

Ⅲ 重点テーマ1

103-2

103-3

すべての人の健康で豊かな暮らしの実現

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



関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み
高齢化社会の経済的・社会的リスク軽減	お客さま・地域社会	認知症の予防をサポートする保険、要介護状態を幅広く保障する保険の提供
健康維持の支援	お客さま・投資家・地域社会	中小企業による「健康経営®」の普及、推進や福利厚生制度の充実に支援 人々の健康増進に寄与する事業を応援するファンドへの投資
すべての人の保険金融サービス利用促進	お客さま	インターネットによる保険申込みと人によるサービスの融合
すべての人の社会的、経済的活躍促進	お客さま・地域社会	シニアのゆとりあるセカンドライフのための資産形成型商品をお届け

方針

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

2020年度の結果

- 新型コロナウイルス感染症も保障する「感染症プラス入院一時金保険」の提供
- 株式会社justInCaseと協働し「コロナ助け合い保険」を無償で提供
- 「太陽の元気プロジェクト」を展開
- 「KENCO SUPPORT PROGRAM」(健康経営サポート)の提供
- 多様化するお客さまニーズに応えるため、商品ラインアップを拡充 等

2021年度の予定

- 社会のニーズに応える商品・サービスの提供を引き続き実施
- 「ガン・重大疾病予防保険」の提供
- 一時払変額終身保険「ハイブリッドアセット ライフ」の提供
- 中小企業経営者のニーズにお応えしたトータル保障の商品ラインアップの拡充、保障内容の最新化、各種手続きの自在性・利便性の向上等を実施 等



1. 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

1-1 太陽生命の取組み

太陽生命は、「100歳時代を先取りした最優の商品・サービスをご家庭にお届けすることにより、より多くのお客さまの安心で豊かな暮らしを支える保険会社となる」ことをビジョンに掲げています。シニアマーケットでのトップブランドの構築をさらに進め、より多くのお客さまの「元気で長生きをサポート」し、お客さまに一生にわたる安心を提供するため、高品質の商品・サービスの提供に取り組んでいます。2020年度については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けたお客さまに対して、簡易かつ迅速に給付金等のお支払いをするため、給付金等請求手続きに必要な書類の一部省略や医療機関の事情で入院できない場合等でも入院給付金のお支払対象とするなど、お客さまへの各種支援策を実施しました。また、コロナ禍において変化するお客さまのニーズに寄り添い、安心を提供するという社会的使命を果たすため、従業員の健康と安全の確保を徹底しながら、ウィズコロナ時代に対応した「商品」、「働き方改革」、「非対面手続き」等の新たな取組みにも努めてまいりました。

《「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“健康で元気に長生きする”という社会的課題にこたえるため、2016年6月より「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、疾病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んでまいりました。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5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》

2020年9月に、「ウィズコロナの時代に、どこの会社よりも早く、新型コロナウイルス感染症による入院を手厚く保障する生命保険の提供を通じて、お客さまにご安心をお届けし、元気、長生きをサポートしたい」という想いをもって開発した「感染症プラス入院一時金保険」を新たに発売しました。同商品は、お客さまが心配される治療費や入院に伴う諸費用・収入減等の影響に対して、生活をサポートすることができます。多くのお客さまからご支持をいただき、発売からわずか13日で、販売件数が1万件を超えました。さらに、2020年11月には選択緩和型保険でも取扱開始し、持病や既往歴があるなど健康状態に不安のある方でも簡単な告知によりご加入いただけるようになりました。これにより、若年層からシニアの方まで幅広くお客さまの多様なニーズにお応えすることが可能となり、2021年4月には販売件数が10万件を超えるなど、大きな反響をいただいています。



また、「人生100歳時代」のリスクに備える商品として、生命保険業界初「ひまわり認知症予防保険」を2018年10月に発売しています。同商品は、認知症になった場合の保障だけではなく、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す。2020年11月に「認知症診断保険金」の加入限度額を引き上げるなど、これまで以上にお客さまの多様なニーズにお応えできるようになりました。2021年6月末時点では、一連の認知症関連商品の合計販売件数が、70万件*を超えるなど、シニアのお客さまを中心に広くご支持をいただいています。



* 「ひまわり認知症治療保険」、「認知症治療保険」、「ひまわり認知症予防保険」、「通増認知症治療終身保険」の合計販売件数。

さらに、2021年6月には、「ひまわり認知症予防保険」に続く予防保険シリーズ第2弾として、「ガン・重大疾病予防保険」を発売しました。同商品にご加入いただいたお客さまには、がん・急性心筋梗塞・脳卒中・糖尿病をはじめとする19もの疾病による所定の状態に対して、最大2,000万円の保障をご準備いただくことができます。疾病の早期治療に役立てていただくべく、がんと診断確定された場合にお支払いできるだけでなく、急性心筋梗塞・脳卒中に関して



は、所定の状態が60日以上継続する場合に加えて、手術を受けた場合にもお支払いできるようになりました。また、生存給付金特則を付加することでご契約の1年後から2年ごとに「予防給付金」をお受け取りいただけます。この「予防給付金」を活用し、当社がご案内する疾病予防サービス等にもご利用いただけます。お客さまに疾病予防サービス等をご利用いただき、がんや重大疾病への「早期予防」や「早期発見」につなげていただくことで、お客さまの元気、長生きをサポートします。責任世代をはじめとする幅広い年齢層のお客さまからご支持をいただき、発売から1ヵ月を待たずに、販売件数が1万件を超えました。

金融機関代理店では、主力商品である「My介護Best」の後継商品として、2020年4月より「My介護Bestプラス」を発売しました。「My介護Best」の保障に加え、医師から所定の認知症と診断された場合に認知症診断保険金を、所定の認知症による状態が180日継続した場合には終身認知症治療年金をお支払いします。

企業保険分野では、2020年4月より、団体生活介護保険に付加できる特約として、「3大疾病保障特約」「就業不能収入保障特約」の販売を開始しました。これらの特約を導入することによって、企業・団体の所属員本人や配偶者による“病気の治療と仕事の両立”への経済的な備えを行いたいというニーズにお応えすることが可能となりました。既に販売している「生活介護保険特約（親型）」と組み合わせることにより、一つの商品で“親の介護の保障”“3大疾病の保障”“収入の保障”への備えを同時に実現できるようになりました。

《ご家庭へ安心をお届けするために》

太陽生命では、新型コロナウイルス感染症への対応として、最長6ヵ月の「保険料払込猶予期間・更新手続期間の延長」「新規契約者貸付に対する特別金利の適用（利息減免）」を実施しました。そのほか、「保険金・給付金等の簡易取扱・みなし入院等の特別取扱」を行い、新型コロナウイルス感染症の影響があったお客さまにも安心してご契約の継続や給付金等の請求を行っていただけるよう、お客さまの利便性の向上に努めてまいりました。

また、ご加入時からご契約期間中、お支払時に至るまで、長期間にわたりお客さまに信頼され、安心いただけるサービスをお届けするため、さまざまな改革・改善に継続的に取り組んでいます。ご加入時には、シニアのお客さまの誤認防止等のために「ご家族同席」を積極的に推進することに加えて、携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」のテレビ電話機能を活用し、本社担当者が直接、契約意向、申込内容等を再確認する「シニア安心サポートデスク」を実施しています。また、認知症や入院等によりお客さまご本人とコミュニケーションや連絡が困難となった場合等に備え、あらかじめご家族の連絡先をご登録いただく「ご家族登録制度」を導入しています。

ご契約期間中には、シニアのお客さまに対して年1回以上の訪問等を行い、ご契約内容の確認や給付金等の請求勧奨等を行う「シニア訪問サービス」を実施しています。お客さま専用インターネットサービス「太陽生命マイページ」では、「住所変更等の保全手続き」「貸付等の資金利用」「入院給付金等の請求手続き」等が当社窓口までご来店いただかなくても、どこからでもお手続きが可能であり、「各種手続き」や「給付金等のお支払い」がインターネットで完結できるようになっています。

お支払時には、専門知識を有する内務員が直接お客さまやご家族を訪問し、給付金等の請求手続きをサポートする「かけつけ隊サービス」を実施しています。「太陽生命コンシェルジュ」を用いてペーパーレスで給付金等の請求手続きを行うこのサービスでは、最短10分程度での給付金のお支払いを可能としています。また、2020年10月に、死亡保険金請求のペーパーレス化にも対応し、給付金・保険金請求に係る主要手続きで完全ペーパーレス化を実現するなど、サービスの拡充を図っています。



《予防への取組み》

太陽生命は、重大な疾病の「早期発見」「早期改善」だけでなく「病気の予防をサポートし、お客さまの健康増進のお役に立つ」ための取組みを推進することで、誰もが元気に長生きできる明るい長寿社会の実現を目指しています。「ひまわり認知症予防保険」の「予防給付金」のお支払対象となるお客さまに向

けて、簡単な血液検査でMCI（軽度認知障害）のリスクを判定する「MCIスクリーニング検査」や疾病予防・健康増進に効果のある「クアオルト健康ウォーキング体験ツアー」等の「認知症予防サービス」をご案内しています。2021年3月には、味の素株式会社、H.U.フロンティア株式会社、株式会社セルメスタ（現H.U.ウェルネス株式会社）の3社と業務提携し、「現在、がんである可能性」と「将来、脳卒中・心筋梗塞、糖尿病になるリスク」を一度に



評価できる「アミノインデックス®リスクスクリーニング」のご案内を開始しました。さらに、2021年3月に「太陽生命の健康増進アプリ」の提供を開始しました。従来、「ひまわり認知症予防保険」の加入者向け付帯サービスとして提供していた「認知症予防アプリ」をどなたでも利用可能なアプリとしてリニューアルするとともに、新たに睡眠状況計測や無料健康相談等の機能を追加し、これまで以上に多くのお客さまの病気の予防をサポートし、健康増進のお役に立てるようになりました。

《新たな販売チャネル【スマ保険】》

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インターネットによる保険の見積りや申込みができる利便性と、「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、今までにない新しいコンセプトの保険を提供しています。

スマホでスマート！お申し込みカンタン



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、これまで太陽生命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アップ

「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。2020年9月に「感染症プラス入院一時金保険」「先進医療保険」を発売開始し、2020年11月には健康状態に不安のあるお客さまも「感染症プラス入院一時金保険」のお申込みが可能となりました。2021年3月には医療保険終身保障プランの発売と認知症治療保険金の保障額上限の引上げを行うなど、適宜商品ラインアップの充実を図っています。

《非対面募集「リモート申込」の導入》

2021年1月には、「スマ保険」と営業職員によるコンサルティングと申込手続き時のサポートを組み合わせた「リモート申込」（非対面募集）を導入し、国内主要生保で初めて*保険の申込手続きからお支払手続きまでのデジタル化を実現しました。この「リモート申込」により、新型コロナウイルス感染症の影響で非対面でのサービスを求めるお客さま等が、ご自身のスマートフォンやパソコンにて簡単にご加入いただけるようになりました。

* 国内漢字生命保険会社9社の営業職員チャネルにおいて初めて、デジタル技術を活用した非対面募集で契約手続きとお支払い手続きの完結を実現しました（2020年12月8日時点において当社調べ）。

《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で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、同社とのジョイントベンチャー（合併事業）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。



1-2 大同生命の取組み

大同生命は、中小企業市場に特化した生命保険会社です。中小企業を取り巻く環境変化をふまえた商品・サービスを提供しており、37万社の企業からご契約をいただいています。

《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生き生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。



一 健康経営®の普及を推進する企業・団体との協働 一

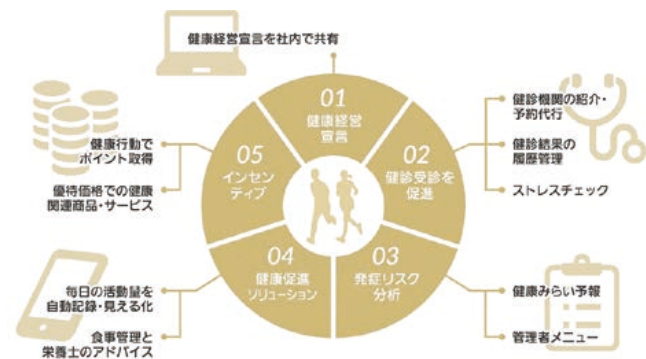
中小企業による「健康経営®」の実践を支援する企業・団体との協働の輪を広げることで、全国の中小企業に対して、1社でも多く「健康経営®」を普及・浸透できる態勢を構築していきます。

一 健康経営®の実践ツール

大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」の提供 一

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」》

高齢化などに伴い「公的介護保険制度の要介護認定者数」や「認知症高齢者数」は増加傾向にあり、中小企業経営者や個人事業主の介護保障に対するニーズも高まっています。こうしたニーズにお応えするため、認知症などによる要介護状態を幅広く保障する「介護リリーフα〔無配当終身介護保障保険（保険料払込中無解約払戻金型）〕」を2019年4月に発売しました。当商品は、保険料払込期間中の解約払戻金をなくすることで、より低廉な保険料で充実した介護保障を確保いただけます。また、当商品と付帯サービスである「介護コンシェル」を一体的にお届けすることにより、介護にかかる「経済的な負担」と「精神的な負担」を解決するための「トータルサポート」をご提供していきます。

「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

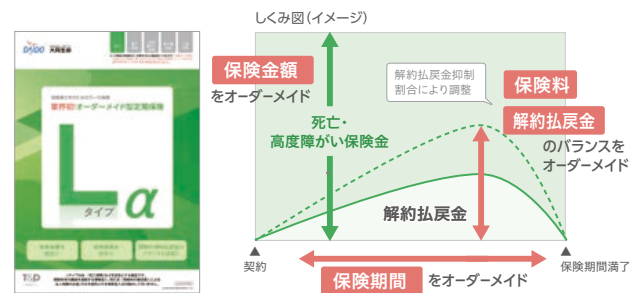
商品 介護リリーフα (経済的負担への備え)	サービス 介護コンシェル (精神的負担への備え)
● 低廉な保険料で一生の介護保障 ● 公的介護保険制度「要介護1」から保障 ● 最高1億円の高額保障 ● ニーズに応じて複数人を受取人に指定可能	● ケアマネジャーの紹介 ● 介護施設の紹介・見学手配 ● 「認知症Plus+」による認知症関連サービス・情報の提供 ● 要介護認定の申請代行 など

* 「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》

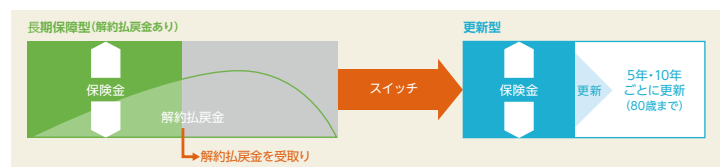
人生100年時代の到来や深刻な後継者不足によって、中小企業経営者の高齢化や現役期間の長期化が進んでいます。また、社会・産業構造の変化等に伴い、各企業が抱える経営課題やリスクは一層多様化しています。こうした環境変化により、中小企業の保障ニーズも変化しており、特に経営状況等に応じて柔軟に保障を設定できる商品へのニーズが高くなっています。こうした状況を踏まえ、経営者の「死亡」「重大疾病（がん・急性心筋梗塞・脳卒中）」「重度の身体障がい」を長期にわたり保障する商品について、業界初の“オーダーメイド型”保険である「Lタイプα〔無配当歳満期定期保険（解約払戻金抑制割合指定型）〕」「Jタイプα〔無配当重大疾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



《「契約変換制度(スイッチ)」の拡充》

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2020年4月に導入しました。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



《がんステージ限定型Jタイプの発売》

医療技術の進歩など時代の変化にあわせつつ、より多くのお客さまに重大疾病保障を確保いただけるよう、経営への影響が大きい重篤ながん（ステージⅢ・Ⅳ相当）を重点保障する「がんステージ限定型」タイプ〔無配当重大疾病保障保険（がん保障ステージⅢⅣ限定・無解約払戻金型）〕を2020年12月に発売しました。

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、3回まで無料でご利用できるサービスを、2020年4月より提供しています。介護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て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)

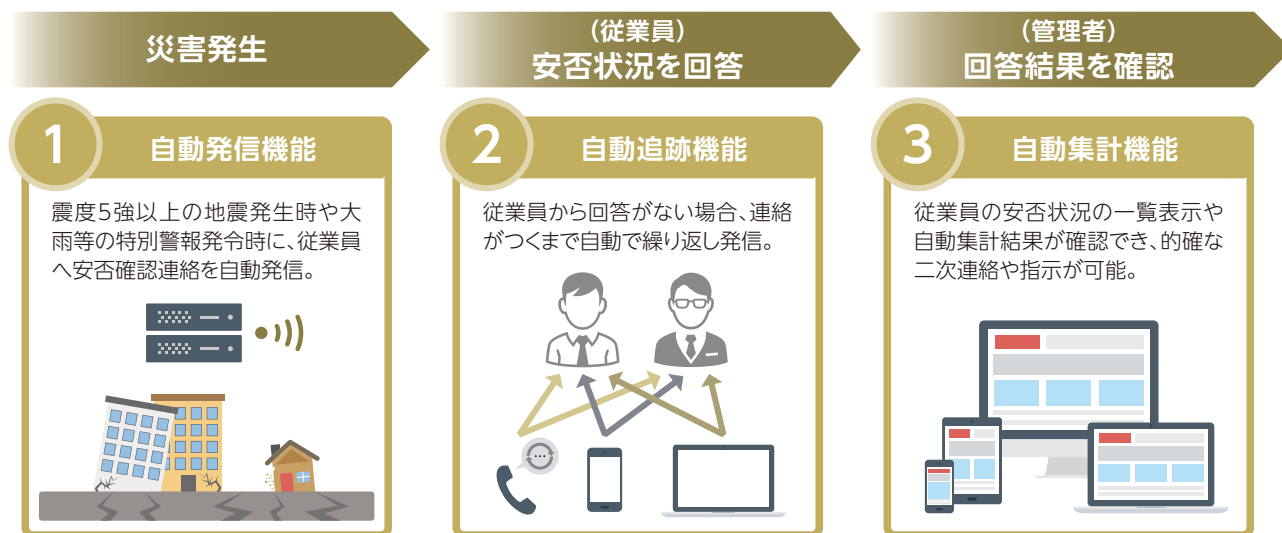


(HAL単関節タイプ)

©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いを拡大》

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）の方の取扱いを開始しました。「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。

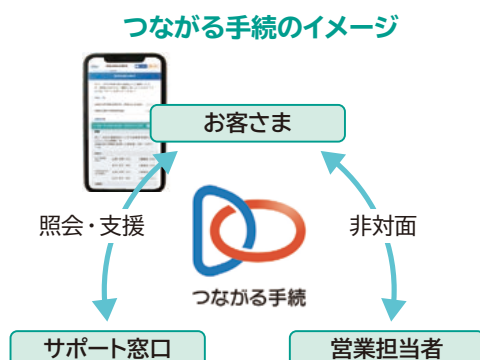
対象言語

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か国語
(外国人労働者数上位8か国の言語)



《つながる手続》

お客さま手続きの利便性の向上や、ウィズ・コロナにおける“新しい生活様式”に適応し、お客さまのニーズに応じて「対面の安心」と「非対面の手軽さ」を選択いただけるよう、「つながる手続」として、すべての保険手続きで非対面化の実現を目指しています。保険ご加入に際しては、お客さまがご加入する保障内容を決定いただいた以降の加入手続をスマートフォンやパソコン等で完結することにより、時間や場所の制約なくお客さまのタイミングに合わせて、ご自宅や職場等でお手続きが可能です。



リモート手続のポイント

- いつでも・どこでも
営業担当者と面談せずにお客さまのスマホで手続が完結
- 簡単・便利
本人確認や重要事項の説明等は、スマホでのカメラ撮影や動画視聴でリモート手続を実現
- オペレーターによる手続サポート
ご不明な点はオペレーターが画面共有しながら入力方法等をサポートするため、安心してお手続きが可能

1-3 T&Dフィナンシャル生命の取組み

《社会・経済環境の変化を踏まえた商品の開発》

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。2020年4月には、「家計にやさしい終身医療」を発売しました。本商品は、従来商品をリニューアルした、「日帰り入院」から「長期入院」「生活習慣病」「先進医療」への備えまで必要な保障をしっかりとご準備いただける医療保険です。また、2020年9月には、「生涯プレミアムジャパン5」を発売しました。本商品は、「ご自身でつかうお金」と「ご家族にのこすお金」を準備できる円建の終身保険「生涯プレミアムジャパン」シリーズのリニューアル版です。介護や認知症に対する保障意識の高まりを受けて、これまでの介護認知症年金支払移行特約に加え、公的介護保険制度「要介護4以上」に認定または「所定の認知症」と診断確定された場合に死亡保険金を前払いする「介護認知症前払特約」を新設しました。また、これまでご負担いただいていた初期費用を不要とするともに、「高額割引制度」の取扱いを開始するなどの改定を行いました。さらに、2021年2月には、「働くあなたにやさしい保険2」を発売しました。本商品は、死亡保障をなくし病気やケガによる「収入減少」と「支出増加」に備える保険です。三大疾病やケガによる継続的な収入減少に備える「年金コース」と、三大疾病による治療費などの一時的な支出増加に備える「一時金コース」の2つのコースからご選択いただくことができます。



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

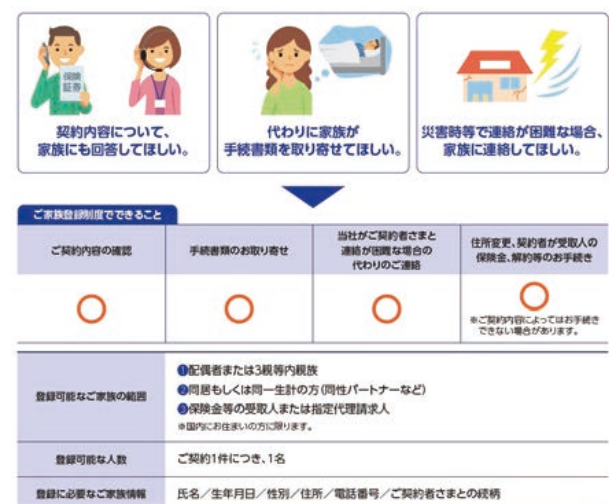
《お客さまの声を受けて改善を行った取組み》

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。2020年度はお客さまがその場で保険の加入可否等が確認できるように、ペーパーレス申込手続きに「自動査定システム」を導入しました。また、当社発送物が宛先不明により返送となった際などに、ご登録いただいている携帯電話番号にショートメッセージをお送りするサービスを開始しました。

《お客さまサービス向上に向けた取組み》

T&Dフィナンシャル生命では、お客さま満足度のさらなる向上のため、さまざまな取組みを検討し、推進しています。2020年4月には、株式会社インターネットインフィニティが提供する介護・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。また、ご高齢のお客さま、障がいのあるお客さま向けのサービス向上に向け、事前にご家族をご登録いただくことで、ご登録いただいたご家族に対し、ご契約内容の確認、各種請求書類のお取り寄せや、一定範囲の請求手続きの代理実施を可能とする制度として、「ご家族登録制度」を新たに創設しました。

「ご家族登録制度」の概要



1-4 T&Dアセットマネジメントの取組み

《投資を通じた健康社会促進への貢献》

T&Dアセットマネジメントの日本株式アクティブ運用では、お客さまからお預かりした資産の長期的な成長に貢献するため、財務情報に加え、ESG要因をはじめとした非財務情報の分析を重視しています。特に、ESGの観点から優れた企業に選別投資する「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。

1-5 ペット&ファミリー損害保険の取組み

《大切な家族のために》

新型コロナウイルスの感染拡大によるペット需要の拡大を背景に、ペットを家族の一員として認識する飼い主さまの意識の変化により、ペット医療およびその費用への関心がますます高まっています。ペット&ファミリー損害保険では、こうした状況を踏まえ、ペット医療費用へのニーズに対応し、飼い主さまとペットが安心して治療を受けることができるよう、ペットが病気やケガにより動物病院で治療を受けた費用の一定割合を補償する商品「げんきナンバーわん」「げんきナンバーわんスリム」「げんきナンバーわんBest」をご提供しています。



《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。

1-6 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分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に安心をお届けしています。

②ご契約時やご継続時の安心に向けた取組み

シニアのお客さまの契約締結時には、ご家族の同席を積極的に推進するとともに、営業職員が携帯する端末「太陽生命コンシェルジュ」のテレビ電話機能を活用して、本社の担当者が契約意向の再確認や告知事項の再確認（一部商品）を行っています。また、大規模災害の発生時など、万一ご契約者さまと連絡がとれない場合に備えて、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入するとともに、同制度への登録を推奨しています。当制度にご登録いただくと、保障内容の照会・給付金請求の手続き方法のお問合せや、ご契約者さまのご事情により、手続書類の取り寄せ（一部の書類を除く）を、ご契約者様に代わってご登録いただいたご家族から行っていただくことも可能となります。

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12万4千件（2021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し、「生涯プレミアムワールド5」「生涯プレミアムジャパン5」のパンフレットにおいて、UCDA認証「見やすいデザイン」を取得しています。さらに、為替リスクのある外貨連動型の一時払終身保険について、パンフレットを補完する募集補助資料を作成し、リスクや実質的な利回りを分かりやすく記載しているほか、一時払商品の紹介・説明に関する動画を作成し、ホームページに掲載しています。

②ご契約中の対応

事前にご家族をご登録いただくことで、登録いただいたご家族（登録家族）に対し、ご契約内容の確認、各種請求書類のお取り寄せや、一定範囲の請求手続きの代理実施を可能とする制度として、「ご家族登録制度」を新たに創設しました。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。

2. 「心からのご安心」をお届けするために

102-43

2-1 生命保険の公平性

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

2-2 勧誘方針の制定

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

《勧誘方針(太陽生命の例)》

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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 勧誘活動にあたっては法令等を遵守いたします。 ・ お客さまの状況を踏まえた適正な勧誘に努めます。 ・ 時間帯や場所などに十分配慮いたします。 ・ 重要な事項の適切な情報提供および説明に努めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員等に対する教育・研修の充実に努めます。 ・ お客さまの情報は厳正にお取扱いいたします。 ・ その他、適切な勧誘に向けた体制を構築いたします。 |
|--|--|

2-3 お客さま目線のサービスの取組み

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

● お客さまサービスへの取組みに対する受賞歴

《太陽生命》

《「UCDAアワード2020」「アナザーボイス賞」を受賞》

一般社団法人ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会(UCDA)が優れたコミュニケーションデザインを表彰する「UCDAアワード2020」において、最優秀賞を含む3つの賞を受賞しました。

賞	説明	評価対象物
UCDAアワード2020	最優秀賞に相当する賞	・ 携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」の給付金請求手続き画面
アナザーボイス賞	生活者から高評価を得たものに贈られる賞	・ 保険金・給付金の請求書
アナザーボイス賞		・ 予防給付金チラシ ・ 認知症になる前に予防する! ～MCIスクリーニング検査～(動画)

《大同生命》

《HDI-Japan主催「クオリティ格付け」において最高評価の『三つ星』を同時獲得》

HDI-Japan主催の2020年「クオリティ格付け」において、コールセンター（お客さま窓口）およびサポートデスク（代理店窓口）は、クオリティ評価5項目すべて満点で最高評価「三つ星」を獲得しました。複数の窓口で、満点で「三つ星」評価を同時獲得するのは、国内初です。

《コンタクトセンター・アワード2020「BCPアワード」を受賞》

コロナ禍における「職場環境」「勤務制度」「入受電制御」の一体的進化が、「お客さまの満足度向上」や「受電者のエンゲージメント向上」に大きく関与したことから、安定性・信頼性のあるコールセンター運営の教科書的事例として評価され、「BCPアワード」を受賞しました。

《UCDAアワード2020「アナザーボイス賞」「情報のわかりやすさ賞」「特別賞」を受賞》

わかりやすいパンフレットや書類書類をご提供するため、お客さまの声や外部機関の第三者の意見を踏まえ、改善に取り組んできました。その結果、「UCDAアワード2020」において次の3つの賞を受賞しました。

賞	説明	評価対象物
アナザーボイス賞	生活者から高評価を得たものに贈られる賞	保険金・給付金の請求書
情報のわかりやすさ賞	デザイン、情報などの専門家から高評価を得たものに贈られる賞	医療保険のパンフレット（法人用）
特別賞	独自の視点など特徴的な工夫に対して贈られる賞	医療保険のパンフレット（個人用）

《Japan Financial Innovation Award 2021特別賞を受賞》

社会貢献の一環として中小企業の皆さまに安心をお届けする取組みである「コロナ助け合い保険」の無償提供（株式会社 justInCaseとの協働）について、先進性・成長性・金融業界変革の可能性といった観点から、「Japan Financial Innovation Award 2021特別賞」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」

《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なるためのサービスを強化しています。

【主な情報提供サービス】

- ・ご契約内容のお知らせ(生保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なるための取組事例】

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

2-4 より充実したアフターサービスを目指して

生命保険会社3社では、各社さまざまな体制を整え、充実したアフターサービスを目指しています。コールセンター(お客様サービスセンター)では、専門的な教育・研修などのトレーニングを受けた担当者が、全国のお客さまからの電話によるご照会やご請求に懇切丁寧かつ迅速・正確な対応に努めています。また、支社窓口や営業職員など、一人ひとりが心を込めてお客さまへのご契約後のサポートに取り組んでいます。太陽生命では、シニアのお客さまを対象に毎年1回以上訪問し、ご契約内容の確認やご請求漏れの点検を行うとともに、近隣に支社・営業所がなく、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。

2-5 その他の各種サービス

お客さまのご要望にお応えする多様なサービスをご提供しています。

● T&Dクラブオフ

「T&Dクラブオフ」は、生命保険会社3社とペット&ファミリー損害保険のご契約者向けに、オフタイム充実や暮らしに役立つ各種サービスなどをご提供しています。T&Dクラブオフ会員になられると、国内外のホテル・レジャー施設・スポーツクラブ・人間ドック・レンタカーなど20万件以上に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／約2.2万カ所
- ・遊園地・テーマパーク／約1,000カ所
- ・家事代行やペットシッター、健康や法律の電話相談など

詳しいサービス内容については、各社のホームページをご覧ください。

● その他サービス

他業種と提携し全国320カ所以上の有料老人ホームをご紹介します「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します「成年後見制度紹介サービス」(太陽生命)(TDF)、健康相談・健康サポートサービス「M3 Patient Support Program」(TDF)などさまざまなサービスをご提供しています。

● 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。

● ペット専用「ワンニャン相談室」

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

● インターネットによるサービス

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

《サービスの例》

太陽生命

- ・ 保険契約内容照会、ひまわり通信(総合通知)、生命保険料控除証明書(照会・ダウンロード)
- ・ 入院給付金などのご請求、改姓手続き、外貨建商品(金融機関代理店扱)のご解約
- ・ 資金のご利用・お引出し(契約者貸付、積立配当金、各種据置金等)
- ・ ご契約に関する変更(住所変更、指定代理請求特約の付加、暗証番号変更)
- ・ お手続用紙の送付(口座変更、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)
- ・ ご家族登録制度の登録・変更

ペット&ファミリー損害保険

- ・ ペット保険「げんきナンバーワンスリム」のWeb申込み
- ・ 保険契約内容のご照会
- ・ ご契約に関する変更・手続き(ペットの命名・訂正、住所・電話番号の変更、改姓・改名、クレジットカード情報の変更など)
- ・ 継続時のお手続き(加入プランの減額、保険料払い込み回数(年払⇄月払)の変更、加入タイプ(犬の体重)の変更)

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。

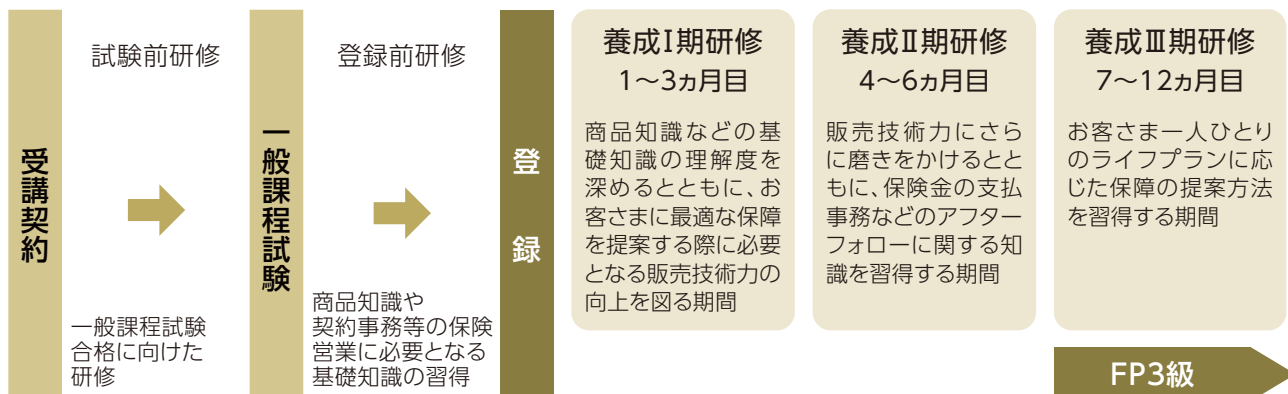
2-6 より良いサービスのご提供のために

生命保険会社3社では、生命保険の基礎知識・専門知識の習得、コンプライアンスを基本として、お客さま満足の上昇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、お客さま満足度の上昇に向けて、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。

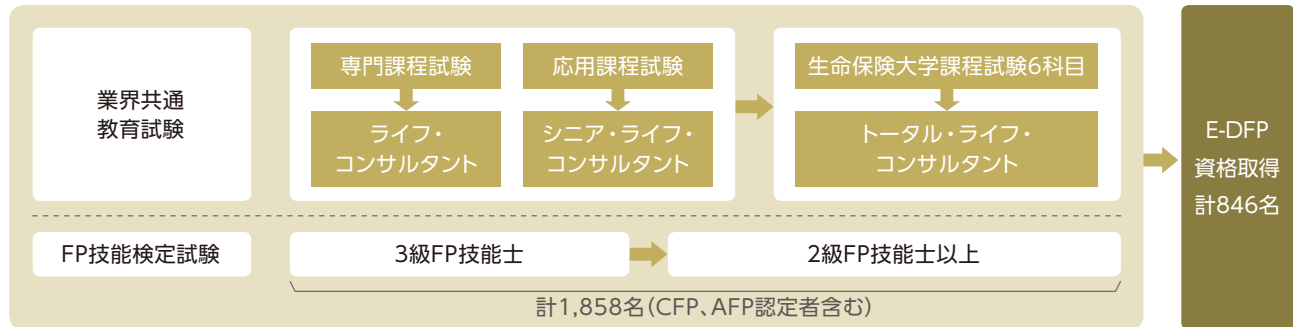
《新人営業職員教育体系(新人教育・FP教育)》



【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・フィナンシャル・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(2021年3月現在)》



2-7 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。

3. お客様の満足度の向上に向けて

102-44

3-1 「お客様の声」にお応えする取組み

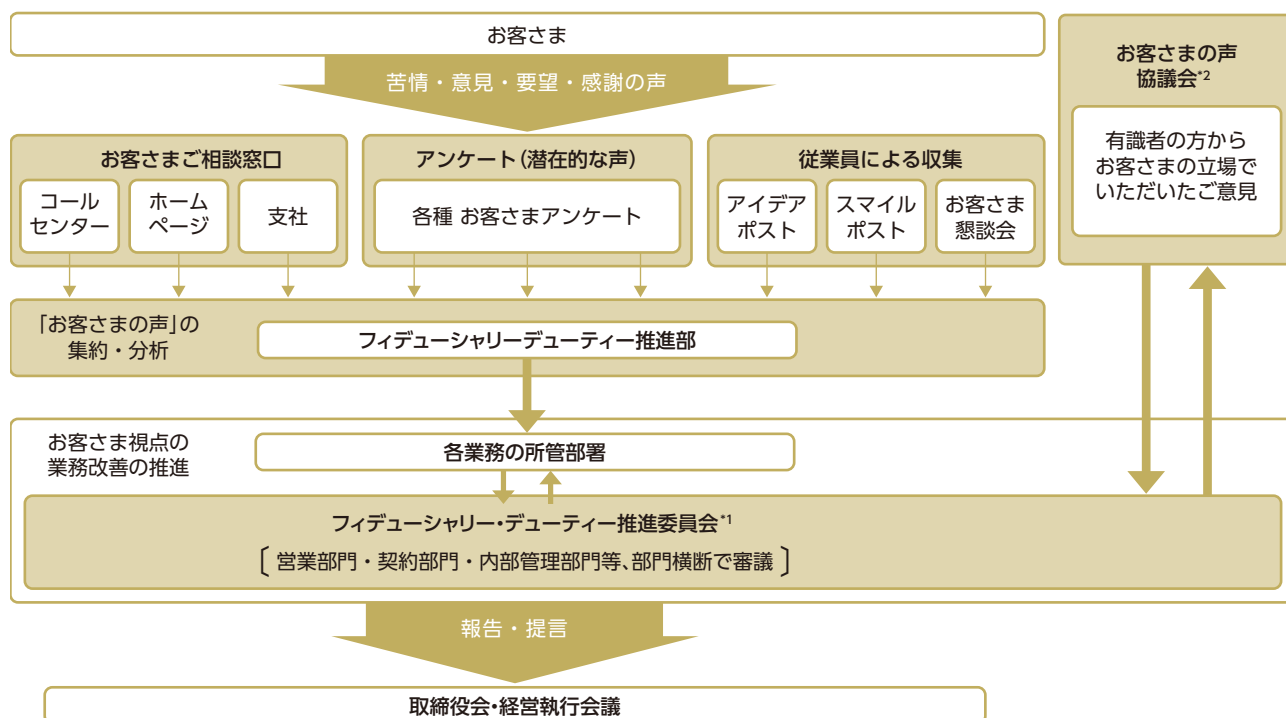
● 日々の営業活動でお聴きする「お客様の声」

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「お客様の声」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。

● 「お客様の声」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。

● 「お客様の声」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 お客様の声協議会

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、「お客様の声協議会」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。

《「お客様の声」を活かす仕組み》

【太陽生命】

● お客様懇談会を開催

お客さまに太陽生命や生命保険に対する理解を深めていただき、またご意見・ご要望をおうかがいすることを目的に、「お客様懇談会」を開催しています。「お客様懇談会」では、太陽生命の経営方針や年度業績、お客さまへのサービス内容、新商品等をご説明しています。ご参加いただいたお客さまからいただいた貴重なご意見は、業務の改善・お客さまサービスの向上に活かしています。

● 「ISO10002」に関する適合性について、「第三者意見書」を取得

太陽生命は苦情対応に関する国際規格「ISO10002(品質マネジメント—顧客満足—組織における苦情対応のための指針)」に関して、2008年3月に導入の宣言をし「お客様の声(苦情等)」をもとにお客さまの視点に立った業務改善に継続して取り組んでいます。2021年3月には、2020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	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	1,448	30.7	1,719	30.4	2,052	31.3	1,907	31.7
収納関係	312	6.6	380	6.7	406	6.2	355	5.9
保全関係	906	19.2	1,032	18.2	1,211	18.5	1,203	20.0
保険金・給付金関係	950	20.1	1,127	19.9	1,272	19.4	1,060	17.6
その他	1,104	23.4	1,399	24.7	1,616	24.6	1,498	24.9
合計	4,720	100.0	5,657	100.0	6,557	100.0	6,023	100.0

* 苦情=お客さまの不満足表明

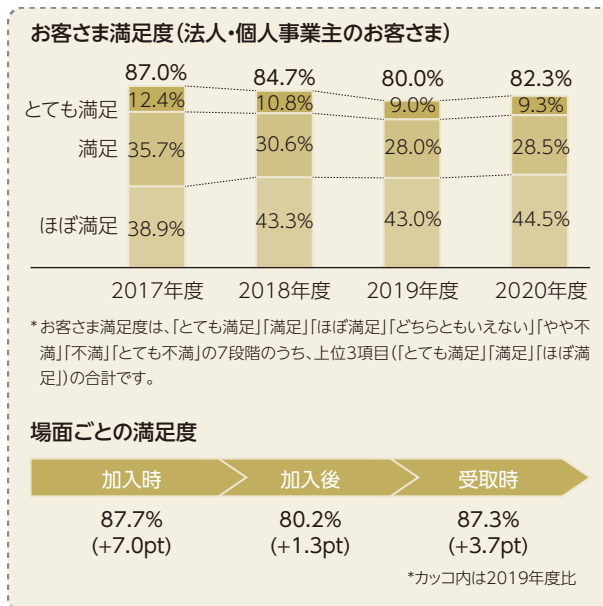
【大同生命】

● 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、「お客様の声」のうち、「当社の事業に関して、お客さまから不満足表明があったもの」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た業務の改善に取り組んでいます。



● 苦情受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

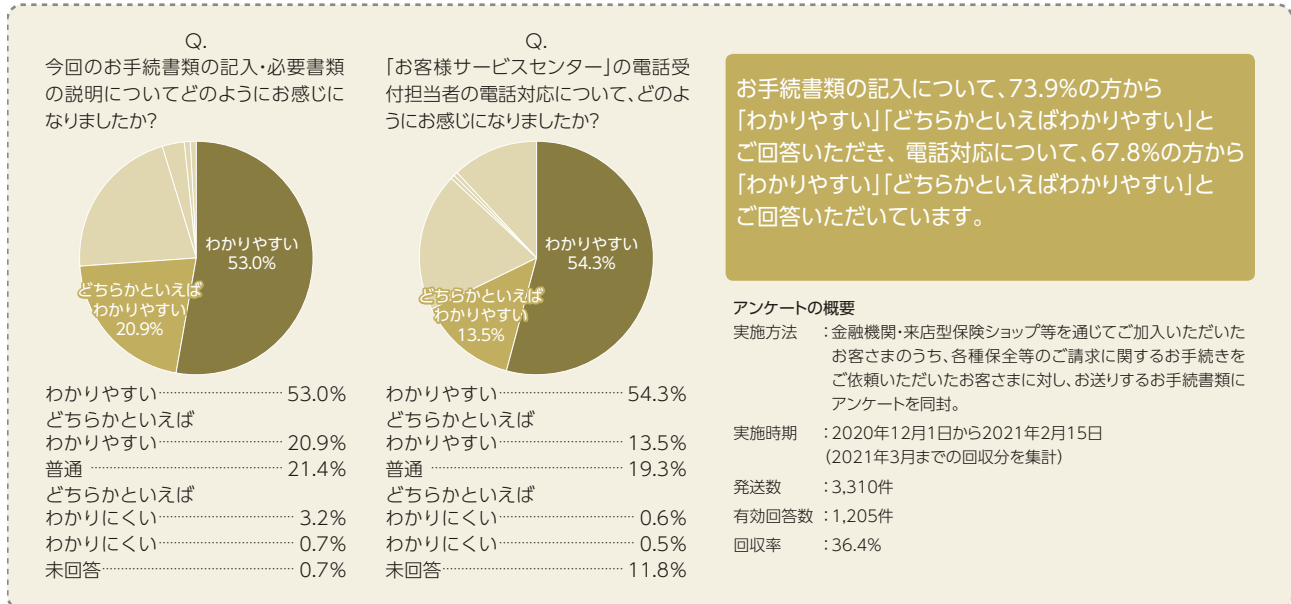
内容	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
保険契約のご加入に関するもの	1,385	13.1	1,203	11.8	919	11.8	809	13.1
保険料のお払込等に関するもの	847	8.0	736	7.2	639	8.2	429	6.5
ご契約後のお手続きに関するもの	4,023	37.9	3,816	37.5	2,685	34.4	2,200	35.6
保険金・給付金等のお受取りに関するもの	2,255	21.3	2,169	21.3	1,475	18.9	980	15.9
その他	2,094	19.7	2,240	22.0	2,091	26.8	1,763	28.5
合計	10,604	100.0	10,164	100.0	7,809	100.0	6,181	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]

● お客様アンケート

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



● インターネットでの情報提供

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

● 苦情*受付状況(内訳)

(単位: 件数=件 占率=%)

内容	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	159	13.0	205	17.6	295	24.0	209	23.6
保険料等払込関係	75	6.2	80	6.9	95	7.7	60	6.8
ご契約後のお手続き関係	481	39.5	506	43.5	500	40.6	371	41.9
保険金・給付金関係	275	22.6	176	15.1	156	12.7	146	16.5
その他	229	18.8	195	16.8	185	15.0	100	11.3
合計	1,219	100.0	1,162	100.0	1,231	100.0	886	100.0

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

Ⅳ 重点テーマ2

すべての人が活躍できる働く場づくり

すべての人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。



関連する社会的課題とグループの取組み

 社会的課題	 主なステークホルダー	 取組み
働く人の人格と多様性尊重 人材育成・能力開発支援	従業員	OJT・集合研修・自己啓発支援を柱とした教育研修 障がい者雇用の促進、LGBT(性的マイノリティー)に関する研修の実施や相談窓口の設置による多様性尊重と促進
女性活躍推進 健康で安全に働ける環境づくり	従業員	女性活躍推進行動計画と女性管理職登用目標を設定し、取組みを実施 育児休業後の職場復帰など、育児から職場復帰への体制を整備

方針

すべての人の人権を尊重すること、また、従業員の人格と多様性を尊重するとともに健康で安全に働ける環境を確保し、人材育成を図る

2020年度の結果

- 人事・処遇制度の改定や育児、介護等との各種両立支援制度を導入
- 男性の育児休業取得の推進
- 東洋経済新報社等企画の「プラチナキャリア・アワード」において「優秀賞」を受賞
- テレワークに必要なITインフラの整備、オンライン会議システムの導入・推進 等

2021年度の予定

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



1. 人材の活用と育成

103-2

103-3

404-2

1-1 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、グループにおける人材マネジメントの基本的な方針を明確にすることを目的としたグループ人事基本方針を制定しています。T&Dホールディングスおよびグループ各社それぞれが当方針に基づき、各社の事業戦略の独自性・専門性を発揮することで企業価値向上を目指し、各社が独自の教育研修計画を策定し、従業員の能力の開発・向上に取り組んでいます。

1-2 成長の機会を提供する取組み

生命保険会社3社では、「OJT(実際の仕事を通じた教育)」「集合研修」「自己啓発支援」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3回「プラチナキャリア・アワード」優秀賞の受賞(3年連続受賞)

2021年6月には、生命保険会社3社の取組みが評価され、三菱総合研究所未来共創イノベーションネットワークが主催する第3回「プラチナキャリア・アワード」(協力:東洋経済新報社、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

- ・ 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)
- ・ 2020年度は新型コロナウイルス感染防止のため未実施

● 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留学を実施しています。

● 管理職研修

太陽生命

管理職および管理職候補者に対し、年間を通じて、管理職としてのマネジメント知識・スキル習得を目的とした研修を実施しています。また、支社経営の向上に資する新たな教育機会の提供を目的として、支社長向けの自己啓発支援教材(映像によるセミナー視聴教材)を導入しました。2020年度以降、教育機会を充実させ管理職育成に対する取組みを強化しています。

大同生命

本社・支社とも新任の管理職を対象にマネジメント力向上を目的とした研修を実施するとともに、社外の大学院・ビジネススクール等への派遣を選抜研修として実施しています。また、部下の柔軟なキャリア形成を支援するため、年齢・性別に関するアンコンシャス・バイアスのコントロール手法や、ガイダンスを通じた育成スキルの習得を目的とした研修を実施しています。

T&Dフィナンシャル生命

基幹管理職に必要なマネジメントの基本的習得およびリスク管理・コンプライアンス・経理業務・人事評価・勤務管理等の理解を促進するため、新任基幹管理職研修を実施しています。また、管理職の役割、人事評価、勤務管理に対する理解を促進するため、新任管理職研修を実施しています。

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」では、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-キャリア）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・プランニング

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いて「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「D-キャリア・プランニング」を実施しています。また、会社・上司は、従業員一人ひとりの「なりたい姿」の実現に向けた挑戦を支援しています。



1-3 高齢者の活躍推進

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。

2. 多様性への取り組み

103-2

103-3

2-1 障がい者雇用

2021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384名(うち、2020年度の新規雇用者は36名)であり、障がい者雇用率は2.60%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、入社前の取り組みとして、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

	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率(%)	2.56	2.52	2.60

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。その取り組みの一環として、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、2021年3月現在17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步踏み出す」の2つの意味を込めています。

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

2-2 人権教育

412-2

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

太陽生命

人権問題への理解を深め、人権尊重精神の醸成を図ることを目的として、「人権教育プログラム」を策定し、全従業員に人権問題をテーマとした学習会を実施しています。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、派遣社員を含む全従業員に対して人権啓発研修を実施しています。「2020年度は「ハラスメントの未然防止」と「働き方改革と多様な人材が活躍できる職場環境の整備」を重点課題とし、T&D保険グループ人権方針の浸透やハラスメント防止をテーマとする職場研修や管理職研修を実施するほか、社外の人権啓発講座へ参加するなど、さまざまな人権問題に関する啓発を行いました。また、ハラスメント防止関連改正法の施行に伴い、全従業員に対してトップからのメッセージを発信し、改正法のポイントと事例を交えた研修を実施するなど、環境変化に応じたハラスメント防止研修を継続して実施しました。その他、毎年社内の人権標語を募集し、表彰・社内ポスター掲示により人権意識を高める取り組みを行っています。

T&Dフィナンシャル生命

従業員一人ひとりが人権についての知識と理解を深め、主体的に人権問題と向き合っていくため、また、メンタルヘルスやハラスメント(セクハラ・パワハラ)の理解を深めることで、従業員一人ひとりが「心の健康」を保ち、ハラスメントのない健全な職場環境を醸成するため、人権研修を実施しています。2020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。

2-3 女性の活躍を支援する取組み

T&D保険グループでは「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。その中で当社グループは、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、女性活躍はグループの重要な経営課題と認識しています。この認識のもと、生命保険会社3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、育児・介護等との各種両立支援制度を導入しています。また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。これら女性活躍推進の取組みを着実に前進させるために、生命保険会社3社はそれぞれのビジネスモデルに基づいた行動計画を策定しています。

● 行動計画 生命保険会社3社の女性活躍推進

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

行動計画

[取組施策]

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

女性管理職登用に関する目標 女性管理職比率→
(達成期限)

☉ 太陽生命

意欲・能力ある
女性を計画的に
育成・登用

20%
以上を維持
(2024年3月)

DAIDO 大同生命

多様な働き方を
推進し新たな
チャレンジを支援

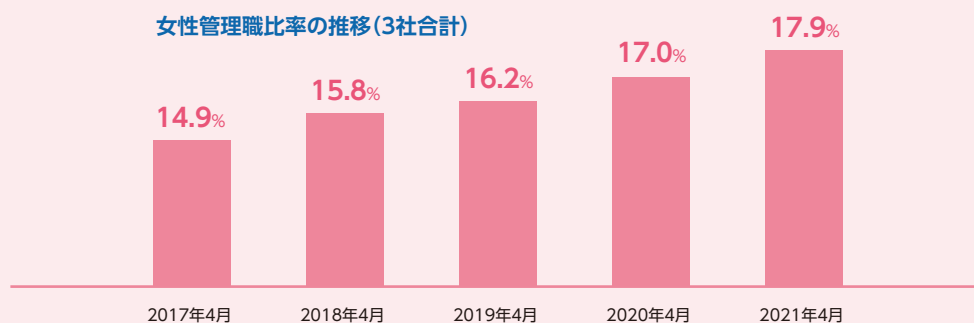
15%
超を維持
(2022年3月)

T&Dフィナンシャル生命

女性が安心して働き
能力発揮できる
企業に

15%
以上
(2022年4月)

女性管理職比率の推移(3社合計)



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役職者層の支援力向上に取り組んでいます。また、仕事と家庭の両立について、社内の両立経験者に相談できる機会を提供しています。なお、2021年4月には、新たに1名の女性執行役員を登用、また、2018年4月に登用した初の女性執行役員を2021年6月に取締役常務執行役員に任用しました。

・チャレンジキャリア制度

異動機会の少ない地域型職員が短期間職場から離れて他の業務を経験する「社内インターンシップ」やFA方式での希望する職務への応募、また国内企業への社外派遣など、これまでのキャリアの枠を超えた幅広い業務経験を通じた成長機会を提供しています。

・女性管理職の育成

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

T&Dフィナンシャル生命

・女性活躍サポート研修

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

2-4 LGBTフレンドリー

【グループの仲間に】

T&D保険グループでは、グループ人権方針において人権尊重の基本的考え方を表明し、従業員一人ひとりが自己の能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めています。LGBT(性的マイノリティ)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白署が困難な場合に代筆可能	2016年12月
指定代理請求人として指定可能	2018年4月

3. 働きやすい職場環境

103-2 103-3

3-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み

401-1

401-2

401-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

405-1

T&D保険グループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、育児休業などの制度の充実や総労働時間の縮減など、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時間単位(10分)で取得できる制度の整備、短時間勤務制度の利用範囲を「子が小学校卒業まで」に拡大、短時間勤務利用者へのフレックスタイム制度の適用など、柔軟な勤務が可能となっています。あわせて、最大3年取得できる介護休業制度、子が最大3歳になるまで取得できる育児休業制度、男性従業員の原則1ヵ月以上の育児休業・休暇の取得など、法令を上回る制度を整備しています。また、2020年4月には介護やがん治療しながら働き続けることのできる「週3日、週4日勤務制度」を新たに導入するとともに妊娠中および出産後、不妊治療に限定している通院休暇の適用範囲に「がん治療」を追加し、仕事と介護や治療との両立支援の拡充に取り組んでいます。

大同生命

パソコンの自動シャットダウンなどの労働時間縮減に向けた取組みのほか、有給休暇の取得促進や在宅勤務制度の利用促進など、仕事と家庭が両立できる働き方を推進しています。2017年には在宅勤務制度などのテレワークへの取組みが評価され、総務省「テレワーク先駆者100選」において、総務大臣賞を受賞しました。その後も、2019年2月には、一般社団法人日本テレワーク協会が主催する「テレワーク推進賞」で「優秀賞」、2019年11月には、厚生労働省が実施・選出する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～『優秀賞』」を受賞しています。また、2021年1月には、有給休暇および看護・介護休暇について、1時間単位での取得が可能な「時間単位休暇制度」を導入しました。2021年4月からは、社外での就業経験を通じた従業員一人ひとりの成長を支援することを目的として、チャレンジ・サイドジョブ(副業)制度を開始、さらに、オフィス以外の働く場所を提供するため、民間のシェアオフィスを導入するなど、新たな働き方への取組みを進めています。

T&Dフィナンシャル生命

従業員が健康でイキイキと活躍できる職場づくりを積極的に推進していくことを宣誓するため、「T&Dフィナンシャル生命健康宣言」を策定しています。同宣言に則り、ノー残業デー・早帰りデーの実施や業務用パソコンの自動シャットダウンなどの労働時間の縮減に向けた取組み、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。

● 出産・育児休業取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
産前産後休暇取得者数(名)	333	383	386	372
育児休業を取る権利を有していた従業員数(名)	455	483	499	456
男性	122	100	113	84
女性	333	383	386	372
育児休業取得者数(名)	444	465	484	415
男性	121	100	113	84
女性	323	365	371	331

* 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。

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%)]

2020年度: 172名(96.1%) [男性84名(98.8%) 女性88名(93.6%)]

● 介護休業取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
介護休業取得者数(名)	20	6	1	3
男性	1	0	0	1
女性	19	6	1	2

● 有給休暇取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇平均取得日数(日)	13.2	14.0	15.4	16.1

* 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)					
		2018年度		2019年度		2020年度*		2018年度		2019年度		2020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	305	5.30%	277	4.85%	283	4.94%	295	5.13%	315	5.52%	258	4.50%
	30歳未満	271	4.71%	247	4.33%	258	4.50%	62	7.90%	97	11.29%	70	7.22%
	30～50歳	30	0.52%	23	0.40%	20	0.35%	101	2.98%	100	3.16%	66	2.18%
	50歳超	4	0.07%	7	0.12%	5	0.09%	132	8.37%	118	7.00%	122	7.02%
うち男性	合計	110	1.91%	103	1.81%	113	1.97%	160	5.04%	144	4.60%	140	4.51%
	30歳未満	92	1.60%	86	1.51%	99	1.73%	26	7.65%	35	9.49%	24	5.80%
	30～50歳	15	0.26%	11	0.19%	10	0.18%	53	2.76%	46	2.58%	34	2.01%
	50歳超	3	0.05%	6	0.11%	4	0.07%	81	8.87%	63	6.43%	82	8.25%
うち女性	合計	195	3.39%	174	3.05%	170	2.97%	135	5.23%	171	6.64%	118	4.49%
	30歳未満	179	3.11%	161	2.82%	159	2.77%	36	8.09%	62	12.65%	46	8.27%
	30～50歳	15	0.26%	12	0.21%	10	0.18%	48	3.27%	54	3.92%	32	2.40%
	50歳超	1	0.02%	1	0.02%	1	0.02%	51	7.67%	55	7.79%	40	5.38%

* 生命保険会社3社内務職員の2020年度の採用数および離職者数。比率はすべて2021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



DAIICHI 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株式会社



T&D情報システム

● 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)		
		2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
男女合計	合計	17,979	17,457	17,945
	30歳未満	2,473	2,420	2,880
	30～50歳	8,455	7,900	8,000
	50歳超	7,051	7,137	7,065
うち男性	合計	3,514	3,380	3,379
	30歳未満	371	397	438
	30～50歳	2,026	1,784	1,779
	50歳超	1,117	1,199	1,162
うち女性	合計	14,465	14,077	14,566
	30歳未満	2,102	2,023	2,442
	30～50歳	6,429	6,116	6,221
	50歳超	5,934	5,938	5,903

* 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】(2021年7月現在)

		30歳未満	30歳以上 50歳未満	50歳以上	合計
男性役員		0名	3名	68名	71名
	うち社外役員	0名	2名	12名	14名
女性役員		0名	0名	5名	5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。

3-2 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。また、T&D保険グループ長期ビジョンでは、主要経営指標の非財務KPIとして「従業員満足度」を設定し、従業員満足度の向上に取り組んでいます。

【従業員意識調査】

T&D保険グループ各社が、今後も安定的・持続的に成長していくための原動力の中で最も重要なものの一つは「人材」であり、従業員の満足度やモチベーションの向上は各種施策の実現に不可欠なものです。2020年度はコロナ禍による社会全体や個人の価値観の変化を踏まえ、グループ従業員の意識を定期的に把握し各種施策に活用していくことで、グループや各社の従業員満足度の向上につなげていくため、生命保険会社3社において、従業員意識調査を実施しました。

3-3 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、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 24.4%
- ②すべての人が活躍できる働く場づくり..... 20.4%
- ③目指すグループ像 14.0%
- ④トップメッセージ 11.3%
- ⑤気候変動の緩和と適応への貢献 9.6%
- ⑥社会活動 9.1%
- ⑦投資を通じた持続可能な社会への貢献 3.8%



《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「新型コロナウイルス感染症対策や防疫への貢献等」「従業員への取組み（人事制度や職場環境改善の取組みなど）」「グループ経営全般（グループ各社の事業概要や将来ビジョンなど）」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。

4. 従業員の健康のために

103-2

103-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

4-1 健康経営の取組み①

T&D保険グループ各社では、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生き活きと働ける職場の実現を目指しています。

太陽生命

「従業員」「お客様」「社会」のすべてを元気にする取組み、「太陽の元気プロジェクト*」を推進しており、生活習慣病の予防等を目的に、山形県上山市と「上山型温泉クアオルト（健康保養地）事業」を活用したクアオルト健康ウォーキング、スマート・ライフ・ステイ（宿泊型特定保健指導）の実施、従業員の健康づくりの推進に向けた各種支援を実施しています。また、2017年より、がん検診の会社補助を増額し、将来の認知症リスクを判定する「MCIスクリーニング検査」や、2021年より、「現在がんである可能性」や「将来、脳卒中・心筋梗塞・糖尿病になるリスク」を一度に評価できる「アミノインデックス®」リスクスクリーニングを実施するなど健康経営に取り組んでいます。2020年2月には、岐阜県岐阜市と、2021年1月には岐阜県関市と「健康づくりに関する連携協定書」を締結し、クアオルト健康ウ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ます。

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

大同生命

経営トップのコミットメントである健康経営宣言「ココ・カラ宣言」のもと、パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇など労働時間縮減に向けた取組み、定期健診の早期全員受診、セカンドオピニオンやがんに関する相談等の窓口の設置、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や健康をテーマとした講演会など、従業員の健康増進を図るための各種取組みを「DAIDO-ココ・カラ」と総称し、積極的に推進することですべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場の実現を目指しています。

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（5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5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生き活きと働ける職場の実現を目指しています。



4-2 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

103-2

103-3

気候変動の緩和と適応への貢献

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

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

* 「T&D保険グループ環境方針」は当社ホームページをご参照ください。

WEB <https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/environment.html>



関連する社会的課題とグループの取組み



社会的課題



主なステークホルダー



取組み

気候変動への強靱性強化	地域社会	グループ共通目標を設定し、CO ₂ 排出量、電力使用量、事務用紙使用量を削減
エネルギー利用効率の改善	地域社会	節電への各種取組み、デマンド監視システムの活用、「早帰り日」実施による省エネ
資源の利用効率化	地域社会	環境保護に資する「グリーン購入」の推進、廃棄物の削減とリサイクルの推進

方針

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

2020年度の結果

- CO₂排出量削減目標を設定し、新たに策定した「グループ長期ビジョン」の非財務KPIに位置づけ
- 気候変動への対応強化のため、「気候変動リスク対応専門部会」を新たに設置
- TCFD対応の高度化のため、「物理的リスク」の定量的シナリオ分析を実施 等

2021年度の予定

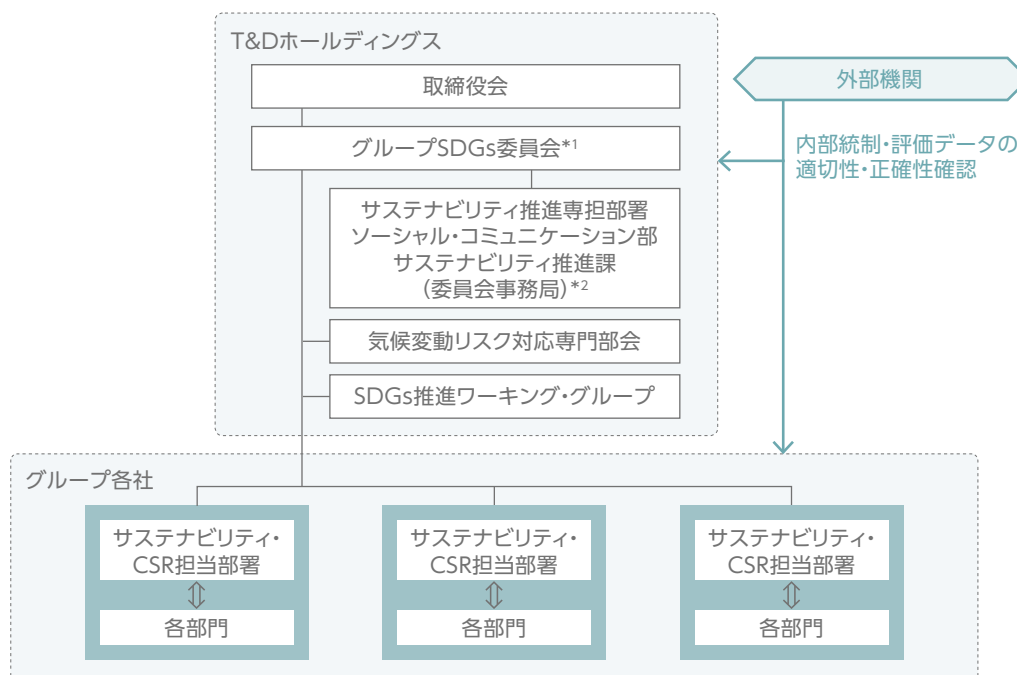
- 再生可能エネルギーの導入推進によるCO₂排出量のさらなる削減
- 2050年ネットゼロ目標のさらなる拡充
- TCFD対応のさらなる高度化のため、「移行リスク」の定量的シナリオ分析を実施 等

1. 推進体制

103-2

103-3

1-1 推進体制(環境マネジメント)



*1 グループSDGs委員会の委員長は代表取締役社長、副委員長は代表取締役副社長(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

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

【シナリオ分析: 各シナリオの世界観】

(前提) 1.5℃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1.0～1.8℃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3.3～5.7℃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。

1.5℃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 (1.5℃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、海面上昇。

【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 (1.5℃シナリオ)

【政策、法規制】

- 温室効果ガス(GHG)排出に関する規制の強化や炭素税の導入。情報開示義務が拡大(企業の事業コスト増加)。

【技術の発展】

- 既存技術の低炭素化や、再生可能エネルギー・蓄電池・EV等の新規技術の導入が進展。
- 新たなビジネスチャンスを掴み成長する企業が登場する一方、低炭素・脱炭素対応ができず退場する企業も発生。

【投資家の行動変化】

- 規制に対応できない企業、既存のGHG排出事業から脱却できない企業、座礁資産化する化石燃料を資産計上している企業等への投融資は縮小。低炭素・脱炭素対応に寄与する企業への投融資が拡大。

【シナリオ分析: 当社グループへの影響】

		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
物理的リスク	保険収支への影響	・熱ストレスによる死亡者数、熱中症搬送者数が大幅に増加。 ・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、1.5℃シナリオよりもさらに増加。 ・いずれも長期間かけた緩やかな上昇ではあるが、1.5℃シナリオよりも上昇幅は大きくなる。 ・保険収支に大きなマイナスが生じないように、保険料率の見直しをより精緻に実施することにより対処していく。
	B C P 対応	・大規模災害の発生により重要拠点の機能が停止した場合に備え、別拠点での業務継続計画を策定済み。	・自然災害の激甚化に対応するため、ハザードマップ等により拠点の危険度を評価し、重要拠点の移転やバックアップ拠点の新設、ITを活用した遠隔分散対応を適宜実施する。
移行リスク	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。	・1.5℃シナリオで想定しているような急激な環境変化は生じないため、当社グループの投融資先への影響は、中期的には小さくなる。 ・しかし、今世紀末までの長期的な時間軸では、平均気温の上昇や自然災害の激甚化により、各企業の事業活動に対する物理的なマイナスの影響が大きく生じるものと想定。 ・資産運用収益の毀損を回避するため、物理的リスクの大きな企業への投融資を回避・引き上げ。

参照データ: 物理的リスク「気候変動適応情報プラットフォーム」、移行リスク「NGFS」「Bank of England」シナリオ

【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、拡大するグ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

指標と目標

- グループとしての環境保護関連の目標を設定し、毎日の事業活動の中でその達成に向けた取組みを進めています。目標は、「CO₂排出量の削減」「電力使用量の削減」「事務用紙使用量の削減」「グリーン購入比率の向上」の4つです。その成果は半年ごとに計測し、各種レポート・ホームページ上で開示しています。
- CO₂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。
- CO₂排出量は40%削減(SCOPE 1+2、2013年度比、床面積あたり)を目標とし、2025年度を達成期限として取り組んでいます。加えて、自社の投融資先(SCOPE 3:カテゴリ15)も含め、2050年までのネットゼロ達成を目指しています。
- 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年度からの新しい10ヵ年目標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。

3. 環境負荷低減の取組み

301-1

302-1

302-3

305-1

305-2

305-3

306-2

3-1 環境への取組み

● グループ共通目標への取組み

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

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

《CO₂排出量》目標と実績は▶ P.75

当社グループのCO₂排出量(Scope1+2)は、その9割以上が使用電力に由来しています。そのため、電力使用量の削減目標を設定しエネルギー使用量を抑制することにより、CO₂排出量の削減に努めています。

《電力使用量》目標と実績は▶ P.75

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

《事務用紙使用量》目標と実績は▶ P.75

ペーパーレス会議の推進、両面印刷や2in1印刷、大量印刷の前に試し印刷を行い、確認後に印刷することを徹底するなど、事務用紙使用量の削減に努めています。

《グリーン購入比率》目標と実績は▶ P.75

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

● 節電への取組み

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。2020年度は8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。

● 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。また、コロナ禍での在宅勤務増加を踏まえ、ワークフロー等の印鑑レスを進めています。

● グリーン調達取組み（環境保護目的の調達に関する費用・件数集計）

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

《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								
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
2020年度	402	328	563	97	51	0.0	1,016	425
システム機器・OA機器								
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
2020年度	4,372	457	12,001	112	26	0.4	16,399	570
不動産の設備								
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
2020年度	39	1,018	0	0	2,995	5,889	3,034	6,908

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 303-1 303-2 303-3

T&D保険グループでは、CO₂排出量、電力使用量、水使用量、廃棄物発生量・リサイクル率を計測し、開示しています。(データの対象範囲と算定方法は、P.76『3-4「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法』に記載しています。)

● CO₂排出量 ★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.78「3-5 第三者保証報告書」)

区分	2018年度	2019年度	2020年度
SCOPE 1(直接排出)	1,816 t	1,746 t	1,882 t ★
SCOPE 2(間接排出)	47,553 t*	44,501 t	43,233 t ★
SCOPE 3(その他)	24,997 t	48,856 t	34,035 t ★
カテゴリ1(購入した製品・サービス)	239 t	237 t	184 t ★
カテゴリ2(自社の資本財の建設・製造)	11,363 t	35,316 t	16,630 t ★
カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)	4,021 t	3,967 t	7,784 t ★
カテゴリ5(事業から発生する廃棄物)	46 t	40 t	33 t ★
カテゴリ6(出張)	2,486 t	2,478 t	2,550 t ★
カテゴリ7(雇用者の通勤)	6,843 t	6,818 t	6,854 t ★
合計	74,365 t	95,103 t	79,150 t ★

データ・カバレッジは、対象従業員比100%

● 電力使用量 ★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.78「3-5 第三者保証報告書」)

	2018年度	2019年度	2020年度
電力使用量	98,929 千kWh	96,191 千kWh	96,711 千kWh ★
延べ床面積(含テナント使用分)	935,830 m ²	940,757 m ²	954,207 m ²

データ・カバレッジは、対象従業員比100%

● 水使用量 ★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.78「3-5 第三者保証報告書」)

	2018年度	2019年度	2020年度★
水使用量(上水+再生水)	48.3 千m ³	49.9 千m ³	44.2 千m ³
再生水利用率	1.6%	1.6%	1.2%

注1: 当社の事業形態から水利用は日本国内のオフィスの取水・排水に限定されます。取水は公共の上水を利用しており、取水量は第三者により厳密に測定されています。排水は公共が管理する排水路に排水基準を順守して排水しています。

注2: 当社の水利用は日本国内のオフィスの取水・排水に限定されますので、水ストレス地域における取水はありません。

データ・カバレッジは対象従業員比(45.57%)

● 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.78「3-5 第三者保証報告書」)

①紙ごみ	2018年度	2019年度	2020年度★
発生量	346 t	301 t	249 t
リサイクル率	75.4%	71.8%	71.8%
②紙ごみ以外	2018年度	2019年度	2020年度★
発生量	101 t	81 t	76 t
リサイクル率	57.1%	62.6%	61.1%

・当社グループでは、廃棄物の削減に取り組むとともに、事務用紙と飲料用缶・ペットボトルをリサイクルすることで、環境負荷低減を図っています。今後もリサイクルの徹底により、環境負荷低減に取り組んでいきます。

データ・カバレッジは対象従業員比(45.57%)。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.76『3-4「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法』に記載しています。)

● CO₂排出量

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

(目標) 基準値に対し2025年度までに40%以上削減

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

	基準値(2013年度)	2020年度実績
CO ₂ 排出量(Scope 1+2)	59,908 t	44,714 t
延べ床面積	888,529 m ²	950,959 m ²
原単位	0.0674 t/m ²	0.0470 t/m ²
対基準値(2013年度比)	—	69.7%(▲30.3%)

● 電力使用量

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

(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.78『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	2020年度実績
電力使用量	97,223 千kWh	97,998 千kWh	95,360 千kWh	95,813 千kWh ★
延べ床面積	875,682 m ²	932,685 m ²	937,567 m ²	950,959 m ²
原単位	111.0 kWh/m ²	105.1 kWh/m ²	101.7 kWh/m ²	100.8 kWh/m ²
対基準値(2016年度比)	—	94.7%	91.6%	90.7%(▲9.3%)

* 当社グループのCO₂(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CO₂排出量を削減します。

* 目標数値の削減量は、電気事業連合会の2030年CO₂削減目標が達成されることを前提に、当該部分との合算で、科学的根拠に基づく目標の削減量(サービス/商業ビルセクター)に相当します。

* 2019年度よりペット&ファミリー損害保険を計測対象に加えました。

データ・カバレッジは対象従業員比100%

● 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.78『3-5 第三者保証報告書』)

2019年度	2020年度 ★	進捗状況(2019年度～2020年度の平均)
129.43 t	100.70 t	80.9%(基準値から19.1%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(88.57%)

● 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。

2018年度	2019年度	2020年度
94.5%	94.2%	91.9%(目標を11.9%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(88.42%)

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	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)		
	CO ₂ 排出量	カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	グループ主要拠点およびペット&ファミリー損害保険 ただし太陽生命、大同生命の営業所と支社を除く (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)	
		SCOPE 3 (その他)	カテゴリ3 (燃料・エネルギー関連の活動)	T&Dグループ(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	CO ₂ 排出量・電力使用量	T&Dホールディングス・グループ中核会社および ペット&ファミリー損害保険	
事務用紙使用量		グループ主要拠点およびペット&ファミリー損害保険 ただし太陽生命、大同生命の営業所と支社を除く		
グリーン購入比率		グループ主要拠点		

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

●「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の算定方法

開示項目		算定方法
環境負荷データ		
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)
	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Ver.2.3 2017年12月(環境省・経済産業省)に基づき算定しています。排出係数については、原則として各年度の最新の「排出原単位データベース」(環境省)を使用しています。
	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.74「3-2 環境負荷データ」およびP.75「3-3 グループ共通目標・実績データ」に記載した2020年度のデータを対象に、国際保証業務基準 (ISAE) 3000 (改訂) および3410 (国際監査・保証基準審議会) による第三者保証をEY新日本有限責任監査法人から取得しています。



株式会社T&Dホールディングス
代表取締役社長
上原 弘久 殿

独立した第三者保証報告書

2021年9月17日

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

沢味健司

当法人は、株式会社T&Dホールディングス(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート 2021」(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2020年4月1日から2021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 Financial Information) 」(国際監査・保証基準審議会^{*2})及び温室効果ガス報告に関しては、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務 (Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements) 」(国際監査・保証基準審議会^{*2})に準拠し、限定的保証業務を実施した。

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

- ・ 日本の環境法令等に準拠した基準に関する質問及び適切性の評価
- ・ レポートに記載されている指標に関する内部統制の整備状況に関する本社及び主要子会社(1社)における質問、資料の閲覧
- ・ レポートに記載されている指標に対する本社及び主要子会社(1社)における分析的手続の実施
- ・ レポートに記載されている指標に対する本社及び主要子会社(1社)における試査による根拠資料との照合、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、継続的に間伐や散策道整備などの森林整備活動を行うとともに、公益財団法人日本ダウン症協会のご家族をお招きして「森林教室」を実施しています。

2007年11月に滋賀県高島市に設置した「太陽生命くつきの森林」では、現地NPO法人麻生里山センターの協力を得て、林道整備やアカマツ林の落ち葉掻きなどの森林整備活動を実施しています。さらに、小学生がどんぐりから苗木を育て、卒業時に植樹を行う「どんぐりプロジェクト」を地元小学校と協働で行っています。



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2021年3月現在までに、47万3,935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 一国連環境計画(UNEP)と企業を結ぶ環境情報誌」を制作している一般社団法人日本UNEP協会の活動に協賛しています。本誌はT&D保険グループ各社のほか、地方の小学校・中学校・高校、公共図書館などに広く配布され、環境意識啓発に役立てられています。



Ⅵ 重点テーマ4

103-2

103-3

投資を通じた持続可能な社会への貢献

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。



関連する社会的課題とグループの取組み



社会的課題

持続可能な開発のための投資促進



主なステークホルダー

投資家・地域社会



取組み

責任投資原則 (PRI) に則り各種のESG投資を実施するとともに、「責任ある機関投資家」の諸原則に則り投資先企業に対する働きかけを実施

方針

環境・社会・企業統治に配慮した投資を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指す

2020年度の結果

- 当社グループのESG投資に対する姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」を制定
- ESG投資への対応強化のため、「ESG投資専門委員会」を設置
- 環境問題の解決に貢献する「グリーンボンド」や新型コロナウイルス感染症対策に寄与する「ソーシャルボンド」への投資の実施 等

2021年度の予定

- 社会課題の解決に寄与する各種ESG投資の実施に引き続き取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していく

1. 責任ある機関投資家

1-1 責任投資原則(PRI)への署名

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

Signatory of:



太陽生命

太陽生命は、機関投資家として社会的責任をより一層果たしていくためには、投融資活動を通じて社会や環境により良い影響を及ぼし、持続可能な社会の実現に貢献していくことが不可欠であると考えています。

こうした考えのもと、2007年3月、責任投資原則(PRI)に日本の生命保険会社として初めて署名しました。

太陽生命は、同原則に基づき、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を十分に考慮し、持続可能な社会の実現に向けた資産運用を推進しています。

大同生命

大同生命は、責任投資原則(PRI)の趣旨に賛同し、2016年11月に署名機関となりました。同原則に基づき、環境・社会・企業統治(ESG)の課題を考慮した投融資を推進していくことで、持続可能な社会の形成に貢献しています。具体的には、気候変動問題の解決や社会インフラ整備等に資する企業・事業への資金供給を目的とした投融資や、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産の中長期的な投資リターンを拡大を目指します。

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=¶metrics=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4,200超、日本では95の金融機関等が署名しています(2021年8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。

1. 投融資プロセスへのESG課題の組み込み

【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。

• 投融資判断へのESG評価の組み込み

株式や債券等の有価証券、不動産および貸付等の投融資の際に、企業におけるESGに関する取組み等を評価し、投融資判断に組み込んでいます。

• 環境・シニア社会に配慮した不動産投資

不動産物件の新築や大規模修繕などを行う際に、環境やシニア社会に配慮した取組みの検討・導入を行っています。また、景観の美化や周辺との調和に配慮する一方、既存の不動産物件においても、環境保護に留意する観点から、営業用・投資用すべての物件のエネルギー効率等をモニタリングし、必要に応じて照明設備・空調設備等の省エネ化を行うなど、継続的な環境への取組みを実施しています。

【ネガティブスクリーニング】

当社では、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*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、石炭火力発電関連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。

*生物兵器、化学兵器および非人道的な効果を有する特定通常兵器の使用禁止・制限の目的で制定された国際条約にて使用を全面禁止する兵器のうち、日本政府が批准しているもの。

2. ESGテーマ投融資

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。

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。

1-2 T&D保険グループESG投資方針

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、当社グループのESG投資に対する姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」を定めています。

機関投資家でもあ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。当社グループは、機関投資家の投資行動が持続可能な社会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、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。

● T&D保険グループESG投資方針

T&D保険グループは、グループ経営理念に基づき、環境、社会、ガバナンス(以下ESG)の課題を考慮した資産運用を行うことで、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

1.ESG課題を考慮した投融資の実践

資産運用プロセスにESG課題を組み込み、自社の投融資が持続可能な社会の実現に資する投融資判断を行います。

2.ESG課題に関する投融資先との建設的な対話の実施

ESG課題を踏まえたスチュワードシップ活動を適切に実施し、投融資先企業の企業価値向上と社会的課題の解決に貢献します。

3.ESG投融資の協働と市場の健全な発展の支援

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

4.ESG投融資の取組みに関する情報開示の充実

ESG投融資の実施状況等について適切な情報開示を行います。

1-3 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。

1-4 ESG投融資の取組事例

太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命では、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、CO₂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。

・グリーンローンの実施

再生エネルギーの促進、エコ効率技術の開発、環境負荷の制御、生物多様性の保全等、環境面から持続可能な経済活動をサポートすることを目的とした融資に取り組んでいます。

具体的には、ミャンマー医療機関への支援を組み合わせた「寄付つきグリーンローン」にも取り組みました。

・再生可能エネルギー発電事業、エネルギー効率化事業への投融資

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。

・開発途上国の教育・雇用支援や新型コロナウイルス感染症対策支援などに貢献する「ソーシャルボンド」への投資

開発途上国の教育・雇用支援や新型コロナウイルス感染症対策支援など世界的な社会問題解決に向け、ソーシャルボンド等、持続可能な社会の実現に貢献できる投融資に取り組んでいます。

具体的には、COVID-19ワクチン債や教育ボンド等への投融資を行いました。

・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、運用しています(2015年7月より運用開始)。

1-5 「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.tdasst.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、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】中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

太陽生命・大同生命

太陽生命・大同生命は、2020年7月から2021年6月に開催された株主総会における議案について、議決権行使の判断基準に基づき、必要に応じて投資先企業との対話を実施したうえで、議決権を行使しました。

《議決権行使の状況》

太陽生命・大同生命は、建設的な対話を通じて、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。2020年7月から2021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	182	3	0	0	185	446	4	0	0	450
剰余金処分	40	0	0	0	40	96	0	0	0	96
取締役選任*1	64	2	0	0	66	123	3	0	0	126
監査役選任*1	34	0	0	0	34	110	1	0	0	111
定款一部変更	14	0	0	0	14	33	0	0	0	33
退職慰労金支給	1	1	0	0	2	5	0	0	0	5
役員報酬額改定	13	0	0	0	13	21	0	0	0	21
新株予約権発行	12	0	0	0	12	41	0	0	0	41
会計監査人選任	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
再構築関連*2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
その他会社提案*3	3	0	0	0	3	14	0	0	0	14
(うち買収防衛策)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
株主提案	0	6	0	0	6	0	30	0	0	30
合計	182	9	0	0	191	446	34	0	0	480

*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。

《対話の状況》

太陽生命・大同生命は、国内の上場株式企業や事業債発行体をはじめとする投資先に対し、中長期的な視点での企業価値向上および持続的成長を促すため、サステナビリティに関する課題も踏まえ、建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業との認識の共有を図るよう努めています。

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

▶ 対話した企業の例

- ・ ROEが一定水準を下回った企業
- ・ 最終赤字であるものの配当を実施した企業
- ・ 十分な配当原資が確保されているにもかかわらず、株主配当が不十分な企業
- ・ 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

《自己評価》

太陽生命、大同生命は、2020年7月から2021年6月の本コードの各原則の実施状況について自己評価を実施しました。両社とも各原則に対する基本的な方針に沿った活動を着実に実行していると評価しています。

T&Dアセットマネジメント

《議決権行使の状況》

T&Dアセットマネジメントでは、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、2020年7月から2021年6月においては会社提案議案のうち661議案（総議案数比8.7%）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、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に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 定款に関する議案については、発行可能株式総数の大幅な拡大や、場所を定めない株主総会の開催を可能とする変更等、株主の利益や権利を制限する可能性がある議案に反対しました。

《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。2020年7月から2021年6月において270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 化学メーカーに対し、石炭火力による自家発電がコスト競争力の源泉となっている一方で、温室効果ガス排出問題が経営のリスク要因となっている点について対話を実施してきました。先般、同社は自家発電用石炭火力発電の一部削減を意思決定したとのことで、一定の進捗がみられました。一方で、発電能力の削減が決まった設備は未だ一部に留まっており、温室効果ガス排出削減の抜本的施策は依然として決まっていないことから、一層の踏みこんだ対応について対話を継続する予定です。
- ② 大手医療機器メーカーに対し、医療アクセスの改善に貢献する事業取り組みについて対話を実施しました。同社からは、赤血球・白血球の数や機能を調べる既存の装置を改良した、世界三大感染症であるマラリア向けの検査機器の開発・販売を進めているとの回答を得ました。マラリアの診断は、現状では精度が低い簡易的な検査キットによるものが主流であり、同社の当該装置に対する潜在的な需要は非常に大きいとのことです。当社からは、当該製品の開発状況を今後もフォローさせていただきたいことと、現地の病院が積極的に購入可能なより低価格な装置開発を検討いただきたい旨についてもあわせて伝えました。
- ③ IT機器やソフトウェア等のソリューションを提供する企業に対し、上場企業のグループ子会社で不祥事が増加している傾向を踏まえ、子会社を含めたグループ管理体制の強化を求めました。同社からは、過去に連結子会社の1社で従業員による不正行為が発生したことを契機に、子会社内部における監査機能の強化、監査法人による監査回数の引き上げなどを実施したとの回答を得ました。また、先般、単体で運営していた内部通報制度を連結子会社にも適用し、共通の通報・相談窓口を子会社の従業員が活用可能とするよう制度を変更したとのことで、グループガバナンスの強化が着実に進んでいることが確認できました。当社からは、それらの制度の運用状況等について今後も必要に応じてフォローさせていただきたい旨を伝えました。