

Governance

第一生命の経営管理体制



- 役員体制(2016年7月1日現在) P.82
- 社外取締役インタビュー P.86
- コーポレートガバナンス体制 P.88
- 内部統制体制 P.90

役員体制 (2016年7月1日現在)

取締役

さいとうかつとし
齋藤勝利



代表取締役会長

1943年生まれ
1967年 当会社入社
1994年 取締役
1997年 常務取締役
2001年 専務取締役
2003年 代表取締役専務
2004年 代表取締役社長
2010年 代表取締役副会長
2011年 代表取締役会長

わたなべこういちろう
渡邊光一郎



代表取締役社長

1953年生まれ
1976年 当会社入社
2001年 取締役
2004年 常務取締役
2007年 取締役常務執行役員
2008年 取締役専務執行役員
2010年 代表取締役社長

つゆきしげお
露木繁夫



代表取締役副社長執行役員

社長補佐(海外保険事業)
管掌:国際業務部(北米およびアジアパシフィック地域に関する事項を管掌)
担当:国際業務部(北米およびアジアパシフィック地域以外に関する事項を担当)
1954年生まれ
1977年 当会社入社
2003年 取締役
2004年 執行役員
2005年 常務執行役員
2008年 取締役常務執行役員
2011年 取締役専務執行役員
2014年 代表取締役副社長執行役員

ほりおのりみつ
堀尾則光



代表取締役副社長執行役員

社長補佐(国内保険事業)
管掌:DSR品質推進部、提携販売推進部、業務部、営業人事部、業務人財開発部、代理店業務推進部、東日本マーケット統括部、西日本マーケット統括部、関西マーケット統括部
1954年生まれ
1978年 当会社入社
2005年 執行役員
2008年 常務執行役員
2013年 専務執行役員
2014年 取締役専務執行役員
2015年 代表取締役副社長執行役員

つづみさとる
堤 悟



代表取締役副社長執行役員

社長補佐(資産運用事業)
管掌:特別勘定運用部、運用企画部、財務部、債券部、外国債券部、株式部、不動産部
1955年生まれ
1978年 当会社入社
2005年 執行役員
2010年 第一フロンティア生命保険株式会社代表取締役社長
2015年 当会社副社長執行役員
代表取締役副社長執行役員

ながはまもりのお
長濱守信



取締役専務執行役員

管掌:支払審査室、リスク管理統括部、総務部、関連事業部、人事部
担当:内部監査部、コンプライアンス統括部、秘書部、法務部
1956年生まれ
1979年 当会社入社
2008年 執行役員
2013年 常務執行役員
2014年 取締役常務執行役員
2016年 取締役専務執行役員

いながきせいじ
稲垣精二



取締役常務執行役員
グループ経営戦略ユニット長
兼経営企画部長

1963年生まれ
1986年 当会社入社
2012年 執行役員
2014年 グループ経営戦略ユニット長
兼経営企画部長
2015年 常務執行役員
2016年 取締役常務執行役員

ふなばしはるお
船橋晴雄



社外取締役

1946年生まれ
1969年 大蔵省入省
1998年 証券取引等監視委員会事務局長
2001年 国土交通省国土交通審議官
2002年 同省退官
2003年 シリウス・インスティテュート株式会社
代表取締役
2009年 当会社取締役

みやもとこ
宮本みち子



社外取締役

1947年生まれ
1996年 千葉大学教育学部教授
1997年 ケンブリッジ大学
社会政治学部客員
研究員
2005年 放送大学教養学部
教授
2012年 当会社取締役
2014年 放送大学副学長

George Olcott
ジョージ・オルコット



社外取締役

1955年生まれ
1998年 長銀UBSプリンソン・アセット
マネジメント副社長
1999年 UBSアセットマネジ
メント(日本)社長
日本UBSプリンソン
グループ社長
2000年 UBS Warburg
東京マネージングディレクター
ケンブリッジ大学
ジャッジ経営大学院
2001年 同FMEティーチング・
フェロー
2008年 同シニア・フェロー
2010年 東京大学先端科学
技術研究センター
特任教授
2014年 慶應義塾大学商学
部・商学研究科特
別招聘教授
2015年 当会社取締役

いし いかず ま
石井一真



取締役専務執行役員

管掌:収益管理部、主計部
担当:運用サービス部、総合審
査部
1954年生まれ
1977年 当会社入社
2003年 取締役
2004年 執行役員
2005年 常務執行役員
2008年 取締役常務執行役員
2011年 取締役専務執行役員

あさのともやす
浅野友靖



取締役専務執行役員

管掌:ITビジネスプロセス企
画部、事務企画部
担当:商品事業部、投信サー
ビス室、契約医務部、契約サー
ビス部、保険金部
1953年生まれ
1978年 当会社入社
2006年 執行役員
2009年 常務執行役員
2014年 取締役専務執行役員

てらもとひでお
寺本秀雄



取締役専務執行役員

マーケティング推進本部長
管掌:業務企画部、生涯設計教
育部
担当:営業企画部
1960年生まれ
1983年 当会社入社
2009年 執行役員
2011年 常務執行役員
2012年 取締役常務執行役員
2015年 取締役専務執行役員
マーケティング推進本部長兼
マーケティング推進本部長委員

かわしまたかし
川島貴志



取締役専務執行役員

DSR経営推進本部長
兼グループ経営副本部長
管掌:経営企画部、調査部
担当:DSR推進室、広報部
1960年生まれ
1983年 当会社入社
2009年 執行役員
2012年 常務執行役員
2013年 取締役常務執行役員
2015年 取締役専務執行役員
DSR経営推進本部長兼
グループ経営副本部長委員

さくらいけんじ
櫻井謙二



取締役専務執行役員

コンサルティング推進本部長
兼首都圏統括本部長
管掌:総合営業推進部、FP
コンサルティング部、お客さ
まサービス部、コンタクトセン
ター統括部、首都圏マーケッ
ト統括部
1959年生まれ
1982年 当会社入社
2008年 執行役員
2011年 常務執行役員
2014年 取締役常務執行役員
2015年 取締役専務執行役員
コンサルティング推進本部長
兼首都圏統括本部長委員

さとうりえ子
佐藤りえ子



社外取締役

1956年生まれ
1984年 弁護士登録
1998年 石井法律事務所
パートナー
2015年 当会社取締役

しゅ うんぎよん
朱 殷卿



社外取締役

1962年生まれ
2011年 メリルリンチ日本証
券株式会社副会長
2013年 株式会社コアバ
リユーネジメント
代表取締役社長
2015年 当会社取締役

社外取締役インタビュー

第一生命の社外取締役であるジョージ・オルコット氏に、日本の企業や第一生命のガバナンス強化に向けた取組み、社外取締役の役割などについてインタビューしました。



社外取締役 **ジョージ・オルコット**
慶應義塾大学商学部・商学研究科特別招聘教授

略歴

オックスフォード大学卒業。1986年S.G. Warburg & Co., Ltd入社。
SBC Warburg東京支店長、UBSアセットマネジメント(日本)社長、UBS Warburg東京マネージングディレクターなどを歴任。2005年にケンブリッジ大学ジャッジ経営大学院にてPh.D取得。2008年より同大学院シニア・フェロー。2014年4月より慶應義塾大学商学部・商学研究科特別招聘教授。2015年6月より第一生命社外取締役。

Question

昨今、ガバナンスについて注目が集まっていますが、日本企業全般、そして第一生命のガバナンスについて、どのように評価されていますか。

Answer

日本企業のガバナンス改革はよい方向に向かっていると思います。従来の日本企業の取締役会は、ほとんどが社内出身者で構成され、執行役員会と取締役会で同じ人たちが同じ議論をするという課題がありましたが、現在では、東京証券取引所の上場規則により、2名以上の社外取締役の導入を促す動きも広がっており、客観的に意思決定プロセスをチェックさせるシステムが定着しつつあります。

この点において、昨年度、第一生命が行ったガバナンス改革の1つとして、社外取締役を2名から5名に増員したことが挙げられます。これにより、経営の透明性・客観性がより向上したと思います。一方で、社外取締役をやみくもに増員すればよいというわけではありません。そのメンバー構成も重要だと考えています。もし、社外取締役のメンバー構成に偏りがあった場合、さまざまな視点からの意見が生まれず、企業への貢献度も半減してしまうからです。社外取

締役は、ある議題に対していろいろな角度から質問し、その一つ一つを確認し納得していく。このプロセスを通じて、経営全体が同じ方向に進むのだと考えています。

第一生命の社外取締役は、弁護士、投資銀行経験者、金融行政経験者などバランスの取れたメンバーで構成されており、その中には私のような外国人や女性も複数含まれています。そして、それぞれの社外取締役は生命保険業界の専門家ではないものの、自身のキャリアを踏まえた観点から積極的に意見を述べており、取締役会では非常に活発な議論が行われています。

Question

取締役会において、社外取締役に求められる役割をどう考えていますか。

Answer

社外取締役の役割は「これをやるべきだ」と具体的な案件を提言することではありません。社外取締役は、企業がビジョン・ミッションを明確に定め、それを実現するための戦略があるか、その戦略を支えるための資源があるかについて確認します。企業として戦略的なフレームワークがないまま、例えば大型の投資案件が進んでしまうことがないように、その戦略が生み出す将来像に対する納得感などを確認することが社外取締役の役割であると考えています。したがって、個別案件のみならず、中長期的な戦略に関する議論も非常に大切になってきます。

また、リスク管理体制のチェックも重要な役割です。社外取締役は、企業がさまざまなリスクに対応するためのリスク管理フレームワークが備えられているかについて確認する必要があります。

Question

グローバル企業においてガバナンス面で考えていくべきことは何でしょうか。

Answer

日本の上場企業において、女性の社外取締役は、2001年から2014年の間で、150人から816人にまで増えました。それでもOECD諸国における数と比べるとまだ少ないと言えます。さらに、外国人の社外取締役は232人から274人とそれほど増えていません。これは、さまざまな視点からプロセスチェックを行うという社外取締役の役割を考えれば、課題のひとつであると考えています。

また、日本企業全般において、株主・投資家の声を経営に反映させる余地は大きいと考えています。イギリスでは、筆頭社外取締役が存在し、彼らが直接機関投資家と対話を行うことが義務とされています。こうした運営はまだ日本には馴染まないとは思いますが、日本では海外を含めたIR活動結果を取締役にフィードバックしない企業も依然として多く、改善すべき課題であると思います。その点で、第一生命では海外を含めたIR活動の際に寄せられた株主の声もしっかりと取締役会に報告されています。今後も、取締役会にて株主を含むステークホルダーの意向を反映した議論を行っていくことが大切です。

今後、第一生命は国際的にも存在感を高めていくと思います。存在感が高まるほど、より強固なガバナンス態勢が求められます。今後もガバナンス強化に向けて不断の取組みを実施していくことが大切だと思っています。

コーポレートガバナンス体制

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、お客さま、株主、社会、従業員などのマルチステークホルダーからの負託に応え、その持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、経営の監督と業務執行のバランスを取りつ

つ、透明・公平かつ迅速・果敢な意思決定を行うことを目的として、「コーポレートガバナンス基本方針」(P.125～126 参照)の定めるところにより、コーポレートガバナンス体制を構築します。

経営管理

取締役会および執行役員制度

当社は、取締役会において、法令、定款および当社関連規程の定めるところにより、経営戦略、経営計画その他当社の経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、職務執行状況などの監査を実施しています。取締役会は、取締役に求められる義務を履行可能な者の中で、さまざまな知識、経験、能力を有する者により構成し、社外の企業経営者や学識経験者など、豊富な経験および見識を有する者による意見を当社の経営方針に適切に反映させるため、社外取締役に複数名選定することとしています。2016年6月末現在、取締役は17名(うち社外取締役5名、女性2名)となっています。

経営の意思決定および監督と、業務執行とを分離し、業務執行に係る迅速な意思決定を図るため、執行役員制度を導入しており、執行役員は、取締役会が選任し、取締役会が定める分担に従って業務を執行します。また、社長および社長の指名する執行役員で構成する経営会議を原則月2回開催し、経営上の重要事項および重要な業務執行の審議を行っています。2016年6月末現在、執行役員は33名(うち

取締役との兼務者10名、女性2名)となっています。加えて、当社グループに関するグループ経営上の重要事項および重要な業務の執行の審議については、グループ経営本部会議において行っています。

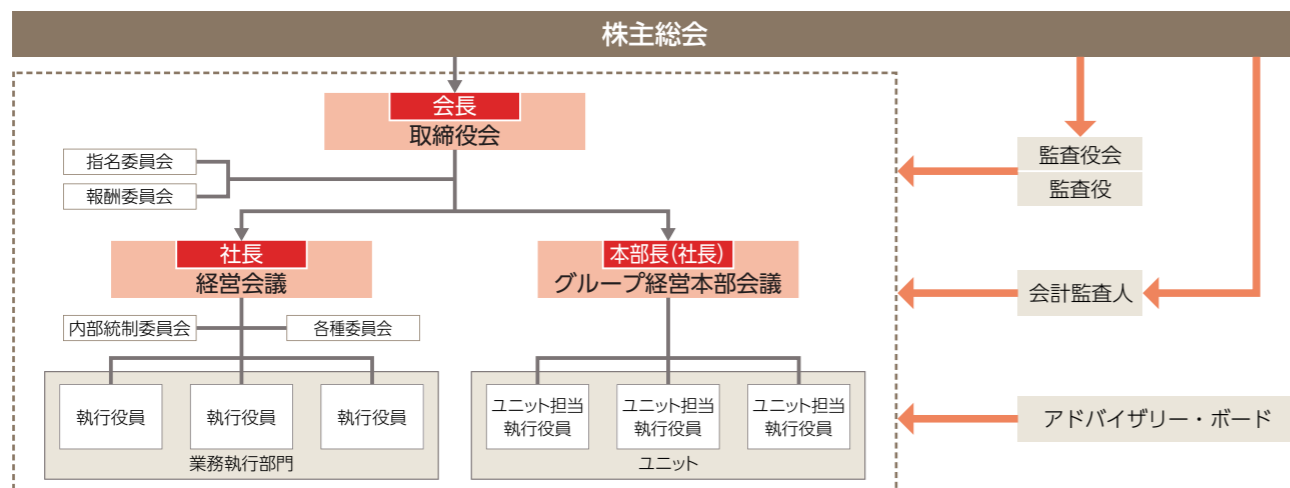
さらに、経営事項全般に関して社外の有識者より中長期的な視点に基づき幅広い助言を得ることによるガバナンスのさらなる強化・充実などを目的に、アドバイザリー・ボードを設置しています。

指名委員会および報酬委員会

経営の透明性を一層高めるため、取締役会の任意の諮問委員会として、会長・社長・社外委員で構成される指名委員会および報酬委員会を設置しています。なお、委員会の独立性を確保するため、原則として委員の過半数を社外委員とすることとしています。指名委員会において取締役選任候補者の適格性を確認し、取締役、執行役員の選任および解任について審議し、報酬委員会において取締役、執行役員の報酬制度などについて審議しています。

社外取締役候補者について、監督機能を十分に発揮するため、原則として次に掲げる事項を充足する者を選任することを基本方針としています。

経営管理体制



- ・企業経営、リスク管理、法令遵守等内部統制、企業倫理、経営品質、グローバル経営、マクロ政策などのいずれかの分野における高い見識や豊富な経験を有すること
- ・社外役員の独立性基準に照らし、当社の経営からの独立性が認められること

なお、社外取締役については、独立性確保の観点から、在任期間の上限を8年としています。

監査役

監査役は、取締役会、経営会議およびグループ経営本部会議などの重要な会議に出席するとともに、取締役、執行役員、部門へのヒアリングなどを通じて、取締役および執行役員の職務の執行の監査、ならびに当社および子会社のコンプライアンス・経営全般にわたるリスク管理への対応状況、業務・財務の状況についての監査を行います。また、監査役会では、監査に関する重要な事項について協議を行います。そのため、監査役は、財務・会計に関する適切な知見を有する者を含むこととし、2016年6月末現在、監査役は5名(うち社外監査役3名)となっています。なお、独立性確保の観点から、在任期間の上限を12年としています。

取締役および監査役の報酬

当社は取締役(社外取締役を除く)の役員報酬について、定額報酬、会社業績報酬、部門業績報酬および株式報酬型ストックオプション(新株予約権)で構成し

ています。社外取締役については、定額報酬で構成しています。これらの報酬の水準は、第三者による国内企業経営者の報酬等に関する調査などを活用し、設定することとしています。なお、これらの報酬は、報酬委員会に諮問の上、取締役会において決定しています。監査役の報酬については定額報酬で構成しており、報酬の水準は第三者による国内企業経営者の報酬等に関する調査などを活用し、設定することとしています。なお、これらの報酬は、監査役会の協議によって定めています。

会計監査人

当社の会計監査人は新日本有限責任監査法人であり、会計監査業務を執行した公認会計士は山内正彦氏、山野浩氏です。

また、当社の監査業務に係わる補助者の構成については、公認会計士14名、その他39名であり、一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行っています。なお、監査報酬については、当社の規模および特性ならびに監査日数などを勘案して決定しています。

会計監査人に対する報酬等の内容

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円)	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円)
第一生命	329	44	475	68
連結子会社	34	6	46	3
計	363	50	521	71

役員区分毎の報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					対象となる役員の員数
		基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	その他	
取締役(社外取締役を除く)	680	549	124	—	—	7	11
監査役(社外監査役を除く)	69	69	—	—	—	0	2
社外役員	101	101	—	—	—	—	8

内部統制体制

内部統制に関する基本的な考え方

当社は、当社および子会社等からなる企業グループの業務の適正確保および企業価値の維持と創造を図り、もって生命保険会社としての社会的責任の履

行に資することを目的に、「内部統制基本方針」の下、内部統制体制の整備および運営を行います。

内部統制システムの整備状況

当社は、内部統制に関する基本的な考え方や取組方針を「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」として制定しています。

また、内部統制体制整備の一環として、内部統制委員会を設置しています。内部統制委員会は、取締役会・経営会議を補佐する専門組織として、内部統制体制の整備・運営を推進し、財務報告の適正性および内部監査の有効性の確認を行うとともに、コンプライアンス委員会・各リスク管理委員会・反社会的勢力対策委員会の上位機関として、コンプライアンス・情報資産保護・リスク管理・反社会的勢力対応に関する事項についての確認・審議を行います。内部統制委員会は代表取締役および内部統制を担当する所管の担当執行役員で構成され、原則毎月開催されます。

なお、当社では、内部統制の実効性を高めるためすべての業務において「内部統制セルフ・アセスメント (CSA)」を実施しています。「CSA」では、業務ごとに主要なリスクを洗い出し、リスクが発生した

場合のお客さまへの影響や損失の大きさなどの視点でその重要性を評価し、さらにリスク発生の防止体制を評価することにより、リスクの状況を把握します。この「CSA」の取組みについては、当社のみならず子会社や関連会社などでも推進しており、当社グループ全体のリスクの把握・抑制、および業務改善に努めています。

■内部統制基本方針

1. 法令・定款等を遵守し、社会的規範、市場ルールに則った事業活動を行うこと
2. 保険募集に関する法令等の遵守を確保し、適正な保険募集管理を行うこと
3. 顧客情報、株主情報、重要事実、限定情報等の情報資産を適切に保護管理すること
4. リスクの特性に応じた実効性のあるリスク管理を行うこと
5. 反社会的勢力との関係を遮断し被害防止を図ること
6. 子会社等における業務の適正を確保すること
7. 財務報告の信頼性を確保し、適時適切な開示を行うこと
8. 内部監査により内部統制等の適切性、有効性を検証すること

コンプライアンス (法令等遵守)

■基本認識

当社は、法令・定款などを遵守し、社会的規範、市場ルールに従うことが事業活動を行う上での大前提であると認識しています。当社では、生命保険会社の社会的責任および公共的使命を果たすため、保険営業、資産運用その他すべての事業運営においてコンプライアンスを推進していく態勢整備を行っています。

■コンプライアンスに関する方針・規程など

「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」の下、当社グループのコンプライアンス態勢の推進に関する基本的考え方や細目を定めた「グループコンプライアンス規程」や「コンプライアンス規程」などの各種基本方針・規程を制定しています。

また、経営基本方針に基づき、企業としての行動原則を定めたグループ企業行動原則「DSR 憲章」ならびに役員個人等の行動原則を定めた「行動規範」を制定しています。コンプライアンス推進に関する社内ルールや、各種法令などの解説や業務遂行上の留意点は「コンプライアンスマニュアル」に掲載し、全役員に提供した上で各種研修などを通じて周知・徹底しています。なお、重要な規程やマニュアルは、コンプライアンス委員会で事前協議の上、経営会議で審議、取締役会で決定しています。

■コンプライアンスに関する組織体制

コンプライアンスに関する重要事項は、内部統制委員会の下に設置したコンプライアンス委員会 (関連役員を中心に構成) で協議し、経営会議や社長、取

締役に諮る体制としています。また、コンプライアンス統括部は、全社的なコンプライアンス態勢の整備・推進を実施しています。さらに保険募集に直接携わる支社に対するコンプライアンス推進・保険募集管理は、コンプライアンス統括部と DSR 品質推進部の協働体制にて運営し、DSR 品質推進部にて支社に対する直接指導・支援をしています。コンプライアンス統括部には、本社各部のコンプライアンス推進を直接支援するコンプライアンス・オフィサーを、DSR 品質推進部には各支社のコンプライアンス推進を含めたお客さま視点でのさらなる業務品質の向上を直接指導・支援する品質オフィサーを配置しています。これらの担当者が各組織の所属長である法令等遵守責任者と連携し、コンプライアンス・保険募集管理の推進に取り組んでいます。

各組織で発生したコンプライアンスに関する重要事項は、法令等遵守責任者を通じてコンプライアンス統括部に報告され、会社として適切に対応・解決を図る態勢としています。さらに各職員が直接通報・相談する公益通報者保護法に対応した窓口を社内 (コンプライアンス統括部内)・社外 (社外弁護士) に設置しており、正当な通報・相談者が通報・相談したことを理由として不利益な取扱いを受けることのないよう、プライバシーを尊重した運営を徹底しています。

こうしたコンプライアンス推進に関する有効性・適切性は、内部監査部が定期的に内部監査を実施し、検証しています。

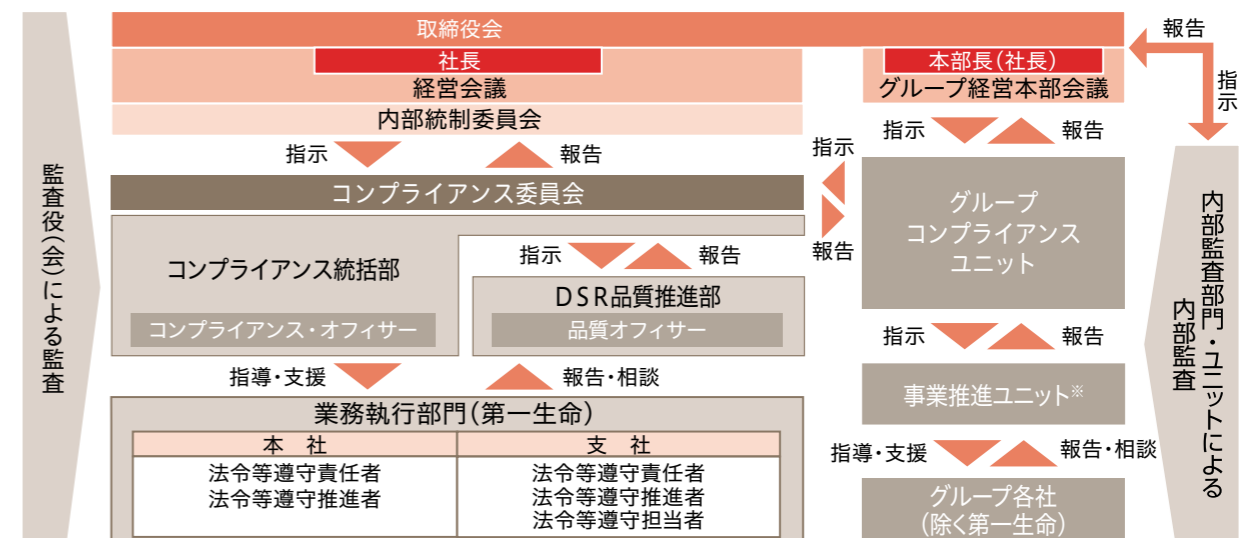
なお、当社では、グループ経営本部に「グループコンプライアンスユニット」を設置し、各社の属性を踏まえたグループとしてのコンプライアンス態勢の整備・強化に努めています。

■コンプライアンスの推進

コンプライアンス推進に関わる具体的な実践計画は、年度毎の取組課題に応じた「全社コンプライアンス・プログラム」を毎年策定し、取締役会で決定しています。その上で、コンプライアンス委員会などで、全社コンプライアンス・プログラムに掲げた各課題の取組状況を定期的に検証し、適宜課題の見直しを行うなど、経営層を主体として PDCA を実践することによりコンプライアンスを推進しています。主要課題の取組みについて実効性を向上させるため、仕組みの変革・高度化、知識教育に加えコンプライアンス意識向上に関する教育・研修の充実を図っています。

また、本社部長および支社長からは、半期ごとに社長あて「コンプライアンス推進に関する確認書」の提出を受け、経営レベルでフォローすることによって、より実効性を高めています。

■コンプライアンスに関する組織体制



※グループ経営戦略ユニット、アセットマネジメント事業ユニット、海外生保事業ユニットの総称。

内部統制体制

情報資産の保護

基本認識

当社は、お客さまの氏名・生年月日・住所などや契約内容などの個人情報、医的情報などを長期間にわたり保有しています。また、財務取引など業務上知り得たお取引先の情報も保有しています。当社では、法令や社内規程などを遵守し、適切な情報資産保護管理を行うことが、お客さまからの信頼を確保するための大前提であると認識しています。

情報資産保護に関する方針・規程など

「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」の下に、情報資産保護に関する基本的考え方や情報資産を適切に保護するための基準として「情報資産保護管理規程」などの各種基本方針・規程を制定するとともに、具体的な安全対策基準などの細目を定めた「情報資産保護管理基準書」を制定しています。また、「個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）」や「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下、番号法）」の趣旨を踏まえ、個人情報・株主情報の利用目的や保護管理などを定めた「個人情報保護方針」・「株主個人情報保護方針」を取締役会の決定にて制定し、当社ホームページで公表しています。

情報資産保護管理・推進に関する規程やルール、業務遂行上の留意点は、「コンプライアンスマニュアル」や「情報資産保護管理マニュアル」に掲載の上、全役職員に提供し、各種研修などを実施することにより周知・徹底を図っています。

情報資産保護に関する組織体制

情報資産保護の推進に関する重要事項は、コンプライアンス委員会の下部組織として設置した情報資産保護対策部会で協議し、コンプライアンス委員会に報告する体制としています。また、情報資産保護を全社的に推進する常設組織として、コンプライアンス統括部内に情報資産保護推進室を設置しています。情報資産保護推進室は、本社各所管・各支社に対して必要な指示・支援を行うとともに、全組織に

任命配置した法令等遵守責任者および法令等遵守推進者を通じ、各組織における適正な情報資産保護管理の態勢整備・推進を図っています。

これらの態勢が全社的に有効に機能しているかについて内部監査部が定期的に内部監査を行い、その結果は取締役会・経営会議に報告されています。

なお、当社では、グループコンプライアンスユニットおよび関連部が、グループ各社と連携し、業種・所持する情報の質・量などに応じたグループ情報管理態勢が構築されるように努めています。

情報資産保護管理の推進

当社では、個人情報保護法、番号法、金融分野における個人情報保護に関するガイドラインなどを踏まえ、次のような組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置を講じるなど情報資産保護管理態勢を整備しています。

- 個人情報保護方針の公表および情報資産保護に関する社内規程の整備
- 定期的な職員教育を通じた情報取扱ルールの徹底およびルール遵守状況の定期点検
- 情報を取り扱う区域の管理、情報を取り扱う機器・電子媒体等の盗難等の防止のための対策実施
- 社外からの不正アクセス対策としてファイアウォール設置、社内でのデータアクセス制限・ログの取得
- 再委託先を含む業務委託先に対する監督・点検の実施

個人情報の開示などの請求の取扱い

お客さまや株主さまからご自身の個人情報の開示などのご依頼があった場合は、請求者がご本人または正当な代理人であることを確認した上で、迅速かつ適切に対応します。

なお、個人情報保護法に基づく開示などの請求については、当社ホームページでもご案内しています。

お申出などへの対応

個人情報の取扱いに関してお申出などいただいた場合は、迅速かつ適切に対応します。

リスク管理

基本認識

当社では、健全かつ適切な業務運営を確保し、保険契約上の責務を確実に履行するために、当社におけるさまざまなリスクの把握・評価と各リスクの特性に基づき、的確に対応するとともに、それらのリスクを統合的に管理しています。さらに、それらのリスク量と自己資本を会社全体で管理し、健全性の向上に努めています。

また、通常のリスク管理だけでは対処できないような危機・大規模災害が発生する事態に備え、管理体制を整備しています。

リスク管理に関する方針・規程など

当社では、まず「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」のなかで、リスク管理に関する基本的な考え方や取組方針などについて定めています。これらの下、リスクごとの管理の考え方を各リスク管理基本方針で定めた上で、これらの基本方針を踏まえた実務上のルールとして各リスク管理規程・基準書などを制定しています。

リスク管理に関する組織体制

当社の事業運営を通じて発生する各種リスクは、各リスク管理基本方針に基づき、それぞれのリスク管理所管がそのリスクカテゴリーごとに業務執行を牽制する体制を整備しています。さらに、会社全体

のリスクを統合的に管理する組織として、リスク管理統括部を設置し体制の強化を図っています。一方、当社を含むグループ全体のリスク管理状況および健全性の状況については、グループリスク管理ユニットが中心となってモニタリングを実施するとともに、グループリスク管理体制の強化を図っています。

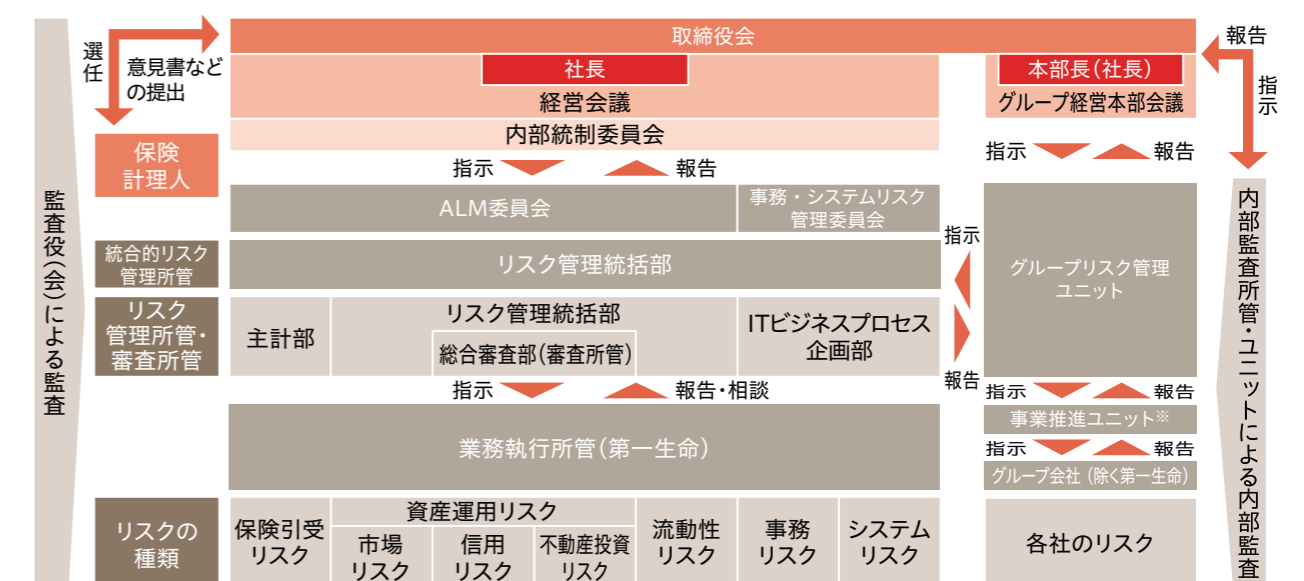
また、ALM委員会、事務・システムリスク管理委員会を設置、定期的開催し、経営層が各リスクに対する情報を共有し、意思決定に資する体制としています。こうしたリスク管理機能の有効性・適切性は内部監査部が検証しています。

リスク管理の状況は、取締役会・経営会議・グループ経営本部会議に報告されています。さらに監査役は、経営層をはじめとし、会社のリスク管理全般を対象に監査を実施しています。

統合的リスク管理の取組み

統合的リスク管理とは、当社が直面するリスクに関して、潜在的に重要なリスクを含めて総体的に捉え、自己資本などと比較し、保険引受や保険料率設定などフロー面を含めた事業全体としてリスクをコントロールする枠組みです。当社では、経済価値ベース、会計ベースおよび規制ベースで、各種リスクを統合し自己資本などと対比することなどにより健全性をコントロールしています。経済価値ベースのリスク管理では、生命保険会社の企業価値を表す指標

■リスク管理に関する組織体制



※グループ経営戦略ユニット、アセットマネジメント事業ユニット、海外生保事業ユニットの総称。

内部統制体制

のひとつであるエンベディッド・バリューと整合的なリスクの評価方法を採用しています。

ALM委員会では、ALM（資産・負債総合管理）を適切に運営するため、管理体制の高度化や健全性の確保を推進しています。

また、事務・システムリスク管理委員会では、事務リスク・システムリスクの抑制および管理体制の強化を推進しています。

さらに、負債特性を考慮した資産運用方針の策定、新商品の開発、適切な予定利率などの設定などを行うなかで、リスク管理所管が保険引受、資産運用など、諸リスクのチェックや妥当性の検証を行っています。

(注) その他、当社では統合的リスク管理の一環として、「内部統制セルフ・アセスメント (CSA)」、子会社等における業務の適正性の確保、大規模災害リスク管理などを実施しています。詳細については、P.90、P.95、P.137をご覧ください。

ERMの推進

当社は、資本・リスク・利益の状況に応じた経営計画・資本政策などを策定し、事業活動を推進するエンタープライズ・リスク・マネジメント (ERM: Enterprise Risk Management) を推進しています。

ERMに関するリスク管理の取組みとして、経営計画や資本政策などを策定する際に、統合的リスク管理所管がその妥当性を検証するほか、リスク許容度を設定・管理することなどにより、リスクの所在、種類および特性を踏まえて資本・リスク・利益を適切にコントロールするとともに、グループリスク管理の高度化を推進しています。

■リスクの定義

リスクの種類	内容	
保険引受リスク	「経済情勢や保険事故の発生率などが保険料設定時の予測に反して変動することにより、会社が損失を被るリスク」に代表されるリスクです。	
資産運用リスク	市場リスク	金利、為替、株式などのさまざまな市場環境の変化により、保有する資産・負債の価値が変動し損失を被るリスク、資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスクです。
	信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化などにより、資産の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクです。
	不動産投資リスク	賃貸料などの変動などを要因として不動産に係る収益が減少する、または市況の変化などを要因として不動産価格自体が減少し、損失を被るリスクです。
流動性リスク	保険料収入の減少などにより資金繰りが悪化し、通常よりも著しく低い価格での資産売却を余儀なくされ損失を被るリスク（資金繰りリスク）、および市場の混乱などにより市場取引ができなくなるなどにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）です。	
事務リスク	役員などが正確な事務を怠るあるいは事故・不正を起こすなどにより、お客さまおよび会社が損失を被るリスクです。	
システムリスク	コンピュータシステムのダウンもしくは誤作動などのシステム不備など、またはコンピュータの不正使用などによってお客さまおよび会社が損失を被るリスクです。	

(注) 1. 上記リスクの管理については、P.136～137をご参照ください。

2. 当社では、上記リスクのほか、法務リスク、人的リスク、有形資産リスクおよび風評リスクについて、リスク管理を実施しています。

■ストレス・テストの実施

当社では、モデルによるリスク量の計量化では捉えきれない事象を認識・把握するため、金融市場の混乱や大規模災害などの過去の出来事や将来見通しなどにに基づき考えられる最悪の状況を想定したストレス・テストを実施し、健全性に与える影響を分析しています。ストレス・テストの結果は、取締役会・経営会議などに定期的に報告されており、必要に応じて市場環境などの確認、モニタリングの強化、経営上あるいは財務上の対応を検討・実施することとしています。

子会社等における業務の適正の確保

■基本認識

当社における子会社等とは、保険業法、同施行令、同施行規則に定める子会社、子法人等および関連法人等をいいます。

子会社等の管理にあたり、当社は主要株主として子会社等の取締役会などによる意思決定および業務執行の監督についてモニタリングを行うことを基本とし、あわせて業務執行の状況などを確認し、子会社等の特性に応じた対応を行うこととしています。

■子会社等の管理に関する方針・規程など

当社では、子会社等の業務の健全性・適正の確保および企業価値の維持と創造を図るため、「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」のなかで、内部統制体制の整備および運営に関する基本的な事項について定めています。また、これらの基本方針に基づき、必要な社規・ルールなどを整備しています。

財務報告に係る内部統制への対応

■基本認識

金融商品取引法に基づき、財務報告に係る内部統制の有効性を評価した「内部統制報告書」を作成しています。

■財務報告に係る内部統制に関する方針・規程など

当社では、「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」のなかで、財務報告の信頼性の確保と適時適切な開示に関する基本的な考え方や取組方針を定めています。さらに、「内部統制基本方針」の下、財務報告に係る内部統制を適切に評価するための事柄を定めた「財務報告内部統制評価規程」を整備しています。

■子会社等管理体制

子会社等に係る内部統制を担当する子会社等管理所管は、他の内部統制担当所管、子会社等育成所管および子会社等への業務委託所管などの関連所管と連携し、子会社等における内部統制体制の構築および実効性を高めるための施策の立案・実施、ならびに子会社等に対する指導・支援など、子会社等の特性に応じた対応を行っています。

また、内部統制担当所管と連携し、重要な事項については、当社の取締役会、経営会議、内部統制委員会などへ報告しています。

(注) 子会社等の概要については、P.122～124をご参照ください。

■財務報告に係る内部統制への取組み

財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に関連する重要なプロセスや財務報告を作成する体制といった内部統制の有効性に関する評価を実施しています。

その結果に基づいて、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断した旨の「内部統制報告書」を作成し、有価証券報告書と併せて提出しています。また、2016年3月31日を基準日とする当該「内部統制報告書」については、会計監査人による内部統制監査を受けており、「無限定適正意見」を得ています。

内部統制体制

内部監査体制について

基本認識

当社では、健全かつ適切な業務運営を確保するために、内部監査により内部統制などの適切性、有効性を検証することとしています。有効な内部監査を実施するために内部監査部門の独立性の確保など必要な態勢の整備および運営を行うこととしています。

内部監査に関する方針・規程など

当社では、「グループ内部統制基本方針」および「内部統制基本方針」のなかで内部監査に関する基本的な考え方や方針について定めています。「内部統制基本方針」の下、内部監査に関する基本的事項を明らかにすることにより、全役職員が内部監査の重要性を認識し、内部監査に関わるすべての活動を円滑かつ効果的に推進するために「内部監査規程」を制定し

ています。また、内部監査の実施要領として「内部監査業務規程」を制定しています。

内部監査体制

当社では、被監査組織に対し牽制機能が働く独立した組織として内部監査部を設置し、当社の経営諸活動全般にわたる法令等遵守、リスク管理を含む内部管理の状況、業務運営の状況などの適切性・有効性を検証し、問題点の発見・指摘に加え、内部管理などについての評価および改善に関する提言などを行うとともに、内部監査結果を取締役会・経営会議などへ報告しています。

なお、当社ではグループ経営本部に「グループ監査ユニット」を設置し、グループ全体の内部監査体制の強化を図っています。

反社会的勢力への対応

基本認識

当社では、「社会からの信頼確保」を経営基本方針に掲げており、市民社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展と企業活動を妨げる反社会的勢力からの不当要求に対しては、組織全体で対応することとし、保険契約をはじめとしたすべての取引などにおいて一切の関係遮断・被害防止に努めています。

反社会的勢力への対応に関する方針・規程など

当社では「内部統制基本方針」において、反社会的勢力との関係遮断・被害防止に関する基本的な考え方や取組方針について規定するとともに、この基本方針に基づく「反社会的勢力対策規程」を制定しています。また、役職員個人の行動原則を定めた「行動規範」において、その徹底を図っています。さらに、「反社会的勢力対策基準書」を制定し、役職員が遵守すべきルールや関係遮断・被害防止に向けた具体的な取組みの詳細について明確化しています。

また、「グループ内部統制基本方針」の下に、「グループ反社会的勢力対応規程」を制定し、グループ一体となった反社会的勢力排除態勢の強化を図っています。

反社会的勢力への対応体制

反社会的勢力への対応について、全社横断的に広範囲な協議を行うことを目的に「反社会的勢力対策委員会」を設置するとともに、総務部を統括所管として、関係遮断・被害防止態勢の整備・強化を推進しています。

各所管・各支社では反社会的勢力対応責任者および反社会的勢力対応推進者を定め、自所管において、反社会的勢力から不当要求など何らかの接触がある場合には、責任者・推進者を中心に、総務部と連携の上、組織として適切な対応を行う態勢としています。

反社会的勢力との取引が判明した場合には、適時・適切に取締役などへ報告の上、速やかに関係遮断を図る態勢を構築するとともに、反社会的勢力との関係遮断の対応状況などについて定期的に取締役会などに報告するなど、経営層が適切に関与する態勢としています。

また、平素より、反社会的勢力との関係遮断・被害防止のため、所轄警察署、暴力追放運動推進センター、弁護士などの外部専門機関との緊密な連携体制の構築にも努めています。

なお、当社ではグループ経営本部に「グループ総務ユニット」を設置し、グループ各社と連携の上、実効性の高い反社会的勢力排除態勢が整備されるように努めています。