

# CSRレポート 2018



**CREATE VALUE FOR PEOPLE AND SOCIETIES.**

保険を、人と社会のために。



I	トップメッセージ／組織のプロフィール	1
II	CSR経営	8
III	重点分野① より良い商品・サービスの提供	26
IV	重点分野② 人権の尊重	40
V	重点分野③ 地球環境の保護	51
VI	社会活動	58
VII	責任ある機関投資家	63
VIII	ガバナンス・内部統制	69
IX	経営管理	77
	・ 第三者意見	82
	・ 索引	83

# CSRレポート2018について

---

## レポート発行情報

102-50 102-51 102-52

発行時期	2018年9月(前回2017年10月 次回2019年9月予定)
対象範囲	T&D保険グループ各社及び財団法人 *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	2017年4月～2018年3月(年次報告) *一部2018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CSR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

2018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皆さまにお伝えするために作成しました。2018年版は、より多くのステークホルダーの皆さまに当社グループの取組みを知っていただくために、「CSRレポート2018」に加え、「CSRレポート2018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。「CSRレポート2018ダイジェスト編」は、当社グループのCSR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、「CSRレポート2018」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
- 私たちのCSR
- 重点分野② 人権の尊重
- T&D保険グループ プロフィール
- 重点分野① より良い商品・サービスの提供
- 重点分野③ 地球環境の保護

# I トップメッセージ／組織のプロフィール

## トップメッセージ

102-14

## 人と社会に貢献する 企業グループを目指して



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**

T&D保険グループは、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の生命保険会社3社を中心に、生命保険事業を中核とする企業グループです。2004年4月に生命保険会社3社が保険持株会社であるT&Dホールディングスのもとに集結して以来、変化する社会の課題に向き合い、社会が必要とする保険商品・サービスの提供を通じて人と社会に貢献し、グループの持続的成長を実現してまいりました。

### 人と社会に貢献する企業グループとして

相互扶助の理念を基礎とする生命保険事業を中核とする当社グループにとって、「人と社会に貢献すること」は最も基本的な理念です。社会的課題に事業を通じて向き合い、持続可能な社会の発展に貢献していくことは、生命保険事業の長い歴史を持つグループ各社のDNAの中に受け継がれてきた基本的な使命と考えています。「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。」というグループ経営理念のもと、グループの強みを活かして「社会にとっての価値」と「企業にとっての価値」の両方の創造を通じて、人と社会に貢献する企業グループを目指してまいります。

### 社会とともに成長する企業グループとして

私たちは、2016年4月を始期とする中期経営計画を「今後10年を見据えたファーストステージとして“成長領域を拡大する3年”」と位置づけました。この中期経営計画において、「生命保険事業を通じて社会的課題の解決に貢献することにより“すべてのステークホルダーの満足度”の増大を追求していく」ことを私たちの目指す姿として示し、その実現に取り組んでいます。

企業は社会の一員であり、社会と関わり合いながら、その関係を進化させています。企業と社会の関係の進化により、企業価値を評価する視点も変化してきました。持続的に成長する企業とは、事業を通じ社会の発展に貢献する企業、すなわち社会の期待に応え社会が必要とする企業であり、同時に、その事業を通じて適正な利益を上げていく企業であると考えています。

### 一人ひとりが活躍する企業グループとして

「人と社会に貢献する」というグループ経営理念を実現するのは、グループ役職員一人ひとりの力です。経営の意思決定から日常の業務活動まで、「社会と価値を共有する」という理念を浸透させていくことが重要だと考えています。当社グループでは、T&Dホールディングス社長を委員長としグループ各社のCSR担当役員・部長をメンバーとする「グループCSR委員会」を設置しています。同委員会を通じて、「社会と価値を共有する」という理念を浸透させていくとともに、各社の取組み内容を連携して、グループ各社及びグループ役職員一人ひとりの「Try & Discover」を支援しています。同委員会では、定期的にグループの活動状況を確認・検証し、その結果を次の活動計画に反映することで、持続的な価値の創造に取り組み、グループCSRの発展に努めています。

### 世界とともに進む企業グループとして

国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の実現に向けて、企業に期待される役割は大きく、企業が事業を通じて、持続可能な社会の発展に貢献していく取組みが注目されています。当社グループにおいても、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として、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」の理念に賛同し、支持を表明する書簡に署名しています。また、機関投資家である太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントは、国連が提唱する、機関投資家が社会的責任を全うする際の原則である「責任投資原則(PRI)」に署名しています。当社グループは、世界の一員として、社会的課題に向き合い、持続可能な世界の実現を目指し進んでまいります。

私たちは、2019年4月に迎える「T&Dホールディングス設立15周年」及び「新中期経営計画のスタート」に向けて、あらためてグループ経営理念に立ち返り、グループ役職員一丸となって“Try & Discover (挑戦と発見)”のたゆまぬ実践を通じ、社会と価値を共有し、持続的に成長する生命保険グループを目指してまいります。

ステークホルダーのみなさまには、今後とも一層のご支援とご理解をたまわりますようお願い申し上げます。

## 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

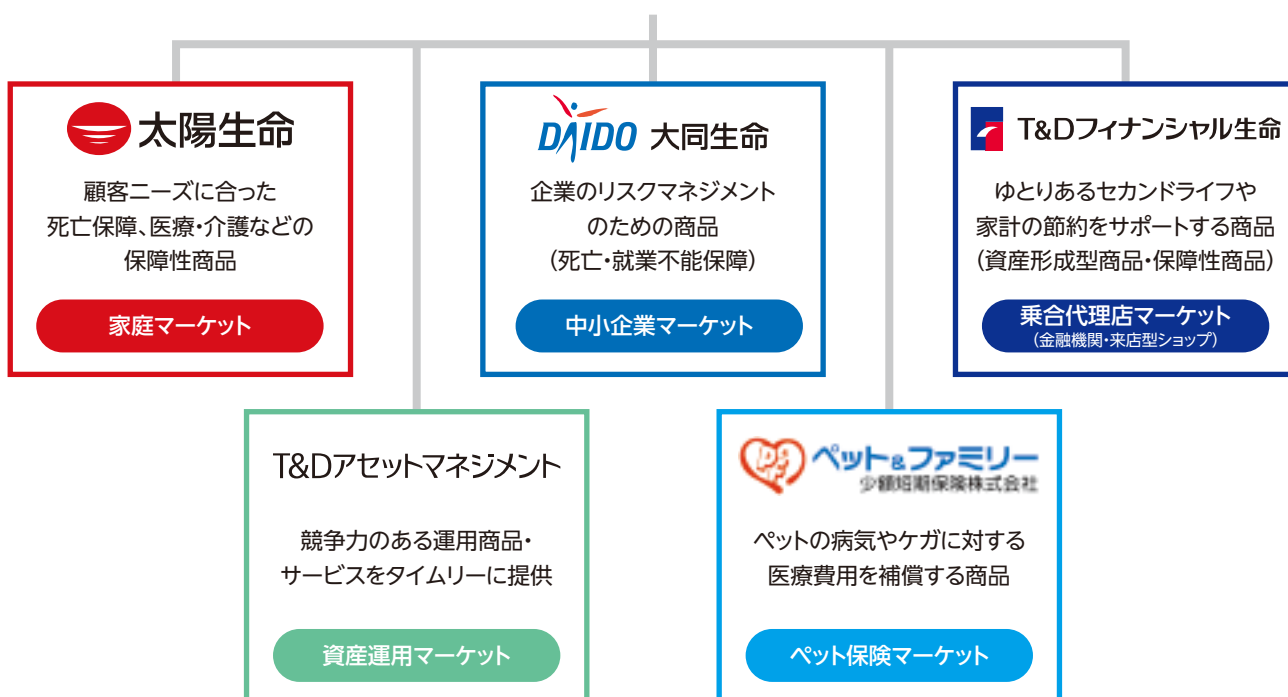
102-2

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、3つの生命保険会社(太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命)を中心とする企業グループです。家庭マーケットに強みを持つ太陽生命、中小企業マーケットに強みを持つ大同生命、乗合代理店(金融機関・来店型ショップ)マーケットに強みを持つT&Dフィナンシャル生命が、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

### T&Dホールディングス

子会社、関係会社19社で構成する  
T&D保険グループの要となる持株会社です



#### 上記以外の主なグループ会社

##### 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

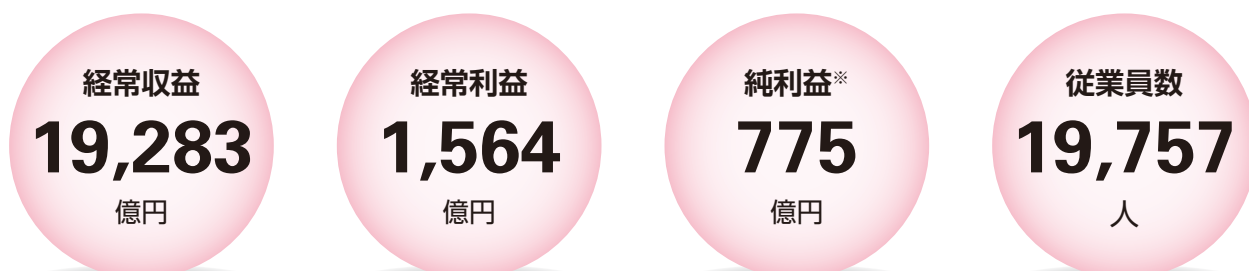
##### 資産運用関連事業

- 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

2018年6月末時点



収益・利益は2017年度、従業員数は2018年3月末時点

\*親会社株主に帰属する当期純利益

## ● 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16社及び関連会社3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		<a href="http://www.td-holdings.co.jp/">http://www.td-holdings.co.jp/</a>
保険及び 保険関連 事業	保険事業	◎太陽生命保険株式会社 <a href="http://www.taiyo-seimei.co.jp/">http://www.taiyo-seimei.co.jp/</a>
		◎大同生命保険株式会社 <a href="https://www.daido-life.co.jp/">https://www.daido-life.co.jp/</a>
		◎T&Dフィナンシャル生命保険株式会社 <a href="https://www.tdf-life.co.jp/">https://www.tdf-life.co.jp/</a>
	保険関連事業	◎ペット&ファミリー少額短期保険株式会社 <a href="https://www.petfamilyins.co.jp/">https://www.petfamilyins.co.jp/</a>
		◎T&Dコンファーム株式会社
		◎東陽保険代行株式会社 <a href="https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/">https://www.sonpo.co.jp/toyohkdaiko/</a>
	◎株式会社大同マネジメントサービス <a href="https://www.dms-hp.co.jp/">https://www.dms-hp.co.jp/</a>	
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 <a href="http://www.tdasset.co.jp/">http://www.tdasset.co.jp/</a>
	その他の 資産運用 関連事業	◎T&Dリース株式会社 <a href="http://www.td-lease.co.jp/">http://www.td-lease.co.jp/</a>
		◎太陽信用保証株式会社 <a href="http://www.taiyo-sinyo-hosyo.co.jp/">http://www.taiyo-sinyo-hosyo.co.jp/</a>
		◇エー・アイ・キャピタル株式会社 <a href="https://www.aicapital.co.jp/">https://www.aicapital.co.jp/</a>
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 <a href="http://www.td-system.co.jp/">http://www.td-system.co.jp/</a>
		◎日本システム収納株式会社 <a href="https://www.nss-jp.com/">https://www.nss-jp.com/</a>
		◎株式会社全国ビジネスセンター <a href="http://www.zbc-jp.com/">http://www.zbc-jp.com/</a>
		◇Thuriya Ace Technology Company Limited
財団法人	公益財団法人太陽生命厚生財団 <a href="http://www.taiyolife-zaidan.or.jp/">http://www.taiyolife-zaidan.or.jp/</a>	
	公益財団法人大同生命厚生事業団 <a href="http://www.daido-life-welfare.or.jp/">http://www.daido-life-welfare.or.jp/</a>	
	公益財団法人大同生命国際文化基金 <a href="http://www.daido-life-fd.or.jp/">http://www.daido-life-fd.or.jp/</a>	

\*2018年6月末時点 T&D保険グループ各社及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。

1-3 会社概要(2018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	98名
会計監査人	新日本有限責任監査法人
事業内容	保険持株会社及び少額短期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付随する業務

《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8,942名 内務職員2,407名 計11,349名

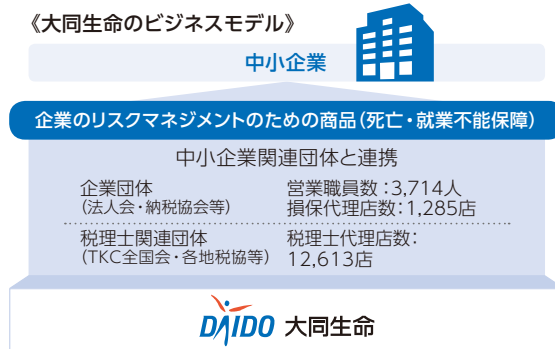
《太陽生命のビジネスモデル》



《大同生命保険株式会社》

設立年月	1947年7月(創業1902年7月)
本社所在地	〒550-0002 大阪市西区江戸堀一丁目2番1号 〒103-6031 東京都中央区日本橋二丁目7番1号
資本金	1,100億円
従業員数	営業職員3,714名 内務職員3,089名 計6,803名

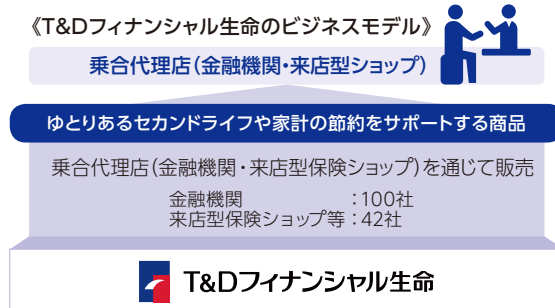
《大同生命のビジネスモデル》



《T&Dフィナンシャル生命保険株式会社》

設立年月	1947年7月(創業1895年4月)
本社所在地	〒105-0023 東京都港区芝浦一丁目1番1号
資本金	560億円
従業員数	242名

《T&Dフィナンシャル生命のビジネスモデル》



◇ 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

### 《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	148名

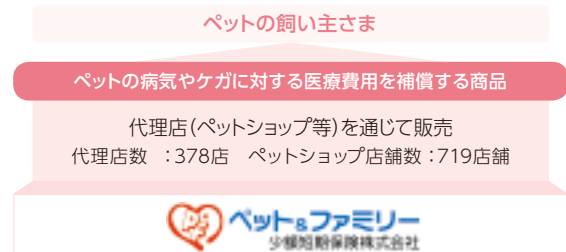
### 《ペット&ファミリー少額短期保険株式会社》

設立年月	2003年8月
本社所在地	〒113-0033 東京都文京区本郷三丁目34番3号
資本金	15億650万円
従業員数	55名

### 《T&Dアセットマネジメントのビジネスモデル》



### 《ペット&ファミリー少額短期保険のビジネスモデル》



## 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	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
保険及び保険関連事業	18,423 (1,252)	18,573 (1,107)	18,546 (1,095)
資産運用関連事業	466 (29)	441 (25)	442 (23)
総務・事務代行等関連事業	790 (161)	802 (161)	769 (85)
合計	19,679 (1,442)	19,816 (1,293)	19,757 (1,203)

\*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。

### ● 生命保険会社3社の在籍数と採用数

	在籍数(名)			採用数(名)		
	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末	2015年度	2016年度	2017年度
従業員	18,409	18,543	18,394	3,935	3,887	3,913
男性	3,622	3,564	3,539	148	149	186
女性	14,787	14,979	14,855	3,787	3,738	3,727
うち営業職員	12,498	12,745	12,656	3,701	3,679	3,671
男性	324	313	320	37	57	70
女性	12,174	12,432	12,336	3,664	3,622	3,601
うち内務職員	5,911	5,798	5,738	234	208	242
男性 (うち管理職)	3,298 (2,062)	3,251 (1,959)	3,219 (2,138)	111	92	116
女性 (うち管理職)	2,613 (319)	2,547 (345)	2,519 (345)	123	116	126

\*管理職には本社課長代理・係長等の役職者を含みます。

\*2016年3月末の内務職員には、太陽生命の顧客サービス職員を含みます。

グループ業績、ソルベンシー・マージン比率、格付等は当社ホームページのCSRライブラリーをご参照ください。

WEB <http://www.td-holdings.co.jp/csr/library.html>



## 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

	2015年度	2016年度	2017年度
労働組合組織率(%)	81.9	79.6	80.0

## 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じた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及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「外部委託対象事前チェックリスト」を定め、リスク管理上の審査、委託先の適格性審査(人権、労働条件、環境保護等の社会性の項目\*を含む)を行います。

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

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

#### ● グリーン購入・調達の実践

当社グループでは、「T&D保険グループCSR憲章」及び「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及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CSR委員会及び取締役会に報告されます。

## II CSR経営

T&D Life Group CSR Philosophy — 私たちのCSR

私たちは、社会的課題への取組みを通じ、  
価値を創造し、人と社会に貢献します。

### 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CSR憲章

【前文】

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。

### 私たちの重点分野



より良い商品・  
サービスの提供



人権の尊重



地球環境の保護

幅広いステークホルダーにとって重要な分野、私たちの企業理念と成長にとって  
重要な分野から、3つの分野を重点分野として選定し活動に取り組んでいます。

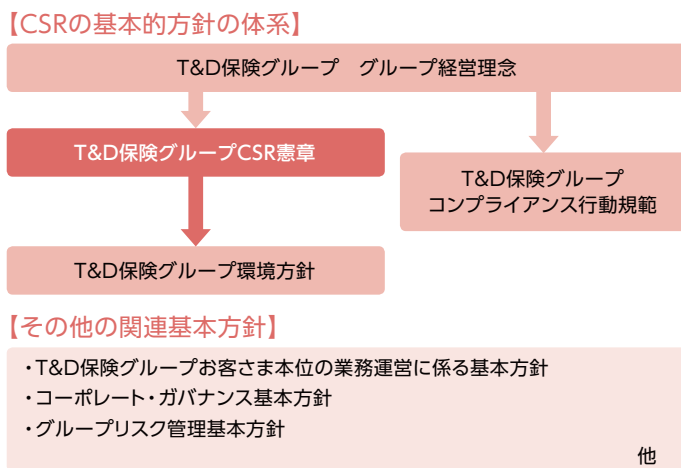
# 1. CSRの基本方針

## 1-1 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、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。



### ● 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」を定めます。

私たち当グループの役職員が企業活動を行うに際しては、当行動規範に則り、事業活動に関する法令等のルールを正しく理解し、厳格に遵守することにより、公正な企業活動を行わなければなりません。

また、当グループは、当行動規範の趣旨・精神を尊重する企業文化の醸成に取り組みます。

### 1. 法令等遵守の徹底

#### (1) 法令等の厳格な遵守

私たちは、国内外の法令にとどまらず、国際ルール、社会ルールおよび社内規則を守ります。また、その背景にある精神を理解し、誠実に行動します。

#### (2) 公正かつ自由な競争の維持・促進

私たちは、提供する商品・サービスなどに関し、競争相手との談合、取り決めによりお客さまに不利益を与える行為や、取引上の立場を利用し相手方に不利益を与える行為等の不公正な競争行為を行いません。

#### (3) 利益相反の防止

私たちは、業務遂行にあたって常に公私の別を考えて行動し、会社利益に反し、自らのあるいは第三者の利益を図る行為を行いません。

#### (4) インサイダー取引の禁止

私たちは、上場企業グループの一員として、会社のあるいは業務上知り得た未公表の重要情報を、会社および個人の資産運用あるいはその他の私的経済行為に利用しません。

#### (5) 知的財産権等の保護

私たちは、著作権や特許権等の知的財産権を尊重し、これら権利を侵害しないように企業活動を行います。

### 2. 社会に対する対応

#### (1) 反社会的勢力への対応

私たちは、市民社会の秩序や安全をおびやかす反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応し、断固として排除します。

#### (2) 接待等の制限による腐敗防止

私たちは、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みます。

#### (3) 政治活動・政治資金

私たちは、政治活動を行う際には、法令を遵守し、公正な姿勢を維持します。

### 3. 経営における適切性・透明性

#### (1) 適切な情報開示・説明

私たちは、提供する商品・サービスの内容やグループの経営情報について、お客さまや株主・投資家などに対し正しく開示・説明します。

#### (2) 適切な情報管理

私たちは、業務上知り得た個人情報を含むお客さまの情報について、法令等に従い適正に取り扱います。また、グループが公表していない情報を適切に管理します。退職後もこれらの情報を他に漏らしません。

### 4. 人権の尊重および環境への配慮

#### (1) 人権の尊重

私たちは、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重します。また、法令等の遵守により労働者を保護し、差別やハラスメントのない健全な職場環境の維持に取り組みます。

#### (2) 環境への配慮

私たちは、企業活動に際し、地球環境に配慮した活動を行います。

#### <経営者の責務>

T&D保険グループの経営者は、当行動規範の精神の実現が自らの責務であることを認識したうえで率先垂範し、グループにおける周知徹底と遵守のための指導に努めます。

## ● 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な成長を遂げ、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. 環境への取り組みの継続的改善

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、取り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。

## ● 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」のすべての項目について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。

**WEB** 「コーポレート・ガバナンス基本方針」

<http://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/corporate.html>

**WEB** ご参考:コーポレートガバナンス・コードに関する情報

<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/> (東京証券取引所ホームページ)

## 1-2 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。



## 《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、尊重し、
	原則2	自らが人権侵害に加担しないことを明確にすべきである。
労働	原則3	企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
	原則4	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
	原則5	児童労働の実効的な廃止を支持し、
	原則6	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し、
	原則8	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
	原則9	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、強要と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、大同生命及び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。



\*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及び国連グローバル・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ホールディングス及び直接子会社は、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》

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。

## 2. 価値創造プロセス(概念図)

### 機会

シニア層の人口増加  
生活保障ニーズの多様化

#### 技術革新

- ビッグデータやFinTechなど  
IT技術の高度化
- 医療技術の進歩

#### 社会環境

- 少子高齢化の進展  
人口減少
- 年金・医療・介護における  
自助努力ニーズの高まり

### リスク

大きな環境変化のなかで、  
業界の競争が一層激化

#### 金融・経済環境

- 低金利環境の継続
- 将来の金利上昇リスクの高まり

#### 業界・規制環境

- 経済価値ベースの健全性指標  
導入の可能性
- 標準生命表の改定

## T&D保険グループのビジネスモデル

### 総合生保

#### 重要な 経営資源



財務資本



人的資本



知的資本



社会・関係資本

個々の領域で  
独自性・専門性を  
追求した  
生保事業

生保事業に  
関連する  
周辺事業

太陽生命

家庭マーケット

大同生命

中小企業マーケット

T&Dフィナンシャル生命

乗合代理店マーケット  
(金融機関・来店型ショップ)

アセットマネジメント事業等

T&Dアセットマネジメント

資産運用マーケット

経営を  
支える基盤

PDCAサイクルを通じた  
ERMの推進



## グループ

### 事業活動

#### 保険引受

変化する社会とお客さまニーズにお応えする商品・サービスの提供

#### 資産運用

地球環境保護、地域・社会の持続可能な開発に貢献する責任ある投融資行動

ペット保険事業



ペット保険マーケット

ほか、  
傘下グループ会社

実効性ある  
ガバナンス体制



お客さま



株主・投資家



従業員



代理店



お取引先

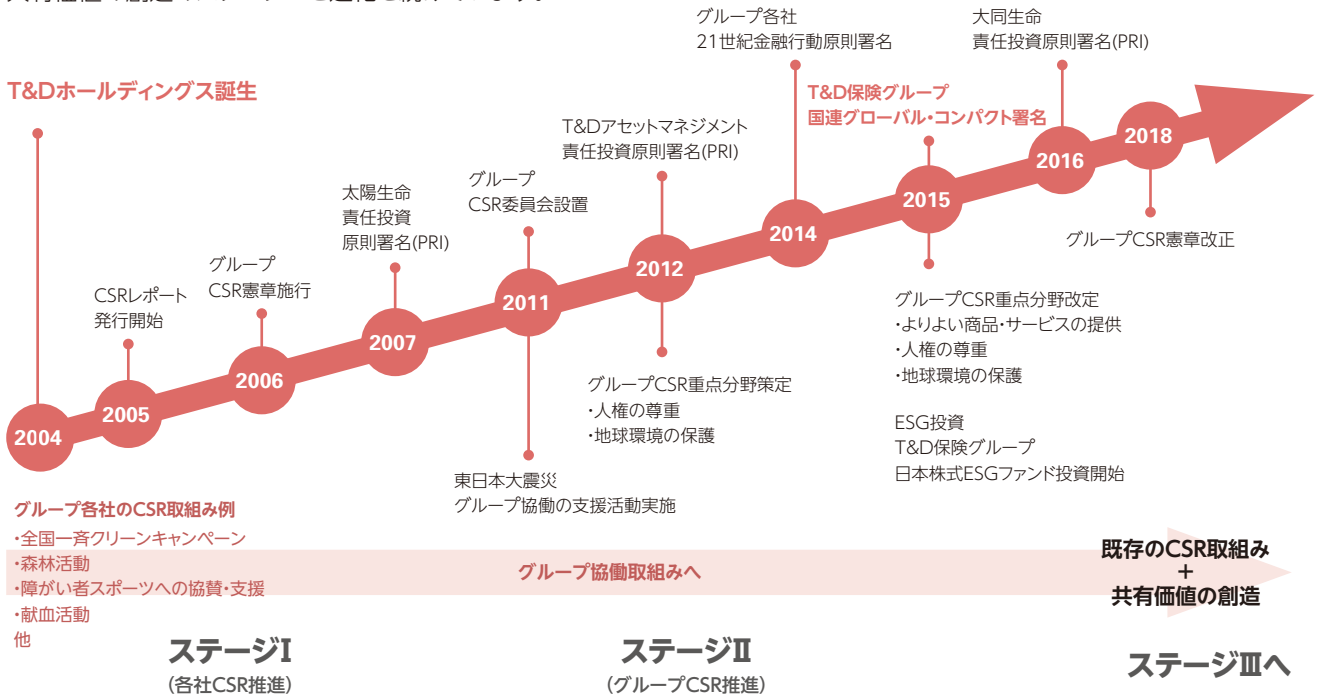


地域・社会

- 保険商品・サービスを通じた価値の創造
- 雇用・働きがいの創出を通じた価値の創造
- 地球環境保護、地域・社会への貢献を通じた価値の創造
- 企業価値の持続的な拡大

### 3. グループCSRの軌跡

T&D保険グループのCSRは、グループ各社の取組みからグループが一体となって取り組むグループCSRに進化。今も社会との共有価値の創造のステージへと進化を続けています。



#### 社外の評価

##### SRI・ESG評価機関からの評価

当社グループは、CSR・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SRI・ESGインデックス評価機関から高い評価を受けており、主要なSRI/ESGインデックスの構成銘柄に採用されています。

※SRI(社会的責任投資)・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	国内株式インデックス
 2018 Constituent MSCI ESG Leaders Indexes	 2018 Constituent MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数 2018 Constituent MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)  モーニングスター社会的責任投資評価指数 Morningstar Socially Responsible Investment Index

2018年7月1日現在

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.

#### 【主な受賞・表彰(2017年度)】

当社グループのCSR・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。

受賞・表彰(主催・後援)		
厚生労働省 グッドキャリア企業アワード 2017大賞受賞	総務省 テレワーク先駆者百選 総務大臣賞受賞	厚生労働省 健康寿命をのばそうアワード 健康局長優良賞受賞
文部科学省 障害者の生涯学習支援活動に係る 文部科学大臣表彰	経済産業省 健康経営優良法人 ホワイト500に認定	厚生労働省 働きやすく生産性の高い企業・職場 表彰『きらりと光る取り組み賞』

## 4. CSR推進体制

103-2 103-3

### 4-1 CSR推進体制

T&D保険グループでは、グループ各社のCSR担当役員などを構成メンバーとする「グループCSR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中で主体的にCSRの取組みを推進するとともに、同委員会でのグループ横断的なCSRに関する方針や施策などの議論を通じて、グループのCSR活動を推進していく体制を強化しています。

#### ● グループCSR委員会

CSR活動のグループ内連携を一層図り、グループ一体となった取組みを推進し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CSR活動推進の要となり、CSR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。2017年度の開催回数は6回。審議・検討又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。

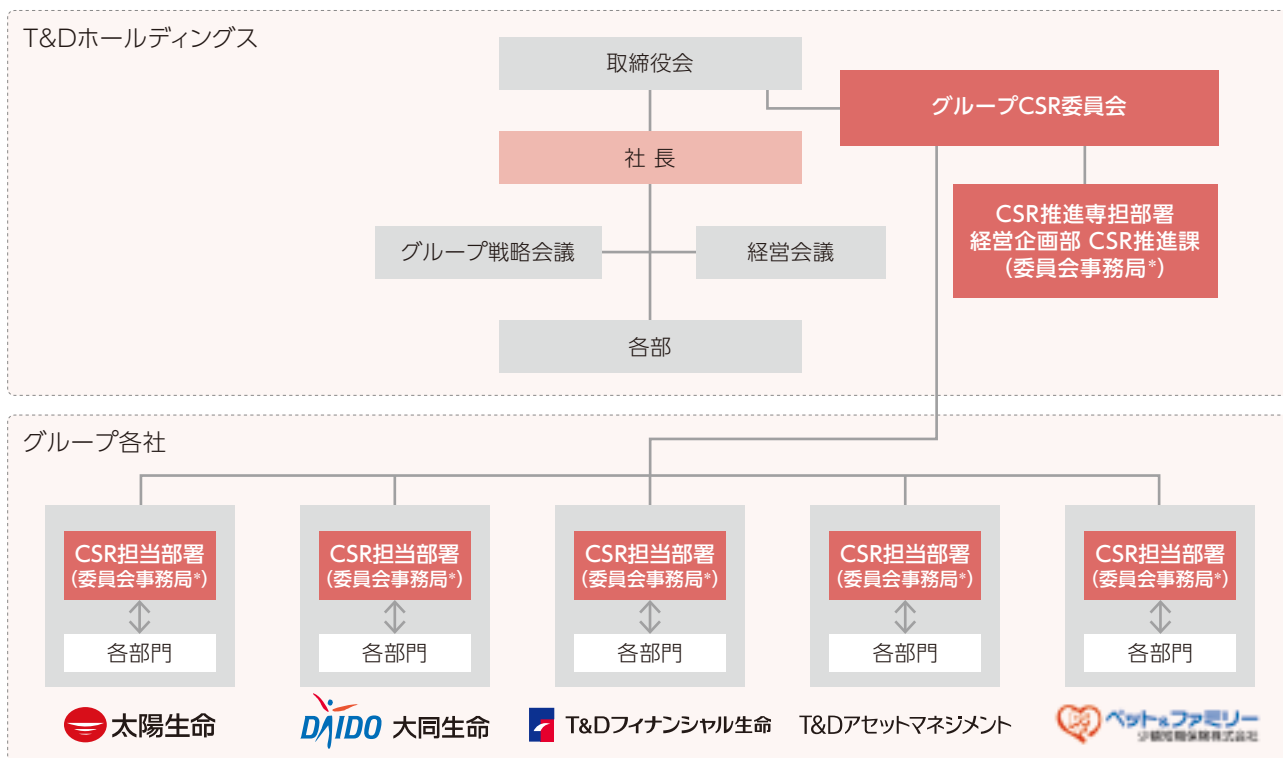
また、ホールディングス及びグループ各社のCSR担当部署が共同してグループCSR委員会事務局を構成しています。委員会事務局は、グループ各社のCSR活動の情報を共有するとともに、グループCSR委員会の運営・活動を補佐し、グループ各社のCSR活動を推進しています。

- **T&Dホールディングス CSR担当執行役員** ……代表取締役副社長 上原 弘久（2017年度）  
（2018年度より、取締役専務執行役員 永田 光宏）  
2017年度 取締役会出席率100%  
2017年度 グループCSR委員会出席率100%

- **T&Dホールディングス CSR専担部署** ……T&Dホールディングス 経営企画部 CSR推進課

- **グループ各社CSR担当部署** ……グループ各社にCSR担当部署設置（企画部門・広報部門）

#### 《T&D保険グループCSR推進体制（2018年7月現在）》



\*委員会事務局＝グループCSR委員会事務局

## 4-2 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) グループ戦略会議(ホールディングス社長)
人権	デューデリジェンス・人権に関する危機的状況・加担の回避・差別及び社会的弱者	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	雇用及び雇用関係・労働条件及び社会的保護・社会対話・労働における安全衛生・職場における人材育成及び訓練	人事戦略協議会 (ホールディングス人事担当執行役員)
環境	汚染の予防・持続可能な資源の利用・気候変動緩和及び適応・環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	グループCSR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、並びに苦情及び紛争の解決・教育及び意識向上	グループ主要各社お客さまサービス部門、及び商品開発部門
	消費者データ保護及びプライバシー	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及びコミュニティの発展	コミュニティへの参画	グループCSR委員会(ホールディングス社長)

グループCSR委員会以外のISO26000中核主題・課題の活動は以下に示すとおりです。

### ● 経営会議及びグループ戦略会議

当社は経営会議及びグループ戦略会議を設置しています。経営会議は、会長、社長及び主担当の業務を有する執行役員で構成され、主に当社及び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。また、グループ戦略会議は、社長及び経営企画部門、経営管理部門を担当する執行役員、並びに生命保険会社3社の社長を兼務する取締役で構成され、グループ戦略及びそれに付随する重要な事項を審議しています。

### ● 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も調査・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、当委員会でも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。2017年度の開催回数は4回。審議・検討又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。

### ● 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も調査・企画・協議しています。2017年度の開催回数は16回。審議結果について、経営会議及び取締役会に報告しています。

## 5. CSRの重点分野

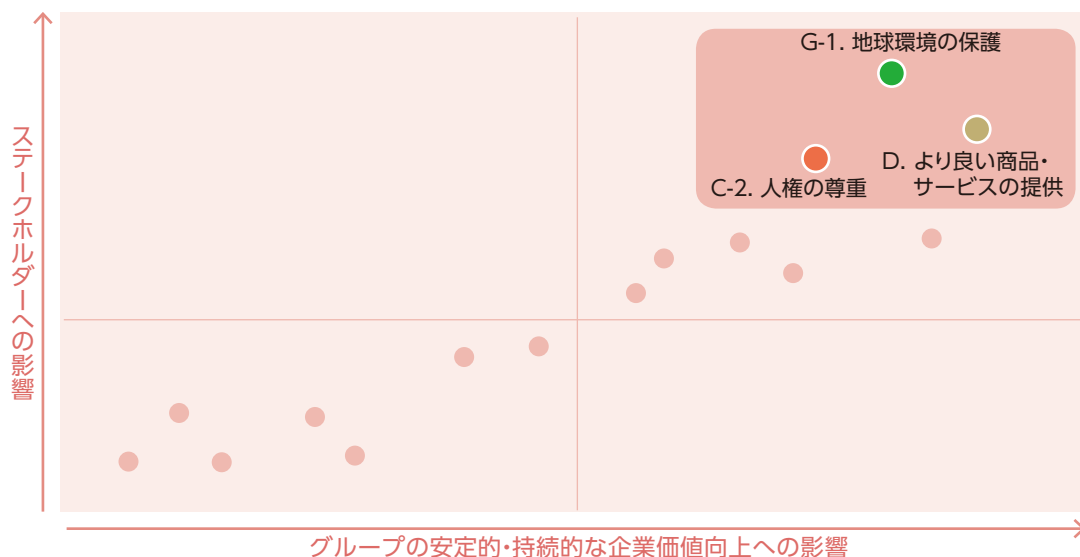
### 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)

102-46

102-47

103-1

T&D保険グループは、事業活動に関わるさまざまなCSR活動の分野から、ステークホルダーへの影響が大きく、当社グループが安定的・持続的に企業価値を向上させるために優先して取り組むべきCSR重点分野を以下のように特定しました。2018年度も2017年度に引き続き、「より良い商品・サービスの提供」「人権の尊重」「地球環境の保護」を重点分野として選定し、グループCSR活動を推進します。



#### 重点分野

より良い商品・サービスの提供	人権の尊重	地球環境の保護
 3 すべての人に健康と福祉を 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう	 5 ジェンダー平等を實現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう	 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を 15 陸の豊かさも守ろう

#### ● 重点分野選定のプロセス

##### 《活動分野の分類》

CSR活動分野をISO26000、GRIスタンダードを参考に15分野に分類しました(P.20参照)。

##### 《各分野の優先順位づけ》

各分野の重要性をステークホルダーへの影響\*1と、当社グループの安定的・持続的な企業価値向上への影響\*2の両面から定量的に評価し、3つの分野を重点分野候補として選定しました。

\*1 ステークホルダーダイアログ指摘事項、SRI評価機関等の評価項目、他社のCSR取組状況等から評価

\*2 T&D保険グループ経営理念・経営ビジョン・CSR憲章との関連性、グループが取り組むCSR活動の内容等から評価

##### 《重点分野の評価・選定》

3つの候補分野を、社会の関心と取組要請の強さの側面、グループ経営理念・経営ビジョン・グループCSR憲章の実現の側面、及びSDGsへの貢献の側面から、相対的に取組優先度が高いことを確認し、重点分野として選定しました。

##### 《重点分野の適切性の確認》

- ・第三者機関による重要分野選定プロセスのヒアリングと証跡のチェックを受け、レビュー結果報告を受けました。
- ・グループCSR委員会(T&Dホールディングス社長が委員長)で審議を行い、重点分野選定の承認を受け、取締役会に報告しました。

#### ● 取組みの進捗管理と検証

- ・重点分野の活動は、グループCSR委員会で年間計画を策定し、実施状況を定期的に確認します。また、その経過は、定期的に取締役会に報告しています。

● 活動分野の分類

重要性評価 区分	ISO26000 中核課題	GRIのマテリアリティ	影響の発生
A. 経済(価値配分)	組織統治	—	T&D保険グループ
	—	経済パフォーマンス	
B-1. コンプライアンス	公正な事業慣行	腐敗防止	T&D保険グループ
		反競争的行為 コンプライアンス	
B-2. コンプライアンス	人権	人権アセスメント	T&D保険グループと サプライチェーン
B-3. コンプライアンス	消費者課題	顧客プライバシー	T&D保険グループとお客さま
C-1. 人権	人権	人権アセスメント	T&D保険グループと サプライチェーン
C-2. 人権の尊重	労働慣行	雇用	T&D保険グループ
		労働安全衛生	
		研修及び教育	
		ダイバーシティと機会均等	
D. より良い商品・サービス	消費者課題	より良い商品・サービス*	T&D保険グループとお客さま
E. CSR調達	公正な事業慣行	サプライヤーの社会のアセスメント	サプライチェーン
F. 地域・社会への貢献	コミュニティへの参画・発展	地域コミュニティ	地域コミュニティ
F-1. 健康への貢献	コミュニティへの参画・発展	コミュニティと従業員の健康促進*	地域コミュニティ
	労働慣行		T&D保険グループ
G-1. 地球環境保護	環境	原材料	T&D保険グループと 地球環境
		エネルギー	
		水	
		大気への排出	
		排水及び廃棄物	
		コンプライアンス	
G-2. 地球環境保護	環境	生物多様性	地球環境
H. 金融: 環境投融資・ オーナーシップ	金融の商品のCSR	機関投資家としての責任*	投融資先
I. 人口変動高齢化対策	労働慣行	人口変動高齢化対策*	T&D保険グループ
	コミュニティへの参画・発展		お客さまと地域コミュニティ
J. 業種特性から非対象	その他	その他の項目(トピック)	—

\*T&D保険グループが特定したマテリアルな項目で項目別のスタンダードのどれとも関連性がないと考えられるもの。

## 5-2 SDGsへの貢献

2015年、「国連持続可能な開発サミット」で、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。アジェンダは各国の行政、一般市民、企業などを含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は、T&D保険グループのグループ経営理念「人と社会に貢献するグループを目指す」と目指すところは同じであると考えます。当社グループでは、グループCSRの重点分野の選定プロセスの中にSDGsへの貢献を組み入れ、事業の特徴や強みを活かしたグループCSRの取組みを通じてSDGsへの貢献を推進していきます。

### [T&D保険グループCSRの重点分野とSDGsへの貢献]

SDGsのゴール	対応するT&D保険グループCSR重点分野	T&D保険グループの戦略・方針、取組み
3. すべての人に健康と福祉を	・より良い商品・サービス	少子高齢化に伴うさまざまな社会的課題に対応する商品・サービス提供、健康経営の推進
5. ジェンダー平等を実現しよう	・人権の尊重	女性の活躍支援、ワーク・ライフ・バランスの向上
7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに	・地球環境の保護	省エネ・省資源利用の取り組み、再生可能エネルギーへの投融資
8. 働きがいも経済成長も	・より良い商品・サービス ・人権の尊重	社会のニーズに応える商品・サービスの提供
10. 人や国の不平等をなくそう	・より良い商品・サービス ・人権の尊重	シニアの方にご利用いただきやすいサービスの提供、年齢・性別・障がいの有無に関わらず活躍できる働きやすい労働環境の整備
13. 気候変動に具体的な対策を	・地球環境の保護	地球環境保護につながる社会活動、投融資の実施
15. 陸の豊かさも守ろう	・地球環境の保護	森林活動、生物の多様性を維持する活動

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



また、グループで一体となって取組みを進める「T&D保険グループCSR憲章」の各分野、及び「T&D保険グループ中期経営計画(2016 - 2018年度)」の取組み項目と、「SDGsの17の目標」の関連は以下の通りです。

SDGs 17の目標	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	貧困をなくそう	飢餓をゼロに	健康と福祉を	すべての人に教育をみんなに	質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を	世界中に安全な水とトイレを	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	働きがいも経済成長も	産業と技術革新の基盤をつくろう	人や国の不平等をなくそう	住み続けられるまちづくりを	つくる責任つかう責任	気候変動に具体的な対策を	海の豊かさを	陸の豊かさも守ろう	平和と公正を	パートナーシップで目標を達成しよう

T&D保険グループCSR憲章とSDGsの関連																		
T&D保険グループCSR憲章																		
1. より良い商品・サービスの提供 (重点分野)	お客様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。								●									
3. 人権の尊重 (重点分野)	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。																●	
	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 (重点分野)	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めます。							●				●	●	●		●		
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保険グループ中期経営計画とSDGsの関連																			
T&D保険グループ中期経営計画(2016-2018年度)																			
内部成長	国内生命保険事業戦略	【マーケティング戦略】 成長領域の拡大を目指し、グループ共通の取組みとして以下の施策を推進 ①シニアマーケットへの取組みを強化 ②T&Dフィナンシャル生命をグループ一体となり戦略的に強化			●						●								
		【資産運用戦略】 ERMを戦略的に活用し、ALMを原則としつつ収益源泉の多様化など資産運用の高度化を推進				●			●	●	●		●	●	●		●		
		【IT戦略】 グループシナジーの追求により、競争力を向上									●								
	国内周辺事業戦略	アセット・マネジメント事業、ペット保険事業			●				●	●		●	●	●		●			
外部成長	投資、M&A、提携等 ・国内生保事業・国内周辺事業・海外投資等			●							●								



## 6. CSR活動状況

103-2 103-3

### 6-1 2017年度 グループCSR活動状況報告

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CSR担当役員等を委員とする「グループCSR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CSR委員会」は、グループCSR活動推進の要となり、CSR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。2017年度も、「より良い商品・サービスの提供」「人権の尊重」「地球環境の保護」を重点分野と位置づけ、グループのCSR活動を推進しています。

#### 2017年度 グループCSR活動状況報告(活動の一部です)

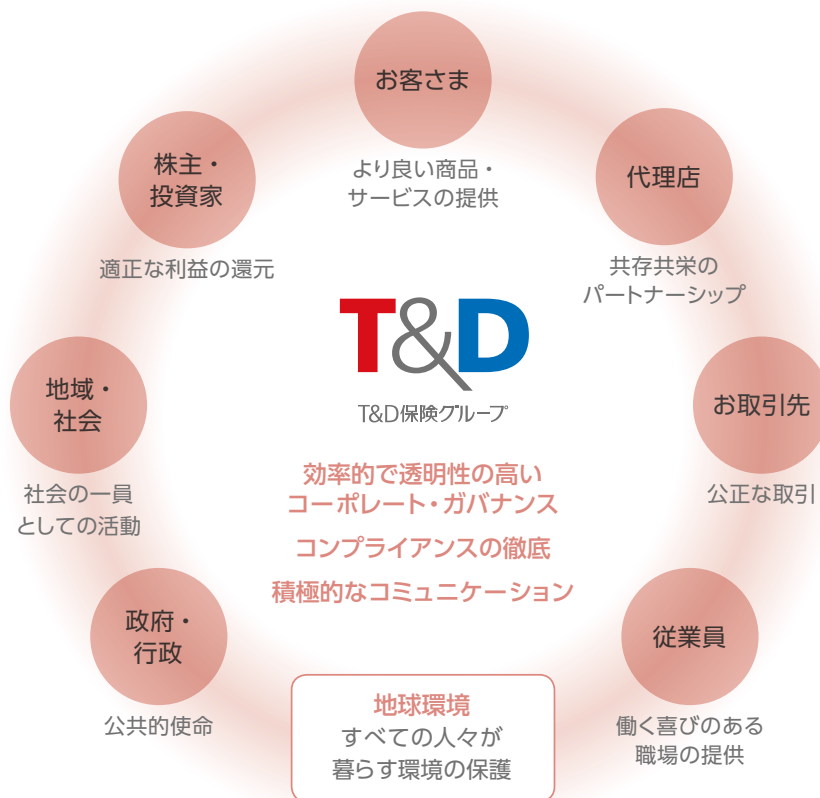
Plan 取組内容	Do 2017年度の結果・実績	Check・Action 2018年度の活動予定
<b>● より良い商品・サービスの提供</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的課題の解決に貢献し、お客さまのニーズにあった最適で質の高い商品・サービスを開発・提供することで、生命保険事業を通して社会に対する責任を果たす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ひまわり認知症治療保険 32万件超</li> <li>100歳時代年金の販売開始</li> <li>給付金請求書類のペーパーレス化</li> <li>「太陽の元気プロジェクト」を展開</li> <li>DAIDO KENCOアクション (KENCO SUPPORT PROGRAM)</li> <li>HALプラス特約の発売</li> <li>無配当介護保障定期保険の発売</li> <li>ファイブテン・ワールドの発売</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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及びサービスの開発と提供を継続</li> </ul>
<b>● 人権の尊重</b>		
<b>【人材育成の取組み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材交流の拡充によるグループシナジーの発揮とグループを担う人材の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ間人材交流を推進</li> <li>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、従業員のキャリア形成を支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材交流の拡充によるグループシナジーの発揮とグループを担う人材の育成を継続</li> </ul>
<b>【多様性への取組み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が活躍できる職場環境づくり</li> <li>安全で働きやすい職場環境の整備</li> <li>誰もが尊重され受け入れられ、気持ちよく能力が発揮できる組織づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用数は合計367名(障がい者雇用率は2.42%)、入社前後の職場見学会を実施、入社後も専用のパソコンの導入や、通勤経路の配慮</li> <li>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</li> <li>LGBTなど多様な価値観を持った人が働きやすいよう、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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ役員全員が誰もが成長できる働き方改革・意識改革を継続</li> </ul>
<b>【健康増進の取組み】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の健康増進施策を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共同によるストレスチェックの実施</li> <li>太陽生命では「太陽の元気プロジェクト」及び大同生命では「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営を推進</li> </ul>
<b>● 地球環境の保護</b>		
<b>電力使用量削減</b> 目標期間: 2013～2017年度(基準: 2009年度) 対象範囲: ホールディングス、中核会社が保有又は賃借して使用するビル 目標: 床面積当たり電力使用量10%以上削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>始業時間前・昼休みの消灯、OA機器の電源オフ等のほか、早帰り日の設定、ワールビズ、ウォームビズ、ライトダウンキャンペーンの継続実施など、さまざまな取組みを実施</li> <li>2013～2017年度の5年平均で対基準値80.9%で目標の10%を大幅に上回る削減を達成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年度より10年目標を設定し、一層の電力使用量削減を推進</li> </ul>
<b>事務用紙使用量削減</b> 目標期間: 2014～2018年度 基準: 2009～2013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9%削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>ペーパーレス会議の推進、保管文書の削減、2in1印刷・両面印刷の活用、コピー枚数の管理徹底等により、使用量削減を推進</li> <li>2014～2017年度の4年平均で、基準年比76.6%と順調に進捗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記の施策を通じた使用量削減の取組みを推進</li> </ul>
<b>グリーン購入比率</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017年度実績はグリーン購入比率95.7%と、目標達成を継続</li> <li>環境対応商品の優先購入の取組みを継続</li> </ul>
<b>● コミュニケーション</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>グループCSR関連情報の発信</li> <li>グループ内のCSR意識向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループCSR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</li> <li>グループ報(年4回発行)を通じ全従業員へのCSR情報を発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループCSRレポートの開示情報の拡充及び取組みや成果等を含むグループCSR関連情報の発信の充実</li> <li>CSR情報の教育・研修(セミナー、e-ラーニング等)の実施等を通じたグループ内のCSR意識向上に向けた取組みを継続</li> </ul>
<b>● 地域・社会への貢献</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>クリーンキャンペーン(地域清掃活動)</li> <li>グループ共同献血</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>太陽生命「全国一斉クリーンキャンペーン」を実施</li> <li>各社本社部門(東京)が共同で年2回の献血を実施(2017年度の献血来場者数 延べ326人)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続してクリーンキャンペーンを実施</li> <li>継続して年2回のグループ共同献血を実施</li> </ul>

## 7. ステークホルダーエンゲージメント

102-40 102-42 102-43 102-44

### 7-1 コミュニケーション

#### ● 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。生命保険会社3社では、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ホールディングス及び生命保険会社3社は、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	<p>株主総会、決算説明会、株主や機関投資家への個別訪問、株主通信の発行 など</p> <p>株主総会のほか、機関投資家向けにIR説明会、電話会議、個別訪問などを実施。株主のみなさま(229,448名、2018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。</p>
お客さま	<p>お客さまの声、お客さまアンケート、ふれあい倶楽部、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</p> <p>営業担当者、代理店、コールセンター、インターネットなど、お客さまとの接点を多数設置するほか、「担当者の対応態度」や「書類のわかりやすさ」をおうかがいする「新契約お手続きアンケート」「お客さま満足度に関するアンケート」で幅広くお客さまの声をお聴きしています。また、お客さまの満足度向上に向け委員会を設置し、弁護士、消費者問題の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。</p>
従業員	<p>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</p> <p>「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意見交換を行っています。</p>
環境保護・地域社会への貢献	<p>国連グローバル・コンパクト、21世紀金融行動原則、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、太陽生命の森林の活動 など</p> <p>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。</p>

# Ⅲ 重点分野① より良い商品・サービスの提供

## 1. 基本的な考え方

103-2 103-3

### 1-1 基本的な考え方

T&D保険グループでは、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を通じ、生命保険事業を通して社会に対する責任を果たすことを明示しています。

少子高齢化の進展により、さまざまに変化する社会とお客さまのニーズにお応えする商品・サービスの提供は、当社グループが果たすべき最も基本的な社会的責任と考えています。

## 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

#### 《時代の変化を先取りした商品開発》

太陽生命は、本格的な超高齢社会「人生100歳時代」の到来に向け、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。

2016年3月に時代の変化を先取りする商品として発売した「ひまわり認知症治療保険」は、認知症に対する世の中のご関心の高さを背景に、発売2年目も多くのお客さまからご支持いただき、販売件数は37万件\*を超えました。

この「ひまわり認知症治療保険」は、認知症による所定の状態を保障し、健康に不安のある方でも加入できる生命保険業界で初めての商品です。

2017年10月には、100歳時代を元気に生きるための新しい保険、「100歳時代年金」を発売いたしました。年金保障と介護保障を組み合わせることができ、一生涯にわたる年金保障に加えて、要介護状態になった場合には、さらに多くの年金をお受け取りいただける商品となっています。

\*「ひまわり認知症治療保険」と「認知症治療保険」の合計販売件数(2018年6月末時点)。

#### 《ご家庭へ安心をお届けするために》

太陽生命では、特にシニアのお客さまが安心、便利に給付のお手続きができるよう、専門知識のある内務職員が直接お客さまやご家族のもとを訪問し、お手続きのサポートを行う「かけつけ隊サービス」を提供しています。

「かけつけ隊サービス」では、給付金請求書類のペーパーレス化を実現し、お客さまは内務職員が入力した請求内容を確認のうえ、専用モバイル端末上に自署するだけで手続きが完了します。サービス開始以降(2016年4月～)のご利用件数は、2018年3月末時点で4万5千件を超えています。

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。

#### 《「太陽の元気プロジェクト」における取組み》

太陽生命は、「人生100歳時代」を見据え、「健康寿命の延伸」すなわち“元気に長生きする”という社会的課題に応えるため、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、認知症の予防をサポートするスマートフォンアプリのお客さまへの提供、従業員がよりお客さま一人おひとりのご事情に配慮した対応ができるよう「ユニバーサルマナー」の習得等に取り組まれました。

これらの取組みは外部評価機関からも評価されており、2017年度についても公益財団法人消費者関連専門家会議(ACAP)が主催する「第3回ACAP消費者志向活動表彰」において「消費者志向活動章」を受賞するなど、数々の賞を受賞しました。



太陽の元気 project

## 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生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®」の実践を支援する企業・団体との協働の輪を広げ、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®」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 一

##### 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」を開発いたしました。

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。



### 《「HALプラス特約」の発売》

CYBERDYNE株式会社が開発・提供するロボットスーツ「HAL®医療用下肢タイプ」(以下、「医療用HAL®」)による所定の難病治療を保障する新商品「HALプラス特約」を、2017年7月に発売しました。本特約は、医療保険「Mタイプ(無配当総合医療保険)」に付加する特約で、業界初\*の先進的な保障内容が多くのお客さまにご好評いただき、付加契約が26万件を超えました(2018年3月末時点)。「医療用HAL®」による難病治療の普及・浸透の促進を通じて、「人々の健康で豊かな社会づくり」へ貢献していきます。



\*大同生命調べ。

### 《「無配当介護保障定期保険」の発売》

公的介護保険制度の要介護認定者数は増加傾向にあり、経営者の介護保障ニーズが高まっています。また、近年、法人市場において、生命保険を活用して、事業資金や退職金等をご準備いただく資産形成ニーズが高まっています。

このようなニーズにお応えするため、介護・死亡保障と資産形成力を兼ね備える法人向けの商品「無配当介護保障定期保険」を2017年10月に発売しました。



### 《介護にかかる負担をトータルサポート》

高齢化の進行等に伴う介護保障ニーズの高まりにお応えするため、経営者・個人事業主の方が要介護状態になった場合の収入減少に備える「収入リリーフ」及び介護費用の負担に備える「介護リリーフ」を販売しています。あわせて、ケアマネジャーなど介護の専門職が、介護全般についてのご相談受付や介護施設の紹介等、介護を総合的にサポートするサービス「介護コンシェル」をご提供しています。

「収入リリーフ」「介護リリーフ」と「介護コンシェル」を一体的にお届けすることにより、お客さまの介護にかかる「経済的な負担」だけでなく、「肉体的・精神的な負担」の解決までをトータルにサポートしています。また、2017年4月より認知症の方の介護から、認知症の予防まで幅広いご要望にお応えできるサービス「認知症プラス」をご提供しています。



## 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、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、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。

2017年5月には一時払の終身保険「生涯プレミアムワールド4」「生涯プレミアムジャパン4」を発売しました。従来商品の「生涯つかうお金」と「将来のこすお金」を同時に準備できるという特徴を継承しつつ、契約年齢範囲を拡大するなど、お客さまニーズにより幅広くお応えできる商品です。

また、2017年12月には一時払の個人年金保険「ファイブテン・ワールド」を発売しました。据置期間を5年又は10年に設定した外貨連動型の年金商品で、予め設定した目標値に到達した場合に利益確定する機能により、「ふやす」ニーズに対応し、生前贈与や、円貨ベースでの死亡保障や介護保障に対応した特約を付加することで、「わたす」「のこす・そなえる」ニーズにも対応することができます。

さらに2018年4月には平準払の収入保障保険「家計にやさしい収入保障」を改定し、特定疾病に関する保障をさらに充実させました。

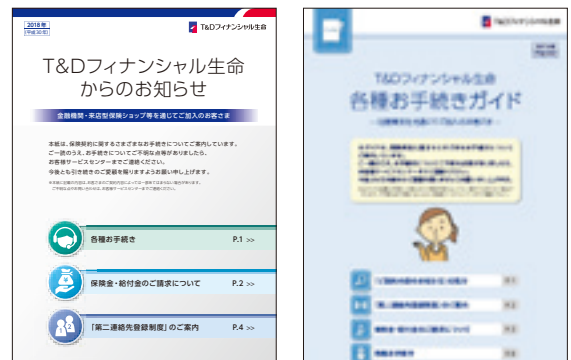


### 《お客さまサービス向上に向けた取組み》

T&Dフィナンシャル生命では、シニア層のお客さまや障がいのあるお客さま向けのサービスの更なる向上のため、さまざまな取組みを検討し、推進しています。2017年4月からは、ホームページを見やすく操作性が高くなるようリニューアルしました。2017年9月からは、署名代行(代筆)時に指定可能な親族がいない場合等、親族以外(ホームヘルパー・施設委員・民生委員など)による署名代行(代筆)の取扱い実施に加え、自社職員による代筆を可能とする取扱いを開始しました。また、本社ビル総合受付に「耳の不自由なお客さま専用の呼出ボタン」や筆談の対応が可能であることを示す「耳マーク」を設置しています。店頭窓口では「筆談ポート」「コミュニケーションボード」を使って、障がいのあるお客さまに対し「わかりやすいコミュニケーション」を実施しています。

### 《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、主にご高齢のお客さまの声に応え、2017年10月から、一時払商品の死亡保険金受取人の指定範囲を三親等内血族から三親等内親族へ拡大しました。また、災害等でお客さまとの連絡が困難となった場合に備え、ご家族等のご連絡先を事前にご登録いただける「第二連絡先登録制度」のご案内等、サービスや各種制度等をご高齢のお客さまにわかりやすく伝えるためのガイドブックを新たに作成し、「ご契約内容のお知らせ」とあわせてお客さまに送付するなど、継続してサービスの向上を図っています。



## 2-4 T&Dアセットマネジメントの取組み

### 《持続可能な社会形成に貢献する商品》

T&Dアセットマネジメントは、ESG（環境、社会、企業統治）リサーチに基づいた銘柄選択によりESGの観点から優れた企業に選別投資することで、中長期的に市場平均を上回る投資リターンの獲得を目指すとともに、環境負荷の低減や健全な社会の実現に資する企業への投資を通じて持続可能な社会形成に貢献する日本株式ESGリサーチ戦略を運用しています。

2017年度は、健康社会実現への課題解決に積極的に取り組む企業への投資を通じて社会課題の解決に貢献するとともに、長期的に高い運用収益の獲得を目指す健康関連社会貢献株式戦略の運用を開始しました。



## 2-5 ペット&ファミリー少額短期保険の取組み

### 《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、ペット医療及びその費用への関心がますます高まっています。

ペット&ファミリー少額短期保険では、こうした状況をふまえ、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&ファミリー少額短期保険は、2017年7月より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分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ふまえ、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。太陽生命及び大同生命では、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シニアのお客さま向け新商品の開発

2016年3月より、生命保険業界で初めて、健康に不安のある方でも加入でき、認知症による所定の状態を保障する「ひまわり認知症治療保険」を発売しました。認知症に加えシニアの罹患しやすい疾病等を保障する商品性がシニアのお客さまのご支持をいただき、累計販売件数は37万件（2018年6月末現在）を超えています。

#### ③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、営業職員が携帯している端末のテレビ電話機能を活用して、本社の担当者が契約意向の再確認や告知事項の再確認（一部商品）を行っています。

また、大規模災害の発生時など、万一ご契約者さまと連絡がとれない場合に備えて、あらかじめご家族の連絡先を登録いただく「ご家族登録制度」を導入するとともに、同制度への登録を推奨しています。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。

#### ④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うかがいすることで、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4万5千件（2018年3月末現在）を超えています。また、給付金等ご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、専用モバイル端末上に自署するだけでお手続きを完了することが可能となっています。

#### 《大同生命の主な取組み》

##### ①ご加入時・ご加入後のあんしんに向けた取組み

〈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。また、2018年4月より、親族以外の方からもご請求いただけるよう、指定代理請求人の指定範囲を拡大しました。

〈ご家族登録制度〉

個人のお客さまを対象として、ご契約者本人によるお申し出が難しい場合に、事前に登録いただいたご家族から、「契約内容のお問い合わせ」や「請求書類送付のお申出」をいただける「ご家族登録制度」の登録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、ご契約者へ毎年お届けしている「大同生命からのご案内」をご家族にもお届けしています。

##### ②保険金等を確実・迅速にお受取りいただく取組み

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

##### ③「接遇・ホスピタリティ（おもてなし）」の向上

お客さまの状況に応じた丁寧なサービスをご提供できるよう、シニアのお客さまの一般的な特性（身体機能・心理面の変化等）をふ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、募集資料の作成にあたっては、見やすく・読みやすく・わかりやすい募集資料となるよう、文字の大きさや配色等を工夫しています。さらに、保険証券郵送時に「ご確認封書」を同封し、ご契約内容・保険証券の記載内容等に相違がないか再確認いただくようご案内しています。

##### 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、一定年齢以上のご契約者さまに対して「契約点検制度」を実施し、ご連絡先の変更やご請求漏れ等を防ぐため、お電話で確認しています。

お客さまに安心してお問い合わせいただけるように、お客さまとの窓口となるコールセンターでは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

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、お客さまにお手続きいただきやすいよう、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 | 103-2 | 103-3

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

### 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2017 最優秀賞を受賞》

「UCDAアワード2017」において、「給付金・保険金のご請求について/お手続きガイドブック」が、ご請求手続きの流れや、給付金・保険金のお支払いの具体的な事例などについてお客さまにとってわかりやすく、漏れなく保険金・給付金のご請求していただける適切かつ迅速なお支払いに対する姿勢が高く評価され、最優秀賞にあたる「UCDAアワード2017」を受賞しました。

#### 《UCDA「見やすいデザイン」認証を取得》

給付金等請求書において、記入要領の説明文を平明化し、また記入欄の拡大等のレイアウト改定を実施することによりお客さまの請求書類記入の簡素化を実現させました。こうした保険金・給付金の請求書において、お客さまにとってわかりやすくご負担なく手続きができる取組みとして評価され、UCDA「見やすいデザイン」認証を取得しました。

#### 《ユニバーサルマナーアワード2017「ユニバーサルマナーアワード」「審査員賞」を取得》

高齢者や障がい者など多様な人々に心地よい取組みを推進している企業・団体を表彰するユニバーサルマナーアワード2017において、超高齢社会の到来に向けた、新しい視点や独自性・革新性に富む取組みを推進する企業として「ユニバーサルマナーアワード(イノベーション部門)」を受賞しました。さらに、アワードを受賞した全19団体の中から、審査員がそれぞれの見地から3団体を特に優れた事例として選出する「審査員賞」を受賞しました。

## 《大同生命》

### 《UCDAアワード2017「情報のわかりやすさ賞」を受賞》

「保険料口座振替のお知らせ」「保険料払込のご案内」「給付金請求手続のご案内」が、「UCDAアワード2017」において、優秀賞にあたる「情報のわかりやすさ賞」を受賞しました。これは、お客さまにとって必要な情報がわかりやすいご案内書面であると高く評価されたものです。

### 《UCDA認証「伝わるデザイン」を取得》

代表的な帳票・画面において、わかりやすさのUCDA認証『伝わるデザイン』を取得しました。なお、紙以外の媒体「端末画面『新契約申込手続画面』」では、2015年に生命保険業界で大同生命が初めて本認証を取得しました。

(UCDA認証取得書類等)

設計書[契約概要]、新契約申込手続画面、ご契約内容のお知らせ、保険料口座振替のお知らせ、保険料払込のご案内、保険金・給付金支払請求書類、ご請求のしおり・年金支払請求書

### 《ユニバーサルマナーアワード2017「ユニバーサルマナーアワード」「ウェブ投票グランプリ」を受賞》

高齢者や障がい者など多様な人々に心地よい取組みを推進している企業・団体を表彰するユニバーサルマナーアワード2017において、高齢や障がいのあるお客さま等の声が計画段階から反映され、実効性の高い取組みを行っている企業に贈られる「ユニバーサルマナーアワード(インクルージョン部門)」を受賞しました。さらに、一般のみなさまが「ユニバーサルマナーの取組み」に共感した企業をインターネット投票で選出する「ウェブ投票グランプリ」を受賞しました。

## ● 生命保険会社3社の取組み

### 《ご契約時》

#### 主な文書

- ・ わかりやすい「商品パンフレット」
- ・ お客さま一人おひとりのニーズに応じたプランを記載した「設計書(契約概要)」
- ・ 特に重要な事項を記載した「重要事項のお知らせ」「注意喚起情報」
- ・ 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)
- ・ □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、当社より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)
- ・ シニアの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(太陽)
- ・ 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(大同)(TDF)

※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、地理的な要因から当社の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&ファミリー少額短期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2万カ所
- ・遊園地・テーマパーク／約700カ所
- ・家事代行やペットシッター、年金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300カ所以上の有料老人ホームを紹介する「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紹介する「成年後見制度紹介サービス」(太陽生命)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、「平日は忙しいので土曜・日曜も受け付けてほしい」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
- ・「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
- ・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
- ・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
- ・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&ファミリー少額短期保険では、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

- ・ 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)
- ・ お手続き用紙の送付(口座変更、改姓・改名、貸付金返済)
- ・ 契約者貸付のご利用、積立配当金・各種据置金のお引出し
- ・ 各種再発行(保険証券、年金支払証書、据置金支払証書、生命保険料控除証明書)
- ・ 保険契約内容照会

#### 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や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)
- ・ 積立金の移転、繰入割合の指定(定期的増額を行っているご契約の場合)
- ・ 各種書類の送付(住所変更、生命保険料控除証明書の再発行など)

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。

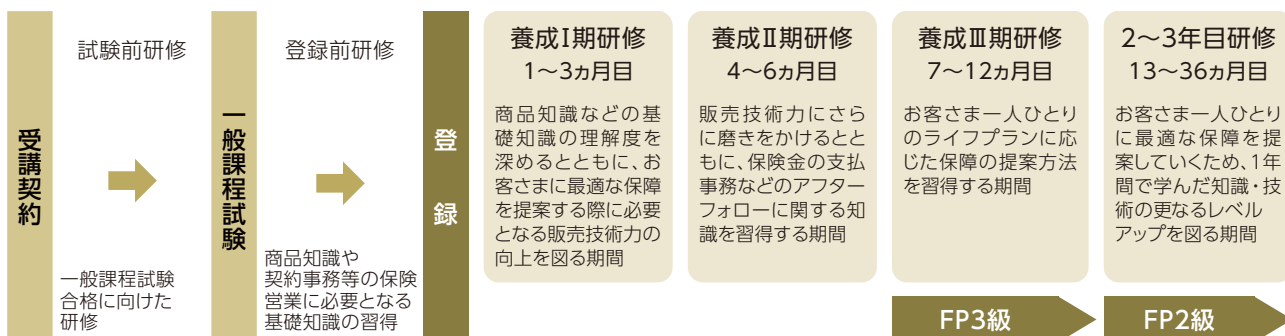
## 3-6 より良いサービスのご提供のために

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・代理店及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。

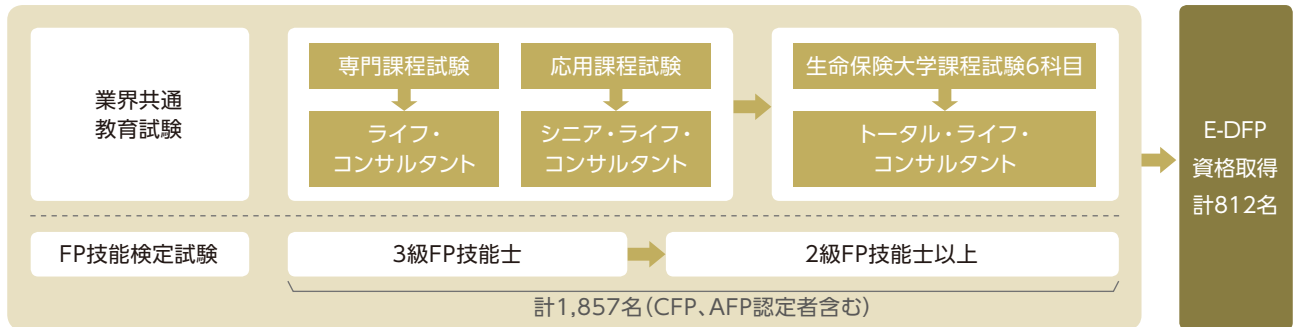
### 《新人営業職員教育体系(新人教育・FP教育)》



### 【E-DFP制度(大同生命)】

大同生命では、多様化・高度化するお客様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(2018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、お客様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図っています。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】

大同生命では、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を結び、それぞれの会員企業又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、お客様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、お客様・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、お客様や募集代理店へ自社商品の特徴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。

## 4. お客様の満足度の向上に向けて

102-44 103-2 103-3

### 4-1 「お客様の声」にお応えする取組み

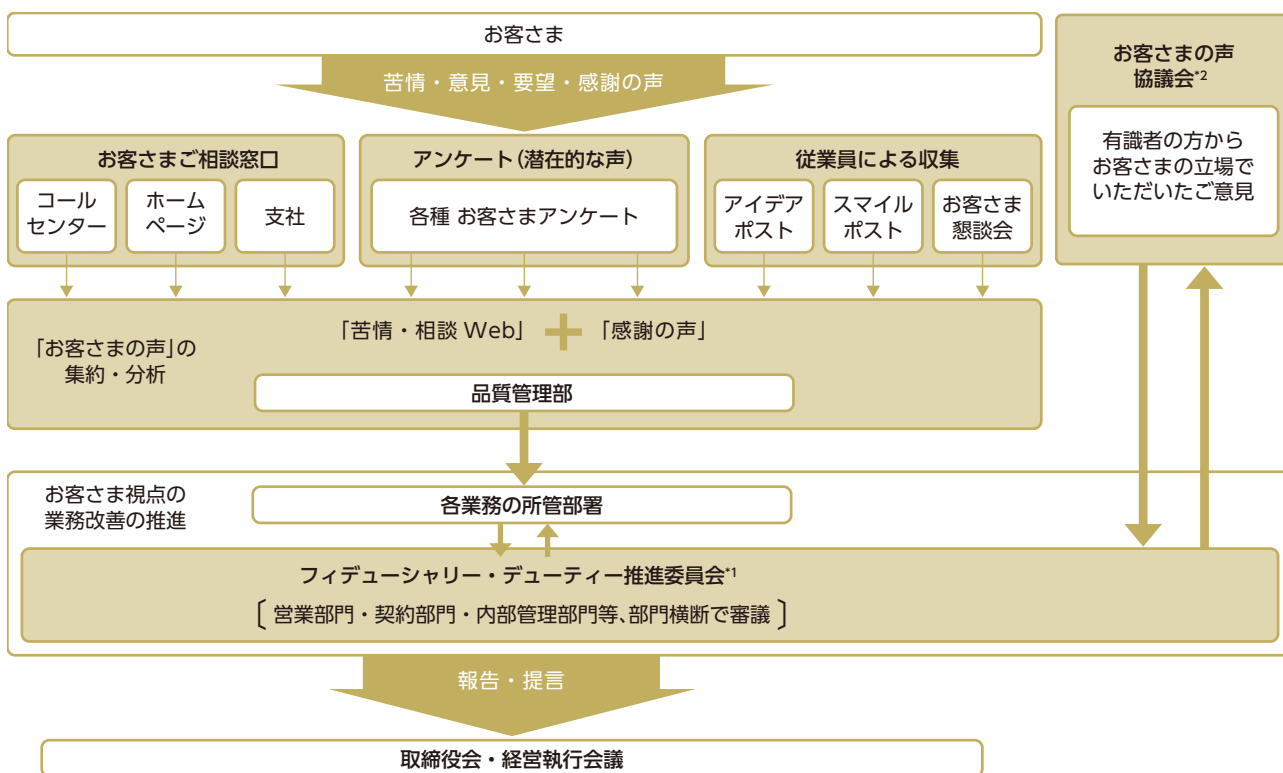
#### ● 日々の営業活動でお聴きする「お客様の声」

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、日々の営業活動を通じてさまざまな「お客様の声」を収集しています。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、定期・不定期のアンケートなど、より積極的にお客様の満足度を確保する取組みも実施しています。

#### ● 「お客様の声」を経営に活かす仕組み

お客さま満足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、お客さま満足に関する明確な方針や苦情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側面において、お客さまに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。2017年度は9月に全国132会場で開催しました。1,325名のお客さまにご参加いただき、太陽生命の経営方針や2016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592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まいりました。2018年3月には、2017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	2014年度		2015年度		2016年度		2017年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	2,637	34.3	1,918	31.1	1,784	28.2	1,448	30.6
収納関係	473	6.1	395	6.4	436	6.9	312	6.6
保全関係	1,202	15.6	920	14.9	988	15.6	906	19.1
保険金・給付金関係	1,681	21.9	1,258	20.4	1,641	25.9	950	20.1
その他	1,673	21.8	1,658	26.9	1,469	23.2	1,104	23.3
合計	7,666	100.0	6,149	100.0	6,318	100.0	4,720	100.0

\*苦情=お客さまの不満足の表明

**【大同生命】**

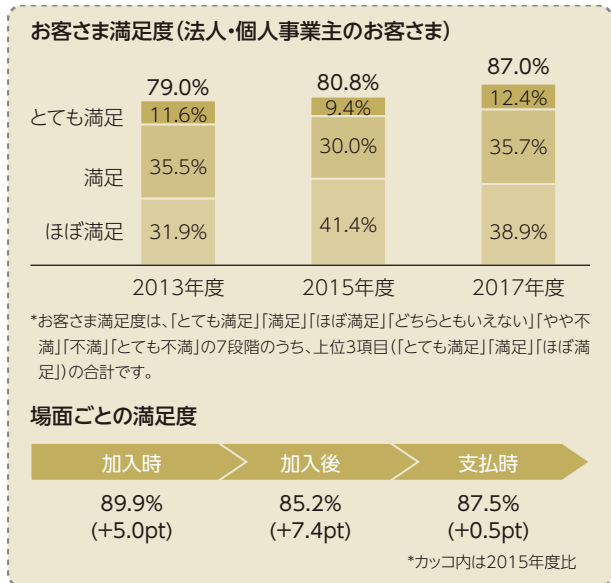
● **お客さまアンケート**

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、アンケート調査を実施しています。

新契約手続き後に「担当者の対応態度」や「書類のわかりやすさ」をおうかがいする「お手続きアンケート」や、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の原因があったもの」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つて業務の改善に取り組んでいます。



● **苦情受付状況(内訳)**

(単位: 件数=件 占率=%)

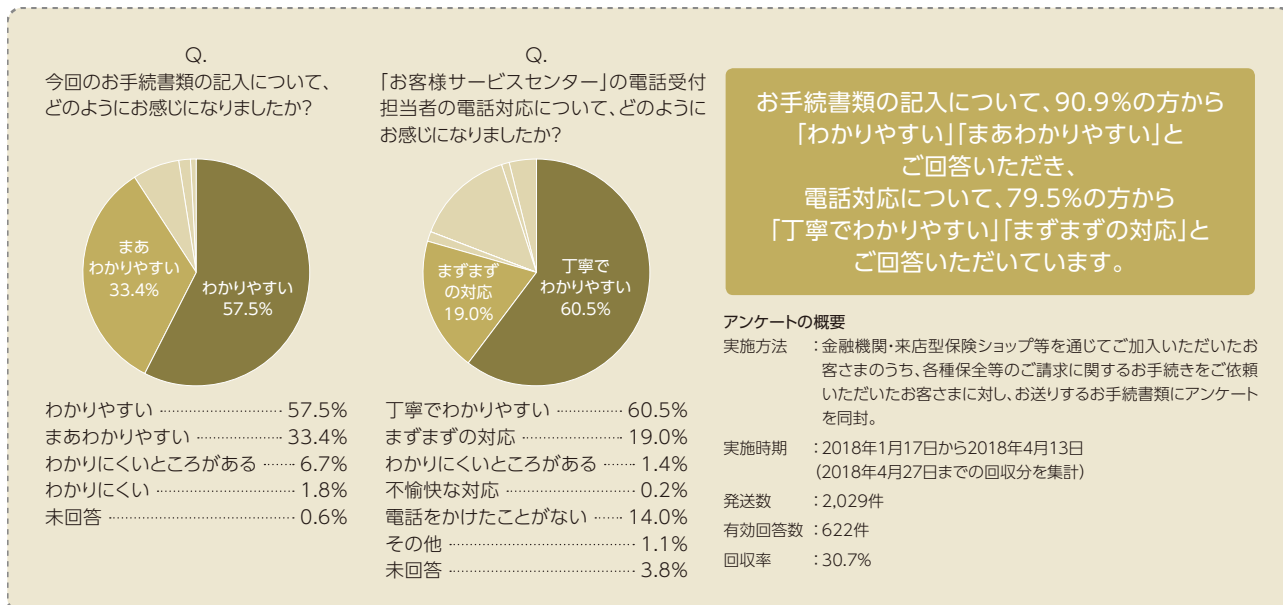
内容	2014年度		2015年度		2016年度		2017年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
保険契約のご加入に関するもの	1,698	14.1	1,539	13.2	1,414	12.9	1,382	13.0
保険料のお払込等に関するもの	1,036	8.6	838	7.2	856	7.8	846	8.0
ご契約後のお手続きに関するもの	4,803	39.8	4,754	40.7	4,100	37.3	4,020	37.9
保険金・給付金等のお支払いに関するもの	2,134	17.7	2,030	17.4	2,644	24.0	2,255	21.3
その他	2,412	20.0	2,517	21.6	1,985	18.0	2,094	19.8
合計	12,083	100.0	11,678	100.0	10,999	100.0	10,597	100.0



## 【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）の電話対応や、お手続き類のわかりやすさについてなど、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	2014年度		2015年度		2016年度		2017年度	
	件数	占率	件数	占率	件数	占率	件数	占率
新契約関係	243	16.0	220	19.0	152	11.5	159	13.0
保険料等払込関係	65	4.3	50	4.3	61	4.6	75	6.2
ご契約後のお手続き関係	534	35.2	385	33.3	441	33.4	481	39.5
保険金・給付金関係	412	27.1	305	26.4	426	32.2	275	22.6
その他	264	17.4	197	17.0	242	18.3	229	18.8
合計	1,518	100.0	1,157	100.0	1,322	100.0	1,219	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、又は、不平・不満に基づく「不満足の説明があったもの」を指しています。

# IV 重点分野② 人権の尊重

## 1. 基本的な考え方

418-1

### 1-1 基本的な考え方

T&D保険グループでは、グループCSR憲章に「3. 人権の尊重」を掲げ、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むこと、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、プライバシーを尊重し個人情報の管理・保護を徹底することを明示しています。国際的に宣言されている人権の保護を支持し尊重すること、また、社会の要請に応えられる従業員の働きやすい職場づくりを進めることは、企業の成長と社会の活性化につながる、企業が果たすべき重要な社会的責任と考えています。

## 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。

#### ● 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)

- ・ 2008年～2012年までの5年間の交流者数50名(男性47名・女性3名)

#### 第2期(2013年～) 1ヵ月以下の短期研修形式を新設

- ・ 2013年度の交流者数(長期等含む) 17名(男性3名・女性14名)
- ・ 2014年度の交流者数28名(男性8名・女性20名)
- ・ 2015年度の交流者数39名(男性18名・女性21名)
- ・ 2016年度の交流者数(長期等含む) 41名(男性21名・女性20名)
- ・ 2017年度の交流者数(長期等含む) 42名(男性15名・女性27名)

#### ● 各社若手・中堅職員をメンバーとしたワーキンググループ(以下WG)

2011年度にグループ横断の女性活躍施策を企画・提言する「女性活躍WG」の取組みをスタートし、2016年度からは男女混合メンバーの「働き方改革WG」として活動しています。2017年度は「育児とキャリアの両立」をテーマに調査・研究を行い、各種の育児支援施策を提言。提言施策の一つである「短時間勤務制度の拡充(対象となる子の年齢上限を小学校1年生から小学校卒業まで引き上げ)」は、2018年度から実際に制度として取り入れ、すでに複数の従業員が活用しています。

## ● 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。

## ● チャレンジナビ

### 大同生命

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先輩等にキャリア相談を行う仕組み（D-キャリア）を新設しました。

また、タレントマネジメントを導入し、人事部門役職者による従業員との個別面談により把握した、多様な強み・個性・キャリア意識等の情報を一元的に集約・分析し、人材配置・育成に活用するなど、個々の能力を最大限発揮できる機会を提供しています。



## ● 受賞

### 大同生命

#### 【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】

上記「Challenge Navi」による個々のキャリアの「見える化」や部門を超えて先輩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」が評価されました。

## 2-3 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するなど、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。

### 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

2018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367名(うち、2017年度の新規雇用者は53名)であり、障がい者雇用率は2.42%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

	2015年度	2016年度	2017年度
障がい者雇用率(%)	2.27	2.22	2.42

#### 大同生命

多様な人材が活躍できる職場づくりの一環で、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。その新たな取組みとして、従来の本社・支社での就業に加え、2018年2月に精神・知的障がい者による事務代行チーム「ACT\*」を設立しました。

「ACT」には障がいに関する基礎的知識や必要な配慮・指導方法に関する事前研修を受講した専属管理者を配置し、主に各部門のデータ入力等を担っています。

\*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。

### 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。

2017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実施するとともに、支社従業員を対象とする社外講師・支社長開催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。



#### 大同生命

人権に関する意識の向上を目的として、全従業員に年2回の人権啓発職場研修を実施しています。

2017年度は「言葉のセクシュアル・ハラスメントの防止」「障がいのある人の働きやすい職場環境」をテーマに、職場や日常生活の中での人権について職場単位で考え、積極的な意見交換を行いました。

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研修などを実施しました。

### 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。

2017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、女性の更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。

#### 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  
(2021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%  
以上  
(2020年4月)

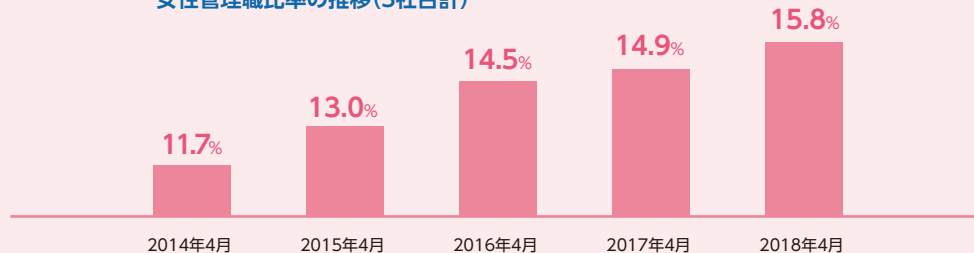
T&Dフィナンシャル生命

女性が安心して働き能力発揮できる企業に

15%  
以上  
(2019年4月)

2013年7%の2倍に

#### 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、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。

## 大同生命

### ・活躍機会の拡大

新しい職務や大きな役割へのチャレンジを通じた活躍機会の拡大等、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や女性管理職養成研修

女性管理職を養成する各種研修のほか、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。

### ・チャレンジウーマンワークショップ

4ヵ月間にわたる女性限定のワークショップを設置し、社外講師指導のもと、ビジネススキル(論理的思考力・コミュニケーション力)を強化し、それを活かしてチームで女性活躍推進の取組みを調査・研究しています。

## 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。

### 【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CSR憲章において「人権の尊重」を掲げており、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

## 4. 働きやすい職場環境

103-2 103-3

### 4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

401-1 401-3 405-1

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、太陽生命と大同生命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、柔軟な勤務が可能な体制としています。さらに、高齢化の進行とともに介護に直面する従業員の増加が見込まれることから、最大3年まで取得できる介護休業など、法令を上回る介護支援制度を整備しています。

#### 大同生命

「チャレンジ19」(19時を退社時刻の目標としPC自動シャットダウン等を実施)をはじめとする労働時間の縮減に向けた取組みのほか、「仕事スリム化運動」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。

#### 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、PC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

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
産前産後休暇取得者数(名)	234	290	328	333
育児休業を取る権利を有していた従業員数(名)	410	432	462	455
男性	176	142	134	122
女性	234	290	328	333
育児休業取得者数(名)	366	406	450	444
男性	153	140	133	121
女性	213	266	317	323

\*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。

2014年度: 220名(97.8%) [男性143名(100%) 女性77名(93.9%)]

2015年度: 230名(97.5%) [男性142名(99.3%) 女性88名(94.6%)]

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%)]

### ● 介護休業取得状況

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
介護休業取得者数(名)	6	8	12	20
男性	0	0	0	1
女性	6	8	12	19



● 有給休暇取得状況

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
有給休暇平均取得日数(日)	11.0	11.8	12.4	13.2

\* 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)					
		2015年度		2016年度*		2017年度		2015年度		2016年度		2017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	234	4.10%	242	4.17%	242	4.22%	334	5.85%	371	6.40%	271	4.72%
	30歳未満	170	2.98%	185	3.19%	186	3.24%	54	6.86%	69	9.73%	67	9.82%
	30～50歳	30	0.53%	22	0.38%	36	0.63%	116	3.10%	88	2.39%	72	2.01%
	50歳超	34	0.60%	35	0.60%	20	0.35%	164	13.96%	214	15.21%	132	8.97%
うち男性	合計	111	1.94%	119	2.05%	116	2.02%	194	5.88%	154	4.74%	125	3.88%
	30歳未満	79	1.38%	83	1.43%	84	1.46%	20	5.46%	25	7.44%	20	6.08%
	30～50歳	6	0.11%	8	0.14%	17	0.30%	43	1.98%	40	1.89%	32	1.56%
	50歳超	26	0.46%	28	0.48%	15	0.26%	131	17.17%	89	11.10%	73	8.65%
うち女性	合計	123	2.15%	123	2.12%	126	2.20%	140	5.81%	217	8.52%	146	5.80%
	30歳未満	91	1.59%	102	1.76%	102	1.78%	34	8.08%	44	11.80%	47	13.31%
	30～50歳	24	0.42%	14	0.24%	19	0.33%	73	4.63%	48	3.06%	40	2.60%
	50歳超	8	0.14%	7	0.12%	5	0.09%	33	8.01%	125	20.66%	59	9.41%

\* 生命保険会社3社内務職員の2017年度の採用数及び離職者数。比率はすべて2018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。

\* 2016年度より顧客サービス職員を内務職員に含めることとしたため、採用数合計が34名増えています。

● 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、生命保険会社3社に加え、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2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人以下の企業、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



DAIDO 大同生命



T&Dフィナンシャル生命

## ● 労働力の構成

### 【従業員及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)		
		2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
男女合計	合計	18,409	18,543	18,394
	30歳未満	2,214	2,322	2,442
	30～50歳	9,162	9,087	8,871
	50歳超	7,033	7,134	7,081
うち男性	合計	3,622	3,564	3,539
	30歳未満	382	353	347
	30～50歳	2,272	2,209	2,146
	50歳超	968	1,002	1,046
うち女性	合計	14,787	14,979	14,855
	30歳未満	1,832	1,969	2,095
	30～50歳	6,890	6,878	6,725
	50歳超	6,065	6,132	6,035

\* 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】(2018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	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

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 CSR従業員アンケート

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CSRレポート」は、グループ内においては自身を映す鏡として、CSRに対する意識の向上に役立てています。また、グループ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より良い商品・サービスの提供.....39.0%
- ②地球環境の保護.....15.7%
- ③人権の尊重.....9.7%
- ④プロフィール.....9.4%
- ⑤T&D Life Group CSR Philosophy.....7.4%
- ⑥責任ある投資家.....3.1%
- ⑦その他.....12.5%

#### 《寄せられた意見・要望から》

わかりやすさや情報量は前年横ばい、グループCSRの取組みに関する理解はさらに向上しています。また、今後充実させてほしい内容としては、「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)」「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)」「経済的な側面(例:業績や格付け、事業戦略の説明等)」「地球環境への取組み(例:森林保全、環境に配慮した商品購入等)」が挙げられており、それらの内容の充実を検討していきます。

#### 《意見・要望を受けて》

更なる役職員のCSRに対する意識を高めていくため、グループのCSRに対する考え方・取組方針をわかりやすく、「より身近に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。

太陽生命と大同生命は、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2年連続で認定されました。

#### 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」を健康診断と合わせて実施するなど健康経営に取り組んでいます。

#### 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、従業員の健康増進並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、疾病予防対策及びメンタルヘルス対策に係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

社内禁煙の実施や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を補助し健康増進を図っています。また、疾病予防として、30歳以上の役職員に対し人間ドックの費用を補助するなど、様々な取組みを実施し、健康増進に取り組んでいます。

### 【健康経営優良法人～ホワイト500～】

太陽生命及び大同生命は、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2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」及び大同生命では「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行っ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 重点分野③ 地球環境の保護

## 1. 基本的な考え方

103-2 103-3

### 1-1 基本的な考え方

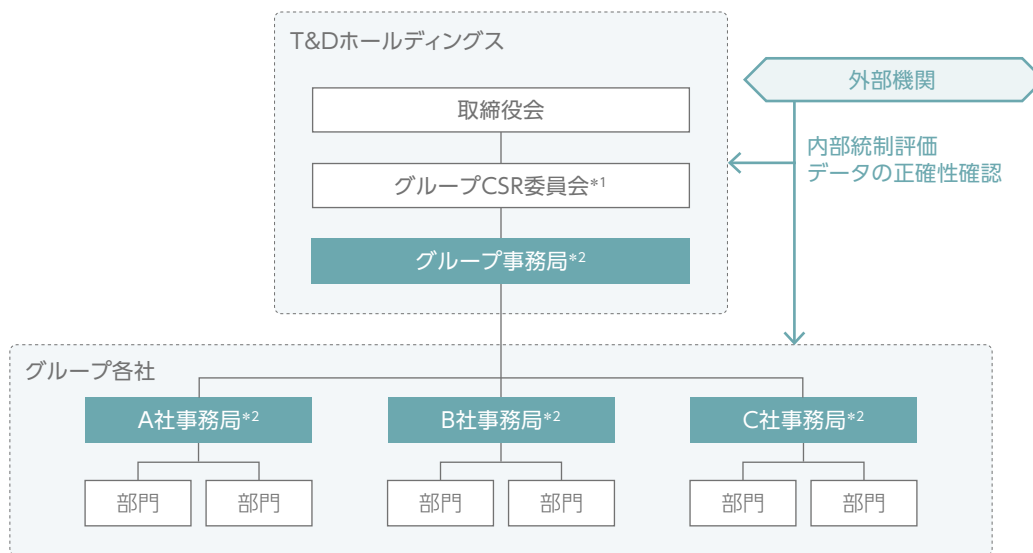
T&D保険グループは環境への取組み姿勢を明確に示すため、「T&D保険グループ環境方針\*」を制定しています。企業活動に際して、環境問題の重要性を十分認識し、地球環境の保護に配慮して行動することを基本方針として表明し、役職員への周知徹底を図るとともに、環境負荷低減のためのさまざまな活動を推進しています。また、同方針に基づき「グリーン購入基準等細則」を策定し、事業活動に必要な什器・備品、消耗品の購入に加え、商品パンフレット・約款等の印刷、不動産設備・システム機器などの調達においても環境負荷の低減に資する商品やサービスの優先購入を推進しています。

\*「T&D保険グループ環境方針」は<http://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/environment.html>に掲載しています。

## 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CSR委員会の委員長は代表取締役社長、副委員長は取締役専務執行役員（CSR担当執行役員）

\*2 事務局＝グループCSR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<sub>2</sub>排出量の削減

T&D保険グループのCO<sub>2</sub>排出量は、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9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、オフィス内及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。2017年度は7月と12月に実施しました。この取組みは、地球温暖化防止のため、ライトアップ施設や家庭の照明を消していただくよう環境省が呼びかける「CO<sub>2</sub>削減／ライトダウンキャンペーン」に賛同したものです。

## ● 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、グループとして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 ▶ 54ページ

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 ▶ 54ページ

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 ▶ 54ページ

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、取締役会、経営会議等のペーパーレス化を実現するため、会議室にOA機器を設置しています。また、ミーティング等もペーパーレスで行えるようにするため、モバイルPCの配布、無線LANの配備、ミーティングテーブルへのディスプレイの設置など、ペーパーレス化の推進に取り組んでいます。

## ● 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		数量又は 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								
2015年度	236	320	621	103	483	0.2	1,340	424
2016年度	220	242	542	94	490	0.4	1,252	336
2017年度	271	314	550	89	337	0.6	1,158	404
システム機器・OA機器								
2015年度	5,373	476	18,797	699	228	266	24,398	1,441
2016年度	4,623	345	16,354	359	13	10	20,990	714
2017年度	3,125	116	9,433	283	31	0.9	12,589	401
不動産の設備								
2015年度	12	986	0	0	5,271	5,097	5,283	6,082
2016年度	29	1,696	0	0	4,500	4,419	4,529	6,115
2017年度	36	1,265	0	0	5,146	2,876	5,182	4,142

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<sub>2</sub>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.55『3-4「環境負荷データ」及び「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<sub>2</sub>排出量

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.56「3-5 第三者保証報告書」)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度★
SCOPE 1(直接排出)	2,358 t	2,315 t	1,997 t	1,893 t
SCOPE 2(間接排出)	55,677 t	55,344 t	49,393 t*	48,453 t
SCOPE 3(その他)	6,357 t	6,412 t	6,461 t	6,477 t
カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動)	3,751 t	3,772 t	3,836 t	3,853 t
カテゴリ5(事業から発生する廃棄物)	82 t	82 t	49 t	56 t
カテゴリ6(出張)	2,524 t	2,558 t	2,576 t	2,568 t
合計	64,392 t	64,071 t	57,851 t*	56,823 t

- ・データ・カバレッジは対象従業員比(98.05%)
- ・子会社(太陽生命)で電力事業者を変更したため、CO<sub>2</sub>排出係数を修正しています。これに伴い2016年度のSCOPE2(間接排出)は、6,138t減少しています。

### ● 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.56「3-5 第三者保証報告書」)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
電力使用量	95,866 MWh	96,348 MWh	97,705 MWh	96,486 MWh★
延べ床面積(含テナント使用分) (m <sup>2</sup> )	867,125	845,490	875,271	878,751

データ・カバレッジは対象従業員比(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.56「3-5 第三者保証報告書」)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度★
水使用量(上水+再生水)	71.1 千m <sup>3</sup>	64.3 千m <sup>3</sup>	35.0 千m <sup>3</sup>	31.8 千m <sup>3</sup>
再生水利用率	23.7%	18.2%	2.4%	2.5%

データ・カバレッジは対象従業員比(45.80%)

### ● 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.56「3-5 第三者保証報告書」)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度★
①紙ごみ				
発生量	549 t	554 t	369 t	421 t
リサイクル率	78.2%	85.4%	79.0%	80.7%
②紙ごみ以外				
発生量	193 t	183 t	137 t	102 t
リサイクル率	66.7%	68.2%	70.9%	64.5%

データ・カバレッジは対象従業員比(45.80%)

### 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.55「3-4環境負荷データ」及び「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

(基準値) 2009年度の原単位(床面積当たりの電力使用量) 119 kWh/m<sup>2</sup>

(目標) 基準値に対し、2013年度～2017年度の5年平均で10%以上削減する。

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.56「3-5 第三者保証報告書」)

	基準値	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度*	2017年度*	進捗状況 (2013年度～ 2017年度の平均値)
電力使用量	72,163 千kWh	57,873 千kWh	56,340 千kWh	56,573 千kWh	58,508 千kWh	58,733 千kWh★	57,605 千kWh
延べ床面積	606 千m <sup>2</sup>	583 千m <sup>2</sup>	578 千m <sup>2</sup>	605 千m <sup>2</sup>	589 千m <sup>2</sup>	610 千m <sup>2</sup>	593 千m <sup>2</sup>
原単位	119 kWh/m <sup>2</sup>	99 kWh/m <sup>2</sup>	97 kWh/m <sup>2</sup>	93 kWh/m <sup>2</sup>	99 kWh/m <sup>2</sup>	96 kWh/m <sup>2</sup>	97 kWh/m <sup>2</sup>
対基準値	—	83.3%	81.9%	78.5%	83.4%	80.9%	81.6% (基準値から18.4%削減)

延べ床面積が期中で増減する場合は、その期間の平均値を集計しています。

\*一部の算定対象の追加により過年度数値を調整しました。

データ・カバレッジは対象従業員比(98.05%)

#### 新電力目標(2018年度～2027年度)

(基準値) 2016年度の原単位(床面積当たりの電力使用量)

(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又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。

\*目標数値の削減量は、電気事業連合会の2030年CO<sub>2</sub>削減目標(排出係数)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。

#### ● 事務用紙使用量

(基準値) 2009年度～2013年度の5年平均 183.6 t

(目標) 基準値に対し、2014年度～2018年度の5年平均で9%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.56「3-5 第三者保証報告書」)

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度★	進捗状況(2014年度～2017年度の平均)
163.2 t	160.2 t	151.8 t	123.1 t	127.2 t	76.6%(基準値から23.4%削減)

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(85.75%)

#### ● グリーン購入比率

(目標) 発注する文具及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。

2015年度	2016年度	2017年度
95.9%	96.0%	95.7%(目標より15.9%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(85.75%)



### 3-4 「環境負荷データ」及び「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」及び「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲

区分	環境負荷データ		グループ共通目標・実績データ	
	CO <sub>2</sub> 排出量 電力使用量	電力使用量 グリーン購入比率	事務用紙使用量	
T&Dホールディングス	各拠点	各拠点	各拠点	
太陽生命	各拠点+所有ビル(テナント貸)	各拠点	各拠点(営業所と支社を除く)	
大同生命	各拠点+所有ビル(テナント貸)	各拠点*	各拠点(営業所と支社を除く)	
T&Dフィナンシャル生命	各拠点	各拠点	各拠点	
T&Dアセットマネジメント	各拠点	各拠点	各拠点	
T&D情報システム	各拠点	—	—	

各拠点: 本社、事務センター、支社、営業所を指しています。(テナント入居も含みます。)

\*2015年度より、電力使用量の算定範囲を所有するビルの各拠点からテナント入居を含む各拠点に拡大しました。

区分	環境負荷データ	
	水使用量 廃棄物発生量・リサイクル率	
東京日本橋タワー	T&D保険グループにおける使用量及び発生量	
大同生命大阪本社ビル	T&D保険グループにおける使用量及び発生量	
太陽生命浦和ビル	T&D保険グループにおける使用量及び発生量	
浜松町ビルディング	T&D保険グループにおける使用量及び発生量	
三田ベルジュビル	T&D保険グループにおける使用量及び発生量	

※2013～2015年度のデータには汐留芝離宮ビル(旧本社所在地)のデータが含まれます。

#### ●「環境負荷データ」及び「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 <sub>2</sub> 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Ver2.2 環境省・経済産業省に基づき算定しています。
		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。	
合計	SCOPE 1(直接排出)、SCOPE 2(間接排出)、及び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	廃棄物の処理及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から、自社ビルのテナント使用分を除き算定しています。		
事務用紙使用量	環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象であり、購買システムのデータにより算定しています。		

T&D保険グループは、P.53「3-2「環境負荷データ」』及びP.54「3-3「グループ共通目標・実績データ」』に記載した2017年度のデータを対象に、国際保証業務基準 (ISAE) 3000 (改訂) 及び3410 (国際監査・保証基準審議会) による第三者保証を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

2018年9月7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。) からの依頼に基づき、会社が作成した「CSRレポート2018」(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2017年4月1日から2018年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の環境データ (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<sup>\*1</sup> 2017年1月) 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<sup>\*2</sup> 2009年4月) 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<sup>\*2</sup> 2013年12月)、「サステナビリティ情報審査実務指針」(一般社団法人サステナビリティ情報審査協会 2014年12月) 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<sup>\*2</sup> 2012年6月) 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、及び以下を含んでいる。

- ・ 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会社及び主要子会社 (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会社及び主要子会社 (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一部指標に対する会社及び主要子会社 (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、2017年7月、11月に間伐や散策道整備などの森林整備活動を実施したほか、5月には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」を実施しました（年間延べ参加者数168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、2017年9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、2017年12月には地元小学生がどんぐりから広葉樹の苗木を育て、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230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 <sub>2</sub> 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2018年3月現在までに、47万185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。

## 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「Our Planet ー私たちの地球」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。同誌は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。



## 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。生命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・医療・福祉の向上」「健全な社会の発展」「地球環境の保護\*」などの分野を中心とした活動に取り組んでいます。

\*地球環境の保護についてはP.51「V 重点分野③ 地球環境の保護」で説明しています。

## 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、各社本社部門(東京)が共同で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、2017年度は、延べ326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、太陽生命及び関連会社の役職員等で構成され、2018年3月31日時点での会員数は8,342名です。会員は社会貢献活動支援のため、毎月の報酬・給与の手取り金額の100円未満の端数、又は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。

#### 《2017年度の主な活動》

- ・ 公益財団法人日本ダウン症協会「第1回日本ダウン症会議」への寄付及び協賛、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。

#### 《2017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、障がい者施設(2011年の東日本大震災及び2016年の熊本地震で被災した施設を含む)や社会福祉団体などに寄付を行いました。
- ・ 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、海外医療協力を役立てました。このほか、ペットボトルのキャップを集めることで地球環境を改善し、世界の子どもたちにワクチンを贈るエコキャップ運動にも協力しました。
- ・ 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。



## 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～2017年度の助成実績累計》3,844件 16億2,357万円

#### ● 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72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書籍化し、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。「高齢者の福祉に関する事業への助成」及び「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及びNPOが行う在宅高齢者又は在宅障がい者の福祉及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、生活習慣病又は高齢者福祉に関する研究・調査への助成。

《設立～2017年度の助成実績累計》2,030件 12億3,173万円

#### ● 2017年度の主な事業

2017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など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74件・2,000万円、研究助成が6件・290万円、合計80件・2,290万円でした。

### 3. 健全な社会の発展(教育・スポーツ・地域貢献 他)

#### 3-1 全国一斉グリーンキャンペーン 太陽生命

太陽生命は、地域社会に対する貢献活動として全国で清掃活動に取り組んでいます。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「全国一斉グ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。2017年度は、全国で5,863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、及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年に開催された第1回「全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)\*」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1日付で、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ました。

今後は、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発展や障がい者スポーツの振興を通じた活動など、同協会が行う活動のサポートを通じて、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 寄付による大学でのオープン講座 大同生命

2002年の創業100周年を機に、大同生命をご支援いただいているみなさまに感謝の念を込め、毎年、寄付による大学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ます。過去16年間の累計受講者数は、13,000人以上に達しています。

2017年度は、広岡浅子（大同生命創業者である明治の女性実業家）が創設に関わった日本女子大学をはじめ、8大学で開催しました。



### 3-6 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（12カ国）の現代文芸作品（小説、詩、随筆など）70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42点を8カ国で出版し、現地の大学や図書館などに寄贈しています。



##### ● 教育支援事業

東南アジア諸国において、学校建設（5カ国、20校を建設）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。

### 3-7 インターンシップ 大同生命

大同生命では、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。



### 3-8 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保険グループ又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、2018年7月に発生した「平成30年7月豪雨」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。

### 3-9 大同生命サーベイ 大同生命

2015年10月より、中小企業の景況感や経営課題等に関する“中小企業経営者のみなさまの生の声”を収集し、企業経営のヒントとしてお役にいただくことを目的に、全国の中小企業経営者を対象とした毎月のアンケート調査「大同生命サーベイ」を展開しています。

中小企業の多くを占める「小規模企業」にフォーカスした、「毎月」のアンケート調査としての独自性を活かし、経営者のみなさまの関心が高いテーマや、経営課題に対するヒント等、有益かつタイムリーな情報提供に努めています。





# Ⅶ 責任ある機関投資家

103-2 103-3

## 1-1 責任投資原則(PRI)への署名

生命保険業を事業の中心とする当社グループにとって、持続可能な社会の構築に貢献する責任投資の実行は、最も基本的な役割の一つです。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、機関投資家としての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。

当社は、同原則に基づく、環境・社会・企業統治(ESG)の課題に十分配慮し、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。当社は、従来より事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献する取組みを進めており、資産運用の分野においても、ESG(環境・社会・企業統治)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。

### 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。

**WEB** <https://www.unpri.org/signatories/transparency-reports-2018/3350.article>

\*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1,700超、日本では63の金融機関等が署名しています(2018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

#### 株式や債券等の有価証券、不動産及び貸付等の投融資の際にESGの課題を考慮

債券等の有価証券、不動産及び貸付等の投融資の際に、従来の投融資判断に加えESG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、責任投資原則(PRI)に基づく使命を果たすよう努めています。

#### ・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及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。

またESGの観点から、以下のような対応を行っています。

貸付先の選定にあたり、法令違反、公序良俗等に反する先並びに社会性に疑義のある業種への融資自粛  
不動産取引において、自然破壊や乱開発懸念のある取引を禁止、また法令違反・公序良俗等に反する先への賃貸禁止  
貸付や不動産のテナントの契約において暴力団排除条項を適用  
プライベート・エクイティ投資の契約書にPRIの内容を適用

#### 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ふ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当社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

当社は、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、当社の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、当社の企業年金等の契約先に、決算内容のほか、当社の資産運用方針や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の普及や当社の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への取組み内容を当社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の考え方をふ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 ESG投資の取組み事例

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投資の取組みを行っています。

### ・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

「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<sub>2</sub>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。また、クリーンエネルギーを提供する太陽光発電事業に取り組む事業を対象とするファンドへの投資を通じ、地球温暖化対策の推進に貢献しています。

### ・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。

### ・中南米・カリブ海地域諸国での教育・若年層支援・雇用支援に貢献する「EYEボンド」への投資

「EYE (Education教育・Youth若年層支援・Employment雇用支援) ボンド」とは、その調達資金が、米州開発銀行のEYEボンド・プログラムの各プロジェクトに充当されることを目的として発行される債券です。EYEボンドへの投資により、同地域の教育・若年層保護・雇用支援を通じた持続可能な社会の実現に貢献しています。

### ・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。

### ・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」及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 (環境、社会、ガバナンス) 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)。

## 1-3 「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、議決権行使方針及び議決権行使状況、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	<a href="https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/ssc.html">https://www.taiyo-seimei.co.jp/company/activity/ssc.html</a>
大同生命	<a href="https://www.daido-life.co.jp/company/csr/investor/ssc/">https://www.daido-life.co.jp/company/csr/investor/ssc/</a>
T&Dアセットマネジメント	<a href="http://www.tdasset.co.jp/company/principles/stewardship/">http://www.tdasset.co.jp/company/principles/stewardship/</a>

\*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おらず、今後も予定していないため、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留まらず、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に基づき、厳正な議決権行使を行っています。なお、当判断基準は、経済環境や社会情勢等を踏まえ、継続的に見直しを図っています。2017年5月29日付の日本版スチュワードシップ・コード改訂を踏まえ、2017年6月には議決権行使等に関する社内委員会を設置し、2018年4月より社外委員が参加するなど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しています。

#### 《議案精査・対話・賛否判断における主な着眼点》

- ▶ 十分な配当原資があるにもかかわらず無配となっていないか。また、配当性向が極めて低位(又は高位)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
  - ・ストックオプションの付与対象者

#### 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に、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、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、また、当社は、議決権行使ガイドラインに基づき、すべての議案について精査しています。

#### 《個別の議案に対する主な考え方》

**【役員選任】** 当期を含む過去数期に亘る業績の低迷や違法な企業活動等により、株主価値を毀損する懸念があると判断される場合は、取締役及び監査役の再任に原則として反対とします。

社外取締役、社外監査役については、経営監督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とします。また、社外取締役がその役割を十分に発揮できる体制でないと判断される場合は、代表取締役の再任について個別に判断します。

**【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、報酬額の決定方法に問題があれば、個別に判断します。金額決定プロセスが示されていない退職慰労金支給及び社外取締役に対する業績連動報酬や退職慰労金支給については、個別に判断します。

**【ストックオプション】** 長期的なインセンティブを与え、企業価値の増大に寄与する場合には、原則として賛成とします。

**【資本政策】** 配当については、企業収益に照らして著しくバランスを欠く場合や配当性向が一定水準以下の場合には個別に判断します。

**【買収防衛策】** 買収防衛策については、原則として反対とします。

● 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、2017年7月から2018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無配とした企業
- ・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
- ・個別支給額の開示なく役員退職慰労金を支給する企業
- ・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、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。

2017年7月から2018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	214	4	5	—	223	344	7	2	—	353
剰余金処分	49	—	1	—	50	83	1	—	—	84
取締役選任 <sup>※1</sup>	68	1	1	—	70	96	2	1	—	99
監査役選任 <sup>※1</sup>	48	—	1	—	49	80	1	—	—	81
定款一部変更	17	1	—	—	18	23	—	—	—	23
退職慰労金支給	2	—	1	—	3	8	—	—	—	8
役員報酬額改定	16	1	—	—	17	14	—	—	—	14
新株予約権発行	4	1	—	—	5	16	2	—	—	18
会計監査人選任	1	—	—	—	1	1	—	—	—	1
再構築関連 <sup>※2</sup>	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—
その他会社提案 <sup>※3</sup>	8	—	1	—	9	23	1	1	—	25
(うち買収防衛策)	—	—	—	—	—	2	1	—	—	3
株主提案	—	8	—	—	8	—	29	—	—	29
合計	214	12	5	—	231	344	36	2	—	382

※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、2017年7月から2018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

### 《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。2017年7月から2018年6月において  
324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 継続的に海外事業が赤字となっている事業会社に対し、海外事業の目指す将来像や投資計画について投資家に具体的な説  
明を行うよう働きかけました。今年度に新たに中期経営計画を発表したタイミングで海外事業の目指す数値目標は公表され  
ましたが、その達成に必要な投資額や戦略は明確でないため、本件については継続的に対話を行う方針です。
- ② 営業利益率は高水準を保っているものの、内部留保が過大なため低ROEが恒常化している事業会社に対して、資本政策の  
中長期的な方針について対話を行いました。将来的には大型の設備投資の可能性はあるものの、次期中計では保有現金の  
水準の妥当性を勘案した資本政策を開示する意向があるとの回答をいただきました。ROE向上に向けた対話を今後も継続  
する方針です。
- ③ 事業会社に対し、役員報酬の算定基準について業績以外にESGに関連する指標をKPIとして取り入れることについて提案を  
行いました。ESGに関連する取組みの成果の見える化に取り組んでおり、今後このような指標を報酬算定基準のKPIとして用  
いることを前向きに検討していくとの回答をいただきました。

### 《議決権行使の状況》

T&Dアセットマネジメントでは、議決権行使に関連する事項を審議し、必要事項を決定するために、社内に「議決権行使委員会」  
を設けています。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  
によって構成され、必要な場合に適宜開催されます。議決権行使ガイドラインは、委員会の審議を経て、委員長が決定します。そ  
のガイドラインに基づき、委員会事務局の担当者は議決権行使指図案を作成し、運用担当者が最終決定します。

これらの手順をもとに、2017年7月から2018年6月においては会社提案議案のうち902議案(総議案数比11.3%)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。

## 1. コーポレート・ガバナンス

### 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及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（太陽生命保険、大同生命保険、T&Dフィナンシャル生命保険）に、T&Dアセットマネジメント及びペット&ファミリー少額短期保険を加えた5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。

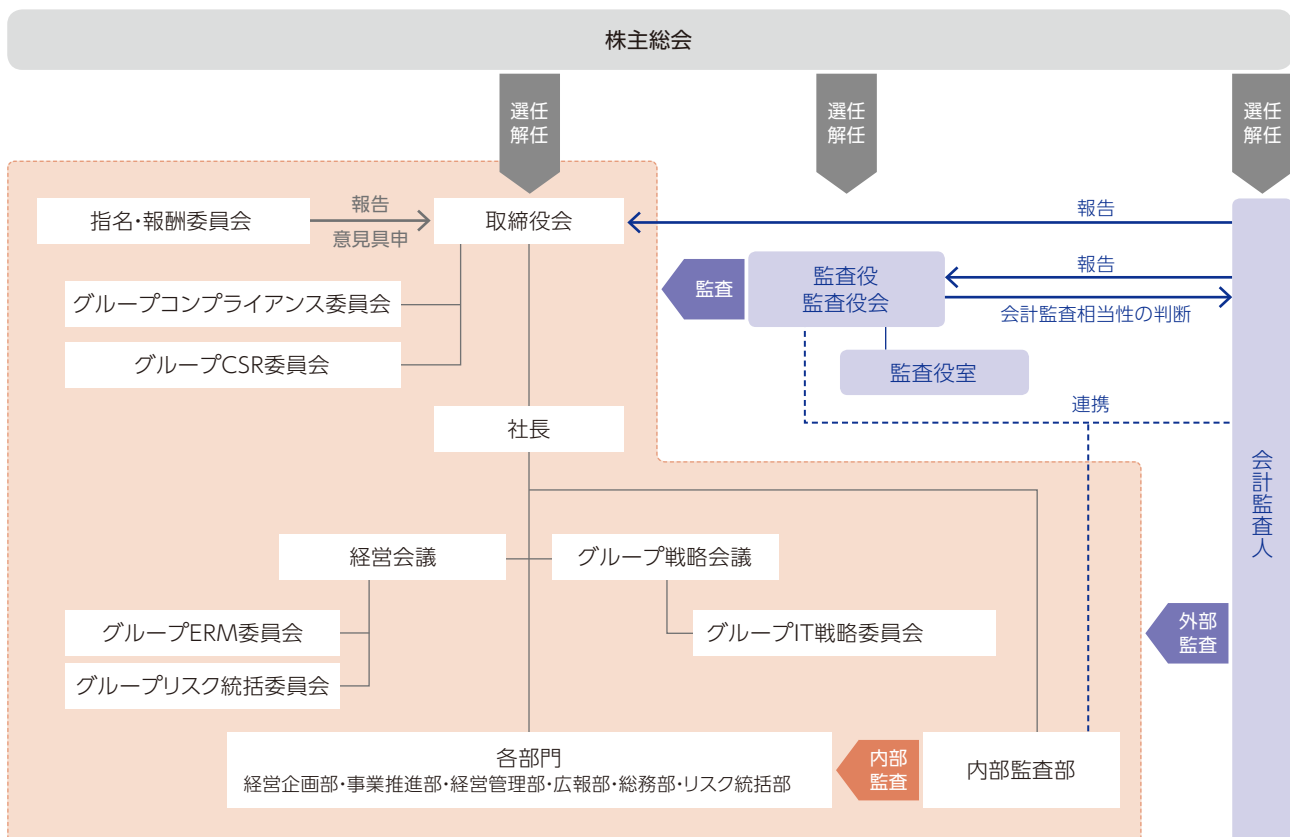
コーポレート・ガバナンスについての詳細は、東京証券取引所に提出している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」もご参照ください。

WEB <http://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及び業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、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、役員の選任及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及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（2018年4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、連結及び単体の計算書類の報告、並びに剰余金の処分や役員を選任等の法令及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、定款及び当社関連規程の定めに基づき、経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行っています。

また、当社の取締役会は、前述の事項を除く業務執行に係る権限を、代表取締役社長に委任しています。さらに、代表取締役社長は、業務執行に係る権限を、各業務を担当する執行役員に委任することで、監督機能と業務執行機能の分離を図り、業務執行に係る意思決定の迅速化を推進しています。

#### (構成)

取締役の員数は、定款で定める12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・能力のバランス及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及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、内部統制の構築等及び業務執行の監督に適切に反映させるため、3名の社外取締役を選任しています。社外取締役は、当社及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。

2017年度は21回開催しました。

取締役会の議長	社長
取締役の人数	12名
男性	11名
女性	1名
うち社外取締役	3名(うち女性1名)
社外取締役の活動状況 (2017年度)	取締役会にて、企業経営に携わった経験に加え、企業法務部門の経験を有する大学教授として培った専門的見地、弁護士としての専門的見地あるいは外資系コンサルティング会社のパートナー(共同経営者)等を経て、企業経営者として、グローバルな視点と高い見識から必要な発言を適宜行っています。 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又は委員として、代表取締役社長の選定、当社及び主な子会社の役員を選任、役員報酬等に関する事項について有益な意見表明を行っています。 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」、「主要な子会社の取締役・執行役員との意見交換」、「主要な子会社の社外役員との意見交換」及び「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ふまえた取締役会全体の評価を実施しています。



《2017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、2017年度の取締役会全体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)及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、取締役会での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及び構成メンバーの多様化の推進等により、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	2016年度評価で課題と認識した事項(取締役会の審議方法・付議資料の見直し、役員トレーニングの充実、構成メンバーの多様化等)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、取締役会の限られた時間内での議論への対応(取締役会以外での議論の場の必要性)、更なる付議資料の改善・報告内容の工夫等に取り組んでいきます。 本実効性評価等をふまえ、取締役会の監督機能及び意思決定プロセスの更なる向上を図っていきます。

● 監査役会

T&Dホールディングスは、監査役会設置会社です。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CSR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っています。社外監査役は、当社及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。監査役会は、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、協議を行い、又は決議をします。

2017年度は16回開催しました。

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(2017年度)	取締役会及び監査役会にて、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」、「主要な子会社の取締役・執行役員との意見交換」、「主要な子会社の社外役員との意見交換」及び「主要な子会社の事業所等訪問」等の活動を行っています。

● 取締役及び監査役候補者の選任

(プロセス)

取締役及び監査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、監査役候補者については、監査役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及び経験を有し、かつ十分な社会的信用を有すること、監査役については、取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行するための知識及び経験を有し、かつ十分な社会的信用を有することをそれぞれ主要な基準としています。社外取締役及び社外監査役については、上記の要件に加え、当社及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恐れがないと認められることを基準としています。

● 取締役及び監査役の報酬等

(取締役の報酬等)

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及び賞与、並びに中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的とした信託型株式報酬\*(ただし、国内非居住者を対象外とする)で構成しています。また、社外取締役を含む非常勤取締役の報酬等は、月例報酬で構成しています。

取締役の報酬等は、2017年6月28日開催の第13回定時株主総会にて、年額上限額(年額500百万円以内、うち社外取締役分は年額40百万円以内)の決議を行い、そのうち取締役の賞与の総額については、取締役会にて年額上限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上限額(3事業年度を対象)を決議しています。各取締役の月例報酬及び賞与は、取締役会で決定された評価基準に従い、会社業績評価及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しています。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及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、株式及び金銭を交付及び給付することとしています。

また、取締役(社外取締役を含む非常勤取締役を除く)は、月額報酬の一定額以上を、役員持株会を通じた自社株購入に充てることとしています。

※信託型株式報酬において、取締役等在任期間中に、会社に損害を及ぼす重大な不適切行為等があったと判断される場合には、株式報酬の支給を制限することがあります。

#### (監査役の報酬)

監査役の報酬等は、月例報酬で構成しています。監査役の報酬等は、2012年6月27日開催の第8回定時株主総会にて、年額上限額(130百万円)の決議を行い、その範囲内で、監査役の協議により決定しています。

#### ● 経営会議及びグループ戦略会議

P.18『4-2 マネジメントアプローチ』の「経営会議及びグループ戦略会議」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、お客さまの視点を更に商品・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)及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〉 お支払いに関する苦情への対応・紛争処理策の審議、お支払いに該当しないと判断した事案の検証内容・結果の妥当性、お客さま宛てのご案内文書や資料のわかりやすさ

#### ● 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〉 保険契約者などの正当な利益の保護に資することを目的として、保険金等のお支払いに関する適切な態勢の確保をはじめとした、お客さまの満足度向上に向けた取組みを包括的に審議

## 1-5 委員会

### ● 指名・報酬委員会

役員の選任及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、説明責任の向上を図るため、取締役会の諮問機関として設置しています。委員長は社外取締役、委員は取締役社長及び社外取締役です。

2017年度は7回開催しました。審議結果について、取締役会に報告しています。

#### 《指名・報酬委員会の主な審議・報告内容(2017年度)》

主な審議・報告内容	
第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役・監査役・補欠監査役の選任について</li> <li>社外取締役の報酬枠の改定について</li> </ul>
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016年度役員評価について</li> </ul>
第3回	<ul style="list-style-type: none"> <li>後継者計画について</li> </ul>
第4回	<ul style="list-style-type: none"> <li>代表取締役社長の交代について</li> </ul>
第5回	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役の任期短縮にかかる定款変更について</li> </ul>
第6回	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員の選任について</li> </ul>
第7回	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役等に対する新たな株式報酬制度の検討について</li> </ul>

### ● グループコンプライアンス委員会

P.18『4-2 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CSR委員会

P.17『4-1 CSR推進体制』の「グループCSR委員会」をご参照ください。

### ● グループリスク統括委員会

P.18『4-2 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保険グループの収益・リスク・資本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及びリスク統括部担当執行役員です。

2017年度は14回開催しました。審議結果について、経営会議、グループ戦略会議及び取締役会に報告しています。

### ● グループIT・事務戦略委員会(2017年度)

IT・事務に関するグループ横断的な課題への対応を図ることを目的に、グループ戦略会議の下部機関として設置し、2017年度は6回開催しました。委員長は経営企画部担当執行役員、副委員長はT&D情報システムの取締役社長です。審議結果について、経営会議、グループ戦略会議及び取締役会に報告しました。なお、2018年度よりグループ戦略会議の下部機関とするグループIT戦略委員会に改編しています。

### ● グループ事業投資委員会(2017年度)

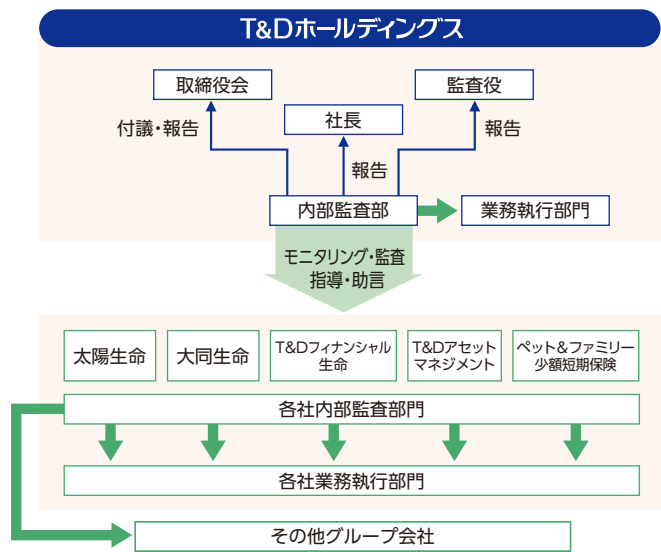
当社グループの事業投資等について、一元的な推進・管理を行うことにより、効率的かつ実効性の高い業務運営を実現することを目的に、グループ戦略会議の下部機関として設置し、2017年度は16回開催しました。委員長は、事業推進部担当執行役員です。審議結果について、経営会議、グループ戦略会議及び取締役会に報告しました。なお、2018年度よりグループ事業投資連絡会に改編しました。

## 1-6 内部監査体制

T&D保険グループでは、T&Dホールディングス及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。内部監査部門は経営目標の効果的な達成に役立つよう、業務執行部門の内部管理態勢の適切性・有効性を評価し、これに基づいて客観的意見を述べ、助言・勧告を行っています。また、当社内部監査部は、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するとともに、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。

### ● グループ内部監査体制の概要

→: 監査



## 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・適正性の確保及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、及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ホールディングス及び直接子会社では、会社法第362条第4項第6号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及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、継続的にその改善及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公認会計士などの外部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、「当社及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」という基本方針のもと、安定的な現金配当と機動的な自己株式の取得を実施していきます。

## 2-2 情報開示

T&D保険グループの現状及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

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され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。

**WEB** 上記の詳細は、当社ホームページ「株主・投資家の皆さま」の「IR資料室」をご覧ください。  
<http://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・経営戦略及び財務・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、個別面談、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。

### ● 活動内容

主な内容

#### 《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、及び中間・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》

欧米及びアジアにおいて、社長及びIR担当役員が海外機関投資家を個別訪問しているほか、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で個別ミーティングを実施しています。

#### 《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説明会及び電話会議の動画・音声資料を掲載しています。

## 2-4 株主総会

T&Dホールディングスでは、株主総会を株主のみなさま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、株主のみなさま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、株主のみなさま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、株主のみなさま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。

## 2-5 株主構成

102-5

### ● 所有者別所有株式数(2018年3月31日現在)

株主区分	政府・地方 公共機関	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)	1	195,056	9,905	119,764	261,168	69,103	655,000
所有株式数の割合(%)	0.00	29.79	1.51	18.28	39.87	10.55	100.00

### ● 大株主の状況(2018年3月31日現在)

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	38,220	6.14
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	37,020	5.95
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	14,045	2.26
株式会社三菱東京UFJ銀行	12,906	2.07
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	11,656	1.87
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	10,463	1.68
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	9,839	1.58
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	8,693	1.40
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)	8,661	1.39
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口2)	8,511	1.37
計	160,018	25.72

(注) 1. 当社は、自己株式32,802千株を保有していますが、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。  
2. 株式会社三菱東京UFJ銀行は2018年4月1日をもって株式会社三菱UFJ銀行に商号変更しています。

# Ⅸ 経営管理

## 1. ERM

102-11

### 1-1 ERMの取組み

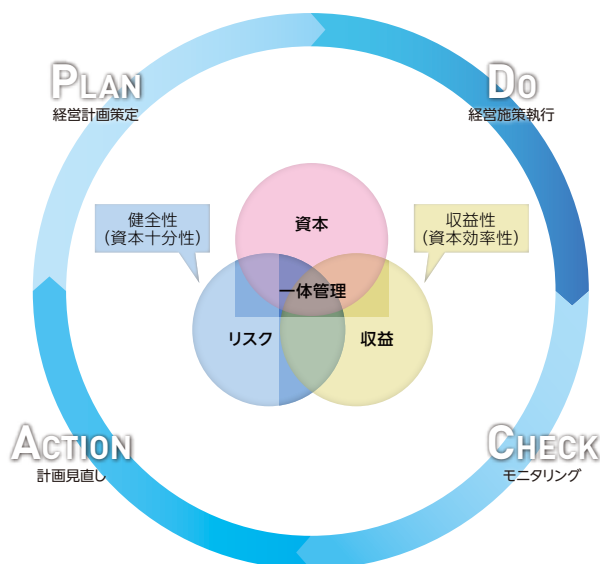
ERMとはEnterprise Risk Management(エンタープライズ・リスク・マネジメント)の略で、収益・リスク・資本を一体的に管理することにより、企業価値の増大や収益の最大化といった経営目標を達成することを目的とした戦略的な経営管理手法のことを指します。

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では収益・リスク・資本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、経済価値ベースで収益・リスク・資本を評価し、グループリスク選好として健全性及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

205-2

### 2-1 リスク管理の基本的な考え方

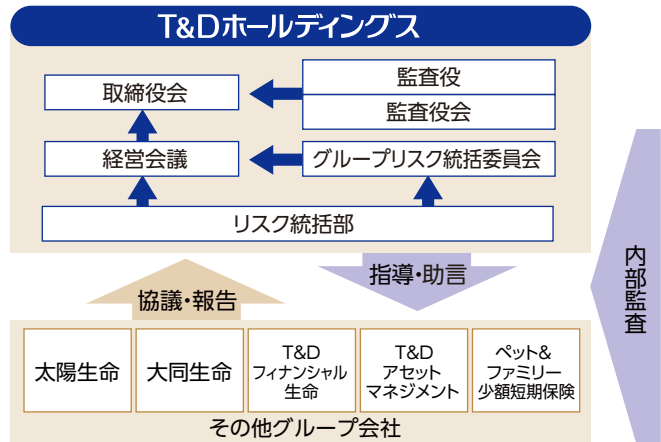
T&D保険グループでは、T&Dホールディングスがグループにおけるリスク管理の基本的な考え方を定めた「グループリスク管理基本方針」を策定し、生命保険会社3社等は当方針のもと、関連会社を含めたリスク管理体制を整備しています。

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社等から定期的及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、経営の健全性及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又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、T&Dホールディングスのホームページをご覧ください。

WEB <http://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及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・社会(人権・労働・腐敗防止等)・ガバナンス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及び取締役会に報告をしています。



## 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、全役職員が取り組む義務と位置づけています。

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)及び個社ごとのCSIRTを設置しています。また、グループとしての訓練や個社ごとの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应手順やマニュアルに反映し、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。

グループの全役員を対象に、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、その結果は取締役会に報告されています。

### ● 個人情報の保護

T&Dホールディングス及び生命保険会社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。また、T&D情報システムは、当社グループの情報システムを支える会社として、個人情報を含むさまざまなデータを適正に運用し、厳重な保護管理を行っています。2005年5月に個人情報の適切な取扱いを行う事業者が付与される「プライバシーマーク」の認証を取得しました。また、2007年3月には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、2015年3月に新規格へ移行しました。

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。

### 3. コンプライアンス

103-2

103-3

205-2

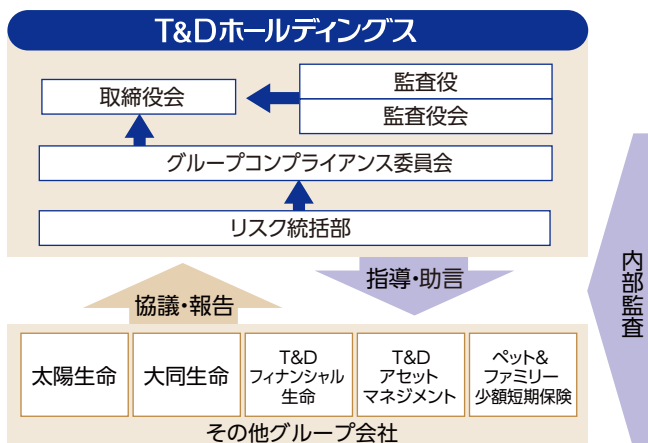
#### 3-1 コンプライアンスの基本的な考え方

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及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及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・贈答を行い又は受けることなく、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.10)。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又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、2017年度現在、贈収賄・汚職に関する不祥事件及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、法令遵守と誠実な行動を行い、適切に税務申告及び納税を行います。

### 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及び社内規程違反行為又はその疑いがある行為、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、通報内容及びその調査結果については、監査役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

2015年度	188件
2016年度	186件
2017年度	269件

\*上記の受付件数には、制度の問い合わせのほか、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

T&D保険グループのCSRの取組みとその情報開示に関して、「CSRレポート2018」の記述を踏まえて、第三者意見を提出します。

## 1. SDGsの達成貢献をめぐる

2015年の「国連持続可能な開発サミット」で、その成果文書として、「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」が採択され、3年以上の月日が経過しました。その中核となる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)」については、わが国でも足元、政府のSDGsアワードによる表彰、SDGs未来都市の選定、経済財政運営と改革の基本方針2018と未来投資戦略2018への盛り込みなどを通じて、認知度が高まってきました。また、産業界においても、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として経団連が企業行動憲章を改定するなど、達成貢献への機運が高まっています。本書21頁以降の「SDGsへの貢献」の記述を興味深く拝見しました。とりわけ、「T&D保険グループCSR憲章」の各分野、「T&D保険グループ中期経営計画(2016-2018年度)」の取組み項目と「SDGsの17の目標」の関連を丁寧に分析されたことを評価します。

今後は、今ある方針や取組みを17の目標に結び付けるだけでなく、17の目標への達成貢献を起点にして新たな取組みを構想することに挑戦していただきたいと考えます。そうした挑戦は保険商品や資産運用のイノベーションの契機となるとともに、顧客への情報提供拡充のためのヒントを提供してくれるでしょう。

## 2. ユニバーサル・オーナーとしての役割と重点分野の統合

T&D保険グループは、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との認識を、これまでも有してこられました。2007年3月、太陽生命が日本の生命保険会社として責任投資原則(PRI)に初めて署名された事実は、その一端を物語るものだと評価します。

近年、ユニバーサル・オーナーとしての機関投資家の存在がグロースアップされています。公的年金基金などが代表で、巨額の運用資産を持ち、中長期的な視座から、幅広い資産や証券に分散投資を行っている投資家を指します。こうした投資家は個々の会社の業績・株価だけでなく、経済社会が持続的に成長するか、市場が健全に機能するかに強い関心を有していると言われます。特定の銘柄に集中投資が出来ない一方で、20~30年といったスパンでの運用成績が重要であるという認識を持つからです。言い換えれば、20~30年といったスパンでマクロ経済全体の生産性を押し下げたり、運用資産を毀損させる要因があるとすれば、それはユニバーサル・オーナーにとっての最大の懸念材料であり、そうした要因の顕在化を食い止める明快な動機を持つということでもあります。

本書を通じて認識を新たにしたのは、生命保険会社にとっても負の外部性(環境・社会問題等)を最小化し、市場全体が持続的かつ安定的(サステナブル)に成長するよう働きかけることは合理的であるという事実です。気候変動が生じさせる物理的損害が損害保険というビジネスモデルに脅威を与えている指摘はよく耳にしますが、近年、気候変動が人の健康に悪影響を与えている事実も明らかになってきました。世界保健機関(WHO)は2030~2050年の間に、気候変動がもたらす栄養失調や感染症、下痢、暑熱ストレス、心臓血管や呼吸器疾患などにより年間約25万人が死亡のリスクにさらされるとしています。それは、気候変動が生命を脅かす人権問題として位置づけられることをも意味しており、既に、米国では気候変動の健康上の問題を提起した訴訟が続々となされています。言うまでもなく、人々の健康が劣化していけば、生命保険というビジネスモデルにも脅威が及びかねません。

「地球環境の保護」「人権の尊重」「より良い商品・サービスの提供」は密接に結び付いていることに気付かされます。T&D保険グループが、ユニバーサル・オーナーとしての認識を強化し、気候変動をはじめとする経済の負の外部性を軽減、回避するためのダイベストメントやエンゲージメントを推進されていか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作業部会日本エキスパートとして「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。



GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項
<b>一般開示事項</b>			
GRI 102: 一般開示事項2016	<b>1. 組織のプロフィール</b>		
	102-1	組織の名称	I トップメッセージ/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(2018年3月末現在)
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	I トップメッセージ/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 トップメッセージ/組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社及び財団法人
	102-3	本社の所在地	I トップメッセージ/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(2018年3月末現在)
	102-4	事業所の所在地	I トップメッセージ/組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社及び財団法人
	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 トップメッセージ/組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社及び財団法人
	102-7	組織の規模	アニュアルレポート2017(統合版)
	102-8	従業員及びその他の労働者に関する情報	I トップメッセージ/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 トップメッセージ/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 ▶ 2. リスク管理
	102-12	外部イニシアティブ	II CSR経営 ▶ 1. CSRの基本方針 ▶ 1-2 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 トップメッセージ/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(2018年3月末現在)	
<b>2. 戦略</b>			
102-14	上級意思決定者の声明	I トップメッセージ/組織のプロフィール ▶ トップメッセージ	
<b>3. 倫理と誠実性</b>			
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	II CSR経営 ▶ 1. CSRの基本方針 ▶ 1-1 T&D保険グループの理念と方針	
<b>4. ガバナンス</b>			
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	
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>			
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	II CSR経営 ▶ 7. 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 トップメッセージ/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 CSR経営 ▶ 7. ステークホルダーエンゲージメント	

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項	
<b>一般開示事項</b>				
GRI 102: 一般開示事項2016	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 CSR経営 ▶ 7. ステークホルダーエンゲージメント III 重点分野① より良い商品・サービスの提供 ▶ 3. 「心からのご安心」をお届けするために	
	102-44	提起された重要な項目及び懸念	II CSR経営 ▶ 7. ステークホルダーエンゲージメント III 重点分野① より良い商品・サービスの提供 ▶ 4. お客様の満足度の向上に向けて WEB CSRライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客様の声にお応えする取組みの状況	
	<b>6. 報告実務</b>			
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	I トップメッセージ/組織のプロフィール ▶ 1. 組織のプロフィール ▶ 1-2 T&D保険グループ各社及び財団法人	
	102-46	報告書内容及び項目の該当範囲の確定	II CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)	
	102-47	マテリアルな項目のリスト	II CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)	
	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	CSRレポート2018について	
	102-51	前回発行した報告書の日付	CSRレポート2018について	
	102-52	報告サイクル	CSRレポート2018について	
	102-53	報告書に関する質問の窓口	CSRレポート2018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	GRIの内容索引	
	102-55	GRI内容索引	GRIの内容索引	
	102-56	外部保証	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み ▶ 3-5 第三者保証報告書	
<b>マテリアルな項目</b>				
<b>経済パフォーマンス</b>				
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)	
	103-2	マネジメント手法とその要素	VIII ガバナンス・内部統制	
	103-3	マネジメント手法の評価		
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 CSRライブラリー ▶ 組織のプロフィール ▶ 業績ハイライト WEB CSRライブラリー ▶ その他の取組み 寄付・コミュニティー投資の状況	
<b>腐敗防止</b>				
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)	
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制	
	103-3	マネジメント手法の評価	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 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)	
	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 ▶ 2. リスク管理 ▶ 3. コンプライアンス	
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし	
			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。	
			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(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項
<b>マテリアルな項目</b>			
<b>反競争的行為</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 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
<b>原材料</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制 ▶ 6. CSR活動状況
	103-3	マネジメント手法の評価	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 1. 基本的な考え方 及び 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 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み
<b>エネルギー</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制 ▶ 6. CSR活動状況
	103-3	マネジメント手法の評価	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 1. 基本的な考え方 及び 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 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み
	302-3	エネルギー原単位	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み
<b>水</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 1. 基本的な考え方 及び 2. 推進体制
GRI 303: 水 2016	303-1	水源別の取水量	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 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 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み
<b>生物多様性</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
GRI 304: 生物多様性 2016	304-3	生息地の保護・復元	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 4. 森林保全活動
<b>大気への排出</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 1. 基本的な考え方 及び 2. 推進体制

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項
<b>マテリアルな項目</b>			
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み
	305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 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(GHG)排出量(スコープ3)	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 3. 環境負荷低減の取組み
<b>排水及び廃棄物</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 1. 基本的な考え方 及び 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 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 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。
<b>環境コンプライアンス</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	V 重点分野③ 地球環境の保護 ▶ 1. 基本的な考え方 及び 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
<b>雇用</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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 トップメッセージ/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 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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。
<b>労働安全衛生</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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
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 CSR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。



GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項
<b>マテリアルな項目</b>			
<b>研修と教育</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制 ▶ 6. CSR活動状況
	103-3	マネジメント手法の評価	IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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 CSR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 重点分野②人権の尊重 ▶ 2. 人材の活用と 育成
<b>ダイバーシティと機会均等</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制 ▶ 6. CSR活動状況
	103-3	マネジメント手法の評価	IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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
<b>人権アセスメント</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制 ▶ 6. CSR活動状況
	103-3	マネジメント手法の評価	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 重点分野②人権の尊重 ▶ 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。
<b>地域コミュニティ</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	VI 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	VI 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(次 のものなどを活用して) した事業所の割合」は開 示していません。

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項
<b>マテリアルな項目</b>			
<b>サプライヤーの社会面のアセスメント</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	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 トップメッセージ/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
<b>顧客プライバシー</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	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	IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 1. 基本的な考え方 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 総件数は把握しては いますが、会社方針によ り開示していません。
<b>社会経済面のコンプライアンス</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	IX 経営管理 ▶ 2. リスク管理 ▶ 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
<b>より良い商品・サービス</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	III 重点分野① より良い商品・サービスの提供 ▶ 1. 基本的な考え方 ▶ 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービス の提供 ▶ 3. 「心からのご安心」をお届けするために ▶ 4. お客様の満足度の向上に向けて WEB CSRライブラリー ▶ その他の取組み ▶ お客様の声にお応えする取組みの状況
<b>コミュニティと従業員の健康促進</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	III 重点分野① より良い商品・サービスの提供 ▶ 2. 社会のニーズにお応えする商品・サービス の提供 IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 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

GRIスタンダード	開示事項	開示箇所(レポート又はWEBのタイトル)	省略事項
<b>マテリアルな項目</b>			
<b>機関投資家としての責任</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR 活動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制
	103-3	マネジメント手法の評価	VII 責任ある機関投資家
<b>人口変動高齢化対策</b>			
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 CSR経営 ▶ 5. CSRの重点分野 ▶ 5-1 CSR活 動の重点分野(2016-2018年度)
	103-2	マネジメント手法とその要素	II CSR経営 ▶ 4. CSR推進体制 III 重点分野① より良い商品・サービスの提供 ▶ 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
	103-3	マネジメント手法の評価	IV 重点分野② 人権の尊重 ▶ 2. 人材の活用と育 成 ▶ 2-3 高齢者の活躍推進 IX 経営管理 ▶ 3. コンプライアンス ▶ 3-6 内部 通報制度