

# 2

## 第一生命グループとサステナビリティ

グループCSuOメッセージ

グループサステナビリティ宣言

コア・マテリアリティ指標と目指す水準

コア・マテリアリティの選定プロセス

サステナビリティに関するリスク・機会

グループサステナビリティ推進体制

## グループCSuOメッセージ



## 現世代・将来世代のすべての人びとのWell-beingの実現に向けて、「攻めと守り」のサステナビリティを推進していきます

2025年4月にグループCSuOに就任しました酒井です。私は、「人は島しょにあらず（人は孤立した存在ではなく、他者とのつながりの中で生きている）」を信念としています。この信念のもと、当社グループと社会がお互いに与える・与える影響を深く理解するとともに、これまでの経験も活かし、社会インパクト達成までの道筋を描き、事業を通じたコア・マテリアリティ（私たちが優先的に取り組む重要課題）の解決に、国内外のグループ社員と想いを合わせて取り組んでまいります。

私のミッションは、グループ社員の一人ひとりが日常業務の中で、「社会価値と企業価値へのインパクトの観点を持って意思決定できる状態」を達成することです。新たに第一生命グループに参画した立場として、新しい視点の共有や過去に捉われない客観的な判断を通じて貢献していきたいと思っております。

私たちは2024年3月に策定した4つのコア・マテリアリティの解決に向け、様々な取組みを推進しています。2024年はグループ社員との対話を通じ、社員一人ひとりの活動とコア・マテリアリティの解決を紐づけしてきました。今までは、「サステナビリティ＝環境対策と社会貢献」というイメージがありましたが、コア・マテリアリティという共通言語を使って、事業会社・機関投資家両方の側面から、事業を通じて社会・環境・当社の持続可能性に向けてどう取り組むべきか、社員が主体的に議論し始めています。今後は、社会インパクト拡大、また、それを通じた企業価値向上に向け、当社の強みに基づいた、メリハリのある「攻めと守り」のサステナビリティを推進していきます。

今般のサステナビリティレポートでは、4つのコア・マテリアリティに沿って、具体的な取組みを体系的・網羅的に整理しています。特に、「Financial Well-being for All」では、万が一のときに生活基盤を支える役割を果たす「保障」領域と、将来の資金の確保や次世代への承継につながる「資産形成・承継」における先進的な取組みを紹介しています。また、投融資を通じて創出したポジティブ・インパクト、気候変動に関する重要なエンゲージメント先企業の開示など、機関投資家としての社会課題への対応やその結果についての透明性向上を図っています。

これからも、持続可能な社会の実現への貢献と企業価値向上に資するサステナビリティ取組みをグループ一丸となって推進してまいります。

※ GFANZ（Glasgow Financial Alliance for Net Zero）が策定した移行計画ガイダンスに基づき、日本の保険会社として初めて策定・開示

第一生命ホールディングス株式会社  
執行役員 兼 Group Chief Sustainability Officer（グループCSuO）

酒井 由紀子

# グループサステナビリティ宣言

第一生命グループは、環境が変化し、価値観が多様化する中で、当社グループが目指す新たな未来への指針として、グループパーパス（グループの社会における存在意義）とバリューズ（大切にしている価値観）を策定しました。

それを受け、グループパーパスの目指す世界の実現に向けて、グループ一丸となってこれまで以上にサステナビリティ取組みを推進していきたいという私たちの思いを、グループサステナビリティ宣言として決めました。

## グループサステナビリティ宣言（本文）

第一生命グループでは、「共に歩み、未来をひらく 多様な幸せと希望に満ちた世界へ」をパーパスに掲げています。

わたしたちにとってサステナビリティとは、持続可能な環境・社会のなかで現代世代・将来世代のあらゆる人びとのWell-beingが実現することです。

そしてわたしたちにとってサステナビリティ取組とは、優先的に取り組む重要な社会課題に基づく事業の実践を通じて社会価値と経済価値を共に生み出していく取組です。

わたしたちがそういった価値を生み出していくことが、わたしたちのパーパスで描く世界につながると考えています。

わたしたちは1902年の創業以来、生命保険業を軸にしてお客さまの一生涯に寄り添うという想いを大切にしてきました。

同時に、各国における生命保険の普及や発展に貢献するとともに、社会課題の解決に取り組んできました。

今日ではその想いをグループの社員みなを受け継ぎ、さまざまな環境の変化にプロアクティブに適応しながら、生命保険業にとどまらない事業や提供価値の拡大に取り組んでいます。

わたしたちはこれからも、あらゆるステークホルダーのみなさまに寄り添い、わたしたちが持つ社会的な使命を安定的に果たし続けられるよう、わたしたち自身のビジネスの持続可能性を高めてまいります。

そしてそれを基盤にしてグループ一丸となってサステナビリティ取組を着実に実行し、パーパスで描く世界の実現を目指してまいります。

わたしたちは、グループ全体でのサステナビリティ取組を促進するために、重要なテーマ取組みについてはグループ横断的な方針を定めています。

わたしたちは、地球環境と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、グループ一丸となって環境負荷低減等を通じた自然資本の充実と、それによる持続的な社会の発展に貢献するためにグループ環境取組方針を定めています。特に気候変動課題に対しては、エネルギー効率を高め、温室効果ガスの排出量の削減を着実に進めることで、その解決への貢献のための取組みを推進します。

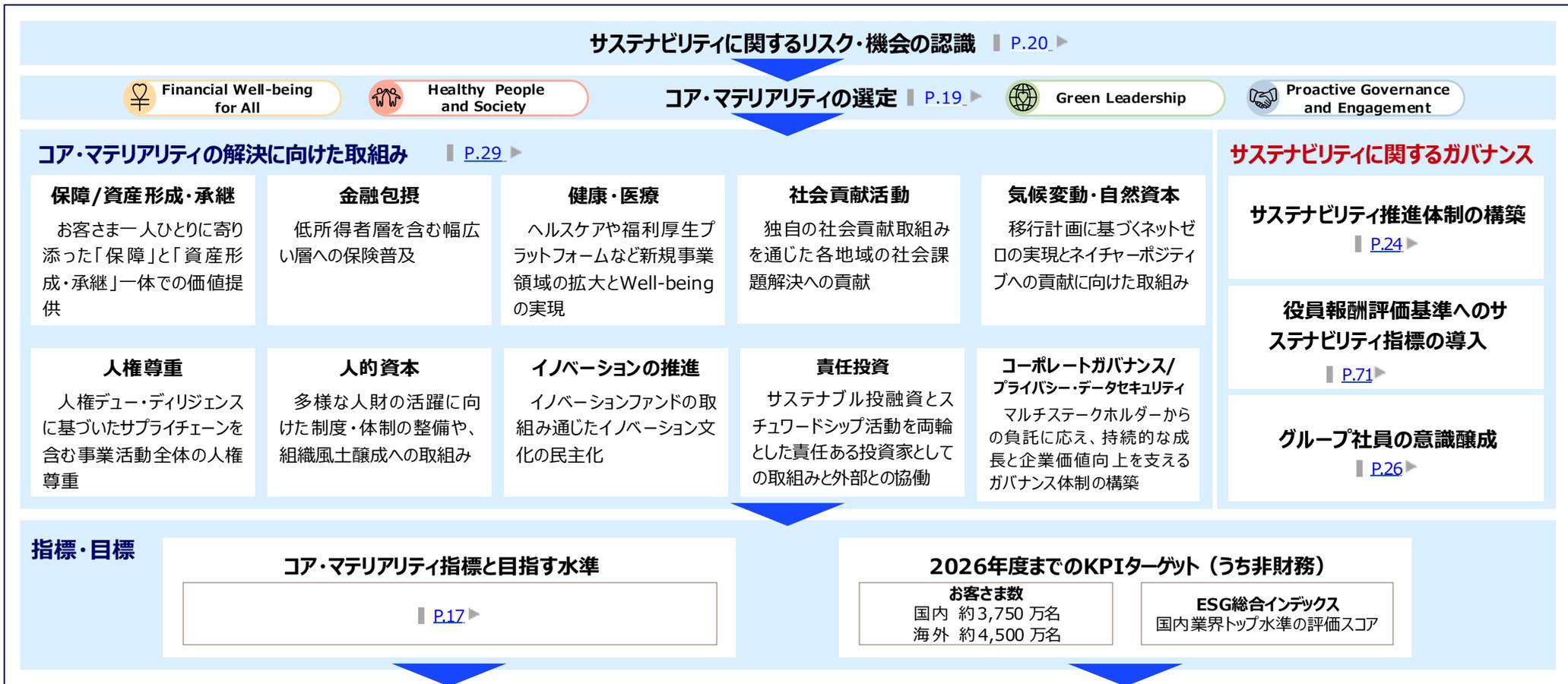
わたしたちは、国際社会の人権尊重に関する動向をいち早く掴むとともに、人権に関わる原則・イニシアチブ・ガイドラインを正しく理解し、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる従業員の育成に努めています。人間の幸せを追求した「人権尊重」という価値観に根ざした企業となることを目指し、第一生命グループ人権方針を定めています。

わたしたちは、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。この実現のための基本的な方針として、グループ社会貢献取組方針を定めています。

# 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。

サステナビリティ戦略



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

指標	実績※1	集計範囲	目指す水準
お客さま数	国内 約3,455万名 海外 約4,100万名	グループ全体	2026年度 国内 約3,750万名 海外 約4,500万名
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1,400万件	DLVN, DLKH,SUD	—

※1 記載のある場合を除き2024年度実績



### Healthy People and Society

指標	実績※1	集計範囲	目指す水準
将来世代への金融教育支援 (プログラム参加者数)	約3.5万名	DL, DFL	—
社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	—

## 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

指標	実績※1	集計範囲	目指す水準
自社GHG排出量削減 (Scope1+2)	71% 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15)	DL：41%減※2 DFL：49%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3.1兆円 [うち環境・気候変動 累計1.5兆円]	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]



### Proactive Governance and Engagement

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：AA	—	国内業界トップ水準
人財の多様性	女性役員比率：17.1% 女性組織長比率：19.5%	HD, DL, DFL, NFL (女性役員比率はHD, DL)	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)	66.3	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)	41件	グループ全体	年間30件

※1 記載のある場合を除き2024年度実績

※2 2024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 2024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 グループに裨益しう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.24, 27, 28）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当社にとって重要な社会課題を検討するために、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、重要度の評価を実施

- 縦軸：国際機関・NGO・長期投資家・外部評価機関をはじめとするステークホルダーの関心度
- 横軸：当社グループにとっての重要度

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 - 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。

※ 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

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
社会	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		●	
			疾病リスク予測の精度向上に伴う逆選択リスク・給付金支払額の増加	●	●	
			人々の健康志向の高まりや医療技術の進歩に伴い死亡・重症化リスクが減少することによる保障マーケットの縮小	●	●	
		機会	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	●	●	
			社員の健康が損なわれることによる社員の労働生産性の低下、離職率上昇や採用競争力の低下	●	●	
			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	●	●	
	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	人々の健康志向の高まりや医療技術の進歩を踏まえた、豊かな生活や日常の生活をサポートする商品・サービスの提供	●	●	
			新たな投融資機会の獲得	●	●	●
		機会	健康経営の推進により、社員の健康が保たれることによる労働生産性の向上、離職率低下や採用競争力の向上、これらに伴う企業価値の向上	●	●	
			地域社会とのつながりの希薄化や社員エンゲージメントの低下に伴う社員の労働生産性の低下、離職率上昇や採用競争力の低下	●	●	
地域社会とのつながり	機会	働きがいや心の豊かさを求める「つながり」に関連する新たなサービスの提供	●	●		
		地域社会とのつながりの強化や社員エンゲージメントの向上による社員の労働生産性の向上、離職率低下や採用競争力の向上	●	●		
多様性	リスク	自保有不動産・開発ノウハウなどを活用した地域活性化		●	●	
		同質性の高い組織となることで、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	●	●		
		機会	多様性を持った人財が自由にアイデアを出し、創造的な仕事を行える環境の整備を通じた生産性の向上とイノベーションの創出	●	●	
			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低下による、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・少子高齢化に伴う介護・看取りのニーズの高まり、ならびに社会保障を補完する自助による保障確保や資産形成の必要性の高まり	●	●			
		機会	国内の就業人口減少に伴う企業が提供する社員向けサービスへの差別化の必要性の高まり	●	●	
			持続可能な金融サービス	リスク	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からの撤退に伴うマーケットの縮小	
機会	マイクロインシュアランスなど、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	●		●		
			新たな投融資機会の獲得	●	●	●

## サステナビリティに関するリスク・機会 —社会②

※ リスクはその発現時期、機会はその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

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	ユースを含めた多様な人材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および新たな商品・サービスの提供 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に伴うマーケットの縮小 新たなイノベーションへの対応が追いつかないことによる競争力の低下	●	●	
		機会	IT・デジタル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	●	●	
			ベンチャー投資を通じたイノベーション支援・社会課題解決と資産運用収益の獲得		●	●
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で経済格差の拡大、国・社会の成長鈍化、これらに伴う進出国を中心としたマーケットの縮小や資産運用収益の低下		●	●
		機会	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 ITリテラシーを高める教育機会の提供に積極的な企業として認知されることによるブランド価値の向上	●	●	
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で経済格差の拡大、国・社会の成長鈍化、これらに伴う進出国を中心としたマーケットの縮小や資産運用収益の低下		●	●
		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	●	●	
			ベンチャー投資を通じた最先端の医療提供と資産運用収益の獲得		●	●
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、ダイベストメントや株価下落 買収先・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、国家再編などによる事業運営・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	●	●	●

## サステナビリティに関するリスク・機会 — 環境

※ 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

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増加による保険金・給付金支払額の増加		●	●			
			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	●	●	●			
			炭素税の大幅な変更による事業コストの増加	●	●	●			
			気候変動対応の遅れによるレピュテーション・ブランド価値の低下、および訴訟の発生	●	●				
			温室効果ガス排出量の少ない製品・サービスへの転換や排出量計測に伴うコストの増加	●	●	●			
			温室効果ガス排出量の削減に貢献する商品・サービスの提供		●	●			
		機会	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	再生可能エネルギーの性急な導入に伴う、購入電力コストの増大	●	●	
					機会	再生可能エネルギーや脱炭素社会への移行に資するイノベーションに関するベンチャー投資機会とリターン獲得		●	●
			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、安定調達の困難さなどによる事業コストの増加	●	●	
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金・給付金支払額の予測困難性	●	●	●			
			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、保有不動産の棄損	●	●	●			
		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	自然資本の毀損に伴う投融資先・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・ブランド価値の低下、および訴訟の発生	●	●	●			
		機会	自然資本・生物多様性の保全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	●	●				
			緑化推進を通じた保有不動産における資産価値の向上	●	●	●			
			新たな投融資機会の獲得	●	●	●			

## サステナビリティに関するリスク・機会 –ガバナンス

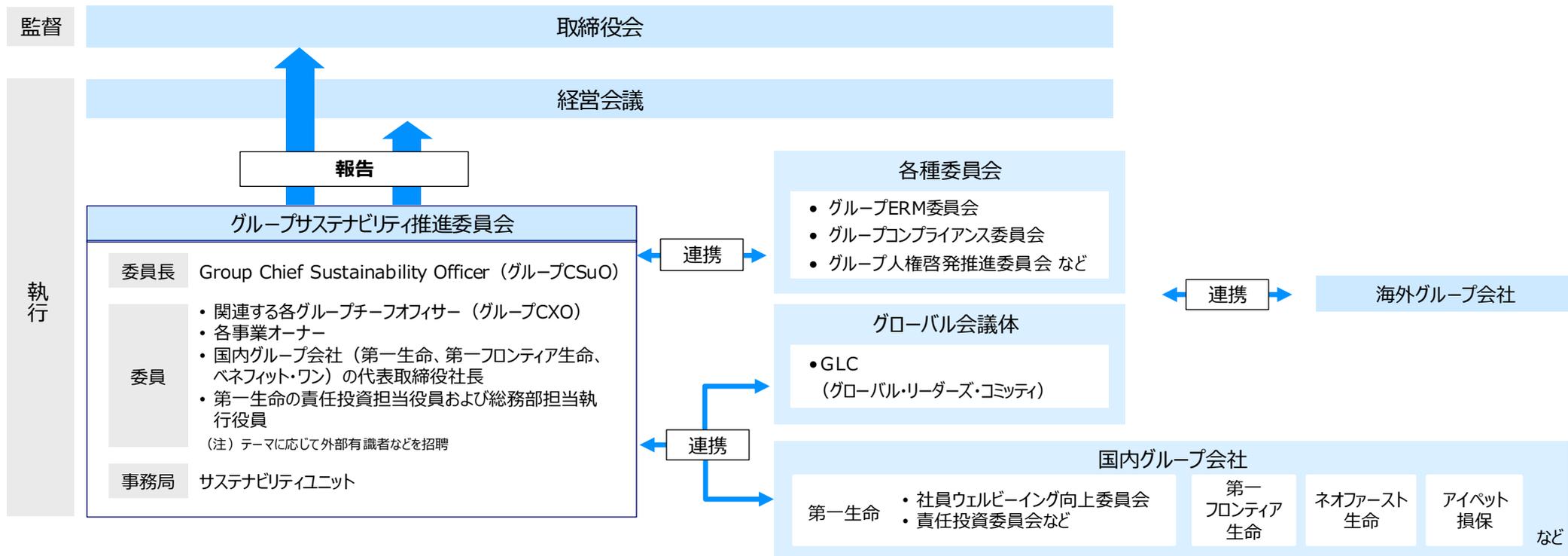
※ リスクはその発現時期、機会はその具体的な取組みを実施する時期に着目し、短期は～3年、中期は10年程度、長期は40～50年程度と定義

	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
ガ バ ナ ン ス	18	企業ガバナンスの管理 ・腐敗防止	リスク	経営理念や行動規範の浸透不足などから生じるコンプライアンス問題を含み、ガバナンス上の不備に伴う事業活動の低迷、レピュテーション・ブランド価値やお客さまの信頼低下	●	●	●	
				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低下	●	●	●	
				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、これに伴う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	●	●
	サイバーセキュリティリスクが顕在化した場合の、レピュテーション・ブランド価値やお客さまからの信頼低下	●				●	●	
	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	蓄積されたビッグ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	●	●			

# 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、持続的社会的な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)」（2025年度よりグループ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、CO<sub>2</sub>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指標を組み入れています。

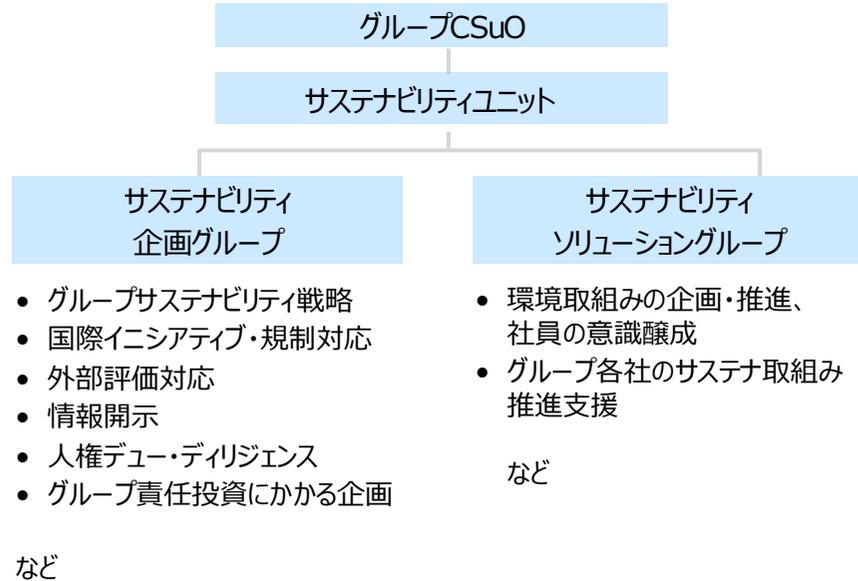


## サステナビリティ推進体制②

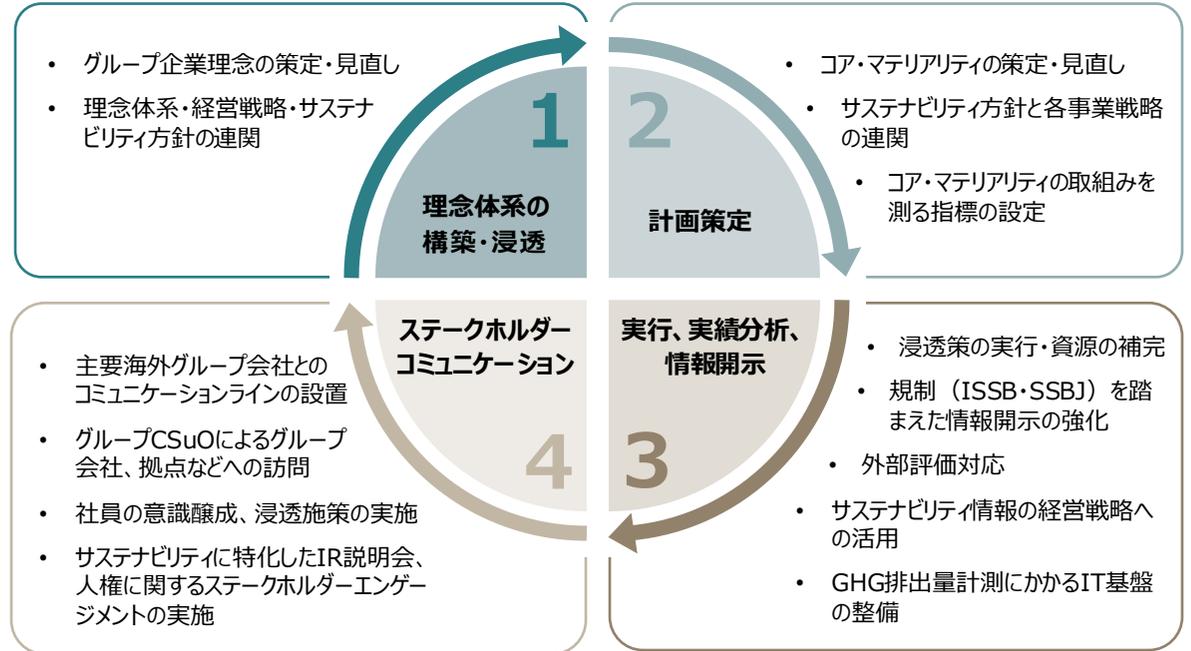
国際基準に基づく環境・社会・ガバナンスが一体となったサステナビリティに関する取組みをグループベースでさらに加速させるべく、2024年4月より、グループCSuOとともに各取組みの企画・推進を担う「サステナビリティユニット」を新設しました。

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



### サステナビリティ推進体制③（グループ社員の意識醸成に向けた取組み）

持続的社会的の実現に向けては、当社グループ約7万名の意識醸成・行動変容が不可欠です。当社グループでは、環境に関する役職員向けの研修に加えて、環境イベントやボランティア活動など、さまざまな取組みを実施しています。

#### サステナビリティ研修

##### ■ 第一生命ホールディングス、第一生命全社員向け研修

第一生命ホールディングス、第一生命では、国連が定める「世界環境デー」にあわせて、6月にコア・マテリアリティや環境に関する動画での研修を実施しました。

##### ■ 第一生命ホールディングス社員向け研修

多様性への対応力向上のために外部講師を招き、「ユニバーサルデザイン」研修を実施しました。

##### ■ 特定層向け研修（新入社員研修、ホールセール部門向け研修、経営層向け研修）

第一生命新入社員研修の中でサステナビリティのコマを設け、当社グループのサステナビリティ方針や生命保険事業とのつながり等を伝えています。

また、ホールセール部門向けに外部講師を招いて、「Sustainable well-being『地球環境』をベースにしたビジネス創出」をテーマに研修を実施しました。



さらに、第一生命ホールディングス取締役会にて、外部講師を招いて、「サステナビリティをめぐる世界情勢に関する勉強会」を実施しました。

#### 役員と語る・タウンホールミーティング

当社や国内グループ会社では、会社をより良くするため役職員が本音で語り合う「役員と語る」を実施しています。2024年度は、第一生命ベトナムや第一生命の支社へ訪問し、「役員と語る」を実施しています。2024年度は、「統合報告書2024（サステナビリティ・パート）を読んで意見交換をしよう」をテーマに、各社員にとっての「サステナブルな会社・個人とは何か」等、それぞれの問題意識についてディスカッションを行いました。また、第一生命ベトナム、第一生命の支社を訪問し、意見交換を実施しました。



▲ 第一生命ベトナム訪問



▲ 第一生命富山支社訪問

#### Group CSuO Dialogue / Sustainability Meeting

グループサステナビリティ戦略や施策の推進について、グループCSuOと各社CXOが1対1で対話するGroup CSuO Dialogueを実施しています。また、Sustainability MeetingはサステナビリティやCSRの意識醸成を目的としたミーティングで、サステナビリティ取組みに関する実務担当者間の情報交換、ディスカッションを行っています。



▲ Sustainability Meeting

#### グループ各社の知見を活かした意見発信

##### 第一生命経済研究所

「環境・エネルギー」を専門とする研究員が、気候変動の知見に基づくレポートを多数、発信しています。

##### 第一ライフ・インターナショナル（ヨーロッパ）

欧州の気候変動関連動向の調査・分析やGFANZの作業部会への参画など、インテリジェンス機能を発揮しています。

## 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
2024	5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 主要海外グループ会社のサステナビリティ取組み</li> <li>■ 人的資本開示の強化に向けた方向性</li> <li>■ 価値創造ストーリーを踏まえた今後の取組み</li> </ul>
	10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サステナビリティ情報開示の状況と今後の在り方</li> <li>■ サステナビリティに関する社内浸透の在り方</li> </ul>
	12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ グループサステナビリティ宣言の策定</li> <li>■ グループの環境取組みの方向性と現状(GHG削減ロードマップ、2025年度以降のTNFD対応)</li> </ul>
2025	3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ SSBJ基準適用に向けた対応</li> <li>■ 当社グループの重要課題にかかるリスクと機会の見直し</li> <li>■ コア・マテリアリティ指標の見直し</li> <li>■ 2024年度人権にかかる取組み総括</li> </ul>
	5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 戦略との統合に向けたサステナビリティ経営の全体像</li> <li>■ リスクと機会に関連する非財務指標の開示に向けた検討</li> <li>■ 外部評価報告</li> <li>■ サステナビリティ・責任投資アンケート報告</li> </ul>

### 外部有識者※

氏名	専門分野	主な活動
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、大学院大学至善館教授 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 前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）委員なども務める。
中久保菜穂	外部評価、AI活用、ビジネスと人権	シェルパ・アンド・カンパニー株式会社 取締役CSuO（Chief Sustainability Officer） 大阪公立大学経営学研究所客員准教授

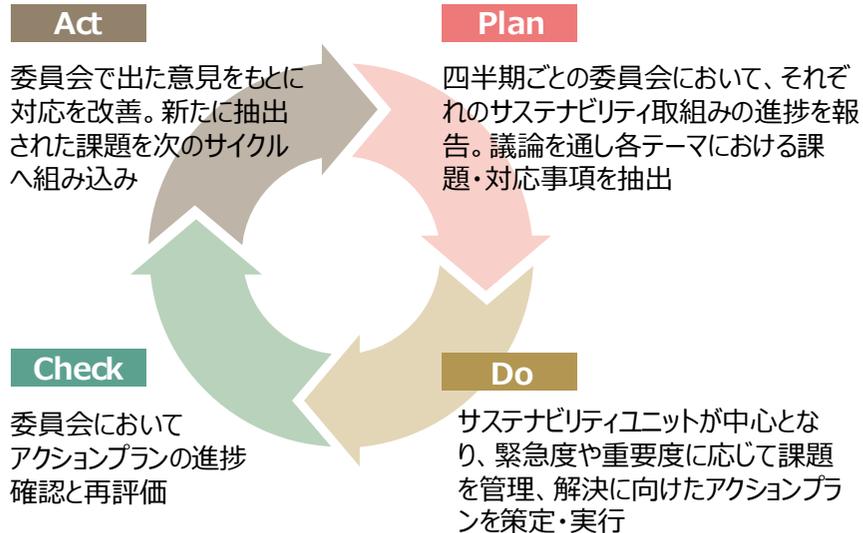
※各回のテーマに応じて、適宜ご参加いただいています。

## グループサステナビリティ推進委員会②

本委員会では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・実行に繋がり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



### 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

- 経営層のご見解や活発で真摯な検討状況・プロセスを伺うことができ、課題点等の認識も含めて大変参考となった。公開運営については引き続き希望が多く、傍聴を広めたい

- 自然資本など難しい課題への取組みが今後求められており、実務担当者としても必要性を再認識した

#### 意見

- 上位職種においても4つのコア・マテリアリティを理解していない者もいるように感じた。また、サステナビリティ取組み等をグループ全体で営業職も含めて全社にきちんと伝えていくことが肝要ではないか

⇒当社グループにとってのサステナビリティの定義・取組意義の整理を実施し、25年4月にグループサステナビリティ宣言を制定  
 （グループサステナビリティ宣言の詳細は本レポート（[P.15](#)）をご参照ください）

- 本社だけでなく、営業現場の意見の聴取や、理解を深める動きを検討してはどうか

⇒社員へのサステナビリティ意識浸透策として、グループ社員の意識醸成に向けた各種取組みを実施  
 （取組みの詳細は本レポート（[P.26](#)）をご参照ください）