

# 大同生命 行動規範

---

CODE OF CONDUCT



## 倫理観と誠実さを礎に、 社会からの信頼で未来を創ろう



私たちには、企業理念として定めた、「想う心とつながる力で中小企業とともに未来を創る」というミッション、「中小企業の“安心”と“成長”に伴走する企業」というビジョン、「“サステナブルな社会の実現”に貢献する」というバリューがあります。これらの実現には、役職員一人ひとりの「日々の判断と行動」が欠かせません。

「大同生命行動規範(CODE OF CONDUCT)」は、この「どう判断し、どう行動すべきか」について、あるべき姿を示すものであり、「企業理念を具体的な行動に移すための指針」です。

日々の行動で私たちが留意すべきことは、法令・ルールだけではなく、「社会の常識・道徳・規範等」も含まれます。なぜなら、社会からの「信頼」なくして、生命保険という事業は成り立たないからです。

しかし、社会規範等は必ずしも明文化されているわけではありません。だからこそ、自身の行動に迷いが生じないように、「行動規範」を判断のよりどころとしてほしいと考えています。

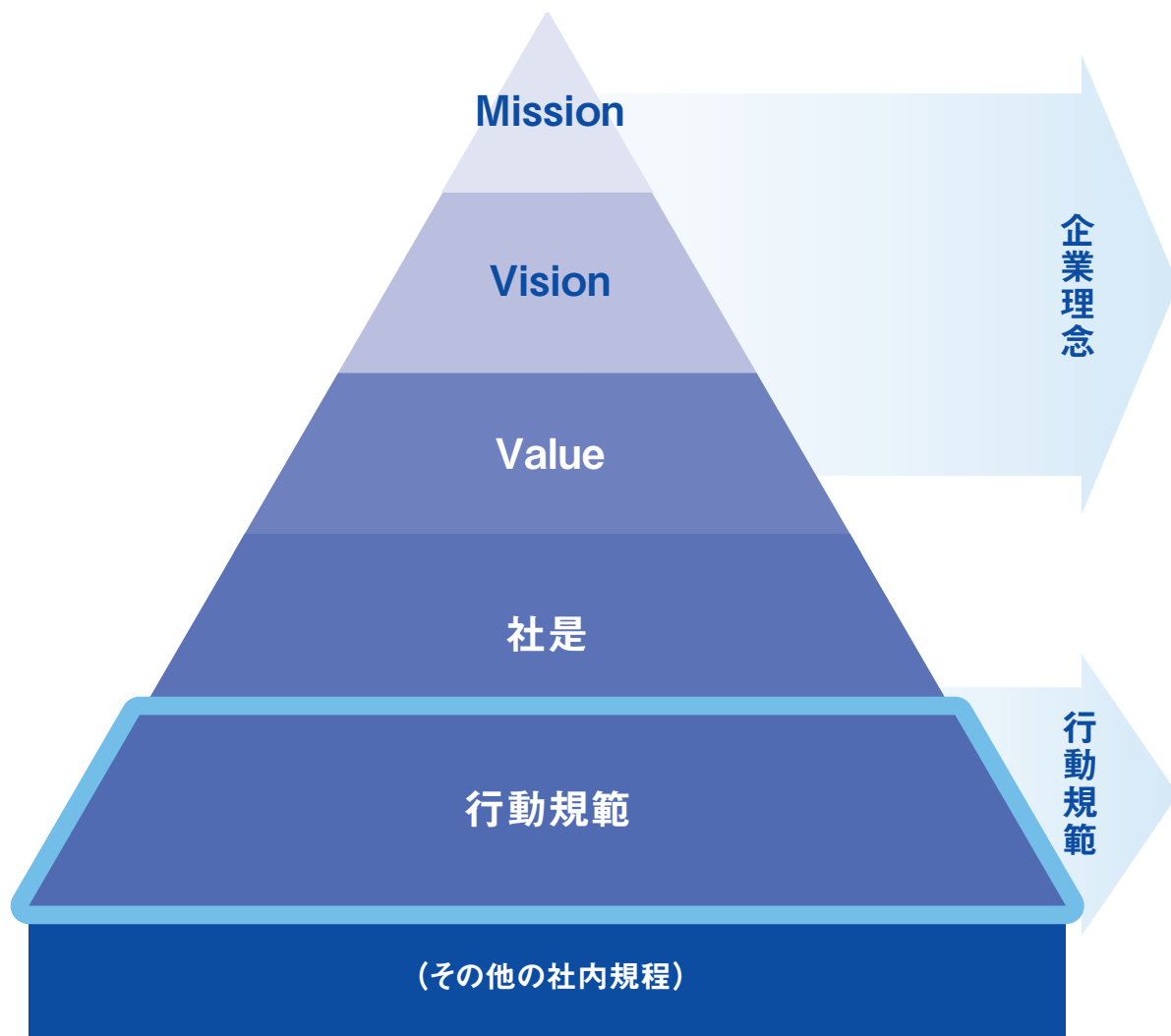
また、「行動規範」には、創業以来受け継いできた“挑戦のDNA”の要素も含まれています。従来のかたちにとらわれない発想とスピード感を持ち、刻々と変化する環境やお客様のニーズに挑戦し続ける姿勢は、これから一層欠かせないものとなります。

環境が変化し業務のあり方が変わり続けても、最終的に「信頼」を生み出すのは、いつの時代も“人の力”です。その力を高めるために、私たちは、一人ひとりの倫理観と誠実さをベースとして、学び続ける姿勢、視野を広く持つこと、そして組織のかたちを越えた連携を大切にしなければなりません。

お客さまや社会から信頼され続ける企業であり続けるために、「One Team・オール大同」の精神で、未来をともに創っていきましょう。

藤田 広行

# 企業理念と 行動規範



## 企業理念

### [ミッション]・・・果たすべき役割・存在意義

想う心とつながる力で中小企業とともに未来を創る

### [ビジョン]・・・中長期の目指す姿

中小企業の“安心”と“成長”に伴走する企業

### [バリュー]・・・企業行動の優先順位を決定付ける 価値観・行動基準

私たちは、次の5つのことを大切にし、実践していくことで、“サステナブルな社会の実現”に貢献していきます

- ・チャレンジ精神と多様性を大切にし、一人ひとりが強みや個性を活かし活躍できる職場をつくります。
- ・提携先や代理店をはじめとするパートナーと、お互いの理念を共有し、ともに成長していきます。
- ・中小企業のお客さまに、常に「最高の安心」と「最大の満足」をお届けします。
- ・保険事業の拡大と新たな価値の創造を通じて、企業価値を持続的に向上します。
- ・公正・誠実な企業活動を通じて、持続可能な社会づくりに貢献します。

### [社是]・・・経営の基本となる精神・方針

「加入者本位・堅実経営」

## 行動規範

- 第1章 すべての基本となる行動原則 …………… P4
- 第2章 お客さまへの姿勢 …………… P7
- 第3章 社会に対する責任 …………… P10
- 第4章 職場での心構え …………… P13

# 行動規範とは

企業理念が示す価値観を、私たち一人ひとりが具体的な行動に移すための指針として示したものが「行動規範」です。

この「行動規範」は、私たちの日々の活動における「原理原則」を表しており、自身の考えや行動がこの原則に則っているのかは、各自が適切に判断しなくてはなりません。

## 私たちに求められること

私たちは、一人ひとりが「行動規範」に記された原則とその趣旨に則り、日々正しく行動することが求められます。

また、そのための健全な雰囲気づくりも大切です。決して周囲の人の「行動規範」にもとづく行動を妨げてはなりません。

## 管理職に求められること

管理職の日常の言動は、職場風土や部下の行動に大きな影響を及ぼします。そのため、管理職は「行動規範」に即した誠実・高潔な姿勢で部下の模範となり、より健全な職場風土を醸成することが求められます。

成果のみを追い求める姿勢は、ときに不適切な行為を黙認することにつながり、管理職として不適格です。

## 上司・同僚等への働きかけ

部下はもちろん、たとえ上司・同僚であっても、「行動規範」に反すると感じたときは、放置せず、勇気を持って伝えましょう。

人は自身の言動には気付かない面があり、周囲の助言は成長・改善のきっかけとなります。自身が助言を受けたときは感謝を表し、双方向のコミュニケーションを通じて「職場全体で意識を高め合う」ことが大切です。

## バランスの取れた判断

「行動規範」を表面的に捉えると誤った判断となることがあります。例えば、お客さま本位であると同時に、働く仲間の職場環境への配慮や社会全体の利益も考慮する必要があります。

私たちは、行動規範の真の意味を理解し、お客さま・社会そして共に働く仲間などを常に意識しながら、高い視点でバランスよく判断することが求められます。

## 行動に迷ったとき

日常においては、自身の行動が正しいのか、判断に迷うこともあるでしょう。「行動規範」にはそれぞれの「判断基準」も示されていますので、基準に照らし行動の是非を考えてください。

それでも判断に迷うときは上司や周囲の方に相談してください。T&D保険グループヘルプラインへの相談も可能です。

## 第1章

# すべての基本 となる行動原則

社会や環境の変化とともに、私たちに対する  
ステークホルダーの方々からの期待は変化していきます。  
既存のルールは過去につくられたものであり、  
ルールを遵守するだけでは、その変化には対応  
できません。  
私たちはルールを超え、自ら「あるべき姿」を考え、  
実践していく必要があるのです。



## 第1章

## 行動原則 | 倫理・誠実

私たちは、お客さまや社会から求められていることは何かを自ら常に考え、高い倫理観で判断し、誠実・真摯に行動します。

### 背景・趣旨

私たちが、ルールを超えて、ステークホルダーからの期待に応えようと、自ら「あるべき姿」を考えると、その判断・考え方の根本となるのは、社会における普遍的な規準である「倫理観」です。

私たちの事業は社会からの信頼のうえで成り立っていますので、「倫理観」を高くもつとともに、「誠実・真摯」な姿勢で対応していくことが、すべての基本となります。

#### 判断基準

あなたは、お客さまや社会に対して誠実に行動していると、自身の家族や友人に胸を張って話せますか。

## 行動原則 | 成長・挑戦

私たちは、社会環境の変化や期待水準の高まりに対応し、それを自らの成長機会ととらえ、日々立ち止まらずに挑戦します。

### 背景・趣旨

現状に満足し、既存の価値観や常識にとらわれていては、変化していくステークホルダーの「期待」に応えることはできません。世の中の動きを機敏に感じとり、その先を行くスピード感が必要であり、現状を超えようとする「挑戦」の姿勢が大切です。

「挑戦」は困難や失敗を伴うこともありますが、その先には一人ひとりの成長があり、企業としての発展にもつながります。

#### 判断基準

あなたは変化を恐れず、現状を超えようと自ら高みに挑戦していますか。

## 第1章

- 当社の礎を築いた大坂の豪商「加島屋」の商いは、いわゆる「三方よし」（売り手よし、買い手よし、世間よし）がそのまま当てはまる「利他」の精神が原点です。
- 広岡浅子をはじめ加島屋の当時の経営陣は、「社会の救済」と「人々の生活の安定」という“想い”を、生命保険事業に託し、果敢に新たな領域に踏み出しました。  
そして、“九転十起”の精神と「一個人の目先の欲望のためではなく、社会全体のために」との“想い”を原動力に、数々の困難を乗り越えてきました。
- この行動規範では、こういった創業当時の意志・姿勢、想いを「倫理」「誠実・真摯」「成長・挑戦」として引き継いでいます。

## 倫理とは

「倫理」とは、「人として社会の中で生活するうえで守るべき道理」であり、私たちがより良い社会をつくっていくために必要不可欠な要素です。そして倫理の根幹は、他者への思いやりです。ビジネスにおいても、人や社会への思いやりの心がすべての基本となります。

## 誠実・真摯とは

倫理的な考え・思いを行動として素直に実践する。それが「誠実・真摯」です。お客さまや社会から求められている期待などを真心で受け止め、まじめに、ひたむきに対応することで想いが相手に伝わります。思いやりの心を素直に伝え、行動できる人になりましょう。

## 成長・挑戦とは

多様で変化する期待に応えるには、現状を超えようとする「挑戦」が必要です。IT技術の発展等が社会の構造的変化をもたらすとともに、金融機関に対する社会からの期待水準も高まっています。私たちは、常に変化の先を意識し、成長していかななくてはなりません。

## 第2章

# お客さまへの 姿勢

当社の創業の想い(社是)は「加入者本位・堅実経営」です。  
この想いを受け継ぎ、『期待を超える価値をお届けする  
“中小企業に信頼されるパートナー”となる』ことをビジョ  
ンとして掲げています。

また、当社としてお客さまの期待に応えていくには、  
提携先・代理店・取引先等のビジネスパートナーとの  
協働が不可欠です。

## 第2章

## 行動原則 | お客さま本位

私たちは、お客さまの期待に応える商品・サービスを提供するとともに、お客さまが正しく理解できる丁寧・公正な説明、安心できるアフターサービスを実践します。

### 背景・趣旨

私たちが提供する商品・サービスは、お客さまの不測の事態やお困りの際にお役に立つものです。

私たちの日々の行動が、お客さまの事業や生活に少なからず影響を与えることを忘れてはなりません。

そのため、私たちはあらゆる場面においてお客さま本位で考え、お客さまのお役に立つよう行動しなくてはなりません。

#### 判断基準

- あなたは、お客さまが望んでいることやその水準を常に考えながら行動していますか。
- あなたは、お客さまへの提案に際し、自身に対する評価や報酬を優先していませんか。

## 行動原則 | パートナーとの共存共栄

私たちは、お客さまのお役に立つため、提携先や代理店、その他取引先等のビジネスパートナーに対し、親身な支援、公正な取引を行います。

### 背景・趣旨

当社は提携団体や代理店とともに、お客さまへ商品・サービスを提供しています。その他の取引先も、当社の事業を支えていただいている大事なビジネスパートナーです。

私たちは、こうしたビジネスパートナーと理念を共有しながら信頼関係を築き、互いに発展・繁栄していくことで、お客さまの期待に応えていくことができるのです。

#### 判断基準

あなたは、ビジネスパートナーとお互いの理念を共有し、ともに成長するため、何が必要かを考え、行動していますか。

## 第2章

## お客さま本位とは

お客さま本位とは、お客さまの最善のニーズ・利益を追求することです。しかし、日常の業務においては何を優先すべきか悩むこともあるでしょう。具体的な事例を通じ考えてみてください。

## 事例 1

お客さまから入院保障だけでよいとお聞きしたので、お客さまの状況等を特に確認せず手続した。

## 解説

例えばお客さまが希望しているとしても、すべてがお客さまにとって最善のものとは限りません。私たちは、企業保障のプロフェッショナルとして、お客さまごとの状況を踏まえ、最適な提案を行うことが求められます。

お客さまは、要望に応えるだけでなく、自身が気付いていないことを教えてくれるプロフェッショナルに期待しています。お客さまに丁寧に説明することで、安心・満足をお届けしましょう。

## 事例 2

自己の成績や報酬のため、都合のよい提案をした。

## 解説

お客さまのご意向は何か、お客さまにとっての最善のニーズは何か、より優先・留意すべき事項はないかを考えてください。私たちは提案にあたって、お客さまの置かれた状況等に照らし、お客さまのニーズ・利益に最適な保険商品を提案する責任があります。

自身の目先の利益を優先することは、あるべき姿でなく、お客さまからの信頼を失います。

## ビジネスパートナーとの公正な取引に向けて

ビジネスパートナーは、私たちの「使命」達成に向けた強力な協力者であるとともに、私たちもビジネスパートナーへの貢献者であり、両者はWIN-WINとなるべき関係にあります。

そのため私たちは、互いが繁栄するべく理念を共有し、対等な関係としてともに成長していく必要があります。

## 第3章

# 社会に対する 責任

私たちは、一人ひとりが持続可能な社会づくりを担う一員として、社会、地域の健全な発展に貢献するためにできることを積極的に考え、行動する必要があります。また、企業市民たる大同生命の一員としても、その業務を通じて社会の健全な発展に貢献する責任があります。

## 第3章

## 行動原則 | 社会への貢献

私たちは、社会のルール・倫理に従い、良識に即して行動するとともに、社会・地域の健全かつ持続可能な発展に貢献します。

## 行動原則 | 企業価値の向上

私たちは、一人ひとりの行動規範の遵守が企業価値の向上につながることを認識し、責任感をもって行動します。

## 背景・趣旨

- 私たちは、社会の一員としての自覚を持ち、法令はもちろんのこと、その精神も理解したうえで適切に行動することが求められます。また、社内や業界の常識だけにとらわれず、社会のルールや道徳的な観点から正しく判断のうえ、行動する必要があります。もし私たちが正しい行動ができなければ、お客さま・社会にご迷惑をお掛けするとともに、企業価値やレピュテーション(評価・評判)の毀損を招くことにもつながります。
- 私たちは、持続可能な社会づくりを担う一員として地球規模での未来を見据え、クリーンエネルギーや経済成長などの社会的課題に積極的に取り組みます。より広い視野でのあるべき行動が、お客さまや投資家の方々から評価される時代であることを意識する必要があります。

### 判断基準

- あなたは、自身が持続可能な社会づくりを担う一員として、社会、地域の健全な発展に貢献するためにできることを積極的に考え、行動していますか。
- あなたは、社内や業界の常識だけにとらわれず、社会のルールや道徳的な観点から正しく判断のうえ、行動していますか。
- あなたの行動・考えは、当社のミッションを果たすものですか、また当社の社会的な信用を損なうものではないですか。



## 第3章

## 金融機関として守るべきルール

私たちは、金融犯罪の防止や公正な金融取引等、金融機関として果たすべき責任を自覚し、各種取引のルールを遵守しなくてはなりません。

- マネー・ローンダリングおよびテロリストへの資金供与を防止するよう、ルールに基づく取引時の確認や報告を行ないます。
- 反社会的勢力に対しては、取引時の適切な確認等を通じて、一切の関係を遮断します。
- インサイダー取引を行わないよう、ルールに基づく公正な取引、重要情報の管理を徹底します。

※ルールの詳細は、「コンプライアンス・マニュアル」を参照ください。

## お客さま情報の保護

私たちが取扱うお客さまの情報は、お客さまからお預かりした大切な財産であり、情報漏えいなどが発生した場合、多大なご迷惑をお掛けします。私たちは、日々、取扱ルールに基づいて情報を大切に扱い、お客さまの信頼にお応えしなくてはなりません。

## 不祥事による社会的な影響

企業の不祥事が頻繁に各種メディアに取り上げられています。このような不祥事は、長年積み重ねてきた社会的評価を一瞬にして崩壊させます。私たちは、業務上の不正はもちろん、業務外においても社会のルール・規範に照らして適切な行動をとることが求められます。特に今日はSNS等を通じて瞬時に情報が拡散するため、取り返しがつかなくなります。個人の軽率な行動といえども、お客さまや社会に計り知れない影響が生じうることに注意が必要です。

## 過剰な接待・贈答の禁止

例えばビジネスパートナーに対して行う接待でも、それが華美・過剰となれば、社会からその目的に疑問を持たれかねません。営業経費の財源は保険料であることを念頭に、お客さまや社会に対して、きちんと説明できるような適切な支出としてください。

## 第4章

# 職場での 心構え

職場の人間関係や雰囲気は、私たちの日々の行動や考え方に大きな影響を及ぼします。

私たちはだれもが、日々多くの時間を費やす職場に対し、前向きなモチベーションを保てる、働きやすい風土を求めています。

そのためには、各自がまず他者を思いやり、他者にとって働きやすい、また、一人ひとりが安心して強みや個性を活かし活躍できる職場環境になるよう配慮することが望まれます。

## 行動原則 | チームワーク

私たちは、誰もが安心して発言できる職場風土を目指し、双方向のコミュニケーションにより、立場や所属を超えて協力します。

## 行動原則 | 働きやすい職場

私たちは、一人ひとりの人権や価値観を尊重することで、みなが成長できる、働きやすい職場環境をつくりまします。

### 背景・趣旨

- 役職員一人ひとりが倫理的に行動し、変化に対応した挑戦を行なうためには、「周囲から不当な扱いを受ける」「自身の評価に影響する」といった懸念がなく、一人ひとりが安心して強みや個性を活かし活躍できる職場環境が必要です。
- そのため私たちは、他者を傷つけるハラスメントを行わないことはもちろん、他者の意見を尊重・傾聴し、真摯に協力、支援していくことで信頼関係を築くことが大切です。この信頼関係を土台とすることで、私たち一人ひとりの能力・意欲が相乗的に高まり、活力ある組織となります。

### 判断基準

- あなたは、一人ひとりが安心して強みや個性を活かし活躍できるよう、相手に寄り添い、その話に耳を傾け、立場にかかわらずお互いが納得できる結論を見出していますか。
- あなたは、多様性を大切にし、常に相手の立場に立った言動を心がけていますか。社内外を問わず人格を傷つける行為を見逃していませんか。

## 行動原則 | 健全な風土

私たちは、行動規範を実践するために改善すべき点に気づいたときは、それを放置せず、一人ひとりが注意し、より健全な組織風土づくりに努めます。

### 背景・趣旨

組織の風土・雰囲気は、その所属員個々の考え方や行動に影響を与えます。私たちは、自身の日々の言動が周囲に影響を与えることを認識し、まず自ら襟を正し、周囲に好影響を与えられるよう意識することが大切です。あわせて、もし「行動規範を実践するうえで障がいとなる」、または「悪影響を与えている」と思われることがあれば、上司やコンプライアンス推進部に相談するようにしてください。

### 判断基準

あなたは、行動規範に反することに気づいた場合、相手や上司に伝えてありますか。

## 望ましいコミュニケーション

コミュニケーションとは、情報・意見・知識・感情などをやり取りし“お互い”の意思疎通を通じて理解しあうことです。そのため、相手に耳を傾けず、異なる考えや事情を認めようとしなない姿勢では、心を閉ざされ、本来のコミュニケーションが成り立ちません。

逆に、十分なコミュニケーションがとれていれば、良好な人間関係を築けるだけでなく、互いの発言が刺激となり、より良いアイデアが生まれるといった相乗効果も期待できます。一人ひとりが安心して強みや個性を活かし活躍できる職場を目指しましょう。

## 働きやすい職場

「心理的に安全である」と常と感じられることが、働きやすい職場に欠かせない大切な要素です。

この「安全」は「人権が守られる」といった基本的なものにとどまりません。私たちは「こうしたい」と、様々な思いや考えを持っています。このような建設的な意見や思いを、立場の違う誰もが自由に安心して発信できる環境がこの「安全」には含まれます。

そのため私たちは、働きやすい職場の確保に向け、一人ひとりが多様性を大切にし、常に相手の立場に立った言動を心がけ、他者を尊重することが重要です。

## ハラスメントを許さない

ハラスメントは、被害者の心身を傷つけるとともに、周囲にも悪影響を与え、人間関係の悪化、働く意欲の低下につながります。

ハラスメントはパワハラやセクハラだけでなく、モラルハラスメント、マタニティハラスメントなど、様々な種類があり、そして社内者だけでなく、社外者からのハラスメントも含まれます。当社は、職場環境を悪化させるあらゆるハラスメント行為に対し、厳正に対応します。

## 不正への対応

コンプライアンスに関する疑問や違反と思われる行為があれば、まず職場の上司に相談することが望まれます。

もし、相談しづらい、相談しても解決できない場合は、所定の相談窓口ご連絡してください。

相談窓口は、みなさんの不安や疑問を解消し、よりよい会社にするための制度です。健全で、お客さまに信頼される会社であり続けるため、法令等に違反する行為は見過してはいけません。