

「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、2024年度の男性職員育児休業取得率は100%を維持しています。これらの取り組みにより、「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、オンラインコミュニケーションツールの活用、フルリモートワークにより地方拠点から東京・大阪本社の業務に従事できる「どこでもホンシャ®」制度により、場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。

このような姿勢・取り組みが評価され、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厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～（優秀賞）」
2024年11月	総務省「テレワークトップランナー2024」

(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、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、「プレゼンティーズム（生産性値）」の把握・開示を行っています（2025年4月調査結果：77.2%）。

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、9年連続（2017年～2025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を推進するため、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んでおり、2025年4月の女性管理職比率（初級管理職層を含む）は25.6%となっています。

これらの取組みにより、厚生労働省から、女性の活躍に関する取組みの実施状況が優良な企業として「えるぼし認定（2つ星）」を受けました。

また、「国際女性デー（3月8日）」にあわせ、“Daido Mimosa Challenge（ダイドウ・ミモザ・チャレンジ）”の活動を実施しています。本活動では、中小企業に関わる女性に感謝の気持ちを伝えることをきっかけとして、その活躍を応援し、すべての人が健康で活き活きと輝き続ける未来創りに貢献することを目指しています。

LGBTQ+への取組み

多様な性のあり方について知るとともに、誰もが自分らしく過ごし、安心して活動できる職場とするために必要な行動について理解を深めるための研修を行っています。

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して取り扱っており、セクシュアル・マイノリティの従業員からの相談や照会を幅広く受け付ける相談窓口を設置しています。

これらの取組みにより、LGBTQ+など性的マイノリティにとって働きやすい職場づくりに関する取組みを評価する「PRIDE指標2024」（主催：work with Pride）において、最高評価の「ゴールド」を受賞しました。

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。2025年3月時点での障がい者雇用数は163名、雇用率は2.67%と法定雇用率2.50%を上回っています。

従業員エンゲージメントスコア調査

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「人財」であり、従業員のエンゲージメントの向上は各種施策の実現に不可欠なものです。従業員のエンゲージメントにフォーカスした調査をT&Dホールディングスおよびグループ各社と実施するとともに、「従業員エンゲージメント」をKPIとして設定し、その向上に取り組んでいます。2025年1月に実施した調査では、従業員エンゲージメントスコアは内務職員が4.02ポイント（最高5ポイント。前年度比+0.08ポイント）、営業職員が4.07ポイント（同+0.05ポイント）となっています。

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」を策定し、また、スキル別の公募研修や年代ごとのキャリア研修等をはじめとした研修体系を整備しています。

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、2025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。

2023年度以降、東京日本橋タワー、大阪本社など8物件で同エネルギーの導入を開始しました。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



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、社会性・公共性の高い生命保険事業を営む機関投資家である当社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「サステナビリティ推進計画」を踏まえ、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、持続可能な社会の実現と長期安定的な収益の確保を両立すること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。

【投資対象の抽出】	【投資判断】		【投資後のモニタリング】
ネガティブ・スクリーニング	ESGテーマ型投融資	ESGインテグレーション	エンゲージメント
ESGの面から好ましくない活動を行う企業・事業を投資対象から除外	ESG課題の解決に繋がるテーマを資金使途とした投融資	ESG要素を定性、定量的に評価し、投資判断プロセスに反映する手法	「スチュワードシップ・コード」を踏まえた、投資先企業とのESG課題に関する対話

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、2025年3月末時点の累計投資額は約7,000億円となりました。

また、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。

〈課題解決に向けたテーマ型投融資(例)〉

ESG課題	投融資事例	関係するSDGs目標
気候変動	○再生可能エネルギープロジェクト向け融資 ○長期的な戦略に則り、CO ₂ 排出量の削減に取り組む企業を支援するための投融資(トランジション・ファイナンス) など	  
インフラ・地域社会	○海外のインフラ事業向け融資 ○中小企業の「事業承継」を支援するファンドへの投資 など	 
人的資本	○人的資本経営に関する評価が高い企業を融資対象とするインパクト・ファイナンス・ローンへの取組み など	   

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。

2025年3月末の投融資先のCO₂排出量削減率(2020年度比)は44.2%(見込み値)*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/sustainability/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

当社で運用する国内株式の議決権行使にあたっては、自社の「議決権行使ガイドライン」に基づき、適切に対話を実施したうえで厳正に判断しています。

また、当社は国内上場株式の運用の一部を運用会社に委託しています。当社では、運用委託した株式の議決権行使結果や対話の状況について、モニタリングしています。

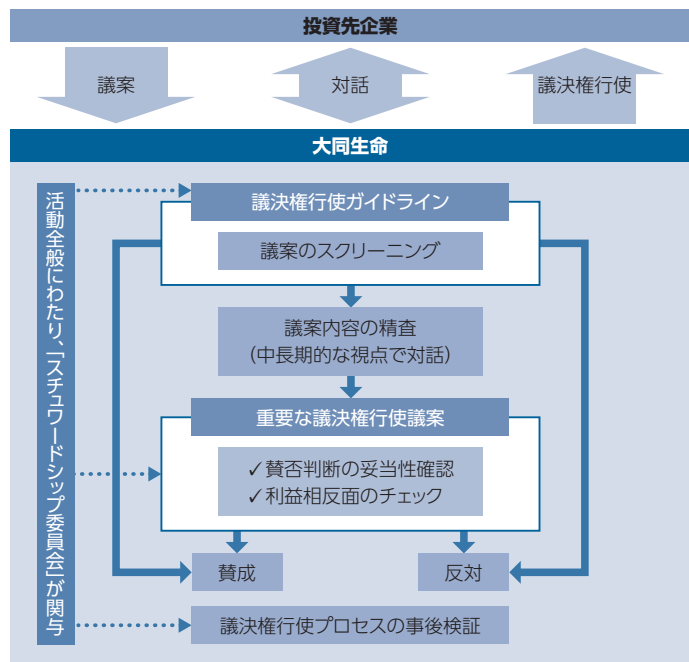
当社で運用する国内株式においては、次のような考え方に基づいて議決権行使に取り組んでいます。

(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

- 自社の「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。



アセットオーナー・プリンシプルへの対応

当社は、お客さまをはじめとする受益者等の最善の利益を勘案した資産運用を行うアセットオーナーとして、「アセットオーナー・プリンシプル」*の趣旨に賛同し、当プリンシプルを受け入れることを表明しています。プリンシプルの5つの原則に対する実施状況は、当社のホームページで公開しております。

(<https://www.daido-life.co.jp/sustainability/stakeholders/aop.html>)

*2024年8月28日に内閣官房「新しい資本主義実現本部事務局」が策定・公表した、アセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通の原則

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(P22~23)、「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。

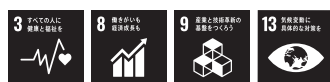
創業120周年を迎えた2022年からは、同講座を「中小企業で働くすべての方」「中小企業での活躍を目指す方」を対象とした「学びの場」としてリニューアル。受講対象を「中小企業の後継者・従業員」「起業を志す方」などにも拡大しました。

2024年度は、明治大学で「起業を志す学生」向け連続講座を開催したほか、関西大学イノベーション創生センター主催の「ビジネスアイデアコンテスト SFinX2024」に特別協賛しました。また、人を大切にする経営学会での職場環境向上について学ぶオンライン講座や、女性のためのリカレント教育推進協議会でのアサーティブコミュニケーションを学ぶワークショップを開催しました。



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、「サステナビリティ経営実践ガイド」の発行による中小企業のサステナビリティ経営の実践支援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



中小企業向け「サステナビリティ経営実践ガイド」の提供

サステナビリティ経営に「自社で取り組む必要性がわからない」「取り組みたいが、具体的に何をすればいいかわからない」といった声にお応えし、中小企業を対象としたサステナビリティ経営の実践ガイドを提供しています。

当ガイドでは、サステナビリティ経営の基本知識やポイントとあわせて、実践している中小企業の「具体的な事例」や、取り組む際にお役立ていただける「支援策」などをわかりやすくまとめています。(以下当社ホームページよりご覧いただけます。)

<https://www.daido-life.co.jp/sustainability/management/practiceguide.html>



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、これまでのべ約12,000人の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。

2024年は、佐賀県で「第23回全国障害者スポーツ大会 (SAGA2024全障スポ)」が開催され、大いに盛り上がりしました。



SAGA2024全障スポ開会式
(2024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、車いすや歩行介助など、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。



障がい者施設への寄付活動

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。

2024年度は、地震・豪雨などの自然災害のほか、自治体への災害時用段ボールベッドや点字ブロック案内システムの寄贈、小・中学校への備品の寄贈、こども食堂への寄付など地域への社会貢献に資する寄付を実施しました。

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(2024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、82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、51作品を9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(2024年度)

2024年度末における助成金の累計は、件数で4,828件、金額で17億6,757万円となりました。

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77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