

SUSTAINABILITY  
REPORT

2024

サステナビリティレポート

明治安田

1. トップメッセージ	01	>
2. 明治安田フィロソフィー	03	>
(1) 経営方針	03	>
3. 明治安田のサステナビリティ	05	>
4. サステナビリティ経営推進態勢	07	>
(1) グループサステナビリティ方針	07	>
(2) 推進体制(ガバナンス)・リスク管理	08	>
5. 優先課題(マテリアリティ)	09	>
(1) 特定プロセス	09	>
(2) 各優先課題にかかる取組み	10	>
① 健康寿命の延伸	12	>
② 地方創生の推進	15	>
・明治安田「ESG評価サービス」の提供	18	>
③ 環境保全・気候変動への対応	20	>
④ 機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり	34	>
⑤ こどもの健全育成	41	>
⑥ 金融サービスへの平等なアクセス確保	44	>
⑦ DE&Iの推進	49	>
⑧ 人権の尊重	54	>
<役職員によるボランティア活動>	59	>
6. コーポレートガバナンス	62	>
7. イニシアティブへの参画	65	>
8. 外部評価	68	>
Appendix	73	>
・ネットゼロ移行計画	73	>
・データ集	78	>

# SUSTAINABILITY REPORT 2024

サステナビリティレポート

2024.12



当社の基本的な理念を示す「明治安田フィロソフィー」では、経営理念に「確かな安心を、いつまでも」を掲げ、企業ビジョンにおいて、「お客さまとの絆」「地域社会との絆」「働く仲間との絆」に加え、サステナビリティを象徴する「未来世代との絆」を大切にする姿勢を明確にしています。これら4つの絆は当社のフィロソフィーの中核に位置するものであり、格差や分断が拡大する現代社会において、「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ると考えています。

2020年度からの10年計画「MY Mutual Way 2030」では、相互会社として「社会的価値の向上」と「経済的価値の向上」の好循環を実現し、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。2024年度から開始した新たな3か年プログラム「MY Mutual Way II期」(2024～2026年度)では、「生命保険会社の役割を超える」ことをテーマとし、事業活動を通じた社会課題の解決への貢献に向けて、優先課題を健康寿命の延伸や地方創生の推進、事業者・機関投資家双方の立場からの脱炭素社会への貢献、こどもの健全育成やDE&Iの推進、金融包摂を含む人権の尊重等と定め、持続的な成長の実現とお客さま・社会への還元を拡充をめざしてまいります。

このうち、「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」は事業との関係が特に深い社会課題であることから、この実現に向けて「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」プロジェクトに取り組み、一人ひとりの健康づくり、地域社会の発展に向け取り組んでいます。

「みんなの健活プロジェクト」では、企業・団体との共創を進め、魅力的な商品・サービス等を生み出し、届ける価値を上げていきます。2025年1月には、国立循環器病研究センターとの共同研究等を活用して開発した新商品「循環器病 対策Pro」を発売し、保険商品と専用サービスを組み合わせた「QOL応援プログラム」を提供することで、お客さまのペイシエント・ジャーニー（疾患の進行状態）に沿って、お客さまの「健康増進」や「病気の予防」をサポートし、もしものときやその後も、豊かな生活を応援していきます。

「地元の元気プロジェクト」では、自治体等との共創を進め、お客さま・地域との接点を増やし、お客さまに提供する価値を届ける場を上げていきます。1,000を超える全国の自治体と連携協定を締結し、Jリーグ、JLPGA、日本赤十字社、道の駅、公民館等と協働しながら、地域のみなさまとその地域の資源・コミュニティを結びつけることで、地域課題の解決、地方創生の推進に貢献していきます。

環境保全・気候変動への対応については、まさに今、あらゆる主体が積極的に取り組まなければ、未来世代に今と同じ環境を残すことができない全世界共通の喫緊の課題と認識し、事業者・機関投資家の双方の立場から2050年度までにCO<sub>2</sub>排出量をネットゼロとする目標に向けて取り組んでいます。

事業者としては、気候変動による影響が深刻化し、野心的な目標設定が求められるなかで、2030年度中間目標(2013年度対比)を△50%から△67%に引き上げ、グループベースで取組みを強化しています。

また、生物多様性の損失の問題が顕在化し、ネイチャーポジティブの実現に向けたアクションが企業に求められるなか、自然との共生を大切にする会社として、「明治安田×Jリーグの森 ～未来をつむぐ森～」においてJリーグと共に森林の再生・保全活動に取り組んでいます。

機関投資家としては、脱炭素社会の実現に向けた投融資ポートフォリオのCO<sub>2</sub>総排出量削減計画を策定し、投融資先企業の事業特性をふまえた継続的なエンゲージメントを通じて削減に向けた積極的な取組みを後押しするとともに、生物多様性の保全を資金使途とした投融資を推進しています。

こうした取組みが評価され、2023年度に気候変動対策および開示状況に関する格付を行なうCDPの気候変動調査において、最高評価の「Aリスト」企業に選定されました。

これらのほか、優先課題に応じたさまざまな取組みを通じて、社会を基盤として活動する生命保険会社としての責任を果たし、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ます。

コロナ禍や、地政学リスクの高まりなど、ここ数年の大きな環境変化により、人々の価値観は多様化・個別化するとともに、サステナビリティへの関心はますます高まりを見せています。今、世界中の企業が、「あなたは何者で、何をめざし、何を大切にしているのか?」という存在意義を問われています。消費者も、その製品を買う意味やその会社と付き合う意味を考え、選択する時代になりつつあります。そのような時代のなかで、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に貢献する会社こそが、お客さまや地域社会から評価され、信頼をされ、選ばれ続けていくと確信をしています。

これからもステークホルダーのみならず、歩を進めてまいります。

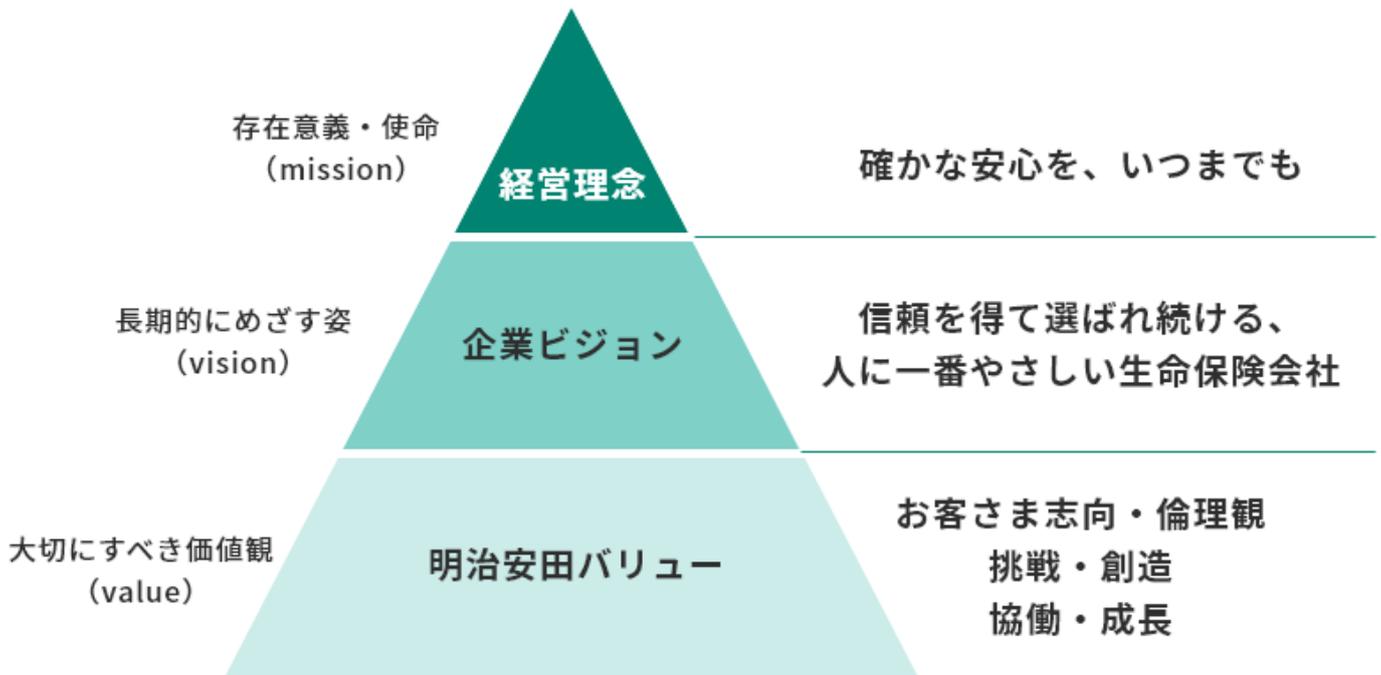
取締役 代表執行役社長

永島 英器

## (1) 経営方針

## 明治安田フィロソフィー

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。



## 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できる会社に徹し、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

お客さまから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をめざし、ステークホルダーとの絆を大切にします。

## 明治安田バリュー: 私たちが大切にしている価値観

### 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。

## 「MY Mutual Way Ⅱ期」でめざす姿

「MY Mutual Way Ⅱ期」(2024-2026年度)では、社会課題の解決に貢献する取組みをさらに進めることで、グループベースの持続的な成長を実現し、お客さま・社会への還元を拡充をめざしていきます。そして、当社は相互会社として、相互扶助の精神を体現する生命保険事業を本業としながら、長期的な視点で、社会課題の解決に真正面から取り組んでまいります。

—— 「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



### 経済的価値の向上

#### 社会課題の解決への貢献

優先課題の解決に向け、社会的価値の創出に取り組みます

#### 当社の優先課題(マテリアリティ)

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



機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり



こどもの健全育成



金融サービスへの平等なアクセス確保



DE&I\*の推進



人権の尊重



\*「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の略で、一律的・画一的な支援ではなく、一人ひとりの状況に応じた公平な(エクイティ)機会の提供により活躍を推進

#### グループベースの持続的な成長

トップクラスの健全性を堅持しつつ、収益性・成長性とのバランスを重視したグループベースの持続的な成長をめざします



# 事業活動を通じた社会課題の解決に向けた流れ

事業活動のアウトプット、社会や会社にもたらす変化であるアウトカム、最終的な社会的効果であるインパクトまでの道筋を整理し、全従業員が一丸となって社会課題の解決に向けて取り組みます。



## (1) グループサステナビリティ方針

当社は、「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、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、以下のグループサステナビリティ方針を定めます。

当社およびグループ会社は、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、企業としての安定的・持続的な発展をめざします。

### 1. 商品・サービス

- 環境変化とお客さまのニーズを踏まえた最適で質の高い商品・サービスを提供することに努めます。
- お客さまの声に誠実に対応し、商品・サービスの改良や開発などに反映します。

### 2. 地域社会への貢献

- 文化、伝統を尊重し、幅広いステークホルダーとの相互信頼のもと、地域社会の発展に貢献します。

### 3. 人権・職場環境

- あらゆる人々の人権を理解・尊重し、事業活動に反映します。
- ダイバーシティ・インクルージョンを推進し、すべての従業員に対する平等な機会の提供や働きやすい職場環境を整備します。

### 4. 地球環境の保全

- 人々が安心して暮らせる地球環境が事業活動の前提であるとの認識のもと、地球環境の保全と気候変動対策の取組みを推進します。

### 5. コンプライアンス

- 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、国内外の適用される法令、国際規範および社内規程等を遵守することはもとより、社会的良識に基づいて公正・誠実に行動します。

### 6. ステークホルダーへの情報開示・対話

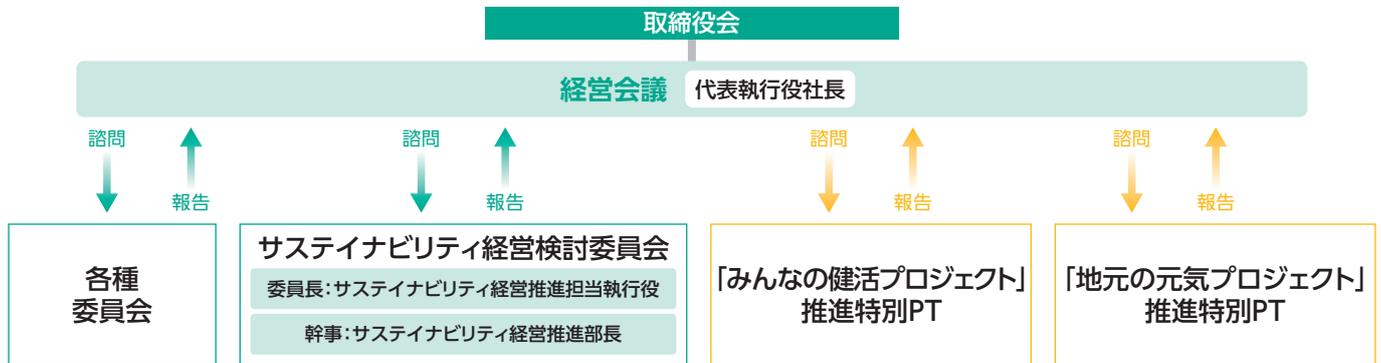
- 幅広いステークホルダーに対し、情報を適切・公平に開示するとともに、継続的な対話を通じて信頼関係を構築します。

## (2) 推進体制(ガバナンス)・リスク管理

### 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「サステナビリティ経営検討委員会」を設置するほか、「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

サステナビリティ経営検討委員会	サステナビリティ経営推進担当執行役が委員長を務め、優先課題(マテリアリティ)に関連する組織の部長等を委員とし、当社のサステ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	「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	「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。

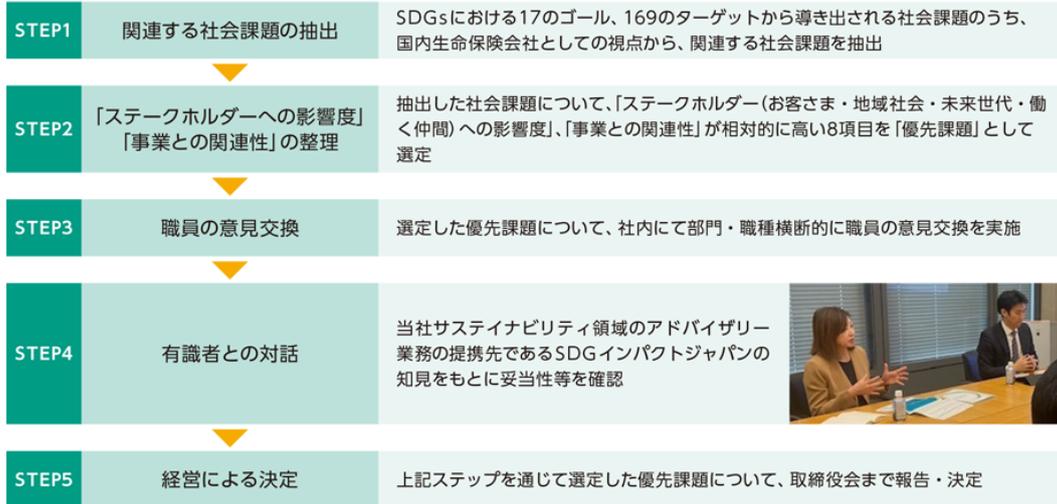
なお、「気候変動リスク」および「サステナビリティ経営への社会的要請」を統合リスク管理の枠組みの一つである「重要リスク」として特定のうえ、モニタリング態勢を強化しています。

## (1) 特定プロセス

## 優先課題(マテリアリティ)(戦略・指標と目標)

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」の観点をふまえ、2024年度から「優先課題(マテリアリティ)」を8項目に見直し、社内での意見交換や社外有識者との対話を通じて、その妥当性等を確認しました。

## ● 特定プロセス



また、「グループサステナビリティ方針」に基づき、グループ全体のサステナビリティ経営をさらに推進するべく、「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」「DE&Iの推進」「人権の尊重」の5項目を、グループベースで取り組む優先課題に設定しています。

## 2「大」プロジェクト等を通じて注力



## 事業者・機関投資家双方の立場から社会的価値を創出



★:グループベースで取り組む優先課題

## (2) 各優先課題にかかる取組み

### 優先課題(マテリアリティ)への取組み(戦略・指標と目標)

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																				
健康寿命の延伸	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>平均寿命と健康寿命のギャップが拡大した場合における、入院手術・介護等給付金の支払い増加</li> </ul>	<b>「みんなの健活プロジェクト」</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な“けんしん” (健康診断・がん検診等)受診を後押しする“けんしん”応援型の健康増進保険を提供</li> <li>疾病リスクの未来予測結果や、疾病予防や健康増進に役立つ情報・サービスを提供</li> <li>疾病予防や健康増進に向けた気付き、行動変容のきっかけとなるイベント等を全国各地で開催</li> </ul>	QOL向上・健康寿命の延伸への貢献 <b>【指標】</b> ・健活商品加入者数:147万人(2024年3月末時点) ・健活商品加入者の「健康年齢 <sup>®</sup> 差」の改善状況(注1):平均約1.3歳マイナス(2023年度調査) ・直近1年間で健康意識が高まった人の割合(注2):75.3%(2024年度健康に関するアンケート調査) ・健康増進イベント参加人数:189万人(2023年度実績)																					
	<b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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・サービスの増加、それを通じた市場の拡大</li> </ul>																							
地方創生の推進	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方の過疎化・経済の衰退等、地域活力の低下による市場規模の縮小</li> <li>人々の社会的なつながりの希薄化によるお客さま接点の減少</li> </ul>	<b>「地元の元気プロジェクト」</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>道の駅での健康増進イベントの開催や献血の啓発活動、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の開催</li> <li>協会けんぽ支部との協働による地元企業の健康経営サポート</li> </ul>	地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供 <b>【指標】</b> ・連携協定締結数:988自治体(2024年3月末) ・自治体との協働取組数:10,271回(2021~23年度累計) ・プロジェクト参加者数:のべ1,130万人(同上)																					
	<b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>																							
環境保全・気候変動への対応	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>風水害の激甚化、熱中症患者の増加等に伴う保険金・給付金等支払いの増加</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量の多い投融資先企業の業績悪化による投融資先の価値毀損</li> </ul>	事業者・機関投資家双方の立場から、2050年度CO <sub>2</sub> 排出量ネットゼロに向けた取組みを強化 ・自社の排出量削減に向け、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 <sub>2</sub> 排出量削減に向けたエンゲージメントの強化	<b>【指標・目標】</b> ・CO <sub>2</sub> 排出量(いずれも2013年度比) <b>【事業者として】</b> (Scope1・2は当社グループ、Scope3は明治安田単体) <table border="1" data-bbox="995 1312 1347 1442"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023年度実績</th> <th>2030年度目標</th> <th>2050年度目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scope1・2</td> <td>△53%</td> <td>△67%</td> <td>△100%排出量ネットゼロ</td> </tr> <tr> <td>Scope3</td> <td>△27%</td> <td>△40%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <b>【機関投資家として】(明治安田単体)</b> <table border="1" data-bbox="995 1480 1347 1610"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022年度実績</th> <th>2030年度目標</th> <th>2050年度目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>投融資先からの排出(Scope1・2)</td> <td>△46%</td> <td>△50%</td> <td>△100%排出量ネットゼロ</td> </tr> </tbody> </table> ・再生可能エネルギー導入比率:2040年度までに100%(2023年度実績:28%)		2023年度実績	2030年度目標	2050年度目標	Scope1・2	△53%	△67%	△100%排出量ネットゼロ	Scope3	△27%	△40%			2022年度実績	2030年度目標	2050年度目標	投融資先からの排出(Scope1・2)	△46%	△50%	△100%排出量ネットゼロ	   
				2023年度実績	2030年度目標	2050年度目標																		
Scope1・2	△53%	△67%	△100%排出量ネットゼロ																					
Scope3	△27%	△40%																						
	2022年度実績	2030年度目標	2050年度目標																					
投融資先からの排出(Scope1・2)	△46%	△50%	△100%排出量ネットゼロ																					
<b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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拡大</li> <li>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拡大</li> </ul>																								

(注1)「ベストスタイル 健康キャッシュバック」ご加入者における健康年齢<sup>®</sup>の改善状況(「健康年齢<sup>®</sup>」は(株)JMDC社の登録商標)。「健康年齢差(健康年齢-実年齢)」の平均値を加入期間別に算出し、「加入4年目」の結果と「加入1年目」との差を分析(健康診断結果提出者の加入期間別の集団を分析。毎年定期的に健康診断結果を提出していない人を除く)

(注2)「ベストスタイル 健康キャッシュバック」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む

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
機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題の解決を促進する手段としての機関投資家への要請への対応不十分</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESG投融資を通じたグローバルな環境・社会課題の解決と国内地域経済活性化等への貢献、および投融資先の企業価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「脱炭素社会の実現」「生物多様性の保全」「ソーシャル(人権等)」「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」を重要取組テーマとしたESG投融資の推進、およびインパクトファイナンスの拡大</li> <li>投融資先とのエンゲージメント(対話)の高度化</li> </ul>	<p><b>[指標・目標]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESG投融資額:2024年度から3年間で8,000億円 うち、インパクトファイナンス:1,200億円</li> <li>エンゲージメントの量・質の向上</li> </ul> <p><b>[対話件数]</b> :年間100件程度(2026年度末)</p> <p><b>[対話内容]</b> :インパクト創出を促す「提言」の実施</p>	    等
こどもの健全育成	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>こどもの心身の健康維持や、「人生100年時代」における資産形成のリテラシー教育等、「未来世代」を担う子どもに対する支援が不足することによる将来の顧客基盤の拡大不十分</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>金融・保険教育等を通じた、こどもの金融リテラシー向上による将来の顧客基盤の拡大</li> <li>未来世代の支援を通じた、当社の認知率の向上とブランドイメージの浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>金融・保険教育や、自然の大切さ・自然を守る意義を学ぶ環境教育の実施</li> <li>子ども向けのスポーツ教室の開催や、文化・地域の交流を通じた健全育成への貢献</li> <li>自治体と協働した子育て世代の支援や、財団の取組みを通じた発達障がいのある子ども等の療育支援</li> </ul>	<p><b>[指標]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>金融・保険教育開催数:のべ1,341校(2023年度)</li> <li>「未来世代」への貢献イメージ浸透度</li> </ul>	   
金融サービスへの平等なアクセス確保	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会に暮らす人々の多様性が広がるなか、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</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ご高齢の方」「障がいのある方」「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</li> </ul>	<p><b>[指標]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>金融包摂関連苦情の発生状況</li> <li>金融包摂にかかるお客さまのお手続き評価</li> </ul>	 
DE&Iの推進	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用や育成の遅れ等による人材の量的・質的不足に起因する競争力の低下</li> <li>人材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</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材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材の確保、エンゲージメント向上の好循環の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>女性の管理職登用にかかる目標設定や育成態勢の整備、LGBTQ従業員への環境整備・理解促進</li> </ul>	<p><b>[指標・目標]</b> (実績:2023年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社の総合的魅力度<sup>(注3)</sup>:68.9%(2024年度目標:2023年度比向上)</li> <li>女性管理職比率:35.4%(同上:35.0%以上)</li> <li>男性育休取得率:100%(同上:100%)</li> <li>専門人材数:471人(同上:500人)</li> </ul>	 
人権の尊重	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>啓発活動を通じた従業員の人権意識向上と、お客さま・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「人権方針」に基づいた、人権デュー・ディリジェンスの実施、「人権研修」等を通じた従業員の人権意識向上、お客さまの人権尊重の推進</li> <li>サステナビリティに重点をおいた対話を実施した投資先に人権尊重への取組推進を働きかけ</li> <li>特定の外部委託先を対象にサステナビリティ体制に関する確認を実施し、人権尊重への取組状況を確認</li> </ul>	<p><b>[指標]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人権研修の実施状況(2023年度全役職員に実施)</li> <li>内部通報件数</li> <li>国連グローバルコンパクトの10原則における人権分野の充足状況</li> </ul>	 

(注3)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

# 1

## 健康寿命の延伸 >>



### みんなの 健活 プロジェクト

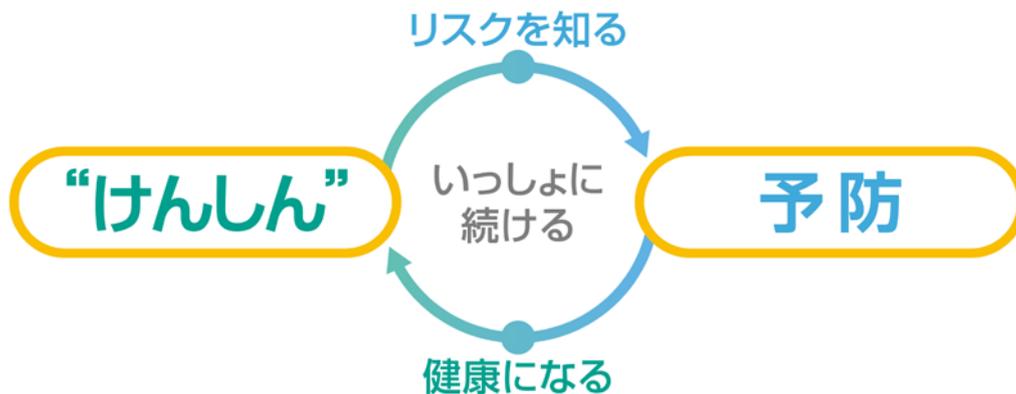
#### 健康を、いっしょに育てよう。

健康は大切だけど、ひとりで何かをはじめたり、続けるのは難しいもの。  
また、健康増進の取り組み方は人それぞれです。  
だから、私たちは、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・地域みなさまの  
「健康に向けた前向きな活動」＝「健活」を応援していきます。

### 「みんなの健活プロジェクト」

#### プロジェクトの概要・コンセプト

「みんなの健活プロジェクト」では、「“けんしん”と予防」をコンセプトに、お客さまの定期的な“けんしん”（健康診断・がん検診等）の受診を促すとともに、疾病「予防」に向けた前向きな取り組みを後押しすることで、健康寿命の延伸やQOL向上への貢献をめざしており、“けんしん”応援型の「商品」や、疾病予防・健康増進に資する「サービス」、地域みなさまにもご参加いただける健康増進「アクション」の3つの分野で取り組みを推進しています。



## 本プロジェクトの実績

「みんなの健活プロジェクト」の取組みの結果、「ベストスタイル 健康キャッシュバック」にご加入のお客さまについて、加入期間に応じた、総合的な健康状態の改善効果がみられました。具体的には、健康診断結果データをもとに、総合的な健康状態を年齢で表す「健康年齢<sup>®</sup>」(注1)を統計的に算出のうえ、健康年齢と実年齢の差である「健康年齢差」(注2)を分析したところ、加入5年経過後に提出された健康診断結果の「健康年齢差」は、加入直後よりも平均で約1.4歳改善しました。

また、「ベストスタイル 健康キャッシュバック」の加入者に対するアンケート調査の結果、直近1年間で健康意識が高まった人の割合(注3)は75.3%となり、未加入者よりも12.8pt高いことが確認できました。

(注1)健康年齢は、(株)JMDCの登録商標です

(注2)健康年齢が実年齢より若いほど(「健康年齢差」のマイナス幅が大きいほど)、同性・同年代と比べて入院等の可能性が低いことを意味します

(注3)従前から高く、それを維持している人を含む。当社が「ベストスタイル 健康キャッシュバック」の加入者等に実施した2024年10月アンケート結果



## 健康寿命の延伸

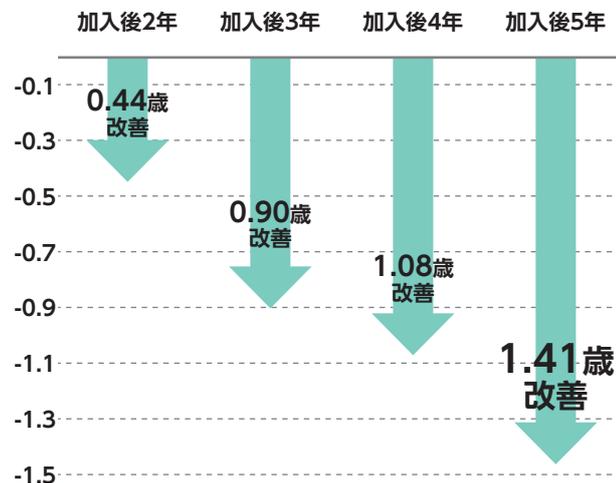
お客さまの健康づくりを応援

健康意識が高まった人の割合

75.3%

※未加入者と比較して+12.8pt

「健康年齢と実年齢の差」が加入5年間で約1.4歳改善



## プロジェクトの取組内容

### “けんしん”受診を後押しする「商品」

・定期的な“けんしん”受診を後押しする“けんしん”応援型の健康増進保険をご提供しており、その一つである「ベストスタイル 健康キャッシュバック」では、ご加入のお客さまに対し、提出いただいた健康診断結果に応じて、キャッシュバックをお支払いします。2024年4月には、お客さまにこれまで以上に細やかな健康変化や健康改善効果を実感いただくことを目的に、「ベストスタイル 健康キャッシュバック」のキャッシュバックランクを従来の3段階から5段階に改定しました。

・このように、お客さまへの提供価値の拡充に取り組んだ結果、キャッシュバックのお支払実績は、累計225億円・のべ216万人(2024年9月末時点)に達し、お客さまに健康づくりを継続することの重要性とその効果を実感いただいています。また、「ベストスタイル 健康キャッシュバック」の累計販売件数は、2024年9月に153万件に達しました。

・さらに、2025年1月には、社会課題である循環器病の特徴を捉え、進行(重症化)予防から健康状態の変化に応じて、「保障」と「サービス」を組み合わせる保険「ベストスタイル 健康キャッシュバック 循環器病 対策Pro」および「循環器病 対策Pro」を発売します。



健康な時から発症後の療養まで、お客さまの健康状態の変化に応じたサポートを提供する新しいタイプの保険「QOL応援プログラム」として、「ベストスタイル 健康キャッシュバック 循環器病 対策Pro」「循環器病 対策Pro」を2025年1月に発売します

「ベストスタイル 健康キャッシュバック 循環器病 対策Pro」

「循環器病 対策Pro」



[詳細はこちら](#)

### 疾病予防や健康増進に役立つ「サービス」

・2024年4月に、総合的に健康状態を表す指標「健活年齢」を独自に開発しました。「健活年齢」は、AI予測モデル「健活未来予測モデル」<sup>(注4)</sup>を使用し、お客さまにご提出いただいた健診結果と既往歴(給付金等のご請求履歴等)から、お一人おひとりの将来の入院リスク等を精緻に予測します。「健活年齢」に比べ、健康維持・改善に向けて、おすすめの生活習慣をご提案する機能を展開し、「MY健活レポート」の内容を充実させました。

(注4)長年にわたり蓄積してきた「ベストスタイル」にご加入のお客さま(約130万人分)の医療ビッグデータに基づいて開発したAI予測モデル

### 「MY健活レポート」について

「MY健活レポート」は「ベストスタイル」に「健康サポート・キャッシュバック特約(2024)」を付加いただいたお客さまにご提出いただいた健康診断結果データをもとに、お客さまごとに以下の4項目の情報・アドバイスを表示します。

①健診結果	健康診断結果や「健活年齢」を確認できます。
②リスク予測	お客さまの健康診断結果データをもとに、将来の入院リスクや就業制限となる可能性を統計的に算出します。
③行動変容の後押し	健康の維持・改善に向けた医師からのアドバイス動画やおすすめサービス等をご案内します。
④シミュレーション	健康診断結果の数値を変動させて、疾病リスク予測やキャッシュバックランクの試算ができます。



### 行動変容のきっかけとなる「アクション」

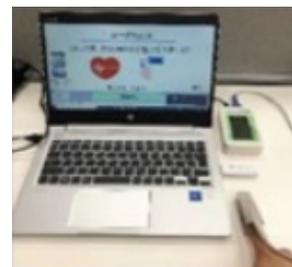
・最先端の健康チェック機器を使用し、気軽に「健康状態・疾病リスクを知る」機会を提供する「明治安田の健康チェック」の一環として、2024年4月から「QOL健診 明治安田×弘前大学」を全国で開催しており、2024年10月末時点で約2,000名のお客さまにご参加いただいています。さらに、歯科医師会と協働で実施している口腔ケアセミナーや、日本健康麻将協会との協働による「健康マージャン」イベントの展開など、コンテンツ拡充に取り組んでおり、健康増進イベント全体としては、2024年9月末時点で約627万人のお客さまにご参加いただきました。



<「明治安田の健康チェック」>



<健康チェック機器>



## 2 地方創生の推進 >>



### つながり、ふれあい、ささえあう地域社会を。

お客さまや地域のみなさまが、いきいきと毎日を過ごすために。私たちは、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」に貢献していきます。

## 「地元の元気プロジェクト」

### プロジェクトの概要・コンセプト

「地元の元気プロジェクト」は、地域の自治体や企業・団体と連携し、地域のみなさまとその地域の資源・コミュニティを結びつけることで、「地方創生の推進」への貢献をめざす取組みです。

全国を網羅する約1,100の営業拠点、および約48,000人の従業員ネットワークを活かして、「地域のみなさまの心身の健康保持・増進」「未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現」「地域を支える企業・団体の持続的成長」に向けた取組みを行なっています。

地域のみなさまの  
心身の  
健康保持・増進

未来世代の応援を  
通じた持続可能な  
社会の実現

地域を支える  
企業・団体の  
持続的成長

### 本プロジェクトの取組内容・実績 (2024年4月～9月までの実績)

プロジェクトを支える以下の4つの活動を取組基盤として、各地域における地域活性化に向けた取組みを推進しており、392.9万人にご参加いただきました。

- ①全国1,013自治体(2024年度9月末時点累計)との連携協定の締結など、市区町村単位の自治体や地域の公共セクターとの強固な関係の構築
  - ・自治体と連携した協働イベントを開催(1,157回)し、アンケートでは88.2%の自治体から肯定的回答をいただきました(注1)
  - ・連携協定を締結している自治体と協働し、MYリンクコーディネーター等(営業職員)が、地域のみなさまの「健康」「介護」「子育て」「防災・防犯」の4つの分野に関する生活課題を確認し、その解決の一助となる行政サービス情報をご案内しています
- ②当社従業員がゆかりのある地域を指定して行なう任意の募金に会社拠出分を上乗せした「私の地元応援募金」による自治体・NPO団体等への寄付(1,324団体に対し8.8億円)
- ③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)との強固なパートナーシップ
- ④個別の地域課題解決に向けた、自治体・外部企業と当社との協働(地域共創withホームタウン)の展開(17ページ参照)

(注1)2023年9月1日～12月7日実施の協定締結先の自治体を対象とした「満足度調査」にて、<当社との協働取組みに対する総合評価>について「満足」「やや満足」と回答された割合(「満足」「やや満足」「ふつう」「やや不満」「不満」の5段階評価。対象911自治体、回答数810自治体(回答率88.9%))



## 地元の元気プロジェクト

～つながり、ふれあい、ささえあう地域社会を。～

地域の橋渡し役として、「社会的なつながり」を提供し、地域創生の推進に貢献します。

### 1 地域のみなさまの心身の健康保持・増進

- 公民館等でのMY定期講座
- 道の駅での健康増進イベント
- 日本赤十字社と連携した献血の普及啓発活動
- 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
- 認知症予防に向けた「大人の塗り絵」

### 2 未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現

- 祭事への助成・運営参画による伝統文化の継承
- 学校での金融・保険教育、SDGs教育
- 地元アスリート応援プログラム
- 未来世代応援プログラムの展開(日本バドミントン協会との共創等)

### 3 地域を支える企業・団体の持続的成長

- 協会けんぽと連携した中小企業の健康経営サポート
- 外部企業等と連携したサステナビリティ分野の取組みサポート

取組みの基盤 ■自治体との連携協定と行政サービス情報のご案内 ■「私の地元応援募金」の寄付 ■Jリーグ・日本女子プロゴルフ協会とのパートナーシップ ■地域共創withホームタウンの展開

## 地域のみなさまの心身の健康保持・増進

- ・全国の公民館・生涯学習センター・地域包括支援センター等と連携し、健康・介護・子育て等をテーマとした「MY定期講座」を1,703回開催しました。
- ・全国124の道の駅と連携し、ご来場者や駅関係者を対象に、健康測定会やスポーツ大会等のさまざまな健康増進イベントを187回開催しました。
- ・日本赤十字社、Jリーグと連携した献血の普及啓発活動「シャレン!で献血」を中心とした、日本赤十字社との協働取組みを513回開催しました。
- ・Jリーグクラブ等と協働し、世代を問わず気軽にご参加いただけるウォーキングイベント「Jリーグウォーキング」を43回開催したほか、地元Jクラブの選手等から直接指導が受けられる「小学生向けサッカー教室」を92回開催しました。JLPGAとの協働では、全国各地の大会にて「『明治安田×JLPGA』健康チェックブース」を出展しています。
- ・認知症予防に向けた、第5回「大人の塗り絵コンクール」<sup>(注2)</sup>を開催しています。

(注2) 第5回「大人の塗り絵コンクール」は2024年9月26日(木)～2025年2月7日(金)の期間で開催



<道の駅での健康増進イベント>



<Jリーグウォーキング>

## 未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現

- ・地元で大切に受け継いできた175祭事への協賛金の寄贈に加えて、MYリンクコーディネーター等が事前準備や当日の運営ボランティア等に参画しています。
- ・小・中・高生を対象とした「保険」や「お金」に関する出張授業「金融・保険教育」を各地で862回開催しました。
- ・出身地等の「地元」に貢献したいというアスリートの活動を支援する「地元アスリート応援プログラム」を展開し、88人の競技活動（ゴルフ、フェンシング、車いすテニス等）を支援しています。
- ・スポーツを通じて未来世代を応援する、以下4つの取組みを中心とした「明治安田の未来世代応援プログラム」を展開しています。
  - ①三浦知良選手との協働により、全国の子どもたちへサッカーボールを1.1万個寄贈
  - ②Jリーグとの協働により、「Jリーグ×小野伸ニスマイルフットボールツアー-for a Sustainable Future supported by 明治安田」に協賛し、小学生の子どもたちを対象とした「サッカー教室」と「サステナトーク」を9回開催
  - ③JLPGAとの協働により、ジュニアゴルフ普及活動「Hello,Golf!」を応援
  - ④日本バドミントン協会との協働により、中学校大会への協賛やバドミントン教室(11教室)を開催



<サッカーボール寄贈with カズ>



<with Jリーグ>



<with JLPGA>



<with 日本バドミントン協会>

## 地域を支える企業・団体の持続的成長

- ・地元企業の従業員のみなさまが心身ともに健康で意欲的に働ける環境づくりに向け、40都道府県の協会けんぽ支部と連携協定を締結し、のべ8,946企業の健康経営認定をサポートしています。
- ・株式会社SDGインパクトジャパンとの業務提携に基づく協働取組みの一環として、従業員数100人以上1,000人未満の企業を対象に「ESG評価サービス」の提供を開始しました。 [詳細はこちら](#)



<健康経営セミナーの様子>



<ESG評価サービス>

### 「地域共創 with ホームタウン」の取組事例

当社と自治体、外部企業による協業で、個別の地域課題の解決に取り組んでいます。  
(2024年9月現在、20地域に展開)

**地域共創**  
with ホームタウン



地域課題の解決に取り組む



#### 地元Jクラブと協働した地域活性化

誠道小学校改修プロジェクト ～ガイナレ鳥取×境港市×鳥取支社～



閉校した小学校跡地の運動場を天然芝グラウンドへ整備。グラウンドを活用したスポーツイベント等を通じ、健康増進・地域交流の促進に取り組み。

#### 自治体の婚活支援サービスの充実化

島根県結婚支援コンシェルジュ事業 ～株式会社ZWEI×島根県×松江支社～



自治体独自の婚活支援サービスの登録者の増加に取り組むほか、マッチングイベントやライフプランセミナー等の開催を通じ、晩婚化や未婚率上昇、出生数減少等の地域課題解決に取り組み。

#### こどもたちの地元愛の醸成

こどもシゴト博® ～CHEERS株式会社×新潟県×新潟支社～



地元企業やJクラブ等と参加型ワークショップを実施。小学生が地元の「仕事」に触れ、地元愛を感じる機会を創出。若者の県外流出やそれに伴う人口減少という地域課題解決に取り組み。

(注) こどもシゴト博は、CHEERS (株) の登録商標です

# 明治安田「ESG評価サービス」の提供

～地域を支える企業のSDGsの達成に向けた取組みをサポート～

当社は、株式会社SDGインパクトジャパンとの業務提携に基づく協働取組みの一環として、シンガポール発のスタートアップ企業 RIMM Sustainability Pte Ltd.が展開するESG評価ツール「RIMM(リム)」を活用し、企業向けに「ESG評価サービス」の提供をしています。

当サービスでは、「RIMM」に搭載されるESGスコアリング機能を用い、各ESG項目への取組状況をスコア化し、推奨する取組みを一覧化したものを「ESG評価レポート」として提供いたします。さらに、ESGの取組みについていっそうの強化を希望する企業に対しては、評価結果に基づく課題解決を支援するパートナー企業の紹介を行なっております。

当社は、地方創生の推進をめざす「地元の元気プロジェクト」の一環として、地域を支える企業に当サービスを提供することで、SDGsの達成に向けた企業の取組みをサポートし、持続可能な社会づくりへの貢献をめざします。

## サービス提供の背景

SDGsは企業に対し、「本業を通じて持続可能な社会の実現に貢献すること」などを求めています。企業経営にSDGsを活用することは、結果的に企業にとってプラスの効果をもたらすとされており<sup>(注1)</sup>、SDGsの達成に積極的な企業の割合は5割を超え、その7割が「企業イメージの向上」など、SDGsへの取組みによる効果を実感<sup>(注2)</sup>しています。

一方、企業規模が小さいほど、「どのように対応すればよいかわからない」や「人材面・費用面での余裕がない」こと等がSDGsを推進するうえでの課題となっており<sup>(注3)</sup>されており、こうした課題を抱える企業にSDGsへの取組みのきっかけを提供し、対応方針の策定等にご活用いただきたいという想いから、当サービスの提供を開始しました。

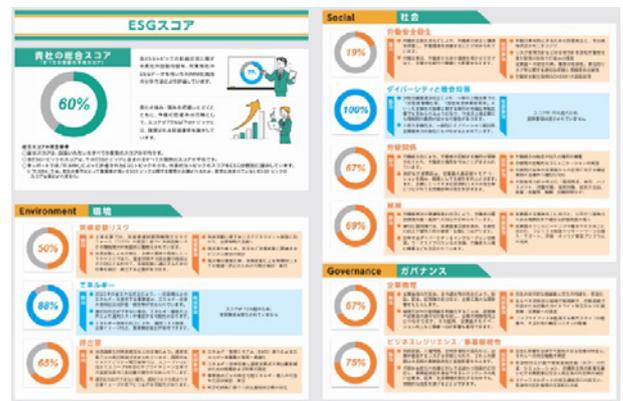
(注1) 環境省「持続可能な開発目標(SDGs)活用ガイド」

(注2) (注3) 株式会社帝国データバンク「SDGsに関する企業の意識調査」(2023年7月)

## サービス概要

SDGsの達成に向けて、業界・業種ごとに取り組むべき重要なESG項目を特定し、最適化された質問に回答いただくことで、各ESG項目への取組状況をスコア化し、推奨する取組みを一覧化したものを「ESG評価レポート」として提供いたします。

さらに、ESGの取組みについていっそうの強化を希望する企業に対しては、評価結果に基づく課題解決を支援するパートナー企業の紹介も行なっております。



(ESG評価レポート)

## サービス提供先

当社は、地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供し、地域のみならず各地域の資源・コミュニティをつなげることで、「地方創生の推進」への貢献をめざす「地元の元気プロジェクト」のなかで、「地域を支える企業・団体の持続的成長」を推進しています。当サービスは、従業員数100人以上1,000人未満の企業を対象に、2024年5月から東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県・愛知県・大阪府で先行展開しており、今後対象の拡大を検討していく予定です。

### 【 明治安田「ESG評価サービス」提供先からいただいた声 】

消費者サービス業／従業員数：約800名

営業面に加え、良質な人材確保の観点でも、SDGsへの取組状況を評価される時代になっていると実感している。「ESG評価サービス」を利用し、同業他社との比較によって自社の立ち位置・課題が把握できたことは、今後のSDGsへの取組強化に向け大いに参考になった

## 明治安田

### 健康経営認定支援サービス

健康経営®の実現に向けて、「健康経営優良法人」の認定取得までのさまざまな取り組みをお手伝いいたします



「経営者」を  
サポート

健康宣言の発信や目標設定等、健康経営®を始めるうえで土台となる取り組みについて、実践的なフォローをいたします

(注)「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です



「健康づくり  
担当者」を  
サポート

従業員の健康保持・増進の取り組みを促進する担当者を、継続的にバックアップします



「従業員」を  
サポート

健康相談や健康管理の実践に役立つさまざまなコンテンツ・情報を提供します

## SUSTECH

### 脱炭素化支援サービス

脱炭素化支援プラットフォーム「CARBONIX」を活用し、GHG排出量の算定から脱炭素化に向けた目標、削減計画の策定から実行まで一気通貫に伴走支援するサービスを提供します



### 女性向けキャリア教育サービス

「女性管理職への意識づけ」や「女性社員のモチベーション向上」に課題のある企業に向けた、研修サービスによる将来の女性リーダー育成をサポートするサービスを提供します



### サイバーセキュリティ対策サービス

標的型メール訓練サービスやクイックスキャンサービスなど、企業や組織が直面する外部からのサイバー攻撃への対応を支援する各種サービスを提供します



### BCP対策サービス

BCP(事業継続計画)のはじめの一歩として、「初動対応マニュアル」の作成ポイントを解説する無料のウェビナーを紹介いたします。また、災害発生時の社員・家族の安否確認サービスを提供します



### ISO認証取得支援

ISO14001(環境マネジメントシステム)認証取得に向けた支援として、講師派遣型の研修を実施いただけます。企業の状況にあわせて、内容のカスタマイズが可能です



### サステナビリティ推進支援

事業とSDGsを連携させた戦略策定・構築に向けた支援を提供します。また、経営層や新入社員等の階層別およびテーマ別の研修、その他、社内向け勉強会の資料作成支援など、要望に応じた支援が可能です

## 対外PRIに向けたサポート

自治体の登録・認証制度への申請サポートや、「サステナブルビジネス認証制度」\*のご紹介をします。

\*サステナブルビジネス認証制度の概要

- 「一般社団法人 日本サステナブルビジネス機構」が創設した企業向けのSDGs認証制度
- 気候変動、健康経営、人権など25項目のチェック項目で評価・認証
- 評価に応じて、ブロンズ・シルバー・ゴールドの3段階で評価
- 認証費用は10万円～、2024年度は約100社の認証を予定



求められるルール  
(法律・規則、ガイド  
ラインなど)で活動  
している企業



より実効的な取組み  
の実施や一定の  
成果を上げるなど、  
活動を発展させて  
いる企業



課題解決に向けて  
働きかけるなど、  
活動を深化させて  
いる先駆的企業

[\[ESG評価サービス\]の詳細はこちら](#)

# 3 環境保全・気候変動への対応 >>



## 環境方針

当社は、「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します。

### 1. 環境保全に資する取組みの推進

生命保険事業を展開するにあたり、環境に及ぼす影響に配慮し、地球温暖化の抑制や環境汚染の防止に努めるとともに、事業活動を通じ環境課題の解決に取り組めます。

### 2. 事業活動における資源とエネルギーの有効活用

事業活動に伴い発生する環境への負荷を低減させるため、省資源・省エネルギー、資源のリサイクル、および環境配慮型製品の購入等を推進し、資源とエネルギーの有効活用に努めます。

### 3. 環境関連諸法規の遵守

環境保全に関連する、法令・規制および当社が同意する協定・指針等を遵守します。

### 4. 環境保全への意識の向上と活動を通じた社会貢献

全従業員に本方針を徹底することで、環境保全に対する意識の向上を図り、地域社会における活動への参加・協賛をはじめ、環境保全活動に積極的に参画することで、暮らしやすいまちづくりに貢献します。

### 5. 環境への取組みの継続的な改善・高度化

環境目標を設定のうえ、取組状況を検証し、必要な見直しを行なうことにより、その継続的な改善に努めます。

## TCFD・TNFD提言<sup>(注1)</sup>への対応

現在、地球温暖化・気候変動や、自然資本<sup>(注2)</sup>・生物多様性の喪失が、我々の経済・社会活動に影響を及ぼしはじめており、これらへの対応が全世界で喫緊の課題となっています。このため、当社は「環境保全・気候変動への対応」を「優先課題(マテリアリティ)」に位置づけています。

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、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。

また、取組みにあたっては、国際的な基準に沿った適切な情報の開示が必要不可欠と認識しており、2019年1月にTCFDに賛同(2023年11月に解散し、IFRSに移管)、2023年6月にTNFDフォーラムに参画し、同年11月にはTNFDに沿った開示を行なうことを宣言する「TNFD Adopter」として登録したうえで、これらの枠組みに沿った情報開示の充実に努めています。

(注1) Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)

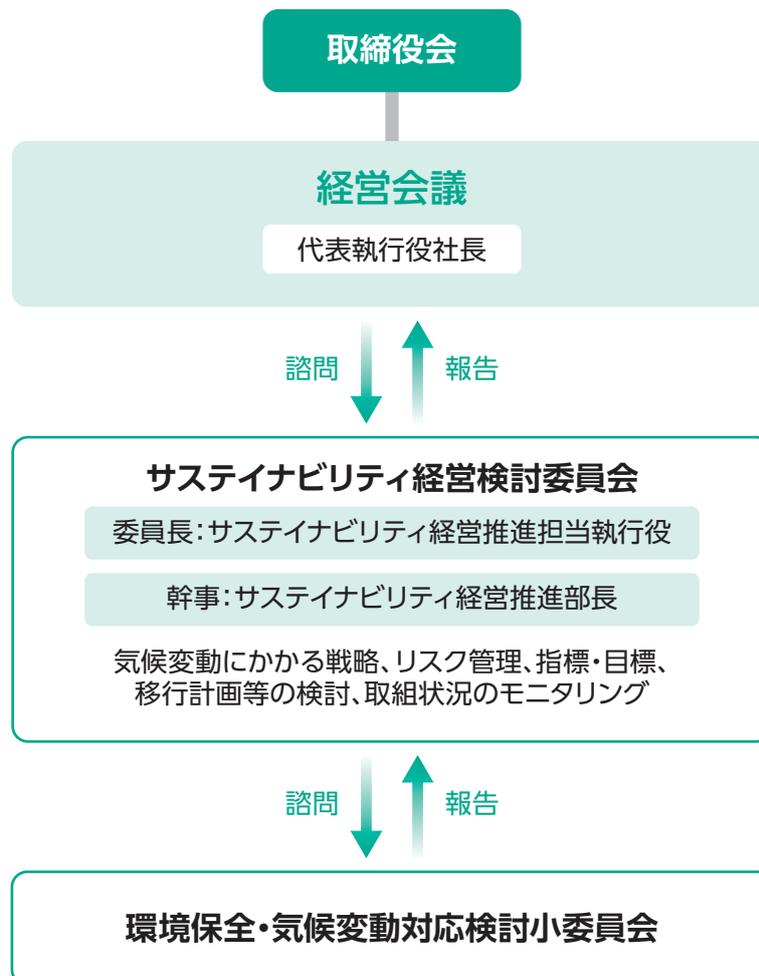
Task Force on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース)

(注2) 森林、土壌、水、大気、生物資源など、自然によって形成される資本

## 推進体制(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。サステナビリティ経営検討委員会では、サステ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、2024年度より、責任投資推進体制の強化を目的に「責任投資推進部長」を配置し、ESGの観点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に基づき、責任投資を推進しています。



気候変動・自然に関して、下表のようなリスクと機会を認識しております。なお、気候変動のリスクと機会については事業者・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。

気候変動と自然資本・生物多様性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、気候変動リスク・機会と自然関連リスク・機会を統合したかたちで整理しています。

●気候変動・自然関連のリスクと機会

	リスクと機会		事業活動への主な影響	時間軸 (注3)	影響度
	●気候変動関連(自然関連と共通するものを含む) ●自然関連		■事業者 ■機関投資家		
物理的リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■保有不動産の損害保険料が上昇</li> <li>■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</li> </ul>	中期～長期	中～小
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> <li>●熱中症の増加や熱帯性の感染症(マラリアやデング熱等)が流行</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■気候変動・自然破壊の継続的な影響による災害の頻発化により、投融資先企業の事業継続が困難となり、当社が保有する株式・社債・貸付金等の価値が毀損</li> </ul>		
移行リスク	政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●CO<sub>2</sub>排出に関する規制の強化や化石燃料賦課金・特定事業者負担金等のコストが増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■当社が保有する不動産・社用車等のCO<sub>2</sub>排出量を削減するためのコストが増加</li> <li>■投融資先企業の業績悪化により、当社が保有する株式の株価下落、社債のデフォルト、貸付金の回収不能が増加</li> </ul>	短期～中期	大～中
	技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>●CO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>排出量の少ない新設備導入に伴うコスト増加)</li> </ul>			
	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>			
	評判	<ul style="list-style-type: none"> <li>●気候変動リスク/自然資本保全への対応が不十分な企業の社会的評価が低下</li> </ul>			
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●風水害や熱中症、感染症等に対する、お客さまの予防意識や治療等に対する経済的なニーズの高まり</li> <li>●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</li> <li>●消費者の環境・自然保護に向けた行動や商品・サービス選好の変化</li> <li>●水・海洋資源、森・土地資源等の保全・改良に資する投資や新技術の開発・導入が進展</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■新しい保険商品や金融サービスの開発拡大</li> <li>■気候変動対策や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</li> <li>■脱炭素化や自然環境保護に貢献する研究開発、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</li> <li>■新たな医療技術開発、設備投資に対する投融資機会拡大</li> <li>■環境性能の優れた当社オフィスビルへの需要増加</li> </ul>	短期～中期	中～小

(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

気候変動に関するシナリオ分析:TCFD

気候変動に関するリスクをより詳細に把握するため、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を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39億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0.8億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。

●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。(国内株式・内外社債)

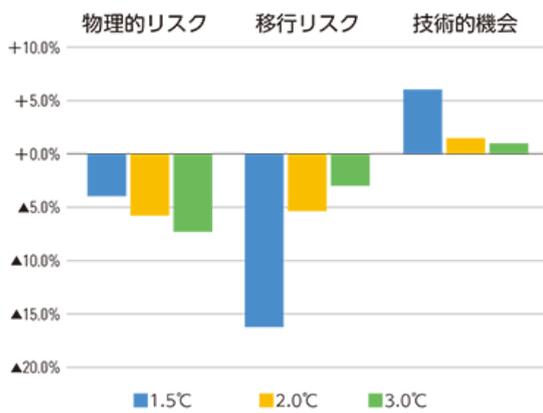
投資先企業の気候変動に伴う潜在的な財務インパクトを試算・分析し、想定される影響は実質純資産の範囲で吸収可能な水準と認識しています。投資ポートフォリオへの影響分析はまだ発展途上の段階であり、引き続き調査・分析を進めてまいります。

1.5℃シナリオ(産業革命前からの気温上昇)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。

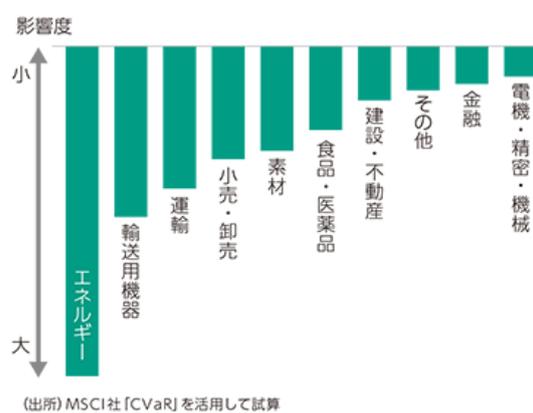
このように移行リスクと物理的リスクはトレードオフの関係にあります(図1)。1.5℃シナリオでは低炭素化を推進するための技術的機会も大きくなります。

また、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1) 気温上昇シナリオ別  
投資ポートフォリオへの影響度  
(リスク量/当保有残高)



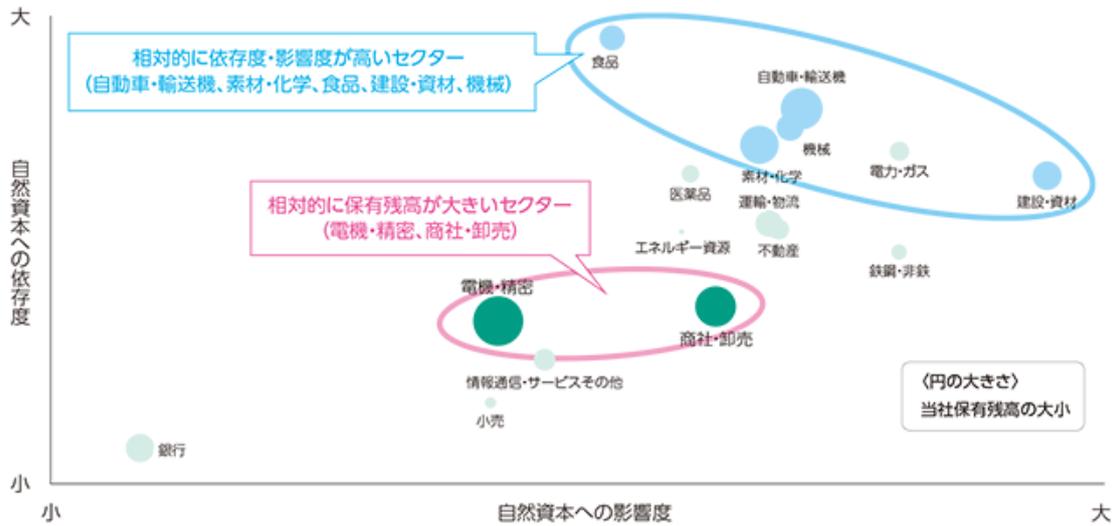
● (図2) 国内株式・社債の業種別  
投資ポートフォリオへの影響度[1.5℃シナリオの場合]  
(移行リスク+物理的リスク+技術的機会)



昆明・モンリオール生物多様性枠組やTNFD提言をふまえ、自然に関連するリスク分析を実施しており、試行的な取組みとして、当社のポートフォリオ(国内株式)について、TNFDで使用が推奨される自然関連リスク分析ツール「ENCORE<sup>(注4)</sup>」を活用し、セクター別に自然資本からの恩恵を享受している度合い(依存度)と自然資本の状態を変化させている度合い(影響度)について評価を実施しました。

この分析においては「相対的に依存度・影響度が大きいセクター」は、自動車・輸送機、建設・資材等、「相対的に保有残高が大きいセクター」として電機・精密、商社・卸売等が該当する結果となりました。今後これらのセクターに属する企業を中心に具体的な分析を行なうとともに、自然資本や生物多様性の保全への取組み・開示の高度化に向けた対話を推進してまいります。

● 依存・影響の関係図



(注4) ENCORE: 国際金融業界団体「Natural Capital Finance Alliance (NCFA)」等が民間企業の自然への依存や影響の大きさを把握することを目的に開発したオンライン分析ツール

あわせて、上記で抽出した主な7業種について、各業種において重要な自然資本を抽出し依存・影響のレベルを評価しています。評価結果をふまえ、個別企業との対話により認識を共有し、今後の課題解決に向けた取組みを推進してまいります。

● 主な7業種における自然資本への依存・影響レベル評価

業種区分	依存									
	地下水	地表水	希釈機能	気候抑制	水質	水量調節	洪水・暴風抑制	浸食防止	騒音・光害抑制	
機械										
建設・資材										
自動車・輸送機										
商社・卸売										
食品										
素材・化学										
電機・精密										

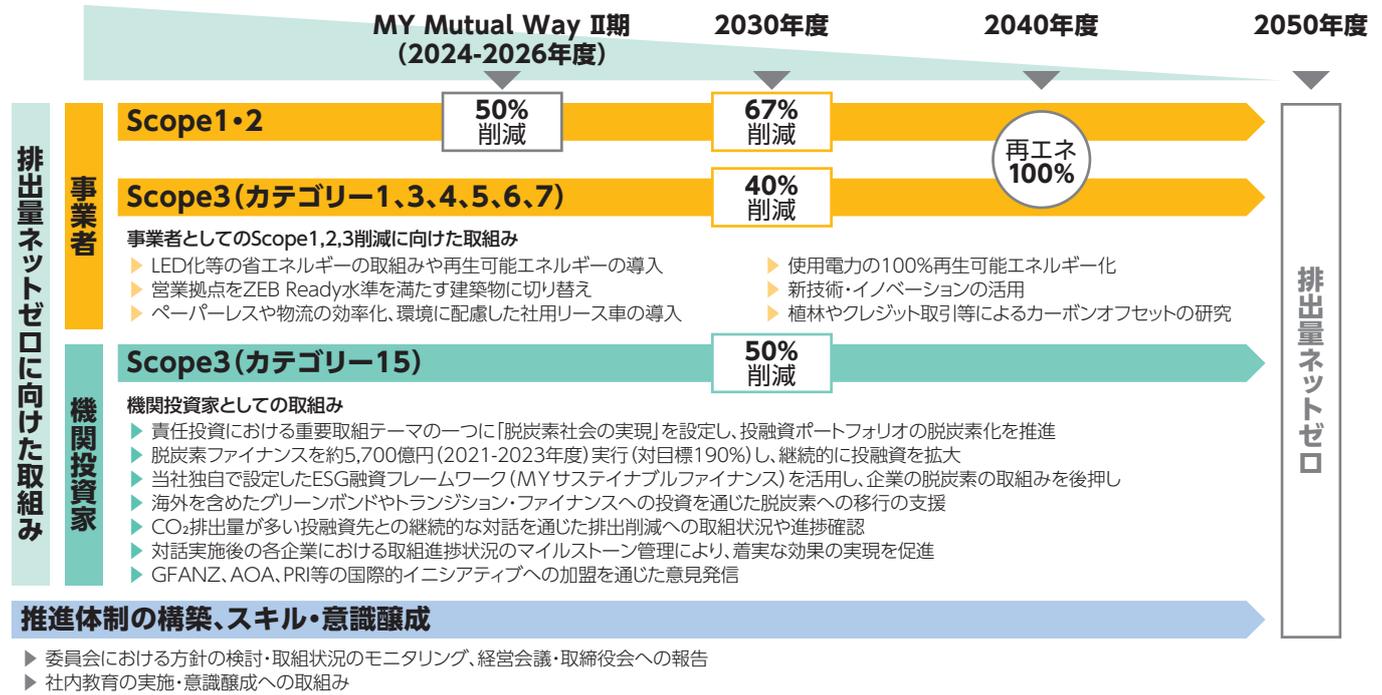
  

業種区分	影響								
	水利用	陸上生態系	淡水生態系	GHG排出	大気汚染	水質汚染	土壌汚染	固形廃棄物	生活妨害
機械									
建設・資材									
自動車・輸送機									
商社・卸売									
食品									
素材・化学									
電機・精密									

## 移行計画

脱炭素社会の実現に貢献するため、パリ協定の長期目標をふまえ、事業者・機関投資家の双方の立場から排出するCO<sub>2</sub>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年度の間目標を設定しております。

### ●排出量ネットゼロへのロードマップ



「ネットゼロ移行計画」の全体版は[こちら](#)

## リスク管理

当社では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。

## 指標と目標

事業者・機関投資家の双方の立場から排出するCO<sub>2</sub>排出量をモニタリングし、取組みの進捗状況を把握しています。

事業者としてのCO<sub>2</sub>排出量 (いずれも2013年度比。Scope1・2は当社グループ、Scope3は明治安田単体) (注9)

	2030年度目標	2050年度目標	2023年度実績
Scope1・2(注5)	△67%	△100% [排出量ネットゼロ実現]	△53%
Scope3(注6)	△40%		△27%

機関投資家としてのCO<sub>2</sub>排出量 (いずれも2013年度比。明治安田単体) (注9)

	2030年度目標	2050年度目標	2022年度実績
投融資先からの排出 (Scope1・2) (注7) (注8)	△50%	△100% [排出量ネットゼロ実現]	△46%

再生可能エネルギー導入比率

2040年度目標	2023年度実績
国内において使用する電力を100%再生可能エネルギー化	28%

(注5) 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。対象範囲は、当社、国内の連結子会社の明治安田損害保険株式会社、明治安田アセットマネジメント株式会社および明治安田システム・テクノロジー株式会社ならびに海外の連結子会社の明治安田アメリカ株式会社、スタンコープ・ファイナンシャル・グループ株式会社およびパシフィック・ガーディアン生命保険株式会社

(注6) Scope3は、サプライチェーンにおける他社の間接排出。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7) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

(注8) 機関投資家は、2024年4月22日時点で取得可能な2022年度実績のデータにより算出

(注9) 事業者および機関投資家としてのCO<sub>2</sub>排出量実績・計画は、算出基準や対象範囲の変更、投融資先の情報開示や計画の変更等により変動することがあります

## 環境関連データ

## 気候変動問題への取組み

### 省エネルギー対策の推進

社内では、空調運転(温度設定・運転時間)に関する目安をはじめ、エネルギー使用機器に関する基本推進事項(昼休み・不在時の消灯・滅灯、近隣フロアへの階段移動など)を定め、徹底を図るとともに、その促進のための諸対策(社内報・イントラネットを活用した従業員の省エネルギーに対する意識・行動の啓発・クールビズの実施等)を実施しています。

### 環境に配慮したオフィスビルの取組み

#### ●再生可能エネルギーの導入

##### ●主要な本社機能が入居するビル3棟への導入

本社所在地である明治安田生命ビル(重要文化財である明治生命館を含む)、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4,526万kWhをすべて再生可能エネルギーに切り替えました。

##### ●オフサイトコーポレートPPAを活用した再生可能エネルギーの導入について

本取組みは、株式会社アドバンスが新設する太陽光発電所(総出力約3MW(直流)を予定)で発電する追加性\*のある電力を、東京電力エナジーパートナー株式会社を通じて、明治安田生命ビル(明治生命館を含む)が供給を受けるものです。

本取組みでは、2025年1月(予定)から約20年間にわたり、電力供給を受ける予定であり、再生可能エネルギーの長期安定的な確保の試みのひとつと位置づけております。

\*追加性とは、再生可能エネルギー電源の新規開発により、再生可能エネルギー発電総量増加に直接寄与することを意味します

#### オフサイトコーポレートPPAの仕組み



また、2023年11月から、近畿エリアの投資用および営業用物件の10棟、中部エリアの営業用物件50棟に再生可能エネルギーを導入いたしました。これまでの取組みにより、当社の使用電力量における再生可能エネルギー導入比率は、2023年度末に約28%となりました。

当社は引き続き、2050年CO<sub>2</sub>排出量ネットゼロをめざして、再生可能エネルギーの導入を積極的に進め、持続可能な社会の実現へ貢献してまいります。

#### ●フロンへの対応

気候変動(オゾン層の破壊)に影響を及ぼすフロン類の大気中放出を抑制するため、所有設備(業務用空調機、ターボ式冷凍機など)の定期点検や設備補修改修などにより対策を講じています。

また、使用する冷媒種は、温室効果の逡減やオゾン層の破壊抑制につながる、環境に優しい冷媒への切り替えを、漸次、行なっています。

## ●社外からの評価

### 明治安田生命ビル(明治生命館含む)が「トップレベル事業所\*」に継続認定

東京都環境確保条例に基づき、東京都より「トップレベル事業所」として認定を受けております。明治安田生命ビル(明治生命館含む)は、オフィスと商業施設の複合用途ビルとして多くのお客さまにご利用いただいております。今回の認定は、エネルギー効率の高い設備の導入に加え、テナントと一体になったCO<sub>2</sub>削減体制の構築などの取組みが評価されたものです。

※「優良特定地球温暖化対策事業所」は、東京都による都内の大規模事業所へのCO<sub>2</sub>排出量削減のための推進体制から省エネ設備の導入状況等の全210項目の審査により認定されます。「優良特定地球温暖化対策事業所」のうち、「対策の推進が極めて優れた事業所」が「トップレベル事業所」として認定されます。

参考:東京都「地球温暖化対策報告書」について

当社は、東京都環境確保条例に基づき、「地球温暖化対策報告書制度」に該当する中小規模事業所について報告書を作成し、提出しております。

[東京都環境局HP](#)



## 環境認証の取得

当社が保有するビルでCASBEE-不動産\*の認証を取得しており、いずれも「Sランク」と高い評価を得ております。

※CASBEE-不動産: CASBEE(Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency/建築環境総合性能評価システム)は、建築物を環境性能で評価し格付けする手法で、省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮と、室内の快適性、景観への配慮等も含めた建築物の品質を総合的に評価するシステムです。CASBEEの一つである「CASBEE-不動産」は、国土交通省の支援のもと2013年より開始された認証制度で、竣工後1年以上の建物(オフィスビル等)を対象に「Sランク」、「Aランク」、「B+ランク」、「Bランク」の4段階で評価されます。



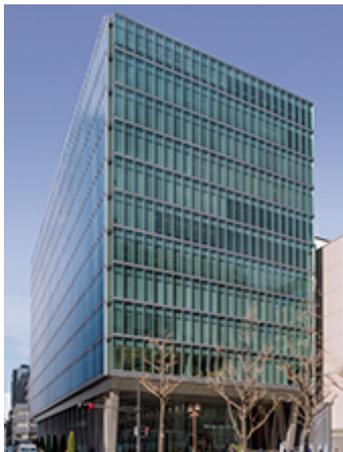
明治安田生命ビル(明治生命館含む)



明治安田生命大阪梅田ビル



明治安田生命さいたま新都心ビル



明治安田生命大阪御堂筋ビル



品川シーサイドウエストタワー



アークヒルズ仙石山森タワー

当社が保有する戸田寮で、建築物省エネルギー性能表示制度(BELS\*)にて、「ZEB Ready」の評価を得ております。

※BELS(Building-Housing Energy-efficiency Labeling System)とは、国土交通省が定めた評価基準に基づいて第三者機関が建築物の省エネルギー性能を評価する制度です。

ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)は、快適な室内環境を保ちつつ、建物の高断熱化や効率の高い設備等により省エネルギーに努め、太陽光発電等によりエネルギーを創ることで、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることをめざした建物のことです。BELSの評価制度において、ZEBの評価は「ZEB」(最高評価)、Nearly ZEB、ZEB Ready、ZEB Orientedの4段階で表されます



## 環境に配慮した社用リース車の導入

世界的な温室効果ガスの排出削減の動きを受け、2021年4月から、全国の営業組織で使用している車両をハイブリッドの車両に順次切り替えを進めています。

また、現在使用しているハイブリッドの車両についてもリース期間更新時に、より環境性能の高い車種へ見直すことを予定しており、すでに水素燃料電池自動車を2台導入しています。

## 環境配慮型商品の購入

2024年度に、明治安田生命丸の内本社ビルのオフィスチェアをカーボン・オフセット製品\*に切り替え、当該製品の製造、輸送、廃棄にかかるGHG排出量を計159t-CO<sub>2</sub>オフセットいたしました。導入製品は、回収した使用済み製品をリサイクルした樹脂脚や廃棄生地・国内の使用済漁網をリサイクルした張材を使用しており、資源の有効活用と廃棄物の削減にも貢献しております。

※製品の原材料調達から製造、輸送、廃棄までの製品ライフサイクルを通じて排出されたGHGの埋め合わせを行なうため、排出量と同等の排出権(クレジット)を付与した製品のこと



オフィスチェア導入後の様子

## 廃棄物の分別・リサイクル

本社がある明治安田生命ビルの各階に専用リサイクルボックスを設置するなど、廃棄物の分別回収やリサイクルに積極的に取り組んでおり、2023年度のリサイクル率は83.6%となっています。

## 気候変動への適応：「ほけんショップ」をクーリングシェルターとして活用

気候変動対策には、気候変動の原因となる温室効果ガスの排出量を削減するだけでなく、気候変動の影響による被害を回避・軽減する「適応」への取り組みが求められます。

2024年度に改正気候変動適応法が施行され、熱中症対策の強化のため全国自治体に「クーリングシェルター」\*の設置が必須となったことを受け、当社では自治体と連携し、一部の「ほけんショップ」の休憩スペースをクーリングシェルターとして開放いたしました。

※クーリングシェルター：熱中症の被害を防ぐために、冷房設備を有し、「熱中症特別警戒情報」が発令された場合開放する義務を持つ、地域の市町村長によって指定された施設を指します。



## 電力使用の「見える化」を通じた節電の推進

社内節電強化月間(夏季7月~9月、冬季12月~3月)においては、電力の使用状況をとりまとめた『月間・電力「見える化」レポート』を各拠点に提供し、対策の効果や時間別の電力使用量、前年度との比較をふまえた、エネルギーの効率的な使用を促しています。

また、電力使用量の削減が好調な拠点へは個別にヒアリングを実施し、取組内容を「節電好事例」としてとりまとめたうえで全社へ共有することで、さらなる節電意識の向上につなげています。



## 自然環境保護・生物多様性の保全に向けた取組み

当社は、森林や水資源などの自然資本が提供する生態系サービスの恩恵を受けながら、事業活動を行なっています。その生態系サービスの基盤である生物多様性の重要性を認識し、その保全と持続可能な利用に向けた取組みを事業活動の一部と捉え、さまざまな活動を行なっています。

### 「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」

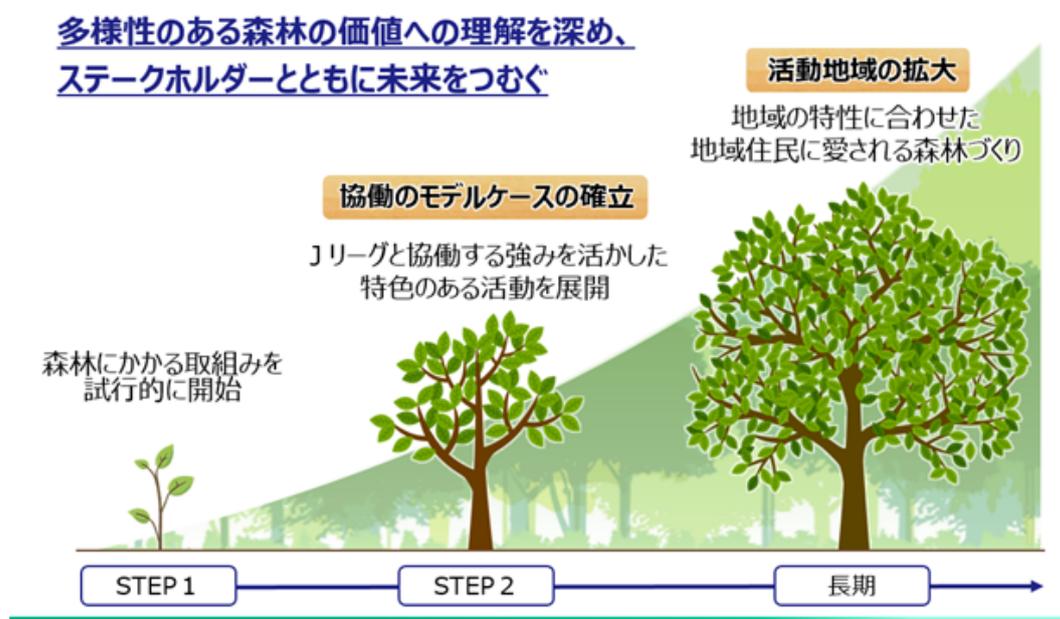
人々の暮らしを支え、豊かな恵みをもたらす日本の森林を未来世代につないでいくため、「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」として、Jリーグとの協働で森林を再生・保全する取組みを行なっています。協働にあたっては、2023年7月に「Jリーグ気候アクションパートナー」\*契約を締結しています。まずは神奈川県と山梨県の2か所で開始し、今後、活動地域を広げていく予定です。

\*気候変動問題の解決に貢献し、それと同時にJクラブのホームタウンをハブとして地域活性に貢献することを目標とする「Jリーグ気候アクション」に共感したパートナー（企業・団体）。Jリーグと「Jリーグ気候アクションパートナー」とが連携し、Jリーグ・Jクラブが行なう気候アクションの推進や、気候変動対策への興味関心の喚起・増加、人々の日々の行動変容への寄与を目指す

「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」のこれまでの活動については、以下のリンク先をご覧ください。

[明治安田 | 「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」の活動 \(meijiyasuda.co.jp\)](https://meijiyasuda.co.jp)

### ●「明治安田×Jリーグの森～未来をつむぐ森～」のロードマップ



### 環境教育の実施

「環境保全・気候変動への対応」においては、豊かな自然環境を守り、次世代に引き継いでいくことに加え、持続可能な社会の創り手を育成していくことも大切であるとの認識のもと、こども向けの環境教育にも取り組んでおります。



具体的な活動については、以下のリンク先をご覧ください。

[明治安田 | 環境教育\(meijiyasuda.co.jp\)](https://meijiyasuda.co.jp)

当社は、2022年度から独立行政法人国立科学博物館の地球規模環境に関する研究活動を支援しております。同館の調査の成果を紹介する展示を実施することにより、生物多様性の重要性などについて伝える活動を行なっています。



2023年度:明治安田ヴィレッジ丸の内にて  
企画展「皇居の生き物たち-環境変化で何が起きているのか?-」を開催



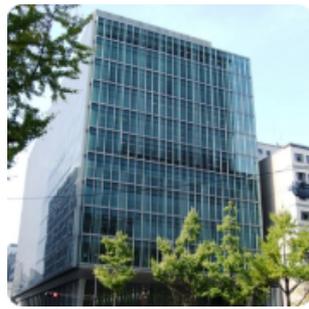
2024年度:明治安田ヴィレッジ丸の内にて  
巡回展「博物館が支える 日本の生物多様性の保全」および  
パネル展「皇居の生き物たち-環境変化で何が起きているのか?-」を開催

## オフィスビルの緑化

全国にある当社所有のビル12棟の屋上、計5,910平方メートルを緑化しています。屋上緑化は、ヒートアイランド現象を緩和するとともに、断熱効果によってビルの空調に使うエネルギーを減らすことができます。また、生物の生息空間の創出など、生物多様性の保全にも有効です。



明治安田生命ビル・明治生命館



明治安田生命大阪御堂筋ビル



明治安田生命神戸ビル



明治安田生命新東陽町ビル



明治生命館の屋上緑化

## 明治安田生命新東陽町ビルでの「循環型生産緑化」の展開

自社内で植物の生産活動と緑化活動を行なう「循環型生産緑化」に取り組んでいます。

明治安田ビジネスプラス株式会社の障がいのある職員が育苗作業の担い手となっており、育苗後の植物は、「未来世代応援活動」の一環として、2024年度から当社が協賛している「Jリーグ×小野伸二スマイルフットボールツアー for a Sustainable Future supported by 明治安田」に参加する小学生へ配付しています。また、職員のSDGsへの意識醸成を目的としたオフィス緑化へも活用を予定しております。



明治安田生命新東陽町ビルの壁面緑化



挿し木作業の様子

### ■「循環型生産緑化」の展開について



## プラスチックの排出抑制、再資源化等の取組み

プラスチックは、身の回りで幅広く利用されている一方、自然界に流出すると、海洋汚染や生態系への影響を及ぼすことから、世界的な課題となっています。こうしたなか、当社では、プラスチックの使用・廃棄について、以下の考え方で取組みを推進していきます。

### ●明治安田のプラスチック抑制・再資源化の考え方

当社は、生物多様性の保全に向け

1. 事業活動における、プラスチック製品の使用を抑制します。
2. プラスチックの再資源化に寄与する取組みを推進します。

### ●事業活動における、プラスチック製品の使用抑制取組み

#### ・LIMEX素材ファイルへの切り替え

契約時にお客さまにおわたしするプラスチックファイル素材を環境に配慮したLIMEX素材へ切り替え、実績として、従来使用したものと比較し2023年度は約56.8トンのプラスチック素材の削減に貢献しました。

#### ・紙製ファイルへの移行推進

お客さまにご提案書をお届けする際などに使用するクリアファイルをプラスチック製からリサイクル可能な紙製へ移行を推進し、実績として、2023年度紙ファイル利用により15.5トンのプラスチック資源の代替に貢献しました。



約**72.3**トンの使用抑制

### ●プラスチックの再資源化に寄与する取組み

#### ・環境配慮型什器の導入

プラスチックの再資源化や従業員の環境保全に対する意識の醸成に向けた取組みとして、リサイクルペットボトルや海洋プラスチックごみ再生樹脂を使用したオフィスチェア等の環境配慮型什器の導入にも取り組んでいます。

2022年度から、海洋プラスチックごみ再生樹脂を使用したオフィスチェアを導入し、約1.3トンの海洋プラスチックごみの回収・再資源化に貢献しました。



環境配慮型什器の導入による  
再資源化の促進

約**1.3**トンの再資源化

## 印刷物の環境配慮対応

お客さま向け資料などの各種印刷物について、紙の使用削減や生分解性に優れた植物油インキの使用など、環境に配慮した取組みを推進しています。

使用量削減に関する取組みの一例として、当社では2023年4月から、お客さま専用サイト「MYほけんページ」に登録いただいているお客さまのうち、取扱いに同意いただいたお客さまに対する一部の郵送物の送付を停止し、代わりに「MYほけんページ」上で内容をご確認いただく「郵送停止のお手続き」\*を導入いたしました。

※[詳細はこちら](#)

## OA用紙使用量および印刷物の削減

社内横断的な文書共有と情報交換のための「電子文書管理システム(e-ファイリング)」を積極的に活用するとともに、モニターやプロジェクターの使用によるオンライン会議やパソコンの機能を活用して、紙を使用しない打合せ・会議運営を推進しています。また、本社組織ごとのOA用紙削減状況を適宜開示するとともに、印刷物を含む部門ごとの印刷費を把握したうえで、計画的な削減を行なう等、環境意識の向上と取組みの促進を図っています。

## 4 機関投資家としての 責任投資を通じた持続可能な社会づくり

### 責任投資の推進

#### 責任投資に対する基本方針

当社はESG投融資およびスチュワードシップ活動を両輪とした「責任投資」の基本的な方針として、「ESG投融資方針」(P.36参照)および「スチュワードシップ責任を果たすための方針」(P.39参照)を定め、責任ある機関投資家として適切に行動する姿勢を明確にするとともに、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりをめざしています。

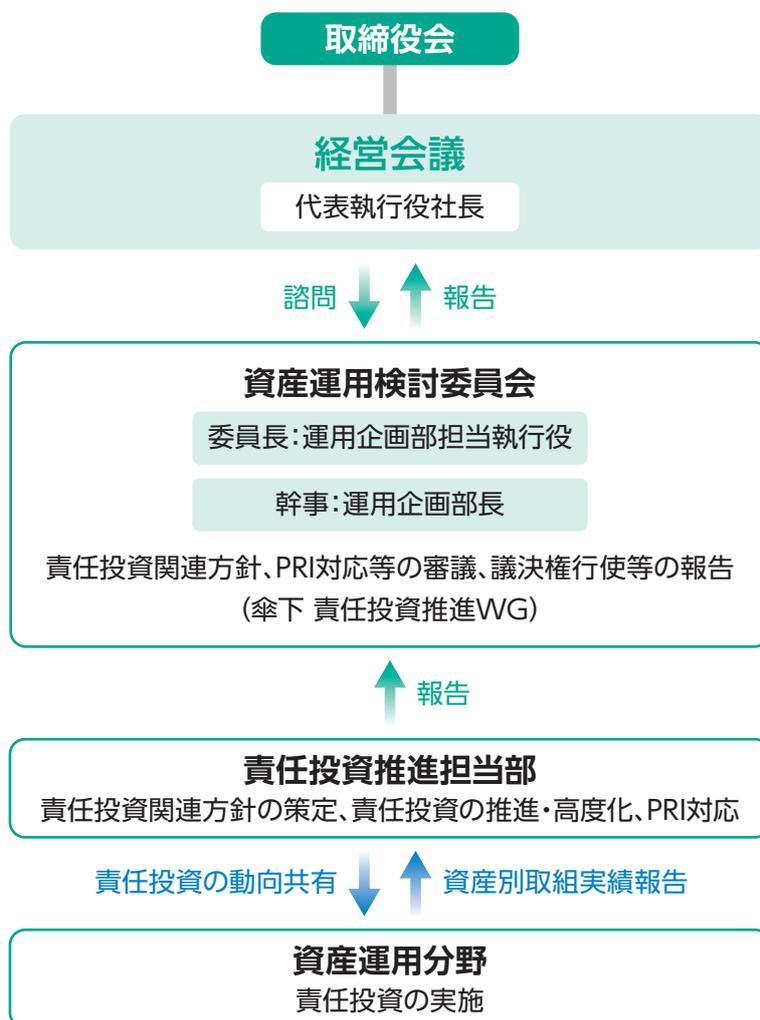
2020年4月には責任投資の専門部署として「責任投資推進室」を設置のうえ、2024年4月には同室を「責任投資推進担当部」に改編し、責任投資の取組推進とさらなる高度化に向けて態勢を強化しています。

また、2021年7月には、持続可能な社会づくりへの貢献に向けて、CO<sub>2</sub>排出量の削減にかかる目標を設定しました。パリ協定の目標との整合性に留意しつつ、脱炭素社会の実現に資する投融資ポートフォリオへの移行をめざします。

#### 責任投資推進体制(ガバナンス)

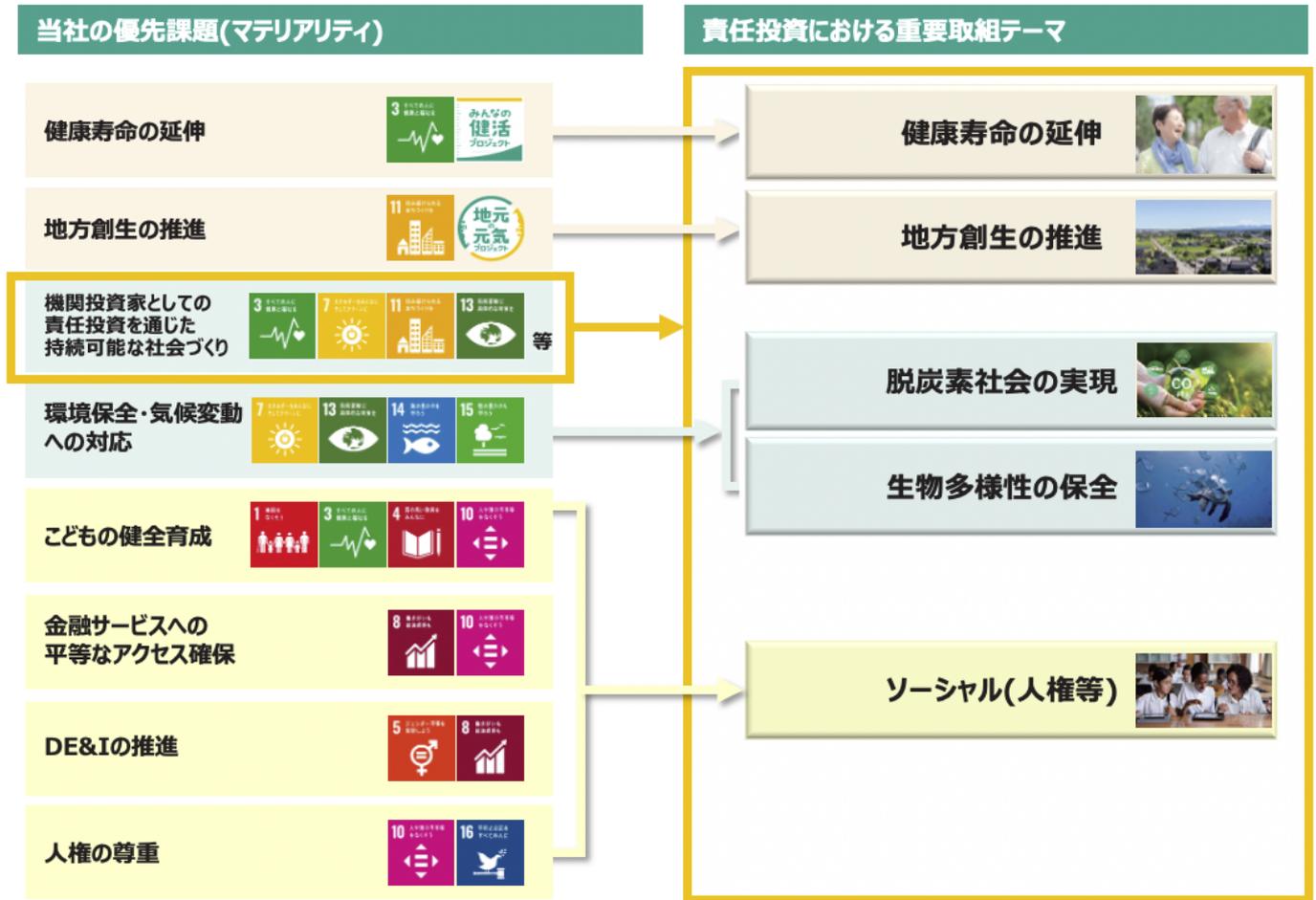
ESG投融資や投融資先企業との対話に関する取組みは責任投資推進担当部が中心となって方針策定、高度化に取り組んでいます。責任投資推進担当部から各運用資産の担当部署には責任投資の動向を共有しているほか、責任投資の取組実績・推進状況を委員会等の会議へ報告しています。

委員会や経営会議・取締役会では、報告内容を検証するなど、適切なPDCAを通じた全社的な取組みを推進しています。



## 重要取組テーマ

「ステークホルダーへの影響度」「事業との関連性」をふまえ、2024年度から当社の「優先課題(マテリアリティ)」を見直し、「機関投資家としての責任投資を通じた持続可能な社会づくり」を優先課題の1つに加えています。これをもとに責任投資においては以下の5つの重要取組テーマを設定して、重点的に取り組んでいます。



## 気候変動への対応

当社は、責任ある機関投資家として、資産運用において脱炭素社会の実現に貢献する取組みを推進しており、2021年7月には、CO<sub>2</sub>排出量の削減にかかる目標を設定しました。パリ協定<sup>※1</sup>の目標との整合性に留意しつつ、脱炭素社会の実現に資するポートフォリオへの移行をめざし、グリーンボンドや再生可能エネルギー発電事業への投融資に加え、トランジション・ファイナンスなどに積極的に取り組んでいます。また、CO<sub>2</sub>排出量上位の投融資先企業等に対しては、石炭火力関連事業等の事業転換計画を把握のうえ、当社単独での活動に加えて、他の投資家との協働にも取り組むとともに、運用委託先にもエンゲージメント活動の実施を要請することにより脱炭素化を後押しする取組みを推進します。

※1 2015年12月に開催された「第21回気候変動枠組条約締約国会議」で採択された、気候変動の抑制に関する多国間の国際協定。世界の平均気温の上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分に低く保ち、1.5℃に抑えるため、21世紀後半に世界全体の温室効果ガス排出量を実質的にゼロにすることをめざすもの

CO<sub>2</sub>排出量削減計画

	2022年度実績	2030年度目標	2050年度目標
総排出量 <sup>※2 ※3</sup> (2013年度比)	△46%	△50%	△100% (排出量ネットゼロ)
インテンシティ <sup>※4 ※5</sup> (2019年度比)	△44%	△49%	△100% (排出量ネットゼロ)

※2 CO<sub>2</sub>排出量の計算方法

$$\sum_{i=1}^n \left( \text{投資先の排出量}_i \times \frac{\text{投資額}_i}{\text{企業価値}_i} \right)$$

(株式時価総額+有利子負債)

※3 国内上場企業の株式・社債・融資を対象 (Scope1+2)

※4 総排出量÷投資残高。当社投資残高の大小・増減に影響されず、企業の実質的な削減実績を反映できる指標

※5 国内・海外上場企業の株式・社債・融資および不動産(投資用物件)

ESG投資の取組み

ESG投資方針

「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、SDGs (持続可能な開発目標) 達成への貢献の観点をつまみ、ご契約者への還元を最大化するため資産運用による収益性を確保しつつ、ESG投資を通じて、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まいります。

[ESG投資方針](#)  (PDF 127KB)

責任投資活動報告書

ESG投資方針で定めるとおり、ESG投資に関する活動状況や進捗状況に関してディスクロージャーの充実・高度化に努めています。当社では、責任投資に関する取組みをステークホルダーのみなさまにご報告することを目的として、「責任投資活動報告書」を公表しています。

[責任投資活動報告書2024](#)  (PDF 6.13MB)

[責任投資活動報告書2023](#)  (PDF 8.74MB)

[責任投資活動報告書2022](#)  (PDF 5.67MB)

## ESG要素・課題の組み込み

当社では、上場株式・債券・融資等の投融資判断において、資産特性に応じてESG要素 (ESGに関する公開情報やESG格付等) の組み込みを推進しています。同様に、投融資先とのエンゲージメント (対話) において、それぞれのESG課題を確認し、必要に応じて解決に向けた対応を働きかけるなど、投融資先の企業価値向上をめざしています。

ESG要素・課題	以下のESG項目について、投融資先それぞれにおける課題、重要度が高いと考えられるテーマを中心に抽出
E (環境)	脱炭素(温室効果ガス削減等)、自然資源(水資源枯渇への対処、責任ある原料調達等)、廃棄物管理(有害物質と廃棄物管理、包装材廃棄物等) 環境市場機会(再生可能エネルギー、クリーンテクノロジー等)、生物多様性(取組方針、目標設定、推進体制等)
S (社会)	人的資本(労働マネジメント、労働安全衛生、ダイバーシティ、人的資源開発)、製品サービスの安全(製品安全品質、責任ある調達・投資等) 社会市場機会(地域社会への貢献、健康市場機会、ヘルスケアへのアクセス) 新型コロナウイルス感染症対応(従業員の安全確保のための職場環境整備、業務プロセスの見直し等)、人権、ジェンダー平等、環境保全、社会的責任等に配慮したサプライチェーンの構築、健康寿命の延伸、地方創生の推進
G (ガバナンス)	コーポレートガバナンス(取締役会の独立性および構成、取締役会の実効性、取締役の報酬等、コンプライアンス・リスク管理(不祥事、情報管理等))

また、外部委託運用においても、委託先各社の運用戦略や資産特性も踏まえつつ、ESGに関する方針やESGインテグレーション、エンゲージメント、情報開示等の態勢について確認し、投資判断のプロセスに組み込んでいます。

不動産の投資・管理においては、環境に配慮した不動産開発やテナント・入居者との対話等を通じて、環境改善への貢献を推進しています。

当社は、ESG投融資の手法を以下のとおり定義のうえ推進しています。

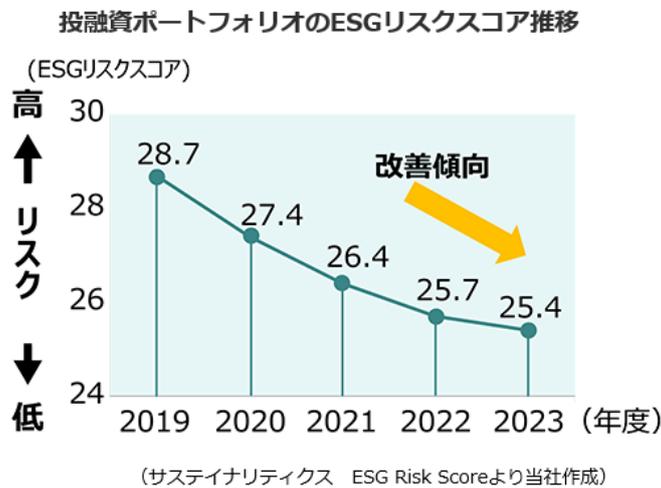
ESG投融資手法	定義
ESGインテグレーション	投融資プロセスへESG要素を体系的に組み込み
ポジティブ・スクリーニング	ESG格付が高く、ESGの取組みが相対的に優れた業種・企業等を投融資先に選定
ESGテーマ型投融資	ESGの課題解決に貢献するテーマ性を持った投融資
ESG債	グリーンボンド、トランジションボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンド、ブルーボンド等
プロジェクトファイナンス・設備投資	再生可能エネルギー関連のプロジェクトファイナンス、設備投資 (MYサステナブルファイナンス含む)、ノンリコースローン等
不動産	ESGに配慮した不動産取得、設備改修、不動産エクイティ・REIT投資等
インパクトファイナンス	社会や環境に対してポジティブなインパクトをもたらす投融資

当社は生命保険事業の公共性に鑑み、ネガティブ・スクリーニングとして、一般市民へ甚大な被害を与える兵器(クラスター爆弾、対人地雷、生物・化学兵器などの非人道兵器等)を製造する企業に対する投融資を禁止しています。

また、温室効果ガスの排出により気候変動への影響が大きい石炭火力発電・石炭採掘プロジェクトや、企業向けの石炭火力発電・石炭採掘設備の新設・更新、パーム油(パーム椰子殻)、輸入木質チップを燃料として使用するバイオマス発電所の新設・更新等を使用とする投融資は原則取り組まない方針としています。

なお、石油関連の上流工程(採掘プロジェクト等)への投融資残高はございません。

ESG格付を活用したスクリーニングやESG課題の解決を目的とした投融資先との対話を推進した結果として、当社投融資ポートフォリオのESGリスク<sup>※6</sup>は、改善が進んでいます。



※6 企業のESG課題に係るリスク量から企業がマネジメントできているリスク量を控除し、差となる「未管理リスク」の絶対値でスコアを設定。投融資ポートフォリオのESGリスクスコアは、各投融資先のESGリスクスコアを投融資額で加重平均して算出

## ESG投融資の推進

現中期経営計画期間(2024-2026年度)においても引き続きESG投融資を推進するとともに、社会や環境に対してポジティブなインパクトをもたらすことを目的とした「インパクトファイナンス」にも目標額を設定のうえ、積極的に取り組んでいきます。

	2024-2026年度の目標額
ESG投融資額	8,000億円
うちインパクトファイナンス	1,200億円

## スチュワードシップ活動

当社は、「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》を受け入れています。

株式投資にあたっては、「スチュワードシップ責任を果たすための方針」を定め、投資先企業との対話や議決権行使といったスチュワードシップ活動を通じて、投資先企業の企業価値向上を促し、これに伴う当社の株主としての利益を長期的かつ安定的に享受することに努めています。

また、社債権者として、2020年度より国内社債の発行体との対話を行なっています。

なお、こうしたスチュワードシップ活動の状況について定期的に公表しています。

[スチュワードシップ責任を果たすための方針](#) (PDF 193KB)

### 当社の標準的な活動スケジュール（イメージ）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
▲			▲			△			▲				
(▲：議決権行使結果（四半期）の公表、△：「スチュワードシップ活動の状況について」（本資料）の公表)													
株主総会前の対話		議決権行使時の対話		次回株主総会に向けた対話								議決権行使基準改正時の周知活動	
計画に沿った対話活動の実施 (「業績などの把握、確認」、「企業価値やサステナビリティ向上に向けた課題認識の共有、改善要望、提案」)													
										対話活動の振り返り		対話計画の策定	

### スチュワードシップ活動に関する主な取組み

2014年5月	日本版スチュワードシップ・コードの受け入れを表明
2014年8月	「スチュワードシップ責任を果たすための方針」(当社方針)を策定・公表
2017年9月	日本版スチュワードシップ・コード改訂に対応し、当社方針を改正・公表
2018年9月	議決権行使結果の個別開示を開始
2019年1月	気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同
	国連責任投資原則(PRI)に署名
2019年2月	議決権行使結果の四半期ごとの開示を開始
2020年4月	スチュワードシップ活動・ESG投融資を両輪とした責任投資のさらなる高度化を目的として、専門部署である「責任投資推進室」を新設
2020年9月	日本版スチュワードシップ・コード再改訂に対応し、当社方針を改正・公表
2024年4月	責任投資の対象資産の拡大にあわせた態勢の強化を目的として、「責任投資推進室」を「責任投資推進担当部」に改編

【活動状況】

[スチュワードシップ活動の状況について\(2023年7月～2024年6月\)](#)  (PDF 2.70MB)

[スチュワードシップ活動の状況について\(2022年7月～2023年6月\)](#)  (PDF 3.60MB)

【議決権行使】

■判断基準

投資先企業の株主総会議案については、当社ルールに則り、適切に議決権を行使しています。

(2023年4月1日以降適用) [議決権行使への取組みについて](#)  (PDF 349KB)

(2023年3月31日まで適用) [議決権行使への取組みについて](#)  (PDF 348KB)

■行使結果

[議決権行使の実施状況\(2024年7月～9月株主総会\)](#)  (PDF 1.05MB)

[議決権行使の実施状況\(2024年4月～6月株主総会\)](#)  (PDF 19.4MB)

[議決権行使の実施状況\(2024年1月～3月株主総会\)](#)  (PDF 3.03MB)

[議決権行使の実施状況\(2023年10月～12月株主総会\)](#)  (PDF 884KB)

[議決権行使の実施状況\(2023年7月～9月株主総会\)](#)  (PDF 985KB)

[議決権行使の実施状況\(2023年4月～6月株主総会\)](#)  (PDF 19.7MB)

# 5 こどもの健全育成 >>



## 未来世代応援活動



こどもの健全育成や環境保全など、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する活動を「未来世代応援活動」として推進しています。

「未来世代応援活動」では、「学校教育の充実」「スポーツ・文化・地域の交流を通じた健全育成」「結婚・子育て・療育支援」「地域に根差した環境保全への取組み」を軸に、各活動に取り組んでいます。

### 学校教育の充実



#### 金融・保険教育 >

2020年から、「保険」や「お金」に関する出張授業「金融・保険教育」を各地で開催しています。将来に向けて「自助の備え（保険・貯金の必要性）」について学ぶ機会を提供することで、人生100年時代を豊かなものとするための金融リテラシー向上をめざします。



#### 環境教育 >

豊かな自然環境を守り、次世代に引き継いでいくこと、および持続可能な社会の創り手を育成していくことが大切であるとの認識のもと、こども向けの環境教育に取り組んでいます。

### スポーツ・文化・地域の交流を通じた健全育成



#### 地元アスリート応援プログラム >

地元の若手アスリートと一緒に応援することで、こどもたちの夢や地元愛を育むことに貢献しています。地元が一体となって応援できる仕組みとしてクラウドファンディングを活用したり、若手アスリートをご紹介するテレビ番組を提供する等を通じ、43都道府県75名(2023年度)の活動を支援しています。



#### スポーツ協賛を活かしたコミュニティ (サッカー・ゴルフ) >

Jリーグ・日本女子プロゴルフ協会との協働を通じ、地域のみならずと一緒にスポーツを観て、応援して、楽しむコミュニティを作り、地域の人と人との交流を促進しています。小学生向けサッカー教室(1,338回/93,719人参加)に加えて、2022年度より「小学生向けスナッグゴルフ教室」を全国10カ所で開催しました。



#### 地域のお祭りへの支援・参画 >

地元で大切に受け継いできたお祭りに対し、これまで332の地域で協賛金を寄贈しています。加えて、準備部会や当日の運営ボランティアに参加し、地域のみならずとの交流を深めています。



### あしながチャリティー&ウォーク

2011年から全社統一取組みとして、当社従業員が親をなくした子どもたちの「あしながさん」となって、ウォーキングやチャリティー募金を通じて、子どもたちの進学支援や心のケア支援活動を行なっています。



### 「地域を見守る」社会貢献活動

全国の営業職員（MYリンクコーディネーター等）が日々のお客さま訪問活動のなかで、子どもや高齢者等の様子が変わったことや気付いたことがあれば、警察署・地方自治体の窓口等に連絡し、不測の事態を未然に防ぐ「地域を見守る」社会貢献活動を実施しています。



### 全国小中学校児童・生徒環境絵画コンクールの協賛

「全国小中学校環境教育研究会」が主催する絵画コンクールに協賛しています。



### ふれあいコンサート

1984年から、障がいのある子どもたちに「生の音楽」を届けることを目的とした、ザ・ワールドワングスの鳥塚しげき氏による「ふれあいコンサート」を開催しています。



### 愛と平和のチャリティーコンサート、未来を奏でる教室

音楽に親しむ機会を提供することで、子どもたちの情操教育に役立ちたいという思いから、2009年から全国各地で三枝成彰氏による「愛と平和のチャリティーコンサート」と小・中学校での音楽授業「未来を奏でる教室」を開催しています。



### 黄色いワッペンの贈呈

新入学児童を対象に交通安全キャンペーンの一環として「黄色いワッペン」の贈呈事業を実施しています。



### (公財)明治安田 クオリティオブライフ文化財団の活動

音楽分野における人材育成ならびに地域の伝統文化分野の保存維持および後継者育成を支援しています。

## 結婚・子育て・療育支援



### (公財)明治安田 こころの健康財団の活動

こどもの健全な育成とそのご家族に対する相談、精神保健分野における専門家を対象とした研修およびそれらの領域の研究への助成を行なっています。

## 地域に根差した環境保全への取り組み



### 明治安田×Jリーグの森 ～未来をつむぐ森～

人々の暮らしを支え、豊かな恵みをもたらす日本の森林を未来世代につないでいくため、Jリーグとの協働で森林を再生・保全する取り組みを行なっています。

## 各活動のご紹介

未来世代応援活動の各種取り組みを紹介する動画を公開しています。



「お金」と「保険」についてみんなで考えよう!

(動画は外部サイトで再生されます)



豊かな森で未来をつむぐ!  
ステークホルダーとともに行なう森林保全活動

(動画は外部サイトで再生されます)



「明治安田のハッピータウンメーカー」でSDGsを楽しく学ぼう!

(動画は外部サイトで再生されます)

## 6 金融サービスへの 平等なアクセス確保



### 「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)

社会に暮らす人々の多様性が広がるなか、当社では、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」の実現に向け、お客さまのお手続き不便を解消し、誰ひとり取り残されることなく安心して契約の締結・維持管理を行なうための取組みを「みんなにやさしい保険アクセス」として推進しています。

#### 1 ご高齢の方への取組み

##### ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口

[詳細はこちら](#)

自動音声による番号選択(プッシュ操作)を行なうことなく、専任担当者に直接つながる専用フリーダイヤルを設置しています。

##### 電話音声明瞭器「サウンドアーチ」の設置

[詳細はこちら](#)

電話における送話者の声を聴こえに悩む方にとって聴きやすい音声に変換する機器「明治安田発案のサウンドアーチ 一声の架け橋」をコミュニケーションセンター(ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口等)に設置し、実際のお客さまとの通話において活用しています。

##### 保険加入時のご家族への契約内容のご説明

[詳細はこちら](#)  (PDF 983KB)

契約時年齢70歳以上のお客さまの保険加入にあたっては、ご家族同席をお願いしています。ご家族と一緒に契約内容をご確認いただくことで、よりご安心・ご納得いただいたうえでお申込みいただけるとともに、ご加入時からご家族に契約内容をご理解いただくことで、将来のお手続きのサポートがスムーズになります。

##### 契約者手続サポート制度(保険契約者代理特約)

[詳細はこちら](#)

契約者が将来、認知症などで意思表示が難しくなった場合、契約者代理人が契約者に代わって、代理でお手続きできます。

##### 被保険者請求サポート制度(代理請求特約)

[詳細はこちら](#)

被保険者本人がご請求できない特別な事情がある場合に、代理請求人が被保険者に代わって保険金などをご請求できます。

##### MY長寿ご契約点検制度

[詳細はこちら](#)

MYリンクコーディネーター(営業職員)による定期的な訪問・確認活動に加えて行なう点検制度で、長寿の節目を迎えられるご契約者に、保険金等のご請求やご連絡先変更の有無を能動的に確認し、その後のお手続きまでしっかりサポートいたします。

##### MY安心ファミリー登録制度

[詳細はこちら](#)

ご契約者以外の連絡先(第二連絡先)を登録し、当社からお送りする各種手続きのご案内が届かない場合や、大規模災害等が発生して、ご契約者との連絡がとれない場合等に、第二連絡先を通じてご契約者の最新の連絡先を確認させていただき、スムーズなお手続きができるようにする制度です。

## 「MYアシスト+」(マイアシストプラス) 制度

[詳細はこちら](#)

視力・聴力の低下やご病気などで、書類の記入や画面入力が困難であるなど、「ご自身でお手続きが難しいお客さま」に対して、当社職員による「代筆」、専任担当者がお電話やメールで直接お応えする「アシスト・デスク」の設置によりお客さまの各種お手続きをサポートいたします。

## 事務サービス・コンシェルジュ

[詳細はこちら](#)

事務・サービスに関する専門知識を有する「事務サービス・コンシェルジュ」がMYリンクコーディネーター(営業職員)とともにお客さまを訪問し、保険金のご請求などの「お手続きサポート」や「診断書取得代行」等を含む各種「サービスのご案内」をいたします。

### 【「認知症サポーター※」の養成】

当社は、「認知症サポーターキャラバン」にパートナー企業・団体として登録されており、キャラバン・メイト(講師役)を養成しつつ、全役職員の「認知症サポーター」養成講座の受講・修了をめざしています。  
(2023年度末の受講者数:約4万名、キャラバン・メイト:317名)

※「認知症サポーター」とは、厚生労働省が推進する、認知症に対する正しい知識と理解を持ち、地域で認知症の人やその家族に対して、できる範囲で手助けをする応援者のこと

## 2 障がいのある方への取組み

### 耳や言葉がご不自由なお客さま専用窓口

[詳細はこちら](#)

専任担当者がお電話やメールで各種お問い合わせに直接お応えいたします。

### 手話リレーサービス

[詳細はこちら](#)

ビデオ通話を使って、通訳オペレーターと手話または筆談で話すことができます。



### チャットボットサービス

[詳細はこちら](#)

お手続き等に関する質問事項を文字入力すると「AIチャットボット」が自動でお答えします。

## 「MYアシスト+」(マイアシストプラス) 制度

[詳細はこちら](#)

視力・聴力の低下やご病気などで、書類の記入や画面入力が困難であるなど、「ご自身でお手続きが難しいお客さま」に対して、当社職員による「代筆」、専任担当者がお電話やメールで直接お応えする「アシスト・デスク」の設置によりお客さまの各種お手続きをサポートいたします。

### 代読・代筆・筆談のお取り扱い

[代筆手続きに関する詳細はこちら](#)

障がいのあるお客さまがサポートをお申し出しやすいよう、代読・代筆・筆談での対応が可能であることを記載したプレートを店頭を設置し、お申し出に応じて適切に対応いたします。

## 音声約款等

[詳細はこちら](#)

目の不自由な方など印刷物を読むのが困難な方向けに「米ドル建・一時払養老保険」の音声約款等を制作しております。

## 電話音声明瞭器「サウンドアーチ」の設置

[詳細はこちら](#)

電話における送話者の声を聴こえに悩む方にとって聴きやすい音声に変換する機器「明治安田発案のサウンドアーチ 一声の架け橋」をコミュニケーションセンター(ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口等)に設置し、実際のお客さまとの通話において活用しています。

## カラーユニバーサルデザインへの配慮

申込書・書類書類・お客さま向け通知等について、色覚障がいのある方にも見やすいカラーユニバーサルデザイン化に努めています。

### 3 LGBTQの方への取組み

同性パートナーの保険金受取人指定や代理人請求等のお手続きの詳細につきましては、[コミュニケーションセンター](#)へお問い合わせください。

#### LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口

お客さまに安心してお問い合わせいただけるよう、LGBTQやSOGI(性的指向・性自認)に関する研修・指導を受けた専任の担当者が、対応いたします。

#### 同性パートナーの死亡保険金受取人等指定

一定の要件のもと、同性パートナーの受取人等への指定を取り扱うことが可能です。

#### 同性パートナーによる代理人請求

[詳細はこちら](#)

被保険者がお受取りになる保険金などについて、被保険者をご請求できない特別な事情がある場合に、代わりに同性パートナーの方よりご請求いただける場合がございます。

#### 同性パートナーの第二連絡先登録

「MY安心ファミリー登録制度」において、一定の要件のもと、同性パートナーの方を契約者様以外の連絡先(第二連絡先)としてご登録が可能です。

「MY安心ファミリー登録制度」については、以下をご参照ください。

[詳細はこちら](#)

#### 性別変更の取扱い

法律上の性別を変更した場合、ご契約上の性別変更が可能です。

#### 契約管理における性別の取扱い

法律上の性別を変更していない場合でも、お申し出により、お客さまのご要望を踏まえた性別の登録が可能です。

#### 性生活に関する情報の取扱い

「金融分野における個人情報保護に関するガイドライン」に規定する場合を除くほか、取得、利用または第三者提供はいたしません。

## 4 外国人の方への取組み

### 5カ国語によるお問い合わせ窓口

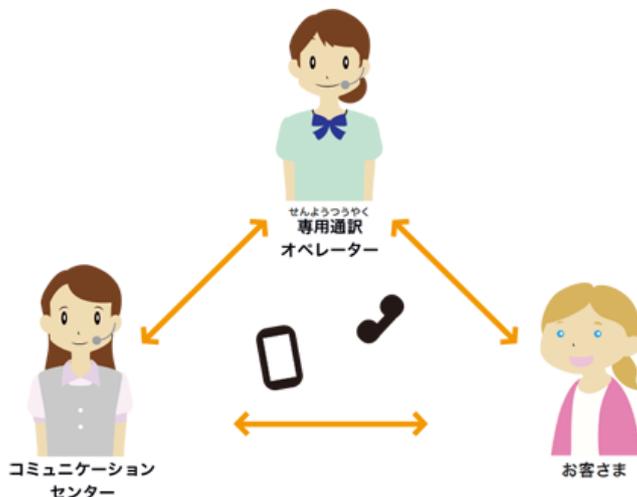
[詳細はこちら](#)

5カ国語（英語・中国語・韓国語・ベトナム語・タイ語）の専用フリーダイヤルを設置しています。

### 5カ国語（英語・中国語・韓国語・ベトナム語・タイ語）による通訳サービス

「お客さま」と「MYリンクコーディネーター（営業職員）等」のコミュニケーションを「通訳者（オペレーター）」が逐次通訳することでサポートします。

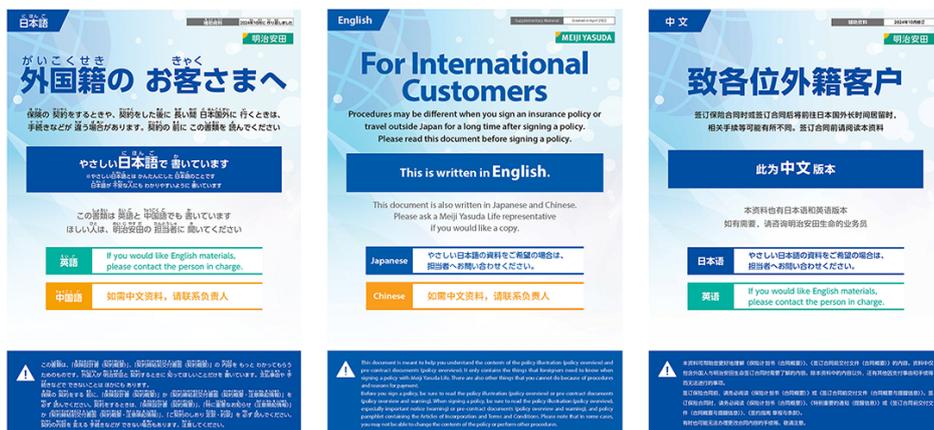
※ご利用を希望される際は、MYリンクコーディネーター等にご連絡ください。



### ご説明資料の英語・中国語等でのご提供

外国籍のお客さま向けに海外でお支払いできない特約などの留意事項を記載したご説明資料および海外渡航時のご説明資料を「やさしい日本語」・英語・中国語にて、ご提供しております。

「外国籍のお客さまへ」チラシ



## 明治安田発案のサウンドアーチー声の架け橋ー ～金融包摂の推進、社会課題の解決への貢献を通じて社会的価値を創出～

[詳細はこちら](#)

「聴こえ」に悩みをもっている方の“声の架け橋”となり、豊かな生活をサポートする

当社は、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、ご高齢の方をはじめ、さまざまな特性をお持ちのお客さまのご不便を解消する取組みを「みんなにやさしい保険アクセス」として推進しています。

また、お客さまを大切にしたい想いを継承するなかで、これまで、「MY長寿ご契約点検制度」をはじめ、**ご高齢のお客さまに「確かな安心」をお届けするさまざまなサービスを提供**してきました。

「明治安田発案のサウンドアーチー声の架け橋ー」は、こうしたサービスの運営に携わってきた**シニア職員がご高齢のお客さまに寄り添ったサービスを追求するなかで発案し、製品化された電話音声明瞭器**です。



明治安田発案のサウンドアーチー声の架け橋ー

- 2023年1月から、「みんなにやさしい保険アクセス」の取組みの一環として、ご高齢のお客さま専用のお問い合わせ窓口をはじめ、**コミュニケーションセンターに約100台を設置**し、聴こえに悩むお客さまにいつでも寄り添った電話応対を実践しています。



- 聴こえに悩む方の社会的孤立という社会課題の解決に貢献するため、地域社会との絆を紡ぐ取組みの一環として、2023年4月以降、**当社と連携協定を締結している全国の地方自治体に、順次、寄贈**しています。



横浜市への寄贈

社外からの評価	<p>第11回「プラチナ大賞」において「奨励賞」を受賞</p> <p>「サウンドアーチ」は、プラチナ構想ネットワークが主催する「プラチナ大賞*1」において、「奨励賞」を受賞しました。</p> <p><a href="#">詳細はこちら</a></p>	
	<p>2023年度「ACAP消費者志向活動表彰」において「消費者志向活動章」を受賞</p> <p>「サウンドアーチ」は、「公益社団法人 消費者関連専門家会議(ACAP)」が主催する2023年度「消費者志向活動章*2」を受賞しました。</p> <p><a href="#">詳細はこちら</a></p>	

※1 地域課題を産業創出やアイデア溢れる方策で解決をめざす全国の自治体や企業などの取組みを表彰するもの

※2 企業や団体、個人が行なう活動のうち、消費者志向経営の推進、またはこれを支援する観点から、称賛に値するものを表彰するもの

## 認知症バリアフリー宣言



当社は、認知症バリアフリー社会の実現をめざす、日本認知症官民協議会「認知症バリアフリー宣言」事業の趣旨に賛同し、宣言書を公表しております。

[詳細はこちら](#)

# 7 DE&Iの推進 >>

多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限発揮し、活躍できるようD&Iの推進に取り組んできましたが、2024年度からはさらに進化し、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の実現をめざしてまいります。具体的には、一律・画一的な支援ではなく、一人ひとりのおかれた状況に応じ、必要な経験・情報を付与し、公平な(エクイティ)機会を提供することで、多様な人財の活躍を後押ししていきます。

## DE&Iレポート

当社の取組みを紹介した「DE&Iレポート(Diversity・Equity & Inclusion Report)」を年に1回発行しています。本レポートでは、トップメッセージをはじめ、女性・障がい者・シニア等の活躍推進や、ワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けた取組みを紹介しています。

[DE&Iレポート](#)  (PDF 4.31MB)



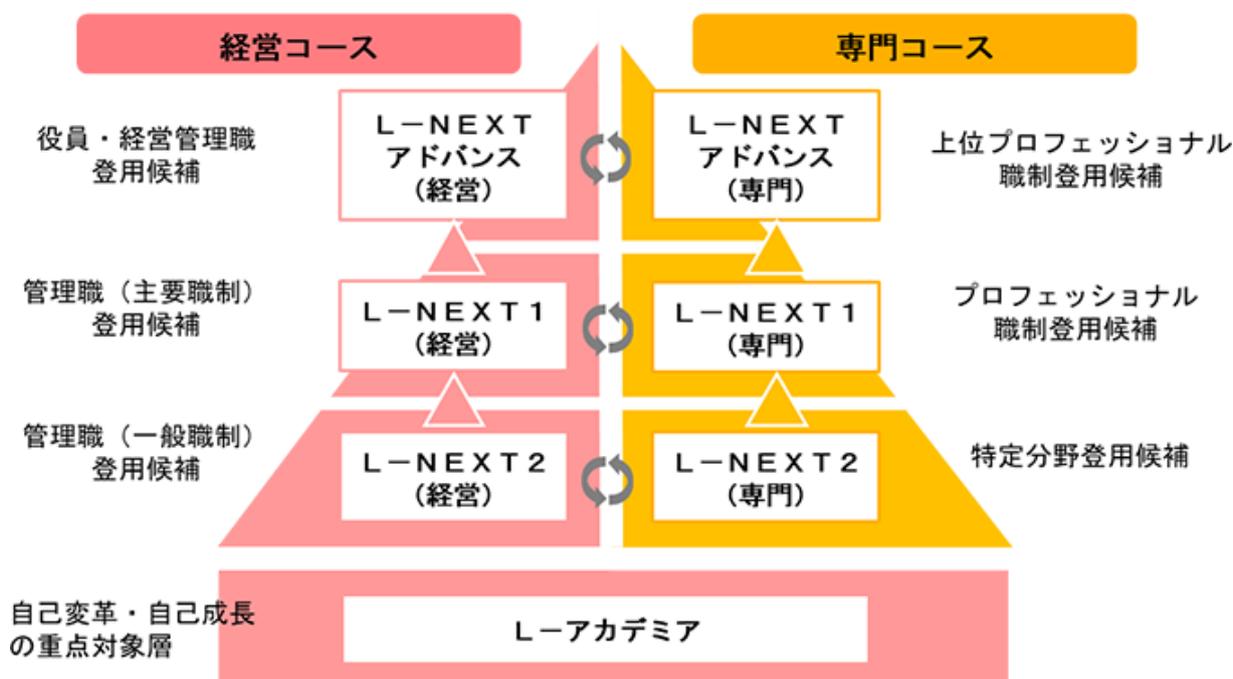
## 多様な人財が意欲を高め、個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくり

### 女性の活躍推進

#### L-NEXT育成体制

女性管理職等の持続的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦のあった女性職員を人事部が選抜のうえ「L-NEXT」として登録し、その育成をサポートしています。

「明治安田フィロソフィー」を体現できるデュアルラダーの人財集団形成に向けて「経営コース」と「専門コース」を設け、必要な能力や知識の習得を支援する研修機会等を提供しています。





(左) [L-NEXT]のカリキュラムである「役員とのメンタリング」  
 (右) [L-NEXT]のカリキュラムであるビジネススキル研修



### 自己選択制度

希望する所属や職務に応募できる「キャリア・チャレンジ制度」や、めざす業務分野と関連する部署で短期間の業務体験ができる「社内短期留学」等を実施しています。



(写真)「社内短期留学」の研修風景



こうした取組みの結果、2024年4月時点での女性管理職比率は35.4%と、5年連続で目標の30%を上回る登用実績となりました。

## シニアの活躍推進

職員が長年の経験や知見を活かして活躍できるよう、2019年度に定年を65歳まで延長し、2021年度には定年後の嘱託再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げました。

さらに、2022年度からは60歳以降の総合職(シニア型)に全国コースを導入、2024年度には総合職(シニア型)の処遇を引き上げ、2027年度に「働き方選択型70歳定年制度」の導入を予定しています。

シニア職員のキャリア形成や意欲醸成に向けては、キャリア相談窓口の設置や、社外講師によるセミナー・研修等を実施するとともに、社会のデジタル化をふまえたITリテラシーの向上やITスキルの習得にかかる学習機会を提供するなど、一人ひとりの自己変革・自己成長をサポートしています。



(写真) キャリアデザイン研修の様子(オンラインと集合研修の併催)

## 障がい者の活躍支援

障がい者雇用については、特例子会社「明治安田ビジネスプラス」等を含め、雇用拡大に積極的に取り組んでおり、2024年6月時点で、雇用人数(換算後)は1,292名、雇用率は2.59%となっています。

また、障がいのある職員等にとって働きやすい職場の実現に向けては、専用相談窓口の設置、障がいに応じたサポート機器の提供等を行なっています。2022年度からは、嘱託雇用者を正社員へ登用するプロモーションルートの運用開始、評価制度の改正等の環境整備を進めるとともに、2024年度には処遇を引き上げるなど、引き続き、障がいの内容に応じた活躍支援を拡充しています。

【参考1】明治安田ビジネスプラス ホームページ<[こちらをクリック](#)>

【参考2】明治安田 障がい者採用サイト<[こちらをクリック](#)>

## LGBTQへの環境整備・理解促進

ライフイベントごとの休暇取得、社宅貸与等の福利厚生制度において同性パートナーを配偶者とみなす運用や、専門相談窓口の設置、アライ\*普及、各所属でのイベント参加・研修実施等に取り組んでいます。また、2021年12月には、本社3ビル(丸の内、東陽町、高田馬場)にて、性別による使用区分を設けない「だれでもトイレ」の運用を開始しました。

\*LGBTQ当事者を支援・応援する気持ちを表明する企業や人々のこと

【参考】お客さまに向けた取組み

当社は誰ひとり取り残されることなく安心して契約の締結・維持管理を行なうべく、ご高齢の方や障がいのある方、LGBTQの方等、さまざまな特性をお持ちのお客さまのお手続き不便の解消に向けた取組みを「みんなにやさしい保険アクセス\*」として推進しています。

\*「みんなにやさしい保険アクセス」(金融包摂の取組み)<[こちらをクリック](#)>



(写真) LGBTQイベント参加の様子

## 多様性を受容し、働く仲間が相互に成長できる風土醸成

### ダイバーシティ・フォーラム

DE&Iの風土醸成を目的に、全国から各職場の推進リーダーを招集して開催しています。社長からのメッセージを発信するとともに、各職場での課題解決に向けた対策を討議する場として毎年開催しています。



(左) 永島社長によるメッセージ発信の様子  
(右) グループディスカッションの様子

### ダイバーシティ・アワード

多様な人財の活躍や職場風土醸成に資する取組みの共有を通じ、一人ひとりが前向きな行動意欲・活力をもって仕事に取り組める職場づくりの促進を目的に、「ダイバーシティ・アワード」を実施しています。

各組織のダイバーシティ推進リーダーおよび国内グループ会社総務部長等が自組織の取組みを報告し、特に優れた取組みについては、翌年度開催の「ダイバーシティ・フォーラム」にて表彰しています。



(左) 表彰状授与の様子  
(右) 受賞組織による取組発表の様子

## さらなる柔軟な働き方の推進

一人ひとりが「仕事」と「生活」の双方を充実させ、その好循環を重視する働き方によって生産性の向上をめざす「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。

2021年度には、時間や場所にとられない働き方の支援として、地方在住のまま本社の仕事ができる「リモートコース」を導入しました。また、男性職員の育児休職取得を進めるため、対象者への取得勧奨や、取得状況を組織業績評価に反映する運営等に取り組んでおり、2020年度以降、取得率100%を達成しています。

2024年度には、子の出生前から最大2週間の育児休職を取得できる制度「産前パパ育休」を導入し、より柔軟な育休取得を推進しています。

さらに、2022年度からは両立支援の取組みを拡充し、従来の「育児」「介護」「治療」に「女性の健康課題」を加えた4つのカテゴリにおいて、セミナー開催等を通じ、職場の理解をいっそう促進していきます。

### ワーク・ライフ・マネジメント関連制度（育児・介護関連）

制度名	2023年度	
	職員・契約社員・嘱託	LC・MYRA
	(人)	(人)
妊産婦通院休暇	137	867
産前産後休暇	263	1,145
育児休職	460	2,079
子の看護のための休暇	658	8,638
キッズサポート休暇	715	8,349
育児のための短時間勤務制度	598	512
介護休職	11	111
家族の介護のための休暇	328	2,193
介護のための短時間勤務制度	14	40
保育料補助支給制度	262	3,615

### <参考>男性職員の育児休職取得状況

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取得者数	141人	112人	126人	108人
取得率	100%	100%	100%	100%

## 社外表彰

女性の活躍推進をはじめとするDE&Iの実現に向けた取組みについて、社外から高い評価を得ています。

[詳細はこちら](#)

## 8 人権の尊重

### 基本的な考え方

当社は「グループサステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会づくりに貢献するため、「人権の尊重」をサステナビリティ経営における優先課題の一つとして設定しています。さらに、「国連グローバルコンパクト」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な指針や規範をもとに、「人権方針」を制定(経営会議で協議・決定、取締役会に報告)しています。本方針は「明治安田フィロソフィー」のもと、すべての役員・従業員に適用されるとともに、グループ会社等に対しても、本方針に基づいた取組みを要請しています。さらに、投融資先企業や取引先に対しても人権を尊重するよう働きかけています。お客さま、地域社会、従業員等すべてのステークホルダーの人権を尊重し、「人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて取組みを推進します。

### 人権方針

明治安田生命保険相互会社(以下、「当社」といいます。)は、創業以来、相互扶助の精神に基づき、お客さま・地域社会に寄り添い、企業活動を行なっています。

当社は「明治安田フィロソフィー」のもと、企業ビジョンである「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」の実現に向け、お客さま・地域社会・従業員等のステークホルダーの人権を尊重するとともに、事業を通じた人権課題に対する取組みの推進に努めます。

当方針は、当社のすべての役員・従業員に適用されます。また、グループ会社に対しても当方針に基づいた取組みを要請し、投融資先企業や取引先に対しても人権を尊重するよう働きかけていきます。

#### 1. 国際規範の尊重

当社は、法令をはじめとする社会的ルールを遵守し、社会的規範に基づき公正・誠実な企業活動を行ないます。また、各国・地域の法令を遵守し、「国際人権章典(世界人権宣言、国際人権規約)」、「国連グローバル・コンパクト」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を尊重します。法令と国際的に認められた人権が相反する場合においては、法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権を最大限尊重するよう努めます。

#### 2. 役員・従業員の人権尊重

当社は、すべての役員・従業員に人権の尊重を求め、性別、性的指向・性自認、障がいや重篤な病気の有無、年齢、人種、国籍、出身、信条等による、不当な差別を認めません。また、あらゆるハラスメントの未然防止に努め、すべての従業員に対する平等な機会の提供や働きやすい職場環境の整備等、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するとともに、企業活動の基盤である従業員の心身の健康づくりを積極的に支援します。

#### 3. お客さま等の人権配慮

当社は、お客さまの生涯にわたる商品・サービスを提供する生命保険会社として、常にお客さまを大切にし、長期的な視点でお客さま志向の業務運営を地域社会に根差して積極的に取り組んでいます。当社の提供する商品・サービスが人権へ負の影響を与えないように努め、お客さまの人権を尊重します。

#### 4. 投融資先・取引先への人権尊重の働きかけ

当社は、機関投資家として、投融資を通じ社会的責任や公共的使命を果たしていくため、人権課題を含めたESGの観点を意思決定や投融資先企業との対話活動に組み込んでいくとともに、事業全体における人権への負の影響を防止・低減するため、取引先に対してもお客さま本位の行動を働きかけていきます。

#### 5. 検証・防止

当社は、企業活動において人権に負の影響を与えないかを継続的に検証し、人権影響の特定および未然防止・低減に努めます。

## 6. 救済・是正

当社は、人権に負の影響が発生した場合や助長している可能性があることが判明した場合には、原因究明と再発防止に向けて適切に対処し、救済・是正に努めます。

## 7. 教育・啓発

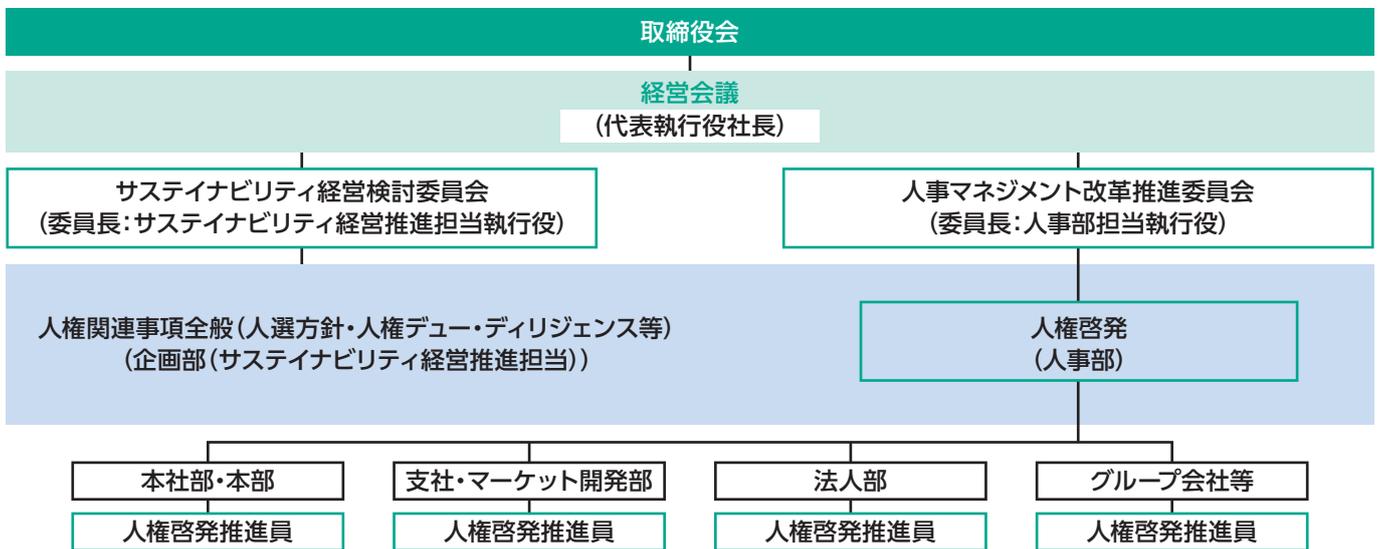
当社は、人権課題に対する取組みの推進のために、組織ごとに人権啓発推進員を任命し、当社の役員・従業員に対して実効性のある教育・啓発を継続的に実施します。

## 8. ステークホルダーとの対話・協議

当社は、潜在的な人権への影響にも目を向け、対話することの重要性を認識し、総代会やお客さま懇談会、各種相談窓口等さまざまな機会を通じて、ステークホルダーとの対話・協議の推進に努めます。また、当方針に基づく取組みについて当社ホームページ等で情報提供に努めます。

## 推進体制

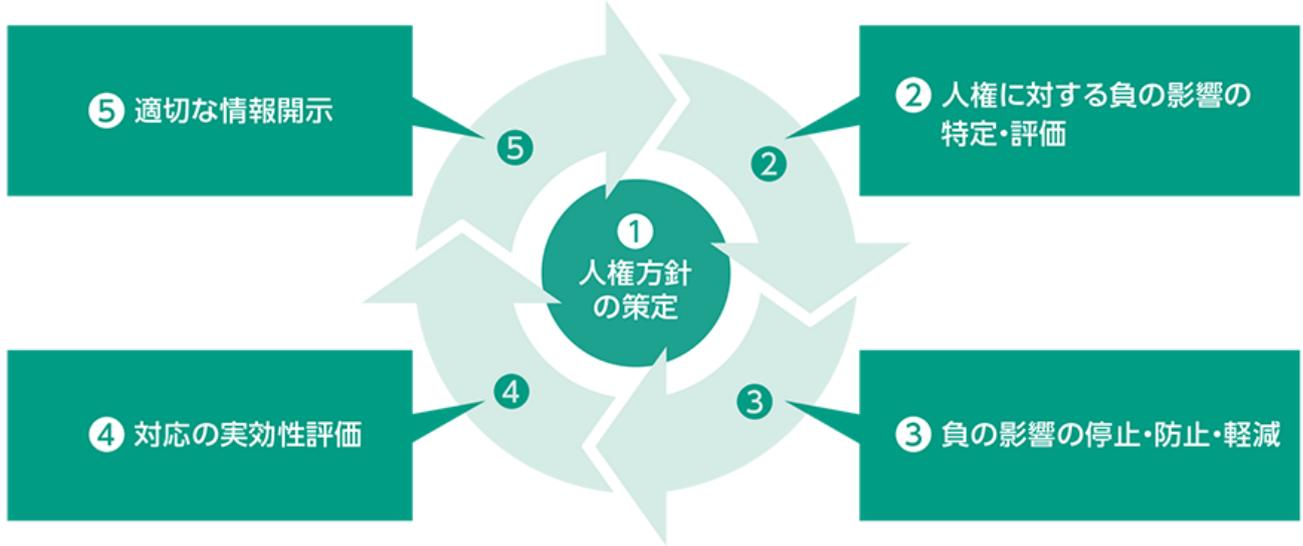
経営会議の諮問機関である「サステナビリティ経営検討委員会」において、人権関連事項全般について審議・調整を行ないます。また、社内の人権啓発推進については、本社部・本部、全国の支社・マーケット開発部、法人部、グループ会社等ごとに「人権啓発推進員」を任命し、全社で推進する体制をとっています。



## 人権デュー・ディリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」およびわが国「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」に基づき人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

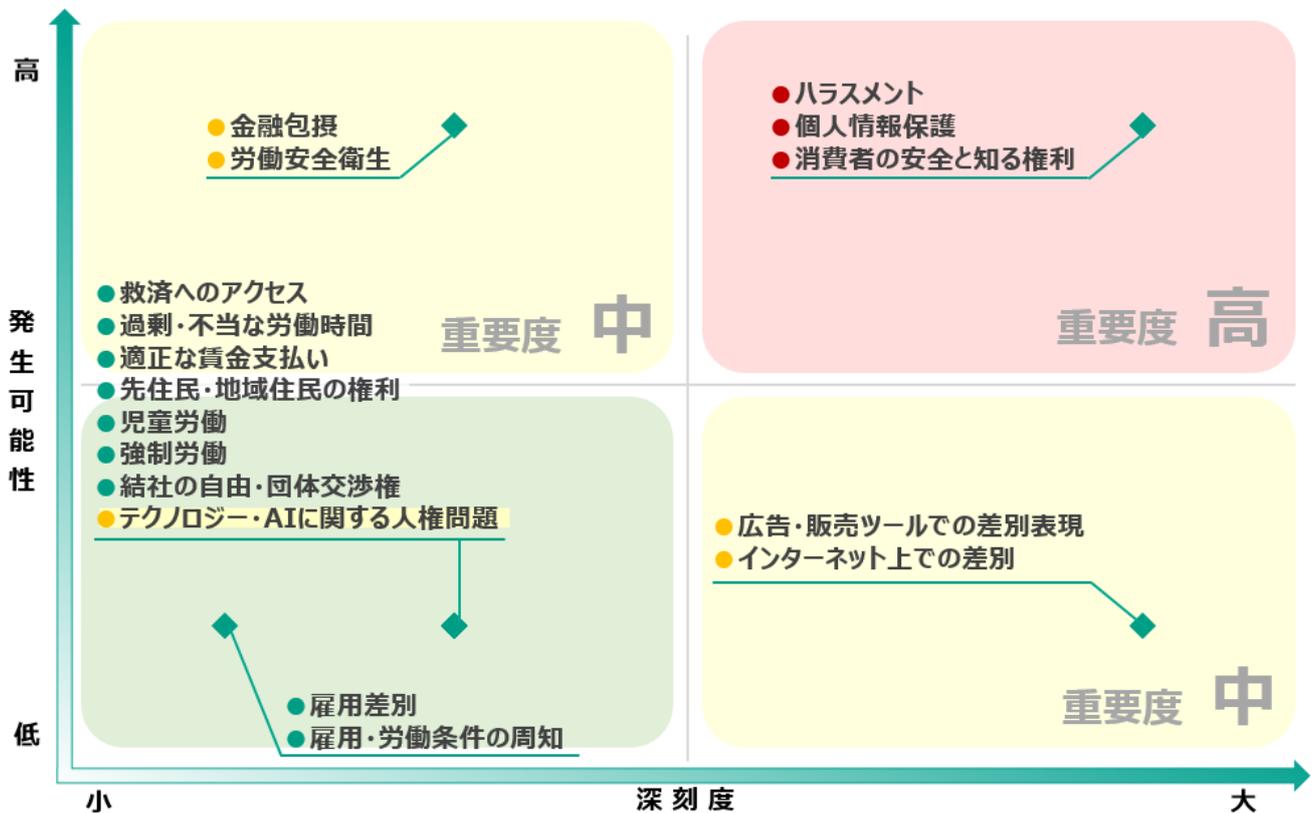
### 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



### 重要人権リスク

横軸に深刻度、縦軸に発生可能性をプロットした人権リスクマップを作成のうえ、深刻度・発生可能性ともに高い右上にプロットされた人権リスクを重要人権リスク(重要度:高)に特定しました。

また、左上、右下にプロットされた人権リスクを重要人権リスク(重要度:中)に特定するとともに、左下にプロットされた人権リスクのうち、今後重要となる可能性がある「テクノロジー・AIに関する人権問題」も重要人権リスク(重要度:中)に特定しました。



重要人権リスク	想定される代表的な人権侵害事例	主な対応	ステークホルダー
ハラスメント	<p>&lt;ハラスメント・ハンディキャップへの配慮&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が職場で差別的な扱いや発言を受ける、与える</li> <li>事業所施設のバリアフリー化等、合理的な配慮がなされていない</li> </ul> <p>&lt;カスタマー・ハラスメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>お客さま等から当社職員・グループ会社従業員等が、身体的危害や差別的な扱い、発言を受ける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内規程において、ハラスメントを禁止行為と規定するとともに、各種人権研修を実施。また、人権に係る相談窓口を設置</li> <li>「カスタマーハラスメントへの対応に関する方針」を制定し、早期発見、拡大防止に向けた態勢を構築、従業員向けのメンタルヘルスケアの相談窓口を設置</li> </ul>	<p>お客さま 全役職員 グループ会社従業員 一般代理店 委託先</p>
個人情報保護	<p>&lt;個人情報保護&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当社サーバーにウイルスが入り、お客さまの個人情報が流出する</li> <li>お客さまの個人情報を、了承を得ず新規サービス開発の分析データに使用する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サイバーセキュリティ対策を徹底するとともに、情報管理に関する安全管理措置を実施</li> </ul>	<p>お客さま 全役職員 グループ会社従業員 一般代理店 委託先</p>
消費者の安全と知る権利	<p>&lt;消費者保護&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保険契約の際に、説明していない情報があり、お客さまが保険金・給付金の受取りを行なうことができない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「お客さま志向の業務運営方針」において、最適な商品・サービスを提供する旨を規定。また、お客さまからのお申し出に関する照会先として「コミュニケーションセンター」を設置</li> </ul>	<p>お客さま 一般代理店</p>

## 啓発活動の推進

啓発活動としては、「人権啓発推進員」が中心となり、各所属での「人権研修」開催や、「人権啓発標語」募集等を行なっています。「人権研修」では、当社の「人権方針」に基づき「同和問題」や「ハラスメント問題」に加え、当社で作成した「人権ハンドブック」を活用した「ビジネスと人権」の研修を行ない、人権課題や当社の対応姿勢等への従業員の理解を深めています。その他、職務別・階層別の各種研修においても、啓発の機会を設けています。

「人権啓発標語」については、全従業員とその家族を対象に募集し、人権週間にあわせて入賞作品を発表するとともに、優秀作品3編をポスター化して全事業所に掲示しています。

また、行政、人権団体主催の研修会等にも積極的に参加し、人権啓発の取組みに役立てています。

## 委託先への取組み

当社ではサステナビリティ経営に関する方針等をまとめた「外部委託先との協働に関する考え方」を制定し、委託先\*に周知するとともに、人権尊重に関連する分野も含めたサステナビリティへの対応状況について確認しています。

また、当社は「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって導入が決定された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、これを公表しています。[こちら](#)をご覧ください。

\*対象の委託先は企業規模および委託業務内容に応じて選定しています

## 投融資先への取組み

当社は、責任ある機関投資家として、投融資先とのエンゲージメント(対話)や投融資判断において、人権課題を含めたESG課題・要素の組み込みを実施しています。

今後もこれらの取組みを通じて、投融資先に人権尊重への対応を働きかけるとともに、投融資先の企業価値向上をめざしてまいります。

明治安田 | [【責任投資の推進】責任投資推進態勢 \(meijiyasuda.co.jp\)](#)

## 人権侵害の救済・是正

### 社内外からの通報窓口の設置

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害行為に関する相談・通報窓口として「人権110番」を設置し、専任の担当者を配置しています。

加えて、「障がい者支援相談窓口」や「LGBTQ相談窓口」を設置し、さまざまな相談に迅速かつ的確に対応しています。

また、当社役職員・MYリンクコーディネーター等(営業職員)による人権侵害に当たる行為等に関するご連絡をいただくための「外部からの通報窓口」を設置しています。

【社内表彰制度】

全国各地の事業所ごとに独自に社会貢献活動を推進し、高齢者施設や児童養護施設等への訪問・寄贈、地域清掃、環境保全活動など、地域に根ざしたさまざまな活動を行なっています。2009年から、年間を通じて創意工夫ある活動を行ない、社会的な信頼を高めた組織を表彰する「ボランティア表彰」制度を設け、従業員の地域・社会貢献活動意識の向上を促進してきました。

2022年度からは、地域固有の課題解決に向けて独自に取り組むことを推進するとともに、そのような取り組みを広く社会にPRすることを目的として、ボランティア表彰を「地域貢献表彰」に改編しました。社外専門家を加えた選考メンバーが、下の選考基準をもとに総合的に評価し、2023年度「地域貢献表彰」受賞取組みを決定しました。

なお、2024年度からは地域貢献表彰を「未来世代との絆表彰」に改称し、従来の選考基準に新たに「継続性・反復性」「社会的価値」を加えた5つの視点で選考を予定しています。

「地域貢献表彰」の選考の視点

社外連携	社外団体と連携し、社会的価値を創出
独自性	地域や組織の強みを活かした活動
外部評価	地元自治体やマスコミ等から評価



2024年度から以下を追加

継続・反復性	過去から継続して実施、または今後継続的に実施
社会的価値	人・地域・環境に対して社会的価値を創出

< 2023年度「地域貢献表彰」の選考フロー >



## 2023年度「地域貢献表彰」受賞組織の活動

### 「こどもの健全育成」部門

#### こどもシゴト博2023in新潟(新潟支社)

新潟県内の生産年齢人口の減少という課題解決に向け、「アルビレックス新潟」と協働してこどもたちに仕事体験をしてもらう体験型ワークショップを開催し、当社を含め約20の地元企業・団体が仕事体験ブースを出展しました。

企業ブースで多くのこどもたちに地域の仕事に触れてもらうことで、将来地元で働きたいという想いや地元愛の醸成に貢献し、県の課題解決に取り組みました。



#### 児童とのポッチャ体験会(江東支社 船堀営業所)

江戸川区教育委員会の協力のもと、小学校の特別支援学級との交流イベントとして「ポッチャ体験会」を開催しました。

イベントの冒頭に金融・保険教育も実施し、ポッチャ体験では「東京23FC」の選手も参加してこどもと一緒にプレーしました。

さまざま特性を持つ人、持たない人が共に学び合い・理解を深める機会となりました。



### 「環境保全」部門

#### 3R推進活動の展開(企画部)

東京都が抱える「廃棄物の最終処分場」の課題解決に貢献するべく、3R(リデュース・リユース・リサイクル)に取り組みました。

「リユース」では、使わなくなったおもちゃ等のこども用品の譲渡会をこども食堂と連携のうえ実施しました。

譲渡の際は、おもちゃにまつわる「思い出」を記したメッセージカードを添える工夫を行ない、物語ごと「こども」から「こども」へ継承していただきました。



#### 保護された鹿たちへどんぐりを寄贈(奈良支社)

ケガ等を理由に保護されている鹿の飼料の一部として、どんぐりを寄贈する活動を実施しました。

支援の輪を拓げるべく地元のお客さまにもお声がけし、総勢1,528名ものお客さまに参加いただきました。

合計211kgのどんぐりを寄贈することができ、鹿の保護を行なっている団体「奈良の鹿愛護会」から感謝状を受領しました。



[過去の表彰はこちら](#) >

## 【役員によるボランティア活動】

当社では、2022年度から経営層が率先垂範でボランティア活動等を行ない、その内容を「私のボランティア活動体験談」として全従業員に共有しています。

取組内容は多岐にわたり、金融・保険教育や資産運用等の専門性を活かした学生等への講義、環境保全活動、ゆかりのある地域への貢献等、さまざまに行なわれています。

2023年度は18人の体験談が共有され、活動内容に加え、背景にある社会課題や自身が得た気付き、想いを伝えることで、従業員による共感や社会貢献意識の醸成につながりました。



保健師・看護師を志す学生への  
「健康経営」にかかる講義(永島社長)

## ガバナンスの体制

ご契約者を「社員」とする「相互会社」としてご契約者の意思を経営に反映させるよう努めるとともに、「社会に開かれた会社」としてガバナンス（企業統治）の強化と経営の透明性向上を図っています。

### ご契約者を「社員」とする「相互会社」としてのガバナンス

当社は、ご契約者のみなさまを「社員\*」とする「相互会社」であり、その最高意思決定機関は社員の代表が参加する「総代会」です。また、ご契約者のみなさまとの直接対話によってさまざまなご意見・ご要望等をお聞きし、業務改善に活かすために「お客さま懇談会」を開催しています。

#### ※社員

相互会社の「社員」とは、保険のご契約者お一人おひとりのことをいい、株式会社の株主に相当します。ただし、剰余金の分配のない保険契約のみにご加入のご契約者は社員には含まれません。

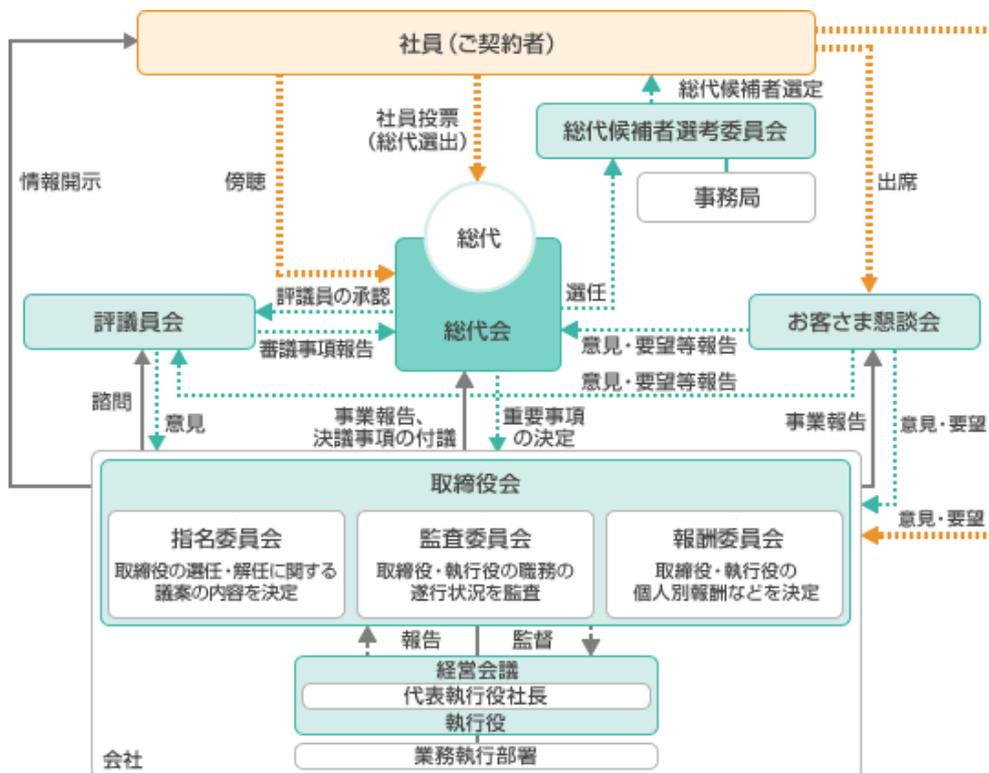
#### 相互会社運営

### ガバナンスの強化と経営の透明性の確保

当社は、ガバナンスのいっそうの強化と経営の透明性向上のため、社外取締役が過半数を占める指名委員会、監査委員会、報酬委員会の三つの委員会を設置する「指名委員会等設置会社」としています。

また、取締役会においても過半数（11人中6人）を社外取締役として、経営への監督機能を強化しています。

#### 「相互会社」としてのガバナンス体制



#### 社外取締役の独立性基準

当社は、コーポレートガバナンス強化の一環として、当社の社外取締役について、当社が独立性を判断するための基準を定めています。

[社外取締役の独立性基準](#)  (PDF 52KB)

## 取締役会スキルマトリックス

当社は、グローバルな保険事業会社の取締役会として十分な監督機能を発揮するにあたり、取締役に期待するスキル(知識、経験、専門分野)について指名委員会で審議したうえで、スキルマトリックスを策定しております。①～④は取締役に期待される一般的なスキル、⑤～⑨は当社のコアとなる事業や経営戦略上の重要性をふまえ、取締役による助言・監督がより期待されるスキルとして設定しています。なお、これらは各取締役に特に期待するスキルであり、取締役の有するすべてのスキルを表すものではありません。

取締役のスキルマトリックスの分布は、以下のとおりです。

社内/社外	社内					社外						
	根岸秋男	永島英器	中村篤志	荒谷雅夫	菊川隆志	秋田正紀	上村達男	堀切功章	佐々木百合	上田輝久	吉井久美子	
役職	取締役会長	取締役代表執行役社長グループCEO	取締役代表執行役副社長	取締役	取締役	取締役報酬委員監査委員	取締役報酬委員監査委員	取締役指名委員	取締役指名委員監査委員	取締役指名委員	取締役報酬委員監査委員	
①企業経営	○	○	○	○		○		○		○		
②金融・経済	○	○	○	○	○				○			
③財務・会計・数理	○			○	○						○	
④法務・コンプライアンス・リスク管理	○	○	○		○	○	○	○		○	○	
⑤人財戦略	○	○	○			○		○		○		
⑥IT・デジタル <sup>(※1)</sup>										○		
⑦サステナビリティ <sup>(※2)</sup>	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
⑧国際性		○		○			○	○	○	○	○	
⑨保険事業	○	○	○	○	○							

(※1) IT・デジタル分野のスキルを有する社外委員を迎え、取締役会内に「IT・デジタル委員会」を設置し、同分野における業務執行の監督を強化しております。

(※2) 人権・職場環境、地球環境の保全、地域社会への貢献等に関するスキル・経験を「サステナビリティ」として特定しております。

## 役員の報酬制度

### 1. 取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

当社は、報酬委員会において、取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針について決議し、本方針に基づき報酬委員会決議により策定された各種報酬関連規程に則り、会社業績評価および個人評価を決定のうえ、支給金額を決議しています。方針は次のとおりです。

#### 取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針(2023年7月改訂)

##### 1. 基本方針

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を企図し、取締役・執行役の報酬は、職務内容を勘案のうえ、経営環境・会社業績等をふまえた適切な水準に設定する。

##### 2. 取締役の報酬

取締役の報酬は、職務内容に応じた基本報酬、業績連動報酬、各種加算で構成する。

(1) 基本報酬、各種加算は、役位および職務内容に応じた固定報酬とする。

(2) 業績連動報酬は、前中期経営計画期間の業績を反映する中長期業績連動報酬で構成し、役位および職務内容別に定め、会社業績に応じ、一定の範囲内で決定する。

##### 3. 執行役の報酬

執行役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、各種加算で構成する。

(1) 基本報酬、各種加算は、役位および職務内容に応じた固定報酬とする。

(2) 業績連動報酬は、単年度の会社業績を反映する会社業績連動報酬、単年度の個人評価を反映する個人業績連動報酬および前中期経営計画期間の業績を反映する中長期業績連動報酬から構成し、役位および職務内容別に定め、会社業績および会社業績に対する各人の貢献度合に応じ、一定の範囲内で決定する。

## 2. 報酬水準

取締役・執行役の報酬水準は、毎年、当社と業態・規模の類似する企業との比較検証結果をふまえて決定しています。決定に際しては、外部機関の客観的データ等を参考情報にし、社外取締役を過半数かつ委員長とする報酬委員会の審議を経ていきます。

## 3. 報酬体系

### ①報酬等の基準額の構成

取締役・執行役の報酬は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のインセンティブとして機能するよう、固定給となる基本報酬に加え、業績連動報酬として、単年度の会社業績を反映する会社業績連動報酬、単年度の個人評価を反映する個人業績連動報酬および中期経営計画の業績を反映する中長期業績連動報酬から構成し、役位に応じて設定する基準報酬金額に、会社業績および個人評価に応じて設定する係数を、それぞれ乗じたものとしており、構成内容は以下のとおりとしています。

なお、2024年7月から支給する取締役・執行役の報酬において、取締役会長の報酬への中長期業績連動報酬の導入、執行役の中長期業績連動報酬の引き上げ等を行なっております。

(役位ごとの役員報酬の構成・割合)

区分	固定報酬	業績連動報酬			合計
	基本報酬	会社業績連動報酬	個人業績連動報酬	中長期業績連動報酬	
取締役会長	100%	—	—	—	100%
取締役 代表執行役社長	45%	45%	—	10%	100%
社外取締役	100%	—	—	—	100%
取締役 (常勤監査委員)	100%	—	—	—	100%
社長以外の執行役	50%~55%	25%~30%	10%	10%	100%

### ②業績連動報酬

会社業績に応じて設定する係数は、経営目標のなかから選定した評価指標の達成率を加重平均して算出し、経済環境等の定性評価も加味のうえ決定しています。業績評価に用いる主な指標は以下のとおりとしています。

(取締役・執行役の業績連動報酬の算定に使用する主な業績評価指標)

視点	指標	業績評価指標とした理由
経済的価値	グループサープラス	10年計画(MY Mutual Way 2030)で掲げる項目と総合的であり、経済価値ベースでの企業価値の向上を意識
	グループESR	中期経営計画で掲げる項目と総合的であり、ERM経営における計画立案・戦略遂行の前提となる健全性確保を意識
	グループ基礎利益	中期経営計画で掲げる項目と総合的であり、グループベースでの安定的な収益性確保を意識
	保有契約年換算保険料(保障性商品)	中期経営計画で掲げる項目と総合的であり、当社国内生保事業の成長性拡大を意識
	お客さま数	
	MYリンクコーディネーター等(営業職員)在籍者数	
社会的価値	「ひと」中心経営等関連指標	健康経営の推進、従業員エンゲージメントの向上、シニアや女性の活躍機会の拡大等、「みんなの健活プロジェクト」および「『ひと』中心経営」の推進を意識
	サステナビリティ経営等関連指標	地域貢献活動、CO <sub>2</sub> 排出量削減等、「地元の元気プロジェクト」および「サステナビリティ経営」の推進を意識

(注) 掲載の社会的価値に関する業績評価指標は、2024年度から2026年度の中期経営計画の業績評価に基づく中長期業績連動報酬の決定に使用する指標であるため、取締役・執行役の報酬としての支給期間は2027年7月以降となります

### コーポレートガバナンスへの取組み

当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神をふまえ、「コーポレートガバナンスに関する方針」を制定・公表し、主体的な情報開示やご契約者との対話の充実等を通じ、コーポレートガバナンスのよりいっそうの高度化に取り組んでまいります。

[コーポレートガバナンスに関する方針](#)  (PDF 210KB)

また、当社のコーポレートガバナンス態勢およびその高度化への取組みにつきましては、「コーポレートガバナンスに関する報告書」において継続的に開示してまいります。

[コーポレートガバナンスに関する報告書](#)  (PDF 1.38MB)

## イニシアティブへの参画

## 国連グローバル・コンパクト

「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」にかかる10原則を支持・実践するイニシアティブ  
2017年4月加盟

<https://www.ungcjin.org/>



## TCFD

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  
2019年1月賛同

<https://www.fsb-tcfd.org/>



## PRI

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  
2019年1月署名

<https://www.unpri.org/pri>

Signatory of:



## JSI

スチュワードシップ活動の実務課題に関する対応策の検討やベストプラクティス共有を通じた、スチュワードシップ活動の深化・高度化実現を目的に設立されたイニシアティブ  
2020年4月署名

<https://www.icj.co.jp/jsi/>



## CDP

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  
2021年8月署名

<https://japan.cdp.net/>



## Climate Action 100+

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  
2021年8月署名

<https://www.climateaction100.org/>



---

## 21世紀金融行動原則

持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針  
2021年8月加盟

<https://pfa21.jp/>



---

## Net-Zero Asset Owner Alliance

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年までに投資ポートフォリオの温室効果ガス (GHG) 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  
2021年10月加盟

<https://www.unepfi.org/net-zero-alliance/>

---

## 経団連生物多様性宣言

「経団連生物多様性宣言・行動指針 (改訂版)」を構成する7項目のうち複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業・団体が参加するイニシアティブ  
2022年5月賛同

<https://www.keidanren-biodiversity.jp/>



---

## PCAF

金融機関の投融资ポートフォリオを通じたCO<sub>2</sub>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  
2022年10月加盟

<https://www.carbonaccountingfinancials.com/>



---

## インパクト志向金融宣言

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、「インパクト投融资」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  
2022年11月署名

<https://www.impact-driven-finance-initiative.com/>

---

## Advance

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  
2022年12月署名

<https://www.unpri.org/investment-tools/stewardship/collaborative-stewardship-initiative-on-social-issues-and-human-rights>



---

## TNFD

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  
2023年6月参画

<https://tnfd.global/>



---

## PRI Spring

PRIが設立した、生物多様性に関する課題をテーマとした協働エンゲージメント・イニシアティブ  
2024年2月署名



<https://www.unpri.org/investment-tools/stewardship/spring>

---

## インパクトコンソーシアム

金融庁が設立した、環境・社会課題の解決を持続的な成長に結びつける好循環の実現をめざすイニシアティブ  
2024年3月参画



<https://impact-consortium.fsa.go.jp/>

---

## 格付評価

健全な財務内容で、格付会社から高い評価を得ています。

(2024年2月6日時点)

日本格付研究所 (JCR) 保険金支払能力格付	格付情報投資センター(R&I) 保険金支払能力	ムーディーズ (Moody's) 保険財務格付	S&P 保険財務力格付け
<b>AA</b>	<b>AA</b>	<b>A1</b>	<b>A+</b>
AAA	AAA	Aaa	AAA
<b>AA</b>	<b>AA</b>	Aa	AA
A	A	<b>A1</b>	<b>A+</b>
BBB	BBB	Baa	BBB
BB	BB	Ba	BB
B	B	B	B
CCC	CCC	Caa	CCC
CC	CC	Ca	CC
C	C	C	D
D			

※それぞれの格付カテゴリー内での信用力の相対的な強さに応じてプラス記号(+)、マイナス記号(-)または数字記号(1は上位、2は中位、3は下位を示す)が付加されることがあります

## &lt;注意事項&gt;

※「保険金支払能力」「保険金支払能力格付」は、保険会社の保険債務が約定どおりに履行される確実性についての意見です。「保険財務格付」は、保険契約に基づく優先債務を遅滞なく履行する保険会社の能力に関する意見です。「保険財務力格付け」は、保険契約の諸条件に従って支払いを行なう能力に関して保険会社の財務内容を評価した意見です。

※上記の格付は、当社が依頼して取得したものです。

※記載の格付会社は、金融庁の登録を受けた信用格付業者です。

※格付は、個別の保険契約の加入・解約・継続を推奨するものではありません。

※格付は、上記時点での格付会社の意見であり、将来的に変更・保留・撤回されることがあります。

## 取得認証

## 健康経営優良法人(大規模法人部門)

経済産業省および日本健康会議が保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を顕彰する認定制度

2024年認定(8年連続)

※健康経営度調査結果の上位500法人が該当する「ホワイト500」には2020年から5年連続認定



## スポーツエールカンパニー

スポーツ庁が、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組みを行なっている企業を認定する制度

2024年認定(7年連続)

※「シルバープラス」とは7年以上認定を受け、従業員の週1回以上のスポーツ実施率が70%以上の企業に付与される認定



## 東京都スポーツ推進企業

東京都が、従業員のスポーツ活動を推進する取組みや、スポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業を認定する制度  
2024年認定(8年連続)



## プラチナくるみん

厚生労働省が、「子育てサポート企業」として認定した企業のうち、より高い水準の取組みを行なった企業を認定  
2015年認定



## Pride指標

任意団体「work with Pride」が、LGBTQ当事者が働きやすい職場環境を提供する企業を表彰  
2017~2024年受賞(8年連続「ゴールド」)



## DX認定

経済産業省が、ビジョンの策定や戦略・体制の整備などを行ない、DX推進の準備が整っている(DX Ready)事業者を認定  
2021年認定(2023年更新済み)



## 情報セキュリティマネジメントシステムに関する認定

ISMS: 2011年認定、ISMSクラウドセキュリティ: 2020年認定

### 【登録活動範囲】

ISMS: クラウドサービス上の情報システムの計画・開発・運用・リスク管理業務  
ISMSクラウドセキュリティ: クラウドサービスカスタマとして以下のサービスを利用

- システムの開発・運用環境用IaaS

### 【適用範囲(2024年3月での組織名称)】

- 情報システム部
- 情報システム部(システム基盤開発室)
- 情報システム部(企業保険システム開発担当)
- 情報システム部(サイバーセキュリティ・品質管理担当)
- リスク管理統括部(オペレーショナルリスク管理統括担当)システムリスク管理グループ
- 明治安田システム・テクノロジー株式会社MYソリューション統括本部



## This is MECENAT

企業メセナ協議会が、芸術・文化振興による豊かな社会創造活動を認定  
当社は、「愛と平和のチャリティーコンサート」「未来を奏でる教室」「ふれあいコンサート」が2018年から7年連続認定



## 受賞表彰

### 女性活躍推進大賞

東京都が、全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進に取り組む企業や団体及び個人を表彰  
2020年受賞(産業分野「大賞」)



### 女性が輝く先進企業表彰

内閣男女共同参画局が、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組み及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰  
2016年受賞(内閣府特命担当大臣表彰)



### ダイバーシティ経営企業100選

経済産業省が、「ダイバーシティ経営(多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営)」に優れている企業を表彰  
2014年受賞



### グッドキャリア企業アワード

厚生労働省が従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組みを行なう企業等を表彰  
2022年度「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



### 障害者雇用優良事業所表彰

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と厚生労働省が実施  
障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るため、障がい者を積極的に多数雇用する事業所を表彰  
2022年度「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞」(東京支部)を受賞



### イクメン企業アワード

厚生労働省が男性の育児と仕事の両立を積極的に推進する企業を表彰  
2013年度「特別奨励賞」を受賞



### CDP

国際的な非営利団体であるCDPが、企業の環境問題における取組みと情報開示を調査・評価するもの  
2023年に気候変動分野において最高評価となる「Aリスト」企業に選出



### 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)

環境省が環境・社会・経済に対してインパクトを与える取組みやサステナブルファイナンスの拡大を促進する投資家を表彰  
2024年に銅賞を受賞(2023年の「特別賞」に続き2年連続の受賞)



## PRI年次評価結果

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イニシアティブ2023年の年次評価において、当社評価対象の「ポリシー・ガバナンス・戦略」、「報告書の信頼醸成措置」で最高評価の「5つ星」を獲得

Signatory of:



## InsuranceERM Asia Pacific Awards

InsuranceERM (英国に本拠を置く保険専門誌) による、アジア太平洋地域における保険のリスクマネジメントの表彰制度  
2024年に、特に気候変動リスクへの取組みが優れていると認められた企業1社が表彰される「Climate Risk Initiative of the Year」に選出



## KAIKA Awards

一般社団法人日本能率協会が実施する「個人の成長」「組織の活性化」「組織の社会性」の同時実現により持続的に価値を生み出す取組みを表彰する制度  
2020年KAIKA賞 (当社における15年以上にわたる企業風土醸成とブランド創造をめざす全社運動について受賞)



## 消費者志向経営優良事例表彰

消費者庁が、消費者志向経営の推進を図ることを目的として、消費者志向経営に関する優れた取組みを行なう事業者を表彰  
2018年度、2022年度に「消費者庁長官表彰」を受賞



## ACAP消費者志向活動表彰

公益社団法人 消費者関連専門家会議 (ACAP) が、企業・団体等が行なう活動で、消費者志向経営を推進または支援する観点から称賛に値するものを表彰  
2015年度、2022年度、2023年度に「消費者志向活動章」を受賞



## プラチナ大賞

プラチナ構想ネットワークが主催する、地域課題を産業創出やアイデア溢れる方策で解決をめざす全国の自治体や企業などの取組みを表彰するもの  
2023年「第11回プラチナ大賞」において「奨励賞」を受賞



## カスタマーサポート表彰制度

顧客戦略の充実とそれに伴うカスタマーサポートの推進・発展に寄与したと認めうる企業等を表彰  
2024年受賞 (6年連続)



## コンタクトセンター・アワード

コミュニケーションセンターの運用に関する取組みで優秀事例を表彰  
2023年受賞(テクノロジー部門賞)



## UCDAアワード

一般社団法人ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会が主催する、企業・団体・行政が生活者に発信するさまざまな情報媒体を、産業・学術・生活者の集合知により開発した基準を使用して「第三者」が客観的に評価し、優れたコミュニケーションデザインを表彰するもの

2020年に「UCDAアワード2020」、2023年に「情報のわかりやすさ賞」を受賞



## IT賞

公益社団法人企業情報化協会が、産業界において「ITを活用した経営革新」に顕著な努力を払い、優れた成果を上げたと認めうる企業等を表彰

2022年、2023年、2024年に「IT賞(マネジメント領域)」を受賞



## 地方創生担当大臣表彰

内閣官房および内閣府が、金融機関等の地方創生に関与した特徴的な取組事例を選出し、表彰

2022年度に「地元の元気プロジェクト」が内閣府特命担当大臣(地方創生担当)の表彰を受賞

## グッドデザイン賞

公益財団法人日本デザイン振興会が主催する、日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨のしくみ。国内外の多くの企業や団体が参加する世界的なデザイン賞として、暮らしの質の向上を図るとともに、社会の課題やテーマの解決にデザインを活かすことを目的に、毎年実施

- ・2006年に「明治安田生命ビル街区再開発」が受賞
- ・2024年に「明治安田のデザインシステム」が受賞



## ブランド評価

### Best Japan Brands

インターブランドジャパン社が独自のブランド価値評価 (Brand Valuation™) 手法を用いて算出するブランド価値ランキング。

当社はTOP100にランクイン

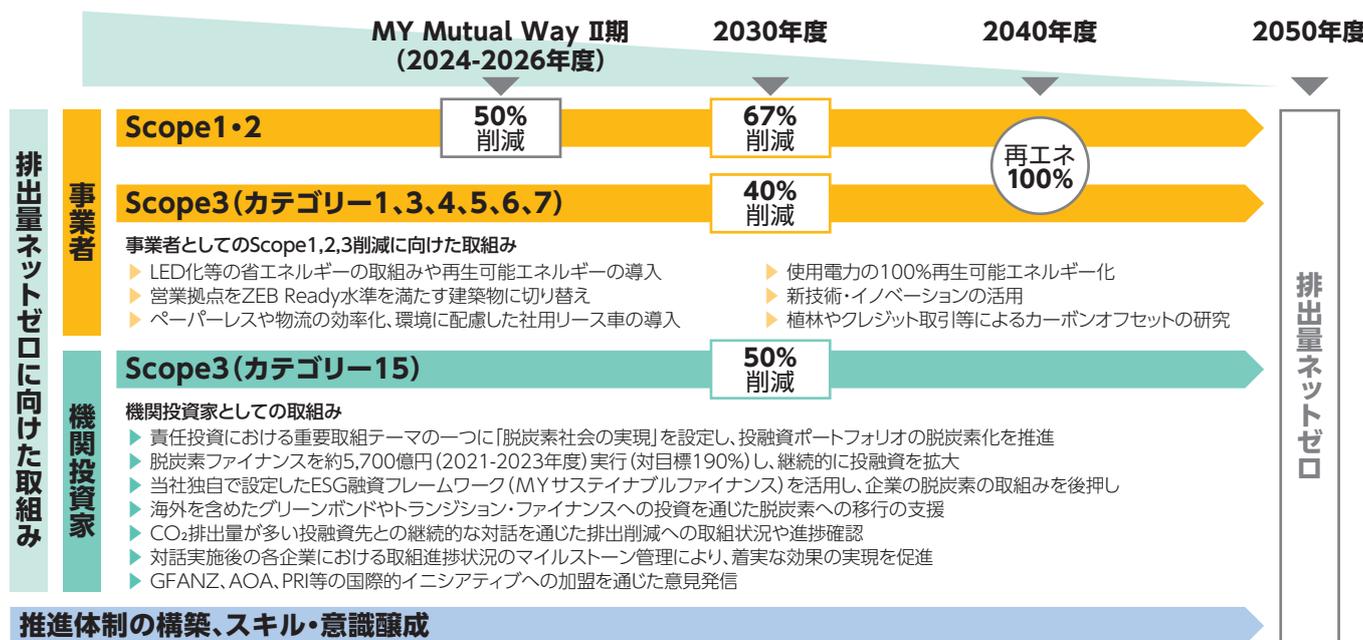
2024年 66位(国内生保業界2位)



## ネットゼロ移行計画

### 1. ネットゼロ移行計画の概要 ネットゼロ移行計画の全体像(ロードマップ)

- ・当社は、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<sub>2</sub>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年度の間目標を設定しています。
- ・今般、当社の脱炭素に向けた取組み・方針やその推進体制等を、GFANZ「ネットゼロ移行計画フレームワーク」や、TPT等の開示フレームワークを参照しながら、ネットゼロに向けた移行計画として改めて整理しました。



### 推進体制の構築、スキル・意識醸成

- ▶ 委員会における方針の検討・取組状況のモニタリング、経営会議・取締役会への報告
- ▶ 社内教育の実施・意識醸成への取組み

### 1. ネットゼロ移行計画の概要 指標と目標

- ・事業者・機関投資家の双方の立場から排出するCO<sub>2</sub>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年度の間目標を設定しています。あわせて、再生可能エネルギーの導入、脱炭素ファイナンス、投融資先との対話といった取組みについても目標を設定しています。これらについて、取組みの進捗状況を毎年把握・モニタリングしています。
- ・CO<sub>2</sub>排出量削減目標については、パリ協定の長期目標、日本政府のNDC等をふまえ、設定しています。

	指標	実績	目標・目安水準
事業者	CO <sub>2</sub> 排出量Scope 1・2 (当社グループ)	2023年度△53%(2013年度比)	2030年度△67%(2013年度比) 2050年度ネットゼロ
	CO <sub>2</sub> 排出量Scope 3 (明治安田単体)	2023年度△27%(2013年度比)	2030年度△40%(2013年度比) 2050年度ネットゼロ
	再生可能エネルギー導入比率	2023年度 28%	2040年度までに国内において使用する電力を100%再生可能エネルギー化
機関投資家	投融資先からのCO <sub>2</sub> 排出量 (Scope 1・2)	2022年度△46%(2013年度比)	2030年度△50%(2013年度比) 2050年度ネットゼロ
	脱炭素ファイナンス	2021-2023年度 5,700億円	投資額目安: 1,000億円/年
	サステナビリティに重点をおいた対話件数	2021-2023年度 121件	対話件数目標: 2026年度に100件/年以上 ※脱炭素以外にも含む

## 2.実行戦略 事業者としてのScope1,2,3削減に向けた取組み

- ・事業者としては、Scope1・2のCO<sub>2</sub>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など自社における省エネルギーの取組みを推進しています。
- ・あわせて、サプライチェーン全体を通じたCO<sub>2</sub>排出量 (Scope3) の削減に向け、ペーパーレス化や社内物流の効率化等に取り組んでいます。

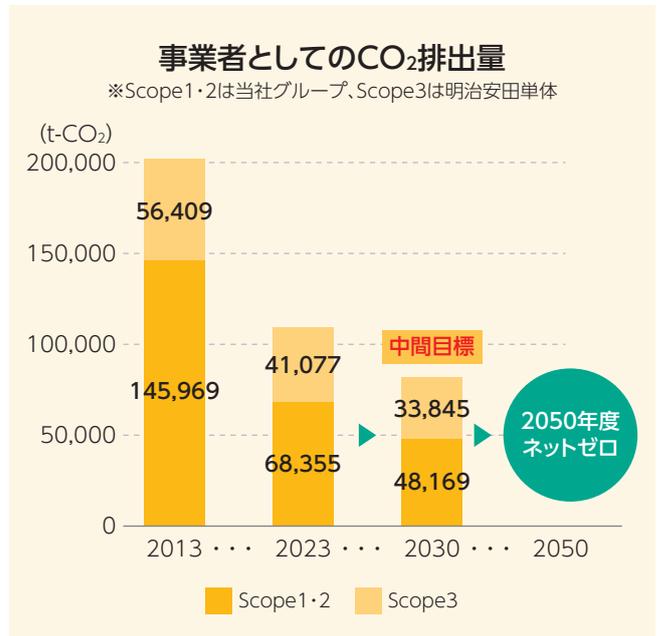
### Scope1・2削減に向けた取組み

- ・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 (2040年度までに国内において使用する電力を100%再生可能エネルギー化)
- ・省エネルギーの取組み
  - ※照明器具のLED化や空調設備等の高効率化、従業員の省エネルギーに対する意識・行動の啓発・クールビズの実施等
- ・長期修繕等の改修時期にあわせて、営業拠点をZEB Ready水準を満たす建築物に切り替え
- ・環境に配慮した社用リース車の導入

### Scope3削減に向けた取組み

- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| カテゴリ1 (紙・印刷費等) | ・ペーパーレスの取組み           |
| カテゴリ3 (電気使用量)  | ・省エネルギー化・再生可能エネルギーの導入 |
| カテゴリ4 (社内物流)   | ・社内物流の効率化             |

※Scope1・2は自らの事業活動から排出している温室効果ガス、Scope3は事業者の活動に関連する他社の温室効果ガスの排出



## 2.実行戦略 機関投資家としての取組み

- ・機関投資家としては、ネットゼロに向けた取組みとして、脱炭素に貢献するESG投融资を推進していくほか、CO<sub>2</sub>多排出業種など、投融资先企業の事業特性をふまえた継続的なエンゲージメントを通じて脱炭素社会の実現に向けた取組みを後押ししていきます。

### 投融资を通じた移行支援

#### ESGテーマ型 投融资

- ・当社独自で設定したESG融資フレームワーク (MYサステイナブルファイナンス) の活用
- ・再生可能エネルギー関連のプロジェクトファイナンスへの投資
- ・海外を含めたグリーンボンド・トランジション・ファイナンスへの投資
- ・インパクトファイナンスへの取組み

#### 投融资先との エンゲージメント

- ・投融资先企業との「サステナビリティに重点をおいた対話」の推進

### ESG要素の組み込み

#### ESG インテグレーション

- ・すべての運用資産の投融资判断プロセスに、資産特性に応じてESGの要素 (ESGに関する公開情報やESG格付等) を組み込み
- ・ポートフォリオを構成する投融资先のESG格付推移をモニタリング

### 多排出事業・セクターに関する方針

#### ネガティブ スクリーニング

- ・石炭火力発電・石炭採掘プロジェクトや、企業向けの石炭火力発電・石炭採掘設備の新設・更新等を使用とする投融资を禁止
- ・パーム油・輸入木質チップを燃料として使用するバイオマス発電所の新設・更新等を使用とする投融资を禁止

#### 多排出セクター に関する対応

- ・CO<sub>2</sub>排出量が多い投融资先と継続的にエンゲージメントを実施し、排出削減への取組状況や進捗を確認

### 3.エンゲージメント戦略 投融資先企業とのエンゲージメント、対外エンゲージメント

- ・投融資先企業とは、エンゲージメントを通じて取組状況や進捗を把握し、後押しを行なっています。
- ・イニシアティブへの参画や外部フォーラム等を通じ、積極的な意見発信を行なっています。

#### 投融資先企業とのエンゲージメント

##### サステナビリティに重点をおいた対話

- ・CO<sub>2</sub>排出量が多い投融資先との継続的な対話を通じ、排出削減への取組状況や進捗を確認
- ・対話を通じて認識を共有し、課題のある企業には改善を求め、その後の取組状況を確認(マイルストーン管理)

#### 業界でのエンゲージメント

##### イニシアティブへの参画・意見発信

- ・国内外のイニシアティブへ積極的に参画
- ・GFANZ等の国際的イニシアティブを通じた意見発信
- ・国内外の会議や外部セミナーへの登壇機会等を通じ、積極的に意見発信

##### 生命保険業界でのエンゲージメント

- ・生命保険協会のスチュワードシップ活動ワーキング・グループにおいて、企業とのエンゲージメントの推進や提言事項に関して意見交換

#### 政府機関とのエンゲージメント

##### 審議会等での意見発信

- ・金融庁「サステナブルファイナンス有識者会議」に委員として参画、意見発信

#### 主な参加イニシアティブ

Signatory of:



Net-Zero Asset Owner Alliance



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

### 4.ガバナンス 推進体制

- ・本移行計画は、サステナビリティ経営推進担当部が策定・統括し、各担当部署が取組みを推進しています。また、ESG投融資やエンゲージメントに関する取組みは責任投資推進担当部が中心となって方針を策定、高度化に取り組んでいます。
- ・気候変動対応にかかる取組みについては、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ経営検討委員会(傘下:環境保全・気候変動対応検討小委員会)および資産運用検討委員会(傘下:責任投資推進WG)において方針の検討や取組状況のモニタリングを行なったうえで、経営会議・取締役会に報告することとしています。

#### ガバナンス体制



#### 報酬

- ・取締役・執行役の業績連動報酬の算定に用いる指標に、CO<sub>2</sub>排出量削減の進捗を含むサステナビリティ経営等関連指標を導入
- ・全職員<sup>(※1)</sup>に対して、社会的価値・経済的価値の向上の取組みの評価<sup>(※2)</sup>に連動して手当を支給する「価値創造報酬制度」を導入

※1 総合職、医務職、医療職、得意先担当職、MYシニア・スタッフ、障がい者雇託が対象

※2 CO<sub>2</sub>排出量削減率を含む、中期経営計画における社会的価値・経済的価値に向けた目標と連動

#### 4.ガバナンス スキル構築・意識醸成への取組み

・気候変動対応の推進にあたり、必要なスキルの構築や従業員向けの意識醸成に取り組んでいます。

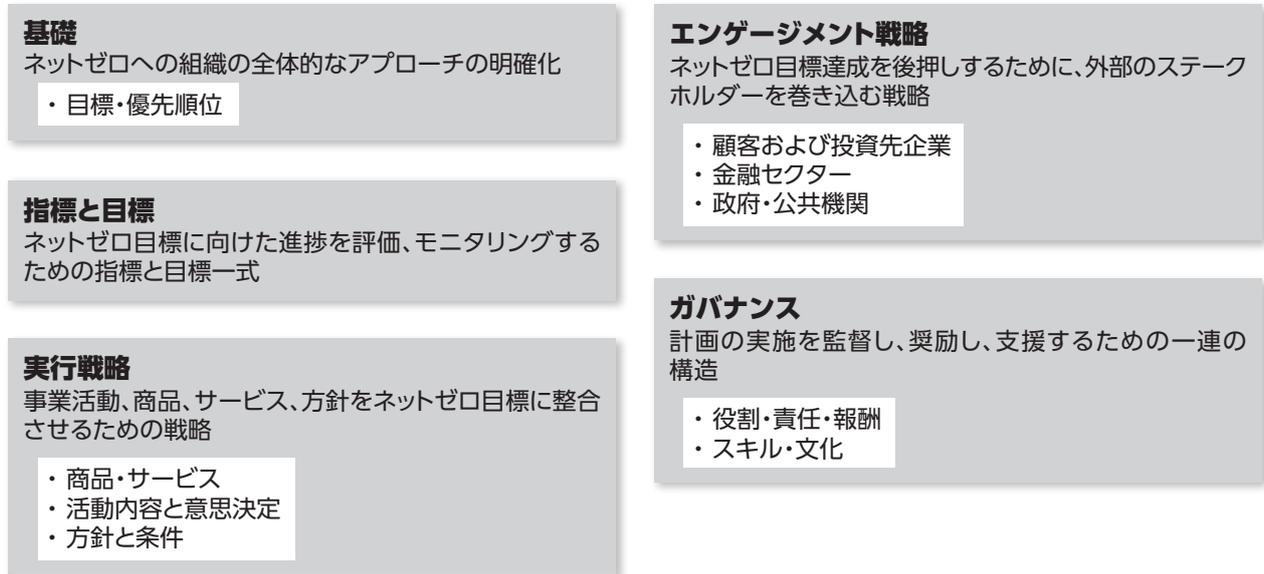
対象	取組内容
取締役・経営層	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役に期待するスキル(知識、経験、専門分野)について<b>スキルマトリックス</b>を策定。「サステナビリティ」を期待するスキルの1つに設定</li> <li>※「人権・職場環境」、「地球環境の保全」、「地域社会への貢献」等に関するスキル・経験を「サステナビリティ」として特定</li> <li>・イニシアティブの動向等について<b>定期的</b>に<b>取締役に</b>おいて<b>報告</b></li> <li>・グループ会社を含む経営層・管理職層に対して、<b>資本業務提携先のSDGインパクトジャパン等によるサステナビリティ領域における情報提供・勉強会・意見交換会</b>を実施</li> </ul>
責任投資に携わる職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・責任投資推進態勢を高度化するため、知識や経験のレベルに応じた<b>責任投資の社内教育</b>を展開。2024年度よりESG領域の専門人財を育成する研修プログラムを開始</li> <li>・対話スキルの向上を図るため、SDGインパクトジャパンとの<b>共同エンゲージメント</b>を実施</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2022年度から「<b>企業ビジョン</b>」に定める絆(「お客さまとの絆」「地域社会との絆」「働く仲間との絆」)に、「<b>未来世代との絆</b>」を追加し、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する姿勢を明確化</li> <li>・ボトムアップ型の活動である<b>Kizuna運動</b>を通じて、<b>組織単位で環境保全にかかる取組みを推進</b>。好事例について毎年表彰を実施</li> <li>・環境保全・気候変動にかかる外部動向や当社の対応を含むサステナビリティに関する教材を作成し、各組織での活用を推進</li> </ul>

#### 5.補足 GFANZフレームワークについて

- ・GFANZ(Glasgow Financial Alliance for Net Zero)は、アセットマネジャー、銀行、保険を含めた金融業界が一体となってネットゼロをめざすイニシアティブで、当社は2021年10月に加盟しました。
- ・GFANZは、金融機関が信頼できる移行計画<sup>(※)</sup>を策定・実行する際に検討すべき活動を示した「ネットゼロ移行計画フレームワーク」を提供しており、本移行計画はこのフレームワークに沿って策定しています。

※組織の事業活動を温室効果ガス排出ネットゼロ達成に向けた経路(パスウェイ)と整合させるための目標、行動、説明責任の仕組み

#### GFANZの金融機関のネットゼロ移行計画のフレームワーク



出典:GFANZ「金融機関のネットゼロ移行計画 エグゼクティブ・サマリー」より当社作成

## 5.補足 GFANZフレームワークとの対応表

・本移行計画に記載の事項について、GFANZフレームワークとの対応関係を以下のように整理しています。

構成要素	項目	明治安田の対応	記載箇所
基礎	目標・優先事項	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目標を設定し、取組みを推進	P.73
指標・目標		CO <sub>2</sub> 排出量の削減、再生可能エネルギーの導入、脱炭素ファイナンス、投融資先との対話件数などについて目標設定	P.73
実行戦略	商品・サービス	ESGテーマ型投融資、投融資先企業とのエンゲージメント	P.74
	活動内容と意思決定	ESGインテグレーション(投融資判断プロセスへの組み込み・ESG格付推移のモニタリング)	
	方針と条件	ネガティブスクリーニングの方針策定、CO <sub>2</sub> 排出量が多い投融資先との継続的な対話	
エンゲージメント戦略	顧客および投資先企業	サステナビリティに重点をおいた対話	P.75
	金融セクター	生命保険協会における意見交換・情報発信	
	政府・公共機関	イニシアティブへの参画・社外への意見発信	
ガバナンス	役割・責任・報酬	各委員会において方針の検討や取組状況のモニタリングを行なったうえで、経営会議・取締役会に報告 取締役・執行役の報酬の算定に用いる指標に、サステナビリティ経営等関連指標を導入	P.75
	スキル・文化	必要なスキルの構築・従業員向けの意識醸成	P.76

環境

明治安田単体によるCO<sub>2</sub>排出量<sup>(注1)</sup>

Scope1・2

(単位:t-CO<sub>2</sub>)

区分		2013年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	燃料の使用などによる直接排出	9,208	7,161	6,226	6,450	6,583	5,735
Scope2	購入した電気の使用などによる間接排出	128,756	96,230	89,821	89,086	82,056	60,617
合計(Scope1・2)		137,964	103,391	96,047	95,536	88,639	66,352

Scope3

区分		2013年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope3	サプライチェーンにおける自社以外の間接排出	56,409	51,484	48,457	45,684	44,389	41,077
カテゴリー1	自社で購入した物品・サービス(紙・印刷費等)	24,213	21,440	19,670	17,672	17,327	14,585
カテゴリー3	購入した燃料や電力の上流工程(採掘・精製)	15,308	13,510	13,019	13,050	12,727	11,898
カテゴリー4	サプライヤーから自社への物流に伴う排出等	9,350	10,611	11,382	11,268	10,163	9,271
カテゴリー5	自社で発生した廃棄物の輸送・処理に伴う排出	256	213	377	301	413	934
カテゴリー6	従業員の出張に伴う排出	3,512	2,433	1,191	1,065	1,553	1,937
カテゴリー7	従業員が通勤する際の移動に伴う排出	3,217	2,915	2,489	2,328	2,206	2,452
カテゴリー8	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出	553	362	329	-	-	-

(注1) Scope1・2は「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき、公表されている「エネルギー別排出係数」および「電気事業者別の調整後排出係数<sup>(\*)</sup>」を使用  
 \* Scope2電力使用による間接排出は、2020年度までは「基礎排出係数」、2021年度より「調整後排出係数」を使用して算出  
 ・Scope1に含まれる営業車両燃料の使用に伴う排出は、実走行距離と平均燃費から算出した営業車両燃料の使用量から算出  
 ・Scope2は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」の対象である購入電力と蒸気使用量等を基に算出。なお、自社ビルのテナント使用分については、省エネ法上のエネルギー管理権限を当社が有するテナント使用分も含める

Scope3は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」(以下、「データベース」)を使用  
 ・カテゴリ1は、当社が購入したOA用紙やパンフレット等を算定対象活動とし、印刷物コストの金額を活動量として、データベースの「洋紙・和紙」、「印刷・製版・製本」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ3は、当社が使用した電力の燃料調達を算定対象活動とし、使用電力量を活動量として、燃料調達時のデータベースの「電力」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ4は、当社の社内便による配送を算定対象活動とし、配送コストの金額を活動量として、データベースの「自家輸送(貨物自動車)」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ5は、当社の事業から出る廃棄物を算定対象活動とし、産業廃棄物排出量を活動量として、データベースの「廃棄物種類別」の排出原単位を使用して算出。なお、PCB廃棄物排出量は、カテゴリ5の活動量に含めない  
 ・カテゴリ6は、当社の従業員の出張を算定対象活動とし、出張コストの金額を活動量として、データベースの「交通区分別」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ7は、当社の従業員の通勤を算定対象活動とし、通勤コストの金額を活動量として、データベースの「旅客鉄道」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ8は、集計方法の変更に伴い、2021年度よりScope1にて集計  
 ・カテゴリ15は、「投融資先による排出」として別途管理  
 CO<sub>2</sub>排出量実績は、算出基準や対象範囲の変更等により変動することがあります

## 明治安田グループによるCO<sub>2</sub>排出量

### Scope1・2<sup>(注2)</sup>

(単位:t-CO<sub>2</sub>)

区分		2022年度	2023年度
Scope1	燃料の使用などによる直接排出	8,091	7,060
Scope2	購入した電気の使用などによる間接排出	84,391	61,295
合計 (Scope1・2)		92,482	68,355

(注2) 対象範囲は、当社、国内の連結子会社の明治安田損害保険株式会社、明治安田アセットマネジメント株式会社および明治安田システム・テクノロジー株式会社ならびに海外の連結子会社の明治安田アメリカ株式会社、スタンコープ・ファイナンシャル・グループ株式会社およびパシフィック・ガーディアン生命保険株式会社、明治安田アメリカ株式会社およびパシフィック・ガーディアン生命保険株式会社については、2023年度から計測を開始  
 Scope1・2は「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき、公表されている「エネルギー別排出係数」および「電気事業者別の調整後排出係数」を使用  
 ・Scope1に含まれる営業車両燃料の使用に伴う排出は、実走行距離と平均燃費から算出した営業車両燃料の使用量から算出  
 ・Scope2は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」の対象である購入電力と蒸気使用量を基に算出。なお、自社ビルのテナント使用分については、省エネ法上のエネルギー管理権限を当社が有するテナント使用分も含める  
 CO<sub>2</sub>排出量実績は、算出基準や対象範囲の変更等により変動することがあります

### Scope3<sup>(注3)</sup>

区分		2023年度
Scope3	バリューチェーン全体を通じた間接排出	45,007
カテゴリ1	自社で購入した物品・サービス(紙・印刷費等)	17,811
カテゴリ3	購入した燃料や電力の上流工程(採掘・精製)	11,996
カテゴリ4	サプライヤーから自社への物流に伴う排出等	9,271
カテゴリ5	自社で発生した廃棄物の輸送・処理に伴う排出	945
カテゴリ6	従業員の出張に伴う排出	1,989
カテゴリ7	従業員が通勤する際の移動に伴う排出	2,995

(注3) 対象範囲は、当社ならびに国内の連結子会社の明治安田損害保険株式会社、明治安田アセットマネジメント株式会社および明治安田システム・テクノロジー株式会社  
 Scope3は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」(以下、「データベース」)を使用  
 ・カテゴリ1は、当社グループが購入したOA用紙やパンフレット等を算定対象活動とし、印刷物コストの金額を活動量として、データベースの「洋紙・和紙」、「印刷・製版・製本」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ3は、当社グループが使用した電力の燃料調達を算定対象活動とし、使用電力量を活動量として、燃料調達時のデータベースの「電力」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ4は、当社グループの社内便による配送を算定対象活動とし、配送コストの金額を活動量として、データベースの「自家輸送(貨物自動車)」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ5は、当社グループの事業から出る廃棄物を算定対象活動とし、産業廃棄物排出量を活動量として、データベースの「廃棄物種類別」の排出原単位を使用して算出。なお、PCB廃棄物排出量は、カテゴリ5の活動量に含めない  
 ・カテゴリ6は、当社グループ従業員の出張を算定対象活動とし、出張コストの金額を活動量として、データベースの「交通区分別」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ7は、当社グループ従業員の通勤を算定対象活動とし、通勤コストの金額を活動量として、データベースの「旅客鉄道」の排出原単位を使用して算出  
 ・カテゴリ8は、集計方法の変更に伴い、2021年度よりScope1にて集計  
 ・カテゴリ15は、「投融資先による排出」として別途管理  
 CO<sub>2</sub>排出量実績は、算出基準や対象範囲の変更等により変動することがあります

区分		2021年度	2022年度	2023年度
都市ガス	(千m <sup>3</sup> )	—	1,723	1,493
A重油	(kl)	—	1	1
LPガス	(t)	—	19	20
灯油	(kl)	—	71	51
ガソリン	(kl)	—	1,135	1,090
電力使用量	(MWh)	191,422	186,688	179,315
	うち再生可能エネルギー使用量 (MWh)	1,417	10,040	51,964
蒸気	(GJ)	—	25,587	26,196
温水	(GJ)	—	6,807	6,713
冷水	(GJ)	—	33,915	33,991
水使用量	(千m <sup>3</sup> )	844	877	845
廃棄物排出量	(t)	658	1,448	2,002
紙使用量	(t)	1,330	1,280	1,223
紙リサイクル量	(t)	—	1,670	1,948

(注4) 環境パフォーマンスデータにかかる定義・算定方法について

- ・都市ガス・A重油・LPガス・灯油・ガソリン・蒸気・温水・冷水・紙リサイクル量については、2022年度実績から開示
- ・都市ガス・A重油・LPガス・灯油・電力使用量・蒸気・温水・冷水は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」に基づき算出
- ・ガソリンは、営業車両における実走行距離と平均燃費から算出
- ・再生可能エネルギーには、非化石燃料由来の購入電力および当社敷地内に設置した太陽光発電による電力を含む
- ・水使用量は、水道局からの請求書の使用量から算出
- ・廃棄物排出量は、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」(以下、「廃掃法」)で定義される廃棄物(事業所から排出される廃棄物)を対象に、廃掃法で規定されたマニフェスト記載数値等を集計し算出。なお、PCB廃棄物排出量は、廃棄物排出量に含めない
- ・紙使用量は、環境報告ガイドラインによる報告対象の事務用紙を事務用品購入システムデータより集計し算出
- ・紙リサイクル量は、機密書類リサイクル量

区分		2022年度	2023年度
電力使用量	(MWh)	186,689	180,747
	うち再生可能エネルギー使用量 (MWh)	10,040	51,964
水使用量	(千m <sup>3</sup> )	888	855
廃棄物排出量	(t)	1,470	2,039
紙使用量	(t)	1,295	1,239

(注5) 環境パフォーマンスデータにかかる定義・算定方法について

- ・対象範囲は、当社および国内の連結子会社の明治安田損害保険株式会社、明治安田アセットマネジメント株式会社、明治安田システム・テクノロジー株式会社
- ・電力使用量は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」に基づき算出
- ・再生可能エネルギーには、非化石燃料由来の購入電力および当社敷地内に設置した太陽光発電による電力を含む
- ・水使用量は、水道局からの請求書の使用量から算出
- ・廃棄物排出量は、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」(以下、「廃掃法」)で定義される廃棄物(事業所から排出される廃棄物)を対象に、廃掃法で規定されたマニフェスト記載数値等を集計し算出。なお、PCB廃棄物排出量は、廃棄物排出量に含めない
- ・紙使用量は、環境報告ガイドラインによる報告対象の事務用紙を購入データより集計し算出

投融資先によるCO<sub>2</sub>排出量(注6)

Scope1・2

(単位:千t-CO<sub>2</sub>)

区分	2013年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 (2013年度対比)
合計 (Scope1・2)	24,980	19,993	16,800	16,360	13,600 (△46%)

(注6) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

2022年度の排出量は、2024年4月22日時点で取得可能な2022年度実績のデータにより算出  
機関投資家としてのCO<sub>2</sub>排出量実績は、算出基準や対象範囲の変更、投融資先の情報開示等により変動することがあります

**【第三者保証】**

報告数値の信頼性を確保するため、環境関連データについては、以下のとおり第三者機関による保証を受けております。

[独立第三者の保証報告書](#)  (PDF 426KB)

**■ 責任投資**

	2021~2023年度累計
ESG投融資額	約1兆円
脱炭素ファイナンス	約5,700億円
インパクトファイナンス	約600億円

## ■ 従業員の状況

### 従業員の在籍・採用状況

区 分	在籍数(人)		採用数(人)		2023年度末	
	2022年度末	2023年度末	2023年4月	2024年4月	平均年齢	平均勤続年数
職 員	10,839	10,882	300	334	46歳 4ヵ月	18年 2ヵ月
男子	4,570	4,585	163	223	46歳 4ヵ月	22年 9ヵ月
女子	6,269	6,297	137	111	46歳 3ヵ月	14年11ヵ月
うち総合職	10,541	10,741	300	334	46歳 3ヵ月	18年 3ヵ月
営業職員	36,546	36,258	5,755	5,869	47歳 1ヵ月	10年 2ヵ月
男子	3	3	0	0	81歳 1ヵ月	51年 1ヵ月
女子	36,543	36,255	5,755	5,869	47歳 1ヵ月	10年 2ヵ月

(注1) 職員の在籍数は、総合職・医務職・医療職・得意先担当職・契約社員の合計より、出向・休職・組合専従を除いています

(注2) 職員の採用数は、新卒採用数の数値を記載しており、総合職(全国型)・総合職(地域型)の合計値を記載しています

(注3) 総合職の在籍数は、総合職(全国型)・総合職(全国型)「本拠地コース」・総合職(地域型)・総合職(シニア型)・総合職(シニア型)「全国コース」の合計値を記載しています

### 従業員の平均給与

(単位:千円)

区 分	2023年3月	2024年3月
職 員	381	380
営業職員	237	238

### ～参考～ 連結ベースの従業員の在籍状況

区 分	在籍数(人)	
	2022年度末	2023年度末
職 員	16,333	16,590
営業職員	36,546	36,258

(注1) 内務職員は、総合職(シニア型含む)・医務職・医療職・得意先担当職・契約社員の合計より出向・休職・組合専従を除いた数です

(注2) 平均給与月額、2024年3月の税込基準内給与で賞与、時間外手当等は含みません

### 男女間賃金差異

区 分	男女の賃金差異
全従業員	43.3%
正規(職員・MYリンクコーディネーター等)	42.3%
非正規(有期嘱託・有期契約社員)	80.3%

対象期間: 2023年4月1日から2024年3月31日まで

賃金: 給与、時間外手当、賞与等を含む

職員・営業職員・契約社員等のうち期間の定めがない従業員を「正規」、有期雇用の従業員を「非正規」として記載

短時間勤務適用者については、正社員の所定労働時間(1日7時間)で換算した人員数をもとに平均年金賃金を算出

#### <男女間賃金差異の要因>

・当社は、性別によらず同一職務・同一賃金の処遇体系を適用しており、給与制度上の賃金差異はありません

・これまで一般職の廃止や契約社員の正社員化等を通じて、女性職員の上位職務への登用および処遇向上に取り組んでまいりましたが、職務別の人財構成に男女の偏りがあることによる賃金差異が生じております

・また、全国展開をする当社では全国転勤の対象となる「全国型」の職員に対し、転勤によるライフプランへの影響を考慮した加算給を支給しており、「全国型」職員に占める男性の割合が高いことが、賃金差異の一因となっております

## ■ 多様な人財

	2022年度	2023年度	2024年度
女性役員人数(社外取締役・執行役員) <sup>※1</sup>	3人	3人	4人
女性管理職比率(課長相当職以上) <sup>※1</sup>	34.1%	34.9%	35.4%
女性管理職人数(課長相当職以上) <sup>※1</sup>	418人	425人	426人
専門人材数 <sup>※1</sup>	410人	429人	471人
障がい者雇用率 <sup>※2</sup>	2.42%	2.44%	2.59%
障がい者在籍数(換算) <sup>※2</sup>	1,214人	1,217人	1,292人
シニア層の経営管理職・主要職制登用人数 <sup>※1</sup> (55歳以上)	335人	360人	385人

※1 4月1日時点(2023年度の女性役員人数は7月時点)

※2 6月1日時点

## ■人財育成

	2021年度	2022年度	2023年度
「企業内大学MYユニバーシティ“オンライン”」*1受講者数	44.6%	46.2%	96.4%
「アップスキリング留学」*2参加者数	－	40人	131人
「社内「複」業ワークプラス」*3参加者数	－	－	941人
「L-NEXT」*4登録者数	670人	998人	1,095人

- ※1 基礎的なビジネス知識やスキルをスマートフォンアプリで学べる動画コンテンツ  
 ※2 公募により、人事異動を伴って他企業や社外の教育機関でのスキルアップに取り組める制度  
 ※3 能力やキャリアの幅を広げるため、本業以外の業務に従事できる制度  
 ※4 女性職員の上位職登用にに向けた階層別研修や役員によるメンタリング等を行なう育成プログラム

## ■ワークライフバランス

(人)

	2021年度		2022年度		2023年度	
	職員・契約社員・嘱託	LC・MYRA	職員・契約社員・嘱託	LC・MYRA	職員・契約社員・嘱託	LC・MYRA
妊産婦通院休暇	92	793	98	881	137	867
産前産後休暇	193	1,143	217	1,049	263	1,145
育児休暇	324	1,922	560	994	460	2,079
子の看護のための休暇	514	6,735	569	7,879	658	8,638
キッズサポート休暇	686	7,096	698	7,966	715	8,349
育児のための短時間勤務制度	139	140	581	204	598	512
介護休暇	8	66	12	65	11	111
家族の介護のための休暇	248	1,124	329	1,629	328	2,193
介護のための短時間勤務制度	4	14	12	21	14	40
保育料補助支給制度	371	3,824	303	3,637	262	3,615

男性職員の育児休暇取得状況	取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
	112人	100%	126人	100%	108人	100%

## ■健康経営

	2021年度	2022年度	2023年度
自身の健康状態の把握状況	92.2%	92.5%	96.6%
健康に対する意識の向上割合	74.1%	73.4%	80.3%
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック受検率	98.6%	98.1%	98.9%
乳がん検診受診率	32.4%	52.3%	60.5%
子宮頸がん検診受診率	5.2%	36.6%	36.7%
特定保健指導実施率*	60.0%	80.3%	84.6%

\*健康保険組合加入の40歳以上の従業員および被扶養者を対象に実施

## ■従業員エンゲージメント

		2021年度	2022年度	2023年度
職場の総合的魅力度*	職員	66.8%	66.0%	64.1%
	営業職員	48.9%	50.1%	49.7%

\*従業員意識調査における「働きがい」「職場の環境」「上司の魅力」をふまえた職場の魅力度に対する肯定的回答率

## 社会貢献

	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動支出額総額(単位:百万円)	2,679	2,345	3,071
うち寄付金総額	2,191	1,510	2,158

## ガバナンス

### 取締役会

	2021年度	2022年度	2023年度
取締役総数	11人	11人	11人
うち社外取締役数	6人	6人	6人
うち女性取締役数	2人	2人	2人
開催回数	13回	16回	14回
平均出席率	99.3%	98.7%	99.3%

### 指名委員会

	2021年度	2022年度	2023年度
委員数	5人	5人	5人
うち社外取締役数	3人	3人	3人
開催回数	7回	8回	6回
平均出席率	100.0%	100.0%	100.0%

### 監査委員会

	2021年度	2022年度	2023年度
委員数	5人	5人	6人
うち社外取締役数	4人	4人	4人
開催回数	15回	15回	15回
平均出席率	100.0%	97.2%	100.0%

### 報酬委員会

	2021年度	2022年度	2023年度
委員数	5人	5人	5人
うち社外取締役数	3人	3人	3人
開催回数	6回	6回	7回
平均出席率	100.0%	96.6%	97.1%

### 社外取締役会議

	2021年度	2022年度	2023年度
構成員数	6人	6人	6人
開催回数	5回	7回	11回
平均出席率	100.0%	96.3%	96.9%

### IT・デジタル委員会※

	2021年度	2022年度	2023年度
委員数	—	—	13人
うち社外取締役数	—	—	6人
開催回数	—	—	2回
平均出席率	—	—	100.0%

※2023年10月より任意の委員会として設置