

さあ、保険の新次元へ。

**T&D** 保険グループ



サステナビリティ  
レポート  
2022

**CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.**

保険を、人と社会のために。



### 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。

### グループ経営ビジョン

保険を通じて、“ひとり”から、  
世の中のしあわせをつくる。  
ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。



# Contents

トップメッセージ	2	VII 社会活動	96
T&D保険グループ サステナビリティステートメント	5	VIII ガバナンス・内部統制	101
I サステナビリティ経営	7	IX 経営管理	113
II 組織のプロフィール	29	第三者意見	119
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	34	索引 GRI対照表	120
IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり	58		
V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献	75		
VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献	87		

## サステナビリティレポート2022について

### レポート発行情報

102-50 | 102-51 | 102-52

発行時期	2022年9月(前回2021年9月 次回2023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	2021年4月～2022年3月(年次報告) * 一部2022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 サステナビリティ推進部  
〒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

2022年度はサステナビリティに関し幅広い見識のある、一般社団法人鎌倉サステナビリティ研究所 代表理事 青沼愛氏に、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保険グループがサステナビリティ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。2022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2022」に加え、「サステナビリティレポート2022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2022」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。また、「サステナビリティレポート2022ダイジェスト編」は、当社グループのサステナビリティの考え方、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。

### ダイジェスト編の概要

- トップメッセージ ● 経営理念/経営ビジョン/グループストラクチャー/CSR・サステナビリティの軌跡
- 有識者対談 ● 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
- 若者への支援 ● 従業員対談 ● 賛同し指示する原則/外部評価



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**

トップメッセージ

102-14

# 生命保険事業を通じて社会的価値を創出し、 「世の中のしあわせ」を生み出す

～SDGs経営と価値創造～

## グループ長期ビジョン／SDGs経営と価値創造

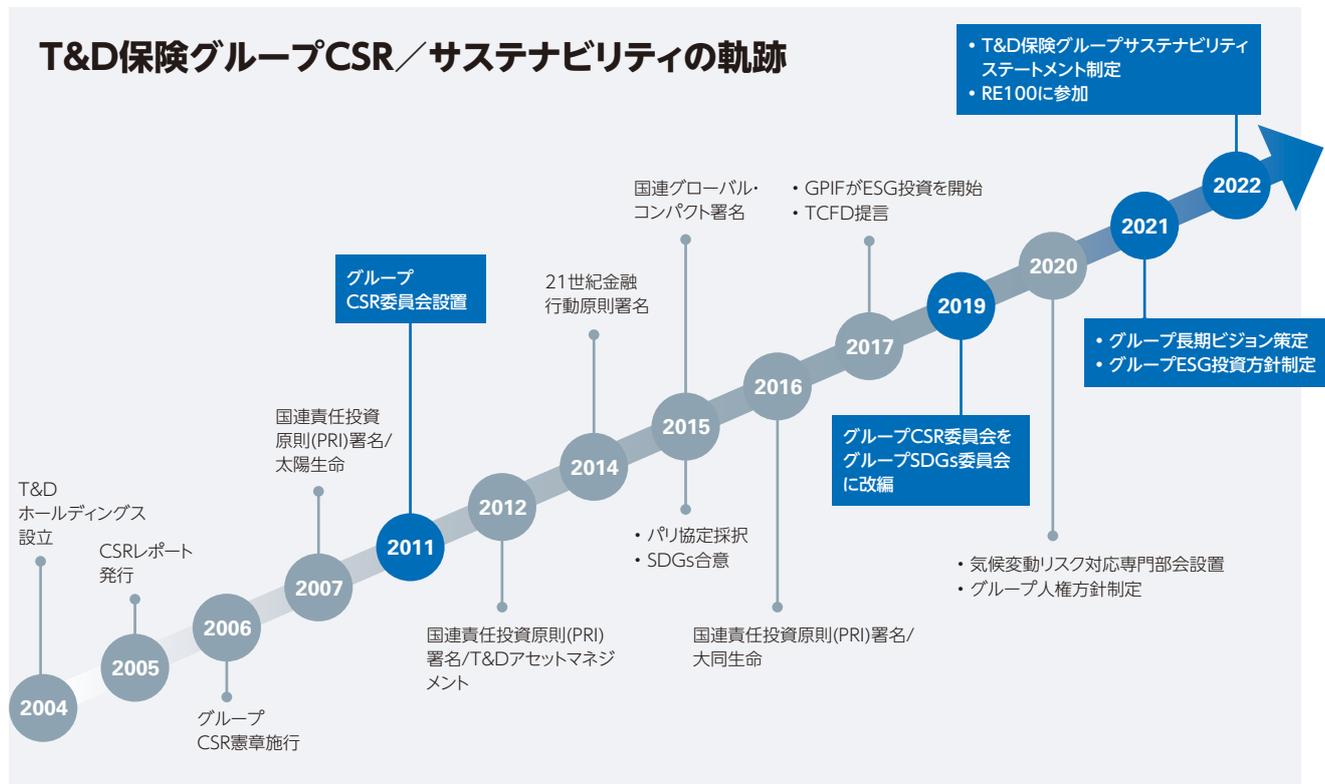
当社グループでは、中長期的な目指す姿とその到達に向けた戦略方針を示す、『グループ長期ビジョン「Try & Discover2025」～すべてのステークホルダーのしあわせのために～』のもと、「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。」という経営ビジョンの実現に向け、「5つの重点テーマ」に取り組んでいます。そのテーマの1つとして

「SDGs経営と価値創造」を掲げ、社会的価値の創造を定量的に測る「非財務KPI」を設定し、経済的価値の創出との両立を目指す「共有価値の創造」に取り組んでいます。

## 深刻な社会課題の顕在化／ サステナビリティステートメントの表明

気候変動の進行による異常気象の頻発や新型コロナウイルス感染症の世界的な流行など、世界の先行きはま

## T&D保険グループCSR／サステナビリティの軌跡



すます不透明感を増しており、社会的に脆弱な立場の人々ほど苦しい生活を強いられています。このような状況を踏まえ、当社グループでは、社会の構成員である企業体として、さまざまなリスクへのレジリエンスを持つサステナブルな世界を作るために、「誰一人取り残さない」SDGs経営に取り組むべきであるとの想いを一層強くしています。

そこで2022年5月、当社グループが事業を通じて社会に果たすべき責任についてあらためて整理し、その実現に向けた基本方針を「T&D保険グループサステナビリティステートメント」として公表しました。

生命保険事業をコアビジネスとする当社グループは、商品・サービスを通じてお客さまに長期の安心・安全を提供する、サステナブルな事業をその本業としています。また、機関投資家としての資産運用業務は、経済の発展やサ

テナブルな社会の実現にも密接な関わりを持っており、公共性の高い事業です。当社グループは、これらの事業を通じて社会に貢献する責任を有していると考えています。

### 社会課題解決に対する具体的取組み

このような考えのもと、太陽生命では、重大な疾病に対する予防への取組みをサポートする「ガン・重大疾病予防保険」を発売し、大同生命では、予期せぬリタイアへのそなえと健康経営の推進の機能を一体化した「会社みんなでKENCO+」の提供を開始しています。これらは、健康寿命の延伸という社会課題の解決に保険事業を通じて貢献するものであり、私たちが追求するSDGs経営を具現化するものです。

また、当社グループは、国連グローバル・コンパクトの理

## トップメッセージ

念に賛同し、グループとして環境・人権・労働等の分野で責任ある行動を実践しています。

環境分野では、2050年度までのネットゼロ達成に向け、自社のCO<sub>2</sub>排出量を2025年度までに40%削減(2013年度比)することをグループ長期ビジョンの非財務KPIとして掲げ、自社使用電力の再生可能エネルギーへの切替えを積極的に進めています。

加えて、責任ある機関投資家として、投融資先に対する建設的な対話や議決権行使を通じ、投融資先のCO<sub>2</sub>排出量についても2030年度までに40%削減(2020年度比)することを目指しています。

人権・労働分野では、「T&D保険グループ人権方針」を制定し、「人権デューデリジェンス」を定期的を実施しています。直近では、大きな社会課題となっている企業内ハラスメントに焦点を当て、当社グループの事業活動において適切な対応が取られているかを重点的に検証しています。

また、人的資本への対応として、女性活躍の推進に重点的に取り組んでいます。女性が従業員の過半を占める当社グループにおいて、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保険グループが目指す姿

SDGs経営に取り組み、社会課題を解決していくことは、当社グループが目指す「共有価値の創造」を実現し、「世の中のしあわせ」を生み出すことにつながるものと考えています。私たちT&D保険グループは、社会とともに持続的に成長する保険グループであることを目指し、これからも一歩一歩、その歩みを重ねていきます。



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

# T&D保険グループ サステナビリティステートメント

サステナビリティ課題に対する当社グループの取組姿勢を表明する「T&D保険グループ サステナビリティステートメント」を、2022年5月に制定しました。



## 1 基本的な考え方

生命保険事業をコアビジネスとするT&D保険グループは、商品・サービスを通じてお客さまに安心・安全を提供する、サステナブルな事業をその本業としています。また、機関投資家としての資産運用業務は、経済の発展やサステナブルな社会の実現にも密接な関わりを持っており、公共性の高い事業です。当社グループは、これらの事業を通じて社会に貢献する責任を有していると考えています。

T&D保険グループでは2021年5月に「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。」を経営ビジョンとして掲げ、2025年度に向けたグループ長期ビジョンを策定しました。長期ビジョンのグループ成長戦略・重点テーマの1つを「SDGs経営と価値創造」とし、社会的価値の創造を定量的に測る「非財務KPI」を新たに設定しました。SDGs経営に取り組み、社会課題を解決していくことは、当社グループが目指す「共有価値の創造」を実現し、「世の中のしあわせ」を生み出すことになるものと考えています。

私たちT&D保険グループは、社会とともに持続的に成長する保険グループであることを目指し、これからも一步一步、その歩みを続けていきます。

### T&D保険グループ 経営ビジョン／グループ長期ビジョン

#### グループ経営ビジョン

保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。  
ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。

Sow happiness, make change with boldness

#### グループ長期ビジョン「Try & Discover 2025」

#### 財務KPIの追求

経済的価値  
資本効率の向上による  
グループ収益の拡大

(修正利益・修正ROE・新契約価値・ROEV)

#### 非財務KPIの追求

社会的価値  
事業を通じた  
社会課題の解決

(お客さま満足度・従業員満足度・CO2排出量)

共有価値  
の創造

#### グループ成長戦略 5つの重点テーマ

- ① コアビジネスの強化
- ② 事業ポートフォリオの多様化・最適化
- ③ ERMの高度化
- ④ グループ一体経営の推進
- ⑤ SDGs経営と価値創造

## 2 T&D保険グループのサステナビリティ重点テーマ

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

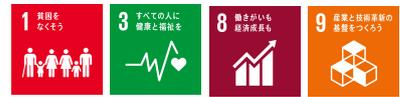
### 重点テーマ① すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供することにより、保険事業を通じて社会の持続的成長と、社会課題の解決に貢献します。

#### ▶ 私たちのターゲット

- 2025年度までお客さま満足度を前年度水準以上※

取組み内容は▶ P.34



### 重点テーマ② すべての人が活躍できる働く場づくり

すべての人の人権を尊重するとともに、従業員の人格と多様性を尊重し、健康で安全に働ける環境を確保することにより、人材育成を図ります。

#### ▶ 私たちのターゲット

- 2025年度まで従業員満足度を前年度水準以上※

取組み内容は▶ P.58



### 重点テーマ③ 気候変動の緩和と適応への貢献

お客さまに保険商品・サービスを提供する自らの事業活動を通じて、気候変動の緩和と適応に貢献し、ネットゼロ社会の達成、生物多様性の保全にも取り組みます。

#### ▶ 私たちのターゲット

- 2025年度までに自社のCO<sub>2</sub>排出量を40%削減
- 2050年度までに自社のネットゼロ達成

取組み内容は▶ P.75



### 重点テーマ④ 投資を通じた持続可能な社会への貢献

責任ある機関投資家として、環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

#### ▶ 私たちのターゲット

- 2030年度までに投融資先のCO<sub>2</sub>排出量を40%削減
- 2050年度までに投融資先のネットゼロ達成

取組み内容は▶ P.87



※記載のターゲットに限らず、総合的な観点から各テーマの達成をはかります。

# I 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生み出す企業

### 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.T&D保険グループの理念と方針

102-16

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、サステナブルな社会の実現を目指し、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。

### 【サステナビリティ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
- ・グループ人事基本方針
- ・グループリスク管理基本方針

他

※すべて社内規程としてT&Dホールディングス取締役会にて制定しています。

### 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。

### 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ESG投資方針

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、当社グループのESG投資に対する姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」を定めています。

詳細はP.88「T&D保険グループESG投資方針」を参照ください。

### T&D保険グループ人権方針

T&D保険グループは、グループ経営理念と「T&D保険グループCSR憲章」に基づき、T&D保険グループのすべての役職員が遵守する規範として人権方針を定めています。

詳細はP.59「T&D保険グループ人権方針」を参照ください。

### 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めます。

#### 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。

### 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」を定めています。

詳細は当社ホームページをご参照ください。

[WEB](https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/csr-compliance.html) <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/csr-compliance.html>

### 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。

詳細は当社ホームページをご参照ください。

[WEB](https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/corporate.html) <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/corporate.html>

ご参考:コーポレートガバナンス・コードに関する情報(東京証券取引所ホームページ)

[WEB](https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/) <https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/>

### 3. T&D保険グループの価値創造プロセス

#### 重要な社会的課題の抽出

SDGs、社会の変化、技術革新、グループのビジネスモデル等から、私たちが事業を通じて向き合う社会的課題を抽出します。

事業を通じて向き合う社会的課題を抽出

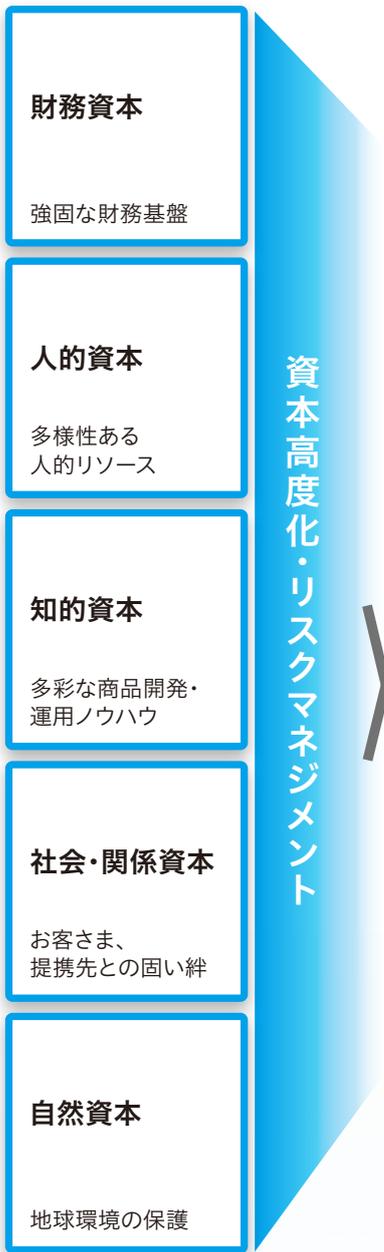
SDGs  
17のゴール169のターゲット



社会環境の変化	
課題	リスク認識
<b>少子高齢化進展・人口減少</b> ・年金・医療・介護における自助努力ニーズ拡大 ・社会格差拡大 ・世帯多様化進展	人生100年時代と言われる現在、高齢化により慢性疾患・認知症を患う方が増加し、各世帯と社会の経済的負担は年々、大きくなっている。
<b>技術革新</b> ・IT技術の高度化進展 ・医療技術の進歩	ライフスタイルの多様化を背景に、お客さまのさまざまなニーズに対応した保険商品が必要になり、お客さまの嗜好などに合わせて保険の加入経路も多岐にわたることになるため、技術革新への対応も重要。
<b>人権問題</b> ・新たな人権問題の顕在化	コロナ禍を契機とした社会的・経済的な格差の拡大。新たな人権問題の顕在化。

気候変動リスクの増大	
課題	リスク認識
平均気温上昇	気温上昇による熱ストレスの増加により、熱中症リスクや暑熱による死亡リスク、その他、呼吸器系疾患等のさまざまな疾患リスクが増加
自然災害増加、激甚化	台風・洪水など異常気象の増加により、自然災害による負傷・死亡者数が増加
低炭素・脱炭素社会への移行	温室効果ガス(GHG)排出に関する規制の強化や炭素税の導入による事業コスト増大

#### 競争優位の源泉



保険を通じて、“ひと”を“つなぐ”ことで、未来を“つくりだす”ことに貢献していきます。



コーポレート

資本・リスクマネジメントの高度化を図りながら、  
特徴・強みを活かし、共有価値を創出します。

事業活動(グループ長期ビジョンの実践)

“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。  
 とき合い、大胆に変えるグループへ。

コアビジネス(生命保険事業)



グループ一体で  
バリューアップ

経営資源配賦



事業

成長事業

新規事業

IV. グループ一体経営の推進

V. SDGs経営と価値創造



気候変動の緩和と適応への貢献



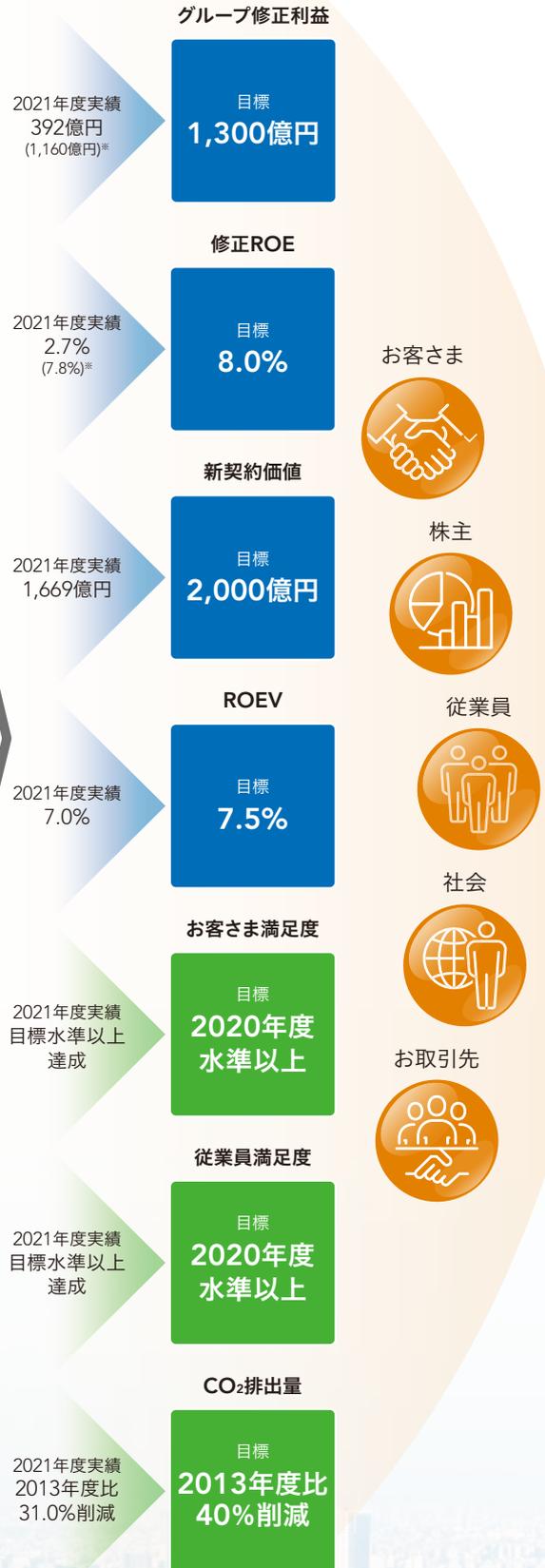
投資を通じた持続可能な社会への貢献



ガバナンス

共有価値の創造

長期ビジョンのKPI (2025年度目標)



\* 太陽生命の既契約ブロック出再(2022年3月31日付  
 ニュースリリース)に係る影響を除いた数値

## 4. サステナビリティ推進の重点テーマ

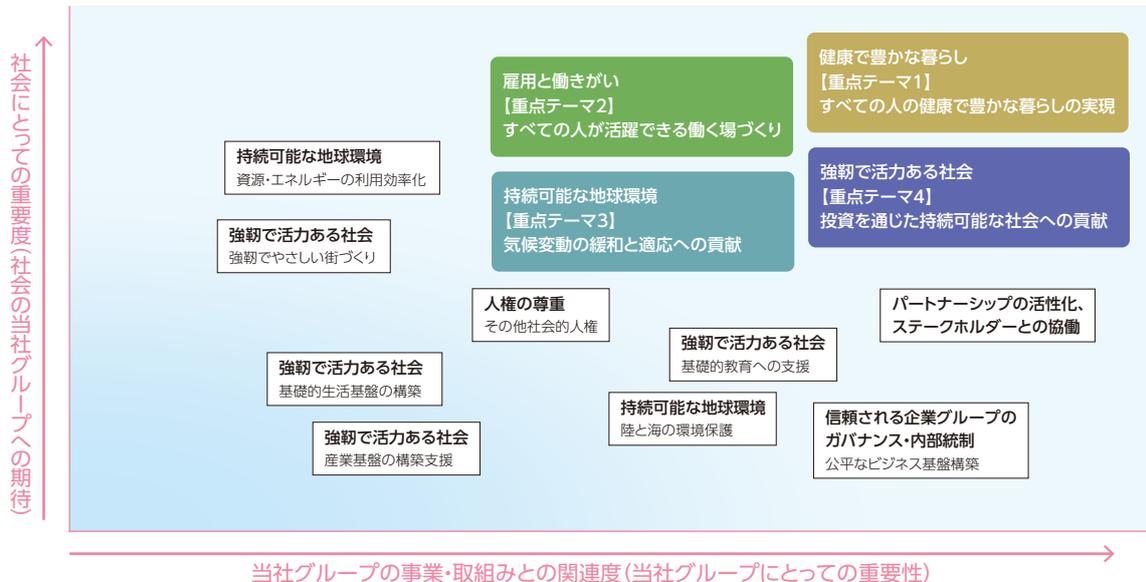
102-46

103-1

### 4-1 サステナビリティの取組み

#### サステナビリティ重点テーマ

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



#### 重点テーマ選定のプロセス

##### ①重要な社会的課題の抽出

保険事業を事業の中心に置く当社グループへの社会の期待や、当社グループがサステナブルな社会の発展にどのように貢献できるのかを考え、対象となる社会的課題を検討しました。

検討にあたっては、SDGsゴール・ターゲット、グループCSR憲章、社会環境の変化、技術革新動向等から、当社の方針・商品・サービス、当社のビジネスモデルと関連する、40の(重要な)ターゲットに関連する社会的課題を抽出しました。

##### ②重要な社会的課題に対する取組みの特定

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

##### ③取組みにより実現される共有価値と対応するサステナビリティテーマの特定

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

②③の内容詳細はP.13「社会的課題と共有価値創造の取組み」を参照ください。

##### ④共有価値とサステナビリティテーマの優先順位づけ

それぞれの共有価値とサステナビリティテーマの重要性を、a) 社会にとっての重要度と、b) 当社グループの事業との関連度(社会的課題に及ぼす影響)の両面から評価。当社グループにとっての取組みの優先度を明らかにしました。a) 社会にとっての重要度: 社会に対するインパクト、SDGsの貢献へのインパクトから評価 b) 当社グループの事業との関連度: CSR憲章で定める方針・行動との関連から評価

##### ⑤サステナビリティ重点テーマの選定

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

##### ⑥サステナビリティ重点テーマの適切性の確認

・専門性を有する第三者機関と重点テーマの選定プロセスにつき対話・意見交換を行い、対象とする社会的課題の適切性や優先度評

価の妥当性を確認しました。

・また、グループSDGs委員会において審議承認を受け、経営会議（現：経営執行会議）および取締役会に報告しました。

### 社会的課題と共有価値創造の取組み

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

### 社会的課題とT&D保険グループの取組み

重要な社会的課題	T&D保険グループの取組み 事：事業活動中のサステナビリティ推進取組み 保：保険事業の商品・サービス 投：ESG投資 貢：社会貢献	共有価値と サステナビリティテーマ (主な活動対象)	
・高齢化社会の経済的・社会的 リスク軽減	保：認知症の予防をサポートする保険、要介護状態を幅広く保障する保険 保：人生100年時代の年金保険、介護・認知症にも備えられる保険 貢：健康被害や高齢者人口の急増に伴う諸問題の研究助成	健康で豊かな暮らし 【重点テーマ1】 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 (人／家庭)	
・健康維持の支援	保：保険でガン・重大疾病等の病気を予防する予防保険 投：人々の健康増進に寄与する事業を応援するファンドへの投資 貢：財団による高齢者・障がい者の福祉事業への助成		
・すべての人の保険金融 サービス利用促進	保：加入しやすい価格の保障性商品、特定疾病保障を上乗せできる収入保障保険 保：インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合 保：中小企業の外国人労働者の保険加入ニーズに対応するため、「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		
・すべての人の社会的、 経済的活躍促進	貢：ダウン症の協会との交流・支援、障がい者支援のボランティア活動の実施 保：シニアのゆとりあるセカンドライフのための資産形成型商品をお届け		
・中小企業の設立と成長支援 ・ディーセントワーク促進 ・健康で安全に働ける 環境づくり ・中小事業者への 金融サービス提供	保：中小企業による「健康経営®」の普及、推進や福利厚生制度の充実を支援 保：中小企業の効率運営を支援する新電力入札支援サービスを提供 保：中小企業経営者の大規模災害発生時の従業員安否状況確認を支援 保：中小企業とともに社会的課題の解決に取り組んでいくためのWebサービスを開始		
・働く人の人格と多様性尊重 ・人材育成・能力開発支援	事：OJT、集合研修、自己啓発支援、リスキリング・学び直しを柱とした教育研修 事：定年退職者を対象に再雇用制度を導入・ライフプランセミナーを開催 事：障がい者雇用の促進、LGBT(性的マイノリティー)に関する研修の実施や相談窓口の設置による多様性尊重と促進		雇用と働きがい 【重点テーマ2】 すべての人が活躍できる働く場づくり (職場)
・女性活躍推進 ・健康で安全に働ける 環境づくり	事：女性活躍推進行動計画と女性管理職登用目標を設定し取組み実施 事：役員、部長層が新任女性管理職をサポートするメンター制度を実施 事：育児休業後の職場復帰プログラム策定など、育児から職場復帰への体制を整備		
・再生可能エネルギー 利用拡大 ・グリーンエネルギー投資促進 ・気候変動への強靱性強化	事：CO <sub>2</sub> 排出量削減、電力使用量削減、事務用紙使用量削減、グリーン購入比率向上に関するグループ共通目標を設定 事：使用電力の100%再エネ化を目指す国際的イニシアティブ「RE100」に参加し、再エネ導入を推進 事：夏季「クールビズ」と冬季「ウォームビズ」を実施 事：ライトダウンキャンペーン、節電への各種取組み、デマンド監視システムの活用、「早帰り日」実施による省エネ		持続可能な地球環境 【重点テーマ3】 気候変動の緩和と適応への貢献 (地球環境)
・持続可能な開発のための 投資促進	投：「グリーンボンド」への投資、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 投：ESGの観点から選別投資するESG関連ファンドの投資・運営 投：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」への投資 投：責任ある機関投資家の諸原則に基づく議決権行使・投資先との対話		強靱で活力ある社会 【重点テーマ4】 投資を通じた持続可能な社会への貢献 (社会／コミュニティ)

## サステナビリティ経営

重要な社会的課題	T&D保険グループの取組み 事：事業活動中のサステナビリティ推進取組み 保：保険事業の商品・サービス 投：ESG投資 貢：社会貢献	共有価値と サステナビリティテーマ (主な活動対象)
<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー利用効率改善</li> <li>資源の利用効率化</li> <li>再利用・再生利用拡大</li> </ul>	<p>事：取締役会、経営執行会議等を原則ペーパーレスで実施するなど、事務用紙使用量の削減への取組みを推進</p> <p>事：「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</p>	持続可能な地球環境 (気候変動以外) ・資源・エネルギーの利用効率化
<ul style="list-style-type: none"> <li>教育への平等なアクセス</li> <li>安全・効果的学習環境提供</li> </ul>	貢：学習環境に恵まれない東南アジアの学校支援-図書・学用品寄贈	強靱で活力ある社会 ・基礎的教育への支援
<ul style="list-style-type: none"> <li>汚職・贈賄の撲滅</li> <li>商品・サービスの適切な情報提供</li> <li>公正かつ自由な競争</li> </ul>	<p>保：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記載の契約概要・ご提案書の作成</p> <p>保：ご契約内容のお知らせをお客さまに発送。訪問での契約内容の確認実施</p> <p>保：サービスガイドブック、あんしんガイドの作成配付</p>	信頼される企業 グループのガバナンス・ 内部統制 ・公平なビジネス基盤構築
<ul style="list-style-type: none"> <li>弱者に優しいまちづくり</li> <li>災害に強靱なまちづくり</li> </ul>	投：自社保有資産を活用した老人ホームの建設・運営	強靱で活力ある社会 ・強靱で優しいまちづくり
<ul style="list-style-type: none"> <li>貧窮世帯の栄養改善</li> <li>伝染病・感染症対策</li> <li>保健サービス利用支援</li> <li>安全安価な水の利用</li> <li>平等な衛生施設の利用</li> </ul>	貢：地域保健福祉研究助成・ボランティア活動助成(大同生命厚生事業団)	強靱で活力ある社会 ・基礎的生活基盤の構築
<ul style="list-style-type: none"> <li>財産保有の平等な権利確保</li> <li>女性への差別・暴力排除</li> <li>個人情報の管理・保護</li> </ul>	<p>事：個人情報の適切な取扱いを行う企業のプライバシーマーク取得</p> <p>事：情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格ISO27001認証取得</p>	人権の尊重 ・その他社会的人権
<ul style="list-style-type: none"> <li>海洋資源保護・海洋汚染防止</li> <li>森林保全</li> <li>陸の生物多様性保全</li> </ul>	<p>貢：国内2か所に「太陽生命の森林」を設置し、森林保全活動を実施</p> <p>事：ペットボトルキャップ・使用済み切手などの収集・寄贈</p>	持続可能な地球環境 (気候変動以外) ・陸と海的环境保護
<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な農業</li> <li>安価安定エネルギー提供</li> </ul>	投：途上国支援や新型コロナウイルス感染症対策支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資	強靱で活力ある社会 ・産業基盤の構築支援
<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーとの協働</li> </ul>	<p>保：お客さま懇談会、事業報告懇談会開催</p> <p>事：一般社団法人日本UNEP協会への参加(地球環境の取組み)</p> <p>貢：公益財団法人日本ダウン症協会への支援</p>	パートナーシップの活性化、ステークホルダーとの協働

## 4-2 GRIマテリアルトピック

102-47

GRIトピック		重要性評価(マッピング)またはコンプライアンス項目
GRI 200: 経済	201: 経済パフォーマンス	3. 貧窮世帯の栄養改善
		29. 気候変動への強靱性強化
GRI 200: 経済	205: 腐敗防止	33. 汚職・贈賄の撲滅
GRI 200: 経済	206: 反競争的行為	d) 公正かつ自由な競争
GRI 300: 環境	301: 原材料	27. 資源の利用効率化
		28. 再利用・再生利用拡大
GRI 300: 環境	302: エネルギー	16. エネルギー利用効率改善
		17. 再生可能エネルギー利用拡大
GRI 300: 環境	303: 水	13. 安全安価な水の利用
		27. 資源の利用効率化
GRI 300: 環境	304: 生物多様性	31. 森林保全
		32. 陸の生物多様性保全
GRI 300: 環境	305: 大気への排出 CO <sub>2</sub>	29. 気候変動への強靱性強化
GRI 300: 環境	305: 大気への排出 SO <sub>x</sub> 、NO <sub>x</sub> etc	18. クリーンエネルギー投資促進
GRI 300: 環境	306: 排水および廃棄物	30. 海洋資源保護・海洋汚染防止
		31. 森林保全
GRI 300: 環境	307: 環境コンプライアンス	T&D保険グループコンプライアンス行動規範 1. 法令等遵守の徹底
GRI 400: 社会	401: 雇用	20. ディーセントワーク促進
GRI 400: 社会	403: 労働安全衛生	21. 健康で安全に働ける環境づくり
GRI 400: 社会	404: 研修と教育	h) 人材育成・能力開発支援
GRI 400: 社会	405: ダイバーシティと機会均等	11. 女性活躍推進
		g) 働く人の人格と多様性尊重
GRI 400: 社会	412: 人権アセスメント	12. 女性への差別、暴力排除
		g) 働く人の人格と多様性尊重
GRI 400: 社会	413: 地域コミュニティ	25. 弱者に優しいまちづくり
		26. 災害に強靱なまちづくり
GRI 400: 社会	414: サプライヤーの社会面のアセスメント	o) ステークホルダーとの協働
GRI 400: 社会	418: 顧客プライバシー	i) 個人情報の管理・保護
GRI 400: 社会	419: 社会経済面のコンプライアンス	T&D保険グループコンプライアンス行動規範 1. 法令等遵守の徹底
項目別の スタンダードの 対象となっ ていない項目	より良い商品サービス	19. 中小企業の設定と成長支援
		22. すべての人の保険金融サービス利用促進
		23. 中小事業者への金融サービス提供
	コミュニティと従業員の健康促進	7. 健康維持の支援 21. 健康で安全に働ける環境づくり
機関投資家としての責任	18. クリーンエネルギー投資促進	
	34. 持続可能な開発のための投資促進	
人口変動高齢化対策	2. 高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	

## 5. SDGsへの貢献

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

### 5-1 サステナビリティ重点テーマとSDGs

#### 「サステナビリティ重点テーマ」とSDGs

サステナビリティ重点テーマ	関連する主なSDGs目標	取組内容
1. すべての人の健康で豊かな暮らしの実現	   	お客様のニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供することにより、保険事業を通じて社会の持続的成長と、社会課題の解決に貢献します。
2. すべての人が活躍できる働く場づくり	   	すべての人の人権を尊重するとともに、従業員の人格と多様性を尊重し、健康で安全に働ける環境を確保することにより、人材育成を図ります。
3. 気候変動の緩和と適応への貢献	   	お客様に保険商品・サービスを提供する自らの事業活動を通じて、気候変動の緩和と適応に貢献し、ネットゼロ社会の達成、生物多様性の保全にも取り組みます。
4. 投資を通じた持続可能な社会への貢献	     	責任ある機関投資家として、環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

## 5-2 SDGsコンパス対照表

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

## SDGsコンパス対照表

項目	SDG Compassの内容	関連事項記載箇所(Pは当レポートのページ)
概要	SDGsは、なぜ企業にとって重要か SDG Compassとは何か	トップメッセージ(P.2) 5-2 SDGsコンパス対照表(P.17)
ステップ1 SDGsを理解する	SDGsとは何か 企業がSDGsを利用する理論的根拠 企業の基本的責任	5. SDGsへの貢献(P.16)
ステップ2 優先課題を 決定する	バリューチェーンをマッピングし、影響領域を 特定する 指標を選択し、データを収集する 優先課題を決定する	4. サステナビリティ推進の重点テーマ(P.12)
ステップ3 目標を設定する	目標範囲を設定し、KPI(主要業績評価指標) を選択する ベースラインを設定し、目標タイプを選択する 意欲度を設定する SDGsへのコミットメントを公表する	重点テーマ2(女性管理職登用目標)(P.63) 重点テーマ3(グループ共通目標・実績データ)(P.82)
ステップ4 経営へ統合する	持続可能な目標を企業に定着させる すべての部門に持続可能性を組み込む パートナーシップに取り組む	4. サステナビリティ推進の重点テーマ(P.12) ・社会的課題と共有価値創造の取組み 3. T&D保険グループの価値創造プロセス(P.10) 10. T&D保険グループが賛同し支持する原則(P.22) 11. 外部よりいただいた評価(P.24)
ステップ5 報告と コミュニケーションを行う	効果的な報告とコミュニケーションを行う SDGs達成度についてコミュニケーションを行う	・サステナビリティレポートの発行(当レポート) ・ホームページ <a href="https://www.td-holdings.co.jp/csr/">https://www.td-holdings.co.jp/csr/</a>  ・統合報告書 <a href="https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/annual/">https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/annual/</a> 

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

**WEB** <https://www.td-holdings.co.jp/csr/effort/casestudy.html>

## 6. サステナビリティ推進状況

103-2

103-3

### 2021年度 グループサステナビリティ推進状況報告

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、グループ各社のサステナビリティ・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活動を推進しています。

「グループSDGs委員会」は、サステナビリティ推進の要となり、サステナビリティ推進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。2019年度より4つのサステナビリティ重点テーマを定め、サステナビリティ推進に取り組んでいます。

### 2021年度 グループサステナビリティ推進状況(活動の一部です)

Plan 取組内容	Do 2021年度の結果・実績	Check・Action 2022年度の活動予定
● 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現		
<ul style="list-style-type: none"> <li>社会のニーズに応える保険商品・サービスの提供</li> <li>健康維持の支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保険で病気を予防する「ガン・重大疾病予防保険」の提供</li> <li>産前産後の女性を支援する「出産保険」の提供</li> <li>中小企業の健康経営を推進する健康増進型の新たなトータル保障「会社みんなでKENCO+」の提供</li> <li>一時払変額終身保険「ハイブリッド アセット ライフ」の提供</li> <li>「太陽の元気プロジェクト」を展開</li> <li>中小企業とともに社会的課題の解決に取り組んでいくためのWebサービス「どうだい?」を開始</li> <li>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</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>お客さまおよび社会全体の健康維持の取組みを支援するサービスの提供を継続</li> </ul>
● 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり		
<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が働きがいと成長への意欲を持って能力発揮できる、柔軟で活力ある職場づくり(働き方改革/女性活躍推進/多様な人材の活躍促進)</li> <li>健康で安全に働ける環境づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が活躍できるよう人事・処遇制度を改定</li> <li>育児、介護等との各種両立支援制度を充実</li> <li>男性の育児休業取得の推進</li> <li>生命保険会社3社が健康経営優良法人～ホワイト500～に認定</li> <li>在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度を導入し、多様な働き方を可能とする体制を構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が働きがいと成長への意欲を持って能力発揮できる、柔軟で活力ある職場づくりを引き続き進めていく</li> </ul>
● 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献		
<p>【CO<sub>2</sub>排出量削減】</p> <p>目標期間: 2021～2025年度まで</p> <p>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</p> <p>基準値: 2013年度のCO<sub>2</sub>排出量(原単位/床面積あたり)</p> <p>目標: 基準値に対し2025年度までに40%以上削減</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、再生可能エネルギーの導入を進めることにより、CO<sub>2</sub>排出量を削減</li> <li>2021年度実績 0.0465 t/m<sup>2</sup> 基準値の69.0%(基準値から31.0%削減)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電力使用量削減と再生可能エネルギーの導入推進の取組みを継続して推進することでCO<sub>2</sub>排出量を削減</li> </ul>
<p>【電力使用量削減】</p> <p>目標期間: 2018～2027年度(2016年度基準)</p> <p>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</p> <p>基準値: 2016年度電力使用量原単位</p> <p>目標: 基準値に対し10%以上削減</p>	<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、早帰りの設定等のほか、保有不動産(投資用ビル含む)の新築や設備更新時の省エネルギー投資など広範な活動を実施</li> <li>2021年度実績 101.4 kWh/m<sup>2</sup> 基準値の91.3%(基準値から8.7%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継続して推進することでCO<sub>2</sub>排出量を削減する</li> </ul>
<p>【事務用紙使用量削減】</p> <p>目標期間: 2019～2023年度</p> <p>基準値: 2014～2018年度使用量の平均</p> <p>対象範囲: グループ各社の本社使用分</p> <p>目標: 基準比12%削減</p>	<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、PCサブモニター追加、ミーティングテーブルへのPC接続モニター設置、コピー枚数の管理徹底、保険約款の電子化推進等により、使用量削減を実行</li> <li>2021年度実績 基準値比23.4%削減水準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019年度からの新5年目標に取り組み、一層の紙使用量削減を推進</li> </ul>
● 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献		
<ul style="list-style-type: none"> <li>環境、社会、企業統治の課題を考慮するESG投資を通じて持続可能な社会の実現に貢献する</li> <li>責任ある機関投資家としての議決権行使・投資先との対話を進める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;環境&gt;トランジションボンド、グリーンボンドへの投資を実施</li> <li>&lt;社会&gt;ソーシャルボンド、途上国インフラ整備事業への投資を実行</li> <li>当該企業の持続的成長を促すため、日常的に投資先企業と対話(エンゲージメント)を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG投資および責任ある機関投資家の諸原則(日本版ステューワードシップ・コード)に基づいた投融資行動を継続して実施</li> </ul>
● コミュニケーション		
<ul style="list-style-type: none"> <li>グループサステナビリティ推進関連情報の発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループサステナビリティ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e-ラーニングを含めた研修により、グループ内にサステナビリティ・CSR関連情報を周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>レポート開示情報の拡充およびサステナビリティ関連情報の発信の充実</li> <li>教育・研修を通じた役職員のサステナビリティ意識向上策継続</li> </ul>
● 地域/社会への貢献		
<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共同献血</li> <li>チャリティカレンダー展の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ各社本社部門が協力し年2回の献血活動実施</li> <li>お取引先さまの協力を得ていただいたカレンダーのチャリティカレンダー展を開催。収益金を障がい者施設に寄付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記の社会への貢献取組みを継続</li> </ul>

## 7. サステナビリティ推進体制(2021年度)

103-2 103-3

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

### グループSDGs委員会

サステナビリティの推進を目標に掲げてわかりやすく表しているのがSDGsです。サステナビリティ推進のグループ内連携を一層図り、グループ一体となって取組みを進めていくことを目的に、取締役会の下部機関として設置されています。グループのサステナビリティ推進の要となり、SDGsおよびCSR活動の基本方針と重点テーマを定め、年間計画を策定し、その実施状況を定期的に確認します。委員長はT&Dホールディングス社長(代表取締役、取締役会議長)、副委員長はT&Dホールディングス ソーシャル・コミュニケーション部担当執行役員です。2021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は、取締役会に報告しています。また、2020年度には、ますます重要となる気候変動の課題に積極的に対応するため、グループSDGs委員会の下部機関として「気候変動リスク対応専門部会」「ESG投資専門委員会」を設置しました。部会長は、グループのサステナビリティ推進を担当するT&Dホールディングス ソーシャル・コミュニケーション部長、構成員はグループ各社の企画部門、リスク統括部門、資産運用部門の部門長および課題対応を行う実務担当者(課長層)です。加えて、T&Dホールディングスおよびグループ各社のサステナビリティ・CSR担当部署により構成するSDGs推進ワーキング・グループを設置しています。同ワーキング・グループは、グループ各社のサステナビリティ推進の情報を共有するとともに、グループSDGs委員会の運営・活動を補佐し、グループ各社のサステナビリティ推進の取組みを推進しています。

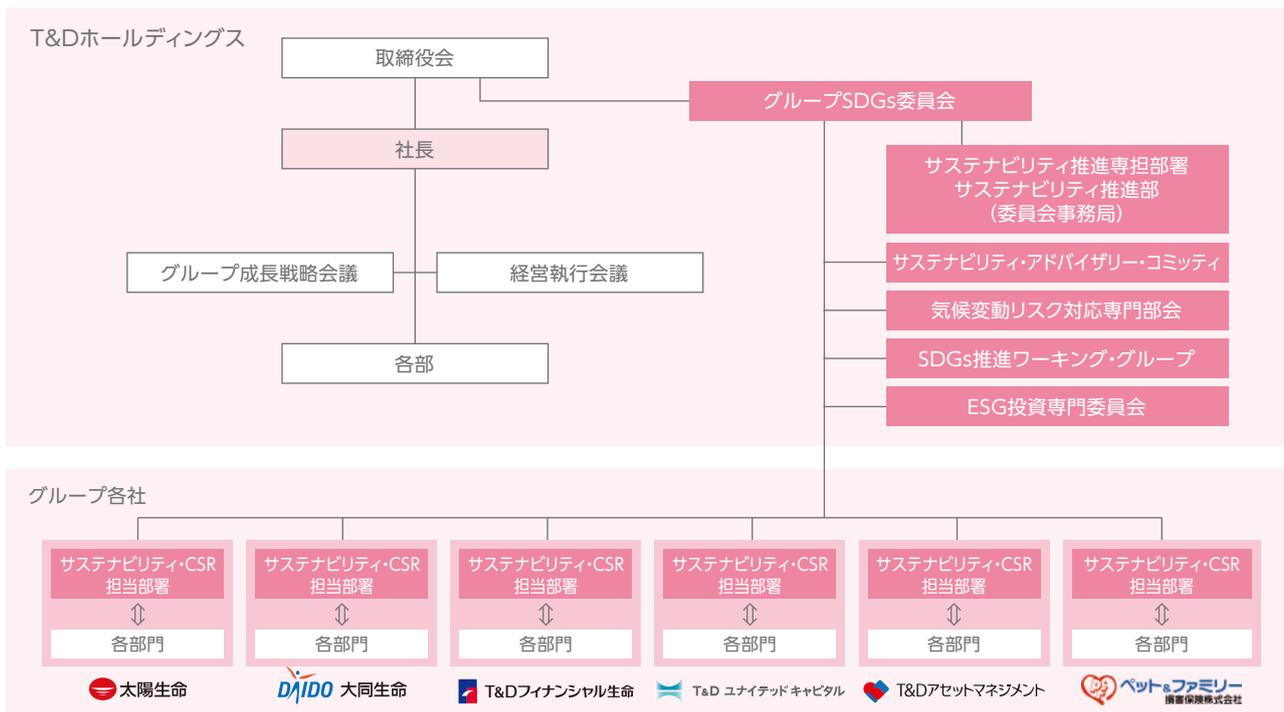
### サステナビリティ・アドバイザー・コミッティ

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

- T&Dホールディングス サステナビリティ担当執行役員……………代表取締役副社長 森中 哉也(2021年度)  
2021年度 グループSDGs委員会出席率100%
- T&Dホールディングス サステナビリティ専担部署……………T&Dホールディングス ソーシャル・コミュニケーション部\*
- グループ各社サステナビリティ・CSR担当部署 ……………グループ各社にサステナビリティ・CSR担当部署を設置  
(企画部門・広報部門)

\*2022年4月1日付組織改編により、サステナビリティ推進部

### T&D保険グループサステナビリティ推進体制(2022年7月現在)



## 8. 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り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	経営執行会議[ホールディングス社長] グループ成長戦略会議[ホールディングス社長]
人権	デューデリジェンス・人権に関する危機的状況・加担の回避・差別および社会的弱者	グループコンプライアンス委員会 [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	グループ人事専門委員会 [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 [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 [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 [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、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 [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 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 [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。

### 経営執行会議およびグループ成長戦略会議

当社は経営執行会議およびグループ成長戦略会議を設置しています。経営執行会議は、会長、社長、副社長および主担当の業務を有する執行役員で構成され、主に当社の経営および当社グループの経営管理に関する重要な事項を審議および決議しています。また、グループ成長戦略会議は、社長および経営企画部門、財務戦略部門を担当する執行役員、ならびに太陽生命および大同生命の社長を兼務する取締役で構成され、グループ成長戦略等に関する事項およびそれに付随する重要な事項を審議します。

### 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。2021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。

### グループ人事専門委員会

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、「グループ人事専門委員会」を設置しています。当社の人事担当執行役員を議長とし、各社の人事部門の部門長が委員となり、毎月開催しています。女性活躍をはじめとするダイバーシティの推進、人材育成、ワーク・ライフ・バランスの推進、従業員の健康と安全の保護など、グループの人事課題に関する施策や運営方法の調査・企画・協議を通じて、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。

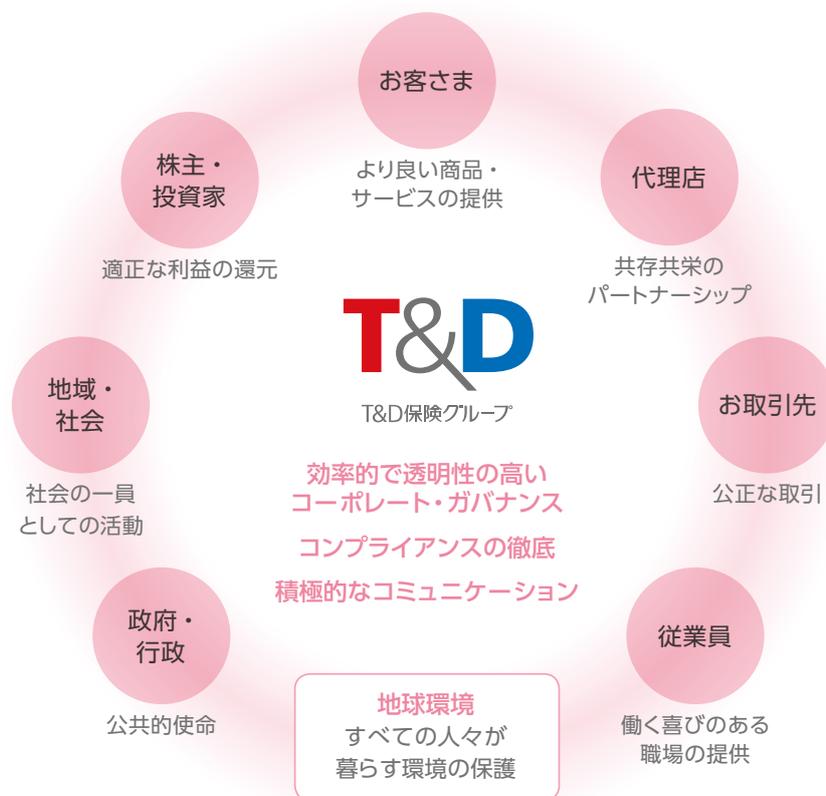
### グループリスク統括委員会

当社グループにおけるリスクを統括管理し、リスク管理の徹底を図ることを目的に、経営執行会議の下部機関として設置しています。委員長はリスク統括部担当執行役員です。取引先の外部委託管理にかかるリスクも当委員会でも調査・企画・協議しています。2021年度の開催回数は16回。審議結果について、経営執行会議および取締役会に報告しています。

## 9. ステークホルダーエンゲージメント

102-40 102-42 102-43

### 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(212,485名、2022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、消費者問題の有識者等の外部委員からいただいたご意見を経営に活かしています。</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、公益財団法人日本自然保護協会の活動支援 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>

## 10. 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。



### 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、ペット&ファミリー損害保険は、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

### 【原則1】基本姿勢

持続可能な社会の形成のために、私たち金融機関自らが果たす責任と役割を認識の上、環境・社会・経済へのポジティブインパクトの創出や、ネガティブインパクトの緩和を目指し、それぞれの事業を通じて最善の取組みを率先して実践する。

### 【原則2】持続可能なグローバル社会への貢献

社会の着実で公正なトランジションに向けて、イノベーションを通じた産業や事業の創出・発展に資する金融商品やサービスを開発・提供し、持続可能なグローバル社会の形成をリードする。

### 【原則3】持続可能な地域社会形成への貢献

地域特性を踏まえた環境・社会・経済における課題解決をサポートし、地域の包摂性とレジリエンスの向上を通じて、持続可能な地域社会の形成をリードする。

### 【原則4】人材育成

金融機関における人的資本の重要性を認識し、環境や社会の問題に対して自ら考え、行動を起こすことのできる人材の育成を行う。

### 【原則5】多様なステークホルダーとの連携

持続可能な社会の形成には、私たち金融機関をはじめ、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、かかる取組みに参画するだけでなく主体的な役割を担う。

### 【原則6】持続可能なサプライチェーン構築

気候変動・生物多様性等の環境問題や人権をはじめとする社会課題に積極的に取り組むとともに、投融資先を含む取引先等との建設的なエンゲージメントを通じて、持続可能なサプライチェーンの構築を図る。

### 【原則7】情報開示

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し、国内外の動向と開示フレームワークを踏まえ、取組みを広くステークホルダーに情報開示するとともに不断の改善を行う。

## サステナビリティ経営

## 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

T&D保険グループは「気候関連財務情報開示タスクフォース(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ます。



\* 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures):2015年12月に金融安定理事会(FSB: Financial Stability Board)により設置されたタスクフォース。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。

## RE100

事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際的なイニシアティブ「RE100\*」に加盟しています。T&D保険グループは脱炭素社会の実現に向けて、2050年度までにCO<sub>2</sub>排出量をネットゼロとする目標を掲げております。この目標の実現のため、「2030年度までに使用電力の60%を再生可能エネルギー由来とする」ことを中間目標として設定し、当社グループが使用する電力の再生可能エネルギーへの切替えを積極的に進めています。



\* RE100(Renewable Energy 100%): 事業で使用する電力を再生可能エネルギー100%とすることを目指す企業で構成されるイニシアティブ。当イニシアティブは、国際的な環境NGO「The Climate Group」とCDPIによって運営されています。

## Climate Action 100+

T&Dアセットマネジメントは、温室効果ガス排出量の多い企業に対し、協働したエンゲージメントを通じて、気候変動への対応を求める国際的な投資家イニシアティブである「Climate Action 100+」に参画しています。



## 11. 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、サステナビリティ・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	
 <b>FTSE4Good</b>	FTSE4Good Index Series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。
国内株式インデックス	
 <b>FTSE Blossom Japan Index</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。
 <b>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</b>	FTSE社が、2022年に新規に開発した、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(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。

国内株式インデックス	
<b>2022 CONSTITUENT 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。
<b>2022 CONSTITUENT 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。

2022年7月1日現在

### 主な受賞・表彰

当社グループのサステナビリティ・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。

2021年度		
東洋経済新報社主催 内閣官房／厚生労働省 後援 第3回プラチナキャリアアワード 優秀賞受賞	一般社団法人日本IT団体連盟 サイバーインデックス企業調査 2021 「サイバーセキュリティの取組姿勢および情報開示が特に優良であり 他の模範となる企業42社」に選定	
経済産業省 DX認定事業者に認定	経済産業省 健康経営優良法人ホワイト500に認定	HDIジャパン 電話対応窓口(お客さま・代理店) クオリティ格付け 最高評価「三つ星」獲得

## 12. 若者への支援施策

### 意欲と能力のある学生への就学支援(日本学生支援機構への寄付)

T&Dホールディングスは、新型コロナウイルス感染症の影響による世帯収入の激減など、経済的理由により、将来を担う若手人材が就学を断念することがないように支援するため、日本学生支援機構へ寄付を行っています。

同機構は、学生に平等に教育の場を提供するとともに、留学生交流の促進・支援や障がいのある学生等への大学等における学生支援の充実に資するため、各種の学生支援事業を総合的に支援しています。

### 日経ソーシャルビジネスコンテストへの特別協賛(ソーシャルビジネスへの貢献)

T&D保険グループは、日本経済新聞社が開催する日経ソーシャルビジネスコンテストへ特別協賛しています。当コンテストは、ソーシャルビジネスの健全な発展と一層の理解促進を目指し、同分野にチャレンジするプレーヤーを増やすことを目的としています。当コンテストへの協賛を通じて、社会の課題に挑戦して社会に価値を創造しようとする次代のリーダーを応援し、共に持続可能な社会の発展に貢献していきたいと考えています。



### 若手起業家への支援およびソーシャルビジネスへの貢献(株式会社musbunへの協賛)

若手起業家およびソーシャルビジネスを応援する観点から、2021年度(第5回)日経ソーシャルビジネスコンテストにおいて学生部門賞を受賞した「株式会社musbun(ムスブン)」への協賛を実施しました。同社は、福祉活動への従事を希望する学生と、学生との接点を増やしたい福祉事業者とのマッチングを支援しています。





夫馬 賢治 氏

株式会社ニューラルCEO/  
信州大学・特任教授



森中 哉也

株式会社T&Dホールディングス  
代表取締役副社長

有識者 × 副社長対談

## T&D保険グループの サステナビリティ課題への取組み

**森中** 当社グループは、2025年度を見据えた長期ビジョンを策定し、重点テーマの1つに「SDGs経営と価値創造」を掲げ、SDGsに通じる社会課題の解決と経済的価値の向上の双方を実現する「共有価値の創造」を目指しています。これに加えて2022年5月に、当社グループの考え方や方向性を一元的に整理し、サステナビリティ課題に対する取組姿勢を社会に広く示すため、「T&D保険グループ サステナビリティステートメント」を策定し、4つの柱をあらためて明確にしました。

その1つ目は「すべての人の健康で豊かな暮らしの実現」であり、これは保険事業の一丁目一番地と言えます。2つ目に「すべての人が活躍できる働く場づくり」を掲げ、例えば、DX技術を利用し、コロナ対策だけでなく、仕事と育児・介護を両立できる働き方として、在宅でも地方でも場所を選ばず本社の仕事ができる“どこでも本社”という取組みを始められています。3つ目は「気候変動の緩和と適応への貢献」です。当社グループは2050年のカーボンニュートラルに向けて、CO<sub>2</sub>排出量を2025年度までに2013年度比40%削減する目標を設定しています。また、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際的なイニシアティブ「RE100」にも加盟しました。4つ目は「投資

を通じた持続可能な社会への貢献」ということで、責任ある機関投資家として、ESGに配慮した投資を行っていくことを表明しています。

こうしたサステナビリティ活動は、外部有識者の視点や最新の動向を取り込んで進化させていくことが重要と考え、「サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ」を設置しています。夫馬様にはこの委員会にアドバイザーとして参加いただいています。そこでこの場を借りて夫馬様に、当社グループのサステナビリティの取組みについて率直な意見を伺えればと思います。

### サステナブルな方向に導く旗振り役になってほしい

**夫馬** 私は、コミッティでみなさんと意見交換するなかで、そもそも保険は、安心安全な社会を支える仕組みとして生まれたもので、事業そのものが世の中のサステナビリティと密接に関係していることをすごく感じます。一方で不確実性が増している昨今、日本だけでなく、欧米でも保険業界への期待は非常に高まっており、ステークホルダーから求められていることをあらためて整理し、ステートメントとして公表

## 有識者 × 副社長対談

したことは評価されることだと思います。御社は長期の資金を供給する立場でもあり、産業界をサステナブルな方向に導く旗振り役になってほしいと思います。

**森中** 大同生命は、数ある保険会社の中でも、中小企業の経営者向け保険に注力してきた会社で、37万社のお客さまのほとんどが従業員5名以下の企業です。そうした企業では、経営者が亡くなられたり、ケガや病気で働けなくなった時、会社を守り、また、従業員や家族の生活を守る保険は非常に大事です。日本では、中小企業が銀行から融資を受ける場合、会社経営と個人は一体で、経営者やその家族が連帯保証人になることを求められ、このことがベンチャー育成を阻んでいると言われていました。そういった状況も踏まえ、「保障」という本来的な保険の機能を理解いただき、ベンチャーや中小企業が安心して挑戦できる環境を提供したいと思っています。

## 環境から自然資本に

**夫馬** 気候変動に関して最も危機感を持っているのも保険会社です。長期資金の担い手でもあるからで、気候変動対策のうねりを作り出す中心的存在にもなっています。ただし、もはや気候変動・脱炭素では足りず、生物多様性保全も含め“自然資本”という捉え方をする動きが強まっており、留意する必要があります。加えて、日本では、大企業と中小企業との間でサステナビリティに関する情報ギャップが広がっています。この問題について、ESG投資家としてグローバルベースの情報をいち早く得られ、一方では中小企業へのチャンネルに強みをお持ちの御社ですから、そのギャップを埋める存在になってほしいと思います。

**森中** そのようなご要望は多くいただいています。特に、海外のサプライチェーンに組み込まれている中小企業にとって、サステナビリティへの対応は死活問題とも言えるリスクですから、サプライチェーンから外されないように情報提供していくことは、当社グループの責務であると思っています。また、中小企業のサステナビリティレベルが高まることは、経営の安定につながり、われわれにとってもメリットのあることだと考えています。

## 長期資金でソーシャルビジネスを応援

**森中** 私どもは30年、40年という資金をお預かりしており、長期にわたる運用は銀行よりもむしろ得意とするところでは

当社グループのESG投資残高は、CO<sub>2</sub>を排出しない水素発電事業やグリーンボンドをはじめ、毎年1,000億円程度増え、今現在で6,000億円強になっています。さらに、私どもの本業ではできないソーシャルビジネスを長期資金で応援したいと考えていて、2022年6月にパートナー会社とコーポレートベンチャーキャピタルファンドを立ち上げ、独創的な技術やアイデアを持つベンチャー企業への投資を積極的に行う方針です。このことは、先ほどのベンチャー育成にも直結します。

余談ですが、私どもが協賛している「日経ソーシャルビジネスコンテスト」で2021年の第5回では、なんと、高校生チームが、ゲーム感覚でCO<sub>2</sub>排出量を家計簿に記録しながら削減に貢献するアプリを開発し、大賞を受賞しました。アイデアのすばらしさもさることながら、Z世代の方々は、環境問題をこれから自らが直面する危機と捉え、非常に意識が高く真剣であることに驚かされました。

**夫馬** 環境以外のSDGsに関しては、厚生労働省が、国民皆保険制度の維持や医療崩壊の防止に向け、“健康と栄養”というテーマも取り上げています。気候変動、コロナ禍、さらにロシア・ウクライナ情勢が影響し、食糧の安全保障が脅かされるなか、栄養についてアラートが出てきました。厚生労働省では以前から、特に気候変動によって、日本国民の栄養素が不足し、健康状態に悪影響が及ぶことを警戒しており、民間企業と問題意識を共有し、その力を借りたいと考えています。将来に目を向け、掘れば掘るだけ課題が出てきます。やはり、非常に長期の目線で世の中のサステナビリティを捉える立場にあるみなさんにとって、まさにリスクと機会が溢れている状況ですから、リーダーシップを発揮し、「共有価値の創造」につなげていただきたいと思います。

**森中** 新規にがんと診断された患者数が2020年に初めて減少しました。これはコロナ禍でがん検診の受診者が減ったことが原因と見られています。がん検診を毎年受けて、早期に発見すれば治せる時代ですが、症状が軽く、検診での発見率が高い早期がんの減少率が、自覚症状があつて発見される進行がんの減少率よりも大きい傾向にあります。そこで、厚生労働省は、がん検診の受診を奨励していて、大企業であればそうした健康経営に取り組んでいる企業が増えていますが、中小企業では、経営者でさえ受診していない企業が多いと思います。日米のがん検診率を比べますと、米国の約8割であるのに対し日本は4割程度です。ここを改善するだけでもインパクトがありますので、みなさまの健康貢献という観点では、そういったところでもお役に立てないかと考えています。

また、太陽生命は「太陽生命少子高齢社会研究所」という

子会社を持ち、少子化対策や健康寿命の延伸といった社会課題について調査・研究し、公表するとともに、その成果を保険商品・サービスに展開しています。例えば、歩行速度は加齢とともに徐々に低下していきませんが、歩行速度が急に遅くなった場合には、認知症の前段階である軽度認知障害のリスクが上昇している可能性があることがわかってきましたので、そういった成果を活かし、歩行・睡眠などさまざまな視点からお客さまの健康増進をサポートできる「太陽生命の健康増進アプリ」を提供しています。あわせて、太陽生命では「ひまわり認知症予防保険」など、人生100歳時代を誰もが元気に長生きできる商品・サービスを開発しています。

### 「SDGs経営と価値創造」の浸透

**森中** ところで、当社グループ全体にサステナビリティステートメントを浸透させるうえで、何かアドバイスをいただけますでしょうか。

**夫馬** サステナビリティの認識は、数時間の研修で劇的に変わるようなものではありませんので、DXも活用して常に情報を発信していくことと、マネジメント側も、現場の営業職員の方々も、他人事ではなく自分の言葉でその意義を説明できるようになることが重要だと思います。また、最初のうちは受け身の方がほとんどでしょうから、身近に感じてもらうことから説明するなどして、興味を持ってもらい、外部にも伝えたいヒントを与えられるといいかなと思います。

**森中** 確かに、従業員のモチベーションが高まり、自発的に行動する人が増えてくれば生産性も収益性も上がってきます。そのためには、やはり社会課題を解決する良い会社にな

ることを追求し続けるべきですし、また、従業員とのコミュニケーションの取り方もそういったことを意識したいと思います。では最後に当社グループに対して一言お願いします。

### 「共有価値の創造」の実践に向けて

**夫馬** サステナビリティの取組みによる成果はすぐに表れるものではなく、日々の積み重ねが重要です。私はよく“ロング・ジャーニー”と言っています。しかも、際限なく新しい課題が出現する旅路でもあります。その旅が新たに始まったわけですが、やはり、目的とゴールのはっきりしない旅ほど不安なものはありませんし、不安になるほどステークホルダーの離脱が増えてしまいます。4つの重点テーマを掲げての旅路ですが、事業環境は刻々と変化していますので、方向性を明確にし、「共有価値の創造」を実践できるよう、アドバイスさせていただければと思っています。

最後にもう一つ、世界では、“格差”による分断が大きな社会問題として浮上しています。賃金格差、雇用格差、地域格差、日本も例外ではなく、こういった格差が広がり、固定化されてくるとさまざまな影響が出てきます。この点についてもぜひ研究していただければと思います。

**森中** 社会課題の解決というテーマで多岐にわたってご意見、ご指摘をいただき、ありがとうございました。われわれがグループ長期ビジョンに掲げた取組みは2年目を迎え、おかげさまで順調に進捗しています。夫馬様からのご指摘を受け、今後さらに取組みをブラッシュアップし、同時に従業員と一緒にステークホルダーを大事にしながら、より良い会社を目指してまいりますので、今後ともご指導、よろしくお願いたします。



## Ⅱ 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、市場特化戦略を追求する国内生命保険事業をコアに、生保事業と親和性のあるクロズドブック事業、アセットマネジメント事業、ペット保険事業等から構成される、特徴あるグループです。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 2022年7月1日現在



#### 上記以外の主なグループ会社

##### 保険および保険関連事業

- 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
- 株式会社太陽生命少子高齢社会研究所
- Capital Taiyo Life Insurance Limited
- FGH Parent, L.P.

##### 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
- T&D United Capital North America Inc.

##### 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

26,143

億円

経常利益

570

億円

純利益<sup>※</sup>

141

億円

従業員数

19,645

名

※親会社株主に帰属する当期純利益

収益・利益は2021年度、従業員数は2022年3月末時点

## 組織のプロフィール

## 1-2 T&amp;D保険グループ各社および財団法人

102-2

102-4

102-6

102-45

## 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18社および関連会社10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 保険関連 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>
		◇Capital Taiyo Life Insurance Limited	
		◇FGH Parent, L.P.	<a href="https://fortitude-re.com/">https://fortitude-re.com/</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>	
◎株式会社太陽生命少子高齢社会研究所		<a href="https://www.taiyo-institute.co.jp/">https://www.taiyo-institute.co.jp/</a>	
資産運用 関連事業	投資運用・ 投資助言 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 資産運用 関連事業	◎T&Dユニテッドキャピタル株式会社	<a href="https://www.tduc.co.jp/">https://www.tduc.co.jp/</a>
		◎T&D United Capital North America Inc.	
		◎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="http://www.aicapital.co.jp/">http://www.aicapital.co.jp/</a>
総務・事務 代行等 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・ 計算関連 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="https://www.zbc-jp.com/">https://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="https://www.daido-life-welfare.or.jp/">https://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="https://www.daido-life-fd.or.jp/">https://www.daido-life-fd.or.jp/</a>

\* 2022年7月1日現在 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(2022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	117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。 ・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 ・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8,534名 内務職員2,319名 計10,853名

## 《太陽生命のビジネスモデル》

家庭



顧客ニーズに合った死亡保障、医療・介護などの保障性商品

Face To Faceによるコンサルティング  
大都市圏・地方中核都市を中心とした営業展開  
営業職員:8,534名

## 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 〒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3,699名 内務職員3,137名 計6,836名

## 《大同生命のビジネスモデル》

中小企業



企業のリスクマネジメントのための商品(死亡・就業不能保障)

中小企業関連団体と連携

企業団体 (法人会・納税協会等) 営業職員数:3,699名  
損保代理店数:1,269店

税理士関連団体 (TKC全国会・各地税協等) 税理士代理店数:13,717店

## 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	274名

## 《T&amp;Dフィナンシャル生命のビジネスモデル》

乗合代理店(金融機関・来店型ショップ)



ゆとりあるセカンドライフや家計の節約をサポートする商品

乗合代理店(金融機関・来店型保険ショップ)を通じて販売  
提携代理店数:182代理店

▶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

## 組織のプロフィール

## T&amp;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 三田ベルジュビル
資本金	11億円
従業員数	148名

## 《T&amp;Dアセットマネジメントのビジネスモデル》

## 投資家

競争力のある運用商品・サービスをタイムリーに提供

投資信託本数：246本  
投資一任・助言契約本数：52本
 T&Dアセットマネジメント

## ペット&amp;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	〒110-0015 東京都台東区東上野四丁目27番3号
資本金	36億5,650万円
従業員数	81名

## 《ペット&amp;ファミリー損害保険のビジネスモデル》

## ペットの飼い主さま

ペットの病気やケガに対する医療費用を補償する商品

代理店(ペットショップ等)を通じて販売  
代理店数：368店 ペットショップ店舗数：696店舗
 ペット&ファミリー  
損害保険株式会社

## T&amp;Dユナイテッドキャピタル株式会社

設立年月	2019年6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	55億円
従業員数	35名
事業内容	グループ事業ポートフォリオの多様化・最適化等を目的とした投資事業・管理業務 ・クローズドブック事業 ・その他の事業

## 1-4 従業員数

102-8 401-1

## T&amp;Dホールディングス連結の従業員数(名)

事業部門の名称	2020年3月末		2021年3月末		2022年3月末	
保険および保険関連事業	17,827	(974)	18,354	(923)	18,411	(882)
資産運用関連事業	450	(17)	472	(15)	451	(16)
総務・事務代行等関連事業	781	(57)	789	(57)	783	(62)
合計	19,058	(1,048)	19,615	(995)	19,645	(960)

\* 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)		
	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2019年度	2020年度	2021年度
従業員	17,457	17,945	17,963	3,377	3,464	3,090
男性	3,380	3,379	3,356	159	158	142
女性	14,077	14,566	14,607	3,218	3,306	2,948
うち営業職員	11,716	12,239	12,233	3,100	3,181	2,820
男性	307	293	290	56	45	38
女性	11,409	11,946	11,943	3,044	3,136	2,782
うち内務職員	5,741	5,706	5,730	277	283	270
男性	3,073	3,086	3,066	103	113	104
(うち管理職)	(2,108)	(2,085)	(2,117)			
女性	2,688	2,620	2,664	174	170	166
(うち管理職)	(432)	(454)	(499)			

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

## 生命保険会社3社内務職員の組織状況

	2019年度	2020年度	2021年度
労働組合組織率(%)	79.9	80.5	80.6

## 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じたサステナビリティ・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 代理店
業務の委託	商品・サービスの提供で用いる媒体の製造 代理店
オフィスビル	ITシステム、コンサルティング、監査
ビル	オフィスビルの建設・維持・管理
エネルギー使用	石油精製とその流通、電力事業者
廃棄物	廃棄物処理業者
配送	配送業者
従業員の移動	出張 航空機、鉄道・バス・タクシー、宿泊施設
通勤	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・調達取組

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しています。

# すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

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。



## 関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み
高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	お客さま・地域社会	認知症の予防をサポートする保険、要介護状態を幅広く保障する保険の提供
健康維持の支援	お客さま・投資家・地域社会	中小企業による「健康経営®」の普及、推進や福利厚生制度の充実を支援 人々の健康増進に寄与する事業を応援するファンドへの投資
すべての人の保険金融サービス利用促進	お客さま	インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合
すべての人の社会的、経済的活躍促進	お客さま・地域社会	シニアのゆとりあるセカンドライフのための資産形成型商品をお届け

### 方針

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の持続的成長と社会的課題の解決に貢献する

### 2021年度の結果

- 保険で病気を予防する「ガン・重大疾病予防保険」の提供
- 産前産後の女性を支援する「出産保険」の提供
- 中小企業の健康経営を推進する健康増進型の新たなトータル保障「会社みんなでKENCO+」の提供
- 一時払変額終身保険「ハイブリッド アセット ライフ」の提供
- 「太陽の元気プロジェクト」を展開
- 中小企業とともに社会的課題の解決に取り組んでいくためのWebサービス「どうだい?」を開始
- 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 等

### 2022年度の予定

- 社会のニーズに応える商品・サービスの提供を引き続き実施
- 健康状態に不安のあるお客さまでもお申込みいただける保険商品の提供
- 人生100年時代の資産運用・資産管理ニーズにお応えする保険商品の提供
- 中小企業経営者のニーズにお応えしたトータル保障の商品ラインアップの拡充、保障内容の最新化、募集環境の整備・販売ツール改善 等

## 1. 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

### 1-1 太陽生命の取組み

太陽生命は、新型コロナウイルスの感染拡大という未曾有の事態に対して、新型コロナウイルス感染症を含む所定の感染症の入院を保障する「感染症プラス入院一時金保険」を発売、インターネット広告等を経由した情報を活用した「ハイブリッド型営業」の展開や、非対面募集を可能とする「リモート申込」を導入するなど、ビジネスモデルを見直すことで、いち早く対応してきました。

2021年度においては、高い予定利率の個人年金保険契約を出再することにより、お客さまに年金等を安定的にお支払いする財源を確保するとともに、資産運用リスクを削減し、将来の収益および資本効率の向上を図りました。

また、「多くのお客さまの元気・長生きを支える会社となる」という経営方針のもと、当社では本格的な超高齢社会「人生100歳時代」の到来を見据え、「健康寿命の延伸」すなわち“健康で元気に長生きする”という社会課題にこたえるため、2016年6月より「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」を推進しております。すべての人の健康と福祉の充実に寄与する商品・サービスの提供など、「CSR」「ESG」などの概念を踏まえたさまざまな行動を通じて、「SDGs」が目指す「持続可能な社会の実現」に貢献してまいります。



#### 時代の変化を先取りした商品開発

太陽生命は、社会的課題である認知症と前向きに向き合い、老後を安心して送りいただくための商品として、予防保険シリーズ第1弾の『ひまわり認知症予防保険』等を販売しています。認知症関連商品の販売件数は2022年3月末時点で79万件を超えるなど、シニアのお客さまを中心に広くご支持をいただいています。

また、2021年6月には、予防保険シリーズの第2弾として『ガン・重大疾病予防保険』を発売しました。当商品は、がん・急性心筋梗塞・脳卒中・糖尿病をはじめとする19の疾病による所定の状態に対して、最大2,000万円の保障をご準備いただくことができます。また、生存給付金特則を付加することでご契約の1年後から2年ごとに「予防給付金」をお受け取りいただけます。この「予防給付金」は当社がご案内する疾病予防サービス等にもご利用いただくことができ、がんや重大疾病への「早期予防」、「早期発見」につなげていただくことで、お客さまの元気、長生きをサポートします。責任世代をはじめとする幅広い年齢層のお客さまからご支持をいただき、2022年3月末時点で販売件数が7万件を超えました。



## ひまわり認知症 予防 保険

特長 2018年10月発売

1 簡単な告知によりお申込可能

3 認知症をダブルの保険金  
(診断保険金、治療保険金)で保障\*

2 認知症予防サービスに活用できる  
「予防給付金」をお支払い

4 シニアに多い所定の疾病等による  
入院・手術などを保障

※「選択緩和型認知症診断保険」と「選択緩和型認知症治療保険」に両方加入のとき

# がん・重大疾病 予防 保険

特長  
1

## 進化した保障でがん・重大疾病を幅広く保障



特長  
2

## 疾病予防に活用できます

「最短1年」で受け取ることができる予防給付金を「疾病予防サービス」にも活用できます。



2021年9月には医療環境の変化に対応すべく、「入院一時金保険」等をリニューアルしたことに加え、「手術保障保険」を発売するなど、より一層充実した医療保障をご提供しています。2021年11月には、健康に不安のあるお客さま向けの選択緩和型保険においても同様の商品改定を行い、加えて契約初年度の給付金等について削減期間を廃止したことで、契約当初から満額のお支払いができるようになりました。

インターネットチャネルである「スマ保険」においても、適宜商品ラインアップの充実を図っており、2021年9月には専用商品として「出産保険」を発売しました。当商品は「保険の提供を通じて、妊産婦のお客さまに安心をお届けし、出産・育児を応援したい」という想いから開発し、産婦人科医監修のもと、妊婦専用保険としてご提供しています。

金融機関代理店では、介護の保障を備えることが出来る「My介護Best」の後継商品として、2020年4月より「My介護Bestプラス」を発売しました。従来の保障に加え、医師から所定の認知症と診断された場合に認知症診断保険金を、所定の認知症による状態が180日継続した場合には終身認知症治療年金をお支払いします。

企業保険分野では、2020年4月より、団体生活介護保険に付加できる特約として、「3大疾病保障特約」、「就業不能収入保障特約」の販売を開始しました。これらの特約を導入することによって、企業・団体の所属員本人や配偶者による「病気の治療と仕事の両立」への経済的な備えを行いたいというニーズにお応えすることが可能となりました。既に販売している「生活介護保険特約(親型)」と組み合わせることにより、一つの商品で「親の介護の保障」「3大疾病の保障」「収入の保障」への備えを同時に実現できるようになりました。

### ご家庭へ安心をお届けするために

太陽生命では、ご加入時からご契約期間中、お支払い時に至るまで、長期間にわたりお客さまに信頼され、安心いただけるサービスをお届けするため、さまざまな改革・改善に継続的に取り組んでいます。

ご加入時には、シニアのお客さまの誤認防止等のために「ご家族同席」を積極的に推進することに加えて、携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」のテレビ電話機能を活用し、本社担当者が直接、契約意向、申込内容等を再確認する「シニア安心サポートデスク」を実施しています。また、認知症や入院等によりお客さまご本人とコミュニケーションや連絡が困難となった場合等に備え、あらかじめご家族の連絡先をご登録いただく「ご家族登録制度」を導入しています。

ご契約期間中には、シニアのお客さまに対して年1回以上の訪問等を行い、契約内容の確認や給付金等の請求勧奨等を行う「シニア訪問サービス」を実施しています。お客さま専用インターネットサービス「太陽生命マイページ」では、「住所変更等の保全手続き」、「貸付等の資金利用」、「入院給付金等の請求手続き」等がご来社いただかなくても、お手続きが可能であり、「各種手続き」や「給付金等のお支払い」がインターネットで完結できるようになっています。2021年10月には「太陽生命マイページ」を国内主要生保初となる被保険者様も利用できるように拡大し、ご契約者様と被保険者様が異なる場合でも、マイページ上で給付金のご請求手続きを行うことが可能となりました。

### 太陽生命マイページの利用対象者拡大

1

国内主要生保初<sup>(\*)1</sup>マイページの利用対象者を「ご契約者様」だけでなく、「被保険者様」<sup>(\*)2</sup>に拡大!

2

「被保険者様」<sup>(\*)2</sup>もマイページを利用することで、最短10分での給付金のお支払いが完了!<sup>(\*)3</sup>

3

マイページのサービスメニューを拡充!(土日の送金手配予約受付サービスの開始等)

### 被保険者様(契約者≠被保険者)の入院給付金等のご請求イメージ



(\*)1 国内漢字生命保険会社9社において被保険者様が「マイページ」サービスをご利用できるのは初となります(2021年10月7日時点において当社調べ)。

(\*)2 「契約者≠被保険者」のご契約形態の被保険者様(成年者)。なお、契約内容、年齢等により、利用対象者にならない場合があります。

(\*)3 請求内容や受付の状況等により異なります。

お支払い時には、専門知識を有する内務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」を実施しています。「太陽生命コンシェルジュ」を用いてペーパーレスで給付金等の請求手続きを行うこのサービスでは、最短10分程度での給付金のお支払いを可能としています。また、2020年10月に、死亡保険金請求のペーパーレス化により完全ペーパーレス化を実現するなど一層のサービスの拡充を図っています。また、認知症に関しては、給付金等をご請求いただいたにも関わらず、その時点では支払基準を満たさずお支払いできなかったお客さまに対して、将来の請求につなげていただけるようフォローする取組みも行っております。



## 重点テーマ 1

## 予防への取組み

太陽生命は、重大な疾病の「早期発見」「早期改善」だけでなく「病気の予防をサポートし、お客様の健康増進のお役に立つ」ための取組みを推進することで、誰もが元気に長生きできる明るい長寿社会の実現を目指しています。

「ひまわり認知症予防保険」の「予防給付金」のお支払対象となるお客様に向けて、簡単な血液検査でMCI（軽度認知障害）のリスクを判定する「MCIスクリーニング検査プラス」や疾病予防・健康増進に効果のある「クアオルト健康ウォーキング体験ツアー」等の「認知症予防サービス」をご案内しています。

2021年3月には、味の素株式会社、H.U.フロンティア株式会社、H.U.ウェルネス株式会社の3社と業務提携し、「現在、がんである可能性」と「将来、脳卒中・心筋梗塞、糖尿病になるリスク」を一度に評価できる「アミノインデックス®リスクスクリーニング」のご案内を開始しました。

さらに、「アプリで楽しく健康づくり」をコンセプトに歩行・睡眠などさまざまな視点からお客様の健康増進をサポートできる「太陽生命の健康増進アプリ」の提供を開始しています。本アプリは、毎日の歩数や睡眠時間から、予防できる可能性のある病気・病態や健康増進に向けたアドバイスをお知らせする機能があり、お客様はご自身の健康状況を確認することができます。

## 新型コロナウイルス感染症への取組み

2020年9月より新型コロナウイルス感染症を含む所定の感染症の入院を保障する「感染症プラス入院一時金保険」を販売しています。この商品は「ウィズコロナの時代に、どこの会社よりも早く、新型コロナウイルス感染症による入院を手厚く保障する生命保険の提供を通じて、お客様にご安心をお届けし、元気、長生きをサポートしたい。」という思いをもって開発した商品であり、2022年3月には販売件数が25万件を超え、大きな反響をいただいています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けられたお客様に対しては、安心してご契約の継続や給付金等の請求を行っていただけるよう、「保険料払込猶予期間・契約更新手続期間の延長」、「保険金・給付金等の簡易迅速なお支払い」、「契約者貸付（新規貸付）の利息免除」といった各種手続きの特別取扱い等の各種支援策を実施しています。

太陽生命では、コロナ禍において変化するお客様のニーズに寄り添い、安心を提供するという社会的使命を果たすため、従業員の健康と安全を確保しつつ、ウィズコロナ時代に対応した新商品・サービスの開発に取り組んでいます。

感染症 **プラス** 入院一時金保険

## DXの推進によるビジネスモデルの転換

太陽生命では、2018年8月より営業職員用携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」を導入し、最新のITを駆使した機能を充実させ、お客様のご要望を伺いながらその場で最適なプランをご提案する「コンサルティング・プレゼンテーション機能」の搭載および契約から領収までの完全ペーパーレス化等、生命保険募集のあり方を変えてきました。

2019年10月には、インターネットで申込手続きが完結できる「スマ保険」を開始しました。「スマ保険」では、お客様の自由な時間や場所でご利用いただけるインターネットによる保険の見積もりやお申込みを実現しただけでなく、当社がこれまで培ってきた「人」による丁寧な訪問サービスを融合することで、アフターフォローの充実したインターネット完結型保険という、今までにない新たなコンセプトでの



保険の提供を行なっています。

また、2021年1月には「スマ保険」と営業職員によるコンサルティングや申込手続き時のサポートを組み合わせた「リモート申込」（非対面募集）を導入しました。この「リモート申込」により、新型コロナウイルス等の影響で非対面でのサービスを求めるお客さまに加え、遠方で直接対面が難しいお客さま等、より多くのお客さまへの提案が可能となり、ご自身のスマートフォンやパソコンにて簡単にご契約の手続きを完了することができるようになりました。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、従来行ってきた「飛込活動」が制約を受けるなか、当社ではDXの推進によるデジタル技術を活用した非対面でのサービスとこれまで培ってきた営業職員を中心とする対面によるサービスを融合した「ハイブリッド型営業」へと、ビジネスモデルの転換を図りました。今後もさらにお客さまの多様なニーズにお応えできるよう取り組んでまいります。



## 1-2 大同生命の取組み

大同生命は、中小企業市場に特化した生命保険会社です。中小企業を取り巻く環境変化をふまえた商品・サービスを提供しており、37万社の企業からご契約をいただいています。近年では、医療技術の進歩等による経営者の現役期間の長期化、相続・事業承継への対応、健康経営®やSDGsをはじめとする社会的課題への関心の高まりなど、中小企業を取り巻く環境変化やニーズの多様化が進んでいます。このような環境変化のなか、当社では、中小企業をお守りするための「保障提供の進化」と、中小企業が抱えるさまざまな課題の解決支援「課題解決への伴走」に取り組んでおります。

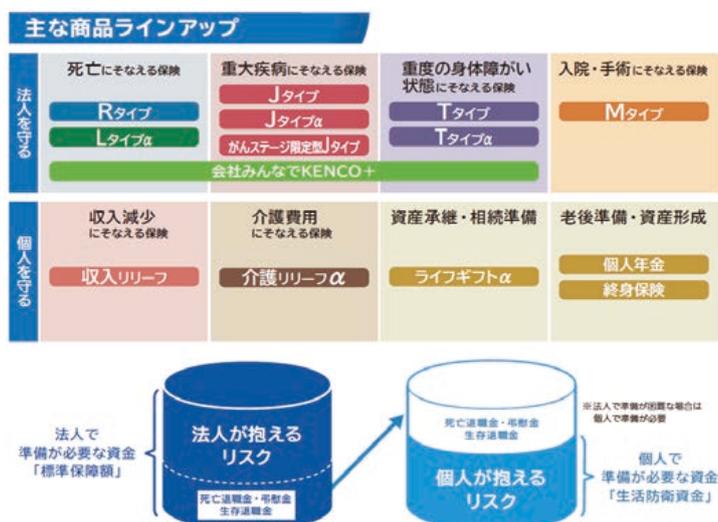
## 中小企業が抱える人的リスクを幅広くカバーする保障の提供

### トータル保障の提案

中小企業は、経営者ご自身の信頼や技術力により成り立っているケースが多くあります。このため、経営者が万一の場合や大きな病気・ケガ等により働けなくなった場合に事業の継続が難しくなることがあります。このような状況に備えて、大同生命では企業・ご家族を守るために必要となる資金（「標準保障額」・「生活防衛資金」）を算定し、法人・個人を一体とした合理的な保障（トータルな保障）を提案しています。

### 【Lタイプα】【Jタイプα】【Tタイプα】

人生100年時代の到来や深刻な後継者不足によって、中小企業経営者の高齢化や現役期間の長期化が進んでいます。また、社会・産業構造の変化等に伴い、各企業が抱える経営課題やリスクは一層多様化しています。こうした環境変化により、中小企業の保障ニーズも変化しており、特に経営状況等に応じて柔軟に保障を設定できる商品へのニーズが高くなっています。こうした状況を踏まえ、経営者の「死亡」「重大疾病（がん・急性心筋梗塞・脳卒中）」「重度の身体障がい」を長期にわたり保障する商品について、業界初の“オーダーメイド型”保険である【Lタイプα（無配当歳満期定期保険（解約払戻金抑制割合指定型））】、【Jタイプα（無配当重大疾病保障保険（解約



重点テーマ 1

払戻金抑制割合指定型)」、[Tタイプα(無配当就業障がい保障保険(身体障がい者手帳連動・解約払戻金抑制割合指定型))]を2019年7月に発売しました。これらは、お客さまの多様なニーズに応じて、「保険金額」「保険期間」に加え、「保険料と解約払戻金のバランス」も自在に設定いただけます。

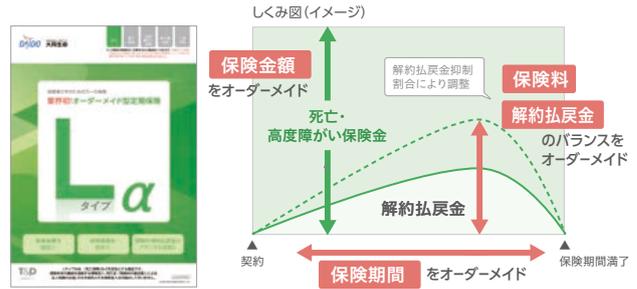
「がんステージ限定型」タイプ

医療技術の進歩など時代の変化にあわせつつ、より多くのお客

さまに重大疾病保障を確保いただけるよう、経営への影響が大きい重篤ながん(ステージⅢ・Ⅳ相当)を重点保障する「がんステージ限定型」タイプ[無配当重大疾病保障保険(がん保障ステージⅢⅣ限定・無解約払戻金型)]を2020年12月に発売しました。

「介護リリーフα」

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っています。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(保険料払込中無解約払戻金型)]」を2019年4月に発売しました。当商品は、保険料払込期間中の解約払戻金をなくすことで、より低廉な保険料で充実した介護保障を確保いただけます。また、当商品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「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 (経済的負担への備え)	サービス	介護コンシェル (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涯の介護保障</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>● 要介護認定の申請サポート など</li> </ul>

\* 「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。

HALFITサービス

CYBERDYNE株式会社の装着型サイボーグ「HAL®」を用いた脳神経・筋系の機能向上を促す運動プログラム「Neuro HALFIT」を、3回まで無料でご利用いただけるサービスを、2020年4月より提供しています。介護リリーフαなどの付帯サービスとしてお届けすることで、要介護状態となった場合の経済的リスクへの備えに加え、介護度の比較的軽い状態の方の重症化予防や自立化を支援します。

「Neuro HALFIT」とは

HAL®の利用により、自力で下肢等を動かすことが難しくなった方でも、自分の意思と同期した動作を繰り返し行い脳神経系の活動ループを活性化することで、脳神経・筋系の機能向上を促します。

HAL®の種類別プログラムの様子



HAL下肢タイプ



HAL腰タイプ



HAL単関節タイプ

©CYBERDYNE(株)提供

## 環境変化に対応した保険手続・制度の利便性向上に向けた取組み

### 「契約変換制度(スイッチ)」の拡充

ご加入後のニーズの変化にもより柔軟にお応えできるよう、従来の死亡保障に加え、就業不能保障(Jタイプ・Tタイプ)にも、同じ保障分野で保障期間が異なる商品等を相互にスイッチ(変換)できる「契約変換制度(スイッチ)」を2020年4月に導入しました。これにより、経営状況の変化等に応じた見直しが可能となるなど、契約の自在性が一層向上しました。

### 「長期保障型」から「更新型」へのスイッチ(変換)例



### 「つながる手続」

お客さま手続きの利便性向上や、ウィズ・コロナにおける“新しい生活様式”に対応するため、お客さまご自身のスマートフォンやパソコンで加入手続きが行える「つながる手続」や、TV電話で医師による診査を受けていただける「リモート診査」を導入しております。また、2022年2月より、保険金・給付金請求、解約請求に関する手続きにも「つながる手続」を導入しております。引き続き、お客さまのニーズに応じて「対面の安心」と「非対面の手軽さ」を選択いただけるよう、すべての保険手続きで非対面化の実現を目指しています。



### 外国人従業員の取扱いを拡大

外国人労働者のさらなる増加により、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、日本語の理解が困難な外国人従業員(被保険者)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か国語  
(外国人労働者数上位8か国の言語)

## 重点テーマ 1

## 中小企業の経営課題の解決の支援に向けた取組み

## 健康経営®\*の普及に向けた取組み

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。

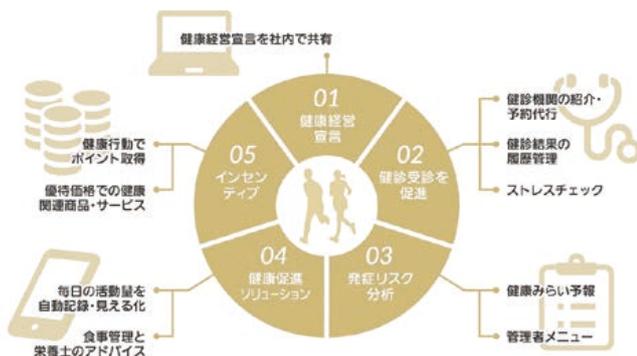
\*「健康経営®」とは、企業が従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりを実践することです。「健康経営®」は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。



## 「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2017年4月より提供しています。

当プログラムは、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。



## 相続・事業承継の支援

会社の持続的な発展に向けて、「後継者に円滑に事業を引き継げるか」お悩みの中小企業経営者のみなさまを、課題解決に向けたさまざまな取組みを通じて支援しています。具体的には、事業承継に課題を持つお客さまに対し、FP知識を有する専門のコンサルタント（FP・相続コンサルタント）が「自社株の移転方法」や「財務分析に基づくリスクマネジメント」のアドバイスを行うとともに、提携先と協働し、企業経営の今後の方向性を判断いただくための材料として、お客さまの「企業価値」を無料で算定する「企業価値算定サービス」および「M&A支援サービス」をご提供しています。また、りそなグループと相続・事業承継分野で業務提携し、経営者が抱えるさまざまなお悩みに、保険・銀行分野がもつソリューションをお客さまの課題に応じて的確にご提供しています。

## 「サステナビリティ経営支援プログラム」の提供

近年、政府による2050年カーボンニュートラル宣言等、社会の持続可能性に対する関心が高まっており、SDGs（持続可能な開発目標）への取組みは、大企業だけでなく中小企業にも大きな経営課題になりつつあります。

こうした環境変化を踏まえ、お客さまがSDGsへの理解を深め、サステナビリティ経営に取り組むことを後押しするプログラムを提供しています。

## 「会社みんなでKENCO+」の発売

「健康経営による病気の予防」と「予期せぬリタイアへのそなえ」を実現するため、「KENCO SUPPORT PROGRAM」と保障を一体化した健康増進型保険を2022年1月に発売しました。

当商品は、死亡・高度障がい・身体障がい・重大疾病などさまざまなリスクを幅広く保障し、さらに、「毎年の1日あたり平均歩数が8,000歩以上」の場合に、翌年の主契約保険料を割引く仕組みを導入しています。中小企業の経営者・役員・従業員の皆さま全員でご加入いただくことで「健康経営をスタートするきっかけ」としていただけます。



## 中小企業のお客さま



**サステナビリティ経営** = さまざまな環境・社会問題の解決 (SDGsへの取組み) を通じ、  
長期的な事業の継続を目指す経営

## サステナビリティ 経営支援プログラム

「SDGsに関心のある企業」と「社会課題の解決に貢献する技術やサービスを持つ企業」の接点を創出し、サービスの導入や企業間の協業をサポートすることで、サステナビリティ経営の実践を後押しするプログラムです。



### 社長が声をかけあうサイト「どうだい?」の開始

中小企業経営者が集い、ともに社会的課題の解決に取り組んでいくためのWebサービス「どうだい?」を2022年3月に開始しました。これまで保障を通じて中小企業をお支えしてきた大同生命が、今後は「中小企業とともに未来を創る」という想いを形にしたものです。「どうだい?」には、

- “相談する” (経営者同士が想いや悩みを共有できるコミュニティ)
- “学ぶ” (経営者の身近でリアルな事例をご紹介)
- “試してみる” (経営に役立つ当社のサービスラインアップをご案内)

という3つの機能があります。当社のご契約企業はもちろん、日本中のすべての中小企業経営者が繋がることができるサービスを目指しています。大同生命のご契約の有無にかかわらず、無料でご利用いただけます。



### 安否確認システムの提供

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」を提供しています。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な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。

#### 災害発生

1

#### 自動発信機能

震度5強以上の地震発生時や大雨等の特別警報発令時に、従業員へ安否確認連絡を自動発信。

#### (従業員) 安否状況を回答

2

#### 自動追跡機能

従業員から回答がない場合、連絡がつくまで自動で繰り返し発信。

#### (管理者) 回答結果を確認

3

#### 自動集計機能

従業員の安否状況の一覧表示や自動集計結果が確認でき、的確な二次連絡や指示が可能。

## 重点テーマ 1

## 1-3 T&amp;Dフィナンシャル生命の取組み

T&Dフィナンシャル生命は、「お客さまやパートナーとていねいに向き合い、選ばれる会社へ～T&Dフィナンシャル生命は、代理店をパートナーとし、お客さまの人生のこれからは豊かさと安心をお届けします～」を経営ビジョンとして掲げております。商品開発、サービス提供、営業・事務対応など、あらゆる場面でお客さまやパートナーである銀行等の金融機関や来店型の保険ショップ等の代理店と「ていねいに向き合う」ことで、多様化するお客さまニーズに応える商品ラインアップの拡充、タイムリーな提供、お客さまサービスの向上に取り組んでいます。

## 社会・経済環境の変化を踏まえた資産形成商品の提供

主に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お届けしています。

2019年7月には、「生涯プレミアムワールド5」を発売しました。本商品は、「ご自身でつかうお金」と「ご家族にのこすお金」を、海外の金利と為替を活用して準備できる一時払終身保険「生涯プレミアムワールド」シリーズのリニューアル版です。為替手数料のご負担なくご加入いただけるといった特徴を前身商品から受け継ぎつつ、これまでご負担いただいていた初期費用を不要としたほか、一定期間、一時払保険料と同額の死亡保険金を円で最低保証する機能を追加するなど、より幅広いお客さまのニーズに応えられるよう商品内容を改定しました。



2019年10月には、「ファイブテン・ワールド2」を発売しました。本商品は、海外の金利と為替を活用した一時払個人年金保険「ファイブテン・ワールド」をリニューアルした商品であり、介護・認知症にも備えられる「介護認知症保障プラン」を新設しました。これにより、従来からのお取扱内容を拡大した「ターゲットプラン」と「介護認知症保障プラン」の2つのプランからご選択いただけるようになりました。

2020年2月には、「長寿プレミアム2」を発売しました。本商品は、長生きに備えるための年金保険として、据置期間中の死亡保険金や解約払戻金を抑えることで将来の年金原資を充実させる一時払個人年金保険「長寿プレミアム」のリニューアル版です。本商品では、お客さまの受け取りながら備えたいといったニーズにお応えするため、ご契約後すぐに定期支払金を受け取れる商品にリニューアルしました。また介護・認知症に備えられるコースを含め、3つの特色あるコースを取り揃えることで、多様化するニーズにあわせてご選択いただけるようになりました。

2020年9月には、「生涯プレミアムジャパン5」を発売しました。本商品は、「ご自身でつかうお金」と「ご家族にのこすお金」を準備できる円建の終身保険「生涯プレミアムジャパン」シリーズのリニューアル版です。介護や認知症に対する保障意識の高まりを受けて、これまでの介護認知症年金支払移行特約に加え、公的介護保険制度「要介護4以上」に認定または「所定の認知症」と診断確定された場合に死亡保険金を前払いする「介護認知症前払特約」を新設しました。また、これまでご負担いただいていた初期費用を不要とするともに、「高額割引制度」の取扱いを開始するなどの改定を行いました。

2021年6月には、「ハイブリッド アセット ライフ」を発売しました。本商品は、「投資信託」と「生命保険」の融合により、人生100年時代の自助努力による資産形成をサポートする円建の一時払変額終身保険です。人生をもっと楽しむために、長期分散投資を中心とした運用を継続しながら、計画的な資産の取り崩しを図るとともに、ご自身やご家族のために介護・認知症や相続に備えることができる商品を開発しました。

2021年12月には、「ハイブリッド あんしん ライフ」を発売しました。本商品は、6月に販売開始した「ハイブリッド アセット ライフ」の商品性を引き継ぎながら、新たに死亡保険金最低保証特約を付加することで、長生きへの備えのサービスとして資産承継、資産管理機能に特化した商品となっています。

さらに、2022年4月には、「ハイブリッド つみたて ライフ」を販売しました。本商品は、「人生100年時代に向けて多様化するニーズに寄り添った新機軸の資産形成保険」であり、開発に際して実施した市場調査アンケートに基づき、新機軸の商品スキームを組み入れた資産形成商品です。毎月コツコツ積立で、運用しながら時間分散を図りつつ資産を形成することができるほか、お手元の余裕資金を有効活用していただくことができる「スポット増額」「ドルコスト平均プラス特約」機能を追加、より安定的かつ効率的な資産形成を期待できる商品となっています。



## 社会・経済環境の変化を踏まえた保障性商品

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。

2012年8月に「低廉な保険料で家計の節約をしっかりとサポート」をコンセプトに「のこされたご家族の毎月の収入を確保し、「三大疾病罹患時の収入を確保」可能な商品として販売を開始した「家計にやさしい収入保障」は、2014年6月にリニューアルし、より幅広いお客さまのニーズにお応えできるようになった収入保障保険です。

2020年4月には、「家計にやさしい終身医療」を発売しました。本商品は、従来商品リニューアルした、「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医療保険です。

2021年2月には、「働くあなたにやさしい保険2」を発売しました。本商品は、死亡保障をなくし病気やケガによる「収入減少」と「支出増加」に備える保険です。三大疾病やケガによる継続的な収入減少に備える「年金コース」と、三大疾病による治療費などの一時的な支出増加に備える「一時金コース」の2つのコースからご選択いただくことができます。



## 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、お客さまから寄せられる声や、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。

2021年度は生命保険料控除証明書の電子交付の取扱いを開始しました。また、少子化、高齢化の進展に伴い、従来の範囲では死亡保険金受取人の指定が出来ないとの声を受け、保険金一時払商品における死亡保険金受取人の指定範囲を「被保険者の親族(6親等内の血族および3親等内の姻族)および配偶者」へ拡大しました。

## 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、お客さま満足度のさらなる向上のため、さまざまな取組みを検討し、推進しています。

2021年4月より、超高齢社会におけるお客さまとご家族の満足度のさらなる向上を推進するため「ご家族登録制度」を開始しました。事前にご家族を登録いただくことで、登録家族による「契約内容の照会」「請求書類の取り寄せ」「一部請求手続きの代理請求」が可能となります。

また、2021年8月より株式会社ミライロと提携し、「T&Dフィナンシャル生命手話リレーサービス」を開始しました。耳の聞こえないお客さまや聞こえにくいお客さま、発話が困難なお客さまからのご質問やお問合せについて、手話通訳オペレータがビデオ通話を通じて手話や筆談により受け付け、その内容をリアルタイムで音声通訳するサービスです。

2022年5月より、お客さまからのお問合せに迅速におこたえするため、コールセンターに自動音声応答システムを導入しました。

## 1-4 T&Dアセットマネジメントの取組み

### 投資を通じた健康社会促進への貢献

T&Dアセットマネジメントの日本株式アクティブ運用では、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、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を重視しています。特に、ESGの観点から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」や、健康関連銘柄や健康経営銘柄を投資対象とする「健康関連社会貢献株式ファンド」では、人々の健康増進に貢献する多くの企業への積極的な投資(リスクマネーの供給)を通じ、「健康を維持し、高齢者を支える」という社会課題の解決に貢献しています。

## 1-5 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

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スマート」「げんきナンバーわんスリム」「げんきナンバーわんBest」をご提供しています。



## 重点テーマ 1

## 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。2022年1月には記事数200本を突破しました。

## Voice

## ペット&amp;ファミリーSDGs推進プロジェクトチームを紹介



## ペット&amp;ファミリーSDGs推進プロジェクトチームの発足

SDGsと経営ビジョンを紐づけて「ペット保険を中心に、人生に寄り添うペットとの日々をより豊かに幸せにする」ため、社長をリーダーとするSDGs推進プロジェクトチーム（推進PT）が発足しました。部署や役職にとらわれず部門横断的なメンバーで当社のSDGsを推進します。

## 「家族の一員であるペットとの暮らしを守る」

## 変革を恐れずスピード感をもって大胆に行動

推進PTでは、グループ経営ビジョンやペット業界の環境等を踏まえて当社のSDGsの取組みを策定しました。最重要項目とした「3.すべての人に健康と福祉を」において「家族の一員であるペットとの暮らしを守る」ことなど、5項目を当社の重点テーマ（ゴール）に設定しました。

また、SDGsと当社の経営目標との結びつきを当社全員に周知するため、部門長インタビューなどで各部門の課題と取組みを浮き彫りにするなど、全員が所属部門の垣根を超えて一丸となって共通のゴールに進めるよう活動しています。

活動開始後の社内アンケートでは「SDGsと当社の取組みの結びつきについて理解が深まった」との声が多く寄せられました。

当社は今年度、「商品開発」のほか、『DX戦略』によるWEBの活用により「お客さまサービスのさらなる拡充と満足度の向上」を図るとともに、効率的な業務基盤を構築します。また、気候変動対策としてオフィスの節電・早帰りデーを実施するなど、環境への配慮とともにワークライフ・バランスを推進し、働きやすい職場を作ります。

今後も推進PTでは、変革を恐れずスピード感をもって大胆に行動しSDGsを推進していきます。



左から、篠田真理（契約部）、佐藤恵子（損害サービス部）、鈴木未穂子（契約保全部）

## 1-6 ベストシニアサービス

103-2 103-3

高齢化が進んで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に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。当制度にご登録いただくと、保障内容の照会・給付金請求の手続き方法のお問合せや、ご契約者さまのご事情により、書類の取り寄せ（一部の書類を除く）を、ご契約者さまに代わってご登録いただいたご家族から行っていただくことも可能となります。

## 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14万9千件(2022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ください重要な事項などを丁寧に説明し、お申込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方から、ご契約内容をお問い合わせいただける「ご家族登録制度」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」をご登録者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の商品の内容・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、「生涯プレミアムワールド5」「生涯プレミアムジャパン5」のパンフレットにおいて、UCDA認証「見やすいデザイン」を取得しています。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るほか、一時払商品の紹介・説明に関する動画を作成し、ホームページに掲載しています。

### ②ご契約中の対応

事前にご家族をご登録いただくことで、登録いただいたご家族(登録家族)に対し、ご契約内容の確認、各種請求書類のお取り寄せや、一定範囲の請求手続きの代理実施を可能とする制度として、「ご家族登録制度」を新たに創設しました。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。

不着郵便が発生したお客さまに対する住所照会や保険料未納時の入金勧奨、入院給付金未請求のお客さまに対して、SMS(ショートメッセージ)配信サービスを実施しています。

お客さまとの窓口となるコールセンターでは、お客さまからのお問い合わせに迅速におこたえするため、自動音声応答システムを導入しています。

### 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。

## 重点テーマ 1

## 2. 「心からのご安心」をお届けするために

102-43

## 2-1 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られた場合には、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。

## 2-2 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> |
|--|--|

## 2-3 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2021」において「情報のわかりやすさ賞」「アナザーボイス賞」を受賞

一般社団法人ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会(UCDA)が優れたコミュニケーションデザインを表彰する「UCDAアワード2021」において、3つの賞を受賞しました。

賞	説明	評価対象物
情報のわかりやすさ賞	専門家から高評価を得たものに贈られる賞	リモート申込
情報のわかりやすさ賞		認知症予防あんしんガイド
アナザーボイス賞	生活者から高評価を得たものに贈られる賞	太陽生命の健康増進アプリ

## 大同生命

## HDI-Japan主催「クオリティ格付け」において最高評価の『三つ星』を2年連続獲得

HDI-Japan主催の2021年「クオリティ格付け」において、コールセンター(お客さま窓口)およびサポートデスク(代理店窓口)は、クオリティ評価5項目すべて満点で最高評価「三つ星」を獲得しました。複数の窓口が、2年連続、満点で「三つ星」評価を獲得するのは、国内初です。

## 「UCDAアワード2021」において「アナザーボイス賞」を受賞

一般社団法人ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会(UCDA)が優れたコミュニケーションデザインを表彰する「UCDAアワード2021」において、次の賞を受賞しました。

賞	説明	評価対象物
アナザーボイス賞	生活者から高評価を得たものに贈られる賞	大同インフォメーション(印刷物)と、「ご契約内容のお知らせ」の説明(動画)

## 生命保険会社3社の取組み

### 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」
- ・商品等の内容、想定する購入層、リスクと運用実績、費用、換金・解約の条件、利益相反の可能性、租税概要等、各業態の枠を超えた多様な商品の比較を容易に行うことができる「重要情報シート」

### 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な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付(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、保険会社から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け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)
- ・一定の条件に該当する場合に請求書類を提出いただくことなく満期保険金をお支払いする「請求書レス支払」の取扱い(大同)
- ・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)
- ・被保険者さまの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決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。

## 重点テーマ 1

## 2-4 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・営業所がないシニアのお客さまに対しては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付と、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ご契約内容や必要な保障額をお客さまに定期的にご案内、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や経営課題解決に役立つサービス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。

## 2-5 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&amp;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／約2.2万カ所
- ・ 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。

## 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
- ・ 約200種類の公的補助金、約80種類の公的助成金の中から、会社の状況に応じた活用可能性を診断するサービス
- ・ 就業規則が労働基準法などに照らして問題ないかを社会保険労務士が診断するサービス
- ・ 中小企業向けの情報セキュリティに関するコンテンツや制度などの情報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

## 【健康支援】

- ・ 日常生活での気になる体の不調や緊急時の対応など、健康に関するお悩みを24時間・年中無休で相談できるサービス
- ・ 現在の診断に対し、面談や電話で、医大の教授・名誉教授クラスの医師によるセカンドオピニオンを提供するサービス
- ・ 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

詳しいサービス内容については、大同生命のホームページをご覧ください。

## ペット専用「ワンニャン相談室」

ペット&ファミリー損害保険では、ペットと暮らすうえで日常的に発生する困ったことや知りたいことについてお答えする、保険契約者・被保険者(飼い主さま)限定のペット相談サービスを設置しています。ご相談は、Webで24時間受付。専門資格を持つアドバイザーがさまざまな悩みにお答えします。

## 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。

## 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ご紹介します「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ご紹介します「成年後見制度紹介サービス」(太陽生命)(TDF)、健康相談・健康サポートサービス「M3 Patient Support Program」(TDF)などさまざまなサービスをご提供しています。

## サービスの例

### 太陽生命

- ・ 保険契約内容照会、ひまわり通信(総合通知)、生命保険料控除証明書(照会・ダウンロード)
- ・ 入院給付金などのご請求、改姓手続き、外貨建商品(金融機関代理店扱)のご解約
- ・ 資金のご利用・お引出し(契約者貸付、積立配当金、各種据置金等)
- ・ 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)
- ・ お手続用紙の送付(口座変更、改姓、貸付金返済)
- ・ 各種再発行(保険証券、年金支払証書、据置金支払証書)

### 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、保険金・給付金請求、解約請求など)
- ・ 生命保険料控除証明書(再発行・電子発行)
- ・ 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)
- ・ ご契約に関する変更・請求手続き(住所変更、生命保険料控除証明書の再発行など)
- ・ 各種手続書類の送付(名義変更、改姓・改名、保険証券再発行など)
- ・ 積立金の移転、繰入割合の指定(定期的増額を行っているご契約の場合)
- ・ ご家族登録制度の登録・変更

### ペット&ファミリー損害保険

- ・ ペット保険「げんきナンバーワンスリム」のWeb申込み
- ・ 保険契約内容のご照会
- ・ ご契約に関する変更・手続き(ペットの命名・訂正、住所・電話番号の変更、改姓・改名、クレジットカード情報の変更など)
- ・ 保険金のご請求受付
- ・ 継続時のお手続き(加入プランの減額、保険料払い込み回数(年払⇔月払)の変更、加入タイプ(犬の体重)の変更)

詳しいサービス内容については、各保険会社へお問い合わせください。

## 重点テーマ 1

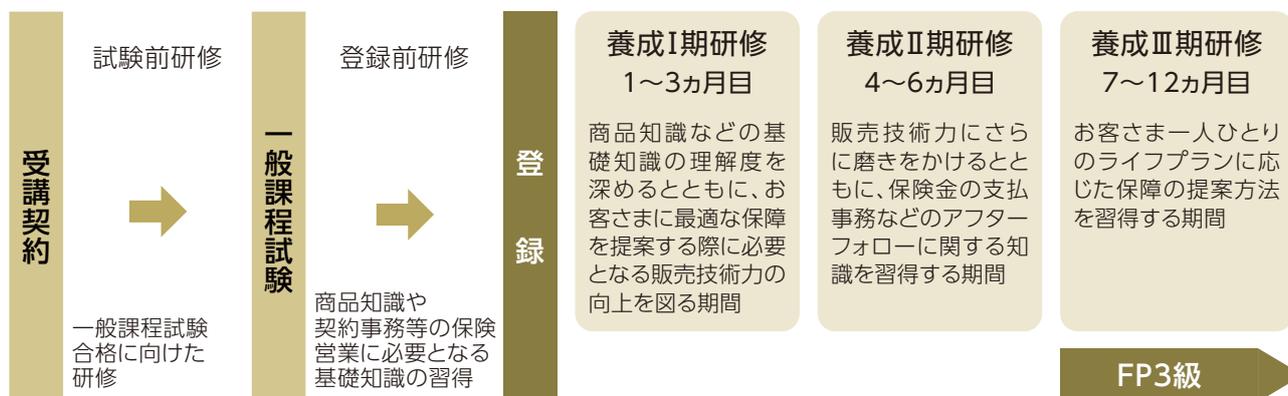
## 2-6 より良いサービスのご提供のために

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、お客さま満足の上昇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あります。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)



## 営業職員に対する教育・研修の実施(大同生命)

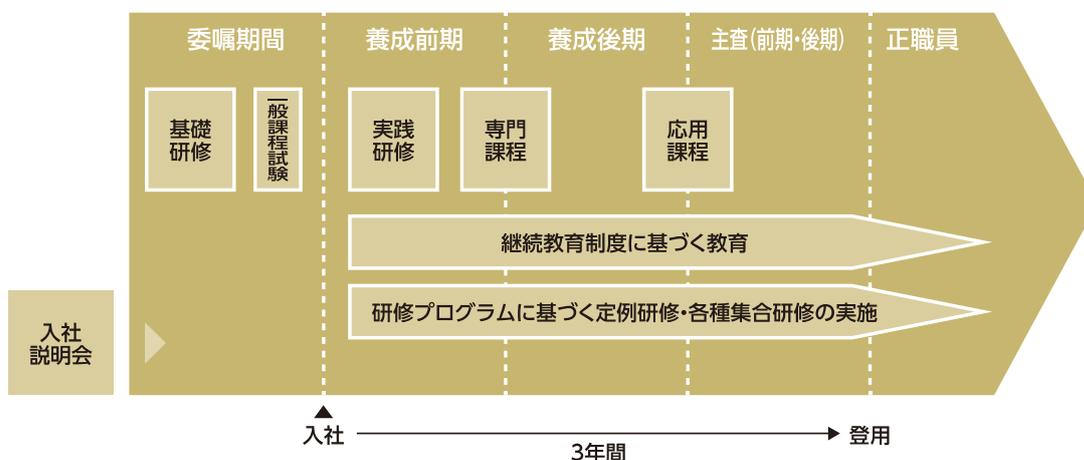
## 育成期間の研修プログラム

大同生命では、法令などを遵守しつつお客さまのさまざまなニーズにお応えできるよう、高度な知識・倫理観を持った営業職員の育成に努めています。

入社後3年間で“育成期間”と位置づけ、当社独自の「研修プログラム」に基づき教育・研修を実施しています。

教育・研修は、業界共通の基礎的な教育\*に加えて、お客さまへのわかりやすいご説明と適切な販売・サービス活動が実践できるよう、「基礎知識」と「販売技術」を中心に構成しています。

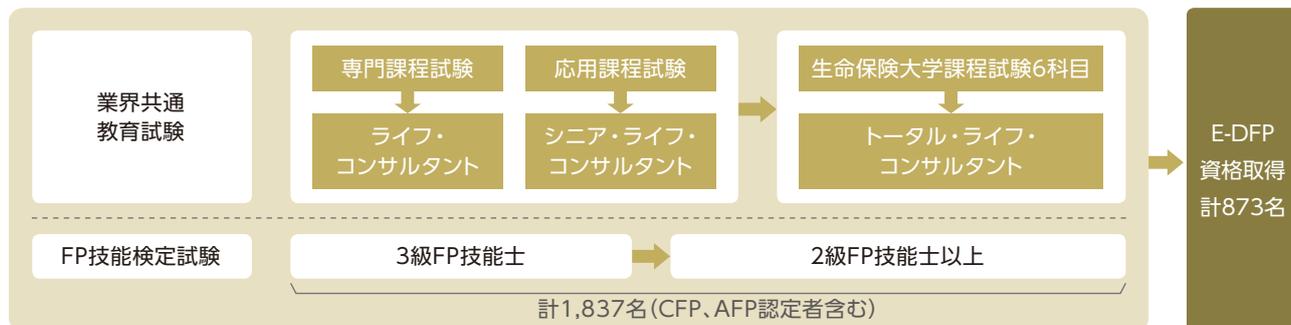
\* 基礎研修、実践研修に加え、専門課程・応用課程・継続教育制度に基づく教育を実施。



## 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・ガイドウ・ファイナンシャル・プランナー)制度を設けています。E-DFP資格は生命保険大学課程試験全科目(6科目)かつFP技能士2級以上の合格者(AFP・CFPも可)に対して認定しています。

## E-DFP制度(2022年6月現在)



## 2-7 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行っています。コンプライアンスや保険業務に関する幅広い知識の習得を目的に、独自のe-ラーニング教材などを活用して実践的な研修を実施しています。

### 事業報告懇談会の開催

大同生命は、中小企業関連団体や税理士等を会員とする各種団体と提携関係にあり、それぞれの会員企業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、最適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・募集代理店のみならず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。

### 企業・団体への福利厚生制度の提案

太陽生命では、企業・団体に対して福利厚生制度充実のため、団体保険の提案活動を行っています。人生100歳時代の到来や働き方改革の進展といった環境の変化により、企業の福利厚生制度に対するニーズも多様化しています。そのような中、当社では介護による負担を軽減するため、従業員の親が介護状態になったときに保険金をお支払いする「団体生活介護保険」、一生涯受け取れる年金で高齢者向けホームの利用料等をサポートする団体年金制度「月額利用料サポートプラン」など時代に合った商品を取り扱っています。

また、医療技術の進歩等により平均入院日数が短期化傾向にあること、外来手術や新型コロナウイルス感染症による入院が増加している現状を踏まえ、「手術特約」や新型コロナウイルス感染症も支払いの対象となる「災害入院一時金特約」を付加できる「団体入院一時金保険」を開発し、2022年4月より取扱いを開始しました。

## 重点テーマ 1

## 3. お客さまの満足度の向上に向けて

102-44

## 3-1 T&amp;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

T&D保険グループは、「お客さま本位」をグループ共通の価値観として、お客さまの利益に繋がる真摯・誠実かつ公正・適切な企業活動を行うために、「T&D保険グループお客さま本位の業務運営に係る基本方針」を定めます。

また、本方針の趣旨・精神を尊重する企業文化の醸成に取り組みます。

## T&amp;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

## 1. より良い商品・サービスの提供

私たちは、お客さまの状況やニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供します。

## 2. 「お客さま本位」の提案・販売

(1) 私たちは、お客さまの状況やご意向を踏まえ、「お客さま本位」の適正な商品の提案を行います。

(2) 私たちは、商品の販売に際し、商品に係る重要な情報をお客さまに正しくご理解いただけるよう、よりわかりやすい情報提供に取り組めます。

## 3. 業務運営の質の向上

私たちは、お客さまとの末永い信頼関係を構築するため、アフターフォロー態勢や事務・システムの整備を含む業務運営の質の向上に取り組めます。

## 4. 利益相反取引の適切な管理

私たちは、お客さまの利益が不当に害されることのないよう、利益相反のおそれのある取引を適切に管理するための方針を策定、公表するとともに、利益相反のおそれのある取引を適切に把握・管理してまいります。

## 5. 「お客さま本位」の行動を実践する人材の育成等

(1) 私たちは、役職員に「お客さま本位」の姿勢を徹底するとともに、お客さまとの末永い信頼関係を構築していくため、高い倫理観を持ち、専門的な知識を兼ね備えた人材を育成します。

(2) 私たちは、本方針に基づく行動を促進する態勢の構築に取り組めます。

## 6. 推進態勢

本方針に基づき、「お客さま本位」の企業活動を推進するため、金融事業を営むグループ会社は自社の取り組みに係る方針を別途策定し、同方針に基づく取り組み状況を取締役会等に定期的に報告するとともに、その内容を公表します。また、本方針および各社の方針についても見直しの必要がないか定期的に確認を行います。

\* グループ会社の取組方針および具体的な取組内容は、当社ホームページからご覧いただけます。

WEB [https://www.td-holdings.co.jp/information/business\\_operations.html](https://www.td-holdings.co.jp/information/business_operations.html)

## 3-2 「お客さまの声」にお応えする取組み

## 日々の営業活動でお聴きする「お客さまの声」

より良い商品・サービスの提供を通じて変化する社会のニーズにお応えするため、生命保険会社3社では、営業担当者、代理店、コールセンター、インターネットなど、お客さまとの接点を多数設置し、できるだけ多くの「お客さまの声」を収集しています。また、「商品・サービス」「アフターフォロー」などに対する満足度をおうかがいする「お客さま満足度アンケート」を実施しています。

## 「お客様の声」を経営に活かす仕組み

お客さま本位の業務運営を統括する専任部署や社外メンバーが参画する委員会などを設置し、お客さま本位の業務運営に関する方針や苦情改善などに関する具体的な目標設定のもと、ご契約からお支払いまでのすべての場面において、お客さまにご満足いただくための仕組みを構築しています。また、お客さまからいただいた声をデータベースで一元管理のうえ、関連する部門で共有し、商品・サービスの開発や品質向上、業務の改善に役立てています。

## 「お客様の声」を経営に活かす体制(体制図は大同生命の事例)



### \*1 コンプライアンス委員会

全社的なコンプライアンス推進態勢の整備・確立および、社是に掲げるお客さま本位の企業活動を一層推進することを目的に、「コンプライアンス委員会」を設置し、保険募集から支払いに至るあらゆるプロセスをお客さまの視点から継続的に検証するとともに、取締役会・経営執行会議に対して改善推進の報告・提言を行っています。

### \*2 お客さまの声協議会

外部有識者の知見をお客さまの立場に立った健全な業務運営に活かしていくため、「お客さまの声協議会」を設置し、お客さまサービスの向上に関わる業務運営状況や「コンプライアンス委員会」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。「お客様懇談会」では、太陽生命の経営方針や年度業績、お客さまへのサービス内容、新商品等をご説明しています。ご参加いただいたお客さまからいただいた貴重なご意見は、業務の改善・お客さまサービスの向上に活かしています。

## 重点テーマ 1

## [ISO10002]に関する適合性について、「第三者意見」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「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います。2022年3月には、2021年に引き続き「ISO10002」への適合性に関する「第三者意見」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	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	1,719	30.4	2,052	31.3	1,907	31.7	2,170	32.6
収納関係	380	6.7	406	6.2	355	5.9	381	5.7
保全関係	1,032	18.2	1,211	18.5	1,203	20.0	1,246	18.7
保険金・給付金関係	1,127	19.9	1,272	19.4	1,060	17.6	1,508	22.6
その他	1,399	24.7	1,616	24.6	1,498	24.9	1,355	20.3
合計	5,657	100.0	6,557	100.0	6,023	100.0	6,660	100.0

\* 苦情=お客さまの不満足の表明

## 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の原因があったもの」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て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。

## 場面ごとの満足度



## 苦情受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

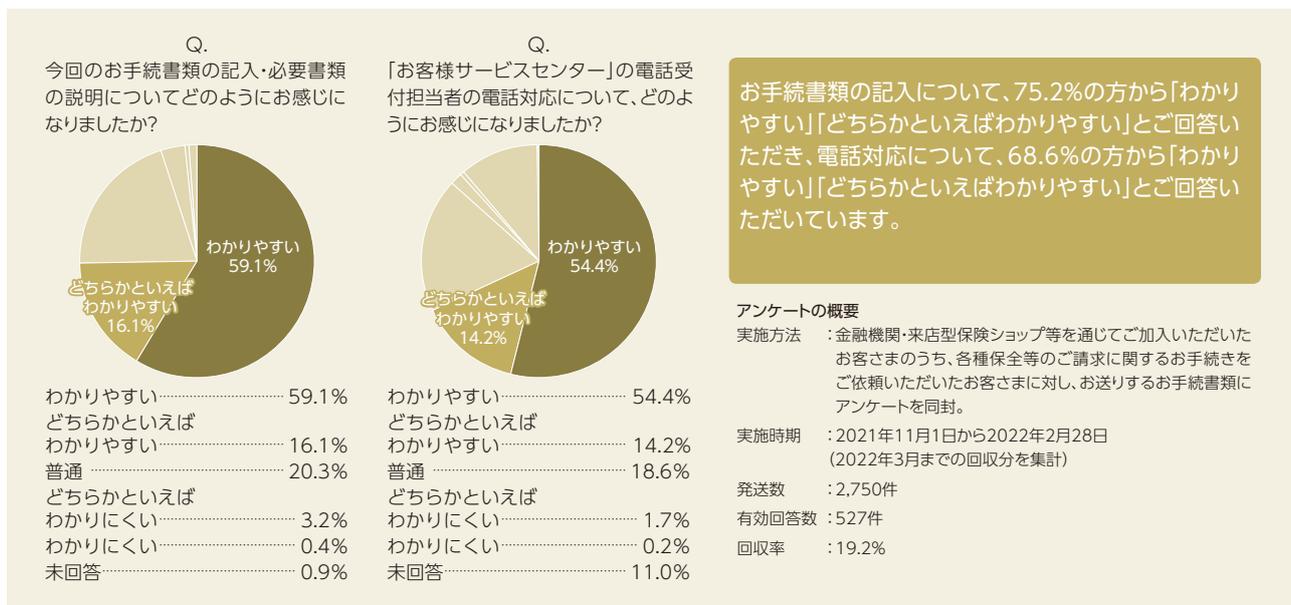
内容	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
保険契約のご加入に関するもの	1,203	11.8	919	11.8	809	13.1	802	13.4
保険料のお払込等に関するもの	736	7.2	639	8.2	429	6.5	454	7.6
ご契約後のお手続きに関するもの	3,816	37.5	2,685	34.4	2,200	35.6	2,015	33.8
保険金・給付金等のお受取りに関するもの	2,169	21.3	1,475	18.9	980	15.9	1,087	18.2
その他	2,240	22.0	2,091	26.8	1,763	28.5	1,607	26.9
合計	10,164	100.0	7,809	100.0	6,181	100.0	5,965	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、お手続き類のわかりやすさや、「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・お問合せに対する対応状況・回答について、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	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	205	17.6	295	24.0	209	23.6	284	32.8
保険料等払込関係	80	6.9	95	7.7	60	6.8	69	8.0
ご契約後のお手続き関係	506	43.5	500	40.6	371	41.9	310	35.8
保険金・給付金関係	176	15.1	156	12.7	146	16.5	118	13.6
その他	195	16.8	185	15.0	100	11.3	86	9.9
合計	1,162	100.0	1,231	100.0	886	100.0	867	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「不満足の表明があったもの」を指しています。

## すべての人が活躍できる働く場づくり

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



### 関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み
働く人の人格と多様性尊重 人材育成・能力開発支援	従業員	「OJT」・「集合研修」・「自己啓発支援」・「リスキリング・学び直し」を柱とした教育研修 障がい者雇用の促進、LGBT(性的マイノリティー)に関する研修の実施や各種ハラスメントに関する相談窓口の設置による多様性尊重と促進
女性活躍推進 健康で安全に働ける環境づくり	従業員	女性活躍推進行動計画と女性管理職登用目標を設定し、取組みを実施 育児休業後の職場復帰など、育児から職場復帰への体制を整備

#### 方針

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

#### 2021年度の結果

- 多様な人材が活躍できるよう人事・処遇制度を改定
- 育児、介護などの各種両立支援制度を充実
- 男性の育児休業取得の推進
- 生命保険会社3社が健康経営優良法人～ホワイト500～に認定
- 在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度を導入し、多様な働き方を可能とする体制を構築等

#### 2022年度の予定

多様な人材が働きがいと成長への意欲を持って能力発揮できる、柔軟で活力ある職場づくりを引き続き進めていく



## 1. 人権尊重の取組み

### 1-1 T&D保険グループ人権方針

当社グループは「T&D保険グループCSR憲章」において「人権の尊重」を掲げており、グループのすべての役員員ならびにすべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進しています。

具体的な行動として、国連人権理事会によるすべての国家および企業を対象とした行動基準「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、当社グループの人権尊重の考え方について表明する「T&D保険グループ人権方針」を制定しています。

詳細は当社ホームページをご参照ください。

**WEB** <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/human-right-policy.html>

### 1-2 人権デューデリジェンス

当社グループでは、2022年3月末を基準とし、当社および直接子会社において人権デューデリジェンスを実施しました。

#### 人権尊重の取組み:全体工程

<b>STEP1</b>	<b>■コミットメント</b> ・「T&D保険グループ人権方針」を制定し、当社グループが国際的に認知された人権規範を尊重し、人権デューデリジェンスを実施することを明示。
<b>STEP2</b>	<b>■プロセスの策定</b> ・人権デューデリジェンスにおける確認項目を設定。 ・特に重要な人権リスクを、重点確認項目として設定。
<b>STEP3</b>	<b>■人権アセスメント</b> ・策定されたプロセスに則り人権デューデリジェンスを実施。 ・当社グループ内の人権課題の発生状況を調査。
<b>STEP4</b>	<b>■人権リスク軽減策と是正措置</b> ・人権デューデリジェンスにより人権課題が特定された場合、関連する人権リスクの予防／軽減策、是正策を策定・実行。

※今般、2022年3月末基準の人権デューデリジェンスとして、STEP2の「プロセスの策定」と、STEP3の「人権アセスメント」を、T&Dホールディングスおよび直接子会社6社において実施。

#### 人権デューデリジェンス:確認結果

人権デューデリジェンスの結果、当社グループの事業活動において、是正を要する重大な人権課題は発生していないことを確認いたしました。今回は、特に重要な人権リスクとして、「ハラスメント」について重点確認いたしました。ハラスメントの発生状況は右記のとおりです。また、「ミャンマーでの事業活動における人権配慮」の状況についても、問題がないことを確認いたしました。

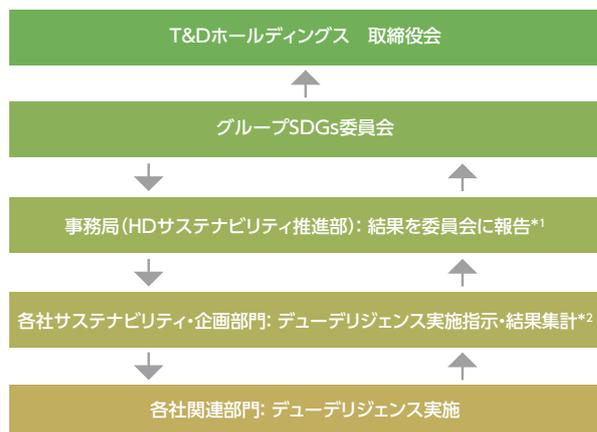
今後も、当社グループの人権課題への対応状況を検証し、課題の有無を確認するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、その結果をグループSDGs委員会に年次で報告します。同委員会への報告内容は、T&Dホールディングス取締役会に報告するとともに、グループコンプライアンス委員会にも連携されます。人権デューデリジェンスにおいて人権課題が認識された場合には、その解決に向けた対応を実施します。

#### 2021年度:ハラスメント発生件数

確認対象	件数
ハラスメント関連相談受付件数*	57件
うちハラスメント認定件数	4件
うち2021年度中に解決した件数	4件

※すべての受付窓口を合計

#### 人権マネジメント体制(人権デューデリジェンス)



\*1 デューデリジェンスの結果はグループコンプライアンス委員会にも連携

\*2 各社デューデリジェンスの結果は各社取締役会にも適宜報告

## 重点テーマ 2

## 2. グループ人事基本方針

103-2 103-3 404-2

## 2-1 人材育成方針

T&D保険グループでは、共に働く人材こそがグループ経営理念の実現に向けた事業活動を担う、最も大切にすべき最大の原動力と位置づけ、グループ発足以来「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進し、グループにおける人材マネジメントの基本的な方針を明確にすることを目的としたグループ人事基本方針を制定しています。T&Dホールディングスおよびグループ各社それぞれが当方針に基づき、各社の事業戦略の独自性・専門性を発揮することで企業価値向上を目指し、各社が独自の教育研修計画を策定し、従業員の能力の開発・向上に取り組んでいます。

## 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」「リスキリング・学び直し」を柱とした教育研修を実施しています。資格取得に対する積極的なサポートや、「通信教育」「オンライン講座」「e-ラーニング」などの多様なカリキュラムをグループ各社が教育計画に応じて提供し、従業員一人ひとりの自律的なキャリアアップを支援しています。

## 太陽生命 大同生命 T&amp;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。

## ● 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、ビジネススクールへの派遣などにチャレンジする社内公募を実施しています。

## ● グループ人材交流

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

第1期(2008年～2012年) 1～2年間の出向(長期交流)

第2期(2013年～) 1ヵ月以下の短期研修形式を新設

- ・ 2018年度の交流者数(長期等含む) 37名(男性13名・女性24名)
- ・ 2019年度の交流者数(長期等含む) 42名(男性15名・女性27名)
- ・ 2020、2021年度は新型コロナウイルス感染防止のため未実施

## ● グローバル人材の育成

## 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を実施しています。

## ● リスキリングや学び直し機会の提供

## 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

自己啓発を希望する職員に対する知識・スキルの獲得機会として、時間や場所にとられないオンラインでの学習教材を提供しています。

## ● 管理職研修

## 太陽生命

管理職および管理職候補者に対し、年間を通じて、管理職としてのマネジメント知識・スキル習得を目的とした研修を実施しています。また、支社経営の向上に資する新たな教育機会の提供を目的として、支社長向けの自己啓発支援教材(映像によるセミナー視聴教材)を導入しました。2020年度以降、教育機会を充実させ管理職育成に対する取組みを強化しています。

## 大同生命

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

## T&Dフィナンシャル生命

基幹管理職に必要なマネジメントの基本的習得およびリスク管理・コンプライアンス・経理業務・人事評価・勤務管理等の理解を促進するため、新任基幹管理職研修を実施しています。また、管理職の役割、人事評価、勤務管理に対する理解を促進するため、新任管理職研修を実施しています。

## 大同生命

### ● チャレンジナビ

人材育成に関する社内ポータルサイト「Challenge Navi」では、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」とするとともに他部門の職員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」や部門を超えて他部門の職員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。

### ● D-キャリア・プランニング

2020年度より、従業員一人ひとりが自身の経験や価値観に基づいて「なりたい姿」を描き、キャリアプランを作成するとともに、その実現に向けて、主体的に自己開発に取り組む「D-キャリア・プランニング」を実施しています。また、会社・上司は、従業員一人ひとりの「なりたい姿」の実現に向けた挑戦を支援しています。

## 2-3 計画的な人事ローテーション

T&D保険グループでは、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できるよう、T&D保険グループおよびグループ各社の事業戦略上の人材配置ニーズに対し、個々のキャリア志向や能力・適性を踏まえた計画的な異動（ローテーション）を実施しています。入社後一定期間内の本・支社間の組織異動や営業と事務といった業務の変更を通じ、若手層の基礎的な知識習得やスキルアップを図っています。管理職層についても、マネジメント力向上を目的として、本社課長経験者の支社長登用や支社管理職の本社への異動などを実施しています。また、本人の特性や経験、キャリア志向に応じて専門性の高い部署に配属し、業務経験や部門別に作成した育成計画に基づき、専門知識を有した職員の育成を実施しています。さまざまな会社が存在するT&D保険グループの経営を担う人材の育成・母集団の拡大を目的に、グループ内の各社からT&Dホールディングスへの異動やグループ内で人材交流派遣を実施し、グループ内の人材流動化を促進しています。

## 2-4 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しました。2020年4月には、65歳定年制度を確実に運用し、これまで以上に若手からシニアまで年齢にかかわらず能力を発揮し、管理職として活躍できる環境を構築するため、評価基準をより明確に刷新するとともに、より成果に応じた処遇を実現する人事制度を導入し、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。また、高齢層がより意欲的に活躍できるよう、外部講師による教育機会を提供します。

## 重点テーマ 2

## 大同生命

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

## 3. 多様性への取組み

103-2 103-3

## 3-1 障がい者雇用

2022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376名(うち、2021年度の新規雇用者は39名)であり、障がい者雇用率は2.54%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

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.85「3-5 第三者保証報告書」)

	2019年度	2020年度	2021年度★
障がい者雇用率(%)	2.52	2.60	2.54

\* 障がい者雇用率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&amp;Dフィナンシャル生命です。

\* 障がい者雇用率は、障害者雇用促進法等に基づき算定しています。

## 大同生命

多様な人材が活躍できる職場づくりのため、障がいのある方が安全で働きやすい環境を継続して整備しています。その取組みの一環として、2018年2月より本社内に障がい者による事務代行チーム「ACT\*」を設立し、2022年3月現在16名が在籍しています。

\* ACTには、「Advance(前へ進む) Challenged(障がい者の) Team(チーム)」の略と、「act=障がいのある方が社会に一步踏み出す」の2つの意味を込めています。

また、聴覚に障がいのある職員が在籍している本社・支社には、音声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や筆談機を配備しています。

## 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。2019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。

また、2020年6月1日に施行された「ハラスメント防止関連法(労働施策総合推進法)」の改正に先駆けて、パワーハラスメントへの対応方針や従業員への周知・啓蒙等に関する規程類を改正するとともに、内務職員を対象としたハラスメントに関する研修(e-ラーニング)を実施しました。2021年度は、管理職を対象に、労働環境の整備をテーマにしたマンスリーのレポートを配信し、ハラスメントを起こさない、起きない環境醸成の推進を図りました。



### 大同生命

人権に関する意識の向上を目的として、派遣社員を含む全従業員に対して人権啓発研修を実施しています。

2021年度は「ハラスメントの未然防止」「働き方改革と多様な人材が活躍できる職場環境の整備」を重点課題として、ハラスメントの防止をテーマとする管理職研修や映像視聴研修、職場研修を実施しました。また、支社・本社の管理職に対してパワハラを起こすリスク度が診断できる適性検査を活用した研修も実施しました。

そのほか、社外の人権啓発講座へ参加しさまざまな人権問題に関する啓発活動を行ったほか、社内でも人権標語を募集し、表彰・社内ポスター掲示により人権意識を高める取組みを行っています。

### T&Dフィナンシャル生命

従業員一人ひとりが人権についての知識と理解を深め、主体的に人権問題と向き合っていくため、また、メンタルヘルスやハラスメント(セクハラ・パワハラ)の理解を深めることで、従業員一人ひとりが「心の健康」を保ち、ハラスメントのない健全な職場環境を醸成するため、人権研修を実施しています。2021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、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。その中で当社グループは、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、女性活躍はグループの重要な経営課題と認識しています。この認識のもと、生命保険会社3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、育児、介護等との各種両立支援制度を導入しています。また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。これら女性活躍推進の取組みを着実に前進させるために、生命保険会社3社はそれぞれのビジネスモデルに基づいた行動計画を策定しています。

### 行動計画 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%  
以上を維持  
(2024年3月)

DAIDO 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

30%  
以上  
(2030年迄に)

☑ 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

20%  
以上  
(2026年3月)

#### 女性管理職比率の推移(3社合計)



## 重点テーマ 2

**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**

キャリア意識の向上や、視野の拡大に向けた各種支援施策の実施を通じて働きやすい環境を整えるなど、女性職員のキャリア形成支援や役職者層の支援力向上に取り組んでいます。また、仕事と家庭の両立について、社内の両立経験者に相談できる機会を提供しています。なお、2021年4月には、新たに1名の女性執行役員を登用、また、2018年4月に登用した初の女性執行役員を2021年6月に取締役常務執行役員に任用しました。

**・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**

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

**T&Dフィナンシャル生命****・女性活躍サポート研修**

女性従業員が目指すべきリーダー像を描き、その実現のために必要とされるスキルを習得するため、「周囲とのコミュニケーション」「リーダーシップの発揮」「部下・後輩の指導育成」などをテーマとした集合研修を定期的実施しています。

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

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

## 重点テーマ 2

## 4. 働きやすい職場環境

103-2 103-3

## 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み

401-1

401-2

401-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

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、多様な働き方を可能とするための在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度の導入など、さまざまな取組みを強化しています。また、女性活躍を推進するうえで、女性が結婚や出産といったライフイベントを経験しながら長く働き続けられる職場づくりは欠かせないものと考えています。その一環として男性の育児参加を奨励し、生命保険会社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時間単位(10分)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ヵ月以上の育児休業・休暇の取得など、法令を上回る制度を整備しています。また、2020年4月には介護やがん治療しながら働き続けることのできる「週3日、週4日勤務制度」を新たに導入するとともに妊娠中および出産後、不妊治療に限定している通院休暇の適用範囲に「がん治療」を追加しました。さらに2021年1月には、看護休暇・介護休暇について、時間単位(10分単位)での取得を可能としたほか、2022年4月より通院休暇も時間単位(10分単位)での利用が可能となり、仕事と介護や治療との両立支援の拡充に取り組んでいます。

## 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縮減に向けた取組みのほか、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。その後も、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」、2019年11月には、厚生労働省が実施・選出する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～『優秀賞』」を受賞しています。また、2021年1月には、有給休暇および看護・介護休暇について、1時間単位での取得が可能な「時間単位休暇制度」を導入しました。2021年4月からは、社外での就業経験を通じた従業員一人ひとりの成長を支援することを目的として、チャレンジ・サイドジョブ(副業)制度を開始、さらに、オフィス以外の働く場所を提供するため、民間のシェアオフィスを導入するなど、新たな働き方への取組みを進めています。

## T&amp;Dフィナンシャル生命

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

## 出産・育児休業取得状況

	2019年度	2020年度	2021年度
産前産後休暇取得者数(名)	386	372	415
育児休業を取る権利を有していた従業員数(名)	499	456	497
男性	113	84	82
女性	386	372	415
育児休業取得者数(名)	484	415	463
男性	113	84	82
女性	371	331	381

\* 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。

2019年度: 196名(96.1%) [男性108名(100%) 女性88名(91.7%)]

2020年度: 172名(96.6%) [男性84名(100%) 女性88名(93.6%)]

2021年度: 146名(95.4%) [男性74名(100%) 女性72名(91.1%)]

## 介護休業取得状況

	2019年度	2020年度	2021年度
介護休業取得者数(名)	1	3	3
男性	0	1	0
女性	1	2	3

## 有給休暇取得状況

	2019年度	2020年度	2021年度
有給休暇平均取得日数(日)	15.4	16.1	16.5

\* 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)						
	2019年度		2020年度		2021年度*		2019年度		2020年度		2021年度*		
	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	
男女合計	合計	277	4.85%	283	4.94%	270	4.71%	315	5.52%	258	4.50%	273	4.77%
	30歳未満	247	4.33%	258	4.50%	234	4.08%	97	11.29%	70	7.22%	77	7.58%
	30～50歳	23	0.40%	20	0.35%	34	0.59%	100	3.16%	66	2.18%	65	2.22%
	50歳超	7	0.12%	5	0.09%	2	0.04%	118	7.00%	122	7.02%	131	7.36%
うち男性	合計	103	1.81%	113	1.97%	104	1.82%	144	4.60%	140	4.51%	138	4.50%
	30歳未満	86	1.51%	99	1.73%	94	1.64%	35	9.49%	24	5.80%	38	9.09%
	30～50歳	11	0.19%	10	0.18%	10	0.18%	46	2.58%	34	2.01%	30	1.84%
	50歳超	6	0.11%	4	0.07%	0	—	63	6.43%	82	8.25%	70	6.90%
うち女性	合計	174	3.05%	170	2.97%	166	2.90%	171	6.64%	118	4.49%	135	5.07%
	30歳未満	161	2.82%	159	2.77%	140	2.44%	62	12.65%	46	8.27%	39	6.52%
	30～50歳	12	0.21%	10	0.18%	24	0.42%	54	3.92%	32	2.40%	35	2.69%
	50歳超	1	0.02%	1	0.02%	2	0.04%	55	7.79%	40	5.38%	61	7.96%

\* 生命保険会社3社内務職員の2021年度の採用数および離職者数。比率はすべて2022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歳超は嘱託を含む。

## 次世代育成支援

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、当社グループでは統一した「行動計画」を2年ごとに策定し、従業員の育児支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきました。生命保険会社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名以下の企業、情報サービス業として埼玉県内で初めてくるみん認定を受け、以後、4期連続で認定を取得しています。なお、2015年4月1日より、くるみん認定取得企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナくるみん制度」が始まり、子育てサポート企業としての積極的な取組みが評価され、同年、生命保険会社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



DAIJO 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



T&D情報システム

## 重点テーマ 2

## 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
常勤・定期	契約社員	○	△	○	固定
	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)		
		2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末
男女合計	合計	17,457	17,945	17,963
	30歳未満	2,420	2,880	2,967
	30~50歳	7,900	8,000	7,854
	50歳超	7,137	7,065	7,142
うち男性	合計	3,380	3,379	3,356
	30歳未満	397	438	438
	30~50歳	1,784	1,779	1,723
	50歳超	1,199	1,162	1,195
うち女性	合計	14,077	14,566	14,607
	30歳未満	2,023	2,442	2,529
	30~50歳	6,116	6,221	6,131
	50歳超	5,938	5,903	5,947

\* 生命保険会社3社の在籍数(営業職員含む)。

## 役員員の年齢区分別構成(2022年7月現在)

	30歳未満	30歳以上 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	1名	13名	14名
女性役員	0名	1名	5名	6名
うち社外役員	0名	1名	2名	3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。また、T&D保険グループ長期ビジョンでは、主要経営指標の非財務KPIとして「従業員満足度」を設定し、従業員満足度の向上に取り組んでいます。

## 従業員満足度調査

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

## 4-3 サステナビリティ・CSR従業員アンケート

102-43

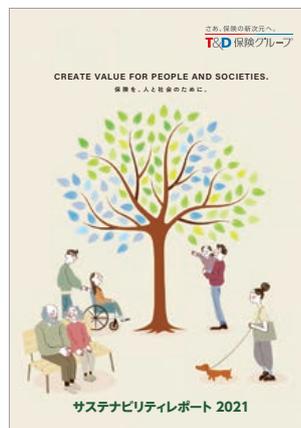
T&Dホールディングスでは、グループ内のコミュニケーションを大切に、重要なステークホルダーである従業員一人ひとりとともに成長し、グループの公共的使命と社会的責任を果たしていきたいと考えています。「T&D保険グループサステナビリティレポート」は、グループ内においては自身を映す鏡として、サステナビリティ・CSRに対する意識の向上に役立てています。また、グループのサステナビリティ・CSRの取組みの充実を目的に、グループ役職員に対し、読後アンケートを実施しました。

**【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すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ..... | 23.6% |
| ②すべての人が活躍できる働く場づくり .....  | 18.1% |
| ③気候変動の緩和と適応への貢献 .....     | 12.1% |
| ④新型コロナウイルス感染症への対応 .....   | 11.0% |
| ⑤トップメッセージ .....           | 8.9%  |
| ⑥社会活動 .....               | 8.8%  |
| ⑦組織のプロフィール .....          | 6.5%  |



## 寄せられた意見・要望から

レポートのわかりやすさと情報量に対する評価、およびグループのサステナビリティ・CSRの取組みに関する理解度は、前年と同等の水準となりました。今後充実させてほしい内容としては「従業員への取組み(人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要や将来ビジョンなど)」「地球環境への取組み(森林保全、環境に配慮した商品購入など)」が挙げられており、それらの内容の充実に取り組んでいきます。

## 意見・要望を受けて

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

## 5. 従業員の健康のために

103-2

103-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

## 5-1 健康経営の取組み①

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

## 太陽生命

「従業員」「お客様」「社会」のすべてを元気にする取組み、「太陽の元気プロジェクト\*」を推進しており、生活習慣病の予防等を目的に、山形県上山市と「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、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判定する「MCIスクリーニング検査」や、2021年より、「現在がんである可能性」や「将来、脳卒中・心筋梗塞・糖尿病になるリスク」を一度に評価できる「アミノインデックス®リスクスクリーニング」を実施するなど健康経営に取り組んでいます。2020年2月には、岐阜県岐阜市と、2021年1月には岐阜県関市と「健康づくりに関する連携協定書」を締結し、クアオルト健康ウォーキングを活用した地域社会の健康づくりに取り組むとともに、従業員も積極的に参加していくことで健康づくりに取り組んでいきます。

\*「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。

## 重点テーマ 2

**大同生命**

経営トップのコミットメントである健康経営宣言「ココ・カラ宣言」のもと、パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇など労働時間縮減に向けた取組み、定期健診の早期全員受診、セカンドオピニオンやがんに関する相談等の窓口の設置、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斡旋（一部を会社補助）やウォーキングキャンペーンの開催、健康をテーマとした講演会、就業時間中禁煙の実施や禁煙支援策（オンライン禁煙プログラム）の導入など、従業員の健康増進を図るための各種取組みを「DAIDO-ココ・カラ」と総称し、積極的に推進しています。

**T&Dフィナンシャル生命**

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

太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命は、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6年連続認定）。

**健康経営優良法人～ホワイト500～**

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

**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（社屋内喫煙所の廃止・就業時間内の喫煙禁止）を実施しています。

**健康保険組合**

生命保険会社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。

## 従業員対談

# 人材育成制度の活用と企業価値向上

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」を推進するため、さまざまなスキルアップの機会を用意し、個々人で目指すキャリアアップができる環境を提供しています。



### 中山 裕夢

T&Dホールディングス  
事業推進部  
(T&Dユナイテッドキャピタル)  
2017年入社

### 小川 諒

太陽生命  
営業部営業教育課  
2015年入社

### 大木 唯

大同生命  
人財開発部人財研修課  
2013年入社

### 立花 憲一

T&Dフィナンシャル生命  
商品部商品企画課  
2018年10月入社  
(中途入社)

**小川** 私は太陽生命の営業教育課に所属し、全国のSS係長(営業職員教育担当者)に対する教育、全支社の営業職員向けのオンライン研修、それらに関連する各種資料作成を主な業務としています。

**立花** 私はT&Dフィナンシャル生命の商品企画課で、金融機関や乗合代理店(複数の保険会社の委託を受けているショップ)向けに、新商品の開発や既存商品の改定業務に携わっています。具体的には、市場動向調査、新商品のアイデア出し、商品企画、販売促進、販売開始後のフォローアップ、進捗管理を行っています。

**中山** 私はT&Dホールディングスの事業推進部からT&D

ユナイテッドキャピタルに出向し、新事業であるクローズドブック事業の立ち上げに従事しています。クローズドブック事業は、他の保険会社が販売停止した商品の保有契約ブロック(クローズドブック)を取得・集約し、バリューアップを通じて収益化する事業で、簡単に言うと再保険ビジネスです。具体的には、関連会社でクローズドブック専門のFortitude社の投資先管理に携わりながら、ノウハウを吸収し、国内でのクローズドブック事業展開の検討や新たな投資機会の開拓に取り組んでいます。

**大木** 私は大同生命の人財研修課に所属し、税理士事務所等を中心とした代理店営業担当者向け研修の運営や、

営業担当者のOJT制度の運用を担当しています。また、大同生命では個人目標を廃止してチーム目標に変えましたので、それに伴う研修や意識調査を行っています。

## どのような人材育成制度を利用していますか？

**小川** 太陽生命では、若手総合職の育成を重点教育施策としており、その一環として公募によりビジネススクールで学べる制度があります。私はその制度を利用してクリティカルシンキングの講座に参加し、ビジネススキルの向上を目指しました。また、社外の方とじっくり学ぶことでさまざまな意見や考え方に触れ、たいへん貴重な機会を得ることができたと感じています。

**立花** 私は小川さんと同じクリティカルシンキングを受講しました。3か月間の短期講座でしたが、業務で直面する課題に対して論点を明確にし、ちゃんと論理立てて説明することで、相手の行動変容を促す、そういったスキルを習得することを目指しました。また、小川さんが言われた通り、社外の人とともに能動的に参加する学びの場になっていて、非常に濃密な時間を過ごすことができました。

**大木** 私は、全国転勤のない「地域型(エリア総合職)」という雇用形態で入社し、8年間代理店営業をしていたのですが、9年目に「チャレンジキャリア制度」を活用しました。先ほど説明した人財研修課で、これまでとは一転して支社をサポートする業務に挑戦しています。支社では後輩の育成も任されていたのですが、自分のこれまでの成功体験からあれこれ指示することはできても、複数の後輩一人ひとりのモチ

ベーション向上を図るとなると、私のこれまでのスキルでは限界がありました。そこで多角的な視点を学べる本社業務に従事することは、よい経験になるのではと思い、本制度を活用しました。

**中山** 私は入社して最初の3年間、太陽生命の支社で営業職員教育を担当後、現在の部署に異動しクローズドブック事業に携わっています。自分たちが作っていく事業ゆえ、特別な研修プログラムはなく、自学自習とOJTが基本になっています。週に2~3回は海外法人との電話会議があるため、英語によるコミュニケーションが欠かせません。しかし私自身、もともと流暢に英語を話せるスキルがあったわけではなく、しばらくは上司にサポートしていただき、その間に英語の研修プログラムを受講しながら、英語でのコミュニケーションスキルを磨きました。加えて、投資や運用の知識もありませんでしたので証券アナリストの勉強にも取り組んでいます。M&Aに関わる法務等の実務は実践を通して習得しています。現在の部署に配属されたことで、OJTに加え、多くの学習機会があります。

## 学んだことはどのように業務に活かされていますか？

**小川** クリティカルシンキングを受講したことで、常に論点を意識し、物事の本質を深く考える習慣が身に付きました。全国のSS係長に対する教育でも、物事の本質を考え、何が課題で、それを解決するには何が重要なのか、そこにこだわるように伝えていきます。またわれわれの重要な任務の一つは、営業データを分析し、次の成果につなげていくことですが、その際、枝葉に囚われすぎて全体や本質を見ていない、いわゆる「木を見て森を見ず」ということのないよう強く意識するようになりました。

**立花** 今の小川さんのお話にプラスして、日々直面するいろいろな課題に優先順位をつけて対応していく、さらに相手の立場で、主張すべきこととその論拠をモレ・ダブリなく整理して、納得感のある伝え方をすることの重要性を学びました。特に商品企画課は、相手に動いていただかないと始まりません。ですから、口頭説明であろうと資料作成であろうと、営業する側、される側の状況を想像しながら、どこが一番関心があって、どうしたら主張したいことが伝わるか、相手ありきで物事を考えるようになったことは、非常に有益なことだと思っています。

**大木** 私は現在の部署で仕事をしながら、承認スキルなどコーチングについて勉強するようになり、以前より人に教





えるスキルが上達したのではないかと考えています。支社で代理店営業をしていた時は、自分、代理店、その先のお客さま、すべてコミュニケーションは1対1で成り立っていました。逆に言うと、いろいろな人の意見を聞く必要はなく、目の前の相手のことだけを考えていればよかったわけです。しかし、本社業務は全く違って、基本的にコミュニケーションは1対多です。どんな施策を打ち出すにしても、いろいろな人から意見を聞く必要があります。こういった1対1ではないコミュニケーションでは、さまざまな意見や立場の違いに翻弄され、会議や研修の目的を見失いがちです。そうしたなかで、やろうとしていることの目的を明確にし、一人ひとりと向き合っただけでコミュニケーションをとる、そうした動き方が少しずつできるようになってきました。

**中山** 当初は英語でのコミュニケーションは不安でしたが、英語を毎日使うことで、今では実務の中で活かすことができるようになってきています。また、投資機会を検討するスキルも、知識・ノウハウの豊富な先輩に揉まれ、だんだんと業務に活かせるレベルになっています。

私は皆さんとは違って、後輩のいない部署で教える立場ですが、今後、後輩が増えてきた時にどのように接するべきかアドバイスをいただけますか。

**大木** 一つは先ほど申し上げた通り、自分の考えを押し付けるのではなく、先に相手の考えを聞くということを、自分の性格上心掛けています。もう一つは、やってもらったら感謝し、間違っていたら謝る、また、後輩の失敗をネガティブに捉えず、ここまではできたとか、良いところを見つけて評価するところから入って、次回はここに気を付けよう、こう改善しようというポジティブに接するようにしています。

**小川** 先輩というよりも後輩と同じ目線で、一緒に頑張ろうという接し方を心掛けています。一方的な指示ではなく、相談しながら物事を進めていくスタンスを大切にしています。

**立花** 私は前職が銀行で営業をしていて、当社でも営業を経て今の部署に来ました。そういった経験から自分なりに強みと感じているところがある一方で、先輩はもちろん、後輩も私にはないさまざまな経験や強みを持っていると思って接しています。つまり、お互いにそういったところを活かし、そして学び合える、その意味で先輩・後輩という壁を作らず、何でも言い合える関係を築くように心掛けています。

**中山** みなさんのご意見、たいへん参考になります。ありがとうございます。

## 今後はどのようなキャリアアップを考えていますか？

**小川** 最近では、太陽生命で新規の営業所の立ち上げに関与し、その応援として3~4ヵ月、営業職員の採用と育成に出向いていました。そこであらためて、私は営業職員の成長に携われる仕事が好きなのだと感じました。今の部署では、営業職員が活躍するための教育担当を育てながら、自分自身も営業スキルを磨き上げています。また、クリティカルシンキングでは、どのようにすれば相手に伝わるのかということを学びました。ゆくゆくは支社長を経験して、実践でこうしたスキルをもっと使えるようにし、特に支社の営業職員教育に活かせたらと思っています。その後は、再び営業部に戻って全社の営業職員の教育レベルの向上に貢献する、そのようなキャリアプランを描いています。



**大木** 本社で培った多角的な視点を後輩の育成に役立てようと思っています。私はもともとせっかちな性分で、後輩から「これはどういうことですか、次はどうしたらよいですか」と聞かれると、教えるというより、「これをやって、あれをやって、それやって」という対応をしてしまう傾向にありました。それが本社業務を経験したことで、一方的な指示や自分の考えの押し付けではなく、どんなことに悩んでいて、どうしたら解決できるのかを本人から引き出すことを重視するようになりました。機会があれば、現在の部署以外の本社業務も経験し、ゆくゆくは管理職として後輩たちがのびのびと能力を発揮し、自己実現を成し遂げられるような組織づくりに貢献できればと思っています。

**立花** いろいろな人をうまく巻き込んで目的を達成する、相手の行動変容を促す、相手に動いてもらう、そういったところでは、まだまだ上司との差を感じています。その差を埋めるべく、クリティカルシンキングでインプットしたことを能動的にアウトプットし、マネジメント業務でのスキルを磨き上げ、キャリアアップの基礎固めをしたいと思っています。

**中山** せっかく若い頃から、専門性の高い部署で貴重な体験をさせていただいていますので、それを自分の大きな強みにしたいと考えています。そのうえで、機会があれば海外での投資先管理業務も経験してみたいですし、将来的には運用部門も担当してみたいという望みはあります。とはいえ当面は、仕事を通じて日々学びを深めながら、クローズドブックという新規事業を当社グループの収益柱の一つにしておくことに専念します。

## 当社グループの持続的成長にとって、他に必要な制度は何でしょうか？

**大木** グループ全体の交流制度や研修がもっとあっても良いかと思っています。私は新卒で入社して10年目ですが、研修で中途入社の人と話をすると、自身の視野や見識の狭さを感じる場合があります。私が入社した当時の新入社員研修では太陽生命との合同グループワークが1~2日ありましたが、会社のカラーがけっこう違って、勉強になるなと思ったのを覚えています。グループ会社なので、お互いの良い点は取り入れ、改善すべき点は提案し合う、そのような機会があっても良いのではないのでしょうか。私は、「チャレンジキャリア制度」を利用したことで一気に視野が広がりました。また今回の座談会で中山さんのクローズドブック事業の話も勉強になり、ホールディングスの業務を身近に感じました。グループ間、部署間での交流が増えれば、グループの



一体感は強まるのではないかと思います。

**小川** ビジネススクールで、業種も部署も違う人たちと交流して感じたことですが、グループ間での交流は、所属会社や所属部署の思考に偏らず、バランスのとれた考え方を持つという意味でも有意義ですし、一方で競争心の醸成にもつながると思いますので、グループとして成長していくうえですごく大事だと思います。

**中山** 私の部署は大同生命/太陽生命や外部などさまざまな経験をお持ちの方がいらっしゃいます。また、いろいろな部署と交流があり、幸いにも学ぶことだらけです。みなさんがおっしゃるとおり、グループとしての成長を考えた場合、グループ内での交流は重要だと思います。

**立花** 「参加型」の研修プログラムを営業職・内勤問わずグループ内横断で企画し、そこで共有した情報や知識を現場で能動的に実践していく、そして定期的にメンバー同士で進捗や反省点について情報交換する、そのような場があるといいですね。それと、付加価値の高い商品を開発し、販売方法も工夫していかないと生き残れない時代ですから、より一層、自ら考えて行動できる自律型かつ特定の分野に強みをもつ専門型の人材育成が必要になってきているように思います。いわゆる「指示待ち」ではなく、「自律して学習・行動・発信できる」人材の育成が重要であり、その意味で言うと「チャレンジキャリア制度」を充実させていくべきだと思います。また、個々の職員のキャリアビジョンの策定をキャリアカウンセラーが支援する制度を作り、それぞれが今までのキャリアの棚卸しを行い、課題や強みを把握したうえで今後「なりたい姿」を考えるような機会や場を設ける必要もあるのではないのでしょうか。

# 気候変動の緩和と適応への貢献

2015年12月に国連気候変動枠組条約第21回締約国会議において採決されたパリ協定では、世界的な平均気温上昇を産業革命前と比べて2℃よりも十分に低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求することが、世界共通の長期目標として設定されました。この目標の実現のために2050年までのネットゼロ／カーボンニュートラルの達成が求められています。低炭素・脱炭素社会への移行と気候変動への適応のためには、産業構造の大規模な転換や私たちの行動様式の変容が必須であり、私たちT&D保険グループも社会の一員として自らの役割を果たすことが求められていると認識しています。



T&D保険グループは環境への取組姿勢を明確に示すため、「T&D保険グループ環境方針\*」を制定しています。企業活動に際して、環境問題の重要性を十分認識し、地球環境の保護に配慮して行動することを役職員へ周知徹底し、社会とともに持続的成長を遂げ、生命保険業等の公共的使命と企業の社会的責任を果たします。また、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ると考えます。

\* 「T&D保険グループ環境方針」は当社ホームページをご参照ください。

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

## 関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み
気候変動への強靱性強化	地域社会	グループ共通目標を設定し、CO <sub>2</sub> 排出量、電力使用量、事務用紙使用量を削減
エネルギー利用効率の改善	地域社会	節電への各種取組み、デマンド監視システムの活用、「早帰り日」実施による省エネ
資源の利用効率化	地域社会	環境保護に資する「グリーン購入」の推進、廃棄物の削減とリサイクルの推進

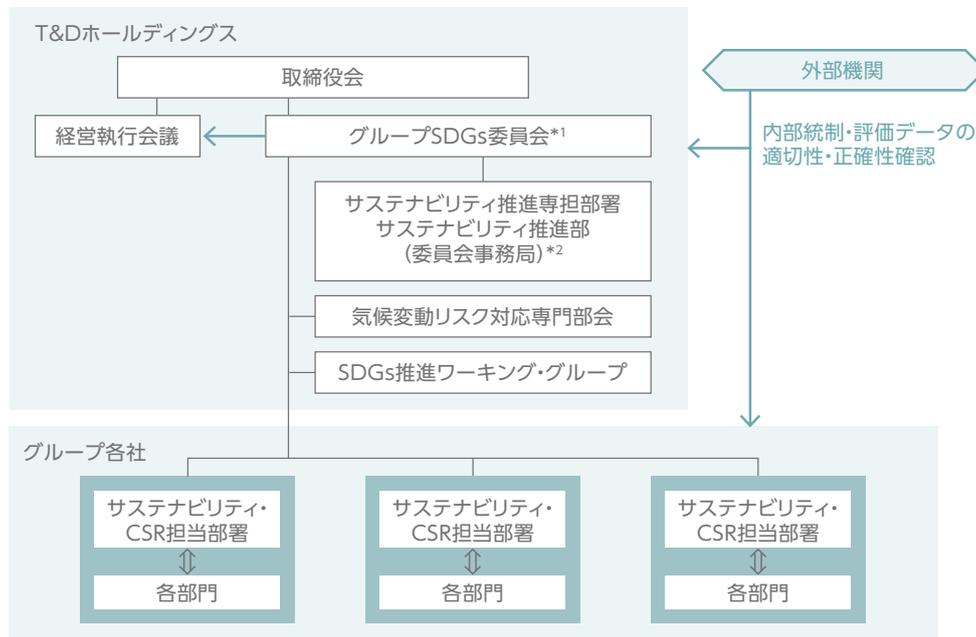
方針	2021年度の結果	2022年度の予定
<p>お客さまに保険商品・サービスを提供する自らの事業活動を通じて、また機関投資家としての行動を通じて、気候変動の緩和と適応に貢献する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 長期ビジョンの非財務KPIに「CO<sub>2</sub>削減目標」を設定するとともに、自社および投資先の2050年度までのネットゼロ達成を宣言</li> <li>● 使用電力の100%再エネ化を目指す国際的イニシアティブ「RE100」への参加</li> <li>● TCFD対応の高度化のため、「移行リスク」の定量的シナリオ分析を実施 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギーの導入推進によるCO<sub>2</sub>排出量のさらなる削減</li> <li>● TCFD対応のさらなる高度化を継続的に進めるため、「物理的リスク：保険収支への影響の定量的分析」を実施 等</li> </ul>



## 1. 推進体制

103-2 103-3

## 1-1 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(サステナビリティ推進部管掌)、執行役員(サステナビリティ推進部担当)。

\*2 委員会事務局=グループSDGs委員会事務局。

## 2. 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 Disclosures)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、グループ各社のサステナビリティ・CSR担当部門および運用部門の担当役員、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・気候変動対応の目標と取組施策を定めています。取締役会の監督を受けており、半期ごとに取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。
- 気候変動リスク対応専門部会をグループSDGs委員会の下部機関として設置しています。当部会は、気候変動リスクの状況と必要な対応を調査・検討し、SDGs委員会に報告・付議することを通じて、SDGs委員会の気候変動に関連する方針の策定や取組検討を支援することを目的としており、グループ各社の企画部門、リスク統括部門および資産運用部門の実務担当者(課長層)を構成員としています。

## 経営の役割

- 当社は、会長、社長、副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執行会議を設置し、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執行会議に報告されるとともに、重要な事項については経営執行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

- 気候変動リスク(物理的リスク\*1・移行リスク\*2)により生じる当社グループへの影響を検証するため、以下のとおりシナリオ分析を実施しました。

\*1 台風や洪水など異常気象による自然災害や、平均気温上昇や海面上昇などによりもたらされる事業上のリスク

\*2 低炭素・脱炭素社会に移行(温室効果ガス排出量を大幅に削減)するための、行政・企業・消費者の行動によりもたらされる事業上のリスク

### シナリオ分析: 各シナリオの世界観

1.5°Cシナリオの世界	4°Cシナリオの世界
<p>■ 前提</p> <p>厳しい温暖化対策を取った場合。今世紀末までに年平均気温は1.0~1.8°C上昇。</p> <p>■ 概観</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温の上昇により、自然災害が頻発、激甚化。(ただし、一定のレベルに抑制)</li> <li>厳しい温暖化対策の導入により、各企業の事業コストが増加。</li> <li>低炭素・脱炭素対応のため、技術革新が進展(新規プレーヤーも登場)。</li> <li>低炭素・脱炭素に対応できない企業からの投資引き上げ・投資回避。</li> </ul> <p>■ 参照シナリオ</p> <p>RCP2.6、NGFSのDisorderlyとOrderlyカテゴリに基づく移行リスクに関するシナリオ</p>	<p>■ 前提</p> <p>現状以上の温暖化対策を取らなかった場合。今世紀末までに年平均気温は3.3~5.7°C上昇。</p> <p>■ 概観</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温が大きく上昇するため、自然災害の頻発、激甚化による影響は甚大なものに。</li> <li>海面上昇・高潮や洪水・豪雨により、沿岸域に大きな影響(生活様式、BCPの見直しも必要。企業の事業コスト増加)。</li> <li>自然災害に対して脆弱な企業からの投資引き上げ・投資回避。</li> </ul> <p>■ 参照シナリオ</p> <p>RCP8.5、NGFSのHot House Worldカテゴリに基づく移行リスクに関するシナリオ</p>



### 平均気温の上昇等により生じる物理的な影響 (1.5°Cシナリオ<4°Cシナリオ)

#### [急性]

- 台風や洪水のような自然災害の頻発、激甚化。
- 台風・洪水など異常気象の増加により、自然災害による負傷・死者数が増加。

#### [慢性]

- 降雨や気象パターンの変化、平均気温の上昇、海水面の上昇。
- 平均気温の上昇により、熱ストレスによる死者数、熱中症搬送者数が増加。
- 媒介生物の生息域拡大により、感染症罹患リスクが上昇。

### 低炭素・脱炭素社会への移行により生じる影響 (1.5°Cシナリオ)

#### [政策、法規制]

- 温室効果ガス(GHG)排出に関する規制の強化や炭素税の導入。情報開示義務が拡大(企業の事業コスト増加)。

#### [技術の発展]

- 既存技術の低炭素化や、再生可能エネルギー・蓄電池・EV等の新規技術の導入が進展。
- 新たなビジネスチャンスを開き成長する企業が登場する一方、低炭素・脱炭素対応ができず退場する企業も発生。

#### [投資家の行動変化]

- 規制に対応できない企業、既存のGHG排出事業から脱却できない企業、座礁資産化する化石燃料を資産計上している企業等への投融資は縮小。低炭素・脱炭素対応に寄与する企業への投融資が拡大。

## 重点テーマ 3

## シナリオ分析: 当社グループへの影響と対応策

		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
物理的リスク	保険収支への影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数が増加。</li> <li>いずれも長期間かけて緩やかに上昇することから、保険収支への影響は限定的。</li> <li>保険料率の見直しを適切に実施することにより対処していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温の大幅な上昇により、熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数とも、1.5℃シナリオよりもさらに増加。</li> <li>いずれも長期間かけた緩やかな上昇ではあるが、1.5℃シナリオよりも上昇幅は大きくなる。</li> <li>保険収支に大きなマイナスが生じないように、保険料率の見直しをより精緻に実施することにより対処していく。</li> </ul>
	B/C/P対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>大規模災害の発生により重要拠点の機能が停止した場合に備え、別拠点での業務継続計画を策定済み。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害の激甚化に対応するため、ハザードマップ等により拠点の危険度を評価し、重要拠点の移転やバックアップ拠点の新設、ITを活用した遠隔分散対応を適宜実施する。</li> </ul>
移行リスク	資産運用収益への影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出に対する規制の強化や炭素税の導入、低炭素・脱炭素に対応した新規技術への入れ替え、消費者の価値観、行動様式の変化等により、今世紀半ばまでの中期的な時間軸において、当社グループの投資先に大きな影響を受ける業種が存在。</li> <li>当社グループの投融資先への影響に起因する資産運用収益の毀損を回避するため、再生可能エネルギー事業など、低炭素・脱炭素社会への移行に貢献する事業・企業への投融資活動の推進や、既存投資先へのエンゲージメント等による働きかけをPRI(責任投資原則)に則って適宜実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.5℃シナリオで想定しているような急激な環境変化は生じないため、当社グループの投融資先への影響は、中期的には小さくなる。</li> <li>しかし、今世紀末までの長期的な時間軸では、平均気温の上昇や自然災害の激甚化により、投融資先各企業の事業活動に対する物理的なマイナスの影響が大きく生じるものと想定。</li> <li>資産運用収益の毀損を回避するため、物理的リスクの大きな企業への投融資を回避・引き上げ。</li> </ul>

参照データ：物理的リスク[気候変動適応情報プラットフォーム]、移行リスク[NGFS][Bank of England]シナリオ

## シナリオ分析: 当社グループの事業機会

- 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なかで、機関投資家として、拡大するクリーンエネルギー開発事業、省エネルギー事業に投融資することや、環境性能に優れた不動産(オフィスビル等)の保有・運用等により、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。
- ・リスクプロファイルを通じた全社のリスク特定・評価のプロセスで、気候変動に関連するリスクは次に示すような観点で管理されています。

### 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を実施

## 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、「CO<sub>2</sub>排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。その成果は半年ごとに計測し、各種レポート・ホームページ上で開示しています。
- ・CO<sub>2</sub>排出量は、Scope1(自社の直接排出)/Scope2(電力など購入するエネルギーなどの間接排出)/Scope3(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。
- ・CO<sub>2</sub>排出量は40%削減(Scope1+2、2013年度比、床面積あたり)を目標とし、2025年度を達成期限として取り組んでいます。
- ・自社の投融資先のCO<sub>2</sub>排出量(Scope3:カテゴリ15)は40%削減(2020年度比、対象は国内上場企業の株式、社債、融資)を目標とし、2030年度を達成期限として取り組んでいます。
- ・Scope1およびScope2に加えて、自社の投融資先(Scope3:カテゴリ15)も含め、2050年までのネットゼロ達成を目指しています。
- ・電力使用量の削減目標は、2008年度および2013年度からの5ヵ年目標を達成し、2018年度からの新しい10ヵ年目標に取り組んでいます。また、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟し、2050年度までに使用電力のすべてを再生可能エネルギー由来とすることを目指しています。この目標実現のため、2030年度までに使用電力の60%を再生可能エネルギー由来とすることを中間目標として設定しています。
- ・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。

## 3. 環境負荷低減の取組み

301-1

302-1

302-3

305-1

305-2

305-3

306-1

306-2

306-3

### 3-1 環境への取組み

#### 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、「CO<sub>2</sub>排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。

#### 《CO<sub>2</sub>排出量》目標と実績は▶ P.82

当社グループのCO<sub>2</sub>排出量(Scope1+2)は、その9割以上が使用電力に由来しています。そのため、電力使用量の削減目標の設定によるエネルギー使用量の抑制と、再生可能エネルギーの導入推進により、CO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。

#### 《電力使用量》目標と実績は▶ P.82

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。

## 重点テーマ 3

## 《事務用紙使用量》目標と実績は▶ P.82

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▶ P.82

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。

## 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、グループ従業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。2021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一斉消灯の取組みを継続していきます。

## 業務のペーパーレス化の推進

東京日本橋本社では、モバイルPCの配付、無線LANの配備、ディスプレイの設置など、効率的・効果的なオフィス環境を整備し、取締役会、経営執行会議等の各種会議や部内でのミーティング等は、原則ペーパーレスで実施しています。

## 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 数値で把握できる部分				基準該当・非該当を 把握できない部分		合計	
	基準該当		基準非該当		数量または 発注数	金額 (百万円)	数量合計	金額合計 (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								
2019年度	241	561	602	97	303	0.1	1,146	658
2020年度	402	328	563	97	51	0.0	1,016	425
2021年度	1,007	396	55	34	1	0.0	1,063	430
システム機器・OA機器								
2019年度	10,929	19,171	10,914	251	1	0.2	21,844	19,422
2020年度	4,372	457	12,001	112	26	0.4	16,399	570
2021年度	9,846	702	31,519	319	20	212	41,385	1,021
不動産の設備								
2019年度	41	1,848	0	0	3,230	12,685	3,271	14,533
2020年度	39	1,018	0	0	2,995	5,889	3,034	6,908
2021年度	99	2,628	0	0	3,281	3,706	3,380	6,335

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

303-1

303-2

303-3

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.83「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.85「3-5 第三者保証報告書」)

区分	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1(直接排出)	1,746 t	1,882 t	1,835 t ★
Scope2(間接排出)	44,501 t	43,335 t	42,153 t ★
Scope3(その他)	48,856 t	34,367 t	31,085 t ★
カテゴリ1(購入した製品・サービス)	237 t	184 t	177 t ★
カテゴリ2(自社の資本財の建設・製造)	35,316 t	16,630 t	13,246 t ★
カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)	3,967 t	8,116 t	8,202 t ★
カテゴリ5(事業から発生する廃棄物)	40 t	33 t	31 t ★
カテゴリ6(出張)	2,478 t	2,550 t	2,554 t ★
カテゴリ7(雇用者の通勤)	6,818 t	6,854 t	6,875 t ★
合計	95,103 t	79,584 t	75,072 t ★

・2020年度のCO<sub>2</sub>排出量について、集計対象数値の修正により、Scope2が102t、Scope3カテゴリ3が332t増加しています。

データ・カバレッジは、対象従業員比100%

## 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.85「3-5 第三者保証報告書」)

	2019年度	2020年度	2021年度
電力使用量	96,191 千kWh	96,711 千kWh	96,000 千kWh ★
(うち再生可能エネルギー購入量)	—	801 千kWh	4,948 千kWh ★
延べ床面積(含テナント使用分)	940,757 m <sup>2</sup>	954,207 m <sup>2</sup>	941,227 m <sup>2</sup>

データ・カバレッジは、対象従業員比100%

## 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.85「3-5 第三者保証報告書」)

	2019年度	2020年度	2021年度★
水使用量(上水+再生水)	49.9 千m <sup>3</sup>	44.2 千m <sup>3</sup>	42.0 千m <sup>3</sup>
再生水利用率	1.6%	1.2%	3.2%

注1: 当社の事業形態から水利用は日本国内のオフィスの取水・排水に限定されます。取水は公共の上水を利用しており、取水量は第三者により厳密に測定されています。排水は公共が管理する排水路に排水基準を順守して排水しています。

注2: 当社の水利用は日本国内のオフィスの取水・排水に限定されますので、水ストレス地域における取水はありません。

データ・カバレッジは対象従業員比(46.02%)

## 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.85「3-5 第三者保証報告書」)

①紙ごみ	2019年度	2020年度	2021年度★
発生量	301 t	249 t	238 t
リサイクル率	71.8%	71.8%	66.6%
②紙ごみ以外	2019年度	2020年度	2021年度★
発生量	81 t	76 t	67 t
リサイクル率	62.6%	61.1%	66.7%

・当社グループでは、廃棄物の削減に取り組むとともに、事務用紙と飲料用缶・ペットボトルをリサイクルすることで、環境負荷低減を図っています。今後もリサイクルの徹底により、環境負荷低減に取り組んでいきます。

・当社グループの廃棄物には有害廃棄物(東京都環境局の定める特別管理産業廃棄物)は含まれていません。

データ・カバレッジは対象従業員比(46.02%)

## 重点テーマ 3

## 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、CO<sub>2</sub>排出量、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.83「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

(基準値) 2013年度のCO<sub>2</sub>排出量(原単位/床面積あたり)=0.0674t/m<sup>2</sup>

(目標) 基準値に対し2025年度までに40%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.85「3-5 第三者保証報告書」)

	基準値(2013年度)	2020年度実績	2021年度実績
CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1+2)	59,908 t	44,817 t	43,612 t ★
延べ床面積	888,529 m <sup>2</sup>	950,959 m <sup>2</sup>	938,081 m <sup>2</sup>
原単位	0.0674 t/m <sup>2</sup>	0.0471 t/m <sup>2</sup>	0.0465 t/m <sup>2</sup>
対基準値(2013年度比)	—	69.9%(▲30.1%)	69.0%(▲31.0%)

・2020年度のCO<sub>2</sub>排出量について、集計対象数値の修正により102t増加しています。

## 電力使用量

(基準値) 2016年度の電力使用量(原単位/床面積あたり)=111.0 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.85「3-5 第三者保証報告書」)

	基準値(2016年度)	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績
電力使用量	97,223 千kWh	95,360 千kWh	95,813 千kWh	95,139 千kWh ★
延べ床面積	875,682 m <sup>2</sup>	937,567 m <sup>2</sup>	950,959 m <sup>2</sup>	938,081 m <sup>2</sup>
原単位	111.0 kWh/m <sup>2</sup>	101.7 kWh/m <sup>2</sup>	100.8 kWh/m <sup>2</sup>	101.4 kWh/m <sup>2</sup>
対基準値(2016年度比)	—	91.6%	90.7%	91.3%(▲8.7%)

\* 当社グループのCO<sub>2</sub>(Scope1+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。

\* 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。

\* 2019年度よりペット&ファミリー損害保険を計測対象に加えしました。  
データ・カバレッジは対象従業員比100%

## 事務用紙使用量

(基準値) 2014年度～2018年度の5年平均 142.20 t

(目標) 基準値に対し、2019年度～2023年度の5年平均で12%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.85「3-5 第三者保証報告書」)

2019年度	2020年度	2021年度 ★	進捗状況(2019年度～2021年度の平均)
129.43 t	100.70 t	96.70 t	108.94t(基準値から23.4%削減)

2019年度集計よりペット&ファミリー損害保険を集計対象に加えしました。

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(88.29%)

## 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。

2019年度	2020年度	2021年度
94.2%	91.9%	92.6%(目標を12.6%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(88.12%)

## 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	
環境負荷データ	Scope1(直接排出)	T&Dグループ(2018年度以降)、グループ主要会社(2017年度以前)	
	Scope2(間接排出)	T&Dグループ(2018年度以降)、グループ主要会社(2017年度以前)	
	CO <sub>2</sub> 排出量	カテゴリ1(購入した製品・サービス)	グループ主要拠点およびペット&ファミリー損害保険ただし太陽生命、大同生命の営業所と支社を除く(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)
		Scope3(その他)	T&Dグループ(2018年度以降)、グループ主要会社(2017年度以前)
		カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)	
		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)、再生可能エネルギー購入量	T&Dグループ(2018年度以降)、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		
グループ共通目標・実績データ	CO <sub>2</sub> 排出量・電力使用量	T&Dホールディングス・グループ中核会社およびペット&ファミリー損害保険	
	事務用紙使用量	グループ主要拠点およびペット&ファミリー損害保険ただし太陽生命、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主なグループ会社、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>

## 重点テーマ 3

## 「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	Scope1 (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。 (エネルギー投入量はガス、重油、灯油を計測しています)
	Scope2 (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」(環境省・経済産業省)に基づき算定しています。
	カテゴリ1 (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 (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 (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 (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	Scope1 (直接排出)、Scope2 (間接排出)、およびScope3 (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等に関する法律(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。	
再生可能エネルギー購入量	「再生可能エネルギー電気の利用の促進に関する特別措置法」に基づき、電気事業者からの再生可能エネルギー由来の電力の購入量を集計。	
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		
CO <sub>2</sub> 排出量	「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。 (エネルギー投入量はガス、重油、灯油、電力、蒸気・温水・冷水を計測しています)	
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。	

## 3-5 第三者保証報告書

102-56

306-2

T&D保険グループは、P.62「3-1 障がい者雇用」、P.81「3-2 環境負荷データ」およびP.82「3-3 グループ共通目標・実績データ」に記載した2021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。



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

## 独立した第三者保証報告書

2022年9月26日

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 2022」(以下、「レポート」という。 )の「環境負荷データ」、「グループ共通目標・実績データ」及び「障がい者雇用」に記載されている2021年4月1日から2022年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の重要なサステナビリティデータ(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>)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>)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 Financial Information) 」(国際監査・保証基準審議会<sup>\*2</sup>)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>)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であり、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本社及び主要子会社(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本社及び主要子会社(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本社及び主要子会社(1社)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

\*1 International Ethics Standards Board for Accountants

\*2 International Auditing and Assurance Standards Board

## 重点テーマ 3

## 4. 森林保全活動

304-3

## 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」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」では、塩那森林管理署ほかの協力を得て、継続的に間伐や散策道整備などの森林整備活動を行うとともに、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」を実施しています。

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」では、現地NPO法人麻生里山センターの協力を得て、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ています。さらに、小学生がどんぐりから苗木を育て、卒業時に植樹を行う「どんぐりプロジェクト」を地元小学校と協働で行っています。

設置森林名	太陽生命の森林(栃木県)	太陽生命くつきの森林(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)	87t (高島市評価)



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



# 投資を通じた持続可能な社会への貢献

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。



## 関連する社会的課題とグループの取組み



社会的課題



主なステークホルダー



取組み

持続可能な開発のための投資促進

投資家・地域社会

責任投資原則 (PRI) に則り各種のESG投資を実施するとともに、「責任ある機関投資家」の諸原則に則り投資先企業に対する働きかけを実施

### 方針

環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指す

### 2021年度の結果

- 投融資先のCO<sub>2</sub>排出量についてネットゼロ目標を設定。目標の達成に向けた取組みを着実に加速させるため、2030年度を期限とした中間目標を設定
- 「T&D保険グループESG投資方針」に基づき、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分析・評価を取り入れた投融資を実施
- 環境問題の解決に貢献する「グリーンボンド」や新型コロナウイルス感染症対策支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資の実施 等

### 2022年度の子定

- 社会課題の解決に寄与する各種 ESG投資の実施に引き続き取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していく



## 重点テーマ 4

## 1. 基本的な考え方

### 1-1 T&D保険グループESG投資方針

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、当社グループのESG投資に対する姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」を定めています。

機関投資家でもあ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。当社グループは、機関投資家の投資行動が持続可能な社会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、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。

#### T&D保険グループESG投資方針

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、環境、社会、ガバナンス(以下ESG)の課題を考慮した資産運用を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

##### 1.ESG課題を考慮した投融資の実践

資産運用プロセスにESG課題を組み込み、自社の投融資が持続可能な社会の実現に資する投融資判断を行います。

##### 2.ESG課題に関する投融資先との建設的な対話の実施

ESG課題を踏まえたスチュワードシップ活動を適切に実施し、投融資先企業の企業価値向上と社会的課題の解決に貢献します。

##### 3.ESG投融資の協働と市場の健全な発展の支援

グループ各社とのESG投融資に関する協働や業界団体との情報共有を通じ、ESG投融資の運用プロセス高度化に努めるとともに、ESG投融資市場の健全な発展を支援します。

##### 4.ESG投融資の取組みに関する情報開示の充実

ESG投融資の実施状況等について適切な情報開示を行います。

### 1-2 T&D保険グループの石炭火力発電事業への投融資姿勢

石炭火力発電事業等の化石燃料関連事業については、化石燃料の消費が気候変動や大気汚染などの環境問題に重大な影響を与える主要な要因の一つであり、同分野への機関投資家の投融資姿勢がこれまで以上に重要になっていると認識しています。

当社グループは、石炭火力発電事業への投融資については、新規の投融資を実施しない方針としています。ただし、二酸化炭素回収・貯留(CCS)、利用(CCUS)の新技術の開発や実用化など、環境負荷の低減につながる案件が出てきた場合については、投融資の検討対象とする可能性があります。

## 2. 責任ある機関投資家としての取組み

### 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、同原則に基づき、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を十分に考慮し、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、および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産の中長期的な投資リターンの拡大を目指します。

各社のPRIの取組状況は、PRI Transparency Report(英文)で報告しています。下記にご覧になりたい会社名を入力して検索してください。

**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5,000超、日本では118の金融機関等が署名しています(2022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

#### 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テークホルダーシップ責任を適切に果たすよう努める。

## 重点テーマ 4

## 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。

### 1. 投融資プロセスへのESG課題の組み込み

#### 【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。

#### ・投融資判断へのESG評価の組み込み

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、企業におけるESGに関する取組み等を評価し、投融資判断に組み込んでいます。

#### ・環境・シニア社会に配慮した不動産投資

不動産物件の新築や大規模修繕などを行う際に、環境やシニア社会に配慮した取組みの検討・導入を行っています。また、景観の美化や周辺との調和に配慮する一方、既存の不動産物件においても、環境保護に留意する観点から、営業用・投資用すべての物件のエネルギー効率等をモニタリングし、必要に応じて照明設備・空調設備等の省エネ化を行うなど、継続的な環境への取組みを実施しています。

#### 【ネガティブスクリーニング】

当社では、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\*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、石炭火力発電関連事業への新規投融資を原則禁止とするほか、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。

\*生物兵器、化学兵器および非人道的な効果を有する特定通常兵器の使用禁止・制限の目的で制定された国際条約にて使用を全面禁止する兵器のうち、日本政府が批准しているもの。

### 2. ESGテーマ投融資

環境・社会・企業統治の課題を考慮し、持続可能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。また、投融資後も調達目的に沿った資金使途となっているか等について確認を行います。

## 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らず、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投融資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投融資の取組事例

太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命では、次のようなESG投融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

再生可能エネルギー発電事業やエネルギー効率化事業等への資金供給を目的に、地方自治体や事業会社等さまざまな発行体が発行するグリーンボンドへの投資を行っています。

具体的には、「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」等の環境改善効果が期待される事業に取り組む自治体や独立行政法人、企業の事業を資金面で支援するグリーンボンドへの投資を行いました。

#### ・脱炭素社会の実現に貢献する「トランジションファイナンス」への取組み

脱炭素社会の実現を目指し、環境負荷の高い事業活動の脱炭素・低環境負荷型への移行を資金面で支援する「トランジションファイナンス」に取り組んでいます。

具体的には、国内外の金融機関、事業会社が発行するトランジションボンドへの投資を行いました。

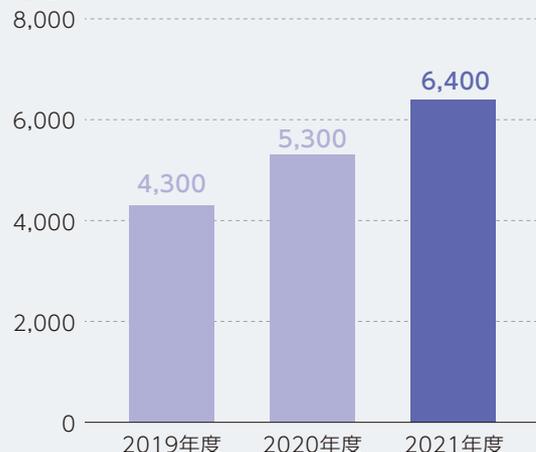
#### ・再生可能エネルギー発電事業、エネルギー効率化事業への投融資

地球環境保護や省エネルギーに貢献できる大規模な風力発電事業や太陽光発電事業を投資対象としたファンドや、エネルギー効率化事業への融資（プロジェクトファイナンス）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。

ESGテーマ型投融資残高

(億円)



## 重点テーマ 4

## • 途上国支援や新型コロナウイルス感染症対策支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資

開発途上国の教育・雇用支援やジェンダー平等などの世界的な社会課題の解決や、新型コロナウイルス感染症対策の支援等を目的に、ソーシャルボンド等、持続可能な社会の実現に貢献できる投融資に取り組んでいます。

具体的には、COVID-19ワクチン債や教育ボンド、JICAジェンダーボンド等への投融資を行いました。

## • 持続可能な社会の実現に貢献できる各種の投融資

上記のほか、国内外のさまざまな社会課題の解決に向け、以下のような投融資に取り組んでいます。

## ーニュートリション・ボンドへの投資

子供たちや妊娠中の女性たち、障がいを持つ人々などを対象とした基礎的食料の購入補助プログラムを含む、中南米およびカリブ地域諸国の持続可能な発展と地域統合のためのプロジェクトに活用されるアンデス開発公社のニュートリション・ボンド(栄養改善支援債)への投資を行いました。

## ー開発途上国向け開発プロジェクトを支えるサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資

開発途上国のために取り組む農業・食料安全保障、教育、エネルギー、金融、貿易・産業、保健、行政・インフラ・ガバナンス、水・公衆衛生、環境、ジェンダー平等などの幅広い分野の開発プロジェクトを支えるため、世界銀行が発行するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへ投資しました。

## • 社会課題解決に向けたインパクトを追求する「インパクト投資」への取り組み

投資リターンだけでなく、環境などの社会課題解決へのインパクトも追求する「インパクト投資」に取り組んでいます。

再生可能エネルギー発電事業への投資を通じ、投資リターンの獲得と同時にCO<sub>2</sub>総排出量削減といった社会的インパクト創出を目指すインパクトファンドへの投資を行いました。

また、投融資先が予め設定したESG課題に関する経営指標・目標の達成状況に応じて、投融資条件が変動する仕組みを有するサステナビリティ・リンク型の投融資にも取り組んでおります。具体的には、借入企業のCO<sub>2</sub>排出量の削減目標の達成状況に応じて、貸付金利が変動する仕組みを有する事業会社向け融資を実施しました。

## • 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」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、運用しています(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(日本版ステewardシップ・コード)への対応

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(日本版ステeward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.tdasset.co.jp/company/principles/stewardshipcode/">https://www.tdasset.co.jp/company/principles/stewardshipcode/</a>

\* T&Dフィナンシャル生命は上場株式会社への直接投資は行ってないため、ステeward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とどまらず、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(経済環境や社会情勢等を踏まえ、継続的に見直し)に基づき、厳正な議決権行使を行っています。なお、議決権行使を含むステeward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するため、社外委員参加の議決権行使等に関する委員会を設置しています。

#### 議案精査・対話・賛否判断における主な着眼点

- ▶ 株主配当が不十分もしくは過大となっていないか。
- ▶ 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では、議決権行使は、株主が投資先企業の企業価値を高めるために企業経営に有効な影響を及ぼす手段であると考えます。お客様の利益を最優先に考えて「議決権行使ガイドライン」を定め、アクティブ運用・パッシブ運用を区別することなく、投資先企業の株主総会議案について自社で個別に精査した上で議決権を行使します。

#### 個別の議案に対する主な考え方

企業価値向上や持続的成長を促す視点から当ガイドラインに基づき個別議案を精査します。数値のみによる形式的判断とならないよう、対話等を通じて得られた各企業の実情を考慮した上で判断するよう努めます。

**【役員選任】**業績の低迷や資本効率の観点から株主価値の毀損が明らかな場合は、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、独立性のある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。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、関係する取締役に反対します。

**【役員報酬】**業績連動型報酬制度の導入には原則として賛成しますが、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、株式報酬制度については、中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】**買収防衛策を導入、更新する議案は、原則として反対します。

## 重点テーマ 4

## 議決権行使状況

## 太陽生命・大同生命

太陽生命・大同生命は、2021年7月から2022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。

## 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。2021年7月から2022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	217	1	0	0	218	476	4	0	0	480
剰余金処分	39	0	0	0	39	84	0	0	0	84
取締役選任*1	67	1	0	0	68	113	3	0	0	116
監査役選任*1	27	0	0	0	27	88	0	0	0	88
定款一部変更	57	0	0	0	57	119	0	0	0	119
退職慰労金支給	1	0	0	0	1	4	0	0	0	4
役員報酬額改定	9	0	0	0	9	43	0	0	0	43
新株予約権発行	9	0	0	0	9	5	0	0	0	5
会計監査人選任	1	0	0	0	1	3	0	0	0	3
再構築関連*2	1	0	0	0	1	4	0	0	0	4
その他会社提案*3	6	0	0	0	6	13	1	0	0	14
(うち買収防衛策)	3	0	0	0	3	2	1	0	0	3
株主提案	0	8	0	0	8	0	32	0	0	32
合計	217	9	0	0	226	476	36	0	0	512

\*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。

## 対話の状況

太陽生命・大同生命は、国内の上場株式会社企業や事業債発行体をはじめとする投資先に対し、中長期的な視点での企業価値向上および持続的成長を促すため、サステナビリティに関する課題も踏まえ、建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業との認識の共有を図るよう努めています。2021年7月から2022年6月において、太陽生命は112社、大同生命は121社と対話の機会を持ちました。

また、議決権行使にあたり、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、株主配当が不十分な企業
- ・ 社外取締役員数が一定数を下回った企業
- ・ 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
- ・ 取締役の員数が増加しており、その理由が不透明な企業
- ・ 買収防衛策の導入・継続を提案した企業
- ・ 経営状況を監視すべき社外取締役や監査役に役員退職慰労金を支給する企業
- ・ 新株予約権の付与や譲渡制限付株式の付与等の役員報酬の導入・増額を行う企業
- ・ 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

## 自己評価

太陽生命、大同生命は、2021年7月から2022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。両社とも各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

### 議決権行使の状況

T&Dアセットマネジメントでは、社内に「スチュワードシップ活動委員会」を設け、議決権行使に関連する事項を審議し、必要事項を決定しています。同委員会は、運用部門のチーフ・インベストメント・オフィサー(C.I.O.)を委員長とし、運用部門の執行役員、運用部門の部長、法務・コンプライアンス部長、株式運用部責任投資推進室長、独立した社外委員で構成され、利益相反に配慮し、営業関係部署と分離した体制としています。

「議決権行使ガイドライン」をはじめとした議決権行使に関連する事項は、スチュワードシップ活動委員会で審議し、決定します。「議決権行使ガイドライン」は、形式的な判断にとどまるのではなく、投資先企業の持続的成長に資するものとなるよう定めています。

議決権行使ガイドラインに基づき作成された議決権行使指図案に対するスチュワードシップ活動委員会の意見を踏まえ、委員長が議決権行使指図の決定を行います。

これらの手順をもとに、2021年7月から2022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8.1%)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 取締役の選解任については、監査等委員に独立性のある社外取締役が過半数選任されていない場合、収益性が恒常的に低く今後も改善が見込めないと判断される場合等に、個別に企業の状況を踏まえながら、責任のある取締役の再任に反対しました。
- ② 社外取締役および社外監査役については、独立性に問題がある場合などに反対しました。

### 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。2021年7月から2022年6月において237社と対話の機会を持ちました。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 鉄道会社に対し、事業で使用する電力源の再生エネルギー比率の方向性について確認しました。再生エネルギーの拡大を検討はしているが、鉄道輸送事業で利用する膨大な電力の安定的な調達には大手電力会社であることが不可欠であり、再生エネルギーに取り組む新興系の電力会社に置き換えて再生エネルギー比率を高めることは難しく、その代わりにLED化等の省エネ投資を進めることでエネルギー原単位を引き下げていく目標を設定しているとの回答を得ました。当社からは、省エネ投資の効果が将来的に原単位でのCO<sub>2</sub>排出量の低減に寄与するかについてフォローさせていただきたい旨を伝えました。
- ② 人口減少および地域社会インフラの衰退を重要な社会課題として認識している陸運企業に対し、同社のビジネスをもってこの課題にどのように対応していくかについて、具体的な取組状況を含め確認しました。過疎化により住民や働き手の減少が深刻化していく中で現行の配送サプライチェーンは維持できなくなる地域が増えており、例えば特に過疎化が深刻な離島などでは住民の生活物資を運ぶ船便のサービスにおいて運転手不足や採算性の問題が実際に生じています。同社の主力サービスは小ロットの荷物をドライバーが顧客の家先まで運ぶ宅配便である一方で、グループ内には中ロット輸送や航空輸送を専門に担う会社を有しており、そのような社内リソースを活用することで、過疎地域における船便の減少を補い代替となりうる配送サービスを提供することができるということです。当社からは、このような取組みは同社のビジネス機会の拡大につながることに加え、過疎地域の住民について輸送面におけるアクセス改善に貢献できると考え、今後も適宜フォローさせていただきたい旨を伝えました。
- ③ 化学メーカーに対し、市場での出来高が少なく、かつ株価バリュエーションが低位である状況は決算説明会を開催していないことも一因と考えられることから、投資家向け決算説明会の開催を要望しました。同社からは、本決算発表後に社長自らが決算状況を説明する動画の配信を開始するなど、徐々に投資家向けIRの強化に向けて取り組んでいるところではあるが、説明会開催の要望についても社長以下のマネジメントメンバーにしっかり伝えておくとの回答を得ました。本件については対話を継続し、今後も変化を促していきたいと考えます。

## 自己評価

T&Dアセットマネジメントは、2021年7月から2022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。同社は各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。

## 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、東京日本橋タワーにて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、2021年度は、延べ243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、2022年3月31日時点での会員数は8,352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。

#### 2021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、CD/DVD・古本、ペットボトルキャップなどの収集・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を推進・支援しています。また、ボランティア休暇制度を利用し、役職員による「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(2021年はコロナ禍の影響により実施を見送り)。車椅子・歩行介助など、障がい者の方々との直接のふれあいを通じ、役職員が障がいに対する理解を深めています。

#### 2021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もとに、社会福祉団体や令和2年7月豪雨災害などで被災された障がい者施設に寄付を行いました。
- ・ ボランティア活動: 障がい者の音楽コンサートの運営支援等を実施しました。
- ・ その他: 全国の支社等から集まった使用済み切手などを、社会貢献活動を支援する団体に寄贈し、海外の医療協力にお役立ていただきました。このほか、ペットボトルのキャップを収集し、ユニセフへの寄付につなげました。



## 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、活動を支援しています。

### 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た「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歳以上の方々がグループで行っている「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: 会社などに勤務している方々のグループが、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。



**【1971(設立)～2021年度の助成実績累計】 4,388件 17億557万円**

### 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、専門家が執筆した小冊子「環境と健康シリーズ」をこれまでに計75冊発行しています。また、より多くの方々にお読みいただけるよう、近年発行した小冊子を電子書籍化のうえ、財団のホームページで無料公開しています。

### 家庭看護の相談と実習教室

これまでに実施した実習教室の様子などを記録した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～2021年度の助成実績累計】 2,364件 13億3,379万円**

### 2021年度の主な事業

2021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103件・2,799万円、研究助成が12件・697万円、合計115件・3,496万円でした。

## 社会活動

## 3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

## 3-1 全国一斉ク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「全国一斉ク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。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んでいます。



## 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「全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)\*」の第1回大会より、毎年、「全国障害者スポーツ大会」に特別協賛しています。

\*「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」となりました。

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」に専用ブースを毎年設置し、大同生命をはじめ、太陽生命や提携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(2021年は、三重県で「第21回全国障害者スポーツ大会(三重とこわか大会)」が開催される予定でしたが、コロナ禍の影響により中止となりました)。

また、2015年1月から公益財団法人日本パラスポーツ協会、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。



## 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&amp;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 みんなでサステナ運動 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「みんなでサステナ運動」に取り組んでいます。2021年度は「SDGsへの貢献」をテーマに、全国の支社・本社の各部門が、3R(リデュース、リユース、リサイクル)の推進、発展途上国への寄付、地域に密着した清掃活動など、さまざまな活動に取り組みました。



### 3-6 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、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、中小企業経営者や後継者などに経営・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。これまでの累計受講者数は、16,300人以上に達しています。2021年度は、「明治大学」「日本女子大学」「関西大学」「人を大切に作る経営学会」でオンライン開催しました。



### 3-7 インターンシップ 大同生命

大同生命では、生命保険業務に対する理解を深めていただくことを目的として、学生のみなさまに就業体験の機会を提供しています。2021年度は、対面・非対面を併用して開催したことで、全国から多くの方に参加いただきました。また、「希望選択制プログラム」の導入により、さまざまな仕事を体感いただくとともに、これまで以上に多くの従業員とのコミュニケーション機会を設けました。学生のみなさまが自ら動くイメージを掴み、ご自身の適性や今後の進路を考える機会として活用いただいております。



### 3-8 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への取り組みを調査する「大同生命サーベイ」を毎月実施しています。大同生命の営業担当者が全国約10,000社の中小企業から、経営者の“生の声”を直接お伺いしています。また、調査レポートを全国のお客さまにお届けするとともに、広く一般に公表しています。



大同生命WEBサイト  
「大同生命サーベイ」



## 社会活動

## 3-9 公益財団法人大同生命国際文化基金

## 設立の目的等

大同生命が1985年に設立。諸外国との文化交流や助成活動を通じて、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

世界各地域に関する学術的研究の奨励を目的に、地域研究の分野で功績のあった研究者に対し「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ていただくことを目的として、アジア諸国(14カ国)の現代文芸作品(78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、これらの作品をより多くの方々にお読みいただけるよう、電子書籍化のうえ、財団のホームページで無料公開しています。

また、アジア諸国において、日本に対する理解を深めていただくことを目的として、日本の文学作品などを各国の言語に翻訳した作品(46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)や図書・学用品の寄贈による学習環境の整備を通じて、各地域の教育意識の向上を支援しています。なお、長年にわたる教育分野への貢献が認められ、2013年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。

## 3-10 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。

## 3-11 NMWA日本委員会スポンサーシップ

D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進に向けた取組みの一環として、「アートを通じたジェンダー平等」を推進する「NMWA(ニムワ)日本委員会」\*へのスポンサーシップを実施しました。

\* 米国ワシントンDCにある「National Museum of Women in the Arts」(NMWA)にて開催される女性作家の展覧会への、日本人作家の作品展示を支援する組織。

日本委員会  
JAPAN COMMITTEE  
NATIONAL MUSEUM  
OF WOMEN IN THE ARTS

## 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ユナイテッドキャピタル、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6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。

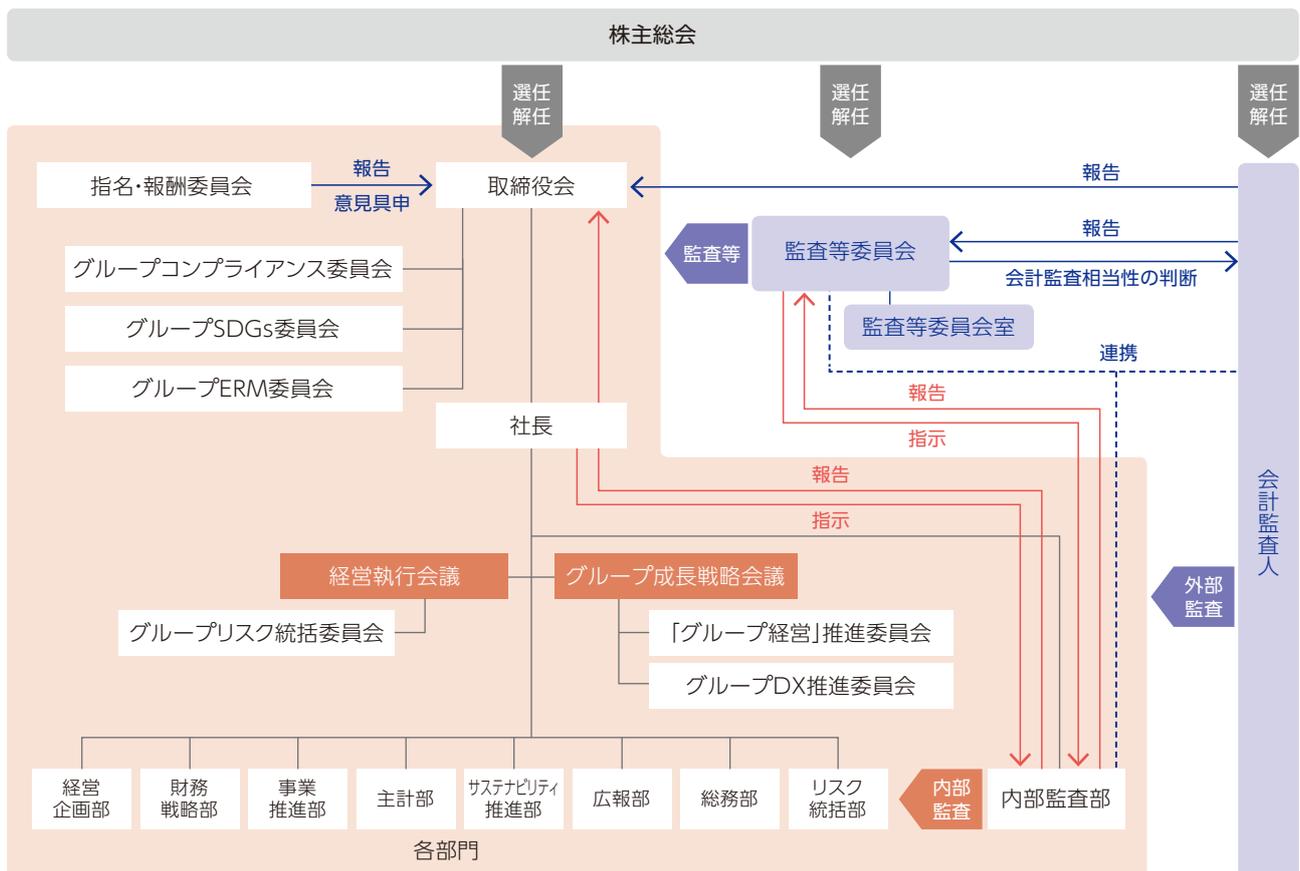
コーポレート・ガバナンスについての詳細は、東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」もご参照ください。

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、監査等委員会設置会社として、取締役会から独立した監査等委員会により、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、役員を選解任（後継者計画を含む）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通じて当社および当社グループのコーポレート・ガバナンス体制の強化を図るため、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。加えて、当社の経営および当社グループの経営管理に関する重要な事項を審議および決議するための機関として「経営執行会議」を設置し、それに並列して、グループ企業価値の持続的な向上を実現するため、グループ全体の視点から、グループ成長戦略等に関する事項およびそれに付随する重要な事項を審議するための機関として「グループ成長戦略会議」を設置しています。

## コーポレート・ガバナンス体制（2022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を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、監査等委員会設置会社として、定款の規定に基づき、取締役会の決議によって一部の重要な業務執行の決定について取締役会から取締役へ委任しています。これにより、「経営・監督と業務執行の分離」を行い、取締役会の経営機能（経営の方針・全体戦略の決定）および監督機能の一層の強化を図るとともに、業務執行の機動性・効率性向上を推進しています。2021年度は17回開催しました。

##### (構成)

取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数は、定款で定める9名以内、監査等委員である取締役は定款で定める5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、直接子会社と当社を兼務する取締役（監査等委員である取締役を除く）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・会計専門家等、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、5名の社外取締役を選任しています。

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	5名（うち女性1名）
社外取締役の活動状況 (2021年度)	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、あるいは公認会計士や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。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を選解任（後継者計画を含む）、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申を行っています。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」および「主要な子会社の代表取締役社長との意見交換」等の活動を行っています。

##### (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などについて、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。

## 2021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	当社では、2021年度の取締役会全体（任意の指名・報酬委員会を含む）としての実効性に関し、客観性・透明性を確保する目的から取締役に第三者機関による匿名でのアンケート（自己評価）・インタビューを行い、取締役会において分析・評価をしました。
2. 評価方法	アンケートでは、取締役会の構成、運営、議論（経営機能）、監督機能、パフォーマンス等の評価項目に対し、選択式の回答と記述式の意見により実効性を確認いたしました。インタビューでは、アンケートで回答した評価の判断根拠や取締役会の課題を確認しました。
3. 総評	分析・評価の結果、次の事項等が確認され、取締役会は期待されている役割を概ね果たしており、実効的に機能していると判断しました。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役会の構成に多様性が確保されている。</li> <li>・取締役会での議論に至るまでのプロセスにおいて事前説明等で適切な情報提供が行われている。</li> <li>・取締役会の議事運営・議題選定が適切である。</li> <li>・事業ポートフォリオ、資本コストを意識した議論が進展している。</li> <li>・投資家との対話内容のフィードバックが十分なされている。</li> </ul>
4. 前回課題の改善状況	2020年度評価で認識した課題（指名・報酬委員会の機能強化、取締役会メンバー構成の検討、分かりやすい資料の作成・工夫、効率的な取締役会の運営等）に取り組み、着実な改善が見られていると認識しています。
5. 今回課題と今後の取り組み	また、取締役会における課題として、グループ経営戦略に関する議論の一層の充実・深化、グループ一体経営のさらなる推進、取締役会でのより良い議論のために論点を簡潔にまとめた資料の構成・作成に改善の余地を認識しました。 本実効性評価で認識した課題への対応を通じて、取締役会のより一層の実効性向上に引き続き取り組んでいきます。

### 監査等委員会

#### （責務・役割）

監査等委員会は、株主の負託を受けた独立の機関として、法令、定款および当社関連規程の定めに基づき、取締役の職務の執行を監査するなどの役割・責務を果たしています。監査等委員会は、監査計画に基づき、会計監査人・内部監査部との意見交換や重要書類の閲覧・調査等を行い、当社の内部管理態勢の検証を目的とした監査を実施しています。また、監査等委員は、取締役会をはじめとした当社の重要な会議に出席し、取締役の職務執行の監査を実施しています。2021年度は監査等委員会を21回開催しました。

監査等委員の人数	5名
男性	4名
女性	1名
うち社外監査等委員	3名（うち女性1名）
社外監査等委員の活動状況（2021年度）	監査等委員である社外取締役は、企業経営の経験者・会計専門家・法律専門家として豊富な経験および見識を有しており、取締役会および監査等委員会にて必要な発言を適宜行っています。また、「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」および「主要な子会社の代表取締役社長との意見交換」等の活動を行いました。

### 取締役の選任

#### （プロセス）

取締役候補者については、指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会にて選任します。なお、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員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を主要な基準としています。社外取締役については、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おそ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

### 1. 当社の役員報酬制度(2021年度)

#### (1) 報酬の決定に関する方針

当社は役員報酬に関する方針を、コーポレート・ガバナンス基本方針(以下、「本方針」)において、以下のとおり定めています。本方針の改廃は、当社取締役会により決定しています。

- ① 役員報酬制度は、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に向けて、健全なインセンティブとして機能するよう報酬制度および報酬額等を設計する。取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)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)で構成する。
- ② 取締役の報酬等は健全なインセンティブとして機能するよう、報酬等の種類ごとに適切な支給割合等を設定する。
- ③ 報酬額は役職ごとの責務に応じて設定し、月例報酬および賞与は業績等と連動し変動する仕組みとする。
- ④ 社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役の報酬等は、月例(固定)報酬で構成する。
- ⑤ 各取締役の月例報酬および賞与は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で取締役会において決定された報酬テーブルおよび役員ごとの個別評価に基づいて算定し、取締役会の決議を経て、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定する。役員ごとの個別評価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いて実施し、指名・報酬委員会において審議を行い、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定する。
- ⑥ 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、中長期的な経営戦略に基づき定める複数の経営指標等を指標として使用する。経営指標等については、各項目の達成率等に応じた係数を乗じて点数を算出する。担当部門評価は、各部門の執行計画の達成状況等を踏まえて担当部門の点数を算出する。  
なお、会社業績評価と担当部門評価の点数は、役職ごとの責務に応じて定められた評価配分に基づき、加重平均を行う。なお、代表取締役等の評価配分は、会社業績評価を100%とする。
- ⑦ 信託型株式報酬は、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、監査等委員である取締役および国内非居住者を除く)に対して、役位に応じたポイントを原則として毎年付与する。
- ⑧ 各監査等委員である取締役の月例報酬は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。
- ⑨ 月例報酬は毎月、賞与は年1回、金銭を給付する。信託型株式報酬は、付与された累積ポイントに基づき、退任時に当社株式の交付および金銭を給付する。  
なお、信託型株式報酬は、受益権確定日より前に当社の定める非違行為等(著しい任務懈怠・法令違反行為・機密情報等の漏えい等)に該当した取締役には、当社株式の交付および金銭を給付しない。また、受益権確定日以降、非違行為等に該当した場合には、算定基礎株式数に算定株価を乗じて得た額につき賠償を求めることができる。

#### (2) 報酬の構成

当社は、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に向けて、健全なインセンティブとして機能するよう報酬制度および報酬額等を設計しています。取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)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。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、監査等委員である取締役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。

報酬の種類	支給時期	個人別の役員報酬等の額に係る算定方法	支給方法
月例報酬	毎月	月例報酬および賞与は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、取締役会において決定された報酬テーブルおよび役員ごとの個別評価により算定された金額に基づき、代表取締役合議のうえ取締役社長である上原弘久が決定することを取締役会にて決議。 役員ごとの個別評価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いて実施し、指名・報酬委員会において審議を行い、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定。	金銭
賞与	年1回		
信託型 株式報酬	各役員の 退任時	信託型株式報酬は、取締役(社外取締役を含む非常勤取締役、監査等委員である取締役および国内非居住者を除く)に対して、取締役会で決定されたテーブルに基づき、役位に応じてポイントを付与。 なお、当社の役員退任時に累積ポイントに応じて当社株式を交付および金銭を給付。 また当制度は、マルス・クローバック条項*を設定。	株式70% 金銭30%

## \* マルス・クローバック条項

信託型株式報酬制度は、受益権確定日よりも前に制度対象者が当社の定める非違行為等(著しい任務懈怠・法令違反行為・機密情報等の漏えい等)に該当した場合、会社株式の交付およびその売却代金の給付は行わないものとする旨定めています。また、受益権確定日以降、非違行為等に該当した場合、算定基礎株式数に算定株価を乗じて得た額につき賠償を求めることができる旨定めています。

## (3) 個人別の役員報酬(月例報酬・賞与)の額の決定を取締役社長に委任する理由

取締役社長である上原弘久は、当社全体の業績・業務執行等を俯瞰・監督するとともに、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の構成員であるため、指名・報酬委員会の役員ごとの個別評価の審議状況等を踏まえ、個人別の役員報酬(月例報酬・賞与)の額を決定するには最も適しているからです。

## (4) 指名・報酬委員会および取締役会の関与

当社は、役員を選解任(後継者計画を含む)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通じて当社および当社グループのコーポレート・ガバナンス態勢の強化を図るため、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・報酬委員会の委員は、取締役社長および社外取締役で構成され、独立性、客観性および説明責任を強化するために、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することとしています。

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等について審議し、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、指名・報酬委員会の審議を経て決定された役員ごとの個別評価および取締役会において決定された報酬テーブル等に基づき決定しています。

2021年度は指名・報酬委員会において、役員ごとの報酬決定の基準となる「2020年度取締役・執行役員の評価結果」および「2020年度直接子会社の代表取締役の評価結果」ならびに「監査等委員でない取締役の報酬等限度額の設定」等について審議しました。また、取締役会は「2020年度会社業績評価結果」等について決定しています。

## (5) 会社業績評価と担当部門評価の算出方法

会社業績評価と担当部門評価の評価配分は、役職ごとの責務に応じて取締役会において決定された基準に従い、加重平均を行っています。なお、代表取締役等の評価配分は、会社業績評価を100%としています。

## 算出方法

会社業績評価 (主な指標は(6)参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、中長期的な経営戦略に基づき定める複数の経営指標等に加え、株主総利回りを会社業績評価の指標として使用。</li> <li>経営指標等については、各項目の達成率等に応じた係数を乗じて点数を算出。</li> </ul>
担当部門評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部門の執行計画の達成状況等を踏まえて担当部門の点数を算出。</li> </ul>

## ガバナンス・内部統制

## (6) 会社業績評価に係る主な経営指標(業績連動指標) &lt;2021年度&gt;

会社業績評価に係る主な経営指標は以下のとおりです。

財務に関する経営指標については、2021年度に策定したグループ長期ビジョンに基づき、2025年度目標の達成に向けた単年度の目標達成率や進捗状況を評価しています。

## ① 単年度評価項目

2025年度目標の達成に向けて、単年度目標の達成率を評価。

	2025年度目標		
グループ修正利益	1,300億円		
新契約価値	2,000億円		
	単年度目標	実績	達成率
グループ修正利益	730億円	392億円	53.7%
新契約価値	1,471億円	1,669億円	113.5%

## ② 中長期評価項目

2025年度目標の達成に向けて、進捗状況を評価基準として評価。

	2025年度目標
修正ROE	8.0%
ROEV	7.5%

- ・修正ROEの実績は、2.7%となっています。
- ・ROEVの実績は、7.0%となっています。

## ③ 市場評価項目

	評価基準等
株主総利回り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株主総利回り※については、実績及びベンチマークとする上場生命保険会社との乖離率等を踏まえて点数を算出。</li> <li>※株主総利回り: Total Shareholder Return (TSR)</li> </ul>

- ・株主総利回りの実績は、5年で「117.4%」となっています。

(注) 株主総利回りは以下にて算出しています。

- ・5年: (2021年度末日の株価+2017年度から2021年度までの1株当たり配当額の累計額) / 2016年度末日の株価

## ④ ESG評価項目

上記の財務に関する経営指標のほか、以下の非財務に関する経営指標について評価。

	評価基準等
お客様満足度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度水準を評価基準として達成状況を評価。</li> </ul>
従業員満足度	
CO <sub>2</sub> 排出量の削減	

- ・お客様満足度および従業員満足度の実績は、前年度水準以上を達成しています。
- ・CO<sub>2</sub>排出量の実績は、前年度水準から1.3%削減を達成しています。

### (7) 報酬の種類別の支給割合

当社の役員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%~74%、賞与は報酬全体の約14%~21%とし、信託型株式報酬は報酬全体の約10%~22%となっています。

なお、月例報酬は、役員ごとの個別評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約5%~マイナス約5%で変動します。また賞与については、役員ごとの個別評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約40%~マイナス約40%で変動します。

### 報酬構成割合のイメージ



### (8) 当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が本方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

個人別の報酬等の内容については、取締役会で決定された報酬テーブルおよび指名・報酬委員会で審議された役員ごとの個別評価に基づき算定されていることを取締役会において確認し、本方針に沿うものであると判断しています。

### (9) 役員区分ごとの報酬等総額および報酬の種類別総額開示

(単位:百万円)

区分	月例報酬		賞与引当金		信託型株式報酬 (役員報酬BIP信託)		報酬等総額	
	支給人数	金額	支給人数	金額	支給人数	金額	支給人数	金額
監査等委員でない取締役 (社外取締役除く)	8名	126	3名	35	3名	38	8名	200
監査等委員である取締役 (社外取締役除く)	2名	58	0名	—	0名	—	2名	58
監査等委員でない 社外取締役	2名	20	0名	—	0名	—	2名	20
監査等委員である 社外取締役	3名	37	0名	—	0名	—	3名	37
合計	15名	242	3名	35	3名	38	15名	316

- ・ 取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く)の月例報酬および賞与引当金は業績連動報酬であり、また、信託型株式報酬は非金銭報酬です。監査等委員でない取締役(社外取締役を含む非常勤取締役を除く)(4名)の業績連動報酬等の総額は139百万円、非金銭報酬等の総額は38百万円です。
- ・ 上記の支給人数および報酬等の額には、2021年6月25日開催の第17回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名を含んでいます。なお、当事業年度末現在の人数は、監査等委員でない取締役7名および監査等委員である取締役5名です。
- ・ 信託型株式報酬の金額は、当該制度に基づき当該事業年度中に付与されたポイントに係る費用計上額を記載しています。
- ・ 連結報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、役員の個別報酬開示は記載していません。

## ガバナンス・内部統制

## (10)株主総会決議

## 取締役の報酬等限度額

監査等委員でない取締役の報酬等限度額は、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会にて、年額450百万円、うち社外取締役分は年額40百万円(同株主総会終結直後の監査等委員でない取締役の数は9名(うち社外取締役は2名))の決議を行い、そのうち賞与の総額については取締役会にて年額を決定しています。また、監査等委員でない取締役の報酬等限度額とは別枠として、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会にて、信託型株式報酬において、連続する3事業年度ごとに、信託に拠出する信託金の上限金額を500百万円として決議しています。取締役に付与される1事業年度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(同株主総会直後の信託型株式報酬の対象となる監査等委員でない取締役の数は4名)。監査等委員である取締役の報酬等限度額は、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会にて、年額150百万円(同株主総会終結直後の監査等委員である取締役の数は5名(うち社外取締役は3名))の決議を行い、その範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

## 経営執行会議およびグループ成長戦略会議

P.20『8.マネジメントアプローチ』の「経営執行会議およびグループ成長戦略会議」をご参照ください。

## 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。

## サービス品質向上専門委員会(太陽生命)

- 〈社外委員〉 医師、弁護士、学識経験者、消費者問題の見識者
- 〈主な検討事項〉 保険金・給付金の支払管理態勢の構築状況、保険金等支払査定の妥当性、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、学識経験者、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係わる業務運営状況や取組施策に関する妥当性、有効性

## 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、支払査定の妥当性、「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&amp;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

## 支払査定審査委員会(T&amp;Dフィナンシャル生命)

- 〈社外委員〉 弁護士
- 〈主な検討事項〉 保険金等のお支払い可否の決定における公正かつ正確な支払査定

## 1-5 委員会

## 指名・報酬委員会

当社は、役員を選解任（後継者計画を含む）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通じて当社および当社グループのコーポレート・ガバナンス体制の強化を図るため、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を選解任および役員報酬に関する事項や当社の代表取締役社長後継者計画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。指名・報酬委員会は取締役社長および3名以上の社外取締役で構成され、独立性、客観性および説明責任を強化するために、委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員となる社外取締役は、指名・報酬委員会審議を経て取締役社長が決定するものとし、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（2021年度）

主な審議・報告内容	
第1回	・取締役会のスキル・マトリックスの活用
第2回	・監査等委員でない取締役・補欠の監査等委員である取締役候補者の選任等 ・直接子会社の取締役・監査役候補者の選任等 ・指名・報酬委員となる社外取締役の選定
第3回	・2020年度取締役・執行役員の評価結果 ・2020年度直接子会社の代表取締役の評価結果
第4回	・指名・報酬委員会の委員長の選定
第5回	・信託型株式報酬制度に関する検討
第6回	・サクセッションプラン
第7回	・役員選任プロセスの検討
第8回	・サクセッションプランの運営の見直し
第9回	・サクセッションプラン
第10回	・役員選任プロセスの検討
第11回	・役員選任プロセスの検討
第12回	・執行役員の選任等 ・直接子会社の執行役員の選任等
第13回	・定款の一部変更 ・グループ経営人材育成プログラムの策定

## 各委員の出席状況（2021年度）

氏名	役職	出席状況
加藤 遥*（委員長）	社外取締役	13回すべてに出席
大庫 直樹	社外取締役	13回すべてに出席
渡邊 賢作	社外取締役	13回すべてに出席
上原 弘久	代表取締役社長	13回すべてに出席

\* 加藤遥の婚姻前の氏名は、松山遥です。松山遥は職務上使用している氏名です。

## グループコンプライアンス委員会

P.20『8.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.19『7.サステナビリティ推進体制』の「グループSDGs委員会」をご参照ください。

## ガバナンス・内部統制

## グループリスク統括委員会

P.20『8.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、取締役会の下部機関として設置しています。

委員長は財務戦略部担当執行役員です。2021年度は15回開催し、審議結果について、経営執行会議、グループ成長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

## グループ内部監査

内部監査は、組織体の経営目標の効果的な達成に役立つことを目的として、業務執行部門等における内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、助言・勧告を行う業務です。

当社では、取締役会が策定した「グループ内部監査基本方針」においてグループ内部監査態勢の実効性を確保するための基本方針を定めています。これに基づき、当社および直接子会社は、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。なお、2021年度期末における内部監査部門の要員数は、当社5名、直接子会社を含めたグループ合計では71名です。

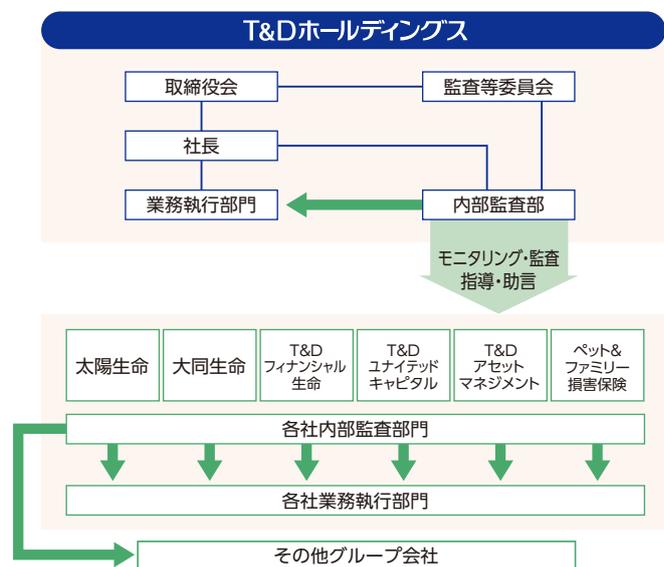
## 機能・役割

当社の内部監査部は、当社各部門に対する内部監査を実施するとともに、直接子会社の内部監査実施状況のモニタリング等を通じてグループ全体の内部管理態勢を把握し、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。

また、当社の内部監査部は、取締役会で決議された内部監査計画に基づき、内部監査やモニタリング等を通じて、グループの内部管理態勢の適切性・有効性を検証・評価するとともに、その結果を代表取締役社長、監査等委員会、取締役会に報告しています。監査等委員会に対しては、定期的にグループの内部監査の状況等を報告するとともに、監査等委員会から指示を受けた事項等について報告を行っています。加えて内部監査計画の策定および内部監査部長の人事異動や評価等については、監査等委員会の事前同意事項としています。

## 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、会社法およびグループ経営理念等に基づき、グループ全体の健全性およびコンプライアンス態勢の確保による保険契約者等の保護を前提とし、当社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。

#### 統合報告書

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

#### ディスクロージャー誌

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

#### 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。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「IR資料室」をご参照ください。

**WEB** <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

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

##### IR情報のホームページ掲載

ホームページにて、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。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「個人投資家の皆さまへ」、「IR資料室」、「IRイベント」をご参照ください。

**WEB** <https://www.td-holdings.co.jp/ir/individual/>  
<https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>  
<https://www.td-holdings.co.jp/ir/event/>

## 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。なお2022年度は、新型コロナウイルス感染対策として、事前の議決権行使を推奨し、当日は、遠方の株主さまの便宜のため、ご自宅等からでも株主総会の様子を傍聴いただけるようライブ中継を実施、また議事短縮、株主および役職員のマスクの着用など適切な感染予防策を実施したうえで開催しました。

## 2-5 株主構成

102-5

## 所有者別所有株式数(2022年3月31日現在)

株主区分	金融機関	金融商品 取引業者	その他の 法人	外国法人等	個人・ その他	計
所有株式数(千株)	179,582	27,881	103,207	213,545	64,783	589,000
所有株式数の割合(%)	30.49	4.73	17.52	36.26	11.00	100.00

## 大株主の状況(2022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)	101,470	18.04
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	32,173	5.72
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	12,608	2.24
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	9,444	1.68
JPモルガン証券株式会社	8,311	1.48
JP MORGAN CHASE BANK 385781	8,103	1.44
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	7,107	1.26
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	6,943	1.23
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	6,675	1.19
AIG損害保険株式会社	6,000	1.07
計	198,839	35.35

\* 当社は、自己株式26,458千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。

## 1. ERM

102-11

## 1-1 ERMの取組み

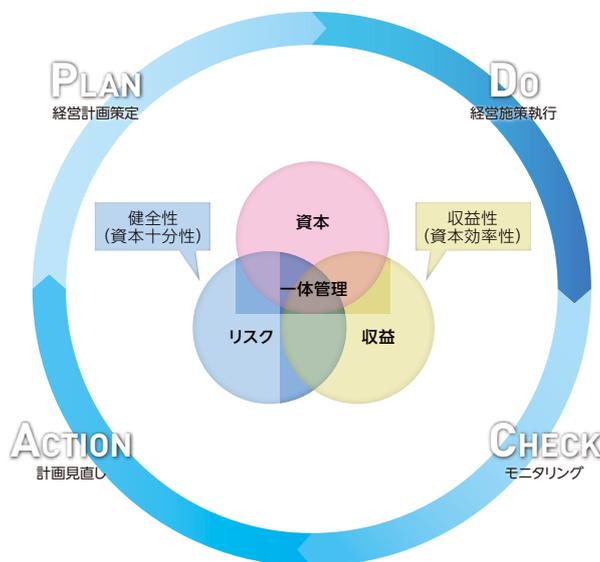
ERMとはEnterprise Risk Management(エンタープライズ・リスク・マネジメント)の略で、資本・収益・リスクを一体的に管理することにより、企業価値の増大や収益の最大化といった経営目標を達成することを目的とした戦略的な経営管理手法のことを指します。

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が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、直接子会社は当方針のもと、関連会社を含めたリスク管理体制を整備しています。

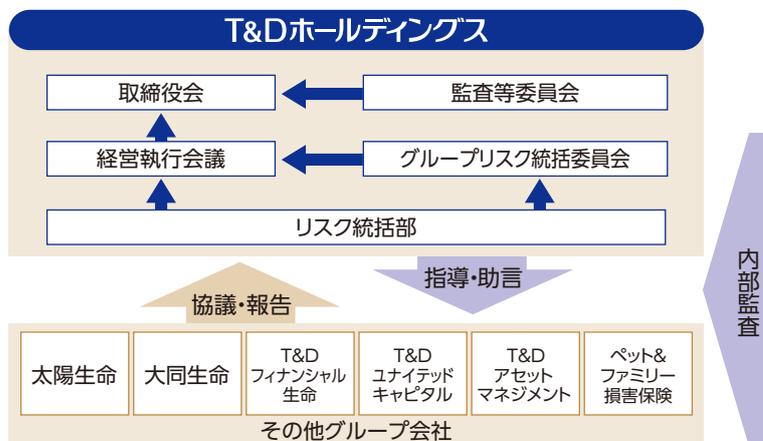
当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一した経済価値ベースのリスク管理指標等に基づくリスクの状況について、直接子会社から定期的および必要に応じて報告を受け、グループ各社が抱える各種リスクの状況を把握・管理しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役に報告するとともに、必要に応じて直接子会社に対し指導・助言を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

## 経営管理

## 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、金融市場の混乱、巨大災害、パンデミック、気候変動、サイバー攻撃など、経営上のさまざま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、当社ホームページをご参照ください。

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

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、「グループ情報セキュリティポリシー」「グループサイバーセキュリティ対応規程」を定め、全役員が取り組む義務と位置づけています。

当社グループの情報システム会社であるT&D情報システムでは、2007年3月に「ホストコンピュータ運用業務」、2011年3月に「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。

### グループサイバーセキュリティ体制

サイバー攻撃等により、システムが停止し業務遂行に支障が生じる可能性や、重要な情報が漏洩する可能性が想定されます。

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) および各社にCSIRTを設置しています。また、グループとしての訓練や各社ごとに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(「情報セキュリティ管理規程」「情報セキュリティハンドブック」)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。

グループの経営層を対象に、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、その結果を取締役に報告しています。

### 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。

個人情報保護宣言は、当社ホームページをご参照ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/information/privacy.html>



## 2-8 顧客プライバシーの保護

103-2

103-3

418-1

T&D保険グループでは、お客さま等からの申出のうち受付時に不満足の説明があったものを苦情として扱い、お客さま等から苦情を受付けた場合は適切な対応に努めています。顧客のプライバシー侵害等につき、2021年度に受けた苦情のうち、事実確認が取れた苦情の件数は右表のとおりです。

### 個人情報に関する苦情受付件数(2021年度)

項目	概要	受付件数
誤送付	誤送付に関するもの	10件
第三者漏洩	本人の許可なく第三者への情報漏洩	11件
その他	上記以外の個人情報に関するもの	117件
合計		138件

## 2-9 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、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とともに、危機事態への対応にあたっては、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す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。

新型コロナウイルスへの対応においては、お客さま・従業員の安全確保を最優先として感染拡大の防止に向けてさまざまな措置を講じるとともに、保険金・給付金の確実なお支払いや、コールセンターをはじめとする各種業務の継続など、適切な対応に努めています。

## 3. コンプライアンス

103-2 103-3 205-2

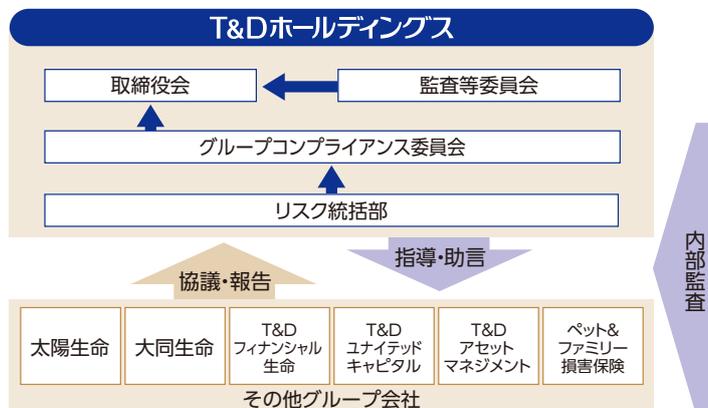
### 3-1 コンプライアンスの基本的な考え方

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.9)。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、2021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 内部通報制度

103-2

103-3

207-2

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(その疑いがある行為を含む)ならびにグループの信用や名誉を毀損させるおそれのある行為の通報を、社外の通報受付会社が受け付けます。

#### T&D保険グループヘルプライン

「T&D保険グループヘルプライン」での対応においては、通報者が通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを一切受けないことなどをルール化したうえで、社外の通報受付会社を通じた電話・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。通報内容およびその調査結果については、監査等委員会に報告するとともに経営層にも報告を行っています。

#### T&D保険グループヘルプラインの受付件数

2019年度	258件
2020年度	320件
2021年度	309件

\* 上記の受付件数には、制度の問合せのほか、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。

## 4. 税務へのアプローチとマネジメント

### 4-1 税務に対する考え方

103-2

103-3

207-1

207-2

207-3

207-4

T&D保険グループは、税務に関するコーポレート・ガバナンス(税務ガバナンス)の強化を目的として、税務へのアプローチ(組織の税務に関する原則、税務計画への姿勢、税務当局とのエンゲージメント)を「T&D保険グループ税務基本方針」として、取締役会の決議を得て制定しています。「T&D保険グループ税務基本方針」は経理担当役員の下、グループ各社の経理部門で運用され、税務管理体制の適切性・有効性に関して毎年点検が実施され、その結果が取締役に報告されます。

また、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。税務コンプライアンスに関しては、これらのCSRの取組方針に基づく「T&D保険グループ税務基本方針」に則り対応しています。コンプライアンスの内部通報制度は、税務コンプライアンスにも適用されます。

#### T&D保険グループ税務基本方針

T&D保険グループは、以下の税務基本方針を定め、適正な税務対応に取り組み、企業の社会的な責任を果たします。

##### 1. 基本的な考え方

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、サステナブルな社会の実現のため事業を通じて人と社会に貢献することを目指します。

また、すべての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、コンプライアンス行動規範に法令等の遵守を定めております。

税務においても、ガバナンスやコンプライアンスの更なる向上に努め、適正な税務対応を行うため、業務を遂行するにあたり各々の国または地域の税務に関する法令およびその趣旨に沿った誠実かつ責任ある税務対応を行います。

##### 2. 適正な税負担

T&D保険グループは、租税条約の利用に基づく二重課税の排除や各種税制の適切な利用等を通じ、適正な税負担の実現に努めています。

なお、法令等の趣旨を逸脱する解釈や、租税回避のみを企図したタックスプランニングは行いません。

##### 3. 移転価格税制への対応

T&D保険グループは、グループ間の国際取引について、OECD移転価格ガイドラインによる独立企業間価格で行い、その国または地域で行われた経済活動を反映した適正な所得に基づく適正な納税を行います。

##### 4. 納税体制の整備

T&D保険グループは、各々の国または地域で適用される納税義務を適正に行うための体制を整備します。

T&Dホールディングスは、国内外のグループ会社と連携し、税務ガバナンス態勢の強化に取り組んでいます。

##### 5. 税務当局との関係

T&D保険グループは、税務当局に対し誠実な対応と事実に基づく適時適切な説明を通じて、健全な関係を構築するよう努めています。

国別の納税額は、当社ホームページをご参照ください。

**WEB** <https://www.td-holdings.co.jp/csr/library.html>

# 第三者意見

T&D保険グループ「サステナビリティレポート2022」の記述を踏まえて、第三者意見を提出いたします。

「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ」と、それに向けた5つの重点テーマの策定・取組みについて、上原社長からの強いメッセージで語られ、グループとしての取組みへの意気込みを感じました。『グループ長期ビジョン「Try & Discover 2025」～すべてのステークホルダーのしあわせのために～』に向けたさらなる取組みを期待し下記のようにコメントいたします。

## 1 T&D保険グループサステナビリティステートメント

2022年5月に策定された「T&D保険グループサステナビリティステートメント」では、財務KPIと非財務KPIの追求について記載され、貴社のサステナビリティ課題に対するグループ全体での経営姿勢が伺えました。「非財務」のKPIを設定されたことは「SDGs経営と価値創造」に向けた大きな一歩であり、業界をリードする存在となることを期待しています。そのうえで、さらなる改善の方向性を提案させていただきます。

今回のステートメント策定の背景には、グループ経営ビジョンの達成には、グループ収益の拡大だけでなく、事業を通じた社会課題の解決も必要であり、経済的価値と社会的価値、両輪による共有価値の創造を目指し、「財務KPI」と「非財務KPI」を設定されたことと拝察いたします。そのうえで、「非財務KPI」という新しい指標についての説明を充実されることで、貴社のサステナビリティに対する取組みについて、ステークホルダーからの理解がより進むと思います。例えば、「お客さま満足度」「従業員満足度」「CO<sub>2</sub>排出量」という非財務KPIの選定理由や、貴社が事業を通じて解決を目指す社会課題との関係性等についての説明を充実化されてはいかがでしょうか。

## 2 人権尊重への取組み

昨年より具体的な取組内容を開示されており、人権デューデリジェンスによる現状把握・改善を行っている点は、日本の保険業界において先進的であり、業界をリードされていると思います。そのうえで、人権デューデリジェンスの方法や、特定された人権課題と改善の事例、課題に対する予防・軽減策、是正策などより詳細な開示を行うことで、是非、世界標準を目指していただきたいと思います。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」では、潜んでいるリスクに対しての救済措置の設置も求められています。深刻な人権リスクを見逃さないよう、また発生した場合には適切に救済できるよう、例えば多言語対応可能な苦情窓口の設置を検討されることも一案です。

## 3 気候変動対策

国際的イニシアティブ「RE100」に加盟し、2050年ネットゼロに向け、自社のCO<sub>2</sub>排出量を2025年度までに40%削減（2013年度比）、投融資先のCO<sub>2</sub>排出量についても2030年度までに40%削減（2020年度比）として具体的なコミットメントを発表するなど、積極的なアクションを評価します。今後は、2050年ネットゼロに向けた、より具体的なロードマップや、科学的根拠に基づいた施策等についても検討・開示を期待いたします。

また、貴社は中小企業とのネットワークという強みをお持ちです。中小企業は大企業のサプライチェーンを支える重要な存在であり、脱炭素達成には欠かせない協力者です。こうした中小企業へむけた、貴社ならではの情報提供や事業支援などの取組みについても今後期待しています。

投資事業では、機関投資家として、6,000億円を超えるESG投資残高をもつ貴社の役割にも注目しています。世界的にESG投資への期待が高まる一方で、グリーンウォッシュへの懸念が広がっていますので、貴社ならではのESG投資の特徴や付加価値についての、さらなる発信を期待しています。

**青沼 愛** 一般社団法人 鎌倉サステナビリティ研究所(KSI) 代表理事

2004年から Bangladesh の教育支援に携わる。SRI投資助言会社を経て、2011年より Bangladesh やミャンマーでの縫製工場を中心に社会監査（ソーシャルオーディット）や労働環境改善業務に従事。その後、大手アパレル企業のサステナビリティ部にてアジアにおける取引先工場の労働環境監査や改善支援、工場従業員の教育支援プロジェクトを担当。現在は、アパレル・電気・食品・消費財など幅広い業界の社会的責任監査を国内外で行いながら、アパレルブランドのサステナビリティ関連コンサルティングも行う。ウォーターエイドジャパン理事も務める。



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: 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	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2022年3月末現在)	
	102-2 活動、ブランド、製品、サービス	II 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 II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 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	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2022年3月末現在)	
	102-4 事業所の所在地	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 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 公開 ▶ 2-5 株主構成	
	102-6 参入市場	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 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2022	
	102-8 従業員及びその他の労働者に関する情報	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-4 従業員数	
	102-9 サプライチェーン	II 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン ▶ 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 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理	
	102-12 外部イニシアティブ	I サステナビリティ経営 ▶ 10. 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	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2022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	I サステナビリティ経営 ▶ 2. 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	I サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエン ゲージメント	
	102-41 団体交渉協定	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 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	I サステナビリティ経営 ▶ 9. 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	I サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエン ゲージメント 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. 「心からのご安心」をお届けするために 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 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 サステナビリティ・ 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 ▶ 3. お客様の満足度の向上に向けて WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客様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>			
<b>GRI 102:</b>	<b>6. 報告実務</b>		
<b>一般開示事項2016</b>	102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	102-47 マテリアルな項目のリスト	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ 4-2 GRIマテリアルトピック	
	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2022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2022について	
	102-52 報告サイクル	サステナビリティレポート2022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2022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	索引 GRI対照表	
	102-55 GRI内容索引	索引 GRI対照表	
	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 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 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>			
<b>GRI 103:</b>	<b>103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明</b>	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
<b>マネジメント手法 2016</b>	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	VIII ガバナンス・内部統制	
<b>GRI 201:</b>	<b>201-1 創出、分配した直接的経済価値</b>	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 組織のプロフィール ▶ 業績ハイライト WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ 寄付・コミュニティー投資等の状況	
<b>経済パフォーマンス 2016</b>	201-2 気候変動による財務上の影響、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 ▶ 2. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示	
<b>腐敗防止</b>			
<b>GRI 103:</b>	<b>103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明</b>	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
<b>マネジメント手法 2016</b>	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
<b>GRI 205:</b>	<b>205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所</b>	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。
<b>腐敗防止 2016</b>	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の説明	該当なし	

## 索引

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: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし	
<b>税金</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	VII ガバナンス・内部統制 IX 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント	
GRI 207: 税金 2019 マネジメント手法の開示事項	207-1 税務へのアプローチ	IX 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント	
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	IX 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
	207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	IX 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント	
GRI 207: 税金 2019 項目別の開示事項	207-4 国別の報告	IX 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント	
<b>原材料</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 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 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
<b>エネルギー</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 302: 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 ▶ 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 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	

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>水と廃水</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 303: 水と廃水 2018 マネジメント手法 の開示事項	303-1 共有資源としての水との相互作用	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-2環境負荷データ	
	303-2 排水に関するインパクトのマネジメント	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-2環境負荷データ	
GRI 303: 水と廃水 2018 項目別の開示事項	303-3 取水	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-2環境負荷データ	
<b>生物多様性</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制	
GRI 304: 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 ▶ 4. 森林保全活動	
<b>大気への排出</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 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	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
<b>廃棄物</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制	
GRI 306: 廃棄物 2020 マネジメント手法の開示 事項	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-5 第三者保証報告書	
GRI 306: 廃棄物 2020 項目別の開示事項	306-3 発生した廃棄物	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 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: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 307: 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	

## 索引

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>雇用</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 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 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	II 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-4 従業員数 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 ▶ 4-1 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 ▶ 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 ▶ 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。
<b>労働安全衛生</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 403: 労働安全衛生 2018 マネジメント手法の 開示事項	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム		
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク 評価、事故調査		
	403-3 労働衛生サービス	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 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
	403-4 労働安全衛生における労働者の 参加、協議、コミュニケーション	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 5. 従業員の健康のために	
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修		
	403-6 労働者の健康増進		
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた 労働安全衛生の影響の防止と緩和		
GRI 403: 労働安全衛生 2018 項目別の開示事項	403-9 労働関連の傷害	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に 関する取組み ▶ 労働災害の発生状況	労働災害の件数で管理 しています。
<b>研修と教育</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. グループ人事基本方針 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均 研修時間	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に 関する取組み ▶ 教育・研修	指標には男女別の差異 はありません。多数の研 修から「職業訓練・教育 研修」を分類することが 困難なため、従業員区 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 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 ▶ 2. グループ人事基本方針	

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>ダイバーシティと機会均等</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 多様性への取組み IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 405: ダイバーシティと 機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関及び従業員のダイバーシティ	VII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス 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 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
<b>人権アセスメント</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 412: 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 ▶ 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を実施しています。「従業員研修を実施した総時間数」は開示していません。
<b>地域コミュニティ</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制	
GRI 413: 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: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 414: 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	II 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン ▶ 2-2 お取引先との関わり	
<b>顧客プライバシー</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 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 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-8 顧客プライバシーの保護	
GRI 418: 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 ▶ 2-8 顧客プライバシーの保護	

## 索引

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>社会経済面のコンプライアンス</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
GRI 419: 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: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 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 WEB サステナビリティライブラリー ▶ 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	
<b>コミュニティと従業員の健康促進</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 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. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 5. 従業員の健康のために IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
<b>機関投資家としての責任</b>			
GRI 103: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 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: 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	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 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. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ 1-6 ベストシニアサービス IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. グループ人事基本方針 ▶ 2-4 高齢者の活躍推進 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	