

サステナビリティ経営

該当するグループ長期ビジョンの成長戦略

コアビジネスの強化

事業ポートフォリオの多様化・最適化

資本マネジメントの進化

グループ一体経営の推進

SDGs経営と価値創造

29 サステナビリティ経営

30 サステナビリティ重点テーマと選定のプロセス

31 **特集** サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティからの提言

34 重点テーマ ① すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

38 重点テーマ ② すべての人が活躍できる働く場づくり

43 **特集** グループ従業員座談会

47 グループ内IR活動の強化

48 重点テーマ ③ 気候変動の緩和と適応への貢献

52 重点テーマ ④ 投資を通じた持続可能な社会への貢献

サステナビリティ経営

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」により持続可能な社会に貢献

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

T&D 保険グループでは2021年に「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。」を経営ビジョンとして掲げ、2026年3月期に向けたグループ長期ビジョンを策定しました。長期ビジョンのグループ成長戦略・重点テーマの1つを「SDGs経営と価値創造」とし、社会的価値の創造を定量的に測る「非財務KPI」を新たに設定しました。

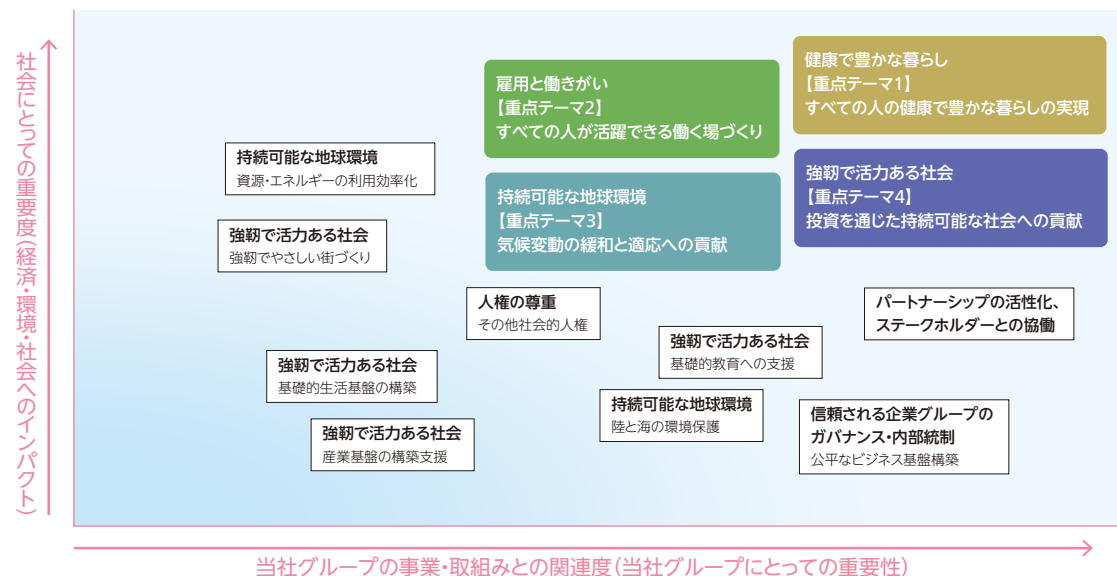
SDGs経営に取り組み、社会課題を解決していくことは、当社グループが目指す「共有価値の創造」を実現し、「世の中のしあわせ」を生み出すことになるものと考えています。

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



サステナビリティ重点テーマと選定のプロセス

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



重点テーマ選定のプロセス

① 重要な社会的課題の抽出

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

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

② 重要な社会的課題に対する取組みの特定

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

③ 取組みにより実現される共有価値と対応するサステナビリティテーマの特定

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

④ 共有価値とサステナビリティテーマの優先順位づけ

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

⑤ サステナビリティ重点テーマの選定

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

⑥ 重要な社会的課題とサステナビリティ重点テーマの適切性の確認

- 専門性を有する第三者機関と重点テーマの選定プロセスにつき対話・意見交換を行い、対象とする社会的課題の適切性や優先度評価の妥当性を確認しました。
- また、グループ SDGs 委員会において審議承認を受け、経営会議（現・経営執行会議）および取締役会に報告しました。

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティからの提言

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



左から

夫馬 賢治氏

株式会社ニューラルCEO／
信州大学・特任教授

森山 昌彦

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役専務執行役員

末吉 竹二郎氏

国連環境計画・
金融イニシアティブ 特別顧問

上原 弘久

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長

吉高 まり氏

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

森 恭弘

株式会社T&Dホールディングス
執行役員

サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティからの提言

サステナビリティ
全般に関する提言

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

提言 1

脱炭素に向けて

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

対応

2021年に策定したグループ長期ビジョンの非財務KPIでは、CO₂排出量（自社排出のScope 1・2）を2025年度までに2013年度比40%削減する目標を設定していたが、ネットゼロ目標や投融資先の目標が策定されていなかったことに対して、コミッティで意見が出された。これを受け、2021年9月30日に、自社投融資先（Scope3、カテゴリ15）を含めて2050年度にネットゼロとする目標を追加設定。さらに、2022年4月11日に自社投融資先についても中間目標を設定。

参考：T&D保険グループ CO₂排出量削減目標

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

提言 2

サステナビリティステートメント

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

対応

コミッティでの意見を受け、2021年9月よりステートメントの作成を開始。途中コミッティでの意見交換等も行い、2022年5月23日に制定・開示。

当社グループのサステナビリティに関する基本的な考え方や、今後対応すべき課題を4つのサステナビリティ重点テーマとして設定し、当社グループの取組みの方向性および具体的内容をステークホルダーに表明。その成果と進捗は、当社ホームページやサステナビリティレポートなどで報告している。

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



サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティからの提言

提言 3

ESG投資

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

対応

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

提言 4

中小企業への支援

- ① 日本政府の動きを見ていると、日本に急激な変化が訪れていると感じており、その変化についていけない人がいることを危惧している。サステナビリティに関する世界の潮流を、中小企業に伝えていくことで T&D 保険グループとお客さまの信頼関係がさらに強いものになるだろう。コーポレートガバナンス・コードでは上場企業のみが対象だが、サステナビリティに関する開示が義務化されることで、サプライチェーンを構成する中小企業にも影響は波及する。そのため、中小企業も世界の動きを把握し対処する必要がある。中小企業にもアクセスがある T&D 保険グループが産業を支えるというのが、今後のマテリアリティの一つになる。
- ② 保険の加入者が、将来経済的に困窮した際に継続加入が可能かどうかについて保険会社としてリスクと捉えることができるのではないだろうか。また、中小企業が生き残っていくために、エンゲージメントやコンサルティングといった保険や投資と違う形で貢献できないか考えていくことも必要。

対応

グループの大同生命では、中小企業の健康経営®の実践を支援する「KENCO SUPPORT PROGRAM」や、中小企業の SDGs への取り組みを後押しする「サステナビリティ経営支援プログラム」のほか、中小企業経営者が集い、ともに社会的課題の解決に取り組んでいくための Web サービス「どうだい？」の提供を開始するなど、中小企業の経営課題の解決支援に向けた様々な取り組みを行ってきた。2023 年 3 月には、「中小企業で働く方とご家族のウェルビーイングが実現する社会」に貢献する企業を目指す「サステナビリティ推進計画」を策定・公表。同計画のもと、中小企業とともに社会課題の解決に取り組むとともに、中小企業の持続的発展を通じた「サステナブルな社会」の実現に貢献していく。



重点テーマ①

重点テーマ① すべての人の 健康で豊かな暮らしの実現

関連する主なSDGs目標



生命保険業を事業の中心に置くT&D保険グループにとって、すべての人の健康で豊かな暮らしの実現への貢献は、最も基本的な社会的責任です。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、社会課題の解決に貢献し、世の中のしあわせを作ってまいります。

私たちのターゲット

- お客さま満足度を2021年度3月期水準以上※

※ 記載のターゲットに限らず、総合的な観点から各テーマの達成をはかります。

太陽生命の取組み

時代の変化を先取りした商品・サービスの提供

太陽生命は、「人生100歳時代」を誰もが元気に長生きできるよう、「最優の商品・サービスで、お客さまの元気・長生きを支える会社」を目指しています。

老後を安心して送りいただくため、認知症や重大な疾病に対するお客さまの「予防」への取組みをサポートする「ひまわり認知症予防保険」や「ガン・重大疾病予防保険」を販売しています。

お客さまの元気をサポートする取組みとして、血液検査で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」をはじめ「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」など、疾病の早期発見・早期予防、健康増進に関するサービスの案内をしています。その他、専門知識を有する内務員がお客さまやご家族のもとにお伺いし、給付金請求手続きをサポートする「かけつけ隊」サービス等を行っています。

太陽生命は、商品とサービスを一体化してご提供することで、お客さまにより大きな安心をお届けしています。

ベストシニアサービス

- シニア訪問サービス
年に1度シニアのお客さまを訪問し、ご契約内容の確認やご請求漏れ等の確認活動を行っています。
- かけつけ隊サービス
お客さまのご要望に応じて、当社内務員がお客さま宅を訪問し、給付金等のご請求手続きのサポートを行っています。



お客さま専用インターネットサービス 「太陽生命マイページ」

- マイページで完了する手続き(一例)
「契約内容のご確認」、「住所変更・改姓・死亡保険金受取人の変更」、「給付金等のご請求」など、ご来社いただくなくてもどこからでもお手続きが可能です。

大同生命の取組み

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

「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「会社みんなでKENCO+」を2022年1月に発売しました。当商品は、死亡・高度障がい・身体障がい・重大疾病などさまざまなリスクを幅広く保障し、さらに、「毎年の1日あたり平均歩数が8,000歩以上」の場合に、翌年の主契約保険料を割引く仕組みを導入しています。

社長が声をかけあうサイト「どうだい？」

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

40,000名を突破！



重点テーマ①

T&D フィナンシャル生命の取組み

社会・経済環境の変化を踏まえた資産形成商品の提供

T&D フィナンシャル生命は、主にシニアのお客さまに向け、ゆとりあるセカンドライフのための生活資金の準備や遺族保障等のニーズに応える資産形成型商品をお届けしています。

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

2023年4月には、海外の金利と為替を活用した一時払の個人年金保険「ファイテン・ワールド2」をリニューアルした「ファイテン・ワールド3」を販売しました。お客さまのニーズに応じて「円貨プラン」と「外貨プラン」の2つのプランからご選択いただける商品となりました。



T&D アセットマネジメントの取組み

投資を通じた健康社会促進への貢献

T&D アセットマネジメントの日本株式アクティブ運用では、財務情報に加え、非財務情報の分析を重視しています。ESGの観点から優れた企業に選別投資する私募投資信託「T&D 日本株式 ESG リサーチファンド」では、投資先企業を評価する際のマテリアリティの一つに「健康／安全・安心」を設定しており、人々の健康に関わる社会課題の解決に貢献する企業へ積極的な投資をしています。

加えて、アナリストが投資先企業に対してマテリアリティに沿った対話を実施することで社会課題解決に向けた企業の行動を促し、健康で豊かな暮らしを実現する社会の構築に貢献しています。



ペット&ファミリー損害保険の取組み

大切な家族のために

ペットを家族の一員として認識する飼い主さまの意識の変化により、ペット医療およびその費用への関心が高まるなか、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「げんきナンバーワンスマート」などをご提供しています。

ペットライフに関する情報の提供

ペットライフを充実させるための情報や身近な疑問をわかりやすく紹介した特別コンテンツ「Pet News Storage」をホームページに掲載し、さまざまなテーマを定期的に発信しています。2023年3月には記事数335本となりました。



重点テーマ①

「お客さまの声」にお応えする取組み

お客さま満足度への取組み

T&D 保険グループでは、「お客さま本位」をグループ共通の価値観として、お客さまの利益に繋がる真摯・誠実かつ公正・適切な企業活動を行うため、「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」を定めています。

グループ各社は、当方針に基づき、自社のビジネスモデルを踏まえたより良い商品・サービスの提供や業務品質の向上等を通じて、お客さまへより高い満足をご提供できるよう取り組んでいます。

また、「お客さま満足度アンケート」の実施結果や社会環境の変化への対応等を踏まえ、より利便性の高いサービスの提供や業務改善を絶えず図っていくことで、将来にわたり安心して信頼いただけるグループを目指しています。

生保3社のお客さま本位の業務運営に係る方針に対する評価 (2022年度)



※ 太陽生命: 「満足」「ほぼ満足」「やや不満」「不満」の4段階。「満足」「ほぼ満足」の合計を集計。
 大同生命: 「とても満足」「満足」「ほぼ満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」「とても不満」の7段階。「とても満足」「満足」「ほぼ満足」の合計を集計。
 TDF 生命: 「満足」「ほぼ満足」「普通」「やや不満」「不満」の5段階。「満足」「ほぼ満足」の合計を集計。

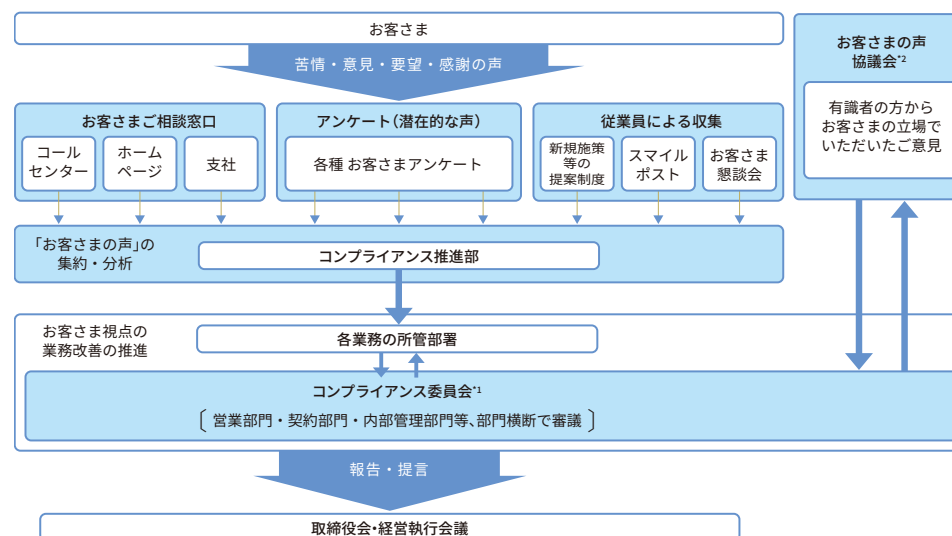
日々の営業活動でお聴きする「お客さまの声」

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

「お客さまの声」を経営に活かす仕組み

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

「お客さまの声」を経営に活かす体制(体制図は大同生命の事例)



*1 コンプライアンス委員会

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

*2 お客さまの声協議会

外部有識者の知見をお客さまの立場に立った健全な業務運営に活かしていくため、「お客さまの声協議会」を設置し、お客さまサービスの向上に関わる業務運営状況や「コンプライアンス委員会」の審議内容等に関する妥当性・有効性を検証しています。

重点テーマ①

DX(デジタルトランスフォーメーション)の取組み

T&D 保険グループは、グループの DX 推進によるお客さま一人ひとりの体験価値の創造に向け、顧客理解・UX 向上による保険分野・非保険分野の両面から提供価値の進化に取り組んでいます。

具体的には、対面とデジタルを融合したハイブリッド型営業の推進により、従来より商品・サービスをお届けできるお客さまが拡大するなど、顧客接点の拡大・お客さまサービス向上に取り組ん

でいます。

さらに、AI の活用によるコンサルティング力強化も進めており、お客さまごとに最適な商品・サービスの提案に努めています。

また、大同生命では、2022年3月から経営者向けWebサービス「どうだい?」の提供を開始しました。「どうだい?」を通じて「健康経営®の推進」や「経営課題解決支援」の様々なソリューション

を提供していくとともに、各種機能も拡充していくことで、中小企業の経営に欠かせない「サービスプラットフォーム」へと成長させ、中小企業の持続的発展に貢献していきます。

グループのさらなる成長に向け、データ・デジタル技術を活用した大胆なトランスフォーメーションを通じて、顧客提供価値の進化に挑戦していきます。



DXの浸透・定着、文化醸成に向けた取組み

情報共有
の推進

- グループDX推進委員会において、グループ内のDX推進施策や活用している外部ITサービスなど好取組みを情報共有するとともに、共通化・共同取組みによるシナジーの創出を推進

DX人材
の育成

- ITパスポートの取得推進など全従業員のリテラシー向上を推進
- DXをリードしていく人材を育成するため、顧客理解や体験設計、AI活用等のスキル習得を推進

IT・技術の
活用等

- 次世代営業端末の開発による提案力向上・働き方改革を実現
- 業務効率化に向け、印鑑レス・ペーパーレス、RPA化の推進およびローコード開発ツールの活用を継続
- DX認定制度など経産省のDX推進のフレームワークをグループDX推進に活用(2024年3月期にDX認定の更新を予定)

重点テーマ②

重点テーマ②

すべての人が活躍できる 働く場づくり

関連する主なSDGs目標



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2021年3月期水準以上※

※ 記載のターゲットに限らず、総合的な観点から各テーマの達成をはかります。



人事担当役員メッセージ

～Try & Discoverを推し進め、
多様な人材が活躍するグループを目指して～

専務執行役員 田村 泰朗

当社グループの人材に対する考え方

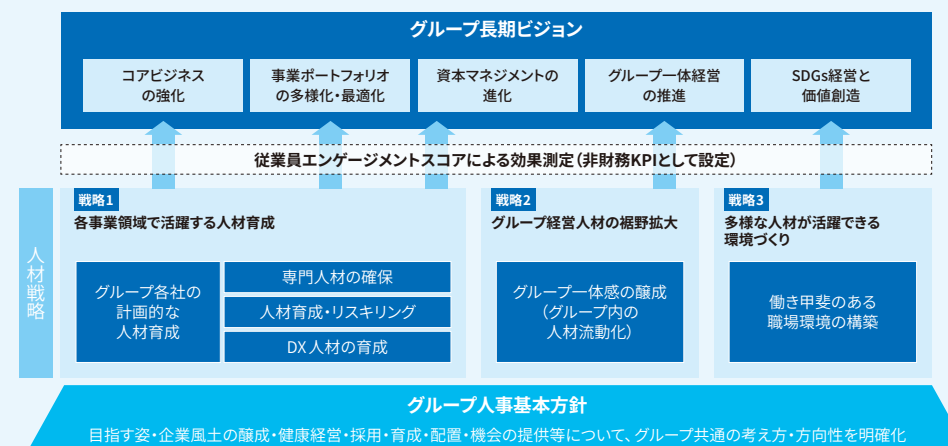
当社グループは、ともに働く「人材」こそが、グループ経営理念の実現に向けた事業活動を担う、最も大切にすべき最大の原動力であると位置づけ、当社グループにおける人材マネジメントの基本的な方針として「グループ人事基本方針」を制定しております。当社グループは、市場特化戦略を追求する国内生命保険事業をコアビジネスとし、生命保険事業と親和性の高いクローズド

ブック事業、アセットマネジメント事業、ペット保険事業等、幅広い分野で活躍する人材が協働し新たな価値を生み出しています。それら幅広い領域において、高度な専門性・知識・スキルを持つ人材を確保・育成し活躍できる場をつくることで、グループの持続的な成長に繋げてまいります。

グループ長期ビジョンとの関連性

グループ長期ビジョンを実現していくためには、その原動力となる人材戦略との連動が不可欠です。従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、グループ経営ビジョンである「保険を通じて、“ひとり”から、世の中のしあわせをつくる。ていねいに向き合い、大胆に変えるグループへ。」と進化し続けていくため、人材に対して広く投資をしていきます。また、多様な人材が活躍できる環境を構築することで、従業員の「ウェルビーイング」向上に繋げております。各取組みは、従業員エンゲージメントスコア※による効果測定を毎年実施し、より効果的な人材戦略の実現に繋げ、従業員一人ひとりが当社グループの一員として誇りを持てるグループにしていきます。

※ 「理念・ビジョン」「愛着・信頼」「自発性」「成長」「挑戦」等の9カテゴリー45問の設問を設定。5肢選択により評点は最大5.0～最小1.0。



重点テーマ②

戦略1 各事業領域で活躍する人材育成

幅広い事業領域で活躍する人材を育成していくために様々な取り組みを実施しています。

戦略1に関連する定量データ

項目	2021年度	2022年度
一人当たり研修時間※ ¹	6.6時間	7.5時間
人材開発・研修総費用※ ¹	3.09億円	3.65億円
人件費に対するグループ修正利益の割合※ ²	28.1%	61.7%
従業員一人当たり新契約価値※ ³	9.3百万円	9.1百万円
従業員エンゲージメントスコア(カテゴリー:自発性)※ ⁴	3.89	3.91

対象: ※1 生命保険会社3社従業員(内務職員および営業職員等)

※2 グループ修正利益÷生命保険会社3社人件費(内務職員および営業職員等)×100

※3 新契約価値÷生命保険会社3社従業員数(内務職員および営業職員等)

※4 HD・生命保険会社3社内務職員

1.1 グループ各社の計画的な人材育成

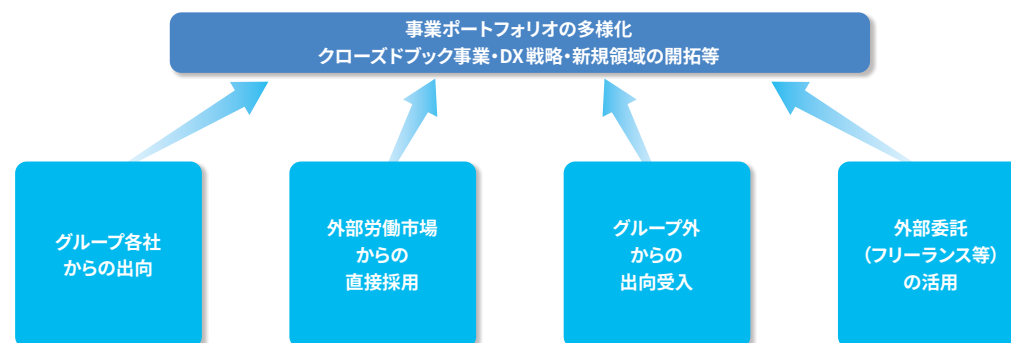
グループ各社では、「OJT(実際の仕事を通じた教育)」「集合研修」「自己啓発支援」を通じた教育研修を実施しています。資格取得に対する積極的なサポートを始め、通信教育、e-ラーニング、オンライン教材の提供など多様なカリキュラムの提供により、従業員一人ひとりの自律的なキャリアアップ

を支援しています。また、従業員がさまざまな業務経験を積むことにより、全社的な広い視野で業務を遂行する能力を高められるよう、計画的な人事異動(ローテーション)を実施しています。

1.2 専門人材の確保

当社グループでは、各事業における従業員の専門性を高めることが重要と考え、様々な人材育成に取り組んでいます。さらに、事業ポートフォリオの多様化・最適化に向けてコアビジネスと親和性のあるクローズドブック事業やデジタルツールを活用した新領域事業等を展開しており、それら事業領域では社内外で通用する高い専門性を有した高度専門人材の確保に注力しています。高度専門人材を確保するルートは多様化しており、グループ各社による育成に加え、外部労働市場からスペシャリストを直接採用するなど柔軟に対応しています。

～ 高度専門人材確保ルートの多様化 ～

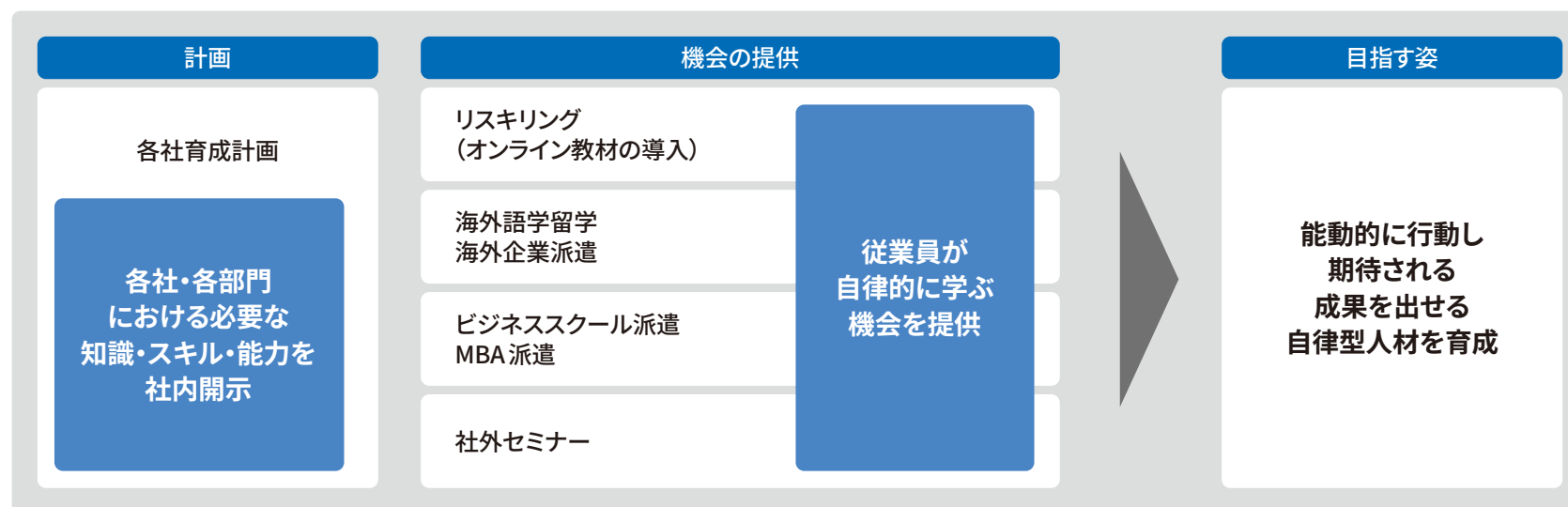


重点テーマ②

1.3 人材育成・リスキリング

当社グループでは、グループ人事基本方針に基づき、当社グループの方向性を理解した上で期待された成果を出せる自律型人材を育成しています。グループ各社が各部門における必要な知識・スキル・能力を社内に開示することで、自律的な学習を推進しています。また、リスキリング支援として最

先端の知識・スキルを学習することができるオンライン教材や資格取得に対する積極的なサポート、ビジネススクール・MBA・海外企業派遣、海外語学留学にチャレンジする従業員の後押しなど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。



1.4 DX人材の育成

当社グループでは、2022年4月にDX推進課をT&Dホールディングス経営企画部内に創設し、グループにおけるDXを推進しています。グループ各社においては、各ビジネス領域においてDXを活用

できる人材を育成していくため、ITパスポートの取得促進、オンライン教材等を活用した全役職員のDXリテラシーの向上に取り組んでいます。

重点テーマ②

戦略2 グループ経営人材の裾野拡大

不確実性の高い経営環境に対応していくため、グループ内の経営資源を最大限に活用する必要があるとの認識のもと、グループ各社間の事業シナジーを追求しています。それを実現していくための土台となる従業員のグループ意識の更なる向上に向けて様々な取組みを実施しています。

戦略2に関連する定量データ

項目	2021年度	2022年度
T&Dホールディングス業務経験者数(累計)	417人 (2022年4月1日現在)	429人 (2023年4月1日現在)
グループ人材交流実施者数	—※	40人
グループ協働研修参加者数	1,101人	982人
従業員エンゲージメントスコア(カテゴリー:理念・ビジョン)	3.97	4.00

対象:HD・生命保険会社3社内務員

※ 新型コロナウイルス感染防止のため未実施

2.1 グループ内の人材流動化

グループ経営に対して高い意識を持った人材を育成するため、グループ各社の人材が、所属会社の垣根を超えて、グループに対する帰属意識やグループ経営理念の理解を深めるために下記の取組みを実施しています。

取組み	実施内容
計画的な人事ローテーション	グループ戦略の決定、グループ経営資源の適正な配分および資本政策の策定等の役割を担うT&Dホールディングス業務の経験は、グループ意識を持った人材の育成と関連性が深く、グループ各社からT&Dホールディングスへ計画的な人事ローテーション(異動)を実施しています。
グループ人材交流	グループ各社の優れた取組み(スキル・ノウハウ)の共有やグループ各社間の人的ネットワーク作りを目的に、若手実務担当者を1週間程度グループ内企業に派遣しています。
グループ内公募	能動的に行動し、自身のキャリアを考えることができる人材を育成するため、T&Dホールディングス各部の希望する職務にチャレンジできるグループ内公募制度を実施しています。
グループ協働研修	グループ各社が独自で実施していた教育・研修について、共通する課題に対して協働で研修、セミナーを実施しています。(マネジメント、人権、女性活躍、アナリストによる市場評価等)
グループ内IR	グループ一体となったグループ長期ビジョンの推進やグループ経営理念の浸透のため、グループの方向性や市場規律への理解を深め、グループ間の意識を合わせることを目的に、グループ役職員を対象とした、グループ内IR活動を開催しています。

重点テーマ②

戦略3 多様な人材が活躍できる環境づくり

戦略3に関連する定量データ

項目	2021年度	2022年度
女性管理職比率※1	19.1% (2022年4月1日現在)	21.9% (2023年4月1日現在)
男女別賃金差異※2	41.2%	42.0%
障がい者雇用率※2	2.54%	2.48%
男性育児休業取得率・平均取得日数※2	100%・5.8日	100%・12.6日
有給休暇平均取得日数※1	16.5日	16.7日
従業員エンゲージメントスコア(総合)※3	3.77	3.75

※1 生命保険会社3社内務職員

※2 生命保険会社3社従業員(内務職員および営業職員等)

※3 HD・生命保険会社3社内務職員

3.1 健康経営の推進

グループ経営理念の実現と当社グループの成長を追及し続けるための基盤は、従業員とその家族の心身の健康であるとの考え方のもと、従業員が安心して業務に従事でき、いきいきと働くことができる環境づくりに取り組んでいます。これまでの取り組みが評価されグループ生命保険会社3社が「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されています。(太陽生命・大同生命は7年連続の認定になります。)

※ 経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を普及させることを目的とした健康経営優良法人認定制度に基づき、上位法人に対し「健康経営優良法人～ホワイト500～」を認定。



3.2 女性の活躍推進

当社グループでは、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上において不可欠であり、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。女性が活躍できる環境づくりをはじめ、グループ協働でグループ女性職員に対する研修や、グループ生命保険会社3社による計画的な管理職登用人材の育成に取り組んでいます。

2030年までに女性管理職比率30%を目標にしています。



グループ協働女性キャリアデザインセミナーの様子

3.3 働き方の多様化

太陽生命、大同生命では健康寿命の延伸やライフスタイルの多様化を背景に65歳定年制度を導入しています。さらに障がいのある従業員が働きやすい職場づくりのため、職場環境を整備し、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めています。また、従業員が育児、介護などの家庭の責任を果た

しながら十分に能力を発揮できるよう育児休業などの制度を充実させるとともに、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を導入しています。

男性育児休業取得率100%を目標にしています。

グループ従業員座談会

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

——皆さんの担当業務を教えてください

石川 ペット&ファミリー損害保険で契約の保全業務に携わっています。当社のペット保険は一年ごとの更新になっており、私は主に契約の継続に関する業務と住所変更などの保全業務を担当しています。また、当社ではLINE アカウントの有効活用等によってDX戦略を推進していますが、LINEで配信するコンテンツの企画や、マイページの機能改善やサービスの拡充、システム化によ

るペーパーレス化等の企画も担当しています。

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

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

どを担当しています。

藤田 T&D ユナイテッドキャピタル事業開発部兼T&D ホールディングスの事業推進部で、再保険持株会社であるFortitude社を中心としたクローズドブック事業の推進と、新規提携やM&Aの検討を行っています。クローズドブック事業は2020年に開始した新たな取組みで、さまざまな保険会社が販売停止した商品の保有契約ブロック(クローズドブック)を取得・集約し、それをバリューアップして収益を獲得するビジネスです。欧米の保険市場では、古い保険契約を切り離して経営の効率性を改善したいというニーズが高まっており、注目されています。新規提携やM&Aに関しては、当社グループの将来の成長シナリオと事業ポートフォリオマネジメントを踏まえ、対外的なネットワークを活用して投資機会

多様な人材が挑戦と発見に取り組み、 持続的な成長を実現する

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

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

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

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

藤田 圭一
T&D ユナイテッドキャピタル 事業開発部
兼 T&D ホールディングス 事業推進部
課長
(出向元: 大同生命)
2003年入社



グループ従業員座談会



を発掘し、どんな会社を迎え入れるべきか戦略を立てて、投資を実行しています。

—— 仕事のやりがいと企業価値向上のつながりについて聞かせてください

平墳 T&D アセットマネジメントでのグループ一体運用を経験するなかで、運用スキルの向上に加え、業務の幅も広がっており、私自身の成長を感じられ、仕事に対するやりがいはより高まっています。また資産運用の高度化や運用収益の向上に貢献することで、運用面からグループの企業価値向上に携わることができているのではないかと考えています。

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

ら、より解像度を上げて伝えていく必要があるとも考えています。
小池 私の前職は銀行員でしたが、整備されたマニュアル・ルールに則り、決められた商品をいかに販売していくかが仕事でした。一方、現在のAll Rightで取り組んでいることは新規事業であり、デジタルツールを活用した新しい顧客接点を構築するために、全てをゼロから考えなければならず、試行錯誤している毎日です。その意味での苦労はありますが、自分たちで考えたことが一つ一つ「形」になっていくことに対するやりがいは非常に大きいです。ちなみに、All Rightという社名も私を含めた4名が一から話し合っで決めました。これから人口減少により従来の保険市場が縮小していくなかで、新しい領域への挑戦が求められています。これまでのやり方や発想に捉われることなく、新しいアプローチと手段によって、未知なる領域における事業での可能性を見出すことが、企業価値向上につながると考えています。

石川 ペット&ファミリー損害保険では、LINE アプリからマイページ等を簡単に確認できるようにするなど業務のDXを推進しています。お客さまのニーズに沿って既存の仕組みなどを変えていくことで、お客さまの利便性向上やコミュニケーションの充実を図っています。

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

—— 違うグループ会社に興動してどのようなことを感じていますか

石川 新しい取組みを始めるためには、変革を恐れずスピード感をもって実行することが大事だと思っていますが、当社は、グループ会社からの出向者やさまざまな仕事を経験してきた人た

ちが集まっているので多様な角度から意見を聞くことができ、気づきが多いと感じています。また、デジタルを活用していくという面ではAll Rightの小池さんと共通点もあり、時代の流れやお客さまのニーズを先取りしていくにはどうすればよいかなど、意見交換ができるのではないかと思います。

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

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

また、グループ内の出向を経験してあらためて思うことは、同じグループであっても、会社ごとに考え方や仕事の進め方といった企業風土が大きく異なるということです。



グループ従業員座談会



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

—— グループ会社について違いを感じた部分はどのようなことですか

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

藤田 例えば同じ目的の資料でも、太陽生命と大同生命では、記述のポイントやレイアウトが全く違うことに気づきました。どち

らが正しいということではなく、お互いに良いところを学び合うことでグループ一体化の意味がさらに出てくるものと考えられています。互いに新しい視点を取り入れていくには、だれか一人が考えを持ち帰るだけではなく、同様の機能がある部署同士で共通の課題に取り組むなど、組織単位で相互理解を深める機会を増やすことが必要だと思います。

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

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

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

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

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

管理職になる前からもこうしたグループ一体経営について意識する機会があると良かったかなと思います。

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

平埴 グループ一体経営では、グループの仲間を知ることが第一歩です。しかし、私は他のグループ会社の方とはほとんど交流がなく、どのような仕事をしているのかわからないことだらけです。



グループ従業員座談会

そこで手っ取り早い方法として、グループ広報誌の有効活用を思いつきました。グループ各社の代表的なトピックが掲載されていますが、各社の社内報にあるような、支社や本社の部署がこのような挑戦をしている、といった記事を増やして、各社の企業価値向上に向けた取組みをグループ全体に周知してみたいはいかがでしょうか。

小池 私はAll Rightに出向して、いろんなグループ会社の人と一緒に働くことによって、さまざまな文化や働き方があることを知りました。広報誌等を通して、他のグループ会社にはどのような人がいて、何をしているのかなど、そういうことを知るの是一件なことだと思います。

—— T&D保険グループの優位性はどんなところだと思われますか

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

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

小池 異なるビジネスモデルでそれぞれのグループ会社が事業を行っているところだと思います。そのなかで、All Rightは新しい領域で事業を行っています。

石川 役職関係なく、いろんな人の意見が経営にフィードバックされ、みんなの新しい発想によって変わっていくことができるグ

ループだと思っており、そういうところも強みにしていくべきではないでしょうか。

—— 最後に今後に向けて皆さんの抱負をお聞かせください

石川 グループ一体で実現するビジョンや会社の理念に沿って行動することで、会社も自分も大きく成長していきたいと思っています。

小池 グループとして新しい市場を開拓することが、All Rightに託されていることだと認識しています。これからデジタルツールを活用し、お客さま一人ひとりと向き合うことで幅広くサービスを

を提供していきたいと考えています。

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

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



グループ内IR活動の強化

グループ愛あ〜る

2022年度から、グループで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活動を強化しています。今回のグループ内IR活動については、愛称を「グループ愛あ〜る」とする等、グループの従業員に、IRをより身近で親しみやすいものと感じてもらえるような工夫もしています。

本取り組みは、一般社団法人日本IR協議会が選定する「IR優良企業賞2022」において、「共感！」IR賞を受賞しました。

活動1 グループ内IR説明会

投資家・アナリスト向けIR説明会と同じ資料を用いて、当社経営トップがグループの課題や方針を説明します。

活動2 スモールミーティング

当社経営陣がグループ本社・支社管理職と、対話形式でのスモールミーティングを実施しました。経営陣から当社グループが上場している目的・意義、市場から見た当社グループの課題、グループ長期ビジョンの考え方等を伝える一方で、参加者からは、現場から見た当社グループの課題やグループ長期ビジョンに対する期待等、様々な意見が挙げられており、ミーティングでは活発な議論を行ないました。



スモールミーティングの様子

2022年度開催実績

受講者数

986名

実施回数

92回

活動3 グループ全役職員への説明会

動画とe-ラーニングを活用して、営業職員も含めたすべての従業員を対象として説明会（動画配信）を実施し、従業員持株会の活性化も図っています。



説明会資料（表紙）

2022年度開催実績

受講者数

16,759名

※アンケート回収ベース

活動4 グループ共通の総合情報ポータルサイトを 活用した「グループ愛あ〜る通信」の発行

当社グループにはグループ全役職員および公認OB・OG会の会員が閲覧できる、グループ共通の総合情報ポータルサイト「T&D TALK」があります。当サイトに「グループ愛あ〜る通信」を掲載し、対外的に発信した内容を積極的に紹介しています。



「T&D TALK」画面イメージ



参加者意見

グループ意識の醸成、グループの施策に対する理解の深まり

- ・グループ全体の方向性などを踏まえた説明等を聞いて、あらためてグループの一員であること、目指す方向性等を再認識することができた。
- ・これまで漠然と理解していたグループ全体の事業内容や、グループとして進む方向性等具体的な説明があり、グループに所属していることへのエンゲージメントが高まった。

株価（持株会）への意識向上

- ・同業他社との株価推移の格差は従前から感じていたものの、具体的な指標や数値を示して説明いただいたことで、株価に対する意識が強まった。
- ・株式会社化後、株価について漠然と意識はあったものの、そこで思考が止まっていたことが反省すべきと感じた。グループ企業価値を上げるための課題の達成に自分自身も携わっていることを強く意識するようになった。

グループ間交流

- ・グループ他社の参加者の方とミーティング後も、情報交換等、以前よりコミュニケーションが取れるようになった。
- ・今回は双方向でのコミュニケーションが図れる場面の設定があればより一体感を感じられるものになると考える。
- ・将来を担う中堅・若手層を中心に実施されてはどうかと思った。

2023年度の方針の方向性

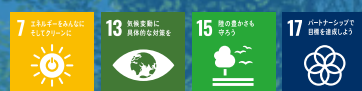
- ・グループ愛あ〜る2年目となる2023年度は、引き続きグループ内で対外説明の内容と投資家・アナリスト意見を共有することに加えて、より双方向のコミュニケーションを重視したスモールミーティングを開催していきます。
- ・HD役員とスモールミーティングの出席者で、グループ長期ビジョンの進捗や今後の課題の他、T&D保険グループが今後より強いグループとなるために取り組むべきこと等について意見交換を実施していきます。

重点テーマ③

重点テーマ③

気候変動の
緩和と適応への貢献

関連する主なSDGs目標



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

私たちのターゲット

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

基本的な考え方

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

T&D保険グループは環境への取組姿勢を明確に示すため、「T&D保険グループ環境方針※」を制定しています。企業活動に

際して、環境問題の重要性を十分認識し、地球環境の保護に配慮して行動することを役職員へ周知徹底し、社会とともに持続的成長を遂げ、生命保険業等の公共的使命と企業の社会的責任を果たします。また、同方針に基づき「グリーン購入基準等細則」を策定し、事業活動に必要な什器・備品、消耗品の購入に加え、商品パンフレット・約款等の印刷、不動産設備・システム機器などの調達においても環境負荷の低減に資する商品やサービスの優先購入を推進しています。地球規模の気候変動は、当社グループの事業活動にとって事業継続のリスクであると同時に、新しい活動の機会でもあると考えます。



※「T&D保険グループ環境方針」は当社ホームページをご参照ください。
<https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/environment.html>

TCFDに基づく気候関連財務情報の開示

金融安定理事会 (FSB: Financial Stability Board) によって設置された気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures) は、気候変動がもたらすリスクと機会について明確で比較可能、かつ一貫した情報開示のための提言を策定し、2017年6月に公表しました。気候

変動は地球規模の課題であり、その影響は世界の経済行動と社会の変化を通して人々の暮らしに大きな影響を及ぼします。T&D保険グループはTCFDの提言に賛同を表明するとともに、わかりやすい気候関連財務情報の開示に積極的に取り組んでいきます。

重点テーマ③

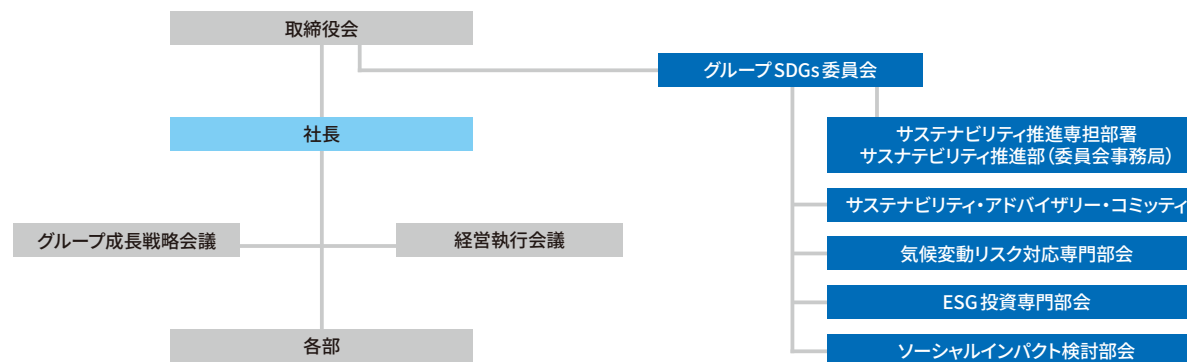
気候関連財務情報の開示

ガバナンス

取締役会は、SDGsおよびCSRに関する基本方針や、地球環境や社会的課題に関連する施策を審議検討することを任務とする「グループSDGs委員会」を下部機関として設置しています。

また、当委員会の下部機関として「気候変動リスク対応専門部会」を設置しています。当部会は気候変動リスクの状況と必要な対応を調査・検討し、グループSDGs委員会の気候変動に関連する方針の策定や取組検討を支援しています。

サステナビリティ推進体制



戦略

気候変動リスク(物理的リスク※1・移行リスク※2)により生じる当社グループへの影響を検証するため、複数のシナリオを元にしたシナリオ分析を実施しています。

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

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

●シナリオ分析:当社グループへの影響と対応策

	影響	対応
物理的リスク	平均気温の上昇による熱中症搬送者数や死亡者数の増加、また、自然災害の激甚化による災害犠牲者数の増加に起因する保険収支への影響	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適切に実施
移行リスク	温室効果ガス排出に対する規制の強化や炭素税の導入、脱炭素に対応した新規技術への入れ替え、消費者の価値観や行動様式の変化等により生じる、当社グループの投融資先への財務的な影響に起因する資産運用収益への影響	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するとともに、脱炭素社会の実現に貢献する事業への投融資活動を推進

●シナリオ分析:当社グループの事業機会

地球温暖化により疾病発生率や平均寿命が変化する場合、新しいリスクに備える保障(死亡・年金・医療)へのニーズが生じることが想定されます。ニーズに応える保障範囲の拡大・提供等により保険収益を拡大する機会があります。

温室効果ガス排出削減が進められるなかで、機関投資家として、拡大するクリーンエネルギー開発事業、省エネルギー事業に投融資することや、環境性能に優れた不動産(オフィスビル等)の保有・運用等により、投資資産の価値を高め、長期・安定的に運用収益を拡大する機会があります。

機関投資家としてではなく自ら行う事業として、気候変動の抑制と適合に関する新しい事業領域を開拓または参入することにより事業領域を拡張し、収益を拡大する機会があります。

重点テーマ③

● 気候変動リスク分析の高度化：当社グループへの影響の定量的分析

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

分析方法

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

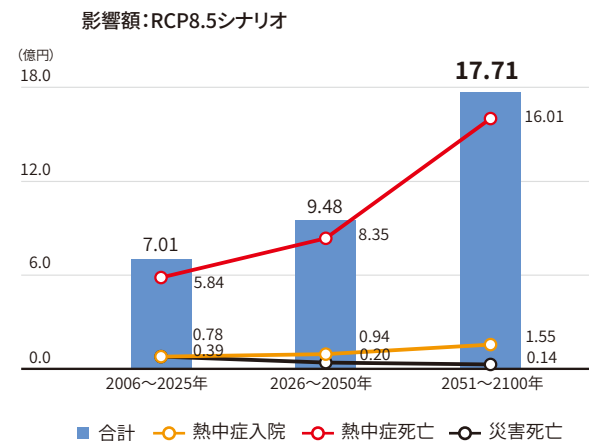
分析結果

災害犠牲者	- 将来的な降雨量の増加は地域によるバラつきが存在（地域によっては減少）。 - また、強大な台風が発生する割合が高くなるが、台風の発生数自体は減少。 ⇒ 2つのシナリオとも、極端な豪雨事例で災害犠牲者数が急増することもあり得るが、期間全体としては横ばい。
熱中症患者 搬送者・死亡者	- いずれのシナリオでも、将来前半期間はそれほど大きな変化は生じない。 - 将来後半期間になると、猛暑日・熱帯夜日数が増加。特にRCP8.5シナリオでは、猛暑日日数が現在よりも1カ月以上増加。 ⇒ 2つのシナリオとも、将来後半期間に熱中症搬送者数・死亡者数が増加。

当社への影響

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

※右記のグラフは5モデルの平均。（将来後半期間に「10.7億円」の増加）



重点テーマ③

リスク管理

T&D 保険グループでは、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の管理

物理的リスク	・大規模災害リスク(保険引受リスク)とあわせ、再保険の活用等による保険収支悪化の緩和を検討 ・既存商品をモニタリングし、商品改定等の対応を適切に実施
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

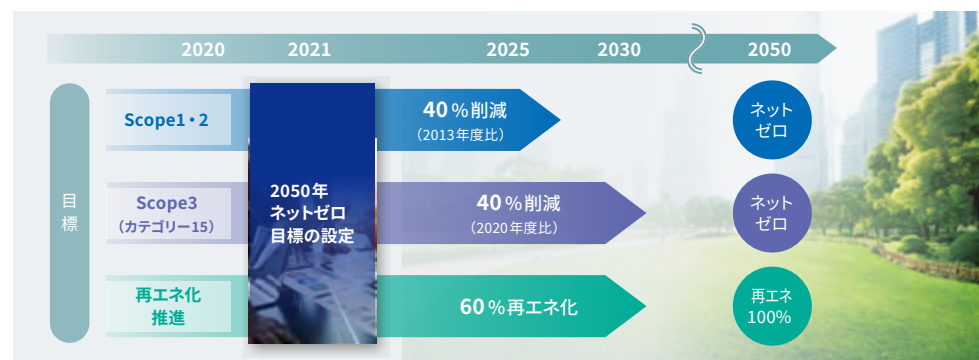
指標と目標

グループとしての環境保護関連の目標を設定し、毎日の事業活動の中でその達成に向けた取組みを進めています。目標は、「CO₂排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。その成果は毎年計測し、各種レポート・ホームページ上で開示しています。

CO₂排出量は、Scope1(自社の直接排出)/Scope2(電力など購入するエネルギーなどの間接排出)/Scope3(原料調達、輸送、廃棄などその他の間接排出)を継続して測定・開示しています。

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

● ネットゼロ達成に向けたロードマップ

● CO₂排出量削減目標

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

● 再生可能エネルギーの導入推進

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

「2030年度までに使用電力の60%を再生可能エネルギー由来とする」ことを中間目標とし、再生可能エネルギーの利用を積極的に推進しています。

重点テーマ④

重点テーマ④

投資を通じた 持続可能な社会への貢献

関連する主なSDGs目標



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

私たちのターゲット

- 2030年度までに投融資先のCO₂排出量を40%削減
- 2050年度までに投融資先のネットゼロ達成

基本的な考え方

生命保険業を事業の中心とする当社グループにとって、投資を通じて持続可能な社会の実現に貢献することは、最も基本的な役割の一つと考えています。長期の資金を運用する機関投資家として、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が重要と認識しています。

ESG投資方針

基本的な考え方を踏まえ、ESG投資に対する姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」を定めております。

T&D保険グループESG投資方針＜概要＞

ESG課題を考慮した資産運用を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

1. ESG課題を考慮した投融資の実践

2. ESG課題に関する投融資先との建設的な対話の実施

3. ESG投融資の協働と市場の健全な発展の支援

4. ESG投融資の取組みに関する情報開示の充実

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は、国連が支援する責任投資原則 (PRI) に賛同・署名しています。

Signatory of:



PRIが定める6つの原則＜概要＞

原則 1 投資分析と意思決定プロセスにESG課題を組み込む

原則 2 活動的な株主として責任ある役割を果たす

原則 3 投資先にESGの課題の適正な開示を求める

原則 4 資産運用業界にPRIの普及を働きかける

原則 5 PRIの効果を高めるため協働する

原則 6 PRI活動状況や報告状況を報告する

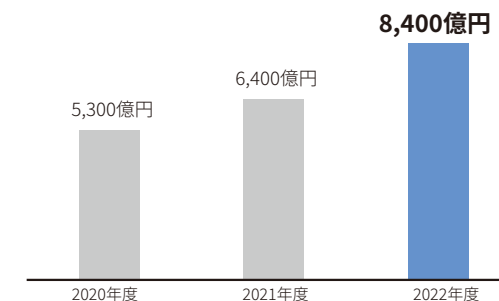
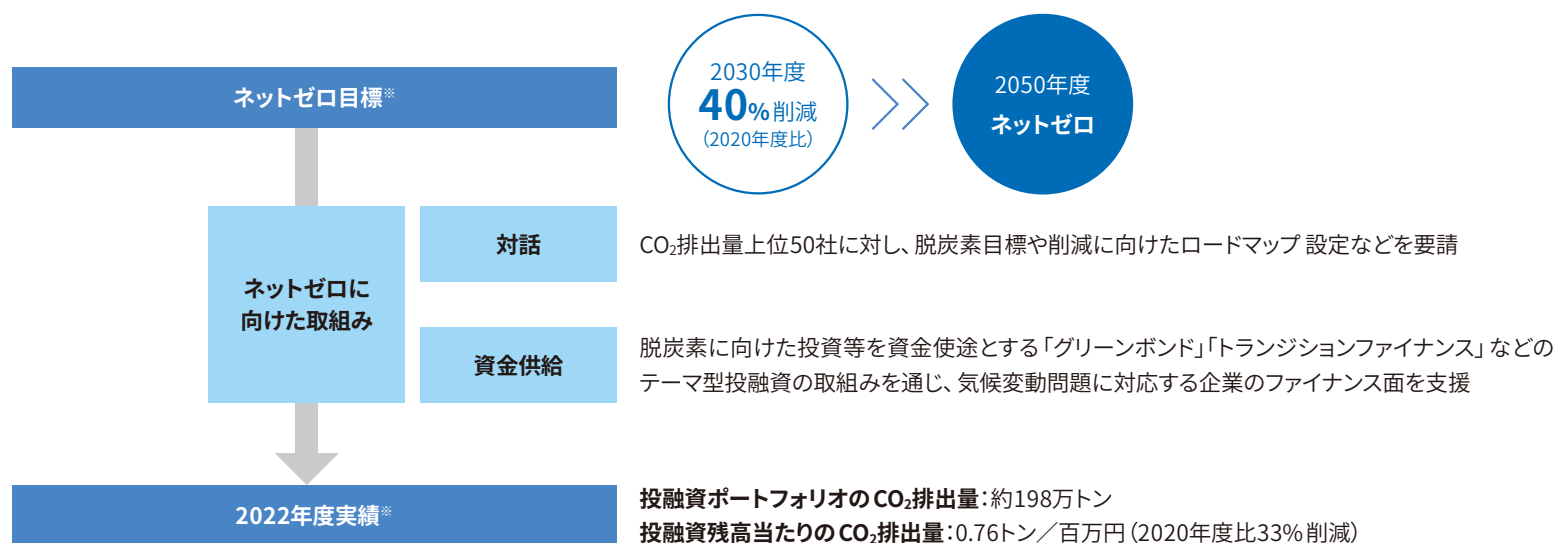
重点テーマ④

ESG投資の各種取組み

当社グループでは、ESG課題を考慮した資産運用を推進するため、運用資産の特性に応じて、様々な投資手法を導入しています。

インテグレーション	株式や債券等の有価証券、不動産等の投融資の際に、財務情報に加え、ESG等の非財務情報に関する分析・評価を取り入れ
ネガティブスクリーニング	非人道的兵器等の製造企業への投融資や、石炭火力発電事業や石炭採掘事業等への新規投融資を禁止
テーマ型投融資	持続可能な社会の実現に貢献できるテーマを持った資産等への投融資を2022年度末時点で8,400億円まで積み上げ
投融資先との対話	投融資先の企業価値向上および持続的成長を促すため、脱炭素やダイバーシティ、生物多様性などのESG課題に関する対話を実施

ESGテーマ型投融資残高

投融資先のCO₂排出量ネットゼロに向けた取組み

※ 太陽生命、大同生命の保有資産のうち、国内上場企業が発行する株式・債券・貸付が対象