MS&ADインシュアランスグループホールディングス

2021年度　ESG説明会

2021年12月21日(火)

本日のプログラム

第１部

15:00-15:30　MS&ADのESG取組アップデート

（樋口CFO　プレゼンテーション）

第２部

15:30-15:50　持続的な企業価値向上のためのMS&ADの人的資本
（カップ取締役・樋口ＣＦＯ対談）

15:50-16:30　全体質疑応答

樋口哲司
代表取締役副社長・グループCFO

ロッシェル・カップ
社外取締役（2020年6月就任）

Ⅰ. MS&ADのESG取組アップデート

MS&AD インシュアランス グループ ホールディングス株式会社
代表取締役副社長執行役員　グループCFO
樋口　哲司

MS&ADの価値創造の全体像

2030年に目指す社会像　**レジリエントでサステナブルな社会**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

社会的課題
社会をとりまく多様なリスク

安定した人々の生活
活発な事業活動
安心・安全の提供

MS&ADのビジネスモデル

リスクを見つけ伝える
→ 経済的な負担を小さくする
→ リスクの発現を防ぐ・影響を小さくする

グローバルな保険・金融サービス事業
５つの事業ドメイン

- 国内損害保険事業
- 国内生命保険事業
- 金融サービス事業
- リスク関連サービス事業

海外事業

社会との共通価値を創造(CSV)

- 新しいリスクに対処する
- 事故のない快適なモビリティ社会を作る
- レジリエントなまちづくりに取り組む
- 「元気で長生き」を支える
- **気候変動の緩和と適応に貢献する**
- **自然資本の持続可能性向上に取り組む**
- 「誰一人取り残さない」を支援する

1

社会の信頼に応える品質

- 高い品質で社会の信頼に応える
- 誠実かつ公平・公正な活動
- **人権を尊重した活動と対話**
- **環境負荷低減取組を継続する**
- **PRI（責任投資原則）に則った投資活動**

1　2

社員がいきいきと活躍できる経営基盤

- **D&Iの推進**
- **自ら学び考え、チャレンジし、成長し続ける社員に**
- **健康経営**
- **透明性と実効性の高いコーポレートガバナンス**

4　3

価値創造を支える基盤

１．サステナビリティの優先取組み課題（気候変動、自然資本、人権）

優先的に取り組む３つのサステナビリティ課題

1 気候変動の緩和と適応に貢献する

- 再生可能エネルギーの安定的かつ効率的な供給や活用の促進など脱炭素社会の実現に貢献
- 新設される石炭火力発電所の保険引受や投融資は行わない

2 自然資本の持続可能性向上に取り組む

- 自然資本と事業活動の持続可能な関係構築を目指して生物多様性の保全に努める

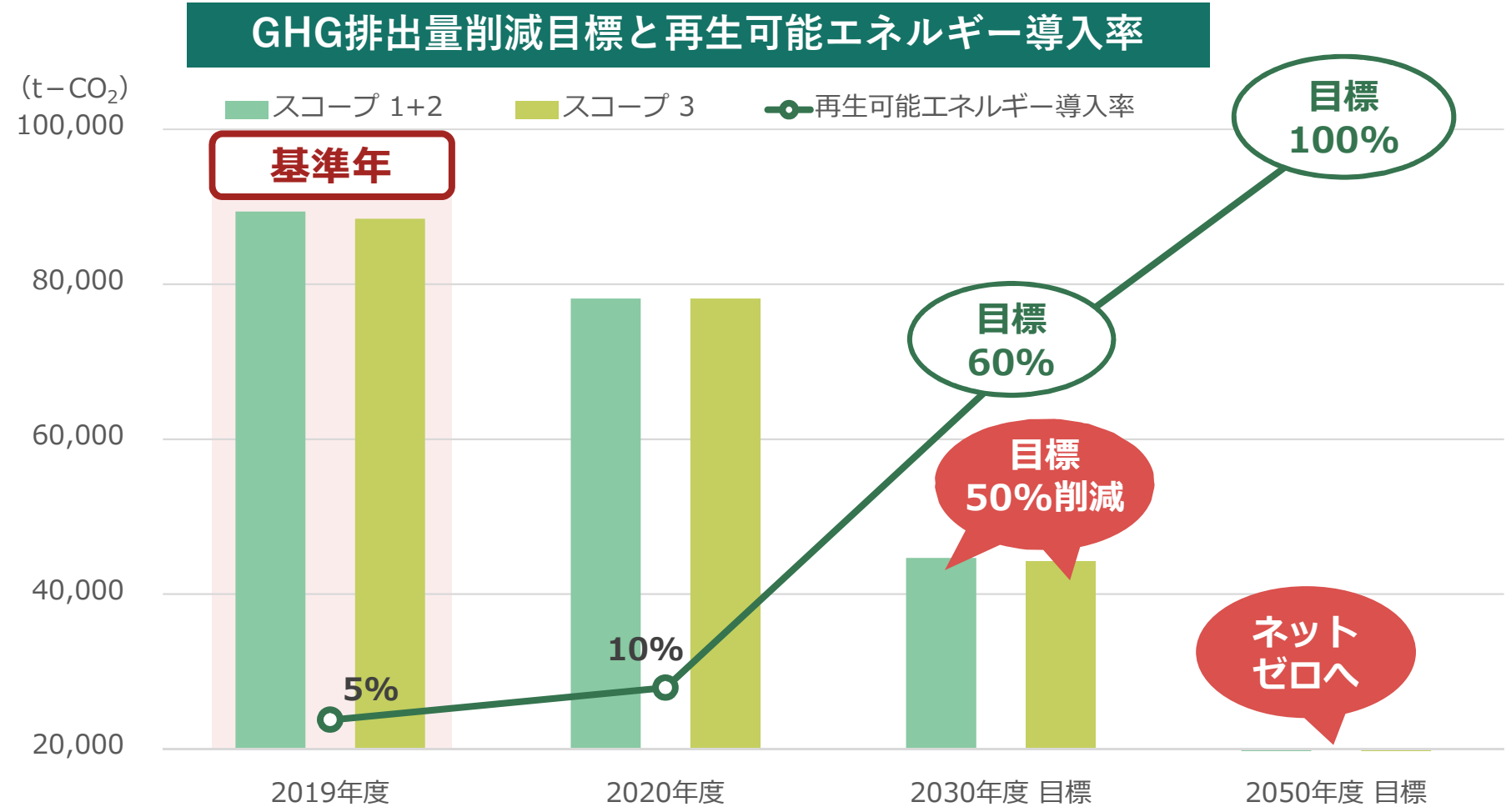
3 人権を尊重した活動と対話を実践する

- 広範囲の人々の無差別殺傷につながるクラスター弾製造企業に係る保険引受や投融資は行わない

保険引受	社会や地球環境にマイナスの影響を及ぼす課題やリスクを考慮し、社会からの要請に応える商品・サービスを提供する
投融資	ESGを考慮し、中長期的な投資リターンの獲得とサステナビリティに関わる課題解決へ貢献

(1) 気候変動への対応　①ネットゼロに向けた目標

2050年ネットゼロ目標を設定。スコープ３※1のGHG※2排出量削減を目標に加え、ステークホルダーの皆さまとともにネットゼロを目指す。



※１ 当社グループの事業を通じて間接的に排出するもののうち、スコープ１とスコープ２以外のもの
　　2030年度目標はカテゴリー1,3,5,7,13を対象。2050年には全カテゴリーでのネットゼロを目指す。
　カテゴリー1:購入した製品・サービス、 3:スコープ1,2以外の燃料及びエネルギー活動、　5:事業から出る廃棄物、7:従業員の通勤、 13:リース資産
※２ GHG(Greenhouse Gas): 温室効果ガス、上記のグラフはCO2排出量換算にして計算したもの

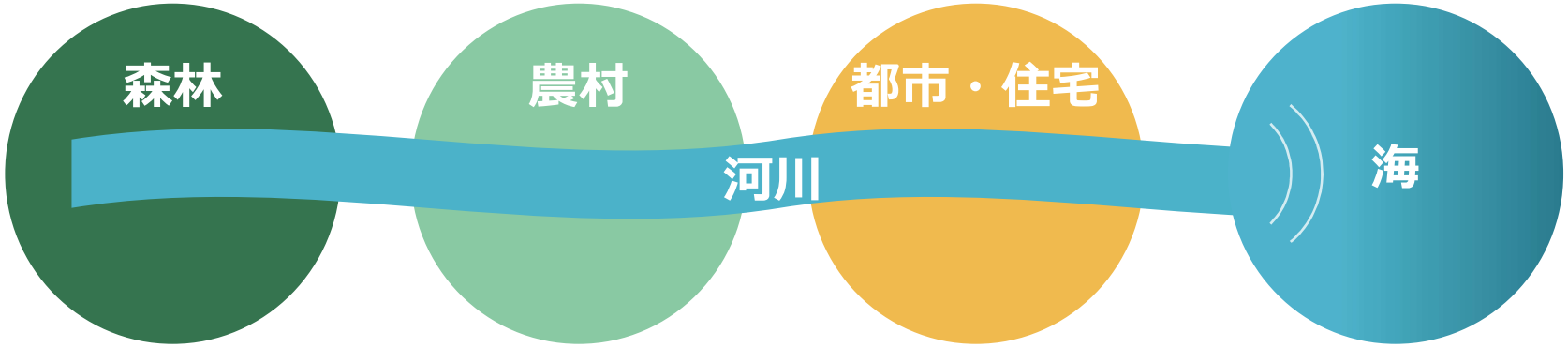
(1) 気候変動への対応　②気候変動対応の取組み

- **2021年8月にTCFDレポートを発行**
- **2021年9月の気候変動対応に関するテーマ別ミーティングにて、以下の詳細を開示**

①「気候関連の管理態勢とネットゼロ実現への取組み」
②「シナリオ分析（物理的リスク、移行リスク）とリスク管理」

(2) 自然資本の持続可能性向上　①グリーンレジリエンス

「グリーンレジリエンス」：自然資本を活用して防災・減災と地域創生を同時実現



上流と下流をつなげ、グリーンレジリエンス・ビジネスの芽を育てる
自然の恵みを持続可能な形で無駄なく使い、自然の脅威を上手に防ぐ

地域の多様性が活きる雇用創出

都市から地方への資本の流入

自然に触れ合える安全快適なまちづくり

(2) 自然資本の持続可能性向上　①グリーンレジリエンス

熊本県「緑の流域治水」プロジェクトに参画
（代表機関：熊本県立大学）

地域ビジョン

大災害後も安全・安心に住み続けられ、豊かな環境と若者が残り集う持続可能な地域の実現

地域ビジョンからのターゲット

- **①水害に安心・安全な地域**
- ②豊かな環境と恵みのある暮らし
- ③若者が残り集う地域
- ④多世代共創による「緑の流域」の達成

球磨川流域

研究開発課題

1. 治水技術研究
2. 環境・計画研究
3. **DX研究**
4. 産業創成研究
5. パートナーシップ研究

「DXを活用したスマート流域治水・安全避難システムの実装」の検討に参画

出典：JST（国立研究開発法人　科学技術振興機構）

(2) 自然資本の持続可能性向上　②森林資源の確保

インドネシア熱帯雨林再生プロジェクト

2005年～

2019年までの14年間で
約31,700t
のCO_2を吸収

延べ**40万本**
を植栽

農業法人の売上：
36,701,160Rp (2014～2016年度)
24,504,312Rp (2017～2018年度)
27,079,365Rp (2019～2020年度)

フィリピン植林プロジェクト

2009年～2018年

北海道美幌町での植林活動

2019年～

(2) 自然資本の持続可能性向上　③自然資本関連サービス

事業活動による自然資本への影響を分析・評価し、持続可能な関係構築に向けたコンサルティングを実施

生物多様性 総合コンサルティング

1 生物多様性 マネジメント支援コンサルティング
マネジメント全般

2 生物多様性 調達リスクコンサルティング
個別テーマ

3 生物多様性 ビジネスチャンス分析
個別テーマ

4 生物多様性 貢献型 土地利用コンサルティング
個別テーマ

(2) 自然資本の持続可能性向上　④ビジネスと生物多様性

ビジネスシンポジウム
「企業が語るいきものがたり」

2008年の設立時より会長会社として参画し、活動をけん引

企業と生物多様性
イニシアティブ（JBIB）

Japan Business Initiative for Biodiversity
企業と生物多様性イニシアティブ

設立		2008年4月1日
会員数	正会員	31社 (2021年7月28日現在)
	ネットワーク会員	18社 (2021年10月4日現在)

活動目的

1. 企業と生物多様性に関する研究及び実践
2. ステークホルダーとの対話及び連携
3. グッドプラクティスの国内外への情報発信
4. 生物多様性への取組を促進するための提言及び啓発
5. その他、当法人の目的を達成するために必要な事業

(2) 自然資本の持続可能性向上取組み　⑤TNFDへの参画

2021年10月に、当社社員が自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）のメンバーとして参画

ＴＮＦＤ

Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

自然関連財務情報開示タスクフォース　2021年6月発足

Taskforce member

Makoto Haraguchi

MS&AD Insurance Group
SVP of Sustainability Section

(3) 人権への取組み

「MS&ADインシュアランス グループ 人権基本方針」に従い、人権尊重の企業責任を果たしていく。

ＭＳ＆ＡＤインシュアランス グループ 人権基本方針	代理店等のビジネスパートナーをはじめ、グループ各社だけでない当社のバリューチェーンを対象
人権デューデリジェンス	人権リスクの評価と重点課題の定期的なモニタリングを行い、リスクの低減対策を実施

人権を尊重した職場環境・事業活動を実現

差別 | 労働安全衛生 | ハラスメント | プライバシー権利 | サプライチェーン上の人権問題 | その他

２．PRIに則った投資活動

(1) ESG投融資取組

グリーン投資等を通じて、GHG排出量が多い事業活動を、環境負荷の低い事業モデルへと移行させるための投融資で、イノベーションに挑戦する企業を支援

ESG投資手法別の取組内容と対象資産

投融資プロセスへの組込み

ネガティブ・スクリーニング	➢ 新設石炭火力発電所、クラスター弾製造企業等を除外	全運用資産	
リサーチへの組込み	➢ ESG 評価会社等の評価を投資判断に活用	社債、株式、融資	→ 7.4兆円※1

対話の高度化

スチュワードシップ活動を中心の対話実施	株式	→ 2.1兆円※1

テーマ型投資

サステナビリティ・テーマ型投資	➢ 再エネ、グリーン/サステナブル/ソーシャルボンド等への投融資	債券、株式、融資、PE	→ 1,377億円※2
インパクト投資※3	➢ 気候変動等をテーマとした投資	グループ共同投資12 月開始	

※1 2021年6月末時点。

※2 2021年9月末時点。債券のうち、国際機関債はサステナビリティテーマ目的での購入のみ。

※3 インパクト投資は、投資リターンに加え、環境や社会に対し、計測可能でポジティブな影響を生み出すことを意図する投資。

(2) グループ各社によるインパクト投資推進

グループ4社でインパクト投資ファンドに計50百万米ドルの投資を実施。経済的利益の獲得と同時に環境や社会的インパクトの創出を目指し、SDGsに貢献

News Release　MS&ADホールディングス

MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
広報・IR部　〒104-0033 東京都中央区新川 2-27-2
TEL：03-5117-0270(代表)
www.ms-ad-hd.com

立ちどまらない保険。
MS&AD
INSURANCE GROUP

２０２１年１２月１４日

ＳＤＧｓへの貢献に向けた
インパクト投資のグループ共同での実行について

ＭＳ＆ＡＤインシュアランス グループ ホールディングス株式会社（取締役社長 グループＣＥＯ：原 典之）は、今般、傘下の保険会社４社共同で、ＬＧＴ Ｃａｐｉｔａｌ Ｐａｒｔｎｅｒｓ（Ｉｒｅｌａｎｄ） Ｌｔｄ．が運営するグループ専用の投資ビークルより、２つのインパクト投資ファンドに計５０百万米ドルの投資を行いましたので、お知らせします。

ＭＳ＆ＡＤインシュアランス グループは、「グローバルな保険・金融サービス事業を通じて、安心と安全を提供し活力ある社会の発展と地球の健やかな未来を支える」ことを経営理念としています。本投資を通じて、経済的リターンの獲得と同時に、ポジティブで測定可能な環境・社会へのインパクトの創出を目指します。また、今回の投資を契機として、インパクト投資に関するネットワークを構築するとともに、環境・社会へのインパクトの評価・管理の知見を蓄積することで、ＳＤＧｓの達成及び持続可能な社会づくりに貢献していきます。

１．投資の概要
（１）ファンド名　：「ＬＧＴ Ｃｒｏｗｎ Ｉｍｐａｃｔ」および「ＴＰＧ Ｒｉｓｅ Ｃｌｉｍａｔｅ」
（２）投資額　　：合計５０百万米ドル（約５５億円）
（３）参加会社　：三井住友海上火災保険株式会社、あいおいニッセイ同和損害保険株式会社、
三井住友海上あいおい生命保険株式会社、三井住友海上プライマリー生命保険株式会社

３．透明性と実効性の高い
コーポレート・ガバナンス

(1) 2021年6月のコーポレートガバナンスコード改訂対応

2021年6月のコーポレートガバナンスコード改訂について、サステナビリティ項目についても、着実に対応

コーポレートガバナンスコード改訂（サステナビリティ関連）の対応状況

1．企業の中核人財における多様性の確保

管理職における多様性の確保
（女性･外国人･中途採用者の登用）
について自主目標を設定済み

グローバルで多様な人財育成につき、統合レポート2021にて開示

2．サステナビリティを巡る課題への取組み

気候変動、自然資本、人権尊重等を
重要な経営課題と認識し、
解決に向けた取組みや開示を推進

気候関連の管理体制、
シナリオ分析等を
TCFDレポートにて開示

(1) 2021年6月のコーポレートガバナンスコード改訂対応

コーポレートガバナンスコード改訂（その他）の対応状況

３．取締役会の機能発揮

独立社外取締役3分の1以上を選任
（取締役11名中4名）

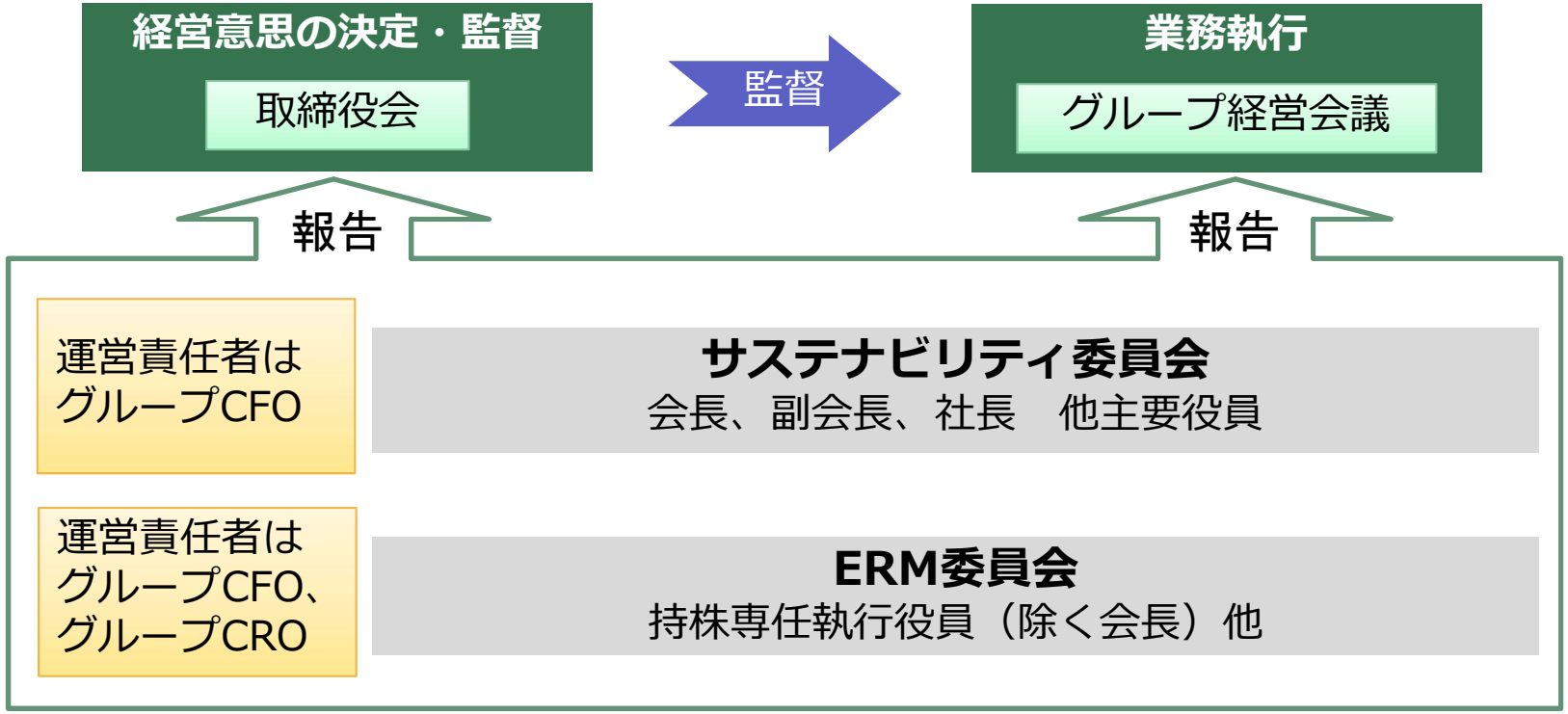
指名委員会・報酬委員会を設置済。
独立社外取締役が委員長でかつ過半数を占める。

役員別のスキルマトリックスを統合レポート2021にて開示

他社での経営経験を有する独立社外取締役を選任済み

(2) サステナビリティに関する検討体制

サステナビリティ委員会では、グループCFOが運営責任者となり、グループのサステナビリティに関する取組方針、D&I推進、人財力向上の方針等に関し議論



主な審議事項（2021年度）

サステナビリティ委員会	CO2排出実質ゼロ、Ｄ＆Ｉ推進、次期中計のサステナビリティ取組、ＴＣＦＤ情報開示、ＥＳＧ投融資、ブランド戦略等
ERM委員会	自然災害リスク管理、リスクシナリオ分析と対策、事業・商品管理の高度化、資産運用リスク状況等

(3) 取締役・監査役のスキルマトリックス

人事委員会での議論・審議を経て、経営全般に必要なスキル（知識、経験、能力）を改めて特定し、役員別のスキルマトリックスを2021年8月の統合レポートにて開示

取締役・監査役のスキルマトリックス

役員	スキル								
	企業経営	国際性	IT・デジタル	サステナビリティ	人事・人財育成	法務・コンプライアンス	リスク管理	財務・会計	保険事業
柄澤取締役	●	●		●	●	●	●	●	●
金杉取締役	●	●		●	●	●			●
原取締役	●	●		●	●		●		●
樋口取締役	●	●	●	●	●	●	●	●	●
福田取締役					●	●			●
遠藤取締役	●		●	●	●	●	●	●	●
坂東社外取締役	●	●		●	●	●			
有馬社外取締役	●	●	●	●	●				
飛松社外取締役		●				●			
カップ社外取締役	●	●		●	●				
神野監査役						●	●	●	●
須藤監査役							●	●	●
千代田社外監査役		●						●	
植村社外監査役						●			

(4) 非財務指標の達成状況の役員報酬制度への反映

中長期的な企業価値向上取組をより反映させるため、サステナビリティ重点課題（7つのCSV取組）等の非財務指標の達成状況を役員報酬制度へ反映

	評価項目	
非財務指標 (中長期業績)	**サステナビリティ**	**●サステナビリティ重点課題 ・新しいリスクに対処する ・事故のない快適なモビリティ社会を作る ・レジリエントなまちづくりに取り組む ・「元気で長生き」を支える ・気候変動の緩和と適応に貢献する ・自然資本の持続可能性向上に取り組む ・「誰一人取り残さない」を支援する**
		●社会の信頼に応える品質
		●社員がいきいきと活躍できる経営基盤
	重点戦略	●グループ総合力の発揮 ●デジタライゼーションの推進 ●ポートフォリオ変革

４．社員がいきいきと活躍できる経営基盤（人財育成、D&I、健康経営）

グループの目指す姿を実現する社員像

MS&ADグループの目指す姿

「レジリエントでサステナブルな社会」を支える企業グループ

中長期成長戦略　CSV × DX × Global

めざす社員像

多様でプロフェッショナルな社員が、お客さまや社会のニーズに応える商品・サービスを創造・提供し、グループの持続的成長を支えている

めざす職場像

全ての社員が、いきいきと活躍し、持てる能力を最大限に発揮して、チームワークで成果をあげる職場環境を実現している

個の力の強化

1 人財育成（能力開発）

研修　キャリア開発

2 エンゲージメント

組織の力の強化

組織の活性化

3 D&I　4 健康経営

(1) 人財育成　①デジタル・グローバル研修

グループの成長戦略「CSV x DX」を推進するために、国内外でさまざまな人財育成プログラムを実施

デジタル人財

大学等との連携による人財育成

研修名	参加人数（累計）
MS&ADデジタルアカデミー （INIAD：東洋大学情報連携学部）	497名
MS&ADデジタルカレッジ from 京都 （KUAS：京都先端科学大学）	150名
システムXデザイン思考研修 （2020年度より）	16名

グローバル人財

世界各地と日本の社員が相互交流

取組み	2020年度実績
海外派遣研修制度	2020年度 利用者数：18名 （MBA取得など）
グローバル トレーニー制度	2020年度利用者数： 国内社員48名 海外拠点雇用社員74名
海外拠点雇用社員の出向制度	累計で103名が日本での業務に従事

(1) 人財育成　②能力開発の機会

ビジネスプロフェッショナルとして、自発的に必要なスキルやノウハウを学習する場を提供し、且つ、日々の業務および組織の中で活用できる実用性の高い研修を提供

キャリアマネジメント研修

３～５年後に向けたステップアップを支援するためのWeb研修

専門人財

アクチュアリー育成支援など、専門的な資格取得をサポート

オープンカレッジ

ビジネスに関する知識やスキルの自律的学習（リスキリング）を支援する研修

役職別研修

新しい役職で求められるスキルと期待される役割について学ぶ研修

社内論文応募

経営理念実現に資する論文発表の機会を設け、自己啓発を促す企業風土を醸成

(1) 人財育成　③キャリア開発の機会

グループ内での活躍の幅を広げる

ポストチャレンジ

- 希望する部門へ異動できる公募制度

社内FA

- 指定部署に即戦力としてアピールできる制度

社員区分・コース区分転換

- 新たな業務領域へのチャレンジ
- 転居範囲変更を伴う社員区分への転換

起業・転身をサポートする

キャリアチャレンジ支援制度

- 転職・独立・起業など社外への転身に対する支援

起業支援制度

- 事業計画を精査のうえ必要な起業資金を会社が支援

(2) エンゲージメント　社員意識調査

社員満足度調査

「誇り、働きがい」
4.4pt (満点6pt)

「いきいきと働く」
4.5pt (満点6pt)

CSVの実践

自分の業務とCSVの結びつき（国内）
4.6pt(満点6pt)

自分の業務とCSVの結びつき（海外）
5.2pt (満点6pt)

MVVの理解・浸透（※）

MVV意識度（国内）
4.7pt (満点6pt)

MVV意識度（海外）
5.2pt (満点6pt)

個人の成長 ← **組織目標の達成** → **企業成長の方向性**

ベクトルを一致させる

（※）ミッション・ビジョン、バリュー

持続的な企業価値の向上

(3) D&I　①グループ共通の取組テーマ

グループ全体でD&Iを推進するため、共通の取組テーマとして、以下4点を推進

多様な意見が活発に出る職場づくり

働き続け活躍し続けられる環境の整備

管理職のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の克服

性別・国籍・障がい・LGBTQを問わない多様な人財の共生

(3) D&I　②インクルーシブ・リーダーシップ

多様な人財の知識・経験・価値観に基づく意見やアイデアを引き出し、活発な意見交換を促し、組織の意思決定に活かしていくインクルーシブなリーダーシップ・職場運営の浸透

心理的安全の確保

多様な価値観や意見を受け入れ、
誰もが自由に意見を言える
企業風土の確立

アンコンシャス・バイアスの克服

自分自身のバイアスをコントロールし、
適切なアサインメント力を発揮

インクルーシブ・リーダーシップ

社員の多様な知見や価値観を最大限に活用し組織の持続的成長を促す原動力とする

(3) D&I　②インクルーシブ・リーダーシップ

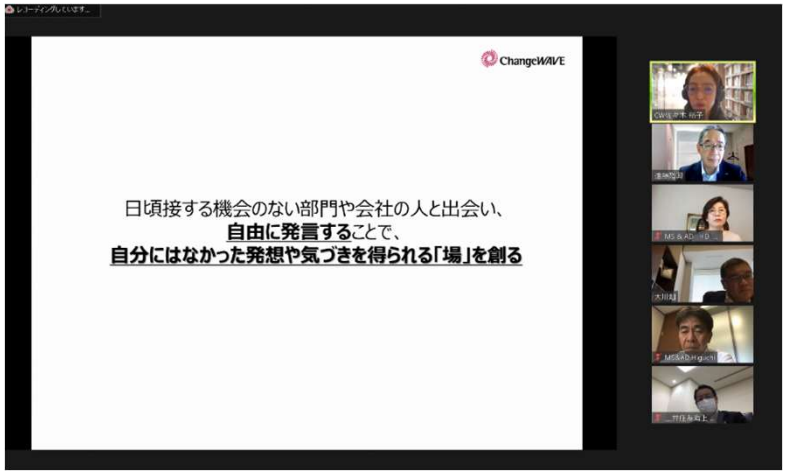
インクルーシブ・リーダーシップの実践の場として、「e-ビジネスゼミ」を開催

インクルージョンを体験する「e-ビジネスゼミ」

グループ各社から参加者を募り、役員が教授役となって、ビジネス課題について議論

５つのゼミ

- MS&ADグループの株価研究
- 持続的な企業価値向上にむけた人財戦略
- 「入社したい」と思わせる会社とは
- “やらせない”改革
- 真のグローバル企業を目指す

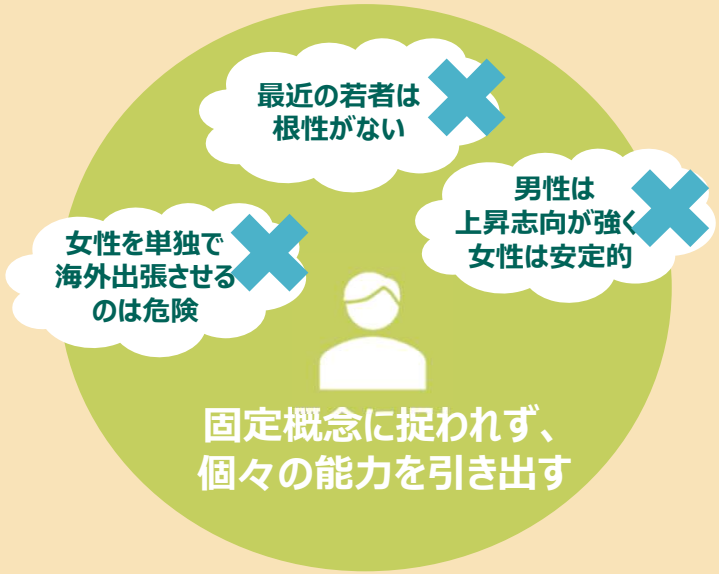


教授役となる役員とのキックオフミーティング

(3) D&I　③アンコンシャス・バイアスの克服

自分のバイアスに左右されない個々の能力を見極め、組織の意思決定に活かしていくアサインメント力とリーダーシップが必要

アンコンシャス・バイアスの克服



自分自身のバイアスをコントロールし、適切なアサインメント力を発揮する

「マネチャレ！」

中堅女性社員が他部署で新任ラインマネージャーを経験

(3) D&I　④活躍し続けられる環境の整備

仕事と生活を両立させながら、いきいきと働き続けられる各種の制度を整備

結婚 → 妊娠・出産 → 育児休業 → 復職 → 介護

勤務地域変更制度、退職後の希望復職制度

短時間・フレックス勤務制度

出産・育児ハンドブック

産婦人科オンライン

ジョブサポート制度

MSクラウドソーシング

自己学習・会社の動向把握

保活コンシェルジュ

育児休業給付金

保育園マッチングサービス

小児科オンライン

育休復職者座談会

育児と仕事の両立コミュニティ

育児両立支援給付金

企業主導型保育園・事務所内保育園

仕事と介護の両立支援ハンドブック

介護と健康の外部相談窓口

介護コミュニティ“トモケア”

インターネットTV「仕事と介護の両立」

認知症TESTER

(3) D&I　⑤ジェンダー・ダイバーシティ

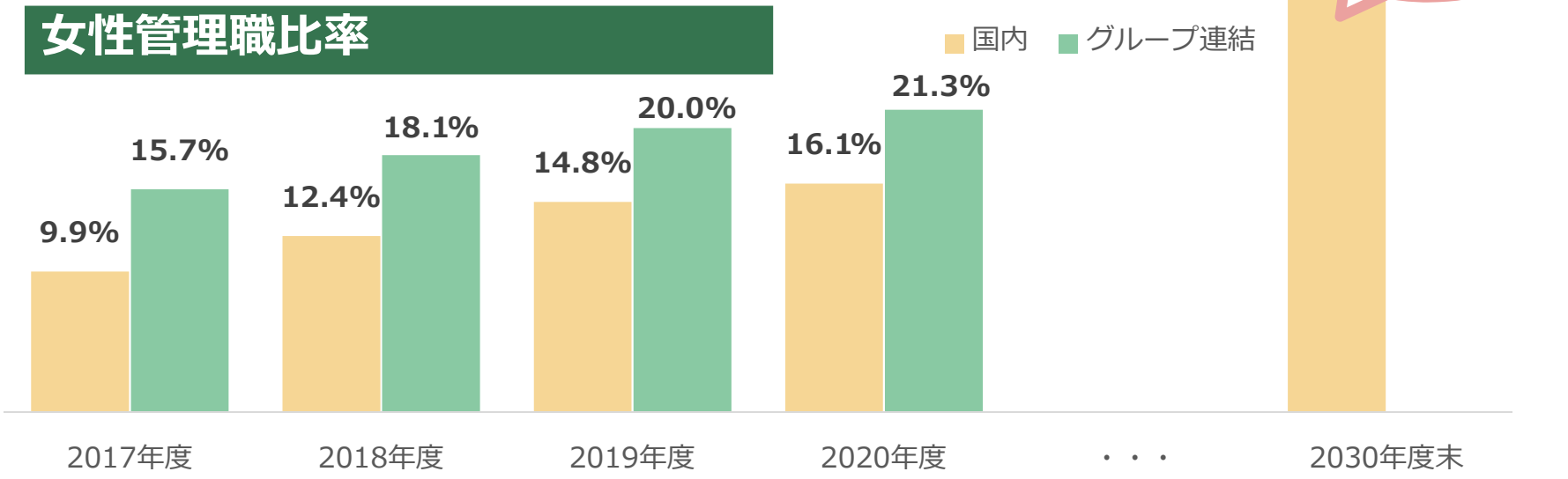
女性役員比率（執行役員含む）や女性管理職比率は、新たに2030年度末までに30%の目標を設定

「30%Club Japan」に発足当時時から加入

女性役員比率

2030年度末目標　30%以上
（取締役、監査役、執行役員）※2021年9月末では26%

女性管理職比率



女性ライン長比率
【目標】2030年度末目標 15%（2021年４月現在8.3%）

男性育児休業取得率
【目標】前年同水準以上：2021年度目標 69.0%以上

有休休暇の平均取得日数
【目標】前年同水準以上：2021年度目標 15.0日以上

(3) D&I　⑤ジェンダー・ダイバーシティ

「グループ女性部長の会」や、関連事業会社非常勤取締役への、女性部長登用の取組みを継続。また、女性副支店長・副部長ポストを新設

グループ全体の取組み

❶ **「女性部長の会」**
参加メンバー：68名

❷ **関連事業会社の非常勤取締役への登用**
2021年度　9名

グループ会社の取組事例

❶ **女性副支店長・副部長ポストの新設**

❷ **上位層育成メンター制度**
現役役員がメンターとなり、女性部長のキャリア形成を支援

(3) D&I　⑥障がい者

「誰もが、楽しく、誇りをもって」働くことができる職場環境を目指し、障がい者雇用の促進と定着率の向上に取り組む。

障がい者雇用の促進

○MS&ADアビリティワークス
精神障がいを持った社員が活躍できる職場を目指し設立。
社員42名。

○地域密着モデル
特別支援学校から知的障がい等の生徒を採用。
35名が各職場で活躍。

障がい者雇用の定着率向上

○チームWITH
職場環境づくりを支援する障がい者職場定着推進チーム

○UDトークの導入
コミュニケーション支援アプリ「UDトーク」を使って、聴覚障がいバリアフリーを実現。

(3) D&I　⑦LGBTQ理解促進

LGBTQの社員の人権尊重と働きやすい職場環境整備に向け、人権研修等による社員の理解の深化、多様な価値観の醸成に取り組む。

PRIDE指標ゴールド受賞

LGBTQ等への取組みの評価指標「PRIDE指標2021」において、グループ会社2社がゴールドを受賞。

work with Pride

Gold 2021

理解浸透策

○LGBTQ支援理解促進ﾊﾝﾄﾞﾌﾞｯｸ

LGBTQの方の不安や、彼らとの向き合い方などを説明。

○LGBT Ally（アライ）

LGBT支援の意見交換の場としてSNSコミュニティを立ち上げ。

LGBT ALLY

あいおいニッセイ同和損害保険

(3) D&I　⑧多様な人財の活躍

参考

項目	モニタリング指標	前年度実績	KPI
外国人	グローバル社員数・比率	22.2%	
	海外子会社役員における海外雇用社員登用比率	77.7%	○ (新規)
中途採用者	管理職に占める中途採用者比率	21.4%	○ (新規)
障がい者	障がい者雇用率	2.49%	
シニア社員	定年退職後の再雇用制度利用者数	1,492人	
人権尊重	人権研修受講率	100%	

(4) 健康経営の実践

社員自身のQOL（Quality of Life）の向上をめざし、社員一人ひとりの心身の健康を保持増進するため、健康や安全に配慮した職場づくりに取り組んでいる。

働き方改革

○グループ共通の考え方

全ての社員がいきいきと働き、働きがい・成長を実感できる環境を整備

○働く場所・時間の多様化

・リモートワークの推進、サテライトスペースの活用
・時差出勤制度、シフト勤務制度

心と体の健康づくり

○メンタルヘルス・ケア

ストレスチェックによるメンタル不調の未然防止、集団分析の結果活用

○健康増進のサポート

eラーニング、運動推進動画、生活習慣に関する情報提供など

(4) 健康経営の実践

参考

項目	モニタリング指標	前年度実績	KPI
ワークライフバランス	年次有給休暇取得日数	15日	○
	社会貢献活動を実施した社員数	26,159名	○
	男性育児休暇取得率	69.0%	○
	女性育児休暇取得率	95%	
健康経営	健康診断受診率*1	100%	
	欠勤率*2	0.433%	

（※1）受診者数／従業員数
（※2）欠勤による総喪失日数／総労働日数

Ⅱ. 対談
「持続的な企業価値向上のためのMS&ADの人的資本」