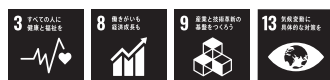


「サステナブルな社会」の実現に向けて

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 中小企業の経営基盤強化への伴走

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。

中小企業の方々のサステナビリティ経営への理解を深め、その実践を後押し、経営基盤の強化に伴走していくことは、これまで中小企業とともに歩みを進めてきた当社にとって、社会から期待される重要な役割と認識しています。

中小企業が直面する様々な経営課題の解決を支援する商品やサービス等の提供を通じて、中小企業のサステナビリティ経営の実践を支援し、中小企業の、ひいては日本社会全体の持続的な発展に貢献していきます。

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/service/practiceguide.html>



2 働く方とご家族一人ひとりの人生の豊かさのサポート

関連する主なSDGs目標



中小企業は日本の企業の約99%を占め、そこで働く従業員は民間企業に勤務する全従業員の約70%を占めています。こうした中小企業で働く方とご家族は、企業の持続的な成長を支える存在であり、日本経済を支える大切な基盤です。

当社では、こうした方々一人ひとりを保険でお守りすることに加え、健康でいきいきと働き、安心して暮らし続けられる環境づくりを支援するサービスの提供を通じ、人生の豊かさの実現に貢献していきます。

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。

2025年度は、起業を志す学生向けの連続講座を明治大学で開催したほか、関西学院大学などの大学生向けピッチコンテスト「KANSAI STUDENTS PITCH Grand Prix 2026」に特別協賛しました。あわせて、人を大切にする経営学会のオンライン講座や、女性のためのリカレント教育推進協議会のシンポジウムを実施。さらに、神戸大学と協働し、中小企業後継者育成を目的とした「大同マネジメントアカデミー」第4期も展開しました。



3 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、2025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。

また、こうした両立支援に加え、従業員の健康面にも配慮した制度の充実を図っています。2025年度には、既存の「生理休暇」を「ウェルネス休暇」へ名称変更し、取得事由を健康診断受診後の再検査、不妊治療、更年期による不調等へ拡大するとともに、取得対象者も全従業員に広げました。さらに、2026年度より半日単位・時間単位での取得を可能とし、より柔軟に活用できる制度へ改定しています。



(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。

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、10年連続（2017年～2026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、2026年4月の女性管理職比率（初級管理職層を含む）は27.0%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とすべての人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、一人ひとり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」（主催：work with Pride）において、2年連続最高評価の「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。2026年3月時点での障がい者雇用数は183名、雇用率は2.96%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12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4.05ポイント(最高5ポイント。前年度比+0.03ポイント)、営業職員が4.09ポイント(同+0.02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

多様な人財がその能力を発揮し続けるためには、会社主導の一律的な育成にとどまらず、従業員一人ひとりが自律的に学びを選択していくことが重要です。

この考え方のもと、自身の興味・関心に応じて自ら研修を選択できる、新たな学びの仕組みを導入し、多様な学習機会を提供しています。従業員は、これらの学習機会を自身のキャリア意向や課題認識に応じて選択・活用することで、専門性の向上や新たな分野への挑戦につなげています。

今後も、一人ひとりの主体的な学びと成長を支える取組みを通じて、多様な人財が働きがいを感じながら、挑戦・成長・活躍できる環境づくりを進めていきます。

4 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保険グループサステナビリティ憲章」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、2026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。

5 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、GHG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GHG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、GHG排出量の削減目標に加え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GHG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10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。

6 責任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。

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、国連が提唱する機関投資家の行動規範である「責任投資原則(PRI)」や国内金融機関の協働イニシアティブである「インパクト志向金融宣言」に署名しております。これらに基づき、ESG(環境・社会・企業統治)の要素を含むサステナビリティ課題に十分配慮するなど、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。

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責任投資姿勢を表明した「T&D保険グループ責任投資方針」に沿った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の両立を目指しています。

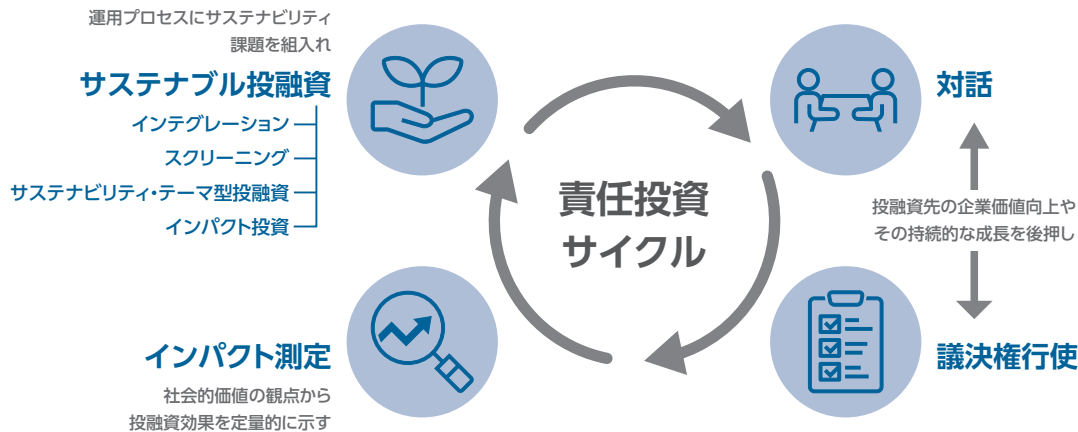
Signatory of:



責任投資の活動サイクル

資産ごとの特性を考慮しつつ、運用プロセスにサステナビリティ課題を考慮した「サステナブル投融資」や、投融資先との建設的な「対話」「議決権行使」等を実施しています。また、その効果を社会的価値の観点から定量的に測定する「インパクト測定」にも取り組むことで「責任投資サイクル」を循環させています。

投融資判断から投融資後のモニタリング・評価に至るまで責任投資サイクルを循環させることで取組みを深化させ、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、中長期的な資産運用収益の拡大につながると考えています。



サステナブル投融資の主な取組事例

2025年度におきましても、環境・社会的課題の解決に向け、「再生可能エネルギープロジェクト向け融資」や「グリーンボンド」に加え、脱炭素および生物多様性保全をサステナビリティ・パフォーマンス目標に設定した「クライメート／ネイチャー・リンク・ボンド」等に取り組みました。

2025年度は、サステナブル投融資の推進に向けサステナビリティ・テーマ型投融資の新たな取組額目標「累計取組額：11,000億円（2030年度末）」を設定しました。2025年度末の累計投融資額は約8,100億円と、着実に取組みを進めています。

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います。

〈サステナブル投融資事例〉

関係するSDGs目標	主な投融資事例
	○「グリーンボンド」への投資 事業会社が行う省エネ性能に優れた新型設備機器の導入に係る設備資金等の資金に充当
	○「サステナビリティボンド」への投資 事業会社が行う再生可能エネルギーやグリーンビルディング、地域経済・社会の活性化等の資金に充当
	○「ソーシャルボンド」への投資 独立行政法人が行う道路等のインフラ整備事業や地方創生・地域活性化等に向けた事業等に充当
	○「クライメート／ネイチャー・リンク・ボンド」への投資 脱炭素や森林保全に関するサステナビリティ・パフォーマンス目標を事前に設定し、当該指標の達成状況に連動した条件で資金を供給

脱炭素に向けた取組み

自社が排出するGHG排出量だけでなく、投融資先のGHG排出量削減率^{※1}についてもKPI(2030年度:インテンシティ^{※2}ベースで2020年度比▲50%、2050年度:ネットゼロ)を設定し、社会全体の排出量削減に貢献することを目指しています。

2025年度末の投融資先のGHG排出量(インテンシティ)削減率は49.9%と、目標に向けて順調に進展しました。今後は、脱炭素に向けた企業の取組みを後押しするトランジション・ファイナンスにも積極的に取り組んでいく方針のため、GHG高排出企業への投融資により一時的に当社ポートフォリオのGHG排出量が増加する可能性もあります。ただし、中長期的には社会全体の排出量削減に資すると考えることから、GHG排出量が多い投融資先企業とのエンゲージメント等を通じて、投融資先企業の削減の進捗確認や取組みの実効性向上を後押ししてまいります。

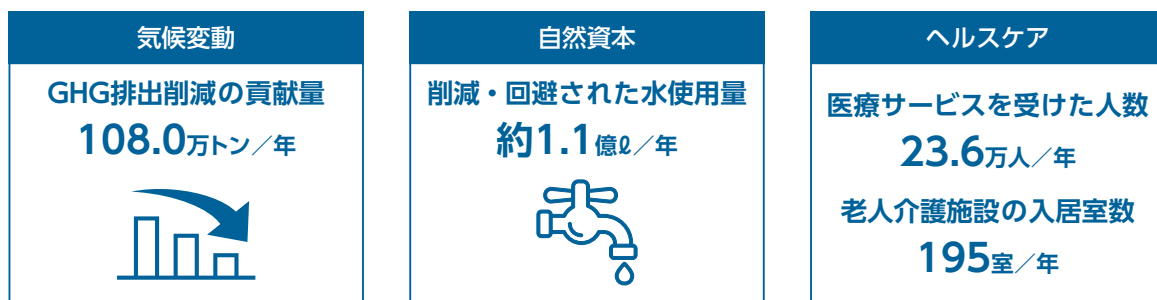
※1 対象資産:国内上場企業の株式・社債・融資(Scope1・2)

※2 GHG排出量を資産ポートフォリオ残高で除した指標

社会的インパクトの測定

これまで実行したサステナビリティ・テーマ型投融資や不動産投資案件について、環境面・社会面に与えるインパクトを測定しています。

さらなる社会的インパクトの可視化に向け、今後もインパクト投資の実績積上げやイニシアティブ等への参加(インパクトコンソーシアム、インパクト志向金融宣言等)を通じて、測定手法の高度化や対象拡大に努めてまいります。



※2025年度測定数値

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』の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」[※]の趣旨を踏まえ、運用戦略に応じたサステナビリティを考慮した建設的な対話や議決権行使を通じて、投融資先企業の持続的な成長を促しております。対話においては、自社単独での実施に加え、他の投資家との協働エンゲージメントも活用するなど、投融資先企業への働きかけの強化に努めております。

なお、スチュワードシップ活動全般に関するガバナンス体制・利益相反管理体制の強化を目的に外部有識者を交えた「スチュワードシップ委員会」を設置しています。

また、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います。

(<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。

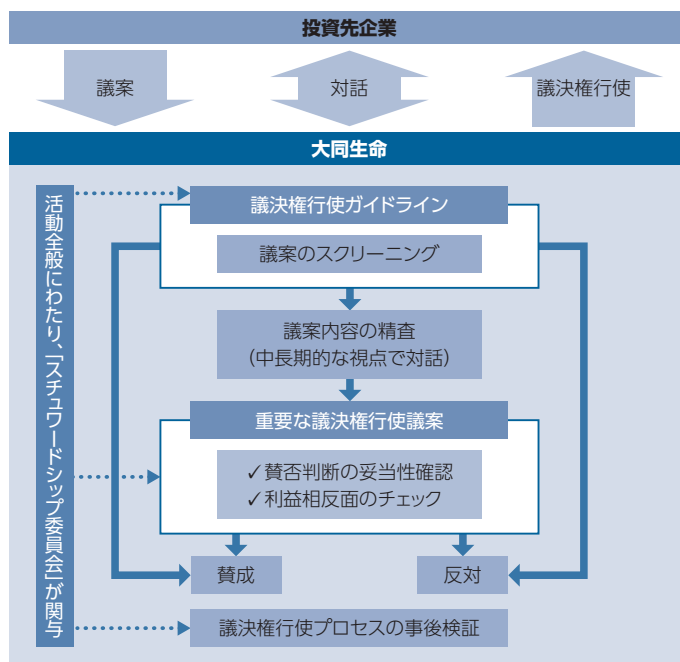
当社で運用する国内株式においては、次のような考え方に基づいて議決権行使に取り組んでいます。

(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

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13,000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。

2025年は、滋賀県で「第24回全国障害者スポーツ大会（わたSHIGA輝く障スポ）」が開催され、大いに盛り上がりました。



わたSHIGA輝く障スポ開会式
(2025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。



チャリティーカレンダー展

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。

2025年度は、大規模火災の復興支援のほか、自治体への災害時用テントや備蓄用トイレトペーパーの寄贈、小学校への図書や体育館備品の寄贈、こども食堂への寄付など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(2025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ヵ国、83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、52作品を9ヵ国で出版し、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(2025年度)

2025年度末における助成金の累計は、件数で4,975件、金額で17億8,957万円となりました。

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78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