



2

第一生命グループと サステナビリティ





CSuO メッセージ

多様な幸せと希望に満ちた世界の実現に向けて、
国内外のグループ会社と目線を合わせて協働していくことで、
サステナビリティ取組みをさらに強化していきます

サステナビリティを取り巻く環境は今も刻一刻と変化し、国際社会はより一層不確実性を増しています。サステナビリティで対応すべき社会課題の領域は拡大しており、サステナビリティの専担部門だけではなく、グループ社員一人ひとりが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考え、行動に移す必要があります。

2023年度のコア・マテリアリティの策定にあたっては、当社グループの20の重要課題について、当社グループへのリスク・機会を洗い上げたうえで、「リスク低減」「機会獲得」に向けたどのような取組みが考えられるか、トップマネジメントや各事業部門を巻き込んで議論しました。現段階では、具体的な成果につながったものばかりではありませんが、今中計期間を通じて強化するとともに、コア・マテリアリティへの取組みがどのように企業価値につながっているのか、資本市場などへ分かりやすく説明することにも取り組んでいきます。今期、その第一歩として「サステナビリティレポート2024」を発行しました。統合報告書では語りきれないサステナビリティ領域における具体的な取組みを詳細に掲載するとともに、従来は別々のレポートで公開してきた内容を統合し、当社グループにおけるサステナビリティ取組みを総括的にまとめています。

こういった取組みを推進する基盤として、当社グループは、2021年度から「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、環境・人財・社会貢献といったさまざまなテーマについて、外部有識者の意見を取り入れながら闊達な議論を行う体制を構築しています。また、2024年度には、国際基準に基づく環境・社会・ガバナンスが一体となったグループベースでのサステナビリティ取組みをさらに加速させるべく、サステナビリティユニットを新設しました。今後は、海外のグループ各社とのコミュニケーション強化も課題と考えており、グローバル基準での開示要請が高まるなかで、国内外のグループ会社と目線を合わせて協働していくことが重要だと考えています。グループパーパスで掲げる「多様な幸せと希望に満ちた世界」の実現に向けて、CSuOを中心としたサステナビリティ体制のもとで、当社グループのサステナビリティ取組みをさらに強化してまいります。

第一生命ホールディングス株式会社
取締役常務執行役員 兼 Chief Sustainability Officer (CSuO)

曾我野 秀孝





サステナビリティ戦略の全体像

グループパーパスで掲げる「多様な幸せと希望に満ちた世界の実現」に向けて、コア・マテリアリティの解決に向けた取り組みの推進を通じたサステナビリティ戦略を展開しています。

サステナビリティに関するリスク・機会の認識 | P.16 ▶

Financial Well-being for All

Healthy People and Society

コア・マテリアリティの選定 | P.15 ▶

Green Leadership

Proactive Governance and Engagement

コア・マテリアリティの解決に向けた取り組み | P.24 ▶

お客さまとのかわり

国内のお客さまに対する
CX向上に向けた取り組み

金融包摂

低所得者層を含む幅広い
層への保険普及

社会貢献活動

独自の社会貢献取組を通じた各地域の社会課題
解決への貢献

気候変動・自然資本

移行計画に基づくネットゼロ
の実現とネイチャーポジティブへの貢献に向けた取組み

コーポレートガバナンス

マルチステークホルダーからの
負託に応え、持続的な
成長と企業価値向上を支える
ガバナンス体制の構築

人権尊重

人権デュー・ディリジェンス
に基づくサプライチェーン全
体の人権尊重

人的資本

多様な人財の活躍に向け
た制度・体制の整備や、
組織風土醸成への取組み

イノベーションの推進

イノベーションファンドの取組
みを通じたイノベーション文化
の民主化

責任投資

ESG 投融資とスチュワード
シップ活動を両輪とした責
任ある投資家としての取組
みと外部との協働

プライバシー・ データセキュリティ

IT ガバナンスと適切な情報
資産管理

サステナビリティに関するガバナンス

サステナビリティ推進体制の構築

| P.20-23 ▶

役員報酬評価基準への サステナビリティ指標の導入

| P.20, P.202 ▶

グループ社員の意識醸成

| P.55 ▶

指標・目標

コア・マテリアリティ指標と目指す水準

| P.13 ▶

2026 年度までの KPI ターゲット (うち非財務)

お客さま数
国内 約 1,500 万名
海外 約 4,500 万名

ESG 総合インデックス
国内業界トップ水準の評価スコア

多様な幸せと希望に満ちた世界の実現



コア・マテリアリティ指標と 目指す水準①

“Financial Well-being for All”では、顧客セグメント毎の課題をとらえた「保障」と、「資産形成・承継」の2つの領域を中核とした総合的な金融サービスの提供、進出地域での顧客ニーズに応じた商品・サービスの提供による、ファイナンシャル・インクルージョンの推進に取り組むべく、指標を設定しています。

“Healthy People and Society”では、将来世代への金融教育支援、健康と生きがいのサポート、地域コミュニティとのつながり作り、持続可能な社会システムの包摂的な整備への貢献に向けた指標を設定しています。

Financial Well-being for All

Healthy People and Society

指標	実績※ ¹	集計範囲	目指す水準
お客さま数	国内 約1,380万名 海外 約3,720万名	グループ全体	2026年度 国内 約1,500万名 海外 約4,500万名
NPS®※ ²	-44.2	DL	2026年度 国内業界トップ水準

指標	実績※ ¹	集計範囲	目指す水準
新興国での 金融包摂への貢献 (マイクロインシュアランスの提供数)	保有契約件数 約1,300万件	DLVN, DLKH, SUD	—
将来世代への 金融教育支援 (プログラム参加者数)	約4.3万名	DL, DFL	—
従業員のボランティア 参加者数 (地域貢献)	約4.3万名	HD, DL, DFL, NFL, PLC, TAL, PNZ, DLVN, DLKH, DLMM, SUD, OLI	—

※1 記載のある場合を除き2023年度実績

※2 NPS®は「Net Promoter Score (ネット・プロモーター・スコア)」の略で、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



コア・マテリアリティ指標と 目指す水準②

“Green Leadership”では、脱炭素社会の実現、自然資本の回復への貢献、投融資を通じたサステナビリティ課題の解決、国内外イニシアティブへの参画を通じた意見発信やグローバルなルールメイキングへの貢献に向けて、各指標を設定しています。

“Proactive Governance and Engagement”では、社会から評価されるサステナビリティ経営基盤の構築、すべてのステークホルダーの人権の尊重、多様な個性を活かし、能力を最大限発揮・高めていける組織づくりの推進を通じた働きがいの創出に向けた指標を設定しています。

Green Leadership

Proactive Governance and Engagement

指標	実績 ^{※1}	集計範囲	目指す水準
自社 GHG 排出量削減 (Scope1+2)	62% 減	グループ全体	2019 年度比 2030 年度：75% 減 2040 年度：ネットゼロ
投融資ポートフォリオの GHG 排出量削減 (Scope3 カテゴリー15)	DL：31% 減 ^{※2} DFL：34% 減 ^{※3}	DL, DFL	2020 年比 2030 年：50% 減 ^{※2,3} 2050 年：ネットゼロ
サステナビリティ・テーマ型投融資累計額	累計 2.5 兆円 [うち環境・気候変動 累計 1.2 兆円]	DL, DFL	2029 年度までに 累計 5 兆円 [うち環境・気候変動 累計 2.5 兆円]

指標	実績 ^{※1}	集計範囲	目指す水準
ESG 総合インデックス	DJSI：アジアパシフィック Index 選定 MSCI：BBB	—	国内業界 トップ水準
人財の多様性	女性役員比率：13.7% 女性組織長比率：19.1%	HD, DL, DFL, NFL	2030 年までに いずれも 30%
働きがいの創出 (エンゲージメントスコア)	65	HD, DL, DFL, NFL	—
イノベーションの推進 (イノベーションファンド ^{※4} 応募数)	29 件	グループ全体	年間 30 件

※1 記載のある場合を除き 2023 年度実績 ※2 2023 年 3 月期実績。第一生命は上場株式・社債・不動産・融資ポートフォリオを対象とし、絶対量ベースで集計

※3 2023 年 3 月期実績。第一フロンティア生命は社債ポートフォリオを対象とし、インテンシティベースで集計

※4 グループに裨益する革新的なビジネスアイデアに対して資金面の支援を行うグループ内ファンド制度



コア・マテリアリティの 選定プロセス

コア・マテリアリティの策定にあたっては、外部有識者からの助言やグループサステナビリティ推進委員会※、経営会議・取締役会での議論を踏まえながら、ステップ1～4の手順で検討し、中期経営計画の一環として取締役会での決議を経て決定しています。

今後も、年に一度はマテリアリティをグループサステナビリティ推進委員会の議題に設定し、社会の変化を適切に捉え、機動的な見直しを実施していきます。

※ グループサステナビリティ推進委員会については、本レポート(P.20, 22-23) もご参照ください

ステップ 1

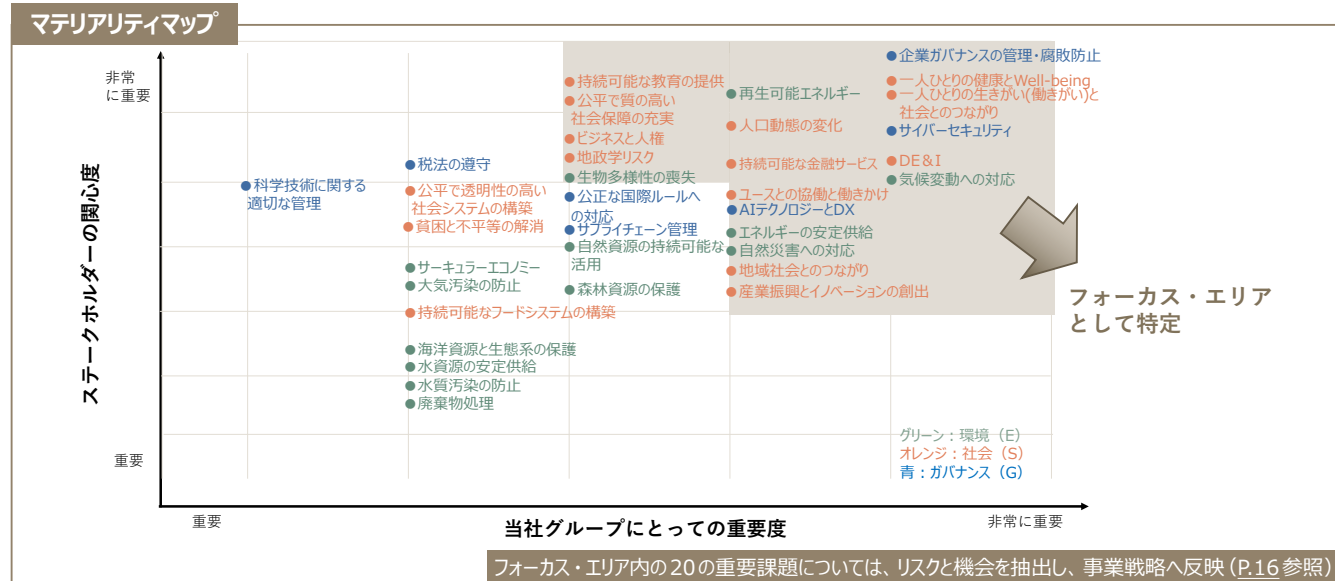
- ・ 具体性を高めて取り組むべき社会課題の優先度・重要度を検討するために、SDGsの17の目標や国際機関のレポート、外部有識者からの助言などに基づき、35の社会課題を選定

ステップ 2

- ・ ステップ1で選定した35の社会課題を対象に、マテリアリティマップを作成し、優先順位付けを実施
 ー縦軸：国際機関・NGO・長期投資家・ESG評価機関をはじめとするステークホルダーの関心度
 ー横軸：当社グループにとっての重要度
- ・ さらに、グループサステナビリティ推進委員会や経営会議・取締役会での議論を踏まえて、当社グループ事業における重要度の高い項目について、当社グループ事業へのリスクや機会の観点も踏まえて一部補正を実施

ステップ 3

ステップ2の優先順位付けに基づき、関心度・重要度が高いフォーカスエリア内の20項目を重要課題として特定



ステップ 4

ステップ3で特定した20項目について、各項目ごとの共通項などを考慮したうえで、コア・マテリアリティを策定

Financial Well-being for All

Healthy People and Society

Green Leadership

Proactive Governance and Engagement



サステナビリティに関するリスク・機会 ー社会①

変化の激しい市場・社会環境の中、当社グループの事業に影響を及ぼし得るリスク・機会を捉えた戦略をと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。当社グループは、コア・マテリアリティの選定プロセスで抽出した20の重要課題のリスクと機会を時間軸別に把握し、中期経営計画の事業戦略に反映しています。

No.	当社グループの重要課題		当社グループが認識するリスク・機会	時間軸※		
				短	中	長
1	一人ひとりの健康と Well-being	リスク	生命寿命と健康寿命のギャップ拡大に伴う保険金・給付金支払額の増加		●	
			死亡リスクの減少による保障ニーズの低下	●	●	
			多様な価値観を捉えきれないことや医療技術の進歩への対応の遅れによる商品・サービスの魅力低下	●	●	
		機会	増加する医療費を補填する民間保障へのニーズの高まり	●	●	
			健康増進につながる新たなビジネス・保険関連サービスの創出	●	●	
			豊かな生活や日常の生活をサポートする保障	●	●	
2	一人ひとりの生きがい (働きがい)と社会とのつながり	リスク	生きがい(働きがい)の減少および地域社会とのつながりの希薄化に伴う社員の労働生産性の低下	●	●	
3	地域社会とのつながり	機会	社員の働きがいにつながる新たなサービスの提供	●	●	
			心の豊かさを求める「つながり」の提供につながる新たなサービスへのニーズの高まり	●	●	
4	DE & I	リスク	自社保有不動産・開発ノウハウなどを活用した地域活性化	●	●	
			多様な人財・価値観を活かすことができないことによる、多様化する市場のニーズへの対応の遅れ、および新たな事業機会の喪失	●	●	
			同質性の高い企業風土により、健全な組織運営に対する自浄作用が働かないリスク	●	●	
		機会	社員の離職率上昇や採用競争力の低下	●	●	
			多様な人財との価値観のコラボレーションによる、イノベーション創出機会の高まり		●	
			優れた人財の安定的な採用とリテンション		●	
5	人口動態の変化	リスク	国内の人口減少に伴う生命保険への需要減少による、生命保険事業の縮小		●	
			急激な人口動態の変化(少子高齢化・移民の増加など)を捉えきれないことによる商品・サービスの魅力低下		●	●
		機会	進出国での人口増加に伴う生命保険への需要増加による、生命保険事業の拡大	●	●	
			人口減少・少子高齢化に伴う自助による保障確保や介護・看取りのニーズ、資産形成の必要性の高まり	●	●	
6	持続可能な金融サービス	リスク	就業人口の減少に伴う国内の企業が提供する社員向けサービスの差別化	●	●	
			規制や金融機関の経営判断によるユニバーサルな金融サービスの減少		●	
		機会	貧富などの格差拡大・固定化、難民の増加などによる世界経済の不安定化に伴う不確実性の高まり		●	●
			進出国での顧客ニーズに応じた商品・サービスの提供による、新たなマーケットの創出	●	●	●
			フィンテックの台頭・金融の民主化などの環境変化を捉えた新たなサービスの提供	●	●	

※ リスクはその発現時期、機会は具体的な取組みを実施する時期に着目し、短期は～3年、中期は10年程度、長期は40～50年程度と定義



サステナビリティに関するリスク・機会－社会②

No.	当社グループの重要課題	当社グループが認識するリスク・機会		時間軸※		
				短	中	長
7	ユースとの協働と働きかけ	リスク	将来世代への理解不足による、時代の変化への対応の遅れ、および新たな事業機会の喪失		●	
		機会	多様な人財との価値観のコラボレーションによる、イノベーション創出機会の高まり		●	
			ユースとの協働による新たなビジネス・サービスの創出	●	●	
8	産業振興とイノベーションの創出	リスク	地域の過疎化、少子高齢化、社会インフラの老朽化などによる地域の活力減退	●	●	
			新たなイノベーションへの対応が追いつかないリスク	●	●	
		機会	AIを含むデジタル技術を活用した新たな商品・サービスの提供	●	●	
			地域コミュニティとの連携による新たなビジネス・サービスの創出		●	
9	持続可能な教育の提供	リスク	不十分な教育が貧困の拡大・固定化につながることに伴う、経済格差の拡大、国・社会の成長鈍化		●	●
			金融リテラシーを高める教育機会の提供を通じた、資産形成市場の拡大	●	●	
		機会	リカレント・リスキング教育およびIT・プログラミング教育機会の提供		●	●
10	公平で質の高い社会保障の充実	リスク	不安定・不十分な社会保障制度が貧困の拡大・固定化につながることに伴う、経済格差の拡大、国・社会の成長鈍化		●	●
		機会	社会保障制度を補完する民間保障へのニーズの高まり	●	●	
			公平公正な待遇改善に向けたビジネス・サービスの提供	●	●	
11	ビジネスと人権	リスク	人権侵害やその恐れが発生した場合の企業ブランド・信用力の棄損、訴訟や行政罰、ストライキや人財流出の発生	●	●	
			投融資先企業の事業およびサプライチェーンで問題が生じた場合の当社グループの資産価値の毀損	●	●	
		機会	人権尊重に積極的な企業として認知されることによる、社会からの信用の獲得および企業価値の向上	●	●	
12	地政学リスク	リスク	進出国での、政治的・軍事的な緊張の高まりによる事業運営・展開の見直し	●	●	●
			新たな法規制の導入などによる、財務・業績への悪影響	●	●	●
			投融資先企業の事業およびサプライチェーンで問題が生じた場合の当社グループの資産価値の毀損	●	●	●
		機会	地政学的再編に伴う、エマージングマーケットの拡大	●	●	●

※ リスクはその発現時期、機会は具体的な取組みを実施する時期に着目し、短期は～3年、中期は10年程度、長期は40～50年程度と定義



サステナビリティに関するリスク・機会 — 環境

No.	当社グループの重要課題	当社グループが認識するリスク・機会		時間軸※		
				短	中	長
13	気候変動への対応	リスク	温暖化に伴う熱中症や感染症の増加、および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、市場・社会環境変化による資産の毀損、気候変動対策に資する新技術開発、消費者行動の変容などの環境変化への対応が不十分な企業の投融資価値の低下	●	●	●
			気候変動対応の遅れによるレピュテーションの低下、および訴訟の発生	●	●	
		機会	温室効果ガス排出の削減に貢献する商品・サービスの提供		●	●
			資源効率の高い事業インフラの導入による事業コストの低減		●	●
			気候変動リスク・機会など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	●	●	
			新たな投融資機会の獲得	●	●	●
14	再生可能エネルギー	リスク	急速な導入に伴う、購入電力コストの増大	●	●	
		機会	新たな投融資機会の獲得	●	●	●
			イノベーションを通じた再生可能エネルギーの普及、脱炭素社会への移行		●	●
15	エネルギーの安定供給	リスク	エネルギー需給の逼迫や資源価格の高騰、安定調達の困難などによる事業活動の低迷	●	●	
			デジタル化に伴う電力需要の増加によりエネルギーの需給が逼迫し、事業活動が低迷するリスク	●	●	
		機会	新たな投融資機会の獲得	●	●	●
16	自然災害への対応	リスク	大規模災害に起因する保険給付の予測困難性	●	●	●
			物理的な被害による、業務運営への重大な支障	●	●	●
			自然災害などによる投融資先資産の棄損	●	●	●
		機会	自然災害への備えにつながる商品・サービスの提供	●	●	●
			新たな投融資機会の獲得	●	●	●
17	自然資本・生物多様性の喪失	リスク	自然資本の減少に伴う投融資先・取引先企業の業績低下		●	●
			自然資本・生物多様性の保全への対応の遅れによるレピュテーションの低下、および訴訟の発生	●	●	
		機会	新たな投融資機会の獲得	●	●	●

※ リスクはその発現時期、機会は具体的な取組みを実施する時期に着目し、短期は～3年、中期は10年程度、長期は40～50年程度と定義



サステナビリティに関するリスク・機会 –ガバナンス

No.	当社グループの重要課題	当社グループが認識するリスク・機会		時間軸※		
				短	中	長
18	企業ガバナンスの管理・ 腐敗防止	リスク	ガバナンス上の不備に伴う事業活動の低迷	●	●	
			問題が顕在化した場合のレピュテーションの低下、および社会的信用の失墜による企業価値の毀損	●	●	
			社員へのコンプライアンス教育不足に伴う問題の顕在化による、レピュテーションやお客さまからの信頼低下	●	●	
			投融資における責任投資活動が適切になされないことによる、当社グループのレピュテーションへの悪影響	●	●	
		機会	透明性の高い意思決定や環境変化への適切な対応による業務運営の安定化	●	●	
			取締役会による適切な監督の実施、および更なる監督強化による企業統治の向上	●	●	
			ステークホルダーからの信頼の獲得、および企業価値の向上	●	●	
			投融資先企業のガバナンス改善による資産運用収益の安定化・拡大	●	●	
19	サイバーセキュリティ	リスク	サイバー攻撃・システム障害による、サービスや資産運用業務の中断	●	●	
			リスクが顕在化した場合の、レピュテーションやお客さまからの信頼低下	●	●	
		機会	積極的な企業として認知されることによる、社会からの信用の獲得および企業価値の向上	●	●	
			優れた人財の安定的な採用とリテンション	●	●	
20	AIテクノロジーとDX	リスク	AIやテクノロジーを適切に制御できないことによる、情報漏洩や権利侵害	●	●	
			取組みが他社に劣後、あるいは抜本的な革新に対応できないことによる競争力の低下	●	●	
		機会	蓄積されたビックデータに基づく商品ラインアップの拡充	●	●	
			消費活動も含めた顧客データを活用した最適なサービスの提供		●	
			デジタルを活用した販売チャネルの多様化・お客さまサービスの向上	●	●	

※ リスクはその発現時期、機会は具体的な取組みを実施する時期に着目し、短期は～3年、中期は10年程度、長期は40～50年程度と定義



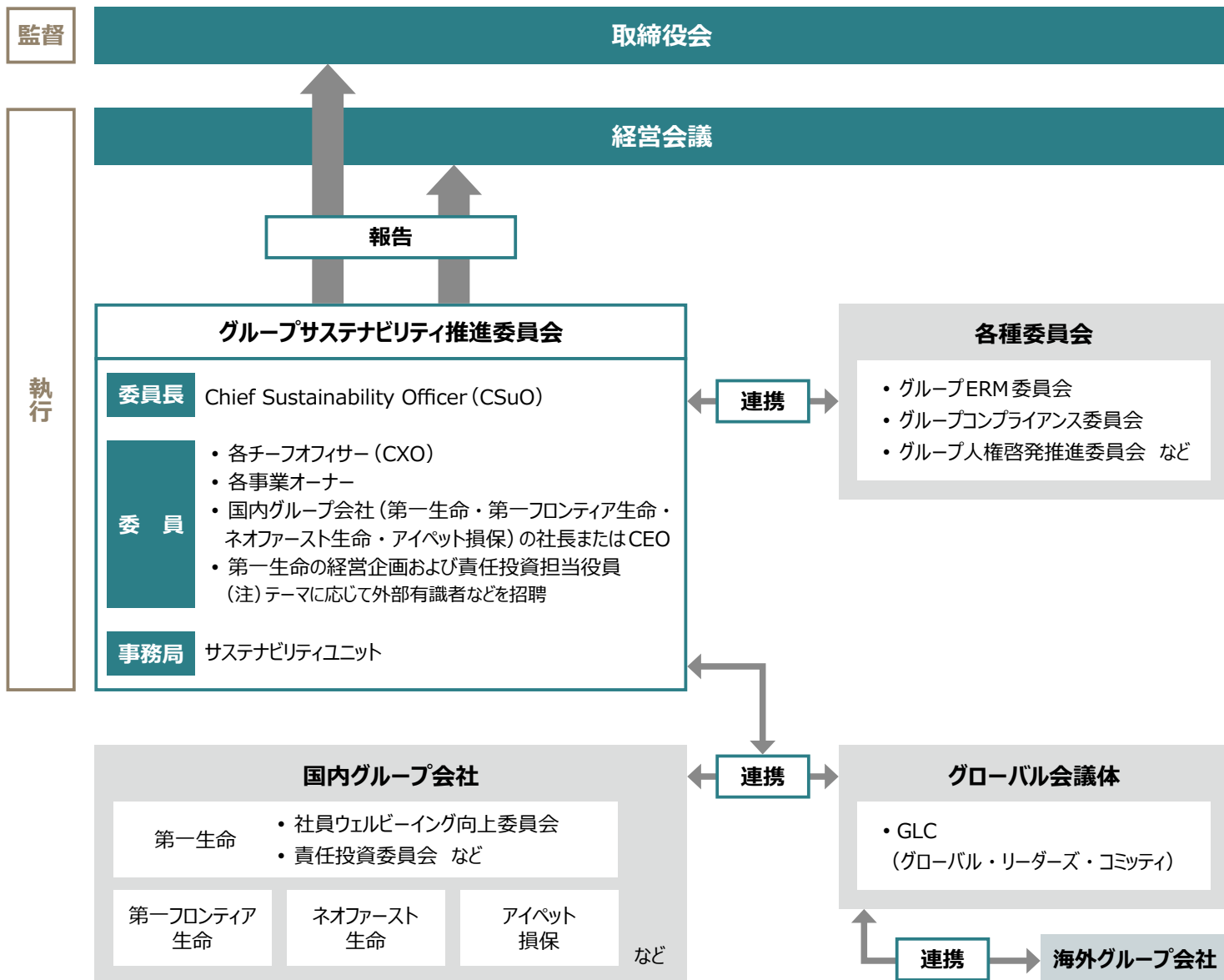
グループサステナビリティ 推進体制

サステナビリティ推進体制①

当社グループでは、持続的社会的実現に向けた取り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。

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。





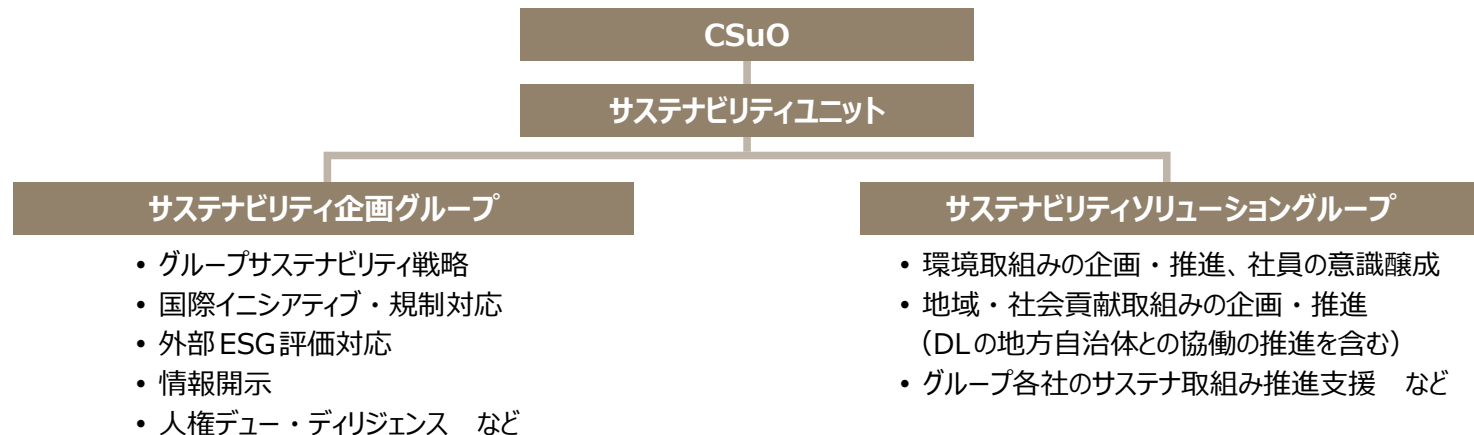
グループサステナビリティ 推進体制

サステナビリティ推進体制②

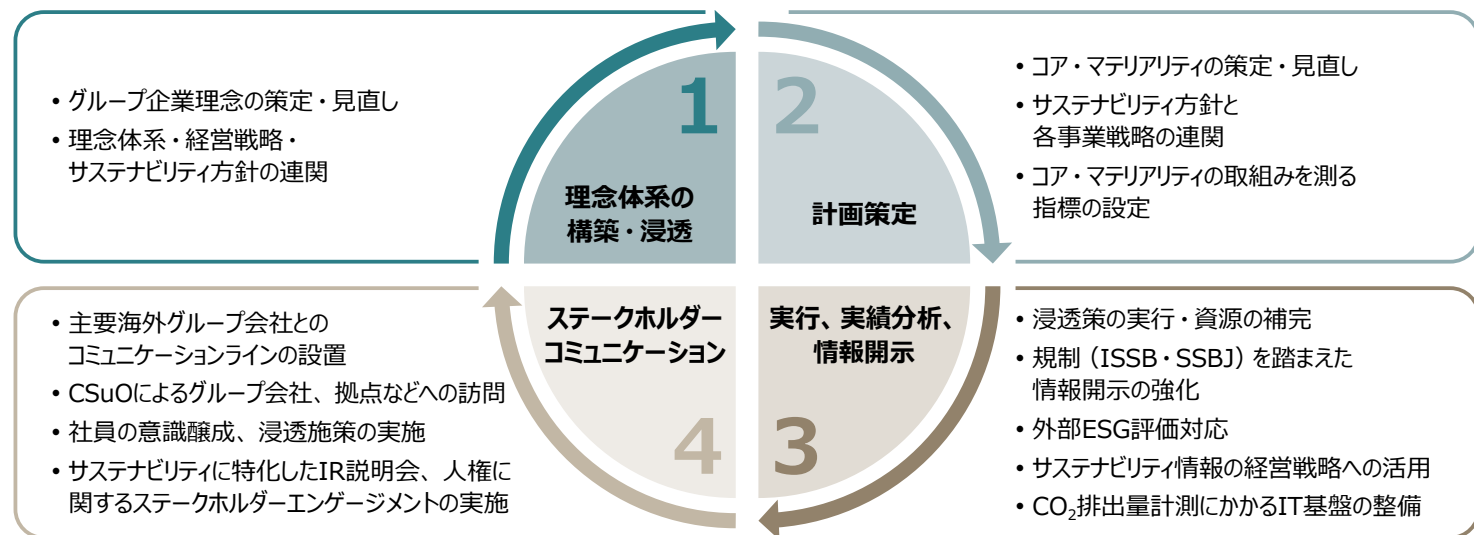
国際基準に基づく環境・社会・ガバナンスが一体となったサステナビリティに関する取組みをグループベースでさらに加速させるべく、2024年4月より、CSuOとともに各取組みの企画・推進を担う「サステナビリティユニット」を新設しました。

各取組みの推進にあたっては、①理念体系の構築・浸透、②計画策定、③実行、実績分析、情報開示、④ステークホルダーコミュニケーションのサイクルを回していくことで、実効性あるサステナビリティ経営を実践しています。

サステナビリティユニット体制



サステナビリティ経営の推進サイクル





グループサステナビリティ 推進体制

グループサステナビリティ推進委員会①

グループサステナビリティ推進委員会では、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、外部有識者の意見を踏まえ、グループ横断的かつ中長期的な視点で議論しています。委員会にて議論された内容は経営会議・取締役会に報告・提言されます。

直近の議題

	日程	概要
2023	5月	■ 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
	9月	■ 重要課題（マテリアリティ）の見直し ■ ISSB 基準、外部 ESG 評価を踏まえた当社グループの課題と対応の方向性
	12月	■ 次期中期経営計画期間でのサステナビリティ方針
2024	3月	■ 次期中期経営計画期間でのサステナビリティ経営推進 ■ 人権取組みの状況
	5月	■ 主要海外グループ会社のサステナビリティ取組み ■ 価値創造ストーリーを踏まえた今後の取組み ■ 人的資本開示の強化に向けた方向性

外部有識者※

氏名	専門分野	主な活動
石川善樹	公衆衛生、行動科学、well-being など	公益財団法人 Well-being for Planet Earth 代表理事 「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。
Peter David Pedersen	サステナビリティ経営、次世代リーダー育成	NPO 法人 NELIS 代表理事 明治 HD ・ 丸井 HD ・ 三菱電機株式会社の社外取締役なども務める。
高村ゆかり	国際法学、環境法学	東京大学未来ビジョン研究センター教授 中央環境審議会会長、金融審議会専門委員、サステナビリティ開示の日本基準を策定するサステナビリティ基準委員会 (SSBJ) 委員も務める。

※ 各回のテーマに応じて、適宜ご参加いただいています。



グループサステナビリティ 推進体制

グループサステナビリティ推進委員会②

本委員会でも明らかになった課題は、緊急度・重要度に応じて整理し、進捗管理しながら戦略に反映させることで、着実な実行につなげています。

また、2024年度より、グループのサステナビリティ取組みをタイムリーに情報共有することで各組織での企画・実行に繋がたいという考えから、グループ社員向けの公開（オンライン）をトライアルで実施しています。委員会を傍聴した社員へのアンケート結果をもとに、当社グループのサステナビリティに関する取組みのさらなるレベルアップを図ります。

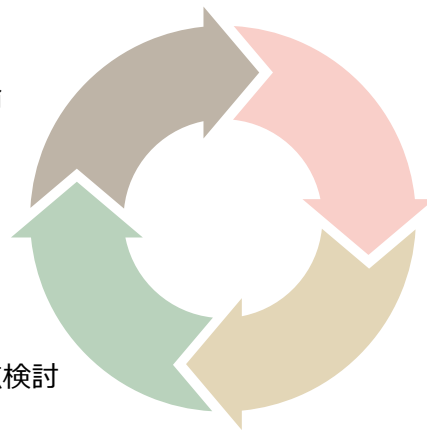
委員会での議論を踏まえたPDCA

Do

委員会での議論

Plan

アジェンダ・論点検討



Check

議論の内容から課題把握・整理

- ・課題を緊急度・重要度に基づき管理

Action

方針・戦略の策定・見直し／課題進捗管理

- ・緊急度の高い課題は早急に対応
- ・緊急度の低い課題は進捗管理し、重要度に応じて中長期的に対応

委員会を傍聴した社員からの感想・意見



社員からの声

感想

- ・サステナビリティに関する取組みに、企業として高い目線が求められている現実を改めて感じた。
- ・本委員会の公開運営は、従業員のサステナビリティへの関心を高める方法の一つとして有効だと感じた。
- ・中長期的な課題に関して、従業員が会社の目指すべき方向性の理解を深める絶好の機会と考える。

意見

- ・「サステナビリティレポート」をはじめとする各種レポートの関係性について疑問に感じた。
⇒ 各種レポートの位置づけを整理
(サステナビリティレポートについての考え方は本レポート(P.5)をご参照ください。)
- ・サステナビリティの全体像や規制・指標などは一部の従業員しか理解できていないような印象がある。
- ・サステナビリティや議題の前提となる知識をインプットできる機会があると良い。
⇒ 社員へのサステナビリティ意識浸透策として、サステナビリティ研修を実施予定
(社員へのサステナビリティ意識浸透策については、本レポート(P.55)をご参照ください。)