

「サステナブルな社会」の実現に向けて

2015年の国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）は、2030年までの達成を目指す「17の目標」と「169のターゲット」で構成されています。当社は「サステナビリティ推進計画」のもと、中小企業とともにSDGsをはじめとする社会課題の解決に貢献するとともに、中小企業の持続的発展を通じた「サステナブルな社会」の実現に貢献してまいります。

1 自律性を重視した人財マネジメントの展開、多様な人財の個性の発揮

関連する主なSDGs目標



当社では、「多様な人財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」に取り組んでおり、すべての人財の多様性を尊重するとともに、健康で安全な職場環境を整備しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

法定を上回る充実した育児休業制度等の「両立支援制度」に加え、在宅勤務制度の活用や労働時間の縮減、有給休暇の取得促進といった「働き方の改革」などを通じ、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

妊娠や育児、介護、治療等の事情に応じた柔軟な勤務を支援するため、さまざまな両立支援制度を導入しています。また、男性の育児参画を後押ししており、子を持つ男性職員に対し、育児休業の積極的な取得を案内し、2022年度の男性職員育児休業取得率は100%を維持しております。これらの取組みにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働省による『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

コアタイムなしの「フレックスタイム制度」や「短時間勤務制度」、「時間単位休暇取得制度」等を導入しており、労働時間の縮減と、休暇の取得促進を通じ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

また、在宅勤務の積極活用に加え、サテライト・オフィスの設置や、民間企業が運営するシェアオフィスの導入、オンライン会議の推進により、場所にとられない柔軟な働き方を推進しています。

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。また、「チャレンジ・サイドジョブ（副業）制度」を導入しており、プライベートの時間を活用した自己成長や社会貢献を支援しています。



【テレワーク受賞暦】

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厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～（優秀賞）」

(3)健康経営の実践・推進

多様な人財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、従業員一人ひとりが心身ともに健康で活き活きと働けるよう積極的に「健康経営」を推進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「ココ・カラ（心と身体の略）」宣言のもと、パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇など労働時間縮減に向けた取組み、定期健診の早期全員受診、セカンドオピニオンやがんに関する相談等の窓口の設置、ウェアラブル端末の斡旋（一部を会社補助）やウォーキングキャンペーンの開催、健康をテーマとした講演会、就業時間中禁煙の実施や禁煙支援策（オンライン禁煙プログラム）の導入など、従業員の健康増進を図るための各種取組みを「DAIDO-ココ・カラ」と総称し、積極的に推進しています。

また、2020年度からは、健康経営の取組みが生産性の向上につながっているかを確認する指標として、東大一項目版の「プレゼンティーズム」の把握・開示を行っており、2023年4月には78.5%となっております。

これらの取組みが評価され、経済産業省が特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500）」に、7年連続（2017～2023年）で認定されました。

女性の活躍推進

女性のさらなる活躍に資するよう、幅広い職務・職位の経験を通じたキャリアパスの拡大や上司によるキャリア形成支援、女性管理職候補の育成などに取り組み、2023年4月の女性管理職比率は22.9%となっております。

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をしています。

シニア層・障がい者の活躍推進

2022年4月より定年を65歳までに延長するとともに、70歳まで就労可能な再雇用制度を導入する等、シニア層の活躍を後押ししています。今後も能力・体力・ライフステージ等に応じて、多様な職務に従事し、年齢にかかわらず活躍を実現するための環境整備を進めていきます。

また、障がいのある職員が安全で働きやすい環境を整備しています。2023年3月時点での障がい者雇用数は134名、雇用率は2.36%と法定雇用率2.30%を上回っています。

従業員満足度調査

当社が今後も安定的・持続的に成長していくための原動力の中で最も重要なものの一つは「人材」であり、従業員の満足度やモチベーションの向上は各種施策の実現に不可欠なものです。従業員の満足度にフォーカスした調査をT&Dホールディングおよびグループ各社とともに実施するとともに、「従業員満足度」をKPIとして設定しその向上に取り組み、2023年1～2月に実施した調査では「従業員満足度」は3.85ptとなっております。

多様性・自律性を重視した人財マネジメント

従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を後押しするため、職務ごとに必要な知識や経験等を記載した「職務定義書」の策定や、キャリア支援研修等の新設をはじめとした「研修体系の見直し」をおこなっています。

今後も、多様な人財が自律的にキャリア目標の実現に取り組むとともに、働きがいを感じながら挑戦・成長・活躍できる環境整備を進めていきます。

2 事業にかかわるすべてのステークホルダーの人権の尊重

関連する主なSDGs目標



当社は、グループ共通の「T&D保険グループCSR憲章」において「人権の尊重」を掲げ、すべての役職員ならびにすべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進しています。

具体的な行動として、国連人権理事会によるすべての国家および企業を対象とした行動基準「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の考え方について表明する「T&D保険グループ人権方針」を制定しています。

人権デューデリジェンスの実施

当社では、2023年3月末を基準とし、T&Dホールディングスおよびグループ各社とともに人権デューデリジェンスを実施しました。

〈人権尊重の取組み：全体工程〉

STEP1	■コミットメント ・「T&D保険グループ人権方針」を制定し、T&D保険グループならびに当社が国際的に認知された人権規範を尊重し、人権デューデリジェンスを実施することを明示。
STEP2	■プロセスの策定 ・人権デューデリジェンスにおける確認項目を設定。 ・特に重要な人権リスクを、重点確認項目として設定。
STEP3	■人権アセスメント ・策定されたプロセスに則り人権デューデリジェンスを実施。 ・当社内の人権課題の発生状況を調査。
STEP4	■人権リスク軽減策と是正措置 ・人権デューデリジェンスにより人権課題が特定された場合、関連する人権リスクの予防／軽減策、是正策を策定・実行。

人権デューデリジェンスの結果、グループおよび当社の事業活動において、是正を要する重大な人権課題は発生していないことを確認いたしました。

今後も、当社ではグループとともに人権課題への対応状況を検証し、課題の有無を確認するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、その結果を当社ならびにT&Dホールディングス取締役会に報告します。人権課題が認識された場合には、その解決に向けた対応を実施してまいります。

3 自社および取引先を含めた気候変動への対応

関連する主なSDGs目標



環境問題への取組姿勢を示したグループ共通の「T&D保険グループ環境方針」を制定し、CO₂排出量・電力使用量・事務用紙使用量の削減、グリーン購入比率の向上に向けたさまざまな活動を推進しています。

また、業務上使用するファイル等のプラスチック使用削減を進めるなど、幅広い角度から環境負荷の軽減に努めています。

再生可能エネルギーの導入

当社におけるCO₂排出量は、その9割以上が使用電力に由来しています。そのため、CO₂排出量の削減目標とともに再生可能エネルギー導入目標を設定し、再生可能エネルギーの導入推進によりCO₂排出量の削減に努めています。

2022年度のCO₂排出量削減率（2013年度比）は40.2%、また使用電力の再生可能エネルギー比率は2023年度より東京日本橋タワー、大阪本社および南館、江坂ビルの4物件で同エネルギーの導入を開始し、2023年4月時点で21.9%となっております。今後も環境保全に取り組む企業として、再生可能エネルギーの導入を積極的に進めてまいります。

4 ESG投資を通じた持続可能な社会発展への貢献

関連する主なSDGs目標



当社は、生命保険業が社会性・公共性の高い事業であることを踏まえ、投融資活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献することが、機関投資家としての最も基本的な責務のひとつと考えています。

「責任投資原則 (PRI)」の考え方や、SDGsの実現なども考慮し、環境・社会・企業統治 (Environment, Social and Governance) の課題を運用プロセスに反映する「ESG投資」に積極的に取り組んでおります。

また、T&D保険グループの中核会社として、グループ経営理念に基づきESG投資姿勢を表明する「T&D保険グループESG投資方針」に沿ったESG投資の取組みを推進することにより、長期安定的な収益の確保と持続可能な社会の実現への貢献の両立を目指してまいります。

Signatory of:



ESGを考慮した資産運用のサイクル

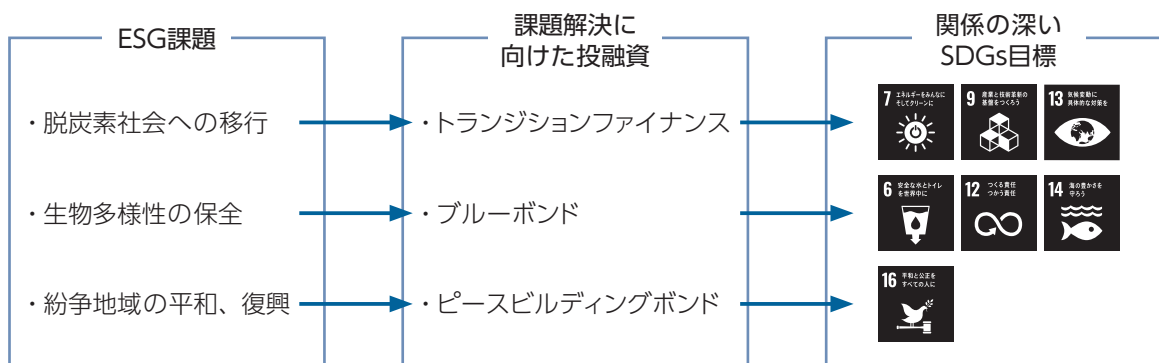
資産ごとの特性も考慮しつつESG課題を反映した投融資判断や、ESG課題に関する投融資先との建設的な対話の実施など、すべての運用資産の運用プロセスにESG要素を組み込んでおります。



ESGテーマ型投融資の主な取組事例

気候変動などの長期的な課題の解決を進める企業・プロジェクトに安定した資金供給を行うESGテーマ型投融資に積極的に取り組んでおり、2023年3月末時点の累計投資額は約5,000億円となります。

〈課題解決に向けたテーマ型投融資 (例)〉



そのほか、SDGs達成に向けた社会的インパクトの創出を目的とするインパクト投資にも、積極的に取り組んでおります。

※外国社債を対象としたインパクト投資ファンドへの取組みを通じて、日本の機関投資家としての先進性が評価され、一般社団法人環境金融研究機構が主催する「第8回サステナブルファイナンス大賞」において、「優秀賞」を受賞

脱炭素に向けた取組み

自社が排出するCO₂排出量だけでなく、投融資先のCO₂排出量についてもKPIとして設定し、社会全体の排出量削減に貢献することを目指しております。

2023年3月末の投融資先のCO₂排出量削減率(2020年度比)は22.5%※となっており、KPIの達成に向け、気候変動テーマ型投融資への取組みや、CO₂排出量が多い投融資先企業とのエンゲージメント等を継続してまいります。

※対象資産：国内上場企業の株式・社債・融資

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やスチュワードシップ活動(対話や議決権行使)の状況、自己評価の詳細は、当社のホームページで公開しております。

(<https://www.daido-life.co.jp/company/csr/investor/ssc/>)

※「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。

議決権行使の取組み

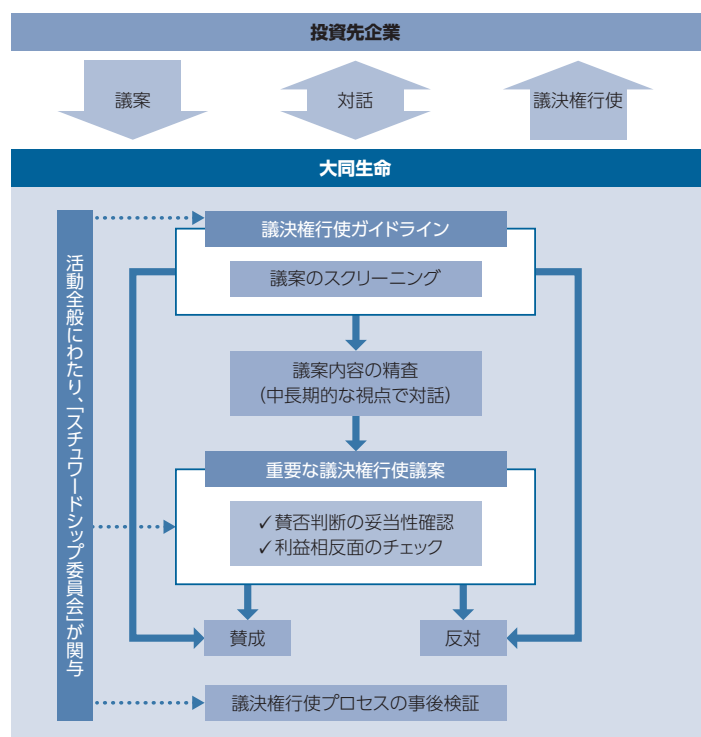
当社では、次のような考え方に基づいて国内株式の議決権行使に取り組んでいます。

(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、投資先企業の特性や事業環境、サステナビリティ(中長期的な持続可能性)に関する課題を踏まえ、建設的な「目的をもった対話」を行うことで、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。



5 中小企業で働く方とそのご家族の人生の豊かさのサポート

関連する主なSDGs目標



近年では、医療技術の進歩等による経営者の現役期間の長期化、相続・事業承継への対応、健康経営®やSDGsをはじめとする社会課題への関心の高まりなど、中小企業を取り巻く環境変化やニーズの多様化が進んでいます。

このような環境変化のなか、当社では中小企業やそこで働く方々をお守りする保障の提供に加え、前項に記載の「KENCO SUPPORT PROGRAM」やWebコミュニティ「どうだい?」の提供による中小企業の健康支援・経営支援の取り組み(P22)、「学びの場」の提供等を通じ、中小企業で働く方とそのご家族の人生の豊かさをサポートしていきます。

中小企業の「学びの場」提供

創業100周年を迎えた2002年より、中小企業経営者のみなさまを対象として、経営・ビジネスに関連する知識・スキルを習得いただくための「寄付による大学等でのオープン講座」を全国各地で開催しました。開催回数は計137回、受講者数はのべ約1万6千名にのぼります。

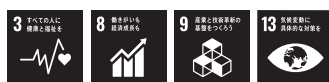
創業120周年を迎えた2022年からは、同講座を「中小企業で働くすべての方」「中小企業での活躍を目指す方」を対象とした「学びの場」としてリニューアル。受講対象を「中小企業の後継者・従業員」「起業を志す方」などにも拡大しました。2022年度は、「東大病院」との共催講座や、「明治大学」「日本女子大学」「人を大切にする経営学会」でのオンライン講座を開催するとともに、「大阪大学」で学生向け起業活動支援などを開始しました。



東大病院との共催講座

6 中小企業全体へのサステナビリティ経営の推進

関連する主なSDGs目標



気候変動や環境問題への社会的な関心が高まっている昨今、環境・社会の持続可能性に配慮し、SDGsを経営に組み込むことで事業の持続的成長を図る「サステナビリティ経営」は、大企業だけではなく中小企業にとっても大きな経営課題となりつつあります。

こうした環境変化を踏まえ、中小企業の方々のSDGsへの理解を深め、サステナビリティ経営への取組みを後押しするコンテンツの提供・拡充や、大学との共同研究等を通じたベストプラクティスの発信等によるサステナビリティ経営の見える化等に取り組んでいます。

サステナビリティ経営支援プログラムの提供

「SDGsに関心のある企業」と「社会課題の解決に貢献する技術やサービスを持つ企業」の接点を創出し、サービスの導入や企業間の協業をサポートすることで、サステナビリティ経営の実践を後押しする「サステナビリティ経営支援プログラム」を提供しています。

サステナビリティ経営 = 様々な環境・社会問題の解決(SDGsへの取組み)を通じ、長期的な事業の継続を目指す経営



大学との共同研究

創業120周年記念事業の一環として、中小企業とともに社会課題の解決に取り組んでいくこと目的に、「中小企業のサステナビリティ経営」「ドイツ中小企業からの示唆の獲得」をテーマとする神戸大学経済経営研究所、東洋大学との共同研究を実施いたしました。

研究成果の発表の場として開催したシンポジウムの模様や研究報告資料は、当社HPよりご覧いただけます。

https://www.daido-life.co.jp/knowledge/joint_research/



シンポジウムの模様

7 社会貢献活動

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。

当社は特別協賛を30年以上にわたり継続し、これまでのべ1万人を超える役職員等がボランティアとして大会に参加してまいりました。

2022年は、4年ぶりに栃木県で「第22回全国障害者スポーツ大会（いちご一会とちぎ大会）」が開催され大いに盛り上がりました。



いちご一会とちぎ大会の開会式
(2022年)

(2) 日本パラスポーツ協会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パラスポーツ協会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、当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、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、会話や食事、車椅子・歩行介助など、障がいのある方々と直接ふれあうことで障がいに対する理解を深めています。なお、2022年はコロナ禍の影響により実施を見送りました。



障がい者施設への寄付活動

みんなでサステナ運動の実施

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「みんなでサステナ運動」を実施しています。

2022年度は「SDGsへの貢献」をテーマに、リサイクルの推進、途上国への寄付、地域に密着した清掃活動など、さまざまな社会貢献活動に取り組みました。



みんなでサステナ運動

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。

2022年度は、東日本大震災被災地(岩手県・宮城県)、復興継続支援プロジェクト(NPO法人日本アクティブ・フード協会)、令和2年7月豪雨被災地(熊本県人吉市・八代市)、2025年日本国際博覧会協会への寄付を実施しています。

8 財団の活動状況

公益財団法人 大同生命国際文化基金 (<https://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(2022年度)

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、14カ国、80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、48作品を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たちのために、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 (<https://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(2022年度)

2022年度末における助成金の累計は、件数で4,528件、金額で17億2,557万円となりました。

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75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