Contents

明治安田生命の価値創造 2

明治安田フィロソフィー 2
明治安田生命のあゆみ 4
社長メッセージ 6
明治安田生命の価値創造プロセス 12
価値を生み出す4つの源泉 14
人的資本経営の推進 16
サステイナビリティ経営の推進 22
環境保全・気候変動への対応（TCFD） 26
機関投資家としての責任投資の推進 32
グループベースのSDGsへの取組み 36
財務・ESGハイライト 38
2022年度の保険金等お支払状況 40

価値創造のための戦略 41

2011年度から2020年度の経営計画の振り返り 42
10年計画「MY Mutual Way 2030」について 44
10年計画における
2020-23年度の経営計画の位置づけ 46
2021-23年度 3ヵ年プログラム
「MY Mutual Way I期」の進捗状況 47
財務・資本政策 担当執行役メッセージ 50
4「大」改革
営業・サービス「大」改革 52
基幹機能・事務「大」改革（個人事務分野） 54
基幹機能・事務「大」改革（法人事務分野） 56
資産運用「大」改革 58
海外保険事業 60
4「大」改革
Mutual 経営「大」改革 62
デジタルトランスフォーメーション戦略（DX戦略） 64
ブランド戦略 66
2「大」プロジェクト
「みんなの健活プロジェクト」「地元の元気プロジェクト」 68
「企業風土・ブランド創造運動」を通じた
企業風土醸成への取組み 70

価値創造を支える経営基盤 71

相互会社運営 72
経営管理体制 77
ガバナンス態勢高度化への取組み 78
取締役会長・社外取締役座談会 88
役員 94
内部統制システム 96
ERM 98
リスク管理 100
コンプライアンス 104
ITガバナンス 107
ディスクロージャー 108

ステークホルダーとの絆 109

お客さまとの絆
お客さま志向経営を推進する取組み 110
保険金・給付金の
「確かなお支払い」のための取組み 112
営業職員によるお客さま満足度向上をめざした取組み 115
「みんなにやさしい保険アクセス」（金融包摂の取組み） 116
多様な販売チャネル 118
確かな安心と豊かさをお届けする商品・サービス 120
介護保障・サービスの充実に向けた取組み 122
法人のお客さまへの商品・サービス 124
イノベーション創出の取組み 126
IT活用によるお客さま満足度の
向上をめざした取組み 128
地域社会との絆
地域・社会貢献活動 129
未来世代との絆
環境問題・生物多様性への取組み 130
こどもの健全育成 134
財団等を通じた社会貢献活動 135
働く仲間との絆
人権の尊重 136
ダイバーシティ&インクルージョンの推進 138
健康経営の推進 140
能力・キャリア開発の支援 144

経営活動と決算の概況 145

長期財務データ 146
明治安田生命グループ業績の概況 148
経営活動の概況 150
保険契約の概況 153
一般勘定資産の運用状況 154
基礎利益 156
社員（ご契約者）配当について 158
ソルベンシー・マージン比率 160
実質純資産額 161
含み損益 162
自己資本等の充実 164
グループサープラス 166
資産・負債等の概況 168
収支の概況 170

資料編 173

会社概要 174

明治安田生命の概要（2023年3月末時点）

正 式 名 称：明治安田生命保険相互会社
Meiji Yasuda Life Insurance Company
創　　業：1881年7月9日
本社所在地：東京都千代田区丸の内2-1-1
TEL 03-3283-8111（代表）
従 業 員 数：47,385人
（うちMYリンクコーディネーター等（営業職員）36,546人）
営業拠点数：支社・マーケット開発部 105
営業部・営業所等　1,047
法人部 20（2023年4月1日時点）
総　資　産：44兆2,472億円
基 金 総 額：9,800億円（基金償却積立金を含む）

編集方針

明治安田生命の現況 2023【統合報告書】は、保険業法第111条に基づいて作成したディスクロージャー誌です。作成にあたっては、国際統合報告評議会（IIRC）が提示するフレームワークを参考とし、当社のCSV経営をお客さま・地域社会等、幅広いステークホルダーのみなさまによりいっそうご理解いただくため、「統合報告書」として発行しています。本誌等を通じ、今後も積極的な情報開示の充実に努めてまいります。また、本誌は保険募集を目的としたものではありません。なお、お電話によるご照会は、コミュニケーションセンターまで、ご連絡ください。

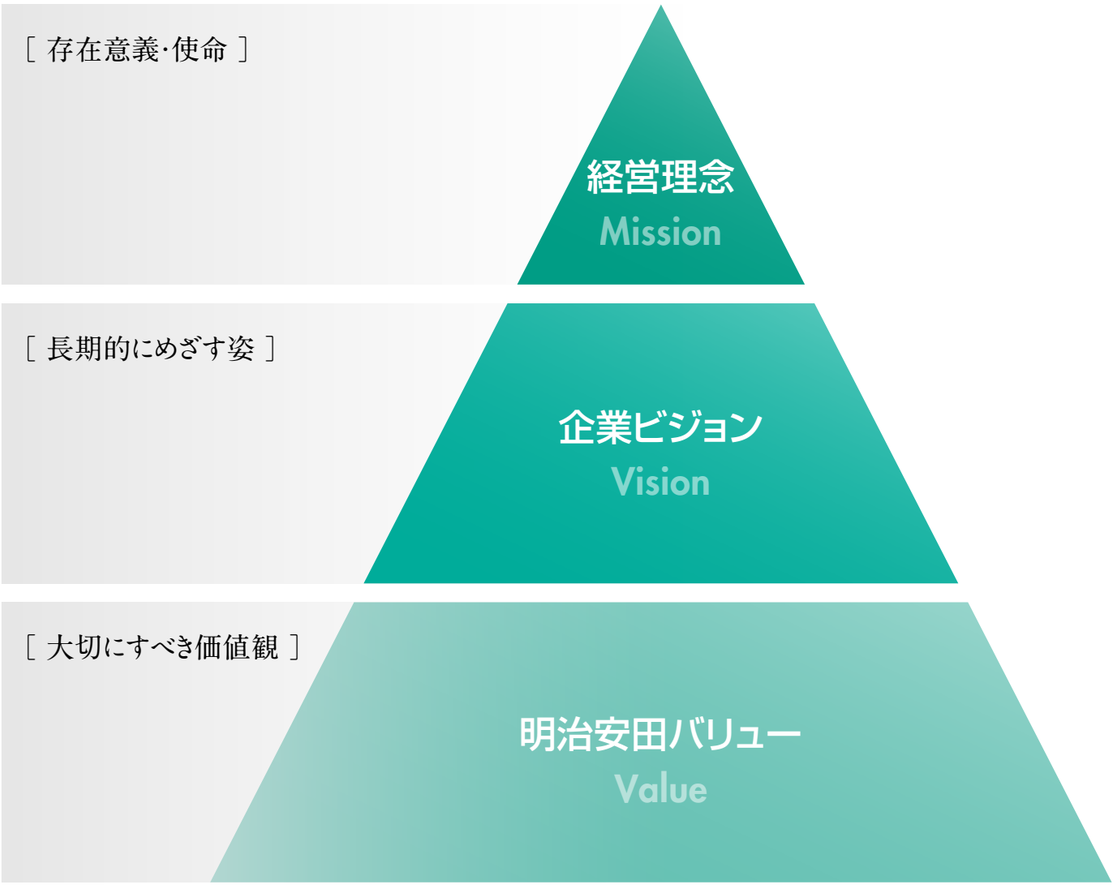
コーポレートマーク　　コーポレートロゴ

コーポレートカラーは、お客さまとともに成長する「若葉」の緑と、
お客さまの暮らしをあたたかく照らす「陽光」の黄色とし、
持続可能で希望に満ちた豊かな未来づくりに貢献したいという意味を込めています。
この2色で描かれたコーポレートマークは、ハートを連想するような
やわらかい曲線からなる「お客さまを包みこむやさしいゆりかご」を、
コーポレートロゴの左右に伸びるフォルムは、「お客さまとの末永いお付き合い」を表し、
「一人ひとりのお客さまが、いつまでも、安心してすこやかに暮らせるよう、
ずっと寄り添い続ける」という私たちの想いを込めています。

確かな安心を、いつまでもお届けするための、私たちの羅針盤。

明治安田フィロソフィーは、当社の基本的な理念を示すものとして、
経営理念、企業ビジョン、明治安田バリューで構成しています。
私たちは、お客さまに「確かな安心を、いつまでも」お届けすることを使命に、
お客さま・地域社会・未来世代・働く仲間との絆を大切に、
「人に一番やさしい生命保険会社」をめざしていきます。

明治安田フィロソフィー



経営理念 ―私たちの存在意義・使命

確かな安心を、いつまでも

（経営理念の言葉に込めた想い）
私たちは創業以来、相互扶助の精神のもと、生命保険事業のパイオニアとして、
お客さまそして地域社会を支えてきました。
いつの時代も変わることのない「人の想い」が込められている生命保険。
託された一人ひとりの想いに応え、お客さまが健康で安心してくらせるよう、
生涯にわたって支え続けることが、私たちの使命です。
「確かな安心を、いつまでも」
私たちは、この言葉を胸に、これからもお客さまを大切にする会社に徹し、
いつまでも変わらない安心をお届けします。
あわせて、一人ひとりの健康づくり、地域社会の発展を応援し、
相互扶助の輪を広げることを通じ、
持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献します。

企業ビジョン ―私たちのめざす姿

信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社

お客さまとの絆	お客さまに寄り添い、アフターフォローで感動を追求する
地域社会との絆	社会から必要とされる価値を創造し、地域の発展に貢献する
未来世代との絆	未来の世代を想い、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する
働く仲間との絆	挑戦意欲や多様性を尊重し、働きがいのある職場を実現する

明治安田バリュー ―私たちが大切にする価値観

お客さま志向・倫理観

一. 私たちは、お客さまを大切にし、高い倫理観のもと行動します。

挑戦・創造

一. 私たちは、果敢に挑戦し、新しい価値を創造します。

協働・成長

一. 私たちは、働く仲間と互いに助け合い、共に成長します。

明治安田生命は、「一番古くて、21世紀生まれ」の生命保険会社です。

前身である明治生命（1881年 有限明治生命保険会社 設立）と安田生命（1880年 共済五百名社 設立）は、ともに明治初期から激変する時代に対応しつつ、お客さまの安心を守ってきた日本で最も「歴史と伝統」のある生命保険会社であり、その2社が合併して誕生した当社は、21世紀生まれの「若々しい」生命保険会社です。

企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現

2005年の二度にわたる行政処分を受け、お客さま・社会から失った信頼の回復と業務改善に取り組んできた結果、「お客さま満足度」が着実に向上しています（2022年度の「お客さま満足度」は、4年連続で過去最高値を更新しました）。これからも「確かな安心を、いつまでも」お届けしていくために、「究極」のアフターフォローをお客さまの生涯にわたって提供し、100年先も続く安定した経営をしていきます。これが、当社が大切にする「時代を超えて進化するお客さま志向」です。

企業ビジョンの実現

「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」

明治安田生命の10年計画

MY Mutual Way2030

「10年後（2030年）にめざす姿」

「ひとに健康を、まちに元気を。」
最も身近なリーディング生保へ

【社会的価値の向上】
地域社会のお客さまに最も支持される生命保険会社

【経済的価値の向上】
業界のリーディングカンパニー

持続可能な社会づくりへの貢献

取締役 代表執行役社長
グループCEO

永島 英器

相互会社として、みなさまとともに歩む

TOP MESSAGE

ここ数年の激しい環境変化のなかで、私が今、改めて思うのは、生命保険会社において最も重要なことは、お客さまからの厚い信頼だということです。当社は、お客さまからいただく保険料によって支えられ、安定した事業基盤を築くことができます。そのおかげで、長期的な目線での経営を行なうことができるのです。

2022年度は、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化、世界的なインフレ、円安の進行、新型コロナウイルス（オミクロン株）の感染急拡大等もあり、まさに激動の1年となりました。どのような環境下であっても、当社はお客さまに確かな安心をお届けし続けなければならない。そのことを改めて肝に銘じる1年となりました。

相互会社である意義

2022年度を振り返る前に、ここで少し、私の考えをお話しさせてください。

私は、当社におけるお客さまとの信頼関係は相互会社という企業形態によって培われていると考えています。当社は2020年4月から、10年計画「MY Mutual Way 2030」をスタートしていますが、この計画は当時の経営陣が、これからの時代を見据えた、長期的な環境分析を経て作り上げた計画です。策定に際しては、時代の変化に鑑みて、今一度、会社の原点や存在意義を問い直しました。そのうえで、当社は相互会社としてのありようを、いっそう研ぎ澄ませていくべきである、との結論を得ました。計画のタイトルにあるMutualとは、Mutual Company、すなわち相互会社であることを示しています。

では相互会社であることに、どのような意義があるでしょうか。

保険会社は、株式会社、相互会社の二つの形態を選択できます。株式会社と相互会社の決定的な違いは、株式会社の構成員が株主であるのに対し、相互会社ではご契約者(注)が社員として、社団法人たる会社の構成員となる点です。その社員の代表として選出された総代で構成される「総代会」が当社の最高意思決定機関であり、総代会を通じて当社の経営に参画することになります。

つまり、社員というメンバーシップに参加し、明治安田生命という運命共同体に入っていただくことにより、お客さまご自身の意見や考えを企業運営に反映させるという意味で、単なる製品やサービスの購入とは性質が異なります。生命保険は20年30年という長いお約束であり、相互会社は、国の社会保障の補完機能を担う生命保険に最もふさわしい形態であると、私は考えています。

格差と分断が拡大し、孤独や孤立が進んでいる現在、人間同士の絆や共感、持続可能な社会へのニーズがますます高まっています。株主至上主義といわれるような企業も多い米国においても「ステークホルダー資本主義」が唱えられ、公益目的を定款に明記する「ベネフィットコーポレーション」が注目されています。こうした動きは今後も大きなうねりとなって進んでいくものと考えています。相互扶助の精神に基づいて設立された相互会社は、持続可能な社会をめざす現代社会のニーズに非常に合致しており、次なる時代にふさわしい事業形態であると考えています。

価値創造を支える経営基盤
－相互会社運営
P72

(注) 剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者を除く

価値創造のための戦略
－10年計画「MY Mutual Way 2030」について
－10年計画における2020-23年度の経営計画の位置づけ
－2021-23年度 3ヵ年プログラム「MY Mutual Way I期」の進捗状況
P44～P49

10年計画「MY Mutual Way 2030」・3ヵ年プログラム「MY Mutual Way I期」

このような認識のもと、私たちは10年計画「MY Mutual Way 2030」のなかで、相互会社として、持続可能な社会づくりへの貢献に向けた取組みを強化していく姿勢を明確に打ち出しました。10年後（2030年）にめざす姿は「『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」。これは、生命保険会社の新しい視点からの取組みとして、人々の健康に資する活動とともに、「まち」すなわち地域社会で、「ひと」と「ひと」、「ひと」と「まち」の絆を促進していく活動を展開し、当社のステークホルダーのみなさまに寄り添う生命保険会社になることを意味しています。その実現に向けて、当社の経済的価値と社会的価値の双方を向上させていく好循環を作り上げ、持続可能な社会づくりに貢献していこうと考えています。

価値創造のための戦略
－営業・サービス「大」改革
－基幹機能・事務「大」改革（個人事務分野）
－基幹機能・事務「大」改革（法人事務分野）
－資産運用「大」改革
－海外保険事業
－Mutual 経営「大」改革
－デジタルトランスフォーメーション戦略（DX戦略）
－ブランド戦略
－「みんなの健活プロジェクト」「地元の元気プロジェクト」
－「企業風土・ブランド創造運動」を通じた企業風土醸成への取組み
P52～P70

「MY Mutual Way 2030」に基づき策定した3ヵ年プログラム「MY Mutual Way I期」では、4つの重点方針として「期待を超えるお客さま・地域社会価値の提供」「人とデジタルの効果的な融合」「資産運用・海外収益の中核化」「弾力的な『規律ある相互会社運営』」を掲げています。10年後（2030年）にめざす姿の実現に向け、制度・インフラ等の抜本的な見直しを行なう4「大」改革と、お客さまの健康づくりと豊かな地域づくりに貢献する2「大」プロジェクトの取組みに、デジタル技術のより積極的な活用を通じて事業運営の再構築をめざすデジタルトランスフォーメーション戦略（DX戦略）を融合させることで、10年後（2030年）にめざす姿の実現に向けた成長軌道の確保に取り組んでいます。

明治安田生命の価値創造
－財務・ESGハイライト
P38
決算の概況
－明治安田生命グループ業績の概況
P148

2022年度の振り返りと今後のビジョン

「MY Mutual Way I期」の2年目となる2022年度は、コロナ関連の保険金・給付金のお支払いの増加、日米金利差の拡大に伴う為替ヘッジコストの上昇等の影響により減益となりましたが、外貨建一時払保険の販売量増加や、海外保険事業の増収等により、保険料等収入はグループ、単体ともに3兆円を超えるなど、総じて順調な決算となりました。資産運用面でも、不確実性が高く先行きが不透明な市場環境のもとで、リスクコントロールをしながら、環境変化に応じた機動的な運用ができたと考えています。

これらはひとえに、多くのお客さまをはじめとするステークホルダーのみなさまに、さまざまなご支援をいただいた結果であると、深く感謝しております。

各戦略やプロジェクトの詳細や進捗状況等は後段のページに譲り、ここからは主だったトピックについてお話しできればと思います。

価値創造を支える経営基盤
－リスク管理
－コンプライアンス
P100～P106

コンプライアンス（法令遵守）の徹底

まずは事業活動の大前提となるコンプライアンスについて、お話をさせてください。

私たちは、コンプライアンスは業務遂行のあらゆる面において最優先されるものと認識しており、不断の努力を積み重ねて常に高度化していかなければならない取組みだと考えています。

当社は2005年に不適切な保険金不払いに基づく行政処分を受け、お客さまの信頼を失いました。お客さまの信頼を回復するために、営業現場で従業員と一緒に苦闘した、この時の厳しく、苦い経験を、私は決して忘れることはありません。

私はこの出来事を「明治安田の原点、DNA」であると認識し、社内で決して風化させることのないよう、あらゆる機会で従業員に語りかけるとともに、従業員全員が当社の企業理念である「明治安田フィロソフィー」について考える機会を設けて、過去を振り返るなど、会社全体で常にコンプライアンス意識が醸成されるように心がけています。歴史と教訓を絶対に風化させない、組織風土として定着させ続ける、という強い気持ちのもと、今後も気づきや学びを深め、コンプライアンス態勢の高度化を図っていく所存です。

一方で、コンプライアンス違反がそもそも発生しないようにするための仕組みづくりも重要だと考えています。具体的な例として、当社ではすでに、営業職員による現金の取り扱いをすべてなくし、お客さまにも周知しています。さらに、各所属がコンプライアンス・リスクのリスクオーナーであることを認識し、自律的かつ継続的にPDCA運営を行なうとともに、コンプライアンス統括部がその進捗状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて指導・支援することで、各所属のPDCA運営を後押ししています。

このように、制度や態勢などのハード面の整備と従業員への教育というソフト面での取組みを両輪で実践することで、コンプライアンス違反の根絶に向けて不断の努力を続けてまいります。

地域、お客さまとの絆を紡ぐ「MYリンクコーディネーター」

明治安田生命の価値創造
－人的資本経営の推進「MYリンクコーディネーター等（営業職員）の役割と教育体制」
P20

当社の企業理念である「明治安田フィロソフィー」では、企業ビジョンとして「お客さまとの絆」「地域社会との絆」「未来世代との絆」「働く仲間との絆」を大切にする姿勢を明確にしています。「絆」はまさにこのフィロソフィーの中核に位置するものです。格差や分断が拡大する社会において、「絆」を重視していくことは、未来に希望を持てるということにつながっていきます。

少し話がそれますが、訪問診療に携わるドクターから伺った話をご紹介します。

ある患者さんが、病気・孤独のため生活に困難を抱えていたのですが、そのドクターにできたのは、一枚の処方箋を手渡すことだけでした。ドクターはその時、医学的処方箋だけでは、その患者さんの抱える困難を解決できない。必要なことは、社会的処方箋ともいうべき、患者さんの人生に沿ったかたちでの社会との接点の回復であると痛感したそうです。そして地域社会と孤立した人たちを結ぶ、「絆を紡ぐ人」がいなければ、社会の格差、分断、孤立、孤独の問題は解決しないと力説されたことが強く印象に残っています。

当社は2022年4月から「MYリンクコーディネーター制度」を導入しました。当社の営業職員は従来、「MYライフプランアドバイザー」という名称でしたが、これを「MYリンクコーディネーター」へと改めました。これはまさに「絆を紡ぐ人」という意味であり、幅広い観点からお客さまや地域の方々との絆を深め、多様な人やサービスを結び、持続可能な社会づくりに貢献するという決意と志のあらわれです。

当社の「MYリンクコーディネーター」には、孤独や孤立の緩和・解消、地域創生といった社会課題の解決に貢献できる存在になってほしいと心から願っています。

私は従業員に対して、「成果や功績を書き連ねた『履歴書』だけを追求するのではなく、お客さま、地域社会、働く仲間、未来世代からどのように記憶され評価されるかという『追悼文』の価値観を

大切にしよう」と呼びかけており、こうした社会的価値の向上に真正面から腰を据えて取り組み、主導できるのは相互会社である明治安田生命であると確信しています。

約3万6千人の「MYリンクコーディネーター」は、当社の最大の強みです。

地域のなかで、社会的価値の向上に資する役割を果たすことで、この強みはより強化され、お客さまの信頼を得て、結果として経済的価値の向上も果たされるという好循環が生まれると期待しています。

親和性の高い企業文化をもった海外企業との連携

日本国内の大きな社会的課題である少子高齢化・人口減少が進行するなかで、企業が持続的に成長するためには、海外事業の拡大もまた、重要な取組みであると考えています。当社では、2027年度までに海外保険事業等における基礎利益相当額を800億円にすることを目標に掲げ、取組みを進めています。ただし、それもまた業績向上、利益追求のみを図るものではありません。当社と企業文化において親和性が高いことを前提として、新規投資を通じた事業拡大に努めています。

2022年度は、米国の子会社であるスタンコープ社によるM&Aを通じて、複数の米国の保険会社等を新たな仲間として迎え入れることになりました。2016年に当社の子会社となったスタンコープ社は、もともとは米国オレゴン州ポートランドで林業従事者向けの保険会社として出発しており、地域に根差した活動にも力を入れている会社です。当社と社風やメンタリティが近く、当社の考え方を理解しているスタンコープ社を介して海外事業を拡大できたことは大きな成果でした。世界情勢を見ても、米国市場は活力があり、成長性が高いという感触を得ています。今後も米国への投資を重要視して調査を進めていきたいと考えています。

明治安田生命の価値創造
－サステイナビリティ経営の推進
P22

サステイナビリティ経営と責任投資

生命保険事業は、ご病気やご不幸にあわれた方を、契約者全員で経済的に支えることで、一人ひとりの安心や幸せを持続可能なものにしようとする人間らしい営みであり、このありようはまさにサステイナビリティそのものだと考えています。

このような観点から、2022年4月に「企業ビジョン（長期的にめざす姿）」に定める3つの絆（「お客さまとの絆」「地域社会との絆」「働く仲間との絆」）に、サステイナビリティを象徴する「未来世代との絆」を追加しました。また、当社および国内外のグループ会社におけるサステイナビリティに関する基本的な考え方を共有し、グループベースでの一体感のある取組みをいっそう推進するために、「グループサステイナビリティ方針」もあわせて制定しました。

私は、「お客さま」「地域社会」「働く仲間」をはじめとするステークホルダーとの共通価値を創造する、そして、それを「未来世代」に引き継ぐことで、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献していきたいと考えています。なかでも、「特に注力する優先課題」として設定している「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」については、2「大」プロジェクト等を通じ、健康増進型商品の開発やサービスの提供、全国の自治体との連携協定や、日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）、日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）といった地域に根差すスポーツ団体とのパートナーシップに基づく活動、日本赤十字社との献血の啓蒙活動などに取り組んでいますが、これらはお客さまや地域の方々からご好評をいただいており、手ごたえを実感しています。

また、機関投資家として各企業とのコミュニケーションを重視しながら、SDGsの達成に向けた活動を後押しする投融資活動も進めています。2021年度から3ヵ年計画で5,000億円のESG投融資を計画し、2022年度は「脱炭素」「生物多様性」「ソーシャル」分野を重点取組テーマに設定して責任投資を行なってきました。2022年度末までにESG投融資約7,000億円、うち脱炭素ファイナンス約3,500億円を実行し、3ヵ年計画を1年前倒しで達成することができました。社会的責任や公共的使命を果たしていくことはもちろんのこと、私たちが思い描く社会的価値の創造につながる責任投資に、今後も積極的に取り組んでいきたいと考えています。

私たちが描く未来へ向けて

現代の社会のもう一つの特徴として、消費行動の変化があげられます。昨今はモノ消費からコト消費へ移ってきたと言われますが、私は、今後はさらに「イミ」消費へ移行していくと考えています。「イミ」とは、商品を購入することの「意味」であったり、商品を提供している会社がどのような会社かという「意味」であると考えています。商品やサービスを提供する側の企業の社会契約や振る舞い方が、人々の消費行動に大きな影響を及ぼす時代がくるでしょう。

もちろん、当社は生命保険会社ですから、事業活動においては、まずは生命保険契約に基づき、保険金・給付金をお支払いするという貨幣的価値（経済的価値）を通じて、確かな安心をお届けすることが求められています。

しかし、私は、当社の役割はこれにとどまらないと考えます。

「健康」と「地域」をキーワードとする2「大」プロジェクトは、新たな社会的価値をお届けしようという決意と志のあらわれです。企業も、従来以上にそのありようが問われる時代のなかで、私たちが創りだす社会的価値を通じ、お客さまに相互会社たる明治安田生命にご加入いただく「意味」をしっかりと感じ取っていただける、そういった事業活動をしていきたいと考えています。そしてそれは、私たちだけで実現できるものではありません。各地域における取組みにおいては、志を一にする企業、団体や地域のみなさまとの「共創」をますます広げていきたいと考えています。

そのためにはまず、2023年度は、現3ヵ年プログラムをしっかりと完遂すること。そして、当社の10年後（2030年）にめざす姿である「『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」の実現に向けた軌道の確保を着実に進め、未来に向けて歩みを進める一年にしてまいります。

最後に、この統合報告書には、これまで私たちがたどってきた軌跡やさまざまなステークホルダーとの絆がたくさん詰まっています。ぜひ最後までご覧いただけたらと思います。

明治安田のShoulder to Shoulder

TOPICS

お客さまとの絆を紡ぎ、お客さまの豊かな人生や生活の質の向上を実現するために
いつもお客さまを想い、同じ方向をむいて、そっと寄り添い続けます
私たちはその姿勢を“Shoulder to Shoulder”（ショルダー トゥ ショルダー）と名付け、活動をしてまいります

明治安田の Shoulder to Shoulder（ショルダー トゥ ショルダー） お客さまに寄り添う

具体的な提供価値

- お客さまのニーズや課題に寄り添い、最新・最適な情報をお届けします
- もしものときだけでなく、いつもお客さまに寄り添い、お客さまがのぞむタイミングでご提案やお手続きのサポートをします
- 対面だけでなく、デジタルを活用するなど、お客さまがのぞむかたちで寄り添います

明治安田生命の価値創造プロセス

価値を生み出す4つの源泉 P14

1.人的資本

お客さまを生涯にわたって
支え続けることのできる多様な人財

2.社会・関係資本

強固な事業基盤と
国内外に広がるネットワーク

3.知的資本

新たな価値を創出するための豊富な
データの蓄積と、高い専門性・ノウハウ

4.財務資本

お客さまに「確かな安心」を提供するための
高い「成長性」「収益性」「健全性」

経営環境

経済環境・規制動向

- 国内における超低金利の金融環境の長期化
- 新たな法令・規制等の導入

社会構造

- 国内の人口減少、地方の過疎化と
  超高齢社会の到来
- 女性やシニア層の就労人数の増加

デジタル化・ヘルスケア

- デジタライゼーションの進展
- 医療技術の進歩

＋

デジタルシフトの加速

- 「Contactless エコノミー」の常態化
- 一極集中リスクの顕在化
- 企業間の競争軸の変化

価値観の変化

- 健康意識の高まり
- 持続可能な社会の実現に向けた
  国際機運の上昇

経営理念 確かな安心を、いつまでも

企業ビジョン 信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社

10年計画「MY Mutual Way 2030」 P44

「ひとに健康を、まちに元気を。」

最も身近なリーディング生保へ

お客さま満足度等の向上

グループサープラス等の向上

経営の時代を超えて進化

基本姿勢するお客さま志向

社会的価値の向上
地域社会のお客さまに最も支持される生命保険会社

経済的価値の向上
業界のリーディングカンパニー

持続可能な社会づくりへの貢献 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS P22

重点方針①
期待を超えるお客さま・地域社会価値の提供

重点方針②
人とデジタルの効果的な融合

重点方針③
資産運用・海外収益の中核化

重点方針④
弾力的な「規律ある相互会社運営」

2021-23年度 3ヵ年プログラム　MY Mutual Way I期 P47

4「大」改革 営業サービス「大」改革 基幹機能事務「大」改革 資産運用「大」改革 Mutual経営「大」改革 P52

2「大」プロジェクト みんなの健活プロジェクト 地元の元気プロジェクト P68

DX戦略 P64

企業風土・ブランド　創造運動 Kizuna P70

価値創造を支える経営基盤

相互会社運営 P72　コーポレートガバナンス P78　コンプライアンス P104
内部統制システム P96　ERM P98　リスク管理 P100　ITガバナンス P107

明治安田バリュー(私たちの行動原則)

●お客さま志向・倫理観　●挑戦・創造　●協働・成長

ステークホルダーとともに創造する価値 P109

お客さまとの絆

お客さまに寄り添い、
アフターフォローで感動を追求する

地域社会との絆

社会から必要とされる価値を創造し、
地域の発展に貢献する

未来世代との絆

未来の世代を想い、
持続可能で希望に満ちた
豊かな社会づくりに貢献する

働く仲間との絆

挑戦意欲や多様性を尊重し、
働きがいのある職場を実現する

価値を生み出す4つの源泉

1. 人的資本

お客さまを生涯にわたって支え続けることのできる多様な人財 (2023年3月31日時点)

連結従業員数：5万2,879人（国内：4万9,036人　海外：3,843人）

人とデジタルを融合した アフターフォローをご提供する態勢

- MYリンクコーディネーター等（営業職員）：3万6,649人（2023年4月1日時点）
  うちFP技能士資格保有者数：2万7,176人
- 企業・団体を担当する職員：852人
- 事務・サービスに関する専門知識を活かした「訪問型サービス活動」を実践する「事務サービス・コンシェルジュ」等：2,012人

「経営人財」と「専門人財」が相互に補完しあう「デュアルラダー」の人財集団

経営人財

当社グループ経営を支える経営人財

- 執行役・執行役員
- 理事
- 部長
- 課長
- 担当課長

専門人財

11の専門分野の「プロフェッショナル職制」

208人（うちフェロー 5人）（2023年4月1日時点）

シニア・フェロー　フェロー

11の専門分野

- 保険計理・数理等
- 会計・税務
- 法務
- IT
- DX
- 内部管理
- お客さま対応
- 資産運用
- FP
- 査定
- 海外事業

ダイバーシティ&インクルージョンの推進 (2023年4月1日時点、明治安田生命単体)

- 課長相当職以上の女性管理職比率　34.9%
- MYリンクコーディネーター等(営業職員)の幹部職を含む女性管理職　3人に2人以上

2. 社会・関係資本

強固な事業基盤と国内外に広がるネットワーク (2023年3月31日時点)

国内の事業基盤とネットワーク

個人営業お客さま数：722万人
※MYリンクコーディネーター等チャネルにおける生命保険契約者（すえ置・年金受取中を含む）＋生命保険被保険者＋損害保険契約者（重複を除く）

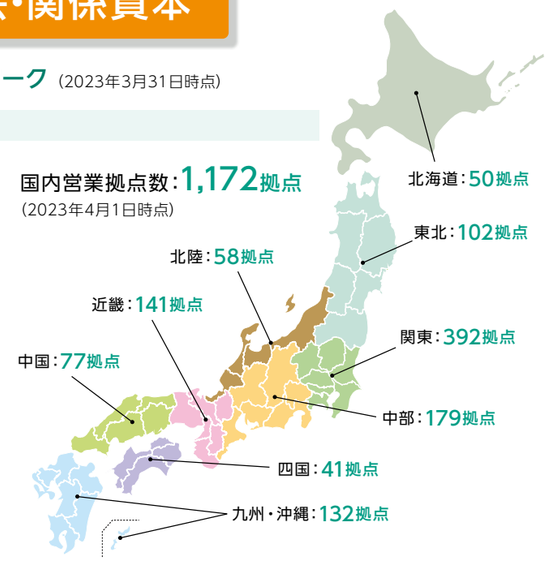
保有契約件数：1,267万件
※明治安田生命単体、個人保険・個人年金保険合算

法人営業被保険者数：495万人
※任意加入の（新・）団体定期保険加入者（当社単独・幹事契約の本人・配偶者被保険者）

団体保険保有契約高：116兆円（国内シェアNo.1）

自治体との連携協定締結数：911協定

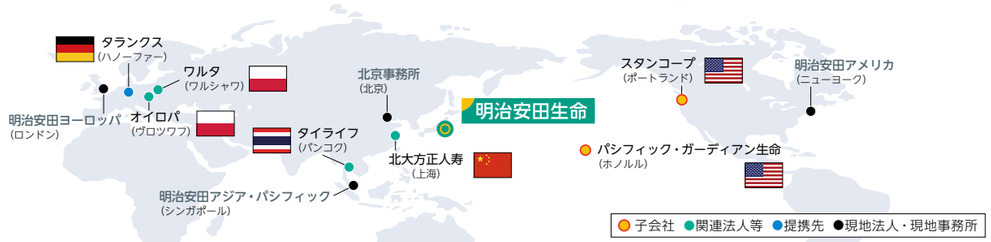
国内営業拠点数：1,172拠点（2023年4月1日時点）



海外の事業基盤とネットワーク

海外保険事業：4カ国、6社 (2023年7月1日時点)

海外保険事業等の基礎利益相当額：511億円
※海外保険事業等は国内生命保険事業以外の合算



3. 知的資本

新たな価値を創出するための豊富なデータの蓄積と、高い専門性・ノウハウ

保有するご契約データ (2023年3月31日時点)

- 個人営業・法人営業合計：1,218万人分のデータ
  ※個人営業お客さま数・法人営業被保険者数の合計

お客さまと明治安田生命をつなぐデジタルインフラ (2023年3月31日時点)

〈MYほけんページ〉
- 個人保険の各種お手続き・給付金のご請求等が可能なお客さま専用サイト
  登録者数：293万人

〈みんなのMYポータル〉
- 従業員・所属員向けの団体保険専用インターネットサービス
  導入団体数：944団体

当社経営とお客さま満足度の向上に活かす「お客さまの声」(2022年度)

- 当社（営業所等、支社、法人部、コミュニケーションセンター）に寄せられた「お客さまの声」：53万6,160件

クオリティの高い調査・研究の取組み (2022年度)

- 明治安田総合研究所による経済環境等に関する調査レポート発行数：年間151件

4. 財務資本

お客さまに「確かな安心」を提供するための高い「成長性」「収益性」「健全性」 (2023年3月31日時点)

	成長性・収益性		健全性
経済価値ベース（注）	グループサープラス 7兆9,700億円		グループESR 207%
現行会計ベース	グループ保険料 3兆6,702億円	グループ基礎利益 4,018億円	連結ソルベンシー・マージン比率 1,010%

格付会社からの評価 (2023年5月1日時点)	AA⁻	AA	A1	A⁺
	格付投資情報センター(R&I) 保険金支払能力	日本格付研究所(JCR) 保険金支払能力格付	ムーディーズ(Moody's) 保険財務格付	S&P 保険財務力格付け

（注）経済価値ベース：資産・負債を市場価格に整合的な手法で評価

人的資本経営の推進

「ひと」中心経営の推進

企業の価値創造の鍵となる「人的資本経営」。

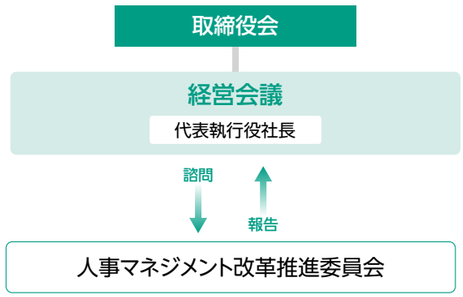
目に見える商品や工場を持たない当社にとって、その重要性はますます高まっています。一人ひとりの個性や価値観を尊重することを前提に、不断の自己変革・自己成長を促したうえで、明治安田フィロソフィーに共感する人に長く働き続けてもらいたいという想いから、当社では“「ひと」中心経営”として人的資本経営を推進しています。

ガバナンス

「ひと」中心経営の戦略は、経営計画と一体的に策定しています。経営会議にて協議し、社長が決定したうえで、重要な内容については、取締役会に報告しています。

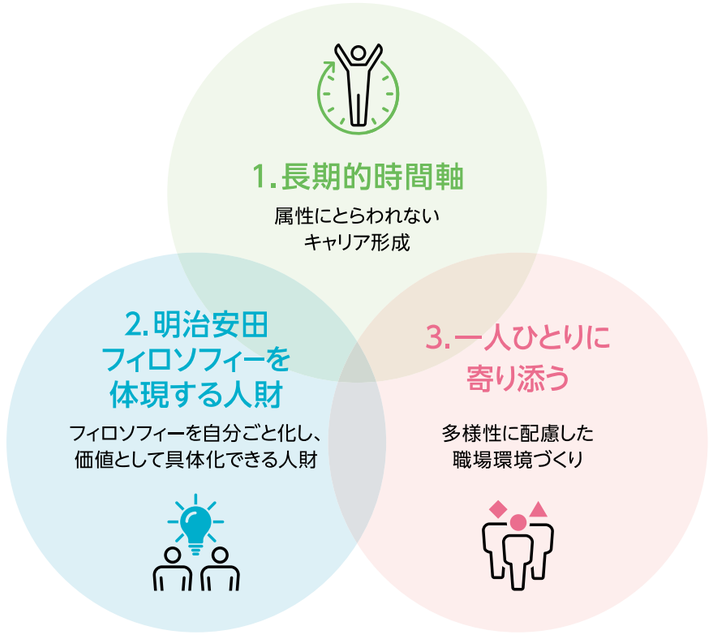
具体的な取組事項の検討や進捗状況の検証については、人事部が事務局として運営する「人事マネジメント改革推進委員会」において実施しています。関連部の部長が集まり議論することで、「ひと」中心経営の企画・推進に多様な視点を反映しています。

また、戦略の策定や進捗状況の検証に限らず、実行の段階においてもガバナンスを強化しています。具体的な取組みとしては、CEOサクセッションプランへ社外取締役が深く関与する仕組みを整えており、人財要件を取締役会にて決議するだけでなく、役員候補者を対象とする研修に社外取締役が参加し、受講者と経営哲学に関する意見交換等を行なっています。



ガバナンス態勢高度化への取組み P78

戦略（「ひと」中心経営の基本方針）



人財育成方針

●長期的時間軸でのキャリア形成

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、そのためには、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。

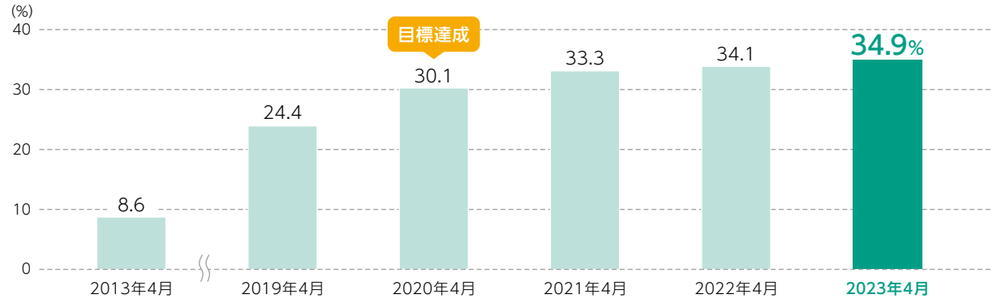
その一環として、女性職員のキャリア・能力開発に力を入れています。かつては、女性職員は事務を担うことが一般的で、管理職への登用も多くはありませんでした。しかし、これでは、彼女たちが当社での長期的なキャリアを描くことはできません。そのため、ロールモデルの発信に加え、育成プログラムを強化し、選抜者に対して研修や役員によるメンタリング等を実施しています。2023年4月には、女性管理職比率が過去最高の34.9%となり、着実に成果を得ることができています。

年齢という点では、50代や60代のシニア職員が活躍できる環境の整備を進めています。2019年度には定年を65歳に延長しており、すでに役職定年も廃止しています。意欲や能力に応じて上位職に積極的に登用しており、多くのシニア職員が、管理職や専門職として活躍しています。

また、当社を定年退職した職員の再雇用にも取り組んでいます。当社の地域貢献活動において活躍してもらうことを目的としますが、現役職員や地域社会とのつながりのなかで、生きがいや幸福度を高めてもらうこともめざしています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進 P138

2013年に「2020年女性管理職登用30%」を掲げ、育成体系を整備・拡充



●明治安田フィロソフィーを体現する人財の育成

お客さまにいつまでも変わらない安心をお届けするためには、明治安田フィロソフィーを自分ごと化したうえで、お客さまに提供する価値を具体的な商品やサービス等として実現することのできる人財を育てていく必要があります。

時代とともに変化するお客さまのニーズに的確に対応するためには、職員は常に能力や知識をアップデートし続けることが不可欠です。職員一人ひとりに不断の自己変革・自己成長を促すため、企業内大学「MYユニバーシティ」を展開しています。「MYユニバーシティ」では、「いつでも」・「だれでも」・「どこでも」私有のスマートフォン等で視聴できる動画コンテンツをはじめ、選抜者向けの研修など、多様なメニューを用意しています。

加えて社外での教育機会も拡充しています。社内で学ぶことが難しい専門的な知識・スキルの習得を促すため、公募の留学・派遣制度を整えており、2022年度には、週末や平日の就業時間後を活用して社外の教育機関へ通学する「アップスキリング留学」を開始しました。人事異動を伴うことなく、現所属で働きながら、専門的な知識・スキル等を短期間で学ぶことが可能となっています。現在は、DX戦略の重要性をふまえ、UXやUIに関するデザインについて学ぶ

ことのできる教育機関を中心に実施していますが、今後は分野の拡大を含め、留学・派遣先をいっそう充実させていく方針です。

こうした職員の自発的なキャリア開発や能力開発を促す取組みが評価され、厚生労働省が主催する「グッドキャリア企業アワード2022」において、イノベーション賞（厚生労働省人材開発統括官表彰）を受賞しました。

GOOD CAREER COMPANY AWARD 2022
イノベーション賞

能力・キャリア開発の支援 P144

社内環境整備方針

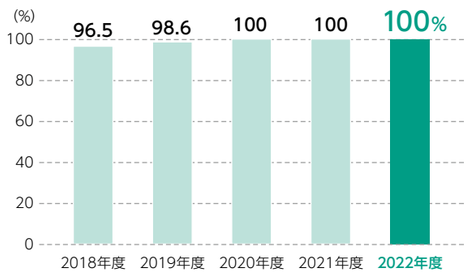
●一人ひとりに寄り添った活躍支援

仕事と育児・介護を両立していたり、健康課題を抱えていたり、職員が抱える事情はさまざまです。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。

ライフイベントとの両立支援としては、育児休職の取得促進を強化しています。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ました。男性の育休取得率は、2020年度から3年連続で100%となっています。

多様性を尊重し合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ることが重要と考えています。そのため、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、活発な意見交換をしています。

男性育児休職取得率の推移



また、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います。従来から取り組んでいる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」を開始しました。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しています。

女性の健康課題も重要なテーマとしており、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婦人科の新設や、産婦人科医や助産師への相談窓口の開設等にも取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進 P138
健康経営の推進 P140

リスク管理

当社が注意すべき重要なリスクとして、「従業員の安全配慮義務への対応不十分」を設定しています。メンタルヘルス不調者の発生状況や勤務管理の状況をモニタリングし、定期的に経営会議等に報告するとともに、状況に応じた対策を実施しています。そのほか、お客さま等によるセクハラ・ストーカー被害から当社の人財を守るための防犯対策を徹底しています。

また、2023年度から「人財の量的・質的な不足」を重要なリスクとして新たに設定しています。経営計画の遂行に必要な人財を確保するため、育成や定着の状況についてモニタリングを強化しています。

リスク管理 P100
人権の尊重 P136

指標と目標

「ひと」中心経営の推進にあたっては、職員のエンゲージメントの向上を重視しています。職員一人ひとりのエンゲージメントを高く保つことで、生産性や創造性が高まり、ひいてはお客さま満足度の向上につながるものと考えています。さまざまな取組みを通じて職員のエンゲージメントを高めることができているかを確認するため、毎年「従業員意識調査」を実施し、エンゲージメントの状況をモニタリングしています。

▶総合指標:エンゲージメント

項目	23年度目標	22年度実績
会社の総合的魅力度(注1)	22年度比向上	72.6%
会社で働くことの誇り(注2)	3.80pt以上	3.81pt

(注1) 当社が総合的に考えて魅力度のある会社であると肯定的に回答をした職員等の割合
(注2) 当社で働くことについて誇りを感じるかどうかを5段階で回答してもらい、その平均をとったもの

さらに、モニタリングを強化するため、2023年度からパルスサーベイを実施しています。エンゲージメントを測定するための質問や、職場環境等に関する質問を全職員に毎日1問回答してもらい、エンゲージメント状況のリアルタイムな把握や迅速な対策実施につなげることをめざしています。

また、各取組みの進捗状況を把握するため、個別の指標を複数設定し、モニタリングしています。

▶個別指標

項目	23年度目標	22年度実績
女性管理職比率	34.0%以上	34.9%
ITパスポート保有者数(注3)	2,000人	1,353人
専門人財数	450人	429人
男性育休取得率	100%	100%
障がい者雇用率	2.45%	2.40%
健康年齢実年齢差(注4)	+1.30歳	+1.46歳

(注3) 「ITパスポート」とは、独立行政法人情報処理推進機構の実施する、ITに関する基礎的な知識の習得を保証する資格。50歳以上のシニア職員を対象に目標を設定
(注4) 健康診断結果に基づき算出した健康年齢から実年齢を引いて算出したもの

従業員の状況 P180

MYリンクコーディネーター等（営業職員）の役割と教育体制

お客さまに寄り添ったアフターフォローから、お客さまの健康増進や地域社会の活性化までサポート

「MY Mutual Way 2030」における、10年後（2030年）にめざす姿「『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」の実現に向けて、営業職員の役割の高度化を図り、ライフプランニングやアフターフォロー等の従来の役割に、「お客さまの健康増進」や「地域社会とのつながり」のサポートの役割を加え、営業職員の名称を“絆を紡ぐ人”を意味する「MYリンクコーディネーター」に変更しました。

「お客さまの健康増進」では、健康増進型商品や予防・健康チェックの機会を提供するなど、お客さまの健康づくりに寄り添い、継続的に応援する取組みを実施しています。「地域社会とのつながり」では、連携協定を締結する約900の自治体を中心に、地域のみなさまの生活課題解決の一助となる自治体の行政サービスをご案内する活動に取り組んでいます。

「MYリンクコーディネーター」は「絆を紡ぐ人」として、お客さま一人ひとりに寄り添い、生命保険という相互扶助の“輪”を広げ、多くのお客さまに安心をお届けするとともに、「ひと」と「まち」、「ひと」と「ひと」が安心して“つながる”機会を提供し、地域社会や地域のみなさまの発展に貢献していきます。また、お客さま、地域社会、働く仲間との“絆”を広げ、企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて取り組んでいきます。

MYリンクコーディネーター
イメージキャラクター
環 亜希（たまき あき）
©スタジオ地図
©J.LEAGUE

営業職員によるお客さま満足度向上をめざした取組み ➡ P115

お客さまから選ばれる人財の育成

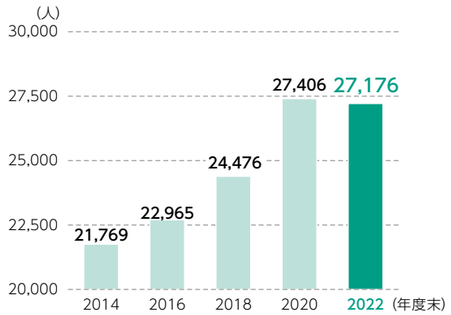
お客さま一人ひとりに寄り添ったアフターフォローを通じた適切な情報提供やご案内と、ご要望に応じたお手続きのサポートなどにより、確かな安心をお届けするMYリンクコーディネーター等の育成に取り組んでいます。

お客さまから選ばれる人財の育成に向け、社内教育検定制度として、お客さま対応を行なううえでの基本的な知識やスキル、会社の理念、政策の取組みなどについて、すべての営業職員に向けた統一カリキュラムによる教育を実施しています。その習得・到達レベルを確認するため、すべての営業職員を対象に「お客さま対応品質検定」を毎年実施しています。また、全社の教育レベルに格差が生じないように、備えておくべき知識・スキルを記載したテキストなどによる継続教育に加え、双方向動画通信を活用したダイレクト教育を一律で実施しています。加えて、層別に求める知識・スキルを明確化し、各期間に応じた教育を実施して、昇格・任用試験で検証を行なっています。

さらに、より充実したアフターフォローや高度なコンサルティングをお客さまに提供するために、国家資格である「ファイナンシャル・プランニング技能士」の資格取得を推進し、生命保険の知識だけでなく、金融商品知識や社会保障・税務知識等も備えた営業職員の育成に力を入れています。2022年度末時点で27,176名の営業職員がFP資格を保有しています。

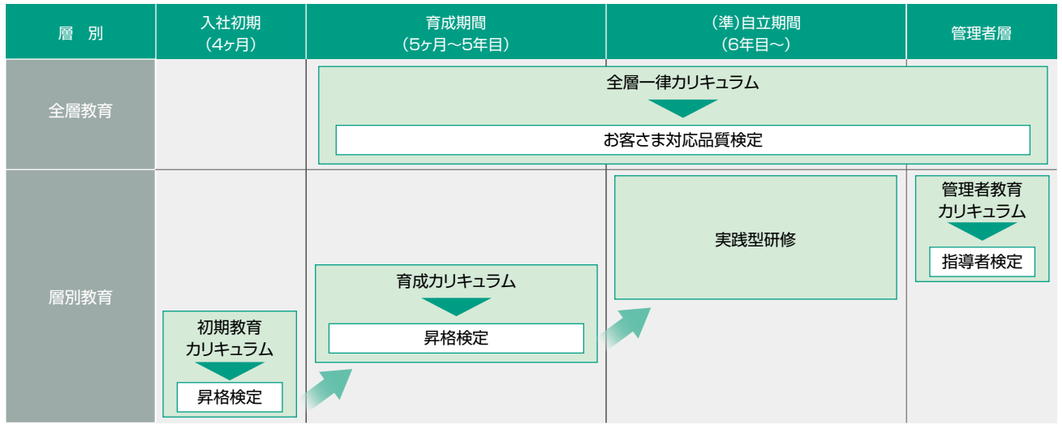
また、「みんなの健活プロジェクト」において、お客さまの健康づくりに寄り添い、応援していくため、健康に必要な一定の知識を身に付ける「健活サポーター認定プログラム」（（一財）明治安田健康開発財団 認定）にすべての営業職員が取り組んでいます。

▶各年度末におけるFP資格保有者数(注5)



（注5）MYリンクコーディネーター（営業職員）のうち、ファイナンシャル・プランニング技能士資格（CFP・AFPを含む）を保有している者の人数です

▶教育・研修体系図



ファイナンシャル・プランニング技能士

ファイナンシャル・プランニングについての専門的な知識・技術を一定水準以上有していることを示す国家資格。1～3級までの資格があり、（一社）金融財政事情研究会、NPO法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会が実施する「ファイナンシャル・プランニング技能検定」に合格することによって取得できます。

担当執行役員からのメッセージ

人事部・営業人事部
担当執行役
常務執行役
浅野 芳一

相互会社である当社の最大の使命は、お客さまが健康で安心してくらせるよう、生涯にわたって支え続けることです。この使命を果たしていくには、「ひと（職員・営業職員等）」こそが、最も大切な財産との考えから、当社では“人材”ではなく“人財”と表現しています。人財は、10年計画「MY Mutual Way 2030」でめざす、経済的価値と社会的価値の双方が向上する好循環を作り上げる担い手です。

当社の掲げる「『ひと』中心経営」とは、人財へ効果的に投資し、価値創造へとつなげるという「人的資本経営」の基本的な考え方をふまえつつ、それだけではなく、一人ひとりの個性や価値観を尊重することを前提に、不断の自己変革・自己成長を促したうえで、明治安田フィロソフィーに共感する人に長く働き続けてもらいたいという当社ならではの想いを込めたものです。職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮し、成長していくためには、全員がチャレンジできる環境をつくることが重要です。職員のチャレンジを精一杯応援し、たとえ失敗してしまったとしても、その経験を糧にして次なるチャレンジへと向かうことを後押ししたいと思っています。

また、当社の基幹チャネルである営業職員については、地域に根差し、長い時間軸でお客さまや地域社会との絆を紡いでいくことができるよう、「MYリンクコーディネーター制度」導入に際して、毎月変動していた給与を安定的なものとする処遇改正を実施しました。今後も充実した教育・研修制度や福利厚生制度の提供等、MYリンクコーディネーターが、明るく活き活きと働くことのできる職場づくりを進めていきたいと考えています。

私たちは企業ビジョンに掲げる、「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」のとおり、当社の価値創造を担う「ひと」にとっても一番やさしい会社でありたいと考えています。

サステイナビリティ経営の推進

事業活動とSDGs

SDGs（持続可能な開発目標）は、2015年9月の国連サミットで採択された2030年までの国際目標であり、地球上の誰ひとりとして取り残さない持続可能な社会の実現に向けて、17のゴール、169のターゲットを掲げており、その達成に向けて、世界各国の政府、企業および社会の自発的な取組みが求められています。

当社は「確かな安心を、いつまでも」という経営理念を掲げ、相互会社として長期に安定した経営と、お客さま一人ひとりの人生に寄り添うアフターフォローのご提供をめざしており、これらは持続可能な社会の実現を掲げるSDGsの理念と軌を一にするものであると考えています。

グループサステイナビリティ方針

明治安田生命グループ（以下、グループ）で共有する考え方として、グループサステイナビリティ方針を定めています。

本方針をふまえ、グループ一体となって社会を基盤として活動する企業としての責任を果たし、「お客さま」「地域社会」「働く仲間」をはじめとするステークホルダーとの共通価値を創造するとともに、その価値を「未来世代」に引き継ぐことを通じて、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献します。

グループサステイナビリティ方針は当社ホームページに開示しています。
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/commitment/

「優先課題（マテリアリティ）」の設定

SDGsにおける17のゴール、およびこれらに内包される169のターゲットから導き出される社会課題のうち、当社の「ステークホルダーへの影響度」「事業との関連性」の観点から、15項目を「優先課題（マテリアリティ）」に設定し、その解決に貢献する取組みを推進しています。「特に注力する優先課題」とする「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」は、「みんなの健活プロジェクト」「地元の元気プロジェクト」の2「大」プロジェクト等を通じて、お客さまの健康増進や地域社会の活性化に取り組んでいます。また、「環境保全・気候変動への対応」を「さらなる取組みが必要な優先課題」と位置づけ、その取組みを強化しています。

特に注力する優先課題

2「大」プロジェクト等を通じ、引き続き注力

健康寿命の延伸　地方創生の推進

さらなる取組みが必要な優先課題

位置づけを引き上げ、取組みを強化

環境保全・気候変動への対応

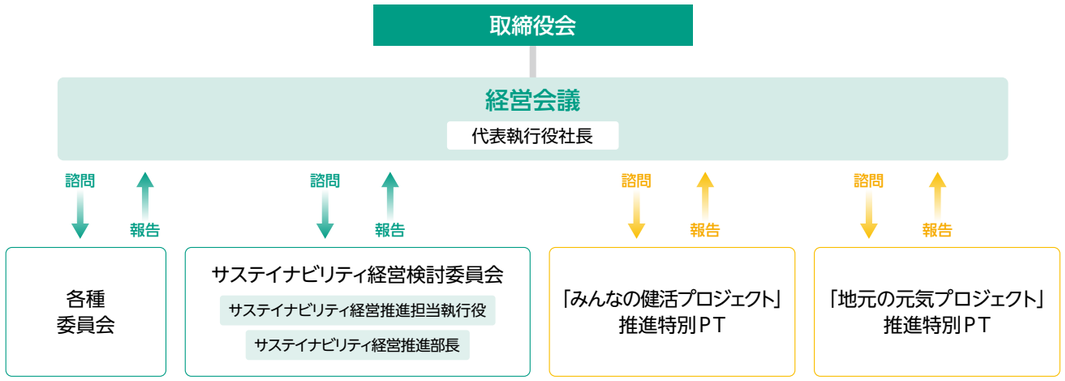
▶上記以外の優先課題

金融包摂（金融アクセスの確保等）	8, 10	イノベーション、調査・研究・開発の推進	9	人権の尊重・推進	10, 16
こどもの健全育成、伝統芸能・技術の継承	1, 10	雇用機会の創出	8	ガバナンス強化と経営の透明性確保	16
健康・金融リテラシーの向上	3, 4	ダイバーシティの推進	5	コンプライアンスの推進	16
多様な保険商品・サービスの提供	1, 3	働き方改革の推進	8	防犯・防災対策の整備	5, 11

推進体制（ガバナンス）

持続可能な社会づくりに貢献する取組みを強化するため、「サステイナビリティ経営推進」を担当する執行役を置くとともに、「サステイナビリティ経営推進部長」を設置しています。

また、経営会議の諮問機関として、当社のサステイナビリティ経営全体に関する戦略の立案、および優先課題（マテリアリティ）の取組方針の検討や進捗状況のモニタリングを行なう「サステイナビリティ経営検討委員会」を設置するほか、「特に注力する優先課題」（「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」）は、重要な特定テーマを検討する「特別プロジェクトチーム（PT）」において一元的な対応策を検討し、それぞれ定期的に経営会議・取締役会に報告することとしています。



▶各会議体の役割

サステイナビリティ経営検討委員会	サステイナビリティ経営推進担当執行役が委員長を務め、当社のサステイナビリティ経営全体に関する戦略の立案、および環境保全・気候変動への対応や人権の尊重等の優先課題の取組方針の検討、進捗状況のモニタリング等を行ない、経営会議・取締役会に報告
「みんなの健活プロジェクト」推進特別PT	「特に注力する優先課題」である「健康寿命の延伸」における対応を含む、健康情報等を活用した商品・サービス等の開発・見直し、健康経営の推進等にかかる検討状況の確認・共有・意見交換等を行ない、一元的な対応策を策定し、経営会議・取締役会に報告
「地元の元気プロジェクト」推進特別PT	「特に注力する優先課題」である「地方創生の推進」における対応を含む、地方自治体や公民館・道の駅等との協働、地域社会への貢献等にかかる検討状況の確認・共有・意見交換等を行ない、一元的な対応策を策定し、経営会議・取締役会に報告
各種委員会	優先課題に応じた個別取組みについて組織横断的に検討

リスク管理

全社的なリスク管理体制の整備・推進、リスク管理状況の把握・管理、種類別リスクごとの「リスク管理種類別統括部署」「リスク管理主管部署」への専門的助言等を行なう部署として「リスク管理全体統括部署」（リスク管理統括部）を設定し、統合的にリスクを管理する体制をとっています。また、経営会議の諮問機関として、リスク管理検証委員会を設置し、リスクの定期的なモニタリング（監視）、適切なコントロールを行なっています。

なお、「気候変動リスク」および「サステイナビリティ経営への社会的要請」を統合リスク管理の枠組みの一つである「重要リスク」として特定のうえ、モニタリング態勢を強化しています。

リスク管理 P100

優先課題（マテリアリティ）への取組み（戦略・指標と目標）

★ 特に注力する優先課題　● さらなる取組みが必要な優先課題

優先課題	リスクと機会	主な取組み	指標と目標	関連するSDGs
健康寿命の延伸 ★	**リスク** ・超高齢社会の進展に伴い、平均寿命と健康寿命のギャップが拡大 ・自助努力の備えにおける死亡保障ニーズの減少と入院・手術等給付金の支払いの増加 **機会** ・人々の健康志向や企業における健康経営の必要性の高まりをふまえた新たな商品・サービスの開発・提供、それを通じた市場の拡大	**「みんなの健活プロジェクト」** **【商品】** ・お客さまを健康なときからもしものときまで健康ステージに応じてサポートする"健康増進型商品"を提供 **【サービス】** ・健康を支え、応援するために健康に関する情報・アドバイスを提供 **【アクション】** ・お客さまや地域のみなさまの健康づくりをサポートするイベント機会を提供	一人ひとりの健康づくりに寄り添い、いっしょに取り組むことで、お客さま・地域のみなさまの「健康に向けた前向きな活動」=「健活」を応援 **[指標]** ・プロジェクト参加者数:のべ460万人（2019～22年度累計） ・健活商品加入者数:121万人（同上） ・直近1年間で健康意識が高まった人の割合(注1):72.2%（2023年度健康に関するアンケート調査） ・健活商品加入者の「健康年齢®差」の改善状況(注2):平均約1歳マイナス（2022年度調査）	3
地方創生の推進 ★	**リスク** ・地方の過疎化・経済の衰退等による地域活力の低下 ・人びとの社会的なつながりの希薄化が進み、社会的孤立者が増加 **機会** ・自治体との連携による地域経済の活性化への貢献や、健康・介護・子育てなど地域に暮らす人々の生活課題の解決支援を通じた保険会社としての新たな価値の提供 ・公民館・道の駅等の公共セクターとの協働を通じた、地域のお客さまや企業・団体との接点拡大	**「地元の元気プロジェクト」** **【地域のみなさまの健康保持・増進】** ・道の駅での健康増進イベントの開催や献血の啓発活動等を推進 ・Jリーグ・日本女子プロゴルフ協会等と連携したスポーツイベントを実施 **【地域への愛着と暮らしやすさの向上】** ・自治体や公民館等との協働を通じたイベント・セミナーの開催や生活課題の解決に役立つ行政サービスのご案内 ・地域の活性化に向け、地元のお祭りや若手アスリートを支援 **【地域を支える企業・団体の持続的な成長】** ・従業員のみなさまが健康で意欲的に働ける職場づくりに向け、地元企業の健康経営をサポート	地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供し、より多くの住民と各地域の資源・コミュニティをつなげることで、「地方創生の推進」に貢献 **[指標]** ・連携協定締結数:911自治体（2023年3月末） ・自治体との協働取組数:10,855回（2021～22年度累計） ・プロジェクト参加者数:のべ660万人（同上） ・健康経営サポート企業数:20,962企業（同上）	11
環境保全・気候変動への対応 ●	**リスク** ・風水害の激甚化、熱中症患者の増加等に伴う保険金等支払いの増加 ・CO_2排出量の多い投融資先企業の業績悪化による投融資の価値毀損 **機会** ・風水害や熱中症、感染症等に対する新しい保険商品やサービスへのニーズの増大 ・低炭素化に向けた研究開発や設備投資を行なう企業・プロジェクトに対する投融資機会の増大	事業者・機関投資家双方の立場から、2050年度CO_2排出量ネットゼロに向けた取組みを強化 ・自社のCO_2排出量削減に向け、消費エネルギーのさらなる抑制、再生可能エネルギーの段階的な導入の推進 ・ESG投融資の積極的な実行と、投融資先のCO_2排出量削減に向けたエンゲージメントの強化	事業活動のあらゆる面において地球環境との調和を図るとともに、従業員一人ひとりが、環境保全に積極的に参画することで、持続可能な社会の実現に貢献 **[指標・目標]** ・CO_2排出量 **事業者としてのCO_2排出量**（いずれも2013年度比） 2021年度実績 / 2030年度 / 2050年度 Scope1・2: △31% / △50% / △100%（排出量ネットゼロを実現） Scope3: △19% / △40% **機関投資家としてのCO_2排出量**（いずれも2013年度比） 2021年度実績 / 2030年度 / 2050年度 投融資先からの排出（Scope1・2）: △34% / △50% / △100%（排出量ネットゼロを実現） ・ESG投融資額:2022年度末時点累計約7,000億円、2021年度から3年間で8,000億円以上を目標	7 13 14 15
金融包摂（金融アクセスの確保等）	**リスク** ・社会に暮らす人々の多様性が拡がるなか、お手続き等の利便性への配慮不足による取引の機会損失・お客さま満足度の低下 **機会** ・多様なお客さまの特性を理解し、一人ひとりに寄り添ったお手続き不便の解消を通じた、当社の成長基盤拡大・お客さま満足度の向上	・「ご高齢の方」「障がいをお持ちの方」「性的マイノリティ(LGBTQ)の方」「外国人の方」をはじめ、さまざまなお客さまの特性にあわせたお手続き等の利便性向上に向けた取組みを「みんなにやさしい保険アクセス」として推進	誰ひとり取り残されることなく、安心して金融サービスへアクセスできる機会の提供	8 10
こどもの健全育成、伝統芸能・技術の継承	**リスク** ・経済的事情による教育の制約、発達や心理面に不安を持つこどもやそのご家族への支援不足による格差の拡大 **機会** ・こどもの貧困や教育格差等の解消、時代を超えて受け継がれてきた豊かな伝統文化の継承支援を通じた、未来世代への貢献	・ウォーキングやチャリティー募金を通じ、遺児の進学支援や心のケア支援活動を実施 ・「ふれあいコンサート」や「愛と平和のチャリティーコンサート」などこどもたちが音楽に触れ親しむ機会を提供 ・財団を通じたこどものこころの健康に関わる相談事業や、地域の伝統文化の継承・後継者の育成支援等の推進	次世代を担うこどもの健やかな成長、豊かな社会の礎となる伝統芸能・技術の継承	1 10

(注1) 健康増進型保険ご加入者における割合。従来から健康意識が高く、その状態を維持している人を含み、コロナ禍による意識の向上を除く
(注2) 「健康年齢差（健康年齢−実年齢）」の平均値を加入期間別に分析し、「加入2年目」・「加入3年目」の結果と「加入1年目」との差を算出（毎年定期的に健診結果を提出していない人を除く）。
「健康年齢®」は（株）JMDCの登録商標

優先課題	リスクと機会	主な取組み	指標と目標	関連するSDGs
健康・金融リテラシーの向上	**リスク** ・「人生100年時代」において、心身の健康の維持や自助努力による老後の資産形成が社会課題化 **機会** ・健康増進に関する情報提供や金融・保険教育等を通じた、社会保障制度を補完する役割を持つ生命保険会社としての役割発揮	・介護総合情報サイト「MY介護の広場」を通じ、健康・老後・介護等に関する情報を提供 ・小学校高学年から高校生を対象とした「金融・保険教育」を開催し、「自助の備え（保険・貯金の必要性）」について学ぶ機会を提供	人生100年時代を豊かなものとするための健康・金融リテラシーの向上 **[指標]** ・金融・保険教育開催数:のべ859校（2022年度）	3 4
多様な保険商品・サービスの提供	**リスク** ・お客さまのニーズおよび社会環境の変容を捉えられていない商品・サービスの提供によるお客さま満足度・市場競争力の低下 **機会** ・お客さまの多様なニーズや、社会課題の解決に応える商品・サービスの提供によるお客さま満足度・企業価値の向上	・「お客さまの声」の分析・市場調査等を通じてニーズを的確に捉えるとともに、「ベストスタイル 健康キャッシュバック」等の健康増進を中心とした保障の充実や、各種お手続きをWEB上にて実施いただける「MYほけんページ」の機能を順次拡充する等、環境変化に対応した商品・サービスを提供	すべての人々に安心をお届けする最適な商品・サービスの提供により、持続可能な社会の実現に貢献	1 3
イノベーション、調査・研究・開発の推進	**リスク** ・非保険領域を含むイノベーションが十分に創出されないことによる市場競争力の低下 **機会** ・社外との連携強化を通じたデジタル・ヘルスケア領域における新たな顧客体験の創出・事業領域の拡大	・外部の専門人財との協働や外部データの活用を通じ、社内外の知見を活かしたイノベーションの推進 ・AI等のデジタル技術や先進サービスを活用し、人とデジタルを融合した効率的・効果的な営業・サービス態勢を構築	外部連携の強化を通じたお客さま体験（CX）と従業員体験（EX）の向上	9
雇用機会の創出／ダイバーシティの推進／働き方改革の推進	**リスク** ・採用や育成の遅れ等による人財の量的・質的不足に起因する競争力の低下 ・人財集団の同質化による急激な環境変化に対する適応力の低下 ・従業員のメンタルヘルスや勤務管理等にかかる安全配慮の不足による生産性低下 **機会** ・多様な人財が相互に刺激し合い、最大限に能力を発揮することを通じた企業の競争力向上と、企業価値向上を通じた優秀人財の確保とエンゲージメント向上の好循環の実現	・シニア職員のキャリア形成や意欲醸成を通じた活躍支援、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備 ・企業内大学「MYユニバーシティ」による能力・キャリア開発の推進 ・女性の管理職登用にかかる目標設定や育成態勢の整備、LGBT従業員への環境整備・理解促進	多様な人財が意欲を高め、能力を最大限に発揮できる環境の創出 **[指標・目標]**（実績:2022年度） ・会社で働くことの誇り(注3):3.81pt（2023年度目標:3.80pt以上） ・女性管理職比率:34.9%（同上:34.0%以上） ・男性育休取得率:100%（同上:100%）	5 8
人権の尊重・推進	**リスク** ・人権への配慮欠如によるステークホルダーからの信頼低下および人権侵害による企業価値の低下 **機会** ・「人権研修」等啓発活動を通じた従業員の人権意識向上と、お客さまへの人権配慮、投融資先・取引先への人権尊重の働きかけによる企業の信頼性向上	・「人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを通じて従業員の人権尊重、お客さまの人権配慮、投融資先・取引先への人権尊重の働きかけを推進	人権デュー・ディリジェンスの高度化に常に取り組むことにより、社会情勢に沿った人権の尊重を実践	10 16
ガバナンス強化と経営の透明性確保	**リスク** ・不適切なガバナンスによる社会的信用失墜や事業活動の中断、企業価値の毀損 **機会** ・実効性の高いガバナンスの実現と継続的な改善を通じた会社の持続的な成長および永続的な企業価値の向上 ・適切な情報開示を通じたステークホルダーとのコミュニケーションの充実および信頼の獲得	・取締役会のモニタリング機能強化や情報開示の高度化等上場会社標準に基づく経営監督機能（コーポレートガバナンス）の強化 ・総代会・お客さま懇談会の一部オンライン化や社員投票の電子化等による相互会社制度運営の高度化 ・国際監督規制に対応したグループ経営管理態勢（グループガバナンス）の強化	相互会社制度運営の高度化および明治安田生命グループとしての「規律ある経営」の実現	16
コンプライアンスの推進	**リスク** ・法令違反や社会的規範を逸脱した企業行動による社会的信用失墜・企業価値の毀損 **機会** ・「私たちの行動原則」の浸透等を通じた、お客さま志向の業務運営によるサービス品質の向上および信頼の獲得	・お客さまへの最適な商品と質の高いサービスの提供の前提として、業務遂行のあらゆる面においてコンプライアンスが最優先されるとの認識のもと、「グループコンプライアンス基本方針」に基づく態勢整備を推進	コンプライアンス違反の根絶	16
防犯・防災対策の整備	**リスク** ・社外からの各種犯罪行為やハラスメント行為による、職員・MYリンクコーディネーターの生命・健康（メンタル面を含む）や人権の侵害 ・災害等危機発生時における対応態勢の整備が不十分なことによる、保険金支払い等お客さまサービス機能の中断 **機会** ・平常時からの防犯・防災対策の高度化等を通じた安定的な経営基盤の確立	・危機発生時における事業の継続を確保することを目的として事業継続計画（BCP）の整備 ・営業活動の特性をふまえた防犯にかかる取組みの実施	危機発生時の態勢整備を通じた社会的インフラである生命保険の役割の発揮	5 11

(注3) 当社で働くことについて誇りを感じるかどうかを5段階で回答してもらい、その平均をとったもの

環境保全・気候変動への対応（TCFD）

当社は、CO_2排出量削減目標を2030年度△50%(注1)、2050年度△100%で設定しました。

(注1) Scope3は△40%で設定

気候変動への対応（TCFD(注2)提言への取組み）

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、人々が安心して暮らせる地球環境を永続的に保全することが人類共通の重要課題であると認識し、事業活動のあらゆる面において地球環境との調和を図ることで、持続可能な社会の実現に貢献することをめざしています。

(注2) Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）の略。
気候変動の影響を個々の企業が財務報告において公表することを求めるもの

気候変動への課題認識とTCFD提言への賛同

地球温暖化・気候変動は、台風や洪水といった自然災害の増加や保健衛生の悪化等で、私たちの社会・経済の持続可能性を損なうことが懸念されます。こうした影響を緩和するためには、温室効果ガスの排出量を抑制する必要があり、「カーボンニュートラル」、すなわち脱炭素の取組みが、全世界で喫緊の課題となっています。

環境保全への取組姿勢を定めた「環境方針」に基づき、事業活動のあらゆる面において地球環境との調和に努めています。また、「SDGs（持続可能な開発目標）」の17のゴールのうち、「環境保全・気候変動への対応」を「さらなる取組みが必要な優先課題」と位置づけ、事業者・機関投資家双方の立場から取組みを強化しています。

取組みにあたっては情報の開示が必要不可欠と認識しており、2019年1月にTCFD提言に賛同のうえ、この枠組みに沿った情報開示の充実に努めています。

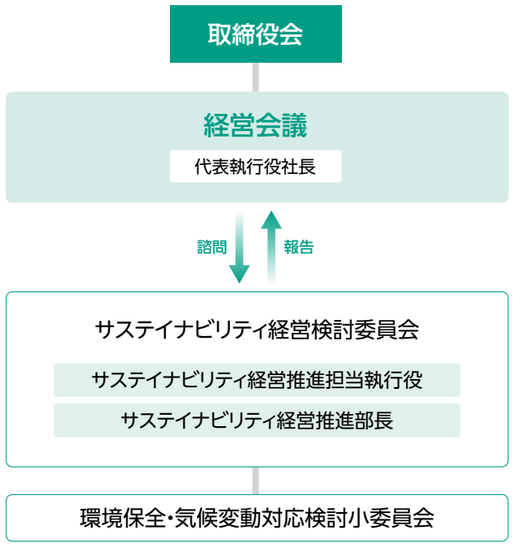
環境方針は当社ホームページに開示しています。
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/society/environment.html#environmentalpolicy

ガバナンス

環境保全・気候変動への対応をはじめ、持続可能な社会づくりに貢献する取組みを強化するため、「サステイナビリティ経営推進」を担当する執行役を置くとともに、「サステイナビリティ経営推進部長」を設置しています。また、経営会議の諮問機関として「サステイナビリティ経営検討委員会」や、その傘下に「環境保全・気候変動対応検討小委員会」を設置しています。サステイナビリティ経営検討委員会では、サステイナビリティ経営推進を担当する執行役が委員長を務め、気候変動にかかる戦略、リスク管理、指標・目標、移行計画等をはじめ、サステイナビリティ経営にかかる取組方針の検討を行なうとともに、取組状況のモニタリングを行ない、経営会議・取締役会に報告することとしています。

資産運用においては、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）をはじめとする社会課題の解決、持続可能な社会の実現に貢献するための基本的な考え方と、具体的な取組みを定める「ESG投融資方針」に基づき、「責任投資推進室」を中心にESG投融資を推進しています。

機関投資家としての責任投資の推進 P32



戦略（気候変動によるリスクと機会）

リスクと機会、当社事業活動への影響

気候変動に関して、下表の●のようなリスクと機会を認識しております。なお、気候変動リスクと機会については、次ページのように事業者・機関投資家の双方の観点から、シナリオ分析を実施しています。

また、今回、TNFD提言への対応に関する試行的な取組みとして、自然関連リスクと機会の特定を行ないました。自然関連リスクと機会については、気候変動によるリスクと機会と共通する部分が多くありますが、今回新たに特定した自然関連リスクと機会を下表の●の部分で表記しています。

▶気候変動によるリスクと機会 ―物理的リスク、移行リスク―

		リスクと機会 ● 気候関連（自然関連と共通するものを含む） ● 自然関連	事業活動への主な影響 ■ 事業者　■ 機関投資家	時間軸(注3)	影響度
物理的リスク・機会	リスク	● 世界的な気温上昇や海水面の上昇等に伴い、風水害（台風や高潮、集中豪雨等）が激甚化・頻発化 ● 熱中症患者の増加や熱帯性の感染症（マラリアやデング熱等）が流行 ● 大気汚染の深刻化や有害物質を含んだ食品摂取による健康被害、および生物多様性喪失に伴う新興感染症の流行 ● 干ばつ等に伴う農業生産力の低下、水質汚濁や海洋生物の多様性喪失等に伴う水産資源の減少等により、食品価格が高騰	■ 被保険者の死亡・入院等の増加に伴い保険金・給付金の支払いが増加 ■ 職員・営業職員、店舗・ITシステム、交通インフラ等の被災に伴い、被災地域で事業を一時的に休止 ■ 投融資先企業の被災やサプライチェーンの寸断に伴い、当社が保有する株式・社債・貸付金等の価値が毀損 ■ 保有不動産の損害保険料が上昇	中期～長期	中～小
	機会	● 風水害や熱中症、感染症等に対して、お客さまの経済的な不安が高まり、新しい保険商品やサービスに対するニーズが増大			
移行リスク・機会	リスク	● CO_2排出に関する規制の強化や地球温暖化対策税（炭素税）が増税 ● CO_2排出量の多い企業の業績が悪化（代替製品に需要がシフト、CO_2排出量の少ない新設備導入に伴うコストが増加） ● 気候変動リスクへの対応が不十分な企業の社会的評価が低下 ● 自然資本（森林、土壌、水、大気、生物等）に大きく依存している企業の環境保全のコスト増加による業績悪化	■ 当社が保有する不動産・社用車等のCO_2排出量を削減するためのコストが増加 ■ 自然環境保護に積極的に取り組むことによって、当社の社会的評価が向上 ■ 当社が保有する株式の価格下落、社債のデフォルト、貸付金の回収不能が増加 ■ 低炭素化や自然環境保護に貢献する研究開発や設備投資が増加し、これらの企業・プロジェクトに対する当社の投融資機会が増大 ■ 環境性能の優れた当社オフィスビルへの需要が増加	短期～中期	大～中
	機会	● 環境技術（低炭素化技術）や再生可能エネルギー・蓄電池等の新技術の開発・導入が進展			

(注3) 短期：今後2～3年以内に顕在化する可能性が高いリスク、中期：2030年頃までに顕在化、または本格化する可能性が高いリスク、長期：2030年以降に本格化する可能性があるリスク

参考：TNFD提言への対応

自然環境の破壊が世界的に懸念されるなか、TCFDに続く枠組みとして、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的な組織であるTNFD(注4)が立ち上がりました。

(注4) Taskforce on Nature-related Financial Disclosures
（自然関連財務情報開示タスクフォース）の略

2023年9月の最終提言に向けてフレームワークの開発が進められており、今後、TCFDと同様に、企業活動に関する開示の枠組みとして活用されていくことが想定されます。

自然資本・生物多様性の喪失と気候変動問題は密接に関連していることから、TNFDは、気候・自然に関する統合的な開示を進めることを奨励しており、これをふまえ、まずは試行的に、気候変動リスクと機会に整合するかたちで自然関連リスクと機会を整理しています。

シナリオ分析

気候変動リスクの定量評価について段階的な高度化に取り組んでおり、事業者としては死亡保険金・入院給付金支払額への影響、機関投資家としては投資ポートフォリオへの影響について、シナリオ分析を行なっています。

シナリオ分析とは、異なる気候変動シナリオを用いて、気候変動が将来において企業にどのような影響を及ぼすのか分析することを指します。

死亡保険金・入院給付金支払額への影響

事業者としては、気候変動による影響のうち比較的蓋然性が高い、「気温上昇による死亡保険金・入院給付金の支払増加」について分析を実施いたしました。

気温が上昇すると暑熱による死亡リスクが高まるため、平均気温が2℃上昇した場合は死亡保険金支払額が10億円程度、4℃上昇した場合は50億円程度増加する結果となりました。また、入院給付金についても、気温が上昇すると熱中症などによる入院が増加するため、2℃上昇した場合は入院給付金支払額が0.2億円程度、4℃上昇した場合は0.7億円程度増加する結果となりました。いずれも、当社の支払実績をふまえると、現時点においては当社の財務面への影響は限定的であることを確認しました。

ただし、気温上昇による死亡保険金・入院給付金支払額への影響を分析する手法については、国際的にも発展途上であり確立されたものはないため、国際的な動向の把握や国内外の研究機関・専門職団体等との連携を図ることにより、引き続き調査・分析を進めてまいります。

▶気温上昇シナリオ別　死亡保険金・入院給付金支払額への影響

	気候変動シナリオ		<参考> 当社の支払実績 （10年平均）
	2℃前後上昇シナリオ （RCP2.6シナリオ）	4℃前後上昇シナリオ （RCP8.5シナリオ）	
死亡保険金支払額への影響 （増加率）	+10億円程度 （+0.3%程度）	+50億円程度 （+1.1%程度）	約4,500億円
入院給付金支払額への影響 （増加率）	+0.2億円程度 （+0.0%程度）	+0.7億円程度 （+0.2%程度）	約360億円

※ RCPシナリオは、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）報告における気候変動シナリオであり、Representative Concentration Pathways（代表的濃度経路）の略。
1986 ～ 2005年の平均気温を基準として、2081 ～ 2100年の平均気温が、RCP2.6では2℃前後上昇、RCP8.5では4℃前後上昇すると予測
※ 国立環境研究所が運用管理を行なっている「気候変動適応情報プラットフォーム」において提供している気候変動に関するデータをもとに、当社が分析を実施

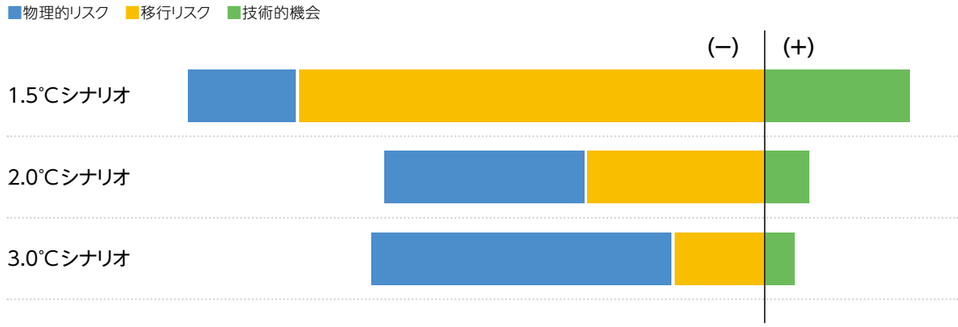
投資ポートフォリオへの影響

機関投資家としては、MSCI社の「CVaR」を導入し、気候変動に伴う投資ポートフォリオへの影響を定量評価しています。「CVaR」は、国内外の株式や社債の移行リスク、物理的リスク、技術的機会を定量的に計測するツールです。

当社は「CVaR」を活用して、投資先の気候変動に伴う潜在的な財務インパクトを試算・分析し、想定される影響は実質純資産の範囲で吸収可能な水準と認識しています。投資ポートフォリオへの影響分析は、まだ発展途上の段階であり、引き続き調査・分析を進めてまいります。

1.5℃シナリオ（産業革命前からの気温上昇。現段階ですでに1.2℃上昇）では移行リスクが大きく、3.0℃シナリオでは異常気象が増加し、物理的リスクが大きくなります。このように移行リスクと物理的リスクはトレードオフの関係にあります（図1）。1.5℃シナリオでは低炭素化を推進するための技術的機会も大きくなります。

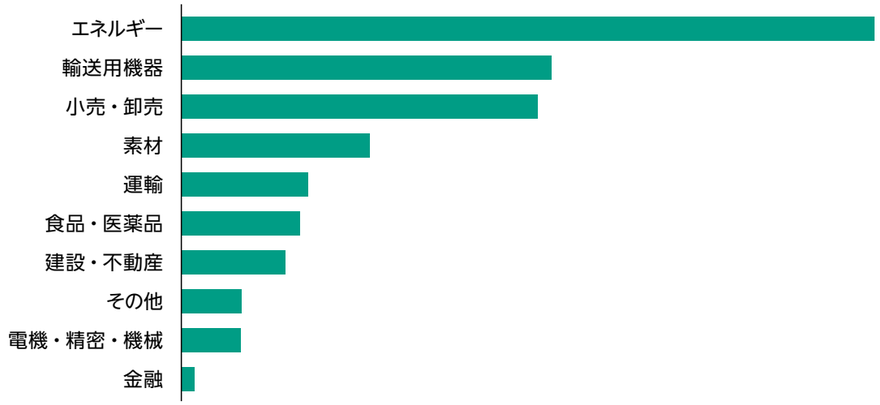
▶（図1）気温上昇シナリオ別　投資ポートフォリオへの影響度(注)



(注) (−) は投資ポートフォリオにマイナスの影響、(+) はプラスの影響を示しており、棒グラフの長さは影響度の大小を示している
(出所) MSCI社「CVaR」を活用して試算

国内企業について、業種別に投資ポートフォリオへの影響度を分析したところ、エネルギーや輸送用機器など、化石燃料を多く消費する産業で影響が大きくなると試算されました（図2）。当社ではこのような試算結果を投資先企業との建設的な対話に活用しています。

▶（図2）国内株式・社債の業種別　投資ポートフォリオへの影響度【1.5℃シナリオの場合】
（移行リスク+物理的リスク+技術的機会）



(出所) MSCI社「CVaR」を活用して試算

2050年度：CO_2排出量ネットゼロへのロードマップ

脱炭素社会の実現に貢献するため、事業者・機関投資家の双方の立場から排出するCO_2排出量を2050年度までにネットゼロとする削減目標および2030年度の中間目標を設定しております。

2030年度の中間目標に向けて

事業者としては、Scope1・2のCO_2排出量のうち約8割が事業活動で使用する電力由来であることをふまえ、保有不動産において使用する電力の再生可能エネルギー化を推進しています。加えて、保有不動産における照明器具のLED化や空調設備等の高効率化をはじめとする自社における省エネルギーの取組みを推進しています。

このほかにも、全国の営業拠点を対象に、長期修繕等の改修時期にあわせて、ZEB Ready水準を満たす建築物への切り替えや環境に配慮した社用リース車の積極的な導入を進めます。これらの取組みにより、2030年度の中間目標の達成は見込めています。

また、各種お手続きの電子化等によるペーパーレスや物流の効率化等のサプライチェーン全体における排出量の削減も推進しています。

主要な本社機能が入居するビル3棟への再生可能エネルギー100%導入

本社所在地である明治安田生命ビル（明治生命館含む）、明治安田生命新東陽町ビルおよび明治安田生命事務センタービルへの再生可能エネルギーの導入を進め、主要な本社機能が入居するビル3棟の電力使用量、年間約4,570万kWhをすべて再生可能エネルギーに切り替えました。

今後、導入するビルを順次拡大するとともに、竣工を予定するビルにも導入を進めていきます。

2050年度の排出量ネットゼロに向けて

さらなる再生可能エネルギー化や電力使用量の削減等に加え、新技術・イノベーションの活用や植林やクレジット取引等によるカーボンオフセットの研究を進め、2050年度の排出量ネットゼロの実現をめざします。

▶ロードマップ

環境問題・生物多様性への取組み ➡ P130

リスク管理

気候変動に伴うリスクを統合リスク管理の枠組みの一つである「重要リスク」として特定のうえ、定性面からも定量面からも、モニタリング態勢を強化しています。

リスク管理全体統括部署が関連部署と連携しながら、気候変動によるリスク・機会の特定・評価、国内外の規制動向や当社の取組状況等のモニタリングを行ない、評価・検証を実施しています。

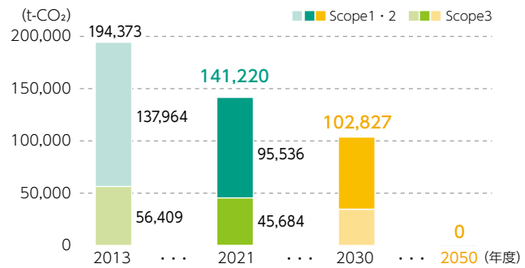
その結果については、経営会議およびその諮問機関であるリスク管理検証委員会に定期的に報告し、予兆の把握や適切な対応に努めています。

リスク管理 ➡ P100

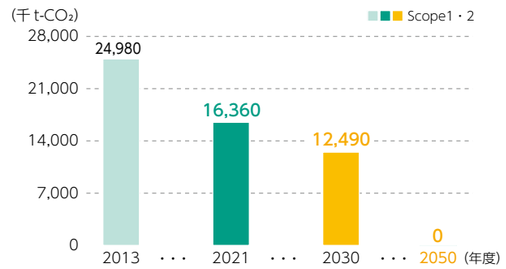
指標と目標

事業者・機関投資家の双方の立場から脱炭素社会の実現に貢献するため、CO_2排出量にかかる削減目標を以下のとおり設定しています。

▶事業者としてのCO_2排出量（いずれも2013年度比）



▶機関投資家としてのCO_2排出量（いずれも2013年度比）



	2021年度実績	2030年度	2050年度
Scope1・2(注1)	△31%	△50%	△100%（排出量ネットゼロを実現）
Scope3(注2)	△19%	△40%	

	2021年度実績	2030年度	2050年度
投融資先からの排出（Scope1・2）(注3)	△34%	△50%	△100%（排出量ネットゼロを実現）

(注1) Scope1は、当社での燃料の使用等による直接排出。Scope2は、当社で購入した電気の使用等による間接排出
(注2) Scope3は、サプライチェーンにおける当社以外の間接排出。重要性等に鑑み、6つのカテゴリー（1,3,4,5,6,7）に限定して算出しており、カテゴリー15（投資）は「投融資先による排出」として、別途管理
(注3) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

機関投資家としての責任投資の推進

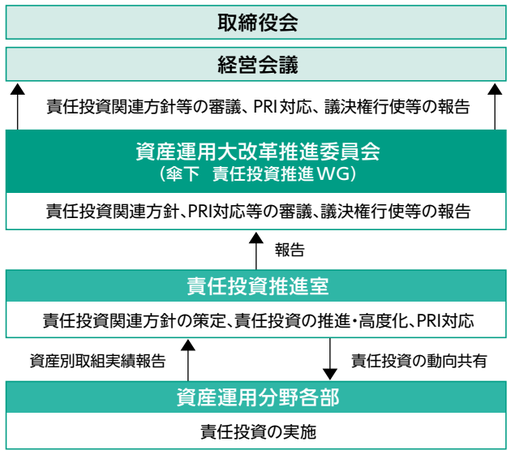
責任投資に関する基本的な考え方

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、責任ある機関投資家としてご契約者へ還元するための収益性を確保しつつ、SDGs(持続可能な開発目標)達成への貢献の観点をふまえ、「環境(E:Environment)」「社会(S:Social)」「ガバナンス(G:Governance)」の課題を考慮した、「ESG投融資」「スチュワードシップ活動」等の責任投資を推進しています。

責任投資推進態勢

2020年4月に責任投資のさらなる高度化へ向けて、責任投資推進を担当する執行役を置くとともに、専門組織として「責任投資推進室」を設置しました。各運用資産におけるESG投融資や企業価値の向上に資する対話・議決権行使の取組状況について、責任投資推進室に集約のうえ分析・評価・課題の抽出を行ない、各委員会や経営会議にて検証を実施するなど、適切なPDCAを通じた全社的な取組みを推進しています。

▶責任投資推進態勢



イニシアティブへの参加

責任ある機関投資家として、持続可能な社会の実現に貢献していくため、さまざまなイニシアティブへ参加しています。

PRI Principles for Responsible Investment

(2019年1月署名)

- 持続可能な社会を実現させるため、機関投資家に対しESGを巡る課題を投資の意思決定プロセスに組み込むことを提唱する取組み

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

(2019年1月賛同)

- 気候関連のリスクと機会について、情報開示を行なう企業の支援、脱炭素社会へのスムーズな移行によって金融市場の安定化をめざす取組み

Climate Action 100+

(2021年8月署名)

- 温室効果ガス排出量の多い世界の上場企業に対し、排出量削減に向けた取組みやその情報開示などについて建設的対話を行なうことを目的に設立された機関投資家のイニシアティブ

CDP INVESTOR SIGNATORY

(2021年8月署名)

- 世界の主要な機関投資家と連携して、企業の気候変動への対応にかかる戦略(リスク・機会)や温室効果ガス排出量に関する開示等を求めるイニシアティブ

Net-Zero Asset Owner Alliance

(2021年10月加盟)

- 2019年9月、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP-FI)とPRIの主導により設立された、2050年までに投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量をネットゼロにすることをめざすイニシアティブ

PCAF Partnership for Carbon Accounting Financials

(2022年10月加盟)

- 金融機関の投融資ポートフォリオを通じたCO_2排出量の計測・開示基準を標準化する目的で、2015年に欧州の金融機関を中心に金融業界主導で設立されたイニシアティブ

インパクト志向金融宣言
Japan Impact-driven Financing Initiative

(2022年11月署名)

- 環境・社会課題を解決する考え方(インパクト志向)を共有する複数の金融機関が協同し、「インパクト投融資」の量的拡大と「インパクトの測定・マネジメント」の質の向上等をめざすイニシアティブ

advance
A stewardship initiative for human rights and social issues

(2022年12月署名)

- PRIが設立した、機関投資家が一体となって人権・社会課題解決に取り組むイニシアティブ

TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

(2023年6月参画)

- TNFD(自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築するために設立されたイニシアティブ)の活動を支援する組織である「TNFDフォーラム」に参画

ESG投融資の推進

ESG投融資に関する基本的な考え方

ESG投融資を通じてグローバルな環境・社会課題の解決と国内地域経済活性化等の地域貢献に注力します。

責任ある機関投資家として、ステークホルダーへの社会的責任や公共的使命を果たしていくため、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに向けて資産運用を行なっていきます。

ESG投融資の推進

2022年度は「脱炭素」、「生物多様性」、「ソーシャル」分野を重要取組テーマに設定し、ESG投融資を推進しました。2021年度からの3年間で投融資5,000億円の計画に対し、2022年度末までに約7,000億円と前倒しで達成したことから、計画を8,000億円以上に引き上げています。2023年度からは重要取組テーマに当社が特に注力する優先課題である「健康寿命の延伸」、「地方創生の推進」を追加し、ESG投融資をよりいっそう推進していきます。

▶ESG投融資における重要取組テーマ

TOPICS

外部評価

PRI年次評価結果
(評価期間:2020年1～12月)

PRIから、当社として初めてのPRI評価結果を受領しました。当社は、評価対象8項目のうち、3項目で最高評価の5つ星を獲得しました。

投資・スチュワードシップ方針	★★★★★
上場株式	★★★★☆
上場REIT等	★★★★☆
上場株式の議決権行使	★★★★★
国債・国際機関債等	★★★★☆
社債・融資	★★★★☆
証券化商品	★★★★☆
不動産	★★★★★

(★★★★★:最高、★:最低)

第4回ESGファイナンス・アワード・ジャパン投資家部門(アセットオーナー)「特別賞」受賞

2023年2月、環境省が主催する第4回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」投資家部門(アセットオーナー部門)において「特別賞」を受賞しました。

提携

2022年1月末に、サステナビリティ領域において、グローバルなネットワークと高度な知見を有する(株)SDGインパクトジャパン(SIJ社)との資本業務提携を締結しました。同社との協業関係を通じ、責任投資のさらなる高度化を推進していきます。

SDG IMPACT JAPAN × 明治安田生命

ESG融資フレームワークの組成

法人のお客さま等からの多様なESGファイナンスへのニーズにお応えすべく、2022年度に「MYサステイナブルファイナンス」と称するESG融資のフレームワークを整え、お客さまのESGに資する取組みを後押ししていきます。

スチュワードシップ活動の推進

スチュワードシップ活動の基本的な考え方

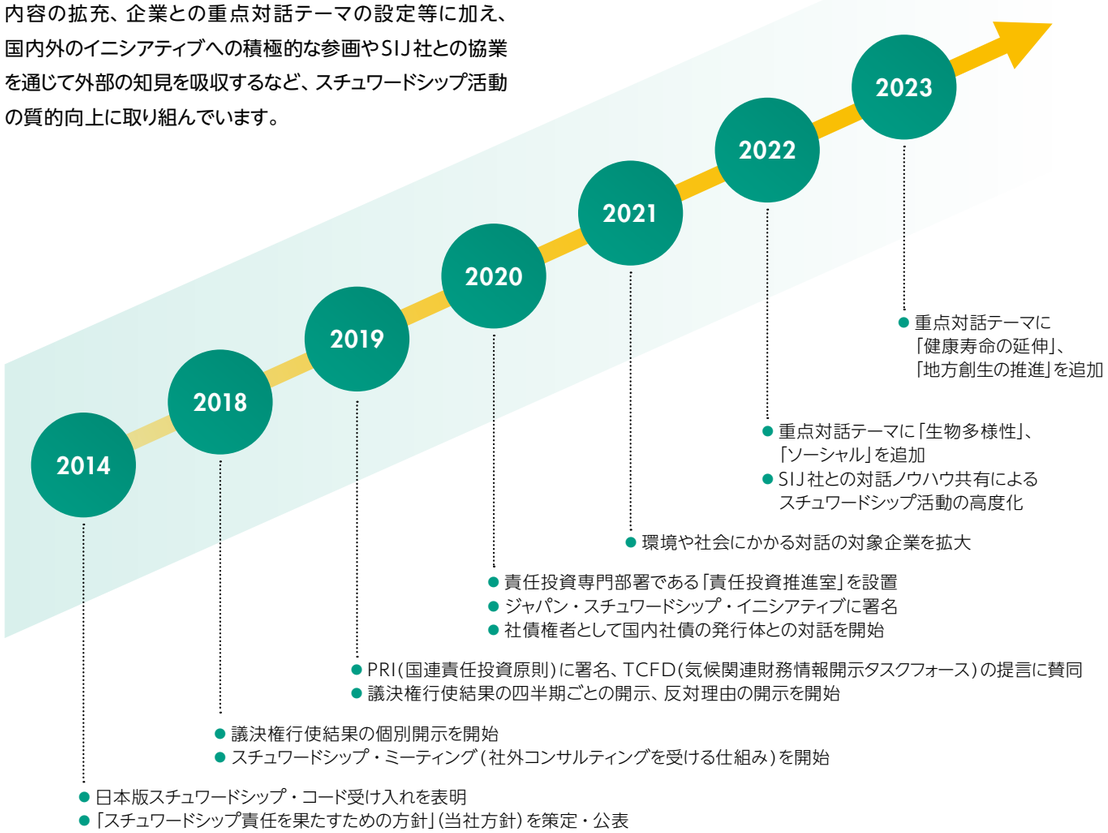
2014年5月に「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》の受け入れを表明しています。

生命保険会社は、「資産保有者としての機関投資家（アセットオーナー）」であるとともに、団体年金ビジネスなどにおいては「資産運用者としての機関投資家（運用機関）」の側面もあわせ持っており、お客さまから投資先企業へと向かう投資資金の流れ（インベストメント・チェーン）のなかで重要な役割を担っていると認識しています。

資産運用業務を通じて、投資先企業の企業価値向上やサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）に貢献していくことは、地域社会との絆を大切にする当社の企業ビジョンとも軌を一にすると考えています。持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに向けて、インベストメント・チェーンの一員として積極的に役割を発揮することにより、機関投資家としての責任を果たしていきます。

スチュワードシップ活動の高度化に向けた取組み

社会的な要請をふまえた議決権行使基準の見直しや開示内容の拡充、企業との重点対話テーマの設定等に加え、国内外のイニシアティブへの積極的な参画やSIJ社との協業を通じて外部の知見を吸収するなど、スチュワードシップ活動の質的向上に取り組んでいます。



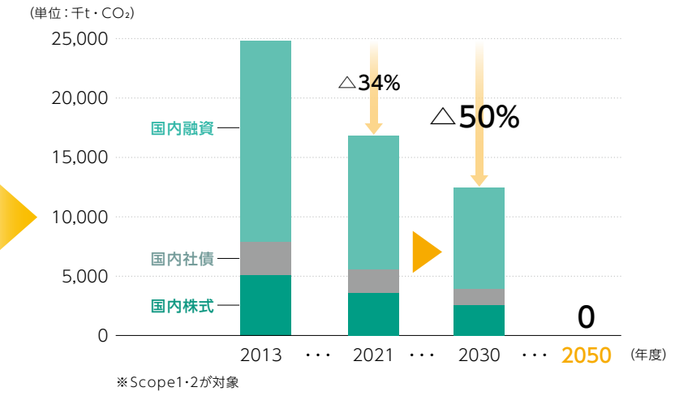
脱炭素社会実現への貢献

日本政府のCO_2削減目標をふまえ、投融資ポートフォリオにおける、2050年度カーボンニュートラルの長期目標および2030年度CO_2排出量△50%（2013年度対比）の中期目標を設定しています（国内上場企業の株式・社債・融資が対象）。

投融資先企業への対話活動に加え、脱炭素ファイナンスの推進（2021～2023年度累計3,000億円）により、企業の脱炭素実現に向けた取組みを後押しします。

▶投融資ポートフォリオの脱炭素の推進

- 脱炭素に貢献するESG投融資
- 投融資先との継続的な対話
- CO_2排出量のモニタリング



※Scope1・2が対象

インパクトファイナンスの推進

2021年度から、ESG投融資の発展形として、社会的価値と経済的価値の両立を意図する「インパクトファイナンス」の取組みを開始しました。2022年度はSFDR9条準拠の再生可能エネルギー（プロジェクト）ファンド、東京都が創設するソーシャルインパクト投資ファンド、ポジティブ・インパクト金融原則に即した企業向けの融資を実施しました。今後、態勢の高度化を進め、2023年度末までに累計残高300億円以上を目標とし、運用資産の拡大を図ります。

▶2022年度実施案件の概要

「L&G NTR Clean Power (Europe) Fund」への投資（SFDR第9条に準拠）(注)	本ファンドを通じて、陸上・海上風力、太陽光の再生可能エネルギー事業に投資
「ポジティブ・インパクトファイナンス」の実行	脱炭素、ジェンダー、ウェルネス、リサイクル等にかかるKPIを設定、定期的に評価し、ポジティブなインパクトを創出する取組みのための融資
「東京ウェルネスインパクトファンド」への投資	本ファンドを通じて、ウェルネス領域（医療・介護・健康・社会／経済）における課題解決をはかるインパクト志向のスタートアップに投資

（注）「SFDR」とは、金融機関に対して、持続可能性に関する情報開示を求める欧州のサステナビリティ開示規則。「第9条に準拠」とは、開示規則において最も厳格な運用に沿っているということ

グループベースのSDGsへの取組み

国内グループ会社の取組み

「グループサステイナビリティ方針」制定をふまえ、国内グループ会社もサステイナビリティ経営における「優先課題(マテリアリティ)」を設定しています。明治安田生命グループ共通の優先課題として、当社の「特に注力する優先課題」と「さらなる取組みが必要な優先課題」を設定したほか、国内グループ会社ごとの事業内容に沿った優先課題を設定し、各社のホームページを通じて公表しています。

優先課題について

グループ共通優先課題

- 健康寿命の延伸
- 地方創生の推進
- 環境保全・気候変動への対応

＋

明治安田損害保険 として特に注力する優先課題

- 多様な保険商品・サービスの提供
- 健康・保険リテラシーの向上
- イノベーションの推進

※一例として明治安田損害保険株式会社の「特に注力する優先課題」を掲載

主な取組紹介

明治安田損害保険

損害保険会社として、企業・団体のお客さま向けにクオリティの高い総合保障サービスをご提供し、確かな安心と豊かさをお届けすることをめざしています。

多様な保険商品・サービスの提供

傷害保険において「熱中症・食中毒」による入院等を補償する特約の取り扱いや、D&O保険(役員賠償責任保険)において「健康経営優良法人」の認定を取得した企業・団体に対して保険料を割り引く「健康経営割引」を取り扱っています。

みんなの健活プロジェクト

明治安田ビルマネジメント

オフィスビルを総合的に運営・管理するプロパティマネジメント会社として、安全、安心、快適で人にも地球にもやさしいオフィス環境を提供し続けることによって、オーナー・テナントの満足を追求するとともに、一人ひとりの健康づくり、地域社会の発展を応援することをめざしています。

AED設置の推進

ビル管理会社の社会的責務として、ビルテナント関係者および地域社会の安全確保に資するため、機器設置・救命講習への参加を促進しております。

明治安田アセットマネジメント

お客さまの大切な資金をお預かりする資産運用会社として、ESG運用体制を整備し、建設的なエンゲージメント等のスチュワードシップ活動を実施することにより、投資先に対して企業価値向上と持続可能な社会形成に向けた行動変容を促し、その実現に向けた取組みを後押ししています。

イニシアティブへの参加

持続可能な社会の実現に貢献していくため、さまざまなイニシアティブへ参加しています。

- 21世紀金融行動原則(2016年3月署名)
- PRI Principles for Responsible Investment(2016年3月署名)
- TCFD(2019年12月賛同表明)
- 一般社団法人 機関投資家協働対話フォーラム Institutional Investors Collective Engagement Forum(2020年2月参加)
- The Net Zero Asset Managers initiative(2023年1月加盟)

明治安田ビジネスプラス

特例子会社として障がいを有する方々に雇用の場を提供するだけでなく、働く気持ちのある人を応援し、やりがいを持っていきいきと働くことができる職場づくりをめざしています。

障がい者雇用機会の創出・再生紙を利用した名刺作成

明治安田生命の従業員が使用する名刺を作成しています。用紙は環境にやさしい再生紙を利用しています。

海外グループ会社の取組み

子会社2社は、当社との協議を経てSDGsに基づく優先課題を定めており、各社で解決に向けた取組みを推進しています。

スタンコープ社(米国)

1906年の創業以来、長きにわたって、個人保険・団体保険の販売等の金融サービスと、それらに付随した専門アドバイスの提供はもちろん、地域コミュニティへの会社・従業員による自発的な寄付・奉仕活動等を通じ、広く社会に貢献し続けています。

すべての人に、生涯にわたる健康と幸福を
Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages

同社は生命保険だけでなく、病気やケガで働けなくなったときに備える就業不能保障保険を多く取り扱っており、米国全土で提供しています。また、不就業者のリハビリや社会復帰支援等を行なう非営利組織やプログラムを積極的にサポートしています。

環境保全と気候変動への対応
Protect environment and combat climate change

再生可能エネルギーの利用を積極的に進めており、2022年はおよそ1,100万キロワット時の電力を風力エネルギーでまかなっています。

まち、コミュニティを持続可能に
Sustainable cities and communities

毎年、地元のNPOや学校への寄付を従業員から募っており、スタンコープ社・当社もマッチング拠出する一大キャンペーンになっています。2022年はおよそ1,600名もの従業員が参加し、総額550万ドルを2,168のNPO法人や学校等に贈呈しました。

また、Board serviceと称し、役員や管理職が地元の市民団体やNPO法人の理事を兼職することを推奨しており、2022年は47人が奉仕しています。

パシフィック・ガーディアン生命(米国)

本社所在地であるハワイ州の地域課題に寄り添って3つの重要課題を定めています。

持続可能なまちづくり
Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable

気候変動対策
Take urgent action to combat climate change and its impacts

海洋と水棲生物の保護
Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development

地域貢献として、ハワイ大学の学生アスリート支援を目的とした寄付を昨年度に引き続き実施し、また環境保全の取組みとして、自家用車による通勤の抑制に努めたほか、地域の海洋保護イベントに参画しました。

これら2社のほか、当社が出資する、欧州(ポーランド)、アジア(タイ、中国)の保険会社各社でも、特色ある取組みを行なっています。

ワルタ社(ポーランド)

- 太陽光・風力発電設備の損害を補償する新商品の開発・販売を通じ、同国の再生可能エネルギーへの転換に貢献したほか、環境に配慮したビルへの本社移転等、大手保険会社として国内にインパクトを与える気候変動対策に取り組んでいます。
- 隣国ウクライナからの避難者に対し、自賠責保険の30日間無償提供、積極雇用、支援基金の創設等を実施しました。

オイロパ社(ポーランド)

- ダイバーシティを積極的に推進しており、マネジャー職の42%は女性を登用しています。
- デジタル網を通じた保険販売に力を入れており、2022年は、顧客ニーズに沿った商品提供やわかりやすい案内・説明が評価され、現地専門調査機関により「デジタル・フレンドリー・ブランド」に認定されました。

タイライフ社(タイ)

- 低所得者層も加入しやすい小口の医療保険や初年度保険料を割安に設定した商品を開発・販売しています。
- 保険加入者のWell-being向上の取組みとして、遠隔医療の受診、病状が悪化した際の専門医療機関への移送、外国で医療が必要になった場合の助言等、多様な付帯サービスを提供しています。

北大方正人寿(中国)

- "从心出发，为爱传递(心から愛を伝える)"チャリティーイベントを開催し、支社から地元の小学校に傷害保険の無償提供と生活用品の寄付を実施しました。
- 保険・医療サービスアプリ「FIT」を通じた顧客接点の拡大や契約者等の健康向上への貢献が高く評価され、現地大手メディアの表彰を受けました。

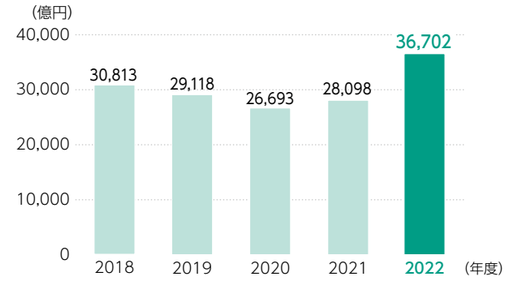
財務・ESGハイライト

「成長性」「収益性」「健全性」のバランスを取りながら、企業価値の着実な向上に取り組んでいます。

また、ESGの観点においても、持続可能な社会の実現に向けた企業の社会的責任を果たすべく、積極的な取組みを推進しています。引き続き、財務面・非財務面において、企業価値の向上に努めていきます。

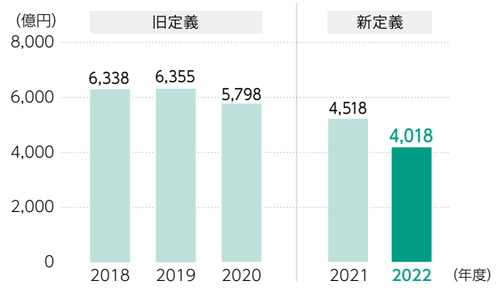
主要財務項目

グループ保険料 3兆6,702億円



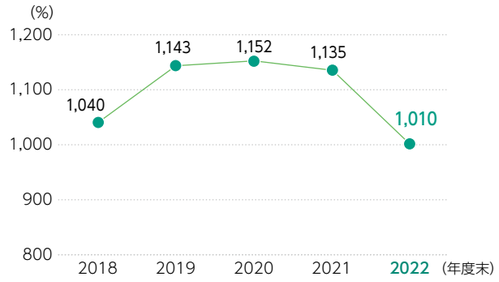
引き続き多くのお客さまにご愛顧いただき、安定した利益水準を確保しています。

グループ基礎利益 4,018億円



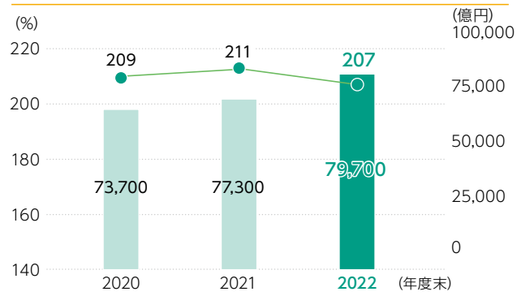
※2022年度より基礎利益の算定方法が為替に係るヘッジコストを含め、投資信託の解約損益、有価証券償還損益のうち為替変動部分および再保険に関する損益を除外するよう改正

連結ソルベンシー・マージン比率 1,010%



引き続き高い健全性を維持しています。

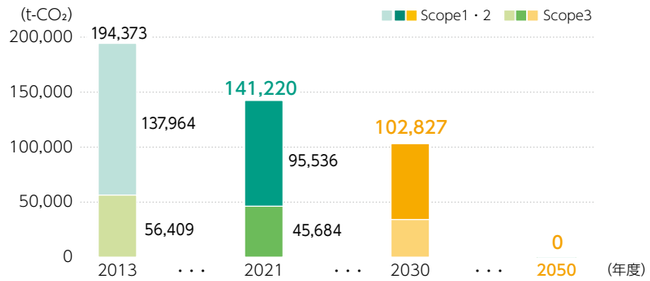
グループESR 207% グループサープラス 7兆9,700億円



安定的な成長軌道を確保しています。

気候変動

事業者としてのCO₂排出量 141,220t-CO₂

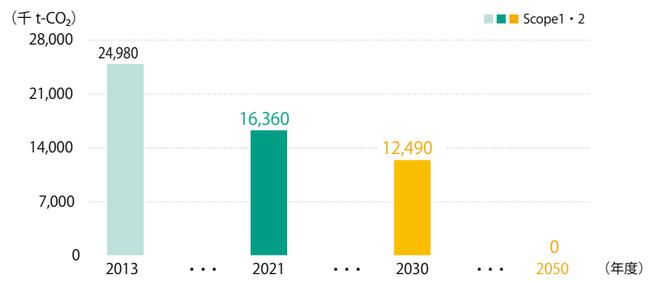


削減目標(基準年度:2013年度)

	2021年度実績	2030年度目標	2050年度目標
Scope1・2	△31%	△50%	△100%(排出量ネットゼロを実現)
Scope3	△19%	△40%	

事業者として、「2050年度におけるCO₂排出量ネットゼロ」の目標を掲げ、その達成に向けて取り組んでいます。

機関投資家としてのCO₂排出量 16,360千t-CO₂



削減目標(基準年度:2013年度)

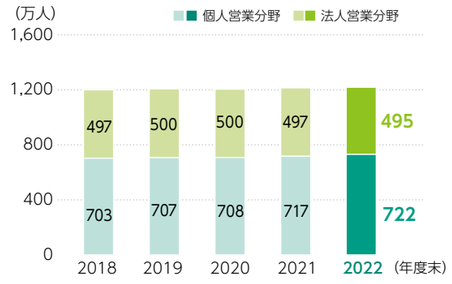
	2021年度実績(注)	2030年度目標	2050年度目標
Scope1・2	△34%	△50%	△100%(排出量ネットゼロを実現)

(注) 国内上場企業の株式・社債・融資が対象

機関投資家として、「2050年度におけるCO₂排出量ネットゼロ」の目標を掲げ、投融資先のCO₂排出量削減の取組みに対して、継続的なモニタリング・対話を実施しています。

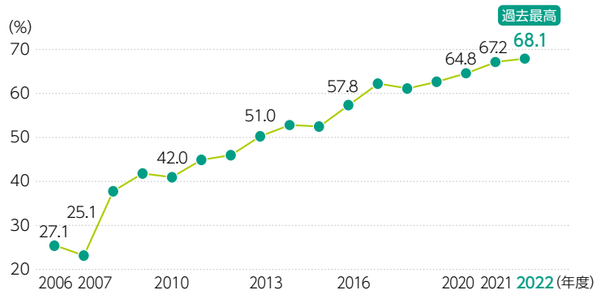
お客さま

お客さま数 1,218万人



多くのお客さまに選ばれ続けています。

お客さま満足度(注) 68.1%

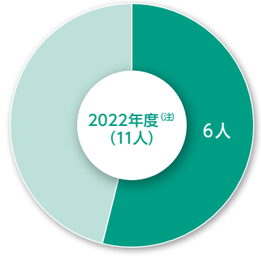


2022年度には調査開始以来、過去最高値を記録しています。

(注) 総合満足度(満足+やや満足)の割合

ガバナンス

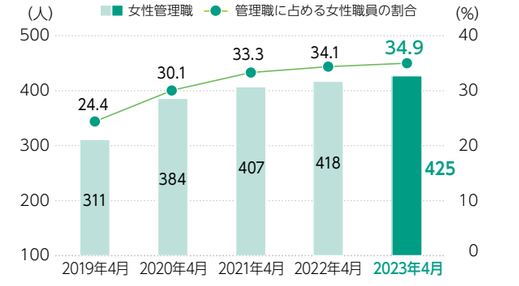
取締役のうち社外取締役の人数 11人中6人



実効性・透明性の高いガバナンス態勢を確保しています。

(注) 2023年1月31日付で社外取締役1人が退任し、2022年度末の社外取締役は5人になっております。

女性管理職登用状況 425人



当社目標の30%を達成しています。

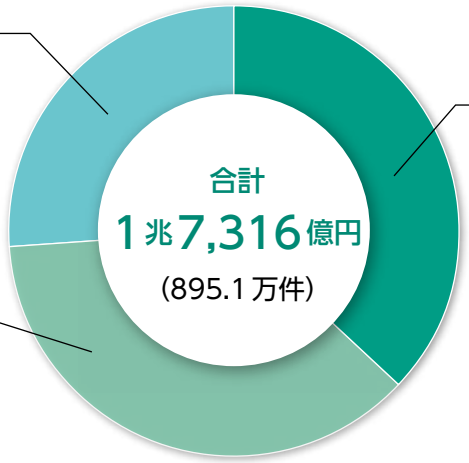
2022年度の保険金等お支払状況

2022年度にお支払いした保険金・年金・給付金

1日あたり 約47億円

給付金
4,517億円
(304.2万件)

保険金
6,437億円
(17.6万件)



年金
6,361億円
(573.2万件)

新型コロナウイルス感染症でお支払いした保険金・給付金

死亡保険金

【累計】(注)
215.4億円
(3,475件)

【2022年度】
100.9億円
(1,788件)

入院給付金

【累計】(注)
578.4億円
(698,757件)

【2022年度】
498.3億円
(621,008件)

うち
入院されたものと
みなしたお支払い

【累計】(注)
559.3億円
(688,153件)

【2022年度】
492.5億円
(618,265件)

(注) 期間は2020年4月～ 2023年3月です