

大同生命のサステナビリティ

SDGs達成に向けて

SDGs (持続可能な開発目標) とは2015年の国連サミットで採択された2030年までの国際目標です。社会・経済・環境に統合的に取り組み、持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットから構成されます。幅広い分野への取り組みを通じて持続可能な世界を実現しようとするSDGsは、大同生命のサステナビリティと目指すところは同じであると考えます。当社は、事業活動を通じてSDGs達成への貢献を推進していきます。

T&D保険グループのサステナビリティ重点テーマ	関連する主なSDGs目標	行動の例
1.すべての人の健康で豊かな暮らしの実現		■ 社会のニーズにお応えするよりよい商品・サービスの提供 ・「介護リリーフα」+「介護コンシェル」による介護にかかる経済的負担・心身面での負担のトータルサポート ・大同生命「KENCO SUPPORT PROGRAM」の提供による中小企業の「健康経営」実践の支援 ・外国人従業員の取扱い拡大(8か国語に対応) ・中小企業への安否確認システムの提供
2.すべての人が活躍できる働く場づくり		■ 資格取得に対するサポートなど成長の機会を提供する取り組み ■ 女性活躍の推進や障がい者雇用の推進など多様性への取り組み ■ ワーク・ライフ・バランス、健康経営の推進
3.気候変動の緩和と適応への貢献		■ 電力使用量削減、事務用紙使用量削減の取り組み ■ 環境保護に資するグリーン購入の取り組み
4.投資を通じた持続可能な社会への貢献		■ 責任投資原則(PRI)への署名 ■ 気候変動問題の改善や社会インフラ整備等に資する「グリーンボンド」、 「ソーシャルボンド」への投資などESG投資への取り組み

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

全国障害者スポーツ大会は、「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、障がいのある人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。

当社は創業90周年(1992年)を機に、同大会の前身である「全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)」の第1回大会から毎年大会に特別協賛するとともに、役職員などがボランティア参加して大会の盛り上げにも協力しています。

なお2019年は、茨城県で「第19回全国障害者スポーツ大会(いきいき茨城ゆめ大会)」が開催される予定でしたが、令和元年東日本台風(第19号)のため中止となりました。



福井あわせ元気大会の開会式
(2018年)

(2) 日本障がい者スポーツ協会ならびに日本身体障害者アーチェリー連盟とオフィシャルパートナー契約

2015年1月に公益財団法人日本障がい者スポーツ協会と、2018年1月には一般社団法人日本身体障害者アーチェリー連盟とそれぞれ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、両団体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。

役職員による社会貢献活動

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・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などで被災された障がい者施設や障がい者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1994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、障がいのある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

みんなでGDH運動の実施

2017年度より、地域・社会への貢献活動の一環として、全社をあげて「みんなでGDH*運動」を実施しています。この運動では、全国の支社・本社の各部門が、それぞれ創意工夫して、地域に密着した清掃活動や障がいのある方への支援活動、途上国への寄付など、SDGsへの貢献に向けさまざまな活動に取り組んでいます。

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



劇団四季「こころの劇場」への特別協賛

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

2019年度は、当社職員が全国17公演で「こころの劇場」の運営ボランティアとして参加しています。



撮影：阿部章仁

寄付による大学等でのオープン講座

2002年の創業100周年を機に、毎年、寄付による大学等でのオープン講座を開催しています。本講座は、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・ビジネス等に係わる知識・スキルの習得の場をご提供するものです。

2019年度は、福島大学・日本女子大学・明治大学・関西学院大学・関西大学・福岡大学の6大学で開催するとともに、このような講座受講の機会をより多くの方々にご活用いただけるよう、人を大切にする経営学会（開催地は名古屋市）でも開催しました。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18年間の累計受講者数は15,000人以上に達しています。



大学でのオープン講座

ビッグハート・ネットワークによる寄付活動

2005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。2019年度は、東日本大震災被災地の各自治体（岩手・宮城・福島各県の市町村等）、平成28年熊本地震被災地の各自治体（熊本県の市町村）、平成30年7月豪雨被災地の各自治体（広島県・岡山県）、大阪府がん対策基金および、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

環境問題への取組姿勢を明確に示すため、「T&D保険グループ環境方針」を制定し、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、電力使用量や事務用紙使用量の削減に向けた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、什器・備品の購入や商品パンフレット等の印刷、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。

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、環境・社会・企業統治の課題を考慮する「ESG投資」等を通じて、持続可能な社会の形成に貢献していきます。



※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。

投融资活動を通じた社会への貢献

投資判断において、環境・社会・企業統治の課題を考慮する「ESG投資」をはじめ、持続可能な社会の実現に貢献する投融资を推進しています。

2019年度は、気候変動問題の改善や社会インフラ整備等に資する「グリーンボンド」、「ソーシャルボンド」等への投資に取り組んだほか、外部の資産運用会社を活用し、ESG面の企業評価を銘柄選択に活用した外国社債の運用も開始しました。

日本版スチュワードシップ・コードに関する取組み

当社は、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、以下のとおり活動いたします。
・投資先企業の状況を的確に把握することに努め、

建設的な「目的をもった対話」や議決権行使を通じて当該企業の企業価値の向上やその持続的成長を促し、中長期的な投資リターンの拡大を図ることにより、お客さまの利益に適うよう行動します。

- ・また、外部運用機関へ資産運用を委託する際には、当該運用機関に対して適切なスチュワードシップ活動の実施を要請するとともに、当該活動に関して求める原則・事項を明確に示した上で、その実施状況のモニタリングを実施します。

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、お客さまの利益が不当に害されることがないように、以下のとおり利益相反が発生しうる局面および利益相反管理方針を定めた上で、適切な議決権行使等を実施します。

〈利益相反が発生しうる主な局面〉

- ・資産運用部門等が議決権の行使にあたって、お客さまの利益にかかわらず、融資や法人営業などを行う部門の意向を優先するなどお客さまの利益を損なう行動を行う場合

〈スチュワードシップ活動における利益相反管理方針〉

- ・議決権行使における利益相反防止策として、議決権行使の実施部署を融資や法人営業を行う部門から独立した部署とします。
- ・また、社外有識者等の第三者が関与する委員会を設置し、議決権行使の方針・判断基準である「議決権行使ガイドライン」、および議決権行使における賛否判断・プロセスの検証等を行うことで、一層の利益相反防止体制を強化します。
- ・議決権行使結果は、取締役会等に報告し、経営陣自らが適切な議決権行使が行われているかどうかを確認する体制とします。

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、中長期的視点から投資先企業の企業価値を高め、そ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、事業におけるリスク・収益機会への対応等の継続的把握を通じて、当該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、中長期的な視点から建設的な「目的をもった対話」を行うことで、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。

対話は基本的に単独で実施しますが、必要に応じて、他の機関投資家と協働することもあります。

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、投資先企業の状況や当該企業との対話の内容等を踏まえた上で、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、当該企業の持続的成長に向け、社外有識者等の第三者が関与する委員会審議を経て制定された当社の「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。

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、主な議案種類ごとの集計表、個別の投資先企業別・議案別結果を当社のホームページ等で公表します。

※当社が貸株取引を行う際には、議決権確保に留意します。貸株取引が投資先企業の議決権に係る権利確定日をまたぐ場合は、必要に応じて株式の返還を求めます。

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やディスクロージャー資料等を通じて、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、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づき、スチュワードシップ活動を適切に行うため、経営陣が必要な組織構築・人材育成を推進し、継続的に機関投資家としての体制強化を図ります。

当社は、スチュワードシップ活動について、定期的な自己評価の実施、その結果の公表により、継続的な改善に努めます。

議決権行使の取組み

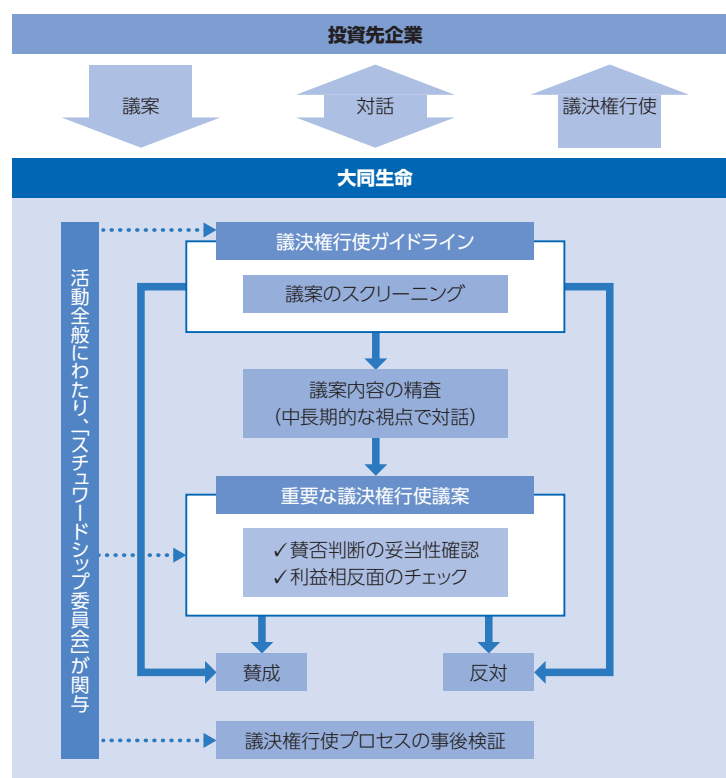
当社では、次のような考え方に基づいて国内株式の議決権行使に取り組んでいます。

(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。
- 社外有識者を含む「スチュワードシップ委員会」が、議決権行使を含むスチュワードシップ活動全般に関与しています。



(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)

- 2018年7月から2019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

- 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。
- 2018年7月から2019年6月において対話した企業は90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
- 収益性が低いにも関わらず、中期経営計画等を通じて改善策が開示されていない企業
- 株主還元より内部留保を優先した企業
- 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
- 再任対象の監査役の在任期間が長期であった企業
- 支給額の開示無く役員退職慰労金の贈呈を提案した企業
- 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

- 2018年7月から2019年6月に開催された国内上場企業100社の株主総会において、全379議案に対し下記内容にて議決権を行使しました。
- 議決権行使にあたっては、「議決権行使ガイドライン」に基づき80議案を精査し、適切に対話を実施したうえで厳正に判断しました。

〈議案種類別集計表〉

議案種類	賛同	不賛同	棄権	白紙委任	議案総数
会社提案	350	5	1	—	356
剰余金処分	77	—	—	—	77
取締役選任 ^(※1)	86	3	1	—	90
監査役選任 ^(※1)	90	1	—	—	91
定款一部変更	26	—	—	—	26
退職慰労金支給	13	—	—	—	13
役員報酬額改定	19	—	—	—	19
新株予約権発行	21	—	—	—	21
会計監査人選任	1	—	—	—	1
再構築関連 ^(※2)	1	—	—	—	1
その他会社提案 ^(※3)	16	1	—	—	17
うち買収防衛策	3	1	—	—	4
株主提案	—	23	—	—	23
合計	350	28	1	—	379

(※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。

- 2018年7月から2019年6月において当社が行った議決権行使について、主な議案種類ごとの当社着眼点や対話等を含めた具体的な判断プロセスは、以下のとおりです。

〔剰余金処分議案〕

当社の着眼点

- 配当余力がありながら無配当もしくは配当性向が極めて低位となっていないか。
- 成長投資や財務健全性を踏まえた株主還元策となっているか。

具体的なプロセス

- 投資先企業の経営状況や成長ステージ、外部環境等を踏まえ、対話等を通じて配当余力や成長投資・内部留保の必要性、株主還元スタンスを確認し、中長期的な観点から株主還元策の合理性を判断しました。
- 無配当であっても、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ケース、配当性向が当社の期待する水準を下回るものの株主還元積極化の意向が確認できたケースでは、賛同としました。

〔取締役選任議案〕

当社の着眼点

- 資本効率を意識した経営を行っているか。特に業績不振の場合は、改善に向け実効性の高い取組みが図られているか。
- 社外取締役による経営監視等、コーポレート・ガバナンスが十分機能する経営体制となっているか。
- 法令違反等の不祥事が発生した場合、原因究明や責任の明確化、再発防止策の策定・履行等の対応が、適時適切に実施されているか。

具体的なプロセス

- ROE等の経営指標が相当期間にわたり低位に留まる場合は、投資先企業の経営状況や成長ステージ、外部環境等を踏まえ、対話等を通じて改善策およびその進捗状況を確認し、中長期的な観点からその妥当性を判断しました。
- コーポレート・ガバナンスに不備が認められる場合や不祥事が発生した場合は、対話等を通じて当該事象発生の背景や改善・再発防止策等を確認し、是正の可能性を判断しました。
- 足元の資本効率が低い状況であっても、中期経営計画等の着実な推進により改善の蓋然性が認められたケース、ガバナンス体制上の不備や法令違反等の不祥事が発生した状況でも再発防止策の実効性が認められたケースでは、賛同としています。

〔監査役選任議案〕

当社の着眼点

- 対象会社に対し十分な独立性を有しているか。
- 在任長期化等により経営監視機能が低下する恐れはないか。

具体的なプロセス

- 独立性に疑義が認められる場合には、対話等を通じて当該候補者の属性・経歴等を確認し、監査役としての適格性を判断しました。
- 在任長期化等、外形的に監査役に求められる経営監視機能の低下が懸念される場合には、対話等を通じて、監査役全体の構成や再任候補者の職務上の重要性等を確認し、再任の必要性を判断しました。
- 外形的に経営監視機能の低下が懸念される状況であっても、対話等を通じて、監査役会全体として経営監視機能を十分に発揮できると判断できたケースでは、賛同としています。

〔役員退職慰労金贈呈議案〕

当社の着眼点

- 企業収益に対しバランスを欠いた支給額となっていないか。
- 支給への期待により、社外取締役や監査役の経営監視機能が低下する懸念はないか。

具体的なプロセス

- 個別支給額の開示がない場合には、対話等を通じて水準を確認し、妥当性を判断しました。また、会社所定の基準に基づいた支給であるかを確認し、監査役の経営監視機能をはじめとした職務遂行への影響を判断しました。
- 個別支給額の開示がない場合でも、役員報酬の後払いの位置付けが明確に認められ、職務遂行に支障がないと判断できるケースでは、賛同としています。

〔役員報酬議案〕

当社の着眼点

- 企業収益に対しバランスを欠いた支給額となっていないか。
- 企業価値向上に資するものとなっているか。
- 合理的な根拠がなく大幅に引上げられていないか。

具体的なプロセス

- 対話等を通じて報酬額改定の内容・理由を確認し、中長期的な企業価値向上の観点から、妥当性を判断しました。
- 企業収益が芳しくない状況で役員賞与を支給する場合でも、収支改善施策の取り組みにより今後の企業価値向上が期待できるケース等では、賛同としています。

〔新株予約権議案〕

当社の着眼点

- 株式価値の大幅な希薄化を招く懸念がないか。
- 役職員以外を付与対象とする場合、オプション付与による事業上のメリットとの対比で、不必要・非合理的なものになっていないか。
- 監査役を付与対象とする場合、経営監視機能が低下する懸念はないか。

具体的なプロセス

- オプションの内容を確認し、希薄化懸念がないか判断しました。
- 役職員以外や監査役を付与対象とする場合、対話等を通じて理由を確認のうえ、妥当性を判断しました。
- 大幅な希薄化の懸念がなく、企業価値向上に向けたインセンティブとしての効用が認められる場合は、賛同としました。

〔買収防衛策議案〕

当社の着眼点

- 企業価値ならびに株主共同の利益を損なうものでないか。
- 独立委員会の設置等、目的に沿った発動を担保する態勢が整えられているか。

具体的なプロセス

- 対話等を通じて導入・改定の経緯や目的・制度内容を確認のうえ、企業価値ならびに株主共同の利益の観点から、合理性を判断しました。また、資本効率性が著しく低い状態が一定期間継続している状況であるなど、現経営陣の体制維持に活用される懸念がないかという観点からも検証しました。
- 導入・更新のプロセスで株主意思が反映されているほか、独立委員会による監視機能が確認でき、かつ目的との比較で過剰な内容でないと認められるケースでは、賛同としています。

※当社の国内株式投資については、お客さまからお預かりした保険料の運用であることを踏まえ、社会性・公共性に十分配慮するとともに、中長期的な視点で取り組むよう努めています。議決権行使の際も、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し、認識の共有を図ることを基本にしています。「議決権行使の状況」は、「対話の状況」とあわせて、当社ホームページにおいて定期的に更新します。

スチュワードシップ活動に対する自己評価

当社は、2018年7月から2019年6月の日本版スチュワードシップ・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。当社では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おります。

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

2019年度を始期とする中期経営計画では、当社が中小企業・経営者を支え続けていく会社として安定的・持続的に成長し続けるため、「全ての従業員が挑戦・成長を実感できる会社、長く活躍できる会社」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「Action Plan for D-Women ～女性の活躍推進計画～」に基づき、「キャリアプラン策定」を柱として「働きやすい環境」「キャリア形成・能力開発」「上司の変革」の3つの観点で女性の活躍推進に取り組めます。

高齢者の活躍推進

65歳まで就労可能な再雇用制度を導入する等、高齢者の活躍を後押ししています。今後も健康面やライフプランに配慮しつつも、年齢に関係なく多様な職務へのチャレンジを可能とする等、高齢者のメリハリのある働き方を後押しするための環境整備を進めていきます。

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。また、休暇・福利厚生制度においては、同性パートナーを配偶者とみなす取扱いとしています。

障がい者雇用の推進

安全で働きやすい環境を整備しています。2020年3月時点での障がい者雇用数は137名、雇用率は2.34%と法定雇用率2.20%を上回っています。

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」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。



(2) 働き方の改革

当社では、「短時間勤務制度」や「法定日数を上回る介護・育児休業制度」等、仕事と家庭の両立を支援するための各種制度の拡充や、労働時間の縮減、休暇取得の促進といったワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

特に近年では、ITインフラの活用によるテレワークの推進に注力し、在宅勤務の積極活用に加え、サテライト・オフィスの開設、Zoomを活用したオンライン会議等、より多様で柔軟な「新たな働き方」にチャレンジしています。

このような姿勢・取組みが評価され、テレワークに関連する官公庁・団体より数多くの表彰を受賞しています。



【テレワーク受賞歴】

2016年4月	総務省「テレワーク先駆者百選」に認定
2017年11月	総務省「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」
2019年2月	一般社団法人日本テレワーク協会「テレワーク(優秀賞)」
2019年11月	厚生労働省「テレワーク推進企業等構成労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～(優秀賞)」

(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、パソコンの自動シャットダウン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、社内全面禁煙の実施など、従業員の健康増進を図るための各種取組である「DAIDO-ココ・カラ」を通じ、すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場の実現を目指しています。

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(大規模法人部門(ホワイト500))」に、4年連続(2017～2020年)で認定されました。



2020
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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、1985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、1986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、13カ国、74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無料公開しています。



「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45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、1974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」に助成しています。

(2) シニアボランティア活動助成

シニア（年齢60歳以上）の方々のグループが行っている「高齢者・障がい者の福祉やこ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。

(3) 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・障がい者の福祉やこ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。



助成金贈呈式

2019年度末における助成金の累計は、件数で4,108件、金額で16億6,357万円となりました。

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、1975年からこれまでに74冊発行しています。

また、より多くの方々にご活用いただくため、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