



Dai-ichi Life
Holdings

第一生命ホールディングス サステナビリティレポート

SUSTAINABILITY REPORT » 2023



By Your Side, For Life



Contents

CSuOメッセージ	1	ステークホルダーへの取組み	76
		お客さま満足の上	76
		取引慣行	83
		雇用と人財育成	84
		ダイバーシティ&インクルージョン	116
		働きやすい職場づくり	135
		労働組合との関係	136
		株主・投資家とのコミュニケーション	137
		人権の尊重	139
		社会貢献活動	150
		イノベーション推進	170
グループのサステナビリティ	3	ガバナンス	173
グループのサステナビリティの考え方	3		
サステナビリティ推進体制	4	社会への宣言・イニシアティブへの参加	174
社会課題解決への貢献の歴史	7		
		社会からの評価・主な受賞	181
重要課題への取組み	12	サステナビリティインデックス	186
グループの重要課題	12	ESG情報インデックス	186
保険普及等による生活の安定	13	GRIインデックス	188
資産寿命の延伸	17	ISO26000	199
健康寿命の延伸	20	持続可能な開発目標 (SDGs)	202
つながり・絆	23	SASB情報インデックス	206
重要課題への取組み状況	26		
重要課題の選定プロセス	28	サステナビリティ関連データ	213
想定される機会・リスクとそれを踏まえた戦略	35		
地球環境への取組み	37		
目指す姿と環境取組方針	37		
気候変動への取組み ~TCFDへの対応~	38		
ネットゼロ移行計画	53		
紙使用量の削減	54		
環境に配慮した不動産投資	56		
環境貢献活動 (生物多様性に関する取組み等)	58		
気候変動課題に対応するグローバルな取組みへの貢献 (GFANZへの対応)	63		
責任投資	65		
責任投資の基本方針	65		
責任投資の推進体制	67		
投融資実績	73		

CSuOメッセージ

サステナビリティの推進により、
あらゆるステークホルダーと、
社会、地球環境すべての
「Sustainable well-being」を目指します。

取締役常務執行役員 CSuO
曾我野 秀彦



2023年4月よりChief Sustainability Officer（CSuO）に就任いたしました曾我野です。
グループのサステナビリティへの取組みをさらに強化していくために、今年度より、CXO体制におけるCSuO職が拡充されるとともに、経営企画ユニット内にサステナビリティ推進室が新設されました。

サステナビリティには、気候変動対応や生物多様性をはじめとする環境問題、人権あるいは人々の多様性の尊重、経営体のガバナンスのあり方など、多様なテーマが含まれます。これらの諸課題に取り組むに当たり、当社グループが目指すのは、あらゆるステークホルダーと、それらが構成する社会、およびそれらを取り巻く地球環境すべての「Sustainable well-being」です。例えば、環境問題一つをとっても、課題解決に向けて取り組もうとする個人が世代を超えて安心して満ち、豊かで健康な人生を送れる幸せ（well-being）を感じていなければ、その取組みを長続きさせることはできません。そして、その人々の住む社会がそうした取組みをサポートすることで動きが広がり、地球全体の持続性確保に向けた力になると考えます。こうした考えに基づき、当社グループは、役職員一人ひとりのwell-beingを大切にするために、多様性を確保し、公平で公正に評価を受け、それぞれが自由な発想で働ける環境の整備に努めています。また、そういった環境のなかで、お客さまをはじめとするあらゆるステークホルダーにとって、何がwell-beingにつながるかを常に考えた行動を取るよう求めています。2022年度は、グループサステナビリティ推進委員会において、外部有識者の意見を積極的に取り入れながら、4つの体験価値、すなわち保険領域にとどまらない価値提供を通じた社会の持続性確保について、一つひとつ洗い直す議論を進めました。

地球環境は今も刻一刻と変化し、また、国際社会はより一層不確実性を増しています。私たちは、社会や地球環境のサステナビリティのために何ができるかを自ら考え、行動に移す必要があります。中核子会社である第一生命としては、すでに2050年までにネットゼロ実現を目標に掲げ、着実に行動しています。今年度は、その目標までの道のりを明らかにするべく、「ネットゼロ移行計画」を策定しました。金融機関として、「投融資活動を通じた経済全体のネットゼロ移行促進」と、「事業活動に伴う排出量のネットゼロ実現」に向けて、第一生命を主体に、今取り組んでいることと今後取り組もうと考えてい

ることの行動計画をまとめています。

さらに、こうした行動計画のガイドラインを策定する国際的な諸団体にも加盟し、新たな枠組みの原案づくりの場から積極的に参加しています。特にGFANZ※においては、設立以来、当社グループのグローバル拠点も協力しながら、さまざまなワーキンググループで活動しています。また、今年度の統合報告書では、新たに生物多様性の推進についても記載しました。このほか、人権の尊重に向けた人権デューデリジェンスの取り組みも着実に推進しています。こうしたサステナビリティに関する幅広い取り組みは、グループ会社間で好事例を共有することにより、グループ横断的な活動になっているほか、取り組みの結果は社内の役職員のみならず全取締役メンバー間でも議論するなど、縦横あらゆる方向での挑戦が続いています。

こうしたサステナビリティに関する幅広い取り組みは、グループ会社間で好事例を共有することにより、グループ横断的な活動になっているほか、取り組みの結果は社内の役職員のみならず全取締役メンバー間でも議論するなど、縦横あらゆる方向での挑戦が続いています。

このような取り組みを通じて、当社グループ自体が持続可能な形で、あらゆるステークホルダーに貢献し続ける存在でありたいと願っています。当社ホームページでは、当社グループが推進している取り組みを具体的に記載していますので、なぜサステナビリティに取り組むのかをご理解・ご支援いただければ幸いです。また、皆さまからの忌憚のないご意見も賜りたいと考えていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

※ Glasgow Financial Alliance for NetZero : 排出量ネットゼロを掲げる金融機関の、世界最大の連合体

グループのサステナビリティ

グループのサステナビリティの考え方

当社グループは、将来にわたって、すべての人々が安心して満ち、豊かで健康な人生を送り、幸せな状態であること、すなわちwell-beingに貢献したいと願っています。そのために中期経営計画にて、事業領域をwell-beingを構成する4つの体験価値に再編しました。

また、私たちの事業は、持続的社会があってこそ実現するものですから、その実現を事業運営の大前提と位置づけ、社会の持続性確保に関する重要課題にも積極的に取り組んでいきます。

そして、事業領域に関わるマテリアリティと、社会の持続性確保に関わるマテリアリティのそれぞれに、SDGsの目標10「人や国の不平等をなくそう」を加えることで、改めてお客さまに最適な体験価値のご提案ができるよう追求するとともに、それを担う従業員とのエンゲージメントを高めていくこととしています。



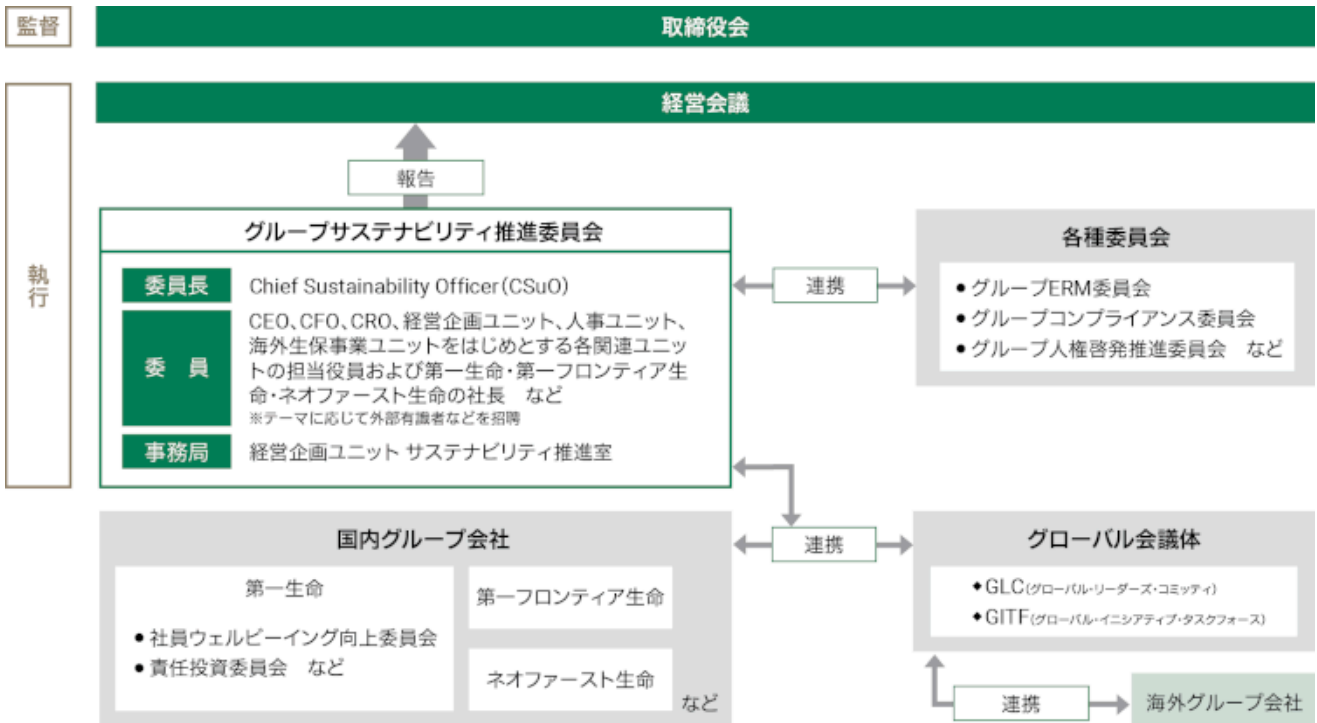
当社のサステナビリティの位置づけの詳細は、以下のリンク先をご覧ください。

➤ 第一生命グループが目指すwell-being

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、持続的社会的実現に向けた取組みを力強く推進するために、「グループサステナビリティ推進委員会」を中心としたサステナビリティ推進体制を構築しています。2023年4月には「Chief Sustainability Officer (CSuO)」を新設し、グループサステナビリティ戦略を推進する職責を担うとともに、グループサステナビリティ推進委員会の委員長を務めています。気候変動対応を含めた各種取組みは、委員会での議論を経て定期的に経営会議・取締役会に報告され、取締役会の監督を受けています。また、役員報酬の業績連動型株式報酬の一部に、CO₂排出量削減の進捗に関する指標を含むサステナビリティ基準を組み入れています。

> 統合報告書 (18,930KB) [PDF](#)



グループサステナビリティ推進委員会

グループサステナビリティ推進委員会では、サステナビリティに関するグループ方針・戦略や対外コミットメントを含む効果的な情報発信の検討、グループ各社における取組遂行状況のモニタリングなどについて、複数の外部有識者の意見も踏まえ、グループ横断的かつ中長期的な視点で議論しています。当委員会にて議論された内容は経営会議・取締役会に報告しています。

直近の議題

開催月	概要
2022年6月	<ul style="list-style-type: none">● 「保障」「資産形成・承継」領域での社会課題解決● ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進● 気候変動開示の拡充
2022年9月	<ul style="list-style-type: none">● 「健康・医療」領域での社会課題解決● 生命保険ビジネスを通じたサステナビリティ推進
2022年12月	<ul style="list-style-type: none">● 「つながり・絆」領域での社会課題解決● D&Iをはじめとする人財戦略の推進● 外部ESG評価の振返りと今後の課題
2023年3月	<ul style="list-style-type: none">● 「健康・医療」領域での社会課題解決● 人権デューデリジエンスの取組状況● 気候変動への対応状況と今後の課題● サステナビリティ推進体制
2023年5月	<ul style="list-style-type: none">● サステナビリティ取組みと事業活動の位置付け● 第一生命のトランジション・ファイナンスに関する取組み● 気候変動開示の拡充（移行計画）

外部有識者

主な外部有識者※

石川善樹氏	公益財団法人Wellbeing for Planet Earth 代表理事
星野俊也氏	大阪大学大学院ESGインテグレーション 研究センター長
Peter David Pedersen氏	株式会社イースクエア 共同創業者 NPO法人NELIS 代表理事

※ 各回のテーマに応じて、適宜ご参加いただいています

～外部有識者からのメッセージ～

公益財団法人Wellbeing for Planet Earth 代表理事
石川善樹氏

東京大学医学部健康科学科卒業、ハーバード大学公衆衛生大学院修了後、自治医科大学で博士号（医学）を取得。予防医学研究者。専門は予防医学、行動科学、計算創造学、概念進化論など。「人がよく生きる（Good Life）とは何か」をテーマとして企業や大学と学際的研究を行う。



私は2021年度より、外部有識者の一人として、グループサステナビリティ推進委員会に参画しています。第一生命グループは、「Protect and improve the well-being of all（すべての人々の幸せを守り、高める。）」をビジョンとして掲げ、持続的な企業価値向上に取り組んでいます。当委員会のなかでも、このビジョンに向けて、価値創造ストーリーやマテリアリティの整理、事業との接続などを積極的に議論してきました。その成果は、Dow Jones Sustainability Indices等の指標において、他社との比較のなかで、第一生命ホールディングスのサステナビリティ推進状況が客観的にご覧いただけるかと思えます。

さらに今後は、第一生命グループが独自性（競争優位性）を発揮し、いかに財務KPIおよび非財務KPI双方の達成を目指していくのかを、ステークホルダーの皆さまに分かりやすい形でお伝えできるよう努力を重ねることが強く期待されています。言うまでもなく、第一生命グループは創業以来「相互扶助の精神」を大切にしてきました。引き続き、ステークホルダーの皆さまとの対話・連携を通じて、人・社会・地球の「Sustainable well-being」実現に向けて着実に歩んでいきたいと思えます。皆さまからの多くの率直なフィードバックを期待しております。

社会課題解決への貢献の歴史

世間の人々が喜ぶか、なくてもいいと思うかを考えよ

創業者矢野恒太は、単に自社の発展のみならず生命保険事業を「世間の人々が有益で便利だと感じてくれる仕事」となるよう心血を注ぎました。この姿勢は「お客さま第一主義」として、現在も私たちの心に脈々と受け継がれています。

1902年 創業

最大たるより最良たれ

相互扶助によるお客さまのための生命保険

1902年

相互扶助の精神による「お客さまのための生命保険」を目指し、日本で最初の相互会社「第一生命保険相互会社」を設立

1932年

関東大震災（1923年）において金融機関に支払猶予令が出されるなか、ご契約者さまに迅速な保険金支払いを行ったことなどにより信用を得て保有契約を拡大、業界第2位へ

1935年

当時日本で最も多い死因であった結核に対し、お客さまの予防・治療を目的とした、「（財）保生会」を設立



1938年に完成した「第一生命館」

1950年代

万々に備える保障性商品のご提供を通じ、戦後の家計の安定に貢献するとともに、公衆衛生への貢献や循環器疾患対策を通じて社会貢献活動を推進（1950年「保健文化賞」創設、1959年（財）「心臓血管研究所」設立）

1970年

アジアにおける生命保険への支援を拡大し、「（財）アジア生命保険振興会（現・（公財）国際保険振興会）（FALIA）」を設立

1990年代～2000年代

「生涯設計」と「経営品質経営」 最良の商品・サービスをお届けするために

1997年

バブル崩壊後の社会構造の変化やお客さまニーズの多様化に対応するため、一生涯にわたってお客さまに安心をお届けする「生涯設計」のコンセプトを打ち出す（1999年、業界で初めて「保険料払込免除特約」を発売）



お客さまにコンサルティングを行う営業職員（当時）

1998年・2000年

1998年に「日本興業銀行（現みずほフィナンシャルグループ）」、2000年に「安田火災海上保険（現損害保険ジャパン）」および「アメリカンファミリー生命保険」と提携

2001年

「お客さま第一主義」に基づいた「生涯設計」の理念が評価され、金融・保険業界初となる「日本経営品質賞」を受賞



2001年に受賞した「日本経営品質賞」の表彰楯

2006年

高齢化社会に伴い高まる貯蓄ニーズに対応するため、保険商品の銀行販売解禁の機会を捉え、第一フロンティア生命を設立し、国内マルチブランド展開を開始

2007年

ベトナム進出を皮切りに、タイ・オーストラリア・インド・インドネシアの「アジア・パシフィック地域」への海外保険事業展開を開始

変わらないものを守るために変わり続ける

変化の激しいこれからの時代、私たちは事業の枠が保険を超え、そしてグローバルに広がっても、創業者の精神を如何なく発揮し、その時代時代で求められる「世間の人々が喜ぶこと」を創造し続けることに挑戦していきます。

2010年代以降

株式会社化（新創業）から持株会社化へ
安心の最高峰を、地域へ、世界へ

2010年

大手生命保険相互会社として初めて、株式会社化して東京証券取引所へ上場



大手生保初、東京証券取引所へ上場

2011年・2015年

2011年にオーストラリアのタワー（現TAL）を完全子会社化したほか、2015年には公募増資も活用して米国のプロテクティブを子会社化するなど、よりダイナミックに持続的な成長戦略を描くため、海外保険事業の拡大を加速



海外8カ国でグローバルに事業を展開

2014年

「損保ジャパン・ディー・アイ・ワイ生命保険（現ネオ・ファースト生命保険）」を100%子会社化し、最適な商品を最適なチャネルでお届けすることでお客さまニーズに的確に対応する、国内3生保体制を確立

2016年

柔軟な経営資源配分や迅速な意思決定を可能とし、一層のグループシナジーを発揮した持続的な成長を目指し、持株会社体制・監査等委員会設置会社へ移行

2018年

社会課題解決を含めたお客さまのQOL向上につながる価値提供を通じた成長を目指し、持続可能な開発目標（SDGs）を中期経営計画に組み込む

QOL向上からwell-being（幸せ）へ お客さまへ最良の体験価値（CX）を

2018年

- 業界で初めて健康診断結果を提出いただくことで保険料を割り引く「健康診断割引特約（健診割）」を導入し、お客さまが健康を意識するきっかけを提供
- 健康寿命の延伸やQOLの向上につながる付加価値創造を推進するため、テクノロジーを活用した健康増進サービスなどを提供する「QOLeAD」を設立したほか、Dai-ichi Life Innovation Labを東京・米国シリコンバレーに新設し、最新テクノロジーの動向把握やスタートアップの発掘など、グローバルなイノベーション推進体制を構築



Dai-ichi Life Innovation Lab（米国シリコンバレー）を開設

2019年・2021年

2019年に第一生命が、事業活動における消費電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す「RE100（Renewable Energy 100%）」に国内生命保険会社として初めて参画したほか、2021年には「ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス（NZAOA）」に加盟し、カーボンニュートラルな資産運用への移行をコミット

2021年

お客さまへ最良の体験価値（CX）をお届けする「CXデザイン戦略」を中核戦略に据え、デジタル環境ですべての手続きが完結する“デジホ”の提供を第一スマート少額短期保険を通じて開始したほか、お客さまとのデジタル空間でのコミュニケーションサイトである「ミラシル」の提供を開始

重要課題への取組み

グループの重要課題

2022年に創業120周年を迎えた当社グループは、将来にわたって、すべての人々が世代を超えて安心して満ち、豊かで健康な人生を送れるwell-being（幸せ）に貢献し続けられる存在でありたいと願っています。そのため、事業領域を4つの体験価値（保障、資産形成・承継、健康・医療、つながり・絆）へと広げること、従来に増してお客さまに寄り添ってまいります。

また、私たちが追求するすべての人々の幸せは、持続的社會（サステナビリティ）があってこそ実現するものです。今般、持続的社會の実現を事業運営の根幹と位置づけ、地域・社會の持続性確保に関する重要課題にも、積極的に取り組んでまいります。

これらの、事業領域に関わるマテリアリティと、地域・社會の持続性確保に関わるマテリアリティのそれぞれに、SDGsの目標10「人や国の不平等をなくそう」を加えることで、改めてお客さまに最適な体験価値のご提案ができるよう追求するとともに、それを担う従業員とのエンゲージメントを高めていくことを目指しています。これらのマテリアリティは中期経営計画の中に組み込まれており、この中期経営計画は取締役会の決議を経て策定されています。



保険普及等による生活の安定

社会課題と目指す姿

少子化による人口減少や超高齢化社会の到来を背景に、将来の社会保障制度に対する不安は高まっています。さらに、新型コロナウイルス感染拡大は人々の行動変容と価値観の多様化を一層加速させ、雇用環境やライフスタイルにも大きな影響を与えました。そのようななか、経済的な格差をはじめとしたさまざまな社会格差や価値観の分断は人々のwell-being（幸せ）を阻害する要因になりかねず、社会課題となっています。

また、コロナ禍によって人々の健康意識やリスク認識は高まった一方で、日本の生産年齢人口においてミレニアル世代・Z世代が台頭し世代シフトが進むなか、若年世代における「保険離れ」の傾向は高まっています。次世代を担う若年層が将来の不安を抱えながらも具体的な未来をイメージできずにリスクへの備えを確保できなかった場合、将来世代において「プロテクションギャップ」が拡大し、生活不安を高めることにつながってしまいます。

私たちは不確実な時代だからこそ、お客さま一人ひとりの夢や将来のありたい姿に基づいたライフデザインを協創し、経済的保障による「安心」のお届けを通じて、社会保障制度を補完する役割を担い、将来世代も含めたすべての人々の生活基盤の安定化に貢献していきます。

当期の取組みと成果

当社グループでは、価値観・ライフスタイルの変化によって多様化するお客さまニーズにお応えできるよう、第一生命、ネオファースト生命、第一スマート少額短期保険の国内3社で「保障」をお届けしています。

第一生命では、全国約3.5万名の生涯設計デザイナーがお客さま一人ひとりに寄り添ったコンサルティングと、自分に必要な保障だけを選べる商品「ジャスト」をお届けしてきました。2022年7月には、社会保障制度に連動したライフプランシミュレーション「生涯設計プラン」をリニューアルし、あわせて商品ラインアップも刷新しました。これまで以上にお客さま一人ひとりに寄り添ったコンサルティングを通じて社会保障制度の補完的役割を果たしていくとともに、多様化するお客さまニーズにきめ細やかに応えていきます。

また、団体保障分野でも、企業福利厚生制度として複数の保険商品をパッケージとして導入し、そのなかから必要な保障を従業員一人ひとりが自身で選んで加入できる生命保険業界初の仕組みを有した「あんしんマイパッケージ」のご案内を開始し、多様化する企業・従業員のニーズに応え、福利厚生制度の充実に貢献してきました。

ネオファースト生命では、お客さまの健康増進意識につながる保険商品やサービスを拡充しており、主に乗合代理店を通じて比較検討を好まれるお客さまに商品・サービスをお届けしています。2022年7月には、健診結果改善をサポートするアプリ「Neoコーチ」の提供を開始し、また9月には、多様化するがん治療に対応した保障を選択できるとともに、喫煙状況によって保険料を割り引く「ネオdeがんちりょう」を発売するなど、健康増進や予防につながる新たな体験価値によって、お客さまのWellnessの実現に向けたサポートに取り組みました。また、すべてのお手続きがスマホなどで完結するデジタル完結型保険を取り扱う第一スマート少額短期保険では、商品ラインアップの拡充に加え、新たに電子マネーによる保険金支払サービスを開始するなど、新たな保険体験価値の創出に挑戦してきました。こうした国内各社によるマルチブランド体制で、多様なお客さまニーズにそれぞれのチャンネルで商品・サービスをお届けしていきます。

一人ひとりにぴったりの保障

ジャスト

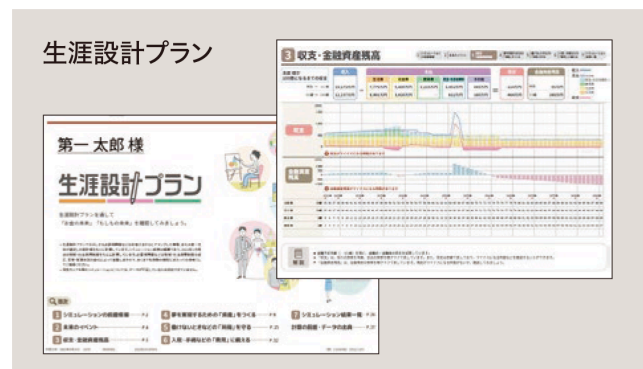
国内3社によるマルチブランド

	第一生命	ネオファースト生命	第一スマート少額短期保険
市場	保障中核世代	比較志向のお客さま	ミレニアル世代・Z世代
商品	総合ラインアップ	医療・健康増進型商品	デジタル完結型保険
中核チャンネル	生涯設計デザイナー	保険ショップなどの乗合代理店	デジタルダイレクト(スマホなど)






中長期に向けた取組み




私たちが生きる社会は、新型コロナウイルス感染拡大を経て、デジタル技術やオンラインコミュニケーションが急速に進んだことにより、人々の行動変容や価値観の変化が加速し、ニューノーマルな世界に変化しています。オンラインで必要な情報をいつでも手にすることが可能となった社会において、人々の価値観・ニーズは多様化・細分化されていきますが、当社グループにおいても市場全体を包括的に捉えた商品・サービスの提供ではなく、お客さま一人ひとりの価値観に基づいて、お客さまから共感される、パーソナライズされた商品・サービスに進化していくことが必要だと考えています。第一生命では、このような変化に適切に対応すべく、生涯設計デザイナーチャネルにおいて、コンサルティングの向上や、採用、給与・評価制度、教育フォロー体制の大幅な見直しなどによる抜本的な変革に取り組んでいます。また、お金や健康・ライフスタイルに関わるさまざまな情報と当社グループのサービスをデジタル空間のなかでお届けする情報サイト「ミラシル」の運営や、お客さまの各種手続きのデジタル化など、オンラインサービスのレベルアップを推進していますが、デジタル接点による利点と、フェイストゥフェイスによるリアルチャネルの強みを融合した当社グループ版OMO（Online Merges with Offline）の実現により、お客さまにとって最適な商品・サービス・情報を、最適なタイミング・チャネルでお届けできるよう取り組んでいます。これからもお客さま一人ひとりに寄り添い、ライフデザインの協創による現役世代の確かな保障、超高齢化社会におけるシニア世代の課題解決、未来を担う次世代への支援など、「一生涯のパートナー」としてすべての人々のwell-beingに貢献していきます。



マイクロインシュアランスの取組み

当社グループでは、ベトナム、インド、インドネシアなどに拠点を置く海外グループ会社において、低所得者層を含む幅広い層への保険普及を目指して、少額で加入しやすいマイクロインシュアランスの提供に取り組んでいます。

		商品・サービス	顧客数（2022年度時点）
	第一生命ベトナム	第一生命ベトナムでは、ベトナム全土にわたってネットワークを持つベトナム郵便を通じてマイクロインシュアランスの販売を行っており、低所得層に加え小規模な企業、農村部の居住者等を対象に生命保険の普及を促進しています。	53,380
	スター・ユニオン・第一ライフ	スター・ユニオン・第一ライフでは、インド政府が推進する低コストで生命保険に加入できる社会保障スキームにもとづく小口団体定期保険商品「SUD LIFE Pradhan Mantri Jeevan Jyoti Beema Yojana」を、合併パートナー銀行であるBank of India、Union Bank of Indiaの支店で販売しており、インド全土での保険普及に貢献しています。	約13万
	オーシャンライフ	オーシャンライフでは、保険関係事務局（OIC）の方針に則り2022年には金融へのアクセスが困難な人々向けに6つ（※うち2つは期間限定）の個人保険や団体保険を販売しました。 ※タイの旧正月「ソングクラン祭り」期間のCSRキャンペーンとしての販売	3,480

		取組内容	定量的社会インパクト（KPI）
	プロテクトティブ	プロテクトティブは、センター州立大学の学生を対象とした金融リテラシー向上のためのパートナーシップ創設に資金を支援しました。プログラム内容には、クレジット・マネージメント、学生ローン・マネージメント、個人マネー・マネージメント、投資家教育やホーム・オーナーシップが含まれています。	年間500～1,000人の生徒の金融リテラシー向上と生徒の家族・地域社会への普及
	第一生命ベトナム	第一生命ベトナムは、ベトナムの低所得者層を支援する「For a better life」基金を通じて、CSR活動に貢献しています。同基金への拠出に加え、第一生命ベトナムが主催するオンラインウォーキング/ジョギングおよびスポーツアクティビティプログラム「Cung Duong Yeu Thuong」への参加を促し、参加者が1キロ完走するごとに1,000ドルを同基金に寄付しています。	基金のCSR活動に7,650,000,000ドルを拠出（2022年度）
	第一生命	第一生命は、金融リテラシー向上のための教材として「ライフサイクルゲーム」を開発しました。すぐろく形式でライフイベントや病気等のリスク、振り込め詐欺等の消費者被害事例を疑似体験できる内容となっています。中学・高校・大学生や教師、企業の若手社員を対象に社員によりライフサイクルゲームを使用した出張授業や研修の実施や青少年の金融知識向上のためゲームの無料配布を行っています。	ライフサイクルゲームの無料配布数：10,471 出張授業回数：1,076回 研修参加者数：34,972人

資産寿命の延伸

社会課題と目指す姿

人生100年時代といわれるように日本では長寿化が進展しています。そのような中で、資産寿命（預金や年金などの金融資産が枯渇する年齢）が生命寿命に届かないリスクなど人々の老後資金に対する不安が高まっており、自助努力による老後の資産形成や資産寿命の延伸が社会課題となっています。

日本では老後の生活資金に対する人々の不安が高まりを見せるなか、個人金融資産の過半を現預金が占めている現状を踏まえ、2022年11月には政府により「資産所得倍増プラン」が策定されました。同プランでは、投資による資産所得の倍増を実現するため、個人金融資産における現預金から投資へのシフトが掲げられています。

当社グループでは一生涯のパートナーとして、自助努力による老後の資産形成や資産寿命の延伸について、お客さまのニーズをとことん追求し、一人ひとりのニーズに沿った最適なソリューションを提供することを目指していきます。

中長期に向けた取組み

資産形成・承継領域におけるお客さまの多様化するニーズ・価値観にお応えしていくために、「商品の拡充」、「お客さまとのデジタル接点の強化」、「コンサルティング機能の高度化」に向けた取組みをより一層加速させ、お客さま目線で利便性の高いサービスを展開していくことが重要だと考えています。

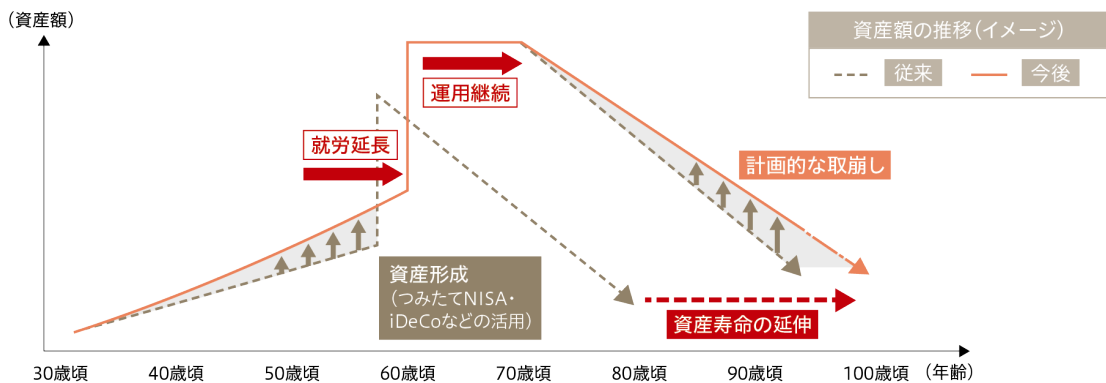
第一生命やアセットマネジメントOneなどが培ってきた中長期の運用ノウハウや貯蓄性商品の開発力に加え、2022年度に設立したバーテックス・インベストメント・ソリューションズの専門性・機動性を活かし、お客さまの資産形成・承継に資する商品ラインアップの拡充を図っていきます。また、iDeCoやNISAなどの制度活用も含めた最適な商品提案が行える体制の整備・強化にも取り組んでいきます。

第一生命のデジタルプラットフォームサービス「資産形成プラス」では、お客さまに日常的にご利用いただける、より利便性の高い魅力的なサービスへと進化すべく、デジタル領域で実績のある外部のサービス・機能等も活用しながら、お客さまの資産形成・承継をサポートする機能の充実に努めていきます。

さらに、お客さま一人ひとりに最適なソリューションをお届けするためには、「保障」と「資産形成・承継」の両面からお客さまの一生に寄り添ったコンサルティングを提供することが重要だと考えています。特に資産運用や資産承継のニーズが高まるリタイアメント前後期以降のお客さまに対するコンサルティングサービスの磨き込みは重要な課題です。お客さまのメリットを最優先に考え、ニーズに的確に対応した付加価値あるコンサルティングができる人財の育成・教育を進めています。

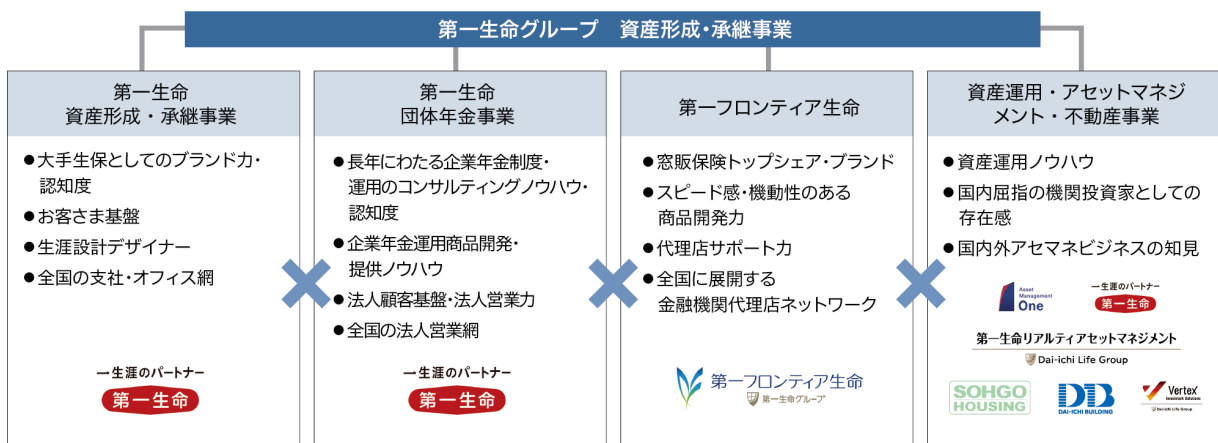
当社グループの強みを結集するとともに、グループ外企業との提携やM&Aなどの活用も積極的に検討し、バリューチェーンを強化しながら新たな取組みにチャレンジすることで、資産形成・承継領域におけるCXを大きく充実させ、お客さまの日常のwell-beingの実現や社会課題の解決を目指します。

高齢社会における資産形成・管理



(出所) 金融庁 金融審議会 市場ワーキング・グループ報告書「高齢社会における資産形成・管理」の概要

グループ総合力



健康寿命の延伸

社会課題と目指す姿

日本では、超高齢化社会を迎えるなか、生命寿命と健康寿命のギャップの拡大や、国民医療費総額の高止まりによる、健康保険組合などの保険者の財政のひっ迫が社会課題となっています。

また、国民皆保険などの充実した医療制度により、誰もが安心して医療を受けることができる一方、病気の発症や重症化リスクが高まってから医療機関にかかる傾向があり、日本の医療費増大の一因となっています。

当社グループでは、未病の段階から健康維持をサポートすることで医療費の適正化や健康寿命の延伸に取り組み、お客さま一人ひとりの将来にわたるwell-being向上の実現に貢献していきます。

当期の取り組みと成果

現状の社会課題を踏まえ、健康保険組合向けの医療費適正化支援サービス「Healstep®（ヘルステップ）」を提供しています。「Healstep®」は大きく4つのサービスで構成されています。①将来医療費予測モデル（AIエンジン）で将来の疾病リスクと医療費を可視化し、②これらのデータに基づいた対応方針を策定。さらに、③サービス事業者と連携して保健指導などをオンラインで対応できるように支援し、④組合員向けの健康増進アプリ「QOLism（キュオリズム）」を通じて、運動や食事、メンタルヘルスといった、一人ひとりの健康増進に役立つ幅広いコンテンツをご提供しています。

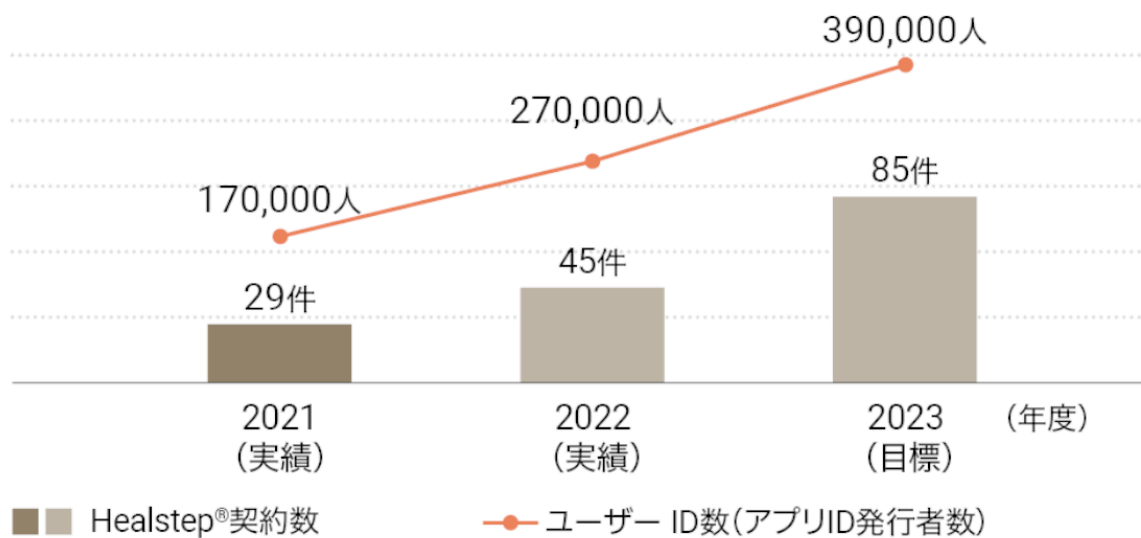
2021年の「データヘルス・予防サービス見本市」（主催：厚生労働省）では、健康保険組合・自治体・企業などの皆さまからご支持いただき、最優秀賞を受賞しました。また「QOLism」については、2022年度グッドデザイン賞（主催：公益財団法人日本デザイン振興会）を受賞するなど、外部からの高い評価をいただいています。Healstep®を導入いただく健康保険組合は着実に増加しており、新たに事業主向けにも健康経営をご支援するため、一部サービスの提供を開始しています。

2022年度はHealstep®を導入いただいた健康保険組合を対象とした「ヘルステップ会」や保険者・事業主に向けた「ヘルステップウェビナー」を開催しました。2024年度からスタートする第3期データヘルス計画※に向けて、お客さま同士の交流機会や有識者による最新情報の提供を通じて、お客さまよりご好評の声をいただいています。

今後も、お客さまからの声に耳を傾け、サービスの更なる拡充を図るとともに、取り組みの実効性を高めるサポートに努めていきます。

※ データヘルス計画：健診・レセプト情報等のデータの分析に基づいて保健事業をPDCAサイクルで効果的・効率的に実施するための事業計画

Healstep®契約数と健康増進アプリQOLismのユーザー ID数(累計実績・累計目標)



※Healstep®契約数:Healstep®の①-④のいずれかのサービスを導入されたお客さま数
 ※ユーザーID数:最大アプリ利用可能者数

健康増進アプリ「QOLism」 QOLlead



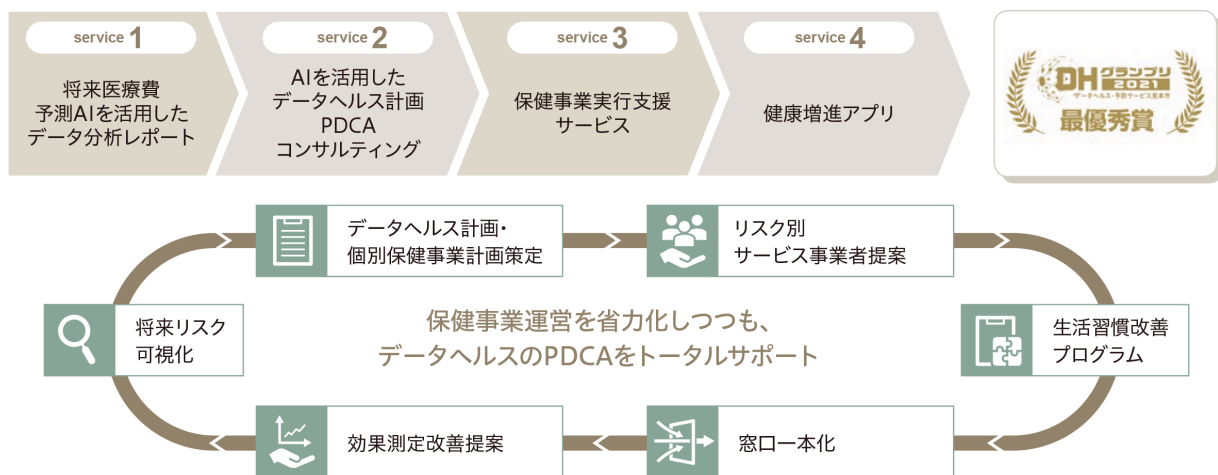
中長期に向けた取組み

生命寿命と健康寿命のギャップの拡大や医療費の増加といった社会課題の解決には、人々の「健康増進」に加え、「発症・重症化予防」の取組みが重要であると考えています。

中長期的には、例えば将来のリスクをご本人に早めに認識していただき、自身による予防対策もしくは予防医療として適切な医療機関に簡単にアクセスできるシームレスなプラットフォームをご提供することを検討しています。また、健康保険組合だけでなく事業主など、より幅広いお客さまへのサービスのご提供を通じ、お客さまのご意見・ご要望を反映しながらサービスの進化に努めていきます。

コロナ禍を経て、健康・医療領域でもオンライン化やデジタル化が大きく進みました。このような世の中の変化に対応すべく、さまざまなヘルスケア分野の企業とも協業しながら、「対面」と「デジタル」を通じて「健康増進」から「発症・重症化予防」までをワンストップでサポートしていきます。今後もグループでの戦略を強化し、「健康寿命の延伸」といった社会的インパクトの拡大に向けて取り組んでいきます。

医療費適正化支援サービス「Healstep® (ヘルステップ)」



健康・医療領域における取組み



社会課題と目指す姿

少子高齢化やデジタル化の進展、ライフスタイルの多様化などを背景に、物理的な豊かさだけでなく、一人ひとりが生きがいや幸せを探究する心の豊かさを求める時代を迎えています。

人々の健康長寿に欠かせない要素の一つである「社会とのつながり」は、一人ひとりのwell-being向上にも重要な役割を果たす一方で、それぞれの地域では、人口減少や大都市圏への人口集中を背景に、地方創生や地域活性化が課題となっています。お客さま一人ひとりのQOL向上に貢献しながらこれらの課題を解決していくには、自治体やビジネスパートナーとの協働・共創が欠かせません。

「一生涯のパートナー」として一人ひとりの人生に寄り添ってきた私たちは、外部との協働・共創を通じて各地域における課題やお客さまのQOL向上につながる体験価値に真摯に向き合い、さまざまな「つながり」を提供することで、人々の豊かで安心感あふれる生活・社会づくりに貢献しています。

当期の取組みと成果

第一生命では、それぞれの地域に寄り添った課題の解決に向けて、全国1,245の営業オフィスや支社、約3.5万名の生涯設計デザイナーが持つ地域ネットワークを活用しています。2023年3月末時点において、47都道府県、市区町村でも330を超える自治体と「包括連携協定」を締結しています。全国の支社・営業オフィスが、協定締結前から地域に寄り添い、地域課題解決に取り組んできた当社に対する信頼・共感が、多くの自治体との連携につながり、健康増進、高齢者や子育て支援、女性活躍推進、地域活性化などさまざまな地域課題解決取組みを通じて、さらにその連携の絆を深めています。

また、お客さまのQOL向上につながる新たな体験価値を提供していくことを目的に、金融機関や異業種企業とのパートナーシップの拡大を積極的に進めてきました。一人ひとりの価値観が多様化するなか、保険の枠を超えたお客さま体験価値をお届けするために、2022年には、新たなビジネスパートナーと協業し、「家事代行」「ふるさと納税」に関するサービスの紹介を開始しました。

加えて当社では、「つながり・絆」領域の新規取組みとして2023年1月にアイペットホールディングスの子会社化しました。ペットを含むご家族への安心の提供に努め新たな体験価値を創出しています。

中長期に向けた取組み

地域やお客さまの「つながり・絆」をつくる取組みを今後も長期にわたって継続していくために、各地の地域課題解決に資する取組みを社内で共有し、アイデアや知見を取り込むことで、新たな体験価値につながる取組みを推進していきます。また、自治体やビジネスパートナーとの協働・共創を通じて、お客さまの日常に寄り添い、保険の枠にとらわれることなくお客さまのwell-being実現と社会課題の解決を果たすことで、「つながり・絆」の連鎖が生まれ、当社グループの社会価値ならびに経済価値の創出にもつながっていくと考えます。



アイペットホールディングス子会社化

「つながり・絆」領域における最良のパートナー

2023年3月、当社はアイペットホールディングスを完全子会社化しました。当社とアイペットホールディングス傘下のアイペット損害保険は、2019年より業務提携を開始し、第一生命の生涯設計デザイナーを通じたペット保険の販売や人材交流等によって、信頼関係を構築してきました。

近年、核家族化の進展などに伴い、家庭内におけるペットの位置付けは大きく変わってきています。ペットは、人々のQOL向上において、家族や趣味、健康などと並んで重要な存在になっています。そのペットの健康をお守りし、「ペットと人とが共に健やかに暮らせる社会をつくる」という経営理念を掲げるアイペットホールディングスは、当社グループにとって「つながり・絆」領域における最良のパートナーと考え、同社を子会社化しました。

生命保険の事業領域を超えた価値提供

ペットが家庭でより大切な位置付けとなる中で、ペット関連市場は安定的な成長を続けており、特にペット保険は、高い伸びを示している市場です。アイペットホールディングスの子会社化を通じて当社グループは、国内では希少な高成長率を誇る保障性市場であるペット保険への事業ウイング拡大を実現しました。さらに「つながり・絆」の観点では今回の子会社化を、従来の生命保険の事業領域を超えた、お客さまへの価値提供につながる新たな取組みとして位置付けています。



～担当者の声～

第一生命ホールディングス
経営企画ユニット
稲益 潤太郎

この度、アイペットホールディングスを当社グループに迎え入れることができ、大変嬉しく思います。2019年の提携開始以来、第一生命とアイペット損害保険はペット保険の販売を中心に協働を進めてまいりました。今回当社グループ会社となったことを踏まえて、ペットを含む家族の皆さまに安心をお届けし、お客さまの多様なニーズにグループ一体で応えていくことを目指し、さらに取組みを深化させていきたいと考えています。



重要課題への取組み状況

特に注記のない場合は2022年度の実績を掲示

	重要課題 (マテリアリティ)	当社グループが貢献できる 社会課題	主な取組み	取組実績
4つの体験 価値に関する 重要課題	保険普及による生活の安定 	次世代を含めた生活基盤の安定化	社会やお客さまのニーズを踏まえた多様な商品・サービスのご提供 お客さまの人生の経済的なサポート	<ul style="list-style-type: none"> 国内におけるマルチブランドや新興国を含む海外9カ国への展開 保険金等のお支払い：約6.4兆円（グループ全体） > 保険普及による生活の安定
	人生100年時代の安心な老後 	資産寿命の延伸	お客さまニーズや資金の属性に応じた長期視点の資産運用	<ul style="list-style-type: none"> 団体年金受託残高：約6.6兆円（第一生命） 預かり資金残高：約9.5兆円（第一フロンティア生命） > 資産寿命の延伸
	あらゆる人々の健康の増進 	健康寿命の延伸・増大する医療費の適正化	健康保険組合向けの医療費適正化支援サービスの展開	Healstep®契約数・ユーザーID数（累計）：45件・約27万名 > 健康寿命の延伸
	安心・安全で住みやすい地域づくり 	こころの豊さの向上	当社グループが寄り添う各地域の企業・住民間の「つながり」や「つながりの場」のご提供	包括連携協定締結数：47都道府県・自治体数330超 > つながり・絆
	お客さま視点で一人ひとりに最適な体験価値（CX）を 	お客さまロイヤリティの向上	お客さま満足度の向上	2026年度を目標として以下水準を目指す NPS®（顧客推奨度）：第一生命にて国内トップ水準（※1） お客さま数（国内事業合計）：延べ1,500万人（2022年3月末時点 1,362万人） > お客さま満足度の向上

	重要課題 (マテリアリティ)	当社グループが貢献できる 社会課題	主な取組み	取組実績
地域・社会 の持続性確 保に関する 重要課題	気候変動への対応 	温暖化による不可逆的な 環境変化の防止	カーボンニュート ラルの実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動によるCO₂排出量 (スコープ1・2)の削減： ▲83% (グループ全体、 2019年度対比) ● 運用ポートフォリオの温室 効果ガス排出量(スコープ 3)：▲16%(第一生命、 2020年対比) <p>> 気候変動への取組み</p>
	エネルギー利用効率の改 善 クリーンエネルギーの普 及 	新たなエネルギーシステ ムの普及・確立		
	女性の活躍推進 企業ガバナンス・リスク 管理の向上 	グローバル水準を踏まえ た日本企業としての人材 多様性の向上	多様な人材の活躍 エンゲージメント の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性組織長比率：18.5% (※2) ● キャリア採用女性比率： 62% (※3) ● エンゲージメント調査総合 スコア：64 ● 男性育児休業取得率： 100% (※4) <p>> 雇用と人材育成</p> <p>> ダイバーシティ&インクルー ジョン</p> <p>> 人権の尊重</p>
	あらゆる人々の人権への 対応  働きがいの創出 	世代・職種などを超えた 働きがいの向上		
	責任ある投融資を通じた 社会の発展への貢献 地域振興 安心を広げる先端技術の 創出 	投融資を通じたイノベ ーション創出への貢献 地域社会のサステナビリ ティの確保	ESG投資の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGテーマ型投融資実績 (累計)：約1.6兆円 (第 一生命) <p>> 責任投資の取組み</p>

※1 NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標です

※2 第一生命ホールディングス、第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命の管理職のなかでも組織の長であるライン部長、ラインマネージャー級の職位の合計

※3 第一生命ホールディングス、第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命の内勤職の合計

※4 第一生命ホールディングス、第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命の合計

重要課題の選定プロセス

重要課題の選定

第一生命グループは、すべての人々のwell-being実現に貢献していくにあたり、重点的に取り組むべき社会課題を以下の通り選定しました。

具体的には、ステークホルダーからの期待および当社の事業活動に照らした重要度、さらにはグループ理念との関係性（ビジョンとの親和性等）から取り組むべき社会課題の優先度・重要度を評価し、中期経営計画の事業戦略に反映しています。

重要課題の選定プロセス

ステップ① 社会課題の把握・整理

- 具体性を高めて取り組むべき社会課題の優先度・重要度を検討するために、SDGsの17の目標・169のターゲットを目的によってグルーピングし、50の社会課題（参考①）を導出

参考① 50の社会課題テーマ

1 貧困の解消	貧困の解消	財産権の尊重								10 個人の属性による不平等の解消	個人の属性による不平等の解消	公正な国際ルールの策定と実施							
2 持続可能な食糧生産	持続可能な食糧生産	安全で栄養十分な食の供給	公正で安定的な農作物取引							11 安全で安価な住居・都市インフラの提供	安全で安価な住居・都市インフラの提供	文化遺産・自然遺産の保護	災害による被害の抑制	大気汚染による影響の抑制	都市部と周辺地域のつながりの促進				
3 安全な妊娠・出産	安全な妊娠・出産	疾病・感染症の防止	薬物・アルコール依存症の防止	交通事故による死傷者減	公平で質の高い医療・福祉の提供					12 天然資源の持続可能な活用	天然資源の持続可能な活用	フードロスの削減	産業廃棄物の削減						
4 質の高い学校・職業教育の提供	質の高い学校・職業教育の提供	持続可能な開発を促進する教育の提供								13 気候変動・温暖化への対応	気候変動・温暖化への対応								
5 男女間の差別・暴力の撤廃	男女間の差別・暴力の撤廃	女性の能力強化・社会的進出								14 海洋汚染の防止	海洋汚染の防止	海洋・沿岸の生態系の保護							
6 水の安定供給	水の安定供給	衛生環境の提供	水質汚染の防止							15 森林・土壌の保護	森林・土壌の保護	生物多様性の保護							
7 エネルギーの安定供給	エネルギーの安定供給	クリーンエネルギーの普及	エネルギー利用の効率改善							16 暴力・犯罪・テロの撲滅	暴力・犯罪・テロの撲滅	司法への平等なアクセスの促進	公正で透明性の高い立法・行政の実現	情報発信・情報へのアクセスの保証	企業ガバナンス・リスク管理の向上				
8 労働者の権利保護	労働者の権利保護	持続可能な経済成長の促進	地方振興	銀行・保険・金融サービスへのアクセス						17 開発途上国への援助・経済発展支援	開発途上国への援助・経済発展支援	公正な多角貿易体制の構築	マクロ経済の安定化のための体制構築						
9 公共インフラの整備	公共インフラの整備	持続可能な産業の創出・振興	研究開発・イノベーションの支援																

SDGsの実現に向けて

当社グループは、これからも「一生涯のパートナー」としての使命を果たし、人々のwell-being実現に資する商品・サービスを提供していくことで、「SDGsの実現」に貢献していきます。

具体的には、従来からの保険の役割である経済的保障に加え、健康増進や重症化予防など、これまでの保険ビジネスモデルの枠を超えた当社グループ独自の提供価値を高め、資産寿命や健康寿命の延伸をはじめとする社会課題の解決を目指していきます。

また、第一生命では、責任ある機関投資家としてESG投資を積極的に推進することで、グローバル・日本の社会課題の解決を通じたSDGsの実現に挑戦していきます。



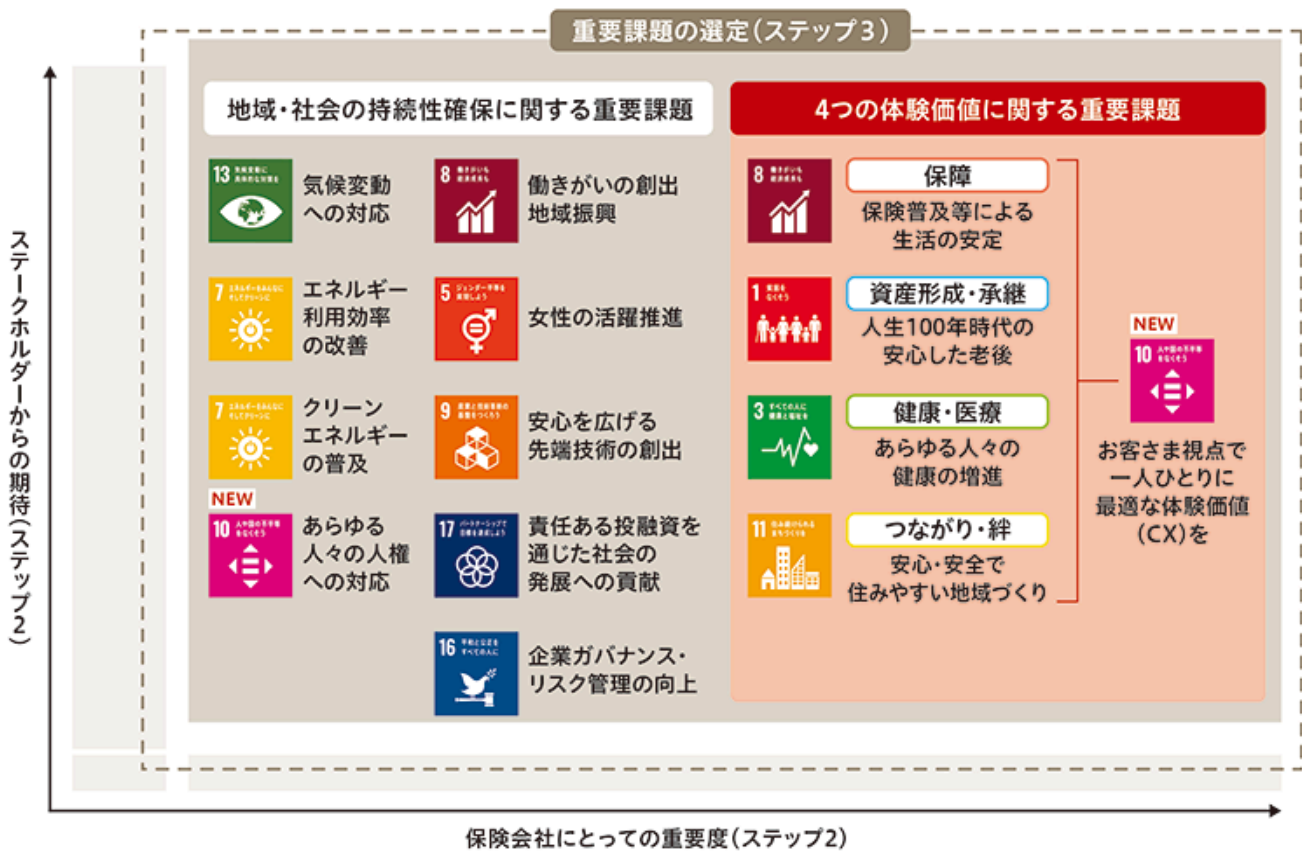
ステップ②
優先度の評価
重要度の評価

- 50の社会課題を対象に、国際機関・ガイドライン策定団体※1、NGO、投資家にESG情報を提供する評価機関※2、業界団体をはじめとするステークホルダーからの期待を踏まえて、優先度付けを実施

※1 ISO、GRI、SASBなど

※2 MSCI ESG Indexes、FTSE4Good Index Seriesなど

- 国内外の保険会社が行っている社会課題を踏まえて、重要度付けを実施



**ステップ③
重要課題の選定**

- 保険会社にとっての重要課題を抽出し、「グループ理念」「well-being実現への貢献参考②」との関連度を加味し、個々の重要課題の位置付け・表現を整理
- 外部有識者などとの対話を経て、14の重要課題を選定

(参考②) 生活の満足度に大きな影響を与える要素

「生活の満足度は何から影響を受けているのか」を内閣府が調査した結果では、満足度に大きな影響を与える要素が7つ挙げられており、このうち4つが「お金」「健康」「つながり」に関わる要素です。当社グループではこれらの向上に取り組むことで生活の質の向上につながると考えています。



(出所)内閣府「満足度・生活の質に関する調査」(n=10,293)に関する第1次報告書/第2次報告書(2019年)を第一生命ホールディングスにて加工

当社グループにとっての重要課題と選定理由

重要課題	当社グループが貢献できる社会課題	重要課題選定理由
保険普及などによる生活の安定	次世代を含めた生活基盤の安定化	人口減少や超高齢化社会の到来を背景に、社会保障制度に対する不安が高まるなか、自助による保障確保の必要性は今後ますます高まっていくと考えられます。不確実な時代だからこそ、お客さま一人ひとりの夢や将来のありたい姿に基づいたライフデザインを協創し、経済的保障による「安心」をお届けすることで、すべての人々の生活基盤の安定化に貢献していきたいと考えています。
	国内	
人生100年時代の安心な老後	海外	<ul style="list-style-type: none"> 新興国を中心に17億人が金融アクセスが困難（保険普及率も低い）
	資産寿命の延伸	人生100年時代の到来に伴って、人々の老後資金に対する不安は一層高まっており、自助努力による老後の資産形成や資産寿命の延伸が社会課題として認識されています。資産形成・承継領域の当社グループの強みを結集・発揮することで、資産形成の積立期～リタイアメント以降～次世代への資産承継と、お客さまのニーズをとことん追求し、一人ひとりのニーズに沿った最適なソリューションを提供していきたいと考えています。
国内	<ul style="list-style-type: none"> 老後生活資金について約7割の人が不安視 金融リテラシーの向上が急務 	
あらゆる人々の健康の増進	健康寿命の延伸・増大する医療費の適正化	医療技術の発達と超高齢化社会により、国や健康保険組合の医療費は年々増加しています。さらに、生命寿命が年々延びる一方で、健康寿命はその延びに追いついておらずギャップが拡大していることも、日本が抱える重大な社会課題です。「医療費増加」や「生命寿命と健康寿命のギャップ拡大」といった社会課題の解決に向けて、発症後の医療費を経済面から保障するだけでなく、未病の段階から人々の健康維持をサポートしていきたいと考えています。
	国内	
海外	<ul style="list-style-type: none"> 経済的負担軽減に資する健康の維持 	

重要課題	当社グループが貢献できる社会課題	重要課題選定理由		
安心・安全で住みやすい地域づくり	心の豊かさの向上	<p>少子高齢化やデジタル社会の進展、ライフスタイルの多様化などを背景に、物理的な豊かさだけでなく、心の豊かさを求める時代を迎えています。また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、人と人との「つながり」の重要性が再認識されています。当社グループは地域・社会の一員として、自治体やビジネスパートナーとともに、人々の心の豊かさにつながる多様な取組みを展開していきたいと考えています。</p>		
	<table border="1"> <tr> <td>国内 海外</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 寿命を決める要因のひとつは「つながり」 </td> </tr> <tr> <td>国内</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 約3割の人が地域での付き合いが希薄 ● 約3割以上の人が地域の将来を不安視（担い手、交通手段、雇用の減少） </td> </tr> </table>		国内 海外	<ul style="list-style-type: none"> ● 寿命を決める要因のひとつは「つながり」
国内 海外	<ul style="list-style-type: none"> ● 寿命を決める要因のひとつは「つながり」 			
国内	<ul style="list-style-type: none"> ● 約3割の人が地域での付き合いが希薄 ● 約3割以上の人が地域の将来を不安視（担い手、交通手段、雇用の減少） 			
お客さま視点で一人ひとりに最適な体験価値（CX）を	お客さまロイヤリティの向上	<p>デジタルネイティブ世代をはじめ価値観・行動様式の多様化に伴い「情報の非対称性」がなくなり、さまざまな分野で商品のコモディティ化が進んでいます。生命保険分野も同様で、これからは、商品やサービスが持つ価値に加えて、お客さまが得る心理的な満足感を含めた「感情的な価値」も重視されていきます。お客さまの多様化する価値観やニーズをきめ細かく捉え、すべてのお客さま接点において期待を超える体験・感動をお届けしていきたいと考えています。</p>		
気候変動への対応	温暖化による不可逆的な環境変化の防止	<p>気候変動対応やエネルギー利用効率の向上など、環境対策は国際社会全体で取り組むべき課題であると認識されています。当社グループにとっても、お客さまの生命や健康、企業活動、社会の持続可能性などに大きな影響を与えうる重要な経営課題だと認識しており、グローバル保険グループとして、保険事業会社・機関投資家の両面から課題解決に貢献していきたいと考えています。</p>		
	<table border="1"> <tr> <td>国内 海外</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 温暖化による将来の気温上昇は最大4.8℃（試算値） </td> </tr> </table>		国内 海外	<ul style="list-style-type: none"> ● 温暖化による将来の気温上昇は最大4.8℃（試算値）
国内 海外	<ul style="list-style-type: none"> ● 温暖化による将来の気温上昇は最大4.8℃（試算値） 			
エネルギー利用効率の改善 クリーンエネルギーの普及	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たなエネルギーシステムの普及・確立 	<p>グローバル保険グループとして、保険事業会社・機関投資家の両面から課題解決に貢献していきたいと考えています。</p>		
	<table border="1"> <tr> <td>国内</td> <td>エネルギーの化石燃料依存度は8割超</td> </tr> </table>		国内	エネルギーの化石燃料依存度は8割超
国内	エネルギーの化石燃料依存度は8割超			
女性の活躍推進 企業ガバナンス・リスク管理の向上	グローバル水準を踏まえた日本企業としての 人財多様性の向上	<p>経営環境の変化のスピードがますます高まるなか、変化に対応して企業を変革していくために最も重要な経営資源は人財です。多様な個性を活かし、最大限に能力を発揮していくことが企業の持続的成長につながると考えています。約6万名のグループ社員一人ひとりが生き生きと個性を発揮し活躍できる組織づくりを進め、多様性を企業の力としていきたいと考えています。</p>		
	<table border="1"> <tr> <td>国内</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● 日本の「ジェンダーギャップ指数」は調査対象146カ国のうち116位 ● 上場企業の女性役員割合は約7.5% </td> </tr> </table>		国内	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の「ジェンダーギャップ指数」は調査対象146カ国のうち116位 ● 上場企業の女性役員割合は約7.5%
国内	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の「ジェンダーギャップ指数」は調査対象146カ国のうち116位 ● 上場企業の女性役員割合は約7.5% 			

重要課題	当社グループが貢献できる社会課題		重要課題選定理由
あらゆる人々の人権への対応働きがいの創出	世代・職種などを越えた働きがいの向上		人権問題の放置に起因するさまざまなリスクが顕在化するなか、企業にとって人権尊重の重要性はますます高まっています。当社グループの目指す「将来世代を含むすべての人々の幸せと持続的社会的実現」には人権の尊重が大前提であり、企業としての社会的責任だと認識しています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デューデリジェンスを推進することにより、サプライチェーンを含む事業に係るすべてのステークホルダーの人権の尊重に取り組み、社員の働きがいの創出にもつなげていきたいと考えています。
	国内	<ul style="list-style-type: none"> ● 約半数の人が現在の職場で「働きがい」を感じていない ● 非正規雇用者比率は約4割 	
責任ある投融資を通じた社会の発展への貢献 地域振興安心を広げる先端技術の創出	投融資を通じたイノベーション創出への貢献		地域・社会の抱えるさまざまな課題に対して、地域・社会の一員である企業が果たす役割への期待が高まっています。当社グループはこれまでも、新たな産業の育成や社会構造の転換など、資産運用を通じてさまざまな社会課題の解決に貢献してきました。また、日本全国で展開する生命保険事業を通じて、さまざまなパートナーシップを結びながら課題解決に取り組んできました。豊かで安心感あふれる生活・社会づくりに努め、地域・国際社会とともに持続的な発展を目指していきたいと考えています。
	国内 海外	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続的社會を支える産業・技術の育成が急務 	
	地域社会のサステナビリティの確保		
国内	<ul style="list-style-type: none"> ● 過疎による地方での労働力不足、産業の停滞 ● 都市への人口集中による問題（コミュニティの希薄化、待機児童問題など） ● 社会インフラの老朽化 		

想定される機会・リスクとそれを踏まえた戦略

私たちは、当社グループの重要課題（マテリアリティ）に照らし、これらに影響を及ぼし得る「機会」と「リスク」を的確に捉えた戦略を採ることが事業の持続可能性確保につながると考えています。特に下記に示すものは、高い蓋然性を持つだけでなく影響規模がグローバルかつ今後長年にわたること等に鑑み、極めて重要なものであると認識しています。

今後予想される社会・市場の動向

重要なキーファクト	お客さまや社会にもたらされるもの	第一生命グループが考える「機会」と「リスク」
<p>2030年</p> <p>デジタルネイティブの世界人口に占める割合（※1）</p> <p style="text-align: center;">73.0%</p> <p>2030年には、ミレニアルやZ世代といった「デジタルネイティブ」が世界人口の約73%を占めるなど、消費行動の中心的役割を担うとされています。</p>	<p>デジタルネイティブが社会の中核を担う頃には、リアルとバーチャルの垣根のないコミュニケーションが一般的になり、よりタイムリーで利便性の高い顧客接点を有するビジネスが業種を問わず支持されるでしょう。また、彼らの持つソーシャルグッドな価値観により、社会的な意義や倫理観といった側面からビジネスがよりシビアに評価されることになるでしょう。</p>	<p>【機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■利便性の高いコミュニケーション手段実現による、顧客満足度向上の実現 ■多様な顧客接点からの新規顧客の確保 <p>【リスク】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■新たなコミュニケーション嗜好への対応不足による顧客からの支持・満足度の低下 ■非保険領域を含む多様な顧客接点を得られないことによる市場プレゼンスの低下
<p>～2033年</p> <p>今後10年間のアジア生保市場の年平均成長率予測（※2）</p> <p style="text-align: center;">8.1%</p> <p>アジアの生保市場は、各国の経済成長やパンデミック後のリスク認識、持続可能性への関心の高まりなどにより、2033年までの10年では8.1%の高い成長率を維持するとみられています。 ※日本と中国を除く</p>	<p>今後10年、アジア新興諸国を中心に保険市場の高成長が期待されています。各国の経済成長に伴い、人々は所得の増加やライフスタイルの変化による新たな保障・蓄財ニーズを求めています。また技術革新により、国や地域によっては健康・医療や金融サービスといった保険の周辺ビジネスでも、急速な事業の拡大や進化が期待されます。</p>	<p>【機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■アジアパシフィック地域などへの機動的で有望な投資の実行による今後の成長機会の確保 ■成長期待の高い、同地域での事業基盤の拡大・強化によるグループシナジーの強化 <p>【リスク】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■資金面・体制面などの理由から適切な投資ができないことによる成長機会の逸失 ■地域・市場特有の事業リスクを見誤ることによる当該地域での事業縮小・撤退

重要なキーファクト	お客さまや社会にもたらされるもの	第一生命グループが考える「機会」と「リスク」
2023年 日本のグローバルジェンダーギャップ指数の順位（※3） 125位	当社グループのグローバル化の進展に伴い、より多くの、そして多彩で専門性のあるタレントがグループに必要とされるようになっていきます。日本国内も例外ではなく、多様な顧客のニーズに応え続けるために、ジェンダーや国籍は当然のこと、採用経路や働き方の多様性が新たな雇用とwell-beingを創出できる力を生み出す魅力的な企業を目指します。	【機会】 ■新規領域を含むさまざまなノウハウ獲得・蓄積、人的多様性による有益なケミストリの発揮 ■グローバルなマネジメント力の向上などによる経営基盤の強化 【リスク】 ■必要なタレント・スキルセットが不足することによる事業の拡大や深化の停滞・頓挫 ■グループガバナンス・グローバルマネジメント力の低下による競争力低下
日本のジェンダー平等は世界のなかでも大きく後れを取っており、当社においても新たな価値観への対応やイノベーション創出に向け、ジェンダー格差の解消に限らず多様な人財・タレントの育成・確保をより一層進めていくことが必要です。		
2050年 温室効果ガスの排出目標 Net 0	気候変動対応や人権・多様性の尊重等、全世界のサステナビリティにつながる社会課題への対応は、今以上に不可欠かつ広範なものとなっているでしょう。消費・購買行動における経済合理性とエシカルな志向はトレードオフではなく、両立されるべきとの価値観が今よりも市民権を得ると予想され、これらを踏まえた新たなビジネスの勃興もあり得ます。またサステナビリティにかかる企業の責任はより大きくなり、コミットメントを果たしているか否かが企業価値を大きく左右するでしょう。	【機会】 ■ESG課題の解決等に資する投融資機会の増加による収益の確保・増大 ■サステナビリティ確保へのイニシアティブの発揮を通じたプレゼンスの確保、事業基盤の強化 【リスク】 ■サステナビリティ対応が不十分な企業の価値低下による保有資産の毀損 ■地球温暖化回避の失敗やそれに伴う災害の増大などによる保険金・給付金支払額の増加
2050年の温室効果ガス排出ゼロ目標への対応をはじめとしたサステナビリティへの取組みは、全世界共通のコミットメントであり、企業の責任も年々高まっています。		

※1 国連予測

※2 Allianz Global Insurance Report 2023

※3 WEF, Global Gender Gap Report 2023

地球環境への取組み

目指す姿と環境取組方針

目指す姿

第一生命グループは、社会の一員として地球環境保護および循環型社会の構築を企業の社会的な責任と捉え、グループ一丸となって環境保護・保全と環境負荷低減を目指します。この実現のためにグループ環境取組方針を定めており、所定の手続きを経て制定・改正を実施し、その内容は取締役会に報告されています。

グループ環境取組方針

基本的な考え方

第一生命グループは、社会の一員として各地域の環境保全、気候変動対応をはじめとする地球環境保護、自然資本・生物多様性の保全および循環型社会の構築を企業の社会的な責任と捉え、日常かつ継続的に以下の行動指針に沿って環境保全に取り組むとともに、継続的に取組みを改善し、社会の持続可能な発展に貢献します。

行動指針

1	事業活動における環境配慮行動 事業活動において、環境保全に関する諸法規等を遵守し、常に環境への影響に配慮した行動を行うよう努めます。
2	事業活動に伴う環境負荷の低減 事業活動に伴う資源・エネルギーの消費や廃棄物等の排出について、省資源、省エネルギー、脱炭素、資源のリサイクルおよび汚染の防止を推進し、環境負荷の低減に努めます。
3	環境啓発活動の推進 役員・従業員の環境問題に対する意識の向上をはかるとともに、環境保全活動への助成・支援をはじめとした環境啓発活動に努めます。
4	情報開示およびステークホルダー・エンゲージメントの充実 環境取組に関する目標を設定し、適切かつ積極的に開示します。 また、さまざまなステークホルダーとのエンゲージメントを重視し、ステークホルダーとともに、環境に関する諸課題の解決を目指します。

(制定：2016年10月 1日)

(改正：2022年 4月 1日)

気候変動への取組み ～TCFDへの対応～

基本的な考え方

第一生命グループが追求する「将来にわたるすべての人々の幸せ」は、100年後を見据えた持続的社會が存在してこそ実現するものです。私たちは、社會の持続性確保を事業運営の根幹と位置付け、それに向けた重要課題^(※1)の解決にこれまで以上に積極的に取り組んでいくこととしています。

とりわけ、気候変動への対応は世界的な重要課題の一つです。人々の生活基盤である地球環境のサステナビリティ確保に向けて、当社グループは事業会社として、そして機関投資家として、カーボンニュートラルを実現するための目標を掲げ、事業を通じた気候変動への取組みを継続的に強化していきます。また、ネットゼロを掲げる金融機関の世界最大の連合体であるGFANZ^(※2)などの国内外イニシアティブへ積極的に参画し、意見発信やグローバルなルールメイキングへの関与・貢献も積極化していきます。

当社グループのビジョンに込めた想い^(※3)の実現に向けて、これまで以上に、機関投資家・事業会社としてリーダーシップを発揮し、情報開示を含め、世のなかの範となる取組みを推進していくことで、脱炭素社會、ひいては持続的社會の実現に貢献していきます。

※1 当社グループの重要課題については、統合報告書P29「第一生命グループの重要課題（マテリアリティ）」をご参照ください

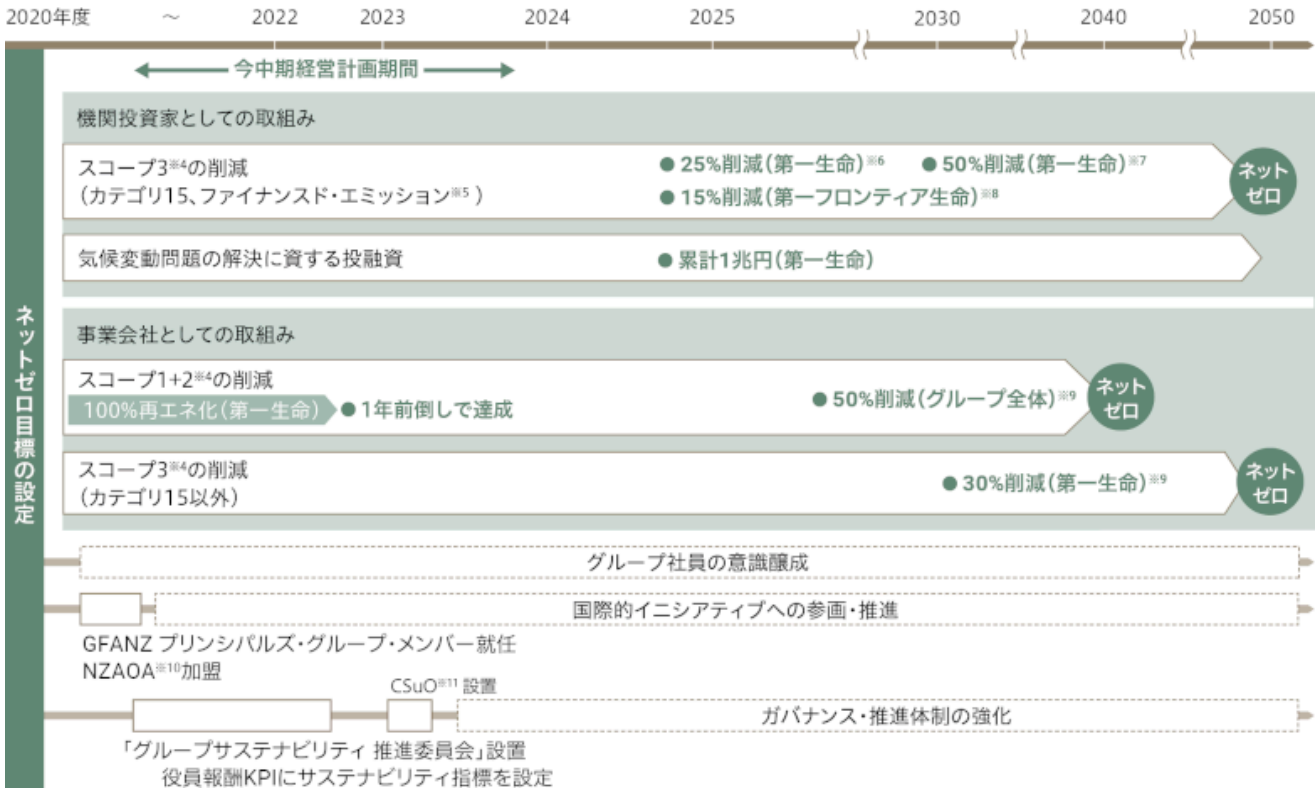
（リンク：https://www.dai-ichi-life-hd.com/investor/library/annual_report/2023/pdf/index_001.pdf (18,930KB) 

※2 Glasgow Financial Alliance for Net Zero。同イニシアティブの詳細や当社グループの取組みは統合報告書P71をご参照ください

（リンク：https://www.dai-ichi-life-hd.com/investor/library/annual_report/2023/pdf/index_001.pdf (18,930KB) 

※3 当社グループのビジョン：“Protect and improve the well-being of all”

ネットゼロに向けたロードマップ



※4 スコープ1：当社自らの直接排出、スコープ2：他社から供給された電気などの使用に伴う間接排出、スコープ3：スコープ1・2以外の間接排出（＝第一生命の活動に関連する他社の排出）。なお、第一生命の「スコープ3（カテゴリ15以外）」は、カテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ3（スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動）、カテゴリ4（輸送、配送（上流））、カテゴリ5（事業から出る廃棄物）、カテゴリ6（出張）、カテゴリ7（雇用者の通勤）、カテゴリ12（販売した製品の廃棄）を対象として集計

※5 投融資ポートフォリオの温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3カテゴリ15）

※6 2020年比（上場株式・社債・不動産ポートフォリオ）

※7 2020年比（上場株式・社債・不動産・融資ポートフォリオ）

※8 2020年度比、保有資産1単位当たりのGHG排出量（インテンシティ）ベース

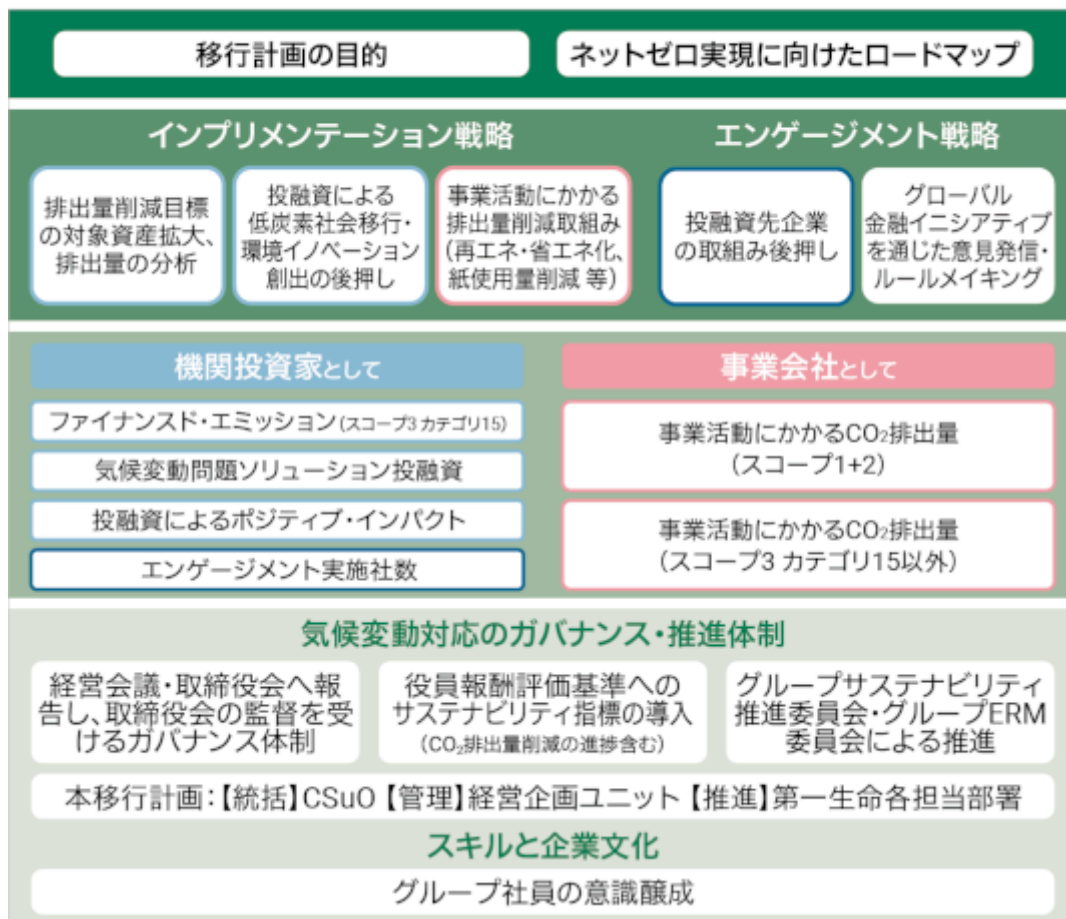
※9 2019年度比

※10 The United Nations-convened Net-Zero Asset Owner Alliance。2050年までのファイナンス・エミッション・ネットゼロを目指す機関投資家団体

※11 Chief Sustainability Officer

ネットゼロ移行計画

ネットゼロ移行計画(概要)



金融機関として、実体経済のネットゼロ移行促進に向けた気候変動対応をより統合的に推進するため、2023年8月に「ネットゼロ移行計画」を具体化し開示しました。本計画は、GFANZにおける移行計画のガイダンスなどを参考としています。本計画は、国内中核子会社の第一生命を主体に策定しており、CSuOが統括、経営企画ユニットが管理し、第一生命の各担当部署が各取組みを推進します。また、グループサステナビリティ推進委員会にて進捗管理や議論を行い、その内容を経営会議へ報告のうえ、取締役会の監督を受けます。本計画には、ネットゼロ実現に向けた優先課題を明記しています。また、計画内容は今後継続的にアップデートしていく予定です。

➤ ネットゼロ移行計画の全文はこちら

ガバナンス/リスク管理

経営会議・取締役会の役割

当社グループは、取締役会の監督のもと、経営会議が主導して策定した気候変動に関わる事業計画に基づき、グループサステナビリティ推進委員会やグループERM委員会等を通じて関連取組みを進めています。取組状況（グループ目標をはじめとする取組みの方向性、リスクへの対応状況など）は経営会議・取締役会に対して定期的に報告され、取締役会の監督を受けることで気候変動取組みをさらに強化する体制を構築しています。

ガバナンス体制強化の取組み

2021年4月には「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、気候変動対応をはじめとするサステナビリティに関わる方針・戦略の立案や取組遂行状況のモニタリングなどを実施しています。2023年4月からは、Chief Sustainability Officerを新設するとともに、経営企画ユニットサステナビリティ推進室にサステナビリティ推進機能を一層集約し、脱炭素社会への貢献に向けた体制を強化しています。また、当社役員報酬の業績連動型株式報酬（2022年7月より導入）の評価基準に、CO₂排出量削減の進捗を含むサステナビリティ指標を設定しています。（※12）

※12 役員報酬の詳細については統合報告書P95をご覧ください

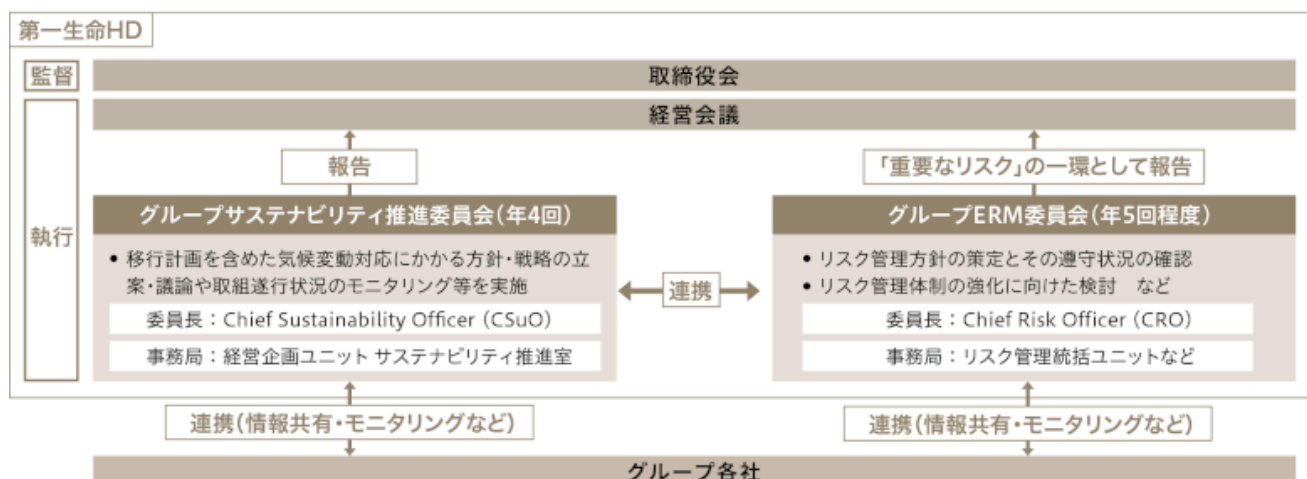
（リンク：<https://www.dai-ichi-life->

[hd.com/investor/library/annual_report/2023/pdf/index_001.pdf](https://www.dai-ichi-life-hd.com/investor/library/annual_report/2023/pdf/index_001.pdf) (18,930KB) **PDF**)

リスク管理体制

当社グループでは、経営に重要な影響を及ぼす可能性のある予見可能なリスクを「重要なリスク」として特定し、そのリスクを踏まえた事業計画の策定を推進することで、予兆段階から適切に対処するリスク管理を実施しています。^(※13) グループの重要なリスクの特定にあたっては、グループ会社における重要なリスクの洗い出し結果をもとに、各リスクの影響度^(※14)・発生可能性を4段階で評価し、ヒートマップを用いて、重要度の高いリスクを重要なリスクとしてリスク管理統括ユニットにて特定し、毎年度見直す運営としています。2016年のパリ協定発効により、気候変動への対応は国際社会全体で取り組む課題であるとの認識が高まっており、当社グループにとっても、気候変動への対応はお客様の生命や健康、企業活動、社会の持続可能性などに大きな影響を与えうる重要な経営課題と認識し、2019年度以降、気候変動に関するリスクを重要なリスクの一つとして選定し、リスク管理を強化しています。具体的には、Chief Risk Officerが委員長を務める「グループERM委員会」のなかで、物理的リスク・移行リスクの評価・対応方法について議論を行い、必要に応じて、経営会議・取締役会にも報告しています。

気候変動対応に関するガバナンス/リスク管理体制 (2023年4月時点)



※13 詳細は以下のリンク先をご覧ください。

➤ [第一生命ホールディングスホームページ \(リスク管理:重要なリスク\)](#)

※14 影響度は経済的損失額、レピュテーション (売上げ・経営責任・株価への影響) 等の要素を考慮

戦略/指標と目標

気候変動関連のリスク・機会、当社グループ事業への影響

当社グループとして、気候変動によって、右記のような影響が中長期的にもたらされる可能性があるとして認識し、SSPシナリオ^(※15)（5-8.5）、NGFSシナリオ^(※16)などを用いて分析した結果に基づき、事業会社・機関投資家として、気候変動に対する強靱性の確保・機会獲得に向けた取組みを推進していきます。

※15 Shared Socioeconomic Pathways（共有社会経済経路）。IPCC（気候変動に関する政府間パネル）が設定する気候変動シナリオ

※16 Network for Greening the Financial System（気候変動リスクなどにかかる金融当局ネットワーク）が設定する気候変動シナリオ

リスク	<ul style="list-style-type: none">● 温暖化に伴う熱中症や感染症の増加による保険金・給付金支払額の増加● 台風などによる水害発生の増加による保険金・給付金支払額の増加● 炭素税の大幅な変更、社会環境変化による資産の毀損、新技術開発、消費者行動の変化への対応などの環境変化への不十分な対応による企業価値低下
機会	<ul style="list-style-type: none">● 再生可能エネルギー事業などの、気候変動問題の解決に資する投融資機会の増加● 気候変動リスク・機会等に関する投融資先評価を活用した、運用ポートフォリオのレジリエンス強化● 資源効率の高い事業インフラの導入による事業コストとの低減

シナリオ分析

気候変動リスクは広範な波及経路が想定され、かつさまざまな時間軸で顕在化する可能性があります。当社グループではTCFDの提言を踏まえ、気候変動リスクを移行リスク^(※17)と物理的リスク^(※18)に分類したうえでリスクカテゴリ別に整理して認識しております。当社グループにおいては、短期的には3年程度、長期的には10年超の時間軸において顕在化する気候変動リスクとして右表のような事例を想定し、保険引受リスクおよび市場・信用リスクについてはシナリオ分析を実施しております。なお、生命保険事業における気候変動の財務影響分析はいまだ国際的にも確立された方法はなく、各社が試行錯誤を行いながら研究・分析を行っているものと認識していますが、今後もグループ全体のリスク把握に向け取り組んでいます。

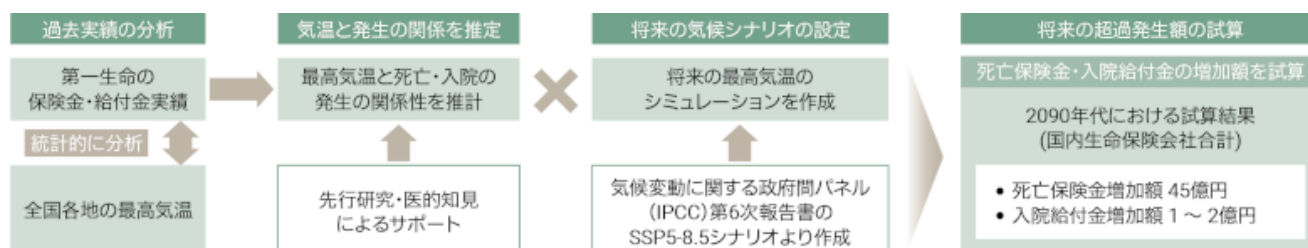
※17 気候変動への対応として低炭素経済に移行していく過程で発生する、政策導入、技術革新、市場の変化等から発生するリスク

※18 気温上昇や海面上昇等の長期的な気候変動、台風等の自然災害によって、不動産等の資産に対して直接的な損害が発生するリスク

リスクカテゴリ	主な物理的リスク・移行リスクの事例
保険引受リスク	気温上昇に起因する熱中症や感染症被害の拡大によって死亡率等が上昇し、支払保険金・給付金が増加するリスク ⇒ 本ページ下部「(1) 気候変動が生命保険事業に与える影響」参照
市場・信用リスク	<p>【移行リスク】 脱炭素への影響から事業への影響が出る、また社会的に脱炭素に向けた投資先の選択が進む中で、保有する資産の価格が下落するリスク</p> <p>【物理的リスク】 異常気象による事業設備への損害や製造業等におけるサプライチェーンの寸断等によって、信用供与先の財務状況が悪化するリスク ⇒ 本ページ下部「(2) 気候バリューアットリスクの分析」参照</p>
流動性リスク	<p>【物理的リスク】 異常気象に伴い支払保険金が増加するリスク、また自然災害による市場の混乱等により十分な市場取引ができなくなるリスクオペレーショナルリスク</p>
オペレーショナルリスク	<p>【移行リスク】 気候変動対策が不十分であることによって、会社が罰金・訴訟等により損失を被るリスク</p> <p>【物理的リスク】 異常気象によりデータセンターや事業所等、オペレーションに必要な拠点が損害を被り、業務が停止するリスク</p>
風評リスク	<p>【移行リスク】 当社グループの気候変動対策が不十分であることや、環境への配慮が不十分な取引先との関係継続等によって、ステークホルダーから不適切と評価され、当社事業にネガティブな影響が出るリスク</p>

(1) 気候変動が生命保険事業に与える影響

保険金・給付金支払いに関するリスク把握の取組みの一環として、2020年度より、気温と第一生命の保険金・給付金の関係を、みずほ第一フィナンシャルテクノロジー社と共同で分析してきました。具体的には、第一生命の過去の支払実績をもとに、夏季の気温上昇による健康被害の増大に着目した分析を行って最高気温との関係性を推定したうえで、そこに将来の気候シナリオを仮定し、国内生命保険会社3社^(※19)の死亡・入院への影響分析を実施しました^(※20)。本分析の結果(下図参照)は限定的な水準であったものの、入院に関する分析は、疾患が多岐にわたることや、統計データ量、先行研究の少なさから、死亡に比べ相当の仮定をしたうえでの試算となっています。また、今後の新たなリスクの発現にも留意する必要があるものと考えています。



※19 第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命

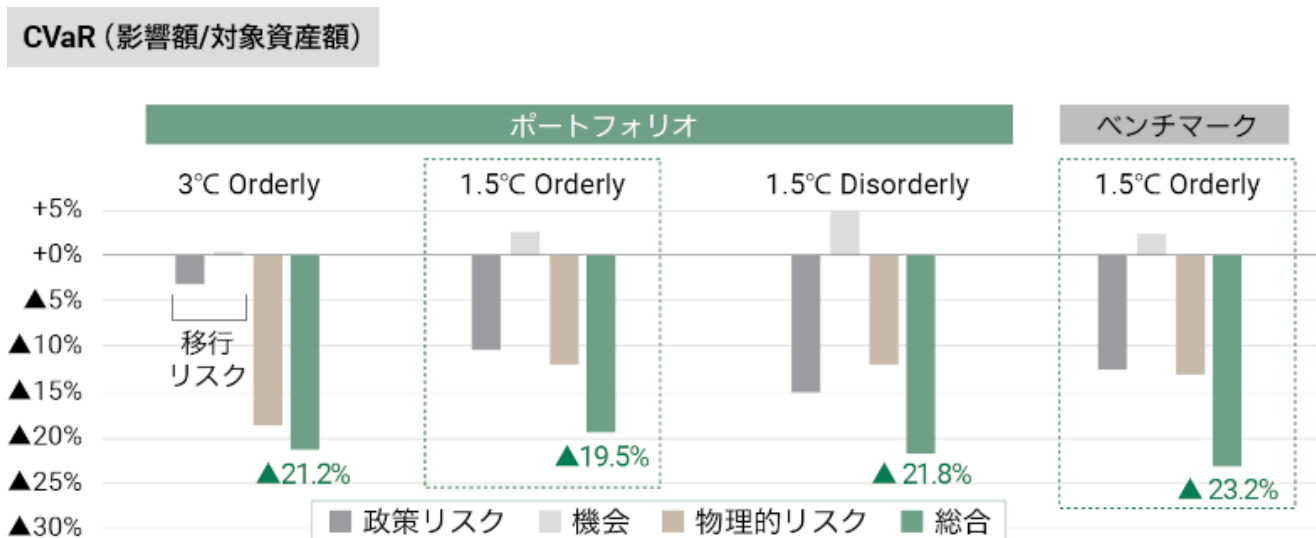
※20 分析の前提等の詳細は、当社統合報告書2022のP63, 64をご覧ください

➤ [統合報告書 \(18,390KB\)](#) [PDF](#)

(2) 気候バリューアットリスク (CVaR: Climate Value-at-Risk) の分析

MSCI社のCVaRという手法で、投資資産の移行リスクと物理的リスクの分析を行っています。CVaR総合は、1.5°C Orderlyシナリオ^(※21)で▲19.5%、物理的リスクが大きい3°C Orderlyシナリオ^(※21)で▲21.2%、移行リスクが大きい1.5°C Disorderlyシナリオ^(※21)では▲21.8%となりました。また、ベンチマークとの比較では、1.5°C Orderlyシナリオにおいて、移行リスク、物理的リスクともに優位な結果となっております。なお、気候関連リスク・機会の計測手法は発展段階にあり、MSCI社の計測手法改定やシナリオデータの充実などの影響で結果は大きく変化しました。第一生命では、投融資ポートフォリオのレジリエンス強化に向け、CVaRを含め、気候関連リスク・機会の分析に引き続き取り組んでいく予定です。

※21 Orderlyシナリオ：秩序だった移行となるシナリオ、Disorderlyシナリオ：秩序だった移行が進まず炭素価格が高騰するシナリオ



※ 対象は、第一生命（株式・社債）、第一フロンティア生命（社債）で総額は約8兆円。ベンチマークは、国内社債：NomuraBPI・社債、外国社債：Barclays・グローバル社債Index、国内株式：TOPIX、外国株式：MSCI_ACWI。データは2023年3月末時点のもの。（出所）Reproduced by permission of MSCI ESG Research LLC

事業会社としての取組み

当社グループでは、スコープ1およびスコープ2のCO₂排出量について、パリ協定での目標を見据え、2025年度に50%削減（2019年度比）、2040年度にネットゼロという目標を設定しています。加えて、第一生命では、全社員一体となった取組みを推進するため、「事業や社員の行動変容につながる視点で重視すべき項目」を対象にスコープ3（カテゴリ15以外）のCO₂排出量を、2030年度に30%削減（2019年度比）、2050年度にネットゼロという目標を設定しています。

当社グループのスコープ1+2は、2022年度約23,800トン（2019年度比約83%の削減）となりました。第一生命は、2019年に国内生命保険会社として初めて「RE100^{（※22）}」に加盟して以降、電気需給契約の見直し、オフサイトPPAサービス^{（※23）}や非化石証書等の環境価値の活用を進めてきたことにより、2022年度には、事業活動における消費電力の100%再生可能エネルギー化を、目標に対して1年前倒しで実現しました。^{（※24）} その他、国内外のグループ会社においても再生可能エネルギーの導入を進めています。また第一生命のスコープ3（カテゴリ15以外）は、OA用紙の使用量削減等を順次進め、2022年度約46,600トン（2019年度比約6%の削減）の水準となりました。引き続き、ネットゼロの達成に向けグループ一体となり取組みを展開していきます。

※22 事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際的イニシアティブ

※23 電力需要施設と離れた土地に第一生命専用の太陽光発電設備を設置し、発電した電気を環境価値とともに電力需要施設に送るというスキームを活用した電力調達の方法

※24 詳細は、下記ニュースリリースをご覧ください

> 第一生命ニュースリリース [🔗](#)

機関投資家としての取組み

グループの国内中核子会社である第一生命（2023年3月末時点の総資産：約34兆円）では、気候変動問題の解決を責任投資における最重要課題と位置付け、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいます。2021年2月には国内で初めてNZAOAに加盟し、2050年までの投融資ポートフォリオのネットゼロ実現をコミットしました。その実現に向け、NZAOAプロトコル（目標設定ガイドライン）に従い、上場株式・社債・不動産ポートフォリオにおけるGHG排出量の間接削減目標（2025年までに25%削減（2020年比））を設定し、取組みを進めてきました。第一生命の上場株式・社債・不動産ポートフォリオにおける2022年時点のGHG排出量は約450万トンと、2020年時点の約537万トン（※25）から約16%の削減となりました。これは、投融資先企業によるGHG排出削減取組みの進捗、当社に割り当てられるGHG排出量算出に影響を与えるマーケットの変動などの複合的な影響によるものと考えています。ネットゼロに向けた取組みをさらに進めるために、第一生命は、2030年を目標年とする新たな中間削減目標（2030年までに投融資ポートフォリオ（※26）におけるGHG排出量を50%削減（2020年比））を設定しました。また、炭素税の大幅な変更や座礁資産化などの移行リスクを投融資先企業の評価基準に組み込むなど、ポートフォリオのレジリエンス強化に向けた取組みを行っており、CVaR（気候バリュアットリスク）を含め、移行リスク・物理的リスク・機会などの気候関連リスク・機会の分析に引き続き取り組んでいく予定です。

※25 使用ベンダーをS&P Trucost LimitedからMSCI ESG Research LLCに変更したことに伴い2020年時点のGHG排出量実績を修正。なお、S&P Trucost Limitedを使用した場合の2022年のGHG排出量は約470万tCO₂e（2020年は約602万tCO₂e）

※26 NZAOAプロトコルに従い、新設した中間削減目標の対象資産に融資を追加。2030年を目標年とする中間削減目標は上場株式・社債・不動産・融資ポートフォリオに対する削減目標となる

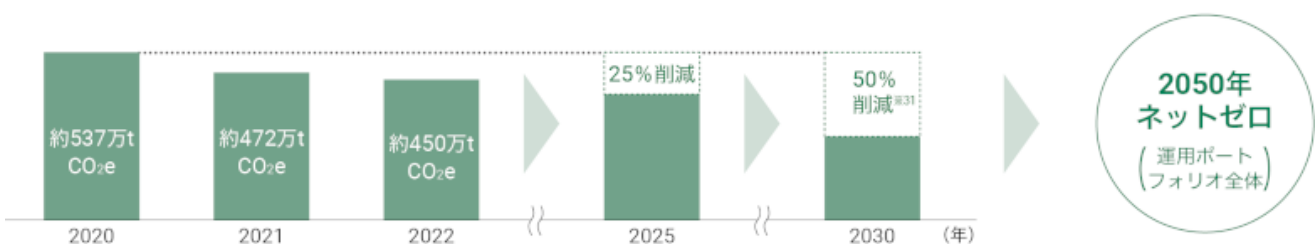
ネットゼロ移行計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> ● GFANZのガイダンス等を参照し、ポートフォリオのネットゼロ実現に向けた移行計画を策定
2050年ネットゼロ達成に向けた削減目標設定および取組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> ● NZAOAプロトコルに則り、従来公表していた2025年を目標年とする中間削減目標^(※27)を更新し、上場株式・社債・不動産・融資ポートフォリオにおけるGHG排出量について、2030年までに2020年比50%削減する中間目標を設定し取組みを推進 ● GFANZのプリンシパルズ・ミーティングや作業部会への参加を通じた国際的取組みへの関与
エンゲージメントを通じた投融資先企業の取組みを後押し	<ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出量上位約50社に対し、ESGアナリストによる企業の気候変動取組みの分析・提言をしたうえで、1.5°C目標と整合的なGHG排出削減目標の設定、および目標実現に向けた戦略の策定・実行の促進などを実施 ● Climate Action 100+や生命保険協会などの協働エンゲージメントの枠組みを活用し、投融資先企業の脱炭素取組みを後押し
低炭素社会への移行・環境イノベーション創出の後押し	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動問題の解決に資する気候変動ソリューション投融資を積極的に実行し、2024年度までに累計1兆円を目指す（2022年度末の累計投融資金額：7,100億円） ● 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^(※28)やインパクト投資など、低炭素社会への移行に向けた資金供給を積極化 ● 投融資によるポジティブ・インパクトの創出について、2024年度までにGHG排出削減貢献量^(※29)150万トンを目指す ● 低炭素社会への移行を後押しするために「トランジション・ファイナンスに関する取組方針」を策定・公表

※27 上場株式・社債・不動産ポートフォリオにおけるGHG排出量を2025年までに25%削減（2020年対比）

※28 トランジション・ファイナンスとは、脱炭素社会の実現に向けて長期的な戦略に則り着実なGHG削減の取組みを行う企業に対し、その取組みを支援することを目的とした新しいファイナンス手法

※29 再生可能エネルギー発電事業のうち、インパクトを開示している案件

〈第一生命〉GHG排出量^{※30}の推移（上場株式、社債、不動産ポートフォリオ）



第一生命は、国内株式、外国株式、国内社債、外国社債のポートフォリオに関して、投融資先企業の気候関連リスク・機会を評価するために、TCFD提言が開示を推奨している総炭素排出量とWACI（加重平均カーボンインテンシティ）の分析を行いました。WACIについては、企業の売上げ当たりのGHG排出量をポートフォリオにおける保有割合に応じて加重平均しています。国内社債については、WACIが相対的に高い傾向にあります。これは国内社債マーケットにおいて排出量の大きい電力セクターの割合が相対的に高いことが要因の一つであると分析しています。脱炭素社会の実現に向けて、GHGを多く排出する産業を中心に長期的な移行（トランジション）戦略を進めることは大切です。第一生命は2022年9月に「トランジション・ファイナンスに関する取組方針」を公表しました。トランジション・ファイナンスに取り組むことで同社のファイナンスド・エミッションが一時的に増加する可能性はあるものの、社会全体のネットゼロ達成に向けてはGHG多排出産業の脱炭素化が不可欠であることから、適切なトランジションに資する投資であるならば、当該トランジションの遂行を積極的に支援することを通じて、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

	GHG排出量（万tCO ₂ e）	WACI（tCO ₂ e/百万円）（※32）	
			（参考）2020年
国内株式	200	0.7	0.8
外国株式	19	1.2	1.8
国内社債	190	2.4	2.6
外国社債	31	0.6	0.7
不動産	10	-	-

※30 上場株式・社債・不動産ポートフォリオにおけるスコープ1、スコープ2の合計値。上場株式、社債についてはMSCI ESG Research LLCデータより第一生命にて作成。不動産については第一生命にて集計の上作成。以下算出基準にて測定。

GHG排出量 = \sum （個別企業ごとのGHG排出量 × 当社持ち分比率）
 当社持ち分比率 = 投資額 ÷ 企業価値（株式時価総額 + 有利子負債）

※31 2030年を目標年とする新たな中間削減目標は対象アセットに融資を含める

※32 使用ベンダーをS&P Trucost LimitedからMSCI ESG Research LLCに変更したことに伴い、2020年のWACIの実績を修正

〈第一生命〉トランジション・ファイナンスに関する取組方針

- ① 社会全体の長期的なカーボンニュートラルの実現を優先した投資行動を選択します
- ② 投資判断に際しては、トランジション・ファイナンスに関する国内外の主要な指針へ準拠していることに加え、運用収益の確保の観点とともに、企業のトランジション戦略の妥当性・実現可能性を独自に精査します
- ③ 企業のトランジション戦略を精査する際に用いる判断基準については、トランジションを取り巻く外部環境や技術革新の状況等を踏まえて、継続的に見直しを行います
- ④ トランジション・ファイナンスの具体的検討に際して得た知見をベースに、エンゲージメントを通じて、企業のトランジション戦略の改善や取組みの実効性向上を促します

第一生命の「トランジション・ファイナンスに関する取組方針」全文はこちら

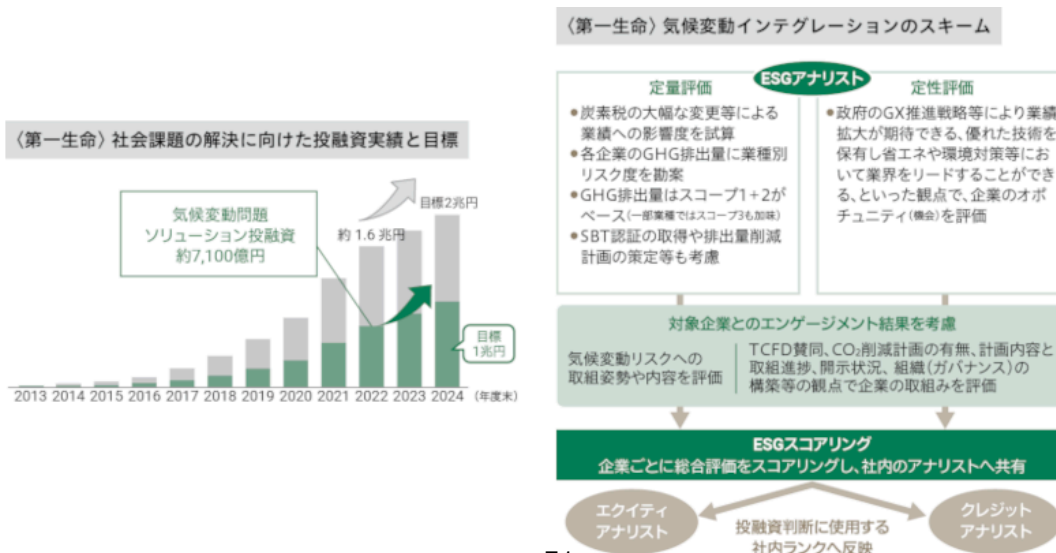
> トランジション・ファイナンスに関する取組方針 (703KB) [PDF](#)

第一生命の社会課題の解決に向けた投融資の累計は、2022年度末時点で約1.6兆円に到達しました。さらなる社会へのポジティブ・インパクト創出に向けて、2024年度末までに同投融資を2兆円に拡大していきます。なかでも、同社の責任投資における最重要テーマである気候変動問題への対応強化として、気候変動問題の解決に資する投融資^(※33)を、2024年度末までに1兆円に拡大していくことを目指します。(2022年度末時点で約7,100億円に到達) 第一生命では、気候変動要素を投融資判断に組み込むインテグレーションの取組みとして、投融資先企業について定量・定性の両面から分析・評価を行っています。具体的には、炭素税の大幅な変更等に伴う業績への影響度の試算(移行リスク)や、将来的な収益獲得につながる環境関連技術等(機会)の有無、さらには、エンゲージメント活動を通じて確認した投融資先企業の気候変動リスクに対する取組みやガバナンス状況等を踏まえて、ESGアナリストが企業を評価しています(ESGスコアリング)。このESGスコアリングの結果を各アセットの担当アナリストが投融資判断の際に使用する社内ランクに反映させることで、気候変動関連のリスク・機会を投融資先の評価基準に組み込み、ポートフォリオのレジリエンスを強化しています。

※33 グリーンボンド、再生可能エネルギー発電所関連事業への投融資など、気候変動問題の解決に資する投融資

第一生命のESGインテグレーションやエンゲージメントの取組みの詳細(責任投資活動報告)は、以下の第一生命webサイトをご覧ください。

> <https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/investment/ri-report2.html> [🔗](#)



第一フロンティア生命のGHG排出量削減取組み

第一フロンティア生命（主に銀行窓販チャネルを通じて貯蓄性商品を販売）は公社債を中心に約7.9兆円の運用資産を有しています。同社は2022年度に、2025年3月末までに運用ポートフォリオのGHG排出量（※34）を15%削減（2021年3月末対比）する目標を設定しました。投資先企業が掲げる削減目標の達成促進や更なる削減の後押しに関するESG対話などを通じて排出量削減に取り組んでおり、2023年3月末時点の実績は8.7%の削減（2021年3月末対比）となりました。

※34 保有資産1単位当たりのGHG排出量（インテンシティ）ベース

役職員の意識醸成

脱炭素社会の実現に向けては、事業会社・機関投資家としての取組みに加えて、当社役職員の意識醸成・行動変容が不可欠であり、それが当社グループらしさの発揮につながると考えています。グループ内でさまざまな取組みを展開していますが、その一環として、グループ横断的な環境イベント「ECO Actionリレー」を2022年度に実施しました。「ECO Actionリレー」は、国内外のグループ会社において、環境取組みをリレー形式で実施するもので、グループ22社から4,000人以上の役職員が参加しました。各社・部署の個性を活かした取組内容・効果的な実施方法を考えて運営することで、役職員一人ひとりの環境取組みに対するモチベーションを高めることにつながりました。



ネットゼロ移行計画



ネットゼロ移行計画とは、自社の活動に関連して生じる温室効果ガスの排出を2050年までにネットゼロにすること、すなわち、脱炭素社会の実現に向けた企業の行動計画です。金融機関におけるネットゼロ移行計画は、**投融资活動を通じた経済全体のネットゼロ移行促進と、事業活動に伴う排出量のネットゼロ実現に関する行動計画**となります。

> ネットゼロ移行計画 (5,515KB) **PDF**

本移行計画では、第一生命グループが取り組んでいること、今後取り組もうと考えていることの行動計画を掲載しました。これは社会のネットゼロ実現に向けた道のりの第一歩かもしれませんが、このような計画の策定・開示により、

- ① 温室効果ガス削減のために私たちがこれまで表明してきた取組みを加速していきたいと考えています
- ② 目指すべきサステナブルな社会への道のりについての私たちの考え方を、投融资先を含むステークホルダーの皆さまにお伝えし、実効的な対話に基づき、連携・協働していきたいと考えています
- ③ サステナブルな社会に向けてグループ社員全員が意識を共有し、より一体感をもって取り組んでいきたいと考えています

紙使用量の削減

紙使用量削減への取組み

当社グループは、事業活動において紙をはじめとした資源を多く使用しています。そのため、会社全体から社員一人ひとりまでのさまざまなレベルで、紙使用量の削減・再生紙使用率の向上・事務消耗品などのグリーン購入の推進・廃棄物リサイクルなどを推進し、省資源に取り組んでいます。また、社内会議でのプロジェクター活用、配布資料削減に加え、両面コピー・2in1印刷の徹底といった全社員の自律的削減取組や事務プロセスにおける文書の電子化など全社的にOA用紙・コピー用紙の削減取組を強化しています。

資源循環への貢献（ペーパーラボの導入）

2019年11月、第一生命豊洲本社に、使用済の紙を原料として、水を使わずに新しい紙を生産できる世界初の乾式オフィス製紙機、セイコーエプソン株式会社の「ペーパーラボ」を導入しました。

社内で使用済の紙のリサイクルを推進することで、紙廃棄物の削減、紙の新規購入の抑制、廃棄や回収にかかる輸送CO2の削減に貢献しています。

また、リサイクル全般の業務は、第一生命チャレンジド株式会社（特例子会社）に完全委託し、第一生命との共同取組として推進しています。

この取組を通じて当社グループは資源循環に貢献しています。



本社会計に係る書類業務のデジタル化

従業員の柔軟な働き方の実現とペーパーレス化によるCO²排出量削減に向け、2022年4月より、第一生命本社等に所属する従業員7,000名を対象に経費申請・旅費申請分野を中心とした会計業務のデジタル化を行う予定です。具体的には、経費精算・管理クラウド請求書管理クラウドを活用することで、現行の紙メインの業務フローをデジタル化し、紙での申請・押印作業や証憑の紙保管といった業務負荷を削減します。本取組によって、年間で約250,000枚発生していた経費申請書や請求書の印刷が不要となり、第一生命が目標の一つとして掲げているスコープ3のCO²排出量削減を推進します。また、従業員がスマートフォンで証憑等を撮影し経費申請することが可能となり、証憑の紙保管が不要となるほか、出社せずにテレワーク時や外出先から経費申請・承認が可能となるなど、申請者と上長の双方で働く場所を限定しない柔軟な働き方を実現します。

➤ 働き方改革の推進とCO²排出量削減に向け本社会計に係る書類業務のデジタル化（223KB） [PDF](#)



環境に配慮した不動産投資

環境に配慮した不動産投資

全国に277棟（2021年3月末時点）の投資用不動産を所有している第一生命では、建物のハード・ソフト面の両観点から省エネに取り組んでいます。ハード面においては、新築・改修・建替えに際し、高効率機器の導入により環境性能の向上を図るとともに、建物の緑化にも努めています。また、日常の管理運営によるソフト面においても、（株）第一ビルディングをはじめとする管理会社と連携のうえ継続的な改善を実施し、省エネ効果を上げています。



東京スクエアガーデン（東京都中央区）
緑化空間「京橋の丘」

木造オフィスビルの開発

地球環境にもやさしく、地域経済や林業・木材産業の活性化にも寄与する素材である木材を利用した木造建築は、国内外で注目が高まっています。当社では生命保険業界として初めて、中層木造オフィスの開発を行っております。＊使用する木材はオフィスを開発予定地の宇都宮氏近辺の栃木県、福島県産を主とした国産材を使用する予定であり、本開発は地産木材の利用による地方創生・地域活性化への貢献にもつながります。また竣工後の建物は、東西・南北方向への自然換気を可能とするなど、感染対策にも配慮した計画とするほか、木そのものに囲まれた空間形成や、バルコニー・屋外階段を積極的に利用する施設計画とすることで、施設利用者のQOL向上や健康増進、コミュニケーションの活性化を図ります。



その他にも東京都中央区京橋における木造ハイブリッド構造の賃貸オフィスビルの計画を検討しており、持続可能な社会の実現に向けて貢献を続けていきます。

※ 2020年11月24日時点、当社自己調査に基づく

- 栃木県宇都宮市における中層木造オフィスの共同開発について（464KB） [PDF](#)
- 東京都中央区京橋における木造ハイブリッド構造の賃貸オフィスビルの計画検討着手について（814KB） [PDF](#)

SETAGAYA Qs-GARDEN

豊かな緑に囲まれた第一生命グラウンド（9ha、東京ドーム約2個分）の敷地に、スポーツ施設、ファミリー向け分譲マンション、クリニックモール、学生向け住宅、サービス付き高齢者向け住宅、地域コミュニティ施設等を配置。様々なパートナーとともに、多世代の住民が豊かに交流しながら健康的に暮らし続けられるまちづくりを目指しています。

敷地内の道路や建物の配置を工夫することで、既存の緑を活かした広場や公園を確保。地域のみなさまにも開放し、健康・スポーツ等のイベント開催などを通じて地域のコミュニティを盛り上げ、地域活性化につなげていきます。

住む人はもちろん、地域も、地球も、すべてをシェアに。

『SETAGAYA Qs-GARDEN』は、私たちが考える第一生命らしいまちづくりを目指します。



建物の緑化推進

グループ中核会社の第一生命では、20年以上前から保有不動産において建物の緑化を進めています。

1995年に竣工したアクロス福岡（福岡県福岡市）では、都市の中での豊かな環境ストックの創出を目指し、建物を一つの山に見立てて、「ステップガーデン」と呼ばれる階段状の屋上庭園に約80種類37,000本の樹木を植栽。その後の補植や野鳥が運んだ種の自生等により、現在では約200種類までに樹種が増え、新たな生態系を生み出し、自然の山の様になったその姿は、地元の人たちから「アクロス山」と呼ばれ親しまれています。また、天然の水循環（雨水）による植生管理やビル内飲食店舗から排出される廃棄物を有機肥料に生成する等、循環型社会形成も意識して維持・管理をしています。



環境貢献活動（生物多様性に関する取組み等）

環境保護・生物多様性の保全に資する第一生命グループの 社会貢献活動

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フォーラムへの参画

TNFDは、2019年の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で着想され、2021年6月に正式に発足した、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークの構築を目指す国際イニシアティブです。

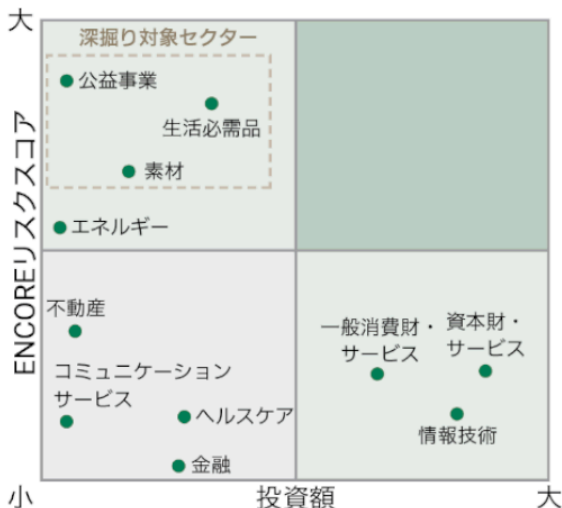
第一生命ホールディングスはTNFDの理念に賛同し、2022年10月に、その活動をサポートするTNFDフォーラムへ参画しました。



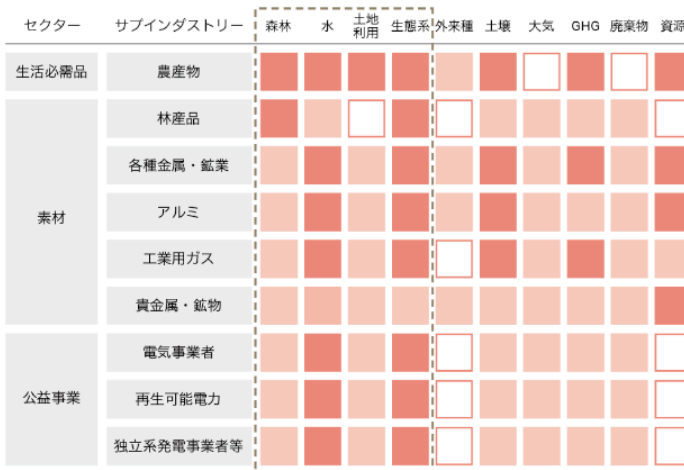
自然関連リスクの分析

当社グループでは、「グループ環境取組方針」※¹において、自然資本・生物多様性の保全を企業の社会的責任と捉える旨を明記しています。そのような考えのもと、当社は、自然関連リスクを体系的に把握・開示するフレームワークの構築を目指すTNFD※²の理念に賛同し、2022年10月に「TNFDフォーラム」へ参画しました。自然に与える影響と依存を把握するためのアプローチとして、TNFDが提案するLEAPアプローチ※³に則り、まずは国内中核子会社である第一生命の株式ポートフォリオについて自然関連のリスク・機会を分析しました。分析においてはまず、自然リスク評価ツールENCORE※⁴を使用して、リスクの大きな「生活必需品」「素材」「公益事業」の3セクターを分析対象として選定したうえで、各セクターにおける重要な自然関連テーマを抽出しました。さらにそれらテーマに関する投資先のバリューチェーン上のリスク事例を調査し、事業に与える影響の大きさを評価しました。結果として、投資先の事業に影響を与える自然関連リスクのなかでも、「森林」、「水」、「土地利用」、「生態系」については過去に紛争事例が確認されたこともあり、より注視が必要と特定しました。

第一生命の投資額と自然関連リスク



対象3セクターの高リスクインダストリーのヒートマップ (影響)



対象3セクター (生活必需品/素材/公益事業) における主なリスク・機会の例

TNFDのリスク分類	想定される事象	対象3セクターにおける事業リスクの例	対象3セクターにおける事業機会の例
移行リスク	原材料価格の上昇	【共通】 各種規制や批判への対応コストの増大 【生活必需品/素材】 認証原材料の需要増加に伴う調達コスト高騰	【生活必需品/素材】 認証原材料を使うことによる商品の付加価値向上及び利益増大
物理的リスク	生物資源の減少	【生活必需品/素材】 土地開発の規制強化や天然原材料の過剰採取に伴う供給の不安定化と価格高騰	【生活必需品/素材】 代替資源への切り替えによる長期安定的・持続的な供給の実現
システムック・リスク	生態系の崩壊による原材料の不作	【生活必需品/素材】 原産地の生態系において重要な役割を担う特定の種 (キーストーン種) の絶滅や農薬等による汚染などの複合的な要因により、原材料の生産に必要な生態系機能が失われ、調達が困難になる	【共通】 自然を活用した解決策 (Nature-based Solutions) の展開による新たな価値観や市場の創出

上記分析は、LEAPアプローチに沿った初期的・試行的な分析であり、今後に向けた発展余地が大いにあるものと認識しています。しかしながら、今回の分析を通じて得た、投融資先の事業における自然関連リスク・機会の知見は、投融資先とのエンゲージメント取組みの質的向上に資するものであり、将来的には投融資ポートフォリオのレジリエンス強化につながるものと考えています。今後も、このような自然関連リスクの分析を投融資先とのエンゲージメントや投融資先の分析等に活用しながら、ネイチャーポジティブへの貢献に取り組んでまいります。

※1 詳細は以下のリンク先をご覧ください。

➤ [第一生命ホールディングスホームページ（目指す姿と環境取組方針）](#)

※2 [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures（自然関連財務情報開示タスクフォース）](#)

※3 LEAP：企業や金融機関が社内で自然関連リスクと機会を評価できるようにするためのアプローチ
Locate（自然との接点を発見）、Evaluate（依存関係と影響を診断）、Assess（リスクと機会を評価）、Prepare（リスクと機会に対応する準備を行い、投資家に報告）➤

※4 自然資本分野の国際金融業界団体であるNCFA（Natural Capital Finance Alliance）などが開発した自然関連リスク分析ツール

「都市の緑3表彰」の特別協賛

グループ中核会社の第一生命では、緑豊かな都市環境やコミュニティづくりを通して地域の皆さまのQOL（Quality of Life）向上に貢献したいと考え、1990年より、「都市の緑3表彰」

（緑の環境プラン大賞、緑の都市賞、屋上・壁面緑化技術コンクール）を支援しています。本賞は、国連が提唱しているSDGsの実現につながるものであり、人と自然が共生する街づくりだけでなく、植樹による気候変動への貢献や生物多様性の保全にも寄与しています。



「第一生命の森」での植林活動

グループ中核会社の第一生命では、森林保全団体more treesの協力のもと、2022年6月11日に北海道足寄町の皆さんと行った植樹イベントを皮切りに、「第一生命の森」づくりを本格スタート。植樹に先立って「協働宣言式」を行い、第一生命、足寄町、more treesの3者で、地球の未来のために協力して「第一生命の森」づくりに取り組んでいくことを宣言しました。

足寄町の小中学生やそのご家族を中心に約70名が参加したイベントでは、ミズナラの苗木を1haほど植樹。参加者からは、「苗木が大きく育ち、自然豊かな森になるのが楽しみ（小学生）」「子供たちや地球の未来のために、できることはすべてやりたい（40代男性）」といった声が聞かれました。イベント後には、北海道産の木材を使用した木工ワークショップ（スプーンづくり）が開催され、参加者間で交流が深められました。

第一生命は、「第一生命の森」づくりと併せて、足寄町を含む北海道内4町の森林から生み出されたCO₂オフセット・クレジットの購入も行い、森林保全、さらには生物多様性の保全も進めていきます。



「dl.café」でのプラスチックごみ削減取組

第一生命チャレンジドが運営する第一生命本社内にあるカフェ「dl.café」では、近年世界的な問題となっているプラスチックごみの削減に向けて、2019年6月に紙製ストローを導入しました。お客さまアンケートでの意見等をもとに改善を検討し、現在は、生分解性ストロー、紙製カップ、バイオマスレジ袋を利用しています。今後も、地球環境保護や循環型社会の構築を企業の社会的な責任と捉え、グループ一丸となって環境保護・保全と環境負荷低減に取り組んでいきます。



自然資本の持続可能性の確保に向けた投融資の推進

グループ中核会社の第一生命では、水資源の確保をはじめとする、社会課題の解決に資する資産への投融資を通じて、社会へのポジティブ・インパクトの創出に取り組んでいます。

投資テーマ	主なESGテーマ型投資事例
 6 安全な水とトイレを世界中に 安全な水・衛生	<ul style="list-style-type: none"> > 豪州淡水化プラント事業向けプロジェクトファイナンス (230KB) PDF > 生物多様性保全を目的としたグリーンボンドへの投資 (300KB) PDF
 12 つくる責任 つかう責任 持続可能な消費・生産	<ul style="list-style-type: none"> > 国際復興開発銀行が発行するサステナブル・ディベロップメント・ボンド (513KB) PDF
 14 海の豊かさをまもろう 海洋資源の保全	<ul style="list-style-type: none"> > 国際復興開発銀行「サステナブル・ディベロップメント・ボンド」 (702KB) PDF > ヘンケル社が発行する廃プラスチック削減債 (227KB) PDF
 15 陸の豊かさもまもろう 陸上生態系の保全	<ul style="list-style-type: none"> > 生物多様性保全を目的としたグリーンボンドへの投資 (300KB) PDF

気候変動課題に対応するグローバルな取り組みへの貢献（GFANZへの対応）

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向け、気候変動への対応を重要な経営課題として認識しており、ネットゼロを掲げる金融機関の世界最大の連合体であるGFANZ（2022年11月時点で、50カ国550超の金融機関が参加）を通じて、脱炭素社会の実現に向けた国際的なルールメイキングに貢献しています。

GFANZは、「世界のネットゼロ移行を加速させる」という目的を実現していくため、金融業界横断的なネットゼロ移行計画の策定や効果的な実施の支援、新興国の脱炭素化に向けた資金供給、政策提言等の領域で活動しています。地域に即した対応の加速にも注力しており、2022年6月にはAPACネットワークが、9月にはアフリカネットワークが設立され、2023年6月には初の国別支部である日本支部がAPACネットワークの一環として始動しました。

GFANZ Glasgow Financial Alliance for Net Zero

議長 (Mark Carney氏、Michael Bloomberg氏)

副議長 (Mary Schapiro氏)

プリンシパルズグループ

第一生命

▶ 戦略的方向性と優先順位を設定し、進捗監視

ステアリンググループ

第一生命

▶ プリンシパルズグループを補佐

作業部会 (複数あり)

第一生命

▶ ガイダンス作成等、具体的な作業に携わる
(活動例)

金融機関の「ネットゼロ移行計画」に関する
提言とガイダンス (2022年11月発行)



実体経済の脱炭素化に向けて、金融機関の信頼あるネットゼロ移行計画に必要な要素や、移行実現に向けたトランジションファイナンスの主要戦略を推奨

事務局

**その他の
地域ネットワーク等**

APACネットワーク

第一生命

▶ 2022年6月に設置
▶ APAC地域のネットゼロ移行の加速を支援
(活動例)

アジアでの石炭火力発電所の段階的廃止ガイダンス草案 (2023年6月発行; 市中協議用)



石炭火力の段階的廃止のプロセスについて、移行・廃止計画の信頼性で考慮すべき点、社会・経済へのインパクトの観点、透明性・説明責任の観点で提言

日本支部

第一生命

▶ 2023年6月から始動(世界初の国別支部)
▶ 国内金融機関と関係省庁・提携企業の連携を支え、日本のネットゼロ移行加速を支援
▶ 「コンサルテティブグループ」^{※1}の初代議長に、稲垣(当社会長)が就任

NZAOA(アセットオーナー)、NZBA(銀行)、NZAM(運用会社)などの脱炭素アライアンス

GFANZへの想い



第一生命ホールディングス取締役会長
GFANZプリンシパルズグループメンバー
GFANZ日本支部
コンサルテティブグループ議長
稲垣 精二

私の好きな言葉として、「早く行きたければ一人で進め、遠くまで行きたければみんなが進め」というものがあります。『持続可能な未来のために、世界の金融機関と手を携えて地球の脱炭素移行を加速させたい』そのような想いで私は、GFANZの方向性と優先事項を決定するプリンシパルズグループのメンバーをGFANZ発足時より務めてきました。GFANZ議長やさまざまな業態の金融機関トップらが参加するプリンシパルズグループの会議では、実効的に世界の脱炭素移行を加速させるための戦略的方向性が活発に議論されています。私はそこで各国・地域の特性を踏まえた対応の必要性やAPAC地域の脱炭素に向けたトランジション・ファイナンスの重要性等を主張してきました。

2022年6月にGFANZ APACネットワークが設立され、2023年6月から世界初のGFANZ国別支部である日本支部が始動したことは非常に有意義なことと思います。日本支部は、気候変動対策における日本のリーダーシップをさらに高めるために不可欠なものであり、私とそのコンサルテティブグループの初代議長を務めることを大変光栄に存じます。他の金融機関や官公庁など、さまざまなステークホルダーの皆さまと協働させていただきながら、脱炭素社会・経済の実現やアジア・日本のプレゼンス向上に尽力してまいりたいと思っております。



第一ライフ・インターナショナル
(ヨーロッパ)
保険調査チーム
シニアサステナビリティスペシャリスト
坪井 克樹 / 星原 侑希

私たちは、GFANZの“Mainstream Transition Finance”作業部会で共同リーダーを務めています。本作業部会では、より多くの金融機関や投融資先企業が温室効果ガス排出量をネットゼロにしていくための移行計画の作成を推進するとともに、金融の役割を通じて社会のネットゼロを推進するためのトランジションファイナンスのあり方について議論しています。ネットゼロに向けた取組みはグローバルに一体となって推進する必要がある一方、各国・地域の状況に応じた取組みが求められます。本作業部会には欧米、アフリカ、アジアといった多様な国と地域の金融機関が参加しています。私たちは共同リーダーとして、参加メンバーからの声にしっかりと耳を傾け、各国・地域ごとに異なる社会・経済情勢や産業・エネルギー構造等を踏まえ、金融業界として進むべき道の議論を取りまとめていくことに難しさを感じながらもやりがいを感じています。

当社グループはネットゼロに向けた取組みをさらに加速し、金融業界としてのグローバルな取組みをリードしていきます。私たちはその最先端に立ち、2050年までにネットゼロの社会を構築するというチャレンジングなグローバル目標の実現に貢献していきます。

責任投資

責任投資の基本方針

目指す姿

グループ中核会社の第一生命では、創業以来「一生涯のパートナー」をミッションに掲げており、生命保険の商品・サービスを通じてお客さまの一生涯に寄り添うことに加え、資産の運用においても、お客さまの生活を支えることが使命であると認識しています。こうした中、資産運用における重要な取組みの一つに責任投資（ESG投資・スチュワードシップ活動）を掲げ、中長期的な投資リターンを獲得と持続可能な社会の実現を目指して、取組みを進めてきました。

2022年4月に「責任投資の基本方針」と2024年度末までの目標となる「責任投資の中間取組方針」を策定しています。

また、「責任投資の基本方針」に基づき2022年9月に「トランジション・ファイナンスに関する取組方針」を、「責任投資の中間取組方針」に基づき単年度目標として「2023年度責任投資の取組方針」を定めています。

第一生命は、これまでも、全国のお客さまからお預かりした資金を幅広い資産で運用する「ユニバーサル・オーナー」として、各時代における社会課題に向き合い、長期資金の供給を通じて日本経済の成長に貢献してきました。今後も引き続き、「責任投資の基本方針」および「責任投資の中期取組方針」に基づいて社会課題の解決に向けた責任投資を強力に推進することを通じて、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

- ＞ 責任投資の基本方針（255KB） [PDF](#)
- ＞ 責任投資の中期取組方針（2024年度迄）（873KB） [PDF](#)
- ＞ トランジション・ファイナンスに関する取組方針（703KB） [PDF](#)
- ＞ 2023年度 責任投資の取組方針（634KB） [PDF](#)

第一生命の責任投資に関する詳細な取組や推進体制については、以下のリンク先をご覧ください。

- ＞ 責任投資方針 [□](#)
- ＞ 責任投資活動報告 [□](#)

ESGインテグレーションの取組み

第一生命では、各アセットの流動性や特性を踏まえ、アセット毎に最適なESGインテグレーションを行い、投資判断に組み込んでいます。

アセット		評価の視点	具体的なインテグレーションの取組み
企業	株式 社債 融資	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 公開情報・ESG評価機関の評価、投融資先との対話時に得た情報等を踏まえ、ESG要素の企業価値（株式）や信用力（社債・国債・融資）への影響を評価 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ESGアナリストが重要なESGテーマについてアセット横断的に分析を実施・ESGスコアを付与 ✓ ESGスコアを投融資判断に使用する社内ランクに反映
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建物の環境性能等、主にEの要素による収益性への影響を評価 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ クレジットアナリストが各国の環境・人権・ガバナンス等の取組みを評価 ✓ 投融資判断に使用する社内ランクに反映
	プロジェクト ファイナンス		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 赤道原則等に沿った基準（E・S）をクリアしていることを確認の上、投資を実施 ✓ 定期的にもモニタリングを実施し、必要に応じてエンゲージメントを実施
	不動産		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建物の環境性能等を評価し、投資判断に使用するハードルレート（投資基準利回り）に反映
	外部委託 （ヘッジファンド等を含む）	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ESGインテグレーションの体制や、ESG情報報告態勢等、外部委託先のESG取組みを評価 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 委託先選定及び定期モニタリングの際に、ESGに関する取組みをヒアリング ✓ 外部委託先のESG取組みをスコア化し、投資判断に組み込み

排出量削減目標

グループ中核会社の第一生命では気候変動問題の解決を責任投資における最重要課題と位置づけ、2021年2月に国内で初めて「ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス」に加盟し、2050年までにカーボンニュートラルな運用ポートフォリオへ移行することを対外的にコミットしました。

上場株式・社債・不動産ポートフォリオにおけるGHG排出量を2025年までに25%削減（2020年比）する目標を設定するとともに、TCFD提言に基づくポートフォリオのGHG排出量の状況分析を行っています。

この削減目標は、第一生命が加盟するネットゼロ・アセットオーナー・アライアンスの目標設定プロトコルで目標設定が推奨されているアセットの中間目標を策定しています。

同アライアンスでは、気候変動シナリオの分析を通じて、2050年ネットゼロ経路に沿った2025年の中間削減目標のレンジを設定しており、本目標は同レンジ内であることから、科学的に根拠のある目標水準であると考えています。

また上場株式・社債・不動産ポートフォリオ・融資ポートフォリオにおけるGHG排出量を2030年までに50%削減（2020年比）する中間目標を新たに設定しており、2050年ネットゼロの実現に向けて着実に取組を進めています。

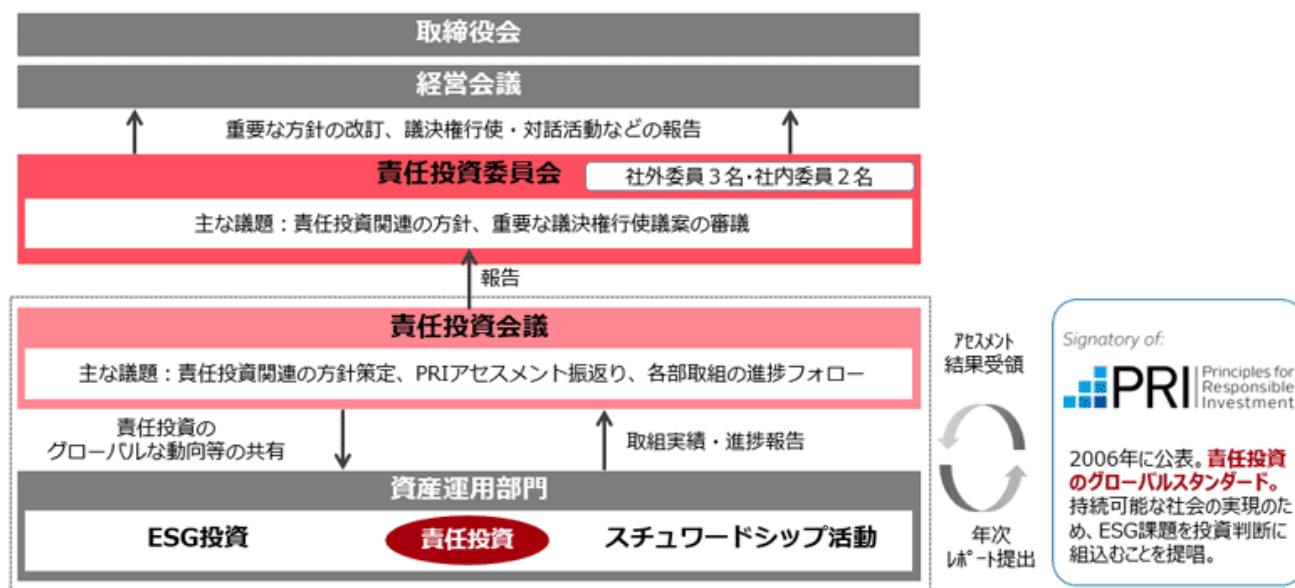
責任投資の推進体制

責任投資の推進体制

グループ中核会社の第一生命では社外委員が過半を占める「責任投資委員会」の審議を経て責任投資に関する方針等を策定するとともに、特に重要な内容については、取締役会や経営会議にも報告を行っています。

また、実務担当者で構成される「責任投資会議」における進捗フォロー・議論等を通じて、資産運用部門全体の取組を推進し、PRIの年次アセスメント結果を活用してグローバル水準を踏まえた取組のレベルアップを実施しています。

責任投資に関する企画立案やスチュワードシップ活動を担う責任投資推進部にESGアナリストを配置し、資産横断的なESG分析を実施し、運用執行所管等と連携しています。



責任投資委員会の体制・開催実績

経営戦略・ガバナンス・ESG投資等に関して豊富な専門知識を有する社外有識者が過半数を占める構成とし、社外の幅広い意見を反映できる体制としています。

社外有識者のほか、コンプライアンス担当役員が委員に加わることで、責任投資の重要な方針や、重要な議決権行使などについて、生命保険契約との利益相反管理の観点も踏まえて審議・確認しています。

委員構成

		氏名・役職	出席回数/開催回数
社内委員		委員長 重本 和之 常務執行役員 (責任投資推進部担当)	4回 /4回
		武本 聡史 執行役員 (コンプライアンス統括部担当)	4回 /4回 (前任含む)
社外委員		菱田 哲也 株式会社経営共創基盤 パートナー・常勤監査役	4回 /4回
		松山 遙 弁護士 日比谷パーク法律事務所パートナー	4回 /4回
		黒岩 喜久男 クロイワ アソシエイツ 代表	4回 /4回

(2022年9月時点)

開催実績

		＜2021年7月～2022年6月＞	
開催時期	主な審議・報告事項		
2021年9月	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度スチュワードシップ活動報告 新型コロナウイルス感染拡大を踏まえた議決権行使運営 2020年PRIアセスメント結果 2021年責任投資活動報告の公表 		
2021年12月	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染拡大を踏まえた議決権行使運営 		
2022年3月	<ul style="list-style-type: none"> 重要議案に対する議決権行使※ 議決権行使基準の改正・「特定業種」の認定 「責任投資の基本方針」の制定 責任投資の中期取組方針及び2022年度取組方針 生命保険協会における協働エンゲージメント 責任投資活動報告・エンゲージメントアンケート結果 		
2022年6月	<ul style="list-style-type: none"> 重要議案に対する議決権行使※ 当社ポートフォリオにおけるCO2排出削減目標に関する進捗報告 		

※利益相反管理統括所管にて行使判断に問題ない旨を検証

運用ポートフォリオのカーボンニュートラルに向けた主な取り組み

■ 2050年の運用ポートフォリオのカーボンニュートラル達成に向けて、加盟するネットゼロ・アセットオーナー・アライアンスの目標設定ガイドラインに基づき、5年ごとの中間削減目標を策定し、進捗をモニタリングするとともに、目標設定対象アセットの拡大に取り組みます。

■ また、エンゲージメントを通じて投資先企業の取組みを後押しするとともに、気候変動問題の解決に資する投融資の拡大を通じて、低炭素社会への移行・環境イノベーション創出の後押しを進めていきます。

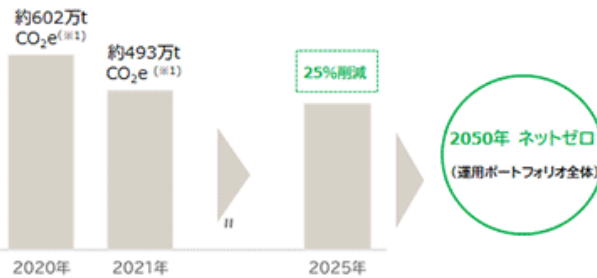
<p>目標の策定およびGHG排出量の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上場株式・公募社債・不動産ポートフォリオにおけるGHG排出量を2025年までに25%削減（2020年比） ✓ 投融資先企業のGHG排出量の定期的な測定・分析を行い、結果をエンゲージメント活動や投資行動に反映
<p>投融資を通じた低炭素社会への移行・環境イノベーション創出の後押し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 気候変動問題の解決に資する気候変動ソリューション投融資を積極的に実行し、2024年度までに累計9,500億円を目指す ✓ トランジション・ファイナンスに関する取組方針を策定、低炭素社会への移行に向けた資金供給を積極化 ✓ 投融資によるポジティブ・インパクトの創出について、2024年度までにGHG排出削減貢献量150万トンを目指す
<p>エンゲージメントを通じた投融資先企業の取組みの後押し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 当社運用ポートフォリオのGHG排出量上位50社に対し、GHG排出削減に関する目標設定水準の引き上げや取組みの実効性向上などを促進 ✓ Climate Action 100+や生保協会などの協働エンゲージメントを通じて、投資家としての影響力を発揮しつつ、投資先企業の取組みを後押し
<p>グローバル投資家イニシアティブにおけるリーダーシップの発揮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 金融機関のネットゼロを推進するグローバル・イニシアティブであるGFANZ（Glasgow Financial Alliance for Net Zero）に参画 ✓ GFANZをリードするプリンシパルメンバー会議や、傘下の作業部会に参加し、取組みを支援

GHG削減目標の策定およびGHG排出状況の分析

■ 気候変動問題の解決を責任投資における最重要課題と位置づけ、2021年2月に国内で初めて「ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス」に加盟し、2050年までにカーボンニュートラルな運用ポートフォリオへ移行することを対外的にコミットしました。

■ 上場株式・社債・不動産ポートフォリオにおけるGHG排出量を2025年までに25%削減（2020年3月末比）する目標を設定するとともに、TCFD提言に基づくポートフォリオのGHG排出量の状況分析を行っております。

◆ 上場株式・社債・不動産ポートフォリオのGHG排出量と削減目標

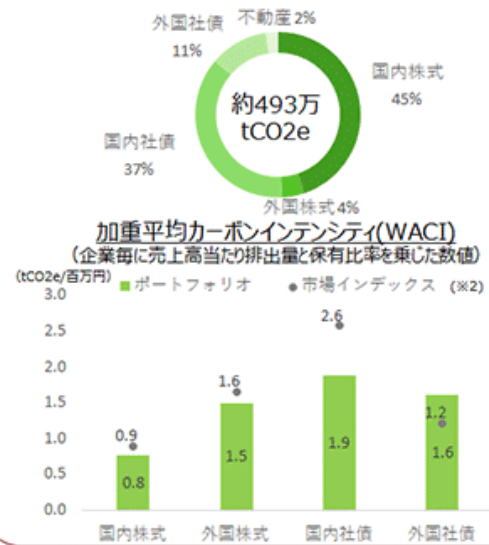


- ✓ 上場株式・社債・不動産ポートフォリオ合計の2021年時点のGHG排出量は約493万トンと、2020年時点の約602万トンから18%の削減となりました。
- ✓ これは、新型コロナウイルス感染拡大に伴う企業活動の抑制に加え、投資先企業によるGHG排出削減取組の進捗、当社に割り当てられるGHG排出量算出に影響を与える市場の変動などの複合的な影響によるものと考えています。

(※1) 上場株式・社債・不動産のScope1、Scope2の合計値

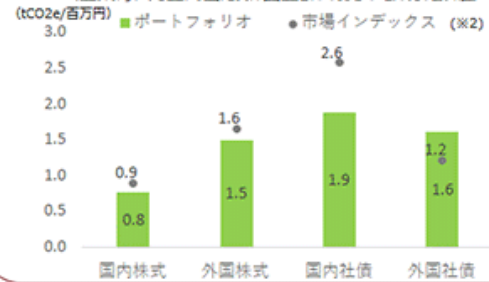
(※2) 市場インデックスとして、TOPIX、MSCI ACWI ex-Japan、S&P Japan Corporate Bond Index、S&P International Corporate Bond Indexを使用

上場株式・社債・不動産の総炭素排出量 (内訳)



加重平均カーボンインテンシティ(WACI)

(企業毎に売上高当たり排出量と保有比率を乗じた数値)



トランジション・ファイナンスに関する取組方針

- 脱炭素社会の実現に向けて、GHG多排出産業を中心に長期的な移行（トランジション）戦略を着実に進めることが重要です。
- グループ中核会社の第一生命では、このような戦略を遂行する企業の資金調達を積極的に支援することを通じて、2050年に向けた運用ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロを達成するとともに、脱炭素社会の実現に貢献するため、トランジション・ファイナンスに関する基本的な姿勢や考え方を取組方針として策定しました。

社会全体の長期的なカーボンニュートラルの実現を優先した投資行動を選択します

- 社会全体で長期的にカーボンニュートラルを達成するためには、GHG多排出産業の低炭素化・脱炭素化が不可欠であることから、当該産業に属する企業の適切なトランジションに資する投資であるならば、当社が掲げる中間目標の達成への影響に関わらず、当該トランジションの実現を優先して投資を実施します※

※当社は引き続き、GHG排出量削減に関する中間目標の達成に向けて最大限の取組みを行いつつ、上記方針の趣旨に鑑み、トランジション・ファイナンスへの投資にかかる割当排出量を管理し、中間削減目標達成への影響度が相対的に大きいと判断される場合等には、その内容を開示することとします。

投資判断に際しては、トランジション・ファイナンスに関する国内外の主要な指針へ準拠していることに加え、運用収益の確保の観点とともに、企業のトランジション戦略の妥当性・実現可能性を独自に精査します

- 運用収益の確保の観点とともに、企業のトランジション戦略の妥当性・実現可能性を独自に精査したうえで投資判断を行うこととします。
- なお、企業が低炭素・脱炭素に向かう経路は、業種や事業地域等によって当然異なることから、精査にあたっては、これらの企業毎の特性を考慮します。

企業のトランジション戦略を精査する際に用いる判断基準については、トランジションを取り巻く外部環境や技術革新の状況等を踏まえて、継続的に見直しを行います



トランジション・ファイナンスの具体的検討に際して得た知見をベースに、エンゲージメントを通じて、企業のトランジション戦略の改善や取組みの実効性向上を促します

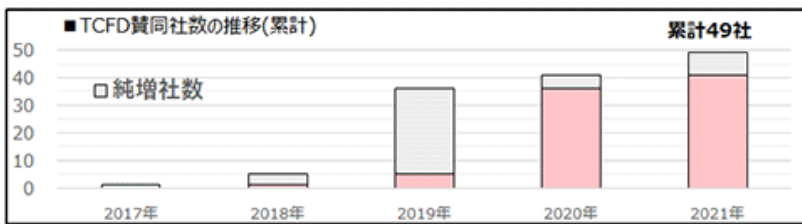
- 企業のトランジション戦略のベストプラクティス事例の収集・分析などを通じて、当社としても知見の蓄積を図っていきます。
- 投融資実行後においては、対象企業のトランジション戦略の進捗状況を定期的に確認し、エンゲージメントにおいて当社の気づきを積極的にフィードバックすることで、企業のトランジション戦略の改善や取組みの実効性向上を促していきます。

「トランジション・ファイナンスに関する取組方針」の全文は第一生命のHPに開示しております。

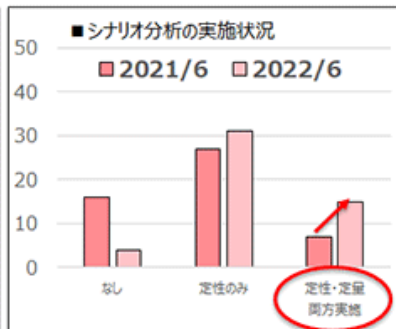
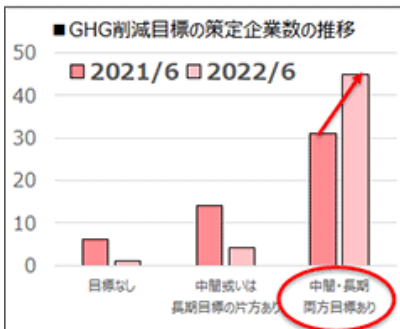
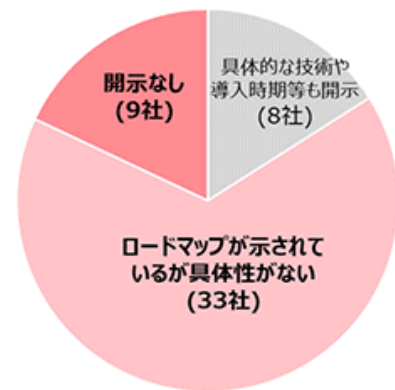
> https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/investment/pdf/ri-report_008.pdf (702KB) PDF

GHG排出量上位50社の排出量削減に向けた取組状況

- 気候変動をテーマとした対話活動を継続的に行っており、2021年度は当社運用ポートフォリオにおけるGHG排出量上位50社を特定して対話を実施しました。
- 当該50社では、TCFD賛同や2050年カーボンニュートラルを意識した目標を策定している企業数は足元著しく増加傾向にあります。一方、気候変動問題に対する定量的なシナリオ分析（注1）やカーボンニュートラルに向けた具体的なロードマップ（注2）策定を行っている企業は少数に留まっています。
- 今後も、定量的なシナリオ分析の開示やGHG削減に向けた具体的なロードマップの策定及び取組みを、対話を通じて促していきます。



■ カーボンニュートラルに向けたロードマップ開示状況



(注1)シナリオ分析：長期的で不確実な気候変動問題に組織として戦略的に対応するために実施。リスクと機会について特定し、影響の評価と対応について定性・定量(影響額等)の分析を行うもの。
 (注2)ロードマップ：カーボンニュートラルを実現するための目標や取組内容を具体的に示したもの。

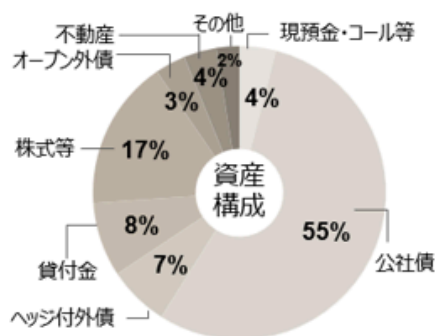
投融資実績

責任ある機関投資家として

資産残高^(※1)

運用資産

約**33**兆円



ESGテーマ型投融資^(※1)

投融資金額

約**1.6**兆円

うち気候変動問題
ソリューション投融資

約**7,100**億円

SDGs債等

約**5,400**億円

SDGs事業

約**6,000**億円

インパクト投資

約**1,100**億円

その他

約**3,800**億円

エンゲージメント

対話社数^(※2)

188社

役員面談率^(※2)

約**46**%

国内株式ポートフォリオにおける対話企業の割合

3年累計

約**87**%

2022年度

約**61**%
(保有時価^(※3))

(※1)2023年3月末時点 (※2) 2022年7月~2023年6月

(※1) 2023年3月末時点

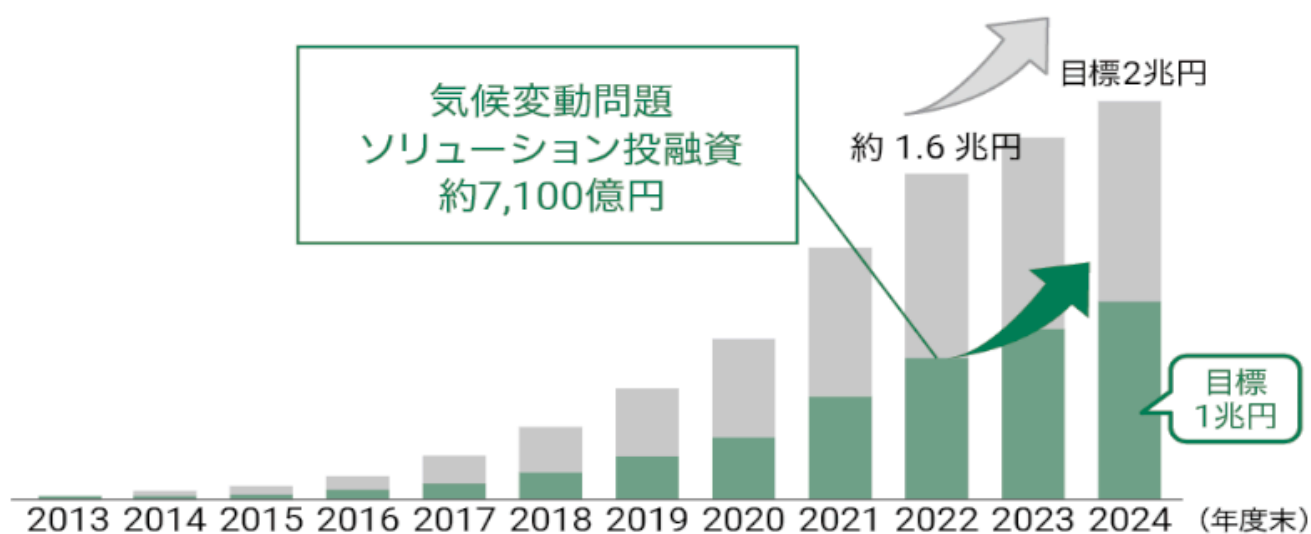
(※2) 2022年7月~2023年6月

社会課題の解決に向けた投融資実績と目標

■「QOL向上」・「気候変動の緩和」・「地方創生・地域活性化」を中心としたESGテーマ型投融資の累計は2021年度末時点で約1兆3,000億円に到達。更なる社会へのポジティブ・インパクト創出に向けて、2024年度末迄に同投融資を2兆円以上に拡大

■当社の責任投資における最重要テーマである気候変動問題への対応強化として、気候変動問題の緩和に資する投融資を2024年度末迄に1兆円以上に拡大（2021年度末時点実績：約5,100億円）

〈第一生命〉社会課題の解決に向けた投融資実績と目標



(※) 気候変動問題ソリューション投融資：グリーンボンド、再生可能エネルギー発電所関連事業への投融資など、気候変動問題の解決に資する投融資

その他の投融資実績はグループ中核会社の第一生命の責任投資活動報告をご覧ください。

> 責任投資活動報告 (5,877KB) [PDF](#)

2021年 PRIアセスメント結果

■ 2021年のPRIアセスメントでは、投資・スチュワードシップ方針、不動産投資において最高評価である「5」を獲得しました。引き続き当社の責任投資取組の更なる高度化を推進していきます。

	2019年 <small>(評価期間:2018/1~12)</small>		2020年 <small>(評価期間:2019/1~12)</small>		一部 統合	2021年 <small>(評価期間:2020/1~12)</small>	
	当社評価	(中央値)	当社評価	(中央値)		当社評価	当社評価
戦略とガバナンス	A	(A)	A+	(A)	→	投資・スチュワード シップ方針	5
スチュワードシップ活動	A+	(B)	A+	(B)		議決権行使※	4
上場株投資	A	(B)	A+	(A)		上場株投資※	4.5
債券投資	A	(B)	A	(B)		債券投資※	4.75
不動産投資	A+	(B)	A+	(B)		不動産投資	5

2021年PRIアセスメントの評価方法の変更について

- ✓ 2021年PRIアセスメントでは、責任投資に係る近年の動向を考慮して、アセスメントの構成・設問内容が全面的に改訂されました。評価方法においても2020年までのA+~Eの6段階評価から、5~1の5段階評価に変更されております。

※ 議決権行使・上場株投資は、2分野（ファンダメンタル戦略・REIT等）の平均評価、債券投資は4分野（国債等、社債、プライベートデッド、証券化商品）の平均評価を記載。

機関投資家としての気候変動に関する取組みはこちらも併せてご覧ください。

- > 気候変動への取組み ~TCFDへの対応~
- > GFANZの取組

ステークホルダーへの取組み

お客さま満足の上

第一生命グループでは、グループミッションとして「一生涯のパートナー」を掲げ、お客さまに寄り添いながら、お客さま満足を追求した高い品質の商品・サービスの提供を目指しております。すべての人々に期待を超える感動をお届けすることを目指すCXデザイン戦略を構築し、お客さま満足の向上に取り組むのみならず、お客さまに保険金・給付金を確実にお受け取りいただくという生命保険本来の役割の発揮に向け、お客さま第一の取組みを追求していきます。

「お客さま第一のグループ業務運営方針」

第一生命グループでは「お客さま第一のグループ業務運営方針」を定めており、これに基づく各社の取組状況について公表しています。

詳しい取組みについてはリンク先をご覧ください。

- > 第一生命ホームページ [🔗](#)
- > 第一フロンティア生命ホームページ [🔗](#)
- > ネオファースト生命ホームページ [🔗](#)

CXデザイン戦略

お客さまの体験価値（CX）に軸足を置いたCXデザイン戦略に取り組むことで、すべての人々に期待を超える感動をお届けしていきます。

※CXとは？

CX（カスタマー・エクスペリエンス）とは、お客さまが当社グループとのすべての接点を通じて体験する心理的・感情的価値と定義しています。CXに着目することで、商品・サービスの価値向上にとどまらないお客さまの受取価値の向上に取り組むことができます。また、商品・サービスの価値を毀損するようなCXを見つけ出し、改善することにもつながります。

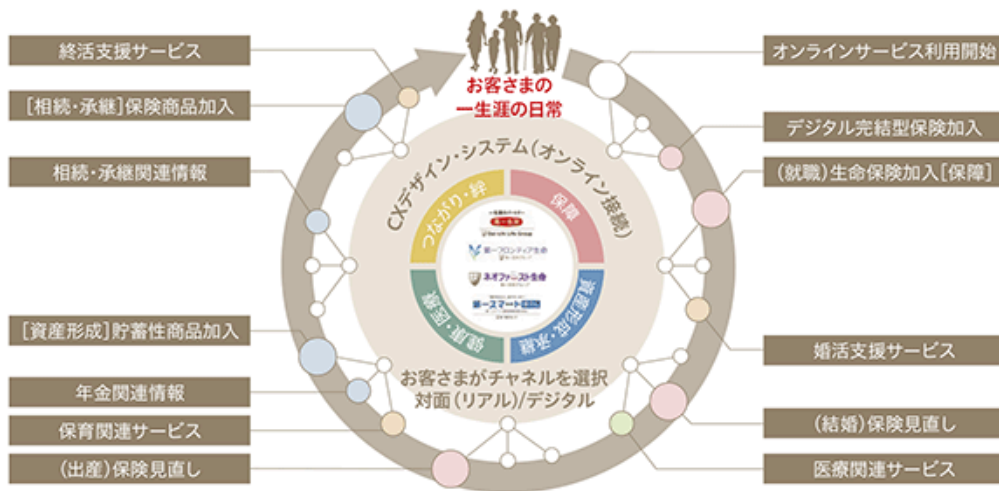
なぜCXに着目するのか

現代ではインターネットやSNSの普及により、さまざまな情報をいつでも簡単に手にすることができます。特にZ世代といわれる若年層はデジタルネイティブと呼ばれるように、モノを購入する際にもデジタルサービスを自在に活用し、十分な情報を集めたうえで購入します。こうした消費行動の変化によって、かつては売り手と買い手の間にあった「情報の非対称性」がなくなりつつあり、さまざまな分野で商品のコモディティ化が進行しています。生命保険においても、もともとは高い専門知識が必要で「情報の非対称性」が存在する分野でしたが、情報へのアクセスが容易になるなか、商品やサービスが持つ価値の提供だけでは差別化が難しくなりつつあります。これからは、お客さまが得る心理的な満足感も含めた「感情的な価値」もお届けしていくことで、お客さまの体験価値全体を高め、差別化を図っていく必要があると考えています。当社グループでは、CXに着目したビジネスプロセスを構築するとともに、一人ひとりのお客さまの多様化する価値観やニーズをきめ細かく捉え、すべてのお客さま接点において期待を超える体験・感動をお届けしていくことで、当社グループのファンを増やし、持続的な成長につなげていきます。

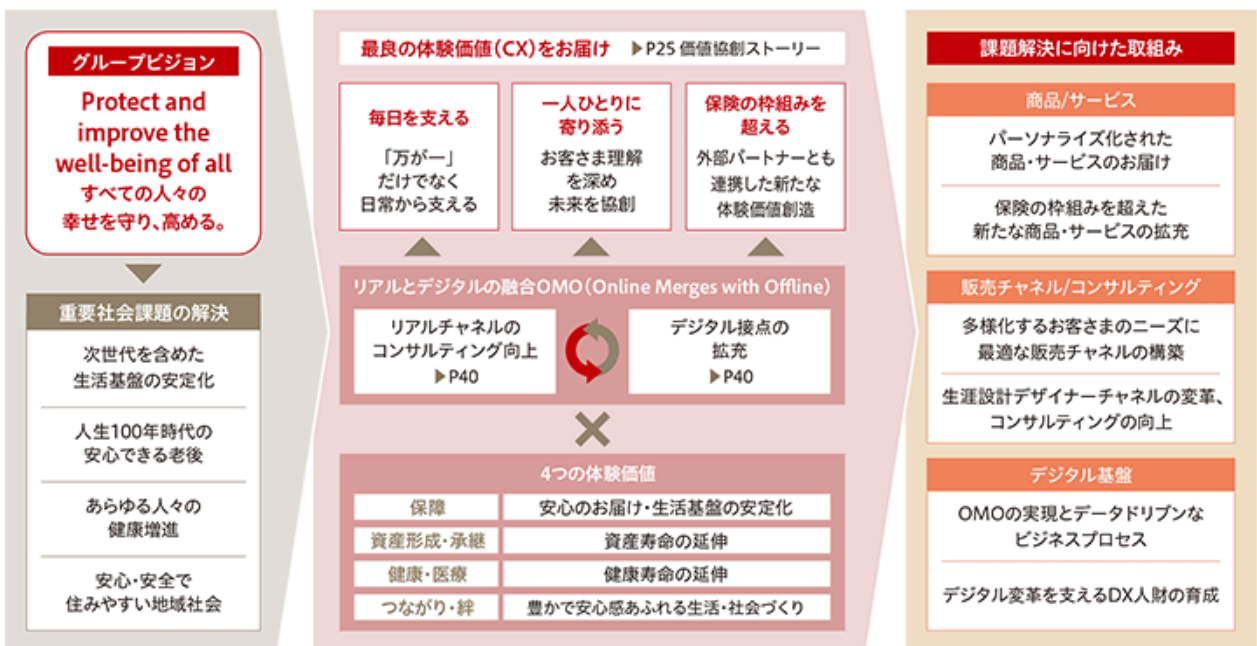
CXデザイン戦略の概要

当社グループでは、顕在化する社会課題に対して、これまでの保険の枠にとどまらない4つの体験価値（保障、資産形成・承継、健康・医療、つながり・絆）をお届けしていますが、お客さまの一生涯の日常に寄り添いながら、それぞれの体験価値を最大化していくドライバーがCXデザイン戦略です。CXデザイン戦略では、お客さまの期待を超える感動体験をお届けしていくために、それぞれの体験価値の磨き込みに加えて、各体験価値を日常的に体験いただけるよう、デジタル接点（オンライン）と、対面接点を担うリアルチャネル（オフライン）を融合し、すべてのお客さま接点をつないでいく当社グループ版OMO（Online Merges with Offline）の実現を目指しています。また、保険領域だけではなく、結婚、住宅、相続、終活など、お客さまのwell-beingに貢献するさまざまな非保険領域のサービスを外部ビジネスパートナーとの協業によって拡充していきます。デジタルとリアルによって生み出されるお客さまとの多様な接点において、テクノロジーも活用しながら、お客さま一人ひとりの理解を深め、お客さまが欲しいものを、欲しい時に、自然なかたちでお届けしていくことを目指していきます。

CXデザイン戦略で目指す姿

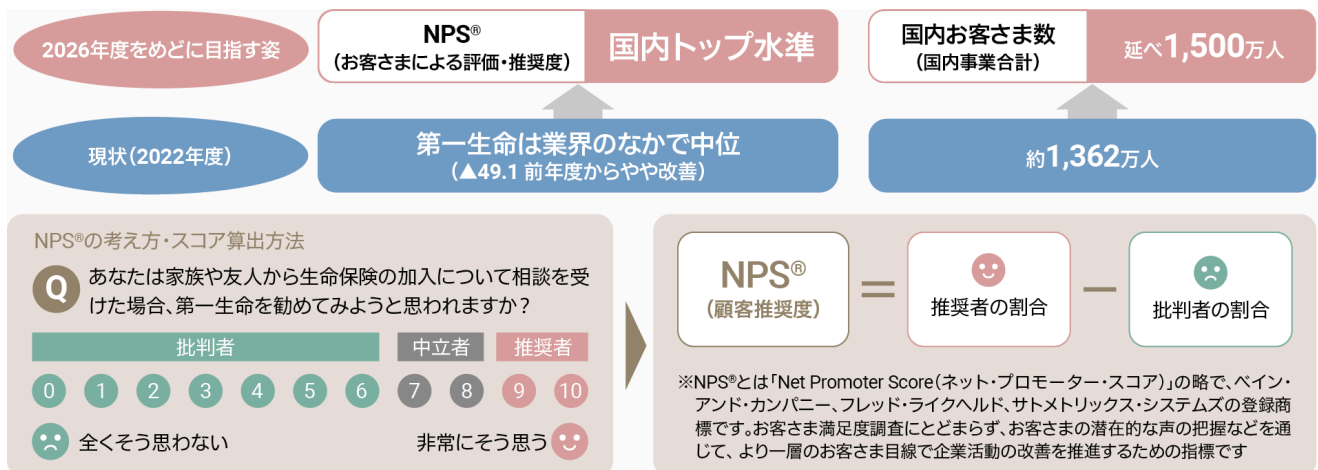


「4つの体験価値」を最適なかたちでお届けするCXデザイン戦略を通じて、顕在化する社会課題の解決とすべての人々のwell-beingの実現に貢献していきます。



CXデザイン戦略で目指す姿

お客さまの価値観の多様化や行動変容が進むなか、これまで以上にお客さま一人ひとりの価値観に寄り添い、CXを高めるビジネスプロセスへの変革が急務であると考えています。当社グループでは、「お客さま満足度」の調査からより踏み込み、お客さまからのダイレクトな評価として知人・友人などへの「推奨度」を測定するNPS[®]（Net Promoter Score）を重要指標として導入しました。また、当社グループのファンであるお客さまを持続的に増やしていくために、国内お客さま数も重要指標としています。2023年度からは保険領域のみならず、非保険領域の商品・サービスによるお客さま数も含めた目標としました。CXデザイン戦略の遂行によって、2026年度をめどに「NPS[®]：国内トップ水準」「国内お客さま数：延べ1,500万人」を目指してまいります。



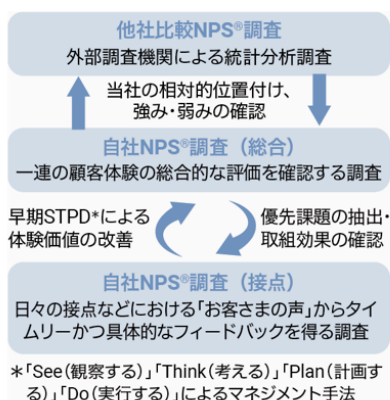
CXデザイン戦略で目指す姿に向けた具体的な取組み 「NPS®の飛躍的向上」

NPS®は、お客さまに商品・サービスに関するアンケートを行い、11段階で「推奨度」を調査し、指標化するものです。回答者全体に占める「推奨者」割合と「批判者」割合の差分がNPS®となります。NPS®が高い（推奨者が多い）ことによって、その会社の商品・サービスの魅力が広く伝わり、新たなお客さまとのつながりも増えることから、NPS®は企業の成長性や収益性と相関が高い指標といわれています。

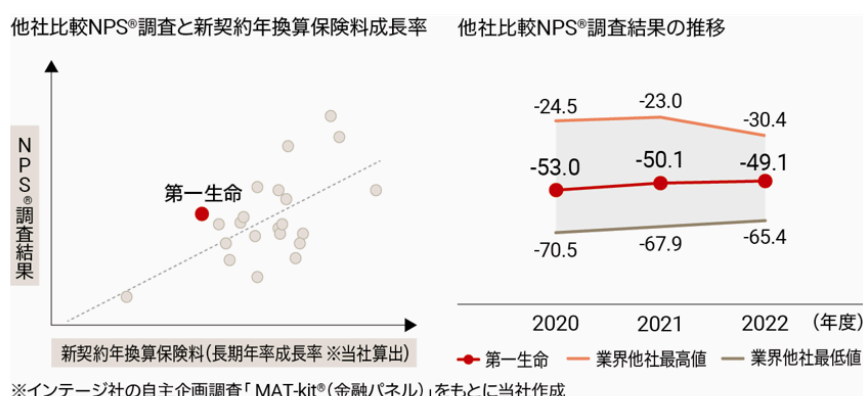
第一生命では、「自社NPS®調査（接点）」でお客さま接点における日々の「お客さまの声」をタイムリーに調査・把握しながら、年1回、一連の顧客体験を統合した「自社NPS®調査（総合）」を行い、お客さまによる総合的な評価を確認しています。

また自社のNPS®調査に加えて、外部調査機関の他社比較NPS®調査も実施し、支持をいただいている点や改善余地がある点を客観的に確認して課題の抽出を行っています。現在の第一生命の他社比較NPS®は業界内で中位に位置し、調査結果からは「商品のわかりやすさ」と「提案力・専門性」などの点で課題が見えており、引き続きお客さまの声に真摯に耳を傾け、改善していく必要があると認識しています。お客さまとの接点や商品・サービスにおける課題に対して迅速な改善を繰り返すこと、そしてこれまで以上にお客さま一人ひとりを深く理解することで、NPS®を飛躍的に向上させたいと考えています。

第一生命におけるNPS®調査体系



NPS®調査結果における第一生命の現状



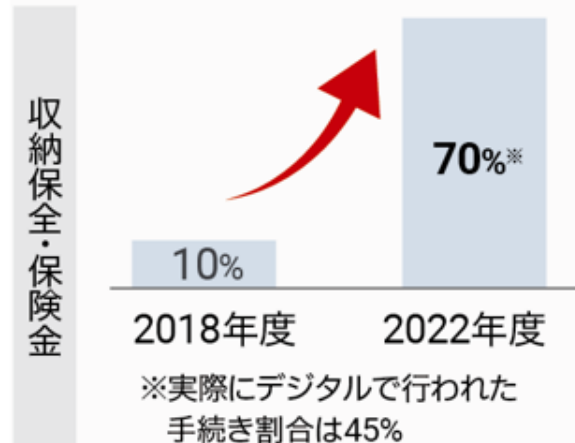
デジタル接点の拡充

CXデザイン戦略で目指す姿に向けた取組みとして、第一生命では、4つの体験価値を中心とした、人と暮らし、健康やお金、保険などに関する情報コンテンツの配信や、お客さまとの日常的なコミュニケーションを目的とする情報サイト「ミラシル」を運営しています。2022年度は、お客さまとリアルで接点を持つ生涯設計デザイナーが、「ミラシル」を通じてお客さまとつながり、保険の相談をはじめとしたさまざまなお客さまニーズにお応えできるよう機能を拡充しました。サイト閲覧等のデジタル情報を解析し、最適なコンテンツ・商品・サービスをお届けしていくことにより、お客さまとのコミュニケーションを一層向上させていきます。また、お客さまのご契約における各種お手続きのデジタル化も積極的に推進しています。今後もデジタル接点を拡充しながらリアルとの融合を進めることで、欲しいものを、欲しい時に、自然なかたちでお届けしていきます。

情報サイト「ミラシル」



デジタル対応可能な手続き割合

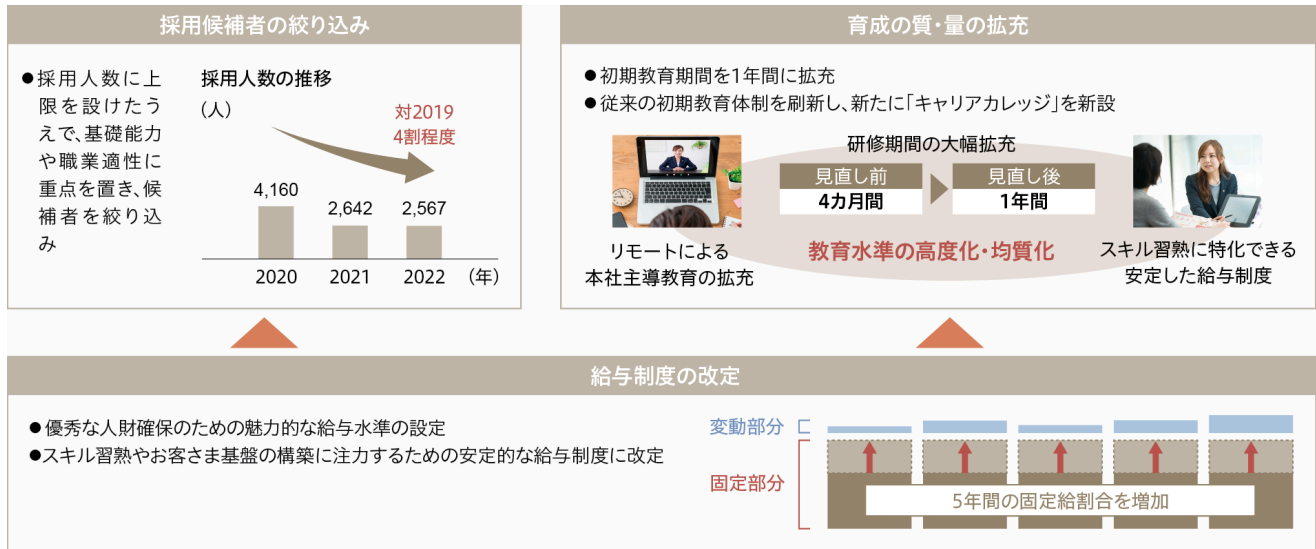


リアルチャネルのコンサルティング向上

生涯設計デザイナーチャンネルでは、従来とは一線を画した抜本的な変革に取り組んでいます。採用、給与・評価制度、教育フォロー体制の大幅な見直しに加えて、コンサルティングと商品の一体改革にも取り組み、より一層高いCXをお届けできるチャンネルへと進化させていきます。

こうした取組みを通じて、お客さまにとっての最良の価値をお届けし、お客さまが増えていく好循環サイクルをつくり出すことによって、2026年度の目指す姿を実現していきます。

生涯設計デザイナーチャンネルの変革



取引慣行

第一生命グループでは、物品・サービスの購買先や委託先、ならびに代理店の皆さまと公平・公正な取引を推進し、健全な関係を築くため、以下の取組みを行っています。

具体的な取組み

委託先への取組み

第一生命では、委託先の選定時に、情報の安全管理や反社会的勢力の排除など複数の観点で評価し、必要に応じて実査を行っています。また、年に一度、委託内容の定期点検を行い、適切な委託業務管理に努めています。

なお、当社では、保険契約の引受けや保全に関する事務、お客さま宛て文書・帳票などの印刷・発送をはじめとする業務において、その一部を外部に委託しています。

業務委託先との対話


サプライチェーンを含めたグループ全体で長期的に企業ブランドを向上させるために、業務委託の締結に対し「サステナビリティアセスメントシート」の取付を実施しています。「サステナビリティアセスメントシート」において、当社グループにおける人権・労働・環境・腐敗防止等、サステナビリティに関する考え方を業務委託先に説明し理解を求めるとともに、国連グローバルコンパクトへの加盟の有無などの、業務委託先のサステナビリティに関する態勢を確認しています。特に贈収賄及び汚職について、業務委託契約締結時に、契約書中に贈収賄及び汚職を禁止する条項を盛り込むように求めています。

取引先選定時の環境配慮

第一生命では、大口の取引先企業については、環境取組状況の調査を定期的実施しています。また、環境に配慮したOA機器を導入すると共に、環境負荷の小さい商品を優先的に購入する「グリーン購入」を推進しています。自社の「グリーン購入ガイドライン」を策定のうえ、事務消耗品などの購入に際して原則グリーン購入適合商品を社内一括購入システムにより購入しています。

パートナーシップ構築宣言

経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって創設された「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。

> [パートナーシップ構築宣言（183KB）](#) 

雇用と人財育成

全世界の社員が生き生きと個性を発揮し活躍できる世界

"World of Opportunities" の実現を通じて、グループ企業価値の向上を目指します。

第一生命グループは、お客さま本位（お客さま第一）を経営の基本理念に据え、“一生涯のパートナー”をミッションに掲げています。これに基づき、私たちは、それぞれの地域で、人々の安心で豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献することを第一に考えています。そして、そのミッションを支える私たちの強みが人財です。全世界の社員一人ひとりが、お客さまに安心して豊かな暮らしをお届けし、グループ事業の発展に貢献する。この弛まぬ努力によって、はじめて、私たちはミッションを実現することができると考えています。近年では、国内グループ各社に加え、海外グループ会社の仲間も共に私たちが前進する道を描く取組みを強化しています。グループ各社の独自性を理解し尊重すると同時に、ベスト・プラクティスや知見を互いに共有し、性別、年齢、経歴、国籍に関係なく、多様な人財が成長し、グループの価値創造に積極的に貢献できる環境づくりを進めています。2021年度には、全世界のグループ各社と議論を重ね、当社グループのEmployee Philosophy Statement「第一生命グループで働く人を考える」を策定しました。国や会社を超えて全世界の社員にチャンスやチャレンジの場を提供し、成長した社員がグループの価値を高める姿、会社と社員が共に成長し、高め合う関係を描いています。

第一生命グループで働く人を考える

成長は、自分ひとりで成し遂げるものではありません。

私たちの100年を超える歴史と経験が教えてくれるように

成長とは、多くの仲間とのつながりの中で生まれるもの。

第一生命グループは、あなたのパートナーとして

共に成長し、皆で高め合い、互いに成功を支援し

今も、そしてこれからもすべての人々の幸せを守り、高めます。

あなたがグループのどこにいても、そしてグループのどこへ行っても

私たちは共に歩み、皆でWorld of Opportunitiesの扉を開いていきます。

事業環境が複雑に変化するなか、人財は経営戦略を実現する推進力です。当社グループの人財戦略は、成長（Grow）、共創（Belong）、幸せ（Be Well）、安心（Protect）の4つの柱で構成され、100年を超える歴史のなかで「一生涯のパートナー」として働く私たちが大切にしてきた想いを、Employee Philosophy Statement「第一生命グループで働く人を考える」を通じて日本を含む世界10カ国のグループ社員に共有しています。

"World of Opportunities"の実現、そして企業価値の更なる向上に向け、多様な人財の育成、戦略的な人財配置と人財が最大限に活躍できる組織風土の改革に取り組んでいます。

人財価値向上・人的資本拡充状況

人財戦略の4つの柱	主要な人的資本活動	主な指標 ^{※1}	2022年4月	2023年4月	目標 (2024年4月)	企業価値創造へのつながり
成長 Grow	事業変革 人財獲得・育成	人財シフト(自然減含む)	682名	1,211名	1,974名	事業戦略 実現の推進
		DXコア人財数 ^{※1}	100名	254名	300名	
		次世代グローバル経営 リーダー候補者数	241名	286名	300名	
	自律的な キャリア推進	Myキャリア制度応募者	302名	371名		多様性を 活かす 組織文化
		グローバルジョブポストイング 公募職務数	8ポスト	16ポスト		
共創 Belong	多様性を力に変える	女性役員比率 ^{※2}	12.1%	13.4%	30% (2030年)	多様性を 活かす 組織文化
		女性組織長比率 ^{※3}	16.5%	18.5%	30%	
幸せ Be Well	柔軟な働き方の実現	男性育休取得率/日数 ^{※4}	92.3% 11.8日	100.0% ^{※4} 21.5日	100%	社員 well-beingの 実現
	安全・健康に働く	2次健診受診率	85.7%	87.6%	100%	
安心 Protect	地域社会への貢献	企業版ふるさと納税 (人材派遣型)を含む派遣者数	12名	100名		お客さまに 選ばれ続ける 第一生命 グループ

※1 DX人財を3つのレベル（①DX活用人財②DX中核人財③DXプロ人財）に分類し、組織を牽引し、変革を起こせるより高スキルの②と③を「DXコア人財」と定義

※2 当社および第一生命の合計

※3 当社および国内生保3社の管理職のなかでも組織の長であるライン部長、ラインマネジャー級の職位の合計

※4 2023年3月末時点における当社、国内生保3社、アイペットホールディングスの合計。改正「育児・介護休業法」（2023年4月施行）で公表が義務付けられる「育児休業等の取得割合」の算出基準に則して算出（結果が100%を超過する場合には、100%と表示）

※5 ※2～4及びグローバルジョブポストイングポジション数以外は、当社、国内生保3社の合計

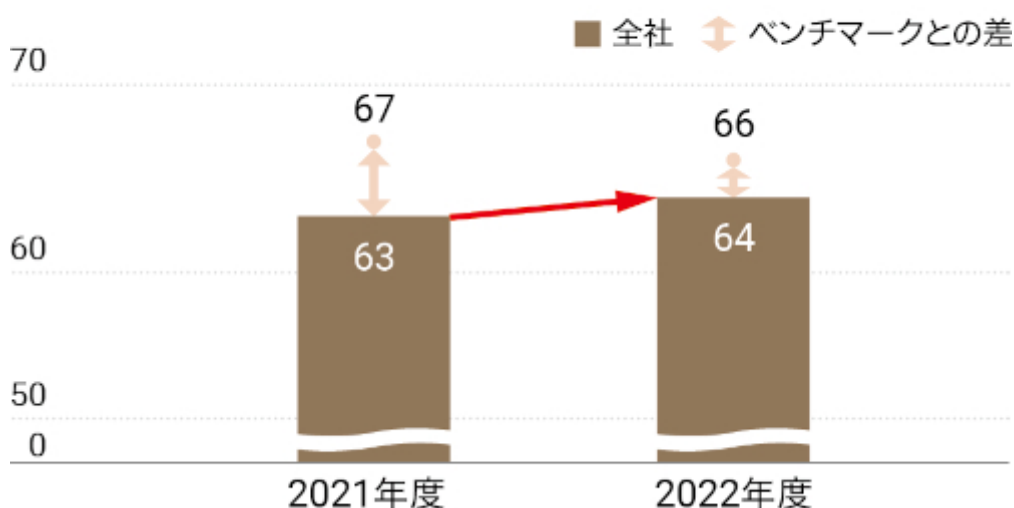
エンゲージメント向上に向けた取組み

エンゲージメントの位置付けと推移

社員が主体的に仕事をしている状態を人的資本活動の成果の一つと捉え、社員エンゲージメントを重要指標としています。生産性や企業業績への関係はもちろん、当社グループの中核戦略の一つであるCX向上へもつながることから、企業価値向上において重要な指標と考えています。

当社および国内生保3社では2021年からエンゲージメント調査を導入し、昨年度は毎月、今年度は隔月でパルスサーベイを実施しています。エンゲージメント向上に向けた取組みも活発に行われ、総合スコア改善につながっています。

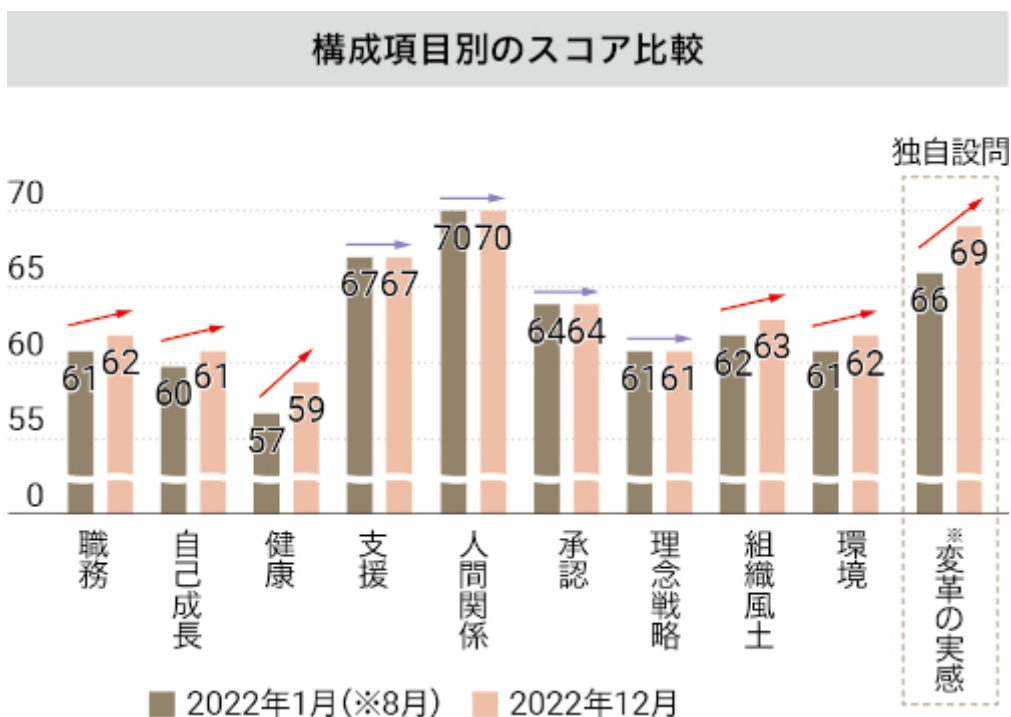
エンゲージメント総合スコア推移とベンチマーク比較



職種別のスコアと向上の取組み

外部調査会社によるサーベイを導入し、第一生命における金銭の不正取得事案発生以降、独自設問として企業文化・風土の変革の体感の度合いを示す「変革の実感」を加えています。当該スコアはこの1年で大きく上昇しています。また、9つ中5つの構成項目でスコアが改善し、取組みの成果が現れています。

一方、事業の方向性に対する理解・共感度を示す「理念戦略」は横ばいであり、タウンホールミーティングや少人数での「役員と語る」会など、社員と経営の対話の場を設け、経営戦略の理解と共感を深める取組みを継続して実施しています。こうした取組みを通じて経営ビジョンの理解や変革への意識の高まりを実感している社員の声も寄せられています。



●事例 ボトムアップでのエンゲージメント向上（第一生命 主計部）

個々人の目指す姿とともに、組織として目指す姿を共有し、そこに向かって取り組んでいくことがエンゲージメント向上につながると捉え、特に人財育成と組織風土を「業務を遂行するための2つの土台」と位置付けて取り組んでいます。組織として継続して取り組むため、毎月1回、進捗確認や好事例の共有を行う主計部DSR委員会を2022年4月に設置し、その傘下の3つのプロジェクトチーム（人財育成、組織風土、業務遂行）で施策を検討しています。組織長が全員と個別に対話し、自己開示を行うと同時に、取組みへの意見交換をするなど、心理的安全性の高い環境づくりやボトムアップでの取組みを推進しています。



●事例 部署・職位を超えた交流促進で「一体感」を醸成（第一フロンティア生命）

更なる一体感醸成に向けて、社長との少人数でのタウンホールミーティング、部署や職位を超えて1対1で対話する「クロス1for1」や、若手社員やキャリア採用者による座談会を実施しています。エンゲージメント調査でも、「組織風土」のうち「部署間の協力」スコアが前年比5ポイント向上するなど、成果が現れ始めています。各種取組みについては、参加者へのアンケートを通じて継続的なレベルアップにも取り組んでいます。

※タウンホールミーティングは14回実施、延べ約240名参加

成長（第一生命グループの人財育成）

当社グループは、社員が新たなスキルと意欲を高め続けられるように一人ひとりが成長に向けて挑戦し、皆で高め合い、新しい可能性を生み出すことができる環境づくりを進めています。とりわけ、常にお客さまを想い、社員自らが自身のキャリアを考え、自律的に取り組んでいく必要があると考え、上司による部下の成長支援の取組みである1for1（「第一生命版1on1」）は、社員の「ありたい・やりたい」をキャリア形成につなげる場として社内に浸透しています。また、国内外の急激な環境変化において、社員教育への投資も年々増強しています。人々の行動や価値観も変化し続けるなか、常に「お客さまが求めるもの」を軸に、それに向けて自身のありたい姿を具体化し、多様なスキルや経験を通じて社員が自らを高め続けることを支援しています。

社員教育への投資総額

2021年	2022年	2023年
4.4億円	5.0億円	6.6億円（予定）

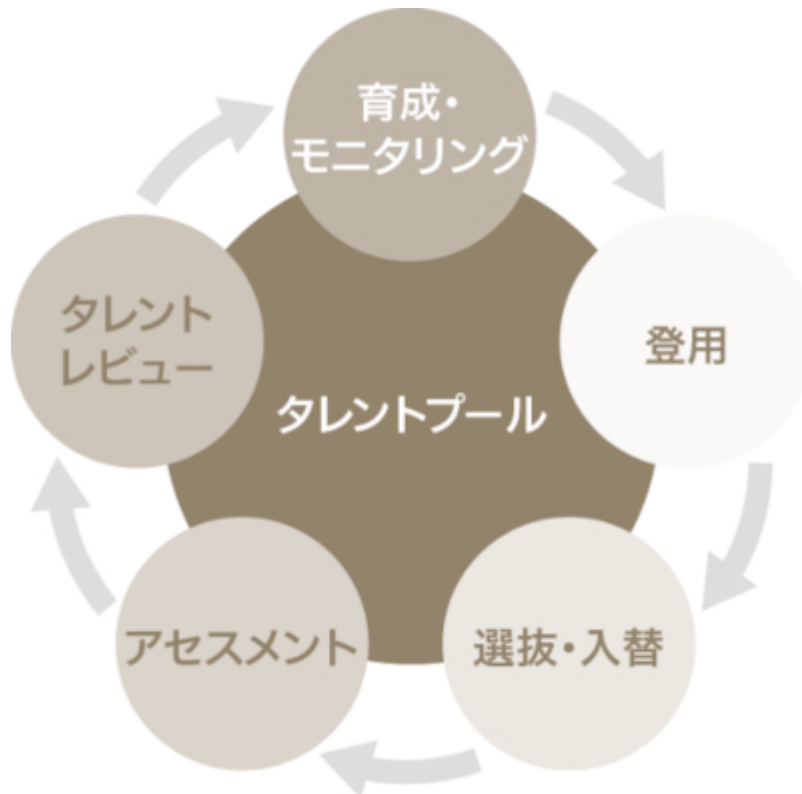
※内勤職自らが取り組む自己啓発支援や、会社主導による社内外のオンラインを含む研修への投資額。社員一人当たり約6.1万円（各所属ごとの個別取組みや、生涯設計デザイナー等の営業職掌への投資は含まず）

代表的な施策

- 1for1（第一生命版1on1）
- タレントマネジメントプログラム
- 年齢別キャリアデザイン研修
- Myキャリア制度（社内公募）
- 社内外における副業
- 次世代リーダー育成プログラム
- DX人財育成プログラム
- グローバルジョブポスティング
- グローバル人財育成プログラム
- 「自分改革」プログラム（語学、Udemy、DL NetCollege等幅広い能動的な自己啓発支援）

国内・グローバルにおけるタレントマネジメントプログラム

次世代リーダーの発掘と育成に戦略的かつ継続的に取り組むことを経営戦略の一つと位置付けています。候補人財の発掘から、外部評価によるアセスメント、年間を通じた定期的なタレントレビューを経て、育成・モニタリングを行う一連の流れを主たるポジションごとに継続して実施しています。このマネジメントサイクルを通して、経営環境の変化に対応すべく、役員はじめ主要組織長ポジションへの外部人財の登用も積極的に進めています。



国内次世代リーダー タレントマネジメント

人財コミッティにて主要ポストごとの後継候補人財プールを毎年確認・見直しのうえ、外部アセスメント、研修や異動機会を通じて候補人財を育成しています。特に、多様な人財による意思決定を通じた組織文化の変革を目的に、組織長における女性、キャリア採用者の登用も推進しています。安定的かつ計画的に次世代経営リーダーを育成・輩出していくために若手人財の早期選抜・育成も強化しています。

グローバル タレントマネジメント

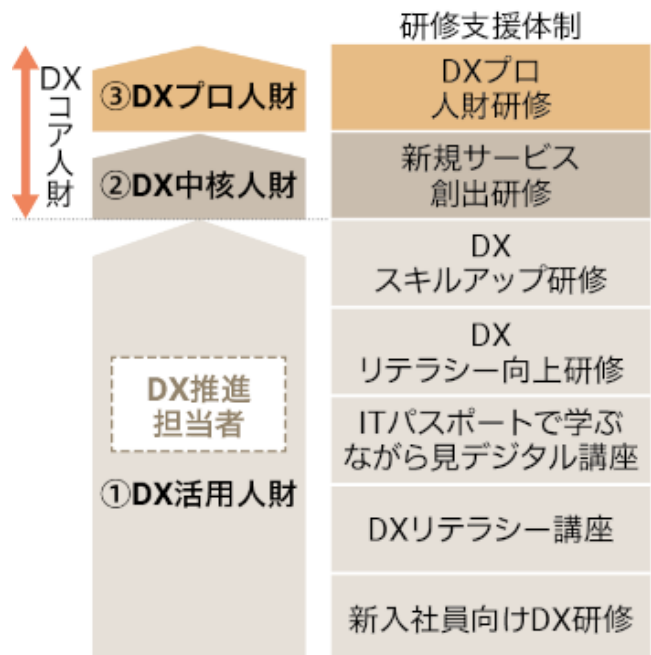
今年度、海外グループ会社においても、共通の枠組みでタレントマネジメントを行う取組みを開始しました。多様な環境におかれた海外グループ各社とともに、グループとして次世代リーダーを発掘・育成することの重要性は高まっています。グループのシナジー発揮のためにも、各社経営リーダー人財候補に加え、国を超えてグローバルビジネスに貢献できる人財の発掘と育成への取組みも開始しています。

第一生命グループ タレントプールの構築・拡充

DX人財育成

保険領域にとどまらないお客さま体験価値

(=CX)を創出するためにはデジタルスキルの活用が不可欠です。当社グループでは全社員が取り組むものとしてDX人財レベルを3段階に分けて育成しています。デジタル技術を理解し活用できるDX活用人財(①)の育成は各組織に配置した約800名の「DX推進担当者」を中心に、全体の底上げを図っています。



また、組織を牽引できるDX中核人財(②)、ビジネスモデル変革を起こすことのできるDXプロ人財(③)の発掘・育成には、DXに関わる組織を中心に2,000名規模の外部アセスメントを実施しました。その結果を踏まえ、実践形式の研修、実務経験を積む為の異動やグループ外企業へのキャリアローテーション、ベンチャー企業へのレンタル移籍など幅広い経験を通してDXを進める風土の醸成と社員の学び・挑戦を支援しています。(当社・第一生命は「DX認定事業者」に認定されています)

～担当者の声～

第一生命 人事部 人財開発室
マネジャー 村上誠稔

変わりゆくお客さまのニーズにお応えするために、私たち自身が変わらなければいけません。CX向上のためにはDXが必要不可欠であり、社員一人ひとりがDXを推進する人財となる必要があります。全社員がデジタル活用を念頭にキャリアを考えられるよう、第一生命のDX人財育成を強化しています。



国内・グローバルにおける公募制度

社員のキャリア実現を支援する為、社員自ら強みを発揮できる機会の提供に取り組んでいます。国内では、自身のキャリアを自律的に考え、自らキャリアを切り開くために「Myキャリア制度」を導入し、グループ内外の企業において保険の枠組みを超えた多様なフィールドで活躍できる職務を幅広く用意しています。公募職務数・応募者数・合格者数は年々増加し、「社員がキャリアを選ぶ時代」が実現されつつあります。グローバルではグローバルジョブポスティングプログラムを開始し、グローバルに活躍する機会に社員が自ら手を挙げ、国を超えて専門性を発揮しています。公募国は日本、シンガポール、インド、タイ、イギリス、参加者はアメリカ、オーストラリア、シンガポール、インドと応募数・範囲も拡大し、グループとしてともに成長し、高め合い、成功を支援する風土づくりにつながっています。

国内：My キャリア制度（4月時点）

	2021年	2022年	2023年
公募職務数	175	222	301
応募者数	188名	302名	371名
合格者数	73名	93名	141名

～社員の声～

TAL, Head of Cyber Transformation,
Information Security and Cyber
Samer Fouani

(当社のグローバルITコラボレーションプロジェクトに参画)

自ら挑戦し、既成概念に捉われず、如何に効率的にスケールの大きな仕事に向き合うかを考える機会を得られており、プロジェクトをリードしながらグローバルチームの一員であることを体感しています。



～社員の声～

スター・ユニオン・第一ライフ
Manager
Ashok Kumar Sharma

(当社のイノベーションファンドプロジェクトに参画)

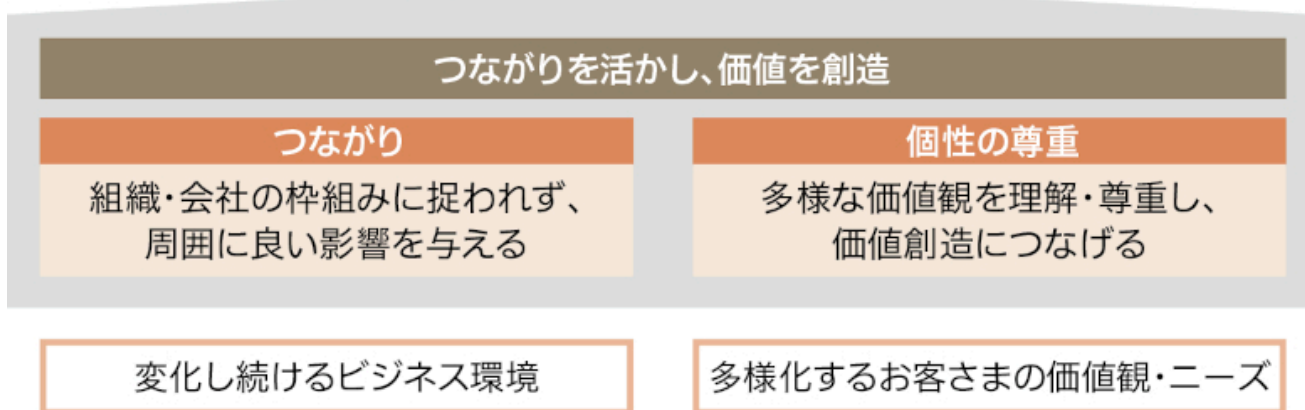
このプロジェクトは私のキャリアにおいて非常に価値あるものです。グローバルに働くスキル・知識の強化だけでなく、当業界の現状理解を通して社会における当業界、そしてその先について考える機会になっています。



共創

当社グループでは、多様な価値観、考え方、能力、経験、専門性をもった人財がお互いに意見を出し合い、総合力を発揮し、また意思決定に参画する世界を目指し、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取組みを加速させています。管理職層をはじめ、意思決定層において女性の比率を高めていくことはもちろんのこと、国内ではキャリア採用者の組織長登用比率も重視し、多様な人財が意思決定し、組織文化を変えていくことを重視しています。イキイキとモチベーション高く仕事に取り組める職場環境・風土をつくり、社員が多様な個性を活かして最大限に能力を発揮していくことが企業の持続的成長につながると考えています。変化のスピードやお客さまニーズが多様化している時だからこそ、多様性の観点から意思決定の質を上げて取り組むことにより、働きやすさ・働きがいにつなげ、強い人財集団を目指しています。

多様な仲間とともに、会社の持続的成長を実現

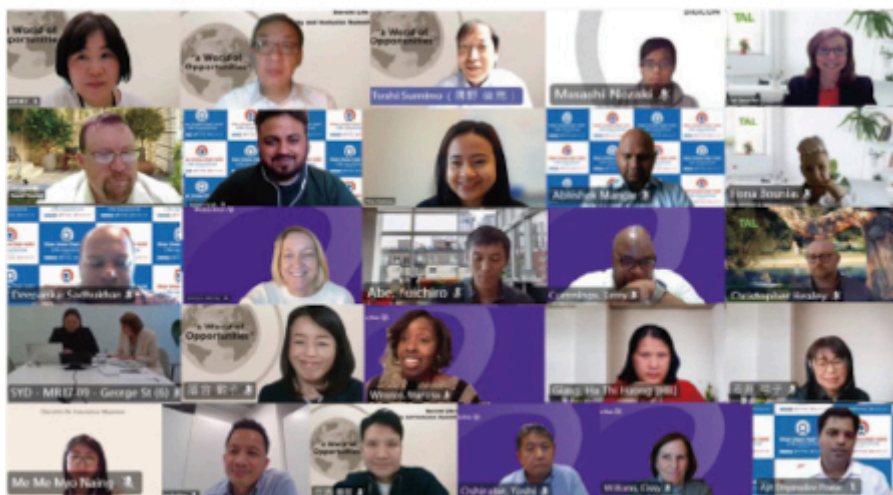


主要な施策

- 女性向け階層別研修
- 女性リーダー育成の為に役員・部長とのクロス1for1
- 女性ロールモデル交流
- 階層別女性リーダー割合の目標設定と後継者計画
- 障がい者の活躍推進
- グローバルD&I活動
- キャリア採用者への入社後サポート取組み
- 社内でのD&I推進の為に各種コミュニケーション

グローバルD&I活動

D&Iの活動は各国の環境によってさまざまですが、2022年よりグループとしても取り組む検討を開始し、昨年11月、当社グループでは初となる「グローバルD&Iサミット」をオンラインで開催しました。「共に学ぶ」をテーマとしたこのイベントでは、多様な価値観を尊重し、違いを受け入れて人々のwell-beingを促進する環境づくりにグループ全体で取り組むことを目指し、日本、米国、オーストラリア、ベトナム、カンボジア、ミャンマー、インド、タイ、インドネシアよりグループ13社59名のリーダーが参加しました。外部講師による講義を通じてD&Iの理解を共有し、世界の潮流を学んだことに加え、少人数に分かれて今後実践したい取り組みやグループ全体で取り組むアイデアについても活発に意見交換が行われました。まさに多様な人財がともに考えることの意義が共有され、継続してグループ全体でD&Iの理解と行動を促進し、多様性を活かす組織文化づくりを進めています。



女性活躍推進

国内グループでは、2030年までに女性役員比率30%を目指してパイプライン強化に取り組んでいます。階層別研修を充実させるとともに、各役員が担当部門のマネジメントポスト候補者を選出する際、各ポストの30%を女性とする運営を行っています。また、役員が候補者を直接「見る」「育てる」機会として、普段接点のない部門の候補者をクロスして受け持ち、定期的に1for1を実施しています。グループ各社でも同様に女性活躍推進に取り組んでおり、TALでは組織全体のスポンサーシップを通じて女性リーダー育成のための「Female Sponsorship Programs」を実施しています。リーダー候補として選抜された女性社員は半年間課題に取り組みながら、ビジネス感覚や経営者としての視点を養います。役員や部長がスポンサーとして活動を支援することで、参加者は自己のブランディングを行い、自信を高めると同時に、経営層と部門を超えた関係構築ができます。経営層にとっても次世代を担う女性リーダー候補を理解する機会となり、スポンサーシップ文化の醸成につながっています。このプログラムの結果、TALは2023年に女性リーダーの比率を40%以上にまで高めています。このようなグループ各社における効果的な取組事例を互いに学びあうことで、グループとしてのシナジー発揮も推進しています。

～クロス1for1・スポンサーシッププログラム参加者の声～

ネオファースト生命 ラインマネジャー
松田 紀子

部門・キャリアも異なる落合執行役員との1for1では、多様な考え方や客観的な視点からのアドバイスを受けることができ、知見と視野が広がり、これまでとは異なる仕事の進め方を学ぶことができました。特に、経験のない部門に着任した直後であり、知識や関係性が少ない中でのマネジメント・情報収集方法や、交渉・折衝する際のヒントなどのアドバイスが現在業務上でも役立っていると同時に、今後自身が何を習得していく必要があるのかを考える良い機会となりました。

第一生命 執行役員
落合 敦子

松田さんは、未経験の分野にラインマネジャーとして異動されたばかりで、状況把握や課題の発見に努められていました。1for1では、終始笑顔でお話をされる姿が印象的で、毎回、悩みや課題を共有して貰い、次へのステップを一緒に考えるような時間を過ごしました。回を重ねていくうちに職場にも慣れ視座が高まり、着実に自信を付けられているように感じました。多様な視点や職場の様子を聞ける機会は、私にとっても勉強になります。こういった対話の機会を通じて、お互いが刺激を受け、ともに成長できればと思います。

TAL, General Manager
Samantha Holt

スポンサーがとても熱心で、参加者との面談に多くの時間を費やし、貴重な洞察や助言を与えてくれました。忙しい日々のなかでも、仕事の進め方や自身の成長について真剣に考え、仕事上の人間関係やスポンサーシップの活用、自己ブランディングの重要性など多くを学ぶことができる、大変有意義な経験でした。



女性のリーダー層拡充に向けた参考データ

新卒採用女性比率 (※1)	49%
キャリア採用女性比率 (※1)	62%
管理職キャリア採用女性比率 (※1)	30%
管理職女性比率 (※2)	29.3%
組織長女性比率 (※3)	18.5%
役員助成比率 (※4)	13.4%

※1 当社、国内生保3社の内勤職の合計

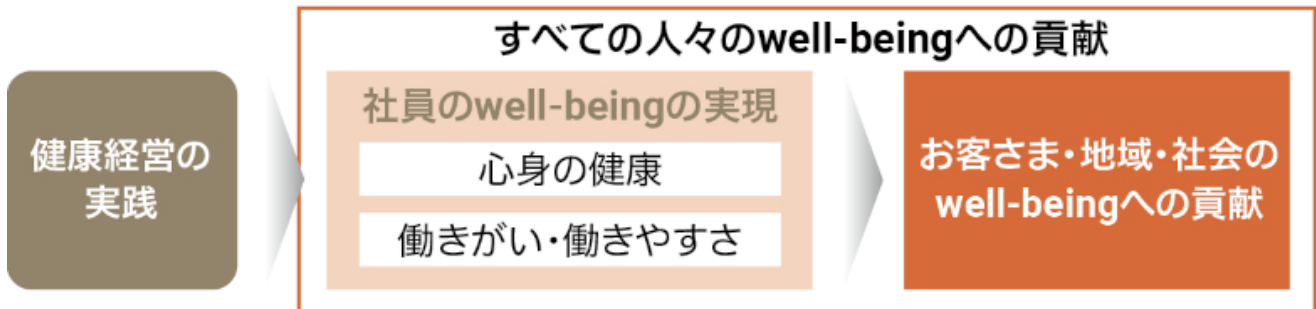
※2 当社、国内生保3社の合計

※3 当社、国内生保3社の管理職のなかでも組織の長であるライン部長、ラインマネジャー級の職位の合計

※4 当社および第一生命の合計

幸せ

当社グループは、お客さま、地域・社会全体の健康増進に寄与する「健康経営」を実践し、すべての人々のwell-beingへの貢献を目指しています。その土台となるのは社員のwell-beingであり、安全・健康に向けた取組みを継続・強化するとともに、働きやすい職場環境・風土醸成が欠かせません。well-beingな社員、前向きに課題を乗り越える組織風土を通じてグループ、そして社会に貢献しています。

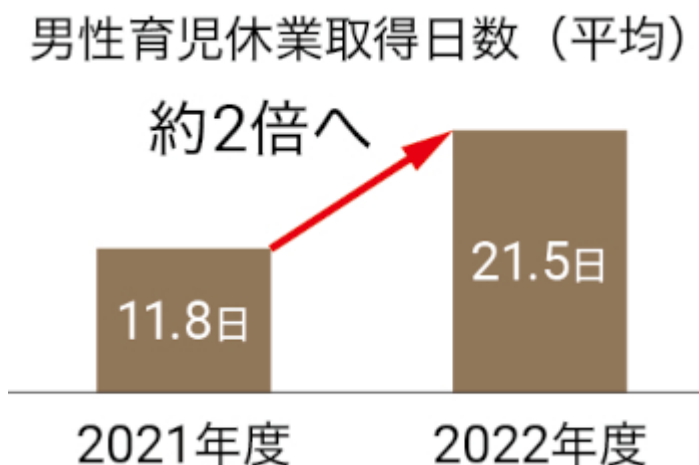


代表的な施策

- 人間ドッグ、各種がん検診の費用補助
- マンモスバスの全国巡回
- 社内の安全・健康のためのセミナー実施
- QOLism（健康増進アプリ）の活用促進
- セルフケアツールの提供
- 男性育児休業の取得推進
- 育児と仕事の両立支援体制強化
- フルリモート勤務
- 多様な働き方を支援する休職休暇制度

男性育児休業の取得推進

2022年から「男性社員の育児休業累計1ヵ月以上100%取得」を目標に取り組んでいます。パートナーの産後や育児不安のピーク時に寄り添い、男性社員が育児・家事に主体的に取り組めるよう「プレパパセミナー」での意識付けをはじめ、上司・部下での育休取得計画書の活用や、最大で20日間の有給休暇を付与するなど、法令対応を超える取組みを推進しています。マネジメント層を対象とした「イクボスセミナー」も開催し、多様な社員への理解・協働を通じて互いに支え合う職場環境づくりを推進しています。



～社員の声～

第一生命 アシスタントマネジャー
長谷川 純也

育休期間に一通りの育児を経験し、ワンオペ育児スキルも身に付けました。育児は実際に経験しないと分からない大変さがあり、パートナーへの感謝、自身の子育てや家族への向き合い方も変わりました。仕事面では、限られた時間でより成果を出すべく、以前より効率・メリハリを意識しながら業務を行っています。同僚から「パートナーが妊娠した」と聞いたら、迷うことなく育休取得をお勧めします。（男性育児休業取得期間は①出産直後②パートナーの職場復帰の時期に分割取得、計31日取得）



社員の安全・健康のためのセミナー

社員が安全・健康にイキイキ働くことができるよう①疾病予防、②重症化予防、③メンタルヘルス対策を柱に産業保健スタッフによる研修・面談等の支援をはじめ、多種多様なセミナー開催を通じて、健康増進を後押ししています。また、ナショナルセンター、第一生命経済研究所によるセミナー等を通じて、お客さま・地域の皆さまも含めた健康増進に取り組んでいます。2022年度は男女共通の更年期障害をテーマに、他企業・外部専門家・経営層によるパネルディスカッションを共催し、健康課題を職場全体のものと捉える重要性、働きやすい風土づくりについて考える貴重な機会となりました。

主な健康関連セミナー

- 女性特有の病気と両立
- ホルモン変化による不調・更年期
- メンタルヘルス対策
- 快眠生活
- 健康診断項目の見方
- 各種がん対策
- 認知症
- フレイル
- 食生活

セミナー後に多く寄せられた声

- 性別や年齢などの垣根を越えて、健康について話すことができる職場環境が大事。
- 自分だけで解決するのではなく、誰かに話すことで気持ちが楽になると思えた。
- 正しい知識を持つことで不安感を軽減することが大切。

安心

当社グループは、現在、そして未来に向けて、持続可能な社会の構築に努め、お客さま、地域社会とすべての社員を支援しています。社会性・公共性の高い生命保険事業を本業とする当社グループだからこそ、社員による持続可能な社会の構築に向けた活動への参画も人財戦略の重要な柱の一つです。活動に参加する社員を支援し、より多くのお客さま、地域社会に貢献できる機会を社員に提供することで地域社会の発展に貢献しています。グループ各社においては、健康増進や環境保全、次世代社会の創造等の生命保険事業と親和性の高いテーマに沿った施策を展開し、各国各地域に根差した持続可能な社会を構築する取組みを拡大しています。

- 各拠点での地域貢献活動
(ボランティア、子ども食堂、女性貧困支援、地域の児童への金融リテラシー教育等)
- 全国各地での健康・医療セミナー開催
- 環境保全活動
- 企業版ふるさと納税 (人材派遣型)
- 地域での女性交流会
- 社員の健康増進活動や環境保護活動を通じた地域への寄付活動
- 厚生労働省・がん対策推進企業アクション参加

社外へのキャリアローテーション（企業版ふるさと納税、人材派遣型）

2022年より全国の地域課題解決に向けた取組みとして「企業版ふるさと納税（人材派遣型）」の活用を開始しました。2023年6月1日時点で64の地方公共団体等に67名の幅広い職位の社員を派遣し、内閣府から「令和4年度地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）に係る大臣表彰」を受賞しています。派遣した社員は、観光事業促進、子育て支援、地域福祉の向上など地域の課題解決に向けた業務に従事しており、地域・社会の持続性確保に貢献しています。本制度の活用を通じ、地域・社員・当社との「つながり・絆」による協働をさらに深化させ、「三方良し」での地域課題解決を進めています。

～社員の声～

奈良県庁 観光局観光プロモーション課
中村 祥子

神社仏閣や歴史等、奈良県の強みである観光資源を活かした誘客プロモーションや、奈良の食の魅力を活かした宿泊促進事業を担当しています。成果だけではなく、官公庁が実施する事業の社会的意義や影響を考える必要があり、第一生命とは異なる学びを得て、新たな自己成長につながっています。地域活性化と関係の深い観光業務を経験させていただくことで、奈良県の地域活性化にどのように貢献ができるか、学んでいきたいと考えています。



社員の健康増進活動を通じた地域貢献活動

第一生命ベトナムでは「Healthy to Connect-Healthy to Love」をスローガンに、人々の健康や福祉を促進する戦略の一環としてDai-ichi Life-The Route of Loveと名付けた「バーチャルラン」を実施しています。この取り組みでは、参加者が水泳、ヨガ等50以上の運動をアプリに記録し、健康増進に役立てるだけでなく、ウォーキングやランニングの距離に応じた寄付を行い、植樹や、恵まれない環境にある人々を支援しています。バーチャルランはベトナムの主要4都市で開催し、全国各地のお客さま、個人代理人や第一生命ベトナムの社員総勢24,475人が参加しました。走行距離は8,567,551kmを達成し、ベトナム記録協会(Viet Kings)から最長走行距離となるバーチャルスポーツとして認定され、約50億ドン(約3,000万円)の寄附金を集めました。このような活動を通じて、人々の健康で幸せな生活の維持に貢献しています。



社員の健康増進

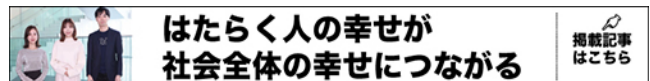
基本的な考え方

第一生命グループの「健康経営」は、社員にとどまらず、お客さま、社会全体の健康増進を目指しています。第一生命グループは、創業来、生命保険事業を通じて、お客さまの生活に安心をお届けすると同時に、健康増進に寄与する経営を行うことで社会的使命を果たしてきました。そして、「人生100年時代」の到来で、平均寿命と健康寿命のギャップという重大な社会課題に直面する中、今、「すべての人々のwell-beingへの貢献」に挑戦しています。社会的使命を果たす担い手である「社員一人ひとりのwell-being」を実現するためにも、これからも、社員の健康増進を継続・強化してまいります。

第一生命グループは「健康経営」の実践を通じて
「すべての人々のwell-beingへの貢献」に挑戦しています



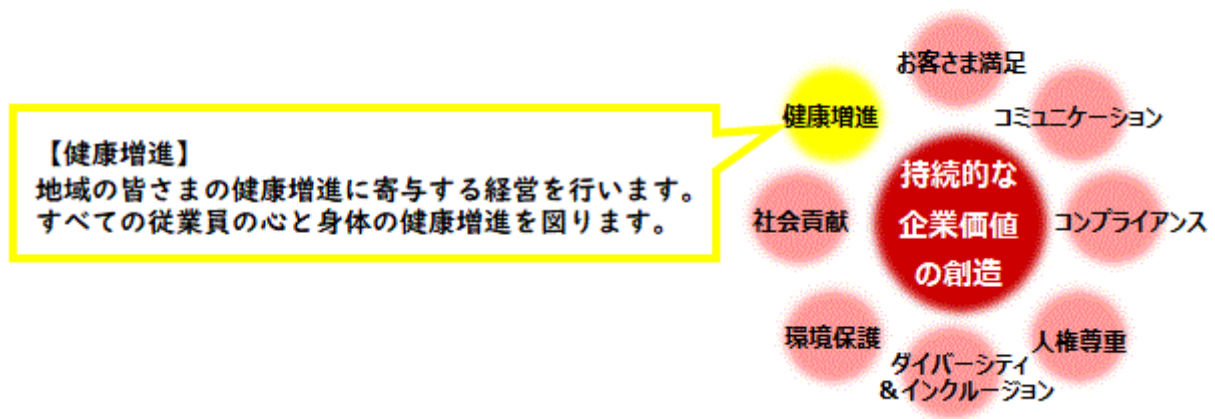
第一生命の健康経営取組み内容についてご紹介します。



健康宣言

第一生命グループでは、2011年7月に「第一生命グループ健康宣言“いきいきダイイチ110”」を宣言し、2013年4月には「第一生命グループ企業行動原則」に「健康増進」を加えるとともに、すべての社員に適用される「健康増進基本方針」を新たに制定しました。さらにチーフサステナビリティオフィサーが委員長を務める「グループサステナビリティ推進委員会」にて健康経営の取組を報告し、PDCAを回しています。

グループ企業行動原則(DSR憲章)



健康増進基本方針

第一生命は、「社会からの信頼確保」という経営基本方針に基づき、社会保障制度を補完する生命保険会社として、国民健康の増進を図ることを通じて、わが国の社会保障制度の持続可能性を高めることが当社の社会的責任であり、企業価値の向上にも資するものと捉え、地域の皆さまの健康増進に寄与する経営を行うとともに、従業員の心と身体の健康増進を図ります。

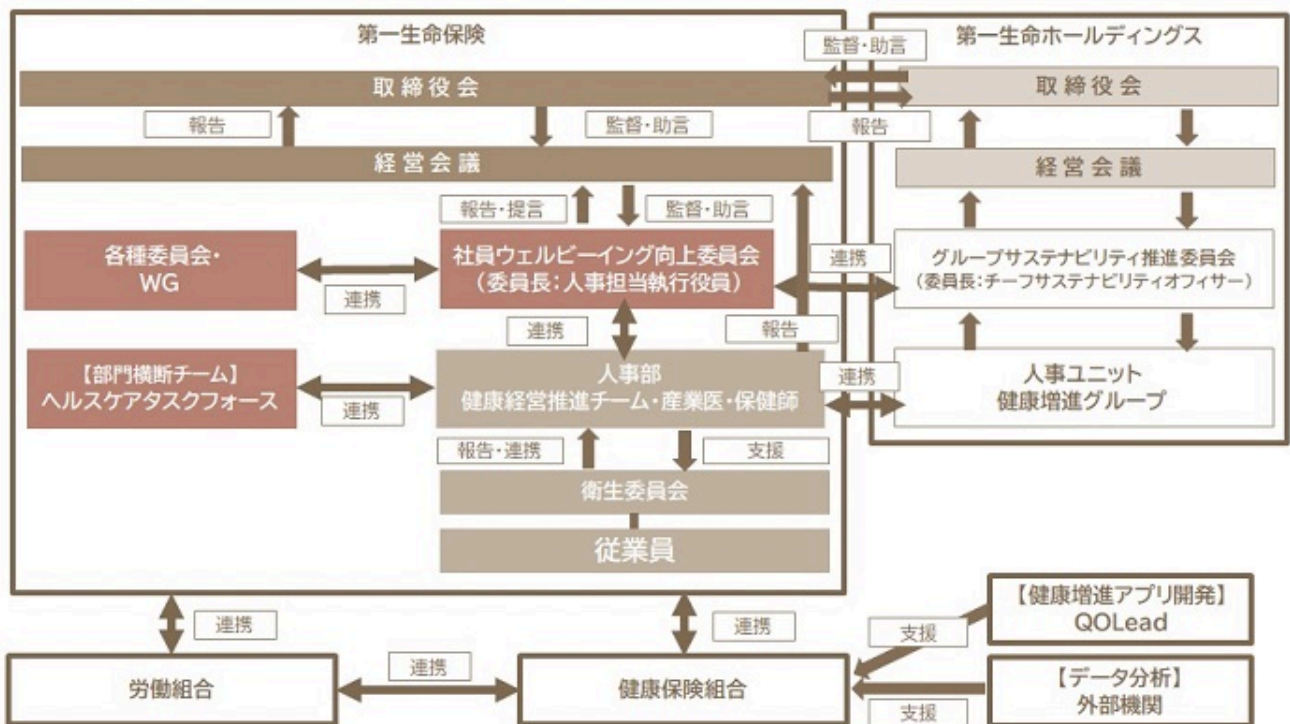
労働安全衛生

～労働安全衛生の取組み方針～

第一生命は労働安全衛生法をはじめとする関連法令を遵守するとともに「安全衛生管理規程」を定め、社員がwell-beingに働くことができる職場環境維持を目的に安全衛生活動を実施しています。産業医、衛生管理者、労働者の代表から選出された委員で構成される衛生委員会において安全衛生・こころの健康づくりに関する年間計画を定め、各事業所の健康課題解決、労災等防止対策に向けて協議し、目標達成にむけた取組みの実施により改善を図っています。また、内部監査部門、リスク管理部門等と連携し、衛生委員会が適切に開催されるよう、内部統制セルフ・アセスメント（CSA）を実施しております。

推進体制

人事担当役員を責任者とし、人事部を中心に第一生命ホールディングスとも連携し、社内・社外と協働し、社員well-beingの実現に向けた取組みを推進しています。



目指す姿と健康施策

第一生命グループでは社員well-beingの実現を目標に、健康経営戦略マップに基づき、健康施策を実行するとともに、効果等も踏まえて定期的に見直しを検討してまいります。

【健康経営戦略マップ】

健康経営で解決したい経営課題	社員well-beingの実現 社員一人ひとりが健康で誇りとやりがいをもって、仲間とともにイキイカわくわく活躍できる					
健康関連の最終的な目標指標	アブセンティーズムの改善		プレゼンティーズムの改善		エンゲージメントの向上	
意識変容・行動変容に関する指標	身体の健康の維持・増進			こころの健康の維持・増進		
健康投資施策の取組状況に関する指標	適正体重維持割合		のぞましい生活習慣保持者割合		健康意識	
健康投資（各種施策）	一次・二次健診受診率	保健指導受診率	がん検診精密検査受診率	研修・セミナー受講率	ヘルスケアポイント活用率	ストレスチェック受検率
取組むべき健康課題	実施体制の整備 ・健康診断、がん検診 ・再立支援 ・女性の健康支援 ・ストレスチェック ・相談窓口		ヘルスリテラシー向上 ・社内・社外研修 ・QOLismナレッジ ・健康マスター検定受検推奨		ポピュレーションアプローチ（健康の維持・増進） ・ヘルスケアポイント ・事業所支援 ・イベント等によるコミュニケーション支援	
	ハイリスクアプローチ（早期対応・重症化予防） ・保健指導 ・禁煙支援 ・長時間勤務者面談 ・高ストレス者面談		健診受診率		肥満	肩こり・腰痛
	がん検診受診率	血圧・血糖・脂質リスク	リスク飲酒	喫煙	睡眠	高ストレス者
	身体 <small>の</small> 健康			心 <small>の</small> 健康		

具体的な取組み

■ 健康診断・保健指導

定期健康診断後の再検査受診勧奨と事後措置保健指導の徹底、健康保険組合が実施する特定保健指導を会社として全面的にバックアップすることで、生活習慣病重症の早期対応、重症化予防に取り組んでいます。

■ がん検診

各種がん検診の受診率向上にも力を入れており、検診費用の全額補助をおこなうとともに、乳がん検診はマンモバスを全国約320ヶ所に走らせるなど受診しやすい環境づくりにも取り組んでいます。



全国を走るマンモバス

■ヘルスリテラシー

● からだの健康

グループ会社の保健師による、病気の予防や生活習慣、栄養の知識やエクササイズ等をテーマとした健康セミナーを開催しています。また、全社員の7割以上が登録している健康アプリ「QOLism（キュオリズム）」では運動をテーマにしたオンラインセミナーや動画配信、食事・睡眠・ストレス等に関する情報提供をおこなっています。

● こころの健康

毎年、全社員を対象としたセルフケア研修、管理職層を対象としたラインケア研修を実施し、実施後には理解度を確認するテストをおこなっております。更に2022年度は、包括提携先である国立精神・神経医療研究センター理事長によるマネジメント層・社員向けセミナーをそれぞれ開催し、よりよい職場環境づくりに向けた未然防止策・疾病に関する正しい理解促進に取り組みました。

● well-beingセミナー（健康と仕事の両立）

第一生命グループは女性社員の割合が高いことから、女性の健康も重要な健康課題のひとつと捉えており、女性特有の健康課題や治療に対する理解を深め、本人・周囲のリテラシーを向上させることで、社員が自分らしいキャリアを構築できるよう、各種セミナーを実施しています。

【2021-2022年度実施テーマ】

女性のがん / 子宮の病気 / 月経前症候群 / 月経困難症 /
男女の更年期 / 不妊治療・卵子凍結 / 男性更年期

【他企業との合同セミナー】

男女共通の症状が多い更年期障害を切り口に、外部専門家と経営層によるパネルディスカッションを織り交ぜたセミナーを他企業と共催し、性別・年齢を超えた幅広い社員が参加し、アンケートでは参加者の約9割が満足を得られています。

➤ 女性の健康課題への取り組み [🔗](#)



■運動・食生活に対する取り組み

2016年度から、社員一人ひとりの健康増進取組みに対してインセンティブを付与する「ヘルスケアポイント制度」を導入しており、2021年10月にグループ会社が開発した新しい健康増進アプリ「QOLism」に移行し、全社チーム対抗戦等のウォーキングイベントの開催や、食事記録、腹囲計測、運動といった様々なコンテンツにより社員の健康増進を後押ししています。利用者アンケートではアプリの活用により行動変容につながったとの回答が運動で89%、食事で71%を占めています。



社会貢献を兼ねたウォーキング活動の一例

■禁煙支援

毎月2のつく日（2日・12日・22日）を「禁煙の日」と制定し、禁煙の重要性を呼びかけるポスターの掲示など、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。また、アプリを使った禁煙支援プログラムの提供や禁煙外来費用の自己負担額を全額補助するなど、禁煙を希望する社員への支援を進めています。



全社に掲示している禁煙ポスター

■メンタルヘルスおよびエンゲージメント向上

ストレスチェックの結果、高ストレス者に対しては医師による面談や保健師による相談を行うなど、社員へのストレスに関する意識付けやセルフケアを促す取り組みをおこなうこととあわせ、不調者の早期発見や職場復帰支援の対応については、二次予防（不調者対応）、三次予防（復職支援・再発予防）に加えて、一次予防の施策として定期的な1for1^{※1}の実施等を通じて、職場内のコミュニケーション向上を図り、イキイキわくわく働ける職場環境づくりを推進しています。

また、NCNP（国立精神・神経医療研究センター）が提供する「KOKOROBO（ココロボ）®」（スマホやパソコンを使ったオンラインによるメンタルヘルスケアシステム）を社内に周知し、メンタル不調の予防と不調のある方への早期手当のための対策にも取り組んでいます。

なお、当社はメンタルヘルスに関する課題解決により一層貢献すべく、NCNPとの協働プロジェクト「『全世代対応型遠隔メンタルヘルスケアシステム（KOKOROBO-J）』によるメンタルヘルスプラットフォームの開発と全国実装拠点」に参画しています^{※2}。

※1 第一生命版「1 on 1 ミーティング」の名称

※2 [全世代対応型遠隔メンタルヘルスケアシステム（KOKOROBO-J）の活動はこちらから](#) 



■長時間労働対策

管理職を含めて一定の時間を超えて勤務している社員に対しては、産業医との面接で健康状態全般を確認するとともに、必要に応じて所属部門長と人事部が連携し、労働環境の改善に向けて努めています。あわせて、内部監査部門とも連携して、定期的なモニタリング等を通じて、適正な勤務管理を実施しています。

■ 感染症対策

パンデミック等による緊急事態に備え、毎年社内にて感染症研修を実施するとともに、規程・基準書および行動計画、備蓄品等を整備しています。また、感染症法に基づき、結核、麻疹、風疹などの感染症が発生した場合の対応の基準を社内通達で発信し、感染拡大防止に努めております。

■ 労働災害対策

労働災害発生状況を分析した結果から発生リスク要因を特定し、全社員向けの教育を実施するとともに、職場巡視によるリスク把握、衛生委員会での調査・審議により労働災害の未然防止策を図っています。また、社員が業務上災害および通勤途上災害に遭遇した場合、的確かつ詳細に事故状況・本人の治療状況等を把握するとともに、事故内容に即した適切な処置を指示し、担当部門あてに速やかに報告することを社規に定めております。会社は、報告内容を踏まえて、被災者本人にヒアリングを実施し、労基署あて所定の報告を行っています。



■ 相談窓口の設置

社員が気軽に相談できるよう、社内・社外に健康相談窓口を設置し、周知を図っています。

実績

■ 健康経営の最終的な評価指標

第一生命グループでは、健康診断やストレスチェック等の分析結果から把握した健康課題に対し、目標を定め、PDCAをまわしながら課題解決に取り組んでいます。それら取組みの最終的な評価指標に「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」「エンゲージメント」の3項目を設定しています。2022年度はエンゲージメント向上にむけた取組みも活発におこなわれ、総合スコアの改善につながっています。

	2021	2022	目標 (2023年)
アブセンティーズム(※1)		2.5	
プレゼンティーズム(※2)		24.0%	
エンゲージメント(※3)	63点	64点	(2024年4月) 67点

※1 従業員アンケート 「過去1年間に自分の病気で何日休みましたか」

測定人数(回答率)…48,552人(回答率81.2%) * 長期休務者を除く。2022年度より算出方法変更のため2021年度はデータなし。

※2 従業員アンケート SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)

測定人数(回答率)…48,552人(回答率81.2%) * 長期休務者を除く。2022年度より算出方法変更のため2021年度はデータなし。

※3 Wevox調査 総合ポイント (10~100点)

測定人数(回答率)…2021年 53,240人(回答率78%) / 2022年 52,906人(回答率68%) * 長期休務者を含む

■ 健康課題と主な効果検証指標

当社では以下の具体的な取組みと実施状況ならびに社員の意識・行動変容を数値で経年で把握し、効果検証することでPDCAサイクルをまわし、実効性の向上を図っています。このうち、健康経営推進チームが定めた目標のある項目のうち、運動習慣者割合、喫煙率については改善傾向にあります。

	2018	2019	2020	2021	2022	目標 (2023年)	
健康診断受診率(一次)	99.8%	99.8%	99.6%	99.8%	99.9%	100.0%	
健康診断受診率(二次)	88.5%	86.4%	81.3%	85.7%	87.8%	100.0%	
事後措置保健指導実施率	99.5%	90.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
特定保健指導完了率(一般被保険者)	75.2%	74.5%	70.4%	75.6%	*2023.11月公開予定	70.0%	
がん検診受診率	胃がん	49.1%	47.8%	47.0%	46.7%	*2024.9月公開予定	
	大腸がん	77.2%	78.6%	79.9%	80.3%	*2024.9月公開予定	
	乳がん	71.2%	71.8%	71.7%	72.3%	*2024.9月公開予定	
	子宮頸がん	34.0%	33.6%	33.1%	34.9%	*2024.9月公開予定	
セルフケア研修受講率(※4)	95.6%	96.1%	96.3%	95.1%	98.0%	100.0%	
ラインケア研修受講率(※5)	97.1%	96.3%	95.8%	95.2%	93.6%	100.0%	
ヘルスケアポイント登録率	64.4%	62.7%	76.7%	73.9%	79.4%	80.0%	
ストレスチェック受検率	84.1%	83.4%	84.5%	83.8%	81.2%		
高ストレス者割合	16.0%	16.6%	11.1%	13.5%	14.9%		
運動習慣者割合(※6)	男性	45.2%	45.8%	53.6%	53.1%	54.6%	45.0%
	女性	31.8%	32.4%	38.0%	35.9%	36.1%	33.0%
適正体重維持者割合(※7)	男性	69.5%	69.2%	67.8%	68.5%	68.7%	72.0%
	女性	75.3%	74.5%	73.9%	74.4%	74.4%	81.0%
喫煙率	男性	28.4%	28.2%	26.2%	25.7%	25.1%	23.0%
	女性	24.6%	23.6%	22.9%	22.0%	21.4%	20.0%
リスク飲酒率(※8)	男性	14.3%	14.5%	13.4%	12.7%	14.2%	
	女性	16.7%	17.2%	17.4%	16.9%	17.5%	
睡眠充足率(※9)	男性	82.1%	82.1%	87.3%	85.6%	86.1%	
	女性	70.2%	70.8%	78.8%	74.9%	75.0%	
血圧リスク者割合(※10)	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%		
糖尿リスク者割合(※11)	4.7%	4.6%	4.4%	4.5%	4.4%		
脂質リスク者割合(※12)	5.6%	5.6%	6.3%	5.8%	5.2%		
欠勤率(※13)	0.88	0.84	0.86	1.21	1.20		
業務災害件数 ()内休務有件数	280(88)	296(73)	201(53)	258(55)	271(67)		
通勤災害件数 ()内休務有件数	850(154)	875(181)	568(104)	755(141)	663(126)		

※4 内容：家庭や治療との両立、健康的な生活習慣、ストレス対処、女性の健康 等

※5 内容：メンタルヘルス・ラインケア、両立支援、女性の健康、セルフケア

※6 30分・週2回以上の運動を1ヶ月以上継続している社員の割合

※7 BMI25未満の社員の割合

※8 1日当たりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性20g以上の社員の割合

※9 睡眠で休養が十分とれている「1.十分とれている」「2.まあまあとれている」と回答した社員の割合

※10 収縮時血圧180mmHg以上 / 拡張期血圧110mmHg以上

※11 HbA1c8%以上

※12 脂質で「要受診・精検」と判定された社員の割合

※13 何らかの就労不能の理由により勤務していない日数 / 延べ勤務日数

他社との協働

■がん対策推進企業アクション

厚生労働省の委託事業である「がん対策推進企業アクション」にアドバイザーボードとして参画するとともに、先進取組企業（コンソ40）の両立支援分科会にも所属し、メンバー企業とともに、企業におけるがん対策の推進に力をいれております。

> 「がん対策企業アクション」の活動はこちらから [🔗](#)

■Kenko企業会

社員の健康増進に積極的に取り組む企業で設立した「Kenko企業会」に理事企業として会の運営に携わるとともに、健康経営推進分科会に所属し、メンバー企業との情報交換を通じ、健康経営に取組みの更なるレベルアップを図る活動もおこなっています。

> 「Kenko企業会」の活動はこちらから [🔗](#)

外部からの評価・表彰



これまでの取組みが評価され、2013年に厚生労働省主催の「第2回 健康寿命をのぼそう！アワード※1」において、厚生労働省健康局長 優良賞を受賞しました。また、2015年に経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄※2」に、2017年～2023年に「健康経営優良法人（大規模法人ホワイト500）※3」に7年連続で選定されました。また、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー※4」にも2017年以降連続で認定され、2023年はブロンズ+（プラス）に認定されました。

※1 「健康寿命をのぼそう！アワード」とは、[Smart Life Project](#) [🔗](#)が掲げる4つのテーマ「適度な運動」・「適切な食生活」・「禁煙」・「健診・検診の受診」について、生活習慣病予防の啓発や健康増進のための優れた取組みを行っている企業・団体・自治体などを表彰するものです。

※2 「健康経営銘柄」とは経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員らの健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定したものです。「健康経営」は、従業員の活力向上や生産性向上などの組織活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されています。

※3 「大規模法人ホワイト500」とは経済産業省が定める「健康経営優良法人」の認定企業の一部のことで、大規模法人部門の上位500法人だけが認定されるものです。

※4 「スポーツエールカンパニー」とはスポーツ庁が、従業員の健康増進の為にスポーツ活動に対する支援や促進に向けた取組みをする企業を応援するために創設した認定制度です。

地域・社会への貢献

お客さま向けセミナー（全国） 自治体・ナショナルセンターとの協働

国内6ナショナルセンター（国立高度専門医療研究センター）すべてと連携し、3大疾病（がん・心疾患・脳血管疾患）や糖尿病、肝炎、感染症をはじめ、妊娠・出産・子育てに関する成育医療、認知症などの長寿医療まで、幅広い世代向けにツールやセミナー等を通じて、健康・医療情報をお届けしています。2022年度は全国でセミナーを190回開催し、23,877名の方にご参加いただきました。また、全国の自治体と協働で、地域が抱えるさまざまな課題を解決するため、健康増進や高齢者見守り、子育て支援など多岐にわたる分野で、県や市町村単位での協定締結を推進し、連携を図っています。2023年3月末現在、42都道府県、市区町村レベルでも334の自治体と「包括連携協定」を締結し、各地域の社会課題解決に貢献しています。

> 社会課題解決への取り組み：健康の増進 | 地域・社会のために [🔗](#)

健康増進活動とエコ活動による地域社会への寄附

健康増進アプリQOLismを活用し、社員が取り組む健康増進活動によって貯まるヘルスケアポイントと、ECO Actionを通じて得られるエコポイントの合計数に応じて寄附金額を算定し、地域課題解決に寄与する企業・団体・自治体等へ寄附を行うことで、地域QOL向上に貢献していく取り組みを実施しています。

全国市民ランナー応援プロジェクト「Run with You」

エリアを代表するマラソン大会への協賛をはじめ、健康について考える機会や皆と一緒に走る楽しさを実感する機会等の提供を通じて、全国の市民ランナーと関係する皆さまの豊かで健康な人生を送ることができるという「well-being」の実現を応援しています。

> Run with You [🔗](#)

健康保険組合への医療費適正化支援

「平均寿命と健康寿命のギャップ拡大」といった社会課題の解決に向けて、将来の医療費適正化や効率的な保健事業運営をワンパッケージで支援する健康保険組合向けサービス「Healstep®（ヘルステップ）」を提供しています。Healstep®（ヘルステップ）を導入いただいている健康保険組合は着実に増加しており、新たに事業主向けにも提供を開始しています。今後も健康保険組合や事業主のニーズに寄り添ったサポートの提供に取り組んでいきます。

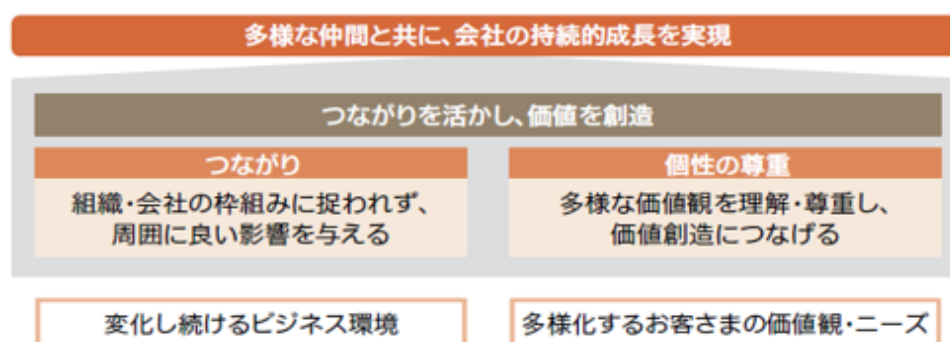
> Healstep（ヘルステップ）のサービスはこちらから [🔗](#)

ダイバーシティ&インクルージョン

取組方針

第一生命グループのダイバーシティ&インクルージョン推進で目指す姿

当社グループでは、多様な価値観、考え方、能力、経験、専門性をもった人財がお互いに意見を出し合い、総合力を発揮し、また意思決定に参画する世界を目指し、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取組を加速させています。管理職層をはじめ、意思決定層において女性の比率を高めていくことは勿論のこと、国内ではキャリア採用者の組織長登用比率も重視し、多様な人財が意思決定し、組織文化を変えていくことを重視しています。イキイキとモチベーション高く仕事に取り組める職場環境・風土をつくり、社員が多様な個性を活かして最大限に能力を発揮していくことが企業の持続的成長に繋がると考えています。変化のスピードやお客さまニーズが多様化しているときだからこそ、多様性の観点から意思決定の質を上げて取り組むことにより、働きやすさ・働きがいに繋げ、強い人財集団を目指しています。



ダイバーシティ&インクルージョン宣言

2017年に、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を策定しました。

人財のダイバーシティ（多様性）をお互いにインクルージョン（包摂）することが持続的成長の原動力であり、

- 性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認、価値観、働き方等の多様性を互いに尊重し、認めあい、共に活躍・成長することができる職場環境・風土づくりを進め、
- 社員一人ひとりが、いきいきワクワク働きながらプロフェッショナルとして能力を最大限に発揮し、
- 自ら組織運営に参画し、チームワーク力を発揮することで、変革（イノベーション）と新しい価値創造を実現する

これが第一生命のダイバーシティ&インクルージョンの考え方です。

女性の活躍

推進状況

「意識・風土の改革」「能力開発の充実」「ワーク・ライフ・マネジメントの推進」の3本柱で取り組みを推進しています。特に次世代女性リーダーの育成およびパイプライン強化に向け、目的にあわせて階層別研修を体系化し、所属での実践と支援による育成強化に取り組んでいます。女性リーダー比率においては、組織の意思決定に関わる女性リーダーの育成に向けて、「2030年までに女性役員比率30%を目指し、2024年4月にライン部長・ライン課長級に占める女性割合を30%とする」ことを目標に掲げ、その実現に向けて様々な取り組みを実施しています。

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（120KB） [PDF](#)
- 統合報告書2023（3,586KB） [PDF](#)

国内生保グループ^{※1}における女性役職者の割合（2023年4月1日時点）

	合計	男性	女性	女性比率
管理職 ^{※2}	3,691	2,608	1,083	29.3%
組織長 ^{※3}	1,236	1,007	229	18.5%

※1 第一生命ホールディングスおよび国内生保グループ（第一生命・第一フロンティア生命・ネオファースト生命）の合算数値

※2 マネジャー、機関担当のオフィス長・オフィス長代理など

※3 ライン部長、支社長、ラインマネジャー、副支社長、ブロック担当営業部長など

<社外に向けた宣言等>

女性の活躍推進について、経営トップより社外に向け様々な形で発信しています。

- 「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に署名
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同 [🔗](#)
- 「30% Club Japan」への加入（306KB） [PDF](#)
- 経団連「2030年30%へのチャレンジ」に賛同 [🔗](#)
- 「G20 EMPOWER」にアドボケートとして参画 [🔗](#)

生涯設計デザイナーへの取組み

生涯設計デザイナーとして独り立ちした後、
自分の生き方や適性に合わせて複数のキャリアを選択できます。

お客さまへの提案力を高める プロフェッショナルコース

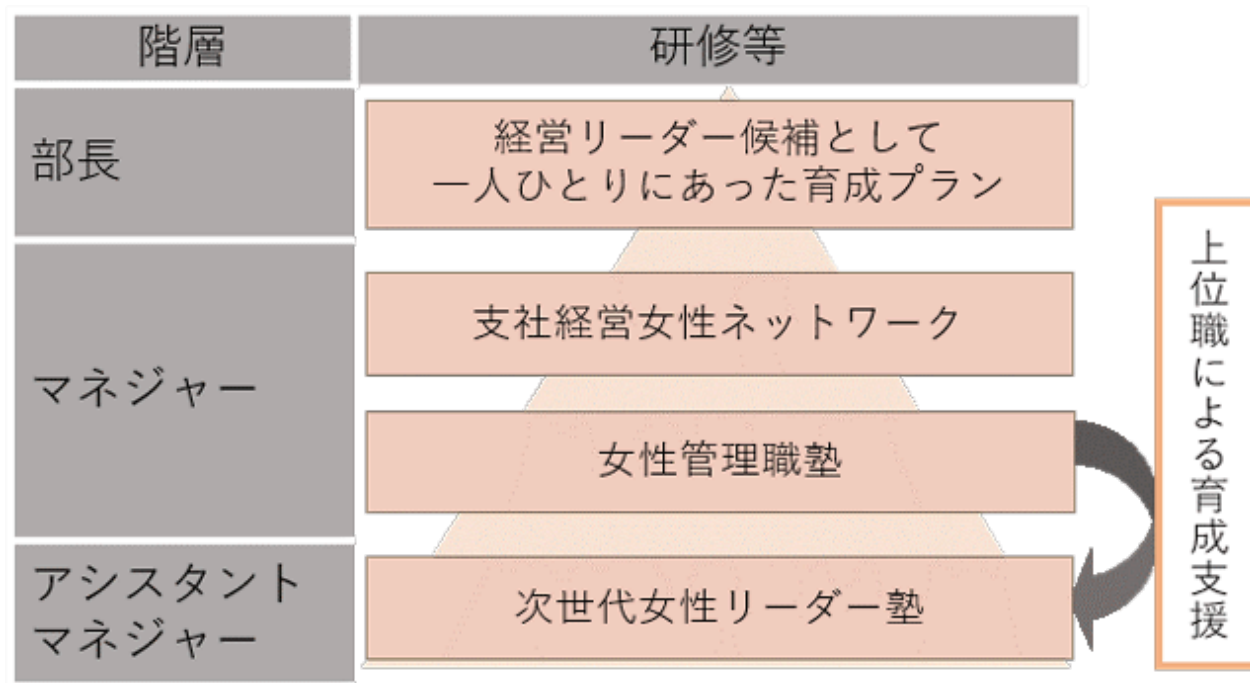
提案力に磨きをかけ、営業スキルを更に高めていきます。
努力が評価や給与に反映されるのでやりがいにつながります。
卓越した生命保険と金融サービスの専門家による国際的
かつ独立した組織として世界的に認められる「MDRT」会員を
目指す人が増えています。

生涯設計デザイナーたちの 力をのばす マネジメントコース

新人育成をはじめ営業オフィス経営、さらに支社経営といった、
指導者・管理者としてマネジメント職務の頂点を目指します。
指導者として歩む過程で、ジョブローテーションの一環として、
内勤職業務に従事することがあります。

内勤職への取組み

次世代女性リーダーの育成



支社経営女性ネットワーク

新任支社幹部が、メンバーや先輩支社幹部との情報・意見交換を行い、組織経営に役立てるとともに、社内のネットワークを構築します。

女性管理職塾

新たな価値創造ができる組織を実現するためのリーダーの役割を学び、経営目線での思考力・経営視点での物事の捉え方を身に着けます。次世代女性リーダー塾参加者のアドバイザーを担い、後輩育成に参画します。

次世代女性リーダー塾

リーダーシップの理解とマネジメントスキル習得に向けた研修を実施。定期的な研修の間に職場実践活動を組み込み、上司の支援を受けながら、研修での学びを職場で実践。メンバーで少人数のチームを構成し、職場実践状況を共有。チームには、先輩女性マネジャーがアドバイザーとして参加。マネジャーとの対話を通じて多様なロールモデルを理解し、自分らしいマネジャー像を発見します。



多様な働き方の実現

国内・グローバルにおける公募制度

社員のキャリア実現を支援する為、社員自ら強みを発揮できる機会の提供に取り組んでいます。国内では、自身のキャリアを自律的に考え、自らキャリアを切り開くために「Myキャリア制度」を導入し、グループ内外の企業において保険の枠組みを超えた多様なフィールドで活躍できる職務を幅広く用意しています。

公募職務数・応募者数・合格者数は年々増加し、「社員がキャリアを選ぶ時代」が実現されつつあります。

グローバルではグローバルジョブポストイングプログラムを開始し、グローバルに活躍する機会に社員が自ら手を挙げ、国を超えて専門性を発揮しています。公募国は日本、シンガポール、インド、タイ、イギリス、参加者はアメリカ、オーストラリア、シンガポール、インドと応募数・範囲も拡大し、グループとしてともに成長し、高め合い、成功を支援する風土づくりにつながっています。

Myキャリア制度（国内）

	2021年度	2022年度	2023年度
公募職務数	175	222	301
応募者数	188名	302名	371名
合格者数	73名	93名	141名

(4月時点)

フルリモート勤務

2022年4月より「フルリモート勤務」を導入しています。転居を伴わない地域限定型社員のうち、東京や大阪などの本社まで90分以内で通うことが難しい社員が、全国各地から週5日フルリモート勤務で本社業務を担うことが可能となりました。また、育児などで短時間勤務を選択していた社員は、フルリモート勤務によって通勤時間が削減されるため、フルタイムで働く選択肢を持つことができます。居住地や時間に捉われない柔軟な働き方が、多様なキャリア形成を後押ししています。

企業版ふるさと納税

全国の地域課題解決に向けた取組みとして、企業版ふるさと納税（人材派遣型）の制度を活用して、令和5年4月1日までに58の地方公共団体等に累計61名の社員を派遣しています。持続的社会的な実現に向けて地方公共団体等との連携協力を推し進め、専門的知識・ノウハウを有する人財の地方公共団体等への派遣を通じ、地域・社員・当社における「三方良し」の取組みとして推進しています。

➤ ニュースリリース (218KB) [PDF](#)

社内外副業

2021年4月より「社外副業」を解禁しています。社外でも通用するスキルや専門性、コミュニティ形成を目的としています。セミナー講師など社外副業の内容は幅広く、現在約150名の社員がチャレンジしています。

また、2020年12月より「社内副業」も開始しています。プロジェクトごとに公募し、さまざまな所属から参加者が集まることで、所属の垣根を超えたコラボレーションやイノベーション創出が可能です。参加者も他所属のプロジェクトに参加することで、自身のキャリアを考えるきっかけとなります。

	2021年度	2022年度	2023年度※
社内副業	10名	51名	96名
社外副業	106件	209件	293件

※2023.6時点

アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み・偏見）への取り組み

個の能力を活かす・伸ばすためには、日頃から自身が気づいていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏りを認識し、意識的にコントロールする必要があり、女性活躍を推進していく上では、性別固定役割分担意識を助長する思い込み等のアンコンシャス・バイアスの克服が重要となります。そこで、全社員対象にしたアンコンシャス・バイアス研修の実施に加え、公正・公平な評価の実施に向けて、評価時にアンコンシャス・バイアスの自覚を促す「評価エラーチェックリスト」を提供しています。

女性の健康課題への取組み

女性のキャリア形成に影響を与える可能性のある女性特有の健康課題や治療に対する理解を深め、本人・周囲のリテラシーを向上させることで、各社員が自分らしいキャリアを構築できるよう、各種セミナーを実施。

【2021-2022年度実施テーマ】

- 女性のがん
- 子宮の病気
- 月経前症候群（PMS）・月経困難症
- 男女の更年期
- 不妊治療・卵子凍結

【他企業との合同セミナー】

男女共通の症状が多い更年期障害を切り口に、外部専門家と経営層によるパネルディスカッションを織り交ぜたセミナーを他企業と共催し、性別・年齢を超えた幅広い社員が参加しました。経営層自らが、「誰もが働きやすい職場」「気軽に相談できる風土づくり」の重要性を語ることで、正しいヘルスリテラシーを身につけることに留まらず、社員一人ひとりが、ウェルビーイングな働き方への理解を深める契機となりました。また、他社と協働することで、社会全体の健康課題に対する意識を高めることにつながりました。



2023年2月「他企業との合同セミナー 男女の更年期からみるウェルビーイングな働き方」

社外からの評価

2018年度なでしこ銘柄、2019年度準なでしこ選定

女性活躍推進の優れた上場企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄」において、2年連続で選定されました。

2018年度：なでしこ銘柄

2019年度：準なでしこ



障がい者の活躍

第一生命では、障がい者の積極的な採用を進めるだけでなく、入社後のフォロー面談、人権研修による障がい者理解などを通じて、働きやすい環境整備に取り組み、ノーマライゼーション※の実現を目指しています。障がい者雇用率は2.49%、977名の障がいのある社員が全国で活躍しています。（2023年6月時点）

※ ノーマライゼーションとは：障がいのある人もない人も社会の一員として、お互いを尊重し、支え合いながら、地域の中で共に生活する社会こそ当然の社会であるという理念

第一生命チャレンジド株式会社の取組み

第一生命チャレンジド株式会社は、第一生命の子会社として2006年8月に設立し、特例子会社として2006年11月に認定を受けました。知的障がい者や精神障がい者を中心に雇用しており、現在は8拠点で総勢380名を超える社員がいきいきと働いています。任される（任せる）、チャレンジできる風土を大切に、一人ひとりが認め合い・支え合いながら成長に向けて取り組んでいます。



第一生命チャレンジド株式会社では、色々な事業部で多種多様な仕事をしています。主な事業は第一生命グループより委託する業務で、印刷・書類発送・事務補助および清掃や喫茶など20種類以上あり、仕事を通じて各人の得意を活かし互いに補い合いながらスキルを伸ばし、新たな業務習得にもチャレンジしています。

社外からの評価

障害者活躍企業に認定

2017年12月、障がい特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組み、障がい者の多数雇用・活躍が評価され、厚生労働省委託事業「障害者活躍企業」に認定されました。



精神障害者等雇用優良企業に認証

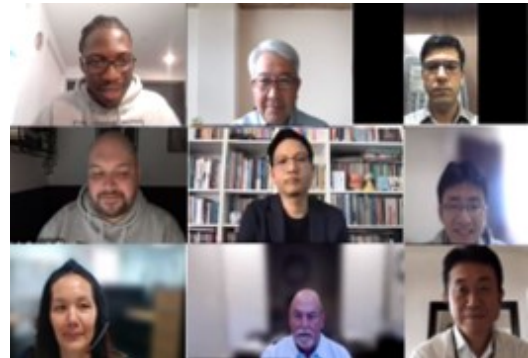
2016年3月に、精神障害者等を中心とした障害者の雇用促進に積極的に取り組む企業の社会貢献を評価するために実施し、企業における障害者雇用への積極的な取組を推進する事を目的とする厚生労働省委託事業「精神障害者等雇用優良企業」に認証されました。



グローバル・ダイバーシティ

GLC（グローバル・リーダーズ・コミッティ）・GITF（グループ・イニシアティブ・タスクフォース）

第一生命グループでは、グループ課題解決・価値創造に向けて、国内外のグループ各社の人財で構成される複数のタスクフォースを組成し、グループ横断での協働取組を行っています（グループ・イニシアティブ・タスクフォース）。加えて、グローバルな知見を持つ海外生保グループ会社の経営層で構成される会議体（グローバル・リーダーズ・コミッティ）を設け、グループのさらなる成長に向けた闊達な議論を行うとともに、当社グループの理念や方針についての共有も行っています。



留学生の採用

「積極的な人財のグローバル化」を目指し、外国人留学生の新卒採用を行っています。外国人留学生の採用を通じて、多様な文化や価値観を持つ人財が職場の中で協働していくことで、当グループの国際競争力および組織力の向上につながると考えています。

<その他の取組み>

- グローバル・タレント・シーズ（GTS）：若手社員に語学・ビジネススキル研修を実施
- 海外留学・海外OJT研修 等

「グローバルD&Iサミット」

D&Iの活動は各国の環境によって様々ですが、2022年よりグループとしても取り組む検討を開始し、昨年11月、当社グループでは初となる「グローバルD&Iサミット」をオンラインで開催しました。「共に学ぶ」をテーマとしたこのイベントでは、多様な価値観を尊重し、違いを受け入れて人々のwell-beingを促進する環境づくりにグループ全体で取り組むことを目指し、日本、米国、オーストラリア、ベトナム、カンボジア、ミャンマー、インド、タイ、インドネシアよりグループ13社59名のリーダーが参加しました。外部講師による講義を通じてD&Iの理解を共有し、世界の潮流を学んだことに加え、少人数に分かれて今後実践したい取り組みやグループ全体で取り組むアイデアについても活発に意見交換が行われました。まさに多様な人材が共に考えることの意義が共有され、継続してグループ全体でD&Iの理解と行動を促進し、多様性を活かす組織文化づくりを進めています。



ワーク・ライフ・マネジメント

第一生命は、社員が生き生きと働く環境を整えるため、両立支援制度の充実と、柔軟な働き方の推進の2本柱でワーク・ライフ・マネジメントの推進に取り組んでいます。また、2022年度からは男性社員の育児参画推進に向けて「男性社員の累計1か月上の育児休業取得100%」を会社目標とし、男性が育児に参画することの意義や必要性の理解浸透に向けたセミナーの実施、育児休業取得に関する教材や上司・部下の対話ツールの提供などを行っています。

柔軟な働き方の推進

総労働時間の縮減

- 終業時刻目標（ボトムライン目標）の設定
- 週1回の「ワークスマートデー」の取得
- 月1回以上の「ブルースカイデー」（10時始業または15時終業）の取得
- PC自動シャットダウン（20時）
- 勤務間インターバル制度の導入（11時間）

休暇取得の推進

- 年次有給休暇7割以上の取得目標
- 計画公休・スマート休暇として平均で毎月1日以上の有給取得（年5日の年次有給休暇の確実な取得）
- コネクトホリデー（連休や土日と合わせた有給）取得
- QOL向上休暇（子どもの学校行事への出席、不妊治療のための通院、ボランティア、人間ドックの受診等、QOL向上・健康増進のための休暇）
- 時間単位の有給取得
- WLM（ワーク・ライフ・マネジメント）指標を設定し、各所属の労働時間・有給取得率・テレワーク取得率等を可視化

多様な働き方の推進

- テレワークの活用
- フレックスタイム・時差出勤の活用
- オフィスカジュアルの導入
- 社外副業の認可
- Myキャリア準備休職（柔軟なキャリア開発を可能とする施策として、最長で3年間無給休職を取得可能。中長期で不妊治療に専念する等の真にやむを得ない家庭の事情や、全日制の大学院への進学等が対象）

育児と仕事の両立支援制度の充実

※ 法律で義務付けられている内容を上回る制度または当社独自の制度・施策を記載

妊娠から出産まで

- 産前・産後休暇（産前6週間・産後8週間の休暇の100%有給化）
- マタニティ休暇（つわり等の体調不良や健康診査等の通院のため、1か月に5日まで取得可能）
- 配偶者出産時休暇（配偶者出産時に有給を3日付与）
- 孫誕生休暇（孫誕生時に有給を3日付与）

子育て支援

- 育児休業（子どもが満1歳6か月を迎えた日の翌月以降最初の4月末日または10月末日のいずれか早い日までを基本とし、状況に応じて子どもが2歳到達時まで延長可能）
- チャイルドサポート休暇・子の看護休暇（小学校就労前までの子どもが、病気にかかり世話をしなければならない場合等、1年度につき12日まで取得可能）
- QOL向上休暇（子どもの学校行事等、QOL向上を目的とした休暇）
- 子の小学校就学後最初の4月末日まで利用可能な短時間勤務
- 子が小学校3年生修了まで利用可能な残業等免除
- 育児サービス経費補助

男性の育児参画支援

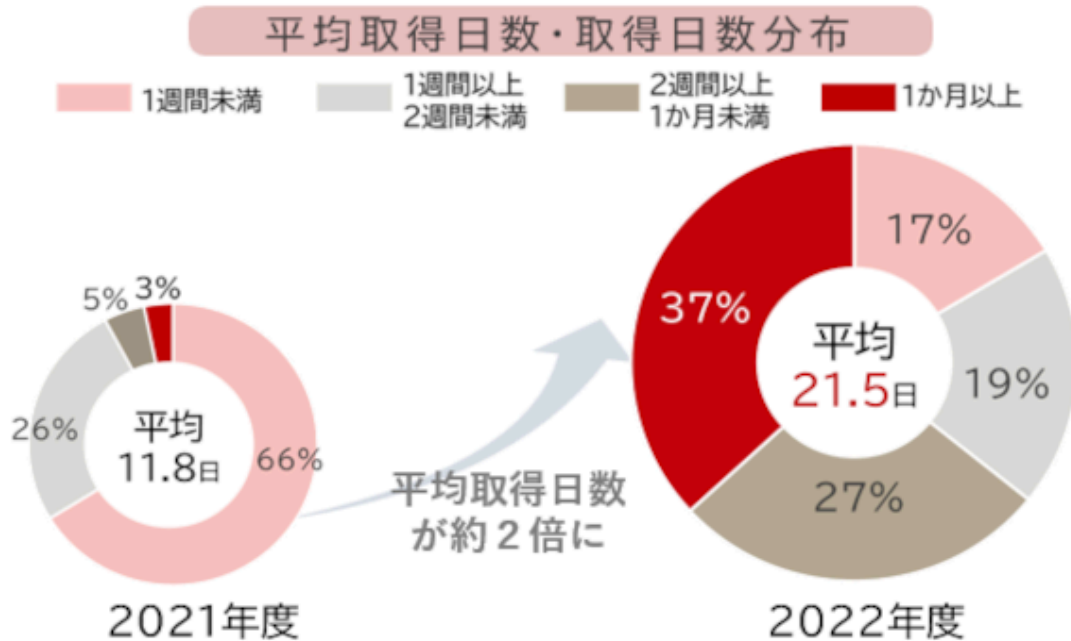
- 男性社員の育児休業累計1か月以上100%取得を目標に推進
- 男性育児休業取得時に子ども1人につき、有給最大20日付与

男性育児休業取得推進について

2022年度から「男性社員の育児休業累計1か月以上100%取得」を目標に取り組んでいます。

男性社員が育児・家事に主体的に取り組めるよう「プレパパセミナー」での意識付けをはじめ、育休取得計画書の提出ルール化や、最大で20日間の有給休暇を付与するなど、法令を上回る取組を進めています。

また、マネジメント層を対象とした「イクボスセミナー」の開催や、社内イントラで男性育休体験談を共有する等、多様な社員への理解・協働を通じて互いに支え合う職場環境づくりに取り組んでいます。



※ 国内4社（第一生命ホールディングス・第一生命・第一フロンティア生命・ネオファースト生命）合計

その他の両立支援制度

介護支援

- 介護休業（要介護者1名につき、休業開始日から通算730日取得可能）
- 介護サポート休暇（要介護者の通院等の付き添いまたは要介護者に必要な世話を行う場合、1年度につき12日まで取得可能）
- 介護のための短時間勤務、残業等免除

治療支援

- 療養休暇
- 不妊治療に使用できる休暇制度（QOL向上休暇・Myキャリア準備休職）

その他の支援策

- 地域限定社員の家族事情による転勤制度（ふぁみりい転勤）

各種制度利用実績

	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者数	1,455人	1,560人	1,545人
育児休業後の復職率（内勤職）	98.3%	96.9%	98.3%
育児のための短時間勤務者数	495人	491人	506人
育児サービス経費補助利用人数	3,584人	3,287人	2,901人
ふぁみりい転勤制度利用者数	61人	63人	59人
介護休業取得者数	123人	197人	214人
月間平均残業時間（内勤職）	5.0時間	5.2時間	5.4時間
年次有給休暇の平均取得日数	12.3日	13.6日	14.7日
年次有給休暇の平均取得率	64.0%	70.1%	75.4%
男性社員の育児休業取得率	91.3%	92.3%	100%

社外からの評価

厚生労働省東京労働局の改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（通称：プラチナくるみん認定）制度においては、「プラチナくるみん」企業に認定されました。

「プラチナくるみん認定」とは、「子育てサポート企業」として認定を受けた企業（くるみん認定企業）のうち、さらに一段高い水準の取り組みを行った企業が認定を受けるもので、2015年4月1日に新設されました。

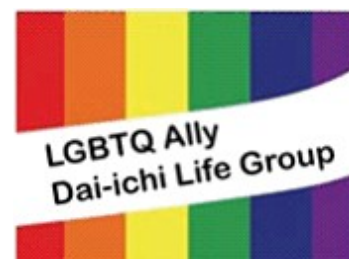


LGBTQフレンドリー

当社では、[人権宣言](#)において基本的な人権の尊重を明確に打出しているほか、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環としてLGBTQ（※）にフレンドリーな企業を目指した取組みを推進しています。

※ LGBTQ：次の言葉の頭文字を並べたもの

女性同性愛者（レズビアン、Lesbian）、男性同性愛者（ゲイ、Gay）、両性愛者（バイセクシュアル、Bisexual）、性同一性障害を含む性別越境者（トランスジェンダー、Transgender）、自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない者（クエスチョニング、Questioning）、性的マイノリティ（クィア、Queer）



第一生命は、企業においてLGBTQが働きやすい環境づくりを支援する団体work with Prideの実行委員会に参画しており、『経営層トップ PRIDEメッセージ』を発信しています。

（役職は参画時点のもの）



work with Pride



※ PRIDE指標最高位の『ゴールド』8年連続受賞

お客さまに対するの取組み

保険金の受取人

ご契約者さまが同性のパートナーを受取人とすることを希望された場合に、「パートナーシップ証明書」の写しの提出により、原則、同性パートナーを保険金の受取人に指定することについて、よりスムーズにお手続きできます。

社員に対するの取組み

情報提供の充実

LGBTQへの理解促進のための研修・セミナーを全社員に向けて実施しています。

相談窓口の設置

LGBTQに関する相談窓口を設置し、個別相談に応じる体制を整備しています。

LGBTQに関する方針の策定

社員が遵守すべき方針（行動規範など）に「性的指向・性自認」を理由とする差別をしないことを明記しています。

休暇制度の拡大適用

結婚・出産時等の休暇制度について、客観的資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者と同様に休暇取得の対象とします。

社宅貸与基準の拡大適用

社宅付与の基準について、客観的資料等をもとに、原則、同性パートナーを家族として判定します。



キャリア採用人材の活躍

コンシェルジェ制度

今後のビジネスモデル変革および事業展開に向けてのスキル・専門人材確保に加え、知識・経験、考え方などの多様性を推進し同質性を打破するために、キャリア採用（中途採用）の取組みを強化しています。入社後のフォロー体制整備として「コンシェルジェ制度」を運用しています。入社後6か月間、デジタルツールのチャットなどを活用しつつ、バディがキャリア採用者の不安や疑問点を解消し、より良い組織運営につなげることを目的としています。このような取組みを通し、キャリア採用人材の多様な分野における活躍を促進し、組織力を高めていきます。

全採用者数におけるキャリア採用者の割合

2020年度	2021年度	2022年度
27%	34%	47%

女性活躍を推進する国内外のイニシアティブに参画

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言		内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言
30% Club Japan		英国から始まった取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とする世界的キャンペーン
2030年30%へのチャレンジ		経団連が30% Club Japanと共通の目標に向けた経営トップのムーブメント形成を目的とするキャンペーン

<p>女性のエンパワーメント原則WEPs</p>		<p>国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で定めた行動原則</p>
<p>「G20 EMPOWER」アドボケート</p>		<p>経済・ビジネスにおける主要な役割を担う女性の増加とエンパワーメント達成のための民間セクターのアライアンス</p>

働きやすい職場づくり

経営層とのコミュニケーション

第一生命グループでは、経営層が従業員の声に真剣に耳を傾ける場として、さまざまな経営層との対話の場を設けています。

役員と社員が対話する「タウンホールミーティング」や少人数で役員の担当分野について語り合う「役員と語る」を始め、イントラネットでの役員による動画メッセージの発信など、さまざまな経営課題についてその背景や考え方を従業員と共有するとともに、従業員からの質問や意見を経営層が真正面から受け止める場ともなっています。こうしたダイレクトな対話を通じて、社内コミュニケーションの活性化、一体感のある活気あふれる組織づくりに努めています。



内部通報制度（社内・社外窓口）

第一生命グループでは、会社としてコーポレートガバナンスの充実を図るため、従業員がコンプライアンスに関する重要事項を直接通報・相談できる公益通報者保護法に対応した相談窓口を各社内および社外弁護士事務所に設置しています。具体的には、各社内の窓口にて法令・社内ルールの違反などの通報を受け付けるとともに、社外窓口にて社外の弁護士が各社の従業員からの通報を受け付け、経営陣から独立した体制で適切な対応・解決に取り組んでいます。今後も、さまざまな声に真摯に耳を傾け、ガバナンス向上、お客さまの信頼向上に努めていきます。

人事に関する相談窓口

第一生命グループでは、従業員の働くうえでの不安や悩みを解消し、一人ひとりがいきいきと活躍するためのサポート体制を整えています。例えば、従業員のキャリア開発を支援するキャリア支援デスクや、両立支援相談窓口・LGBTQ相談窓口・障がい者職業生活相談窓口を設置するなど、個別の相談体制を整備しています。

労働組合との関係

第一生命労働組合は、内勤職および営業職が組合員となるユニオンショップ制を採用しており、同組合の組合員の条件に該当する人数は約45,250人※（2023年4月現在）です。会社と組合は、より豊かで明るい生活の実現、やりがい・働きがいのある職場づくりのために、各種協議会を通じて対話を重ね、両者が活発に意見交換しています。

※第一生命ホールディングス・第一生命・第一フロンティア生命・ネオファースト生命の合計 条件に該当する割合：89.2%

株主・投資家とのコミュニケーション

第一生命グループでは、会社情報について適時・適切に開示するとともに、株主・投資家の皆さまとの対話において把握した有用な意見や要望を会社経営の参考とするため、以下の取組みを行っています。

株主・投資家の皆さまとの対話

経営幹部を筆頭にしたIR活動を通じ、株主・投資家の皆さまとの対話を充実させています。また、IR活動を通じて得られた有用なご意見・ご要望について、経営会議や取締役会で共有し、企業価値の向上に役立てています。

> IRイベント

株主・投資家との対話実績（2022年度）

電話会議、決算経営説明会	開催回数：7回
個人投資家説明会	開催回数：4回
	延べ視聴者数：約6,000名 ※オンライン開催回数、視聴者数はアーカイブ視聴者を含む
IR面談（国内・海外）	実施回数：延べ300回

株主総会における株主の権利・平等性の確保

株主総会を建設的な対話の場と認識し、株主の皆さまの権利・平等性が実質的に確保されるよう環境整備を進めています。

＞ 株主総会

活動の具体例

- 招集通知の早期発送（株主総会の約3週間前）、WEBサイトへの早期開示（株主総会の約5週間前、英文含む）
- 集中日・集中時間を回避した株主総会の開催
- 機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの採用
- WEBサイト上での事業報告映像の早期公開
- WEBサイト上での事前質問の募集、回答開示
- 株主総会のインターネットによる同時中継
- 議事録の概要、議決権行使結果の速やかな開示

適切な情報開示と透明性の確保

情報開示基本方針のもと、当社グループの情報を公平かつ適時・適切に開示し、経営の透明性の確保に努めています。経営状況に関する情報や定量的な財務情報、ガバナンスや中長期的な経営戦略などの非財務情報について、法令に基づく開示に加え、和・英双方で積極的に情報発信を行っています。

＞ IR資料室

＞ 情報開示

人権の尊重

基本的な考え方

第一生命グループは、全従業員が大切にしている価値観として「第一生命グループ企業行動原則（DSR憲章）」を定め、その中の項目として「人権尊重」に取り組むことを宣言し、「第一生命グループ人権方針」を定めています。これに加えて、グループ中核会社の第一生命では「第一生命の行動規範」に人権に関わる内容を記載し、事業を進めていくうえで、いかなる人権の侵害も容認しない旨を規定しています。

第一生命グループは国際社会の人権尊重に関する動向をいち早く掴むとともに、人権に関わる原則・イニシアチブ・ガイドラインを正しく理解し、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる従業員の育成に努め、人間の幸せを追求した「人権尊重」という価値観に根ざした企業となることを目指します。

【ご参考】

- グループ企業行動原則（DSR憲章）
- 第一生命グループ理念体系
- 第一生命の行動規範（271KB） [PDF](#)

第一生命グループ人権方針

1. 序章

第一生命グループは、1902年の日本での創業以来、生命保険の提供を中心に、人々の安心で豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献してきました。

第一生命グループは、社会の期待に沿った事業活動を行うことが求められますが、事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

第一生命グループは、グループ企業行動原則「DSR憲章」において、「人権尊重」を掲げ、各国・各地域において、文化及び慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行い、人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。

加えて、ブランドメッセージとして、「いちばん、人を考える」を定めて、いちばん、お客さまから支持される保険グループになるために、誰よりも「人」を考える会社を目指していきます。

この人権方針は、「DSR憲章」で謳っている「人権の尊重」を実践していくにあたり、グローバルに展開する事業において、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、どのように行動するかを示したものであり、第一生命グループのグループ会社すべての役員及び従業員に適用されます。本方針は取締役会の承認を得ており、人権問題の未然防止、是正に向けて、Chief Sustainability Officerを委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」が、本方針のグループ内への浸透、本方針に基づく取組みを推進します。また、人事ユニットを担当する役員を委員長とする「グループ人権啓発推進委員会」を置き、人権啓発の取組みを推進します。

2. 人権と関連する基準・イニシアチブへのコミットメント

第一生命グループは、自社およびビジネスパートナーの事業活動を通じて、当社に関わるステークホルダーの人権を侵害しないことにより、人権を尊重する責任を果たしてまいります。

第一生命グループは児童労働や強制労働、人身取引を認めません。

第一生命グループは、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、国際人権章典、ILOの中核的労働基準を含む、国際的に認知されている人権を尊重し、OECD「多国籍企業行動指針」を支持します。さらに、第一生命グループは、「国連グローバル・コンパクト」や「女性のエンパワーメント原則」の趣旨に賛同し、署名しています。

国際的に認められた基準が各地域における法令よりも高い基準である場合や矛盾が認められる場合は、法令を遵守しつつ、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。第一生命グループは、事業活動が与え得る負の影響を防止または軽減するために適切なデューディリジェンスを行うよう努めるとともに、私たちの事業が引き起こす、あるいは助長していることが明らかになった影響については、是正・救済に取組みます。第一生命グループは継続して既存の手続きに人権の視点を組み込んでまいります。

3. 役員・従業員に対して

第一生命グループはすべての役員・従業員に人権の尊重を求めます。また、どの従業員に対しても平等に働く機会を与え、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するとともに、国籍、人種、民族、年齢、宗教、思想信条、性別、出生、障がいの有無、性的指向、性自認等を含め、いかなる理由でも差別を認めません。採用においては、人権を尊重し、公正な選考に取組みます。加えて、相手の品位を貶めるような言動、及び、身体的・精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを容認しません。

第一生命グループは安全で働きやすい環境を従業員に提供するために、従業員の働くうえでの不安や悩みを解消し、一人ひとりがいきいきと活躍するためのサポート体制を整えてまいります。

4. お客さまに対して

第一生命グループは、保険商品やサービスの提供に関連する人権への負の影響を防止、軽減するだけでなく、すべてのお客さまの社会的包摂とエンパワーメントを促進することにより、お客さまの人権を尊重するよう努めます。

5. 投融資先に対して

第一生命グループは投融資にあたって、人権を尊重する取組みを行ってまいります。投融資の判断やスチュワードシップ活動においては、人権尊重の視点を組み込んでまいります。

6. ビジネスパートナーに対して

第一生命グループの事業活動は、設備や情報システム、外部業務委託等、物品・サービスを提供するサプライヤーや生命保険等の販売を委託する代理店などビジネスパートナーの協力により支えられていますが、ビジネスパートナーに対して、人権の尊重を期待します。

7. 地域住民に対して

第一生命グループは、事業活動を行う地域住民の人権を尊重するよう努めます。

8. 教育と啓発

第一生命グループは、人権尊重は企業の経営基盤であるという考えのもと、人権啓発に取り組めます。企業を支えるのは人財であり、役員、従業員一人ひとりが人権問題を正しく理解し認識を深めて、日常の活動につなげていくためには、役員、従業員に対する人権啓発の取組みを地道に繰返し実施していくことが重要と考え、グループ内の人権啓発を推進するために、第一生命ホールディングス内に人権啓発業務担当者を配置し、人権に関する様々なテーマを取り上げた各種研修を実施していきます。

9. 開示とエンゲージメント

第一生命グループは、ウェブサイトを通じて定期的に人権に関する取組みを開示します。第一生命グループは、人権に関する相談や苦情を受付ける適切な体制作りを継続して取り組めます。

第一生命グループは、透明性の確保と責任ある対応に努めるため、ステークホルダーとのエンゲージメント（目的を持った対話）を重視します。ステークホルダーから様々な助言をいただいたうえで、本方針を策定していますが、今後もステークホルダーから助言をいただき、必要に応じて本方針に反映させていきます。

(2020年4月制定)

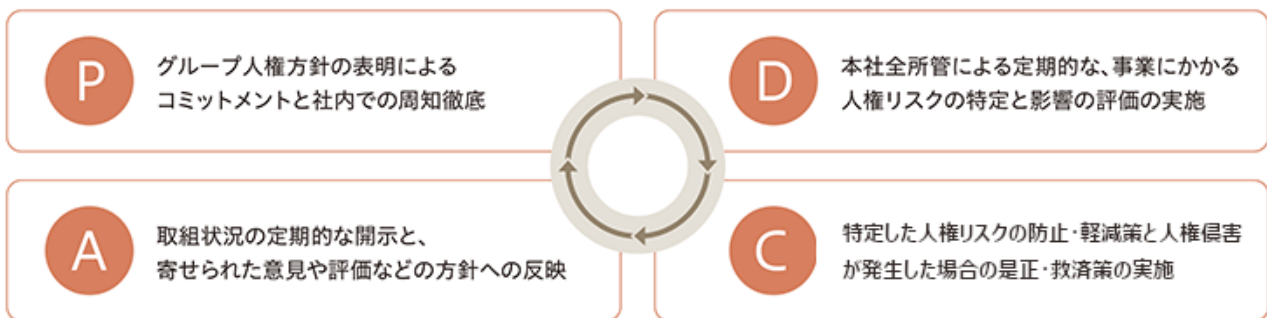
(2023年6月改正)

※ 「2. 人権と関連する基準・イニシアチブへのコミットメント」に記載の「ILO中核的労働基準」は、「結社の自由、団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃（同一報酬を含む）」の4分野で構成されています。

人権デュー・ディリジェンスの取組み

第一生命グループでは、「グループ人権方針」に基づいて、人権デュー・ディリジェンスの取組みを推進しています。人権デュー・ディリジェンスは、①方針の策定とコミットメント、②人権リスクの特定と影響の評価、③人権リスクの防止・軽減策と人権侵害の是正・救済策の実施、④情報開示とモニタリング、の4つのステップを継続して行っていくことですが、それぞれ以下の取組みを定期的実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの取組み（PDCAサイクル）



①方針の策定とコミットメント

「グループ人権方針」を策定し、「グループ人権方針」に記載のとおり様々な人権と関連する基準・イニシアチブへのコミットメントを行っていますが、「グループ人権方針」の取組みを推進していくため、グループ内に以下の推進体制を設置しています。

推進体制

グループサステナビリティ推進委員会	
委員長	Chief Sustainability Officer
委員	選任された執行役員
開催頻度	原則年3回および必要に応じて随時
協議事項	人権を含むサステナビリティに関する環境変化およびグループの取組状況・課題の認識共有、対応策の策定・改廃

グループ人権啓発推進委員会	
委員長	人事担当の執行役員
委員	選任された部門長
開催頻度	原則年1回および必要に応じて随時
協議事項	人権啓発に関する環境変化およびグループの取組状況・課題の認識共有、対応策の策定・改廃

②人権リスクの特定と影響の評価

リスクの特定、影響の評価のプロセス

第一生命では、全所管で、サプライチェーンを含めた事業全般に関わる、人権に関するリスクを特定し、発生可能性や影響度（深刻度）を評価する取組みを定期的実施しています。人権リスクの特定にあたっては、第一グループが尊重するILO中核的労働基準（「結社の自由、団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃（同一報酬を含む）」）の視点、人身取引の禁止の視点を取り入れています。また自社の従業員、社会的弱者（女性、性的マイノリティ、子供、先住民族、移民、外部労働者等）に対する視点および地域社会との関わりの視点にも留意しています。

人権リスクの特定と評価は、次のプロセスで行い、毎年定期的に繰り返すことで実効性を高めています。

- ① 事業内容や活動地域における人権に関わる環境分析
- ② 既存人権リスクの見直しと新規人権リスクの洗出し
- ③ 人権リスクの影響度、発生可能性の評価
- ④ 影響度、発生可能性をもとにした人権リスクランクの判定
- ⑤ ランクの高いリスクのコントロール状況の評価
- ⑥ リスクコントロール状況を踏まえた防止・軽減策の実施
- ⑦ 軽減策の振返り

特定した人権リスクとリスク評価

2022年度に、事業部門（分野）ごとに特定を行った人権リスクについて、以下のとおり影響度（深刻度）と発生可能性の2軸に基づく社内定義に応じて評価して重要な人権リスクと判定したもの、および事業エリアや事業内容から今後の事業展開において重要な人権リスクと想定されるものは下表のとおりとなります。なお、各リスクに関連するステークホルダーは以下の記号で表示しています。

【ステークホルダー】

- = 自社（子会社を含む）
- ☆ = 合併会社
- ◎ = お客さま（保険関係者）
- ◇ = ビジネスパートナー（業務委託先、代理店等、サプライチェーン上の関係者を含む）
- = 投融資先、不動産運用先（サプライチェーン上の関係者を含む）
- △ = その他ステークホルダー（採用応募者、サプライチェーン上の関係者等）

人権リスク	保険				運用		事業管理		
	商品 開発	宣伝・ 募集	引受	保全・ 支払	投融 資	不動 産	労務管 理	採 用	その他 ※
社会的弱者（障がい者、高齢者、性的マイノリティ、外国人等）への人権侵害	◎	◎	◎◇	◎◇	□	□	○☆	△	△
差別（国籍、人種、民族、年齢、思想信条、性別、出生等によるもの）	◎	◎	◎	◎	□	□	○☆	△	△
過重労働・長時間労働の発生			◇	◇	□	□	○☆		
勤務時間管理の不適・賃金不払			◇	◇	□	□	○☆		
労働安全衛生管理の不適			◇	◇	□	□	○☆		
不適切な人事運営（評価、処遇、異動等）			◇	◇	□	□	○☆		
採用、退社における不適切な対応			◇	◇	□	□	○☆	△	
不適切な個人情報の取得・利用		◎	◎◇	◎◇	□	□	○☆	△	△
個人情報の流出・紛失		◎	◎◇	◎◇	□	□	○☆	△	◎△
ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）の発生		◎○	◎○◇	◎○◇	□	□	○☆	△	
コロナ感染拡大による健康被害・人権侵害		◎○	◎○◇	◎○◇	□	□	○☆		
AI活用による人権侵害	◎	◎	◎◇	◎◇	□	□	○☆	△	◎△
児童労働			◇	◇	□		○☆		
人身取引			◇	◇	□		○☆		
結社の自由・団体交渉権における不適切対応			◇	◇	□		○☆		
居住・移転の権利における不適切な対応					□	□	○☆		

※ 「その他」としては、経営企画、総務、内部統制、システム管理等の事業があります。

③人権リスクの防止・軽減策と人権侵害の是正・救済策の実施

ステークホルダーごとの人権リスクの防止・軽減策

	人権に関わるステークホルダー					
	自社・子会社内	合併会社内	お客さま	ビジネスパートナー	投融資先	その他ステークホルダー
主な防止・軽減策	<ul style="list-style-type: none"> 有識者・ステークホルダーとのエンゲージメントによる情報、助言、要請等の把握による方針への反映、取組みの見直し 人権侵害事案、リスク評価を踏まえた人権啓発課題の設定と周知徹底 グループサステナビリティ推進委員会における人権方針や人権デュー・ディリジェンス取組みの見直し グループ人権啓発推進委員会における人権啓発方針の見直し 役員・従業員に対する人権啓発研修、アンコンシャスバイアス研修、デジタルクラスルーム（理解度確認テスト）等の実施による人権尊重や多様性に関する理解促進 個人情報保護方針に基づく個人情報の安全管理措置の実施 再発防止に向けた事案の社内での共有と関連した研修の実施 					
	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と家庭の両立支援制度の充実と、柔軟な働き方の推進の2本柱によるワーク・ライフ・マネジメントの推進 役員と従業員の対話の場「タウンホールミーティング」の実施やエンゲージメント調査による、エンゲージメント向上 従業員のキャリア開発を支援するキャリア支援デスクや、両立支援相談窓口・LGBTQ相談窓口・障がい者職業生活相談窓口の設置等による、従業員活躍のサポート体制の充実 事業所におけるバリアフリー化の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 広告、パンフレット等社外向け資料における人権侵害につながる表現、文言等の事前点検 	<ul style="list-style-type: none"> 来客店舗におけるバリアフリー化の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 業務委託先への人権尊重を含むサステナビリティ取組みについての要請書提示と取組状況の質問票（サステナビリティアセスメントシート）の取付 	<ul style="list-style-type: none"> 国連責任投資原則（PRI）に基づいた、人権尊重を含むESG投融資取組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考人権啓発推進員の任命
軽減策・救済措置対象拠点	第一生命ホールディングス、第一生命グループ会社 国内外42社、第一生命 国内92拠点					

人権啓発研修の実施

人権侵害の防止に向けて、グループ内に人権啓発担当者を配置して、以下のとおり定期的な研修の実施、教材の提供、理解度確認テストなどを行い、役員・従業員の人権啓発を推進しています。

研修テーマ	研修内容	実施時期
ハラスメントの未然防止	ハラスメントは重大な人権侵害であり、職員の生産性の低下、企業ブランドの低下、膨大な時間と費用の損失等に繋がることを伝え、発生を未然に防ぐための言動について理解を促進する。	所属長向け研修（4月、10月）
		所属別人権研修（4月、12月）
		360度レビュー（8月）
		管理職・機関長人権啓発研修（12月）
		新任機関長・副支社長・業務統轄部長向け研修（3月）
「同和問題」の正しい理解	各種調査や直近での発生事例を踏まえて、現在でも行われている人権侵害として、「同和問題」に関する正しい理解を促進する。	所属別人権研修（5月、12月）
		新任機関長・副支社長・業務統轄部長向け研修（3月）
ノーマライゼーションの推進	ノーマライゼーションの推進において、もっとも大切なことは、お互いに理解し助け合う「心のバリアフリー」の実践であることから、障がいに対する理解を深め、当事者の人権を尊重し、当事者の立場に立って考え、行動することを啓発する。	所属別人権研修（5月、12月）
		新任機関長・副支社長・業務統轄部長向け研修（3月）
LGBTQ理解の促進	LGBTQという言葉は浸透してきたが、理解を深めること、周囲に当事者がいることを常に意識すること等の大切さを伝える。	所属別人権研修（5月、12月）
		work with Pride 2022への協賛（11月）
		社員向けセミナー（9月）
		新任機関長・副支社長・業務統轄部長向け研修（3月）
グループ体制	第一生命グループとしての人権啓発態勢の維持・強化を図る。	グループ会社用所属別研修資料（動画DVD）の提供（5月、12月）
		「第一生命グループの人権方針」の研修資料（日本語版・英語版）の国内外グループ会社への提供（11月）

相談窓口の設置

第一生命グループでは、法令違反などのコンプライアンスに係る事項についての社内相談窓口を設置するとともに、経営から独立した社外相談窓口（社外弁護士事務所）を設置しています。相談窓口では、ハラスメントその他の人権問題に関わる事項も受付けています。

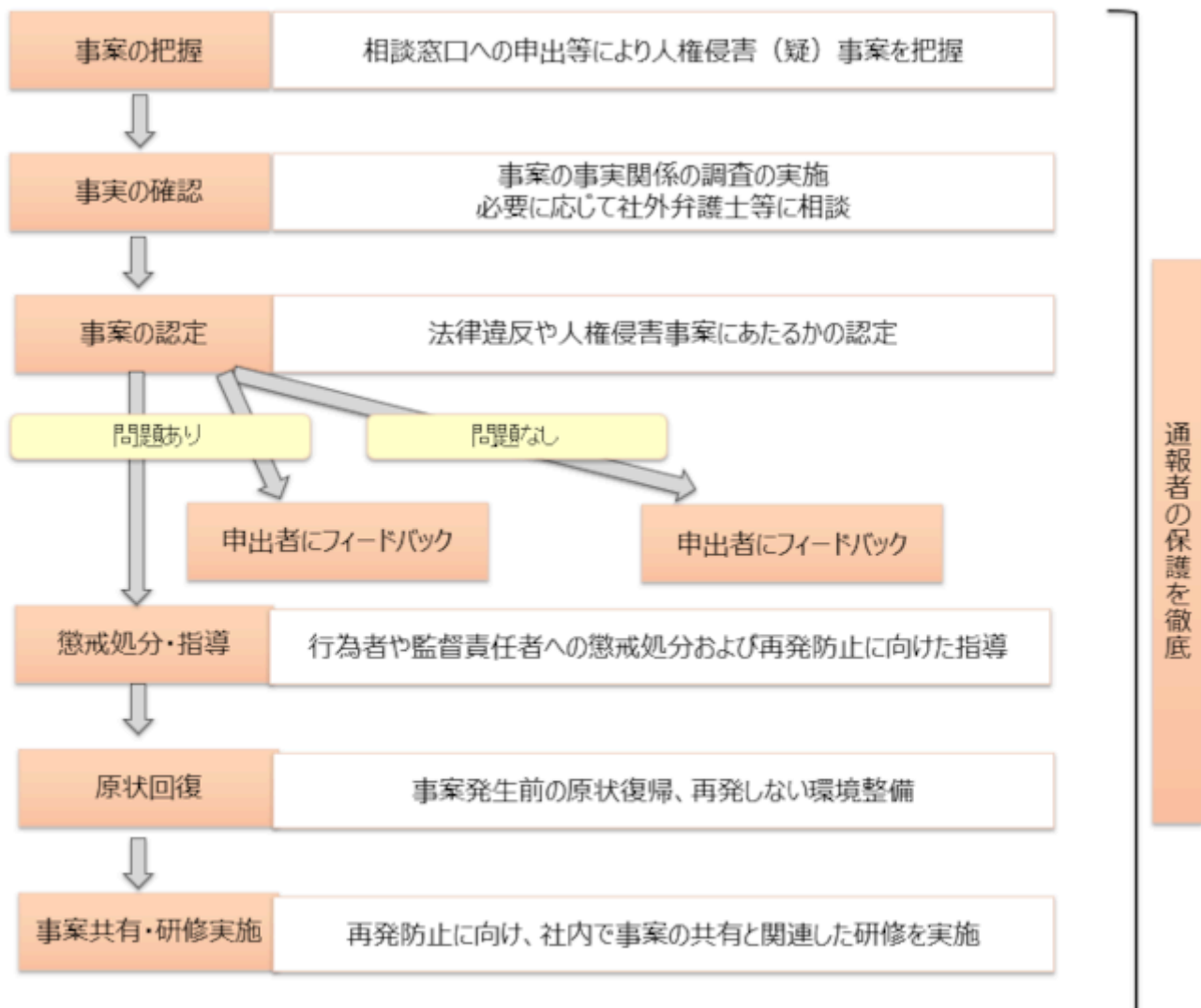
人権侵害の是正・救済

2022年度の相談窓口での受付件数は以下リンク先のとおりとなっております。このうち、人権に関する主な相談内容は以下のとおりですが、通報者保護を徹底したうえで、下図のプロセスによる対応を行い、被害者の救済、原状回復、再発防止等につなげています。また各所管で人権デュー・ディリジェンスを実施することで、自浄効果を発揮して顕在化させた人権侵害事案についても、同様なプロセスで対応を行っています。

> 内部通報件数

【人権に関わる主な相談内容】

- セクシュアル・ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント
- プライバシーの侵害



④情報開示とモニタリング

人権に関する取組みは定期的にホームページなどで開示するとともに、ステークホルダーや外部の有識者のご意見を適宜、「グループ人権方針」や取組みに反映させています。

人権方針の改正

外部有識者や人権イニシアチブ代表者とのダイアログを経て、2020年4月に「グループ人権方針」を制定していますが、人権に関わるステークホルダーや外部有識者のご意見等を踏まえて、制定後に行った「グループ人権方針」の改正内容は以下のとおりです。


改正年月	主な改正点
2022年4月	<ul style="list-style-type: none">● グループサステナビリティ推進委員会とグループ人権啓発推進委員会の役割を明確化● 「採用時、公正な選考に取り組む」旨を追加
2023年4月	<ul style="list-style-type: none">● 「人身取引を認めない」旨を追加● 人権に関するステークホルダーに「地域住民」を追加

人権啓発推進イニシアチブへの参加

第一生命は東京人権啓発企業連絡会の会員企業として、他の会員企業と共同して人権啓発活動を推進しています。また、同会を通じて様々な人権啓発推進イニシアチブが主催する集会、セミナー等に参加して、人権に関わるステークホルダーや有識者からの生の声を聴き、関連情報の収集を行うことにより、事業を取り巻く人権問題を認識したうえで、必要な対応を適時適切に行うとともに、従業員の人権に関する知識のアップデート、人権尊重に関する理解の促進に努めています。

豪州現代奴隷法への対応

豪州における第一生命グループ会社であるTALは、2018年に施行された豪州現代奴隷法に基づき、2020年以降、毎年声明文を豪州政府に報告しています。今後も確実に報告を行うとともに、サプライチェーンを含む事業全体で、強制労働や人身取引が発生しないよう取り組みます。

> [豪州現代奴隷法に関する声明](#) 

責任投資の人権取組み

グループ中核会社の第一生命では、人権尊重を責任投資の重要テーマとして位置付けており、人権尊重に向けた取組み（以下、「人権取組み」という）を推進することは企業価値の維持・向上につながると考えています。各投融資先企業の人権リスクや人権取組みに関する評価を行い、投融資の判断プロセスに組み込んでいるほか、エンゲージメントを通じて企業の人権取組みを促進しています。投融資先企業の人権リスクや人権取組みに関する評価の概要はリンク先に掲載しています。

> [責任ある機関投資家としての人権問題への取組み](#) 

機関投資家としての取組み

第一生命では、2022年4月に公表した責任投資の基本方針に沿って、人権尊重・ダイバーシティの推進を含む社会課題の解決に資する資産への投融資を通じて、社会へのポジティブ・インパクトの創出に取り組んでいます。また、投融資先企業へのエンゲージメント（対話）と議決権行使を中心としたスチュワードシップ活動においても、人権尊重・ダイバーシティの視点を重視しています。取組みの詳細はグループ中核会社である第一生命保険の責任投資活動報告をご覧ください。

> [責任投資活動報告（5,877KB）](#) 

社会貢献活動

グループ社会貢献取組方針

グループ社会貢献取組方針

制定 2016年10月1日

改正 2020年 4月 1日

第一生命グループは、一人ひとりのQOL向上や地域の社会課題解決に貢献することで、国連の持続可能な開発目標（SDGs[※]）に寄与し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

※ Sustainable Development Goalsの略

第一生命グループは、グループ社会貢献取組方針に基づき、グループ各社ならではのノウハウやリソースを活用して、独自の社会貢献取組を行い、社会貢献課題の解決に挑戦しています。各テーマにおける各社の取組内容を一部ご紹介します。

健康とWell-being

「公益財団法人がんの子どもを守る会」の活動支援 (第一生命・ネオファースト生命)



1968年に小児がんで子どもを亡くした親たちによって「小児がんが治る病気になってほしい」・「小児がんの子どもを持つ親を支援しよう」という趣旨のもと設立された「公益財団法人がんの子どもを守る会」の活動を支援しています。

本団体の事業の一部である、「アフラック小児がん経験者・がん遺児奨学金制度」や「病気の子どもとその家族のための滞在施設『アフラックペアレンツハウス』の運営事業」への寄付を継続的に行っています。

社内カフェでのドリンク購入を通じた寄付活動 (第一フロンティア生命)



第一フロンティア生命の西新橋本社（東京都港区）では、同社内にあるHELLO CAFE（第一生命の特例子会社である第一生命チャレンジドが運営）と共同し、ドリンク1杯に20円の寄付をプラスできる取組を実施しています。集まった寄付については、地域の福祉事業に役立ててほしいとの思いから港区社会福祉協議会にお贈りしています。

保健文化賞の主催 (第一生命)



本賞は1950年の創設以来、厚生労働省などの後援を得て毎年実施している、第一生命において最も長い歴史をもつ社会貢献活動です。生活習慣病対策・高齢者や障がい者への福祉・海外での医療や疾病対策など、その時代におけるさまざまな課題に継続的に取り組んでこられた団体・個人を顕彰しています。

小児肥満の改善と予防 (プロテクティブ)



プロテクティブライフ財団はアラバマ大学バーミングハム校のマイノリティ・ヘルス&ヘルス・エクイティ研究センターが提供する「Healthy Happy Kids」を支援しています。このプログラムは、他州に比べて小児肥満の割合が高いアラバマ州の子ども向けに実施している6週間の放課後プログラムで、適切な栄養バランスや活動的なライフスタイルが健康的な生活を送るためにどのように役立つかを教えています。例えば簡単で健康的なおやつ作り方を学んだり、バレーボール・縄跳び・フリスビーを通して運動の大切さも学びます。

メンタルヘルス向上への貢献 (TAL)



TALでは、若年層のメンタルヘルス向上を支援するため、メンタルヘルスケア領域における研究や教育、イノベーションにおいて世界を牽引する団体「Orygen」と提携しています。同団体とのパートナーシップを通じて、「Orygen」の思想とヘルスケアモデルに基づいた若年層とその家族の健康およびウェルビーイングを理解・支援することで、オーストラリア国内のメンタルヘルスに対する意識を高めることを目指しています。2019年には、ビクトリア州サンシャインに「Orygen」のヘッドスペースセンターを設立するため、全国より募った7万ドルの資金を寄付しました。

アンコール小児病院への寄付 (第一生命カンボジア)



第一生命カンボジアは、乳幼児へ質の高い医療を提供しているアンコール小児病院（AHC）を支援しており、これまでに2回、合計18,000米ドルの寄付を行いました。この寄付金により、AHCは980人以上の母親に対して、食に関する正しい知識を身につけるための研修を実施することができました。また、入院中の子どもたちの心身の健康をサポートするため、院内に新しい公園を設けることができました。それ以来、病院で治療を受けている何百人もの子どもたちが、身体的にも精神的にも恩恵を受けています。

白内障患者への支援 (第一生命ベトナム)



第一生命ベトナムでは、恵まれない白内障患者を回復させ、光をもたらす活動を継続的に支援しています。2022年にはホーチミン、ラムドン、キエンザン、テイニンの4省で恵まれない白内障患者1,500人のために6回のチャリティー眼科手術を支援しました。

地球環境問題への取組み

使用済みのオフィスチェアを 自然資源保護に寄付 (オーシャンライフ)



オーシャンライフは、自然保護に関わる政府部門への支援活動として、国土省、王立森林局、国境警備隊にオフィス備品を寄付しました。

気候変動問題解決のための 植林活動 (パニン・第一ライフ)



パニン・第一ライフでは、「国際マングローブデー」に合わせて、現地の農業団体と共同で、ジャカルタ特別州都市公園林業局が管理しているパンタイ・インダ・カプック・マングローブのエコツーリズムエリアに1,000本のマングローブを植樹するプログラムを実施しています。パニン・第一ライフは、こうした生態系の改善を通じて、気候変動問題に取り組んでいます。

水害被災者支援 (第一生命ベトナム)



第一生命ベトナムでは、水害被災者や
恵まれない被災世帯への支援を引き続
き行ってます。2022年には、伝染病や
暴風雨、洪水により甚大な被害を受け
た550世帯と2,100人以上の児童を対象
に、お金や食料、生活必需品の支援を
行いました。

ダイバーシティ&インクルージョン

障がい者自立支援取組・古本 などを活用した寄付 (ネオファースト生命)



障がい者の支援事業社と協力し、福祉作業所にて障がい者の皆さんが手作りされているお菓子を社内で販売する出張販売会の取組を継続して実施し、障がい者の自立を支援しています。その他、ブックオフコーポレーション株式会社のプログラムを活用し、古本やDVD等の買取金額を「日本赤十字社」に寄付する取組みも行っています。

農園での障がい者雇用 (アセットマネジメントOne株式会社)



就労機会に恵まれない地域在住の障がい者等への就業機会の提供を目的として「IBUKI柏ファーム」という農園に当社のスペースを開設しました。

「IBUKI柏ファーム」では、一般就労が難しいとされている知的障がい、発達障がい、精神障がいの方を中心に社員として雇用し、ハーブ栽培を実施しています。

**インクルーシブ出張授業
～障がい者と共に働く～
(第一生命チャレンジド株式会社)**



第一生命チャレンジドは、障がいのある人の就労について仕事内容、職場環境等に配慮した特例子会社です。多様な人々が共に生き、共に学ぶ「インクルーシブ教育」のため、全国の小学校・中学校・高等学校・大学・特別支援学校の生徒や学生を対象に、障がいに関する基礎知識や障がい者雇用に関する「インクルーシブ出張授業」を行っています。チャレンジドの取組や社員の体験談をお伝えすることで、インクルーシブな社会の実現に向けた理解促進の一助としていただいています。

**自立した女性のための能力開発
研修の実施
(スター・ユニオン・第一ライフ)**



インドでは、女性が労働力のかなりの部分を占めていますが、労働力全体に占める女性の割合は減少しています。これは、女性労働力の雇用機会とスキル不足に起因しています。現在、インドの女性労働力の大部分は未熟練労働者であるため、スター・ユニオン・第一ライフは、KVK（農業センター）を通じて村のSHG（自助グループ）をつくり、女性たちに自立のためのスキルを身につけ、高収入の仕事に就くための訓練を提供しています。

アボリジニとトレス海峡諸島 コミュニティへの支援 (TAL)



TALでは、社内外の様々なコミュニティにおいて、アボリジニとトレス海峡諸島民の文化に対する意識の向上に取り組んでおり、これらの人々の社会的不平等を解消することを目的とした団体であるNational Aboriginal Sporting Chance Academy (NASCA) と提携しています。

NASCAとのパートナーシップでは、アボリジニとトレス海峡諸島民が持続的にコミュニティを維持できるよう、熟練したボランティア活動を提供しており、2023年には、TALから38名のボランティアと10名のインターンシップ生が有意義なボランティア活動に参加しました。

これらの活動を通じて、NASCAが支援する若者における高等学校卒業資格の取得率95%という驚異的な数字を達成しました。

将来世代への教育支援

消費者教育・金融保険教育支援 (第一生命)



すごろく形式のゲームを楽しみながら結婚・住宅購入等のライフイベント、病気・ケガ等のリスク、振り込め詐欺や架空請求といった消費者被害事例等、人生を疑似体験することができる「ライフサイクルゲームⅢ～生涯設計のススメ～」による消費者教育・金融保険教育支援を行っています。成年年齢の引き下げや高校における金融教育の必須化、消費者被害の様々な様相等、社会情勢の動向にも対応した内容となっており、公益財団法人消費者教育支援センターが主催する「消費者教育教材資料表彰」において2022年に優秀賞、2023年に理事長賞を受賞しました。全国の学校や自治体・民間企業等へ提供している他、社員による出張授業・研修も実施しています。

金融リテラシー教育支援 (第一フロンティア生命)



第一フロンティア生命では、円・ドルの交換といった為替要素も踏まえつつ、ライフイベントに応じたお金の収入・支出を通して、「お金の大切さ」や「金融基礎知識」を楽しみながら学ぶことができる「ライフシミュレーションゲーム Frontier World」による金融リテラシー教育の支援を行っています。ボードゲーム版とPC (WEB) 版を参加者の目的・場面に応じて選択し、全国の自治体、教育機関などと協働で開催するセミナーや全国の小中学校から高校・大学への出張授業で広く活用いただいています。これまでの取組みにより、文部科学省主催の「青少年の体験活動推進企業表彰」において、2021年度に「審査委員会優秀賞」、2022年度に「審査委員会優秀賞」と「特別賞 (スペシャルニーズ賞)」を受賞しました。

**子どもを対象にした
デジタル体験イベントや出張授業
(第一生命情報システム株式会社)**



デジタル・テクノロジーを活かした社会貢献活動へ積極的に取り組んでおり、お子様を対象にしたデジタル体験イベントや小学校へのお出張授業を行っています。都内の小学校では、高学年を対象にmicro:bit（プログラミング教育用として開発された小型コンピュータボード）を使った特別授業を実施し、デジタルを通じて自ら学ぶことの楽しさを実感いただくことができました。

**未就学児の認知発達を改善
(プロテクティブ)**



プロテクティブライフ財団は、生後4か月から4歳までの未就学児の認知発達を改善するプログラム「Birmingham Talks」を支援しています。このプログラムは、データによって実証済みのテクノロジーとコーチングに基づくプログラムで、未就学の子どもたちに刺激を与え、将来の学業での成功を大幅に向上させることに寄与します。

児童養育施設への支援 (第一生命ミャンマー)



第一生命ミャンマーでは、「ジャパンハート」が運営する児童養育施設「ドリームトレイン」を支援しており、子どもたちのウェルビーイング向上のために物資を寄付するとともに、プログラミングの授業を提供するなど、子供たちがより良い教育を受けられるよう支援を行っています。

村の学校インフラの改善 (スター・ユニオン・第一ライフ)



スター・ユニオン・第一ライフは、識字率低下の原因の一つである農村部の学校インフラの改善に取り組んでいます。地元の公立学校への太陽光発電システムの設置、井戸の補修、校庭の壁の建設など、学習環境の改善を支援しました。これらの活動により、公立学校への需要が高まり、恵まれない生徒が教育を受けやすくなりました。

Banqerへの技術提供と寄付 (パートナーズ・ライフ)



パートナーズ・ライフは、小・中学生の金融に関する理解と発達を支援するために、Banqer（学生の金融リテラシー向上をミッションとするスタートアップ）の生命保険と健康保険の教育プラットフォームである「Banqer High」の開発に技術的専門知識を提供しました。

また、より多くのニュージーランドの学生がこのリソースを活用できるように、Banqerに資金を寄付しました。

地域社会とのつながり

青森県との「動物愛護に関する 連携協定」締結・官民連携取組 (アイペット損害保険株式会社)



「ペットと人とが共に健やかに暮らせる社会をつくる」経営理念のもと、青森県の掲げる方針「人と動物が共生する社会の実現」に共感し、2019年より動物愛護に関する連携協定を締結しています。防災対策を目的とした、県民と共に作成をする「ペットと安全に避難するためのペット同伴避難所情報マップ」の企画運営や、青森県動物愛護センターでのアイペット社員による研修・ボランティア活動を通じて、動物福祉・愛護の活動への理解を深めています。

「おむつ替えスペース・授乳室」の 無償提供 (アセットガーディアン株式会社)



運営を行っている保険相談ショップ「保険deあんしん館」の店舗内には、保険のご相談に関係なく、いつでもどなたでも無料でお使いいただける「授乳・おむつ替えスペース」をご用意しています。小さなお子様を連れた方が安心してお出かけできるよう、「授乳・おむつ替えスペース」には、おむつやおしりふきも無料で提供しています。

地域団体を通じた貢献活動 (オー・エム・ビル管理株式会社)



当社の本社ビルは大阪のメインストリートである御堂筋に面しているため、「NPO法人 御堂筋・長堀21世紀の会」「御堂筋沿道地権者連絡協議会」「地区整備協会」に参加し、メンバーの1社として地域団体との親密化や具体的な街づくり協議会へ参画しています。各種イベントやプロジェクトの実施を通して、街の賑わいづくりに貢献しています。

テナント保育園との花育活動 (株式会社第一ビルディング)



管理物件の公開空地にて、ビルのテナントとして入居している保育園の園児による花の植栽を行っています。「花や緑に親しみ、育てる機会をとおして、子供たちが優しさや美しさを感じる気持ちをはぐくむ」という「花育」の考えに共感し、保育園の室内では経験することが難しい植栽の機会提供を始めました。廃棄木材を利用した特殊な培地を活用することで環境にも配慮しています。

子ども向けサバイバル水泳教室 (オーシャンライフ)



オーシャンライフはボランティアのスイミングコーチと共にチェンマイ地域の200人の子どもを対象に、サバイバル・スイミング教室を開催しました。子どもたちは、このプログラムを通じて、水難事故などに遭遇した際の安全確保、命を守る行動・方法について学びました。

文化・芸術

VOCA展への特別協賛 (第一生命)



平面美術の領域で国際的に通用する将来性のある40歳以下の若手作家の育成・支援を目的に、上野の森美術館にて開催されている「VOCA展」に第1回（1994年）より特別協賛しています。過去にはNerhol、蜷川実花らが受賞しており、若手作家の登竜門として高く評価されています。

VOCA展受賞作家への支援 (第一生命)



所蔵しているVOCA賞（大賞）等受賞作品を、日比谷本社の1階ロビーや「第一生命ギャラリー」で定期的に公開しています。さらに、同ギャラリーにて受賞作家の個展を開催し、受賞後の制作活動を発表する場を提供することで継続した支援を行っています。

認定NPO法人トリトン・
アーツ・ネットワークへの支援
(第一生命)



第一生命ホール（東京・晴海）を拠点として活動する認定NPO法人トリトン・アーツ・ネットワークを支援しています。

同法人は、ホールでの音楽公演の企画運営、日ごろ音楽ホールに来場しにくい子ども達や福祉施設の方々に良質な音楽をお届けするアウトリーチ活動などを実施しています。

ザルツブルク・国際モーツァルト
ウム財団との文化事業
(第一生命)



当社は、90周年事業として作曲家モーツァルトの住家復元事業への支援を行ったことをきっかけとして、モーツァルトの原資料収集や学術研究で世界的に知られるザルツブルク・国際モーツァルトウム財団との友好関係を築いています。国際モーツァルトウム財団の来日コンサート・コレクション展の開催や、生前モーツァルトが実際に愛用したヴァイオリンの演奏体験など、さまざまなモーツァルト・コラボレーションイベントを開催しています。

各グループ会社HPの社会貢献ページリンク一覧

- > 第一生命 [🔗](#)
- > 第一フロンティア生命 [🔗](#)
- > ネオファースト生命 [🔗](#)
- > アイペット損害保険 [🔗](#)
- > アセットマネジメントOne [🔗](#)
- > 第一ビルディング [🔗](#)
- > アセットガーディアン [🔗](#)

- > プロテクティブ [🔗](#)
- > TAL [🔗](#)
- > パートナーズ・ライフ [🔗](#)
- > 第一生命ベトナム [🔗](#)
- > 第一生命カンボジア [🔗](#)
- > 第一生命ミャンマー [🔗](#)
- > スター・ユニオン・第一ライフ [🔗](#)
- > パニン・第一ライフ [🔗](#)
- > オーシャンライフ [🔗](#)

イノベーション推進

産業構造の変化やライフスタイルの多様化、不確実性の広がりの中、人々のwell-beingを応援し、価値創造に貢献すべく、グループ一丸でイノベーション創出に挑みます。

将来の保険産業はどうあるべきか。私が昨年春に他社から転身した時、すでに当社では、そこに向けた一つの答えとなる大きな一歩を踏み出そうとしていました。2021年12月に稼働した「ミラシル」の開発が佳境を迎えるところだったのです。人々のwell-being、言い換えれば、「幸せ」「生きがい」を応援し、新たな体験価値に貢献する産業になっていくべきだとの考えのもと、人を中心に考えるデザイン思考に基づき、CXとEXを劇的に変えていくことを課題の一つとして捉え、CXデザインシステム「ミラシル」は開発されました。今後もバージョンアップを行い、さらにお客さまの体験価値を高めてまいります。



執行役員 江口 武彦 Takehiko Eguchi

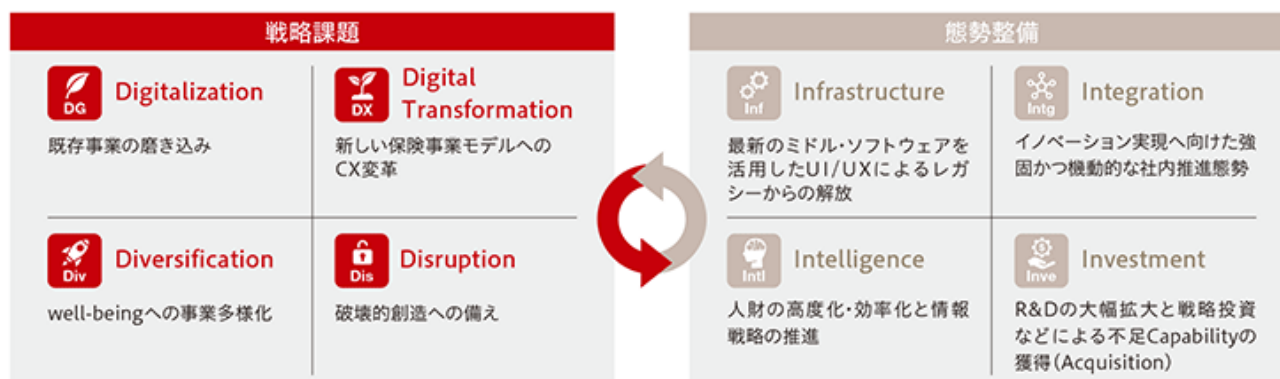
そして、人々のwell-beingに貢献するため、イノベーションチームが抱えるもう一つの課題は、産業構造の変化や個人のライフスタイルの多様化、さらには世界全体に不確実性が広がるなか、従来の保険事業のウィングを広げ、新しい価値を提供していくことです。

こうした課題に取り組むにあたり、当然ながら、想像力を総動員して先を読み、戦略を組み立てていく努力を愚直に続けながらも、同時に、アジャイルにかつしなやかに対応していくことがさらに必要になってきます。そうした緩急剛柔なアプローチが求められてきているのです。

私は、海外グループも交えた6万名にも及ぶ一人ひとりの潜在力をさらに開放することで、その創造力の大きな源泉にしていきたいと考えています。具体的な取組みとして、数年をかけて環境づくりから準備を進め、昨年度、グローバル協創のための独創的なアイデアに資金を提供するイノベーションファンドを立ち上げました。今年度は、海外グループ会社からも人財を受け入れ、ファンドの企画と運用、さらにはイノベーション文化醸成などを担ってもらうなど、資金と人財の両面から活動を盛り上げてまいります。

また、アジャイルで、かつしなやかなイノベーション体制を得るために、昨年度、アジャイル開発の具体的手法を導入しましたが、今年度はそこで出た課題を踏まえた改善を図りながら、その活動の幅を広げてまいります。そして将来的には“開発”の枠を超えてアジャイルな“仕事の仕方”や“組織のあり方”について、会社全体への波及につなげていくことを念頭に活動を行っていきたいと考えています。

これらの取組みはとて大きなチャレンジではありますが、人々のwell-beingを応援し、価値創造に貢献できるようグループ一丸となってイノベーションの創出に挑み続けてまいります。

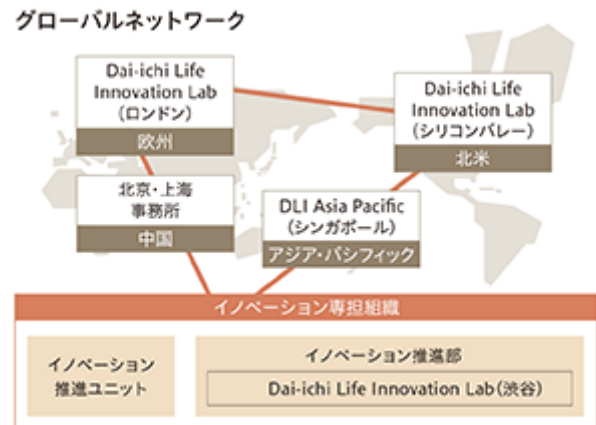


イノベーションの創出に向けたグローバルネットワーク

不確実な時代において、世界の潮流を捉えるために、強固なネットワークを構築し、確かな情報を収集する能力を強化していくことがますます重要になってきています。

東京のイノベーション専担組織に加え、シリコンバレーやロンドンに専用のLab機能を設置するとともに、アジアではシンガポールと北京、上海にも拠点を設置しています。

これらをイノベーション創出の情報収集拠点と位置付け、よりグローバルかつタイムリーに先端テクノロジーの動向把握やスタートアップの発掘、協業に向けて取り組んでいます。



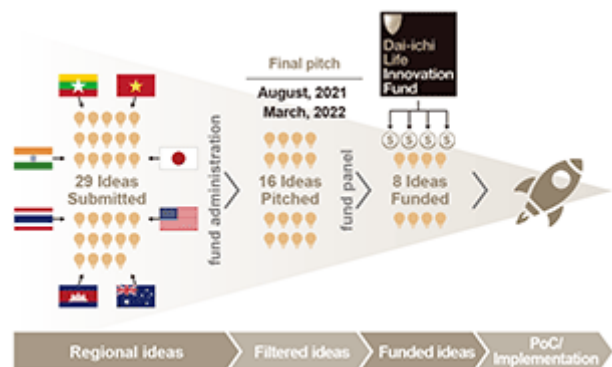
イノベーションファンドの運営

顧客体験の向上およびグループシナジーの実現には、中長期視点に立ったグループ横断的なイノベーション能力の蓄積や複数地域に展開可能なソリューションの探索が必要です。

これらグループ全体に裨益する取組みにつき、海外も含めたグループ各社の諸制約を超えてグローバルベースで実証実験などを機動的に支援するイノベーションファンドを2021年度より運営しています。

1年目には2回のラウンドが実施され、8カ国より29点のアイデアが集まりました。そのうち16点が一次選考を通過し、130名以上の社内外関係者が参加するピッチイベントで披露され、最終的には8点のアイデアが資金支援を受けました。

本取組みによって、複数の大胆かつ破壊的なアイデアが検証できるようになり、グループにおけるイノベーションやシナジーの実現に向けて大きく前進しました。

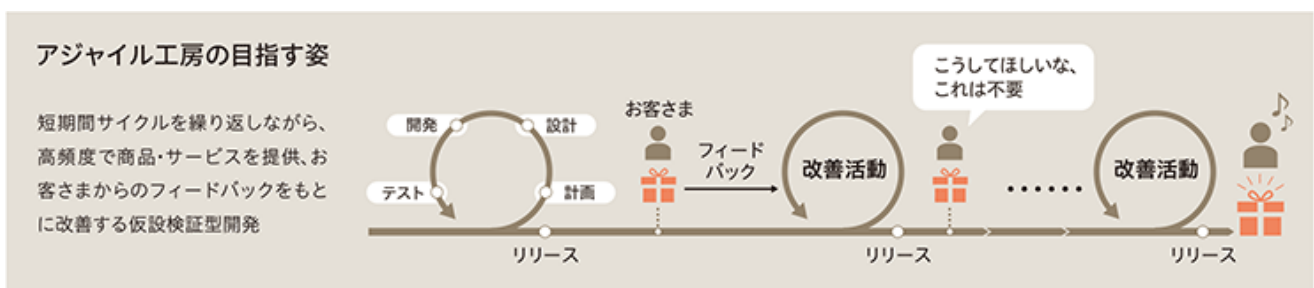


アジャイル工房によるお客さま価値の追求

急速に変化する現代社会において、企業はお客さまの課題やニーズを理解し、その課題を解消する価値（商品やサービス）を早期に提供することが求められます。また、お客さまからのフィードバックをもとに、それらを改善し続けることも重要です。

より一層お客さまの視点に立ち、お客さまの声を反映した価値を提供し続けるために、第一生命ではアジャイル工房を創設し、CX起点での商品・サービス開発を開始しました。お客さまにとっての価値を徹底的に探究するプロダクトデザインから、その価値提供を実現するためのシステム開発に至るまで、一貫してCX起点、CX視点での取組みを遂行しています。

アジャイル工房ではCXを重視するカルチャーや風土醸成にも取り組んでいます。お客さまの声をもとにした改善活動を通し、次世代のプロダクト開発を担うDX人材の育成を目指しています。



ガバナンス

第一生命グループのコーポレートガバナンスに関する取組みについてご紹介します。

- ▶ コーポレートガバナンスの基本的な考え方
- ▶ 内部統制



- ▶ グループ税務ガバナンス
- ▶ 事業等のリスク



- ▶ 個人情報保護方針（個人情報の取扱いについて）



社会への宣言・イニシアティブへの参加

第一生命グループは、国内外のイニシアティブへの参加を通じ、持続可能な社会を実現するための取組みを推進していきます。

サステナビリティ会計基準審議会（SASB）

第一生命グループの事業の持続可能性について理解を深めていただくために、サステナビリティ会計基準審議会（SASB : Sustainability Accounting Standards Board）の保険基準に基づき、保険業界特有の持続可能性指標を開示しています。



> SASB情報インデックス

国連グローバル・コンパクト（UNGC）

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、参加企業が社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための取組みで、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10の行動原則から成り立ちます。

この原則の趣旨は、第一生命グループの取組み姿勢やDSR憲章と共通するものであることから、第一生命ホールディングスは、2014年5月に署名し、支持を表明しています。



> 国連グローバル・コンパクト10原則

> 国連グローバル・コンパクト [🔗](#)

国際コーポレートガバナンス・ネットワーク（ICGN）

1995年に、コーポレート・ガバナンスと投資家のスチュワードシップの実効的な水準の向上を通じ、世界全体の効率的な市場と持続可能な経済の発展を推進することを目的に設立されたイニシアティブであり、グループ中核会社の第一生命にて2019年9月より加盟し、スチュワードシップ活動の更なる高度化を図るとともに、「責任ある機関投資家」として、投資先の企業価値向上の促進や社会課題解決に取り組んでいます。



> ICGN [🔗](#)

女性のエンパワメント原則（WEPEs）

女性のエンパワメント原則は、ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（UN Women）と国連グローバル・コンパクト（UNGC）が共同で策定した企業の行動原則で、女性が可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力を正当に評価されるような労働環境・社会環境を整備することを定めています。第一生命ホールディングスは原則の趣旨に賛同し、2012年12月に署名しています。

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

> [女性のエンパワメント原則](#) 

30% Club Japan

「30% Club Japan」は、取締役会等、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスが、企業のガバナンス強化はもちろん、持続的成長の促進、国際的競争力の向上、ひいては持続可能な日本社会の構築に寄与するとの考えのもと、企業のトップがメンバーになり、自らが主体的に取組みを推進し、男女が平等に参画する豊かな社会に向けて貢献することをミッションとしています。第一生命ホールディングスはこの趣旨に賛同し、2019年12月に加入しています。



> [30%Club Japan](#) 

持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）

21世紀金融行動原則は、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CSR全般に関する行動指針です。第一生命は、本原則の策定にあたって起草委員会に委員として参画し、2011年11月に署名したほか、ネオファースト生命も本原則の趣旨に賛同し、署名しています。



> [21世紀金融行動原則](#) 

国連責任投資原則（PRI）

国連責任投資原則（PRI）は、持続可能な社会を実現させるため、機関投資家に対しESG（環境・社会・ガバナンス）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です。

当社グループ内では、第一生命・第一フロンティア生命・アセットマネジメントOneの3社が原則の趣旨に賛同し、署名しています。

Signatory of:



> [国連責任投資原則](#)

国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）

国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）は、金融機関から構成される持続可能な発展を目指す国際的な金融機関のネットワークです。経済的発展と環境・サステナビリティが両立する持続可能な発展を目指し、それらに配慮した金融機関のさまざまな業務やサービスを推進しています。第一生命グループ内では、TALが取組み趣旨に賛同し、本イニシアティブのうち、持続可能な保険原則（PSI）に署名しています。

> [国連環境計画・金融イニシアティブ](#)

持続可能な保険原則（PSI）

持続可能な保険原則（PSI）は、保険会社が事業運営のなかでESG課題に配慮することを宣言したもので、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）によって2012年6月に策定されました。第一生命グループ内では、TALが原則の趣旨に賛同し、署名しています。

> [持続可能な保険原則](#)

Access to Medicine Foundation

Access to Medicine Foundationは、オランダを拠点とする非営利団体であり、開発途上国において医薬品を入手しやすい環境づくり（医薬品アクセス改善）を目的とした活動を展開しています。活動の一環として、医薬品アクセス改善に向けた世界の製薬企業上位20社の取り組みを総合的に評価し、医薬品アクセス・インデックスとして公表しています。第一生命は、医薬品アクセス・インデックスを投資判断に反映させ、医薬品アクセス改善に向けた製薬企業の取り組みを促すことを目指した投資家宣言の趣旨に賛同し、2018年9月に日本の生命保険会社として初めて署名しています。



> [Access to Medicine Foundation](#)

> [Access to Medicine Index](#)

The Tobacco-Free Finance Pledge

Tobacco-Free Finance Pledgeは、Tobacco Free Portfoliosによって資金提供され、UNEP FI、PSI、PRI、AXA、BNPパリバ、ナティクス、およびAMPキャピタルと共同で開発されたイニシアチブです。

第一生命グループ内では、TALが趣旨に賛同し、署名しています。



ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ（JSI）

2019年に、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で、グループ中核会社の第一生命にて2019年より運営委員として参画しています。




> [ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ（JSI）](#)

一般社団法人機関投資家協働対話フォーラム

機関投資家の適切なスチュワードシップ活動に資するよう、機関投資家が協働で行う企業との建設的な「目的を持った対話」（協働エンゲージメント）を支援する目的で設立された一般社団法人でグループ中核会社の第一生命にて2020年3月に参画しています。




> [一般社団法人機関投資家協働対話フォーラム](#) 

気候変動関連イニシアティブ

気候関連財務情報開示タスクフォース

2015年に、G20からの要請に基づき、金融安定理事会（FSB）が設置したタスクフォース。気候変動に関する機会とリスクを把握し、情報開示を促す提言を公表しており、第一生命ホールディングスとして2018年9月に賛同を表明。2019年よりTCFDの提言に基づく情報開示を実施しています。




> [気候関連財務情報開示タスクフォース](#) 

> [気候変動の取り組みページ](#) 

RE100

2014年に、事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標として設立され、国際的な環境NGO団体であるクライメイト・グループとカーボン・ディスクロージャー・プロジェクトが連携して運営。世界の主要企業等190社以上が加盟しているイニシアティブで、グループ内では、第一生命が参画しています。



> [RE100](#) 

Climate Action 100+

2017年に、温室効果ガス排出量の多い企業に対し、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で、グループ内では第一生命・第一フロンティア生命が参画しています。



> [Climate Action 100+](#)

THE NET-ZERO ASSET OWNER ALLIANCE

2019年に設立された、2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロのポートフォリオに移行することを目指す機関投資家の国際的なイニシアティブでグループ中核会社の第一生命が2021年2月に参画しています。またWorking Trackにメンバーとして参画しています。

**THE NET-ZERO
ASSET OWNER
ALLIANCE**

> [THE NET-ZERO ASSET OWNER ALLIANCE](#)

THE GLASGOW FINANCIAL ALLIANCE FOR NET-ZERO (GFANZ)

2021年に設立された、金融業界における温室効果ガス排出量ネットゼロイニシアティブの取組みを統合し、金融業界全体の脱炭素化を目指す戦略フォーラムでグループ中核会社の第一生命が2021年4月に、GFANZの中でも全体を牽引する役割を担うCEOプリンシパルグループという18社の集まりにアジアを代表する形で参画しています。

GFANZ
**Glasgow Financial
Alliance for Net Zero**

> [THE GLASGOW FINANCIAL ALLIANCE FOR NET-ZERO \(GFANZ\)](#)

自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラム

TNFDは、2019年の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で着想され、2021年6月に正式に発足した、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークの構築を目指す国際イニシアティブです。

第一生命ホールディングスはTNFDの理念に賛同し、2022年10月に、その活動をサポートするTNFDフォーラムへ参画しました。





> [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures](#)

サステナビリティに関する社外との対話

CDP

CDPは、英国の慈善団体が管理する非政府組織（NGO）であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。当社は気候変動に関する先進的な取組みと情報開示の透明性が認められ、2022年の「Aリスト」企業に選定されました。



- > [CDP](#) 
- > [CDP気候変動質問書への回答はこちら](#) 

社会からの評価・主な受賞

第一生命グループに対する社会からの評価・主な受賞

当社グループは、事業展開している各国にて、お客さま・地域社会に寄り添った取組みを進め、表彰を受賞しています。（2023年8月時点）

受賞会社	主催団体	表彰の名前	表彰の概要
プロテクトティブ	Great Place To Work®	Great Place To Work® Certification	<p>Great Place To Work®は世界約100カ国で、「働きがいのある会社」を職場文化や従業員体験、イノベーションをはじめとした観点から評価する制度です。同社は昨年一般的な米国企業のスコアより32ポイント高い評価を得て初めて同認証を獲得し、今年もその認証を更新しました。</p>  
スター・ユニオン・第一ライフ	Institute of Directors	Golden Peacock HR Excellence Award	<p>企業リーダーシップと優れた組織に対するGolden Peacock賞は、30年以上の歴史を持つ権威ある賞です。そのなかで、HR Excellence Awardは人事・人材マネジメントの実践において総合的に優れた成果を上げ、ビジネス、職業、従業員、産業、国家の二ーズに貢献した組織に授与されます。同社は昨年のCorporate Governance Awardに引き続き、2年連続のGolden Peacock賞受賞を果たしました。</p> 

受賞会社	主催団体	表彰の名前	表彰の概要		
TAL	Plan For Life, Actuaries & Researchers / Association of Financial Advisers (AFA)	AFA Life Company of the Year Awards 2022	<p>The AFA Life Company of the Year Awardsは、1年を通してオーストラリアにおいて安心かつ確実なサービスを提供した生命保険会社を表彰するもので、2022年はイノベーションと環境変化への適応が審査のポイントとなりました。3部門において最優秀賞を受賞し、総合賞となる「Overall Platinum」部門においても上位の会社として表彰されました。</p> <table border="1"> <tr> <td>最優秀賞受賞</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Innovation – Health and Wellness 部門 ● Income Protection 部門 ● Trauma 部門 </td> </tr> </table>	最優秀賞受賞	<ul style="list-style-type: none"> ● Innovation – Health and Wellness 部門 ● Income Protection 部門 ● Trauma 部門
最優秀賞受賞	<ul style="list-style-type: none"> ● Innovation – Health and Wellness 部門 ● Income Protection 部門 ● Trauma 部門 				

ESGインデックスの主な組入れ

当社グループは、国内外の社会的責任投資（ESG）インデックス（株価指標）に組み入れられています。（2023年7月時点）

FTSE4Good Index Series (※1)

世界的なインデックス企業である英国のFTSE Russell社により、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）のリスク管理に関する国際基準を満たす企業を選定する「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄となっています。

> [FTSE4Good Index Series](#)



FTSE Blossom Japan Index (※1)

環境、社会、ガバナンスについて優れた対応を行っている日本企業を選定する「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄となっています。

> [FTSE Blossom Japan Index](#)



MSCI ESG Leaders Indexes (※2)

> MSCI ESG Leaders Indexes [🔗](#)



MSCI 日本株女性活躍指数 (※2)

> MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) [🔗](#)

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

米国のMSCI Inc.が選定する「MSCI ESG Leaders Indexes」、「MSCI 日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されています。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定する指数であるS&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄となっています。なお当社の評価は十分位数で「5」で保険業では2位、開示ステータスは「開示」となっています。



Dow Jones Sustainability Indices

2022年12月に発表された、S&P Dow Jones Indices社が提供するESG株価指数である「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」の構成銘柄に選定されています。

また、2022年2月に発表された「サステナビリティイヤーブック2021」において、イヤーブックメンバーに選定されています。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

※1 FTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標) はここに第一生命ホールディングスを独立した立場で調査を行った結果、FTSE4Good Index Series並びにFTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証明します。FTSE4Good Index Series並びにFTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Series並びにFTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※2 第一生命ホールディングスをMSCIインデックスに組み入れること、および第一生命ホールディングスがMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名を使用することは、MSCIまたはその関連会社による第一生命ホールディングスへのスポンサーシップ、賛同、または宣伝を表明するものではありません。MSCIインデックスは、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックス名とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

CDP

CDPは、英国の慈善団体が管理する非政府組織 (NGO) であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。

当社は気候変動に関する先進的な取組みと情報開示の透明性が認められ、2022年の「Aリスト」企業に選定されました。



> CDP [🔗](#)

> CDP気候変動質問書への回答はこちら [🔗](#)

その他の社外からの表彰

プラチナくるみん

グループ中核会社の第一生命では、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「プラチナくるみん」マークを取得しています。



なでしこ銘柄、準なでしこ

女性活躍推進の優れた上場企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄」において、2年連続で選定されました。

2020年度：準なでしこ

2019年度：なでしこ銘柄



当サイトに対する評価

株式会社ブロードバンドセキュリティの実施する2022年ESGサイトランキングにて最優秀企業に選定されました。



サステナビリティインデックス

ESG情報インデックス

ESG調査などにお役立ていただくため、当社のサステナビリティに関する情報をESGの視点で整理しています。

マネジメント全般

項目	掲載場所
企業理念・行動規範	> グループの理念体系
サステナビリティ推進体制	> サステナビリティ推進体制
重要課題	> 重要課題への取組み
ステークホルダーコミュニケーション	> ステークホルダーへの取組み
イニシアティブへの参加	> 社会への宣言・イニシアティブへの参加
サステナビリティ報告	> サステナビリティレポート

E (環境)

項目	掲載場所
基本方針	> 目指す姿と環境取組方針
気候変動への取組み	> 気候変動への取組み ~TCFDへの対応~
環境データ	> サステナビリティ関連データ
第三者認証	> 環境情報検証報告書

S (社会)

項目	掲載場所	
人材育成・能力開発／多様性への取り組み	多様性への取り組み	> ダイバーシティ&インクルージョン
	研修・教育	> 雇用と人材育成
	人事データ	> サステナビリティ関連データ
労働安全衛生	健康と安全	> 働きやすい職場づくり
	働きやすい職場づくり	> 働きやすい職場づくり
	労使間対話	> 労働組合との関係
製品品質に対する責任		> お客様満足の上昇
社会・コミュニティ	地域・社会貢献	> つながり・絆
	社会貢献支出費	> サステナビリティ関連データ
金融への包括		> 保険普及等による生活の安定
社会貢献活動		> 社会貢献活動

G (ガバナンス)

項目	掲載場所	
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	> コーポレートガバナンスの基本的な考え方
	取締役会の構成	> 取締役一覧
コンプライアンス		> コンプライアンス（法令等遵守）
腐敗防止		> コンプライアンス（法令等遵守）
利益相反管理		> グループ利益相反管理基本方針の概要
内部通報制度		> 内部通報制度（社内・社外窓口）
リスクマネジメント		> リスク管理
情報セキュリティ	個人情報の保護	> 個人情報保護方針（個人情報の取扱いについて）
納税		> 財務報告に係る内部統制
人権		> 人権の尊重
サプライチェーンマネジメント		> 取引慣行

GRIインデックス

サステナビリティレポートは、GRI（Global Reporting Initiative）スタンダードの中核（Core）オプションに準拠して制作しました。

一般開示項目

組織のプロフィール

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102：一般開示事項 2016	102-1	組織の名称	> 会社概要	
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	> グループ会社一覧	
	102-3	本社の所在地	> 会社概要	
	102-4	事業所の所在地	> グループ会社一覧	
	102-5	所有形態および法人格	> 会社概要 > 株式基本情報	
	102-6	参入市場	> グループ会社一覧	
	102-7	組織の規模	> 会社概要 > グループ会社一覧 > サステナビリティ関連データ（従業員の状況） > 業績ハイライト・第一生命ホールディングス（従業員数）	
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	> サステナビリティ関連データ（従業員の状況）	第一生命の国内の従業員およびその他の労働者に関する情報を開示しています。
	102-9	サプライチェーン	> ステークホルダーとのコミュニケーション	
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	当期に重大な変化はありませんでした	
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	> リスク管理	
	102-12	外部イニシアティブ	> 社会への宣言・イニシアティブへの参加	
	102-13	団体の会員資格	> 社会への宣言・イニシアティブへの参加	

戦略

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102：一般 開示事項 2016	102-14	上級意思決定者の声 明	> 社長メッセージ	

倫理と誠実性

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102：一般 開示事項 2016	102-16	価値観、理念、行動 基準・規範	GRIスタンダード	

ガバナンス

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102：一般 開示事項 2016	102-18	ガバナンス構造	> コーポレートガバナンス体制	

ステークホルダー・エンゲージメント

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102：一般 開示事項 2016	102-40	ステークホルダー・ グループのリスト	> ステークホルダーとのコミュニ ケーション	
	102-41	団体交渉協定	> 雇用と人財育成 > 業績ハイライト・第一生命ホー ルディングス（連結）	
	102-42	ステークホルダーの 特定および選定	> ステークホルダーとのコミュニ ケーション > 反社会的勢力への対応	
	102-43	ステークホルダー・ エンゲージメントへ のアプローチ方法	> ステークホルダーとのコミュニ ケーション > サステナビリティ関連データ （お客さまとのかかわり）	
	102-44	提起された重要な項 目および懸念	> ステークホルダーとのコミュニ ケーション > お客さま満足の上 昇 > サステナビリティ関連データ （お客さまとのかかわり）	

報告実務

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102：一般 開示事項 2016	102-45	連結財務諸表の対象 になっている事業体	> グループ会社一覧	
	102-46	報告書の内容および 項目の該当範囲の確 定	> 重要課題への取組み	
	102-47	マテリアルな項目の リスト	> 重要課題への取組み	
	102-48	情報の再記述	当期に重要な事象の発生はありま せませんでした	
	102-49	報告における変更	当期に重要な事象の発生はありま せませんでした	
	102-50	報告期間	> サステナビリティレポート	
	102-51	前回発行した報告書 の日付	> サステナビリティレポート	
	102-52	報告サイクル	> サステナビリティレポート	
	102-53	報告書に関する質問 の窓口	> サステナビリティレポート	
	102-54	GRIスタンダードに準 拠した報告であるこ との主張	GRIスタンダード	
	102-55	GRI内容索引	GRIスタンダード	
	102-56	外部保証	> サステナビリティ関連データ (第三者検証の取得)	

マテリアルな項目

経済パフォーマンス

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 社長メッセージ > グループ経営戦略	
GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	> 財務・業績	

腐敗防止

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102 : 一般開示事項 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> コンプライアンス（法令等遵守）	
GRI 205 : 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	> コンプライアンス（法令等遵守）	「腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合」は開示していません。
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	> 当社社員による金銭不正取得事案の概要および対応状況 🔗 上記ページに掲載の金銭不正取得事案によって解雇された従業員の数は8名です。 不正取得した金銭に対する弁済の詳細も上記ページに記載しております。	

反競争的行為

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 102 : 一般 開示事項 2016	103-1	マテリアルな項目と その該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法と その要素	> コンプライアンス（法令等遵 守）	
GRI 206 : 反競 争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反ト ラスト、独占的慣行 により受けた法的措 置	当期に重要な事象の発生はありま せませんでした	

原材料

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネ ジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目と その該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法と その要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 地球環境への取組み	
GRI 301 : 原材 料 2016	301-1	使用原材料の重量ま たは体積	> サステナビリティ関連データ （環境取組）	

エネルギー

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネ ジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目と その該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法と その要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 地球環境への取組み	
GRI 302 : エネ ルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー 消費量	> サステナビリティ関連データ （環境取組）	
	302-2	組織外のエネルギー 消費量	> サステナビリティ関連データ （環境取組）	

水

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 地球環境への取組み > 第一生命保険WEB : 環境のために > 取組み 🔗	
GRI 303 : 水 2016	303-1	水源別の取水量	> サステナビリティ関連データ (環境取組)	

大気への排出

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > サステナビリティ関連データ (第三者検証の取得)	
GRI 305 : 大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	> サステナビリティ関連データ (環境取組)	
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	> サステナビリティ関連データ (環境取組)	
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	> サステナビリティ関連データ (環境取組)	

排水および廃棄物

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 地球環境への取組み > 第一生命保険WEB : 環境のために > 取組み 🔗	
GRI 306 : 排水および廃棄物 2016	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	> サステナビリティ関連データ (環境取組)	廃棄物の処分は地方自治体の処分方法によります。

環境コンプライアンス

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 地球環境への取組み	
GRI 307 : 環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反	当期に重要な事象の発生はありませんでした	

雇用

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 働きやすい職場づくり	
GRI 401 : 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	> サステナビリティ関連データ (従業員の状況)	「新規雇用・離職の年齢層、性別、地域による内訳」は開示していません。
	401-3	育児休暇	> サステナビリティ関連データ (従業員の状況)	「育児休暇を取る権利を有していた従業員の総数」は開示していません。

研修と教育

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 雇用と人財育成	
GRI 404 : 研修と教育 2016	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	> サステナビリティ関連データ (従業員の状況) > 第一生命保険WEB 人財育成 🔗	

ダイバーシティと機会均等

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 働きやすい職場づくり	
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	> サステナビリティ関連データ（従業員の状況） > 第一生命保険WEB 人財育成 ☞ > 働きやすい職場づくり	「年齢層別」のデータは開示していません。

人権アセスメント

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 人権の尊重	
GRI 412 : 人権アセスメント 2016	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	> 人権の尊重 > サステナビリティ関連データ（人権啓発研修）	「従業員研修を実施した総時間数」は開示していません。

地域コミュニティ

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 第一生命グループが目指す well-being > 推進体制 > 社会貢献活動	
GRI 413 : 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	> 社会貢献活動 > サステナビリティ関連データ（地域社会とともに）	当グループは単一セグメントのため「事業のうち、中略、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率」は対象外です。

顧客プライバシー

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 個人情報保護方針（個人情報の取扱いについて）	
GRI 418 : 顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	情報資産の保護（顧客のプライバシーの侵害および顧客データの損失に関する実証済みの苦情はありませんでした）	

社会経済面のコンプライアンス

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> コンプライアンス（法令等遵守）	
GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	当期に重要な事象の発生はありませんでした	

商品・サービスの充実

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 推進体制 > 保険普及等による生活の安定	

健康の増進

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 推進体制 > 健康寿命の延伸	

機関投資家としての責任

GRIスタンダード・開示事項			記載場所	省略
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	> 重要課題への取組み	
	103-2	マネジメント手法とその要素	> 推進体制 > 責任投資	

ISO26000

サステナビリティサイトをISO26000の観点からご覧になる方に向けて、内容索引を作成しています。

6.2 組織統治

中核主題および課題	掲載場所
組織統治	<ul style="list-style-type: none">> 社長メッセージ> グループのサステナビリティ> コーポレートガバナンス/内部統制> ステークホルダーとのコミュニケーション

6.3 人権

中核主題および課題	掲載場所
課題1	デューディリジェンス
課題2	人権に関する危機的状況
課題3	加担の回避
課題4	苦情解決
課題5	差別及び社会的弱者
課題6	市民的及び政治的権利
課題7	経済的、社会的及び文化的権利
課題8	労働における基本的原則及び権利

中核主題および課題	掲載場所
課題1	> 人権の尊重
課題2	> 人権の尊重
課題3	> 人権の尊重 > 責任投資
課題4	> 人権の尊重
課題5	> 人権の尊重 > ダイバーシティ&インクルージョン
課題6	> 人権の尊重
課題7	> 雇用と人材育成 > 社会貢献活動
課題8	> 人権の尊重 > 雇用と人材育成 > 労働組合との関係 > 責任投資

6.4 労働慣行

中核主題および課題		掲載場所
課題1	雇用及び雇用関係	<ul style="list-style-type: none"> > 人権の尊重 > 雇用と人財育成 > 責任投資
課題2	労働条件及び社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> > 人権の尊重 > 雇用と人財育成 > 労働組合との関係
課題3	社会対話	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用と人財育成
課題4	労働における安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用と人財育成
課題5	職場における人材育成及び訓練	<ul style="list-style-type: none"> > 雇用と人財育成

6.5 環境

中核主題および課題		掲載場所
課題1	汚染の予防	<ul style="list-style-type: none"> > 地球環境への取組み > 責任投資
課題2	持続可能な資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> > 地球環境への取組み > 責任投資
課題3	気候変動の緩和及び気候変動への適応	<ul style="list-style-type: none"> > 地球環境への取組み > 責任投資
課題4	環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<ul style="list-style-type: none"> > 地球環境への取組み

6.6 公正な事業慣行

中核主題および課題		掲載場所
課題1	汚職防止	<ul style="list-style-type: none"> > グループのサステナビリティの考え方 > コンプライアンス（法令等遵守）
課題2	責任ある政治的関与	—
課題3	公正な競争	<ul style="list-style-type: none"> > コンプライアンス（法令等遵守）
課題4	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	<ul style="list-style-type: none"> > 取引慣行
課題5	財産権の尊重	—

6.7 消費者課題

中核主題および課題		掲載場所
課題1	公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	> お客さま満足の向上
課題2	消費者の安全衛生の保護	—
課題3	持続可能な消費	—
課題4	消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	> お客さま満足の向上
課題5	消費者データ保護及びプライバシー	> 個人情報保護方針（個人情報の取扱いについて）
課題6	必要不可欠なサービスへのアクセス	> 保険普及等による生活の安定
課題7	教育及び意識向上	> お客さま満足の向上

6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

中核主題および課題		掲載場所
課題1	コミュニティへの参画	> 社会貢献活動
課題2	教育及び文化	> 社会貢献活動
課題3	雇用創出及び技能開発	—
課題4	技術の開発及び技術へのアクセス	> つながり・絆
課題5	富及び所得の創出	—
課題6	健康	> 健康寿命の延伸
課題7	社会的投資	> 社会貢献活動

持続可能な開発目標（SDGs）



2015年9月、国連総会で「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中で17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標」（SDGs：Sustainable Development Goals）が策定されました。

下の対照表は、「持続可能な開発目標（SDGs）」の17の目標に寄与する第一生命グループの取組みをまとめたものになります。第一生命グループは、今後もサステナビリティの向上に向けた取組みを推進することで、SDGsの実現に向けて貢献していきます。

SDGs	当社の重要課題	取組内容と記載箇所
 <p>1.貧困をなくそう あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる</p>	人生100年時代の安心した老後	<ul style="list-style-type: none"> > 資産寿命の延伸 > アフリカにおける新型コロナウイルスワクチン供給等の医療プロジェクトを支援（173KB） PDF > 第一生命：消費者教育・金融保険教育教材「ライフサイクルゲームⅢ～生涯設計のススメ～」 🔗 > 第一フロンティア生命：ライフシュミレーションゲーム PDF
 <p>2.飢餓をゼロに 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する</p>	—	<ul style="list-style-type: none"> > 国際復興開発銀行が発行するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資（513KB） PDF
 <p>3.すべての人に健康と福祉を あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p>	あらゆる人々の健康の増進	<ul style="list-style-type: none"> > 健康寿命の延伸 > 従業員の健康増進に向けた取組み > 脳波を用いた痛みの“見える化”を可能とする医療機器の開発を通じて患者のQOL向上に貢献（292KB） PDF > 国際復興開発銀行が発行するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資について（455KB） PDF
 <p>4.質の高い教育をみんなに すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する</p>	—	<ul style="list-style-type: none"> > 大阪大学大学院国際公共政策研究科と第一生命保険株式会社が連携協定を締結（201KB） PDF

SDGs	当社の重要課題	取組内容と記載箇所
 <p>5.ジェンダー平等を実現しよう ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う</p>	<p>女性の活躍推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> > ダイバーシティ&インクルージョンの取組み > 待機児童解消に向けた取組み 🔗 > アジア開発銀行が初めて発行するジェンダー・ボンドへの投資 (190KB) PDF
 <p>6.安全な水とトイレを世界中に すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 海水淡水化プロジェクト「Victorian Desalination Project」への投資 (230KB) PDF
 <p>7.エネルギーをみんなにそしてクリーンに すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する</p>	<p>クリーンエネルギーの普及 エネルギー利用効率の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 環境への取組み > 2023年度までの100%再生可能エネルギー化 (RE100) 達成方針を策定 (258KB) PDF > オフサイトコーポレートPPAの拡大を通じて、再エネ普及を加速し脱炭素社会への移行を後押し (334KB) PDF > ~アフリカの未電化地域への電力サービスの提供を通じて、持続可能な発展に貢献~ (376KB) PDF
 <p>8.働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用 (ディーセント・ワーク) を促進する</p>	<p>保険普及等による生活の安定</p>	<ul style="list-style-type: none"> > プロテクションギャップの解消 > 保険普及等による生活の安定 (マイクロインシュアランス) > 地方振興 > 労働者の権利保護
 <p>9.産業と技術革新の基盤をつくろう 強靱 (レジリエント) なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る</p>	<p>安心を広げる先端技術の創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 多様なビジネスパートナーとの連携を通じたイノベーションの創出

SDGs	当社の重要課題	取組内容と記載箇所
 <p>10.人や国の不平等をなくそう 各国内及び各国間の不平等を是正する</p>	<p>お客さま視点で一人ひとりに最適な体験価値（CX）をあらゆる人々の人権の尊重</p>	<ul style="list-style-type: none"> > CXデザイン戦略 > ダイバーシティ&インクルージョンに向けた取組み > 人権の尊重
 <p>11.住み続けられるまちづくりを 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する</p>	<p>安心・安全で住みやすい地域づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 地域のつながり確保 > 責任投資を通じた地域貢献 > 第一生命とジモティーの協働プロジェクト開始（300KB） PDF
 <p>12.つくる責任つかう責任 持続可能な生産消費形態を確保する</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 紙使用量削減の取組み
 <p>13.気候変動に具体的な対策を 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる</p>	<p>気候変動への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 地球環境への取組み > 環境・エネルギー分野に特化したベンチャーファンドを通じて、脱炭素社会への移行を後押し（293KB） PDF > 本邦初のデジタル技術を用いたグリーンボンドへの投資を通じ、脱炭素を後押し（288KB） PDF
 <p>14.海の豊かさを守ろう 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 廃プラスチック削減債への投資（227KB） PDF > サステナビリティ・リンク・ローンへの融資（インドラマ社）（202KB） PDF
 <p>15.陸の豊かさを守ろう 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 「都市の緑3表彰」の特別協賛 > 生物多様性保全を目的としたグリーンボンドへの投資について（300KB） PDF > 第一生命の森（443KB） PDF

SDGs	当社の重要課題	取組内容と記載箇所
 <p>16.平和と公正をすべての人に 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する</p>	企業ガバナンス・リスク管理の向上	<ul style="list-style-type: none"> > コーポレートガバナンス体制 > コンプライアンス > 反社会的勢力への対応 > IT・サイバーセキュリティ > 個人情報の取扱い
 <p>17.パートナーシップで目標を達成しよう 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する</p>	責任ある投融資を通じた社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> > 責任投資 > 社会への宣言・イニシアティブへの参加

SASB情報インデックス

第一生命グループの事業の持続可能性について理解を深めていただくために、サステナビリティ会計基準審議会（SASB : Sustainability Accounting Standards Board）の保険基準に基づき、保険業界特有の持続可能性指標を開示しています。

（注） 開示しているデータは特に明示のない限り、当社グループ最大の事業会社である第一生命について記載しています。データの基準日は2022年3月31日です。現行のSASB基準を参考にしながら、日本における事業環境などを踏まえて開示しています。

1. お客さまへの取組み

（参考にしたSASB基準 : FN-IN-270a.1～270a.4）

当社グループは、従来より取り組んできたグループミッションである「一生涯のパートナー」に基づき、お客さま満足を目指した高い品質の商品・サービスの提供を今後とも継続していきます。多様化するお客さまニーズに柔軟に対応するため、グループ一丸となり、各社の特長を活かしながら今後も取り組んでいきます。

＞ 統合報告書2022（18,390KB） [PDF](#)

お客さま第一のグループ業務運営方針

当社グループで定めた「お客さま第一のグループ業務運営方針」に基づく、各社の取組状況（各種資格取得人数や、保険金のお支払状況や解約失効率やお申出の状況等を含む）について公表しています。

参照WEBサイト

- ＞ 第一生命 [🔗](#)
- ＞ 第一フロンティア生命 [🔗](#)
- ＞ ネオファースト生命 [🔗](#)

お客様の声をお聴きする仕組み

当社グループでは、お客さま満足度調査の結果やお客さまの声を真摯に受け止め、お客さま満足向上の取組みに役立っています。

参照WEBサイト

- > 第一生命 [🔗](#)
- > 第一フロンティア生命 [🔗](#)
- > ネオファースト生命 [🔗](#)

お客様の声を経営に活かす仕組み

当社グループでは、お客さま満足度調査の結果やお客さまの声を真摯に受け止め、お客さま満足向上の取組みに役立っています。

参照WEBサイト

- > 第一生命 [🔗](#)
- > お客様の声を活かした取組み」レポート2021 [🔗](#)

保険金・給付金のお支払いに関する取組み

ご請求いただいた保険金などのほかにもお支払いできる保険金などを漏れなくご案内するために、「ご請求の受付時」「お支払い可否の判断時」「お支払い後」の各段階で、お客さまへご連絡するさまざまな取組みを行っています。お客さまアンケートの結果や社外有識者からのご意見なども踏まえ、継続的に支払管理態勢などの強化に努めています。

参照WEBサイト

- > 第一生命 [🔗](#)
- > 第一フロンティア生命 [🔗](#)
- > ネオファースト生命 [🔗](#)

2. ESG視点に基づく資産運用

(参考にしたSASB基準：FN-IN-410a.1～410a.2)

当社グループは1902年の創業以来、「一生涯のパートナー」をグループミッションとして掲げています。お客さまのニーズや社会課題に真摯に向き合い、商品・サービスを通じてすべての人のwell-being（幸せ）、また100年後を見据えた持続的社会的の実現に貢献することが「一生涯のパートナー」としての使命だと認識しています。生命保険の固有業務である「保険の引受け」と「資産の運用」の両輪でお客さまニーズに応え、社会の課題解決に貢献することが重要であると考えており、こうした認識のもとでESG投資を積極的に推進しています。

第一生命の責任投資

第一生命は、日本全国の約1,000万名にのぼる保険契約者からお預かりした約38兆円の資金を幅広い資産で運用する「ユニバーサル・オーナー」として、多様なステークホルダーを意識した資産運用を行う必要があると認識しています。また、生命保険会社としての社会的役割も踏まえ、投資リターンを獲得するだけでなく、地域・社会の課題解決に貢献していくことも使命であると考えています。2015年11月にはESG要素を運用プロセスに組み込むことを提唱する国連責任投資原則（PRI）に署名しました。さらに2020年4月には、ESG投資の取組みを力強く進めることをコミットするために、ESG投資の基本方針を策定・公表、加えて2022年4月には第一生命のステewardシップ・コードに対する取組方針である「ステewardシップ活動の取組方針」に、「第一生命のESG投資の基本方針」で掲げるESG投融資に関する取組方針を統合し、新たに「責任投資の基本方針」を策定しました。

これに加えて、2021年2月には2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロのポートフォリオに移行することを目指す機関投資家の国際的なイニシアティブ「ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス」に日本で初めて加盟し、さらに取組みを加速しています。取組みの詳細については、統合報告書2022にも掲載しています。

> 統合報告書2022 (18,390KB) [PDF](#)

参照WEBサイト

> 第一生命 [🔗](#)

> 2021年責任投資活動報告 (4,384KB) [PDF](#)

資産運用残高

第一生命におけるセクター別の投資残高を開示しています。

参照WEBサイト

- ＞ 2021年度決算のお知らせ（9ページ以降ご参照）（4,053KB） **PDF**
- ＞ 2021年度決算関係補足資料（主に3ページ、5ページご参照）（899KB） **PDF**

ESG情報インデックス

ESG調査などに役立てていただくため、当社グループのサステナビリティに関する情報をESGの視点で整理しています。

参照WEBサイト

- ＞ 第一生命ホールディングス

3. 責任ある事業行動のための取組み

（参考にしたSASB基準：FN-IN-410b.2）

当社グループは、将来にわたって、すべての人が安心して満ち、豊かで健康な人生を送り、幸せな状態であること、すなわちwell-beingに貢献したいと願っています。そのために事業領域をwell-beingを構成する4つの体験価値に広げました。

また、当社グループが追求するすべての人の幸せは、持続的社會（サステナビリティ）があってこそ実現することから、その実現を事業運営の大前提と位置付け、地域・社會の持続性確保に関する重要課題にも積極的に取り組んでいきます。これらの取組みの詳細は、統合報告書2022にも掲載しています。

- ＞ 統合報告書2022（18,390KB） **PDF**

4. 環境リスクへのエクスポージャー

(参考にしたSASB基準：FN-IN-450a.1～450a.3)

当社は、当社グループの経営に重要な影響を及ぼす可能性のある予見可能なリスクを「重要なリスク」として特定し、これらのリスクを踏まえた事業計画を策定することで、予兆段階から適切にリスクの管理を実施しています。これらには、「気候変動に関するリスク」「大規模災害に関するリスク」を含みます。

参照WEBサイト

> 第一生命ホールディングス

気候変動関連のリスク・機会、当社グループ事業への影響

上記「3. 責任ある事業行動のための取組み」に記載のとおり、本報告書において当社グループ全体および第一生命における気候変動への取組みを説明しています。

> 統合報告書2022 (18,390KB) [PDF](#)

自然災害に関わる損失のリスク

健全性指標の一つであるソルベンシー・マージン比率[※]の算出にあたっては、保険業法などの関係法規に基づき、リスクの一つとして巨大災害リスク相当額を算出しています。各リスクの内訳は、本報告書に記載しています。

> 統合報告書2022 (18,390KB) [PDF](#)

※ ソルベンシー・マージン比率：災害や株価の大暴落など、通常の予測を超えて発生する諸リスクに備えて、どの程度の支払余力（ソルベンシー・マージン）を有しているかを判断するための、行政監督上の指標の一つ。

5. システミックリスクの管理

(参考にしたSASB基準：FN-IN-550a.1～550a.3)

当社グループでは、健全かつ適切な業務運営を確保し、保険契約上の責務を確実に履行するために、グループにおけるさまざまなリスクについての把握・評価と各リスクの特性に基づいた的確な対応を行うとともに、それらのリスクを統合的に管理することとしています。さらに、それらのリスク量と自己資本などの財務基盤をグループ全体で管理し、健全性向上に努めています。また、通常のリスク管理だけでは対処できないような危機や大規模災害が発生する事態に備え、管理体制を整備しています。

参照WEBサイト

> 第一生命ホールディングス

デリバティブ取引

第一生命（一般勘定）におけるデリバティブ（上場・店頭）にかかる差損益は以下のとおりです。

上場デリバティブ：▲11,791百万円 店頭デリバティブ：▲478,026百万円

また、第一生命では、金融商品取引法第156条の62に基づき、一部の清算集中義務を有する店頭デリバティブ取引に関する自己の債務として、以下の金銭および有価証券を日本証券クリアリング機構へ担保として拠出しています。

現金担保金：52,707百万円 担保有価証券：50,146百万円

参照WEBサイト

> 2021年度決算関係補足資料（899KB） [PDF](#)

有価証券貸付に関わる担保資産の総額

第一生命（一般勘定）による有価証券貸付に関わる担保資産の総額は以下のとおりです。

現金担保金：2,954,780百万円 担保有価証券：4,116,116百万円

なお、上記の有価証券貸付にかかる担保資産に関して、再投資などは行っていません。

保険事業以外の事業活動

当社グループは、国内生命保険事業、海外保険事業、アセットマネジメント事業を3つの成長エンジンと位置付け、事業運営を行っています。当社グループでアセットマネジメント事業を展開するアセットマネジメントOneでは、市場流動性の高い有価証券投資を中心に運用しており、流動性の問題は限定的です。なお、現時点において当社グループの連結経常収益に占めるアセットマネジメント事業の割合は1%未満、修正利益に占める割合は4%となっています。

6. アクティビティ・メトリックス

(参考にしたSASB基準：FN-IN-000.A)

統合報告書2022において、当社グループの保有契約情報を記載しています。

> 統合報告書2022 (18,390KB) **PDF**

また、当社グループの保険契約の状況等（保有契約年換算保険料、保有契約高等）も開示しています。

参照WEBサイト

> 2022年3月期決算報告 財務・業績の概況 (192KB) **PDF**

サステナビリティ関連データ

算定範囲：各項目とも特別な記載がない場合は、第一生命ホールディングスの情報

コーポレート・ガバナンス

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

取締役構成

単位：人

	2021年6月	2022年6月	2023年6月
取締役数	16	15	15
(うち社外取締役数)	7 (43.7%)	7 (46.7%)	7 (46.7%)
(うち外国人取締役数)	1 (6.6%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
(うち女性取締役数)	2 (12.5%)	2 (13.3%)	2 (13.3%)
社外取締役のうち独立役員数	7 (43.7%)	7 (46.7%)	7 (46.7%)

監査等委員構成

単位：人

	2021年6月	2022年6月	2023年6月
監査等委員数	5	5	5
(うち社外取締役数)	3	3	3
社外取締役のうち独立役員数	3	3	3

指名諮問委員会

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度
委員長（議長）	社外取締役	社外取締役	社外取締役
委員数	6	6	6
（うち社内取締役数）	2	2	2
（うち社外取締役数）	4	4	4

報酬諮問委員会

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度
委員長（議長）	社外取締役	社外取締役	社外取締役
委員数	6	6	6
（うち社内取締役数）	2	2	2
（うち社外取締役数）	4	4	4

役員構成（取締役兼務者含む）

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度
役員数	34	30	30
（うち女性）	4	3	3
（うち外国人）	1	2	2
女性比率	12%	10%	10%

役員区分毎の報酬等の総額および対象となる役員の員数 (2022年度)

単位：百万円

役員区分	員数	報酬等の総額
取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）	7名	329
監査等委員である取締役（社外取締役を除く）	3名	97
社外取締役	8名	135

役員毎の連結報酬等の総額（2022年度）

単位：百万円

氏名	役員区分	会社区分	報酬の総額
稲垣 精二	取締役	当社	141
		第一生命保険株式会社	

※ 連結報酬等の総額が1億円以上である者を限定して記載しています。

IR活動状況（第一生命ホールディングス）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
決算説明会	4回	4回	4回	4回	4回
経営説明会	2回	2回	2回	2回	2回
アナリストデー・説明会	1回	0回	0回	0回	0回

お客さまとのかかわり

支払いできなかった場合の説明制度（第一生命）

単位：件

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
異議申出窓口利用数	120	93	65	39	40
社外弁護士相談利用数	12	7	11	3	3
支払審査会利用数	4	6	1	0	1

お客さまの声（第一生命）

受付件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
苦情	34,886	33,025	28,120	30,066	32,760
└ 内訳率	-	-	-	-	-
└ 保険契約加入 関連	9.5%	11.0%	10.8%	12.0%	8.3%
└ 保険料払込関 連	5.9%	6.2%	5.7%	5.4%	4.2%
└ 手続き関連	24.9%	25.1%	24.2%	22.7%	17.8%
└ 保険金・給付 金支払関連	15.4%	14.1%	13.7%	15.2%	21.0%
└ その他	44.4%	43.6%	45.6%	44.7%	48.7%
感謝	625,185	591,658	460,517	456,263	286,539
ご意見・ご要望	2,040	1,612	1,429	1,494	1,188
個人のお客さま満足度※1	73.5%	76.4%	77.6%	78.0%	78.7%

※1 外部調査機関が実施する顧客満足度調査を2017年度より導入。なおデータのカバー率は84.14%となっています。また、評価は肯定回答占率の値となっています。

保険金・給付金支払額（第一生命）

単位：億円

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
死亡・高度障害・特定疾病等保険金	4,421	4,506	4,626	4,946	5,456
入院・手術等給付金	1,328	1,372	1,314	1,459	2,531
満期保険金・生存給付金・年金等	9,840	9,633	8,878	9,777	10,414

保険金・給付金支払状況（第一生命）

単位：件

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
死亡・高度障害・特定疾病等保険金	支払件数	96,824	100,197	100,350	106,275	115,424
	支払できなかった件数	3,629	3,652	3,392	3,432	3,320
入院・手術等給付金	支払件数	1,193,941	1,231,865	1,163,619	1,294,925	2,388,693
	支払できなかった件数	29,749	28,633	25,922	22,743	23,362

※ 満期保険金、生存給付金等を除く

※ 生命保険協会の「協会件数計上基準モデル」に則って集計した件数

従業員の状態

従業員数 (HD)

単位：人

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合計	男性	403	430	433	480	476
	女性	231	255	293	321	325
	総従業員数	634	685	726	801	801

※ 常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含む

従業員数 (DL)

単位：人

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合計	男性	4,446	4,331	4,278	4,139	3,949
	女性	50,838	50,963	51,479	48,245	45,163
	総従業員数	55,284	55,294	55,757	52,384	49,112

※ 第一生命ホールディングスとの兼務者を除く。常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含む

従業員数 (DFL)

単位：人

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合計	男性	209	231	243	248	270
	女性	176	194	198	220	249
	総従業員数	385	425	441	468	519

※ 常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含む

従業員数（NFL）

単位：人

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合計	男性	131	144	161	166	340
	女性	123	136	140	160	181
	総従業員数	254	280	301	326	159

※ 常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含む

地域別従業員構成（連結対象）

単位：人

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	56,565	56,691	57,228	53,978	51,398
アジア・パシフィック（日本除）	3,437	3,824	4,118	4,739	5,874
北米	2,936	3,204	3,477	3,579	3,725
総合計	62,938	63,719	64,823	62,296	60,997

※ 第一生命グループ（第一生命ホールディングスおよびその連結子会社、第一生命ホールディングスとの兼務者およびグループ外への出向者を除き、グループへの出向者を含む）に雇用されるスタッフ数であり、執行役員は含まれておりません。パートタイマーなどの派遣社員は10%未満であるため、計上していません。

従業員男女構成（第一生命ホールディングス＋国内3生保）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	総従業員	56,557人	52,211人	57,225人	53,978人	51,303人
	男性比率	9%	8%	9%	9%	9.6%
	女性比率	91%	92%	91%	91%	90.4%

※ 常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含む

従業員数（第一生命）

単位：人

従業員数内訳※ ¹		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
生涯設計デザイナー数※ ²	男性	1,171	1,151	1,117	1,071	1,012
	女性	43,094	43,250	43,701	40,399	37,592
内勤職人数※ ³	男性	3,275	3,180	3,161	3,068	2,937
	女性	7,744	7,713	7,778	7,846	7,571
総合計	男性	4,446	4,331	4,278	4,139	3,949
	女性	50,838	50,963	51,479	48,245	45,163
	総従業員数	55,284	55,294	55,757	52,384	49,112

※¹ 国内従業員数で、パートタイマー等の臨時従業員は、従業員数の100分の10未満であるため、記載を省略します。

※² 生涯設計デザイナーの在籍数については、当社と委任契約を締結しかつ生命保険募集人登録をしているものを含んでおり、その内訳は、2014年度末1,412名、2015年度末1,485名、2016年度末1,585名、2017年度末1,582名、2018年度末1,564名、2019年度末1,358名。その他補助的業務に従事するものが2013年度末603名、2014年度末567名、2015年度末512名、2016年度末469名、2017年度末387名、2018年度末317名、2019年度末245名であります。

※³ 常勤嘱託従業員とスタッフ社員を含みます。

管理職構成（第一生命ホールディングス+国内3生保）

		日本			
		男性人数	女性人数	女性比率（%）	営利部門に占める女性の割合
2018年度		2,633人	906人	25.6%	-
2019年度	上級	-	12人 (5.4%)	-	29.7%
	中級	-	64人 (9.4%)	-	
	初級	-	860人 (32.8%)	-	
	計	2,593人 (73.5%)	936人 (26.5%)	-	
2020年度	上級	-	17人 (6.7%)	-	30.8%
	中級	-	174人 (14.3%)	-	
	初級	-	786人 (37.6%)	-	
	計	2,582人 (72.5%)	977人 (27.5%)	-	
2021年度	上級	-	25人 (9.4%)	-	32.0%
	中級	-	228人 (17.6%)	-	
	初級	-	796人 (37.6%)	-	
	計	2,631人 (71.5%)	1,049人 (28.5%)	-	
2022年度	上級	-	25人 (9.3%)	-	33.2%
	中級	-	252人 (19.7%)	-	
	初級	-	806人 (37.5%)	-	
	計	2,608人 (70.7%)	1,083人 (29.3%)	-	

従業員の状態（第一生命）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
採用数	生涯設計デザイナー	6,417人	6,773人	4,767人	2,979人	-	
	└ 男性	68人	55人	51人	55人	-	
	└ 女性	6,349人	6,718人	4,716人	2,924人	-	
	内勤職	783人	831人	645人	465人	359人	
	└ 男性	150人	183人	174人	128人	144人	
	└ 女性	633人	648人	471人	337人	215人	
中途採用比率	営業職	92% ^{※1}	92%	88% ^{※1}	91%	93%	
	内勤職	基幹総合職	14%	31%	27%	45%	53%
		基幹業務職	100%	100%	86%	73%	75%
		その他	100%	100%	100%	100%	100%

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年齢	生涯設計デザイナー	47歳3ヶ月	47歳2ヶ月	47歳4ヶ月	48歳2ヶ月	-
	└ 男性	42歳4ヶ月	42歳3ヶ月	42歳3ヶ月	42歳3ヶ月	-
	└ 女性	47歳5ヶ月	47歳4ヶ月	47歳5ヶ月	48歳4ヶ月	46歳7ヶ月
	内勤職	45歳4ヶ月	45歳8ヶ月	45歳11ヶ月	46歳1ヶ月	48歳0ヶ月
	└ 男性	46歳7ヶ月	47歳1ヶ月	47歳2ヶ月	47歳8ヶ月	46歳0ヶ月
	└ 女性	44歳9ヶ月	45歳1ヶ月	45歳5ヶ月	45歳5ヶ月	-
平均勤続年数	生涯設計デザイナー	11年2ヶ月	11年1ヶ月	11年4ヶ月	12年0ヶ月	-
	└ 男性	17年5ヶ月	17年3ヶ月	17年2ヶ月	17年4ヶ月	15年6ヶ月
	└ 女性	10年11ヶ月	10年11ヶ月	11年2ヶ月	11年10ヶ月	21年11ヶ月
	内勤職	15年3ヶ月	15年6ヶ月	14年5ヶ月	14年10ヶ月	13年0ヶ月
	└ 男性	20年7ヶ月	21年0ヶ月	20年11ヶ月	21年5ヶ月	-
	└ 女性	12年11ヶ月	13年3ヶ月	11年10ヶ月	12年3ヶ月	-
平均月給与	生涯設計デザイナー	271千円	266千円	265千円	264千円	318千円
	内勤職	302千円	302千円	310千円	314千円	-
従業員満足度※2※3		3.62	3.62	3.75	62	63

※1 過去年度の集計に誤りがあったため、2023年2月13日に修正しています。

※2 従業員満足度調査は現状や取組みの効果を定量的に把握し、課題解決に繋げていくツールとして位置づけています。

算出方法：アンケート調査における主要項目（5点満点）の平均値

※3 2021年度より調査方法を変更し、100点満点のスコアで算出しています。

障がい者雇用率（第一生命グループ）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	2.22%	2.22%	2.22%	2.34%	2.49%

※ 障がい者雇用率については、法定雇用率に則した取組みとしています。翌年の6月1日時点の雇用率

ワーク・ライフ・バランス（第一生命）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業数	1,399人	1,396人	1,455人	1,560人	1,545人
育児のための短時間勤務利用者数	481人	501人	495人	491人	508人
育児サービス経費補助利用者数	3,766人	3,827人	3,584人	3,287人	2,901人
介護休業取得者数	217人	219人	123人	197人	214人
ふぁみりぃ転勤制度利用者数	35人	42人	61人	63人	59人
男性社員の育児休業取得率	75.6%	79.8%	91.4%	92.3%	100%
月間平均残業時間（内勤職）	5.3時間	4.8時間	5.0時間	5.2時間	5.4時間
年次有給休暇平均取得日数	12.7日	12.8日	12.3日	13.6日	14.7日
年次有給休暇平均取得率	67.2%	67.7%	64.0%	70.1%	75.4%

健康増進取組

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
運動習慣者割合	男性	45.2%	45.8%	53.6%	53.1%	54.6%
	女性	31.8%	32.4%	38.0%	35.9%	36.1%
適正体重維持者割合	男性	69.5%	69.2%	67.8%	68.5%	68.7%
	女性	75.3%	74.5%	73.9%	74.4%	74.4%
喫煙率	男性	28.4%	28.2%	26.2%	25.7%	25.1%
	女性	24.6%	23.6%	22.9%	22.0%	21.4%
特定健診・特定保健指導	健診	88.8%	90.3%	91.0%	89.6%	90.5%
	指導	71.3%	71.3%	68.8%	65.6%	72.0%

地域社会とともに

社会貢献支出額（2022年度）

単位：千円

カテゴリ	金額
現金での寄付	2,187,860
現物支給（従業員ボランティアの金銭的価値）	72,480
現物支給（製品あるいはサービス）	13,587
管理運営費	203,827
合計	2,477,754

啓発、教育活動（第一生命）

内容		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康セミナー・医療関連セミナー	実施回数	289回	231回	75回	177回	190回
	参加者数	24,414人	23,935人	4,280人	34,716人	23,877人
消費者教育・金融保険教育（ライフサイクルゲーム）	無料配布数	3,586個	4,405個	3,588個	5,131個	10,471個
	出張授業回数	167回	207回	51回	308回	1,076回
	参加者数	4,062名	5,355名	2,224名	10,371名	34,972名

保育所誘致実施状況（第一生命）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受入可能児童定員数	1,461	1,629	2,748	3,105	3,225

（※）全国の保育所入所待機児童数約25,556人（厚生労働省発表：平成23年4月時点）の約1割に相当する2,500人の児童収容を目標として取組み中

財務・税務等に関する報告

当社は[事業を行う主な会社・地域毎の法人税等の金額](#) を開示しています。

環境取組

環境パフォーマンスデータ

CO2排出量

	2018年 度	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
			カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)
スコープ1+スコー プ2 (t-CO2)	155,300	138,900	100	125,600	100	98,900	100	23,711	100
スコープ1※1 (t- CO2)	12,500	10,800	100	9,600	100	10,700	100	11,024	100
スコープ2 (t- CO2)	142,800	132,600	100	120,000	100	94,500	100	121,379	100
スコープ3 (t- CO2) ※2	127,444	125,416	100	105,788	100	247,300	100	341,243	100
└ うち削 減目標 対象※3	-	49,730	100	42,202	100	46,600	100	46,597	100

※1 2018年のデータカバー率は100%です。

※2 第一生命分

※3 目標の詳細はこちらをご覧ください。

> 新たなCO2排出量削減目標の設定について

～2025年度50%削減、2040年度100%削減へ目標を引き上げ～ (226KB)

PDF

従業員の移動に関する排出

	2020年度		2021年度		2022年度	
		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)
業務関連の移動に起因する排出（航空、鉄道、 等） (t-CO2)	397	92.6	2,355	92.2	7,419	85.2

エネルギー消費量・輸送量・原単位

	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)
電力消費量 (GJ)	927,918	100	841,753	100	1,034,663	100	971,256	100
燃料消費量 (GJ)	222,499	100	189,583	100	214,155	100	224,080	100
蒸気・冷水・温水消費量 (GJ)	174,133	100	162,940	100	92,694	100	83,423	100
輸送量								
輸送量 (t-km)	1,263,497	73	1,034,612	73.3	1,099,334	72.2	966,108	65.9
電力原単位								
電力消費量 (千kWh)	265,154	100	245,304	100	287,406	100	269,793	100
再生可能エネルギー (千kWh)	8,577	92	11,611	77.8	95,201	100	249,028	100
床面積 (千m ²)	2,630	77	2,714	-	2,671	-	2,972	-
エネルギー原単位 (千kWh/千m ²)	87	77	82	-	108	-	91	-

エネルギー消費量

	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)
非再生可能エネルギーの総消費量 (GJ)	1,417,913	100	1,320,395	91.94	998,787	100	369,339	100
再生可能エネルギーの総消費量 (GJ)	30,877	75	41,800	91.94	342,725	100	896,501	100

水・廃棄物・紙

	2018年度	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
			カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)		カバー率 (%)
水使用量 (千m ³) ※	1,405	775	99	628	91.6	733	96	653	83.4
廃棄物排出量 (t) (除: 紙廃棄物)	714	1,237	91	869	82.4	3,573	83.6	4,067	71.5
紙使用量 (t)	6,474	6,092	87	4,794	99.7	5,425	99.9	4,774	99.5
紙廃棄物リサイクル量 (t)	1,604	1,407	81	1,108	82.4	1,832	83.6	1,951	71.5
グリーン購入率 (%)	95	95	-	95	-	95	-	95	-

※ 2018年の水使用量のカバー率は95.4%です。

廃棄物処理量の内訳

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
再利用量/リサイクル量 (t)	1,407	108	1,832	1,951
総廃棄物処分量 (t)	7,329	5,663	8,999	8,841
エネルギー回収を伴う償却廃棄物 (t)	1,285	1,025	0	0
処分方法が分からない廃棄物 (t)	6,044	4,638	8,999	8,841
データの対象範囲 (%) (分母に対して占める割合)	91.3	82.4	95.6	99.4

CO2排出量	
スコープ1 (t-CO2)	各年度のCO2排出量は以下のように算定 国内：地球温暖化対策の推進に関する法律の係数を適用して算定。なお、2016年度実績まで2009年度の係数を適用していたため、2017年度実績と共に過年度実績についても改めて計算しております。 海外：各国の排出係数を使用しGHGプロトコルにより算定 排出係数はIEA (Emissions Factors 2022) データならびに各国の係数を使用
スコープ2 (t-CO2)	
スコープ3 (t-CO2)	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ver3.3を用いて算定
↳ 【カテゴリ1】 購入した製品・サービス	OA用紙、印刷
↳ 【カテゴリ2】 資本財	固定資産
↳ 【カテゴリ3】 スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	電気
↳ 【カテゴリ4】 輸送、配送 (上流)	社内便
↳ 【カテゴリ5】 事業から出る廃棄物	本社3事業所 (日比谷・豊洲・新大井) の廃棄物
↳ 【カテゴリ6】 出張	国内・海外
↳ 【カテゴリ7】 雇用者の通勤	内勤職員・営業員

<ul style="list-style-type: none"> 【カテゴリ12】販売した製品の廃棄 	パンフレット・通知物
エネルギー消費量・原単位	
電力消費量 (GJ)	国内：エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）第7条第3項の規定に基づき算定 海外：GHGプロトコルにより算定 電力kWhは3.6GJ/kWhとして単位変換 燃料消費量は灯油・重油・ガスを集計
燃料消費量 (GJ)	
蒸気・冷水・温水消費量 (GJ)	
輸送量	
輸送量 (t-km)	エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）にそって算定 主にパンフレット等のグループ内の輸送量を集計
水・廃棄物・紙	
水使用量 (千m ³)	環境報告ガイドラインによる報告対象であり、水道局からの請求書の使用量から算定
廃棄物排出量 (t)	廃棄物の処理及び清掃に関する法律で定義される廃棄物で紙の廃棄物を除いたもの
紙使用量 (t)	環境報告ガイドラインによる報告対象であり、購買システムデータから集計
紙廃棄物リサイクル量 (t)	
グリーン購入率 (%)	社内一括購入システムより購入した商品購入品数の比率
各項共通	
カバー率	各項目報告企業従業員数÷報告対象の第一生命ホールディングスと主要子会社（36企業）の従業員数×100%

GHG排出量（上場株式、社債、不動産ポートフォリオ）

	2019年度	2020年度	2021年度
GHG排出量 (万tCO ₂ e)	537	472	450
カバー率 (%)	75	86	87

環境会計（第一生命）

単位：百万円

分類※1	コスト※2	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
省エネ	投資額	783	1,277	582	648	50
	費用額	9	14	52	115	26
省資源	投資額	0	0	0	0	0
	費用額	87	100	75	91	124
環境保護	投資額	0	0	0	0	0
	費用額	65	63	99	223	604
環境関連情報	投資額	0	0	0	0	0
	費用額	3	17	43	43	41

※1 分類は当社「環境中計取組計画」に準拠

※2 投資額および省資源の一部費用については、日比谷本社、豊洲本社、新大井事業所分のみ算入

環境保全対策に伴う経済効果（第一生命）

単位：百万円

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
電気使用量削減に伴う費用削減額※1	394	340	719	-1,289	552
紙使用量削減に伴う費用削減額	-26	59	109	-28	-243

※1 電気使用量1kWhあたりの平均単価を基準値として算出

投資用ビルのエネルギー使用量実績

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
対象物件（物件数）	105	103	103	98	95
電気消費量（kWh）	45,805,354	43,967,472	43,323,706	41,323,848	38,600,761
ガス消費量（m3）	1,600,987	1,532,044	1,476,817	1,381,134	1,471,986
冷温水消費量（MJ）	30,734,640	28,540,360	26,325,907	27,958,972	19,900,007
CO2排出量（t-CO2）	22,741	21,768	21,281	20,384	19,132

（株）第一ビルディングにて管理を行っている物件における共用部分の削減実績

第三者保証の取得

当社グループは、CO₂排出量実績・水使用量の信頼性向上のため、2022年度の直接的なCO₂排出量（スコープ1）、エネルギー起源の間接的なCO₂排出量（スコープ2）、その他の間接的なCO₂排出量（スコープ3）および水使用量について、一般財団法人日本品質保証機構による第三者保証を受けています。



環境情報検証報告書