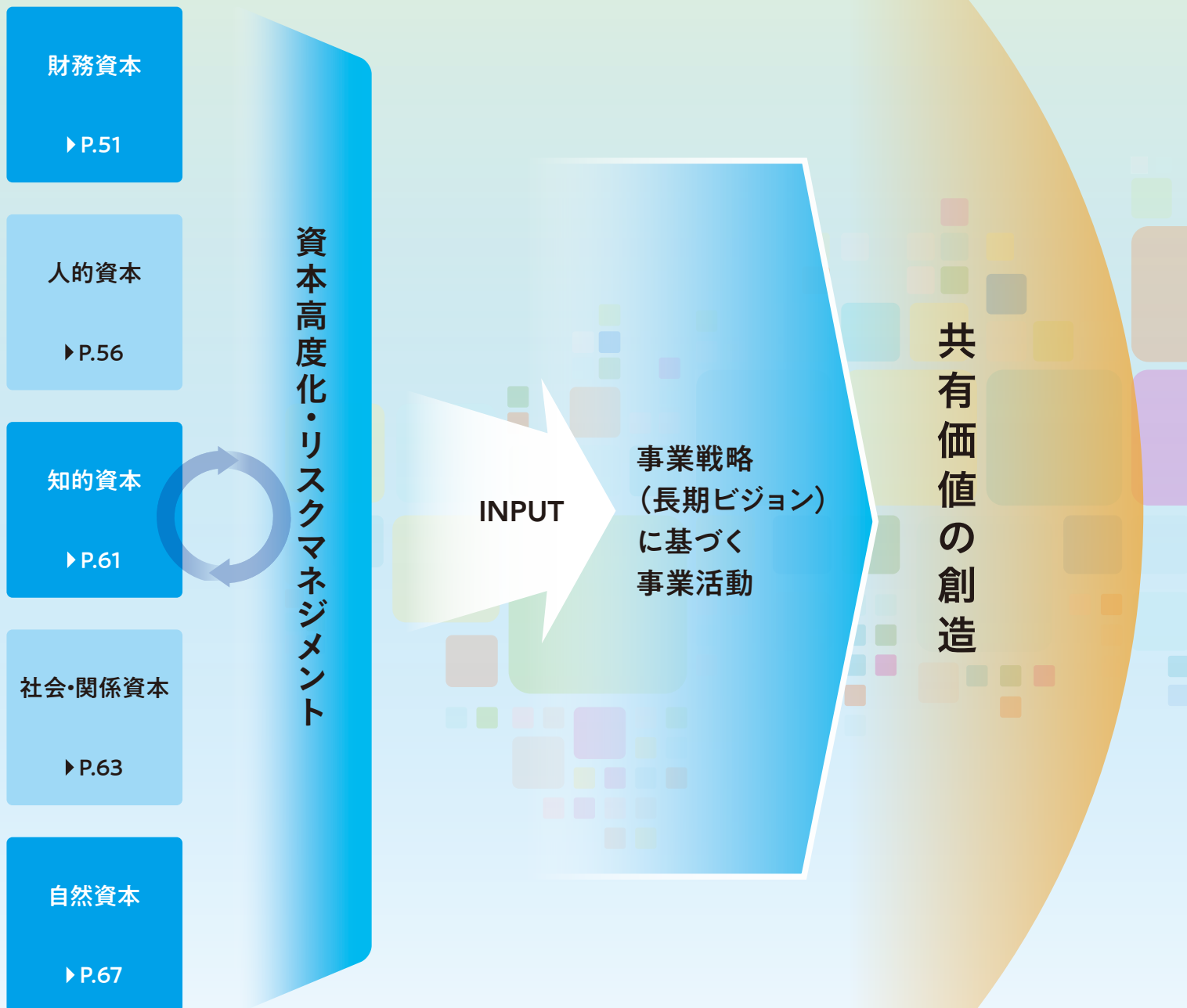


資本の高度化・ リスクマネジメント

T&D保険グループは、5つの資本：財務資本、人的資本、知的資本、社会・関係資本、自然資本の高度化を図り、棄損の防止に努め、それらを事業活動・戦略遂行に必要な源泉として投入し、共有価値創造につなげていきます。



競争優位の源泉 ①

財務資本

T&D保険グループならではの財務戦略により資本効率性を向上させ、強固な経営基盤を確保します。

収益性指標
(2021年3月末)

グループ修正利益
779 億円

修正ROE
5.8%

新契約価値
1,434 億円

ROEV**
25.4%

** Fortitude 社に係る評価性損益等を除いたベース

健全性指標
(2021年3月末)

ESR
225%

T&D ホールディングス
(連結)
1,094.8%

太陽生命
852.8%

大同生命
1,293.5%

T&D
フィナンシャル生命
826.8%

ソルベンシー・マージン比率

株主還元
(2021年3月期)

修正DOE
3.0%

総還元性向
48.0%

財務戦略の高度化に向けて



ERMの高度化・資本マネジメントの進化により、資本効率性を向上させます。

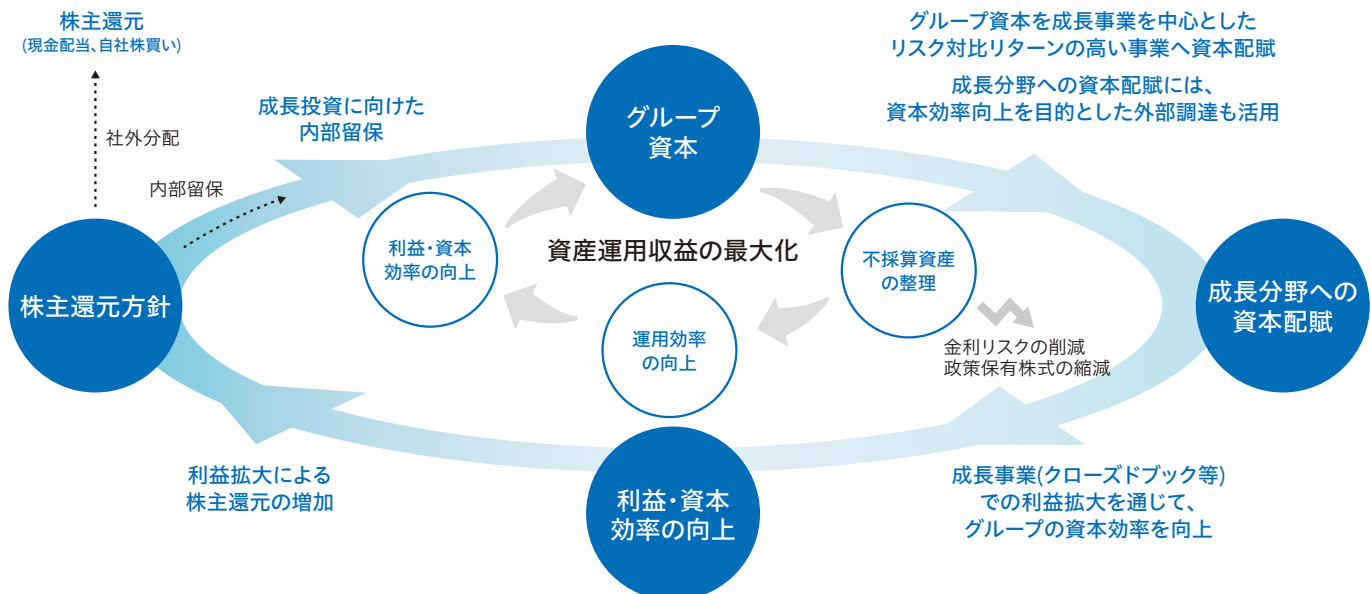
永井 穂高
常務執行役員

T&D保険グループが今年5月に策定したグループ長期ビジョンでは、「ありたい姿(ビジョン)」と実現に向けた戦略をお示ししております。私は当社のERM戦略部及び経営管理部を担当する常務執行役員として、ERMの高度化・資本マネジメントの進化を通じ、グループ長期ビジョンの達成に貢献する所存です。

ERMの高度化・資本マネジメントの進化に向けた方針をご説明いたします。中心となるのは、下段に記載している資本マネジメントサイクルの実践です。この資本マネジメントサイクルを実践す

ることで、資本効率性の改善を図っていきます。

具体的には、コアビジネスである生命保険事業から創出したグループ資本を、クローズドブック事業等のリスク対比リターンの高い事業へ配賦し、成長事業での利益拡大を通じて資本効率性の向上を図ります。また、拡大した利益により株主還元を充実するとともに、内部留保をさらなる成長投資に振り向けていくという、好循環を作ってまいります。



資本の有効活用

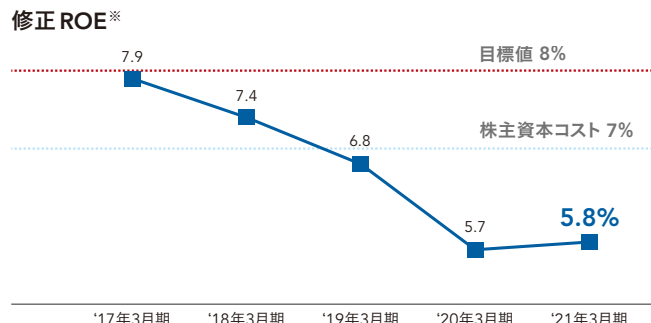
グループ長期ビジョンにおいては、資本効率性を高めるべく、修正ROE及びROEVをグループKPIに設定しています。修正ROEの2026年3月期の目標は8%としております。ROEVについては中長期的に年7.5%を超える安定的・持続的な成長を目標としています。

また、修正ROEの向上とともに、株主資本コストの低減にも取り組みます。現在の株主資本コストは8%程度と認識しておりますが、リスクの削減や利益の安定性向上により、7%への低減を図ります。

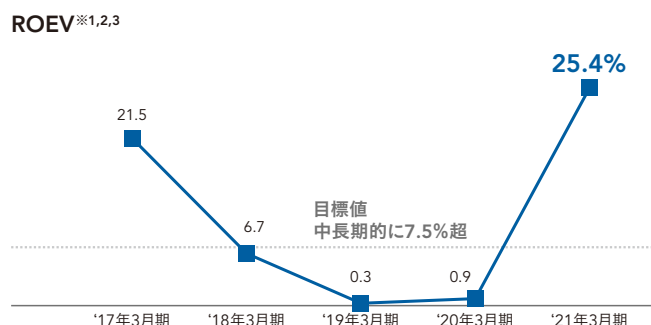
リスクマネジメントについてご説明いたします。金融市場変動の影響を受けにくく安定した収益を確保できる体質とするため、資産運用リスクを削減するとともに、保険引受リスクの拡大を目指します。資産運用リスクの削減について具体的には、リスク対比リターンが低い金利リスクの削減や政策保有株式の縮減を実施いたします。金利リスク削減については、大同生命の金利マッチング比率を2021年3月末の48.1%から、グループ長期ビジョン期間中に60%~70%への引き上げを図ります。政策保有株式は、グループ純資産に対してまずは20%まで削減し、2026年3月末までにさらなる削減を行います。これらの削減により生じたフリーキャッシュプラスを、リスク対比リターンの高い事業・アセットに配賦していくことで資本効率を高めてまいります。過度なリスクテイクを行っていないかをESRで、リスクに見合ったリターンが獲得できているかをROR(Return On Risk)でモニタリングすることで、健全性の確保と資本効率向上の両立を図ります。

また、成長投資にあたっては健全性に留意しながらハイブリッド資本等を活用してまいります。成長投資の実現に向けて、株式の希薄化を防ぎながら適正な資本水準を維持し、修正ROE・ROEVの向上を図ります。

子会社から持株会社への配当の考え方についてご説明いたします。子会社の健全性上必要な金額は内部留保したうえで、持株会社へ株主配当を実施しますが、持株会社には資金運用機能がないため、資産運用効率の観点から、使途が確定していない資本はグループ子会社に留保し、成長投資や株主還元など使途が決まった段階で持株会社へ配当することとしています。今後もグループ資本の有効活用の観点から、グループ子会社から持株会社へのリミッタンス比率の最適化を実施していきます。



※ 修正ROE = グループ修正利益 / 純資産の平均残高

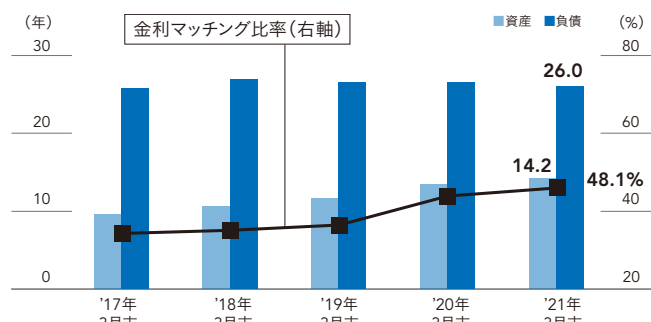


※1 ROEV = EV増加額(資本増減等を控除) / EVの平均残高

※2 2020年3月期より終局金利を適用

※3 Fortitude社に係る評価性損益等を除いたベース

大同生命の資産・負債デュレーション / 金利マッチング比率



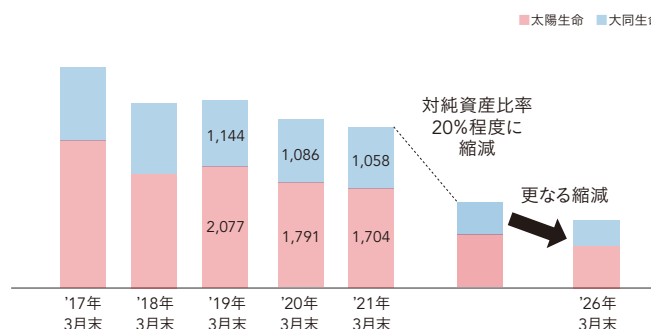
※1 保険負債・資産とも団体年金を含む数値。資産は円金利資産を対象。2019年3月末より終局金利を適用。

※2 金利マッチング比率は、資産と負債のデュレーションについて金額を勘案した一致度合いを管理するためのグループ内のモニタリング指標。

金利マッチング比率 = (資産デュレーション × 資産現在価値) ÷ (負債デュレーション × 負債現在価値)

政策保有株式(上場)の推移(簿価ベース)

(億円)



株主還元

最後に、株主還元方針についてご説明いたします。グループ長期ビジョンの策定に伴い、「単年度の利益に基づく還元」に加え、「株主資本に基づく還元」を取り入れました。

現金配当は、安定的・持続的な増配を目指しており、修正DOEをこれまでの3%程度から段階的に4%程度まで引き上げてまいります。

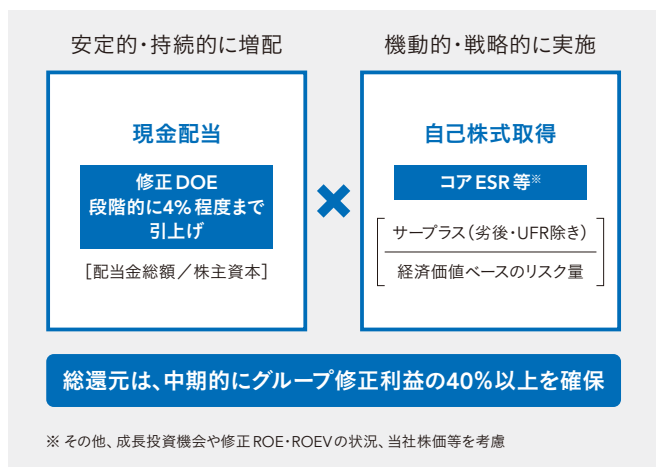
自己株式取得に関しては、成長投資とのバランスを見ながら機動的・戦略的に実施いたします。また、新たに株主還元を検討する指標として、従来のESRからUFR適用による負債含み損益と劣後債務を除いたサープラスを分子とするコアESRを導入しました。コアESRは185%を中立水準と考えており、185%を超える水

準である場合は、成長投資や修正ROE・ROEVの状況、当社株価の状況等を考慮したうえで、自己株式取得を検討してまいります。

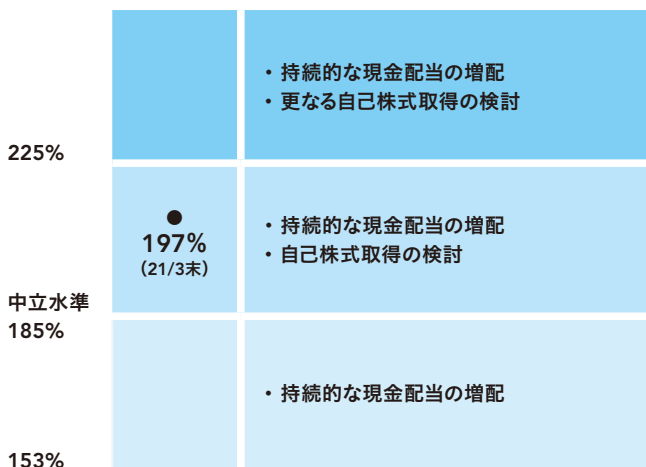
ここまで述べてきた施策を着実に実行し、資本効率性を向上させることで、グループ長期ビジョンの達成を支えてまいります。

- ① 現金配当は、修正DOEを目安に安定的・持続的な増配を目指す(段階的に4%程度まで引上げ)
- ② 株主還元を検討する指標として、「コアESR」を新たに導入。自己株式取得は、コアESRの水準等を勘案し、機動的・戦略的に実施

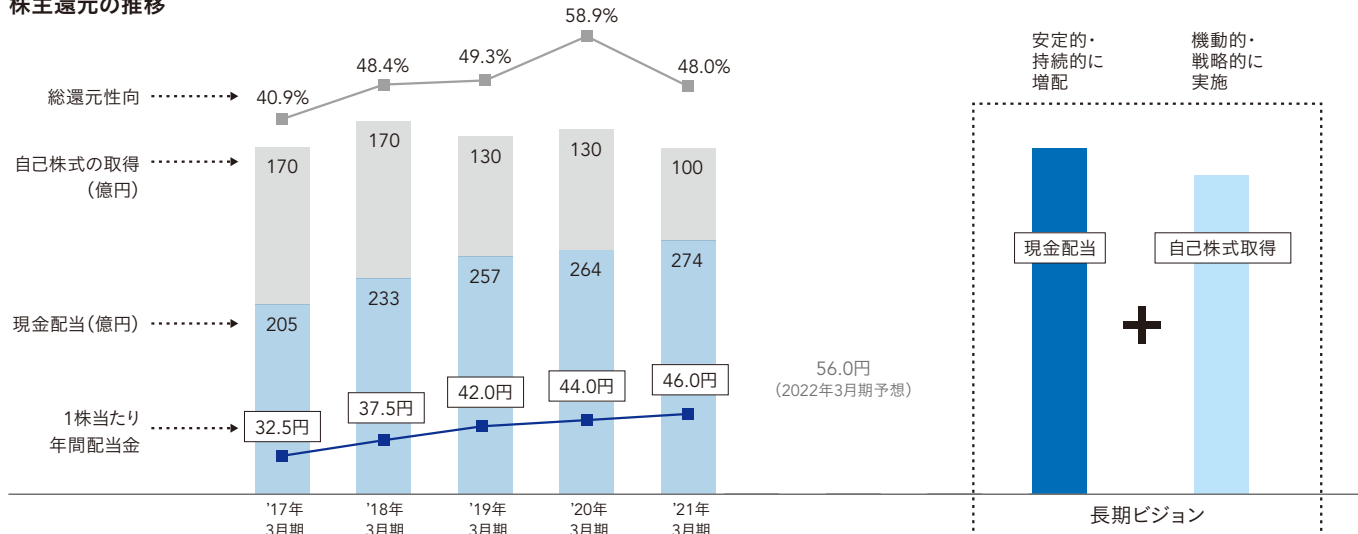
基本的な考え方



コアESRと株主還元の関係

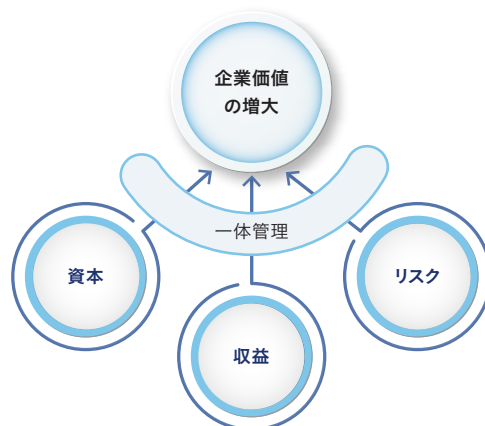


株主還元の推移



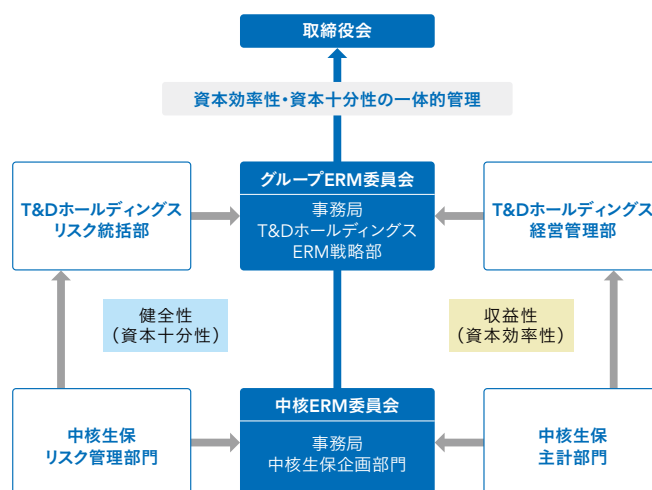
ERM(Enterprise Risk Management)

ERMは、資本・収益・リスクを一体的に管理することにより、企業価値の増大や収益の最大化などの経営目標を達成するための、戦略的な経営管理手法です。大きな特徴として、資本・収益・リスクを経済価値ベースで計量化することで「見える化」し、これらを統合的に管理して経営判断を行うことにより、リスクと経営体力の比較によって健全性のコントロールを行いながら、収益を追求することが可能になります。



組織体制

当社グループでは、このERMをグループベースで行うための組織として「グループERM委員会」を設置しています。ERM経営の高度化をさらに推進していく観点から、2021年4月より、グループERM委員会の位置付けを従来の経営執行会議及びグループ成長戦略会議の下部機関から取締役会直轄の下部機関に見直しました。あわせて、ERM経営の高度化を推進する部署を経営企画部から独立させ、ERM戦略部を設置しました。



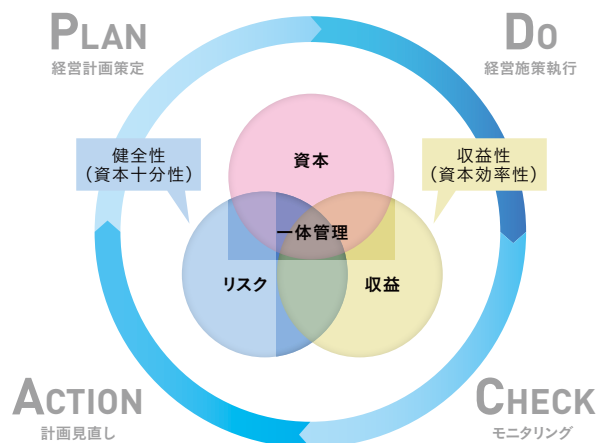
PDCAサイクル

ERMのもと、企業価値の成長を実現化するプロセスがPDCAサイクルです。これはPLAN（経営計画策定）、DO（経営施策執行）、CHECK（モニタリング）、ACTION（計画見直し）を繰り返しながら、目的達成に向けて経営の舵取りを行っていくものです。

当社グループでは、経済価値ベースで資本・収益・リスクを評価し、グループリスク選好として健全性及び収益性に関する基準を設定したうえで、当方針を満たすよう上記PDCAサイクルを通じて、ERM経営の高度化を推進していきます。

グループリスク選好

| | | |
|-----|----------|----------------------------|
| 健全性 | ESRの必要水準 | 133%以上 |
| 収益性 | コアESR | 中立水準185%程度 適正範囲153~225% |
| | 修正ROE | 中長期的に8.0%以上 |
| | ROEV | 中長期的に7.5%以上 |
| | コアROEV | 中長期的に5.0%以上 |



※ 本中計期間より「ESRの計測モデル」及び「MCEVの算定」において、終局金利を適用。
 ※ ESR= サープラス(資本) ÷ EC(リスク)
 ※ コアESR = 劣後債務及び終局金利適用による負債含み損益を除くサープラス(資本) ÷ EC(リスク)
 ※ 修正ROE = グループ修正利益 / 純資産の平均残高
 ※ ROEV = EV増加額(資本増減等を控除) ÷ EVの平均残高(グループベース)
 ※ コアROEV = (新契約価値 + リスクフリーレート部分の期待収益) ÷ EVの平均残高(生保3社合計)

競争優位の源泉— ②

人的資本

T&D保険グループは「グループ人事基本方針」に則り、すべての人が活躍できる働く場づくりを目指してさまざまな施策に取り組んでいます。

T&D保険グループ
従業員数
(2021年3月末)

合計: **19,615**人

従業員満足度*

(2020年度)

T&Dホールディングス: **3.84**

太陽生命: **3.61**

大同生命: **3.75**

T&Dフィナンシャル生命: **3.55**

※ 5段階評価で実施しています。

女性管理職比率、人数*

(2021年4月)

17.9% **454**人

※ 太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の合計です。

営業職員数

(2021年3月末)

太陽生命

8,473人

大同生命

3,766人

障がい者雇用比率、人数*

(2021年3月末)

2.60% **384**人

※ 太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の合計です。

育児休業取得者数*

(2020年度)

女性: **331**人

男性: **84**人

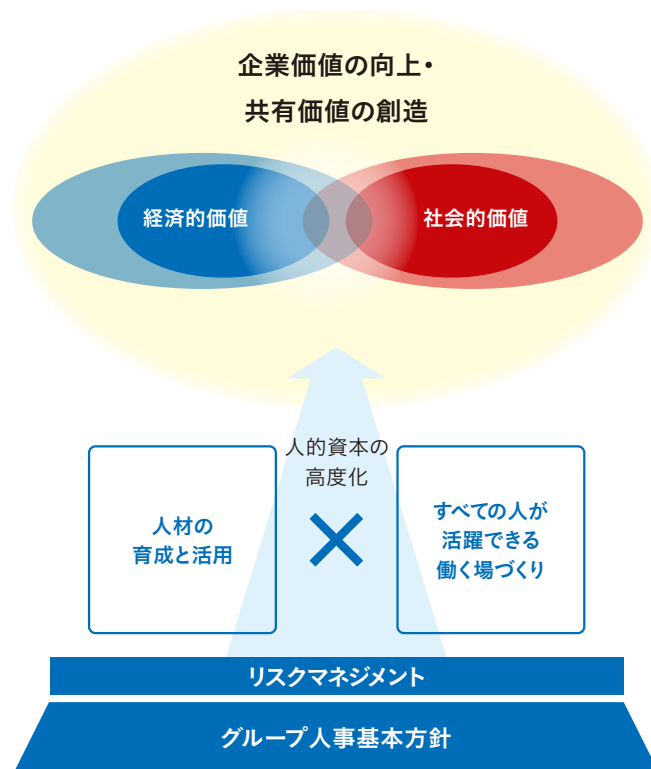
※ 太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の合計です。

共有価値を創造できる人材の育成・活用に向けて

当社グループは、グループ長期ビジョンの策定を機に、あらためて「人材」について環境変化に左右されない普遍的な考え方やありたい姿を明確にすることを目的として、「グループ人事基本方針」を改正いたしました。『共に働く「人材」こそが、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」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である』と位置づけ、当社グループにおける人材マネジメントの基本的な方針を定めています。

また、サステナビリティ重点テーマの一つに「すべての人が活躍できる働く場づくり」を設定しております。従業員の成長、満足度の向上が企業価値の向上、共有価値の創造につながると考え、今後も取組みを継続していきます。

「グループ人事基本方針」はHPにてご覧いただけます。
<https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/human-resources.html>



人材の高度化・多様な人材の活躍推進に向けた取組み

人材の育成と活用

T&D保険グループでは、「従業員一人ひとりが働きがいを感じ、当社グループの成長に貢献できる自身の成長に意欲を高め、自らの能力を最大限発揮できる風通しの良い企業風土」づくりを推進しています。

▶ 成長の機会を提供する取組み

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」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、e-ラーニングなど多様なカリキュラムの提供により、従業員一人ひとりの自

▶ より良いサービスのご提供のために

生命保険会社3社では、生命保険の基礎知識・専門知識の習得、コンプライアンスを基本として、お客さま満足度の向上に不可欠なサービス担当者のスキルアップに取り組んでいます。生命保険会社3社で異なるビジネスモデルに応じ、お客さまに最適なサービスを提供するため、営業職員・顧客サービス担当者・代理

グループ各社は、事業戦略の独自性・専門性の発揮により企業価値向上を目指すなかで、グループ人事基本方針に基づく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。

律的なキャリアアップを支援しています。

また、従業員がさまざまな業務経験を積むことにより、全社的な広い視野で業務を遂行する能力を高められるよう、計画的な異動(ローテーション)を実施しています。

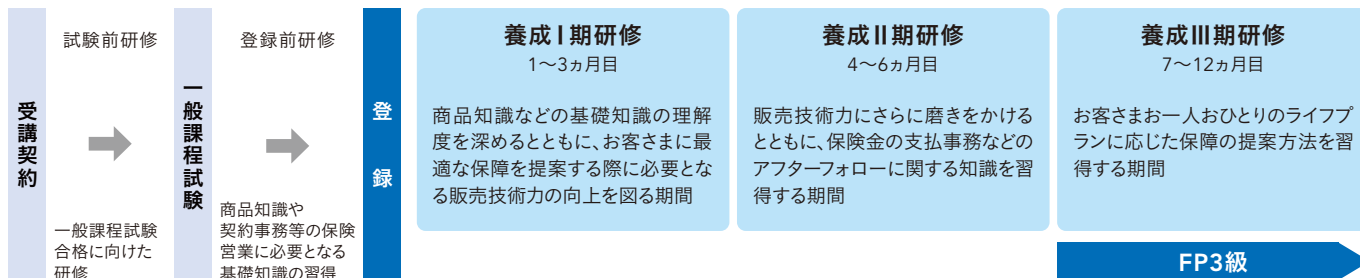
店及び代理店支援担当者(ホールセラー)など、さまざまなお客さまサービスの担当者がいます。これらの多様な担当者の能力開発に向けたプログラムを整備し、常に最善の教育・研修を実施しています。

【新人教育プログラム(太陽生命)】

太陽生命の営業職員は、お客さま満足度の向上に向けて、お客さま一人ひとりのニーズ(家族構成や職業・収入、子どもの教育プラン、保険の加入状況など)に応じた最適な生命保険を設計販売できるよ

う、社内研修や資格取得を通じて商品・税務・FP(ファイナンシャル・プランニング)知識を習得しています。

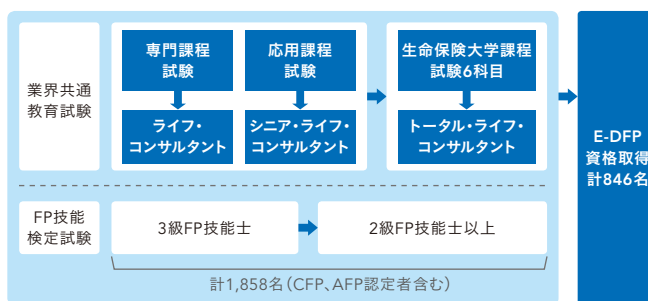
新人営業職員教育体系(新人教育・FP教育)



【E-DFP制度(大同生命)】

大同生命では、多様化・高度化するお客さまのニーズを的確に把握し、質の高いコンサルティング営業を実践していくために、営業職員に対して税務・財務・金融商品などの幅広い専門知識の習得を目的とした独自のE-DFP(エグゼクティブ・ダイドゥ・ファイナンシャル・プランナー)制度を設けています。E-DFP資格は生命保険大学課程試験全科目(6科目)かつFP技能士2級以上の合格者(AFP・CFPも可)に対して認定しています。

E-DFP制度(2021年3月現在)



すべての人が活躍できる働く場づくり

▶ 女性活躍

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、生命保険会社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。

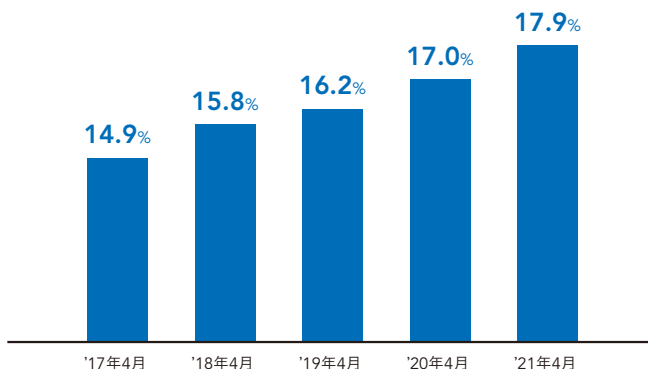
また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。

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、生命保険会社3社はそれぞれのビジネスモデルに基づいた行動計画を策定しています。

行動計画



女性管理職比率の推移(3社合計)



▶ 障がい者雇用

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。

▶ 高年齢者の活躍推進

生命保険会社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。

▶ LGBTフレンドリー

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、研修の実施や相談窓口の設置等、グループ各社で取組みを進めています。

▶ 健康経営の実践

当社グループ各社では、健康経営の理念のもと、すべての従業員が心身ともに健康で活き活きと働ける職場環境の実現を目指しています。太陽生命では「太陽の元気プロジェクト」、大同生命

では「DAIDOーココ・カラ」の推進などを通じて、従業員の健康増進を図るための各種取組みを実施しています。

取組みの評価

当社グループの取組みが外部機関から評価されている事例を一部ご紹介いたします。

また、従業員に対しては満足度調査を実施しております(2020

年度の結果はP.56に記載しております)。グループ長期ビジョンでは従業員満足度を非財務KPIに定めており、すべての人が活躍できる働く場づくりを通じて生産性を高めてまいります。

第3回 プラチナキャリア・アワード 優秀賞を3年連続で受賞しました

企業における社員のキャリア形成・発揮をサポートする取組みを「長期的視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の3つの特徴から評価されました。

(主催:東洋経済新報社 後援:内閣官房、厚生労働省)



「令和2年版 厚生労働白書ー令和時代の社会保障と働き方を考えるー」にグループの取組事例が掲載されました

太陽生命 大手生命保険会社で初めて「65歳定年制度」及び「最長70歳まで働ける継続雇用制度」を導入

大同生命 働く場所の柔軟化～テレワークの導入事例から

「健康経営優良法人～ホワイト500～」に5年連続で認定されました

太陽生命及び大同生命は、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5年連続で認定されました。なお、T&Dフィナンシャル生命は健康経営優良法人に認定されました。



人材のリスクマネジメント

グループ人事専門委員会の設置

当社と生命保険会社3社は、グループの内務職員の人事労務に関する課題を共有し、グループで対応すべき施策の重要事項を協力して調査・企画・協議するため、「グループ人事専門委員会」を設置しています。当社の人事担当執行役員を議長とし、各社の人事部門の部門長が委員となり、毎月開催しています。女性

活躍をはじめとするダイバーシティの推進、人材育成、ワーク・ライフ・バランスの推進、従業員の健康と安全の保護など、グループの人事課題に関する施策や運営方法の調査・企画・協議を通じて、「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。

贈収賄・汚職防止

T&D保険グループでは、「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」で、「国内外における企業活動に関し、社会儀礼の範囲を超える接待・贈答を行い又は受けることなく、取引相手や公務員等との関係において腐敗防止に取り組む」ことを明示しています。贈収賄の防止のほか、マネー・ローンダリング対策や費消・流用の禁止等を含む汚職防止について、全役職員に対してコンプライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアル等を通じて、周知徹底しています。また、贈収賄・汚職については、賞罰規

程で懲戒事由の中でも著しく悪質又は影響が重大な事由として規定しています。なお、贈収賄・汚職を含むすべての不祥事件(含不祥事件懸念)は、取締役会に報告されます。

また、新規事業投資については、贈収賄・汚職防止の観点でのチェックをリスク評価項目に加え、適正な審査を行っています。

なお、2020年度現在、贈収賄・汚職に関する不祥事件及び訴訟事案の発生はありません。

T&Dホールディングス コンプライアンス・マニュアル抜粋 【汚職・贈収賄に関するリスク】

今日、汚職や贈収賄は、その国や地域の開発や経済成長を妨げ、貧しい地域に不当な影響を及ぼすだけでなく、企業にとっても、深刻な法的リスクと風評リスクを引き起こします。贈収賄等の腐敗とされる多くの行為は実行された場所で違法とされるだけでなく、企業の本国の法律でも違法とされるケースが増えています。風評では、たとえ裁判の最終的な判決で腐敗に関与していないと判断されても、疑いをかけられただけで企業の評判を傷つけるケースが多くあります。企業は、自らだけでなく、他国で自社の業務を遂行するエージェントの行為についても責任を問われることがある点にも注意が必要です。

内部通報制度

T&D保険グループでは、従来より生命保険会社3社等において、それぞれに内部通報制度を設置・運用していましたが、2005年4月、グループ内のすべての役職員等を対象とした内部通報制度として「T&D保険グループヘルプライン」を設置しました。「T&D

保険グループヘルプライン」では、コンプライアンス上問題のある行為及び社内規程違反行為(その疑いがある行為を含む)ならびにグループの信用や名誉を毀損させるおそれのある行為の通報を、社外の通報受付会社が受け付けます。

▶ T&D保険グループヘルプライン

「T&D保険グループヘルプライン」での対応においては、通報者が通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを一切受けないことなどをルール化したうえで、社外の通報受付会社を通じて電話・ホームページ等による通報を可能にするとともに、匿名による通報も受け付けるなど、実効性のある体制構築に努めています。通報内容及びその調査結果については、監査等委員会に報告するとともに経営層にも報告を行っています。

また、「T&D保険グループヘルプライン」は、2021年3月に、消費者庁所管の「内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)」※

に登録されました。

※ 事業者が自らの内部通報制度を評価して、消費者庁の「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」に適合している場合、指定登録機関(商事法務研究会)による審査・確認を経て、所定のWCMSマークの使用が許諾される制度



T&D保険グループヘルプラインの受付件数

| | |
|--------|------|
| 2018年度 | 243件 |
| 2019年度 | 258件 |
| 2020年度 | 320件 |

※ 上記の受付件数には、制度の問合せのほか、不平等不満等の上司に相談しづらい職場の問題の通報件数を含む。

知的資本

T&D保険グループでは、これまで蓄積されてきた豊富なデータや異業種間での協業を基に、価値ある商品・サービスを開発しています。

また、事業ポートフォリオの多様化・最適化に向けたクローズブック事業に関する知見の蓄積等にも取り組んでいます。



中核生命保険会社が
それぞれの特化市場で
培ってきたノウハウ

詳細はT&D保険グループの特徴P.10-11を参照ください。



異業種間での
協業による先進的な
商品・サービス



Fortitude社への
経営参画を通じて蓄積する
クローズブック事業の知見

詳細は傘下グループ会社P.48-49を参照ください。



中核生命保険会社と
T&Dアセットマネジメントの
経済・市場分析力や
資産運用ノウハウ

詳細は収益の拡大(生保資産運用の高度化)P.42を参照ください。

知的資本の高度化に向けて

▶ 大同生命サーベイの実施

大同生命では、「中小企業の持続的発展に貢献したい」との想いから、全国の中小企業経営者から営業担当者がアンケート形式で直接おうかがいした“生の声”を集約し、レポートとして発行する「大同生命サーベイ」を2015年10月から毎月実施しています。お寄せいただくアンケートの回答数は毎月約1万件にのぼり、中小企業の経営課題・解決のヒントとなる情報としてレポートをお役立ていただくとともに、広く一般にも公表しています。また、蓄積したデータは新たな商品やサービスの開発等にも活用しています。



※ 大同生命ホームページでこれまでのレポートをご覧いただけます。



▶ 太陽生命少子高齢社会研究所の活動

太陽生命は、「少子化対策」「健康寿命の延伸」などの社会的課題の解決への取組みを一層強化すべく、2020年4月1日に「太陽生命少子高齢社会研究所」を設立しました。研究所では、主に「疾病の予防・早期発見・早期治療」の観点から、学術機関などとビッグデータを活用した共同研究を行い、その成果を広く公表することで社会貢献を図るとともに、その共同研究の成果等を保険商品・サービスへ展開するなど、よりお客さまの元気・長生きに役立つ商品・サービスの開発につなげています。

2021年7月には、地方独立行政法人 東京都健康長寿医療センターとの共同研究を通じ、太陽生命の『認知症予防アプリ』^{※1}で計測、蓄積された膨大な歩行データを用いた研究成果の論文が、学術誌「Gait & Posture」^{※2}に掲載されました。

※1 2021年3月29日にリニューアルし、『太陽生命の健康増進アプリ』として提供中。
 ※2 主に歩行や姿勢の研究に関する論文が掲載される ELSEVIER 社の学術誌。2021年7月第88号に掲載。
https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/notice/download/press_article/2021/20210624_2.pdf

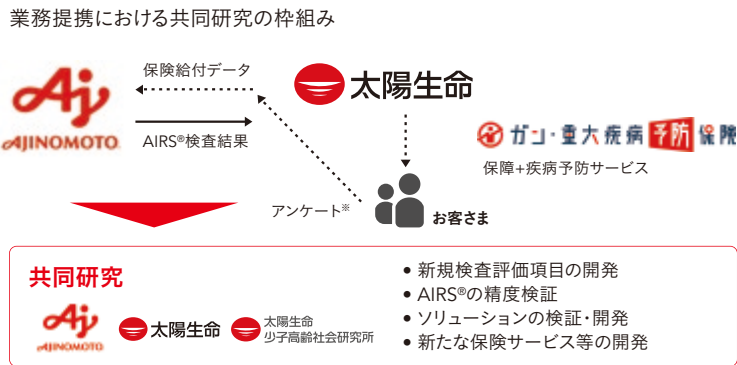
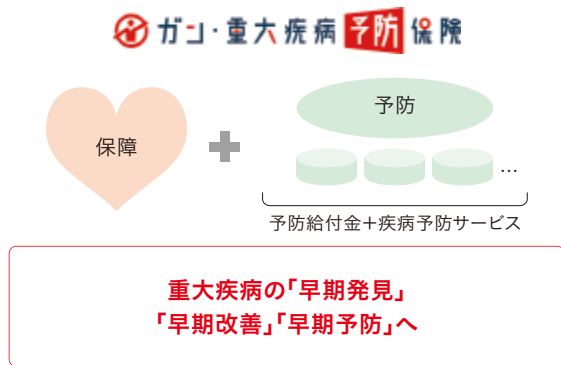
▶ 太陽生命と味の素(株)との業務提携を活用した新商品・疾病予防サービス

太陽生命は、2021年2月に、味の素株式会社(以下、味の素)、H.U.フロンティア株式会社(以下、HUF)、H.U.ウェルネス株式会社[※]と重大な疾病の予防に関する業務提携契約を締結しました。2021年3月より、味の素が開発し、HUFが検査受託している「アミノインデックス[®]リスクスクリーニング」の情報提供を中心

とした『疾病予防サービス』をお客さまへご案内しています。

重大疾病への「保障」と「予防」をコンセプトにした「ガン・重大疾病予防保険」の発売(2021年6月)を機に、本業務提携におけるソリューション開発・強化を目指した共同研究の取組みを一層推進します。

※ 2021年7月に株式会社セルメスタから社名を変更。



※ H.U.ウェルネス株式会社が疾病予防や生活習慣に関するアンケートを回収

https://ssl4.eir-parts.net/doc/TJ8795/ir_material/161955/00.pdf

知的資本のリスクマネジメント

▶ サイバーセキュリティ・情報漏洩対策への取組み

T&D保険グループでは、知的資本の高度化とともに、サイバー攻撃等による情報漏洩への対策を実施しています。「グループ情報セキュリティポリシー」「グループサイバーセキュリティ対応規程」を定め、全役職員が取り組む義務と位置づけています。

※ 詳細はコーポレート・ガバナンスP.85をご参照ください。

社会・関係資本

T&D保険グループでは、お客さまへの価値ある情報・サービス・商品提供や、代理店・提携団体との連携を通じて、共有価値の創造に取り組んでいます。また、お預かりした長期の資金を運用する機関投資家として、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ます。



社会・関係資本の高度化に向けて

お客さまへの価値ある情報・サービス・商品提供

太陽生命

保険商品以外でもお客さまの元気・長生きをサポート

太陽生命では、保険商品の提供だけでなく、認知症等の疾病に関する早期発見・早期予防、健康増進に関するサービス等の提供により、お客さまの元気・長生きをサポートしています。今後も、大きな社会的課題である「健康寿命の延伸」に応える取組みを継続します。

| 認知症予防サービス | 疾病予防サービス | 健康増進 |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 認知症の前段階であるMCI(軽度認知障害)の兆候を判定する「MCIスクリーニング検査」 認知症等の予防・改善に向けた「クアオルト健康ウォーキング体験ツアー」 | <ul style="list-style-type: none"> 三大疾病(がん、脳卒中・心筋梗塞)や糖尿病などのリスクを評価する「アミノインデックス®リスクスクリーニング」の情報提供など | <ul style="list-style-type: none"> 歩行・睡眠・脳トレなど、さまざまな観点からお客さまの健康増進をサポートする「健康増進アプリ」 |

お客さまの元気・長生きをサポート

「感染症プラス入院一時金保険」を発売

～太陽生命の現場から～



営業企画部
営業企画課 課長
武田 弘明

当社では、新型コロナウイルス感染症の広がりを受け、2020年9月から「感染症プラス入院一時金保険」を販売しています。若年層、責任世代を中心に幅広い年齢層の方にご加入いただいているほか、当社保険商品に初めてご加入いただくお客さまも多いなど、大きな反響をいただいております。さらに販売件数は2021年4月に、過去10年間で販売した商品のなかで最も早く10万件を超えました。現在もデルタ株などの変異株が広がりを見せるなか、販売件数は堅調に推移しており、2021年8月末時点の販売件数は15万件を超えています。

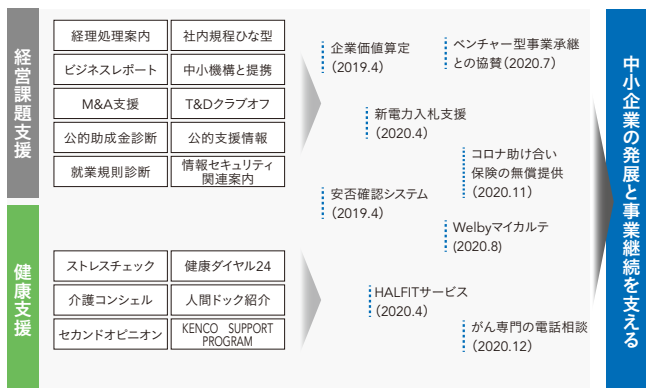
これからも当社は、社会環境の変化にあわせてお客さまのニーズや時代を先取りし、お客さまに寄り添い続け、誰もが安心して「元気に長生き」できる社会の実現を目指してまいります。

大同生命

経営課題の解決支援に向け、サービスラインアップを拡充

大同生命では、商品と付加価値サービスを一体的に推進することで、保険のみではカバーできない中小企業の経営課題解決も支援しています。「保険+α」で貢献できる領域を一層拡大すべく、サービスのラインアップを拡充していきます。

特に、社会的課題である「健康経営の普及・推進」に注力し、日本の労働人口の7割を占める中小企業で働く方々の「健康」を支援することを通じて、日本経済を支える中小企業の成長・発展に一層貢献していきます。



T&Dフィナンシャル生命

保険商品を補完する付帯サービスを提供

T&Dフィナンシャル生命では、人生100年時代に向けた健康管理への関心や自助努力ニーズの高まりのなか、保険商品の開発に加え、お客さまの健康で豊かな暮らしのサポート等を通じて、最適なソリューションを提供しています。引き続き、お客さまにご満足いただける商品・サービスの提供に努めます。

| | |
|---|---|
| 介護・認知症サポートサービス 株式会社インターネットインフィニティが提供する介護・認知症サポートサービス「介護コンシェル」 | ケアマネジャーの紹介 認知症予防ツール |
| 健康相談・健康サポートサービス エムスリー株式会社が提供する健康相談・健康サポートサービス「M3 Patient Support Program」 | Ask Doctors マルチオピニオン 看護師無料相談(バイシエントサポーター) ベストドクターセクション |
| ご家族登録制度 登録家族による契約内容照会や手続きの代理 | 契約内容照会 請求書類取寄せ 代理請求 |

代理店・提携団体との連携

【代理店の研修】

大同生命では、お客さまのさまざまなニーズにお応えできるよう、本社・支社が密接に連携し、質の高い代理店サポートを行っています。コンプライアンスや保険業務に関する幅広い知識の習得を目的に、独自のe-ラーニング教材などを活用して実践的な研修を実施しています。

【事業報告懇談会の開催】

大同生命は、中小企業関連団体や税理士等を会員とする各種団体と提携関係にあり、それぞれの会員企業又は会員である税理士等の顧問先企業の状況に応じた、適切な生命保険をご提供するための販売体制を構築しています。これらの提携団体や代理店である税理士等は、大同生命の重要なステークホルダーであ

り、大同生命の近況を報告するとともに、経営に対するご意見をいただく場として、「事業報告懇談会」を開催しています。

【ホールセラーの活動】

T&Dフィナンシャル生命では、お客さまへ最良のご提案ができるよう、金融機関等代理店に対して、代理店支援担当者（ホールセラー）による工夫を凝らしたサポート活動を実施しています。また、お客さま・募集代理店の皆さまから数多くの信頼を得るために、ホールセラーに対しては保険商品に限らず、金融商品や資産運用全般の知識、法令・制度に関する知識を深めるためのセールスキルアップ研修、お客さまや募集代理店へ自社商品の長を正確にお伝えするためのプレゼンテーションスキルアップ研修など、実践的な研修を行いサポート活動の強化に努めています。

投資を通じた持続可能な社会への貢献

当社グループは、お客さまからお預かりした保険料という公共性の高い資金を運用しており、責任ある機関投資家として、気候変動や新型コロナウイルス感染症への対応も含め、持続可能な社会の実現に向け、ESGの課題に十分配慮した資産運用を行っています。2021年4月には、ESG投資に対する姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」を制定しました。

また、太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントは、責任投資原則（PRI）や「責任ある機関投資家」の諸原則（日本版ステューワードシップ・コード）に賛同しており、議決権行使にあたっては、投

資先企業の持続的成長に資するよう「目的を持った対話」を通して問題の改善に努めています。対話を通じてもなお問題が解決されない場合などは、当該議案に対して不賛同としています。

ESG投資の一例として、2015年には、T&DアセットマネジメントがESGへの取組みに優れた企業に選別投資するファンドを設定し、太陽生命・大同生命が投資するなど、グループ一体となって課題解決を目指す投資に取り組んできました。近年では、中南米・カリブ諸国の基礎的食料の購入補助プログラムを支援するソーシャルボンドへの投資などを行っています。



議決権行使の詳細やESG投資への取組み事例については、サステナビリティレポート2021をご覧ください。

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

ESG投融資の取組み ～新型コロナに対応した投資の取組み～



証券運用部
債券運用課
課長代理
高木 博文

～太陽生命の現場から～

当社では、2007年3月に日本の生命保険会社として初めてPRIに署名し、責任ある機関投資家として、ESG投融資を推進しています。2020年度には、中米経済統合銀行が発行する「COVID-19ワクチン債」への投資を行い、途上国における新型コロナウイルス感染症に対するワクチン購入を支援しました。途上国においては、ワクチンのタイムリーな確保が非常に難しい状況が懸念されるなか、本債券への投資を通じて、中米地域における新型コロナウイルス感染症に対するワクチンの購入を支援できたことは、コロナ禍における社会（S）活動の支援という観点で、意義深い取り組みであったと考えています。

引き続き一定の収益性を確保しながら、社会課題の解決に資するESG投融資に積極的に取り組んでいきます。



運用企画部
運用企画課
王 彦彦

～大同生命の現場から～

当社では、保有するすべての運用資産において、ESGの要素を反映した投融資を行っており、その一つに「ソーシャルボンド」への投資があります。「ソーシャルボンド」は、社会インフラ整備や雇用・教育支援等の事業資金を調達する目的で発行される債券です。日本初の「ソーシャルボンド」が発行された2016年から取組みを開始し、2020年度は、世界的に拡大が続いている新型コロナウイルス感染症対策を資金使途とする債券にも取り組みました。

新型コロナウイルス問題だけでなく、温室効果ガス排出量の削減など、地球規模で取り組んでいくべき課題はたくさんあると認識しています。今後も、当社は、ESG投資の取組みを継続し、責任ある機関投資家としての責務を果たしていきたいと考えています。



「T&D保険グループESG投資方針」はこちらをご覧ください

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

社会・関係資本のリスクマネジメント

「お客さまの声」にお応えする取組み

▶ 日々の営業活動でお聴きする「お客さまの声」

より良い商品・サービスの提供を通じて変化する社会のニーズにお応えするため、生命保険会社3社では、営業担当者、代理店、コールセンター、インターネットなど、お客さまとの接点を多

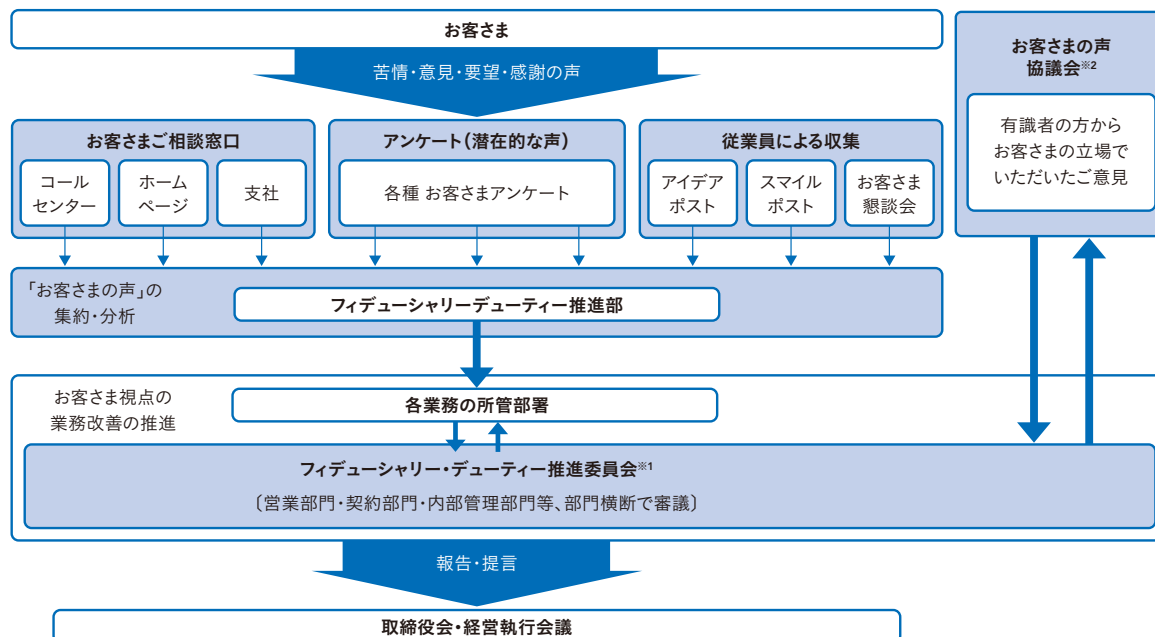
数設置し、できるだけ多くの「お客さまの声」を収集しています。また、「商品・サービス」「アフターフォロー」などに対する満足度をおうかがいする「お客さま満足度アンケート」を実施しています。

▶ 「お客さまの声」を経営に活かす仕組み

お客さま本位の業務運営を統括する専任部署や社外メンバーが参画する委員会などを設置し、お客さま本位の業務運営に関する方針や苦情改善などに関する具体的な目標設定のもと、ご契約からお支払いまでのすべての場面において、お客さまに

ご満足いただくための仕組みを構築しています。また、お客さまからいただいた声をデータベースで一元管理のうえ、関連する部門で共有し、商品・サービスの開発や品質向上、業務の改善に役立てています。

▶ 「お客さまの声」を経営に活かす体制(体制図は大同生命の事例)



※1 フィデューシャリー・デューティー推進委員会

社是に掲げるお客さま本位の企業活動を一層推進するため、「フィデューシャリー・デューティー推進委員会」を設置し、保険募集から支払いに至るあらゆるプロセスをお客さまの視点から継続的に検証するとともに、取締役会・経営執行会議に対して改善推進の報告・提言を行っています。

※2 お客さまの声協議会

外部有識者の知見をお客さまの立場に立った健全な業務運営に活かしていくため、「お客さまの声協議会」を設置し、お客さまサービスの向上に関わる業務運営状況や「フィデューシャリー・デューティー推進委員会」の審議内容等に関する妥当性・有効性を検証しています。

苦情受付件数

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|
| 太陽生命 | 4,720 | 5,657 | 6,557 | 6,023 |
| 大同生命 | 10,604 | 10,164 | 7,809 | 6,181 |
| T&Dフィナンシャル生命 | 1,219 | 1,162 | 1,231 | 886 |

自然資本 (TCFDへの取組み)

T&D保険グループは環境への取組み姿勢を明確に示すため、「T&D保険グループ環境方針」を制定しています。企業活動に際して、環境問題の重要性を十分認識し、地球環境の保護に配慮して行動することを役職員へ周知徹底し、社会とともに持続的成長を遂げ、生命保険業等の公共的使命と企業の社会的責任を果たします。また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同し、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きます。

※TCFDへの取組みについては「サステナビリティレポート2021」をご覧ください。

「TCFDに基づく気候関連財務情報の開示」はこちらをご覧ください。
<https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/tcdf.html>

CO₂排出量
(2020年度)

79,150t

電力使用量
(2020年度)

96,711MWh

事務用紙使用量
(2020年度)

100.7t

グリーン購入比率
(2020年度)

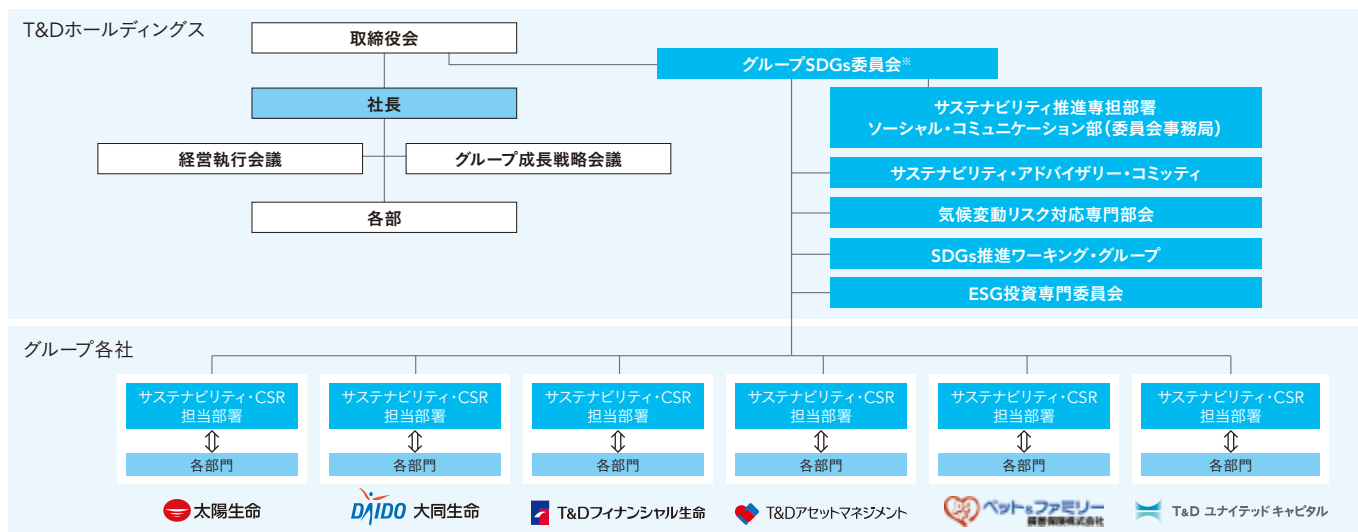
91.9%

自然資本の高度化に向けて

ガバナンス

取締役会は、SDGs及びCSRに関する基本方針や地球環境・社会的課題に関連する施策を審議検討することを任務とする、グループSDGs委員会を取締役会の下部機関として設置してい

ます。また、グループSDGs委員会は、気候変動リスク対応専門部会を下部機関として設置しています。体制の概要は以下のとおりです。



※ グループSDGs委員会の委員長は代表取締役社長、副委員長は代表取締役副社長(サステナビリティ担当執行役員)

戦略

当社グループでは、気候変動がもたらすリスクと機会について以下のとおり認識しています。

【リスク】

気候変動により物理的リスク※1・移行リスク※2が生じることが想定されます。これらの影響を検証するため、シナリオ分析を実施しました。シナリオ分析の詳細は「サステナビリティレポート2021」で公開しています。

※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

【機会】

- 保障範囲の拡大・提供等により保険収益を拡大する機会
地球温暖化により疾病発生率や平均寿命が変化する場合、新

しいリスクに備える保障(死亡・年金・医療)へのニーズが生じることが想定されます。

- 投資資産の価値を高め、長期・安定的に運用収益を拡大する機会
温室効果ガス排出削減が進められるなかで、機関投資家として、拡大するクリーンエネルギー開発事業、省エネルギー事業に投融資することや、環境性能に優れた不動産(オフィスビル等)の保有・運用が想定されます。
- 事業領域を拡張し、収益を拡大する機会
機関投資家としてではなく自ら行う事業として、気候変動の抑制と適合に関する新しい事業領域を開拓又は参入することが想定されます。

指標と目標

T&D保険グループは、環境保護関連の目標を設定し、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。目標は、「CO₂排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量

の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。その成果は半年ごとに計測し、各種レポート・ホームページ上で開示しています。

- CO₂排出量の削減目標

SCOPE 1(自社の直接排出)/SCOPE 2(電力など購入するエネルギーなどの間接排出)/SCOPE 3(原料調達、輸送、廃棄などその他の間接排出)を継続して測定・開示しています。CO₂排出量は40%削減(SCOPE1+2、2013年度比、床面積あたり)を目標とし、2025年度を達成期限として取り組んでいます。加えて、自社の投融資先(SCOPE3:カテゴリ15)も含め、2050年までの

ネットゼロ達成を目指しています。

- 電力使用量の削減目標

2008年度及び2013年度からの5ヵ年目標を達成し、2018年度からは新しく定めた10ヵ年目標の実現に取り組んでいます。

- 事務用紙使用量削減の目標

2014年度からの5ヵ年目標を達成し、2019年度からの新しい5ヵ年目標に取り組んでいます。

自然資本のリスクマネジメント

リスク管理

【リスクの特定・評価プロセス】

当社グループは、リスクプロファイルを用いてグループを取り巻くリスクを網羅的に整理しています。気候変動関連リスクについては、リスクプロファイルに登録し、保険引受リスク・資産運用リスク・オペレーショナルリスク・風評リスクのほか、経営全般に広く影響を及ぼすリスクとして洗い出し・把握・評価しています。

【リスクの管理プロセス】

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、取締役会等に報告しています。

○ 気候変動関連リスクの管理

① 物理的リスク

- 大規模災害リスク(保険引受リスク)とあわせ、再保険の活用等による保険収支悪化の緩和を検討
- 既存商品をモニタリングし、商品改定等の対応を適切に実施

② 移行リスク

- 責任投資原則(PRI)に基づき、気候変動関連リスクを考慮した投融資を実施
- 経済政策や法規制等の変動動向をモニタリングし、「グループSDGs委員会」等において、グループ全体で情報を共有。当社グループの対応が上場企業として求められる水準から劣後しないよう取り組みを実施

TOPIC 環境問題への取り組み

森林保全活動

太陽生命は、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、栃木県那須塩原市と滋賀県高島市に「太陽生命の森林」を設置し、森林保全活動を進めています。



環境教育・啓発

T&Dホールディングスは、UNEP(国連環境計画)機関誌の日本語版「UNEP FORUM 一国連環境計画(UNEP)と企業を結ぶ環境情報誌」を制作している一般社団法人日本UNEP協会の活動に協賛しています。本誌はT&D保険グループ各社のほか、地方の小学校・中学校・高校、公共図書館などに広く配布され、環境意識啓発に役立てられています。

