

・原則１－７（関連当事者間の取引）に基づく開示

当社は、取締役会規則において、当社役員と会社との取引および会社との利益が相反する取引については、取締役会による承認事項としています。

また、当社のコンプライアンス推進態勢において、利益相反管理に関する手続き等を定めて利益相反のおそれを解消するための措置を講じ、その状況については取締役会へ報告することとしています。

・補充原則２－４①（中核人財における多様性の確保）に基づく開示

当社の掲げる「ひと」中心経営では、人財の、「層を拡げる」「可能性を伸ばす」「活躍を促す」の３つの柱でさまざまな取組みを推進しています。従業員一人ひとりのエンゲージメントを引き上げることで、すべての層の「意欲ある人財」の活躍を通じた事業競争力の向上をめざしています。

「層を拡げる」取組みとして、職員については、要員の安定的な確保に向け、新卒採用の計画数を維持するとともに、ＤＸ等の専門性が高い分野での経験者採用を強化しています。また、性別・年齢にとらわれない上位職への早期登用や計画的なローテーションを通じた人財プーリングにより、多様な経営人財候補者の継続的な確保に取り組んでいます。また、ＭＹリンクコーディネーターについては、業績面だけでなく、日々の取組姿勢等においても模範的な人財である「アドバンスＬＣ」の拡大を図っています。

「可能性を伸ばす」取組みとして、職員については、企業内大学「ＭＹユニバーシティ」を展開しています。若手層に対しては、ＯＪＤや集合研修による基礎力の強化に取り組み、中堅層や管理職層に対しては、公募型の社外派遣・留学の機会の提供や選抜者を対象とする研修等を実施しています。ＭＹリンクコーディネーターについても、全層向け教育と個人の課題に対応した層別教育の組み合わせによりスキルアップをめざす教育・研修カリキュラムを整備しています。

「活躍を促す」取組みとして、職員においては、年功要素を廃止するなど人事制度を刷新し、全層の意欲ある人財の活躍を促進するとともに、シニア層の活躍に向けて、一人ひとりの健康状態・ライフスタイル等に合わせた働き方を選択できる 70 歳定年制への移行や、親族の介護など、さまざまな事情を抱える職員が柔軟に働ける制度を整備しています。ＭＹリンクコーディネーターにおいては、新たな役割をふまえ、処遇の安定化と長期にわたり安心して働ける環境の整備を進めています。

また、多様な人財が活躍する会社の実現に向け、ＫＰＩを設定して達成状況をモニタリングしています。例えば、女性の管理職登用については、課長相当職以上の女性管理職比率の目標を 35%以上としているところ、2024 年 4 月 1 日時点で 35.4%（前年差 +0.5 ポイント）と達成しています。一方、男女間の賃金差異は 2024 年 3 月 31 日時点で 43.3%（職員・ＭＹリンクコーディネーター等の全従業員）となっています。これは、男性より女性の方が平均勤続年数が短いこと、女性は全国転勤加算のない地域型職員が大宗を占めていることが主な理由です。当社はこれまでも一般職の廃止や契約社員の正社員化、女性職員の上位職登用拡大、ＭＹリンクコーディネーターの処遇引き上げ等に取り組んでまいりましたが、引き続き格差解消に向けた取り組みを進めてまいります。

中核人財の拡大については、さまざまな所属や職務を通じてキャリア開発を行なってきた人財から将来のリーダー候補を選抜・プーリングするほか、各専門領域内でのキャリア開発を行なってきた人財から専門人財候補を選抜し、育成プログラムを通じて、経営人財・専門人財を計画的に輩出しています。

多様性確保の観点では、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに係る方針と取組みを開示しています。本報告書の「Ⅲ. 3. ステークホルダーの立場の尊重にかかる取組状況」ならびにディスクロージャー資料「明治安田の現況 2024 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田の現況 2024 [統合報告書]」は、2024 年 7 月末までに当社の支社・営業所等に備え付けるとともに、当社ホームページにも掲載しています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/index.html

・原則２－６（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）に基づく開示

当社では、確定給付企業年金における年金資産の運用・管理等について、企業年金運営協議会の協議をふまえ決定し、年金の受益者と会社との間に利益相反が生じないよう適切に管理しています。また、事務局には適切な資質を持った人財を配置しております。

・原則３－１（情報開示の充実）に基づく開示

（ⅰ）会社のめざすところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

「明治安田フィロソフィー」について、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/vision/index.html

10 年計画「MY Mutual Way 2030」（2020～2029 年度）および 2024 年度からスタートした新たな 3 カ年プログラム「MY Mutual Way II 期」について、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

<https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/MYmutualway/index.html>

（ⅱ）コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

コーポレートガバナンスに関する方針について、当社ホームページに開示していますのでご参照ください。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/csr/governance/pdf/governance_guideline.pdf

（ⅲ）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

役員の報酬等について、ディスクロージャー資料「明治安田の現況 2024 [統合報告書]」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田の現況 2024 [統合報告書]」は、2024 年 7 月末までに当社の支社・営業所等に備え付けるとともに、当社ホームページにも掲載しています。

https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/corporate_info/disclosure/data/index.html