

サステナビリティレポート 2018

～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
● 日本生命におけるサステナビリティ経営	P5
日本生命におけるサステナビリティ経営	P6
● 主な取組	P17
お客様・地域社会	
お客様の多様な期待にお応えするための取組	P18
事業を通じた社会的課題への取組	P29
ESG 投融資	P34
社会貢献活動	P44
投資家	
投資家とのコミュニケーション	P56
取引先	
取引先への取組	P58
環境	
地球環境への貢献	P60
従業員	
従業員への取組	P68
● サステナビリティ経営を支える基盤	P82
コーポレートガバナンス	P83
税務方針	P89
コンプライアンスの推進	P90
人権の尊重	P95
リスク管理	P99
経済性報告	P101
● イニシアティブへの参画	P104
イニシアティブへの参画	P105
● 社外からの評価	P107
社外からの評価	P108
● 内容索引	P111
GRI スタンダード内容索引	P112
国連グローバル・コンパクト対照表	P118
● 編集方針	P119
編集方針	P120

サステナビリティレポート 2018

トッ プメ ッセ ー ジ



サステナビリティへの貢献は企業活動そのもの

日本生命は1889年7月4日の創業から今日まで、「共存共栄」「相互扶助」の精神に基づき、堅実な経営に努めてまいりました。

この間、平成に入ってからだけでも阪神・淡路大震災や東日本大震災など、幾多の試練に直面しましたが、どのようなときも、生命保険事業を通じて国民生活の安定と向上に寄与するとの強い信念を貫いてまいりました。

一方で、現代社会に目を向けると、歴史に例を見ない超高齢化や、IT技術の革新など、かつてないスピード感で変革の時代を迎えています。また、貧困や格差、気候変動問題など、世の中を取り巻く課題は実に多様化・深刻化しております。

このような不確実な時代だからこそ、広く社会に目を向け、お客様はもとより、様々なステークホルダーの声に耳を傾けていくことが重要です。そして、誠実な企業として、あらゆる企業活動を通じて、社会のサステナビリティ(持続可能性)の向上に貢献していきたいと思っております。それが、結果的に、お客様からの信頼に繋がり、さらには当社の長期的な成長に繋がっていくと信じています。

以「ディー・シー・エス」 生命保険とSDGs

2015年に、国連総会でSDGs（持続可能な開発目標；Sustainable Development Goals）が採択されました。これにより、「誰一人取り残さない」という考えのもと、地球規模の課題を、2030年までに国際社会全体で解決していこうという大きな流れができました。このSDGsの達成には、企業の役割が不可欠です。

SDGsには17の目標が掲げられていますが、例えば、その1つめの目標は、「貧困をなくそう」です。生命保険事業は、新たな社会的弱者を生まないための助け合いの仕組みであり、国内外への生命保険の普及は「貧困や格差をなくす」というSDGsの目標に一致します。日本生命が過去から脈々と受け継ぎ、そして発展させてきた活動は、SDGsが目指す社会を実現していく活動そのものだと思っています。



2030年の豊かな未来を創造する

時代は多様化し、当社も今では、生命保険だけでなく様々な商品・付帯サービスを提供しているほか、お客様へのサービス体制の充実、ESG投融資の拡大、子育て支援や高齢社会対応、健康増進支援など、様々な形で社会的役割を果たしております。

ステークホルダーからの多様な期待にどう応えていくのか。これを明確にするために、当社は2018年度、SDGsを含む昨今の社会情勢や事業環境の変化を踏まえ、18項目のサステナビリティ重要課題を特定しました。併せて「環境・社会貢献委員会」を「サステナビリティ経営推進委員会」に改編し、持続可能な社会の実現に向けた体制を強化しています。

当社は、この18項目の重要課題に、7万人の全役職員一丸となって取り組むことで、SDGs達成に貢献するとともに、ステークホルダーからの多様な期待に応えてまいります。

「国民生活の安定と向上に寄与する」という創業の精神を、今こそ改めて強く認識し、SDGs達成の年である2030年、さらにその先の未来に、安心・安全で持続可能な社会を実現していけるよう、全力で取り組んでまいります。

代表取締役社長 **清水 博**

サステナビリティレポート 2018

日本生命における サステナビリティ経営

日本生命におけるサステナビリティ経営の考え方 ～持続可能な社会づくりに向けて～

当社は、[経営基本理念](#)に基づき、生命保険事業は、お客様ひいては国民生活、そして社会を支える使命を帯びた公共性の高い事業であるという認識のもと、企業活動を行っています。

当社は、様々なステークホルダーとの対話を通じて、社会からの期待や社会的課題に対する認識を深めるとともに、あらゆる企業活動においてバリューチェーン全体を通じて“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献し、企業価値の向上を目指してまいります。

取組にあたっては、ステークホルダーからの期待と当社事業との関連性の両軸から選定した「サステナビリティ重要課題」に重点を置き、サステナビリティ経営を推進してまいります。



■ サステナビリティ重要課題の取組状況

サステナビリティ重要課題への取組状況は、毎年公表を行ってまいります。詳細は以下ファイルをご覧ください。

▶ [2017年度取組結果および2018年度取組方針\[220KB\]](#)

■CSR重要課題（マテリアリティ）の取組状況＜2017年度取組結果および2018年度取組方針＞

※「CSR重要課題」は2018年度に「サステナビリティ重要課題」に改定（「サステナビリティ重要課題」の取組状況は、2019年度に公表予定）

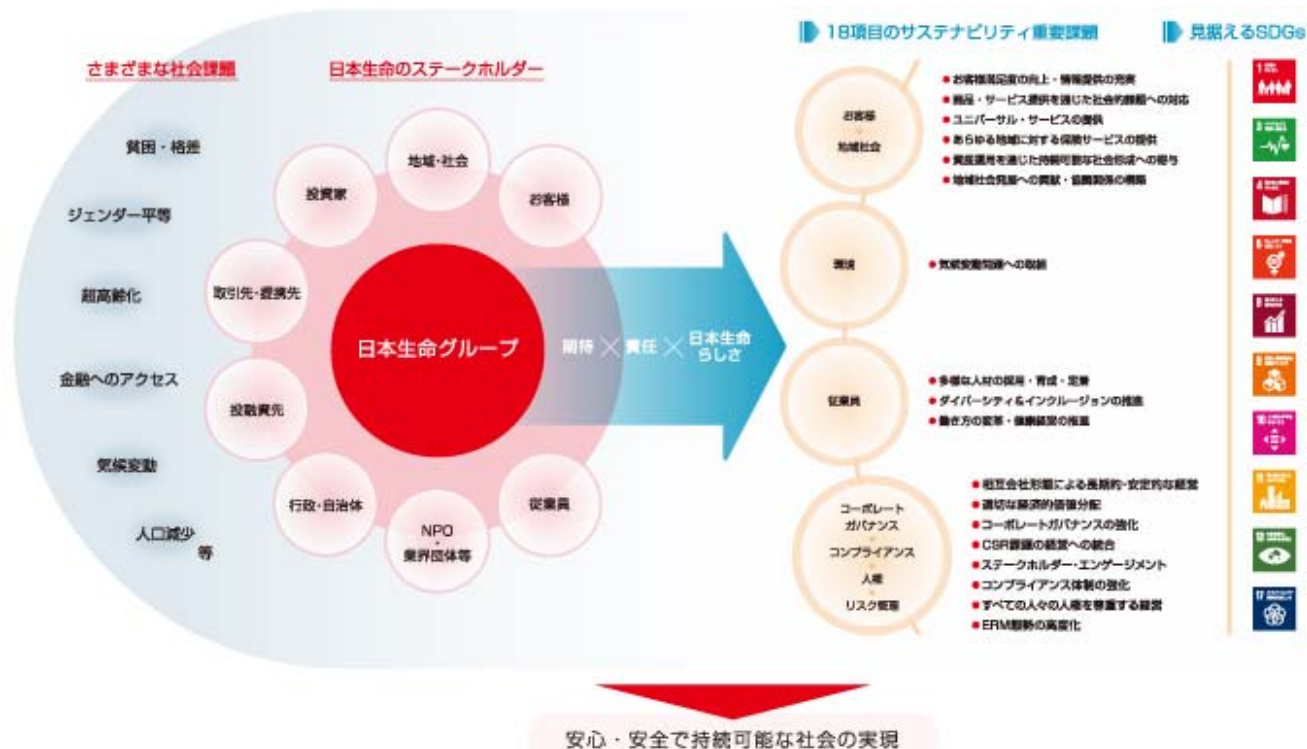
CSR重要課題	中期経営計画（2017-2020） における主な取組・目標	2017年度の取組結果	2018年度の取組方針
お客様			
お客様満足度の向上・ 情報提供の充実	■「お客様本位の業務運営に係る方針」の制定と取組の更なる発展	<ul style="list-style-type: none"> 「お客様本位の業務運営に係る方針」の定着を測る指標に「お客様満足度」を設定の上、対外公表を実施 年度末には、2017年度の取組結果についてまとめた上で、対外公表を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 全業務分野において、お客様本位の業務運営を推進
商品・サービス等を通じた社会への価値提供	■国民的課題の解決に資する商品・サービス提供	<ul style="list-style-type: none"> お客様の就業不能状態を支える「ニッセイ就業不能保険（無解約払戻金）“もしものときの...生活費”」を発売（2017年10月） 生活習慣病を包括的にサポートする新商品として「ニッセイみらいのカチ 特定重度疾病保障保険“だい杖ぶ”」を発売（2018年4月） あわせて、生活習慣病をサポートする新サービス（※）の提供を開始（2018年4月） <p>※2017年4月より提供している健康サポートマイルへの「歩いて貯めるマイル」「健康継続ボーナス」の新設、ずっともっとサービスで提供している無料電話相談への「生活習慣病サポートメニュー」の新設</p>	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、国民的課題の解決に資する商品・サービスの提供を検討
ユニバーサル・サービスの提供		<ul style="list-style-type: none"> より丁寧な対応が必要となるご高齢のお客様向けに、自動音声案内を經由せずに、専門スキルを有するオペレーターがよりわかりやすく丁寧な対応を行う「シニアほっとダイヤル」を開設 ヤマト運輸の「本人確認サービス」を活用した、ご高齢のお客様への情報提供サービスを開始 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の声を経営にいかす取組を通じ、継続的にサービスを向上
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"> ■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投資の一層強化 ⇒ESG債等への投融資：2,000億円（2020年度末） ■日本版スチュワードシップ・コードに関する取組を通じた投資先企業の成長 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年度は、ESG債等への投融資として2,022億円を実施し、早期に計画を達成 【具体投融資例】 -国内再生可能エネルギーファンドへの投資 -オーストラリアの海水淡水化運営プロジェクトへの融資 -仏金融機関BPCEのヘルスケアボンドへの投資 -国際金融公社のソーシャルボンドへの投資 等 スチュワードシップ関係では、業績低迷先や株主還元・コーポレートガバナンスに課題のある企業を中心に対話対象先を200社から300社以上に拡大し、対話取組を強化することで、投資先企業の持続的な成長を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ESG債等への投融資の数量目標として、2020年度末までに7,000億円へと上方修正。引き続き、持続可能な社会の形成に向けて社会的課題の解決に資金提供の面から貢献すべく、ESG投融資を強化・推進 スチュワードシップ関係では、これまで以上に投資先企業の持続的な成長を支援していく観点から、対話担当者を増員し、対話活動の体制を一層充実すると共に、外部ESG評価情報を活用した対話を推進
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）	<ul style="list-style-type: none"> コールセンターのオペレーターがお客様と同じ画面を見ながら手続きをサポートするサービスを開始 お客様との接点拡充と利便性向上に向け、オフィシャルホームページ上で行える手続きを拡充 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の声を経営にいかす取組を通じ、継続的にサービスを向上
地域社会発展への貢献・協関係の構築	■「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）	<ul style="list-style-type: none"> 全役職員が社会貢献活動に参加（参加率100%） 	<ul style="list-style-type: none"> 参加率100%を継続 グループ各社の主体的な取組を促進
従業員			
優秀人材の採用・育成・定着	■積極的な女性管理職の登用 ⇒女性管理職比率：20%以上（2020年度始）	<ul style="list-style-type: none"> 2018年度始の女性管理職比率は16% 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率2020年度始20%以上に向けた取組を継続
ダイバーシティの推進	■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）	<ul style="list-style-type: none"> 内務職員、営業職員それぞれの領域で次世代女性リーダー育成プログラム等を通じた育成取組を継続 男性育児休業取得率100%を達成 	<ul style="list-style-type: none"> 男性育児休業取得率100%に向けた取組を継続 月間平均時間外労働の削減を推進（2020年度までに2016年度対比で20%削減）
ワーク・ライフ・バランスの推進			<ul style="list-style-type: none"> 普通休暇取得を促進（2020年度までに休暇取得率70%達成）

CSR重要課題	中期経営計画（2017-2020） における主な取組・目標	2017年度の実績	2018年度の実績
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	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンス基本方針」のもと、「コンプライアンス・プログラム」の策定、コンプライアンス委員会の設置等を通じ、全役員・職員の法令等遵守意識を向上 ・法令等遵守取組に関わる指導・支援を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・2017年度の実績を継続実施
ERM態勢の高度化	<ul style="list-style-type: none"> ■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（2020年度末） 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループベースのリスク選好の枠組みを導入 ・自己資本については2017年度末5.8兆円（対2016年度末+0.5兆円）と着実な積立を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・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を実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ご契約者への安定的な配当の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ・ご契約者への配当の安定・充実を図っていくという方針のもと、一部のご契約に対し増配（2017年度決算にもとづく2018年度ご契約者配当）※2018年7月総代会で決議 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、ご契約者への毎年の配当を安定的にお支払すべく、取組んでいく
コーポレートガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> ■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 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ経営の高度化に向けて対応が必要な事項の選定を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・選定された事項について具体検討を実施
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"> ■CSR重要課題の経営への反映 	<ul style="list-style-type: none"> ・CSR重要課題を新中期経営計画（2017-2020）に反映したほか、単年度の実績状況と次年度方針を策定の上、開示 	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ経営推進委員会を発足し、CSR重要課題の改定およびCSR重要課題の実績状況の確認を実施（PDCAサイクルを構築）

■ サステナビリティ重要課題の特定について

当社は、2015年に16項目のCSR重要課題（マテリアリティ）を特定しました。その後、SDGsの採択やパリ協定の発効に伴う国際社会の潮流や意識の変化を受けて、2018年にCSR重要課題を改定し、18項目のサステナビリティ重要課題を特定しました。

▶ [サステナビリティ重要課題の特定プロセスの詳細はこちら](#)



※この図はクリックすると拡大されます

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

当社は、2015年に、ステークホルダーからの期待と当社事業との関連性の両軸から、以下のプロセスで16項目のCSR重要課題（マテリアリティ）を特定しました。その後、SDGs（持続可能な開発目標）の採択やパリ協定の発効など国際社会の潮流や意識の変化を受けて、2018年にCSR重要課題を改定し、18項目のサステナビリティ重要課題を特定しました。

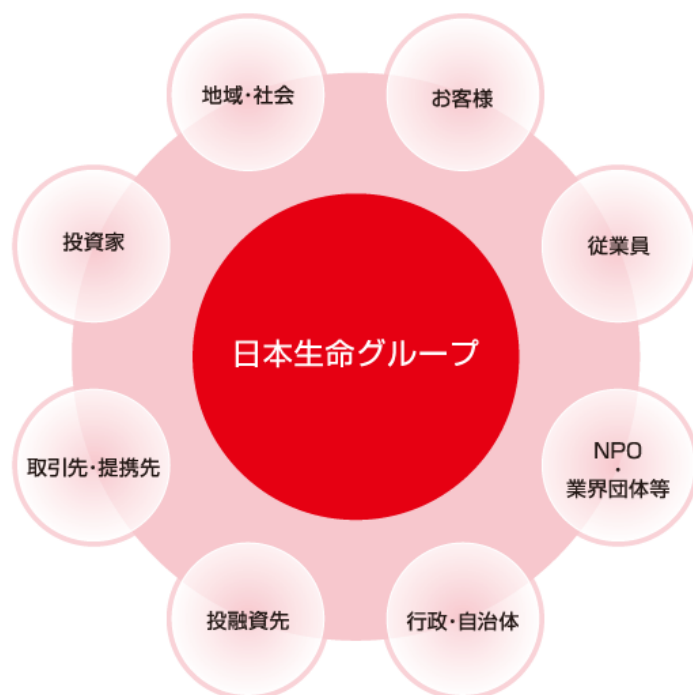


▶ [ステークホルダー・ダイアログ（2016年2月）の詳細はこちら](#)

日本生命の主なステークホルダー

当社の企業活動は、様々なステークホルダーとの関わりのもとに成り立っています。

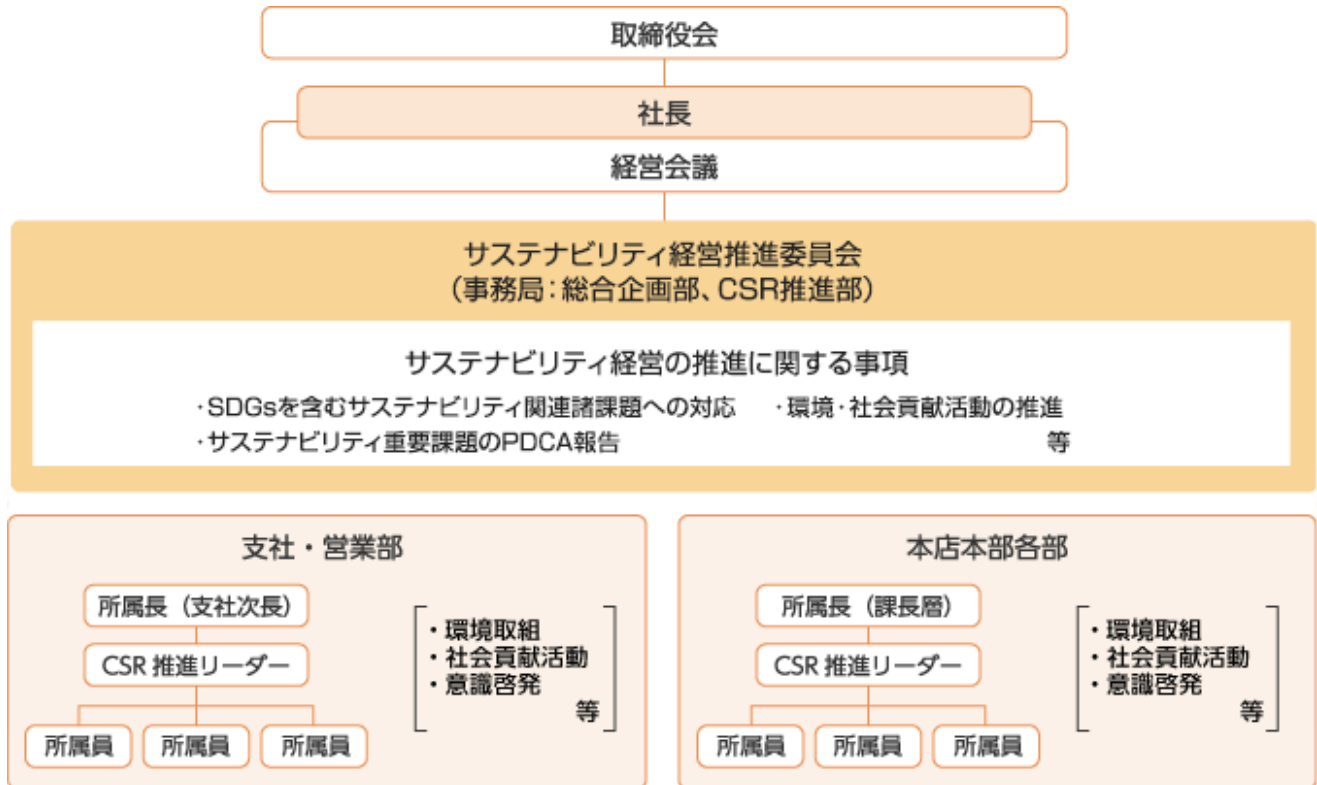
当社を取り巻くステークホルダーとの対話を重視し、社会からの期待や社会的課題に対する認識を深めるとともに、あらゆる企業活動を通じて、バリューチェーン全体を通じて、安心・安全で持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



ステークホルダー	説明
お客様	当社には1,184万名、23.6万企業のお客様がいます。
地域・社会	当社は、地域・社会と共生し、全国各地で事業を展開しています。
投資家	当社は、株式会社の資本金にあたる「基金」等を投資家から調達しています。
取引先・提携先	税理士、保険専門代理店、提携金融機関など、1.7万店の代理店がいます。 また、様々な企業や団体と提携し、事業を展開しています。
投融資先	国内外の様々な企業に投融資を行っています。保有不動産には、様々なテナント企業に入居いただいています。
行政・自治体	行政による監督・管轄を受けています。 また、全国の都道府県や市町村と連携協定を結んでいます。
NPO・業界団体等	様々なNPOと提携しています。 また、業界団体に所属し、共に活動しています。
従業員	当社には7万人の従業員がいます。

サステナビリティ経営推進体制

2018年度より、経営会議の諮問機関として「サステナビリティ経営推進委員会」を立ち上げ、SDGsを含むサステナビリティ関連諸課題への対応や、サステナビリティ重要課題のPDCA報告等を付議し、サステナビリティ経営を推進しております。また、支社や本店本部各部に、CSR推進リーダーを配置し、所属長のもと、節電や省資源、社会貢献活動を含むサステナビリティ関連諸課題に関する取組を推進しています。



SDGs達成に向けた取組

「イ・ティ・エー・ジェー・ズ」 SDGs（持続可能な開発目標）とは

SDGs(Sustainable Development Goals ; 持続可能な開発目標)とは、2015年9月に国連サミットで採択された、2030年までに達成を目指す17の目標です。「貧困」「健康と福祉」「ジェンダー平等」「働きがい」「気候変動」等、あらゆる国で取組む普遍的な目標となっています。



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まいります。

過去の特集はこちら (SDGsと関係する当社取組の紹介) ※内容は2017年9月当時

- ▶ 生命保険を通じた社会的課題への挑戦 ～出産や不妊治療を保険でサポート～
(関連するSDGs目標：3)
- ▶ 機関投資家としての取組 ～“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：1,2,6,8)
- ▶ 地域社会に根差した社会貢献活動の推進 ～社会貢献活動を通じた地域の活性化～
(関連するSDGs目標：4,10,11,15)
- ▶ ダイバーシティ推進の取組 ～「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：8)

SDGs達成に向けた取組プロセス

当社は、国連関連機関が発行したSDGsの企業行動指針「SDG Compass」に則って、SDGsの達成に向けた取組を進めています。



「SDG Compass SDGsの企業行動指針 -SDGsを企業はどう活用するか-」

作成：企業のサステナビリティ報告の普及・促進を行うGRI、国連グローバル・コンパクト、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）

「SDG Compass」の5つのステップに基づく当社の取組プロセス（全体像）



SDGsを理解する（ステップ1）

「SDG Compass」のステップ1は、「SDGsを理解する」ことであり、社内の理解・浸透に向けて、以下のような様々な啓蒙活動を展開しています。

- 役員勉強会の開催（2017年12月）
- 職員向けの教材作成（2018年5月）
- SDGsピンバッジの社内斡旋
- WEB研修や社内勉強会の開催
- SDGsカードゲーム体験学習セミナーの開催（2018年5月～）



職員向けの教材
「SDGsの理解に向けて」



SDGsピンバッジ



ニッセイアフタースクール
（社内勉強会）

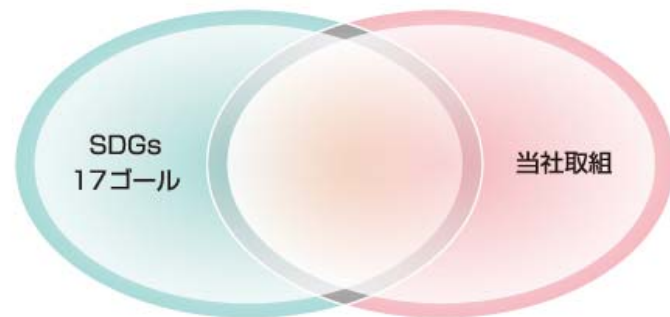


SDGsカードゲーム
体験学習セミナー

優先課題を決定する（ステップ2）

ステップ2「優先課題の決定」については、17ゴールと当社取組をマッピングし、以下の4つの視点から10ゴールを特定しました。

また、SDGsへの取組を踏まえ、マテリアリティを、「CSR重要課題」から「サステナビリティ重要課題」に名称変更の上、「すべての人々の人権を尊重する経営」「気候変動問題への取組」の2項目を追加し、18項目としました。



マッピングの上、 以下の4つの視点で選定

- 事業戦略との整合性
- 日本生命ならではの貢献ができるか
- サステナビリティ重要課題との関連性
- SDGs達成への貢献度（インパクト）

10ゴールを選定



目標設定／経営への統合／報告とコミュニケーション（ステップ3～5）

今後は、長期的な視点から、選定した10ゴールに基づき、サステナビリティ重要課題に取り組んでまいります。サステナビリティ重要課題への具体的な取組内容やKPIについては、PDCAサイクルを通じて、随時見直しを行っていくとともに、各部門の取組に反映させながら、経営への統合を目指してまいります。また、サステナビリティ重要課題の取組状況については、オフィシャルHP等で毎年公表してまいります。（ステップ3～5）

サステナビリティレポート 2018

主な取組

お客様の多様な期待にお応えするための取組



関連するサステナビリティ重要課題

お客様満足度の向上・情報提供の充実
商品・サービス提供を通じた社会的課題への対応
ユニバーサル・サービスの提供
あらゆる地域に対する保険サービスの提供

当社は、社会の要請やお客様のニーズにお応えした商品を提供し、充実したサービスを行い、お客様に対する長期にわたる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、様々な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。

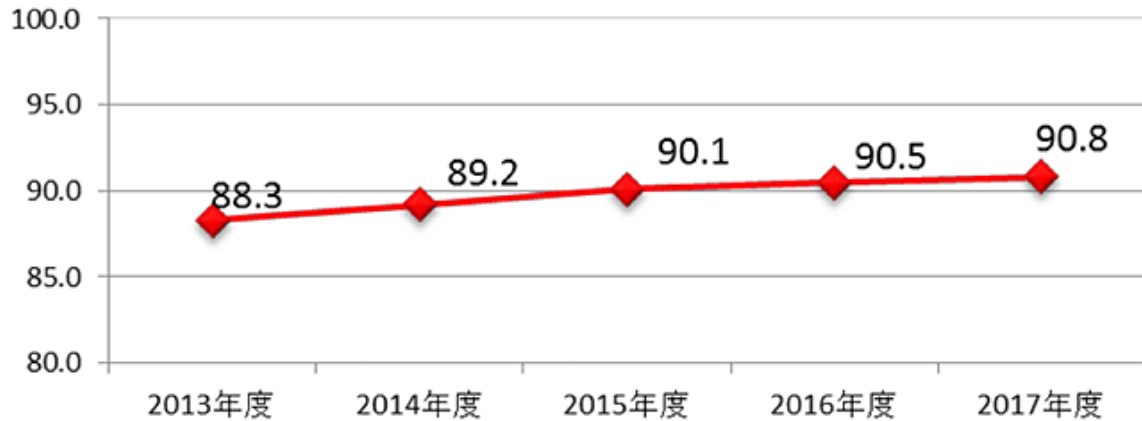
当社は、お客様本位の業務運営をより一層推進するため、「お客様本位の業務運営に係る方針」を制定するとともに、当該方針に係る取組状況を「お客様本位の業務運営に係る取組内容」として作成しています。また、当該方針および取組内容の定着度合は、「お客様満足度」の中長期的なトレンドを用いて測ってまいります。

今後も、お客様の声を大切にすなかで、業務運営の状況について定期的に検証・見直しを行い、当社の全業務分野において、お客様本位の業務運営の更なる推進に努めてまいります。

- ▶ [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 \[548KB\]](#)
- ▶ [2018年度 お客様本位の業務運営に係る取組内容 \[744KB\]](#)
- ▶ [2017年度 お客様本位の業務運営に関する取組結果\[1.29MB\]](#)

【お客様満足度の中長期トレンド】 ※満足・やや満足の合計

○総合的なお客様満足度(%)

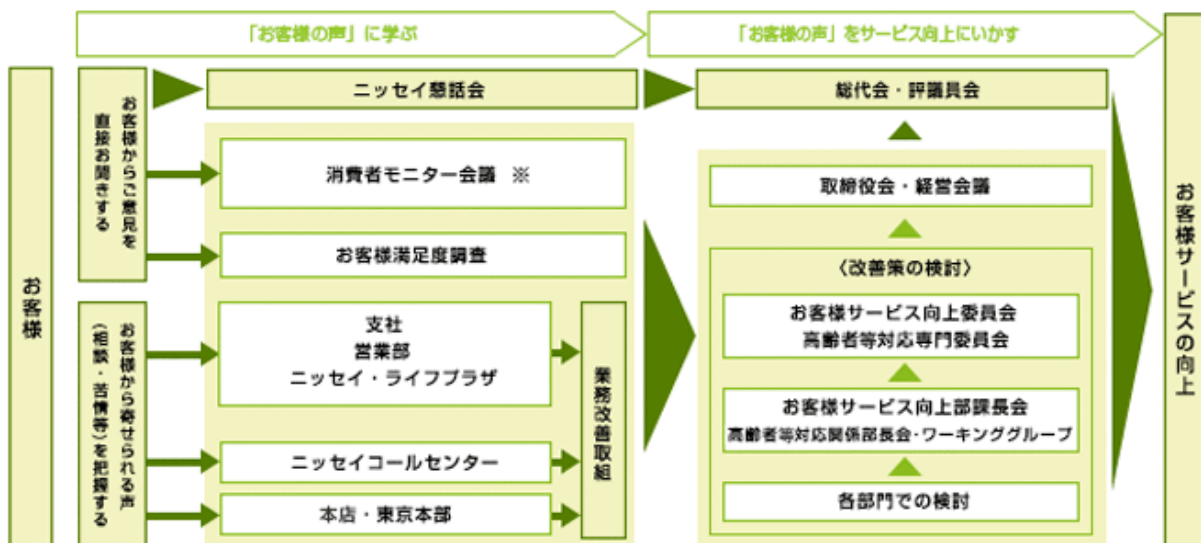


※2017年度実施概要

- ・年1回実施（2017年9月1日～9月25日）
- ・調査対象：既契約者約2.5万名
- ・有効回答者数：約6千名
- ・質問内容：営業職員対応、現在加入商品・加入時手続・加入後手続、会社の信頼 等
- ・お客様の満足度については、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」の4択で回答

▶ 「お客様の声」を経営に活かす取組の詳細はこちら

【「お客様の声」を経営に活かす取組（全体像）】



※企業の消費者関係部門での実務経験者や、社外の消費生活アドバイザーから、当社のお客様サービス・帳票・通知等についてお客様の視点に立ったご意見をいただいています。

【お客様から寄せられた苦情の件数】

2015年度	2016年度	2017年度
78,005	66,316	59,510

【「お客様の声」からの社内の改善取組数】

2015年度	2016年度	2017年度
1,383	1,324	1,342

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。あわせて、全役員・職員に対する教育・研修を通して適切な募集活動を確保すること、お客様情報を適正に取扱うこと、お客様の様々な声への対応等、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](#)

お客様ニーズにお応えする商品・サービスの開発

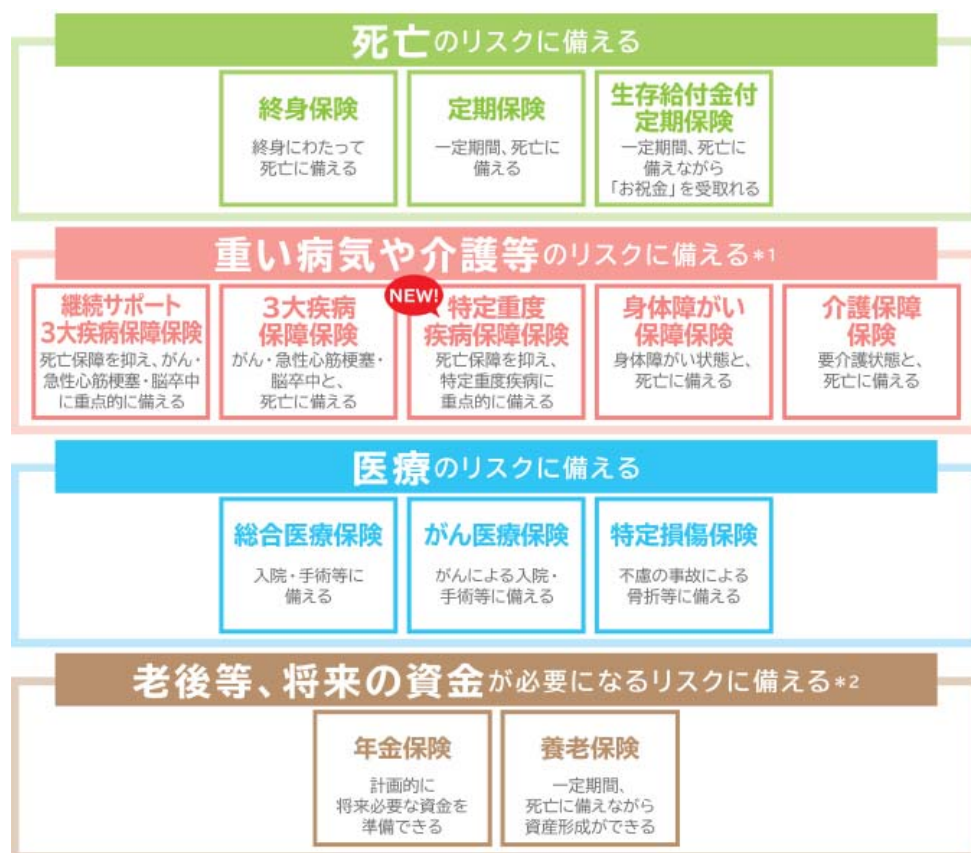
「みらいのカタチ」は、「ご加入時」「ご加入後」を問わず、多彩な保険の組合せを可能とすることで、お客様の一生をサポートし続ける商品です。この「みらいのカタチ」に、新たに2018年4月より、生活習慣病等に備える保険、特定重度疾病保障保険「だい杖ぶ」が加わりました。

「ご加入時」においては、「死亡のリスク」「重い病気や介護等のリスク」「医療のリスク」「老後等、将来の資金が必要になるリスク」に備えられる13種類の保険を自在に組み合わせることができ、様々なお客様にぴったりの保障を提供いたします。

また、「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あわせて「必要な部分だけを見直す」「新たな保険契約を追加する」等、自由に見直すことができ、そのときどきのお客様にぴったりの保障に変更することができます。

※組合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。



*1 3大疾病保障保険、身体障がい保障保険、介護保障保険には、それぞれ3大疾病保険金、身体障がい保険金、介護保険金と同額の死亡保険金があります。また、継続サポート3大疾病保障保険、特定重度疾病保障保険には、それぞれ3大疾病保険金、特定重度疾病保険金の金額の10%の死亡保険金があります。

*2 養老保険には、満期保険金と同額の死亡保険金があります。

▶ [当社の商品一覧はこちら](#)

▶ [「ずっともっとサービス」の詳細はこちら](#)

ニッセイみらいのカタチ 特定重度疾病保障保険 「だい 杖 ぶ」

2018年4月に、ニッセイみらいのカタチ 特定重度疾病保障保険「だい 杖 ぶ」を発売しました。

当商品は、「死亡保障を抑え、特定重度疾病に重点的に備える保険」です。

所定の特定重度疾病（糖尿病・肝硬変・慢性膵炎・慢性腎不全・高血圧性疾患（高血圧性網膜症）・動脈疾患・臓器移植）になられた場合に、特定重度疾病保険金をそれぞれ1回受取れます。

また、お客様の健康増進を支援する「歩いて貯めるマイル」「健康継続ボーナス」の新設、ずっともっとサービスで提供している無料電話相談への「生活習慣病サポートメニュー」の新設といった生活習慣病予防に向けたサービスの提供を併せて開始し、「お客様の健やかな毎日に、いつでも役立つ保険」として、社会課題である生活習慣病への対応をトータルにサポートすることで、健康寿命の延伸を応援してまいります。



- ▶ 「特定重度疾病保障保険」の詳細はこちら
- ▶ 「歩いて貯めるマイル」「健康継続ボーナス」の詳細はこちら
- ▶ 「生活習慣病サポートメニュー」の詳細はこちら

ニッセイ就業不能保険(無解約払戻金) 「もしものときの・・・生活費」

2017年10月に、新商品ニッセイ就業不能保険（無解約払戻金）「もしものときの・・・生活費」を発売しました。

当商品は、入院や在宅療養等の所定の就業不能状態となったときに、月々の生活費を保障する商品です。重い病気やケガ等「もしものときの」収入の減少や、支出の増加による経済的負担を和らげ、お客様ご自身とご家族の「生活費」をサポートします。



- ▶ 「もしものときの・・・生活費」の詳細はこちら

■ 健康サポートマイルの充実

生活習慣病の予防、健康的な生活習慣のサポートを行うべく、個人のお客様向けに提供している「ずっともっとサービス」に、2017年から「健康サポートマイル」を導入しました。また、2018年4月からは、マピオンが運営するウォーキングアプリ「aruku&（あるくと）」を活用する「歩いて貯めるマイル」を導入する等、「健康サポートマイル」の更なる充実を図っています。



[▶ 詳細はこちら](#)

■ ニッセイ健康増進コンサルティングサービス（Wellness-Star☆）

企業・団体・健康保険組合・共済組合様向けの健康増進支援サービスとして、2018年4月から、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（Wellness-Star☆）」の提供を開始しました。従業員の皆様が、より健康でいきいきと働けるように、健康増進支援サービスを提供し、国民の健康寿命延伸に貢献していきます。



[▶ 詳細はこちら](#)

多様な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、ご加入からお受取まで、契約期間を通じてご満足いただけるサービスの提供が重要です。多様化するライフスタイルへの対応、高齢者や障がいのある方といったお客様特性への配慮、人口の過疎地域を含めたあらゆる地域の方々の利便性向上など、多様化するお客様のご要望にお応えできるサービス体制の充実に取り組んでいます。

■ 全国に展開するニッセイ・ライフプラザ

お客様が気軽に来店できるニッセイ・ライフプラザを、全都道府県99カ所（2018年度現在）に展開しています。店内では、各種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。



ライフプラザ品川



セミナー風景

▶ [「窓口」はこちら](#)

障がいのあるお客様へのサービス向上取組

ニッセイ・ライフプラザでは、障がいのあるお客様にも配慮ある対応ができるよう、コミュニケーションシートや取組、簡易スロープ等の配備を進めています。

「コミュニケーションシート」

会話でのコミュニケーションが困難なお客様への対応の際のツール



「comuoon®（コムューン）」 卓上マイク・スピーカー

聴力低下により音声聞き取りにくいお客様への
応接補助機器



■ 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、丁寧でわかりやすく、かつスピーディーな対応に努めています。



コールセンター

▶ [「コールセンター」はこちら](#)

| ご高齢のお客様専用ダイヤルの設置（シニアほっとダイヤル）

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應對するとともに、手続書類を送付した後に、お客様の手続内容等に応じて、「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。

0120-147-369（通話料無料）

受付時間 月～金曜日 9:00～18:00 土曜日 9:00～17:00（祝日・12/31～1/3を除く）

| ニッセイホームページのサポートおよび郵便局ネットワークを活用した遠隔での対面サービス

2017年10月から、ニッセイホームページ上で操作に迷われたお客様向けに、オペレーターがお客様と同じ画面を見ながら、お手続きをサポートするサービスを開始しました。

また、2017年6月から一部地域で郵便局ネットワークを活用し、TVシステムを通じてオペレーターと対面でお手続きいただけるサービスを開始しました。

■ 業界No1を目指した高齢者サービス

「人生100年時代」のベストサポーターになることを目指し、ご高齢のお客様が安心して契約を継続いただけるよう、保険ご加入時からアフターサービス・保険金支払時を通じて、ご高齢のお客様の特性を踏まえた丁寧な取組を進めています。

▶ [『Gran Age プロジェクト』の詳細はこちら](#)

| ご加入手続き時の親族同席勧奨

お手続きの際に、ご親族の同席をおすすめし、ご契約内容をご理解いただくよう努めています。

ご契約情報家族連絡サービス

ご高齢のお客様によるお問い合わせが困難になった場合に備え、事前に登録いただいたご家族にも契約情報をお知らせするサービスをご案内しています。

[▶ 詳細はこちら](#)

ヤマト運輸の本人確認サービスを利用した情報提供サービス

2017年10月より、ヤマト運輸の「本人確認サービス」を活用して、ご高齢のお客様に、当社商品・サービス等を記載したリーフレット等をお届けしています。

[▶ 詳細はこちら](#)

ニッセイご遺族あんしんサポート

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」等をご利用いただける無料サービスに加え、お手続き内容に応じた専門家（有料）をご案内しています。

[▶ 詳細はこちら](#)

保険金・給付金を確実に支払うために

保険金・給付金を確実に支払ひし、お客様の信頼にお応えできるよう、適正かつ公平な査定に努めています。また、お手続きの簡素化や迅速化に向けた取組を推進し、お客様サービスの向上に努めています。



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](#)

■ システム体制の整備

2006年度以降、お支払いに関するシステムの一元化・共有化を順次実現し、2010年5月からは支払業務のより一層の強化を図るために、「支払アンダーライティングシステム」を稼働しました。

また、2012年度に保険のご提案、お引受けから保険金・給付金のお支払いに至るまで、お客様サービスの全領域・全工程にわたる基幹システムを抜本的に再構築した「新統合システム」が稼働し、より正確で迅速な引受・支払業務を実現しました。2014年度には、ホームページで給付金請求書類の郵送依頼を受付可能とする等、更なるお客様サービスの向上に努めています。

▶ 「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

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。

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。

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」にてご納得いただかず、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。

【2017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	2
「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	2
「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

■ 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。

2017年度、保険金のお支払件数は102,593件、給付金のお支払件数は1,427,539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4,095件、給付金で44,697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](#)

事業を通じた社会的課題への取組



関連するサステナビリティ重要課題

商品・サービス提供を通じた社会的課題への対応
地域社会発展への貢献・協調関係の構築

「共存共栄」「相互扶助」の精神にもとづく生命保険会社として、地域のステークホルダーとの協調関係を築き、安心・安全で豊かな社会形成に事業活動を通じて貢献してまいります。保険だけではカバーできない、人生100年時代を多様な面から支える様々な取組を通じて、日本生命の社会的役割を拡大してまいります。

地域の活性化

地方自治体との連携取組

当社では、都道府県との「包括的連携協定」をはじめ、市町村とのがん対策や健康増進など個別項目に絞った「個別連携協定」に至るまで、官民協働を通じ地域社会への貢献を目的とした取組を進めています。とりわけ、「包括的連携協定」は2017年度までに20都道府県と締結しました。協定を通じて、「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、健康増進・子育て支援・青少年の健全育成等、幅広い分野で地域活性化に貢献してまいります。



▶ [「包括的連携協定」の詳細はこちら](#)

子育て支援

■ ニチイ学館との企業主導型保育所の全国展開

女性の社会進出や共働き世帯の増加を背景に、保育の受け皿が全国的に不足し、待機児童問題という社会課題がますます深刻化しています。当社は待機児童問題の解決に貢献する取組として、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、36府県48ヶ所に開所しました。2018年度には全都道府県計69ヶ所での設置を完了する予定であり、今後も全国約100ヶ所の展開に向けて進めてまいります。

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、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。



高齢社会対応

グランエイジ 『Gran Ageプロジェクト』の推進

日本の平均寿命は年々伸長しており“人生100年”ともいえる長寿社会が到来しています。

当社は、2016年4月の長生きのための保険「グランエイジ Gran Age」の発売を契機に、「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する『グランエイジ Gran Ageプロジェクト』を推進しています。

当プロジェクトでは、東京大学高齢社会総合研究機構（IOG）やニッセイ基礎研究所の協力のもと、ジェロントロジーの考え方にもとづき、魅力的な商品やご高齢のお客様やご家族をお支えるサービスの開発に加えて、地域社会への活動等、シニアに寄り添った様々な取組を推進しています。



【具体的な取組】

- グランエイジ ・「Gran Ageプロジェクト」の一環として、2018年3月から「Amazon Alexa」*（クラウドベースの音声認識サービス）に対応した認知症対策スキル『ニッセイ脳トレ』を提供しています。
 - ・ニッセイ情報テクノロジーのノウハウを活用し「短期記憶のトレーニングに役立つクイズ」「生活習慣アドバイス」等多数のコンテンツをラインアップしています。
- *AMAZON Alexa：スマートスピーカー「Amazon Echo」等で活用可能な音声認識サービス



[▶ 『Gran Age プロジェクト』の詳細はこちら](#)

■ 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。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続き、高齢者が生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。[4.6MB]

▶ 大人のための長生き応援コラム

ヘルスケア事業（健康増進）

「人生100年時代」を迎え、より長く健康でありたいというニーズが高まる中、2017年10月に新組織「ヘルスケア事業開発チーム」を立ち上げました。ヘルスケア事業を本格展開し、保険事業の高度化やサービスの向上を目指すとともに、国家的な重要課題の一つである国民の健康寿命延伸に貢献してまいります。

※一部商品・サービスとしてご提供しているもの（健康サポートマイル・ニッセイ健康増進コンサルティングサービス（Wellness-Star☆）については、「[お客様ニーズにお応えする商品・サービスの開発](#)」のページをご確認ください。

■ 疾患を早期発見できる可能性のある検査技術開発への協力

慶応義塾大学先端生命科学研究所発のベンチャー企業であるサリバテックと、疾患を早期発見できる可能性のある検査技術開発への協力等について、2017年9月に合意しました。サリバテックの検査技術開発への能力を開始し、がんの予防意識向上や早期発見に資する新たな検査技術を用いた健康増進支援サービスの提供を検討します。

SalivaTech

■ 糖尿病予防プログラムの開発に着手

オムロンヘルスケア・情報医療・富士フイルム等とのパートナーシップを得て、「糖尿病予備群向けの重症化予防プログラム」の研究・開発に着手しました。まずは、2018年上期から日本生命病院でトライアルを開始し、下期中に他の地域・企業でのパイロット展開を目指します。また、こうした取組を進化させていくために、大阪大学医学系研究科との包括協定にもとづき、必要な共同研究も実施してまいります。

OMRON
MICIN
情報医療
FUJIFILM

関連するサステナビリティ重要課題

資産運用を通じた持続可能な社会形成への寄与

当社は従来より、資産の運用において、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観点から、環境問題の解決や社会貢献に資するESG債等への投融資を積極的に実施しています。

また、パリ協定やSDGs*など、世界が持続可能な社会の実現に向けた取組を進めていく流れを踏まえ、ESG投融資を強化しております。具体的には、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、中期経営計画（2017-2020）において、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する方針としています。

なお、ESG債等への投融資については、2017年度中に、2,000億円超を実施し、数量目標を早期に達成しました。それをふまえ、5,000億円を積み増し、新たな数量目標7,000億円を設定しました。

*SDGs(Sustainable Development Goals)とは、2015年9月に国連総会で採択された、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国際目標です。

*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。

機関投資家として、今後も引き続き気候変動への対応やSDGsに掲げる様々な目標の達成に向けて、資金提供の面から支援することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

【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7,000億円
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	ニッセイアセットマネジメント、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

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ふまえ、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。

主なESG投融資手法

当社では、「ESG投融資取組方針」のもと、様々なESG投融資手法を活用しています。

日本生命のESG投融資



持続可能な社会の実現

■ テーマ投融資

機関投資家として、SDGsに掲げる様々な目標の達成に向けて、資金提供の面から支援していきます。具体的には、中期経営計画（2017-2020）において、ESG債等への投融資目標7,000億円を設定しています。



ESG債等への投融資目標7,000億円における進捗状況

2017年度	約2,022億円
--------	----------

■ インテグレーション

株式や債券、融資等の運用プロセスにおいて、企業のESG等の非財務情報を考慮しています。

■ エンゲージメント

スチュワードシップ活動において、投資先企業との建設的な対話を通じて企業の発展に寄与・貢献し、長期投資を行う機関投資家として、企業価値向上の果実を享受することを目指しております。また、これまで以上に持続的な企業の成長を支援していく観点から、ESGを主なテーマとする対話活動を推進しています。

債券投資では、ESG課題をテーマとした対話に加え、投資機会の創出に向け、発行体へESG債等の発行の働きかけも行っています。

■ ネガティブ・スクリーニング

生命保険事業の使命や公共性に鑑み、クラスター弾や生物兵器、対人地雷、化学兵器の製造を行っている企業に対する融資を禁止しています。

■ その他

環境に配慮した不動産投資

建設現場でのゼロエミッション活動や省エネ機器の導入等、環境に配慮したオフィスビル投資を行っています。また、新築ビルだけでなく、既存ビルでも改修工事を行うことで省エネ化を進めており、BELS*の第三者認証を取得することで省エネ性能の見える化を行い、環境取組を推進しています。

* Building Energy-efficiency Labelling Systemの略称で国土交通省がまとめたガイドラインを基に、事務所等の建築物に係るエネルギー消費量について、第三者機関が客観的に評価し表示を行う制度のことで。

CSRローン

地球環境に配慮した取組を行っている個人や企業のお客様、子育て支援に積極的な取組を行っている企業の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。

日本生命グループの取組

■ 国連責任投資原則（PRI）への署名

当社グループ会社のニッセイアセットマネジメントは、持続可能な社会の実現に向けて、2006年にPRIに署名しています。また、ニッセイアセットマネジメントは、2018年のPRI年次評価において、総合評価である「戦略とガバナンス」部門を4年連続、上場株式(直接運用)における「ESG統合」部門を3年連続で最高評価「A+」を獲得しました。加えて、今年の上場株式におけるエンゲージメントや議決権行使の取組を評価する上場株式(直接運用)の「アクティブオーナーシップ」部門においても、「A+」を獲得しました。

■ ニッセイアセットマネジメントと海外現地法人の連携

当社は、ニッセイアセットマネジメントが当社グループの海外現地法人と連携し、運用するファンドへの投資を実施しています。当取組を通じて、グループ会社とのESG投融資におけるノウハウの共有や運用プロセスの共有・改良を実施していき、日本生命グループとして持続可能な社会の実現に貢献していきます。

【案件一覧】

- ・グローバル株式ESGファンドへの投資（2017年2月）
- ・グローバルSDGs株式投資ファンドへの投資（2018年6月）

これまでの主なESG投融资事例

環境

環境に配慮した不動産投資

ビルの新築や設備更新の際に省エネルギーに資する設備の導入等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「本認証(ゴールド)」*を獲得しています。

(2014年度、2015年度)



パリ市やロンドン交通局のグリーンボンド等への投資

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。

(2014年7月、2015年4月)



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

株式会社ユーラスエネルギ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ネルギー河津」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行いました。

(2016年3月)



出典：株式会社ユーラスエネルギーホールディングス

国内再生可能エネルギーファンドへの投資

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。

(2017年6月)



出典：パシフィコ・エナジー株式会社

ドイツ農林金融公庫のSRI債への投資

ドイツ国内における風力やバイオマス等の再生可能エネルギーを促進するプロジェクトへの融資に活用されるものです。

(2017年9月)



出典：gettyimages

東京都発行のグリーンボンドへの投資

東京都が初めて発行するグリーンボンドへ投資しました。同都が推進する「スマートエネルギー都市づくり」（都有施設の改築・改修）等の環境対策事業に寄与するものです。

(2017年10月)



写真提供：東京都

<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 style="text-align: right;">(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 style="text-align: right;">(2016年9月)</p>  	 <p>写真提供：今村健志朗/ JICA</p>

アフリカ開発銀行のテーマ型債券への投資

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。

(2016年12月)



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)



トルコ共和国での病院開発運営プロジェクトへの融資

イスタンブール市における大型病院キャンパスの開発・運営プロジェクトへ融資しました。病床数が不足する同国において、最大規模の病院設置に活用されるものです。

(2017年7月)



出典：ルネサンスグループ

国際金融公社（IFC）のソーシャルボンドへの投資

発展途上国において生活必需品やサービスへ充分にアクセスできない低所得層の支援や、新興市場において女性が経営する中小企業の支援等に活用されるものです。

(2017年7月)



社会

オーストラリアでの海水淡水化プラント運営プロジェクトへの融資

メルボルン市における海水淡水化プラント運営プロジェクトへ融資を実行しました。歴史的に大規模な干ばつが繰り返し発生している同国における渇水対策に活用されるものです。

(2017年10月)



出典：AquaSure PtyLtd.

海外農地投資ファンドへの投資

食料の安定供給、農家の収入安定化、環境に配慮した農地運営等により、社会的課題である「食の安定供給」に寄与するものです。

(2018年4月)



出典：ハンコック・ナチュラル・リソース・グループ

海外ストラテジックベンチャーファンドへの投資

当ファンドを通じて、「フィンテック（保険、アセットマネジメント、資産管理、投資インフラ等）や保険+α（子育て支援、ヘルスケア、高齢社会対応等）」領域へ投資しています。

(2018年4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。

▶ [子育て支援企業への金利優遇制度](#)

* 上記事例に付記しているロゴは、SDGsのうち、当社が投融資を通じて貢献につながると考える主なゴールです。

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、株主還元に加え、ESGを主なテーマとする対話活動を推進しております。

▶ [「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」に関する取組](#)

▶ [日本生命の資産運用についてはこちら](#)

社会貢献活動



関連するサステナビリティ重要課題

地域社会発展への貢献・協調関係の構築

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。

ACTION CSR-V ～7万人の社会貢献活動～

【従業員参加者数】



2017年度
約7万名

当社の社会貢献活動（分野別）

- ▶ 児童・青少年の健全育成への取組
- ▶ 豊かな文化の発展への貢献
- ▶ 高齢・医療分野への貢献
- ▶ ボランティアによる貢献
- ▶ 地球環境への貢献

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

▶ 社会貢献活動の歩み（児童・青少年分野）

■ 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、「受入授業」では生徒が来社して、「ライフデザイン」「家計管理」「支え合い」等をテーマにした授業を行います。

また、2016年度より新たに株式会社JT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未来』を実施しています。



【従業員参加者数】

2017年度
128校
14,381名

7年間に
483校
47,593名

生徒の声

- 普段、自分の人生を想像することはなかったけれど、自分らしい生き方を考えることができたし、人と人が支えあって生きていることをとても感じることができた授業だった。
- 将来のことを現実的に考えるようになり、授業前よりもお金を大切にしようという気持ちが高まった。

先生の声

- 生徒が自分の将来についてしっかりと考える機会になり、職場体験学習に向けても有意義な時間だった。

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」、リバネス教育総合研究センターが主催する「教育応援グランプリ2017 金賞」、文部科学省が主催する「2017年度青少年の体験活動推進企業表彰審査委員会奨励賞（大企業部門）」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JT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】

2017年度
約4万部
約300校

9年間に
約172万部
約10,700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】

2017年度
394名

9年間に
約6,600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】

2017年度
2,717名

8年間に
約18,400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】

2017年度
89名

8年間に
629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】

2017年度
203名

15年間に
4,909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、未就学児童等を対象に、2011年度から被災地で活動する団体等と協力して、森林教室を開催しています。



【参加者数】

2017年度
707名

7年間に
1,879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、人形劇等の様々なジャンルの舞台作品を提供しています。



【招待者数】

2017年度
37,144名

54年間に
約788万名

※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「ラ・ボエーム」
(撮影：三枝近志)

■ 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、児童・少年の健全育成のための活動を実践している団体に対し、1979年から全国都道府県知事の推薦に基づき、活動に必要な物品を助成しています。



【助成先・金額】

2017年度
277団体
約1.2億円

39年間に
約1万3千団体
約82.5億円

熊毛武心館 (山口県)

豊かな文化の発展への貢献

社会貢献活動の歩み（文化分野）

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、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、コンサート等を上演してきました。また、(公財)ニッセイ文化振興財団が毎年主催する「ニッセイ名作シリーズ」、「NISSAY OPERA」、「日生劇場ファミリーフェスティバル」等には幅広い層の方々にご来場いただいています。

なお、日生劇場は開場以来、数度の大規模改修を経ながらも、現在も開場当時の姿を忠実に残しています。



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やスタッフによる最高水準の公演を目指しています。



NISSAY OPERA 2017
「ルサルカ」
(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2017

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。2017年度は『オペラ「ルサルカ」「舞台空間構成」』と題して、解説と舞台見学を行いました。これまで24回の来場者は約6,900名にのぼります。

NISSAY OPERA 2017/ニッセイ名作シリーズ 2017 オペラ『ルサルカ』が、2017年度（第72回）文化庁芸術祭賞優秀賞を受賞しました。

■ 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、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2017
バレエ「コッペリア」(撮影:三枝近志)

【公演数・来場者数】

2017年度
18回
17,825名

25年間に
377回
約36万名

■ 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、2017年度までに54名の方々が受賞されました。



第23回「ニッセイ・バックステージ賞」
贈賞式

第23回(2017年度)受賞者

- 舞台音響効果
田村 恵 氏 (一列目左)
- パイプオルガンの設置・調律・保守
望月 廣幸 氏 (一列目右)

2007年
「バックステージ支援賞」
(企業メセナ協議会)
受賞

(公財) 日本生命財団では、地域文化の振興や子どもたちの理解を深め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内の小・中・高等学校、図書館等に寄贈しています。



博物館展示案内

高齢・医療分野への貢献

▶ 社会貢献活動の歩み (高齢・医療分野) ◀

■ 日本生命病院

(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、2018年4月に名称を「日本生命病院」と改め、元大阪府庁跡地に新築移転・開院しました。現在27診療科・7診療センター、350床を有し、「大阪府がん診療拠点病院」や「地域医療支援病院」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「ニッセイ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。



日本生命病院外観

【日本生命病院】

入院患者数
年間 約11万名
外来患者数
年間 約23万名

【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3万6千名

■ 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「ニッセイ夏休みこども医療体験」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】

2017年度
約3万8千名

【社会福祉施設での無料健診等】

2017年度
25施設
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: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】

2017年度
48名
1,134万円

29年間に
598名*
2億9,804万円
*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。現在は、「人生100年時代の社会システム・地域づくり」へ向けて、地域包括ケアシステムの展開、そして深化につながる活動にチャレンジするための助成や実践的研究を行う研究者への助成を実施しています。

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31回高齢社会シンポジウム

【助成先・金額】

2017年度
15件
2,427万円

35年間に
547件
約15.9億円

■ 生き生きシニア活動顕彰

(公財) 日本生命財団

(公財) 日本生命財団は、「高齢者が主体となって行う地域貢献活動や児童・少年の健全育成活動」に対して、2007年から全国都道府県知事の推薦に基づき顕彰を行っています。



むがしっこ語る会「ゆきん子」

【助成先・金額】

2017年度
208団体
1,040万円

11年間に
1,936団体
9,700万円

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」は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】

2017年度
1,225名

26年間に
35,933名



植樹



間伐

■ 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】

2017年度
33,494名

17年間に
196,398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】

2017年度
3,399名

14年間に
42,629名



野球教室



卓球教室

投資家とのコミュニケーション

国内 I R

国内投資家に向けた取組

2001年度から国内の機関投資家やアナリスト等を対象に、年に2回、運用方針・決算・会社全体の取組状況をお伝えするための「投資家向け決算説明会(IR)」を実施しています。

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

投資家向け決算説明会(IR)ご出席者状況

各決算	日時	ご出席者数
2017年度上半期決算	2017年 12月8日	128 名
2017年度決算	2018年 6 月7日	129 名



決算説明会(IR)の風景



2018年6月7日決算説明会 (IR) の資料より抜粋



取締役常務執行役員 三笠 裕司

海外 I R

■ 海外投資家に向けた取組

2012年度に当社として初めての劣後債を発行して以降、海外起債の有無にかかわらず、年に1回程度、米国・欧州・アジア等の投資家を訪問し、直接対話を実施しています。既存投資家の方々に限らず、新たに投資家となっていただける可能性のある方々に対しても、決算や経営戦略全般について定期的な情報提供を行うことで、より幅広い投資家の皆様との関係構築に努めてまいります。



取引先への取組

代理店への取組

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、2017年度末で16536店*（前年度末比1045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700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まれます。

※ NISSAY MARKETING STATION

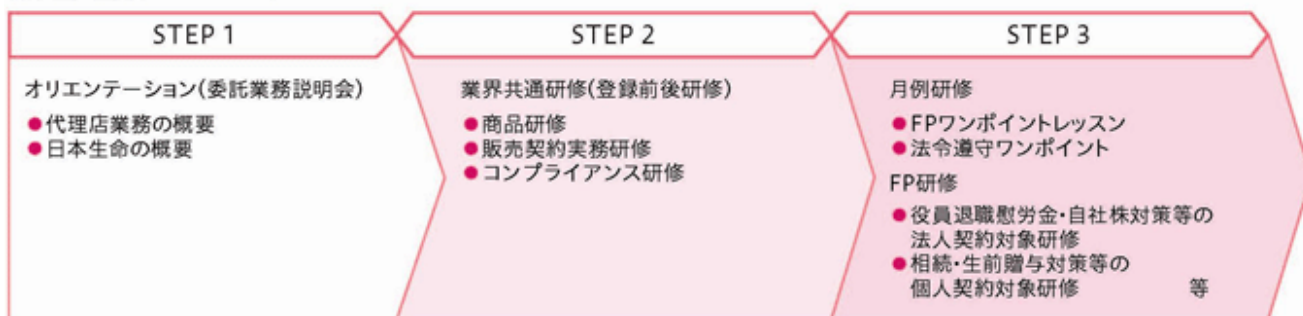
当社委託代理店専用のホームページです。A-Net(NISSAY AGENCY NET)による提案書作成機能に加え、最新の生命保険に関する情報、生命保険税務に関する専門家相談サービス、各種FPシミュレーションサービス等、代理店を支援するコンテンツを多数掲載しています。



※ 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】



提携金融機関への取組

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等の個人向け商品と各種法人向け商品を販売しています。

また、2017年度より三井生命商品の事務代行（金融機関に対する三井生命商品の販売促進に関わるサポート等）を開始し、グループとしての商品ラインナップの充実に加え、サポート体制の強化を進めています。

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、一時払商品については、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、商品ラインナ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。

地球環境への貢献



関連するサステナビリティ重要課題

気候変動問題への取組

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し、様々な分野において環境配慮に努めています。

環境憲章

基本理念

日本生命は、地球市民の一員として、地球環境保護への取り組みが全ての人類・企業にとって最重要課題であると認識し、事業活動のあらゆる分野で環境に配慮した行動に努め、かけがえのない地球環境を次世代へ継承することを目指します。

1 生命保険事業を通じた地球環境保護

生命保険事業の展開にあたり、地球環境保護に貢献するよう努めます。

2 資源・エネルギーの効率的活用

事業活動に伴い発生する環境負担を低減させるため、省資源・省エネルギー・資源のリサイクルを推進するとともに、グリーン購入に努めることで、循環型社会の実現に貢献します。

3 環境に関する法規則の遵守と汚染の防止

環境関連法規はもとより、日本生命の同意した環境に関する協定・指針等を遵守し、環境汚染の防止に努めます。

4 環境教育と社会公共活動の推進

全役職員に対して、環境教育を徹底し、意識の向上を図るとともに、緑化活動をはじめとした環境保護活動を推進し、社会に貢献します。

5 環境取り組みの継続的改善

環境目的・目標の設定を行い、実行し、定期的な見直しを図ることで、取り組みの継続的な改善に努めます。

この環境憲章は社内へ周知徹底するとともに、社外にも公開します。

2001年5月7日 制定

■ 体制

当社は、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ経営推進委員会にて、全社的な環境取組の推進に向け、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、支社や本店本部各部では、所属長のもと、CSR推進リーダーを中心に節電や省資源取組を業務運営の中で推進しています。

▶ [サステナビリティ経営推進体制の詳細はこちら](#)

環境関連データ

環境パフォーマンス

当社では、事業活動に伴い発生する環境負荷を正しく把握し、低減していくために、バリューチェーン全体でどのような環境負荷が発生しているかについて、データの集計・分析に努めております。

項目		単位	2016年度	2017年度
CO2排出量	スコープ1+スコープ2	t-CO2	112,925	108,943
	スコープ1	t-CO2	35,719	33,421
	スコープ2	t-CO2	77,206	75,522
	スコープ3	t-CO2	-	122,379
	合計	t-CO2	-	231,322
電力消費量	総量	千kWh	137,804	137,657
紙使用量	コピー用紙発注量	百万枚	1,371	1,333
水使用量		m ³	614,059	596,120
廃棄物排出量		t	-	5,980

* 2016年度のCO2排出量は、遡及してデータを算出

* CO2排出係数は、スコープ1・2は「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき公表されているエネルギー別排出係数および電気事業者別排出係数を、スコープ3は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver.2.5)」を利用

CO2排出量（スコープ1～3）の概要、算定対象活動項目、スコープ3の内訳につきましては、以下をご参照ください。

区分	概要	算定対象活動項目	CO2排出量 (単位:t-CO2)	
スコープ1	自社での燃料の使用などによる直接排出	都市ガス使用量、社用車の燃料使用量 等	33,421	
スコープ2	自社で購入した電気の使用などによる間接排出	(購入した) 電力使用量 等	75,522	
スコープ3	サプライチェーンにおける自社以外の間接排出	<以下のとおり>	CO2排出量	占率
カテゴリー1	自社で購入した物品・サービス	紙使用量 等	19,827	16.2%
カテゴリー2	自社の資本財の建設・製造に伴う排出	ビル建設等の「資本財投入量」 等	57,791	47.2%
カテゴリー3	購入した燃料や電力の上流工程（採掘・精製）に伴う排出	電力使用量 等	4,873	4.0%
カテゴリー4	・サプライヤーから自社への物流（輸送、荷役、保管）に伴う排出 ・自社が費用負担している上記以外の物流サービスに伴う排出	社内（本社・支社間）の書類等の輸送 等	15,196	12.4%
カテゴリー5	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	産業廃棄物、一般廃棄物の排出量 等	164	0.1%
カテゴリー6	従業員の出張に伴う排出	職員の出張 等	8,954	7.3%
カテゴリー7	従業員が通勤する際の移動に伴う排出	職員の通勤で電車、バス、自家用車の利用 等	15,574	12.7%

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。

2017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800万円、17.3億円となりました。

また、これに対する経済効果は約2.0億円、CO₂削減量は3,982t-CO₂、書類リサイクル量は4,743t、節水量は9,504m³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）		
		2016年度		2017年度		集計項目	2016年度	2017年度	集計項目	2016年度	2017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	17	72	8	67	省エネによる コスト削減効果	91	92	CO ₂ 削減量	2,245	2,266
資源循環	機密書類リサイクル 節水設備導入	-	323	-	330	資源循環による コスト削減効果	8	8	書類リサイクル量 節水量	4,702 10,511	4,743 9,504
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	-	1,099	-	1,300	林野庁算出 経済効果	91	96	CO ₂ 削減量	1,709	1,716
管理活動	ISO14001認証維持	-	39	-	39	-	-	-	-	-	-
	合計	17	1,533	8	1,736	合計	190	196	CO ₂ 削減量	3,953	3,982
									書類リサイクル量	4,702	4,743
									節水量	10,511	9,504

*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

第三者保証

環境関連データは、以下のとおり、第三者機関による保証を受けております。

[▶ 独立第三者の保証報告書](#)

主な取組

▶ 環境分野の歩み

■ 「約款」のオフィシャルホームページでの提供

当社では、紙資源の使用削減による環境負荷軽減の取組として、2012年4月発売開始の商品から、「約款」のCD-ROMでの提供を開始しましたが、更なる環境負荷軽減を推進するため、また、お客様の利便性向上のために、2018年4月より、当社オフィシャルホームページでの提供を開始しました。



■ 「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みとなっています。

【2017年度サンクスマイル寄付金額】

世界自然保護基金（WWF）	252万円
日本ユニセフ協会	1,005万円
日本赤十字社	962万円
あしなが育英会	901万円
JOC/JP (日本オリンピック委員会/日本パラリンピック委員会)	181万円

■ 資産運用を通じた取組

本社は、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て環境に配慮した投融資を進めています。

例えば、従来より貸付については、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るほか、不動産投資においては、環境保護に留意する観点から、省エネルギーに配慮しており、日本生命丸の内ガーデンタワーでは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。

* 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。

また、パリ協定やSDGsなどをふまえ、持続的な社会形成に向けた取組を強化しています。具体的には、国連の責任投資原則に署名したほか、2017年からの中期経営計画において、ESG債等への投融資に2,000億円という数量目標を設定しています。なお、ESG債等への投融資については、2017年度中に、2,000億円超を実施し、数量目標を早期に達成しました。それをふまえ、5,000億円を積み増し、新たな数量目標7,000億円を設定しました。

今後も、機関投資家として、グリーンボンドへの投資や再生可能エネルギー事業等への投融資を通じて、世の中の環境課題の解決に向けた取組を推進していきます。

▶ [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

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、当社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。

また、経団連「低炭素社会実行計画」にもとづき、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。



リサイクルステーション

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】

2017年度
1,255名

26年間に
35,933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（2017年度単年分）。
 - ・約5,373名分の年間排出CO₂を吸収・固定
 - ・約213,987名分の年間飲料水を貯水・浄化
 - ・10tダンプトラック約998台分の土砂流出防止
 - ・経済価値総額9,602.6万円

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32回助成研究ワークショップ

【助成先・金額】

2017年度
25件
4,000万円

39年間に
1,171件
約27.7億円

■ 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】

2017年度
165名

17年間に
947名

■ 環境省「つなげよう、支えよう森里川海」プロジェクト

日本生命は、環境省「つなげよう、支えよう森里川海」プロジェクトに賛同しています。

プロジェクトの、国民全体で「森里川海を豊かに保ち、その恵みを引き出すこと」「一人ひとりが森里川海の恵みを支える社会をつくること」という目的を支持し、社会の持続可能な成長に向け、環境への取組を推進していきます。

▶ 「つなげよう、支えよう森里川海」プロジェクト (環境省) ◻



従業員への取組



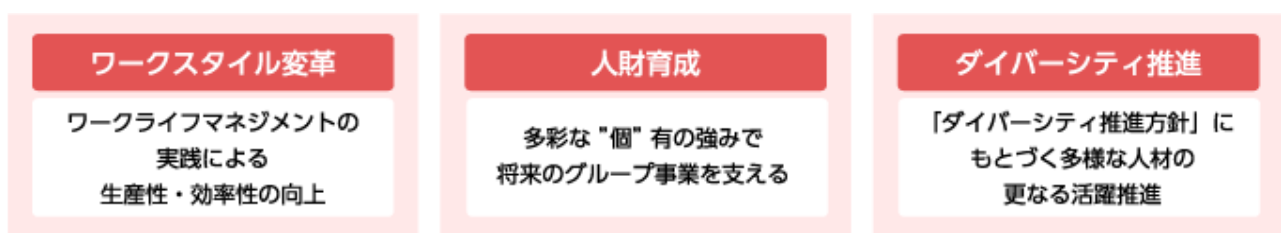
関連するサステナビリティ重要課題

多様な人材の採用・育成・定着
ダイバーシティ&インクルージョンの推進
働き方の変革・健康経営の推進

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、生涯にわたり活躍し、日本生命グループを支える“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

「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	誕生日に応じて2歳～2歳半までの間取得可能 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	対象家族1名につき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	対象家族1名につき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・介護に伴い、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2018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（2017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	227	137	1,561	1,925
育児休業	398	142	1,512	2,052
育児短時間勤務取扱	350	199	56	605
看護休暇	14	5	251	270
介護休業	7	4	236	247
介護特別勤務	3	0	12	15

多彩な“個”有の強みで、将来の事業を支える人財育成

初期育成の強化

幅広い知識や視野、高度な専門性、それら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。

分野	取組内容
IT	<ul style="list-style-type: none"> ・領域毎に必要なスキルを定義したスキルスタンダードの制定 ・スキルスタンダードに沿ったOJT、OFF JTの実施 ・社内研修のラインアップ拡充
資産運用	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル運用人材の底上げを目的に海外短期派遣等、海外経験者の拡大 ・社外スクール(通学制)の活用

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。
- グローバル・チャレンジ・プログラム
オンライン英会話や社外講師によるTOEIC対策講座等、国内で英語力養成の機会を提供し、自己成長を支援する制度です。

ニッセイ版“イクボス”について

「人材価値向上プロジェクト」における人材育成、環境整備、組織・風土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、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、下記の通り「ダイバーシティ推進方針」を2017年度に制定しました。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\[3.89MB\]](#)

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。

女性のキャリア形成支援

- 仕事と育児を両立しながらキャリア形成を目指す女性職員を対象に、産休前・産育休中・復帰後の各段階に応じたセミナー（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。

女性が活躍できる風土の醸成

- 女性が活躍するためには、周囲の理解・育てる意識が重要であり、管理職向けのメルマガ発信やセミナーの開催等に取り組んでいます。
- 男性の育児・家事参画を通じて女性の働き方の理解を深めるために、2013年度から男性の育児休業取得推進に取組み、5年連続で取得率100%を達成しています。
- 日経WOMAN 2018年6月号掲載の「女性が活躍する会社BEST100」において、当社のダイバーシティに関する取組が評価され「ダイバーシティ推進度第1位」を獲得しました。



ウェルカムバックセミナー



役員によるメンター運営



男性育休の取得推進

「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や研修を整備しています。

- 営業職員については65歳まで定年延長ができるほか、定年後再雇用制度も利用可能です
- 内務職員等については、定年後再雇用制度を拡充したエルダー職員制度を活用し、培った経験・スキルをいかして活躍しています。また、定年延長を見据え、50歳に到達した職員を対象にキャリア開発研修を実施しています。



キャリア開発研修

■ 仕事と介護との両立支援

職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、2016年度から「介護に向き合う全員行動」に取り組んでいます。

- 「全員行動」では、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を目的とし、層別セミナーや職場ミーティング等に取り組んでいます。
- 2017年度の「介護実態調査」の結果、「職場で介護について相談しやすい」と回答する割合が約7割となり、取組開始前と比べて、職場における「お互い様意識」の醸成が進みつつあります。



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。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。

- 障がい者スポーツ観戦の推奨や障がい者へのコミュニケーション方法を学ぶセミナーを開催し、多様性を受容する組織風土づくりに向けて取組んでいます。



車いすバスケの応援

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。

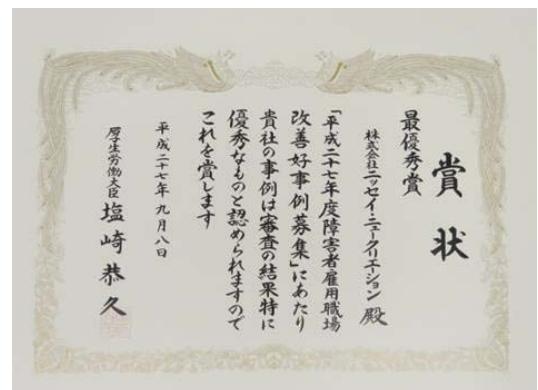
また、職場見学や実習の受入れ、社外向けの講師派遣等のCSR活動にも積極的に取り組んでおり、障がい者に対する理解や認識を深めることを通じて、ともに働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

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。

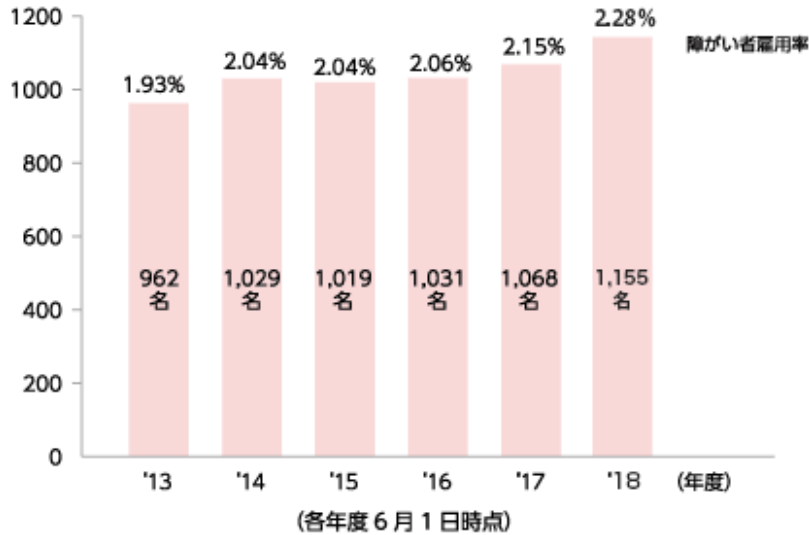


独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成27年度障害者雇用職場改善好事例
最優秀賞（厚生労働大臣賞）受賞

※ 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

実人数 (名)



LGBTに関する取組

お客様・職員の中にも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、7万名の全職員向けに啓発を実施してきました。

- 任意団体「work with Pride」が運営する「PRIDE指標」において、ゴールド評価を受けています。
- 福利厚生制度の一部において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を行っています。



健康経営

■ 健康経営の目指す姿

日本生命保険相互会社（以下、「当社」）は、「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には、役員・職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長、社会の発展に貢献することが重要である」と考えています。こうした考え方を踏まえ、健康寿命の延伸やQOL*の改善に向けた取組を継続実施し、会社の発展・持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

（*Quality of Life：生活全体の豊かさと自己実現を含めた概念）

1. 役員・職員一人ひとりの「ヘルスリテラシー」高度化

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

2. 健康で働きやすい職場環境の整備を通じた会社の発展

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

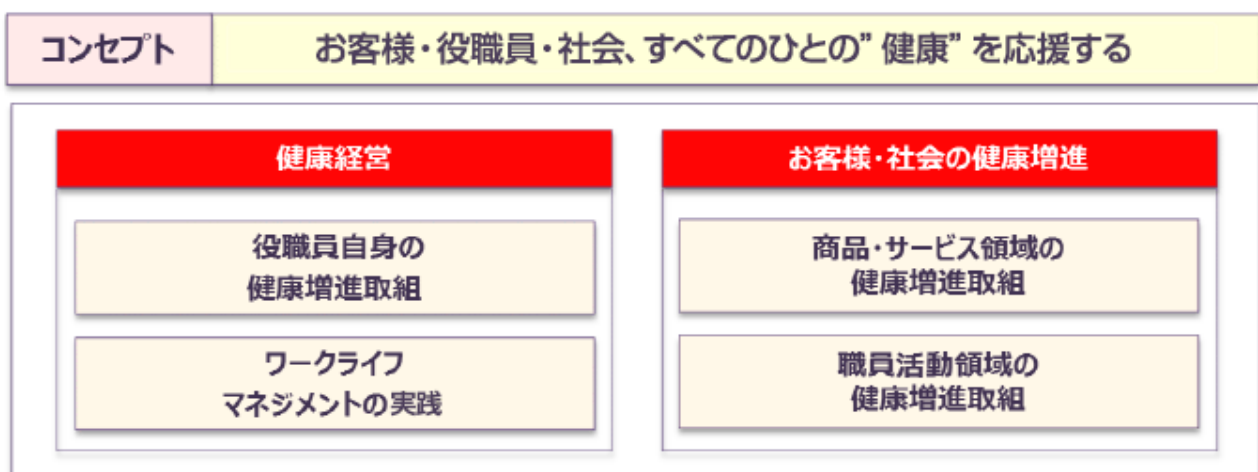
3. 健康寿命の延伸を通じた地域・社会への貢献

当社は、健康経営の取組を通じ、健康で長く活躍できる人財の育成に努め、地域・社会に貢献します。

当社は、健康経営の取組推進について、当社グループ会社とも協議・協力してまいります。

代表取締役社長 清水 博

■ 日本生命の健康推進体制の全体像



■ 健康増進に向けた取組

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で健康経営を実践する大規模法人を認定する「健康経営優良法人2018（大規模法人部門）（ホワイト500）」に2年連続で認定されました。



- **禁煙の推進**

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開催までに全社禁煙をめざし、毎月3日間の全社禁煙DAYの設定、2017年度末には本店本部ビルの喫煙所を閉鎖しました。また、健康保険組合と協力し、禁煙推進に向けた各種施策にも取り組んでいます。

- **がん検診の受検促進**

受検費用補助の拡充や子宮がん検診バスの手配等を通じた検診環境の整備をしています。

- **生活習慣病の重症化予防**

産業医や所属長によるフォローや食堂での健康メニューの提供を実施しています。

- **新健康管理システムの導入**

約7万名の役員・職員の健康管理業務の高度化・効率化と、定期健康診断データの統計・分析による効果検証などを通じて、役員・職員の健康増進に取り組んでいます。

従業員の動向

■ 従業員の在籍・採用状況

	在籍数 (名)		採用数 (名)	
	2016年度末	2017年度末	2016年度	2017年度
内勤職員計	19,747	19,515	1,755	1,528
男子	5,078	5,168	357	371
女子	14,669	14,347	1,398	1,157
うち総合職	3,981	3,968	161	173
エリア総合職	-	1,342	-	74
エリア業務職	-	5,798	-	20
CS総合職	750	-	75	-
業務職	5,643	-	119	-
営業職員計	50,904	52,536	9,829	10,104
男子	2,142	2,079	67	69
女子	48,762	50,277	9,762	10,035
営業総合職	1,931	1,950	66	65
男子	1,791	1,763	66	65
女子	140	187	0	0
営業職員	48,973	50,406	9,763	10,039
男子	351	316	1	4
女子	48,622	50,090	9,762	10,035
合計	70,651	71,871	11,584	11,632
男子	7,220	7,247	424	440
女子	63,431	64,624	11,160	11,192

(注) 1. 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。

2. 内勤職員とは、内務職員、医務職員、労務職員、エルダー職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、スタッフの合計です。
3. 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。（2017年度末：1,281名、2016年度末：1,150名）
4. 職員区分の再編により、エリア総合職・エリア業務職を新設しています。（2018年3月25日実施）

■ 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）	
	2016年度末	2017年度末	2016年度末	2017年度末
内勤職員計	43.9	44.5	11.3	11.6
男子	44.1	44.6	14.8	14.7
女子	43.8	44.4	10.1	10.5
うち総合職	40.3	40.5	17.6	17.7
エリア総合職	-	38.3	-	16.5
エリア業務職	-	40.4	-	15.4
CS総合職	31.6	-	8.9	-
業務職	39.3	-	17.3	-
営業職員計	45.2	45.1	10.0	9.9
男子	42.8	42.6	18.3	18.2
女子	45.4	45.2	9.6	9.5
営業総合職	41.0	40.8	18.0	17.8
男子	40.5	40.3	17.5	17.3
女子	48.0	46.0	24.1	22.3
営業職員	45.4	45.2	9.6	9.6
男子	54.4	55.3	22.0	22.9
女子	45.3	45.2	9.5	9.5
合計	44.9	44.9	10.3	10.4
男子	43.7	44.0	15.8	15.7
女子	45.0	45.0	9.7	9.8

- (注) 1. 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。
2. 内勤職員とは、内務職員、医務職員、労務職員、エルダー職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、スタッフの合計です。
3. 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。（2017年度末：1,281名、2016年度末：1,150名）
4. 職員区分の再編により、エリア総合職・エリア業務職を新設しています。（2018年3月25日実施）

■ 内勤職員の平均給与（月額）

[単位：千円]

	2017年3月	2018年3月
内勤職員	288	298

※ 平均給与月額とは各年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、エルダー職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、スタッフの合計です。

■ 営業職員の平均給与（月額）

[単位：千円]

	2016年度	2017年度
営業職員	295	304

※ 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、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、心と身体の健康促進に努めています。

サステナビリティレポート 2018

サステナビリティ経営を 支える基盤

関連するサステナビリティ重要課題

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
ステークホルダー・エンゲージメント

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られます。

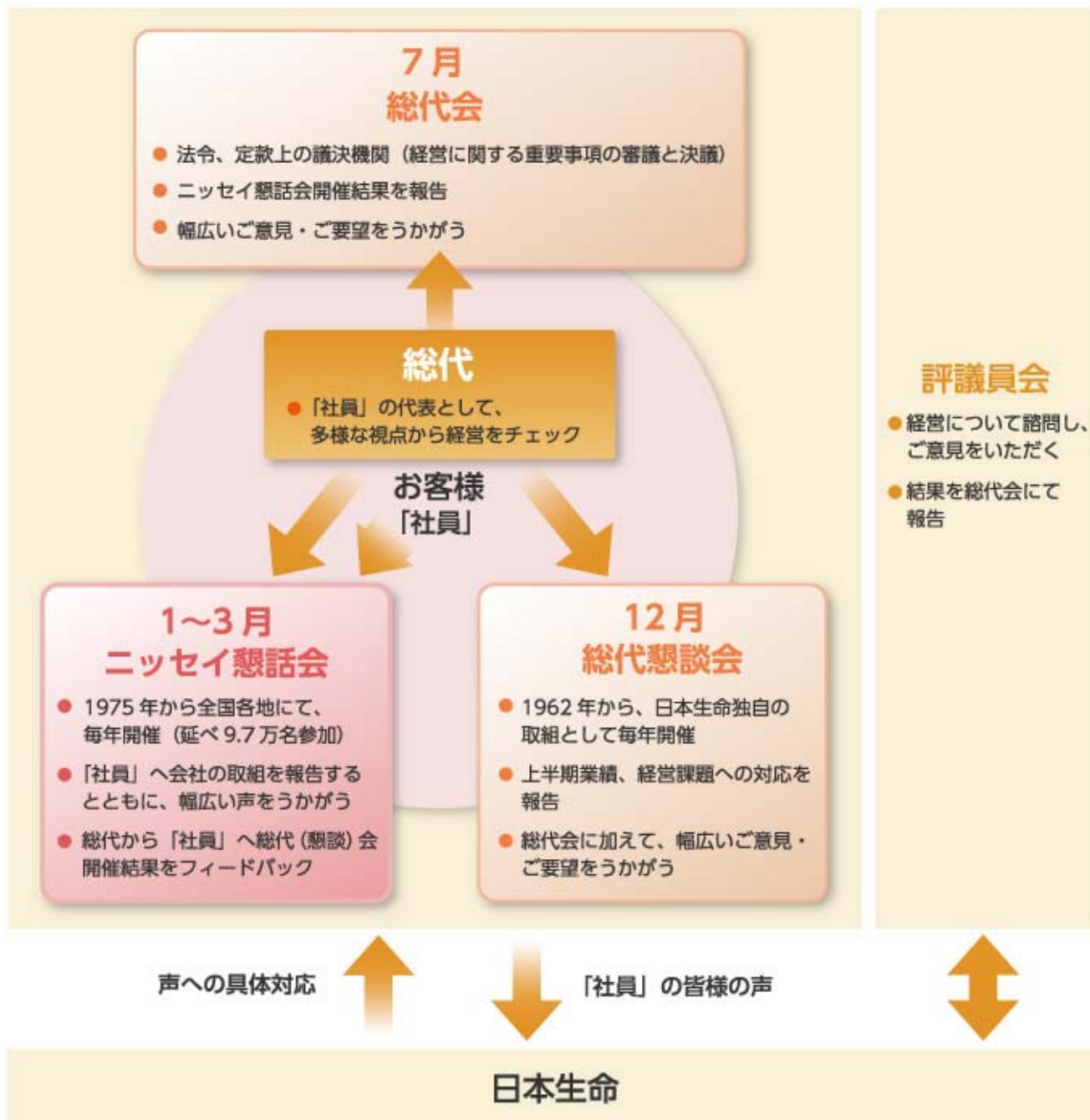
▶ [自己資本についての説明はこちら\[428KB\]](#) 

▶ [配当についての説明はこちら\[136KB\]](#) 

■ 「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。

相互会社制度を通じた「社員」の皆様の声にもとづく経営



「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71回定時総代会（2018年7月）



2017年度ニッセイ懇話会（さいたま支社）




- ▶ [「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

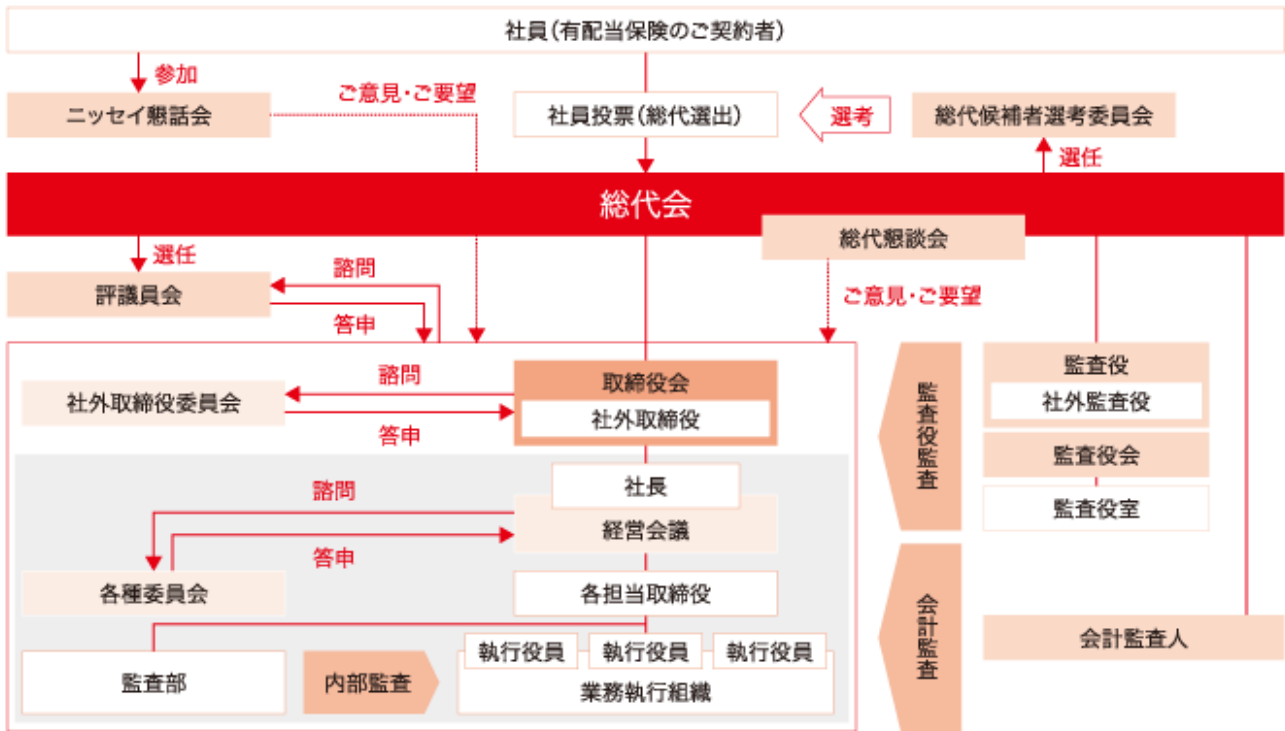
■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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\[784KB\]](#) 

【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。2018年7月3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、役員を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。

2018年7月3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。

2018年7月3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](#)

税務基本方針

当社は、税務に対する主体的な取組として「税務基本方針」を制定し、この方針にもとづき、税務ガバナンスの向上を図っています。

「税務基本方針」は以下のとおりです。
※当方針は、当社の全ての役職員に適用します。

税務基本方針

1. 税法の遵守

当社は、税法等を遵守し、適正な申告および納税を行います。

2. 適正な納税に向けた体制整備等

当社は、企業活動により生じる納税義務を適正に果たすための体制を確保するとともに、役員・職員に対する教育の強化に努めます。

3. 税務当局との関係構築

当社は、税務当局に対し適時・適切に情報提供を行うとともに、事前照会等を通じて税務当局と建設的な対話を行い、適切な関係構築に努めます。

4. 適正なグループ内取引等の実施

当社は、当社グループ会社との取引や国境を越えた取引について、移転価格税制等に従った適正な取引を行い、租税回避を企図した取引等を行いません。

5. 税務コスト管理の高度化

当社は、税法等にもとづき、二重課税の排除や減税制度の適切な活用等を通じ、税務コスト管理の高度化に努めます。

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。

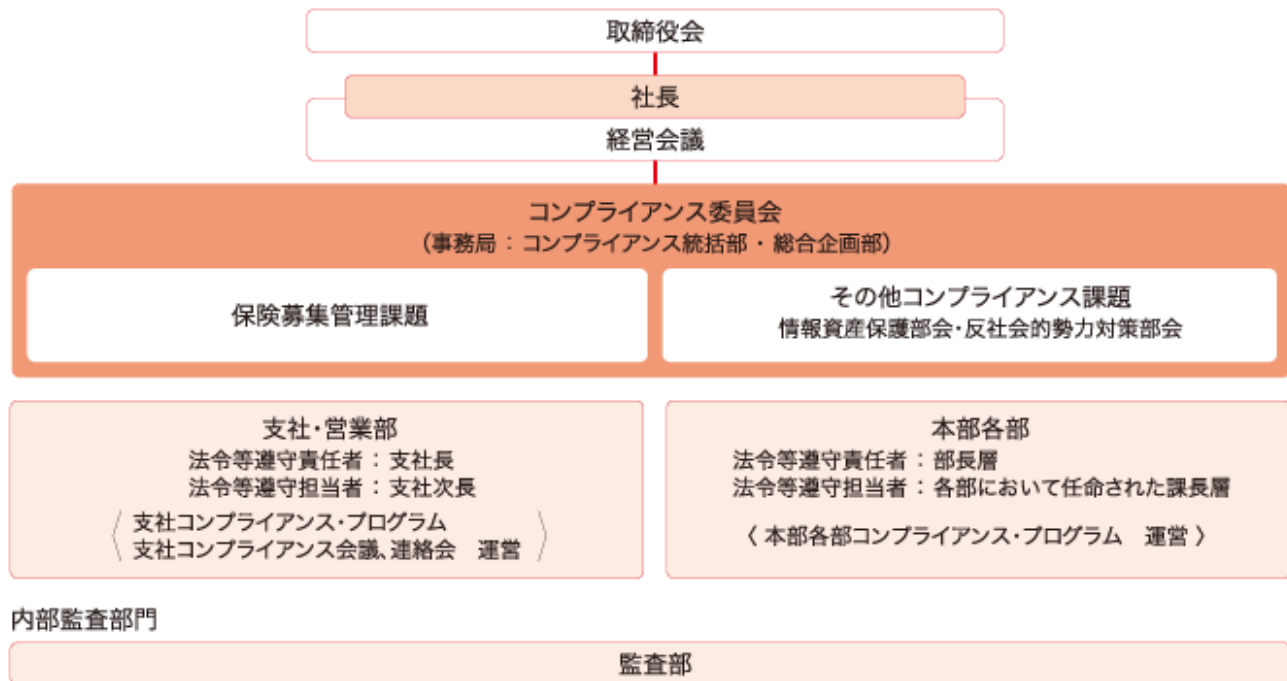
加えて、諮問機関として情報資産保護部会や反社会的勢力対策部会を設置し、お客様情報を中心とする情報資産保護制度の確立・推進や、暴力団をはじめとする反社会的勢力との関係遮断に向けた対策の協議・社内啓発の推進等、各課題ごとの具体的な対応策を検討、実施しています。

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。

また、「グループ会社コンプライアンス方針」を制定し、各グループ会社に対し自律的なコンプライアンス体制の整備を求め、当該体制の整備状況についてモニタリングすること等を通じて、グループ会社における不正を防止しコンプライアンスを確保するための管理・指導等を実施しています。加えて、グループ会社における担当部門と意見交換を実施し、当社グループにおけるコンプライアンスの高度化に向けた取組を実施しています。

【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期的に行っています。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います。専管組織として「コンプライアンス相談室」を設置し、社内通報窓口の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、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社内規程に明文化しており、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等、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等役員・職員への周知にも努めています。

また、グループ会社についても、本社に準じた内部通報制度の体制整備を進めるとともに、グループ会社から直接本社に通報するルートの確保等、本社にてグループ会社の経営上のリスクに係る情報をより一層収集する体制を構築してまいります。

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](#)

人権方針

当社は、経営基本理念に掲げる「共存共栄、相互扶助」の精神のもと、人権尊重を経営において取り組むべき最も重要な課題の一つと認識し、あらゆる事業活動において人権尊重を基本とした経営に取り組んでいます。

当社経営基本理念に基づく人権尊重の取組に加え、企業に求められる人権尊重の責任をさらに果たしていくため、2018年に、ステークホルダーからの期待と当社事業との関連性の両軸から選定したサステナビリティ重要課題に「すべての人々の人権を尊重する経営」を新たに加えるとともに、ISO26000、国連グローバルコンパクト(GC)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等を踏まえ、「人権方針」を定めています。

引き続き、良き企業市民として、従業員をはじめバリューチェーンなどを含むすべてのステークホルダーの人権尊重の責任を果たすよう努めてまいります。

人権方針

日本生命保険相互会社（以下、「当社」といいます。）は、当社の定める経営基本理念のもと、あらゆる企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献していくため、以下の方針を定めます。

1. 国際規範の遵守

- 1) 当社は、国際人権章典や国連グローバルコンパクト、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」など、人権に関する国際規範を支持します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギーフレームワーク）」に基づき、人権を尊重してまいります。
- 2) 当社は、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令等を遵守するとともに、国や地域の法令等が国際的に認められた人権と相反する場合は、それぞれの国や地域の法令等を遵守しつつ、人権を尊重するための方法を追求してまいります。

2. 事業活動全体を通じた人権尊重

- 1) 当社は、事業活動のバリューチェーンのすべてのプロセスにおいて、当社にかかわるステークホルダーの人権を尊重します。
- 2) 当社は、当社にかかわるステークホルダーの人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取り組み、事業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識をもって行動し、持続的な成長を目指します。
- 3) 当社は、同和・人権問題に関して、別途定める「同和・人権問題に対する基本方針」に則り、その解決に向けた取組をすすめてまいります。

3. 人権デューデリジェンス

当社は、企業活動の様々な場面で起こりうる人権に対する負の影響を継続的に検証するとともに、懸念事象に対し、防止または軽減に努めてまいります。

4. 救済・是正

当社は、人権を侵害しないこと、また企業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、是正に向けて適切な対応を取ってまいります。

5. 教育・啓発

当社は、当社のすべての役職員が当方針の実効性を確保するために、適切な教育、幅広い人権啓発に取り組みます。

6. 対話・協議

当社は、人権課題の対応について、当社にかかわるステークホルダーとの対話・協議に努めてまいります。

7. 情報開示

当社は、当方針に基づく人権尊重の取組について、当社オフィシャルホームページやサステナビリティレポート等で情報を開示してまいります。

8. グループ全体での推進

当社は、当社グループ会社とも、人権尊重の取組推進について、協議・協力してまいります。

同和・人権問題への対応

当社は、同和・人権問題に対して、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

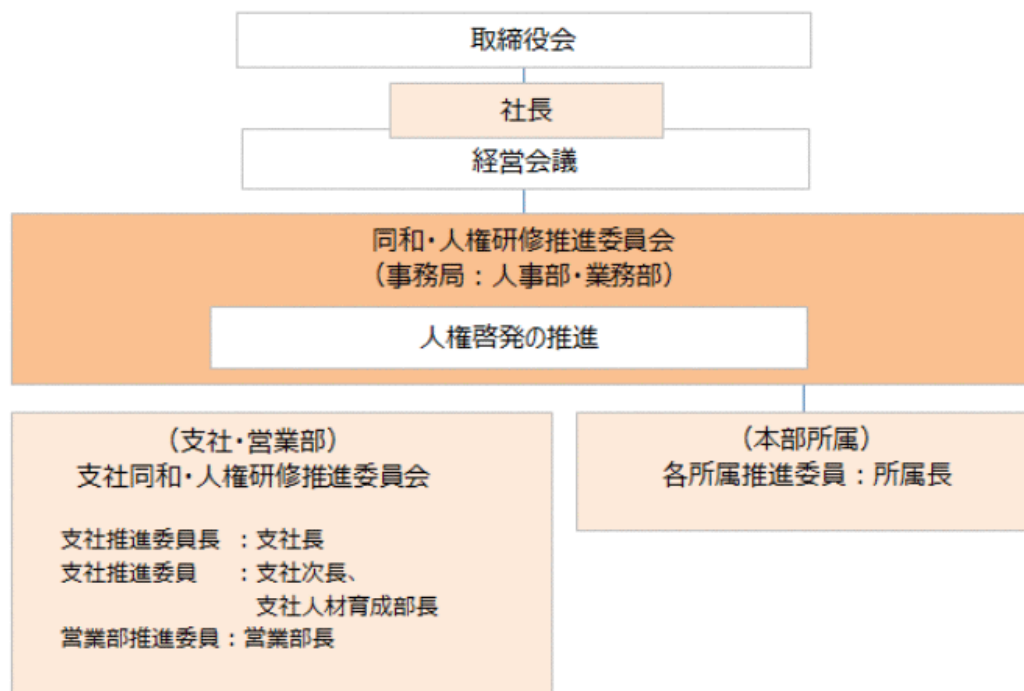
1. 計画的、継続的に同和・人権研修を推進実施し、社内各層の同和・人権問題についての理解と認識を深める。
2. 全ての業務執行において人権尊重を基本とした経営の推進を行うとともに、明るく働きがいのある職場をつくる。
3. 職業選択の自由にむけた就職の機会均等の完全保障は企業の当然の社会的責任であるとの認識に立って、公正な採用選考を行うとともに、(一社)おおさか人材雇用開発人権センターとの連携のもとでの雇用を促進する。
4. 企業相互の啓発組織や関係行政等、社外の団体・機関との連携を通して、差別のない明るい社会づくりに努める。

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、全役員・職員が同和・人権問題に対する認識と理解を深めるよう取り組んでいます。

推進体制

当社は、本社に経営会議の諮問機関である「同和・人権研修推進委員会」、全支社に「支社同和・人権研修推進委員会」を設置し、人権啓発の推進に関する年間の取組計画や重点取組を決定し、全社の人権啓発を推進しています。



教育・啓発

当社は、新入職員研修、所属別研修、層別研修、本店・本部研修、全国一斉営業職員研修(12月)などを通じて、全役員・職員が各担当職務に応じ、年1回以上「同和・人権研修」を受講しています。

研修は「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」を重点取組テーマとして実施しています。

その中で、パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラなどのハラスメント防止に向けた取組、障がい者(合理的配慮)やLGBT等への理解促進によるダイバーシティ・インクルージョンの推進、個人情報やインターネット等の様々な人権課題への対応、公正採用選考の推進等にも取り組んでいます。

また、人権週間への取組の一つとして、人権標語の募集を全社的に実施しています。

グループ会社に対しても、同和・人権研修計画の策定や計画的な研修の実施をサポートするとともに、社外人権講座・講師の情報提供、本社からの講師派遣等により、各社の主体的な取組の更なる充実に向けて支援しています。

ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）対策

当社では、ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷付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も考えており、全役員・職員に携帯が義務付けられている「職員必携」をはじめ、各種媒体に掲載し、その問題や対応について周知・徹底に努めています。また、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、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。

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います。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であり、フォワードルッキングなリスク管理を推進しています。

このような認識のもと、当社ではグループ会社も含め、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。

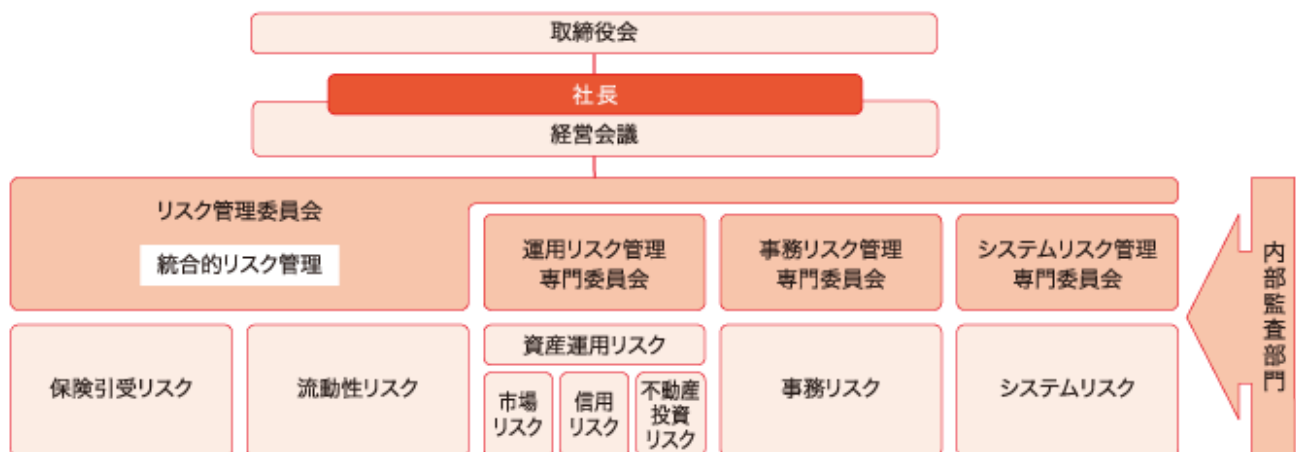
■ リスク管理体制

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 [360KB] 

諸指標から見た経営の健全性

■ 基礎利益

2017年度 ▶ [グループ] **7,227**億円
[単体] 6,682億円

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。

*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

2017年度末 ▶ [単体] **5兆8,190**億円
(うち基金・諸準備金等 4兆7,902億円)

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

2017年度末 ▶ [単体] **10兆5,473**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

2017年度末 ▶ [連結] **968.0%**

[単体] 917.9%

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

2017年度末 ▶ [連結] **18兆1,405億円**

[単体] 17兆1,536億円

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）

[単体]	AA	格付投資情報センター (R&I) (保険金支払能力)
	AA	日本格付研究所 (JCR) (保険金支払能力格付)
	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)

格付水準

AAA	上位ほど保険金を支払う 能力が高いとされています。
AA	
A	
BBB	
BB	
B	
⋮	

2018年8月20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>

■ JCR（保険金支払能力格付）AA

JCRの定義「AA」

債務履行の確実性は非常に高い。

▶ <http://www.jcr.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、JCR、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 2018

イニシアティブへの参画

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、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において、PRIに署名しております。また、ニッセイアセットマネジメントは、2018年のPRI年次評価において、総合評価である「戦略とガバナンス」部門を4年連続、上場株式(直接運用)における「ESG統合」部門を3年連続で最高評価「A+」を獲得しました。加えて、今年は上場株式におけるエンゲージメントや議決権行使の取り組みを評価する上場株式(直接運用)の「アクティブオーナーシップ」部門においても、「A+」を獲得しました。

[▶ 国連責任投資原則\(PRI\) !\[\]\(4729e517bc6a7cd81c8025b9646574fb_img.jpg\)](#)

サステナビリティレポート 2018

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」2018・金融部門	金融部門第1位	2017
			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	ニッセイ出産サポート給付金付3大疾病保障保険「Chou Chou!」	日本経済新聞社	2017年日経優秀製品・サービス賞	最優秀賞 日経ヴェリタス賞	2017
	ニッセイ就業不能保険(無解約払戻金)「もしものときの・・・生活費」	日刊工業新聞社	2017年 第28回 読者が選ぶネーミング大賞	タイムリーネーミング賞	2017
	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
	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
	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	グリーンな金融市場の拡大への貢献	グリーン購入ネットワーク	グリーン市場拡大のためのグリーン購入大賞	大賞・環境大臣賞	2017
	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	(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
	静岡ビル			four stars	2017
	スタートラム広島			four stars	2017
	静岡ビル	(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)	☆☆☆☆	2017
スタートラム広島	☆☆☆☆			2017	

資産運用	とみん日生春日町ビル		☆☆☆☆	2016
	厚木物流センター		☆☆☆☆	2016
	弘前ビル		☆☆☆	2017
	千葉ビル		☆☆☆	2017
	町田ビル		☆☆☆	2017
	橋本MNビル		☆☆☆	2017
	本厚木ビル		☆☆☆	2017
	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
	日本生命札幌ビル		☆☆☆	2016
	池袋ビル		☆☆	2017
	小石川ビル		☆☆	2017
	王子ビル		☆☆	2017
	ソニックシティビル		☆☆	2017
	南藤沢ビル		☆☆	2017
	京都ヤサカビル		☆☆	2017
	和歌山ビル		☆☆	2017
	広島日生みどりビル		☆☆	2017
	広島光町ビル		☆☆	2017
	徳島ビル		☆☆	2017
	博多駅前第二ビル		☆☆	2017
	長崎ビル新館		☆☆	2017
	大分駅前ビル		☆☆	2017
	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	

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
	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・高校生向け「出前授業」「受入授業」	文部科学省	青少年の体験活動推進企業表彰	審査委員会奨励賞（大企業部門）	2017
		リバネス教育総合研究センター	教育応援グランプリ2017	金賞	2017
(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	
ダイバーシティ推進	ダイバーシティ推進度	日経WOMAN日経ウーマノミクス・プロジェクト	女性が活躍する会社BEST100	第1位	2018
	ワークライフバランス度	日経WOMAN日経ウーマノミクス・プロジェクト	女性が活躍する会社BEST100	第1位	2017
	LGBTに関する取組	(任意団体)work with Pride	PRIDE指標2017	ゴールド受賞	2017
	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
健康経営	健康増進に向けた取組	経済産業省・日本健康会議	大規模法人部門	「健康経営優良法人2018」	2017
				「健康経営優良法人2017」	2016

サステナビリティレポート 2018

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） ・お客様の多様な期待にお応えするための取組
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	・日本生命の主なステークホルダー ・取引先への取組
102-11	予防原則または予防的アプローチ	・日本生命におけるサステナビリティ経営 ・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
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	・日本生命におけるサステナビリティ経営

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 ・ 日本生命におけるサステナビリティ経営の考え方 ~持続可能な社会づくりに向けて~ ・ 勧誘方針 ・ ESG投融資の取組方針 ・ 地球環境への貢献（方針・体制） ・ 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基本方針 ・ 税務方針 ・ コンプライアンスの推進-個人情報保護方針 ・ 人権方針
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"> ・ コーポレートガバナンス体制の構築 ・ サステナビリティ経営推進体制
102-19	権限移譲	<ul style="list-style-type: none"> ・ サステナビリティ経営推進体制
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"> ・ 日本生命におけるサステナビリティ経営 ・ 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
102-24	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"> ・ サステナビリティ経営推進体制 ・ 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"> ・ コーポレートガバナンス ・ SDGs達成に向けた取組
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"> ・ 日本生命におけるサステナビリティ経営
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"> ・ 日本生命におけるサステナビリティ経営 ・ コーポレートガバナンス
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"> ・ 日本生命におけるサステナビリティ経営
102-33	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本生命におけるサステナビリティ経営 ・ 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	・日本生命の主なステークホルダー
102-42	ステークホルダーの特定および選定	・日本生命におけるサステナビリティ経営
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	・日本生命におけるサステナビリティ経営 ・「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	・日本生命におけるサステナビリティ経営 ・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	・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	・サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス
102-47	マテリアルな項目のリスト	・日本生命におけるサステナビリティ経営の考え方 ～持続可能な社会づくりに向けて～
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スタンダード内容索引
102-55	内容索引	・GRIスタンダード内容索引

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	・日本生命におけるサステナビリティ経営の考え方 ～持続可能な社会づくりに向けて～
103-2	マネジメント手法とその要素	・サステナビリティ経営推進体制 ・トップメッセージ ・サステナビリティ重要課題の取組状況 ・サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス
103-3	マネジメント手法の評価	・サステナビリティ経営推進体制 ・サステナビリティ重要課題の取組状況 ・ステークホルダーダイアログ

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 ・環境会計 ・ESG投融資 ・社会貢献活動
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"> ・事業を通じた社会的課題への取組 ・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"> ・ESG投融資 ・業績ハイライト（ディスクローチャー資料）
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"> ・環境パフォーマンス
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"> ・環境パフォーマンス
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
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"> ・環境パフォーマンス
GRI- 303: 水		
303-1	水源別の取水量	<ul style="list-style-type: none"> ・環境パフォーマンス
GRI- 304: 生物多様性		
304-3	生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動 ・地球環境への貢献—主な取組

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)	・環境パフォーマンス
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	・環境パフォーマンス
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)	・環境パフォーマンス
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	・環境パフォーマンス ・環境会計 ・オフィスにおける省エネ・省資源
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	・環境パフォーマンス ・環境会計 ・オフィスにおける省エネ・省資源

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	・主なワークライフマネジメント支援策の取得状況
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	・人材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	・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	・事業を通じた社会的課題への取組 ・ESG投融資 ・社会貢献活動 ・地球環境への貢献
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	・多様なお客様ニーズにお応えするためのサービス体制
FS14	社会的弱者のための金融サービスへのアクセス改善の率先取り組み	・障がいのあるお客様へのサービス向上取組 ・ご高齢のお客様専用ダイヤルの設置 (シニアほっとダイヤル) ・ニッセイホームページのサポートおよび郵便局ネットワークを活用した遠隔での対面サービス ・業界No1を目指した高齢者サービス

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"> ・お客様本位の業務運営について
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"> ・お客様本位の業務運営について ・勧誘方針 ・業界No1を目指した高齢者サービス
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"> ・個人情報の保護
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） ・「ずっともっとサービス」を通じた取組
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） ・「ずっともっとサービス」を通じた取組

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"> ・地球環境への貢献 ・ESG投融資
	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	・コンプライアンスの推進

サステナビリティレポート 2018

編集方針

編集方針

当サイトは、当社の2017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
- 日本生命におけるサステナビリティ経営
- お客様・地域社会
- 投資家
- 取引先
- 環境
- 従業員
- サステナビリティ経営を支える基盤
- イニシアティブへの参画
- 社外からの評価
- 編集方針
- GRIスタンダード内容索引

報告対象範囲

報告対象期間

2017年度（2017年4月1日～2018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)、(株)ニッセイ・ニュークリエーション、(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 等

発行時期

2018年10月（前回発行：2017年9月、次回発行予定：2019年9月）

参考にしたガイドライン等

- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード 2016
- 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」
- ISO26000（社会的責任に関する手引き）

お問合せ先

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

▶ 「CSRへの取組」に関するアンケートはこちら 