認証を獲得 | |
| 平成22年度 | 東京都環境確保条例「地球温暖化対策計画書制度」で「AAA」評価獲得 | 日本生命日比谷ビル |
| 平成19年度 | 建築環境・省エネルギー機構「サステナブル建築賞（理事長賞）」を受賞 | 日本生命丸の内ビル |

日本生命丸の内ガーデンタワー：「LEED-CS（テナントビル版）」本認証（ゴールド）獲得（平成27年度）
DBJ Green Building「five stars」認証獲得（平成26年度）

日本生命日比谷ビル：東京都環境確保条例「地球温暖化対策計画書制度」「ＡＡＡ」評価獲得（平成22年度）

日本生命丸の内ビル：建築環境・省エネルギー機構「サステナブル建築賞（理事長賞）」受賞（平成19年度）

## 資産運用を通じた社会貢献（Social）取組事例

### 世界銀行の「サステナブル・ディベロップメント・ボンド」への投資

平成27年12月に、世界銀行が発行する「サステナブル・ディベロップメント・ボンド」へ投資しました。この投資は、当社にとって初めての私募形式でのサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資となります。
サステナブル・ディベロップメント・ボンドは、世界銀行が開発途上国の貧困削減および開発支援のために取り組む、教育・保健・インフラ・行政・農業・環境等の幅広い分野のプロジェクトを支えるために国際資本市場で発行されます。今回、日本生命がサステナブル・ディベロップメント・ボンドへ投資した資金は、開発途上国の持続的発展を目的とする様々なプロジェクトへの融資案件に活用されます。

＜世界銀行が取り組む開発途上国支援プロジェクトの例＞

#### アルゼンチン－地方都市の健康保険サービスの拡充プロジェクト

| プロジェクト概要 |
| --- |
| 目標：10万人に達する健康保険未加盟者を対象に、子供・若者・20-64歳の女性を中心に付保対象を拡大し、加盟者数を増大。 |
| 期待される成果：最終的にアルゼンチン人口の70%の人々が医療保険に加盟することを目指す（2010年時点では7%の水準）。 |
| 世界銀行貸出額：4億米ドル（約480億円） |
| 新規貸出実行時期：2011-2017年 |

#### パナマ－健康格差の是正と保健サービス水準の向上

| プロジェクト概要 |
| --- |
| 目的：母子健康保健サービスの改善と拡大。 |
| 期待される成果：これまで十分に保健サービスが行き届いていなかった47の農村地域に住む20万人以上の人々を対象に出張診療所を手配し、基本的な保健サービスへの容易なアクセスを提供。特に母子向けサービスの改善に注力し、1歳未満の乳児に対する予防接種の実施及び医療専門家の立会いによる出産数も増加。 |
| 世界銀行貸出額：4,000万米ドル（約4.8億円） |
| 新規貸出実行時期：2008-2014年 |

### ボツワナ－ＨＩＶ／エイズ予防プロジェクト

| プロジェクト概要 |
| --- |
| 目的: 医療サービスの成果目標を明確化し、科学的根拠に基づいた効率的なＨＩＶ／エイズ医療サービスを国民に提供。 |
| 期待される成果: 計画的に予算策定し、無駄の無い予防医療を国が提供。 |
| 世界銀行貸出額：5,000 万米ドル（約6.0億円） |
| 貸出実行時期：2008-2015年 |

## CSRローン

子育て支援に積極的な取組を行っている中小企業のお客様を支援する観点から金利優遇制度を設けています。

| | |
| --- | --- |
| 子育て支援企業への金利優遇制度 | 従業員の子育て支援に積極的な取組を行い「次世代育成支援対策推進法」の認定を取得している中小企業のお客様への融資の金利を優遇することで、当該企業の取組を後押ししていきます。 |

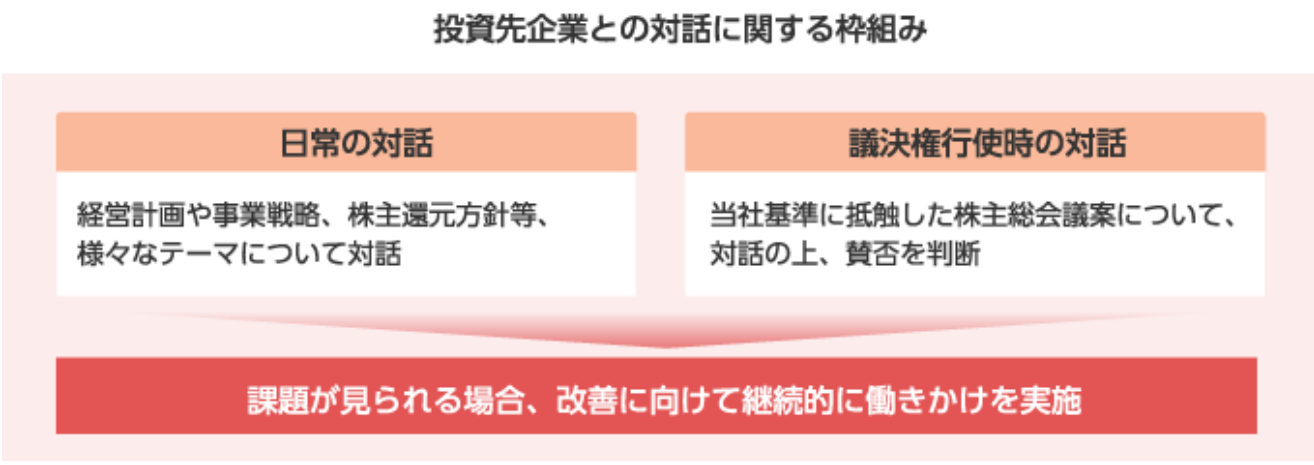
## 高齢者向け施設充実に向けた取組

高齢化の進展により重要性が高まっているヘルスケア施設の供給を促す観点から、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅、医療関連施設等のヘルスケア施設に特化して投資する投資法人（ヘルスケアリート）への融資に取り組んでいます。

## 資産運用を通じたガバナンス（Governance）取組事例

### 株式投資におけるスチュワードシップ・コード取組

当社は、「責任ある機関投資家」の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»の受け入れを表明し、投資先企業との建設的な対話や議決権行使に取り組んでおります。




■日常の対話
日常の対話の際には、経営計画や事業戦略、株主還元やコーポレートガバナンス等、様々なテーマについて対話を行っております。中でも、低ROEや低配当性向、コーポレートガバナンスに改善余地がある企業等、課題を有すると考えられる企業との対話について、従来以上に取組を強化しています。
■議決権行使時の対話
議決権行使の際には、当社の社内基準である「議決権行使精査要領」に抵触した総会議案について、対話を通じて当社の考え方や課題意識を伝え、改善を促すことを重視しながら、個別丁寧に賛否を判断しております。

中長期の機関投資家としての責任を全うすべく、企業との建設的な対話に力を注ぎ、投資先企業の成長を通じた長期安定的な運用収益の拡大を図るとともに、日本経済・社会の健全な発展に貢献してまいります。

当取組の詳細はこちら

# 環境保護のために

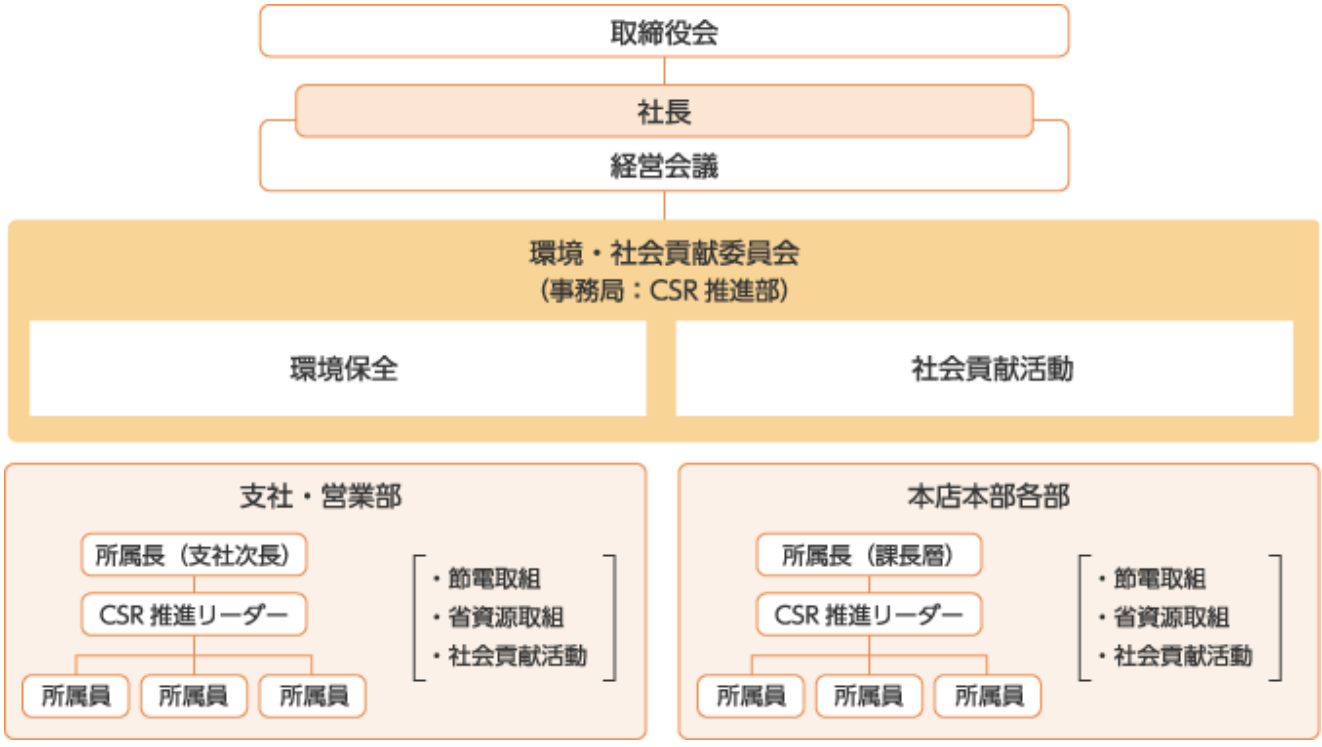
## 方針・体制

### 方針

かけがえのない地球環境を次世代へ継承するため、平成13年に環境憲章を制定、また同年に環境マネジメントシステム規格ISO14001の認証を取得し、様々な分野において環境配慮に努めています。

### 体制

当社は、経営会議の諮問機関である環境・社会貢献委員会において、環境保全・社会貢献活動の推進に向け、活動の成果や課題、取組方針等について付議しています。
また、支社や本部各部では、所属長のもと、CSR推進リーダーを中心に節電や省資源、社会貢献活動を業務運営の中で推進しています。



# 事業活動を通じた取組

## 資産運用を通じた取組

生命保険事業の使命や公共性をふまえ、本業の資産運用の中で、収益性や安全性と両立しながら、長期性・安定性といった生命保険資金の特性をいかしたCSRを行っていきたいと考えています。このような観点から、融資、不動産、有価証券等それぞれの領域で取組を進めています。
例えば、企業貸付については、「環境配慮型融資制度」を業界で初めて当社が導入し、地球環境に配慮した取組を行っているお客様への融資の金利を優遇することで、その支援を行っています。また、太陽光発電事業や風力発電事業等の再生可能エネルギー事業への融資にも取り組んでいます。
不動産投資においては、環境保護に留意する観点から、$CO_2$削減等に取り組んでおり、特に、日本生命丸の内ガーデンタワーは平成26年度にDBJ Green Building「five stars」*の認証、平成27年度に「LEED-CS（テナントビル版）」*の本認証（ゴールド）を取得しております。

＊DBJ Green Building「five stars」とは、日本政策投資銀行と日本不動産研究所が行う環境・社会への配慮がなされた不動産を対象とした認証制度であり、「five stars」は5段階で最高位の認証です。
＊「LEED-CS（テナントビル版）」とは、米国グリーンビル協会が主催する世界で最も普及している環境指標の1つである「LEED（Leadership in Energy & Environmental Design）」のうち、CS部門（Core & Shell）を指し、テナント用ビルが当該部門に該当します。

資産運用を通じた取組

## 「ずっともっとサービス」を通じた取組

個人のご契約者向けサービス「ずっともっとサービス」では、貯まったサンクスマイルに応じて、お好きな賞品と交換することができます。当社は、サンクスマイルメニューに、環境保全団体である世界自然保護基金（WWF）への寄付を組み込んでいます。その他、社会貢献に寄与する団体（日本ユニセフ協会 、日本赤十字社、あしなが育英会）にも寄付できる仕組となっています。

**【平成27年度サンクスマイル寄付金額】**

| | |
|---|---|
| **世界自然保護基金（WWF）** | 579万円 |
| **日本ユニセフ協会** | 2,264万円 |
| **日本赤十字社** | 1,609万円 |
| **あしなが育英会** | 1,949万円 |

## 事業活動における省エネ・省資源取組

当社は、平成3年から紙使用量の削減、古紙のリサイクルを推進してきました。平成13年には「環境憲章」を制定し、電気・水道使用量の削減をはじめとする省資源・省エネルギーへの取組を一層強化したほか、分別廃棄の徹底、グリーン購入、職員への環境教育等に積極的に取り組んでいます。また、本店・東京本部で使用した紙は、すべて製紙工場に持ち込み、リサイクルする仕組を構築しています。
これらを通じ、本店・東京本部を対象として「ISO14001」の認証を取得しています。
加えて、電力不足への対応を機に、節電取組を継続するとともに、職員の家庭やお客様に対する節電取組の拡がりに向けた情報提供も行っています。

リサイクルステーション

**【取組実績（全社計）】**

＊経団連「低炭素社会実行計画」において、生命保険協会が掲げている数値目標「2020年度の会社全体における床面積あたりの電力使用量を2009年度比で年平均1%削減」をふまえた節電取組を実施しています。

## 環境会計

当社は、環境省「環境会計ガイドライン2005年度版」ならびにCRF（コネクティッド・レポーティング・フレームワーク）＊1の考え方を参考に、環境保全の取組に要したコストとその効果を定量的に把握するための仕組として、「環境会計」を導入しています。
平成27年度の環境保全にかかる投資額、費用額は、環境に配慮したビルづくりやCSRローンの提供などを含め、それぞれ約400万円、約13.4億円となりました。
また、これに対する経済効果は約1.9億円、$CO_2$削減量は3,935t-$CO_2$、書類リサイクル量は4,685t、節水量は11,788$m^3$となりました。

| 活動区分 | 対象となる取組 | 環境保全コスト（単位：百万円） | | | | 経済効果（単位：百万円） | | | 物量効果（単位＊4） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 平成26年度 | | 平成27年度 | | 集計項目 | 平成26年度 | 平成27年度 | 集計項目 | 平成26年度 | 平成27年度 |
| | | 投資 | 費用 | 投資 | 費用 | | | | | | |
| 省エネ | 不動産投資＊2<br>ハイブリッド車導入 | 1,757 | 68 | 4 | 65 | 省エネによるコスト削減効果 | 91 | 89 | $CO_2$削減量 | 2,238 | 2,240 |
| 資源循環 | 機密書類リサイクル<br>節水設備導入 | - | 333 | - | 341 | 資源循環によるコスト削減効果 | 7 | 9 | 書類リサイクル量<br>節水量 | 4,758<br>9,143 | 4,685<br>11,788 |
| 社会貢献 | CSRローン＊3<br>ニッセイ未来を育む森づくり<br>環境問題研究助成<br>WWFへの寄付 等 | - | 1,235 | - | 892 | 林野庁算出経済効果 | 84 | 89 | $CO_2$削減量 | 1,685 | 1,695 |
| 管理活動 | ISO14001認証維持 | - | 39 | - | 39 | - | - | - | - | - | - |
| | 合計 | 1,757 | 1,675 | 4 | 1,336 | 合計 | 182 | 188 | $CO_2$削減量 | 3,923 | 3,935 |
| | | | | | | | | | 書類リサイクル量 | 4,758 | 4,685 |
| | | | | | | | | | 節水量 | 9,143 | 11,788 |

＊1 CRF(コネクティッド・レポーティング・フレームワーク)：英国で開発された「財務情報」と「非財務情報」を関連づけて開示する統合型報告スキーム

＊2 不動産投資：省エネ設備にかかるコストのみを集計

＊3 CSRローン：融資対象物件の物量効果は個々把握が困難なため、「社会貢献」に分類

＊4 $CO_2$削減量：t-$CO_2$　書類リサイクル量：t　節水量：$m^3$

## 社会貢献活動として行う環境取組

### ニッセイ未来を育む森づくり

（公財）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き継ぐことを願い、“ニッセイの森”友の会は（公財）ニッセイ緑の財団とともに平成4年から森づくりに取り組んでいます。これまでに植えた苗木は131万本を超え、“ニッセイの森”は43都道府県の187カ所（約435ha）に拡がっています。“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。
また、緑化への取組を積極的に行っている自治体と協力し、公園や埋立地等での植樹・育樹や、里山の整備活動にも力を入れています。

下草刈り

【参加者数】

| 平成27年度 | 24年間に |
|---|---|
| 1,860名 | 33,479名 |

#### “ニッセイの森”友の会

- 当社の職員を主な会員とするボランティア組織です。“ニッセイの森”等での植樹・育樹活動を行っており、その苗木代や活動経費は会員からの寄付によりまかなっています。

#### “ニッセイの森”の環境貢献

- “ニッセイの森”の環境貢献度は林野庁の試算により、以下のとおり評価されています（平成27年度単年分）。
  ・5,292名分の年間排出$CO_2$を吸収・固定
  ・206,849名分の年間飲料水を貯水・浄化
  ・10tダンプトラック966台分の土砂流出防止
  ・経済価値総額約8,948万円

これらの取組が評価され、環境省主催の「平成27年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰（対策活動実践・普及部門）」を受賞いたしました。

We can Save the Earth
Minister of the Environment

平成27年度
地球温暖化防止活動環境大臣表彰
（対策活動実践・普及部門）

平成27年12月　「ニッセイ未来を育む森づくり」の平成27年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰受賞について [493KB]

## 環境問題研究助成

（公財）日本生命財団

（公財）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、昭和54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30回助成研究ワークショップ

【助成先・金額】

| 平成27年度 | 37年間に |
|---|---|
| 27件<br>4,000万円 | 1,118件<br>約26.9億円 |

## ニッセイ緑の環境講座

（公財）ニッセイ緑の財団

（公財）ニッセイ緑の財団は、市民団体、企業・行政の環境担当者をはじめ森林づくりや環境問題に関心のある方を対象に、森林や環境への理解を深めることを目的とした公開講座を平成13年度より毎年開催しています。

ニッセイ緑の環境講座（大阪）

【参加者数】

| 平成27年度 | 15年間に |
|---|---|
| 63名 | 743名 |

# 地域・社会とともに

生命保険業は相互扶助の精神にもとづく公共性を有する事業です。お客様との長期にわたる約束をしっかりとお守りする使命を果たすと同時に、お客様の暮らす社会が健全で豊かなものであるために努力することが社会的責任であると考え、社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。
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」となれるよう、全役員・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。
また、「環境」「児童・青少年」「文化」「高齢・医療」等の分野において、当社が設立した5つの財団とともに取り組んでいます。

【従業員参加者数】

平成27年度
約7万名

**年表**

- 環境分野
- 児童・青少年育成分野
- 文化分野
- 高齢・医療分野

**当社が設立した5つの財団**

- （公財）ニッセイ緑の財団
- （公財）ニッセイ文化振興財団
- （公財）日本生命財団
- （公財）ニッセイ聖隷健康福祉財団
- （公財）日本生命済生会

## 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、き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って「出前授業」や「受入授業」に取り組んでいます。「出前授業」では、職員が学校を訪問し、「ライフイベント」「万一の備え」「将来設計」等をテーマに授業を行い、「受入授業」では、生徒が来社し、職場見学や先輩社会人との座談会を行っています。
また、平成28年度から新たに株式会社JTBコーポレートセールスとの協業により、中学校や高校の修学旅行の中に「受入授業」を組み込む、キャリア教育・社会人交流プログラム『丸の内から描く私のみらい』を実施しています。

【学校数・生徒数】

| 平成 27 年度 | 5 年間に |
|---|---|
| 106 校 | 225 校 |
| 10,173 名 | 19,982 名 |

**生徒の声**

- 生活費や教育費など、私たちが生きていく中で、たくさんのお金が掛かっていることがわかり、親に感謝しなければならないと思った。
- “まさかの出来事”にしっかり備え、自分がいつか結婚し、家庭を持った時、責任を持って家族を支えていかなければならないと思った。

**先生の声**

- 社会環境やお金について、具体的なデータにもとづく講義であったため、生徒は、現実味を持って将来について考えることができたと思う。

これらの取組が評価され、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する「第９回キッズデザイン賞」～未来を担う消費者デザイン部門～、経済産業省が主催する「第６回キャリア教育アワード　優秀賞」を受賞いたしました。

KIDS DESIGN AWARD 2015
キッズデザイン協議会が表彰した未来の自立した消費者を育むデザインです。

CAREER EDUCATION AWARD

- 平成27年7月　「中学生向け出張・受入授業『将来について考えよう』」第9回キッズデザイン賞受賞について [418KB]
- 平成27年12月　中学生・高校生向け“出張・受入授業”の「第6回キャリア教育アワード 優秀賞」受賞およびJTBコーポレートセールスとの共同プログラムについて[259KB]

## 中学生向け学校教材「わたしの未来設計図」

自分自身の将来設計を考える中学生向け学校教材「わたしの未来設計図」と教師用の手引（解説編・活用編）を制作し、活用要望があった中学校に提供しています。

【提供先】

平成 27 年度
約 16万部
約 1,000 校

7 年間に
約 156万部
約 9,600 校

**生徒の声**

- これから迎えるライフイベントやそこでの必要資金について、とても楽しく学ぶことができた。また、働き方によって収入が異なることから、自分の夢を実現していくうえで、今後は働き方についても考えていきたい。

**先生の声**

- ライフイベント毎の必要資金について、生命保険会社ならでは視点が盛り込まれており、キャリア教育を進めるうえでの情報が充実している。

## まんが「保険のひみつ」の制作

保険の仕組や大切さ、保険の普及を通じた社会保障制度の補完という生命保険会社の役割を、まんがでわかりやすく説明しています。

【提供先】

小学校
約 2万 3 千校
公立図書館
約 3 千館
※平成 21 年制作時

## 夏休みキッズセミナー「知ってる？保険のひみつ」

来店型店舗ニッセイ・ライフプラザにおいて、保険の仕組や大切さ等を楽しく学んだり、店内の見学や仕事を体験する夏休みキッズセミナーを開催しています。参加者には、保険についてわかりやすく説明したまんが「保険のひみつ」を贈呈しています。

【参加者数】

平成 27 年度
975 名

7 年間に
約 5,400 名

## 夏休みキッズセミナー　ニッセイ「森の教室」

来店型店舗ニッセイ・ライフプラザにおいて、「地球温暖化を防ぐ」「水を守る」「生き物を支える」等、森のはたらきを学ぶ夏休みキッズセミナーを開催しています。

【参加者数】

| 平成 27 年度 | 6 年間に |
|---|---|
| 3,281 名 | 約 13,300 名 |

## ニッセイ「森の探検隊」

子どもたちが自然観察等を通じて森に親しみ、森を守るために必要な作業を体験できる、ニッセイ「森の探検隊」を開催しています。

【参加者数】

| 平成 27 年度 | 6 年間に |
|---|---|
| 97 名 | 489 名 |

## ドングリ学校

（公財）ニッセイ緑の財団

（公財）ニッセイ緑の財団は、小学校の生活科の授業においてドングリから育てた苗木を公園等へ植樹する実践的な森林環境教育を実施しています。平成25年度からは復興支援の一環として、ドングリ学校で育てた苗木を被災地で植樹しています。

【参加者数】

| 平成 27 年度 | 13 年間に |
|---|---|
| 185 名 | 4,148 名 |

## ふれあい森林教室

（公財）ニッセイ緑の財団

（公財）ニッセイ緑の財団は、未就学児童を対象に森林教室を開催しています。平成27年度からは、環境教育防災林のモデル林としての森林づくり活動を開始しました。

【参加者数】

| 平成27年度 | 5年間に |
|---|---|
| 219名 | 743名 |

## ニッセイ名作シリーズ

（公財）ニッセイ文化振興財団

子どもたちの豊かな情操を育むことを願い、昭和39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、ミュージカル公演への無料招待を行ってきました。
平成26年の50周年を機に「ニッセイ名作劇場」を発展させ、新たに「ニッセイ名作シリーズ」をスタートしました。
「ニッセイ名作シリーズ」では、より幅広い世代を対象に、オペラやクラシックコンサート等のジャンルの舞台作品を提供しています。

ニッセイ名作シリーズ
オペラ「ヘンゼルとグレーテル」
（撮影：三枝近志）

【招待者数】

| 平成27年度 | 52年間に |
|---|---|
| 29,837名 | 約780万名<br>※平成25年度までの「ニッセイ名作劇場」招待者数を含む |

**＜平成27年度公演＞**

| 演目 | 対象 |
|---|---|
| オペラ「ヘンゼルとグレーテル」 | 中学生・高校生 |
| バレエ「コッペリア」 | |
| オペラ「ドン・ジョヴァンニ」 | |
| ミュージカル人形劇「とびだせ☆孫悟空」 | 小学生 |
| 「アリスのクラシックコンサート」 | |

## 広がれ、元気っこ活動（児童・少年の健全育成助成）

（公財）日本生命財団

（公財）日本生命財団は、昭和54年から、児童・少年の健全育成のための活動を実践している全都道府県の団体に対し、知事の推薦等にもとづき、活動に必要な物品を助成しています。

中野宝橋だいかぞく（東京都）

【助成先・金額】

| 平成27年度 | 37年間に |
| --- | --- |
| 249団体 | 約1万2千団体 |
| 約1億円 | 約80.1億円 |

## 豊かな文化の発展への貢献

### 日生劇場

（公財）ニッセイ文化振興財団

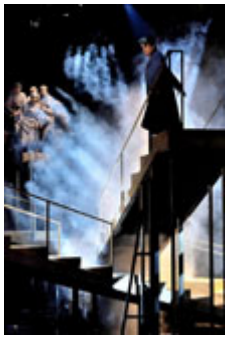
舞台芸術の普及と振興を通じて心豊かな社会づくりに役立てるようにと、昭和38年に「日生劇場」（東京・日比谷）を建設しました。壁も天井も全て曲面で構成され、壁面は色鮮やかなガラスタイルのモザイクで、天井には色付きの石膏に約2万枚のアコヤ貝が貼られ、独特の幻想的な雰囲気を生み出しています。
こけら落としのベルリン・ドイツ・オペラの「フィデリオ」上演以来、数々のオペラ、演劇、ミュージカル、コンサート等の一般公演に加えて、「ニッセイ名作シリーズ」、「NISSAY OPERA」、「ファミリーフェスティヴァル」等、（公財）ニッセイ文化振興財団が主催する公演を毎年開催し、幅広い層の方々にご来場いただいています。

日生劇場

### NISSAY OPERA

（公財）ニッセイ文化振興財団

（公財）ニッセイ文化振興財団主催のNISSAY OPERAシリーズを毎年開催しています。国内外で活躍している実力派のオペラ歌手による最高水準の公演を目指しています。



NISSAY OPERA2015
「ドン・ジョヴァンニ」
(撮影：三枝近志)

#### 日生劇場舞台フォーラム

日生劇場舞台フォーラム2015

舞台技術者の育成・支援を目的として、舞台の裏側を紹介するフォーラムを平成5年から毎年無料で開催しています。平成27年度は「オペラ『ドン・ジョヴァンニ』舞台美術考察」として、解説と舞台見学を行いました。これまで22回の来場者は約6,200名にのぼります。

## 日生劇場ファミリーフェスティヴァル

（公財）ニッセイ文化振興財団

（公財）ニッセイ文化振興財団設立20周年にあたる平成5年から継続的に開催している「日生劇場ファミリーフェスティヴァル」では、ご家族で本格的な舞台芸術に触れていただけるよう、クラシックコンサート、ミュージカル人形劇、伝統芸能等、国内外のバラエティに富んだ質の高い舞台作品を低廉な料金でご提供しています。

日生劇場ファミリーフェスティヴァル2015
アリスのクラシックコンサート
「アリスのへんてこ舞踏会」
（撮影：三枝近志）

【公演数・来場者数】

| 平成27年度 | 23年間に |
|---|---|
| 18回<br>約1.6万名 | 340回<br>約32万名 |

## ニッセイ・バックステージ賞

（公財）ニッセイ文化振興財団

（公財）ニッセイ文化振興財団は、舞台芸術を裏から支え優れた業績を挙げている舞台技術者を表彰するため、平成7年に「ニッセイ・バックステージ賞」を創設しました。賞金の他に年金を終身にわたって受給できるユニークな賞で、平成27年度までに50名の方々が受賞されました。

第21回「ニッセイ・バックステージ賞」贈賞式

**第21回（平成27年）受賞者**

- 舞台美術 背景画家
  新城 榮德　様
- 歌舞伎「狂言作者」
  竹柴 正二　様

平成19年に「バックステージ支援賞」（企業メセナ協議会）受賞

## 博物館展示案内・学術書出版助成

（公財）日本生命財団

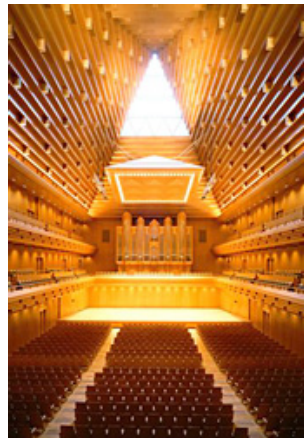
（公財）日本生命財団は、地域文化の振興ならびに青少年の文化教育に資するため、昭和57年から各地の博物館の協力を得て展示案内書を出版し、当該博物館をはじめ所在地県内の小・中・高等学校、図書館等に寄贈しています。
また、学術的・専門的見地から出版・頒布あるいは記録・保存が強く求められているにもかかわらず市販性の乏しい学術書や専門書に対して、昭和55年より大学出版部協会加盟の大学出版部を通じて出版助成を行っています。

博物館展示案内

## （公財）東京オペラシティ文化財団の音楽・美術事業への協賛

当社は、（公財）東京オペラシティ文化財団が主催する音楽事業と美術事業への協賛を通じて、豊かな創造性と人間味に満ち溢れた芸術文化活動に貢献しています。

### 音楽事業

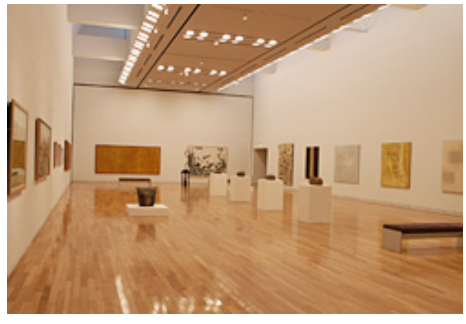


【主催音楽事業（幅広いクラシック公演）】
国内外のオーケストラ、室内楽、合唱、声楽、オルガン、ピアノリサイタルなど、多様なジャンルの公演を主催し、幅広い層の方々にご来場いただいています。

【顕彰事業（武満徹作曲賞）】
世界各国の未来を担う若い音楽家に「新しい」オーケストラ作品の創作を呼びかける「武満徹作曲賞」を設け、優秀作品の発掘と表彰を行っています。毎年、世界30～40カ国、100曲前後の応募があり、その中から選ばれた優秀作品をコンサートホールで実際に演奏したうえで、表彰しています。

【育成・教育事業（B→Cリサイタル公演）】
才能豊かな日本の若手演奏家がバッハ（BachのB）と現代音楽作品（ContemporaryのC）を軸に自由にプログラムを組む個性的なソロリサイタルB→Cシリーズを年12回（うち2回は地方公演）行っています。

### 美術事業



【主催美術事業（近現代の美術展覧会）】
20世紀以降の近現代を中心とした絵画、彫刻、写真、デザイン、建築など、多岐にわたる企画展を年4回程度開催し、多くの美術ファンに鑑賞していただいています。また、抽象画家、難波田龍起・史男父子の作品を始めとした収蔵品展を企画展と併せて開催しています。

【若手作家育成事業（プロジェクトN展）】
故難波田龍起氏の遺志を受け継ぎ、国内の新進若手作家の紹介を行う「プロジェクトN」シリーズを企画展、収蔵品展と併せて開催しています。

（公財）東京オペラシティ文化財団の詳細はこちら

# 高齢・医療分野への貢献

## 日生病院

（公財）日本生命済生会

（公財）日本生命済生会は、「済生利民」*を基本理念とし、大正13年の設立以来、医療を通じた社会貢献に一貫して取り組んでいます。昭和6年に開院した「日生病院」は、現在19の診療科、350の病床を有し、「大阪府がん診療拠点病院」の指定を受ける等、高いレベルの医療を提供しています。更に、人間ドック健診等を行う「ニッセイ予防医学センター」や在宅看護の「日生訪問看護ステーション」といった「予防・治療・在宅まで一貫した総合的な医療サービス」の提供により、地域の医療・福祉への一層の貢献を目指しています。
＊生命や生活を救済し人々のお役に立つことを意味します。

日生病院

【外来患者数】

| 年間<br>約22万名 | 「大阪府がん診療拠点病院」に指定 |
|---|---|

## 無料・低額診療等の実施

（公財）日本生命済生会

（公財）日本生命済生会は、昭和31年から第二種社会福祉事業である生計困難者を対象とした無料・低額診療や、児童養護施設など社会福祉施設での無料健診等を続けてきました。
また平成20年度からは地域の子ども達を対象に「ニッセイ夏休みこども医療体験」を、平成22年度からは行政とも連携し、公募により地域の母子家庭の母親を対象に無料乳がん検診を実施し、地域福祉の取組を強化しています。

検診車

| 【無料・低額診療】 | 【社会福祉施設での無料健診等】 |
|---|---|
| 平成27年度<br>約2万9千名 | 平成27年度<br>26施設<br>約2,400名 |

## ニッセイエデンの園

（公財）ニッセイ聖隷健康福祉財団

（公財）ニッセイ聖隷健康福祉財団が運営する「ニッセイエデンの園」（奈良：平成4年開園、松戸：平成9年開園）は、有料老人ホーム、疾病予防運動センター、診療所、高齢者総合福祉センター、在宅介護サービスセンター等を整備した、高齢者の健康・福祉のための総合施設として、厚生労働省の「ふるさと21健康長寿のまちづくり事業」の認定を受けています。両施設とも地域で暮らす高齢者の健康と生きがいの増進および高齢者が安心して生活できるまちづくりに寄与しています。

奈良ニッセイエデンの園

松戸ニッセイエデンの園

厚生労働省「ふるさと21健康長寿のまちづくり事業」認定

## 介護福祉士等育成の奨学金助成

（公財）ニッセイ聖隷健康福祉財団

（公財）ニッセイ聖隷健康福祉財団では、平成元年から介護福祉士志願者を対象に、平成6年から理学療法士・作業療法士志願者も対象に加えて、奨学金助成を行っています。

【給付実績】

| 平成27年度 | 27年間に |
|---|---|
| 49名 | 550名* |
| 1,170万円 | 2億7,520万円 |
| | *給付を受けた卒業生 |

## 高齢社会助成

（公財）日本生命財団

（公財）日本生命財団は、昭和58年から高齢社会助成として、実践的研究を行う研究者や、先駆的事業を行う地域の団体を支援しています。
また、これらの事業や研究の成果を社会に還元するために、高齢社会シンポジウムおよびワークショップを開催しています。

第29回高齢社会シンポジウム

【助成先・金額】

| 平成27年度 | 33年間に |
|---|---|
| 19件 | 519件 |
| 2,285万円 | 約15.4億円 |

## 生き生きシニア活動顕彰

（公財）日本生命財団

（公財）日本生命財団では、高齢者が主体的な役割を担いながら青少年の健全育成、障がい者・高齢者支援、地域づくり等の活動を行う団体に対し、平成19年より都道府県知事等の推薦にもとづき顕彰を行っています。

「鳴門小唄」でいきいきなると実行委員会（徳島）

【助成先・金額】

| 平成27年度 | 9年間に |
|---|---|
| 160団体 | 1,583団体 |
| 845万円 | 約9,300万円 |

## 東京大学 高齢社会総合研究機構（IOG）の研究活動への支援・参画

東京大学「高齢社会総合研究機構」（以下「IOG＝The Institute of Gerontology」）は、平成18年4月に設置された「ジェロントロジー寄付研究部門」が、平成21年4月より昇格した組織であり、国内初の本格的なジェロントロジーの研究教育組織です。

高齢化最先進国として世界の先頭を走る日本は、やがて15年後（2030年）には、3人に1人が65歳以上となる本格的な超高齢社会を迎えることになります。高齢化の進行は、医療費の増大、要介護高齢者の増加、若年層の社会保障費の負担増といったネガティブな面が強調されがちですが、高齢化に伴う課題を解決して、日本の新たな発展の道筋を築いていくことが大切です。

IOGは、「高齢者が安心して豊かに暮らせる活力ある社会」の実現を目指し、東京大学の全学（医学・経済学・社会学・工学等）の知を結集して、高齢化に伴う課題解決に挑んでいます。

IOGの大きな特徴は、研究領域に留まるのではなく、行政（自治体）や企業とも連携を取る中で、研究成果の社会への還元・政策への提言等、知の実学化により、社会の発展を目指していくことにあります。

具体的な研究活動としては、柏市・UR都市機構との共同事業である長寿社会のまちづくりプロジェクトや、のべ100社の企業と協働するジェロントロジー・ネットワーク活動（高齢化の課題解決を通じたイノベーション創造事業）等が進行しています。

日本生命グループ（日本生命、ニッセイ基礎研究所）と東京大学の関わりは、寄付研究部門が設置された平成18年以来となりますが、日本生命グループは引続き、高齢者が活き活きと暮らせる社会、更には活力ある日本社会の実現を目指すIOGの力強い取組への支援・参画を行って参ります。

IOG
THE INSTITUTE OF GERONTOLOGY

**IOGのロゴデザイン**

- 「IOG」と長寿の象徴である「100（歳）」が重ねて見えるデザインです。
- 「G」は刻み続ける「時計の針」を象徴し、100までの時の流れを表現しています。
- 「100」と「時計の針」により、誰もが100歳までの素敵な人生をおくれるようにという願いが込められております。

詳細は、「ジェロントロジーとは・・・東京大学高齢社会総合研究機構とは・・・」をご覧ください。 [4.4MB]

大人のための長生き応援コラム

# ボランティアによる貢献

## ニッセイ未来を育む森づくり

（公財）ニッセイ緑の財団

当社職員を主な会員とするボランティア組織「“ニッセイの森”友の会」が平成4年から全国で森林保全活動を行っています。植樹や育樹（下草刈り等）には、職員やその家族、地域の方々もボランティアとして参加しています。

【参加者数】

| 平成 27 年度 | 24 年間に |
|---|---|
| 1,860 名 | 33,479 名 |

植樹

下草刈り

## 清掃活動

各支社が自治体や生命保険協会と協力して地域の一斉清掃活動に参加しています。

【参加者数】

| 平成 27 年度 | 15 年間に |
|---|---|
| 38,951名 | 127,144 名 |

地域清掃

海岸清掃

## 野球教室・卓球教室

トップクラスのプレイヤーを擁する野球部と女子卓球部が、スポーツの振興と児童・青少年の健全育成を目指し、子どもたちを対象にスポーツ教室を全国各地で開催しています。開催各地域の支社が学校等に呼びかけて参加者を募り、事前準備や当日の運営に協力しています。

【参加者数】

| 平成 27 年度 | 15 年間に |
| --- | --- |
| 3,027名 | 34,396名 |

野球教室

卓球教室

# 代理店とともに

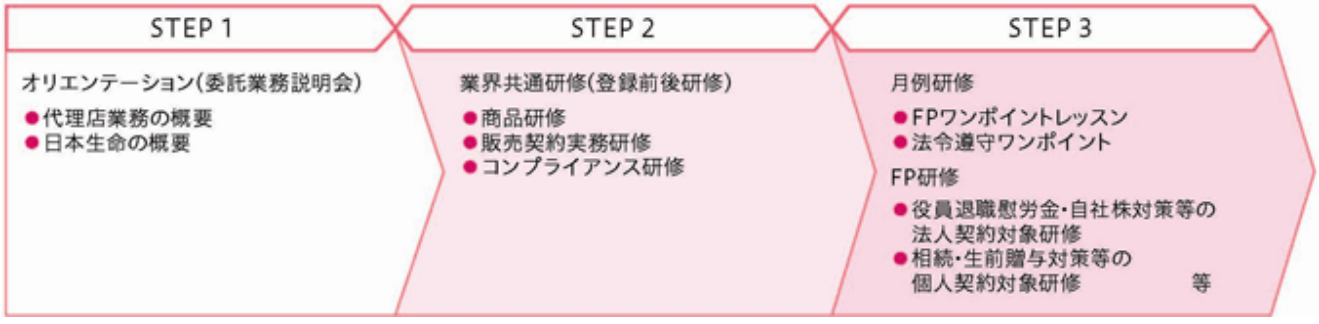
## 代理店

当社は、税理士、保険専業代理店、全国の主要金融機関の関係代理店、株式会社かんぽ生命保険、日本郵便株式会社等を中心に代理店業務委託契約を締結し、主力販売チャネルの一つとして、全国に代理店ネットワークを展開しています。
代理店数は、平成27年度末で14,139店*（前年度末比998店増加）となり、代理店は、主に企業経営者の方々から、相続・事業承継や事業保障、資産形成等のご相談を承る中で、当社の商品を販売しています。
また、当社は代理店の販売支援体制の拡充に努めており、代理店をサポートする担当者を全国に約600名配置するとともに、サポートレベルの高度化に向け、必要な専門知識・スキルを体系化し、能力アップに向けた教育プログラムを整備しています。
更に、今後は店舗型乗合代理店等への対応を強化し、新たなチャネル開拓を推進することでシェア拡大に向けた取組を進めてまいります。
また、代理店専用ホームページ（NISSAY MARKETING STATION）の一層の充実、代理店からのお問合わせに直接対応する窓口（代理店サポートセンター）の機能強化等を通じ、高度化・多様化するお客様ニーズに対応した代理店のコンサルティング活動をサポートしています。
＊「代理店数」には、銀行等の金融機関代理店等は含みません。

※NISSAY MARKETING STATION
当社委託代理店専用のホームページです。A-Net(NISSAY AGENCY NET)による提案書作成機能に加え、最新の生命保険に関する情報、生命保険税務に関する専門家相談サービス、各種FPシミュレーションサービス等、代理店を支援するコンテンツを多数登載しています。

※コンプライアンス体制
代理店部門の固有業務課題に応じて策定したコンプライアンス・プログラムにもとづき、代理店担当者を通じた代理店への教育研修、訪問点検や、代理店担当者への教育および点検を実施しています。

【代理店教育プログラム】



## 金融機関

当社は、全国の提携金融機関と代理店業務委託契約を締結し、一時払終身保険や一時払年金保険を販売しています。
更に、幅広いお客様にきめ細やかなサービスを提供できるよう、商品内容や販売スキルおよびコンプライアンス等について、金融機関の担当者に対する教育・研修を行っています。
また、ご契約後のアフターサービスとして、お客様がご契約内容や運用状況のご照会、保険金・給付金のご請求等の各種お手続きを行うことができる専用のコールセンターを設置しています。
今後は、商品ラインアップの充実や金融機関との更なる関係強化を通じて、今まで以上に幅広いお客様に満足していただけるよう、取り組んでまいります。

# 従業員について

平成27年度から、「自らの職務に高い『使命感』と『誇り』を持ち、人（ニッセイ人・企業人・人）としての魅力に溢れる“人財”の育成」を旗印に、社長を座長とした全社運動「人財価値向上プロジェクト」をスタートしています。
このプロジェクトへの取組を通じて、職員一人ひとりの能力伸長と機能発揮を推進し、会社としての生産性・効率性の向上を図ってまいります。

## お客様・社会のお役に立ち、当社収益に貢献できる人財育成

### ニッセイ版“ポジティブ・アクション”の推進

お客様・社会のお役に立ち、当社収益に貢献できる“人財”を育成するために、全職員の主体的な行動を促進し、こうした取組を通じて、全職員の能力伸長と最大限の機能発揮を推進してまいります。
更に、各所属が一体となって取り組む具体行動目標を、我が所属の“ポジティブ･アクション”として策定し、年間を通じて職員一人ひとりが実践してまいります。

＜現在・将来の活躍に向けた主体的行動＞

| | |
|---|---|
| **現在の活躍** | ● 本質重視・効率的な働き方を実践する<br>● 高い視座から業務を見直す<br>● 支社･拠点やお客様･世の中を見て学ぶ<br>● 自由な発想・素朴な疑問を積極的に発信する |
| **将来の活躍** | ● 明確なキャリアビジョンを持つ<br>● キャリアビジョンの実現に向けた取組を具体化し、研鑽を積む |

### 営業職員の育成

部門横断的に人材育成に取り組む「人材育成推進本部」の各支社へのサポート態勢を強化し、次世代を担う職員の育成に努めています。永く活躍できる職員を育成するために、様々な視点から一人ひとりの課題を支社と拠点で共有し、その解決に資する取組を確認・検討する「人材育成推進会議」運営の強化に取り組んでいます。
また、より充実したお客様サービスが提供できる職員を育成するために実践的な教育を強化しています。具体的には、当社商品・サービス、社会保障制度等の販売知識や、マナー・コンプライアンス・事務等を含めた活動・スキルを早期に定着させるために、徹底したロールプレイング教育を行うとともに、実際のお客様をイメージしたケーススタディ研修等に取り組んでいます。育成を担う指導者についても、ニッセイ・ライフプラザ等で蓄積されたノウハウを習得するために、指導者向け教材の提供や、定期的な本部集合研修の開催に取り組んでいます。

### 内務職員の育成

次世代を担う人材を育成する観点から、内務職員については、当社の三信条である「信念」「誠実」「努力」をベースとし、幅広い知識や視野、高度な専門性、それらの能力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を進めており、各職場におけるOJTを育成の中核に位置付けています。

## 意欲的・前向きに働ける環境整備

**両立支援**

育児・介護短時間フレックスタイム制を導入

就業時間の柔軟化により、「育児・介護」と「仕事」を両立する中であっても、従来と変わらぬ機能発揮を可能とするだけではなく、成長機会を拡大するための環境整備を図ります。

**休暇取得の推進**

プラスワン・フライデーの新設

土日等に追加した年次有給休暇の取得および休暇の有効活用を推進し、メリハリある業務遂行を通じて、職員が「プラスワン」の付加価値を創造できるよう努めてまいります。

**意識改革**

男性職員による育児休業 100% 取得

対象となる男性職員の育児休業取得を3年連続で100%達成しました。
引続き取得を推進し、育児に対する理解を深め、男性職員・管理職の意識改革を進めてまいります。

## 高い誇りを持てる組織・風土作り

### 若手・女性職員等と社長との意見交換会の実施

本部や支社・拠点の若手職員・女性職員、管理職等と社長との積極的な意見交換を実施しています。職員自身が考える「日本生命のみらい」への提言や、社長に対する質問等を直接伝え、職員と経営層の「みらいへの想い」等を共有しています。

意見交換会

### 自由な発想での提案活動の推進

若手職員が中心となり、様々な経営テーマについて積極的に具体策を提言するプロジェクト“「全・進」提案活動”を実施し、闊達な社風の醸成に努めています。
平成26年3月から導入した「Wellness-dial *f*」*は、女性によるプロジェクトチームが考案し、実際に経営に反映された代表例です。

＊女性特有の症状・疾患といった体の悩みを、無料で女性の専門家（看護師等）に相談いただけるサービスです。

女性によるプロジェクトチーム

## イキイキ職場ミーティングの実施

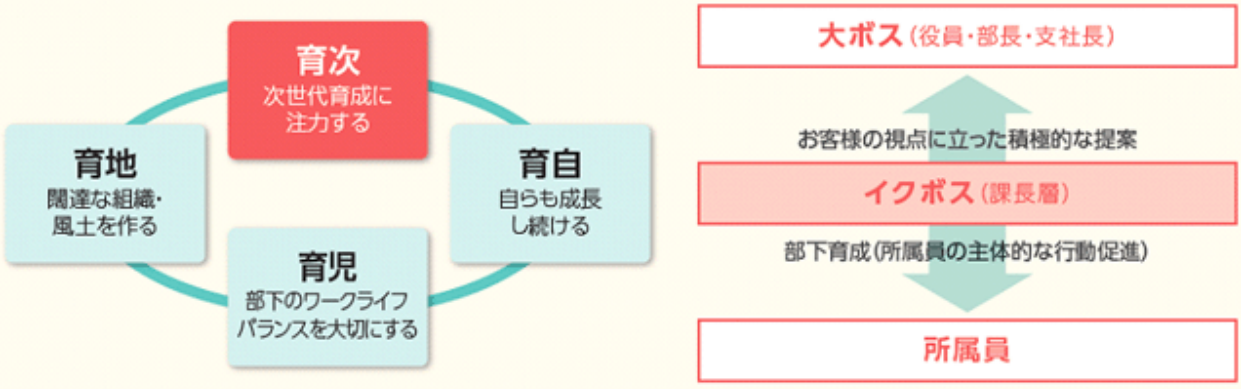
「対話」によるタテ・ヨコのつながり強化を通じた、相互理解促進・関係強化・一体感醸成を目的に、所属長（課長層）主導で所属内の「対話」の場を設定し、職場のコミュニケーション課題の解決に努めています。

イキイキ職場ミーティング

### ニッセイ版“イクボス”について

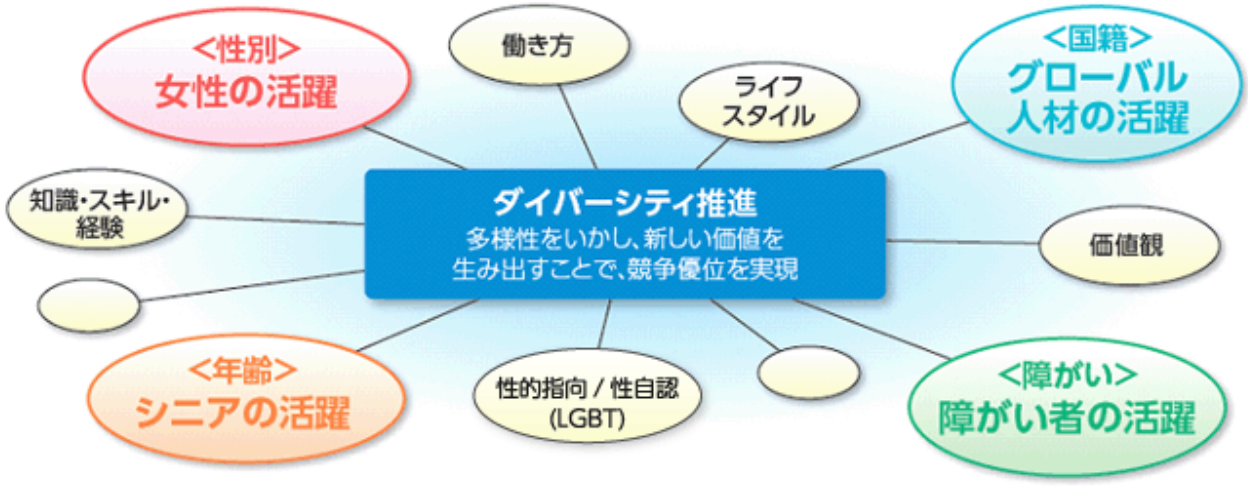
人財価値向上プロジェクトにおける人財育成、環境整備、組織・風土作りのキーパーソンである「所属長（課長層）」を、ニッセイ版“イクボス”として育成し、当プロジェクトの推進に努めます。
研修や取組事例等の共有化を通じ、“イクボス”の４つの“イクジ”取組を推進してまいります。

【目指すべき所属長（課長層）像＝ニッセイ版“イクボス”】




## ダイバーシティ推進への取組

当社は、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、多様性を認めていかすダイバーシティ推進に取り組んでいます。
このことを通じ、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮し、新しい価値を生み出すことで、生命保険会社としての社会的使命を全うしてまいります。



## 女性の活躍推進

女性がキャリア全体を通じてその意欲・能力を最大限発揮できるよう、女性自身に対するキャリア形成支援と、管理職・男性の意識改革を両輪として、様々な取組を行っています。

- 平成25年2月　「ポジティブ・アクション」に宣言
- 平成25年4月　「女性のエンパワーメント原則（ＷＥＰｓ）」に署名
- 平成27年1月　「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」による行動宣言に賛同

### 女性のキャリア形成支援

ライフイベントとの両立を支えつつ、中長期の視点でキャリアビジョンを描くための様々な支援を積極的に展開しています。

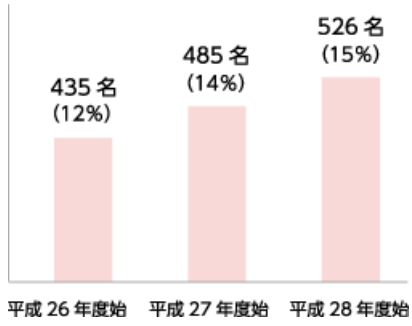
- 仕事と育児を両立しながらキャリアを積んでいく女性職員を対象に、産休前・産育休中・復帰後の各段階の課題に応じたセミナー（プレママセミナー、ウェルカムバックセミナー、ワーママセミナー）を開催しています。
- 管理職登用に向けた動機付けやスキルアップを目的とした、営業フロント管理職育成研修（きらめき塾）を実施しています。
- 女性管理職を対象とした役員によるメンター運営等、部長登用を視野に入れた女性管理職の更なる活躍支援を行っています。

ウェルカムバックセミナー

きらめき塾

### 管理職登用

平成28年度の新規管理職登用者のうち、女性比率は３割となっており、部長7名を含む526名の女性管理職が各領域で活躍しています。「女性の職業生活における活躍の推進における法律」（女性活躍推進法）に基づき、「女性活躍推進に関する行動計画」を策定しました。今後、更に女性管理職登用に積極的に取り組んでまいります。



**女性の管理職登用に関する行動計画**

<目標>　女性管理職の比率を、2020年代に30%とすることを目指し、
平成32年度始（2020年度始）に20%以上とします。

<取組内容>　①女性の中長期でのキャリア形成に向けた育成
②男女がともに活躍できる職場づくりに向けた働き方の改革
③女性が活躍できる風土醸成に向けた管理職の啓発
④上記を促進させる各部門による取組

女性活躍推進に関する行動計画の策定について[705KB]

### 女性が活躍できる風土の醸成

周囲の理解・育てる意識が女性の活躍を支えるという認識のもと、管理職による女性職員の育成や、風土づくりに取り組んでいます。

- 管理職同士の交流を通じ、女性や若手職員をいかす職場づくりを学ぶセミナーを開催しています。
- 男性の育児参加から女性の働き方の理解を深めるため、「男性の育児休業100%取得」に取り組んでおり、3年連続で取得率100%を達成しました。これまでに育児休業を取得した男性職員はのべ1,000名を超えました。

課長塾でのグループディスカッション

## グローバル人材の活躍推進

今後の海外展開を見据えて、海外への留学・企業派遣等を拡げるとともに、将来的に海外で活躍できるマネジメント層の育成や、海外子会社等から外国人トレーニーの受入を行い、異なる文化や価値観を受容する風土醸成に取り組んでいます。

海外派遣

## シニアの活躍推進

意欲・能力のある人材が長きにわたり活躍できる制度を整備しています。
営業職員については65歳まで定年延長ができ、また、65歳以降は委任契約制度を適用し、約4,500名の職員がその制度を活用して全国で活躍しています。
内務職員等についても、定年後再雇用制度を活用し、培った経験・スキルをいかして活躍しています。

## 障がい者の活躍推進

障がいのある方が、能力を発揮できるフィールドを全国に拡げています。
平成５年、障がいのある人を積極的に雇用するために保険業界で初めての特例子会社である株式会社ニッセイ・ニュークリエーションを設立しました。株式会社ニッセイ・ニュークリエーションでは、障がいによって業務を区別せず、身体・知的・精神と様々な障がいのある人を１つのチームとして働く形で成果をあげています。お互いの障がいについて理解し支え合うことで障がい者の活躍につなげています。
また、職場見学や実習の受入れ、社外向けの講師派遣等のCSR活動にも積極的に取り組んでおり、障がい者に対する理解や認識を深めることを通じて、ともに働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

このような取組が評価され、株式会社ニッセイ・ニュークリエーションでは、以下の受賞・認証等を受けております。

○「平成27年度　障害者雇用職場改善好事例」最優秀賞（厚生労働大臣賞）受賞
当表彰は事業所での障がい者の雇用管理や職場環境の改善等、様々な取組の中からモデルとなる好事例を募集・表彰することで、企業等における障がい者の雇用拡大・職場定着を促進し、障がい者雇用への理解向上を図ることを目的に行われているものです。
平成27年度は「就職困難性の高い障がい者の職場改善好事例」がテーマであり、お互いの障がいを理解し支え合うネットワークの構築、対応ノウハウ蓄積による体制強化、障がいの個別性に対応したきめ細やかな取組等が評価されました。

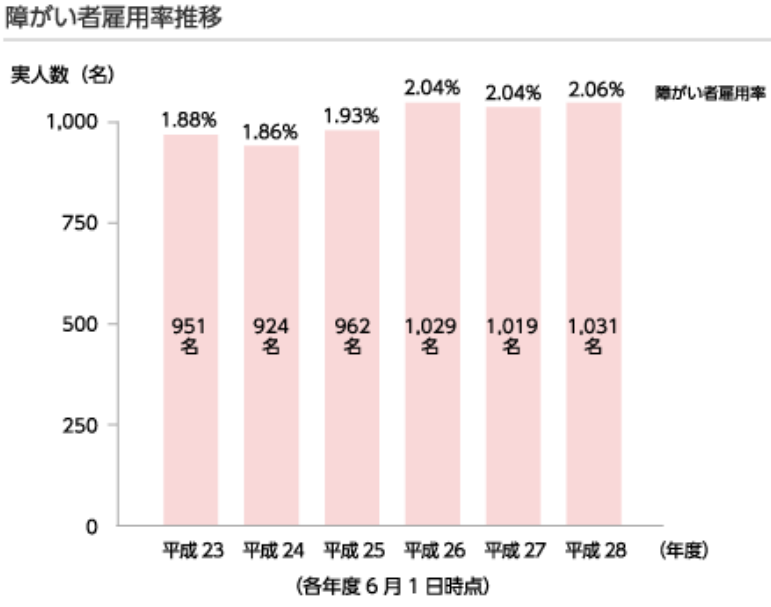
○「平成26年度　精神障害者等雇用優良企業」認証
当認証は厚生労働省の委託事業として精神障害者等雇用優良企業認証事業委員会が認証を行うもので、精神障がい者等の雇用について特に優れた取組と社会貢献を行う企業として認証を受けました。

※　株式会社ニッセイ・ニュークリエーションは、印刷業務や保険事務の一部等を担っています。

株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの「障害者雇用職場改善好事例」厚生労働大臣賞受賞について[314KB]

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成27年度障害者雇用職場改善好事例
最優秀賞（厚生労働大臣賞）受賞

厚生労働省
平成26年度　精神障害者等雇用優良企業　認証



## ワーク・ライフ・バランスの推進

多様な従業員の活躍を支えるためには、男性、女性を問わず、各人が希望するライフスタイルを実現するための環境づくりが求められています。
個々従業員の多様なニーズに合致した「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向け、積極的に取組を進めてまいります。
出産や育児、介護等、様々なライフイベントの場面においても、安心して仕事を続け、キャリアアップしていくことができる職場環境づくりを目指して、各種支援制度を整備しています。

**当社のワーク・ライフ・バランス支援制度**

【出産・育児】

| 項目 | 概要 |
|---|---|
| 産前産後休暇 | 全期間有給扱 |
| 育児休業 | 子が1才6カ月到達後の3月末迄取得可能<br>休業開始後7日目迄について有給扱 |
| 保育所利用補助制度 | 満3才到達後の3月末を迎える迄の子を養育し、保育所を利用しながら勤務する職員を対象に、利用費の一部を補助 |
| 育児短時間勤務取扱 | |
| ● 育児短時間フレックスタイム制 | 養育する子が小学生就学後最初の8月末日迄、申請すれば所定の労働時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定可能 |
| 看護休暇 | 小学校入学迄の子を看護するために年間10日の特別休暇を取得可能 |

【介護】

| 項目 | 概要 |
|---|---|
| 介護休業 | 1家族につき3回、365日迄取得可能 |
| 介護特別勤務取扱 | 1家族につき365日迄取得可能 |
| ● 介護半日勤務・介護半週勤務 | 所定労働時間または所定労働日数を1/2とすることが可能 |
| ● 介護短時間フレックスタイム制 | 労働時間を短縮することや、始業終業時刻を柔軟に設定可能 |
| 介護休暇 | 家族の介護のために年10日の特別休暇を取得可能 |

【その他】

| 項目 | 概要 |
|---|---|
| アニバーサリー休暇 | 職員が設定した記念日に取得することができる特別休暇（年間1日） |
| ファミリーサポート休暇 | 家族の看護、子の学校行事、家族での地域行事への参加等の際に取得することができる特別休暇（年間2日） |
| 勤務地変更の特別取扱 | 配偶者の転勤等に伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となる場合、一定の要件を満たせば勤務地の変更を認める |

**主なワーク・ライフ・バランス支援策の取得状況（平成27年度）**

（名）

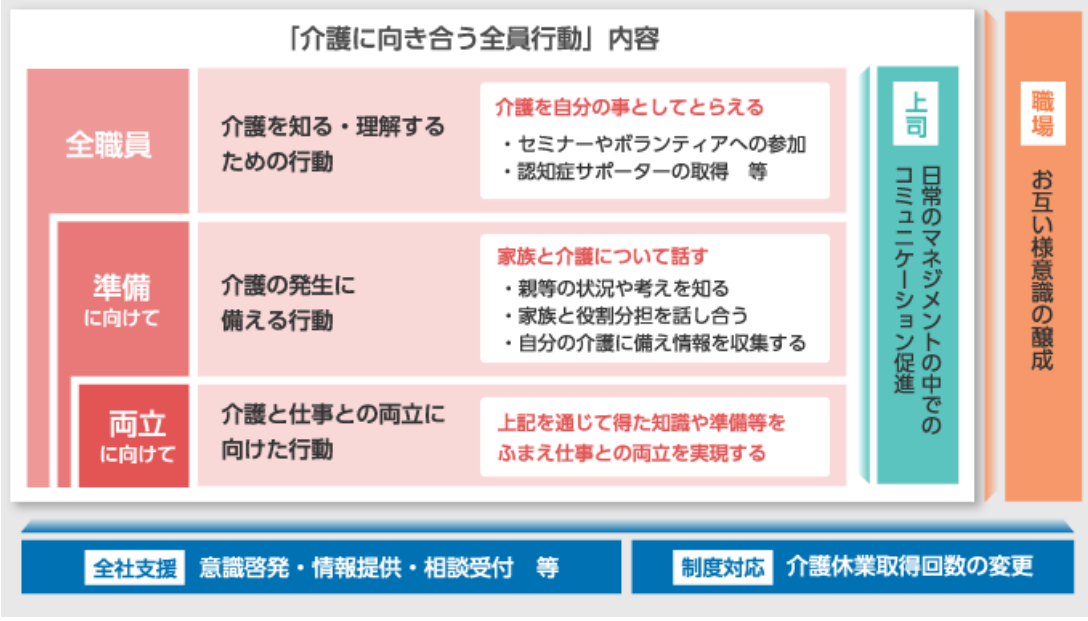
| | 内勤職員 | | 営業職員 | 合計 |
|---|---|---|---|---|
| | 本店・本部 | 支社 | | |
| **産前産後休暇** | 224 | 128 | 1,349 | 1,701 |
| **育児休業** | 456 | 150 | 1,316 | 1,922 |
| **育児短時間勤務取扱** | 395 | 179 | 31 | 605 |
| **看護休暇** | 6 | 1 | 228 | 235 |
| **介護休業** | 2 | 9 | 241 | 252 |

## 健康経営の実現

当社では、従業員自身がイキイキと働くことを目的に、「ワーク・ライフ・バランスの向上」および「健康増進」を通じた健康経営に取り組んでいます。
健康経営の実現により、一人ひとりがお客様・社会の健康を支える生命保険会社の一員であることを念頭に、広く社会の福利増進に努めてまいります。

## ワーク・ライフ・バランスの向上

- 「ノー残業デー運営」等、従業員の計画的でメリハリある働き方の推進に取り組んでいます。
- 男性の育児参加を通じ、効率的な働き方を実践する意識を高めることにより、男女がともに働きやすい職場環境の実現を目指します。また、「介護に向き合う全員行動」をはじめとした、介護と仕事の両立支援を通じ、従業員の心身面での健康増進に取り組んでいます。




## 健康増進

### 生活習慣の改善

疾病の未然防止・行動の具体化を目的とした職員の意識改革に取り組んでいます。

- 毎月2日・12日・22日を社内禁煙日とし、職員の禁煙を支援しています。
- 生活習慣管理用のスマートフォン向けアプリケーションを職員に提供しています。

### 各種検診の受検環境整備

疾病の早期発見・早期治療開始を目的に、各種検診の受検環境整備に取り組んでいます。
特に、職員の８割以上を占める女性に多い疾病については、重点的なフォローを実施しています。

- 乳がん検診は、毎年の健康診断と同時に受検可能な「オプション検診」として、検診車を全国に手配しています。
- 若年層にもリスクのある子宮頸がんについて、健保組合による補助対象年齢を引き下げ、受検を後押ししています。

## 従業員の動向

### 従業員の在籍・採用状況

| | 在籍数（名） | | 採用数（名） | |
|---|---|---|---|---|
| | 平成26年度末 | 平成27年度末 | 平成26年度 | 平成27年度 |
| 内勤職員計 | 18,477 | 18,564 | 1,630 | 1,832 |
| 男子 | 5,110 | 5,096 | 315 | 351 |
| 女子 | 13,367 | 13,468 | 1,315 | 1,481 |
| うち総合職 | 4,085 | 4,023 | 145 | 148 |
| CS総合職 | 714 | 724 | 65 | 73 |
| 業務職 | 6,012 | 5,817 | 193 | 139 |
| 営業職員計 | 52,306 | 51,955 | 11,230 | 9,715 |
| 男子 | 2,310 | 2,225 | 72 | 76 |
| 女子 | 49,996 | 49,730 | 11,158 | 9,639 |
| 営業総合職 | 2,004 | 1,961 | 47 | 64 |
| 男子 | 1,870 | 1,821 | 47 | 64 |
| 女子 | 134 | 140 | 0 | 0 |
| 営業職員 | 50,302 | 49,994 | 11,183 | 9,651 |
| 男子 | 440 | 404 | 25 | 12 |
| 女子 | 49,862 | 49,590 | 11,158 | 9,639 |
| 合計 | 70,783 | 70,519 | 12,860 | 11,547 |
| 男子 | 7,420 | 7,321 | 387 | 427 |
| 女子 | 63,363 | 63,198 | 12,473 | 11,120 |

※数値については、すべて年度末（3月31日現在）で算定しています。

※内勤職員とは、内務職員、医務職員、労務職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、指定職、スタッフの合計です。

※営業職員には、採用前に生命保険募集人の登録を受けた者を含んでいます。（平成27年度末：1,204名、平成26年度末：860名）

## 従業員の平均年齢・平均勤続年数

| | 平均年齢（歳） | | 平均勤続年数（年） | |
|---|---|---|---|---|
| | 平成26年度末 | 平成27年度末 | 平成26年度末 | 平成27年度末 |
| 内勤職員計 | 42.9 | 43.2 | 11.5 | 11.5 |
| 男子 | 43.5 | 43.9 | 14.9 | 14.8 |
| 女子 | 42.6 | 43.0 | 10.2 | 10.2 |
| うち総合職 | 40.1 | 40.3 | 17.4 | 17.5 |
| CS総合職 | 31.4 | 31.6 | 8.5 | 8.7 |
| 業務職 | 38.8 | 39.1 | 17.0 | 17.2 |
| 営業職員計 | 45.2 | 45.3 | 9.6 | 9.8 |
| 男子 | 43.3 | 43.0 | 18.5 | 18.3 |
| 女子 | 45.3 | 45.4 | 9.2 | 9.4 |
| 営業総合職 | 41.6 | 41.2 | 18.4 | 18.2 |
| 男子 | 41.1 | 40.7 | 18.0 | 17.7 |
| 女子 | 48.5 | 48.0 | 24.0 | 24.0 |
| 営業職員 | 45.3 | 45.5 | 9.2 | 9.5 |
| 男子 | 52.6 | 53.2 | 20.2 | 20.8 |
| 女子 | 45.3 | 45.4 | 9.1 | 9.4 |
| 合計 | 44.6 | 44.8 | 10.1 | 10.2 |
| 男子 | 43.4 | 43.6 | 16.0 | 15.9 |
| 女子 | 44.7 | 44.9 | 9.4 | 9.6 |

※数値については、すべて年度末（3月31日現在）で算定し、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位まで表示しています。

※内勤職員とは、内務職員、医務職員、労務職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、指定職、スタッフの合計です。

※営業職員には、採用前に生命保険募集人の登録を受けた者を含んでいます。（平成27年度末：1,204名、平成26年度末：860名）

## 内勤職員の平均給与（月額）

（単位：千円）

| | 平成27年3月 | 平成28年3月 |
|---|---|---|
| 内勤職員 | 295 | 295 |

※平均給与月額は各年3月中の税込定例給与であり、賞与および時間外手当は含んでいません。

※内勤職員とは、内務職員、医務職員、労務職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、指定職、スタッフの合計です。

### 営業職員の平均給与（月額）

（単位：千円）

| | 平成26年度 | 平成27年度 |
|---|---|---|
| 営業職員 | 295 | 295 |

※ 平均給与月額は各年度の税込平均給与であり、賞与および時間外手当は含んでいません。

※ 拠点管理職、支社育成センタートレーナー、養成副主任、営業総合職、特別功労営業嘱託、特別営業嘱託、ライフエージェント、特別教習生、生命保険募集代理店、営業パートスタッフ、サービスサポートスタッフは除きます。

「採用情報」はこちら

## 労働安全衛生

所属員の安全と健康を確保するため、衛生管理体制を整備し、支社・ライフプラザ等の各事業場においても、本部による運営支援を活用した労働災害の防止と、より快適な職場環境の実現に努めています。
メンタルヘルスケアとしては、主に次の3つを柱に取り組んでいます。

| | |
|---|---|
| **セルフケア** | 本店本部内の健康管理所において心療内科・カウンセリングを開設、またイントラネットによるセルフチェックテストの提供等を行なっています。 |
| **ラインケア** | 管理職向けには、目標管理・勤務管理・職場環境整備の視点から、所属員のメンタルヘルスに関しての啓発・教育を行なっています。 |
| **社外機関の利用** | 健康保険組合が主体となり、「心の相談ネットワーク」「健康・介護チャンネル」を準備し、社外の専門家にも相談出来る体制を整えています。 |

この他、定例の定期健康診断に加え、長時間労働者への産業医による面接フォローも実施し、心と身体の健康促進に努めています。

# 経済性報告

## 諸指標から見た経営の健全性

### 強固な財務基盤である「自己資本」の積み立て

平成 27 年度末 ▶ **4 兆 8,154 億円** [平成 26 年度末自己資本 ▶ 4 兆 2,061 億円]

（うち基金・諸準備金等 4 兆 1,646 億円）

基金・諸準備金等（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・価格変動準備金等を含めたもの）に劣後特約付債務を加えたものです。
自己資本は、経済環境に左右されやすい有価証券含み損益等を含まないリスク対応財源であり、当社は、この自己資本の着実な積み立てを進めています。

### 万一のリスクに対応できる高水準の「ソルベンシー・マージン比率」

平成 27 年度末 ▶ **903.7%** [平成 26 年度末 ▶ 930.8%]

大規模な自然災害や株価の大幅な下落等、通常予測できる範囲を超える諸リスクを数値化した「リスクの合計額」に対する、「ソルベンシー・マージン総額（自己資本に有価証券含み損益等を加えたもの）」の比率です。支払余力をどの程度有しているかを判断するための行政監督上の指標の一つであり、この比率が200%を下回った場合には、監督官庁による業務改善命令等の対象となります。

### 「有価証券含み損益相当額」

平成 27 年度末 ▶ **11 兆 667 億円** [平成 26 年度末 ▶ 11 兆 333 億円]

時価のある有価証券全体の時価と帳簿価額との差額のことをいいます。経済環境等に左右されるものの、リスクに対する備えを示す指標の一つです。

### 「実質純資産額」

平成 27 年度末 ▶ **16 兆 8,472 億円** [平成 26 年度末 ▶ 16 兆 4,477 億円]

時価ベースの資産の合計から、負債の合計（危険準備金等の資本性の高い負債を除く）を差し引いたものです。保険会社の清算価値に近いものであり、この数値がマイナスになると実質的な債務超過と判断され、監督官庁による業務停止命令の対象となることがあります。

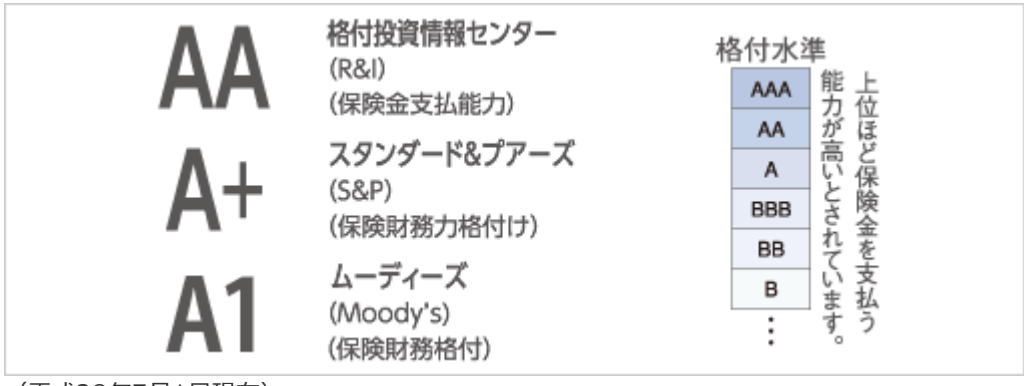
### 「基礎利益」

平成 27 年度 ▶ **6,981 億円** [平成 26 年度 ▶ 6,790 億円]

保険料収入や保険金支払・事業費等の保険関係の収支と、利息および配当金等収入を中心とした運用関係の収支からなる、生命保険会社の基礎的なフロー収益を表す指標です。

## 格付会社からの評価

当社は、第三者である格付会社が、保険会社の保険金を支払う能力等に対する確実性を評価した格付けにおいて、高い評価を受けています。
（保険金支払等について保証を行うものではありません）




（平成28年7月1日現在）

### R&I（保険金支払能力）AA

R&Iの定義「AA」
保険金支払能力は極めて高く、優れた要素がある。

### S&P（保険財務力格付け）A+

S&Pの定義「A」
保険会社が保険契約債務を履行する能力は高いが、上位2つの格付けに比べ、事業環境が悪化した場合、その影響をやや受けやすい。

### Moody's（保険財務格付）A1

Moody'sの定義「A」
中級の上位と判断され、信用リスクが低い債務に対する格付。

※ 上記格付けは、取得日現在までの数値、情報にもとづいており、将来的には変化することがあります。

※ 上記格付けは、詳細な情報にもとづき、より適正に評価していただくため、当社が正式に依頼してR&I、S&P、Moody'sから取得したものです。

※ 上記の格付けに付加されているプラス記号（+）、マイナス記号（−）、および数字記号は、それぞれ格付けカテゴリー内での相対的な強さを表します。

サステナビリティレポート 2016

# 社外からの評価

# 社外からの評価

＊部門がある場合記載

| 区分 | 取組 | 主催 | アワード・部門＊ | 評価 | 受賞年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| CSR全般 | CSR全般 | （株）東洋経済新報社 | 東洋経済「CSR企業ランキング」2016・金融部門 | 第3位 | 2015 |
| 商品・サービス | コールセンター | （公社）企業情報化協会 | サービス・ホスピタリティ・アワード | 優秀賞 | 2016 |
| | | （公財）実務技能検定協会 | ビジネス電話検定 | 文部科学大臣賞 | 2015 |
| | | | ビジネス文書検定 | 団体優秀賞 | 2015 |
| | 確定拠出年金コールセンター | HDI-Japan | HDI-Japan 五つ星認証 | HDI五つ星認証プログラム | 2015 |
| | 提案書（契約概要）等に関する顧客向け帳票等 | （一社）ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会 | UCD A アワード・生命保険分野 | – | 2015 |
| | 消費生活アドバイザー資格への各種取組 | （一財）日本産業協会 | 消費生活アドバイザー資格制度 35周年記念事業 | 経済産業大臣賞 | 2015 |
| | ニッセイ学資保険 | （特非）日本マザーズ協会 | 第６回マザーズセレクション大賞2014 | – | 2014 |
| | 育児相談ほっとライン | （特非）キッズデザイン協議会 | 第８回キッズデザイン賞・個人・家庭部門 | – | 2014 |
| 資産運用 | 横浜西口KNビル | （一社）住宅性能評価・表示協会 | BELS(建築物省エネルギー性能表示制度) | ☆☆☆ | 2015 |
| | ニッセイ淀屋橋イースト | | | ☆☆☆ | 2015 |
| | 熊本サンニッセイビル | | | ☆☆☆ | 2015 |
| | 日本生命広小路ビル | | | ☆☆ | 2015 |
| | ニッセイ新大阪南口ビル | | | ☆☆ | 2015 |
| | 日本生命丸の内ガーデンタワー | 米国グリーンビル協会 | LEED-CS(テナントビル版) | 本認証(ゴールド) | 2015 |
| | | （株）日本政策投資銀行 | DBJ Green Building認証 | five stars | 2014 |
| 社会貢献 | ニッセイ未来を育む森づくり | 環境省 | 地球温暖化防止活動環境大臣表彰・対策活動実践・普及部門 | – | 2015 |
| | 中学生・高校生向け「出張授業」「受入授業」 | 経済産業省 | 第6回キャリア教育アワード・大企業の部 | 優秀賞 | 2015 |
| | 中学生向け「出張授業」「受入授業」 | （特非）キッズデザイン協議会 | 第9回キッズデザイン賞・未来を担う消費者デザイン部門 | – | 2015 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 社会貢献 | 福島大学生による人形劇上演プロジェクト（ニッセイ文化振興財団） | （特非）キッズデザイン協議会 | 第9回キッズデザイン賞・復興支援デザイン部門 | – | 2015 |
| | ふれあい森林教室（ニッセイ緑の財団） | （特非）キッズデザイン協議会 | 第9回キッズデザイン賞・復興支援デザイン部門 | キッズデザイン協議会 会長賞（優秀賞） | 2015 |
| | 間伐材を利用したクラフト制作（ニッセイ緑の財団） | 間伐・間伐材利用推進ネットワーク | Forest Good 2015 間伐・間伐材利用コンクール・間伐実践・環境教育部門 | 間伐推進中央協議会 会長賞 | 2015 |
| 従業員 | ダイバーシティ推進 | 経済産業省 | 平成26年度「ダイバーシティ経営企業100選」 | – | 2014 |
| | | 厚生労働省 | 均等・両立推進企業表彰・均等推進部門・ファミリー・フレンドリー企業部門 | 大阪労働局長優良賞 | 2014 |
| | | 大阪市 | 大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰 | 優秀賞 | 2014 |
| | 障がい者の活躍推進（ニッセイ・ニュークリエーション） | （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 | 平成27年度障害者雇用職場改善好事例 | 最優秀賞（厚生労働大臣賞） | 2015 |
| | | 厚生労働省 | 精神障害者等雇用優良企業認証 | – | 2014 |
| | 男性の育児休業取得推進 | 厚生労働省 | イクメン企業アワード2014 | 特別奨励賞 | 2014 |
| | | 日本HRチャレンジ大賞 実行委員会 | 第3回HRチャレンジ大賞・人材マネジメント部門 | 優秀賞 | 2014 |

サステナビリティレポート 2016

# 編集方針

# 編集方針

当サイトは、当社の2015年度のCSRに関する取組について、さまざまなステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えすることを目的に作成しています。
当サイトでの報告を年次報告「サステナビリティレポート」と位置づけ、マテリアリティにもとづく重点取組を中心とし、CSRに関する取組を網羅的に報告しています。
本レポートを通じて当社グループの活動状況や方向性をご理解いただくとともに、ステークホルダーの皆さまから広くご意見をいただき、活動と開示の充実を図ってまいります。

## WEBページにおけるサステナビリティレポート（年次報告）の範囲

「CSRへの取組」に格納されている以下のコンテンツが年次報告の範囲となります。

- トップメッセージ
- CSRマネジメント
- 重点取組ハイライト
- 詳細報告
- 社外からの評価
- 編集方針
- 内容索引

## 報告対象範囲

### 報告対象期間

2015年度（2015年4月1日～2016年3月31日）の取組を中心に、 一部対象期間外の活動内容も時期を明示して掲載しています。

### 報告対象組織

日本生命保険相互会社を基本とし、一部子会社・関連会社*の活動も組織を明示して報告しています。
*ニッセイアセットマネジメント（株）、（公財）ニッセイ緑の財団、（公財）ニッセイ文化振興財団等

## 発行時期

2016年9月（前回発行：2015年9月、次回発行予定：2017年9月）

## 参考にしたガイドライン等

- GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版（G4）」
- ISO26000（社会的責任に関する手引き）
- 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

## お問い合わせ先

日本生命保険相互会社　CSR推進部
〒100-8288　東京都千代田区丸の内1-6-6
Tel 03-5533-1347　Fax 03-5533-5205

「CSRへの取組」に関するアンケートはこちら

サステナビリティレポート 2016

# 内容索引

# GRIガイドライン内容索引

本レポートには、GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版（G4）」による標準開示項目（Standard Disclosures）の情報が記載されています。

| 一般標準開示項目 | | |
|---|---|---|
| 戦略および分析 | | |
| G4-1 | 組織の持続可能性の関連性と戦略に関する組織の最高意思決定者の声明 | ・トップメッセージ |
| G4-2 | 主要な影響、リスクと機会の説明 | ・リスク管理の徹底 |
| 組織プロフィール | | |
| G4-3 | 組織の名称 | ・会社概要 |
| G4-4 | 主要なブランド、製品およびサービス | ・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料） |
| G4-5 | 組織の本社の所在地 | ・会社概要 |
| G4-6 | 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、特に関連のある国の名称 | ・会社概要<br>・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料） |
| G4-7 | 組織の所有形態や法人格の形態 | ・会社概要 |
| G4-8 | 参入市場 | ・会社概要<br>・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料） |
| G4-9 | 組織の規模 | ・会社概要<br>・業績案内 |
| G4-10 | 雇用の内訳 | ・従業員の動向 |
| G4-12 | 組織のサプライチェーン | ・代理店とともに |
| G4-14 | 予防的アプローチや予防原則への取り組み | ・コンプライアンス（法令等遵守）の推進 |
| G4-15 | 経済、環境、社会憲章、原則、その他のイニシアティブへの署名または支持 | ・イニシアティブへの参画<br>・資産運用を通じた取組<br>・ダイバーシティ推進への取組 |
| 特定されたマテリアルな側面とバウンダリー | | |
| G4-17 | 組織の連結対象であるすべての事業体および報告対象からの除外 | ・経営に関する諸資料（ディスクロージャー資料） |
| G4-18 | 報告書の内容および側面のバウンダリーの確定プロセス、「報告内容に関する原則」の適用 | ・日本生命のCSR重要課題 |
| G4-19 | 特定したすべてのマテリアルな側面 | ・日本生命のCSR重要課題 |
| G4-20 | 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー | ・日本生命のCSR重要課題 |
| ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| G4-24 | ステークホルダー・グループの一覧 | ・ステークホルダー・エンゲージメント |
| G4-25 | ステークホルダーの特定および選定基準 | ・ステークホルダー・エンゲージメント |

| | | |
|---|---|---|
| G4-26 | ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法 | ・ステークホルダー・エンゲージメント<br>・「お客様の声」を経営にいかす取組 |
| G4-27 | ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマおよび対応<br>また提起したステークホルダー | ・ステークホルダー・エンゲージメント |
| 報告プロフィール | | |
| G4-28 | 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など） | ・編集方針 |
| G4-29 | 最新の発行済報告書の日付（該当する場合） | ・編集方針 |
| G4-30 | 報告サイクル（年次、隔年など） | ・編集方針 |
| G4-31 | 報告書またはその内容に関する質問の窓口 | ・編集方針 |
| G4-32 | 選択した「準拠」のオプション、GRI内容索引、外部保証を受けている場合は参照情報 | ・GRIガイドライン内容索引 |
| ガバナンス | | |
| G4-34 | 組織のガバナンス構造、経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会 | ・コーポレートガバナンス体制の構築<br>・環境保護のために |
| G4-37 | ステークホルダーと最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマの協議プロセス、権限移譲の状況 | ・ステークホルダー・エンゲージメント<br>・相互会社運営<br>・環境保護のために |
| G4-38 | 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 | ・コーポレートガバナンス体制の構築 |
| G4-39 | 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か | ・コーポレートガバナンス体制の構築 |
| G4-40 | 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス | ・コーポレートガバナンス体制の構築 |
| G4-41 | 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス | ・内部統制システムの整備<br>・利益相反の管理について |
| 経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割 | | |
| G4-48 | サステナビリティ報告書の正式なレビューや承認、マテリアルな側面を確認するための委員会 | ・コーポレートガバナンス体制の構築<br>・環境保護のために |
| G4-49 | 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス | ・コーポレートガバナンス体制の構築 |
| 報酬とインセンティブ | | |
| G4-51 | 役員報酬方針、報酬、パフォーマンス基準と経済、環境、社会目的との関係 | ・コーポレートガバナンス基本方針 |
| G4-53 | 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか | ・コーポレートガバナンス基本方針 |
| 倫理と誠実性 | | |
| G4-56 | 組織の価値、理念および行動基準・規範 | ・経営基本理念<br>・ニッセイの勧誘方針<br>・コンプライアンス（法令等遵守）の推進<br>・資産運用を通じた取組<br>・環境保護のために |

| 特定標準開示項目 | | |
|---|---|---|
| マネジメントアプローチ開示 | | |
| G4-DMA | a. 側面がマテリアルである理由<br>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法<br>c. マネジメント手法の評価 | ・日本生命のCSR重要課題<br>・重点取組ハイライト<br>・環境保護のために |
| 経済 | | |
| 経済パフォーマンス | | |
| G4-EC1 | 創出、分配した直接的経済価値 | ・業績案内<br>・従業員の動向<br>・環境会計<br>・地域・社会とともに |
| 間接的な経済影響 | | |
| G4-EC7 | インフラ投資および支援サービスの展開と影響 | ・各投資領域における取組概要<br>・資産運用を通じた環境（Environment）取組事例<br>・資産運用を通じた社会貢献（Social）取組事例 |
| 環境 | | |
| 原材料 | | |
| G4-EN1 | 使用原材料の重量または量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| G4-EN2 | 使用原材料におけるリサイクル材料の割合 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| エネルギー | | |
| G4-EN3 | 組織内のエネルギー消費量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| G4-EN5 | エネルギー原単位 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| G4-EN6 | エネルギー消費の削減量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| G4-EN7 | 製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| 水 | | |
| G4-EN8 | 水源別の総取水量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| 生物多様性 | | |
| G4-EN13 | 保護または復元されている生息地 | ・社会貢献活動として行う環境取組<br>・ステークホルダーに対する取組（ディスクロージャー資料）<br>・公益財団法人　ニッセイ緑の財団 |
| 大気への排出 | | |
| G4-EN15 | 直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1） | ・事業活動における省エネ・省資源取組<br>・環境会計 |
| G4-EN16 | 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2） | ・環境会計 |
| G4-EN17 | その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3） | ・環境会計 |

| | | |
|---|---|---|
| G4-EN19 | 温室効果ガス（GHG）排出量の削減量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組<br>・環境会計 |
| 排水および廃棄物 | | |
| G4-EN23 | 種類別および処分方法別の廃棄物の総重量 | ・事業活動における省エネ・省資源取組 |
| 製品およびサービス | | |
| G4-EN27 | 製品およびサービスによる環境影響緩和の程度 | ・資産運用を通じた環境（Environment）取組事例 |
| 環境全般 | | |
| G4-EN31 | 環境保護目的の総支出と総投資（種類別） | ・環境会計 |
| 社会 | | |
| 労働慣行とディーセント・ワーク | | |
| 雇用 | | |
| G4-LA1 | 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳） | ・従業員の動向 |
| G4-LA2 | 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと） | ・従業員の動向 |
| G4-LA3 | 出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別） | ・ダイバーシティ推進への取組 |
| 労働安全衛生 | | |
| G4-LA8 | 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ | ・労働安全衛生 |
| 研修および教育 | | |
| G4-LA10 | スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援 | ・お客様のお役に立ち、当社収益に貢献できる人財育成<br>・意欲的・前向きに働ける環境整備<br>・高い誇りを持てる組織・風土作り<br>・ダイバーシティ推進への取組 |
| 多様性と機会均等 | | |
| G4-LA12 | ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別） | ・ダイバーシティ推進への取組<br>・従業員の動向 |
| 人権 | | |
| 投資 | | |
| G4-HR2 | 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間 | ・人権の尊重 |
| 保安慣行 | | |
| G4-HR7 | 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率 | ・人権の尊重 |
| 社会 | | |
| 地域コミュニティ | | |
| G4-SO1 | 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率 | ・ステークホルダー・エンゲージメント<br>・地域・社会とともに |
| 腐敗防止 | | |
| G4-SO4 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | ・コンプライアンス（法令等遵守）の推進 |

| | | |
|---|---|---|
| 地域コミュニティ（金融業補足ガイダンス） | | |
| FS13 | 人口が少ない、または経済的に不利な条件におかれた地域における種類別のアクセス・ポイント | ・お客様ニーズにお応えするためのサービス体制 |
| 製品責任 | | |
| 顧客の安全衛生 | | |
| G4-PR1 | 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率 | ・商品・サービスの開発と提供 |
| G4-PR2 | 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 | ・保険金・給付金等をお支払いする事務・システム体制<br>・「お客様から寄せられた苦情の件数」について |
| 製品およびサービスのラベリング | | |
| G4-PR3 | 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類とこのような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率 | ・ニッセイの勧誘方針 |
| G4-PR5 | 顧客満足度調査の結果 | ・「お客様の声」を経営にいかす取組 |
| マーケティング・コミュニケーション | | |
| G4-PR6 | 販売禁止製品、係争中の製品の売上 | ・保険金・給付金等をお支払いする事務・システム体制 |
| 顧客プライバシー | | |
| G4-PR8 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数 | ・個人情報保護方針 |
| 製品ポートフォリオ（金融業補足ガイダンス） | | |
| FS7 | 各事業分野で、特定の社会的便益を創出する目的で企画された商品やサービスの金額的価値 | ・資産運用を通じた社会貢献（Social）取組事例 |
| FS8 | 各事業分野で、特定の環境的便益を創出する目的で企画された商品やサービスの金額的価値 | ・資産運用を通じた環境（Environment）取組事例 |

# 国連グローバル・コンパクト対照表

国連グローバル・コンパクトの10原則に関連する活動の掲載場所を示しています。

| 国連グローバル・コンパクト10原則 | | | 掲載場所 |
|---|---|---|---|
| 人権 | 原則1 | 人権擁護の支持と尊重 | ・人権の尊重 |
| | 原則2 | 人権侵害への非加担 | |
| 労働 | 原則3 | 結社の自由と団体交渉権の承認 | ・人権の尊重<br>・お客様・社会のお役に立ち、当社収益に貢献できる人財育成<br>・ダイバーシティ推進への取組 |
| | 原則4 | 強制労働の排除 | |
| | 原則5 | 児童労働の実効的な廃止 | |
| | 原則6 | 雇用と職業の差別撤廃 | |
| 環境 | 原則7 | 環境問題の予防的アプローチ | ・環境保護のために<br>・資産運用を通じた環境(Environment)取組 |
| | 原則8 | 環境に対する責任のイニシアティブ | |
| | 原則9 | 環境にやさしい技術の開発と普及 | |
| 腐敗防止 | 原則10 | 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み | ・コンプライアンス（法令等遵守）の推進 |