

第三者意見

はじめて第三者意見を提出するにあたり、過去20年間のCSRレポートとサステナビリティレポート（以下、レポート）をレビューしました。その結果、継続的に保険契約者、従業員などの意見に耳を傾け、最近ではサステナビリティ・アドバイザリー・コミティの提言を取り入れ、サステナビリティの取組みを強化していると理解しました。過去からの取組みを踏まえ、第三者意見を提出いたします。

人権の尊重

当グループのウェブ上で開示されている最も古い2006年版から最新の2025年版のレポートまで、一貫して人権の尊重が明記されています。また2023年度レポートから、「当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」と、非常に強く差別の禁止を宣言しています。また、差別禁止の宣言だけではなく、人権を尊重する具体的な施策や制度が整備されています。このような人権を尊重する経営姿勢に敬意を表します。人権、個人、多様性の尊重は人的資本の向上、イノベーションの創出、共有価値の創造に不可欠であると考えます。今後も人権を尊重する姿勢を大切にしていきたいと思えます。

人的資本経営

多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいると考えます。女性活躍推進、女性管理職育成、障がい者雇用に関しては、きめ細かな制度と対応があります。社員研修においては、公募によるMBA派遣や国内外の企業への派遣など、社員の意識と知識を高める制度が見られます。

T&Dホールディングスと生保3社の従業員エンゲージメントスコア（以下、スコア）については継続して開示されており、T&Dホールディングスと大同生命の2024年度のスコアが5段階評価で4以上の高い水準に達しました。また今回のレポートでは、新たに従業員エンゲージメント調査の方法と目標値に関する具体的なかつ詳細な説明が加われました。調査方法については、グループ企業全従業員を調査対象とし、11月から1月までの3か月間にわたり、9項目・56

問で質問した結果、回答率は99.9%となったと報告があります。ほぼ全員が回答した結果に注目したいと思います。それ以上に、調査方法が明確に伝わる内容である点に、当レポートの大きな進歩がみられ、開示の透明性と信頼性が高まったと言えます。

2024年度に従業員に対する株式付与ESOP信託を導入し、かつ、経営陣による従業員に対する社内IR活動を実施したことが報告されています。このような説明により、従業員エンゲージメントへの具体的な取組みの一つが理解できました。また、経営陣の人的資本向上に対する強いコミットメントと努力が伝わる報告になっています。

京都大学経営管理大学院との共同研究による、従業員エンゲージメントと企業価値の関係についての分析結果を興味深く読みました。分析結果は従業員エンゲージメントが企業価値を向上させることを示唆していると考えます。今後も京都大学との共同研究を継続され、当グループの人的資本向上の取組みと企業価値の関係について開示を進められることを期待します。

責任ある投資家

責任ある投資家として、投融資先企業との建設的対話を通じて二酸化炭素（CO₂）排出量削減のエンゲージメントを推進されています。今後はCO₂排出量の大きい産業の企業とのトランジションに関する対話が重要になります。2025年6月に公表された日本版スチュワードシップ・コード第3次改訂版では、機関投資家に協働エンゲージメントを促しています。グループ内外の投資家と協力して、投融資先企業とトランジションに関する対話を進めることを期待します。

小方信幸 青山学院大学客員教授 学校法人青山学院評議員 博士（経営管理）

1977年慶應義塾大学経済学部卒業。2015年青山学院大学大学院国際マネジメント研究科博士後期課程修了。住友銀行、モルガン銀行東京支店、TBSテレビ、帝京平成大学教授を経て法政大学大学院教授（2025年3月まで）。日本証券アナリスト協会認定アナリスト。専門はESG投資とサステナビリティ経営。主な著書：『実践 人的資本経営』（編著、中央経済社、2023年）、『経営倫理入門』（共著、文真堂、2023年）、『社会的責任投資の投資哲学とパフォーマンス』（単著、同文館出版、2016年）他

