

SUSTAINABILITY REPORT

2025

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	>
3. 明治安田のサステイナビリティ	05	>
4. サステイナビリティ経営推進態勢	09	>
(1) グループサステイナビリティ方針	09	>
(2) 推進体制(ガバナンス)・リスク管理	10	>
5. 優先課題(マテリアリティ)	11	>
(1) 特定プロセス	11	>
(2) 優先課題の解決に向けた取組み	12	>
① 健康寿命の延伸	14	>
② 地方創生の推進	18	>
③ 環境保全・気候変動への対応	23	>
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	36	>
⑤ こどもの健全育成	43	>
⑥ 金融サービスへの平等なアクセス確保	47	>
⑦ DE&Iの推進	52	>
⑧ 人権の尊重	56	>
役職員によるボランティア活動	61	>
6. コーポレートガバナンス	64	>
7. イニシアティブへの参画	67	>
8. 外部評価	70	>
Appendix	75	>
・ネットゼロ移行計画	75	>
・データ集	80	>

SUSTAINABILITY REPORT

2025

サステイナビリティレポート



近年、気候変動や人口構造の変化、人とデジタルの融合など、私たちを取り巻く環境はかつてないスピードで変化しています。社会の価値観も多様化・個別化し、サステナビリティへの関心もますます高まりをみせています。企業は単なる製品やサービスの提供者ではなく、事業活動を通じて社会的な存在意義を問われる時代となりました。

こうした時代において、生命保険会社が果たすべき役割は、単なる保障の提供にとどまりません。人々の安心と健康を守り、地域社会の活力を支え、未来世代へ希望をつなぐ——これこそが、私たちのサステナビリティへの責任であり、挑戦です。

私たちは、事業との関連が深い「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」のほか、環境保全、こどもの健全育成、金融包摂、DE&Iの推進などを取り組むべき優先課題に設定し、社会課題の解決への貢献に向けた取組みをさらに進めることで、グループベースの持続可能な成長の実現とお客さま・社会への還元の拡充をめざします。

当社が2020年4月から開始した10年計画「MY Mutual Way 2030」では、めざす姿を『「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』と掲げています。これは生命保険会社の新しい取組みとして、人々の健康に資する活動とともに、「まち」すなわち地域社会で、「ひと」と「ひと」、「ひと」と「まち」の絆を紡ぐ活動を展開しながら、地域社会のみなさまに最も支持される生命保険会社になること、業界のリーディングカンパニーになることを意味しています。

この実現に向け、当社は健康増進保険やサービスの提供、スポーツイベントの開催等を通じてお客さまや地域のみなさまの健康に向けた前向きな活動を応援する「みんなの健活プロジェクト」、地域の橋渡し役として自治体や企業・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「社会的なつながり」を提供する「地元の元気プロジェクト」に取り組んでいます。

2025年3月には、志を同じくする仲間との新たな「共創」に向け、イオングループとお客さまの健康増進や地域活性化、金融・保険領域における提供価値を拡充していくことをめざした包括的パートナーシップ契約を締結しました。お互いのネットワークの強みを相互に活かし、全国の自治体やJリーグ等のみなさまとも協働することで、「お客さまを中心とした『元気で豊かな』持続可能な地域社会」の実現をめざします。

また、私は人々が元気で豊かな人生を過ごしていくためには、自宅や職場に次いで、心地よい第三の居場所となる「サード・プレイス」を見つけることが大切だと考えています。「ひと」と「ひと」がリアルに交流し絆を紡ぎ、「ひと」としての生を実感できる場所。Jリーグのスタジアムや、当社の「健康」や「地域」に関するさまざまなコンテンツに触れていただける「明治安田ヴィレッジ」、さらにはイオングループの店舗がサード・プレイスとなり、地域の人々の絆を深める場にしていきたいと考えています。

気候を含む自然環境は人類共通の価値であり、企業活動の基盤であることから、持続可能な社会の実現には環境保全・気候変動への対応が不可欠です。当社は、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、気候変動への対応と自然との共生に向け取り組んでいます。

事業者としては省エネルギー化や再生可能エネルギーの導入を進めるとともに、自然環境保護・生物多様性の保全に向けた取組みとして、Jリーグと協働で森林の再生・保全活動に取り組んでいます。また、責任ある機関投資家として、資産運用においても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、CO₂多排出業種など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脱炭素化に向けた取組みを後押しするほか、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。

このようなお客さまや社会への貢献のためには、多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、生き生きと活躍することが大切だと考えます。人材を大切な資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげることを、一般的に「人的資本経営」と言いますが、私は「人的資本」という表現があまり好きではありません。なぜなら「ひと」には尊厳があり、何かの手段にしてはならないと考えるからです。そのため、会社が個人を経営の手段と考えているかのような印象を与える「人的資本経営」という言葉を使わず、当社ではあえて「ひと」中心経営と表現しています。

「ひと」中心経営においては、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進しています。育児や介護といった事情を抱えるひと、病気や障がい等のハンデや個性を抱えるひとなどさまざまな状況がありますが、すべての従業員に等しく支援をする「平等」の考えを一步先に進め、それぞれの事情・状況に応じてそのひとに必要な経験・情報・環境を用意する「公平＝エクイティ」の考え方を基本に置き、そのひとのそのときに適した活躍機会の提供と働きやすい環境づくりをめざしています。

また、「信頼を得て選ばれる、人に一番やさしい生命保険会社」を企業ビジョンに掲げる当社においては、当然のことながら、お客さま対応においてもあらゆる立場に寄り添うことが重要であると認識し、ご高齢の方や障がいのある方、LGBTQの方、外国人の方などのお客さまの特性にあわせたお手続き等の利便性向上の取組みを「みんなにやさしい保険アクセス」として推進しています。

お客さまも、働く仲間も、誰ひとり取り残されることのない包摂の実現に向け、今後も取組みを進めてまいります。

サステナビリティは、今を生きる私たちだけでなく、未来を担う世代への責任でもあります。私たちは社会の変化に柔軟に対応しながら、事業活動を通じて生み出した価値を、お客さまや地域社会、働く仲間、そして未来世代に還元することをめざします。持続可能な社会の実現には、長期的な視点と変化を恐れずに挑戦する姿勢が不可欠です。私たちは生命保険会社の枠を超え、未来への責任を果たしてまいります。

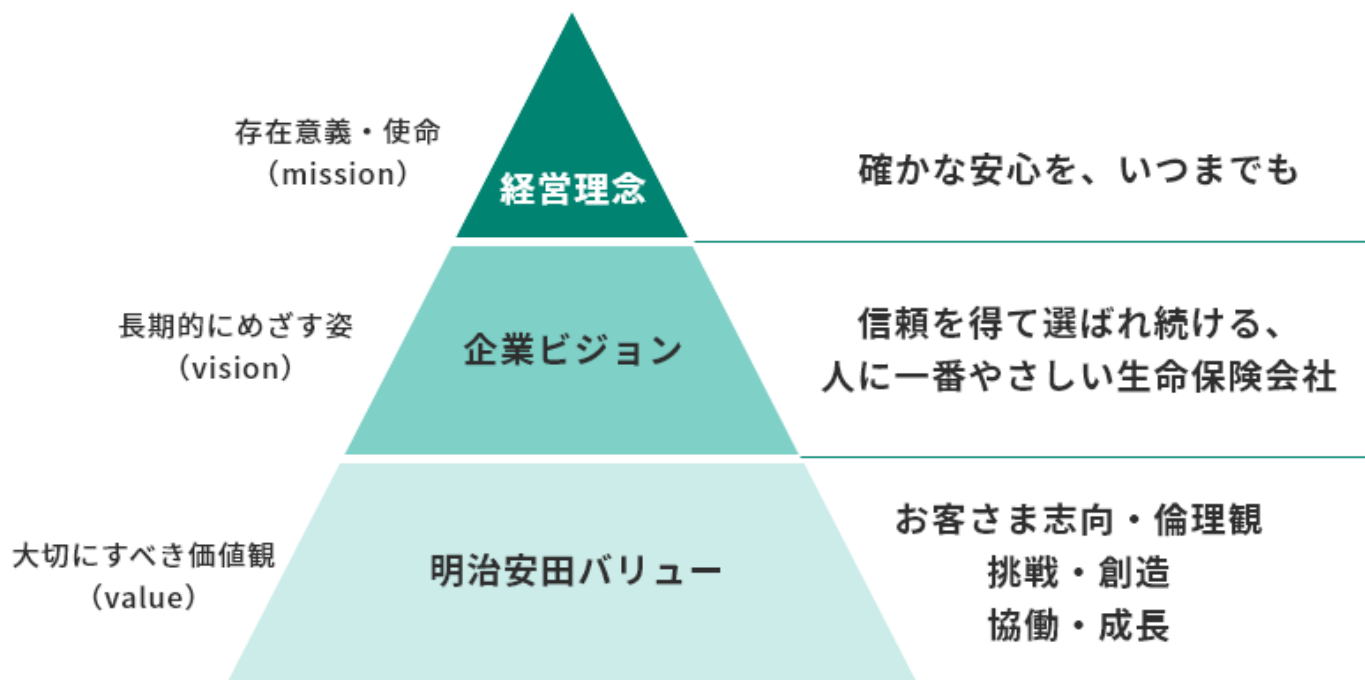
取締役 代表執行役社長

永島 英器

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、「相互会社」として長期にわたってお客さまに「安心」をお届けすることをお約束する姿勢を明文化し、私たちが何者で、何をめざし、何を大切にしていくのかを示す羅針盤として制定したものであり、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くらせるよう、生涯にわたって支え続けることが、私たちの使命です。

「確かな安心を、いつまでも」

私たちは、この言葉を胸に、これからもお客さまを大切にする会社に徹し、いつまでも変わらない安心をお届けします。
あわせて、一人ひとりの健康づくり、地域社会の発展を応援し相互扶助の輪を広げることを通じ、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献します。

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

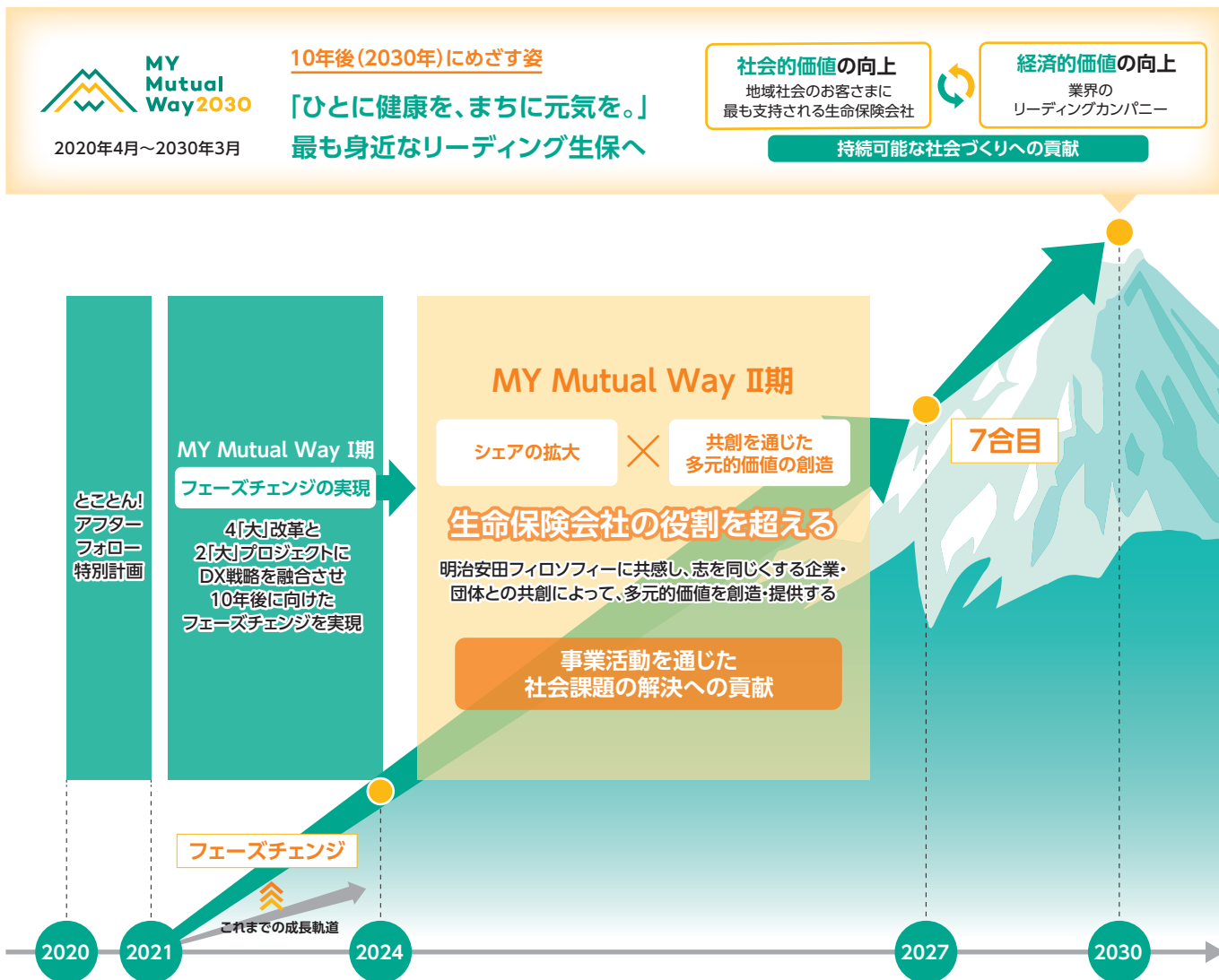
- 一. 私たちは、働く仲間と互いに助け合い、共に成長します。

役員・従業員一人ひとりが大切にしている価値観を定めています

10年後(2030年)にめざす姿と2024年度-2026年度の位置づけ

2030年にめざす姿「『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」の実現に向け、「MY Mutual Way II期」では当社の羅針盤である明治安田フィロソフィーに共感し、志を同じくする他企業・団体との共創によって、多元的価値*を創造・提供し、「保障とアフターフォローの提供」という従来の生命保険会社の役割を大切にしながら、「生命保険会社の役割を超える」ことをめざしていきます。

(※)「多元的価値」とは、経済的価値にとどまらず、健康増進や地域活性化を中心とした社会的価値を含む多様な価値のことを指しています。



「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・社会への還元の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。

特に事業との関連が深い、「健康寿命の延伸」「地方創生の推進」に加え、環境保全、こどもの健全育成、金融包摂、DE&Iの推進などを優先課題として設定し、これらに貢献する取組みをこれまで以上に進めてまいります。

—— 「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

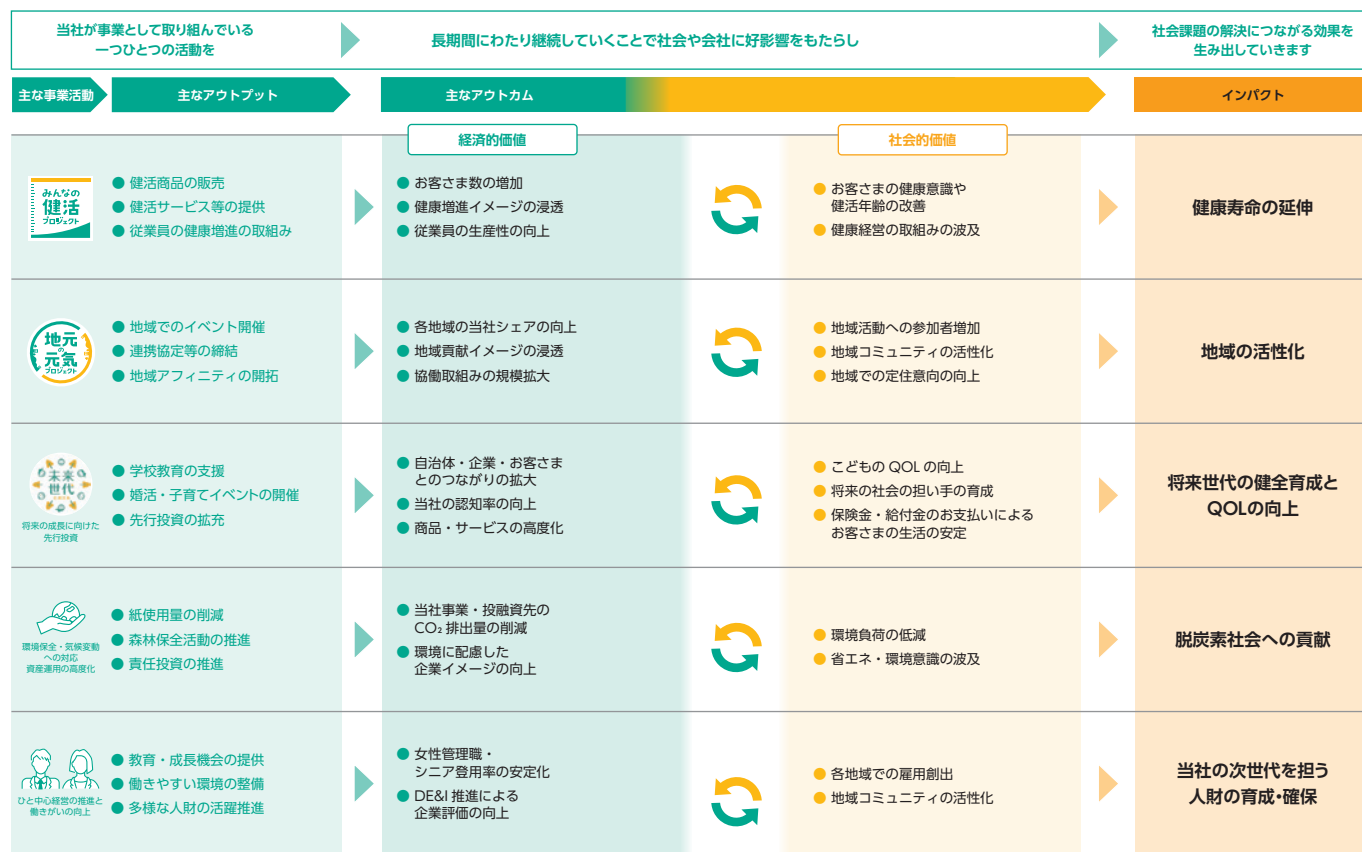
トップクラスの健全性を堅持しつつ、収益性・成長性とのバランスを重視したグループベースの持続的な成長をめざします



MY Mutual Way Ⅱ期

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。



2025年3月に、イオン・イオンフィナンシャルサービスと、“お客さまを中心とした「元気で豊かな」持続可能な地域社会”の実現に向けて、包括的パートナーシップ契約を締結しました。

健康増進や地域活性化、金融・保険領域における提供価値の拡充をめざし、イオングループが展開する全国の店舗や施設での健康チェックイベント等の開催をはじめとした、さまざまな取組みを展開しています。

さらに、両社の強みを活かし、新たな取組みやサービスの創出にも積極的に挑戦し、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。



包括的パートナーシップ記念イベントでの
永島社長(左)とイオン株式会社吉田社長(右)

屋内型仕事体験テーマパーク「カンドゥー幕張」に「めいじやすだクリニック」をオープン！



イオンモール キッズドリーム合同会社が運営する屋内型仕事体験テーマパーク「カンドゥー幕張」(注1)に「ブランドパートナー」として協賛し、2025年12月、まちのお医者さんをテーマとした仕事体験アクティビティ「めいじやすだクリニック」をオープンしました。

本アクティビティでは、街の健康を守る「お医者さん」として、聴診器やカルテなどの使い方を学びながら、診察や処置の体験を通じて「健康の大切さ」を楽しく学ぶことができます。

また、より多くの地域のお子さまにも楽しんでいただけるよう、全国のイオンモール等にて期間限定で開催する「出張カンドゥー」としても展開してまいります。

(注1) 子どもたちが憧れの仕事にチャレンジすることができる体験型テーマパーク。警察官やキャビンアテンダント、モデルなど30種類以上の仕事体験を用意しており、仕事の楽しさやお金の流れを学ぶことができる
カンドゥー公式サイト: <https://www.kandoo.co.jp/>

詳細はこちら



「出張カンドゥー」の様子はこちら >

※2025年10月18日
埼玉県越谷市のイオンレイクタウンmorilにて開催
(動画は外部サイトで再生されます)

「フードバンク応援WAON」

～ご利用金額の一部を、明治安田とイオンが全国フードバンク推進協会へ寄付～

「フードバンク応援WAON」は、明治安田とイオンが共同発行した、フードバンク支援を目的とするスマートフォン専用の電子マネーです。ご利用者の追加負担なく、お買い物でご利用いただいた金額の一部を、明治安田とイオンが一般社団法人全国フードバンク推進協会(注2)へ寄付する仕組みとなっており、寄付金は地域のフードバンク活動やフードドライブに活用されます。

(注2) 食品ロス、貧困問題を解決する力になるフードバンク団体をはじめ、企業や行政など食品ロスや貧困対策などに取り組むステークホルダーのプラットフォームとして活動



詳細はこちら

(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

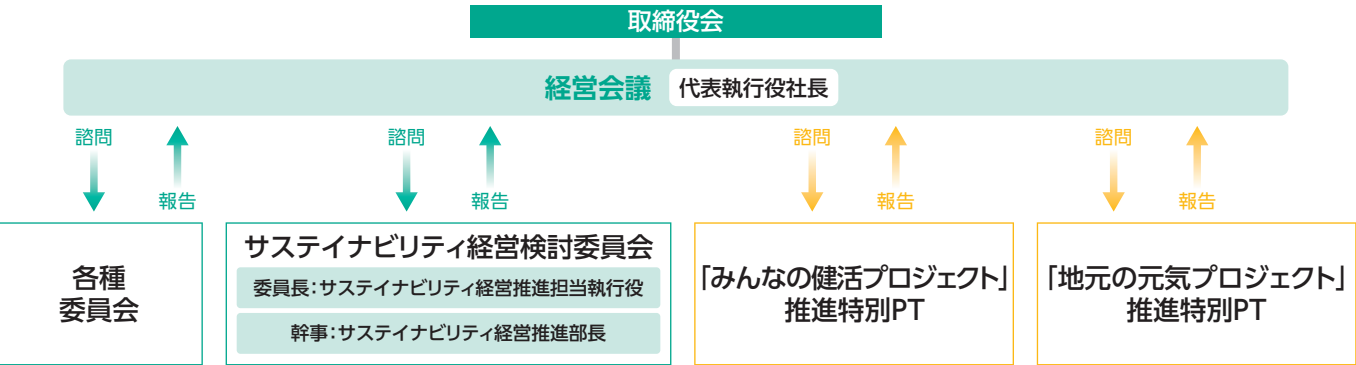
- 幅広いステークホルダーに対し、情報を適切・公平に開示するとともに、継続的な対話を通じて信頼関係を構築します。

(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。

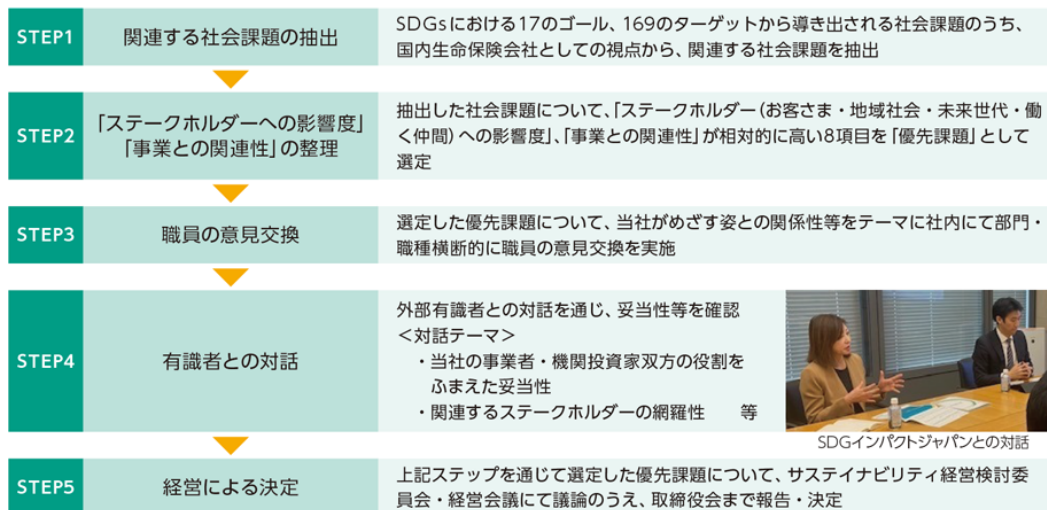
なお、「気候変動リスク」および「サステナビリティ経営への社会的要請」を統合リスク管理の枠組みの一つである「重要リスク」として特定のうえ、モニタリング態勢を強化しています。

(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」の観点から、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



SDGインパクトジャパンとの対話

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) 優先課題の解決に向けた取組み

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	<div>リスク</div> <ul style="list-style-type: none">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	<div>「みんなの健活プロジェクト」</div> <div></div> <ul style="list-style-type: none">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	<p>QOL向上・健康寿命の延伸への貢献</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none">健活商品累計販売件数:171.1万件(2025年3月末時点)健活商品の加入期間に応じた健康年齢[®]と実年齢の差:約1.4歳改善^(注1)(2024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:215万人(2024年度実績)	<div>3</div> <div>健康と長寿を達成しよう</div> <div></div>																				
	<div>機会</div> <ul style="list-style-type: none">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																							
地方創生の推進	<div>リスク</div> <ul style="list-style-type: none">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	<div>「地元の元気プロジェクト」</div> <div></div> <ul style="list-style-type: none">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(JLPGA)等と連携したスポーツイベントの開催地域を支える企業・団体の健康経営やSDGsに関する取組みへのサポート	<p>地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none">連携協定締結数:1,078自治体(2025年3月末)行政サービス案内数:約380万回(2024年度)プロジェクト参加者数:約823万人(同上)	<div>11</div> <div>住み続けられるまちづくりを</div> <div></div>																				
	<div>機会</div> <ul style="list-style-type: none">自治体との連携による地域経済の活性化への貢献や、健康・介護・子育てなど地域に暮らす人々の生活課題の解決支援を通じた保険会社としての新たな価値の提供公民館・道の駅等の公共セクターとの協働を通じた、地域のお客さまや企業・団体との接点拡大																							
環境保全・気候変動への対応	<div>リスク</div> <ul style="list-style-type: none">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CO₂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	<p>事業者・機関投資家双方の立場から、2050年度CO₂排出量ネットゼロに向けた取組みを強化</p> <ul style="list-style-type: none">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CO₂排出量削減に向けたエンゲージメントの強化	<p>【指標・目標】</p> <ul style="list-style-type: none">CO₂排出量(いずれも2013年度比) <p>【事業者として】</p> <p>(Scope1・2は当社グループ、Scope3は明治安田単体)</p> <table><thead><tr><th></th><th>2024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>△58%</td><td>△67%</td><td>△100%排出量</td></tr><tr><td>Scope3</td><td>△26%</td><td>△40%</td><td>排出量ネットゼロ</td></tr></tbody></table> <p>【機関投資家として】(明治安田単体)</p> <table><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>投融資先からの排出(Scope1・2)</td><td>△49%</td><td>△50%</td><td>△100%排出量ネットゼロ</td></tr></tbody></table> <ul style="list-style-type: none">再生可能エネルギー導入比率:2040年度までに100%(2024年度実績:39%)		2024年度実績	2030年度目標	2050年度目標	Scope1・2	△58%	△67%	△100%排出量	Scope3	△26%	△40%	排出量ネットゼロ		2023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)	△49%	△50%	△100%排出量ネットゼロ	<div>7</div> <div>持続可能なエネルギーを</div> <div></div> <div>13</div> <div>気候変動に具体的な対策を</div> <div></div> <div>14</div> <div>海の豊かさを守ろう</div> <div></div> <div>15</div> <div>陸の豊かさも守ろう</div> <div></div>
		2024年度実績	2030年度目標	2050年度目標																				
Scope1・2	△58%	△67%	△100%排出量																					
Scope3	△26%	△40%	排出量ネットゼロ																					
	2023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)	△49%	△50%	△100%排出量ネットゼロ																					
<div>機会</div> <ul style="list-style-type: none">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																								

(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®の改善状況(「健康年齢®」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2～5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	リスク	・「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 ・投融資先とのエンゲージメント（対話）の高度化	[指標・目標] <table><tr><td></td><td>2024-2026年度 [中期経営計画]目標</td><td>2024年度実績</td></tr><tr><td>ESG投融資額</td><td>8,000億円</td><td>約6,000億円</td></tr><tr><td>うちインパクトファイナンス</td><td>1,700億円</td><td>約840億円</td></tr></table> ・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）の量・質の向上 [対話件数] 2026年度目標:年間100件（2024年度実績:83件） [対話内容] インパクト創出を促す「提言」の実施		2024-2026年度 [中期経営計画]目標	2024年度実績	ESG投融資額	8,000億円	約6,000億円	うちインパクトファイナンス	1,700億円	約840億円	<div>3</div> <div>7</div> <div>11</div> <div>13</div> <div>等</div>
				2024-2026年度 [中期経営計画]目標	2024年度実績								
ESG投融資額	8,000億円	約6,000億円											
うちインパクトファイナンス	1,700億円	約840億円											
	機会	・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											
	リスク	・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 ・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 ・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	[指標] ・金融・保険教育開催数：2,629回（2024年度） ・「未来世代」への貢献イメージ浸透度	<div>1</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>10</div>									
こどもの健全育成	機会				・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 ・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 ・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								
	金融サービスへの平等なアクセス確保	リスク	・「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	[指標] ・金融包摂関連苦情の発生状況 ・金融包摂にかかるお客さまのお手続き評価	<div>8</div> <div>10</div>								
機会		・社会に暮らす人々の多様性が拡がるなか、お手続き等の利便性への配慮不足による取引の機会損失・お客さま満足度の低下 ・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											
DE&Iの推進	リスク	・シニア職員のキャリア形成や意欲醸成を通じた活躍支援、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備 ・企業内大学「MYユニバーシティ」による能力・キャリア開発の推進 ・女性の管理職登用にかかる目標設定や育成態勢の整備、LGBTQ従業員への環境整備・理解促進	[指標・目標]（実績：2024年度） ・会社の総合的魅力度 ^{（注3）} ：71.6%（2025年度目標:2024年度比向上） ・女性管理職比率：35.0%（同上:35.0%以上） ・男性育休取得率：100%（同上:100%） ・専門人材数：522人（同上:580人）	<div>5</div> <div>8</div>									
	機会				・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 ・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 ・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								
人権の尊重	リスク	・「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 ・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 ・特定の外部委託先を対象にサステイ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	[指標] ・人権研修の実施状況（2024年度全役職員に実施） ・内部通報件数 ・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	<div>10</div> <div>16</div>									
	機会				・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 ・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								

(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

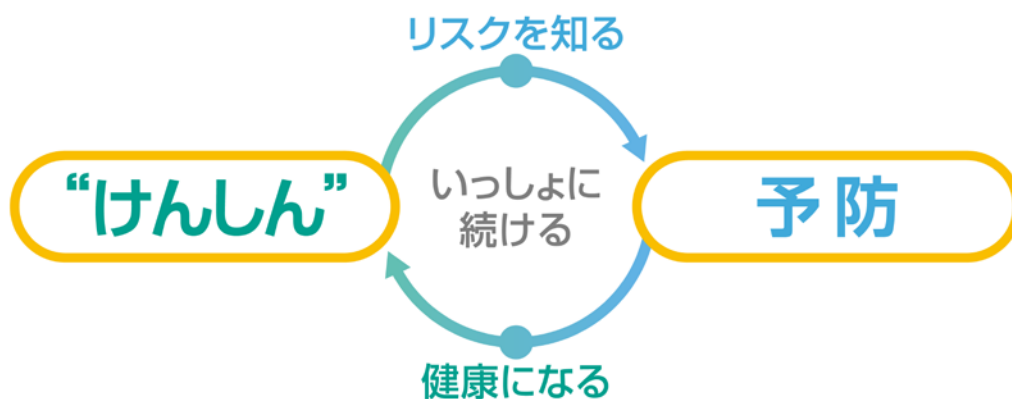
健康を、いっしょに育てよう。

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向上をめざしており、地域のみなさまにもご参加いただける健康増進「アクション」、 “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」、の3つの面で取り組みを推進しています。



「みんなの健活プロジェクト」では、お客さまの“けんしん”（健康診断・がん検診等）受診と疾病「予防」に向けた前向きな取り組みを後押しし、2025年10月の調査における「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の「健活年齢」^(注1)と実年齢の差は加入後6年経過時点において-2.0歳^(注2)となり、同性・同年代と比べて入院等の可能性が低いことが分かりました。また、直近1年間で健康意識が高まった人^(注3)の割合は73.5%となり、未加入者よりも12.3pt高いことが確認できました。

(注1) 総合的な健康状態を年齢で表した、当社オリジナルの新たな指標。当社が開発した「健活未来予測モデル」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、算出

(注2) 「ベストスタイル 健康キャッシュバック」の加入者のうち、加入後6年経過時点における集団の健活年齢と実年齢の差の平均値を集計。ただし、毎年定期的に健康診断結果を提出していないお客さまを除く

(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2025年度アンケート結果

3 すべての人に
健康と福祉を



健康寿命の延伸

みんなの
健活
プロジェクト

お客さまの健康づくりを応援

加入後6年で
健活年齢と実年齢の差が

-2.0歳

直近1年間で健康意識が
高まった人の割合は、

73.5
%

未加入者と
比較して
+12.3pt

行動変容のきっかけとなる「アクション」

- ・特定健康診査や一般定期健康診断では導入しない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」^(注4)を全国で開催しており、2025年10月末時点で約19,000人(当社従業員含む)にご参加いただきました。
- ・また、脳の活性化を通じた健康づくりを支援する取組みとして、河出書房新社の「大人の塗り絵」コンテンツを使用した「明治安田大人の塗り絵コンクール」を2022年より計6回開催し、これまで約91万作品のご応募をいただきました。さらに、一般社団法人日本健康麻将協会との協働のもと、認知症・フレイル予防への効果や地域コミュニティの活性化が期待される「健康マージャン」^(注5)イベントを2024年度から開催し、2025年10月末時点で累計約10,300名のお客さまにご参加いただきました。
- ・こうした取組みの結果、健康増進イベント全体としては、2019年のプロジェクト開始以来、累計で約858万人のお客さまにご参加いただきました。

(注4) 国立大学法人弘前大学が独自の研究をもとに開発した「QOL健診」をベースに、明治安田と弘前大学の共同研究成果をふまえ、明治安田版にアレンジした健康啓発型イベント。普段測定しない全身の健康状態に関する項目を楽しく短時間で測定し、その場で結果をお渡しするなど、健康増進の啓発効果が高いことが特徴

(注5) 「賭けない・飲まない・吸わない」を合言葉に「健康づくり・仲間づくり・生きがいづくり」を目的とした、健全な頭脳スポーツとしてのマージャン。2026年3月には厚生労働省後援のもと、当社が本大会初の冠スポンサーとなる「明治安田杯 健康麻将全国大会」(一般社団法人日本健康麻将協会主催)が開催される予定



「QOL健診 明治安田×弘前大学」の様子



健康マージャンイベントの様子

“けんしん”受診を後押しする「商品」

- ・「循環器病」にかかる社会課題解決に貢献すべく、2025年1月に発売した「循環器病 対策Pro」^(注6)は、健康な時から発症後の療養までのお客さまの健康状態の変化にあわせて、循環器病専用の「保障」と「サービス」を組み合わせでご提供する商品となっており、累計販売件数は2025年10月時点で約27万件となりました。
- ・がんと並ぶ日本人の国民病“循環器病”について、お客さまに正しくご理解いただき、予防の大切さを知っていただくため、MYリンクコーディネーター等(営業職員)を含む当社職員の約15,600人が日本循環器協会認定「循環器病アドバイザー」資格^(注7)を取得し、啓発活動を実施しています。啓発活動にあたっては、国立循環器病研究センター監修のもと作成した循環器病に関する冊子やチラシ等を活用し、循環器病に関する正しい知識を多くのお客さまにお届けしています。
- ・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としてご提供している「ベストスタイル 健康キャッシュバック」は、2025年10月時点での累計販売件数が約170万件に達しました。
- ・「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行なっています。より多くのお客さまに定期的に“けんしん”を受けていただき、疾病「予防」に向けた前向きな取組みを後押しした結果、キャッシュバックの実績は、2025年9月末時点で累計約307億円、のべ約301万件となりました。

(注6) 対象商品は「ベストスタイル 健康キャッシュバック 循環器病 対策Pro」・「メディカルスタイルF」(「循環器病継続保障特約」または「循環器病重症化予防支援特約」を付加)・「循環器病 対策Pro」

(注7) 日本循環器協会が認定する資格制度で、eラーニングでの学習とオンラインテスト合格を通じて、「循環器病の伝道師」として予防啓発活動を行なう人を養成するもの。この制度は、健康増進に貢献できる「伝道師」を育成し、一般市民が身近な専門家(例:保険外交員、薬剤師など)から正しい知識を得られるようにすることを目的

疾病予防や健康増進に役立つ「サービス」

- ・2025年10月に「健活年齢」を算出する仕組みについて、特許を取得しました。「健活年齢」は、「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専用のサービスである「MY健活レポート」^(注8)に掲載しており、お客さまご自身の健康状態の総合評価を確認いただくことで、疾病予防に向けた行動変容を後押ししています。
- ・また、2025年4月には、将来の健康状態の予測モデルの開発等に向けて、国立大学法人弘前大学とのこれまでの共同研究を進展させ、「明治安田×弘前大学 QOL共創研究所」を設立しました。
- ・さらに、「循環器病 対策Pro」にご加入のお客さま専用のサービスとして、ご提出いただいた健康診断結果をもとに、血管の状態や循環器病の発症リスクを予測する「明治安田血管レポート」や、救急搬送時等に本人の代わりにご家族へ連絡を行ない、処置に関する迅速な意思決定のサポートをする「緊急時家族連絡サービス」など、さまざまなサービスをご提供しています。

(注8) 「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専用のサービスとしてご提供している、ご提出いただいた健康診断結果をもとにお客さまごとの健康増進に向けたアドバイスや疾病リスク予測等の情報を提示する機能等を搭載したレポート

<「明治安田血管レポート」のイメージ>



- ・がんについて正しい情報や適切な相談先が分からないといった社会課題に対して、2025年8月に都立駒込病院と包括連携協定を締結し、同病院のがんの専門医と対面または電話で相談できる「明治安田のがん相談窓口」や、同病院のがん専門医が執筆したがんの基礎知識や先進的な取り組み等を掲載した「明治安田のがん情報サイト」のご提供を2025年12月から開始しました。

TOPICS

“がん”の課題解決を支援する新たな「がんのサービス」



がんの治療や共生に関する精神的な不安に寄り添うため、「QOL応援プログラム」^(注9)を拡充し、健康診断やがん検診等でがんの疑いを告げられた段階から、がんに関する情報提供、診断後の治療や療養生活に関する専門的かつ個別の相談に対応する新サービスの提供を開始いたします。

(注9) 「QOL応援プログラム」とは、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、豊かな生活を応援するプログラム

<新たなサービスの概要>

明治安田のがん相談窓口

- ・相談内容に応じて、がんの専門家等を案内するサービス
- ・病気について知りたい方はがんの専門医と相談
- ・日常生活のお困りごとは、看護師や社会福祉士等の資格を持つ相談員と相談できる外部の相談窓口を案内

明治安田のがん情報サイト

- ・がん専門医が執筆したがん情報（がんの基礎知識や先進的な取り組み等）を提供するサービス
- ・さまざまな情報があふれる中、お客さま自身で正しい情報を確認でき、治療方針の選択に貢献

[詳細はこちら](#)

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り組みです。

全国を網羅するネットワーク(1,100を超える拠点、約48,000人の従業員)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」に向けた取り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(2025年4月から9月までの実績)



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

- Jリーグ・JLPGA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」「健康マージャン」
- 日本赤十字社と連携した献血の普及啓発活動
- 公民館等でのMY定期講座
- 道の駅での健康増進イベント

2 未来世代の応援を通じた持続可能な社会の実現

- 学校での金融・保険教育、SDGs教育
- 祭事への助成・運営参画による伝統文化の継承
- 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

協業先との関係構築 ■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・JLPGAとのパートナーシップ ■地域共創withホームタウンの展開

プロジェクトを支える以下の4つの活動を通じた協業先との関係構築をもとに、各地域における地域活性化に向けた取り組みを推進しており、半年間で約508万人にご参加いただきました。

- ①全国1,105自治体(2025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し、2024年度に実施した自治体アンケートでは92.6%が肯定的回答^(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する「行政サービス案内」活動の実施
- 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(1,396団体に対し10億440万6,895円)
- ③2014年からタイトルパートナー契約を締結しているJリーグ、2021年からオフィシャルパートナー契約を締結している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

(注1) 2024年9月2日～11月29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、＜当社との協働取り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991自治体、回答数971自治体(回答率98.0%))

<地域共創withホームタウンの事例>

Jクラブ・自治体とともに廃校芝生化プロジェクトを展開し、サッカーイベント等を開催



芝生でのサッカーイベント(鳥取支社)

Jクラブ・地元企業とともにこどもシゴト博[®](注2)を通じ、職業体験の機会を提供



こどもシゴト博[®](新潟支社)

自治体とともに婚活支援サービスを提供



婚活イベント(松江支社)

(注2) こどもシゴト博[®]は(株)CHEERSの登録商標です

<各地域における地域活性化に向けた取組み>

地域のみなさまの心身の健康保持・増進に向けた取組み

- ・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69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118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「明治安田大人の塗り絵コンクール」、脳の活性化や認知症予防に加え、地域コミュニティの活性化を目的とした「健康マージャン」イベントを展開しています。
- ・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248回実施しました。
- ・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1,364回開催しました。
- ・全国の道の駅と連携し、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203回開催しました。



健康増進イベントの様子



シャレン!で献血の様子

持続可能な社会の実現に向けた、未来世代を応援する取組み

- ・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2,629回(2024年度実績)開催しました。
 - ・地元で大切に受け継がれてきた206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。
 - ・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、97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。また、今年度から、「海で遊ぶ楽しさ」「海洋環境保護」をテーマとして日本セーリング連盟と協働で未来世代向けの取組みを新たに展開しています。
- ① Jリーグとの協働により、全国のこどもたちへサッカーボールを約5,000個寄贈
 - ② Jリーグとの協働により、「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「サステナーク」を10回開催
 - ③ JLPGA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、バドミントン教室(5教室)を展開

with Jリーグ

全国のこどもたちへ
サッカーボールを寄贈

寄贈数

約5,000個



サッカーボール寄贈

小野伸二氏による
小学生向けイベントを開催

開催数

10回



サッカー教室&サステナートーク

with JLPGA

「Hello,Golf!」を通じて
ツアー大会にこどもたちを
招待

招待大会数

20大会

招待者数

2,660名



スナッグゴルフ体験

with 日本バドミントン協会

大会への協賛や、
バドミントン教室を開催

開催数

5回



バドミントン教室

地域を支える企業・団体の持続的成長に資する取組み

- ・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、累計11,515企業(2025年度9月末時点累計)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」を提供しており、累計93企業(2024年6月～2025年11月の累計実績)にご活用いただいています。

[詳細はこちら](#)



健康経営セミナーの様子



ESG評価サービス

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。

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言われており^(注1)、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^(注2)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いると指摘^(注3)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、地域のみなさまと各地域の資源・コミュニティをつなげることで、「地方創生の推進」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

「CARBONIX」を活用し、GHG排出量の算定から脱炭素化計画の策定・実行まで伴走支援するサービスを提供



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」と「女性社員のモチベーション向上」を支援する研修サービスを提供



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、企業のサイバー攻撃対策を支援するサービスを提供



BCP対策サービス

BCPの初動対応マニュアル作成ポイントを解説する無料ウェビナーと、災害時の社員・家族安否確認サービスを紹介



ISO認証取得支援

ISO14001認証取得を支援する講師派遣型研修を提供。企業状況に応じて内容をカスタマイズ可能



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支援、階層別・テーマ別研修や社内勉強会資料作成など、要望に応じたサービスを提供

対外PR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項目のチェックリストに基づき実施した評価結果に応じて、ブロンズ・シルバー・ゴールドの3段階で認証が付与



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
成果を挙げるなど、
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

TOPICS

第13回プラチナ大賞において「奨励賞」を受賞！

当社の「ESG評価サービス」による企業のSDGs支援の取り組みが、期待できる取り組みとして評価され、プラチナ構想ネットワークが主催する「第13回プラチナ大賞」において「奨励賞」を受賞しました。

「プラチナ大賞」について

「地球が持続し、豊かで、すべての人の自己実現を可能にする社会（以下、プラチナ社会）」の実現をめざす一般社団法人 プラチナ構想ネットワークが主催する、イノベーションによる新産業の創出やアイデアあふれる方策などにより、社会や地域の課題を解決、または体現しようとしている全国の自治体や企業などの取り組みを表彰するもの

※「奨励賞」は、「プラチナ社会」を体現するモデルとして特に期待できる取り組み10件に授与



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みます。

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^(注1)への対応

現在、地球温暖化・気候変動や、自然資本^(注2)・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「グループ環境方針」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。

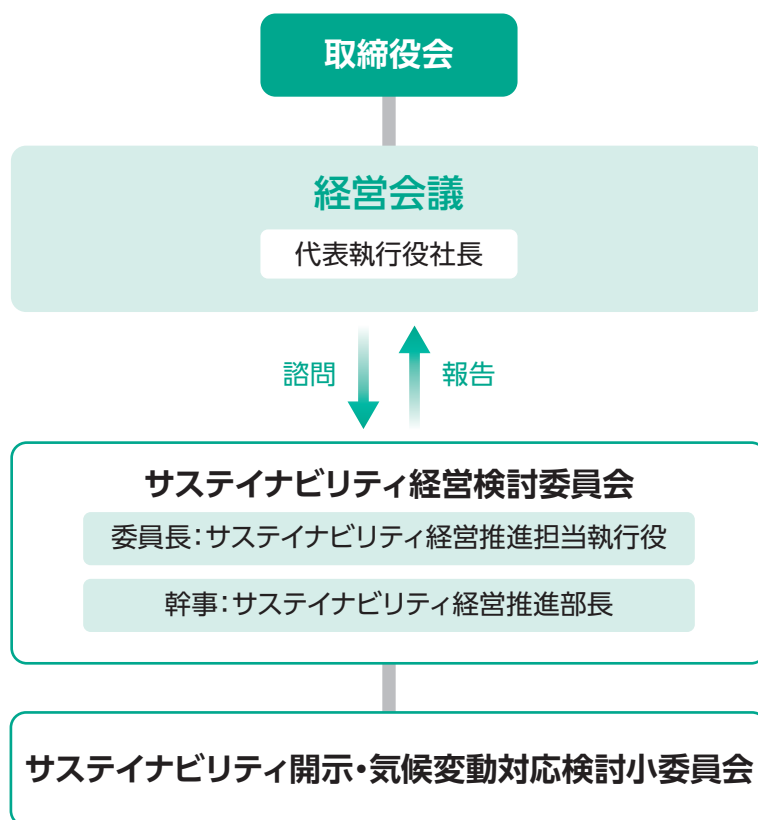
(注1) Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)
Task Force on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース)

(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「サステナビリティ開示・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。



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。

気候変動・自然に関するリスクと機会

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	●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	■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 ■保有不動産の損害保険料が上昇 ■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	中期～長期	中～小
	慢性	●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 ●大気汚染の深刻化や有害物質を含んだ食品摂取による健康被害、および生物多様性喪失に伴う新興感染症の流行 ●干ばつ等に伴う農業生産力の低下、水質汚濁や海洋生物の多様性喪失等に伴う水産資源の減少等により、食品価格が高騰	■被保険者の死亡・入院等の増加に伴い保険金・給付金の支払いが増加 ■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		
移行リスク	政策	●CO ₂ 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	■当社が保有する不動産・社用車等のCO ₂ 排出量を削減するためのコストが増加 ■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	短期～中期	大～中
	技術	●CO ₂ 排出量の多い企業の業績が悪化(代替製品に需要がシフト、CO ₂ 排出量の少ない新設備導入に伴うコスト増加)			
	市場	●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			
	評判	●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			
機会	●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 ●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 ●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 ●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		■新しい保険商品や金融サービスの開発拡大 ■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 ■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 ■新たな医療技術開発、設備投資に対する投融資機会拡大 ■環境性能の優れた当社オフィスビルへの需要増加	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50億円程度増加する結果となりました。また、入院給付金についても、気温が上昇すると熱中症などによる入院が増加するため、2℃上昇した場合は入院給付金支払額が0.2億円程度、4℃上昇した場合は0.7億円程度増加する結果となりました。いずれも、当社の支払実績をふまえると、現時点においては当社の財務面への影響は限定的であることを確認しました。

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

●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。(内外株式・内外社債)

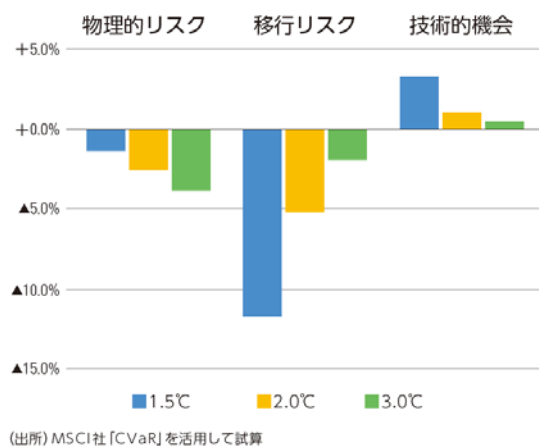
投資先企業の気候変動に伴う潜在的な財務インパクトを試算・分析し、想定される影響は実質純資産の範囲で吸収可能な水準と認識しています。投資ポートフォリオへの影響分析はまだ発展途上の段階であり、引き続き調査・分析を進めてまいります。

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。

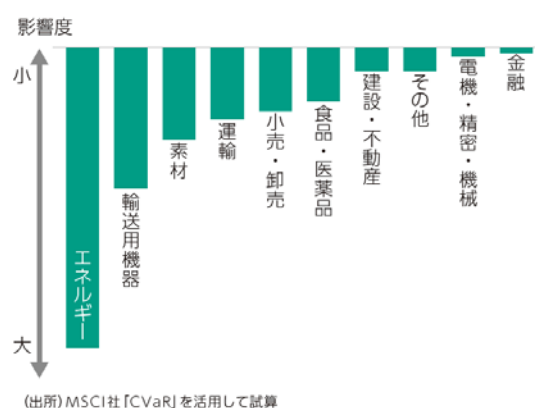
このように移行リスクと物理的リスクはトレードオフの関係にあります(図1)。1.5℃シナリオでは低炭素化を推進するための技術的機会も大きくなります。

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/当社保有残高)



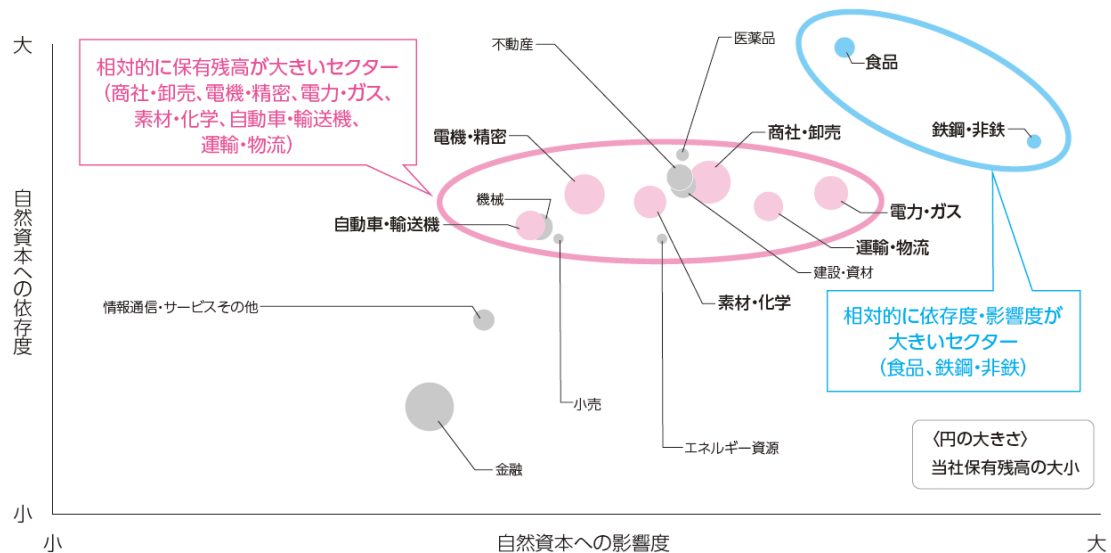
● (図2) 国内株式・社債の業種別
投資ポートフォリオへの影響度[1.5℃シナリオの場合]
(移行リスク+物理的リスク+技術的機会)



自然関連の依存・影響の分析: TNFD

投融资ポートフォリオに対する自然に関連するリスク分析においては、対象資産として昨年度までの国内株式に、国内融資・社債を加えたうえで、TNFDで使用が推奨される自然関連リスク分析ツール「ENCORE^(注4)」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、食品、鉄鋼・非鉄、「相対的に保有残高が大きいセクター」として商社・卸売、電機・精密、電力・ガス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8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8業種における自然資本への依存・影響レベル評価

		食品	素材・化学	自動車・輸送機	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電力・ガス	運輸・物流	商社・卸売
依存	バイオマスの供給								
	淡水供給								
	降雨パターンの調整								
	地域の(微・中)気候の調整								
	大気浄化								
	土壌と土砂の保持								
	固体廃棄物の浄化								
	水質浄化								
	暴風雨の緩和								
	大気および生態系による希釈								
影響	水使用量								
	土地利用面積								
	淡水利用面積								
	海底使用面積								
	GHGの排出								
	GHG以外の大気汚染物質排出								
	水や土壌への有害汚染物質排出								
	水や土壌への栄養塩汚染物質排出								
	固形廃棄物の発生と放出								
	外乱(騒音・光など)								

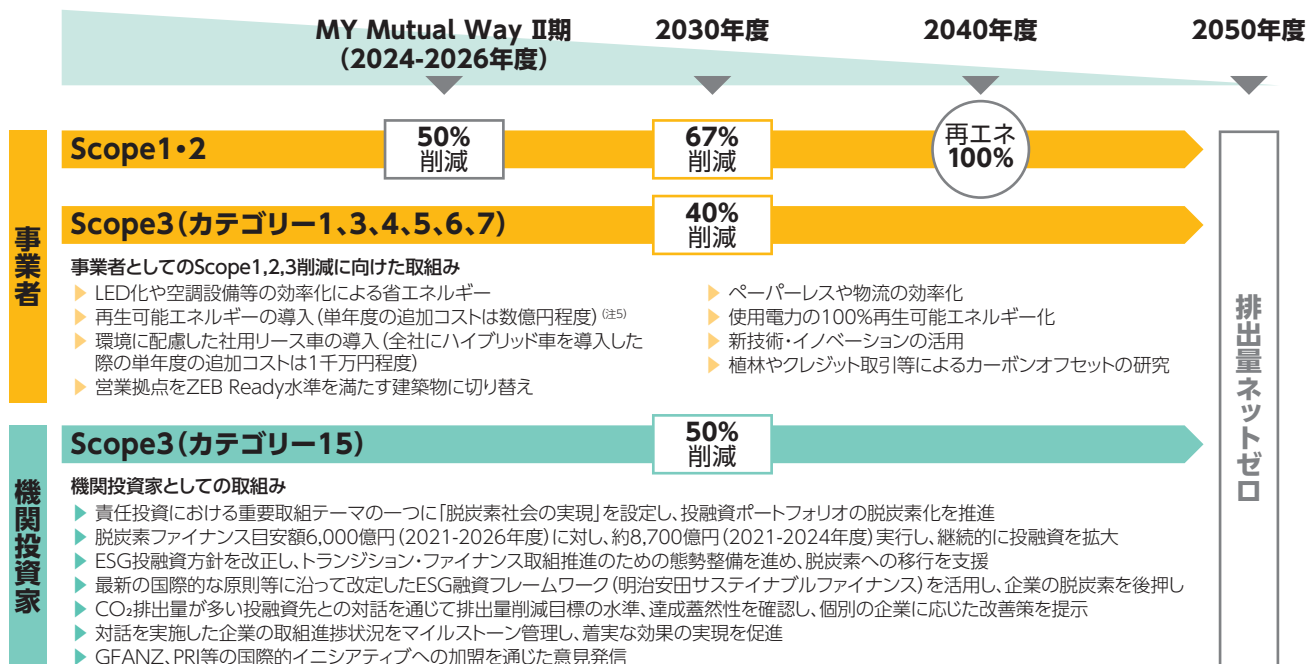
2025年度から、重要セクターについてバリューチェーンを含めた評価を開始しました。詳細は責任投資活動報告書2025のP56～P59をご確認ください。

[責任投資活動報告書はこちら](#)

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CO₂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。

●排出量ネットゼロへのロードマップ



(注5) 追加コストは再生可能エネルギーの需給動向や調達方法等に応じて変動

「ネットゼロ移行計画」の全体版は[こちら](#)

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CO₂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。なお、事業者について、本社ビル等の使用電力の再生可能エネルギー導入が進んだことにより、2030年度のScope1・2の削減目標を△67%に引き上げました。

事業者としてのCO₂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10)

	2030年度目標	2050年度目標	2024年度実績
Scope1・2 ^(注6)	△67%	△100% [排出量ネットゼロ実現]	△58%
Scope3 ^(注7)	△40%		△26%

機関投資家としてのCO₂排出量（いずれも2013年度比。明治安田単体）^(注10)

	2030年度目標	2050年度目標	2023年度実績
投融資先からの排出 (Scope1・2) ^{(注8)(注9)}	△50%	△100% [排出量ネットゼロ実現]	△49%

再生可能エネルギー導入比率

2040年度目標	2024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	39%

(注6) 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7) 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8) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

(注9) 機関投資家は、2025年4月24日時点で取得可能な2023年度実績のデータにより算出

(注10) 事業者および機関投資家としてのCO₂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・減灯、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

本社所在地である明治安田生命ビル(明治生命館含む)、明治安田生命新東陽町ビルおよび明治安田生命事務センタービルをはじめ、全国の所有物件に順次、再生可能エネルギーを導入しております。

・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))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、2024年12月から約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、2024年度末に約39%となりました。

当社は引き続き、2050年CO₂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、ターボ冷凍機など)の定期点検や設備補改修などにより対策を講じるとともに、使用する冷媒種は、温室効果の削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換えを順次行なっています。

●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CO₂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CO₂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(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、アークヒルズ(仙石山森タワー))でCASBEE-不動産※の認証を取得しており、いずれも「Sランク」と高い評価を得ています。

(※)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

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-CO₂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・国内の使用済み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

本社・支社および営業所等で使用する事務用品については、エコマーク商品、グリーン購入ネットワーク(GPN)掲載商品、グリーン購入法適合商品、FSC認証商品などの環境配慮型商品を優先的に購入できるシステムを導入しています。2024年度における環境配慮型商品の購入率は金額ベースで77.3%となっています。今後も同システムの活用を通じて、環境配慮型商品の購入を進めていきます。



オフィスチェア導入後の様子

廃棄物の分別・リサイクル

当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、2024年度のリサイクル率は84.9%となっています。

TOPICS 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、電力の使用状況を取りまとめた『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」として取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。



○電力「見える化」レポートを利用した取組み例

節電強化月間

「節電強化指定日」をつくり、節電メニューを参考にしながら、所属内で取組可能な節電を実施

翌月中旬

月間・電力「見える化」レポートを参考に、前年度と比較しながら節電効果を確認し、効果の有無によって取組みの変更を検討

翌月下旬以降～

前月の節電取組みの効果をふまえ、自所属に合った節電取組みを習慣化させ、継続的に電力削減を行なう

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。2023年度から神奈川県で、2024年度から山梨県で開始し、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

●神奈川県



2024年10月 森林研修

●山梨県



2025年5月 植樹イベント

「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)

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。



2025年2月 サンゴ礁ラボ



2025年6月 セーリングイベント

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/)

国立科学博物館との協働による環境啓発活動

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。



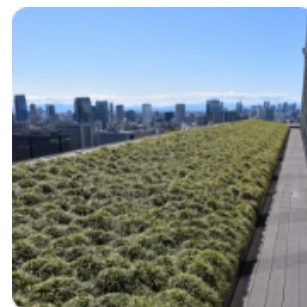
2023年度
企画展
「皇居の生き物たち-環境変化で何が起きているのか?-」



2024年度
巡回展
「博物館が支える 日本の生物多様性の保全」
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?-」

オフィスの緑化

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2024年度は約51.5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、2024年度紙ファイル利用により20.2トンのプラスチック資源の代替に貢献しました。



●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。



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」および「スチュワードシップ責任を果たすための方針」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、サステイナブルな社会づくりへの貢献に向けて、CO₂排出量の削減にかかる目標を設定しました。パリ協定^{※1}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。

(※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

責任投資活動報告書

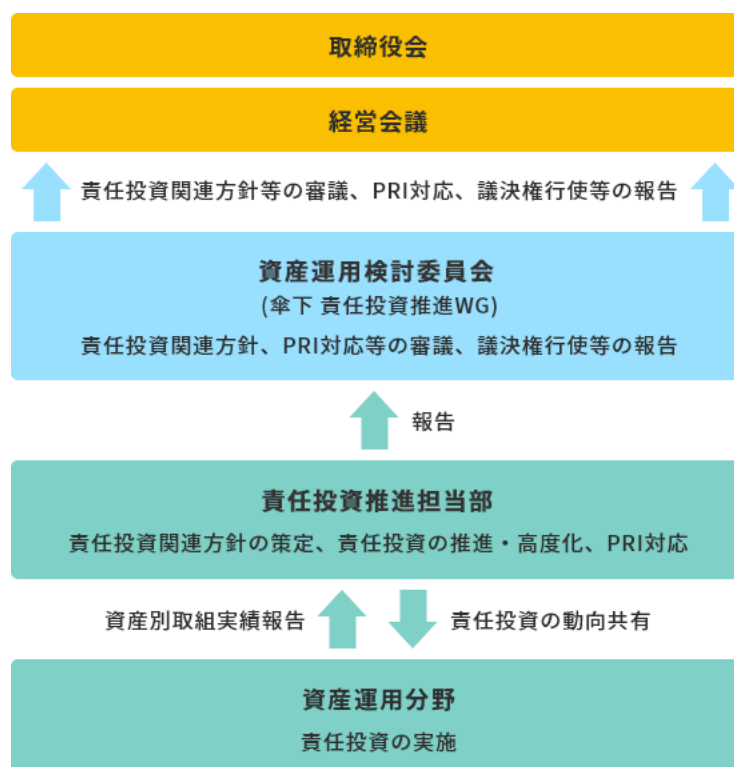
当社の責任投資に関する取組みをステークホルダーのみなさまにご報告することを目的として、「責任投資活動報告書」を公表しています。

[責任投資活動報告書2025](#) (PDF 4.51MB)

責任投資推進態勢

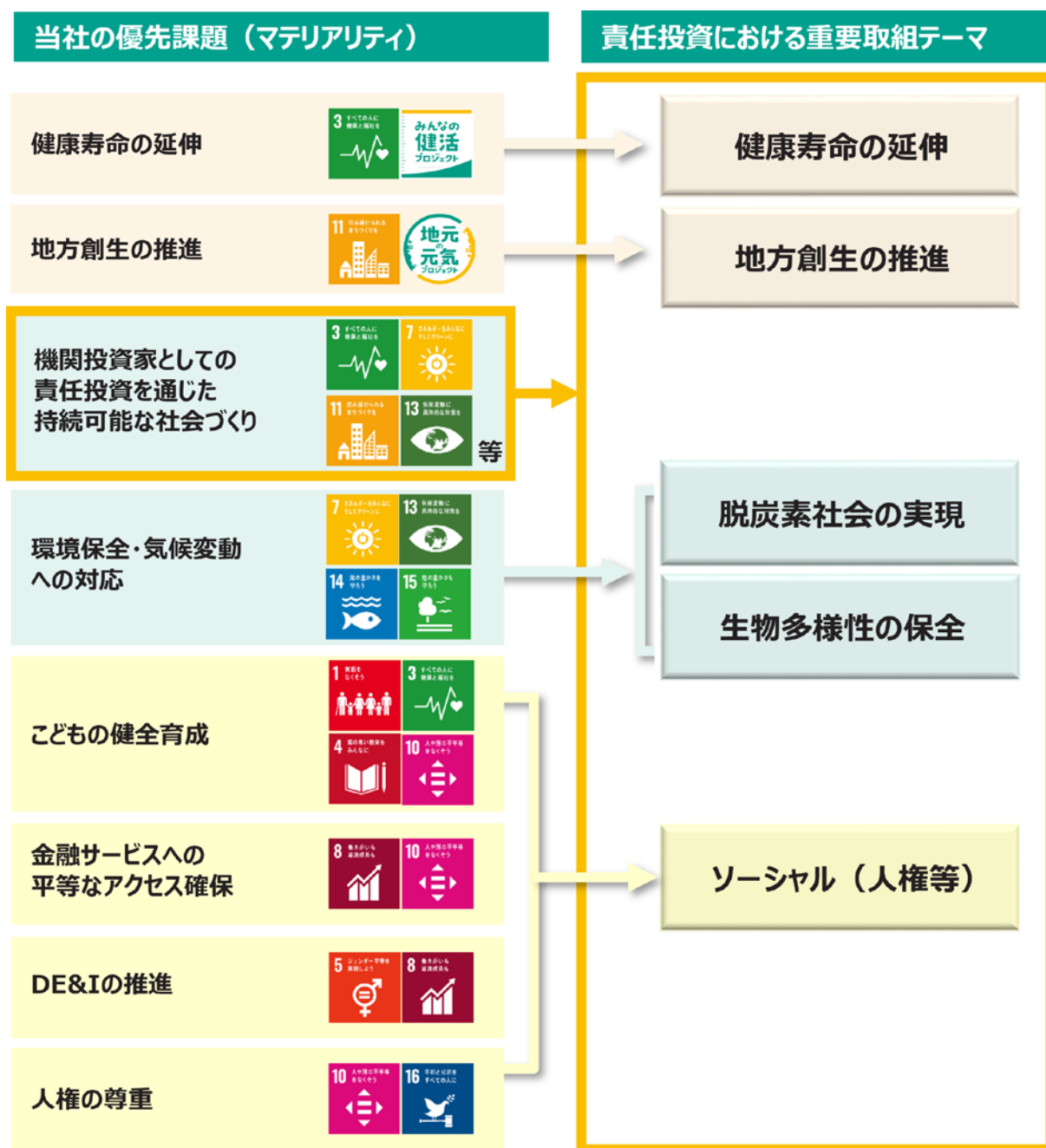
ESG投融資や投融資先企業との対話に関する取組みは責任投資推進担当部が中心となって方針策定、高度化に取り組んでいます。責任投資推進担当部から各運用資産の担当部署には責任投資の動向を共有しているほか、責任投資の取組実績・推進状況を委員会等の会議へ報告しています。

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、CO₂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、CO₂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。

CO₂排出量目標および実績

	2023年度実績	2030年度目標	2050年度目標
総排出量 ^{※2 ※3} (2013年度比)	△49%	△50%	△100% (排出量ネットゼロ)
インテンシティ ^{※4 ※5} (2019年度比)	△40%	△49%	△100% (排出量ネットゼロ)

(2023年度実績は2025年4月24日時点のデータによる算出)

(※2) CO₂排出量の計算方法

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

(有利子負債+株式時価総額+少数株主持分)

(※3) 国内上場企業の株式・社債・融資を対象 (Scope1+2)

(※4) 総排出量÷投融資残高。当社投融資残高の大小・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投融資の取組み

当社は、2020年5月に、責任ある機関投資家として、収益性を確保しつつ、適切に責任投資を推進していくことを定めたESG投融資方針を公表しました。

日本では政府主導で、脱炭素型の社会構造への転換(グリーン・トランスフォーメーション(GX))が進められており、特にCO₂多排出産業において、脱炭素社会の実現に向けた企業の取組みを後押しするトランジション・ファイナンスの必要性が高まっています。

これらの背景から、当社は、2025年7月にESG投融資方針を改正し、責任ある機関投資家としてトランジション・ファイナンスを推進していく姿勢を明確にするとともに、トランジション・ファイナンスに係る基本的な考え方を策定しました。

ESG投融資方針

「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ふまえ、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投融資を通じて、グローバルな環境・社会課題の解決と国内地域経済活性化等の地域貢献に注力します。責任ある機関投資家として、ステークホルダーへの社会的責任や公共的使命を果たしていくため、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに向けて資産運用を行ないます。

[ESG投融資方針](#)  (PDF 110KB)

[トランジション・ファイナンスに係る基本的な考え方](#)  (PDF 265KB)

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。

E	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素（GHG排出量削減目標、GHG排出削減計画に基づく具体的取組み、スコープ3に関する目標設定・開示状況、TCFDに沿った開示） 生物多様性（生物多様性方針の制定、ネイチャーポジティブに向けた取組み、環境省30by30アライアンスへの参画状況、TNFDに沿った開示） 循環型経済（廃棄物削減、リサイクル、大気・水汚染対策） 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、環境配慮型製品・サービス等）
S	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重（人権方針の制定、バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス、取引先への対応） 人財戦略（人財育成方針の制定、経営戦略と連動した人財戦略の策定、女性管理職比率向上への取組み） サプライチェーンマネジメント、労働安全衛生、製品サービスの安全品質 健康寿命の延伸・地方創生の推進（社会的アウトカムの効果的開示、経済的価値向上への好循環）
G	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略（ROE、資本コスト） 株主還元（配当性向） 業績（営業利益・経常利益・当期純利益、低PBR） ガバナンス態勢（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、コンプライアンス・リスク管理） 女性取締役選任状況

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ふまえて、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。

ESG投融資の手法

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（明治安田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

【ネガティブスクリーニング】

当社は、生命保険事業の公共性に鑑み、以下の投融資をネガティブスクリーニングの対象としています。

テーマ	領域	スクリーニング対象分野	対象資産
気候変動	化石燃料 (石炭・石油・ガス)	・石炭・石油・ガス関連プロジェクト(ただし、ガス関連プロジェクト(上流・中流)のブラウンフィールド案件、プロジェクト稼働時点でCO ₂ 排出量がネットゼロの案件、および当社がトランジションに資すると判断した案件*を除く)	・プロジェクト・ファイナンス ・資金使途限定の企業向け融資
	バイオマス燃料	・パーム油(パーム椰子殻)、海外から輸入する木質ペレット・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(ただし、ゼロエミッション船で輸入する場合は除く)	
人権	非人道兵器	・一般市民への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	・全資産

- (※) 当社が定める主なトランジション該当要件
- ・日本政府または地方公共団体の発行する債券、国内企業向けの融資・社債、国内プロジェクトファイナンス、国内ノンリコースローンが対象
 - ・国際資本市場協会(ICMA)「クライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブック」および経済産業省「クライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本指針」(分野別技術ロードマップ含む)を満たす企業およびプロジェクト
 - ・石炭・石油・ガス関連プロジェクトは、新規および更新ともに、①CCUS等のCO₂排出量削減対策がされており、ライフサイクルでCO₂排出量の削減が見込める案件であること、および、②カーボンロックイン回避手当がなされていることを条件とする
 - ・トランジション該当要件は、各種法令やガイドライン等の改訂に応じて見直すものとする

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投融資の推進

現中期経営計画期間(2024-2026年度、以下「現中計」)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」に対して目標額を設定し、積極的に取り組んでいます。「インパクトファイナンス」については、2024年度に約840億円実行し、現中計における目標額を従来の1,200億円から1,700億円に引き上げました。

また、脱炭素に貢献するファイナンスの目安額として2021年度から2026年度で6,000億円を設定しており、2024年度末までに約8,700億円を実行しました。今後も引き続き、脱炭素に貢献するファイナンスを推進していきます。

		2024-2026年度 「中期経営計画」目標	2024年度実績
ESG投融資額		8,000億円	約6,000億円
	うちインパクトファイナンス	1,700億円	約840億円

明治安田サステナブルファイナンス

法人のお客さま等からの多様なESGファイナンスへのニーズにお応えし、ESGに資する取組みを後押しするため、「グリーンローン」「ソーシャルローン」「サステナビリティ・リンク・ローン」を対象とした包括的なESG融資フレームワーク「MYサステナブルファイナンス」※1を制定し、2023年4月に取扱いを開始しました。

以降、国際的な原則※2や国内のガイドライン等※3(以下「原則等」)の改定をふまえ、2025年3月に最新の原則等に適合する旨の第三者意見を取得するとともに、フレームワーク名称を「明治安田サステナブルファイナンス」(以下「本フレームワーク」)に改称しました。また2025年7月から、本フレームワークに新たに「トランジションローン」を組み入れるとともに、改めて最新の原則等に適合する旨の第三者意見を取得しております。

詳細は、2025年7月10日付「ESG融資フレームワーク「明治安田サステナブルファイナンス」の改定について」をご参照ください。

[『明治安田サステナブルファイナンス』フレームワークの改定について](#)  (PDF 506KB)

本フレームワークの概要

取扱商品	資金用途特定型:グリーンローン(GL)、ソーシャルローン(SL)、トランジションローン(TL) 資金用途不特定型:サステナビリティ・リンク・ローン(SLL)
第三者意見の取得	株式会社格付投資情報センター(R&I)より、各々対応する原則等に適合している旨の第三者意見を2025年7月10日付で取得 https://www.r-i.co.jp/rating/esg/index.html
対応するSDGs目標	       

(※1) 2022年12月29日付「『MYサステナブルファイナンス』フレームワークの制定について」をご参照ください

[『MYサステナブルファイナンス』フレームワークの制定について](#)  (PDF 503KB)

(※2) グリーンローンは「グリーンローン原則」、ソーシャルローンは「ソーシャルローン原則」、サステナビリティ・リンク・ローンは「サステナビリティ・リンク・ローン原則」(いずれもローン市場協会、ローン・シンジケート・アンド・トレーディング協会、アジア太平洋ローン市場協会が策定)。トランジションローンは「クライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブック」(国際資本市場協会が策定)

(※3) グリーンローン、サステナビリティ・リンク・ローンは「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」。トランジションローンは「クライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本指針」

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）									議決権行使基準の見直し （必要に応じ）		
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

対話および議決権行使の状況

【活動状況】

[スチュワードシップ活動の状況について\(2024年7月～2025年6月\)](#)  (PDF 7.52MB)

【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。

(2025年4月1日以降適用) [議決権行使への取組みについて](#)  (PDF 359KB)

(2025年3月31日まで適用) [議決権行使への取組みについて](#)  (PDF 349KB)

■行使結果

年度	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
2025年度	 (PDF 18.8MB)	 (PDF 974KB)	—	—
2024年度	 (PDF 19.2MB)	 (PDF 1.05MB)	 (PDF 794KB)	 (PDF 2.89MB)

実質株主の透明性向上

2025年6月の日本版スチュワードシップ・コードの改訂内容をふまえ、投資先企業との建設的な対話を行なうため、当社の保有株式数情報について、投資先企業からの求めがあった場合、以下の方針に基づき対応します。

項目	対応方針
目的	投資先企業と建設的な対話を行なうため
回答の基準時点	毎月月末時点
回答するまでに要する時間	2週間以内
照会者の真正性に関する確認方法	公表されている各企業の連絡先に確認
留意事項	上記の基準時点、回答までに要する期間については、当社の事情により変更される場合があります

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、「学校等における教育支援」「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。

学校等における教育支援



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。



SDGs教育 >

持続可能な社会の創り手を育成するために、こどもたちのSDGsの理解促進に向けて、自社開発のSDGs教育ゲーム「明治安田のハッピータウンメーカー」を使用した出張授業を各地で開催しています。



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



未来世代応援プログラム >

スポーツ・地域の交流を通じたこどもたちの健全育成を目的に、三浦知良選手やJリーグ、JLPGA、日本バドミントン協会と協力し、4つの取組みを展開しています。



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、支社イベントに参加したり、若手アスリートを紹介するテレビ番組を提供する等を通じ、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(JLPGA)との協働を通じ、地域のみなさま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。

[Jリーグサポーター宣言 >](#)
[女子プロゴルフ応援宣言 >](#)



地域のお祭りへの支援・参画

地元で大切に受け継がれてきたお祭り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(営業職員)」が事前準備や当日の運営ボランティアに参加し、地域のみなさま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年から全社統一取り組みとして、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MYリンクコーディネーター等(営業職員)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に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・ワイルドワンズ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。



自治体の婚活支援サービスの充実化 >

晩婚化や未婚率上昇、出生数減少等の地域課題解決に向けて、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を開催しています。



こどもシゴト博®(注) >

若者の県外流出やそれに伴う人口減少という地域課題の解決に向けて、地元企業やJクラブ等と参加型ワークショップを実施し、小学生が地元の「仕事」に触れ、地元愛を感じる機会の創出に取り組んでいます。

(注) こどもシゴト博®は、CHEERS(株)の登録商標です



(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 X 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。

TOPICS

SDGs教育ゲーム「明治安田のハッピータウンメーカー」



チームで協力しながら「まちの課題を知り、まちをハッピーにするためには何が必要か？」を考えることで、SDGsを学ぶことができる卓上ゲームです(主な対象:小学生)



こどもたちのSDGsの理解促進に向けて、2024年度に制作し、学校等における教育支援として、当社役職員等が全国各地の学校等を訪問して実施する出張授業のなかで活用しています

本ゲームは、「消費者教育教材資料表彰 2025」において「優秀賞」を受賞、また本ゲームを活用した出張授業の取り組みが「第19回キッズデザイン賞」を受賞しました



公益財団法人 消費者教育支援センター 主催
消費者教育教材資料表彰2025
優秀賞



KIDS DESIGN AWARD 2025
優秀賞

キャリア教育教材「おしごと年鑑」への掲載

当社は、学校におけるキャリア教育の充実を目指し、児童・生徒が社会の仕事より深く理解できるよう、全国の小・中学校等に寄贈されているキャリア教育教材「おしごと年鑑」に、当社の仕事を紹介するページを掲載しています。

「おしごと年鑑」とは・・・

朝日学生新聞社による、キャリア教育指導を行なう教職員を支援する「おしごととはくぶつかん」プロジェクトの基幹教材
さまざまな分野から100社以上の仕事を紹介。2016年創刊以降、毎年発行され、全国の小・中学校等に寄贈



<Webページはこちら> [人生の「4つのリスク」に備える保険って何？！おしごととはくぶつかん \(oshihaku.jp\)](https://oshihaku.jp)

各活動の紹介動画



「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)



「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)



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)

環境省主催「環境教育・ESD実践動画100選」に選定

環境省が主催する「環境教育・ESD実践動画100選」において、当社の環境教育・ESD (Education for Sustainable Development) の取組みが優良事例として2年連続で選定されました

2024年度：「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！

2025年度：海を知る！SDGs×ヨット体験



海を知る！SDGs×ヨット体験
～明治安田の未来世代応援活動～ (youtube.com)

(動画は外部サイトで再生されます)

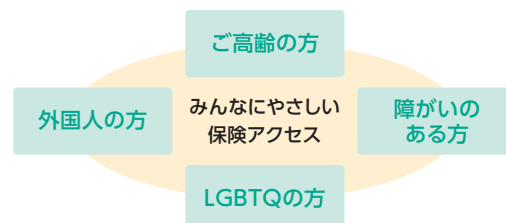


6 金融サービスへの 平等なアクセス確保 >>



「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がなく安心して契約の締結・維持管理を行なっていただくための取組みを「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。

会話補助ツール「軟骨伝導イヤホン」の設置

[「軟骨伝導イヤホン」体験の詳細はこちら](#)

聴こえに悩む方との会話を周囲に漏らすことなくスムーズにできる「軟骨伝導イヤホン(耳の軟骨を振動させて音を伝える機器)」を店頭に設置しています。

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、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。
(2024年度末の受講者数:41,710名、キャラバン・メイト:327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

「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。

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。

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。

手話・文字による同時通訳サービス

ビデオ通話を使って、通訳オペレーターと手話または文字で話すことができます。(2025年3月より、公共の「電話リレーサービス」の取り扱いを開始しました)

「コミュニケーションボード」の活用

聴覚等に障がいのあるお客さまとのスムーズなコミュニケーションが行なえるよう、指差し確認や筆談が可能な「コミュニケーションボード」をモバイル端末に搭載・活用しています。

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。

会話補助ツール「軟骨伝導イヤホン」の設置

[「軟骨伝導イヤホン」体験の詳細はこちら](#)

聴こえに悩む方との会話を周囲に漏らすことなくスムーズにできる「軟骨伝導イヤホン（耳の軟骨を振動させて音を伝える機器）」を店頭に設置しています。

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設置し、お申し出に応じて適切に対応いたします。

音声デジターによる約款等の提供

[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「かんたん告知終身医療保険」など一部商品の約款を音声形式で提供しております。

ホームページへのWeb閲覧補助ツールの導入

白内障や色覚特性等による「見えづらさ」や手の震え等による「操作のしづらさ」を感じている方でもホームページを快適にご利用いただけるよう、さまざまな状態に合わせて画面表示を細かく調整できるWeb閲覧補助ツール「FACIL' iti（ファシリティ）」を導入しています。

お客さまあて通知物の点字化のお取り扱い

[詳細はこちら](#)

お申し出に応じて、お客さまあて通知物の点字化の対応を行なっています。

カラーユニバーサルデザインへの配慮

申込書・手続き書類・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、被保険者の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ふ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

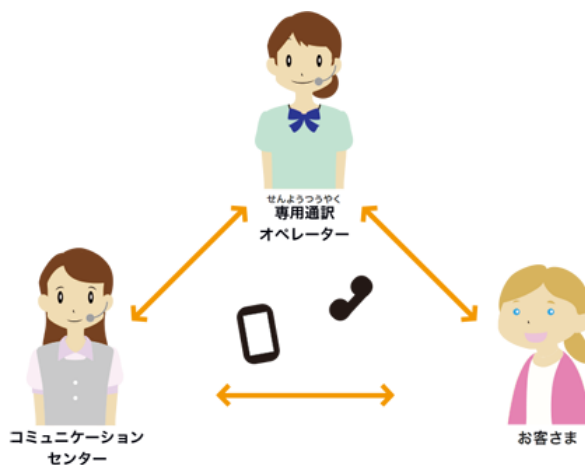
[詳細はこちら](#)

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



LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口

- 当社では、「LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口」をコミュニケーションセンターに設置しています。
 - 当窓口は、「アウティング*の不安から保険会社への接触を躊躇してしまう」等の悩みをふまえて、当事者やそのご家族が安心してお申し出いただけるよう、LGBTQやSOGI(性的指向・性自認)にかかる研修・指導を受けた専任の担当者が対応しています。
 - 実際にお申し出いただいたお客さまからは、「相談しやすくなった」等、感謝の声をいただいています。
- (※) 本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露してしまうこと

外部評価

- 東京都から、「LGBTフレンドリー宣言企業」として認定(2025年3月)
- 東京都のウェブサイト、当窓口開設の取組みにかかるインタビュー記事が掲載



東京都ウェブサイトへのインタビュー記事掲載



- ▶ 東京都ウェブサイト掲載のインタビュー記事はこちらから

<https://www.lgbtq-company.metro.tokyo.lg.jp/interview/16/>

■LGBTQのお客さま向けお問い合わせ窓口

受付時間 月曜～金曜 9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)

人に一番やさしい

0120-121-834

Web閲覧補助ツール「FACIL'iti」

- 当社は、視覚等の状態に応じて画面を最適化するWeb閲覧補助ツール「FACIL'iti(ファシリティ)」*を公式ホームページに導入しています。
- 本ツールは、利用者のさまざまな状態に合わせてきめ細かく設定することで、ホームページの表示を最適化できるWeb閲覧補助ツールです。これにより、白内障や色覚特性等による「見えづらさ」や手の震え等による「操作のしづらさ」を感じている方でも快適にご利用いただくことができます。

(※) フランス発のスタートアップ企業ファシリティジャパン株式会社が提供する、Web閲覧補助ツール

<画面の表示例>

【通常の表示】



【白内障の方向けの表示】



文字サイズとコントラストの調整

【視力低下、手の震えの症状がある方向けの表示】



文字サイズの拡大、ボタン同士の間隔の調整、クリックして反応する範囲の拡大

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 >>



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、公平な機会を提供することで、多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくりと、多様性を受容し、相互に個性を尊重しあう風土の醸成に取り組んでいます。

DE&Iレポート

当社の取り組みを紹介した「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り組みを紹介しています。

[DE&Iレポート](#)  (PDF 4.93MB)



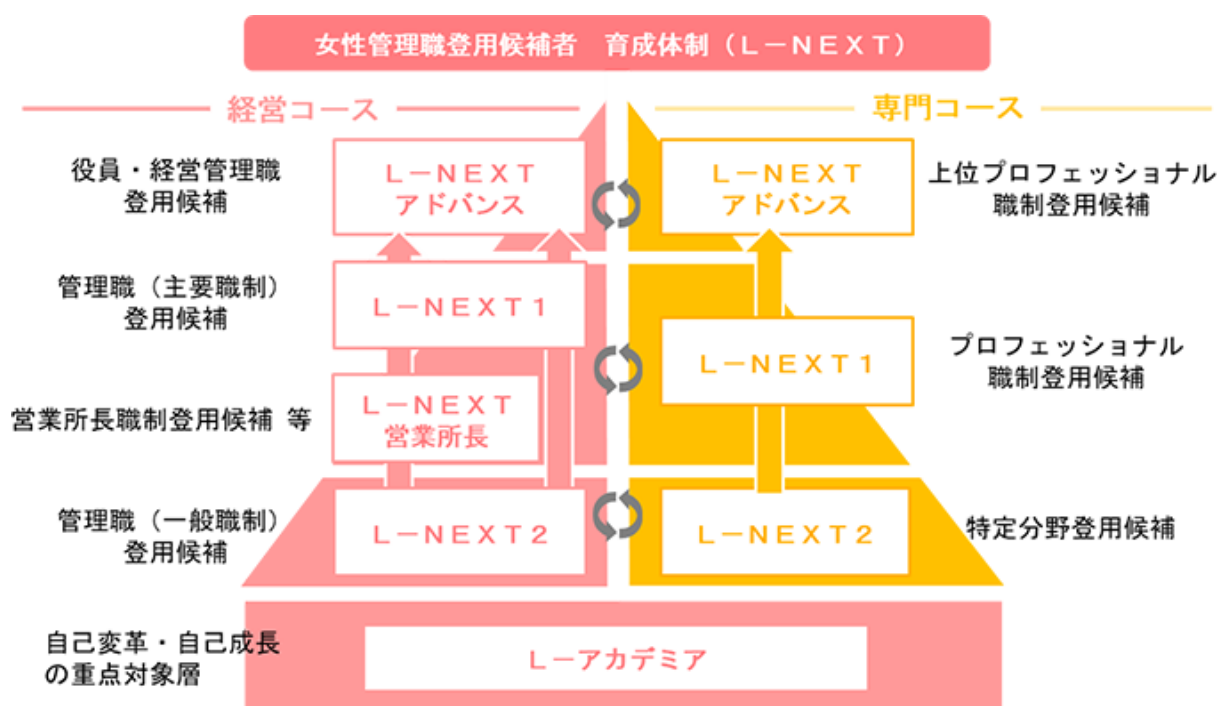
多様な人財が意欲を高め、個々の能力を最大限に発揮できる環境や仕組みづくり

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。



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。



「社内短期留学」の研修風景



こうした取組みの結果、2025年4月時点での女性管理職比率は35.0%となっています。

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。



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、2025年6月時点で、雇用人数(換算後)は1,312名、雇用率は2.57%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



LGBTQイベント参加の様子

【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・維持管理を行なっていただくために、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](#)>



LGBTQイベントに設置した
当社の取組み紹介ボード

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。



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。



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」の推進に向け、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで環境整備や各種支援策の拡充に取り組んでいます。2021年度には、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。そのほかにも、教育機関での就学や配偶者等の海外赴任への帯同の際に活用できる「マルチステージ休職制度」の導入や、テレワークやフレックスタイム制の活用等の時間・場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。

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。

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	2024年度	
	職員・契約社員・嘱託	LC・MYRA
	(人)	(人)
妊産婦通院休暇	101	1,141
産前産後休暇	247	1,075
育児休職	474	2,022
子の看護のための休暇	632	8,482
キッズサポート休暇	781	8,435
育児のための短時間勤務制度	633	523
介護休職	14	98
家族の介護のための休暇	386	2,521
介護のための短時間勤務制度	15	48
保育料補助支給制度	214	3,560

<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	2024年度
取得者数	141人	112人	126人	108人	134人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

社外表彰

女性の活躍推進をはじめとするDE&Iの実現に向けた取り組みについて、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、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ることのないように努め、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ることが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

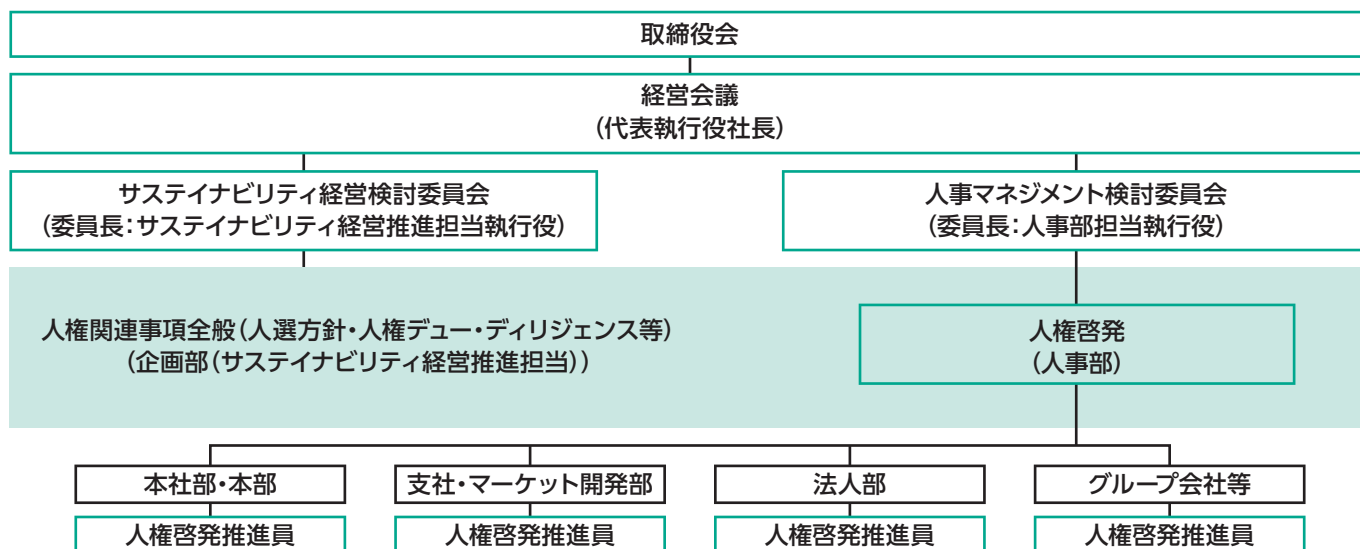
当社は、人権課題に対する取組みの推進のために、組織ごとに人権啓発推進員を任命し、当社の役員・従業員に対して実効性のある教育・啓発を継続的に実施します。

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



人権方針の策定

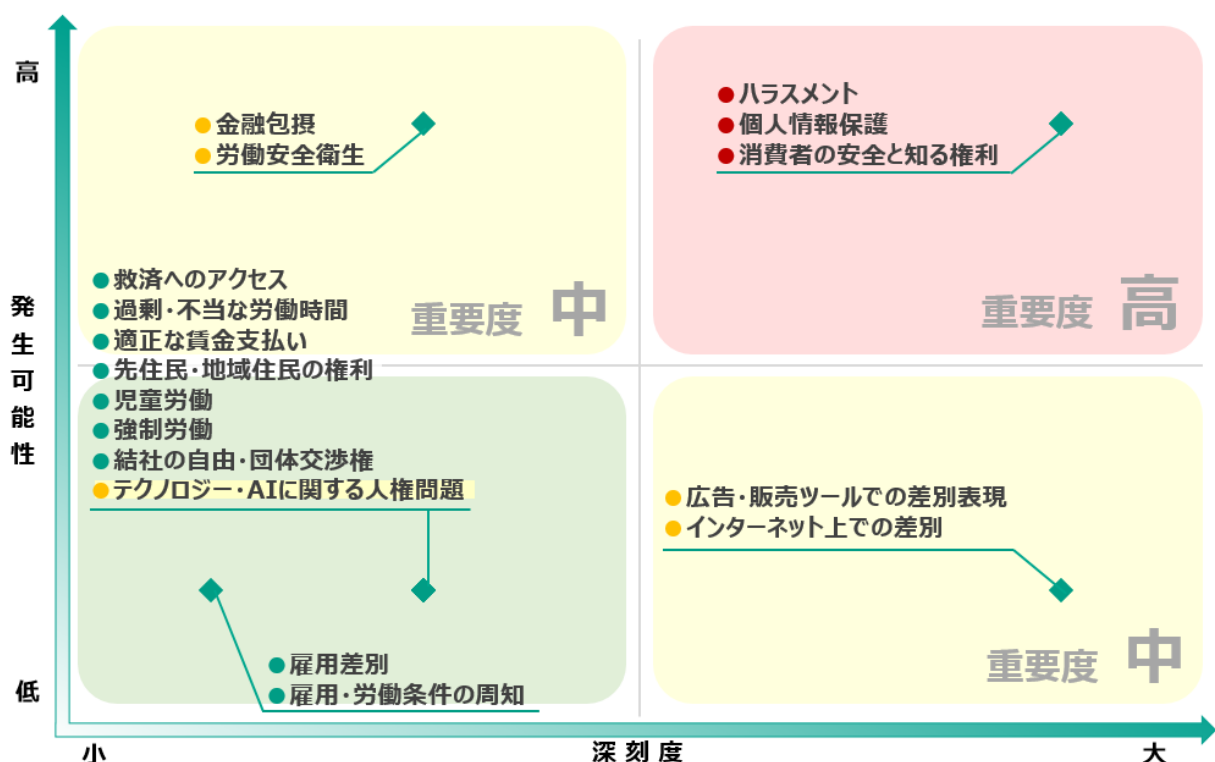
当社は、「人に一番やさしい生命保険会社」を標榜する企業として2021年4月に「人権方針」を制定し、人権尊重への取組姿勢を明確にしています。

[人権方針](#)

人権に対する負の影響の特定・評価(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><ハラスメント・ハンディキャップへの配慮></p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員が職場で差別的な扱いや発言を受ける、与える 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 <p><カスタマー・ハラスメント></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 「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 	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
個人情報保護	<p><個人情報保護></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	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
消費者の安全と知る権利	<p><消費者保護></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	お客さま 一般代理店

(※) 2024年8月1日付で「[カスタマーハラスメントへの対応に関する方針\(ステートメント\)](#)」  (PDF 285KB) を制定しました

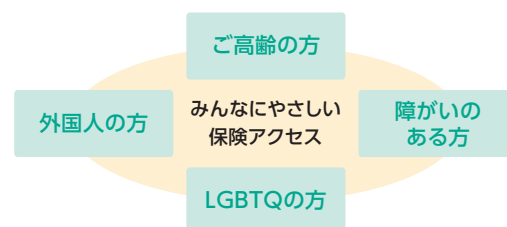
負の影響の停止・防止・軽減(人権リスクの軽減予防策)

【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、サプライチェーンを含むすべてのステークホルダーを対象にした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。

【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、当社はさまざまなお客さまの特性にあわせて、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・維持管理を行なっていただく取組みとして、「みんなにやさしい保険アクセス」を推進しています。(取組みの詳細は[こちら](#))



【環境保全・気候変動と人権】

気候変動に起因する地球温暖化は生活にかかわるさまざまな分野に影響を及ぼしており、食料や水へのアクセス、健康、安全な居住環境など、人権への負の影響が懸念されています。当社では、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、「環境保全・気候変動への対応」を事業者・機関投資家双方の立場から社会的価値を創出する優先課題に位置づけ、持続可能な社会の実現に貢献することをめざしています。(取組みの詳細は[こちら](#))

【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。

[明治安田の責任投資](#)

対応の実効性評価

サステナビリティ経営検討委員会において、人権デュー・ディリジェンスの取組計画等を審議するとともに、各取組みの実効性を評価しています。また、「サステナビリティ経営への社会的要請」を重要リスクとして特定し、人権の尊重にかかる項目を重要リスクモニタリングの対象としています。

情報開示

当社では、人権の尊重に関して、社内外のステークホルダーに説明責任を果たすべく、人権デュー・ディリジェンスにおける各プロセスの取組みを統合報告書、サステナビリティレポート、ホームページにおいて、適切に開示するよう努めています。

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。

ステークホルダーエンゲージメント

当社では、人権の尊重に関する取組みの参考とするべく、当社労働組合等のステークホルダーとのエンゲージメントを実施しています。さらに、NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会^(注1)が開催する日本ステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加し、市民社会の代表であるNPO/NGOの有識者等との対話および参加企業によるワークショップにより、人権の尊重に関する知見の習得に努めています。

また、東京人権啓発企業連絡会^(注2)等への参加を通じて、企業間でのさまざまな人権課題の共有や人権啓発活動に取り組んでいます。

(注1) スイス・コーで創設されたビジネスリーダーの国際ネットワーク。日本では、サステナビリティおよびビジネスと人権の普及、企業での実践支援を実施

(注2) 東京に本社を置く企業を主体に組織され、企業の立場からさまざまな人権課題の解決に向けて取組む任意団体

役職員によるボランティア活動

「未来世代との絆」表彰

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」へ改称し、従来の選考基準に加え「継続性・反復性」および「社会的価値」の2項目を新たに追加した、計5つの視点に基づいて選考を実施しています。

選考にあたっては、社外専門家を交えた選考メンバーがこれらの基準に則り、総合的に評価を行ない、受賞取組みを決定しています。

「未来世代との絆」表彰の選考の視点

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
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「未来世代との絆」表彰の選考フロー>



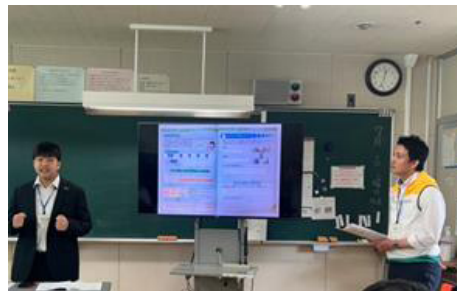
「こどもの健全育成」部門

ろう学校の生徒に向けた金融・保険授業の開催(大宮支社 宮原営業所)

「ライフデザイン」をテーマに、「生涯年収」や「平均寿命」について学ぶ授業を開催しました。

生徒の状況にあわせて手話通訳を取り入れるなど、理解しやすくなるように工夫を行いました。

さらに、同校OBである当社職員も参加し、進路アドバイスや社会人としての経験談を講義しました。



能登半島地震の復興支援フードドライブ活動(富山支社)

富山支社管内の全所属員に加え、多くのお客さまにも協力を呼びかけ、復興支援のフードドライブ活動を行ないました。

集まった262箱の支援物資には当社からの応援メッセージを添え、こども食堂を中心にお届けしました。



「環境保全」部門

平和記念式典に向けた「平和の池」清掃活動(広島支社)

毎年8月6日に行なわれる「平和記念式典」の開催に向けて、「平和の池」の清掃活動を行なっています。

この活動は「環境保全」活動にとどまらず、「慰霊の想い」を新たにし、過去の出来事を風化させないために現役世代へ継承する取組みとして実施しています。



西新宿児童館と協働したリサイクル活動(明治安田保険サービス)

環境保全と地域支援の一環として、牛乳パックとペットボトルキャップのリサイクル活動を行なっています。

西新宿児童館と協働し、集めたキャップを回収事業者へ引き渡し、その売上の一部をポリオワクチン寄付に充てています。



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。

2024年度は16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。

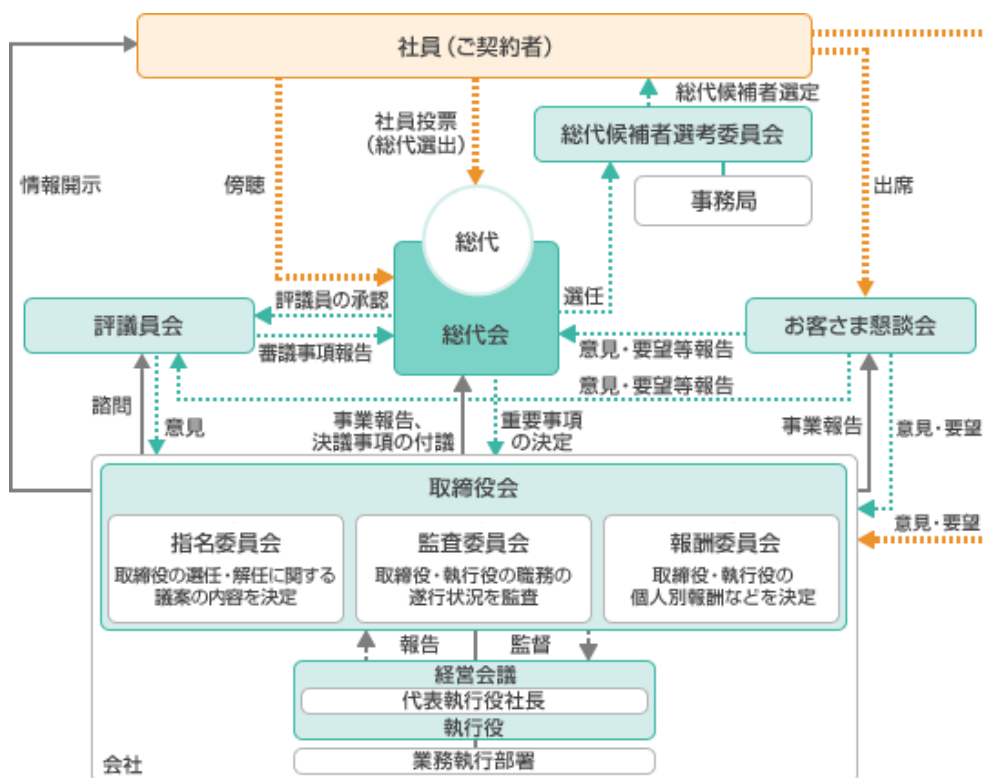
[相互会社運営](#)

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は取締役に期待する経営管理および執行役等の職務執行の監督にあたり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					
氏名	根岸秋男	永島英器	中村篤志	荒谷雅夫	牧野伸二	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※1										○	
⑦サステナビリティ※2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
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いに応じ、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	80%	—	—	20%	100%
取締役 代表執行役社長	35%	35%	—	30%	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	45%~50%	16%~30%	5%~14%	20%	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)で掲げる項目と整合的であり、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整合的であり、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整合的であり、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整合的であり、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 ₂ 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 998KB)

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.ungcjn.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CO₂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

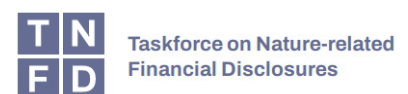
<https://public.unpri.org/investment-tools/stewardship/advance>



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
2023年6月参画

<https://tnfd.global/>



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のイニシアティブ

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/>



RE100

企業が使用するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することをめざす国際的なイニシアティブ

2025年12月署名

<https://www.there100.org/>



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。

(2025年5月1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
AA	AA	A1	A+
AAA	AAA	Aaa	AAA
AA	AA	Aa	AA
A	A	A1	A+
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

<注意事項>

※「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

2025年認定(9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6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り組みを行なっている企業を認定する制度

2025年認定(8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り組みや、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回連続)



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、より高い水準の取り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」)



東京都「LGBTフレンドリー宣言企業」

東京都が、LGBTQの方々が働きやすい職場の環境づくり等の取り組みを行なっている企業を認定する制度
2024年認定



大阪市「LGBTリーディングカンパニー」

大阪市が、LGBTQの方々が直面している課題等の解消に向けた取り組みを先進的に推進する企業等を認証する制度
2025年三つ星認証(最高位)



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(2025年2月21日)】

- ・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



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)

女性が輝く
先進企業 2016

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



地球女性からだ会議®2025

一般社団法人シンクパールが、従業員の妊娠・出産などの「ライフイベントと仕事の両立」や「性差特有の健康課題の解決」等に前向きに取り組む企業を表彰
2025年受賞(優秀賞)



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・2024年・2025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(3年連続)



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
2023年に「特別賞」、2024年に「銅賞」を受賞



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2024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3年連続獲得



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・2025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(2年連続)



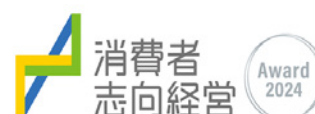
KAIKA Awards

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、2024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」(サウンドアーチ)、2025年「第13回プラチナ大賞」(ESG評価サービス)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

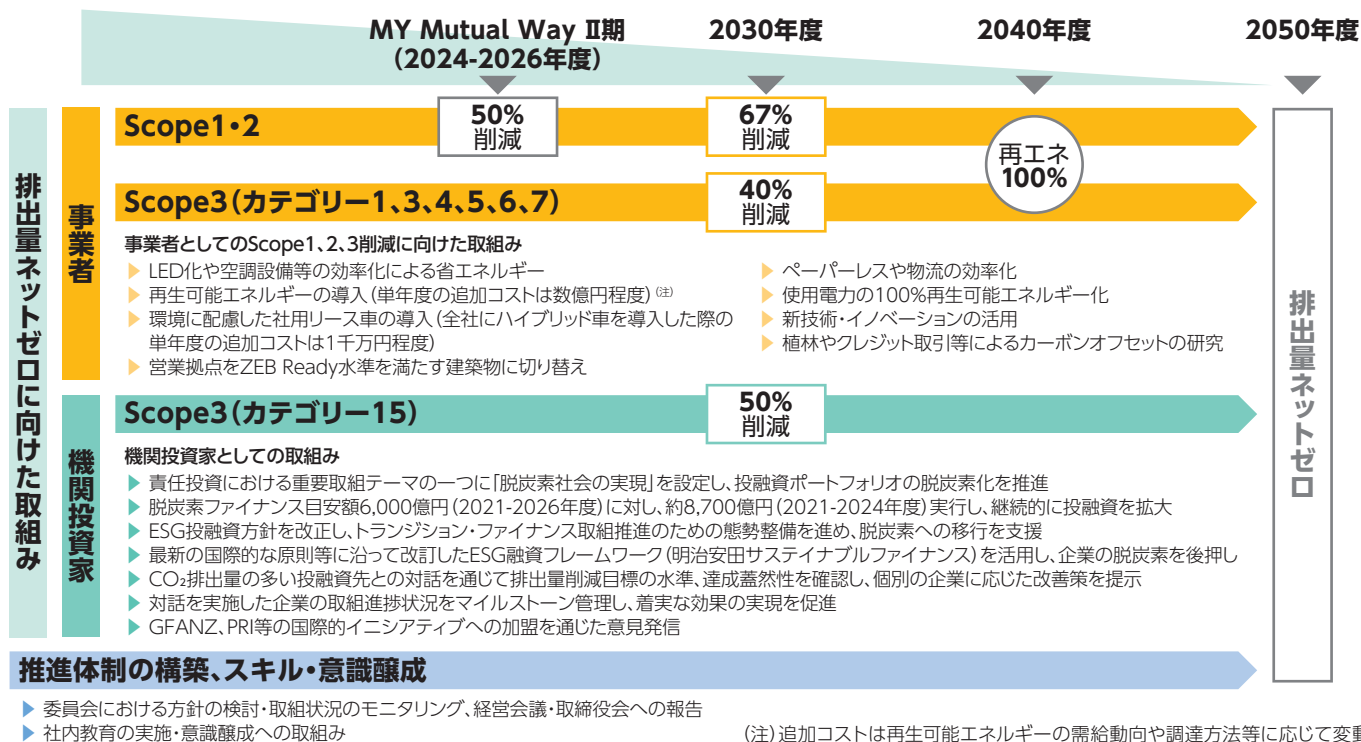
2024年 66位(国内生保業界2位)



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CO₂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



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CO₂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
- ・CO₂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 ₂ 排出量Scope1・2 (当社グループ)	2024年度△58% (2013年度比)	2030年度△67% (2013年度比) 2050年度ネットゼロ
	CO ₂ 排出量Scope3 (明治安田単体)	2024年度△26% (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	2024年度 39%	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 ₂ 排出量 (Scope1・2)	2023年度△49% (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	2021-2024年度 約8,700億円	2021-2026年度目標: 6,000億円以上
	サステナビリティに重点をおいた対話件数	2024年度 83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CO₂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CO₂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・ツールビズの実施するなど
- ・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

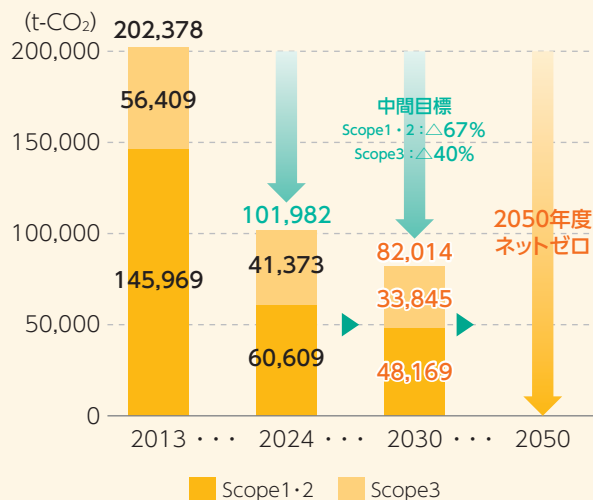
Scope3削減に向けた取組み

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| カテゴリー1 (紙・印刷費等) | ・ペーパーレスの取組み |
| カテゴリー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 |
| カテゴリー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

事業者としてのCO₂排出量

※Scope1・2は当社グループ、Scope3は明治安田単体



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、CO₂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 (明治安田サステ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・海外を含めたグリーンボンドへの投資
- ・トランジション・ファイナンスの取組推進
- ・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 (次ページ)

意思決定・プロセスへの組み込み

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

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・石油・ガス関連プロジェクト (ただし、ガス関連プロジェクト (上流・中流) のブラウンフィールド案件、プロジェクト稼働時点でCO₂排出量がネットゼロの案件、および当社がトランジションに資すると判断した案件を除く) へのプロジェクト・ファイナンスおよび資金使途限定の企業向け融資の禁止
- ・パーム油 (パーム椰子殻)、海外から輸入する木質ペレット・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 (ただし、ゼロエミッション船で輸入する場合は除く) へのプロジェクト・ファイナンスおよび資金使途限定の企業向け融資の禁止
- ・一般市民への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) を製造する企業への投融资の禁止

多排出セクター に関する対応

- ・CO₂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

- ・CO₂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を確認するとともに、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、企業に対する協働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:



A proud supporter of:



Net-Zero Asset Owner Alliance

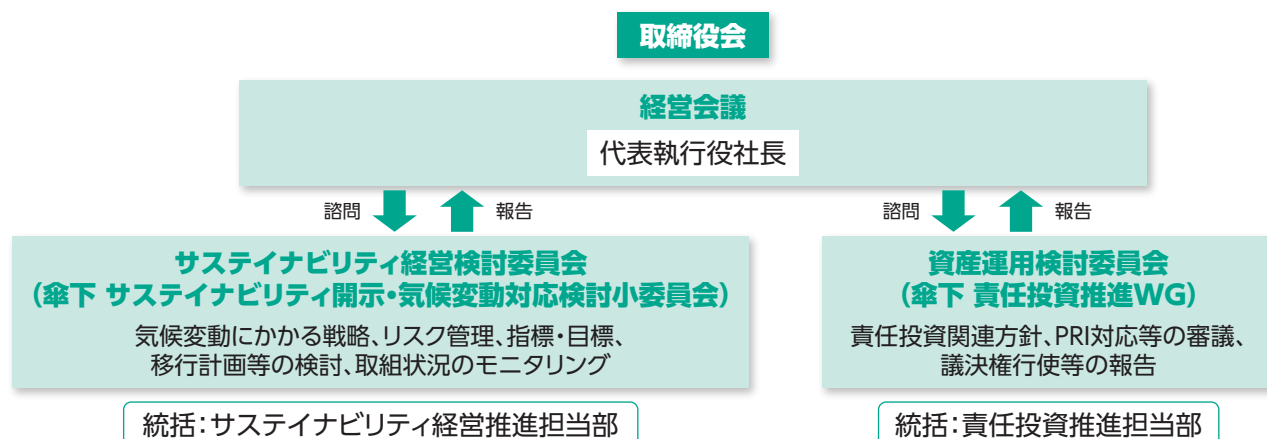


インパクト志向金融宣言
Japan Impact-driven Financing Initiative

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:サステナビリティ開示・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、CO₂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^{※1}に対して、社会的価値・経済的価値の向上の取組の評価^{※2}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) CO₂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"> ・取締役役に期待するスキル(知識、経験、専門分野)の1つに「サステナビリティ」を設定し、スキルマトリックスを策定 ※「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 ・イニシアティブの動向等について定期的に取締役会において報告 ・グループ会社を含む経営層・管理職層に対して、外部有識者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・意見交換会を実施
責任投資に携わる職員	<ul style="list-style-type: none"> ・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責任投資の社内教育を展開。2024年度よりESG領域の専門人材を育成する研修プログラムを開始 ・対話効率・効果の向上を目的としたSDGインパクトジャパンとの協働エンゲージメントを実施
全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年度から「企業ビジョン」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、「未来世代との絆」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 ・ボトムアップ型の活動であるKizuna運動を通じて、組織単位で環境保全にかかる取組みを推進。好事例について毎年表彰を実施 ・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

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[※]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

基礎

ネットゼロへの組織の全体的なアプローチの明確化

- ・ 目標・優先順位

指標と目標

ネットゼロ目標に向けた進捗を評価、モニタリングするための指標と目標一式

実行戦略

事業活動、商品、サービス、方針をネットゼロ目標に整合させるための戦略

- ・ 商品・サービス
- ・ 活動内容と意思決定
- ・ 方針と条件

エンゲージメント戦略

ネットゼロ目標達成を後押しするために、外部のステークホルダーを巻き込む戦略

- ・ 顧客および投資先企業
- ・ 金融セクター
- ・ 政府・公共機関

ガバナンス

計画の実施を監督し、奨励し、支援するための一連の構造

- ・ 役割・責任・報酬
- ・ スキル・文化

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

・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.75
指標・目標		CO ₂ 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.75
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.76
	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 ₂ 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.77
	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.77
	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.78

環境

明治安田単体によるCO₂排出量^(注1)

Scope1・2

(単位:t-CO₂)

区分		2013年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	燃料の使用などによる直接排出	9,208	6,226	6,450	6,583	5,735	6,703
Scope2	購入した電気の使用などによる間接排出	128,756	89,821	89,086	82,056	60,617	51,905
合計(Scope1・2)		137,964	96,047	95,536	88,639	66,352	58,608

Scope3

区分		2013年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	48,457	45,684	44,389	41,077	41,373
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	19,670	17,672	17,327	14,585	16,222
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	13,019	13,050	12,727	11,898	11,081
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	11,382	11,268	10,163	9,271	8,622
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	377	301	413	934	1,094
カテゴリー6	従業員の出張に伴う排出	3,512	1,191	1,065	1,553	1,937	1,991
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	2,489	2,328	2,206	2,452	2,363
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	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*」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

CO₂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CO₂排出量

Scope1・2 (注2) (単位:t-CO₂)

区分		2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	燃料の使用などによる直接排出	8,091	7,060	7,905
Scope2	購入した電気の使用などによる間接排出	84,391	61,295	52,704
合計 (Scope1・2)		92,482	68,355	60,609

(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

CO₂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 (注3)

区分		2023年度	2024年度
Scope3	サプライチェーンにおける自社以外の間接排出	45,007	45,371
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	19,527
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	11,171
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	8,627
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	1,104
カテゴリ6	従業員の出張に伴う排出	1,989	2,044
カテゴリ7	従業員が通勤する際の移動に伴う排出	2,995	2,898

(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

CO₂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	2024年度
都市ガス	(千m ³)	—	1,723	1,493	1,683
A重油	(kl)	—	1	1	2
LPガス	(t)	—	19	20	28
灯油	(kl)	—	71	51	80
ガソリン	(kl)	—	1,135	1,090	1,282
電力使用量	(MWh)	191,422	186,688	179,315	179,223
	うち再生可能エネルギー使用量 (MWh)	1,417	10,040	51,964	71,081
蒸気	(GJ)	—	25,587	26,196	26,975
温水	(GJ)	—	6,807	6,713	7,626
冷水	(GJ)	—	33,915	33,991	35,704
水使用量	(千m ³)	844	877	845	849
廃棄物排出量	(t)	658	1,448	2,002	2,211
紙使用量	(t)	1,330	1,280	1,223	1,180
紙リサイクル量	(t)	—	1,670	1,948	1,886

(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	2024年度
電力使用量	(MWh)	186,689	180,747	180,568
	うち再生可能エネルギー使用量 (MWh)	10,040	51,964	71,111
水使用量	(千m ³)	888	855	858
廃棄物排出量	(t)	1,470	2,039	2,243
紙使用量	(t)	1,295	1,239	1,196

(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CO₂排出量(注6)

Scope1・2

(単位:千t-CO₂)

区分	2013年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (2013年度対比)
合計(Scope1・2)(注7)	25,195	16,671	15,983	13,624	12,753 (△49%)

(注6) 2025年4月に、投融資ポートフォリオのCO₂排出量計測方法をPCAF基準(金融機関の投融資先CO₂排出量の計測方法を定めた基準)に変更したことから、基準年度(2013年度)を含む過去分の実績値を洗い替え

(注7) 対象は、国内上場企業の株式・社債・融資

2023年度の排出量は、2025年4月24日時点で取得可能な2023年度実績のデータにより算出

機関投資家としてのCO₂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

[投融資先によるCO₂排出量詳細データ](#)  (PDF 399KB)

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 2.59MB)

責任投資

	2021～2023年度累計	2024年度
ESG投融資額	約1兆円	約6,000億円
脱炭素ファイナンス	約5,700億円	約3,000億円
インパクトファイナンス	約600億円	約840億円

従業員の状態

従業員の在籍・採用状況

区 分	在籍数(人)		採用数(人)		2024年度末	
	2023年度末	2024年度末	2024年4月	2025年4月	平均年齢	平均勤続年数
職 員	10,882	11,123	334	307	46歳 5ヵ月	17年11ヵ月
男 子	4,585	4,607	223	188	46歳 1ヵ月	22年 5ヵ月
女 子	6,297	6,516	111	119	46歳 8ヵ月	14年 8ヵ月
うち総合職	10,741	11,022	334	307	46歳 5ヵ月	17年11ヵ月
営業職員	36,258	36,664	5,869	5,953	47歳 1ヵ月	10年 1ヵ月
男 子	3	1	0	0	72歳 6ヵ月	43年 9ヵ月
女 子	36,255	36,663	5,869	5,953	47歳 1ヵ月	10年 1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

従業員の平均給与月額 (単位:千円)

区 分	2024年3月	2025年3月
職 員	380	394
営業職員	238	252

～参考～ 連結ベースの従業員の在籍状況

区 分	在籍数(人)	
	2023年度末	2024年度末
職 員	16,590	17,384
営業職員	36,258	36,664

(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) 平均給与月額は、2025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

男女の賃金差異

区 分	男女の賃金差異
全従業員	42.0%
正規(職員・MYリンクコーディネーター等)	41.5%
非正規(有期嘱託・有期契約社員)	69.6%

・対象期間: 2024年4月1日から2025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
・これまででも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

<女性活躍に向けた取り組み>

・職員については、女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦された女性職員を人事部が選抜のうえ女性管理職登用候補者として登録する「L-NEXT」制度の強化等を行なっています
・また、MYリンクコーディネーター等については、業績により毎月変動していた給与を年間固定で支給する体系とし、安心して働ける環境を整備しています。また、ほかのMYリンクコーディネーターの模範となる人財を「(准)アドバンスMYリンクコーディネーター」に認定し処遇を引き上げています。
加えて、幹部である支部マネジャーを「管理職」として位置付け、相応の責任を付与するとともに処遇を引き上げ、職業魅力度の向上と女性の活躍推進に取り組んでいます
・これらの取り組みにより、女性管理職比率は2025年4月1日時点で35.0%、各地域に根差して活躍するMYリンクコーディネーター等の幹部等を含めると77.2%となっております

多様な人財

	2023年度	2024年度	2025年度
女性役員人数(社外取締役・執行役員) ^{※1}	3人	4人	4人
女性管理職比率(課長相当職以上) ^{※1}	34.9%	35.4%	35.0%
女性管理職人数(課長相当職以上) ^{※1}	425人	426人	440人
専門人財数 ^{※1}	429人	471人	522人
障がい者雇用率 ^{※2}	2.44%	2.59%	2.57%
障がい者在籍数(換算) ^{※2}	1,217人	1,292人	1,312人
シニア層の経営管理職・主要職制登用人数 ^{※1} (55歳以上)	360人	385人	452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

	2022年度	2023年度	2024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	46.2%	96.4%	96.1%
「アップスキリング留学」※2参加者数	40人	131人	281人
「社内『複』業ワークプラス」※3参加者数	－	941人	1,116人
「L-NEXT」※4登録者数	998人	1,095人	1,125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、人事異動を伴わず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)

	2022年度		2023年度		2024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	98	881	137	867	101	1,141
産前産後休暇	217	1,049	263	1,145	247	1,075
育児休職	560	994	460	2,079	474	2,022
子の看護のための休暇	569	7,879	658	8,638	632	8,482
キッズサポート休暇	698	7,966	715	8,349	781	8,435
育児のための短時間勤務制度	581	204	598	512	633	523
介護休職	12	65	11	111	14	98
家族の介護のための休暇	329	1,629	328	2,193	386	2,521
介護のための短時間勤務制度	12	21	14	40	15	48
保育料補助支給制度	303	3,637	262	3,615	214	3,560

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
	126人	100%	108人	100%	134人	100%

■健康経営

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康に対する意識の向上割合	74.1%	73.4%	80.3%	82.8%
会社の取組みによって行動が変わった割合	71.1%	69.6%	77.7%	77.0%
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査・再検査受診率	90.2%	91.3%	92.4%	93.8%
ストレスチェック受検率	98.6%	98.1%	98.9%	99.7%
乳がん検診受診率※1	32.4%	52.3%	60.5%	89.0%
子宮頸がん検診受診率※1	5.2%	36.6%	36.7%	72.6%
特定保健指導実施率※2	60.0%	80.3%	84.6%	87.0%

(※1) 2024年度から全女性従業員のうち、女性がん検診の受診希望者を対象に受診率を算出
(※2) 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	2024年度
職場の総合的魅力度※	職員	66.8%	66.0%	64.1%	67.3%
	営業職員	48.9%	50.1%	49.7%	53.6%

(※) 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

	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動支出額総額(単位:百万円)	2,345	3,071	3,597
うち寄付金総額	1,510	2,158	2,340

■ガバナンス

取締役会

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役総数	11人	11人	11人	11人
うち社外取締役数	6人	6人	6人	6人
うち女性取締役数	2人	2人	2人	2人
開催回数	13回	16回	14回	12回
平均出席率	99.3%	98.7%	99.3%	100.0%

指名委員会

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
委員数	5人	5人	5人	5人
うち社外取締役数	3人	3人	3人	3人
開催回数	7回	8回	6回	6回
平均出席率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

監査委員会

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
委員数	5人	5人	6人	6人
うち社外取締役数	4人	4人	4人	4人
開催回数	15回	15回	15回	15回
平均出席率	100.0%	97.2%	100.0%	98.9%

報酬委員会

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
委員数	5人	5人	5人	5人
うち社外取締役数	3人	3人	3人	3人
開催回数	6回	6回	7回	7回
平均出席率	100.0%	96.6%	97.1%	100.0%

社外取締役会議

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
構成員数	6人	6人	6人	6人
開催回数	5回	7回	11回	8回
平均出席率	100.0%	96.3%	96.9%	100.0%

IT・デジタル委員会※

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
委員数	—	—	13人	13人
うち社外取締役数	—	—	6人	6人
開催回数	—	—	2回	3回
平均出席率	—	—	100.0%	100.0%

(※) 2023年10月より任意の委員会として設置