マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティの指標と実績

マテリアリティ	指標	2023年度	2024年度
1 正直に、わかりやすく、安くて、便利にする	[中期計画目標] 包括資本（企業価値） 2,000億円～2,400億円到達	1,598億円	1,670億円
	保有契約年換算保険料	28,750百万円	34,518百万円
	従業員エンゲージメントスコア（理念戦略）※1	72	73
	ご契約者の推薦度※2	82.5%	82.4%
2 セキュリティを高める	主要な外部認証の取得	● 対応中	● プライバシーマークを取得
	CSIRT※3の定期的な活動の継続	● 継続実施	● 継続実施
	役職員向け研修の継続	● 継続実施	● 継続実施
3 パートナーシップを積極的に活用する	パートナー企業との取組み	● 三井住友カード株式会社とともに「Vポイントが貯まる保険」を提供 ● auじぶん銀行株式会社と団体信用生命保険事業を開始	● マネーフォワードホーム株式会社とともに保険を見直しするお客さまへのサービスを強化 ● 三井住友カード株式会社とともに提供する「Vポイントが貯まる保険」のポイント還元対象者を拡大 ● エーザイ株式会社とともに開発した認知症保険「be」の販売を開始
4 気候変動に対応する	Scope1	24.5 t-CO_2	23.1 t-CO_2
	Scope2※4	233.8 t-CO_2	411.1 t-CO_2
	Scope1+Scope2合計※5	258.3 t-CO_2	434.2 t-CO_2
5 責任ある投資をする	連結ソルベンシー・マージン比率の健全な水準の維持	2,192.9%	1,722.2%
	ネガティブスクリーニングの実施	● 継続実施	● 継続実施
6 多様性を大切にする	[中期計画目標] 従業員エンゲージメントスコア（総合）※1の継続的向上	70	72
	[中期計画目標] 意思決定者に占める 女性の割合　30%以上 30代以下の割合　15%以上	23.5% 2.9%	28.6% 5.7%
	PRIDE指標における「ゴールド※6」の継続	● 「ゴールド」を獲得	● 「ゴールド」を獲得
	産休・育休後の復帰率100%	100%	100%
	健康経営優良法人※7の認定継続	● 「健康経営優良法人2024」に認定	● 「健康経営優良法人2025」に認定
7 成長の機会をつくる	[中期計画目標] 従業員エンゲージメントスコア（成長）※1の継続的向上	66	69
	ピアボーナスの活用者率※8 90%以上	91.4%	93.2%
	1on1面談の実施率※9 90%以上	96.6%	98.6%
	従業員1人当たりの研修時間 24時間以上	20.6時間	24.6時間
8 ガバナンスを強くする	取締役会の監督機能強化施策の継続実施	● 取締役会の多様性を維持（独立社外取締役 10名中4名、女性取締役10名中2名） ● 指名・報酬委員会の委員長は社外取締役、構成人員は社外取締役過半数（5名中4名）を維持 ● 取締役会のスキル項目に関する対応を実施（取締役会に必要なスキルの見直し、スキル項目の選定理由及び新たな経営方針・中期計画とスキル項目の相関関係を開示） ● 社外役員会※10の開催（4回） ● モニタリング・ボードへの移行に向けて、取締役会のあり方等を検討	● モニタリング・ボードへの移行に向けて、独立社外取締役を過半数とする構成へ変更 ● 「取締役会の構成に関する方針」を新たに策定 ● 取締役会の多様性を維持（独立社外取締役 7名中4名、女性取締役 7名中2名） ● 指名・報酬委員会の委員長は社外取締役、構成人員は社外取締役過半数（5名中4名）を維持 ● 社外役員会の開催（4回） ● 取締役会への付議事項の見直しを実施
	独立社外取締役比率	40%	57%
9 リスク管理を高める	リスク管理委員会の定期的な開催及び取組みに対するPDCAの実施	● リスク管理委員会を3ヶ月に1回開催 ● 全体的なリスクを洗い出したうえで、各リスクを適切に管理するため、規程に基づき、各部門はリスクの状況や対応等についてリスク管理委員会で報告し、レビューを実施	● リスク管理委員会を3ヶ月に1回開催 ● 全体的なリスクを洗い出したうえで、各リスクを適切に管理するため、規程に基づき、各部門はリスクの状況や対応等についてリスク管理委員会で報告し、レビューを実施
10 企業倫理を大切にする	コンプライアンス委員会の定期的な開催及びコンプライアンスプログラムを中心とした取組みに対するPDCAの実施	● 法令遵守徹底のため、コンプライアンスに関する基本方針に定める事項等に基づき、コンプライアンス委員会を3ヶ月に1回開催し、各部門から報告を行い、レビューを実施 ● コンプライアンスプログラムを策定し、各種取組みを実施	● 法令遵守徹底のため、コンプライアンスに関する基本方針に定める事項等に基づき、コンプライアンス委員会を3ヶ月に1回開催し、各部門から報告を行い、レビューを実施 ● コンプライアンスプログラムを策定し、各種取組みを実施
	従業員へのコンプライアンス研修の継続	● 継続実施	● 継続実施

※1 従業員エンゲージメントスコアとは、各従業員や組織の状態を可視化するエンゲージメント調査から算出された数値で、最大値は100です。（総合）はエンゲージメント調査の項目のすべてを含めた全体のスコアであり、（理念戦略）（成長）は、複数あるエンゲージメント調査項目のうち、それぞれ理念戦略と成長機会に関する項目のスコアです。

※2 ご契約者にアンケートを実施し、当社の商品・サービスをご家族や友人に「ぜひすすめたい」「どちらかといえばすすめたい」と回答したお客さまの割合です。ご契約者からの評価を表す指標として、ネット・プロモーター・スコア（NPS）®を採用し、NPSを踏まえてご契約者の推薦度を算出しています。なお、ネット・プロモーター・スコア（NPS）は、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標又はサービスマークです。

※3 サイバーセキュリティインシデントを一元管理し対応するCSIRTによる毎月の活動等を指します。

※4 Scope2の排出量は、GHGプロトコルにおけるマーケット基準での算定結果です。

※5 2023年度は、移転前の本社オフィス（麹町NKビル）の電気使用量及び都市ガス使用量とデータセンター（大阪府大阪市）の電気使用量をもとに算出しています。本社オフィスの対象範囲は、当社及び連結子会社のライフネットみらい株式会社です。2024年度は、2023年度の対象範囲に加え、データセンター（神奈川県足柄上郡）の電気使用量を含めて算出しています。また、2024年11月に本社移転をしたため、移転前（麹町NKビル）と移転後（二番町センタービル）の両方を含めています。なお、データセンター（大阪府大阪市・神奈川県足柄上郡）の電気使用量は、契約電源に基づき算出しているため、当社が実際に使用した電気使用量と異なる可能性があります。

※6 PRIDE指標とは、work with Prideが主催する企業や団体のLGBTQなどのセクシュアルマイノリティに関する取組みを評価するための指標であり、ゴールドは最高評価です。

※7 経済産業省と日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度に基づき認定されます。健康・医療新産業協議会健康投資ワーキンググループにおいて定められた評価基準に基づき、企業等からの申請内容を審査したうえで、日本健康会議において認定されます。

※8 月に1回以上ピアボーナスのアプリにアクセスした人の割合（年度平均）です。

※9 年間12回（月に1回）上長と実施する面談のうち、当該年度に実施した割合です。

※10 社外役員会は、社外取締役で構成された取締役会の実効性評価を踏まえたディスカッションを行う任意の会議体です。