

1 社会貢献活動への取り組み

障がい者スポーツへの協賛

(1) 全国障害者スポーツ大会への特別協賛

創業90周年となる平成4年から「全国障害者スポーツ大会」への特別協賛を継続しています。平成28年は岩手県で「第16回全国障害者スポーツ大会(希望郷いわて大会)」が開催されました。

当大会は、「障がいのある選手が、競技等を通じ、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。

当社は特別協賛のほか、役職員などによるボランティア参加で大会に協力しています。



希望郷いわて大会の開会式

(2) 日本障がい者スポーツ協会とオフィシャルパートナー契約

平成27年1月に、日本障がい者スポーツ協会(JPSA)とオフィシャルパートナー契約を締結しました。

「国際大会への出場をめざす日本選手の育成・強化」や「地域における障がい者スポーツの普及・振興」など、JPSAの取り組む活動を積極的にサポートし、障がい者スポーツのより一層の普及・発展に貢献してまいります。

寄付による大学でのオープン講座

平成14年の創業100周年を機に、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、各大学のご協力のもと、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。

平成28年度は広岡浅子(大坂の豪商「加島屋」を支えた一人。明治35年当社創業に関わった実業家。)が創設に関わった日本女子大学をはじめ、9大学で開催しました。受講者のみなさまから大変ご好評をいただいております。過去15年間の累計受講者数は13,000人以上に達しています。



大学でのオープン講座

役職員による社会貢献活動

平成4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・寄付活動やボランティア活動への参加・支援などに取り組んでいます。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などによる収益金は、東日本大震災および熊本地震で被災された障がい者施設や社会貢献活動支援団体などへの寄付金として活用しています。

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」を平成6年から毎年実施しています。会話や食事、車椅子・歩行介護など、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。



障がい者一日外出支援
ボランティア活動

ビッグハート・ネットワークによる寄付活動

平成17年度より、社会貢献活動の一環として、法人会・納税協会会員のみなさまから企業経営者をご紹介いただき、「経営者大型総合保障制度」にご加入いただいた際に、その収益の一部を寄付する活動「ビッグハート・ネットワーク」を実施しています。平成28年度は、東日本大震災および熊本地震被災地の各自治体(岩手・宮城・熊本・大分各県の11市町村)への復興支援および近畿地区の社会福祉協議会への寄付を実施しています。

2 環境保護への取組み

「T&D保険グループ環境方針」を踏まえた活動

平成18年4月、T&D保険グループは環境問題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、役職員への周知徹底を図るとともに、環境への負荷を軽減する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」を制定し、環境に配慮した商品やサービスの優先的な購入を進めるとともに、事務用紙使用量や電力使用量の削減にも努めています。

クールビズ・ウォームビズの実施

環境問題への取組み強化および節電策の一環として、毎年5月から9月末までの間、一定以上の室温に設定する「クールビズ」を実施しています。

あわせて、毎年11月から3月末までの間、一定以下の室温に設定する「ウォームビズ」を実施し、地球温暖化防止に努めています。

3 機関投資家としての取組み

「21世紀金融行動原則」への署名

事業活動を通じて社会に一層貢献していく姿勢を示す観点から、環境省が定める「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)*」に署名しています。

資産運用分野では、当該原則の趣旨に沿った活動の一環として、「成長分野」への投融資等を通じて、持続可能な社会の形成に貢献しています。



*持続可能な社会形成のために必要な役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針です。7つの原則から構成されており、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起草委員会により策定されたものです。

「責任投資原則(PRI)」への署名

機関投資家として社会的責任をより一層果たしていくため、国連の「責任投資原則(PRI)*」に署名しています。

同原則に基づき、ESG(環境・社会・企業統治)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。

Signatory of:



*国連により提唱された機関投資家の行動規範であり、ESG(環境・社会・企業統治)の課題を考慮した投資行動により社会的責任を果たすことを基本精神としています。

「成長分野」への投融資

政府の成長戦略に呼応し、内外経済・産業の活性化に寄与する観点から、「環境」「インフラ」「中小企業」を中心とした「成長分野」への投融資を推進しています。

平成28年度におきましては、「社会貢献債(ソーシャルボンド)」や、「中堅・中小企業向けに経営支援を行うファンド」等への投融資に取り組みました。

今後とも、収益性等を勘案しながら「成長分野」への投融資に取り組み、社会へ貢献してまいります。

日本版スチュワードシップ・コードに関する取組み

責任ある機関投資家としてスチュワードシップ責任を果たすため、「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、これを受け入れています。各原則に対する当社の基本的な方針は、次のとおりです。

*「機関投資家が、対話を通じて企業の中長期的な成長を促すなど、受託者責任を果たすための原則」、「企業の持続的な成長を促す観点から、幅広い機関投資家が企業との建設的な対話を行い、適切に受託者責任を果たすための原則」等と定義されます。

「責任ある機関投資家」の諸原則 ≪日本版スチュワードシップ・コード≫に対する基本的な方針

原則1. 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たすための明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

当社は、お客さまからお預かりした保険料の一部を株式に投資する機関投資家として、投資先企業との建設的な対話を通じて健全な成長を促し、中長期的な投資リターンを向上させることにより、お客さまの利益に適うよう行動します。

原則2. 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たす上で管理すべき利益相反について、明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

当社は、お客さまの利益を第一に考え、適正な利益相反管理態勢のもとで適切な議決権行使等を実施します。

なお、当社は、お客さまの利益が不当に害されることがないように、「大同生命利益相反管理方針」を定めています。

原則3. 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。

当社は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、財務情報、経営戦略・ESG（環境、社会、企業統治）等の非財務情報の継続的把握を通じて、投資先企業の状況を的確に把握します。

原則4. 機関投資家は、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題の改善に努めるべきである。

当社は、投資先企業の特性や事業環境を踏まえ、中長期的な視点で建設的に対話することで、当該企業と認識の共有を図ります。

特に、投資先企業の業績、経営戦略、コーポレート・ガバナンス等に重大な問題があると考えられる場合には、当該企業と十分なコミュニケーションを図り、問題の改善に努めます。

なお、投資先企業の未公表の重要情報を受領した場合には、社内規程に基づき、当該重要情報を厳格に管理し、インサイダー取引を未然に防止します。

原則5. 機関投資家は、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持つとともに、議決権行使の方針については、単に形式的な判断基準にとどまるのではなく、投資先企業の持続的成長に資するものとなるよう工夫すべきである。

当社は、すべての保有株式について、議決権を適切に行使します。その際、投資先企業の持続的成長に向け、当社の「議決権行使ガイドライン」に基づいて個々の議案を精査し、賛否を判断します。

なお、議決権行使の結果については、議決権行使の考え方とあわせ、当社のホームページ等で公表します。

原則6. 機関投資家は、議決権の行使も含め、スチュワードシップ責任をどのように果たしているのかについて、原則として、顧客・受益者に対して定期的に報告を行うべきである。

当社は、議決権行使の結果をはじめとするスチュワードシップ活動の状況について、当社のホームページ等を通じて、お客さまに定期的に報告します。

原則7. 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に資するよう、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うための実力を備えるべきである。

当社は、投資先企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うために、継続的に機関投資家としての体制強化を図ります。

議決権行使の取組み

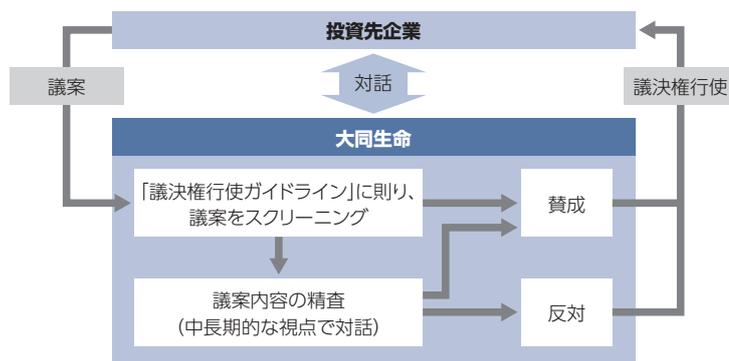
次のような考え方に基づいて国内株式の議決権行使に取り組んでいます。

(1) 議決権行使の基本的な考え方

- 適切な議決権の行使は、投資先企業の健全なコーポレート・ガバナンス体制の確立や持続的成長を促すとともに、株主利益の向上に資する重要な手段であると考えています。
- 議決権の行使にあたっては、形式的な基準で賛否を判断するのではなく、投資先企業における経営判断を尊重しつつ、中長期的な視点で対話することで、認識の共有を図ります。
- なお、株主利益を損なうおそれがあると判断される場合には、議決権の適切な行使を通じて株主としての意思を表示します。

(2) 議決権行使に係るプロセス

- 当社が独自に制定した「議決権行使ガイドライン」に則り、株主利益の向上に資するか否かを判断基準として、議案ごとに賛否を判断します。
- 株主利益を損なうおそれのある議案については、精査対象議案として選別し、投資先企業と対話を重ねたうえで、特に慎重に賛否を判断します。



(3) 議決権行使結果(スチュワードシップ活動の状況を含む)

- 平成27年7月から平成28年6月に開催された国内企業の株主総会における議案については、当社の「議決権行使ガイドライン」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、すべての議案について議決権を行使しました。
- 「対話の状況」、「議決権行使の状況」は、当社ホームページにおいて定期的に更新します。

①対話の状況

- 当社は、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、株式価値向上に資する取組みを継続的に行っています。
- 平成27年7月から平成28年6月において対話した企業は92社で、主な対話事例は、以下のとおりです。

対話をした企業の例

- ROEが一定水準を下回った企業
- 必然的な理由もなく、株主還元より内部留保を優先した企業
- 社外取締役の取締役会への出席率が低位であった企業
- 取締役会に独立社外取締役が1名も含まれていない企業
- 再任対象の監査役の在任期間が長期であった企業
- 株主還元が実施されない中で役員退職慰労金の贈呈を提案した企業
- 不祥事件等が発生した企業

②議決権行使の状況

- 平成27年7月から平成28年6月に開催された国内企業213社の株主総会において、全829議案に対し下記内容にて議決権を行使しました。

	賛同	不賛同	議案総数
会社提案	787議案	16議案	803議案
株主提案	0議案	26議案	26議案
合計	787議案	42議案	829議案

- 平成27年7月から平成28年6月において当社が行った議決権行使のうち、主な賛同・不賛同事例と当社の着眼点やその判断に至る対話等を含めた具体的なプロセスは、以下のとおりです。

〔剰余金処分議案〕

無配当もしくは配当性向が極めて低位な企業の剰余金処分

当社の着眼点

- 無配となっている場合や、配当性向が極めて低位となっている場合には、必要に応じて対話を行ったうえで、当社が認識している課題を伝え、改善を促します。内部留保等を優先する合理的な理由等の有無も確認し、総合的に判断を行ったうえで、賛同・不賛同の決定をします。

具体的なプロセス

●不賛同事例

この事例の企業では、当期利益の水準が過去と比較して高い水準にあり、配当原資も十分に確保されているにもかかわらず、内部留保を優先し配当は実施しないとする考えを示してきました。

対話の結果、今後、配当を実施する具体的な計画や内部留保の水準を確認することができず、中期的に株主還元が実施されない状況が継続する可能性が高いと考えられたため、今般の剰余金処分議案については賛同できないとの判断に至り、不賛同としました。

●賛同事例

別の事例の企業では、復配に向けた中期的な計画が示され、その取組みが着実に伸展していることが確認できたことから、賛同としました。

その他、当社の期待する水準を若干下回る配当性向であっても安定配当の方針が明示され、確実な配当実績が確認できた場合なども、賛同としています。

〔取締役選任議案〕

社外役員への経営への参加が不十分な企業における取締役選任

当社の着眼点

- 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、社外取締役の有無や独立性、取締役会への出席率等において一定の基準を設けています。基準に満たない場合には、個別に議案を精査し、必要に応じて対話を行ったうえで、賛同・不賛同を決定します。

具体的なプロセス

●不賛同事例

この事例の企業では、社外取締役の不在について課題認識の共有を図り、過年度の選任議案に賛同しましたが、当年度も総会後の取締役会に独立社外取締役が1名も含まれない状況となったため、代表者の再任議案を不賛同としました。

●賛同事例

別の事例の企業では、社外取締役の不在に関して、今後の導入に向けた具体的な対応・検討を確認できたことから、賛同としました。なお、社外取締役の出席率が低位にとどまる事例では、予見困難な事由に起因する一過性の事象であることが確認できた場合や、出席率向上に向けた対応策が講じられており、対話実施時には出席率の改善が確認できた場合などに賛同としています。

法令違反・反社会的行為等が発生した企業における取締役再任

当社の着眼点

- 重大な法令違反・反社会的行為等が発生した場合には、責任の明確化や再発防止策の策定・履行など、改善に向けた取組みを求めるとともに、再任候補者の適切性について個別検討したうえで、賛同・不賛同を決定します。

具体的なプロセス

●不賛同事例

この事例の企業では、法令違反による不祥事が発生し多額の損失が計上されたにもかかわらず、責任の明確化が十分になされないうまま、すべての候補者が法令違反時の取締役からなる選任議案が提出されました。当該取締役は不祥事に責任のある立場にあり信任し難いとの判断に至ったことから、当該議案を不賛同としました。

●賛同事例

別の事例の企業では、再発防止策が十分に講じられているとともに、再任候補者が当該違反行為には関与していないことを確認できたことから、賛同としました。

〔役員退職慰労金贈呈議案〕

無配当が継続している企業における役員退職慰労金贈呈

当社の着眼点

- 投資先企業の業績や支給対象者の適切性、また、個別の支給額等の開示有無や株主還元の状態等を勘案のうえ、当該議案について賛同・不賛同の検討を行っています。

具体的なプロセス

●不賛同事例

この事例の企業では、営業赤字が続き連続無配という厳しい環境下で赤字体質脱却に向けた取り組み中にもかかわらず、退任する役員に対し退職慰労金を支払うとする議案を上程してきました。同議案は、株主利益に資するものとは考えられず、株主還元が行われない中での退職慰労金贈呈について問題意識を共有すべく、対話を実施しました。

対話を通じて、課題認識の共有および改善に向けた取組みを促したものの、株主還元について検討する姿勢を確認することはできませんでした。そのため、今般の役員退職慰労金贈呈議案については、株主として賛同できないとの判断に至り、不賛同としました。

4 ダイバーシティの推進

当社では、T&D保険グループの一員として、「多様な人材が働きがいを感じながら能力を発揮できる企業風土づくり」に取り組んでいます。

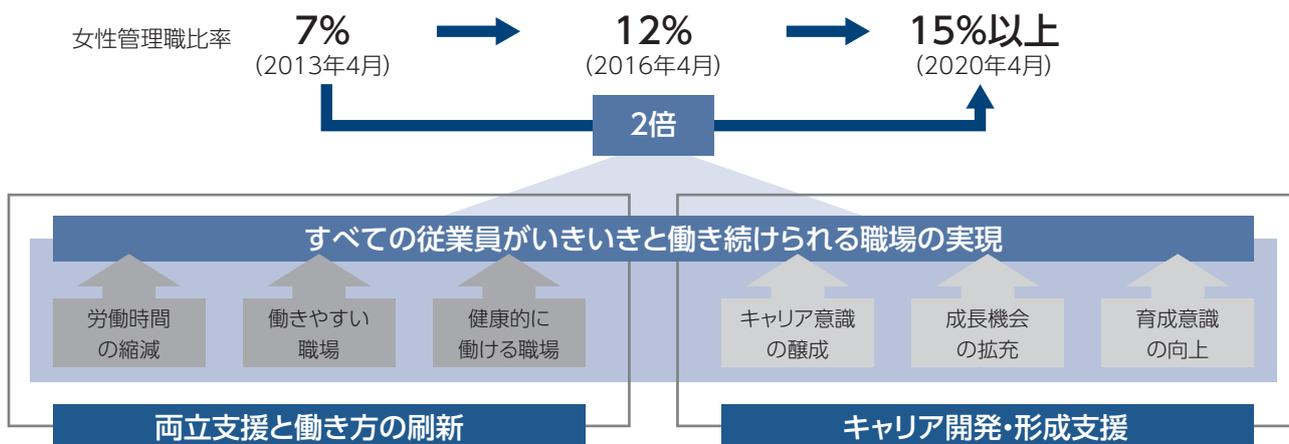
女性の活躍推進

2016年度を始期とする中期経営計画では、当社が持続的・安定的に成長し続けるため、すべての従業員が一段上を目指して挑戦していくことを通じて「新たな価値の創造」を目指すこととしており、女性のさらなる活躍を含む全従業員の人材力向上に取り組んでいます。具体的には、中期経営計画とあわせ策定した「女性の活躍推進行動計画」に基づき、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、キャリア形成の支援や管理職層の意識改革を進めていきます。

(1) 「女性の活躍推進行動計画」の全体像

- 女性が持つ「強み」や「個性」を幅広い業務で活かし、企業価値を向上
- 女性・男性にかかわらず、全従業員が最大限の能力を発揮できる環境の実現

女性の活躍行動計画



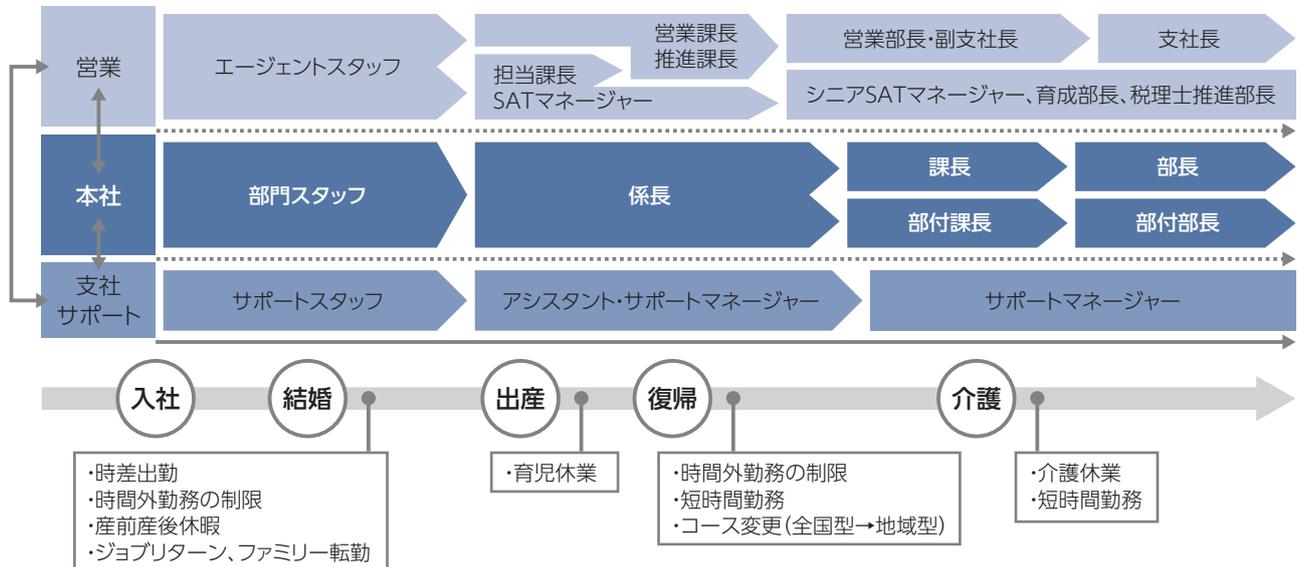
(2) 女性のキャリア形成支援

階層別の「研修プログラム」を充実させるとともに、女性管理職層を計画的に育成しています。また、出産や育児などのライフイベントに応じた継続的なキャリア形成が実現できる制度も導入しています。

①人事制度改定

2013年度に、従来の職群(総合職・エリア総合職・事務職)を統合し、転勤の有無のみによる「全国型」「地域型」に再編しました。これにより、採用時の職群にかかわらず部長・支社長級への昇進が可能になるとともに、担当職務(保険営業・本社業務等)においてもチャレンジできる範囲が広がりました。

人事制度改定を踏まえた女性職員のキャリアパス



②キャリア開発・形成支援のための各種制度

キャリア意識の醸成

入社年次や職務に応じた階層別の「研修プログラム」や、部門ごとに開催する「人材力向上推進会議」等により、キャリア開発・形成支援を行っています。

2016年度からは、さまざまな業種の企業が集まる社外の異業種交流型・提言型研修「エイジョカレッジ」に参画し、営業担当女性職員の自律的なキャリア形成意欲を醸成しています。

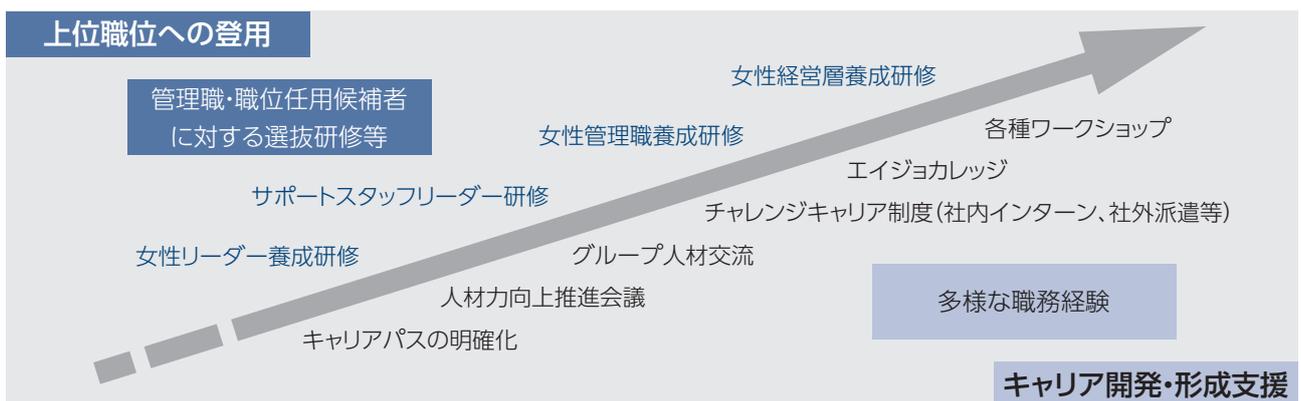
成長機会の拡充

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、社外派遣やFA方式での応募など、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。

育成意識の向上

管理職候補層の女性職員と、その上司にあたる管理職を対象として実施する「女性リーダー養成研修」や360度サーベイ、人材育成の好事例を掲載した「育成力ハンドブック」の提供等により、管理職の意識改革にも取り組んでいます。

女性管理職候補者の計画的な育成に向けた取組み



ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、法定を上回る充実した「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」の導入や労働時間の縮減、有給休暇の取得促進といったワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に取り組んでいます。

(1) 両立支援

結婚や出産、育児等のライフイベントに関わる女性の継続就業を支援するため、各種両立支援制度を用意しており、高い水準の取組みを実践する優良な「子育てサポート企業」として『プラチナくるみん認定』を取得しています。

また、男性の育児と仕事の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰する厚生労働省「イクメン企業アワード2015」において、生命保険会社では初となるグランプリを受賞しました。



主な両立支援制度

時差出勤 30分までの時差出勤ができる (妊)	産前産後休暇 産前6週間～産後8週間、休暇を取得できる (妊)	育児時間 1日2回(各30分)、育児時間を取得できる (育)	育児休業 子が3歳に達するまでの間、休業できる (育)
妊娠中および出産後の通院休暇 保険指導・健康診査を受けるための通院休暇を所定の回数、取得できる (妊 育)	看護休暇 子が一人の場合は年間5日まで、二人以上の場合は、10日休暇を取得できる(半日単位可) (育)	時間外勤務の制限 1日の実働時間8時間を超えて勤務させない (妊 育 介)	短時間勤務 1日の勤務時間(休憩時間除く)を5時間または6時間に短縮できる (妊 育 介)
ベビーシッター割引券 ベビーシッターを利用する場合、1回につき2,200円の割引を受けることができる (育)	半日休暇 半日単位で有給休暇を取得することができる (妊 育 介)	フレックスタイム 1ヵ月間における総労働時間をあらかじめ定めておき、その枠内で各日の始業および終業の時刻を自主的に決定することができる (育)	介護休業 要介護状態の家族がいる場合、通算365日まで休業できる(3回まで分割取得可) (介)
介護休暇 要介護状態の家族がいる場合、一人の場合は年間5日まで、二人以上の場合は、10日休暇を取得できる(半日単位可) (介)	コース変更 育児・介護を理由として、一時的に全国型から地域型に変更できる (育 介)	ファミリー転勤制度 結婚や配偶者の転勤等に伴う異動を認める	ジョブリターン制度 育児等を理由として退職した従業員を再雇用する

(妊) 妊娠中の職員 (育) 育児をする職員 (介) 介護をする職員

(2) 働き方の刷新

従業員がやりがいを持って生き活きと働き続けるためには、男女を問わず一人ひとりが今まで以上に仕事にやりがいを感じつつ、仕事と家庭を充実させることのできる「働き方の刷新」が必要と考えます。

これまでに改訂・整備された各種制度をフル活用のうえ、在宅勤務制度の導入や労働時間の縮減、有給休暇の取得促進といった取組みを進めています。

① 早帰りの推進

パソコンの自動シャットダウンやビル消灯等により、19時退社を目標とし、原則19時30分までに退社することを目標とする「チャレンジ19」に取り組んでいます。

また、月2日は「早帰り日」として、遅くとも18時30分までの退社を推進しています。

② 在宅勤務制度

2014年4月より、本社職員を対象にITインフラを活用した在宅での勤務を導入、年間100名以上が利用しています(2016年度実績)。

育児・介護中の職員のほか、通勤時の負担が大きい妊娠中の女性への活用も促進し、生産効率の向上とワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

これらの取組みが評価され、2016年4月には総務省が新設した「テレワーク先駆者百選」に認定されました。



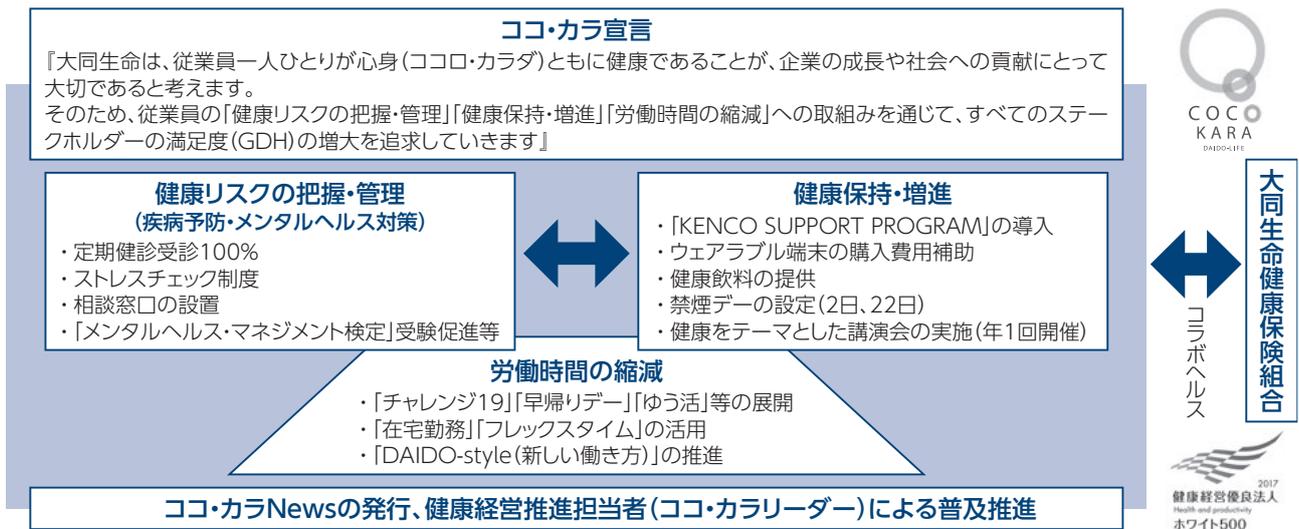
(3) 健康経営の実践・推進

多様な人材が働きがいを持ってその能力を最大限に発揮できる企業風土を構築するには、戦略的・積極的に「健康経営」を推進し、従業員の活力や生産性の向上を促していくことが必要と認識しています。

当社では、経営トップのコミットメントである健康経営宣言「ココ・カラ宣言」のもと、チャレンジ19や早帰りデーなどの労働時間縮減に向けた取組みや、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、禁煙デーの設定など、従業員の健康増進を図るための各種取組み（DAIDO-ココ・カラ）を通じ、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。

これらの取組みが評価され、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てスタートした「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人2017(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されました。

DAIDO-ココ・カラの全体像



LGBTへの取組み

セクシュアル・マイノリティの従業員を対象とした「LGBT相談窓口」を設置しています。

障がい者雇用の推進

障がいのある方が働きやすい職場環境を整備しています。2017年3月時点での障がい者雇用数は112名、雇用率は2.15%と法定雇用率2%を上回っています。

高齢者の活躍推進

従業員一人ひとりのライフプラン実現を支援するための各種制度を導入し、高齢者の活躍を後押ししています。

(1) ライフプランセミナー

50歳以上の職員を対象に、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。

(2) 本拠地制度

全国転勤のある全国型職員のうち、55歳以上を対象に、自宅所在地等の希望勤務地(本拠地)への配置を進めることで、定年後のライフプランを実現しやすい就労環境を整備しています。

(3) 再雇用制度

定年退職者を対象に、最高65歳まで更新することができる再雇用制度を導入し、多くの職員が定年後も活躍しています。

5 財団の活動状況

公益財団法人 大同生命国際文化基金 (<http://www.daido-life-fd.or.jp/>)

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、昭和60年に設立されました。

大同生命地域研究賞の贈呈

「地球的規模における地域研究」を支援するため、地域研究の分野の発展に貢献された研究者に対し地域研究賞・同奨励賞を、また、国際相互理解を高めるうえで功労のあった方に対し地域研究特別賞を、昭和61年以来毎年贈呈しています。



地域研究賞贈呈式

翻訳・出版事業

(1)「アジアの現代文芸」シリーズ

アジア諸国との相互理解を深めることを目的として、アジア諸国の現代文芸作品の翻訳出版を行っています。これまでに、12カ国、68点の作品を翻訳・出版し、全国の大学、国公立図書館等に寄贈しています。

また、作品がより多くの方々の目に触れ、アジア諸国の社会・歴史等への理解が一層深まるよう、電子書籍化のうえ同財団のホームページで公開しています。



「アジアの現代文芸」シリーズ

(2)「ジャパニーズ・ミラーズ」シリーズ

アジア諸国の方々に「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、日本図書のアジア各国語への翻訳・出版を行っています。これまでに、作品40点を8カ国で出版し、現地の大学や図書館等に寄贈しています。



「ジャパニーズ・ミラーズ」シリーズ

教育支援事業

国際相互理解の促進に貢献することを目的として、東南アジア諸国の勉学環境に恵まれない子ども達のために、図書・学用品の寄贈を通じた教育環境の整備を支援・推進しています。



図書の寄贈

公益財団法人 大同生命厚生事業団 (<http://www.daido-life-welfare.or.jp/>)

生活環境の悪化による健康被害や高齢者人口の急増による諸問題に関する研究を助成することにより、国民の健康と社会福祉の増進に寄与することを目的として、昭和49年に設立されました。

地域保健福祉研究助成・ボランティア活動助成

(1) 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」に対して助成しています。

(2) シニアボランティア活動助成

年齢60歳以上の方々がやっている「高齢者・障がい者の福祉やこどもの健全な心を育てる交流のボランティア活動」に対して助成しています。

(3) サラリーマン(ウーマン)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サラリーマン(ウーマン)が、休日などを利用してやっている「高齢者・障がい者の福祉やこどもの健全な心を育てる交流のボランティア活動」に対して助成しています。



助成金贈呈式

平成28年度末における助成金の累計は、件数で3,720件、金額で16億357万円となりました。

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、昭和50年からこれまでに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くため、近年に発行した小冊子を電子化のうえ同財団のホームページで公開しています。



近刊の3冊子

「家庭看護の相談と実習教室」のDVD貸出し

これまで実施した「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。



「家庭看護の相談と実習教室」のDVD