

さあ、保険の新次元へ。

T&D 保険グループ

Try & Discover
20th
ANNIVERSARY



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 2024

目次

Introduction

経営理念・目指すグループ像	1
T&D保険グループのあゆみ	2
T&D保険グループの事業概要	3
T&D保険グループの価値創造プロセス	8

サステナビリティマネジメント

トップメッセージ	9
サステナビリティ・マネジメント・アプローチ	11
サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ	14
サステナビリティ推進の重点テーマ	16
社会的課題と共有価値創造の取り組み	17
SDGsへの貢献	19
ステークホルダーエンゲージメント	20
人権の尊重	23

重点テーマ1

健康で豊かな暮らしの実現	26
社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供	27
「心からのご安心」をお届けするために	41
「お客さまの声」にお応えする取り組み	46

重点テーマ2

多様な人材が活躍できる環境づくり	49
人的資本経営	50
多様性への取り組み	52
働きやすい職場環境	54
従業員の健康のために	57

重点テーマ3

地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献	59
推進体制/TCFDに基づく気候関連財務情報の開示	60
TNFD提言に基づく自然関連リスク分析	64
環境負荷低減の取り組み	65
森林保全活動／環境教育・啓発	71

重点テーマ4

投資を通じた持続可能な社会への貢献	72
基本的な考え方	73
投資判断へのESG要素の反映	74
スチュワードシップ活動	76
気候変動の緩和に貢献する取り組み	78
イニシアティブへの参画	79
責任投資レポートの公表	80
グループ従業員座談会	81

社会

サプライチェーン	85
T&D保険グループが賛同し支持する原則	86
外部よりいただいた評価	88
社会活動	89

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	93
リスクマネジメント	101
コンプライアンス	104
税務へのアプローチとマネジメント	106

第三者意見	107
-------	-----

索引

GRI対照表	108
--------	-----

サステナビリティレポート2024について

レポート発行情報

2-2

2-3

発行時期	2024年9月30日(前回2023年9月29日 次回2025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.68-69「[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	2023年4月～2024年3月(年次報告) *一部2024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

2024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。2024年度版は、より多くのステークホルダーのみなさまに知っていただくために、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しました。「サステナビリティレポート2024」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、「索引 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2024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、主な取り組みを、わかりやすくまとめたお伝えするため、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・目指すグループ像
- T&D保険グループのあゆみ
- トップメッセージ
- サステナビリティ・マネジメント・アプローチ
- サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ
- 重点テーマ1 健康で豊かな暮らしの実現
- 重点テーマ2 多様な人材が活躍できる環境づくり
- 重点テーマ3 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献
- 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献
- グループ従業員座談会
- 社会活動
- 外部評価/賛同し支持する原則

経営理念・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

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

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 保険グループのあゆみ

2000～

2020～

社会課題の解決への貢献

2008

● 太陽生命

必要な保障を自在に組み合わせできる、業界の常識を変える先駆的な保険「保険組曲Best」発売

● ペット&ファミリー

「げんきナンバーワン」発売

2010

● T&D フィナンシャル生命

業界初キャッシュ・フロー型一時払終身保険「生涯プレミアム」発売

2010

● 大同生命

重大疾病のリスクをカバーする、事業継続のための新しい経営者向け保険「Jタイプ」発売

2012

● T&D フィナンシャル生命

・平準払保障商品の販売開始
・来店型ショップチャネルへ進出

2014

● 太陽生命

シニアのお客さまの利便性向上に向けた取組み「ベストシニアサービス」スタート

2016

● 太陽生命

・業界初「ひまわり認知症治療保険」発売
・シニアのお客さまに最も優しく、お役に立てる生命保険会社へ「かけつけ隊」サービススタート

・従業員・お客さま・社会のすべてを元気にする取組み「太陽の元気プロジェクト」スタート

2017

● 大同生命

「健康経営®」の普及に向けた取組み「DAIDO KENCO アクション」スタート

2018

● 太陽生命

「ひまわり認知症予防保険」発売

2019

● 太陽生命

インターネット完結型保険「スマ保険」開始

● 大同生命

「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」を自在に設定できる業界初のオーダーメイド型保険「Lタイプα」「Jタイプα」「Tタイプα」発売

2021

● 太陽生命

「ガン・重大疾病予防保険」発売

● T&D フィナンシャル生命

人生100年時代に向けた資産形成保険「ハイブリッドシリーズ」発売

2022

● 大同生命

・「会社みんなでKENCO+」発売

・中小企業経営者向けWebコミュニティ「どうだい?」開始

*「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NPO法人 健康経営研究会の登録商標です。

サステナビリティピックアップ

2005

CSRレポート発行

2006

グループCSR憲章施行

2007

国連責任投資原則(PRI)署名/太陽生命

2011

グループCSR委員会設置

2012

国連責任投資原則(PRI)署名/T&D
アセットマネジメント

2014

21世紀金融行動原則署名

2015

国連グローバル・コンパクト署名

2016

国連責任投資原則(PRI)署名/大同生命

2017

TCFD提言への賛同

2019

グループCSR委員会をグループSDGs
委員会に改編

2020

グループ人権方針制定

2021

・グループ長期ビジョン策定
・グループESG投資方針制定

2022

・T&D 保険グループサステナビリティ
ステートメント制定
・RE100に参加

2023

本社ビルで使用する電力を100%再生可能エネルギー化

2024

グループSDGs委員会をグループサ
ステナビリティ推進委員会に改編

経営



太陽生命日本社
(東京都) 1930年竣工

1893

● 太陽生命創業

太陽生命の前身である「名古屋生命」は、わが国に現存する生命保険会社の中で4番目に創業しました。

1999

● 太陽生命・大同生命 全面的業務提携

1999年1月に太陽生命と大同生命が全面的な業務提携を発表し、同年6月にグループ名称を「T&D 保険グループ」に決定しました。

1902

● 大同生命創業

大同生命は、当時「朝日生命」(現在の朝日生命とは別会社)を運営していた加島屋が主体となって、東京の「護国生命」、北海道の「北海生命」との合併により創業しました。



大同生命旧肥後橋本社
(大阪府) 1925年竣工

2001

T&D フィナンシャル生命T&D 保険グループ入り
太陽生命・大同生命が共同でT&D フィナンシャル生命(旧東京生命)の株式を取得、同社はT&D 保険グループの一員として業務を開始しました。

2002

T&D アセットマネジメント設立
グループの資産運用会社を集約

2004

T&D ホールディングス設立
2004年4月に日本で初めて生命保険事業を中核とする持株会社・株式会社T&D ホールディングスを設立し、東京証券取引所・大阪証券取引所(現 大阪取引所)に上場しました。

2007

ペット&ファミリー損害保険子会社化
T&D ホールディングスが日本ファミリー保険企画(株)(ペット&ファミリー少額短期保険(株))を子会社化(2019年に少額短期保険業者から損害保険会社へ移行)

2019

T&D ユナイテッドキャピタル設立
グループ一体での効果的・効率的な投資体制を構築

2022

All Right の設立
デジタルツールを活用した顧客基盤の構築

2024

T&D ホールディングス
設立20周年

T&D 保険グループの事業概要

2-6

T&D 保険グループは、持株会社であるT&Dホールディングスのもと、市場特化戦略を追求する国内生命保険事業をコアに、生保事業と親和性のあるクロズドブック事業、アセットマネジメント事業、ペット保険事業等から構成される、特徴あるグループです。それぞれのビジネスモデルにおける強み・独自性を最大限発揮し、みなさまの暮らしとビジネスをサポートしています。

グループ 会社数

2024年3月末時点

- 子会社 **20社**
- 関連会社 **5社**



従業員数

2024年3月末時点

- 従業員数 **20,408名**
- 国内 **20,388名**
- 海外 **20名**



業績

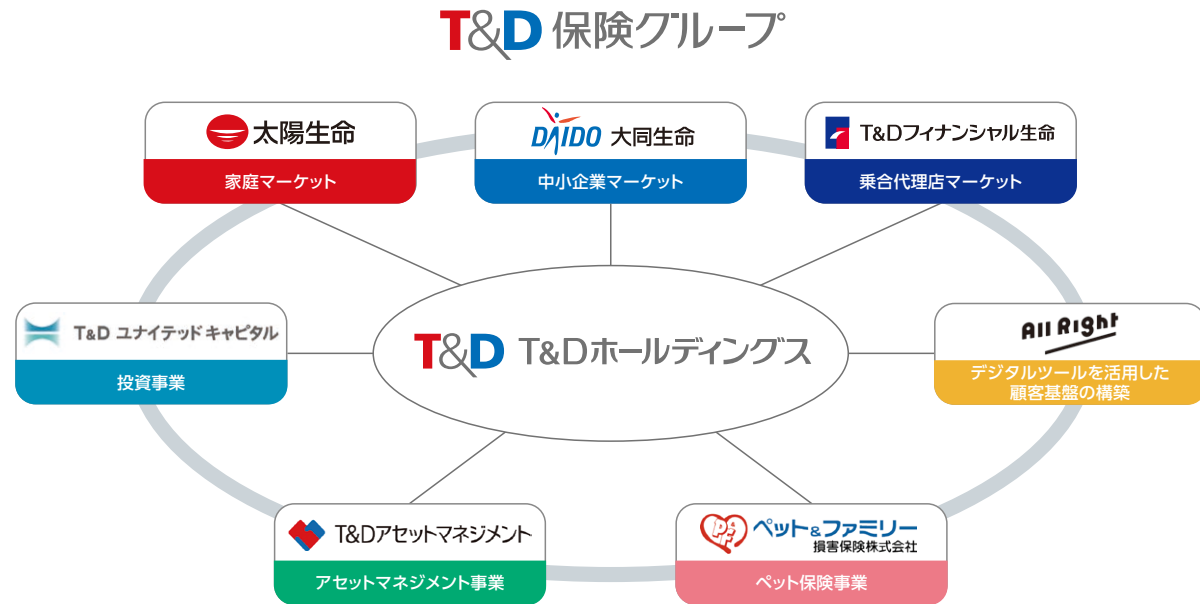
2023年度実績

- 経常収益 **32,079億円**
- 経常利益 **1,598億円**
- 純利益*1 **987億円**
- 修正利益*2 **1,035億円**

*1 親会社株主に帰属する当期純利益

*2 当期純利益に対し、市場の変動等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

グループストラクチャー 2024年3月31日現在



環境・社会 2023年度実績

- CO₂排出量 (Scope1・2) 削減率
2013年度比**41.2%**削減
- 投融資先のCO₂排出量削減率
2020年度比**49.2%**削減
- 再生可能エネルギー導入率
21.3%
- ESGテーマ型投融資残高
9,600億円



ガバナンス

2024年7月末時点

- 社外取締役比率
取締役会 **43%**
6名/14名
- 監査等委員会 **60%**
3名/5名



T&D 保険グループの事業概要

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20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/
保険事業 保険および保険関連事業	○ 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/
	○ T&D フィナンシャル生命保険株式会社	https://www.tdf-life.co.jp/
	○ 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	
	◇ FGH Parent, L.P.	https://fortitude-re.com/
	○ 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/
	○ T&D コンファーム株式会社	
	○ 東陽保険代行株式会社	https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/
保険関連事業	○ 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.tdasasset.co.jp/
	○ T&D ユナイテッドキャピタル株式会社	https://www.tduc.co.jp/
	○ T&D United Capital North America Inc.	
	○ 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/
資産運用関連事業	○ T&D 情報システム株式会社	https://www.td-system.co.jp/
	○ 日本システム収納株式会社	https://www.nss-jp.com/
	○ 株式会社全国ビジネスセンター	https://www.zbc-jp.com/
	◇ Thuriya Ace Technology Company Limited	
事務代行等関連事業	○ T&D 情報システム株式会社	https://www.td-system.co.jp/
	○ 日本システム収納株式会社	https://www.nss-jp.com/
	○ 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/

* 2024年3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。

T&D 保険グループの事業概要

会社概要 (2024年3月末現在)

2-1

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	129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 9,319名 内務職員 2,380名 計 11,699名

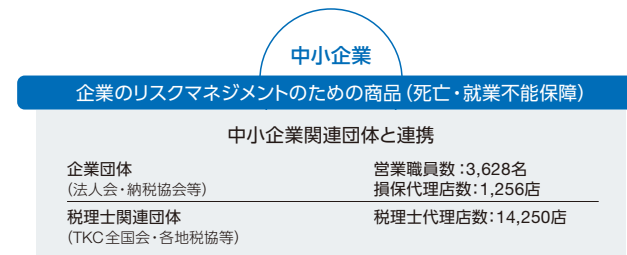
太陽生命のビジネスモデル



大同生命保険株式会社

設立年月	1947年7月 (創業1902年7月)
本社所在地	〒550-0002 大阪市西区江戸堀一丁目2番1号 〒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 3,628名 内務職員 3,202名 計 6,830名

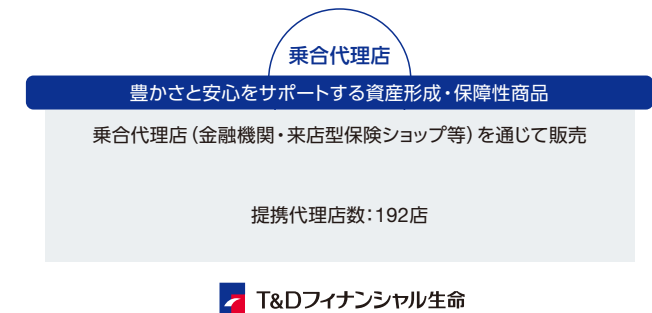
大同生命のビジネスモデル



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	273名

T&D フィナンシャル生命のビジネスモデル



生命保険3社が所属する団体: 一般社団法人生命保険協会 2-28

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およ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 保険グループの事業概要

T&D アセットマネジメント株式会社

設立年月	1980年12月
本社所在地	〒108-0014 東京都港区芝五丁目36番7号 三田ベルジュビル
資本金	11億円
従業員数	144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:277本

投資一任・助言契約本数:44本

 T&Dアセットマネジメント

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	83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:218店

 ペット&ファミリー
損害保険株式会社

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	39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

株式会社All Right

設立年月	2022年9月
本社所在地	〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町7番1号 KABUTO ONE 9F WeWork
資本金	7億5,000万円
従業員数	26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

 All Right



T&D 保険グループの事業概要

従業員数

2-7

2-8

T&D ホールディングス連結の従業員数

事業部門の名称	2022年3月末		2023年3月末		2024年3月末	
	(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	18,411名	(882名)	18,794名	(909名)	19,165名	(847名)
資産運用関連事業	451名	(16名)	483名	(20名)	494名	(19名)
事務代行等関連事業	783名	(62名)	739名	(58名)	749名	(36名)
合計	19,645名	(960名)	20,016名	(987名)	20,408名	(902名)
男性	3,829名	(9名)	3,799名	(10名)	3,814名	(7名)
女性	15,816名	(951名)	16,217名	(977名)	16,594名	(938名)
うち日本	19,628名	(960名)	19,982名	(987名)	20,388名	(945名)
うちアジア・パシフィック	17名	(0名)	22名	(0名)	7名	(0名)
うち欧州・北米	0名	(0名)	12名	(0名)	13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。

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

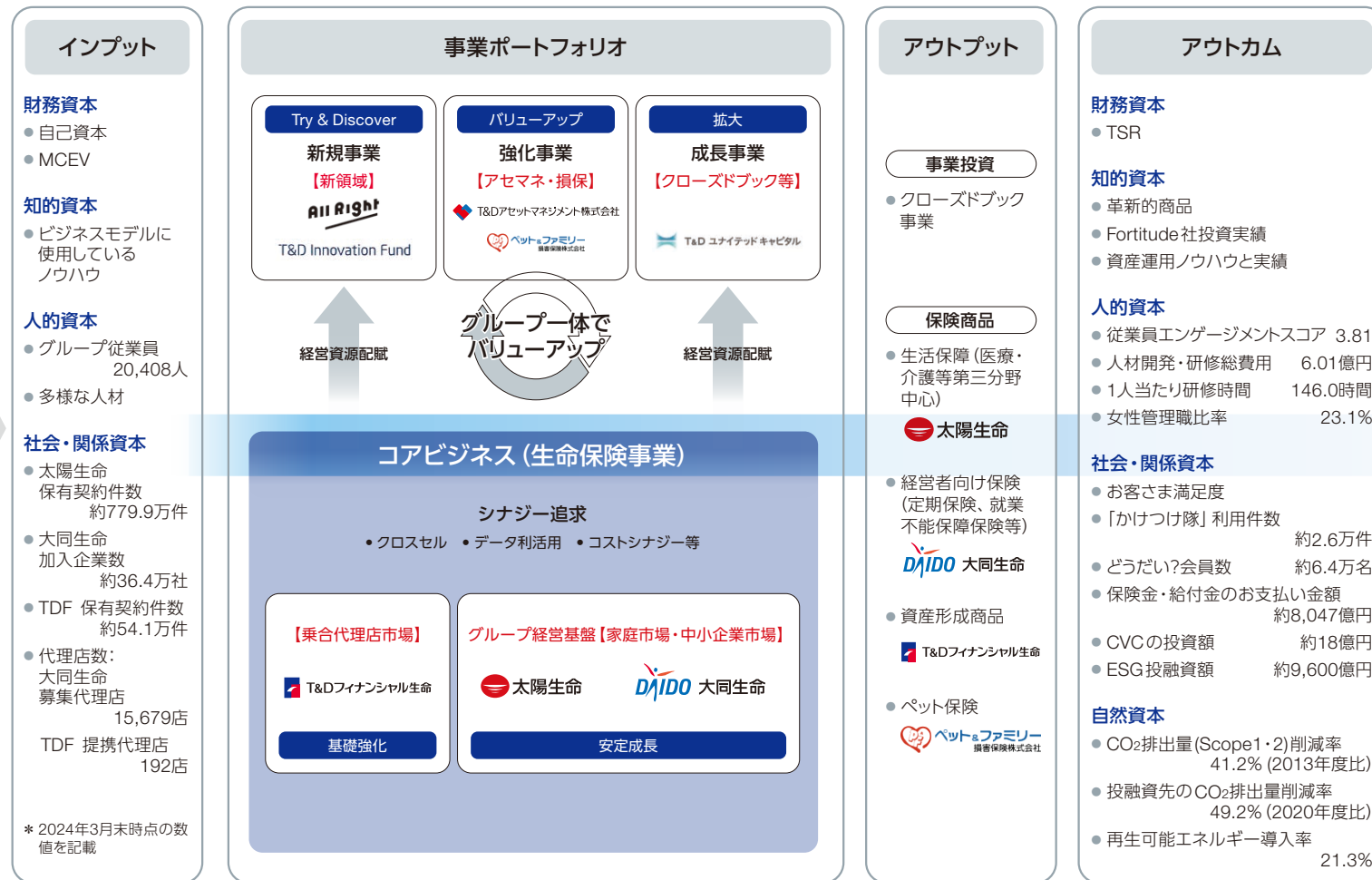
生命保険3社の在籍数と採用数 401-1

	在籍数			採用数		
	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2021年度	2022年度	2023年度
従業員	17,963名	18,374名	18,802名	3,090名	3,232名	3,507名
男性	3,356名	3,350名	3,362名	142名	167名	170名
女性	14,607名	15,024名	15,440名	2,948名	3,065名	3,337名
うち営業職員	12,233名	12,593名	12,947名	2,820名	2,941名	3,197名
男性	290名	274名	265名	38名	34名	32名
女性	11,943名	12,319名	12,682名	2,782名	2,907名	3,165名
うち内務職員	5,730名	5,781名	5,855名	270名	291名	310名
男性 (うち管理職)	3,066名 (2,117名)	3,076名 (2,155名)	3,097名 (2,174名)	104名	133名	138名
女性 (うち管理職)	2,664名 (499名)	2,705名 (603名)	2,758名 (583名)	166名	158名	172名

* 管理職には本社課長代理・係長等の役職者を含みます。

T&D 保険グループの価値創造プロセス

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。



サステナビリティ経営

マテリアリティ (サステナビリティ重点テーマ) ② 統合報告書 P.43

グループ長期ビジョン「Try&Discover 2025」② 統合報告書 P.40

トップメッセージ 2-22

事業を通じて社会課題を解決し、
「共有価値の創造」の実現により
「世の中のしあわせ」を生み出す

～SDGs経営と価値創造～

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長

森の昌彦



T&D保険グループ

T&D 株式会社 T&Dホールディングス

太陽生命保険株式会社

DAIDO 大同生命保険株式会社

T&Dフィナンシャル生命保険株式会社

グループ長期ビジョン／SDGs経営と価値創造

当社グループは、『グループ長期ビジョン「Try & Discover2025」～すべてのステークホルダーのしあわせのために～』のもと、「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。」という経営ビジョンの実現を目指し、重点テーマの1つとして「SDGs経営と価値創造」を掲げています。

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

サステナビリティ重点テーマ

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

トップメッセージ

健康で豊かな暮らしの実現

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

多様な人材が活躍できる環境づくり

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

地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献

当社グループは、グループ長期ビジョンの非財務KPIの1つに「CO₂排出量」を設定し、脱炭素社会の実現に向けた各種施策を進めています。生命保険業をコアビジネスとする当社グループは、自社排出CO₂の多くが使用電力に由来していることから、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟し、再生可能エネルギー由来の電力使用を推進しています。こうした取り組みの結果、2025年度の達成を目指していた「CO₂排出量の40%削減」目標を2023年度に前倒しで達成しました。これを受け、新たな目標として「2030年度までに70%削減」を設定するとともに、ネットゼロ達成期限を2050年から2040年へと早期化しました。これらの目標の達成に向けて、CO₂排出量の削減をさらに加速していきます。

投資を通じた持続可能な社会への貢献

当社グループは、責任ある機関投資家として経済の発展やサステナブルな社会の実現に向けて、投融資先のCO₂排出量について2030年度を達成期限とする中間目標を設定し、その削減に取り組んでいます。投融資先企業とのエンゲージメントにより脱炭素対応の推進を促すとともに、投資等を資金使途とするファイナンス案件への取り組みを通じて、気候変動問題に取り組む投融資先企業を資金面から後押ししています。また、自然資本および生物多様性に配慮した事業活動を推進す

るため、TNFDのフレームワークに則して投融資先企業の自然資本への影響と依存に関する分析を実施しました。これらの分析結果を有効活用することにより、投融資先企業とのエンゲージメントのさらなる高度化に取り組んでいきます。

人権尊重の取り組み

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

T&D保険グループが目指す姿

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

2024年9月

サステナビリティ・マネジメント・アプローチ

3-3

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

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

私たちT&D 保険グループは、社会とともに持続的に成長する保険グループであることを目指し、これからも一歩一歩、その歩みを続けていきます。

T&D 保険グループ 経営ビジョン／グループ長期ビジョン

グループ経営ビジョン

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

Sow happiness, make change with boldness

グループ長期ビジョン 「Try & Discover 2025」

財務KPIの追求

経済的価値

資本効率の向上による
グループ収益の拡大
(修正利益・修正ROE・新契約価値・ROEV)

非財務KPIの追求

社会的価値

事業を通じた社会課題の解決
(お客さま満足度・従業員
エンゲージメントスコア*・CO₂排出量)

共有価値の
創造

グループ成長戦略 5つの重点テーマ

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

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

T&D 保険グループのサステナビリティ重点テーマ

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

重点テーマ 1

健康で豊かな暮らしの実現

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

私たちのターゲット

- 2025年度までお客さま満足度を2020年度水準以上*

取組み内容は P.26



重点テーマ 2

多様な人材が活躍できる環境づくり

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

私たちのターゲット

- 2025年度まで従業員エンゲージメントスコアを2020年度水準以上*

取組み内容は P.49



重点テーマ 3

地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献

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

私たちのターゲット

- 2025年度までに自社のCO₂排出量を40%削減
- 2030年度までに自社のCO₂排出量を70%削減
- 2040年度までに自社のネットゼロ達成

取組み内容は P.59



重点テーマ 4

投資を通じた持続可能な社会への貢献

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

私たちのターゲット

- 2030年度までに投融資先のCO₂排出量を50%削減
- 2050年度までに投融資先のネットゼロ達成

取組み内容は P.72



* 記載のターゲットに限らず、総合的な観点から各テーマの達成を図ります。

サステナビリティ・マネジメント・アプローチ

サステナビリティ推進体制

2-9

2-12

2-13

T&D 保険グループでは、グループ各社のサステナビリティ・CSR 担当役員（企画担当・CSR 担当）などを構成メンバーとする「グループサステナビリティ推進委員会」*1を設置しています。

これにより、グループ各社がそれぞれの業務のなかで主体的にサステナビリティ推進に取り組むとともに、同委員会でのグループ横断的な方針や施策などの議論を通じてサステナビリティ推進体制を強化しています。

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

グループサステナビリティ推進委員会 2-14

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

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

*3 2024年度、「SDGsワーキング・グループ」から「サステナビリティ推進ワーキング・グループ」に名称変更。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

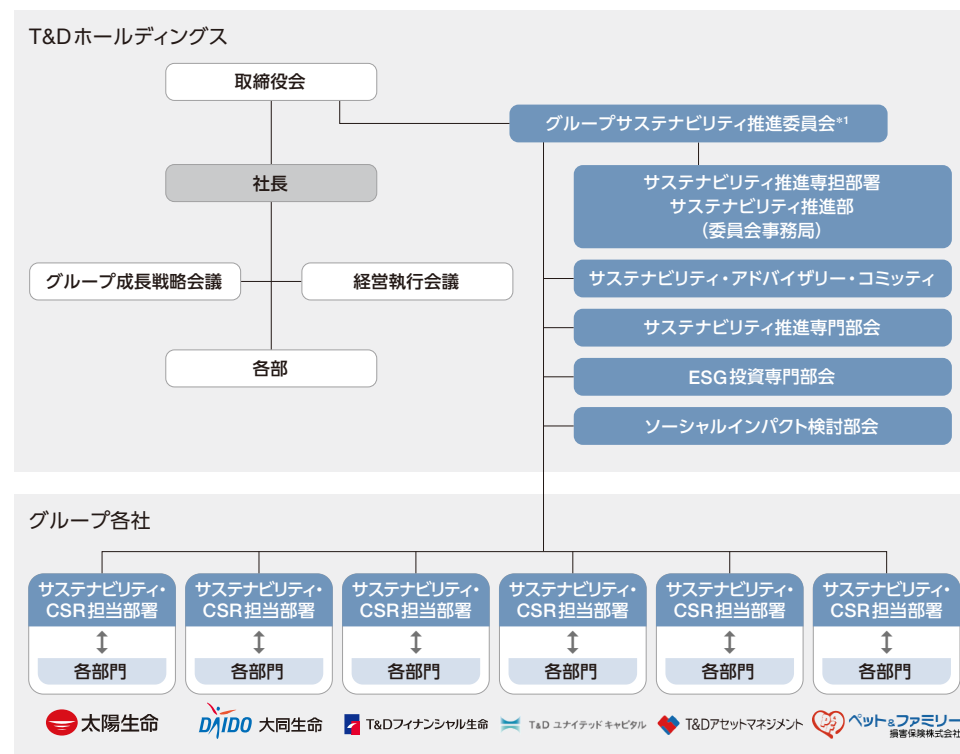
当社グループのサステナビリティ対応について、外部有識者の視点や最新の動向を取り込み、その向上を図ることを目的に、2021年度に設置しました。

グループサステナビリティ推進関連情報の発信

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

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

T&D保険グループサステナビリティ推進体制（2024年7月現在）



サステナビリティ・マネジメント・アプローチ

サステナビリティ課題に対応する委員会

2-9

2-12

2-13

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

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

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

経営執行会議およびグループ成長戦略会議

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

グループコンプライアンス委員会

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

グループ人的資本向上委員会

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

また、グループ人的資本向上委員会の傘下にグループ人的資本向上専門部会（月次開催）を設置し、委員会で審議・検討された事項の具体的な検討・実施を行うこととしています。

グループリスク統括委員会

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

グループ主要各社お客さまサービス部門、および商品開発部門

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

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

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

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティメンバー



末吉 竹二郎 氏
国連環境計画・
金融イニシアティブ 特別顧問



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



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

脱炭素に向けて

2022年度までの提言に対する取組み

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

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

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

* 気候変動に関する政府間パネル

対応

T&D保険グループCO₂排出量削減目標の見直しを行った。

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

* 対象は国内上場企業の株式、社債、融資

2023年度サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ:全4回開催

<主なテーマ>

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

中小企業への支援

2022年度までの提言に対する取組み

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

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

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

対応

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

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

生物多様性への対応

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

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

対応

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

* 分析結果はP.64に掲載。



ESG投資

2023年度取組み

コミッティメンバーからの提言

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

対応

当社グループは、これまでも機関投資家としての投資行動が持続可能な社会の実現に及ぼす影響を考慮し、環境、社会、企業統治に配慮した投資を実施。コミッティでの提言も受け、2023年度は当社グループの事業特性や、サステナビリティステートメントの考え方等を踏まえ、ESG投融資の注力分野を設定し投融資やエンゲージメント活動を強化。また、責任投資への姿勢や取組みをステークホルダーの皆さまにより深くご理解いただくため、太陽生命・大同生命は「責任投資レポート」を公表するとともに、投融資による社会的インパクトのうち「CO₂排出量の削減」や「医療サービスの受益者数」等を定量的に測定し開示。今後も、サステナビリティ課題に対する投融資活動の貢献度向上や、情報開示のさらなる拡充等を目指していく。



太陽生命 責任投資レポート表紙



大同生命 責任投資レポート表紙

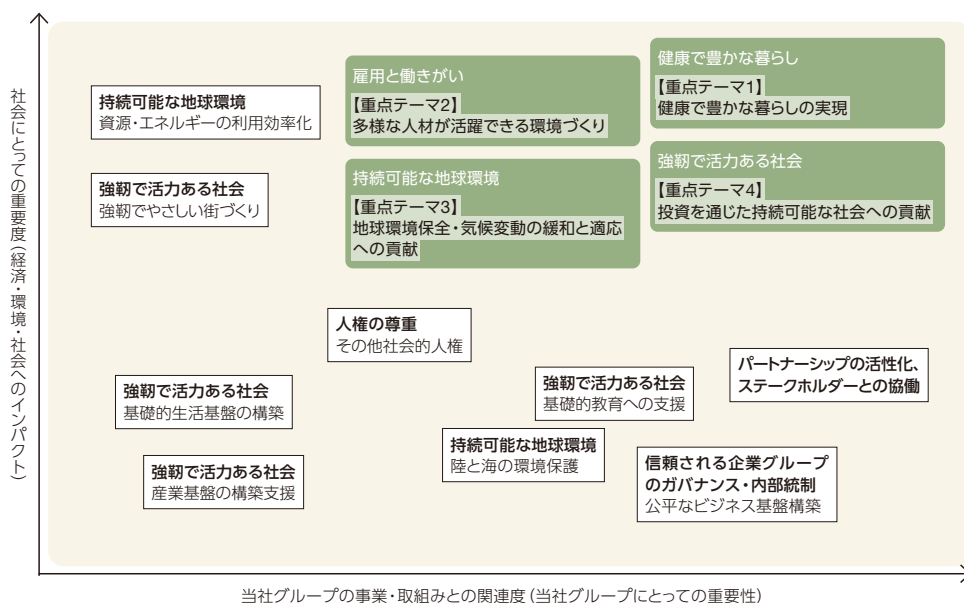
サステナビリティ推進の重点テーマ

3-1

3-3

サステナビリティ重点テーマ

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



重点テーマ選定のプロセス

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。

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

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.17「社会的課題と共有価値創造の取組み」をご参照ください。

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への貢献のインパクトから評価

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

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（現：グループサステナビリティ推進委員会）において審議承認を受け、経営会議（現：経営執行会議）および取締役会に報告しました。

社会的課題と共有価値創造の取組み

3-2

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

グループサステナビリティ推進の重点テーマ

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

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

社会的課題と共有価値創造の取組み

グループサステナビリティ推進の基盤となるテーマ

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

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

SDGsへの貢献

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

サステナビリティ重点テーマとSDGs

「サステナビリティ重点テーマ」とSDGs

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

SDGsコンパス対照表

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

SDGsコンパス対照表

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

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

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

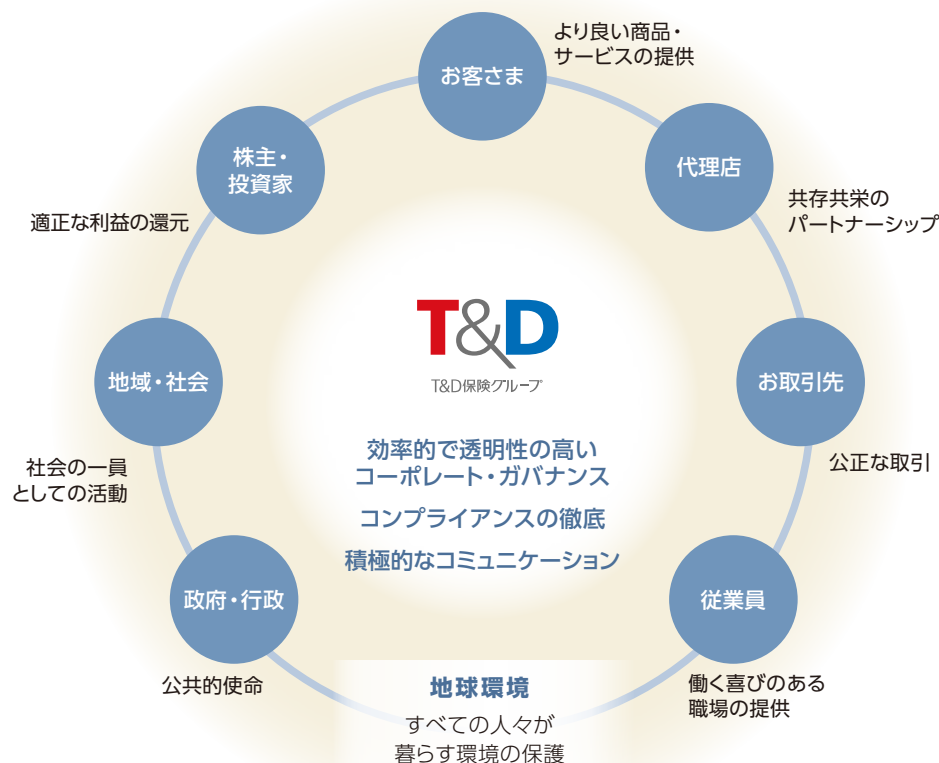
ステークホルダーエンゲージメント

2-28

2-29

3-3

T&D保険グループとステークホルダーのみなさま



ステークホルダーの声を活かした経営

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

積極的な情報開示

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

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

主なステークホルダーとの対話

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

ステークホルダーエンゲージメント

株主・投資家への情報公開

株主還元方針

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

情報開示

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

統合報告書

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

ディスクロージャー誌

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

有価証券報告書

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

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

<https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>

IR活動 2-29

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

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

<https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>

主な活動内容

機関投資家・アナリスト向けIR

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

個人投資家向け説明会

IR担当役員等を説明者とする個人投資家向け説明会を開催しています。

海外投資家向けIR

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

IR情報のホームページ掲載

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

グループ内IR活動（グループ愛あ〜る）

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

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

<https://www.td-holdings.co.jp/ir/individual/>

<https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/>

<https://www.td-holdings.co.jp/ir/event/>

ステークホルダーエンゲージメント

株主総会

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

株主構成 2-1

所有者別所有株式数（2024年3月31日現在）

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

大株主の状況（2024年3月31日現在）

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

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

人権の尊重

2-16

2-24

2-25

3-3

2-23

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なを問わず差別を認めません。また、あらゆる形態のハラスメントを容認せず、ハラスメントのない安全で働きやすい職場環境の確保に努めています。

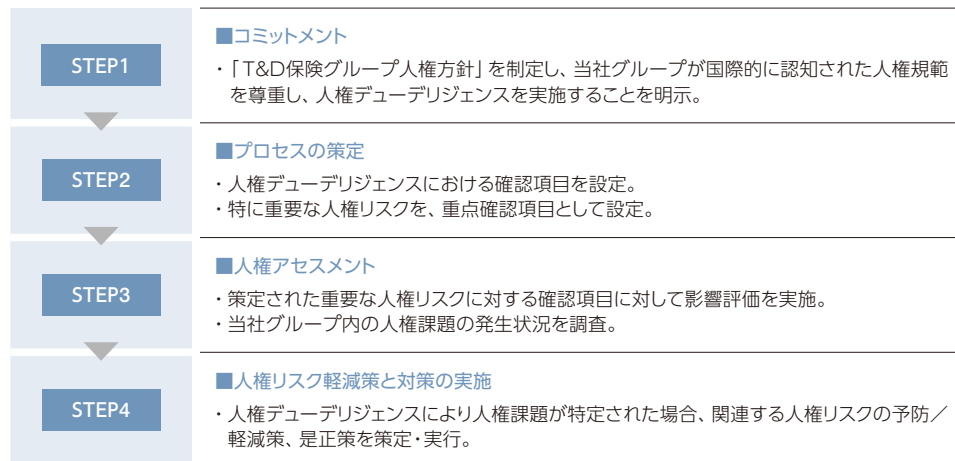
詳細は当社ホームページをご参照ください。

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

人権デューデリジェンス

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

人権尊重の取組み: 全体工程

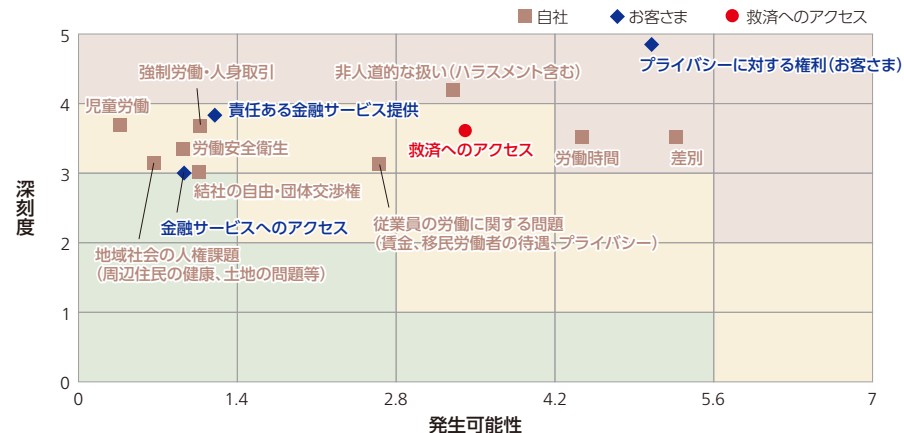


* 今般、2024年3月末基準の人権デューデリジェンスとして、STEP2の「プロセスの策定」と、STEP3の「人権アセスメント」を実施。

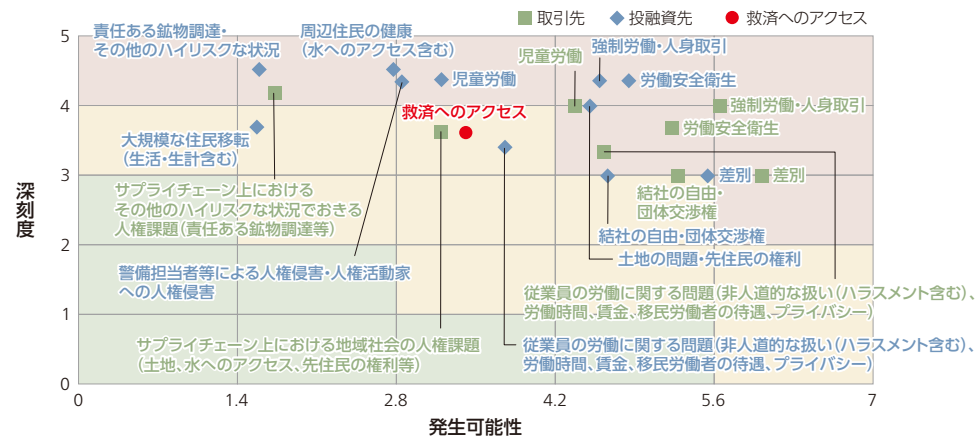
人権リスクの特定

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

T&D保険グループ人権リスクマップ(自社・お客さま)



T&D保険グループ人権リスクマップ(取引先・投融資先)



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

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

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

人権の尊重

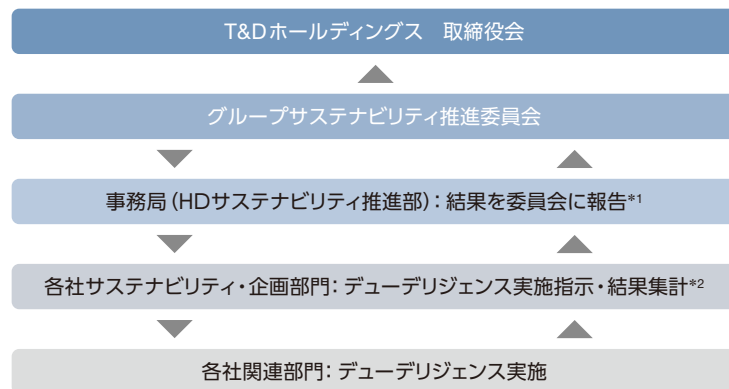
人権デューデリジェンスの実施／確認結果

当社グループでは、2024年3月末を基準とし、当社および連結子会社において人権デューデリジェンスを実施しました。

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

人権デューデリジェンスの結果、当社グループの事業活動において、是正を要する重大な人権課題は発生していないことを確認いたしました。また、「ミャンマーでの事業活動における人権配慮」の状況についても、概ね問題が発生していないことを確認いたしました。

人権マネジメント体制（人権デューデリジェンス）



*1 デューデリジェンスの結果はグループコンプライアンス委員会にも連携

*2 各社デューデリジェンスの結果は各社取締役会にも適宜報告

追加項目：プライバシーに対する権利（お客さま） 3-3

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

重点確認項目：ハラスメント

2023年度のハラスメントの発生件数は右記の通りです。

当社グループでは、ハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他のハラスメント）に関する通報・相談は、内部通

報制度として設置している「T&D保険グループヘルプライン」および生命保険3社等に設置している「ハラスメント相談窓口」にて受け付けています。

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

* 内部通報制度の詳細はP.105の内部通報制度をご参照ください。

ハラスメントの発生状況（2023年度）

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

* すべての受付窓口を合計

重点確認項目：長時間労働

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

法定外労働時間月80時間超発生状況

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

* T&Dホールディングスおよび直接子会社7社

人権の尊重

長時間労働抑制に向けた主な取り組み

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

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

人権啓発研修 412-2

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

太陽生命

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



大同生命

人権に関する意識の向上を目的として、派遣社員を含む全従業員に対して人権啓発研修を実施しています。2023年度は「ハラスメントの未然防止」を重点課題として、管理職研修や職場研修を実施するとともに、管理職に対してパワハラを起こすリスク度が診断できる適性検査を活用した研修も実施しました。

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

T&Dフィナンシャル生命

従業員一人ひとりが人権についての知識と理解を深め、主体的に人権問題と向き合っていくため、また、メンタルヘルスやハラスメント（セクハラ・パワハラ）の理解を深めることで、従業員一人ひとりが「心の健康」を保ち、ハラスメントのない健全な職場環境を醸成するため、全従業員を対象に人権研修を実施しています。

2023年度はパワーハラスメントの防止を徹底するため、「心理的安全性」が高い職場環境の実現を目的に、全管理職を対象に集合型の「ハラスメント防止研修」を実施しています。

また、管理職登用時にもハラスメントのない職場環境の醸成についての研修を実施しています。

機関投資家としての取り組み

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

重点テーマ1



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、健康で豊かな暮らしの実現への貢献は、最も基本的な社会的責任です。T&D保険グループCSR憲章の最初の項目に「1. より良い商品・サービスの提供」を掲げ、お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供することにより、保険事業を通して社会への責任を果たすことを明示しています。少子高齢化の進展をはじめ社会の変化により生じるお客さまのさまざまなリスクの解決に寄与する商品・サービスの提供は、当社グループにとって使命であると同時に、成長の機会でもあります。

関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み
高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	お客さま・地域社会	認知症の予防をサポートする保険、要介護状態を幅広く保障する保険の提供
健康維持の支援	お客さま・投資家・地域社会	中小企業による「健康経営®」の普及、推進や福利厚生制度の充実を支援 人々の健康増進に寄与する事業を応援するファンドへの投資
すべての人の保険金融サービス利用促進	お客さま	インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合 多様化するお客さまニーズに応えるためデジタル技術活用促進
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

私たちのターゲット

2025年度まで
お客さま満足度を
2020年度水準以上

2023年度実績

太陽生命	91.4% (91.8%)
大同生命	85.0% (82.3%)
T&Dフィナンシャル生命	79.2% (72.8%)

* () 内は2020年度実績

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

2023年度の取組み

- 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
- 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能の資産形成保険「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コミュニティ「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

2024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

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

グループ会社の社会課題に対応する商品・サービス

T&D 保険グループでは、家庭市場・中小企業・乗合代理店等のマーケットで、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、少子高齢化・健康寿命延伸・IT 技術進展等の社会変化に起因する社会的課題の解決に貢献しています。グループ会社の商品・サービスによる「重要な社会的課題」に対する取組みは下表のとおりです。

重要な社会的課題に対するグループ会社の商品・サービスによる取組み

重要な社会的課題	対応する商品・サービス	
高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	太陽生命	● シニアのお客さまへの配慮（訪問サービス活動、ご契約時やご継続時の取組み等） ▶ P.40
	大同生命	● シニアのお客さまへの配慮（ご加入時・ご加入後・お支払い時の取組み、接遇・ホスピタリティの向上） ▶ P.40 ● 経営者の要介護にそなえる保険とサービス（「介護リリーフα」） ▶ P.33
	T&D フィナンシャル生命	● シニアのお客さまへの配慮（ご加入時、ご契約時、お手続き時の取組み） ▶ P.40
健康維持の支援	太陽生命	● 予防への取組み（「予防保険シリーズ」） ● 予防への取組み（サービス） ▶ P.28-29
	大同生命	● 健康経営®の普及に向けた取組み ● その他各種健康・経営支援サービス 等 ▶ P.34、36
	T&D アセットマネジメント	● HALFIT サービス「Neuro HALFIT®」とは ▶ P.33 ● 投資を通じた健康社会促進への貢献 ▶ P.39
すべての人の社会的、経済的活躍促進	T&D フィナンシャル生命	● すべての人の社会・経済的活躍を促進する資産形成型商品の提供 ▶ P.38
すべての人の保険金融サービス利用促進	太陽生命	● 多様なニーズにお応えできるさまざまな取組み ▶ P.30
	大同生命	● 外国人従業員の方のための手続体制 ▶ P.34
多様化するお客さまニーズに応えるため デジタル技術活用促進	太陽生命	● DX 活用による申込手続き ▶ P.30 ● 「太陽生命マイページ」によるお手続きの拡大（ご契約期間中） ▶ P.31 ● 請求手続きをサポートする「かけつけ隊」サービス（お支払い時） ▶ P.31
	大同生命	● 「つながる手続」 ▶ P.34
	T&D フィナンシャル生命	● お客さま満足度向上に向けた取組み ▶ P.39
中小企業の設立・成長とそこで働く人々の 健康増進の支援	大同生命	● 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 ▶ P.32-33 ● 中小企業の経営課題の解決の支援に向けた取組み ▶ P.34-36

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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き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、インフォー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。

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、「お客さま」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、「CSR」「ESG」などの概念を踏まえたさまざまな行動を通じて、「SDGs」が目指す「持続可能な社会の実現」に貢献していきます。



時代の変化を先取りした商品開発

予防への取組み（「予防保険シリーズ」）

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、お客さま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。

太陽生命は、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-



※「ひまわり認知症予防保険」は、選択緩和型認知症診断保険の販売呼称です。

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2024年3月末時点で95万件を超えるなど、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。

2018年10月発売

ひまわり認知症予防保険

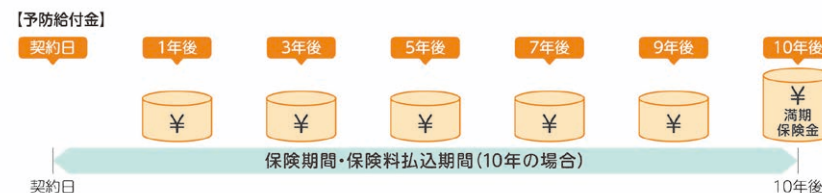
特長1 健康に不安があってもかんたんな告知でお申込み可能

特長2 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)*

特長3 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

特長4 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！

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

がん・重大疾病 予防 保険

特長 1 がんや所定の重大疾病状態を幅広く保障



特長 2 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

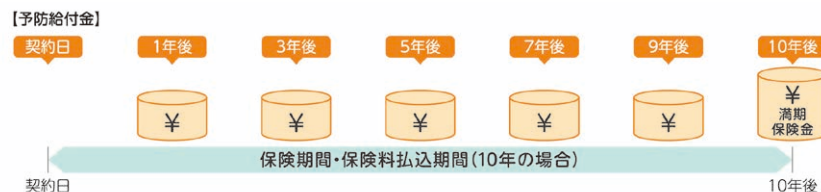
② 脳卒中で入院したとき

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。

特長 3 「疾病予防サービス」に活用できる「生存給付金 (予防給付金)」

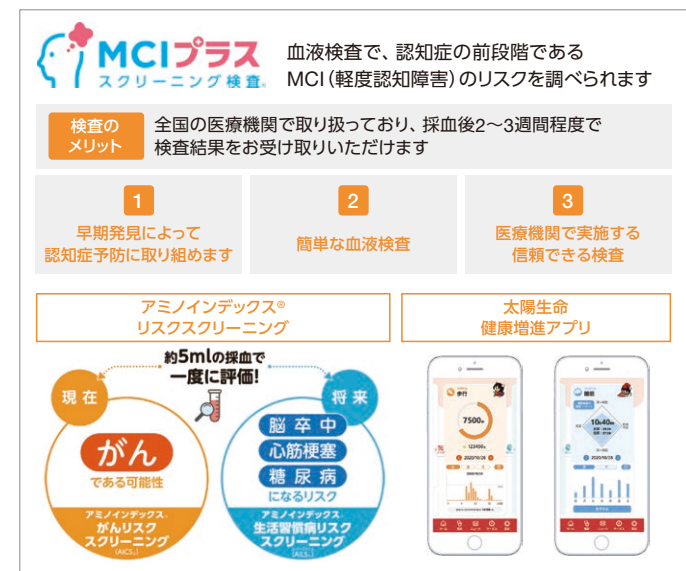


予防への取組み (サービス)

「ひまわり認知症予防保険」にご加入のお客さまに向けて、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. ウェルネス株式会社の3社と業務提携し、現在がんである可能性と将来、脳卒中・心筋梗塞、糖尿病になるリスクを一度に評価できる「アミノインデックス®リスクスクリーニング」のご案内を開始しました。

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」を提供しています。



クアオルト®健康ウォーキング体験ツアー



全国の野山を楽しむ「頑張らない」スタイルのウォーキングで、心身をリフレッシュ!



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

多様なニーズにお応えできるさまざまな取組み

2023年5月発売

告知緩和型
がん診断保険

告知緩和型
がん治療保険

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。

2024年5月発売



働けなくなったときの保険

2024年5月には、「保険組曲Best」のラインアップの一つである「就業不能収入保障保険」をリニューアルした「介護就業不能収入保障保険」を発売しました。短期の継続入院を保障する「14日継続入院給付金特則」の新設や、180日以上 of 長期の継続入院を保障する「入院・軽度就業不能給付金」の新設ならびに所定の軽度就業不能状態を新たに保障することで、これまで以上に入院・介護等による働けなくなったときのリスクに備えることができるようになりました。

DX活用による申込手続き

太陽生命では、2018年8月より携帯端末を導入し、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。

2024年8月にはAI技術を活用した携帯端末「T-AI-Face（ティーアイフェイス）」としてさらなる進

化を遂げ生まれ変わりました。AIを活用した最適な保障プランのご案内、デジタル技術を活用した場所を問わない新たな提案手法を実現しています。

インターネットチャネルにおいて、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である「スマ保険」を開始しています。2023年には新たに発売した「告知緩和型がん診断保険」「告知緩和型がん治療保険」だけでなく、インターネット完結型の「学資保険」「個人年金保険」のスマ保険での取扱いを開始しました。

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。

引き続きインターネット広告等を経由した情報を活用し、「対面」と「非対面」を融合した「ハイブリッド型営業」を推進するとともに、あらゆる分野でDXを活用し、「ビジネスモデルの進化」「生産性の向上」「サービス向上」を実現していきます。そして、経営計画に掲げる「挑戦と改革によって、お客さまの元気・長生きを支える会社」となるべく成長していきます。

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。

シニアのお客さまへの配慮（訪問サービス活動、ご契約時やご継続時の取組み等）

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



スマホでスマート！お申し込みカンタン



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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。

「太陽生命マイページ」によるお手続きの拡大（ご契約期間中）

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」等のお手続きがご来社いただかなくても可能であり、「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。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、2024年3月までに累計申込件数が16万件を突破しています。2023年5月には、新たなサービスとして、「太陽生命マイページ」においてお客さまご自身で作成

太陽生命マイページでお取り扱いしているサービス（一部抜粋）

- 住所の変更
- 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—デジタル証書—の閲覧
- 口座申込・口座変更
- NEW • 電子バーコード決済

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。

した電子バーコードを使用して、コンビニエンスストアで第2回目以降保険料のお払込みができるようになりました。また、2023年12月に第1回保険料充当金のお払込み、2024年1月に契約者貸付金のご返済が電子バーコードを使用してできるようになり、2023年度末の太陽生命マイページ会員数は2022年度末から約50万人増加し172万人となりました。

さらに、利便性の向上およびサービスの充実を目的として、2023年9月に「LINE公式アカウント」を開設しました。当アカウントに登録いただくことで、保険に関する各種お手続きなどの当社のインターネットサービスをLINEからご利用いただけるようになりました。定期的な情報配信も開始しており、これまでの窓口やホームページでのサービスに加え、より身近なコミュニケーションツールとしてお客さまをサポートしていきます。

請求手続きをサポートする「かけつけ隊」サービス（お支払い時）

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。営業端末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、完全ペーパーレス化の実現により、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、認知症に関しては、給付金等をご請求いただいたにもかかわらず、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おり、サービス開始から2024年3月末までで3,274件フォローし、うち1,298件のお支払いにつながっています。

* 請求内容や受付の状況等により異なります。



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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

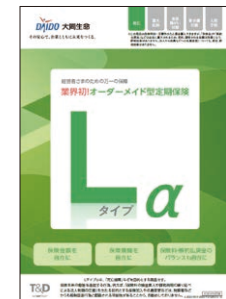
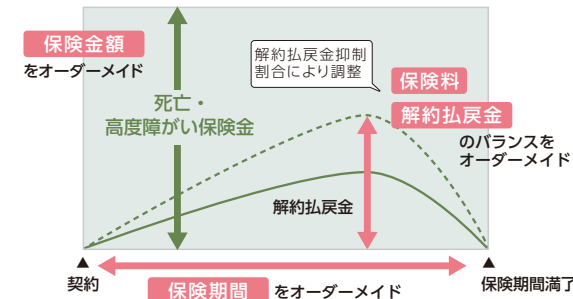
■法人・個人を一体とした合理的な保障（トータル保障）の提案

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（トータル保障）を提案しています。

■多様な保障ニーズに対応する“オーダーメイド型”保険（「Lタイプα」「Jタイプα」「Tタイプα」）

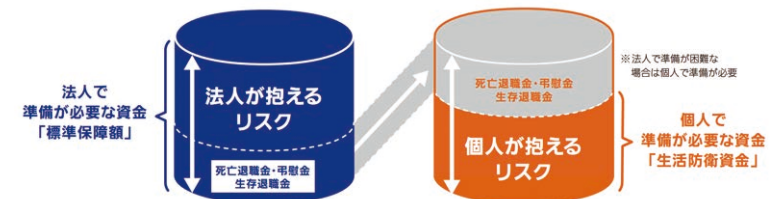
人生100年時代の到来や深刻な後継者不足によって、中小企業経営者の高齢化や現役期間の長期化が進んでいます。また、社会・産業構造の変化等に伴い、各企業が抱える経営課題やリスクは一層多様化しています。こうした環境変化により、中小企業の保障ニーズも変化しており、特に経営状況等に応じて柔軟に保障を設定できる商品へのニーズが高くなっています。こうした状況を踏まえ、経営者の「死亡」「重大疾病（がん・急性心筋梗塞・脳卒中）」「重度の身体障がい」を長期にわたり保障する商品について、業界初の“オーダーメイド型”保険である「Lタイプα〔無配当歳満期定期保険（解約払戻金抑制割合指定型）〕」「Jタイプα〔無配当重大疾病保障保険（解約払戻金抑制割合指定型）〕」「Tタイプα〔無配当就業障がい保障保険（身体障がい者手帳連動・解約払戻金抑制割合指定型）〕」を2019年7月より提供しています。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。

仕組み図（イメージ）



主な商品ラインアップ

法人を守る	死亡にそなえる保険	重大疾病にそなえる保険	重度の身体障がい状態にそなえる保険	入院・手術にそなえる保険
	Rタイプ Lタイプα	Jタイプ Jタイプα がんステージ限定型Jタイプ	Tタイプ Tタイプα	一時金型Mタイプ
	会社みんなでKENCO+			
個人を守る	収入減少にそなえる保険	介護費用にそなえる保険	資産承継・相続準備	老後準備・資産形成
	収入リリーフ	介護リリーフα	ライフギフトα	個人年金 終身保険



■一時金で「入院・手術」と「法人の運転資金」をカバーする医療保険（「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。

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

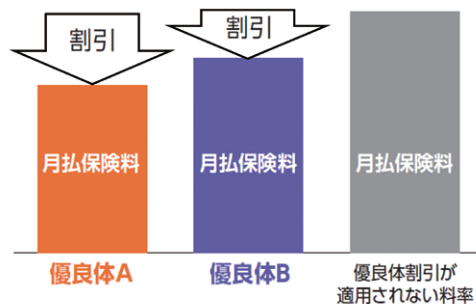
■ 経営者の要介護に備える保険とサービス（「介護リリーフα」）

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保険金などを事業保障資金などの財源としてご活用できる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月より提供しています。当商品は、保険料払込期間中の解約払戻金をなくすることで、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。

■ 「健康エール割（優良体割引特約）」

年齢に関わらず、すべての経営者に必要な保障を確保いただきやすくするため、「割引率が大きい保険料率」と「割引適用対象が広い保険料率」の2つの料率区分を兼ね備えた、「健康エール割（優良体割引特約）」を2023年12月に発売しました。

保険料の割引イメージ



✓ 健康に自信のあるお客さま向けに
割引率の大きい**優良体A**

✓ 多くのお客さまに該当いただける
優良体B

※優良体割引が適用されない料率比

■ HALFIT サービス

CYBERDYNE株式会社の装着型サイボグ「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、自分で立ち上がり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

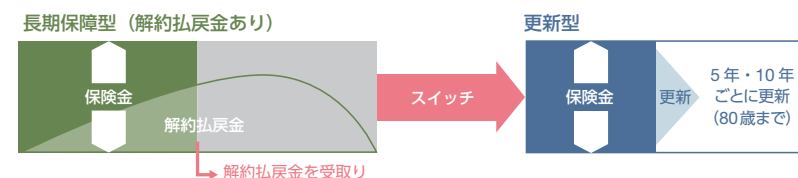


©CYBERDYNE (株) 提供

■ 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。これにより、旧Mタイプを含む医療保険・特約に加入しているお客さまも簡便な手続き（無告知）で保障を最新化できるようになり、経営状況に合わせた保障の見直しを含む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」へスイッチ（変換）例



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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」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、すべての保険手続で非対面化の実現を目指していきます。



■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」「外国語による申込書・記入見本」「外国語による重要事項のご説明動画」「通訳電話窓口」など）

対象言語

中国語、ベトナム語、フィリピン語、ポルトガル語、ネパール語、韓国語、英語、スペイン語の8カ国語

中小企業の経営課題の解決の支援に向けた取組み

■健康経営®の普及に向けた取組み

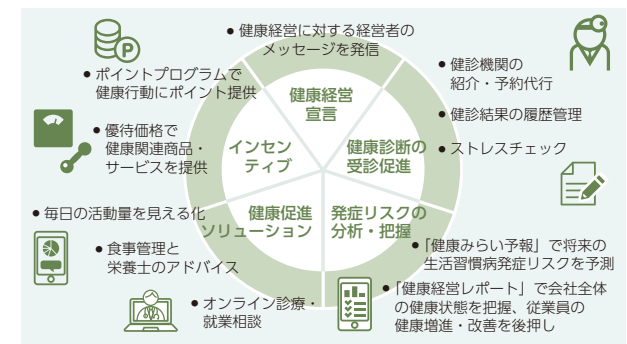
大同生命は、中小企業とそこで働く人々がイキイキと活躍できる社会づくりへの貢献と、わが国の高齢化社会が抱える課題解決への貢献を目指し、中小企業による「健康経営」の実践を支援しています。

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

「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 PROGRAM」を2017年4月より提供しています。

当プログラムは、企業の「健康診断の受診促進の支援」、経営者・従業員個々の「生活習慣病の発症リスク予想」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+」

「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月より提供しています。当商品は、死亡・高度障がい・身体障がい・重大疾病などさまざまなリスクを幅広く保障し、さらに、「毎年の1日あたり平均歩数が8,000歩以上」の場合に、翌年の主契約保険料を割引く仕組みを導入しています。中小企業の経営者・役員・従業員のみならず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。



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

■ 相続・事業承継の支援

昨今事業承継に対する経営者の関心は急速に高まっており、当社では「後継者に円滑に事業を引き継げるか」お悩みの経営者に対して、2016年より相続・事業承継の専門家である「FP・相続コンサルタント*」を組織し、お客さまの課題解決に伴走支援できる体制を構築しています。

FP・相続コンサルタントは、自社株評価試算の結果に基づき、「自社株式の移転方法」や「財務分析に基づくリスクマネジメント」等のアドバイスをを行っています。また、提携先との協働により第三者承継に向けた「M&A支援サービス」や後継者育成プログラム「大同マネジメントアカデミー」、りそなグループとの協働を通じた銀行分野がもつソリューションの提供等、相続・事業承継の専門家として、お客さまの課題に応じて幅広いコンサルティングを行っています。

* 1級ファイナンシャル・プランニング技能士 (FP1級)・CFP®資格を取得し、かつ専門的なトレーニングプログラムを履修して「相続・事業承継の専門家」として認定された人材



■ 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ました。

創業120周年を迎えた2022年からは、同講座を「中小企業で働く経営者や従業員等、すべての方」「学生を含めた会社の起業を志す方」に対象を拡大した「学びの場」としてリニューアルしました。これまでの開催実績は累計155回、受講者数はのべ約18,000人にのぼります。

2023年度は、「明治大学」での連続講座の開設や「東大病院」との共催セミナー、「日本女子大学」「人を大切に作る経営学会」「中小企業基盤整備機構」と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実施しました。



■ 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コミュニティ「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。

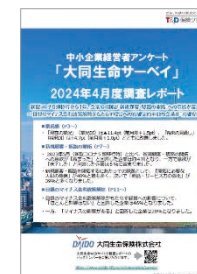
「どうだい?」には、「相談する」(経営者同士が想いや悩みを共有できるコミュニティ)、「学ぶ」(経営者の身近でリアルな事例をご紹介)、「活用する」(経営を支援する各種サービスを一元的に案内)、「つながる」(自社・事業紹介やメッセージ機能の提供)という4つの機能があります。日本中のすべての中小企業経営者がつながることができるサービスを目指しており、大同生命のご契約の有無にかかわらず、無料でご利用いただけます。



イメージキャラクター
どうだくん

■ 大同生命サーベイ

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9,000社の中小企業から、経営者の“生の声”を直接お伺いしています。また、調査レポートを全国のお客さまにお届けするとともに、広く一般に公表しています。



大同生命Webサイト
「大同生命サーベイ」

■ 中小企業向け「サステナビリティ経営実践ガイド」の発行
中小企業経営者のサステナビリティ経営に対する声(「自社で取り組む必要性がわからない」「取り組みたいが、具体的に何をすればいいかわからない」)にお応えし、中小企業を対象としたサステナビリティ経営の実践ガイドを新たに制作し、提供しています。当ガイドでは、サステナビリティ経営の基本知識やポイントとあわせて、実践している中小企業の「具体的な事例」や、取り組む際にお役立ただけ「支援策」などをわかりやすくまとめています。



サステナビリティ経営実践
ガイド



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

■ サステナビリティ経営支援プログラム

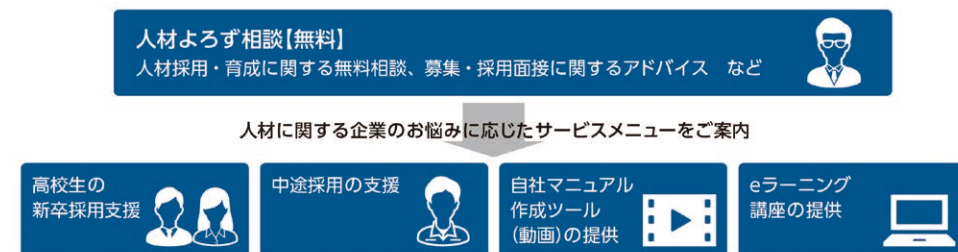
近年、政府による2050年カーボンニュートラル宣言等、社会の持続可能性に対する関心が高まっており、SDGs（持続可能な開発目標）への取組みは、大企業だけでなく中小企業にとっても大きな経営課題になりつつあります。

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。



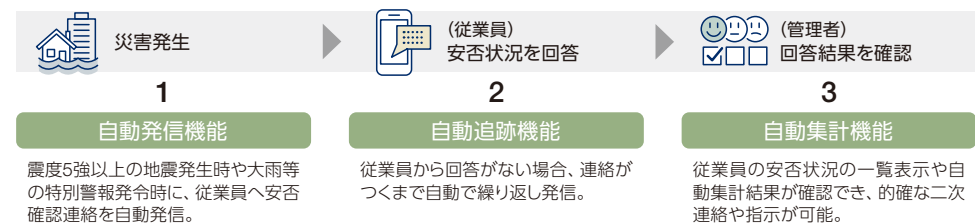
■ 人材採用・育成支援サービス

中小企業の経営課題の一つである人材に関するお悩みごとに幅広くお応えできるよう、「人材採用・育成に関する無料相談（人材よろず相談）」と4つの有料サービスを提供しています。



■ 安否確認システム

近年、予期せぬ大規模な自然災害が増加しており、大地震や台風・集中豪雨などによる災害発生時の従業員の安全を願う中小企業経営者の想いにお応えできるよう、従業員の安否を迅速に確認できる「安否確認システム」を提供しています。本サービスは、中小企業において災害発生時の安否確認に必要な各機能を備えています。



■ 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、下表のとおり、さまざまな支援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

- 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ポートサービス
- 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
- 大同プレミアムコンシェル
- Welby マイカルテ
- がんリハビリ運動支援

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 ビジネスレポート
- 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
- 企業価値算定サービス
- M&A 支援サービス
- 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
- 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

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

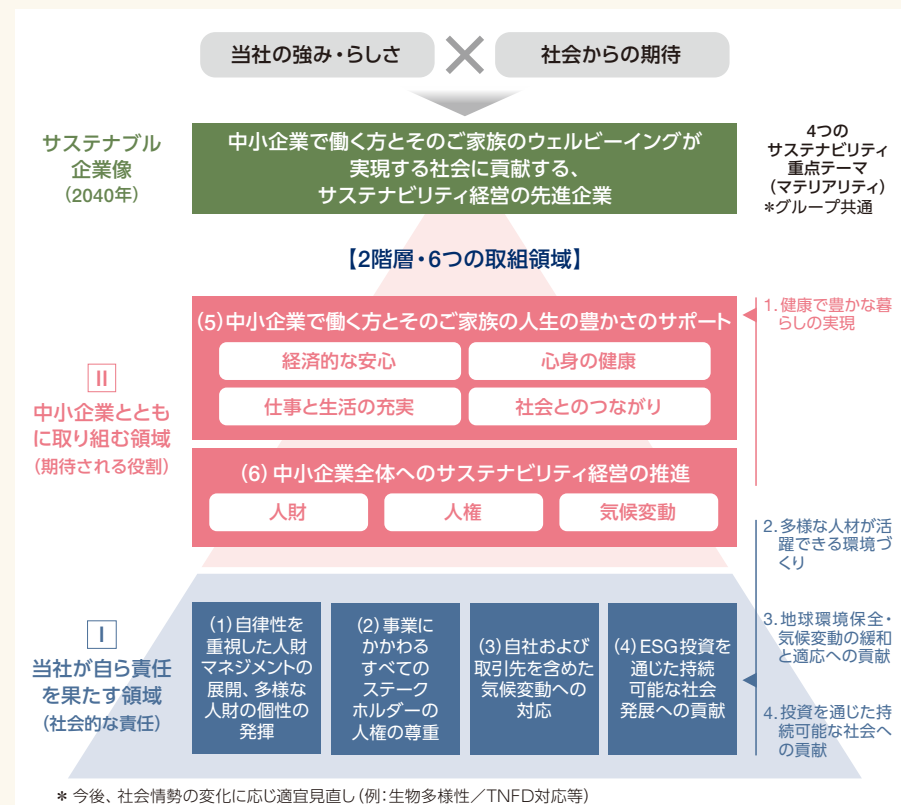
TOPIC

大同生命の取組み

「サステナビリティ推進計画」に基づく取組み

～中小企業で働く方とそこそご家族のウェルビーイングが実現する社会への貢献～
当社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ために、2階層・6つの取組領域を設定した「サステナビリティ推進計画」を2023年3月に策定しました。「中小企業で働く方とそこそ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、当計画に基づき取組みを進めています。

サステナビリティ推進計画



2025年に向けたアクションプラン

II 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
I 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 ● 多様な働き方・機会の仕組み化
	(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
	(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CO ₂ 排出量の削減
	(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CO ₂ 排出量削減

KPI (当社が自ら責任を果たす領域)

取組領域		KPI
(1) 人財	働きがい	① 2025年度までに従業員満足度4.00pt以上
	健康	② 2025年度までにプレゼンティーズム80%以上*1
	多様性	③ 2025年度までに女性管理職比率25%以上 ④ 2025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) 気候変動対応	再エネ	⑥ 2030年度までに自社の使用電力の60%を再生可能エネルギー化 ⑦ 2025年度までに自社のCO ₂ 排出量を2013年度比で40%削減
	CO ₂ 排出	⑧ 2030年度までに投融資先*3のCO ₂ 排出量を2020年度比で50%削減
(4) ESG投資		

*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

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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。

すべての人の社会・経済的活躍を促進する資産形成型商品の提供

お客さまの属性や多様なニーズを踏まえて、老後の生活資金として「ふやす」「つかう」、ご家族へ「のこす」、介護や認知症に「そなえる」といったニーズにお応えするとともに、生命保険を活用してお客さまの資産形成・資産運用をサポートするための商品・サービスを開発し、商品ラインアップの充実を進めています。

外貨建終身保険「生涯プレミアムワールド5」

「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」シリーズをリニューアルした「生涯プレミアムワールド5」を2019年7月に発売しました。

為替手数料のご負担なくご加入いただけるといった特長を前身商品から引き継ぎつつ、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。2024年4月より、目標値到達時終身保険移行特約を付加した「生涯プレミアムワールド5」に対して、目標値到達後、お客さまからのお申出により、ご契約時と同じ通貨で運用を再開することができる「目標値到達時継続プラン」を導入しました。



円建終身保険「生涯プレミアムジャパン5」

「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」シリーズをリニューアルした「生涯プレミアムジャパン5」を2020年9月に発売しました。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にするとともに、「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。

終身保険「みんなにやさしい終身保険」

健康告知なしで最長95歳までお申込み可能な「みんなにやさしい終身保険」を2022年7月にリニューアルしました。このリニューアルにより、これまでの職業告知のみで幅広い年齢のお客さまが安心して死亡保障を確保でき、円貨コースと通貨分散コースから選択できる本商品の特長を維持したまま、円貨コースにおいてはお客さまのご希望にあわせて「のこせるプラン」と「生前贈与プラン」の2つのプランから選択することで、生前贈与や死亡保障の確保ができる保険へと進化しました。



変額保険「ハイブリッドシリーズ」

「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「ハイブリッドシリーズ」を提供しております。

2021年6月には、円建の一時払変額終身保険「ハイブリッドアセットライフ」を発売しました。本商品は、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。

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、「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



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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」機能を追加し、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。

2024年3月には、変額終身保険「ハイブリッド おまかせ ライフ」を発売しました。従来の変額終身保険に、お客さま一人ひとりの資産運用に対するお考えに「おまかせ運用」でお応えする機能を追加しました。

■ 個人年金保険「ファイブテン・ワールド3」

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。



お客さま満足度向上に向けた取り組み

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、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。

2023年5月より、お客さまからのお問い合わせに迅速にお応えするため、「AI音声応答システム（ボイスボット）」を導入しました。お客さまサービスセンターにお電話をいただいた際、ボイスボットの質問に口頭でご回答いただくことで、土日祝日を含む24時間、一部のお手続書類の請求受付、解約払戻金額等のご照会が可能となりました。

2024年2月より「AIファンド予測サービス」を開始しました。本サービスは経済指標等のデータをもとに、特別勘定（ファンド）のユニットプライスの値動きを予測する業界初のサービスです。本サービスにより、「ハイブリッド アセット ライフ」、「ハイブリッド あんしん ライフ」および「ハイブリッド つみたて ライフ」で取扱い中の特別勘定について、AIによるユニットプライスの変化率（対前月末）の予測をご覧いただけるようになりました。

2024年3月より、「ご家族登録制度」の愛称を「ご家族あんしんサービス」とし、あらかじめ登録されたご家族によるご契約内容の変更や、保険金や給付金のお受取口座にご家族名義の口座を指定いただけるようサービスを拡充しました。

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。

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、2024年3月にはキャッシュレス決済サービス「PayPay」内の「PayPayほけん」で加入できるペット保険「これだけペット」の提供を開始しました。



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。2024年3月末時点で、公開本数は435本となりました。

また、ケガの未然防止や病気の予防法に関する情報を、自社ホームページやLINE公式アカウント等を通じて定期的に発信しています。

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

3-3

ベストシニアサービス

高齢化が進んでいる社会情勢を踏まえ、高齢のお客さまの利便性や満足度の向上に向けた取組みをグループ全体で実施しています。生命保険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、携帯端末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い合わせや、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20万件（2024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、携帯端末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

〈手続き時のご家族同席〉

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。

また、契約者変更・受取人変更についても、ご家族に手続き内容をご理解いただき安心して契約を継続いただくため、ご家族同席をご案内しています。

〈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、

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

募集資料に、色弱者にやさしいユニバーサルカラーデザインや、読み間違いの少ないユニバーサルデザインフォントを採用し、「生涯プレミアムワールド5」「生涯プレミアムジャパン5」のパンフレットにおいて、UCDA認証「見やすいデザイン」を取得しています。さらに、為替リスクのある外貨連動型の一時払終身保険について、パンフレットを補完する募集補助資料を作成し、リスクや実質的な利回りをわかりやすく記載しているほか、一時払商品の紹介・説明に関する動画を作成し、ホームページに掲載しています。

② ご契約中の対応

事前にご家族をご登録いただくことで、登録いただいたご家族（登録家族）に対し、ご契約内容の確認、各種請求書類のお取り寄せや、一定範囲の請求手続きの代理実施を可能とする制度として、「ご家族あんしんサービス（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わ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。

「心からのご安心」をお届けするために 417-1

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、お客さまの利益につながる真摯・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

基本方針	記載箇所
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。	社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 P.27
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。	勧誘方針の制定 P.42 お客さま目線のサービスの取組み P.42
3. 業務運営の質の向上 私たちは、お客さまとの末永い信頼関係を構築するため、アフターフォロー態勢や事務・システムの整備を含む業務運営の質の向上に取り組めます。	お客さま目線のサービスの取組み P.42 より充実したアフターサービスを目指して P.43 「お客さまの声」にお応えする取組み P.46
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。	お客さま目線のサービスの取組み P.42
5. 「お客さま本位」の行動を実践する人材の育成等 (1) 私たちは、役職員に「お客さま本位」の姿勢を徹底するとともに、お客さまとの末永い信頼関係を構築していくため、高い倫理観を持ち、専門的な知識を兼ね備えた人材を育成します。 (2) 私たちは、本方針に基づく行動を促進する態勢の構築に取り組めます。	より良いサービスのご提供のために P.44 代理店・提携団体との連携 P.45
6. 推進態勢 本方針に基づき、「お客さま本位」の企業活動を推進するため、金融事業を営むグループ会社は自社の取り組みに係る方針を別途策定し、同方針に基づく取り組み状況を取締役会等に定期的に報告するとともに、その内容を公表します。また、本方針および各社の方針についても見直しの必要がないか定期的に確認を行います。	グループ会社の取組方針および具体的な取組内容は、当社ホームページからご覧いただけます。 https://www.td-holdings.co.jp/information/business_operations.php 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 インフォメーション T&Dホールディングス

* 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。

「心からのご安心」をお届けするために

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。

勧誘方針の制定

生命保険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。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● その他、適切な勧誘に向けた体制を構築いたします。 |
|--|--|

お客さま目線のサービスの取り組み

生命保険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り組みに対する受賞歴

■ 大同生命

HDI-Japan2023「五つ星認証」を取得（コールセンター）

大同生命コールセンターの「お客さま窓口」と「代理店窓口」が、応対品質を評価するHDI-Japan主催の2023年「クオリティ格付け」における最高評価の「三つ星」を4年連続で獲得したことに加え、コールセンターの運営やマネジメントなどが国際認定スタンダード基準に基づき総合的に評価された場合に取得できる「五つ星認証」を今回新たに取得しました。

「UCDAアワード2023」において各賞を受賞

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2023」において、次の賞を受賞しました。

賞	説明	評価対象物
UCDAアワード2023	最優秀賞に該当	パンフレット「一時金型Mタイプ」 動画「一時金型Mタイプの給付金の活用例」
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	「KENCO SUPPORT PROGRAM (ケンコウ・サポート・プログラム)」アプリ
総合賞（ブロンズ）	1年間のユニバーサルコミュニケーションデザイン活動を称える賞	企業表彰

生命保険3社の取り組み

ご契約時

ご契約手続きに関する各種文書のわかりやすさ向上に努めています。

【主な文書（電子帳票含む）】

- わかりやすい「商品パンフレット」
- お客さま一人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」

「心からのご安心」をお届けするために

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、ご満足いただけるよう努めています。また、保険金や給付金などをご請求いただきやすくなるためのサービスを強化しています。

【主な情報提供サービス】

- ご契約内容のお知らせ（生命保険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（生命保険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）
- LINEによるメッセージ配信（TDF）

【ご請求いただきやすくなるための取組事例】

- 先進医療給付金の「医療機関あて直接支払サービス*」の取扱い（大同）（TDF）
- * 先進医療である「陽子線治療」「重粒子線治療」にかかる高額な治療費について、お客さまの一時的なご負担を軽減し、安心して受療いただくため、保険会社から医療機関に給付金を直接お支払いするサービス
- 保険金や給付金のご請求手続きやお支払いできる事例などをわかりやすくまとめた小冊子やパンフレットの配付（太陽）（大同）
- 会社所定の診断書で保険金や給付金をご請求いただいたにもかかわらず、保険金や給付金をまったくお受け取りいただけなかった場合の「診断書取得費用相当額」の会社負担（生命保険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（生命保険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（生命保険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（生命保険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（太陽）（大同）
- 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（生命保険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（生命保険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（生命保険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。

より充実したアフターサービスを目指して

生命保険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、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。

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カ所



遊園地・テーマパーク

約1,000カ所



家事代行やペットシッター、
健康や法律の電話相談など



詳しいサービス内容については、各社のホームページをご覧ください。

お客様サービスセンターの土曜・日曜受付

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

「心からのご安心」をお届けするために

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

- 電子バーコード決済による保険料払込
- 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）
- ご契約に関する変更手続き（住所変更、保険料口座振替のお申込み・変更、死亡保険金等受取人・指定代理請求人の変更、改姓手続き、指定代理請求特約の付加、暗証番号変更）
- 各種再発行（保険証券、年金支払証書、据置金支払証書）
- 入院給付金などのご請求、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、各種据置金など）
- お手続用紙の送付（契約者貸付金返済）

大同生命

- 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）
- 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、据置金の引出し）

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）
- ご家族あんしんサービス（ご家族登録制度）の登録・変更
- 変額保険の変更手続き（積立金の移転、規則的増額の内容変更など）
- 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）

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）
- 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）
- 保険金のご請求受付

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カ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生命）、健康相談・健康サポートサービス「M3 Patient Support Program」（TDF生命）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.36に記載しています。

より良いサービスのご提供のために

生命保険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

「心からのご安心」をお届けするために

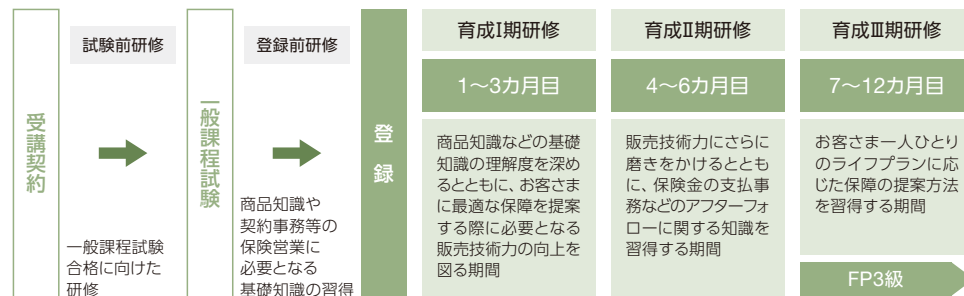
ビス担当者など、さまざまなお客さまサービスの担当者がいます。これらの多様な担当者の能力開発に向けたプログラムを整備し、常に最善の教育・研修を実施しています。

新人教育プログラム (太陽生命)

太陽生命では、お客さま一人ひとりに最適なコンサルティングを行い、確かな安心と充実したサービスを提供するために、営業職員に対してさまざまな教育プログラムを設けています。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 (Progress)

生命保険営業を行っていくうえで必要となる心構えや知識・技術など、営業の基礎を徹底して学びます。



営業職員に対する教育・研修の実施 (大同生命)

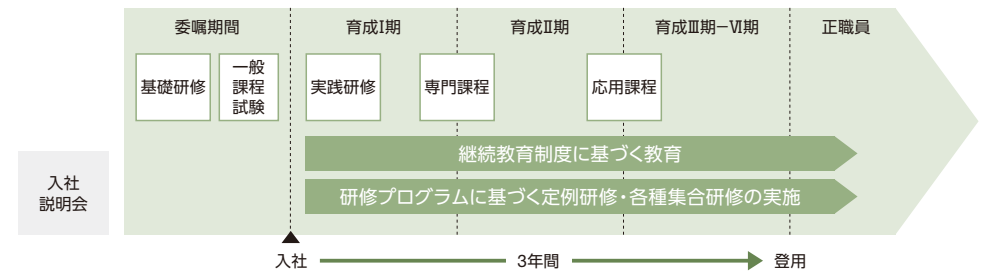
■ 育成期間の研修プログラム

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年間で“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-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。

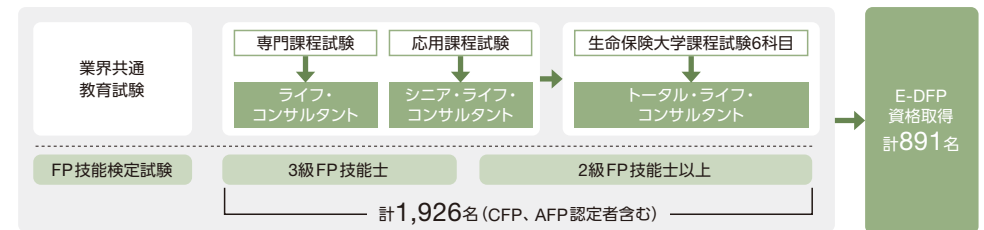
* 基礎研修、実践研修に加え、専門課程・応用課程・継続教育制度に基づく教育を実施。



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-DFP資格は生命保険大学課程試験全科目 (6科目) かつFP技能士2級以上の合格者 (AFP・CFPも可) に対して認定しています。

E-DFP制度 (2024年3月現在)



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。

「心からのご安心」をお届けするために

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。少子高齢化の進展による人生100歳時代の到来など企業・団体の環境が大きく変化する中で、福利厚生制度のニーズも多様化しています。

そのような中、当社は第三分野商品を中心に以下の商品を取り扱っています。

- ・無配当団体3大疾病保険（2024年5月販売開始）
がん（悪性新生物）、急性心筋梗塞、脳卒中に備えることができる保険で、特約を付加することにより糖尿病などの重度疾病に対する保障も準備可能
- ・団体入院一時金保険
日帰り入院から保障される入院一時金保険で、特約を付加することにより手術保障も準備可能
- ・団体生活介護保険
従業員自身の介護保障に加えて、そのご両親も保障する介護保険
- ・月額利用料サポートプラン
高齢者向けホームの利用料を一生涯受け取れる年金でサポートする団体年金制度

「お客さまの声」にお応えする取組み

2-29 417-1

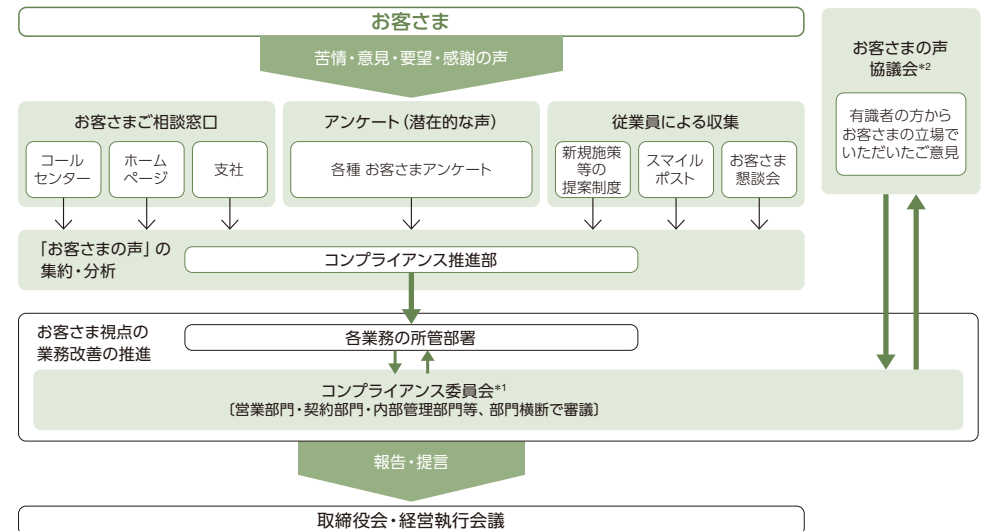
「お客さまの声」にお応えする取組み

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伺いする「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かか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」にお応えする取組み

「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・ご要望をお伺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。2024年3月には、2023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適切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	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	1,907	31.7	2,170	32.6	1,919	20.8	1,854	26.5
収納関係	355	5.9	381	5.7	375	4.0	431	6.1
保全関係	1,203	20.0	1,246	18.7	1,067	11.6	1,280	18.3
保険金・給付金関係	1,060	17.6	1,508	22.6	3,947	42.8	1,646	23.5
その他	1,498	24.9	1,355	20.3	1,918	20.8	1,791	25.6
合計	6,023	100.0	6,660	100.0	9,226	100.0	7,002	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。

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伺いする「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 of 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)

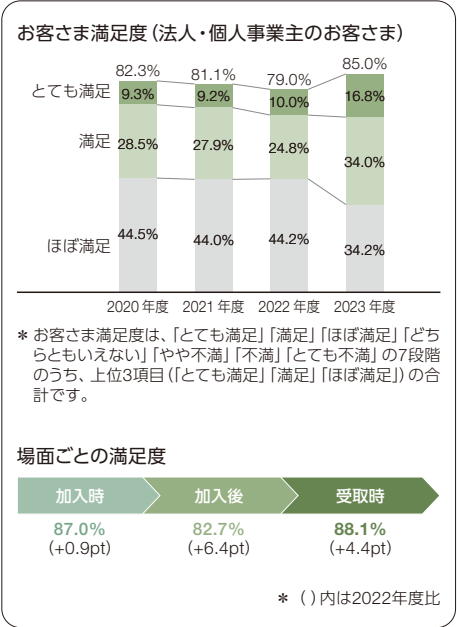
(単位: 件数=件 占率=%)

内容	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
保険契約のご加入に関するもの	809	13.1	802	13.4	774	12.3	638	12.9
保険料のお払込等に関するもの	429	6.9	454	7.6	355	5.6	315	6.4
ご契約後のお手続き等に関するもの	2,200	35.6	2,015	33.8	1,815	28.9	1,550	31.3
保険金・給付金等のお支払に関するもの	980	15.9	1,087	18.2	1,556	24.8	936	18.9
その他	1,763	28.5	1,607	26.9	1,785	28.4	1,517	30.6
合計	6,181	100.0	5,965	100.0	6,285	100.0	4,956	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。

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



「お客さまの声」にお応えする取組み

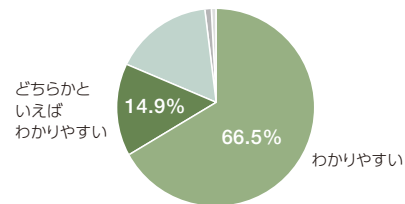
T&D フィナンシャル生命

お客さまアンケート

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

Q.

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

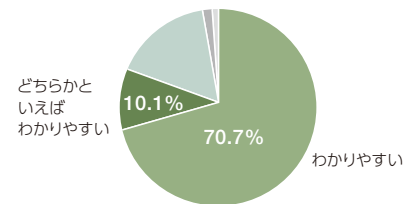


わかりやすい 66.5%
 どちらかといえばわかりやすい 14.9%
 普通 16.7%
 どちらかといえばわかりにくい 1.3%
 わかりにくい 0.6%

お手続き類の記入について、81.4%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.

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



わかりやすい 70.7%
 どちらかといえばわかりやすい 10.1%
 普通 16.6%
 どちらかといえばわかりにくい 1.6%
 わかりにくい 1.0%

電話対応について、80.8%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。

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	2023年4月から2024年3月
送信数	15,045件
有効回答数	1,051件
回収率	7.0%

インターネットでの情報提供

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

苦情*受付状況（内訳）

（単位：件数=件 占率=%）

内容	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	209	23.6	284	32.8	315	36.5	207	33.0
保険料等払込関係	60	6.8	69	8.0	45	5.2	52	8.3
ご契約後のお手続き関係	371	41.9	310	35.8	328	38.0	201	32.0
保険金・給付金関係	146	16.5	118	13.6	105	12.2	85	13.6
その他	100	11.3	86	9.9	70	8.1	82	13.1
合計	886	100.0	867	100.0	863	100.0	627	100.0

* 苦情とは、お客さまなど申出人からの商品・サービスに対する不平・不満、または、不平・不満に基づく「不満足の実証があったもの」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2023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。

<https://www.tdf-life.co.jp/company/solvency/2023.html>

重点テーマ2



多様な人材が活躍できる環境づくり

3-3

多様な人材が活躍できる環境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。

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	私たちのターゲット
働く人の人格と多様性尊重 人材育成・能力開発支援	従業員	「OJT」「集合研修」「自己啓発支援」「リスキリング・学び直し」を柱とした教育研修 障がい者雇用の促進、LGBT(性的マイノリティ)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	2025年度まで 従業員エンゲージメントスコアを 2020年度水準以上
女性活躍推進 健康で安全に働ける職場づくり	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	2023年度実績 T&Dホールディングス 4.06 (3.84) 太陽生命 3.58 (3.61) 大同生命 3.94 (3.75) T&Dフィナンシャル生命 3.82 (3.55)

* () 内は2020年度実績

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

2023年度の取組み

- 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
- 心理的安全性確保のための人権教育の推進 等

2024年度の予定

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

人的資本経営

3-3

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。

成長の機会を提供する取組み

404-2

生命保険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」「リスクリソグ・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。また、従業員が自分の役割とそれによって達成すべき目標を明確に理解し、目標の達成により自信ややりがいを感じることができるよう、目標管理制度や360度評価制度等を導入し、従業員のキャリア開発と人材育成の促進につなげています。

太陽生命 大同生命 T&Dフィナンシャル生命

生命保険3社では、従業員が積極的に自己の能力開発に取り組むことができる機会を提供することで、従業員のキャリア形成を支援しています。

社内公募

自ら希望する部門・職務やグループ外企業への派遣のほか、MBAの取得・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カ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
- 2023年度の交流者数92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、海外企業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。

大同生命

多様な経験を通じたグローバルな人材の育成を目的に、グループ内企業への派遣による海外事業投資への従事などを推進しています。

リスクリソ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、所属組織内の良好な関係性構築を目的として、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。当社の持続的な成長を支える人材育成のため、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。

人的資本経営

多様な人材が働きがいを感じながら活躍できるインクルーシブな組織づくりを担う管理職の育成に向けて、「これからの管理職」に求められる要素を明確化するとともに、育成の取組みを強化しています。

T&D フィナンシャル生命

従業員エンゲージメント・モチベーションの向上、部下の成長促進、上司と部下の信頼関係構築を目的に今年度より実施している1on1ミーティングについて、ライン課長および係長を対象に、マインドやスキル等を習得する「実施前研修」および実施内容をブラッシュアップする「フォローアップ研修」を実施しています。

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、自身のキャリア目標に向けた能力開発や自己啓発などの具体的な取組みを自律的に行うことができます。

■ 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ができる「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された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。

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。さらに、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。

高年齢者の活躍推進

3-3

404-2

生命保険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、会社が認めた従業員については65歳まで役職に登用する仕組みを導入しました。さらに、2020年4月には、65歳定年制度を確実に運用し、若手からシニアまで年齢にかかわらず活躍できるよう新たな人事制度を導入しました。新制度では、評価基準をより明確に刷新するとともに、成果に応じた処遇を実現することで、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。

多様性への取組み 3-3

障がい者雇用

2024年3月時点の生命保険3社の障がい者雇用数は合計402名（うち、2023年度の新規雇用者は50名）であり、障がい者雇用率は2.58％です。障がいのある従業員が働きやすい職場づくりのため、入社前の取組みとして、安心して採用選考に臨めるよう就労支援員の面接への同席を推奨するほか、入社前後のミスマッチを防ぐために、職場見学会を実施しています。また、入社後も、専用のパソコン等の導入や通勤経路の配慮により、働きやすい職場環境を整備するほか、支援を専門とするジョブコーチの派遣を受け入れたり、上司が就労支援員と三者面談を行いアドバイスを受けるなど、会社全体で就労支援に取り組んでいます。今後も障がいのある従業員が働きやすい職場づくりをさらに進め、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めていきます。

生命保険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.70「第三者保証報告書」）

	2021年度	2022年度	2023年度★
障がい者雇用率	2.54%	2.48%	2.58%

* 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フィナンシャル生命です。

* 障がい者雇用率は、障害者雇用促進法等に基づき算定しています。

大同生命

多様な人材が活躍できる職場づくりのため、障がいのある方が安全で働きやすい環境を継続して整備しています。その取組みの一環として、2018年2月より本社内に障がい者による事務代行チーム「ACT*」を設立し、2024年3月現在24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、音声を実タイムに文字へ変換できるアプリ「UDトーク」をインストールしたタブレットや筆談機を配備しています。

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、グループ生命保険3社による管理職登用目標（2027年25％、2030年30％）を設定し、計画的な管理職登用人材の育成に取り組んでいます。

生命保険3社の女性活躍推進

女性活躍推進に向けた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。

* 女性経営幹部の計画的、段階的な育成に向けて、初級管理職層を含めた数値を算出しています。

取組施策

- 計画的な管理職の育成・登用の実施
- キャリア形成・両立支援策の充実
- 管理職の意識改革促進

女性管理職登用に
関する目標（達成期限）

女性管理職比率▶

30％以上（2030年4月までに）

☉ 太陽生命

多様な人材が
能力を発揮し活躍
できる環境を整備

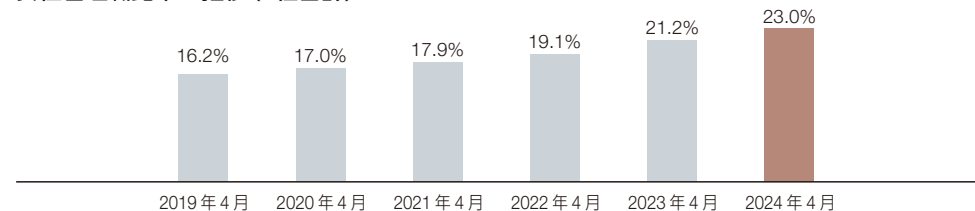
djido 大同生命

多様な働き方を
推進し新たな
チャレンジを支援

T&Dフィナンシャル生命

女性が安心して
働き能力発揮
できる企業に

女性管理職比率の推移（3社合計）



生命保険3社内務職員の女性管理職比率 405-1

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70「第三者保証報告書」）

	2021年度	2022年度	2023年度★
女性管理職比率	19.1%	21.2%	23.0%

* 女性管理職比率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の内務職員です。

* 女性管理職比率は各翌年度の4月1日現在で集計しています。

* 女性管理職比率は管理職を以下のように定義し、算出しています。

・太陽生命：課長代理以上の職階 ・大同生命：係長以上の職階 ・T&Dフィナンシャル生命：係長以上の職階

生命保険3社の男女別賃金差異 405-2

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70「第三者保証報告書」）

男女別賃金差異（女性の賃金／男性の賃金）	2022年度	2023年度★
全労働者	42.0%	42.0%
うち正規雇用労働者	42.3%	42.3%
うちパート・有期労働者	33.9%	34.9%

* 男女別賃金差異の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命です。

* 男女別賃金差異は女性活躍推進法の規定に基づき算出しています。

* 男女の賃金差異は、正規雇用労働者の管理職に占める男女の人数割合が異なること等を主な要因として発生しています。

多様性への取り組み

太陽生命

■ 人材開発室の設置

2024年4月に新たに人材開発室を設置し、「採用」「育成」「両立支援」「組織風土の醸成」をダイバーシティ&インクルージョン推進の軸として、女性のキャリア形成を支援していく体制を強化しました。

■ 女性管理職の育成

管理職として活躍できる人材を育成するため、人事ローテーションによる幅広い職務経験や知識を付与するとともに、年次別・職務別研修、女性管理職および女性管理職候補者への選抜型研修など、体系的な教育機会を提供しています。新任の女性管理職に対しては上位職がサポートを行う「メンター制度」を導入し、登用後の“能力向上”や“働きやすい職場環境の醸成”を支援しています。また、社内・グループ内公募など、自律的なキャリアプランの策定に資する施策を実施し、チャレンジ意欲向上を図っています。

大同生命

■ 活躍機会の拡大

キャリア意識の向上や、視野の拡大に向けた各種支援施策の実施を通じて働きやすい環境を整えるなど、女性職員のキャリア形成支援や役職者層の支援力向上に取り組んでいます。また、全国各地にて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」制度を利用することで、キャリア選択肢の拡大を図っています。なお、2024年4月には、新たに6名の高位管理職（部長クラス）を登用しました。

■ 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ほかの業務を経験する「社内長期インターン」や、FA方式での希望する職務への応募、国内企業への社外派遣など、これまでのキャリアの枠を超えた幅広い業務経験を通じた成長機会を提供しています。

■ 女性管理職の育成

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

T&D フィナンシャル生命

■ 女性活躍サポート研修

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

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、研修の実施等、グループ各社で取り組みを進めています。

また、大同生命では、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して取り扱っており、性的マイノリティーの従業員からの相談や照会を幅広く受け付ける「LGBT相談窓口」を設置しています。

お客さまに

当社グループの生命保険3社は、ご契約者さまが同性のパートナーの方を受取人として希望される場合、地方自治体が発行するパートナーシップ証明書等のパートナー関係にあることがわかる書面をご提出いただくことで、配偶者さまと同様に保険金受取人に指定していただける取扱いを開始しています。

また、大同生命では、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

働きやすい職場環境

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

403-6

403-7

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、さまざまな取り組みを強化しています。また、女性活躍を推進するうえで、女性が結婚や出産といったライフイベントを経験しながら長く働き続けられる職場づくりは欠かせないものと考えています。その一環として男性の育児参加を奨励し、生命保険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への取り組みのほか、コアタイムのないフレックスタイム制度の導入、在宅勤務制度やサテライトオフィスの導入など、従業員の多様な働き方を実現しています。両立支援制度としては、子が3歳になるまで取得可能な育児休業制度や子の小学校卒業まで利用可能な短時間勤務制度、最長3年取得可能な介護休業制度など、法令を上回る制度を導入しています。また、男性従業員に対して、1カ月（20営業日）の育児休業取得を推進しており、その間の給与は全額支給をしています。ほかにも、2023年10月からは、通院休暇の適用範囲として従来の「出産前後」「不妊治療」「がん治療」に加え「脳血管疾患」「心・血管疾患」を追加するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進しています。

大同生命

コアタイムなしのフレックスタイム制度や早上がりデー、時間単位休暇取得制度等を導入しており、全従業員を対象とした労働時間の縮減と休暇の取得促進を通じ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

あわせて、在宅勤務の積極活用に加え、サテライトオフィスの設置や民間企業が運営するシェアオフィスの導入、オンラインコミュニケーションツールの活用により、場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しており、このような姿勢・取り組みが評価され、テレワークに関連する官公庁・団体より数多くの表彰を受賞しています。

また、両立支援の観点からは、短時間勤務制度や看護休暇の対象となる子の範囲を「小学校卒業まで」とし、看護休暇・介護休暇の付与日数を10日とするなど、法定を上回る両立支援の充実に取り組んでいます。このほか、状況に応じたさまざまな両立支援制度を整備しており、従業員に対して「両立支援ハンドブック」を提供することで、活用を促進しています。

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り組みや、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り組みを進めています。

出産・育児休業取得状況 401-3

	2021年度	2022年度	2023年度
産前産後休暇取得者数	415名	458名	475名
育児休業取得対象者数	497名	538名	552名
男性	82名	80名	77名
女性	415名	458名	475名
育児休業取得者数	463名	485名	512名
男性	82名	80名	77名
女性	381名	405名	435名

* 生命保険3社の出産・育児休業取得状況。

* なお、生命保険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。

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%）】

2023年度：141名（92.8%）【男性76名（100%）女性65名（85.5%）】

介護休業取得状況

	2021年度	2022年度	2023年度
介護休業取得者数	3名	1名	3名
男性	0名	0名	1名
女性	3名	1名	2名

* 生命保険3社内務職員の介護休業取得状況。

有給休暇取得状況

	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇平均取得日数	16.5日	16.7日	18.7日

* 生命保険3社内務職員の有給休暇取得状況。

働きやすい職場環境

生命保険3社内務職員の欠勤状況 ★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.70『第三者保証報告書』)

	2021年度	2022年度	2023年度★
欠勤率	0.55%	0.61%	0.79%

* 欠勤率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の内務職員です。
* 各年度における総就業日数に対する総欠勤日数の割合を算出しています。
総欠勤日数には傷病欠勤、私事欠勤等を含んでおりますが、子会社により欠勤分類の呼称が異なります。

採用数・離職者数 401-1

内務職員採用数 と離職者数		採用数(名)						離職数(名)					
		2021年度		2022年度		2023年度*		2021年度		2022年度		2023年度*	
		人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比	人数	年度末 在籍比
男女 合計	合計	270	4.71%	291	5.03%	310	5.30%	273	4.77%	261	4.52%	260	4.44%
	30歳未満	234	4.08%	241	4.17%	217	3.71%	77	7.58%	78	7.34%	95	8.95%
	30～50歳	34	0.59%	47	0.81%	77	1.32%	65	2.22%	101	3.57%	84	2.98%
	50歳超	2	0.04%	3	0.05%	16	0.27%	131	7.36%	82	4.35%	81	4.10%
うち 男性	合計	104	1.82%	133	2.30%	138	2.36%	138	4.50%	120	3.90%	119	3.84%
	30歳未満	94	1.64%	114	1.97%	114	1.95%	38	9.09%	27	6.19%	42	9.33%
	30～50歳	10	0.18%	19	0.33%	16	0.27%	30	1.84%	56	3.56%	40	2.61%
	50歳超	0	—	0	—	8	0.14%	70	6.90%	37	3.47%	37	3.33%
うち 女性	合計	166	2.90%	158	2.73%	172	2.94%	135	5.07%	141	5.21%	141	5.11%
	30歳未満	140	2.44%	127	2.20%	103	1.76%	39	6.52%	51	8.13%	53	8.68%
	30～50歳	24	0.42%	28	0.49%	61	1.04%	35	2.69%	45	3.58%	44	3.44%
	50歳超	2	0.04%	3	0.05%	8	0.14%	61	7.96%	45	5.50%	44	5.08%

* 生命保険3社内務職員の2023年度の採用数および離職者数。比率はすべて2024年3月末在籍者数比率。
年度末在籍比について、採用数は年度末の全従業員数を分母として算出し、離職数は区分ごとの年度末在籍者数を分母として算出しています。
* 離職者数には、定年退職者、役員就任に伴う離職者、死亡に伴う離職者等を含む。
* 50歳超は嘱託を含む。

次世代育成支援

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、当社グループでは統一した「行動計画」を2年ごとに策定し、従業員の育児支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきました。生命保険3社は第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)から5期連続で「基準に適合する一般事業主」の認定(以下、「くるみん認定」)を取得しています。また、T&Dアセットマネジメントが第4期(2011年4月1日～2013年3月31日)から4期連続で「くるみん認定」を取得しています。T&D情報システムにおいては、2008年4月に300名以下の企業、情報サービス業として埼玉県内で初めて「くるみん認定」を受け、以後、4期連続で認定を取得しています。なお、2015年4月1日より、「くるみん認定」取得企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナくるみん制度」が始まり、子育てサポート企業としての積極的な取組みが評価され、同年、生命保険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 401-2

区分		社会保険	福祉制度	有給休暇	給与
雇用種類・雇用契約					
常勤・無期限	内務職員	○	○	○	固定
	営業職員	○	△	○	固定+比例
	契約社員	○	△	○	固定
常勤・定期	嘱託	○	△	○	固定
非常勤・定期	パート	○	△	○	固定

* 一部対象外がある場合は△で表示。

働きやすい職場環境

従業員の年齢区分別構成 405-1

従業員在籍数		在籍数		
		2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
男女合計	合計	17,963名	18,374名	18,802名
	30歳未満	2,967名	3,137名	3,237名
	30～50歳	7,854名	7,999名	8,159名
	50歳超	7,142名	7,238名	7,406名
うち男性	合計	3,356名	3,350名	3,362名
	30歳未満	438名	452名	466名
	30～50歳	1,723名	1,660名	1,623名
	50歳超	1,195名	1,238名	1,273名
うち女性	合計	14,607名	15,024名	15,440名
	30歳未満	2,529名	2,685名	2,771名
	30～50歳	6,131名	6,339名	6,536名
	50歳超	5,947名	6,000名	6,133名

* 生命保険3社の在籍者数（営業職員含む）。

役員の年齢区分別構成（2024年7月31日現在） 405-1

	30歳未満	30歳以上 50歳未満	50歳以上	合計
男性役員	0名	5名	71名	76名
うち社外役員	0名	1名	11名	12名
女性役員	0名	3名	6名	9名
うち社外役員	0名	3名	2名	5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3社の執行役員を含む役員数。

労働組合との意見交換・協議

T&D保険グループには、生命保険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3社内務職員の組織状況

	2021年度	2022年度	2023年度
労働組合組織率	80.6%	81.9%	82.1%

従業員の声を反映させる取組み

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、従業員の会社への貢献意欲や愛着、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。

サステナビリティ・CSR従業員アンケート

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、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。



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 31.1%
- ②すべての人が活躍できる働く場づくり 30.2%
- ③社会活動 19.8%
- ④トップメッセージ 16.9%
- ⑤サステナビリティステートメント 16.1%
- ⑥気候変動の緩和と適応への貢献 15.2%
- ⑦従業員対談 14.0%



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

働きやすい職場環境

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（人材育成、多様性の取組み、職場環境改善の取組みなど）」「グループ経営全般（グループの将来ビジョンや各社の事業概要など）」「地球環境への取組み（CO₂や電力使用量の削減、森林保全活動など）」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。

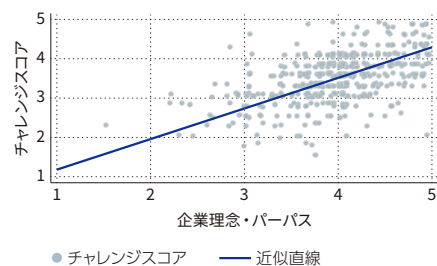
意見・要望を受けて

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。

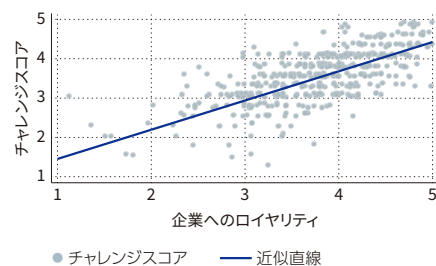
従業員エンゲージメントスコア調査（京都大学経営管理大学院との共同分析）

「個々の従業員の挑戦意欲の向上 → 業績向上にプラスの効果」と想定し、「チャレンジスコア」（「挑戦」に関する調査項目）と人的資本キーワードのスコアとの感応度を、従業員属性別に分析した結果、「企業理念・パーパス」の理解や「企業へのロイヤリティ」が高くなるほど、挑戦意欲が向上する（相関関係にある）ことがわかりました。今後の効果的な人材戦略の策定に向けて、さらなる分析を進めていきます。

「チャレンジスコア」と「企業理念・パーパス」の相関関係



「チャレンジスコア」と「企業へのロイヤリティ」の相関関係



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

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

当社では2016年より「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」*を推進しています。「従業員」が元気に長く働くための取組みとして、健康増進効果のある「クアオルト®健康ウォーキング」や、認知症や重大疾病の早期発見に役立つ疾病予防検査「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」「子宮頸がんHPV検査（パピックス）」を従業員向けに実施しています。またそのほかにも、社内完全禁煙の継続や特定保健指導対象者の指導実施率の向上、健康増進に関するe-ラーニングの実施、社内外の健康相談窓口の活用など、健康増進に向けた各種取組みを推進しています。

*「太陽の元気プロジェクト」は、社長をリーダー、全執行役員をメンバーとする体制で推進しています。

大同生命

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、「プレゼンティーズム（東大1項目版）」の把握・開示を行っています。

従業員の健康のために

T&D フィナンシャル生命

従業員が健康で生き活き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。

「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ーココ・カラ」、T&D フィナンシャル生命では「T&D フィナンシャル生命健康宣言」の推進を通じて、従業員の健康増進を図るための各種取組みを実施し、すべての従業員が心身ともに健康で生き活きと働ける職場の実現を目指しています。生命保険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。

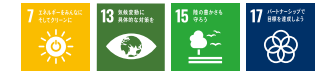
社内禁煙の取組み

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。

重点テーマ 3



地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献

3-3

2015年12月に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。また、2022年12月には新たな生物多様性に関する世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年までに、自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとるというターゲットが示されました。地球環境の保全や低炭素・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。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。 <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/environment.php>

関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み
気候変動への強靱性強化	地域社会	グループ共通目標を設定し、CO ₂ 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
自社のCO₂排出量を40%削減

2030年度まで
自社のCO₂排出量を70%削減

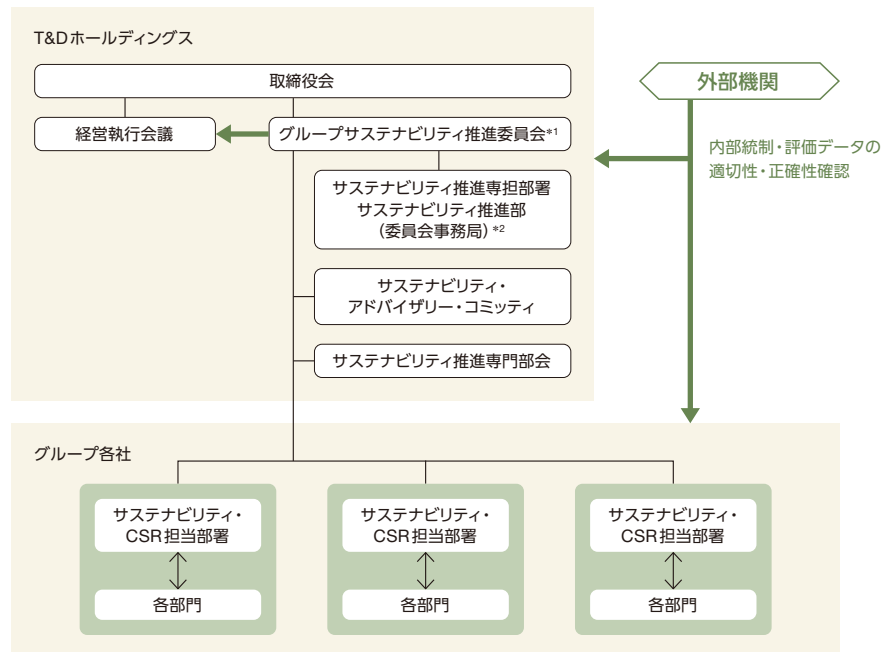
2040年度まで
自社のネットゼロ達成

取組み実績・予定

方針	2023年度の取組み	2024年度の予定
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、地球環境保全や気候変動の緩和と適応に貢献する	- 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の本社ビルの使用電力を100%再生可能エネルギー化 - TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 対応の高度化に資する「物理的リスク」の定量的シナリオ分析の開示 - 気候変動問題への対応に関する国際的なイニシアティブ「Climate Action 100+」に署名 - 生物多様性への対応に関する国際的なイニシアティブ「Spring」に署名	- TNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) の理念に賛同し、その活動をサポートするTNFDフォーラムへ参画するとともに、TNFDフレームワークに則り、自然関連の自社ポートフォリオ分析を実施 - 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

推進体制

推進体制（環境マネジメント）



*1 グループサステナビリティ推進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＝グループサステナビリティ推進委員会事務局。

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、グループサステナビリティ推進委員会を取締役会の下部機関として設置しています。
- グループサステナビリティ推進委員会は、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。
- グループサステナビリティ推進委員会の取組みを推進するため、グループサステナビリティ推進委員会の下部機関として「サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ」「サステナビリティ推進専門部会」「ESG投資専門部会」「ソーシャルインパクト検討部会」を設置しています。
- サステナビリティ推進専門部会は、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、グループサステナビリティ推進委員会に報告しています。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・コミッティを設置し、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

TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

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サステナビリティ推進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。

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。

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。
	B C P 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		- 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

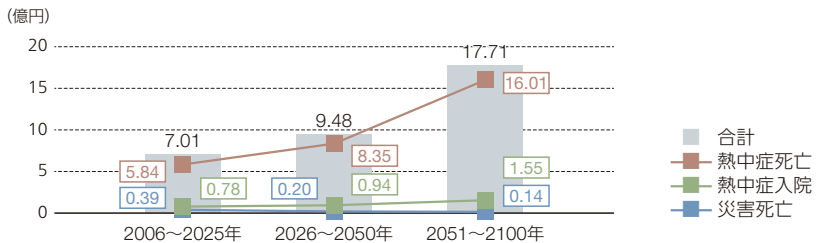
- いずれのシナリオでも、将来前半期間はそれほど大きな変化は生じない。
 - 将来後半期間になると、猛暑日・熱帯夜日数が増加。特にRCP8.5シナリオでは、猛暑日日数が現在よりも1カ月以上増加。
- ⇒2つのシナリオとも、将来後半期間に熱中症搬送者数・死亡者数が増加。

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)

影響額:RCP8.5シナリオ



TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

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）と合わせ、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
- エンゲージメントにより、投融資先企業の脱炭素化に向けた対応を促進
- 経済政策や法規制等の変動動向をモニタリングし、「グループサステナビリティ推進委員会」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

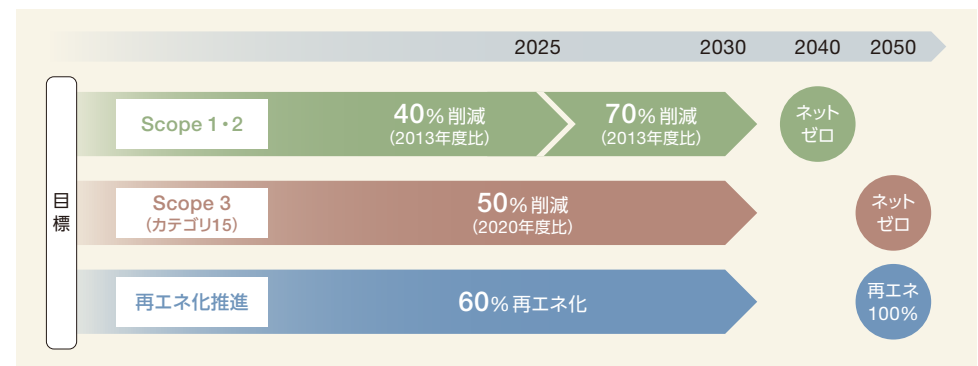
指標と目標

- 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、2040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) 2030年度:70%削減 (2013年度比) 2040年度:ネットゼロ
投融資先 (Scope3:カテゴリ15)	2030年度:50%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。

TNFD 提言に基づく自然関連リスク分析

3-3

自然関連リスク分析

当社グループでは、「T&D 保険グループ環境方針」を制定し、森林保全活動など、地球環境の保護に取り組んできました。TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）が2023年9月に最終提言を公表し、自然資本に関する情報開示の重要性が高まっています。これを受け、当社グループでもTNFDフレームワークに即した対応を進めており、2024年9月に、「TNFD Adopter」に登録しました。

当社グループにおける自然資本に係る組織のガバナンス体制については、P.60に記載のガバナンス内容と同様に対応しています。また、今般、LEAPアプローチ*1に則して投融資先企業の自然関連リスクについて分析を実施しました。

*1 LEAPアプローチとは自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ、スコーピングを経て、Locate（発見する）、Evaluate（診断する）、Assess（評価する）、Prepare（準備する）のステップを踏み、TNFD情報開示に向けた準備を行う。

分析方法

- 本分析では、自然リスク評価ツールENCORE*2の依存・影響モデルに従って、業種ごとの依存度・影響度を定量化。

*2 ENCOREとは、自然資本ファイナンスアライアンス（NCFA）、国連環境計画等の国際機関等が共同で開発した、投資先企業の自然資本に対する依存と影響を評価するための分析ツール。

分析結果

依存

- 依存度の高い自然資本は「生息地」「水」という結果であった。

影響

- 「GHG排出」「土壌汚染」「固形物廃棄」「水質汚染」の影響が大きいという結果であった。

依存のヒートマップ

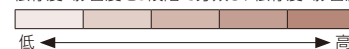
	大気	生息地	土地	ミネラル	海洋様相	土壌	生物種	水
エネルギー								
素材								
資本財・サービス								
一般消費財・サービス								
生活必需品								
ヘルスケア								
金融								
情報技術								
コミュニケーション・サービス								
公益事業								
不動産								

影響のヒートマップ

	騒音・光害	淡水生態系の利用	GHG排出	海洋生態系の利用	GHG以外の大気汚染	その他資源利用	土壌汚染	固形物廃棄	陸地生態系の利用	水質汚染	水の使用
エネルギー											
素材											
資本財・サービス											
一般消費財・サービス											
生活必需品											
ヘルスケア											
金融											
情報技術											
コミュニケーション・サービス											
公益事業											
不動産											

* 2023年11月18日に更新分のENCOREホームページよりダウンロードしたファイルに基づき分析。

* 依存度・影響度を5段階で分類し、依存度・影響度が高い箇所ほど色を濃くしています。（依存度・影響度ゼロの箇所は無色）



環境負荷低減の取組み

3-3

306-1

306-2

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.67](#)

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.67](#)

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.68](#)

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.68](#)

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

節電への取組み

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

ライトダウンキャンペーン

当社グループでは、グループ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。2023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。

環境負荷低減の取組み

グリーン調達実績データ

	基準該当・非該当を 数値で把握できる部分				基準該当・非該当を 把握できない部分		合計	
	基準該当		基準非該当		数量 または 発注数	金額 (百万円)	数量合計	金額合計 (百万円)
	数量	金額 (百万円)	数量	金額 (百万円)				
商品パンフレット・約款等の印刷								
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
2023年度	748	486	312	131	84	2.4	1,144	620
システム機器・OA機器								
2021年度	9,846	702	31,519	319	20	0.2	41,385	1,021
2022年度	1,393	181	2,947	251	40	68	4,380	500
2023年度	1,878	248	4,817	176	0	0	6,695	425
不動産の設備								
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
2023年度	187	4,483	0	0	3,933	4,483	4,120	8,966

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

環境負荷データ

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.68-69『「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 305-1 305-2 305-3 ★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70『第三者保証報告書』）

区分	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1（直接排出）	1,835t	1,697t	1,651t★
Scope2（間接排出）	42,153t	39,865t	35,708t★
Scope3（その他）	2,174,754t	2,047,874t	1,711,249t★
カテゴリ1（購入した製品・サービス）	177t	183t	159t★
カテゴリ2（自社の資本財の建設・製造）	13,246t	40,412t	29,483t★
カテゴリ3（燃料・エネルギー関連の活動）	8,202t	8,151t	7,994t★
カテゴリ5（事業から発生する廃棄物）	31t	37t	34t★
カテゴリ6（出張）	2,554t	2,602t	2,653t★
カテゴリ7（雇用者の通勤）	6,875t	7,079t	7,187t★
カテゴリ15（投資）	2,143,669t	1,989,410t	1,663,739t★
合計	2,218,741t	2,089,436t	1,748,608t★

＊ 過年度の算定過程を精査した結果、2022年度データを一部見直しています。
＊ CO₂排出量のうちScope3カテゴリ15の対象は、保有資産のうち国内上場企業が発行する株式・債券・貸付。2021年度、2022年度は太陽生命、大同生命の合計。2023年度からT&Dアセットマネジメントを含めて算出。
データ・カバレッジは対象従業員比100%

電力使用量 302-1 ★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70『第三者保証報告書』）

	2021年度	2022年度	2023年度
電力使用量	96,000千kWh	94,366千kWh	91,003千kWh★
（うち再生可能エネルギー購入量）	4,948千kWh	8,937千kWh	19,404千kWh★
延べ床面積（含テナント使用分）	941,227m ²	938,835m ²	940,694m ²

＊ 過年度の算定過程を精査した結果、2022年度データを一部見直しています。
データ・カバレッジは対象従業員比100%

水使用量 303-3 ★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.70『第三者保証報告書』）

	2021年度	2022年度	2023年度★
水使用量（上水+再生水）	42.0千m ³	45.2千m ³	48.4千m ³
再生水利用率	3.2%	2.7%	2.4%

＊ 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。
＊ 2021・2022年度は新型コロナウイルス対応（在宅勤務による出社抑制）により水使用量が減少しました。
＊ 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45.62%

環境負荷低減の取組み

廃棄物発生量・リサイクル率 306-3

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.70『第三者保証報告書』)

①紙ごみ	2021年度	2022年度	2023年度★
発生量	238t	279t	255t
リサイクル率	66.6%	71.9%	73.5%
②紙ごみ以外	2021年度	2022年度	2023年度★
発生量	67t	35t	39t
リサイクル率	66.7%	29.1%	35.8%

* 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45.62%

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.68-69『「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

目標:基準値に対し2025年度までに40%以上削減

基準値に対し2030年度までに70%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.70『第三者保証報告書』)

	基準値(2013年度)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
CO ₂ 排出量 (Scope1+2)	59,908t	43,612t	41,199t	37,101t★
延べ床面積	888,529m ²	938,081m ²	935,752m ²	937,610m ²
原単位	0.0674t／m ²	0.0465t／m ²	0.0440t／m ²	0.0396t／m ²
対基準値(2013年度比)	—	69.0%(▲31.0%)	65.3%(▲34.7%)	58.8%(▲41.2%)

* 過年度の算定過程を精査した結果、2022年度データを一部見直しています。

データ・カバレッジは対象従業員比100%

電力使用量 302-3

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

目標:基準値に対し2027年度10%以上削減

対象範囲:グループ各社が保有または賃借して使用するビル。保有ビルはテナント使用量を含み、賃借ビルは賃借部分を対象とする。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.70『第三者保証報告書』)

	基準値(2016年度)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
電力使用量	97,223千kWh	95,139千kWh	93,548千kWh	90,397千kWh★
延べ床面積	875,682m ²	938,081m ²	935,752m ²	937,610m ²
原単位	111.0kWh／m ²	101.4kWh／m ²	100.0kWh／m ²	96.4kWh／m ²
対基準値(2016年度比)	—	91.3%	90.1%	86.9%

* 過年度の算定過程を精査した結果、2022年度データを一部見直しています。

* 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目標の削減量(サービス/商業ビルセクター)に相当します。

* 2019年度よりペット&ファミリー損害保険を計測対象に加えました。

データ・カバレッジは対象従業員比100%

投融資先のCO₂排出量 305-3

基準値:2020年度のCO₂排出量(原単位／投資額あたり)=1.14t/百万円

目標:基準値に対し2030年度までに50%以上削減

対象範囲: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。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.70『第三者保証報告書』)

	基準値(2020年度)	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
CO ₂ 排出量 (Scope3カテゴリ15)	2,992,322t	2,143,669t	1,989,410t	1,586,688t★
原単位	1.14t／百万円	0.81t／百万円	0.76t／百万円	0.58t／百万円
対基準値(2020年度比)	—	71.1%(▲28.9%)	66.7%(▲33.3%)	50.8%(▲49.2%)

データ・カバレッジは対象従業員比100%

環境負荷低減の取組み

事務用紙使用量 301-1

基準値:2014年度～2018年度の5年平均 142.20t

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.70『第三者保証報告書』)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度★	2019年度～2023年度の平均
129.43t	100.70t	96.70t	99.83t	86.62t	102.66t (基準値から27.8%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89.61%

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。

2021年度	2022年度	2023年度
92.6%	93.1%	94.0% (目標を14.0%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89.49%

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

「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲

区分		算定対象
環境負荷 データ	Scope1 (直接排出)	T&Dグループ (2018年度以降)、 グループ主要会社 (2017年度以前)
	Scope2 (間接排出)	T&Dグループ (2018年度以降)、 グループ主要会社 (2017年度以前)
	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
	カテゴリ2 (自社の資本財の建設・製造)	T&Dグループ
	Scope3 (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
	カテゴリ15 (投資)	太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジ メントの投融資先

区分		算定対象
環境負荷 データ	電力使用量 (延べ床面積)、再生可能エネルギー購入量	T&Dグループ (2018年度以降)、 グループ主要会社 (2017年度以前)
	水使用量	グループ主要ビル
	廃棄物発生量・リサイクル率	グループ主要ビル
グループ 共通目標・ 実績 データ	CO ₂ 排出量・電力使用量	T&Dホールディングスおよび事業会社
	投融資先 CO ₂ 排出量	太陽生命、大同生命の投融資先
	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 ユナイテッドキャピタル、 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 ユナイテッドキャピタル、 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)
事業会社	● 太陽生命、大同生命、T&D フィナンシャル生命、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
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 ユナイテッドキャピタル、 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

* T&Dカスタマーサービスは2023年9月をもって清算しています。

環境負荷低減の取組み

「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の算定方法

開示項目		算定方法
環境負荷データ		
CO ₂ 排出量	Scope1 (直接排出)	「温室効果ガス排出量算定・報告・公開制度」に基づき、計測されたエネルギー投入量に所定の係数を乗じて算定しています。 (エネルギー投入量はガス、重油、灯油を計測しています)
	Scope2 (間接排出)	同上。(エネルギー投入量は電力、蒸気・温水・冷水を計測しています)
	共通	「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」(環境省・経済産業省)に基づき算定しています。 カテゴリ15 (投資)については、PCAF基準による算定方法を参考に算定しております。
	カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	事務用紙使用量に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	カテゴリ2 (自社の資本財の建設・製造)	土地を除く購入した資本財の取得額に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	カテゴリ3 (燃料・エネルギー関連の活動)	電力、蒸気・温水・冷水の投入量に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	カテゴリ5 (事業から発生する廃棄物)	廃棄物発生量に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	カテゴリ6 (出張)	グループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	カテゴリ7 (雇用者の通勤)	勤務形態・都市階級別のグループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	カテゴリ15 (投資)	ポートフォリオ (国内上場企業が発行する株式・債券・貸付) におけるScope1、Scope2の合計値を算定し、合計値に帰属係数をかけて算定しています。帰属係数は、「自社の投融資残高」を分子、「株式時価総額+有利子負債+非支配株主持分」を分母として算出しています。
	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。

開示項目		算定方法
電力使用量		
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		「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		環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象項目で、水道局からの請求書等の使用量を集計しています。
廃棄物発生量・リサイクル率	共通	廃棄物の処理および清掃に関する法律等に基づき計測しています。
	発生量	廃棄物処理業者からの請求書により算定しています。
	リサイクル率	廃棄物処理業者からの請求書によりリサイクル量を算定し、リサイクル量を発生量で除して算定しています。
グループ共通目標・実績データ		
CO ₂ 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。
投融資先のCO ₂ 排出量		ポートフォリオ (国内上場企業が発行する株式・債券・貸付) におけるScope1、Scope2の合計値を算定し、合計値に帰属係数をかけて算定しています。帰属係数は、「自社の投融資残高」を分子、「株式時価総額+有利子負債+非支配株主持分」を分母として算出しています。
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。

第三者保証報告書

2-5

306-2

T&D 保険グループは、P.52「障がい者雇用率」「女性管理職比率」「男女別賃金差異」、P.55「欠勤率」、P.66「環境負荷データ」およびP.67「グループ共通目標・実績データ」に記載した2023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。



独立業務実施者の保証報告書

2024年9月24日

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長 森山 昌彦 殿

EY新日本有限責任監査法人
東京事務所

業務責任者 沢 味 健 司

業務責任者 山 野 浩

保証の範囲

当監査法人は、株式会社T&Dホールディングス(以下、「会社」)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2024」(以下、「レポート」といふ。))の「環境負荷データ」、「グループ共通目標・実績データ」、「障がい者雇用率」、「欠勤率」、「女性管理職比率」及び「男女別賃金差異」に記載されている2023年4月1日から2024年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の重要なサステナビリティ情報(以下、「主題」といふ。))において、国際保証業務基準にて定義される限定的保証業務(以下、「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マーク(★)が付されている。

会社が適用した規程

主題は、会社が適用した法令等に準拠した規程(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」、「障がい者雇用率」、「欠勤率」、「女性管理職比率」及び「男女別賃金差異」の対象範囲と算定方法」P.52.P.55.P.68.P.69)(以下、「規程」)に基づいて算定及び開示されている。

会社の責任

会社の経営者は、規程を選択し、その規程に基づきすべての重要な点において、主題を算定及び開示する責任がある。この責任には、不正や誤謬による重要な虚偽表示を防ぐための内部統制の確立と維持、適切な記録の保持、及び主題に関連する見積りの実施を含む。なお、温室効果ガス排出量の算定は、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、固有の不確実性の影響下にある。

当監査法人の責任

当監査法人の責任は、当監査法人が入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている主題に対する結論を表明することにある。

当監査法人は、「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^{*1}」及び「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^{*1}」及び2024年5月8日に会社と合意した保証契約書の委嘱条件に準拠し、限定的保証業務を実施した。当監査法人は、これらの基準等に基づき、手続を計画及び実施し、主題が規程に準拠して算定、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るかどうかについての結論を表明する。

選択される手続の種類、時期、及び範囲は、不正又は誤謬による重要な虚偽表示リスクの評価を含む当監査法人の判断によって異なる。

1

当監査法人が入手した証拠は、限定的保証の結論の基礎を提供するのに十分かつ適切であると判断している。

当監査法人の独立性と品質管理

当監査法人は、「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^{*2}」に定める独立性を遵守し、この保証業務を実施するために必要な職業専門家としての能力と経験を有していることを確認している。

また、当監査法人は、「国際品質管理基準第1号 財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント(International Standard on Quality Management 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services engagements)」に準拠しており、倫理規則、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の遵守に関する方針と手続を含む、品質管理システムを設計、実施、運用している。

実施した手続

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、限定的保証業務の保証の水準は、合理的保証業務が実施されていたら得られたであろう保証の水準よりも大幅に低い。

当監査法人が実施する手続は、限定的保証業務の結論の根拠となる限られたレベルの保証を得るよう設計されており、合理的保証業務を提供するために必要なすべての証拠を得るためのものではない。

さらに、当監査法人は、会社の内部統制の有効性を考慮して手続の種類と範囲を決定しているが、内部統制についての保証を提供するものではない。当監査法人が実施した手続には、IT システムによるデータの集計又は計算に関連する統制の評価や手続の実施は含まれていない。

限定的保証業務は、主に主題に関連情報の責任者への質問、分析およびその他の適切な手続によって構成される。

当監査法人が実施した手続には、以下を含んでいる。

- 法令等に準拠した規程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および主要子会社(太陽生命浦和ビル)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および主要子会社(太陽生命浦和ビル)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および主要子会社(太陽生命浦和ビル)における試査による根拠資料との照合、再計算

また、その他状況に応じて必要と判断した手続を実施した。

結論

当監査法人が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、2023年4月1日から2024年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の主題が規程に従って算定、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。

^{*1} International Auditing and Assurance Standards Board

^{*2} International Ethics Standards Board for Accountants

(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。

2

森林保全活動 304-3

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^{もり}」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^{もり}」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^{もり}」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。

こうした活動が評価され、2023年10月に「太陽生命くつきの森林^{もり}」が30by30「自然共生サイト」に認定されました。



設置森林名	太陽生命の森林 ^{もり} (栃木県)	太陽生命くつきの森林 ^{もり} (滋賀県)
設置年月	2006年3月	2007年11月
面積	約4.8ha	約12.7ha
CO ₂ 吸収量	21t (林野庁評価)	87t (高島市評価)

環境教育・啓発 304-3

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) と企業を結び環境情報誌」を制作している一般社団法人地球環境情報フォーラム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。



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、安定した利益の獲得とともに、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

投融資先の CO₂
排出量を50%削減

2050年度まで

投融資先の CO₂
排出量ネットゼロ

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

2023年度の取組み

- 「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
- PRIが設立した生物多様性への対応に関する国際的なイニシアティブ「Spring」へ署名・参画

2024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

基本的な考え方

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

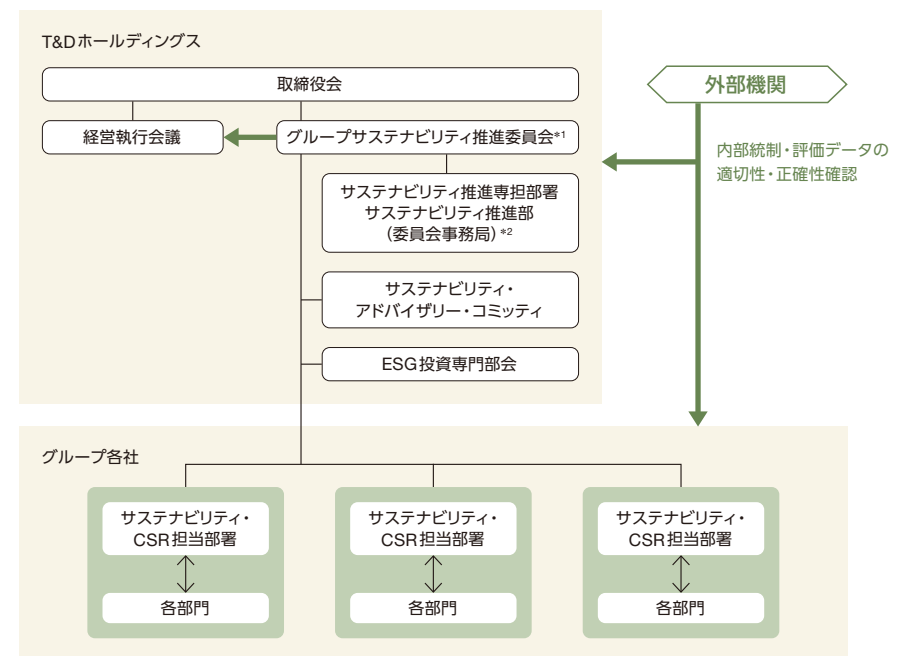
グループ各社との ESG 投融資に関する協働や業界団体との情報共有を通じ、ESG 投融資の運用プロセス高度化に努めるとともに、ESG 投融資市場の健全な発展を支援します。

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。

責任投資推進体制

T&D 保険グループでは、取締役会の下部機関として「グループサステナビリティ推進委員会」を設置しています。グループサステナビリティ推進委員会の傘下に「ESG 投資専門部会」を設置し、グループ横断的な ESG 投資に関する方針や施策について議論をしています。「ESG 投資専門部会」の部会長は T&D ホールディングスのサステナビリティ推進部長、構成員はグループ各社の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。



*1 グループサステナビリティ推進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＝グループサステナビリティ推進委員会事務局。

基本的な考え方

責任ある機関投資家としての取り組み

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）も拡大しています。

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います。

ESG投融資の活動

ESG投融資の活動	具体的内容
投資判断へのESG要素の反映	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）
	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、ESG等の非財務情報に関する分析・評価を取り入れる
	ネガティブスクリーニング
スチュワードシップ活動	ESGテーマ型投融資
	気候変動の適応・緩和、地域の発展などの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投融資に取り組む
	投融資先企業との継続的な対話
議決権行使	サステナビリティに関する課題も踏まえた「目的を持った対話」を通じて、投資先の企業価値向上および持続的成長を促す
	議決権行使にあたり、財務情報等に加え、ESG等の非財務情報も踏まえ、賛否を判断するよう努める

投資判断へのESG要素の反映 203-2

T&D保険グループの各社では資産運用を行うにあたって、ESG課題を考慮することを基本姿勢の一つとしており、グループ各社の資産運用規程にも明記しています。グループ各社ではESGの課題を考慮した資産運用を推進するため、「ESG投融資に関連する基準・ガイドライン」を定めており、下記のESG投融資手法を運用資産の特性に応じて活用しています。

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、ESG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います。

投融資判断へのESG評価の組み込み

株式や債券等の有価証券、不動産およびプロジェクトファイナンス等の投融資の際に、企業におけるESGに関する取り組み等を評価し、投融資判断に組み込んでいます。

ESGインテグレーションを活用した企業評価・投資判断（例）

対象資産	従来の投資判断要素の例 (財務情報等)	「ESGインテグレーション」で考慮する要素の例 (非財務情報)
上場株式 社債・融資	• 投融資先の収益性・信用力 • 業界・企業の成長性の見通し	業種特性に応じたESG課題への対応
		ESGスコアの活用
		重要課題の定量評価によるスクリーニング
プロジェクト ファイナンス	• プロジェクトの信用力 • キャッシュフローの見通し	• CO ₂ 排出量 • 女性/社外取締役比率
		プロジェクトの公共性
		地域社会における施設の重要度
不動産	• 立地や建物設備の競争力 • 法的・物理的リスクへの対応	創出インパクト
		CO ₂ 排出量削減への寄与
		環境への配慮
外部委託	• 運用体制 • 運用実績	• 省エネルギー設備の導入 • 建物環境認証の取得
		地域社会への貢献
		公共性の高い施設や設備の導入
		スクリーニング基準
外部委託	• 運用体制 • 運用実績	ポートフォリオのCO ₂ 排出量目標
		PRI原則への対応
外部委託	• 運用体制 • 運用実績	署名状況や透明性レポートの確認等

投資判断へのESG要素の反映

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います。

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・見直しを継続していきます。

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、特定の兵器製造企業（クラスター爆弾、生物・化学兵器、対人地雷、核兵器等の製造企業）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）の新技术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。このほか、気候変動や生態系への影響が大きい北極圏（北緯66度33分以上の地域）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。

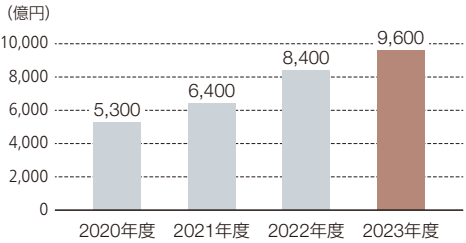
対象資産とスクリーニング内容一覧

対象となる取引	スクリーニング内容・除外される業種
企業向けの投融資・取引	反社会的勢力等が関係する企業
	特定の兵器製造企業 (クラスター爆弾、生物・化学兵器、対人地雷、核兵器等の製造企業)
	パーム油生産企業
事業・企業に対する 新規投融資	石炭火力発電関連事業
	石炭採掘事業
	オイルサンド採掘事業
	北極圏野生生物国家保護区での石油・ガス採掘事業
	重大な不祥事が発生している企業

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投融資に取り組んでいます。ESGテーマ投融資の取組み累計額は2023年度末時点で9,600億円となりました。

ESGテーマ型投融資残高



主なESGテーマ型投融資案件

投資領域		具体的な投資案件
E 環境	グリーンボンド	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など、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。2023年度は、「株式会社SUBARU」や「アンデス開発公社」が発行したグリーンボンドへの投資を行いました。
	トランジションボンド	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。2023年度は、日本政府が発行したクライメート・トランジション利付国債への投資を行いました。
	再生可能エネルギー関連ファイナンス	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への融資（プロジェクトファイナンス）や、太陽光発電事業を投資対象とするファンドへの投資を行っています。2023年度は、太陽光グリーンプロジェクトボンド（長野県駒ヶ根市）への投資を行いました。
S 社会	ソーシャルボンド	世界的な社会課題の解決、地方創生・地域活性化等を目的に、ソーシャルボンドへの投資を行っています。2023年度は「独立行政法人 日本高速道路保有・債務返済機構」や「独立行政法人 都市再生機構」が発行するソーシャルボンドへの投資を行いました。
ESG 複合	サステナビリティボンド	環境的課題および社会的課題のサステナビリティボンドへの投資を行っています。2023年度は、「東海国立大学機構」や「独立行政法人 国際協力機構」が発行するサステナビリティボンドへの投資を行いました。
	サステナビリティ・リンク型商品	企業のCO ₂ 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・リンク型債券への投資にも取り組んでいます。2023年度は、「日本電気株式会社」や「三井不動産株式会社」向けのサステナビリティ・リンク型商品に取り組みました。
	インパクトファンド	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・ローンに取り組んでいます。2023年度は、エネルギー分野・輸送分野・社会関連分野に関わる企業に投資する「ベンチャーファンド」、人的資本・ダイバーシティ分野の課題解決に特化した「インパクトローン」への投融資を行いました。

スチュワードシップ活動 2-29

日本版スチュワードシップ・コードへの対応

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントの3社は、2014年5月に「責任ある機関投資家」の諸原則（日本版スチュワードシップ・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/sustainability/investor/ssc/
T&Dアセットマネジメント	https://www.tdasst.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。

投融資先企業との継続的な対話

太陽生命・大同生命

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融資先に対し、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、投融資先企業との認識の共有を図るよう努めています。2023年7月から2024年6月において、太陽生命は180社、大同生命は142社と対話の機会を持ちました。

また、議決権行使にあたっては、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ことで、株主価値向上に資する取組みを継続的にを行っています。

■ エンゲージメント実施結果（概要）

太陽生命

エンゲージメントのテーマ		延べ件数
ESG課題（環境）	・ネットゼロ目標・中間目標設定状況 ・CO ₂ 排出量削減に向けたロードマップの策定状況等	67
ESG課題（ガバナンス、ESG全般等）	・ダイバーシティ・女性取締役の選任に対する考え方、今後の方針等	44
議決権行使の判断基準を踏まえた課題		42
その他（経営戦略、決算状況等）		171
合計		324

大同生命

エンゲージメントのテーマ		延べ件数
ESG課題（環境、社会）	・CO ₂ 排出量上位企業のカーボンニュートラルへの対応実効性向上 ・CO ₂ 削減目標の公表 ・カーボンニュートラルに向けたロードマップ公表 ・GHG排出量のうち、Scope3の情報開示 ・人権方針の策定、人権デューデリジェンスの実施	42
ESG課題（ガバナンス）	・在任年数が長期にわたる監査役による経営監督機能の低下懸念 ・役員退職慰労金制度導入への具体的な支給基準等についての情報開示 ・取締役のダイバーシティ確保	31
その他（経営戦略、決算状況等）	継続的な利益の成長投資と配当への分配	107
合計		180

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、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。2023年7月から2024年6月において202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：食品メーカー

PBR1倍割れの解消に向けて、現時点でどのような施策を社内で議論、検討しているかについて対話を行いました。同社からは、収益性の低い資産については縮減も意識しているが、これを最優先に考えているわけではなく、事業ポートフォリオの組み換えなど、既存の経営資産を活用した収益成長によって資本効率改善を目指すことを第一に考えているとの回答を得ました。一方で、配当性向が相対的に低水準であることや、資本効率改善に関する具体策は次の中期計画で示される見通しであることから、今後示される新中期計画の内容や資本効率改善に対する同社のスタンスについて、引き続き注視していきたいと思えます。

②ガバナンスの視点：医療機器メーカー

取締役会の多様性確保について議論しました。同社は既に海外売上高が圧倒的に大きいという点に、今後のさらなる海外事業の成長を目指すことを考えると、外国籍取締役の登用を検討した方が得策ではないかと提案しました。現時点で外国籍取締役は存在しないものの、4名の執行役員が存在しており、将来的にはその中から取締役に登用する可能性があるとの回答を得ました。引き続き、外国籍取締役を含めた取締役会の多様性確保について注視したいと考えます。

③環境・社会課題の視点：物流情報サービス企業

CO₂の削減目標の策定について対話を行いました。ホームページで過去3年分のCO₂排出量や削減貢献量を開示しているものの、スポット契約が多い事業の特性上、特にScope2とScope3

スチュワードシップ活動

については削減目標を設定するのが難しいとのことでした。しかし、トラック台数の削減やパレットの回収・再利用など環境負荷低減につながる活動を継続しており、トラック台数削減量の見通しを用いたCO₂削減貢献量の目標策定は可能であるため、CO₂排出量目標の代わりに開示を今後検討していきたい旨の回答を得ました。環境負荷低減に関する目標を設定・開示することで、投資家など外部から評価しやすくなるとともに、取組みの実効性も高まると考えられるため、今後の開示の拡充に期待していきます。

議決権行使

太陽生命・大同生命

議決権行使方針

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に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。

議決権行使の状況

太陽生命・大同生命は、2023年7月から2024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。2023年7月から2024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右上のとおりです。なお、建設的な対話を通じて、なお問題が改善されない場合や、株主価値を毀損するリスクが高いと判断される場合などは、当該議案に対して不賛同としています。

種類	太陽生命					大同生命				
	賛同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数	賛同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数
会社提案	144	1	1	0	146	232	4	0	0	236
株主提案	0	11	0	0	11	1	25	0	0	26
合計	144	12	1	0	157	233	29	0	0	262

T&Dアセットマネジメント

議決権行使方針

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。

議決権行使の状況

2023年7月から2024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。

種類	賛同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数
会社提案	7,056	724	0	0	7,780
株主提案	13	117	0	0	130
合計	7,069	841	0	0	7,910

自己評価

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントは、2023年7月から2024年6月のスチュワードシップ・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。各社とも、各原則に対する基本的な方針に沿った活動を着実に実行していると評価しています。

気候変動の緩和に貢献する取組み

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。

2030年を基準とした中間目標は、「40%削減」を目標水準としていましたが、これまでの削減ペースの状況と、ネットゼロ社会の実現に貢献していく姿勢を表明する観点から、2024年5月に「50%削減」に引き上げることを公表しています。

T&D保険グループ CO₂排出量削減目標

2030年度	50%削減（2020年度比）
2050年度	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

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、脱炭素をテーマ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、削減に向けた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、投融資先への長期的な支援や働きかけを行っています。

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、一時的には投融資ポートフォリオのCO₂排出量を増加させる要因となる可能性があります。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います。引き続き、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いきます。

大同生命

これまでのESG投資を通じて、社会全体のCO₂排出量削減に貢献していることなどが評価され、大阪府が気候変動の緩和対策等に関して、模範となる取組みを行った事業者等を表彰する「令和5年度 おおさか気候変動対策賞」において優秀賞を受賞しました。

投融資先のCO₂排出量削減状況

2023年度末における太陽生命、大同生命の投融資先ポートフォリオのCO₂排出量の状況は下表のとおりです。

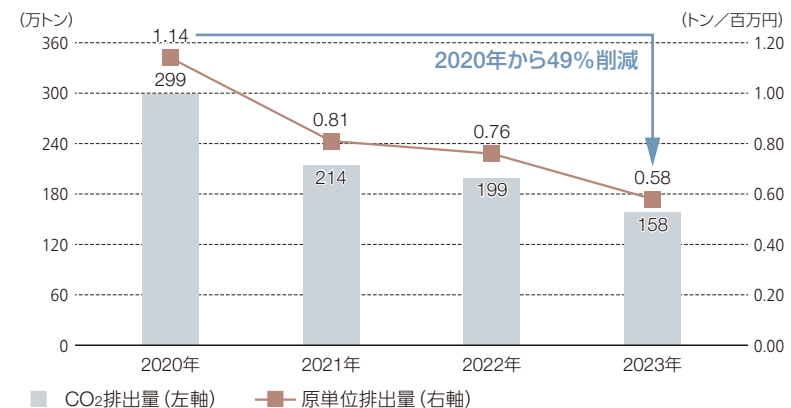
ネットゼロに向けた中間目標の対象としている「国内上場企業発行の株式・債券・貸付」の排出量（原単位）は、0.58トン／百万円となり、2020年度比49%の削減となりました。引き続き、投融資先とのエンゲージメント活動など、目標達成に向けた着実な取組みを進めてまいります。

また、今回より、内外政府が発行する国債もCO₂排出量の計測を開始しました。2023年度末の国債ポートフォリオのCO₂排出量は653万トンとなりました。

対象資産	対象残高	CO ₂ 排出量	原単位（トン／百万円）
国内上場企業発行の株式* 債券・貸付	2兆7,428億円	158万トン	0.58
内外政府が発行する国債*	4兆9,056億円	653万トン	1.33
合計	7兆6,485億円	812万トン	1.06

* 各国の排出量は、生産ベース排出量（土地利用、土地利用変化および林業から排出される排出量を含まない）に基づくもの

株式・債券・貸付を対象としたCO₂排出量の推移



気候変動の緩和に貢献する取組み

T&Dアセットマネジメントの状況

T&Dアセットマネジメントの運用資産に帰属するCO₂排出量についても、新たに計測を開始しました。計測対象は、2023年度末時点で保有する国内上場企業の株式・社債、内外国債となります。T&Dアセットマネジメントにおいても、エンゲージメント等の活動を通じて、投資先のCO₂排出量の削減に向けた取組みを後押し、脱炭素社会の実現に向けた貢献を目指していきます。

対象資産	対象残高	CO ₂ 排出量	原単位 (トン／百万円)
国内上場企業発行の株式・債券	1,712億円	7万トン	0.45
内外政府が発行する国債*	2,088億円	25万トン	1.23
合計	3,799億円	33万トン	0.88

* 各国の排出量は、生産ベース排出量（土地利用、土地利用変化および林業から排出される排出量を含まない）に基づくもの

イニシアティブへの参画

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、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、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などを進めています。

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、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。

<https://www.unpri.org/searchresults?qkeyword=&PageSize=10¶metrics=>

* 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5,200超、日本では130の金融機関等が署名しています (2024年7月現在)。

イニシアティブへの参画

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。

責任投資レポートの公表

太陽生命・大同生命は、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。

責任投資レポートでは、「ESG投融资活動」と「スチュワードシップ活動」を通じた責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・T&Dホールディングスの「責任投資レポート」は、各社のホームページからご覧いただけます。

太陽生命

https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/download/ssc/responsible_investment_report_2024.pdf

大同生命

<https://www.daido-life.co.jp/sustainability/pdf/ri-report2024.pdf>

T&Dホールディングス

https://www.td-holdings.co.jp/csr/effort/pdf/responsible_investment_report.pdf

グループ従業員座談会

持続的な成長を実現するため、中長期の目線で、ESG投資が果たしていく役割



前田 一樹

大同生命 資金運用部

池田 恵理子

T&Dアセットマネジメント
責任投資推進室

東谷 順也

太陽生命 資金運用部

T&D保険グループでは、社会課題の解決に貢献するESG投資に積極的に取り組んでいます。グループ各社で活躍する担当者に、それぞれの業務内容や具体的な取組みのほか、ESG投資が企業価値向上にどう貢献するのか、そして今後どうあるべきなのか、お伺いしました。

まずは皆さんの担当業務を教えてください

前田 私は大同生命の資金運用部で、資産運用のフロントとして社債投資を担当しています。投資先企業や運用委託先機関の分析、ポートフォリオ管理、社債の市場見通しの作成等が主な業務です。ESG分野に関しては、ESGインテグレーション、テーマ型投資、発行体企業とのエンゲージメント等をしています。普段からの入念な準備や投資銘柄の分析、取引先やチームとのコミュニケーションのもと、投資妙味のある案件の獲得につながったときが、やりがいを感じる瞬間です。

池田 T&Dアセットマネジメントの株式運用部責任投資推進室に所属し、ESGアナリストをしています。もともと私は、運用会社で財務アナリストをしていましたが、娘が生まれ、子を持つ親として、将来の環境、社会が良くなるような仕事ができないかと考えるようになり、ESG投資を行いたいとの想いから当社に入社しました。担当業務は主に3つあり、まず、ESGファンドの投資先企業の発掘、分析、それにエンゲージメント等のアナリスト業務。2つ目に、議決権行使やPRIレポートへの対応などのスチュワードシップ関連業務。3つ目にT&Dアセットマネジメント全体のESGインテグレーションを推進する業務となります。ESGファンドは、環境および社会の課題解決に貢献しつつ、利益成長も両立できる企業を選別し、中長期的に投資を行うファンド

グループ従業員座談会

です。取材では、前半はしっかりとビジネスモデルや事業見通しについて質問し、後半は環境、社会、ガバナンスについて聞くようにしているのですが、非財務面の課題として挙げられた点が、実は財務面の課題の背景にある場合があります。企業側との対話の中で、そうした気付かなかった課題を共有できたときに、やりがいを感じます。

東谷 太陽生命資金運用部で、法人融資の他、住宅ローン担保証券の投融資や、国内のプロジェクトファイナンス、LBOローンといったストラクチャードファイナンスを担当しています。2022年に、ESG投融資の一環として、コーポレートPPA*1という新しい制度を活用した太陽光発電プロジェクトへの投資を実行できたことがやりがいを感じたことです。低圧太陽光発電所を対象とし、かつ同制度を活用したグリーンプロジェクトボンドは国内初の案件でした。これまでの案件とはリスクプロファイルが違うところもあったため苦労した点もありましたが、企業の脱炭素経営という点で課題解決の足掛かりとなった案件でもあり、非常に良いファイナンス機会だったと思っています。

*1 企業や自治体が小売電気事業者から再生可能エネルギー由来電力を長期購入する契約

皆さんさまざまなESG関連業務を担当されていますが、これまでに印象に残っている投資案件や対話事例についてお聞かせください

前田 一番印象に残っているのは、2年前のインパクト債券ファンドへの投資です。私は、社会的リターンと経済的リターンを双方追求できるインパクト投資に意義を感じ、調査していました。そうした中、国連主導で設立された、インパクト投資に関し優

れた運用能力を持っている運用機関に接し、ファンドに投資する機会を得ました。その運用機関の社員とディスカッションする中では、各社員が非常に高い熱意、使命感を持って取り組んでいることがひしひしと伝わり、深い感銘を受けました。結果として当ファンドは、一般社団法人環境金融研究機構が主催するサステナブルファイナンス大賞「優秀賞」に選定され、日本国内の社債市場のインパクト投資の発展に、少しでも貢献できたのではないかと考えています。

池田 私は、あるコンサルティング企業との対話を通じて、利益成長が順調にもかかわらず、株価がそれに追いついていないという問題を指摘しました。この企業は設備投資がほとんど不要な事業特性ながらも、配当性向が低い状態にありました。そこで、私はこの問題について企業と意見を共有し、課題解決の必要性を強調した結果、企業側も同様の意識を持つに至りました。この取り組みを通じて、当該企業は財務面に詳しい社外取締役を迎え入れ、配当性向の引き上げや自社株買いなどの株主還元策を強化しました。当社が当該企業をポートフォリオに組み入れてから、株価はピーク時で約45%上昇するなど、対話に一定の成果があったと考えており、企業との課題共有を通じて、株価および企業価値の向上に貢献できたことは、私にとって非常に印象深い事例となりました。数年前はESG取材と言えば、経営陣ではなく、CSR部の担当者が出席していましたが、最近では、取締役や執行役が対応し、IRの方も、ESGの取組みの細部まで詳しくお答えいただくことが多くなりました。企業側の意識も、ここ数年で高まっているように感じます。

東谷 2020年に、太陽生命にて証券会社向けの「寄付つきグリーン・ローン」を実行しました。この案件は、貸付先企業のグリーンフレームワークに則った融資で、融資資金が再生可能エネルギー発電プロジェクト等へ充当されるとともに、マンマーの

医療支援活動への寄付も行われる仕組みとなっています。マンマーでも生命保険事業に参入している当社らしい取組みとなり、とても印象に残っています。

ESGに関連する社会の期待はますます大きくなると考えられますが、皆さんが2023年度の業務で強化したのはどのような点ですか

東谷 当社としては、投融資実行後もその資金が適切に使用されているかモニタリングを実施し、必要であればエンゲージメントを通じて開示を促す取組みを強化しました。私が担当す



るストラクチャードファイナンスのチームでも、既存のプロジェクトファイナンス、特に再生可能エネルギー発電案件のモニタリング体制を強化しており、再度実際に現地に赴き、プロジェクトの事業者との面談や、設備等を確認することをチーム全員で取り組んでいます。実行後改めて調査をすることによって、地域経済への貢献や、脱炭素社会に向けた金融機関としての役割を実感することもあります。また、最近は土砂崩れなど自然災害による施設の損壊、国の認可を逸脱した森林開発、廃棄設備の不法投棄といった問題が浮き彫りになっており、これらのリスクを再認識する機会としても有効と考えています。

池田 2023年度に強化したポイントは2つ挙げられます。まず、ESGのS (Social) についてエンゲージメントを強化しました。2023年3月期の有価証券報告書からサステナビリティ情報の開示、とりわけ人的資本の開示が一部義務化されたことを受け、従業員の離職率、平均残業時間の推移、従業員エンゲージメント調査の結果と目標値、それに対する会社の対応策などについて

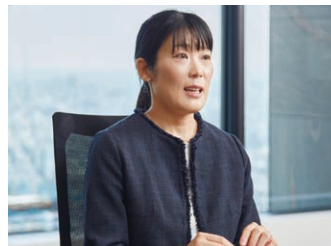
グループ従業員座談会

の確認を強化しました。また、サプライヤー調査の実施範囲、調査結果を受けた取引先への支援、対応などを企業側に確認するようにしました。例えば取引先に対して、契約にない付帯業務をさせている企業に対し、監督当局が指摘を行っているという情報があった場合、当該企業に対し、そういったリスクに対してどういう認識を持ち、解決していくのか確認しています。2点目が、エンゲージメント全体の管理の強化です。企業ごとの課題と、当社側が目指すゴールを設定した上で、エンゲージメントシートを作成し、当社からの提案、企業側の対応などの進捗をそれぞれ管理し、社内に共有することでエンゲージメント活動の効果の向上を図りました。

前田 池田さんの取組みと共通する部分があるのですが、当部では昨年度から、ESGスコアリングの対象を国内の社債の全投資先に広げました。ESGスコアリングとは、E・S・Gに関連する複数のモニタリング項目を評価し、各企業をスコアリングしていくものです。これまでのESG評価は、定性的な要素面も含めて各担当アナリストが行っており、基準があいまいでしたが、定量的かつ一律的に、担当者の主観が入らない形での評価が可能となったことで、エンゲージメント活動に活かせる有意義なものになりました。ただ、企業やセクターによってESG課題は異なり、単純に数字だけを見れば良いものではないため、しっかりコミュニケーションをとって有意義な対話をする必要があります。そのため、私が所属するチームでは定期的に勉強会を開催し、知識向上を怠らないようにしています。

ポジティブインパクトの測定や開示を行う流れが拡大していますが、自身の業務においてはどう対応していますか

池田 技術力やサービスでCO₂排出削減に貢献している企業に対しては、できる範囲からインパクトを試算してもらい、開示を行うよう提案しています。Scope4と呼ばれていますが、多くの



企業が、低排出な製品・サービスを提供することで、社会全体の排出削減に貢献することを重視していますし、当社のESGファンドでは、環境社会への貢献という観点からもビジネスモデルを評価しています。また、ESGデータによるポートフォリオのモニタリングを強化しており、近い将来に非財務インパクトを定量的に算出し、予想株価に反映できるようにしていくことが必要になると考えています。

社会のポジティブインパクトの測定は重要と考えており、太陽生命、大同生命とともに「インパクトコンソーシアム」に参加し、海外の先行事例などの研究を進めるなど、情報収集も積極的に行っています。

前田 大同生命は、投資を通じて創出したインパクトの測定を運用企画部と共同で行っています。各企業のインパクト指標の開示は、まだ大きく進んでいないのが実情です。また、各企業のインパクトの集計は手作業も多く、人的リソースが必要となっていることが業界全体の課題でもあります。各種の測定ツールを提供してくれる団体も多くありますので、そうしたものも活用しながら研究し、開示が進むよう働き掛けをしていきます。T&D保険グループとして、CO₂排出量に加え、医療や介護分野のインパクト測定も進めていく方針であり、そうした知見もアップデートしていきます。

東谷 当社も投資先のインパクトレポートの確認が基本となりますが、開示が不十分な案件については積極的な開示を働き掛けています。苦勞している点は、脱炭素案件についてはCO₂排出量を何トン削減したなどといった明確な共通の指標があり、イン

企業が、低排出な製品・サービスを提供することで、社会全体の排出削減に貢献することを重視していますし、当社のESGファンドでは、環境社会への貢献という観点からもビジネスモデルを評価しています。また、ESGデータによるポートフォリオのモニタリングを強化しており、近い将来に非財務インパクトを定量的に算出し、予想株価に反映できるようにしていくことが必要になると考えています。

パクトの測定や開示は一般化されつつある一方、ソーシャル分野のポジティブインパクトは多種多様であり、比較可能な形で把握するのが難しいということです。ワクチン債を例にとると、当社が投資した資金で何人にワクチンを届けたという明確なソーシャルインパクトを出せる一方、ソーシャルフレームワークに基づいて資金が活用される場合、その資金が具体的にどのプロジェクトに使われたかの把握が比較的難しく、結果的に社会的インパクトを明確に特定することが困難になるといった実情があります。今後定量的なツールが開発されていくことが望ましいですし、フレームワークを作る企業や貸付人側も、インパクトの測定やレポートの方法を、工夫する必要があると思っています。

前田 東谷さんのおっしゃった点は、投資家サイドにも改善すべき点があるのではと感じています。例えば新興国の金融機関に対して資金を提供するような場合など、インパクトを算定するリソースを持たない企業が対象となるケースもありますが、そういった先にやみくもに開示を求めるのは効果的ではなく、当社も自社の枠組みでインパクトを評価できるような、適切な基準を考えていく必要があると思います。



T&Dホールディングスは投融資ポートフォリオのCO₂排出量を2050年でネットゼロとする目標を掲げています。自身の業務として、どう取り組んでいきますか

前田 ネットゼロのレベルだと、各業界における技術革新、バリューチェーンの再編といった脱炭素に向けた移行が進むことが必要です。私たち投資家自身も各業界の機会・リスクを把握し、各企業が掲げる脱炭素へのロードマップが適切なものなのか、

グループ従業員座談会

本当に貢献できる事業は何なのかしっかり理解する必要があります。これはそう簡単なことではないですが企業や業界関係者とのコミュニケーション、Science Based Targets (SBT) *2の理解など、常に情報をアップデートして対応を進めていきたいです。

*2 パリ協定が求める水準と整合した、5～10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標

池田 各企業の環境データの開示、目標設定はかなり進んでいますし、SBT 認証を取得して科学的な根拠のある目標を設定する企業も増えています。当社グループも、2050年のゴールと2030年の中間目標を設定していますが、そう時間はありません。企業とのエンゲージメントでは、SBTなどの目標に沿った実効性を求めるよう伝えています。方法としては、企業が開示している実績データをもとに目標達成の進捗状況を確認することに加え、経営陣がその目標にコミットしているか、取締役会でモニタリングをしているか、さらに取締役の業績連動報酬の基準にESGをどのくらい組み入れているかなどを確認しています。また、日本はTNFDへの賛同企業数が世界で最も多い国であり、企業の多くが高い意識を持っているため、数年以内に企業側の情報開示が増加してくるでしょう。私たちが2050年ネットゼロを目指す上では、自然資本を含む、精緻なESG分析を踏まえたエンゲージメントをしていく必要があり、社内でも今後、取組みを強化していきます。

東谷 投資判断を行う企業の脱炭素ロードマップの確認やエンゲージメントを、投融資の前後から取り組んでいます。また、企業とのコミュニケーションや交渉において、CO₂削減の取組みを模索している企業に対しては、他業界の取組み事例や、グリーンボンドの発行状況などの情報を提供する取組みも行っています。長期資金を提供できる生命保険会社は、企業のESG課題への取組みに対して親和性が高い立場であることをチーム全員が意識し、有意義な情報提供を心掛けています。もちろん、サステ



ナブルな投融資を進める一方で、従来のクレジット評価の観点を疎かにしては本末転倒という点も意識しています。

リターンを確保することも重要ですし、一方で業界に

よっては脱炭素に向けた設備投資が大きな負担となる企業も存在するため、投融資にあたってはそうした企業の状況を考慮しなければなりません。

最後に、T&D保険グループのESG投資の発展のために注力すべき分野、向き合う課題についてお聞かせください

池田 今後、向き合っていくべきマテリアリティとして、少子化や地政学リスク等を挙げたいと思います。これら将来への不安の解決は、生命保険の提供といった当社グループの活動とも整合しています。私は学生時代にアメリカの酪農家の一家にホームステイをしたことがあるのですが、ホストファミリーの高校生が、自分の家のトラクターを運転し、校庭の芝刈りをしていました。時間があるときに行っているそうなのですが、強く印象に残っているのは、教育環境を地域の人みんなで整備するのは当たり前という文化でした。一方で昨年、娘の小学校のPTAに参加したとき、多くの保護者が仕事の都合で参加できないと言っていました。これは一例ではありますが、企業にできることはまだあると考えています。われわれ投資家をはじめとした金融機関は、社会をより良くするリーダー的役割を担うべきだと考えており、子供中心の社会を実現したり、戦争や紛争の解決・回避を



促したりするような仕組みづくりを支援する投資商品をつくってみたいのです。

東谷 再生可能エネルギーに関する分野では、制度変更の影響などにより組成される案件数はここ数年減少傾向にあったと思います。一方で、コーポレートPPAや長期脱炭素電源オークション*3のような、新しい制度も次々と始まっているほか、洋上風力のプロジェクトファイナンスなど、新規のファイナンス案件も台頭してくると期待しています。新規案件に積極的に取り組むとともに、高度化する案件に対応できる体制を構築していきたいです。その中でも特に向き合うべき社会課題は、池田さんが話されたソーシャル分野と考えており、投融資実績を増やしていきたいと思います。太陽生命のこれまでの取組みとして、認知症保険、疾病予防サービスの提供、保有不動産を活用した老人ホームの建設など、ソーシャル分野の課題とリンクするところもあるので、今後も人生100歳時代の実現に資するような投融資機会を模索していきたいです。そして私が果たす役割としては、固定観念にとらわれず、新しいファイナンス機会にアンテナを張り巡らせながら、目の前の案件に対して全力でアプローチしていくことだと考えています。

*3 2050年カーボンニュートラルを目指し、非化石燃料電源への移行を促進する制度

前田 注力すべき分野として、脱炭素の分野は長期的な視点に立ち、流行り廃りに関係なく、恒常的に取り組むべきと考えます。私たちが投資している業界や企業は、ネットゼロに向けて、まだ研究開発段階というところが多く、設備投資資金のニーズはまだ本格化していない状況ですが、その技術が実証化されていくにつれ、莫大な設備投資資金が必要になってくるでしょう。長期資金を提供できる者としては、先まで見据えた分析や企業とのコミュニケーションが必要になりますし、当社も体制を整えていく必要があります。

サプライチェーン

2-6

サプライチェーンの定義

T&Dホールディングスではサプライチェーンを下表のように定義し、サプライチェーンを通じたサステナビリティ・CSRの浸透に努めています。

活動		サプライチェーン
商品・サービスの提供	媒体	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

414-1

お取引先との関わり

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

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

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

グリーン購入・調達の実組み

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

パートナーシップ構築宣言

T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命およびT&Dフィナンシャル生命は、日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、これを公表しています。

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
労働	原則 3	企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
	原則 4	企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
	原則 5	企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
	原則 6	企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境	原則 7	企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
	原則 8	企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
	原則 9	企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止	原則10	企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

責任投資原則 (PRI)

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

Signatory of:



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

責任投資原則の6原則 (宣言)

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

Spring*

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、生物多様性に関する課題をテーマとした協働エンゲージメント・イニシアティブである「Spring」に参画しています。



* Spring: 投資家による協働エンゲージメントを後押しすることで、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させるというグローバル目標に貢献することを目指し、責任投資原則 (PRI) が設立。

Advance*

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、社会課題・人権に関する協働エンゲージメントを行う国際イニシアティブ「Advance」に参画しています。



* Advance: 幅広い社会問題を網羅するプラットフォームとして機能し、投資家のスチュワードシップ活動を通じて、人権とポジティブなアウトカムを促進することを目指し、責任投資原則 (PRI) が設立。

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) : 環境省が事務局機能を持ち、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。



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、2040年度までにCO₂



排出量をネットゼロとする目標を掲げております。この目標の実現のため、「2030年度までに使用電力の60%を再生可能エネルギー由来とする」ことを中間目標として設定し、当社グループが使用する電力の再生可能エネルギーへの切替えを積極的に進めています。

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



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。

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 社が、2017年に新規に開発した、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。



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。

2024 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。

2024 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。

2024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。

2023年度

- 経済産業省／「健康経営優良法人ホワイト500」認定
- HDI-Japan/HDI 五つ星認証プログラム コールセンターが「五つ星認証」を取得
- 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「三つ星」獲得
- 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 アワード2023」 「アナザーボイス賞」 「総合賞（ブロンズ）」を受賞

社会活動 413-1

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」、「社員参加型の社会貢献活動の推進」などの分野・方法で活動に取り組んでいます。

■ 主な活動領域

- 健康と福祉の向上：障がい者福祉に取り組む団体・イベントを支援しています。また財団法人を設立し、障がい者福祉・高齢者福祉に関する事業・研究等を助成しています。
- 健全な社会の発展：ソーシャルビジネス起業、文化（スポーツ）・科学・芸術の発展、金融知識の普及に取り組む団体・イベントを支援しています。また財団法人を設立し、諸外国との文化交流や助成活動を通じて、国際相互理解促進に取り組んでいます。
- 社員参加型の社会貢献活動の推進：社員サークル・友の会を設立し、医療・教育・環境保全・障がい者福祉分野等の社会貢献に取り組んでいます。また、社員参加型のイベント・寄付等により地域医療・環境衛生の改善、被災地支援等に取り組んでいます。

健康と福祉の向上（障がい者福祉・高齢者福祉 他）

3-3

外部団体への支援

■ 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。

■ 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。2023年は、鹿児島県で特別全国障害者スポーツ大会「燃ゆる感動かごしま大会」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。

■ 「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。



財団法人による活動

■ 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「ひまわり厚生財団」として設立され、2009年12月に「公益財団法人 太陽生命厚生財団」に移行しました。「高齢者や障がい者の福祉向上や文化活動を目的とした事業への助成」ならびに「高齢者福祉に関する調査研究への助成」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。

主な事業

社会福祉助成

- 事業助成：在宅高齢者、在宅障がい者等の福祉向上や文化活動の支援事業への助成。
- 調査研究助成：高齢者保健・医療、生活習慣病または高齢者福祉に関する調査・研究への助成。

【1984年度（設立）～2023年度の助成実績累計】2,493件 13億7,362万円

2023年度の主な事業

2023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

社会活動

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）等が実施する在宅高齢者または在宅障がい者の福祉に関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調査・研究への助成を実施しました。当年度の助成実績は、事業助成が58件 1,745万円、調査研究助成が7件 296万円、合計65件 2,041万円となりました。

■ 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。



【1974年度（設立）～2023年度の助成実績累計】4,673件 17億4,557万円

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76冊発行しています。また、より多くの方々に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。

健全な社会の発展

3-3

ソーシャルビジネス起業支援

■ 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。

*「日経ソーシャルビジネスコンテスト」は2024年度から「NIKKEI THE PITCH」に名称変更。



文化（スポーツ）・科学・芸術の発展

■ 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に支援するため、日本学生支援機構へ寄付を行っています。

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

■ 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「チームと競技者数の増加ならびに競技力の向上に寄与し、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。



社会活動

■ 課外授業の実施 ペット&ファミリー損害保険

ペット&ファミリー損害保険では、人とペットの豊かで平和な暮らしを実現するという目標に向け、東京都台東区教育委員会の「学びのキャンパスプランニング」事業に参画し、小中学校および保育園・幼稚園で課外授業を行っています。「ペットと人の共生」を共通テーマに、子供たちの年齢に応じて、「ペットと人の幸せな暮らし」「犬や猫の気持ちを理解する」「犬や猫のからだの仕組みや病気・医療を学ぶ」などの授業プランを提供しています。



金融知識の普及

■ 「FDSF Impact Conference 2024 (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」ための関係者が出会い、相互理解を深める場づくりを目指す、「FDSF Impact Conference 2024」に協賛しています。



■ 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。2023年度は、対面・非対面を併用し、全国から多くの方に参加いただきました。営業活動から本社業務まで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。



財団法人による活動

■ 公益財団法人大同生命国際文化基金

設立の目的等

大同生命が1985年に設立。諸外国との文化交流や助成活動を通じて、国際相互理解の促進を図り、わが国の国際化に貢献することを目的としています。

主な事業

大同生命地域研究賞の贈呈

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

翻訳・出版事業

日本において、アジア諸国の歴史・文化・習慣への理解を深めていただくことを目的として、アジア諸国 (14カ国) の現代文芸作品 (81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 (49作品) を8カ国で出版し、現地の大学や図書館などに寄贈しています。

教育支援事業

東南アジア諸国において、学校建設 (5カ国、20校) や図書・学用品の寄贈による学習環境の整備を通じて、各地域の教育意識の向上を支援しています。なお、長年にわたる教育分野への貢献が認められ、2013年にラオス人民民主共和国から「労働勲章第三等」が授与されました。



社員参加型の社会貢献活動の推進

社員サークル・友の会による活動

■ 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、2024年3月31日時点での会員数は8,695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

社会活動

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。

2023年度の主な活動

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

■ 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。車いすや歩行介助など、障がいのある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。

2023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。



社員参加型のイベント・寄付等の活動

■ 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年に「小さな親切運動」からスタートした本取組みは、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、全国の支社に活動の輪を広げてきました。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。



■ 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。2023年度は「地域社会への貢献」をテーマに、リサイクルの推進や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。



■ ウォーキングキャンペーンを通じた社会貢献活動 大同生命

中小企業の健康経営実践支援ツール「KENCO SUPPORT PROGRAM」の利用者を対象としたウォーキングキャンペーンと連動し、参加者の歩数に応じた寄付を実施しています。2023年度は、「認定NPO法人 グッドネーバーズ・ジャパン」「認定NPO法人 全国こども食堂支援センター・むすびえ」「令和6年能登半島地震の被災地」への寄付を実施しました。

■ 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。

さあ、保険の新次元へ。

T&D保険グループ



■ 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、2023年度は、延べ257名が献血に参加しました。



■ 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ったほか、個人宅や寺院の復旧作業の協力などの支援活動を行いました。その後も令和6年能登半島地震の被災地への義援金の寄贈など、幅広い支援活動を継続しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会 2-11

責務・役割

T&Dホールディングスの取締役会は、法令、定款および当社関連規程の定めに基づき、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行っています。また、監査等委員会設置会社への移行により、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。2023年度は17回開催しました。

構成 405-1

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、6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	14名*
男性	12名
女性	2名
うち社外取締役	6名（うち女性1名）
社外取締役の活動状況（2023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。

* 取締役の人数は2024年7月31日現在

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。

2023年度の実効性に係る評価概要

実施要領	当社では、2023年度の実効性に係る評価（任意の指名・報酬委員会を含む）としての実効性に関して、取締役会にアンケート・インタビューを行い、分析・評価を実施いたしました。また、新たな取組みとして取締役個人の自己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、ROE等の資本コストを意識した議論が更に進捗している。 - 子会社に関する監督・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、施策への反映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	2022年度評価で認識した課題（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）に取り組む、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、更なる高度化を企図し「人的資本向上に資するグループ人事の推進（人的資本の効果的な配置等）」「経営戦略に紐づく取締役会の多様性確保（スキル・マトリックス拡大等）」に加え、「グループ一体経営とグループシナジーの推進」への取組み強化の必要性を認識いたしました。加えて、今回新たな取組みとして実施した取締役個人の自己評価結果については、役員トレーニングの一層の充実等に活かしてまいります。
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 2-11

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

コーポレート・ガバナンス

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。2023年度は監査等委員会を19回開催しました。

監査等委員の人数	5名
男性	4名
女性	1名
うち社外監査等委員	3名(うち女性1名)
社外監査等委員の活動状況(2023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。

監査等委員会の実効性評価

監査等委員会が株主の負託を受けた独立の機関として、その役割・責務を適切に遂行しているかという点について、当年度に実施した監査活動を振り返り、洗い出された課題への対応を通じて監査品質の向上を図るため、監査等委員会の実効性評価を実施しています。

実施要領	2023年度の監査等委員、監査等委員でない取締役及び執行役員に対してアンケート*を実施し、その結果を踏まえて実効性を評価しました。 * 取締役の監督、企業集団の監査、関連部門との連携、運営態勢等の評価項目に対して、選択式・記述式で回答。
評価結果の概要	監査等委員会は期待されている役割を概ね果たしていると評価できるものの、さらに実効性を高めるためには、監査等委員会と内部監査部との連携強化、事業会社のモニタリング強化等の必要がある旨を認識しました。
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、監査等委員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。

取締役の選任 2-10

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。

グループ執行役員制度

当社は、グループ一体経営の強化を目的にグループ執行役員制度を導入し、グループ各社の代表取締役社長がよりグループ視点で自社の経営を行う体制としています。

社外からの経営参画

T&Dホールディングスおよび生命保険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会的知見、スキル、ならびに経験の向上に役立てています。

コーポレート・ガバナンス

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)

- | | |
|--------|---|
| 社外委員 | 医師、弁護士、学識経験者、消費者問題の見識者 |
| 主な検討事項 | 保険金・給付金の支払管理態勢の構築状況、保険金等支払査定の妥当性、保険金等請求時の手続きのわかりやすさ、保険金等支払業務の適切性、「お客様の声」の状況、「お客様の声」を活かした業務改善の取組状況 |

お客さまの声協議会 (大同生命)

- | | |
|--------|--|
| 社外委員 | 医師、弁護士、学識経験者、消費者問題の見識者 |
| 主な検討事項 | お客さまサービスの向上にかか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、ジャーナリスト |
| 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 |

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・ガバナンス態勢の強化を図るため、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。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、客観性および説明責任を強化するために委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定しています。

指名・報酬委員会で議論した主なテーマ (2023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 (スキル・マトリックスを含む) - 監査等委員でない取締役および監査等委員である取締役候補者の選任等 - 指名・報酬委員となる社外取締役の選定 - 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	- 監査等委員でない取締役・執行役員の個人別の評価、賞与および月例報酬の決定 - 直接子会社の代表取締役の評価結果 - 信託型株式報酬の信託の延長 - 当社および直接子会社の役員処遇等

指名・報酬委員会の構成

指名・報酬委員の人数	5名*
男性	4名
女性	1名
うち社外委員	4名 (うち女性1名)

* 委員の人数は2024年7月31日現在

コーポレート・ガバナンス

役員の報酬

2-18 2-19 2-20

役員の報酬等

■ 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。

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

■ 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、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。	金銭
賞与	年1回	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、取締役会にて決議。	
信託型株式報酬	各役員の退任時	信託型株式報酬は、取締役（社外取締役を含む非常勤取締役、監査等委員である取締役および国内非居住者を除く）に対して、取締役会で決定されたテーブルに基づき、役位に応じてポイントを付与。なお、当社の役員退任時に累積ポイントに応じて当社株式を交付および金銭を給付。 また当制度は、マルス・クローバック条項*を設定。	株式70% 金銭30%

* マルス・クローバック条項

信託型株式報酬制度は、受益権確定日より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。

■ 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 (主な指標は下記参照)	- 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（財務・非財務）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。

■ 会社業績評価に係る主な経営指標＜2023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	995億円	1,035億円	104.0%
新契約価値	1,739億円	1,617億円	93.0%

コーポレート・ガバナンス

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、8.6% となっています。
- ROEV の実績は、16.8% 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「247.0%」となっています。
- * 株主総利回りは以下にて算出しています。
- 5年: (2023年度末日の株価+2019年度から2023年度までの1株当たり配当額の累計額) / 2018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	● 前年度水準を参考に評価基準を定め達成状況を評価。
従業員エンゲージメントスコア	
CO ₂ 排出量の削減	

- お客さま満足度および従業員エンゲージメントスコアの実績は、前年度水準以上となり、評価基準を達成しています。
- CO₂排出量の実績は、前年度水準から10.0%の削減となり、評価基準を達成しています。

■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。

■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



■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。

コーポレート・ガバナンス

役員区分ごとの報酬等総額および報酬の種類別総額開示

(単位:百万円)

区分	月例報酬		賞与引当金		信託型株式報酬 (役員報酬BIP信託)		報酬等総額	
	支給 人数	金額	支給 人数	金額	支給 人数	金額	支給 人数	金額
監査等委員でない取締役 (社外取締役除く)	6名	124	3名	36	3名	35	6名	197
監査等委員である取締役 (社外取締役除く)	2名	86	0名	—	0名	—	2名	86
監査等委員でない 社外取締役	2名	20	0名	—	0名	—	2名	20
監査等委員である 社外取締役	3名	37	0名	—	0名	—	3名	37
合計	13名	268	3名	36	3名	35	13名	341

- 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142百万円、非金銭報酬等の総額は35百万円です。
- 上記の支給人数および報酬等の額には、2023年6月28日開催の第19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名を含んでいます。なお、2023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2023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。

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。

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な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、当社および生命保険3社の社長の後継者計画を策定・運用しています。当計画にて、社長に求める資質・能力や選定プロセス等を定めるとともに、指名・報酬委員会が当計画の策定・運用について審議、取締役会に意見の答申を行い、取締役会がプロセス全体が適切に実行されていることの監督を行うことで、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。

コーポレート・ガバナンス

内部監査体制

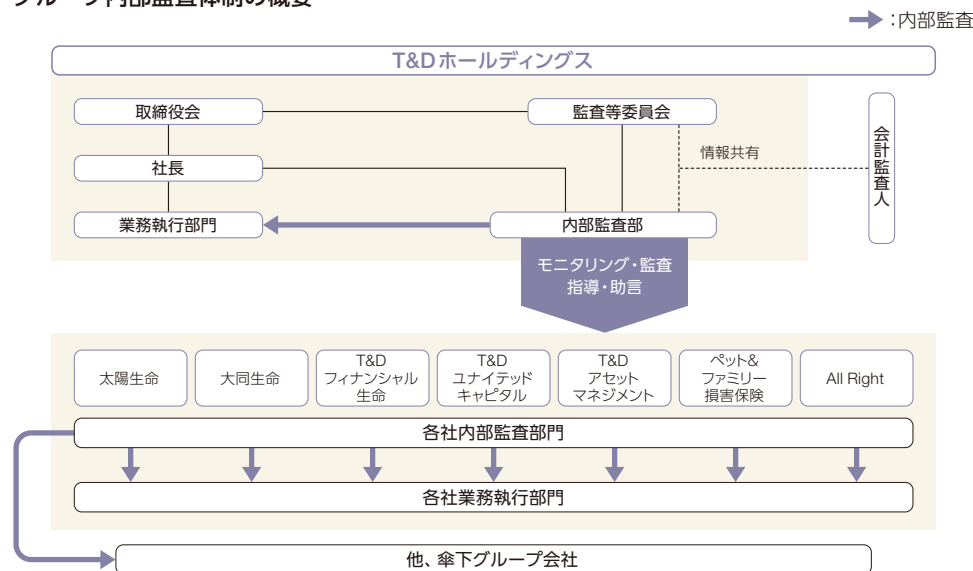
当社の内部監査に係る体制

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、これに基づき、他の業務執行部門から独立した内部監査部を設置しています。

内部監査部は、監査等委員会の同意を得て取締役会で決議された内部監査計画に基づき、業務の規模・特性を踏まえたリスクプロファイルに応じたリスクベースの内部監査に努めています。また、内部監査の実施にあたっては、経営目標の効果的な達成に役立つよう、業務執行部門やテーマ毎の内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、これに基づいて客観的意見を述べ、助言・勧告を行っています。加えて、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の適切性・有効性を確認し、必要に応じて直接子会社に対して指導・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。

内部監査やモニタリング等の結果については、代表取締役社長、監査等委員会、取締役会に月次で報告しています。内部監査部は、監査等委員会に直接報告し、指示を受けるレポーティングラインを確保しており、さらに、会計監査人とも定期的に意見交換を行い、内部監査計画や監査結果に係る情報を共有しています。

グループ内部監査体制の概要



グループの内部監査に係る体制、監査品質、活動概要

直接子会社においても、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。2023年度末の内部監査部門の要員数は、当社を含めてグループ合計67名で構成されており、公認内部監査人(CIA)、公認情報システム監査人(CISA)、公認不正検査士(CFE)、金融内部監査士などの専門資格を有する人材が在籍しています。

当社はIIA(The Institute of Internal Auditors:内部監査人協会)が定める国際基準に則り、少なくとも5年に1回は内部監査の品質に関わる外部評価を受検しています。2023年度は当社および生損保4社(太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、ペット&ファミリー損害保険)で受検し、同国際基準において「一般的に適合している(GC:Generally Conforms)」との評価を受けています。当社は、毎年グループ共通の重点課題を定め、直接子会社はその課題を踏まえ、内部監査計画を策定し、経営戦略の進捗を検証するテーマ別の監査等を実施しています。なお、グループ共通の監査テーマについては、グループ共同で監査を実施し、一体的な検証を行っています。また、当社および直接子会社の内部監査部門が出席する定例会議を四半期ごとに開催し、グループの内部監査の高度化へ向けた取組み状況や、各内部監査部門が行った助言・勧告を共有することで、グループの内部監査の実効性を高めています。

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。

リスクマネジメント 3-3

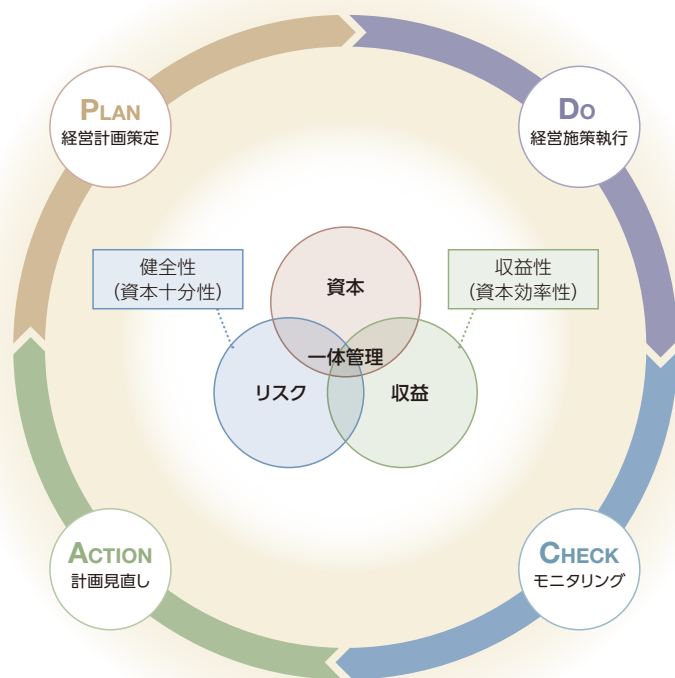
ERM

ERMの仕組み

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。

PDCAサイクル



T&D保険グループでは、このERMをグループベースで行うための組織として「グループERM委員会」を設置しています。当委員会が中心となってグループのERMを推進することで、健全性の向上を図りつつ、企業価値の安定的・持続的な増大を実現していきます。

具体的には、経済価値ベースで資本・収益・リスクを評価し、グループリスク選好として健全性および収益性に関する基準を設定したうえで、当方針を満たすよう経営計画を策定 (Plan)、経営施策を執行 (Do)、計画の進捗状況をモニタリング (Check)、必要に応じ計画等を見直す (Action) という「PDCAサイクル」を通じて、ERMを推進していきます。

統合的リスク管理の仕組み

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。

リスク管理

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。

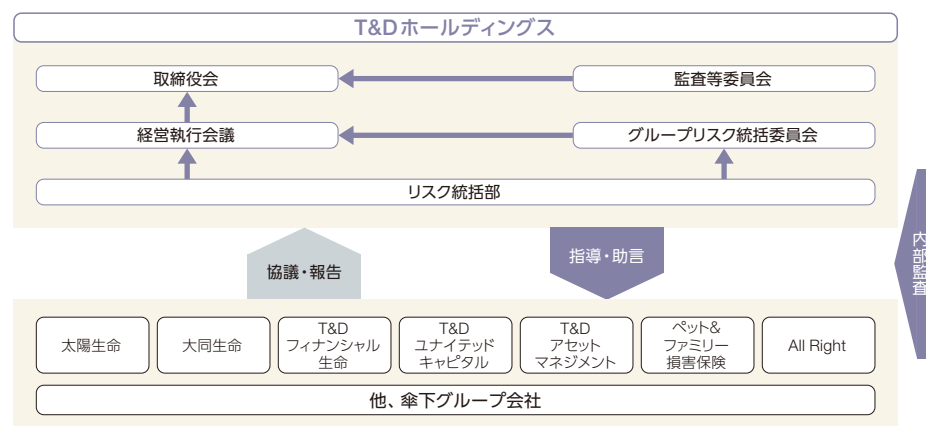
当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一したリスク管理指標に基づくリスクの状況について、直接子会社から定期的および必要に応じて報告を受け、グループ各社が抱える各種リスクの状況を把握・管理しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役会に報告するとともに、必要に応じて直接子会社に対し指導・助言を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

リスクマネジメント

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



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。

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

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、社内・業界慣行の世間からの乖離等を的確に認識・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。

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。

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。

リスクマネジメント

エマージングリスクへの対応

新型コロナウイルス感染症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感染症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、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。

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。

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

また、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3社等では、個人情報保護宣言（プライバシーポリシー）を制定し、各社ホームページなどで公表しています。T&D情報システムでは、当社グループの情報システムを支える会社として、個人情報を含むさまざまなデータを適正に運用し、厳重な保護管理を行っています。2005年5月に個人情報の適切な取扱いを行う事業者が付与される「プライバシーマーク」の認証を取得しました。

個人情報保護宣言は、当社ホームページをご参照ください。

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



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説明があったものを苦情として扱い、お客さま等から苦情を受付けた場合は適切な対応に努めています。

なお、2023年度に受けた個人情報取扱い関係の苦情は150件です。

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。

コンプライアンス

2-24

3-3

205-2

コンプライアンスの基本的な考え方

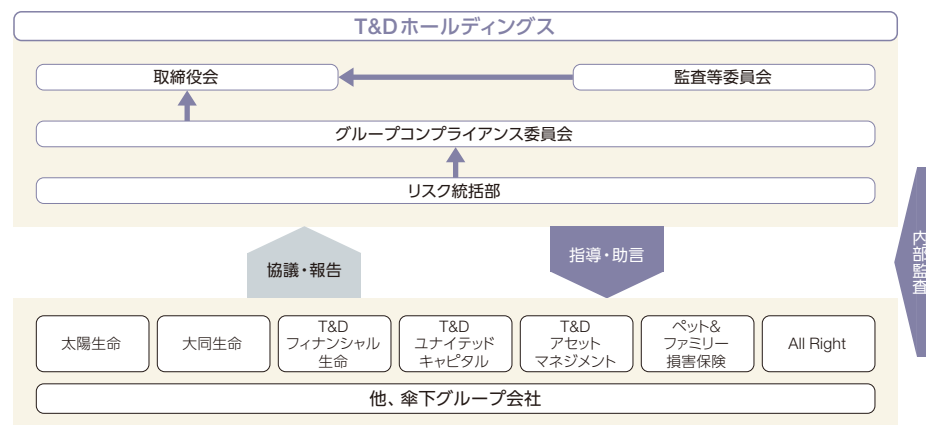
T&D保険グループは、CSRの取組方針である「T&D保険グループCSR憲章」に「法令、ルール等を厳格に遵守し、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動する」ことを明記し、法令等遵守を経営の重要課題と位置づけています。CSRの推進において、コンプライアンスはその中核となる、欠くことのできない要素であるという認識のもと、グループすべての役職員に「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」等を周知徹底し、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

グループコンプライアンス推進体制

当社グループのコンプライアンス推進態勢は、「T&D保険グループコンプライアンス態勢整備基本方針」に基づいて整備しています。

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取締役会の下部組織として設置しています。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、重要な事項についての報告を受け、必要に応じ、各社に対する指導・助言を行います。生命保険3社等においても、コンプライアンス委員会およびコンプライアンス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



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。

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。

コンプライアンス

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・ローンドリング対策や費消・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、2023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。

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、生命保険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。

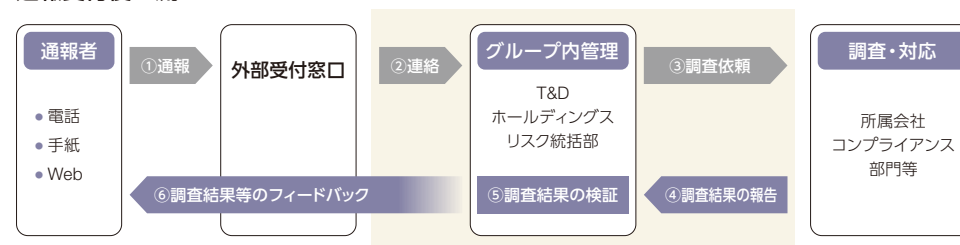
なお、法令違反、ハラスメント等の人権問題などの疑いがある場合は事実関係を調査し、違反行為等がある場合は就業規則に基づき懲戒処分を実施しています。

* 贈収賄、汚職、差別・ハラスメントなど人権問題に関わる事項等を含む。

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*

2021年度	309件
2022年度	354件
2023年度	361件

* 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。

税務へのアプローチとマネジメント

3-3

207-1

207-2

207-3

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。

第三者意見

2022年度より第三者意見を提出させていただき、今回で3年目となります。年々内容が充実されており、今年度は特に気候変動に関する取組みに大きな前進がありました。貴社がサステナビリティに関してどのように考え、活動しているか「サステナビリティレポート2024」の記述を踏まえて、第三者意見を提出させていただきます。

気候変動対策

気候変動対策において、自社排出ネットゼロ目標を2050年から2040年に10年早める大きな前進がありました。投融資先（Scope3カテゴリ15）の削減目標も「2050年度までにネットゼロ達成」に向け、「2030年度40%削減から50%削減」に見直され、積極的なコミットメントが感じられます。開示情報も昨年からさらに拡充し、太陽生命、大同生命に加え、T&DアセットマネジメントについてもCO₂排出量を開示。国内上場企業発行の株式・債券・貸付に加え、内外政府が発行する国債に関するCO₂排出量の開示もされました。引き続き着実なCO₂削減に向けた取組みを応援しています。

金融セクターは日本の脱炭素社会実現において重要な役割を果たします。企業のGHG削減に向けた取組みを支える資金調達手段となるトランジションファイナンスは、特に多排出産業の段階的な排出量削減に向けて必要とされています。貴社においても、既にトランジションファイナンスに取組まれているかと思いますが、今後、責任ある機関投資家として、具体的な移行計画や投融資方針、評価基準の策定・公開などを検討されてはいかがでしょうか。

人権尊重

人権領域についても着実に取組みが進められ、2023年度に策定したT&D保険グループ人権リスクマップに基づき、「お客さまのプライバシーに対する権利」についてもチェック項目に追加されました。また、機関投資家としての取組みについて、人権尊重のテーマに記載がされたことは、バリューチェーン全体を対象とした意識変化が感じられました。

今年5月にILO駐日事務所とPRI（Principles for Responsible Investment）による機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイドが作成されましたが、機関投資家の影響力を人権への負の影響を予防・軽減することに加えて、企業と社会へのプラスの影響を及ぼすことが期待され

ています。今後、人権デューデリジェンスについてより具体的な開示、例えば対象範囲と対象数の開示や、人権リスクマップを活用した取組みの拡充、投融資先の人権尊重についての取組内容の開示などが進むことを期待します。

人的資本経営

人材領域では、非財務KPIの一つである従業員のエンゲージメントスコア調査について開示され、興味深く拝見いたしました。サーベイの手法や目標値等に関する説明があると、より理解が深まります。今後効果的な人材戦略が策定されていくかと思いますが、さらに人材戦略と経営戦略の連動についても開示されてはいかがでしょうか。

生物多様性

環境領域では昨年、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」を開示。今回は、自然資本に関する情報開示の重要性の高まりを受け、業種ごとの依存度・影響度を定量化した「自然関連リスク分析結果」が公開されました。今後、調査分析から具体的な取組みが進み、情報開示されていくことを期待しています。今年度レポートでは機関投資家としての情報開示が増え、ESG投資担当者による座談会など、貴社グループのESG投資の具体的な取組みについて理解が深まりました。9,600億円を超えるESG投資残高を持つ貴社の機関投資家としての役割は大きく、その動きに注目しています。日本の保険業界をリードしている貴社の影響力の範囲拡大と取組みがさらに進化することで、社会全体がよりサステナブルな方向へ進む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。



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、2023年4月1日から2024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・PDFのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 2: 一般開示事項 2021	1. 組織と報告実務		
	2-1 組織の詳細	T&D 保険グループ各社および財団法人 P.4 会社概要 (2024年3月末現在) P.5-6 株主構成 P.22	
	2-2 組織のサステナビリティ 報告の対象となる 事業体	目次 ▶ サステナビリティレポート2024について ▶ レポート発行情報 ▶ 対象範囲 T&D 保険グループ各社および財団法人 P.4	
	2-3 報告期間、報告頻度、 連絡先	目次 ▶ サステナビリティレポート2024について ▶ レポート発行情報 目次 ▶ サステナビリティレポート2024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	第三者保証報告書 P.70	
	2. 活動と労働者		
	2-6 活動、バリューチェーン、 その他の取引関係	T&D 保険グループの事業概要 P.3 T&D 保険グループ各社および財団法人 P.4 サプライチェーンの定義 P.85	
	2-7 従業員	従業員数 P.7	
	2-8 従業員以外の労働者	従業員数 P.7	当グループが業務管理する派遣労働者数は「(臨時従業員数)」に含まれます。
	3. ガバナンス		
	2-9 ガバナンス構造と構成	サステナビリティ推進体制 P.12 サステナビリティ課題に対応する委員会 P.13 コーポレート・ガバナンス P.93-100 PDF コーポレートガバナンス報告書 (https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/pdf/20240626_governance.pdf)	

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・PDFのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 2: 一般開示事項 2021	3. ガバナンス		
		取締役の選任 P.95	
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	指名・報酬委員会 P.96 WEB 株主総会 (https://www.td-holdings.co.jp/ir/stock/meeting/)	
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	取締役会 P.94 監査等委員会 P.94-95	
	2-12 インパクトの マネジメントの監督に おける最高ガバナンス 機関の役割	サステナビリティ推進体制 P.12 サステナビリティ課題に対応する委員会 P.13	
	2-13 インパクトの マネジメントに関する 責任の移譲	サステナビリティ推進体制 P.12 サステナビリティ課題に対応する委員会 P.13	
	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	グループサステナビリティ推進委員会 P.12	
	2-15 利益相反	コーポレート・ガバナンスの状況 P.93-95 PDF コーポレートガバナンス報告書 (https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/pdf/20240626_governance.pdf)	
	2-16 重大な懸念事項の 伝達	人権の尊重 P.23-25 内部通報制度 P.105	
	2-17 最高ガバナンス機関の 集会的知見	社外からの経営参画 P.95-96	
	2-18 最高ガバナンス機関の パフォーマンス評価	指名・報酬委員会 P.96 役員の報酬 P.97-99	
	2-19 報酬方針	役員の報酬 P.97-99	
	2-20 報酬の決定プロセス	指名・報酬委員会 P.96 役員の報酬 P.97-99	
	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。

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・PDFのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 2: 一般開示事項 2021	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 P.9-10	
	2-23 方針声明	WEB T&D保険グループ 目指すグループ像 ▶ T&D保険グループの理念と方針 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/philosophy.php) T&D保険グループ人権方針 P.23 T&D保険グループESG投資方針 P.73 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.php)	
	2-24 方針声明の実践	人権の尊重 P.23-25 投資を通じた持続可能な社会への貢献 P.72-80 コンプライアンス P.104-105	
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	人権の尊重 P.23-25 顧客プライバシーの保護 P.103 内部通報制度 P.105	
	2-26 助言を求める制度 および懸念を提起する制度	内部通報制度 P.105	
	2-27 法規制遵守	該当なし	
	2-28 会員資格を持つ団体	生命保険3社が所属する団体 P.5 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 P.20	
	5. ステークホルダー・エンゲージメント		
	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	ステークホルダーエンゲージメント P.20 「お客さまの声」にお応えする取組み P.46-48 従業員の声を反映させる取組み P.56 サステナビリティ・CSR従業員アンケート P.56 スチュワードシップ活動 P.76-77 IR活動 P.21	
	2-30 労働協約	労働組合との意見交換・協議 P.56	

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・PDFのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18	
	3-2 マテリアルな項目のリスト	社会的課題と共有価値創造の取組み P.17-18	
経済パフォーマンス			
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	T&D保険グループ サステナビリティステートメント P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 TCFDに基づく気候関連財務情報の開示 P.60-63	
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	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 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/library.php) WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ 寄付・コミュニティ投資等の状況 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/library.php)	
	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	TCFDに基づく気候関連財務情報の開示 P.60-63	
間接的な経済的インパクト			
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	T&D保険グループ サステナビリティステートメント P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 P.27-41 投資を通じた持続可能な社会への貢献 P.72-80	
GRI 203: 間接的な経済的 インパクト 2016	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 P.27-41 投資判断へのESG要素の反映 P.74-75	

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・PDFのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
腐敗防止			
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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 リスクマネジメント P.101-103 コンプライアンス P.104-105	
GRI 205： 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク 評価を行っている 事業所	リスクの認識と評価 (リスクプロファイル) P.102	リスクカテゴリー別の 管理のため、[腐敗に 関するリスク評価の 対象とした事業所の 総数と割合]は開示 していません。
	205-2 腐敗防止の方針や 手順に関する コミュニケーション と研修	コンプライアンス P.104-105	報告要求事項の中 には情報収集の準備中 の項目もあります。 数年内の開示を予定 しています。
	205-3 確定した腐敗事例と 実施した措置の説明	該当なし	
反競争的行為			
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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 リスクマネジメント P.101-103 コンプライアンス P.104-105	
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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 税務へのアプローチとマネジメント P.106	

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・PDFのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
税金			
GRI 207： 税金 2019 マネジメント手法の 開示事項	207-1 税務へのアプローチ	税務へのアプローチとマネジメント P.106	
	207-2 税務ガバナンス、 管理、およびリスク マネジメント	税務へのアプローチとマネジメント P.106 内部通報制度 P.105	
	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	税務へのアプローチとマネジメント P.106	
GRI 207： 税金 2019 項目別の開示事項	207-4 国別の報告	WEB サステナビリティライブラリー ▶ コーポレート・ガバナンスに関する取組み ▶ 納税額 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/library.php)	
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	T&D保険グループ サステナビリティステートメント P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 環境負荷低減の取組み P.65-69	
GRI 301： 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量 又は体積	事務用紙使用量 P.68	
エネルギー			
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	T&D保険グループ サステナビリティステートメント P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献 P.59-71	
GRI 302： エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー 消費量	電力使用量 P.66	
	302-3 エネルギー原単位	電力使用量 P.67	

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・PDF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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 環境負荷低減の取組み P.65-69	
GRI 303： 水と廃水 2018 マネジメント手法の 開示事項	303-1 共有資源としての 水との相互作用	環境負荷データ P.66-67	
	303-2 排水に関連する インパクトの マネジメント	環境負荷データ P.66-67	
GRI 303： 水と廃水 2018 項目別の開示事項	303-3 取水	水使用量 P.66	
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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 TNFD提言に基づく自然関連リスク分析 P.64	
GRI 304： 生物多様性 2016	304-3 生息地の保護・復元	森林保全活動 P.71 環境教育・啓発 P.71	
大気への排出			
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	T&D保険グループ サステナビリティステートメント P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献 P.59-71	
GRI 305： 大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果 ガス (GHG)	CO ₂ 排出量 P.66	
	305-2 間接的な温室効果 ガス (GHG)	CO ₂ 排出量 P.66	
	305-3 その他の間接的な 温室効果ガス	CO ₂ 排出量 P.66 投融資先のCO ₂ 排出量 P.67	
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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 環境負荷低減の取組み P.65-69	

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・PDFのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
廃棄物			
GRI 306： 廃棄物 2020 マネジメント手法の 開示事項	306-1 廃棄物の発生と 廃棄物関連の著しい インパクト	環境負荷低減の取組み P.65-69	
	306-2 廃棄物関連の著しい インパクトの管理	環境負荷低減の取組み P.65-69 第三者保証報告書 P.70	
GRI 306： 廃棄物 2020 項目別の開示事項	306-3 発生した廃棄物	廃棄物発生量・リサイクル率 P.67	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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18	
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	サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 多様な人材が活躍できる環境づくり P.49-58	
GRI 401： 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と 離職	生命保険3社の在籍数と採用数 P.7 採用数・離職者数 P.55	
	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	従業員およびその他の労働者に関する情報 P.55	
	401-3 育児休暇	出産・育児休業取得状況 P.54	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。
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	T&D保険グループ サステナビリティステートメント P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント P.20 従業員の健康のために P.57-58	

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・PDFのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
労働安全衛生			
GRI 403: 労働安全衛生 2018 マネジメント手法の 開示事項	403-1 労働安全衛生 マネジメントシステム		
	403-2 危険性(ハザード)の 特定、リスク評価、 事故調査		
	403-3 労働衛生サービス		
	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	ワーク・ライフ・バランスへの取組み ▶P.54-55 従業員の健康のために ▶P.57-58	
	403-5 労働安全衛生に 関する労働者研修		
	403-6 労働者の健康増進		
	403-7 ビジネス上の関係で 直接結びついた労働 安全衛生の影響の 防止と緩和		
GRI 403: 労働安全衛生 2018 項目別の開示事項	403-9 労働関連の傷害	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に 関する取組み ▶ 労働災害の発生状況 (https:// www.td-holdings.co.jp/csr/library.php)	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 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	T&D 保険グループ サステナビリティステートメント ▶P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ ▶P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶P.20 人的資本経営 ▶P.50-51	
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの 年間平均研修時間	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に 関する取組み ▶ 教育・研修 (https://www. td-holdings.co.jp/csr/library.php)	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	成長の機会を提供する取組み ▶P.50 高齢者の活躍推進 ▶P.51	

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・PDF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 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	T&D 保険グループ サステナビリティステートメント ▶P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ ▶P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶P.20 多様性への取組み ▶P.52-53	
	405-1 ガバナンス機関 および従業員の ダイバーシティ	取締役 ▶ 構成 ▶P.94 役員の年齢区分別構成 (2024年7月現在) ▶P.56 従業員の年齢区分別構成 ▶P.56 生命保険3社内務職員の女性管理職比率 ▶P.52	
	405-2 基本給と報酬総額の 男女比	生命保険3社の男女別賃金差異 ▶P.52	
人権アセスメント			
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	サステナビリティ推進の重点テーマ ▶P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶P.20 人権の尊重 ▶P.23-25	
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	人権啓発研修 ▶P.25	全員を対象に人権啓 発研修を実施してい 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 2021	3-3 マテリアルな項目の マネジメント	T&D 保険グループ サステナビリティステートメント ▶P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ ▶P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶P.20	
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	社会活動 ▶P.89-92	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。

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・PDF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面のアセスメント			
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	サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.20	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1 社会的基準により 選定した 新規サプライヤー	お取引先との関わり ▶ P.85	
マーケティング&ラベリング			
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	サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18	
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	「心からのご安心」をお届けするために ▶ P.41-46 「お客さまの声」にお応えする取組み ▶ P.46-48	
顧客プライバシー			
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	サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.20 追加項目: プライバシーに対する権利 (お客さま) ▶ P.24 サイバーセキュリティの取組み ▶ P.103 顧客プライバシーの保護 ▶ P.103	
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1 顧客プライバシーの 侵害および顧客データの 紛失に関して 具体化した不服申立	顧客プライバシーの保護 ▶ P.103	
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	サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 リスクマネジメント ▶ P.101-103 コンプライアンス ▶ P.104-105	
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1 社会経済分野の 法規制違反	該当なし	

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・PDF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	T&D 保険グループ サステナビリティステートメント ▶ P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.20 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ P.27-41 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 (https://www.td-holdings.co.jp/csr/library.php)	
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	T&D 保険グループ サステナビリティステートメント ▶ P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.20 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ P.27-41 従業員の健康のために ▶ P.57-58 健康と福祉の向上 (障がい者福祉・高齢者福祉 他) ▶ P.89-90	
機関投資家としての責任*			
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	T&D 保険グループ サステナビリティステートメント ▶ P.11 サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.20 投資を通じた持続可能な社会への貢献 ▶ P.72-80	
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	サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ P.16-18 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.20 ベストシニアサービス ▶ P.40-41 健全な社会の発展 ▶ P.90-91 高齢者の活躍推進 ▶ P.51	

* 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