トップメッセージ 2-22

事業を通じて社会課題を解決し、「共有価値の創造」の実現により「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
森山昌彦

グループ長期ビジョン／SDGs経営と価値創造

当社グループは、『グループ長期ビジョン「Try & Discover2025」～すべてのステークホルダーのしあわせのために～』のもと、「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。」という経営ビジョンの実現を目指し、重点テーマの1つとして「SDGs経営と価値創造」を掲げています。

当社グループの事業活動に関わるサステナビリティ分野から、社会にとって重要度が高い課題と、当社事業との関連度が高い社会課題を確認し、当社が重点的に取り組むべき4つの「サステナビリティ重点テーマ」を定めるとともに、経済的価値と社会的価値の双方を創出する「共有価値の創造」に向けて非財務KPIを設定し、各種施策に取り組んでいます。

サステナビリティ重点テーマ

1. 健康で豊かな暮らしの実現
2. 多様な人材が活躍できる環境づくり
3. 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献
4. 投資を通じた持続可能な社会への貢献

健康で豊かな暮らしの実現

当社グループのコアビジネスである生命保険業は、相互扶助を理念とするサステナブルで公共性の高い事業であり、お客さまに長く安心・安全をお届けしています。少子高齢化によるシニア人口の増加や中小企業経営者の現役期間の長期化など、社会の変化から生じるお客さまの様々なリスクを解決していくことは、当社グループの使命であると同時に、成長の機会でもあります。健康寿命の延伸や中小企業の事業承継など、社会課題に対応した商品・サービスの開発・提供を通じて、お客さまの健康で豊かな暮らしを実現することにより、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

多様な人材が活躍できる環境づくり

当社グループは、ともに働く「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であると位置づけ、「グループ人事基本方針」を制定しています。また、「自ら考え、能動的に行動し、期待される成果を出せる自律型人材」を育てるという人材育成方針のもと、グループの成長を牽引するリーダー層の育成や女性の活躍支援など、人的資本の向上に取り組んでいます。
すべての従業員が安心して働くことができるよう、ダイバーシティの推進や健康経営の実践、ワーク・ライフ・バランスの充実など、職場環境整備を進めるとともに、高度な専門性・知識・スキルを持つ人材を確保・育成し、活躍できる場をつくることにより、グループの持続的な成長につなげていきます。

地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献

当社グループは、グループ長期ビジョンの非財務KPIの1つに「CO_2排出量」を設定し、脱炭素社会の実現に向けた各種施策を進めています。
生命保険業をコアビジネスとする当社グループは、自社排出CO_2の多くが使用電力に由来していることから、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟し、再生可能エネルギー由来の電力使用を推進しています。こうした取組みの結果、2025年度の達成を目指していた「CO_2排出量の40%削減」目標を2023年度に前倒しで達成しました。これを受け、新たな目標として「2030年度までに70%削減」を設定するとともに、ネットゼロ達成期限を2050年から2040年へと早期化しました。これらの目標の達成に向けて、CO_2排出量の削減をさらに加速していきます。

投資を通じた持続可能な社会への貢献

当社グループは、責任ある機関投資家として経済の発展やサステナブルな社会の実現に向けて、投融資先のCO_2排出量について2030年度を達成期限とする中間目標を設定し、その削減に取り組んでいます。投融資先企業とのエンゲージメントにより脱炭素対応の推進を促すとともに、投資等を資金使途とするファイナンス案件への取組みを通じて、気候変動問題に取り組む投融資先企業を資金面から後押ししています。
また、自然資本および生物多様性に配慮した事業活動を推進するため、TNFDのフレームワークに則して投融資先企業の自然資本への影響と依存に関する分析を実施しました。これらの分析結果を有効活用することにより、投融資先企業とのエンゲージメントのさらなる高度化に取り組んでいきます。

人権尊重の取組み

当社グループは、「T&D保険グループCSR憲章」に人権の尊重を掲げ、当社グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある人権に対する負の影響を特定し、その予防・軽減のために人権デューデリジェンスを実施しています。「長時間労働」と「ハラスメント」を人権デューデリジェンスの重点確認事項と定め、人権課題の特定と是正に取り組むとともに、人権尊重に向けた対応を進めていきます。

T&D保険グループが目指す姿

サステナビリティ経営に積極的に取り組み、当社グループの事業を通じて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」を実現すると同時に、「世の中のしあわせ」を生み出すことにつながるものと考えています。
私たちT&D保険グループは、社会とともに持続的に成長することを目指し、これからも一歩一歩、その歩みを進めていきます。

2024年9月

サステナビリティ・マネジメント・アプローチ

T&D保険グループ サステナビリティステートメント

3-3

サステナビリティ課題に対する当社グループの取組姿勢を表明する「T&D保険グループ サステナビリティステートメント」を制定し、公表しています。

基本的な考え方

生命保険事業をコアビジネスとするT&D保険グループは、商品・サービスを通じてお客さまに安心・安全を提供する、サステナブルな事業をその本業としています。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も密接な関わりを持っており、公共性の高い事業です。当社グループは、これらの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。

T&D保険グループでは2021年5月に「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。」を経営ビジョンとして掲げ、2025年度に向けたグループ長期ビジョンを策定しました。長期ビジョンのグループ成長戦略・重点テーマの1つを「SDGs経営と価値創造」とし、社会的価値の創造を定量的に測る「非財務KPI」を設定しました。SDGs経営に取り組み、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」を生み出すことになるものと考えています。

私たちT&D保険グループは、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、これからも一歩一歩、その歩みを続けていきます。

T&D保険グループ 経営ビジョン／グループ長期ビジョン

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。

Sow happiness, make change with boldness

グループ長期ビジョン「Try & Discover 2025」

財務KPIの追求		非財務KPIの追求
経済的価値	共有価値の創造	社会的価値
資本効率の向上による グループ収益の拡大 （修正利益・修正ROE・新契約価値・ROEV）		事業を通じた社会課題の解決 （お客さま満足度・従業員エンゲージメントスコア*・CO_2排出量）

グループ成長戦略 5つの重点テーマ

①コアビジネスの強化　②事業ポートフォリオの多様化・最適化
③資本マネジメントの進化　④グループ一体経営の推進
⑤SDGs経営と価値創造

＊2024年3月期より「従業員満足度」から「従業員エンゲージメントスコア」に名称変更。

T&D保険グループのサステナビリティ重点テーマ

T&D保険グループは、事業活動に関わるさまざまなサステナビリティの分野から、社会にとっての重要度が高く、当社グループの事業との関連が大きい重要な社会課題を「SDGsの17の目標と169のターゲット」から抽出し、重点的に取り組む4つのサステナビリティ重点テーマを、以下のとおり定めています。グループ長期ビジョン「Try&Discover2025」においても、テーマごとに事業を通じた取組みを進めています。

重点テーマ 1　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。

私たちのターゲット
- 2025年度までお客さま満足度を2020年度水準以上*

取組み内容は P.26

重点テーマ 2　多様な人材が活躍できる環境づくり

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。

私たちのターゲット
- 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*

取組み内容は P.49

重点テーマ 3　地球環境保全・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。

私たちのターゲット
- 2025年度までに自社のCO_2排出量を40%削減
- 2030年度までに自社のCO_2排出量を70%削減
- 2040年度までに自社のネットゼロ達成

取組み内容は P.59

重点テーマ 4　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。

私たちのターゲット
- 2030年度までに投融資先のCO_2排出量を50%削減
- 2050年度までに投融資先のネットゼロ達成

取組み内容は P.72

＊記載のターゲットに限らず、総合的な観点から各テーマの達成を図ります。

サステナビリティ・マネジメント・アプローチ

サステナビリティ推進体制

2-9 2-12 2-13

T&D保険グループでは、グループ各社のサステナビリティ・CSR担当役員（企画担当・CSR担当）などを構成メンバーとする「グループサステナビリティ推進委員会」*1を設置しています。
これにより、グループ各社がそれぞれの業務のなかで主体的にサステナビリティ推進に取り組むとともに、同委員会でのグループ横断的な方針や施策などの議論を通じてサステナビリティ推進体制を強化しています。

*1 2024年度、「グループSDGs委員会」から「グループサステナビリティ推進委員会」に名称変更。

グループサステナビリティ推進委員会 2-14

サステナビリティ推進のグループ内連携を一層図り、グループ一体となって取組みを進めていくことを目的に、取締役会の下部機関として設置されています。グループのサステナビリティ推進の要となり、SDGsおよびCSR活動の基本方針と重点テーマを定め、年間計画を策定し、その実施状況を定期的に確認します。委員長はT&Dホールディングス社長（代表取締役、取締役会議長）、副委員長はT&Dホールディングス サステナビリティ推進部担当執行役員です。2023年度の開催回数は4回でした。審議・検討または情報の共有を行った事項は、取締役会に報告しています。また、ますます重要となる気候変動の課題に積極的に対応するため、グループサステナビリティ推進委員会の下部機関として「気候変動リスク対応専門部会」*2「ESG投資専門部会」を設置しています。2023年度は、保険商品・サービスの提供やESG投融資が、環境・社会に与えるポジティブなインパクトを測定する仕組み・ルールを整備することなどを目的に、「ソーシャルインパクト検討部会」を新たな下部機関として設置しました。部会長は、グループのサステナビリティ推進を担当するT&Dホールディングス サステナビリティ推進部長、構成員はグループ各社の企画部門、リスク統括部門、資産運用部門の部門長および課題対応を行う実務担当者（課長層）です。加えて、T&Dホールディングスおよびグループ各社のサステナビリティ・CSR担当部署により構成するサステナビリティ推進ワーキング・グループ*3を設置しています。同ワーキング・グループは、グループ各社のサステナビリティ推進の情報を共有するとともに、グループサステナビリティ推進委員会の運営・活動を補佐し、グループ各社のサステナビリティの取組みを推進しています。グループサステナビリティ推進委員会では主に前年度からのサステナビリティレポートの変更箇所に対するレビューを実施し、当年度の開示内容を承認しています。また、グループサステナビリティ推進委員会を中心に、サステナビリティ重要テーマの主要指標に対する外部保証の取得、サステナビリティレポートに対する第三者意見の取得、およびサステナビリティ課題に対する有識者対談等を実施しています。

*2 2024年5月、「気候変動リスク対応専門部会」と「サステナビリティ推進ワーキング・グループ」は新設の「サステナビリティ推進専門部会」に統合。
*3 2024年度、「SDGsワーキング・グループ」から「サステナビリティ推進ワーキング・グループ」に名称変更。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

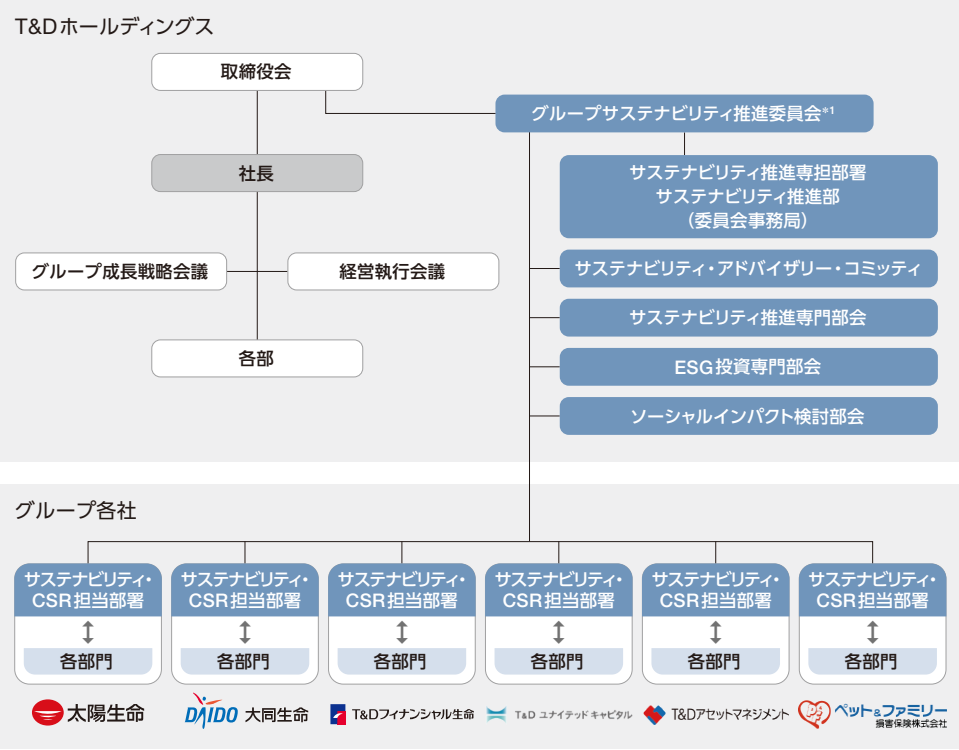
当社グループのサステナビリティ対応について、外部有識者の視点や最新の動向を取り込み、その向上を図ることを目的に、2021年度に設置しました。

グループサステナビリティ推進関連情報の発信

グループ報やe-ラーニングを含めた研修・教育を通じて、グループ内にサステナビリティ・CSR関連情報を周知し、役職員のサステナビリティ意識向上に努めています。

T&Dホールディングス サステナビリティ担当執行役員	執行役員 森 恭弘（2023年度） 2023年度 グループSDGs委員会出席率100%
T&Dホールディングス サステナビリティ推進専担部署	T&Dホールディングス サステナビリティ推進部
グループ各社サステナビリティ・CSR担当部署	グループ各社にサステナビリティ・CSR担当部署を設置（企画部門・広報部門）

T&D保険グループサステナビリティ推進体制（2024年7月現在）



サステナビリティ・マネジメント・アプローチ

サステナビリティ課題に対応する委員会

2-9 2-12 2-13

T&Dホールディングスでは、ISO26000の中核主題・課題ごとに、以下の表に示すような会議体で取組みを推進しています。

会議体	会議の長	ISO26000中核主題・課題	
経営執行会議 グループ成長戦略会議	ホールディングス社長	組織統治	組織統治
グループサステナビリティ推進委員会 (2023年度開催回数:4回)	ホールディングス社長	環境	汚染の予防・持続可能な資源の利用・気候変動緩和および適応・環境保護・生物多様性および自然生息地の回復
		コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	コミュニティへの参画
		人権	デューデリジェンス・人権に関する危機的状況・加担の回避・差別および社会的弱者
グループコンプライアンス委員会 (2023年度開催回数:4回)	ホールディングス社長	公正な事業慣行	汚職防止・責任ある政治的関与・公正な競争・財産権の尊重
グループ人事専門委員会 (2023年度開催回数:12回) ＊2024年度よりグループ人的資本向上専門部会で対応	ホールディングス人事担当執行役員	労働慣行	雇用および雇用関係・労働条件および社会的保護・社会対話・労働における安全衛生・職場における人材育成および訓練
グループ人的資本向上委員会 (2024年度開催予定回数:4回)	ホールディングス人事担当執行役員	労働慣行	グループ人材戦略の策定および見直しに関する事項・グループ人材戦略の推進に関する事項・その他グループ横断的な人的資本の向上に向けた課題に関する事項
グループリスク統括委員会 (2023年度開催回数:16回)	ホールディングスリスク統括部担当執行役員	公正な事業慣行	バリューチェーンにおける社会的責任
		消費者課題	消費者データ保護およびプライバシー
グループ主要各社お客さまサービス部門、および商品開発部門	–	消費者課題	消費者に対するサービス・支援ならびに苦情および紛争の解決・教育および意識向上

グループサステナビリティ推進委員会以外のISO26000中核主題・課題に対応する委員会の活動は次のとおりです。

経営執行会議およびグループ成長戦略会議

詳細は、P.95「コーポレート・ガバナンスの状況 経営執行会議およびグループ成長戦略会議」をご参照ください。

グループコンプライアンス委員会

T&D保険グループのコンプライアンス態勢を強化することを目的に、取締役会の下部機関として設置しています。委員長は社長、副委員長はリスク統括部(コンプライアンス)担当執行役員です。グループのコンプライアンス態勢の推進や監視・改善等に加えて、公正な事業の推進に向けた課題や、職務遂行上の法令違反行為等の課題も当委員会で調査・企画・協議されます。グループの公正な事業慣行に対するコンプライアンス推進状況について定期的なモニタリングを行い、当委員会で審議することにより、T&D保険グループコンプライアンス行動規範の遵守状況、コンプライアンス態勢の有効性等を検証しています。審議・検討または情報の共有を行った事項について、取締役会に報告しています。

グループ人的資本向上委員会

T&D保険グループの成長に向けた人的資本向上を目的に、これまでの「グループ人事専門委員会」をグループ成長戦略会議傘下の委員会である「グループ人的資本向上委員会」として2024年4月1日付で改編しました。当委員会は、グループ人材戦略の策定・推進や、グループ横断的な人的資本の向上に向けた課題に関する審議・検討を行うことを任務とし、四半期ごとに開催しています。委員長は当社人事総務部担当執行役員とし、委員には生命保険3社の人事部門の担当役員および部門長に加え、改編を機に経営企画部門の担当役員および部門長を選任することで、経営戦略と人事戦略の連動を強化する体制としています。
また、グループ人的資本向上委員会の傘下にグループ人的資本向上専門部会(月次開催)を設置し、委員会で審議・検討された事項の具体的な検討・実施を行うこととしています。

グループリスク統括委員会

当社グループにおけるリスクを統括管理し、リスク管理の徹底を図ることを目的に、経営執行会議の下部機関として設置しています。委員長はリスク統括部担当執行役員です。取引先の外部委託管理にかかるリスクも当委員会で調査・企画・協議しています。審議結果について、経営執行会議および取締役会に報告しています。

グループ主要各社お客様サービス部門、および商品開発部門

生命保険3社をはじめとするグループ各社のお客さまサービス部門および商品開発部門では、消費者に対するサービス・支援ならびに苦情および紛争の解決・教育および意識向上に努めています。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

2021年度に設置したサステナビリティ・アドバイザリー・コミッティでは、外部有識者から国内外の最新動向の解説とともに、その知見に基づくさまざまな提言をいただいています。当社グループは、これら提言をサステナビリティ課題への取組みに反映し、グループ長期ビジョンに掲げる「SDGs経営と価値創造」を推進しています。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティメンバー

末吉 竹二郎 氏
国連環境計画・
金融イニシアティブ 特別顧問

吉高 まり 氏
三菱UFJリサーチ&
コンサルティング株式会社
フェロー（サステナビリティ）

夫馬 賢治 氏
株式会社ニューラルCEO／
信州大学・特任教授／
当社社外取締役

2023年度サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ：全4回開催

＜主なテーマ＞

- 気候危機に関する動向／COP28
- グリーンビジネスの動向
- ESG投資の動向
- 地方創生とサステナビリティ
- ネットゼロを目指すイノベーションの動向
- 生物多様性・TNFDに関する動向
- サステナブルファイナンスに関する動向
- 人的資本経営の動向と現状

脱炭素に向けて

2022年度までの提言に対する取組み

コミッティメンバーから、世界が2050年ネットゼロを掲げている中、ネットゼロに関する言及がないこと、また投融資先のGHG排出量ネットゼロや中間目標に対するコミットがないことに指摘があり、自社排出量・投融資先排出量について、それぞれ中間目標と2050年ネットゼロの目標を設定。

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

IPCC*第6次統合報告の内容からは、気候変動の悪化が加速していると同時に、対応策の加速化・高度化が求められている。これまで以上に厳しい水準で対応しない限り、気候変動の悪化に歯止めがかからない状態となっている。

＊ 気候変動に関する政府間パネル

対応

T&D保険グループCO_2排出量削減目標の見直しを行った。

対象	見直し前	見直し後
自社排出（Scope1・2）	・2025年度：40%削減（2013年度比） ・2050年度：ネットゼロ	・2025年度：40%削減（2013年度比） ・**2030年度：70%削減（2013年度比）** ・**2040年度**：ネットゼロ
投融資先*（Scope3/カテゴリ15）	・2030年度：40%削減（2020年度比） ・2050年度：ネットゼロ	・2030年度：**50%削減**（2020年度比） ・2050年度：ネットゼロ

＊ 対象は国内上場企業の株式、社債、融資

中小企業への支援

2022年度までの提言に対する取組み

コミッティメンバーから中小企業も世界の動向を把握し対処する必要があり、中小企業にアクセスのある大同生命を傘下に持つT&D保険グループが産業を支えることが今後のマテリアリティの一つになるとの意見があった。大同生命では、「サステナビリティ推進計画」を策定し、「中小企業で働く方とそのご家族のウェルビーイングが実現する社会」に貢献する企業を目指している。

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

グローバルなサステナビリティ課題と現場は遠いように見えるが、気候変動の影響等が一般市民に及ぶことを踏まえると、中小企業の経営にも身近な課題となってくる。中小企業のお客さまがサステナビリティリスク等によってどのような影響を受け、どのようなリスクにさらされるのか考え対応していくことにより、これからの保険やサービスの幅が広がるだろう。

対応

大同生命では、中小企業におけるサステナビリティ経営の実践を後押しするための「サステナビリティ経営実践ガイド」を発行し、中小企業の経営・サステナビリティ課題の解決に向けた取組みを進めている。また、中小企業で働く方を対象とした「学びの場」を提供しており、その一環として、中小企業において今後取組みが求められる脱炭素経営の最新の政策動向や具体的な取組み方法、公的サポートなどを解説する「中小企業の脱炭素経営」セミナーを開催している。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

生物多様性への対応

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

金融機関、企業、NGOが先行する形で生物多様性の保全に向けた対応が進み、2021年6月にTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）が発足。2023年9月にはTNFD最終提言が公表された。世界経済フォーラムのグローバルリスクレポートでは、生物多様性の喪失は重要なリスクと位置づけられており、各企業には、TNFDのフレームワークに則した対応、ネイチャーポジティブに向けた取組みが求められている。

対応

当社グループもTNFDフレームワークに則した対応に着手。TNFD提言に基づいた情報開示を行う企業の枠組みである「TNFDアダプター」に参加するとともに、責任ある機関投資家として、投融資先企業の自然関連リスクに関する分析を実施。今般の分析結果をもとに、自然資本・生物多様性と密接に関連している投融資先に対するエンゲージメントの強化・高度化を進め、投融資活動を通じてネイチャーポジティブの推進に貢献していく。

＊分析結果はP.64に掲載。

ESG投資

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

脱炭素社会の実現のために金融機関が投融資を通じて果たすべき役割は多岐にわたり、サステナブルファイナンスに関する動きも加速している。投融資先企業のネットゼロ達成を支援するために、具体的にはどのように取り組んでいくのか、またその効果「インパクト」をどのように計測・開示していくのか、ESG投資のさらなる高度化が求められている。

対応

当社グループは、これまでも機関投資家としての投資行動が持続可能な社会の実現に及ぼす影響を考慮し、環境、社会、企業統治に配慮した投資を実施。コミッティでの提言も受け、2023年度は当社グループの事業特性や、サステナビリティステートメントの考え方等を踏まえ、ESG投融資の注力分野を設定し投融資やエンゲージメント活動を強化。また、責任投資への姿勢や取組みをステークホルダーの皆さまにより深くご理解いただくため、太陽生命・大同生命は「責任投資レポート」を公表するとともに、投融資による社会的インパクトのうち「CO_2排出量の削減」や「医療サービスの受益者数」等を定量的に測定し開示。今後も、サステナビリティ課題に対する投融資活動の貢献度向上や、情報開示のさらなる拡充等を目指していく。

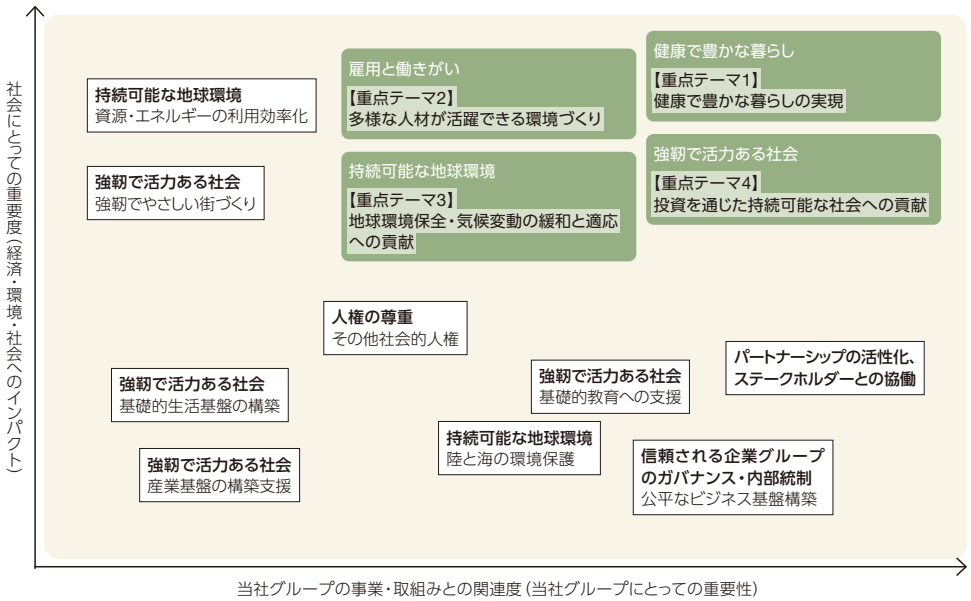
太陽生命　責任投資レポート表紙

大同生命　責任投資レポート表紙

サステナビリティ推進の重点テーマ 3-1 3-3

サステナビリティ重点テーマ

T&D保険グループは、事業活動に関わるさまざまなサステナビリティの分野から、社会にとっての重要度が高く、また当社グループの事業との関連が大きい社会的課題の優先度を確認し、重点的に取り組む4つのサステナビリティ重点テーマを以下のように定めました。



重点テーマ選定のプロセス

❶重要な社会的課題の抽出

保険事業を事業の中心に置く当社グループへの社会の期待や、当社グループがサステナブルな社会の発展にどのように貢献できるのかを考え、対象となる社会的課題を検討しました。
検討にあたっては、SDGsゴール・ターゲット、グループCSR憲章、社会環境の変化、技術革新動向等から、当社の方針・商品・サービス、当社のビジネスモデルと関連する、40の(重要な)ターゲットに関連する社会的課題を抽出しました。

❷重要な社会的課題に対する取組みの特定

重要な社会的課題に対して、当社の事業活動および重要な事業基盤・サステナビリティ経営基盤を通じて、社会的価値を高めるため実施された取組みを特定しました。

❸取組みにより実現される共有価値と対応するサステナビリティテーマの特定

重要な社会的課題に対する取組みと、これによりインパクトを及ぼす共有価値を特定しました。共有価値創造を実現するため、取組課題の領域と取組方法の視点から、グループサステナビリティ推進のテーマを設定しました。

②③の内容詳細はP.17「社会的課題と共有価値創造の取組み」をご参照ください。

❹共有価値とサステナビリティテーマの優先順位づけ

それぞれの共有価値とサステナビリティテーマの重要性を、a)社会にとっての重要度と、b)当社グループの事業・取組みとの関連度(社会的課題に及ぼす影響)の両面から評価。当社グループにとっての取組みの優先度を明らかにしました。

a)社会にとっての重要度:経済・環境・社会に対するインパクト、SDGsへの貢献のインパクトから評価

b)当社グループの事業・取組みとの関連度:CSR憲章で定める方針・行動との関連から評価

❺サステナビリティ重点テーマの選定

重要な社会的課題に対する取組みにより、共有価値創造にインパクトを及ぼすことのできるグループサステナビリティ推進の重点テーマを設定しました。

❻重要な社会的課題とサステナビリティ重点テーマの適切性の確認

- 専門性を有する第三者機関と重点テーマの選定プロセスにつき対話・意見交換を行い、対象とする社会的課題の適切性や優先度評価の妥当性を確認しました。
- また、グループSDGs委員会(現:グループサステナビリティ推進委員会)において審議承認を受け、経営会議(現:経営執行会議)および取締役会に報告しました。

詳細は当社ホームページをご参照ください。
https://www.td-holdings.co.jp/csr/effort/casestudy.php

社会的課題と共有価値創造の取組み 3-2

T&D保険グループは、共有価値の創造を目指し、グループの幅広い事業活動を通じた社会的課題の解決に貢献する取組みを実施しています。

グループサステナビリティ推進の重点テーマ

グループサステナビリティ推進の重点テーマと推進状況、対応する記載箇所・GRIトピックは下記のとおりです。

共有価値とサステナビリティテーマ	重要な社会的課題	社会的課題に対する取組みによるインパクト	記載箇所	GRIトピック
健康で豊かな暮らし 【重点テーマ1】 健康で豊かな暮らしの実現 (保険商品・サービス) 少子高齢化等、社会の変化により生じるお客さまのさまざまなリスクの解決に寄与する商品・サービスを提供することは、お客さまの健康増進に貢献するとともに、当社グループの成長の機会でもあります。	・高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減 ・健康維持の支援 ・すべての人の社会的、経済的活躍促進	認知症の予防をサポートする保険および要介護状態を幅広く保障する保険の提供により、高齢化社会の経済的、社会的リスクを軽減する。	P.27	人口変動高齢化対策 より良い商品・サービス 203:間接的な経済的インパクト 417:マーケティング&ラベリング
	・すべての人の保険金融サービス利用促進	インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合、外国人労働者の保険加入ニーズへの対応、加入しやすい価格の保障性商品等で、保険商品へのアクセス容易性を促進する。	P.27	
	・中小企業の経営課題の解決支援 ・中小企業の健康経営の普及推進の支援	中小企業のニーズに応えた商品・サービスを提供することにより、中小企業の設立・成長とそこで働く人々の健康増進に寄与する。	P.32	
	・商品・サービスの適切な情報提供	顧客が正確で十分な情報を得られないために発生しうるインパクトを回避するため、「商品・サービスの適切な情報提供」を推進するとともに、「お客さまの声」にお応えする取組みを強化する。	P.41	
雇用と働きがい 【重点テーマ2】 多様な人材が活躍できる環境づくり (職場・職員) 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。	・人材育成・能力開発支援	人材育成・能力開発支援の取組みにより、従業員のスキル向上・キャリア開発を促進し、成長への意欲を高める。	P.50	401:雇用 404:研修と教育
	・働く人の人格と多様性尊重 ・女性活躍推進	「働く人の人格と多様性尊重」「女性活躍推進」の積極的な推進により、「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。	P.52	405:ダイバーシティと機会均等
	・健康で安全に働ける環境づくり ・ディーセントワーク促進	健康で安全に働ける環境づくりにより、従業員の精神的・経済的なインパクトを軽減し、能力発揮・パフォーマンス向上を支援する。	P.54	403:労働安全衛生
持続可能な地球環境 【重点テーマ3】 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献 (気候変動) 地球規模の気候変動は、当社グループの保険商品・サービス提供と機関投資家としての両方の活動にとって事業継続のリスクであると同時に、新しい活動の機会でもあります。	・再生可能エネルギー利用拡大 ・気候変動への強靭性強化 ・エネルギー利用効率改善	「再生可能エネルギー利用拡大」「エネルギー利用効率改善」等により、事業によるCO_2排出量を大幅に削減する。 気候変動の物理・移行リスクが保険商品・機関投資家としての行動に及ぼすインパクトを分析し、リスク低減と機会拡大を図る。	P.60	302:エネルギー 305:大気への排出 201:経済パフォーマンス
強靭で活力ある社会 【重点テーマ4】 投資を通じた持続可能な社会への貢献 (投資・融資) 長期の資金を運用する機関投資家の投資行動が環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。	・持続可能な開発のための投資促進 ・クリーンエネルギー投資促進	機関投資家として、ESG要素を考慮した長期視点の投融資を行うことで、ESGリスク低減と投融資先企業の持続的成長に貢献する。	P.70	機関投資家としての責任 203:間接的な経済的インパクト
	・投融資先企業のサステナビリティ課題への取組促進		P.78	

社会的課題と共有価値創造の取組み

グループサステナビリティ推進の基盤となるテーマ

重要テーマ推進の基盤となるサステナビリティテーマの社会的課題との関連と、対応する記載箇所・GRIトピックは下記のとおりです。

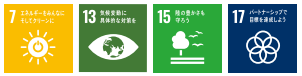
共有価値とサステナビリティテーマ	重要な社会的課題	社会的課題に対する取組みによるインパクト	記載箇所	GRIトピック
信頼される企業グループのガバナンス・内部統制 ・公平なビジネス基盤構築	・汚職・贈賄の撲滅 ・公正かつ自由な競争	腐敗防止のため責任あるビジネス履行に関するガバナンス・内部統制を強化することにより、当社グループ自身と社会・経済システムへのインパクトを未然に防止する。	P.104	205：腐敗防止 206：反競争的行為
	・個人情報の管理・保護 ・情報セキュリティ	情報セキュリティ体制を強化して、個人情報の漏洩によるインパクトを防止する。	P.103	419：社会経済面のコンプライアンス 418：顧客プライバシー
	・税務コンプライアンスを中心とする税務アプローチ	持続可能な開発目標の達成に不可欠な役割を果たすことが国連で認められている税金に関して、法令に沿った適切な納税・内容公開を実施する。	P.106	207：税金
人権の尊重 ・その他社会的人権	・女性への差別、暴力排除 ・ハラスメント防止	女性・障がい者・人種・性的指向による差別・ハラスメントを排除することにより、人権に対するインパクトを防止する。	P.23	412：人権アセスメント
持続可能な地球環境（生物多様性、資源、森林、汚染防止） ・資源・エネルギーの効率的な利用	・資源の利用効率化 ・再利用・再生利用拡大	事務用紙等の「資源の利用効率化」「再利用・再生利用拡大」の取組みにより、天然資源の枯渇、環境問題、廃棄物処分場のひっ迫などの環境インパクトの低減に対応する。	P.65	301：原材料 303：水と廃水
持続可能な地球環境（生物多様性、資源、森林、汚染防止） ・陸と海の環境保護	・海洋資源保護、海洋汚染防止 ・陸の生物多様性保全	ペットボトルのリサイクル促進により、海洋汚染を防止する。 植林の推進により、生物多様性の維持に貢献する。	P.71	304：生物多様性 306：廃棄物
	・森林保全			
強靭で活力ある社会（地域貢献活動） ・基礎的教育への支援 ・基礎的生活基盤の構築	・教育への平等なアクセス	社会貢献活動の実施により、高齢化・健康・教育・貧困・環境に関する社会環境の改善に貢献する。	P.89	人口変動高齢化対策
	・貧窮世帯の栄養改善 ・伝染病・感染症対策 ・保健サービス利用支援			コミュニティと従業員の健康促進 413：地域コミュニティ
パートナーシップの活性化・ステークホルダーとの協働	・ステークホルダーとの協働	ステークホルダーエンゲージメントの実施により、組織の透明性向上により長期的成長に不可欠なステークホルダーからの信頼を獲得する。	P.20	414：サプライヤーの社会面のアセスメント

SDGsへの貢献

2015年、「国連持続可能な開発サミット」で「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。アジェンダは、各国の行政、一般市民、企業などを含む世界の人々すべてが協力して、世界の持続可能な発展を実現するための17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標」（SDGs／Sustainable Development Goals）を掲げました。幅広い分野の課題の取組みを通じて持続可能な世界を実現しようとするSDGsと、「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す」というT&D保険グループの経営理念は、その目指すところは同じです。当社グループでは、サステナビリティ重点テーマの選定プロセスのなかにSDGsへの貢献を組み入れ、事業の特徴や強みを活かしたサステナビリティ推進の取組みを通じてSDGsへの貢献を実現していきます。

サステナビリティ重点テーマとSDGs

「サステナビリティ重点テーマ」とSDGs

サステナビリティ重点テーマ	関連する主なSDGs目標	取組内容
1 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。
2 多様な人材が活躍できる環境づくり		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。
3 地球環境保全・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。
4 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。

SDGsコンパス対照表

企業がどのようにSDGsを経営戦略と整合させ、その貢献を測定、管理していくかの指針として、2016年に「SDG Compass」が、GRI（Global Reporting Initiative）、国連グローバル・コンパクト、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）との共同により作成されました。SDG Compassに示される5つのステップと当社グループの取組状況に関する記載は以下のとおりです。

SDGsコンパス対照表

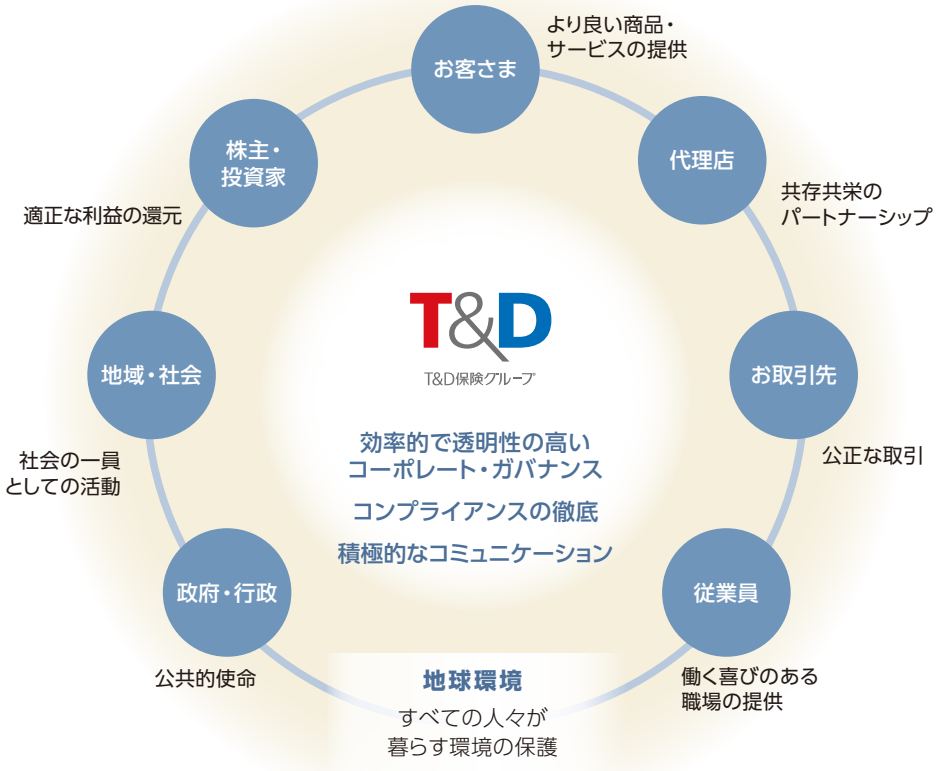
項目	SDG Compassの内容	関連事項記載箇所 （Pは当レポートのページ）
概要	SDGsは、なぜ企業にとって重要か SDG Compassとは何か	トップメッセージ（P.9-10） SDGsコンパス対照表（P.19）
ステップ1 SDGsを理解する	SDGsとは何か 企業がSDGsを利用する理論的根拠 企業の基本的責任	SDGsへの貢献（P.19）
ステップ2 優先課題を決定する	バリューチェーンをマッピングし、影響領域を特定する 指標を選択し、データを収集する 優先課題を決定する	サステナビリティ推進の重点テーマ（P.16）
ステップ3 目標を設定する	目標範囲を設定し、KPI（主要業績評価指標）を選択する ベースラインを設定し、目標タイプを選択する意欲度を設定する SDGsへのコミットメントを公表する	重点テーマ2（女性管理職登用目標）（P.52） 重点テーマ3（グループ共通目標・実績データ）（P.67）
ステップ4 経営へ統合する	持続可能な目標を企業に定着させる すべての部門に持続可能性を組み込むパートナーシップに取り組む	サステナビリティ推進の重点テーマ（P.16） ・社会的課題と共有価値創造の取組み T&D保険グループの価値創造プロセス（P.8）
ステップ5 報告とコミュニケーションを行う	効果的な報告とコミュニケーションを行う SDGs達成度についてコミュニケーションを行う	・サステナビリティレポートの発行（当レポート） ・ホームページ https://www.td-holdings.co.jp/csr/ ・統合報告書 https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/annual/

SDGs目標とT&D保険グループの取組みの詳細は当社ホームページをご参照ください。

https://www.td-holdings.co.jp/csr/effort/casestudy.php

ステークホルダーエンゲージメント 2-28 2-29 3-3

T&D保険グループとステークホルダーのみなさま



ステークホルダーの声を活かした経営

当社グループでは、ステークホルダーのみなさまと積極的に対話していくことをT&D保険グループCSR憲章「4. コミュニケーション」に謳っています。T&Dホールディングスとグループ各社は、お客さま、代理店などのステークホルダーのみなさまとのあらゆる接点でいただいた声を経営に活かしています。

積極的な情報開示

当社グループは、積極的なコミュニケーション活動を推進し、お客さま、株主・投資家の方々など、多様なステークホルダーに対して、わかりやすい情報開示を目指しています。T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命および、ペット&ファミリー損害保険は、社会からの信頼の維持向上を図るため、「ディスクロージャー規程*」を制定し、積極的なディスクロージャーによる経営の透明性の確保、緊急時の適時・公平・正確、かつグループとして統制のとれた情報開示に努めています。

* T&Dホールディングスでは、「ディスクロージャー規程」に基づいて「ディスクロージャー基本姿勢」を策定し開示しています。

主なステークホルダーとの対話

株主・投資家	**株主総会、決算説明会、機関投資家への個別ミーティング など** 株主総会のほか、機関投資家向けにIR説明会、電話会議、個別ミーティングなどを実施。
お客さま	**お客さまの声、お客さまアンケート、お客様懇談会、事業報告懇談会、サービス品質向上委員会、サービス監理委員会 など** 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するほか、「担当者の応対態度」や「書類のわかりやすさ」をおうかがいする「新契約お手続きアンケート」「お客さま満足度に関するアンケート」で幅広くお客さまの声をお聴きしています。また、お客さまの満足度向上に向け委員会を設置し、弁護士、消費者問題の有識者等の外部委員からいただいたご意見を経営に活かしています。
従業員	**教育研修、人権研修、エンゲージメントスコア調査、労働組合との意見交換協議、内部通報制度 など** 「OJT」「集合研修」「自己啓発支援」を柱とした教育研修を実施。また、差別問題、ハラスメントなど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。また、エンゲージメントスコア調査等の意識調査を通じて従業員の満足度や意欲向上への意見・要望を吸い上げるほか、労働組合との対話では、経営方針をはじめ賃金、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意見交換を行っています。
環境保護・地域社会への貢献	**国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則、一般社団法人地球環境情報フォーラム参加、公益財団法人日本ダウン症協会への支援、太陽生命の森林（もり）の活動、公益財団法人日本自然保護協会の活動支援 など** 国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則などのイニシアティブに参加し、参加企業の勉強会や対話の機会を通じて、幅広く意見交換を行っています。また、各分野で活動するNPOへの支援・参加を通じて、ステークホルダーの企業に対する期待や、当社グループの貢献の可能性を理解する機会を得ています。

ステークホルダーエンゲージメント

株主・投資家への情報公開

株主還元方針

T&Dホールディングスは、当社およびグループ会社の経営の健全性維持に留意し、グループとして必要な内部留保を確保したうえで株主価値の向上に取り組み、安定的な利益配分を実施していくことを基本方針としています。

情報開示

T&D保険グループの現状および今後の事業展開について、ステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう、情報開示の充実に努めています。

統合報告書

統合報告書は、投資家・株主をはじめとするステークホルダーの皆さま向けに発行している年次報告書です。T&D保険グループを株主や投資家の皆さまにご理解いただくために、「財務情報」「非財務情報」「会社情報」等の重要な情報の要素を集約し、掲載しています。

ディスクロージャー誌

保険業法に基づき作成したグループ各社のディスクロージャー資料をホームページに掲載しています。

有価証券報告書

金融商品取引法に基づき作成・提出した有価証券報告書等をホームページに掲載しています。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「IR資料室」をご参照ください。
https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/

IR活動 2-29

T&Dホールディングスは、「適時」「公平」「正確」を原則として、積極的なIR活動を行い、T&D保険グループの経営環境・経営戦略および財務・業績状況に関する情報を「継続的」かつ「わかりやすく」ご提供するよう努めています。具体的な取組みとして、機関投資家向けのIR説明会、電話会議、個別ミーティング、個人投資家向けの会社説明会などを実施しているほか、証券アナリストとも積極的に意見交換を行っています。なお、IR活動を通じて投資家から寄せられた有用な情報などについては、定期的に経営陣へフィードバックしています。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「IR資料室」をご参照ください。
https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/

主な活動内容

機関投資家・アナリスト向けIR

四半期決算ごとにIR担当部長による電話会議、および中間・年度末決算ごとに社長によるIR説明会を開催しています。また、機関投資家・アナリストと社長やIR担当役員等による個別ミーティングを実施しています。

個人投資家向け説明会

IR担当役員等を説明者とする個人投資家向け説明会を開催しています。

海外投資家向けIR

欧米およびアジアを中心とする海外機関投資家に対して、社長およびIR担当役員等が個別ミーティングを実施しているほか、証券会社開催の海外機関投資家向けコンファレンスなどにも参加しています。

IR情報のホームページ掲載

ホームページにて、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、IR説明会資料、IR説明会および電話会議の動画・音声資料の掲載や、個人投資家向けIR情報の発信を行っています。

グループ内IR活動（グループ愛あ～る）

グループの方向性の共有や市場規律の強化等を目的として、グループ内IR活動を推進しています。主に、当社経営陣とグループの管理職とのスモールミーティングや、動画やグループ共通のポータルサイトを活用した従業員向けの説明会を実施しています。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「個人投資家の皆さまへ」「IR資料室」「IRイベント」をご参照ください。
https://www.td-holdings.co.jp/ir/individual/
https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/
https://www.td-holdings.co.jp/ir/event/

ステークホルダーエンゲージメント

株主総会

T&Dホールディングスでは、株主総会を株主との重要なコミュニケーションの機会と捉え、わかりやすく開かれた株主総会運営を目指すことを基本方針としています。株主総会の開催にあたっては、従来より株主総会資料の早期開示に努めており、発送前の自社ホームページ掲載（5月下旬）、招集通知の早期発送（6月上旬）、英訳版の作成・公表等により、株主が議案を十分にご検討いただけるよう努めています。なお、2023年度より会社法改正（2022年9月1日施行）に伴い、株主総会資料の電子提供制度に対応しました。また、株主の利便性向上のため、インターネットを通じた議決権行使を採用しており、削減される郵送費用を経済的理由で修学困難な学生支援のために寄付しています。株主総会の運営では、会場の大型スクリーンを使用し、図表・イラストを交えて報告事項等をご説明するとともに、株主からのご質問に対しては役員が丁寧にかつ的確に回答するなど、一層の理解促進に努めています。なお2024年度も、遠方の株主の便宜等のため、ご自宅等からでも株主総会の様子を傍聴いただけるようインターネットによるライブ中継を実施しました。

株主構成 2-1

所有者別所有株式数（2024年3月31日現在）

株主区分	金融機関	金融商品取引業者	その他の法人	外国法人等	個人・その他	計
所有株式数（千株）	152,437	20,912	91,252	231,005	48,391	544,000
所有株式数の割合（%）	28.02	3.84	16.77	42.46	8.90	100.00

大株主の状況（2024年3月31日現在）

株主名	所有株式数（千株）	持株比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	90,320	17.01
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	29,680	5.59
GOLDMAN, SACHS & CO.REG	13,844	2.61
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	13,251	2.50
JP MORGAN CHASE BANK 385632	10,339	1.95
STATE STREET BANK WEST CLIENT－TREATY 505234	9,380	1.77
JP MORGAN CHASE BANK 385781	7,799	1.47
JPモルガン証券株式会社	6,222	1.17
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	6,014	1.13
AIG損害保険株式会社	6,000	1.13
計	192,852	36.31

＊当社は、自己株式12,906千株を所有していますが、上記大株主から除いています。また、持株比率は自己株式を控除して計算しています。

人権の尊重 2-16 2-24 2-25 3-3

T&D保険グループ人権方針 2-23

当社グループは「T&D保険グループCSR憲章」において「人権の尊重」を掲げており、グループのすべての役職員ならびにすべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進しています。具体的な行動として、国連人権理事会によるすべての国家および企業を対象とした行動基準「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、当社グループの人権尊重の考え方について表明する「T&D保険グループ人権方針」を制定しています。

当社グループでは人権を尊重し、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治もしくは信条、国籍もしくは社会的出自、貧富、出生、障がい等の事由いかんを問わず差別を認めていません。また、あらゆる形態のハラスメントを容認せず、ハラスメントのない安全で働きやすい職場環境の確保に努めています。

詳細は当社ホームページをご参照ください。
https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/human-right-policy.php

人権デューデリジェンス

当社グループでは、「T&D保険グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある人権に対する負の影響を特定し、予防・軽減するために、人権に関するデューデリジェンスを実施します。

人権尊重の取組み：全体工程

STEP1
■コミットメント
・「T&D保険グループ人権方針」を制定し、当社グループが国際的に認知された人権規範を尊重し、人権デューデリジェンスを実施することを明示。

STEP2
■プロセスの策定
・人権デューデリジェンスにおける確認項目を設定。
・特に重要な人権リスクを、重点確認項目として設定。

STEP3
■人権アセスメント
・策定された重要な人権リスクに対する確認項目に対して影響評価を実施。
・当社グループ内の人権課題の発生状況を調査。

STEP4
■人権リスク軽減策と対策の実施
・人権デューデリジェンスにより人権課題が特定された場合、関連する人権リスクの予防／軽減策、是正策を策定・実行。

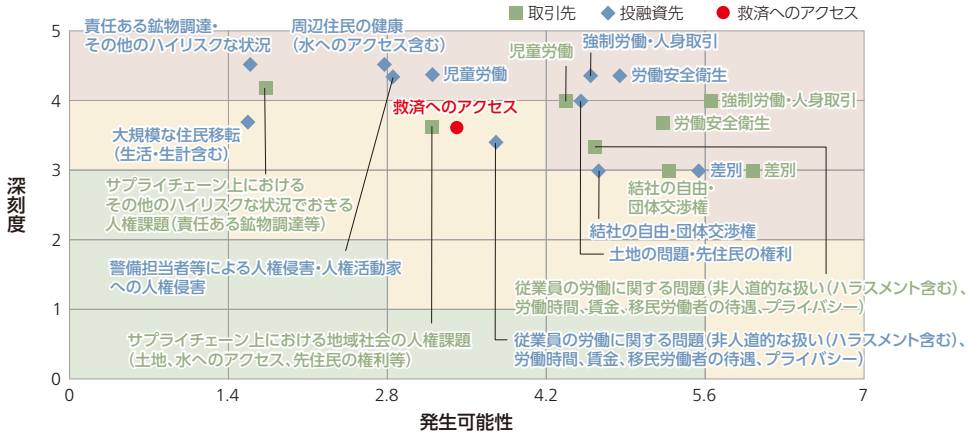
＊今般、2024年3月末基準の人権デューデリジェンスとして、STEP2の「プロセスの策定」と、STEP3の「人権アセスメント」を実施。

人権リスクの特定

当社グループでは、人権に関する主要な国際規範を参照し、専門家の知見を得ながら、事業活動に係る「人権の尊重に関する潜在的な影響とリスク」を特定、評価しています。

T&D保険グループ人権リスクマップ（自社・お客さま）

T&D保険グループ人権リスクマップ（取引先・投融資先）



＊「救済へのアクセス」は、課題の発生によって起こるリスクではなく、アクセスができないことによって、負の影響を是正・救済できないリスクを指し、他の課題と性質が異なるため、以下の方法により評価しています。

【深刻度】救済措置にアクセスできないことによる深刻度は、救済措置を必要とする原因となった各人権課題の深刻度と同一であることから、深刻度は、すべての課題/分野の深刻度を、それぞれの発生可能性で重みづけをし、合計した値。

【発生可能性】①自社労働者、②お客さま、③取引先の労働者、④投融資先の労働者、⑤地域コミュニティ（それぞれの領域における地域コミュニティ）のそれぞれに関して、当社グループの状況を評価し、重みづけをし、算出した値。

人権の尊重

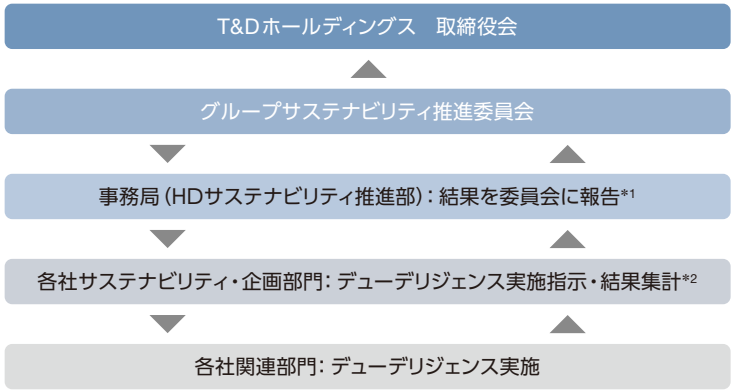
人権デューデリジェンスの実施／確認結果

当社グループでは、2024年3月末を基準とし、当社および連結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。

デューデリジェンスにおいては、人権啓発推進体制の整備状況や職場における労働者に対する差別防止への対応状況、サプライチェーンや投融資先で配慮すべき人権問題の確認状況など、網羅的に人権問題の確認を行いました。今回は2023年度に策定したT&D保険グループ人権リスクマップに基づき、「お客さまのプライバシーに対する権利」についてもチェック項目に追加し、体制や人権リスクの発生状況等について確認しました。さらに、特に重要な人権リスクとして、自社の「ハラスメント」「長時間労働」について重点確認いたしました。

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。また、「ミャンマーでの事業活動における人権配慮」の状況についても、概ね問題が発生していないことを確認いたしました。

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

追加項目：プライバシーに対する権利（お客さま） 3-3

プライバシーに対する権利を守るための態勢が各社において整備されていることを確認するとともに、個人情報の漏えいに関する必要な措置が実施されていることを確認しました。

重点確認項目：ハラスメント

2023年度のハラスメントの発生件数は右記の通りです。

当社グループでは、ハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他のハラスメント）に関する通報・相談は、内部通報制度として設置している「T&D保険グループヘルプライン」および生命保険3社等に設置している「ハラスメント相談窓口」にて受け付けています。

グループヘルプライン、ハラスメント相談窓口では、ハラスメントも含め人権に関する問題に対する従業員からの通報・相談も受け付けており、被害者の救済や再発防止に取り組んでいます。調査の結果、法令や社内規程に反する行為が判明した場合は、配置換え等の被害者救済の措置をとるとともに、就業規則に基づき処分を行っています。

ハラスメントの発生状況（2023年度）

確認対象	件数
ハラスメント関連相談受付件*	70件
ハラスメント認定件数	10件

* すべての受付窓口を合計

* 内部通報制度の詳細はP.105の内部通報制度をご参照ください。

重点確認項目：長時間労働

長時間労働を原因とした重大な人権課題は発生していないものの、管理職の一部に月80時間を超える法定外労働が発生しています。当社グループでは長時間労働の発生防止に向け、各社の状況に応じた取組みを推進しています。

法定外労働時間月80時間超発生状況

	2021年度	2022年度	2023年度
法定外労働時間月80時間超	20名	18名	20名

* T&Dホールディングスおよび直接子会社7社

人権の尊重

長時間労働抑制に向けた主な取組み

- 「ノー残業デー・早帰りデーの実施」「業務用パソコンの自動シャットダウン」「勤務間インターバル制度」等の実施。
- 「月末の残業時間シミュレーション」を行い、長時間労働の発生懸念者および所属長に注意喚起を実施。
- 管理職を対象とした労務管理研修の実施。

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サステナビリティ推進委員会に年次で報告します。同委員会への報告内容は、T&Dホールディングス取締役会に報告するとともに、グループコンプライアンス委員会にも連携されます。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。

人権啓発研修 412-2

T&D保険グループでは、外部講師を招いた「グループ管理職人権セミナー」を開催するとともに、グループ各社においても各種ハラスメントやダイバーシティなどのさまざまな人権にかかわる問題をテーマとした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。

太陽生命

人権問題への理解を深め、人権尊重精神の構成を図ることを目的として、「人権教育プログラム」を策定し、全従業員に人権問題をテーマとした学習会を実施しています。2023年度は、内務職員を対象として、人権問題に関する職場内学習会や研修（e-ラーニング）を実施し、支社従業員には、社外講師による人権学習会を実施しました。加えて、管理職に対しては、ハラスメントのない職場環境の醸成をテーマとする研修を実施しています。

大同生命

人権に関する意識の向上を目的として、派遣社員を含む全従業員に対して人権啓発研修を実施しています。2023年度は「ハラスメントの未然防止」を重点課題として、管理職研修や職場研修を実施するとともに、管理職に対してパワハラを起こすリスク度が診断できる適性検査を活用した研修も実施しました。
そのほか、社外の人権啓発講座へ参加しさまざまな人権問題に関する啓発活動を行ったほか、社内で人権標語を募集し、表彰・社内ポスター掲示により人権意識を高める取組みを行っています。

T&Dフィナンシャル生命

従業員一人ひとりが人権についての知識と理解を深め、主体的に人権問題と向き合っていくため、また、メンタルヘルスやハラスメント（セクハラ・パワハラ）の理解を深めることで、従業員一人ひとりが「心の健康」を保ち、ハラスメントのない健全な職場環境を醸成するため、全従業員を対象に人権研修を実施しています。
2023年度はパワーハラスメントの防止を徹底するため、「心理的安全性」が高い職場環境の実現を目的に、全管理職を対象に集合型の「ハラスメント防止研修」を実施しています。
また、管理職登用時にもハラスメントのない職場環境の醸成についての研修を実施しています。

機関投資家としての取組み

T&D保険グループの経営理念「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。」のとおり、資産運用においても、長期に安定的な収益を確保するとともに、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しており、責任ある機関投資家として、環境・社会・企業統治（ESG）に配慮した投資を行うことが重要と考えています。ESGの面から好ましくないと判断する企業・事業等への投融資を禁止する「ネガティブスクリーニング」等の手法を採用しているほか、開発途上国の教育・雇用支援やジェンダー平等に貢献するソーシャルボンドへ投資を行うなど、機関投資家としても人権への取組みを行っています。