

## CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.

保険を、人と社会のために。



サステナビリティレポート 2019

## Contents

|                                  |    |                 |    |
|----------------------------------|----|-----------------|----|
| トップメッセージ                         | 1  | VII 社会活動        | 75 |
| I 組織のプロフィール                      | 5  | VIII ガバナンス・内部統制 | 80 |
| II サステナビリティ経営                    | 10 | IX 経営管理         | 89 |
| III 重点テーマ①<br>すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 | 34 | 第三者意見           | 94 |
| IV 重点テーマ②<br>すべての人が活躍できる働く場づくり   | 48 | 索引              | 95 |
| V 重点テーマ③<br>気候変動の緩和と適応への貢献       | 59 |                 |    |
| VI 重点テーマ④<br>投資を通じた持続可能な社会への貢献   | 69 |                 |    |

## サステナビリティレポート2019について

### レポート発行情報

102-50 102-51 102-52

本レポートは2019年版より、それまでのCSRレポートの名称をサステナビリティレポートに改称して発行しています。

発行時期 2019年9月(前回2018年9月 次回2020年9月予定)

対象範囲 T&D保険グループ各社および財団法人

\* ただし、項目ごとに重要性を考慮した報告内容とし、また、必要に応じて項目ごとに対象範囲を記載しています。

対象期間 2018年4月～2019年3月(年次報告)

\* 一部2019年4月以降の活動も掲載しています。

### 連絡先

102-53

株式会社T&Dホールディングス 経営企画部CSR推進課

〒103-6031 東京都中央区日本橋2-7-1

Eメール:csr@td-holdings.co.jp

### 第三者意見について

2019年度はCSRに関し幅広い見識のある、株式会社日本総合研究所 理事 足達英一郎氏に、本レポートの内容について第三者の立場からご意見・アドバイスをいただきました。

### 編集方針

本レポートは、T&D保険グループが社会的責任についてどのように考え、活動しているかを広くステークホルダーのみなさまにお伝えするために作成しました。2019年版は、より多くのステークホルダーのみなさまに当社グループの取組みを知っていただくために、「サステナビリティレポート2019」に加え、「サステナビリティレポート2019ダイジェスト編」の2種類のレポートを作成して情報を開示しています。「サステナビリティレポート2019ダイジェスト編」は、当社グループのCSRの考え方、主な取組みを、わかりやすくまとめてお伝えするため、少ないページ数で、写真・イラストを活用し親しみやすく、読みやすいレポートにしています。また、「サステナビリティレポート2019」は、GRIスタンダード中核(Core)に準拠し、マネジメント・社会・環境等に関する活動を幅広く報告しています。

### ダイジェスト編の概要

- トップメッセージ
- T&D保険グループ プロフィール
- 私たちのCSR
- 重点テーマ① すべての人の健康で豊かな暮らしの実現
- 重点テーマ② すべての人が活躍できる働く場づくり
- 重点テーマ③ 気候変動の緩和と適応への貢献
- 重点テーマ④ 投資を通じた持続可能な社会への貢献
- 社会活動
- 外部評価

# 共有価値の創造を通じ、 社会とともに成長する 企業グループをめざして

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



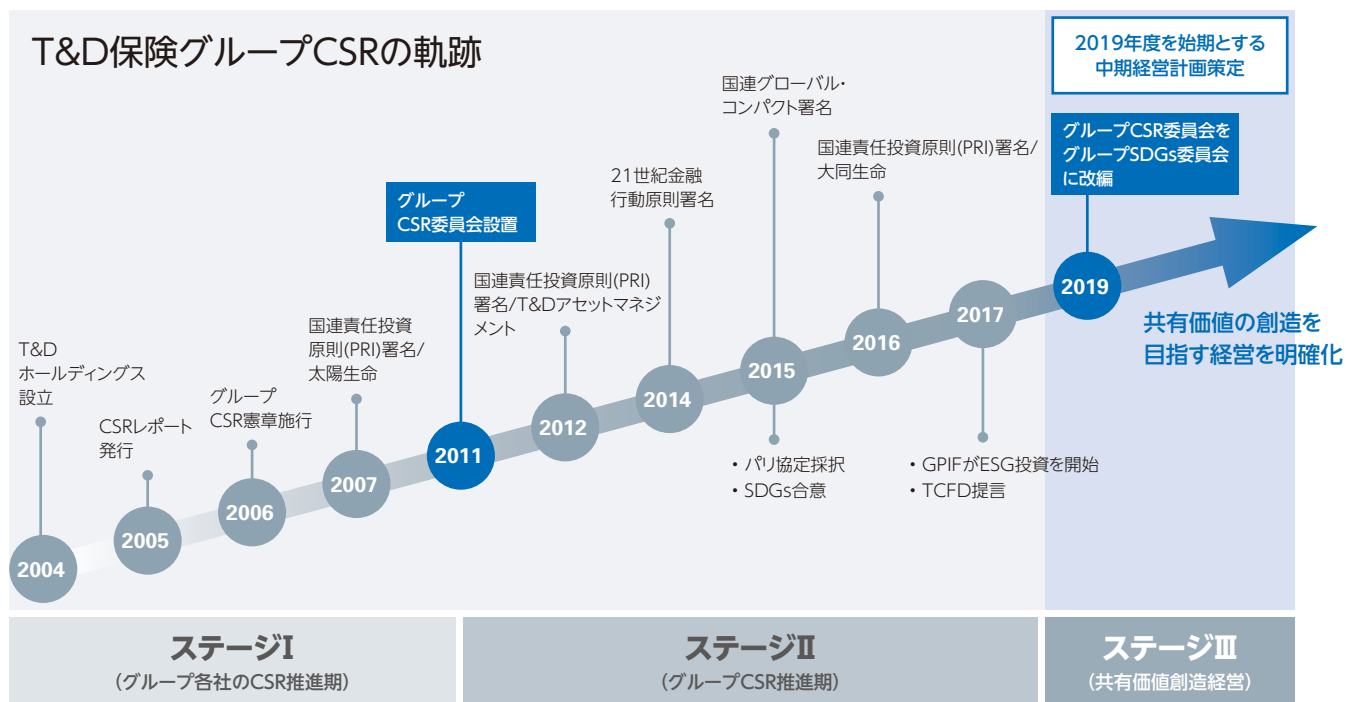
## Message

T&D保険グループは、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の生命保険会社3社を中心に、生命保険事業を中核とする企業グループです。2004年に生命保険会社3社が保険持株会社であるT&Dホールディングスのもとに結集してから15年が経過しました。この間に、企業と社会の関係を見る目は変化してきました。企業には社会を変える力があり、社会にはより良い企業を育む力があるという見方は、広く世界の投資家、企業、消費者、地域社会の中で共有されるようになったと思います。

当社グループは、2005年からCSRレポートを発行してきましたが、今回の2019年版から「サステナビリティレポート」に改称しました。広く社会貢献活動も含む「企業の社会的責任」であるCSRの大切さは変わりません。それを踏まえたうえで、企業の事業活動と社会の関係を見つめなおし、名称を新たにした当レポートで、「価値の創造を通じて、人と社会に貢献する」ことを企業理念とする私たちの思いを、改めてみなさまにお伝えするものです。

### T&D保険グループのCSRは新しいステージへ…共有価値の創造

当社グループは、100年以上の長い歴史を持つ保険会社を中核企業としており、それぞれが長年にわたり特色ある社会貢献の取り組みを行ってきました。2011年にグループが一体となってCSRに取り組むため、グループ会社横断の組織である「グループCSR委員会」を創設。グループ各社独自のCSR活動をグループ協働の活動とすること、また、テーマを定めてグループ一体となって新たな施策に取り組むことで、グループとしての思いを形にするCSRを推し進めてきました。この間に、2015年には世界の国々が協力して取り組むパリ協定の採択とSDGs合意があり、2017年には世界最大の機



関投資家であるGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)がESG投資を開始しました。CSRは、企業が行う社会貢献活動から、社会に向けた価値の創造とそれを通じた企業成長の取り組みであるとの理解が進んだと考えています。そしてこの考え方は、当社グループが発足したときから一貫して持ち続けている経営理念である、「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す」とことと一致するものです。当社グループのCSRも着実に進化してきました。私たちの思いと世界のみなさまの企業に対する期待が同じ方向を向いた今、当社グループのCSRは、新しいステージ「共有価値創造経営」に入ります。

## T&D保険グループの目指す姿…共有価値創造と経営戦略

当社グループは2019年度を始期とする中期経営計画「Try & Discover 2021 共有価値の創造」を策定しました。全体方針に、「コアビジネスの強化」と「事業ポートフォリオの多様化」を通じ、「絶えず変化する人と社会の課題の解決に貢献することで、社会とともに成長する保険グループをめざす」ことを掲げました。目指すグループ像には、共有価値の創造を中心に置き、当社グループの強みを活かした「共有価値の創造」の主なテーマを定め、事業領域を広げて社会に価値を創造していくことを表明しました。

中期経営計画策定に先立ち、私自身が委員長を務めるグループCSR委員会<sup>※1</sup>において、SDGsの17の目標と169のターゲットから、当社グループが強みを活かして解決に貢献できる社会の課題を抽出。そこから、4つのグループCSRの重点テーマ<sup>※2</sup>を選定しました。これらのテーマは、中期経営計画に記載した事業を通じた「共有価値の創造」により実現されます。社会的課題の解決を通じて持続可能な社会を実現すること、社会に価値を創造することで当社グループも企業として持続的に成長していくことを経営計画全体を貫く方針とし、日々の事業に取り組んでいきます。

※1 2019年4月よりグループSDGs委員会に改編

※2 「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」34～74ページで報告しています。

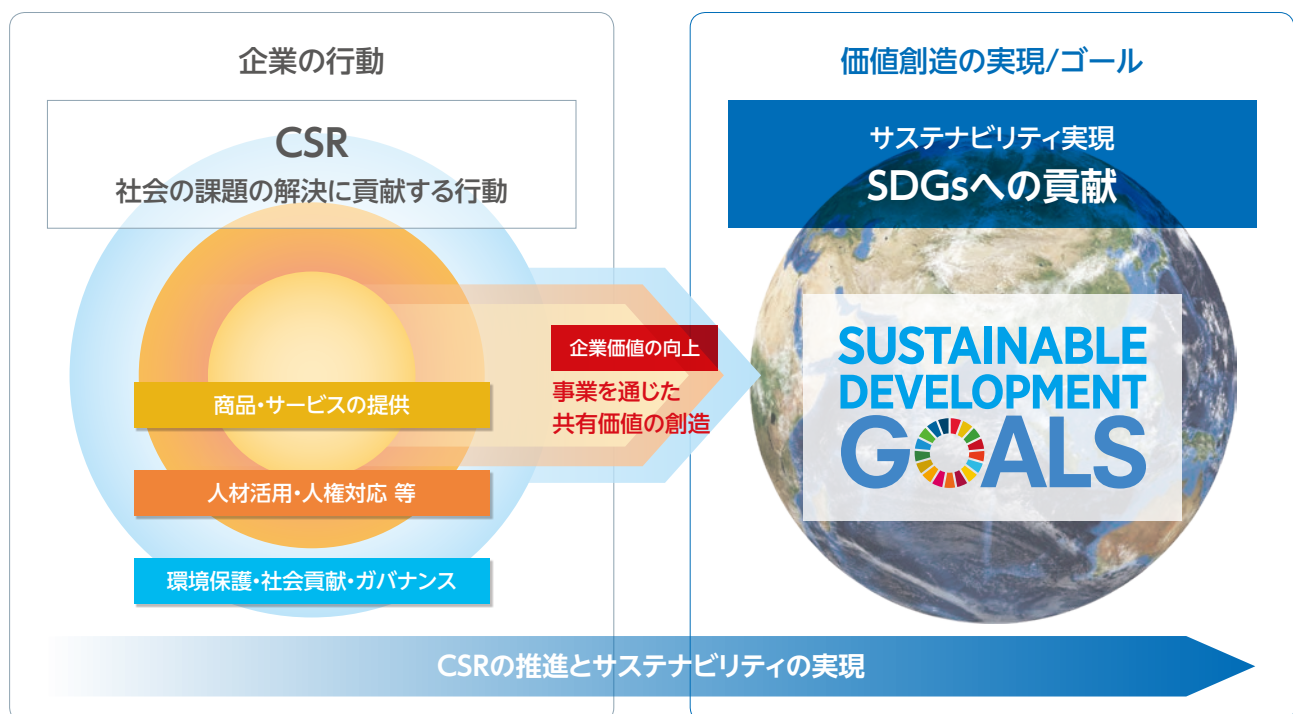


## 価値創造を通じたSDGsへの貢献…サステナブルな世界の発展／SDGs

既にお話したように、当社グループのCSRは、長い歴史を持つ企業の社会貢献の活動から、社会的課題に向き合い社会に価値を創造する経営へとそのステージを進め、共有価値創造を中期経営計画の目指す姿に置きました。これにより、CSRはこれまで以上に経営と一体化します。

絶えず変化する人と社会の課題は、当社グループにとって挑戦すべきビジネスチャンスでもあります。保険グループである当社グループの特色と強みを活かし、事業活動の中で人と社会の課題に向き合い、課題解決に貢献することを通じて社会に価値を産み、同時に企業価値を向上させていきます。

共有価値創造を経営計画の目指すところに置いた当社グループにとって、行動の結果はより良い世界の実現を目指すSDGsへの貢献と結びついていなければなりません。そして、当社グループの持続的成長を目指す行動の結果が、サステナブルな世界の発展への貢献となるよう事業を牽引していくことが私の役割です。



## 世界と共有する思い

大型台風や集中豪雨などの自然災害の頻発、被害拡大は、わが国だけでなく広く世界が憂慮しているところです。ほかにも、さまざまな人権の課題、社会的・経済的な格差の拡大、技術革新が産み出す新しい格差や雇用の変化、多くの先進国が向き合う少子高齢化の進展に伴うさまざまな困難など、多くの社会的課題があることは世界が共有する認識でしょう。当社グループは、2015年に、国連が提唱する持続可能な成長を実現するための国連と企業の協力の枠組みである、国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact)の理念に賛同。T&Dホールディングスがグループを代表して、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持する国連事務総長宛の書面に署名して、グループとして責任ある行動をとる活動に参加しています。また、国連が機関投資家にESG(環境・社会・企業統治)を考慮した投資を促す行動規範である、「責任投資原則(PRI)」には、太陽生命が国内生保で初めて2007年に署名。T&Dアセットマネジメントは2012年、大同生命は2016年に署名しており、グループをあげてESG投資の分野でもサステナブルな世界の実現に貢献する取り組みを進めています。パリ協定で、世界が協力して取組むことに賛同した気候変動の緩和と適応への取り組みには、幅広い



事業活動中での温室効果ガス排出量を削減する取組みと、機関投資家としての緩和と適応に貢献する取組みを続けています。

人権の尊重に関しては、グループCSR憲章においてすべての人の人権の尊重を表明し、従業員の人格と多様性の尊重、健康で安全に働ける環境作りに取り組んできました。なかでも、女性が従業員の多数を占める当社グループにあって、女性の能力発揮は持続的な企業価値向上のための重要な経営課題です。女性の活躍を支援する取組みは、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、多面的、継続的に進めています。

## T&D保険グループの経営方針とサステナビリティ

生命保険業を事業の中心に置く当社グループの特徴の一つに、事業の長期性があげられます。個人のお客さまとはお客さまの人生の大部分の時間を、法人のお客さまとは世代を超えてさらに長い時間を、一緒に歩ませていただきます。グループの経営計画の策定にあたり、長く存続し、安定的に成長していく企業とはどのような企業なのかを改めて考えました。見えてきたのは、個人のお客さまにも法人のお客さまにも、なくてはならないと思っただけの企業。時代を超えて、広く社会から信頼され、必要な会社と認めていただける企業と理解しました。社会は、少しずつ、そして確実に変化しています。社会の課題も絶えず変化しています。私たちが、ずっとお客さまとともに歩んでいくために必要なのは、常に社会の課題に向き合い、社会が必要とする価値を提供し続けることです。

私たちT&D保険グループは、常に社会と価値を共有し、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、その歩みを続けてまいります。

# I 組織のプロフィール

## 1. 組織のプロフィール

### 1-1 T&D保険グループの事業概要

102-2

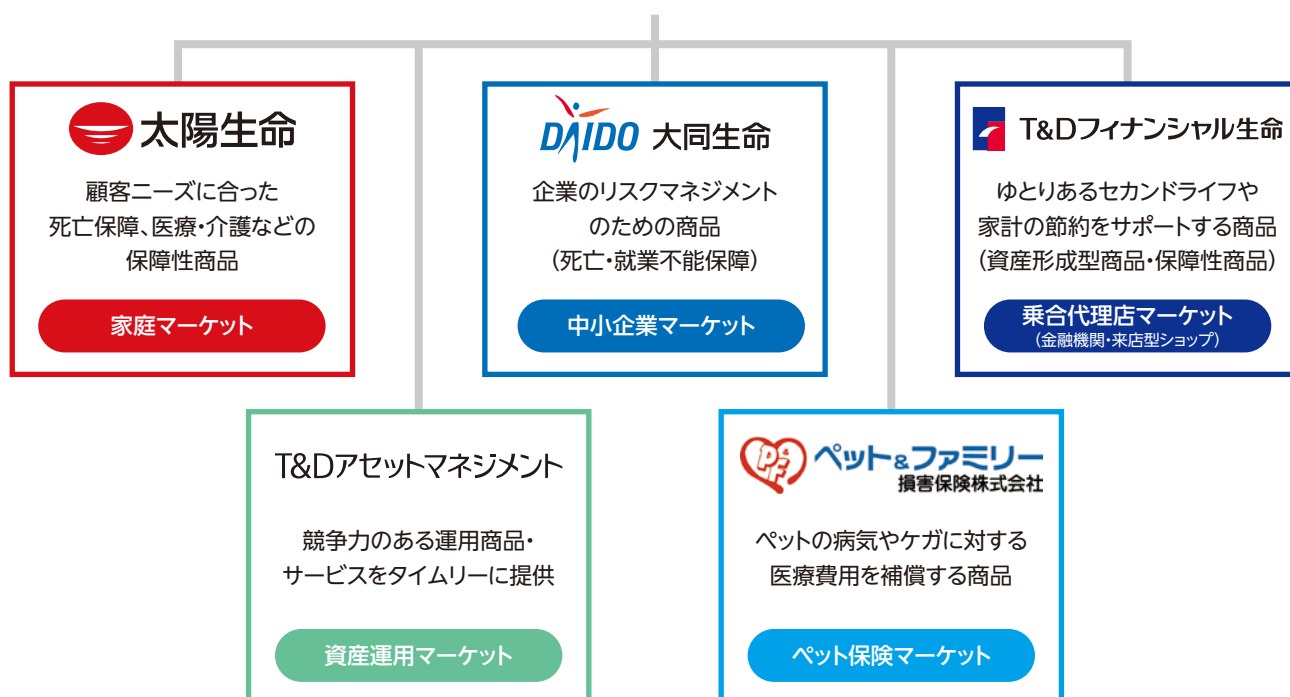
T&D保険グループは、持株会社であるT&Dホールディングスのもと、3つの生命保険会社(太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命)を中心とする企業グループです。家庭マーケットに強みを持つ太陽生命、中小企業マーケットに強みを持つ大同生命、乗合代理店(金融機関・来店型ショップ)マーケットに強みを持つT&Dフィナンシャル生命が、それぞれのビジネスモデルにおける強み・独自性を最大限発揮し、みなさまの暮らしとビジネスをサポートしています。

#### ● グループストラクチャー

2019年4月1日現在

### T&Dホールディングス

子会社、関連会社19社で構成する  
T&D保険グループの要となる持株会社です



#### 上記以外の主なグループ会社

##### 保険関連事業

- T&Dコンファーム株式会社
- 東陽保険代行株式会社
- 株式会社大同マネジメントサービス

##### 資産運用関連事業

- T&Dリース株式会社
- 太陽信用保証株式会社
- エー・アイ・キャピタル株式会社

##### 総務・事務代行等関連事業

- T&Dカスタマーサービス株式会社
- T&D情報システム株式会社
- 日本システム収納株式会社
- 株式会社全国ビジネスセンター
- Thuriya Ace Technology Company Limited

経常収益

21,401

億円

経常利益

1,469

億円

純利益※

728

億円

従業員数

19,489

人

※親会社株主に帰属する当期純利益

収益・利益は2018年度、従業員数は2019年3月末時点

## ● 組織の構成

T&D保険グループは、T&Dホールディングス、子会社16社および関連会社3社により構成されており、生命保険業を中心に、以下の業務を行っています。

(○: 連結子会社 ◇: 持分法適用の関連会社)

|                      |                                                                                                         |                                                                                                     |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 株式会社T&Dホールディングス      |                                                                                                         | <a href="https://www.td-holdings.co.jp/">https://www.td-holdings.co.jp/</a>                         |
| 保険および<br>保険関連<br>事業  | 保険事業                                                                                                    | ○太陽生命保険株式会社 <a href="https://www.taiyo-seimei.co.jp/">https://www.taiyo-seimei.co.jp/</a>           |
|                      |                                                                                                         | ○大同生命保険株式会社 <a href="https://www.daido-life.co.jp/">https://www.daido-life.co.jp/</a>               |
|                      |                                                                                                         | ○T&Dフィナンシャル生命保険株式会社 <a href="https://www.tdf-life.co.jp/">https://www.tdf-life.co.jp/</a>           |
|                      |                                                                                                         | ○ペット&ファミリー損害保険株式会社 <a href="https://www.petfamilyins.co.jp/">https://www.petfamilyins.co.jp/</a>    |
|                      | 保険関連事業                                                                                                  | ○T&Dコンファーム株式会社                                                                                      |
|                      |                                                                                                         | ○東陽保険代行株式会社 <a href="https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/">https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/</a> |
|                      |                                                                                                         | ○株式会社大同マネジメントサービス <a href="https://www.dms-hp.co.jp/">https://www.dms-hp.co.jp/</a>                 |
| 資産運用<br>関連事業         | 投資運用・<br>投資助言<br>事業等                                                                                    | ○T&Dアセットマネジメント株式会社 <a href="https://www.tdasset.co.jp/">https://www.tdasset.co.jp/</a>              |
|                      | その他の<br>資産運用<br>関連事業                                                                                    | ○T&Dリース株式会社 <a href="http://www.td-lease.co.jp/">http://www.td-lease.co.jp/</a>                     |
|                      |                                                                                                         | ○太陽信用保証株式会社 <a href="https://www.taiyo-sinyo-hosyo.co.jp/">https://www.taiyo-sinyo-hosyo.co.jp/</a> |
|                      |                                                                                                         | ◇エー・アイ・キャピタル株式会社 <a href="https://www.aicapital.co.jp/">https://www.aicapital.co.jp/</a>            |
| 総務・事務<br>代行等<br>関連事業 | 総務関連事業                                                                                                  | ○T&Dカスタマーサービス株式会社                                                                                   |
|                      | 事務代行・<br>計算関連<br>事業等                                                                                    | ○T&D情報システム株式会社 <a href="https://www.td-system.co.jp/">https://www.td-system.co.jp/</a>              |
|                      |                                                                                                         | ○日本システム収納株式会社 <a href="https://www.nss-jp.com/">https://www.nss-jp.com/</a>                         |
|                      |                                                                                                         | ○株式会社全国ビジネスセンター <a href="http://www.zbc-jp.com/">http://www.zbc-jp.com/</a>                         |
|                      |                                                                                                         | ◇Thuriya Ace Technology Company Limited                                                             |
| 財団法人                 | 公益財団法人太陽生命厚生財団 <a href="http://www.taiyolife-zaidan.or.jp/">http://www.taiyolife-zaidan.or.jp/</a>      |                                                                                                     |
|                      | 公益財団法人大同生命厚生事業団 <a href="http://www.daido-life-welfare.or.jp/">http://www.daido-life-welfare.or.jp/</a> |                                                                                                     |
|                      | 公益財団法人大同生命国際文化基金 <a href="http://www.daido-life-fd.or.jp/">http://www.daido-life-fd.or.jp/</a>          |                                                                                                     |

\* 2019年4月末時点 T&D保険グループ各社および財団法人の主なものを記載しています。

\* 「Thuriya Ace Technology Company Limited」はミャンマーにおけるシステム開発の関連会社です。



## 1-3 会社概要(2019年3月末現在)

102-1

102-3

102-13

## 《株式会社T&amp;Dホールディングス》

|       |                                                                                  |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 英語表記  | T&D Holdings, Inc.                                                               |
| 設立年月  | 2004年4月                                                                          |
| 本社所在地 | 〒103-6031 東京都中央区日本橋二丁目7番1号                                                       |
| 資本金   | 2,071億円                                                                          |
| 従業員数  | 107名                                                                             |
| 会計監査人 | EY新日本有限責任監査法人                                                                    |
| 事業内容  | 保険持株会社として次の業務を営んでいます。<br>・生命保険会社、その他の保険業法の規定により子会社とした会社の経営管理<br>・上記に掲げる業務に附帯する業務 |

## 《太陽生命保険株式会社》

|       |                                      |
|-------|--------------------------------------|
| 設立年月  | 1948年2月(創業1893年5月)                   |
| 本社所在地 | 〒103-6031 東京都中央区日本橋二丁目7番1号           |
| 資本金   | 625億円                                |
| 従業員数  | 営業職員8,440名<br>内務職員2,365名<br>計10,805名 |

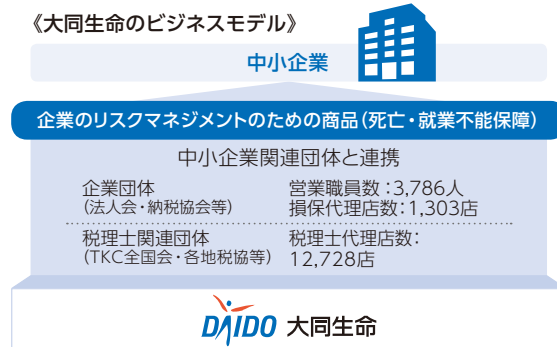
## 《太陽生命のビジネスモデル》



## 《大同生命保険株式会社》

|       |                                                         |
|-------|---------------------------------------------------------|
| 設立年月  | 1947年7月(創業1902年7月)                                      |
| 本社所在地 | 〒550-0002 大阪市西区江戸堀一丁目2番1号<br>〒103-6031 東京都中央区日本橋二丁目7番1号 |
| 資本金   | 1,100億円                                                 |
| 従業員数  | 営業職員3,786名<br>内務職員3,119名<br>計6,905名                     |

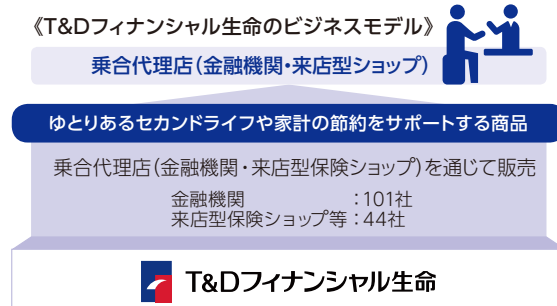
## 《大同生命のビジネスモデル》



## 《T&amp;Dフィナンシャル生命保険株式会社》

|       |                          |
|-------|--------------------------|
| 設立年月  | 1947年7月(創業1895年4月)       |
| 本社所在地 | 〒105-0023 東京都港区芝浦一丁目1番1号 |
| 資本金   | 560億円                    |
| 従業員数  | 269名                     |

## 《T&amp;Dフィナンシャル生命のビジネスモデル》



◇ 生命保険会社3社が所属する団体: 一般社団法人生命保険協会

## 《T&Dアセットマネジメント株式会社》

|       |                                      |
|-------|--------------------------------------|
| 設立年月  | 1980年12月                             |
| 本社所在地 | 〒108-0014 東京都港区芝五丁目36番7号<br>三田ベルジュビル |
| 資本金   | 11億円                                 |
| 従業員数  | 145名                                 |

## 《ペット&ファミリー損害保険株式会社》

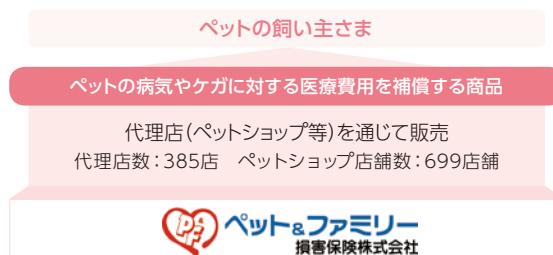
|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 設立年月  | 2003年8月                    |
| 本社所在地 | 〒113-0033 東京都文京区本郷三丁目34番3号 |
| 資本金   | 28億650万円                   |
| 従業員数  | 60名                        |

2019年4月1日に少額短期保険業者より損害保険会社へ移行しました。

## 《T&Dアセットマネジメントのビジネスモデル》



## 《ペット&ファミリー損害保険のビジネスモデル》



## 1-4 従業員数

102-8

401-1

### ● T&Dホールディングス連結の従業員数(名)

| 事業部門の名称      | 2017年3月末       | 2018年3月末       | 2019年3月末       |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 保険および保険関連事業  | 18,573 (1,107) | 18,546 (1,095) | 18,275 (960)   |
| 資産運用関連事業     | 441 (25)       | 442 (23)       | 435 (19)       |
| 総務・事務代行等関連事業 | 802 (161)      | 769 (85)       | 779 (61)       |
| 合計           | 19,816 (1,293) | 19,757 (1,203) | 19,489 (1,040) |

\*従業員数は就業人員であり、執行役員は含んでおりません。また、臨時従業員数は、( )内に年間の平均人数を外数で記載しています。

\*臨時従業員について、端数処理の関係上、有価証券報告書の数値とは異なります。

### ● 生命保険3社の在籍数と採用数

|               | 在籍数(名)           |                  |                  | 採用数(名) |        |        |
|---------------|------------------|------------------|------------------|--------|--------|--------|
|               | 2017年3月末         | 2018年3月末         | 2019年3月末         | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
| 従業員           | 18,543           | 18,394           | 17,979           | 3,887  | 3,913  | 3,773  |
| 男性            | 3,564            | 3,539            | 3,514            | 149    | 186    | 190    |
| 女性            | 14,979           | 14,855           | 14,465           | 3,738  | 3,727  | 3,583  |
| うち営業職員        | 12,745           | 12,656           | 12,226           | 3,679  | 3,671  | 3,468  |
| 男性            | 313              | 320              | 341              | 57     | 70     | 80     |
| 女性            | 12,432           | 12,336           | 11,885           | 3,622  | 3,601  | 3,388  |
| うち内務職員        | 5,798            | 5,738            | 5,753            | 208    | 242    | 305    |
| 男性<br>(うち管理職) | 3,251<br>(1,959) | 3,219<br>(2,138) | 3,173<br>(2,069) | 92     | 116    | 110    |
| 女性<br>(うち管理職) | 2,547<br>(345)   | 2,519<br>(345)   | 2,580<br>(387)   | 116    | 126    | 195    |

\*管理職には本社課長代理・係長等の役職者を含みます。

## 1-5 労働組合との意見交換・協議

102-41

T&D保険グループには、生命保険会社3社にそれぞれ独立した労働組合があり、団体協定を締結のうえ、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。

## ● 生命保険会社3社内務職員の組織状況

|            | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 労働組合組織率(%) | 79.6   | 80.0   | 80.2   |

## 2. サプライチェーン

## 2-1 サプライチェーンの定義

102-9

T&Dホールディングスではサプライチェーンを下表のように定義し、サプライチェーンを通したCSRの浸透に努めています。

| 活動         | サプライチェーン                   |
|------------|----------------------------|
| 商品・サービスの提供 | 媒体<br>商品・サービスの提供で用いる媒体の製造  |
|            | 代理店<br>代理店                 |
| 業務の委託      | ITシステム、コンサルティング、監査         |
| オフィスビル     | ビル<br>オフィスビルの建設・維持・管理      |
|            | エネルギー使用<br>石油精製とその流通、電力事業者 |
|            | 廃棄物<br>廃棄物処理業者             |
| 配送         | 配送業者                       |
| 従業員の移動     | 出張<br>航空機、鉄道・バス・タクシー、宿泊施設  |
|            | 通勤<br>鉄道・バス                |
| 投資         | 投資先                        |

## 2-2 お取引先との関わり

414-1

## ● 外部委託管理

T&D保険グループでは、業務の外部委託を行うに際し、経営の健全性の確保および事務管理態勢の強化のため、委託先の選定や委託事務等の監督方法等を定め、適切な外部委託の管理態勢を整備しています。

T&Dホールディングスでは、外部委託にあたっては「事務等の外部委託管理規程」に基づき、「事務等の外部委託リスク審査細則」において「外部委託チェックリスト」を定め、リスク管理上の審査、委託先の適格性審査（人権、労働条件、環境保護等の社会性の項目\*を含む）を行います。

\*社会性の項目：人権上の問題が生じていないか、強制労働・長時間労働・健康安全確保等の労働条件の問題が生じていないか、環境汚染や気候変動への適切な配慮が行われているか等。

外部委託開始後は、原則、年1回以上委託先への点検を実施し、委託事務等の履行状況等をモニタリングし、その都度、必要に応じて改善指導を行っています。

## ● グリーン購入・調達の実組み

当社グループでは、「T&D保険グループCSR憲章」および「T&D保険グループ環境方針」に基づき、地球環境の保護活動に取り組んでいます。その一環として業務に必要な物品やサービスの調達・購入にあたっては、グループ共通のグリーン購入基準を定め、より環境負荷の少ないものから優先的に調達・購入するグリーン購入およびグリーン調達に取り組んでいます。

グリーン購入は主に什器・備品、消耗品を対象とし、グリーン調達は商品パンフレット・約款等の印刷、不動産設備、システム機器等の調達を対象とし、それぞれの実績は半期ごとにグループSDGs委員会および取締役会に報告されます。

## Ⅱ | サステナビリティ経営

### 1. T&D保険グループ 目指すグループ像

#### T&D保険グループ経営理念

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。

グループ経営理念の実践を通じて、グループの持続的成長を確かなものへ

#### 共有価値の 創造

- 絶えず変化する人と社会の課題(社会的課題)は、当社グループにとっては挑戦すべきビジネスチャンス
- 社会的課題の解決という視点から、事業を通じて、社会にとっての価値と企業にとっての価値の両方を創造

#### 中長期に成長できる企業

- 事業を通じ社会の発展に貢献し、その事業を通じて適正な利益を上げる
- 社会と経済に価値を産み出す企業

#### T&D保険グループの目指す姿

- 社会と価値を共有し、持続的に成長する保険グループ

## 2. CSRの基本方針

T&D Insurance Group CSR Philosophy — 私たちのCSR

私たちは、社会的課題への取組みを通じ、  
価値を創造し、人と社会に貢献します。

### 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CSR憲章

【前文】

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、  
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。

### 私たちのCSR重点テーマ



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

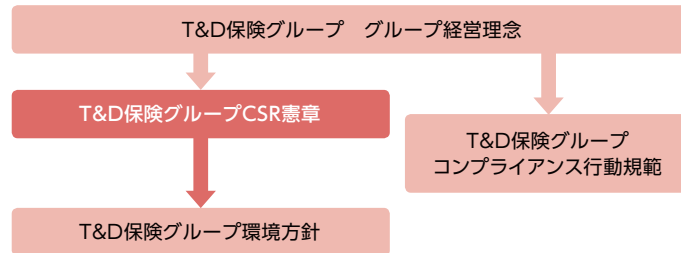
広く社会にとって重要かつ当社グループの事業との関連が大きい  
社会的課題をもとに、私たちのCSR重点テーマを定め、幅広い事業  
活動を通じて社会に価値を創造する活動に取り組んでいます。



T&D保険グループの企業活動の根幹をなす経営理念は、「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。」です。

相互扶助の理念を基礎に置く生命保険業を事業の中心とする当社グループにとって、事業を通じて人と社会に貢献することは、企業としての根本的な理念であり、存在意義でもあります。

#### 【CSRの基本的方針の体系】



#### 【その他の関連基本方針】

- ・T&D保険グループお客さま本位の業務運営に係る基本方針
- ・コーポレート・ガバナンス基本方針
- ・グループリスク管理基本方針

他

### ● 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。

### ● T&D保険グループCSR憲章

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、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。

#### 1. より良い商品・サービスの提供

お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供し、社会の持続的成長と社会的課題の解決に貢献します。

#### 2. コンプライアンスの徹底

- ・法令、ルール等を厳格に遵守するとともに、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動します。
- ・公正かつ自由な競争を維持・促進します。
- ・市民社会の秩序や安全をおびやかす反社会的勢力や団体に対しては、毅然とした態度で対応します。

#### 3. 人権の尊重

- ・すべての人々の人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。
- ・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、人材育成を図ります。
- ・プライバシーを尊重し、個人情報の管理・保護を徹底します。

#### 4. コミュニケーション

お客さまや株主はもとより広く社会に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供と企業情報の適時適切な開示を行うとともに、積極的に対話を図ります。

#### 5. 地域・社会への貢献

良き企業市民として積極的に社会活動を行い、地域・社会の健全な発展に貢献します。

#### 6. 地球環境の保護

企業活動に際して環境問題への配慮が重要であることを十分認識し、地球環境の保護に取り組みます。

#### 7. 実効あるガバナンスの構築と徹底

本憲章に基づく行動を実現するため、実効あるガバナンス態勢を構築するとともに、お客さま、株主、従業員、代理店、取引先、地域社会など、幅広いステークホルダーとの協働に努めます。

## ● T&D保険グループコンプライアンス行動規範

T&D保険グループは、経営理念である「価値の創造を通じて、人と社会に貢献する」に基づき、お客さまをはじめとするステークホルダーに対する真摯・誠実かつ公正・適切な企業活動を行うために、「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」を定めます。

私たち当グループの役職員が企業活動を行うに際しては、当行動規範に則り、事業活動に関する法令等のルールを正しく理解し、厳格に遵守することにより、公正な企業活動を行わなければなりません。

また、当グループは、当行動規範の趣旨・精神を尊重する企業文化の醸成に取り組みます。

### 1. 法令等遵守の徹底

#### (1) 法令等の厳格な遵守

私たちは、国内外の法令にとどまらず、国際ルール、社会ルールおよび社内規則を守ります。また、その背景にある精神を理解し、誠実に行動します。

#### (2) 公正かつ自由な競争の維持・促進

私たちは、提供する商品・サービスなどに関し、競争相手との談合、取り決めによりお客さまに不利益を与える行為や、取引上の立場を利用し相手方に不利益を与える行為等の不公正な競争行為を行いません。

#### (3) 利益相反の防止

私たちは、業務遂行にあたって常に公私の別を考えて行動し、会社利益に反し、自らのあるいは第三者の利益を図る行為を行いません。

#### (4) インサイダー取引の禁止

私たちは、上場企業グループの一員として、会社のあるいは業務上知り得た未公表の重要情報を、会社および個人の資産運用あるいはその他の私的経済行為に利用しません。

#### (5) 知的財産権等の保護

私たちは、著作権や特許権等の知的財産権を尊重し、これら権利を侵害しないように企業活動を行います。

### 2. 社会に対する対応

#### (1) 反社会的勢力への対応

私たちは、市民社会の秩序や安全をおびやかす反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応し、断固として排除します。

#### (2) 接待等の制限による腐敗防止

私たちは、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・贈答を行いまたは受けることなく、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みます。

#### (3) 政治活動・政治資金

私たちは、政治活動を行う際には、法令を遵守し、公正な姿勢を維持します。

### 3. 経営における適切性・透明性

#### (1) 適切な情報開示・説明

私たちは、提供する商品・サービスの内容やグループの経営情報について、お客さまや株主・投資家などに対し正しく開示・説明します。

#### (2) 適切な情報管理

私たちは、業務上知り得た個人情報を含むお客さまの情報について、法令等に従い適正に取り扱います。また、グループが公表していない情報を適切に管理します。退職後もこれらの情報を他に漏らしません。

### 4. 人権の尊重および環境への配慮

#### (1) 人権の尊重

私たちは、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重します。また、法令等の遵守により労働者を保護し、差別やハラスメントのない健全な職場環境の維持に取り組みます。

#### (2) 環境への配慮

私たちは、企業活動に際し、地球環境に配慮した活動を行います。

### <経営者の責務>

T&D保険グループの経営者は、当行動規範の精神の実現が自らの責務であることを認識したうえで率先垂範し、グループにおける周知徹底と遵守のための指導に努めます。

## ● T&D保険グループ環境方針

T&D保険グループは、「T&D保険グループCSR憲章」に基づき、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。ここに以下の環境方針を定め、すべての事業活動を通じてその実現に取り組みます。

### 1. 事業を通じた地球環境保護

すべての事業活動にあたり、地球環境の保護に貢献するよう努めます。

### 2. 環境負荷の軽減

資源・エネルギーの消費や廃棄物の排出による環境への負荷を認識し、省資源、省エネルギー、資源のリサイクル活動、および環境に配慮した商品の購入（グリーン購入）等を通じて環境負荷の軽減に努めます。

### 3. 環境関連法規の遵守

環境保全に関する諸法規等を遵守します。

### 4. 環境啓発活動の推進

環境啓発活動を通じて役職員の環境問題に対する意識を高め、環境保護活動を推進します。

### 5. 環境への取り組みの継続的改善

環境に関する目標を設定し、定期的な見直しを図ることで、取り組みの継続的な改善に努めます。

このT&D保険グループ環境方針は役職員に通知して徹底するとともに、一般に公開します。

## ● コーポレート・ガバナンス基本方針

T&Dホールディングスは、T&D保険グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的に、2015年6月から上場企業に適用された「コーポレートガバナンス・コード」のすべての原則を受け入れるとともに、主な原則等に対する当社の取組方針を「コーポレート・ガバナンス基本方針」に定め、ホームページにて開示しています。

**WEB** 「コーポレート・ガバナンス基本方針」

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

**WEB** ご参考:コーポレートガバナンス・コードに関する情報

<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/>（東京証券取引所ホームページ）

## 2-2 T&D保険グループが賛同し支持する原則

102-12

### ● 国連グローバル・コンパクト

T&D保険グループは、国連が提唱する持続可能な成長を実現するための国連と企業の協力の枠組みである「国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact。以下、UNGC)」に参加しています。UNGCは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の原則を掲げ、企業に責任ある行動を促すものです。

当社グループはUNGCの理念に賛同し、T&Dホールディングスがグループを代表して同原則への支持を表明する書簡に署名しています。

WE SUPPORT



### 《UNGCの10原則》

|      |      |                                     |
|------|------|-------------------------------------|
| 人権   | 原則1  | 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである    |
|      | 原則2  | 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである         |
| 労働   | 原則3  | 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである      |
|      | 原則4  | 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである         |
|      | 原則5  | 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである            |
|      | 原則6  | 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである         |
| 環境   | 原則7  | 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである   |
|      | 原則8  | 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである    |
|      | 原則9  | 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである         |
| 腐敗防止 | 原則10 | 企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである |

## ● 責任投資原則 (PRI)

T&D保険グループでは、太陽生命、大同生命およびT&Dアセットマネジメントが、機関投資家などに対してESG[環境(Environment)・社会(Social)・企業統治(Governance)]を考慮した投資行動を促す行動規範である「責任投資原則(PRI)\*」に賛同し署名をしています。

Signatory of:



\*責任投資原則(PRI): 正式名称を「United Nations Principles for Responsible Investment」といい、国連環境計画・金融イニシアティブおよび国連グローバル・コンパクトが事務局となり策定された、機関投資家の意思決定プロセスにESGの視点を反映させるための考え方を示した原則。

### 《責任投資原則の6原則(宣言)》

1. 私たちは、投資分析と意思決定のプロセスにESGの課題を組み込みます。
2. 私たちは、活動的な(株式)所有者になり、(株式の)所有方針と(株式の)所有慣習にESGの課題を組み入れます。
3. 私たちは、投資対象の主体に対してESGの課題について適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

## ● 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)

T&Dホールディングスおよび直接子会社は、金融機関の自主的な行動原則である「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)\*」に賛同し、署名しています。

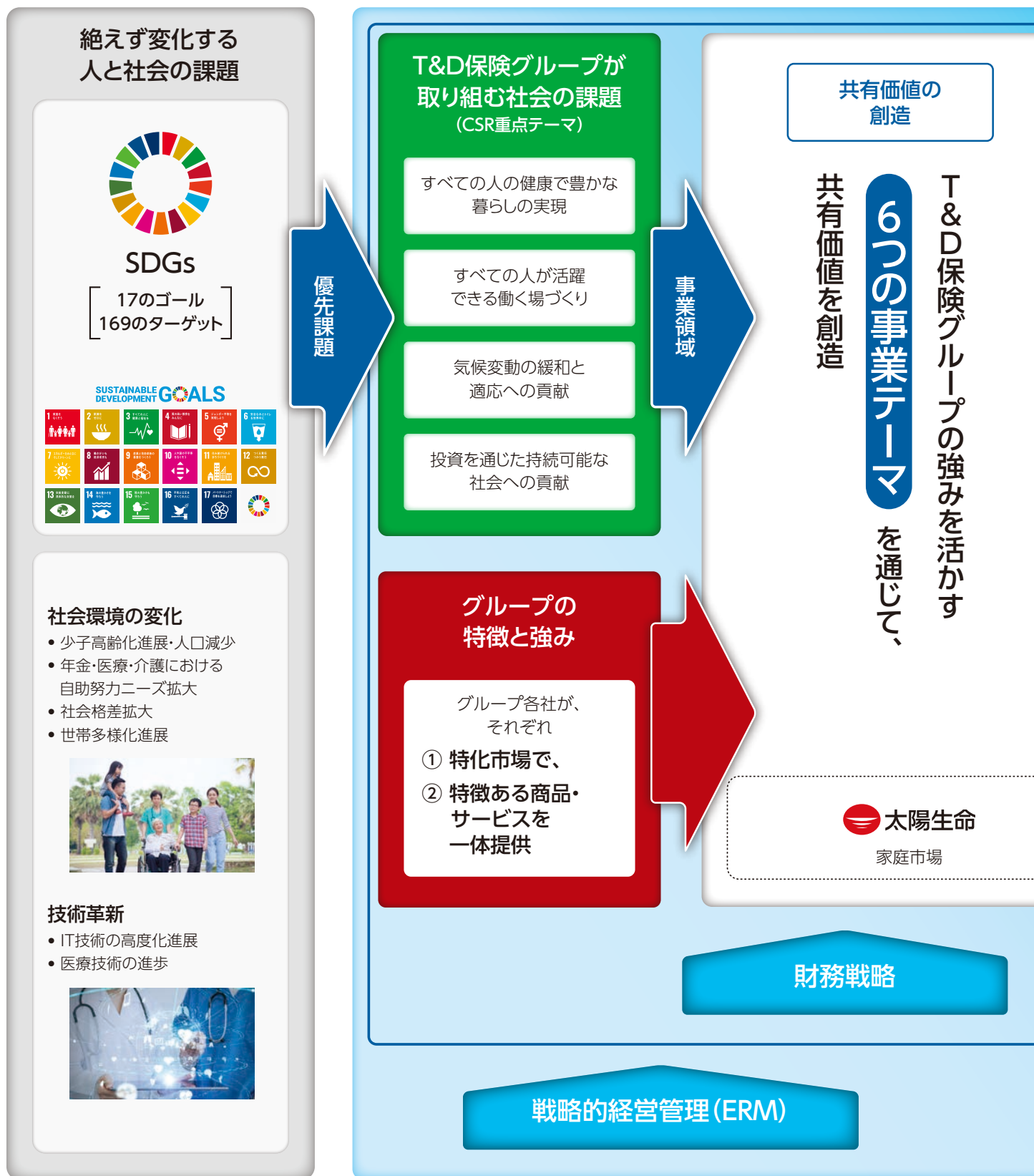
\* 持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)は、環境省が事務局機能を担い、幅広い金融機関で構成される「環境金融行動原則起草委員会」により、持続可能な社会形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として策定されました。



### 《21世紀金融行動原則》

1. 自らが果たすべき責任と役割を認識し、予防的アプローチの視点も踏まえ、それぞれの事業を通じ持続可能な社会の形成に向けた最善の取組みを推進する。
2. 環境産業に代表される「持続可能な社会の形成に寄与する産業」の発展と競争力の向上に資する金融商品・サービスの開発・提供を通じ、持続可能なグローバル社会の形成に貢献する。
3. 地域の振興と持続可能性の向上の視点に立ち、中小企業などの環境配慮や市民の環境意識の向上、災害への備えやコミュニティ活動をサポートする。
4. 持続可能な社会の形成には、多様なステークホルダーが連携することが重要と認識し、かかる取組みに自ら参画するだけでなく主体的な役割を担うよう努める。
5. 環境関連法規の遵守にとどまらず、省資源・省エネルギー等の環境負荷の軽減に積極的に取り組み、サプライヤーにも働き掛けるように努める。
6. 社会の持続可能性を高める活動が経営的な課題であると認識するとともに、取組みの情報開示に努める。
7. 上記の取組みを日常業務において積極的に実践するために、環境や社会の問題に対する自社の役職員の意識向上を図る。

### 3. T&D保険グループの価値創造プロセス(概念図)





## T&D保険グループのコア事業に 親和性の高い領域で収益源泉を多様化



共有価値

### 共有価値の 実現

お客さま

株主・投資家

健康で豊かな  
暮らし雇用と  
働きがい持続可能な  
地球環境

従業員

代理店

地域・社会

# T&D保険グループの共有価値創造

中期経営計画において、「共有価値の創造」をテーマとして掲げた  
T&D保険グループの取組みについて、有識者をお招きし、意見交換を実施しました。



## 吉高 まり 氏

三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社  
環境戦略アドバイザー部  
チーフ環境・社会(ES)ストラテジスト  
慶應義塾大学大学院／非常勤講師



## 上原 弘久

株式会社T&Dホールディングス  
代表取締役社長

### 1. 社会が企業に期待する役割の変化

**吉高** 私はこれまで長年環境金融関連ビジネスに関わってきましたが、2014、5年くらいに、機関投資家から環境関連の勉強をしたいというリクエストがあり、そこから私の仕事が大きく変わってきました。当初、金融機関がこれほど一気に環境問題に目を向けるとは思っていなかったの、驚いた記憶があります。御社は比較的早くから、今でいうESGの視点でビジネスに取り組まれてきたという印象を持っています。

**上原** 生保業界での上場が初めてであったように、グループにはほかが取り組んでいないことを先にやっていたという気概がありました。私が太陽生命で資産運用に携わっていた際、お客さまからお預かりした保険料の運用で、投融資の意思決定プロセスにESGの課題を受託者の責任の範囲内で反映させることが必要と考え、定性面の基準を検討していました。PRIはそのために考えるフィールドを与えてくれた

ので、それを資産運用に取り込み投融资に対して定性面の整理をしようと、2007年に日本の生命保険会社として初めてPRIに署名をしました。それが最近では国内の機関投資家においても波及し、あつという間に広がっていますね。

**吉高** 日本でもようやく、本業を通じて社会の課題を改善するビジネスへの評価が根付き始めて来たように思います。もともと日本企業は社会課題を解決したいという想いで創業したケースが多いと思うのですが、あまりにも当たり前のことだからか、こうした情報開示が疎かになっていました。それが変わってきたという感じがします。今、日本企業に求められているのは、とにかく当たり前のことでも、本来自分たちが何のために創業したのかという原点に立ち返ることです。上原さんの好きな言葉に「将来が今の延長にはない」というものがあるそうですが、本当に今そんな時代が来ているような気がしています。御社のCSRレポート<sup>※1</sup>などを拝見すると、本業を通じた社会課題の解決という観点に集中して情報発信されているなと感じました。私自身もそれらが今後どのように企業価値向上につながるのか、非常に興味があります。

※1 2019年度発行分より「サステナビリティレポート」に改称。

**上原** 我々は15年前、生保系会社として初めての保険持株会社として上場を成し遂げました。グループ経営理念を「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。」と定めましたが、これは今でも古さがなく、今の時代に非常にマッチしていますし、これからも変わらないのではないかと思います。今回の新しい中期経営計画は、昨年4月に社長に就任してから、1年間かけてじっくり話し合いをしながら検討を進めてきました。社長に就任した時にも感じましたが、やはり経営理念は大事です。我々は株主や投資家のみなさまと収益に関する対話をすることが多いのですが、もう一度原点に立ち戻って考えますと、生命保険は非常に長い期間お客さまとお付き合いするビジネスモデルです。そのため、生命保険会社のミッションとは、企業を健全に成長させ続けることです。お客さまに何かあった時に、しっかりお支払いできるように事業を継続させなくてはならない、という事業特性の中で、改めて経営理念にフォーカスし新しい中計に組み込んだ結果、共有価値の創造をテーマにしました。ただ、吉高さんから見ると共有価値の創造、CSV<sup>※2</sup>というのは昔から言われていることなので、改めてというのはどうか、と思われるかもしれませんが。

※2 Creating Shared Valueの略。社会的な課題を自社の強みで解決することで、企業の持続的な成長へとつなげていく経営戦略。

**吉高** CSV的な概念はそれほど浸透していない気がします。CSR活動は環境関連部門などが実施しているだけで、その会社のDNAとして社員一人ひとりにしみ込んでいる会社は、それほど多くはないように思います。ESGに取り組んだら株価にどういう影響が出るのかとか、そういう感覚の経営者層がまだまだ多い中で、もう一度原点に戻ることは非常に良いと思います。

**上原** 我々の主要子会社である太陽生命、大同生命、T&D フィナンシャル生命<sup>※3</sup>の3社とも、100年を超える長い歴史があります。企業の発展と成長の歴史は、縦の変化と横の連続です。横の連続は社歴で、縦の変化はその時その時の経済環境や資本環境、お客さまニーズの変化です。変化に対応しながら経営していくことが、継続性につながっていると思います。その原動力というのが有形無形のグループの企業価値や、そこにある独自性であると思います。また、例えば金融危機後にも残った会社は、社会から存在価値があると認められた企業で、そうでない企業は淘汰されていたように感じます。そう考えると、社会からその存在を求められ、必要とされることが原点ではないかと思います。

※3 前身である東京生命時代を含む。

**吉高** 日本の企業は、真摯にさまざまな取組みをされていますが、できる事しかあまり開示されず、おっしゃったような縦の変化に対する強靱性というのでしょうか、そのあたりのメッセージが少ないと言われています。今社会から求められているのはその様なメッセージかと思っています。

**上原** IRで投資家を訪問すると、少子高齢化で人口がどんどん減っていく中で、日本の生命保険会社はどのようにして生き残るのか、成長するのかといった事をよく聞かれます。確かに、人口が減少し、高齢者の方が増えていきますが、それは我々グループのビジネスモデルでいうとチャンスかもしれません。例えば大同生命の主なお客さまは中小企業の経営者の方ですが、そういう方々がお年を召されていった時、事業を承継してくれる人がいない、という問題に我々が応えていくなど、今日的な社会の課題に向き合い解決していくことで様々なビジネスチャンスがあるとも言えるのです。



## 2. 共有価値創造に向けた取組み

**上原** CSRは、10数年前は社会貢献、ボランティア活動的なものが中心でした。ボランティアはボランティアで非常に重要だと思いますが、上場企業としての立場からすると、本業といたに親和性を持たせていくのか、というところがあまり議論されていなかったと思います。それが最近変化してきて、目指すべきところとその考えはしっかり示すべき時代が来ていると思います。

**吉高** そうですね。CSRというと、社会全体に対して我々は良い会社だということで情報発信をされるケースが多いのですが、それを上原さんのようにビジネスチャンスとおっしゃるのが良いと思います。その観点からすると、SDGsは非常に良いコミュニケーションツールだと思っています。今回の中計もかなりSDGsを踏まえていらっしゃるということです。

**上原** 我々の事業特性や経営戦略の観点からも、SDGsのすべてを網羅的に対応していくことはできません。とにかく自分達の本業、生命保険事業に広く関わるニーズに密接に関連するものは積極的に取り入れようと議論して、今回の中計にSDGsとのリンケージを示すことができました。

**吉高** 先日、機関投資家向けにSDGsセミナーを開催したところ、80名以上の方に参加いただきました。ESGに取り組み始めたのは、日本では年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がPRIに署名した2015年からだと思います。ESG投資家が企業のSDGs課題の解決について評価するようになっているようですが、企業ではそれまでSDGsに取り組んでこなかった方もいらっしゃるわけです。どこから始めて良いのかわからず、「何からやったら良いですか?」などといったご

相談を受けることがあります。今後、SDGsがすべてのステークホルダーとのコミュニケーションツールになると思いますし、SDGsを発信する時は、投資家向け、学生向けなど相手によって情報の発信の仕方もそれぞれ違ってくるのではないかと考えています。例えば先日、私が指導している大学の学生に聞いたのですが、学生達が就職活動をする際「この企業はSDGsで成長していく」と言われる方が非常にワクワクするようなんです。ですから、新しく入ってくる人材への訴求という意味でも効果があると思います。

**上原** ステークホルダーの方々とキャッチボールをしやすくするためのツールとして、SDGsは非常に良いと思います。ただ、あまり形式的なことには捉われずにやっていきたいです。

**吉高** 私も同意見です。SDGsは2030年までですが、御社はこれから30年、50年後も事業を続けていく会社です。先日、投資家に対して、みなさんが評価しなければいけないのはbeyond SDGsの事業だということを申し上げました。

**上原** 生保事業は、人の生きることに関わる分野です。健康やシニアの方への対応など、ノンストップでやらなければならない課題がある中で、SDGsという比較的幅のあるものと実業とをうまく結びつけながら、グループ各社の事業モデルや特性に合ったSDGs貢献の形を作っていきたいと考えています。

**吉高** 生命保険会社は業種そのものがSDGsと関連していますので、ツールとして非常に有効だと思います。例えば太陽生命から発売された「ひまわり認知症予防保険」は、比較的若い時から知っていれば予防に役立つだろうと思います。そういった新たなアイデアを、今後もぜひ発信していただきたいと思います。

**上原** 当社グループの特徴は、傘下の生命保険会社が、市場も商品もチャネルも全く違う、非常に独自性と専門性のある3生保であるということです。フォーカスした市場分野に経営資源を投入し、より深掘りした商品とサービスをお客さまに提供していくことが我々のビジネスモデルです。

太陽生命は3年前、認知症保険を業界で初めて発売しました<sup>※4</sup>。65歳以上の方は7人に1人が認知症に罹患されるリスクがあると言われています。認知症保険は、現在ご加入



件数が50万件を超え、大変好評いただいておりますが、この保険にご加入いただくと、スマートフォンでその人の歩数や歩行速度を自動で計測し、このデータは登録したご家族にも共有することができます。このように、健康管理や予防につながるサービスを一緒にご提供するなど、保険商品自体が健康を守ることや予防にシフトしてきています。

※4 2016年3月に「ひまわり認知症治療保険」を発売。選択緩和型の商品で、認知症について保障する保険は生命保険業界初。(太陽生命調べ)

**吉高** そのアイデアはすごいですね。みなさん、やはりリプロフェッショナルとして特化した取り組みをしていらっしゃるから、そういうニーズがわかるということですね。最近中小企業向けにESGやSDGsに関するセミナーを開催することが多いのですが、御社の中小企業への取り組みには、どのようなものがありますでしょうか。

**上原** 健康経営によって、経営者をはじめ従業員の方が健康であれば、その企業の生産性も上がり、企業収益も上がると言われています。しかし中小企業では従業員も限られる中では、それほど余裕ありません。健康診断も年1回行けるかどうかです。大同生命ではそういった中小企業向けに、健康診断結果の履歴管理や従業員への受診促進をはじめ、健康リスクの分析などが受けられる、総合プログラム※5も提供し、従業員の方が元気でいられるよう取り組んでいます。

また、事業承継の問題については、外部の機関と連携して事業承継を支援するなど、保険に捉われずに中小企業をお守りするための取り組みをしています。マーケティングや商品開発、サービスは今までの知見と経験、お客さまのニーズを踏まえて、とにかく他社よりも早く、お客さま目線で取り組むようにしています。

※5 大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」

**吉高** 「早く」、ここがポイントですね。日本企業はなかなかそれができないですね。

**上原** 社会的課題は、お客さまのニーズでもあり、それを私どもの特化したビジネスモデルを持つ生命保険会社が具体的にデザインしていち早くご提供するよう取り組んでいます。今後も国内生保でのシェアを拡大し、日本で十分成長していけるでしょうし、また、社会と共存して成長していかなければならないと思っています。

**吉高** 課題がなければそれに対するサービスも生まれません。



課題がなくなるとことは理想ですが難しいでしょうね。海外の投資家から日本の少子高齢化について質問されると先ほどおっしゃられましたが、例えば、海外からの就労者も増加していますが、何か取り組まれていますか。

**上原** 大同生命は、外国人の従業員の方にもご加入いただけるようなご契約手続きを開始しました。日本で生活する海外からの労働者などの日本語を話さない方は、今まで日本の保険に加入することが難しかったのですが、大同生命では今年の6月に8つの言語で保険にご加入いただけるようにし、日本で安心して働いていただくためのサービスを提供しています。そういうことに少しずつでも対応していくことによって、日本の基礎である中小企業の活力と経営をサポートすることが重要だと考えています。

**吉高** そうですね。ESGのうち「S」の部分、特にダイバーシティについては、今後、日本企業が少子高齢化などの急激な変化に対応できるような組織になっていくためにも、大きなポイントになると思います。お客さまのダイバーシティをサポートされる一方で、社内的なダイバーシティの取り組みはいかがでしょう。

**上原** ダイバーシティとは少し話が違いますが、社長になって思うことは、「企業は社会重視の経営の方が持続的な成長につながる」ということです。我々の従業員あるいは取引先、お客さまを大事にしながらしっかりニーズに合ったものを提供していくということで、最終的には利益も出て、株主にも大きなメリットが出るのではないかと思います。そういう意味で、従業員が元気に仕事をするということは、非常に大きなポイントになると思います。グループ各社は、そういう思いで人事制度や働き方改革、女性の活躍に対して、形式的なものではなく、実態的な施策に取り組んでいます。



例えば、太陽生命では昨年4月の定年延長により、最長70歳まで働くことができます。労働人口が減少する中で、生産性を向上させるという意味では特に重要なポイントだと思います。

**吉高** 海外では女性活躍が進んでいる企業と株価パフォーマンスの関連性を示すデータがどんどん出てきていて、それらを取り込んだインデックスができ始めています。御社のCSR重点テーマの一つにもなっていますが、人材の取組みは素晴らしいと思っています。ESGといってもGが基本で、E、Sと決して並列ではありませんが、業界によって各要素の重要性が異なるなか、御社にとっての重要なテーマに関してきちんと取り組んでいるのが見られました。今後海外のさまざまなインデックスで、パフォーマンスとの関連性が評価されることも、それほど遠くはないという気がします。どの会社もそうだと思いますが、どのように取組みを発信されるかが非常に重要なのではないかと思います。

**上原** 我々は目に見えるものを作っているわけではないですから、従業員の能力を引き上げていくために、しっかり育成を

しなければいけないですし、また、当社グループが社会に対してどのようなメッセージを送るのが重要です。

**吉高** 今回の中計では、どのような点を重視されていますか？

**上原** 共有価値の創造に向けて、6つの事業テーマに取り組むことによって、事業領域、ビジネスモデルを大きくしていこうと考えています。既存事業だけでは課題に対応できないかもしれないという意味で、事業ポートフォリオの多様化も進めていきますが、あくまで国内での生保関連事業に親和性があり、協働できるものが対象です。将来、日本国内で生命保険関連事業として必要とされるようなビジネスについては、生保3社が取り組んでいる以外のものについて、ホールディングス(持株会社)を中心に積極的に投資していきます。この6つの事業テーマとCSR重点テーマを相互に連携させながら、共有価値の創造に取り組んでいきます。中計については概念的な話を冒頭にお話ししましたが、具体的な取組みもある程度進んでいます。それを社内外にメッセージとともに打ち出すことによって、当社グループの方向性・考え方をしっかりアピールしていきたいと思っています。

### 3. 今後の「共有価値創造」に向けて

**吉高** 米国の投資家は新たなマーケットを作るためにESGをツールにしようとしているので、株価の研究が非常に進んでいます。一方で欧州はサステナビリティという考え方をする人が多いです。また、欧州では災害が少ないので、最近の気候変動問題を危機と感じている方が多く、マインドが変わってきているのを感じます。日本におけるESGの発展はこれからだと思います。取組状況など、比較できるものがないとなかなか株価に反映していかないのも、もっと情報開示が進むと良いと思います。

**上原** 今後は、社会をより良くする企業が、強いリーダーシップを発揮するかどうかが重要になってくると思います。ある調査では、ミレニアル世代は「企業の存在意義」について「収益の創出」より「社会をより良くすること」と答える方が多いそうです。企業に求める考え方が変わってきていると思います。

「社会をより良くしていく」という視点からも、企業の経営実態をESGの目線で捉え、検証し、透明性を高めるためにも市場に対して我々の取組みを情報開示していくことがますます

大切だと考えています。当社グループは、あまり派手さはないかもしれませんが、そういう面では真面目で誠実な企業です。それを私がしっかりアピールしていこうと思います。

**吉高** ぜひお願いします。共有価値創造の実現に向けて、次世代のための会社であってほしいと思います。若者にワクワク感がなくなってきました。SDGsで企業が成長する姿を発信して、リードしていただきたいと思います。

**上原** ある論文によると「自分は幸福だ」と感じている人は、そうでない人よりも仕事の生産性が3割程度高く、創造性は3倍になると言われています。働き手の「心の資本」の総和は、会社の盛衰を左右します。人は社会に貢献し、必要とされることで、満足感、充足感を持ちます。従業員の心を幸せにする、会社を幸せにする、そして社会を幸せにする。この幸せが経済環境に非常にプラスの面に作用し、持続的成長につながります。「共有価値の創造」に今後もしっかり取り組んでいきたいと思っています。

## 4. 外部よりいただいた評価

### ESGインデックスへの組み入れ

#### ESG評価機関からの評価

当社グループは、CSR・ESG課題の取組みについて、わかりやすく透明性のある情報開示に努めています。国内外のESG評価機関、インデックス構築会社から高い評価を受けており、主要なESGインデックスの構成銘柄に採用されています。

※ESG投資とは、企業の環境問題や社会問題への取組み、ガバナンス構築の取組みなど、財務データ以外の観点も含めて評価し、投資先企業を選定する投資手法です。

| 国際株式インデックス                                                                                                                            |                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>FTSE4Good</b>                                 | FTSE4Good Indexは、英ロンドン証券取引所グループの100%子会社であるFTSEインターナショナルが、2001年から公表している国際的に信頼される主要なESG投資インデックスです。当社グループは、2009年から構成銘柄に採用されています。 |
|  2019 Constituent<br><b>MSCI ESG Leaders Indexes</b> | MSCI ESG Leaders Indexesは、ニューヨークに本拠を置く金融サービス会社が構築、算出するESG面で優れた企業によって構成される国際株価指数です。当社グループは2014年から構成銘柄に採用されています。                |

MSCI ESG Research logo disclaimer:

THE INCLUSION OF T&D Holdings, IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF T&D Holdings, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES

| 国内株式インデックス                                                                                                                               |                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>FTSE Blossom Japan</b>                         | FTSE社が、2017年に新規に開発した、環境、社会、企業統治(ESG)について優れた対応を行っている日本企業を選別して構成するインデックスです。当社グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。 |
|  2019 Constituent<br><b>MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数</b> | MSCI社が、2017年に新規に開発した、環境、社会、企業統治(ESG)格付けが相対的に高い銘柄を選別して構成するインデックスです。当社グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。        |
|  2019 Constituent<br><b>MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)</b>      | MSCI社が、2017年に新規に開発した、各業種の中で性別多様性に優れた銘柄を選別して構成するインデックスです。当社グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。                  |

2019年7月1日現在

### 主な受賞・表彰

当社グループのCSR・ESG課題の取組みが社会から評価されさまざまな受賞、表彰を受けています。

|                                                    |                                                         |                                                                  |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 2018年度                                             |                                                         |                                                                  |
| <b>経済産業省</b><br><b>健康経営優良法人ホワイト500に認定</b>          | <b>東京都</b><br><b>平成30年度東京スポーツ推進企業に認定</b>                | <b>公益財団法人消費者関連専門家会議</b><br><b>第3回 ACAP消費者志向活動表彰</b>              |
| <b>公益社団法人日本マーケティング協会</b><br><b>日本マーケティング大賞 奨励賞</b> | <b>公益社団法人企業情報化協会</b><br><b>平成30年度カスタマーサポート表彰制度『優秀賞』</b> | <b>一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会</b><br><b>国土強靱化貢献団体認証 (レジリエンス認証) 取得</b> |

## 5. CSR推進体制

103-2 103-3

### 5-1 CSR推進体制

T&D保険グループでは、グループ各社の企画担当役員・CSR担当役員などを構成メンバーとする「グループSDGs委員会」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中で主体的にSDGs・CSRの取組みを推進するとともに、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、グループのSDGs・CSR活動を推進していく体制を強化しています。

#### ● グループSDGs委員会(2019年4月にグループCSR委員会を改編して設置)

SDGsおよびCSR活動のグループ内連携を一層図り、グループ一体となった取組みを推進し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SDGs推進・CSR活動推進の要となり、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ホールディングス経営企画部担当執行役員です。2018年度の開催回数は6回\*。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、T&Dホールディングスおよびグループ各社の企画担当部署・CSR担当部署が共同してSDGs推進ワーキンググループを構成しています。同ワーキンググループは、グループ各社のSDGsおよびCSR活動の情報を共有するとともに、グループSDGs委員会の運営・活動を補佐し、グループ各社のSDGsおよびCSR活動を推進しています。

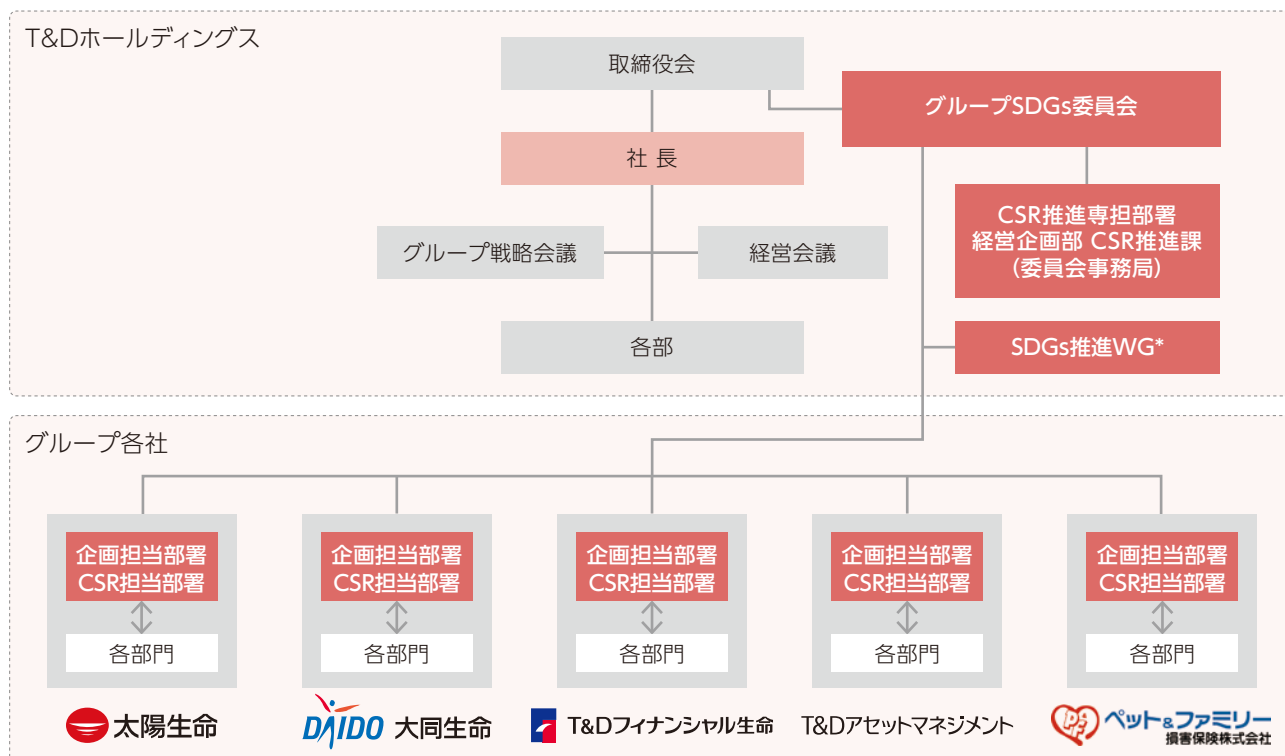
\* グループCSR委員会開催回数

- **T&Dホールディングス CSR担当執行役員** ……取締役専務執行役員 永田 光宏  
2018年度 取締役会出席率100%  
2018年度 グループCSR委員会出席率100%

- **T&Dホールディングス CSR専担部署** ……T&Dホールディングス 経営企画部 CSR推進課(委員会事務局)

- **グループ各社CSR担当部署** ……グループ各社にCSR担当部署設置(企画部門・広報部門)

#### 《T&D保険グループCSR推進体制(2019年4月現在)》



\* SDGs推進WG=SDGs推進ワーキング・グループ

## 5-2 マネジメントアプローチ

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。

| ISO26000中核主題・課題            |                                                        | 会議体(会議の長)                                |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 組織統治                       | 組織統治                                                   | 経営会議(ホールディングス社長)<br>グループ戦略会議(ホールディングス社長) |
| 人権                         | デューディリジェンス・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<br>(ホールディングス社長)          |
| 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 | 人事戦略協議会<br>(ホールディングス人事担当執行役員)            |
| 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     | グループSDGs委員会<br>(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                            | グループコンプライアンス委員会<br>(ホールディングス社長)          |
|                            | バリューチェーンにおける社会的責任                                      | グループリスク統括委員会<br>(ホールディングスリスク管理担当執行役員)    |
| 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                | グループ主要各社お客さまサービス部門、<br>および商品開発部門         |
|                            | 消費者データ保護およびプライバシー                                      | グループリスク統括委員会<br>(ホールディングスリスク管理担当執行役員)    |
| コミュニティへの参画<br>およびコミュニティの発展 | コミュニティへの参画                                             | グループSDGs委員会<br>(ホールディングス社長)              |

グループSDGs委員会以外のISO26000中核主題・課題の活動は以下のとおりです。

### ● 経営会議およびグループ戦略会議

当社は経営会議およびグループ戦略会議を設置しています。経営会議は、会長、社長および主担当の業務を有する執行役員で構成され、主に当社およびグループの経営管理に関する重要な事項を審議しています。また、グループ戦略会議は、社長および経営企画部門、経営管理部門を担当する執行役員、ならびに生命保険会社3社の社長を兼務する取締役で構成され、グループ戦略およびそれに付随する重要な事項を審議しています。

### ● 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、公正な事業の推進の課題や、人権に対する違反等の課題も当委員会でも調査・企画・協議されます。グループの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、当委員会でも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。2018年度の開催回数は4回。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。

### ● 人事戦略協議会

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、「人事戦略協議会」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。

### ● 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も調査・企画・協議しています。2018年度の開催回数は18回。審議結果について、経営会議および取締役会に報告しています。

## 6. CSRの重点テーマ

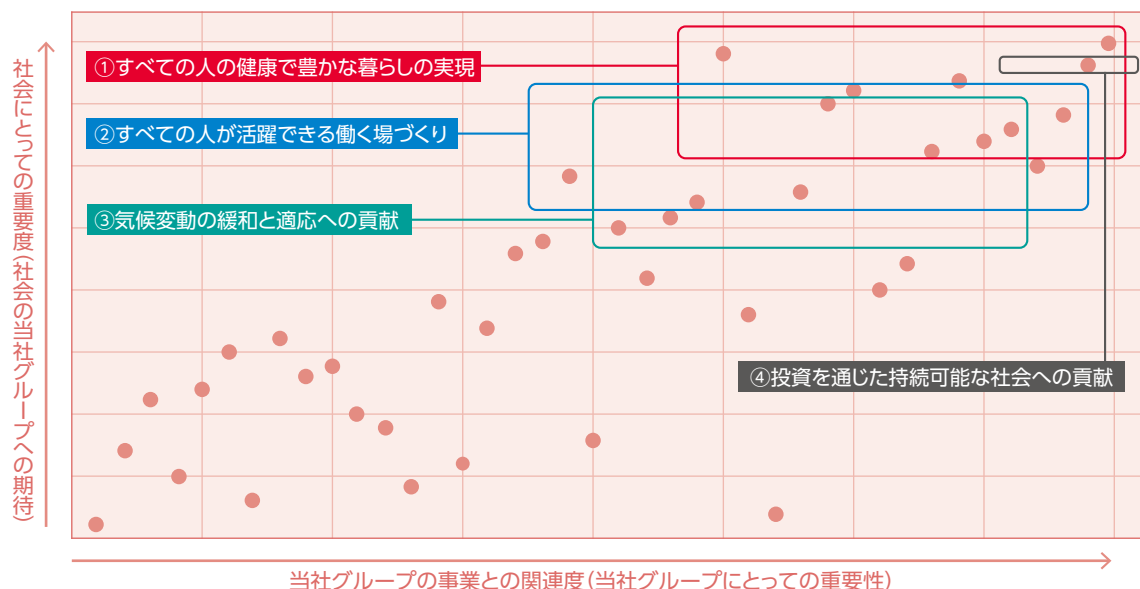
### 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年度)

102-46

102-47

103-1

T&D保険グループは、事業活動に関わるさまざまなCSR活動の分野から、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CSR重点テーマを以下のように定めました。



#### ● CSR重点テーマ選定のプロセス

##### 《当社グループに関連性が高い社会的課題の分類》

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、サステナブルな世界の発展を目指すSDGsのゴールとターゲットから当社グループが向き合う課題を抽出し、当社グループCSR憲章から導かれる対処すべき課題を加え、40の社会的課題に分類しました。

##### 《課題の優先順位づけ》

それぞれの課題の重要性を、社会にとっての重要度\*1と、当社グループの事業との関連度\*2(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。

\*1 社会にとっての重要度:ISO26000、評価機関評価項目、行政の報告で取り上げられる頻度(各省庁の白書等)から評価

\*2 当社グループの事業との関連度:中期経営計画の事業テーマとの関連、CSR憲章で定める方針・行動との関連から評価

##### 《重点テーマの選定》

取組みの優先度が高い社会的課題から共通するテーマを抽出し、課題をグループにまとめました。このテーマをもとに、私たちがどのように事業を通じて社会に価値を創造するかを表わす、CSR重点テーマを選定しました。

##### 《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CSR委員会(2019年4月にグループSDGs委員会に改編)において審議承認を受け、経営会議および取締役会に報告しました。



## ● 取組みの進捗管理と検証

- 重点テーマの活動は、グループSDGs委員会で年間計画を策定し、実施状況を定期的に確認します。また、その経過は、定期的に取締役会に報告していきます。

## ● 社会的課題の分類

### 《SDGsのゴールと169のターゲットから抽出される社会的課題》

|                                                                         |                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 目標1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる                                             | 1 財産保有の平等な権利確保(金融サービス利用の権利)<br>2 高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減                             |
| 目標2. 飢餓を終わらせ、食料安全保障および栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する                             | 3 貧窮世帯の栄養改善<br>4 持続可能な農業                                                        |
| 目標3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する                                   | 5 保健サービス利用支援<br>6 伝染病・感染症対策<br>7 健康維持の支援                                        |
| 目標4. すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する                              | 8 ディーセントワーク、起業に必要な技能習得<br>9 教育への平等なアクセス<br>10 安全・効果的学習環境提供                      |
| 目標5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児の能力強化を行う                                    | 11 女性活躍推進<br>12 女性への差別、暴力排除                                                     |
| 目標6. すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する                                     | 13 安全安価な水の利用<br>14 平等な衛生施設の利用                                                   |
| 目標7. すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する                          | 15 安価安定エネルギー提供<br>16 エネルギー利用効率改善<br>17 再生可能エネルギー利用拡大<br>18 クリーンエネルギー投資促進        |
| 目標8. 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する | 19 中小企業の設立と成長支援<br>20 ディーセントワーク促進<br>21 健康で安全に働ける環境づくり<br>22 すべての人の保険金融サービス利用促進 |
| 目標9. 強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る                 | 23 中小事業者への金融サービス提供                                                              |
| 目標10. 各国内および各国間の不平等を是正する                                                | 24 すべての人の社会的、経済的活躍促進                                                            |
| 目標11. 包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市および人間居住を実現する                            | 25 弱者に優しいまちづくり<br>26 災害に強靱なまちづくり                                                |

|                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標12. 持続可能な生産消費形態を確保する                                                               |
| 27 資源の利用効率化                                                                          |
| 28 再利用・再生利用拡大                                                                        |
| 目標13. 気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる                                                    |
| 29 気候変動への強靱性強化                                                                       |
| 目標14. 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する                                             |
| 30 海洋資源保護・海洋汚染防止                                                                     |
| 目標15. 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復および生物多様性の損失を阻止する      |
| 31 森林保全                                                                              |
| 32 陸の生物多様性保全                                                                         |
| 目標16. 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する |
| 33 汚職・贈賄の撲滅                                                                          |
| 目標17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する                                       |
| 34 持続可能な開発のための投資促進                                                                   |

#### 《重要性評価(マッピング項目)》

| 分類番号 | 分類項目                    |
|------|-------------------------|
| 1    | 1. 財産保有の平等な権利確保         |
| 2    | 2. 高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減   |
| 3    | 3. 貧窮世帯の栄養改善            |
| 4    | 4. 持続可能な農業              |
| 5    | 5. 保健サービス利用支援           |
| 6    | 6. 伝染病・感染症対策            |
| 7    | 7. 健康維持の支援              |
| 8    | 8. ディーセントワーク、起業に必要な技能習得 |
| 9    | 9. 教育への平等なアクセス          |
| 10   | 10. 安全・効果的学習環境提供        |
| 11   | 11. 女性活躍推進              |
| 12   | 12. 女性への差別、暴力排除         |
| 13   | 13. 安全安価な水の利用           |
| 14   | 14. 平等な衛生施設の利用          |
| 15   | 15. 安価安定エネルギー提供         |
| 16   | 16. エネルギー利用効率改善         |
| 17   | 17. 再生可能エネルギー利用拡大       |
| 18   | 18. グリーンエネルギー投資促進       |
| 19   | 19. 中小企業の設立と成長支援        |
| 20   | 20. ディーセントワーク促進         |

| 分類番号 | 分類項目                   |
|------|------------------------|
| 21   | 21. 健康で安全に働ける環境づくり     |
| 22   | 22. すべての人の金融保険サービス利用促進 |
| 23   | 23. 中小事業者への金融サービス提供    |
| 24   | 24. すべての人の社会的、経済的活躍促進  |
| 25   | 25. 弱者に優しいまちづくり        |
| 26   | 26. 災害に強靱なまちづくり        |
| 27   | 27. 資源の利用効率化           |
| 28   | 28. 再利用・再生利用拡大         |
| 29   | 29. 気候変動への強靱性強化        |
| 30   | 30. 海洋資源保護・海洋汚染防止      |
| 31   | 31. 森林保全               |
| 32   | 32. 陸の生物多様性保全          |
| 33   | 33. 汚職・贈賄の撲滅           |
| 34   | 34. 持続可能な開発のための投資促進    |
| 35   | d) 公正かつ自由な競争           |
| 36   | g) 働く人の人格と多様性尊重        |
| 37   | h) 人材育成・能力開発支援         |
| 38   | i) 個人情報の管理・保護          |
| 39   | j) 商品・サービスの適切な情報提供     |
| 40   | o) ステークホルダーとの協働        |

・番号付与はSDGsから導かれる社会的課題

・アルファベット付与はグループCSR憲章から導かれる社会的課題

## 6-2 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は、T&D保険グループのグループ経営理念「人と社会に貢献するグループを目指す」と目指すところは同じであると考えます。当社グループでは、グループCSR重点テーマの選定プロセスの中にSDGsへの貢献を組み入れ、事業の特徴や強みを活かしたグループCSRの取組みを通じてSDGsへの貢献を推進していきます。

### 【「CSR重点テーマ」とSDGs】

| CSR重点テーマ              | 関連する主なSDGs目標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 行動の例                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 |  <br>                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 少子高齢化進展により変化する社会に向き合う保険商品・サービスの提供             <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護の負担に備える保険やサービスの開発、提供</li> <li>・人生100歳時代を生きるための年金、認知症治療に備える保険やサービスの開発、提供</li> </ul> </li> <li>■ 中小企業の健康経営実践を支援する活動</li> <li>■ 認知症予防アプリ等の開発、提供等</li> </ul> |
| 2. すべての人が活躍できる働く場づくり  |  <br>                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ OJT、集合研修、自己啓発支援等、人材の活用と育成</li> <li>■ 管理職登用や育児サポート制度整備など、女性の活躍を支援する取組み</li> <li>■ 在宅勤務や労働時間縮減、休暇取得促進等、仕事と家庭を充実させる働き方刷新の取組み</li> <li>■ お取引先企業の従業員さまが健康で安全に働ける環境づくりのお手伝い</li> </ul>                                                                 |
| 3. 気候変動の緩和と適応への貢献     |  <br>                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 電力使用量削減、事務用紙使用量削減の取組み</li> <li>■ 環境保護に資するグリーン購入の取組み</li> <li>■ 森林を守り育てる活動</li> <li>■ 地球環境の保護に取り組むNPOとの協働・支援</li> </ul>                                                                                                                           |
| 4. 投資を通じた持続可能な社会への貢献  |  <br> <br>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 再生可能エネルギー使用効率化事業への投資</li> <li>■ 水不足問題を解決する事業への投融資</li> <li>■ 発展途上国の青少年育成支援、雇用支援に貢献する投融資</li> <li>■ 人々の健康の増進に寄与する事業への投資</li> </ul>                                                                                                                |

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



また、グループで一体となって取組みを進める「T&D保険グループCSR憲章」の各分野の取組み項目と、「SDGsの17の目標」の関連は以下の通りです。

| SDGs 17の目標 | 1<br>貧困をなくそう | 2<br>飢餓をゼロに | 3<br>健康と福祉を | 4<br>すべての人に<br>質の高い<br>教育をみんなに | 5<br>ジェンダー平等を<br>実現しよう | 6<br>安全な水とトイレを<br>世界中に | 7<br>エネルギーをみんなに<br>そしてクリーンに | 8<br>働きがいも<br>経済成長も | 9<br>産業と技術革新の<br>基盤をつくろう | 10<br>人や国の<br>不平等をなくそう | 11<br>住み続けられる<br>まちづくりを | 12<br>つくる責任<br>つかう責任 | 13<br>気候変動に<br>具体的な対策を | 14<br>海の豊かさを<br>守ろう | 15<br>陸の豊かさも<br>守ろう | 16<br>平和と公正を<br>すべての人に | 17<br>パートナーシップで<br>目標を達成しよう |
|------------|--------------|-------------|-------------|--------------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|
|------------|--------------|-------------|-------------|--------------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|

| T&D保険グループCSR憲章とSDGsの関連<br>T&D保険グループCSR憲章 |                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |  |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|--|
| 1. より良い商品・サービスの提供<br>(重点分野)              | お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供し、社会の持続的成長と社会的課題の解決に貢献します。                                |   |   | ● |   |   |   |   | ● | ● | ● |   |   |  |   |   |  |
| 2. コンプライアンスの徹底                           | 法令、ルール等を厳格に遵守するとともに、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動します。                                              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   | ● |  |
|                                          | 公正かつ自由な競争を維持・促進します。                                                                    |   |   |   |   |   |   | ● |   |   |   |   |   |  |   |   |  |
|                                          | 市民社会の秩序や安全をおびやかす反社会的勢力や団体に対しては、毅然とした態度で対応します。                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   | ● |  |
| 3. 人権の尊重<br>(重点分野)                       | すべての人々の人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。                                                         | ● | ● | ● | ● | ● |   |   |   | ● |   |   |   |  |   |   |  |
|                                          | 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、人材育成を図ります。                                         |   |   |   |   | ● |   | ● |   |   |   |   |   |  |   |   |  |
|                                          | プライバシーを尊重し、個人情報の管理・保護を徹底します。                                                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |  |
| 4. コミュニケーション                             | お客さまや株主はもとより広く社会に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供と企業情報の適時適切な開示を行うとともに、積極的に対話を図ります。               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | ● |   |  |   |   |  |
| 5. 地域・社会への貢献                             | 良き企業市民として積極的に社会活動を行い、地域・社会の健全な発展に貢献します。                                                | ● |   | ● | ● |   |   | ● | ● | ● |   |   |   |  |   |   |  |
| 6. 地球環境の保護<br>(重点分野)                     | 企業活動に際して環境問題への配慮が重要であることを十分認識し、地球環境の保護に取り組みます。                                         |   |   |   |   |   | ● |   |   |   | ● | ● | ● |  | ● |   |  |
| 7. 実効あるガバナンスの構築と徹底                       | 本憲章に基づく行動を実現するため、実効あるガバナンス態勢を構築するとともに、お客さま、株主、従業員、代理店、取引先、地域社会など、幅広いステークホルダーとの協働に努めます。 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |  |

## 7. CSR活動状況

103-2 103-3

### 7-1 2018年度 グループCSR活動状況報告

T&D保険グループでは、T&Dホールディングスの社長を委員長とし、グループ各社のCSR担当役員等を委員とする「グループSDGs委員会」を設置し、グループ一体となったCSR活動を推進しています。

「グループSDGs委員会」は、グループCSR活動推進の要となり、CSR活動の基本方針と重点分野を定め、年間計画を策定し、その実施状況を定期的に確認しています。2018年度も、「より良い商品・サービスの提供」「人権の尊重」「地球環境の保護」を重点分野と位置づけ、グループのCSR活動を推進しています。

#### 2018年度 グループCSR活動状況報告(活動の一部です)

| Plan<br>取組内容                                                                                               | Do<br>2018年度の結果・実績                                                                                                                                                                                                                                    | Check・Action<br>2019年度の活動予定                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ● より良い商品・サービスの提供                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| ・社会的課題の解決に貢献し、お客さまのニーズにあった最適で質の高い保険商品・サービスを開発・提供することで、生命保険事業を通じて社会に対する責任を果たす                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>「人生100歳時代」のリスクに備える「ひまわり認知症予防保険」を発売</li> <li>認知症などによる要介護状態を幅広く保障する「介護リリーフα」を発売</li> <li>「長寿プレミアム」「みんなにやさしい終身保険」「家計にやさしい終身医療」を発売、改定</li> <li>「太陽の元気プロジェクト」「DAIDO KENCOアクション」による、高齢化による社会的課題の解決に向けた取組み</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会的課題の解決に貢献し、お客さまのニーズにあった最適で質の高い保険商品およびサービスの開発と提供を継続</li> <li>中小企業経営者の「国籍に関わらず、すべての従業員を大切にしたい」という想いにお応えするため、お申込手続きの日本語での理解が困難な外国人従業員の取扱いを開始</li> </ul> |
| ● 人権の尊重                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| 【人材育成の取組み】<br>・人材交流の拡充によるグループシナジーの発揮とグループを担う人材の育成                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>各社の持つ優れたノウハウやスキルの共有化を目的に、グループ各社間で人材交流を実施</li> <li>自ら希望する職務やMBAの取得、グループ外企業への派遣などにチャレンジする社内公募を実施</li> </ul>                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>人材交流の拡充によるグループシナジーの発揮とグループを担う人材の育成を継続し、従業員のキャリア形成を支援</li> </ul>                                                                                        |
| 【多様性への取組み】<br>・多様な人材が活躍できる職場環境づくり<br>・安全で働きやすい職場環境の整備<br>・誰もが尊重され受け入れられ、気持ちよく能力が発揮できる組織づくり                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある従業員の入社前に職場見学会を実施、入社後は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</li> <li>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</li> <li>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す取扱いを開始</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ役職員の誰もが成長できる働き方改革・意識改革を継続</li> </ul>                                                                                                               |
| 【健康増進の取組み】<br>・役職員の健康増進施策を実施                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の健康増進に向けた取組みとして、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」を推進</li> <li>グループ各社で社内禁煙を実施</li> </ul>                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の健康増進施策を継続</li> </ul>                                                                                                                               |
| ● 地球環境の保護                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| 【電力使用量削減】<br>目標期間: 2018～2027年度(基準2016年度)<br>対象範囲: ホールディングス、中核会社が保有または賃借して使用するビル<br>目 標: 床面積あたり電力使用量10%以上削減 | <ul style="list-style-type: none"> <li>始業時間前・昼休みの消灯、OA機器の電源オフ等のほか、早帰り日の設定、クールビズ、ウォームビズ、ライトダウンキャンペーンの継続実施など、さまざまな取組みを実施</li> <li>2018年度は基準値から5.8%削減</li> </ul>                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>左記の施策を通じた電力使用量削減の取組みを推進</li> </ul>                                                                                                                     |
| 【事務用紙使用量削減】<br>目標期間: 2014～2018年度<br>基 準: 2009～2013年度使用量の平均<br>対象範囲: ホールディングス、中核会社の本社使用分<br>目 標: 基準比9%削減    | <ul style="list-style-type: none"> <li>ペーパーレス会議の推進、保管文書の削減、2in1印刷・両面印刷の活用、コピー枚数の管理徹底等により、使用量削減を推進</li> <li>2014～2018年度の5年平均で基準比20.5%削減となり、目標を大幅に達成</li> </ul>                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>2019年度から新たな5年目標を設定し、一層の事務用紙使用量削減を推進</li> </ul>                                                                                                         |
| 【グリーン購入比率】<br>目 標: 文具・事務用品のグリーン購入比率80%以上<br>対象範囲: ホールディングス、中核会社                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共通のグリーン購入基準を定め、環境にやさしい商品の優先購入を推進</li> <li>2018年度実績はグリーン購入比率94.5%と、目標達成を継続</li> </ul>                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>環境にやさしい商品の優先購入の取組みを継続</li> </ul>                                                                                                                       |
| ● コミュニケーション                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCSR関連情報の発信</li> <li>グループ内のCSR意識向上</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCSRレポートを発行するとともに、ホームページ開示情報を拡充</li> <li>グループ報や研修により、グループ内にCSR関連情報を周知</li> </ul>                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>グループCSRレポートの開示情報の拡充および取組みや成果等を含むグループCSR関連情報の発信の充実</li> <li>CSR情報の教育・研修(セミナー、e-ラーニング等)を通じたグループ内のCSR意識向上に向けた取組みを継続</li> </ul>                            |
| ● 地域・社会への貢献                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>クリーンキャンペーン</li> <li>グループ共同献血</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>太陽生命「全国一斉クリーンキャンペーン」を実施</li> <li>各社本社部門(東京)が共同で年2回の献血を実施(2018年度の献血来場者数 延べ369人)</li> </ul>                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>継続してクリーンキャンペーンを実施</li> <li>継続して年2回のグループ共同献血を実施</li> </ul>                                                                                              |



## 8. ステークホルダーエンゲージメント

102-40

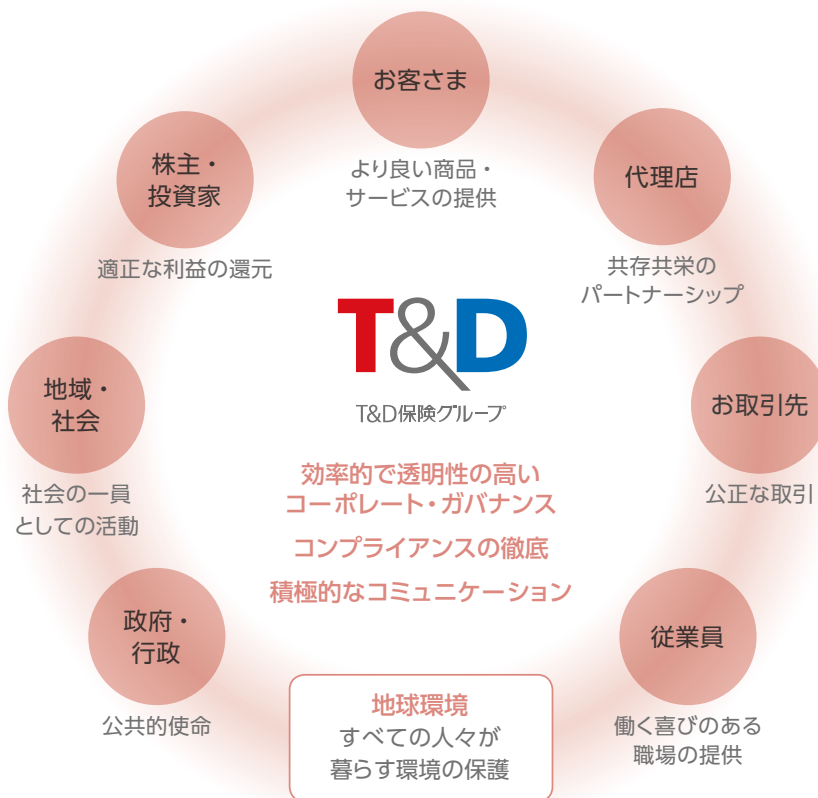
102-42

102-43

102-44

### 8-1 コミュニケーション

#### ● 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

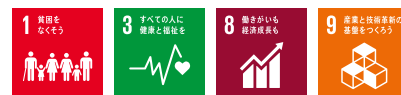
当社グループは、積極的なコミュニケーション活動を推進し、お客さま、株主・投資家の方々など、多様なステークホルダーに対して、わかりやすい情報開示を目指しています。T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命および、ペット&ファミリー損害保険は、社会からの信頼の維持向上を図るため、「ディスクロージャー規程\*」を制定し、積極的なディスクロージャーによる経営の透明性の確保、緊急時の適時・公平・正確、かつグループとして統制のとれた情報開示に努めています。

\* 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        | <p>株主総会、決算説明会、機関投資家への個別ミーティング、株主通信の発行 など</p> <p>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。株主のみなさま(224,311名、2019年3月末時点)に、グループの事業概況などをお知らせするため、年2回(6月・12月)「株主通信」をお送りしています。</p>                                                                                                         |
| お客さま          | <p>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</p> <p>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、「担当者の対応態度」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、消費者問題の見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。</p>            |
| 従業員           | <p>教育研修、人権研修、従業員意識調査、労働組合との意見交換協議、内部通報制度 など</p> <p>「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、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。</p>                                           |
| 環境保護・地域社会への貢献 | <p>国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則、一般社団法人日本UNEP協会参加、公益財団法人日本ダウン症協会への支援、公益社団法人日本フィランソロピー協会への協力、太陽生命の森林の活動、里山保全再生ネットワークの活動支援 など</p> <p>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。</p> |

# Ⅲ 重点テーマ① すべての人の健康で豊かな暮らしの実現



## 1. 基本的な考え方

103-2 103-3

### 1-1 基本的な考え方

生命保険業を事業の中心に置くT&D保険グループにとって、すべての人の健康で豊かな暮らしの実現への貢献は、最も基本的な社会的責任です。T&D保険グループCSR憲章の最初の項目に「1. より良い商品・サービスの提供」を掲げ、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、保険事業を通して社会への責任を果たすことを明示しています。少子高齢化の進展をはじめ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・サービスの提供は、当社グループにとって使命であると同時に、成長の機会でもあります。

## 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

103-2 103-3

### 2-1 太陽生命の取組み

#### 《時代の変化を先取りした商品開発》

太陽生命は、本格的な超高齢社会「人生100歳時代」の到来に向け、シニアのお客さまにより大きな安心をお届けするために、高品質の商品・サービスの提供に取り組んでいます。2018年10月には「人生100歳時代」のリスクに備える「100歳時代シリーズ」の第3弾として、認知症の予防をサポートする「ひまわり認知症予防保険」を発売しました。「ひまわり認知症予防保険」は「世の中から認知症をなくしたい」というコンセプトのもと、発売以降大好評いただいた「ひまわり認知症治療保険」の特徴である「認知症になった場合の保障」に加え、「認知症にならないための予防」の段階からお客さまをサポートする保険です。



#### 《ご家庭へ安心をお届けするために》

太陽生命では、2016年4月より専門知識を有する内務職員が直接お客さまやご家族を訪問し、給付金等の請求手続きをサポートする「かけつけ隊サービス」を提供しています。このサービスでは、2018年8月に導入した新携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」を活用することにより、給付請求手続きのペーパーレス化を実現しています。「太陽生命コンシェルジュ」はカメラ機能を搭載しており、給付請求手続きに必要な帳票類を撮影して即時に本社へデータ送信することが可能となっており、お客さまは内務職員が入力した請求内容を確認のうえ、同端末上に自署するだけで手続きが完了します。かけつけ隊サービス開始以降のご利用件数は、2019年3月末時点で7万1千件を超えています。



また、「太陽生命コンシェルジュ」のTV電話機能を活用することにより、本社専門部署との接続が可能となり、営業職員が給付請求手続きを行う場合でも、専門知識を有する内務職員と同等のお支払いサービスをご提供できるようになりました。これを機に、ペーパーレスでの請求手続きサービスのご提供範囲を、これまでのシニアのお客さまからすべてのお客さまへと拡大しています。

また、シニアのお客さまのご契約締結時には、誤認防止等のためにご家族の同席を積極的に推進しているほか、認知症や入院等によりお客さまと連絡がとれない場合に備え、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入しています。



#### 《「太陽の元気プロジェクト」における取組み》

太陽生命は、「人生100歳時代」を見据え、「健康寿命の延伸」すなわち“元気に長生きする”という社会的課題に応えるため、2016年6月より、「従業員」「お客さま」「社会」を元気にする取組み、「太陽の元気プロジェクト」を展開しています。具体的な取組みとして、最長70歳まで働ける雇用制度の導入、認知症予防サービスの提供、全国各地での「認知症セミナー」への協賛等に取り組みました。

これらの取組みは、2018年度についても日本健康会議（経済産業省）が主催する「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されるなど、外部機関から高い評価をいただいています。



太陽の元気  
project

## 2-2 大同生命の取組み

### 《健康経営®の普及に向けた取組み—DAIDO KENCOアクション—》

大同生命は、中小企業とそこに働く人々が生き活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®」とは、企業が従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりを実践することです。「健康経営®」は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。

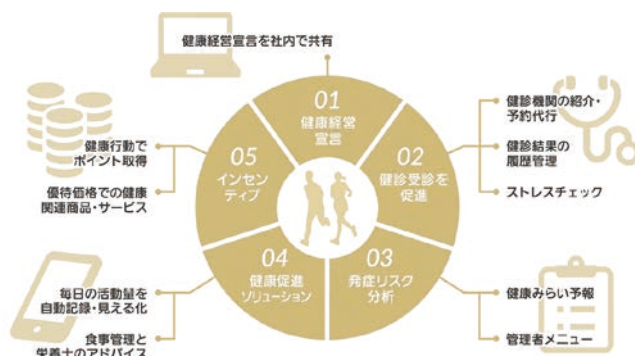


#### — 健康経営®の普及を推進する企業・団体との協働 —

中小企業による「健康経営®」の実践を支援する企業・団体との協働の輪を広げることで、全国の中小企業に対して、1社でも多く「健康経営®」を普及・浸透できる態勢を構築していきます。

#### — 健康経営®の実践ツール

大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」の提供—株式会社バリューHRを中心に、専門的な技術やノウハウを有する多くの企業の協力を得て、大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」を開発・提供しております。



大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」は、企業の「健康診断の受診促進の支援」、経営者・従業員個々の「生活習慣病等の発症リスク分析」、継続的な健康増進の取組みを促す「健康促進ソリューション」「インセンティブ」の提供など、健康経営®に必要なPDCAサイクルの実践を一貫してサポートする中小企業向け総合プログラムです。

### 《「介護リリーフα」の発売》

高齢化などに伴い「公的介護保険制度の要介護認定者数」や「認知症高齢者数」は増加傾向にあり、中小企業経営者や個人事業主の介護保障に対するニーズも高まりを見せています。

こうしたニーズにお応えするため、認知症などによる要介護状態を幅広く保障する「介護リリーフα[無配当終身介護保障保険(保険料払込期間中無解約払戻金型)]」を2019年4月に発売しました。当商品は、要介護状態に対する充実した保障を確保しつつ、保険料払込期間中の解約払戻金をなくすことで、低廉な保険料を実現しています。

当社では、「介護リリーフα」と付帯サービスである「介護コンシェル」を一体的にお届けすることにより、介護にかかる「経済的な負担」と「肉体的・精神的な負担」を解決するための「トータルサポート」をご提供していきます。

### 「介護リリーフα」+「介護コンシェル」によるトータルサポート

| 商品 | 介護リリーフα<br>(経済的負担への備え)                                                                                                                                | サービス | 介護コンシェル<br>(肉体的・精神的負担への備え)                                                                                                                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 低廉な保険料で一生の介護保障</li> <li>● 公的介護保険制度「要介護1」から保障</li> <li>● 最高1億円の高額保障</li> <li>● ニーズに応じて複数人を受取人に指定可能</li> </ul> | +    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ケアマネジャーの紹介</li> <li>● 介護施設の紹介・見学手配</li> <li>● 「認知症Plus+」による認知症関連サービス・情報の提供</li> <li>● 要介護認定の申請代行</li> </ul> |
|    |                                                                                                                                                       |      | など                                                                                                                                                   |

※「介護リリーフα」のほか、要介護状態の収入減少に備える「収入リリーフ[無配当介護収入保障保険(無解約払戻金型)]」もご用意しています。



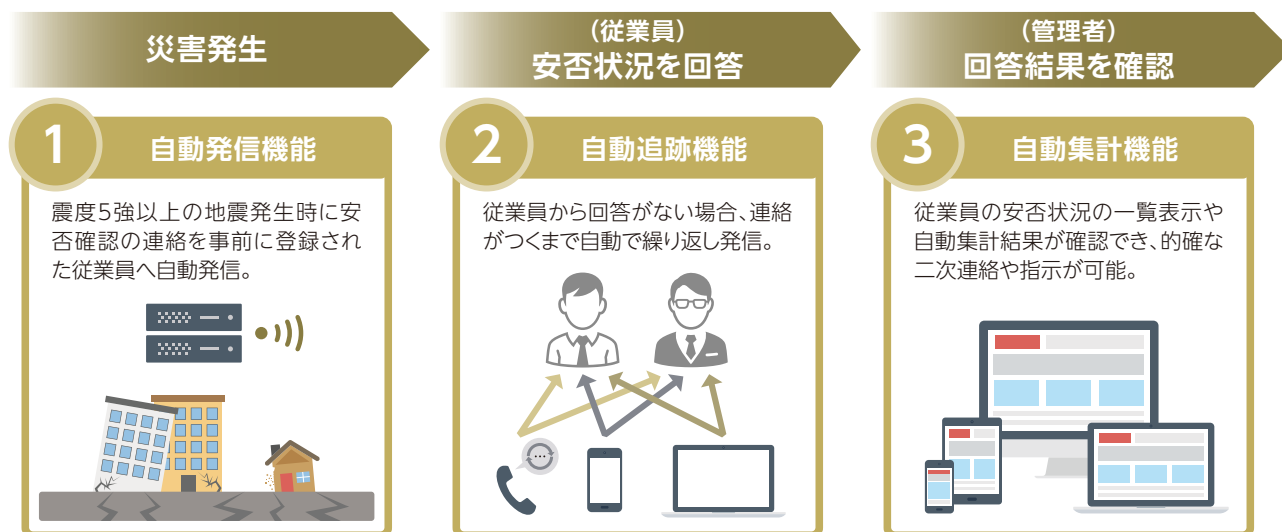


### 《安否確認システムの提供開始》

2018年には、北海道胆振東部地震をはじめとする大規模な災害が続けて発生しており、特に従業員一人ひとりの役割が相対的に大きい中小企業において災害対策の必要性は高まっています。

中小企業経営者の「大規模災害発生時に、確実・迅速に従業員の安否状況を確認したい」という想いにお応えするため、2019年4月より、「安否確認システム」を提供するサービスを生命保険業界で初めて導入しました。

本サービスは、中小企業において災害発生時の安否確認に必要となる各機能を備えており、大同生命所定の要件を満たすご契約者は無料でご利用いただけます。



### 《外国人従業員の取扱いを拡大》

外国人労働者の更なる増加により、保険加入ニーズも高まると予想されますが、日本語で申込内容や加入意思を確認できない場合は生命保険にご加入いただけませんでした。

中小企業経営者の「国籍にかかわらず、すべての従業員を大切にしたい」という想いにお応えするため、2019年6月より、申込手続きでの日本語での理解が困難な外国人従業員の方の取扱いを開始しました。

「外国語によるご説明資料の作成」「多言語による通訳窓口の設置」などの態勢を整備することにより、外国人従業員の方に、福利厚生のための生命保険に外国語で申込手続きいただくことが可能となりました。

対象言語

中国語、ベトナム語、フィリピン語、ポルトガル語、ネパール語、韓国語、英語、スペイン語の8カ国語  
(外国人労働者数上位8カ国の言語)





## 2-3 T&Dフィナンシャル生命の取組み

### 《多様化するお客さまニーズに応える商品》

T&Dフィナンシャル生命では銀行等の金融機関や来店型の保険ショップを通じて、多様化するお客さまニーズに応えるため、商品ラインアップを拡充し、タイムリーに保険商品を提供しています。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型商品を、就労・子育て世代のお客さまに向け、ご加入いただきやすい価格の保障性商品をお届けしています。

2018年4月には、死亡・高度障害にかかわる保障に、特定疾病(がん、急性心筋梗塞、脳卒中)に関する保障を上乗せできる平準払の収入保障保険「家計にやさしい収入保障」を改定し、発売いたしました。今回の改定では、特定疾病に関する保障の更なる充実を図る改定を実施しました。

2018年7月には、「人生100年時代」の到来に向け、ますます長くなるセカンドライフを安心して楽しく充実してお過ごしいただくための一時払個人年金保険「長寿プレミアム」を発売いたしました。本商品は、据置期間中の死亡保険金・解約払戻金を一時払保険料より低く抑えることで、年金原資を増加させる仕組みがある商品です。

2018年10月には、職業告知のみで幅広い年齢のお客さまが安心して死亡保障を確保できる一時払終身保険「みんなにやさしい終身保険」を改定し、発売いたしました。今回の改定では、最高95歳まで加入できる「通貨分散コース」を追加し、円貨に金利の高い外貨を組み入れることで、為替変動の影響を抑制しつつ死亡保障を増やすことが可能です。

2019年1月には、「日帰り入院」から「長期入院」「生活習慣病」「先進医療」への備えまで必要な保障をしっかりとご準備いただける平準払の医療保険「家計にやさしい終身医療」を改定し、発売いたしました。今回の改定では、三大疾病保障をさらに充実したほか、「健康」への意識が高い方に対する割安な保険料の設定や、ニーズの高い特約・特約の新設による保障内容の拡充を図りました。

### 《お客さまサービス向上に向けた取組み》

T&Dフィナンシャル生命では、シニア層のお客さまや障がいのあるお客さま向けのサービスの更なる向上のため、さまざまな取組みを検討し、推進しています。

2018年度は、ご高齢のお客さまや障がいのあるお客さまへの対応力を高めていくため、一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会が主催する「ユニバーサルマナー検定」を導入、お客さまとの窓口であるお客様サービス本部の全役職員が受講し、3級の資格を取得しました。

また、90歳以上のお客さまで一定年齢を迎えた方を対象に、ご連絡先の変更やご請求漏れがないかなどをご確認させていただく「契約点検制度」を継続実施しました。

### 《お客さまの声を聞いて改善を行った取組み》

T&Dフィナンシャル生命では、各種金融商品も含めたマーケット環境、法令面、業界動向、募集代理店へのヒアリング等の調査を行い、「お客さま本位」の業務運営に資する事務・システム面の改善に取り組んでいます。2018年度は、先進医療給付特約を付加されたお客さまが「陽子線治療」または「重粒子線治療」を受けられた場合には、技術料と同額の先進医療給付金を当社より医療機関に直接お支払いする「医療機関宛直接支払サービス」の取扱いを開始いたしました。また、保険金等の受取人である被保険者が保険金等を請求できない「特別な事情」がある場合に、あらかじめ指定した「指定代理請求人」が被保険者に代わって保険金等を請求することができる「指定代理請求特約」について、「指定代理請求人」の範囲を拡大しました。

<先進医療給付金「医療機関宛直接支払サービス」の概要>



## 2-4 T&Dアセットマネジメントの取組み

### 《アクティブ運用商品におけるESG要因(環境、社会、企業統治)の考慮》

T&Dアセットマネジメントの日本株式アクティブ運用は企業のファンダメンタル分析が基本となっています。お客さまからお預かりした資産の長期的な成長に貢献するためには、財務情報に加え、ESG要因をはじめとした非財務情報の分析が重要と考えます。当社は2015年よりESGの観点から優れた企業に選別投資する日本株式ESGリサーチファンドを運用しており、その運用経験・ノウハウを基に、他のアクティブ運用商品においてもESG要因の運用プロセスへの統合(インテグレーション)を漸次進めています。



## 2-5 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》

少子高齢化の進展や独身世帯の増加といった社会的課題を背景として、また、ペットを家族の一員として認識する飼い主さまの意識の変化により、ペット医療およびその費用への関心がますます高まっています。ペット&ファミリー損害保険では、こうした状況を踏まえ、ペット医療費用へのニーズに対応し、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」「げんきナンバーわんスリム」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&ファミリー損害保険は、ホームページにペットライフを充実させるための情報やペットライフの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」を掲載しています。大切な家族であるペットへの理解を深めるため、ペットに関わるさまざまなテーマを定期的に発信しています。



## 2-6 ベストシニアサービス

103-2 103-3

高齢化が進展している社会情勢を踏まえ、高齢のお客さまの利便性や満足度の向上に向けた取組みをグループ全体で実施しています。太陽生命および大同生命では、この取組みを「ベストシニアサービス」と名づけ、さまざまなサービス向上の取組みを展開しています。

### 《太陽生命の主な取組み》

#### ①訪問サービス活動

2014年7月より、シニアのお客さまを対象に毎年1回以上の訪問サービス活動として「シニア安心サポート活動」を開始しました。この活動により、ご契約内容の確認やご請求漏れの点検などを丁寧にわかりやすく実施することで、シニアのお客さまお一人おひとりへ安心をお届けしています。

#### ②ご契約時やご継続時の安心に向けた取組み

シニアのお客さまの契約締結時には、ご家族の同席を積極的に推進するとともに、営業職員が携帯する端末「太陽生命コンシェルジュ」のテレビ電話機能を活用して、本社の担当者が契約意向の再確認や告知事項の再確認(一部商品)を行っています。また、大規模災害の発生時など、万一ご契約者さまと連絡がとれない場合に備えて、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入するとともに、同制度への登録を推奨しています。また当制度にご登録いただくと、ご契約者さまに代わってご登録いただいたご家族から、保障内容や請求の手続き方法をお問い合わせいただくことが可能となります。

#### ③かけつけ隊サービス

「かけつけ隊サービス」は、専門知識を有する内務職員が直接お客さまやご家族のもとにお伺いすることで、給付金等のご請求手続きにおけるお客さまの負担をなくし、内務職員ならではのきめ細かなサポートをご提供するものです。シニアのお客さまをはじめとする多くのお客さまに大変ご好評をいただき、2016年4月のサービス開始以来、ご利用件数は7万1千件(2019年3月末現在)を超えています。また、給付請求手続きのペーパーレス化により、お客さまは請求内容を確認し、「太陽生命コンシェルジュ」上に自署するだけでお手続きを完了することが可能となっています。

## 《大同生命の主な取組み》

### ①ご加入時・ご加入後の安心に向けた取組み

#### 〈ご家族同席の推奨〉

お申込内容を十分にご理解のうえ安心してご加入いただくため、70歳以上のお客さまのお手続き時には、ご家族の同席をご案内しています。ご家族同席のもと、お申込みの保障内容や特にご注意いただきたい重要な事項などを丁寧に説明し、お申込み内容がお客さまのご意向に沿っていることを確認のうえ、お手続きいただいています。

#### 〈指定代理請求特約〉

被保険者が保険金等の受取人となっているご契約で、病気や事故等で被保険者本人による請求が難しい場合、あらかじめ指定された方（指定代理請求人）から保険金等をご請求いただけるよう、「指定代理請求特約」の付加をご案内しています。

#### 〈ご家族登録制度〉

個人のお客さまを対象として、ご契約者さまに代わって事前に登録いただいたご家族から、「契約内容のお問い合わせ」や「請求書類送付のお申し出」をいただける「ご家族登録制度」の登録をご案内しています。また、ご契約者さまが希望された場合、毎年お届けしている「大同生命からのご案内」をご家族にもお届けしています。

### ②保険金等を確実・迅速にお受取りいただく取組み

個人のお客さまを対象として、保険金等を確実・迅速にお受取りいただけるよう、一定年齢以上のお客さまに対して、「未請求の保険金等はないか」を定期的に確認しています。

### ③「接遇・ホスピタリティ（おもてなし）」の向上

お客さまの状況に応じた丁寧なサービスをご提供できるよう、シニアのお客さまの一般的な特性（身体機能・心理面の変化等）を踏まえた対応マニュアルや映像教材を作成・活用しています。これにより、お客さまが安心してお手続きいただける環境の提供に取り組んでいます。

## 《T&Dフィナンシャル生命の主な取組み》

### ①ご加入時の対応

70歳以上のお客さまにご契約いただく場合には、お申込時にお客さまのご家族同席の推奨や、商品性を十分にご検討いただく期間を設定するなど、確実な意思確認を行う対応を実施しています。また、お客さまにおすすめする商品の内容・仕組みや重要な事項を正しくご理解いただくために、募集資料に、色弱者にやさしいユニバーサルカラーデザインや、読み間違いの少ないユニバーサルデザインフォントを採用しました。さらに、為替リスクのある外貨連動型の一時払終身保険について、パンフレットを補完する募集補助資料を作成し、リスクや実質的な利回りをわかりやすく記載しています。

### ②ご契約中の対応

発送する各種手続きのご案内が届かなかった場合や災害時などでご契約者さまとの連絡が困難になった場合、ご登録いただいたご家族あてに連絡することで、ご契約者さまにすみやかに連絡ができるよう「第二連絡先」の登録をご案内しています。また、ご連絡先の変更やご請求漏れ等を防ぐため、一定年齢以上のご契約者さまに対して電話による「契約点検制度」を実施しています。お客さまとの窓口となるコールセンターでは、お客さまに安心してお問い合わせいただけるように、自動音声案内を採用せず、直接オペレーターにおつなぎしています。

### ③お手続き時の対応

お客さまにお手続きいただきやすいよう、請求書類の改訂やカラー化、保険証券や印鑑証明書等の提出省略等を実施し、利便性向上に取り組んでいます。



### 3. 「心からのご安心」をお届けするために

102-43

#### 3-1 生命保険の公平性

生命保険は、多数の契約者から集めた保険料を財源として、誰かが死亡したときや入院したときに、保険金や給付金を受け取ることができる相互扶助の仕組みによって成り立っています。生命保険会社では、大数の法則に基づき、年齢別・男女別に計算した生命表による死亡率や保険事故発生率などの統計データを基礎として公正な保険料を算出しています。また、お客さまの健康状態などにより、生命保険会社の定める基準に適合しないと認めた場合には、加入をお断りさせていただくか、その危険の程度に応じた特別保険料の適用など一定の条件を付加するなどの方法で、生命保険制度の公平性を維持しています。生命保険会社3社においては、お客さまの人権を尊重し、お客さまのニーズ、健康状態、性別、年齢などに応じて、公平な保険料でご加入いただける多様な保険商品を開発・販売しています。

#### 3-2 勧誘方針の制定

生命保険会社3社では、お客さまに生命保険などを勧誘する場合の基本方針である「勧誘方針」を定め、お客さまの意向と実情に応じた適正な商品設計・勧誘に努めています。

##### 《勧誘方針(太陽生命の例)》

太陽生命がお客さまに対して生命保険等の金融商品の勧誘活動を行う際の基本的な方針です。コンサルティング活動を通じてお客さまに適正なサービスをご提供するために、お客さまのご意向と実情、プライバシー等に配慮し、常に適正、適切な態度での商品設計と勧誘活動に努めてまいります。

- |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ 勧誘活動にあたっては法令等を遵守いたします。</li><li>・ お客さまの状況を踏まえた適正な勧誘に努めます。</li><li>・ 時間帯や場所などに十分配慮いたします。</li><li>・ 重要な事項の適切な情報提供および説明に努めます。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 職員等に対する教育・研修の充実に努めます。</li><li>・ お客さまの情報は厳正にお取り扱いいたします。</li><li>・ その他、適切な勧誘に向けた体制を構築いたします。</li></ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 3-3 お客さま目線のサービスの取組み

生命保険会社3社では、ご契約時からご契約後においても、また、保険金や給付金などのお支払いに際して、お客さまにとってのわかりやすさを重視し、信頼いただけるサービスの提供に努めています。

##### ● お客さまサービスへの取組みに対する受賞歴

##### 《太陽生命》

##### 《UCDAアワード2018 特別賞を受賞》

「UCDAアワード2018」において、「『太陽生命コンシェルジュ』の契約申込手続き画面」が、全体的に加齢に配慮した視点で設計されており、特に高齢者から高い評価を受けたことや、文字サイズが大きく、コントラストの高い配色が見やすいことを評価され、特別賞を受賞しました。

##### 《HDI-Japan主催「問合せ窓口/Webサポート格付け」で最高評価の『三つ星』を獲得》

HDI-Japan主催の2018年「問合せ窓口格付け」において、お客様サービスセンターの丁寧でかつ話しやすく安心して相談ができる対応が高く評価され、2年連続で最高評価の「三つ星」を獲得しました。また、「Webサポート格付け」においても、商品ごとの特長がわかりやすく表示されている点や、商品紹介にとどまらず、病気の予防等を考えるきっかけとなる顧客視点のWebサイトであること等が評価され、新たに「三つ星」を獲得しました。

## 《大同生命》

### 《平成30年度カスタマーサポート表彰優秀賞を受賞》

お客さまのアフターサービスをカスタマーサービスセンターに集約化することで、『利便性』『正確性』『迅速性』の向上によりお客さま満足度の向上を実現するとともに、効率的な営業活動の支援にも寄与している点が評価され、公益社団法人企業情報化協会が主催する「平成30年度カスタマーサポート表彰制度」において、『優秀賞』を受賞しました。

## ● 生命保険会社3社の取り組み

### 《ご契約時》

ご契約手続きに関する各種文書のわかりやすさ向上に努めています。

#### 【主な文書(電子帳票含む)】

- ・わかりやすい「商品パンフレット」
- ・お客さまお一人おひとりのニーズに応じたプランを記載した「契約概要」「ご提案書」
- ・特に重要な事項を記載した「注意喚起情報(ご契約に際しての重要事項のお知らせ)」
- ・ご契約に際しての各種お取扱いや商品の仕組みなどを記載した「ご契約のしおり・約款」
- ・お客さまのニーズとご契約いただく保険商品の内容が合致しているかを最終確認いただくための「意向把握・意向確認書」
- ・商品の概要や諸費用等を簡潔に記載した「概要明示用資料」

### 《ご契約後》

お客さまがご加入された後にも、さまざまな情報提供を通じ、お客さまにご満足いただけるよう努めています。

また、お客さまに保険金や給付金などをご請求いただきやすくするためのサービスを強化しています。

#### 【主な情報提供サービス】

- ・ご契約内容のお知らせ(生保3社)
- ・サービスガイドブックの配付(太陽)(TDF)
- ・あんしんガイドの配布(太陽)
- ・口座振替のお知らせ(生保3社)
- ・法人向け経理処理案内サービス(大同)
- ・お客さまを訪問しての契約内容の確認(太陽)(大同)

#### 【ご請求いただきやすくなるための取組み事例】

- ・先進医療給付金の「医療機関あて直接支払サービス\*」の取扱い(大同)(TDF)

\* 先進医療である「陽子線治療」「重粒子線治療」にかかる高額な治療費について、お客さまの一時的なご負担を軽減し、安心して受療いただくため、当社より医療機関に給付金を直接お支払いするサービス

- ・保険金や給付金のご請求手続きやお支払いできる事例などをわかりやすくまとめた小冊子やパンフレットの配付(太陽)(大同)
- ・会社所定の診断書で保険金や給付金をご請求いただいたにもかかわらず、保険金や給付金をまったくお受取りいただけなかった場合の「診断書取得費用相当額」の会社負担(生保3社)
- ・一定の要件を満たすご請求の場合、診断書提出の省略や、診断書コピーでの取扱い(生保3社)
- ・コールセンター(お客様サービスセンター)や支社での説明・ご案内の充実(生保3社)
- ・被保険者さまがご請求できない事情がある場合に、代わって手続きを行う方をあらかじめ定めておくことでご請求を可能とする指定代理請求制度の取扱い(生保3社)
- ・請求のお申し出から請求書類のご提出まで、時間を要しているお客さまに、定期的なアフターフォローを実施(生保3社)
- ・お客さまのご請求意思を確認し、内務職員が給付金等の請求書類を代筆する取扱いや、給付金等の請求に必要な「診断書」を代行して取得するサービスの実施(生保3社)
- ・ご病気等により請求書類への自署・記入・捺印が難しい場合、親族以外の方でも署名代行者として指定可能とした取扱い(生保3社)

※TDFはT&Dフィナンシャル生命の略称です。



### 3-4 より充実したアフターサービスを目指して

生命保険会社3社では、各社さまざまな体制を整え、充実したアフターサービスを目指しています。コールセンター(お客様サービスセンター)では、専門的な教育・研修などのトレーニングを受けた担当者が、全国のお客さまからの電話によるご照会やご請求に懇切丁寧かつ迅速正確な対応に努めています。また、支社窓口や営業職員など、一人ひとりが心を込めてお客さまへのご契約後のサポートに取り組んでいます。太陽生命では、シニアのお客さまを対象に毎年1回以上訪問し、ご契約内容の確認やご請求漏れの点検を行うとともに、近隣に支社・営業所がなく、地理的な要因から当社の営業職員による定期的な訪問が困難なシニアのお客さまに対して、宅配業者による未請求確認等を目的に作成した小冊子の対面配布と、アウトバウンドコールをセットした確認活動を実施しています。大同生命では、営業職員や代理店がお客さまをご訪問し、現在のご契約内容や必要な保障額をご確認いただく「ご契約内容を確認する活動」を展開しています。また、さまざまなリスクへの対策(リスクマネジメント)をあわせてご提案させていただくなど、きめ細かな対応に取り組んでいます。

### 3-5 その他の各種サービス

お客さまのご要望にお応えする多様なサービスをご提供しています。

#### ● T&Dクラブオフ

「T&Dクラブオフ」は、生命保険会社3社とペット&ファミリー損害保険のご契約者向けに、オフタイム充実や暮らしに役立つ各種サービスなどをご提供しています。T&Dクラブオフ会員になられると、国内外のホテル・レジャー施設・スポーツクラブ・人間ドック・レンタカーなど20万件以上に及ぶ多彩なメニューを会員さま特別優待料金でご利用いただけます。

#### 《主なサービス内容》

- ・ 国内ホテル・旅館・海外ホテル／約2.5万カ所
- ・ 遊園地・テーマパーク／約1,000カ所
- ・ 家事代行やペットシッター、健康や法律の電話相談など

詳しいサービス内容については、各社のホームページをご覧ください。

#### ● その他サービス

他業種と提携し全国320カ所以上の有料老人ホームを紹介する「有料老人ホーム紹介サービス」(太陽生命)、重い病気にかかった時、安心できる名医・病院を紹介する「ベストドクターズ・サービス」(太陽生命)、判断力が低下した人を支援する成年後見制度の専門家を紹介する「成年後見制度紹介サービス」(太陽生命)(TDF)などさまざまなサービスをご提供しています。

#### ● お客様サービスセンターの土曜・日曜受付

太陽生命の「お客様サービスセンター(コールセンター)」では、「利用したいが平日は忙しい」というお客さまからのご要望にお応えし、土曜・日曜(9:00～17:00)も受付しています。

#### ● 中小企業経営に役立つサービス

大同生命では、ご契約者向けに、経営支援や健康支援に役立つさまざまなサービスをご提供しています。

#### 《サービスの例》

##### 【経営支援】

- ・ 中小企業における「健康経営®」の実践を総合的にサポートするサービス
- ・ 災害発生時に従業員の安否確認を確実・迅速に実施できるシステムを提供するサービス
- ・ 中小企業のM&Aの活用を専門家がサポートするサービス
- ・ 企業経営の今後の方向性を判断いただく材料として「企業価値」を算定するサービス
- ・ 「ストレスチェック制度」の導入準備から実施後の対応までご提供するサービス
- ・ 経営戦略や各種業界動向など、ビジネスのお役に立つリポートをお届けするサービス
- ・ 社内規程ひな形提供サービス
- ・ 公的助成金受給無料診断サービス
- ・ 就業規則無料診断サービス
- ・ 公的支援情報サービス

##### 【健康支援】

- ・ 介護に関するさまざまな不安やお悩みの解決を介護のプロがワンストップでサポートするサービス
- ・ 健康相談、セカンドオピニオンサービス
- ・ 人間ドック紹介サービス

詳しいサービス内容については、大同生命までお問い合わせください。

## ● インターネットによるサービス

生命保険会社3社をはじめとするグループ各社のホームページでは、さまざまな情報をご提供しています。また、インターネットを通じて送金手続きや各種照会・登録内容の変更などのサービスも実施しており、お客さまの利便性向上に努めています。ペット&ファミリー損害保険では、インターネットでペット保険の契約を締結できるWeb申込みの仕組みもご提供しています。

### 《サービスの例》

#### 太陽生命

- ・ ご契約に関する変更(住所変更、指定代理請求特約の付加、暗証番号変更)
- ・ お手続き用紙の送付(口座変更、改姓・改名、貸付金返済)
- ・ 契約者貸付のご利用、積立配当金・各種据置金のお引出し
- ・ 各種再発行(保険証券、年金支払証書、据置金支払証書)
- ・ 保険契約内容照会、生命保険料控除証明書(照会・ダウンロード)

#### 大同生命

- ・ ご契約に関する変更・請求手続き(住所変更、口座変更など)
- ・ Web-ATM(契約者貸付金の借入れ、積立配当金の引出しなど)
- ・ 保険契約内容の照会、保険料振替口座の照会、各種案内の照会(経理処理案内サービスなど)

#### T&Dフィナンシャル生命

- ・ 契約内容の概要・詳細(保障内容や積立金推移の概要)
- ・ 各種手続き書類の送付(住所変更、生命保険料控除証明書の再発行など)
- ・ 積立金の移転、繰入割合の指定(規則的増額を行っているご契約の場合)

詳しいサービス内容については、各生命保険会社へお問い合わせください。

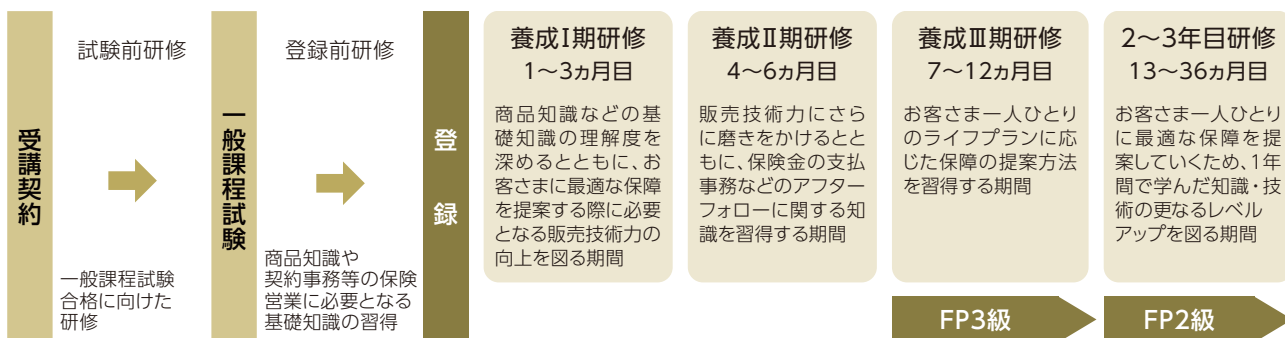
## 3-6 より良いサービスのご提供のために

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・代理店およ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。

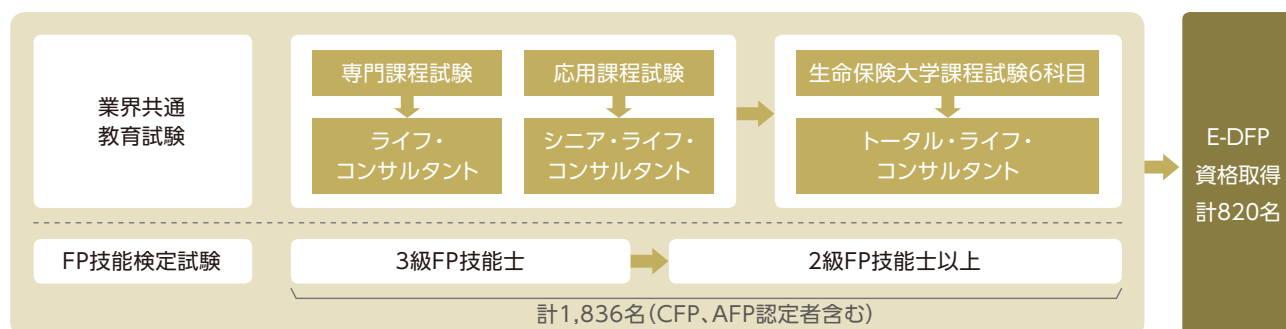
### 《新人営業職員教育体系(新人教育・FP教育)》



### 【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・ダイドウ・フィナンシャル・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(2019年3月現在)》



## 3-7 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図っています。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】

大同生命では、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を結び、それぞれの会員企業また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・募集代理店のみな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。

## 4. お客様の満足度の向上に向けて

102-44

### 4-1 「お客様の声」にお応えする仕組み

#### ● 日々の営業活動でお聴きする「お客様の声」

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、日々の営業活動を通じてさまざまな「お客様の声」を収集しています。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「お客様の声」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。

#### ● 「お客様の声」を経営に活かす仕組み

お客さま満足を経営に活かす仕組みとして、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、お客さま満足に関する明確な方針や苦情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側面において、お客さまに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。

#### ● 「お客様の声」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 お客様の声協議会

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、「お客様の声協議会」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。

#### 《「お客様の声」を活かす仕組み》

##### 【太陽生命】

#### ● お客様懇談会を開催

お客さまに太陽生命や生命保険に対する理解を深めていただき、またご意見・ご要望をおうかがいすることを目的に、「お客様懇談会」を開催しています。2018年度は全国139会場で開催しました。1,277名のお客さまにご参加いただき、太陽生命の経営方針や2017年度業績、太陽の元気プロジェクト、かけつけ隊サービス、新商品等をご説明いたしました。ご参加いただいたお客さまからは、社業全般について638件に及ぶご意見をいただきました。その内容は貴重な情報として、業務の改善に活かしています。



## ● 「ISO10002」に関する適合性について、「第三者意見書」を取得

太陽生命は苦情対応に関する国際規格「ISO10002(品質マネジメント—顧客満足—組織における苦情対応のための指針)」に関して、2008年3月に導入の宣言をし、「お客様の声」(苦情等)をもとにお客さまの視点に立った業務改善に継続して取り組んでまいりました。2019年3月には、2018年に引き続き「ISO10002」への適合性に関する「第三者意見書」を取得し、「ISO10002」に準拠した苦情対応マネジメントシステムが順調に機能しているとの評価を受けました。現在も引き続き、「ISO10002」に基づいた業務改善、従業員教育などを進めています。

## ● 苦情\*受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

| 内容        | 2015年度 |       | 2016年度 |       | 2017年度 |       | 2018年度 |       |
|-----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|           | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    |
| 新契約関係     | 1,918  | 31.1  | 1,784  | 28.2  | 1,448  | 30.6  | 1,719  | 30.4  |
| 収納関係      | 395    | 6.4   | 436    | 6.9   | 312    | 6.6   | 380    | 6.7   |
| 保全関係      | 920    | 14.9  | 988    | 15.6  | 906    | 19.1  | 1,032  | 18.2  |
| 保険金・給付金関係 | 1,258  | 20.4  | 1,641  | 25.9  | 950    | 20.1  | 1,127  | 20.0  |
| その他       | 1,658  | 26.9  | 1,469  | 23.2  | 1,104  | 23.3  | 1,399  | 24.7  |
| 合計        | 6,149  | 100.0 | 6,318  | 100.0 | 4,720  | 100.0 | 5,657  | 100.0 |

\* 苦情=お客さまの不満足表明

## 【大同生命】

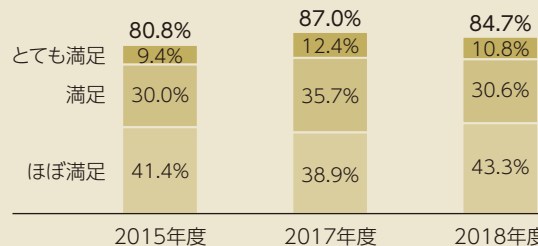
### ● お客さま満足度アンケート

お客さまからのお申し出だけでは把握できない大同生命の潜在的な課題の発見に役立てるために、企業経営者の方々に「商品・サービス」「アフターフォロー」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。

### ● 苦情への対応

大同生命では、「お客様の声」のうち、「当社の事業に関して、お客さまから不満足表明があったもの」を「苦情」と定義しています。お客さまからの苦情のお申し出には、ご理解とご納得が得られるよう、誠実かつ迅速な対応に努めています。また、いただいた苦情は大切な財産と受け止め、お客さまの視点に立った業務の改善に取り組んでいます。

### お客さま満足度(法人・個人事業主のお客さま)



\*お客さま満足度は、「とても満足」「満足」「ほぼ満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」「とても不満」の7段階のうち、上位3項目(「とても満足」「満足」「ほぼ満足」)の合計です。

\*2017年度から毎年実施(2015年度までは隔年実施)。

### 場面ごとの満足度



\*カッコ内は2017年度比

## ● 苦情受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

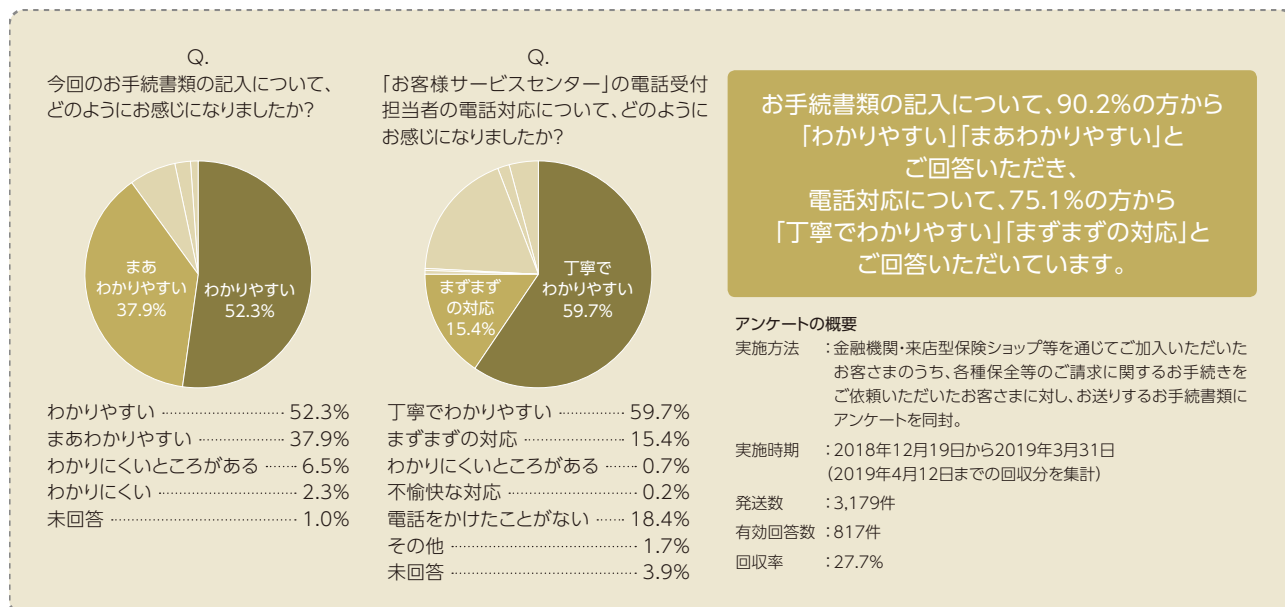
| 内容                  | 2015年度 |       | 2016年度 |       | 2017年度 |       | 2018年度 |       |
|---------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                     | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    |
| 保険契約のご加入に関するもの      | 1,539  | 13.2  | 1,414  | 12.9  | 1,383  | 13.0  | 1,202  | 11.8  |
| 保険料のお払込等に関するもの      | 838    | 7.2   | 856    | 7.8   | 846    | 8.0   | 736    | 7.2   |
| ご契約後のお手続きに関するもの     | 4,754  | 40.7  | 4,100  | 37.3  | 4,021  | 37.9  | 3,816  | 37.5  |
| 保険金・給付金等のお支払いに関するもの | 2,030  | 17.4  | 2,644  | 24.0  | 2,255  | 21.3  | 2,170  | 21.4  |
| その他                 | 2,517  | 21.6  | 1,985  | 18.0  | 2,093  | 19.8  | 2,240  | 22.0  |
| 合計                  | 11,678 | 100.0 | 10,999 | 100.0 | 10,598 | 100.0 | 10,164 | 100.0 |

\*占率は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

## [T&Dフィナンシャル生命]

### ● お客さまアンケート

T&Dフィナンシャル生命は、お客さまの声をお客さまサービス、業務品質の向上に役立てるために、「お客さま満足度に関するアンケート」を実施しています。同アンケートにおいては、「お客様サービスセンター」の電話対応者(コミュニケーター)の電話対応や、お手続きのわかりやすさについてなど、T&Dフィナンシャル生命のお客さま対応に関する質問事項にご回答いただいています。同アンケートの集計結果については、ホームページで公開しています。



### ● インターネットでの情報提供

T&Dフィナンシャル生命では、お客さまからお寄せいただくことの多い苦情・ご意見・ご要望・お問い合わせに対する対応状況・回答については、順次ホームページで公開しています。

### ● 苦情\*受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

| 内容          | 2015年度 |       | 2016年度 |       | 2017年度 |       | 2018年度 |       |
|-------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|             | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    | 件数     | 占率    |
| 新契約関係       | 220    | 19.0  | 152    | 11.5  | 159    | 13.0  | 205    | 17.6  |
| 保険料等払込関係    | 50     | 4.3   | 61     | 4.6   | 75     | 6.2   | 80     | 6.9   |
| ご契約後のお手続き関係 | 385    | 33.3  | 441    | 33.4  | 481    | 39.5  | 506    | 43.5  |
| 保険金・給付金関係   | 305    | 26.4  | 426    | 32.2  | 275    | 22.6  | 176    | 15.1  |
| その他         | 197    | 17.0  | 242    | 18.3  | 229    | 18.8  | 195    | 16.8  |
| 合計          | 1,157  | 100.0 | 1,322  | 100.0 | 1,219  | 100.0 | 1,162  | 100.0 |

\* 苦情とは、お客さまなど申出人からの商品・サービスに対する不平・不満、または、不平・不満に基づく「不満足の本音が表れたもの」を指しています。

# IV 重点テーマ② すべての人が活躍できる働く場づくり



## 1. 基本的な考え方

### 1-1 基本的な考え方

すべての人が活躍できる働く場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憲章に「3. 人権の尊重」を掲げ、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。

## 2. 人材の活用と育成

103-2

103-3

404-2

### 2-1 人材育成方針

T&D保険グループでは、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。傘下会社それぞれが事業戦略の独自性・専門性を発揮することで企業価値向上を目指すグループ方針のもと、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。

### 2-2 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。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。

#### 太陽生命 大同生命 T&Dフィナンシャル生命

生命保険会社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。

#### ● 第1回「プラチナキャリア・アワード」優秀賞の受賞

2019年5月には、生命保険会社3社の取組みが評価され、東洋経済新報社が主催する第1回「プラチナキャリア・アワード」(後援:内閣官房、厚生労働省)において、生命保険会社3社の持株会社である株式会社T&Dホールディングスが優秀賞を受賞しました。

#### ● 社内公募

自ら希望する職務やMBAの取得、グループ外企業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ヵ月以下の短期研修形式を新設

- ・ 2016年度の交流者数(長期等含む) 41名(男性21名・女性20名)
- ・ 2017年度の交流者数(長期等含む) 42名(男性15名・女性27名)
- ・ 2018年度の交流者数(長期等含む) 37名(男性13名・女性24名)

#### ● 各社若手・中堅職員をメンバーとしたワーキンググループ(以下WG)

2011年度にグループ横断の女性活躍施策を企画・提言する「女性活躍WG」の取組みをスタートし、2016年度からは男女混合メンバーの「働き方改革WG」として活動しています。2018年度は「健康増進と生産性向上の好循環」をテーマに調査・研究を行い、各種の健康増進施策を提言。提言施策の一つである「年次有給休暇の健康休暇としての活用」、「グループ各社の健康増進施策の共同利用」は、2019年度からグループ各社にて推進され、従業員の健康増進をより一層後押ししています。

## ● 海外企業派遣・海外MBA

### 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や海外MBA留学を、公募形式のチャレンジキャリア制度として実施しています。

## ● チャレンジナビ

### 大同生命

人材育成に関する社内ポータルサイト「Challenge Navi」において、従業員の「過去の経歴や強み・特技等」を全社に開示する「マイプロフィール機能」を提供し、個々のキャリアを「見える化」するとともに他部門の先輩等にキャリア相談を行う仕組み（D-キャリア）も提供しています。

なお、「Challenge Navi」による個々のキャリアの「見える化」や部門を超えて先輩等にキャリア相談できる仕組み、個別面談を通じた多様なキャリア情報のきめ細かい収集と人材配置・育成への活用など、「従業員の自律的なキャリア形成の支援」が評価され、グッドキャリア企業アワード2017大賞（厚生労働大臣賞）を受賞しました。



## 2-3 高齢者の活躍推進

103-2

103-3

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、太陽生命と大同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、会社が認めた人については65歳まで役職に登用する仕組みを導入するなど、年齢にかかわらず競争意識や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

2017年4月1日より、希望者全員を最長65歳まで雇用する制度改定を実施しました。

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。



### 3. 多様性への取組み

103-2 103-3

#### 3-1 障がい者雇用

2019年3月時点の生命保険会社3社の障がい者雇用数は合計381名(うち、2018年度の新規雇用者は40名)であり、障がい者雇用率は2.56%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。

#### ● 生命保険会社3社の障がい者雇用状況

|            | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 障がい者雇用率(%) | 2.22   | 2.42   | 2.56   |

#### 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\*」を設立しました。

\* 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步踏み出す」の2つの意味を込めています。

また、2019年3月に聴覚に障がいのある職員が在籍している本社・支社には、音声を実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を配備しました。

#### 3-2 人権教育

412-2

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。

#### 太陽生命

人権問題への理解を深め、人権尊重精神の醸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。

2018年度は、内務職員を対象に、人権に関する国際基準やハラスメント等のさまざまな人権問題に関する職場内学習会を年4回実施するとともに、支社従業員を対象とし、社外講師による人権学習会を実施しました。

また、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ました。



#### 大同生命

人権に関する意識の向上を目的として、全従業員に人権啓発職場研修を実施しています。2018年度は“インターネットによる人権侵害”“働きやすい職場環境づくりのためのハラスメント防止”をテーマに、職場や日常生活の中での人権について職場単位で考え、積極的な意見交換を行いました。

また、ハラスメント対策として、全管理職・支社営業管理職・新任管理職などを対象に、eラーニング研修、TV会議を活用した集合研修、DVD研修などを実施しており、特に所属員からハラスメント等の報告を受けた場合には、決して放置せず真摯に相談に乗り、人事総務部へ必ず報告することを周知しています。

### 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、人権研修を実施しています。

2018年度は、職場におけるLGBT対応やハラスメント等をテーマに、全従業員に人権研修を実施しました。また、管理職登用時に全員に実施する新任管理職研修において、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ました。

## 3-3 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。とりわけ女性が従業員の多数を占める当社グループにあって、女性の更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、各種の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 生命保険会社3社の女性活躍推進

女性活躍推進の行動計画と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。

#### 行動計画

##### 【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 女性管理職比率→  
(達成期限)

#### 太陽生命

意欲・能力ある女性を計画的に育成・登用

20%  
以上  
(達成済み)

#### DAIICHI 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

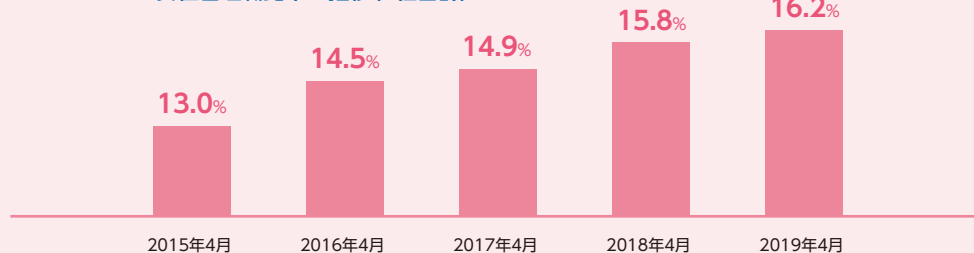
15%  
以上  
(2020年4月)

#### 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

15%  
以上  
(2022年4月)

#### 女性管理職比率の推移(3社合計)



## 太陽生命

### ・女性取締役の任用

2017年4月に登用した初の女性執行役員を2018年6月に取締役に任用しました。

### ・管理職の教育

管理職としての業務遂行を円滑に行うため、管理職登用時に加え、定期的にマネジメント研修を実施しています。

### ・管理職候補者の育成

職種や性別によらず、全国の優秀な中堅職員に集合研修等を通じてマネジメントスキルを付与するなど、計画的に管理職登用人材の育成に取り組んでいます。また、グループ人材交流などを通じて、多様な業務を経験する機会を提供しています。

### ・柔軟な働き方を可能にする環境整備

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「子が小学校入学直後の4月まで」から「子が小学校を卒業するまで」に変更するなど、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。また、育児休業後の復帰支援プログラムを策定し、育児休業からスムーズに復帰できる体制を整備しています。

## 大同生命

### ・活躍機会の拡大

新しい職務や大きな役割へのチャレンジを通じた活躍機会の拡大等、女性職員のキャリア形成支援や管理職層の意識醸成に取り組んでいます。また、2018年4月に初の女性執行役員を任用しました。

### ・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他の業務を経験する「社内インターンシップ」やFA方式での希望する職務への応募、また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

女性管理職を養成する各種研修のほか、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。

## 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。

### 【日経DUAL調査 共働き子育てしやすい企業2017に8位ランクイン】

大同生命は、働くママ・パパのために役立つ情報を発信するWEBサイト「日経DUAL」で実施された「共働き子育てしやすい企業ランキング2017」で、7,800社中第8位にランクインしました。法定を上回る「育児休業制度」等の各種両立支援制度に加え、在宅勤務制度の導入や有給休暇の取得促進等、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みが評価されました。

## 3-4 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CSR憲章において「人権の尊重」を掲げており、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。

グループ合同で2016年12月から2017年1月にかけて、役員・部長、管理職を対象としたLGBTに関するセミナーを開催しました。社外講師による「企業におけるLGBT対応」をテーマとした講演を約1,700名が受講し、企業としてLGBTに取り組む重要性について理解を深めました。そのほか、グループ各社の人事部門の管理職、担当者を主な対象とした実務担当者向けの研修を実施しました。

#### 大同生命

2018年4月より、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す取扱いを開始しました。

#### <適用する主な制度>

- ・ 休暇、短時間勤務 ・ 保養所 ・ ファミリー転勤制度 ・ 社宅・赴任手当
- ・ 大同生命共済基金(慶弔見舞金制度) など

### 【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して希望される場合、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。

#### 大同生命の例

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  |



## 4. 働きやすい職場環境

103-2 103-3

### 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

401-1

401-2

401-3

405-1

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など、さまざまな取り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、生命保険会社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に取り組んでいます。また、子の看護休暇や介護休暇を半日単位で取得できる制度の整備、短時間勤務制度の利用範囲を「子が小学校卒業まで」に拡大、短時間勤務利用者へのフレックスタイム制度の適用など、柔軟な勤務が可能となっています。あわせて、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週間以上の育児休業取得など、法令を上回る制度を整備しています。

#### 大同生命

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り組みのほか、有給休暇の取得促進や在宅勤務制度の利用促進など、仕事と家庭が両立できる働き方を推進しています。2017年には在宅勤務制度などのテレワークへの取り組みが評価され、総務省「テレワーク先駆者100選」において、総務大臣賞を受賞しました。また、2019年2月には、一般社団法人日本テレワーク協会が主催する「テレワーク推進賞」で「優秀賞」を受賞しています。

#### T&Dフィナンシャル生命

従業員が働きがいを感じる企業風土の醸成を目的として、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場を目指し、短時間勤務制度の導入やフレックスタイム制度の利用促進、ノー残業デー・早帰りデーの設定、業務用パソコンの自動シャットダウンなどの所定外労働時間の削減施策を継続実施しています。

### ● 出産・育児休業取得状況

|                        | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 産前産後休暇取得者数(名)          | 290    | 328    | 333    | 383    |
| 育児休業を取る権利を有していた従業員数(名) | 432    | 462    | 455    | 483    |
| 男性                     | 142    | 134    | 122    | 100    |
| 女性                     | 290    | 328    | 333    | 383    |
| 育児休業取得者数(名)            | 406    | 450    | 444    | 465    |
| 男性                     | 140    | 133    | 121    | 100    |
| 女性                     | 266    | 317    | 323    | 365    |

\* 生命保険会社3社の出産・育児休業取得状況。

\* なお、生命保険会社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。

2015年度: 230名(97.5%) [男性142名(99.3%) 女性88名(94.6%)]

2016年度: 221名(98.7%) [男性129名(100%) 女性92名(96.8%)]

2017年度: 196名(98.0%) [男性126名(100%) 女性70名(94.6%)]

2018年度: 202名(95.3%) [男性118名(100%) 女性84名(89.4%)]

### ● 介護休業取得状況

|             | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| 介護休業取得者数(名) | 8      | 12     | 20     | 6      |
| 男性          | 0      | 0      | 1      | 0      |
| 女性          | 8      | 12     | 19     | 6      |

## ● 有給休暇取得状況

|               | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|
| 有給休暇平均取得日数(日) | 11.8   | 12.4   | 13.2   | 14.0   |

\* 生命保険会社3社内務職員の有給休暇取得状況。

## ● 採用数・離職者数

| 内務職員採用数と離職者数 |        | 採用数(名) |        |        |        |         |        | 離職数(名) |        |        |        |         |       |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|
|              |        | 2016年度 |        | 2017年度 |        | 2018年度* |        | 2016年度 |        | 2017年度 |        | 2018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     | 離職率    | 人数     | 離職率    | 人数      | 離職率   |
| 男女合計         | 合計     | 242    | 4.17%  | 242    | 4.22%  | 305     | 5.30%  | 371    | 6.40%  | 271    | 4.72%  | 295     | 5.13% |
|              | 30歳未満  | 185    | 3.19%  | 186    | 3.24%  | 271     | 4.71%  | 69     | 9.73%  | 67     | 9.82%  | 62      | 7.90% |
|              | 30～50歳 | 22     | 0.38%  | 36     | 0.63%  | 30      | 0.52%  | 88     | 2.39%  | 72     | 2.01%  | 101     | 2.98% |
|              | 50歳超   | 35     | 0.60%  | 20     | 0.35%  | 4       | 0.07%  | 214    | 15.21% | 132    | 8.97%  | 132     | 8.37% |
| うち男性         | 合計     | 119    | 2.05%  | 116    | 2.02%  | 110     | 1.91%  | 154    | 4.74%  | 125    | 3.88%  | 160     | 5.04% |
|              | 30歳未満  | 83     | 1.43%  | 84     | 1.46%  | 92      | 1.60%  | 25     | 7.44%  | 20     | 6.08%  | 26      | 7.65% |
|              | 30～50歳 | 8      | 0.14%  | 17     | 0.30%  | 15      | 0.26%  | 40     | 1.89%  | 32     | 1.56%  | 53      | 2.76% |
|              | 50歳超   | 28     | 0.48%  | 15     | 0.26%  | 3       | 0.05%  | 89     | 11.10% | 73     | 8.65%  | 81      | 8.87% |
| うち女性         | 合計     | 123    | 2.12%  | 126    | 2.20%  | 195     | 3.39%  | 217    | 8.52%  | 146    | 5.80%  | 135     | 5.23% |
|              | 30歳未満  | 102    | 1.76%  | 102    | 1.78%  | 179     | 3.11%  | 44     | 11.80% | 47     | 13.31% | 36      | 8.09% |
|              | 30～50歳 | 14     | 0.24%  | 19     | 0.33%  | 15      | 0.26%  | 48     | 3.06%  | 40     | 2.60%  | 48      | 3.27% |
|              | 50歳超   | 7      | 0.12%  | 5      | 0.09%  | 1       | 0.02%  | 125    | 20.66% | 59     | 9.41%  | 51      | 7.67% |

\* 生命保険会社3社内務職員の2018年度の採用数および離職者数。比率はすべて2019年3月末在籍者数比率。

\* 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歳以上は嘱託を含む。

## ● 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。生命保険会社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人以下の企業、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、生命保険会社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。



太陽生命



DAIICHI 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

## ● 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】

| 区分        |      | 社会保険 | 福祉制度 | 有給休暇 | 給与    |
|-----------|------|------|------|------|-------|
| 雇用種類・雇用契約 |      |      |      |      |       |
| 常勤・無期限    | 内務職員 | ○    | ○    | ○    | 固定    |
|           | 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。

### 【従業員の年齢区分別構成】

| 従業員在籍数 |        | 在籍数(名)   |          |          |
|--------|--------|----------|----------|----------|
|        |        | 2017年3月末 | 2018年3月末 | 2019年3月末 |
| 男女合計   | 合計     | 18,543   | 18,394   | 17,979   |
|        | 30歳未満  | 2,322    | 2,442    | 2,473    |
|        | 30～50歳 | 9,087    | 8,871    | 8,455    |
|        | 50歳超   | 7,134    | 7,081    | 7,051    |
| うち男性   | 合計     | 3,564    | 3,539    | 3,514    |
|        | 30歳未満  | 353      | 347      | 371      |
|        | 30～50歳 | 2,209    | 2,146    | 2,026    |
|        | 50歳超   | 1,002    | 1,046    | 1,117    |
| うち女性   | 合計     | 14,979   | 14,855   | 14,465   |
|        | 30歳未満  | 1,969    | 2,095    | 2,102    |
|        | 30～50歳 | 6,878    | 6,725    | 6,429    |
|        | 50歳超   | 6,132    | 6,035    | 5,934    |

\* 生命保険会社3社の在籍数(営業職員含む)。

### 【役員の年齢区分別構成】(2019年7月現在)

|      |        | 30歳未満 | 30歳以上<br>50歳未満 | 50歳以上 | 合計  |
|------|--------|-------|----------------|-------|-----|
| 男性役員 |        | 0名    | 3名             | 66名   | 69名 |
|      | うち社外役員 | 0名    | 2名             | 12名   | 14名 |
| 女性役員 |        | 0名    | 0名             | 4名    | 4名  |
|      | うち社外役員 | 0名    | 0名             | 2名    | 2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会社3社の執行役員を含む役員数。

## 4-2 従業員の声を反映させる取組み

102-43

生命保険会社3社では、「働きがい」「労働環境」「人事評価制度」などに関する従業員の意識調査を随時実施し、さまざまな施策に活かしています。現在の人事制度の浸透度や運用状況についての従業員の視点からの意見収集や、CS(顧客満足)につなげるための前提となるES(従業員満足)の把握など、従業員の声を経営の情報として取り入れています。

### 【従業員意識調査】

#### 大同生命

“従業員満足度の向上”と“会社競争力の強化”との好循環に向け、「仕事」「職場」「上司」「会社」等の現状や問題点を明らかにし、今後の人事戦略等に活用することを目的に、定期的に従業員意識調査を実施しています。

多様な人材がより一層活躍できる会社の実現に向け、これまで内務職員のみとしていた調査対象を、2017年度より契約職員・再雇用者などにも拡大しました。

## 4-3 CSR従業員アンケート

102-43

T&Dホールディングスでは、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CSRレポート」は、グループ内においては自身を映す鏡として、CSRに対する意識の向上に役立てています。また、グループCSRの取組みの充実に目的に、グループ役職員に対し、読後アンケートを実施しました。

【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

## ●レポート全体について

## 《良かった項目》

- |                      |       |
|----------------------|-------|
| ①より良い商品・サービスの提供..... | 23.3% |
| ②私たちのCSR .....       | 15.5% |
| ③トップメッセージ .....      | 11.5% |
| ④地球環境の保護 .....       | 10.6% |
| ⑤社会活動 .....          | 10.6% |
| ⑥人権の尊重 .....         | 7.5%  |
| ⑦組織のプロフィール .....     | 7.2%  |
| ⑧その他 .....           | 10.9% |

## 《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(人事制度や職場環境改善の取組みなど)」「グループ経営全般(グループ各社の事業概況や将来ビジョンなど)」「グループ経営の健全性(例:コンプライアンスやリスク管理など)」が挙げられており、それらの内容の充実に検討していきます。

## 《意見・要望を受けて》

更なる役職員のCSRに対する意識を高めていくため、グループのCSRに対する考え方・取組方針をわかりやすく、「より身近にCSRを感じられる」「読みやすい」編集を心掛けました。



## 5. 従業員の健康のために

103-2

103-3

## 5-1 健康経営の取組み①

T&D保険グループ各社では、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生き活きと働ける職場の実現を目指しています。

## 太陽生命

「従業員」「お客さま」「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\*」を推進しており、生活習慣病の予防等を目的に、山形県上市市と「上山型温泉クアオルト(健康保養地)事業」を活用したクアオルト健康ウォーキング、スマート・ライフ・ステイ(宿泊型特定保健指導)の実施や、社内禁煙運動の取組み等、従業員の健康づくりの推進に向けた各種支援を実施しています。また、2017年より、がん検診の会社補助を増額し、将来の認知症リスクを診断する「MCIスクリーニング検査」を健康診断とあわせて実施するなど健康経営に取り組んでいます。

\*「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

役職員向けに「KENCO SUPPORT PROGRAM」を導入し、心拍数・歩数など普段の活動状況を測定できるウェアラブル端末の提供、社内完全禁煙や健康をテーマとした講演会等を通じて、従業員の健康増進ならびにヘルスリテラシーの向上に取り組んでいます。また、従来からの労働時間縮減、疾病予防対策およびメンタルヘルス対策に係る取組みについても強化し、これらの取組みを「DAIDO-ココ・カラ(心と身体の略)」と総称し社内展開を図ることにより、健康経営実践企業としての風土を醸成しています。

### T&Dフィナンシャル生命

「働きがいのある職場づくり」を経営施策に掲げ、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、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、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。

生命保険会社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」を普及させることを目的とし定めた健康経営優良法人認定制度に基づき、「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されています(太陽生命、大同生命は3年連続認定)。

### 「健康経営優良法人～ホワイト500～」

太陽生命および大同生命は、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3年連続で認定されました。太陽生命では「太陽の元気プロジェクト」および大同生命では「DAIDO-ココ・カラ」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。



## 5-2 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

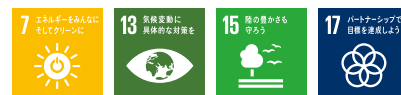
T&D保険グループでは、受動喫煙防止対策の強化と心身の健康増進の観点からグループ各社で2018年7月より社内禁煙(社内喫煙所の廃止・就業時間内の喫煙禁止)を実施しています。

### ● 健康保険組合

生命保険会社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。



# V 重点テーマ③ 気候変動の緩和と適応への貢献



## 1. 基本的な考え方

103-2

103-3

### 1-1 基本的な考え方

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基本方針として表明し、役職員への周知徹底を図るとともに気候変動の緩和と適応のためのさまざまな活動を推進しています。また、同方針に基づき「グリーン購入基準等細則」を策定し、事業活動に必要な什器・備品、消耗品の購入に加え、商品パンフレット・約款等の印刷、不動産設備・システム機器などの調達においても環境負荷の低減に資する商品やサービスの優先購入を推進しています。地球規模の気候変動は、当社グループの事業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と捉えています。

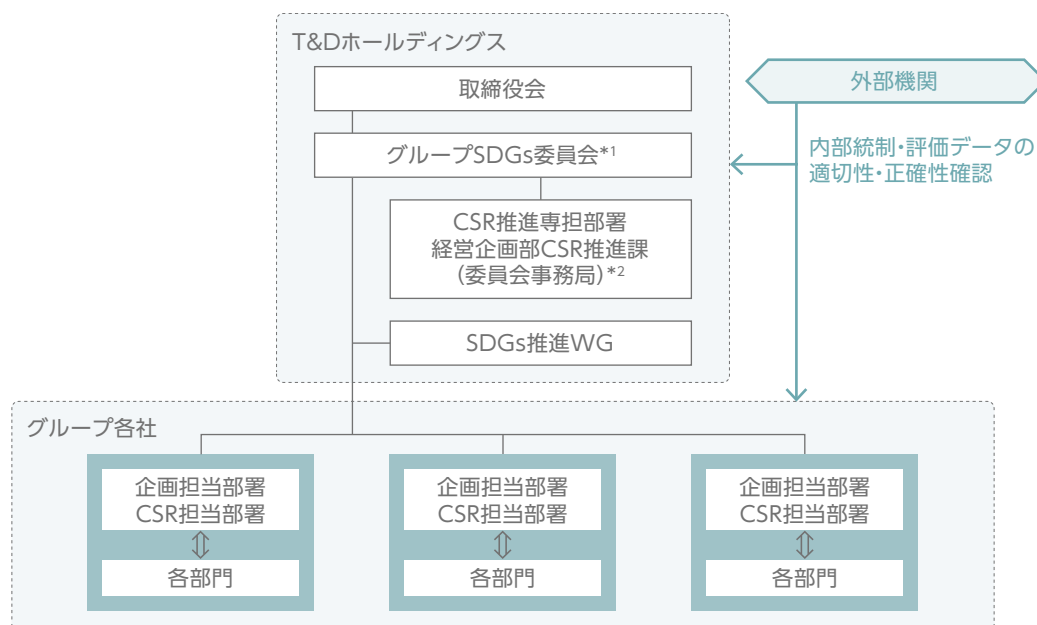
\* 「T&D保険グループ環境方針」は <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/environment.html> に掲載しています。

## 2. 推進体制

103-2

103-3

### 2-1 推進体制(環境マネジメント)



\*1 グループSDGs委員会の委員長は代表取締役社長、副委員長は取締役専務執行役員(CSR担当執行役員)

\*2 委員会事務局=グループSDGs委員会事務局

## 3. 環境負荷低減の取組み

301-1

302-1

302-3

303-1

303-3

305-1

305-2

305-3

306-2

### 3-1 環境への取組み

#### ● CO<sub>2</sub>排出量の削減

T&D保険グループのCO<sub>2</sub>排出量(SCOPE 1+2)は、その90%以上が電力使用に由来しており、電力使用量の目標を設定し、エネルギー使用量およびCO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。

#### ● 節電への取組み

当社グループでは、5月から10月までの間、オフィス内の冷房温度を原則28度に設定する「クールビズ」を、11月から3月までの間は室温を原則20度に設定する「ウォームビズ」を実施しています。また、オフィス内および使用していないエリア(会議室・廊下など)の消灯、減灯を実施し、節電を図り地球温暖化防止に努めています。

## ● ライトダウンキャンペーン

当社グループでは、グループ役職員一人ひとりの環境に対する意識を向上する取組みとして、年に2回、執務室などの一斉消灯を呼びかけるキャンペーンを実施しています。2018年度は7月と12月に実施しました。今後も地球温暖化防止に貢献できる年2回の一斉消灯の取組みを継続していきます。

## ● グループ共通目標への取組み

当社グループは、グループ各社が協力し、グループの環境保護関連の目標を設定して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、「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3つです。

### 《電力使用量》目標と実績は▶ 62ページ

節電への取組みに加え、デマンド監視システムによる各ビルのピーク電力の設定や「早帰り日」を実施。また、離席時のPCの省エネモード設定、退社時のプリンター、複合機の電源オフなどさまざまな取組みを実施し電力使用量の削減に努めています。

### 《事務用紙使用量》目標と実績は▶ 62ページ

ペーパーレス会議の推進、両面印刷や2in1印刷、大量印刷の前に試し印刷を行い、確認後に印刷することを徹底するなど、事務用紙使用量の削減に努めています。

### 《グリーン購入比率》目標と実績は▶ 63ページ

文房具などを購入する際に、「グリーン購入法適合商品」や「エコマーク認定商品」などを優先的に選ぶ「グリーン購入」を推進しています。グリーン購入基準を定め、基準を満たす物品の優先購入に努めるほか、事務用品のオンライン発注では、環境対応商品以外のものを購入する場合には申請を必要とするシステム設定にするなどの取組みを進めています。

## ● 業務のペーパーレス化の推進

東京日本橋本社では、取締役会、経営会議等のペーパーレス化を実現するため、会議室にOA機器を設置しています。また、ミーティング等もペーパーレスで行えるようにするため、モバイルPCの配付、無線LANの配備、ミーティングテーブルへのディスプレイの設置など、ペーパーレス化の推進に取り組んでいます。

## ● グリーン調達取組み(環境保護目的の調達に関する費用・件数集計)

主に事務用品など消耗品を対象とするグリーン購入の取組みに加え、商品パンフレット、ご契約のしおり・約款の印刷や、不動産の照明・空調等の設備の調達、システム機器・OA機器の調達を対象に、環境負荷低減に配慮したグリーン調達の基準を定め、基準を満たすものから優先的に調達する取組みを実施しています。環境に配慮した調達の実績を、金額、件数の集計だけでなく取組施策も調査し、グループ各社で情報を共有し、環境保護の取組みに役立てています。

### 《グリーン調達実績データ》

|                 | 基準該当・非該当を<br>数値で把握できる部分 |         |        |         | 基準該当・非該当を<br>把握できない部分 |             | 合計     |               |
|-----------------|-------------------------|---------|--------|---------|-----------------------|-------------|--------|---------------|
|                 | 基準該当                    |         | 基準非該当  |         | 数量または<br>発注数          | 金額<br>(百万円) | 数量合計   | 金額合計<br>(百万円) |
|                 | 数量                      | 金額(百万円) | 数量     | 金額(百万円) |                       |             |        |               |
| 商品パンフレット・約款等の印刷 |                         |         |        |         |                       |             |        |               |
| 2016年度          | 220                     | 242     | 542    | 94      | 490                   | 0.4         | 1,252  | 336           |
| 2017年度          | 271                     | 314     | 550    | 89      | 337                   | 0.6         | 1,158  | 404           |
| 2018年度          | 313                     | 325     | 542    | 86      | 345                   | 0.1         | 1,200  | 411           |
| システム機器・OA機器     |                         |         |        |         |                       |             |        |               |
| 2016年度          | 4,623                   | 345     | 16,354 | 359     | 13                    | 10          | 20,990 | 714           |
| 2017年度          | 3,125                   | 116     | 9,433  | 283     | 31                    | 0.9         | 12,589 | 401           |
| 2018年度          | 14,015                  | 1,797   | 24,083 | 176     | 6                     | 0.3         | 38,104 | 1,973         |
| 不動産の設備          |                         |         |        |         |                       |             |        |               |
| 2016年度          | 29                      | 1,696   | 0      | 0       | 4,500                 | 4,419       | 4,529  | 6,115         |
| 2017年度          | 36                      | 1,265   | 0      | 0       | 5,146                 | 2,876       | 5,182  | 4,142         |
| 2018年度          | 50                      | 1,078   | 0      | 0       | 5,041                 | 3,730       | 5,091  | 4,808         |

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、T&Dアセットマネジメントの合計

## 3-2 環境負荷データ

T&D保険グループでは、CO<sub>2</sub>排出量、電力使用量、水使用量、廃棄物発生量・リサイクル率を計測し、開示しています。(データの対象範囲と算定方法は、P.63「3-4「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法」に記載しています。)

### ● CO<sub>2</sub>排出量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.65「3-5 第三者保証報告書」)

|                      | 2016年度   | 2017年度   | 2018年度                   |
|----------------------|----------|----------|--------------------------|
| SCOPE 1(直接排出)        | 1,997 t  | 1,893 t  | 1,816 t ★<br>(1,816 t)   |
| SCOPE 2(間接排出)        | 49,393 t | 48,453 t | 47,553 t ★<br>(47,381 t) |
| SCOPE 3(その他)         | 6,461 t  | 6,477 t  | 24,997 t ★<br>(6,539 t)  |
| カテゴリ1(購入した製品・サービス)   | —        | —        | 239 t ★                  |
| カテゴリ2(自社の資本財の建設・製造)  | —        | —        | 11,363 t ★               |
| カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動) | 3,836 t  | 3,853 t  | 4,021 t ★<br>(4,006 t)   |
| カテゴリ5(事業から発生する廃棄物)   | 49 t     | 56 t     | 46 t ★                   |
| カテゴリ6(出張)            | 2,576 t  | 2,568 t  | 2,486 t ★                |
| カテゴリ7(雇用者の通勤)        | —        | —        | 6,843 t ★                |
| 合計                   | 57,851 t | 56,823 t | 74,365 t ★<br>(55,735 t) |

- ・2018年度より、算定範囲をT&Dグループに拡大しています。2018年度の数値については前年度の算定範囲による算定値を参考として( )に付記しています。
- ・Scope 3は、2018年度よりカテゴリ1, 2, 7を追加しています。
- ・データ・カバレッジは、対象従業員比100%(2017年度は、98.05%)

### ● 電力使用量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.65「3-5 第三者保証報告書」)

|                 | 2016年度                 | 2017年度                 | 2018年度                                              |
|-----------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------|
| 電力使用量           | 97,705 MWh             | 96,486 MWh             | 98,929 MWh ★<br>(98,532 MWh)                        |
| 延べ床面積(含テナント使用分) | 875,271 m <sup>2</sup> | 878,751 m <sup>2</sup> | 935,830 m <sup>2</sup><br>(932,685 m <sup>2</sup> ) |

- ・2018年度より、算定範囲をT&Dグループに拡大しています。2018年度の数値については前年度の算定範囲による算定値を参考として( )に付記しています。
- ・データ・カバレッジは、対象従業員比100%(2017年度は、98.05%)

### ● 水使用量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.65「3-5 第三者保証報告書」)

|              | 2016年度               | 2017年度               | 2018年度★              |
|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 水使用量(上水+再生水) | 35.0 千m <sup>3</sup> | 31.8 千m <sup>3</sup> | 48.3 千m <sup>3</sup> |
| 再生水利用率       | 2.4%                 | 2.5%                 | 1.6%                 |

データ・カバレッジは対象従業員比(45.82%)

### ● 廃棄物発生量・リサイクル率

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.65「3-5 第三者保証報告書」)

| ①紙ごみ   | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度★ |
|--------|--------|--------|---------|
| 発生量    | 369 t  | 421 t  | 346 t   |
| リサイクル率 | 79.0%  | 80.7%  | 75.4%   |
| ②紙ごみ以外 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度★ |
| 発生量    | 137 t  | 102 t  | 101 t   |
| リサイクル率 | 70.9%  | 64.5%  | 57.1%   |

子会社(大同生命)で集計対象の事業所を追加したため、②紙ごみ以外の数値を修正しています。これに伴い、2018年度の②紙ごみ以外の発生量は、5t増加しています。

データ・カバレッジは対象従業員比(45.82%)

### 3-3 グループ共通目標・実績データ

T&D保険グループでは、電力使用量、事務用紙使用量、グリーン購入比率についてグループ共通目標を設定し、環境負荷軽減に取り組んでいます。(データの対象範囲と算定方法は、P.63「3-4[環境負荷データ]および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法」に記載しています。)

#### ● 電力使用量(新基準)

(基準値)2016年度の電力使用量(原単位/床面積あたり)=111 kWh/m<sup>2</sup>

(目標)基準値に対し2027年度10%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。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.65「3-5 第三者保証報告書」)

|       | 基準値(2016年度)              | 【参考】2017年度               | 2018年度                   |
|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 電力使用量 | 97,161 千kWh              | 93,983 千kWh              | 97,998 千kWh ★            |
| 延べ床面積 | 875 千m <sup>2</sup>      | 879 千m <sup>2</sup>      | 933 千m <sup>2</sup>      |
| 原単位   | 111.0 kWh/m <sup>2</sup> | 107.0 kWh/m <sup>2</sup> | 105.1 kWh/m <sup>2</sup> |
| 対基準値  | —                        | 96.4%                    | 94.7%                    |

\* 当社グループのCO<sub>2</sub>(Scope 1+2)排出量のほとんどが購入する電力使用によるため、電力使用量の削減目標を設定しエネルギー使用量を抑制することによりCO<sub>2</sub>排出量を削減します。

\* 当電力使用量目標が達成されたときのCO<sub>2</sub>排出量削減は、当社グループ独自部分で2027年度に2016年度比10%以上削減となります。また、電気事業連合会の2030年CO<sub>2</sub>削減目標(排出係数)が達成された場合、その削減効果は合計で、33%以上となります。(当社算定)

\* 目標数値の削減量は、電気事業連合会の2030年CO<sub>2</sub>削減目標が達成されることを前提に、当該部分との合算で、科学的根拠に基づく目標の削減量(サービス/商業ビルセクター)に相当します。

データ・カバレッジは対象従業員比(98.91%)

#### 【参考】2013年～2017年目標の対応結果

(基準値)2009年度の原単位(床面積当たりの電力使用量) 119 kWh/m<sup>2</sup>

(目標)基準値に対し、2013年度～2017年度の5年平均で10%以上削減する。

|       | 基準値                    | 2013年度                | 2014年度                | 2015年度*               | 2016年度*               | 2017年度*               | 進捗状況<br>(2013年度～<br>2017年度の平均値) |
|-------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 電力使用量 | 72,163<br>千kWh         | 57,873<br>千kWh        | 56,340<br>千kWh        | 56,573<br>千kWh        | 58,508<br>千kWh        | 58,733<br>千kWh        | 57,605<br>千kWh                  |
| 延べ床面積 | 606 千m <sup>2</sup>    | 583 千m <sup>2</sup>   | 578 千m <sup>2</sup>   | 605 千m <sup>2</sup>   | 589 千m <sup>2</sup>   | 610 千m <sup>2</sup>   | 593 千m <sup>2</sup>             |
| 原単位   | 119 kWh/m <sup>2</sup> | 99 kWh/m <sup>2</sup> | 97 kWh/m <sup>2</sup> | 93 kWh/m <sup>2</sup> | 99 kWh/m <sup>2</sup> | 96 kWh/m <sup>2</sup> | 97 kWh/m <sup>2</sup>           |
| 対基準値  | —                      | 83.3%                 | 81.9%                 | 78.5%                 | 83.4%                 | 80.9%                 | 81.6%<br>(基準値から18.4%削減)         |

延べ床面積が期中で増減する場合は、その期間の平均値を集計しています。

\* 一部の算定対象の追加により過年度数値を調整しました。

データ・カバレッジは対象従業員比(98.05%)

#### ● 事務用紙使用量

(基準値)2009年度～2013年度の5年平均 183.6 t

(目標)基準値に対し、2014年度～2018年度の5年平均で9%削減する。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.65「3-5 第三者保証報告書」)

| 2014年度  | 2015年度  | 2016年度  | 2017年度  | 2018年度★ | 進捗状況(2014年度～2018年度の平均) |
|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| 160.2 t | 151.8 t | 123.1 t | 127.2 t | 130.4 t | 78.0%(基準値から22%削減)      |

事務用紙の購入量を集計しています。

データ・カバレッジは対象従業員比(88.07%)

#### 新事務用紙使用量削減目標(2019年～2023年)

(基準値)2014年度～2018年度平均

(目標)2019年度～2023年度の5年平均で基準比12%の削減

## ● グリーン購入比率

(目 標) 発注する文具および事務用品におけるグリーン適合商品の割合を80%以上にする。

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度               |
|--------|--------|----------------------|
| 96.0%  | 95.7%  | 94.5%(目標より14.5%上回った) |

オンライン購買システムを通じた購入を対象とします。

データ・カバレッジは対象従業員比(88.07%)

## 3-4 「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法

### ●「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲

| 区分                     |                        | 算定対象                                     |                                          |                                                   |
|------------------------|------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 環境負荷<br>データ            | CO <sub>2</sub><br>排出量 | SCOPE 1(直接排出)                            | T&Dグループ(2018年度以降)、<br>グループ主要会社(2017年度以前) |                                                   |
|                        |                        | SCOPE 2(間接排出)                            | T&Dグループ(2018年度以降)、<br>グループ主要会社(2017年度以前) |                                                   |
|                        |                        | SCOPE 3<br>(その他)                         | カテゴリ1(購入した製品・サービス)                       | グループ主要拠点、<br>ただし太陽生命、大同生命の営業所と支社を除く<br>(2018年度追加) |
|                        |                        |                                          | カテゴリ2(自社の資本財の建設・製造)                      | T&Dグループ(2018年度追加)                                 |
|                        |                        |                                          | カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)                     | T&Dグループ(2018年度以降)、<br>グループ主要会社(2017年度以前)          |
|                        |                        |                                          | カテゴリ5(事業から発生する廃棄物)                       | グループ主要ビル                                          |
|                        |                        |                                          | カテゴリ6(出張)                                | T&Dグループ                                           |
|                        |                        | カテゴリ7(雇用者の通勤)                            | T&Dグループ(2018年度追加)                        |                                                   |
|                        | 電力使用量(延べ床面積)           | T&Dグループ(2018年度以降)、<br>グループ主要会社(2017年度以前) |                                          |                                                   |
|                        | 水使用量                   | グループ主要ビル                                 |                                          |                                                   |
|                        | 廃棄物発生量・リサイクル率          | グループ主要ビル                                 |                                          |                                                   |
| グループ共通<br>目標・実績<br>データ | 電力使用量                  | T&Dホールディングスおよびグループ中核会社                   |                                          |                                                   |
|                        | 事務用紙使用量                | グループ主要拠点<br>ただし太陽生命、大同生命の営業所と支社を除く       |                                          |                                                   |
|                        | グリーン購入比率               | グループ主要拠点                                 |                                          |                                                   |

| 算定範囲     | 算定範囲に含まれるグループ会社、拠点、ビル                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| T&Dグループ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ T&amp;Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&amp;Dフィナンシャル生命、T&amp;Dアセットマネジメント、T&amp;D情報システム</li> <li>・ 太陽生命、大同生命の所有ビル(テナント貸含む)</li> <li>・ ペット&amp;ファミリー損害保険、T&amp;Dコンファーム、東陽保険代行、大同マネジメントサービス、T&amp;Dリース、太陽信用保証、T&amp;Dカスタマーサービス、日本システム収納、全国ビジネスセンター</li> </ul> |
| グループ主要会社 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ T&amp;Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&amp;Dフィナンシャル生命、T&amp;Dアセットマネジメント、T&amp;D情報システム</li> <li>・ 太陽生命、大同生命の所有ビル(テナント貸含む)</li> </ul>                                                                                                                       |
| グループ中核会社 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 太陽生命、大同生命、T&amp;Dフィナンシャル生命、T&amp;Dアセットマネジメント</li> </ul>                                                                                                                                                                                        |
| グループ主要拠点 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ T&amp;Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&amp;Dフィナンシャル生命、T&amp;Dアセットマネジメントの各拠点(太陽生命、大同生命の所有ビルのテナント貸は含まない)</li> </ul>                                                                                                                                         |
| グループ主要ビル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 東京日本橋タワー、大同生命大阪本社ビル、太陽生命日本橋ビル、太陽生命浦和ビル、浜松町ビルディング、三田ベルジュビル</li> </ul>                                                                                                                                                                           |

※2013～2015年度のデータには汐留芝離宮ビル(旧本社所在地)のデータが含まれます。



●「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の算定方法

| 開示項目                |                          | 算定方法                                                                                     |
|---------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境負荷データ             |                          |                                                                                          |
| CO <sub>2</sub> 排出量 | SCOPE 1(直接排出)            | 「温室効果ガス排出量算定・報告・公開制度」に基づき、計測されたエネルギー投入量に所定の係数を乗じて算定しています。<br>(エネルギー投入量はガス、重油、灯油を計測しています) |
|                     | SCOPE 2(間接排出)            | 同上。(エネルギー投入量は電力、蒸気・温水・冷水を計測しています)                                                        |
|                     | 共通                       | サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン共通Ver.2.3 環境省・経済産業省に基づき算定しています。                       |
|                     | カテゴリ1<br>(購入した製品・サービス)   | 事務用紙使用量に所定の排出係数を乗じて算定しています。                                                              |
|                     | カテゴリ2<br>(自社の資本財の建設・製造)  | 土地を除く購入した資本財の取得額に所定の排出係数を乗じて算定しています。                                                     |
|                     | カテゴリ3<br>(燃料・エネルギー関連の活動) | 電力、蒸気・温水・冷水の投入量に所定の排出係数を乗じて算定しています。                                                      |
|                     | カテゴリ5<br>(事業から発生する廃棄物)   | 廃棄物発生量に所定の排出係数を乗じて算定しています。                                                               |
|                     | カテゴリ6(出張)                | グループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。                                                            |
|                     | カテゴリ7(雇用者の通勤)            | 勤務形態・都市階級別のグループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。                                                 |
| 合計                  |                          | SCOPE 1(直接排出)、SCOPE 2(間接排出)、およびSCOPE 3(その他)排出量を合計しています。                                  |
| 電力使用量               |                          | エネルギー使用の合理化に関する法律(省エネ法)に基づき、各エネルギー供給会社からのオフィスの年間電力購入量を計測しています。                           |
| 水使用量                |                          | 環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象項目で、水道局からの請求書の使用量を集計しています。                                          |
| 廃棄物発生量・リサイクル率       | 共通                       | 廃棄物の処理および清掃に関する法律(廃掃法)等に基づき計測しています。                                                      |
|                     | 発生量                      | 廃棄物処理業者からの請求書により算定しています。                                                                 |
|                     | リサイクル率                   | 廃棄物処理業者からの請求書によりリサイクル量を算定し、リサイクル量を発生量で除して算定しています。                                        |
| グループ共通目標・実績データ      |                          |                                                                                          |
| 電力使用量               |                          | 省エネ法の規定に従いオフィスの年間電力購入量から算定した使用量。                                                         |
| 事務用紙使用量             |                          | 環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象であり、購買システムのデータにより算定しています。                                           |

T&D保険グループは、P.61「3-2 環境負荷データ」およびP.62「3-3 グループ共通目標・実績データ」に記載した2018年度のデータを対象に、国際保証業務基準 (ISAE) 3000 (改訂) および3410 (国際監査・保証基準審議会) による第三者保証をEY新日本有限責任監査法人から取得しています。



## 独立した第三者保証報告書

2019年9月19日

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 殿

EY新日本有限責任監査法人  
東京都千代田区有楽町一丁目1番2号

業務責任者 **沢味 健司**

当法人は、株式会社T&Dホールディングス (以下、「会社」という。) からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート2019」 (以下、「レポート」という。) の「環境負荷データ」、及び「グループ共通目標・実績データ」に記載されている2018年4月1日から2019年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の環境データ (以下、「指標」という。) について限定的保証業務を実施した。保証の対象とし、手続を実施した指標については、レポートの該当箇所にマーク (★) を付した。

### 1. 会社の責任

会社は、日本の環境法令等に準拠した基準 (レポートの「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法) に従いレポートに記載されている指標を算定する責任を負っている。なお、温室効果ガスの排出量の算定には、排出係数を用いており、当該排出係数の基となる科学的知識が確立されておらず、また、温室効果ガス排出量の算定の過程で使用される測定装置固有の機能上の特質及びパラメータの推定的特質から固有の不確実性の影響下にある。

### 2. 当法人の独立性と品質管理

当法人は、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、「職業会計士に対する倫理規程 (Code of Ethics for Professional Accountants)」 (国際会計士倫理基準審議会<sup>\*1</sup> 2018年7月) に定める独立性を遵守した。また当法人は、「国際品質管理基準第1号 (International Standard on Quality Control 1)」 (国際監査・保証基準審議会<sup>\*2</sup> 2009年4月) に準拠しており、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

### 3. 当法人の責任

当法人の責任は、実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標に対する限定的保証の結論を表明することにある。当法人は、「国際保証業務基準3000 (改訂) 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務 (Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Information)」 (国際監査・保証基準審議会<sup>\*2</sup> 2013年12月)、「サステナビリティ情報審査実務指針」 (一般社団法人サステナビリティ情報審査協会 2014年12月) 及び温室効果ガス報告に関しては、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務 (Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements)」 (国際監査・保証基準審議会<sup>\*2</sup> 2013年12月) に準拠し、限定的保証業務を実施した。

当法人の実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、文書の閲覧、分析的な手続、レポートに記載されている指標の基礎となる記録との一致、及び以下を含んでいる。

- ・ 日本の環境法令等に準拠した基準に関する質問及び適切性の評価
- ・ レポートに記載されている指標に関する内部統制の整備状況に関する会社及び主要子会社 (1社) における質問、資料の閲覧
- ・ レポートに記載されている指標に対する会社及び主要子会社 (1社) における分析的手続の実施
- ・ レポートに記載されている指標に対する会社及び主要子会社 (1か所) における試査による根拠資料との照合、再計算

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、当法人が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

### 4. 結論

当法人が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標が日本の環境法令等に準拠した基準に従って算定、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上

<sup>\*1</sup> International Ethics Standards Board for Accountants <sup>\*2</sup> International Auditing and Assurance Standards Board

## 4. 森林保全活動

### 4-1 森林保全活動 太陽生命

#### ● 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、栃木県那須塩原市と滋賀県高島市に「太陽生命の森林<sup>もり</sup>」を設置し、森林保全活動を進めています。2006年3月に林野庁の「法人の森林」制度を活用して栃木県那須塩原市に設置した「太陽生命の森林<sup>もり</sup>」では、塩那森林管理署ほかの協力を得て、2018年11月に間伐や散策道整備などの森林整備活動を実施したほか、5月には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」を実施しました（年間延べ参加者数110名）。2007年11月に滋賀県高島市に設置した「太陽生命くつきの森林<sup>もり</sup>」では、現地NPO法人麻生里山センターの協力を得て、2018年9月、12月に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を実施したほか、2018年10月、12月には地元小学生がどんぐりから広葉樹の苗木を育て、卒業時に植樹を行う「どんぐりプロジェクト」を実施しました（年間延べ参加者数276名）。

| 設置森林名               | 太陽生命の森林 <sup>もり</sup> (栃木県) | 太陽生命くつきの森林 <sup>もり</sup> (滋賀県) |
|---------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 設置年月                | 2006年3月                     | 2007年11月                       |
| 面積                  | 約4.8ha                      | 約12.7ha                        |
| CO <sub>2</sub> 吸収量 | 19t (林野庁評価)                 | 81t (高島市評価)                    |



#### ● 間伐材の利用促進による森林保全活動

資源の無駄遣いを削減する一方で、持続可能な森林保全の取組みとして、太陽生命では森林の「植える、育てる、収穫する、上手に使う」というサイクルのうち、「上手に使う」ために以下の取組みをしています。

##### 国産の間伐材・端材で作られた割り箸を使う「割り箸プロジェクト」

2006年9月から2019年3月現在までに、47万2,115膳を役職員が活用。

間伐材の利用促進による森林育成の推進を目的に、吉野産ヒノキの間伐材で「太陽生命オリジナル割り箸」を作成しています。希望者には有償で配布するとともに、社内での会議時の食事等の際にも活用が図られています。

##### 「3.9(サンキュー)ペーパー」\* の活用

「木づかい箸」の箸袋(間伐材で作成した箸の袋)に3.9ペーパーを活用することで、間伐材利用促進を推し進めるよう取組みを行っています。

\* 3.9ペーパー: この用紙を使用することで、森林経営者に代わって、印刷物を制作するユーザーが木材チップ会社までの間伐材運送費を負担し、間伐材や国産材の利用を促進するという仕組みのことです。

## 5. 環境教育・啓発

### 5-1 環境教育・啓発

T&Dホールディングスでは、UNEP(国連環境計画)機関誌の日本語版「Our Planet ー私たちの地球」および「UNEP FORUM ー国連環境計画(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。両誌は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。





## 6. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

201-2

金融安定理事会(FSB: Financial Stability Board)によって設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosure)は、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月に公表しました。

気候変動は地球規模の課題であり、その影響は世界の経済行動と社会の変化を通して人々の暮らしに大きな影響を及ぼします。T&D保険グループは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きます。

### 気候関連財務情報の開示

#### ガバナンス

##### 【取締役会による監視】

- ・取締役会は、SDGsおよびCSRに関する基本方針や地球環境や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。
- ・グループSDGs委員会は、取締役会議長である代表取締役社長が委員長を務め、グループ各社の企画部門とCSR担当部門の担当役員、部長を構成員とし、SDGsなど地球環境や社会的課題に関する基本方針と取組施策を定め、定期的に取り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。

##### 【経営の役割】

- ・当社は、会長、社長および主担当業務を有する執行役員で構成する経営会議を設置し、グループの経営管理に関する重要な事項を審議しています。グループSDGs委員会で審議される地球環境や社会的課題に関する基本方針と取組施策の内容はすべて経営会議に報告されるとともに、重要な事項については経営会議においても審議され、審議結果は取締役会に報告されます。

#### 戦略

##### 【物理的リスク】(注1)

- ・地球温暖化に起因する気候変動により、自然災害の発生頻度増加や災害規模拡大の可能性があると考えられます。
- ・これにより、保険収支が悪化するリスクのほか、グループ各社における事業継続の対応コスト増加などにより、財務的影響が生じる可能性があります。
- ・また、地球温暖化により平均気温が上昇した場合、保険事故発生率に関わる疾病発生率や平均寿命に影響を及ぼす可能性があります。
- ・しかし、平均気温の上昇とそれに起因する疾病発生率や平均寿命の変化は長期にわたり徐々に進行する可能性が高く、変化するデータを正しく評価分析することにより、適切な保険料率の算定を維持することが可能と想定します。

(注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

##### 【移行リスク】(注2)

- ・世界的に気候変動の緩和と適応の取組みが進められる中で、法規制や技術の進歩が産業全体に大きな影響を及ぼす可能性があります。その中で以下の事象が当社グループの投融資先の事業に影響を及ぼし、当社が保有する投融資にかかる資産価値が変動するリスクがあります。

- ・温室効果ガス排出に関する規制強化や情報開示義務の拡大等の政策・法規制上の変化による事業コストの増大
- ・既存製品の低炭素技術への入れ替えや、新規技術への投資失敗等

- ・不動産(オフィスビル等)の環境性能向上の必要により投資コストが増大するリスクがあります。
- ・気候変動緩和に対する法規制・経済政策等の社会的要求への対応の管理態勢整備が不十分である場合、上場大手企業グループに求められる水準の行動や情報開示が実行されず、社会的信用やブランドイメージが毀損し、株価、業績、事業活動に悪影響を及ぼすリスクがあります。

(注2) 低炭素社会に移行(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】

- ・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。ニーズに応える保障範囲の拡大・提供等により保険収益を拡大する機会があります。

- ・温室効果ガス排出削減が進められる中で、機関投資家として、拡大するグリーンエネルギー開発事業、省エネルギー事業に投資することや、環境性能に優れた不動産(オフィスビル等)の保有・運用等により、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があります。
- ・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または参入することにより事業領域を拡張し、収益を拡大する機会があります。

## リスク管理

### 【リスクの特定・評価プロセス】

- ・当社グループではリスクの多様化・複雑化に対応するため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。リスクカテゴリー別にリスクを網羅的に洗い出し、当該リスクを把握・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うとともに、必要に応じ経営計画等への反映を行います。当社グループでは、気候変動関連リスクを管理すべき重要なリスクとしてリスクプロファイルに登録し、リスクの洗い出しとリスクの把握・評価を行っています。気候変動関連リスクは、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把握・評価されます。

### 【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、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。
  - 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」や「グループ経営」推進委員会において、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組み実施

### 【統合的リスク管理】

- ・当社グループは、統合的リスク管理の取組みのためERM(Enterprise Risk Management)により、資本・収益・リスクを一体的に管理しています。ERMとは、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といった経営目標を達成することを目的とした戦略的な経営管理手法です。リスクを回避すべきものととらえる受動的なリスク管理と異なり、ERMでは、リスクは排除・削減するだけのものではなく、資本の一定範囲内に抑えて健全性を確保したうえで、収益追求のために取るべきリスクを能動的に選択するものととらえます。
- ・T&D保険グループでは、リスク選好度／許容度を定める具体的な定量的指標として、経済価値ベースのリスク管理指標であるESR(Economic Solvency Ratio)を設定しています。ESRは、経済価値ベースの純資産(サープラス)を、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等について内部モデルを用いて計測した経済価値ベースのリスク量であるエコノミック・キャピタル(EC)で除して算出しています。ECをサープラスの一定範囲内にコントロールすることなどにより、経済価値ベースのリスク管理を行っています。ESRは月次、法定ソルベンシー・マージン比率は四半期で管理しており、その他のリスクレビューと同様に、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、「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3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。
- ・このうち事務用紙使用量削減目標は、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。
- ・電力使用量の削減目標は、2008年度および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。
- ・CO<sub>2</sub>排出量は、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。



## 投資を通じた持続可能な社会への貢献



### 1. 基本的な考え方

#### 1-1 基本的な考え方

生命保険業を事業の中心とする当社グループにとって、投資を通じて持続可能な社会の実現に貢献することは、最も基本的な役割の一つと考えています。投資を通じて長期的に安定した利益を確保するためには、社会の持続的・安定的な成長が不可欠です。当社グループは、長期の資金を運用する機関投資家の投資行動が持続可能な世界の実現の取組みに及ぼす影響を重視し、環境、社会、企業統治に配慮した投資を行うことで、投資行動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

### 2. 責任ある機関投資家

#### 2-1 責任投資原則(PRI)への署名

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。

Signatory of:



##### 太陽生命

太陽生命は、機関投資家として社会的責任をより一層果たしていくためには、投融資活動を通じて社会や環境により良い影響を及ぼし、持続可能な社会の実現に貢献していくことが不可欠であると考えています。

こうした考えのもと、2007年3月、責任投資原則(PRI)に日本の生命保険会社として初めて署名しました。

太陽生命は、同原則に基づく、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を十分考慮し、持続可能な社会の実現に向けた資産運用を推進しています。

##### 大同生命

大同生命は、責任投資原則(PRI)の趣旨に賛同し、2016年11月に署名機関となりました。同原則に基づき、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を考慮した投融資を推進していくことで、持続可能な社会の形成に貢献しています。具体的には、気候変動問題の解決や社会インフラ整備等に資する企業・事業への資金供給を目的とした投融資や、企業分析等の投資プロセスにESG要素を取り入れた資産運用の取組み等を進めています。

##### T&Dアセットマネジメント

T&Dアセットマネジメントは、投資運用業を営む機関投資家として受託者責任を果たすにあたり、責任投資原則(PRI)の趣旨に賛同し、2012年3月に署名機関となりました。本原則に則り、投資プロセスにおいて環境・社会・企業統治(ESG)にかかる課題を含む投資先企業の状況を十分に把握し、建設的な対話(エンゲージメント)や議決権行使などを通じて企業の持続的な成長の追求に努めることにより、お客さまからお預かりした資金の中長期的な投資リターンを拡大を目指します。

各社のPRIの取組状況は、PRI Transparency Report(英文)で報告しています。

**WEB** <https://www.unpri.org/searchresults?qkeyword=&parametrics=WVSECTION%7cSignatories>

\* 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2,200超、日本では75の金融機関等が署名しています(2019年8月現在)。

#### 【責任投資原則(PRI)の取組み】

##### 太陽生命の例

原則1: 投資分析と意思決定プロセスにESGの課題を組み込む

##### 株式や債券等の有価証券、不動産および貸付等の投融資の際にESGの課題を考慮

債券等の有価証券、不動産および貸付等の投融資の際に、従来の投融資判断に加えESGに関する企業評価を取り入れることで、長期的な投資成果の向上とともに、責任投資原則(PRI)に基づく使命を果たすよう努めています。

• PRIの考え方を資産運用の基本姿勢に反映

太陽生命では資産運用を行うにあたって、ESGの課題を考慮することを基本姿勢の一つとしており、資産運用の規程にも明記しています。

＜資産運用の基本姿勢＞

1. 経営の自己責任原則のもと、相互牽制機能を発揮した内部管理体制、金融環境等をふまえたリスク管理体制および資産運用体制等の充実・強化に努める。
2. 生命保険業の性格をふまえ、投機的取引や不健全な先への投融資等を厳に慎む等社会性・公共性の観点に一層配慮し、保険契約者等の利益の増進を図る。
3. 投融資にあたっては、内外の金融・資本市場に対して与える影響をも勘案した行動をとるとともに、海外投融資に際しては現地の金融・経済に与える影響にも配慮する。
4. 子会社その他の内閣府令で定める特殊な関係のある者（以下「子会社等」という）の資産運用においても、社会性・公共性の観点に立脚した行動をとるよう、その指導に努める。
5. 環境・社会責任・企業統治の課題に考慮し、社会や金融市場の持続的発展に貢献するよう努める。
6. 責任ある機関投資家として、投資先企業との建設的な対話等を通じてスチュワードシップ責任を適切に果たすよう努める。

太陽生命のESG投融資基準

太陽生命では、ESGの課題を考慮した資産運用を推進するため、「ESG投融資基準」を定めており、基準に基づく主なESG投融資手法は以下のとおりです。

【ESGテーマ投資】

環境・社会・企業統治の課題を考慮し、持続的な社会の実現に貢献できるテーマを持った資産等への投融資に取り組んでいます。

【ESGインテグレーション】

株式や債券等の有価証券、不動産および貸付等の投融資の際に、投融資先企業の財務情報に加え、ESG等の非財務情報に関する企業評価を取り入れることで、長期的な投資成果の向上とともに、PRIに基づく使命を果たすよう努めています。

【ネガティブスクリーニング】

太陽生命では、お客さまからお預かりした保険料について、収益性や流動性とともに、社会性・公共性の観点にも配慮した運用を行っており、反社会的行為に関与していると判断される場合や、非人道的兵器等への関与が確認された場合などには、投融資を原則禁止としています。また、取引先や投融資先でESGに関わる不祥事が発生した場合や、ESGの課題等に重大な問題がある場合には、必要に応じて、直接コミュニケーションを取るなど状況を把握したうえで、当該基準に基づき投融資の可否を検討します。

原則2: 活動的な株主として責任ある役割を果たす

議決権行使基準にPRIの考え方を盛り込む

PRIへの署名により、議決権行使基準に、PRIの考え方を明記しました。

これにより、社会性・公共性やお客さま・株主等のステークホルダーのみなさまへの受託者責任を踏まえた議決権行使に加え、よりESGの視点を考慮した議決権行使を実施しています。その過程で、社内での意思決定プロセスや経営への報告体制を整備するとともに、議決権行使の状況を太陽生命のホームページに開示しています。

原則3: 投資先にESGの課題の適正な開示を求める

ESGの課題の適正な開示

太陽生命は、日常的に投資先企業と建設的な「目的を持った対話」（エンゲージメント）を実施することに努めています。その中で、持続的な社会の実現に貢献する観点からも、太陽生命のESG課題への対応について理解促進を図るとともに、当該企業におけるESGの課題への対応についても確認を行いつつ適正な開示を求めています。

#### 原則4: 資産運用業界にPRIの普及を働きかける

##### 企業年金等の契約先へのPRI活動の説明

太陽生命のPRI活動を企業年金に関するディスクロージャー資料に掲載するとともに、必要に応じて、太陽生命の企業年金等の契約先に、決算内容のほか、太陽生命の資産運用方針やPRI活動の状況等について説明を行っています。

#### 原則5: PRIの効果を高めるため協働する

##### PRI署名機関との情報交換・協働

PRIの普及や太陽生命のPRI活動をより効果的・具体的に推進していくため、PRI署名機関や関係者との会合に定期的に参加しています。また、投融資の意思決定プロセスにおいてESG問題を考慮する責任の世界の潮流やベストプラクティスを共有するとともに、日本固有の事情も考慮しながら、PRI普及に向けた具体的な推進施策について協議しています。

#### 原則6: PRI活動状況や進捗状況を報告する

##### ホームページ等でPRIの活動状況を報告

PRI署名の経緯をはじめ、PRIへの取組み内容を太陽生命のホームページやディスクロージャー資料等に掲載し、社内外に開示しています。また、PRIのフレームワークでも、PRI活動に対する組織体制の構築や投資段階におけるESG基準の組み入れなど、年度の活動状況をPRI事務局に報告しています。

##### PRIについて社内で理解促進

PRIの考え方を踏まえた資産運用を実践するためには、資産運用に携わる一人ひとりが、PRIの考え方を理解する必要があります。そこで、e-ラーニング等を実施し、PRIの考え方や世界的な動向等について積極的に学んでいます。

## 2-2 ESG投資の取組事例

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントでは、次のようなESG投資の取組みを行っています。

### ・環境問題の解決に貢献する「グリーンボンド」への投資

「スマートエネルギー都市づくり」「気候変動の影響への適応」の施策や、CO<sub>2</sub>削減等の環境改善効果が期待される都市鉄道利便増進事業に取り組む自治体や独立行政法人の事業を資金面で支援する、グリーンボンドへの投資を実施しています。

### ・再生可能エネルギー発電事業、エネルギー効率化事業への投融資

クリーンエネルギーを提供する国内の太陽光発電事業を投資対象とするファンドへの投資や、エネルギー効率化事業への融資を行いました。当取組みを通じ、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しています。

### ・豪州における水不足問題の解決に貢献できる「海水淡水化プロジェクト」への融資

豪州の州政府機関が官民連携で取り組む水道水供給を目的とした海水淡水化プロジェクトへの融資を実行しました。本融資は、水不足に苦慮してきた地区における社会インフラの整備に貢献する取組みです。

### ・中南米・カリブ海地域諸国での教育・若年層支援・雇用支援に貢献する「EYEボンド」への投資

「EYE (Education教育・Youth若年層支援・Employment雇用支援) ボンド」とは、その調達資金が、米州開発銀行のEYEボンド・プログラムの各プロジェクトに充当されることを目的として発行される債券です。EYEボンドへの投資により、同地域の教育・若年層支援・雇用支援を通じた持続可能な社会の実現に貢献しています。

### ・開発途上地域におけるインフラ整備・雇用創出支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資

開発途上地域の経済・社会開発に向けた資金供与等の政府開発援助(ODA)を実施する政府系機関である「JICA」が発行するソーシャルボンド(社会貢献債)に投資しました。調達資金は、主に開発途上地域におけるインフラ整備・雇用創出支援等の事業に活用されます。

### ・人々の健康増進に寄与する事業を応援する「元気健康応援ファンド」「日本健康社会応援ファンド」「健康関連社会貢献ファンド」への投資

「健康寿命の延伸」という社会的課題に応えることを目的に、人々の健康増進に寄与する、医薬品、ヘルスケア、スポーツクラブ、健康食品等の事業を行う国内上場企業株式を対象とする「元気健康応援ファンド」および人々の健康増進に寄与する事業を応援する「日本健康社会応援ファンド」に投資を実施しました。

### ・持続可能な社会形成に貢献する企業への投資

ESGリサーチに基づいた銘柄選択によりESGに優れた企業に選別投資する「T&D日本株式ESGリサーチファンド」に太陽生命、大同生命が投資しています。同ファンドはT&Dアセットマネジメントが設定、運営しています(2015年7月より運用開始)。

## 2-3 「責任ある機関投資家」の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントの3社は、2014年5月に、「責任ある機関投資家」の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)の趣旨に賛同し、その受け入れを表明しました。

各社の諸原則に対する基本的な方針、議決権行使方針および議決権行使状況、自己評価の詳細は、それぞれのホームページで公開しています(和文)。

|               |                                                                                                                                 |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 太陽生命          | <a href="https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/ssc.html">https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/ssc.html</a> |
| 大同生命          | <a href="https://www.daido-life.co.jp/company/csr/investor/ssc/">https://www.daido-life.co.jp/company/csr/investor/ssc/</a>     |
| T&Dアセットマネジメント | <a href="https://www.tdasst.co.jp/company/principles/stewardship/">https://www.tdasst.co.jp/company/principles/stewardship/</a> |

\* T&Dフィナンシャル生命は上場株式への直接投資は行っていないため、スチュワードシップ・コードへの賛同を表明していません。

### ● 議決権行使方針

#### 太陽生命・大同生命

太陽生命・大同生命では、議決権行使にあたり、財務情報等の形式的な判断基準に留まらず、ESG等の非財務情報も踏まえ、賛否を判断するよう努めています。また、日常的に投資先企業と建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)を行うことにより、当該企業の持続的な成長を促しています。このような基本的な考え方のもと、議決権行使の適切性を確保するため制定した議決権行使の判断基準に基づき、厳正な議決権行使を行っています。なお、当判断基準は、経済環境や社会情勢等を踏まえ、継続的に見直しを図っています。2017年5月29日付の日本版スチュワードシップ・コード改訂を踏まえ、社外委員参加の議決権行使等に関する委員会を設置し、議決権行使を含むスチュワードシップ活動全般に関するガバナンス体制・利益相反管理体制を強化しています。

#### 《議案精査・対話・賛否判断における主な着眼点》

- ▶ 十分な配当原資があるにもかかわらず無配となっていないか。また、配当性向が極めて低位(または高位)となっていないか。
- ▶ 公序良俗に反する行為(故意の脱税、談合、賄賂等)、環境破壊等の反社会的行為(ESGの問題に照らし疑義が認められる行為)等の問題が発生していないか。
- ▶ 投資先企業にコーポレート・ガバナンスが十分に機能した経営を求める観点から、以下の問題はないか。
  - ・ROEの水準
  - ・社外取締役の人数や独立性
  - ・社外役員の取締役会・監査役会への出席率
  - ・監査役の在任期間
  - ・退職慰労金の支給対象者
  - ・インセンティブ報酬の付与対象者や水準

#### T&Dアセットマネジメント

T&Dアセットマネジメントは「議決権の行使は、株主が投資先企業の企業価値を高めるための、企業経営に有効な影響を及ぼすコーポレート・ガバナンスの有力な手段である」と考えます。この考えに基づき、運用機関の受託者責任を果たすために株主総会における議案についての賛否の意思を指図する基準を社内規程において明確にし、また、当社は、議決権行使ガイドラインに基づき、すべての議案について精査しています。

#### 《個別の議案に対する主な考え方》

**【役員選任】**業績や資本効率の観点から株主価値の毀損が継続しており、今後も改善が期待できないと判断される場合は、代表取締役の再任に反対します。

社外取締役、社外監査役については、経営監督機能や監査機能の発揮を期待しているため、独立性が確保されていない場合は原則として反対します。また、社外取締役が一定数選任されていない場合かつその理由の妥当性が無いと判断される場合は、代表取締役の再任に反対します。

役員の不正行為や違法な企業活動等により、当該会社の信用を著しく毀損し、企業業績や株価等に影響を与えた、あるいは与える懸念のある場合は、関係する取締役に対して反対します。

**【役員報酬・退職慰労金】**業績連動型報酬制度の導入には原則として賛成としますが、社外取締役への支給はインセンティブとしての要素が強いと判断される場合は、反対します。社外取締役、社外監査役に対する退職慰労金支給は、原則として反対します。

**【ストックオプション・株式報酬制度】**長期的なインセンティブとして、企業価値向上に寄与するか否かを判断基準とします。

**【資本政策】**配当および自己株取得については、業績動向や財務状況を勘案して判断します。

**【買収防衛策】**買収防衛策については、原則として反対します。



## ● 議決権行使状況(対話の状況含む)

### 太陽生命・大同生命

太陽生命・大同生命は、2018年7月から2019年6月に開催された株主総会における議案について、議決権行使の判断基準に基づき、必要に応じて投資先企業との対話を実施したうえで、議決権を行使しました。

#### 《対話の状況》

太陽生命・大同生命は、投資先企業との対話を重視し、投資先企業との積極的な対話を通じて、経営状況の確認や課題認識の共有を図るとともに、株主価値向上に資する取組みを継続的に行っています。

##### ▶ 対話した企業の例

- ・ROEが一定水準を下回った企業
- ・最終赤字であるものの配当を実施した企業
- ・十分な配当原資が確保されているにもかかわらず無配とした企業
- ・独立社外取締役候補者の実質的な独立性に疑問がある企業
- ・買収防衛策の導入・継続を提案した企業
- ・再任対象の監査役の在任期間が長期であった企業
- ・個別支給額の開示なく役員退職慰労金を支給する企業
- ・経営状況を監視すべき社外取締役や監査役にインセンティブ報酬を支給する企業
- ・不祥事件等が発生した企業

#### 《議決権行使の状況》

太陽生命・大同生命は、建設的な対話を通じて、なお問題が改善されない場合や、株主価値を毀損するリスクが高いと判断される場合などは、当該議案に対して不賛同としています。

2018年7月から2019年6月に開催された国内上場企業の株主総会における議決権行使結果については以下のとおりです。

| 種類        | 太陽生命 |     |    |      |      | 大同生命 |     |    |      |      |
|-----------|------|-----|----|------|------|------|-----|----|------|------|
|           | 賛同   | 不賛同 | 棄権 | 白紙委任 | 議案総数 | 賛同   | 不賛同 | 棄権 | 白紙委任 | 議案総数 |
| 会社提案      | 177  | 0   | 0  | 0    | 177  | 350  | 5   | 1  | —    | 356  |
| 剰余金処分     | 42   | 0   | 0  | 0    | 42   | 77   | —   | —  | —    | 77   |
| 取締役選任※1   | 55   | 0   | 0  | 0    | 55   | 86   | 3   | 1  | —    | 90   |
| 監査役選任※1   | 48   | 0   | 0  | 0    | 48   | 90   | 1   | —  | —    | 91   |
| 定款一部変更    | 6    | 0   | 0  | 0    | 6    | 26   | —   | —  | —    | 26   |
| 退職慰労金支給   | 1    | 0   | 0  | 0    | 1    | 13   | —   | —  | —    | 13   |
| 役員報酬額改定   | 7    | 0   | 0  | 0    | 7    | 19   | —   | —  | —    | 19   |
| 新株予約権発行   | 5    | 0   | 0  | 0    | 5    | 21   | —   | —  | —    | 21   |
| 会計監査人選任   | 0    | 0   | 0  | 0    | 0    | 1    | —   | —  | —    | 1    |
| 再構築関連※2   | 2    | 0   | 0  | 0    | 2    | 1    | —   | —  | —    | 1    |
| その他会社提案※3 | 11   | 0   | 0  | 0    | 11   | 16   | 1   | —  | —    | 17   |
| (うち買収防衛策) | 4    | 0   | 0  | 0    | 4    | 3    | 1   | —  | —    | 4    |
| 株主提案      | 0    | 7   | 0  | 0    | 7    | —    | 23  | —  | —    | 23   |
| 合計        | 177  | 7   | 0  | 0    | 184  | 350  | 28  | 1  | —    | 379  |

※1 複数候補者の選任に関する議案は、1名でも選任対象に不賛同とした場合、「不賛同」として集計。

※2 合併、営業譲渡・譲受、株式交換、株式移転、会社分割等を含む。

※3 自己株式取得、法定準備金減少、第三者割当増資、資本減少、株式併合、役員賞与、買収防衛策、計算書類承認等を含む。

## ● 自己評価

太陽生命・大同生命は、2018年7月から2019年6月の本コードの各原則の実施状況について自己評価を実施しました。両社とも諸原則に対する基本的な方針に沿った活動を着実に実行していると評価しています。

## T&Dアセットマネジメント

### 《対話の状況》

T&Dアセットマネジメントでは、企業との個別面談やスモールミーティング等の機会に、事業戦略の視点、資本効率・株主還元の視点、ESGの視点等からその持続的な成長を促すよう建設的な対話を行っています。2018年7月から2019年6月において320社と面談を行いました。そのうち対話を実施した企業の例は以下のとおりです。

- ① 株主還元が物足りないと考え、安定成長企業の社長と面談し、株主還元の強化を求めました。社長からは、海外で利益成長していくために、グローバルで存在感のあるプレーヤーになることを目指しており、資金活用の最優先項目としてM&Aを考えているとの話がありました。当社からは、社長の方針は十分理解できるが、所定の期間内にM&Aを実施しない場合、資金枠を特別配当などの形で株主に還元することを選択肢として考慮に入れていただきたいと伝えました。M&A等の成長投資の実施状況をフォローし、対話を継続する方針です。
- ② 事業会社に対し、再生可能エネルギーの活用状況と今後の方針を確認しました。同社は、国内外の各拠点にソーラーパネルを設置し再生可能エネルギーの活用を進めていますが、全電力使用量に占める割合はごく一部に留まるとのことです。CO<sub>2</sub>削減の必要性は一段と強まる見込みであり、今後も対話を継続し、太陽光発電を中心とする再生可能エネルギーの更なる導入を促す方針です。
- ③ 事業会社に対し、取締役の多様性を確保する取組みの強化を求めました。同社製品の顧客や工場従業員は女性が多くを占めますが、取締役に女性が不在です。同社は総合職としての女性採用を強化し将来的な幹部候補生とする取組みを行っていますが、取締役への登用には相当の時間がかかると考えられます。当社からは、採用と育成をより積極化すると同時に女性の社外取締役の導入の検討を提案し、取締役会の多様性確保の重要性を強く認識してもらうよう促しました。

### 《議決権行使の状況》

T&Dアセットマネジメントでは、スチュワードシップ活動委員会において、議決権行使をはじめとしたスチュワードシップ活動に関連する事項を審議し、決定しています。この委員会は、チーフ・インベストメント・オフィサーを委員長とし、運用、法務・コンプライアンスの各部の責任者および社外委員によって構成されています。議決権行使については、担当者が議決権行使ガイドラインに基づき指図案を作成し、スチュワードシップ活動委員会の審議を経て委員長が決定します。議決権行使ガイドラインの制定、改廃はスチュワードシップ委員会で審議され適宜見直されています。

これらの手順をもとに、2018年7月から2019年6月においては会社提案議案のうち663議案（総議案数比8.0%）に対し不賛同の意思を表明しました。なお、議決権行使状況の事例は以下のとおりです。

- ① 取締役選任議案では、業績や資本効率の観点から株主価値の毀損が継続しており、今後も改善が期待できないと判断した場合は、代表取締役の再任に反対しました。
- ② 社外取締役、社外監査役を選任する議案では、独立性が確保されていないと判断される候補者に反対しました。具体的には、主要株主や主要取引先企業の出身者などに反対しました。
- ③ 買収防衛策を継続導入する内容の議案は原則として反対しました。

## 1. 基本的な考え方

### 1-1 基本的な考え方

T&D保険グループは、社会性、公共性が高い生命保険業を営むグループとして、社会活動や環境の保護に取り組んでいます。また、従業員の自主的な社会への取組支援のほか、財団を通じた取組みも行っています。保険グループとして社会とともに持続的に成長を遂げ、公共的使命と社会的責任を果たしていくことを目指し、主に「健康と福祉の向上」「健全な社会の発展」などの分野を中心とした活動に取り組んでいます。

## 2. 健康と福祉の向上(健康・医療・福祉 他)

### 2-1 献血活動

T&D保険グループは、東京都赤十字血液センターに協力し、夏季と冬季の年2回、各社本社部門(東京)が共同で献血活動を行っています。グループ共同で各社の役職員に協力を呼びかけ、2018年度は、延べ359名が献血に参加しました。



### 2-2 太陽生命グッドウィル・サークル友の会

2005年12月設立の「太陽生命グッドウィル・サークル友の会(以下、友の会)」は、太陽生命および関連会社の役職員等で構成され、2019年3月31日時点での会員数は8,200名です。会員は社会貢献活動支援のため、毎月の報酬・給与の手取金額の100円未満の端数、または100円を1口とした任意の金額(1口以上10口まで)を拠出しています。現在、「友の会」は主に全国の支社や本社部署が主体的に行う地域密着型の社会貢献活動や、NPOなどと連携した環境保全活動、教育支援活動に対する支援を行っています。活動内容は太陽生命の社内報などに掲載し、役職員に活動への参加を広く呼びかけています。

#### 《2018年度の主な活動》

- ・ 公益財団法人日本ダウン症協会への支援、太陽生命の森林での環境保全活動、ペットボトルキャップ・使用済み切手などの収集・寄贈。

### 2-3 大同生命社会貢献の会

1992年に役職員による自主的な企業市民活動組織として「大同生命社会貢献の会」が設立され、募金活動やボランティア活動の推進・支援に取り組んでいます。また、ボランティア休暇制度を利用して日ごろ外出機会の少ない障がい者の方々の外出を支援する「障がい者一日外出支援ボランティア活動」を1994年から実施しています。会話や食事、車椅子・歩行介助など、障がい者の方々と直接ふれあうことを通じて障がいに対する理解を深めています。

#### 《2018年度の主な活動》

- ・ 募金・寄付活動: 役職員から寄せられた募金やチャリティー・カレンダー展での収益金を原資に、社会福祉団体や2011年の東日本大震災などで被災した障がい者施設に寄付を行いました。
- ・ ボランティア活動: 障がい者一日外出支援ボランティア活動、障がい者の音楽コンサートの運営支援等を実施しました。
- ・ 使用済み切手などの収集活動: 本社各部門、全国の支社、関連会社から集まった使用済み切手などは、社会貢献活動を支援する団体への寄贈を通して、海外医療協力を役立てました。このほか、ペットボトルのキャップを集めることでユニセフへの寄付につなげています。



## 2-4 公益財団法人日本ダウン症協会への支援 太陽生命

太陽生命と太陽生命グッドウィル・サークル友の会は、公益財団法人日本ダウン症協会と交流し、支援をしています。

### 《主な活動》

- ・ 同協会の賛助会員として、活動を支援。
- ・ 同協会が開催するセミナーの会場や評議委員会・理事会の会合に太陽生命の会議室を提供。
- ・ 同協会の活動に対し、支社や本社部署の役職員がボランティアとして参加。



## 2-5 公益財団法人大同生命厚生事業団

### 《設立の目的等》

大同生命が1974年に設立。生活環境の悪化による健康被害や高齢者人口の急増に伴う諸問題に関する研究への助成などを通じて、国民の健康と社会福祉の増進を目的としています。

### 《主な事業》

#### ● 地域保健福祉研究助成・ボランティア活動助成

- ・ 地域保健福祉研究助成：地域に密着した公衆衛生活動や福祉活動に従事している方々の、「地域における保健・医療・福祉に関する研究」に助成しています。
- ・ シニアボランティア活動助成：年齢60歳以上の方々のグループが行っている「高齢者・障がい者の福祉や子どもの健全な心を育てる交流のボランティア活動」に助成しています。
- ・ ビジネスパーソンボランティア活動助成：日ごろは会社などに勤務しているビジネスパーソンのグループが、休日などを利用して行っている「高齢者・障がい者の福祉や子どもの健全な心を育てる交流のボランティア活動」に助成しています。



《設立～2018年度の助成実績累計》3,974件 16億4,357万円

#### ● 健康小冊子の発行

人々の関心が高い環境や健康、福祉の問題について、専門家が執筆した簡潔で読みやすい小冊子「環境と健康シリーズ」を1975年からこれまでに計73冊発行しています。また、より多くの方々にご活用いただけるよう、近年に発行した小冊子を電子書籍化し、財団ホームページにて公開しています。

#### ● 家庭看護の相談と実習教室

これまでに実施した「家庭看護の相談と実習教室」の中で、主に実習教室の様子を記録したDVDの無料貸出しを行っています。

## 2-6 公益財団法人太陽生命厚生財団

### 《設立の目的等》

太陽生命の創業90周年を記念して1984年に設立しました。「高齢者または障がい者の福祉に関する事業への助成」および「障がい者の福祉に関する事業への助成」を行い、わが国の社会福祉の向上に寄与することを目的としています。

\* 2009年12月の公益法人への移行を機に「太陽生命ひまわり厚生財団」から「太陽生命厚生財団」に名称変更。

### 《主な事業》

- ・ 事業助成：ボランティアグループ等が行う在宅高齢者または在宅障がい者の福祉および認知症に関する事業への助成。
- ・ 研究助成：高齢者保健・医療、生活習慣病または高齢者福祉に関する研究・調査への助成。

《設立～2018年度の助成実績累計》2,107件 12億5,404万円

#### ● 2018年度の主な事業

2018年度は、従来どおり、財団設立の趣旨・目的である社会福祉の向上に寄与するために、生活福祉分野で地域に根ざし地道な活動を行っているボランティアグループ等が実施する事業への助成を継続して実施するとともに、高齢者福祉などに関する研究・調査への助成活動を実施しました。当年度の助成実績は、事業助成が71件・1,954万円、研究助成が6件・277万円、合計77件・2,231万円でした。



### 3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

#### 3-1 全国一斉グリーンキャンペーン 太陽生命

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。1982年から本社周辺の清掃活動を年1回実施しており、2004年からは「全国一斉グリーンキャンペーン」として、北は北海道から南は沖縄まで、全国の支社においても周辺地域の清掃活動を実施しています。2018年度は、全国で5,749名(従業員の家族を含む)が参加し、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みました。



#### 3-2 全国中学生ラグビーフットボール大会への特別協賛 太陽生命

太陽生命は、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会(以下、日本協会)が主催する全国中学生ラグビーフットボール大会(太陽生命カップ)に、2011年度より特別協賛しています。ラグビーの基本精神である「One for All, All for One」は、生命保険の基本理念である「一人は万人のために、万人は一人のために」と共通するものです。また、日本協会が掲げる大会目的である「中学生プレーヤーをはじめ、関係する中学生が健全な社会を形成する者として必要な資質を得られるよう働きかけること」に賛同し、日本協会とともに中学生ラグビーフットボール競技の日本国内における振興と発展、および青少年の健全な育成に取り組んでいます。



#### 3-3 障がい者スポーツへの協賛支援 大同生命

大同生命は、創業90周年の1992年に開催された第1回「全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)\*」より、毎年、「全国障害者スポーツ大会」に特別協賛しています。この大会は、「障がいのある選手が、競技などを通じ、スポーツの楽しさを体験するとともに、国民の障がいに対する理解を深め、障がい者の社会参加の推進に寄与すること」を目的として開催される国内最大の障がい者スポーツの祭典です。大会では、参加選手などとの交流の場である「ふれあい広場」に「大同生命ブース」を毎年設置し、大同生命をはじめ、太陽生命や関連団体などの役職員がボランティアとして活動しています。



また、2015年1月から公益財団法人日本障がい者スポーツ協会、2018年1月から一般社団法人日本身体障害者アーチェリー連盟のそれぞれオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツのより一層の普及・発展に向けた取組みを行っています。

\*「全国知的障害者スポーツ大会」は、2001年に「全国身体障害者スポーツ大会」と統合され、「全国障害者スポーツ大会」として開催されるようになりました。

#### 3-4 「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

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。

同協会のオフィシャルパートナーとして、ろう者サッカー・フットサル日本代表の活動のサポートや障がい者スポーツの振興を通じて、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。



#### 3-5 劇団四季「こころの劇場」への特別協賛 大同生命

2018年度より、日本の未来を担う子どもたちに感動をお届けするため、劇団四季と一般財団法人舞台芸術センターが主催(後援:文化庁)する社会貢献プロジェクト「こころの劇場」に特別協賛をしています。演劇を通じて子どもたちの心に「生命の大切さ」「人を思いやる心」「信じあう喜び」など、生きていくうえで最も大切なことを伝えながら、こころ豊かな社会の実現を目指しています。



撮影:阿部章仁

### 3-6 みんなでGDH運動 大同生命

2017年度より、地域・社会への貢献活動の一環として、全社をあげて「みんなでGDH運動」を実施しています。この運動では、全国の支社・本社の各部門がそれぞれ創意工夫して、地域に密着した清掃活動や障がい者への支援活動、途上国への寄付など、さまざまな活動に取り組んでいます。

※GDH(Gross Daido Happiness)とは「大同生命に関係するすべてのステークホルダーの満足度」のこと



### 3-7 寄付による大学等でのオープン講座 大同生命

2002年の創業100周年を機に、大同生命をご支援いただいているみなさまに感謝の念を込め、毎年、寄付による大学等でのオープン講座を開催しています。本講座では、理論と実践を織り交ぜた講義テーマを設定し、中小企業経営者・後継者や地域のみなさまに経営・ビジネス等に関する知識・スキルの習得の場をご提供しています。これまで受講されたみなさまからは大変ご好評をいただいております。過去17年間の累計受講者数は、14,000人以上に達しています。2018年度は、福島大学・日本女子大学・明治大学・法政大学・関西学院大学・関西大学・福岡大学の7大学で開催するとともに、このような講座受講の機会をより多くの方々にご活用いただけるよう、人を大切にする経営学会・循環器病研究振興財団の2団体でも開催しました。



### 3-8 公益財団法人大同生命国際文化基金

#### 《設立の目的等》

大同生命の創業80周年を記念して1985年に設立。諸外国との文化交流の実施や助成を通じて、国際相互理解の促進を図り、わが国の国際化に貢献することを目的としています。

#### 《主な事業》

##### ● 大同生命地域研究賞の贈呈

世界各地に関する学術的研究の奨励を目的に、地域研究の分野で高い業績を挙げた研究者に対し「大同生命地域研究賞」、「大同生命地域研究奨励賞」を贈呈しています。また、国際相互理解を深めるうえで功労のあった方に対しては、「大同生命地域研究特別賞」を贈呈しています。

##### ● 翻訳・出版事業

日本において、アジア諸国の歴史・文化・習慣への理解を深め、親善関係の促進を目的として、アジア諸国(12カ国)の現代文芸作品(小説、詩、随筆など)72点を翻訳・出版し、国内の大学・公共図書館に寄贈しています。なお、2012年度からは、これらの作品がより多くの方々の目に触れ、関心を持っていただけるよう、電子書籍化のうえ、財団のホームページで公開しています(無料)。またアジア諸国において、「日本」への理解をより一層深めていただくことを目的として、日本の文学・人物伝などを各国の言語に翻訳した作品44点を8カ国で出版し、現地の大学や図書館などに寄贈しています。

##### ● 教育支援事業

東南アジア諸国において、学校建設(5カ国、20校を建設)や図書・学用品の寄贈を通じて勉学環境を整備し、地域の子どもたちに対する教育意識の向上に努めています。多年にわたる教育分野への貢献が認められ、2013年2月にラオス人民民主共和国から「労働勲章第三等」が授与されました。





### 3-9 インターンシップ 大同生命

大同生命では、本社（東京・大阪）・支社（仙台・名古屋・岡山・福岡）にて、生命保険会社の業務全般や、アクチュアリー・資産運用・保険金支払いなどの専門業務を理解いただくことを目的に、学生の就業体験の機会を提供しています。学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することで、就労への意欲を高めるとともに、必要とされる専門的知識・技能、職場に関する理解を深めることで、自己の適性や具体的進路を考える機会として活用いただいています。



### 3-10 被災地への支援

大規模災害などの発生にあたっては、T&D保険グループまたはグループ各社において義援金の寄付や復旧作業の協力などの支援を行っています。

東日本大震災においては、震災発生直後よりグループの役職員を被災地へ派遣し、瓦礫撤去や支援物資の搬入などの活動を行うほか、個人宅や寺院の復旧作業の協力など、支援活動を行いました。その後も義援金の寄贈など、幅広い支援活動を継続しています。

また、2018年7月に発生した「平成30年7月豪雨」においても、被災地の復興に少しでもお役に立てるよう義援金を寄贈しました。

### 3-11 大同生命サーベイ 大同生命

2015年10月より、中小企業の景況感や経営課題等に関する“中小企業経営者のみなさまの生の声”を収集し、企業経営のヒントとしてお役立ていただくことを目的に、全国の中小企業経営者を対象とした毎月のアンケート調査「大同生命サーベイ」を展開しています。

中小企業の多くを占める「小規模企業」にフォーカスした、「毎月」のアンケート調査としての独自性を活かし、経営者のみなさまの関心が高いテーマや、経営課題に対するヒント等、有益かつタイムリーな情報提供に努めています。



## 1. コーポレート・ガバナンス

102-18 405-1

## 1-1 コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

T&D保険グループでは、「機動的かつ求心力のあるグループ経営を実施できる、効率的で透明性の高い経営体制を目指すこと」をコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。この考え方に基づき、持株会社であるT&Dホールディングスは、グループ戦略の決定、グループ経営資源の適正な配分および資本政策の策定等の役割を担うとともに、生命保険会社3社に、T&Dアセットマネジメントおよびペット&ファミリー損害保険を加えた5社（直接子会社）に関する経営上のリスクを的確に把握し、当社グループ全体の収益・リスク管理等を徹底するなど、グループ経営管理体制の構築に取り組んでいます。一方、独自の経営戦略を有する直接子会社は、自社の強みを活かすマーケティング戦略の決定と事業遂行を通じて、独自性・専門性を最大限発揮し、当社グループ企業価値の増大に努めています。このように、当社グループは、当社と直接子会社の役割と権限を明確化したうえで、グループ経営を推進しています。

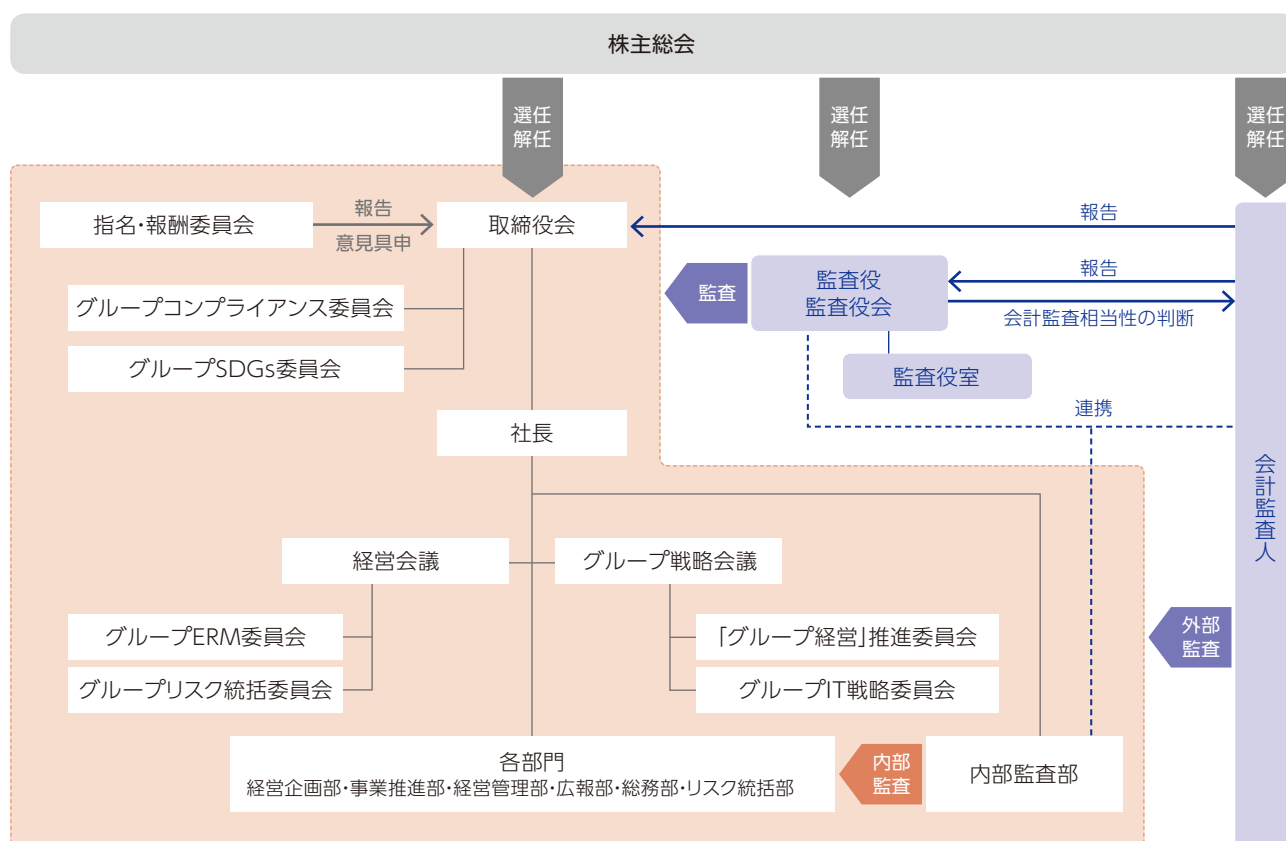
コーポレート・ガバナンスについての詳細は、東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」もご参照ください。

**WEB** <https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/>

## 1-2 コーポレート・ガバナンス体制の概要

T&Dホールディングスは、取締役会において経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、取締役の職務執行状況等の監査を実施しています。また、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。さらに、当社では、役員の選任および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

● コーポレート・ガバナンス体制(2019年4月)





## 1-3 コーポレート・ガバナンスの状況

### ● 株主総会

株主総会は、株主によって構成されるT&Dホールディングスの最高意思決定機関で、当年度の事業報告、連結および単体の計算書類の報告、ならびに剰余金の処分や役員の選任等の法令および定款に定める重要事項の決議が行われます。定時株主総会は、年1回6月に開催しています。

### ● 取締役会

#### (責務・役割)

T&Dホールディングスの取締役会は、法令、定款および当社関連規程の定めに基づき、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行っています。

また、当社の取締役会は、前述の事項を除く業務執行に係る権限を、代表取締役社長に委任しています。さらに、代表取締役社長は、業務執行に係る権限を、各業務を担当する執行役員に委任することで、監督機能と業務執行機能の分離を図り、業務執行に係る意思決定の迅速化を推進しています。

#### (構成)

取締役の員数は、定款で定める12名以内とし、T&D保険グループの中核事業である生命保険事業の幅広い事業領域に相応しい、知識・経験・能力のバランスおよび多様性を備えた人材で構成しています。

また、当社グループにおける十分な意思疎通および迅速な意思決定を図るとともにグループガバナンスを強化する観点から、生命保険会社3社の社長をはじめ、直接子会社と当社を兼務する取締役を複数選任しています。

さらに、社外の企業経営者・法律専門家等、豊富な経験と見識を有する者による意見を当社グループの経営方針、内部統制の構築等および業務執行の監督に適切に反映させるため、3名の社外取締役を選任しています。社外取締役は、当社および東京証券取引所が定める独立性基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しています。

2018年度は20回開催しました。

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取締役会の議長                | 社長                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 取締役の人数                 | 12名                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 男性                     | 11名                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 女性                     | 1名                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| うち社外取締役                | 3名(うち女性1名)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 社外取締役の活動状況<br>(2018年度) | <p>社外取締役は、企業法務に精通した弁護士や外資系コンサルティング会社のパートナー(共同経営者)等を経た企業経営者、あるいは金融持株会社の代表を務めるなど企業経営に携わった経験を持つ人物を選任しており、専門的見地や豊富な知識・経験を活かし、取締役会において、必要な発言を行っています。</p> <p>また、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の委員長または委員として、当社および直接子会社の役員の選解任、役員報酬等に関する事項について審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具中を行っています。</p> <p>上記のほか、定期的に「代表取締役との意見交換」、「会計監査人との意見交換」、「各所管部門長との意見交換」、「主要な子会社の取締役・執行役員との意見交換」、「主要な子会社の社外役員との意見交換」および「主要な子会社の事業所等訪問」等の活動を行っています。</p> |

#### (実効性評価)

当社は、取締役会全体の実効性を担保するため、取締役会が適切に機能し成果を上げているか、当社の中長期的な企業価値向上に取締役会がどのように貢献しているかについて、年1回、取締役の自己評価を踏まえた取締役会全体の評価を実施しています。

## 《2018年度の取締役会全体の実効性に係る評価概要》

|                |                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 実施要領        | 当社は、2018年度の実効性に関する取締役会全体の任意の指名・報酬委員会を含む）としての実効性に関し、取締役・監査役の自己評価（アンケート）およびインタビュー等をベースに、取締役会において分析・評価を実施しました。                                                                                                     |
| 2. 評価項目（5項目）   | ①取締役会の機能、②取締役会の構成、③取締役会の運営、<br>④社外役員に対する情報提供、⑤総合評価                                                                                                                                                              |
| 3. 総評          | 当社の取締役会は、取締役会における議論に至るまでの事前の取組みの充実、取締役会の運営の改善等により、全体として概ねその役割・責務を実効的に果たしていると判断しています。                                                                                                                            |
| 4. 前回課題の改善状況   | 2017年度評価で課題と認識した事項（取締役会における議論の時間等制約への対応（取締役会以外での議論の場の必要性）、更なる付議資料の改善・報告内容の工夫等）については、概ね改善されています。                                                                                                                 |
| 5. 今回課題と今後の取組み | 取締役会の実効性を向上させる態勢整備について、引き続き、改善の必要性を認識しており、例えば、ガバナンス強化のためにグループ経営における持株会社として更なる当社のモニタリング機能の強化、指名・報酬委員会審議内容に係る説明、および取締役会での審議の深化・活性化のために更なる付議資料や説明の改善・工夫等に取り組んでいきます。本実効性評価等を踏まえ、取締役会の監督機能および意思決定プロセスの更なる向上を図っていきます。 |

### ● 監査役会

T&Dホールディングスは、監査役会設置会社です。監査役は取締役会、経営会議、グループ戦略会議、グループコンプライアンス委員会、グループリスク統括委員会、グループSDGs委員会など、重要な会議への出席などを通じ、取締役の職務執行の監査を行っています。社外監査役は、当社および東京証券取引所が定める独立性基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しています。監査役会は、監査に関する重要な事項について各監査役から報告を受け、協議を行い、または決議をします。

2018年度は17回開催しました。

|                    |                                                                                                                                                                           |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 監査役の数              | 4名                                                                                                                                                                        |
| 男性                 | 4名                                                                                                                                                                        |
| 女性                 | 0名                                                                                                                                                                        |
| うち社外監査役            | 2名                                                                                                                                                                        |
| 社外監査役の活動状況（2018年度） | 取締役会および監査役会にて、弁護士としての専門的見地から必要な発言を適宜行っています。上記のほか、定期的に「代表取締役との意見交換」、「会計監査人との意見交換」、「各所管部門長との意見交換」、「主要な子会社の取締役・執行役員との意見交換」、「主要な子会社の社外役員との意見交換」および「主要な子会社の事業所等訪問」等の活動を行っています。 |

### ● 取締役および監査役候補者の選任

#### （プロセス）

取締役および監査役候補者については、指名・報酬委員会が審議のうえ、取締役会にて選任します。なお、監査役候補者については、監査役会の同意を得ることとしています。

#### （基準）

取締役については、当社の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行するための知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有すること、監査役については、取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行するための知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有することをそれぞれ主要な基準としています。社外取締役および社外監査役については、上記の要件に加え、当社および東京証券取引所の定める独立性基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずる恐れがないと認められることを基準としています。

### ● 役員の報酬等

#### （報酬の決定に関する方針）

取締役（社外取締役を含む非常勤取締役を除く）の報酬等は、役割・業績に応じて変動する月例報酬および賞与、ならびに信託の仕組みを活用して当社株式等を交付等する信託型株式報酬（国内非居住者は対象外）で構成しています。また、取締役（社外取締役を含む非常勤取締役を除く）は、月例報酬の一定額以上を役員持株会を通じた自社株購入に充てることとしています。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役を含む非常勤取締役および監査役には会社業績等と連動した報酬は相応しくないため、金額が固定された固定報酬で構成しています。

#### <月例報酬・賞与>

月例報酬および賞与の評価ランクに適用する役員ごとの個別評価は、取締役会で決議された評価基準に従い、会社業績評価と担当部門評価に基づき評価を実施しています。役員ごとの個別評価は、指名・報酬委員会で審議を行い、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定しています。報酬額は、取締役会で決定された報酬テーブルに基づき、役員ごとの個別評価に応じ決定しています。

#### <信託型株式報酬>

信託型株式報酬は、取締役等への報酬が当社の株価に連動することにより、当社グループの中長期的な業績の向上と企業価値の増大へのインセンティブや株主と利益意識を共有することができる報酬制度となります。株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、取締役（社外取締役を含む非常勤取締役および国内非居住者を除く）に対して、役位に応じて付与されるポイントに基づき、株式および金銭を交付および給付することとしています。

#### （報酬の種類別の支給割合の決定に関する方針）

当社の取締役等の報酬構成について、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて健全なインセンティブとして機能するよう、業績連動報酬（月例報酬・賞与）と信託型株式報酬の比率を設定しています。業績連動報酬である月例報酬は、役職ごとの責務に応じ報酬全体の約57%～約74%・賞与は報酬全体の約14%～約21%とし、信託型株式報酬は報酬全体の約10%～約22%となっています。

月例報酬については、個別の役員評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約5%～マイナス約5%に変動する額としています。また賞与については、個別の役員評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約40%～マイナス約40%に変動する額としています。

#### （業績連動報酬に係る指標の選定理由および支給額等の決定方法）

会社業績評価は、会社業績に対する達成度合いに応じた評価を明確にするため、グループ中期経営計画で掲げる主要経営指標に基づき算出しています。具体的な算出方法は、企業価値（EV）（注1）・新契約価値・連結実質利益（注2）などの複数の経営指標および株価変動率等について、達成率等に応じた係数を乗じた点数により算出しています。また、担当部門評価は各部門の執行計画に対する執行状況に係る評価を実施しています。部門目標に対する達成状況を踏まえて担当部門の点数を算出しています。

（注）1 EV（Embedded Value）とは、生命保険会社の企業価値を評価する指標の一つであり、株主に帰属すると考えられる貸借対照表から計算される「修正純資産」と保有契約から計算される「保有契約価値」の合計になります。

2 当期純利益に負債性内部留保（危険準備金繰入額、価格変動準備金繰入額）のうち法定基準繰入額を超過した額（税引後）を加算して算出しています。

#### （役員区分ごとの総報酬額および報酬の種類別総額開示）

| 区分            | 月例報酬 |             | 賞与引当金 |             | 信託型株式報酬<br>（役員報酬BIP信託） |             | 報酬等総額 |             |
|---------------|------|-------------|-------|-------------|------------------------|-------------|-------|-------------|
|               | 支給人数 | 金額<br>（百万円） | 支給人数  | 金額<br>（百万円） | 支給人数                   | 金額<br>（百万円） | 支給人数  | 金額<br>（百万円） |
| 取締役（社外取締役を除く） | 11名  | 184         | 6名    | 55          | 6名                     | 58          | 11名   | 299         |
| 監査役（社外監査役を除く） | 3名   | 56          | 0名    | —           | 0名                     | —           | 3名    | 56          |
| 社外取締役         | 4名   | 28          | 0名    | —           | 0名                     | —           | 4名    | 28          |
| 社外監査役         | 2名   | 19          | 0名    | —           | 0名                     | —           | 2名    | 19          |
| 合計            | 20名  | 289         | 6名    | 55          | 6名                     | 58          | 20名   | 403         |

（注）1 株主総会で定められた報酬等限度額は、取締役が年額500百万円、監査役が年額130百万円です。なお、取締役の当該限度額には、賞与を含んでいます。また、上記の取締役の報酬等限度額とは別枠として、信託型株式報酬にかかる信託に拠出する信託金の上限金額は、2019年3月31日で終了する事業年度から2021年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度を対象として、500百万円です。取締役が付与される1年当たりのポイント総数の上限は、215,000ポイント（1ポイント＝当社株式1株）としています。

2 上記の支給人数および報酬等の額には、2018年6月27日開催の第14回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名および監査役1名を含んでいます。なお、2019年3月31日現在の人数は、取締役12名および監査役4名です。

## (2018年度の業績連動報酬に係る指標の目標および実績)

業績連動報酬にかかる主な経営指標の目標および実績は以下のとおりです。また、表中に記載の指標以外に、株価変動率(当社の株価変化率および上場生保の株価変化率との乖離率等)および傘下会社の会社業績評価等も指標としています。

| 主要経営指標    | 実績値       | 目標        | 達成率    |
|-----------|-----------|-----------|--------|
| 企業価値(EV)* | 2兆3,427億円 | 2兆6,666億円 | 87.8%  |
| 新契約価値     | 1,403億円   | 1,370億円   | 102.4% |
| 連結実質利益    | 785億円     | 845億円     | 92.8%  |

\* Group MCEV

### ● 経営会議およびグループ戦略会議

P.25『5-2 マネジメントアプローチ』の「経営会議およびグループ戦略会議」をご参照ください。

### ● 執行役員制度

当社は、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。

## 1-4 社外からの経営参画

生命保険会社3社では、重要な経営課題に関する社内委員会において、社外有識者などに参画していただくことにより、業務運営の適正性と透明性の確保に努めています。

### ● サービス品質向上委員会(太陽生命)

〈社外委員〉 医師、弁護士、学識経験者、消費者問題専門家

〈主な検討事項〉 保険金・給付金の支払管理態勢の構築状況、保険金等支払査定 of 妥当性、保険金等請求時の手続きのわかりやすさ、保険金等支払業務の適切性、「お客様の声」の状況、「お客様の声」を活かした業務改善の取組状況

### ● お客さまの声協議会(大同生命)

〈社外委員〉 医師、弁護士、消費者問題の見識者

〈主な検討事項〉 お客さまサービスの向上にかかる取組施策や業務運営の妥当性、有効性を検証し、お客さまの視点をさらに商品・サービス開発に活用

### ● スチュワードシップ委員会(大同生命)

〈社外委員〉 弁護士、スチュワードシップ活動にかかる有識者

〈主な検討事項〉 議決権行使プロセスのガバナンス強化(利益相反防止等)およびスチュワードシップ活動全体の一層の充実

### ● 保険金等支払審議会(大同生命)

〈社外委員〉 弁護士、消費者問題の見識者

〈主な検討事項〉 保険金等支払業務の適切性、支払査定 of 妥当性、「お客さまの声」の状況および業務改善の取組状況

### ● サービス監理委員会(T&Dフィナンシャル生命)

〈社外委員〉 弁護士、消費者問題の見識者、マスコミ関係者

〈主な検討事項〉 保険金等のお支払いに関する適切な態勢の確保、保険契約者等の正当な利益の保護およびお客さまの満足度向上に向けた取組み



## 1-5 委員会

### ● 指名・報酬委員会

当社は、役員の選解任および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を図るため、取締役会の諮問機関として、2015年1月付で任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は、当社および直接子会社の役員処遇等に関する重要な決定および変更に関する事項などについて審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。月例報酬および賞与は、取締役会で決定された評価基準に従い会社業績評価および担当部門評価に基づく個別評価を実施し、指名・報酬委員会の審議を経て決定しています。

指名・報酬委員会は取締役社長および社外取締役で構成され、独立性および中立性を確保するために、委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定しています。

#### 《指名・報酬委員会の主な審議・報告内容(2018年度)》

| 主な審議・報告内容 |                                                                                                                   |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第1回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>取締役等に対する株式報酬制度の導入について</li> <li>取締役の任期短縮に係る定款変更について</li> </ul>              |
| 第2回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>取締役・監査役・補欠監査役の選任について</li> <li>直接子会社の役員人事について</li> </ul>                    |
| 第3回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年度役員評価について</li> <li>役員報酬に係る役員内規の制定について</li> </ul>                      |
| 第4回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>サクセッションプランについて</li> <li>コーポレートガバナンス・コード改訂への対応について</li> </ul>               |
| 第5回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>直接子会社の役員人事について</li> </ul>                                                  |
| 第6回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員の選任について</li> <li>直接子会社の役員人事について</li> </ul>                             |
| 第7回       | <ul style="list-style-type: none"> <li>役員処遇に係る役員内規の改正について</li> <li>企業内容等の開示に関する内閣府令改正に係る役員報酬制度等の開示について</li> </ul> |

### ● グループコンプライアンス委員会

P.25『5-2 マネジメントアプローチ』の「グループコンプライアンス委員会」をご参照ください。

### ● グループSDGs委員会

P.24『5-1 CSR推進体制』の「グループSDGs委員会」をご参照ください。

### ● グループリスク統括委員会

P.25『5-2 マネジメントアプローチ』の「グループリスク統括委員会」をご参照ください。

### ● グループERM委員会

T&D保険グループの資本・収益・リスクを経済価値ベースで一体的に管理するエンタープライズ・リスク・マネジメント(ERM)の推進・充実を通じて、安定的・持続的なグループ企業価値の増大を促進することを目的に、経営会議の下部機関として設置しています。

委員長は経営企画部担当執行役員、副委員長は経営管理部担当執行役員およびリスク統括部担当執行役員です。

2018年度は15回開催しました。審議結果について、経営会議、グループ戦略会議および取締役会に報告しています。

### ● グループIT戦略委員会

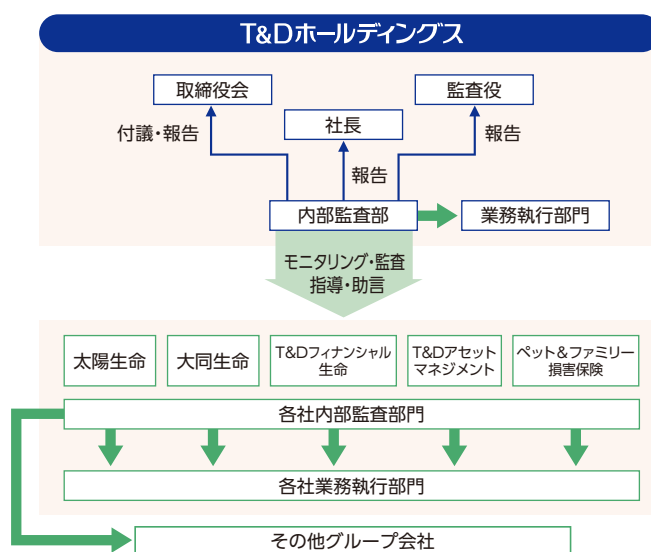
ITに関するグループ横断的な課題への対応を図ることを目的に、グループ戦略会議の下部機関として設置しています。委員長は経営企画部担当執行役員、副委員長はT&D情報システムの取締役社長です。2018年度は7回開催し、審議結果について、グループ戦略会議および取締役会に報告しました。

## 1-6 内部監査体制

T&D保険グループでは、T&Dホールディングスおよび直接子会社に他の業務執行部門から独立した内部監査部門を設置しています(内部監査要員:T&Dホールディングス6名、直接子会社を含め合計83名)。内部監査部門は経営目標の効果的な達成に役立つよう、業務執行部門の内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、これに基づいて客観的意見を述べ、助言・勧告を行っています。また、当社内部監査部は、直接子会社の内部監査実施状況のモニタリングなどを通じてグループ全体の内部管理態勢を把握するとともに、必要に応じて指導・助言することにより、グループ全体の内部監査態勢の強化に努めています。

### ● グループ内部監査体制の概要

→: 監査



## 1-7 内部統制

### ● 内部統制システムの整備

T&D保険グループは、グループのコア事業である生命保険事業の社会公共性に鑑み、業務の健全性・適正性の確保および社会的責任に応えるため、業務執行を適切にコントロールすること、およびグループ運営の過程で生じる不測の事態がもたらす経営への影響を最小限にとどめることが重要と考えます。

この考え方に基づき、T&Dホールディングスおよび直接子会社では、会社法第362条第4項第6号に規定される内部統制システムの体制整備を行っています。また、各社の取締役会は、当該内部統制システムの体制整備および運用の状況について定期的にモニタリングを実施し、その適正性を確認するとともに、必要に応じて見直しを行うなど、継続的にその改善および強化に取り組んでいます。

### ● 内部統制報告制度への対応

金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」について、当社グループでは有価証券報告書などの財務報告の信頼性を確保するために必要な内部統制を構築し、経営者自らがその有効性を評価・報告したうえで、その評価の妥当性について外部監査人である公認会計士、システム監査人による監査を受けています。

## 2. 株主・投資家への情報公開

### 2-1 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。

## 2-2 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みな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。

### ● アニュアルレポート(統合報告書)

アニュアルレポートは、投資家・株主をはじめとするステークホルダーのみなさま向けに発行している年次報告書です。非財務情報の一層の充実化・統合化を図り、T&D保険グループのさまざまな活動を体系的にお伝えする「統合報告書」として発行しています。

### ● ディスクロージャー誌

保険業法に基づき作成された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。

### ● 株主通信

株主さま宛てにお送りする小冊子(事業年度ごとの業績・経営状況、トピックス等のお知らせ)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。

**WEB** 上記の詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「IR資料室」をご覧ください。  
<https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>

## 2-3 IR活動

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。具体的な取り組みとして、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。

### ● 主な活動内容

#### 《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。

#### 《機関投資家・アナリスト向けIR》

四半期決算ごとにIR担当役員による電話会議、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。

#### 《海外投資家向けIR》

欧米およびアジアにおいて、社長およびIR担当役員が海外機関投資家を個別訪問しているほか、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で個別ミーティングを実施しています。

#### 《IR情報のホームページ掲載》

ホームページにて、個人投資家向けIR情報の発信や、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・音声資料を掲載しています。

## 2-4 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、招集通知の早期発送、発送前の自社ホームページ掲載、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。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。

## 2-5 株主構成

102-5

## ● 所有者別所有株式数(2019年3月31日現在)

| 株主区分        | 金融機関    | 金融商品<br>取引業者 | その他の<br>法人 | 外国法人等   | 個人・<br>その他 | 計       |
|-------------|---------|--------------|------------|---------|------------|---------|
| 所有株式数(千株)   | 180,101 | 25,269       | 115,762    | 254,654 | 79,211     | 655,000 |
| 所有株式数の割合(%) | 27.50   | 3.86         | 17.67      | 38.88   | 12.09      | 100.00  |

## ● 大株主の状況(2019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)                     | 37,343    | 6.09    |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)                   | 34,709    | 5.66    |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT                | 13,334    | 2.18    |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)                  | 11,966    | 1.95    |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)                  | 11,751    | 1.92    |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)                  | 11,434    | 1.87    |
| 株式会社三菱UFJ銀行                                 | 10,325    | 1.68    |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234 | 9,117     | 1.49    |
| JP MORGAN CHASE BANK 385151                 | 8,628     | 1.41    |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)                  | 7,994     | 1.30    |
| 計                                           | 156,605   | 25.56   |

(注) 当社は、自己株式42,213千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。



# IX 経営管理

## 1. ERM

102-11

### 1-1 ERMの取組み

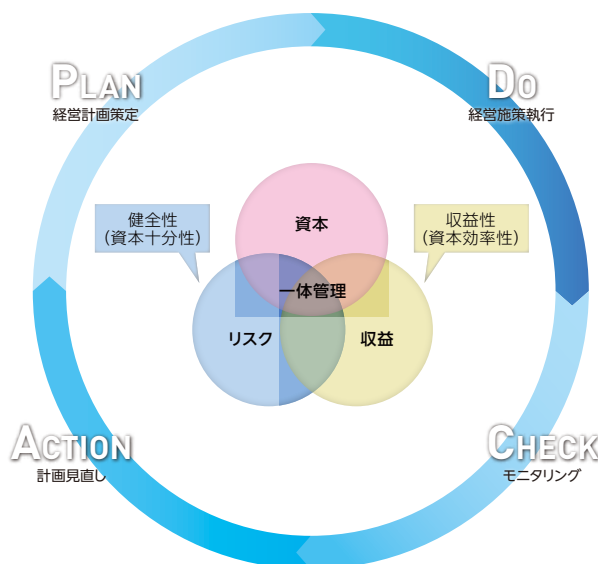
ERMとはEnterprise Risk Management(エンタープライズ・リスク・マネジメント)の略で、資本・収益・リスクを一体的に管理することにより、企業価値の増大や収益の最大化といった経営目標を達成することを目的とした戦略的な経営管理手法のことを指します。

リスク(損失)を回避するための受身的なリスク管理と異なり、ERMではリスクは排除・削減するだけのものではなく、リターン(収益)も考慮に入れ「能動的に選択してとるもの」と位置づけています。また、ERMでは資本・収益・リスクを同一の評価基準で定量化し、これらを統合的に管理し経営判断を行うことで、健全性を確保しつつ収益を追求することが可能となります。

T&D保険グループでは、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。当委員会が中心となってグループのERMを推進することで、健全性の向上を図りつつ、企業価値の安定的・持続的な増大を実現していきます。

具体的には、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およ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経営計画を策定(Plan)、経営施策を執行(Do)、計画の進捗状況をモニタリング(Check)、必要に応じ計画等を見直す(Action)という「PDCAサイクル」を通じて、ERMを推進していきます。

#### ● PDCAサイクル



#### ● 統合的リスク管理の取組み

ERMを推進するにあたり、どのようなリスクがどの程度存在するかを適切に把握することが重要となります。当社グループでは、グループを取り巻くさまざまなリスクをリスク種類ごとに定量化し、損失発生時の影響を把握するとともに、定量化していないリスクも含めた事業全体のリスクの適切なコントロールを通じて、経営目標の達成等につなげる統合的リスク管理に取り組んでいます。

## 2. リスク管理

102-11

103-2

103-3

### 2-1 リスク管理の基本的な考え方

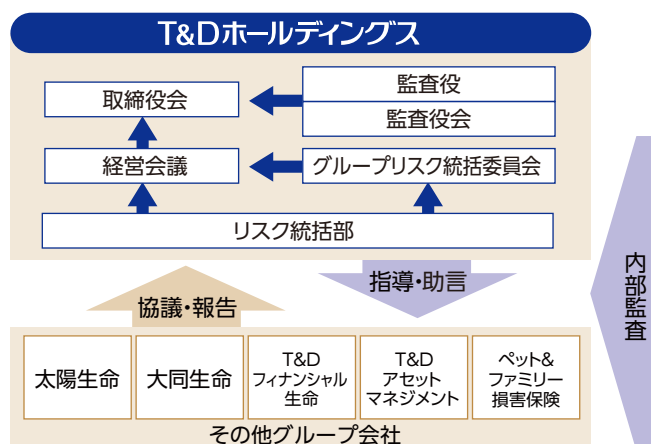
T&D保険グループでは、T&Dホールディングスがグループにおけるリスク管理の基本的な考え方を定めた「グループリスク管理基本方針」を策定し、生命保険会社3社等は当方針のもと、関連会社を含めたリスク管理体制を整備しています。

当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一した経済価値ベースのリスク管理指標等に基づくリスクの状況について、生命保険会社3社等から定期的および必要に応じて報告を受け、グループ各社が抱える各種リスクの状況を把握しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役会に報告するとともに、必要に応じて生命保険会社3社等に対し指導・助言を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

## 2-2 リスク管理体制

T&D保険グループでは、生命保険事業の社会公共性等に鑑み、経営の健全性および適切性を確保するため、リスクを的確に把握し管理していくことを経営の重要課題の一つと位置づけ、持株会社であるT&Dホールディングスの統括管理のもと、グループ各社は自己責任原則に基づき事業特性に応じて適切なリスク管理を実施しています。

### ● グループリスク管理体制の概要



## 2-3 リスクの分類と対応

T&D保険グループでは、経営上の主要なリスクを下記のとおり分類し、リスク分類ごとに管理方針を定め、リスクの発生を防止または一定の許容範囲内にコントロールするよう努めています。

|              |         |          |
|--------------|---------|----------|
| 保険引受リスク      | 資産運用リスク | 流動性リスク   |
| オペレーショナルリスク* | 風評リスク   | 関連会社等リスク |

\* オペレーショナルリスクは、事務リスク・システムリスク・法務リスク・労務人事リスク・災害リスクに分類して管理しています。  
リスクの分類と対応についての詳細は、T&Dホールディングスのホームページをご覧ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/risk.html>

## 2-4 リスクの認識と評価(リスクプロファイル)

205-1

T&D保険グループでは、リスクの多様化・複雑化に対応するため、リスクプロファイル\*を用いて、当社グループを取り巻くリスクを網羅的に整理しています。リスクカテゴリー別にリスクを網羅的に洗い出し、当該リスクを把握・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総合的に勘案し、取組事項の優先順位づけに活用し、必要に応じて経営計画等へ反映しています。なお、新たな重要なリスクの発生や、既に認識しているリスクの大きな変更等を的確に認識・把握するため、原則として半期ごとに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。

\* 「リスクプロファイル」とは、リスクの性質、規模など各リスクの特性を表すさまざまな要素により構成されるものの総称です。

\* 当社「リスクプロファイル」には、環境(気候変動リスク)・社会(人権・労働・腐敗防止等)・企業統治をはじめとする持続可能性を巡る課題対応が含まれています。

## 2-5 リスクレビュー(ESR)

T&D保険グループでは、リスク選好度／許容度を定める具体的な定量的指標として、法定ソルベンシー・マージン比率のほか、経済価値ベースのリスク管理指標であるESR(Economic Solvency Ratio)を設定しています。ESRは、経済価値ベースの純資産(サープラス)を、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等について内部モデルを用いて計測した経済価値ベースのリスク量であるエコノミック・キャピタル(EC)で除して算出しています。ECをサープラスの一定の範囲内にコントロールすることなどにより、経済価値ベースのリスク管理を行っています。ESRは月次、法定ソルベンシー・マージン比率は四半期で管理しており、その他のリスクレビューと同様に、グループリスク統括委員会および取締役会に報告をしています。

## 2-6 リスクポートフォリオの最適化(内部モデルによるリスク計測とストレステスト等による補完)

T&D保険グループでは、定量的に捉えられるリスクを内部モデルで計測するとともに、定量的に捉えきれないリスクについては、定性面も含めてリスクプロファイルを整理するとともに、ストレステストを実施することなどを通じて、リスクポートフォリオの最適化を図っています。なお、リスク計量化モデルを補完するため、マクロ経済、ミクロ経済の長期予測を反映した複数のシナリオでストレステストを実施しています。

## 2-7 サイバーセキュリティの取組み

103-2

103-3

418-1

T&D保険グループでは、法規制を遵守し、適切に情報資産保護管理を行うとともに巧妙化するサイバー攻撃等から情報資産を守ることが経営の重要課題と認識し、生命保険事業を営む会社としての社会的責任を果たすため、全役職員が取り組む義務と位置づけています。

特に、近年巧妙化し増加している金融機関を標的としたサイバー攻撃に対して、お客さまにより安全なサービスを提供するため、常時、セキュリティツールによる監視を行うとともに、サイバー攻撃にかかる情報収集・分析・対応などを担うグループ横断的なグループCSIRT(Computer Security Incident Response Team)および個社ごとのCSIRTを設置しています。また、グループとしての訓練や個社ごとの訓練を実施するとともに、業界横断的訓練・演習に参加し、その中で発見された課題は対応手順やマニュアルに反映し、実践力の強化を図っています。

多層的なセキュリティ対策(入口対策、出口対策、内部対策)を実施するとともに、第三者機関から定期的にセキュリティ診断を受け、必要な対策を速やかに実施しています。

グループの全役員を対象に、外部専門家によるサイバーセキュリティの最新動向の研修を実施し、サイバーセキュリティのリスク認識を高めるとともに、役職員の情報セキュリティやサイバーセキュリティに関する研修(集合研修やe-ラーニング等)や不審メールに対する訓練を継続して実施し、セキュリティリテラシーの向上に努めています。

これらの態勢が有効に機能しているかについて内部監査部が検証を行い、その結果は取締役会に報告されています。

### ● 個人情報の保護

T&Dホールディングスおよび生命保険会社3社等では、個人情報保護宣言(プライバシーポリシー)を制定し、各社ホームページなどで公表しています。

T&D情報システムでは、当社グループの情報システムを支える会社として、個人情報を含むさまざまなデータを適正に運用し、厳重な保護管理を行っています。2005年5月に個人情報の適切な取扱いを行う事業者が付与される「プライバシーマーク」の認証を取得しました。また、2007年3月には「ホストコンピュータ運用業務」、2011年3月には「サーバ運用業務」について情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001の認証を取得し、2015年3月に新規格へ移行しました。どちらについても、高いセキュリティレベルを維持するため継続的に認証を更新しています。



## 2-8 危機対応

T&D保険グループでは、グループの危機事態への対応に関する基本的事項を定めた「グループ危機対応規程」を策定しています。その中で、大規模自然災害等の発生時には、役職員の生命身体の安全を最優先し、被災地域への支援など社会への貢献にも配慮したうえで保険金等支払業務の継続・早期復旧を図ることが重要な社会的使命であると認識し、そのための態勢整備に努めることを基本方針として定めています。また、グループの役職員を対象とする安否確認システムの導入や、大規模震災の発生を想定したグループ横断的な訓練の実施等、実効性ある危機対応態勢の整備に努めています。

### 3. コンプライアンス

103-2

103-3

205-2

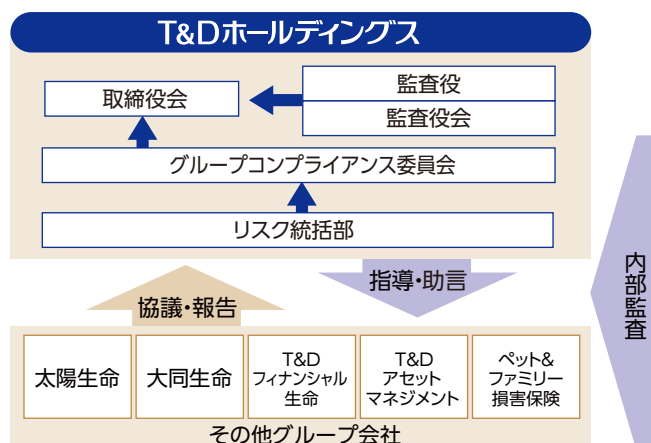
#### 3-1 コンプライアンスの基本的な考え方

T&D保険グループは、CSRの取組方針である「T&D保険グループCSR憲章」に「法令、ルール等を厳格に遵守し、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動する」ことを明記し、法令等遵守を経営の重要課題と位置づけています。CSRの推進において、コンプライアンスはその中核となる欠くことのできない要素であるという認識のもと、グループすべての役職員に「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」等を周知徹底し、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

#### 3-2 グループコンプライアンス推進体制

T&Dホールディングスは「T&D保険グループコンプライアンス態勢整備基本方針」に基づき、コンプライアンスの推進体制を整備しています。まず、グループにおけるコンプライアンス態勢の監視および改善等を目的としたグループコンプライアンス委員会を設置しています。また、コンプライアンス推進の統括部門としてリスク統括部を設置し、生命保険会社3社等のコンプライアンス統括部門と連携を図りながら、定期的なモニタリングを行い、指導・助言を行っています。生命保険会社3社等においても、コンプライアンス委員会および統括部門を中心とした推進体制がとられています。

##### ● グループコンプライアンス推進体制の概要



#### 3-3 コンプライアンス推進のための取組み

##### ● コンプライアンス・プログラム

T&D保険グループの各社では、法令等遵守に関する基本方針のもと、その規模や特性に沿った適切な施策を実施し、コンプライアンス意識の浸透に努めています。例えば、T&Dホールディングスや生命保険会社3社等では、すべての役職員が法令等遵守を実現するために、具体的な実践計画となる「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス研修の実施等、業務遂行におけるコンプライアンスの徹底を図っています。

##### ● コンプライアンス・マニュアル

T&D保険グループの各社では、営業職員、内務職員、代理店等の対象別に「コンプライアンス・マニュアル」を策定し、日常業務の手引書にすると同時に、コンプライアンス研修の教材として活用しています。



### 3-4 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・贈答を行いまたは受けることなく、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(P.13)。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また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、2018年度現在、贈収賄・汚職に関する不祥事件およ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。

### 3-5 税務に対する考え方

T&D保険グループは、「T&D保険グループCSR憲章」「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」に法令等の厳格な遵守を明示しています。税務に関しては、これらのCSRの取組方針に基づき、法令遵守とその背景にある精神を理解し誠実な行動を行い、適切に税務申告および納税を行います。

### 3-6 内部通報制度

103-2

103-3

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および社内規程違反行為またはその疑いがある行為、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た電話・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。また、通報内容およびその調査結果については、監査役に報告するとともに経営層にも報告を行っています。

#### ● T&D保険グループヘルプラインの受付件数

|        |      |
|--------|------|
| 2016年度 | 186件 |
| 2017年度 | 269件 |
| 2018年度 | 243件 |

\* 上記の受付件数には、制度の問い合わせのほか、不平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。

# 第三者意見

昨年度に引き続き、T&D保険グループのCSRの取組みとその情報開示に関して、「サステナビリティレポート2019」の記述を踏まえて、第三者意見を提出します。

## 1. 情報の整理とレポートの構成について

「サステナビリティレポート2019」は、真面目で誠実な企業風土を反映してか、取組みのすべてに網羅的に言及しようという意気込みを感じるものでした。他方で、やや概念が未整理であったり、情報過多で読み手にとってわかりにくさを生じさせているのではないかと懸念する点もありました。例えば、「社会貢献」「CSR」「SDGs」「サステナビリティ」などの言葉が混在していたり、「CSRはこれまで以上に経営と一体化します」という表現があったりすることで、論旨が曖昧になっている側面があります。また、重点テーマも社会課題領域と解決貢献のための方法論が並列になっている違和感があります。昨年度の重点分野との連続性も気になりました。

次年度は、是非、情報を①認識・方針、②取組み、③成果・インパクトの観点から整理され、「社会と企業との共有価値創造」の実証となるトピックスを中心にレポートを構成されることを期待いたします。なお、網羅的な情報は別途「データブック」のようなかたちでホームページ上で開示されることも一考です。

## 2. 本業を通じたSDGsの達成貢献について

「社会と企業との共有価値創造」の事例として本号で注目したのは「認知症保険を業界で初めて販売」「外国人従業員の取扱いを拡大」「最長70歳まで働くことができる定年延長の実施」などのトピックスでした。これらは各々、SDGsの「目標3 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」「目標10 各国内および各国間の不平等を是正する」「目標8 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」の達成に向けて、貢献を果たすものと考えられます。

「絶えず変化する人と社会の課題(社会的課題)は、当社グループにとっては挑戦すべきビジネスチャンス」や「私たちは、社会的課題への取組みを通じ、価値を創造し、人と社会に貢献します」は明確なメッセージです。ただ、さらに踏み込むのであれば、仮に部分的であっても「T&D保険グループが理想と考える世の中」に言及していただくことができれば、メッセージは一層シャープになるでしょう。昨今、「世の中の変化を捉える」のでなく「世の中の変化を主導する」ことが企業戦略として重要だと言われている。これが定まれば、社会的課題を起点にしたビジネスや新たな商品の開発は加速化できるでしょう。上場企業が法人として価値観や非財務側面での意志を口にするには簡単ではないと想像しますが、是非検討いただきたいと思います。

## 3. サステナブルファイナンスの制度化について

欧州委員会は、現在、環境、社会、ガバナンス側面の配慮を考慮に入れた投資行動に資金供給を行うことを、サステナブルファイナンスと呼んで、その促進のために政策支援を行うことを表明しています。そのなかには、「持続可能性に貢献する経済活動とは何か」を規定するタクソノミー(分類体系)の確立、民間の個人年金商品等の販売時の義務、機関投資家およびアセットマネジャーの義務の明確化などの規制提案も含まれているほか、保険会社の健全性要求にサステナブルファイナンスの考え方を統合していくことも企図されています。また、国際標準化機構(ISO)は、サステナブルファイナンスに関する国際規格を整備していくべく専門技術委員会を立ち上げたという経緯もあります。こうした国際的な動向は、T&D保険グループといつまでも無関係であるとは言い切れません。世界的な動きに感度を高め、日本からのインプットにも積極的に貢献いただきたいと期待申し上げます。

あだち えいいちろう

足達 英一郎 株式会社日本総合研究所 理事

1986年、一橋大学経済学部卒業。1990年、株式会社日本総合研究所入社。経営戦略研究部、技術研究部を経て、現職。現在、同社ESGリサーチセンターにおける、企業の社会的責任の観点からの産業調査、企業評価の業務を統括。2003～2004年には、社団法人経済同友会の第15回企業白書の発行に携わる。その後、同社会的責任経営推進委員会ワーキング・グループメンバー。また、2005年3月～2009年5月には、ISO26000作業部会日本エキスパートとして「組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000」の策定に携わる。現在、三菱商事株式会社サステナビリティ・アドバイザー・コミッティーメンバー、一般財団法人地域公共交通総合研究所アドバイザー・ボード委員も務める。主な著書、共著書に、「図解企業のための環境問題」(1999年、東洋経済新報社)、「地球温暖化で伸びるビジネス」(2007年、東洋経済新報社)、「会社員のためのCSR入門」(2008年、第一法規)、「環境経営入門」(2009年、日本経済新聞出版社)、「自然資本入門」(2015年、NTT出版)、「投資家と企業のためのESG読本」(2016年、日経BP社)、「葛藤するコーポレートガバナンス改革」(2017年、きんざい)、「ビジネスパーソンのためのSDGsの教科書」(2018年、日経BP社)など。



| GRIスタンダード              | 開示事項                              | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                                                                                                                                        | 省略事項 |
|------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>一般開示事項</b>          |                                   |                                                                                                                                                                                                                              |      |
| GRI 102:<br>一般開示事項2016 | <b>1. 組織のプロフィール</b>               |                                                                                                                                                                                                                              |      |
|                        | 102-1 組織の名称                       | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-3 会社概要(2019年3月末現在)                                                                                                                                                                         |      |
|                        | 102-2 活動、ブランド、製品、サービス             | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-1 T&D保険グループの事業概要<br>I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人                                                                                                                 |      |
|                        | 102-3 本社の所在地                      | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-3 会社概要(2019年3月末現在)                                                                                                                                                                         |      |
|                        | 102-4 事業所の所在地                     | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人                                                                                                                                                                       |      |
|                        | 102-5 所有形態及び法人格                   | VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 2. 株主・投資家への情報<br>公開 ▶ 2-5 株主構成                                                                                                                                                                             |      |
|                        | 102-6 参入市場                        | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人                                                                                                                                                                       |      |
|                        | 102-7 組織の規模                       | 統合報告書2019                                                                                                                                                                                                                    |      |
|                        | 102-8 従業員及びその他の労働者に関する情報          | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-4 従業員数                                                                                                                                                                                     |      |
|                        | 102-9 サプライチェーン                    | I 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン<br>▶ 2-1 サプライチェーンの定義                                                                                                                                                                               |      |
|                        | 102-10 組織及びそのサプライチェーンに関する重大な変化    | 該当なし                                                                                                                                                                                                                         |      |
|                        | 102-11 予防原則又は予防的アプローチ             | IX 経営管理 ▶ 1. ERM<br>IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理                                                                                                                                                                                       |      |
|                        | 102-12 外部イニシアティブ                  | II サステナビリティ経営 ▶ 2. CSRの基本方針<br>▶ 2-2 T&D保険グループが賛同し支持する原則                                                                                                                                                                     |      |
|                        | 102-13 団体の会員資格                    | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-3 会社概要(2019年3月末現在)                                                                                                                                                                         |      |
|                        | <b>2. 戦略</b>                      |                                                                                                                                                                                                                              |      |
|                        | 102-14 上級意思決定者の声明                 | トップメッセージ                                                                                                                                                                                                                     |      |
|                        | <b>3. 倫理と誠実性</b>                  |                                                                                                                                                                                                                              |      |
|                        | 102-16 価値観、理念、行動基準・規範             | II サステナビリティ経営 ▶ 2. CSRの基本方針<br>▶ 2-1 T&D保険グループの理念と方針                                                                                                                                                                         |      |
|                        | <b>4. ガバナンス</b>                   |                                                                                                                                                                                                                              |      |
|                        | 102-18 ガバナンス構造                    | VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス                                                                                                                                                                                            |      |
|                        | <b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>       |                                                                                                                                                                                                                              |      |
|                        | 102-40 ステークホルダー・グループのリスト          | II サステナビリティ経営 ▶ 8. ステークホルダーエンゲージメント                                                                                                                                                                                          |      |
|                        | 102-41 団体交渉協定                     | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-5 労働組合との意見交換・協議                                                                                                                                                                            |      |
|                        | 102-42 ステークホルダーの特定及び選定            | II サステナビリティ経営 ▶ 8. ステークホルダーエンゲージメント                                                                                                                                                                                          |      |
|                        | 102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | II サステナビリティ経営 ▶ 8. ステークホルダーエンゲージメント<br>III 重点テーマ①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 3. 「心からのご安心」をお届けするために<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-2 従業員の声を反映させる取組み<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-3 CSR従業員アンケート |      |
|                        | 102-44 提起された重要な項目及び懸念             | III 重点テーマ①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 4. お客さまの満足度の向上に向けて<br>WEB CSRライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客さまの声にお応えする取組みの状況                                                                                                                            |      |

| GRIスタンダード                     | 開示事項                                        | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                           | 省略事項                                                   |
|-------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>一般開示事項</b>                 |                                             |                                                                                                                 |                                                        |
| GRI 102:<br>一般開示事項2016        | 6. 報告実務                                     |                                                                                                                 |                                                        |
|                               | 102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体                   | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人                                                          |                                                        |
|                               | 102-46 報告書の内容及び項目の該当範囲の確定                   | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                       |                                                        |
|                               | 102-47 マテリアルな項目のリスト                         | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                       |                                                        |
|                               | 102-48 情報の再記述                               | 該当なし                                                                                                            |                                                        |
|                               | 102-49 報告における変更                             | 該当なし                                                                                                            |                                                        |
|                               | 102-50 報告期間                                 | サステナビリティレポート2019について                                                                                            |                                                        |
|                               | 102-51 前回発行した報告書の日付                         | サステナビリティレポート2019について                                                                                            |                                                        |
|                               | 102-52 報告サイクル                               | サステナビリティレポート2019について                                                                                            |                                                        |
|                               | 102-53 報告書に関する質問の窓口                         | サステナビリティレポート2019について                                                                                            |                                                        |
|                               | 102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張             | GRIの内容索引                                                                                                        |                                                        |
|                               | 102-55 GRI内容索引                              | GRIの内容索引                                                                                                        |                                                        |
|                               | 102-56 外部保証                                 | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 気候変動緩和と適応の取組み ▶ 3-5 第三者保証報告書                                                     |                                                        |
| <b>マテリアルな項目</b>               |                                             |                                                                                                                 |                                                        |
| <b>経済パフォーマンス</b>              |                                             |                                                                                                                 |                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016     | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                       |                                                        |
|                               | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | VIII ガバナンス・内部統制                                                                                                 |                                                        |
| GRI 201:<br>経済パフォーマンス<br>2016 | 201-1 創出、分配した直接的経済価値                        | WEB CSRライブラリー ▶ 組織のプロフィール<br>▶ 業績ハイライト<br>WEB CSRライブラリー ▶ その他の取組み<br>▶ 寄付・コミュニティ投資の状況                           |                                                        |
|                               | 201-2 気候変動による財務上の影響、<br>その他のリスクと機会          | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 6. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示                                                              |                                                        |
| <b>腐敗防止</b>                   |                                             |                                                                                                                 |                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016     | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                       |                                                        |
|                               | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度 |                                                        |
| GRI 205:<br>腐敗防止 2016         | 205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所                  | IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-4 リスクの認識と評価(リスクプロファイル)                                                                   | リスクカテゴリー別の管理のため、[腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合]は開示していません。 |
|                               | 205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修            | IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス                                                                                           | 報告要求事項の中には、情報収集の準備中の項目もあります。数年内の開示を予定しています。            |
|                               | 205-3 確定した腐敗事例と実施した措置                       | 該当なし                                                                                                            |                                                        |



| GRIスタンダード                 | 開示事項                                        | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                                                     | 省略事項                                   |
|---------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>マテリアルな項目</b>           |                                             |                                                                                                                                           |                                        |
| <b>反競争的行為</b>             |                                             |                                                                                                                                           |                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                 |                                        |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報<br>制度                       |                                        |
| GRI 206:<br>反競争的行為 2016   | 206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的<br>慣行により受けた法的措置      | 該当なし                                                                                                                                      |                                        |
| <b>原材料</b>                |                                             |                                                                                                                                           |                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                 |                                        |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 1. 基本的な考え方<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 2. 推進体制 |                                        |
| GRI 301: 原材料 2016         | 301-1 使用原材料の重量又は体積                          | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                 |                                        |
| <b>エネルギー</b>              |                                             |                                                                                                                                           |                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                 |                                        |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 1. 基本的な考え方<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 2. 推進体制 |                                        |
| GRI 302:<br>エネルギー 2016    | 302-1 組織内のエネルギー消費量                          | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                 |                                        |
|                           | 302-3 エネルギー原単位                              | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                 |                                        |
| <b>水</b>                  |                                             |                                                                                                                                           |                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                 |                                        |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 1. 基本的な考え方<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 2. 推進体制                               |                                        |
| GRI 303:<br>水 2016        | 303-1 水源別の取水量                               | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                 | 水は「地方自治体の水道<br>や他の公営・民間水道施設」から取水しています。 |
|                           | 303-3 リサイクル・リユースした水                         | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                 |                                        |
| <b>生物多様性</b>              |                                             |                                                                                                                                           |                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                 |                                        |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制                                                                                                                |                                        |
| GRI 304:<br>生物多様性 2016    | 304-3 生息地の保護・復元                             | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 4. 森林保全活動                                                                                                     |                                        |

| GRIスタンダード                   | 開示事項                                        | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                                                             | 省略事項                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>マテリアルな項目</b>             |                                             |                                                                                                                                                   |                                            |
| <b>大気への排出</b>               |                                             |                                                                                                                                                   |                                            |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016   | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                            |
|                             | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 1. 基本的な考え方<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 2. 推進体制                                       |                                            |
| GRI 305:<br>大気への排出 2016     | 305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)             | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                         |                                            |
|                             | 305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)             | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                         |                                            |
|                             | 305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)         | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                         |                                            |
| <b>排水及び廃棄物</b>              |                                             |                                                                                                                                                   |                                            |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016   | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                            |
|                             | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 1. 基本的な考え方<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 2. 推進体制                                       |                                            |
| GRI 306:<br>排水及び廃棄物 2016    | 306-2 種類別及び処分方法別の廃棄物                        | V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 3. 環境負荷低減の取組み                                                                                                         | 廃棄物はすべて「非有害廃棄物」で、処分は「地方自治体の処分方法」によります。     |
| <b>環境コンプライアンス</b>           |                                             |                                                                                                                                                   |                                            |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016   | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                            |
|                             | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 1. 基本的な考え方<br>V 重点テーマ③気候変動の緩和と適応への貢献<br>▶ 2. 推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度 |                                            |
| GRI 307:<br>環境コンプライアンス 2016 | 307-1 環境法規制の違反                              | 該当なし                                                                                                                                              |                                            |
| <b>雇用</b>                   |                                             |                                                                                                                                                   |                                            |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016   | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                            |
|                             | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 4. 働きやすい職場環境<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度                                  |                                            |
| GRI 401:<br>雇用 2016         | 401-1 従業員の新規雇用と離職                           | I 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール<br>▶ 1-4 従業員数<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み                                  |                                            |
|                             | 401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当             | IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み                                                                              |                                            |
|                             | 401-3 育児休暇                                  | IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み                                                                              | 報告要求事項の中には情報収集の準備中の項目もあります。数年内の開示を予定しています。 |

| GRIスタンダード                         | 開示事項                                              | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                                                             | 省略事項                                                                                  |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>マテリアルな項目</b>                   |                                                   |                                                                                                                                                   |                                                                                       |
| <b>労働安全衛生</b>                     |                                                   |                                                                                                                                                   |                                                                                       |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016         | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                          | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                                                                       |
|                                   | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価       | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報<br>制度                                                                              |                                                                                       |
| GRI 403:<br>労働安全衛生 2016           | 403-2 傷害の種類、業務上傷害・業務上<br>疾病・休業日数・欠勤及び業務上の<br>死亡者数 | WEB CSRライブラリー ▶ 労働環境に関する取組み<br>▶ 労働災害の発生状況                                                                                                        | 労働災害の件数で管理<br>しています。                                                                  |
| <b>研修と教育</b>                      |                                                   |                                                                                                                                                   |                                                                                       |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016         | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                          | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                                                                       |
|                                   | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価       | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 2. 人材の活用と育成<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報<br>制度                               |                                                                                       |
| GRI 404:<br>研修と教育 2016            | 404-1 従業員一人あたりの年間平均<br>研修時間                       | WEB CSRライブラリー ▶ 労働環境に関する取組み<br>▶ 教育・研修                                                                                                            | 指標には男女別の差異<br>はありません。多数の研<br>修から「職業訓練・教育<br>研修」を分類することが<br>困難なため、従業員区分<br>別は開示していません。 |
|                                   | 404-2 従業員スキル向上プログラム及び<br>移行支援プログラム                | IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 2. 人材の活用と育成                                                                                                       |                                                                                       |
| <b>ダイバーシティと機会均等</b>               |                                                   |                                                                                                                                                   |                                                                                       |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016         | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                          | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                                                                       |
|                                   | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価       | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 3. 多様性への取組み<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報<br>制度 |                                                                                       |
| GRI 405:<br>ダイバーシティと<br>機会均等 2016 | 405-1 ガバナンス機関及び従業員の<br>ダイバーシティ                    | VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・<br>バランスへの取組み                                     |                                                                                       |
| <b>人権アセスメント</b>                   |                                                   |                                                                                                                                                   |                                                                                       |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016         | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                          | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                         |                                                                                       |
|                                   | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価       | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報<br>制度                                                |                                                                                       |
| GRI 412:<br>人権アセスメント 2016         | 412-2 人権方針や手順に関する従業員<br>研修                        | IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 3. 多様性への取組み ▶ 3-2 人権教育                                                                                            | 全員を対象に人権研修<br>を実施しています。「従業<br>員研修を実施した総時間<br>数」は開示していません。                             |

| GRIスタンダード                          | 開示事項                                             | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                                                    | 省略事項                                                                                   |
|------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>マテリアルな項目</b>                    |                                                  |                                                                                                                                          |                                                                                        |
| <b>地域コミュニティ</b>                    |                                                  |                                                                                                                                          |                                                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016          | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                         | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                |                                                                                        |
|                                    | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価      | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>VII 社会活動                                                                     |                                                                                        |
| GRI 413:<br>地域コミュニティ 2016          | 413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | VII 社会活動                                                                                                                                 | 当グループは単一セグメントのため「地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施(次のものなどを活用して)した事業所の割合」は開示していません。 |
| <b>サプライヤーの社会面のアセスメント</b>           |                                                  |                                                                                                                                          |                                                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016          | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                         | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                |                                                                                        |
|                                    | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価      | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度                                                                         |                                                                                        |
| GRI 414:<br>サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | 414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー                       | I 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン<br>▶ 2-2 お取引先との関わり                                                                                             |                                                                                        |
| <b>顧客プライバシー</b>                    |                                                  |                                                                                                                                          |                                                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016          | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                         | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                |                                                                                        |
|                                    | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価      | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-7 サイバーセキュリティの取組み<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度                              |                                                                                        |
| GRI 418:<br>顧客プライバシー 2016          | 418-1 顧客プライバシーの侵害及び顧客データの紛失に関して具体化した不服申立         | IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-7 サイバーセキュリティの取組み                                                                                                  | 総件数は把握していますが、会社方針により開示していません。                                                          |
| <b>社会経済面のコンプライアンス</b>              |                                                  |                                                                                                                                          |                                                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016          | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                         | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                |                                                                                        |
|                                    | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価      | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度                          |                                                                                        |
| GRI 419:<br>社会経済面のコンプライアンス 2016    | 419-1 社会経済分野の法規制違反                               | 該当なし                                                                                                                                     |                                                                                        |
| <b>より良い商品・サービス</b>                 |                                                  |                                                                                                                                          |                                                                                        |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016          | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                         | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                |                                                                                        |
|                                    | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価      | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>III 重点テーマ①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現<br>WEB CSRライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客さまの声にお応えする取組みの状況 |                                                                                        |



| GRIスタンダード                 | 開示事項                                        | 開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)                                                                                                                                                                                       | 省略事項 |
|---------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>マテリアルな項目</b>           |                                             |                                                                                                                                                                                                             |      |
| <b>コミュニティと従業員の健康促進</b>    |                                             |                                                                                                                                                                                                             |      |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                                                                                   |      |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>II サステナビリティ経営 ▶ 7. CSR活動状況<br>III 重点テーマ①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 5. 従業員の健康のために<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度 |      |
| <b>機関投資家としての責任</b>        |                                             |                                                                                                                                                                                                             |      |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                                                                                   |      |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>VI 重点テーマ④投資を通じた持続可能な社会への貢献                                                                                                                                                    |      |
| <b>人口変動高齢化対策</b>          |                                             |                                                                                                                                                                                                             |      |
| GRI 103:<br>マネジメント手法 2016 | 103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明                    | II サステナビリティ経営 ▶ 6. CSRの重点テーマ<br>▶ 6-1 CSR活動の重点テーマ(2019年～)                                                                                                                                                   |      |
|                           | 103-2 マネジメント手法とその要素 及び<br>103-3 マネジメント手法の評価 | II サステナビリティ経営 ▶ 5. CSR推進体制<br>III 重点テーマ①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ 2-6 ベストシニアサービス<br>IV 重点テーマ②すべての人が活躍できる働く場づくり<br>▶ 2. 人材の活用と育成 ▶ 2-3 高齢者の活躍推進<br>IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度 |      |