



CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.

“Try & Discover”を、ひとつの力に。ひとりの安心から、社会の成長へ。

挑戦、その先へ。

T&D保険グループ

サステナビリティレポート 2026

目次

Introduction

- 1 グループ経営理念
- 2 トップメッセージ
- 4 T&D保険グループのあゆみ
- 5 T&D保険グループの事業概要
- 10 T&D保険グループの価値創造プロセス

サステナビリティマネジメント

- 11 サステナビリティ・マネジメント・アプローチ
- 14 サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ
- 15 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
- 18 ステークホルダーエンゲージメント
- 21 人権の尊重

社会価値向上の重点テーマ

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

41 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献

- 42 推進体制／TCFDに基づく気候関連財務情報の開示
- 46 TNFDに基づく自然関連財務情報の開示
- 49 森林保全活動／環境教育・啓発
- 50 環境負荷低減の取り組み

56 投資を通じた持続可能な社会への貢献

- 57 基本的な考え方
- 58 投融資判断へのサステナビリティ課題の反映
- 60 注力分野の取り組み
- 63 スチュワードシップ活動
- 65 イニシアティブへの参画
- 66 責任投資レポートの公表

人的資本向上の重点テーマ

- 67 人的資本経営
- 69 多様な人材が活躍できる環境づくり
- 70 成長の機会を提供する仕組み
- 71 働きやすい職場環境
- 77 従業員の健康のために
- 79 人的資本の拡充
- 80 人材育成・確保に向けた取り組み
- 82 グループ従業員座談会
- 86 従業員の動向

社会

- 87 サプライチェーン
- 88 T&D保険グループが賛同し支持する原則・イニシアティブ
- 90 外部よりいただいた評価
- 91 社会活動

ガバナンス

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

111 第三者意見

データ集

- 113 環境データ
- 117 社会データ
- 118 GRI対照表

本レポートの記載において、関連するGRI項目番号を()内に表記しています。
GRIスタンダードの詳細はP.118 GRI対照表をご参照ください。

サステナビリティレポート2026について

レポート発行情報

- 発行時期 2026年9月30日
- 対象範囲 T&Dホールディングスと連結子会社および財団法人
* 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.53-54 「[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 2025年4月1日～2026年3月31日(年次報告) * 一部2026年4月以降の活動も掲載しています。

連絡先

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

2026年度はサステナビリティに関し幅広い見識のある、青山学院大学客員教授 学校法人青山学院評議員 博士(経営管理) 小方信幸氏に、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。2026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2026」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、「データ集 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2026ダイジェスト編」は、当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てお伝えするため、少ないページ数で、写真・イラストを活用し親しみやすく、読みやすいレポートにしています。

ダイジェスト編の概要

- グループ経営理念
- トップメッセージ
- T&D保険グループのあゆみ
- サステナビリティ・マネジメント・アプローチ
- 社会価値向上の重点テーマ
- 健康で豊かな暮らしの実現／地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献／投資を通じた持続可能な社会への貢献
- 人的資本向上の重点テーマ
- 多様な人材が活躍できる環境づくり／人的資本の拡充
- 社会活動
- 外部評価／賛同し支持する原則・イニシアティブ

グループ経営理念

グループ
経営理念

T&D保険グループの存在意義

Try & Discover (挑戦と発見) による価値の創造を通じて、人と社会に貢献するグループを目指します。

私たちのグループ経営理念は、挑戦と発見というグループ組成以来の精神を大切にしながら、価値創造を通じて社会の公器として人と社会に貢献し続けるという、当グループのサステナビリティ経営そのものを示すものです。

環境認識と
対応の方向性

少子高齢化・労働人口の減少などのメガトレンドにより、超長期的に縮小していく市場で勝ち残るには、**グループが一体**となり、効率的で生産性の高い組織へ変革しなければなりません。

そのうえで、**生命保険事業をコア**としながら、2030年のその先に向けた持続的成長の礎を構築するため、社会課題の多様化を機会と捉えて**新たな事業領域にも挑戦**することで、グループを次の成長ステージに引き上げていきます。

経営ビジョンの
見直し

“Try & Discover” を、ひとつの力に。

グループの精神

グループ一体経営

ひとりの安心から、社会の成長へ。

生保事業をコアに周辺サービスまで
提供価値を拡大

サステナビリティ経営

当グループの存在意義（経営理念）や環境認識などを踏まえこれまでのビジョンの思いを受け継ぎつつ、目指す姿をより明確化しました。

グループ
経営理念

グループ
経営ビジョン

グループ
成長戦略

グループ
KPI

単年度の経営計画

各社の執行計画・予算

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
社会とともに成長する

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長

森の昌孝

サステナビリティを取り巻く環境

私たちを取り巻く社会環境は日々変化しています。気候変動の深刻化、資源の枯渇、社会的格差の拡大など、さまざまな社会課題が世界的に顕在化しており、社会的に脆弱な立場の人々ほど大きな影響を受けています。生命保険事業という公共性の高い事業をその本業とする当グループでは、社会の構成員である企業体として、さまざまなリスクへのレジリエンスを持つ持続可能な世界を作るために、サステナビリティ経営に取り組むべきであるとの想いを一層強くしています。

また、国際的な開示基準等も整備され、各企業には財務情報と非財務情報を統合的に開示することが求められており、透明性の向上と説明責任の強化が不可欠となっています。こうした社会的要請と制度的変化を真摯に受け止め、当グループは、サステナビリティを経営の中心に据え、環境・社会・企業統治の各側面において責任ある行動を推進し、ステークホルダーとの信頼関係をより一層深めていきます。

企業の持続的な成長に向けて

2026年4月を始期とするグループ長期ビジョンでは、「Try & Discover」を、ひとつの力に。ひとりの安心から、社会の成長

トップメッセージ

へ。」を経営ビジョンとして掲げました。世界の先行きが不透明感を増してきている中にあるのは、より長期的な視点から社会課題を捉え、当社が目指すべき姿を明確にする必要があります。人口構造やライフスタイルの変化、デジタル化の進展等、メガトレンドを見据えつつ、当グループの特性や強みを生かした事業を展開することで、社会とともに持続的に成長するグループを目指します。

T&D 保険グループでは、経済的価値と社会的価値の双方を創出する「共有価値の創造」に取り組んでいます。個人のお客さまではシニア層、法人のお客さまでは中小企業を対象に、お客さまのお役に立つさまざまな保障・サービスを提供しています。太陽生命は、健康長寿社会の実現に貢献する『予防保険シリーズ』などを展開し、大同生命では中小企業の経営課題解決に寄り添う施策を実施するなど、各社が特化したマーケットにおいて独自性・専門性を発揮し、事業を展開してまいりました。

今回のグループ長期ビジョンでは、サステナビリティ経営を推進するために「人的資本向上」と「社会価値向上」の2つの主要課題とそれに紐づく重点テーマを定め、テーマごとに「KPI」を設定しました。「KPI」達成に向けて確実に取り組み、共有価値の創造を加速させることで、企業価値の向上につなげてまいります。

人的資本経営

グループの持続的成長には人的資本経営の実践が欠かせないとの認識から、「人的資本向上」を主要課題の一つとして掲げています。これまで取り組んできた「多様な人材が活躍できる環境づくり」に加え、新たに「人的資本の拡充」を重点テーマに位置づけ、より一層、人材への投資を強化します。

「自ら考え、能動的に行動し、期待される成果を出せる自律型人材」を育てるという人材育成方針のもと、グループの成長を牽引するリーダー層の育成や成長のための教育機会の提供、女性の

活躍支援等を推進しています。性別に関わらず、すべての従業員が安心していきいきと働くことができるよう、ダイバーシティの推進や健康経営の実践、ワーク・ライフ・バランスの充実などの環境整備も多面的、継続的に進めていきます。

さらに、グループの中長期的な成長を見据え、現長期ビジョン期間では、収益基盤の拡大に取り組むことを想定しています。非金融事業や海外市場への進出も視野に、専門人材の拡充にも取り組みます。

AIを活用した効率的なオペレーション体制の構築や機能別のグループ内組織の集約・再編など、グループ経営資源を最大限活用することで、収益・コストシナジーを追求するとともに、事業戦略に合わせてグループ全体でより高付加価値な業務への人員シフトを実施し、持続的な成長を目指します。

また、欧州諸国を中心に、人権デューデリジェンスを法律で義務化する動きが加速するなど、企業による人権尊重の重要性が高まっています。当グループでは人権尊重の取組みとして、「T&D 保険グループ人権方針」を定め、人権デューデリジェンスを毎年実施しています。特に、従業員が十分に能力を発揮できる職場環境の維持・向上のため、「長時間労働」と「ハラスメント」を人権デューデリジェンスの重点確認事項と定め、人権課題の特定と是正に取り組んでいます。

社会課題解決に向けて

企業が持続的に成長するには、地球環境や社会の持続性が前提となります。しかし、気候変動の影響は世界各地で顕在化しており、2023年・2024年には2年連続で観測史上最高の平均気温を記録しました。異常気象の頻度と強度が増加し、熱波や豪雨、干ばつによる被害が深刻化しています。国際社会では1.5℃目標の達成に向けた緩和策の強化が急務となっています。経済の発展やサステナブルな社会の実現に向けて、責任ある機関投資家



として当グループが果たすべき役割は大きいと考えています。自社のGHG排出量削減だけでなく、ファイナンスド・エミッション（投融資先のGHG排出量）について削減に取り組むべく、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組みを通じて、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。また、社会的な側面からも、人口減少等による地域社会の課題解決に寄与すべく、独立行政法人が行う道路等のインフラ整備事業や地方創生・地域活性化等に向けた事業等に充当するソーシャルボンドへの投資も実施しています。このように、環境・社会・企業統治に配慮した投融資や、投資先企業とのサステナビリティ課題等に関する建設的なエンゲージメントを通じて社会課題解決を図り、社会のサステナブルな成長に貢献していきます。

T&D 保険グループが目指す姿

サステナビリティ経営に取り組み、社会課題を解決していくことは、一人ひとりの安心を実現し、当グループと社会の成長を同時にもたらす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り続けるため、これからも一步一步、その歩みを重ねていきます。

T&D 保険グループのあゆみ

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

「げんきナンバーわん」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

● 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

・平準払保障性商品の販売開始
・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オンラインコミュニティ「どうだい?」開始

2023

● 大同生命

「一時金型Mタイプ」発売

2024

● 太陽生命

「保険組曲BestMYWAY」シリーズ発売

2025

● 大同生命

「重度がん保障Jタイプ」発売

*「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
・TNFD Adopterに登録

2025

グループCSR憲章をグループサステナビリティ憲章に改正

2026

・グループ長期ビジョン策定
・グループESG投資方針をグループ責任投資方針に改正

経営



太陽生命旧本社
(東京都) 1930年竣工



大同生命旧肥後橋本社
(大阪府) 1925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。

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

2025

T&D Investment Management North America設立

海外クレジット、オルタナティブ資産等の運用におけるグループ協働体制の構築

T&D 保険グループの事業概要

2-6 201-1

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 (2026年9月末時点)

- 子会社 **23**社
- 関連会社 **15**社

従業員数 (2026年3月末時点)

- 21,268**名
- 国内 **21,244**名
- 海外 **24**名

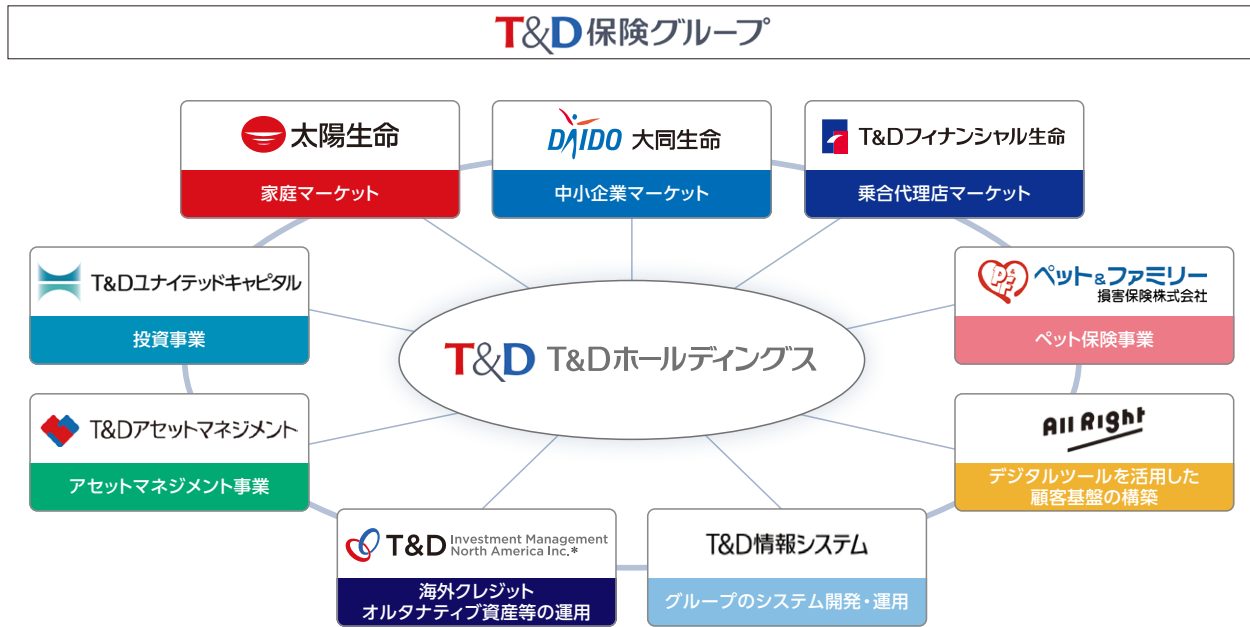
業績 (2025年度実績)

- 経常収益 **34,822**億円
- 経常利益 **2,571**億円
- 純利益^{*1} **1,389**億円
- 修正利益^{*2} **1,585**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 2026年4月1日現在



*「T&D Investment Management North America Inc.」は2026年4月に開業のため、一部の項目を除き、本レポートの記載の対象範囲としていません。

環境・社会 (2025年度実績)

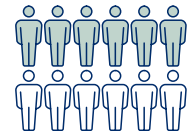
- GHG 排出量 (Scope1・2) 削減率
2013年度比 **62.8**%削減
- ファイナンスド・エミッション削減率
2020年度比 **55.3**%削減
- 再生可能エネルギー導入率 **51.6**%
- サステナビリティ・テーマ型投融資累計額
12,400億円

* 本レポートに記載の温室効果ガス (GHG) 排出量は、「『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 (P.53-54)」に基づいて算定したCO₂排出量で表示しています。

ガバナンス (2026年7月末時点)

- 社外取締役比率

取締役会
50%
6名/12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23社および関連会社15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/
	○ 株式会社 All Right 少額短期保険	https://all-right-ins.co.jp/
	◇ Capital Taiyo Life Insurance Limited	
	◇ FGH Parent, L.P.	https://fortitude-re.com/
	◇ Viridium Group Sarl	
	○ 株式会社 All Right	https://all-right.co.jp/
	○ T&D コンファーム株式会社	
保険関連事業	○ 東陽保険代行株式会社	https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/
	○ 株式会社大同マネジメントサービス	https://www.dms-hp.co.jp/
	○ 株式会社太陽生命少子高齢社会研究所	https://www.taiyo-institute.co.jp/
投資運用・投資助言事業等	○ T&D アセットマネジメント株式会社	https://www.tdasset.co.jp/
	○ T&D Investment Management North America Inc.	
資産運用関連事業	○ 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 United Capital Europe GmbH	
その他の資産運用関連事業	○ T&D リース株式会社	http://www.td-lease.co.jp/
	◇ エー・アイ・キャピタル株式会社	http://www.aicapital.co.jp/
	◇ 大和太陽 FGC ヘルスケア株式会社	
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/
	○ 東陽興産株式会社	https://www.toyokosan-ltd.co.jp/
	○ 株式会社太陽ビルサービス	
	○ 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/

* 2026年9月1日現在 T&D 保険グループ各社および財団法人の主なものを記載しています。

* 「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 パムユータ諸島です。

* 「T&D Investment Management North America Inc.」、 「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 United Capital Europe GmbH」の所在地はドイツ デュッセルドルフ市です。

T&D 保険グループの事業概要

会社概要 (2026年3月末現在)

2-1

株式会社 T&D ホールディングス

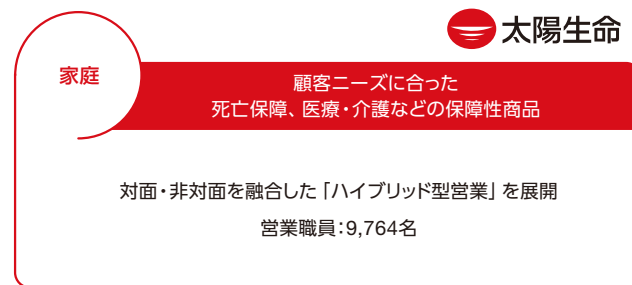
英語表記	T&D Holdings, Inc.
設立年月	2004年4月
本社所在地	〒103-6031 東京都中央区日本橋二丁目7番1号
資本金	2,071億円
従業員数	114名
会計監査人	EY 新日本有限責任監査法人
事業内容	保険持株会社として次の業務を営んでいます。 ・生命保険会社、その他の保険業法の規定により子会社とした会社の経営管理 ・上記に掲げる業務に附帯する業務



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 9,764名 内務職員 2,737名 計 12,501名

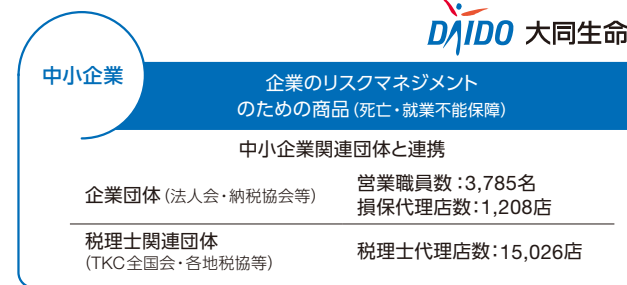
太陽生命のビジネスモデル



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 3,785名 内務職員 3,444名 計 7,229名

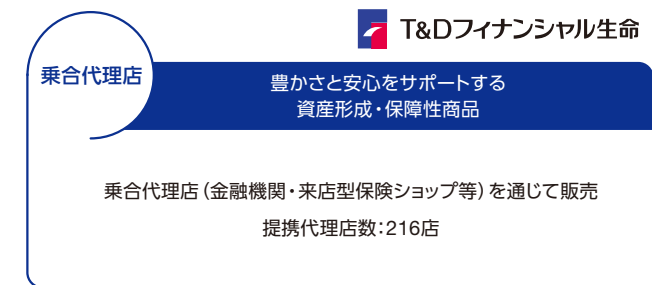
大同生命のビジネスモデル



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	334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

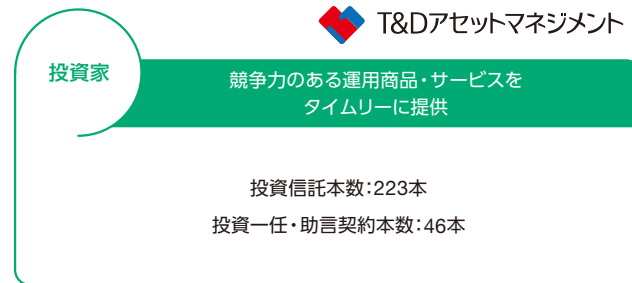
一般社団法人生命保険協会は、わが国における生命保険業の健全な発達および信頼性の維持を図り、もって国民生活の向上に寄与することを目的として、事業を行っています。

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	152名

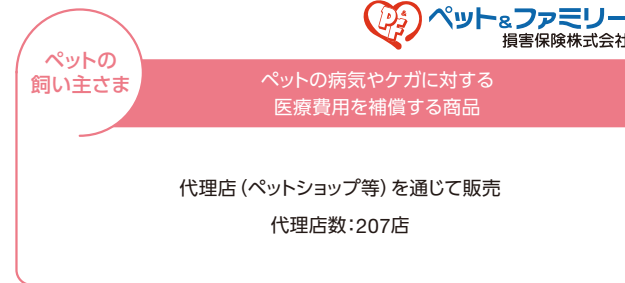
T&D アセットマネジメントのビジネスモデル



ペット&ファミリー損害保険株式会社

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	85名

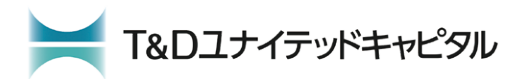
ペット&ファミリー損害保険のビジネスモデル



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	49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

*2026年5月、〒103-0027 東京都中央区日本橋三丁目6番10号に移転しております。



株式会社 All Right

設立年月	2022年9月
本社所在地	〒104-0032 東京都中央区八丁堀2丁目24番3号 PMO 八丁堀Ⅱ
資本金	12億5,000万円
従業員数	30名
事業内容	・利用者のウェルビーイングの向上に資するサービス 提供 ・サービスコンテンツ・プロダクトの企画、開発、販売



T&D 情報システム株式会社

設立年月	1999年7月
本社所在地	〒330-0075 埼玉県さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-18 太陽生命浦和ビル
資本金	3億円
従業員数	102名
事業内容	IT戦略の立案実行、システム開発、システム基盤の 構築、システム運用とITに係る全般



T&D Investment Management North America Inc.

設立年月	2025年8月
本社所在地	米国/ニューヨーク州ニューヨーク市
資本金	10米ドル ※払込資本は13.3百万ドル(約20億円)
従業員数	5名 ※2026年4月末時点
事業内容	海外クレジット、オルタナティブ資産等の運用業務



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	2024年3月末		2025年3月末		2026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	19,165名	(847名)	20,235名	(841名)	20,594名	(840名)
資産運用関連事業	494名	(19名)	452名	(19名)	455名	(23名)
事務代行等関連事業	749名	(36名)	209名	(15名)	219名	(19名)
合計	20,408名	(902名)	20,896名	(875名)	21,268名	(882名)
男性	3,814名	(9名)	3,861名	(4名)	3,904名	(9名)
女性	16,594名	(893名)	17,035名	(871名)	17,364名	(873名)
うち日本	20,388名	(902名)	20,870名	(875名)	21,244名	(882名)
うちアジア・パシフィック	7名	(0名)	10名	(0名)	7名	(0名)
うち欧州・北米	13名	(0名)	16名	(0名)	17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。

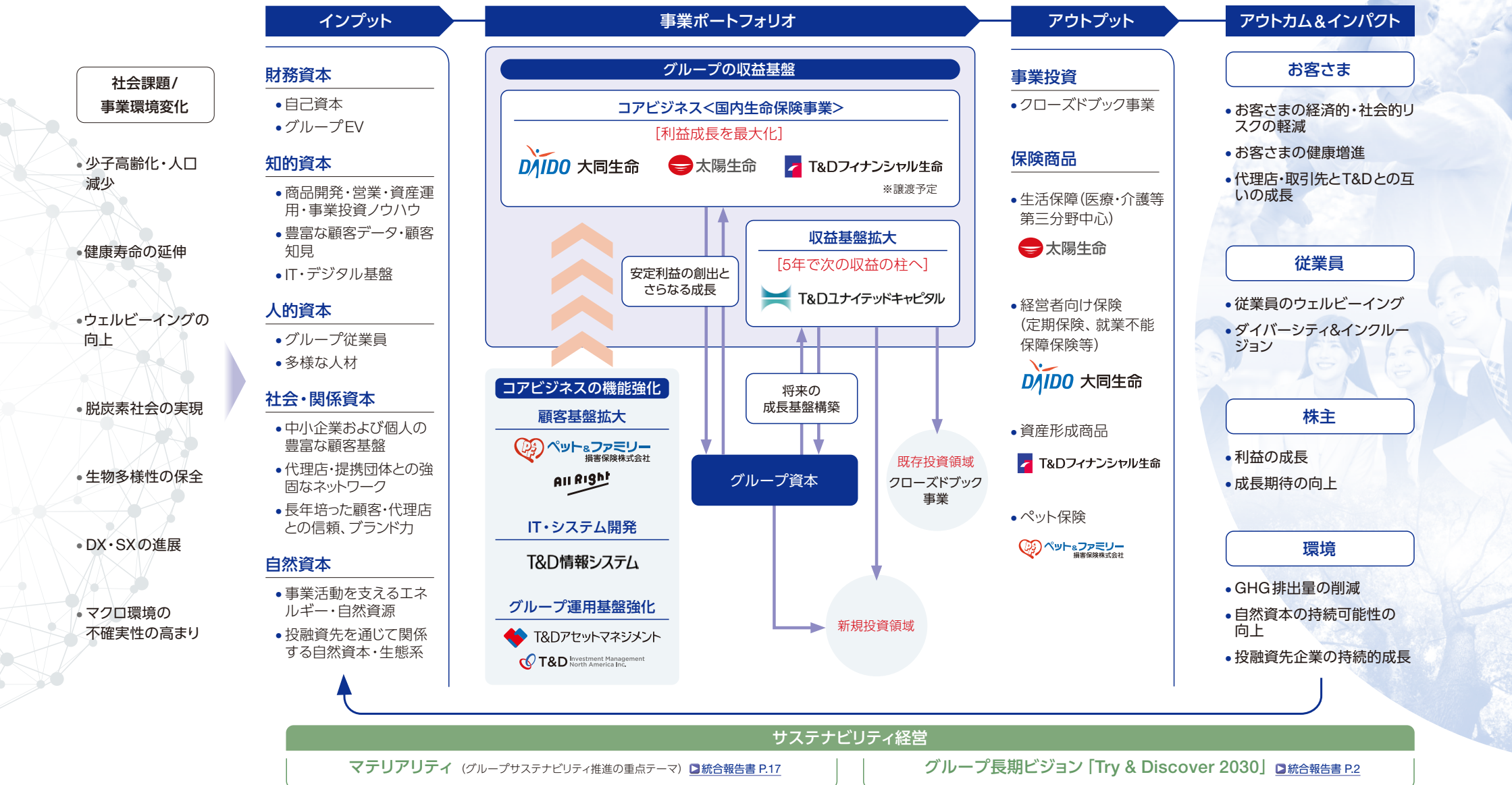
生命保険3社の在籍数と採用数 401-1

	在籍数			採用数		
	2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末	2023年度	2024年度	2025年度
従業員	18,802名	19,701名	20,064名	3,518名	3,714名	3,736名
男性	3,362名	3,624名	3,677名	170名	194名	201名
女性	15,440名	16,077名	16,387名	3,348名	3,520名	3,535名
うち営業職員	12,947名	13,297名	13,549名	3,197名	3,351名	3,367名
男性	265名	258名	246名	32名	33名	22名
女性	12,682名	13,039名	13,303名	3,165名	3,318名	3,345名
うち内務職員	5,855名	6,404名	6,515名	321名	363名	369名
男性 (うち管理職)	3,097名 (2,174名)	3,366名 (2,361名)	3,431名 (2,340名)	138名	161名	179名
女性 (うち管理職)	2,758名 (583名)	3,038名 (771名)	3,084名 (822名)	183名	202名	190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・マネジメント・アプローチ

T&D保険グループ サステナビリティステートメント

3-3

サステナビリティ課題に対する当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。

世界の先行きが不透明感を増してきている中にあることは、より長期的な視点から社会課題を捉え、当社が目指すべき姿を明確にする必要があります。

2030年にに向けたグループ長期ビジョンにおいては、「“Try & Discover”を、ひとつの力に。ひとりの安心から、社会の成長へ。」を経営ビジョンとして掲げ、人口構造やライフスタイルの変化、デジタル化等のメガトレンドを押さえた上で、当グループの特性や強みを生かした事業を展開することで、社会課題の解決に寄与しながら持続的なグループの成長を追求しています。

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保険グループのサステナビリティ経営を推進するための主要課題

T&D保険グループは、メガトレンドを確認し、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、グループにとって潜在的なリスク・機会を考慮した事業との関連が大きい重要な項目を抽出し、サステナビリティ経営を一層推進するため、「社会価値向上」と「人的資本向上」の2つの主要課題を設定。主要課題ごとに重点的に取り組む重点テーマを以下のとおり定め、テーマごとに事業を通じた取組を進めています。

また、グループとして目指していきたい水準として「私たちのターゲット」を設定しています。

社会価値向上の重点テーマ

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

- お客さま満足度を5段階評価の評価「4.0」以上（★）

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

- 2030年度までに自社のGHG排出量を原単位ベースで75%削減（★）
- 2030年度までに自社のGHG排出量を総量ベースで75%削減
- 2040年度までに自社のネットゼロ達成
- 2030年度までに再生可能エネルギー導入率を70%

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年度までにファイナンスド・エミッションを50%削減
- 2050年度までに投融資先のネットゼロ達成
- 2030年度までにサステナビリティ・テーマ型投融資累計額を17,000億円

人的資本向上の重点テーマ

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

- 従業員エンゲージメントスコアを5段階評価の評価「4.0」以上（★）

人的資本の拡充

グループの持続的な成長を支えるため、必要な人材を確保し、グループ経営を担う人材の育成・拡大を目指します。

私たちのターゲット

- 多様な経験・属性を持つ人材を2030年度までに全内務員比で40%（★）
- 女性管理職比率（初級管理職層含む）を2030年度までに30%
- 女性管理職比率（課長級以上）を2030年度までに15%
- 専門人材数を2030年度までに15%以上増加（2025年度比）
- 海外人材を2030年度までに200名増加

（★）グループ長期ビジョンの非財務KPIに設定

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

■ グループサステナビリティ推進委員会

2-5

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り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、サステナビリティおよび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ホールディングス代表取締役社長、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。2025年度の開催回数は6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。グループサステナビリティ推進委員会の下部組織として「サステナビリティ推進専門部会」「責任投資専門部会」*1を設置しています。サステナビリティ推進専門部会は、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。責任投資専門部会は、収益性向上と社会課題解決の同時追及を目指す責任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、グループ全体の責任投資の着実な遂行および持続的強化を支援しています。サステナビリティレポートの作成においては、グループサステナビリティ推進委員会において、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、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等を実施しています。

*1 2026年4月より「ESG投資専門部会」と「ソーシャルインパクト検討部会」は「責任投資専門部会」に統合。

■ サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティ

当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。

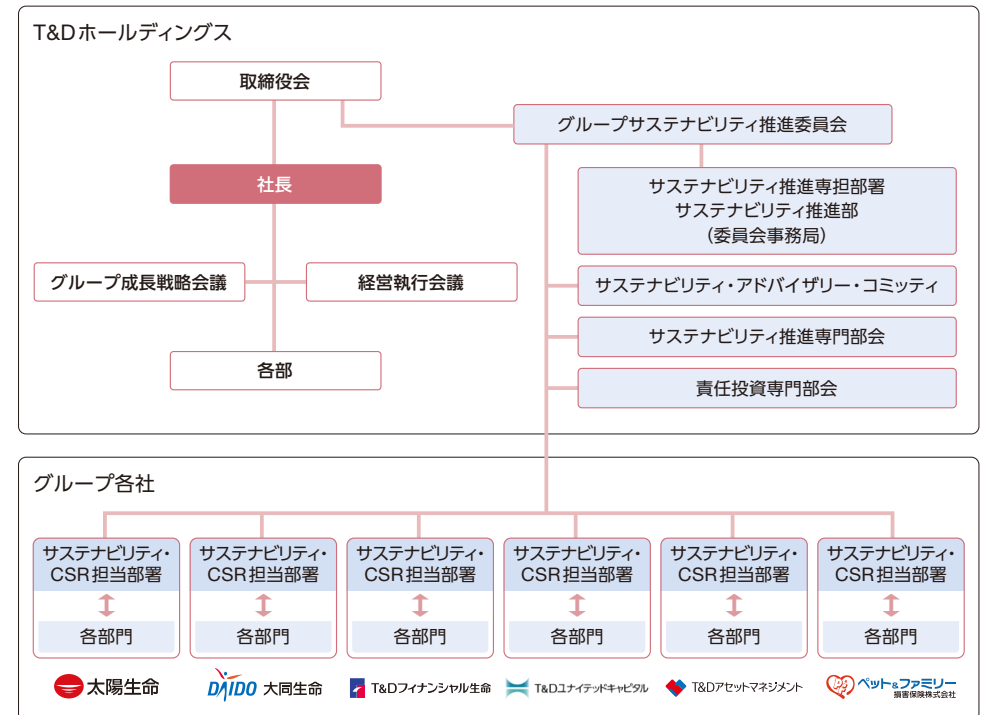
■ グループサステナビリティ推進関連情報の発信

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	〈2025年度〉 常務執行役員*2 森 恭弘 2025年度グループサステナビリティ推進委員会 出席率100% 〈2026年度（現任）〉 執行役員 一番ヶ瀬 智彦
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）

*2 2026年3月31日付の役職

T&D保険グループサステナビリティ推進体制（2026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

2-24

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 (2025年度開催回数:6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態地の回復
		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・人権に関する危機的状況・加担の回避・差別および社会的弱者
グループ コンプライアンス委員会 (2025年度開催回数:5回)	ホールディングス 社長	公正な事業慣行	汚職防止・責任ある政治的関与・公正な競争・財産権の尊重
グループ人的資本 向上委員会 (2025年度開催回数:5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
グループ人的資本 向上専門部会 (2025年度開催回数:12回)	ホールディングス 人事総務部長	労働慣行	雇用および雇用関係・労働条件および社会的保護・社会対話・労働における安全衛生・職場における人材育成および訓練
グループリスク統括委員会 (2025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

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、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ています。

* 2026年4月より、監督と執行の分離によるガバナンス強化を目的に会長は取締役会議長として監督の役割に重点を置く体制とし、経営執行会議の構成員としていません。

■ グループコンプライアンス委員会

当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

当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を選任することで、経営戦略と人材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とし、委員には直接子会社のリスク管理部門の担当役員および部門長に加え、生命保険3社の保険計理人を選任しています。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 2-12

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、グループのサステナビリティ経営を推進しています。

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
一般社団法人パーチュデザイン
代表理事
東京大学教養学部客員教授



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

2025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

- 気候変動を巡る最近の動向／COP30
- サステナブルファイナンスに関する動向
- 地方創生（官民連携の事例等）の状況

気候変動

コミッティメンバーからの提言

気候危機は時間との勝負であり、現行技術を活用すればネットゼロの達成は可能であることから、新技術の登場を待つのではなく、既存技術によるGHG排出量削減を早急に進める必要がある。また、気候変動は経済にも大きな影響を及ぼし、対策の遅れは将来的なGDP損失や国際競争力の低下につながると指摘されている。近年多発する自然災害の根本的な要因として気候変動を改めて認識した上で、国や社会、企業はいずれも長期的なリスクとして取組みを緩めるべきではない。

対応

当グループでは、ネットゼロ社会の実現に貢献していくため、2030年に向けたグループ長期ビジョンにおいて、GHG排出量削減目標の見直しを実施（目標水準の引き上げ、項目追加）。使用電力の再生可能エネルギー由来化を積極的に推進するとともに、トランジションボンド等、脱炭素社会の実現に貢献する投融資を実施している。

地方創生

コミッティメンバーからの提言

地方創生への取組みについては、単なる社会貢献にとどめるのではなく、自社の経済価値を向上させることも意識して推進することが重要である。専担組織を設置して本格的に取り組む企業も増えている。また、資金調達等に関するノウハウが十分でない自治体も多いことから、資金調達経験を有する企業が関与することは地方創生において有効である。地方銀行などの金融機関が参加する枠組みの中で、官民連携を図ることが一般的であるとされている。

対応

2025年度も当グループの重点テーマと親和性が高い自治体に対し、企業版ふるさと納税を実施。また、地方創生への貢献を目的に、企業版ふるさと納税（人材派遣型）を活用し社員を派遣。地方自治体の社会課題解決に寄与するべく自治体と検討を継続的に実施している。

サステナブルファイナンス

コミッティメンバーからの提言

多様なビジネスを展開するT&D保険グループは、幅広いチャネルを生かし、サステナブルファイナンスにおいても事業の発展と社会課題解決を両立する取組みが期待される。グリーンボンドは事業会社だけでなく自治体にも発行が拡大しており、環境事業分野への活用が進んでいる。脱炭素社会の実現に向けては、排出量の多い投資先の移行を支援するトランジション・ファイナンスが重要であり、着実な脱炭素化に向けた移行への取組みに対するファイナンスが期待される。あわせて、具体的な効果を特定・コミットするインパクト投資についても、投資先の意図を適切に把握した上で活用していく必要がある。

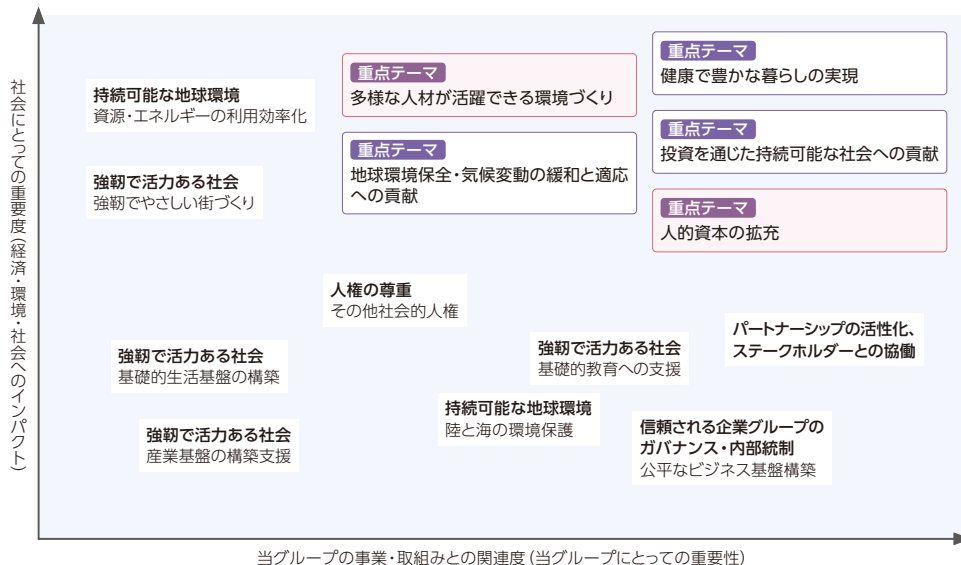
対応

当グループは、2030年に向けたグループ長期ビジョンにおいて、「サステナビリティ・テーマ型投資」「トランジション・ファイナンス」「GX推進・地方創生・中小企業支援に資する投資」を中心としたサステナブルファイナンスの推進を1つのテーマとして掲げている。2026年5月にはサステナビリティ・ローン・フレームワークを改定し、本フレームワークに「トランジションローン」および「トランジション・リンク・ローン」を組み入れるとともに、改めて最新の国際原則等への適合性に関する第三者意見を取得した。

サステナビリティ推進の重点テーマ 3-1

主要課題／重点テーマ

T&D保険グループは、メガトレンドを確認し、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、グループにとって潜在的なリスク・機会を考慮した事業との関連が大きい重要な項目を抽出し、サステナビリティ経営を一層推進するため、「社会価値向上」と「人的資本向上」の2つの主要課題を設定。主要課題ごとに重点的に取り組む重点テーマを以下のとおり決めました。



重点テーマ選定のプロセス

① 重要な社会的課題の抽出

保険事業を事業の中心に置く当グループへの社会の期待や、当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、グループサステナビリティ憲章、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社会的課題を抽出しました。

② 重要な社会的課題に対する取組みの特定

重要な社会的課題に対して、当社の事業活動、および重要な事業基盤・サステナビリティ経営基盤を通じて、社会的価値を高めるために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.16「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。当グループにとっての取組みの優先度を明らかにしました。

a) 社会にとっての重要度：経済・環境・社会に対するインパクト、SDGsの貢献へのインパクトから評価

b) 当グループの事業・取組みとの関連度：サステナビリティ憲章で定める方針・行動との関連から評価

⑤ 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を実現するため、当グループではサステナビリティ推進の重点テーマを設定しています。さらに、サステナビリティ経営を一層推進するため、新たに「社会価値向上」「人的資本向上」という2つの主要課題を設定し、それぞれに対応する重点テーマを整理しました。また、社会・環境の変化等を適切に経営に取り込むため、これら重点テーマについては、毎年見直しの要否を確認しています。

⑥ 重要な社会的課題と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り組み

3-2

3-3

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り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。

主要課題／重点テーマ	重要な社会的課題	社会的課題に対する取り組みによるインパクト	記載箇所	GRIトピック
社会価値向上の重点テーマ				
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.27-30	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.32-34	
	・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.30-32	
	・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」にお応えする取り組みを強化する。	▶ P.33-34 ▶ P.39-40	
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 ・気候変動への強靱性強化 ・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GHG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.41-54	302:エネルギー 305:大気への排出 201:経済パフォーマンス
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 ・グリーンエネルギー投資促進	機関投資家として、サステナビリティ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.56	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り組み促進		▶ P.60-62	
人的資本向上の重点テーマ				
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、さまざまな取り組みを進めています。	・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.71-76	403:労働安全衛生
人的資本の拡充 (職場・職員) グループの持続的な成長を支えるため、必要な人材を確保し、グループ経営を担う人材の育成・拡大を目指します。	・人材育成・能力開発支援	人材育成・能力開発支援の取り組みにより、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.70-71	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.80-81	405:ダイバーシティと機会均等

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

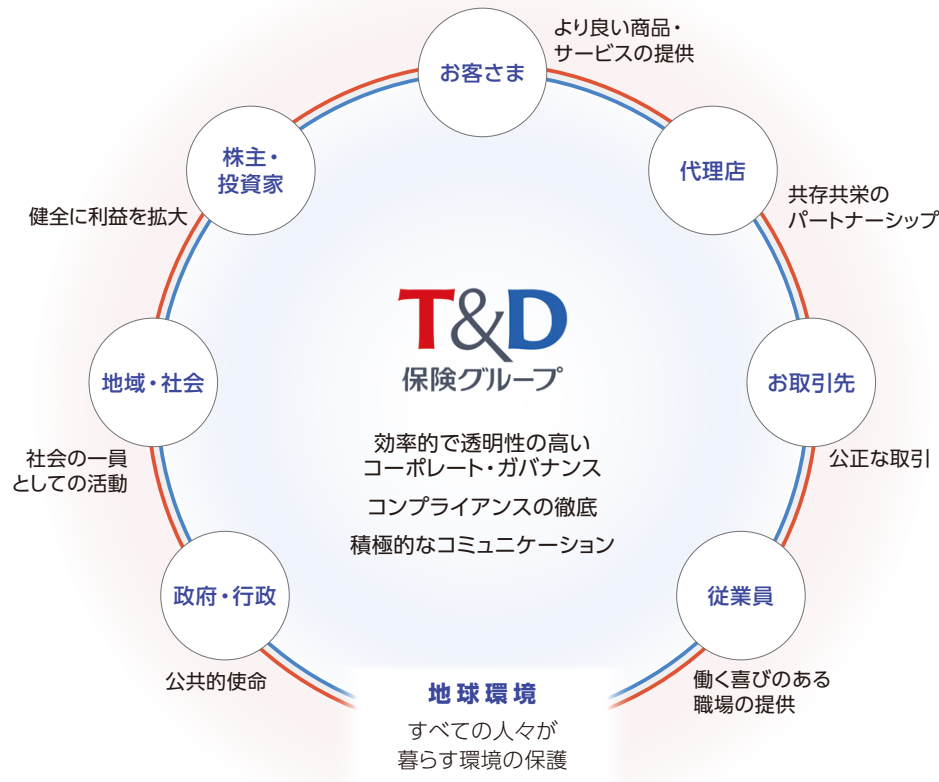
重点テーマ推進の基盤となるサステナビリティテーマの社会的課題との関連と、対応する記載箇所・GRITピックは下記のとおりです。

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	GRIT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.108-109	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.106-107	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.110	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、人権に対する負のインパクトを防止する。	P.21-23	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.50	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.49	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.91-95	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、組織の透明性を向上させ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.18	414:サプライヤーの社会面のアセスメント

ステークホルダーエンゲージメント

2-29

3-3



ステークホルダーの声を活かした経営

当グループでは、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保険グループサステナビリティ憲章「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、ペット&ファミリー損害保険およびAll Right少額短期保険は、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、機関投資家向けIR説明会、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、決算電話会議、個別ミーティングなどを実施するほか、株主・投資家の皆さまからの関心に合わせて、テーマを絞った説明会(IR DAY)を開催しています。また、社長等を説明者とする個人投資家向け説明会も開催しています。
お客さま	お客さまの声、お客さまアンケート、お客様懇談会、事業報告懇談会、サービス品質向上委員会、サービス監理委員会 など 営業担当者、代理店、コールセンター、インターネットなど、お客さまとの接点を多数設置するほか、「担当者の対応態度」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。また、グループの方向性の共有や市場規律の強化等の推進を目的として、グループ内IR活動を実施しています。
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、当グループの貢献の可能性を理解する機会を得ています。

2-28

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

株主還元は、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。

詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「株式関連情報」「株主還元情報」をご参照ください。

<https://www.td-holdings.co.jp/ir/stock/return.php>

■ 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、株主・投資家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。当グループの事業活動や価値創造に対する理解促進を目的に、「財務情報」「非財務情報」「会社情報」等を統合的に開示しています。

■ 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、決算電話会議、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」をご参照ください。

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

■ 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

社長やIR担当役員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

定期的に社長およびIR担当役員等による海外機関投資家との個別ミーティングを実施しています。また、証券会社主催のカ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説明会および決算電話会議の資料・動画の掲載や、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従業員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「IRイベント」「IR資料室」「個人投資家の皆さまへ」をご参照ください。

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

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

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

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、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当社が設立した基金「T&D保険グループ学生応援基金～Try & Discoverな人生に。～」を通じて、経済的理由で修学困難な学生支援のために活用しております。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2026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

所有者別株式の状況（2026年3月31日現在）

区分	株式の状況（1単元の株式数100株）								単元未満株式の状況（株）
	政府及び地方公共団体	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	
					個人以外	個人			
株主数（人）	0	76	33	60,315	754	42	106,404	167,624	—
所有株式数（単元）	0	1,362,311	254,374	740,030	2,139,917	129	372,703	4,869,464	1,053,600
所有株式数の割合（%）	0.00	27.98	5.22	15.20	43.95	0.00	7.65	100.00	—

* 証券保管振替機構名義の株式が、「その他の法人」に129単元含まれております。

* 自己株式5,425,528株は、「個人その他」に54,255単元、「単元未満株式の状況」に28株含まれております。

大株主の状況（2026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）	77,756	16.11
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	28,407	5.89
GOLDMAN, SACHS & CO.REG	24,131	5.00
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	19,261	3.99
JPモルガン証券株式会社	10,664	2.21
THE CHASE MANHATTAN BANK, N.A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT	8,558	1.77
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	7,000	1.45
JP MORGAN CHASE BANK 385781	6,689	1.39
AIG 損害保険株式会社	6,000	1.24
JP MORGAN CHASE BANK 380081	5,452	1.13
上記大株主の合計（所有株式数上位10位以内）	193,920	40.18

* 当社は、自己株式5,425千株を保有しており、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

T&D保険グループ人権方針

2-23

当グループは「T&D保険グループサステナビリティ憲章」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ていません。また、あらゆる形態のハラスメントを容認せず、ハラスメントのない安全で働きやすい職場環境の確保に努めています。

詳細は当社ホームページをご参照ください。

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

人権デューデリジェンス

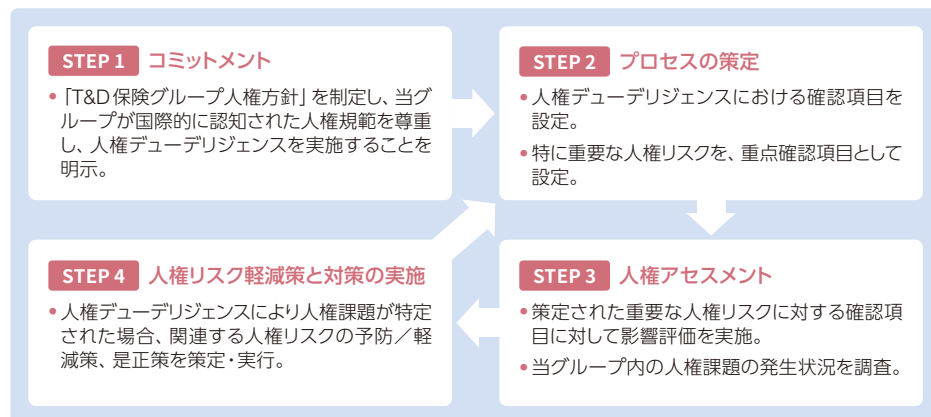
2-16

2-25

当グループでは、「T&D保険グループ人権方針」に基づき、当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。

対象範囲：T&Dホールディングスおよび連結子会社

人権尊重の取組み：全体工程

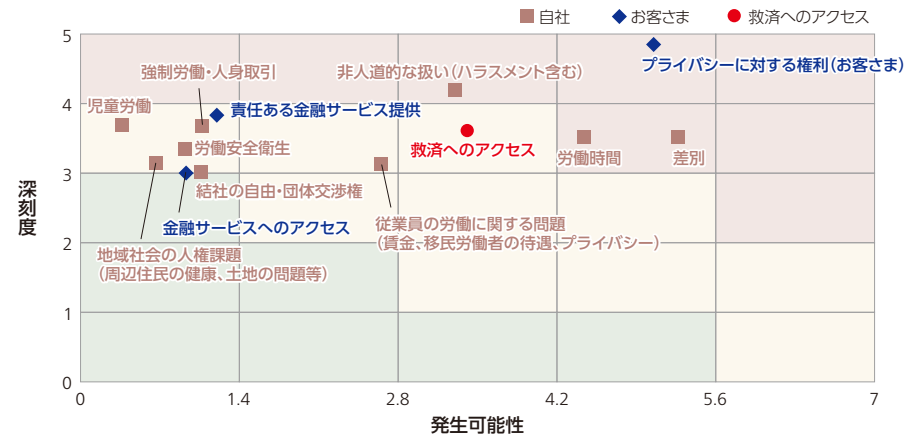


※今般、2026年3月末基準の人権デューデリジェンスとして、STEP2の「プロセスの策定」と、STEP3の「人権アセスメント」を実施。

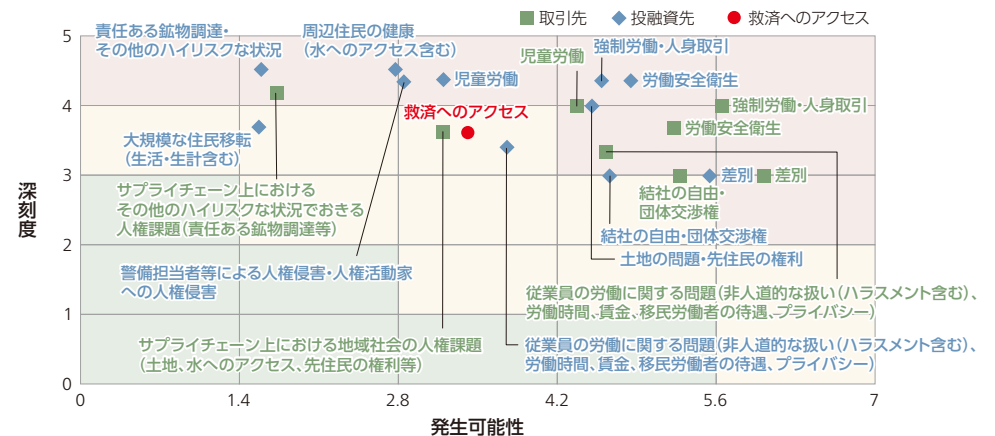
人権リスクの特定

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

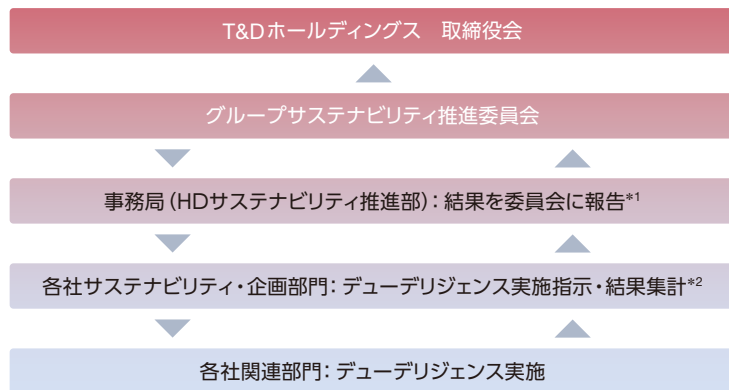
■ 人権デューデリジェンス／確認結果

当グループでは、2026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。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。また、「お客さまのプライバシーに対する権利」についても体制や人権リスクの発生状況等について確認しています。

人権デューデリジェンスの結果、当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

■ 重点確認項目：ハラスメント

2025年度のハラスメントの発生件数は右記の通りです。

当グループでは、ハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、その他のハラスメント）に関する

ハラスメントの発生状況（2025年度）

確認対象	件数
ハラスメント関連相談受付件数*	56件
ハラスメント認定件数	11件

* すべての受付窓口を合計

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.109の内部通報制度をご参照ください。

■ 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

	2023年度	2024年度	2025年度
法定外労働時間月80時間超	20名	19名	24名

* T&Dホールディングスおよび直接子会社8社

* 2024年度より子会社化に伴いT&D情報システム株式会社の数値を含めています。

■ 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。

今後も、当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。

人権の尊重

人権リスク低減に向けた主な対応

従業員	「人権教育プログラム」を策定 - 人権啓発研修（ハラスメントの防止） - グループ管理職人権セミナー - 職場内学習会や研修（e-ラーニング）を実施 - 人権標語を募集し、表彰・社内ポスター掲示 - 内部通報・相談窓口の設置 - リスク管理やコンプライアンス遵守を従業員の評価項目に反映 - カスタマーハラスメント対応 - 職場環境の整備（労働安全衛生等） - LGBTQ+フレンドリー - 外国人従業員のための手続体制 - 長時間労働の対応 「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
お客さま	- プライバシー保護の対応（詳細はP.35「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」参照） - 外国人従業員の方のための手続体制（8ヵ国語対応） - 高齢者・障がい者への配慮 - ユニバーサルデザイン - 有料老人ホーム紹介サービス、ベストドクターズ・サービス、成年後見制度紹介サービス、健康相談・健康サポートサービス - 手話通話サービス - 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サポート
ビジネスパートナー/ サプライヤー	- 業務委託先への人権配慮状況の確認 - パートナーシップ構築宣言（詳細はP.87「お取引先との関わり」参照） - サイバーセキュリティ対策の徹底
投融資先	- 人権尊重の視点を含むサステナビリティ要素を考慮した投融資判断 - ネガティブスクリーニング等の手法を採用 - 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等へ投資 - サステナビリティ・テーマ型投融資による人権尊重に向けた活動支援 - 投融資先とのエンゲージメントにおいて、人権課題等について確認 「Advance」への賛同

■ 人権啓発研修 2-24

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、人権尊重精神の醸成を図ることを目的として、「人権教育プログラム」を策定し、全従業員に人権問題をテーマとした学習会を実施しています。2025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。2025年度は、ハラスメント根絶に向けた予防対処、心理的安全性の高い職場環境づくりに継続的に取り組むとともに、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、社内で人権標語を募集し、表彰・社内ポスター掲示により人権意識を高める取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。

2025年度は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、全役職員を対象にオンラインおよびe-ラーニングにて「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

当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。サステナビリティ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等へ投資を行うなど、機関投資家としても人権への取り組みを行っています。

社会価値向上の重点テーマ

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保険グループサステナビリティ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
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

お客さま満足度を5段階評価の評価「4.0」以上

取組み実績・予定

方針

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

2025年度の結果

- 元本確保型の積立保険「太陽生命の貯まる保険」の発売
- 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
- つみたて投資と保険が一体となったサービス、つみたて継続保険「つみえーる」・「THEO つみたて安心ほけん」を提供
- 「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経営者向けオンラインコミュニティ「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

2026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
- ご家庭のお客さまのニーズにお応えする死亡・医療・介護保障を中心とした総合生活保障の提供
- 人生100年時代の資産運用・資産管理ニーズにお応えする保険商品の提供
- 中小企業経営者のニーズにお応えしたトータル保障の商品ラインアップの拡充、保障内容の最新化、募集環境の整備・販売ツール改善 等

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 3-3

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 203-2

重要な社会的課題	当グループの取組み	社会に提供する価値
高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	高齢者の方やその家族の方も安心して利用いただけるような保障やサービスを提供 - 認知症の予防への取組みをサポートする保険や要介護状態を幅広く保障する保険の提供 P.27 - 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である「ベストシニアサービス」を展開 P.26	- 高齢者の経済的負担を軽減し、安心して生活できる環境を提供 - 認知症予防や介護支援により、家族の負担を軽減 - 高齢者の生活の質を向上させることで、社会全体の福祉を向上
健康維持の支援	予防から万が一の際の保障まで幅広い保障やサービスを提供 - 認知症や重大な疾病の早期発見・早期改善に加え病気の予防への取組みをサポートし健康増進に役立つ保険やサービスを提供 P.27 - 介護状態になった方の重症化防止や自立を支援するサービスの提供 P.28 - 家族の一員であるペットの病気やケガを保障する保険を提供 P.29	- 健康維持と病気予防を支援し、医療費の負担を軽減 - 早期発見・早期改善により、重大な疾病のリスクを低減 - 介護状態の重症化防止と自立支援により、生活の質を向上 - ペットの健康を守り、家族全体の安心感を提供
すべての人の社会的・経済的活躍促進	お客さまの属性や多様なニーズを踏まえた資産形成型商品を提供 - 国内外の金利や為替を利用し、資産形成と保障の準備を行う保険の提供 P.29 - 投資信託と生命保険を融合し、資産形成をサポートする保険の提供 P.29	- 多様なニーズに応じた資産形成を支援し、経済的安定を提供 - 資産形成と保障の両立により、将来の不安を軽減 - 投資信託と生命保険の融合により、効率的な資産運用を実現
中小企業の実立・成長とそこで働く人々の健康増進の支援	日本の産業を支える中小企業をお守りする保障やサービスを提供 - 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.30 - 中小企業の経営課題の解決の支援に向けた取組みの実施 P.31	- 中小企業の安定と成長を支援し、地域経済の活性化に貢献 - 人的リスクの軽減により、経営の安定を実現 - 経営課題の解決支援により、持続可能な成長を促進 - 健康経営の普及により、従業員の健康と生産性を向上させ、企業全体のパフォーマンスを向上
すべての人の保険金融サービス利用促進	これまで保険へのアクセスが難しかった方に対し、保険やサービスを提供可能な体制を整備 - 外国人従業員の方のための手続体制の整備 P.32 - 緩和型保険の提供 P.32 「認知症サポーター」の養成／ユニバーサルマナー検定の受講 P.33	- 保険金融サービスの利用を促進し、社会全体の安心感を向上 - 多様なニーズに対応することで、すべての人が安心して利用可能 - 認知症サポーターやユニバーサルマナーの普及により、包摂的な社会を実現
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	お客さまの多様なニーズに応えるデジタル技術を用いたサービス等を提供 - お客さま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、各種手続きが行えるサービスの提供 P.33-34 - 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サービスの提供 P.33	- お客さまの利便性を向上させ、手続きの迅速化を実現 - デジタル技術を活用することで、場所や時間にとらわれずに手続き可能となり、人々のライフバランスの向上に貢献

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

T&D保険グループでは、健康で豊かな暮らしの実現に向けて、社会課題への対応と多様なお客さまのニーズに応える最適で質の高い商品・サービスの提供に取り組んでいます。

高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減

日本は1970年代に高齢化社会となり、現在も高齢者率が上昇しています。それに伴い疾病構造が変化し、要介護者も増加することが想定されます。また、認知機能の低下等からトラブルになるケースなども想定されます。

当グループでは、高齢者の方やその家族の方も安心して利用いただけるような保障やサービスを提供することで、高齢化社会においても一人ひとりが充実した生活を送れるように取り組んでいます。

ベストシニアサービス

3-3

高齢化が進展している社会情勢を踏まえ、高齢のお客さまの利便性や満足度の向上に向けた取組みをグループ全体で実施しています。生命保険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。

ご加入時の対応

お申込内容を十分にご理解の上安心してご加入いただくため、生命保険3社では、70歳以上のお申込時にご家族の同席を推進しています。また太陽生命では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。T&Dフィナンシャル生命では、お客さまにおすすめする商品の内容・仕組みや重要な事項を正しくご理解いただくために、募集資料に、色覚特性のあるお客さまにも配慮したカラーユニバーサルデザインの配色や、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ています。

保険契約者代理特約

認知症等によって、ご契約者さまの意思表示が困難になった場合に、あらかじめ指定された方（保険契約者代理人）がご契約者さまに代わって各種手続きを行うことのできる、「保険契約者代理特約」の付加をご案内しています。

ご家族登録制度

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を可能とする制度として、「ご家族登録制度」を導入しています。

*T&Dフィナンシャル生命は「ご家族あんしんサービス」という名称で実施しています。

指定代理請求特約

被保険者さまが保険金等の受取人となっているご契約で、病気や事故等によって被保険者さまの意思表示が困難になった場合に、あらかじめ指定された方（指定代理請求人）が被保険者さまに代わって保険金等をご請求いただける、「指定代理請求特約」の付加をご案内しています。

ご契約中の対応

太陽生命では、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。現在においても訪問・架電により、ご契約内容の確認やご請求漏れの点検などを丁寧に関わりやすく実施することで、シニアのお客さまお一人お一人へ安心をお届けしています。

大同生命では、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。

T&Dフィナンシャル生命では、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・年金・満期保険金等の未請求のお客さまに対して、おハガキ送付と合わせ、SMS（ショートメッセージ）配信サービスを実施しています。

迅速な保険金等お支払いに向けた対応

ご請求漏れ等を防ぐため、一定年齢以上のお客さま等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。

太陽生命では、専門知識を有する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、きめ細かなサポートをご提供する「かけつけ隊」サービスを行っています。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。

T&Dフィナンシャル生命では、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。

接遇・ホスピタリティ向上に向けた対応

大同生命では、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では、シニアのお客さまに安心してお手続きいただけるよう、85歳以上のご契約者さまを対象に高齢者専用フリーダイヤルをご案内しています。

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

介護保障

高齢化等に伴い、公的介護保険制度の要介護者数や認知症高齢者数は増加しており、T&D 保険グループの生命保険3社でも、認知症や介護状態になった際の保険を提供しています。

太陽生命では、介護保険や健康状態に不安のある方でもお申し込みいただける認知症保険等を提供しています。大同生命では、中小企業経営者や個人事業主をお守りするため、認知症などによる要介護状態を幅広く保障し、保険金を介護費用として活用できる「介護リリーフα」を提供しています。T&Dフィナンシャル生命では、公的介護保険制度「要介護1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基本保険金額（一時払保険料）以上の介護認知症保障額を備えることができる商品を提供しています。また、大同生命とT&Dフィナンシャル生命では、一部の保険で「介護コンシェル*」を付帯サービスとして提供しています。

※ 介護コンシェルとは、介護のプロが介護に関するさまざまな質問や悩みにお答えするサービスです。そのほか、お客さまのご要望に応じて介護施設・ケアマネジャーの紹介や、公的介護サービスと組み合わせてご利用可能な認知症対応サービスを優待価格にて提供しています。

健康維持の支援

重点テーマにも「健康で豊かな暮らしの実現」と謳っているとおり、健康維持を支援することは生命保険会社の重要な役割です。昨今では、高齢化に伴い健康寿命の延伸の必要性が増し、また、医療技術の進歩による医療費の高騰などの課題が顕在化してきており、その重要性はますます高まっています。当グループでは、予防から万が一の際の保障まで幅広い保障やサービスを提供することで、健康維持の支援を行っています。

予防への取り組み

予防・健康づくりに取り組むことにより、個人のQOLは向上し、将来の不安を解消することにもつながります。多くの方が健康を維持し、幸せな生活を送れるよう、当グループでは「予防」に寄与する商品・サービスを提供しています。

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「病気の予防への取り組みをサポートし、お客さまの健康増進のお役に立つ」ことを通じて、「人生100歳時代」を誰も「元気に長生き」できる社会の実現を目指しています。

その一環として、保険を通してお客さまの「予防」への取り組みをサポートする、「予防保険シリーズ」を展開しています。その第1弾として、2018年10月から「ひまわり認知症予防保険」を発売しまし

た。当商品は、社会的課題である認知症と前向きに向き合い、老後を安心して送りいただくための商品として、シニアのお客さまを中心に広くご支持をいただいております。

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おります。



予防サービス

太陽生命では、「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、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、現在認知機能が低下している可能性を一度に評価できる「アミノインデックス®リスクスクリーニング」をご案内しています。

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」については支社の巡回健診時等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。また、子宮頸がんの原因とされる高リスク型HPV（ヒトパピローマウイルス）の感染有無を自宅で調べることができる「子宮頸がんHPV検査パピックス」もご案内しています。



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

クアオルト® 健康ウォーキング 体験ツアー



全国の野山を楽しめる
「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!



病気やケガなど、万が一の際への備え

生命保険は、ご自身や家族が病気やケガ等になった際にも経済的な負担を気にせず治療等にあたり、また、万一の際には残された家族が安心して生活を送れるようにリスクに備える保険です。生命保険事業をコアビジネスとする当グループでは、さまざまなリスクに備える保障を提供し、人々の豊かな暮らしを支えています。

太陽生命では、2025年12月に、持病や入院歴等があるより多くのお客さまに幅広い保障を提供するため、「保険組曲BestMYWAY 既成緩和」の商品改定を実施し、新たに「保険組曲BestMYWAY 既成緩和プラス」を発売いたしました。

商品改定の主なポイントは以下のとおりです。

- 告知項目を削減するとともに、告知事項の改定を実施
- 新たな保障として「告知緩和型がん診断保険（複数回型）」、「選択緩和型認知症治療年金保険」、「告知緩和型死亡保険（終身型）」を発売

また、2026年4月には、貯蓄性を備えた万一の遺族保障として「一時払終身保険」を発売しました。



HALFIT サービス

大同生命では、CYBERDYNE 株式会社の装着型サイボーグ「HAL®」を用いたプログラム「Neuro HALFIT®」を3回まで無料でご利用できるサービスを、2020年4月より提供しています。「介護リリーフα」などの付帯サービスとしてお届けすることで、要介護状態となった場合の経済的リスクへの備えに加え、介護度の比較的軽い状態の方の重度化防止や自立を支援します。



HAL 下肢タイプ

全身MRI検査の検査費用負担サービス

「重度がん保障Jタイプ」の専用付帯サービスとして「全身MRI 検査の検査費用負担サービス」を、2025年6月より提供しています。本サービスの対象となるDWIBSを用いた全身MRI 検査は高性能MRI を用いたがん検診で、放射性物質を使用しないため被ばくリスクがなく、造影剤を使わずに全身を確認する方法のため検査時間のご負担が少ないのが特長です。大同生命では本検査費用の一部を負担し、お客さまの金銭的なご負担を軽減することで、一人でも多くの方のがん早期発見に寄与していきます。

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月より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」をご提供しています。



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

すべての人の社会的・経済的活躍促進

さまざまなライフイベントや日々の暮らしを安心して過ごす、新たなことにチャレンジするなど、社会的・経済的に活動するために資産形成は重要です。一方で日本では、年金財政の悪化や教育費や住宅取得のための費用の増加等など、資産形成に不安を抱えている人は老若男女問わず多くいます。当グループでは、お客さまの属性や多様なニーズを踏まえた資産形成型商品の提供を通じて、すべての人の社会的・経済的活躍促進に貢献しています。

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

一時払終身保険「生涯プレミアムワールド6」

T&Dフィナンシャル生命は、「ご自身でつかうお金」を受け取りながら「ご家族にのこすお金」を準備できる一時払終身保険「生涯プレミアムワールド6」を2024年9月に発売しました。本商品は、昨今の市場環境の変化を踏まえ、円ならではの安心感でそなえる「生涯プレミアムジャパン」シリーズと、海外の金利と為替を活用する「生涯プレミアムワールド」シリーズを一体化させ、より幅広くお客さまのニーズに応えられるように商品内容をリニューアルしたものです。



変額保険「ハイブリッドシリーズ」

T&Dフィナンシャル生命は、「投資信託」と「生命保険」の融合により、人生100年時代の自助努力による資産形成をサポートする「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。

2022年4月には、「ハイブリッド つみたて ライフ」を発売しました。本商品は、「人生100年時代に向けて多様化するニーズに寄り添った新機軸の資産形成型商品」であり、開発に際して実施した市場調査アンケートに基づき、新機軸の商品スキームを組み入れた商品です。

毎月コツコツ積立で運用しながら時間分散を図りつつ資産を形成することができるほか、お手元の余裕資金を有効活用していただくことができる「スポット増額」「ドルコスト平均プラス特約」機能



を追加し、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。

2025年4月には、「ハイブリッド あんしん ライフ2」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、死亡保険金最低保証特約が付加されている商品で、長生きへの備えとして資産承継、資産管理機能に特化しています。商品の改定にあたり、従来の超過給付を受け取れる仕組みに死亡保障がついた「うけとるコース」を新設しました。これにより運用成果を確保できる「のこすコース」、運用を楽しみながら年金受取や大切な人に贈与できる「わたすコース」の3つから選択いただけるようになりました。

個人年金保険「ファイブテン・ワールド4」

T&Dフィナンシャル生命は、2024年10月には、「ファイブテン・ワールド4」を発売しました。本商品は一時払の個人年金保険「ファイブテン・ワールド3」に新たなコースを追加してリニューアルした商品です。従来の「円貨プラン」では、着実な運用で将来の介護や認知症に備えられる「介護認知症保障コース」を提供していましたが、将来の年金原資額をより大きく増やすことができる「年金重視コース」を新設し、新たな選択肢を提供することで、お客さまのニーズにより幅広くお応えできる商品となりました。



つみたて継続保険「つみえーる」・「THEOつみたて安心ほけん」

T&Dフィナンシャル生命は、投資信託の運用会社との協働により、つみたて投資と保険を一体化したサービスとして、つみたて継続保険「つみえーる」を2025年6月に、「THEOつみたて安心ほけん」を2025年12月に販売しました。資産形成に欠かせないつみたての「継続」をサポートするために、長期的な資産形成において、万一の事態が発生した場合でも、積立を継続できる安心をご提供できる商品です。

変額個人年金保険「セキュアフライト」

2026年2月には、資産運用による成長の可能性を追求しながら、年金原資について基本保険金額を最低保証する変額個人年金保険「セキュアフライト」を販売開始しました。幅広いお客さまのニーズに合わせた商品づくりに取り組み、お届けしています。



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

■元本確保型の積立保険「太陽生命の貯まる保険」

太陽生命は、「金利のある世界」のなかで、国民の資産形成に対する関心やニーズの高まりに応え、2025年8月に「太陽生命の貯まる保険」を発売しました。本商品は、保険期間中いつでも既払込保険料と同額以上の解約払戻金額を受け取ることができる元本確保型の積立保険です。



■「一時払終身保険」

太陽生命は、2026年4月に「一時払終身保険」を発売しました。本商品は、万一の場合の遺族保障だけでなく、貯蓄性を備えており、保障と貯蓄双方のニーズにお応えすることができます。また、相続税対策として死亡保険金の非課税枠を活用することが可能な税制メリットも有する商品です。

中小企業の経営課題の解決支援

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中、当グループでは、日本の産業を支える中小企業をお守りする保障やサービスを提供しています。

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

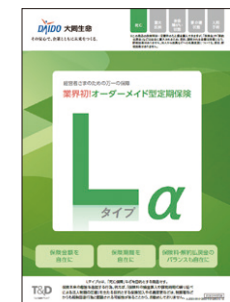
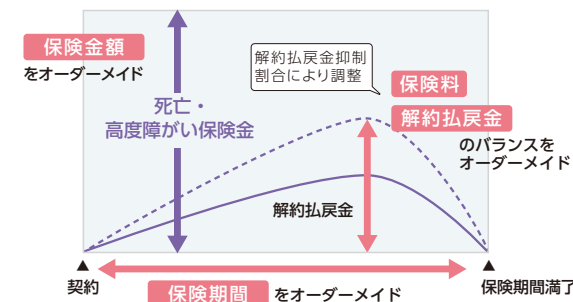
■法人・個人を一体とした合理的な保障（トータル保障）の提案

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（トータルな保障）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

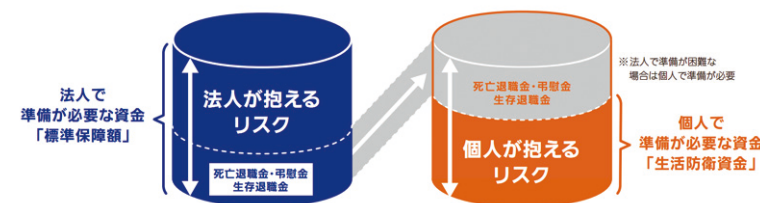
歳満期定期保険（解約払戻金抑制割合指定型）〕「Jタイプα」〔無配当重大疾病保障保険（解約払戻金抑制割合指定型）〕「Tタイプα」〔無配当就業障がい保障保険（身体障がい者手帳連動・解約払戻金抑制割合指定型）〕を2019年7月より提供しています。これらは、お客さまの多様なニーズに応じて、「保険金額」「保険期間」に加え、「保険料と解約払戻金のバランス」も自在に設定いただけます。

仕組み図（イメージ）



主な商品ラインアップ

	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
法人を守る	Rタイプ Lタイプα	Jタイプ Jタイプα 重度がん保障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 収入リリーフ	介護費用にそなえる保険 介護リリーフα	資産承継・相続準備 ライフギフトα ライフギフト	老後準備・資産形成 個人年金 終身保険



社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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いきいきと活躍できる社会づくりへの貢献と、わが国の高齢化社会が抱える課題解決への貢献を目指し、中小企業による「健康経営」の実践を支援しています。

*「健康経営®」とは、企業が従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりを実践することです。
「健康経営®」は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アプリ・Webサービスです。



「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。

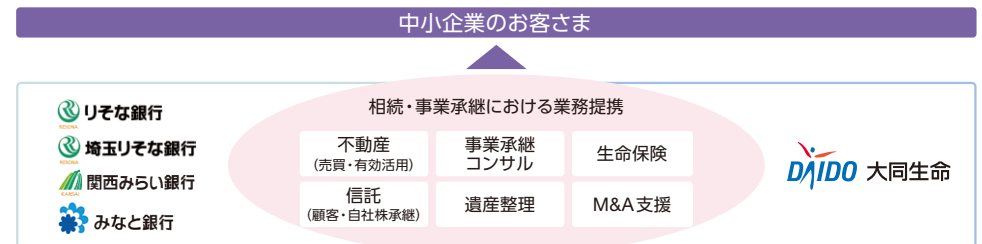
当商品は、死亡・高度障がい・身体障がい・重大疾病などさまざまなリスクを幅広く保障し、さらに、「毎年の1日あたり平均歩数が8,000歩以上」の場合に、翌年の主契約保険料を割引く仕組みを導入しています。中小企業の経営者・役員・従業員のみなさま全員でご加入いただくことで「健康経営をスタートするきっかけ」としていただけます。



相続・事業承継の支援

経営者の高齢化が進む中、事業承継は避けては通れない社会的課題として顕在化しています。大同生命では「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」、リ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



* 不動産業務は、リそな銀行とのビジネスマッチング契約に基づく取扱いとなります。

社長が声をかけあうサイト「どうだい？」

中小企業経営者のさまざまな経営課題に真摯に向き合い、中小企業の安心と成長に伴走したいという想いから、企業経営にお役立ていただける経営者向けオンラインコミュニティ「どうだい？」を2022年3月より提供開始しています。

「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。



オンラインコミュニティ「どうだい？」



イメージキャラクターどうだいくん

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、専門家に無料で相談できる「人材よろず相談」を提供しています。

人材よろず相談【無料】

人材採用・育成に関する無料相談、募集・採用面接に関するアドバイス など

IT活用支援サービス

中小企業の生産性向上に必要なIT活用に関するお悩みごとに幅広くお応えできるよう、専門家に無料で相談できる「IT活用相談窓口」を提供しています。

IT活用相談窓口【無料】

IT活用全般、業務効率化、AI活用に関するアドバイス など

すべての人の保険金融サービス利用促進（金融包摂）

T&D保険グループでは、保険等へのアクセスが困難な方々に対して、保険やサービスを利用しやすくする取組みを行っています。誰一人取り残されることなく、健康で豊かな暮らしが実現できるようこれからもこれらの取組みを推進していきます。

外国人従業員の方のための手続体制

大同生命では、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き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

利用申込件数：延べ約1,960件*（2019年6月開始）（うち2025年度 約160件）

* 被保険者が重複している可能性があります。

緩和型保険の提供

太陽生命では、健康状態に不安のあるお客さまにも保障をご準備いただき、安心して生活を送っていただけるように、緩和型の保険商品を提供しています。



2023年5月には、過去にがん罹患するなど、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」はがん罹患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。

また、2025年12月には、持病や入院歴等があるより多くのお客さまに幅広い保障を提供するため、「保険組曲BestMYWAY 既成緩和」について告知項目の削減や告知事項の改定等を実施し、新たに「保険組曲BestMYWAY 既成緩和プラス」を発売しました。

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

「認知症サポーター」の養成／ユニバーサルマナー検定の受講

生命保険3社では、認知症サポーター養成講座を毎年実施しています。さらに、実施内容の高度化を目的として、太陽生命・T&Dフィナンシャル生命では、全国キャラバン・メイト連絡協議会と連携し、「企業内キャラバン・メイト」の育成・登録を行っています。

キャラバン・メイト人数

計 215名 (2026年3月現在)

* 太陽生命・T&Dフィナンシャル生命の合計

また、シニアのお客さまや障がいをお持ちのお客さまには、個々のご事情に配慮した対応が必要になります。生命保険3社では、一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会の協力を得て、本社および全国の支社・営業所の従業員を対象に「ユニバーサルマナー検定」の受講を進めています。同検定認定者を本支社・営業所に配置することにより、従業員一人ひとりが個々のお客さまの視点に立ったコミュニケーションを実践し、お客さまを元気にする活動を推進しています。

ユニバーサルマナー検定3級認定者数

計 14,250名 (2026年3月現在)

* 太陽生命・大同生命・T&Dフィナンシャル生命の合計

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

ライフスタイルの多様化に伴い、お客さまニーズも多様化しています。T&D保険グループでは、デジタル技術を用いて、時間や場所の制約を受けずに手続きできるサービスなどを提供し、お客さまの利便性向上を図っています。

携帯端末「T-AI-Face (ティーアイフェイス)」による申込手続き

太陽生命では、2018年8月より最新のITを駆使した携帯端末の機能を拡充させ、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。



AI ファンド予測サービス

T&Dフィナンシャル生命では、2024年2月より「AI ファンド予測サービス」を提供しています。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 ライフシリーズ」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。

スマ保険

太陽生命では、2019年10月にインターネット完結型保険「スマ保険」の発売を開始し、お客さまの自由な時間と場所でインターネットによる保険の見積もりや申込みができるようになりました。

「スマ保険」では、インターネットによる申込手続きができる利便性に「人」による丁寧なサービスを融合させることで、多様なニーズにお応えしております。「スマ保険」では、「死亡保険」や「がん保険」等の保障性商品のみならず、貯蓄性商品の申込みも可能です。2025年度は「太陽生命の貯まる保険」「保険組曲BestMYWAY 既成緩和プラス」、2026年4月には「一時払終身保険」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。



太陽生命マイページ

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」において、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—」の取扱いを開始しています。

2023年5月には、「太陽生命マイページ」においてお客さまご自身で作成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、

社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

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ました。そして2024年9月、サービスセンターがお客さまのマイページ画面を共有し、マイページによる手続きをサポートできる機能を導入しました。2025年度末の太陽生命マイページ会員数は2024年度末から約30万人増加し約239万人となりました。

「つながる手続」

大同生命では、お客さま手続きの利便性向上のため、お客さまご自身のスマートフォンやパソコンで各種手続きが行える「つながる手続」*や、TV電話を通じて医師による診査を受けられる「リモート診査」を導入しています。

* 保険加入、保険金・給付金請求、解約請求、契約者貸付・貸付金返済に関するお手続きが可能です。
今後も、ご加入からお受け取りまでのすべての場面において、より質の高い顧客体験をお届けできるよう取り組んでまいります。



AI導入による問い合わせ対応体制の高度化

大同生命では、コールセンターの営業時間外でもお客さまがお電話で請求手続きを完了できる「AIボイスボット」、時間や場所を問わずWeb上で不明点などを解決できる「AIチャットボット」を導入しています。

これらのAIによるお問い合わせ対応の自動化により、24時間365日対応が可能となり、お客さまの利便性向上を実現するとともに、さらなる安心をお届けしています。

ボイスボット

AIが自動で請求手続きを受け付けるサービスです。お客さまはご都合のよい時間にいつでもお電話いただくことで、手続きを完了することができます。

チャットボット

PCやスマートフォンから入力されたお問い合わせ内容(単語・文章)をAIが即座に解析し、適切な回答を自動で提供するサービスです。

グループ各社が提供している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。

太陽生命

- 電子バーコード決済による保険料払込・契約者貸付金返済
- 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、クレジットカードの登録・変更など)
- 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、スポット増額(随時増額)の受付、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「げんきナンバークラウド」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、保険料振替口座変更、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

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。

「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めます。

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.25
2. 「お客さま本位」の提案・販売 (1) 私たちは、お客さまの状況やご意向を踏まえ、「お客さま本位」の適正な商品の提案を行います。 (2) 私たちは、商品の販売に際し、商品に係る重要な情報をお客さまに正しくご理解いただけるよう、よりわかりやすい情報提供に取り組めます。	勧誘方針の制定 P.35 お客さま目線のサービスの取組み P.36
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.36 より充実したアフターサービスを目指して P.36 「お客さまの声」にお応えする取組み P.39
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.36
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.37 代理店・提携団体との連携 P.38
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。

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、ペット&ファミリー損害保険およびAll Rightでは、お客さまに生命保険などを勧誘する場合の基本方針である「勧誘方針」を定め、お客さまの意向と実情に応じた適正な商品設計・勧誘に努めています。

■ 勧誘方針 (太陽生命の例)

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

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

「心からのご安心」をお届けするために

お客さま目線のサービスの取組み

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。

■ 生命保険3社の取組み

ご契約時

ご契約手続きに関する各種文書のわかりやすさ向上に努めています。

【主な文書（電子帳票含む）】

- わかりやすい「商品パンフレット」（生命保険3社）
- 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」（生命保険3社）
- 営業職員が作成したプランの内容が、お客さま一人ひとりにパーソナライズされた動画で届く「デジタル提案書」（太陽）
- 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）」（生命保険3社）
- 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」（生命保険3社）
- 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確認いただくための「意向把握・意向確認書」（生命保険3社）
- 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」（太陽）（TDF）
- 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」（太陽）（TDF）

* 商品に応じて必要な書類を提供しています。

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）
- サービス案内冊子の配布（生命保険3社）
- 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確認（生命保険3社）
- SMS・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、安心して治療いただくため、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）
- ご契約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保険契約者代理制度の取扱い（大同）
- 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）
- お客さまご自身で、手術名・傷病名から保険金・給付金のご請求可否を事前に確認できる「請求対象シミュレーション」を提供（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・架電し、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専門スタッフの訪問やアウトバウンドコールによるシニアフォローサービス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。なお、お客さまの状況に応じて本社担当者による電話でのご説明も順次実施しています。

「心からのご安心」をお届けするために

■ お客様サービスセンターの土曜受付

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（9:00～17:00）も受付しています。

■ ペット専用「ワンニャン相談室」

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

■ その他のサービス

その他のサービスについて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/index.html>

大同生命

<https://www.daido-life.co.jp/>

T&D フィナンシャル生命

<https://www.tdf-life.co.jp/>

ペット&ファミリー損害保険

<https://www.petfamilyins.co.jp/>

より良いサービスのご提供のために

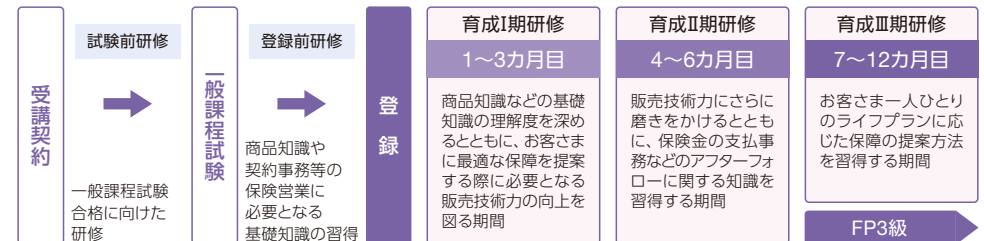
生命保険3社では、生命保険の基礎知識・専門知識の習得、コンプライアンスを基本として、お客さま満足向上に不可欠なサービス担当者のスキルアップに取り組んでいます。生命保険3社で異なるビジネスモデルに応じ、お客さまに最適なサービスを提供するため、営業職員や顧客サービス担当者など、さまざまなお客さまサービスの担当者がいます。これらの多様な担当者の能力開発に向けたプログラムを整備し、常に最善の教育・研修を実施しています。

■ 営業職員教育制度（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。



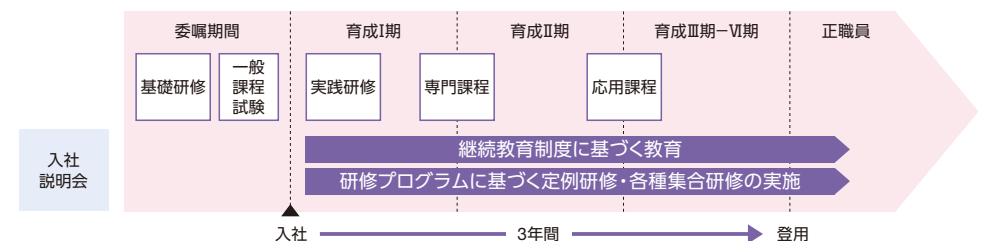
■ 営業職員に対する教育・研修の実施（大同生命）

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。

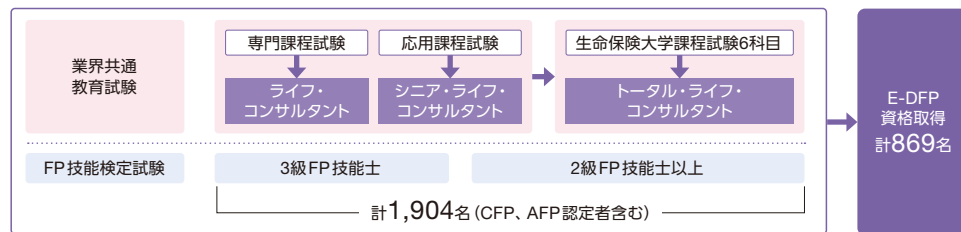


「心からのご安心」をお届けするために

■ E-DFP 制度

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（2026年3月現在）



■ ホールセラーの活動

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

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

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のための販売体制を構築しています。これらの提携団体や代理店である税理士等は、大同生命の重要なステークホルダーであり、大同生命の近況を報告するとともに、経営に対するご意見をいただく場として、「事業報告懇談会」を開催しています。

■ 代理店のサポート

大同生命では、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。

「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。

「お客さま満足度」の推移

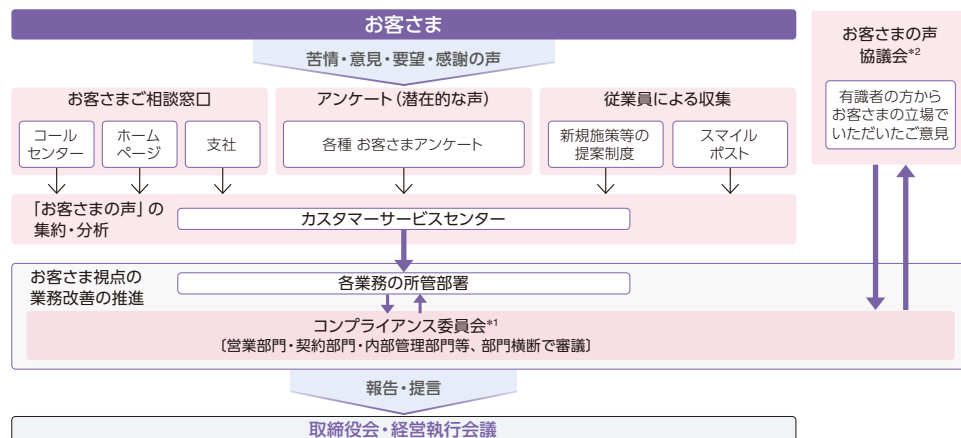
	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標
太陽生命	91.4%	92.3%	91.6%	5段階評価の評価 「4.0」以上
大同生命	85.0%	87.0%	80.3%	
T&Dフィナンシャル生命	79.2%	80.5%	80.2%	

* 2025年度までは、調査実施方法が各社で異なることから、結果はパーセンテージで表示しています。2026年度以降は、評価基準を各社で統一するため、5段階評価へ変更いたします。

■「お客さまの声」を経営に活かす仕組み

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

「お客さまの声」を経営に活かす体制（体制図は大同生命の事例）



*1 コンプライアンス委員会

全社的なコンプライアンス推進態勢の整備・確立、および社是に掲げるお客さま本位の企業活動を一層推進すること等を目的に、「コンプライアンス委員会」を設置し、保険商品の開発・選定、提案からご加入、保険金・給付金等のお受け取り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。

※ お客さま本位の企業活動を推進し、最適かつ高品質な顧客体験を創出することを目的に、2026年4月より「お客さまの声協議会」を「CX向上委員会」に改編しました。

■「お客さまの声」を活かす仕組み

▶ 太陽生命の取組み

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。2026年3月には、2025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	2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	1,919	20.8	1,854	26.5	1,966	26.5	2,356	29.1
収納関係	375	4.0	431	6.1	452	6.1	529	6.5
保全関係	1,067	11.6	1,280	18.3	1,292	17.4	1,335	16.5
保険金・給付金関係	3,947	42.8	1,646	23.5	1,756	23.6	1,726	21.3
その他	1,918	20.8	1,791	25.6	1,962	26.4	2,155	26.6
合計	9,226	100.0	7,002	100.0	7,428	100.0	8,101	100.0

* 苦情とは、お申出内容に「不満足の表明」のあったもの。

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

「お客さまの声」にお応えする取組み

■ 大同生命の取組み

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	2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	774	12.3	638	12.9	578	12.7	526	11.9
収納関係	355	5.6	315	6.3	241	5.3	233	5.3
保全関係	1,815	28.9	1,550	31.3	1,228	27.1	1,235	27.9
保険金・給付金関係	1,556	24.8	936	18.9	782	17.3	843	19.1
その他	1,785	28.4	1,517	30.6	1,707	37.6	1,585	35.8
合計	6,285	100.0	4,956	100.0	4,536	100.0	4,422	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>

■ T&Dフィナンシャル生命の取組み

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。

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	2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	315	36.5	207	33.0	248	25.8	1,013	16.8
収納関係	45	5.2	52	8.3	25	2.6	114	1.9
保全関係	328	38.0	201	32.0	448	46.6	3,028	50.2
保険金・給付金関係	105	12.2	85	13.6	94	9.8	433	7.2
その他	70	8.1	82	13.1	146	15.2	1,443	23.9
合計	863	100.0	627	100.0	961	100.0	6,031	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 of 表明があったもの」を指しています。

* 2025年度は、お客さまからの苦情件数が増加しましたが、お客さま本位の業務運営を一層推進する観点から、お問い合わせの内容や背景を従来より丁寧に把握し、サービス改善に活かすため、これまで照会として整理していたお問い合わせ等[※]についても、苦情として集約する運用へ見直したことが主な要因です。

※ 「定期支払金の着金日」、「書類の到着時期」や「インターネットサービスに関するお問い合わせ」等

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2025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/2025.html>

社会価値向上の重点テーマ

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月に採択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。地球規模の気候変動は、当グループの事業活動にとって事業継続のリスクであると同時に、新しい活動の機会でもありと見え、資産運用を含む事業活動でGHG排出量ネットゼロ達成に向け取組みを強化しています。

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・モンテ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。当グループでは、自然資本に関する情報開示の重要性が高まっていることを受け、2024年9月に「TNFD Adopter」に登録し、生物多様性を含む多様な社会課題・テーマに応じた投融资、エンゲージメントも推進しています。

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。当グループは事業活動における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*」、および資産運用における責任投資に対する取組姿勢を示すため「T&D保険グループ責任投資方針*」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。

*「T&D保険グループ環境方針」、「T&D保険グループ責任投資方針」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> <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/esg.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	私たちのターゲット
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、GHG排出量、電力使用量、事務用紙使用量を削減	2030年度まで 自社のGHG排出量を75%削減 (原単位・総量)
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	再生可能エネルギー導入率を70%
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	2040年度まで 自社のネットゼロ達成

取組み実績・予定

方針

お客さまに保険商品・サービスを提供する自らの事業活動を通じて、また機関投資家としての行動を通じて、地球環境保全や気候変動の緩和と適応に貢献する

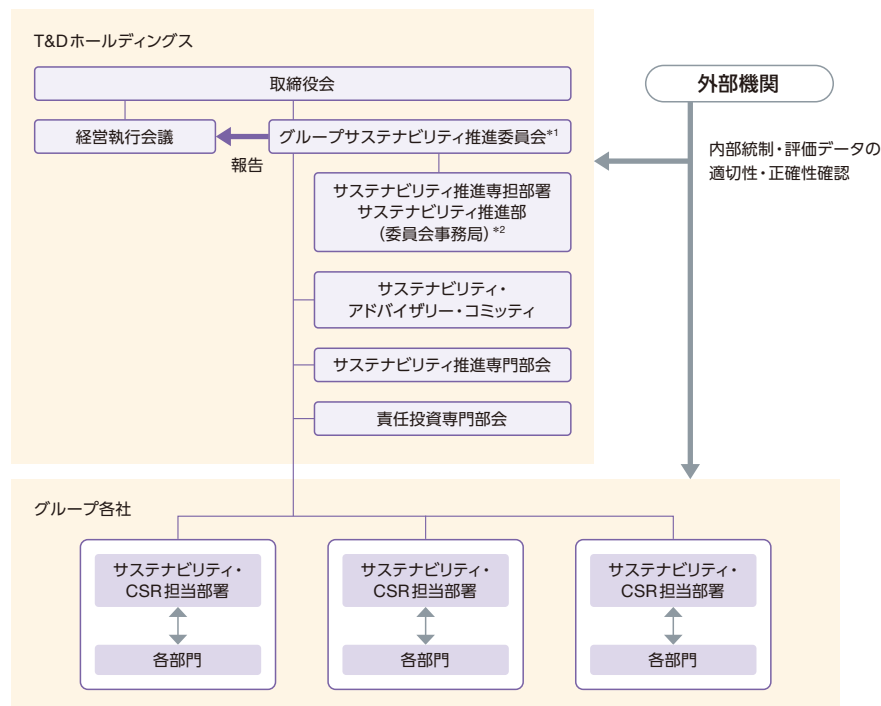
2025年度の取組み

- GHG排出量にかかる削減目標の見直し
- 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、「TNFD Adopter」に登録するとともに、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

2026年度の予定

- 再生可能エネルギーの導入推進によるGHG排出量のさらなる削減
- TCFD・TNFD対応のさらなる高度化を継続的に推進
- 自然関連リスク分析(自社拠点のロケーション分析)を実施等

推進体制



*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。

*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TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 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、サステナビリティおよび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、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、サステナビリティ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」「責任投資専門部会」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。責任投資専門部会は、収益性向上と社会課題解決の同時追求を目指す責任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、グループ全体の責任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・生物多様性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

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、海面上昇。
- 平均気温の上昇により、熱ストレスによる死者数、熱中症搬送者数が増加。
- 媒介生物の生息域拡大により、感染症罹患リスクが上昇。

低炭素・脱炭素社会への移行により生じる影響（1.5℃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

		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応していく。	- 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応していく。
	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、当グループの投資先に大きな影響を受ける業種が存在。 - 当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。
- GHG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：当グループ保険収支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数推計」および「熱中症搬送者数・死亡者数推計」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

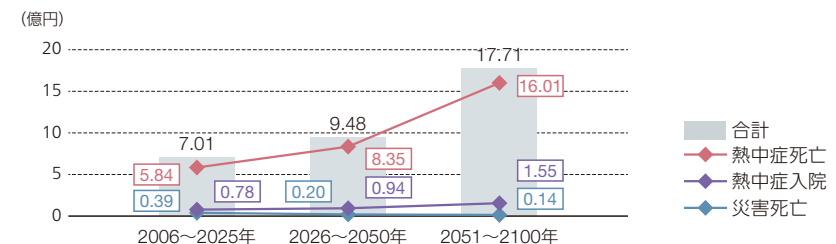
- いずれのシナリオでも、将来前半期間はそれほど大きな変化は生じない。
 - 将来後半期間になると、猛暑日・熱帯夜日数が増加。特にRCP8.5シナリオでは、猛暑日日数が現在よりも1カ月以上増加。
- ⇒2つのシナリオとも、将来後半期間に熱中症搬送者数・死亡者数が増加。

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6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

Ⅰ リスクの特定・評価プロセス

当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。

Ⅱ 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

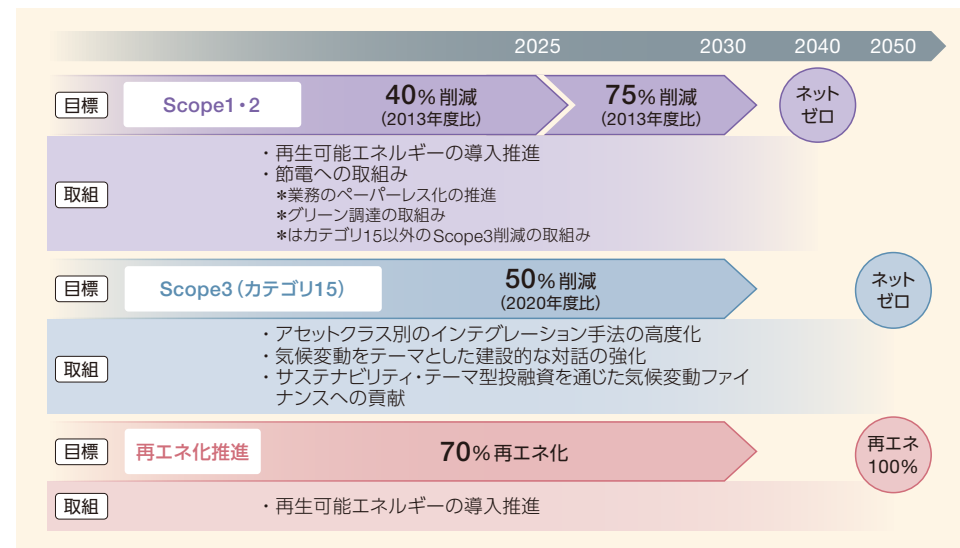
- 責任投資原則（PRI）に基づき、気候変動関連リスクを考慮した投融資を実施
- エンゲージメントにより、投融資先企業の脱炭素化に向けた対応を促進
- 経済政策や法規制等の変動動向をモニタリングし、「グループサステナビリティ推進委員会」や「グループ経営推進委員会」において、グループ全体で情報を共有。当グループの対応が上場企業として求められる水準から劣後しないよう取組みを実施

■ 指標と目標

- 自社排出（Scope1+2）および投融資先（Scope3：カテゴリ15）について2030年の中間削減目標を設定し、自社排出は2040年まで、投融資先は2050年までのネットゼロ達成を目指しています。

- GHG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。

Ⅰ ネットゼロ達成に向けたロードマップ



Ⅱ GHG排出量削減目標

対象	目標
自社排出 (Scope1+2)	2030年度: 75%削減 (2013年度比) *原単位・総量 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) *原単位 *対象は国内上場企業の株式、社債、融資 2050年度: ネットゼロ

Ⅲ 再生可能エネルギーの導入促進

- 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70%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に基づく自然関連財務情報の開示

3-3 101-1

T&D保険グループはT&D保険グループ環境方針に掲げているとおり、すべての事業活動にあたり、地球環境の保護の重要性を十分認識し、さまざまな地球環境・生物多様性の保全の取り組みを行ってきました。当グループは、昆明・モントリオール生物多様性枠組の目標達成を企業活動の側面から支援する国際的な情報開示枠組であるTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の理念に賛同しています。具体的な取り組みとして、「TNFD Adopter」に登録するとともに、グループの活動と取引関係においてTNFD対応の高度化を推進しています。

自然関連財務情報の開示

■ ガバナンス

当グループの自然資本・生物多様性の保全に向けたガバナンス体制は、気候関連財務情報のガバナンス(P.42)に統合し、記載しています。

■ 記載項目とTNFD・LEAPの関連

記載項目		内容	TNFD 関連する 開示提言	LEAP ○は関連あり			
				発 見 L	診 断 E	評 価 A	準 備 P
自然関連のリスクと機会		グループの自然資本と生態系サービスへの依存とインパクト等による事業活動のリスクと機会	戦略A	○	○	○	
生命保険事業の自然への依存とインパクト	事業拠点の依存とインパクトの全体像	事業拠点における自然資本と生物多様性に対する依存とインパクト、およびそれらへの低減と緩和の対応策の全体像	戦略A 測定指標とターゲットB	○	○		○
	事業拠点のLEAP分析	国内事業拠点を対象に、自然環境保護地域・生物多様性重要地域との接点を調査	戦略D	○			
資産運用の自然への依存とインパクト	ENCOREによる自然への依存とインパクトの分析	TNFDが推奨するLEAPアプローチに則した投融資先企業の自然への依存とインパクトの分析	戦略A	○	○		
	投融資における生態系保存の取り組み (詳細はP.56「投資を通じた持続可能な社会への貢献」参照)	ネガティブ・スクリーニング、サステナビリティ・テーマ型投融資・エンゲージメント等の手法を用いて、投融資の自然資本と生態系サービスへの影響の軽減・回復の取り組みを推進	金融セクター戦略B	○			
森林保全活動		太陽生命では、国内3カ所に「太陽生命の森」を設置し、社員の手による森林保全活動を展開	—				○

■ 戦略とリスク管理

当グループでは、TNFD提言に基づき、事業運営と資産運用における自然に対する依存・インパクトと、それらがビジネスにもたらすリスク・機会を分析しました。本分析を踏まえ、今後はLEAPアプローチ*に沿った評価分析をさらに進めるなど、TNFDの提言に沿った情報開示の充実を進めていきます。

* 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。

■ 自然関連のリスクと機会

当グループでは、生命保険事業と機関投資家として投融資先企業の事業活動を通じて、自然資本と生態系サービスに依存しインパクトを与えています。当グループの生命保険事業と資産運用において、下表のようなリスクと機会が顕在化する可能性があります。

リスク分類／ 機会分類		関連する事象の例	生命保険事業における リスクと機会の例	資産運用におけるリスク・機会の例	
リスク	物理的 リスク	慢性	生態系サービス： グローバル気候 調整	高温・熱波による健康への直接的 (熱中症等) および間接的 (感染症拡大) な影響による 保険金等の支払い増加	持続的な事業運営に対する資源枯渇リスク、 自然災害リスクの増大により、投融資先の 業績悪化を通じた投融資資産価値の棄損
			生態系サービス： 水供給、水量・水流 の調整、浄水	水質悪化・衛生害虫増加等の 環境衛生悪化による感染症の 拡大による保険金等の支払い 増加	安定的な水供給に依存する投融資先（エネ ルギー、鉱物、飲料等）の業績悪化を通じた 投融資資産価値の棄損
		急性	生態系サービス： 嵐・洪水緩和、降雨 パターン調整、 土壌と堆積物保持	洪水、地滑り、山火事での 死亡・疾病等増加による保険 金等の支払い増加、営業拠点 での被害	自然資本の劣化・減少を原因とする災害深刻 化（供給連鎖断絶、原材料コスト高騰、操業 停止等）に伴う投融資資産価値の棄損
	移行 リスク	評判	政策変化・技術 改革・市場力学 への対応	企業の自然関連リスク対応 不足による社会的評価の低下 に伴う生命保険販売への影響	投融資先の自然資本・生態系サービスへの インパクトによる信用低下・損害賠償リスク を通じた投融資資産価値の棄損等
機会	商品・ サービス	ネイチャー ポジティブへの 移行	生物多様性の損失が健康リスク をもたらすという認識が広ま り、生命・医療保険への加入 インセンティブが向上	ネイチャーポジティブ型事業の成長に伴う 投融資先企業価値の向上による投融資資産 価値の上昇	
	評判資本		TNFD等による自然関連リスク への対応と成果の公表による、 顧客信頼性向上および保険 契約の増加	ネイチャーポジティブを推進する企業・自治 体への投融資による、環境経営強化、ステーク ホルダーの信頼獲得、そして持続可能なブラン ド価値向上	

TNFDに基づく自然関連財務情報の開示

■ 生命保険事業の自然への依存とインパクト 101-2 101-4

事業拠点の依存とインパクトの全体像

T&D保険グループでは、事業拠点において、自然資本・生物多様性に依存する一方、さまざまなインパクトを及ぼしています。当グループでは事業拠点における自然資本・生物多様性へのインパクトを認識し、インパクトの低減に向けた管理・対策（資源の効率的利用やGHG排出量削減等）を実施しています。

自然の変化の要因	インパクト要因	指標	測定値	目標または対応の方向性
陸/淡水/海洋利用の変化	土地利用	C1.0*	総空間フットプリント (オフィス延床面積)	852,694m ² 事業拠点のLEAP分析実施
気候変動	GHGの排出	気候変動*	GHG排出量 (Scope1+2)	21,404 t-CO ₂ e 目標:2030年度 ▲75%以上
汚染/汚染除去	固形廃棄物の発生量	C2.2*、 A2.1**	紙ごみ (リサイクル率)	218t (68.1%) 廃棄物の削減に取り組むとともに、事務用紙と飲料用缶・ペットボトルリサイクル等
			紙ごみ以外 (リサイクル率)	39t (45.7%)
資源使用/再生	水使用量	A3.0**	水使用量	49.7千m ³ 節水取組推進
	紙使用 (木材資源採取)	(C3.1*と関連)	事務用紙使用量	80.44t 目標:2024年度~2028年度平均で2019年度~2023年度平均の16%以上削減
	グリーン購入比率		グリーン適合商品購入率	85.8% 目標:80%以上

* TNFDグローバル中核開示指標 ** TNFDグローバル追加開示指標

事業拠点のLEAP分析 101-5

当グループの事業拠点による自然資本・生物多様性へのリスク把握と保護活動推進の契機とするため、当グループの国内事業拠点を対象に、自然環境保護地域・生物多様性重要地域との接点を調査しました。その結果、調査対象とした236拠点（2026年4月時点）のうち、14の事業拠点が保護地域に所在し、2箇所の事業拠点が生物多様性重要地域（KBA）に所在することが分かりました。本分析結果を基に、今後も自然資本・生物多様性へのインパクトの低減に向けた管理・対策をグループ全体で推進していきます。

調査対象営業拠点数			保護地域			生物多様性重要地域	
グループ会社	区分	拠点数	自然公園	自然環境保全	鳥獣保護区	KBA	うち保護地域
太陽生命	支社	144	0	0	10	2	2
	営業所	6	0	0	0	0	0
大同生命	支社	66	0	0	4	0	0
	営業部	20	0	0	0	0	0
グループ合計		236	0	0	14	2	2

*複数の拠点が同一ビルに所在している場合、1拠点としてカウント

各地域の定義

自然公園地域:自然公園法に基づき、優れた自然の風景地を保護し、その利用（観光・保養）を促進するために指定された地域

自然環境保全地域:自然環境保全法および都道府県条例に基づき、自然環境の保全や生物の多様性の確保のために指定された地域

鳥獣保護区:鳥獣の保護の見地から「鳥獣の保護および管理並びに狩猟の適正化に関する法律」に基づき指定された地域

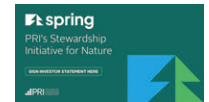
KBA:Key Biodiversity Area 生物多様性重要地域



■ 機関投資家としての取組み

Springへの参画

生物多様性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「Spring」に「Endorser（賛同者）」として参画を表明しました。（2024年1月）



■ 指標・目標

当グループでは、TNFDで推奨されているグローバル中核開示指標・グローバル追加開示指標のデータ収集・目標設定等に向け、取組みを推進しています。指標と実績に関しては、「事業拠点の依存とインパクトの全体像」を参照ください。

TNFDに基づく自然関連財務情報の開示

■資産運用の自然への依存とインパクト 101-4

■ENCOREにおける自然への依存とインパクトの分析

T&D保険グループではTNFDが推奨するLEAPアプローチに則して、投融資先企業の資産運用の自然への依存とインパクトについて分析を実施しました。

分析方法

本分析では、自然リスク評価ツールENCORE^{*1}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。

^{*1} 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と生態系サービスに対する依存とインパクト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「陸上地形学」「構造と生物学的完全性」という結果であった。

インパクト：「攪乱（騒音、光など）」「水・土壌への有毒汚染物質の排出」のインパクトが大きいという結果であった。

新たに投融資比率が高く、依存・インパクトの大きい「資本財・サービス」「不動産」セクターから選定した企業のバリューチェーンにおける自然関連リスクの分析を実施しました。また、選定した企業の拠点に関する自然関連リスクの分析（ロケーション分析）も行っており、自然資本・生物多様性への取組みについて対話等に活用していきます。

^{*2} バリューチェーン分析、ロケーション分析の詳細は、責任投資レポート (P.66) からご覧いただけます。

^{*3} ENCORE分析の結果を踏まえて実施した自然関連リスクのシナリオ分析については、P.61-62をご参照ください。

依存のヒートマップ

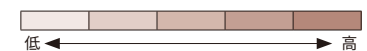
エコシステムの構成要素 (自然資本)		大気	水	構造と生物学的 完全性	生物種	陸上 地形学	土壌および 堆積物	海洋 地形学	ミネラル
構成要素と 関連する生態 系サービス	供給サービス		水供給		遺伝物質				
	調整サービス			嵐緩和、土壌および堆積物保持					
			洪水緩和						
			浄水						
			空気濾過、降雨パターン						
			グローバル気候、降雨パターン、水量・水流調整						
	文化サービス	教育・科学・研究 (生態系・種からの知識、研究、教育)、視覚アメニティ (観光、癒し) 精神的・芸術的・象徴的 (身体的及び精神的な健康)							
		レクリエーション (健康増進・文化促進の場提供)							レクリエーション
業種	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								

インパクトのヒートマップ

自然の変化の要因	陸上、淡水、海洋利用の変化			気候変動	汚染／汚染除去					資源の使用／補充			外来侵入種の導入・除去
	土地利用域	淡水利用域	海底利用域	温室効果ガス (GHG) 排出量	GHG以外の大気汚染物質の排出	水・土壌への有毒汚染物質の排出	水・土壌への富栄養化物質の排出	固形廃棄物の発生と放出	攪乱 (騒音、光など)	水の使用量	非生物資源の採取	生物資源の採取	
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													

※ 2024年10月14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)



森林保全活動

101-2 304-3

「太陽生命の森林」における森林保全活動 太陽生命

太陽生命では、国内3カ所に「太陽生命の森林」を設置し、社員の手による森林保全活動を展開しています。

・太陽生命の森林（栃木県那須塩原市）（2006年3月設置）

塩那森林管理署ほかの協力を得て、間伐や林道整備などを行っています。また、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」を開催しています。

・太陽生命くつきの森林（滋賀県高島市）（2007年11月設置）

NPO法人麻生里山センターと連携し、アカマツ林の保全やビオトープ整備などを行っています。さらに地元小学校と協働し、どんぐりから苗木を育てて卒業時に植樹を行う「どんぐりプロジェクト」を実施しています。これらの取組みが評価され、2023年10月には環境省より「自然共生サイト」に認定されました。

・太陽生命の森林 上山市西山エリア（山形県上山市）（2024年6月設置）

西山ふるさと公園管理協会の協力を得て、遊歩道の整備やホタルの生息地の環境整備などを行っています。



設置森林名	太陽生命の森林（栃木県）	太陽生命くつきの森林（滋賀県）	太陽生命の森林 上山市西山エリア（山形県）
設置年月	2006年3月	2007年11月	2024年6月
面積	約4.8ha	約12.7ha	約8.0ha
CO ₂ 吸収量	18t（林野庁評価）	87t（高島市評価）	—

環境教育・啓発

101-2 304-3

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）と企業を結ぶ環境情報誌」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。



環境教育プロジェクト「地球教室」への特別協賛 太陽生命

太陽生命では、次世代を担う小学生を対象とした環境教育プロジェクト「地球教室」（朝日新聞社主催）に特別協賛しています。本プロジェクトは、環境問題やSDGsに関するテキストを小学生向けに無料配布するとともに、出張授業などを通じて環境への理解を深め、日常生活の中で地球環境の保護の大切さを意識してもらうことを目的としています。2025年度は、環境教育イベント「かんきょう1日学校」で、小学生約110名に対して授業を実施したほか、東京都・千葉県の小学校を訪問し、約220名の生徒を対象に出張授業を行いました。授業では「今日からできる未来への備え」をテーマに、「太陽生命の森林」における森林保全活動を取り上げ、生徒たちの環境保全への意識醸成に貢献しました。



環境負荷低減の取組み

3-3

環境負荷低減の取組み

306-1

306-2

■グループ共通目標への取組み

当グループは、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、「GHG排出量の削減 (Scope1,2)」「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。

■ GHG排出量 [目標と実績は P.52](#)

当グループのGHG排出量 (Scope1+2) は、その大半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、GHG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.52](#)

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.53](#)

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.53](#)

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。2025年度は7月と12月に実施しました。

■ 業務のペーパーレス化の推進

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

■ グリーン調達の取組み (環境保護目的の調達に関する費用・件数集計)

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

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								
2023年度	748	486	312	131	84	2.4	1,144	620
2024年度	302	486	291	121	67	0.7	660	608
2025年度	291	404	292	134	58	0.1	641	539
システム機器・OA機器								
2023年度	1,878	248	4,817	176	0	0	6,695	425
2024年度	15,345	2,720	12,249	346	1	0.2	27,595	3,067
2025年度	10,784	2,179	5,710	333	433	0.9	16,927	2,512
不動産の設備								
2023年度	187	4,483	0	0	3,933	4,483	4,120	8,966
2024年度	251	6,973	0	0	3,995	16,320	4,246	23,294
2025年度	172	5,335	0	0	3,489	5,655	3,661	10,990

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、GHG 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.53-54『「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。)

GHG 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.55『第三者保証報告書』)

区分	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1 (直接排出)	1,651t-CO ₂ e	1,653t-CO ₂ e	1,628t-CO ₂ e★
Scope2 (間接排出)	35,708t-CO ₂ e	28,612t-CO ₂ e	21,566t-CO ₂ e★
Scope3 (その他)	1,634,198t-CO ₂ e	1,628,879t-CO ₂ e	1,431,979t-CO ₂ e★
カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	159t-CO ₂ e	163t-CO ₂ e	147t-CO ₂ e★
カテゴリ2 (自社の資本財の建設・製造)	29,483t-CO ₂ e	45,692t-CO ₂ e	23,463t-CO ₂ e★
カテゴリ3 (燃料・エネルギー関連の活動)	7,994t-CO ₂ e	7,676t-CO ₂ e	7,579t-CO ₂ e★
カテゴリ5 (事業から発生する廃棄物)	34t-CO ₂ e	27t-CO ₂ e	29t-CO ₂ e★
カテゴリ6 (出張)	2,653t-CO ₂ e	2,716t-CO ₂ e	2,765t-CO ₂ e★
カテゴリ7 (雇用者の通勤)	7,187t-CO ₂ e	7,347t-CO ₂ e	7,447t-CO ₂ e★
カテゴリ15 (投資)	1,586,688t-CO ₂ e	1,565,258t-CO ₂ e	1,390,549t-CO ₂ e★
合計	1,671,557t-CO ₂ e	1,659,144t-CO ₂ e	1,455,173t-CO ₂ e★

* GHG 排出量のうち Scope3 カテゴリ15 の対象は、太陽生命・大同生命の保有資産のうち国内上場企業が発行する株式・社債・融資。
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.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度
電力使用量	91,003千kWh	87,269千kWh	86,344千kWh★
(うち再生可能エネルギー購入量)	19,404千kWh	32,515千kWh	44,553千kWh★
延べ床面積 (含テナント使用分)	940,694m ²	897,603m ²	855,400m ²

データ・カバレッジは対象従業員比100%

水使用量 303-1 303-2 303-3 ★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度★
水使用量 (上水+再生水)	48.4千m ³	50.2千m ³	49.7千m ³
再生水利用率	2.4%	2.3%	2.1%

* 当グループの事業形態から水利用は日本国内のオフィスの取水・排水に限定されます。取水のうち上水は公共水を利用しており(取水量は厳密に測定されています)、再生水は中水・雨水を利用しております。排水は公共が管理する排水路に排水基準を順守して排水しています。

* 当グループの水利用は日本国内のオフィスの取水・排水に限定されますので、水ストレス地域における取水はありません。
データ・カバレッジは対象従業員比44.55%

環境負荷低減の取り組み

■ 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.55『第三者保証報告書』)

①紙ごみ	2023年度	2024年度	2025年度★
発生量	255t	209t	218t
リサイクル率	73.5%	66.7%	68.1%
②紙ごみ以外	2023年度	2024年度	2025年度★
発生量	39t	35t	39t
リサイクル率	35.8%	40.4%	45.7%

* 当グループでは、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。
* 当グループの廃棄物には有害廃棄物(東京都環境局の定める特別管理産業廃棄物)は含まれていません。
データ・カバレッジは対象従業員比44.55%

グループ共通目標・実績データ

T&D保険グループでは、GHG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.53-54『「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。)

■ GHG排出量

基準値:2013年度のGHG排出量(原単位/床面積あたり)=0.0674t-CO₂e/m²

目標:基準値に対し2030年度までに75%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.55『第三者保証報告書』)

	基準値(2013年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
GHG排出量(Scope1+2)	59,908t-CO ₂ e	37,101t-CO ₂ e	30,202t-CO ₂ e	21,404t-CO ₂ e★
延べ床面積	888,529m ²	937,610m ²	894,599m ²	852,694m ²
原単位	0.0674t-CO ₂ e/m ²	0.0396t-CO ₂ e/m ²	0.0338t-CO ₂ e/m ²	0.0251t-CO ₂ e/m ²
対基準値(2013年度比)	—	58.8%(▲41.2%)	50.1%(▲49.9%)	37.2%(▲62.8%)

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.55『第三者保証報告書』)

	基準値(2016年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
電力使用量	97,223千kWh	90,397千kWh	86,703千kWh	81,942千kWh★
延べ床面積	875,682m ²	937,610m ²	894,599m ²	852,694m ²
原単位	111.0kWh/m ²	96.4kWh/m ²	96.9kWh/m ²	96.1kWh/m ²
対基準値(2016年度比)	—	86.9%	87.3%	86.6%

* 当グループのGHG(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GHG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GHG排出量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%

■ ファイナンスド・エミッション(投融資先のGHG排出量) 305-3

基準値:2020年度のGHG排出量(原単位/投資額あたり)=1.14t-CO₂e/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・社債・融資。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.55『第三者保証報告書』)

	基準値(2020年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
GHG排出量(Scope3カテゴリ15)	2,992,322t-CO ₂ e	1,586,688t-CO ₂ e	1,565,258t-CO ₂ e	1,390,549t-CO ₂ e★
原単位	1.14t-CO ₂ e/百万円	0.58t-CO ₂ e/百万円	0.59t-CO ₂ e/百万円	0.51t-CO ₂ e/百万円
対基準値(2020年度比)	—	50.8%(▲49.2%)	51.8%(▲48.2%)	44.7%(▲55.3%)

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:2019年度～2023年度の5年平均 102.7t

目標:基準値に対し、2024年度～2028年度の5年平均で16%以上削減する。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.55『第三者保証報告書』)

(参考)旧基準の直近5年の推移					現行基準の状況		
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度★	進捗状況(2024年度～2025年度の平均)
129.43t	100.70t	96.70t	99.83t	86.62t	89.09t	80.44t	84.77t (基準値から17.4%削減)

* 2019年度集計よりペット&ファミリー損害保険を集計対象に加えました。

* 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96.96%

■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。

2023年度	2024年度	2025年度
94.0%	89.2%	85.8%

* 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95.71%

305-1 305-2 305-3

「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の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	GHG排出量	
	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)
	Scope3(その他)	
	カテゴリ1(購入した製品・サービス)	グループ主要拠点およびペット&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
	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	GHG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
	ファイナンスド・エミッション(投融資先のGHG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、ペット&ファミリー損害保険、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) ● All Right、All Right少額短期保険、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、東陽興産
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、BLUE FRONT SHIBAURA TOWERS(2025年9月以降)

* 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	GHG 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。
	Scope3 (その他)	
	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・社債・融資) 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
環境負荷データ	電力使用量	エネルギーの使用の合理化およ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	GHG 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。
	ファイナンスド・エミッション (投融資先の GHG 排出量)	ポートフォリオ (国内上場企業が発行する株式・社債・融資) 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.51-54「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」、P.73「欠勤率」、P.76「障がい者雇用率」、P.80「女性管理職比率」「男女別賃金差異」、P.113-117「データ集」に記載した2025年度のデータを対象に、国際保証業務基準 (ISAE) 3000 (改訂) および3410 (国際監査・保証基準審議会) による第三者保証をEY新日本有限責任監査法人から取得しています。



株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長 森山 昌彦 殿

独立業務実施者の保証報告書

2026年9月15日

EY新日本有限責任監査法人

東京事務所

業務責任者 松 本 真

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」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート2026」(以下「レポート」という。)に記載されている2025年4月1日から2026年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の「環境負荷データ」、「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」(以下「主題」という。)について、国際保証業務基準にて定義される限定的保証業務を実施した。保証の対象とし、手続を実施した主題については、レポートの該当箇所にマーク(★)が付されている。

当監査法人は、前項の記載を除く、レポートに含まれるその他の情報について保証手続を行っておらず、したがって、その他の情報に関する結論を表明するものではない。

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(「環境負荷データ」及び「グループ共通目標・実績データ」についてはレポートの「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法」(P.53、P.54、P.115、P.116)に記載、「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」についてはレポートの各主題における注釈(P.73、P.76、P.80、P.117)に記載) (以下、「規程」という。)に基づいて作成されている。

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、主題を表示する責任がある。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の表示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」(国際監査・保証基準審議会)及び、温室効果ガス報告に関しては、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、及び2026年3月17日に会社と合意した契約書の委嘱条件に準拠し、限定的保証業務を

1

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作成されていないと信じさせる事項が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。

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)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的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なら得られたであろう保証の水準よりも実質的に低い。

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に設計されており、合理的保証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、主に主題や関連情報の作成責任者への質問、分析及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。

- ・ 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主題に関する内部統制の整備状況に関する本社及び主要子会社(太陽生命品川ビル)における質問、資料の閲覧
- ・ レポートに記載されている主題に対する本社及び主要子会社(太陽生命品川ビル)における分析的手続の実施
- ・ レポートに記載されている主題に対する本社及び主要子会社(太陽生命品川ビル)における試算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、2025年4月1日から2026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作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

(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

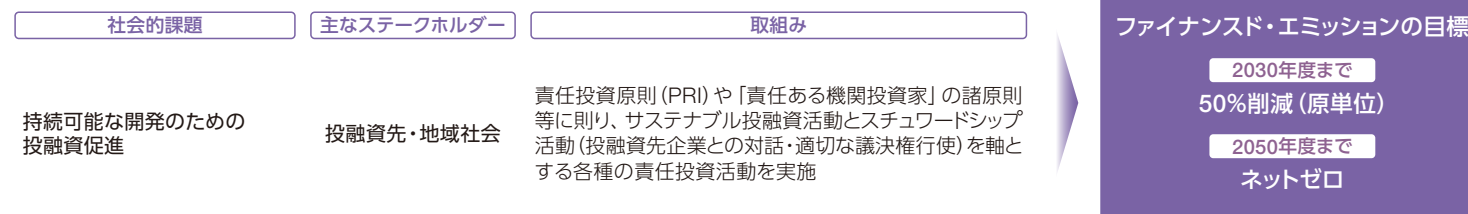
社会価値向上の重点テーマ

投資を通じた持続可能な社会への貢献

3-3

生命保険業を事業の中心とする当グループにとって、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・企業統治の要素を含むサステナビリティ面に配慮した投融資を行うことで、長期安定的な収益を獲得するとともに、社会の持続的・安定的な成長に貢献することを目指しています。

関連する社会的課題とグループの取組み



取組み実績・予定

方針

環境・社会・企業統治の要素を含むサステナビリティ課題を考慮した投融資を通じて、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な成長を目指す

2025年度の取組み

- グリーンボンドやソーシャルボンドなど、サステナビリティ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
- ファイナンス・エミッションのネットゼロ達成に向け、投融資先との対話に加え、グリーンファイナンス (環境分野向け事業への投融資) や企業の脱炭素化への移行を金融面から支援するトランジションファイナンス等への取組みを推進
- 人的資本や生物多様性等に関する投融資先との対話を実施。生物多様性については、従来から取り組む自然資本に関する分析を深化させるとともに、分析結果を活用した対話を実施

2026年度の予定

- 「T&D保険グループ責任投資方針」に基づき、投融資先企業の財務情報に加え、サステナビリティ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
- 2025年度に引き続き、気候変動や人的資本、生物多様性等、多様なサステナビリティ課題・テーマに応じた投融資や対話を推進
- 社会的リターンの創出・拡大に向け、インパクト投資を強化
- サステナビリティ課題解決に資する資金調達を支援する融資枠組みである「サステナビリティ・ローン フレームワーク」に新たにトランジションファイナンスを組み入れ、投融資先の気候変動対応に向けた支援を強化
- 自然資本に関する分析を一層拡充し、新たにシナリオ分析を実施するとともに、分析結果を活用した投融資先との対話を推進

基本的な考え方

T&D保険グループ責任投資方針

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、当グループの責任投資に対する姿勢を「T&D保険グループ責任投資方針」に定め、公表しています。

■T&D保険グループ責任投資方針

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 (ESG) の要素を含むサステナビリティ課題 (以下サステナビリティ課題) を考慮した資産運用に加え、議決権行使やエンゲージメントを含むスチュワードシップ活動を適切に実施する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. サステナビリティ課題を考慮した投融資の実践

資産運用プロセスにサステナビリティ課題を組み込み、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. サステナビリティ課題に関する投融資先との建設的な対話の実施

サステナビリティ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. 責任投資の協働と市場の健全な発展の支援

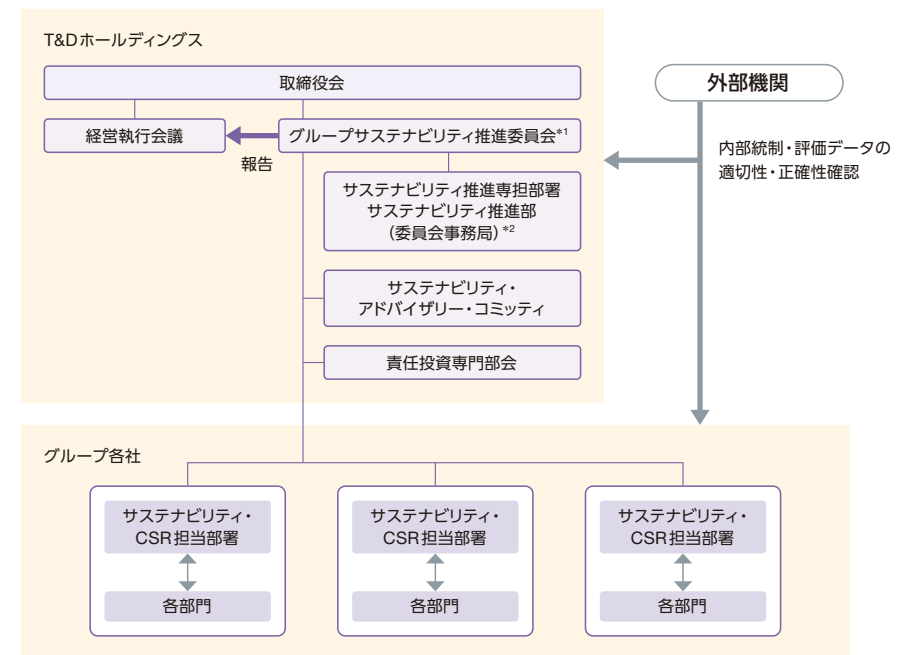
グループ各社との責任投資に関する協働や業界団体との情報共有を通じ、責任投資の運用プロセス高度化に努めるとともに、市場の健全な発展を支援します。

4. 責任投資の取組みに関する情報開示の充実

責任投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

当グループでは、取締役会の下部組織として「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「責任投資専門部会」を設置し、グループ横断的な責任投資に関する方針や施策について議論をしています。「責任投資専門部会」の部長は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組み

当グループの各社は、ESG要素を含むサステナビリティ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責任投資手法を導入しています。

具体的には、投融資判断に際してサステナビリティ等の非財務情報を活用する「インテグレーション」や、サステナビリティの観点から懸念がある企業・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、サステナビリティ課題の解決に資するテーマへの投融資（サステナビリティ・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サステナビリティ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。

責任投資の活動

責任投資の活動		具体的内容
サステナブル 投融資活動	インテグレーション	すべての資産運用の投融資判断の際に、投融資先企業の財務情報に加え、サステナビリティ等の非財務情報に関する分析・評価を組み入れ
	ネガティブスクリーニング	人道上の懸念・化石燃料の大量消費等、サステナビリティの観点から懸念がある企業・事業を投融資先対象から除外
	サステナビリティ・テーマ型 投融資	気候変動の適応・緩和や、地域の発展などのサステナビリティ課題を考慮し、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組み
スチュワード シップ活動	投融資先企業との継続的な 対話	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、投融資先の企業価値向上および持続的成長を後押し
	議決権行使	議決権行使にあたり、財務情報等に加え、サステナビリティ等の非財務情報も踏まえ、賛否を判断

投融資判断へのサステナビリティ課題の反映

当グループの各社では資産運用を行うにあたって、サステナビリティ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。グループ各社ではすべての運用資産においてサステナビリティ課題を考慮した資産運用を推進するため、「責任投資に関連する基準・ガイドライン」を定めており、下記のサステナブル投融資手法を運用資産の特性に応じて活用しています。

投融資プロセスへのサステナビリティ要素の組み入れ（インテグレーション）

太陽生命・大同生命は、投融資判断の際に、投融資先企業の財務情報に加え、サステナビリティ課題等の非財務情報に関する分析・評価を組み入れることで、長期的な投融資成果の向上を図るとともに、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。

インテグレーションを活用した企業評価・投資判断（例）

	従来からの投資判断要素 の例（財務情報等）	アセット別の「インテグレーション」で考慮する要素の例 （非財務情報）
国債等	• 外部格付機関の評価	ESG評価機関の評価等
上場企業 社債・融資	• 投融資先の収益力・信用力 • 業界・企業の成長性の 見通し	業種特性に応じたサステナビリティ課題への対応
		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 • GHG排出量 • 女性/社外取締役比率
不動産	• 立地や建物整備の競争力 • 法的・物理的リスクへの対応	環境への配慮 • 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
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	プロジェクトの公共性 • 地域社会における施設の重要度
		創出インパクト • GHG排出量削減への寄与
外部委託 運用	• 運用体制 • 運用実績	スクリーニング基準の有無・内容等
		ポートフォリオのGHG排出量目標
		PRI原則への対応 責任投資への取組みの定期確認

投融資判断へのサステナビリティ課題の反映

ネガティブスクリーニング

サステナビリティの観点から懸念がある企業・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）への直接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、当グループは、石炭火力発電事業や石炭採掘事業への直接の新規の投融資を実施しない方針としています。ただし、石炭火力発電事業については、国際原則等に基づき、脱炭素への移行（トランジション）に資すると判断した案件は除きます。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分以北の地域）における石油・ガス採掘事業や、伝統的な石油と比較して抽出・精製時の環境負荷の大きいオイルサンド採掘事業についても直接の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
企業向けの直接の投融資・取引	反社会的勢力等が関係する企業
	非人道的兵器・核兵器製造企業 (非人道的兵器:生物兵器、化学兵器および非人道的な効果を有する特定通常兵器の使用禁止・制限の目的で制定された国際条約 ^{*1} にて使用を全面禁止する兵器のうち、日本政府が批准しているもの。)
	パーム油生産企業 (RSPO 認証取得企業を除く)
事業・企業に対する直接の新規投融資	石炭火力発電関連事業 ^{*2}
	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

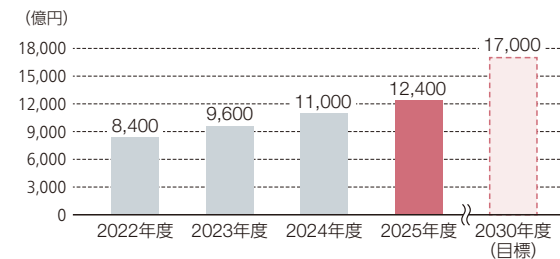
^{*1} 生物兵器禁止条約、化学兵器禁止条約、特定通常兵器使用禁止制限条約、オタワ条約、オスロ条約等

^{*2} ただし、国際原則等に基づき、トランジションに資すると判断した案件を除きます。

サステナビリティ・テーマ型投融資

当グループの生命保険各社は、サステナビリティ課題を考慮し、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。サステナビリティ・テーマ型投融資の取組み累計額は2025年度末時点で12,400億円となりました。

サステナビリティ・テーマ型投融資累計額



主なサステナビリティ・テーマ型投融資案件

投融資領域	具体的な投融資案件
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。2025年度は、「横浜高速鉄道株式会社」が発行したグリーンボンド等への投資を行いました。
	クライメート／ネイチャー・リンク・ボンド 脱炭素社会の実現および生物多様性保全を推進し、持続可能な社会の実現への貢献を目指す、クライメート／ネイチャー・リンク・ボンドへの投資を行っています。2025年度は、「東急不動産ホールディングス株式会社」が発行したクライメート／ネイチャー・リンク・ボンドへの投資を行いました。
	トランジションファイナンス 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。2025年度は、「日本郵船株式会社」が発行したトランジションボンド等への投融資を行いました。
	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太陽光や風力発電事業向けの投融資等を行っています。2025年度は、再生可能エネルギー事業向けファンド等への投資を行いました。
S 社会	ソーシャルボンド 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。2025年度は「サワイグループホールディングス株式会社」「西日本高速道路株式会社」が発行するソーシャルボンド等への投資を行いました。
テーマ 横断	サステナビリティボンド 環境課題および社会課題の解決を目的にサステナビリティボンドへの投資を行っています。2025年度は「株式会社ちゅうぎんフィナンシャル・グループ」が発行するサステナビリティボンド等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GHG排出量の削減目標の達成状況等に応じて、金利等の条件が変動する仕組みを有するサステナビリティ・リンク型商品への投融資にも取り組んでいます。2025年度は、「三井不動産株式会社」、「東急株式会社」、「野村不動産ホールディングス株式会社」向けのサステナビリティ・リンク・ローン等に取り組みました。
	インパクト投資 投資リターンと社会的インパクト創出の両立を目指すインパクト投資に取り組んでいます。2025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、グローバルで再生可能エネルギー・脱炭素関連資産への投資を行い、経済的価値に加え、環境的・社会的なインパクトの創出を目標とするファンド等への投融資を行いました。

注力分野の取組み 203-2

注力分野1 脱炭素社会への貢献

ファイナンスド・エミッション削減目標

T&D保険グループは、責任ある機関投資家として、ファイナンスド・エミッションについて右記のとおり排出量削減目標を設定しています。

T&D保険グループ GHG 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・社債・融資が対象
 * 2030年度削減目標は、原単位(投資額当たりのGHG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、ファイナンスド・エミッションの削減や、ネットゼロの実現に向け、気候変動の解決に資する脱炭素関連のファイナンス案件に取り組むとともに、建設的な対話(エンゲージメント)を通じて、投融資先のGHG排出量削減を促進しています。

投融資先との対話

GHG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行程表(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。

サステナビリティ・テーマ型投融資を通じたファイナンス面での貢献

長期の資金を運用する機関投資家である当グループは、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、安定的な資金供給が可能と考えています。この考えのもと、脱炭素に資する投融資等を資金使途とする「グリーンファイナンス」や「トランジションファイナンス」などに積極的に取り組み、気候変動問題に取り組む企業を資金面から支援しています。こういった資金供給にあたっては、融資先企業のサステナビリティ課題解決に向けた取組みを支援することを目的とした融資の枠組みである「サステナビリティ・ローン・フレームワーク(2024年10月制定、2026年5月改定)」も活用していきます。

GHG多排出企業への投融資は、一時的には当グループの投融資ポートフォリオのGHG排出量の増加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、投融資の効果・実効性等を考慮しながら、脱炭素関連の資金供給に取り組んでいきます。

ファイナンスド・エミッション

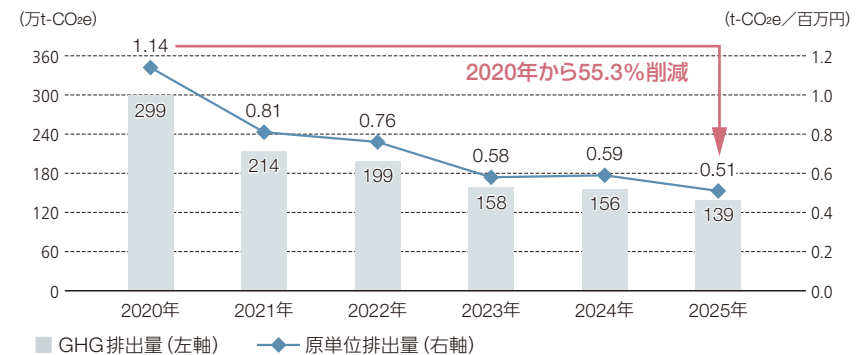
2025年度末における太陽生命、大同生命の投融資先ポートフォリオのGHG排出量は下表のとおりです。

- 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・社債・融資」の排出量(原単位)は0.51t-CO₂e/百万円となり、2020年度(1.14t-CO₂e/百万円)から55.3%の削減率となりました。
- 「海外上場企業発行の株式・社債・融資」のGHG排出量は0.2万t-CO₂eとなりました。
- 2022年12月にPCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) によって、国債における温室効果ガス排出量の計測方法が公表されたことを踏まえ、国債投資によるGHG排出量の計測を行っています。
- 2025年度末の国債ポートフォリオのGHG排出量は、630万t-CO₂eとなりました。

対象資産	対象残高	GHG排出量	原単位(t-CO ₂ e/百万円)
国内上場企業発行の株式・社債・融資	2兆7,037億円	139万t-CO ₂ e	0.51
海外上場企業発行の株式・社債・融資	1,754億円	0.2万t-CO ₂ e	0.01
内外政府が発行する国債	5兆5,696億円	630万t-CO ₂ e	1.13
合計	8兆4,487億円	769万t-CO ₂ e	0.91

* 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

国内上場企業発行の株式・社債・融資を対象としたGHG排出量の推移



注力分野の取組み

T&Dアセットマネジメントの状況

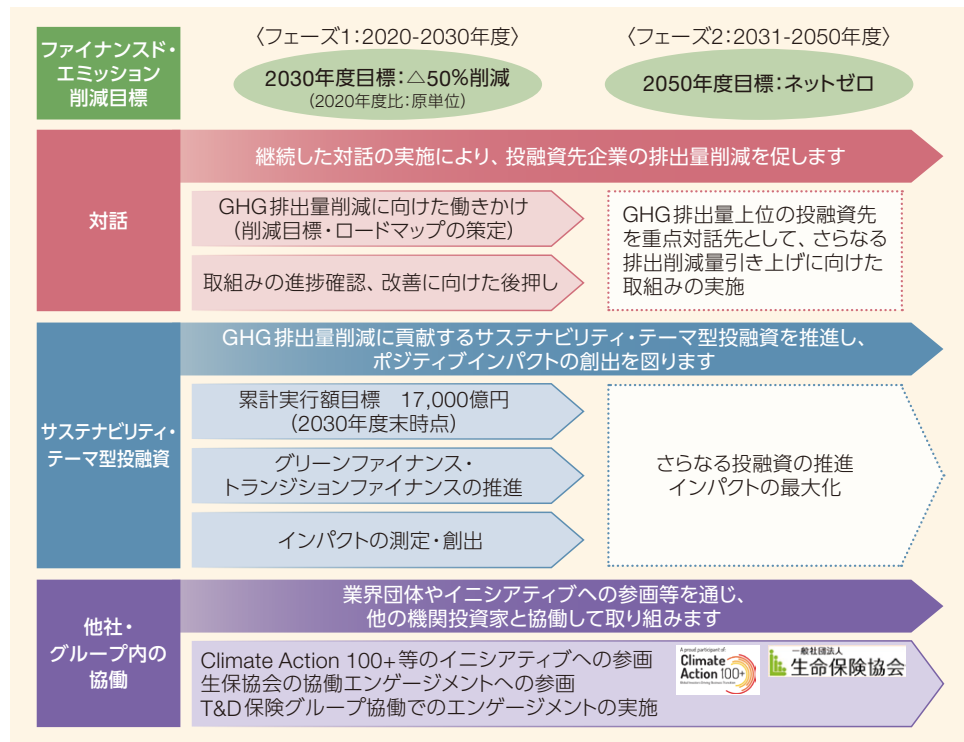
- T&Dアセットマネジメントの運用資産に帰属するGHG排出量の状況は下表のとおりです。計測対象は、2025年度末基準で保有する上場企業（国内・海外）の株式・社債、内外国債となります。
- T&Dアセットマネジメントにおいても、エンゲージメント等の活動を通じて、ファイナンスド・エミッションの削減に向けた取組みを後押しし、脱炭素社会の実現に向けた貢献を目指していきます。

対象資産	対象残高	GHG排出量	原単位(t-CO ₂ e/百万円)
国内上場企業発行の株式・社債	1,999億円	7万t-CO ₂ e	0.36
海外上場企業発行の株式・社債	287億円	1万t-CO ₂ e	0.47
内外政府が発行する国債	1,760億円	19万t-CO ₂ e	1.09
合計	4,047億円	27万t-CO ₂ e	0.68

* 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

ネットゼロに向けたロードマップ

GHG排出量削減に向けたロードマップ



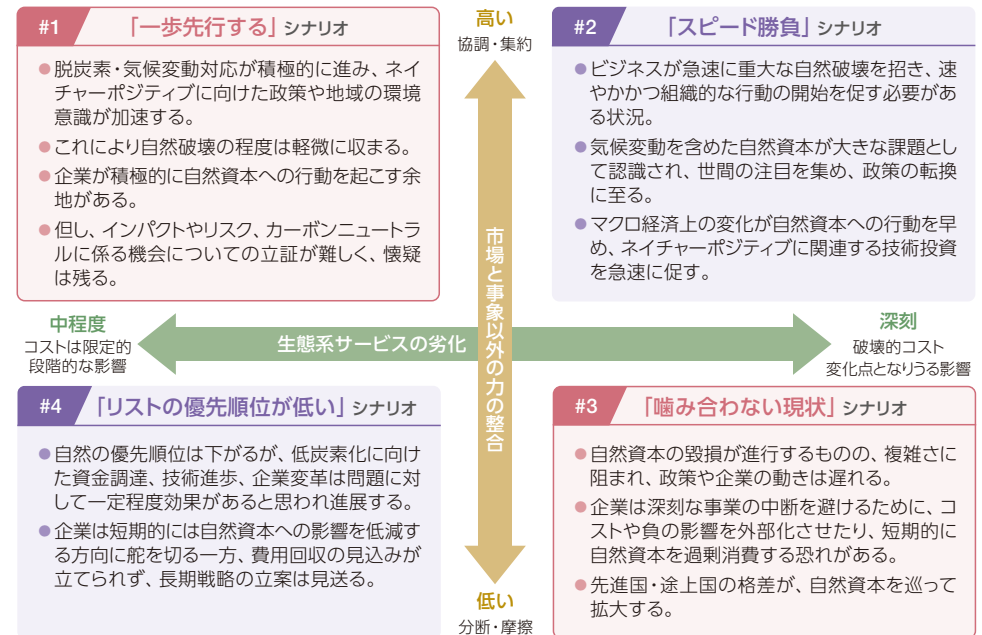
注力分野2 生物多様性への対応・保全

自然関連リスクの分析結果 (シナリオ分析)

- 今年度は新たに投融資比率が高く、自然資本への依存・影響の大きい「不動産」「化学*」セクターについてTNFDで示されているシナリオに基づいてリスク・機会を整理し、当グループの投融資ポートフォリオへの影響を評価しました。
- TNFDで示されている自然リスク・シナリオのうち、「一歩先行する」シナリオと「噛み合わない現状」シナリオについて物理的リスク・移行リスクの観点で分析し、当該セクターへの投融資を通じた当グループへの財務影響を評価しました。

* 化学セクターは素材セクターのサブセクターです。

TNFDで示されている自然リスク・シナリオ



当グループの投融資への影響

各シナリオでのセクターへの影響度と、当グループポートフォリオにおける不動産・化学セクターの割合をもとに、投資活動から受ける当グループへの財務影響を3段階で評価しています。

影響度	評価結果
—	影響は限定的
↓	マイナス影響
↓↓	マイナス影響 (大)

注力分野の取組み

自然関連リスクの分析結果（化学セクター）

リスク	化学セクターへの影響	化学セクターへの影響度	投資活動から受ける当グループへの財務影響
「一歩先行する」シナリオ			
リスク移行	環境規制強化による運営コスト、税負担等の増加	高	↓
リスク物理	洪水・地滑りによる事業中断	中	↓

「噛み合わない現状」シナリオ

リスク移行	環境事故による評判リスクおよび訴訟リスク	高	↓
リスク物理	原材料の供給不足と原価の不安定化または調達費用増加	高	↓

自然関連リスクの分析結果（不動産セクター）

リスク	不動産セクターへの影響	不動産セクターへの影響度	投資活動から受ける当グループへの財務影響
「一歩先行する」シナリオ			
リスク移行	顧客・規制の要求による緑化・再生等に係るコスト増加	高	↓↓
リスク物理	生態系悪化及び絶滅危惧種由来の原材料・商品の調達制約によるアクセス制限とコスト増加	中	↓

「噛み合わない現状」シナリオ

リスク移行	管理不備に起因する訴訟	中	↓
リスク物理	保護生態系の喪失による、地滑り・暴風雨被害・洪水	中	↓

注力分野3 人的資本・ダイバーシティへの取組み

- T&D 保険グループでは、事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識し、「T&D 保険グループ人権方針」に基づき、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。
- 投融資先企業においても、人権尊重に向けた取組みが企業価値の維持・向上につながると考えており、サステナビリティ・テーマ型投融資の推進や、エンゲージメントを通じた企業の人権への取組みの促進等を行っています。

T&D 保険グループ人権方針（抜粋）

人権尊重の基本的な考え方

私たちは、当社グループの経営理念に掲げる「価値の創造を通じて、人と社会に貢献する」ことを目指し、事業に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たします。

私たちは国際的に認められる人権の規範として、「国際人権章典」および国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を尊重するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および国連グローバル・コンパクトの署名企業としてその10原則を支持しその実践に取り組みます。

(参考) T&D 保険グループ人権方針

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

機関投資家としての取組み

人権尊重やジェンダー平等に資するサステナビリティ・テーマ型投融資

- 「独立行政法人国際協力機構 (JICA)」が発行する「ジェンダーボンド」への投資や、「伊藤忠商事株式会社」が発行する「オレンジボンド」への投資、人的資本経営を促すインパクトファイナンスローンへの資金拠出などに取り組んでいます。



Advanceへの参画

- 企業の人権課題への取組みを促進することを目的とした協働エンゲージメントを行う国際イニシアティブ「Advance」に「Endorser (賛同者)」として参画を表明しました。(2022年9月)



エンゲージメントの実施

- 投融資先の人権方針の策定・人権デューデリジェンスの実施状況および開示状況を確認し、より一層の取組みに向け、働きかけを行いました。

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.tdasset.co.jp/company/principles/stewardshipcode/

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

投融资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资先に対し、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、投融资先企業との認識の共有を図るよう努めています。2025年7月から2026年6月において、太陽生命は延べ272社、大同生命は延べ174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
サステナビリティ課題	気候変動、人権・人的資本、生物多様性、ガバナンス、不祥事 等	95
議決権行使の判断基準を踏まえた課題		4
経営戦略、決算状況等		253

大同生命

エンゲージメントのテーマ		延べ件数
サステナビリティ課題	・GHG排出量上位企業のカーボンニュートラルに向けた対応 ・生物多様性の保全に関する開示充実化や取組み ・人権に関する救済措置の構築や、女性管理職比率の状況	84
ガバナンス等	・取締役の構成（ジェンダーダイバーシティの確保や、社外取締役の活用等） ・ガバナンス体制（同一監査役の長期間選任の有無等） ・経営陣の後継者育成計画（サクセッションプラン）	60
その他（経営・財務戦略、資本政策、決算状況等）	・ROE等の経営指標や株主還元（配当）の状況	114

■ 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、企業に対する調査活動の中で、中長期的な視点から企業価値を高め、持続的成長を促すことを目的とした対話を行っています。運用戦略に応じて、経営戦略やサステナビリティを考慮した対話のテーマを定期的に設定し、運用担当者やESGアナリストはそのテーマに沿って投資先企業と対話を行います。企業の経営戦略やその方向性が持続的成長に沿わないと判断した場合には、企業との対話の中で私たちの考えを伝え、持続的成長が実現するよう継続的に議論を行っています。2025年7月から2026年6月において延べ867社と面談を行い、57社とエンゲージメントを実施しました。

① 資本効率

通信インフラ企業	
課題	長期ビジョンの中で機動的な自社株買い実施を含んだ株主還元方針が示されたものの、PBR1倍を大きく下回りながら、自社株買い未実施の状況が継続。安定したフリーキャッシュフロー創出力を考慮すると、継続的な自社株買いは可能と判断しており、早期に実行することで「業績見通しに対する自信」「株価が割安」という経営陣からのアピールにつながる。
ゴール	株主還元方針として示された内容について、会社・投資家双方にとってメリットのある形で実行を促し、企業価値の向上を図る。
当社の意見	株式市場での割安株修正の動きもあって、貴社株価も上昇しているが、経営陣は現時点でも株価は割安と考えているメッセージを送ることもできる。
企業の反応	自社株買いはタイミングを見て行う方針。PBR1倍割れは常に意識しており、東証の要請があったからといって、株主還元方針を変える予定はない。
マイルストーン	目標達成
今後の方針	上記エンゲージメント実施後、自己株式取得が発表され、対話による一定の成果が得られたと判断。その後も株主還元強化が図られ、課題としていたPBRも1倍超えを達成した。

② 環境

化学企業	
課題	GHG排出量の削減計画に関して、実効性を高める政策や定量的なロードマップが示されていない。また、Scope3を含めた排出量削減目標が未設定。
ゴール	2025年度以降に公表予定の新中期GHG排出削減目標において、具体的なロードマップの策定およびScope3を含む削減目標の設定。
当社の意見	2025年度を最終年度とするGHG排出量削減目標は、生産量原単位ベースの目標であることに加え、達成のハードルも高い。新たな中間目標を設定するにあたり、会社が目標とする2050年のカーボンニュートラル達成に向けて、納得性の高い目標の設定が必要。
企業の反応	2015年以降、生産量原単位の削減ペースが停滞しているが、グリーンルーム等、直接生産量増加に寄与しない設備の増強が影響している。2050年のカーボンニュートラル実現に向けては、天然ガスや水素の活用、およびCO ₂ 分離・貯蔵・資源化などを活用して達成を目指したい。米国の政権変更にもともなう政策変化にかかわらずGHG排出量削減は推進していく予定。
マイルストーン	課題提示
今後の方針	新たなGHG排出量削減中間目標の公表を確認後、内容について精査し、対話を継続する予定。

スチュワードシップ活動

協働エンゲージメント

太陽生命・大同生命、T&Dアセットマネジメントは、2025年度からエンゲージメント活動を補強し、効果を高める取組みとして、協働エンゲージメントを実施しています。

*協働エンゲージメントの詳細は太陽生命・大同生命の責任投資レポートをご覧ください。

議決権行使

■太陽生命・大同生命

Ⅰ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、サステナビリティ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。

Ⅱ議決権行使の状況

太陽生命・大同生命は、2025年7月から2026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。2025年7月から2026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表のとおりです。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			
	賛成	反対	棄権	議案総数	賛成	反対	棄権	議案総数
会社提案	9	0	0	9	77	3	0	80
株主提案	0	0	0	0	0	15	0	15
合計	9	0	0	9	77	18	0	95

* 取締役の選解任および監査役の選解任は、親議案ベースで集計しています。

* 自社で運用する投資のみを集計しています。

■T&Dアセットマネジメント

Ⅰ議決権行使方針

T&Dアセットマネジメントでは、議決権行使は株主が投資先企業の企業価値を高めるために企業経営に有効な影響を及ぼす手段であると考えています。お客様の利益を最優先に考えて「議決権行使ガイドライン」を定め、アクティブ運用・パッシブ運用を区別することなく、投資先企業の株主総会議案について自社で個別に精査した上で議決権を行使します。

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。

Ⅱ議決権行使の状況

2025年7月から2026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	賛成	反対	棄権	議案総数
会社提案	4,962	222	0	5,184
株主提案	12	93	0	105
合計	4,974	315	0	5,289

*取締役の選解任および監査役の選解任は、子議案ベースで集計しています。

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、2025年7月から2026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。

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。



■ 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仕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。

* 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 (2026年7月現在)。

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

T&Dホールディングス・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、「サステナブル投融資活動」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。

T&Dホールディングス・太陽生命・大同生命の「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。

T&Dホールディングス

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

太陽生命

https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/download/ssc/responsible_investment_report_2026.pdf

大同生命

<https://www.daido-life.co.jp/sustainability/pdf/ri-report2026.pdf>

人的資本経営

当グループの人材に対する考え方

当グループは、保険事業を取り巻く環境が大きく変化中、競争力の源泉は商品や資本だけでなく、それを活かす人材であると考えています。この考え方のもと、「グループ人事基本方針」を定め、経営戦略と連動した人的資本経営を推進しています。

近年、社会・経済環境の変化に加え、事業ポートフォリオの多様化やグローバル化、AIやデータ活用の進展などにより、当グループに求められる人材像も変化しています。そのため、従来からの人材育成に加え、専門性を有する人材の確保・育成や、環境変化に対応できる人材基盤の強化に取り組んでいます。また、グループ一体経営を推進するうえでは、各社の強みを活かしながら、グループ全体で人材を活用していくことが重要と考えています。そのため、グループ各社間の人材交流や知見の共有を進めることで、多様な経験や価値観を持つ人材の育成と、グループ全体の組織力向上につなげています。

こうした取組みを支えるために、従業員一人ひとりが能力を発揮し、多様な人材が互いを尊重しながら働くことのできる環境づくりを進めています。当グループは、従業員一人ひとりの成長が組織力の向上につながり、それがグループの成長を支えるものと考えています。そのため、働きやすい職場環境の整備と人材育成に継続的に取り組んでいます。

グループ長期ビジョンと連動した人材戦略

当グループは、長期ビジョンの実現に向け、人材を競争力の源泉となる重要な経営資本と位置付けています。

事業環境が大きく変化中、持続的な成長を実現するためには、経営戦略と連動した人材戦略を推進し、グループ全体で人材を育成・活用していくことが重要であると考えています。

近年、事業ポートフォリオの多様化やグローバル化の進展に加え、AIやデータ活用の拡大などにより、当グループに求められる人材やスキルも変化しています。

このような環境変化に対応するため、人材育成の充実に加え、グループ内人材公募や人事ローテーションによる人材交流、キャリア採用の強化、リスクリングの推進などを通じて、事業戦略を支える人材の確保・育成を進めています。また、コアビジネスの一層の強化や新たな成長領域への展開、グローバル化の推進を支える専門人材の確保・育成にも重点的に取り組んでいます。

さらに、当社およびグループ各社の人事・企画担当役員で構成する「グループ人的資本向上委員会」を設置し、人材活用や組織活性化などの共通課題について議論するとともに、グループ横断での人材戦略の推進や将来のグループ経営を担う人材の育成に取り組んでいます。

今後も、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりを進めるとともに、グループ横断での人材活用や専門人材・経営人材の育成を通じて、グループの持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。

人的資本経営

「個人」の自律的な成長とキャリア形成

当グループは、従業員一人ひとりの主体的な挑戦と成長を重視しています。変化が大きい事業環境においては、組織が成長機会を提供するだけでなく、従業員自身が主体的にキャリアを考え、その実現に向けて行動することが重要です。このため、従業員が自らの意思で多様な挑戦機会を選択し、成長を実感できる環境の整備を進めています。公募制度やグループ内外での経験機会の拡充、データ分析やAIなど新たなスキル領域の学習機会の提供に加え、DX・デジタル分野を中心としたスキル習得やセカンドキャリア研修などのリスキリング機会を充実させることで、多様な人材が能力を発揮できるよう、キャリア形成支援の強化にも取り組んでいます。また、当グループにおいて従業員の多くを占める女性の活躍推進を人材戦略上の重要なテーマの一つとして位置づけています。女性がライフステージに応じて多様なキャリアを描き、その能力を発揮できるよう、管理職登用に向けた育成やキャリア意識の醸成に取り組んでいます。

当グループは、こうした取組みを通じて、すべての従業員が自らの可能性に挑戦し続ける組織の実現を目指しています。

「組織」の活力を高めるエンゲージメント

当グループは、従業員エンゲージメントスコアを人材戦略の重要な指標と位置づけ、毎年の調査結果を踏まえた改善に取り組んでいます。

直近の調査では、職場環境における管理職と非管理職のスコア差や、挑戦・変革に関する項目の相対的な低さといった課題が確認されました。

これらの課題に対し、1on1ミーティングの実施や対話機会の拡充、経営理念の浸透に向けた情報発信の強化などに取り組んだ結果、総合スコアは3.90から3.92へと改善し、特に「自発性・自律性」「心理的安全性」「変革・挑戦」などの項目で改善が見られました。

今後も、「課題把握→施策実行→改善」のサイクルを継続的に回すことで、組織の活力向上につなげていきます。

「グループ」一体経営を支える人材の流動化と協働

当グループは、各社が独自の強みを発揮しながら、グループ全体で事業基盤を強化していくことを目指しています。その実現に向けて、グループ全体での人材活用と知見の共有を進めています。人材の流動化や幅広い経験を積む機会の拡充を通じて、個々の人材の成長とグループ全体の組織力向上に取り組んでいます。各社間の人材交流や当社への配置を通じて、多様な事業領域での経験を積む機会を拡大しています。

また、企業理念・パーパスの浸透やグループIRの展開など、グループ横断での情報発信や対話の充実にも取り組んでおり、各社の枠を超えた価値観の共有を進めています。こうした取組みを通じて、異なる事業領域で培われた知見や経験の共有につなげています。今後も人材の連携を進め、各社の強みを活かしたグループ一体での取組みを推進していきます。

経営戦略と連動した人材戦略の全体像

経営戦略 (長期ビジョン)	人材戦略 (重点取組テーマ)	目的／成果	施策	指標	2025年度 (実績)	目標・達成時期
コア ビジネスの 一層の強化	人材ポート フォリオの 再構築	生命保険事業の 営業力強化	スキル向上 支援	専門人材数	860名	2025年度から 15%以上増加 (2030年度)
		海外市場への 投資	海外人材の 創出	海外人材の 確保・育成	83名	200名 (2030年度)
新たな価値 創出による 成長実現	従業員 の挑戦・ 成長意欲の 醸成	非保険領域への 投資	専門人材の 創出	多様な経験・属性 を持つ人材	32.8%	全内務職員の40% (2030年度)
		最適な 経営資源の配賦	グループ経営 人材の創出	従業員 エンゲージメントスコア	3.92pt	4.0pt以上(5段階評価) (毎年度)
グループの 強靱化		人事施策における 効率性向上	キャリア開発 支援	女性管理職 比率	課長級 以上 12.3%	15% (2030年度)
		従業員の 成長意欲向上	女性活躍の 推進		初級管理 職以上 26.0%	30% (2030年度)
		人材の多様性 向上				

※2025年度について、従業員エンゲージメントスコア以外は2026年4月実績

人的資本向上の重点テーマ

多様な人材が活躍できる環境づくり

3-3

当グループは、競争力の源泉は商品や資本だけでなく、それを活かす人材であると考えています。この考え方のもと、長期ビジョンの実現に向け、「従業員の挑戦・成長意欲の醸成」と「人材ポートフォリオの再構築」を人材戦略上の重点課題として位置付けています。その基盤となるのが、多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境づくりであり、従業員一人ひとりの成長と多様な人材の活躍を支える取組みを推進しています。

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
- 従業員の成長・キャリア形成支援 - 多様な人材の活躍機会の拡大 - 働き方・価値観の多様化への対応	従業員	- 成長機会の提供 - 挑戦・成長意欲を高める組織風土づくりの推進 - 多様性の推進 - 働きやすい職場環境の整備

私たちのターゲット

従業員エンゲージメントスコアを
5段階評価の評価「4.0」以上

2025年度実績

T&Dホールディングス	4.09 (3.84)
太陽生命	3.74 (3.61)
大同生命	4.05 (3.75)
T&Dフィナンシャル生命	3.95 (3.55)

* () 内は2020年度実績

取組み実績・予定

方針

多様な人材が活躍できる
環境づくり

- 従業員の挑戦・成長意欲の醸成
- 多様な人材が能力を発揮できる環境整備

2025年度の結果

- 従業員の成長とキャリア形成を支援する取組みを推進
- 挑戦と成長を促す組織風土づくりを推進
- 多様性の推進や人権尊重に関する取組みを推進
- 働きやすい職場環境の整備を推進

2026年度の予定

- 人材育成・リスキリング等を通じ、従業員の主体的な学びと成長を支援
- 対話機会の充実やエンゲージメント向上に向けた取組みを通じ、挑戦と成長を促す組織風土を醸成
- 人権尊重やDE&Iの推進により、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進
- 育児・介護との両立支援や健康経営の推進等を通じ、多様な働き方を支える職場環境を整備

成長の機会を提供する取組み

3-3

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

職種・キャリア別の教育・研修

生命保険3社では、各職種で個人の成長ステップに応じたきめ細かな研修、および各種認定制度に対応した充実した研修を用意しています。その中から、生命保険事業でお客さまとの接点を担う営業職員と、従業員のキャリア開発と人材育成の促進で重要な役割を担う管理職への研修例を示します。

■ 営業職員への研修

太陽生命

太陽生命は、「お客さま本位」の姿勢と行動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、高い倫理観と専門的な知識を兼ね備えた人材育成に努めています。また、お客さま満足度の向上に向けて、お客さま一人ひとりのニーズ (家族構成や職業・収入、子どもの教育プラン、保険の加入状況など) に応じた最適な生命保険を設計販売できるよう、社内研修や資格取得を通じて「商品」「税務」「FP (ファイナンシャル・プランニング)」知識習得・習熟を図っています。

大同生命

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”と位置づけて、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)」に基づいて教育・研修しています。

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。

^{*}営業職員への教育については、P.37-38にも詳細を記載しています。

■ 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・支社の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しています。また、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に求められる要素を明確化し、それらを習得するためのプログラムもあわせて実施しています。今年度からは上司・部下がペアとなり、お互いの価値観などを理解するための研修を公募制で追加するなど、チームビルディング・コミュニケーションスキル等を習得するための研修を実施しています。

T&D フィナンシャル生命

管理職・基幹管理職向けに、部下の個性・強み・自律性を最大化させる組織づくりやマネジメント方法を習得することを目的とした研修を実施しています。加えて、1on1ミーティングの手法を習得し、部下との対話を通じた育成力を高めることを目的とした研修も実施しています。また、ライン部長向けに、チームビルディングの理解とマネジメントスキルの習得を目的とした研修を実施しています。

キャリア開発の支援制度

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。

■ 職務の役割等の明確化と研修体系の提供 (大同生命)

大同生命では、従業員の自律的な成長・キャリア形成を促進し、多様な人材の活躍を後押しする環境づくりに取り組んでいます。主な取組みは次のとおりです。

■ ジョブファイル (職務定義書) の提供

従業員一人ひとりが自身の役割や期待を理解し、日々の仕事に向き合えるよう、ジョブファイルで担当職務の役割や職務内容を明文化しています。全社のジョブファイルを全従業員に開示することで、日常業務の振り返りやキャリア形成、チャレンジキャリア制度の検討などに自律的に活用されています。

成長の機会を提供する取組み

■ 成長とキャリアを後押しする“学びの場”の提供

大同生命では、多様な人財一人ひとりが活躍できるよう、従業員の自律的な成長とキャリア形成を後押しする環境づくりに取り組んでいます。2026年度から開始した新たな“学びの場”では、一人ひとりの「やってみたい」という想いを起点に、学びを選び、広げ、次の成長につなげるため、次のプログラムを提供しています。

ベース・プログラム	従業員が共通で身につけておきたい学び (マインド・知識・スキルを習得、リスキリング)
ステップアップ・プログラム	自身の興味や課題、キャリア目標に応じて自由に選ぶ学び
チャレンジ・プログラム	社内外の多様な人との交流を通じ業務の枠を越えた学び

■ チャレンジ型社内公募

グループ各社では、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。

太陽生命

公募制により、グローバルに活躍できる人材の育成を目的とする海外企業派遣、高度な資産運用知識を身につけるための海外の運用会社への派遣を実施しています。また、マネジメントに必要なスキルや知識を体系的に学び、新しい視点や経験や人脈を得るために、意欲の高い方を対象に、公募によるMBA派遣・ビジネススクール派遣を実施しています。

大同生命

希望する職務に就きたい従業員が、自ら応募することができる「チャレンジキャリア制度」を設けています。期間限定の「長期インターンシップコース」、異動を前提とした「ジョブチャレンジコース」のほか、国内の企業・団体へ派遣する「社外派遣コース」や全国各地から東京・大阪本社の業務に従事可能な「どこでもホンシャ®コース」など、自身のキャリアプラン実現に向けチャレンジが可能です。「社外派遣コース」では、多様な経験を通じたグローバルな人財の育成を目的に、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。

■ リスキリングや学び直し機会の提供

生命保険3社では、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。

働きやすい職場環境

3-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

ワーク・ライフ・バランスへの取組み

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、出産・育児、看護・介護との「両立支援」のさまざまな取組みを強化しています。また、総労働時間の縮減や有給休暇の取得促進等に向けた各種取組みに加え、時間と場所にとらわれず「生産性の高い働き方」を選択できるように、フレックスタイム、リモートワーク、サテライトオフィス等の活用による「働き方の改革」を進め、グループ一体となってワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。

■ 両立支援

■ 出産・育児

グループ各社では、法令の要求を上回る出産・育児に関する休業・休暇制度や短時間勤務制度を整備しています。

両立支援―出産・育児に関する制度の概要

制度	概要（グループ会社ごとに導入の有無が異なります）
産前産後休暇	産前6週から産後8週までの産前産後休暇
育児休業	最長で子どもが3歳まで取得可能（法定は2歳まで） ※会社によって営業職員の取り扱い異なる
出産および育児による短時間勤務制度	子1人につき2回まで「子が小学校を卒業するまで」利用可能 ※会社によっては妊娠中の職員および小学校修了までの子を持つ職員は1日の執務時間を4・5・6時間に短縮可能
育児参加のための休暇	対象となる子1人につき5日～20日間取得可能な特別休暇 ※会社によっては4回まで分割取得可能。
通院休暇	妊娠中や出産後1年以内の職員は保健指導・健康診査を受けるための通院休暇を所定の回数取得可能 ※会社によっては10分単位で取得可能
企業主導型保育事業	小学生未満の子を持つ職員は企業主導型保育施設の共同利用に関する契約を締結することで、「企業枠」を利用可能
時差出勤等に関する措置	妊娠中の職員は30分までの時差出勤が可能
時間外勤務の制限	妊娠中の職員：1日の実働8時間を超えて勤務させない 小学校就学の始期に達するまでの子を持つ職員：所定労働時間を超える勤務をさせない、もしくは本人が選択した時間外勤務を超える労働をさせない

働きやすい職場環境

看護・介護

グループ各社では、介護やサポートを必要とする近親者・子のケガや病気の看護のため、法令を上回る日数の適用範囲を広げた看護・介護休業制度を整備しています。

両立支援—看護・介護に関する制度の概要

制度	概要（グループ会社ごとに導入の有無が異なります）
介護休業	1名につき最長1年～3年取得可能（法定は93日まで） ※一部会社については1要介護状態につき最大1名につき3回まで
介護休暇	年間5日～30日の介護休暇 ※会社によっては10分単位で取得可能
短時間勤務制度	従業員が介護のため活用できる短時間勤務制度
子の看護等休暇	小学校6年生修了までの子を養育する職員は子のケガ・病気の看護や予防接種・健康診断の受診、学級閉鎖等に伴う子の世話、子の入園（入学）式・卒園（卒業）式の参加のために、年間5日～10日まで取得可能 ※会社によっては10分単位で取得可能で、給与全額支給
時間外勤務の制限	家族を介護する職員には、所定労働時間を超える勤務をさせない、もしくは本人が選択した時間外勤務を超える労働をさせない
勤務時間の短縮	家族を介護する職員は3年を限度に勤務時間を短縮可能

キャリア継続を支援する制度

グループ各社では、病気治療との両立を支援する制度、休業から仕事への復帰支援、配偶者の転勤時のキャリア継続を支援する制度を整備しています。

両立支援—キャリア継続を支援する制度概要

制度	概要（グループ会社ごとに導入の有無が異なります）
病気治療との両立	がん治療等でも取得可能な「通院休暇」、30分までの「時差出勤」、「短時間勤務制度」、「勤務日数短縮制度」
ウェルネス休暇	生理やPMSで就業が困難な場合や不妊治療、更年期症状による通院・治療、健康診断・人間ドックの再検査受診、性別適合手術を受ける場合などに月3日、かつ年間12日まで有給にて取得可能
スムーズな復職	内務職員に、会社パソコンを貸与し、育児休業中も会社の最新情報にアクセス可能としている、また休業中は、上司との定期的な面談を実施
ファミリー転勤制度	配偶者の転勤に伴う内務職員からの希望に応じ、転居先から通勤可能な所属への異動検討
キャリア支援	会社の垣根を越えて、ワーキングマザー同士がキャリアや育児について情報交換ができる機会を提供
全国型から地域型へのコース変更	全国転勤を伴う全国型の内務職員について、育児、介護、療養、家族の看護などの事情により転勤が困難となった場合は、一時的に地域型へコース変更可能
誕生日休暇	全ての従業員に小学校就学まで子の誕生日休暇を提供
マイエリア制度	従業員が希望する勤務地を選択することができる制度

両立支援の関連指標の推移

出産・育児休業取得状況 401-3

		2023年度	2024年度	2025年度
産前産後休暇取得者数		475名	456名	516名
育児休業取得対象者数		552名	527名	606名
	男性	77名	71名	90名
	女性	475名	456名	516名
育児休業取得者数		512名	496名	629名
	男性	77名	71名	95名
	女性	435名	425名	534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。

2023年度：141名（92.8%）〔男性76名（100%）女性65名（85.5%）〕

2024年度：128名（80.0%）〔男性67名（100%）女性61名（65.6%）〕

2025年度：156名（98.7%）〔男性78名（100%）女性78名（97.5%）〕

介護休業取得状況

		2023年度	2024年度	2025年度
介護休業取得者数		3名	2名	2名
	男性	1名	1名	0名
	女性	2名	1名	2名

* 生命保険3社内務職員の介護休業取得状況

働き方の改革

グループ各社では、総労働時間の短縮に加えて、時間と場所にとらわれず、業務の特性や、従業員個人の状況に応じて「生産性の高い働き方」を選択できるように、情報通信技術を活用した、在宅のリモートワークやサテライトオフィスの活用を進めています。

働きやすい職場環境

働き方改革を推進する主な制度

制度	概要
太陽生命	
総労働時間の短縮	有給取得の促進
	年間16日以上有給休暇取得の推進
労働条件に柔軟性を もたせる制度	労働時間削減
	ノー残業デー・早帰りデー
労働条件に柔軟性を もたせる制度	場所
	在宅勤務制度やサテライトオフィスの導入
労働条件に柔軟性を もたせる制度	時間
	コアタイムのないフレックスタイム制度の導入
大同生命	
総労働時間の短縮	有給取得の促進
	連続5営業日を含む7日間の計画年休取得義務化、月1日以上有給休暇を取得するプラスワン休暇の推進、営業担当者は10～3月に最低3営業日以上(可能な限り5日以上推奨)の連続休暇の取得等
労働条件に柔軟性を もたせる制度	労働時間削減
	月2回の早帰り日、パソコンの自動シャットダウン等
労働条件に柔軟性を もたせる制度	場所
	・在宅勤務制度やサテライトオフィス・外部業者が運営するシェアオフィスの導入 ・フルリモートワークにより全国の営業拠点や自宅から東京・大阪本社の業務に従事可能な「どこでもホンシャ®」制度の実施
労働条件に柔軟性を もたせる制度	時間
	コアタイムのないフレックスタイム制度の導入
T&D フィナンシャル生命	
総労働時間の短縮	有給取得の促進
	連続5営業日+3営業日の計画年休取得義務化等 月1日以上有給休暇の取得を推奨
労働条件に柔軟性を もたせる制度	労働時間削減
	ノー残業デー・早帰りデー、パソコンの自動シャットダウン等
労働条件に柔軟性を もたせる制度	場所
	在宅勤務制度やサテライトオフィスの導入
労働条件に柔軟性を もたせる制度	時間
	コアタイムのないフレックスタイム制度の導入

働き方改革の関連指標の推移

有給休暇取得状況

	2023年度	2024年度	2025年度
有給休暇平均取得日数	17.1日	18.2日	17.1日

* 生命保険3社内務職員の有給休暇取得状況

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.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度★
欠勤率	0.79%	0.88%	0.92%

* 欠勤率の集計対象組織は、生命保険3社の内務職員です。

* 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。

従業員の声を反映させる仕組み

2-29

■従業員エンゲージメントスコア

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に最も大切にすべき最大の原動力は「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。

	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメントスコア (5段階評価)	3.80	3.90	3.92

* 生命保険3社平均

■従業員エンゲージメントスコア調査の実施概要および結果の概要

実施方法

2025年11月～12月にかけて、当グループの全従業員を対象に、各自がインターネットを通じて無記名で回答する方法で実施しました(回答率99.9%)。設問は9項目*58問で構成し、調査結果は、5段階リッカート(評点は最大5.0～最小1.0)により評価しています。

* 「企業理念・パーパス」「ロイヤリティ」「職場環境」「自発性、自律性」「仕事マッチング」「心理的安全性」「変革・挑戦」「制度・待遇」「リーダーシップ」

目標値と2025年度の結果

従業員エンゲージメントスコアの目標値は、2021年度を始期とする前「グループ長期ビジョン」期間中にスコアを持続的に向上させていくことを目的に、始期直近の2020年度調査スコア(総合スコア3.84)水準以上と設定しています。2025年度は目標値および前年度をともに上回るスコア(3.92)となりました。

前年度に把握した課題と改善に向けた取り組み

2023年度、2024年度の京都大学経営管理大学院との当該調査結果に関する協働研究では、「企業理念・パーパスへの共感等が高くなるほど挑戦意欲が向上する」ことが分かりました。これらの状況等も踏まえ、2025年度は、企業理念・パーパスの浸透、実践に向けた研修やグループIRの若い世代への対象拡大等に重点的に取り組みました。その結果、2025年度調査では、「企業理念・パーパス」「ロイヤリティ」「職場環境」「自発性、自律性」「心理的安全性」「リーダーシップ」については、相対的に高い水準の傾向が継続し、前述のとおり総合スコアも前年度スコアを上回りました。2026年度以降も同大学院との協働研究を継続し、当該調査結果と企業価値向上の相関といった非財務情報と財務情報との関連性について分析を深めていきます。

働きやすい職場環境

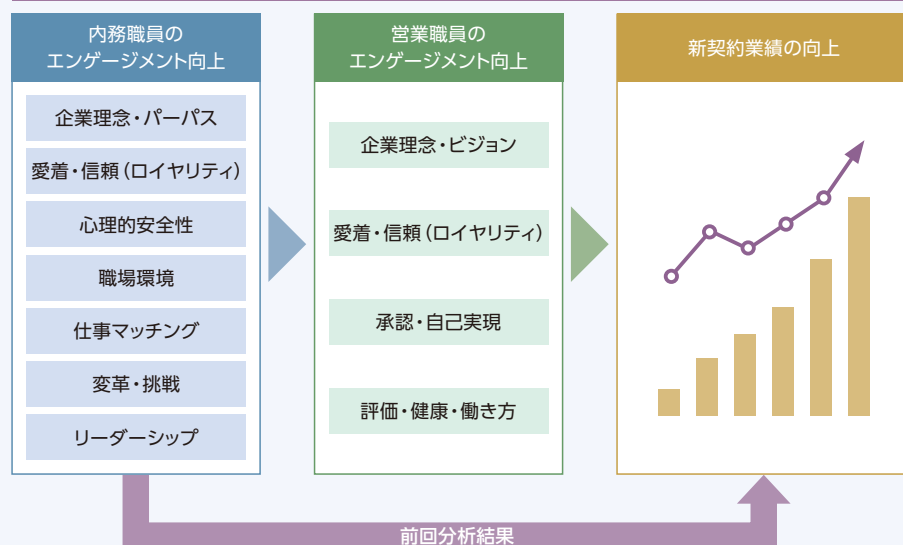
従業員エンゲージメントスコア調査の京都大学経営管理大学院 砂川伸幸教授・山田和郎准教授との調査研究結果(京都大学100%出資子会社である京大オリジナル株式会社とも連携のうえ取組を継続中)

当グループでは、京都大学経営管理大学院 砂川伸幸教授・山田和郎准教授および京大オリジナル株式会社と連携し、従業員エンゲージメントと新契約業績の関係性について、データに基づく分析を継続しています。

調査結果

- ・昨年度は、内務職員を対象に分析を行い、新契約業績が相対的に高い支社では、「企業理念・パーパス」への共感、「企業へのロイヤリティ」および「心理的安全性」が高いという特徴が確認されました。
- ・今年度は、分析対象を営業職員にも拡大して分析した結果、新契約業績が相対的に高い支社の営業職員においても、「理念・ビジョン」への共感や「愛着・信頼」に加え、「承認・自己実現」「評価・健康・働き方」等が高いという特徴が見られました。
- ・さらに、内務職員の「職場環境」「仕事マッチング」「心理的安全性」「変革・挑戦」「リーダーシップ」等と、営業職員の「愛着・信頼」「承認・自己実現」「評価・健康・働き方」等との関連が見られました。
- ・これらの結果から、新契約業績の向上には、営業職員個人の意欲や働きがだけでなく、内務職員を含む支社全体の働きやすさ、適材適所、心理的安全性、マネジメントの質といった組織基盤が重要であることを示唆しています。当グループでは、こうした分析も踏まえながら、「企業理念・パーパス」への共感や会社へのロイヤリティの向上、内務職員・営業職員が相互に支え合う職場環境づくりに取り組んでいます。

内務職員と営業職員のエンゲージメントと新契約業績の関係性



次世代育成支援対策推進法への対応

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、当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。当グループでは生命保険3社、T&Dアセットマネジメント、およびT&D情報システムが「基準に適合する一般事業主」の認定(以下、「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」*)を受けています。

※ 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を行い、一定の要件を満たした場合に認定される。

T&D保険グループ各社の子育てサポート企業としての認定履歴

グループ企業	「くるみん認定」の取得	「プラチナくるみん認定」の取得
生命保険3社	第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)から5期連続	2015年4月～
T&D情報システム	2008年4月から4期連続 (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の取得)	2018年8月～
T&Dアセットマネジメント	第4期(2011年4月1日～2013年3月31日)から4期連続	2019年6月～

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。



労働組合との意見交換・協議

2-30

当グループには、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

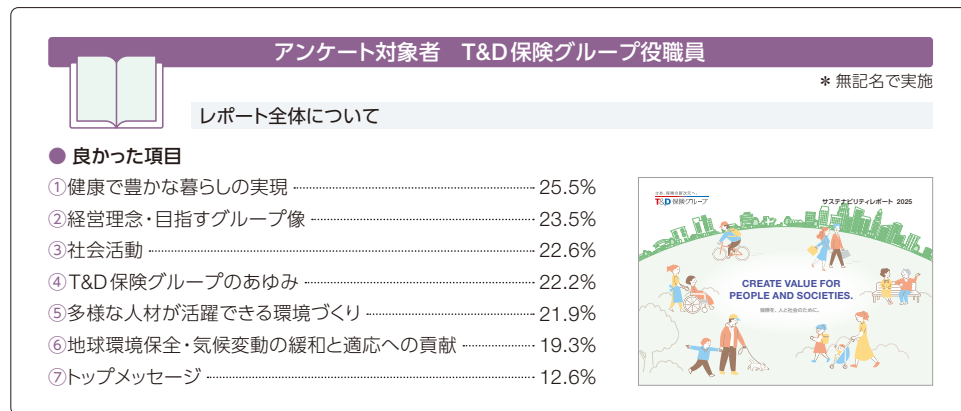
	2023年度	2024年度	2025年度
労働組合組織率	82.1%	82.0%	81.2%

働きやすい職場環境

サステナビリティ・CSR従業員アンケート

2-29

T&D 保険グループでは、グループ内のコミュニケーションを大切にし、重要なステークホルダーである従業員一人ひとりと共に成長し、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。



寄せられた意見・要望から

図解やイメージを加えたページが好評であった一方、「情報量が多い」との回答が引き続き半数を占めており、少ないページで図や写真を用いてより分かりやすく簡潔に伝えることが必要であるという結果になりました。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（GHG 排出量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。

LGBTQ+フレンドリー

■グループの仲間に

当グループでは、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。LGBTQ+（性的マイノリティ）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、性的マイノリティの従業員からの相談や照会を幅広く受け付ける「LGBTQ相談窓口」を設置しています。

■お客さまに

当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保険金・給付金の受取人とすることを希望される場合、地方自治体が発行するパートナーシップ証明書等のパートナー関係にあることがわかる書面をご提出いただくことで、配偶者さまと同様に保険金等の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

障がい者雇用

2026年3月末時点の生命保険3社の障がい者雇用数は合計445名（うち、2025年度の新規雇用者は52名）であり、障がい者雇用率は2.67％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.55『第三者保証報告書』）

	2023年度	2024年度	2025年度★
障がい者雇用率	2.58%	2.57%	2.67%

* 障がい者雇用率の集計対象組織は、生命保険3社です。

* 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、2026年3月現在67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モバイル端末や筆談機を配備しています。

シニア層の活躍推進

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。

■ 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歳まで役職に登用でき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。なお、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。

■ 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。

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

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。

健康経営の取組み

■健康経営推進プロジェクト

労働時間縮減、疾病予防対策、メンタルヘルス対策等による健康経営の強化のために、グループ各社では下記のようなプロジェクト・取組みを推進しています。

■太陽生命

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、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。「お客様」や「社会」を元気にするためには、まずは「従業員」が元気になることが重要であるとの考えのもと、健康経営に取り組んでいます。

■大同生命

健康経営の推進に関する全社方針として、「健康経営宣言（ココ・カラ宣言）」および推進体制を明記した「健康経営推進方針」を制定しています。経営トップのコミットメントである「ココ・カラ宣言」のもと、「DAIDOーココ・カラ」と総称する従業員の健康増進を図る取組みを通じて、従業員の健康の維持・増進と働きやすい職場環境の実現を継続的に推進しています。

■T&Dフィナンシャル生命

従業員が健康で活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。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。

■人事部門の取組み

当グループでは、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。

■「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。太陽生命および大同生命は、経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を実践している企業等を顕彰する制度である「健康経営優良法人認定制度」に基づき、大規模法人部門において「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。



職場における健康・安全・衛生への配慮

当グループでは、安全で健康的な労働環境の確立と維持のために、ワーク・ライフ・バランスへの取組みを強化するとともに、ストレスの気づきを促し、メンタルヘルス疾患を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度を導入しています。

■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。

■グループ各社の総労働時間縮減に向けた取組み

太陽生命：総労働時間、時間外労働の縮減、有給休暇取得率80%の推進等の取組み

大同生命：パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇等の取組み

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等の取組み

従業員の健康のために

従業員の健康増進

当グループでは、従業員の主要な健康リスクに対処するため、さまざまな健康増進に関する取組みを実施しています。

■グループ各社の健康増進の取組み

太陽生命

「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®健康ウォーキング体験ツアー」「クアオルト®宿泊型新保健指導」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。

大同生命

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実施しています。また、保健師による健康相談や保健指導を通じて、従業員一人ひとりの健康課題に寄り添いながら、生き活きと働き続けられる職場づくりを推進しています。

T&D フィナンシャル生命

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。

■社内禁煙の取組み

当グループでは、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。

■健康保険組合による取組み

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。

健康に関するデータ

健康に関するデータについては下記をご参照ください。

サステナビリティライブラリー

- 衛生管理者資格の取得状況
- 労働災害の発生状況 生命保険3社内務職員の労働災害件数
- 労働災害の発生状況 生命保険3社の労働災害死亡者数

* 「サステナビリティライブラリー」は当社ホームページをご参照ください。

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

人的資本向上の重点テーマ

人的資本の拡充

当グループは、長期ビジョンの実現に向け、「人材ポートフォリオの再構築」を人材戦略上の重点課題として位置付けています。グループの持続的な成長を支えるため、キャリア採用やリスキリング、専門人材の確保・育成に加え、グループ内公募や人材交流、海外派遣等を通じて、多様な経験や専門性を有する人材の育成に取り組んでいます。また、DX・AIの進展や事業環境の変化を踏まえ、各社と連携しながら人的資本施策の高度化を進め、人材ポートフォリオの充実とグループ全体の人材基盤の強化を図っています。

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(2030年度目標)
- 労働力人口の減少 - DX・AIの進展等による専門人材ニーズの拡大 - グローバル化の進展 - 多様な人材の活躍機会の拡大	従業員	- 専門人材の確保・育成および活躍促進 - グループ内公募や人材交流による多様な経験機会の提供 - 海外人材の確保・育成 - 女性活躍推進等による多様な人材の活躍機会の拡大	- 多様な経験・属性を持つ人材 全内務職員の40% - 女性管理職比率 課長級以上15% 初級管理職以上30% - 専門人材数を2026.4から15%以上増加 - 海外人材200名増加

取組み実績・予定

方針	2025年度の結果	2026年度の予定
人的資本の拡充 - 多様な経験・属性を持つ人材の確保・育成 - 専門人材・海外人材の確保・育成 - 各社と連携した人的資本施策の高度化	- 専門人材の採用・育成やグループ合同研修等、人材基盤強化に向けた取組みを推進 - グループ内公募や人材交流を通じ、多様な経験を有する人材の育成を推進 - 海外派遣・海外企業出向等によるグローバル人材育成を推進 - 長期ビジョンを踏まえた人的資本KPIを設定し、人的資本施策の高度化に向けた基盤を整備	- グループ内公募、人材交流、海外派遣等を通じ、多様な経験を持つ人材の育成を推進 - DX・AI、数理、M&A、資産運用等の専門領域について、人材の確保・育成および活躍促進に向けた取組みを推進 - 各社と連携しながら、グループ全体の人材基盤強化に向けた施策の高度化を検討 - 女性管理職比率の向上、キャリア形成支援、柔軟な働き方の推進等を通じ、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進

人材育成・確保に向けた取り組み 3-3

女性の活躍を支援する取り組み

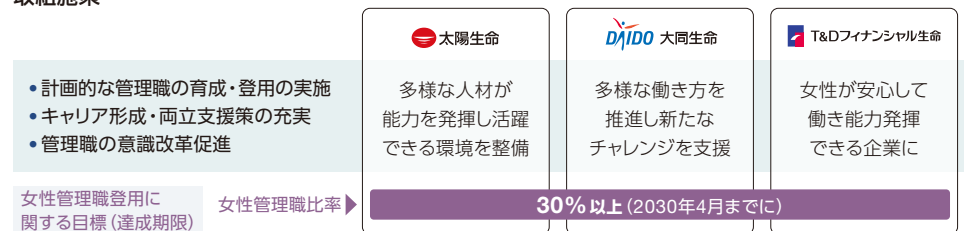
T&D保険グループでは「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。その中で当グループは、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、女性活躍はグループの重要な経営課題と認識しています。この認識のもと、生命保険3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、育児、介護等との各種両立支援制度を導入しています。また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。これら女性活躍推進の取り組みを着実に前進させるために、グループ生命保険3社による女性管理職登用目標（2027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社の女性活躍推進の目標

生命保険3社では、女性活躍推進に向けた女性管理職登用の目標を開示しています。着実な取り組み実施により女性管理職比率は毎年向上しています。また、男女別賃金差異は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いるため、女性管理職比率向上は男女別賃金差異の解消にも貢献しています。

* 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



生命保険3社の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.55『第三者保証報告書』）

	2023年度	2024年度	2025年度★
女性管理職比率	23.0%	24.6%	26.0%

* 女性管理職比率の集計対象組織は、生命保険3社の内務職員です。

* 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.55『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）	2023年度	2024年度	2025年度★
全労働者	42.0%	43.5%	43.8%
うち正規雇用労働者	42.3%	43.8%	44.0%
うちパート・有期労働者	34.9%	35.9%	39.4%

* 男女別賃金差異の集計対象組織は、生命保険3社です。

* 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。

女性活躍のための制度と研修

生命保険3社では、女性活躍を支援するための体制・制度を強化し、主に女性管理職育成のための研修を充実させています。

■ 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、自立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

┃ 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一定期間ほかの業務を経験する「社内長期インターン」や、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。

人材育成・確保に向けた取組み

女性管理職の育成

マネジメント力や経営視点の向上を目的に、大学と提携した女性リーダー育成プログラムやビジネス実践講座などを提供しています。また、女性管理職候補層の拡大に向け、リーダーシップ研修やキャリア研修を通じてマネジメントやキャリア形成を体系的に学べる環境を整えています。これらの取組みを通じて、ライフイベントとの両立を見据えながら、一人ひとりが主体的にキャリアを描き、その実現に向けて成長できるよう支援しています。

T&D フィナンシャル生命

女性活躍推進のための職場環境調査

女性活躍推進に向けた課題の可視化と対応策の検討を行うため、職場環境診断調査を実施しました。本調査は、DE&I推進支援を行う外部の専門機関へ委託しています。現在、調査結果から明らかになった課題や専門機関からの提案事項を踏まえ、具体的な施策の検討を進めています。

働きやすい職場環境づくりによる両立支援

グループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、育児休業などの制度の充実や総労働時間の縮減、多様な働き方を可能とするための在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度の導入など、さまざまな取組みを強化しています。（詳細はP.71「働きやすい職場環境」参照）

両立支援制度利用促進と復職支援（大同生命）

大同生命では、妊娠・出産、育児、介護、病気の治療などに応じて利用できる両立支援制度や、制度の利用方法などを「両立支援ハンドブック」にまとめ、社内サイトに掲載するとともに、「両立支援相談窓口」を設置し相談に答えています。

2025年8月から、従業員の抱える様々な健康ニーズに応えることができるよう、「生理休暇」を「ウェルネス休暇」へ名称変更し、取得事由および取得対象者を拡大しています。また、2025年12月から、育児と仕事の両立をソフト面で更にサポートするため、ワーキングマザー同士が会社の垣根を越えてキャリアや育児について情報交換できるサービスや、社内のキャリアコンサルタントへ復職後のキャリア等を相談可能な「キャリア面談」などを導入しています。

男性の育児参加の取組み

生命保険3社では、男性の育児参加を奨励し、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。

グループ会社	男性の育児参加の取組みと実績
太陽生命	- 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 - 男性従業員の育休取得率は、2015年から11年連続で100%
大同生命	「男性職員の育児休業取得率100%」を目標とし、2014年度以降、継続して目標を達成 - 育児休業の取得は定着しつつあるため、現在は「取得日数の拡大」を推進しており、子の生後8週間以内に取得した育児休業（出生時育児休業）は最大で2週間まで有給扱いとしているほか、「男性職員の育児参加のための休暇」として5日間の特別休暇を設定し、「育児休業10日以上取得」を全社目標に設定 - また、出生時育児休業中の就業を一部可能にし、配偶者と交代して柔軟に育児休業が取得できるよう、制度を整備
T&D フィナンシャル生命	男性従業員に対して、2週間以上の育児休業取得を推進しており、2週間までの給与は全額支給

人事ローテーションによるキャリア開発促進

当グループでは、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、当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。若手層に対しては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、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・支社間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。

グループ従業員座談会

人材の循環がグループの価値創造を動かす

T&D保険グループでは、新グループ長期ビジョン「Try & Discover 2030」のもと、多様な経験・属性を持つ人材の確保・育成を進めています。今回は、現在または過去にT&Dホールディングス（以下、HD）での勤務経験を持つメンバーに、人材循環がもたらす学びや視点の変化、その価値について語っていただきました。



（後列左から）**山口 剛史** 大同生命 営業企画部 2007年入社
加藤 直子 大同生命 人財開発部 2005年入社
米谷 弘人 T&Dホールディングス 事業推進部（T&Dユナイテッドキャピタル兼務） 2008年入社

（前列左から）**高岡 花** T&Dホールディングス リスク統括部 2020年入社
木庭 康宏 T&Dホールディングス 経営企画部（All Right兼務） 2025年入社

財前 善行 T&Dホールディングス 経営企画部 2011年入社

人材循環によって得られるものとは

ご自身のキャリアと現在の業務について教えてください。

山口 大同生命で法務、生命保険協会への出向、経営計画策定や新規事業開発に携わった後、2020年にHD経営企画部へ異動しました。HDではグループ長期ビジョンの策定やコーポレート・ベンチャー・キャピタル（CVC）の立ち上げを担当し、現在は大同生命の営業企画部で、マーケティング戦略やチャンネル戦略に携わっています。

加藤 大同生命で代理店営業、商品部、コンプライアンス部門、産休・育休を経て内部監査を経験した後、2022年にHD広報部に異動しました。HDでは決算開示やメディア対応、SNS運営、CM制作など幅広い業務を担当し、現在は大同生命の人財開発部で、全社的な育成体系の整備や自律的なキャリア形成支援などに取り組んでいます。

木庭 社会人キャリアのスタートは公務員で医療ヘルスケア政策等に携わり、その後オンライン系の生命保険会社に転職し、法務、リスク管理、事業開発、ベンチャー投資など幅広い業務に携わりました。そうした経験を積む中で、新たな事業や顧客接点の創出に挑戦したいと考え、1年前にキャリア採用でHDに入社しました。現在は、HDの経営企画部で成長投資やCVCなどを担当するとともに、All Rightのコーポレート部門も兼務しています。

高岡 私は大同生命で企業向け融資業務と代理店営業を経験した後、グループ内公募制度を利用してHDのリスク統括部に異動しました。30歳が近づきキャリアアップを考えるなかで、「人がやっていないことをやらないと何も変わらない」と思い、若手社員の出向例の少ないHDへ挑戦しようと思ったことが志望のきっかけです。現在は法務や各社のコンプライアンス統括、内部通報制度の運営などを担当しています。

米谷 太陽生命で営業、海外事業、外国債券運用を経験した後、HD事業推進部に異動しました。Fortitudeへの出資や同社の経営管理を担当する米国拠点設立に携わり、現在はViridiumのモニ

グループ従業員座談会

タリグやドイツ拠点のサポート、再保険会社設立プロジェクトなどを担当しています。

財前 太陽生命に入社後、営業、人事、資産運用、ニューヨーク駐在などを経験しました。現在はHD経営企画部で、経営計画の策定やグループ長期ビジョンの推進に携わっています。これまで人的資本と財務資本の両面に携わってきた経験を生かし、グループ全体の方向性づくりに取り組んでいます。

視座を変える。それが人材循環の価値

HDでの経験は、ご自身にどのような変化をもたらしましたか。

山口 大同生命の企画部経験があったため、HD経営企画部での業務にも比較的スムーズに入ることができました。ただ、実際に仕事を始めてみると、求められる視点はまったく異なると痛感しました。

その最たるものが株主視点です。大同生命にいらるとお客さまや営業担当者に近い視点で事業を考える機会が中心になりますが、HDでは、グループ全体として企業価値をどう高めるか、資本効率や生産性をどう向上させるかまで考える必要があります。企業は誰のために存在し、さまざまなステークホルダーとどう向き合うべきかを考える中で、自分に足りなかった視点に気づきました。その気づきは、ROEなど資本効率を重視する議論への理解にもつながりました。

加藤 それまでのキャリアとはまったく異なる広報への異動だったため、当初は戸惑うことの連続でした。ただ、大同生命で長く

仕事をしてきたことで、中小企業のお客さまに対する想いや事業会社として大切にしている価値観を理解した上で異動できたことは、自分の強みになりました。HDではグループ最適の視点が求められるため、各事業会社と考え方が異なる場面もあります。そのような時こそ、各社の想いを理解し、丁寧に対話を重ねることが大切だと実感しました。

また、20周年事業や20周年史の編さんを通じて、各社が異なる役割を担いながらグループとして価値を生み出してきたことや、先人がこのグループを築いてきた歩みを深く理解できました。その歴史の上に、次の価値を積み上げていく責任も感じるようになりました。

木庭 前職で投資家との対話や事業運営に携わっていたので、株主・投資家の視点と事業家の視点を行き来しながら考える感覚は、今の仕事にも生かしています。一方で、HDは自ら事業を行う立場ではなく、グループ全体の方向性を示したり、経営管理を行ったりする立場です。

そのため、HDと事業会社との役割分担を常に意識するようになりました。事業会社にいた頃にはあまり考える機会がありませんでしたが、持株会社ならではの視点だと思います。

また、外部企業との提携では、相手の時間軸や考え方が当グループと異なることもあります。そうした違いを理解しながら、共通のゴールを描いていくこともHDならではの仕事の面白さです。

こうした経験を通じて、複雑な論点をできるだけシンプルな言葉とロジックで整理し、関係者が同じ方向を向けるようにすることの重要性を学びました。

高岡 これまで私は、運用部門では投融資先企業の信用力を分析し、営業部門では現場でコンプライアンス遵守を常に意識しながら、営業活動を行っておりました。その両方の経験が、現在のリスク統括部で活かしています。例えば内部通報制度の運営では、寄せられた内容や調査結果を現場経験や営業知識に基づいて捉

■ **グループ全体を見渡す経験は、大きな財産になります。**
(高岡)

えることができます。

また、グループコンプライアンス委員会の事務局として、各社の体制や課題を横断的に把握する中で、一社で発生した問題がグループ全体に大きな影響を与え得ることを日々実感しています。こうした経験を若いうちから積むことは、今後のキャリアにおいて大きな財産になると思います。

米谷 私の場合、海外で拠点や業務をゼロから立ち上げてきた経験が、現在の新規事業の推進にも直結しています。海外では、整った仕組みや前例が存在しない中で、目的を実現するために何をすべきかを自ら考え、道筋を描きながら進める必要がありました。

HDでも、新規事業や海外案件には決まった正解があるわけではありません。状況に応じて必要なことを考え、多くの関係者と連携しながら形にしていけることが求められます。そうした意味で、海外で培った経験が最も生きているのは、未知の課題に向き合う姿勢そのものかもしれません。

また、HDでは株主や投資家、海外パートナーなど、事業会社時代には接点の少なかった方々と仕事をする機会があります。そうした経験を通じて、外部からグループがどのように見られているのかを意識するようになったことも、大きな変化でした。

財前 昨年5月にHDに異動しまだ1年余りですが、営業、人事、資産運用、海外勤務と幅広く経験してきたことが現在の仕事につながっていると実感しています。昨年度策定したグループ長期ビジョンについても、「現場で本当に機能するのか」という実務感覚を持って議論することができました。



■ **異なる立場や価値観を理解し、新たな挑戦をしたいと思います。**
(木庭)



グループ従業員座談会

一方で、HDでは株主や投資家、アナリストなど、事業会社では接点の少ないステークホルダーとも向き合います。そうした経験を通じて、それぞれの部署が最善を尽くすだけでなく、グループとして長期的に企業価値をどう高めるかという視点を持つようになったことは、自分にとって大きな変化でした。

その経験を、それぞれの現場へ還元する

HDで得た経験を、今後のキャリアにどのように生かしていきたいですか。

加藤 私にとってHDで得た一番の財産は、グループ各社の皆さんとの人的ネットワークです。広報として仕事をする中で、多くの部門やグループ会社の方々と関わる機会がありました。今の仕事でも、そのつながりを通じて相談したり連携したりする場面があり、人とのつながりの大切さを改めて感じています。

もう一つ大きかったのは、HD広報として「グループの未来を語る役割」を担えたことです。広報では、足元の業績だけでなく、グループがこの先どのように成長し社会に価値を提供していくかを考え、発信する機会が多くありました。そうした経験を通じて、自分自身も長期的な視点で物事を考えるようになったと思っています。

現在は人材開発の仕事に携わっていますが、大同生命だけでなくグループ全体の成長を支える人材をどのように育てていくかという観点で施策を検討できるようになりました。今後は、自分が経験したような挑戦の機会をより多くの社員に提供してい

たいと思っています。

木庭 HDで働く中で、多様な価値観や考え方に触れる機会に恵まれました。グループ内外のさまざまな立場の人と関わる中で、物事を一つの視点だけで捉えるのではなく、多角的に考える力が養われたと感じています。

また、グループ各社はそれぞれ異なるビジネスモデルや企業文化を持っています。HDでの経験を通じて、そうした違いを理解しながら共通の方向性を見だしていくことの重要性を学びました。

今後は、その経験を成長投資や外部企業との提携、新たな事業機会の創出に生かしていきたいと考えています。異なる立場や価値観への理解を深めながら、新たな挑戦や価値創造をしていくことで、グループ全体に貢献していきたいと思っています。

高岡 HDで得た一番大きな学びは、グループ全体を見渡す視点です。融資や営業の仕事をしていた頃は、自分の担当業務や所属組織を中心に考えることが多かったのですが、現在は各社の課題や取組みを横断的に見る機会があります。

その中で、組織ごとに考え方や仕事の進め方が異なることも実感しました。これまで大同生命しか経験のなかった私にとって、太陽生命の方々の仕事の進め方やスピード感はとても新鮮で、自分の業務にも取り入れたいと思うことが多くありました。

将来どのような部署で働くことになっても、この経験は生きるとしています。今後管理職など組織を率いる立場になった時には、自分の所属組織だけではなく、グループ全体の最適を考えながら意思決定できる人材になりたいと思っています。

米谷 これまでミャンマーでの駐在事務所設立や米国での拠点立ち上げ、FortitudeやViridiumに関連する業務など、新しい取組みに携わってきました。HDに来てからは、投資家や海外パートナーなどさまざまな立場の方と接する機会が増えました。そうした経験を通じて、グループ全体がどのような価値を目指し、外部からどのように見られているのかという視点を持てるようになっ

■ 前例のない仕事ほど、自ら道筋を描く力が求められると感じています。
(米谷)

たと感じています。

現在もグループ一体経営の実現に向けたプロジェクトに携わっていますが、今後も培ってきた経験やネットワークを活かしながら、事業会社や国内外の関係者をつなぐ役割を果たしたいと考えています。

財前 HDではこれまでの経験をグループ全体の企業価値向上という観点から捉える機会を得ることができました。

特にグループ長期ビジョンの策定に携わった経験は、自分にとって非常に大きな財産です。世の中の変化や技術革新、社会課題などを踏まえながら、グループがどこを目指すのか、その中で各社がどのような役割を担うべきかを考える機会がありました。

今後は、HDで得た俯瞰的な視点と現場で培った経験の両方を活かしながら、経営と現場をつなぐ役割を果たしていきたいと考えています。

山口 私がHD経験を通じて得たものを挙げるとすれば、「全体俯瞰力」「スピード感」「長期視点」の3つだと思います。

個社では新契約などのトップラインを意識する場面が多い一方、HDではそこからどれだけの収益を生み、資本効率や生産性をどう高めるかまで考える必要があります。HDで得た視点は現在の業務にも生きており、短期的な成果だけでなく、中長期的にどのような価値を生み出すのかという視点を意識するようになりました。

また、CVCの立ち上げなどを通じて、迅速な意思決定の重要性も実感しました。生命保険事業には長期的な視点が欠かせませんが、それと同時に変化に対応する迅速さも求められます。そ

■ 各社の想いを理解し、対話を重ねることがHDの役割だと実感しました。

(加藤)

グループ従業員座談会

うした考え方を今後も業務で実践しながら、大同生命の成長、そしてグループ全体の企業価値向上に貢献していきたいと思っています。

人材循環をさらに加速するために

人材循環をさらに進めるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

高岡 私が利用した「グループ内公募制度」は、新しいことに挑戦したい人の背中を押す仕組みとして、とても良い制度だと感じています。一方で、異動そのものが目的になってはいけなとも思っています。

実際に異動してみると、新しい業務や環境に慣れるまでには想像以上に時間がかかります。異動先でどのような経験を積み、どのように成長していくのかを丁寧に支援する仕組みがあれば、若手社員もより安心して挑戦できるのではないのでしょうか。

また、出向や異動を経験した人のキャリア事例が共有される機会が増えれば、将来像も描きやすくなります。挑戦の入口だけでなく、その後の成長まで支える仕組みづくりが重要だと思います。

加藤 人材の循環は、グループ全体の成長に欠かせないものだと思います。HDで培った視点や経験を事業会社に持ち帰り、それぞれの職場で生かしていくとともに、各社が持つノウハウや知見を共有する。その積み重ねが、グループ全体の力につながるはずです。

■ **グループ長期ビジョン策定は、自分の視野を大きく広げる経験になりました。**
(財前)

一方で、出向やグループ内異動を経験した後のキャリアパスが見えにくいと、その挑戦が自分の成長にどのようにつながるか判断しにくい面があります。出向先での経験や成果が適切に把握・評価され、挑戦後のキャリアまで見通せるようになれば、より安心して一歩を踏み出せると思います。制度を設けるだけでなく、その先のキャリアの広がりまで示していくことが重要です。

財前 人材育成という観点では、専門性と多様な経験の両立が重要になると思います。

業務の専門性が高まる一方で、これからの経営環境はますます複雑になります。そのなかでは、自分の専門分野を深く掘り下げる力に加え、異なる分野や立場の人と協働できる力も求められます。

例えばアクチュアリーや資産運用など高度な専門性を持つ人材であっても、他部門やグループ会社での経験を積むことで、新たな視点が得られると思います。

専門人材とゼネラリスト人材を二項対立で捉えるのではなく、それぞれがより広い視野を獲得できる仕組みを構築していくことが大切ではないでしょうか。より柔軟な人材ローテーションを進めることが、グループ全体の力をさらに高めることにつながるのではないかと思います。

グループ一体の価値創造に向けて

今後どのような役割を果たしていきたいですか。

米谷 これまで海外やHDで仕事をする中で感じてきたのは、異なる立場や経験を持つ人たちが協力することで、新しい価値が生まれるということです。

ミャンマーでの駐在事務所設立や米国での拠点立ち上げ、現在取り組んでいるViridium関連業務や再保険会社設立プロジェクトなども、多くの関係者との連携があって初めて実現できる仕事です。また、その多くは最初から道筋が用意されているのではなく、自ら考えながら前に進めていく必要がありました。

■ **株主視点を得たことで、企業価値を俯瞰して考えられるようになりました。**
(山口)

今後、グループがさらに成長していくためには、各社がそれぞれの強みを発揮するだけでなく、その強みを結び付けていくことが必要だと思います。人材も知見も組織の枠を超えて行き来し、新しい挑戦や価値創造が生まれる。そうした好循環を生み出せるグループであってほしいと思います。

私自身も、これまで培ってきた経験やネットワークを活かしながら、グループ一体経営の実現につながる取組みを形にしていきたいと思っています。

山口 HDで経営計画策定に携わる中で、T&D保険グループについて深く学ぶ機会をいただきました。特に印象に残っているのは、各社の役員や先輩社員から、グループへの想いや歴史を直接伺えたことです。その想いに触れ、なぜこのグループが生まれ、20年以上にわたってどのような価値を提供してきたのかを実感しました。

また、今日皆さんのお話を聞いていて、自分が立ち上げに携わったCVCを木庭さんが、グループ長期ビジョンを財前さんが、それぞれ次のステージへ進めてくれていることにも感謝しています。人材循環の価値は、個人が成長することだけではなく、経験や知見、そして想いが次の世代へ受け継がれていくことにもあるのだと思います。

私は、そうした経験や価値観を次の世代へ伝えていく役割も大切だと考えています。HDで学んだことや、このグループの歴史、先人たちの想いを若い世代に語り継ぎ、人と人、人と組織をつないでいく。いわばT&D保険グループの「伝道師」のような存在になりたいと思っています。

従業員の動向

採用数・離職者数 401-1

内務職員採用数		採用数(名)					
		2023年度		2024年度		2025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
男女合計	合計	321	5.48%	363	5.67%	369	5.76%
	30歳未満	225	3.84%	273	4.26%	287	4.48%
	30～50歳	80	1.37%	71	1.11%	60	0.94%
	50歳超	16	0.27%	19	0.30%	22	0.34%
うち男性	合計	138	2.36%	161	2.52%	179	2.80%
	30歳未満	114	1.95%	128	2.00%	157	2.45%
	30～50歳	16	0.27%	24	0.38%	19	0.30%
	50歳超	8	0.14%	9	0.14%	3	0.05%
うち女性	合計	183	3.13%	202	3.16%	190	2.97%
	30歳未満	111	1.90%	145	2.27%	130	2.03%
	30～50歳	64	1.09%	47	0.73%	41	0.64%
	50歳超	8	0.14%	10	0.16%	19	0.30%

内務職員離職者数		離職者数(名)					
		2023年度		2024年度		2025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
男女合計	合計	260	4.44%	263	4.11%	279	4.28%
	30歳未満	95	8.95%	86	6.95%	85	6.64%
	30～50歳	84	2.98%	79	2.58%	86	2.82%
	50歳超	81	4.10%	98	4.67%	108	4.95%
うち男性	合計	119	3.84%	119	3.54%	116	3.38%
	30歳未満	42	9.33%	34	6.01%	34	5.41%
	30～50歳	40	2.61%	45	2.78%	35	2.23%
	50歳超	37	3.33%	40	3.40%	47	3.82%
うち女性	合計	141	5.11%	144	4.74%	163	5.29%
	30歳未満	53	8.68%	52	7.75%	51	7.84%
	30～50歳	44	3.44%	34	2.35%	51	3.44%
	50歳超	44	5.08%	58	6.31%	61	6.42%

* 生命保険3社内務職員の2025年度の採用数と離職者数。比率はすべて2026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。

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

従業員の年齢区分別構成 405-1

		在籍数		
		2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末
男女合計	合計	18,802名	19,701名	20,064名
	30歳未満	3,237名	3,520名	3,405名
	30～50歳	8,159名	8,704名	8,954名
	50歳超	7,406名	7,477名	7,705名
うち男性	合計	3,362名	3,624名	3,677名
	30歳未満	466名	587名	650名
	30～50歳	1,623名	1,706名	1,646名
	50歳超	1,273名	1,331名	1,381名
うち女性	合計	15,440名	16,077名	16,387名
	30歳未満	2,771名	2,933名	2,755名
	30～50歳	6,536名	6,998名	7,308名
	50歳超	6,133名	6,146名	6,324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(2026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	2	76	78
	うち社外役員	0	1	8	9
女性役員		0	1	9	10
	うち社外役員	0	1	6	7

* 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。

サプライチェーン

サプライチェーンの定義

2-6

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

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

お取引先との関わり

414-1

■ 外部委託管理

T&D保険グループでは、業務の外部委託を行うに際し、経営の健全性の確保および事務管理態勢の強化のため、委託先の選定や委託事務等の監督方法を定め、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

当グループでは「T&D保険グループサステナビリティ憲章」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。

■ パートナースhip構築宣言

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T&D情報システムは、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・イニシアティブ

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)

当グループでは、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

当グループでは、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

当グループでは、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、投資家のステ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。

インパクトコンソーシアム

太陽生命、大同生命、およびT&Dアセットマネジメントは、環境・社会問題解決を持続的な成長に結びつけることを目的に2023年に発足した、官民連携で協議・対話を行うコンソーシアムである「インパクトコンソーシアム」に参画しています。



インパクト志向金融宣言

当グループでは、太陽生命および大同生命が、インパクト志向を有する国内金融機関の協働イニシアティブである「インパクト志向金融宣言*」に署名しています。

インパクト志向金融宣言
Japan Impact-driven Financing Initiative

* インパクト志向金融宣言: 環境・社会課題を自律的に解決できる持続的な資金循環を生み出すため、投融資資金の流れをインパクト志向へと変革させることを目指すイニシアティブであり、国内金融機関が協働しインパクト測定・マネジメントの推進に取り組んでいます。

T&D保険グループが賛同し支持する原則・イニシアティブ

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担い、幅広い金融機関で構成される「環境金融行動原則起草委員会」により、持続可能な社会形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として策定されました。



■ 21世紀金融行動原則

原則 1 基本姿勢

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

原則 2 持続可能なグローバル社会への貢献

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

原則 3 持続可能な地域社会形成への貢献

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

原則 4 人材育成

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

原則 5 多様なステークホルダーとの連携

持続可能な社会の形成には、私たち金融機関をはじめ、多様なステークホルダーが連携することが重要と認識し、かかる取組みに参画するだけでなく主体的な役割を担う。

原則 6 持続可能なサプライチェーン構築

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

原則 7 情報開示

社会の持続可能性を高める活動が経営的な課題であると認識し、国内外の動向と開示フレームワークを踏まえ、取組みを広くステークホルダーに情報開示するとともに不断の改善を行う。

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

当グループは「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GHG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70%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。



自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

当グループは「自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) *」の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。



* 自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) : 企業や金融機関が自然資本や生物多様性に関するリスクや機会を評価・開示するための枠組みを構築する国際的なイニシアティブ。2021年6月に発足し、2023年9月に最終提言を公表。

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

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。当グループは、2009年から構成銘柄に採用されています。

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that T&D Holdings has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

国内株式インデックス



FTSE JPX Blossom Japan Index

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。当グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。

※ 2025年12月にFTSE Blossom Japan IndexはFTSE JPX Blossom Japan Index に名称が変更されました。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここにT&Dホールディングスが第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russell が作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について特定の対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE JPX Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE 社が、2022年に新規に開発した、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業を選別して構成するインデックスです。当グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。

※ 2025年12月にFTSE Blossom Japan Sector Relative IndexはFTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index に名称が変更されました。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここにT&Dホールディングスが第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
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。当グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。

2026 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。当グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。

2026年7月1日現在

主な受賞・表彰

当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。

2025年度

- 経済産業省／「健康経営優良法人ホワイト500」認定
- work with Pride／「PRIDE 指標2025」Gold受賞
- 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2025」[総合賞（ブロンズ）]「生活者賞」[専門家賞]を受賞
- 住宅・建築SDGs推進センター／「CASBEE不動産評価認証」Sランク取得
- 特定非営利活動法人事業継続推進機構／「BCAOアワード2025」事業継続部門「普及貢献賞」を受賞
- 一般社団法人日本IR協議会／「IR優良企業賞2025 “共感!” IR賞」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

太陽生命は、2006年から公益財団法人日本ダウン症協会の賛助会員として活動を支援しています。

日本ダウン症会議・世界ダウン症の日キックオフイベントへの寄付、ダウン症支援セミナーの会議室の提供のほか、太陽生命が栃木県那須塩原市に設置している「太陽生命のもり森林」で実施する「森林教室」に同協会栃木支部所属のご家族をお招きして、野点・ヨガ体操など社員の手づくりイベントを楽しんでいただくなど、さまざまな交流を通じて活動を支援しています。



*「森林教室」は、2024年11月に「障害者の生涯学習支援活動」に係る文部科学大臣表彰を受賞しました。

■ 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年の第1回「全国知的障害者スポーツ大会（ゆうあいピック）*」以来、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。

障がい者スポーツの振興を通じて、障がいへの理解促進と障がいのある方の社会参加支援に取り組んでいます。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。

2025年は、滋賀県で第24回全国障害者スポーツ大会「わた SHIGA 輝く障スポ」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、およびこれらに関連して、支援を必要としながら日頃行政や医療の狭間で見落とされがちな公的サービスでカバーされにくい各種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）～2025年度の助成実績累計】2,634件 14億1,882万円

社会活動

2025年度の主な事業

2025年度は、従来どおり、財団設立の趣旨・目的である社会福祉の向上に寄与するために、生活福祉分野で地域に根ざし地道な活動を行っている特定非営利活動法人（NPO）等が実施する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62件 1,996万円、調査研究助成が7件 310万円、合計69件 2,306万円となりました。また、助成を行った団体の活動状況などを、財団のホームページで『財団レポート』として紹介しています。



『財団レポート』より～助成金で購入した用具（ガンバールン）を使った体操教室の様子（特定非営利活動法人コーチズ）

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）～2025年度の助成実績累計】4,975件 17億8,957万円

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77冊発行しています。また、より多くの方々にお読みいただけるよう、近年発行した小冊子を電子書籍化のうえ、財団のホームページで無料公開しています。

家庭看護の相談と実習教室

これまでに実施した実習教室の様子などを記録したDVDの無料貸出しを行っています。

健全な社会の発展

3-3

文化（スポーツ）・科学・芸術の発展

経済的理由で修学困難な学生への支援（基金*の設立）

T&Dホールディングスは、2024年12月に「T&D保険グループ学生応援基金～Try & Discoverな人生に。～」を設立しました。

本基金では、事故・病気等で保護者を失つ

た学生に対し、在学期間（最長4年間）を通じ、毎年奨学金を支給いたします。学生の経済的負担を軽減することで、夢への「Try & Discover」を後押ししてまいります。

* 本基金は、公益財団法人日本フィランソロピック財団が設定・運営しています。



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」という相互扶助の考え

方に共通するものです。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

国内バレーボールリーグを応援 大同生命

大同生命は、2024年から国内バレーボールトップリーグ「大同生命SV.LEAGUE」のタイトルパートナーを、2026年からは下部リーグ「大同生命SV.LEAGUE GROWTH」のタイトルパートナーも務めています。

スポーツを通じた地域活性化に向け、交流や協力の輪を広げる活動を「Heart Rally ～つながる心で“まち”に笑顔～」として展開し、全国の中小企業とクラブ、自治体と連携した試合観戦や交流会などを行っています。



SVSP-2026-211

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、出前授業サイトへの登録などを通じて、高校、小中学校、保育園・幼稚園等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」「獣医師の多様な仕事から学ぶキャリア教育」などの授業プランを提供しています。



金融知識の普及

「金融教育イベント」への協賛 太陽生命

太陽生命では、青少年の経済的自立を支援するため、金融知識の普及を目的に読売新聞社主催の「未来のマネーフェス」に協賛しています。本イベントを通じて、お金や経済の仕組みを学ぶ機会を提供し、金融リテラシーの向上に努めています。



「マネーセミナー～for children～」を開催 太陽生命

太陽生命は、2025年度から、次世代を担う子どもたちの金融リテラシー向上を目的に、小学生と保護者を対象とした体験型のマネーセミナーを全国で開催しています。ゲームやクイズを通じてお金の使い方や保険の役割を学ぶ機会を提供し、青少年の健全な金融意識の醸成に取り組んでいます。



消費者教育への協賛 太陽生命

太陽生命では、大学生の社会環境の理解を目的に、生命保険とは何か、年代ごとに保険の目的が異なること、時代に伴った生命保険の変遷、様々なサービス(当社のベストシニアサービスやSDGs取組等)などについて、大学にて講義をしています。



「FDSF Impact Conference 2026」への協賛

当グループは、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 2026」に協賛しています。



オープン・カンパニー 大同生命

大同生命では、生命保険会社の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に、学生の皆さまを対象としたオープン・カンパニーを継続的に実施しています。2025年度も、対面とオンラインを併用した形式により、全国から多くの方にご参加いただきました。プログラムでは、営業活動から本社業務まで幅広い業務を体験いただくとともに、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。生命保険会社や大同生命の特長に触れていただくことで、学生の皆さまが働くイメージを掴み、ご自身の適性や進路について考える機会としてご活用いただいています。



社会活動

■ 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（83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（52作品）を9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、2026年3月31日時点での会員数は8,736名です。会員は社会貢献活動支援のため、毎月の報酬・給与の手取金額の100円未満の端数、または100円を1口とした任意の金額（1口以上10口まで）を拠出しています。現在「友の会」は主に全国の支社や本社部署が主体的に行う地域密着型の社会貢献活動や、NPOなどと連携した環境保全活動、教育支援活動に対する支援を行っています。活動内容は太陽生命の社内報などに掲載し、役職員に活動への参加を広く呼びかけています。

2025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、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。

2025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。
- 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。



社会活動

■社員参加型のイベント・寄付等の活動

Ⅰ 全国一斉グリーンキャンペーン 太陽生命

太陽生命は、地域社会に対する貢献活動として全国で清掃活動に取り組んでいます。本取組みは、1982年に開始した「小さな親切運動」を起点とし、2004年からは「全国一斉グリーンキャンペーン」として、北海道から沖縄まで全国の支社へと活動の輪を広げてきました。また、T&D保険グループ各社も参加し、グループ一体となった取組みへと広がっています。

日ごろお世話になっている地域への感謝の気持ちを込めて清掃活動を行うことで、地域環境の保全に貢献するとともに、従業員の社会貢献意識の醸成にもつながっています。



Ⅱ 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。2025年度は「SDGsへの貢献」をテーマに、リサイクルの推進や清掃活動などに取り組みました。（写真は大阪府の清掃イベントに参加する当社従業員）



Ⅲ 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。2025年度は「認定NPO法人全国子ども食堂支援センター・むすびえ」へ寄付を実施しました。（画像提供：むすびえ）



Ⅳ 「どうだい？」を通じた社会貢献活動 大同生命

中小企業経営者向けオンラインコミュニティ「どうだい？」への利用・登録に応じた寄付を実施しています。2025年度は「公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン」へ寄付を実施しました。



Ⅰ 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、2025年度は、延べ259名が献血に参加しました。



Ⅱ 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年能登半島地震や令和8年熊本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。

Ⅲ 「能登・石巻・福島応援マルシェin日本橋」の開催

太陽生命では東日本大震災以降、宮城県石巻市および福島県に対し、物産展の開催などを通じた継続的な復興支援活動に取り組んでいます。2024年度からは能登半島地震により被災された能登地域を新たに加え、「能登・石巻・福島応援マルシェ」として、3地域合同の物産展を開催しています。また、2025年度には、太陽生命浦和ビルにおいて「復興支援ランチ」の提供を同時期に実施しました。

マルシェや復興支援ランチにはT&D保険グループ各社の役職員も来場され、グループ全体で復興支援に取り組んでいます。



2-9

96

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として、定款の規定に基づき、取締役会の決議によって一部の重要な業務執行の決定について取締役会から取締役へ委任しています。これにより、「経営・監督と業務執行の分離」を行い、取締役会の経営機能（経営の方針・全体戦略の決定）および監督機能の一層の強化を図るとともに、業務執行の機動性・効率性向上を推進しています。2025年度は16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、取締役会は、当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性別、年齢や国際性の観点等も含めた多様性を備えた人材で構成しています。また、当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、当社は、直接子会社取締役を兼務する取締役（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、豊富な経験および見識を有する者による意見を当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。

(2026年9月1日現在)

取締役会の議長	会長（代表権を有しない非業務執行取締役）
取締役の人数	12名
男性	10名
女性	2名
うち社外取締役	6名（うち女性2名）
社外取締役の活動状況（2025年度）	社外取締役は、当グループ以外での企業経営経験者や法律・会計の専門家の他、グループ成長戦略の実現に必要な専門性・経験を有する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、積極的に発言しています。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、当社および生命保険3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、「代表取締役との意見交換」「会計監査人との意見交換」および「主要な子会社の代表取締役社長との意見交換」等の活動を行っています。

■実効性評価

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

2025年度の実効性に係る評価概要

実施要領	当社では、毎年1回取締役会の実効性評価を実施しております。2025年度は、昨年度に更なる実効性向上に向けて重要と認識した取組みの振り返りをはじめ、新たな課題や改善要素の確認を行うために、取締役にアンケート・インタビューを実施いたしました。														
評価方法	アンケートは、昨年度に実施した第三者機関評価の内容をベースに、昨年度重要と認識した取組みの進捗状況を確認する設問等を追加のうえ、2025年12月開催の取締役会にて内容や構成について議論いたしました。アンケートは匿名で、全ての取締役が専用ウェブサイトで回答し、取締役会事務局にて回答結果の集計と分析を実施いたしました。 インタビューについては、監督側と執行側および社内・社外取締役の意見をバランスよく取り入れる観点や監査目線での取締役会の実効性を確認するため、社外取締役、常勤監査等委員を対象に実施いたしました。 また、昨年度に引き続き、取締役個人の自己評価をアンケートで実施いたしました。														
評価項目	2025年度のアンケート項目は以下のとおりです。設問ごとに5段階で評価する方式としており、具体的な意見の吸い上げのため自由記述欄を設けました。 <table><tr><td>1. 取締役会の構成</td><td>5. 取締役会としての役割発揮</td><td>9. 指名・報酬</td></tr><tr><td>2. 取締役会の運営</td><td>6. トレーニング</td><td>10. 総括</td></tr><tr><td>3. 取締役会の議論</td><td>7. 株主との対話</td><td></td></tr><tr><td>4. 取締役会の監督機能</td><td>8. 社外取締役への質問</td><td></td></tr></table> また、インタビューでは、アンケートで回答した評価の判断理由や取締役会の実効性に関する課題等について確認いたしました。			1. 取締役会の構成	5. 取締役会としての役割発揮	9. 指名・報酬	2. 取締役会の運営	6. トレーニング	10. 総括	3. 取締役会の議論	7. 株主との対話		4. 取締役会の監督機能	8. 社外取締役への質問	
1. 取締役会の構成	5. 取締役会としての役割発揮	9. 指名・報酬													
2. 取締役会の運営	6. トレーニング	10. 総括													
3. 取締役会の議論	7. 株主との対話														
4. 取締役会の監督機能	8. 社外取締役への質問														
当年度の評価結果の概要	2025年度の実効性評価結果については以下のとおりです。 ●各取締役の評価、意見およびアンケートの評点等から、取締役会は、概ね実効的に機能していると評価。 ●昨年度の評価で認識した更なる実効性向上に向けた取組みも、以下のとおり概ね着実に遂行されており、従前より実効性が向上していると評価。 1. 中長期的な経営戦略等に関する議論の充実 ・次期グループ長期ビジョン等の重要議題について、取締役会以外での個別のミーティングの場を複数回設定しており、取締役会での議論の深化に繋がっている。 2. 効果的・効率的な会議運営の徹底 ・事前説明の拡充により社外取締役の一層の理解促進を果たすとともに、資料の記載の工夫により論点の明確化を図っている。 3. 取締役会のあり方の議論の深化 ・取締役会議長の役割をあらためて整理のうえ、代表取締役社長から代表権を有しない取締役会長へ4月1日付で議長を変更。														
更なる実効性向上に向けた取組み	アンケート・インタビュー結果を踏まえ取締役会で議論した結果、次期グループ長期ビジョン期間（2026.4～2031.3）において、持株会社取締役会として監督機能の更なる高度化を目指すにあたっては、以下の取組みが重要と認識したことから重点的に取り組んでまいります。 1. 議論の充実を通じた取締役会の更なる役割発揮 ・取締役会主導で年間のアジェンダ計画を策定し、重要議題については取締役会や個別ミーティングにおいて複数回の議論機会を設定することで、企業価値向上に資する議論を充実させ、取締役会の更なる役割発揮に努めます。 2. 取締役会の更なる監督機能の向上に向けた社外取締役の役割発揮と外部知見の活用 ・監督機能の更なる向上に向けて、社外取締役が執行側の議論内容をより深く理解するための体制づくりに取り組むとともに、社外取締役間の意見共有の場を設けます。また、各専門領域における高度な知見を有する外部の専門家が、取締役会に対して有益な助言・情報提供を行う機会を設定します。 3. メリハリの効いた取締役会運営（取締役会事務局の機能強化） ・取締役会での説明時間を短縮し質疑時間の拡充を図るとともに、取締役会から業務執行取締役への権限委譲を適宜進めることで、重要議題の本質的な議論を中心としたメリハリの効いた会議運営を目指します。														

コーポレート・ガバナンス

■ 監査等委員会 2-11

責務・役割

監査等委員会は、当社および当グループのガバナンス体制の確立と持続的な成長・企業価値向上に寄与するために、法令、定款および当社関連規程の定めに基づき、取締役会と協働したうえで、独立した立場で取締役の職務の執行を監督する役割を担っています。監査等委員会は、監査計画に基づき、会計監査人・内部監査部との意見交換や重要書類の閲覧・調査等を行い、当社の内部管理態勢の検証を目的とした監査を実施しています。また、監査等委員は、取締役会をはじめとした当社の重要な会議に出席し、取締役の職務執行状況等の監査・監督を実施しています。2025年度は監査等委員会を17回開催しました。

構成

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（2025年度）	監査等委員である社外取締役は、各委員が持つ豊富な知識・経験から、取締役会および監査等委員会において、積極的に発言しています。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」、「主要な子会社の代表取締役社長との意見交換」、「生命保険子会社の監査役との意見交換」および「監査等委員でない社外取締役との意見交換」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。

実効性評価

当社では、監査等委員会がその役割を果たしているかを自ら確認するとともに、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。

評価方法・評価項目	監査等委員、監査等委員でない取締役およ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評価を実施しました。2025年度のアンケート項目は「取締役の監督」「企業集団監査」「関連部門等との連携」等であり、2026年1月開催の監査等委員会にて内容や構成について議論しました。アンケートは匿名で、全ての対象者が専用ウェブサイトで5段階評価および自由記述による回答を行いました。
-----------	--

当年度の評価結果の概要	2025年度の評価結果は以下のとおりです。 ● アンケート結果により、監査等委員会は、年間の監査活動を通じて、取締役会との連携・協働や取締役の業務執行の監督等を適切に行えており、上記の役割を概ね果たしていると評価しています。 ● 2024年度の実効性評価で認識した課題である「三様監査の更なる連携」については、内部監査部より、当社およびグループ会社の内部監査部間での協議状況について適時報告を受けるなど、情報連携を強め、グループ全体での監査の充実を図りました。 ● 一方、「重要な経営課題に対する議論の充実」については、重点監査項目の絞り込みや、執行部門の取組みに関する報告機会の充実に取り組んだものの、より細部の個別テーマに関する議論の深掘りに改善余地があることから、引き続き課題として認識しています。
更なる実効性向上に向けた取組み	アンケートで示された課題認識を踏まえ、監査等委員会が今後の対応についてディスカッションを行った結果、次のとおり取り組んでいきます。 ○重要な経営課題に対する議論の充実 2026年度監査計画における重点監査項目の設定とともに、特に課題認識が強く議論の深掘りを必要とするテーマを重点的審議事項として設定。そのうえで、重点的審議事項に関する意見交換を適切な時期の監査等委員会の議案に盛り込み、議論を行うことで、経営に対する監査・監督機能をさらに発揮していきます。

指名・報酬委員会

2-10

2-18

2-20

■ 指名・報酬委員会の役割

当委員会は、経営の透明性の確保および説明責任の向上を通じて当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、当社および生命保険3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、取締役会に答申しています。

■ 指名・報酬委員会の構成

当委員会は、社外取締役および取締役社長で構成され、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・報酬委員会の構成（2026年9月1日現在）

指名・報酬委員の人数	4名
男性	3名
女性	1名
うち社外委員	3名（うち女性1名）

コーポレート・ガバナンス

指名・報酬委員会で議論した主なテーマ（2025年度）

	指名領域	報酬領域
4月	- 取締役候補者の選任等（株主提案側の候補者面談含む） - 直接子会社取締役・監査役候補者の選任	
5月	株主提案への取締役会としての反対意見	取締役等の月例報酬・賞与に関する内規の改定
6月	（定時株主総会）	- 監査等委員でない取締役・執行役員の個別評価および個別報酬額の決定 - 直接子会社の代表取締役の評価
7月	- 取締役会の構成（新長期ビジョン）（第1回） - 社外取締役候補者リストの見直し（第1回）	
9月	- サクセッションプラン（第1回） - 社外取締役候補者リストの見直し（第2回）	2026年度を始期とする役員報酬制度の改正（第1回）
10月	- サクセッションプラン（第2回） 2026年度直接子会社の代表取締役人事（第1回）	
11月	2026年度直接子会社の代表取締役人事（第2回） - 取締役会の構成（新長期ビジョン）（第2回）	2026年度を始期とする役員報酬制度の改正（第2回）
12月	2026年度直接子会社の代表取締役人事（第3回）	2026年度を始期とする役員報酬制度の改正（第3回）
1月	- サクセッションプラン（第3回） - 取締役会の構成（新長期ビジョン）（第3回）	
2月	- 取締役会議長の選定および代表取締役の異動（取締役会の構成（新長期ビジョン）（第4回）） - 執行役員規程の改正 - 当社および直接子会社の執行役員の選任	2026年度を始期とする役員報酬制度の改正（第4回）
3月	取締役会の構成（新長期ビジョン）（第5回）	2026年度を始期とする役員報酬制度の改正（第5回）

■ 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、取締役の適格性の有無について、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する等の観点から、多面的・客観的に審議のうえ、取締役会に答申し取締役会にて選任します。なお、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとしています。

■ 基準

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

役員の報酬

2-18

2-19

2-20

■ 役員報酬制度の改定

2026年度を始期とするグループ長期ビジョンの策定を契機に、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長に向けて、経営陣のリーダーシップの発揮を促すとともに、適切なインセンティブとして機能するよう、役員報酬制度を改定いたしました。

【改定内容の概要】

報酬の種類	改定前（2025年度以前）	改定後（2026年度以降）
報酬構成	・月例報酬・賞与・株式報酬の割合を、約60:20:20に設定（社長の場合）	・高役位ほど業績連動比率を高めるとともに、中長期的な企業価値向上の意識を高めるため、賞与よりも株式報酬の比率を高め設定 ・月例報酬・賞与・株式報酬の割合を、約35:30:35に設定（社長の場合）
月例報酬	・役員ごとの総合評価に基づき変動 ・変動幅は、標準評価を基準としてプラス約5%～マイナス約5%	・役割・責務に応じた固定報酬
賞与	・役員ごとの総合評価に基づき変動 ・変動幅は、標準評価を基準としてプラス約40%～マイナス約40%	・会社業績評価および担当部門評価に基づき支給（会社業績評価と担当部門評価の評価配分は役位ごとに設定。社長は会社業績評価100%） ・会社業績評価部分は、短期インセンティブとして、単年度評価項目を重視した評価配分を設定（変動幅は0～200%）
株式報酬	・役位に応じて一定のポイントを付与 ・各役員の退任時に当社株式等を交付	・固定部分（役位に応じた固定のポイント）：業績連動部分（標準評価の場合のポイント）は1:1に配分 ・業績連動部分は中長期評価項目・市場評価項目を重視した評価配分を設定（変動幅は0～200%） ・各役員の在任中に譲渡制限付株式を交付

■ 役員報酬等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。本基本方針の改廃は、取締役会にて決定しています。（上記制度改定を踏まえ、本基本方針を2026年6月25日取締役会にて決定）

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（改定後）

当社は、当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

コーポレート・ガバナンス

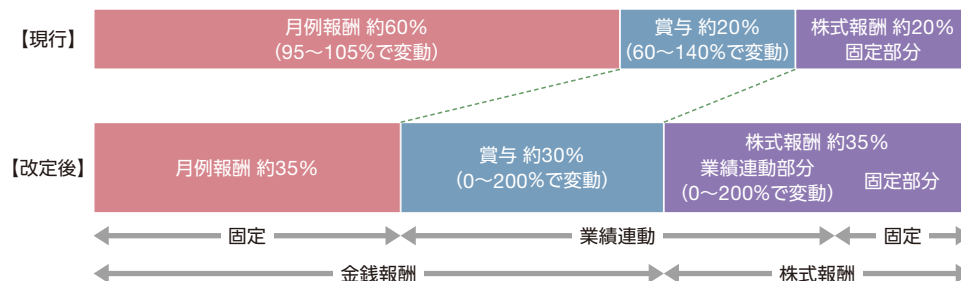
勤取締役および監査等委員である取締役を除く)、執行役員およびグループ執行役員の報酬等は、月例報酬、賞与ならびに信託型株式報酬(国内非居住者は対象外)で構成しています。なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役を含む非常勤取締役および監査等委員である取締役は、金額が固定された固定報酬で構成しています。

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	・役位ごとに定められた役割・責務に応じ、取締役会で決定された報酬テーブルに基づく固定報酬。	金銭
賞与	年1回	・取締役会で決定された評価基準に従い、会社業績評価および担当部門評価に基づく役員ごとの個別評価により算定された金額を指名・報酬委員会審議を経て取締役会にて決定。 ・会社業績評価部分は短期インセンティブとして単年度評価項目を重視した評価配分を設定。(0～200%の範囲内で変動) ・担当部門評価は部門執行計画の達成状況を評価。(50～150%の範囲内で変動)	
信託型株式報酬	株式:年1回 (在任中は譲渡制限付) 金銭:退任時	・役位ごとに定められた基準となるポイントを固定部分と業績連動部分(標準評価の場合)で1:1に配分。変動部分は、取締役会で決定された評価基準に従い、中長期評価項目・市場評価項目を重視した評価配分による会社業績評価に基づいて算定された金額を指名・報酬委員会審議を経て取締役会にて決定。(0～200%の範囲内で変動) ・固定部分と業績連動部分の合計ポイントの70%に相当する数の当社の譲渡制限株式を毎年交付。残りの30%は毎年累積加算され、対象役員の退任日以後一定の時期に、当該累積ポイントに応じて金銭を給付。 ・また、当制度はマルス・クローバック条項等*を設定。	

* マルス・クローバック条項等

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要求することができる旨定めています。加えて、譲渡制限期間中の無償取得および交付した当社株式等の返還請求ができるものとしています。

(社長報酬の構成割合イメージ) ※業績連動報酬が100% (標準評価) 支給された場合



業績連動報酬の評価に係る経営指標と評価配分(改定後)

賞与(会社業績評価部分)および株式報酬(業績連動部分)の評価に係る経営指標と評価配分は以下のとおりです。

業績連動報酬の評価は、2026年度に策定したグループ長期ビジョンに基づき、グループ企業価値の持続的な成長に向けて重要となる4つの項目について、目標達成率や進捗状況を毎年評価いたします。

評価項目・経営指標		評価基準等	評価配分	
			賞与 (会社業績 評価部分)	株式報酬 (業績連動 部分)
単年度 評価項目	グループ修正利益	2030年度目標の達成に向けて、 単年度目標の達成率を評価	50	10
	新契約価値			
中長期 評価項目	修正ROE	2030年度目標の達成に向けて、 進捗状況を評価	25	30
	保有契約※1		—	10
市場 評価項目	株主総利回り※2	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	12	37
サステナビリティ 評価項目	お客さま満足度	各指標に定めた目標達成状況お よび進捗状況等に基づき評価	13	13
	GHG排出量の削減			
	従業員エンゲージメントスコア			
	多様な経験・属性を持つ人材の 確保・育成状況			
	主要ESG評価機関の評価			
合計			100	100

※1 グループ生命保険会社各社の保有契約業績を基準として評価

※2 株主総利回り: Total Shareholder Return (TSR)

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、2026年6月25日開催の第22回定時株主総会にて、年額680百万円、うち社外取締役分は年額80百万円(同株主総会終結直後の監査等委員でない取締役の数は7名(うち社外取締役は3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、同株主総会にて、信託型株式報酬において、連続する5事業年度ごとに、信託に拠出する信託金の上限金額を2,400百万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。(同株主総会終結直後の信託型株式報酬の対象とな

コーポレート・ガバナンス

る監査等委員でない取締役の数は2名、他に取締役を兼務しない執行役員およびグループ執行役員は16名となります)

監査等委員である取締役の報酬等限度額は、同株主総会にて、年額180百万円(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。

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(2025年度:改定前)

(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)	7名	166	4名	61	4名	48	7名	276
監査等委員である取締役 (社外取締役除く)	2名	81	0名	—	0名	—	2名	81
監査等委員でない 社外取締役	3名	35	0名	—	0名	—	3名	35
監査等委員である 社外取締役	3名	38	0名	—	0名	—	3名	38
合計	15名	321	4名	61	4名	48	15名	431

- 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あります。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209百万円、非金銭報酬等の総額は48百万円です。
- 上記の支給人数および報酬等の額には、2025年6月26日開催の第21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、当事業年度末現在の人数は、監査等委員でない取締役9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2025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。
- 上記のほか、当事業年度中に、監査等委員でない取締役3名に対し、2024年度に計上した役員賞与引当金に含まれていなかった10百万円を賞与として支給しました。
- 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。

会社業績評価に係る主な経営指標(2025年度:改定前)

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年度に策定した前グループ長期ビジョンにおける目標を踏まえ、評価しています。

①単年度評価項目

	2025年度目標	実績	達成率
グループ修正利益	1,455億円	1,585億円	108.9%
新契約価値	1,683億円	1,774億円*	105.4%

※期中でEVの算出方法を一部見直したため、算出方法見直しによる影響を控除した数値で評価しています。

②中長期評価項目

	2025年度目標	実績
修正ROE	10.9%	10.5%
ROEV	7.5%	11.8%*

※期中でEVの算出方法を一部見直したため、算出方法見直しによる影響を控除した数値で評価しています。

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「305.3%」となっています。

(注) 株主総利回りは以下にて算出しています。

- 5年: (2025年度末日の株価+2021年度から2025年度までの1株当たり配当額の累計額) / 2020年度末日の株価

④ESG評価項目

	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	
GHG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、評価基準を達成しています。また、GHG排出量の実績は、前年度水準から29.1%の削減となっています。

コーポレート・ガバナンス

サクセッションプラン

■ 後継者計画の策定・運用

当グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、事業の安定的な継続を担保していく観点から、当社および生命保険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。これらの取組みを通じて、グループ経営視点、戦略実行力等を備えた人材の育成を図っています。

社外からの経営参画

2-17

T&Dホールディングスおよび生命保険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。

■ 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、「お客さまの声」の状況、「お客さまの声」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

■ FD推進委員会（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 業務品質・サービス品質に関する課題の把握および分析、顧客視点による業務プロセス・業務ルールの見直しおよびサービス品質向上の検討と推進、保険金等の支払状況の分析

■ 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

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。

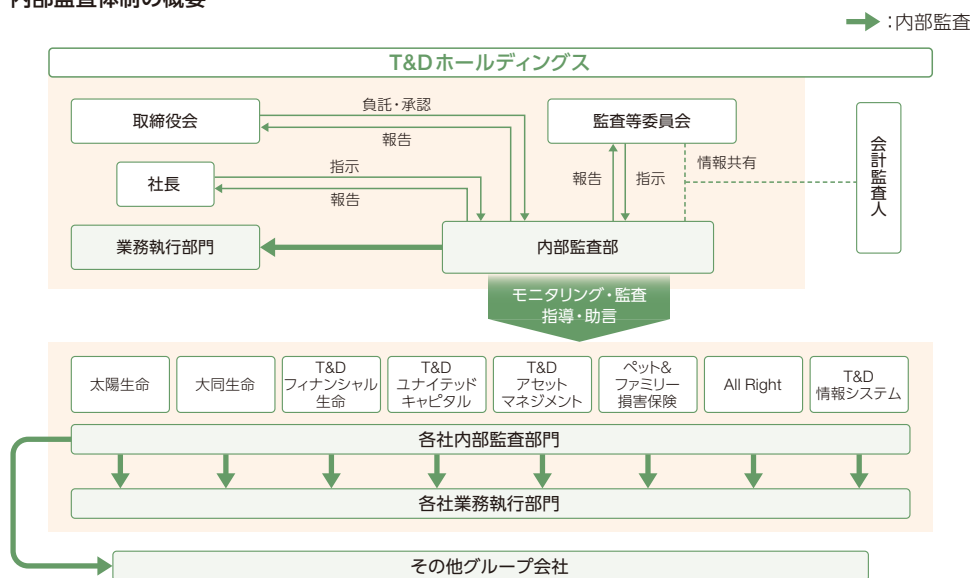
内部監査部は、監査等委員会の同意を得て取締役会で決議された内部監査計画に基づき、業務の規模・特性を踏まえたリスクプロファイルに応じたリスクベースの内部監査を実施しています。ま

コーポレート・ガバナンス

た、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ごと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います。さらに、会計監査人、常勤監査等委員と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。

内部監査体制の概要



* 「T&D Investment Management North America」は、当社の内部監査部が直接モニタリングおよび監査を実施しております。

■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。2025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65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。さらに、内部監査部ではグループ中期内部監査計画を策定し、グループ内部監査機能の高度化に取り組んでいます。当社は、毎年グループ共通の重要リスクを定め、直接子会社はそのリスクを踏まえ、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。

■各社の取組み

グループ各社は、事業活動に伴うリスクを適切に管理し、内部統制の実効性を確保するため、スリーライン・モデル(従来のスリーライン・ディフェンス)の考え方に基づく体制を構築しています。第1線、第2線、第3線がそれぞれの役割を担い、取締役会の監督のもと相互に連携することで、グループ全体の健全性・透明性の向上および持続的な企業価値の向上を図っています。

コーポレート・ガバナンス

第1線（業務執行部門）

各事業部門および営業・資産運用等の業務執行部門は、第1線として日常業務におけるリスク管理を行い、内部統制の整備・運用の一次的責任を担っています。法令等遵守やお客さま本位の業務運営を実践するとともに、業務に内在するリスクの把握・評価・低減に取り組んでいます。

第2線（リスク管理・コンプライアンス部門等）

リスク管理部門やコンプライアンス部門等は、第2線としてリスク管理・内部統制の枠組みを整備し、各業務執行部門への指導・助言・モニタリングを実施しています。

また、各種委員会を通じてグループ全体のリスク状況を継続的に把握・評価しています。

第3線（内部監査部門）

内部監査部門は、第1線および第2線から独立した立場で、リスク管理・内部統制の適切性・有効性を客観的に検証・評価し、助言・勧告を行っています。

リスクマネジメント

3-3

ERM

■ ERMの取組み

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

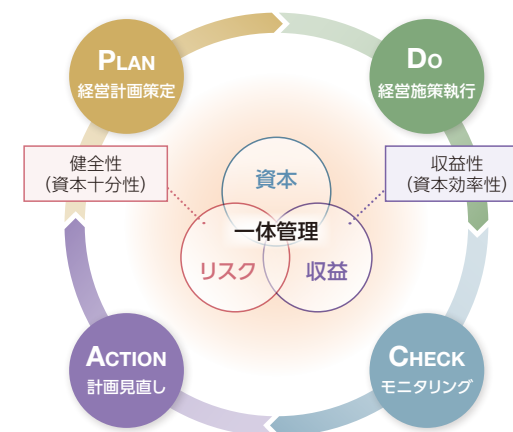
リスク（損失）を回避するための受身的なリスク管理と異なり、ERMではリスクは排除・削減するだけのものではなく、リターン（収益）も考慮に入れ「能動的に選択してとるもの」と位置づけています。また、ERMでは資本・収益・リスクを同一の評価基準で定量化し、これらを統合的に管理し、経営判断を行うことで、健全性を確保しつつ収益を追求することが可能となります。T&D保険グループでは、このERMをグループベースで行うための組織として「グループERM委員会」を設置しています。当委員会が中心となってグループのERMを推進することで、健全性の向上を図りつつ、企業価値の安定的・持続的な増大を実現していきます。

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

■ 統合的リスク管理の取組み

ERMを推進するにあたり、どのようなリスクがどの程度存在するかを適切に把握することが重要となります。当グループでは、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。

PDCAサイクル



リスクマネジメント

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。

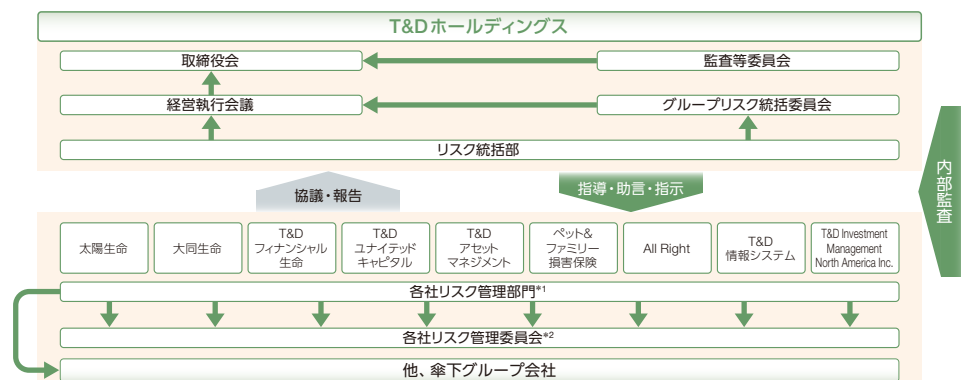
当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一したリスク管理指標に基づくリスクの状況について、直接子会社から定期的および必要に応じて報告を受け、グループ各社が抱える各種リスクの状況を把握・管理しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役に報告するとともに、必要に応じて直接子会社に対し指導・助言・指示を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。生命保険3社等においても、リスク管理委員会およびリスク管理部門を中心とした管理体制がとられています。

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。

また、内部監査部門では各社の内部監査部門と協働して、各社のリスク管理状況をグループ横断的に監査を実施することで、適切なリスク管理体制の維持・高度化を図っています。

グループリスク管理体制の概要



*1 各社におけるリスク管理部門の責任者はリスク管理部門長

*2 各社とも当社と同様に取締役会、監査役会、経営執行会議の体制を取っています

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、人権問題、サイバー攻撃、腐敗、マネーロンダリング/テロ資金供与等、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。なお、リスクプロファイルの見直しにあたっては、当社および直接子会社は、営業部門や資産運用部門などの執行部門も含めた各部門と連携を図りながら見直しを行っています。また、直接子会社はリスクプロファイルの見直し結果を当社に報告しています。

* 「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。

* グループ各社およびグループベースの「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、監督規制上の健全性指標であるソルベンシー・マージン比率に加え、内部管理モデルによる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（サンプラス）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当グループのリスク特性を踏まえて構築した内部管理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をサンプラスの一定の範囲内にコントロールすることな

リスクマネジメント

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、監督規制上のソルベンシー・マージン比率は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(内部管理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管理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。

エマージングリスクへの対応

T&D保険グループでは、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リスクを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。

リスク事象	管理状況等
サイバー攻撃等でシステムが停止し、適正に業務が遂行できないリスク、重要な情報が漏洩するリスク、および重要情報データの破壊等により、保険金等支払業務など継続業務が行えないリスク	- 外部情報共有機関である金融ISACに加入し、サイバーセキュリティに関する情報の収集や共有を実施。 - 入口対策・出口対策を実施し、通信記録等の取得を含め、サイバー攻撃に対する監視を実施。
業務での生成AIの利用により、著作権侵害、機密情報・個人情報漏えい、攻撃的なコンテンツの作成、虚偽情報の拡散等が発生するリスク	- 商用データ・入力データ等が保護されている生成AIツールの利用により、情報漏えいリスクを抑制。 - 利用ルールの策定、著作権・個人情報・虚偽情報等に関する研修の実施等により対応。
災害対応が適切にできないこと、あるいは発生時の緊急措置体制が整備されていないことにより、非常時(南海トラフ巨大地震・首都直下型地震等の発生時等)の業務が遂行できないリスクおよび財務の健全性が損なわれるリスク	- 災害発生対応マニュアル等の整備。 - 危機対応訓練等の実施・組織の見直し。 - 災害発生等に関する情報収集。 「南海トラフ巨大地震の被害想定 2025年3月 中央防災会議」を反映したストレステストを実施し、健全性に問題のないことを確認。
インパウンド増加による新型コロナウイルス等の国内感染症拡大により業務が遂行できないリスク	- テレワークインフラの拡大、テレワークを前提とした業務見直し、在宅コールセンター活用による受電体制整備、オンライン面談や非接触での取り扱い、ウェブ研修の実施。 - 感染懸念時の従業員の体調管理。 - 感染発生時の適切な行動(消毒・清掃、オフィスの閉鎖要否の検討、顧客対応等)の実施。
東京駅から近く、金融関連会社の多い日本橋駅への爆弾テロ、太陽生命本社・大同生命東京本社のある東京日本橋タワーへの爆弾テロ等の発生等に対する情報収集および対応が遅れることにより、非常時の安全確保や業務が遂行できないリスク	- 危機発生時においてグループとして効率的な対応が図れるよう、HDおよび直接子会社間の連携体制等を整備。 - インフラや従業員の出社などへの影響が生じるテロ等を要因とする危機事態に関しては、災害時に準じて対応。
中東情勢等による景気急減速や物価高・エネルギー供給網の寸断等による景気の低迷を通じて中小企業数の減少や個人消費の低迷を受け、保険販売・収益が減少するリスク	経営計画の策定にあたり、当社を取り巻く経済環境等を分析し、課題を確認。計画策定後も、環境変化が経営計画に与える影響を分析。中小企業向けの事業承継プランやM&A支援サービスの提供、高齢者向けの認知症保険拡充等を検討。

情報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、情報資産を適切に保護・管理することを、経営上の重要課題の一つと位置づけています。生命保険事業を営む企業グループとしての高い公共性および社会的責任を踏まえ、巧妙化・高度化するサイバー攻撃を含むさまざまなリスクから、グループが保有する情報資産を漏えいや改ざん、事故や故障、自然災害や火災等による損害から保護することを、情報セキュリティに関する基本的な対応方針としています。

当社グループは、お客さま、取引先、株主、社会からお預かりする情報資産を重要な経営基盤の一つと位置づけ、情報の機密性・完全性・可用性を確保することが、持続的な企業価値向上に不可欠であるとの認識のもと、情報セキュリティおよびサイバーセキュリティに関する取組みを推進しています。これらの取組みは、当グループが保有する情報資産を重要な経営資源と認識し、中長期的な企業価値の維持・向上を支える重要な取組みと位置づけています。

グループ各社においては、情報セキュリティ管理態勢を明確化しています。情報セキュリティの管理体制としてグループ全体を統括する情報セキュリティ統括責任者を設置し、リスク統括部担当の執行役員がその役割を担っています。あわせて、情報セキュリティに関する方針、管理態勢および運用状況については、監査等委員会室が独立した立場から監督を行っています。

役員・従業員が情報セキュリティに関するインシデント、脆弱性、または疑わしい活動を認識した場合に、速やかに報告できるエスカレーションプロセスを整備しています。当該報告は、適切な管理部門へ共有され、状況に応じて迅速な対応および是正措置につなげています。

さらに、役員・従業員に対して、情報セキュリティおよびサイバーセキュリティに関する教育・啓発を継続的に実施し、インシデントへの対応力およびリスク認識の向上を図っています。加えて、業務委託先や外部ベンダーを含む第三者についても、情報資産保護の観点から重要な管理対象と位置づけ、必要な契約上の要件設定や管理・監督を行っています。また、情報セキュリティに関連する法令、規制、ガイドラインおよび契約上の義務を遵守しています。

情報資産の分類とリスク評価に基づき、適切な管理策を講じるとともに、PDCAサイクルに基づく継続的な改善を実施しています。情報セキュリティに関する管理状況は、原則として月次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。

■グループサイバーセキュリティの取組み

T&D保険グループでは、サイバーセキュリティをリスク管理上の重要課題と位置づけ、サイバーセキュリティに対する態勢を整備・強化しています。

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、重要な情報が漏えいする可能性が想定されます。

リスクマネジメント

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。これにより、インシデント発生時の迅速な対応、影響調査、再発防止策の策定を可能とし、グループ全体の被害最小化と業務継続を図っています。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。情報漏えい等のインシデント(サイバーセキュリティインシデント含む)が発生した場合、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」)等に則り、迅速に対応することとしています。

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、第三者機関から情報システムおよびネットワークに対する脆弱性分析および評価を定期的に実施し、重要度に応じた是正措置を講じています。また、外部環境の変化や新たな脅威動向を踏まえ、必要に応じて評価内容および対策の見直しを実施しています。

サイバーセキュリティに関する管理状況は、定期的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。

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。

業務委託先や外部ベンダーを含むサプライチェーン全体のセキュリティを、情報資産保護の観点から極めて重要な要素と位置づけています。新規取引先の選定時および定期的に情報セキュリティに関する基準を満たしているかを確認しています。重要な業務を委託している外部事業者に対しては、定期的にセキュリティ評価や監査を実施し、必要に応じて改善指導を行っています。

これらの評価にあたっては、一定の基準に基づき、委託内容や情報資産の重要度に応じたリスクを考慮しています。

これらの態勢が有効に機能しているかについて内部監査部が検証を行い、その結果を取締役に報告しています。

■個人情報の保護

T&Dホールディングスおよび生命保険3社等では、社内や業務委託先における個人情報を保護するため、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。この宣言では、個人情報の利用目的、開示・訂正・利用停止の請求に対する対応方針、業務委託先における個人情報保護のための適正な監督方針、情報保護のための安全管理措置、第三者への情報開示に関する方針などを定めることで、個人情報の厳正な保護に努めています。

また、「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」において、個人情報を含むお客さまの適切な情報管理の方針を定めるとともに、「グループ情報セキュリティポリシー」において、グループの情報資産を適切に保護管理する方針を定めています。

当社では、これらの宣言および方針は、取締役会が制定し、リスク管理部門が管理しています。また、当社が保有する個人情報等の安全管理を図るための具体的な取扱いを「個人情報等取扱規程」および「個人情報等取扱細則」に定め、当該部門が管理しています。グループ各社においても、同様の規程類を制定、管理しています。

なお、当社内部監査部門による個人情報を含む重要情報の管理状況についての監査を定期的実施しているほか、取扱いに重大な違反行為があった場合は、「就業規則」に基づく厳正な処分を行う体制となっております。

T&D情報システムでは、当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け付けた場合は適切な対応に努めています。

なお、2025年度に受けた個人情報取扱い関係の苦情は147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危機事態発生時には、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、各社における大規模震災の発生を想定した訓練の実施や情報資産の保護等、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

3-3

205-2

コンプライアンスの基本的な考え方

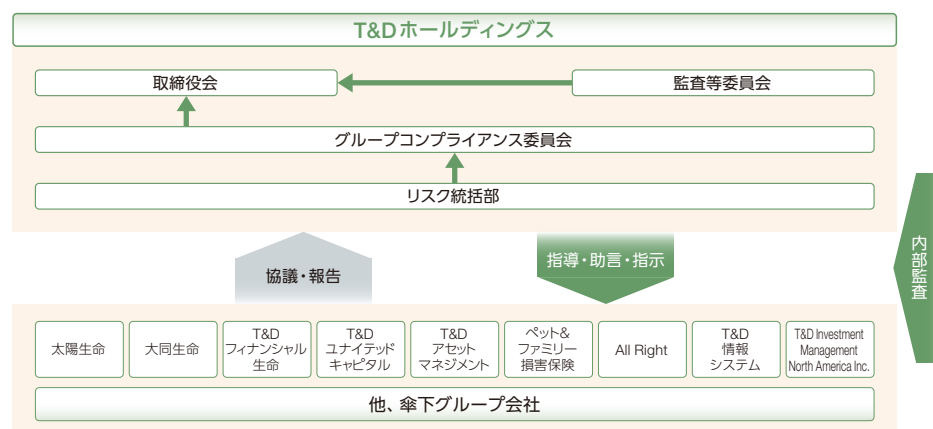
T&D保険グループは、サステナビリティの取組方針である「T&D保険グループサステナビリティ憲章」に「法令、ルール等を厳格に遵守し、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動する」ことを明記し、法令等遵守を経営の重要課題と位置づけています。サステナビリティの取組みにおいて、コンプライアンスはその中核となる、欠くことのできない要素であるという認識のもと、グループすべての役職員に「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」等を周知徹底し、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

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・指示等を行います。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 2-24

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、2025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。なお、通報の事実および内容については厳重に秘匿しています。

さらに、「T&D 保険グループヘルプライン」の適切な活用方法等については、各社のコンプライアンス研修やアンケート等を通じて、グループ内のすべての役職員等に周知しています。

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*

2023年度	361件
2024年度	297件
2025年度	389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 保険グループサステナビリティ憲章」「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、これらのサステナビリティ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

2026年にT&D保険グループは新たな経営ビジョン「Try & Discover 2030」をスタートしました。その中核には、共有価値の創造を経営戦略に据えた、生命保険事業を中核とする事業ポートフォリオ管理の強化があります。新たなビジョンを踏まえ、昨年に続き第三者意見を提出いたします。

人権の尊重

T&D保険グループは人権方針を明確に掲げています。また、過去の顧客対応、商品設計、従業員対応・制度からも人権尊重の企業哲学が伝わります。特に、継続的な研修や人権デューデリジェンスの仕組みを整えている点に注目します。欧米のサステナビリティ経営を研究する立場からすると、人権尊重の企業哲学はサステナビリティ経営を推進するうえで非常に重要です。なぜなら、個の尊重、多様性の受容はイノベーションを生み、企業価値を高めるからです。今後も人権尊重の経営を推進することを期待します。

人的資本経営

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協働研究などの継続開示から、人的資本向上への取組みが伝わります。新たな開示では2点に注目しました。1つ目がP.68の「経営戦略と連動した人材戦略」の表です。グループ全体が目指す姿を示しており、ステークホルダーのなかでも特に投資家にとって重要な開示です。2つ目は6名の若手・中堅社員による座談会です。多様な経験・属性を持つ人材の確保・育成というグループの方針に沿って、さまざまな職場を経験し多様な価値観を認識した社員の生きた声は新鮮に伝わります。ポジティブな声だけでなく、多様な経験をした後のキャリアの道筋に関する不安な声を掲載した点は、会社の課題を明らかにしたフェアな開示として評価します。

社内公募による国内MBA派遣は非常に重要であると考えます。社会人がビジネススクールで業種と職種が異なる仲間と共に苦労して学ぶことにより、多様な価値観への理解を深め、社外ネットワークを形成する機会になります。それ以上に重要なことは、世界のビジネスにおける共通語とも言われるMBAを知る人材が増えるということです。特に、ファイナンスを学んだ社員が増えることにより、事業ポートフォリオ管理能力が向上し、「Try & Discover 2030」の達成に貢献することが期待されます。私自身がMBAホルダーであり、ビジネスス

クールで講義を担当する実務経験のある大学教員ですので、T&D保険グループの社内公募によるMBA派遣を強く支持します。また、公募以外で、自発的に夜間のビジネススクールで学ぶ意欲のある社員に対する配慮を期待します。

投資家としての使命

今年度からTCFDに加え、TNFDに基づく自然関連財務情報の開示を開始しています。生命保険事業の直接的な環境負荷は製造業などと比べ相対的に小さいものの、機関投資家として投融資先を通じて気候変動や生物多様性に大きな影響を及ぼし得ます。責任ある投資家として、温室効果ガス(GHG)排出量や生物多様性への影響が大きい投融資先との対話が不可欠です。重要な環境課題について、T&D保険グループによる協働エンゲージメントは効果的だと考えます。特にトランジションでは、GHG排出削減量だけでなく、環境対策投資の妥当性や将来キャッシュフロー、投資回収など多岐にわたる対話が必要です。今後の協働エンゲージメントに期待します。

保険会社の資産運用はグループ各社によって、また投資目的や資産特性によって異なり、そのすべてをサステナビリティレポートで示すことは困難です。T&Dホールディングス、太陽生命および大同生命の責任投資レポートでは、エンゲージメントの実績や具体的な対話事例が開示されていますので、本レポートに各レポートへのリンクを掲載することは有効です。そのうえで、責任ある投資家としての取組みの実効性についてステークホルダーの理解を深めるため、対話で取り上げた課題、投融資先の反応、その後の変化や成果、今後の対応までを示す代表的なエンゲージメント事例を本レポートにおいても紹介することを期待します。

小方信幸 青山学院大学客員教授 学校法人青山学院評議員 博士(経営管理)

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



データ集

環境データ 113

社会データ 117

GRI 対照表 118

環境データ

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								
2023年度	748	486	312	131	84	2.4	1,144	620
2024年度	302	486	291	121	67	0.7	660	608
2025年度	291	404	292	134	58	0.1	641	539
システム機器・OA機器								
2023年度	1,878	248	4,817	176	0	0	6,695	425
2024年度	15,345	2,720	12,249	346	1	0.2	27,595	3,067
2025年度	10,784	2,179	5,710	333	433	0.9	16,927	2,512
不動産の設備								
2023年度	187	4,483	0	0	3,933	4,483	4,120	8,966
2024年度	251	6,973	0	0	3,995	16,320	4,246	23,294
2025年度	172	5,335	0	0	3,489	5,655	3,661	10,990

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、GHG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.53-54『「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。)

■ GHG 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.55『第三者保証報告書』)

区分	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1 (直接排出)	1,651t-CO ₂ e	1,653t-CO ₂ e	1,628t-CO ₂ e★
Scope2 (間接排出)	35,708t-CO ₂ e	28,612t-CO ₂ e	21,566t-CO ₂ e★
Scope3 (その他)	1,634,198t-CO ₂ e	1,628,879t-CO ₂ e	1,431,979t-CO ₂ e★
カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	159t-CO ₂ e	163t-CO ₂ e	147t-CO ₂ e★
カテゴリ2 (自社の資本財の建設・製造)	29,483t-CO ₂ e	45,692t-CO ₂ e	23,463t-CO ₂ e★
カテゴリ3 (燃料・エネルギー関連の活動)	7,994t-CO ₂ e	7,676t-CO ₂ e	7,579t-CO ₂ e★
カテゴリ5 (事業から発生する廃棄物)	34t-CO ₂ e	27t-CO ₂ e	29t-CO ₂ e★
カテゴリ6 (出張)	2,653t-CO ₂ e	2,716t-CO ₂ e	2,765t-CO ₂ e★
カテゴリ7 (雇用者の通勤)	7,187t-CO ₂ e	7,347t-CO ₂ e	7,447t-CO ₂ e★
カテゴリ15 (投資)	1,586,688t-CO ₂ e	1,565,258t-CO ₂ e	1,390,549t-CO ₂ e★
合計	1,671,557t-CO ₂ e	1,659,144t-CO ₂ e	1,455,173t-CO ₂ e★

* GHG排出量のうちScope3カテゴリ15の対象は、太陽生命・大同生命の保有資産のうち国内上場企業が発行する株式・社債・融資。
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.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度
電力使用量	91,003千kWh	87,269千kWh	86,344千kWh★
(うち再生可能エネルギー購入量)	19,404千kWh	32,515千kWh	44,553千kWh★
延べ床面積 (含テナント使用分)	940,694m ²	897,603m ²	855,400m ²

データ・カバレッジは対象従業員比100%

■ 水使用量 303-1 303-2 303-3 ★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度★
水使用量 (上水+再生水)	48.4千m ³	50.2千m ³	49.7千m ³
再生水利用率	2.4%	2.3%	2.1%

* 当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・雨水を利用してあります。排水は公共が管理する排水路に排水基準を順守して排水しています。

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

データ・カバレッジは対象従業員比44.55%

環境データ

■ 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.55『第三者保証報告書』)

①紙ごみ	2023年度	2024年度	2025年度★
発生量	255t	209t	218t
リサイクル率	73.5%	66.7%	68.1%
②紙ごみ以外	2023年度	2024年度	2025年度★
発生量	39t	35t	39t
リサイクル率	35.8%	40.4%	45.7%

* 当グループでは、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。

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

データ・カバレッジは対象従業員比44.55%

グループ共通目標・実績データ

T&D保険グループでは、GHG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.53-54『「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。)

■ GHG排出量

基準値:2013年度のGHG排出量(原単位/床面積あたり)=0.0674t-CO₂e/m²

目標:基準値に対し2030年度までに75%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.55『第三者保証報告書』)

	基準値(2013年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
GHG排出量(Scope1+2)	59,908t-CO ₂ e	37,101t-CO ₂ e	30,202t-CO ₂ e	21,404t-CO ₂ e★
延べ床面積	888,529m ²	937,610m ²	894,599m ²	852,694m ²
原単位	0.0674t-CO ₂ e/m ²	0.0396t-CO ₂ e/m ²	0.0338t-CO ₂ e/m ²	0.0251t-CO ₂ e/m ²
対基準値(2013年度比)	—	58.8%(▲41.2%)	50.1%(▲49.9%)	37.2%(▲62.8%)

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.55『第三者保証報告書』)

	基準値(2016年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
電力使用量	97,223千kWh	90,397千kWh	86,703千kWh	81,942千kWh★
延べ床面積	875,682m ²	937,610m ²	894,599m ²	852,694m ²
原単位	111.0kWh/m ²	96.4kWh/m ²	96.9kWh/m ²	96.1kWh/m ²
対基準値(2016年度比)	—	86.9%	87.3%	86.6%

* 当グループのGHG(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GHG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GHG排出量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%

■ ファイナンスド・エミッション(投融資先のGHG排出量) 305-3

基準値:2020年度のGHG排出量(原単位/投資額あたり)=1.14t-CO₂e/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・社債・融資。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.55『第三者保証報告書』)

	基準値(2020年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
GHG排出量(Scope3カテゴリ15)	2,992,322t-CO ₂ e	1,586,688t-CO ₂ e	1,565,258t-CO ₂ e	1,390,549t-CO ₂ e★
原単位	1.14t-CO ₂ e/百万円	0.58t-CO ₂ e/百万円	0.59t-CO ₂ e/百万円	0.51t-CO ₂ e/百万円
対基準値(2020年度比)	—	50.8%(▲49.2%)	51.8%(▲48.2%)	44.7%(▲55.3%)

データ・カバレッジは対象従業員比100%

環境データ

■事務用紙使用量 301-1

基準値:2019年度～2023年度の5年平均 102.7t

目 標:基準値に対し、2024年度～2028年度の5年平均で16%以上削減する。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.55『第三者保証報告書』)

(参考) 旧基準の直近5年の推移					現行基準の状況		
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度★	進捗状況(2024年度～2025年度の平均)
129.43t	100.70t	96.70t	99.83t	86.62t	89.09t	80.44t	84.77t (基準値から17.4%削減)

* 2019年度集計よりペット&ファミリー損害保険を集計対象に加えました。

* 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96.96%

■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。

2023年度	2024年度	2025年度
94.0%	89.2%	85.8%

* 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95.71%

305-1 305-2 305-3

「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の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	GHG排出量	
	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)
	Scope3(その他)	
	カテゴリ1(購入した製品・サービス)	グループ主要拠点およびペット&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
	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	GHG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
	ファイナンスド・エミッション(投融資先のGHG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、ペット&ファミリー損害保険、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) • All Right、All Right少額短期保険、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、東陽興産
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、BLUE FRONT SHIBAURA TOWERS(2025年9月以降)

* 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。

環境データ

■「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	GHG 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。
	Scope3 (その他)	
	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・社債・融資) 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
環境負荷データ	電力使用量	エネルギーの使用の合理化およ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	GHG 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。
	ファイナンスド・エミッション (投融資先の GHG 排出量)	ポートフォリオ (国内上場企業が発行する株式・社債・融資) 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。

社会データ

労働環境に関する取組み

生命保険3社の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.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度★
女性管理職比率	23.0%	24.6%	26.0%

* 女性管理職比率の集計対象組織は、生命保険3社の内務職員です。

* 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.55『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)	2023年度	2024年度	2025年度★
全労働者	42.0%	43.5%	43.8%
うち正規雇用労働者	42.3%	43.8%	44.0%
うちパート・有期労働者	34.9%	35.9%	39.4%

* 男女別賃金差異の集計対象組織は、生命保険3社です。

* 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。

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.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度★
障がい者雇用率	2.58%	2.57%	2.67%

* 障がい者雇用率の集計対象組織は、生命保険3社です。

* 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。

両立支援の関連指標の推移

出産・育児休業取得状況 401-3

		2023年度	2024年度	2025年度
産前産後休暇取得者数		475名	456名	516名
育児休業取得対象者数		552名	527名	606名
	男性	77名	71名	90名
	女性	475名	456名	516名
育児休業取得者数		512名	496名	629名
	男性	77名	71名	95名
	女性	435名	425名	534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。

2023年度:141名(92.8%) [男性76名(100%) 女性65名(85.5%)]

2024年度:128名(80.0%) [男性67名(100%) 女性61名(65.6%)]

2025年度:156名(98.7%) [男性78名(100%) 女性78名(97.5%)]

介護休業取得状況

		2023年度	2024年度	2025年度
介護休業取得者数		3名	2名	2名
	男性	1名	1名	0名
	女性	2名	1名	2名

* 生命保険3社内務職員の介護休業取得状況

働き方改革の関連指標の推移

有給休暇取得状況

	2023年度	2024年度	2025年度
有給休暇平均取得日数	17.1日	18.2日	17.1日

* 生命保険3社内務職員の有給休暇取得状況

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.55『第三者保証報告書』)

	2023年度	2024年度	2025年度★
欠勤率	0.79%	0.88%	0.92%

* 欠勤率の集計対象組織は、生命保険3社の内務職員です。

* 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。

従業員エンゲージメントスコア

	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメントスコア (5段階評価)	3.80	3.90	3.92

* 生命保険3社平均

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、2025年4月1日から2026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.6 会社概要(2026年3月末現在) P.7 株主構成 P.20	
	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2026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.6	
	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2026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2026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	グループサステナビリティ推進委員会 P.12 第三者保証報告書 P.55	
	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.5 T&D保険グループ各社および財団法人 P.6 サプライチェーンの定義 P.87	
	2-7 従業員	従業員数 P.9	
	2-8 従業員以外の労働者	従業員数 P.9	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.96-104 コーポレート・ガバナンスに関する報告書(2026年6月26日提出)(PDF: https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/pdf/20260626_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		
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	取締役の選任 P.99 指名・報酬委員会 P.98-99 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.97 監査等委員会 P.98	
	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 サステナビリティ・アドバイザリー・コミティ P.14	
	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.96-98 コーポレート・ガバナンスに関する報告書(2026年6月26日提出)(PDF: https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/pdf/20260626_governance.pdf)	
	2-16 重大な懸念事項の伝達	人権デューデリジェンス P.21-22 内部通報制度 P.109	
	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.102 コーポレート・ガバナンスに関する報告書(2026年6月26日提出) ▶ 取締役会のスキル・マトリックス(PDF: https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/pdf/20260626_governance.pdf)	
	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.98-99 役員の報酬 P.99-101	
	2-19 報酬方針	役員の報酬 P.99-101	
	2-20 報酬の決定プロセス	指名・報酬委員会 P.98-99 役員の報酬 P.99-101	
	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.2-3	
	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.21 T&D 保険グループ責任投資方針 P.57 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	サステナビリティ課題に対応する委員会 P.13 人権啓発研修 P.23 コンプライアンス研修 P.108	
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	人権デューデリジェンス P.21-22 顧客プライバシーの保護 P.107 内部通報制度 P.109	
	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.109	
	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.7 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.18	
	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.18 IR活動 P.19 「お客さまの声」にお応えする取組み P.39-40 従業員の声を反映させる取組み P.73 サステナビリティ・CSR従業員アンケート P.75 スチュワードシップ活動 P.63-64	
	2-30 労働協約	労働組合との意見交換・協議 P.74	

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.15	
	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.16-17	
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	TNFDに基づく自然関連財務情報の開示 P.46-48	
GRI 101: 生物多様性 2024 項目のマネジメント に関する開示事項	101-1 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	TNFDに基づく自然関連財務情報の開示 P.46-48	
	101-2 生物多様性へのインパクトの管理	生命保険事業の自然への依存とインパクト P.47 森林保全活動 P.49 環境教育・啓発 P.49	
GRI 101: 生物多様性 2024 項目別の開示事項	101-4 生物多様性へのインパクトの特定	生命保険事業の自然への依存とインパクト P.47 資産運用の自然への依存とインパクト P.48	
	101-5 生物多様性へのインパクトを伴う場所	事業拠点のLEAP分析 P.47	
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 社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 TCFDに基づく気候関連財務情報の開示 P.42-45	
	201-1 創出、分配した直接的経済価値	T&D 保険グループの事業概要 P.5 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) 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)	
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	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.42-45	

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			
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 社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 P.25-34 投資を通じた持続可能な社会への貢献 P.56-66	
GRI 203: 間接的な経済的 インパクト 2016	開示事項 203-2 著しい間接的な 経済的インパクト	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 P.25 注力分野の取組み P.60-62	
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	社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 リスクマネジメント P.104-107 コンプライアンス P.108-109	
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.105	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.108-109	報告要求事項の中 には情報収集の準備中 の項目もあります。 数年内の開示を予定 しています。
	205-3 確定した腐敗事例と 実施した措置	該当なし	

GRIスタンダード／ 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			
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	社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 リスクマネジメント P.104-107 コンプライアンス P.108-109	
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	社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 税務へのアプローチとマネジメント P.110	
GRI 207: 税金 2019 項目別の開示事項	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.110	
	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.110 内部通報制度 P.109	
	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.110	
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 社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 環境負荷低減の取組み P.50-54	
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.53	

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			
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 社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 環境負荷低減の取組み P.50-54	
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.51	
	302-3 エネルギー原単位	電力使用量 P.52	
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	社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 環境負荷低減の取組み P.50-54	
GRI 303： 水と廃水 2018 項目のマネジメント に関する開示事項	303-1 共有資源としての 水との相互作用	水使用量 P.51	
	303-2 排水に関連する インパクトの マネジメント	水使用量 P.51	
GRI 303： 水と廃水 2018 項目別の開示事項	303-3 取水	水使用量 P.51	
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 社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献 P.41-55	
GRI 305： 大気への排出 2016	305-1 直接的なGHG排出 (スコープ1)	GHG排出量 P.51	
	305-2 間接的なGHG排出 (スコープ2)	ファイナンスド・エミッション(投融資先のGHG 排出量) P.52	
	305-3 その他の間接的な GHG排出(スコープ3)	「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績 データ」の対象範囲と算定方法 P.53-54	

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 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	社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 環境負荷低減の取組み P.50-54	
GRI 306： 廃棄物 2020 項目のマネジメント に関する開示事項	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.50-54	
	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.50-54 第三者保証報告書 P.55	
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.52	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。
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	社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 多様な人材が活躍できる環境づくり P.69-78	
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.9 採用数・離職者数 P.86	
	401-2 フルタイム従業員には 支給され、有期雇用の 従業員やパートタイム 従業員には支給されな い手当	従業員およびその他の労働者に関する情報 P.86	
	401-3 育児休暇	出産・育児休業取得状況 P.72	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 社会的課題と共有価値創造の取組み P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント P.18 働きやすい職場環境 P.71-76 従業員の健康のために P.77-78	

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 項目のマネジメント に関する開示事項	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	働きやすい職場環境 ▶ P.71-76 従業員の健康のために ▶ P.77-78	
	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 防止と軽減		
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 社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 成長の機会を提供する取組み ▶ P.70-71	
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.70-71 シニア層の活躍推進 ▶ P.76	

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 社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 人材育成・確保に向けた取組み ▶ P.80-81	
	405-1 ガバナンス機関 および従業員の ダイバーシティ	生命保険3社の内務職員の女性管理職比率 ▶ P.80 従業員の年齢区分別構成 ▶ P.86 役員の年齢区分別構成（2026年7月31日現在） ▶ P.86 取締役会 ▶ 構成 ▶ P.97	
	405-2 基本給と報酬の 男女比	生命保険3社の男女別賃金差異 ▶ P.80	
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 社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18	
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.91-95	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。
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	社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18	
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.87	

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			
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	社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17	
GRI 417: マーケティング& ラベリング 2016	417-1 製品・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.35-38 「お客さまの声」にお応えする取組み ▶ P.39-40	
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	社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 プライバシーに対する権利 (お客さま) ▶ P.22 情報セキュリティの取組み ▶ P.106-107 顧客プライバシーの保護 ▶ P.107	
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.107	
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 社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ P.25-34 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)	

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			
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 社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ P.25-34 従業員の健康のために ▶ P.77-78 健康と福祉の向上 (障がい者福祉・高齢者福祉 他) ▶ P.91-92	
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 社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 投資を通じた持続可能な社会への貢献 ▶ P.56-66	
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	社会的課題と共有価値創造の取組み ▶ P.16-17 ステークホルダーエンゲージメント ▶ P.18 ベストシニアサービス ▶ P.26 シニア層の活躍推進 ▶ P.76 健全な社会の発展 ▶ P.92-94	

* 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