

## 重点テーマ2



## 多様な人材が活躍できる環境づくり

3-3

多様な人材が活躍できる環境づくりを進めるためには、すべての人の人格と多様性が尊重されるとともに、健康で安全な職場環境の実現が必要であると考えます。T&D保険グループでは、グループCSR憲章およびグループ人権方針において、すべての人の人権を尊重すること、また、従業員の人格と多様性を尊重するとともに健康で安全に働ける環境を確保し、人材育成を図ることを明示しています。事業に関わる人権尊重の行動が不十分である場合には、社会の信頼を失うリスクがあります。人権の保護を支持し尊重すること、また、社会の要請に応える健康で安全に働ける職場づくりを進めることは、持続可能な社会の実現に必要であると同時に企業の活性化に向けた機会であると考え、さまざまな取組みを進めています。

### 関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み	私たちのターゲット
働く人の人格と多様性尊重 人材育成・能力開発支援	従業員	「OJT」「集合研修」「自己啓発支援」「リスキリング・学び直し」を柱とした教育研修 障がい者雇用の促進、LGBT(性的マイノリティー)に関する研修の実施や各種ハラスメントに関する相談窓口の設置による多様性尊重と促進	2025年度まで 従業員エンゲージメントスコアを 2020年度水準以上
女性活躍推進 健康で安全に働ける職場づくり	従業員	女性活躍推進行動計画と女性管理職登用目標を設定し、取組みを実施 育児休業後の職場復帰など、育児から職場復帰への体制を整備	2023年度実績 T&Dホールディングス 4.06 (3.84) 太陽生命 3.58 (3.61) 大同生命 3.94 (3.75) T&Dフィナンシャル生命 3.82 (3.55)

\* ( )内は2020年度実績

### 取組み実績・予定

方針	2023年度の取組み	2024年度の予定
すべての人の人権を尊重すること、また、従業員の人格と多様性を尊重するとともに健康で安全に働ける環境を確保し、人材育成を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児、介護等との各種両立支援制度を充実</li> <li>男性の育児休業取得の推進</li> <li>生命保険3社が「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定</li> <li>在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度を活用するなど、多様な働き方を可能とする体制を推進</li> <li>心理的安全性確保のための人権教育の推進 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が働きがいと成長への意欲を持って能力発揮できる、柔軟で活力ある職場づくりを引き続き進めていく</li> </ul>

## 人的資本経営 3-3

### 人材育成方針

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、グループにおける人材マネジメントの基本的な方針を明確にすることを目的としたグループ人事基本方針を制定しています。T&Dホールディングスおよびグループ各社それぞれが当方針に基づき、各社の事業戦略の独自性・専門性を発揮することで企業価値向上を目指し、各社が独自の教育研修計画を策定し、従業員の能力の開発・向上に取り組んでいます。

### 成長の機会を提供する取組み

404-2

生命保険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。資格取得に対する積極的なサポートや「通信教育」「オンライン講座」「e-ラーニング」などの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。また、従業員が自分の役割とそれによって達成すべき目標を明確に理解し、目標の達成により自信ややりがいを感じることができるよう、目標管理制度や360度評価制度等を導入し、従業員のキャリア開発と人材育成の促進につなげています。

### 太陽生命 大同生命 T&Dフィナンシャル生命

生命保険3社では、従業員が積極的に自己の能力開発に取り組むことができる機会を提供することで、従業員のキャリア形成を支援しています。

### 社内公募

自ら希望する部門・職務やグループ外企業への派遣のほか、MBAの取得・ビジネススクールへの派遣などにチャレンジする社内公募を実施しています。

### グループ人材交流

各社の持つ優れたノウハウやスキルの共有化を目的にグループ会社間で人材交流を実施しています。

第1期  
(2008年～2012年)

1～2年間の出向(長期交流)

第2期  
(2013年～)

1カ月以下の短期研修形式を新設

- 2018年度の交流者数37名
- 2019年度の交流者数42名
- 2020、2021年度は新型コロナウイルス感染防止のため未実施
- 2022年度の交流者数40名
- 2023年度の交流者数92名

### グローバル人材の育成

#### 太陽生命

グローバルに活躍できる人材の育成を目的に、海外企業派遣を実施しています。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、グループ内企業への派遣による海外事業投資への従事などを推進しています。

### リスクリングや学び直し機会の提供

#### 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に対する知識・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。

### 管理職研修

#### 太陽生命

管理職および管理職候補者に対し、年間を通じて、管理職としてのマネジメント知識・スキル習得を目的とした社内研修およびビジネススクール派遣を実施しています。また、所属組織内の良好な関係性構築を目的として、管理職に対して1on1ミーティングの手法に関する研修を実施しています。当社の持続的な成長を支える人材育成のため、教育機会を充実させ管理職育成に対する取組みを強化しています。

#### 大同生命

本社・支社とも新任の管理職を対象にマネジメント力向上を目的とした研修を実施するとともに、社外の大学院・ビジネススクール等への派遣を選抜研修として実施しています。また、自身のアンコンシャス・バイアスを認識し、自律的なキャリア形成の一助とするため、年齢・性別に関するバイアスのコントロール手法や、ガイダンスを通じた育成スキルの習得を目的とした研修を実施しています。

## 人的資本経営

多様な人材が働きがいを感じながら活躍できるインクルーシブな組織づくりを担う管理職の育成に向けて、「これからの管理職」に求められる要素を明確化するとともに、育成の取組みを強化しています。

### T&D フィナンシャル生命

従業員エンゲージメント・モチベーションの向上、部下の成長促進、上司と部下の信頼関係構築を目的に今年度より実施している1on1ミーティングについて、ライン課長および係長を対象に、マインドやスキル等を習得する「実施前研修」および実施内容をブラッシュアップする「フォローアップ研修」を実施しています。

### 大同生命

#### ■ 職務定義書 (ジョブ&スキルマップの提供)

当社のすべての職務に対して必要な知識や経験等を記載した「職務定義書」を策定するとともに、職務に対する個々人の能力開発状況 (必要なスキルの習得状況) の見える化を実施しています。従業員はこれをもとに、目指すポジションやキャリアプランを明確化し、自身のキャリア目標に向けた能力開発や自己啓発などの具体的な取組みを自律的に行うことができます。

#### ■ 新たな研修体系の構築

従業員一人ひとりが自身の経験や価値観等に基づいた「目指すキャリア」を実現させるために、主体的に知識を習得し経験を積むことができる「選択式・公募研修」等を拡充するなど、多様な学びと自律的な学習を後押しするパーソナライズされた学習環境の整備に取り組んでいます。また、会社・上司は、従業員一人ひとりの自律的なキャリアの実現に向けた挑戦を支援しています。

### 計画的な人事ローテーション

T&D 保険グループでは、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できるよう、T&D 保険グループおよびグループ各社の事業戦略上の人材配置ニーズに対し、個々のキャリア志向や能力・適性を踏まえた計画的な異動 (ローテーション) を実施しています。入社後一定期間内の本・支社間の組織異動や営業と事務といった業務の変更を通じ、若手層の基礎的な知識習得やスキルアップを図っています。管理職層についても、マネジメント力向上を目的として、本社課長経験者の支社長登用や支社管理職の本社への異動などを実施しています。また、本人の特性や経験、キャリア志向に応じて専門性の高い部署に配属し、業務経験や部門別に作成した育成計画に基づき、専

門知識を有した職員の育成を実施しています。さらに、さまざまな会社が存在するT&D 保険グループの経営を担う人材の育成・母集団の拡大を目的に、グループ内の各社からT&Dホールディングスへの異動やグループ内で人材交流派遣を実施し、グループ内の人材流動化を促進しています。

### 高年齢者の活躍推進

3-3

404-2

生命保険3社では、定年退職者を対象に再雇用制度を導入しています。また、働き方改革推進の観点から、グループとして高年齢者の活躍推進に取り組んでおり、各社の状況に応じてさまざまな制度を導入しています。また、太陽生命では定年を迎える前の一定年齢の職員を対象に、今後の働き方、暮らし方を考える機会としてライフプランセミナーを開催しています。

### 太陽生命

2017年4月1日より、ライフスタイルの変化等に対応し、内務職員の65歳定年制度と、最長70歳まで働ける継続雇用制度を導入しました。また、同時に57歳での役職定年を廃止し、会社が認められた従業員については65歳まで役職に登用する仕組みを導入しました。さらに、2020年4月には、65歳定年制度を確実に運用し、若手からシニアまで年齢にかかわらず活躍できるよう新たな人事制度を導入しました。新制度では、評価基準をより明確に刷新するとともに、成果に応じた処遇を実現することで、高い意欲を持って働ける環境を整備しています。

### 大同生命

2022年4月1日より、65歳まで定年を延長し、最長70歳まで働ける再雇用制度を新設しました。多様な働き方に対応するため、61歳以降はフルタイム勤務だけでなく、隔日勤務の選択肢も提供しています。また、従業員がライフプランを実現しやすい就労環境を整備するため、55歳以上の全国型職員を対象に、自宅所在地等の希望の勤務地への配置を進める「本拠地制度」を導入しています。

## 多様性への取組み 3-3

### 障がい者雇用

2024年3月時点の生命保険3社の障がい者雇用数は合計402名（うち、2023年度の新規雇用者は50名）であり、障がい者雇用率は2.58%です。障がいのある従業員が働きやすい職場づくりのため、入社前の取組みとして、安心して採用選考に臨めるよう就労支援員の面接への同席を推奨するほか、入社前後のミスマッチを防ぐために、職場見学会を実施しています。また、入社後も、専用のパソコン等の導入や通勤経路の配慮により、働きやすい職場環境を整備するほか、支援を専門とするジョブコーチの派遣を受け入れたり、上司が就労支援員と三者面談を行いアドバイスを受けるなど、会社全体で就労支援に取り組んでいます。今後も障がいのある従業員が働きやすい職場づくりをさらに進め、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めていきます。

### 生命保険3社の障がい者雇用状況

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70「第三者保証報告書」）

	2021年度	2022年度	2023年度★
障がい者雇用率	2.54%	2.48%	2.58%

\* 障がい者雇用率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命です。  
\* 障がい者雇用率は、障害者雇用促進法等に基づき算定しています。

### 大同生命

多様な人材が活躍できる職場づくりのため、障がいのある方が安全で働きやすい環境を継続して整備しています。その取組みの一環として、2018年2月より本社内に障がい者による事務代行チーム「ACT\*」を設立し、2024年3月現在24名が在籍しています。

\* ACTには、「Advance（前へ進む）Challenged（障がい者の）Team（チーム）」の略と、「act＝障がいのある方が社会に一歩踏み出す」の2つの意味を含めています。また、聴覚に障がいのある職員が在籍している本社・支社には、音声リアルタイムに文字へ変換できるアプリ「UDトーク」をインストールしたタブレットや筆談機を配備しています。

### 女性の活躍を支援する取組み

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」を推進しています。その中で当社グループは、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、女性活躍は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3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、育児、介護等との各種両立支援制度を導入しています。また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。これら女性活躍推進の取組みを着実に前進させるために、グループ生命保険3社による管理職登用目標（2027年25%、2030年30%）を設定し、計画的な管理職登用人材の育成に取り組んでいます。

### 生命保険3社の女性活躍推進

女性活躍推進に向けた女性管理職登用の目標を開示。女性管理職比率は着実に上がっています。

\* 女性経営幹部の計画的、段階的な育成に向けて、初級管理職層を含めた数値を算出しています。

#### 取組施策

- 計画的な管理職の育成・登用の実施
- キャリア形成・両立支援策の充実
- 管理職の意識改革促進

女性管理職登用に  
関する目標（達成期限）

女性管理職比率▶

30%以上（2030年4月までに）

☉ 太陽生命

多様な人材が  
能力を発揮し活躍  
できる環境を整備

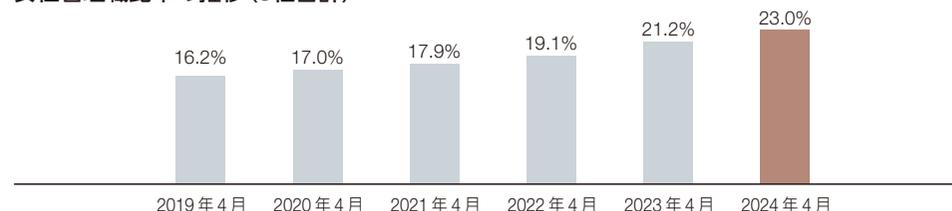
☪ 大同生命

多様な働き方を  
推進し新たな  
チャレンジを支援

☒ T&Dフィナンシャル生命

女性が安心して  
働き能力発揮  
できる企業に

### 女性管理職比率の推移（3社合計）



### 生命保険3社内務職員の女性管理職比率 405-1

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70「第三者保証報告書」）

	2021年度	2022年度	2023年度★
女性管理職比率	19.1%	21.2%	23.0%

\* 女性管理職比率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の内務職員です。  
\* 女性管理職比率は各翌年度の4月1日現在で集計しています。  
\* 女性管理職比率は管理職を以下のように定義し、算出しています。  
・太陽生命：課長代理以上の職階 ・大同生命：係長以上の職階 ・T&Dフィナンシャル生命：係長以上の職階

### 生命保険3社の男女別賃金差異 405-2

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70「第三者保証報告書」）

男女別賃金差異（女性の賃金／男性の賃金）	2022年度	2023年度★
全労働者	42.0%	42.0%
うち正規雇用労働者	42.3%	42.3%
うちパート・有期労働者	33.9%	34.9%

\* 男女別賃金差異の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命です。  
\* 男女別賃金差異は女性活躍推進法の規定に基づき算出しています。  
\* 男女の賃金差異は、正規雇用労働者の管理職に占める男女の人数割合が異なること等を主な要因として発生しています。

## 多様性への取組み

### 太陽生命

#### ■ 人材開発室の設置

2024年4月に新たに人材開発室を設置し、「採用」「育成」「両立支援」「組織風土の醸成」をダイバーシティ&インクルージョン推進の軸として、女性のキャリア形成を支援していく体制を強化しました。

#### ■ 女性管理職の育成

管理職として活躍できる人材を育成するため、人事ローテーションによる幅広い職務経験や知識を付与するとともに、年次別・職務別研修、女性管理職および女性管理職候補者への選抜型研修など、体系的な教育機会を提供しています。新任の女性管理職に対しては上位職がサポートを行う「メンター制度」を導入し、登用後の“能力向上”や“働きやすい職場環境の醸成”を支援しています。また、社内・グループ内公募など、自律的なキャリアプランの策定に資する施策を実施し、チャレンジ意欲向上を図っています。

### 大同生命

#### ■ 活躍機会の拡大

キャリア意識の向上や、視野の拡大に向けた各種支援施策の実施を通じて働きやすい環境を整えるなど、女性職員のキャリア形成支援や役職者層の支援力向上に取り組んでいます。また、全国各地にてリモートワークを活用して本社業務に従事することができる「どこでもホンシャ」制度を利用することで、キャリア選択肢の拡大を図っています。なお、2024年4月には、新たに6名の高位管理職（部長クラス）を登用しました。

#### ■ チャレンジキャリア制度

異動機会の少ない地域型職員が短期間職場から離れてほかの業務を経験する「社内長期インターン」や、FA方式での希望する職務への応募、国内企業への社外派遣など、これまでのキャリアの枠を超えた幅広い業務経験を通じた成長機会を提供しています。

#### ■ 女性管理職の育成

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に対してサポートを行う「メンター制度」や、大学等への社外派遣を通じ、女性管理職のマネジメント力の向上に取り組んでいます。また、部長・支社長候補者の計画的な育成を目的とした複数年にわたる選抜プログラムを実施し、新しい職務や大きな役割への活躍機会の拡大に取り組んでいます。

### T&D フィナンシャル生命

#### ■ 女性活躍サポート研修

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。

### LGBTフレンドリー

#### ■ グループの仲間に

T&D保険グループでは、グループ人権方針において人権尊重の基本的考え方を表明し、従業員一人ひとりが自己の能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めています。LGBT（性的マイノリティー）に関しても、ダイバーシティ（多様性の尊重）の観点より、研修の実施等、グループ各社で取組みを進めています。

また、大同生命では、休暇・福利厚生制度において、同性パートナーを配偶者とみなして取り扱っており、性的マイノリティーの従業員からの相談や照会を幅広く受け付ける「LGBT相談窓口」を設置しています。

#### ■ お客さまに

当社グループの生命保険3社は、ご契約者さまが同性のパートナーの方を受取人となることを希望される場合、地方自治体が発行するパートナーシップ証明書等のパートナー関係にあることがわかる書面をご提出いただくことで、配偶者さまと同様に保険金受取人に指定していただける取扱いを開始しています。

また、大同生命では、新契約・支払・変更等の各手続きにおいて、同居の同性パートナーを配偶者と同様に取り扱う対応を拡大しています。

対応	時期
死亡保険金等の各種受取人として指定可能	2015年11月
ご家族登録制度の登録家族として指定可能	
新契約・支払い等の各手続きで自署が困難な場合に代筆可能	2016年12月
指定代理請求人として指定可能	2018年 4月

## 働きやすい職場環境

403-1 403-2 403-3 403-4 403-5

### ワーク・ライフ・バランスへの取組み

403-6 403-7

T&D 保険グループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、育児休業などの制度の充実や総労働時間の縮減、多様な働き方を可能とするための在宅勤務制度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。また、女性活躍を推進するうえで、女性が結婚や出産といったライフイベントを経験しながら長く働き続けられる職場づくりは欠かせないものと考えています。その一環として男性の育児参加を奨励し、生命保険3社では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

総労働時間の縮減や有給休暇の取得促進への取組みのほか、コアタイムのないフレックスタイム制度の導入、在宅勤務制度やサテライトオフィスの導入など、従業員の多様な働き方を実現しています。両立支援制度としては、子が3歳になるまで取得可能な育児休業制度や子の小学校卒業まで利用可能な短時間勤務制度、最長3年取得可能な介護休業制度など、法令を上回る制度を導入しています。また、男性従業員に対して、1カ月（20営業日）の育児休業取得を推進しており、その間の給与は全額支給をしています。ほかにも、2023年10月からは、通院休暇の適用範囲として従来の「出産前後」「不妊治療」「がん治療」に加え「脳血管疾患」「心・血管疾患」を追加するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進しています。

### 大同生命

コアタイムなしのフレックスタイム制度や早上がりデー、時間単位休暇取得制度等を導入しており、全従業員を対象とした労働時間の縮減と休暇の取得促進を通じ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

あわせて、在宅勤務の積極活用に加え、サテライトオフィスの設置や民間企業が運営するシェアオフィスの導入、オンラインコミュニケーションツールの活用により、場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しており、このような姿勢・取組みが評価され、テレワークに関連する官公庁・団体より数多くの表彰を受賞しています。

また、両立支援の観点からは、短時間勤務制度や看護休暇の対象となる子の範囲を「小学校卒業まで」とし、看護休暇・介護休暇の付与日数を10日とするなど、法定を上回る両立支援の充実に取り組んでいます。このほか、状況に応じたさまざまな両立支援制度を整備しており、従業員に対して「両立支援ハンドブック」を提供することで、活用を促進しています。

### T&D フィナンシャル生命

ノー残業デー・早帰りデーの実施や業務用パソコンの自動シャットダウンなどの労働時間の縮減に向けた取組みや、連続5営業日+3営業日の計画年休取得義務化等の有給休暇取得促進、より柔軟な働き方を実現するための在宅勤務（テレワーク）制度を推進しています。また、子育てや介護、病気療養中の従業員が活用できる短時間勤務制度の導入、子の誕生日休暇（小学校就学まで）、法定を上回る充実した「育児休業制度」の導入等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを進めています。

### 出産・育児休業取得状況 401-3

	2021年度	2022年度	2023年度
産前産後休暇取得者数	415名	458名	475名
育児休業取得対象者数	497名	538名	552名
男性	82名	80名	77名
女性	415名	458名	475名
育児休業取得者数	463名	485名	512名
男性	82名	80名	77名
女性	381名	405名	435名

\* 生命保険3社の出産・育児休業取得状況。

\* なお、生命保険3社内務職員の育児休業取得後復職状況は、以下のとおりです。

2021年度:146名(95.4%)【男性74名(100%)女性72名(91.1%)】

2022年度:162名(100%)【男性78名(100%)女性84名(100%)】

2023年度:141名(92.8%)【男性76名(100%)女性65名(85.5%)】

### 介護休業取得状況

	2021年度	2022年度	2023年度
介護休業取得者数	3名	1名	3名
男性	0名	0名	1名
女性	3名	1名	2名

\* 生命保険3社内務職員の介護休業取得状況。

### 有給休暇取得状況

	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇平均取得日数	16.5日	16.7日	18.7日

\* 生命保険3社内務職員の有給休暇取得状況。

## 働きやすい職場環境

### 生命保険3社内務職員の欠勤状況

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.70「第三者保証報告書」)

	2021年度	2022年度	2023年度★
欠勤率	0.55%	0.61%	0.79%

- \* 欠勤率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の内務職員です。
- \* 各年度における総就業日数に対する総欠勤日数の割合を算出しています。
- 総欠勤日数には傷病欠勤、私事欠勤等を含んでおりますが、子会社により欠勤分類の呼称が異なります。

### 採用数・離職者数 401-1

内務職員採用数 と離職者数	採用数(名)						離職数(名)					
	2021年度		2022年度		2023年度*		2021年度		2022年度		2023年度*	
	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比
合計	270	4.71%	291	5.03%	310	5.30%	273	4.77%	261	4.52%	260	4.44%
男女 合計												
30歳未満	234	4.08%	241	4.17%	217	3.71%	77	7.58%	78	7.34%	95	8.95%
30～50歳	34	0.59%	47	0.81%	77	1.32%	65	2.22%	101	3.57%	84	2.98%
50歳超	2	0.04%	3	0.05%	16	0.27%	131	7.36%	82	4.35%	81	4.10%
うち 男性												
合計	104	1.82%	133	2.30%	138	2.36%	138	4.50%	120	3.90%	119	3.84%
30歳未満	94	1.64%	114	1.97%	114	1.95%	38	9.09%	27	6.19%	42	9.33%
30～50歳	10	0.18%	19	0.33%	16	0.27%	30	1.84%	56	3.56%	40	2.61%
50歳超	0	—	0	—	8	0.14%	70	6.90%	37	3.47%	37	3.33%
うち 女性												
合計	166	2.90%	158	2.73%	172	2.94%	135	5.07%	141	5.21%	141	5.11%
30歳未満	140	2.44%	127	2.20%	103	1.76%	39	6.52%	51	8.13%	53	8.68%
30～50歳	24	0.42%	28	0.49%	61	1.04%	35	2.69%	45	3.58%	44	3.44%
50歳超	2	0.04%	3	0.05%	8	0.14%	61	7.96%	45	5.50%	44	5.08%

- \* 生命保険3社内務職員の2023年度の採用数および離職者数。比率はすべて2024年3月末在籍者数比率。
- 年度末在籍比について、採用数は年度末の全従業員数を分母として算出し、離職数は区分ごとの年度末在籍者数を分母として算出しています。
- \* 離職者数には、定年退職者、役員就任に伴う離職者、死亡に伴う離職者等を含む。
- \* 50歳超は嘱託を含む。

### 次世代育成支援

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、当社グループでは統一した「行動計画」を2年ごとに策定し、従業員の育児支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきました。生命保険3社は第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)から5期連続で「基準に適合する一般事業主」の認定(以下、「くるみん認定」)を取得しています。また、T&Dアセットマネジメントが第4期(2011年4月1日～2013年3月31日)から4期連続で「くるみん認定」を取得しています。T&D情報システムにおいては、2008年4月に300名以下の企業、情報サービス業として埼玉県内で初めて「くるみん認定」を受け、以後、4期連続で認定を取得しています。なお、2015年4月1日より、「くるみん認定」取得企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナくるみん制度」が始まり、子育てサポート企業としての積極的な取組みが評価され、同年、生命保険3社はそろって「プラチナくるみん認定」を取得しました。2018年8月にはT&D情報システム、2019年6月にはT&Dアセットマネジメントが新たに「プラチナくるみん認定」を取得しました。

T&D保険グループ各社は、子育てサポート企業として認定されています。



### 労働力の構成

#### 従業員およびその他の労働者に関する情報 401-2

区分		社会保険	福祉制度	有給休暇	給与
雇用種類・雇用契約	内務職員	○	○	○	固定
	常勤・無期限				
	営業職員	○	△	○	固定+比例
	契約社員	○	△	○	固定
常勤・定期	嘱託	○	△	○	固定
非常勤・定期	パート	○	△	○	固定

\* 一部対象外がある場合は△で表示。

## 働きやすい職場環境

### 従業員の年齢区分別構成 405-1

従業員在籍数		在籍数		
		2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
男女合計	合計	17,963名	18,374名	18,802名
	30歳未満	2,967名	3,137名	3,237名
	30～50歳	7,854名	7,999名	8,159名
	50歳超	7,142名	7,238名	7,406名
うち男性	合計	3,356名	3,350名	3,362名
	30歳未満	438名	452名	466名
	30～50歳	1,723名	1,660名	1,623名
	50歳超	1,195名	1,238名	1,273名
うち女性	合計	14,607名	15,024名	15,440名
	30歳未満	2,529名	2,685名	2,771名
	30～50歳	6,131名	6,339名	6,536名
	50歳超	5,947名	6,000名	6,133名

\* 生命保険3社の在籍者数(営業職員含む)。

### 役員の年齢区分別構成 (2024年7月31日現在) 405-1

	30歳未満	30歳以上 50歳未満	50歳以上	合計
男性役員	0名	5名	71名	76名
うち社外役員	0名	1名	11名	12名
女性役員	0名	3名	6名	9名
うち社外役員	0名	3名	2名	5名

\* 社外役員は、社外監査役・社外取締役。

\* T&Dホールディングスと生命保険3社の執行役員を含む役員数。

### 労働組合との意見交換・協議 2-30

T&D保険グループには、生命保険3社にそれぞれ独立した労働組合があり、労働協約を締結のうえ、これに基づき経営内容・方針をはじめ賃金、労働時間、休暇、人事制度、福利厚生など、多様なテーマについて労働組合側と積極的な意見交換を重ねています。各々労使の信頼関係を基盤に経営側と組合側が、それぞれの立場から率直な意見を出し合い協議することにより、真の労使協調を実現させることが、従業員の意欲を高め企業の競争力の強化につながっていくと考えています。

### 生命保険3社内務職員の組織状況

	2021年度	2022年度	2023年度
労働組合組織率	80.6%	81.9%	82.1%

### 従業員の声を反映させる取組み 2-29

T&D保険グループ各社では「従業員が会社への貢献意欲や愛着を持ち、会社の一員であることに誇りと自覚を持って自発的に業務に取り組んでいる」状況を確認するため、従業員エンゲージメントスコア調査を毎年実施しています。またT&D保険グループ長期ビジョンでは、主要経営指標の非財務KPIとして設定され、さまざまな施策の効果測定を行っています。

### 従業員エンゲージメントスコア

T&D保険グループ各社が、今後も安定的・持続的に成長していくための原動力の中で最も重要なものの一つは「人材」であり、従業員の会社への貢献意欲や愛着、モチベーションの向上は各種施策の実現に不可欠なものです。特に、VUCAの時代と言われる世の中では従業員の自律的な行動がより必要であり、これまで以上に働きがい創出による従業員の主体的な行動が重要になっている現状を踏まえ、非財務KPIの一つである従業員のエンゲージメントにフォーカスした調査を生命保険3社を含む直接子会社の従業員を対象に実施しています。

### サステナビリティ・CSR従業員アンケート 2-29

T&D保険グループでは、グループ内のコミュニケーションを大切に、重要なステークホルダーである従業員一人ひとりとともに成長し、グループの公共的使命と社会的責任を果たしていきたいと考えています。「T&D保険グループサステナビリティレポート」は、グループ内においては自身を映す鏡として、サステナビリティ・CSRに対する意識の向上に役立てています。また、グループのサステナビリティ・CSRの取組みの充実を目的に、グループ役職員に対し、読後アンケートを実施しました。



レポート全体について

アンケート対象者 T&D保険グループ役職員

\* 無記名で実施

#### ● 良かった項目

- ①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ..... 31.1%
- ②すべての人が活躍できる働く場づくり ..... 30.2%
- ③社会活動 ..... 19.8%
- ④トップメッセージ ..... 16.9%
- ⑤サステナビリティステートメント ..... 16.1%
- ⑥気候変動の緩和と適応への貢献 ..... 15.2%
- ⑦従業員対談 ..... 14.0%



## 働きやすい職場環境

### 寄せられた意見・要望から

レポートのわかりやすさと情報量に対する評価およびグループのサステナビリティ・CSRの取組みに関する理解度は、前年と同等の水準となりました。今後充実させてほしい内容としては「従業員への取組み（人材育成、多様性の取組み、職場環境改善の取組みなど）」「グループ経営全般（グループの将来ビジョンや各社の事業概要など）」「地球環境への取組み（CO<sub>2</sub>や電力使用量の削減、森林保全活動など）」が挙げられており、それらの内容の充実に取り組んでいきます。

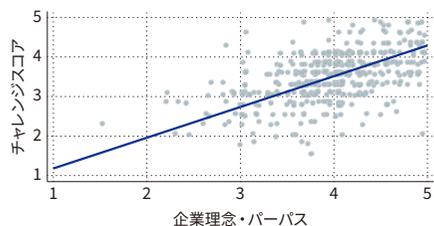
### 意見・要望を受けて

役職員のサステナビリティ・CSRに対する意識をさらに高めていくため、グループの考え方・取組方針をわかりやすく示すとともに、より身近にサステナビリティ・CSRを感じられる読みやすい編集を心掛けていきます。

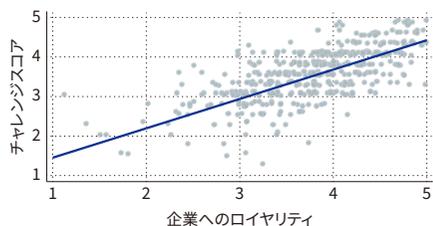
#### 従業員エンゲージメントスコア調査（京都大学経営管理大学院との共同分析）

「個々の従業員の挑戦意欲の向上 → 業績向上にプラスの効果」と想定し、「チャレンジスコア」（「挑戦」に関する調査項目）と人的資本キーワードのスコアとの感応度を、従業員属性別に分析した結果、「企業理念・パーパス」の理解や「企業へのロイヤリティ」が高くなるほど、挑戦意欲が向上する（相関関係にある）ことがわかりました。今後の効果的な人材戦略の策定に向けて、さらなる分析を進めていきます。

「チャレンジスコア」と「企業理念・パーパス」の相関関係



「チャレンジスコア」と「企業へのロイヤリティ」の相関関係



## 従業員の健康のために

3-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

### 健康経営の取組み①

T&D保険グループ各社では、グループ経営理念の実現と当社グループの成長を続けるためには、従業員とその家族の心身の健康が重要であると考え、すべての従業員が安心して業務に従事でき活き活きと働ける職場の実現を目指しています。

#### 太陽生命

当社では2016年より「従業員」「お客様」「社会」のすべてを元気にする取組み「太陽の元気プロジェクト」\*を推進しています。「従業員」が元気に長く働くための取組みとして、健康増進効果のある「クアオルト®健康ウォーキング」や、認知症や重大疾病の早期発見に役立つ疾病予防検査「MOIスクリーニング検査プラス」「アミノインデックス®リスクスクリーニング」「子宮頸がんHPV検査（パピックス）」を従業員向けに実施しています。またそのほかにも、社内完全禁煙の継続や特定保健指導対象者の指導実施率の向上、健康増進に関するe-ラーニングの実施、社内外の健康相談窓口の活用など、健康増進に向けた各種取組みを推進しています。

\*「太陽の元気プロジェクト」は、社長をリーダー、全執行役員をメンバーとする体制で推進しています。

#### 大同生命

経営トップのコミットメントである健康経営宣言「ココ・カラ宣言」のもと、パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇など労働時間縮減に向けた取組み、定期健診の早期全員受診、セカンドオピニオンやがんに関する相談等の窓口の設置、ウェアラブル端末の斡旋（一部を会社補助）やウォーキングキャンペーンの開催、健康をテーマとした講演会、就業時間中禁煙の実施や禁煙支援策（オンライン禁煙プログラム）の導入など、従業員の健康増進を図るための各種取組みを「DAIDO-ココ・カラ」と総称し、積極的に推進しています。また、2020年度からは、健康経営の取組みが生産性の向上につながっているかを確認する指標として、「プレゼンティーイズム（東大1項目版）」の把握・開示を行っています。

## 従業員の健康のために

### T&D フィナンシャル生命

従業員が健康で生き活きと活躍できる職場づくりを積極的に推進していくことを宣誓するため、「T&D フィナンシャル生命健康宣言」を策定しています。同宣言に則り、ノー残業デー・早帰りデーの実施や業務用パソコンの自動シャットダウンなどの労働時間の縮減に向けた取組み、在宅勤務（テレワーク）の推進、定期健康診断の完全実施、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としたストレスチェック、管理職層の「メンタルヘルスマネジメント検定」取得、従業員が心身の健康問題につき相談できる窓口「T&D メディカルホットライン」の設置、社内喫煙エリアの廃止・就業時間中の喫煙の禁止、社内におけるクラブ活動等でスポーツを行うためにかかる費用の補助など、従業員の健康増進に向けた施策を実施しています。また、健康保険組合との協働による、特定健康診査事業およびデータヘルス計画に基づく保健指導事業に取り組んでいます。

### 「健康経営優良法人～ホワイト500～」

太陽生命では「太陽の元気プロジェクト」、大同生命では「DAIDO-ココ・カラ」、T&D フィナンシャル生命では「T&D フィナンシャル生命健康宣言」の推進を通じて、従業員の健康増進を図るための各種取組みを実施し、すべての従業員が心身ともに健康で生き活きと働ける職場の実現を目指しています。生命保険3社は、経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を実践している企業等を顕彰する制度である「健康経営優良法人認定制度」に基づき、大規模法人部門において「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。



### 健康経営の取組み②

#### 人事部門の取組み

T&D 保険グループでは、本社に診療所を設置しているほか、事業所ごとに定期的に開催している衛生委員会では産業医や労働組合とも連携し、従業員の健康増進に努めています。また、グループ各社では従業員の心の健康管理にも配慮し、専門の医師と嘱託契約を結び、従業員が安心して相談・受診できる体制を整えています。

#### ストレスチェック制度

制度導入の趣旨であるメンタルヘルス不調の未然防止に向け、グループ各社で対象となる全従業員にストレスチェック受検を案内し、従業員のセルフケアを促すとともに、高ストレス者には医師の面接指導や必要に応じて嘱託契約を結んでいる専門医を紹介する体制を整えています。また、各社で集団分析を実施し、職場環境の改善に役立てています。

#### 社内禁煙の取組み

T&D 保険グループでは、受動喫煙防止対策の強化と心身の健康増進の観点からグループ各社で2018年7月より社内禁煙（社屋内喫煙所の廃止・就業時間内の喫煙禁止）を実施しています。

#### 健康保険組合

生命保険3社には独立した健康保険組合があり、組合員の生活習慣病の予防や健康増進などに努めています。組合員や被扶養者の病気やけがの医療費給付のほか、健康保険利用に関する意識向上のPR、毎年受診する人間ドックなどの健康診断費用の補助、がん検診の推進などを行っています。2008年度からは生活習慣病の予防を目的とした「特定健診・特定保健指導」にも取り組んでいます。また、2015年度から医療情報（レセプト）や健診結果の情報等のデータ分析に基づき、PDCAサイクルで効率的・効果的な保健事業を実施する「データヘルス計画」の一環として、被保険者等に保健指導を行うなどの活動を行っています。