

持続的成長に向けた 基盤の強化 ～T&D保険グループの CSR～

52 Top Message	61 機関投資家としての 取組み
53 T&D Life Group CSR Philosophy	62 イニシアティブへの 参加(2014～2015)
54 社会的課題①	63 環境への取組み
56 社会的課題②	66 多様性への取組み
58 社会的課題③	66 働きやすい職場環境
60 社会とともに	

人と社会に貢献する グループとして

株式会社T&Dホールディングス 代表取締役社長

喜田 哲弘



私たちT&D保険グループは、グループとしてスタートする際に、企業活動の根幹をなす経営理念として、「Try & Discover(挑戦と発見)による価値の創造を通じて、人と社会に貢献するグループを目指します。」を掲げました。相互扶助の理念を基礎に置く生命保険業を事業の中心とするT&D保険グループにとって、事業を通じて人と社会に貢献することは、企業としての根本的な理念であり存在意義でもあります。

T&D保険グループはこれまで、個人、家庭、中小企業などを取り巻く多様な社会的課題に対し、独自性を持つ保険商品とサービスのご提供を通じて問題解決に努めてきました。そして今、わが国は急速な人口の高齢化に直面しています。10年後の2025年には団塊の世代が75歳以上になり、介護問題が深刻さを増すとされています。

T&D保険グループは、この大きな課題に対しても、介護保障商品の開発を通じてお客さまに安心をお届けするとともに、シニア世代のお客さまにより安心していただけるよう、さまざまな施策を総合的に推進する「ベストシニアサービス」を展開しています。

このように、T&D保険グループは、社会の変化がもたらすさまざまな課題に積極的に関わり、その解決のために何ができるかを常に考え、行動してきました。この企業姿勢はこれからも変わりません。

また、上記のような取組みとともに、「持続可能な社

会」の形成に向け、環境保護への取組みも積極的に推進しています。その一環として、2014年7月には、グループ各社が金融機関の行動指針である「21世紀金融行動原則」に署名しました。

さらに2015年7月には、国連が提唱する持続可能な成長を実現するための国連と企業の協力の枠組みである「国連グローバル・コンパクト」の10原則の支持を表明し、参加企業となりました。

T&D保険グループは、自らが果たすべき責任と役割を認識し、目標を定め環境負荷軽減に取り組んでいます。また、関連財団の活動なども含め、地域や社会との共生などのために、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。誰もが活躍できる社会を目指し、女性の活躍を支援し、ワークライフバランスの取組みを推進し、労働環境などの整備を進めています。また、機関投資家の責務を果たすべく、「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)の受け入れを表明し、投資と対話により日本企業の中長期的な成長を後押ししています。

これからもT&D保険グループは、本業の生命保険業はもとより、幅広い事業活動を通じて、地域や社会の発展に貢献してまいります。引き続きご支援賜りますよう、宜しく願い申し上げます。

私たちは、社会的課題への取組みを通じ、 価値を創造し、人と社会に貢献します。

T&D 保険グループ経営理念

Try & Discover (挑戦と発見) による価値の創造を通じて、
人と社会に貢献するグループを目指します。

T&D 保険グループCSR憲章

(前文)

T&D 保険グループは、経営理念に基づき、
社会とともに持続的成長を遂げ、生命保険業等の
公共的使命と企業の社会的責任を果たします。

私たちの重点分野(2015)

幅広いステークホルダーにとって重要な分野、
私たちの企業理念と成長にとって
重要な分野から、3つの分野を
重点分野として選定し
活動に取り組んでいます。

私たちの取組み

社会的課題

人と社会の価値創造

T&D 保険グループ

- 株式会社T&Dホールディングス
- 太陽生命保険株式会社
- 大同生命保険株式会社
- T&D フィナンシャル生命保険株式会社
- T&D アセットマネジメント株式会社
- ペット&ファミリー
少額短期保険株式会社

(他 12社)

Philosophy

Group CSR Charter

「より良い商品・サービスの提供」

materiality 2015

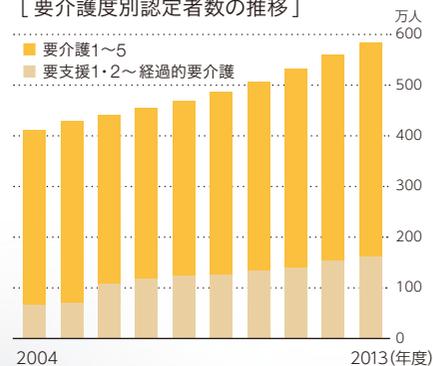
「人権の尊重」 「地球環境の保護」



「ずっと安心して暮らせる社会へ」 ——変化する未来のリスクに備えるために

少子高齢化の進行や医療の進歩など、
社会のさまざまな変化とともに、
私たちが備えたいと思う未来のリスクも変化しています。
T&D保険グループは、変化する未来のリスクを見つめ、
新しい保険商品とサービスの開発を通じて、
未来への備えを提供します。

[要介護度別認定者数の推移]



出典：厚生労働省 介護保険事業状況報告 月報

平均寿命が延びる一方で、介護が必要と認定された方の数は毎年増加しています。



商品開発担当者から

新商品誕生までの道のり

高齢化の進展などに伴い、介護を必要とする方は年々増加しており、介護のリスクは身近になりつつあります。

実際に、当社が2014年度に行ったアンケート調査でも、将来のご自身・ご家族の介護に対して不安を感じている方が多くいらっしゃいました。

一方で、民間の介護保険に加入いただいている方はまだ少数で、ケガや病気などへの備えに比べて、介護への備えは十分とは言えません。

大同生命【介護リリーフ】
介護施設への入居などによる介護費用の負担に備えます。



このような社会の状況を踏まえ、今後はさらに介護保障へのお客さまのニーズが高まるものと考え、コンセプトの異なる2つの介護保障新商品を同時に開発し、介護を総合的にサポートする新サービスとともに、2015年10月1日より取扱を開始いたしました。



大同生命【収入リリーフ】
経営者・個人事業主の方などが要介護状態になった場合の収入の減少に備えます。

届けたい想い

今回開発した2つの介護保障の新商品は、お客さまが介護を必要とする状態となった場合、1つは以後のご本人とご家族の生活資金を、もう1つは介護に関わる費用を保障するコンセプトの商品です。

いずれの商品も、お客さまが介護を必要とする状態となった場合に経済的な負担を感じることなく、安心して介護を受けてい

ただきたいとの想いを込めて開発いたしました。

民間の介護保険は、公的介護保険制度を補完する手段として、社会的に貢献度の高い役割を担うものと考えています。

今後とも、少子高齢化や医療技術の進歩など、社会環境の変化に応じた商品開発に取り組んでまいります。

大同生命保険株式会社 商品部 課長 佐々木 恒輔



お客さまからいただいた声

企業と経営者のさまざまなニーズに配慮されていて心強く思います。これからも充実した保障内容の商品の開発を進めてください。

中小企業の経営者を応援してくれる商品なので安心して加入しました。

顧客の立場に立った商品開発とそれを伝える営業サイドの熱意が伝わってきます。

目的に合った保険商品を素早く用意してもらっています。営業の方も一層頑張ってください。

(2015年度実施「お客さま満足度アンケート」でいただいたお客さまの声です)



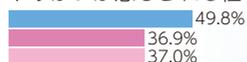
「誰もがいきいきと働ける社会へ」

——企業と社会の持続的成長のために

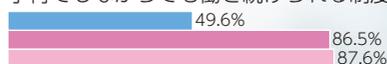
グローバル化の進展、暮らし方や働き方の多様化など、
 企業と社会を取り巻く環境は大きく変化しています。
 企業と社会が持続的に成長するためには、多様な人材がそれぞれの能力を発揮することが必要です。
 T&D保険グループは、企業と社会の持続的成長のために、
 多様な人材が十分に活躍できる環境整備に取り組んでいます。

[子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと] (複数回答)

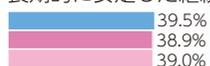
やりがいを感じられる仕事の内容



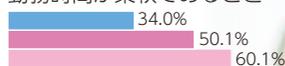
子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境



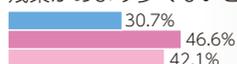
長期的に安定した継続雇用



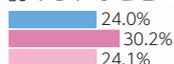
勤務時間が柔軟であること



残業があまり多くないこと



働きぶりを上司や同僚に認められること



■ 男性(正社員) n=2,248
 ■ 女性(正社員) n=1,131
 ■ 女性(非正社員) n=1,109

出典：厚生労働省委託調査研究
 「平成23年度 育児休業制度等に関する
 実態把握のための調査研究事業報告書」
 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

T&D 保険グループの取組み



株式会社
T&Dホールディングス
取締役専務執行役員
横山 輝紀

T&D 保険グループでは、「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。

とりわけ女性が従業員の多数を占める当グループにおいて、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、女性の活躍推進はグループの重要な経営課題と認識しています。

この認識のもと、T&D 保険グループの生命保険会社3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、各種の両立支援制度を導入してまいりました。

また、グループ協働で男性の育児休業取得促進や総労働時間の縮減策を実施し、誰もが働きがいを持って活躍することのできる職場づくりを進めています。

これら女性活躍推進の取組みを着実に前進させるために、2014年度には、生保3社はそれぞれのビジネスモデルに基づいた行動計画を策定しました。

T&D 保険グループは今後も「新たな価値の創造」を目指し、女性の活躍を推進してまいります。

【行動計画】

生保3社の女性活躍推進

取組施策

計画的な管理職の育成・登用の実施

キャリア形成・両立支援策の充実

管理職の意識改革促進

女性管理職登用に関する目標
女性管理職比率 → (達成期限)

太陽生命

意欲・能力ある女性を計画的に育成・登用

具体的施策

- より大きな役割や新たな業務経験の付与
- 管理職候補者研修の実施
- 管理職研修等を通じた管理職層の意識改革

など

20%以上
(2018年4月)

DAIDO 大同生命

多様な働き方を推進し新たなチャレンジを支援

具体的施策

- 各種制度を活用した幅広いキャリア開発と長期的なキャリア形成
- 研修等による本人の意欲向上と上司の意識改革
- 在宅勤務等、各種制度を活用した働き方の刷新

など

15%以上
~2013年7%の2倍に~
(2020年4月)

T&Dフィナンシャル生命

女性が安心して働き能力発揮できる企業に

具体的施策

- キャリア形成、能力・スキルアップ研修の定期的な実施
- ジョブローテーションの推進
- 多様で柔軟な働き方を推進する施策の充実

など

10%以上
(2019年4月)

女性の活躍を支援するために

グループ合同 女性職員と直属上司のペア研修

東京・大阪の本社2拠点で、女性職員とその上司である課長を対象とするペア研修を実施しました。女性職員と上司が同じプログラムをともに受講し、キャリア形成についてそれぞれの立場から考えることがねらいです。

今回は3社から51ペア(102名)が参加。3ペアずつ6名のグループで「最近ほめられたこと」を話題に1人3分以内でまとめる自己紹介や、女性役と上司役を入れ替えたキャリア相談ロールプレー、チーム発表などを行いました。

参加者からは「あらためて自分のキャリアプランを考える機会ができてよかった」「考え方の違い、ギャップに気づかされた」など、キャリア形成やマネジメントへの理解を深めるとともに、価値観や視点の違いに気づくことができた、といった声が寄せられました。



太陽生命 女性内務員研修



変化を恐れずに新しいことにチャレンジする意欲を向上させ、自らキャリアビジョンを描いて実行するための研修などを実施しています。

大同生命 チャレンジウーマンワークショップ



4か月間にわたる女性限定のワークショップを新設し、社外講師(ギブス仁子氏)指導のもと、「女性がいきいきと働き続けるためのマインドやスキル」を学び、グループで調査・研究しています。

T&Dフィナンシャル生命 女性活躍サポート研修



女性従業員を対象に、目指すべきリーダー像を描き、その実現に必要な「指導力」と「安定力」の向上を目的とした「女性活躍サポート研修」を実施しました。

「持続可能な社会へ」

——豊かな地球を引き継ぐために

私たちが暮らす社会は、地球環境という基盤の上に存在しています。

私たちが、次の世代に、安心していきいきと働ける社会を引き継ぐためには、

豊かな地球環境という基盤も引き継ぐ必要があります。

T&D保険グループは、未来の社会を生きる子どもたちに豊かな地球を引き継ぐために、地球環境を守る活動に取り組んでいます。

[二酸化炭素(CO₂)排出量(日本)]
(エネルギー起源)



出所：国立環境研究所地球環境研究センター
温室効果ガスインベントリオフィス

温室効果ガスの約9割は、私たちが使うエネルギーを主な発生源とするCO₂です。

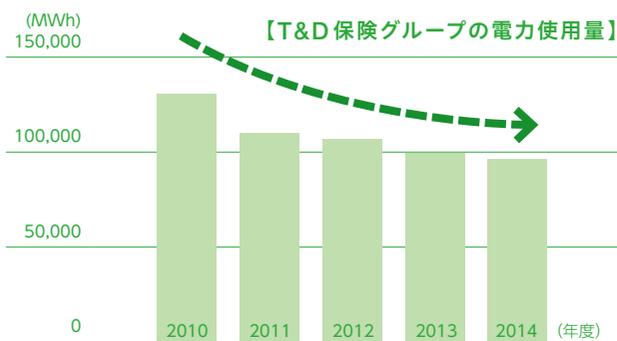
T&D保険グループは、日々の業務を通じた環境保護に取り組んでいます。ご紹介する「電力使用量削減」の他、「事務用紙使用量削減」「グリーン購入比率」についてグループ目標を設定し、グループ各社が積極的な取組みを進めています。



環境負荷軽減への取組み

電力使用量削減の取組み

太陽生命では、5月から10月までの間、オフィス内の冷房温度を28度に設定する「クールビズ」、11月から3月までの間は室温を20度に設定する「ウォームビズ」を実施しています。また、環境省が呼びかける「CO₂削減／ライトダウンキャンペーン」に賛同し、年に2回、7月と12月に執務室などの一斉消灯を呼びかける取組みを実施しています。



*太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命、T&Dアセットマネジメント、T&D情報システムの使用量合計

これら節電への取組みに加え、デマンド監視システムの導入によるビル毎のピーク電力の設定・管理や、「早帰りデー」の実施など、さまざまな取組みの実施により、電力使用量の削減に努めています。

地球環境課題へ貢献する私たちの「思い」

私たちの暮らしや経済活動は、地球環境という基盤の上に成り立っています。現在、さまざまな環境問題が叫ばれるようになっていますが、節電への取組みなど、私たち一人ひとりがほんの少し意識を高めることで、主要な環境問題である地球温暖化の防止に貢献できると考えています。これからも、私たち一人ひとりが「環境にやさしい気持ち」を持ち、小さなことを積み重ね、環境負荷軽減に取り組んでいきたいと思えます。



太陽生命保険株式会社 総務部 庶務課長
棟方 静香



森林保全活動

森林資源を守り、また、そこで生きる多様な生命を守ることを目的に、太陽生命では栃木県那須塩原市と滋賀県高島市に「太陽生命の森林」を設置し、育林活動を進めています。

2014年12月、滋賀県高島市の小学校の子どもたちと進めている「どんぐりプロジェクト」の第1回植樹式を行いました。



2011年にプロジェクトがスタートしたときに小学3年生だった第1期生が6年生になり、自分たちの手でどんぐりから育てたコナラの苗木を森林に植えました。この森林の未来を担う子どもたちにとって、思い出に残るすてきな1日になりました。

【どんぐりプロジェクト】 太陽生命が「太陽生命くつきの森林」において地元小学校と協力して実施している活動です。3年生児童が森林で集めたどんぐりから苗木を育て、3年後の卒業時に「太陽生命くつきの森林」に還します。子どもたちが自然環境保護の大切さを理解する体験の機会となっています。



《健全な社会の発展のために》

クリーンキャンペーン

太陽生命では1982年から、地域社会への社会貢献活動として、本社周辺の清掃活動を行ってきました。

2004年からは「全国一斉クリーンキャンペーン」として、全国の支社でも周辺地域の清掃活動を実施。本社のある東京汐留地域の清掃活動には、グループ各社の役職員とその家族の皆さんも協力し、2014年度は全国で約8,100名が地域の清掃活動に参加しました。



全国障害者スポーツ大会への特別協賛

大同生命は、創業90周年となる1992年に開催された「第1回全国知的障害者スポーツ大会(ゆうあいピック)」より、20年以上にわたり全国障害者スポーツ大会に特別協賛しています。2014年度は「長崎がんばらんば大会」に、大同生命の役職員をはじめ、太陽生命の役職員や大同生命の提携団体の方など、約200名がボランティアとして大会に参加しました。



寄付による大学でのオープン講座

大同生命は、創業100周年となる2002年から「寄付による大学でのオープン講座」の開催を継続しています。この講座は、中小企業経営者・後継者の皆さまに、経営とビジネスに関連する知識・スキルの習得の場をご提供するもので、過去13年間で延べ1万人を超える受講者の方々からご好評いただいています。2014年度は、全国6大学で7つの講座を開講しました。



《健康・医療・福祉の向上のために》

日本ダウン症協会への支援

太陽生命は公益財団法人日本ダウン症協会と交流し、2006年よりさまざまな支援活動を行っています。2014年は、太陽生命が2006年から整備活動を行ってきた「太陽生命の森林」に同協会栃木支部に所属されているご家族をお招きして「森林教室」を開催。新緑に包まれた森林の1日を過ごしていただきました。



東日本大震災復興支援

公益社団法人日本フィランソロピー協会が企画する「被災地の子どもたちに絵本を届けるクリスマスプロジェクト」にグループ各社の役職員が協力。全国から集められた絵本合計1,381冊を、被災地の子どもたちに届けることができました。



社会性・公共性の高い生命保険業を事業の中心とするT&D保険グループにとって、機関投資家としての社会的責任を果たし、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は、最も基本的な責務のひとつです。

● 「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)

機関投資家には、投資先企業の企業価値の向上や持続的成長を促し、資産の運用を委託するお客さまの期待に応える責任があります。この責任を果たす上で役立つ行動の原則・指針として「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)が策定されました(2014年2月)。

T&D保険グループでは、太陽生命、大同生命、T&Dアセットマネジメントが同原則の趣旨に賛同し、その受け入れを表明しています。

・T&Dフィナンシャル生命は国内上場株式を保有していないため、受け入れに関する表明をしていません。

【投資先企業との対話(エンゲージメント)と議決権行使】

- 持続的な成長を促すよう、日常的に投資先企業と「目的を持った対話」を行っています。
- 株主として議決権を行使する際は、財務情報などの形式的判断にとどまらず、ESG(環境・社会・企業統治)などの非財務情報も踏まえ、その賛否を判断します。
- 議決権行使が適切に行われるよう、議決権行使のガイドラインを定めています。基準に抵触する議案については対話を行い、対話を通じても改善の見込みがない場合は、反対票を投ずるといった厳正な取組みを行っています。

● PRI(責任投資原則)

PRI(責任投資原則)は、国連環境計画・金融イニシアティブ及び国連グローバル・コンパクトが主導して、世界の金融機関・機関投資家に、ESG(環境・社会・企業統治)の課題を考慮した投資行動を促す金融機関の行動規範です。T&D保険グループからは、太陽生命が2007年に日本の生命保険会社として初めて署名し、同原則を踏まえた資産運用体制の整備と資産運用を行って

ます。また2012年にはT&Dアセットマネジメントが署名し、企業評価にESGの要素を取り入れることを通じ、中長期的な運用パフォーマンスの向上を目指す取組みを進めています。

Signatory of:



● グループ共同で取り組む社会的責任投資(ESG投資)

T&Dアセットマネジメントが新たに設定・運用する日本株式のESGファンドに、太陽生命と大同生命が投資を実施。グループ共同のESG投資を開始しました(2015年7月運用開始)。当ファンドは、ESG(環境・社会・企業統治)リサーチに基づいた

銘柄選択によりESGに優れた企業に選別投資することで、中長期的に市場平均を上回る投資リターンを獲得を目指すと同時に、環境負荷の低減や健全な社会の実現に資する企業への投資を通じて、持続可能な社会の形成に貢献しようとするものです。

● 国連グローバル・コンパクトへの参加(2015年7月)

国連グローバル・コンパクトは、企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することにより、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。国連グローバル・コンパクトが提唱する、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則は、T&D保険グループの考え方・方針と共通するものであることから、T&Dホールディングスがグループを代表して同原則に署名し、グループとして国連グローバル・コンパクトに参加することとしました。



● 21世紀金融行動原則への参加(2014年7月)

21世紀金融行動原則は、環境省の中央環境審議会の提言に基づき、持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として策定されました。T&Dホールディングスとその直接子会社全5社は、その趣旨に賛同し、それぞれが21世紀金融行動原則の署名会社となり、本業はもちろん、幅広い事業活動全般を通じて持続可能な社会の実現に向けた活動に取り組んでいます。



《1.環境負荷データ》

T&D保険グループでは、CO₂排出量、電力使用量、水使用量、廃棄物発生量・リサイクル率を計測し、開示しています。

(2014年度データ(★)の対象範囲と算定方法は、P.65『3.「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法』に記載しています。)

● CO₂排出量

	2012年度	2013年度	2014年度★
SCOPE 1 (直接排出)	2,598 t	2,388 t	2,358 t
SCOPE 2 (間接排出)	54,184 t	57,520 t	55,677 t
SCOPE 3 (その他)	6,994 t	6,654 t	6,357 t
カテゴリ3 (燃料・エネルギー関連の活動)	4,268 t	3,974 t	3,751 t
カテゴリ5 (事業から発生する廃棄物)	62 t	98 t	82 t
カテゴリ6 (出張)	2,665 t	2,583 t	2,524 t
合計	63,776 t	66,562 t	64,392 t

● 電力使用量

	2012年度	2013年度	2014年度★
電力使用量	106,440 MWh	99,302 MWh	95,866 MWh

● 水使用量

	2012年度	2013年度	2014年度★
水使用量(上水+再生水)	78.6 千m ³	73.9 千m ³	71.1 千m ³
再生水利用率	24.7%	25.0%	23.7%

● 廃棄物発生量・リサイクル率

	2012年度	2013年度	2014年度★
①紙ごみ			
発生量	415 t	658 t	549 t
リサイクル率	82.9%	78.5%	78.2%
②紙ごみ以外			
発生量	151 t	205 t	193 t
リサイクル率	66.2%	66.2%	66.7%

*2013年度より、太陽生命浦和ビルの廃棄物を計測対象に追加しました。

《2. グループ共通目標・実績データ》

T&D保険グループでは、電力使用量、事務用紙使用量、グリーン購入比率についてグループ共通目標を設定し、環境負荷軽減に取り組んでいます。(2014年度データ(★)の対象範囲と算定方法は、P.65『3.「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法』に記載しています。)

● 電力使用量

[基準値] 2009年度の原単位(床面積当たりの電力使用量) 123 kWh/m²

[目標] 基準値に対し、2013年度～2017年度の5年平均で10%以上削減する。

	基準値	2013年度	2014年度	進捗状況 (2013年度～2014年度の平均値)
電力使用量	68,163 千kWh	53,898 千kWh	52,365 千kWh★	53,132 千kWh
延べ床面積	554 千m ²	531 千m ²	526 千m ²	528 千m ²
原単位	123 kWh/m ²	101 kWh/m ²	99 kWh/m ²	100 kWh/m ²
対基準値	-	82.5%	80.9%	81.7% (基準値から18.3%削減)

*延べ床面積が期中で増減する場合は、その期間の平均値を集計しています。

● 事務用紙使用量

[基準値] 2009年度～2013年度の5年平均 183.6 t

[目標] 基準値に対し、2014年度～2018年度の5年平均で9%削減する。

	2012年度	2013年度	2014年度★	進捗状況(2014年度)
	162.1 t	163.2 t	160.2 t	87.3% (基準値から12.7%削減)

*事務用紙の購入量を集計しています。

● グリーン購入比率

[目標] 発注する文具および事務用品におけるグリーン適合商品の割合を80%以上にする。

	2012年度	2013年度	2014年度
	95.7%	95.4%	96.0% (目標より16%上回った)

《3.「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲と算定方法》

● 「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の対象範囲

区分	環境負荷データ		グループ共通目標・実績データ	
	CO ₂ 排出量 電力使用量		電力使用量 グリーン購入比率	事務用紙使用量
T&Dホールディングス	各拠点		各拠点	各拠点
太陽生命	各拠点(テナント入居)+所有ビル		各拠点	各拠点(営業所と支社を除く)
大同生命	各拠点(テナント入居)+所有ビル		各拠点	各拠点(営業所と支社を除く)
T&Dフィナンシャル生命	各拠点		各拠点	各拠点
T&Dアセットマネジメント	各拠点		各拠点	各拠点
T&D情報システム	各拠点		—	—

区分	環境負荷データ	
	水使用量 廃棄物発生量・リサイクル率	
汐留芝離宮ビル	ビル全体の使用量および発生量 (T&Dグループ以外のテナントを含む)	
大同生命大阪本社ビル	T&Dグループにおける使用量および発生量	
太陽生命浦和ビル	T&Dグループにおける使用量および発生量	

● 「環境負荷データ」および「グループ共通目標・実績データ」の算定方法

開示項目		算定方法
環境負荷データ		
CO ₂ 排出量	SCOPE 1(直接排出)	「温室効果ガス排出量算定・報告・公開制度」に基づき、計測されたエネルギー投入量に所定の係数を乗じて算定しています。 (エネルギー投入量はガス、重油、灯油を計測しています)
	SCOPE 2(間接排出)	同上。 (エネルギー投入量は電力、蒸気・温水・冷水を計測しています)
	共通	サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.2 環境省・経済産業省に基づき算定しています。
	SCOPE 3 (その他)	カテゴリ3(燃料・エネルギー関連の活動) 電力、蒸気・温水・冷水の投入量に所定の排出係数を乗じて算定しています。 カテゴリ5(事業から発生する廃棄物) 廃棄物発生量に所定の排出係数を乗じて算定しています。 カテゴリ6(出張) グループ期末人員数に所定の排出係数を乗じて算定しています。
	合計	SCOPE 1(直接排出)、SCOPE 2(間接排出)、およびSCOPE 3(その他)排出量を合計しています。
	電力使用量	エネルギー使用の合理化に関する法律(省エネ法)に基づき、各エネルギー供給会社からのオフィスの年間電力購入量を計測しています。
水使用量	環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象項目で、水道局からの請求書の使用量を集計しています。	
廃棄物発生量・ リサイクル率	共通 発生量	廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃掃法)等に基づき計測しています。 廃棄物処理業者からの請求書により算定しています。
	リサイクル率	廃棄物処理業者からの請求書によりリサイクル量を算定し、リサイクル量を発生量で除して算定しています。
グループ共通目標・実績データ		
電力使用量	省エネ法の規定に従いオフィスの年間電力購入量から算定した使用量から、自社ビルのテナント使用分を除き算定しています。	
事務用紙使用量	環境省の環境報告ガイドラインによる報告対象であり、購買システムのデータにより算定しています。	

《障がい者雇用・再雇用》

2015年3月時点の生保3社の障がい者雇用数は合計で321名（うち、2014年度の新規雇用者は34名）であり、障がい者雇用率は2.20%です。今後も障がいのある従業員が働きやすい職場づくりをさらに進め、障がい者雇用の促進に努めてまいります。また、生保3社では、定年退職者を対象に再雇用制度を導入しています。最高65歳まで更新することができ、定年後も活躍しています。

● 生保3社の障がい者雇用状況

	2012年度	2013年度	2014年度
障がい者雇用率(%)	2.04	2.15	2.20

働きやすい職場環境

《ワーク・ライフ・バランスへの取組み》

T&D保険グループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、育児休業などの制度の充実や総労働時間の縮減など、さまざまな取組みを強化しています。また、女性活躍を推進する上で、女性が結婚や出産といったライフイベントを経験しながら長く働き続けられる職場づくりは欠かせないものと考え、グループ一体となってワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。

● 生保3社の出産・育児休業取得状況

	2012年度	2013年度	2014年度
産前産後休暇取得者数(名)	213	236	234
育児休業取得者数(名)	247	273	366
男性	51	71	153
女性	196	202	213
介護休業取得者数(名)	5	11	6
男性	0	0	0
女性	5	11	6

*なお、生保3社内務職員の育児休業取得後復職状況は、以下の通りです。
 2012年度 125名(89.9%) (男性 52名(100%) 女性73名(83.9%))
 2013年度 155名(97.5%) (男性 71名(100%) 女性84名(95.5%))
 2014年度 220名(97.8%) (男性143名(100%) 女性77名(93.9%))

● 生保3社内務職員の有給休暇取得状況

	2012年度	2013年度	2014年度
有給休暇平均取得日数(日)	10.3	10.3	11.0

● 次世代育成支援

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、T&D保険グループでは統一した「行動計画」を2年ごとに策定し、従業員の育児支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきました。生保3社は第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)から5期連続で「基準に適合する一般事業主」の認定(以下、「くるみん認定」)を取得しています。また、T&Dアセットマネジメントは2期連続、T&D情報システムは4期連続の認定取得となりました。なお、2015年4月1日より、くるみん認定取得企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナくるみん制度」がはじまり、生保3社はそろって認定されました。