さあ、保険の新次元へ。

T&D 保険グループ

CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.

保険を、人と社会のために。

サステナビリティレポート 2020

Contents

トップメッセージ …… 1

新型コロナウイルス感染症への対応 …… 5

Ⅰ 組織のプロフィール …… 6

Ⅱ サステナビリティ経営 …… 11

Ⅲ 重点テーマ1 …… 31
すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

Ⅳ 重点テーマ2 …… 47
すべての人が活躍できる働く場づくり

Ⅴ 重点テーマ3 …… 58
気候変動の緩和と適応への貢献

Ⅵ 重点テーマ4 …… 70
投資を通じた持続可能な社会への貢献

Ⅶ 社会活動 …… 76

Ⅷ ガバナンス・内部統制 …… 81

Ⅸ 経営管理 …… 91

第三者意見 …… 96

索引 …… 97

サステナビリティレポート2020について

レポート発行情報

102-50 102-51 102-52

発行時期　2020年9月(前回2019年9月 次回2021年9月予定)

対象範囲　T&D保険グループ各社および財団法人
* ただし、項目ごとに重要性を考慮した報告内容とし、また、必要に応じて項目ごとに対象範囲を記載しています。

対象期間　2019年4月～2020年3月(年次報告)
* 一部2020年4月以降の活動も掲載しています。

連絡先

102-53

株式会社T&Dホールディングス 経営企画部サステナビリティ推進課
〒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

2020年度はCSRに関し幅広い見識のある、株式会社日本総合研究所 理事 足達英一郎氏に、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保険グループが社会的責任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。2020年版は、より多くのステークホルダーのみなさまに当社グループの取組みを知っていただくために、「サステナビリティレポート2020」に加え、「サステナビリティレポート2020ダイジェスト編」の2種類のレポートを作成して情報を開示しています。「サステナビリティレポート2020ダイジェスト編」は、当社グループのサステナビリティの考え方、主な取組みを、わかりやすくまとめてお伝えするため、少ないページ数で、写真・イラストを活用し親しみやすく、読みやすいレポートにしています。また、「サステナビリティレポート2020」は、GRIスタンダード中核(Core)に準拠し、マネジメント・社会・環境等に関する活動を幅広く報告しています。

ダイジェスト編の概要

●トップメッセージ　●目指すグループ像
●重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現　●重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり
●重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献　●重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献
●社会活動　●新型コロナウイルス感染症への対応　●組織のプロフィール　●外部よりいただいた評価

共有価値の創造を通じ、
社会とともに成長する企業グループをめざして

～サステナブルな社会の実現に向けた行動～

株式会社T&Dホールディングス 代表取締役社長
上原 弘久

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により顕在化した世界の課題

2020年は新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により、人類社会全体に甚大な影響が生じており、未だその収束への見通しも立たない状態となっています。新型コロナウイルス感染症によりお亡くなりになった方々にお悔やみを申し上げるとともに、影響を受けられた多くの方々にお見舞い申し上げます。

新型コロナウイルス感染症による影響は、感染による健康面への影響に留まりません。感染拡大防止のため世界各国において渡航制限や経済活動の制限が実施された結果、多くの国の企業活動や個人の社会活動にマイナスの影響が生じています。その結果、経済的・社会的ショックに対し脆弱な立場にいる方々が多くいることも、浮き彫りになったと考えます。

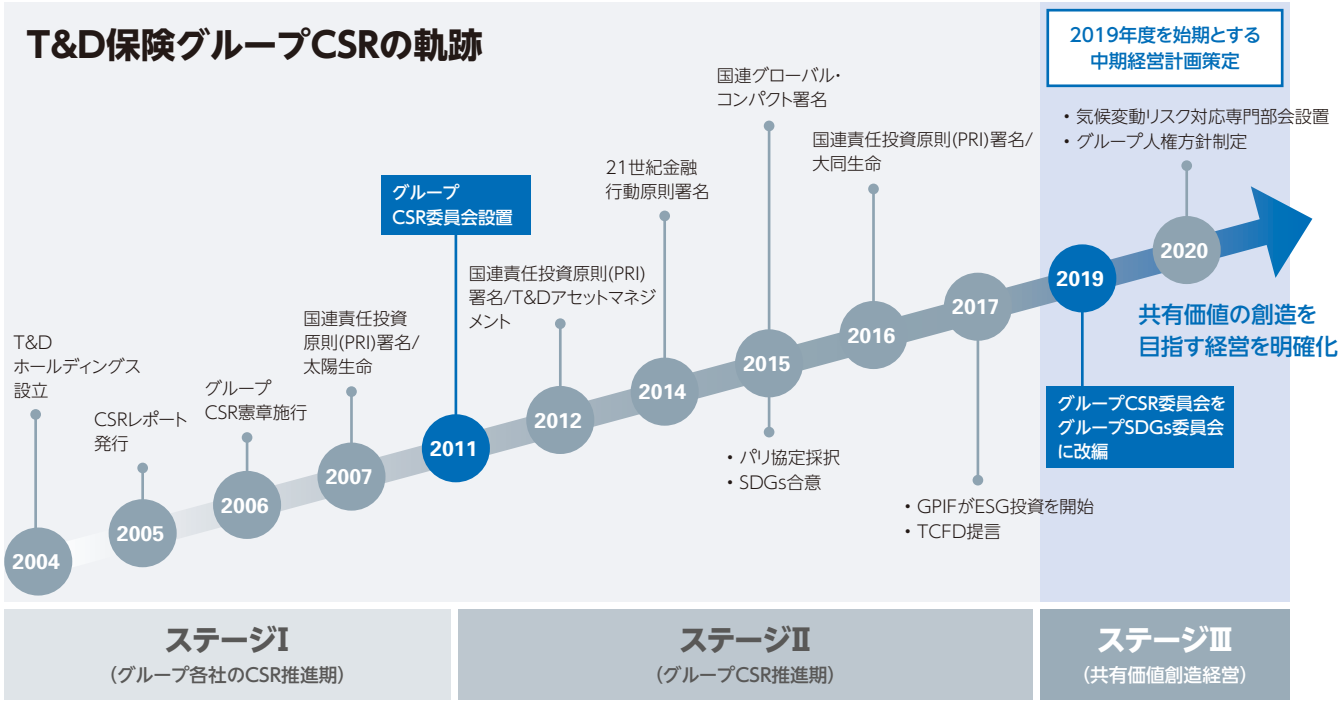
このような事態となったことにより、大きな危機に対処し人類社会が発展を続けるためには、世界全体が協力して社会的課題を解決し、よりレジリエントでサステナブルな社会を構築することが重要であることを、多くの人が実感したことと思います。

その実現のために、社会的課題解決の枠組みであるSDGsの達成は、従来以上に重要なものとなったと考えます。今後、当社を含む世界中の企業は、今までの取組みに加えて、ウィズコロナ／アフターコロナの世界において社会から求められる進化した商品・サービスを提供することにより、それぞれの事業活動を通じてSDGsの達成に貢献していく必要があります。

共有価値の創造／SDGsへの貢献

T&D保険グループは、2019年度を始期とする中期経営計画「Try & Discover 2021 共有価値の創造」に取り組んでいます。この中期経営計画では、「コアビジネスの強化」と「事業ポートフォリオの多様化」を通じ、「絶えず変化する人と社会の課題の解決に貢献することで、社会とともに成長する保険グループをめざす」ことを、全体方針として掲げています。目指すグループ像には、共有価値の創造を中心に置き、当社グループの強みを活かした「共有価値の創造」の主なテーマを定め、事業領域を広げて社会に価値を創造していくことを表明しています。

この中期経営計画の策定に際し、私自身が委員長を務めるグループSDGs委員会において、SDGsの17の目標と169のターゲットから、当社グループが強みを活かして解決に貢献できる社会の課題を抽出し、当社グループが取り組む4つのサステナビリティ重点テーマを選定しました。これらのテーマは、中期経営計画に記載した事業を通じた「共有価値の創造」により実現していきます。



ウィズコロナ／アフターコロナの世界においても、社会的課題の解決に貢献しサステナブルな社会を実現すること、社会に価値を創造することで当社グループも企業として持続的に成長していくことを経営計画全体を貫く方針とし、日々の事業に取り組んでいきます。

世界と共有する思い

新型コロナウイルス感染症のほかにも、世界中の国家・企業が協力して取り組むべき社会的課題が多く存在します。気候変動に起因する大型台風や集中豪雨などの自然災害の頻発、被害拡大は、わが国だけでなく広く世界が憂慮しているところです。ほかにも、さまざまな人権の課題、社会的・経済的な格差の拡大、技術革新が産み出す新しい格差や雇用の変化、多くの先進国が向き合う少子高齢化の進展に伴うさまざまな困難など、多くの社会的課題があることは世界が共有する認識でしょう。

当社グループは、2015年に、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)の理念に賛同。T&Dホールディングスがグループを代表して、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持する国連事務総長宛の書面に署名して、グループとして責任ある行動をとる活動に参加しています。

また、国連が機関投資家にESG（環境・社会・企業統治）を考慮した投資を促す行動規範である、「責任投資原則（PRI）」には、太陽生命が国内生保で初めて2007年に署名。T&Dアセットマネジメントは2012年、大同生命は2016年に署名し、グループをあげてESG投資の分野でもサステナブルな世界の実現に貢献する取組みを進めています。

パリ協定で、世界が協力して取り組むことに賛同した気候変動の緩和と適応への取組みには、幅広い事業活動の中での温室効果ガス排出量を削減する取組みと、機関投資家としての緩和と適応に貢献する取組みを続けています。また、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 Disclosure）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。

人権の尊重に関しては、グループCSR憲章においてすべての人の人権の尊重を表明し、従業員の人格と多様性の尊重、健康で安全に働ける環境づくりに取り組んできました。2020年7月には、国連人権理事会によるすべての国家および企業を対象とした行動基準「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、当社グループの人権尊重の考え方について表明する「T&D保険グループ人権方針」を制定しました。また、女性が従業員の多数を占める当社グループにあって、女性の能力発揮は持続的な企業価値向上のための重要な経営課題です。女性の活躍を支援する取組みは、人事・処遇制度の改革、ワーク・ライフ・バランスの推進、能力開発の支援など、多面的、継続的に進めています。

T&D保険グループの果たすべき責任とサステナビリティ

当社グループは生命保険事業をコアビジネスとしています。生命保険事業は国民生活の安定・向上、経済の発展およびサステナブルな社会の実現に密接な関わりを持つ公共性の高い事業です。当社グループもその事業活動を通じて社会に貢献する責任を有しています。

その責任を果たすために、当社グループ自身のサステナビリティを高め、安定的な成長を続けることが必要と認識しています。ウィズコロナ／アフターコロナの世界のあるべき姿は、単にビフォーコロナの世界への回帰ではなく、SDGsの達成された従来以上にサステナブルな世界であり、また、その達成に向けて国家・企業・すべての人々が互いに協力する姿が現実のものとなった世界であると考えます。その実現に向け主体的に行動していくことが、当社グループにとって挑戦すべき新たなビジネスチャンスになります。私たちT&D保険グループは、常に社会と価値を共有し、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。

新型コロナウイルス感染症への対応

T&D 保険グループが行っている生命保険をはじめとする金融事業は、国民生活の安定・向上、経済発展および持続可能な社会の実現に密接な関わりを持つ社会的使命を有する事業です。当社グループでは、新型コロナウイルス感染症への対応として、さまざまな取組みを行っています。一日も早い収束を願い、今後もグループ一丸となった取組みを続けてまいります。

T&D保険グループの取組み

T&D保険グループでは、グループおよび各事業会社で危機対策本部を設置し、以下の取組みを実施しています。

お客さまへの対応

新型コロナウイルス感染症が広がるなか、お客さまに安心を届けるため、生命保険事業における保険金・給付金のお支払いをはじめ、お客さまにとって欠かすことのできない金融サービスを安定してご提供できる体制を継続しています。また、無利息での契約者貸付の実施や契約更新手続期間の延長など、お客さまのご状況に寄り添った対応を実施しています。

これまでの対応

- ✓ 保険料払込猶予期間・契約更新手続期間の延長
- ✓ 保険金・給付金、契約者貸付金の簡易迅速なお支払い
- ✓ 医療機関の事情などにより、自宅その他の施設で治療を受けた場合でも、一定の要件のもと入院給付金をお支払い
- ✓ 新型コロナウイルス感染症による死亡の場合、災害死亡保険金をお支払い
- ✓ 契約者貸付（新規貸付）の利息免除

従業員への対応

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、従業員の在宅勤務を拡大するなど対応しています。また、お客さまへ安全の配慮から、一部営業活動の自粛等を実施していた営業職員の雇用維持ならびに収入補償を実施し、従業員が安心して働ける環境の維持に努めています。

従業員の感染防止

① 在宅勤務の推進

② 時差出勤の推進

③ TV・電話会議の活用

社会への対応

保険金お支払業務やコールセンター業務などを継続することはもちろん、中小企業に向けた「雇用調整助成金」の電話相談など、社会が必要とするサービスを提供しています。

これまでの対応

- ✓ 社会にとって必須な業務（保険金支払業務、コールセンター業務等）の継続
- ✓ 中小企業の雇用安定の支援に向けた「雇用調整助成金」電話相談・社労士紹介サービスを実施（大同生命）
- ✓ 感染症対策にご尽力されている医療関係団体等への寄付

I 組織のプロフィール

1. 組織のプロフィール

1-1 T&D保険グループの事業概要 102-2

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

● グループストラクチャー 2020年7月1日現在

上記以外の主なグループ会社

保険および保険関連事業
- T&Dコンファーム株式会社
- 東陽保険代行株式会社
- 株式会社大同マネジメントサービス
- 株式会社太陽生命少子高齢社会研究所
- Capital Taiyo Life Insurance Limited
- Fortitude Group Holdings, LLC
- Fortitude Reinsurance Company Ltd.

資産運用関連事業
- T&Dリース株式会社
- 太陽信用保証株式会社
- エー・アイ・キャピタル株式会社

総務・事務代行等関連事業
- T&Dカスタマーサービス株式会社
- T&D情報システム株式会社
- 日本システム収納株式会社
- 株式会社全国ビジネスセンター
- Thuriya Ace Technology Company Limited

経常収益	経常利益	純利益※	従業員数
21,979億円	1,254億円	671億円	19,058名

※親会社株主に帰属する当期純利益

収益・利益は2019年度、従業員数は2020年3月末時点

1–2 T&D保険グループ各社および財団法人

102-2 102-4 102-6 102-45

● 組織の構成

T&D保険グループは、T&Dホールディングス、子会社19社および関連会社6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/
保険および保険関連事業	保険事業	◎太陽生命保険株式会社	https://www.taiyo-seimei.co.jp/
		◎大同生命保険株式会社	https://www.daido-life.co.jp/
		◎T&Dフィナンシャル生命保険株式会社	https://www.tdf-life.co.jp/
		◎ペット&ファミリー損害保険株式会社	https://www.petfamilyins.co.jp/
		◇Capital Taiyo Life Insurance Limited	
		◇Fortitude Group Holdings, LLC	
		◇Fortitude Reinsurance Company Ltd.	https://fortitude-re.com/
	保険関連事業	◎T&Dコンファーム株式会社	
		◎東陽保険代行株式会社	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/
資産運用関連事業	投資運用・投資助言事業等	◎T&Dアセットマネジメント株式会社	https://www.tdasset.co.jp/
	その他の資産運用関連事業	◎T&Dユナイテッドキャピタル株式会社	https://www.tduc.co.jp/
		◎T&Dリース株式会社	http://www.td-lease.co.jp/
		◎太陽信用保証株式会社	https://www.taiyo-sinyo-hosyo.co.jp/
		◇エー・アイ・キャピタル株式会社	http://www.aicapital.co.jp/
総務・事務代行等関連事業	総務関連事業	◎T&Dカスタマーサービス株式会社	
	事務代行・計算関連事業等	◎T&D情報システム株式会社	https://www.td-system.co.jp/
		◎日本システム収納株式会社	https://www.nss-jp.com/
		◎株式会社全国ビジネスセンター	http://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		http://www.daido-life-welfare.or.jp/
	公益財団法人大同生命国際文化基金		http://www.daido-life-fd.or.jp/

* 2020年7月1日現在　T&D保険グループ各社および財団法人の主なものを記載しています。
* 「Thuriya Ace Technology Company Limited」はミャンマーにおけるシステム開発の関連会社です。
* Fortitude Reinsurance Company Ltd.はFortitude Group Holdings, LLCの完全子会社です。

1–3 会社概要（2020年3月末現在）

102-1 102-3 102-13

《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8,071名 内務職員2,333名 計10,404名

《大同生命保険株式会社》

設立年月	1947年7月（創業1902年7月）
本社所在地	〒550-0002 大阪市西区江戸堀一丁目2番1号 〒103-6031 東京都中央区日本橋二丁目7番1号
資本金	1,100億円
従業員数	営業職員3,746名 内務職員3,100名 計6,846名

《T&Dフィナンシャル生命保険株式会社》

設立年月	1947年7月（創業1895年4月）
本社所在地	〒105-0023 東京都港区芝浦一丁目1番1号
資本金	560億円
従業員数	275名

◇ **生命保険会社3社が所属する団体: 一般社団法人生命保険協会**

《太陽生命のビジネスモデル》

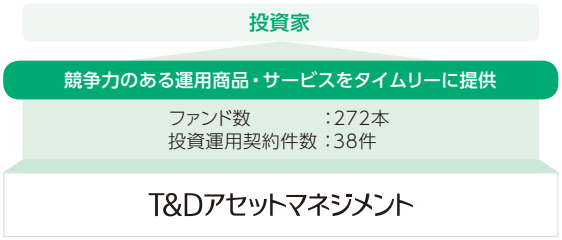
《大同生命のビジネスモデル》

《T&Dフィナンシャル生命のビジネスモデル》

《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	162名

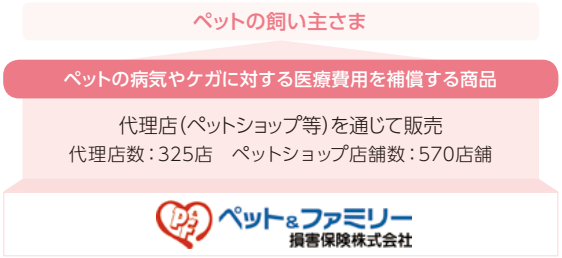
《T&Dアセットマネジメントのビジネスモデル》



《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	28億650万円
従業員数	81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	23名
事業内容	グループ一体での効果的・効率的な投資体制を構築すること等を目的とした投資事業 ・クローズドブック事業 ・アセットマネジメント事業

1–4 従業員数

102-8 401-1

● T&Dホールディングス連結の従業員数(名)

事業部門の名称	2018年3月末		2019年3月末		2020年3月末	
保険および保険関連事業	18,546	(1,095)	18,275	(960)	17,827	(945)
資産運用関連事業	442	(23)	435	(19)	450	(15)
総務・事務代行等関連事業	769	(85)	779	(61)	781	(55)
合計	19,757	(1,203)	19,489	(1,040)	19,058	(1,015)

* 従業員数は就業人員であり、執行役員は含んでおりません。また、臨時従業員数は、( )内に年間の平均人数を外数で記載しています。
* 臨時従業員について、端数処理の関係上、有価証券報告書の数値とは異なります。

● 生命保険3社の在籍数と採用数

	在籍数(名)			採用数(名)		
	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末	2017年度	2018年度	2019年度
従業員	18,394	17,979	17,525	3,913	3,773	3,377
男性	3,539	3,514	3,445	186	190	159
女性	14,855	14,465	14,080	3,727	3,583	3,218
うち営業職員	12,656	12,226	11,817	3,671	3,468	3,100
男性	320	341	312	70	80	56
女性	12,336	11,885	11,505	3,601	3,388	3,044
うち内務職員	5,738	5,753	5,708	242	305	277
男性 (うち管理職)	3,219 (2,138)	3,173 (2,069)	3,133 (2,108)	116	110	103
女性 (うち管理職)	2,519 (345)	2,580 (387)	2,575 (432)	126	195	174

* 管理職には本社課長代理・係長等の役職者を含みます。

1–5 労働組合との意見交換・協議 102-41

T&D保険グループには、生命保険会社3社にそれぞれ独立した労働組合があり、団体協定を締結のうえ、これに基づき経営内容・方針をはじめ賃金、労働時間、休暇、人事制度、福利厚生など、多様なテーマについて労働組合側と積極的な意見交換を重ねています。各々労使の信頼関係を基盤に経営側と組合側が、それぞれの立場から率直な意見を出し合い協議することにより、真の労使協調を実現させることが、従業員の意欲を高め企業の競争力の強化につながっていくと考えています。

● 生命保険会社3社内務職員の組織状況

	2017年度	2018年度	2019年度
労働組合組織率(%)	80.0	80.2	79.9

2. サプライチェーン

2–1 サプライチェーンの定義 102-9

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

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

2–2 お取引先との関わり 414-1

● 外部委託管理

T&D保険グループでは、業務の外部委託を行うに際し、経営の健全性の確保および事務管理態勢の強化のため、委託先の選定や委託事務等の監督方法等を定め、適切な外部委託の管理態勢を整備しています。

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

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

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

● グリーン購入・調達の取組み

当社グループでは、「T&D保険グループCSR憲章」および「T&D保険グループ環境方針」に基づき、地球環境の保護活動に取り組んでいます。その一環として業務に必要な物品やサービスの調達・購入にあたっては、グループ共通のグリーン購入基準を定め、より環境負荷の少ないものから優先的に調達・購入するグリーン購入およびグリーン調達に取り組んでいます。

グリーン購入は主に什器・備品、消耗品を対象とし、グリーン調達は商品パンフレット・約款等の印刷、不動産設備、システム機器等の調達を対象とし、それぞれの実績は半期ごとにグループSDGs委員会および取締役会に報告しています。

Ⅱ サステナビリティ経営

1. T&D保険グループ　目指すグループ像

T&D保険グループ経営理念

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

グループ経営理念の実践を通じて、グループの持続的成長を確かなものへ

共有価値の創造

- 絶えず変化する人と社会の課題（社会的課題）は、当社グループにとっては挑戦すべきビジネスチャンス
- 社会的課題の解決という視点から、事業を通じて、社会にとっての価値と企業にとっての価値の両方を創造

中長期に成長できる企業

- 事業を通じ社会の発展に貢献し、その事業を通じて適正な利益を上げる

→社会と経済に価値を産み出す企業

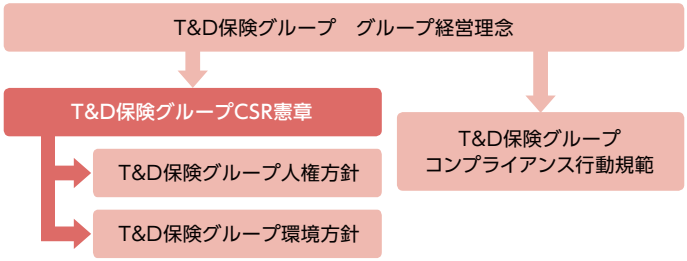
T&D保険グループの目指す姿

- 社会と価値を共有し、持続的に成長する保険グループ

2.T&D保険グループの理念と方針 102-16

T&D保険グループの企業活動の根幹をなす経営理念は、「Try&Discover（挑戦と発見）による価値の創造を通じて、人と社会に貢献するグループを目指します。」です。
相互扶助の理念を基礎に置く生命保険業を事業の中心とする当社グループにとって、サステナブルな社会の実現を目指し、事業を通じて人と社会に貢献することは、企業としての根本的な理念であり、存在意義でもあります。

【サステナビリティの基本的方針の体系】



【その他の関連基本方針】

・T&D保険グループお客さま本位の業務運営に係る基本方針
・コーポレート・ガバナンス基本方針
・グループリスク管理基本方針
他

● グループ経営理念

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

● T&D保険グループCSR憲章

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、社会とともに持続的成長を遂げ、生命保険業等の公共的使命と企業の社会的責任を果たします。

1. より良い商品・サービスの提供
   お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを提供し、社会の持続的成長と社会的課題の解決に貢献します。
2. コンプライアンスの徹底
   - 法令、ルール等を厳格に遵守するとともに、高い倫理観のもと、真摯・誠実に行動します。
   - 公正かつ自由な競争を維持・促進します。
   - 市民社会の秩序や安全をおびやかす反社会的勢力や団体に対しては、毅然とした態度で対応します。
3. 人権の尊重
   - すべての人々の人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。
   - 従業員の人格と多様性を尊重するとともに、健康で安全に働ける環境を確保し、人材育成を図ります。
   - プライバシーを尊重し、個人情報の管理・保護を徹底します。
4. コミュニケーション
   お客さまや株主はもとより広く社会に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供と企業情報の適時適切な開示を行うとともに、積極的に対話を図ります。
5. 地域・社会への貢献
   良き企業市民として積極的に社会活動を行い、地域・社会の健全な発展に貢献します。
6. 地球環境の保護
   企業活動に際して環境問題への配慮が重要であることを十分認識し、地球環境の保護に取り組みます。
7. 実効あるガバナンスの構築と徹底
   本憲章に基づく行動を実現するため、実効あるガバナンス態勢を構築するとともに、お客さま、株主、従業員、代理店、取引先、地域社会など、幅広いステークホルダーとの協働に努めます。

● T&D保険グループ人権方針

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

詳細はP.29「T&D保険グループ人権方針の制定」を参照ください。

● T&D保険グループ環境方針

T&D保険グループは、「T&D保険グループCSR憲章」に基づき、企業活動に際して、環境問題の重要性を十分認識し、地球環境の保護に配慮して行動し、社会とともに持続的成長を遂げ、生命保険業等の公共的使命と企業の社会的責任を果たします。ここに以下の環境方針を定め、すべての事業活動を通じてその実現に取り組みます。

1. **事業を通じた地球環境保護**
   すべての事業活動にあたり、地球環境の保護に貢献するよう努めます。
2. **環境負荷の軽減**
   資源・エネルギーの消費や廃棄物の排出による環境への負荷を認識し、省資源、省エネルギー、資源のリサイクル活動、および環境に配慮した商品の購入（グリーン購入）等を通じて環境負荷の軽減に努めます。
3. **環境関連法規の遵守**
   環境保全に関する諸法規等を遵守します。
4. **環境啓発活動の推進**
   環境啓発活動を通じて役職員の環境問題に対する意識を高め、環境保護活動を推進します。
5. **環境への取組みの継続的改善**
   環境に関する目標を設定し、定期的な見直しを図ることで、取組みの継続的な改善に努めます。

このT&D保険グループ環境方針は役職員に通知して徹底するとともに、一般に公開します。

● T&D保険グループコンプライアンス行動規範

T&D保険グループは、経営理念である「価値の創造を通じて、人と社会に貢献する」に基づき、お客さまをはじめとするステークホルダーに対する真摯・誠実かつ公正・適切な企業活動を行うために、「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」を定めています。

詳細は当社ホームページをご参照ください。
WEB https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/csr-compliance.html

● コーポレート・ガバナンス基本方針

T&Dホールディングスは、T&D保険グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的に、2015年6月から上場企業に適用された「コーポレートガバナンス・コード」のすべての原則を受け入れるとともに、主な原則等に対する当社の取組方針を「コーポレート・ガバナンス基本方針」に定め、ホームページにて開示しています。

詳細は当社ホームページをご参照ください。
WEB https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/corporate.html

ご参考:コーポレートガバナンス・コードに関する情報（東京証券取引所ホームページ）
WEB https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/

3. T&D保険グループの価値創造プロセス（概念図）

【重要な社会的課題の抽出】

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

絶えず変化する人と社会の課題

社会的課題

SDGs

17のゴール
169のターゲット

社会環境の変化

- 少子高齢化進展・人口減少
- 年金・医療・介護における自助努力ニーズ拡大
- 社会格差拡大
- 世帯多様化進展

気候変動リスク増大

- 気温上昇
- 自然災害増加
- 低炭素社会への転換

技術革新

- IT技術の高度化進展
- 医療技術の進歩

事業を通じて向き合う社会的課題を抽出※

1. 財産保有の平等な権利確保
2. 高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減
3. 貧窮世帯の栄養改善
4. 持続可能な農業
5. 保健サービス利用支援
6. 伝染病・感染症対策
7. 健康維持の支援
8. ディーセントワーク、起業に必要な技能習得
9. 教育への平等なアクセス
10. 安全・効果的学習環境提供
11. 女性活躍推進
12. 女性への差別、暴力排除
13. 安全安価な水の利用
14. 平等な衛生施設の利用
15. 安価安定エネルギー提供
16. エネルギー利用効率改善
17. 再生可能エネルギー利用拡大
18. クリーンエネルギー投資促進
19. 中小企業の設立と成長支援
20. ディーセントワーク促進
21. 健康で安全に働ける環境づくり
22. すべての人の保険金融サービス利用促進
23. 中小事業者への金融サービス提供
24. すべての人の社会的、経済的活躍促進
25. 弱者に優しいまちづくり
26. 災害に強靭なまちづくり
27. 資源の利用効率化
28. 再利用・再生利用拡大
29. 気候変動への強靭性強化
30. 海洋資源保護・海洋汚染防止
31. 森林保全
32. 陸の生物多様性保全
33. 汚職・贈賄の撲滅
34. 持続可能な開発のための投資促進
- d) 公正かつ自由な競争
- g) 働く人の人格と多様性尊重
- h) 人材育成・能力開発支援
- i) 個人情報の管理・保護
- j) 商品・サービスの適切な情報提供
- o) ステークホルダーとの協働

計画／計画修正

事業戦略

1. コアビジネスの強化

グループ各社が強みに磨きをかけ、お客さまとのリレーションを進化・拡大

グループの強みである特化市場での独自性、専門性を活かし、変化する人と社会が真に必要とする保険商品・サービスを開発しお届けします。

2. 事業ポートフォリオの多様化

新たな成長分野への挑戦

社会に価値を産む、グループのコア事業に親和性の高い新たな成長領域に挑戦。事業ポートフォリオの多様化を進めることで新たな成長領域に価値創造を拡張します。

T&Dアセットマネジメント

ペット&ファミリー損害保険株式会社

T&D ユナイテッド キャピタル

フィードバック

3. グループ一体経営の推進

事業基盤を活かした社会への貢献

グループ一体となって取り組む、働き方改革、職場環境の充実、事業と人権、人材育成、ガバナンスやリスク管理、さまざまな社会貢献活動など、事業基盤を活かした活動を通じて、より良い社会の実現に貢献します。

※番号付与はSDGsから導かれる社会的課題
アルファベット付与はグループCSR憲章から導かれる社会的課題

【重要な社会的課題に対する取組み】

重要な社会的課題の解決に貢献し、社会に価値を産みだす行動を事業戦略の基礎としました。コアビジネス、拡張する事業分野、サステナビリティ経営の事業基盤の活動を通じて社会と経済の価値創造に取り組みます。

【共有価値創造の実現】

共有価値を創造するサステナビリティの重点テーマを設定。活動と成果評価を繰り返すことで、共有価値の創造を実現します。

(中期経営計画)に基づく事業活動

大同生命 中小企業市場

太陽生命 家庭市場

T&Dフィナンシャル生命 乗合代理店市場

実行

T&D保険グループのコア事業に親和性の高い領域

- 1. 充実したシニアライフ
- 2. 日本を支える中小企業の発展
- 3. 多様化した世帯の健康で豊かな生活
- 4. デジタル革新を活かした次世代活力の向上
- 5. ライフプランに応じた資産形成
- 6. 投資を通じた持続可能な社会への貢献

国内生保事業(コア事業)の強化

T&D保険グループの強みを活かす6つの事業分野

- 人材力向上
- 財務戦略
- 強固なガバナンス
- 戦略的経営管理(ERM)

サステナビリティ経営事業基盤

成果評価

共有価値の創造

「サステナビリティ重点テーマ」と共有価値の創造

「すべての人の健康で豊かな暮らしの実現」
健康で豊かな暮らし
(人／家庭)

「すべての人が活躍できる働く場づくり」
雇用と働きがい
(職場)

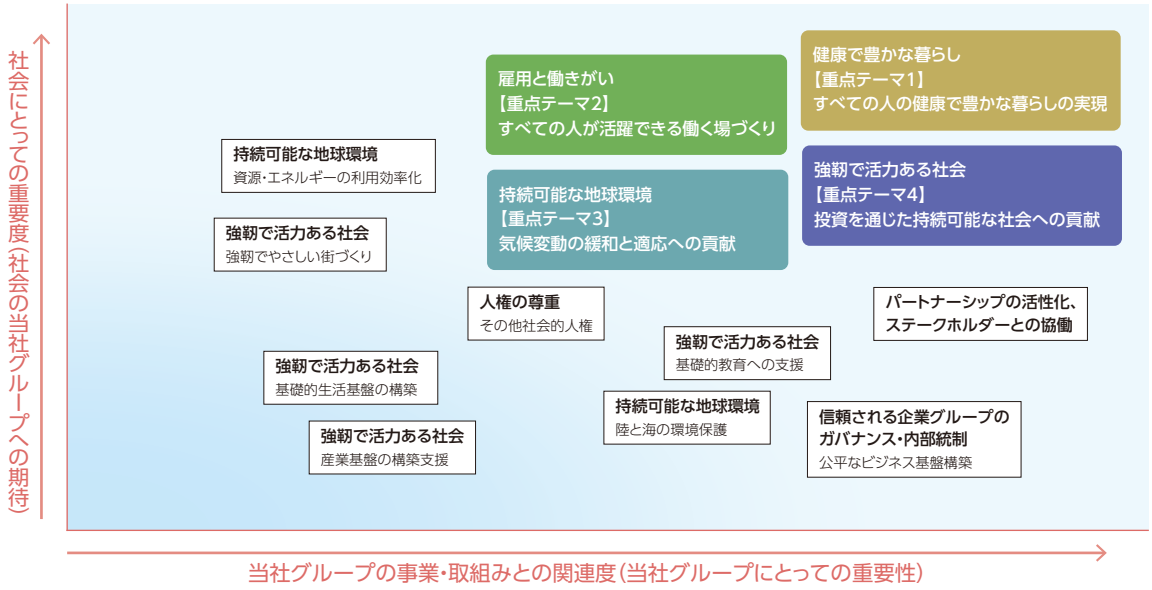
「気候変動の緩和と適応への貢献」
持続可能な地球環境
(地球環境)

「投資を通じた持続可能な社会への貢献」
強靭で活力ある社会
(社会／コミュニティ)

4. サステナビリティ推進の重点テーマ 102-46 103-1

4-1 サステナビリティ重点テーマ(2020年度)

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



● 重点テーマ選定のプロセス

①重要な社会的課題の抽出

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

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

詳細は当社ホームページをご参照ください。
WEB https://www.td-holdings.co.jp/csr/effort/casestudy.html

②重要な社会的課題に対する取組みの特定

重要な社会的課題に対して、中期経営計画と連動する6つの事業テーマ、および重要な事業基盤・サステナビリティ経営基盤を通じて、社会的価値を高めるため実施された取組みを特定しました。

③取組みにより実現される共有価値と対応するサステナビリティテーマの特定

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

②③の内容詳細はP.17「社会的課題と共有価値創造の取組み」を参照ください。

④共有価値とサステナビリティテーマの優先順位づけ

それぞれの共有価値とサステナビリティテーマの重要性を、a)社会にとっての重要度と、b)当社グループの事業との関連度(社会的課題に及ぼす影響)の両面から評価。当社グループにとっての取組みの優先度を明らかにしました。

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

b) 当社グループの事業との関連度:中期経営計画の事業テーマとの関連、CSR憲章で定める方針・行動との関連から評価

⑤サステナビリティ重点テーマの選定

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

⑥サステナビリティ重点テーマの適切性の確認

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

● 社会的課題と共有価値創造の取組み

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

【社会的課題とT&D保険グループの取組み】

重要な社会的課題	中期経営計画事業テーマ／サステナビリティ経営基盤	T&D保険グループの取組み 事: 事業活動の中のサステナビリティ推進取組み 保: 保険事業の商品・サービス 投: ESG投資 貢: 社会貢献	共有価値とサステナビリティテーマ（主な活動対象）
2. 高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	1. 充実したシニアライフ 5. ライフプランに応じた資産形成	保: 認知症の予防をサポートする保険、要介護状態を幅広く保障する保険 保: 人生100年時代の年金保険、介護・認知症にも備えられる保険 貢: 健康被害や高齢者人口の急増に伴う諸問題の研究助成	健康で豊かな暮らし 【重点テーマ1】 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 （人／家庭）
7. 健康維持の支援		投: 人々の健康増進に寄与する事業を応援するファンドへの投資 貢: 財団による高齢者・障がい者の福祉事業への助成	
22. すべての人の保険金融サービス利用促進	3. 多様化した世帯の健康で豊かな生活 4. デジタル革新を活かした次世代活力の向上	保: 加入しやすい価格の保障性商品、特定疾病保障を上乗せできる収入保障保険 保: インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合 保: 中小企業の外国人労働者の保険加入ニーズに対応するため、申込手続きの日本語での理解が困難な外国人従業員の方の取扱いを開始	
24. すべての人の社会的、経済的活躍促進		貢: ダウン症の協会との交流・支援、障がい者支援のボランティア活動の実施 保: シニアのゆとりあるセカンドライフのための資産形成型商品をお届け	
19. 中小企業の設立と成長支援 20. ディーセントワーク促進 21. 健康で安全に働ける環境づくり 23. 中小事業者への金融サービス提供	2. 日本を支える中小企業の発展	保: 中小企業による「健康経営®」の普及、推進や福利厚生制度の充実を支援 保: 中小企業の効率運営を支援する新電力入札支援サービスを提供 保: 中小企業経営者の大規模災害発生時の従業員安否状況確認を支援	
g) 働く人の人格と多様性尊重 h) 人材育成・能力開発支援	働き方改革、職場環境の充実	事: OJT・集合研修・自己啓発支援を柱とした教育研修 事: 定年退職者を対象に再雇用制度を導入・ライフプランセミナーを開催 事: 障がい者雇用の促進、LGBT（性的マイノリティー）に関する研修の実施や相談窓口の設置による多様性尊重と促進	雇用と働きがい 【重点テーマ2】 すべての人が活躍できる働く場づくり （職場）
11. 女性活躍推進 21. 健康で安全に働ける環境づくり		事: 女性活躍推進行動計画と女性管理職登用目標を設定し取組み実施 事: 役員、部長層が新任女性管理職をサポートするメンター制度を実施 事: 育児休業後の職場復帰プログラム策定など、育児から職場復帰への体制を整備	
17. 再生可能エネルギー利用拡大 18. クリーンエネルギー投資促進 29. 気候変動への強靭性強化	環境問題への取組み	事: 電力使用量削減・事務用紙使用量削減、グリーン購入比率向上に関するグループ共通目標を設定 事: 夏季「クールビズ」と冬季「ウォームビズ」を実施 事: ライトダウンキャンペーン、デマンド監視システム、「早帰り日」実施による省エネ	持続可能な地球環境 【重点テーマ3】 気候変動の緩和と適応への貢献 （地球環境）
34. 持続可能な開発のための投資促進	6. 投資を通じた持続可能な社会への貢献	投: 「グリーンボンド」、再生可能エネルギー発電事業、エネルギー効率化事業への投融資、国内クリーンエネルギー発電事業を投資対象とするファンドへの投資 投: ESGの観点から選別投資するESG関連ファンドの投資・運営 投: 中南米・カリブ海地域諸国の若年層の教育・雇用支援に貢献する「EYEボンド」への投資 投: 責任ある機関投資家の諸原則に基づく議決権行使・投資先との対話	強靭で活力ある社会 【重点テーマ4】 投資を通じた持続可能な社会への貢献 （社会／コミュニティ）

重要な社会的課題	中期経営計画事業テーマ／サステナビリティ経営基盤	T&D保険グループの取組み 事: 事業活動の中のサステナビリティ推進取組み 保: 保険事業の商品・サービス 投: ESG投資 貢: 社会貢献	共有価値とサステナビリティテーマ（主な活動対象）
16. エネルギー利用効率改善 27. 資源の利用効率化 28. 再利用・再生利用拡大	環境問題への取組み	事:「事務用紙使用量の削減取組み、取締役会、経営執行会議等のペーパーレス化を実現するため、会議室にOA機器を設置 事:「グリーン購入法適合商品」や「エコマーク認定商品」などを優先的に選ぶ「グリーン購入」を推進	持続可能な地球環境（気候変動以外） ・資源・エネルギーの利用効率化
9. 教育への平等なアクセス 10. 安全・効果的学習環境提供	—	貢: 学習環境に恵まれない東南アジアの学校支援ー図書・学用品寄贈 貢: ランドセル寄贈運動。ランドセルを収集し、アフガニスタンの子どもたちに寄贈	強靭で活力ある社会 ・基礎的教育への支援
33. 汚職・贈賄の撲滅 j) 商品・サービスの適切な情報提供 d) 公正かつ自由な競争	ガバナンス・内部統制	保: わかりやすい商品パンフレット、お客さまお一人おひとりのニーズに応じたプラン記載の契約概要・ご提案書の作成 保: ご契約内容のお知らせをお客さまに発送。訪問での契約内容の確認実施 保: サービスガイドブック、安心ガイドの作成配布	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
25. 弱者に優しいまちづくり 26. 災害に強靭なまちづくり	—	投: 自社保有資産を活用した老人ホームの建設・運営	強靭で活力ある社会 ・強靭でやさしい街づくり
3. 貧窮世帯の栄養改善 6. 伝染病・感染症対策 5. 保健サービス利用支援 13. 安全安価な水の利用 14. 平等な衛生施設の利用	—	貢: 地域保健福祉研究助成・ボランティア活動助成（大同生命厚生事業団）	強靭で活力ある社会 ・基礎的生活基盤の構築
1. 財産保有の平等な権利確保 12. 女性への差別、暴力排除 i) 個人情報の管理・保護	人権の尊重	事: 個人情報の適切な取扱いを行う企業のプライバシーマーク取得 事: 情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格ISO27001認証取得	人権の尊重 ・その他社会的人権
30. 海洋資源保護・海洋汚染防止 31. 森林保全 32. 陸の生物多様性保全	—	貢: 国内2か所に「太陽生命の森林」を設置。間伐材の利用促進による森林保全活動 事: ペットボトルキャップ・使用済み切手などの収集・寄贈	持続可能な地球環境（気候変動以外） ・陸と海の環境保護
4. 持続可能な農業 15. 安価安定エネルギー提供	—	投: 開発途上地域におけるインフラ整備・雇用創出支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資	強靭で活力ある社会 ・産業基盤の構築支援
o) ステークホルダーとの協働	ビジネスパートナー・ステークホルダーとの協働	保: お客さま懇談会、事業報告懇談会開催 事: 一般社団法人日本UNEP協会への参加（地球環境の取組み） 貢: 公益社団法人日本ダウン症協会への支援	パートナーシップの活性化・ステークホルダーとの協働

4-2 GRIマテリアルトピック 102-47

GRIトピック		重要性評価(マッピング)またはコンプライアンス項目
GRI 200: 経済	201: 経済パフォーマンス	3. 貧窮世帯の栄養改善
		29. 気候変動への強靭性強化
GRI 200: 経済	205: 腐敗防止	33. 汚職・贈賄の撲滅
GRI 200: 経済	206: 反競争的行為	d) 公正かつ自由な競争
GRI 300: 環境	301: 原材料	27. 資源の利用効率化
		28. 再利用・再生利用拡大
GRI 300: 環境	302: エネルギー	16. エネルギー利用効率改善
		17. 再生可能エネルギー利用拡大
GRI 300: 環境	303: 水	13. 安全安価な水の利用
		27. 資源の利用効率化
GRI 300: 環境	304: 生物多様性	31. 森林保全
		32. 陸の生物多様性保全
GRI 300: 環境	305: 大気への排出　CO_2	29. 気候変動への強靭性強化
GRI 300: 環境	305: 大気への排出　SO_x、NO_xetc	18. クリーンエネルギー投資促進
GRI 300: 環境	306: 排水および廃棄物	30. 海洋資源保護・海洋汚染防止
		31. 森林保全
GRI 300: 環境	307: 環境コンプライアンス	T&D保険グループコンプライアンス行動規範 1. 法令等遵守の徹底
GRI 400: 社会	401: 雇用	20. ディーセントワーク促進
GRI 400: 社会	403: 労働安全衛生	21. 健康で安全に働ける環境づくり
GRI 400: 社会	404: 研修と教育	h) 人材育成・能力開発支援
GRI 400: 社会	405: ダイバーシティと機会均等	11. 女性活躍推進
		g) 働く人の人格と多様性尊重
GRI 400: 社会	412: 人権アセスメント	12. 女性への差別、暴力排除
		g) 働く人の人格と多様性尊重
GRI 400: 社会	413: 地域コミュニティ	25. 弱者に優しいまちづくり
		26. 災害に強靭なまちづくり
GRI 400: 社会	414: サプライヤーの社会面のアセスメント	o) ステークホルダーとの協働
GRI 400: 社会	418: 顧客プライバシー	i) 個人情報の管理・保護
GRI 400: 社会	419: 社会経済面のコンプライアンス	T&D保険グループコンプライアンス行動規範 1.法令等遵守の徹底
項目別のスタンダードの対象となっていない項目	より良い商品サービス	19. 中小企業の設立と成長支援
		22. すべての人の保険金融サービス利用促進
		23. 中小事業者への金融サービス提供
	コミュニティと従業員の健康促進	7. 健康維持の支援
		21. 健康で安全に働ける環境づくり
	機関投資家としての責任	18. クリーンエネルギー投資促進
		34. 持続可能な開発のための投資促進
	人口変動高齢化対策	2. 高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減

5. SDGsへの貢献 103-2 103-3

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

5-1 サステナビリティ重点テーマとSDGs

【「サステナビリティ重点テーマ」とSDGs】

サステナビリティ重点テーマ	関連する主なSDGs目標	行動の例
1. すべての人の健康で豊かな暮らしの実現		■ 少子高齢化進展により変化する社会に向き合う保険商品・サービスの提供 ・介護の負担に備える保険やサービスの開発、提供 ・人生100歳時代を生きるための年金、認知症治療に備える保険やサービスの開発、提供 ■ 中小企業の健康経営実践を支援する活動 ■ 認知症予防アプリ等の開発、提供等
2. すべての人が活躍できる働く場づくり		■ OJT、集合研修、自己啓発支援等、人材の活用と育成 ■ 管理職登用や育児サポート制度整備など、女性の活躍を支援する取組み ■ 在宅勤務や労働時間縮減、休暇取得促進等、仕事と家庭を充実させる働き方刷新の取組み ■ お取引先企業の従業員さまが健康で安全に働ける環境づくりのお手伝い
3. 気候変動の緩和と適応への貢献		■ 電力使用量削減、事務用紙使用量削減の取組み ■ 環境保護に資するグリーン購入の取組み ■ 森林を守り育てる活動 ■ 地球環境の保護に取り組むNPOとの協働・支援
4. 投資を通じた持続可能な社会への貢献		■ 再生可能エネルギー使用効率化事業への投資 ■ 水不足問題を解決する事業への投融資 ■ 発展途上国の青少年育成支援、雇用支援に貢献する投融資 ■ 人々の健康の増進に寄与する事業への投資

5-2 SDGsコンパス対照表

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

【SDGsコンパス対照表】

項目	SDG Compassの内容	関連事項記載箇所(Pは当レポートのページ)
概要	SDGsは、なぜ企業にとって重要か SDG Compassとは何か	トップメッセージ(P.1) 5-2　SDGsコンパス対照表(P.21)
ステップ1 **SDGsを理解する**	SDGsとは何か 企業がSDGsを利用する理論的根拠 企業の基本的責任	5. SDGsへの貢献(P.20)
ステップ2 **優先課題を決定する**	バリューチェーンをマッピングし、影響領域を特定する 指標を選択し、データを収集する 優先課題を決定する	4-1　サステナビリティ重点テーマ(P.16)
ステップ3 **目標を設定する**	目標範囲を設定し、KPI(主要業績評価指標)を選択する ベースラインを設定し、目標タイプを選択する 意欲度を設定する SDGsへのコミットメントを公表する	重点テーマ2(女性管理職登用目標)(P.50) 重点テーマ3(グループ共通目標・実績データ)(P.61)
ステップ4 **経営へ統合する**	持続可能な目標を企業に定着させる すべての部門に持続可能性を組み込む パートナーシップに取り組む	4-1　サステナビリティ重点テーマ(P.16) ・社会的課題と共有価値創造の取組み 3. T&D保険グループの価値創造プロセス(P.14) 外部評価・イニシアティブへの参加(P.26)
ステップ5 **報告とコミュニケーションを行う**	効果的な報告とコミュニケーションを行う SDGs達成度についてコミュニケーションを行う	・サステナビリティレポートの発行(当レポート) ・ホームページ **https://www.td-holdings.co.jp/csr/** ・統合報告書 **https://www.td-holdings.co.jp/ir/document/annual/**

SDGs目標とT&D保険グループの取組みの詳細は当社ホームページをご参照ください。
WEB https://www.td-holdings.co.jp/csr/effort/casestudy.html

6. サステナビリティ推進状況 103-2 103-3

● 2019年度　グループサステナビリティ推進状況報告

T&D保険グループでは、T&Dホールディングスの社長を委員長とし、グループ各社のサステナビリティ/CSR担当役員等を委員とする「グループSDGs委員会」を設置し、グループ一体となったCSR活動を推進しています。

「グループSDGs委員会」は、サステナビリティ推進の要となり、サステナビリティ推進活動の基本方針と重点分野を定め、年間計画を策定し、その実施状況を定期的に確認しています。2019年度より4つのサステナビリティ重点テーマを定め、サステナビリティ推進に取り組んでいます。

2019年度 グループサステナビリティ推進状況（活動の一部です）

Plan 取組内容	Do 2019年度の結果・実績	Check・Action 2020年度の活動予定
● 重点テーマ1　すべての人の健康で豊かな暮らしの実現		
・社会のニーズに応える保険商品・サービスの提供 ・健康維持の支援	・介護リスクと相続への備えに応える「一時払い終身介護保険」を開発、発売 ・認知症などによる要介護状態を幅広く保障する「介護リリーフα」を開発、発売 ・介護・認知症にも備えられる「ファイブテン・ワールド2」を開発、販売 ・中小企業の「健康経営®」の実践を支援する「KENCO SUPPORT PROGRAM」提供 ・「太陽の元気プロジェクト」を展開 ・従業員保険申込手続きでの日本語での理解が困難な外国人従業員の方の取扱いを開始	・社会的課題の解決に貢献し、お客さまのニーズにあった最適で質の高い保険商品およびサービスの開発と提供を継続 ・お客さまおよび社会全体の健康維持の取組みを支援するサービスの提供を継続
● 重点テーマ2　すべての人が活躍できる働く場づくり		
・多様な人材が働きがいと成長への意欲を持って能力発揮できる、柔軟で活力ある職場づくり（働き方改革／女性活躍推進／多様な人材の活躍促進） ・健康で安全に働ける環境づくり	・グループ内人材育成交流実施、チャレンジジョブ公募、国内外留学支援制度実施 ・女性管理職比率の目標を設定しての登用推進 ・65歳定年延長、最長70歳まで働ける雇用制度の導入、ライフプランセミナー開催 ・中小企業経営者の大規模災害発生時の従業員安否状況確認を支援	・グループを担う人材の育成を継続し、従業員のキャリア形成を支援 ・グループ役職員の誰もが成長できる働き方改革を継続実施 ・アフターコロナを見据えた新しい働き方への取組みを推進
● 重点テーマ3　気候変動の緩和と適応への貢献		
【電力使用量削減】 目標期間：2018～2027年度（2016年度基準） 対象範囲：ホールディングス、中核会社が保有または賃借して使用するビル 基 準 値：2016年度電力使用量原単位 目　　標：基準値に対し10%以上削減	・始業時間前・昼休みの消灯、OA機器の電源オフ、早帰り日の設定等のほか、保有不動産（投資用ビル含む）の新築や設備更新時の省エネルギー投資など広範な活動を実施 ・2019年度実績　101.7 Kwh/㎡　基準値の91.6%（基準値から8.4%削減）	・左記の施策を通じた電力使用量削減の取組みを継続して推進することでCO_2排出量を削減する
【事務用紙使用量削減】 目標期間：2019～2023年度 基　　準：2014～2018年度使用量の平均 対象範囲：ホールディングス、中核会社の本社使用分 目　　標：基準比12%削減	・ペーパーレス会議の推進、保管文書の削減、PCサブモニター追加、ミーティングテーブルへのPC接続モニター設置、コピー枚数の管理徹底、保険約款の電子化推進等により、使用量削減を実行 ・2019年度実績　基準値比9%削減水準	・2019年度からの新5年目標に取り組み、一層の紙使用量削減を推進
【グリーン購入比率】 目　　標：文具・事務用品のグリーン購入比率80%以上 対象範囲：ホールディングス、中核会社	・グループ共通のグリーン購入基準を定め、環境にやさしい商品の優先購入を推進 ・2019年度実績はグリーン購入比率94.2%と、目標を達成	・環境にやさしい商品の優先購入の取組みを継続
● 重点テーマ4　投資を通じた持続可能な社会への貢献		
・環境、社会、企業統治の課題を考慮するESG投資を通じて持続可能な社会の実現に貢献する ・責任ある機関投資家としての議決権行使・投資先との対話を進める	・<環境>再生可能エネルギープロジェクト融資、グリーンボンドへの投資を実施 <社会>ソーシャルボンド、途上国インフラ整備事業への投資を実行 ・当該企業の持続的成長を促すため、日常的に投資先企業と対話（エンゲージメント）を実施	・ESG投資および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）に基づいた投融資行動を継続して実施
● コミュニケーション		
・グループサステナビリティ推進関連情報の発信 ・グループ内のサステナビリティ・CSR意識向上	・グループサステナビリティレポートを発行するとともに、ホームページ開示情報を拡充 ・グループ報やe-ラーニングを含めた研修により、グループ内にサステナビリティ・CSR関連情報を周知	・レポート開示情報の拡充およびサステナビリティ関連情報の発信の充実 ・教育・研修を通じた役職員のサステナビリティ意識向上策継続
● 地域／社会への貢献		
・グループ共同献血 ・ランドセル寄贈運動 ・チャリティカレンダー展の実施	・グループ各社本社部門が協力し年2回の献血活動実施 ・使わなくなったランドセルを収集しアフガニスタンの子どもたちに寄贈 ・お取引先さまの協力を得ていただいたカレンダーのチャリティカレンダー展を開催。収益金を障がい者施設に寄付	・左記の社会への貢献取組みを継続

7. サステナビリティ推進体制 103-2 103-3

7-1 サステナビリティ推進体制（2019年度）

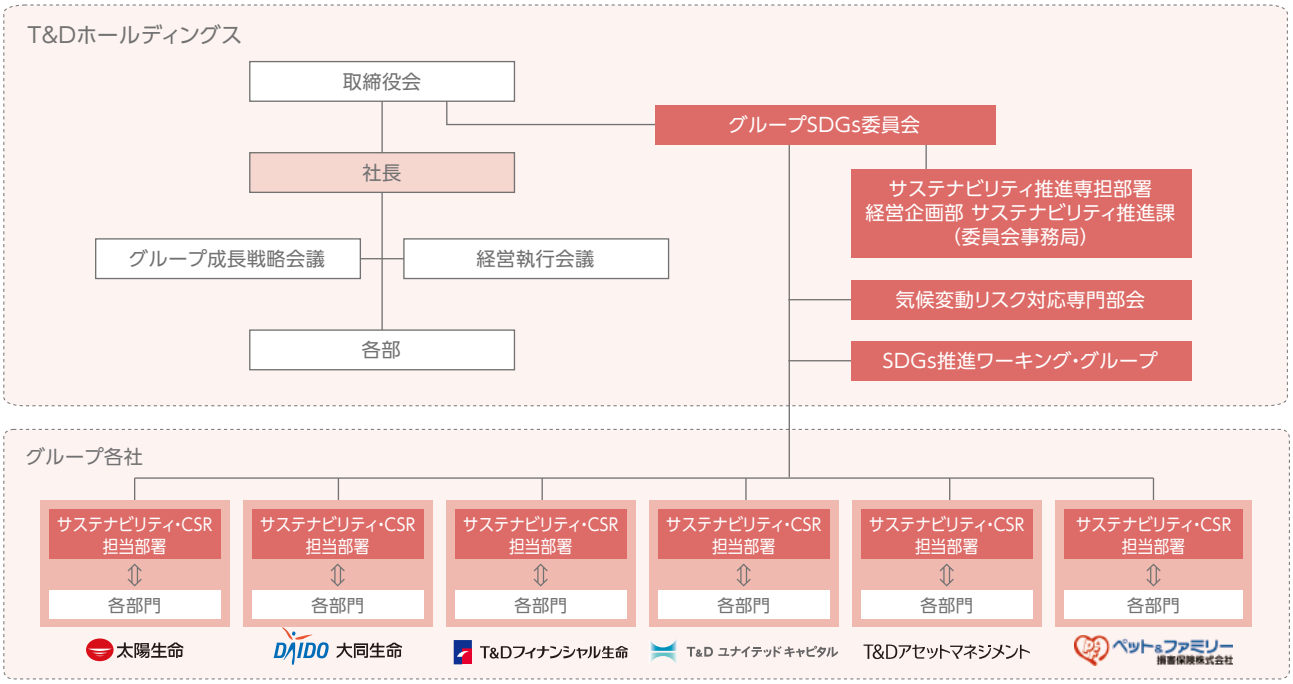
T&D保険グループでは、グループ各社のサステナビリティ・CSR担当役員（企画担当・CSR担当）などを構成メンバーとする「グループSDGs委員会」を設置しています。
これにより、グループ各社がそれぞれの業務のなかで主体的にサステナビリティ推進に取り組むとともに、同委員会でのグループ横断的な方針や施策などの議論を通じてサステナビリティ推進体制を強化しています。

● グループSDGs委員会（2019年4月にグループCSR委員会を改編して設置）

サステナビリティの推進を目標に掲げてわかりやすく表しているのがSDGsです。サステナビリティ推進のグループ内連携を一層図り、グループ一体となって取組みを進めていくことを目的に、取締役会の下部機関として設置されています。グループのサステナビリティ推進の要となり、SDGsおよびCSR活動の基本方針と重点テーマを定め、年間計画を策定し、その実施状況を定期的に確認します。委員長はT&Dホールディングス社長（代表取締役、取締役会議長）、副委員長はT&Dホールディングス経営企画部担当執行役員です。2019年度の開催回数は5回。審議・検討または情報の共有を行った事項は、取締役会に報告しています。また、ますます重要となる気候変動の課題に積極的に対応するため、グループSDGs委員会の下部機関として気候変動リスク対応専門部会を設置しました（2020年4月）。部会長は、グループのサステナビリティ推進を担当するT&Dホールディングス経営企画部長、構成員はグループ各社の企画部門、リスク統括部門、資産運用部門で課題対応を行う実務担当者（課長層）です。
加えて、T&Dホールディングスおよびグループ各社のサステナビリティ・CSR担当部署により構成するSDGs推進ワーキング・グループを設置しています。同ワーキング・グループは、グループ各社のサステナビリティ推進の情報を共有するとともに、グループSDGs委員会の運営・活動を補佐し、グループ各社のサステナビリティ推進の取組みを推進しています。

- T&Dホールディングス サステナビリティ担当執行役員…… 取締役専務執行役員 永田 光宏（2019年度）
  2019年度 グループSDGs委員会出席率100%
- T&Dホールディングス サステナビリティ専担部署…… T&Dホールディングス 経営企画部 サステナビリティ推進課
- グループ各社サステナビリティ・CSR担当部署 …… グループ各社にサステナビリティ・CSR担当部署を設置（企画部門・広報部門）

《T&D保険グループサステナビリティ推進体制（2020年7月現在）》



8. マネジメントアプローチ

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

ISO26000中核主題・課題		会議体[会議の長]
組織統治	組織統治	経営会議[ホールディングス社長](2020年6月経営執行会議に改編) グループ戦略会議[ホールディングス社長](2020年6月グループ成長戦略会議に改編)
人権	デューディリジェンス・人権に関する危機的状況・加担の回避・差別および社会的弱者	グループコンプライアンス委員会[ホールディングス社長]
労働慣行	雇用および雇用関係・労働条件および社会的保護・社会対話・労働における安全衛生・職場における人材育成および訓練	人事戦略協議会[ホールディングス人事担当役員](2020年6月グループ人事専門委員会に移行)
環境	汚染の予防・持続可能な資源の利用・気候変動緩和および適応・環境保護・生物多様性および自然生息地の回復	グループSDGs委員会[ホールディングス社長]
公正な事業慣行	汚職防止・責任ある政治的関与・公正な競争・財産権の尊重	グループコンプライアンス委員会[ホールディングス社長]
	バリューチェーンにおける社会的責任	グループリスク統括委員会[ホールディングスリスク管理担当執行役員]
消費者課題	消費者に対するサービス・支援・ならびに苦情および紛争の解決・教育および意識向上	グループ主要各社お客さまサービス部門、および商品開発部門
	消費者データ保護およびプライバシー	グループリスク統括委員会[ホールディングスリスク管理担当執行役員]
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	コミュニティへの参画	グループSDGs委員会[ホールディングス社長]

グループSDGs委員会以外のISO26000中核主題・課題の活動は以下のとおりです。

● 経営執行会議およびグループ成長戦略会議(2020年6月経営会議およびグループ戦略会議から改編)

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

● グループコンプライアンス委員会

T&D保険グループのコンプライアンス態勢を強化することを目的に、取締役会の下部機関として設置しています。委員長は社長、副委員長はリスク統括部(コンプライアンス)担当執行役員です。グループのコンプライアンス態勢の推進や監視・改善等に加えて、公正な事業の推進の課題や、人権に対する違反等の課題も当委員会で調査・企画・協議されます。グループのコンプライアンス推進状況について定期的なモニタリングを行い、当委員会で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。2019年度の開催回数は4回。審議・検討または情報の共有を行った事項について、取締役会に報告しています。

● 人事戦略協議会

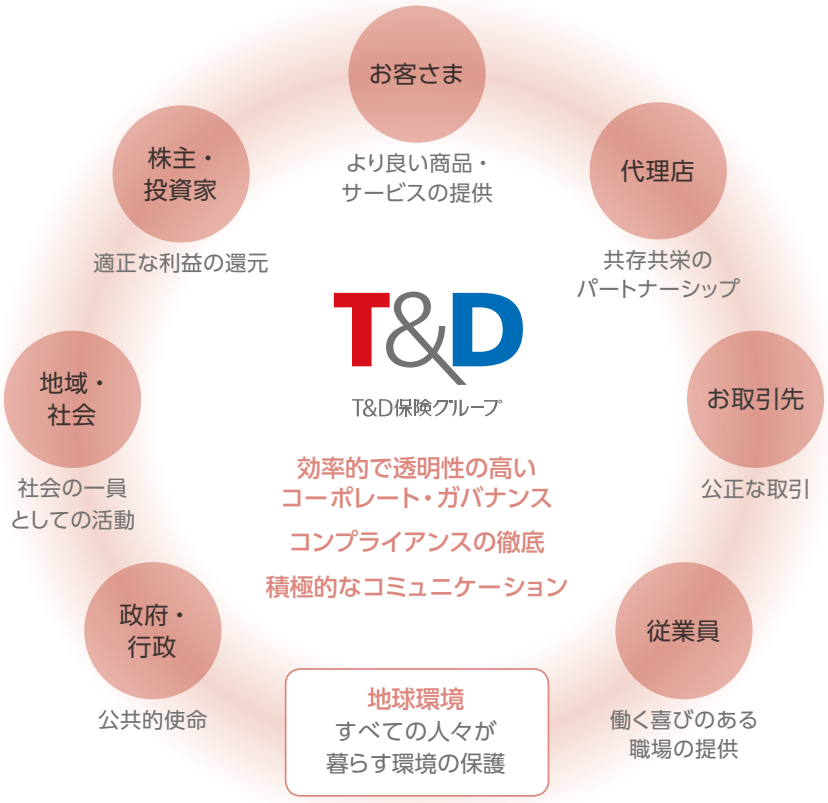
当社と生命保険会社3社は、グループの内務職員の人事労務に関する課題を共有し、グループで対応すべき施策の重要事項を協力して調査・企画・協議するため、「人事戦略協議会」を設置しています。当社の人事担当執行役員を議長とし、各社の人事部門の部門長が委員となり、毎月開催しています。女性活躍をはじめとするダイバーシティの推進、人材育成、ワーク・ライフ・バランスの推進、従業員の健康と安全の保護など、グループの人事課題に関する施策や運営方法の調査・企画・協議を通じて、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。
(2019年度活動内容。なお、当協議会は2020年6月にグループ人事戦略を検討する「グループ人事専門委員会」に移行)

● グループリスク統括委員会

当社グループにおけるリスクを統括管理し、リスク管理の徹底を図ることを目的に、経営会議(2020年6月より経営執行会議)の下部機関として設置しています。委員長はリスク統括部担当執行役員です。取引先の外部委託管理にかかるリスクも当委員会で調査・企画・協議しています。2019年度の開催回数は18回。審議結果について、経営会議および取締役会に報告しています。

9. ステークホルダーエンゲージメント 102-40 102-42 102-43 102-44

● T&D保険グループとステークホルダーのみなさま



● ステークホルダーの声を活かした経営

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

● 積極的な情報開示

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

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

《主なステークホルダーとの対話》

株主・投資家	**株主総会、決算説明会、機関投資家への個別ミーティング、株主通信の発行 など** 株主総会のほか、機関投資家向けにIR説明会、電話会議、個別ミーティングなどを実施。株主のみなさま(220,668名、2020年3月末時点)に、グループの事業概況などをお知らせするため、年2回(6月・12月)「株主通信」をお送りしています。
お客さま	**お客さまの声、お客さまアンケート、お客様懇談会、事業報告懇談会、サービス品質向上委員会、サービス監理委員会 など** 営業担当者、代理店、コールセンター、インターネットなど、お客さまとの接点を多数設置するほか、「担当者の応対態度」や「書類のわかりやすさ」をおうかがいする「新契約お手続きアンケート」「お客さま満足度に関するアンケート」で幅広くお客さまの声をお聴きしています。また、お客さまの満足度向上に向け委員会を設置し、弁護士、消費者問題の見識者等の外部委員からいただいたご意見を経営に活かしています。
従業員	**教育研修、人権研修、従業員意識調査、労働組合との意見交換協議、内部通報制度 など** 「OJT」「集合研修」「自己啓発支援」を柱とした教育研修を実施。また、差別問題、ハラスメントなど人権啓発研修を実施し、人権に対する理解を深めています。また、意識調査を通じて従業員の満足度や意欲向上への意見・要望を吸い上げるほか、労働組合との対話では、経営方針をはじめ賃金、労働時間、休暇、人事制度、福利厚生など、多様なテーマについて意見交換を行っています。
環境保護・地域社会への貢献	**国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則、一般社団法人日本UNEP協会参加、公益財団法人日本ダウン症協会への支援、公益社団法人日本フィランソロピー協会への協力、太陽生命の森林(もり)の活動、公益財団法人日本自然保護協会の活動支援 など** 国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則などのイニシアティブに参加し、参加企業の勉強会や対話の機会を通じて、幅広く意見交換を行っています。また、各分野で活動するNPOへの支援・参加を通じて、ステークホルダーの企業に対する期待や、当社グループの貢献の可能性を理解する機会を得ています。

10. T&D保険グループが賛同し支持する原則 102-12

● 国連グローバル・コンパクト

T&D保険グループは、国連が提唱する持続可能な成長を実現するための国連と企業の協力の枠組みである「国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact。以下、UNGC)」に参加しています。UNGCは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の原則を掲げ、企業に責任ある行動を促すものです。当社グループはUNGCの理念に賛同し、T&Dホールディングスがグループを代表して同原則への支持を表明する書簡に署名しています。

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

《UNGCの10原則》

人権	原則1	企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
	原則2	企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働	原則3	企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
	原則4	企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
	原則5	企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
	原則6	企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境	原則7	企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
	原則8	企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
	原則9	企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止	原則10	企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

● 責任投資原則（PRI）

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

Signatory of: PRI Principles for Responsible Investment

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

《責任投資原則の6原則（宣言）》

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

● 持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）

T&Dホールディングスおよび太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメント、ペット&ファミリー損害保険は、金融機関の自主的な行動原則である「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）*」に賛同し、署名しています。

* 持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）は、環境省が事務局機能を担い、幅広い金融機関で構成される「環境金融行動原則起草委員会」により、持続可能な社会形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として策定されました。

21世紀金融行動原則

《21世紀金融行動原則》

1. 自らが果たすべき責任と役割を認識し、予防的アプローチの視点も踏まえ、それぞれの事業を通じ持続可能な社会の形成に向けた最善の取組みを推進する。
2. 環境産業に代表される「持続可能な社会の形成に寄与する産業」の発展と競争力の向上に資する金融商品・サービスの開発・提供を通じ、持続可能なグローバル社会の形成に貢献する。
3. 地域の振興と持続可能性の向上の視点に立ち、中小企業などの環境配慮や市民の環境意識の向上、災害への備えやコミュニティ活動をサポートする。
4. 持続可能な社会の形成には、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、かかる取組みに自ら参画するだけでなく主体的な役割を担うよう努める。
5. 環境関連法規の遵守にとどまらず、省資源・省エネルギー等の環境負荷の軽減に積極的に取り組み、サプライヤーにも働き掛けるように努める。
6. 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するとともに、取組みの情報開示に努める。
7. 上記の取組みを日常業務において積極的に実践するために、環境や社会の問題に対する自社の役職員の意識向上を図る。

11. 外部よりいただいた評価

ESGインデックスへの組み入れ

ESG評価機関からの評価

当社グループは、サステナビリティ・ESG課題の取組みについて、わかりやすく透明性のある情報開示に努めています。国内外のESG評価機関、インデックス構築会社から高い評価を受けており、主要なESGインデックスの構成銘柄に採用されています。

※ESG投資とは、企業の環境問題や社会問題への取組み、ガバナンス構築の取組みなど、財務データ以外の観点も含めて評価し、投資先企業を選定する投資手法です。

国際株式インデックス	
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。当社グループは、2009年から構成銘柄に採用されています。
2020 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent	MSCI ESG Leaders Indexesは、ニューヨークに本拠を置く金融サービス会社が構築、算出するESG面で優れた企業によって構成される国際株価指数です。当社グループは2014年から構成銘柄に採用されています。

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

国内株式インデックス	
FTSE Blossom Japan	FTSE社が、2017年に新規に開発した、環境、社会、企業統治（ESG）について優れた対応を行っている日本企業を選別して構成するインデックスです。当社グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。
2020 CONSTITUENT MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数	MSCI社が、2017年に新規に開発した、環境、社会、企業統治（ESG）格付けが相対的に高い銘柄を選別して構成するインデックスです。当社グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。
2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数（WIN）	MSCI社が、2017年に新規に開発した、各業種の中で性別多様性に優れた銘柄を選別して構成するインデックスです。当社グループは開発当初から構成銘柄に採用されています。

2020年7月1日現在

主な受賞・表彰

当社グループのサステナビリティ・ESG課題の取組みが社会から評価されさまざまな受賞、表彰を受けています。

2019年度

東洋経済新報社主宰 内閣官房／厚生労働省　後援 **第1回プラチナキャリアアワード優秀賞受賞**	「日本HRチャレンジ大賞」実行委員会 厚生労働省他　後援 **日本HRチャレンジ大賞『イノベーション賞』受賞**	厚生労働省 テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 **輝くテレワーク賞「優秀賞」受賞**
経済産業省 **健康経営優良法人ホワイト500に認定**	HDIジャパン **問合せ窓口／Webサポート格付け モニタリング格付け 最高評価『三つ星』獲得**	一般社団法人全国森林レクリエーション協会 **第31回森林レクリエーション地域美しの森づくり活動コンクール奨励賞受賞**

T&D保険グループ人権方針の制定

当社グループは、「T&D保険グループCSR憲章」において「人権の尊重」を掲げており、グループのすべての役職員ならびにすべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進しています。
今般、国連人権理事会による全ての国家および企業を対象とした行動基準「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、当社グループの人権尊重の考え方について表明する「T&D保険グループ人権方針」を制定しました。

T&D保険グループ人権方針

T&D保険グループは、グループ経営理念と「T&D保険グループCSR憲章」に基づき、T&D保険グループのすべての役職員(注)が遵守する規範としてこの人権方針を定めます。
私たちは、私たちの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、当方針に沿って行動することにより、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ます。
当社グループの事業に関わるビジネスパートナーとお取引先さまには、本方針へのご理解と支持を期待するとともに、私たちは、すべての人の人権が尊重される社会の実現にむけ影響力を及ぼすよう努めます。

1. 人権尊重の基本的考え方

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」及び国連グローバル・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。
私たちは、事業を行う国・地域の法規制と国際的に認められる人権規範に相違がある場合は、より高い基準に従います。事業を行う国・地域の法規制と国際的に認められる人権規範に相反が生じる場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められる人権規範を尊重する方法を追求していきます。

2. 人権デューデリジェンスの実施

私たちは、当社グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある人権に対する負の影響を特定し、予防・軽減するために、人権に関するデューデリジェンスを実施します。当社グループの事業活動により人権に負の影響を引き起こし、助長していることが明らかになった場合は、適切な是正措置を講じるよう努めます。
私たちは、当社グループの事業が人権に及ぼす影響について理解し対処するため、関連するステークホルダーとの対話と協議に努めます。

3. 教育・啓発の実施

私たちは、当方針の実効性を確保するため、当社グループのすべての役職員に人権尊重の教育を行い、人権啓発に努めます。

4. 通報窓口

私たちは、グループのすべての役職員から人権に関する相談や苦情を受け付ける通報窓口を設置しています。社外からの当社グループの事業と関係する人権に関する相談や苦情はグループ各社の本支社の窓口、コールセンター、ウェブサイトの窓口を通じて受け付けます。私たちは、社内および社外から人権に関する相談や苦情を受け付けるための、実効性のある通報対応の仕組みを整備します。

5. 人権尊重の取組み報告

私たちは、当社グループの人権尊重の取組みの推進状況についてホームページやサステナビリティレポート等を通じて継続的に報告します。

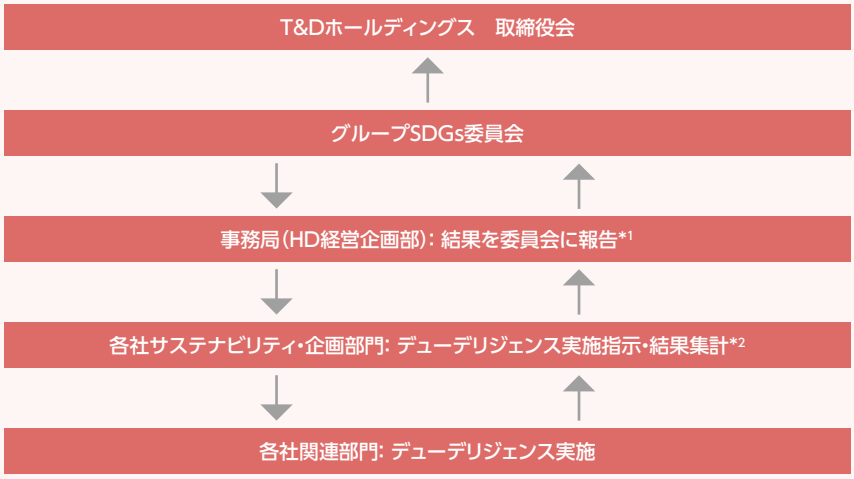
(注)「すべての役職員」には、正社員の他、契約社員、嘱託、パート等のすべての雇用形態の従業員を含みます。

2020年7月1日制定

人権デューデリジェンスの実施

T&D保険グループ人権方針の制定に先行し、当社および直接子会社において人権デューデリジェンスを実施しました。この人権デューデリジェンスの結果、当社グループの事業活動において、是正を要する人権課題は確認されませんでした。
今後も、当社グループの事業活動における人権課題への対応状況を検証し、課題の有無を確認するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、その結果をグループSDGs委員会に年次で報告します。同委員会への報告内容は、T&Dホールディングス取締役会に報告するとともに、グループコンプライアンス委員会にも連携されます。人権デューデリジェンスにおいて人権課題が認識された場合には、その解決に向けた対応を実施します。

[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当該各社取締役会にも適宜報告

日経ソーシャルビジネスコンテストへの特別協賛

—ソーシャルビジネスへの貢献—

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

Nikkei Social Business Contest

当社の取組みについての詳細は当社ホームページをご参照ください。
WEB https://www.td-holdings.co.jp/group/brand/index.html

Ⅲ 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

103-2 103-3

1. 基本的な考え方

1–1 基本的な考え方

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

2. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供

103-2 103-3

2–1 太陽生命の取組み

《「太陽の元気プロジェクト」における取組み》

太陽生命は、本格的な超高齢社会「人生100歳時代」の到来を見据え、「健康寿命の延伸」すなわち“元気に長生きする”という社会的課題に応えるため、2016年6月より「従業員」「お客さま」「社会」を元気にする取組み、「太陽の元気プロジェクト」を展開しています。具体的な取組みとして、最長70歳まで働ける雇用制度の導入、認知症予防サービスの提供、全国各地での「認知症セミナー」への協賛等に取り組みました。これらの取組みにより、経済産業省が主催する「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人～ホワイト500～」に4年連続で認定されるなど、外部機関から高い評価をいただいています。

《時代の変化を先取りした商品開発》

太陽生命は、シニアのお客さまにより大きな安心をお届けするために、高品質の商品・サービスの提供に取り組んでいます。同社の主力商品の一つで、認知症になった場合の保障だけでなく、認知症にならないための「予防」の段階からお客さまをサポートする保険である「ひまわり認知症予防保険」はシニアのお客さまを中心に広くご支持をいただいています。本商品は販売開始から1年が経過し、2019年10月より、特則の付加によって契約1年後から2年ごとに支払われる「予防給付金」のお支払いを開始しました。お支払いの対象となるお客さまには、「予防給付金」を活用した認知症予防サービスのご案内をあわせて実施しています。また、2019年11月には、医療の進歩による入院日数の短期化にあわせて、組み立て自由な保険「保険組曲Best」の「入院一時金保険」の加入限度額を拡大しました。これにより、日帰り入院であっても最大20万円のお支払いが可能となり、さらに、所定の生活習慣病の場合は最大40万円*の入院一時金をお支払いすることができるようになりました。従来の日額タイプの医療保障とは異なり、短期入院でも最大40万円*の一時金をお受け取りいただけますので、医療費や入院前後の通院・リハビリ費用等に備えることができます。

法人代理店分野では、「老後の介護や認知症のリスクに備えたい」「万が一のことがあった場合のリスクに備えたい」というお客さまのニーズに対し、円建定額商品でお応えするため、2020年4月に「My介護Bestプラス」を発売しました。

企業保険分野では、資金的な問題で高齢者向けホームを退居する方がいる現状をふまえ、長生きをする方々がお金の心配をすることなく、ご家族とともに「長生きを喜びあえる社会」にしていきたいという想いから、株式会社ベネッセスタイルケアが運営する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新たな団体年金「月額利用料サポートプラン」を同社と共同開発し、2019年4月に制度を発足させました。

* 入院一時金保険と生活習慣病入院一時金保険または女性入院一時金保険をそれぞれ入院一時金額20万円で付加し、生活習慣病または女性疾病を原因として入院した場合。

《ご家庭へ安心をお届けするために》

太陽生命では、2016年4月より専門知識を有する内務職員が直接お客さまやご家族を訪問し、給付金等の請求手続きをサポートする「かけつけ隊サービス」を提供しています。このサービスでは、2018年8月に導入した携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」により、給付請求手続きに必要な帳票類を撮影して即時に本社へデータを送信でき、お客さまは内務職員が入力した請求内容を確認のうえ、同端末上に自署するだけで手続きが完了します。本サービス開始以降のご利用件数は、2020年3月末時点で10万件を超えています。また、「太陽生命コンシェルジュ」のTV電話機能を活用することで、営業職員も専門知識を有する内務職員と同等のお支払いサービスをご提供できるようになりました。これを機に、ペーパーレスでの請求手続きサービスのご提供範囲を、これまでのシニアのお客さまからすべてのお客さまへと拡大しています。また、シニアのお客さまのご契約締結時には、誤認防止等のためにご家族の同席を積極的に推進しているほか、認知症や入院等によりお客さまと連絡がとれない場合に備え、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入しています。2020年3月には、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」で入院給付金や手術給付金などのご請求手続きを受付できるようになり、ご請求内容によっては、最短10分で給付金等のお支払いが可能となりました。

《新たな販売チャネルの創設【スマ保険の開始】》

2019年10月よりインターネットで保険申込みできる「スマ保険」を開始しています。「スマ保険」では、お客さまの自由な時間と場所でできるインターネットによる保険の見積りや申込みと、培ってきた「人」による丁寧なサービスを融合することで、アフターフォローの充実したインターネット完結型保険という、今までにない新たな保険の提供を行っています。

スマホでスマート！お申し込みカンタン
太陽生命ダイレクト
スマ保険

スマ保険の特長①

インターネットによる保険申込みと人による充実したサービスの融合

インターネットで初めて保険申込みされる方であっても簡単に手続きができるよう、分かりやすさを追求した専用ページをご用意しました。万が一、手続き途中で操作方法等が分からなくなった場合でも、スマ保険専用ダイヤルにお電話いただくことにより、当社オペレーターがお客さまと同じ画面を確認しながらお手続きをサポートさせていただきます。サービス面では、これまで当社がシニアのお客さまを中心に提供してきた「かけつけ隊」による充実したサービス等を「スマ保険」のお客さまにも提供します。

スマ保険の特長②

さまざまなニーズにお応えできる商品ラインナップ

「スマ保険」は月払保険料1,000円台からご加入いただくことができ、初めて保険に加入する方や、現在加入している保障内容の充実を検討されている方でも、ご加入しやすいさまざまなラインナップをご用意しています。

《ミャンマーでの生命保険事業の推進》

太陽生命は、高い経済発展が注目されているミャンマーを中心に海外事業を推進しています。2019年8月、ミャンマーの保険会社であるCapital Life Insurance Limited(キャピタル・ライフ)に出資し、関連会社としました。また、同社でのジョイントベンチャー(合弁事業)について、2019年11月28日、ミャンマー政府から最終承認を取得し、社名をCapital Taiyo Life Insurance Limited(キャピタル・タイヨウ・ライフ、以下CTL社)に変更し、営業を開始しました。

今後も日本で培った生命保険事業のノウハウを最大限活用し、ミャンマーにおいてCTL社を通じた事業を展開することで、ミャンマー保険業界の一層の発展に貢献していきます。

《「太陽生命少子高齢社会研究所」の設立》

2020年4月に、「健康寿命の延伸」という社会的課題の解決への取組みを一層強化すべく、「株式会社太陽生命少子高齢社会研究所」を設立しました。研究所では、主に「疾病の予防・早期発見・早期治療」の観点から、学術機関等とビッグデータを活用した共同研究を行い、その成果を広く公表することで社会貢献を図り、その共同研究の成果等を保険商品・サービスへ展開するなど、よりお客さまの元気・長生きに役立つ商品・サービスの開発につなげていきます。

2–2 大同生命の取組み

《健康経営®*の普及に向けた取組み―DAIDO KENCOアクション―》

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

― 健康経営®の普及を推進する企業・団体との協働 ―

中小企業による「健康経営®」の実践を支援する企業・団体との協働の輪を広げることで、全国の中小企業に対して、1社でも多く「健康経営®」を普及・浸透できる態勢を構築していきます。

― 健康経営®の実践ツール
大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」の提供―

株式会社バリューHRを中心に、専門的な技術やノウハウを有する多くの企業の協力を得て、大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」を開発・提供しています。

大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」は、企業の「健康診断の受診促進の支援」、経営者・従業員個々の「生活習慣病等の発症リスク分析」、継続的な健康増進の取組みを促す「健康促進ソリューション」「インセンティブ」の提供など、健康経営®に必要なPDCAサイクルの実践を一貫してサポートする中小企業向け総合プログラムです。

《「介護リリーフα」の発売（2019年4月）》

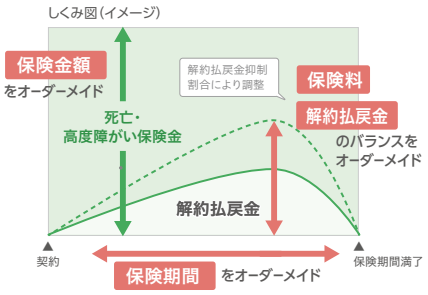
高齢化などに伴い「公的介護保険制度の要介護認定者数」や「認知症高齢者数」は増加傾向にあり、中小企業経営者や個人事業主の介護保障に対するニーズも高まっています。こうしたニーズにお応えするため、認知症などによる要介護状態を幅広く保障する「介護リリーフα〔無配当終身介護保障保険（保険料払込中無解約払戻金型）〕」を発売しました。当商品は、保険料払込期間中の解約払戻金をなくすことで、より低廉な保険料で充実した介護保障を確保いただけます。また、当商品と付帯サービスである「介護コンシェル」を一体的にお届けすることにより、介護にかかる「経済的な負担」と「精神的な負担」を解決するための「トータルサポート」をご提供していきます。

「介護リリーフα」+「介護コンシェル」によるトータルサポート

商品 介護リリーフα（経済的負担への備え）	サービス 介護コンシェル（精神的負担への備え）
● 低廉な保険料で一生涯の介護保障 ● 公的介護保険制度「要介護1」から保障 ● 最高1億円の高額保障 ● ニーズに応じて複数人を受取人に指定可能	● ケアマネジャーの紹介 ● 介護施設の紹介・見学手配 ● 「認知症Plus+」による認知症関連サービス・情報の提供 ● 要介護認定の申請代行　など

* 「介護リリーフα」のほか、要介護状態の収入減少に備える「収入リリーフ〔無配当介護収入保障保険（無解約払戻金型）〕」もご用意しています。

《「Lタイプα」「Jタイプα」「Tタイプα」の発売（2019年7月）》

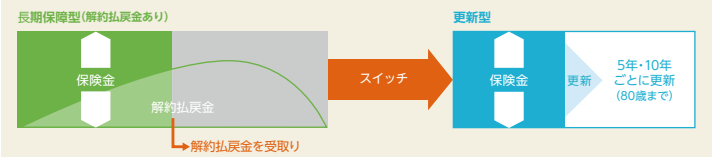


人生100年時代の到来や深刻な後継者不足によって、中小企業経営者の高齢化や現役期間の長期化が進んでいます。また、社会・産業構造の変化等に伴い、各企業が抱える経営課題やリスクは一層多様化しています。こうした環境変化により、中小企業の保障ニーズも変化しており、特に経営状況等に応じて柔軟に保障を設定できる商品へのニーズが高くなっています。こうした状況を踏まえ、経営者の「死亡」「重大疾病（がん・急性心筋梗塞・脳卒中）」「重度の身体障がい」を長期にわたり保障する商品について、業界初の“オーダーメイド型”保険である「Lタイプα〔無配当歳満期定期保険（解約払戻金抑制割合指定型）〕」「Jタイプα〔無配当重大疾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

《「契約変換制度（スイッチ）」の拡充（2020年4月）》

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

「長期保障型」から「更新型」へのスイッチ（変換）例



HALFITサービスの開始

CYBERDYNE株式会社の装着型サイボーグ「HAL®」を用いた脳神経・筋系の機能向上を促す運動プログラム「Neuro HALFIT」を、所定の回数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。介護保障商品専用の付帯サービスとしてお届けすることで、要介護状態となった場合の経済的リスクへの備えに加え、介護度の比較的軽い状態の方の重症化予防や自立化を支援します。

「Neuro HALFIT」とは

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

HAL®の種類別プログラムの様子

（HAL下肢タイプ）

（HAL腰タイプ）

（HAL単間接タイプ）

©サイバーダイン（株）提供

《安否確認システムの提供》

中小企業経営者の「大規模災害発生時に、確実・迅速に従業員の安否状況を確認したい」という想いにお応えするため、2019年4月より「安否確認システム」を提供するサービスを導入しています。本サービスは、中小企業において災害発生時の安否確認に必要となる各機能を備えており、大同生命所定の要件を満たすご契約者は無料でご利用いただけます。

《外国人従業員の取扱を拡大》

外国人労働者のさらなる増加により、保険加入ニーズも高まると予想されますが、日本語で申込内容を確認できない場合は生命保険にご加入いただけませんでした。中小企業経営者の「国籍にかかわらず、すべての従業員を大切にしたい」という想いにお応えするため、2019年6月より、日本語の理解が困難な外国人従業員（被保険者）の方の取扱を開始しました。

「外国語によるご説明資料の作成」「多言語による通訳窓口の設置」などの態勢を整備することにより、外国人従業員の方に、福利厚生のための生命保険に外国語で申込手続きいただくことが可能となりました。

対象言語

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

（外国人労働者数上位8ヵ国の言語）

VOICE

「外国人従業員契約の取扱」推進に向けて～営業担当者の想い～

実際に外国人従業員の方のご契約を取り扱った営業担当者の声を紹介します。

これまで、訪問先で働いている外国人従業員をよくお見かけしており、日本語が理解できないために保険に加入いただけないのは残念に思っていました。

今回の外国人従業員の取扱拡大について、社長さまにお伝えしたところ「当社で一生懸命に働いてくれている優秀な外国人は、日本語が話せないことで、これまで保険に加入できなかったが、すぐに加入させたい」とのお言葉をいただきました。

お客さまのニーズにお応えできてうれしく思ったことに加え、これからも、国籍を問わず多くのお客さまに安心をお届けしたいとの想いが強まりました。

大阪北支社
梅田第二営業所
南　智博さん

外国人従業員がいらっしゃるお客さまに、外国人の方も含め従業員のトータル保障に加入いただきました。

社長さまは「従業員は国籍に関わらず大切に育てていきたいので、会社の福利厚生を整えることで、安心して生活してほしい」とおっしゃっていました。

社長さまの従業員を大切にしたいという想いを受け、私もそこで働くすべての方をお守りするのだという使命感に燃えています。

企業保障の新たな形として、国籍や言語を問わず保証をお届けできるよう、これからも代理店のみなさまにご案内していきます!

千葉税理士共済支社
東葛推進課
廣川　遥子さん
（所属は当時）

2–3 T&Dフィナンシャル生命の取組み

《多様化するお客さまニーズに応える商品》

T&Dフィナンシャル生命では、銀行等の金融機関や来店型の保険ショップを通じて、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し、タイムリーに保険商品を提供しています。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、就労・子育て世代のお客さまに向け、ご加入いただきやすい価格の保障性商品をお届けしています。

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

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

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

《お客さまサービス向上に向けた取組み》

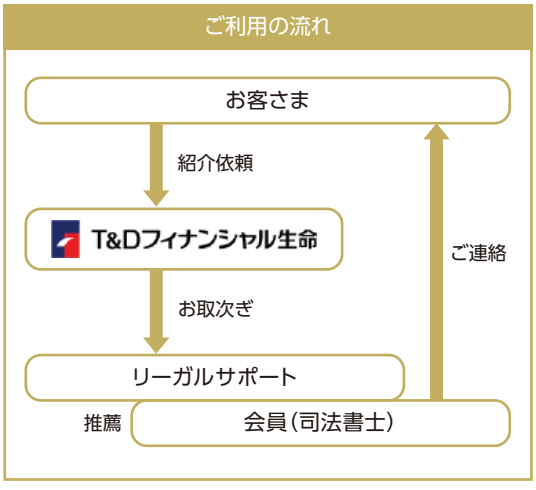
T&Dフィナンシャル生命では、お客さま満足度のさらなる向上のため、さまざまな取組みを検討し、推進しています。2019年7月には、エムスリー株式会社が提供する医療サポートサービス「M3 Patient Support Program」の提供を開始しました。スマートフォンやパソコンから、24時間365日医師に相談可能なサービス「Ask Doctors」等、4つの医療サポートサービスを包括的に提供しています。また、2020年4月には、株式会社インターネットインフィニティーが提供する介護・認知症サポートサービス「介護コンシェル」を介護・認知症に関する保障がある保険契約のお客さま向けに導入しました。ケアマネジャーの紹介や認知症予防ツールの提供等、個々の事情に応じた最適な介護・認知症サポートサービスを提供しています。

《お客さまの声を受けて改善を行った取組み》

T&Dフィナンシャル生命では、お客さまから寄せられる声や、各種金融商品も含めたマーケット環境、法令面、業界動向、募集代理店へのヒアリング等の調査を行い「お客さま本位」の業務運営に資する事務・システム面の改善に取り組んでいます。2019年度は、「公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート」(以下、「リーガルサポート」)と協定を締結し、成年後見制度に関するご相談や制度のご利用を希望されるお客さまをリーガルサポートに取り次ぎ、リーガルサポートが推薦する司法書士をご紹介する「成年後見制度紹介サービス」を開始しました。

また、保険金等の受取人である被保険者が保険金等を請求できない「特別な事情」がある場合に、あらかじめ指定した「指定代理請求人」が被保険者に代わって保険金等を請求することができる「指定代理請求特約」について、対象となる保険金等に年金の一括支払を追加しました。

「成年後見制度紹介サービス」の概要



2–4 T&Dアセットマネジメントの取組み

《投資を通じた健康社会促進への貢献》

T&Dアセットマネジメントの日本株式アクティブ運用では、お客さまからお預かりした資産の長期的な成長に貢献するため、財務情報に加え、ESG要因をはじめとした非財務情報の分析を重視しています。特に、ESGの観点から優れた企業に選別投資する「日本株式ESGリサーチファンド」や、健康関連銘柄や健康経営銘柄を投資対象とする「健康関連社会貢献株式ファンド」では、人々の健康増進に貢献する多くの企業への積極的な投資（リスクマネーの供給）を通じ、「健康を維持し、高齢者を支える」という社会課題の解決に貢献しています。

2–5 ペット&ファミリー損害保険の取組み

《大切な家族のために》

少子高齢化の進展や独身世帯の増加といった社会的課題を背景として、また、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」「げんきナンバーわんスリム」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&ファミリー損害保険は、ホームページにペットライフを充実させるための情報やペットライフの身近な疑問をわかりやすく紹介した特別コンテンツ「Pet News Storage」を掲載しています。大切な家族であるペットへの理解を深めるため、ペットに関わるさまざまなテーマを定期的に発信しています。

2–6 ベストシニアサービス

103-2 103-3

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。太陽生命および大同生命では、この取組みを「ベストシニアサービス」と名づけ、さまざまなサービス向上の取組みを展開しています。

《太陽生命の主な取組み》

①訪問サービス活動

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

②ご契約時やご継続時の安心に向けた取組み

シニアのお客さまの契約締結時には、ご家族の同席を積極的に推進するとともに、営業職員が携帯する端末「太陽生命コンシェルジュ」のテレビ電話機能を活用して、本社の担当者が契約意向の再確認や告知事項の再確認（一部商品）を行っています。また、大規模災害の発生時など、万一ご契約者さまと連絡がとれない場合に備えて、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入するとともに、同制度への登録を推奨しています。また当制度にご登録いただくと、ご契約者さまに代わってご登録いただいたご家族から、保障内容や請求の手続き方法をお問い合わせいただくことが可能となります。

③かけつけ隊サービス

「かけつけ隊サービス」は、専門知識を有する内務職員が直接お客さまやご家族のもとにお伺いすることで、給付金等のご請求手続きにおけるお客さまの負担をなくし、内務職員ならではのきめ細かなサポートをご提供するものです。シニアのお客さまをはじめとする多くのお客さまに大変ご好評をいただき、2016年4月のサービス開始以来、ご利用件数は10万1千件（2020年3月末現在）を超えています。また、給付請求手続きのペーパーレス化により、お客さまは請求内容を確認し、「太陽生命コンシェルジュ」上に自署するだけでお手続きを完了することが可能となっています。

《大同生命の主な取組み》

①ご加入時・ご加入後の安心に向けた取組み

〈ご家族同席の推奨〉

お申込内容を十分にご理解のうえ安心してご加入いただくため、70歳以上のお客さまのお手続き時には、ご家族の同席をご案内しています。ご家族同席のもと、お申込みの保障内容や特にご注意いただきたい重要な事項などを丁寧に説明し、お申込み内容がお客さまのご意向に沿っていることを確認のうえ、お手続きいただいています。

〈指定代理請求特約〉

被保険者が保険金等の受取人となっているご契約で、病気や事故等で被保険者本人による請求が難しい場合、あらかじめ指定された方（指定代理請求人）から保険金等をご請求いただけるよう、「指定代理請求特約」の付加をご案内しています。

〈ご家族登録制度〉

個人のお客さまを対象として、ご契約者さまに代わって事前に登録いただいた方から、ご契約内容をお問い合わせいただける「ご家族登録制度」をご案内しています。また、ご契約者さまが希望された場合、毎年お届けしている「大同生命からのご案内」をご登録者にもお届けしています。

②保険金等を確実・迅速にお受け取りいただく取組み

個人のお客さまを対象として、保険金等を確実・迅速にお受け取りいただけるよう、一定年齢以上のお客さまに対して、「未請求の保険金等はないか」を定期的に確認しています。

③「接遇・ホスピタリティ（おもてなし）」の向上

お客さまの状況に応じた丁寧なサービスをご提供できるよう、シニアのお客さまの一般的な特性（身体機能・心理面の変化等）を踏まえた対応マニュアルや映像教材を作成・活用しています。これにより、お客さまが安心してお手続きいただける環境の提供に取り組んでいます。

《T&Dフィナンシャル生命の主な取組み》

①ご加入時の対応

70歳以上のお客さまにご契約いただく場合には、お申込時にお客さまのご家族同席の推奨や、商品性を十分にご検討いただく期間を設定するなど、確実な意思確認を行う対応を実施しています。また、お客さまにおすすめする商品の内容・仕組みや重要な事項を正しくご理解いただくために、募集資料に、色弱者にやさしいユニバーサルカラーデザインや、読み間違いの少ないユニバーサルデザインフォントを採用、2020年4月には「生涯プレミアムワールド5」のパンフレットにおいて、UCDA認証「見やすいデザイン」を取得しました。さらに、為替リスクのある外貨連動型の一時払終身保険について、パンフレットを補完する募集補助資料を作成し、リスクや実質的な利回りをわかりやすく記載しているほか、一時払商品の紹介・説明に関する動画を作成し、ホームページに掲載しています。

②ご契約中の対応

発送する各種手続きのご案内が届かなかった場合や災害時などでご契約者さまとの連絡が困難になった場合、ご登録いただいたご家族あてに連絡することで、ご契約者さまにすみやかに連絡ができるよう「第二連絡先」の登録をご案内しています。また、ご連絡先の変更やご請求漏れ等を防ぐため、一定年齢以上のご契約者さまに対して電話による「契約点検制度」を実施しています。お客さまとの窓口となるコールセンターでは、お客さまに安心してお問い合わせいただけるように、自動音声案内を採用せず、直接オペレーターにおつなぎしています。

③お手続き時の対応

お客さまにお手続きいただきやすいよう、請求書類の改訂やカラー化、保険証券や印鑑証明書等の提出省略等を実施し、利便性向上に取り組んでいます。

3.「心からのご安心」をお届けするために 102-43

3-1 生命保険の公平性

生命保険は、多数の契約者から集めた保険料を財源として、誰かが死亡したときや入院したときに、保険金や給付金を受け取ることができる相互扶助の仕組みによって成り立っています。生命保険会社では、大数の法則に基づき、年齢別・男女別に計算した生命表による死亡率や保険事故発生率などの統計データを基礎として公正な保険料を算出しています。また、お客さまの健康状態などにより、生命保険会社の定める基準に適合しないと認めた場合には、加入をお断りさせていただくか、その危険の程度に応じた特別保険料の適用など一定の条件を付加するなどの方法で、生命保険制度の公平性を維持しています。生命保険会社3社においては、お客さまの人権を尊重し、お客さまのニーズ、健康状態、性別、年齢などに応じて、公平な保険料でご加入いただける多様な保険商品を開発・販売しています。

3-2 勧誘方針の制定

生命保険会社3社では、お客さまに生命保険などを勧誘する場合の基本方針である「勧誘方針」を定め、お客さまの意向と実情に応じた適正な商品設計・勧誘に努めています。

《勧誘方針（太陽生命の例）》

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

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

3-3 お客さま目線のサービスの取組み

生命保険会社3社では、ご契約時からご契約後においても、また、保険金や給付金などのお支払いに際して、お客さまにとってのわかりやすさを重視し、信頼いただけるサービスの提供に努めています。

● お客さまサービスへの取組みに対する受賞歴

《太陽生命》

《UCDAアワード2019「10周年記念特別表彰」を受賞》

2014年度より「ベストシニアサービス（BSS）」を開始し、シニアのお客さまの利便性向上に向け、サービス・商品・制度・帳票・ホスピタリティ等あらゆる面を「シニアのお客さま視点」で改革・改善に取り組んできました。その結果、「UCDAアワード2019」において、これまでの取組みが評価され、「10周年記念特別表彰」を受賞しました。

《HDI-Japan主催「問合せ窓口/Webサポート格付け」で最高評価の『三つ星』を獲得》

HDI-Japan主催の2019年「問合せ窓口格付け」において、お客様サービスセンターの丁寧な説明やアドバイスによる顧客中心のサポート対応が高く評価され、3年連続で最高評価の「三つ星」を獲得しました。また、「Webサポート格付け」においても、顧客視点に立った商品分類やWeb活用の積極的な案内、お客様サービスセンターとの連携の良さ等が評価され、2年連続で「三つ星」を獲得しました。

《大同生命》

《平成30年度カスタマーサポート表彰優秀賞を受賞》

お客さまのアフターサービスをカスタマーサービスセンターに集約化することで、『利便性』『正確性』『迅速性』の向上によりお客さま満足度の向上を実現するとともに、効率的な営業活動の支援にも寄与している点が評価され、公益社団法人企業情報化協会が主催する「平成30年度カスタマーサポート表彰制度」において、『優秀賞』を受賞しました。

《UCDAアワード2019「10周年記念特別表彰」を受賞》

「UCDAアワード2019」において、お客さまにお届けするご案内書面や手続き画面の改善への10年間にわたる取組みや、UCDA資格取得へのチャレンジなど、お客さまの立場に立った取組みが高く評価され、「10周年記念特別表彰」を受賞しました。

● 生命保険会社3社の取組み

《ご契約時》

ご契約手続きに関する各種文書のわかりやすさ向上に努めています。

[主な文書(電子帳票含む)]

- わかりやすい「商品パンフレット」
- お客さまお一人おひとりのニーズに応じたプランを記載した「契約概要」「ご提案書」
- 特に重要な事項を記載した「注意喚起情報(ご契約に際しての重要事項のお知らせ)」
- ご契約に際しての各種お取扱いや商品の仕組みなどを記載した「ご契約のしおり・約款」
- お客さまのニーズとご契約いただく保険商品の内容が合致しているかを最終確認いただくための「意向把握・意向確認書」
- 商品の概要や諸費用等を簡潔に記載した「概要明示用資料」「募集補助資料」

《ご契約後》

お客さまがご加入された後にも、さまざまな情報提供を通じ、お客さまにご満足いただけるよう努めています。また、お客さまに保険金や給付金などをご請求いただきやすくするためのサービスを強化しています。

[主な情報提供サービス]

- ご契約内容のお知らせ(生保3社)
- サービスガイドブックの配付(太陽)(TDF)
- あんしんガイドの配布(太陽)
- 口座振替のお知らせ(生保3社)
- 法人向け経理処理案内サービス(大同)
- お客さまを訪問しての契約内容の確認(太陽)(大同)

[ご請求いただきやすくするための取組事例]

- 先進医療給付金の「医療機関あて直接支払サービス*」の取扱い(大同)(TDF)

  * 先進医療である「陽子線治療」「重粒子線治療」にかかる高額な治療費について、お客さまの一時的なご負担を軽減し、安心して受療いただくため、保険会社から医療機関に給付金を直接お支払いするサービス

- 保険金や給付金のご請求手続きやお支払いできる事例などをわかりやすくまとめた小冊子やパンフレットの配付(太陽)(大同)
- 会社所定の診断書で保険金や給付金をご請求いただいたにもかかわらず、保険金や給付金をまったくお受け取りいただけなかった場合の「診断書取得費用相当額」の会社負担(生保3社)
- 一定の要件を満たすご請求の場合、診断書提出の省略や、診断書コピーでの取扱い(生保3社)
- コールセンター(お客様サービスセンター)や支社での説明・ご案内の充実(生保3社)
- 被保険者さまがご請求できない事情がある場合に、代わって手続きを行う方をあらかじめ定めておくことでご請求を可能とする指定代理請求制度の取扱い(生保3社)
- 請求のお申し出から請求書類のご提出まで、時間を要しているお客さまに、定期的なアフターフォローを実施(生保3社)
- お客さまのご請求意思を確認し、内務職員が給付金等の請求書類を代筆する取扱いや、給付金等の請求に必要な「診断書」を代行して取得するサービスの実施(生保3社)
- ご病気等により請求書類への自署・記入・捺印が難しい場合、親族以外の方でも署名代行者として指定可能とした取扱い(生保3社)

※TDFはT&Dフィナンシャル生命の略称です。

3–4 より充実したアフターサービスを目指して

生命保険会社3社では、各社さまざまな体制を整え、充実したアフターサービスを目指しています。コールセンター(お客様サービスセンター)では、専門的な教育・研修などのトレーニングを受けた担当者が、全国のお客さまからの電話によるご照会やご請求に懇切丁寧かつ迅速・正確な対応に努めています。また、支社窓口や営業職員など、一人ひとりが心を込めてお客さまへのご契約後のサポートに取り組んでいます。太陽生命では、シニアのお客さまを対象に毎年1回以上訪問し、ご契約内容の確認やご請求漏れの点検を行うとともに、近隣に支社・営業所がなく、地理的な要因から営業職員による定期的な訪問が困難なシニアのお客さまに対して、宅配業者による未請求確認等を目的に作成した小冊子の対面配布と、アウトバウンドコールをセットした確認活動を実施しています。大同生命では、営業職員や代理店がお客さまをご訪問し、現在のご契約内容や必要な保障額をご確認いただく「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(リスクマネジメント)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。

3–5 その他の各種サービス

お客さまのご要望にお応えする多様なサービスをご提供しています。

● T&Dクラブオフ

「T&Dクラブオフ」は、生命保険会社3社とペット&ファミリー損害保険のご契約者向けに、オフタイム充実や暮らしに役立つ各種サービスなどをご提供しています。T&Dクラブオフ会員になられると、国内外のホテル・レジャー施設・スポーツクラブ・人間ドック・レンタカーなど20万件以上に及ぶ多彩なメニューを会員さま特別優待料金でご利用いただけます。

《主なサービス内容》

- 国内ホテル・旅館・海外ホテル／約2.2万ヵ所
- 遊園地・テーマパーク／約1,000ヵ所
- 家事代行やペットシッター、健康や法律の電話相談など

詳しいサービス内容については、各社のホームページをご覧ください。

● その他サービス

他業種と提携し全国320ヵ所以上の有料老人ホームをご紹介する「有料老人ホーム紹介サービス」(太陽生命)、重い病気にかかった時、安心できる名医・病院を紹介する「ベストドクターズ・サービス」(太陽生命)、判断力が低下した人を支援する成年後見制度の専門家をご紹介する「成年後見制度紹介サービス」(太陽生命)(TDF)などさまざまなサービスをご提供しています。

● お客様サービスセンターの土曜・日曜受付

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

● 中小企業経営に役立つサービス

大同生命では、ご契約者向けに、経営支援や健康支援に役立つさまざまなサービスをご提供しています。

《サービスの例》

[経営支援]

- 中小企業における「健康経営®」の実践を総合的にサポートするサービス
- 災害発生時に従業員の安否確認を確実・迅速に実施できるシステムを提供するサービス
- 中小企業のM&Aの活用を専門家がサポートするサービス
- 企業経営の今後の方向性を判断いただく材料として「企業価値」を算定するサービス
- 複数の新電力会社への入札でお客さまに最適な電力会社を紹介するサービス
- 中小企業の海外進出ニーズにお応えするサービス
- 「ストレスチェック制度」の導入準備から実施後の対応までご提供するサービス
- 経営戦略や各種業界動向など、ビジネスのお役に立つリポートをお届けするサービス
- 社内規程ひな形提供サービス　・公的助成金受給無料診断サービス
- 就業規則無料診断サービス　・公的支援情報サービス

[健康支援]

- 介護に関するさまざまな不安やお悩みの解決を介護のプロがワンストップでサポートするサービス
- 介護度が比較的軽い方向けの重症化予防や自立化を支援するサービス
- 健康相談、セカンドオピニオンサービス　・人間ドック紹介サービス

詳しいサービス内容については、大同生命までお問い合わせください。

● インターネットによるサービス

生命保険会社3社をはじめとするグループ各社のホームページでは、さまざまな情報をご提供しています。また、インターネットを通じて送金手続きや各種照会・登録内容の変更などのサービスも実施しており、お客さまの利便性向上に努めています。ペット&ファミリー損害保険では、インターネットでペット保険の契約を締結できるWeb申込みの仕組みもご提供しています。

《サービスの例》

太陽生命
- 保険契約内容照会、ひまわり通信(総合通知)、生命保険料控除証明書(照会・ダウンロード)
- 入院給付金などのご請求、外貨建商品〔金融機関代理店扱〕のご解約
- 資金のご利用・お引出し(契約者貸付、積立配当金、各種据置金等)
- ご契約に関する変更(住所変更、指定代理請求特約の付加、暗証番号変更)
- お手続用紙の送付(口座変更、改姓・改名、貸付金返済)
- 各種再発行(保険証券、年金支払証書、据置金支払証書)

大同生命
- ご契約に関する変更・請求手続き(住所変更、口座変更など)
- Web-ATM(契約者貸付金の借入れ、積立配当金の引出しなど)
- 保険契約内容の照会、保険料振替口座の照会、各種案内の照会(経理処理案内サービスなど)

T&Dフィナンシャル生命
- 契約内容の概要・詳細(保障内容や積立金推移の概要)
- ご契約に関する変更・請求手続き(住所変更、生命保険料控除証明書の再発行など)
- 各種手続書類の送付(名義変更、改姓・改名、保険証券再発行など)
- 積立金の移転、繰入割合の指定(規則的増額を行っているご契約の場合)

詳しいサービス内容については、各生命保険会社へお問い合わせください。

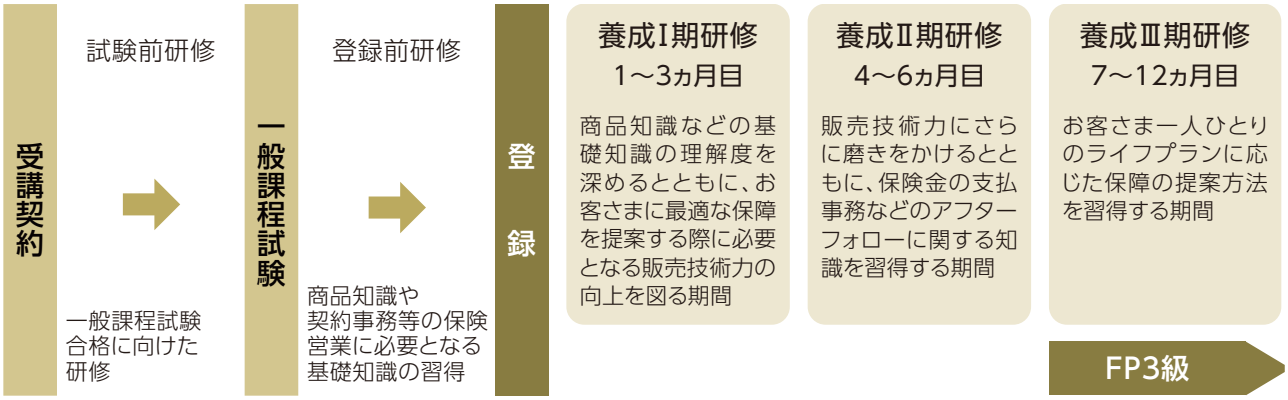
3-6 より良いサービスのご提供のために

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

【新人教育プログラム(太陽生命)】

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

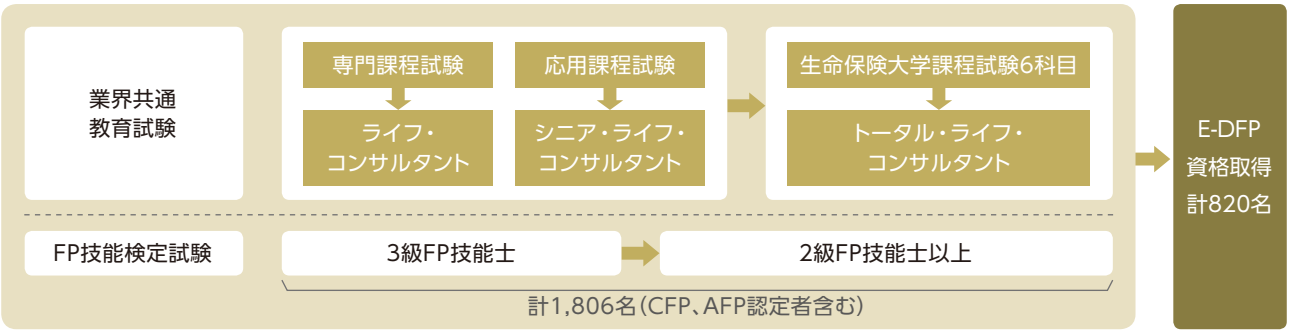
《新人営業職員教育体系(新人教育・FP教育)》



【E-DFP制度(大同生命)】

大同生命では、多様化・高度化するお客さまのニーズを的確に把握し、質の高いコンサルティング営業を実践していくために、営業職員に対して税務・財務・金融商品などの幅広い専門知識の習得を目的とした独自のE-DFP(エグゼクティブ・ダイドウ・ファイナンシャル・プランナー)制度を設けています。E-DFP資格は生命保険大学課程試験全科目(6科目)かつFP技能士2級以上の合格者(AFP・CFPも可)に対して認定しています。

《E-DFP制度(2020年3月現在)》



3-7 代理店・提携団体との連携

【代理店の研修】

大同生命では、お客さまのさまざまなニーズにお応えできるよう、本社・支社が密接に連携し、質の高い代理店サポートを行っています。コンプライアンスや保険業務に関する幅広い知識の習得を目的に、独自のe-ラーニング教材などを活用して実践的な研修を実施しています。

【事業報告懇談会の開催】

大同生命は、中小企業関連団体や税理士等を会員とする各種団体と提携関係にあり、それぞれの会員企業または会員である税理士等の顧問先企業の状況に応じた、適切な生命保険をご提供するための販売体制を構築しています。これらの提携団体や代理店である税理士等は、大同生命の重要なステークホルダーであり、大同生命の近況を報告するとともに、経営に対するご意見をいただく場として、「事業報告懇談会」を開催しています。

【ホールセラーの活動】

T&Dフィナンシャル生命では、お客さまへ最良のご提案ができるよう、金融機関等代理店に対して、代理店支援担当者(ホールセラー)による工夫を凝らしたサポート活動を実施しています。また、お客さま・募集代理店のみな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。人生100歳時代の到来や働き方改革の進展といった環境の変化により、企業の福利厚生制度に対するニーズも多様化しています。そのようななか、太陽生命では介護による負担を軽減するため、従業員とその親が介護状態になったときに保険金をお支払いする「団体生活介護保険」をはじめ、介護状態を保障する商品を販売しています。また、資金的な問題で有料老人ホーム等を退去されている方が増加している現状を踏まえ、長生きをする方が、お金の心配をすることなく、ご家族とともに長生きを喜べる社会にしたいという想いから、一生涯受け取れる年金で利用料等をサポートする団体年金を開発し、取扱いを開始しました。

4. お客さまの満足度の向上に向けて 102-44

4–1 「お客さまの声」にお応えする取組み

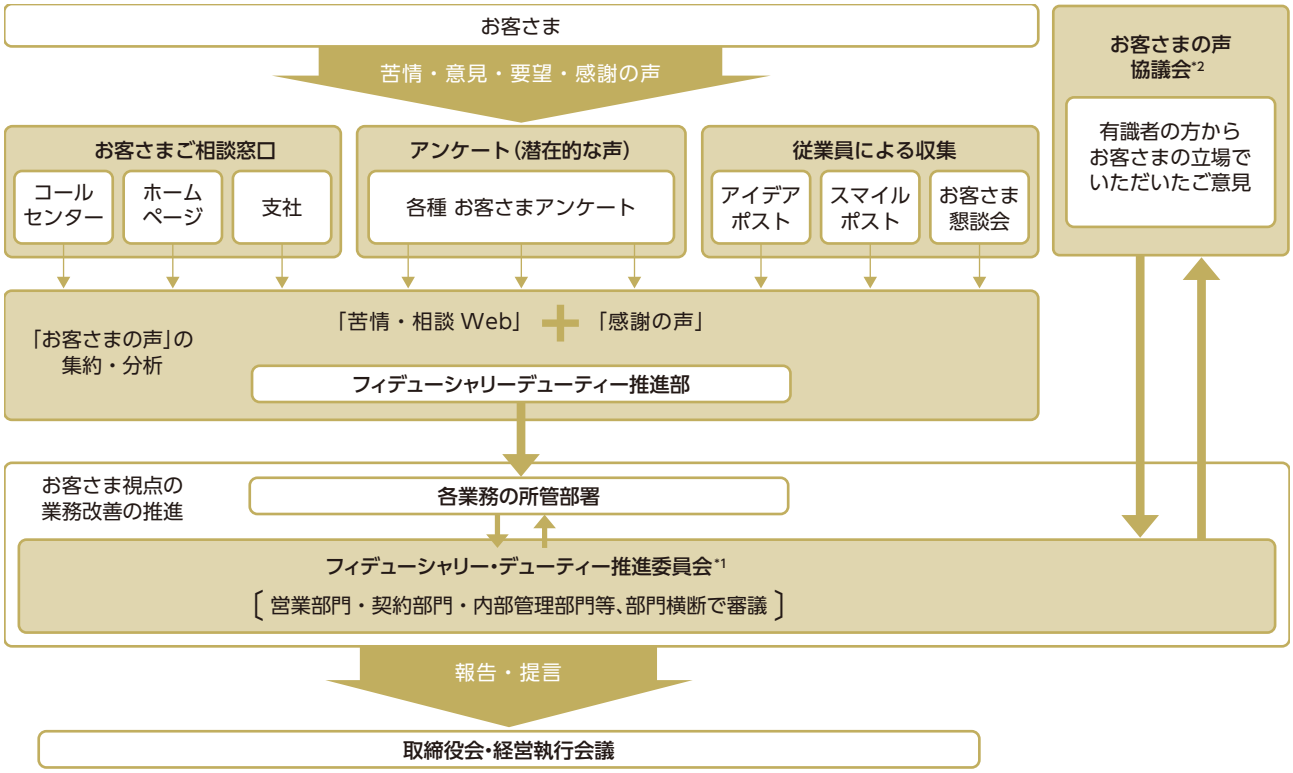
● 日々の営業活動でお聴きする「お客さまの声」

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

●「お客さまの声」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 フィデューシャリー・デューティー推進委員会
社是に掲げるお客さま本位の企業活動を一層推進するため、「フィデューシャリー・デューティー推進委員会」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「フィデューシャリー・デューティー推進委員会」の審議内容等に関する妥当性・有効性を検証しています。

《「お客さまの声」を活かす仕組み》

【太陽生命】

● お客様懇談会を開催

お客さまに太陽生命や生命保険に対する理解を深めていただき、またご意見・ご要望をおうかがいすることを目的に、「お客様懇談会」を開催しています。2019年度は全国138会場で開催しました。1,163名のお客さまにご参加いただき、太陽生命の経営方針や2018年度業績、太陽の元気プロジェクト、かけつけ隊サービス、新商品等をご説明いたしました。ご参加いただいたお客さまからは、社業全般について556件に及ぶご意見をいただきました。その内容は貴重な情報として、業務の改善に活かしています。

● 「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。2020年3月には、2019年に引き続き「ISO10002」への適合性に関する「第三者意見書」を取得し、「ISO10002」に準拠した苦情対応マネジメントシステムが順調に機能しているとの評価を受けました。現在も引き続き「ISO10002」に基づいた業務改善、従業員教育などを進めています。

● 苦情*受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

内容	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	1,784	28.2	1,448	30.7	1,719	30.4	2,052	31.3
収納関係	436	6.9	312	6.6	380	6.7	406	6.2
保全関係	988	15.6	906	19.2	1,032	18.2	1,211	18.5
保険金・給付金関係	1,641	26.0	950	20.1	1,127	19.9	1,272	19.4
その他	1,469	23.3	1,104	23.4	1,399	24.7	1,616	24.6
合計	6,318	100.0	4,720	100.0	5,657	100.0	6,557	100.0

* 苦情=お客さまの不満足の表明

【大同生命】

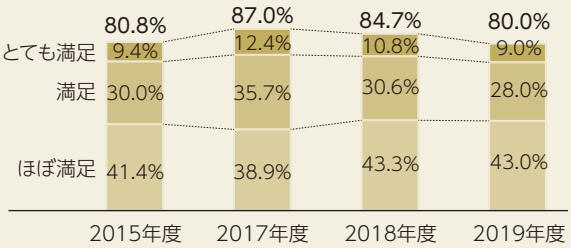
● お客さま満足度アンケート

お客さまからのお申し出だけでは把握できない大同生命の潜在的な課題の発見に役立てるために、企業経営者の方々に「商品・サービス」「アフターフォロー」に対する満足度をおうかがいする「お客さま満足度アンケート」を実施しています。

● 苦情への対応

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

お客さま満足度(法人・個人事業主のお客さま)



*お客さま満足度は、「とても満足」「満足」「ほぼ満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」「とても不満」の7段階のうち、上位3項目(「とても満足」「満足」「ほぼ満足」)の合計です。

*2017年度から毎年実施(2015年度までは隔年実施)。

場面ごとの満足度

加入時	加入後	受取時
80.7% (▲6.8pt)	78.9% (▲3.8pt)	83.6% (▲3.3pt)

*カッコ内は2018年度比

● 苦情受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

内容	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
保険契約のご加入に関するもの	1,414	12.9	1,385	13.1	1,203	11.8	919	11.8
保険料のお払込等に関するもの	856	7.8	847	8.0	736	7.2	639	8.2
ご契約後のお手続きに関するもの	4,100	37.3	4,023	37.9	3,816	37.5	2,685	34.4
保険金・給付金等のお受取りに関するもの	2,644	24.0	2,255	21.3	2,169	21.3	1,475	18.9
その他	1,985	18.0	2,094	19.7	2,240	22.0	2,091	26.8
合計	10,999	100.0	10,604	100.0	10,164	100.0	7,809	100.0

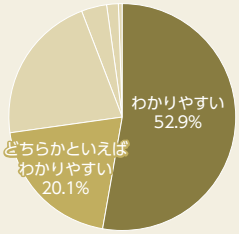
* 占率は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

【T&Dフィナンシャル生命】

● お客さまアンケート

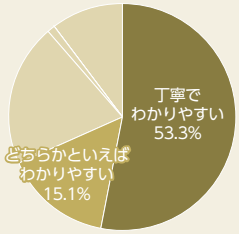
T&Dフィナンシャル生命は、お客さまの声をお客さまサービス、業務品質の向上に役立てるために、「お客さま満足度に関するアンケート」を実施しています。同アンケートにおいては、お手続書類のわかりやすさについてや、「お客様サービスセンター」の電話対応者（コミュニケータ）の電話対応など、T&Dフィナンシャル生命のお客さま対応に関する質問事項にご回答いただいています。同アンケートの集計結果については、ホームページで公開しています。

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



わかりやすい	52.9%
どちらかといえば わかりやすい	20.1%
普通	21.3%
どちらかといえば わかりにくい	3.7%
わかりにくい	1.6%
未回答	0.4%

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



丁寧でわかりやすい	53.3%
どちらかといえば わかりやすい	15.1%
普通	20.3%
どちらかといえば わかりにくい	1.1%
不愉快でわかりにくい	0.1%
未回答	10.1%

お手続書類の記入について、73.0%の方から「わかりやすい」「どちらかといえばわかりやすい」とご回答いただき、
電話対応について、68.4%の方から「丁寧でわかりやすい」「どちらかといえばわかりやすい」とご回答いただいています。

アンケートの概要

実施方法	：金融機関・来店型保険ショップ等を通じてご加入いただいたお客さまのうち、各種保全等のご請求に関するお手続きをご依頼いただいたお客さまに対し、お送りするお手続書類にアンケートを同封。
実施時期	：2019年12月16日から2020年3月13日（2020年4月10日までの回収分を集計）
発送数	：3,460件
有効回答数	：1,245件
回収率	：36.0%

● インターネットでの情報提供

T&Dフィナンシャル生命では、お客さまからお寄せいただくことの多い苦情・ご意見・ご要望・お問い合わせに対する対応状況・回答については、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	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	152	11.5	159	13.0	205	17.6	295	24.0
保険料等払込関係	61	4.6	75	6.2	80	6.9	95	7.7
ご契約後のお手続き関係	441	33.4	481	39.5	506	43.5	500	40.6
保険金・給付金関係	426	32.2	275	22.6	176	15.1	156	12.7
その他	242	18.3	229	18.8	195	16.8	185	15.0
合計	1,322	100.0	1,219	100.0	1,162	100.0	1,231	100.0

* 苦情とは、お客さまなど申出人からの商品・サービスに対する不平・不満、または、不平・不満に基づく「不満足の表明があったもの」を指しています。

Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり

1. 基本的な考え方

1-1 基本的な考え方

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

2. 人材の活用と育成

103-2 103-3 404-2

2-1 人材育成方針

T&D保険グループでは、グループ発足以来、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。傘下会社それぞれが事業戦略の独自性・専門性を発揮することで企業価値向上を目指すグループ方針のもと、各社が独自の教育研修計画を策定し、従業員の能力の開発・向上に取り組んでいます。

2-2 成長の機会を提供する取組み

生命保険会社3社では、「OJT(実際の仕事を通じた教育)」「集合研修」「自己啓発支援」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、e-ラーニング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、計画的な異動(ローテーション)を実施しています。入社後一定期間内の本・支社間の組織異動や営業と事務といった業務の変更を通じ、若手層の基礎的な知識習得やスキルアップを図っています。管理職層についても、マネジメント力向上を目的として、本社課長経験者の支社長登用や支社管理職の本社への異動などを実施しています。

太陽生命 大同生命 T&Dフィナンシャル生命

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

● 第2回「プラチナキャリア・アワード」優秀賞の受賞(2年連続受賞)

2020年6月には、生命保険会社3社の取組みが評価され、東洋経済新報社が主催する第2回「プラチナキャリア・アワード」(後援:厚生労働省、株式会社東京証券取引所)において、生命保険会社3社の持株会社であるT&Dホールディングスが昨年に続き「優秀賞」を受賞しました。

● 社内公募

自ら希望する職務やMBAの取得、グループ外企業への派遣などにチャレンジする社内公募を実施しています。

● グループ人材交流

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

第1期(2008年～2012年) 1～2年間の出向(長期交流)
第2期(2013年～) 1ヵ月以下の短期研修形式を新設

・2017年度の交流者数(長期等含む)42名(男性15名・女性27名)
・2018年度の交流者数(長期等含む)37名(男性13名・女性24名)
・2019年度の交流者数(長期等含む)42名(男性15名・女性27名)

● 海外企業派遣・海外MBA

太陽生命

今後の海外事業戦略を見据え、グローバルに活躍できる人材の育成を目的に、複数の企業に若手職員を3ヵ月程度派遣しています。また、高度な資産運用知識を身につけるため、海外の運用会社へ複数名派遣しています。

大同生命

多様な経験を通じたグローバルな人材の育成を目的に、海外企業インターンシップや海外MBA留学を、公募形式のチャレンジキャリア制度として実施しています。

大同生命

●チャレンジナビ

人材育成に関する社内ポータルサイト「Challenge Navi」において、従業員の「過去の経歴や強み・特技等」を全社に開示する「マイプロフィール機能」を提供し、個々のキャリアを「見える化」するとともに他部門の職員等にキャリア相談を行う仕組み(D-キャリ)も提供しています。
なお、「Challenge Navi」による個々のキャリアの「見える化」や部門を超えて他部門の職員等にキャリア相談できる仕組み、個別面談を通じた多様なキャリア情報のきめ細かい収集と人材配置・育成への活用など、「従業員の自律的なキャリア形成の支援」が評価され、グッドキャリア企業アワード2017大賞(厚生労働大臣賞)を受賞しました。

● D-キャリア・プロジェクト

2020年度より、従業員一人ひとりが自身の経験や価値観に基づき「なりたい姿」を描き、キャリアプランを作成するとともに、その実現に向けて、主体的に自己開発に取り組むための「D−キャリア・プロジェクト」を開始しました。会社・上司は、従業員の「なりたい姿」の実現に向けた挑戦を支援しています。

2–3 高年齢者の活躍推進

103-2 103-3

生命保険会社3社では、定年退職者を対象に再雇用制度を導入しています。また、働き方改革推進の観点から、グループとして高年齢者の活躍推進に取り組んでおり、各社の状況に応じてさまざまな制度を導入しています。
また、太陽生命と大同生命では定年を迎える前の一定年齢の職員を対象に、今後の働き方、暮らし方を考える機会としてライフプランセミナーを開催しています。

太陽生命

2017年4月1日より、ライフスタイルの変化等に対応し、内務職員の65歳定年制度と、最長70歳まで働ける継続雇用制度を導入しました。また、同時に57歳での役職定年を廃止し、会社が認めた人については65歳まで役職に登用する仕組みを導入しました。
2020年4月には、65歳定年制度を確実に運用し、これまで以上に若手からシニアまで年齢にかかわらず能力を発揮し、管理職として活躍できる環境を構築するため、評価基準をより明確に刷新するとともに、より成果に応じた処遇を実現する人事制度を導入し、年齢にかかわらず競争意識や高い意欲を持って働ける環境を整備しています。また、高年齢層がより意欲的に活躍できるよう、外部講師による教育機会を提供します。

大同生命

2017年4月1日より、希望者全員を最長65歳まで雇用する制度改定を実施しました。
また、従業員がライフプランを実現しやすい就労環境を整備するため、55歳以上の全国型職員を対象に、自宅所在地等の希望の勤務地への配置を進める「本拠地制度」を導入しています。

3. 多様性への取組み 103-2 103-3

3–1 障がい者雇用

2020年3月時点の生命保険会社3社の障がい者雇用数は合計366名(うち、2019年度の新規雇用者は28名)であり、障がい者雇用率は2.52%です。
障がいのある従業員が働きやすい職場づくりのため、入社前の取組みとして、安心して採用選考に臨めるよう就労支援員の面接への同席を推奨するほか、入社前後のミスマッチを防ぐために、職場見学会を実施しています。また、入社後も、専用のパソコン等の導入や通勤経路の配慮により、働きやすい職場環境を整備するほか、支援を専門とするジョブコーチの派遣を受け入れたり、上司が就労支援員と三者面談を行いアドバイスを受けるなど、会社全体で就労支援に取り組んでいます。
今後も障がいのある従業員が働きやすい職場づくりをさらに進め、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めていきます。

● 生命保険会社3社の障がい者雇用状況

	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用率(%)	2.42	2.56	2.52

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、2020年3月現在13名が在籍しています。

* ACTには、「Advance(前へ進む)Challenged(障がい者の)Team(チーム)」の略と、「act=障がいのある方が社会に一歩踏み出す」の2つの意味を込めています。

また、聴覚に障がいのある職員が在籍している本社・支社には、音声をリアルタイムに文字へ変換できるアプリ「UDトーク」をインストールしたタブレットや筆談機を配備しています。

3–2 人権教育 412-2

T&D保険グループでは同和問題や障がい者に関する差別問題、ハラスメント、LGBTなど、さまざまな人権問題を取り上げ、全従業員に年2回以上の人権啓発研修を実施し、人権に対する理解を深めています。

太陽生命

人権問題への理解を深め、人権尊重精神の醸成を図ることを目的として、「人権教育プログラム」を策定し、全従業員に人権問題をテーマとした学習会を実施しています。
2019年度は、内務職員を対象に、人権に関する国際基準やハラスメント等のさまざまな人権問題に関する職場内学習会を年4回実施するとともに、支社従業員を対象とし、社外講師による人権学習会を実施しました。
また、管理職に対しては、ハラスメントのない職場環境の醸成をテーマとする研修を実施しました。

また、2020年6月1日に施行された「ハラスメント防止関連法(労働施策総合推進法)」の改正に先駆けて、パワーハラスメントへの対応方針や従業員への周知・啓蒙等に関する規程類を改正するとともに、内務職員を対象としたハラスメントに関する研修(e-ラーニング)を実施しました。

大同生命

人権に関する意識の向上を目的として、全従業員に人権啓発職場研修を実施しています。2019年度は「ハラスメントの未然防止」「働き方改革と多様な人材が活躍できる職場環境の整備」の2点を重点課題とし、ハラスメント防止関連法(労働施策総合推進法)の改正に向けた啓発研修を実施しました。
また、ハラスメント対策として、全管理職・支社営業管理職・新任管理職などを対象に、e-ラーニング研修、TV会議を活用した集合研修、DVD研修などを実施しており、特に所属員からハラスメント等の報告を受けた場合には、決して放置せず真摯に相談に乗り、人事総務部へ必ず報告することを周知しています。

T&Dフィナンシャル生命

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

2019年度は、職場におけるLGBT対応やハラスメント等をテーマに、全従業員に人権研修を実施しました。また、管理職登用時に全員に実施する新任管理職研修において、ハラスメントのない職場環境の醸成についての研修を実施しました。

3–3 女性の活躍を支援する取組み

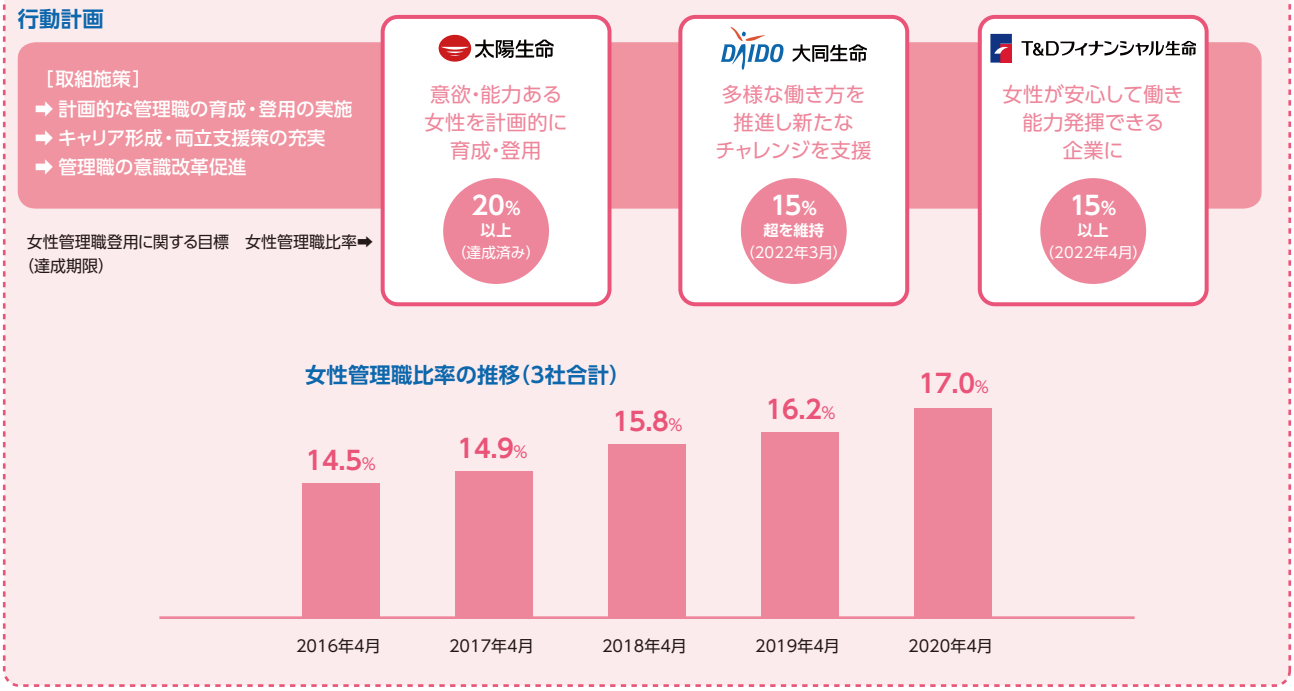
T&D保険グループでは「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。とりわけ女性が従業員の多数を占める当社グループにあって、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、女性活躍はグループの重要な経営課題と認識しています。この認識のもと、生命保険会社3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、各種の両立支援制度を導入しています。

また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。

これら女性活躍推進の取組みを着実に前進させるために、生命保険会社3社はそれぞれのビジネスモデルに基づいた行動計画を策定しています。

● 行動計画 生命保険会社3社の女性活躍推進

女性活躍推進の行動計画と女性管理職登用の目標を開示。女性管理職比率は着実に上がっています。



太陽生命

- **女性取締役の任用**
  2017年4月に登用した初の女性執行役員を2018年6月に取締役に任用しました。
- **管理職の教育**
  管理職としての業務遂行を円滑に行うため、管理職登用時に加え、定期的にマネジメント研修を実施しています。
- **管理職候補者の育成**
  職種や性別によらず、全国の優秀な中堅職員に集合研修等を通じてマネジメントスキルを付与するなど、計画的に管理職登用人材の育成に取り組んでいます。また、グループ人材交流などを通じて、多様な業務を経験する機会を提供しています。
- **柔軟な働き方を可能にする環境整備**
  2017年6月より短時間勤務者にもフレックスタイム制度を導入しました。また、2018年4月には短時間勤務制度の適用範囲を「子が小学校入学直後の4月まで」から「子が小学校を卒業するまで」に変更するなど、育児・介護等で時間に制約がある従業員が、より柔軟な働き方を選択しキャリアを形成していく環境整備に取り組んでいます。また、育児休業後の復帰支援プログラムを策定し、育児休業からスムーズに復帰できる体制を整備しています。

大同生命

- **活躍機会の拡大**
  キャリア意識の向上や、視野の拡大に向けた各種支援施策の実施を通じて働きやすい環境を整えるなど、女性職員のキャリア形成支援や管理職層の意識醸成に取り組んでいます。また、2018年4月に初の女性執行役員を任用しました。
- **チャレンジキャリア制度**
  異動機会の少ない地域型職員が短期間職場から離れて他の業務を経験する「社内インターンシップ」やFA方式での希望する職務への応募、また国内企業への社外派遣など、これまでのキャリアの枠を超えた幅広い業務経験を通じた成長機会を提供しています。
- **女性管理職の育成**
  女性管理職の育成とキャリアアップ意識の向上を目的として、役員・部長層が新任女性管理職に対してサポートを行う「メンター制度」や、大学等への社外派遣を通じ、女性管理職のマネジメント力の向上に取り組んでいます。
  また、部長・支社長候補者の計画的な育成を目的とした複数年にわたる選抜プログラムを実施し、新しい職務や大きな役割への活躍機会の拡大に取り組んでいます。

T&Dフィナンシャル生命

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

【日経DUAL調査　共働き子育てしやすい企業2017に8位ランクイン】
大同生命は、働くママ・パパのために役立つ情報を発信するWEBサイト「日経DUAL」で実施された「共働き子育てしやすい企業ランキング2017」で、7,800社中第8位にランクインしました。法定を上回る「育児休業制度」等の各種両立支援制度に加え、在宅勤務制度の導入や有給休暇の取得促進等、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みが評価されました。

3–4 LGBTフレンドリー

【グループの仲間に】

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

グループ合同で2016年12月から2017年1月にかけて、役員・部長、管理職を対象としたLGBTに関するセミナーを開催しました。社外講師による「企業におけるLGBT対応」をテーマとした講演を約1,700名が受講し、企業としてLGBTに取り組む重要性について理解を深めました。そのほか、グループ各社の人事部門の管理職、担当者を主な対象とした実務担当者向けの研修を実施しました。

大同生命

2018年4月より、休暇・福利厚生制度において同性パートナーを配偶者とみなす取扱いを開始しました。

<適用する主な制度>

・休暇、短時間勤務　・保養所　・ファミリー転勤制度　・社宅・赴任手当

・大同生命共済基金(慶弔見舞金制度)　など

【お客さまに】

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

大同生命の例

新契約・支払・変更等の各手続きにおいて、同居の同性パートナーを配偶者と同様に取り扱う対応を拡大しています。

対応	時期
死亡保険金等の各種受取人として指定可能	2015年11月
ご家族登録制度の登録家族として指定可能	
新契約・支払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

4. 働きやすい職場環境 103-2 103-3

4–1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み 401-1 401-2 401-3 405-1

T&D保険グループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、育児休業などの制度の充実や総労働時間の縮減など、さまざまな取組みを強化しています。また、女性活躍を推進するうえで、女性が結婚や出産といったライフイベントを経験しながら長く働き続けられる職場づくりは欠かせないものと考えています。その一環として男性の育児参加を奨励し、生命保険会社3社では男性の育児休業取得率が100%となるなど、グループ一体となってワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。

太陽生命

総労働時間の縮減や有給休暇の取得促進に取り組んでいます。また、子の看護休暇や介護休暇を半日単位で取得できる制度の整備、短時間勤務制度の利用範囲を「子が小学校卒業まで」に拡大、短時間勤務利用者へのフレックスタイム制度の適用など、柔軟な勤務が可能となっています。あわせて、最大3年取得できる介護休業制度、子が最大3歳になるまで取得できる育児休業制度、男性従業員の原則1ヵ月以上の育児休業・休暇の取得など、法令を上回る制度を整備しています。
また、2020年4月には介護やがん治療しながら働き続けることのできる「週3日、週4日勤務制度」を新たに導入するとともに妊娠中および出産後、不妊治療に限定している通院休暇の適用範囲に「がん治療」を追加し、仕事と介護や治療との両立支援の拡充に取り組んでいます。

大同生命

パソコンの自動シャットダウンなどの労働時間の縮減に向けた取組みのほか、有給休暇の取得促進や在宅勤務制度の利用促進など、仕事と家庭が両立できる働き方を推進しています。2017年には在宅勤務制度などのテレワークへの取組みが評価され、総務省「テレワーク先駆者100選」において、総務大臣賞を受賞しました。また、2019年2月には、一般社団法人日本テレワーク協会が主催する「テレワーク推進賞」で「優秀賞」を受賞しています。2019年11月には、厚生労働省が実施・選出する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰〜輝くテレワーク賞〜『優秀賞』」を受賞しています。

T&Dフィナンシャル生命

従業員が働きがいを感じる企業風土の醸成を目的として、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場を目指し、短時間勤務制度の導入やフレックスタイム制度の利用促進、ノー残業デー・早帰りデーの設定、業務用パソコンの自動シャットダウンなどの所定外労働時間の削減施策を継続実施しています。

● 出産・育児休業取得状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
産前産後休暇取得者数(名)	328	333	383	386
育児休業を取る権利を有していた従業員数(名)	462	455	483	499
男性	134	122	100	113
女性	328	333	383	386
育児休業取得者数(名)	450	444	465	484
男性	133	121	100	113
女性	317	323	365	371

* 生命保険会社3社の出産・育児休業取得状況。
* なお、生命保険会社3社内務職員の育児休業取得後復職状況は、以下のとおりです。
2016年度: 221名(98.7%) [男性129名(100%) 女性92名(96.8%)]
2017年度: 196名(98.0%) [男性126名(100%) 女性70名(94.6%)]
2018年度: 202名(95.3%) [男性118名(100%) 女性84名(89.4%)]
2019年度: 196名(96.1%) [男性108名(100%) 女性88名(91.7%)]

● 介護休業取得状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
介護休業取得者数(名)	12	20	6	1
男性	0	1	0	0
女性	12	19	6	1

● 有給休暇取得状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
有給休暇平均取得日数(日)	12.4	13.2	14.0	15.4

* 生命保険会社3社内務職員の有給休暇取得状況。

● 採用数・離職者数

内務職員採用数と離職者数		採用数(名)						離職数(名)					
		2017年度		2018年度		2019年度*		2017年度		2018年度		2019年度*	
		人数	年度末在籍比	人数	年度末在籍比	人数	年度末在籍比	人数	離職率	人数	離職率	人数	離職率
男女合計	合計	242	4.22%	305	5.30%	277	4.85%	271	4.72%	295	5.13%	315	5.52%
	30歳未満	186	3.24%	271	4.71%	247	4.33%	67	9.82%	62	7.90%	97	11.29%
	30～50歳	36	0.63%	30	0.52%	23	0.40%	72	2.01%	101	2.98%	100	3.16%
	50歳超	20	0.35%	4	0.07%	7	0.12%	132	8.97%	132	8.37%	118	7.00%
うち男性	合計	116	2.02%	110	1.91%	103	1.81%	125	3.88%	160	5.04%	144	4.60%
	30歳未満	84	1.46%	92	1.60%	86	1.51%	20	6.08%	26	7.65%	35	9.49%
	30～50歳	17	0.30%	15	0.26%	11	0.19%	32	1.56%	53	2.76%	46	2.58%
	50歳超	15	0.26%	3	0.05%	6	0.11%	73	8.65%	81	8.87%	63	6.43%
うち女性	合計	126	2.20%	195	3.39%	174	3.05%	146	5.80%	135	5.23%	171	6.64%
	30歳未満	102	1.78%	179	3.11%	161	2.82%	47	13.31%	36	8.09%	62	12.65%
	30～50歳	19	0.33%	15	0.26%	12	0.21%	40	2.60%	48	3.27%	54	3.92%
	50歳超	5	0.09%	1	0.02%	1	0.02%	59	9.41%	51	7.67%	55	7.79%

* 生命保険会社3社内務職員の2019年度の採用数および離職者数。比率はすべて2020年3月末在籍者数比率。
* 離職者数には、定年退職者、役員就任に伴う離職者、死亡に伴う離職者等を含む。
* 50歳以上は嘱託を含む。

● 次世代育成支援

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、当社グループでは統一した「行動計画」を2年ごとに策定し、従業員の育児支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきました。生命保険会社3社は第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)から5期連続で「基準に適合する一般事業主」の認定(以下、くるみん認定)を取得しています。また、T&Dアセットマネジメントが第4期(2011年4月1日～2013年3月31日)から4期連続でくるみん認定を取得しています。T&D情報システムにおいては、2008年4月に300名以下の企業、情報サービス業として埼玉県内で初めてくるみん認定を受け、以後、4期連続で認定を取得しています。なお、2015年4月1日より、くるみん認定取得企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナくるみん制度」が始まり、子育てサポート企業としての積極的な取組みが評価され、同年、生命保険会社3社はそろって「プラチナくるみん認定」を取得しました。2018年8月にはT&D情報システム、2019年6月にはT&Dアセットマネジメントが新たに「プラチナくるみん認定」を取得しました。

～T&D保険グループ各社は、子育てサポート企業として認定されています。

太陽生命　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

● 労働力の構成

【従業員およびその他の労働者に関する情報】

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

* 一部対象外がある場合は△で表示。

【従業員の年齢区分別構成】

従業員在籍数		在籍数(名)		
		2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
男女合計	合計	18,394	17,979	17,457
	30歳未満	2,442	2,473	2,420
	30～50歳	8,871	8,455	7,900
	50歳超	7,081	7,051	7,137
うち男性	合計	3,539	3,514	3,380
	30歳未満	347	371	397
	30～50歳	2,146	2,026	1,784
	50歳超	1,046	1,117	1,199
うち女性	合計	14,855	14,465	14,077
	30歳未満	2,095	2,102	2,023
	30～50歳	6,725	6,429	6,116
	50歳超	6,035	5,934	5,938

* 生命保険会社3社の在籍数(営業職員含む)。

【役員の年齢区分別構成】(2020年7月現在)

		30歳未満	30歳以上50歳未満	50歳以上	合計
男性役員		0名	4名	65名	69名
	うち社外役員	0名	3名	11名	14名
女性役員		0名	0名	4名	4名
	うち社外役員	0名	0名	2名	2名

* 社外役員は、社外監査役・社外取締役。
* T&Dホールディングスと生命保険会社3社の執行役員を含む役員数。

4–2 従業員の声を反映させる取組み 102-43

生命保険会社3社では、「働きがい」「労働環境」「人事評価制度」などに関する従業員の意識調査を随時実施し、さまざまな施策に活かしています。現在の人事制度の浸透度や運用状況についての従業員の視点からの意見収集や、CS(顧客満足)につなげるための前提となるES(従業員満足)の把握など、従業員の声を経営の情報として取り入れています。

【従業員意識調査】

大同生命

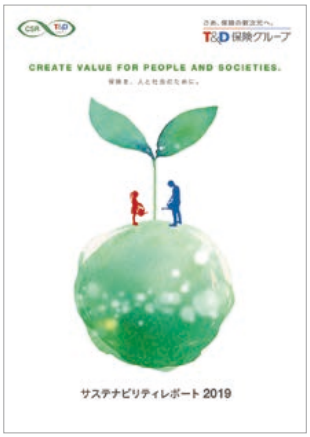
「従業員満足度の向上」と「会社競争力の強化」との好循環に向け、「仕事」「職場」「上司」「会社」等の現状や問題点を明らかにし、今後の人事戦略等に活用することを目的に、定期的に従業員意識調査を実施しています。

多様な人材がより一層活躍できる会社の実現に向け、これまで内務職員のみとしていた調査対象を、2017年度より契約職員・再雇用者などにも拡大しました。

4–3 サステナビリティ・CSR従業員アンケート 102-43

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

【アンケート対象者】T&D保険グループ役職員 *無記名で実施



●レポート全体について

《良かった項目》

①すべての人の健康で豊かな暮らしの実現……22.7%
②私たちのCSR……13.7%
③すべての人が活躍できる働く場づくり……13.5%
④トップメッセージ……11.3%
⑤社会活動……9.1%
⑥気候変動の緩和と適応への貢献……8.2%
⑦組織のプロフィール……5.9%
⑧投資を通じた持続可能な社会への貢献……4.0%

《寄せられた意見・要望から》

レポートのわかりやすさと情報量に対する評価、およびグループのサステナビリティ・CSRの取組みに関する理解度は、前年と同等の水準となりました。今後充実させてほしい内容としては、「従業員への取組み(人事制度や職場環境改善の取組みなど)」「グループ経営全般(グループ各社の事業概況や将来ビジョンなど)」「グループ経営の健全性(コンプライアンスやリスク管理など)」が挙げられており、それらの内容の充実に取り組んでいきます。

《意見・要望を受けて》

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

5. 従業員の健康のために 103-2 103-3

5–1 健康経営の取組み①

T&D保険グループ各社では、健康経営の理念のもと、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

「従業員」「お客さま」「社会」のすべてを元気にする取組み、「太陽の元気プロジェクト*」を推進しており、生活習慣病の予防等を目的に、山形県上山市と「上山型温泉クアオルト(健康保養地)事業」を活用したクアオルト健康ウォーキング、スマート・ライフ・ステイ(宿泊型特定保健指導)の実施や、社内禁煙運動の取組み等、従業員の健康づくりの推進に向けた各種支援を実施しています。また、2017年より、がん検診の会社補助を増額し、将来の認知症リスクを診断する「MCIスクリーニング検査」を健康診断とあわせて実施するなど健康経営に取り組んでいます。

2020年2月には、岐阜県岐阜市と「健康づくりに関する連携協定書」を締結し、クアオルト健康ウォーキングを活用した地域社会の健康づくりに取り組むとともに、従業員も積極的に参加していくことで健康づくりに取り組んでいきます。

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

大同生命

役職員向けに「KENCO SUPPORT PROGRAM」を導入し、心拍数・歩数など普段の活動状況を測定できるウェアラブル端末の提供、社内完全禁煙や健康をテーマとした講演会等を通じて、従業員の健康増進ならびにヘルスリテラシーの向上に取り組んでいます。また、従来からの労働時間縮減、疾病予防対策およびメンタルヘルス対策にかかる取組みについても強化し、これらの取組みを「DAIDO−ココ・カラ(心と身体の略)」と総称し社内展開を図ることにより、健康経営実践企業としての風土を醸成しています。

T&Dフィナンシャル生命

「働きがいのある職場づくり」を経営施策に掲げ、ノー残業デー・早帰りデーの実施や業務用パソコンの自動シャットダウンなどの労働時間の縮減に向けた取組み、定期健康診断の完全実施、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としたストレスチェック、社内喫煙エリアの廃止・就業時間中の喫煙の禁止、社内におけるクラブ活動等でスポーツを行うためにかかる費用の補助など、従業員の健康増進に向けた施策を実施しています。また、健康保険組合との協働による、特定健康診査事業およびデータヘルス計画に基づく保健指導事業に取り組んでいます。

太陽生命および大同生命は、経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を普及させることを目的とし定めた健康経営優良法人認定制度に基づき、「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されています（4年連続認定）。

「健康経営優良法人～ホワイト500～」

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4年連続で認定されました。
太陽生命では「太陽の元気プロジェクト」、大同生命では「DAIDO－ココ・カラ」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。

5–2 健康経営の取組み②

● 人事部門の取組み

T&D保険グループでは、本社に診療所を設置しているほか、事業所ごとに定期的に開催している衛生委員会では産業医や労働組合とも連携し、従業員の健康増進に努めています。また、グループ各社では従業員の心の健康管理にも配慮し、専門の医師と嘱託契約を結び、従業員が安心して相談・受診できる体制を整えています。

● ストレスチェック制度

制度導入の趣旨であるメンタルヘルス不調の未然防止に向け、グループ各社で対象となる全従業員にストレスチェック受検を案内し、従業員のセルフケアを促すとともに、高ストレス者には医師の面接指導や必要に応じて嘱託契約を結んでいる専門医を紹介する体制を整えています。また、各社で集団分析を実施し、職場環境の改善に役立てています。

● 社内禁煙の取組み

T&D保険グループでは、受動喫煙防止対策の強化と心身の健康増進の観点からグループ各社で2018年7月より社内禁煙（社屋内喫煙所の廃止・就業時間内の喫煙禁止）を実施しています。

● 健康保険組合

生命保険会社3社には独立した健康保険組合があり、組合員の生活習慣病の予防や健康増進などに努めています。組合員や被扶養者の病気やけがの医療費給付のほか、健康保険利用に関する意識向上のPR、毎年受診する人間ドックなどの健康診断費用の補助、がん検診の推進などを行っています。2008年度からは生活習慣病の予防を目的とした「特定健診・特定保健指導」にも取り組んでいます。また、2015年度から医療情報（レセプト）や健診結果の情報等のデータ分析に基づき、PDCAサイクルで効率的・効果的な保健事業を実施する「データヘルス計画」の一環として、被保険者等に保健指導を行うなどの活動を行っています。

V 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献

1. 基本的な考え方 103-2 103-3

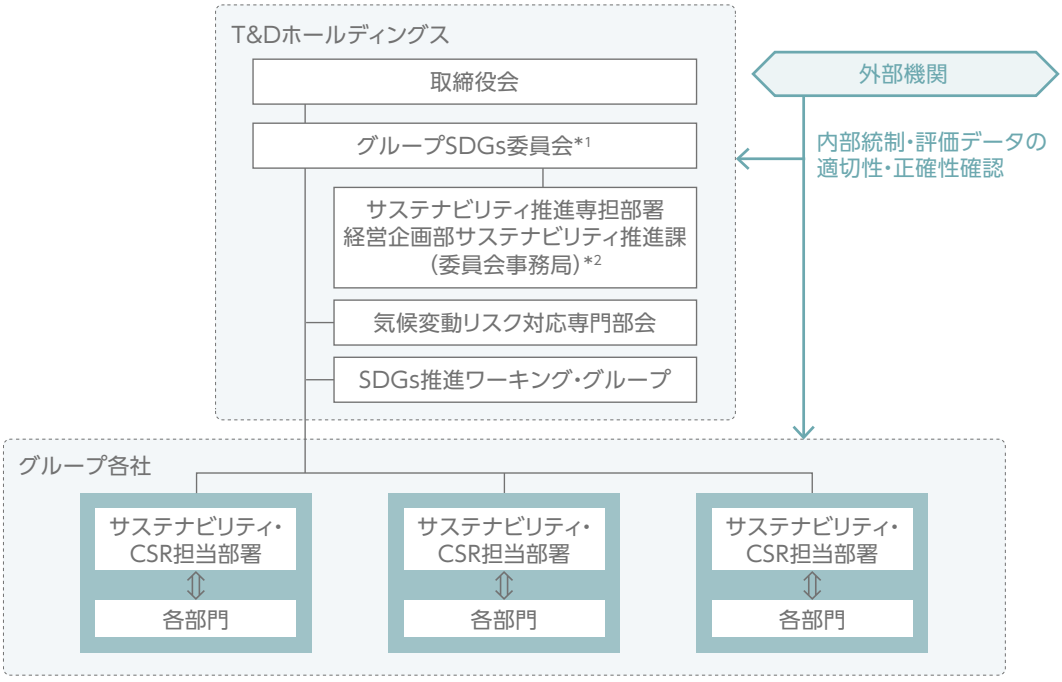
1-1 基本的な考え方

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

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

2. 推進体制 103-2 103-3

2-1 推進体制(環境マネジメント)



*1 グループSDGs委員会の委員長は代表取締役社長、副委員長は代表取締役副社長(サステナビリティ担当執行役員)
*2 委員会事務局=グループSDGs委員会事務局

3. 環境負荷低減の取組み 301-1 302-1 302-3 303-1 303-3 305-1 305-2 305-3 306-2

3-1 環境への取組み

● CO_2排出量の削減

T&D保険グループのCO_2排出量(SCOPE 1+2)は、その90%以上が電力使用に由来しており、電力使用量の目標を設定し、エネルギー使用量およびCO_2排出量の削減に努めています。

● 節電への取組み

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

● ライトダウンキャンペーン

当社グループでは、グループ役職員一人ひとりの環境に対する意識を向上する取組みとして、年に2回、執務室などの一斉消灯を呼びかけるキャンペーンを実施しています。2019年度は7月と12月に実施しました。今後も地球温暖化防止に貢献できる年2回の一斉消灯の取組みを継続していきます。

● グループ共通目標への取組み

当社グループは、グループ各社が協力し、グループの環境保護関連の目標を設定して毎日の事業活動の中でその達成に向けた取組みを進めています。
目標は、「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3つです。

《電力使用量》目標と実績は▶ P.61

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.61

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.61

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。

● 業務のペーパーレス化の推進

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

● グリーン調達の取組み（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。

《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								
2017年度	271	314	550	89	337	0.6	1,158	404
2018年度	313	325	542	86	345	0.1	1,200	411
2019年度	241	561	602	97	303	0.1	1,146	658
システム機器・OA機器								
2017年度	3,125	116	9,433	283	31	0.9	12,589	401
2018年度	14,015	1,797	24,083	176	6	0.3	38,104	1,973
2019年度	10,929	19,171	10,914	251	1	0.2	21,844	19,422
不動産の設備								
2017年度	36	1,265	0	0	5,146	2,876	5,182	4,142
2018年度	50	1,078	0	0	5,041	3,730	5,091	4,808
2019年度	41	1,848	0	0	3,230	12,685	3,271	14,533

T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメントの合計

3-2 環境負荷データ

T&D保険グループでは、CO_2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.62『3-4「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法』に記載しています。)

● CO_2排出量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.64『3-5 第三者保証報告書』)

区分	2017年度	2018年度	2019年度
SCOPE 1(直接排出)	1,893 t	1,816 t (1,816 t)	1,746 t ★ (1,746 t)
SCOPE 2(間接排出)	48,453 t*	47,553 t (47,381 t)	44,501 t ★ (44,336 t)
SCOPE 3(その他)	6,477 t	24,997 t (6,539 t)	48,856 t ★ (6,425 t)
カテゴリ1(購入した製品・サービス)	—	239 t	237 t ★
カテゴリ2(自社の資本財の建設・製造)	—	11,363 t	35,316 t ★
カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)	3,853 t	4,021 t (4,006 t)	3,967 t ★ (3,954 t)
カテゴリ5(事業から発生する廃棄物)	56 t	46 t	40 t ★
カテゴリ6(出張)	2,568 t	2,486 t	2,478 t ★
カテゴリ7(雇用者の通勤)	—	6,843 t	6,818 t ★
合計	56,823 t	74,365 t (55,735 t)	95,103 t ★ (52,507 t)

- 2018年度より、算定範囲をT&Dグループに拡大しています。2018年度・2019年度の数値については2018年度の算定範囲による算定値を参考として( )に付記しています。
- SCOPE3は、2018年度よりカテゴリ1, 2, 7を追加しています。
- データ・カバレッジは、対象従業員比100%(2017年度は、98.05%)

● 電力使用量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.64『3-5 第三者保証報告書』)

	2017年度	2018年度	2019年度
電力使用量	96,486 千kWh	98,929 千kWh (98,532 千kWh)	96,191 千kWh ★ (95,815 千kWh)
延べ床面積(含テナント使用分) (m^2)	878,751 m^2	935,830 m^2 (932,685 m^2)	940,708 m^2 (937,567 m^2)

- 2018年度より、算定範囲をT&Dグループに拡大しています。2018年度・2019年度の数値については前年度の算定範囲による算定値を参考として( )に付記しています。
- データ・カバレッジは、対象従業員比100%(2017年度は、98.05%)

● 水使用量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.64『3-5 第三者保証報告書』)

	2017年度	2018年度	2019年度★
水使用量(上水+再生水)	31.8 千m^3	48.3 千m^3	49.9 千m^3
再生水利用率	2.5%	1.6%	1.4%

データ・カバレッジは対象従業員比(45.50%)

● 廃棄物発生量・リサイクル率

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.64『3-5 第三者保証報告書』)

①紙ごみ	2017年度	2018年度	2019年度★
発生量	421 t	346 t	301 t
リサイクル率	80.7%	75.4%	71.8%
②紙ごみ以外	2017年度	2018年度	2019年度★
発生量	102 t	101 t	81 t
リサイクル率	64.5%	57.1%	62.6%

データ・カバレッジは対象従業員比(45.50%)
子会社(大同生命)で集計対象の事業所を追加したため、②紙ごみ以外の数値を修正しています。これに伴い、2018年度の②紙ごみ以外の発生量は、5t増加しています。

3-3 グループ共通目標・実績データ

T&D保険グループでは、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.62『3-4「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法』に記載しています。)

● 電力使用量(新基準)

(基 準 値)2016年度の電力使用量(原単位／床面積あたり)=111 kWh/m^2

(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.64『3-5 第三者保証報告書』)

		基準値(2016年度)	2018年度実績	2019年度実績
電力使用量		97,223 千kWh	97,998 千kWh	95,360 千kWh ★
延べ床面積		875,682 m^2	932,685 m^2	937,567 m^2
原単位		111.0 kWh／m^2	105.1 kWh／m^2	101.7 kWh／m^2
	対基準値(2016年度比)	—	94.7%	91.6%(▲8.4%)

* 当社グループのCO_2(Scope 1+2)排出量のほとんどが購入する電力使用によるため、電力使用量の削減目標を設定しエネルギー使用量を抑制することによりCO_2排出量を削減します。
* 当電力使用量目標が達成されたときのCO_2排出量削減は、当社グループ独自部分で2027年度に2016年度比10%以上削減となります。また、電気事業連合会の2030年CO_2削減目標(排出係数)が達成された場合、その削減効果は合計で、33%以上の削減となります。(当社算定)
* 目標数値の削減量は、電気事業連合会の2030年CO_2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%

● 事務用紙使用量

(基準値)2014年度～2018年度の5年平均　142.20 t

(目　標)基準値に対し、2019年度～2023年度の5年平均で12%削減する。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.64『3-5 第三者保証報告書』)

(参考)旧基準の直近3年の推移		
2016年度	2017年度	2018年度
123.1 t	127.2 t	130.4 t

現行基準の初年度の状況	
2019年度 ★	進捗状況
129.43 t	基準値に対して約9%の削減

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(88.23%)

● 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。

2017年度	2018年度	2019年度
95.7%	94.5%	94.2%(目標より14.2%上回った)

オンライン購買システムを通じた購入を対象とします。
データ・カバレッジは対象従業員比(88.07%)

3–4 「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法

●「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲

区分				算定対象
環境負荷データ	CO_2排出量	SCOPE 1（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）
		SCOPE 2（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）
		SCOPE 3（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（2018年度追加）
			カテゴリ2（自社の資本財の建設・製造）	T&Dグループ（2018年度追加）
			カテゴリ3（燃料・エネルギー関連の活動）	T&Dグループ（2018年度以降）、グループ主要会社（2017年度以前）
			カテゴリ5（事業から発生する廃棄物）	グループ主要ビル
			カテゴリ6（出張）	T&Dグループ
			カテゴリ7（雇用者の通勤）	T&Dグループ（2018年度追加）
	電力使用量（延べ床面積）			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	電力使用量			T&Dホールディングス・グループ中核会社およびペット&ファミリー損害保険
	事務用紙使用量			グループ主要拠点およびペット&ファミリー損害保険ただし太陽生命、大同生命の営業所と支社を除く
	グリーン購入比率			グループ主要拠点

算定範囲	算定範囲に含まれるグループ会社、拠点、ビル
T&Dグループ	• T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメント、T&D情報システム • 太陽生命、大同生命の所有ビル（テナント貸含む） • ペット&ファミリー損害保険、T&Dコンファーム、東陽保険代行、大同マネジメントサービス、T&Dリース、太陽信用保証、T&Dカスタマーサービス、日本システム収納、全国ビジネスセンター
グループ主要会社	• T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメント、T&D情報システム • 太陽生命、大同生命の所有ビル（テナント貸含む）
グループ中核会社	• 太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメント
グループ主要拠点	• T&Dホールディングス、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメントの各拠点（太陽生命、大同生命の所有ビルのテナント貸は含まない）
グループ主要ビル	• 東京日本橋タワー、大同生命大阪本社ビル、太陽生命日本橋ビル、太陽生命浦和ビル、浜松町ビルディング、三田ベルジュビル

●「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の算定方法

開示項目			算定方法
環境負荷データ			
CO_2排出量	SCOPE 1（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）
	SCOPE 2（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）
	SCOPE 3（その他）	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共通Ver.2.3 環境省・経済産業省に基づき算定しています。
		カテゴリ1（購入した製品・サービス）	事務用紙使用量に所定の排出係数を乗じて算定しています。
		カテゴリ2（自社の資本財の建設・製造）	土地を除く購入した資本財の取得額に所定の排出係数を乗じて算定しています。
		カテゴリ3（燃料・エネルギー関連の活動）	電力、蒸気・温水・冷水の投入量に所定の排出係数を乗じて算定しています。
		カテゴリ5（事業から発生する廃棄物）	廃棄物発生量に所定の排出係数を乗じて算定しています。
		カテゴリ6（出張）	グループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。
		カテゴリ7（雇用者の通勤）	勤務形態・都市階級別のグループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	合計		SCOPE 1（直接排出）、SCOPE 2（間接排出）、およびSCOPE 3（その他）排出量を合計しています。
電力使用量			エネルギー使用の合理化に関する法律（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。
水使用量			環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象項目で、水道局からの請求書の使用量を集計しています。
廃棄物発生量・リサイクル率		共通	廃棄物の処理および清掃に関する法律（廃掃法）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			
電力使用量			省エネ法の規定に従いオフィスの年間電力購入量から算定した使用量。
事務用紙使用量			環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象であり、購買システムのデータにより算定しています。

3–5 第三者保証報告書 102-56

T&D保険グループは、P.60「3–2 環境負荷データ」およびP.61「3–3 グループ共通目標・実績データ」に記載した2019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。

EY
Building a better working world

独立した第三者保証報告書

2020年9月23日

株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長
上原 弘久 殿

EY新日本有限責任監査法人
東京都千代田区有楽町一丁目1番2号
業務責任者 [signature]

当法人は、株式会社T&Dホールディングス(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート 2020」(以下、「レポート」という。)の「環境負荷データ」及び「グループ共通目標・実績データ」に記載されている2019年4月1日から2020年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の重要な環境データ(以下、「指標」という。)について限定的保証業務を実施した。保証の対象とし、手続を実施した指標については、レポートの該当箇所にマーク(★)を付した。

1. 会社の責任

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

2. 当法人の独立性と品質管理

当法人は、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、「職業会計士に対する倫理規程(Code of Ethics for Professional Accountants)」(国際会計士倫理基準審議会*1)に定める独立性を遵守した。また当法人は、「国際品質管理基準第1号(International Standard on Quality Control 1)」(国際監査・保証基準審議会*2)に準拠しており、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

3. 当法人の責任

当法人の責任は、実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標に対する限定的保証の結論を表明することにある。当法人は、「国際保証業務基準3000(改訂)過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務(Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Information)」(国際監査・保証基準審議会*2)及び温室効果ガス報告に関しては、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務(Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements)」(国際監査・保証基準審議会*2)に準拠し、限定的保証業務を実施した。

当法人の実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、文書の閲覧、分析的手続、レポートに記載されている指標の基礎となる記録との一致であり、以下を含んでいる。

- 日本の環境法令等に準拠した基準に関する質問及び適切性の評価
- レポートに記載されている指標に関する内部統制の整備状況に関する本社及び主要子会社(1社)における質問、資料の閲覧
- レポートに記載されている指標に対する本社及び主要子会社(1社)における分析的手続の実施
- レポートに記載されている指標に対する本社及び主要子会社(1社)における試査による根拠資料との照合、再計算

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、当法人が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

4. 結論

当法人が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標が日本の環境法令等に準拠した基準に従って算定、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上

*1 International Ethics Standards Board for Accountants
*2 International Auditing and Assurance Standards Board

4. 森林保全活動 304-3

4–1 森林保全活動　太陽生命

● 森林保全活動

生命保険のパンフレット・約款等、業務上さまざまな紙を使用する生命保険会社として、森林資源の還元と緑化保全を目的に、太陽生命では、栃木県那須塩原市と滋賀県高島市に「太陽生命の森林」を設置し、森林保全活動を進めています。
2006年3月に林野庁の「法人の森林」制度を活用して栃木県那須塩原市に設置した「太陽生命の森林」では、塩那森林管理署ほかの協力を得て、2019年5月に公益財団法人日本ダウン症協会のご家族をお招きして「森林教室」を実施したほか、11月には間伐や散策道整備などの森林整備活動を実施しました（年間延べ参加者数142名）。2007年11月に滋賀県高島市に設置した「太陽生命くつきの森林」では、現地NPO法人麻生里山センターの協力を得て、2019年4月、12月に林道 整備やアカマツ林の落ち葉掻きなどの森林整備活動を実施したほか、2019年10月、12月には地元小学生がどんぐりから苗木を育て、卒業時に植樹を行う「どんぐりプロジェクト」を実施しました（年間延べ参加者数242名）。

設置森林名	太陽生命の森林（栃木県）	太陽生命くつきの森林（滋賀県）
設置年月	2006年3月	2007年11月
面積	約4.8ha	約12.7ha
CO_2吸収量	19t（林野庁評価）	81t（高島市評価）

● 間伐材の利用促進による森林保全活動

資源の無駄遣いを削減する一方で、持続可能な森林保全の取組みとして、太陽生命では森林の「植える、育てる、収穫する、上手に使う」というサイクルのうち、「上手に使う」ために以下の取組みをしています。

国産の間伐材・端材で作られた割り箸を使う「割り箸プロジェクト」

2006年9月から2020年3月現在までに、47万2,785膳を役職員が活用。間伐材の利用促進による森林育成の推進を目的に、吉野産ヒノキの間伐材で「太陽生命オリジナル割り箸」を作成しています。希望者には有償で配布するとともに、社内での会議時の食事等の際にも活用が図られています。

「3.9（サンキュー）ペーパー」*の活用

「木づかい箸」の箸袋（間伐材で作成した箸の袋）に3.9ペーパーを活用することで、間伐材利用促進を推し進めるよう取組みを行っています。

* 3.9ペーパー：この用紙を使用することで、森林経営者に代わって、印刷物を制作するユーザーが木材チップ会社までの間伐材運送費を負担し、間伐材や国産材の利用を促進するという仕組みのことです。

5. 環境教育・啓発

5–1 環境教育・啓発

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

6. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示 201-2

金融安定理事会(FSB: Financial Stability Board)によって設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosure)は、気候変動がもたらすリスクと機会について明確で比較可能、かつ一貫した情報開示のための提言を策定し、2017年6月に公表しました。気候変動は地球規模の課題であり、その影響は世界の経済行動と社会の変化を通して人々の暮らしに大きな影響を及ぼします。T&D保険グループはTCFDの提言に賛同を表明するとともに、わかりやすい気候関連財務情報の開示に積極的に取り組んでいきます。

気候関連財務情報の開示

ガバナンス

【取締役会による監視】

- 取締役会は、SDGsおよびCSRに関する基本方針や地球環境や社会的課題に関連する施策を審議検討することを任務とする、グループSDGs委員会を取締役会の下部機関として設置しています。
- グループSDGs委員会は、取締役会議長である代表取締役社長が委員長を務め、グループ各社のサステナビリティ・CSR担当部門および運用部門の担当役員、部長を構成員とし、SDGsなど地球環境や社会的課題に関する基本方針と取組施策を定め、定期的に取組状況のモニタリングを実施し、取締役会に報告しています。
- 気候変動リスク対応専門部会をグループSDGs委員会の下部機関として設置しています。当部会は、気候変動リスクの状況と必要な対応を調査・検討し、SDGs委員会に報告・付議することを通じて、SDGs委員会の気候変動に関連する方針の策定や取組検討を支援することを目的としており、グループ各社の企画部門、リスク統括部門および資産運用部門の実務担当者(課長層)を構成員としています。

【経営の役割】

- 当社は、会長、社長および主担当業務を有する執行役員で構成する経営執行会議を設置し、グループの経営管理に関する重要な事項を審議しています。グループSDGs委員会で審議される地球環境や社会的課題に関する基本方針と取組施策の内容はすべて経営執行会議に報告されるとともに、重要な事項については経営執行会議においても審議され、審議結果は取締役会に報告されます。

戦略

【リスク】

- 気候変動により生じる当社グループへの影響(物理的リスク*1・移行リスク*2)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 低炭素社会に移行(温室効果ガス排出量を大幅に削減)するための、行政・企業・消費者の行動によりもたらされる事業上のリスク

【シナリオ分析:各シナリオの世界観】

(前提) 2℃シナリオ: 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0.3～1.7℃上昇。

4℃シナリオ: 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2.6～4.8℃上昇。

* それぞれRCP2.6・RCP8.5シナリオ。年平均気温は2080～2100年平均と1986～2005年平均の比較。

2℃シナリオの世界	4℃シナリオの世界
■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。	■概観 • 平均気温が大きく上昇するため、自然災害の頻発、激甚化による影響は甚大なものに。 • 海水面上昇・高潮や洪水・豪雨により、沿岸域に大きな影響(生活様式、BCPの見直しも必要。企業の事業コスト増加)。 • 自然災害に対して脆弱な企業からの投資引き上げ・投資回避。

平均気温の上昇により生じる物理的な影響 (2℃シナリオ<4℃シナリオ)

[環境への影響]
- 台風や洪水のような自然災害の頻発、激甚化。
- 降雨や気象パターンの変化、平均気温の上昇、海水面の上昇。

[健康への影響]
- 平均気温の上昇により、熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数が増加。
- 台風・洪水など異常気象の増加により、自然災害による負傷・死亡者数が増加。
- 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 (2℃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。

【シナリオ分析: 当社グループへの影響】

		2℃シナリオ(RCP2.6)	4℃シナリオ(RCP8.5)
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、熱中症搬送者数が大幅に増加。 • いずれも長期間かけて緩やかに上昇することから、保険収支への影響は限定的。 • 保険料率の見直しを適切に実施することにより対処していく。	• 平均気温の大幅な上昇により、熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数とも、2℃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、2℃シナリオよりも上昇幅は大きくなる。 • 保険収支に大きなマイナスが生じないように、保険料率の見直しをより精緻に実施することにより対処していく。
	BCP対応	• 大規模災害の発生により重要拠点の機能が停止した場合に備え、別拠点での業務継続計画を策定済み。	• 自然災害の激甚化に対応するため、ハザードマップ等により拠点の危険度を評価し、重要拠点の移転やバックアップ拠点の新設、ITを活用した遠隔分散対応を適宜実施する。
移行リスク	資産運用収益への影響	• 低炭素・脱炭素社会への移行のため、GHG排出に対する規制の強化や炭素税の導入が実施され、化石燃料の使用が難しくなる。 • そのような環境変化に対応した新たな技術(再生可能エネルギー等)の利用が拡大。 • 低炭素・脱炭素に貢献する企業・技術やプロジェクト等への投融資(グリーンファイナンス)が増加。 • 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、大きな影響を受ける業種が存在。 • 当社グループの投融資先への影響に起因する資産運用収益の毀損を回避するため、再生可能エネルギー事業など、低炭素・脱炭素社会への移行に貢献する事業・企業への投融資活動の推進や、既存投資先へのエンゲージメント等による働きかけをPRI(責任投資原則)に則って適宜実施。	• 2℃シナリオで想定しているような急激な環境変化は生じないため、当社グループの投融資先への影響は、中期的には小さくなる。 • しかし、今世紀末までの長期的な時間軸では、平均気温の上昇や自然災害の激甚化により、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。

物理的リスク: 参照データ「気候変動適応情報プラットフォーム」

【機会】

- 地球温暖化により疾病発生率や平均寿命が変化する場合、新しいリスクに備える保障(死亡・年金・医療)へのニーズが生じることが想定されます。ニーズに応える保障範囲の拡大・提供等により保険収益を拡大する機会があります。
- 温室効果ガス排出削減が進められるなかで、機関投資家として、拡大するクリーンエネルギー開発事業、省エネルギー事業に投融資することや、環境性能に優れた不動産(オフィスビル等)の保有・運用等により、投資資産の価値を高め、長期・安定的に運用収益を拡大する機会があります。
- 機関投資家としてではなく自ら行う事業として、気候変動の抑制と適合に関する新しい事業領域を開拓または参入することにより事業領域を拡張し、収益を拡大する機会があります。

リスク管理

【リスクの特定・評価プロセス】

- 当社グループではリスクの多様化・複雑化に対応するためリスクプロファイルを用いてグループを取り巻くリスクを網羅的に整理しています。リスクカテゴリー別にリスクを網羅的に洗い出し、当該リスクを把握・評価するとともに、各リスクの重要性、影響度、コントロール状況等を勘案し、取組事項の優先順位付けを行うとともに、必要に応じ経営計画等への反映を行います。当社グループでは、気候変動関連リスクを管理すべき重要なリスクとしてリスクプロファイルに登録し、リスクの洗い出しとリスクの把握・評価を行っています。気候変動関連リスクは、保険引受リスク、資産運用リスク、オペレーショナルリスク、風評リスクのほか、経営全般に広く影響を及ぼすリスクとして把握・評価されます。

【リスクの管理プロセス】

- リスクの発生や既に認識しているリスクの変更を的確に認識・把握するため、年2回リスクプロファイルの見直しを行い、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。

○気候変動関連リスクの管理

①物理的リスク

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

②移行リスク

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

【統合的リスク管理】

- 当社グループは、統合的リスク管理の取組みのためERM(Enterprise Risk Management)により、資本・収益・リスクを一体的に管理しています。ERMとは、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です。リスクを回避すべきものととらえる受動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、資本の一定範囲内に抑えて健全性を確保したうえで、収益追求のために取るべきリスクを能動的に選択するものととらえます。
- 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、経済価値ベースのリスク管理指標であるESR(Economic Solvency Ratio)を設定しています。ESRは、経済価値ベースの純資産(サープラス)を、保険引受リスク、資産運用リスク、オペレーショナルリスク等について内部モデルを用いて計測した経済価値ベースのリスク量であるエコノミック・キャピタル(EC)で除して算出しています。ECをサープラスの一定の範囲内にコントロールすることなどにより、経済価値ベースのリスク管理を行っています。ESRは月次、法定ソルベンシー・マージン比率は四半期で管理しており、その他のリスクレビューと同様に、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。

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、「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3つです。その成果は半年ごとに計測し、各種レポート・ホームページ上で開示しています。
- 電力使用量の削減目標は、2008年度および2013年度からの5ヵ年目標を達成し、2018年度からは新しく定めた10ヵ年目標の実現に取り組んでいます。
- 事務用紙使用量削減目標は、2014年度からの5ヵ年目標を達成し、2019年度からの新しい5ヵ年目標に取り組んでいます。
- CO_2排出量は、SCOPE 1(自社の直接排出)/SCOPE 2(電力など購入するエネルギーなどの間接排出)/SCOPE 3(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。

Ⅵ 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献

103-2 103-3

1. 基本的な考え方

1-1 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。投資を通じて長期的に安定した利益を確保するためには、社会の持続的・安定的な成長が不可欠です。当社グループは、長期の資金を運用する機関投資家の投資行動が持続可能な世界の実現の取組みに及ぼす影響を重視し、環境、社会、企業統治に配慮した投資を行うことで、投資行動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

2. 責任ある機関投資家

2-1 責任投資原則(PRI)への署名

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントの3社は、国連が支援する責任投資原則(PRI: Principles for Responsible Investment)*に署名しています。

Signatory of: PRI Principles for Responsible Investment

太陽生命

太陽生命は、機関投資家として社会的責任をより一層果たしていくためには、投融資活動を通じて社会や環境により良い影響を及ぼし、持続可能な社会の実現に貢献していくことが不可欠であると考えています。
こうした考えのもと、2007年3月、責任投資原則(PRI)に日本の生命保険会社として初めて署名しました。
太陽生命は、同原則に基づく、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を十分考慮し、持続可能な社会の実現に向けた資産運用を推進しています。

大同生命

大同生命は、責任投資原則(PRI)の趣旨に賛同し、2016年11月に署名機関となりました。同原則に基づき、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を考慮した投融資を推進していくことで、持続可能な社会の形成に貢献しています。具体的には、気候変動問題の解決や社会インフラ整備等に資する企業・事業への資金供給を目的とした投融資や、企業分析等の投資プロセスにESG要素を取り入れた資産運用の取組み等を進めています。

T&Dアセットマネジメント

T&Dアセットマネジメントは、投資運用業を営む機関投資家として受託者責任を果たすにあたり、責任投資原則(PRI)の趣旨に賛同し、2012年3月に署名機関となりました。本原則に則り、投資プロセスにおいて環境・社会・企業統治(ESG)にかかる課題を含む投資先企業の状況を十分に把握し、建設的な対話(エンゲージメント)や議決権行使などを通じて企業の持続的な成長の追求に努めることにより、お客さまからお預かりした資金の中長期的な投資リターンの拡大を目指します。

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

WEB https://www.unpri.org/searchresults?qkeyword=&parametrics=WVSECTION%7cSignatories

* 責任投資原則(PRI)は、2006年に国連事務総長であったコフィー・アナン氏が世界の金融業界に対して提唱した行動規範です。なお、同原則には、世界で3,200超、日本では83の金融機関等が署名しています(2020年7月現在)。

【責任投資原則(PRI)の取組み】

太陽生命の例

原則1: 投資分析と意思決定プロセスにESGの課題を組み込む

PRIの考え方を資産運用の基本姿勢に反映

太陽生命では資産運用を行うにあたって、ESGの課題を考慮することを基本姿勢の一つとしており、資産運用の規程にも明記しています。

<資産運用の基本姿勢>
1. 経営の自己責任原則のもと、相互牽制機能を発揮した内部管理体制、金融環境等をふまえたリスク管理体制および資産運用体制等の充実・強化に努める。
2. 生命保険業の性格をふまえ、投機的取引や不健全な先への投融資等を厳に慎む等社会性・公共性の観点に一層配慮し、保険契約者等の利益の増進を図る。
3. 投融資にあたっては、内外の金融・資本市場に対して与える影響をも勘案した行動をとるとともに、海外投融資に際しては現地の金融・経済に与える影響にも配慮する。
4. 子会社その他の内閣府令で定める特殊な関係のある者(以下「子会社等」という)の資産運用においても、社会性・公共性の観点に立脚した行動をとるよう、その指導に努める。
5. 環境・社会責任・企業統治の課題に考慮し、社会や金融市場の持続的発展に貢献するよう努める。
6. 責任ある機関投資家として、投資先企業との建設的な対話等を通じてスチュワードシップ責任を適切に果たすよう努める。

太陽生命のESG投融資基準

太陽生命では、ESGの課題を考慮した資産運用を推進するため、「ESG投融資基準」を定めており、基準に基づく主なESG投融資手法は以下のとおりです。

【ESGテーマ投資】

環境・社会・企業統治の課題を考慮し、持続的な社会の実現に貢献できるテーマを持った資産等への投融資に取り組んでいます。

【ESGインテグレーション】

株式や債券等の有価証券、不動産および貸付等の投融資の際に、投融資先企業の財務情報に加え、ESG等の非財務情報に関する企業評価を取り入れることで、長期的な投資成果の向上とともに、PRIに基づく使命を果たすよう努めています。

【ネガティブスクリーニング】

太陽生命では、お客さまからお預かりした保険料について、収益性や流動性とともに、社会性・公共性の観点にも配慮した運用を行っており、反社会的行為に関与していると判断される場合や、非人道的兵器*等への関与が確認された場合などには、投融資を原則禁止としています。また、石炭火力発電事業への新規投融資を原則禁止とするほか、取引先や投融資先でESGに関わる不祥事が発生した場合や、ESGの課題等に重大な問題がある場合には、必要に応じて、直接コミュニケーションを取るなど状況を把握したうえで、当該基準に基づき投融資の可否を検討します。

* 非人道的な効果を有する特定通常兵器の使用禁止・制限に関する国際条約で使用を全面禁止する兵器のうち、日本政府が批准するもの。

原則2: 活動的な株主として責任ある役割を果たす

議決権行使基準にPRIの考え方を盛り込む

PRIへの署名により、議決権行使基準に、PRIの考え方を明記しました。
これにより、社会性・公共性やお客さま・株主等のステークホルダーのみなさまへの受託者責任を踏まえた議決権行使に加え、よりESGの視点を考慮した議決権行使を実施しています。その過程で、社内での意思決定プロセスや経営への報告体制を整備するとともに、議決権行使の状況を太陽生命のホームページに開示しています。

原則3: 投資先にESGの課題の適正な開示を求める

ESGの課題の適正な開示

太陽生命は、日常的に投資先企業と建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)を実施することに努めています。その中で、持続的な社会の実現に貢献する観点からも、太陽生命のESG課題への対応について理解促進を図るとともに、当該企業におけるESGの課題への対応についても確認を行いつつ適正な開示を求めています。

原則4: 資産運用業界にPRIの普及を働きかける

企業年金等の契約先へのPRI活動の説明

太陽生命のPRI活動を企業年金に関するディスクロージャー資料に掲載するとともに、必要に応じて、太陽生命の企業年金等の契約先に、決算内容のほか、太陽生命の資産運用方針やPRI活動の状況等について説明を行っています。

原則5: PRIの効果を高めるため協働する

PRI署名機関との情報交換・協働

PRIの普及や太陽生命のPRI活動をより効果的・具体的に推進していくため、PRI署名機関や関係者との会合に定期的に参加しています。また、投融資の意思決定プロセスにおいてESG問題を考慮する責任の世界の潮流やベストプラクティスを共有するとともに、日本固有の事情も考慮しながら、PRI普及に向けた具体的な推進施策について協議しています。

原則6: PRI活動状況や進捗状況を報告する

ホームページ等でPRIの活動状況を報告

PRI署名の経緯をはじめ、PRIへの取組み内容を太陽生命のホームページやディスクロージャー資料等に掲載し、社内外に開示しています。また、PRIのフレームワークでも、PRI活動に対する組織体制の構築や投資段階におけるESG投融資基準の組み入れなど、年度の活動状況をPRI事務局に報告しています。

PRIについて社内で理解促進

PRIの考え方を踏まえた資産運用を実践するためには、資産運用に携わる一人ひとりが、PRIの考え方を理解する必要があります。そこで、e-ラーニング等を実施し、PRIの考え方や世界的な動向等について積極的に学んでいます。

2-2 T&D保険グループの石炭火力発電事業への投融資姿勢

石炭火力発電事業等の化石燃料関連事業については、化石燃料の消費が気候変動や大気汚染などの環境問題に重大な影響を与える主要な要因の一つであり、同分野への機関投資家の投融資姿勢がこれまで以上に重要になっていると認識しています。
当社グループは、石炭火力発電事業への投融資については、新規の投融資を実施しない方針としています。ただし、二酸化炭素回収・貯留(CCS)、利用(CCUS)の新技術の開発や実用化など、環境負荷の低減につながる案件が出てきた場合については、投融資の検討対象とする可能性があります。

2-3 ESG投融資の取組事例

太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントでは、次のようなESG投融資の取組みを行っています。

- **環境問題の解決に貢献する「グリーンボンド」への投資**
  「スマートエネルギー都市づくり」「気候変動の影響への適応」の施策や、CO_2削減等の環境改善効果が期待される都市鉄道利便増進事業に取り組む自治体や独立行政法人の事業を資金面で支援する、グリーンボンドへの投資を実施しています。

- **再生可能エネルギー発電事業、エネルギー効率化事業への投融資**
  クリーンエネルギーを提供する国内の太陽光発電事業を投資対象とするファンドへの投資や、エネルギー効率化事業への融資を行いました。当取組みを通じ、地球温暖化対策の推進やエネルギー自給率の向上に貢献しています。

- **豪州における水不足問題の解決に貢献できる「海水淡水化プロジェクト」への融資**
  豪州の州政府機関が官民連携で取り組む水道水供給を目的とした海水淡水化プロジェクトへの融資を実行しました。本融資は、水不足に苦慮してきた地区における社会インフラの整備に貢献する取組みです。

- **地域振興・発展に貢献できる「北海道内7空港特定運営事業等」に対するプロジェクトファイナンスへの参画**
  従来、別々の主体により運営されていた北海道内7空港の空港運営を一体的に実施する事業への協調融資に参画しました。本融資は、基幹交通インフラとしての役割の最大限の発揮と、北海道のさらなる振興・発展に貢献する取組みです。

- **開発途上地域におけるインフラ整備・雇用創出支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資**
  開発途上地域の経済・社会開発に向けた資金供与等の政府開発援助(ODA)を実施する政府系機関である「JICA」が発行するソーシャルボンド(社会貢献債)に投資しました。調達資金は、主に開発途上地域におけるインフラ整備・雇用創出支援等の事業に活用されます。

- **トーゴ政府向けのインフラ資金融資**
  トーゴの経済成長と国民生活向上に貢献することを目的として、トーゴ政府への融資を実行しました。トーゴを含む西アフリカ諸国では、経済・社会の発展に向けたインフラ整備が社会的課題となっており、本件の調達資金は、トーゴにおける港湾等のインフラ整備や社会福祉拡充等に活用されます。

- **人々の健康増進に寄与する事業を応援する「元気健康応援ファンド」「日本健康社会応援ファンド」「健康関連社会貢献ファンド」への投資**
  「健康寿命の延伸」という社会的課題に応えることを目的に、人々の健康増進に寄与する、医薬品、ヘルスケア、スポーツクラブ、健康食品等の事業を行う国内上場企業株式を対象とする「元気健康応援ファンド」および人々の健康増進に寄与する事業を応援する「日本健康社会応援ファンド」に投資を実施しました。

- **持続可能な社会形成に貢献する企業への投資**
  ESGリサーチに基づいた銘柄選択によりESGに優れた企業に選別投資する「T&D日本株式ESGリサーチファンド」に太陽生命、大同生命が投資しています。同ファンドはT&Dアセットマネジメントが設定、運営しています（2015年7月より運用開始）。

2-4 「責任ある機関投資家」の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）

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

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

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

● 議決権行使方針

太陽生命・大同生命

太陽生命・大同生命では、議決権行使にあたり、財務情報等の形式的な判断基準にとどまらず、ESG等の非財務情報も踏まえ、賛否を判断するよう努めています。また、日常的に投資先企業と建設的な「目的を持った対話」（エンゲージメント）を行うことにより、当該企業の持続的な成長を促しています。このような基本的な考え方のもと、議決権行使の適切性を確保するため制定した議決権行使の判断基準（経済環境や社会情勢等を踏まえ、継続的に見直し）に基づき、厳正な議決権行使を行っています。なお、議決権行使を含むスチュワードシップ活動全般に関するガバナンス体制・利益相反管理体制を強化するため、社外委員参加の議決権行使等に関する委員会を設置しています。

《議案精査・対話・賛否判断における主な着眼点》

▶ 株主配当が不十分もしくは過大となっていないか。
▶ 公序良俗に反する行為（故意の脱税、談合、賄賂等）、環境破壊等の反社会的行為（ESGの問題に照らし疑義が認められる行為）等の問題が発生していないか。
▶ 投資先企業にコーポレート・ガバナンスが十分に機能した経営を求める観点から、以下の問題はないか。
- ROEの水準
- 社外取締役の人数や独立性
- 社外役員の取締役会・監査役会への出席率
- 監査役の在任期間
- 退職慰労金の支給対象者
- インセンティブ報酬の付与対象者や水準

T&Dアセットマネジメント

T&Dアセットマネジメントは「議決権の行使は、株主が投資先企業の企業価値を高めるための、企業経営に有効な影響を及ぼすコーポレート・ガバナンスの有力な手段である」と考えます。この考えに基づき、株主利益の最大化を目指すことによる運用機関の受託者責任を果たすために株主総会における議案についての賛否の意思を指図する基準を社内規程において明確にしています。また、議決権行使ガイドラインに基づき、すべての議案を精査しています。

《個別の議案に対する主な考え方》

【役員選任】 業績や資本効率の観点から株主価値の毀損が継続しており、今後も改善が期待できないと判断される場合は、代表取締役の再任に反対します。社外取締役、社外監査役については、経営監督機能や監査機能の発揮を期待しているため、独立性が確保されていない場合は原則として反対します。また、独立性のある社外取締役が一定数選任されていない場合かつその理由の妥当性がないと判断される場合は、代表取締役の再任に反対します。役員の不正行為や違法な企業活動等により、当該会社の

信用を著しく毀損し、企業業績や株価等に影響を与えた、あるいは与える懸念のある場合は、関係する取締役に反対します。
【役員報酬・退職慰労金】業績連動型報酬制度の導入には原則として賛成としますが、社外取締役への支給はインセンティブとしての要素が強いと判断される場合は、反対します。社外取締役、社外監査役に対する退職慰労金支給は、原則として反対します。
【ストックオプション・株式報酬制度】長期的なインセンティブとして、企業価値向上に寄与するか否かを判断基準とします。
【資本政策】配当および自己株取得については、業績動向や財務状況を勘案して判断します。
【買収防衛策】買収防衛策については、原則として反対します。

● 議決権行使状況（対話の状況含む）

太陽生命・大同生命

太陽生命・大同生命は、2019年7月から2020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。

《対話の状況》

太陽生命・大同生命は、投資先企業との対話を重視し、投資先企業との積極的な対話を通じて、経営状況の確認や課題認識の共有を図るとともに、株主価値向上に資する取組みを継続的に行っています。

▶ 対話した企業の例
- ROEが一定水準を下回った企業
- 最終赤字であるものの配当を実施した企業
- 十分な配当原資が確保されているにもかかわらず、株主配当が不十分な企業
- 独立社外取締役候補者の実質的な独立性に疑問がある企業
- 買収防衛策の導入・継続を提案した企業
- 再任対象の監査役の在任期間が長期であった企業
- 経営状況を監視すべき社外取締役や監査役に役員退職慰労金を支給する企業
- 新株予約権の付与や譲渡制限付株式の付与等の役員報酬の導入・増額を行う企業
- 経営状況を監視すべき社外取締役や監査役にインセンティブ報酬を支給する企業
- 不祥事件等が発生した企業

《議決権行使の状況》

太陽生命・大同生命は、建設的な対話を通じても、なお問題が改善されない場合や、株主価値を毀損するリスクが高いと判断される場合などは、当該議案に対して不賛同としています。2019年7月から2020年6月に開催された国内上場企業の株主総会における議決権行使結果については以下のとおりです。

種類	太陽生命					大同生命				
	賛同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数	賛同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数
会社提案	186	1	0	0	187	476	9	0	0	485
剰余金処分	39	0	0	0	39	107	0	0	0	107
取締役選任*1	65	1	0	0	66	136	2	0	0	138
監査役選任*1	44	0	0	0	44	131	2	0	0	133
定款一部変更	15	0	0	0	15	29	0	0	0	29
退職慰労金支給	2	0	0	0	2	10	0	0	0	10
役員報酬額改定	7	0	0	0	7	22	0	0	0	22
新株予約権発行	8	0	0	0	8	24	0	0	0	24
会計監査人選任	2	0	0	0	2	3	0	0	0	3
再構築関連*2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他会社提案*3	4	0	0	0	4	14	5	0	0	19
（うち買収防衛策）	1	0	0	0	1	2	5	0	0	7
株主提案	0	8	0	0	8	0	27	0	0	27
合計	186	9	0	0	195	476	36	0	0	512

*1 複数候補者の選任に関する議案は、1名でも選任対象に不賛同とした場合、「不賛同」として集計。
*2 合併、営業譲渡・譲受、株式交換、株式移転、会社分割等を含む。
*3 自己株式取得、法定準備金減少、第三者割当増資、資本減少、株式併合、役員賞与、買収防衛策、計算書類承認等を含む。

● 自己評価

太陽生命、大同生命は、2019年7月から2020年6月の本コードの各原則の実施状況について自己評価を実施しました。両社とも諸原則に対する基本的な方針に沿った活動を着実に行っていると評価しています。

T&Dアセットマネジメント

《対話の状況》

T&Dアセットマネジメントでは、企業との個別面談やスモールミーティング等の機会に、事業戦略の視点、資本効率・株主還元の視点、ESGの視点等からその持続的な成長を促すよう建設的な対話を行っています。2019年7月から2020年6月において239社と面談を行いました。そのうち対話を実施した企業の例は以下のとおりです。

① 食品メーカーに対し、資本政策を含めた具体的な長期ビジョンの提示を求めました。同社は内部留保が豊富に積み上がっているにもかかわらず同業他社に比べて株主還元姿勢が弱く、加えて長期目線での成長投資も十分に行われていないため、明確な資金使途の提示が必要と考えました。会社側は現在、来年から始まる新中期経営計画を策定中であり明確な戦略はまだ話せないものの、投資家からの意見をできる限り反映させた内容としたいという回答を得ました。

② 自動車関連サービス企業に対し、ESG関連データの効果的な開示手法について対話を実施しました。面談の中で、同社より、本業を通じたCO_2の削減効果や自動車事故の減少件数などダイレクトな数字の集計、公表は難しいとの話がありました。当社からは、最終的な数値は開示できなくとも、CO_2削減や事故減少につながるサービスの利用規模（件数、金額）など、集計が可能で、かつ投資家が同社ビジネスの環境および社会課題解決への貢献度合いを推計できるような数値データを積極的に開示するようお願いをし、先方にも理解をいただきました。

③ 教育関連企業に対し、創業社長の後継者育成について対話を実施しました。同社は、社長の定年を70歳としており、社長が会長になるタイミングで、経営と実務（教務）を明確に切り離し、会長がCEOとして経営を、社長がCOOとして実務（教務）を担当する体制に移行したいとの考えを持っています。また、教務を主導できる人材は着実に育っているとのことです。当社からは、教務だけでなく、経営を主導できる後継人材についても育成する必要があるとの考えを伝え、先方にも理解をいただきました。

《議決権行使の状況》

T&Dアセットマネジメントでは、スチュワードシップ活動委員会において、議決権行使をはじめとしたスチュワードシップ活動に関連する事項を審議し、決定しています。この委員会は、チーフ・インベストメント・オフィサーを委員長とし、運用、法務・コンプライアンスの各部の責任者および社外委員によって構成されています。議決権行使については、担当者が議決権行使ガイドラインに基づき指図案を作成し、スチュワードシップ活動委員会の意見を踏まえて委員長が決定します。議決権行使ガイドラインの制定、改廃はスチュワードシップ委員会で審議され適宜見直されています。これらの手順をもとに、2019年7月から2020年6月においては会社提案議案のうち695議案（総議案数比8.9%）に対し不賛同の意思を表明しました。なお、議決権行使状況の事例は以下のとおりです。

① 取締役選任議案では、業績や資本効率の観点から株主価値の毀損が継続しており、今後も改善が期待できないと判断した場合は、代表取締役の再任に反対しました。

② 社外取締役、社外監査役を選任する議案では、独立性が確保されていないと判断される候補者に反対しました。具体的には、主要株主や主要取引先企業の出身者などに反対しました。

③ 買収防衛策を継続導入する内容の議案は原則として反対しました。

Ⅶ 社会活動

103-2 103-3 413-1

1. 基本的な考え方

1-1 基本的な考え方

T&D保険グループは、社会性、公共性が高い生命保険業を営むグループとして、社会活動や環境の保護に取り組んでいます。また、従業員の自主的な社会への取組支援のほか、財団を通じた取組みも行っています。保険グループとして社会とともに持続的に成長を遂げ、公共的使命と社会的責任を果たしていくことを目指し、主に「健康と福祉の向上」「健全な社会の発展」などの分野を中心とした活動に取り組んでいます。

2. 健康と福祉の向上(健康・医療・福祉 他)

2-1 献血活動

T&D保険グループは、東京都赤十字血液センターに協力し、夏季と冬季の年2回、当社本社ビルにおい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、2019年度は、延べ380名が献血に参加しました。

2-2 太陽生命グッドウィル・サークル友の会

2005年12月設立の「太陽生命グッドウィル・サークル友の会(以下、友の会)」は、太陽生命および関連会社の役職員等で構成され、2020年3月31日時点での会員数は8,003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。

《2019年度の主な活動》

・公益財団法人日本ダウン症協会への支援、太陽生命の森林(もり)での環境保全活動、ペットボトルキャップ・使用済み切手などの収集・寄贈。

2-3 大同生命社会貢献の会

1992年に役職員による自主的な企業市民活動組織として「大同生命社会貢献の会」が設立され、募金活動やボランティア活動の推進・支援に取り組んでいます。また、ボランティア休暇制度を利用して日ごろ外出機会の少ない障がい者の方々の外出を支援する「障がい者一日外出支援ボランティア活動」を1994年から実施しています。会話や食事、車椅子・歩行介助など、障がい者の方々と直接ふれあうことを通じて障がいに対する理解を深めています。

《2019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原資に、社会福祉団体や令和元年台風第19号などで被災した障がい者施設に寄付を行いました。
・ボランティア活動: 障がい者一日外出支援ボランティア活動、障がい者の音楽コンサートの運営支援等を実施しました。
・使用済み切手などの収集活動: 本社各部門、全国の支社、関連会社から集まった使用済み切手などは、社会貢献活動を支援する団体への寄贈を通して、海外医療協力に役立てました。このほか、ペットボトルのキャップを集めることでユニセフへの寄付につなげています。

2-4 公益財団法人日本ダウン症協会への支援　太陽生命

太陽生命と太陽生命グッドウィル・サークル友の会は、公益財団法人日本ダウン症協会と交流し、支援をしています。

《主な活動》

・同協会の賛助会員として、活動を支援。
・同協会が開催するセミナーの会場や評議委員会・理事会の会合に太陽生命の会議室を提供。
・同協会の活動に対し、支社や本社部署の役職員がボランティアとして参加。

2-5 公益財団法人大同生命厚生事業団

《設立の目的等》

大同生命が1974年に設立。生活環境の悪化による健康被害や高齢者人口の急増に伴う諸問題に関する研究への助成などを通じて、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歳以上の方々のグループが行っている「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: 日ごろは会社などに勤務しているビジネスパーソンのグループが、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。

《設立～2019年度の助成実績累計》4,108件 16億6,357万円

● 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、専門家が執筆した簡潔で読みやすい小冊子「環境と健康シリーズ」を1975年からこれまでに計74冊発行しています。また、より多くの方々にご活用いただけるよう、近年に発行した小冊子を電子化し、財団ホームページにて公開しています。

● 家庭看護の相談と実習教室

これまでに実施した「家庭看護の相談と実習教室」の中で、主に実習教室の様子を記録したDVDの無料貸出しを行っています。

2-6 公益財団法人太陽生命厚生財団

《設立の目的等》

太陽生命の創業90周年を記念して1984年に設立しました。「高齢者または障がい者の福祉に関する事業への助成」および「障がい者の福祉に関する事業への助成」を行い、わが国の社会福祉の向上に寄与することを目的としています。

* 2009年12月の公益法人への移行を機に「太陽生命ひまわり厚生財団」から「太陽生命厚生財団」に名称変更。

《主な事業》

・事業助成: ボランティアグループ等が行う在宅高齢者または在宅障がい者の福祉および認知症に関する事業への助成。
・研究助成: 高齢者保健・医療、生活習慣病または高齢者福祉に関する研究・調査への助成。

《設立～2019年度の助成実績累計》2,184件 12億7,679万円

● 2019年度の主な事業

2019年度は、従来どおり、財団設立の趣旨・目的である社会福祉の向上に寄与するために、生活福祉分野で地域に根ざし地道な活動を行っているボランティアグループ等が実施する事業への助成を継続して実施するとともに、高齢者福祉などに関する研究・調査への助成活動を実施しました。当年度の助成実績は、事業助成が71件・1,995万円、研究助成が6件・280万円、合計77件・2,275万円でした。

3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

3-1 全国一斉クリーンキャンペーン　太陽生命

太陽生命は、地域社会に対する貢献活動として全国で清掃活動に取り組んでいます。1982年から本社周辺の清掃活動を年1回実施しており、2004年からは「全国一斉クリーンキャンペーン」として、北は北海道から南は沖縄まで、全国の支社においても周辺地域の清掃活動を実施しています。2019年度は、全国で6,779名(従業員の家族を含む)が参加し、日ごろお世話になっている地域への感謝の気持ちを込めて清掃活動を行い、社員が一丸となって社会貢献活動に取り組みました。

3-2 全国中学生ラグビーフットボール大会への特別協賛　太陽生命

太陽生命は、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会(以下、日本協会)が主催する全国中学生ラグビーフットボール大会(太陽生命カップ)に、2011年度より特別協賛しています。ラグビーの基本精神である「One for All, All for One」は、生命保険の基本理念である「一人は万人のために、万人は一人のために」と共通するものです。また、日本協会が掲げる大会目的である「中学生プレーヤーをはじめ、関係する中学生が健全な社会を形成する者として必要な資質を得られるよう働きかけること」に賛同し、日本協会とともに中学生ラグビーフットボール競技の日本国内における振興と発展、および青少年の健全な育成に取り組んでいます。

3-3 障がい者スポーツへの協賛支援　大同生命

大同生命は、創業90周年の1992年に開催された「全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)*」の第1回大会より、毎年、「全国障害者スポーツ大会」に特別協賛しています。この大会は、「障がいのある選手が、競技などを通じ、スポーツの楽しさを体験するとともに、国民の障がいに対する理解を深め、障がい者の社会参加の推進に寄与すること」を目的として開催される国内最大の障がい者スポーツの祭典です。大会では、参加選手などとの交流の場である「ふれあい広場」に「大同生命ブース」を毎年設置し、大同生命をはじめ、太陽生命や関連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。

また、2015年1月から公益財団法人日本障がい者スポーツ協会、2018年1月から一般社団法人日本身体障害者アーチェリー連盟のそれぞれオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツのより一層の普及・発展に向けた取組みを行っています。

* 「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」として開催されるようになりました。

3-4 「日本ろう者サッカー協会」とオフィシャルパートナー協定を締結　T&Dフィナンシャル生命

T&Dフィナンシャル生命は、2018年6月より一般社団法人日本ろう者サッカー協会とオフィシャルパートナー協定を締結しています。
同協会のオフィシャルパートナーとして、ろう者サッカー・フットサル日本代表の活動のサポートや障がい者スポーツの振興を通じて、ろう者サッカー・フットサルの発展と普及に貢献していきます。

3-5 劇団四季「こころの劇場」への特別協賛　大同生命

2018年度より、日本の未来を担う子どもたちに感動をお届けするため、劇団四季と一般財団法人舞台芸術センターが主催(後援:文化庁)する社会貢献プロジェクト「こころの劇場」に特別協賛をしています。演劇を通じて子どもたちの心に「生命の大切さ」「人を思いやる心」「信じあう喜び」など、生きていくうえで最も大切なことを伝えながら、こころ豊かな社会の実現を目指しています。
2019年度は、大同生命職員が全国17公演で「こころの劇場」の運営ボランティアとして参加しています。

撮影:阿部章仁

3–6 みんなでGDH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GDH運動」を実施しています。この運動では、全国の支社・本社の各部門がそれぞれ創意工夫して、地域に密着した清掃活動や障がい者への支援活動、途上国への寄付など、SDGsへの貢献に向けさまざまな活動に取り組んでいます。

* GDH(Gross Daido Happiness)とは「大同生命に関係するすべてのステークホルダーの満足度」のこと

3–7 寄付による大学等でのオープン講座　大同生命

2002年の創業100周年を機に、毎年、寄付による大学等でのオープン講座を開催しています。本講座では、理論と実践を織り交ぜた講義テーマを設定し、中小企業経営者・後継者や地域のみなさまに経営・ビジネス等に関する知識・スキルの習得の場をご提供しています。これまで受講されたみなさまからは大変ご好評をいただいており、過去18年間の累計受講者数は、15,000人以上に達しています。2019年度は、福島大学・日本女子大学・明治大学・関西学院大学・関西大学・福岡大学の6大学で開催するとともに、このような講座受講の機会をより多くの方々にご活用いただけるよう、「人を大切にする経営学会」でも開催しました。

3–8 公益財団法人大同生命国際文化基金

《設立の目的等》

大同生命の創業80周年を記念して1985年に設立。諸外国との文化交流の実施や助成を通じて、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、地域研究の分野で高い業績を挙げた研究者に対し「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、親善関係の促進を目的として、アジア諸国(13ヵ国)の現代文芸作品(小説、詩、随筆など)74点を翻訳・出版し、国内の大学・公共図書館に寄贈しています。なお、2012年度からは、これらの作品がより多くの方々の目に触れ、関心を持っていただけるよう、電子書籍化のうえ、財団のホームページで公開しています(無料)。またアジア諸国において、「日本」への理解をより一層深めていただくことを目的として、日本の文学・人物伝などを各国の言語に翻訳した作品45点を8ヵ国で出版し、現地の大学や図書館などに寄贈しています。

● 教育支援事業

東南アジア諸国において、学校建設(5ヵ国、20校を建設)や図書・学用品の寄贈を通じて勉学環境を整備し、地域の子どもたちに対する教育意識の向上に努めています。多年にわたる教育分野への貢献が認められ、2013年2月にラオス人民民主共和国から「労働勲章第三等」が授与されました。

3-9 インターンシップ　大同生命

大同生命では、本社（東京・大阪）・支社（仙台・名古屋・広島・福岡）にて、生命保険会社の業務全般や、アクチュアリー・資産運用・保険金支払いなどの専門業務を理解いただくことを目的に、学生の就業体験の機会を提供しています。学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することで、就労への意欲を高めるとともに、必要とされる専門的知識・技能、職場に関する理解を深めることで、自己の適性や具体的進路を考える機会として活用いただいています。

3-10 被災地への支援

大規模災害などの発生にあたっては、T&D保険グループまたはグループ各社において義援金の寄付や復旧作業の協力などの支援を行っています。

東日本大震災においては、震災発生直後よりグループの役職員を被災地へ派遣し、瓦礫撤去や支援物資の搬入などの活動を行うほか、個人宅や寺院の復旧作業の協力など、支援活動を行いました。その後も義援金の寄贈など、幅広い支援活動を継続しています。

また、2019年10月に発生した「令和元年台風第19号」においても、被災地の復興に少しでもお役に立てるよう義援金を寄贈しました。

3-11 大同生命サーベイ　大同生命

2015年10月より、経営のヒントとなる情報をご提供するため、中小企業の景況感や経営課題への取組みを調査する「大同生命サーベイ」を毎月実施しています。大同生命の営業担当者が全国約10,000社の中小企業を訪問し、経営者の“生の声”をお聞きしています。調査結果はレポートにまとめ、全国のお客さまにお届けするとともに、広く一般にも公表しています。中小企業の実態を反映した全国規模の調査として、経営課題の解決にお役立ていただいています。

大同生命WEBサイト
「大同生命サーベイ」

Ⅷ ガバナンス・内部統制

103-2 103-3

1. コーポレート・ガバナンス

102-18 405-1

1-1 コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

T&D保険グループでは、「機動的かつ求心力のあるグループ経営を実施できる、効率的で透明性の高い経営体制を目指すこと」をコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。この考え方に基づき、持株会社であるT&Dホールディングスは、グループ戦略の決定、グループ経営資源の適正な配分および資本政策の策定等の役割を担うとともに、生命保険会社3社に、T&Dユナイテッドキャピタル、T&Dアセットマネジメントおよびペット&ファミリー損害保険を加えた6社（直接子会社）に関する経営上のリスクを的確に把握し、当社グループ全体の収益・リスク管理等を徹底するなど、グループ経営管理体制の構築に取り組んでいます。一方、独自の経営戦略を有する直接子会社は、自社の強みを活かすマーケティング戦略の決定と事業遂行を通じて、独自性・専門性を最大限発揮し、当社グループ企業価値の増大に努めています。このように、当社グループは、当社と直接子会社の役割と権限を明確化したうえで、グループ経営を推進しています。

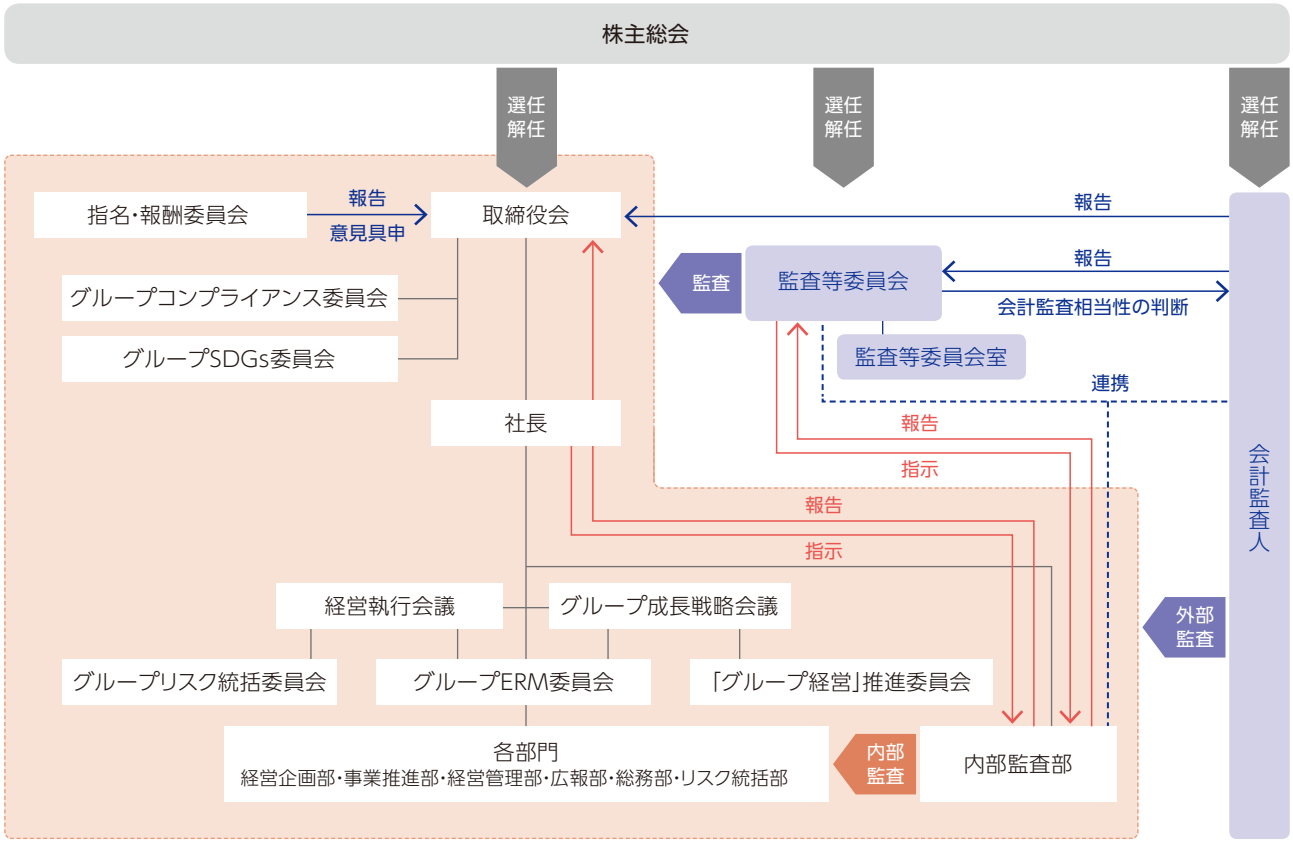
コーポレート・ガバナンスについての詳細は、東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」もご参照ください。

WEB https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/

1-2 コーポレート・ガバナンス体制の概要

T&Dホールディングスは、取締役会において経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査等委員会設置会社として、取締役会から独立した監査等委員会により、取締役の職務執行状況等の監査を実施しています。また、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。さらに、当社では、役員の選解任および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

● コーポレート・ガバナンス体制（2020年6月）



1–3 コーポレート・ガバナンスの状況

● 株主総会

株主総会は、株主によって構成されるT&Dホールディングスの最高意思決定機関で、当年度の事業報告、連結および単体の計算書類の報告、ならびに剰余金の処分や役員の選任等の法令および定款に定める重要事項の決議が行われます。定時株主総会は、年1回6月に開催しています。

● 取締役会

(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。

監査等委員会設置会社への移行により、定款の規定に基づき、取締役会の決議によって一部の重要な業務執行の決定について取締役会から取締役へ委任しています。これにより、「経営・監督と業務執行の分離」を行い、取締役会の経営機能(経営の方針・全体戦略の決定)および監督機能の一層の強化を図るとともに、業務執行の機動性・効率性向上を推進しています。

2019年度は24回開催しました。

(構成)

取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は、定款で定める9名以内、監査等委員である取締役は定款で定める5名以内とし、T&D保険グループの中核事業である生命保険事業の幅広い事業領域に相応しい、知識・経験・能力のバランスおよび多様性を備えた人材で構成しています。

また、当社グループにおける十分な意思疎通および迅速な意思決定を図るとともにグループガバナンスを強化する観点から、生命保険会社3社の社長をはじめ、直接子会社と当社を兼務する取締役(監査等委員である取締役を除く)を複数選任しています。さらに、社外の企業経営者・法律専門家・会計専門家等、豊富な経験と見識を有する者による意見を当社グループの経営方針、内部統制の構築等および業務執行の監督に適切に反映させるため、5名の社外取締役を選任しています。社外取締役は、当社および東京証券取引所が定める独立性基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しています。

取締役会の議長	社長
取締役の人数	14名
男性	13名
女性	1名
うち社外取締役	5名(うち女性1名)
社外取締役の活動状況(2019年度)	社外取締役は、企業法務に精通した弁護士や外資系コンサルティング会社のパートナー(共同経営者)等を経た企業経営者、あるいは金融持株会社の代表を務めるなど企業経営に携わった経験を持つ人物を選任しており、専門的見地や豊富な知識・経験を活かし、取締役会において、必要な発言を行っています。 また、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の委員長または委員として、当社および直接子会社の役員の選解任、役員報酬等に関する事項について審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。 上記のほか、定期的に「代表取締役との意見交換」、「会計監査人との意見交換」、「各所管部門長との意見交換」、「主要な子会社の役員との意見交換」、「主要な子会社の社外役員との意見交換」および「主要な子会社の事業所等訪問」等の活動を行っています。

(実効性評価)

当社は、取締役会全体の実効性を担保するため、取締役会が適切に機能し成果を上げているか、当社の中長期的な企業価値向上に取締役会がどのように貢献しているかについて、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。

《2019年度の取締役会全体の実効性に係る評価概要》

1. 実施要領	当社は、2019年度の取締役会全体（任意の指名・報酬委員会を含む）としての実効性に関し、取締役・監査役の自己評価（アンケート）およびインタビュー等をベースに、取締役会において分析・評価を実施しました。
2. 評価項目（5項目）	①取締役会の機能、②取締役会の構成、③取締役会の運営、 ④社外役員に対する情報提供、⑤総合評価
3. 総評	当社の取締役会は、取締役会における議論に至るまでの事前の取組みの充実、取締役会の運営の改善等により、全体として概ねその役割・責務を実効的に果たしていると判断しています。
4. 前回課題の改善状況	2018年度評価で課題と認識した事項（ガバナンス強化のためのグループ経営におけるモニタリング機能の強化、指名・報酬委員会審議内容に係る説明、および取締役会での審議の深化・活性化のためにさらなる資料作成や説明の改善・工夫等）については、概ね改善されています。
5. 今回課題と今後の取組み	取締役会の実効性を向上させる態勢整備について、引き続き、改善の必要性を認識しており、例えば、グループ一体経営の観点から、グループ経営戦略等の一層の議論の充実、指名・報酬委員会のさらなる審議事案の検討および簡潔かつ分かりやすい資料の作成と説明の工夫等に取り組んでいきます。本実効性評価等に基づき、監査等委員会設置会社への移行も踏まえ、取締役会の監督機能および意思決定プロセスのさらなる向上を図っていきます。

● 監査役会の活動状況

監査役は取締役会、経営会議、グループ戦略会議、グループコンプライアンス委員会、グループリスク統括委員会、グループSDGs委員会など、重要な会議への出席などを通じ、取締役の職務執行の監査を行いました。社外監査役は、当社および東京証券取引所が定める独立性基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しました。監査役会は、2019年度は19回開催し、監査に関する重要な事項について各監査役から報告を受け、協議または決議を行いました。

監査役の人数	4名
男性	4名
女性	0名
うち社外監査役	2名
社外監査役の活動状況（2019年度）	取締役会および監査役会にて、弁護士としての専門的見地から必要な発言を適宜行いました。上記のほか、定期的に「代表取締役との意見交換」、「会計監査人との意見交換」、「各所管部門長との意見交換」、「主要な子会社の役員との意見交換」、「主要な子会社の社外役員との意見交換」および「主要な子会社の事業所等訪問」等の活動を行いました。

なお、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会において定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行しています。監査等委員である取締役は5名であり、うち3名が社外取締役です。

● 取締役の選任

（プロセス）

取締役候補者については、指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会にて選任します。なお、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとしています。

（基準）

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

● 役員の報酬等

1. 当社の役員報酬制度（2019年度）

(1)報酬の決定に関する方針

当社は役員報酬に関する方針を、コーポレート・ガバナンス基本方針（2020年3月31日時点）において、以下のとおり定めています。

① 役員報酬制度は、当社グループの中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて、健全なインセンティブとして機能するよう報酬制度および報酬額等を設計する。取締役（社外取締役を含む非常勤取締役を除く）の報酬等は、役割・業績に応じて変動する月例報酬および賞与、ならびに信託の仕組みを活用して当社株式等を交付等する信託型株式報酬（国内非居住者は対象外）で構成する。

② 取締役の報酬等は健全なインセンティブとして機能するよう、報酬等の種類ごとに適切な支給割合等を設定する。
③ 報酬額は役職ごとの責務に応じて設定し、月例報酬および賞与は業績等と連動し変動する仕組みとする。
④ 社外取締役を含む非常勤取締役および監査役の報酬等は、月例(固定)報酬で構成する。
⑤ 各取締役の月例報酬および賞与は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、取締役会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個別評価を実施し、指名・報酬委員会において審議のうえ決定する。
⑥ 信託型株式報酬は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および国内非居住者を除く)に対して、役位に応じて付与されるポイントに基づき、株式および金銭を交付および給付する。
⑦ 各監査役の月例報酬は、株主総会の決議により定めた金額の範囲内で、監査役の協議により決定する。

(2)報酬の構成

当社は、当社グループの中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて、健全なインセンティブとして機能するよう報酬制度および報酬額等を設計しています。取締役(社外取締役を含む非常勤取締役を除く)の報酬等は、役割・業績に応じて変動する月例報酬および賞与、ならびに株主との利益意識の共有等を目的とした信託型株式報酬(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役には会社業績等と連動した報酬は相応しくないため、金額が固定された月例報酬で構成しています。

報酬の種類	報酬の内容
月例報酬	月例報酬および賞与の報酬額は、取締役会で決定された報酬テーブルに基づき、役員ごとの個別評価に応じ決定しています。
賞与	
信託型株式報酬	信託型株式報酬は、取締役(社外取締役を含む非常勤取締役および国内非居住者を除く)に対して、取締役会で決定されたテーブルに基づき、役位に応じてポイントを付与します。なお、当社の役員退任時に累積ポイントに応じて当社株式の交付および金銭の給付をすることとしています。また当制度は、マルス・クローバック条項*を設けています。

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

(3)役員ごとの個別評価

役員ごとの個別評価は、取締役会で決定された評価基準に従い、会社業績評価と担当部門評価に基づき決定しています。

会社業績評価 (主な指標は(4)参照)	• 会社業績に対する達成度合いに応じた評価を明確にするため、グループ中期経営計画で掲げる複数の経営指標等に加え、株主総利回りを会社業績評価の指標として使用。 • 経営指標等については、各項目の達成率等に応じた係数を乗じて点数を算出。 • 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。
担当部門評価	• 各部門の執行計画に対する執行状況に係る評価を実施し、部門目標に対する達成状況を踏まえて担当部門の点数を算出。

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

会社業績評価と担当部門評価の点数は、役職ごとの責務に応じて定められた評価配分に基づき、加重平均を行っています。なお、代表取締役等の評価配分は、会社業績評価を100%としています。
上記により算出された役員ごとの個別評価は、指名・報酬委員会で審議を行い、代表取締役合議のうえ取締役社長が決定しています。

(4)会社業績評価に係る主な経営指標(業績連動指標)

会社業績評価に係る主な経営指標は以下のとおりです。

	目標	実績	達成率
新契約価値	1,350億円程度	1,158億円	85.8%
連結実質利益*	640億円程度	671億円	104.8%

* 当期純利益に負債性内部留保(危険準備金繰入額、価格変動準備金繰入額)のうち法定基準繰入額を超過した額(税引後)を加算して算出しています。

(5)報酬の種類別の支給割合

当社の取締役の報酬構成について、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けて健全なインセンティブとして機能するよう、業績連動報酬(月例報酬・賞与)と信託型株式報酬の比率を設定しています。業績連動報酬である月例報酬は、役職ごとの責務に応じ報酬全体の約57%～約74%、賞与は報酬全体の約14%～約21%とし、信託型株式報酬は報酬全体の約10%～約22%となっています。月例報酬については、個別の役員評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約5%～マイナス約5%で変動します。また賞与については、個別の役員評価に基づき、標準評価を基準としてプラス約40%～マイナス約40%で変動します。

(6)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

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(百万円)	支給人数	金額(百万円)	支給人数	金額(百万円)	支給人数	金額(百万円)
取締役(社外取締役除く)	11名	190	6名	62	6名	62	11名	315
監査役(社外監査役除く)	2名	54	0名	—	0名	—	2名	54
社外取締役	3名	28	0名	—	0名	—	3名	28
社外監査役	2名	19	0名	—	0名	—	2名	19
合計	18名	292	6名	62	6名	62	18名	418

* 上記の支給人数および報酬等の額には、2019年6月26日開催の第15回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。なお、当事業年度末現在の人数は、取締役12名および監査役4名です。
* 連結報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、役員の個別報酬開示は記載していません。

2. 報酬の決定プロセス(2019年度)

(1)指名・報酬委員会の設置

当社は、役員の選解任および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を図るため、取締役会の諮問機関として、2015年1月付で任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会の委員は、取締役社長および社外取締役で構成され、独立性および中立性を確保するために、委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定することとしています。

(2)指名・報酬委員会および取締役会の関与

指名・報酬委員会は、当社および直接子会社の役員処遇等に関する重要な決定および変更に関する事項などについて審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。月例報酬および賞与は、会社業績評価および担当部門評価に基づく個別評価を実施し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定された報酬テーブルに基づき個別金額を決定しています。

2019年度は指名・報酬委員会において、役員ごとの報酬決定の基準となる「2018年度取締役・執行役員の評価結果」や、直接子会社等の役員報酬に関する「2018年度直接子会社の代表取締役の評価結果」や「設立予定子会社*の取締役等の役員報酬」等について審議しました。また、取締役会は「2018年度会社業績評価結果」や「会社業績評価制度2019年度実施基準」等について決定しています。

* T&Dユナイテッドキャピタル株式会社(2019年6月設立)

(3)株主総会決議

取締役の報酬等の額は、2017年6月28日開催の第13回定時株主総会にて、年額500百万円として決議を行い、そのうち取締役の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、上記の取締役の報酬等の額とは別枠として、2018年6月27日開催の第14回定時株主総会にて、信託型株式報酬において信託に拠出する信託金の上限額を500百万円(3事業年度を対象)として決議しています。

監査役の報酬等の額は、2012年6月27日開催の第8回定時株主総会にて、年額130百万円として決議を行い、その範囲内で、監査役の協議により決定しています。

3. 監査等委員会設置会社移行後の役員報酬について

当社は、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会において、定款の変更が決議されたことにより監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員会設置会社移行後の取締役の報酬等については、以下のとおりです。

(1)監査等委員でない取締役の報酬等

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)の報酬等については、1.当社の役員報酬制度(2019年度)(2)報酬の構成～(5)報酬の種類別の支給割合に記載の事項と同様の内容となります。なお、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会において、監査等委員でない取締役の報酬等の額を監査等委員でない取締役の職責および昨今の経済情勢等諸般の事情を考慮して、年額450百万円以内(うち社外取締役分は40百万円以内)に決定しました。

なお、業務執行から独立した立場にある監査等委員でない社外取締役(非常勤取締役を含む)の報酬等は、会社業績等と連動した報酬は相応しくないため金額が固定された月例報酬としています。

(2)監査等委員である取締役の報酬等

監査等委員である取締役の報酬等は、2020年6月25日開催の第16回定時株主総会において、監査等委員である取締役の職責および昨今の経済情勢等諸般の事情を考慮して、年額150百万円以内に決定しました。

なお、業務執行から独立した立場にある監査等委員である取締役の報酬等は、会社業績等と連動した報酬は相応しくないため金額が固定された月例報酬としています。

● 経営執行会議およびグループ成長戦略会議

P.24『8.マネジメントアプローチ』の「経営執行会議およびグループ成長戦略会議」をご参照ください。

● 執行役員制度

当社は、業務執行能力の強化を目的に執行役員制度を導入し、監督と執行の責任の明確化を図ることで、取締役会のガバナンス機能を強化しています。

1-4 社外からの経営参画

生命保険会社3社では、重要な経営課題に関する社内委員会において、社外有識者などに参画していただくことにより、業務運営の適正性と透明性の確保に努めています。

● サービス品質向上専門委員会(太陽生命)

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

● お客さまの声協議会(大同生命)

〈社外委員〉　医師、弁護士、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る取組施策や業務運営の妥当性、有効性を検証し、お客さまの視点をさらに商品・サービス開発に活用

● スチュワードシップ委員会(大同生命)

〈社外委員〉　弁護士、スチュワードシップ活動にかかる有識者
〈主な検討事項〉　議決権行使プロセスのガバナンス強化(利益相反防止等)およびスチュワードシップ活動全体の一層の充実

● 保険金等支払審議会(大同生命)

〈社外委員〉　弁護士、消費者問題の見識者
〈主な検討事項〉　保険金等支払業務の適切性、支払査定の妥当性、「お客さまの声」の状況および業務改善の取組状況

● サービス監理委員会(T&Dフィナンシャル生命)

〈社外委員〉　弁護士、消費者問題の見識者、マスコミ関係者
〈主な検討事項〉　保険金等のお支払いに関する適切な態勢の確保、保険契約者等の正当な利益の保護およびお客さまの満足度向上に向けた取組み

● 支払査定審査委員会(T&Dフィナンシャル生命)

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

1-5 委員会

● 指名・報酬委員会

当社は、役員の選解任および役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保および説明責任の向上を図るため、取締役会の諮問機関として、2015年1月付で任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は、当社および直接子会社の役員の選解任および役員報酬に関する事項や当社の代表取締役社長後継者計画に関する事項などについて審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。

指名・報酬委員会は取締役社長および3名以上の社外取締役で構成され、独立性および中立性を確保するために、委員の過半数を社外取締役から選任しています。また、委員となる社外取締役は、指名・報酬委員会審議を経て取締役社長が決定するものとし、委員長は社外取締役の中から、委員の互選により選定しています。

《指名・報酬委員会の主な審議・報告内容(2019年度)》

	主な審議・報告内容
第1回	• 取締役・補欠監査役候補者の選任等について • 直接子会社の取締役・監査役候補者および執行役員の選任等について
第2回	• 2018年度取締役・執行役員の評価結果について • 2018年度直接子会社の代表取締役の評価結果について • 設立予定子会社の取締役・監査役候補者および執行役員の選任等について • 直接子会社の役員処遇等に係る役員内規について
第3回	• 設立予定子会社の取締役等の役員報酬について • 設立予定子会社の役員報酬等に係る役員内規について
第4回	• サクセッションプランについて
第5回	• ガバナンス態勢強化に関する論点整理について
第6回	• 執行役員の選任等について • 直接子会社の執行役員の選任等について
第7回	• 役員処遇に係る役員内規の改正について

《各委員の出席状況(2019年度)》

氏名	役職	出席状況
加藤　遥* (委員長)	社外取締役	7回すべてに出席
大庫　直樹	社外取締役	7回すべてに出席
檜垣　誠司	社外取締役	7回すべてに出席
上原　弘久	代表取締役社長	7回すべてに出席

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

● 監査等委員会

2020年6月25日開催の第16回定時株主総会において定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行しています。監査等委員である取締役は5名であり、うち3名が社外取締役です。

監査等委員である取締役は、監査計画(年度)に基づき、会計監査人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、また、取締役会をはじめとした当社の重要な会議に出席し、取締役の職務執行の監査を実施しています。

● グループコンプライアンス委員会

P.24『8.マネジメントアプローチ』の「グループコンプライアンス委員会」をご参照ください。

● グループSDGs委員会

P.23『7-1 サステナビリティ推進体制』の「グループSDGs委員会」をご参照ください。

● グループリスク統括委員会

P.24『8.マネジメントアプローチ』の「グループリスク統括委員会」をご参照ください。

● グループERM委員会

T&D保険グループの資本・収益・リスクを経済価値ベースで一体的に管理するエンタープライズ・リスク・マネジメント(ERM)の推進・充実を通じて、安定的・持続的なグループ企業価値の増大を促進することを目的に、経営執行会議およびグループ成長戦略会議の下部機関として設置しています。

委員長は経営企画部担当執行役員、副委員長は経営管理部担当執行役員およびリスク統括部担当執行役員です。

2019年度は15回開催し、審議結果について、経営会議、グループ戦略会議および取締役会に報告しました。

1-6 内部監査体制

●グループ内部監査

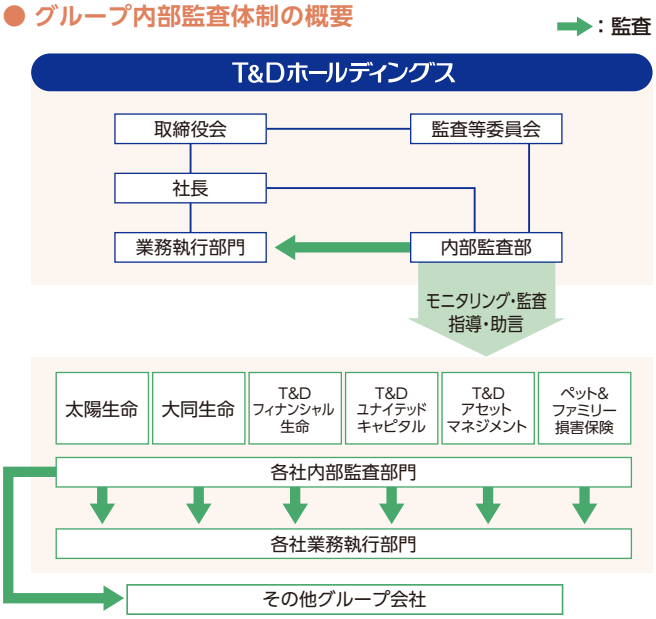
内部監査は、組織体の経営目標の効果的な達成に役立つことを目的として、業務執行部門等における内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、助言・勧告を行う業務です。

当社は、T&D保険グループの内部監査の実効性と効率性を確保するため、グループ内部監査基本方針を定め、グループの内部監査態勢を整備しています。この基本方針に基づき、当社および直接子会社に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(内部監査要員:当社6名、直接子会社を含め合計77名)。

●機能・役割

当社の内部監査部は、社長への報告とあわせて、取締役会・監査等委員会に直接報告を行っています。加えて、監査等委員会が内部監査部に直接指示し報告させる体制を整備するとともに、年度内部監査計画の策定や内部監査部長の任命等について、同委員会の同意を得ることとしており、内部監査の独立性を確保しています。

● グループ内部監査体制の概要



また、当社の内部監査部は、直接子会社の内部監査実施状況のモニタリングなどを通じてグループ全体の内部管理態勢を把握し、必要に応じて指導・助言することにより、グループ全体の内部監査態勢の強化に努めています。

1-7 内部統制

● 内部統制システムの整備

T&D保険グループは、グループのコア事業である生命保険事業の社会公共性に鑑み、業務の健全性・適正性の確保および社会的責任に応えるため、業務執行を適切にコントロールすること、およびグループ運営の過程で生じる不測の事態がもたらす経営への影響を最小限にとどめることが重要と考えます。

この考え方に基づき、T&Dホールディングスおよび直接子会社では、会社法に規定される内部統制システムの体制整備を行っています。また、各社の取締役会は、当該内部統制システムの体制整備および運用の状況について定期的にモニタリングを実施し、その適正性を確認するとともに、必要に応じて見直しを行うなど、継続的にその改善および強化に取り組んでいます。

● 内部統制報告制度への対応

金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」について、当社グループでは有価証券報告書などの財務報告の信頼性を確保するために必要な内部統制を構築し、経営者自らがその有効性を評価・報告したうえで、その評価の妥当性について外部監査人である公認会計士、システム監査人による監査を受けています。

2. 株主・投資家への情報公開

2-1 株主還元方針

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

2-2 情報開示

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

● アニュアルレポート(統合報告書)

アニュアルレポートは、投資家・株主をはじめとするステークホルダーのみなさま向けに発行している年次報告書です。非財務情報の一層の充実化・統合化を図り、T&D保険グループのさまざまな活動を体系的にお伝えする「統合報告書」として発行しています。

● ディスクロージャー誌

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

● 株主通信

株主さま宛てにお送りする小冊子(事業年度ごとの業績・経営状況、トピックス等のお知らせ)をホームページに掲載しています。

● 有価証券報告書

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

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

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

2-3 IR活動

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

● 主な活動内容

《個人投資家向け説明会》

IR担当役員等を説明者とする個人投資家向け説明会を開催しています。

《機関投資家・アナリスト向けIR》

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

《海外投資家向けIR》

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

《IR情報のホームページ掲載》

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

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

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

2–4 株主総会

T&Dホールディングスでは、株主総会を株主との重要なコミュニケーションの機会と捉え、わかりやすく開かれた株主総会運営を目指すことを基本方針としています。株主総会の開催にあたっては、招集通知の早期発送、発送前の自社ホームページ掲載、英訳版の作成・公表等により、株主が議案を十分にご検討いただけるよう努めています。また、株主の利便性向上のため、インターネットを通じた議決権行使を採用しています。株主総会の運営では、会場の大型スクリーンを使用し、図表・イラストを交えて報告事項等をご説明するとともに、株主からのご質問に対しては役員が丁寧にかつ的確に回答するなど、一層の理解促進に努めています。

なお2020年度は、新型コロナウイルス感染対策として、事前の議決権行使を推奨し、株主の来場自粛をお呼びかけするとともに、当日は議事の短縮、株主および役職員のマスクの着用など適切な感染予防策を実施したうえで開催しました。

2–5 株主構成

102-5

● 所有者別所有株式数（2020年3月31日現在）

株主区分	金融機関	金融商品取引業者	その他の法人	外国法人等	個人・その他	計
所有株式数（千株）	212,877	22,400	110,342	216,629	70,748	633,000
所有株式数の割合（%）	33.63	3.54	17.43	34.22	11.18	100.00

● 大株主の状況（2020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）	46,342	7.70
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	35,235	5.86
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口9）	21,360	3.55
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口7）	15,938	2.65
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	12,008	2.00
株式会社三菱UFJ銀行	10,325	1.72
JPモルガン証券株式会社	10,223	1.70
JP MORGAN CHASE BANK 385151	9,635	1.60
STATE STREET BANK WEST CLIENT–TREATY 505234	8,456	1.41
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	7,695	1.28
計	177,221	29.46

* 当社は、自己株式31,513千株を所有していますが、上記大株主から除いています。また、持株比率は自己株式を控除して計算しています。

Ⅸ 経営管理

1. ERM 102-11

1-1 ERMの取組み

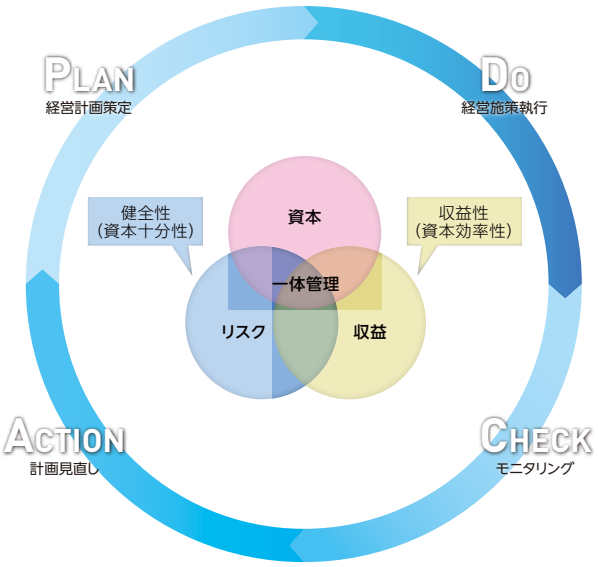
ERMとはEnterprise Risk Management(エンタープライズ・リスク・マネジメント)の略で、資本・収益・リスクを一体的に管理することにより、企業価値の増大や収益の最大化といった経営目標を達成することを目的とした戦略的な経営管理手法のことを指します。

リスク(損失)を回避するための受身的なリスク管理と異なり、ERMではリスクは排除・削減するだけのものではなく、リターン(収益)も考慮に入れ「能動的に選択してとるもの」と位置づけています。また、ERMでは資本・収益・リスクを同一の評価基準で定量化し、これらを統合的に管理し経営判断を行うことで、健全性を確保しつつ収益を追求することが可能となります。

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

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

● PDCAサイクル



● 統合的リスク管理の取組み

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

2. リスク管理 102-11 103-2 103-3

2-1 リスク管理の基本的な考え方

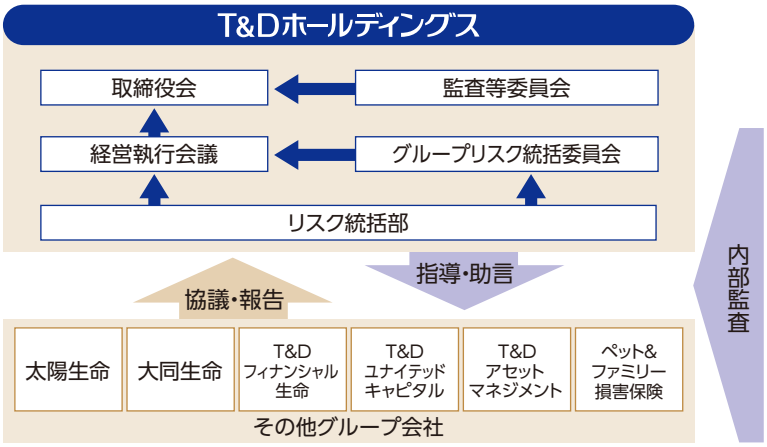
T&D保険グループでは、T&Dホールディングスがグループにおけるリスク管理の基本的な考え方を定めた「グループリスク管理基本方針」を策定し、生命保険会社3社等は当方針のもと、関連会社を含めたリスク管理体制を整備しています。

当社は、グループにおけるリスクを統括管理するためグループリスク統括委員会を設置し、統一した経済価値ベースのリスク管理指標等に基づくリスクの状況について、生命保険会社3社等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しています。また、当社は、グループ各社のリスクの状況を取締役会に報告するとともに、必要に応じて生命保険会社3社等に対し指導・助言を行うことにより、各社におけるリスク管理を徹底し、グループ全体のリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

2–2 リスク管理体制

T&D保険グループでは、生命保険事業の社会公共性等に鑑み、経営の健全性および適切性を確保するため、リスクを的確に把握し管理していくことを経営の重要課題の一つと位置づけ、持株会社であるT&Dホールディングスの統括管理のもと、グループ各社は自己責任原則に基づき事業特性に応じて適切なリスク管理を実施しています。

● グループリスク管理体制の概要



2–3 リスクの分類と対応

T&D保険グループでは、経営上の主要なリスクを下記のとおり分類し、リスク分類ごとに管理方針を定め、リスクの発生を防止または一定の許容範囲内にコントロールするよう努めています。

保険引受リスク	資産運用リスク	流動性リスク
オペレーショナルリスク*	風評リスク	関連会社等リスク

* オペレーショナルリスクは、事務リスク・システムリスク・法務リスク・労務人事リスク・災害リスクに分類して管理しています。

リスクの分類と対応についての詳細は、当社ホームページをご参照ください。
WEB https://www.td-holdings.co.jp/company/governance/risk.html

2–4 リスクの認識と評価（リスクプロファイル） 205-1

T&D保険グループでは、リスクの多様化・複雑化に対応するため、リスクプロファイル*を用いて、当社グループを取り巻くリスクを網羅的に整理しています。リスクカテゴリー別にリスクを網羅的に洗い出し、当該リスクを把握・評価するとともに、各リスクの重要性、影響度、コントロール状況等を総合的に勘案し、取組事項の優先順位づけに活用し、必要に応じて経営計画等へ反映しています。なお、新たな重要なリスクの発生や、既に認識しているリスクの大きな変更等を的確に認識・把握するため、原則として半期ごとにリスクプロファイルの見直しを行い、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。

* 「リスクプロファイル」とは、リスクの性質、規模など各リスクの特性を表すさまざまな要素により構成されるものの総称です。
* 当社「リスクプロファイル」には、環境（気候変動リスク）・社会（人権・労働・腐敗防止等）・企業統治をはじめとする持続可能性を巡る課題対応が含まれています。

2–5 リスクレビュー（ESR）

T&D保険グループでは、リスク選好度／許容度を定める具体的な定量的指標として、法定ソルベンシー・マージン比率のほか、経済価値ベースのリスク管理指標であるESR（Economic Solvency Ratio）を設定しています。ESRは、経済価値ベースの純資産（サープラス）を、保険引受リスク、資産運用リスク、オペレーショナルリスク等について内部モデルを用いて計測した経済価値ベースのリスク量であるエコノミック・キャピタル（EC）で除して算出しています。ECをサープラスの一定の範囲内にコントロールすることなどにより、経済価値ベースのリスク管理を行っています。ESRは月次、法定ソルベンシー・マージン比率は四半期で管理しており、その他のリスクレビューと同様に、グループリスク統括委員会および取締役会に報告しています。

2–6 リスクポートフォリオの最適化（内部モデルによるリスク計測とストレステスト等による補完）

T&D保険グループでは、定量的に捉えられるリスクを内部モデルで計測するとともに、定量的に捉えきれないリスクについては、定性面も含めてリスクプロファイルを整理するとともに、ストレステストを実施することなどを通じて、リスクポートフォリオの最適化を図っています。なお、リスク計量化モデルを補完するため、マクロ経済、ミクロ経済の長期予測を反映した複数のシナリオでストレステストを実施しています。

2–7 サイバーセキュリティの取組み

103-2 103-3 418-1

T&D保険グループでは、法規制を遵守し、適切に情報資産保護管理を行うとともに巧妙化するサイバー攻撃等から情報資産を守ることが経営の重要課題と認識し、生命保険事業を営む会社としての社会的責任を果たすため、「グループ情報セキュリティポリシー」「グループサイバーセキュリティ対応規程」を定め、全役職員が取り組む義務と位置づけています。サイバー攻撃等により、システムが停止し業務遂行に支障が生じる可能性や、重要な情報が漏洩する可能性が想定されます。

特に、近年巧妙化し増加している金融機関を標的としたサイバー攻撃に対して、お客さまにより安全なサービスを提供するため、常時、セキュリティツールによる監視を行うとともに、サイバー攻撃にかかる情報収集・分析・対応などを担うグループ横断的なグループCSIRT（Computer Security Incident Response Team）および各社にCSIRTを設置しています。また、グループとしての訓練や各社ごとに訓練を実施するとともに、業界横断的訓練・演習に参加し、その中で発見された課題は対応手順やマニュアル（「情報セキュリティ管理規程」「情報セキュリティハンドブック」）に反映し、実践力の強化を図っています。

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

グループの経営層を対象に、外部専門家によるサイバーセキュリティの最新動向の研修を実施し、サイバーセキュリティのリスク認識を高めるとともに、役職員の情報セキュリティやサイバーセキュリティに関する研修（集合研修やe-ラーニング等）や不審メールに対する訓練を継続して実施し、セキュリティリテラシーの向上に努めています。

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

● 個人情報の保護

T&Dホールディングスおよび生命保険会社3社等では、個人情報保護宣言（プライバシーポリシー）を制定し、各社ホームページなどで公表しています。

T&D情報システムでは、当社グループの情報システムを支える会社として、個人情報を含むさまざまなデータを適正に運用し、厳重な保護管理を行っています。2005年5月に個人情報の適切な取扱いを行う事業者に付与される「プライバシーマーク」の認証を取得しました。また、2007年3月には「ホストコンピュータ運用業務」、2011年3月には「サーバ運用業務」について情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001の認証を取得しました。どちらについても、高いセキュリティレベルを維持するため継続的に認証を更新しています。

2–8 危機対応

T&D保険グループでは、グループの危機事態への対応に関する基本的事項を定めた「グループ危機対応規程」を策定しています。その中で、大規模自然災害等の発生時には、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したうえで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ことを基本方針として定めています。また、グループの役職員を対象とする安否確認システムの導入や、大規模震災の発生を想定したグループ横断的な訓練の実施等、実効性ある危機対応態勢の整備に努めています。

新型コロナウイルスへの対応においては、お客さま・従業員の安全確保を最優先として感染拡大の防止に向けてさまざまな措置を講じるとともに、グループ各社の保険金支払等の必要不可欠な業務を継続しています。

3. コンプライアンス

103-2 103-3 205-2

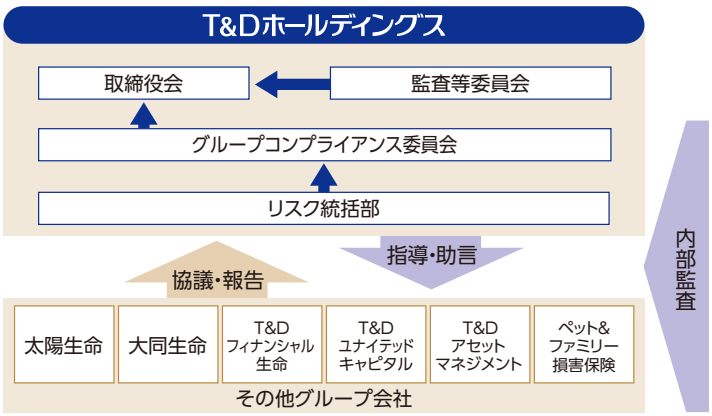
3–1 コンプライアンスの基本的な考え方

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

3–2 グループコンプライアンス推進体制

T&Dホールディングスは「T&D保険グループコンプライアンス態勢整備基本方針」に基づき、コンプライアンスの推進体制を整備しています。まず、グループにおけるコンプライアンス態勢の監視および改善等を目的としたグループコンプライアンス委員会を設置しています。また、コンプライアンス推進の統括部門としてリスク統括部を設置し、生命保険会社3社等のコンプライアンス統括部門と連携を図りながら、定期的なモニタリングを行い、指導・助言を行っています。生命保険会社3社等においても、コンプライアンス委員会および統括部門を中心とした推進体制がとられています。

● グループコンプライアンス推進体制の概要



3–3 コンプライアンス推進のための取組み

●コンプライアンス・プログラム

T&D保険グループの各社では、法令等遵守に関する基本方針のもと、その規模や特性に沿った適切な施策を実施し、コンプライアンス意識の浸透に努めています。例えば、T&Dホールディングスや生命保険会社3社等では、すべての役職員が法令等遵守を実現するために、具体的な実践計画となる「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス研修の実施等、業務遂行におけるコンプライアンスの徹底を図っています。

●コンプライアンス・マニュアル

T&D保険グループの各社では、営業職員、内務職員、代理店等の対象別に「コンプライアンス・マニュアル」を策定し、日常業務の手引書にすると同時に、コンプライアンス研修の教材として活用しています。

3–4 贈収賄・汚職防止

T&D保険グループでは、「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」で、「国内外における企業活動に関し、社会儀礼の範囲を超える接待・贈答を行いまたは受けることなく、取引相手や公務員等との関係において腐敗防止に取り組む」ことを明示しています(P.13)。贈収賄の防止のほか、マネー・ローンダリング対策や費消・流用の禁止等を含む汚職防止について、全役職員に対してコンプライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアル等を通じて、周知徹底しています。また、贈収賄・汚職については、賞罰規程で懲戒事由の中でも著しく悪質または影響が重大な事由として規定しています。なお、贈収賄・汚職を含むすべての不祥事件(含不祥事件懸念)は、取締役会に報告されます。
また、新規事業投資については、贈収賄・汚職防止の観点でのチェックをリスク評価項目に加え、適正な審査を行っています。
なお、2019年度現在、贈収賄・汚職に関する不祥事件および訴訟事案の発生はありません。

《T&Dホールディングス コンプライアンス・マニュアル抜粋》

[汚職・贈収賄に関するリスク]
今日、汚職や贈収賄は、その国や地域の開発や経済成長を妨げ、貧しい地域に不当な影響を及ぼすだけでなく、企業にとっても、深刻な法的リスクと風評リスクを引き起こします。贈収賄等の腐敗とされる多くの行為は実行された場所で違法とされるだけでなく、企業の本国の法律でも違法とされるケースが増えています。風評では、たとえ裁判の最終的な判決で腐敗に関与していないと判断されても、疑いをかけられただけで企業の評判を傷つけるケースが多くあります。企業は、自らだけでなく、他国で自社の業務を遂行するエージェントの行為についても責任を問われることがある点にも注意が必要です。

3–5 税務に対する考え方

T&D保険グループは、「T&D保険グループCSR憲章」「T&D保険グループコンプライアンス行動規範」に法令等の厳格な遵守を明示しています。税務に関しては、これらのCSRの取組方針に基づき、法令遵守とその背景にある精神を理解し誠実な行動を行い、適切に税務申告および納税を行います。
グループ会社との取引は、アームズレングス取引の原則に則り適正に取り扱います。また税法の趣旨から逸脱した租税回避を意図した税務対策は行いません。

3–6 内部通報制度 103-2 103-3

T&D保険グループでは、従来より生命保険会社3社等において、それぞれに内部通報制度を設置・運用していましたが、2005年4月、グループ内のすべての役職員等を対象とした内部通報制度として「T&D保険グループヘルプライン」を設置しました。「T&D保険グループヘルプライン」では、コンプライアンス上問題のある行為および社内規程違反行為(その疑いがある行為を含む)ならびにグループの信用や名誉を毀損させるおそれのある行為の通報を、社外の通報受付会社が受け付けます。

● T&D保険グループヘルプライン

「T&D保険グループヘルプライン」での対応においては、通報者が通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを一切受けないことなどをルール化したうえで、社外の通報受付会社を通じた電話・ホームページ等による通報を可能にするとともに、匿名による通報も受け付けるなど、実効性のある体制構築に努めています。また、通報内容およびその調査結果については、監査等委員会に報告するとともに経営層にも報告を行っています。

● T&D保険グループヘルプラインの受付件数

2017年度	269件
2018年度	243件
2019年度	258件

* 上記の受付件数には、制度の問合わせのほか、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。

第三者意見

昨年度に引き続き、T&D保険グループが社会的責任についてどのように考え、活動しているかとその情報開示に関して、「サステナビリティレポート2020」の記述を踏まえて、第三者意見を提出します。

1. 気候変動がもたらすリスクと機会

2020年4月にグループSDGs委員会の下部組織として「気候変動リスク対応専門部会」を設置されたことを評価します。さらに、シナリオ分析を実施し、気候変動により生じるT&D保険グループの物理的リスク、移行リスクといった影響を明らかにし、定性的表現ながら開示されたことを評価します。当該開示のなかでは、「健康への影響」として「平均気温の上昇により、熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数が増加」を掲げられたことに注目しました。2℃シナリオにおいては「いずれも長期間かけて緩やかに上昇することから、保険収支への影響は限定的」「保険料率の見直しを適切に実施することにより対処していく」とされています。ただ、「媒介生物の生息域拡大により、感染症罹患リスクが上昇する」「昼夜にわたり気温の高い状況が精神疾患を増加させる」などの指摘もあり、気候変動が疾病発生率や平均寿命を変化させる場合には生命保険業のビジネスモデル自体を脅かす可能性も否定できません。今後、気候変動による「健康への影響」をより広範に捉え、保険収支への影響を精緻に分析するとともに、マイナスが生じる保険収入の額や必要となる保険料率の見直し幅を定量的に算定、開示していただくことを期待します。
加えて、機会の分析結果として「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大し、収益を拡大する機会があります」との記述に大いに興味を覚えました。ここでいう新事業領域を構想としてでも構いませんので、具体的イメージとして開示くださることを期待します。

2. 投資を通じた持続可能な社会への貢献

「石炭火力発電事業等の化石燃料関連事業については、化石燃料の消費が気候変動や大気汚染などの環境問題に重大な影響を与える主要な要因の一つであり、同分野への機関投資家の投融資姿勢がこれまで以上に重要になっている」との認識のもと、「当社グループは、石炭火力発電事業への投融資については、新規の投融資を実施しない方針としています」と開示された点を評価します。また、ESG投資の取組事例や議決権行使における対話の状況等を具体的に開示されていることも評価します。
他方で、今般、「T&D保険グループ人権方針」を制定し、人権デューデリジェンスを実施したことが報告されていますが、人権尊重を資産運用における投融資基準とするなどの記述もしくは取組事例を見つけることはできませんでした。今後は、各社の投融資基準において、ESG課題というときの具体的な内容を、網羅的かつ一覧的に開示していただけることを期待します。

3. ガバナンス・内部統制とサステナビリティ

7月30日に公表された「社外取締役の在り方に関する実務指針（社外取締役ガイドライン）」では、「ESGやSDGsを含めた持続可能性を意識した経営の重要性」として、「会社の持続的な成長と中長期的な企業価値を向上させるためには、ESGやSDGsの視点を含め、グローバルな潮流も踏まえた持続可能性を意識しつつ経営を行うことが必要である。社外取締役としても、社内の人が気づきにくいこれらの視点を外部から取り込み、会社が持続可能な経営を行えるよう意見することが望まれる」との文言が盛り込まれました。T&D保険グループでは、グループSDGs委員会が取締役会の下部機関である点は特徴的です。今後は、委員会メンバー構成の拡充を含め、経営の重要な意思決定ならびに業務執行の監督において、サステナビリティの視点が十分に反映されるよう態勢の改善・強化が図られることを期待します。

あだち えいいちろう
足達 英一郎 株式会社日本総合研究所 理事

1986年、一橋大学経済学部卒業。1990年、株式会社日本総合研究所入社。経営戦略研究部、技術研究部を経て、現職。現在、同社ESGリサーチセンターにおける、企業の社会的責任の観点からの産業調査、企業評価の業務を統括。2003～2004年には、社団法人経済同友会の第15回企業白書の発行に携わる。その後、同社会的責任経営推進委員会ワーキング・グループメンバー。また、2005年3月～2009年5月には、ISO26000作業部会日本エクスパートとして「組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000」の策定に携わる。現在、三菱商事株式会社サステナビリティ・アドバイザリー・コミッティーメンバー、一般財団法人地域公共交通総合研究所アドバイザリー・ボード委員も務める。主な著書、共著書に、「図解企業のための環境問題」（1999年、東洋経済新報社）、「地球温暖化で伸びるビジネス」（2007年、東洋経済新報社）、「会社員のためのCSR入門」（2008年、第一法規）、「環境経営入門」（2009年、日本経済新聞出版社）、「自然資本入門」（2015年、NTT出版）、「投資家と企業のためのESG読本」（2016年、日経BP社）、「葛藤するコーポレートガバナンス改革」（2017年、きんざい）、「ビジネスパーソンのためのSDGsの教科書」（2018年、日経BP社）など。

索引 | GRI対照表

102-54 102-55

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 102: 一般開示事項2016	1. 組織のプロフィール		
	102-1 組織の名称	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2020年3月末現在)	
	102-2 活動、ブランド、製品、サービス	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-1 T&D保険グループの事業概要 Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-3 本社の所在地	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2020年3月末現在)	
	102-4 事業所の所在地	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-5 所有形態及び法人格	Ⅷ ガバナンス・内部統制 ▶ 2. 株主・投資家への情報公開 ▶ 2-5 株主構成	
	102-6 参入市場	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-7 組織の規模	統合報告書2020	
	102-8 従業員及びその他の労働者に関する情報	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-4 従業員数	
	102-9 サプライチェーン	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン ▶ 2-1 サプライチェーンの定義	
	102-10 組織及びそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし	
	102-11 予防原則又は予防的アプローチ	Ⅸ 経営管理 ▶ 1. ERM Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理	
	102-12 外部イニシアティブ	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 10. T&D保険グループが賛同し支持する原則	
	102-13 団体の会員資格	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-3 会社概要(2020年3月末現在)	
	2. 戦略		
	102-14 上級意思決定者の声明	トップメッセージ	
	3. 倫理と誠実性		
	102-16 価値観、理念、行動基準・規範	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 2. T&D保険グループの理念と方針	
	4. ガバナンス		
	102-18 ガバナンス構造	Ⅷ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス	
	5. ステークホルダー・エンゲージメント		
	102-40 ステークホルダー・グループのリスト	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエンゲージメント	
	102-41 団体交渉協定	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-5 労働組合との意見交換・協議	
	102-42 ステークホルダーの特定及び選定	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエンゲージメント	
	102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 9. ステークホルダーエンゲージメント Ⅲ 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 3. 「心からのご安心」をお届けするために Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-2 従業員の声を反映させる取組み Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-3 サステナビリティ・CSR従業員アンケート	
	102-44 提起された重要な項目及び懸念	Ⅲ 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 4. お客さまの満足度の向上に向けて WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客さまの声にお応えする取組みの状況	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
一般開示事項			
GRI 102: 一般開示事項2016	6. 報告実務		
	102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社および財団法人	
	102-46 報告書の内容及び項目の該当範囲の確定	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	102-47 マテリアルな項目のリスト	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ ▶ 4-2 GRIマテリアルトピック	
	102-48 情報の再記述	該当なし	
	102-49 報告における変更	該当なし	
	102-50 報告期間	サステナビリティレポート2020について	
	102-51 前回発行した報告書の日付	サステナビリティレポート2020について	
	102-52 報告サイクル	サステナビリティレポート2020について	
	102-53 報告書に関する質問の窓口	サステナビリティレポート2020について	
	102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	索引	
	102-55 GRI内容索引	索引	
	102-56 外部保証	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-5 第三者保証報告書	
マテリアルな項目			
経済パフォーマンス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅷ ガバナンス・内部統制	
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 組織のプロフィール ▶ 業績ハイライト WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ 寄付・コミュニティー投資等の状況	
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 6. TCFDに基づく気候関連財務情報の開示	
腐敗防止			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
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	Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-4 リスクの認識と評価(リスクプロファイル)	リスクカテゴリー別の管理のため、[腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合]は開示していません。
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス	報告要求事項の中には情報収集の準備中の項目もあります。数年内の開示を予定しています。
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
反競争的行為			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし	
原材料			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. 推進体制	
GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量又は体積	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
エネルギー			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. 推進体制	
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	302-3 エネルギー原単位	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
水			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. 推進体制	
GRI 303: 水 2016	303-1 水源別の取水量	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	水は「地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設」から取水しています。
	303-3 リサイクル・リユースした水	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
生物多様性			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制	
GRI 304: 生物多様性 2016	304-3 生息地の保護・復元	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 4. 森林保全活動	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
大気への排出			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. 推進体制	
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	
排水及び廃棄物			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. 推進体制	
GRI 306: 排水及び廃棄物 2016	306-2 種類別及び処分方法別の廃棄物	Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み	廃棄物はすべて「非有害廃棄物」で、処分は「地方自治体の処分方法」によります。
環境コンプライアンス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 1. 基本的な考え方 Ⅴ 重点テーマ3 気候変動の緩和と適応への貢献 ▶ 2. 推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016	307-1 環境法規制の違反	該当なし	
雇用			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-4 従業員数 Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
	401-3 育児休暇	Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	報告要求事項の中には情報収集の準備中の項目もあります。数年内の開示を予定しています。

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
労働安全衛生			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 403: 労働安全衛生 2016	403-2 傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤及び業務上の死亡者数	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に関する取組み ▶ 労働災害の発生状況	労働災害の件数で管理しています。
研修と教育			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. 人材の活用と育成 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	WEB サステナビリティライブラリー ▶ 労働環境に関する取組み ▶ 教育・研修	指標には男女別の差異はありません。多数の研修から「職業訓練・教育研修」を分類することが困難なため、従業員区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及び移行支援プログラム	Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. 人材の活用と育成	
ダイバーシティと機会均等			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 多様性への取組み Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関及び従業員のダイバーシティ	Ⅷ ガバナンス・内部統制 ▶ 1. コーポレート・ガバナンス Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 4. 働きやすい職場環境 ▶ 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み	
人権アセスメント			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 412: 人権アセスメント 2016	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 3. 多様性への取組み ▶ 3-2 人権教育	全員を対象に人権研修を実施しています。「従業員研修を実施した総時間数」は開示していません。

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
地域コミュニティ			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅶ 社会活動	
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	Ⅶ 社会活動	当グループは単一セグメントのため「地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所の割合」は開示していません。
サプライヤーの社会面のアセスメント			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	Ⅰ 組織のプロフィール ▶ 2. サプライチェーン ▶ 2-2 お取引先との関わり	
顧客プライバシー			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-7 サイバーセキュリティの取組み Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1 顧客プライバシーの侵害及び顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 2-7 サイバーセキュリティの取組み	総件数は把握していますが、会社方針により開示していません。
社会経済面のコンプライアンス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅸ 経営管理 ▶ 2. リスク管理 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1 社会経済分野の法規制違反	該当なし	
より良い商品・サービス			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅲ 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 WEB サステナビリティライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客さまの声にお応えする取組みの状況	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポートまたはWEBのタイトル)	省略事項
マテリアルな項目			
コミュニティと従業員の健康促進			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 6. サステナビリティ推進状況 Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅲ 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 5. 従業員の健康のために Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	
機関投資家としての責任			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2 マネジメント手法とその要素 及び 103-3 マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 7. サステナビリティ推進体制 Ⅵ 重点テーマ4 投資を通じた持続可能な社会への貢献	
人口変動高齢化対策			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 4. サステナビリティ推進の重点テーマ	
	103-2マネジメント手法とその要素 及び 103-3マネジメント手法の評価	Ⅱ サステナビリティ経営 ▶ 5. SDGsへの貢献 Ⅲ 重点テーマ1 すべての人の健康で豊かな暮らしの実現 ▶ 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービスの提供 ▶ 2-6 ベストシニアサービス Ⅳ 重点テーマ2 すべての人が活躍できる働く場づくり ▶ 2. 人材の活用と育成 ▶ 2-3 高年齢者の活躍推進 Ⅸ 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部通報制度	