CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.

保険を、人と社会のために。

サステナビリティレポート 2023





Contents

トップメッセージ	2
T&D保険グループ サステナビリティステートメント	4
Ⅰ サステナビリティ経営	6
Ⅱ 組織のプロフィール	26
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	32
Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり	54
Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献	68
Ⅵ 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献	79
₩ 社会活動	88
™ ガバナンス・内部統制	92
Ⅸ 経営管理	102
第三者意見	108
索引 GRI対照表	109

サステナビリティレポート2023について

レポート発行情報 2-2 2-3

発行時期 2023年9月29日(前回2022年9月30日 次回2024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。 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は、P.76[「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」をご参照ください。

対象期間 2022年4月~2023年3月(年次報告)

*一部2023年4月以降の活動も掲載しています。

連絡先 2-3

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

2023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。2023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2023」に加え、「サステナビリティレポート2023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2023」は、GRIスタンダードに準拠し、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。(詳細は、「牽引 GRI対照表」をご参照ください。)また、「サステナビリティレポート2023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

- 経営理念/経営ビジョン/グループストラクチャー● トップメッセージ
- サステナビリティステートメント/サステナビリティの軌跡 サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ
- 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
- 従業員対談 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 賛同し指示する原則/外部評価





■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 & Discover 2025」~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、経済的価値と社会的価値の双方を創出する「共有価値の創造」に取り組んでいます。

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。

■気候変動への対応/生命保険事業の意義

2023年5月、新型コロナウイルス感染症の位置づけが「2類相当」から「5類」に移行し、社会生活や経済活動にとって大きな区切りとなりました。これまでの間、グループの生命保険会社各社において、新型コロナウイルス感染症に関するお客さまへの保障提供を拡大し、本業を通じた貢献に取り組んできました。本来必要な入院治療を受けられず、ご自宅や宿泊施設等で療養された場合でも医療機関で入院されたものとみなし、給付金などをお支払いしてきました。当社グループは、生命保険商品・サービスの提供による「す

べての人の健康で豊かな暮らしの実現」をサステナビリティ重点 テーマのひとつに掲げておりますが、今般の一連の取組みを通じ て、生命保険本来の役割である万一の場合に備えた保障を提供 するという社会的使命を果たしてまいりました。

新型コロナウイルスのような感染症の世界的な流行/パンデミックの発生可能性が高まる原因として、気候変動の進行や生物多様性の喪失も挙げられています。新たなパンデミックが今後発生した場合、当社グループでも入院給付金の支払い増加により、財務的影響が生じる可能性があります。当社グループでは従来から「気候変動の緩和と適応への貢献」をサステナビリティ重点テーマのひとつとして掲げ、脱炭素に向けた取組みを進めていますが、今後は生物多様性保全の観点も加えた上で、その取組みを加速する必要があると認識しています。

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

トップメッセージ

そのため、当社グループは2050年までのネットゼロ達成に向け、「自社の排出するCO2」と「投融資先の排出するCO2」の両方の削減に取り組んでいます。自社については、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。生命保険事業をコアビジネスとする当社グループの事業特性により、自社排出CO2の大半は使用電力に由来しています。再生可能エネルギー由来の電力使用をさらに推進し、まずはグループ長期ビジョンの最終年度である2025年度に向けて、CO2排出量の削減を加速します。また、責任ある機関投資家の立場として、投融資先のCO2排出量

についても、2030年度を達成期限とする中間目標を設定し、削減に取り組んでいます。この目標達成のため、エンゲージメントにより投融資先企業の脱炭素対応推進を促すとともに、グリーンボンドやトランジションファイナンスといった取組みにより、投融資先企業を支援します。

加えて、脱炭素対応に限らず、事業を通じて社会にプラスのインパクトを与えていきたいと考え、2023年には「ソーシャルインパクト検討部会」を新たに設置し、具体的な検討を開始しました。当社グループがコアビジネスとする生命保険事業は、相互扶助を理念とする公共性の高い事業です。事業を通じて世の中にプラスの影響

を及ぼし、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

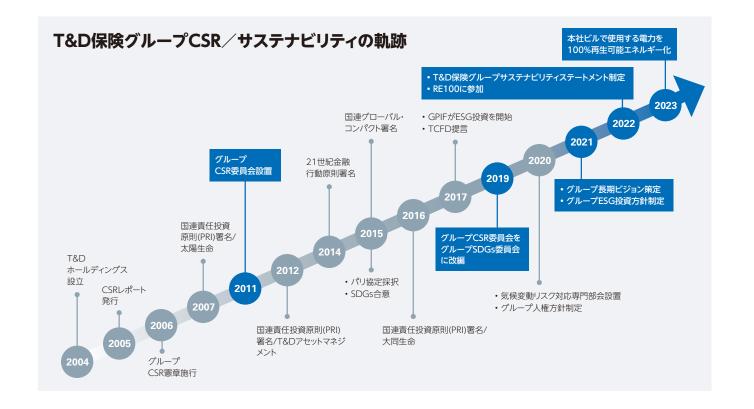
■人的資本経営への取組み

当社グループではサステナビリティ重点テーマのひとつに「すべての人が活躍できる働く場づくり」を掲げ、人的資本の向上に取り組んでおります。「自ら考え、能動的に行動し、期待される成果を出せる自律型人材」を育てるという人材育成方針のもと、グループの成長を牽引するリーダー層の育成や成長のための教育機会の提供、女性の活躍支援等を推進しています。性別に関わらず、すべての従業員が安心していきいきと働くことができるよう、ダイバーシティの推進や健康経営の実践、ワーク・ライフ・バランスの充実などの環境整備も多面的、継続的に進めていきます。当社グループのコアビジネスである生命保険事業においては、個々の従業員のエンゲージメント向上がそのままグループのパフォーマンス向上につながります。今後も人的資本経営に取り組むことにより、個々の役職員とグループ双方の成長を実現します。

また、人権尊重の取組みとして、「T&D保険グループ人権方針」を定め、人権デューデリジェンスを毎年実施しています。特に、従業員が十分に能力を発揮できる職場環境の維持・向上のため、「長時間労働」と「ハラスメント」を人権デューデリジェンスの重点確認事項と定め、人権課題の特定と是正に取り組んでいます。

■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。



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」を制定し、公表しています。



基本的な考え方

生命保険事業をコアビジネスとするT&D保険グループは、商品・サービスを诵じてお客さま 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つ 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 KPII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、これからも一歩一歩、その歩みを続けていきます。

T&D保険グループ 経営ビジョン/グループ長期ビジョン

グループ経営ビジョン

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

Sow happiness, make change with boldness

グループ長期ビジョン「Try & Discover 2025」

財務KPIの追求

共有価値 社会的価値

経済的価値

の創造

事業を通じた

非財務KPIの追求

資本効率の向上による グループ収益の拡大

社会課題の解決

(修正利益·修正ROE·新契約価値·ROEV)

(お客さま満足度・従業員エンゲージメントスコア* CO2排出量)

グループ成長戦略 5つの重点テーマ

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

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













T&D保険グループ サステナビリティステートメント

[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() 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.32









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CO₂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.68









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年度まで従業員エンゲージメントスコアを前年度水準以上**

取組み内容は▶ P.54









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CO₂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.79





















1 2 3 4 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

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

2. T&D保険グループの理念と方針

2-23

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】



- ・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
- ・T&D保険グループ税務基本方針

※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 サステナビリティレポート 2023 ### 2

2.T&D保険グループの理念と方針

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.80「T&D保険グループESG投資方針」をご参照ください。

T&D保障グループ人権方針

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.23「T&D保険グループ人権方針」をご参照ください。

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みます。

1. 事業を通じた地球環境保護

すべての事業活動にあたり、地球環境の保護に貢献するよう努めます。

2. 環境負荷の軽減

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

3. 環境関連法規の遵守

環境保全に関する諸法規等を遵守します。

4. 環境啓発活動の推進

環境啓発活動を涌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

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

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/

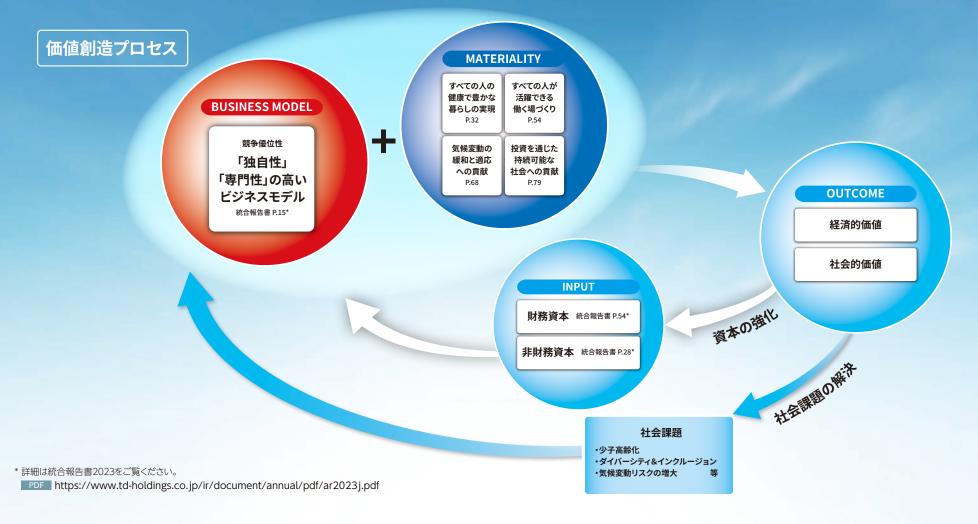
 サステナビリティ経営
 相慮のプロフィール
 重点テーマ
 1 2 3 4 社会活動
 ガバナンス・内部統制
 経営管理
 第三者意見
 索引

 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023
 1 2 3 4 社会活動
 1 2 3 4 社会活動
 カバナンス・内部統制
 経営管理
 第三者意見
 東引

3. T&D保険グループの価値創造プロセス

グループ経営理念-T&D保険グループの存在意義-

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。



4.サステナビリティ推進の重点テーマ

10

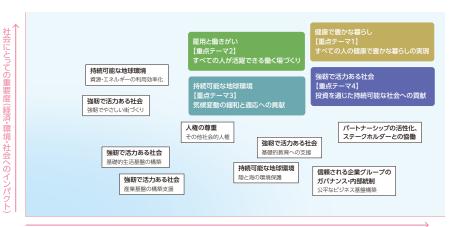
4. サステナビリティ推進の重点テーマ

3-1 3-2 3-3

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定めました。



当社グループの事業・取組みとの関連度(当社グループにとっての重要性)

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。

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

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

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

②③の内容詳細はP.11「社会的課題と共有価値創造の取組み」をご参照ください。

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・取組みとの関連度(社会的課題に及ぼす影響) の両面から評価。当社グループにとっての取組みの優先度を明らかにしました。

- a)社会にとっての重要度: 経済・環境・社会に対するインパクト、SDGsの貢献へのインパクトから評価
- b) 当社グループの事業・取組みとの関連度: CSR憲章で定める方針・行動との関連から評価

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重要な社会的課題とサステナビリティ重点テーマの適切性の確認

- ・専門性を有する第三者機関と重点テーマの選定プロセスにつき対話・意見交換を行い、対象とする 社会的課題の適切性や優先度評価の妥当性を確認しました。
- ・また、グループSDGs委員会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。

4.サステナビリティ推進の重点テーマ

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。

グループサステナビリティ推進の重点テーマ

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

共有価値とサステナビリティテーマ	重要な社会的課題	社会的課題に対応する取組みによるインパクト	記載箇所	GRIトピック
健康で豊かな暮らし 【重点テーマ1】	高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減健康維持の支援すべての人の社会的、経済的活躍促進	認知症の予防をサポートする保険、および要介護状態を幅 広く保障する保険の提供により高齢化社会の経済的、社 会的リスクを軽減する。	Ⅲ 重点テーマ1 ▶ 1.社会のニーズにお応え する商品・サービスの提供	
すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 (保険商品・サービス) 少子高齢化等、社会の変化により生じるお客さまのさまざまなリスクの解決	• すべての人の保険金融サービス利用促進	インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合、外国人労働者の保険加入ニーズへの対応、加入しやすい価格の保障性商品等で、保険商品へのアクセス容易性を促進する。	Ⅲ 重点テーマ1 ▶ 1.社会のニーズにお応え する商品・サービスの提供	人口変動高齢化対策 より良い商品サービス 203: 間接的な経済的イン パクト
に寄与する商品・サービスを提供することは、お客さまの健康増進に貢献するとともに、当社グループの成長の機会でもあります。	・中小企業の経営課題の解決支援・中小企業の健康経営の普及推進の支援	中小企業のニーズに応えた商品・サービスを提供すること により、中小企業の設立・成長とそこで働く人々の健康増 進に寄与する。	Ⅲ 重点テーマ1 ▶ 1.社会のニーズにお応え する商品・サービスの提供 ▶ 1-2 大同生命 の取組み	
雇用と働きがい 【重点テーマ2】	• 人材育成·能力開発支援	人材育成・能力開発支援の取組みにより、従業員のスキル 向上・キャリア開発を促進し、成長への意欲を高める。	Ⅳ 重点テーマ2 ▶ 1.人的資本経営	401: 雇用 404: 研修と教育
すべての人が活躍できる働く場づくり (職場・職員) 社会の要請に応える健康で安全に働ける職場づくりを進めることは、持続可能な社会の実現に必要であると同時に企業の活性化に向けた機会であると考え、さまざまな取組みを進めています。	働く人の人格と多様性尊重女性活躍推進	「働く人の人格と多様性尊重」・「女性活躍推進」の積極的な推進により、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進する。	Ⅳ 重点テーマ2 ▶ 2.多様性への取組み	405: ダイバーシティと機 会均等
	健康で安全に働ける環境づくりディーセントワーク促進	健康で安全に働ける環境づくりにより、従業員の精神的・ 経済的なインパクトを軽減し、能力発揮・パフォーマンス向 上を支援する。	IV 重点テーマ2 ▶ 3.働きやすい職場環境 IV 重点テーマ2 ▶ 4.従業員の健康のために	403: 労働安全衛生
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 (気候変動) 地球規模の気候変動は、当社グループの保険商品・サービス提供と機関投 資家としての両方の活動にとって事業継続のリスクであると同時に、新しい 活動の機会でもあります。	再生可能エネルギー利用拡大気候変動への強靭性強化エネルギー利用効率改善	「再生可能エネルギー利用拡大」・「エネルギー利用効率改善」等により、事業によるCO2排出量を大幅に削減する。気候変動の物理・移行リスクが保険商品・機関投資家としての行動に及ぼすインパクトを分析し、リスク低減と機会拡大を図る。	V 重点テーマ3 ▶ 2.TCFDに基づく気候関 連財務情報の開示 V 重点テーマ3 ▶ 3.環境負荷低減の取組み	302: エネルギー 305: 大気への排出 201: 経済パフォーマンス
強靭で活力ある社会 【重点テーマ4】 投資を通じた持続可能な社会への貢献 (投資・融資) 長期の資金を運用する機関投資家の投資行動が環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。	持続可能な開発のための投資促進クリーンエネルギー投資促進	機関投資家として、ESG要素を考慮した長期視点の投融	VI 重点テーマ4 ▶ 1. 基本的な考え方 VI 重点テーマ4 ▶ 2. 責任ある機関投資家と しての取組み	機関投資家としての責任
	• 投融資先企業のサステナビリティ課題への 取組促進	算を行うことで、ESGリスク低減と投融資先企業の持続的成長に貢献する。	VI 重点テーマ4 ▶ 3. 気候変動問題への対応 VI 重点テーマ4 ▶ 4. 責任ある機関投資家 の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード) への対応	203: 間接的な経済的インパクト

グループサステナビリティ推進の基盤となるテーマ

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

共有価値とサステナビリティテーマ	重要な社会的課題	社会的課題に対応する取組みによるインパクト	記載箇所	GRIトピック
信頼される企業グループのガバナンス・内部統制	汚職:贈賄の撲滅公正かつ自由な競争	腐敗防止のため責任あるビジネス慣行に関するガバナンス・内部統制を強化することにより、当社グループ自身と社会・経済システムへのインパクトを未然に防止する。	Ⅸ 経営管理 ▶ 3.コンプライアンス	205: 腐敗防止 206: 反競争的行為
	個人情報の管理・保護情報セキュリティ	情報セキュリティ体制を強化して、個人情報の漏洩による インパクトを防止する。	 IX 経営管理 ▶ 2.リスク管理 ▶ 2-8 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 ▶ 2-9 顧客プライバシーの保護 	419: 社会経済面のコンプ ライアンス 418: 顧客プライバシー
・公平なビジネス基盤構築	税務コンプライアンスを中心とする税務ア プローチ	持続可能な開発目標の達成に不可欠な役割を果たすことが国連で認められている税金に関して、法令に沿った適切な納税・内容公開を実施する。	IX 経営管理 ▶ 4.税務へのアプローチとマネジメント	207: 税金
	• 商品・サービスの適切な情報提供	顧客が正確で十分な情報を得られないために発生しうる インパクトを回避するため、「商品・サービスの適切な情報 提供」を推進するとともに、「お客さまの声」にお応えする取	Ⅲ 重点テーマ1 ▶ 2.[心からのご安心]をお 届けするために	417: マーケティング& ラベリング
		組みを強化する。	Ⅲ 重点テーマ1 ▶ 3.お客さまの満足度の向上に向けて	
人権の尊重 • その他社会的人権	女性への差別、暴力排除ハラスメント防止	女性・障がい者・人種・性的指向による差別・ハラスメントを 排除することにより、人権に対するインパクトを防止する。	I サステナビリティ経営 ▶ 11.人権尊重の取 組み	412: 人権アセスメント
持続可能な地球環境(生物多様性、資源、森林、汚染防止) ・資源・エネルギーの効率的な利用	資源の利用効率化再利用・再生利用拡大	事務用紙等の「資源の利用効率化」、「再利用・再生利用拡大」の取組みにより、天然資源の枯渇、環境問題、廃棄物処分場のひつ迫などの環境インパクトの低減に対応する。	V 重点テーマ3 ▶ 3.環境負荷低減の取組み	301: 原材料 303: 水と廃水
持続可能な地球環境(生物多様性、資源、森林、汚染防止)	海洋資源保護、海洋汚染防止陸の生物多様性保全		V 重点テーマ3 ▶ 4.森林保全活動	304: 生物多様性
• 陸と海の環境保護	• 森林保全		V 重点テーマ3 ▶ 5.環境教育·啓発	306: 廃棄物
強靭で活力ある社会(地域貢献活動) ・基礎的教育への支援 ・基礎的生活基盤の構築	• 教育への平等なアクセス	_ 社会貢献活動の実施により、高齢化・健康・教育・貧困・環境に関する社会環境の改善に貢献する。	WI 社会活動 ▶ 3.健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)	人口変動高齢化対策
	貧窮世帯の栄養改善伝染病・感染症対策保健サービス利用支援		WI 社会活動 ▶ 2.健康と福祉の向上(健康・ 医療・福祉 他)	コミュニティと従業員の健 康促進 413: 地域コミュニティ
パートナーシップの活性化・ステークホルダーとの協働	ステークホルダーとの協働	ステークホルダーエンゲージメントの実施により、組織の 透明性向上により長期的成長に不可欠なステークホル ダーからの信頼を獲得する。	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 Ⅷ ガバナンス・内部統制 ▶ 2.株主・投資家 への情報公開	414: サプライヤーの社会 面のアセスメント

<u>5. SDGs</u>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

「リスノノしツノイ主派	() 4]C3DG3	
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
 すべての人の 健康で豊かな 暮らしの実現 	1 RHE 0 CCC)	お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供することにより、保険事業を通じて社会の持続的成長と、社会課題の解決に貢献します。
2. すべての人が 活躍できる働く場 づくり	4 modulate 5 mello 8 mello 10 andota 4 mark \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$ \$	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	7 3404-54401 13 RECRIT	お客さまに保険商品・サービスを提供する 自らの事業活動を通じて、気候変動の緩和 と適応に貢献し、ネットゼロ社会の達成、生 物多様性の保全にも取り組みます。
4. 投資を通じた 持続可能な 社会への貢献	2 HE CIC 3 PRICHER AACI: 7 SAS-FARCE 8 BENILL 13 REPORT WHEN THE PRICHER AND	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.13)	
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.13)	
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.10)	
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.58) 重点テーマ3(グループ共通目標・実績データ) (P.75)	
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.10) ・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.9)	
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	MINISTER CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE PART	

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

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

6. サステナビリティ推進状況

14

6. サステナビリティ推進状況

2022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、グループー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。

2022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	Do	Check·Action
取組内容	2022年度の結果・実績	2023年度の活動予定
● 重点テーマ1 すべての人の健康で豊	豊かな暮らしの実現	
・社会のニーズに応える保険商品・ サービスの提供 ・健康維持の支援	・保険で病気を予防する予防保険シリーズ[ひまわり 認知症予防保険]「がん・重大疾病予防保険」を提供 ・契約者と被保険者が異なる取扱いを可能とする[子 供医療保険]を提供 ・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	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 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
■ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる。	きる働く場づくり	
 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) 健康で安全に働ける環境づくり 	 グループ内人材育成交流実施、チャレンジジョブ公募、国内外留学支援制度実施 女性管理職比率の目標を設定しての登用推進 65歳定年延長、最長70歳まで働ける雇用制度の導入、ライフプランセミナー開催 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 	・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

Plan	Do	Check·Action
取組内容	2022年度の結果·実績	2023年度の活動予定
● 重点テーマ3 気候変動の緩和と適成	むへの貢献	
【CO2排出量削減】 目標期間: 2021~2025年度 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 基 準 値: 2013年度のCO2排出量 (原単位/床面積あたり) 目 標: 基準値に対し2025年度までに 40%以上削減	 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、CO2排出量を削減 2022年度実績 0.0435 t/㎡ 基準値の64.6%(基準値から35.4%削減) 	・電力使用量削減の取組み を継続して推進することで CO2排出量を削減
【電力使用量削減】 目標期間: 2018~2027年度 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 基 準 値: 2016年度電力使用量原単位 目 標: 基準値に対し10%以上削減	始業時間前・昼休みの消灯、OA機器の電源オフ、早帰 り日の設定等のほか、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 ・2022年度実績 98.8 kWh/㎡ 基準値の89.0% (基準値から11.0%削減)	• 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 CO2排出量を削減する
【事務用紙使用量削減】 目標期間: 2019〜2023年度 対象範囲: グループ各社の本社使用分 基 準 値: 2014〜2018年度使用量 の平均 目 標: 基準比12%削減	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 2022年度実績 基準値比25.0%削減水準	• 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
● 重点テーマ4 投資を通じた持続可能	を社会への貢献	
・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	• グリーンボンドやソーシャルボンドなど、各種のESG 課題の解決に貢献するテーマを持った案件への投 融資を実施	 T&D保険グループESG 投資方針および責任ある 機関投資家の諸原則(日本版フェース・シップ

- 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
- 投融資先のネットゼロの達成に向け、投融資先との 対話やグリーンファイナンス(環境分野向け事業へ の投融資)への取組み等を実施
- 本版スチュワードシップ・ コード) に基づいた投融 資や対話活動を継続

● コミュニケーション

- グループサステナビリティ推進関連 情報の発信
- 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
- 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
- •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
- 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

● 地域/社会への貢献

- グループ共同献血
- チャリティカレンダー展の実施
- グループ各社本社部門が協力し年2回の献血活動
- 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
- 左記の社会への貢献取 組みを継続

7. サステナビリティ推進体制(2022年度)

15

7. サステナビリティ推進体制(2022年度)

2-9 2-12 2-13 2-14

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 サステナ ビリティ推進部担当執行役員です。2022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 サステナビリティ推進部長、構成員はグループ各社の企画部門、リスク統括部門、資産運用 部門の部門長および課題対応を行う実務担当者(課長層)です。加えて、T&Dホールディングスおよび グループ各社のサステナビリティ・CSR担当部署により構成する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。グループSDGs委員会では主に前年度からのサステナビリティレポートの変更箇所に 対するレビューを実施し、本年度の開示内容を承認しています。また、グループSDGs委員会を中心に、 サステナビリティ重要テーマの主要指標に対する外部保証の取得、サステナビリティレポートに対する 第三者意見の取得、およびサステナビリティ課題に対する有識者対談等を実施し、サステナビリティレ ポートの信憑性の向上に努めています。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

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。

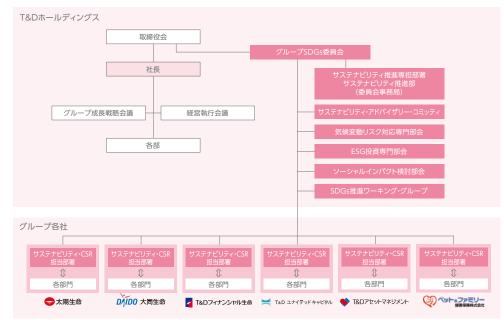
• T&Dホールディングス サステナビリティ担当執行役員…… 執行役員 中村 修一(2022年度)

2022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 サステナビリティ推進部

• グループ各社サステナビリティ・CSR担当部署 ・・・・・・・・グループ各社にサステナビリティ・CSR担当部署 を設置(介画部門・広報部門)

T&D保険グループサステナビリティ推進体制(2023年7月現在)



^{* 2023}年度から「ESG投資専門部会」に名称変更。

サステナビリティ・アドバイザリーコミッティ

16

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

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



左から

夫馬 賢治 氏

株式会社ニューラルCEO/ 信州大学・特任教授

森山 昌彦

株式会社T&Dホールディングス 代表取締役専務執行役員

末吉 竹二郎 氏

国連環境計画・ 金融イニシアティブ 特別顧問

上原 弘久

株式会社T&Dホールディングス 代表取締役社長

吉高 まり氏

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

森 恭弘

株式会社T&Dホールディングス 執行役員 サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1121314 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

17

サステナビリティ 全般に関する提言

世界では、気候変動をCO2排出量削減に関する手段やコストだけでなく、人の命や健康、生活圏に関わる「人権問題」であるという視点で捉え、政策が議論されている。また、若い世代がクライメイト・ジャスティスを訴え、人権、人種、貧困問題を背景に平等な社会を作るという視点でも声を上げている。彼らの価値観が社会を動かす時代が目の前にあり、これからビジネスに大きなインパクトをもたらす。









提言 1

脱炭素に向けて

- ①グループ長期ビジョンでは2025年度までのCO2排出量削減目標(2013年度比40%削減)が示されているが、ネットゼロへの言及がない。世界が2050年ネットゼロを掲げているにも関わらず、T&D保険グループが掲げていないというのは世界の流れからすれば遅れている。すでに世界の潮流は「低炭素」から「脱炭素」に切り替わっている。最近の気候変動の深刻さをみていると、2050年よりも目標とする時期は早まっていくものと推察する。
- ②金融業界では、2050年までに投融資ポートフォリオのネットゼロへの転換に取り組む潮流がある。T&D保険グループはせっかく責任投資原則(PRI)に署名しているのだから、投融資先のCO2排出量ネットゼロや中間目標をコミットするなど、積極的な方向性を検討し、リリースすべきである。

対応

2021年に策定したグループ長期ビジョンの非財務KPIでは、CO2排出量(自社排出のScope1・2)を2025年度までに2013年度比40%削減する目標を設定していたが、ネットゼロ目標や投融資先の目標が策定されていなかったことに対して、コミッティで意見が出された。これを受け、2021年9月30日に、自社投融資先(Scope3、カテゴリ15)を含めて2050年度にネットゼロとする目標を追加設定。さらに、2022年4月11日に自社投融資先についても中間目標を設定。

参考: T&D保険グループ CO2排出量削減目標

対象	目標
自社排出 (Scope1·2)	2025年度: 40%削減(2013年度比) 2050年度: ネットゼロ
投融資先 (Scope3、カテゴリ15)	2030年度: 40%削減(2020年度比) ※対象は国内上場企業の株式、社債、融資 2050年度: ネットゼロ

提言 2

サステナビリティステートメント

- ①ステートメントの作成にあたっては、自分たちの価値観を議論することが必要である。自社のビジネスに関わる問題が世界のどこにあるのか、自社のビジネスにより貢献できる課題は何かを見極めたうえで世界にその姿勢を発信すべき。なぜ取り組むのかという課題意識が低いのが日本企業の弱点である。メッセージがないまま、対応を羅列するだけでは姿勢と評価にずれが生じてしまう。自らの存在意義が何かを明確にし、それに基づく商品や投資方針を発信していくことが大切である。
- ②ステートメントに記載するサステナビリティへの取組みは、サステナビリティ重点テーマとのつながりを意識して記載すべきである。また、プライム市場への上場基準には、気候変動対策についてTCFDあるいはそれと同水準の情報開示が求められることから、プライム上場企業であるT&D保険グループは、TCFDを意識してステートメントを作成すべき。

対応

コミッティでの意見を受け、2021年9月よりステートメントの作成を開始。途中コミッティでの意見交換等も行い、2022年5月23日に制定・開示。当社グループのサステナビリティに関する基本的な考え方や、今後対応すべき課題を4つのサステナビリティ重点テーマとして設定し、当社グループの取組みの方向性および具体的内容をステークホルダーに表明。その成果と進捗は、当社ホームページやサステナビリティレポートなどで報告している。

2023年5月に、社会情勢の変化やこれまでの取組みを踏まえ、ステートメントを最新化した。

提言 3

ESG投資

- ①T&D保険グループでは、さまざまなボンドへ投資しているが、機関投資家と保険会社としての立場をリンクさせ、そのボンドがT&D保険グループにとってどのような意味があるか説明できる投資の方がいいのではないか。例えば、太陽生命のお客さまに女性が多いことを踏まえ、女性の社会進出を支援しジェンダー格差の是正を後押しするジェンダーボンドに投資するといったことである。
- ②エンゲージメントに関して言えば、ネットゼロへ取り組む事業会社 との取引を継続するのが重要である。取引先がネットゼロポート フォリオを構築するために、自社もネットゼロポートフォリオを目指 す基本姿勢が大事。ESG投融資額の実額がポートフォリオ全体か らみるとどの程度になるかなども指標として示すことを検討して はどうか。

対応

当社グループは、これまでも機関投資家としての投資行動が持続可能な社会の実現に及ぼす影響を考慮し、環境、社会、企業統治に配慮した投資を行ってきた。コミッティでの提言も受け、2023年度は当社グループの事業特性や、サステナビリティステートメントの考え方等を踏まえ、ESG投融資の注力分野を設定。「注力分野」における社会課題の解決に向けたさらなる貢献を目指し、投融資やエンゲージメント活動の強化を図る。特に、その社会的成果(ポジティブインパクト)を定量的に把握することで、サステナビリティ課題に対する投融資活動の貢献度向上や、情報開示の拡充等を目指していく。

提言 4

中小企業への支援

- ①日本政府の動きを見ていても、日本に急激な変化が訪れていると感じており、その変化についていけない人がいることを危惧している。サステナビリティに関する世界の潮流を、中小企業に伝えていくことでT&D保険グループとお客さまの信頼関係がさらに強いものになるだろう。コーポレートガバナンス・コードでは上場企業のみが対象だが、サステナビリティに関する開示が義務化されることで、サプライチェーンを構成する中小企業にも影響は波及する。そのため、中小企業も世界の動向を把握し対処する必要がある。中小企業にもアクセスがあるT&D保険グループが産業を支えるというのが、今後のマテリアリティのひとつになる。
- ②保険の加入者が、将来経済的に困窮した際に継続加入が可能 かどうかについて保険会社としてリスクと捉えることができるの ではないだろうか。また、中小企業が生き残っていくために、エン ゲージメントやコンサルティングといった保険や投資と違う形で 貢献できないか考えていくことも必要。

対応

グループの大同生命では、中小企業の健康経営®*の実践を支援する「KENCO SUPPORT PROGRAM」や、中小企業のSDGsへの取組みを後押しする「サステナビリティ経営支援プログラム」のほか、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?」の提供を開始するなど、中小企業の経営課題の解決支援に向けたさまざまな取組みを行ってきた。

2023年3月には、「中小企業で働く方とそのご家族のウェルビーイングが 実現する社会」に貢献する企業を目指す「サステナビリティ推進計画」を策 定・公表。同計画のもと、中小企業とともに社会課題の解決に取り組むと ともに、中小企業の永続的発展を通じた「サステナブルな社会」の実現に 貢献していく。

* 「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。







8. サステナビリティ課題に対応する委員会

2-9 2-12

2-13

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

	会議の長	ISO26000中核主題·課題	
経営執行会議 グループ成長戦略会議	ホールディングス社長	組織統治	組織統治
		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 (2022年度開催回数:4回)	ホールディングス社長	コミュニティへの 参画およびコミュ ニティの発展	コミュニティへの参画
		人権	デューデリジェンス・人権に関する危機 的状況・加担の回避・差別および社会 的弱者
グループ コンプライアンス委員会 (2022年度開催回数:5回)	ホールディングス社長	公正な事業慣行	汚職防止・責任ある政治的関与・公正 な競争・財産権の尊重
グループ人事専門委員会 (2022年度開催回数:12回)	ホールディングス人事 担当執行役員	労働慣行	雇用および雇用関係・労働条件および 社会的保護・社会対話・労働における 安全衛生・職場における人材育成およ び訓練
グループリスク統括委員会 (2022年度開催回数:17回)	ホールディングスリスク統括部担当	公正な事業慣行	バリューチェーンにおける社会的責任
	執行役員	消費者課題	消費者データ保護およびプライバシー
グループ主要各社 お客さまサービス部門、 および商品開発部門	_	消費者課題	消費者に対するサービス・支援・ならび に苦情および紛争の解決・教育および 意識向上

グループSDGs委員会以外のISO26000中核主題・課題に対応する委員会の活動は次のとおりです。

経営執行会議およびグループ成長戦略会議

詳細はP.94「コーポレート・ガバナンスの状況 経営執行会議およびグループ成長戦略会議」をご参照く ださい。

グループコンプライアンス委員会

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

グループ人事専門委員会

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。労働規程に関するコンプライアンス状況を監視するとともに、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調査・企画・協議しています。審議結果について、経営執行会議および取締役 会に報告しています。

グループ主要各社お客さまサービス部門、および商品開発部門

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

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 20 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

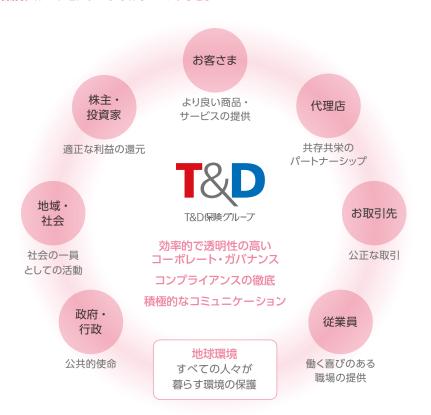
9. ステークホルダーエンゲージメント

9. ステークホルダーエンゲージメント

2-28 2-29

3-3

T&D保険グループとステークホルダーのみなさま



ステークホルダーの声を活かした経営

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

積極的な情報開示

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

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

主なステークホルダーとの対話

株主·投資家	株主総会、決算説明会、機関投資家への個別ミーティング、株主通信の発行など 株主総会のほか、機関投資家向けにIR説明会、電話会議、個別ミーティングなどを実施。株主のみなさま(209,198名、2023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。
お客さま	お客さまの声、お客さまアンケート、お客様懇談会、事業報告懇談会、 サービス品質向上委員会、サービス監理委員会 など 営業担当者、代理店、コールセンター、インターネットなど、お客さまとの接点を多数設置するほか、 「担当者の応対態度」や「書類のわかりやすさ」をおうかがいする「新契約お手続きアンケート」「お 客さま満足度に関するアンケート」で幅広くお客さまの声をお聴きしています。また、お客さまの満 足度向上に向け委員会を設置し、弁護士、消費者問題の有識者等の外部委員からいただいたご 意見を経営に活かしています。
従業員	教育研修、人権研修、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 [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。
環境保護・ 地域社会への貢献	国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則、一般社団法人日本UNEP協会参加、公益財団法人日本ダウン症協会への支援、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 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。

10. T&D保険グループが賛同し支持する原則

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
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
労働	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
	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。



 サステナビリティ経営
 組織のプロフィール
 重点テーマ
 1234
 社会活動
 ガバナンス・内部統制
 経営管理
 第三者意見
 索引

 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

10. T&D保険グループが賛同し支持する原則

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。

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。
* 気候関連は発情報関ラのスクスナーラ

* 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CO2排

RE100
°CLIMATE GROUP



22

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CDPによって運営されています。

Climate Action 100+

太陽生命、大同生命、および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。



 サステナビリティ経営
 組織のプロフィール
 重点テーマ
 1 2 3 4
 社会活動
 ガバナンス・内部統制
 経営管理
 第三者意見
 索引

 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023
 23

11. 人権尊重の取組み

11. 人権尊重の取組み

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職員ならびにすべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進しています。

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

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

詳細は当社ホームページをご参照ください。

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

人権デューデリジェンス

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

人権尊重の取組み:全体工程

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

※今般、2023年3月末基準の人権デューデリジェンスとして、STEP2の「プロセスの策定」と、STEP3の「人権アセスメント」を実施。

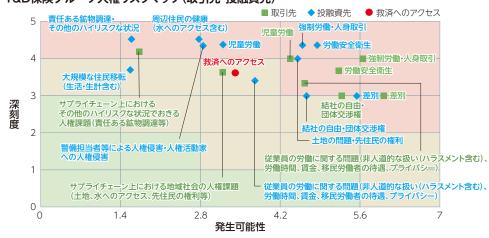
①人権リスクの特定

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

T&D保険グループ人権リスクマップ(自社・お客さま)



T&D保険グループ人権リスクマップ(取引先・投融資先)



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

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

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

 サステナビリティ経営
 組織のプロフィール
 重点テーマ
 1 2 3 4
 社会活動
 ガバナンス・内部統制
 経営管理
 第三者意見
 索引

 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023
 24

11. 人権尊重の取組み ▶ 12. 外部よりいただいた評価

②人権デューデリジェンスの実施/確認結果

当社グループでは、2023年3月末を基準とし、当 社および直接子会社、連結子会社において人権 デューデリジェンスを実施しました。

デューデリジェンスにおいては、人権啓発推進体制の整備状況や職場における労働者に対する差別防止への対応状況、サプライチェーンや投融資先で配慮すべき人権問題の確認状況など、網羅的に人権問題の確認を行いました。さらに今回は、特に重要な人権リスクとして、自社の「ハラスメント」「長時間労働」について重点確認いたしました。

人権デューデリジェンスの結果、当社グループの

事業活動において、是正を要する重大な人権課題は発生していないことを確認いたしました。また、

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

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

重点確認項目:ハラスメント

2022年度のハラスメントの発生件数は右記の通りです。

当社グループでは、ハラスメントに関する通報・ 相談は、内部通報制度として設置している「T&D 保険グループヘルプライン」および、生命保険会

ハラスメントの発生状況(2022年度)

確認対象	件数
ハラスメント関連相談受付件数*	112件
ハラスメント認定件数	9件

^{*} すべての受付窓口を合計

計3計等に設置している「ハラスメント相談窓口」にて受け付けております。

各種ハラスメントなどの人権に関する問題に対する従業員からの通報・相談も受け付けており、被害者の救済や再発防止に取り組んでいます。調査の結果、法令や社内規程に反する行為が判明した場合は、就業規則に基づき処分の対象となる場合があります。

※内部通報制度の詳細はP.106の内部通報制度をご覧ください。

重点確認項目:長時間労働

月80時間を超える法定外労働の発生は減少傾向であり、重大な人権課題は発生していません。当社グループでは長時間労働の発生防止に向け、各社の状況に応じた取組みを推進しています。

法定外労働月80時間超発生状況(延べ人数)

	2020年度	2021年度	2022年度
法定外労働 月80時間超	27名	20名	18名

^{*} T&Dホールディングスおよび直接子会社7社

長時間労働抑制に向けた主な取組み

- 「ノー残業デー・早帰りデーの実施」「業務用パソコンの自動シャットダウン」「勤務間インターバル制度」等の実施。
- 「月末の残業時間シミュレーション」を行い、長時間労働の発生懸念者および所属長に注意喚起を実施。
- 要員・体制面等の課題の有無について人事担当部門・部門間で原因把握・分析し、必要に応じて取組 みを実施。

今後も、当社グループの人権課題への対応状況を検証し、課題の有無を確認するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、その結果をグループ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。

③人権啓発研修

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。

※人権啓発研修の詳細は、P.57の人権教育をご覧ください。

12. 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。

12. 外部よりいただいた評価 ▶ 13. 若者への支援施策

国際株式インデックス



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。



MSCI ESG Leaders Indexesは、ニューヨークに本拠を置く金融サービス会社が構築、算出するESG面で優れた企業によって構成される国際株価指数です。当社グループは2023年構成銘柄に採用されています。

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

国内株式インデックス		
FTSE Blossom Japan Index	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。	
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	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。	
2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数	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。	
2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	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。	

2023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。

2022年度

- 経済産業省/健康経営優良法人ホワイト500認定
- 一般社団法人環境金融研究機構/第8回サステナブルファイナンス大賞 優秀賞受賞
- HDI-Japan/HDI格付けベンチマーク「クオリティ格付け」電話対応窓口(お客さま、代理店)最高評価『三ツ星』獲得
- 公益社団法人企業情報化協会/「2022年度(第40回)IT賞」IT賞(顧客·事業機能領域)受賞
- 一般社団法人IR協議会/「IR優良企業賞2022"共感!"IR賞」受賞

13. 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、自然災害等により学生やその生計維持者が居住する住宅が被害を受けるなど、経済的理由から、将来を担う若手人材が就学を断念することがないよう支援するため、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)

当社グループは、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)

当社グループは、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。



「FDSF Global Conference 2023(サステナブルな未来創造を目指して)」への協賛

当社グループは、一般社団法人科学と金融による未来創造イニシアティブ (FDSF) の活動に賛同し、FDSFが主催する「サステナブルファイナンスによる経済的価値と社会的価値の創出にシームレスに取り組み、社会のアップデートに貢献する」ための関係者が出合い、相互理解を深める場づくりを目指す、FDSF Global Conference 2023に協賛しました。



サステナビリティ経営 **組織のプロフィール** 重点テーマ 1234 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

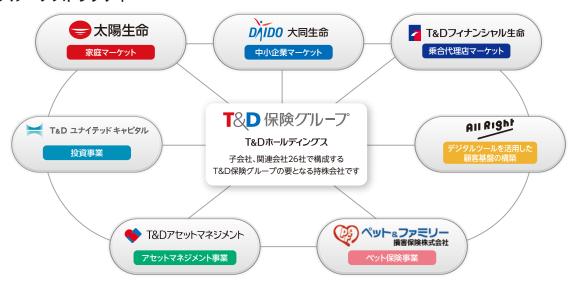
■ 組織のプロフィール

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

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ーズドブック事業、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 2023年7月31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リスクソリューションズ株式会社
- 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.

事務代行等関連事業

- T&D情報システム株式会社
- 日本システム収納株式会社
- | ロ本ノハノム収削がればかれ
- 株式会社全国ビジネスセンター
- Thuriya Ace Technology Company Limited

経常収益 **32,141** ^{億円}

経常損失 **741** 億円 26

2-6

純損失* **1,321** ^{億円}

* 親会社株主に帰属する当期純損失

修正利益*

億円

* グループ修正利益は、当期純損益 に対し、市場の変動により会計上 生じる一時的な評価性損益等を

一部調整した利益

収益・損失は2022年度、従業員数は2023年3月末時点

従業員数

20,016

1.組織のプロフィール

27

1-2 T&D保険グループ各社および財団法人

2-1 2-2 2-6

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21社および関連会社5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			https://www.td-holdings.co.jp/
		◎太陽生命保険株式会社	https://www.taiyo-seimei.co.jp/
		◎大同生命保険株式会社	https://www.daido-life.co.jp/
	/口吟声光	◎T&Dフィナンシャル生命保険株式会社	https://www.tdf-life.co.jp/
	保険事業	◎ペット&ファミリー損害保険株式会社	https://www.petfamilyins.co.jp/
		◇Capital Taiyo Life Insurance Limited	
PP + 1 トバクト目を古光		♦FGH Parent, L.P.	https://fortitude-re.com/
保険および保険関連事業		◎株式会社All Right	https://www.all-right.co.jp/
		◎T&Dリスクソリューションズ株式会社	https://www.tdrs.co.jp/
	/口吟眼*末京光	◎T&Dコンファーム株式会社	
	保険関連事業	◎東陽保険代行株式会社	https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/
		◎株式会社大同マネジメントサービス	https://www.dms-hp.co.jp/
		◎株式会社太陽生命少子高齢社会研究所	https://www.taiyo-institute.co.jp/
	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	https://www.tdasset.co.jp/
		◎T&Dユナイテッドキャピタル株式会社	https://www.tduc.co.jp/
冬产蛋田間油声 类		⊚T&D United Capital North America Inc.	
資産運用関連事業	その他の資産運用関連事業	◎T&Dリース株式会社	http://www.td-lease.co.jp/
		◎太陽信用保証株式会社	https://www.taiyo-sinyo-hosyo.co.jp/
		◇エー・アイ・キャピタル株式会社	http://www.aicapital.co.jp/
		◎T&D情報システム株式会社	https://www.td-system.co.jp/
表效/小// 	市及化仁 具質眼末市光質	◎日本システム収納株式会社	https://www.nss-jp.com/
事務代行等関連事業	事務代行·計算関連事業等	◎株式会社全国ビジネスセンター	https://www.zbc-jp.com/
		◇Thuriya Ace Technology Company Limited	
財団法人		公益財団法人太陽生命厚生財団	http://www.taiyolife-zaidan.or.jp/
		公益財団法人大同生命厚生事業団	https://www.daido-life-welfare.or.jp/
		公益財団法人大同生命国際文化基金	https://www.daido-life-fd.or.jp/

- * 2023年7月31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。
- * 「Capital Taiyo Life Insurance Limited」、「Thuriya Ace Technology Company Limited」の所在地はミャンマー ヤンゴンです。
- * [FGH Parent, L.P.]の所在地は英領 バミューダ諸島です。
- * [T&D United Capital North America Inc.]の所在地は米国 ニューヨーク州です。

1.組織のプロフィール

1-3 会社概要(2023年3月末現在)

2-1 2-28

28

株式会社T&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	123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9,016名 内務職員2,337名 計11,353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3,577名 内務職員3,203名 計6,780名

T&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	263名

《太陽生命のビジネスモデル》





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

対面・非対面を融合した 「ハイブリッド型営業」を展開 営業職員:9,016名



《大同生命のビジネスモデル》





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:3,577名 損保代理店数:1,261店 税理士代理店数:13,987店

税理士関連団体 (TKC全国会·各地税協等)

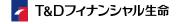
DAIDO 大同生命

乗合代理店(金融機関・来店型ショップ等)

《T&Dフィナンシャル生命のビジネスモデル》

豊かさと安心をサポートする資産形成・保障性商品

乗合代理店(金融機関・来店型保険ショップ等)を通じて販売 提携代理店数: 198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

一般社団法人生命保険協会は、わが国における生命保険業の健全な発達及び信頼性の維持を図り、もって国民生活の向上に寄与することを目的として、事業を行っています。

T&Dアセットマネジメント株式会社

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

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	142名

《T&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:254本 投資一任·助言契約本数:48本



T&Dアセットマネジメント

T&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	42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

▼ T&D ユナイテッド キャピタル

ペット&ファミリー損害保険株式会社

設立年月	2003年8月
本社所在地	〒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	82名

《ペット&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: 290店



株式会社All Right

設立年月	2022年9月
本社所在地	東京都中央区日本橋兜町7-1 KABUTO ONE 9F WeWork
資本金	7億5000万円
従業員数	18名
事業内容	・ヘルスケア・健康領域におけるサービス提供・サービスコンテンツ・プロダクトの企画、開発、販売





29

1.組織のプロフィール

1.組織のプロフィール

30

1-4 従業員数

2-7 2-8 401-1

T&Dホールディングス連結の従業員数

事業部門の名称	2021年3月末		2022年	2022年3月末		2023年3月末	
事未引 107右例		(臨時従業員数)		(臨時従業員数)		(臨時従業員数)	
保険および保険関連事業	18,354名	(923名)	18,411名	(882名)	18,794名	(909名)	
資産運用関連事業	472名	(15名)	451名	(16名)	483名	(20名)	
事務代行等関連事業	789名	(57名)	783名	(62名)	739名	(58名)	
合計	19,615名	(995名)	19,645名	(960名)	20,016名	(987名)	
男性	3,847名	(10名)	3,829名	(9名)	3,799名	(10名)	
女性	15,768名	(985名)	15,816名	(951名)	16,217名	(977名)	
うち日本	19,600名	(995名)	19,628名	(960名)	19,982名	(987名)	
うちアジア・パシフィック	15名	(0名)	17名	(0名)	22名	(0名)	
うち欧州・北米	0名	(0名)	0名	(0名)	12名	(0名)	

^{*} 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。

生命保険3社の在籍数と採用数

	在籍数					
	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2020年度	2021年度	2022年度
従業員	17,945名	17,963名	18,396名	3,464名	3,090名	3,232名
男性	3,379名	3,356名	3,352名	158名	142名	167名
女性	14,566名	14,607名	15,044名	3,306名	2,948名	3,065名
うち営業職員	12,239名	12,233名	12,593名	3,181名	2,820名	2,941名
男性	293名	290名	274名	45名	38名	34名
女性	11,946名	11,943名	12,319名	3,136名	2,782名	2,907名
うち内務職員	5,706名	5,730名	5,803名	283名	270名	291名
_ 男性 (うち管理職)	3,086名 (2,085名)	3,066名 (2,117名)	3,078名 (2,155名)	113名	104名	133名
女性 (うち管理職)	2,620名 (454名)	2,664名 (499名)	2,725名 (603名)	170名	166名	158名

^{*} 管理職には本社課長代理・係長等の役職者を含みます。

^{*} 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。

1-5 労働組合との意見交換・協議

2-30

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

	2020年度	2021年度	2022年度
労働組合組織率	80.5%	80.6%	81.9%

<u>2. サプライチェ</u>ーン

2-1 サプライチェーンの定義

2-6

T&Dホールディングスではサプライチェーンを下表のように定義し、サプライチェーンを通したサステナビリティ・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	商品・サービスの提供で用いる媒体の製造		
	代理店	代理店		
業務の委託		ITシステム、コンサルティング、監査		
オフィスビル	ビル	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・調達の取組み

当社グループでは、「T&D保険グループCSR憲章」および「T&D保険グループ環境方針」に基づき、地球環境の保護活動に取り組んでいます。その一環として業務に必要な物品やサービスの調達・購入にあたっては、グループ共通のグリーン購入基準を定め、より環境負荷の少ないものから優先的に調達・購入するグリーン購入およびグリーン調達に取り組んでいます。グリーン購入は主に什器・備品、消耗品を対象とし、グリーン調達は商品パンフレット・約款等の印刷、不動産設備、システム機器等の調達を対象とし、それぞれの実績は半期ごとにグループSDGs委員会および取締役会に報告しています。

■ 重点テーマ1









すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

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。



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

2025年度まで お客さま満足度を 前年度水準以上

取組み実績・予定

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



2022年度の結果

- 保険を通してお客さまの「予防1への取組みをサポートする、『予防保険シリーズ』を展開
- インターネットチャネルである「スマ保険」や「リモート申込」においても、適宜商品ラインアップの充実
- 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
- ◆ 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「ハイブリッド つみたてライフ」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?」の展開
- 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



2023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

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

33

1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

3-3 203-2

太陽生命の取組み

太陽生命は、家庭市場での死亡・医療・介護保障を中心とした総合生活保 障の商品を提供している生命保険会社です。「高品質の商品とサービスを 通して、お客様に必要とされ、愛される会社 |となることを経営ビジョンと して掲げ、お客さまの多様なニーズにお応えできるさまざまな商品・サー ビスを提供しています。特に、多様化するお客さまニーズやライフスタイル の変化に応えるため、従来の営業職員チャネルに加えて、非対面でのお手 続きを希望されるお客さまのニーズにも対応した「インターネット完結型 保険(スマ保険) | を展開しています。また、「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時のサポートを組み合わせた「リモート申込」を 導入しています。さらに、インフォマーシャルやインターネット広告等のプロ モーションを経由した「デジタル由来」の情報を活用し、対面と非対面を融 合した[ハイブリッド型営業 |を展開しています。



太陽の元気 project

2016年6月より、「人生100歳時代」を見据え、「健康寿命の延伸」すなわち "元気に長生きする"という 社会的課題に応えるため、「太陽の元気プロジェクト」を開始しました。「従業員」が元気になり、「お客様」 の元気をサポートし、そして「社会」の元気に貢献するため、さまざまな施策を推進しています。 このように、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、「CSRI「ESG」など の概念を踏まえたさまざまな行動を通じて、「SDGs Iが目指す「持続可能な社会の実現」に貢献していき ます。

時代の変化を先取りした商品開発

太陽生命は、人生100歳時代を誰もが元気に長生 きできるよう、保険を通してお客さまの「予防」への 取組みをサポートする、「予防保険シリーズ」を展開 しています。その第1弾として社会的課題である認 知症と前向きに向き合い、老後を安心してお送りい ただくための商品として、2018年10月から「ひまわ



り認知症予防保険」を発売しました。

認知症関連商品の販売件数は2023年4月末時点で90万件を超えるなど、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、脳卒中、急性心筋梗塞などの所定の重大疾病状態を保障する商品となっており、責任 世代をはじめとする幅広い年齢層のお客さまに好評をいただいています。

予防保険の特長として、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、現在がんである可能性と将来、脳卒中や心筋梗塞、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検査」など、当社がご 案内する疾病予防サービスにもご利用いただけます。

2018年10月発売



健康に不安があってもかんたんな告知でお申込み可能

認知症をダブルの保険金で保障 (認知症診断保険金+認知症治療保険金)*

シニアに多い所定の疾病等 による入院・手術を保障

*「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」に両方加入した場合

認知症予防をはじめとしたさまざまな用途に活用できる「生存給付金(予防給付金)」



1年で受け取れるから「早期」に、2年ごとに受け取れるから 「繰り返し継続して」認知症予防サービスを利用できます!

重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 34 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

2021年6月発売

₩ ガコ・重大疾病 予防 保険

がんや所定の重大疾病状態を幅広く保障



















脳卒中

「手術を受けたとき」

に保険金をお支払い!







高血圧性疾患

糖尿病

「増殖性硝子体網膜症の

手術を受けたとき」

に給付金をお支払い!



▶ その他の臓器の障害(心臓ペースメーカー装着・人工肛門造設など)



初期の状態でも、保険金額の10%(がん・重大疾病ワイド給付金)をお支払いします。

①初期のがん

- 非浸潤性がん
- 上皮内がん 等
- ②脳卒中で入院したとき
- ③急性心筋梗塞で入院したとき
- ④糖尿病で、医師の指示によるインスリン治療を180日継続して受けたとき

※お支払いには、所定の条件があります。

「疾病予防サービス」に活用できる「生存給付金(予防給付金)」



2022年5月発売

選択緩和型先進医療保険

|知|緩|和|型

2022年5月には、健康状態に不安のあるお客さまもお申込みが可能な「選択緩和型先進医療保険」と 「告知緩和型死亡保険」を発売しました。「選択緩和型先進医療保険」では、公的医療保険制度対象外 のため、技術料が全額自己負担となる先進医療に備えていただける保障内容となっており、重粒子線 治療などの高額ながん治療費等に備えられます。また、「告知緩和型死亡保険」では簡単な告知により 死亡保障を準備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」や「リモート申込」においても、適宜商品ラインアップの充実を

図っており、2022年11月には、契約者と被 保険者が別人での契約を可能とする「子供 医療保険」を発売しました。これにより、イン ターネット完結型の保険で契約者本人の保 障だけでなく、12歳以下のお子さまの医療 保障も準備できるようになりました。





2023年5月発売





2023年5月には、過去にがんに罹患するなど、がん保障に加入することが難しかった方でもお申込み が可能な「告知緩和型がん診断保険」、「告知緩和型がん治療保険」を発売しました。「告知緩和型がん 診断保険 はがんに罹患した後の治療費や生活費等を一時金で準備でき、「告知緩和型がん治療保険」 は所定の治療を受けた月ごとに給付金を受け取ることができます。これにより健康状態に不安のある お客さまにも、がん保障をご提供することが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、継続的にさまざまな改革・改善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、選択緩和型商品の場合に告知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さまも利用できるように拡大し、ご契約者さまと被保険者さまが異なる場合でも、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。2022年4月には、「太陽生命マイページ」の新たなサービスとして、ご契約者さまはもちろん被保険者さま、および登録いただいたご家族さまも契約内容の詳細を確認できる「Web保険証券・デジタル証書・」の取扱いを開始し、2023年3月までに累計申込件数が8万件を突破しています。2023年2月には「口座申込・口座変更」の

太陽生命マイページでお取扱いしているサービス(一部抜粋)

• 1	主	沂(の変	更
-----	---	----	----	---

- ご家族登録制度の登録・内容照会
- 改姓
- 死亡保険金等受取人・指定代理請求人変更
- 指定代理請求特約付加
- 保険証券・証書の再発行
- 生命保険料控除証明書の再発行
- 契約者貸付金のご返済
- 保険料振替貸付金のご返済
- ・ 給付金などのご請求手続き
- 保険料払込手続きのご案内
- ご契約内容の確認・Web保険証券 ーデジタル証書ーの閲覧
- □座申込・□座変更

デジタル証書	デジタル証書の特長						
簡単•便利!	スマートフォンやパソコンの画面 で知りたい情報のリンクをクリッ クするだけ。お客様のマイペー ジでご契約内容が簡単に確認 できます。						
安心•安全	もしものことがあった場合でも、 ご家族を登録していただくこと で保険金などの請求手続きが 漏れなくスムーズに行えます。						
環境に やさしい!	完全ペーパーレス化で地球環境 の保全と持続可能な社会の実 現に貢献できます。						

お手続きも可能とし2022年度末の太陽生命マイページ会員数は2021年度末から53.7万人増加し122万人となりました。

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さまを訪問し、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を行ったことにより、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にお支払いできなかったお客さまに対して、将来の請求もれが発生しないようにフォローする取組みも行っています。





35



予防への取組み

太陽生命は、認知症や重大な疾病の「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、「人生100歳時代」を誰もが「元気に長生き」できる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「生存給付金(予防給付金)」のお支払対象となるお客さまに向けて、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。さらに、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

クアオルト®健康ウオーキング体験ツアー



全国の野山を楽しめる 「頑張らない」スタイル のウオーキングで、 心身をリフレッシュ!



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、脳卒中や心筋梗塞、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検査」のご案内を開始しました。

この「MCIスクリーニング検査プラス」、「アミノインデックス®リスクスクリーニング | については2022 年8月より支社の巡回検診時にお客さまへ検査受診を案内できるようにし、受診機会を増やすことでお 客さまの健康増進への貢献に取り組んでいます。

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」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、お客さまはご自身の健康状況を確認することができます。



血液検査で、認知症の前段階である MCI(軽度認知障害)の兆候を調べられます

検査の

全国の医療機関で取り扱っており、採血後2~3週間程度で 検査結果をお受け取りいただけます



早期発見によって 認知症予防に取り組めます

簡単な血液検査

医療機関で実施する 信頼できる検査

アミノインデックス® リスクスクリーニング



太陽生命 健康増進アプリ





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lを導入し、最新のITを駆使した機能を充実させ、 お客さま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、お客さまの自由な時間や 場所でご利用いただけるインターネットに



スマホでスマート! お申し込みカンタン





36

よる保険の見積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、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 いお客さまなど、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、 いつでも、どこでも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。引き続き「対面」 と「非対面」を融合した「ハイブリッド型営業」を推進し、「次世代営業端末の開発」、「AI活用」、「業務改 革 Iの3つの柱を中心に、あらゆる分野でDXを推進することで、生産性の向上・顧客接点の拡大、サービ スの向上を図っていきます。そして、経営計画に掲げる「最優の商品・サービスでお客さまの元気・長生 きを支える会社しとなるべく成長していきます。

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踏まえた商品・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、大同生命では、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」に取り組んでいます。

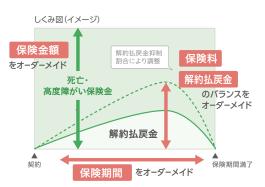
中小企業が抱える人的リスクを幅広くカバーする保障の提供

トータル保障の提案

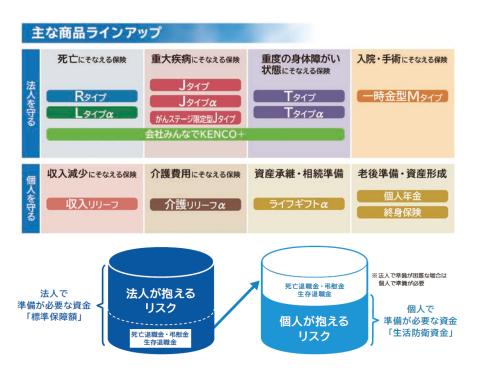
中小企業は、経営者ご自身の信頼や技術力により成り立っているケースが多くあります。このため、経営者が万一の場合や大きな病気・ケガ等により働けなくなった場合に事業の継続が難しくなることがあります。このような状況に備えて、大同生命では企業・ご家族を守るために必要となる資金(「標準保障額」・「生活防衛資金」)を算定し、法人・個人を一体とした合理的な保障(トータルな保障)を提案しています。

$[L977\alpha][J977\alpha][T977\alpha]$

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)〕」、「 $J977^{\alpha}$ (無配当重大疾病保障保険(解約払戻金抑制割合指定型)〕」、「 $T977^{\alpha}$ (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。

「一時金型Mタイプ」

入院を一時金で手厚く保障し、経営者が病気・ケガで不在となった際の「法人の運転資金」をカバーする保険「一時金型Mタイプ(無配当入院一時金保険(無解約払戻金型))」を2023年6月1日に発売しました。 特約付加により、手術・放射線治療・抗がん剤治療など、必要に応じた保障を自由に組み合わせられます。

38

「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)

- 低廉な保険料で一生涯の介護保障
- 公的介護保険制度「要介護1」から保障
- 最高1億円の高額保障
- ニーズに応じて複数人を受取人に指定可能



● ケアマネジャーの紹介

サービス

- 介護施設の紹介・見学手配
- ■「認知症Plus+」による認知症関連サービス・情 報の提供

介護コンシェル

(精神的負担への備え)

● 要介護認定の申請サポート など

HALFITサービス

CYBERDYNE株式会社の装着型サイボーグ「HAL®」を用いたプログラム「Neuro HALFIT®」を3回ま で無料でご利用できるサービスを、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 軽い状態の方の重度化防止や自立を支援します。

■ 「Neuro HALFIT® |とは

「HAL®」は、人の身体から出る信号 を読み取り、装着者の意思に従っ た動きを実現する世界初の技術で す。「HAL®」を使用することで、自 分で立ち上がったり、歩いたりする ことが難しい方でも、過剰な負担 なく体を動かすことができます。

「Neuro HALFIT®」は、自分の運 動意思と同期した随意運動を無理 なく繰り返し行い、日常生活の自 立をサポートするプログラムです。

HAL®の種類別プログラムの様子





HAL腰タイプ



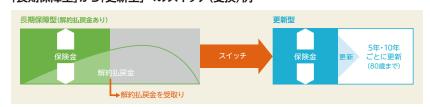
HAL下肢タイプ

HAL単関節タイプ ©CYBERDYNE(株)提供

契約変換制度(スイッチ)

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・就業不能保障・健康増進 型に加え、医療保障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2023年6月に導入しました。経営状況に合わせた保障の見直しや保障の最 新化が簡易な手続きで可能となるなど、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



^{*「}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。

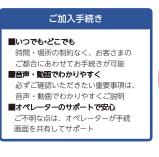
■ 保険手続の利便性向上に向けた取組み

「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保険加入、保険金・給付金請求、解約請求に関する手続きが 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 います。

また、より多くのお客さまに迅速かつ簡単に非対面でお手続きいただけるよう、2023年6月より「つ ながる手続1の対象を契約者貸付・返済に拡大しています。

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まいります。







外国人従業員の方のための手続体制

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、日本語の理解が困難な外国人従業員(被保険者)の方に、福利厚生のための生命保険に外国 語で申込手続いただける体制を整備しており、多くのご利用をいただいています。

(「外国語によるご説明資料」、「外国語による重要事項のご説明動画」、「诵訳電話窓口」など) 対象言語

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

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®」は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。

健康経営®*の普及に向けた取組み

大同生命は、中小企業とそこで働く人々が活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。



39

*「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。

[KENCO SUPPORT PROGRAM]

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 PROGRAMJ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「生活習慣病の発症リスク予想」や 会社全体の「健康状態の見える化」、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。



「会社みんなでKENCO+1

「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1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 みな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。



40

相続・事業承継の支援

「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」のアドバイスを行っています。また、提携先との協働により、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、「企業価値」を無料で算定する「企業価値算定サービス」や「M&A支援サービス」をご提供するほか、後継者育成プログラム「大同マネジメントアカデミー」を開講しています。近年では、りそなグループと相続・事業承継分野で業務提携し、お客さまの課題に応じて保険・銀行分野が持つソリューションをご提供しています。



中小企業の「学びの場」

創業100周年を迎えた2002年より、中小企業経営者のみなさまを対象として、経営・ビジネスに関連する知識・スキルを習得いただくための「寄付による大学等でのオープン講座」を全国各地で開催してきました。開催回数は計137回、受講者数はのべ約1万6千名にのぼります。

創業120周年を迎えた2022年からは、同講座を「中小企業で働くすべての方」「中小企業での活躍を

目指す方」を対象とした「学びの場」としてリニューアル。 受講対象を「中小企業の後継者・従業員」「起業を志す方」 などにも拡大しました。

2022年度は、「東大病院」との共催講座や、「明治大学」 「日本女子大学」「人を大切にする経営学会」でのオンライン講座を開催するとともに、「大阪大学」で学生向け起業活動支援などを開始しました。



社長が声をかけあうサイト「どうだい?」

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。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 スを目指しており、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。



2015年10月より、中小企業の景況感や経営課題への取組みを調査する「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。

大学との共同研究

中小企業とともに社会課題の解決に取り組んでいくことを 目的に、「中小企業のサステナビリティ経営」「ドイツ中小企 業からの示唆の獲得」をテーマとする神戸大学経済経営研 究所、東洋大学との共同研究を実施いたしました。

2023年3月に公表した研究報告資料や、研究成果の発表の場として開催したシンポジウムの模様は、当社HPよりご 覧いただけます。







大同生命WEBサイト 「大同生命サーベイ」





大同生命WEBサイト 「中小企業の経営変革に 向けた共同研究」



サステナビリティ経営支援プログラム

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への理解を深めるとともに、「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を提供しています。



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

その他各種健康・経営支援サービス

大同生命では中小企業の経営課題の解決に貢献するため、さまざまな支援サービスを提供しています。 その一つとして、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となる各機能を備えています。

災害発生

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。

お客さまのご要望に広くお応えするため、下表のサービスを提供しています。

大同生命の健康・経営支援サービス一覧

健康支援 余暇充実 健康で充実した毎日のご支援

- Ⅲ T&Dクラブオフ
- 人間ドック紹介サービス
- 健康ダイヤル24
- セカンドオピニオンサービス
- (ストレスチェックサービス
- がん治療と仕事の両立支援サービス
- 🌃 介護コンシェル
- ▲ 大同プレミアコンシェル
- Welbyマイカルテ

経営支援

企業経営に役立つ情報サービスのご提供

- □ 公的支援オンラインサービス
- 就業規則診断オンラインサービス
- DAIDOビジネスリポート
- (表) 社内規程ひな形提供サービス
- 経理処理案内サービス
- 自社株評価試算サービス
- ② 企業価値算定サービス
- ☑ 大同マネジメントアカデミー
- 標的型攻撃メール対応訓練サービス
- ወ 中小企業向け情報セキュリティ関連サービス
- 海外進出支援サービス

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1234** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **42** T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023 4 社会活動 カバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **42**

1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

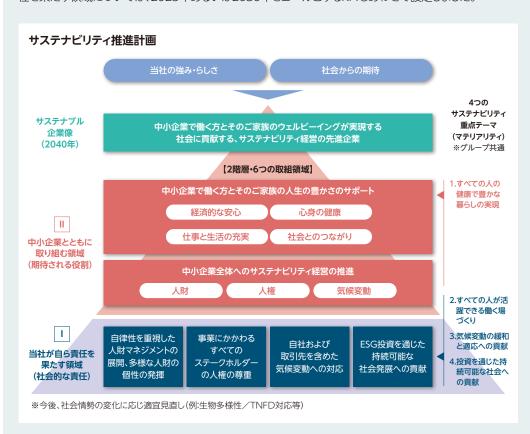
TOPIC 大同生命の取組み

「サステナビリティ推進計画」の策定

~中小企業で働く方とそのご家族のウェルビーイングが実現する社会への貢献~

これまで中小企業とともに歩みを進めてきた大同生命が、自ら社会的な責任を果たしつつ、中小企業とともに社会課題の解決に取り組んでいくことを明確化するため、大同生命におけるサステナビリティ経営の基礎となる「サステナビリティ推進計画」を2023年3月に策定しました。

本計画では、「中小企業で働く方とそのご家族のウェルビーイングが実現する社会」に貢献する企業を目指し、2階層・6つの取組領域を設定し、取組領域ごとのアクションプランを明確にするとともに、当社が自ら責任を果たす領域については、2025年あるいは2030年をゴールとするKPIもあわせて設定しました。



2025年に向けたアクションプラン

П

中小企業とともに 取り組む領域 (期待される役割)

(5)人生の豊かさのサポート

・中小企業で働く方々の「健康増進」や「学びの場」の提供等、ウェルビーイングに貢献

(6)サステナビリティ経営の推進

- ・中小企業のサステナビリティ経営推進の支援コンテンツ拡充
- ・大学との共同研究等を通じた中小企業のサステナビリティ経営の見える化

1

当社が自ら責任を 果たす領域 (社会的な責任)

(1)人財

- ・新しい研修体系・人事諸制度を通じた 働きがいの向上
- ・健康経営のPDCA強化
- ・多様性ある働き方・機会の仕組み化

(3)気候変動対応

- ・再エネ導入計画の策定と目標達成
- ・保有不動産の設備更新による省エネルギー化、拠点毎の排出量の可視化等による自社CO2排出量の削減

(2)人権

・自社に加え、関連会社・外部委託先に おける人権尊重の取組みの促進

(4) ESG投資

・脱炭素化に向けた投融資、建設的な対 話を通じた投融資先のCO₂排出量削減

KPI(当社が自ら責任を果たす領域)

取組領	頁域	KPI					
	働きがい	①2025年度までに従業員満足度4.00pt以上					
(1)人財	健康	②2025年度までにプレゼンティーイズム80%以上*1					
(1)人則	々 ₩	③2025年度までに女性管理職比率25%以上					
│	多惊性	④2025年度までに男性育児休業取得率100%					
(2)人権	人権	(5)2025年度までに人権デューデリジェンス*2実施率100%(取引 先を含む)					
(3)気候変動	再エネ	⑥2030年度までに自社の使用電力の60%を再生エネルギー化					
対応		⑦2025年度までに自社のCO2排出量を2013年度比で40%削減					
(4)ESG投資	CO2排出	®2030年度までに投融資先*3のCO2排出量を2020年度比で40%削減					

- ※1 病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事をアンケート (東大1項目版)により評価
- ※2 企業が人権に与える影響を特定し、対処するための継続的なプロセス
- ※3 国内上場企業の株式・社債・融資

1-3 T&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に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型商品の提供

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。

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として開発しました。









43

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。

2022年4月には、「ハイブリッド つみたて ライフ」を発売しました。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型商品」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。

さらに、2023年4月には、「ファイブテン・ワールド3」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の個人年金保険「ファイブテン・ワールド2」をリニューアルした商品です。円で着実に資金を増やして、将来の介護や認知症に備えられる「円貨プラン」を新設し、お客さまのニーズに応じて「円貨プラン」と「外貨プラン」の2つのプランからご選択いただけ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、従来商品をリニューアルした、「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。



お客さまの声を受け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。 2022年度は、コールセンターにお問い合わせが多い各種お手続きについて、電話以外のお申出方法 をホームページのトップ画面に掲載するとともに、特にお申出が多い目標値到達契約専用の解約請求 書をホームページに掲載しコールセンターにお申出いただかなくてもご請求が可能となるよう対応を 行いました。また、少子化、高齢化の進展に伴い、従来の範囲では生存給付金受取人の指定が出来ない との声を受け、一時払商品における生存給付金受取人の指定範囲を「契約者の親族(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。

2023年1月より「ご契約者さま向けインターネットサービス」をさらに便利にご利用いただくため、LINE 公式アカウントを新たに開設し、LINEとインターネットサービスのID連携を行っていただくことで、利用時にパスワード等の入力が不要となり、簡単にログインしてご利用いただけるようにいたしました。 外貨連動型商品の「ご契約内容のお知らせ」の仕組み図に商品動画の二次元コードを掲載し、よりご理解いただきやすいよう改善いたしました。

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私募投資信託「T&D日本株式ESGリサーチファンド」では、投資先企業を評価する際のマテリアリティの一つに「健康/安全・安心」を設定しており、人々の健康に関わる社会課題の解決に貢献する企業へ積極的な投資(リスクマネーの供給)をしています。加えて、アナリストが投資先企業に対してマテリアリティに沿った対話を実施することで社会課題解決に向けた企業の行動を促し、健康で豊かな暮らしを実現する社会の構築に貢献しています。

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」をご提供しており、2022 年10月には譲渡市場において販売を開始しました。

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。2023年3月末時点で、公開本数は335本となりました。

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

3-3

高齢化が進展している社会情勢を踏まえ、高齢のお客さまの利便性や満足度の向上に向けた取組みを グループ全体で実施しています。生命保険会社3社では、この取組みを「ベストシニアサービス」と名づ け、さまざまなサービス向上の取組みを展開しています。

太陽生命の主な取組み

①訪問サービス活動

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

②ご契約時やご継続時の安心に向けた取組み

シニアのお客さまの契約締結時には、ご家族の同席を積極的に推進するとともに、営業職員が携帯する端末「太陽生命コンシェルジュ」のテレビ電話機能を活用して、本社の担当者が契約意向の再確認や告知事項の再確認(一部商品)を行っています。また、大規模災害の発生時など、万一ご契約者さまと連絡がとれない場合に備えて、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入するとともに、同制度への登録を推奨しています。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、手続書類の取り寄せ(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。2022年4月より開始したデジタル証書は、「ご家族登録制度」に登録いただいた別居のご家族でも保障内容を閲覧可能とし、家族間の情報共有を図りやすい仕組みとしています。

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17万7千件(2023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

〈手続時のご家族同席〉

お申込内容を十分にご理解のうえ安心してご加入いただくため、70歳以上のお客さまのお手続き時には、ご家族の同席をご案内しています。ご家族同席のもと、お申込みの保障内容や特にご注意いただきたい重要な事項などを丁寧に説明し、お申込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、事前に登録いただいた方からご契約者さまに代わって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する商品の内容・仕組みや重要な事項を正しくご理解いただくために、募集資料に、色弱者にやさしいユニバーサルカラーデザインや、読み間違いの少ないユニバーサルデザインフォントを採用し、「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、UCD A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

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1234** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

1. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ 2. 「心からのご安心」をお届けするために

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」を導入しています。また、ご連絡先の変更やご請求漏れ等を防ぐため、一定年齢以上のご契約者さまに対して電話による「契約点検制度」を実施しています。

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せに迅速にお答えするため、自動音声応答システムを導入しています。

付帯サービスの「介護コンシェル」について、「介護認知症年金支払移行特約」「介護年金支払移行特約」「介護認知症前払特約」を付加されているご契約者さま・被保険者さま、ならびにその配偶者さま・ 2親等以内のご家族さまより利用申込があった場合にも利用が可能となるよう、利用対象者を拡大いたしました。

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、電話で完結できる請求手続きの拡大、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。

2. 「心からのご安心」をお届けするために

417-1

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、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。

- 勧誘活動にあたっては法令等を遵守いたします。
- お客さまの状況を踏まえた適正な勧誘に努めます。
- ・時間帯や場所などに十分配慮いたします。
- ・重要な事項の適切な情報提供および説明に努めます。
- 職員等に対する教育・研修の充実に努めます。
- お客さまの情報は厳正にお取扱いいたします。

46

・その他、適切な勧誘に向けた体制を構築いた します。

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

太陽牛命

「UCDAアワード2022」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2022」において、アナザーボイス賞を受賞しました。

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	【Web①】太陽生命マイページ 【Web②】マイページ給付請求手続き

2. 「心からのご安心」をお届けするために

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3年連続獲得

HDI-Japan主催の2022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)の両窓口が、3年連続で最高評価『三つ星』を獲得しました。

「UCDAアワード2022」において「アナザーボイス賞」「特別賞」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2022」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	「会社みんなでKENCO+」 商品パンフレット
特別賞	独自の視点や特徴的な評価 結果を持つものに贈られる賞	つながる手続(WEBによる非対面手続) ①保険加入の手続き画面 ②保険金・給付金請求、解約請求の手続き画面

「2022年度IT賞」において「IT賞(顧客·事業機能領域)」を受賞

公益社団法人 企業情報化協会がITを活用した経営革新に顕著な努力を払い優れた成果をあげた企業等を表彰する「2022年度IT賞」において、次の賞を受賞しました。

賞	説明	評価対象物
IT賞(顧客·事業材 能領域)	IT活用によって顧客との関係 性の革新を図る取組みに贈ら れる賞	つながる手続

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するためのサービスを強化しています。

[主な情報提供サービス]

- ・ご契約内容のお知らせ(生保3社)
- サービスガイドブックの配付(太陽)(TDF)
- ・ あんしんガイドの配付(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)
- マイページによる契約内容のご確認(太陽)(大同)

[ご請求いただきやすくするための取組事例]

- ・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·年金をお支払いする「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)
- ・被保険者さまがご請求できない事情がある場合に、代わって手続きを行う方をあらかじめ定めておくことでご請求を可能とする指定代理請求制度の取扱い(生保3社)
- 事前にご登録・同意いただいたお客さまのマイナンバーカードの変更情報等をもとに、保険金請求のご案内や年金支払時の生存確認書類の提出を省略したお支払いを実施(大同)

2. 「心からのご安心」をお届けするために

48

- ・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)
- ・お体が不自由で市役所へ足を運べないなどのご事情があるお客さまに、身体障がい者手帳の申請に必要な書類のお手配から提出までをサポートするサービスの実施(大同)
- ・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)
- ・マイページによる給付金請求手続き(太陽)(大同)

※TDFはT&Dフィナンシャル生命の略称です。

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&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20万件以上におよ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20,000ヵ所
- ・遊園地・テーマパーク/約1.000ヵ所
- ・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。

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。

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(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)
- 死亡保険金等受取人・指定代理請求人の変更手続き
- 保険料口座振替のお申込み・変更手続き

2. 「心からのご安心」をお届けするために

49

大同牛命

- ご契約に関する変更・請求手続き(住所変更、口座変更、契約者貸付金の借入れ・返済、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(積立配当金の引出し、すえ置金の引出し)
- ・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(規則的増額を行っているご契約の場合)
- 随時増額(一部変額保険)
- ご家族登録制度の登録・変更
- クレジットカード払の変更

ペット&ファミリー損害保険

- ペット保険「げんきナンバーわんスリム」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。

その他サービス

他業種と提携し全国340ヵ所以上の有料老人ホームをご紹介する「有料老人ホーム紹介サービス」(太陽生命)、重い病気にかかった時、信頼できる名医・病院を紹介する「ベストドクターズ・サービス」(太陽生命)、判断能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する「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。

※大同生命が中小企業向けに提供する各種健康·経営支援サービスはP.41に記載しています。

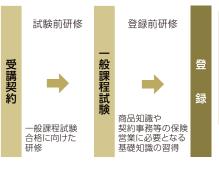
2-6 より良いサービスのご提供のために

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、お客さま満足の向上に不可欠なサービス担当者のスキルアップに取り組んでいます。生命保険会社3社で異なるビジネスモデルに応じ、お客さまに最適なサービスを提供するため、営業職員や顧客サービス担当者など、さまざまなお客さまサービスの担当者がいます。これらの多様な担当者の能力開発に向けたプログラムを整備し、常に最善の教育・研修を実施しています。

新人教育プログラム(太陽生命)

太陽生命の営業職員は、お客さま満足度の向上に向けて、お客さま一人ひとりのニーズ(家族構成や職業・収入、子どもの教育プラン、保険の加入状況など)に応じた最適な生命保険を設計販売できるよう、 社内研修や資格取得を通じて商品・税務・FP(ファイナンシャル・プランニング)知識を習得しています。

新人営業職員教育体系(新人教育·FP教育)



養成I期研修 1~3ヵ月目

商品知識などの基礎知識の理解度、などの表であるともに保護などもに保護を提案する際に必要を提る。原係に必要の上なる限のの上を図る期間

養成Ⅱ期研修 4~6ヵ月目

販売技術力にさら に磨きをかけるとと もに、保険金の支払 事務などのアフター フォローに関する知 識を習得する期間

養成Ⅲ期研修 7~12ヵ月目

打してさら お客さま一人ひとり かけるとと のライフプランに応 食金の支払 じた保障の提案方法 を習得する期間 - 四まっなの

FP3級

営業職員に対する教育・研修の実施(大同生命)

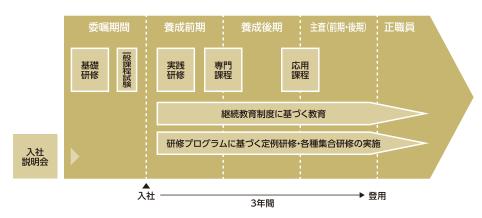
育成期間の研修プログラム

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。

当社では入社後3年間を"育成期間"と位置づけ、当社独自の初期育成プログラムである「DーSTANDARD(ディ・スタンダード) 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・ダイドウ・ファイナンシャル・プランナー)制度を設けています。E-DF P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(2023年3月現在)



2-7 代理店・提携団体との連携

提携団体との連携による販売体制の構築(大同生命)

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。

代理店のサポート(大同生命)

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。その一環として、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た実践的な代理店への研修を実施しています。

ホールセラーの活動(T&Dフィナンシャル生命)

T&Dフィナンシャル生命では、お客さまへ最良のご提案ができるよう、金融機関等代理店に対して、代理店支援担当者(ホールセラー)による工夫を凝らしたサポート活動を実施しています。また、お客さま・募集代理店のみなさまから数多くの信頼を得るために、ホールセラーに対しては保険商品に限らず、金融商品や資産運用全般の知識、法令・制度に関する知識を深めるためのセールススキルアップ研修、お客さまや募集代理店へ自社商品の特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)

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。そのようななか、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。

2022年4月には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や外来手術が増加している現状を踏まえ、「団体入院一時金保険」を開発し、取扱いを開始しました。

 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023
 サステナビリティ経営
 組織のプロフィール
 重点テーマ 1 2 3 4
 社会活動
 ガバナンス・内部統制
 経営管理
 第三者意見
 索引

 51

3. お客さまの満足度の向上に向けて

3. お客さまの満足度の向上に向けて

417-1

3-1 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

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&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みます。

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みます。

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みます。

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。

- * 当社グループの「お客さま本位の業務運営に係る基本方針」は、金融庁公表の「顧客本位の業務運営に関する原則」のすべての原則に対応しています。
- * 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

3-2 「お客さまの声」にお応えする取組み

2-29

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

「お客さまの声」を経営に活かす仕組み

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

「お客さまの声」を経営に活かす体制(体制図は大同生命の事例)



*1 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。

「お客さまの声」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。

「ISO10002」に関する適合性について「第三者意見書」を取得

太陽生命は苦情対応に関する国際規格「ISO10002(品質マネジメント―顧客満足―組織における苦情対応のための指針)」に関して、2008年3月に導入の宣言をし、「お客様の声(苦情等)」をもとにお客さまの視点に立った業務改善に継続して取り組んでいます。2023年3月には、2022年に引き続き「ISO10002」への適合性に関する「第三者意見書」を取得し、「ISO10002」に準拠した苦情対応マネジメントシステムが順調に機能しているとの評価を受けました。現在も引き続き「ISO10002」に基づいた業務改善、従業員教育などを進めています。

苦情*受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

内容	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
內台	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	2,052	31.3	1,907	31.7	2,170	32.6	1,919	20.8
収納関係	406	6.2	355	5.9	381	5.7	375	4.0
保全関係	1,211	18.5	1,203	20.0	1,246	18.7	1,067	11,6
保険金·給付金関係	1,272	19.4	1,060	17.6	1,508	22.6	3,947	42.8
その他	1,616	24.6	1,498	24.9	1,355	20.3	1,918	20.8
合計	6,557	100.0	6,023	100.0	6,660	100.0	9,226	100.0

^{*} 苦情=お客さまの不満足の表明

太陽生命の「お客様の声」を活かした改善事例の詳細は太陽生命のホームページをご参照ください。

WEB https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/voice/voice_casestudy.html

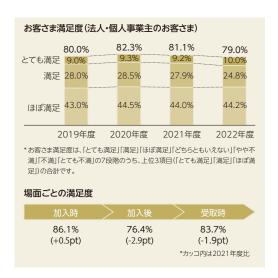
大同生命

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



苦情受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

内容	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
ry c	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	919	11.8	809	13.1	802	13.4	774	12.3
保険料のお払込等に 関するもの	639	8.2	429	6.9	454	7.6	355	5.6
ご契約後のお手続き等に 関するもの	2,685	34.4	2,200	35.6	2,015	33.8	1,815	28.9
保険金・給付金等の お支払に関するもの	1,475	18.9	980	15.9	1,087	18.2	1,556	24.8
その他	2,091	26.8	1,763	28.5	1,607	26.9	1,785	28.4
合計	7,809	100.0	6,181	100.0	5,965	100.0	6,285	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。 大同生命の「お客さまの声」に基づく業務改善の取組みの詳細は大同生命のホームページをご参照ください。

WEB https://www.daido-life.co.jp/company/satisfied/voice.html

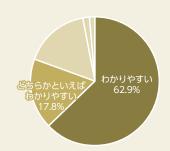
T&Dフィナンシャル生命

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

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、お手続書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)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。

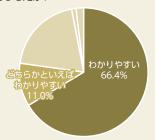
今回のお手続書類の記入・必要書類の説明についてどのようにお感じになりましたか?



お手続書類の記入について、80.7%の方から「わかりやすい」「どちらかといえばわかりやすい」とご回答いただき、電話対応について、77.4%の方から「わかりやすい」「どちらかといえばわかりやすい」とご回答いただいています。

Q.

「お客様サービスセンター」の電話受付担当者の電話対応について、どのようにお感じになりましたか?



わかりやすい 66.4%
どちらかといえば
わかりやすい 11.0%
普通19.8%
どちらかといえば
わかりにくい 1.1%
わかりにくい

アンケートの概要

実施方法 : 金融機関・来店型保険ショップ等を通じてご

加入いただいたお客さまのうち、各種保全等のご請求に関するお手続きをご依頼いただいたお客さまに対し、お手続き完了後にSMS配信サービスでアンケートを送信。

実施時期 : 2022年6月から2023年3月

送信数:9,421件有効回答数:545件回収率:5.8%

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=%)

53

2019 年度		2020年度		2021 年度		2022 年度	
件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
295	24.0	209	23.6	284	32.8	315	36.5
95	7.7	60	6.8	69	8.0	45	5.2
500	40.6	371	41.9	310	35.8	328	38.0
156	12.7	146	16.5	118	13.6	105	12.2
185	15.0	100	11.3	86	9.9	70	8.1
,231	100.0	886	100.0	867	100.0	863	100.0
	件数 295 95 500 156 185	件数 占率 295 24.0 95 7.7 500 40.6 156 12.7 185 15.0	件数 占率 件数 295 24.0 209 95 7.7 60 500 40.6 371 156 12.7 146 185 15.0 100	件数 占率 件数 占率 295 24.0 209 23.6 95 7.7 60 6.8 500 40.6 371 41.9 156 12.7 146 16.5 185 15.0 100 11.3	件数 占率 件数 占率 件数 295 24.0 209 23.6 284 95 7.7 60 6.8 69 500 40.6 371 41.9 310 156 12.7 146 16.5 118 185 15.0 100 11.3 86	件数 占率 件数 占率 件数 占率 295 24.0 209 23.6 284 32.8 95 7.7 60 6.8 69 8.0 500 40.6 371 41.9 310 35.8 156 12.7 146 16.5 118 13.6 185 15.0 100 11.3 86 9.9	件数 占率 件数 占率 件数 占率 件数 295 24.0 209 23.6 284 32.8 315 95 7.7 60 6.8 69 8.0 45 500 40.6 371 41.9 310 35.8 328 156 12.7 146 16.5 118 13.6 105 185 15.0 100 11.3 86 9.9 70

^{*} 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。

T&Dフィナンシャル生命のお客さまの声を受けて改善を行った2022年度の主な取組みの詳細はT&Dフィナンシャル生命のホームページをご参照ください。

WEB https://www.tdf-life.co.jp/company/solvency/2022.html

重点テーマ2









すべての人が活躍できる働く場

3-3

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であると同時に企業の活性化に向けた機会であると考え、さ まざまな取組みを進めています。



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		「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

2025年度までに 従業員エンゲージメントスコアを 前年水準以上

取組み実績・予定

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



2022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、介護等と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活用するなど、多様な働き方を可能とする体制を推進等

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

2023年度の予定

重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

1. 人的資本経営

55

人的資本経営

3-3 404-2

1-1 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。

1-2 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&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。

● 补内公墓

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37名
- 2019年度の交流者数42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
- ・2022年度の交流者数40名

● グローバル人材の育成

太陽生命

グローバルに活躍できる人材の育成を目的に、海外留学派遣を実施しています。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。

大同牛命

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&Dフィナンシャル生命 T&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、時間や場所にとらわれないオン 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 を目的とした社内研修およびビジネススクール派遣を実施しています。また、所属員の成長支援を 目的として、管理職に対して1on1ミーティングの手法に関する研修を実施しています。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、自身のアンコン シャス・バイアスを認識し、自律的なキャリア形成の一助とするため、年齢・性別に関するバイアスの 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の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。

1. 人的資本経営 ▶ 2. 多様性への取組み

大同生命

● 職務定義書(ジョブ&スキルマップの提供)

当社のすべての職務に対して必要な知識や経験等を記載した「職務定義書」を策定するとともに、職務に対する個々人の能力開発状況(必要なスキルの習得状況)の見える化を実施しています。従業員はこれをもとに、目指すポジションやキャリアプランを明確化し、能力開発や自己啓発などの具体的な取組みを行うことができます。



なお、従業員の育成に関する社内ポータルサイト「Challenge Navi」によるさまざまな取組みの見える化や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。

● 新たな研修体系の構築

従業員一人ひとりが自身の経験や価値観等に基づいた「目指すキャリア」を実現させるために、主体的に知識を習得し経験を積むことできる「選択式・公募研修」等を拡充するなど、多様な学びと自律的な学習を後押しするパーソナライズな学習環境の整備に取り組んでいます。また、会社・上司は、従業員一人ひとりの自律的なキャリアの実現に向けた挑戦を支援しています。

1-3 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。

1-4 高年齢者の活躍推進

3-3

56

生命保険会社3社では、定年退職者を対象に再雇用制度を導入しています。また、働き方改革推進の観点から、グループとして高年齢者の活躍推進に取り組んでおり、各社の状況に応じてさまざまな制度を導入しています。また、太陽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。

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、隔日勤務の選択肢も提供しています。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。

<u>2. 多様性への取組み</u>

3-3

2-1 障がい者雇用

2023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493名(うち、2022年度の新規雇用者は30名)であり、障がい者雇用率は2.48%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

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1 2 3 4** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

57

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.77 [3-5 第三者保証報告書」)

	2020年度	2021年度	2022年度★
障がい者雇用率	2.60%	2.54%	2.48%

- * 障がい者雇用率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンャル生命です。
- * 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、2023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歩踏み出す」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、音声をリアル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。

2-2 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。2022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。

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。

2022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。さらに、人権意識の確認、高揚を目的に「人権意識調査アンケート」を実施しました。

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

T&Dフィナンシャル生命

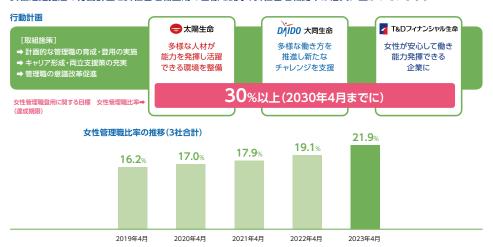
従業員一人ひとりが人権についての知識と理解を深め、主体的に人権問題と向き合っていくため、また、メンタルヘルスやハラスメント(セクハラ・パワハラ)の理解を深めることで、従業員一人ひとりが「心の健康」を保ち、ハラスメントのない健全な職場環境を醸成するため、人権研修を実施しています。2022年度は、職場におけるLGBT対応やハラスメント等をテーマに、全従業員に人権研修を実施しました。また、管理職登用時に、ハラスメントのない職場環境の醸成についての研修を実施しました。

2-3 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。



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。

・ダイバーシティ推進室の設置

2023年4月に人事部内にダイバーシティ推進室を新設し、女性のキャリア形成を多角的に支援していく体制を強化しました。

女性管理職の教育

管理職への登用時に加え継続的に集合研修を実施し、女性管理職がキャリアパスを主体的に描

き、必要な知識・能力を習得する機会を提供しています。

女性管理職候補者の育成

管理職候補者としての意識を早期に醸成するため、選抜型の集合研修を通じて自己理解を深め、 キャリアビジョンの明確化を促すとともに、女性管理職候補者同士の交流機会を創出しています。

・柔軟な働き方を可能にする環境整備

介護や傷病と仕事との両立支援について、従来の「介護や治療に専念して休む」制度に加え、2020年4月より、介護や治療をしながら働き続けることのできる「週3日・週4日勤務」という勤務制度を導入し、通院休暇の適用範囲に「がん治療」を追加しました。また、2021年1月より看護休暇・介護休暇について、2022年4月より通院休暇について、時間単位(10分単位)での取得を可能としました。

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、地方在住でもリモートワークを活用して本社業務に従事することができる「どこでもホンシャ」制度を導入することで、キャリア選択肢の拡大を図っています。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に実施しています。

2-4 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。

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することを希望される場合、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り扱う対応 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・支払い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	

3. 働きやすい職場環境

3-1 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、グループー体となってワーク・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&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)、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

	2020年度	2021年度	2022年度
産前産後休暇取得者数	372名	415名	458名
育児休業を取る権利を有していた従業員数	456名	497名	538名
男性	84名	82名	80名
女性	372名	415名	458名
育児休業取得者数	415名	463名	485名
男性	84名	82名	80名
女性	331名	381名	405名

^{*} 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。 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%)] 2022年度:162名(100%)[男性78名(100%)女性84名(100%)]

介護休業取得状況

	2020年度	2021年度	2022年度
介護休業取得者数	3名	3名	1名
男性	1名	0名	0名
女性	2名	3名	1名

^{*} 生命保険会社3社内務職員の介護休業取得状況。

有給休暇取得状況

	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇平均取得日数	16.1⊟	16.5⊟	16.7⊟

^{*} 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

				採用	数(名)					離暗	数(名)		
内務職員採用数と		202	2020年度 2021年度 2022年度*		2年度*	2020年度		202	2021年度		2022年度*		
離	職者数	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
	合計	283	4.94%	270	4.71%	291	5.02%	258	4.50%	273	4.77%	261	4.50%
男女合計	30歳未満	258	4.50%	234	4.08%	241	4.15%	70	7.22%	77	7.58%	78	7.28%
力又口司	30~50歳	20	0.35%	34	0.59%	47	0.81%	66	2.18%	65	2.22%	101	3.55%
	50歳超	5	0.09%	2	0.04%	3	0.05%	122	7.02%	131	7.36%	82	4.35%
	合計	113	1.97%	104	1.82%	133	2.29%	140	4.51%	138	4.50%	120	3.90%
うち男性	30歳未満	99	1.73%	94	1.64%	114	1.97%	24	5.80%	38	9.09%	27	6.17%
ノり力は	30~50歳	10	0.18%	10	0.18%	19	0.33%	34	2.01%	30	1.84%	56	3.56%
	50歳超	4	0.07%	0	-	0	_	82	8.25%	70	6.90%	37	3.47%
	合計	170	2.97%	166	2.90%	158	2.72%	118	4.49%	135	5.07%	141	5.18%
うち女性	30歳未満	159	2.77%	140	2.44%	127	2.19%	46	8.27%	39	6.52%	51	8.05%
プラ女性	30~50歳	10	0.18%	24	0.42%	28	0.48%	32	2.40%	35	2.69%	45	3.54%
	50歳超	1	0.02%	2	0.04%	3	0.05%	40	5.38%	61	7.96%	45	5.50%

- * 生命保険会社3社内務職員の2022年度の採用数および離職者数。比率はすべて2023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。

3. 働きやすい職場環境

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l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。



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		任云床院	佃佃市以交	有和	π □ - J
	内務職員	0	0	0	固定
常勤·無期限	営業職員	0	\triangle	0	固定+比例
	契約社員	0	\triangle	\circ	固定
常勤·定期	嘱託	0	Δ	0	固定
非常勤·定期	/ペート	0	\triangle	\circ	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

/ // // // 	び業員在籍数 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		在籍数				
<u> </u>		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末			
	合計	17,945名	17,963名	18,396名			
男女合計	30歳未満	2,880名	2,967名	3,146名			
为 女口司	30~50歳	8,000名	7,854名	8,012名			
	50歳超	7,065名	7,142名	7,238名			
	合計	3,379名	3,356名	3,352名			
うち男性	30歳未満	438名	438名	454名			
ノり方注	30~50歳	1,779名	1,723名	1,660名			
	50歳超	1,162名	1,195名	1,238名			
	合計	14,566名	14,607名	15,044名			
うち女性	30歳未満	2,442名	2,529名	2,692名			
プラダ注	30~50歳	6,221名	6,131名	6,352名			
	50歳超	5,903名	5,947名	6,000名			

^{*} 生命保険会社3社の在籍者数(営業職員含む)。

役員の年齢区分別構成(2023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。

3. 働きやすい職場環境 ▶ 4. 従業員の健康のために

62

3-2 従業員の声を反映させる取組み

2-29

T&D保険グループ各社では「従業員が会社への貢献意欲や愛着を持ち、会社の一員であることに誇りと自覚を持って自発的に業務に取り組んでいる」状況を確認するため、従業員エンゲージメントスコア調査を毎年実施しています。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として設定され、さまざまな施策の効果測定を行っています。

従業員エンゲージメントスコア

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踏まえ、非財務KPIの一つである従業員のエンゲージメント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。

3-3 サステナビリティ・CSR従業員アンケート

2-29

T&D保険グループでは、グループ内のコミュニケーションを大切にし、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	23.5%
②すべての人が活躍できる働く場づくり	21.9%
③社会活動	16.8%
④気候変動の緩和と適応への貢献	13.6%
⑤有識者×副社長対談	12.9%
⑥トップメッセージ	12.7%
⑦従業員対談	10.9%



寄せられた意見・要望から

レポートのわかりやすさと情報量に対する評価、およびグループのサステナビリティ・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ていきます。

4. 従業員の健康のために

3-3	403-1	403-2
403-3	403-4	403-5
403-6	403-7	

4-1 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オーキング、スマート・ライフ・ステイ(宿泊型新保健指導)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、クアオルト健康ウオ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。

4. 従業員の健康のために

63

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、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。また、2020年度からは、健康経営の 取組みが生産性の向上につながっているかを確認する指標として、「プレゼンティーイズム(東大1 項目版) | の把握・開示を行っています。

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1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7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フィナンシャル牛命健康宣言 Iの推進を诵じて、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。

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。

グループ従業員座談会

T&D保険グループでは、グループ内での人材流動化を推進して います。今回は出身会社に関わらず、グループ各社で活躍する 人材に、それぞれの企業文化の違いや、今後さらにグループー 体経営を進めていくために必要なことについて、話を伺いまし た。

皆さんの担当業務を数えてください

石川 ペット&ファミリー損害保険で契約の保全業務に携わっ ています。当社のペット保険は一年ごとの更新になっており、私 は主に契約の継続に関する業務と住所変更などの保全業務を 担当しています。また、当社ではLINEアカウントの有効活用等に よってDX戦略を推進していますが、LINEで配信するコンテンツ

の企画や、マイページの機能改善やサービスの拡充、システム 化によるペーパーレス化等の企画も担当しています。

小池 私は、T&Dフィナンシャル生命からAll Rightに出向して います。All Rightは2022年10月に開業した会社で、デジタルツ ールを活用した新しい顧客基盤の構築を目的としています。ま ずは、健康・ヘルスケア領域の企業と連携し、サービスを提供す ることを考えており、私は現在、パートナー企業の選定と、その 企業に向けた企画・提案等の業務を行っています。

平墳 太陽生命と大同生命から一任された資産を運用する T&Dアセットマネジメントの生保資産運用部に所属しており、資 産運用面からグループ一体となったシナジーを生み出すために 取り組んでいます。主に外部委託運用先の選定やモニタリング、 外部環境や運用成績を踏まえた運用指示や投資資金配分の検 討などを担当しています。

藤田 T&Dユナイテッドキャピタル事業開発部兼T&Dホールデ ィングスの事業推進部で、再保険持株会社であるFortitude社 を中心としたクローズドブック事業の推進と、新規提携やM&A の検討を行っています。クローズドブック事業は2020年に開始 した新たな取組みで、さまざまな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、それ をバリューアップして収益を獲得するビジネスです。欧米の保険 市場では、古い保険契約を切り離して経営の効率性を改善した いというニーズが高まっており、注目されています。新規提携や M&Aに関しては、当社グループの将来の成長シナリオと事業ポ

多様な人材が挑戦と発見に取り組み、持続的な成長を実現する



福井 祐香子

T&Dホールディングス IR課 課長代理 (出向元:太陽生命) 2015年入社



小池明

All Right コーポレート部兼営業・マーケティング部 課長代理 (出向元:T&Dフィナンシャル生命) 2017年入社 (中途入社)



石川 優子

ペット&ファミリー損害保険 契約保全部 課長 (プロパー社員) 2011年入社



平墳 勇気

T&D アセットマネジメント 生保資産運用部 マネージャー (出向元:太陽生命) 2015年入社



藤田 圭一

T&Dユナイテッドキャピタル 事業開発部 兼T&Dホールディングス事業推進部 課長 (出向元:大同生命) 2003年入社



グループ従業員座談会



ートフォリオマネジメントを踏まえ、対外的なネットワークを活用して投資機会を発掘し、どんな会社を迎え入れるべきか戦略を立てて、投資を実行しています。

―― 仕事のやりがいと企業価値向上のつながりについて聞か せてください

平墳 T&Dアセットマネジメントでのグループー体運用を経験するなかで、運用スキルの向上に加え、業務の幅も広がっており、私自身の成長を感じられ、仕事に対するやりがいはより高まっています。また資産運用の高度化や運用収益の向上に貢献することで、運用面からグループの企業価値向上に携わることができているのではないかと考えています。

藤田 クローズドブック事業は、グループの新たな成長事業と位置づけられ、欧米市場のみならず日本市場でもビジネスチャンスが広がってきています。新たな領域に挑戦できるというやりがいはもちろん、この数年でグループ修正利益の2割を占める事業となっており、グループの企業価値向上においても重要なパーツに

なりつつあることを実感しています。また投資家の注目も高いことから、より解像度を上げて伝えていく必要があるとも考えています。

小池 私の前職は銀行員でしたが、整備されたマニュアル・ル ールに則り、決められた商品をいかに販売していくかが仕事で した。一方、現在のAll Rightで取り組んでいることは新規事業で あり、デジタルツールを活用した新しい顧客接点を構築するた めに、全てをゼロから考えなければならず、試行錯誤している毎 日です。その意味での苦労はありますが、自分たちで考えたこと が一つ一つ「形」になっていくことに対するやりがいは非常に大 きいです。ちなみに、All Rightという社名も私を含めた4名が一 から話し合って決めました。これから人口減少により従来の保 険市場が縮小していくなかで、新しい領域への挑戦が求められ ています。これまでのやり方や発想に捉われることなく、新しい アプローチと手段によって、未知なる領域における事業での可 能性を見出すことが、企業価値向上につながると考えています。 石川 ペット&ファミリー損害保険では、LINEアプリからマイペ ージ等を簡単に確認できるようにするなど業務のDXを推進して います。お客さまのニーズに沿って既存の仕組みなどを変えてい くことで、お客さまの利便性向上やコミュニケーションの充実を 図っています。

またペーパーレス化など業務革新を進めています。LINEの会員数増加やペーパーレス化の効果が目に見える形で実感できるので、やりがいがどんどん高まっていきます。

―― 違うグループ会社に異動してどのようなことを感じていますか

石川 新しい取組みを始めるためには、変革を恐れずスピード

感をもって実行することが大事だと思っていますが、当社は、グループ会社からの出向者やさまざまな仕事を経験してきた人たちが集まっているので多様な角度から意見を聞くことができ、気づきが多いと感じています。また、デジタルを活用していくという面ではAll Rightの小池さんと共通点もあり、時代の流れやお客さまのニーズを先取りしていくにはどうすればよいかなど、意見交換ができるのではないかと思いました。

<u>小池</u> 石川さんがおっしゃったとおり、デジタルツールの活用に関しては同様の悩みを抱えています。All Rightでは、SNS運用やデータ分析などについて、スキル・経験の豊富な専門人材を外部から起用しており、必要に応じて専門人材の知見を得ながら業務を行っています。

平墳 新しいことを担当しているので、まず一番に学びを感じます。株式や債券といった伝統資産と相関性が低いとされるオルタナティブ投資の運用にかかる投資や資産振り分けの判断、数値の細かい分析に携わることで、自分の視野が広がっていると感じています。

また、グループ内の出向を経験してあらためて思うことは、同





じグループであっても、会社ごとに考え方や仕事の進め方といっ た企業風土が大きく異なるということです。

藤田 私は大同生命からの出向ですが、T&Dホールディングスの事業推進部やT&Dユナイテッドキャピタルは、中途採用者を含めて多様なバックグラウンドを持つメンバーで構成されており、それぞれに異なる視点や手法を持っています。逆にそのことによって出向元について再発見することも多いのかなと思います。それと、クローズドブック事業は、株主・投資家をはじめステークホルダーの注目度の高さを肌で感じており、それが非常に良い刺激になり、より高い視点で仕事を進められるようになりました。

―― グループ会社について違いを感じた部分はどういったことですか

平墳 よく言われることかもしれませんが、太陽生命は、どちらかと言うと組織の強さを活かしたトップダウンで行動する文化、大同生命は個人の能力を重視しボトムアップで行動する文化の

ように感じています。

藤田 例えば同じ目的の資料でも、太陽生命と大同生命では、記述のポイントやレイアウトが全く違うことに気づきました。どちらが正しいということではなく、お互いに良いところを学び合うことでグループ一体化の意味がさらに出てくるものとあらためて感じています。互いに新しい視点を取り入れていくには、だれか一人が考えを持ち帰るだけではなく、同様の機能がある部署同士で共通の課題に取り組むなど、組織単位で相互理解を深める機会を増やすことが必要だと思います。

平墳 確かに、出向後にそれぞれの違いを言語化しても、実際に体感していない人には自分事になりにくいと思います。藤田さんがおっしゃったとおり、部署ごとに協働してできることを見つけて、グループ内で交流を深めて、その先につなげていくことが重要ではないかと思います。

藤田 そういう意味では、ホールディングスはすごく良い環境だと思います。T&D保険グループのミッション実現に向かって、グループ内のいろんな会社の人が仕事をしていくなかで、お互いにグループ一体経営の重要性を自分事としてとらえられるようになりました。

石川 ペット&ファミリー損害保険では、太陽生命や大同生命の出向者からいろんなやり方やノウハウを学び、業務の効率化につなげています。しかし、皆さんのお話を聞いていると、実際に外から自社を見てみたり、外で経験したりするとまた新たな気づきがあるように思いますので、当社からグループ会社に出向する機会も欲しいと思いました。

小池 All Rightでは、T&Dフィナンシャル生命の出身は私一人で、太陽生命と大同生命の出向者と一緒に仕事をしています。 文化の違いは、それぞれのグループ会社のビジネスモデルの違 いから来ている部分が大きいと思っています。All Rightは新規事業です。グループ会社それぞれの知見や経験を活かして、新しい価値を作っていきたいと考えています。

石川 正直なところ管理する立場の課長になるまで、目の前の仕事しか見えておらず、あまりグループ会社について考えることはありませんでした。しかし、課長になり、研修等でグループ会社の方と交流するようになると、グループ会社のさまざまな意見を見たり聞いたりすることができ、大変勉強になるだけでなく当社の取組みにも活かしていきたいと感じます。

管理職になる前からもこうしたグループー体経営について意識する機会があると良かったかなと思います。

藤田 昨年グループ内IR活動に初めて参加し、経営層から直接 グループが置かれている状況や課題を聞き、質問にもカジュア ルに答えていただいたことで、グループ一体経営の視点で自分 の業務を見直す良いきっかけになりました。その時もグループ 各社からの参加者との視点の違いを感じ、やはりグループ会社 が集まってディスカッションする機会があると、相互理解が進み、 そこから何か生み出される可能性が広がるのではないかと思



グループ従業員座談会

いました。

平墳 グループー体経営では、グループの仲間を知ることが第一歩です。しかし、私は他のグループ会社の方とはほとんど交流がなく、どのような仕事をしているのかわからないことだらけです。そこで手っ取り早い方法として、グループ広報誌の有効活用を思いつきました。グループ各社の代表的なトピックが掲載されていますが、各社の社内報にあるような、支社や本社の部署がこのような挑戦をしている、といった記事を増やして、各社の企業価値向上に向けた取組みをグループ全体に周知してみてはいかがでしょうか。

小池 私はAll Rightに出向して、いろんなグループ会社の人と一緒に働くことによって、さまざまな文化や働き方があることを知りました。広報誌等を通して、他のグループ会社にはどのような人がいて、何をしているのかなど、そういうことを知るのは大事なことだと思います。

── T&D保険グループの優位性はどんなところだと思われますか

平墳 当社グループの保険会社は、家庭と企業の両方を市場としていますので、その意味で社会の動きに一番敏感なポジションにあるというのが優位性ではないかと思います。当社グループは、規模がものすごく大きいわけではないので、市場の変化に対して自分たちも変わらないと生き残れないという危機意識は強い方だと感じています。

藤田 国内の生命保険会社の中で、当社グループはクローズドブック事業に早くから取り組んでおり、そこは今後大きな強みにしていきたいと思っています。

小池 異なるビジネスモデルでそれぞれのグループ会社が事

業を行っているところだと思います。そのなかで、All Rightは新 しい領域で事業を行っていきます。

石川 役職関係なく、いろんな人の意見が経営にフィードバックされ、みんなの新しい発想によって変わっていくことができるグループだと思っており、そういうところも強みにしていくべきではないでしょうか。

―― 最後に今後に向けて皆さんの抱負をお聞かせください

石川 グループー体で実現するビジョンや会社の理念に沿って行動することで、会社も自分も大きく成長していきたいと思います。 小池 グループとして新しい市場を開拓することが、All Rightに 託されていることだと認識しています。これからデジタルツールを活用し、お客さま一人ひとりと向き合うことで幅広くサービスを提供していきたいと考えています。

平墳 グループの中長期的な運用収益の向上に加え、政府の 資産運用の高度化への対応や、投資顧問事業の強化拡大とい う部分でしっかり貢献したいと思います。

藤田 クローズドブック事業は、グローバルな拡大が非常に期待されている新領域ですから、グループ一体の成長戦略として取組みのスピードを上げていくとともに、体制を整備し、人材もしっかり育てていきたいと考えています。一方で、当社グループと一緒に新たな成長機会を創出するパートナーを見つけ、グループの企業価値向上に貢献したいと思います。



V 重点テーマ3









気候変動の緩和と適応への貢献

3-3

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
気候変動への強靭性強化	地域社会	グループ共通目標を設定し、CO2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

2025年度までに 自社のCO₂排出量を40%削減 2050年度までに 自社のネットゼロ達成

取組み実績・予定

方針

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



2022年度の結果

- 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
- T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命は、本社ビルで使用する電力を 100%再生可能エネルギー化
- TCFD対応の高度化のため、「物理的リスク」の定量的シナリオ分析を実施 等

2023年度の予定

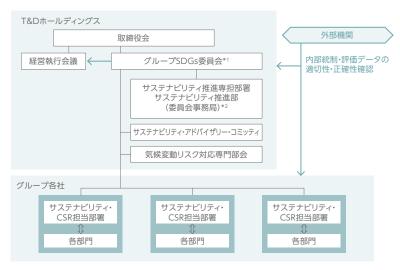
- 再生可能エネルギーの導入推進によるCO2排出量のさらなる削減
- TCFD対応のさらなる高度化を継続的に推進 等

1. 推進体制 ▶ 2. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

69

1. 推進体制

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

3-3 201-2

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。
- ・グループSDGs委員会の取組みを推進するため、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」「SDGs推進ワーキンググループ」「ESG投資専門部会」「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。
- ・気候変動リスク対応専門部会とSDGs推進ワーキンググループは、気候変動リスクやさまざまなサステナビリティ課題の状況と必要な対応を調査・検討し、グループSDGs委員会に報告・付議することを通じて、グループSDGs委員会のサステナビリティ課題に関連する方針の策定や取組検討を支援しています。ESG投資専門部会は、収益性向上と社会課題解決の同時追求を目指すESG投資への対応について、グループ内の情報連携を強化することで、グループ全体のESG投資の着実な遂行および持続的強化を支援しています。加えて、外部有識者の参加するサステナビリティ・アドバイザリー・コミッティにより、外部有識者の視点や最新の動向を取り込み、当社グループのサステナビリティ対応の向上を図っています。

経営の役割

- ・当社は、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おります。
- 気候変動対応を含むグループ全体のサステナビリティ推進の専担部署として「サステナビリティ推進部」を設置しており、各種サステナビリティ課題に対する基本方針の策定や具体的施策の推進、また進捗状況のモニタリングを実施しています。サステナビリティ推進部はグループSDGs委員会の事務局であり、当該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および取締役会に報告されます。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1234** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **70**

2. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

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℃シナリオの世界	4℃シナリオの世界
■ 前提 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℃上昇。 ■ 概観 ・ 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)。 ・ 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。 ・ 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)。 ・ 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。 ■ 参照シナリオ ・ RCP2.6に基づく物理的リスクに関するシナリオ ・ 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	■ 前提 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℃上昇。 ■ 概観 ・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。 ・海水面上昇・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)。 ・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。 ■ 参照シナリオ ・RCP8.5に基づく物理的リスクに関するシナリオ ・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

平均気温の上昇等により生じる物理的な影響 (1.5℃シナリオ<4℃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・死亡者数が増加。

[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亡者数、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℃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掴み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。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1234** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **71**

2. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

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	・熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数が増加。・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。・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。	 ・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。 ・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。 ・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。 				
	BCP対応	• 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。	・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。				
移行リスク	資産運用収益への影響	・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。 ・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。	 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。 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。 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。 				

参照データ:物理的リスク[RCP2.6][RCP8.5]、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。

気候変動リスク分析の高度化:当社グループへの影響の定量的分析

KPMGコンサルティング株式会社および一般財団法人日本気象協会(以下、日本気象協会)と連携し、気候変動リスク分析を高度化する取組みとして、当社グループへの影響の定量的分析を実施しました。

分析方法

- 日本気象協会は、物理的リスク分析のために気候変動予測データを1kmメッシュに高解像度化した「高解像度地域気候シナリオデータセット」を開発。
- ・当社グループ向けには、気候変動により将来の日本国内の平均気温が2℃上昇(RCP2.6シナリオ)、4℃上昇(RCP8.5シナリオ)のケースで、「水害による災害犠牲者推計」および「熱中症搬送者数・死亡者推計」のモデルをそれぞれ開発。5種類の気候予測モデルを活用して推計。
- 2100年までの将来期間を「将来前半期間:2026~2050年」と「将来後半期間:2051~2100年」に区分し、物理的リスク分析を実施。

分析結果

災害犠牲者

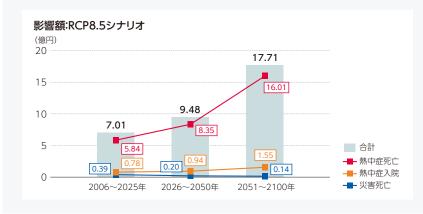
- ・ 将来的な降雨量の増加は地域によるバラつきが存在(地域によっては減少)。
- ・また、強大な台風が発生する割合が高くなるが、台風の発生数自体は減少。
- ⇒2つのシナリオとも、極端な豪雨事例で災害犠牲者数が急増することもあり得るが、期間全体としては横ばい。

熱中症搬送者•死亡者

- いずれのシナリオでも、将来前半期間はそれほど大きな変化は生じない。
- ・将来後半期間になると、猛暑日・熱帯夜日数が増加。特にRCP8.5シナリオでは、猛暑日日数が現在よりも1カ月以上増加。
- ⇒2つのシナリオとも、将来後半期間に熱中症搬送者数・死亡者数が増加。

当社への影響

- ・分析結果を元にした試算の結果、より影響の大きいRCP8.5シナリオでは、基準期間(2006~2025年)と比べ、 将来後半期間に「5.1~16.3億円」(当社グループの支払保険金・給付金の約0.1~0.3%に相当する水準)の保 険金・給付金増加となった。
- ※下記のグラフは5モデルの平均。(将来後半期間に「10.7億円」の増加)



サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1 2 3 4** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

2. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

72

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

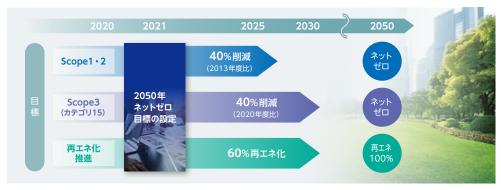
- ・責任投資原則(PRI)に基づき、気候変動関連リスクを考慮した投融資を実施
- ・経済政策や法規制等の変動動向をモニタリングし、「グループSDGs委員会」や「「グループ経営」推進委員会」において、グループ全体で情報を共有。当社グループの対応が上場企業として求められる水準から劣後しないよう取組みを実施

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、「CO2排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。その成果は毎年計測し、各種レポート・ホームページ上で開示しています。

- ・CO2排出量は、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。
- ・自社排出(Scope1+2)および投融資先(Scope3:カテゴリ15)について削減目標を設定し、2050年までのネットゼロ達成を目指しています。

ネットゼロ達成に向けたロードマップ



CO2排出量削減目標

対象	目標
自社排出 (Scope1·2)	2025年度: 40%削減(2013年度比) 2050年度: ネットゼロ
投融資先 (Scope3:カテゴリ15)	2030年度: 40%削減(2020年度比) ※対象は国内上場企業の株式、社債、融資 2050年度: ネットゼロ

再生可能エネルギーの導入推進

- 事業活動における全消費電力を再生可能エネルギーで賄うことを目指すグローバルイニシアティブ「RE100」に加盟しています。
- 「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、再生可能エネルギーの利用を積極的に推進しています。

3. 環境負荷低減の取組み

73

3. 環境負荷低減の取組み

3-3 301-1 302-1 302-3 305-1 305-2 305-3 306-1 306-2 306-3

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、「CO2排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。

《CO₂排出量》目標と実績は ▶ P.75

当社グループのCO₂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、CO₂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.75

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

《事務用紙使用量》目標と実績は▶ P.75

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.75

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。

節雷への取組み

当社グループでは、5月から10月までの間、オフィス内の冷房温度を原則28度に設定する「クールビズ」を、11月から3月までの間は室温を原則20度に設定する「ウォームビズ」を実施しています。また、オ

フィス内および使用していないエリア(会議室・廊下など)の消灯、減灯を実施し、節電を図り地球温暖 化防止に努めています。

ライトダウンキャンペーン

当社グループでは、グループ役職員一人ひとりの環境に対する意識を向上する取組みとして、年に2回、執務室などの一斉消灯を呼びかけるキャンペーンを実施しています。2022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

当社グループでは、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。

グリーン調達の取組み(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。

3. 環境負荷低減の取組み

グリーン調達実績データ

							1		
	基準該当・非 数値で把握で				基準該当・非該当を 把握できない部分		合	合計	
	基準	該当	基準	非該当	数量または金額			金額合計	
	数量	金額 (百万円)	数量	金額 (百万円)	発注数	(百万円)	数量合計	(百万円)	
商品パンフレット・約款等の印刷									
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	
2022年度	423	297	327	119	98	4.2	848	420	
			システ	-ム機器・OA	幾器				
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	
2022年度	1,393	181	2,947	251	40	68	4,380	500	
不動産の設備									
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	
2022年度	131	2,575	0	0	4,449	13,446	4,580	16,022	

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、CO2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.76『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。)

CO2排出量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.77 [3-5 第三者保証報告書』)

F度 2021年度	2022年度
,882 t 1,835 t	1,697 t ★
,335 t 42,153 t	39,864 t 🖈
,367 t 31,085 t	58,464 t ★
184 t 177 t	183 t ★
,630 t 13,246 t	40,412 t ★
,116 t 8,202 t	8,151 t ★
33 t 31 t	37 t ★
,550 t 2,554 t	2,602 t ★
,854 t 6,875 t	7,079 t ★
,584 t 75,072 t	100,025 t ★
	,882 t 1,835 t ,335 t 42,153 t 31,085 t 31,085 t 184 t 177 t ,630 t 13,246 t ,116 t 8,202 t

^{* 2020}年度のCO2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.77 [3-5 第三者保証報告書』)

	2020年度	2021年度	2022年度
電力使用量	96,711 ⊺ kWh	96,000 ∓kWh	94,365 ∓kWh ★
(うち再生可能エネルギー購入量)	801 千kWh	4,948 千kWh	8,937 ∓kWh ★
延べ床面積(含テナント使用分)	954,207 m ²	941,227 m ²	949,935 m ²

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.77 [3-5 第三者保証報告書』)

	2020年度	2021年度	2022年度★
水使用量(上水+再生水)	44.2 千m³	42.0 千m³	45.2 千m³
再生水利用率	1.2%	3.2%	2.7%

- * 当社グループ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。取水のうち上水は公共水を利用しており(取水量は厳密に測定されています)、再生水は中水・雨水を利用しております。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。
- * 当社グループ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44.91%

3. 環境負荷低減の取組み

75

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.77『3-5 第三者保証報告書』)

①紙ごみ	2020年度	2021年度	2022年度★
発生量	249 t	238 t	279 t
リサイクル率	71.8%	66.6%	71.9%
②紙ごみ以外	2020年度	2021年度	2022年度★
光生量 発生量	76 t	67 t	35 t
リサイクル率	61.1%	66.7%	29.1%

- * 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。
- * 2022年度より一部のビルにおいて段ボールの集計区分を「紙ごみ以外」から「紙ごみ」に変更したため、「紙ごみ以外」の発生量 およびリサイクル率が低下しています。

データ・カバレッジは対象従業員比44 91%

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、CO2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.76 [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。)

CO2排出量

(基準値)2013年度のCO²排出量(原単位/床面積あたり)=0.0674t/m²

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.77 [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	2022年度実績
CO ₂ 排出量(Scope1+2)		59,908 t	44,817 t	43,612 t	41,199 t ★
延べ床面	積	888,529 m ²	950,959 m ²	938,081 m ²	946,852 m ²
原単位		0.0674 t/m ²	0.0471 t/m ²	0.0465 t/m ²	0.0435 t/m ²
	対基準値(2013年度比)	_	69.9%(▲30.1%)	69.0%(▲31.0%)	64.6%(▲35.4%)

* 2020年度のCO2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。 データ・カバレッジは対象従業員比100%

雷力使用量

(基準値)2016年度の電力使用量(原単位/床面積あたり)=111.0 kWh/m²

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.77 [3-5 第三者保証報告書』)

		基準値(2016年度)	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
電力使用	量	97,223 千kWh	95,813 千kWh	95,139 千kWh	93,548
延べ床面	積	875,682 m ²	950,959 m ²	938,081 m ²	946,852 m ²
原単位		111.0 kWh/m ²	100.8 kWh/m ²	101.4 kWh/m ²	98.8 kWh/m²
	対基準値(2016年度比)	_	90.7%	91.3%	89.0%(▲11.0%)

- * 当社グループのCO2(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CO2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CO2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 に基づく日標の削減量(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.77 [3-5 第三者保証報告書』)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 ★	進捗状況 (2019年度〜2022年度の平均)
129.43 t	100.70 t	96.70 t	99.83 t	106.67 t (基準値から25.0%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89.21%

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。

Ī	2020年度	2021年度	2022年度
	91.9%	92.6%	93.1%(目標を13.1%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89.08%

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
		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 ₂ 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
環境負荷		Scope3	カテゴリ2(自社の資本財の建設・製造)	T&Dグループ
データ		(その他)	カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)	T&Dグループ
			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
	電力使用	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
~`	CO ₂ 排	CO2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
グループ 共通目標・ 実績 データ	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	 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、T&D情報システム 太陽生命、大同生命の所有ビル(テナント貸含む) ペット&ファミリー損害保険、T&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&Dリース、太陽信用保証、T&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
グループ主要会社	・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、T&D情報システム ・太陽生命、大同生命の所有ビル(テナント貸含む)
グループ中核会社	・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
グループ主要拠点	・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)
グループ主要ビル	・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

「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	苛データ					
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。			
CO ₂ 排出量	Conno	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。			
外山里	Scope3 (その他)	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			エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に 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		-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しています。			
水使用量	= E		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 らの請求書等の使用量を集計しています。			
		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。			
廃棄物		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	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。			
グルーフ	プ共通目標・	実績データ				
CO2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ています。			
事務用紙使用量			環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象であり、購買システムのデータにより算定しています。			

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

3. 環境負荷低減の取組み

77

3-5 第三者保証報告書

T&D保険グループは、P.57[2-1 障がい者雇用」、P.74[3-2 環境負荷データ] およびP.75[3-3 グループ共通目標・実績データ に記載した2022年度のデータ を対象に、国際保証業務基準(ISAE)3000(改訂)および3410(国際監査・保証基 準審議会)による第三者保証をEY新日本有限責任監査法人から取得しています。





独立した第三者保証報告書

2023年9月19日

株式会社T&Dホールディングス 代表取締役社長 上原 弘久 殿

> EY新日本有限責任監査法人 東京都千代田区有楽町一丁目1番2号

業終青任者

沢味 健司

業務責任者

臼倉 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 2023」(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2022年4月1日から2023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 な環境データ(以下、「指標」という。)について限定的保証業務を実施した。保証の対象とし、手続を実施した指標に ついては、レポートの該当箇所にマーク(★)を付した。

1. 会社の責任

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

2. 当法人の独立性と品質管理

当法人は、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての 行動に関する基本原則に基づく、「職業会計士に対する倫理規程(Code of Ethics for Professional Accountants)」 (国際会計士倫理基準審議会*1)に定める独立性を遵守した。また当法人は、「国際品質マネジメント基準(ISQM) 第1号 (International Standard on Quality Management (ISQM)1)」(国際監査・保証基準審議会*2)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*2)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*2)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、

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

- *1 International Ethics Standards Board for Accountants
- *2 International Auditing and Assurance Standards Board
- (注)上記の保証報告書の原本は当社(レポート作成会社)が別途保管しております。

4. 森林保全活動

304-3

4-1 森林保全活動 太陽生命

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。

こうした活動実績を踏まえ、2022年9月には環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画しました。





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
CO2吸収量	19t (林野庁評価)	87t (高島市評価)

5. 環境教育•啓発

304-3

78

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。





VI 重点テーマ4











投資を通じた持続可能な社会への貢献

2-24 3-3

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。

長期の資金を運用する機関投資家の投資行動が、各種の社会課題の解決や、持続可能な社会の実現に向けて果たす役割は大きいと認識しており、環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、長期に安定した利益を確保するとともに、社会の持続的・安定的な成長に貢献することを目指しています。

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
持続可能な開発のための投資促進	投融資先·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 投融資先企業との対話や適切な議決権行使を実施

2030年度までに 投融資先のCO2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

取組み実績・予定

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



2022年度の結果

- ●「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
- グリーンボンドやソーシャルボンドなど、各種のESG課題の解決に貢献するテーマを持った案件への 投融資を実施
- ◆ 投融資先のCO2排出量ネットゼロの達成に向け、投融資先との対話やグリーンファイナンス(環境分野向け事業への投融資)への取組み等を継続



2023年度の予定

- ◆ 社会課題の解決に寄与する各種のESG投資への取組みを継続し、 持続可能な社会の実現に貢献
- 気候変動対応に加え、人的資本や生物多様性等の多様な社会課題・テーマに応じた投融資、エンゲージメントも推進

1. 基本的な考え方 ▶ 2. 責任ある機関投資家としての取組み

1. 基本的な考え方

1-1 T&D保険グループESG投資方針

2-23

T&D保険グループの経営理念「Try&Discover (挑戦と発見)による価値の創造を通じて、人と社会に 貢献するグループを目指します。」のとおり、資産運用においても、長期に安定的な収益を確保するとと もに、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。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が重要と考えており、当社グループのESG投資に対する姿勢を 「T&D保険グループESG投資方針」に定め、公表しています。

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。

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融資プロセスに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を促すことにより、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ています。

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=&PageSize=10¶metrics=

* 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124の金融機関等が署名しています(2023年8月現在)。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1121314** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **T&D保険**グループ サステナビリティレポート 2023 **2** 121314 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **8** 1 **8**

2. 責任ある機関投資家としての取組み

責任投資原則(PRI)の取組み

太陽生命、大同生命は、PRIの各原則に基づき、以下の通りESG課題を考慮した資産運用を推進しています。

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

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。

投資判断においては、各運用資産の特性を踏まえつつ、すべての運用資産の分析・判断プロセス にESG要素を組み込んでいます。

原則2:活動的な株主として責任ある役割を果たす

PRIの考え方を踏まえた議決権行使

PRIの原則を踏まえて議決権行使基準を定めております。お客さま・株主等のステークホルダーのみなさまへの受託者責任に加え、よりESGの視点を考慮し、すべての保有株式について議決権を適切に行使するとともに、行使状況を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課題の適正な開示

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。投資先企業との対話を通じて、企業業績などの財務情報に加え、ESG課題などの非財務情報の開示の充実を要請しています。

原則4:資産運用業界にPRIの普及を働きかける

外部取引先へのPRIの説明・普及

企業年金等の契約先に対するPRI活動の状況説明や、外部の運用委託先へのESG要素を組み入れた資産運用の働きかけ等を行い、責任投資原則の普及を推進しています。

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署名機関や関係者との会合に定期的に参加し、署名会社間の意見交換を積極的に行っています。また、国内外の各種イニシアティブに参画し、協働エンゲージメント等を通じて、取組みのレベルアップや活動の実効性を高めるよう努めています。

原則6:PRI活動状況や進捗状況を報告する

PRIの活動状況の適切な報告

PRIへの取組内容を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、責任投資活動の状況をPRI事務局に報告しています。このほか、資産運用に携わる一人ひとりが、PRIの考え方を深く理解するために、担当者向けのe-ラーニング等を実施し、積極的に学んでいます。

2-2 ESG投資の具体的な取組み

203-2

T&D保険グループの各社は、ESG課題を考慮した資産運用を推進するため、保有資産の特性等に応じてさまざまなESG投資手法を導入しています。

具体的には、投資判断に際してESG等の非財務情報を活用する「インテグレーション」や、ESG面から好ましくないと判断する企業・事業等への投融資を禁止する「ネガティブスクリーニング」等の手法を、資産特性に応じて採用しているほか、ESG課題の解決に資するテーマへの投融資(テーマ型投融資)も拡大しております。

また、投融資先企業が抱えるESG課題に関する建設的な対話(エンゲージメント)を通じて、投融資先企業の中長期的な成長も支援しております。

資産運用プロセスにおけるESG課題の活用(インテグレーション)

太陽生命・大同生命は、すべての運用資産の投融資判断の際に、投融資先企業の財務情報に加え、ES G等の非財務情報に関する分析・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、持続可能な社会の実現に向けた機関投資家としての使命を果たすよう努めております。

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。

2. 責任ある機関投資家としての取組み

環境・社会に配慮した不動産投資

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

不動産投資においては、環境や地域社会に配慮した取組みを行っています。景観の美化や周辺との調和 に配慮し、公開空地の設置等による憩いの場の提供等を行っているほか、必要に応じてエネルギー効率 の高い機器(空調等)を保有物件に導入するなど、省エネ化に向けた取組みも、継続して実施しています。 また、高齢社会における要介護者・要支援者増加等の社会的課題を考慮し、自社の保有不動産を活用 した介護付き有料老人ホームの誘致にも取り組んでいます。



大同生命札幌ビル2階「icoi Lounge (イコイ ラウンジ)」 市民が集い憩える場所として、同ビル2階に樹木を配した開放感 のあるラウンジを設置。災害時には帰宅困難者等を受入予定。



リアンレーヴ行船公園(介護付有料老人ホーム) 広々とした食堂兼機能訓練室や地域交流スペースな ど、入居者の暮らしを豊かにする共用設備が充実。

ネガティブスクリーニング

ESGの観点から好ましくない企業・事業を投融資対象から除外する、ネガティブスクリーニングの手法 を導入しております。

現状のネガティブスクリーニングの対象は以下のとおりですが、今後も、環境や社会に関する国際的な 関心・動向を踏まえ、対象の追加・見直しを継続してまいります。

非人道的兵器製造企業の排除

人道上の懸念が大きいことを踏まえ、非人道的兵器(クラスター爆弾、牛物・化学兵器、対人地雷等)の 製造企業への投融資を禁止しています。

環境負荷の大きい事業への投融資姿勢

化石燃料の消費は、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、当社グループは、石炭火力発電事業や石炭採掘事業への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。 また、気候変動や牛熊系への影響が大きい北極圏(北緯66度33分以北の地域)における石油・ガス採

掘事業や、伝統的な石油と比較して抽出・精製時の環境負荷の大きいオイルサンド採掘事業について も、新規投融資を実施しない方針としています。

ESGテーマ型投融資

太陽生命・大同生命・T&Dフィナンシャル生命の3社は、ESG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、以下のような投融資に取り組んでいます。

・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、「気候変動への適応」や「スマートエネルギー都市づくり」、「クリーン輸送」等の環境対策 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、国内事業会社がカーボンニュートラル計画の達成に向けて発行するトランジションボン ドへの投資を行いました。

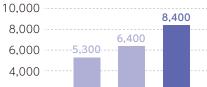
再生可能エネルギー発電事業、エネルギー効率化事業への投融資

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)を行っています。 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。

(億円)



浜里ウインドファーム(風力発電所) 写真提供:株式会社ユーラスエナジーホールディングス



ESGテーマ型投融資残高

2.000 2020 2021 2022 年度

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1 2 3 4** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **83**

2. 責任ある機関投資家としての取組み ▶ 3. 気候変動問題への対応

・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、ソーシャルボンドへの投資を行っています。

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、JICAピースビルディングボンド等への投資を行いました。

・国内外のさまざまな社会課題の解決に向けたテーマ債への投資

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。

-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。

- 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。

ーインパクトファンドへの投資

再生可能エネルギー発電事業への投資を通じCO2排出 量削減を目指す「インフラファンド」や、社会課題解決に 向け教育・ヘルスケア・食料・農業・気候・環境保全等に関 わる企業に投資する「プライベート・エクイティ・ファンド」、 世界のグリーン・ソーシャルボンド等への投資を通じてイ ンパクト創出を追求する「債券ファンド」への取組み等、投 資リターンと社会的インパクトの両立を目指すインパクト ファンドに投資しています。



「BlueOrchard Impact Bond Fund - Blue リでは、金融サービスの行き届かない地域にある中小企業の雇用創出等のためのローンを資金使途とするソーシャルボンド等に投資しています。

写真提供:ブルーオーチャード

なお、大同生命によるインパクト債券ファンド「BlueOrchard Impact Bond Fund - Blue IJへの 投資が評価され、「第8回(2022年)サステナブルファイナンス大賞」(一般社団法人環境金融研究機 構 主催)において、「優秀賞」を受賞しました。

ーサステナビリティ・リンク型の投融資への取組み

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、企業のCO2排出量の削減目標の達成状況に応じて、金利等の条件が変動する仕組みを 有する事業会社向けの融資や、サステナビリティ・リンクボンドへの投資を実施しています。

- ・人々の健康増進に寄与する事業を応援する「元気健康応援ファンド」「日本健康社会応援ファンド」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」(私募投信)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)。

3. 気候変動問題への対応

投融資先のCO2排出量削減目標

T&D保険グループは、責任ある機関投資家として、自社の投融資先のCO2排出量(Scope3、カテゴリ15)について右記のとおり排出量削減目標を設定しています。

T&D保険グループ CO2排出量削減目標

2030年	40%削減(2020年比)
2050年	ネットゼロ

※太陽生命、大同生命の保有資産のうち、国内上場企業が発行する株式・債券・貸付が対象 削減目標は、原単位(投資額当たりのCO2排出量)で設定 サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1234** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

3. 気候変動問題への対応 ▶ 4. 責任ある機関投資家の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)への対応

目標達成に向けた取組み

太陽生命・大同生命は、投融資先のCO2排出量の削減、ネットゼロの実現に向け、気候変動をテーマとした建設的な対話(エンゲージメント)を続けるとともに、脱炭素に向けた投資等を資金使途とするファイナンス案件への取組みを通じて、気候変動問題に取り組む投融資先を資金面からも後押ししています。

投融資先との対話

CO2排出量上位の投融資先を対象に、排出量の削減目標や目標達成に向けた工程表(ロードマップ) の公表など、情報開示の充実を要請しています。また、排出量削減に向けた投融資先の取組みや進捗 に関する意見交換を行い、認識の共有を図ることで、投融資先の長期的な取組みを支援しています。

テーマ型投融資を通じたファイナンス面の貢献

長期の資金を運用する機関投資家である当社グループは、気候変動などの長期的な課題解決を進める投融資先に対して、安定的に資金を提供することが可能と考えており、脱炭素に向けた投資等を資金使途とする「グリーンボンド」「トランジションファイナンス」などに積極的に取り組むことで、気候変動問題に取り組む企業を資金面から後押ししています。

CO2多排出企業への投融資は、一時的には投融資先のCO2排出量を増加させる要因となる可能性がありますが、長期的には企業の脱炭素に向けた取組みを促進し、社会全体のネットゼロ目標の達成に貢献できるものと考えております。引き続き、投融資先のネットゼロに向けた工程表や、投資の効果・実効性等を考慮しながら、テーマ型投融資に取り組んでまいります。

投融資先のCO2排出量

2022年度末の投融資先ポートフォリオ(太陽生命、大同生命が保有する、国内上場企業発行の株式・債券・貸付が対象)を基準としたCO2排出量は、198.9万トンとなりました。ネットゼロに向けた中間目標の対象である原単位ベースでは、0.76トン/百万円となり、2020年度比33.3%の削減となりました。引き続き、目標達成に向けた着実な取組みを進めるとともに、気候変動問題への対応をポートフォリオ全体へと広げていく観点から、排出量計測の対象資産の拡大も検討してまいります。

4. (日本版スチュワードシップ・コード)への対応

2-29

84

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントの3社は、2014年5月に「責任ある機関投資家」の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)の趣旨に賛同し、その受け入れを表明しました。各社の諸原則に対する基本的な方針、議決権行使方針および議決権行使状況、自己評価の詳細は、それぞれのホームページで公開しています(和文)。

太陽生命	https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/ssc.html
大同生命	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/investor/ssc/
T&Dアセットマネジメント	https://www.tdasset.co.jp/company/principles/stewardshipcode/

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

議決権行使方針

太陽生命•大同生命

太陽生命・大同生命では、議決権行使にあたり、財務情報等の形式的な判断基準にとどまらず、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チュワードシップ活動全般に関するガバナンス体制・利益相反管理体制を強化するため、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。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1234** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

4. 責任ある機関投資家の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)への対応

85

- ▶ 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
 - ・計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。お客さま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。

議決権行使ガイドラインでは、主に以下の観点から判断基準を定めています。

【資本政策】 配当水準に対する会社収益と中長期的な資金ニーズとのバランス

【役員選任】 役職員の不正行為や違法な企業活動等の有無

取締役会における独立社外取締役の比率、多様性

業績の低迷、資本効率

【役員報酬】 会社収益とのバランス

ストックオプション、株式報酬制度の長期的なインセンティブとしての機能(社外取締役

の場合、インセンティブ要素の強さ)

【株主提案】 株主価値向上に寄与するか

議決権行使状況

太陽生命•大同生命

太陽生命・大同生命は、2022年7月から2023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も、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。2022年7月から2023 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。

	太陽生命				大同生命					
種類	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	154	3	0	0	157	267	4	0	0	271
剰余金処分	36	0	0	0	36	61	0	0	0	61
取締役選任*1	64	1	0	0	65	82	1	0	0	83
監査役選任*1	31	0	0	0	31	71	1	0	0	72
定款一部変更	10	0	0	0	10	18	0	0	0	18
退職慰労金支給	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
役員報酬額改定	8	1	0	0	9	25	0	0	0	25
新株予約権発行	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
会計監査人選任	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
再構築関連*2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
その他会社提案*3	3	0	0	0	3	3	2	0	0	5
(うち買収防衛策)	1	0	0	0	1	0	2	0	0	2
株主提案	0	12	0	0	12	0	38	0	0	38
合計	154	15	0	0	169	267	42	0	0	309

- *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。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール **重点テーマ 1 2 3 4** 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

4. 責任ある機関投資家の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)への対応

86

対話の状況

太陽生命・大同生命は、国内の上場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。2022年7月から2023年6月において、太陽生命は188社、大同生命は107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、2022年7月から2023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行っ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。

「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。

2022年7月から2023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下記のとおりです。

	賛 同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数
A					
会社提案	6,993	738	0	0	7,731
取締役の選解任*	5,507	621	0	0	6,128
監査役の選解任*	620	72	0	0	692
会計監査人の選解任	13	0	0	0	13
役員報酬	204	15	0	0	219
退任役員の退職慰労金の支給	9	6	0	0	15
剰余金の処分	453	4	0	0	457
組織再編関連	7	0	0	0	7
買収防衛策の導入・更新・廃止	1	9	0	0	10
その他資本政策に関する議案	14	0	0	0	14
定款に関する議案	164	11	0	0	175
その他の議案	1	0	0	0	1
株主提案	10	167	0	0	177
合計	7,003	905	0	0	7,908

^{*} 取締役の選解任および監査役の選解任は、子議案ベースで集計しています。

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、資本 効率、環境・社会課題、ガバナンス等の視点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。2022年7月から2023年6月において144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資本効率の視点:機械メーカー

株主環元向上に対する社内での議論について確認を行い、今後の方針について議論を行いました。 同社は当該事業年度において業績予想と配当予想を同時に上方修正しましたが、中期経営計画目 標である配当性向25%を依然下回る状態となっています。同社からは、「配当性向の引き上げは常に 意識しているが、毎年の増配および成長投資とのバランスを優先して考慮している」との回答であっ たため、同社に対し、配当性向引き上げの検討に際して、中長期的なキャッシュアロケーションの策定 を提案しました。

②ガバナンスの視点:中古住宅販売会社

資本・業務提携している筆頭株主との関係と少数株主への対応方針について確認したほか、長期在 任となる社外取締役1名の独立性が乏しいことから、社外取締役に求める役割について確認し、議論 を行いました。提携時に同社の経営の独立性維持を条件としたこと、筆頭株主となっている企業の製 品の採用には顧客目線と経済合理性の観点から意思決定していることに加え、少数株主利益の保 護の観点を重視する方針も確認できました。一方、長期在任の社外取締役は代表取締役に対して臆 せず意見を言うなど実効性が高いとのことですが、独立性には問題があるため、当社からは社外取 締役の増員などの対応策を提案しました。

③環境・社会課題の視点:雷力会社

脱炭素社会実現に向けたロードマップについて対話を実施しました。同社は2050年までにCO2実 質排出量ゼロを目指していますが、現状の再生可能エネルギーの割合が最も大きい水力発電はダム の建設を伴うため今後の拡大余地は限られ、削減方法は、火力発電の削減および効率化、風力発電 の拡大、水素発電の実現化、排出したCO2の回収・再利用・貯蔵等が中心になるとのことでした。再 生可能エネルギーについては、製造立地や送電等課題も多いようですが、今後もロードマップの進捗 を注視していきます。

4. 責任ある機関投資家の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)への対応 ▶ 5. 責任投資レポートの公表

自己評価

T&Dアセットマネジメントは、2022年7月から2023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。各原則に対する基本的な方針に沿った活動を着実に行っていると評価して います。

5. 責任投資レポートの公表

太陽牛命・大同牛命は、責任投資への姿勢や取組みをステークホルダーのみなさまにより深くご理解い ただくため、「責任投資レポート」を公表しています。

青任投資レポートでは、「ESG投融資活動」と「スチュワードシップ活動」を通じた青任投資の取組みにつ いて、基本的な姿勢やこれまでの活動内容をまとめています。

太陽生命・大同生命の「責任投資レポート」は、太陽生命・大同生命のホームページからご覧いただけます。

太陽生命

PDF https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/download/pri/index/responsible_investment_ report_2023.pdf

大同生命

PDF https://www.daido-life.co.jp/company/csr/pdf/ri-report2023.pdf

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1234 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

₩ 社会活動

413-1

88

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)

3-3

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、2022年度は、延べ260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、2023年3月31日時点での会員数は8,573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。

2022年度の主な活動

・太陽牛命の森林での環境保全活動、CD/DVD・古本、ランドセル、楽器などの収集・寄贈。

2-3 大同生命社会貢献の会

創業90周年を迎えた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、会員の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、1994年からは、役職員による「障がい者一日外出支援ボランティア活動」を実施しています(2022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。

2022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、障がい者施設や障がい者支援団体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。



サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ **1234 社会活動** ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **89**

2. 健康と福祉の向上(健康・医療・福祉 他)

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)~2022年度の助成実績累計】4.528件 17億2.557万円

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:特定非営利活動法人(NPO)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~2022年度の助成実績累計】2.428件 13億5.321万円

2022年度の主な事業

2022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特定非営利活動法人(NPO)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58件・1,675万円、研究助成が6件・267万円、合計64件・1,942万円でした。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ **1234 社会活動** ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

3-3

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 障がい者スポーツの支援 大同生命

大同生命は、創業90周年を迎えた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「おもてなし広場」に障がい者スポーツ体験や無料ゲーム等で楽しめる専用ブースを設置し、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。2022年は、栃木県で第22回全国障害者スポーツ大会「いちご一会とちぎ大会」が開催されました。



また、2015年1月から公益財団法人日本パラスポーツ協会の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&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。2022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。



サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ **1234 社会活動** ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 索引 **91**

3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

3-6 ごみ拾いSNS[ピリカ]を活用した清掃活動

T&D保険グループでは、社会課題解決に向けた取組みの一環として清掃活動を推進しています。2023年7月からは、特別協賛している日経ソーシャルビジネスコンテストの第6回大賞受賞企業であるピリカ社のごみ拾いSNS「ピリカ」を利用し、ごみ拾い活動の活性化、定量化を図っています。







3-7 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。

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

* 米国ワシントンD.C.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。

3-8 インターンシップ 大同生命

大同生命では、生命保険業務や中小企業に必要なリスク対策への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。2022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働くイメージを掴み、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います。

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ヵ国)の現代文芸作品(80作品)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(48作品)を8ヵ国で出版し、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ヵ国、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。 サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 **ガバナンス・内部統制** 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

Ⅲ ガバナンス・内部統制

1. コーポレート・ガバナンス

2-9 405-1

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、ペット&ファミリー損害保険およびAll Rightを加えた7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/

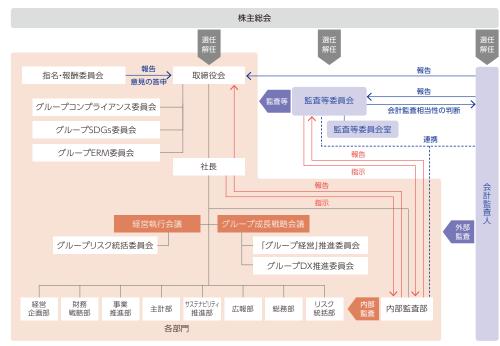
1-2 コーポレート・ガバナンス体制の概要

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・監督を実施しています。また、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。さらに、当社では、役員の選解任(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。

92

コーポレート・ガバナンス体制(2023年4月)



1. コーポレート・ガバナンス

1-3 コーポレート・ガバナンスの状況

2-10 | 2-11 | 2-15

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取締役の選任等の法令および定款 に定める重要事項の決議が行われます。定時株主総会は、年1回6月に開催しています。

取締役会

(青務•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。2022年度は16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 (2022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の選解任(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のうえ、取締役会に意見の答申を行っています。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(任意の指名・報酬委員会を含む)の実効性を担保するため、取締役会が適切に 機能し成果を上げているか、当社の中長期的な企業価値向上に取締役会がどのように貢献しているか について、年1回、取締役の自己評価を踏まえた取締役会全体の評価を実施しています。

ガバナンス・内部統制

94

1. コーポレート・ガバナンス

2022年度の取締役会全体の実効性に係る評価概要

実施要領	当社では、2022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て、取締役にアンケート(自己評価等)・インタビューを行い、分析・評価を実施いたしました。
評価方法	アンケートでは、取締役会の構成・運営・議論、監督機能等の評価項目に対して、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について確認いたしました。
評価結果の概要	 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いたしました。 ・取締役会の人数や社外取締役の割合は概ね適切である。 ・グループ経営の観点から、事業ポートフォリオ、資本コストを意識した議論が更に進捗している。 ・子会社の監督・ガバナンスは進捗している。 ・重要議案に多くの時間を掛けるなど取締役会の議論の質は向上している。 ・投資家との対話内容について、社内での共有および課題への対応が進捗している。
前回課題への対応状況	2021年度評価で認識した課題(グループ経営戦略に関する議論の一層の充実・深化、グループー体経営の更なる推進、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・作成等)に取り組み、着実な改善が見られていると認識しております。
今回認識した課題	また、取締役会における課題として、経営戦略を踏まえた取締役会の多様性確保、資本コストや資本収益性を意識したROE経営の推進、人的資本向上に資するグループ人事の推進への取組み強化の必要性を認識いたしました。
今回課題への取組み	本実効性評価で認識した課題への対応を通じて、取締役会の更なる実効性 向上に引き続き取り組んでまいります。

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・監督する役割・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、取締役の職務執行を監督しています。2022年度は監査等委員会を18回開催し ました。

監査等委員の人数	5名
	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 (2022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」等の活動を通じて、当社の業務執行状況の把握に努めています。

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。

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。

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。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 **がパナンス・内部統制** 経営管理 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

1. コーポレート・ガバナンス

95

1-4 社外からの経営参画

2-17

T&Dホールディングスおよび生命保険会社3社では、重要な経営課題に関する社内委員会等において、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。また、各委員会等での議論は各社の取締役会に共有され、サステナビリティに関するインパクト・リスク・機会の把握と、持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、スキル、ならびに経験の向上に役立てています。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ(T&Dホールディングス)

〈社外委員〉 ESG全般に知見のある有識者

〈主な検討事項〉 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

サービス品質向上専門委員会(太陽生命)

〈
計外委員〉

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)

〈
計外委員〉

医師、弁護十、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&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&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 指名•報酬委員会

2-10 2-18 2-20

当社は、役員の選解任(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の選解任(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のうえ、取締役会に意見の答申を行っています。指名・報酬委員会は取締役社長および社外取締役で構成され、独立性及び中立性を確保するために委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定しています。

指名・報酬委員会で議論した主なテーマ(2022年度)

指名等	 サクセッションプラン(当社および直接子会社の社長・社外役員) 当社取締役会の構成 監査等委員でない取締役、監査等委員である取締役及び補欠の監査等委員である取締役候補者の選任 指名・報酬委員となる社外取締役の選定 指名・報酬委員長の選定 直接子会社の取締役・監査役候補者の選任 当社および直接子会社の執行役員の選任
報酬等	・2021年度監査等委員でない取締役・執行役員の評価結果 ・2021年度直接子会社の代表取締役の評価結果 ・当社および直接子会社の役員処遇等

各委員の出席状況(2022年度)

氏名	役職	開催状況および出席状況
大庫 直樹(委員長)	社外取締役	100%(14/14回)
渡邊 賢作	社外取締役	92.9%(13/14回)
太子堂 厚子	社外取締役	100%(7/7回)
上原 弘久	代表取締役社長	100%(14/14回)

1-6 内部監査体制

グループ内部監査

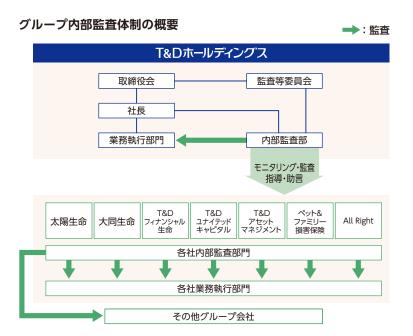
内部監査は、組織体の経営目標の効果的な達成に役立つことを目的として、業務執行部門等における 内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、助言・勧告を行う業務です。

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、2022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66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。

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。

1-8 役員の報酬

2-18 2-19 2-20

役員の報酬等

1. 役員報酬の額またはその算定方法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において定めています。本方針の 改廃は、当社取締役会により決定しています。

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

1. コーポレート・ガバナンス

2. 役員報酬等の構成

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および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	
賞与	年1回	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、取締役社長が決定することを取締役会で決議。*1 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・報酬委員会で審議のうえ取締役会に意見の答申を行い、答申を踏まえて、取締役会にて決議。	金銭
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*2を設定。	株式70% 金銭30%

^{*1} 当社は、個人別の役員報酬等の額に係る算定方法の決定に関する公正性・妥当性及び経営の透明性のさらなる向上に向けて、2023年5月31日付で上記の本方針を改正し、同年6月29日以降に支給する月例報酬、賞与及び個別評価については、指名・報酬委員会において審議のうえ取締役会に意見の答申を行い、取締役会にて決議しています。

*2 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. 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4.参照)	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。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。
担当部門評価	・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。

4. 会社業績評価に係る主な経営指標(業績連動指標) < 2022年度>

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	1,056億円	902億円	85.4%
新契約価値	1,684億円	1,670億円	99.2%

1. コーポレート・ガバナンス

98

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、7.6%となっています。
- ・ROEVの実績は、2.9%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	・株主総利回り*については、実績およ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。 **株主総利回り:Total Shareholder Return(TSR)

株主総利回りの実績は、5年で「112.0%」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:(2022年度末日の株価+2018年度から2022年度までの1株当たり配当額の累計額)/ 2017年度末日の株価

④ESG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	
お客さま満足度		
—————————————————————————————————————	・前年度水準を評価基準として達成状況を評価。	
CO ₂ 排出量の削減		

- お客さま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。
- C○₂排出量の実績は、前年度水準から6.5%の削減を達成しています。

5. 直接子会社の役員報酬等への会社業績評価の反映

会社業績評価は、当社および直接子会社がグループの目指す方向に沿って経営を行っているかなどを確 認し、最終的に安定的・持続的なグループ企業価値の向上につなげていくことを目的に実施しています。 直接子会社の個人別の役員報酬等の額に係る算定においても、当社の取締役会が決定する直接子会 社ごとの会社業績評価が反映される方法としています。

6. 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



7. 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。

8. 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)

	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	
区分	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)	6名	123	3名	40	3名	42	6名	207
監査等委員である取締役 (社外取締役除く)	4名	79	0名	_	0名	_	4名	79
監査等委員でない 社外取締役	3名	22	0名	_	0名	_	3名	22
監査等委員である 社外取締役	4名	37	0名	_	0名	_	4名	37
合計	17名	263	3名	40	3名	42	17名	346

- ・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)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145百万円、非金銭報酬等の総額 は42百万円です。
- 上記の支給人数および報酬等の額には、2022年6月28日開催の第18回定時株主総会終結の時を もって退任した監査等委員でない取締役1名、監査等委員である取締役3名および2022年9月15 日をもって辞任した監査等委員でない取締役1名を含んでいます。なお、2022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2022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。

9. 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。

1-9 サクセッションプラン

後継者計画の策定・運用

当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、事業の安定的な継続を担保して いく観点から、当社の取締役会が当社および当社グループのコアビジネスである生命保険3社の社長 の後継者計画の策定・運用の監督を行っています。

また、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会が後継者計画の策定・運用に関与することによ り、後継者指名プロセスの客観性・適時性・透明性を確保しています。

後継者候補および次世代のグループ経営人材の育成

当社および生命保険3社の社長の後継者候補ならびに次世代のグループ経営人材を計画的に育成す るため、役職員のグループ内人事ローテーション、社外エグゼクティブプログラム(研修)等の派遣、当 社の社外取締役との面談等を実施しています。

2. 株主・投資家への情報公開

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

2-29

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

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。

グループ内IR活動(グループ愛あ~る)

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

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

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. 株主・投資家への情報公開

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、従来より株主総会資料の早期開示に努めており、発送前の自社ホームページ掲載(5月下旬)、招集通知の早期発送(6月上旬)、英訳版の作成・公表等により、株主が議案を十分にご検討いただけるよう努めています。なお、2023年度より会社法改正(2022年9月1日施行)に伴い、株主総会資料の電子提供制度に対応しました。また、株主の利便性向上のため、インターネットを通じた議決権行使を採用しています。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2023年度も、遠方の株主の便宜等のため、ご自宅等からでも株主総会の様子を傍聴いただけるようインターネットによるライブ中継(2021年度より導入)を実施しました。

2-5 株主構成

2-1

所有者別所有株式数(2023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)	155,879	28,078	97,364	229,432	78,243	589,000
所有株式数の割合(%)	26.47	4.77	16.53	38.95	13.28	100.00

大株主の状況(2023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)	84,605	15.43
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	35,201	6.42
JP MORGAN CHASE BANK 385632	21,138	3.85
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	12,643	2.31
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	9,787	1.78
JPモルガン証券株式会社	7,791	1.42
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	7,222	1.32
JP MORGAN CHASE BANK 385781	6,757	1.23
AIG損害保険株式会社	6,000	1.09
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	5,829	1.06
計	196,973	35.91

^{*} 当社は、自己株式40,543千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。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1234 社会活動 ガバナンス・内部統制 **経営管理** 第三者意見 索引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

IX 経営管理

1. ERM

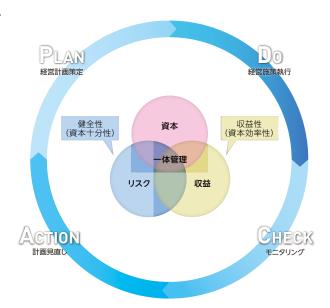
1-1 ERMの取組み

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」

PDCAサイクル



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。

統合的リスク管理の取組み

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

2. リスク管理

3-3

102

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。

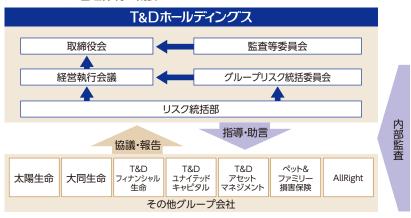
当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一したリスク管理指標に基づくリスクの状況について、直接子会社から定期的および必要に応じて報告を受け、グループ各社が抱える各種リスクの状況を把握・管理しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役会に報告するとともに、必要に応じて直接子会社に対し指導・助言を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

2. リスク管理

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ひとつと位置づけ、持株会社であるT&Dホールディングスは統括管理を行い、グループ各社は自己責任のもと、事業特性およびリスクプロファイル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。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ **112 ISIQ** 社会活動 ガバナンス・内部統制 **経営管理** 第三者意見 索引 **104 104**

2. リスク管理

2-7 エマージングリスクへの対応

新型コロナウイルスなどのパンデミック、テロ行為などの地政学に係るリスクや国際会計基準を適用した場合に当期純利益や純資産等の認識が大きく変わるリスク等については、その発生で生じる環境変化等により企業収益および企業価値に大きな影響を与える可能性がある一方で定量的な把握が困難なエマージングリスクとして認識し、リスクプロファイルを整理しています。

エマージングリスクのうち、新型コロナウイルスなどのパンデミックおよびテロ行為などの地政学に係るリスクについては、フォワードルッキングなストレスシナリオ(パンデミックによる死亡率・罹患率の悪化シナリオ、化学兵器によるテロ攻撃で支払増加・株価下落・金利低下)を使用したストレステストを実施し、グループのリスク対応力を検証し健全性に問題のないことを確認しています。国際会計基準を適用した場合に当期純利益や純資産等の認識が大きく変わるリスクについては、国際会計基準を適用した場合のさまざまな試算を実施し、当期純利益や純資産等の財務数値への影響を確認しています。

2-8 サイバーセキュリティの取組み

3-3

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、全役職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の開発・保守・運用を手がける子会社である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、グループ各社での訓練の実施ととも

に、定期的に業界横断的訓練・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□対策、出□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、その結果を取締役会に報告しています。

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に付与される「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

2-9 顧客プライバシーの保護

2-25

3-3 418-1

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表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。

なお、2022年度に受けた個人情報取扱い関係の苦情は145件です。

2. リスク管理 ▶ 3. コンプライアンス

2-10 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、適切な対応に努めました。新型コロナウイルスの感染症法上の分類が5類に引き下げられましたが、今後、感染が急拡大等した場合には、政府方針等を踏まえ、必要に応じた対応を図っていきます。

3. コンプライアンス

2-24 3-3 205-2

3-1 コンプライアンスの基本的な考え方

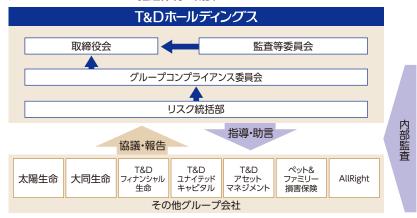
T&D保険グループは、CSRの取組方針である「T&D保険グループCSR憲章」に「法令、ルール等を厳格に遵守し、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動する」ことを明記し、法令等遵守を経営の重要課題と位置づけています。CSRの推進において、コンプライアンスはその中核となる欠くことのできない要素であるという認識のもと、グループすべての役職員に「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」等を周知徹底し、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

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周知徹底を図っています。また内部通報制度等により、コンプライアンスと社内規程に違反する恐れのある行為が発見された場合には、コンプライアンス・マニュアルに記載されている手順に基づいて、グループ各社のコンプライアンス部門を中心に事実確認・調査・報告者へのフィードバックを行っています。

サステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ **112 ISIQ** 社会活動 ガバナンス・内部統制 **経営管理** 第三者意見 索引 **106**

3. コンプライアンス

コンプライアンス研修

当社およびグループ会社では、「コンプライアンス・プログラム」の計画に沿って、役職員等に対する教育・研修を毎年実施し、事業運営に関連する法令や社内規程の周知・徹底、およびコンプライアンス意識の向上を図っています。コンプライアンス研修には汚職・贈収賄に関するリスクと禁止されている行為の詳細な説明が含まれています。

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。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、2022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

2-16 2-25 2-26 207-2

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・Web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(電話を除き、24時間受付可)。通報内容に対しては社内規程に則って調査が実施され、通報内容およびその調査結果は、監査等委員に報告するとともに経営層にも報告を行っています。

通報受付後の流れ



T&D保険グループヘルプラインの受付件数

2020年度	320件
2021年度	309件
2022年度	354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. 税務へのアプローチとマネジメント

3-3 207-1 207-2 207-3 207-4

4-1 税務に対する考え方

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」についてはグループ各社の経理部門で運用され、税務の取扱状況を毎年確認し、重大な課題等が発覚した場合は取締役会に報告されます。

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さらなる向上に努め、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

サステナビリティ経営 組織のフロフィール 重点テーマ **112 NI2** 社会活動 カハナンス・内部が制 経営管理 第三者意見 祭5 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

第三者意見

「事業を通じて社会課題を解決し、「共有価値の創造」の実現により「世の中のしあわせ」を生み出す」という上原社長からの力強いトップメッセージからはじまる本レポートについて、さまざまな活動についての進捗を、大変興味深く読ませていただきました。さらなる取組みを期待し下記のように第三者意見を提出いたします。

1 SDGs経営と価値創造の推進

2021年度に設置したサステナビリティ・アドバイザリー・コミッティの有識者提言と対話を通して、グループとしての対応と、コミットメントについて説明され、グループ長期ビジョンに掲げる「SDGs経営と価値創造」に向けた、コミッティの実効性について高く評価いたします。

有識者の方々から出された具体的提言「脱炭素に向けて」「サステナビリティステートメント」「ESG投資」「中小企業への支援」について、その後に続く各トピックでも説明されており、コミッティから受けた提言を真摯に受け止め実践している様子がうかがえます。今後も、具体的な進捗とさらなる情報開示の拡充を期待しています。

2 人権尊重への取組み

今年は新しく「人権リスク特定」が公表され、重点確認項目では、昨年の「ハラスメント」に加え、「長時間労働」についても調査結果を開示されました。

今後、取組みを進めていくにあたり、「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事を確認しました。」との報告からさらに踏み込んで、どのような人権デューデリジェンスを行ったのか、その方法と具体的な結果が開示されることや、ステップ4「人権リスク軽減策と是正措置」について、特にリスク軽減に向けた具体的アクションが進むことを期待しています。

また、人権デューデリジェンスの影響力を、取引先やお客さま、投融資先などバリューチェーン 全体に及ぼすことが、世界の潮流では求められています。日本の保険業界をリードしている貴 社だからこそ、その活動の影響力の範囲を拡大することで、価値向上につなげていくことを期 待しています。

3 気候変動対策

TCFDに基づく気候関連財務情報の開示や将来予測をもとに実施した「物理的リスク」による保険収支への影響の「定量的分析結果」が公表され、また、投融資先のCO2排出量を公表し「2022年度末の投融資先ポートフォリオを基準としたCO2排出量は、198.9万トン」「2020年比33.3%の削減」と開示されたことは大きな一歩だと感じます。

機関投資家である貴社が、投融資先に、ネットゼロの実現に向けた、気候変動をテーマとした「排出量の削減目標や目標達成に向けた工程表 (ロードマップ) の公表など、情報開示の充実を要請」し、投融資先との建設的なエンゲージメントを行っている結果だと推察いたします。

現在開示対象の投融資先は「太陽生命、大同生命の保有資産のうち、国内上場企業が発行する株式・債券・貸付が対象」とのことですが、国内上場企業だけでなく、ポートフォリオ全体に対象を広げ、その他の投融資先の取組みについても幅広く包含し開示されると、ステークホルダーからの理解がより深まると感じます。

2023年3月期決算から人的資本の情報開示が義務化され、人的資本経営の推進が求められています。本レポートでも新領域で活躍する「グループ従業員座談会」が取り上げられました。女性管理職比率を2030年までに30%という目標を掲げていますが、それ以外にも、人材育成、エンゲージメント、流動性、ダイバーシティ、健康・安全、労働慣行、コンプライアンス・倫理と項目は多岐にわたります。貴社としての包括的な中長期のビジョンと目標設定によって、素晴らしい人材がますます活躍されることを期待しています。

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

SRI投資助言会社を経て、2011年より社会監査(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サステナブルサプライチェーンを担当。2018年にKSIを設立。現在は幅広い業界の社会監査を国内外で行いながら、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。



索引 GRI対照表

GRI内容索引

利用に関する声明	株式会社T&Dホールディングスは、2022年4月1日から2023年3月31日までの 期間について、GRIスタンダードに準拠して報告する。
利用したGRI 1	GRI 1: 基礎 2021
該当するGRIセクター別スタンダード	該当なし

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 2:	1. 組織と報告実務		
一般開示事項 2021		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	
	2-1 組織の詳細	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(2023年3月末現在)	
		Ⅲ 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	
	2-2 組織のサステナビリティ 報告の対象となる	サステナビリティレポート2023について ▶ レポート発行情報 ▶ 対象範囲	
	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	
	2-3 報告期間、報告頻度、	サステナビリティレポート2023について ▶ レポート発行情報	
	連絡先	サステナビリティレポート2023について ▶ 連絡先	
	2-4 情報の修正・訂正記述	該当なし	
	2-5 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	
	2. 活動と労働者		
		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	
	2-6 活動、バリューチェーン、 その他の取引関係	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	
		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	
	2-7 従業員	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	
	2-8 従業員以外の労働者	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	当グループが業務管 理する派遣労働者数 は[1-4 従業員数]の 臨時従業員数に含ま れます。

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 2:	3. ガバナンス		
一般開示事項 2021		I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進 体制(2022年度)	
		I サステナビリティ経営 ▶ 8. サステナビリティ課題に 対応する委員会	
	2-9 ガバナンス構造と構成	Ⅷ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス	
		WEB コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方 ▶ コーポレート・ガバナンス報告書(https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/)	
	2 10 目空花 1/1 / 7 1/1	™ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-3 コーポレート・ガバナンスの状況▶ 取締役の選任	
	2-10 最高ガバナンス機関 における指名と選出	™ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス ▶ 1-5 指名・報酬委員会	
		株主総会(WEBサイト: https://www.td-holdings. co.jp/ir/stock/meeting/)	
	2-11 最高ガバナンス機関の	™ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-3 コーポレート・ガバナンスの状況▶ 取締役会	
	議長	™ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-3 コーポレート・ガバナンスの状況▶ 監査等委員会	
	2-12 インパクトの マネジメントの監督に	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進 体制(2022年度)	
	おける最高ガバナンス 機関の役割	I サステナビリティ経営 ▶ 8. サステナビリティ課題に 対応する委員会	
	2-13 インパクトの マネジメントに関する	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進 体制(2022年度)	
	責任の移譲	I サステナビリティ経営 ▶ 8. サステナビリティ課題に 対応する委員会	
	2-14 サステナビリティ報告に おける最高ガバナンス 機関の役割	I サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進 体制(2022年度) ▶ グループSDGs委員会	
	2-15 利益相反	WEB コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方 ▶ コーポレート・ガバナンス報告書(https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/)	
	2-16 重大な懸念事項の 伝達	I サステナビリティ経営 ▶ 11. 人権尊重の取組み IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	

GRI対照表

GRIスタンダード/	開示事項	掲載場所	省略事項
その他の出典	加小子次	(サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	
一般開示事項	2 4"1" 1 2 7		
GRI 2: 一般開示事項	3. ガバナンス		
2021	集合的知見	Ⅲ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-4 社外からの経営参画	
	2-18 最高ガバナンス機関の	Ⅲ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-5 指名・報酬委員会	
	パフォーマンス評価	™ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-8 役員の報酬	
	2-19 報酬方針	VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス ▶ 1-8 役員の報酬	
		™ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス▶ 1-5 指名・報酬委員会	
	2-20 報酬の決定プロセス	VIII ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス ▶ 1-8 役員の報酬	
	2-21 年間報酬総額の比率	_	当開示事項は開示可 能性の検討段階にあ ります。
	4. 戦略、方針、実務慣行		
	2-22 持続可能な発展に 向けた戦略に関する 声明	トップメッセージ	
		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	
		VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への 貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 ▶ 1-1 T&D保険グループ ESG投資方針	,
	2-23 方針声明	WEB T&D保険グループ人権方針 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/human-right-policy.html)	
		WEB T&D保険グループコンプライアンス行動規範 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr- policy/csr-compliance.html)	
		Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 11. 人権尊重の取組み	
	2-24 方針声明の実践	VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献	
		Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス	
		Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 11. 人権尊重の取組み	
	2-25 マイナスのインパクト の是正プロセス	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-9 顧客プライバシーの保護	
	- いた正ノロビス	IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報 制度	
	2-26 助言を求める制度 および懸念を提起 する制度	IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報制度	
	2-27 法規制遵守	該当なし	
		·	

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 2: 一般開示事項	4. 戦略、方針、実務慣行	I H 7 = + 1 / 1 - (収益 № 0 7 = 17 + 11 / 17 + 17)	
2021	2-28 会員資格を持つ団体	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 ▶ 主なステークホルダーとの対話 ▶ 環境保護・地域社会への貢献	
		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(2023年3月末現在) ▶ 生命保険会社3社が所属する団体	
	5. ステークホルダー・エンゲー	-ジメント	
		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	
		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. お客さまの満足度の向上に向けて ▶ 3-2 「お客さまの声」にお応えする取組み	
	2-29 ステークホルダー・ エンゲージメントへの アプローチ	N 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-2 従業員の声を反映させる取組みおよび3-3 サステナビリティ・CSR従業員アンケート	
		VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への 貢献 ▶ 4. 責任ある機関投資家の諸原則(日本版 スチュワードシップ・コード)への対応	
		™ ガバナンス・内部統制 ▶ 2. 株主・投資家への情報 公開 ▶ 2-3 IR活動	
	2-30 労働協約	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	
マテリアルな項目			
GRI 3: マテリアルな項目	3-1 マテリアルな項目の 決定プロセス	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	
2021	3-2 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	
経済パフォーマンス			
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	3-3 マテリアルな項目の	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
	マネジメント	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	
		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	
GRI 201: 経済パフォーマンス	201-1 創出、分配した	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	
2016	直接的経済価値	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	
	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	

その他の出典 マテリアルな項目 間接的な経済的インパクト GRI 3: マテリアルな項目	開示事項	(サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
間接的な経済的インパクト GRI 3:			
GRI 3:	·		
· / / / / O-/(L		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	
2021		Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
3-3	3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
	ベインハンド	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	
		VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献	
GRI 203: 間接的な経済的 インパクト 2016	3-2 著しい間接的な経済	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	
	的インパクト	VI 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献 ▶ 2. 責任ある機関投資家としての取組み ▶ 2-2 ESG投資の具体的な取組み	
腐敗防止		Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z Z	
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		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	
GRI 205: 腐敗防止 2016 20!	5-1 腐敗に関するリスク 評価を行っている 事業所	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-4 リスクの認識と評価(リスクプロファイル)	リスクカテゴリー別 の管理のため、[腐敗 に関するリスク評価 の対象とした事業所 の総数と割合]は開 示していません。
20!	5-2 腐敗防止の方針や 手順にコミュニケー 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。
209	5-3 確定した腐敗事例と 実施した措置の説明	該当なし	
反競争的行為			
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		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	

T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

GRIスタンダード/	開示事項	掲載場所(サフニナビリニィー・ポートナケけいにPのタイトリ) 省略事項	
その他の出典マテリアルな項目		(サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	
反競争的行為			
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	
税金			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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 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	
		Ⅸ 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント	
GRI 207:	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	
税金 2019 マネジメント手法の 開示事項	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスク	IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-5 内部通報 制度	
州小尹块	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	
	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		
GRI 207: 税金 2019 項目別の開示事項	207-4 国別の報告	※ 経営管理 ▶ 4. 税務へのアプローチとマネジメント	
原材料			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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 I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 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 301:	301-1 使用原材料の重量	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献	
原材料 2016	又は体積	▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
エネルギー			
GRI 3: マテリアルな項目 2021		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	
2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	I サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
	ベイン グ ノト	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	
	0004 (5(4) + 5 - 3 ::	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献	
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/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
水と廃水			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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 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 303: 水と廃水 2018	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	
マネジメント手法の 開示事項	303-2 排水に関連する 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	
生物多様性			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
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	
	3043 上心地外限 极儿	V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 5. 環境教育・啓発	
大気への排出			
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	3-3 マテリアルな項目の	Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
	マネジメント	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	
		V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献	
GRI 305: 大気への排出	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	
2016	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	

GRI対照表

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目 廃棄物			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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 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 306: 廃棄物 2020 マネジメント手法の	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	
開示事項	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	
GRI 306: 廃棄物 2020 項目別の開示事項	306-3 発生した廃棄物	報告書 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。
環境コンプライアンス			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
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	
雇用			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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 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	
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり 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 ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 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3. 働きやすい職場環境3-1 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 ▶ 3. 働きやすい職場環境 ▶ 3-1 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。

 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023
 サステナビリティレピーク サステナビリティレポート 2023
 重点テーマ 1234
 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 第三者意見 第二十分においます。
 第三者意見 第二十分においます。

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目 労働安全衛生			
GRI 3: マテリアルな項目 2021			
	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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 ▶ 9. ステークホルダーエン ゲージメント	
		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. 従業員の健康のために	
GRI 403: 労働安全衛生	403-1 労働安全衛生 マネジメントシステム		
2018 マネジメント手法の 開示事項	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		
	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 3. 働きやすい職場環境 3-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり 	
	403-5 労働安全衛生に 関する労働者研修	★ 4. 従業員の健康のために	
	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。
研修と教育			
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	 3-3 マテリアルな項目の	Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
	マネジメント	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	
		IV 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 1. 人的資本経営	
GRI 404: 研修と教育 2016	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、従業員区分別は開示していません。
	404-2 従業員スキル向上 プログラムおよび 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 ▶ 1. 人的資本経営	

GRI対照表

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
ダイバーシティと機会	均等		
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	2 2 ラニリフリ かほロの	Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		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. 多様性への取組み	
GRI 405:	405-1 ガバナンス機関	Ⅷ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス	
ダイバーシティと 機会均等 2016	および従業員の ダイバーシティ	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. 働きやすい職場環境3-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
人権アセスメント			
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 11. 人権尊重の取組み	
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▶ 2. 多様性への取組み▶ 2-2 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。
地域コミュニティ			
GRI 3: マテリアルな項目		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	
2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況	
	(4/2//2)	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	
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。

対ステナビリティ経営 組織のプロフィール 重点テーマ 1 2 3 4 社会活動 ガバナンス・内部統制 経営管理 第三者意見 **案**引 T&D保険グループ サステナビリティレポート 2023

GRI対照表

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
サプライヤーの社会i	国のアセスメント	T 117 - 11811 - 6784 - 1 117 - 11811 - 6484 A	
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		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	
GRI 414:	414-1 社会的基準により	T 4040 A-PD-7 . II > 2 H-P-74	
サプライヤーの 社会面のアセス	選定した	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	
メント 2016	新規サプライヤー	2-2 もりは入りしたこのが対すりい	
マーケッティング&ラ	ベリング		
GRI 3:	3-3 マテリアルな項目の	I サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の	
マテリアルな項目 2021	マネジメント	重点テーマ	
GRI 417: マーケティング& ラベリング 2016	417-1 製品およびサービス の情報とラベリング に関する要求事項	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	
		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. お客さまの満足度の向上に向けて	
顧客プライバシー		500000000000000000000000000000000000000	
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		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	
		IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-8 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 ▶ 2-9 顧客プライバシーの保護	
GRI 418:	418-1 顧客プライバシーの		
顧客プライバシー 2016	侵害および顧客データ の紛失に関して	' IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-9 顧客プライバ シーの保護	
2010	具体化した不服申立) VIMING	
社会経済面のコンプ	ライアンス		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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	
		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	
GRI 419:		☆ 経呂官珪 ▶ 3. コノノフ1 アノス	
dki 419. 社会経済面の	 419-1 社会経済分野の	=±1/4×1	
コンプライアンス	法規制違反	該当なし	
2016			

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所 (サステナビリティレポートまたはWEBのタイトル)	省略事項		
マテリアルな項目					
より良い商品・サービス*					
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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			
		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 ▶ 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 ▶ 1. 社会のニーズにお応えする商品・サービス の提供			
		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			
コミュニティと従業員の健康促進*					
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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			
		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 ▶ 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 ▶ 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▶ 4. 従業員の健康のために			
		Ⅲ 社会活動 ▶ 2.健康と福祉の向上(健康・医療・福祉 他)			
機関投資家としての責任*					
GRI 3: マテリアルな項目		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			
2021	3-3 マテリアルな項目の	Ⅰ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況			
	マネジメント	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			
		Ⅵ 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献			
人口変動高齢化対策	*				
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	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			
		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 ▶ 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			
		☑ 社会活動 ▶ 3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・ 地域貢献 他)			
		Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり1. 人的資本経営1-4 高年齢者の活躍推進			

^{*} GRI項目別スタンダードの開示事項に含まれていないマテリアルな項目