

・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

会社経営を担う人財（経営人財）に加え、生命保険事業固有の複数の専門分野における専門人財を中核人財と捉え、計画的かつ持続的な輩出に向けた人財育成を推進しています。なお、生命保険事業の特性（専門性・長期の契約）や企業理念「明治安田フィロソフィー」をふまえ、内部人財を中心に育成・登用していく考えを明確化するとともに、海外子会社も含め、グループ会社との人財交流および知見の活用を積極的に実施しています。

また、多様性確保の観点では、ダイバーシティ&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。

<人財育成方針>

●長期的時間軸でのキャリア形成

当社のミッションは、お客さまにいつまでも変わらない安心をお届けすることです。生命保険は何十年にも及ぶお客さまとの約束であるため、雇用にも長期的な視点が必要と考えています。

日本社会において人財の流動性が高まるなかで、長期的な雇用を実現するためには、職員が自身のキャリアを当社で主体的に築いていくことが重要であり、そのために、性別や年齢といった属性によってキャリアが制約されない環境の整備が必要です。

その一環として、女性のキャリア・能力開発や、50代や60代のシニア職員が活躍できる環境の整備をすすめています。

－女性の管理職登用に係る目標を設定のうえ、登用状況を開示（課長相当職以上の女性管理職比率30%以上を目標とし、2023年4月1日時点で34.9%（前年差0.8ポイント増））。育成態勢の刷新や契約社員の「正社員化」による活躍機会の拡大も実施

－基幹チャネルであるMYリンクコーディネーター（営業職員）については、幅広い年齢層を受入れ、体系化された専用の育成体制、処遇制度をもち、活躍機会を提供

－専門人財については、分野別に担当部署を定め、経験者採用を含め人財の育成・確保を推進。管理職登用に加え、フェロー制度を導入し、専門人財の活躍機会を拡大

－採用については国籍を問わず、意欲、能力や適性をふまえて実施

－役職定年の廃止、65歳定年制への移行、嘱託再雇用の70歳延長などに取り組むとともに、シニア層の管理職（再）登用も実施

<社内環境整備方針>

●一人ひとりに寄り添った活躍支援

当社においても、一人ひとりが異なる事情を抱えながら働き、育児や介護などの両立に直面している職員や社会的にマイノリティとされている職員がいます。こうした一人ひとりの事情に配慮・サポートしていくためには、制度・インフラを整えたいうえで、活用の土台となる多様性を受け入れる風土の醸成が必要です。

こうした考えのもと、ライフイベントの両立支援として、育児休職の取得促進を強化しています。

また、多様性を尊重しあう風土の醸成に向けては、一人ひとりが必要な知識を学ぶとともに、現に存在する課題の解決に向けて話し合う場を設けています。

さらに、一人ひとりが活力をもって働くための基盤として、健康増進を重視しており、女性の健康課題も重要なテーマとして取り組んでいます。

－2022年10月に子どもの出生後一定期間について休職を分割取得できる制度を新設するとともに、セミナー等を通じて制度の周知やリテラシーの向上に取り組み、男性育児休職の取得率は、2020年度から3年連続で100%を達成

－年に1回、各職場のダイバーシティ&インクルージョンの推進リーダーを集めた全社的な会議を開催し、活発な意見交換を実施

－ウォーキングや禁煙促進に加え、2022年度に「健康科学プログラム」を開始。一人ひとりの健康診断結果や問診に基づく科学的なアプローチを取り入れており、よりパーソナライズされた健康アドバイスや将来の健康シミュレーションを提供

－がん検診やHPVワクチン接種の促進に加え、2023年度からは社内診療所における専門外来の新設や、産婦人科医等への相談窓口の開設等にも取り組み

－特例子会社の活用を含め、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、さらなる活躍機会の拡大に取り組む

ダイバーシティ&インクルージョンの推進については、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「明治安田生命の現況2023〔統合報告書〕」に掲載していますのでご参照ください。

「明治安田生命の現況2023〔統合報告書〕」は、2023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予定です。

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材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2021年度からスタートした新たな3カ年プログラム「MY Mutual Way I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>