

さあ、保険の新次元へ。

T&D 保険グループ



サステナビリティ レポート 2022

ダイジェスト編

CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.

保険を、人と社会のために。



生命保険事業を通じて 社会的価値を創出し、 「世の中のしあわせ」 を生み出す

～SDGs経営と価値創造～

株式会社T&Dホールディングス代表取締役社長

上原弘久

グループ長期ビジョン／SDGs経営と価値創造

当社グループでは、『グループ長期ビジョン「Try & Discover2025」』のもと、経営ビジョンの実現に向け、中長期的な目指す姿とその到達を目指し「5つの重点テーマ」に取り組んでいます。そのテーマの1つに「SDGs経営と価値創造」を掲げ、社会的価値と経済的価値の両立を目指す「共有価値の創造」に取り組んでいます。

深刻な社会課題の顕在化／

サステナビリティステートメントの表明

気候変動の進行による異常気象の頻発や新型コロナウイルス感染症の世界的な流行など、世界の先行きがますます不透明感を増している中、当社グループでは、さまざまなリスクへのレジリエンスを高め、サステナブルな世界を作るため、「誰一人取り残さない」SDGs経営に取り組むべきであるとの想いを一層強くしています。

2022年5月、当社グループは事業を通じて社会に果たすべき責任についてあらためて整理し、その実現に向けた基本方針を「T&D保険グループサステナビリティステートメント」として公表しました。

生命保険事業をコアビジネスとする当社グループは、商品・サービスを通じてお客さまに長期の安心・安全を提供する、サステナブルな事業を本業としています。また、機関投資家としての

資産運用業務は、経済の発展やサステナブルな社会の実現に密接な関わりを持つ、公共性の高い事業です。私たちは、事業を通じて社会に貢献する責任を有していると考えています。

社会課題解決に対する具体的取組み

このような考えのもと、太陽生命では「ガン・重大疾病予防保険」を発売し、大同生命では「会社みんなでKENCO+」を提供し、健康寿命の延伸という社会課題の解決に、事業を通じて貢献しています。

環境分野では、2050年度までのネットゼロ達成に向け、自社のCO₂排出量を2025年度までに40%削減(2013年度比)することをグループ長期ビジョンの非財務KPIとして掲げ、自社使用電力の再生可能エネルギーへの切替えを積極的に進めています。

また、人的資本の高度化に向け女性活躍の推進に重点的に取り組んでおり、人事・処遇制度の改革、ワーク・ライフ・バランスの推進、能力開発の支援などを多面的、継続的に進めています。

T&D保険グループが目指す姿

SDGs経営に取り組む、社会課題を解決していくことは、当社グループが目指す「共有価値の創造」を実現し、「世の中のしあわせ」を生み出すことにつながると考えています。社会とともに持続的に成長する保険グループであることを目指し、これからも歩みを重ねていきます。

グループ経営理念

Try & Discover (挑戦と発見)による価値の創造を通じて、
人と社会に貢献するグループを目指します。

グループ経営ビジョン

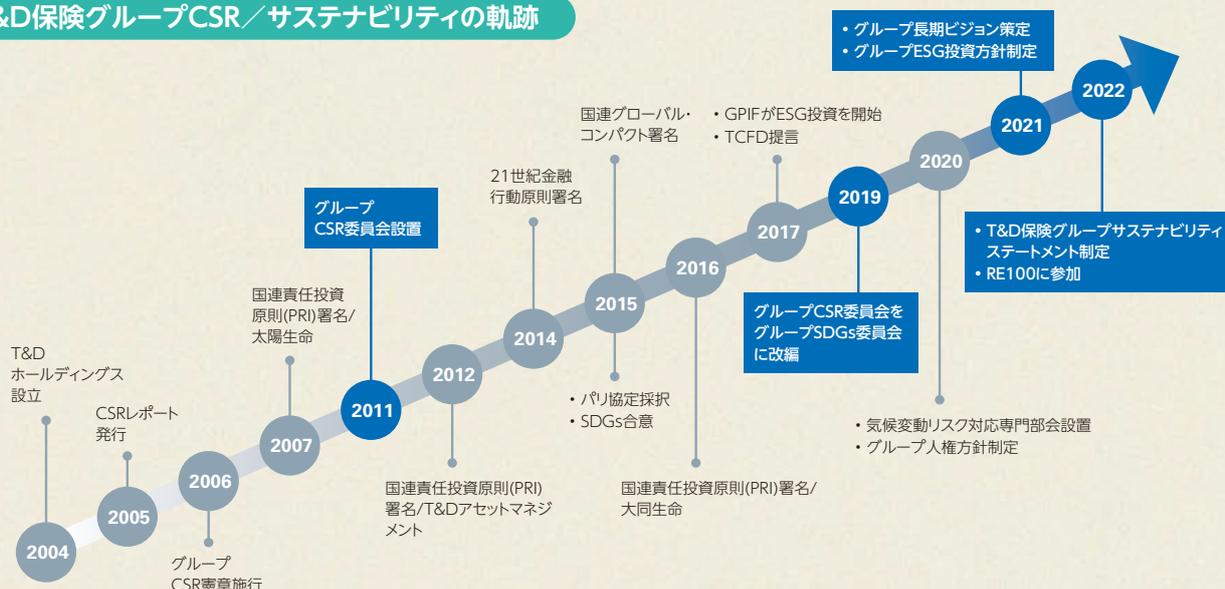
保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。
ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。

グループストラクチャー

2022年7月1日現在



T&D 保険グループ CSR / サステナビリティの軌跡



T&D保険グループの サステナビリティ課題への取り組み



夫馬 賢治 氏

株式会社ニューラルCEO
信州大学・特任教授

森中 哉也

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役副社長

森中 当社グループは、2025年度を見据えた長期ビジョンを策定し、重点テーマの1つに「SDGs経営と価値創造」を掲げ、SDGsに通じる社会課題の解決と経済的価値の向上の双方を実現する「共有価値の創造」を目指しています。これに加えて2022年5月に、当社グループの考え方や方向性を一元的に整理し、サステナビリティ課題に対する取組姿勢を社会に広く示すため、「T&D保険グループ サステナビリティステートメント」を策定し、「すべての人の健康で豊かな暮らしの実現」「すべての人が活躍できる働く場づくり」「気候変動の緩和と適応への貢献」「投資を通じた持続可能な社会への貢献」という4つの柱をあらためて明確にしました。

こうしたサステナビリティ活動は、外部有識者の視点や最新の動向を取り込んで進化させていくことが重要と考え、「サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ」を設置しています。夫馬様にはこの委員会にアドバイザーとして参加いただいています。そこでこの場を借りて夫馬様に、当社グループのサステナビリティの取組みについて率直な意見を伺えればと思います。

環境から自然資本に

夫馬 気候変動に関して最も危機感を持っているのは保険会社です。長期資金の担い手でもあるからで、気候変動対策のうねりを作り出す中心的存在にもなっています。ただし、もはや気候変動・脱炭素では足りず、生物多様性保全も含め“自然資本”という捉え方をする動きが強まっており、留意する必要があります。加えて、日本では、大企業と中小企業との間でサステナビリティに関する情報ギャップが広がっています。この問題について、ESG投資家としてグローバルベースの情報をいち早く得られ、一方では中小企業へのチャンネルに強みをお持ちの御社ですから、そのギャップを埋める存在になってほしいと思います。

森中 そのようなご要望は多くいただいています。特に、海外のサプライチェーンに組み込まれている中小企業にとって、サステナビリティへの対応は死活問題とも言えるリスクですから、サプライチェーンから外されないように情報提供していくことは、当社グループの責務であると思っています。また、中小企業のサス



テナビリティレベルが高まることは、経営の安定につながり、われわれにとってもメリットのあることだと考えています。

長期資金でソーシャルビジネスを応援

森中 私どもは30年、40年という資金をお預かりしており、長期にわたる運用は銀行よりもむしろ得意とするところ。当社グループのESG投資残高は、CO₂を排出しない水素発電事業やグリーンボンドをはじめ、毎年1,000億円程度増え、今現在で6,000億円強になっています。さらに、私どもの本業ではできないソーシャルビジネスを長期資金で応援したいと考えていて、2022年6月にパートナー会社とコーポレートベンチャーキャピタルファンドを立ち上げ、独創的な技術やアイデアを持つベンチャー企業への投資を積極的に行う方針です。

夫馬 環境以外のSDGsに関しては、厚生労働省が、国民皆保険制度の維持や医療崩壊の防止に向け、“健康と栄養”というテーマも取り上げています。気候変動、コロナ禍、さらにロシア・ウクライナ情勢が影響し、食糧の安全保障が脅かされるなか、栄養についてアラートが出てきました。厚生労働省では以前から、特に気候変動によって、日本国民の栄養素が不足し、健康状態に悪影響が及ぶことを警戒しており、民間企業と問題意識を共有し、その力を借りたいと考えています。将来に目を向け、掘れば掘るだけ課題が出てきます。やはり、非常に長期の目線で世の中のサステナビリティを捉える立場にあるみなさんにとって、まさにリスクと機会が溢れている状況ですから、リーダーシップを発揮し、「共有価値の創造」につなげていただきたいと思います。

森中 新規にがんと診断された患者数が2020年に初めて減少しました。これはコロナ禍でがん検診の受診者が減ったことが原因と見られています。がん検診を毎年受けて、早期に発見すれば治せる時代ですが、症状が軽く、検診での発見率が高い早期がんの減少率が、自覚症状があって発見される進行がんの減少率よりも大きい傾向にあります。そこで、厚生労働省は、がん検診の受診を奨励していて、大企業であればそうした健康経営に取り組んでいる企業が増えていますが、中小企業では、経営者でさ

え受診していない企業が多いと思います。日米のがん検診率を比べますと、米国の約8割であるのに対し日本は4割程度です。ここを改善するだけでもインパクトがありますので、みなさまの健康貢献という観点では、そういったところでもお役に立てないかと考えています。

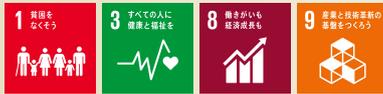
また、太陽生命は「太陽生命少子高齢社会研究所」という子会社を持ち、少子化対策や健康寿命の延伸といった社会課題について調査・研究し、公表するとともに、その成果を保険商品・サービスに展開しています。例えば、歩行速度は加齢とともに徐々に低下していきますが、歩行速度が急に遅くなった場合には、認知症の前段階である軽度認知障害のリスクが上昇している可能性があることがわかってきましたので、そういった成果を活かし、歩行・睡眠などさまざまな視点からお客さまの健康増進をサポートできる「太陽生命の健康増進アプリ」を提供しています。あわせて、太陽生命では「ひまわり認知症予防保険」など、人生100歳時代を誰もが元気に長生きできる商品・サービスを開発しています。

「共有価値の創造」の実践に向けて

夫馬 サステナビリティの取組みによる成果はすぐに表れるものではなく、日々の積み重ねが重要です。私はよく“ロング・ジャーニー”と言っています。しかも、際限なく新しい課題が出現する旅路でもあります。その旅が新たに始まったわけですが、やはり、目的とゴールのはっきりしない旅ほど不安なものはありませんし、不安になるほどステークホルダーの離脱が増えてしまいます。4つの重点テーマを掲げての旅路ですが、事業環境は刻々と変化していますので、方向性を明確にし、「共有価値の創造」を実践できるよう、アドバイスさせていただければと思っています。

森中 われわれがグループ長期ビジョンに掲げた取組みは2年目を迎え、おかげさまで順調に進捗しています。夫馬様からのご指摘を受け、今後さらに取組みをブラッシュアップし、同時に従業員と一緒にステークホルダーを大事にしながら、より良い会社を目指してまいりますので、今後ともご指導、よろしくお願いたします。





すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供することにより、保険事業を通じて社会の持続的成長と、社会課題の解決に貢献します。



太陽生命の取組み

時代の変化を先取りした商品・サービスの提供

太陽生命は、社会的課題である認知症と前向きに向き合い、老後を安心して送りいただくための商品として「ひまわり認知症予防保険」等を販売しています。2021年6月には、がん・急性心筋梗塞・脳卒中・糖尿病をはじめとする19の疾病による所定の状態に対して、最大2,000万円の保障をご準備いただくことができる「ガン・重大疾病予防保険」を発売しました。

サービス面では、専門知識を有する内務員が直接お客さまの給付金請求手続きをサポートする「かけつけ隊サービス」のほか、認知症予防(MCIスクリーニング検査プラス)や疾病予防(アミノインデックス®リスクスクリーニング)に役立つ検査をご案内しています。

太陽生命は、充実した商品とサービスを一体化してご提供することで、お客さまにより大きな安心をお届けしています。



大同生命の取組み

健康経営®の普及に向けた取組み

大同生命は、中小企業とそこに働く人々が生き生きと活躍できる社会づくりへの貢献と、わが国の高齢化社会が抱える課題解決への貢献を目指し、中小企業による「健康経営®」の実践を支援しています。

「健康経営による病気の予防」と「予期せぬリタイアへのそなえ」を実現するため、「KENCO SUPPORT PROGRAM」と保障を一体化した健康増進型保険「会社みんなでKENCO+」を2022年1月に発売しました。当商品は、死亡・高度障がい・身体障がい・重大疾病などさまざまなリスクを幅広く保障し、さらに、「毎年の1日あたり平均歩数が8,000歩以上」の場合に、翌年の主契約保険料を割引く仕組みを導入しています。



T&Dフィナンシャル生命の取組み

社会・経済環境の変化を踏まえた資産形成商品の提供

T&Dフィナンシャル生命は、主にシニアのお客さまに向け、ゆとりあるセカンドライフのための生活資金の準備や遺族保障等のニーズに応える資産形成商品をお届けしています。

2021年6月には、「ハイブリッド アセット ライフ」を発売しました。本商品は、「投資信託」と「生命保険」の融合により、人生100年時代の自助努力による資産形成をサポートする円建の一時払変額終身保険です。人生をもっと楽しむために、長期分散投資を中心とした運用を継続しながら、計画的な資産の取り崩しを図るとともに、ご自身やご家族のために介護・認知症や相続に備えることができる商品を開発しました。





T&Dアセットマネジメントの取組み

投資を通じた健康社会促進への貢献

T&Dアセットマネジメントの日本株式会社アクティブ運用では、財務情報に加え、非財務情報の分析を重視しています。ESGの観点から優れた企業に選別投資する「T&D日本株式会社ESGリサーチファンド」や、健康関連銘柄や健康経営銘柄を投資対象とする「健康関連社会貢献株式ファンド」では、人々の健康増進に貢献する企業への積極的な投資を通じ、「健康を維持し、高齢者を支える」という社会課題の解決に貢献しています。



ペット&ファミリー損害保険の取組み

大切な家族のために

ペット医療およびその費用への関心が高まるなか、飼い主さまとペットが安心して治療を受けることができるよう、ペットが病気やケガにより動物病院で治療を受けた費用の一定割合を補償する商品「げんきナンバーわんスマート」などをご提供しています。

ペットライフに関する情報の提供

ペットライフを充実させるための情報や身近な疑問をわかりやすく紹介した特別コンテンツ「Pet News Storage」をホームページに掲載し、さまざまなテーマを定期的に発信しています。2022年1月には記事数200本を突破しました。



Voice

ペット&ファミリーSDGs推進プロジェクトチームを紹介

「家族の一員であるペットとの暮らしを守る」

ペット&ファミリー損害保険では、SDGsとグループ経営ビジョンを紐づけて、社長をリーダーとした部門横断的なメンバーによるSDGs推進プロジェクトチームを発足しました。

「ペット保険を中心に、人生に寄り添うペットとの日々をより豊かに幸せにする」ため、SDGsの「3.すべての人に健康と福祉を」において「家族の一員であるペットとの暮らしを守る」ことなど、5項目を当社のゴールに設定しています。

SDGsと経営目標の結びつきを全員に周知し、社員一丸となって変革を恐れずスピード感をもって、共通のゴールに進めるよう活動しています。



左から、篠田真理(契約部)、
佐藤恵子(損害サービス部)、
鈴木未穂子(契約保全部)





すべての人が活躍できる働く場づくり

すべての人の人権を尊重するとともに、従業員の人格と多様性を尊重し、健康で安全に働ける環境を確保することにより、人材育成を図ります。



人材育成

T&D保険グループでは、共に働く人材こそがグループ経営理念の実現に向けた事業活動を担う、最も大切にすべき最大の原動力と位置づけ、グループ発足以来「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。グループ各社が事業戦略の独自性・専門性を発揮するために、各社独自の教育研修計画を策定し、従業員の能力の開発・向上に取り組むことで企業価値向上を目指しています。

生命保険会社3社では、「OJT(実際の仕事を通じた教育)」「集合研修」「自己啓発支援」「リスクリング・学び直し」を柱とした教育研修を実施しています。そのほか資格取得に対する積極的なサポートなど多様なカリキュラムをグループ各社が教育計画に応じて提供し、従業員一人ひとりの自律的なキャリアアップを支援しています。



グローバル人材の育成

太陽生命

今後の海外事業戦略を見据え、グローバルに活躍できる人材の育成を目的に、複数の企業に若手職員を3ヵ月程度派遣しています。また、高度な資産運用知識を身につけるため、海外の運用会社へ複数名派遣しています。

大同生命

多様な経験を通じたグローバルな人材の育成を目的に、海外企業インターンシップを実施しています。

リスクリングの提供

太陽生命 大同生命 T&Dフィナンシャル生命 T&Dアセットマネジメント

自己啓発を希望する職員への知識・スキルの獲得機会として、時間や場所にとらわれないオンラインでの学習教材を提供しています。

人権尊重の取組み

人権デューデリジェンス

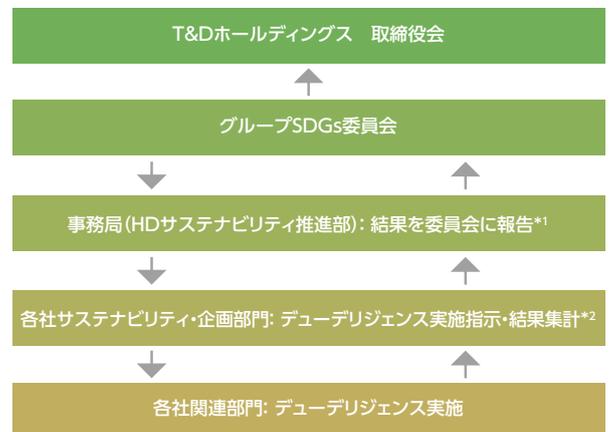
当社グループでは、2022年3月末を基準とし、当社および直接子会社において人権デューデリジェンスを実施しました。人権デューデリジェンスの結果、当社グループの事業活動において、是正を要する重大な人権課題は発生していないことを確認いたしました。

今後も、当社グループの人権課題への対応状況を検証し、課題の有無を確認するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、その結果をグループSDGs委員会に年次で報告します。人権デューデリジェンスにおいて人権課題が認識された場合には、その解決に向けた対応を実施します。

人権教育

T&D保険グループでは同和問題や障がい者に関する差別問題、ハラスメント、LGBTなど、さまざまな人権問題を取り上げ、全従業員に年2回以上の人権啓発研修を実施し、人権に対する理解を深めています。

人権マネジメント体制(人権デューデリジェンス)



*1 デューデリジェンスの結果はグループコンプライアンス委員会にも連携

*2 各社デューデリジェンスの結果は各社取締役会にも適宜報告



女性の活躍を支援する取組み

女性の活躍を支援する取組み

当社グループは、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、グループの重要な経営課題と認識しています。この認識のもと、生命保険会社3社では、育児、介護等との各種両立支援制度を導入しています。

太陽生命

2017年6月より短時間勤務者にもフレックスタイム制度を導入しました。また、2018年4月には短時間勤務制度の適用範囲を「子が小学校を卒業するまで」とし、育児・介護等で時間に制約がある従業員が、より柔軟な働き方を選択しキャリアを形成していく環境整備に取り組んでいます。

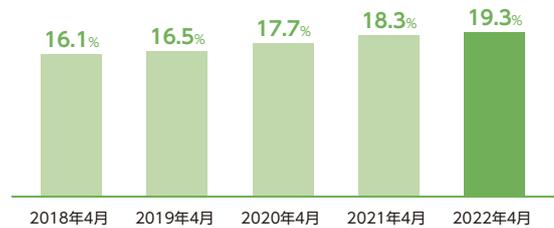
大同生命

女性管理職の育成とキャリアアップ意識の向上を目的として、役員・部長層が新任女性管理職へサポートを行う「メンター制度」を導入しています。なお、2021年4月には、新たに1名の女性執行役員を登用し、2018年4月に登用した初の女性執行役員を2021年6月に取締役常務執行役員に任用しました。

T&Dフィナンシャル生命

女性従業員が目指すべきリーダー像を描き、その実現のために必要とされるスキルを習得するため、「周囲とのコミュニケーション」「リーダーシップの発揮」「部下・後輩の指導育成」などをテーマとした集合研修を定期的実施しています。

女性管理職比率の推移(3社合計)



働きやすい職場環境

従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしつつ仕事で十分に能力を発揮できるよう、育児休業などの制度の充実やサテライトオフィス勤務制度の導入など、さまざまな取組みを強化しています。生命保険会社3社では男性の育児参加を奨励しており、男性の育児休業取得率が100%となるなど、グループ一体となってワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。

太陽生命では最大3年取得できる介護休業制度、子が最大3歳になるまで取得できる育児休業制度、男性従業員の原則1ヵ月以上の育児休業・休暇の取得など、法令を上回る制度を整備しています。

また、大同生命では2021年4月から、社外での就業経験を通じた従業員一人ひとりの成長支援を目的として、チャレンジ・サイドジョブ(副業)制度を開始しています。



生命保険会社3社の育児・介護・有給休暇の取得状況(2021年度)

育児休業取得者数

女性:381名 男性:82名

介護休業取得者数

3名

有給休暇平均取得日数

16.5日



「プラチナくるみん認定」を生命保険会社3社、T&Dアセットマネジメント、T&D情報システムが取得しています。



気候変動の緩和と適応への貢献

お客さまに保険商品・サービスを提供する自らの事業活動を通じて、気候変動の緩和と適応に貢献し、ネットゼロ社会の達成、生物多様性の保全にも取り組みます。



気候関連財務情報の開示

T&D保険グループは「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)*」の提言に賛同を表明するとともに、わかりやすい気候関連財務情報の開示に積極的に取り組んでいます。



* 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures): 2015年12月に金融安定理事会(FSB: Financial Stability Board)により設置されたタスクフォース。気候変動がもたらすリスクと機会について明確で比較可能、かつ一貫した情報開示のための提言を策定し、2017年6月に公表。

ガバナンス	グループSDGs委員会は、SDGsなど地球環境や社会的課題に関する基本方針・気候変動対応の目標と取組施策を定めています。取締役会の監督を受けており、半期ごとに取組状況のモニタリングを実施し、取締役会に報告しています。
戦略	気候変動リスク(物理的リスク*1・移行リスク*2)により生じる当社グループへの影響を検証するため、「1.5℃シナリオ」「4℃シナリオ」をベースに分析を実施しました。 *1 台風や洪水など異常気象による自然災害や、平均気温上昇や海面上昇などによりもたらされる事業上のリスク *2 低炭素・脱炭素社会に移行(温室効果ガス排出量を大幅に削減)するための、行政・企業・消費者の行動によりもたらされる事業上のリスク
リスク管理	リスクを網羅的に洗い出し、把握・評価するとともに、各リスクの重要性、影響度、コントロール状況等を勘案し、取組事項の優先順位付けを行ったうえで、必要に応じ経営計画等への反映を行います。リスクの発生や既に認識しているリスクの変更を的確に認識・把握するため、年2回リスクプロファイルの見直しを行い、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。
指標と目標	グループとしての環境保護関連の目標「CO ₂ 排出量の削減」「電力使用量の削減」「再生可能エネルギー導入比率」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」を設定し、毎日の事業活動の中でその達成に向けた取組みを進めています。

森林保全活動

生命保険のパンフレット・約款等、業務上さまざまな紙を使用する生命保険会社として、森林資源の還元と緑化保全を目的に、太陽生命では、栃木県と滋賀県に「太陽生命の森林」を設置し、森林保全活動を進めています。

太陽生命の森林

継続的に間伐や散策道整備などの森林整備活動を行うとともに、公益財団法人日本ダウン症協会のご家族をお招きして「森林教室」を実施しています。

太陽生命くつきの森林

林道整備やアカマツ林の落ち葉掻きなどの森林整備活動のほか、地元小学校と協働で、どんぐりから苗木を育て、卒業時に植樹を行う「どんぐりプロジェクト」を行っています。



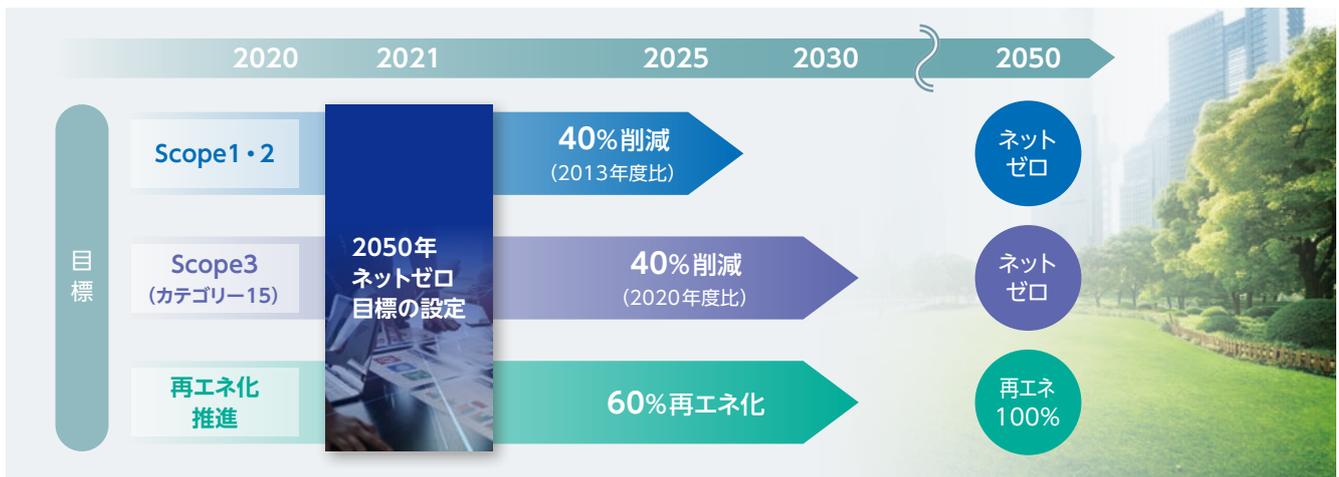
設置森林名	太陽生命の森林(栃木県)	太陽生命くつきの森林(滋賀県)
設置年月	2006年3月	2007年11月
面積	約4.8 ha	約12.7 ha
CO ₂ 吸収量	19 t (林野庁評価)	87 t (高島市評価)



グループ共通目標への取組み

2015年12月に国連気候変動枠組条約第21回締約国会議において採決されたパリ協定では、世界的な平均気温上昇を産業革命前と比べて2℃よりも十分に低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求することが、世界共通の長期目標として設定されました。この目標の実現のために2050年までのネットゼロ／カーボンニュートラルの達成が求められています。

当社グループでは、環境への取組姿勢を明確に示すため、「T&D保険グループ環境方針」を制定するとともに、具体的な目標設定を行い、着実に成果を挙げていきます。



環境負荷低減の取組み

当社グループのCO₂排出量(Scope1+2)は、その9割以上が使用電力に由来しています。電力使用量の抑制と、再生可能エネルギーの導入推進により、CO₂排出量の削減に努めています。

CO₂排出量

(基準値) 2013年度のCO₂排出量(原単位/床面積あたり)=0.0674 t/m²

(目標) 基準値に対し2025年度までに40%以上削減

(対象範囲) グループ各社が保有または賃借して使用するビル。保有ビルはテナント使用量を含み、賃借ビルは賃借部分を対象とする。

	基準値(2013年度)	2021年度実績
CO ₂ 排出量(Scope1+2)	59,908 t	43,612 t
延べ床面積	888,529 m ²	938,081 m ²
原単位	0.0674 t/m ²	0.0465 t/m ²
対基準値(2013年度比)	—	69.0%(▲31.0%)





投資を通じた持続可能な社会への貢献

責任ある機関投資家として、環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

責任ある機関投資家

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントの3社は、国連が支援する責任投資原則(PRI: Principles for Responsible Investment)*に署名しています。

* 責任投資原則(PRI)は、2006年に国連事務総長であったコフィー・アナン氏が世界の金融業界に対して提唱した行動規範です。なお、同原則には、世界で5,000超、日本では118の金融機関等が署名しています(2022年8月現在)。



ESG投融資の取組事例

取組事例1

「トランジションファイナンス」への取組み

脱炭素社会の実現を目指し、環境負荷の高い事業活動の脱炭素・低環境負荷型への移行を資金面で支援する「トランジションファイナンス」に取り組んでおり、国内外の金融機関、事業会社が発行するトランジションボンドへの投資を行いました。



取組事例2

エネルギー効率化事業への投融資

地球温暖化対策の推進やエネルギー自給率の向上に貢献するため、地球環境保護や省エネルギーに貢献できる大規模な風力発電事業や太陽光発電事業を投資対象としたファンドや、エネルギー効率化事業への融資(プロジェクトファイナンス)を行いました。



取組事例3

「ソーシャルボンド」への投資

開発途上国の教育・雇用支援などの世界的な社会課題の解決や、新型コロナウイルス感染症対策の支援等を目的として、COVID-19ワクチン債や教育ボンド、JICAジェンダーボンド等への投融資を行いました。



取組事例4

「インパクト投資」への取組み

環境などの社会課題解決へのインパクトも追求する「インパクト投資」に取り組んでいます。

再生可能エネルギー発電事業への投資を通じ、投資リターンを獲得と同時にCO₂総排出量削減といった社会的インパクト創出を目指すインパクトファンドへの投資を行いました。



太陽生命

全国一斉グリーンキャンペーン

太陽生命は、地域社会に対する貢献活動として全国で清掃活動に取り組んでいます。本社周辺の清掃活動や、全国支社の周辺地域の清掃活動を実施しています。日ごろお世話になっている地域への感謝の気持ちを込めて清掃活動を行い、社員が一丸となって社会貢献活動に取り組んでいます。



大同生命

みんなでサステナ運動

2017年度より、地域・社会への貢献活動の一環として、「みんなでサステナ運動」に取り組んでいます。2021年度は「SDGsへの貢献」をテーマに、3R(リデュース、リユース、リサイクル)の推進や発展途上国への寄付など、さまざまな活動に取り組みました。



T&Dフィナンシャル生命

「日本ろう者サッカー協会」と オフィシャルパートナー協定を締結

T&Dフィナンシャル生命は、2018年6月より一般社団法人日本ろう者サッカー協会とオフィシャルパートナー協定を締結しています。オフィシャルパートナーとして、活動のサポートや障がい者スポーツの振興を通じ、ろう者サッカー・フットサルの発展と普及に貢献していきます。



若者への支援施策

日本学生支援機構への寄付

T&Dホールディングスは、経済的理由により意欲や能力のある学生が就学を断念することのないよう、日本学生支援機構へ寄付を行っています。

日経ソーシャルビジネスコンテストへの特別協賛

T&D保険グループは、ソーシャルビジネスの発展と理解促進を目指す日経ソーシャルビジネスコンテストへ特別協賛しています。社会課題への挑戦を目指す次代のリーダーを応援し、共に持続可能な社会の発展に貢献していきたいと考えています。



若手起業家への支援およびソーシャルビジネスへの貢献

2021年度(第5回)日経ソーシャルビジネスコンテストにて学生部門賞を受賞した「株式会社musbun(ムスブン)」への協賛をしています。同社は、福祉活動への従事を希望する学生と、学生との接点を増やしたい福祉事業者とのマッチングを支援しています。



従業員対談

人材育成制度の活用 と企業価値向上

T&D保険グループでは「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進するため、さまざまなスキルアップの機会を用意し、個々人で目指すキャリアアップができる環境を提供しています。

小川 私は太陽生命の営業教育課に所属し、全国のSS係長(営業職員教育担当者)に対する教育、全支社の営業職員向けのオンライン研修、それらに関連する各種資料作成を主な業務としています。

立花 私はT&Dフィナンシャル生命の商品企画課で、金融機関や乗合代理店(複数の保険会社の委託を受けているショップ)向けに、新商品の開発や既存商品の改定業務に携わっています。

中山 私はT&Dホールディングスの事業推進部からT&Dユナイテッドキャピタルに出向し、新事業であるクローズドブック事業の立ち上げに従事しています。

大木 私は大同生命の人財研修課に所属し、税理士事務所等を中心とした代理店営業担当者向け研修の運営や、営業担当者のOJT制度の運用を担当しています。

どのような人材育成制度を利用し 業務に活かしていますか？

小川 太陽生命では、若手総合職の育成を重点教育施策としており、その一環として公募によりビジネススクールで学べる制度があります。私はその制度を利用してクリティカルシンキングの講座に参加し、物事の本質を深く考える習慣が身に付きました。全国のSS係長に対する教育でも、何が課題で、それを解決するには何が重要なのか、そこにこだわるように伝えています。またわれわれの重要な任務の一つは、営業データを分析し、次の成果につな



中山 裕夢

T&Dホールディングス
事業推進部
(T&Dユナイテッドキャピタル)
2017年入社

小川 諒

太陽生命
営業部営業教育課
2015年入社

げていくことですが、その際、いわゆる「木を見て森を見ず」ということのないよう強く意識するようになりました。

立花 私もクリティカルシンキングを受講し、日々直面するいろいろな課題に優先順位をつけて対応していく、さらに相手の立場で、主張すべきこととその論拠をモレ・ダブリなく整理して、納得感のある伝え方をすることの重要性を学びました。特に商品企画課は、相手に動いていただかないと始まりません。ですから、口頭説明であろうと資料作成であろうと、営業する側、される側の状況を想像しながら、どこに一番関心があって、どうしたら主張したいことが伝わるか、相手ありきで物事を考えるようになったことは、非常に有益なことだと思っています。

大木 私は、全国転勤のない「地域型(エリア総合職)」という雇用形態で入社し、8年間代理店営業をしていたのですが、9年目に「チャレンジキャリア制度」を活用し、現在は人財研修課で、これまでとは一転して支社をサポートする業務に挑戦しています。支社で代理店営業をしていた時とは違って、いろいろな人から意見を聞く必要があり、やろうとしていることの目的を明確にし、一人ひとりと向き合ってコミュニケーションをとる、そうした動き方が少しずつできるようになってきました。

中山 クローズドブック事業は自分たちが作っていく事業ゆえ、特別な研修プログラムはなく、自学自習とOJTが基本になっています。週に2~3回は海外法人との電話会議がありますが、英語の研修プログラムを受講しながら英語を毎日使うことで、今では実務の中で英語でのコミュニケーションができるようになってきていま



大木 唯

大同生命
人財開発部人財研修課
2013年入社

立花 憲一

T&Dフィナンシャル生命
商品部商品企画課
2018年10月入社
(中途入社)

す。また、投資機会を検討するスキルも、知識・ノウハウの豊富な先輩に揉まれ、だんだんと業務に活かせるレベルになっています。

今後はどのような キャリアアップを考えていますか？

小川 最近では、太陽生命で新規の営業所の立ち上げに関与し、その応援として3~4ヵ月、営業職員の採用と育成に出向していました。そこであらためて、私は営業職員の成長に携われる仕事が好きなのだと感じました。今の部署では、営業職員が活躍するための教育担当を育てながら、自分自身も営業スキルを磨き上げています。将来的には支社長を経験して、実践でこうしたスキルをもっと使えるようにし、特に支社の営業職員教育に活かせたらと思っています。その後は、再び営業部に戻って全社の営業職員の教育レベルの向上に貢献する、そのようなキャリアプランを描いています。

大木 本場で培った多角的な視点を後輩の育成に役立てようと思っています。本社業務を経験したことで、一方的な指示や自分の考えの押し付けではなく、どんなことに悩んでいて、どうしたら解決できるのかを本人から引き出すことを重視するようになりました。ゆくゆくは管理職として後輩たちがのびのびと能力を発揮し、自己実現を成し遂げられるような組織づくりに貢献できればと思っています。

立花 いろいろな人をうまく巻き込んで目的を達成する、相手の

行動変容を促す、相手に動いてもらう、そういったところでは、まだまだ上司との差を感じています。その差を埋めるべく、クリティカルシンキングでインプットしたことを能動的にアウトプットし、マネジメント業務でのスキルを磨き上げ、キャリアアップの基礎固めにしたいと思っています。

中山 せっかく若い頃から、専門性の高い部署で貴重な体験をさせていただいていますので、それを自分の大きな強みにしたいと考えています。将来的には運用部門も担当してみたいですが、当面は、仕事を通じて日々学びを深めながら、クローズドブックという新規事業を当社グループの収益柱の一つにしていくことに専念します。

当社グループの持続的成長にとって、 他に必要な制度は何でしょうか？

大木 グループ全体の交流制度や研修がもっとあっても良いかと思っています。私は新卒で入社して10年目ですが、研修で中途入社の人と話をすると、自身の視野や見識の狭さを感じるがあります。私が入社した当時の新入社員研修では太陽生命との合同グループワークが1~2日ありましたが、会社のカラーがけっこう違って、勉強になるなと思ったのを覚えています。グループ会社なので、お互いの良い点は取り入れ、改善すべき点は提案し合う、そのような機会があっても良いのではないのでしょうか。

小川 ビジネススクールで、業種も部署も違う人たちと交流して感じたことですが、グループ間での交流は、所属会社や所属部署の思考に偏らず、バランスのとれた考え方を持つという意味でも有意義ですし、一方で競争心の醸成にもつながると思いますので、グループとして成長していくうえですごく大事だと思います。

中山 私の部署は、大同生命/太陽生命や外部などさまざまな経験をお持ちの方がいらっしゃいます。また、いろいろな部署と交流があり、幸いにも学ぶことだらけです。みなさんがおっしゃるとおり、グループとしての成長を考えた場合、グループ内での交流は重要だと思います。

立花 「参加型」の研修プログラムを営業職・内勤問わずグループ内横断で企画し、そこで共有した情報や知識を現場で能動的に実践していく、そして定期的にメンバー同士で進捗や反省点について情報交換する、そのような場があるといいですね。いわゆる「指示待ち」ではなく、「自律して学習・行動・発信できる」人材の育成が重要であり、その意味で言うと「チャレンジキャリア制度」を充実させていくべきだと思います。また、個々の職員のキャリアビジョンの策定をキャリアカウンセラーが支援する制度を作り、それぞれが今までのキャリアの棚卸しを行い、課題や強みを把握したうえで今後「なりたい姿」を考えるような機会や場を設ける必要もあるのではないのでしょうか。

T&D保険グループが賛同し支持する原則

<p>国連グローバル・コンパクト</p> 	<p>PRI</p> <p>Signatory of:</p>  <p>Principles for Responsible Investment</p>	<p>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)</p> 
<p>TCFD</p>  <p>TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES</p>	<p>RE100</p>  <p>CLIMATE GROUP CDP</p>	<p>A proud participant of:</p> <p>Climate Action 100+</p>  <p>Global Investors Driving Business Transition</p>

外部よりいただいた評価

<p>主な受賞</p>	<p><2022年度> 「健康経営優良法人～ホワイト500～」に太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命が認定(太陽生命、大同生命は6年連続認定)。</p>  <p>2022 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500</p>	<p><2021年度> 「プラチナキャリア・アワード」優秀賞をT&Dホールディングスが3年連続受賞。</p> 
-------------	---	--

<p>ESG 評価機関 からの評価</p>	<p>国内</p>		<p>国際</p>
	 <p>FTSE Blossom Japan Index</p>	 <p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p>	<p>2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)</p> <p>2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数</p>

WEBへのご案内

T&Dホールディングスのホームページではサステナビリティの取組みを紹介しています。

<https://www.td-holdings.co.jp/csr/>



株式会社 T&Dホールディングス

〒103-6031 東京都中央区日本橋2-7-1 TEL:03-3272-6324(代)
<https://www.td-holdings.co.jp/> mail:csr@td-holdings.co.jp

UD FONT

見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。