

サステナビリティレポート 2017

～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
日本生命のCSR取組とSDGsの関係	P12
● CSR 特集	P13
CSR 特集 1：生命保険を通じた社会的課題への挑戦	P14
CSR 特集 2：機関投資家としての取組	P17
CSR 特集 3：地域社会に根差した社会貢献活動の推進	P20
CSR 特集 4：ダイバーシティ推進の取組	P23
● 詳細報告	P26
お客様のために	P27
資産運用を通じた取組	P36
地域社会とともに	P40
環境保護のために	P53
代理店とともに	P59
従業員について	P61
コンプライアンス／リスク管理	P74
ガバナンス	P80
経済性報告	P86
● 社外からの評価	P89
社外からの評価	P90
● 編集方針	P92
編集方針	P93
● 内容索引	P95
GRIスタンダード内容索引	P96
国連グローバル・コンパクト対照表	P102

サステナビリティレポート 2017

トツプメツセージ

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き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。

2017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 2017

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）



Network Japan
WE SUPPORT

当社は、2016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2013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）



当社グループでは、持続可能な社会の形成に向けて、当社とニッセイアセットマネジメント株式会社（以下、ニッセイアセット）においてPRIに署名しております。特に、ESG投資において業界をリードするニッセイアセットは、2016年のPRI年次評価において、包括的評価である「戦略とガバナンス」の項目で2年連続最高評価「A+」を獲得しております。

- ▶ [国連責任投資原則\(PRI\)](#)

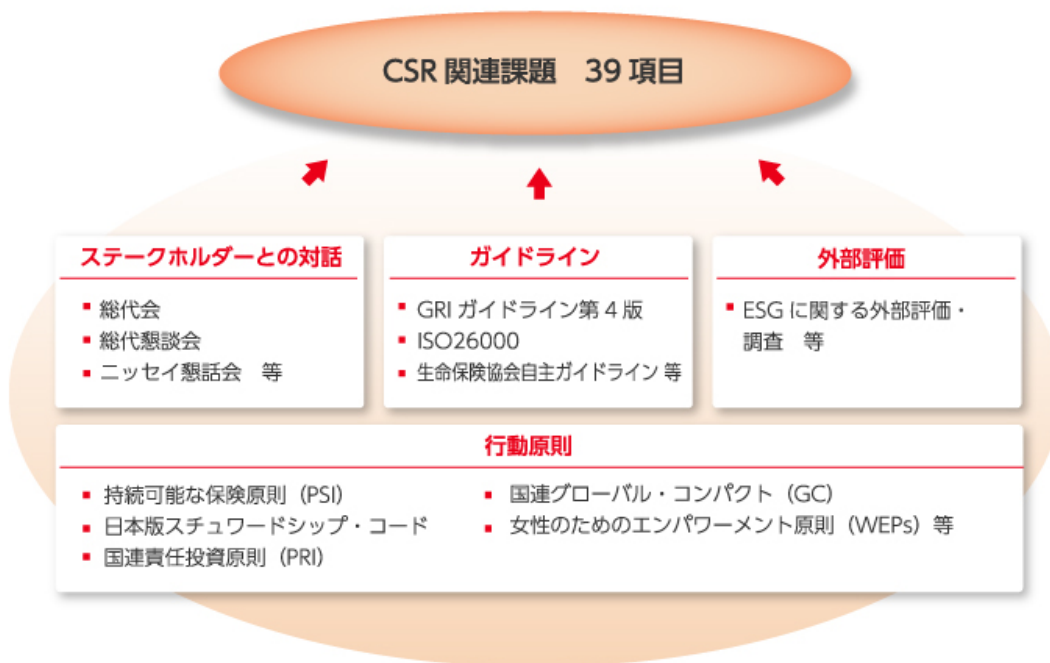
日本生命のCSR重要課題

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。

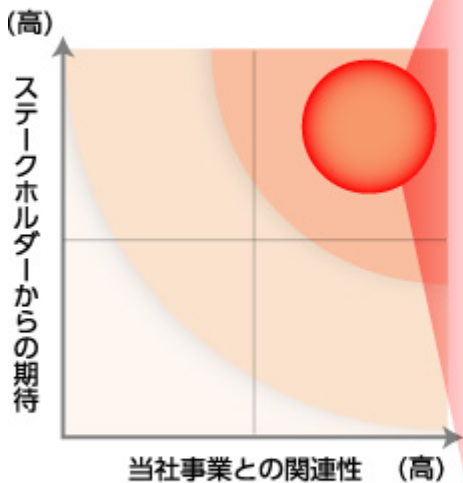


▶ 2016年2月5日開催 ステークホルダー・ダイアログ

特定したCSR重要課題

STEP1からSTEP3のプロセスを経て、5分野16項目のCSR重要課題を決定しました。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、定期的にレビューを行い、継続的な改善に取り組んでいきます。

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 2. お客様満足度の向上・情報提供の充実 3. ユニバーサル・サービスの提供 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 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 8. ダイバーシティの推進 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 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 13. 適切な経済的価値分配 14. コーポレートガバナンスの強化 15. CSR 課題の経営への統合 16. ステークホルダー・エンゲージメント



中期経営計画（2017-2020）における主な取組・目標

当社の中期経営計画（2017-2020）は、CSR重要課題をふまえた戦略となっています。事業活動を通じて、様々な社会的課題の解決に寄与することで、持続可能な社会の実現を目指していきます。

分野	CSR重要課題	中期経営計画における主な取組・目標
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「お客様本位の業務運営に係る方針」の制定と取組の更なる発展 ● 国民的課題の解決に資する商品・サービス提供 ● 日本版ステューワードシップ・コードに関する取組を通じた投資先企業の成長 ● 国連責任投資原則への署名に伴う各種取組等を通じたESG投融資の一層強化 ⇒ESG債等への投融資：2,000億円（'20年度末）
地域・社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域特性やライフスタイルに応じたお客様手続き・サービスの提供（保険サービスへのアクセス） ● 「ACTION CSR-V～7万人の社会貢献活動～」の展開 ⇒全役職員の社会貢献活動への参加（各年度）
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極的な女性管理職の登用 ⇒女性管理職比率：20%以上（'20年度始） ● 多様な働き方を受容する職場風土の醸成 ⇒男性育児休業取得率100%の推進（各年度）

<p>コンプライアンス ／リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス体制の強化 ● ERM態勢の高度化 	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスにかかる実践計画の策定・実施および理念の教育・徹底 ● グループベースのリスク選好の枠組みの導入 ● 中長期目標とする健全性水準の確保に向けた自己資本積立 ⇒自己資本：6.5兆円（'20年度末）
<p>コーポレート ガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● ご契約者への安定的な配当の継続 ● グループ経営推進委員会(新設)におけるグループ経営体制の審議 ● CSR重要課題の経営への反映

日本生命のCSR取組とSDGsの関係

2015年9月に国連総会で、持続可能な発展のために世界が共有して取り組む17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。国連に加盟するすべての国は、全会一致で採択したアジェンダをもとに、2015年から2030年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のための諸目標を達成すべく力を尽くすことが求められ、SDGs達成に向けた企業の役割も期待されています。

当社は、これまでもSDGsと関連するさまざまな商品・サービスの開発・提供、資産運用等に取り組んでいます。今後も、グローバル社会からの要請も視野に、事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 世界を変えるための17の目標



▶ 「CSR特集」はこちら

サステナビリティレポート 2017

CSR 特集



関連するSDGs目標

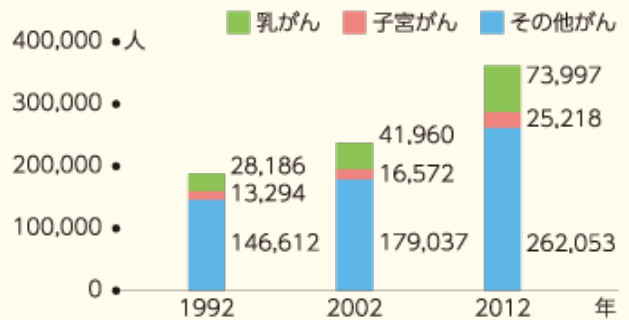


業界初となる出産時の給付と特定不妊治療の保障により出産をサポートする「ニッセイ出産サポート給付金付3大疾病保障保険“ChouChou!”」。
日本生命は商品・サービスの提供を通じて、女性が輝く社会づくりと、少子化問題解決への貢献を目指していく。

女性のライフスタイルをめぐる変化と少子化課題の現状

近年、食生活や働き方をはじめとするライフスタイルなど、女性を取り巻く環境はますます変化している。こうした変化を背景として、3大疾病、とりわけ、がん(悪性新生物)は、女性にとっても大きなリスクとなっており、15歳～39歳の女性については、20年前に比べて、乳がんが約1.7倍、子宮がんが約2.4倍に増加している。

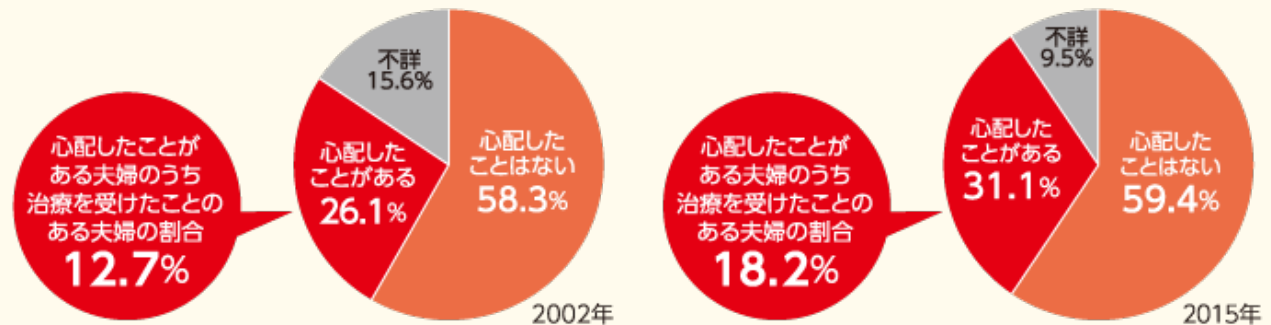
女性のがん罹患患者数の推移 (全年齢)



【出典】国立がん研究センター情報サービス「がん登録・統計」罹患データ
地域がん登録全国推計によるがん罹患データ (1975年～2012年)

また、晩婚化に伴う出産年齢の高齢化等を背景に、不妊に関して実際に検査や治療を受けたことのある夫婦の割合は約5.5組に1組（18.2%）。このうち、公的医療保険制度の対象外で全額自己負担となる「特定不妊治療」については、公的助成制度があるものの、助成金のみでは治療費を賄えないケースがあり、経済的な負担が大きくなっている。

不妊について心配したことがある夫婦の割合と治療経験



【出典】国立社会保障・人口問題研究所「2015年 第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

さらに、出生数は、親世代の人口規模の減少、未婚率の上昇、晩婚化に伴う出産年齢の高齢化により、低下傾向を辿り、少子化が進展。これに対し、政府では、結婚、妊娠、子ども・子育てに温かい社会の実現をめざして「少子化社会対策大綱」を策定し、様々な諸施策が検討されている中、民間保険会社に対しても少子化課題に対応していく社会的期待が高まっている。

出産時の給付と特定不妊治療の保障で出産をサポート

こうした社会背景の中、2016年に保険業法施行規則が改正され、不妊治療に係る保険の引受けが解禁されたことを受け、日本生命は、国内生命保険業界初の保険「ニッセイ出産サポート給付金付3大疾病保障保険

“ChouChou!”^{シ ユ シ ユ}を開発した。（2016年9月現在 当社調べ）

「ChouChou!”^{シ ユ シ ユ}は、3大疾病（がん（悪性新生物）・急性心筋梗塞・脳卒中）や死亡保障に加え、出産時の給付や特定不妊治療の保障、満期時の一時金を組み込んでいる。

ChouChou!^{シ ユ シ ユ} の主なポイント

- point 1**
3大疾病を保障!
- point 2**
出産と特定不妊治療をサポート!
業界初
- point 3**
満期時に一時金!

また、「ChouChou!”^{シ ユ シ ユ}の発売にあわせ、女性特有の症状・疾患といった体の悩みを、無料で専門家に相談でき

る「Wellness-dial f」^{ウェルネス ダイアル エフ}をバージョンアップし、新たに「妊娠・出産に関する悩み」をサービスの対象に追加。

日本生命では、保障だけでなく、充実したサービスを通じ、「女性の健康」から「妊娠・出産・育児」まで、トータルで女性をサポートしていく。

生命保険を通じて社会的課題の解決に貢献していく

日本生命はこれまでも「女性が輝く社会のために」をコンセプトに、女性の健康・子育て応援・活躍推進に資する様々な取組を展開してきた。これからも、女性を支援する商品・サービス等の提供を通じて、女性が輝く社会づくりに一層貢献していくとともに、社会的課題を的確に捉え、生命保険を通じて日本生命ならではの価値を社会に提供していく。

Voice

出産・不妊をサポートする保険の開発を目指して

「ニッセイ出産サポート給付金付3大疾病保障保険^{シュシュ}“ChouChou!”」は、女性のプロジェクトチームの中でも関心の高かった“出産”・“不妊治療”に着目して考案した商品です。

実際に医師にヒアリングを実施するなど、医療機関の協力も得ながら、開発には約2年半を要しました。

出産時の給付に加え、特に精神的・肉体的負担が大きい特定不妊治療を保障し、生命保険会社として経済面での支援を行うことで、政府の少子化対策や社会保障制度とともに社会的課題の解決に貢献したいと考えました。

今後も、女性のライフスタイルを支える商品・サービスの開発を通じて社会に貢献していきます。



商品開発部 課長補佐 多田 宏樹

CSR HIGHLIGHT

“ESG”を考慮した投融資で社会的責任を果たす



関連するSDGs目標



お客様からお預かりした保険料の運用先として、新興国の貧困削減や生活の質向上に資する債券に投資。機関投資家として、持続可能な社会づくりへの貢献を目指す。

日本最大級の機関投資家としての社会的責任

日本生命の運用資産は一般勘定で約60兆円。民間では日本最大級の機関投資家であり、その社会的影響力は極めて大きい。当社は、ESG投融資が注目される以前から、環境や地域社会と共生し、経済・企業と安定的な成長を共有していく視点を重視し、2014年よりESG債*への投資を開始。例えば、インドの女性の経済的自立に活用される「女性活躍支援債券」や、アフリカの人々の生活の質向上（公衆衛生向上等）に資するテーマ型債券への投資等を行っている。

*環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）をテーマとした債券

インドの貧困率29.8%という現状に、日本生命が出来ること

「投資リターンだけを追求するのではなく、投資を通じて社会的責任も果たしたい」クレジット投資部でアジア企業を担当する山谷は思いを熱く語る。

インド最大の民間銀行であるICICI銀行が発行した「女性活躍支援債券」は、主にインド国内の女性向け融資（マイクロファイナンス）や女性の就業支援等に活用される。インドでは、貧困率が29.8%と高いことに加え、女性の就業率は27.6%に留まっており*、女性の経済的自立を促すことは国全体の課題となっている。





ICICI銀行が行う教育支援プログラム

投資といえども、発行する企業と個別に交渉し、オーダーメイドで作りあげていく地道さが大切と山谷は語る。

「当初、ICICI銀行からは一般的な債券の発行を提示されましたが、同行が古くからICICIアカデミーという若年層の教育支援プログラム等を通じて女性の就業を支援してきたことに注目し、当社側から女性活躍支援債券としての発行を提案したことで今回の案件に至りました。今後も社会貢献に繋がる投資を行っていきたいと考えております。」

*国際労働機関,2012年

アフリカの人々の生活の質向上に貢献

また、当社が投資したアフリカ開発銀行が発行するテーマ型債券「Improve the quality of life for the people of Africa」は、エチオピアやナイジェリアなど、アフリカ諸国での飲料水供給や公衆衛生向上などのプロジェクトに活用される。アフリカ開発銀行は、域内加盟国の持続可能な経済成長と社会的進歩を促すことにより、貧困撲滅に貢献することを使命としており、同行が機関投資家向けに世界で初めて発行した本債券への投資は、当社のごこうした取組に対する支援のスタンスを示すことに繋がっている。



外部ステークホルダーの声

アフリカ開発銀行財務局長 ハサトウ・ンセレ氏

我々はアフリカの人々が必要とする社会的・経済的機会へのアクセスを提供しています。その中でも、清潔な水や公衆衛生の提供を通じてアフリカの人々の生活の質向上を実現することは最優先の課題と考えています。今回の日本生命の支援は、こうした取組を進める我々を非常に勇気付けるものです。



ESG投融資でリーダーシップを発揮していく

ESG投融資はその考え自体が比較的新しく、例えばESG債市場は発展途上にあるため、債券を発行する側、投資家側の双方にとってノウハウの蓄積が求められる。当社は、2017年にPRI（国連責任投資原則）に署名し、持続可能な社会の実現を目指し、ESG債をはじめとしたESG投融資を推進していく姿勢をより明確に打ち出した。責任ある機関投資家として、日本生命はこれからも持続可能な社会の形成に貢献していく。

ESG債の市場拡大に貢献したい

私はアジア地域を担当しています。インドへの投資は以前より行っていましたが、調査を深掘りすることで投資対象を拡大してきました。アジア諸国は欧米に比べ情報が少なく、言語や文化が異なり、規制も複雑なため難しさはありますが、一方で、隠れた優良企業を発掘していく面白みがあります。

また、アジアの社債市場は依然規模が小さく、ESG債発行は未だ限定的な反面、今後の市場拡大が期待されます。ICICI銀行による女性活躍支援債券は、当社からESG債としての発行を粘り強く交渉した結果、実現したものです。ESG債は、発行体・投資家双方にノウハウが必要となりますが、ESG投資に積極的な投資家を新たに呼び込むことができる等発行する側にもメリットがあると感じています。今後も当社から企業に対して直接的に働き掛けること等を通じて、ESG投資におけるリーダーシップを発揮し、アジアのESG債の市場拡大に貢献していきたいです。



クレジット投資部 課長補佐 山谷 浩輝



CSR HIGHLIGHT

社会貢献活動を通じた地域の活性化

関連するSDGs目標



日本生命は全国各地で様々な社会貢献活動を展開。自治体とも協働し、更なる地域社会への貢献を目指す。

7万人の全役員・職員が社会貢献活動に参加

日本生命のお客様数は約1,000万人*。お客様との長期にわたる約束をしっかりと果すことが使命であると同時に、約1,000万人のお客様が暮らす地域社会が健全なものであるよう社会貢献活動に取り組んでいくことも、また日本生命の社会的役割。

日本生命はかねてより、全国187カ所の“ニッセイの森”での植樹・育樹や、中学生・高校生向け「出前授業」「受入授業」等、“従業員参加型”の取組を息長く継続してきた。こうした取組を更に拡大し、2015年には、全国約1,500拠点で、7万人の全役員・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～」がスタート。

*個人のお客様数



“ニッセイ筑前の森”育樹活動（福岡県）



中学生・高校生向け「出前授業」（長崎県）

地域の課題解決を目指し、自治体との協業を開始

これらの取組は、現在、官民協働へと発展している。2016年には、埼玉県と「包括的連携協定」を締結。これまでの社会貢献活動に加え、健康増進・疾病予防、障がい者支援等、幅広い分野で協働を開始した。例えば、がん検診受診啓発のチラシ配布や乳がんセミナーの開催といった地域の方々への情報提供を充実させたり、障がい者スポーツイベントの運営ボランティアや観戦に参加する等、県内約2,000人の職員ネットワークを活かし地域の活性化を目指していく。



左:上田埼玉県知事 右:岡本会長（日本生命）

スポーツを通じた地域活性化

日本生命は、スポーツイベントを通じた地域社会への貢献にも力を入れている。

2017年2月の国際親善女子車いすバスケットボール大阪大会では、日本生命グループから約800人が観戦に駆けつけ、選手たちに大声援を送った。また、スポーツ庁が主宰する「まんが スポーツで地域活性化事例集」制作企画にも協賛。この事例集は、スポーツを通じて地域活性化を実現した全国12の地域での実例をわかりやすくまんがにしたもので、全国の中学校・高等学校等（約22,000校）へ寄贈された。スポーツが地域社会にもたらす大きな力を中学生・高校生にも感じてもらいたい。



国際親善女子車いすバスケットボール大阪大会



スポーツ庁まんがお披露目式

“親しみやすく、最も身近な生命保険会社”を目指して

日本生命の社会貢献は、医療分野における活動から始まり、青少年の健全育成、高齢者福祉、環境問題、地域課題への取組、と時代や社会課題の変化を捉えあるいは先取りして、その活動の幅を広げてきた。

お客様の暮らす地域社会が健全で豊かなものであるよう、そして、お客様にとって日本生命が“親しみやすく、最も身近な生命保険会社”であるよう、これからも地域に根差した社会貢献活動に取り組んでいく。

大好きなこの町を盛り上げたい

以前から社会貢献活動には取り組んでいましたが、埼玉県との包括的連携協定の締結をきっかけに、これまで以上に地域とともに取り組む機会が増えました。

そして、最も印象的だったのが、埼玉県との包括的連携取組の第1回目である「彩の国ふれあいピック」での障がい者スポーツ観戦。障がいのある方が一生懸命走っている姿には胸を打たれ、競技のレベルの高さには驚かされました。観戦をきっかけに、障がいのある方への理解が進みましたし、困っている人を助ける存在になりたい、そんな人が多くいる営業部をつくっていきたいと思いました。

今後も地域のために、できることから取組み、地域の皆様に頼りにしてもらえる存在となることを目指します。そして、この熊谷の町をもっともっと、盛り上げていきたいと思います。



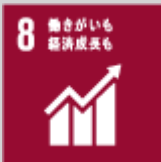
熊谷支社 熊谷営業部 強瀬 恵美子

CSR HIGHLIGHT

「介護離職ゼロ」を目指した
仕事と介護の両立支援



関連するSDGs目標



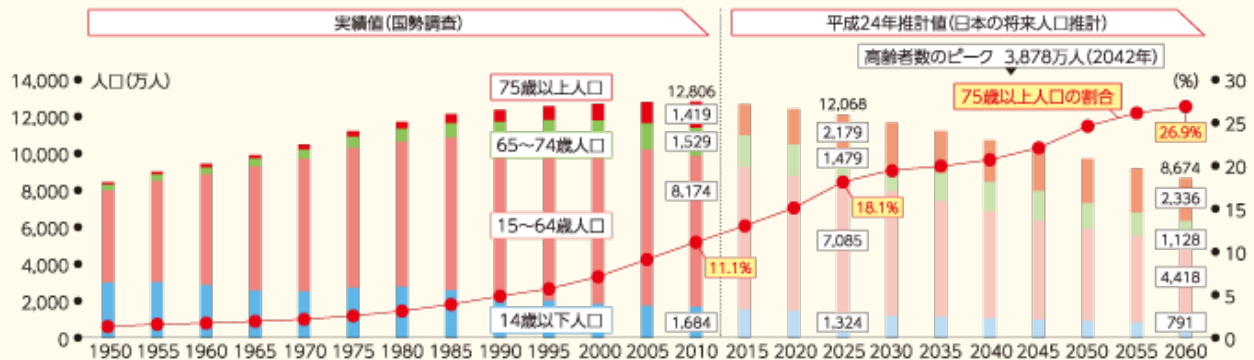
介護離職者が年間10万人を超えると推計される現在。日本生命では、仕事と介護の両立支援を通じて「介護離職ゼロ」を目指す。

待ったなしの「2025年問題」

団塊の世代が75歳を迎える2025年。75歳を超えると要介護認定率が急上昇することから、社会保障費の増加とともに、介護者の負担増大も懸念され、「2025年問題」として社会問題の一つとなっている。介護者は働き盛りの子世代であることが多く、「介護離職」は年間10万人超と推計されている。

政府は「新・三本の矢」の1つに「介護離職ゼロ」を掲げ、「働き方改革実現会議」の「働き方改革実行計画」においても、仕事と介護の両立に向けた取組の必要性が言及される等、企業においても対応が求められつつある。

75歳以上の高齢者数の急速な増加



【出典】「第46回社会保障審議会介護保険部会（参考資料1）介護保険制度を取り巻く状況等」（厚生労働省）

要介護・要支援の認定状況

	要支援	要介護
65～74歳	24.6万人(1.4%)	51万人(2.9%)
75歳以上	147.1万人(8.9%)	384.2万人(23.4%)

() 内は、第1号被保険者数に占める割合

〔平成27年度 介護保険事業状況報告（年報）〕（厚生労働省）より作成

仕事と介護の両立支援「介護に向き合う全員行動」

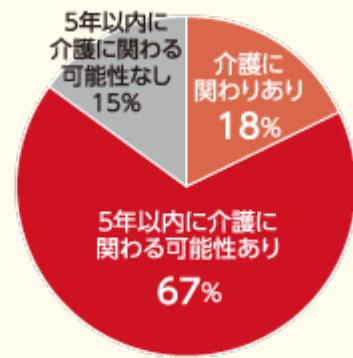
日本生命においても、「介護離職ゼロ」を目指して、仕事と介護の両立支援を強化している。

2015年度に社内でも実施した「介護実態調査」によると、50代の約2割弱が介護に関わっており、5年以内には約7割が介護に関わる可能性があることがわかった。また、不安を抱える一方で、両立への準備が不十分であることも判明した。

この結果を踏まえ、仕事と介護の両立を目指し、「介護に向き合う全員行動」をスタートした。介助実技を含む「介護体験セミナー」には、従業員5,000名以上が参加。その他、高齢者施設でのボランティアの実施等を通じて、介護の大変さへの実感から両立準備への行動を促した。ボランティア参加者からは、「認知症の方と接し、現実を初めて見た。この経験を家族にも共有することで、介護について、家庭内でも理解が進んだと思う」などの感想が寄せられた。

また、こうした活動や自身の介護経験を上司・同僚と職場で共有化することで、お互いの状況を理解し、助け合う、「お互い様意識」のある職場づくりにもつながった。

5年以内に介護に関わる可能性のある職員の割合（50代従業員の回答）



介護体験セミナー



介護共有ミーティング

お客様を支える社会的使命を果たすために

介護をしながらでも長く働き続けることができる環境を整備し、介護を理由とする離職を防ぐことは、日本生命の貴重な人材を守り、介護者の経済的負担を軽減することにもつながる。

日本生命は、2017年度に制定した「ダイバーシティ推進方針」にもとづき、仕事と介護の両立支援も進め、生命保険会社として永きにわたりお客様を支える社会的使命を果たすために、環境変化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ていく。

▶ [ダイバーシティ推進方針はこちら](#)

Voice

全ての人が働きやすい職場を目指して

介護は、育児と異なり、両立中職員の介護実態は、周囲の職員から見えにくいと感じています。その結果、介護の大変さが実感できず、両立の具体的なイメージが湧かない職員が多い状況です。こうした状況を踏まえ、親を介護する実情を描いたドラマの視聴やセミナーでの実技体験等、介護を少しでも体感できる工夫を凝らしました。セミナーの参加者からは、「介護の大変さがわかり、周囲と協力し合うことが大切だと実感した」という声が寄せられました。

育児や介護だけでなく、誰もが大切にしたい多様なライフを持っているとの認識を持ち、全ての人が働きやすい職場を目指して取組を進めていきます。

人材開発部 輝き推進室 副主任 芳賀 圭介



サステナビリティレポート 2017

詳細報告

お客様のために

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。

お客様本位の業務運営について

当社は、経営基本理念として「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」旨を掲げ、創業以来、相互扶助の精神にもとづき、お客様にお約束した保険金・給付金等を確実にお支払いすることを通じて、お客様の生活の安定と向上に寄与するべく努めてまいりました。

今般、お客様本位の業務運営をより一層推進するため、「お客様本位の業務運営に係る方針」を制定するとともに、当該方針に係る取組状況を「お客様本位の業務運営に係る取組内容」として作成しています。当該方針および取組内容は、今後定期的に更新してまいります。

▶ [お客様本位の業務運営に係る方針 \[168KB\]](#) 

▶ [お客様本位の業務運営に係る取組内容 \[540KB\]](#) 

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](#)

商品・サービスの開発と提供

■ ニッセイみらいのカタチ

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、2012年4月に、生命保険商品「ニッセイみらいのカタチ」を発売しました。

当商品では、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。このように当商品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。

※お申し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」

2016年4月に、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。死亡保障を行わず、解約払戻金を低く設定することで年金額(年金原資)を大きくした商品は、国内生命保険業界初*となります。

*年金開始日前の死亡払戻金をお支払いいただいた保険料よりも小さくすることにより、お受取りいただく年金額を大きくした商品性は、国内生命保険業界初となります（2016年3月現在、当社調べ）。



ニッセイ出産サポート給付金付3大疾病保障保険「ChouChou!」

2016年10月に、女性向けのニッセイ出産サポート給付金付3大疾病保障保険「ChouChou!」を発売しました。

当商品は、3大疾病(所定のがん・急性心筋梗塞・脳卒中)や死亡の保障に加え、出産時の給付や特定不妊治療(体外受精・顕微授精)の保障、満期時の一時金を組込んだ商品です。

特定不妊治療の保障は、2016年4月1日施行の保険業法施行規則の改正により、不妊治療に係る保険の引受けが解禁されたことを受けたものであり、出産時の給付と特定不妊治療の保障により出産をサポートする商品は、国内生命保険業界初*となります（*2016年9月現在、当社調べ）。

当社はこれまでも「女性が輝く社会のために」をコンセプトに、女性の健康・子育て応援・活躍推進に資する様々な取組を実施してまいりました。これらの取組に加え、当商品による女性のがん等の重い病気や出産・不妊に関する保障の提供を通じ、女性が輝く社会づくりに一層貢献してまいります。



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、当社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、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、当社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、無料の経営相談サービスや、各種福利厚生に関する優待・割引サービスがご利用になれる「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、2016年4月から、死亡保険金受取人向けの業界初のサービス（2016年2月現在、当社調べ）「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もと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2010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。2007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、2009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）をご紹介します。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。（2014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2007年12月より開始しています。

【2016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	5
「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。

2016年度、保険金のお支払件数は97,219件、給付金のお支払件数は1,417,859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3,973件、給付金で46,127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。

■ ご契約内容確認活動

2007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、お客様と直接お話を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](#)

■ 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99カ所（2017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サービス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100万件で、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。

また、2017年6月より、ご高齢のお客様を対象とした専用ダイヤルを開設しました。自動音声案内を通さず、オペレーターに直接つながり、分かりやすく丁寧に対応するとともに、書類書類を送付した後に、お客様の受付内容等に応じて、「手続きフォローコール」を実施し、書類の記入方法や必要書類準備等のアドバイスを行います。

▶ 「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、2016年8月、4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、2012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。

■ 「訪問準備システム」特許取得

2015年4月から、上記営業職員携帯端末「REVO」に登録している「訪問準備システム」が2016年11月16日に当社3件目となる特許を取得しました。

当システムは、お客様の年齢・性別等の属性情報や世帯情報、既契約情報、当社独自サービスの活用状況、当社営業職員によるコンタクト履歴を1画面に集約・表示しております。

また、約4,000万名のビッグデータを統計分析することにより、約500のお客様セグメントに対応した加入傾向や約2,000種類のお客様のニーズに応じたアドバイスメッセージを表示することで、お客様への最適なコンサルティング活動を支援するシステムとなっております。

当システムの導入により、これまで以上にお客様一人ひとりへのきめ細かなコンサルティングが可能となり、約5万名の営業職員のフェイス・トゥ・フェイスでの活動をインフラ面から支えています。

■ 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利用いただける「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

幅広いサポート

お客様ニーズが更に多様化していく中、日本生命は保険だけではカバーできない、人生100年を多様な面から支える「保険+α」の価値を提供するべく、「子育て支援」「ヘルスケア」「高齢社会対応」において、社会貢献活動も含めて、幅広いサポートを提供しています。

■ ニチイ学館との企業主導型保育所の全国展開（子育て支援）

待機児童問題の解決に貢献する取組として、当社は2017年4月よりニチイ学館と協働で企業主導型保育所の全国展開を開始し、2018年4月までに全都道府県約100カ所の保育所を開所します。

当社とニチイ学館は、自社従業員だけでなく、地域住民や一般企業等広く利用者を募っていく方針であり、当社は社会課題解決に貢献するとともに、女性の活躍推進を一層支えてまいります。

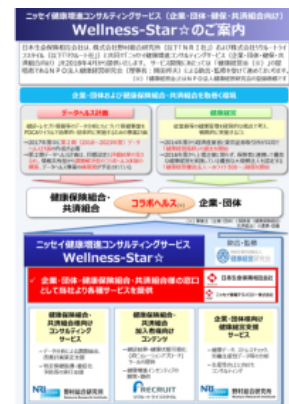


■ 健康増進支援サービスの展開（ヘルスケア）

「人生100年時代」を迎える中、個人においては、より長く健康でありたいというニーズ、企業においては、健康保険組合の財政を健全化したいというニーズや、労働生産性向上に向け従業員の健康問題を解決したいというニーズが高まっています。

こうしたニーズや現状をふまえ、当社はヘルスケア事業を本格展開し、国民の健康寿命延伸に貢献するとともに、本業である保険事業の高度化を実現し、お客様サービスや利便性の向上を目指してまいります。

企業・団体・健康保険組合・共済組合向けには、野村総合研究所およびリクルートライフスタイルと共同で「ニッセイ健康増進コンサルティングサービス（企業・団体・健保・共済組合向け）」を開発し、2018年4月(予定)から提供します。



当社は、2017年4月より、個人のご契約者向けサービスとして提供している「ずっともっとサービス」に「健康サポートマイル」を新たに導入しました。更に、マピオンが開発したウォーキングアプリ「aruku&（あるくと）」に特別協賛し、今後は、このアプリの利用状況に応じてサンクスマイルが貯まる仕組み等、「健康サポートマイル」の更なる充実を図ってまいります。

■ グランエイジ 『Gran Ageプロジェクト』の推進（高齢社会対応）

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。

当社は、長生きのための保険「Gran Age」等の魅力的な商品、ご高齢のお客様やご家族をお支えするサービスの開発に加え、地域社会への活動等も推進しています。

今後も、「人生100年時代」をお一人おひとりが「安心して・自分らしく」より豊かに生き、“明るい”長寿時代にすることをサポートしてまいります。



『Gran Ageプロジェクト』の一環として、当社は厚生労働省主催の健康寿命をのばす運動（スマート・ライフ・プロジェクト）に参画しています。

資産運用を通じた取組

当社は、従来より、環境や社会に資する債券（ESG債）や、再生可能エネルギープロジェクト等への投融資を積極的に行っております。当社は、生命保険会社としての社会的責任を果たしていることを改めてグローバルに表明するために、2017年3月に、国連の責任投資原則（Principles for Responsible Investment、以下「PRI*」）に署名するとともに、「ESG投融資の取組方針」を策定しています。

*PRIは、持続可能な社会の実現を目的とし、機関投資家等が環境（E：Environment）、社会（S：Social）、ガバナンス（G：Governance）の課題を投資の意思決定に組み込むことを提唱する原則です。

新中期経営計画（2017-2020）では、ESG債等への投融資2,000億円の数量目標設定や、グループを活用したESG投融資の実施等を掲げ、ESG投融資をより一層強化しております。

日本生命グループとしての取組

当社グループでは、持続可能な社会の形成に向けて、当社とニッセイアセットマネジメント株式会社（以下、ニッセイアセット）においてPRIに署名しております。特に、ESG投資において業界をリードするニッセイアセットは、2016年のPRI年次評価において、包括的評価である「戦略とガバナンス」の項目で2年連続最高評価「A+」を獲得しております。

ESG投融資の取組方針

当社は、生命保険会社としての社会的責務を踏まえ、資産特性に応じて環境・社会・ガバナンスの課題を考慮した資産運用を行い、環境や地域社会と共生し、世界経済・企業と安定的な成長を共有してまいります。

1. ESGをテーマとする債券投資や融資において資金使途が環境・社会課題の解決に資するかといった観点を確認することや、環境・社会に配慮した不動産投資を行うなど、資産特性に応じてESG課題を運用プロセスにおいて考慮することに努めます。
2. 投資先企業との建設的な対話を行う中で、必要に応じてESG課題をテーマとした対話を行うとともに、適切なスチュワードシップ活動を実施するほか、対話の中で必要に応じESG課題を含む非財務情報の開示を求めます。また、債券投資先企業に対しても、必要に応じてESG課題をテーマとした対話を行ってまいります。
3. グループ会社とのESG投融資ノウハウの共有や、署名企業や業界団体等との情報交換、先進事例の研究等を通じ、ESG投融資における運用プロセスの共有や改良に努めます。
4. 当社ESG投融資実施状況の公表や、ESGに関する国際的な会議等への参加を通じた意見発信等、ESG投融資に関する活動内容について積極的な発信を行い、ESG投融資市場の活性化に貢献します。

【新中期経営計画（2017-2020）におけるESG投融資に関する主な取組】

数量目標	ESG債等への投融資2,000億円*
スチュワードシップ活動	投資先企業との対話活動の継続
グループ活用	ニッセイアセット、海外現地法人を活用したESG投資
事例研究	ファンド等への投資を通じた先進事例研究

*併せて、ESG債累計投資額3,500億円を目指します。

これまでの主なESG投融资事例


<p>環 境</p>	<p>環境に配慮した不動産投資</p> <p>ビルの新築や設備更新の際にCO2排出を抑制する設備の導入を積極的に行っており、日本生命丸の内ガーデンタワーが環境・社会への配慮がなされた不動産として、2014年度にDBJ Green Building認証の「five stars」*、2015年度にLEED-CS(テナントビル版)の「GOLD」*を獲得しています。</p> <p>(2014年度、2015年度)</p>	
	<p>パリ市やロンドン交通局のグリーンボンド等への投資</p> <p>パリ市の推進する「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）、ロンドン交通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活用されています。</p> <p>(2014年7月、2015年4月)</p>	 <p>引用元：ロンドン交通局 アニュアルレポート 2013/14 P68,69</p>
	<p>風力発電向けプロジェクトファイナンスへの融資</p> <p>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活用されています。</p> <p>(2016年3月)</p>	 <p>出典：株式会社ユーラスエナジーホールディングス</p>
	<p>国内再生可能エネルギーファンドへの投資</p> <p>General Electric Company社傘下のGE EFSエナジー・ジャパン合同会社が組成する国内再生可能エネルギーファンドへの投資を通じて、国内の大型太陽光発電事業への投資を行っています。</p> <p>(2017年6月)</p>	 <p>出典：パシフィコ・エナジー株式会社</p>

<p>環 境</p>	<p>CSRローン</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人向け「省エネ・耐震住宅」金利優遇サービス ▶ 個人向け「長期優良住宅」金利優遇サービス ▶ 個人向け「エコ住宅」金利優遇サービス ▶ 「環境配慮型」企業向け金利優遇サービス
-----------------------	---	---

* DBJ Green Building認証とは、株式会社日本政策投資銀行と一般財団法人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。

<p>社 会</p>	<p>チリ国立銀行のウーマンボンドへの投資</p> <p>同行がチリ国内で推進する女性の社会進出プログラム支援や女性経営者向け融資等に活用されています。</p> <p>(2016年8月)</p>	
<p>国際協力機構の社会貢献債への投資</p> <p>開発途上国の社会課題の解決（貧困削減・持続的経済成長等）に寄与する事業に活用されています。</p> <p>(2016年9月)</p>	 <p>写真提供：今村健志朗/ JICA</p>	
<p>アフリカ開発銀行のテーマ型債券への投資</p> <p>本債券により調達された資金は、例えばアフリカの人々の飲料水や公衆衛生へのアクセスを向上するプロジェクト等に活用されます。</p> <p>(2016年12月)</p>		

社会	仏銀行BPCEのヘルスケアボンドへの投資 仏国内の地域医療機関・保健施設・社会福祉施設への融資や在宅医療・介護活動への支援に活用されています。 (2017年7月)	
	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。	<p>▶ 子育て支援企業への金利優遇制度</p>

ガバナンス	日本版スチュワードシップ・コードに関する取組 当社では、スチュワードシップ活動を行う中で、投資先企業と、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。 <p>▶ 「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</p>
-------	---

■ その他

| グローバル株式ESGファンドへの投資

ニッセイアセットと海外現地法人が運用するグローバル株式ESGファンドへの投資を実施しています。当ファンドは、ニッセイアセットが当社グループの海外現地法人と連携し運用するファンドであり、グループとしてのESG取組をより一層進めるものとなります。

▶ [日本生命の資産運用についてはこちら](#)

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、当社が設立した5つの財団法人が、当社とともに「環境」「児童・青少年」「文化」「高齢・医療」等の各分野で専門的な取組を行っています。








【従業員参加者数】

2016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、2016年度より新たに株式会社JTBC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】

2016年度
135校
13,954名

6年間に
360校
33,936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かった。
- “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。

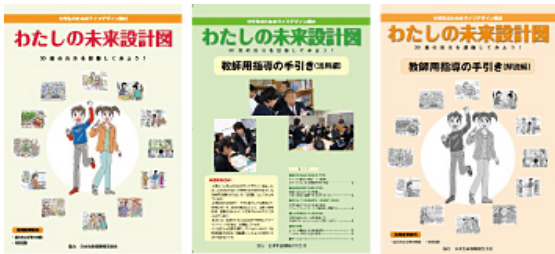
これらの取組が評価され、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する「第9回キッズデザイン賞」～未来を担う消費者デザイン部門～、経済産業省が主催する「第6回キャリア教育アワード 優秀賞」を受賞いたしました。



- ▶ [出前授業・受入授業の詳細、お申込みについて\[681KB\]](#)
- ▶ [2015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\[418KB\]](#)
- ▶ [2015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JTBC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】

2016年度
約11万部
約800校

8年間に
約168万部
約10,400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の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

保険の仕組みや大切さ、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
※2009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、保険の仕組み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】

2016年度
776名

8年間に
約6,100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】

2016年度
2,337名

7年間に
約15,600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】

2016年度
51名

7年間に
540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。2013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】

2016年度
558名

14年間に
4,706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。2013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】

2016年度
345名

14年間に
1,088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、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、ミュージカル公演への無料招待を行ってきました。

2014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、人形劇等の多彩なジャンルの舞台作品を提供しています。



【招待者数】

2016年度
33,446名

53年間に
約784万名

※2013年度までの
「ニッセイ名作劇場」
招待者数を含む

ニッセイ名作シリーズ
オペラ「セビリアの理髪師」
(撮影：三枝近志)

■ 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、1979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。



【助成先・金額】

2016年度
260団体
約1.2億円

38年間に
約1万3千団体
約81.3億円

萩サーフ・ライフセービング・クラブ（山口県）

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と、1963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バル」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。

なお、日生劇場は、舞台設備を中心とした大規模改修工事を行い、2016年6月にリニューアルオープンしました。



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 OPERA2016「後宮からの逃走」(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2016

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1993年度から毎年無料で開催しています。2016年度は『物語る舞台空間 オペラ「後宮からの逃走」舞台』として、解説と舞台見学を行いました。これまで23回の来場者は約6,500名にのぼります。

■ 日生劇場ファミリーフェスティバル

(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1993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バル」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バル2016
ミュージカル「三銃士」
(撮影：三枝近志)

【公演数・来場者数】

2016年度
19回
18,813名

24年間に
359回
約34万名

■ 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、1995年度に「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、2016年度までに52名の方々が受賞されました。



第22回「ニッセイ・バックステージ賞」
贈賞式

第22回（2016年度）受賞者

- 箏の製作・調整・
舞台設営
山中 正夫 氏
- オペラ衣裳製作
下斗米 雪子 氏

2007年
「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、1982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、1980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】

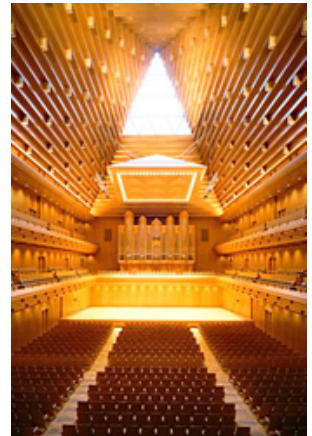
国内外のオーケストラ、室内楽、合唱、声楽、オルガン、ピアノリサイタルなど、多様なジャンルの公演を主催し、幅広い層の方々にご来場いただいています。

【顕彰事業】

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。この作曲賞は、毎年一人の審査員が譜面審査により4~5作品を選び、その作品をコンサートホールで実際に演奏したうえ、優秀作品を表彰しています。

【B→Cシリーズ】

才能豊かな日本の若手演奏家がバッハ作品(BachのB)と現代作品(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】

20世紀以降の近現代を中心とした絵画、彫刻、写真、映像、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藏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」】

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、収藏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、1924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。1931年に名門緒方病院の土地建物を継承し開院した「日生病院」は、現在20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、健康寿命の延伸や地域の医療へ貢献してまいります。

*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。



新病院イメージ

【日生病院】

入院患者数
年間 約10万名
外来患者数
年間 約22万名

【ニッセイ予防医学センター】

人間ドック受診者数
年間 約1万3千名
定健受診者数
年間 約3万5千名

■ 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、1956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2008年度からは地域の子ども達を対象に「ニッセイ夏休み子ども医療体験」を、2010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日曜日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】

2016年度
約3万5千名

【社会福祉施設での無料健診等】

2016年度
25施設
約2,300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: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、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、1989年から介護福祉士志願者を対象に、1994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】

2016年度
49名
1,150万円

28年間に
578名*
2億8,670万円
*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、1983年から高齢社会助成として、地域で先駆的の事業や福祉活動を行う団体や、実践的研究を行う研究者を支援しています。

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30回高齢社会シンポジウム

【助成先・金額】

2016年度
14件
2,300万円

34年間に
533件
約15.6億円

(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、2007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。



人形劇団モナリ座

【助成先・金額】



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、2006年4月に設置された「ジェロントロジー寄付研究部門」が、2009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となります。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)の知を集結して、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。また2017年4月には、IOGと連携する学外組織「一般社団法人 高齢社会共創センター」を創設し、高齢化課題解決に向けた取組みを強化しています。

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2006年以来となりますが、日本生命グループは引き続き、高齢者が生き生きと暮らせる社会、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。[5.9MB]

▶ 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1992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】

2016年度
1,229名

25年間に
34,708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】

2016年度
35,760名

16年間に
162,904名



地域清掃



砂丘清掃

■ 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】

2016年度
4,486名

16年間に
38,882名



野球教室



卓球教室

環境保護のために

方針・体制

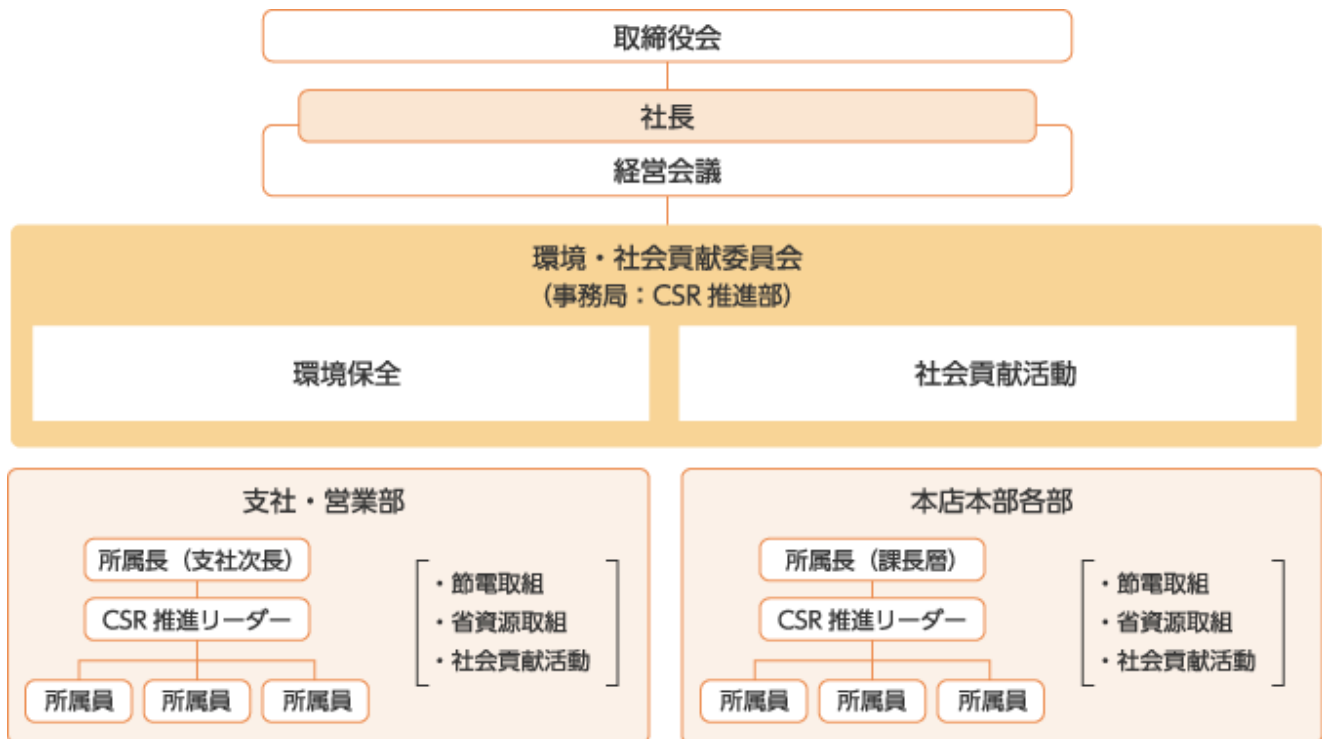
■ 方針

かけがえのない地球環境を次世代へ継承するため、2001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。



事業活動を通じた環境取組

■ 「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）等にも寄付できる仕組となっています。

【2016年度サンクスマイル寄付金額】

世界自然保護基金（WWF）	290万円
日本ユニセフ協会	1,110万円
日本赤十字社	1,433万円
あしなが育英会	988万円
JOC/JPC* （日本オリンピック委員会/日本パラリンピック委員会）	76万円

*JOC/JPC（日本オリンピック委員会/日本パラリンピック委員会）への寄付は、2016年9月26日から2017年3月31日までの期間となります。

■ 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を行っていきたくと考えています。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2014年度にDBJ Green Building 認証の「five stars」*、2015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。

債券投資においては、国債や地方債への投資に加え、グリーンボンドや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、環境関連の成長分野に資金を提供しております。

*DBJ Green Building 認証とは、株式会社日本政策投資銀行と一般財団法人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はこちら](#)

オフィスにおける省エネ・省資源取組

当社は、1991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。2001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、クールビズ・ウォームビズの実施、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みを構築しています。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。

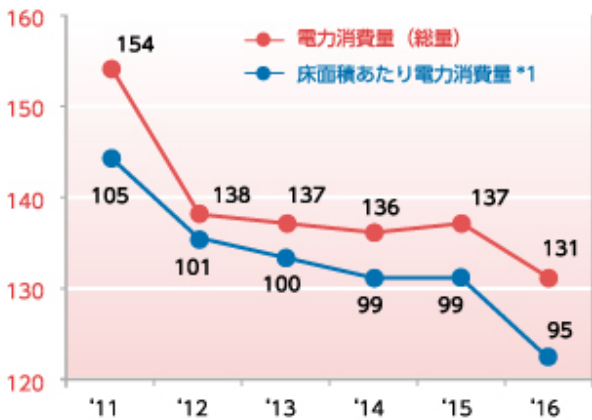
加えて、2011年度の夏期の電力不足への対応を機に節電取組を継続するとともに、職員の家庭やお客様に対する節電取組の拡がりに向けた情報提供も行っています。



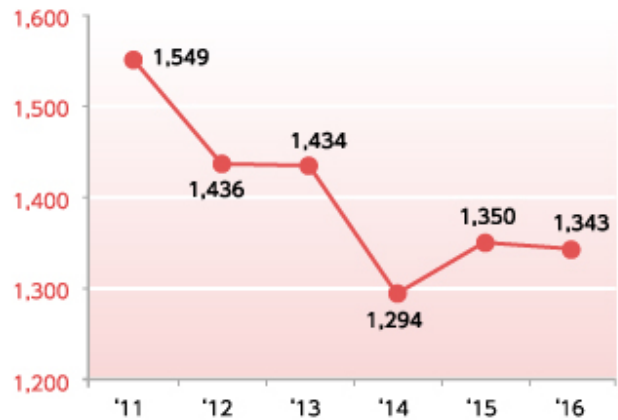
リサイクルステーション

【取組実績（全社計）】

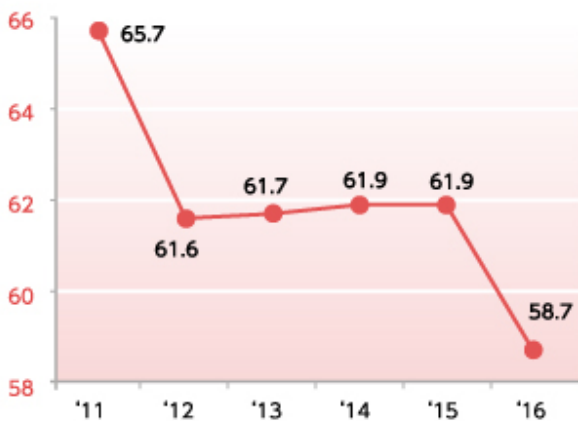
電力消費量*1 (百万 kWh) (kWh/m²)



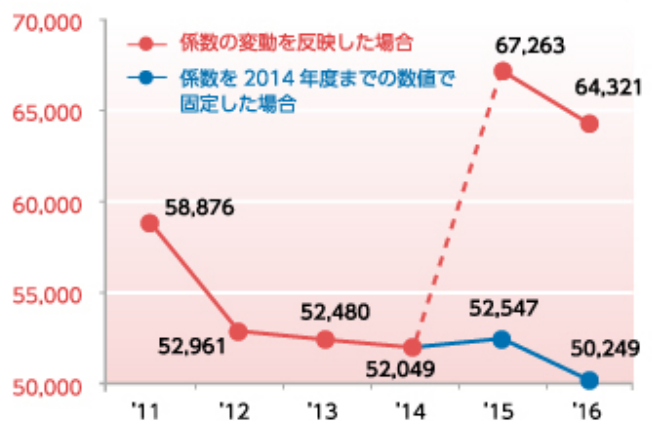
コピー用紙発注量 (百万枚)



水使用量 (万 m³)



CO₂ 排出量*2 (t-CO₂)



*1 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消費量を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。

*2 電力消費量、水使用量から算出

使用するCO₂排出係数は東京都環境確保条例に基づく

- ・2014年度まで：電力0.382 (t-CO₂/千kWh)、水0.200 (t-CO₂/千m³)
- ・2015年度より：電力0.489 (t-CO₂/千kWh)、水0.251 (t-CO₂/千m³)

なお、当社取組の効果を反映する観点より、係数を2014年度までの数値で固定した場合の排出量も記載

環境会計

当社は、環境省「環境会計ガイドライン2005年版」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みとして、「環境会計」を導入しています。

2016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1,700万円、15.3億円となりました。

また、これに対する経済効果は約1.9億円、CO2削減量は3,935t-CO2、書類リサイクル量は4,702t、節水量は10,511m³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）		
		2015年度		2016年度		集計項目	2015年度	2016年度	集計項目	2015年度	2016年度
		投資	費用	投資	費用						
省エネ	不動産投資*2 ハイブリッド車導入	6	65	17	72	省エネによる コスト削減効果	90	91	CO2削減量	2,234	2,245
資源循環	機密書類リサイクル 節水設備導入	-	341	-	323	資源循環による コスト削減効果	9	8	書類リサイクル量 節水量	4,685 11,788	4,702 10,511
社会貢献	CSRローン*3 ニッセイ未来を育む森づくり 環境問題研究助成 WWFへの寄付等	-	892	-	1,099	林野庁算出 経済効果	89	91	CO2削減量	1,695	1,709
管理活動	ISO14001認証維持	-	39	-	39	-	-	-	-	-	-
	合計	6	1,337	17	1,533	合計	189	190	CO2削減量	3,929	3,953
									書類リサイクル量	4,685	4,702
									節水量	11,788	10,511

*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 CO2削減量：t-CO2 書類リサイクル量：t 節水量：m³

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1992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。

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。



間伐

【参加者数】

2016年度
1,229名

25年間に
34,708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っています。

“ニッセイの森”の環境貢献度

- “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（2016年度単年分）。
 - ・ 5,345名分の年間排出CO₂を吸収・固定
 - ・ 210,612名分の年間飲料水を貯水・浄化
 - ・ 10tダンプトラック981台分の土砂流出防止
 - ・ 経済価値総額約9,087万円

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。



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）

- ▶ 2015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、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31回助成研究ワークショップ

【助成先・金額】

2016年度
28件
4,000万円

38年間に
1,146件
約27.3億円

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2001年度より毎年開催しています。



ニッセイ緑の環境講座

【参加者数】

2016年度
39名

16年間に
782名

代理店とともに

代理店

当社は、税理士、保険專業代理店、全国の主要金融機関の關係代理店、株式会社かんぽ生命保險、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、2016年度末で15,083店*（前年度末比944店増加）となり、代理店は、主に企業經營者の方々から、相續・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650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、代理店からのお問い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

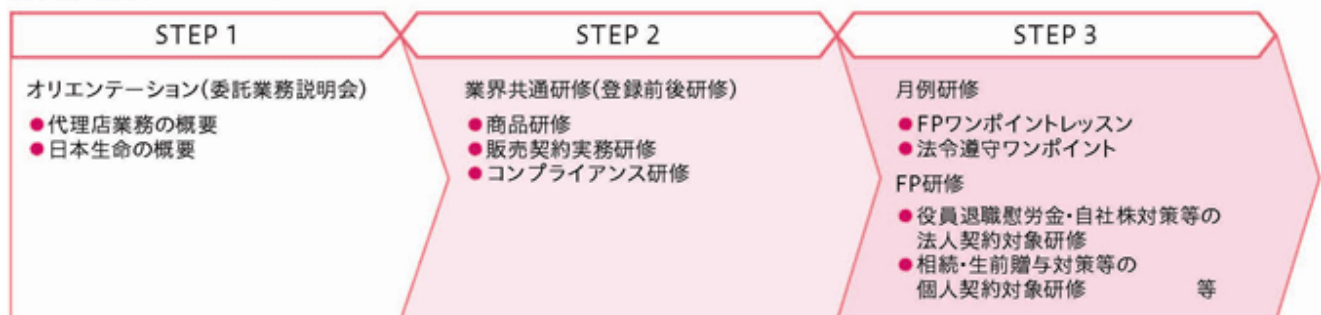
当社委託代理店専用のホームページです。A-Net(NISSAY AGENCY NET)による提案書作成機能に加え、最新の生命保險に関する情報、生命保險稅務に関する専門家相談サービス、各種FPシミュレーションサービス等、代理店を支援するコンテンツを多数登載しています。



※ 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、一時払商品を中心に販売しています。

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。

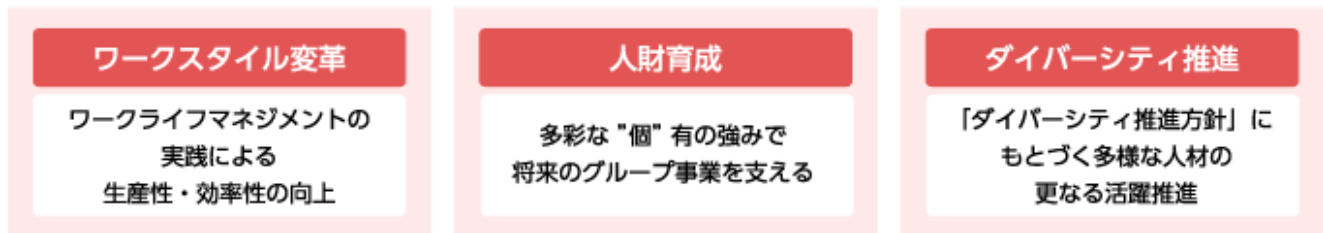
今後は、商品ラインアップの充実や金融機関との更なる関係強化を通じて、今まで以上に幅広いお客様に満足していただけるよう、取り組んでまいります。

従業員について

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、多様な人材の多彩な活躍を通じて、持続的に成長する組織の実現に向けて「一人ひとりが誇るべき“個”有の強みを持ち、生涯にわたり活躍する“逞しい人財”になる」をコンセプトに、以下の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

従来の「ワーク」と「ライフ」の調和を図る「ワークライフバランスの向上」から、「ワークライフマネジメントの実践」へと取組を進化させてまいります。

「ワークライフマネジメント」とは、単に「ワーク」と「ライフ」の調和やバランスを図ることに止まるのではなく、この2つをマネジメントすること。つまり、「ワーク」においては限られた時間の中で生産性・効率性を高める働き方を追求し、一方で「ライフ」の時間の拡がりや自己成長に繋げることで、それをまた生産性の高い「ワーク」の前進として還元するという好循環を創出する取組です。



当社のワークライフマネジメント支援制度

【出産・育児】

項目	概要
育児休業	子が1才6カ月到達後の3月末迄取得可能 休業開始後7日目迄について有給扱
ファミリーケア職員制度 (育児)	養育する子が小学校就学後最初の8月末日迄、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能 (営業職員のみ)
育児短時間フレックスタイム制	養育する子が小学校就学後最初の8月末日迄、申請により、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
産前産後休暇	全期間有給扱
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
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
保育所紹介制度	ニチイ学館が運営する提携保育所を優先的に紹介

【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
ファミリーケア職員制度 (介護)	要介護状態にある家族の介護を希望する者は、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能 (営業職員のみ)
介護短時間フレックスタイム制	1家族につき3回、1,096日迄、申請により、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
介護休暇	家族の介護のために年20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

※各種支援制度は2017年4月時点の規程等にもとづく

■ 主なワークライフマネジメント支援策の取得状況（2016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	237	122	1,354	1,713
育児休業	510	151	191	852
育児短時間勤務取扱	308	165	55	528
看護休暇	16	3	177	196
介護休業	3	3	150	156
介護特別勤務	6	3	4	13

■ 多彩な“個”有の強みで、将来の事業を支える人材育成

■ 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に向け、集合研修の実施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。



内務職員研修

■ 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合える体制を構築することで、計画的な能力開発を実現し、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。

■ シニア活躍・女性活躍

豊富な知見を有したシニア層の活躍促進や、女性管理職登用にに向けた取組を強化します。

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。

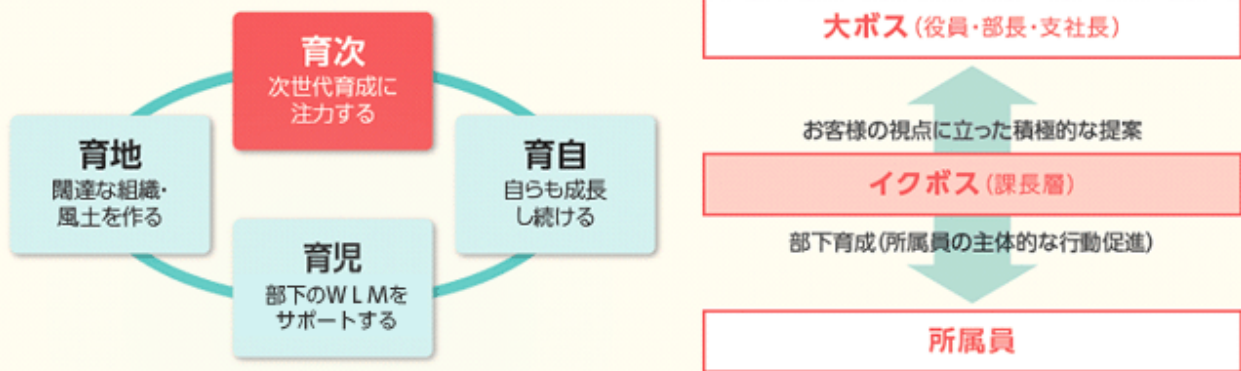
- グローバル・リーダーシップ・プログラム
将来のリーダー人材育成を目的に、海外赴任経験の浅い職員でもチャレンジできる、語学サポート、海外現地研修等の準備プログラムとあわせた海外赴任プログラムです。
- グローバル・インターンシップ制度
グローバルな視野を持った人材育成を目的に、海外現地法人や海外事務所へのインターンシップを実施する制度です。

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」における人材育成、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”】



多様な人材の意欲・能力の最大限発揮を促すダイバーシティ推進

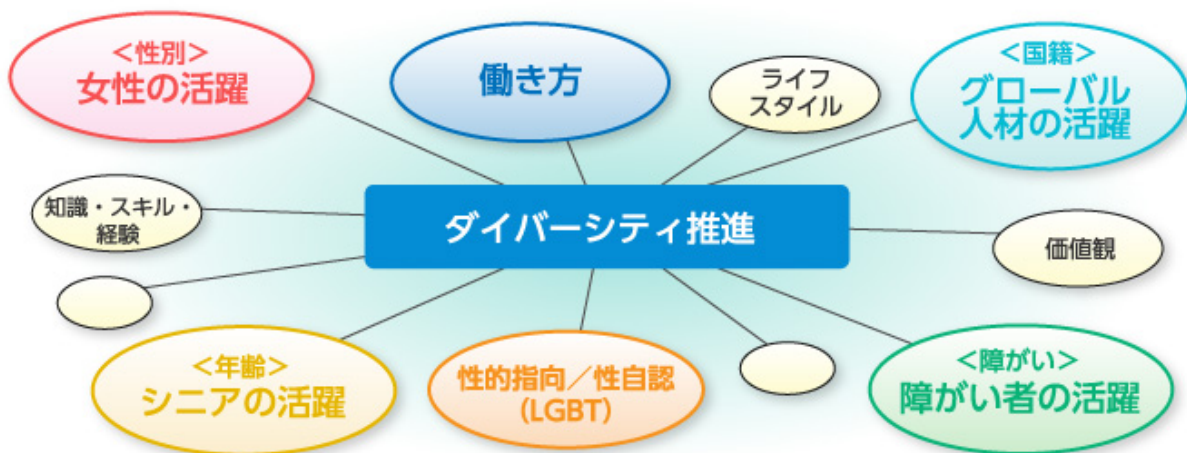
当社の人材活躍の普遍的な方針として、「ダイバーシティ推進方針」を制定しました。

当方針にもとづき、女性だけにとどまらない多様な層への取組を進め、生命保険会社として永きにわたりお客様を支える社会的使命を果たすために、環境変化に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的成長を目指してまいります。

ダイバーシティ推進方針

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。



性別や年齢、働き方といった外形的な違いのみならず、知識・スキル・経験、価値観等、内面的な違いを含めた様々な多様性を有する人材の活躍を推進しています。

▶ [ダイバーシティ取組BOOK\[3.2MB\]](#)

働きがいのある職場づくり

従業員がキャリア全体を通じてその意欲・能力を最大限発揮し活躍できるよう、様々な取組を行っています。

■ 女性の活躍

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。更に周囲の理解・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組んでいます。

- 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。
- 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%に取組んでおり、2013年度から4年連続で取得率100%を達成し、4年間で取得者数は1,200名を超えました。
- 女性の健康課題の知識を得て、自身のライフイベントやキャリア作りへの取組を評価され、2016年度に「女性の健康とワーク・ライフ・バランスアワード推進賞」を受賞しました。
- 従業員の働きやすい環境の整備に向け、2017年4月からニチイ学館と協働で企業主導型保育所の全国展開を開始し、2018年4月までに全都道府県約100カ所の保育所を開所します。



産育休中セミナー



営業管理職育成研修（きらめき塾）



女性の健康セミナー

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）にもとづき、下記のとおり「女性活躍推進に関する行動計画」を策定しました。

女性活躍推進に関する行動計画

- <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、2020年度始めに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

■ シニアの活躍

意欲・能力のある人材が永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。

■ 仕事と介護との両立支援

従業員一人ひとりが介護を自分の事として考え、行動するため、「介護に向き合う全員行動」に取り組んでいます。職場における「お互い様意識の醸成」や仕事と介護との両立に向けた知識向上等の取組を「全員行動」として継続してまいります。

- 2016年度に実施した介助実技を含む介護体験セミナーには、幅広い年齢層の従業員5,000名以上が参加し、介護の大変さを実感しました。
- 両立環境の整備をもう一段進めるべく、新たな営業職員制度(ファミリーケア職員制度)の導入や介護休暇日数を増設する等の育児・介護休業法の要請を上回る制度改正を実施しています。



介護体験セミナー

■ 障がい者活躍推進取組

障がい者雇用のための特例子会社ニッセイ・ニュークリエーションを含め、障がいのある人が能力を発揮できるフィールドを全国に拡げています。今後も、障がい者の活躍を推進していく観点から雇用・業務の拡大を進めてまいります。

また、障がい者スポーツの振興に向けて、障がい者スポーツ観戦を推奨しています。



車いすテニス世界国別選手権大会

■ ニッセイ・ニュークリエーションについて

1993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ニッセイ・ニュークリエーションを設立しました。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。

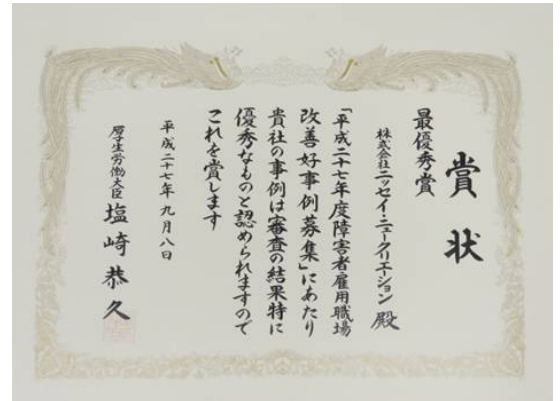
また、職場見学や実習の受入れ、社外向けの講師派遣等のCSR活動にも積極的に取り組んでおり、障がい者に対する理解や認識を深めることを通じて、ともに働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

このような取組が評価され、ニッセイ・ニュークリエーションは、「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）を受賞しました。

○「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。

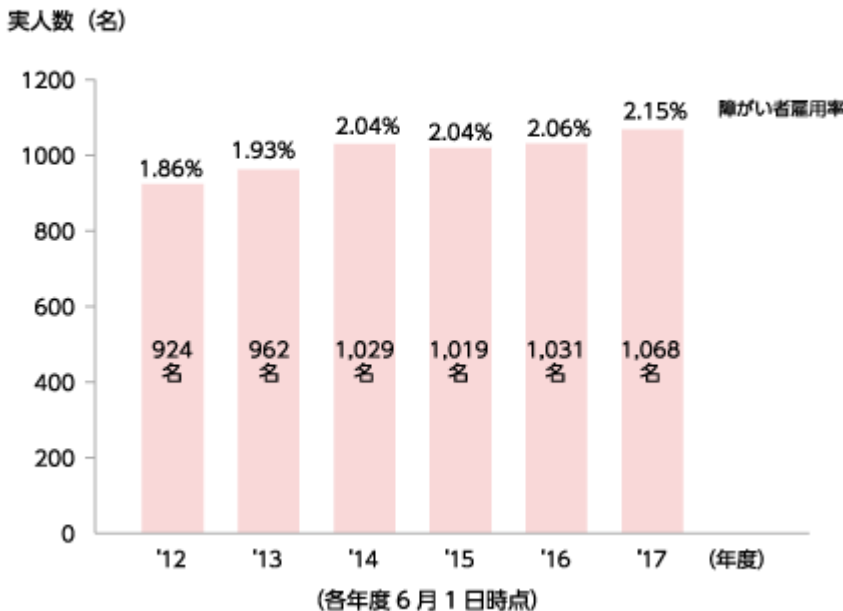
2015年度は「就職困難性の高い障がい者の職場改善好事例」がテーマであり、お互いの障がいを理解し支え合うネットワークの構築、対応ノウハウ蓄積による体制強化、障がいの個別性に対応したきめ細やかな取組等が評価されました。



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

※ 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。

障がい者雇用率推移



■ LGBTに関する取組

お客様・従業員の中にもLGBTの方がいるということを理解し、多様な個性の一つであるという認識を持ち、行動することが重要との考え方のもと、7万名の全従業員向けに啓発を実施してきました。

- 2016年10月に、任意団体「work with Pride」が運営する「PRIDE指標」において、シルバー評価を受けました。
- 2017年4月からは、福利厚生制度（休暇、休業、社宅の適用等）において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を開始しています。



■ 健康増進に向けた取組

優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する経済産業省・日本健康会議主催の「健康経営優良法人 2017（ホワイト500）」に認定されました。

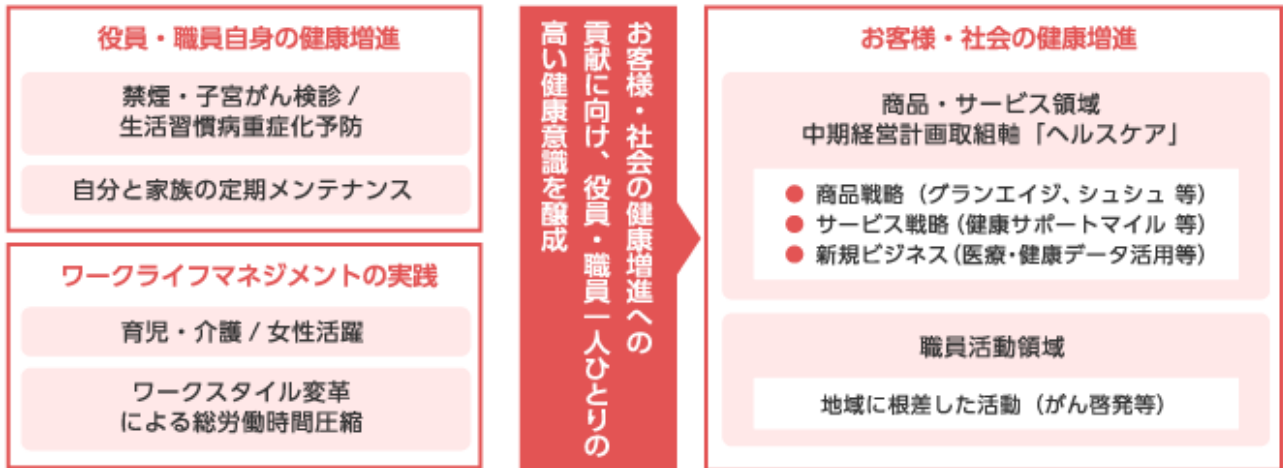


- 「役員・職員自身の健康増進」に向け、心身の健康管理の基本となる定期健康診断やストレスチェックに加え、
 - ①禁煙の推進
 - ②子宮がん検診の受検促進
 - ③生活習慣病の重症化予防を主軸に取り組んでいます。
- 健康支援を通じた役員・職員自身及びお客様の豊かな生活と健康的な社会の実現に向け、積極的に健康経営に取り組んでまいります。

健康経営

生命保険会社として、お客様・社会の「健康増進」に資する取組を推進するとともに、それらの取組を担う当社役員・職員一人ひとりの「健康増進」「ワークライフマネジメント」の実現に取り組んでいます。

■ 日本生命の健康経営推進の全体像



社会的背景

社会的な健康経営要請の高まりや東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とした健康・禁煙取組の推進

従業員の動向

■ 従業員の在籍・採用状況

	在籍数（名）		採用数（名）	
	2015年度末	2016年度末	2015年度	2016年度
内勤職員計	18,564	19,747	1,832	1,755
男子	5,096	5,078	351	357
女子	13,468	14,669	1,481	1,398
うち総合職	4,023	3,981	148	161
CS総合職	724	750	73	75
業務職	5,817	5,643	139	119
営業職員計	51,955	50,904	9,715	9,829
男子	2,225	2,142	76	67
女子	49,730	48,762	9,639	9,762
営業総合職	1,961	1,931	64	66
男子	1,821	1,791	64	66
女子	140	140	0	0
営業職員	49,994	48,973	9,651	9,763
男子	404	351	12	1
女子	49,590	48,622	9,639	9,762
合計	70,519	70,651	11,547	11,584
男子	7,321	7,220	427	424
女子	63,198	63,431	11,120	11,160

※ 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、サービスキャリア職員、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。（2016年度末：1,150名、2015年度末：1,204名）

※ 2016年度より、営業パートスタッフ（2016年度末：950名、2015年度末：966名）を営業職員数から内勤職員数に移管しています。

■ 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）	
	2015年度末	2016年度末	2015年度末	2016年度末
内勤職員計	43.2	43.9	11.5	11.3
男子	43.9	44.1	14.8	14.8
女子	43.0	43.8	10.2	10.1
うち総合職	40.3	40.3	17.5	17.6
CS総合職	31.6	31.6	8.7	8.9
業務職	39.1	39.3	17.2	17.3
営業職員計	45.3	45.2	9.8	10.0
男子	43.0	42.8	18.3	18.3
女子	45.4	45.4	9.4	9.6
営業総合職	41.2	41.0	18.2	18.0
男子	40.7	40.5	17.7	17.5
女子	48.0	48.0	24.0	24.1
営業職員	45.5	45.4	9.5	9.6
男子	53.2	54.4	20.8	22.0
女子	45.4	45.3	9.4	9.5
合計	44.8	44.9	10.2	10.3
男子	43.6	43.7	15.9	15.8
女子	44.9	45.0	9.6	9.7

※ 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、サービスキャリア職員、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。（2016年度末：1,150名、2015年度末：1,204名）

■ 内勤職員の平均給与（月額）

（単位：千円）

	2016年3月	2017年3月
内勤職員	295	288

※ 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、サービスキャリア職員、スタッフの合計です。

■ 営業職員の平均給与（月額）

（単位：千円）

	2015年度	2016年度
営業職員	295	295

※ 平均給与月額と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、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。
メンタルヘルスクエアとしては、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する啓発・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、心と身体健康促進に努めています。

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。

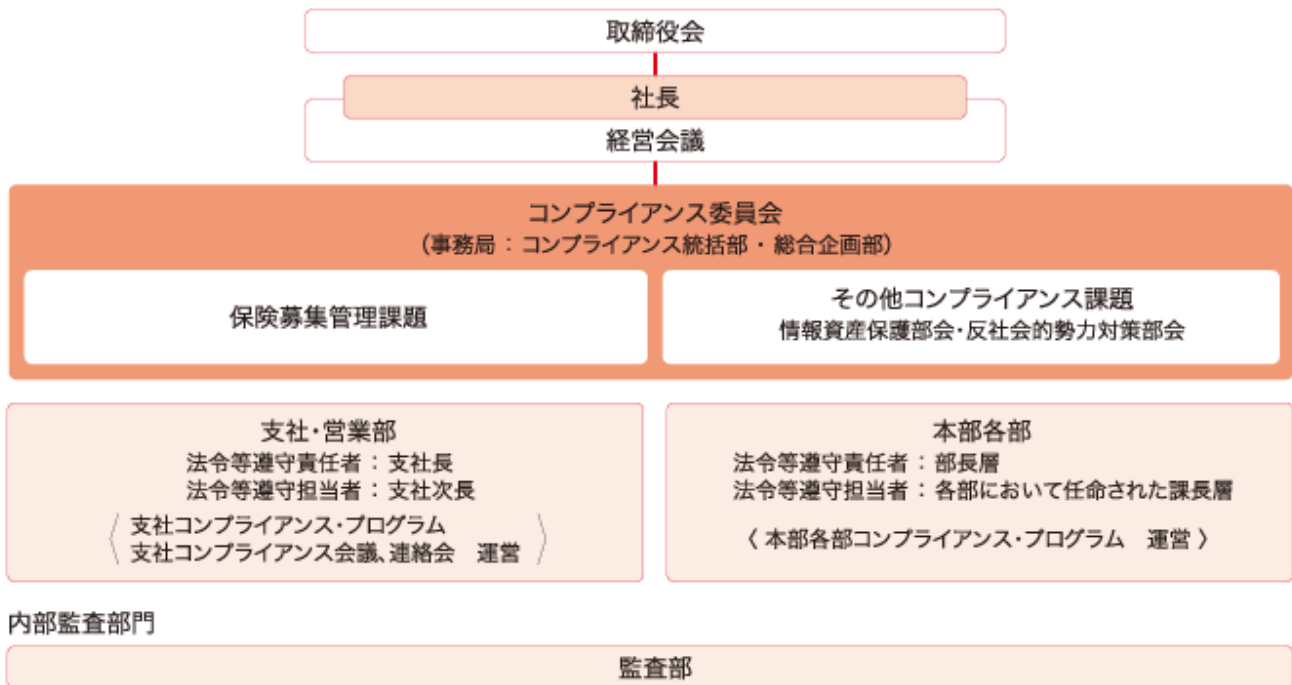
■ コンプライアンス体制

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。

【コンプライアンス体制図】



■ 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

■ 内部通報制度

当社では、不祥事を未然に防止し、万一不祥事が発生した場合にも、早期に発見することができるように内部通報制度を整備しております。社内通報窓口には専任担当者を配置して通報や相談を幅広く受けけるとともに、受け付けた通報は、コンプライアンス・オフィサーの指揮のもとで、事実確認を行い、必要に応じて是正措置を講じています。

内部通報制度の実効性を高める観点から、通報者が通報を理由として不利益な取扱いを受けないことを明文化し、社内通報窓口に加え、委託先法律事務所内に社外通報窓口を設置するなど、安心して通報できる環境の整備に取り組んでいます。また、全役員・職員に携帯が義務付けられている「職員必携」に通報窓口を明記し、社内衛星放送等を通じた内部通報制度の教育研修を行うなど役員・職員への周知にも努めています。

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2012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）

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。今後も引き続き、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. 職業選択の自由にもつれ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。

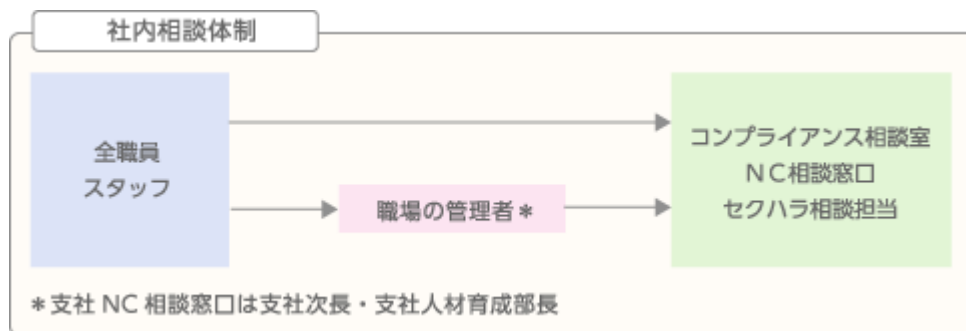
■ セクシュアル・ハラスメント対策

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、全役員・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。

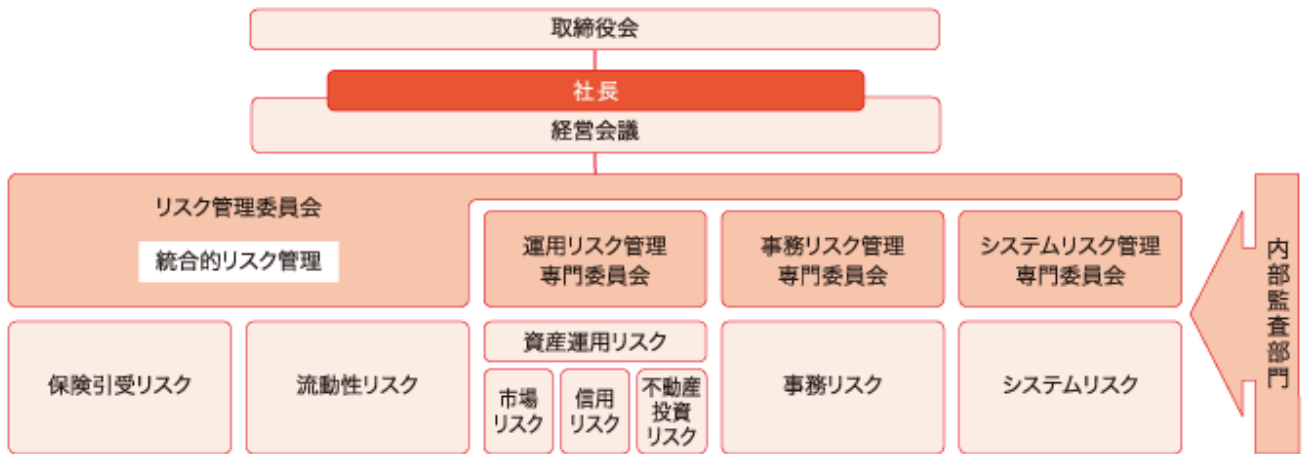
■ リスク管理体制

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。

【リスク管理体制】



■ 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 [527KB]

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。

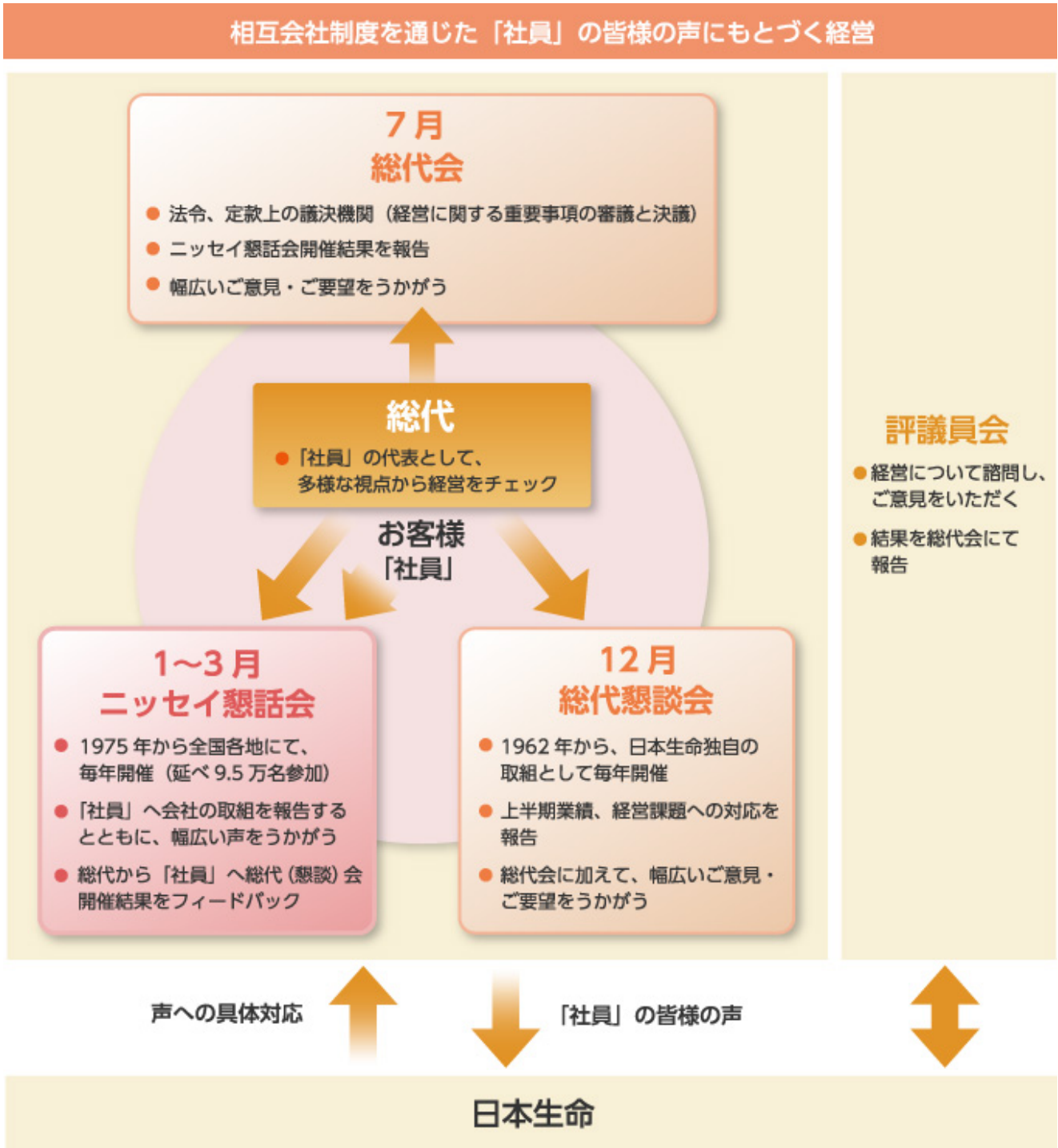
- ご契約者の利益を優先し最大化するという経営方針に、相互会社の剰余金分配の仕組み（株式会社における株主配当を考慮する必要がなく、剰余金の大半を有配当保険のご契約者への配当とする）が一致するからです。
- 生命保険会社は、ご契約者に対して確実に保険金・給付金等をお支払いするために、長期にわたり財務の健全性を維持し、また、安定的な剰余をあげる責任があり、長期的に安定的な経営を行うには、相互会社形態が適していると考えられます。

▶ [自己資本についての説明はこちら\[507KB\]](#) 

▶ [配当についての説明はこちら\[607KB\]](#) 

■ 「総代会」・「総代懇談会」・「ニッセイ懇話会」

当社は、相互会社として「社員（有配当保険のご契約者）」の皆様の利益の優先・最大化に資するため、総代会、総代懇談会およびニッセイ懇話会の運営その他の取組を通じ、“「社員」の皆様の声にもとづく経営”を行っています。



「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、1962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、1975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70回定時総代会（2017年7月）



2016年度ニッセイ懇話会（苫小牧支社）

- ▶ 「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

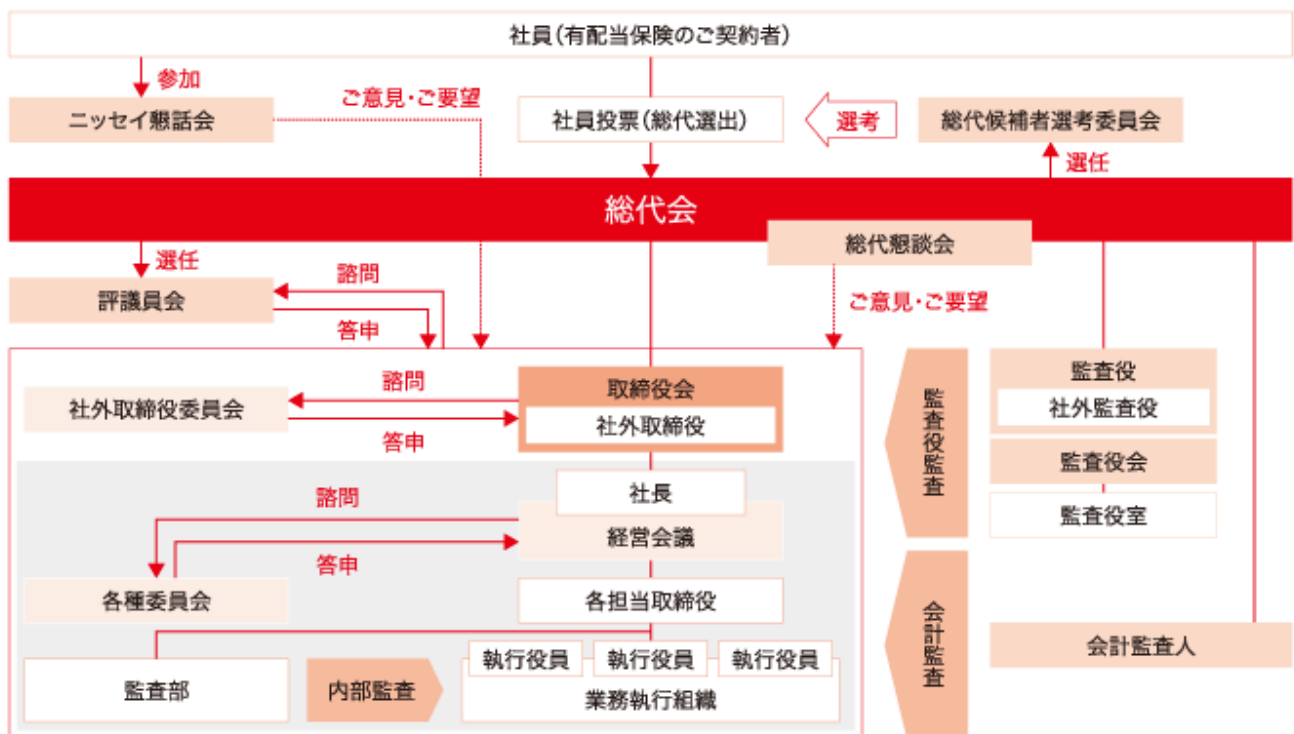
■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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\[767KB\]](#)

【相互会社運営・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名以内の取締役に構成し、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。

2017年7月4日現在、独立役員である社外取締役5名を含む21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。

2017年7月4日現在、社外取締役5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されています。

■ 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。

2017年7月4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

経済性報告

諸指標から見た経営の健全性

■ 基礎利益

2016年度 ▶ [グループ] **6,855 億円**
[単体] 6,349 億円

基礎利益とは、保険料収入や保険金支払・事業費等の保険関係の収支と、利息及び配当金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。

*グループ保険事業からの基礎利益は、日本生命の基礎利益、三井生命の基礎利益、海外生命保険子会社・関連会社の税引前純利益に、持分比率、一部の内部取引調整等を行い算出しています。

■ 自己資本

2016年度末 ▶ [単体] **5兆 2,951 億円**
(うち基金・諸準備金等 4兆 4,542 億円)

自己資本とは、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立てを進めています。例えば、大規模な自然災害や株価の大幅な下落等の経営の諸リスクが万一現実のものとなったとしても、保険金・給付金等を当初のご契約どおりにお支払いするための財務基盤であり、また、将来にわたる配当の基盤となっています。

■ 有価証券含み損益相当額

2016年度末 ▶ [単体] **10兆 734 億円**

有価証券含み損益相当額とは、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。

■ ソルベンシー・マージン比率

2016年度末 ▶ [連結] **933.9%**
[単体] 896.0%

ソルベンシー・マージン比率とは、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。

■ 実質純資産額

2016 年度末 ▶ [連結] **17兆1,079億円**
[単体] 16兆2,317億円

実質純資産額とは、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。

格付会社からの評価

格付とは、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ものです。
(保険金支払等について保証を行うものではありません)

AA	格付投資情報センター (R&I) (保険金支払能力)	格付水準 AAA AA A BBB BB B ⋮ 上位ほど保険金を支払う 能力が高いとされています。
A+	S&Pグローバル (S&P) (保険財務力格付け)	
A1	ムーディーズ (Moody's) (保険財務格付)	

(2017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。

▶ <http://www.r-i.co.jp>

■ 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。

▶ <http://www.standardandpoors.co.jp>

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。

<http://www.moodys.co.jp>

※ 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。

※ 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。

※ 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 2017

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ランキング」 2016・金融部門	金融部門第3位	2015
			東洋経済「CSRランキング」 2017・金融部門	金融部門第5位	2016
商品・サービス等	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～
	確定拠出年金インターネット	HDI-Japan	HDI五つ星認証プログラム	HDI-Japan 五つ星認証	2016
	確定拠出年金コールセンター	HDI-Japan	HDI五つ星認証プログラム	HDI-Japan 五つ星認証	2013～
	注意喚起情報	(一社) ユニバーサルコミュ ニケーションデザイン協会	UCDAアワード・生命保険分 野	情報のわかり やすさ賞	2016
	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	UCDAアワード・生命保険分 野	-	2015
	消費生活センター訪問取組等	(公社) 消費者関連専門家会 議 (ACAP)	第2回 ACAP消費者志向活動 表彰	消費者志向活 動章	2016
	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
	乳がんの啓発活動、Wellness-dial f、 従業員の乳がん検診受診率向上への取 組	厚生労働省	第5回健康寿命をのぼそう！ アワード/生活習慣病予防分 野	健康局長優良 賞	2016
資産運用	ESG債への投資	(一社) 環境金融研究機構	サステナブルファイナンス大 賞	優秀賞	2016
	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
	日本生命丸の内ガーデンタワー	(株) 日本政策投資銀行	DBJ Green Building認証	five stars	2016
	ソニックシティビル			five stars	2016
	とみん日生春日町ビル	(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)	☆☆☆☆	2016
	厚木物流センター			☆☆☆☆	2016
	日本生命丸の内ビル			☆☆☆	2016
	日本生命丸の内ガーデンタワー			☆☆☆	2016
	新宿NSビル			☆☆☆	2016
	ニッセイ大塚駅前ビル			☆☆☆	2016

資産運用	日本生命札幌ビル	(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)	☆☆☆	2016
	横浜西口KNビル			☆☆☆	2015
	ニッセイ淀屋橋イースト			☆☆☆	2015
	熊本サンニッセイビル			☆☆☆	2015
	九段センタービル			☆☆	2016
	日本生命今橋ビル			☆☆	2016
	日本生命三宮駅前ビル			☆☆	2016
	ニッセイ高松ビル			☆☆	2016
	日本生命広小路ビル			☆☆	2015
	ニッセイ新大阪南口ビル			☆☆	2015
社会貢献活動	ニッセイ未来を育む森づくり	環境 人づくり企業大賞2016	環境省、環境人材育成コンソーシアム	奨励賞	2016
		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
	熱中症予防声かけプロジェクト	熱中症予防声かけプロジェクト実行委員会(環境省後援)	ひと涼みアワード「声かけ賞・高齢者部門」	最優秀賞	2016
	中学生向け「出前授業」「受入授業」	経済産業省	キャリア教育アワード	大企業の部 優秀賞	2015
	中学生・高校生向け「出前授業」「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
	(公財)ニッセイ文化振興財団 福島大学生による人形劇上演プロジェクト	(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
	(公財)ニッセイ緑の財団 ドングリ学校	(特非)キッズデザイン協議会	第10回キッズデザイン賞・復興支援デザイン部門	—	2016
	(公財)ニッセイ緑の財団 ふれあい森林教室	(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
(公財)ニッセイ緑の財団 間伐材を利用したクラフト制作	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	
ダイバーシティ推進	LGBTに関する取組	(任意団体)work with Pride	PRIDE指標2016	シルバー受賞	2016
	女性の活躍推進	NPO法人 女性の健康とメノポーズ協会		女性の健康とワーク・ライフ・バランスアワード推進賞	2016
	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
	ダイバーシティ全般	経済産業省	ダイバーシティ経営企業100選	ダイバーシティ経営企業100選	2015

サステナビリティレポート 2017

編集方針

編集方針

当サイトは、当社の2016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
- CSR特集
- 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

2016年度（2016年4月1日～2017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

2017年9月（前回発行：2016年9月、次回発行予定：2018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・レポート・ガイドライン第4版 (G4)」
- GRI Standards (Global Reporting Initiative Standards) 「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード2016」
- 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 2017

内容索引

GRIスタンダード内容索引

本報告書は、「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード2016」を参照しています。関連する情報の記載箇所は以下の通りです。

GRI 102：一般開示事項		
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	・会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料） ・お客様のために
102-3	本社の所在地	・会社概要
102-4	事業所の所在地	・会社概要 ・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料）
102-5	所有形態および法人格	・会社概要
102-6	参入市場	・会社概要 ・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料）
102-7	組織の規模	・会社概要 ・業績案内
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	・従業員の動向
102-9	サプライチェーン	・代理店とともに
102-11	予防原則または予防的アプローチ	・ESG投融資の取組方針 ・リスク管理の徹底
102-12	外部イニシアティブ	・イニシアティブへの参画 ・資産運用を通じた取組 ・多様な人材の意欲・能力の最大限発揮を促すダイバーシティ推進
2. 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	・トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	・特定したCSR重要課題 ・日本生命のCSR取組とSDGsの関係 ・ESG投融資の取組方針 ・リスク管理の徹底

3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	<ul style="list-style-type: none"> ・経営基本理念 ・勧誘方針 ・ESG投融資の取組方針 ・環境保護のために（方針・体制） ・コンプライアンス（法令等遵守）の推進
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス体制の構築 ・コンプライアンス（法令等遵守）の推進
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために（方針・体制） ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-19	権限移譲	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために（方針・体制）
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために（方針・体制）
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダー・エンゲージメント ・ESG投融資の取組方針 ・環境保護のために ・相互会社運営
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-25	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制システムの整備 ・利益相反の管理について
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために（方針・体制） ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	<ul style="list-style-type: none"> ・相互会社運営
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG投融資の取組方針 ・環境保護のために（方針・体制） ・相互会社運営 ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために（方針・体制） ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために（方針・体制） ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-33	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス体制の構築
102-35	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス基本方針
102-36	報酬の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス基本方針
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス基本方針

5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	・ステークホルダー・エンゲージメント
102-42	ステークホルダーの特定および選定	・ステークホルダー・エンゲージメント
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	・ステークホルダー・エンゲージメント ・「お客様の声」を経営にいかす取組
102-44	提起された重要な項目および懸念	・ステークホルダー・エンゲージメント ・総代会・総代懇談会 ・ステークホルダー・ダイアログ
6. 報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	・日本生命の経営戦略（ディスクロージャー資料） ・経営に関する諸資料（ディスクロージャー資料）
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	・日本生命のCSR重要課題
102-47	マテリアルな項目のリスト	・日本生命のCSR重要課題
102-50	報告期間	・編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	・編集方針
102-52	報告サイクル	・編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	・編集方針
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	・GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016 内容索引
102-55	内容索引	・GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016 内容索引

GRI 103: マネジメント手法		
GRI-103: マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	・日本生命のCSR重要課題 ・CSR特集
103-2	マネジメント手法とその要素	・中期経営計画（2017-2020）における主な取組・目標 ・環境・社会貢献委員会 ・コーポレートガバナンス体制の構築
103-3	マネジメント手法の評価	・中期経営計画（2017-2020）における主な取組・目標

GRI 200:経済		
GRI- 201: 経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<ul style="list-style-type: none"> ・業績案内 ・従業員の動向 ・環境会計 ・地域社会とともに
GRI- 203: 間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・CSR特集2：機関投資家としての取組 ・これまでの主なESG投融資事例
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<ul style="list-style-type: none"> ・資産運用を通じた取組
GRI- 205: 腐敗防止		
205-2	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	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス（法令等遵守）の推進

GRI 300:環境		
GRI- 301: 原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
301-2	使用したリサイクル材料	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
GRI- 302: エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
302-2	組織外のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
302-3	エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
GRI- 303: 水		
303-1	水源別の取水量	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスにおける省エネ・省資源取組
GRI- 304: 生物多様性		
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG投融資の取組方針 ・社会貢献活動として行う環境取組
304-3	生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動として行う環境取組 ・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）

GRI- 305: 大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	・ オフィスにおける省エネ・省資源取組 ・ 環境会計
302-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	・ 環境会計
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	・ 環境会計
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	・ オフィスにおける省エネ・省資源取組 ・ 環境会計
GRI- 306: 排水および廃棄物		
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	・ オフィスにおける省エネ・省資源取組

GRI 400: 社会		
GRI- 401: 雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	・ 従業員の動向
401-3	育児休暇	・ 人財価値向上プロジェクト ・ 多様な働き方を後押しし、全層の活力を引き出すワークスタイル改革
GRI- 403: 労働安全衛生		
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	・ 労働安全衛生
GRI- 404: 研修と教育		
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	・ 人財価値向上プロジェクト ・ 働きがいのある職場づくり
GRI- 405: ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	・ 多様な人材の意欲・能力の最大限発揮を促すダイバーシティ推進 ・ 従業員の動向
GRI- 412: 人権アセスメント		
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	・ 人権の尊重
GRI- 413: 地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	・ ステークホルダー・エンゲージメント ・ CSR特集3：地域社会に根差した社会貢献活動の推進 ・ 地域社会とともに
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

GRI- 416: 顧客の安全衛生		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	<ul style="list-style-type: none"> 商品・サービスの開発と提供 「お客様の声」を経営にいかす取組
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	<ul style="list-style-type: none"> 保険金・給付金等をお支払いする事務・システム体制 「お客様の声」を経営にいかす取組
GRI- 417: マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	<ul style="list-style-type: none"> 勧誘方針
GRI- 418: 顧客プライバシー		
418-1	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具体化した不服申立	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> これまでの主なESG投融資事例（社会）
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	<ul style="list-style-type: none"> これまでの主なESG投融資事例（環境）

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	<ul style="list-style-type: none"> ・人権の尊重 ・人財価値向上プロジェクト ・多様な人材の意欲・能力の最大限発揮を促すダイバーシティ推進
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・環境保護のために ・資産運用を通じた取組
	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