

TOKIO MARINE HOLDINGS INTEGRATED ANNUAL REPORT 2025

サステナビリティ経営 CSUOメッセージ



社会課題と向き合い、
一貫したサステナビリティの取組みを通じて、
未来への責任を果たします

常務執行役員
グループサステナビリティ総括 (CSUO)
鍋嶋 美佳

「サステナビリティレポート2025」



https://www.tokio-marinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2025.pdf

変わらぬサステナビリティの重要性

昨今、社会課題がグローバルに多様化・複雑化し、世界情勢も日々変化する中で、サステナビリティを取り巻く環境も目まぐるしく変化しています。気候変動に対する法規制や情報開示義務が強化される一方で、一部の地域ではサステナビリティに対する反発や疑問視する声が挙がるなど、社会の価値観や議論が多様化しています。しかしながら、当社のこれまで積み重ねてきたサステナビリティの歩みが変わることはありません。

当社は1999年から継続しているマングローブ植林活動に代表されるように、地域や環境に配慮した様々な取組みを行ってきており、2021年度にはグループサステナビリティ総括 (CSUO) を中心としたサステナビリティ推進体制を構築し、「事業活動を通じた社会課題解決」をサステナビリティ活動の軸として明確に位置付けました。もとより、当社は「お客様や社会の“いざ”をお守りする」という創業以来変わらぬパーパスを起点に、時代とともに変化する社会課題と真正面から向き合い、保険事業を中核とした事業活動を通じて安心と安全を提供してきました。お客様・社会から真に必要な会社として、当社も成長し企業価値を高めることが再び社会への還元につながり、さらには価値創造の源泉である社員一人ひとりの誇りと働きがい、キャリア形成の充実にも波及していきます。当社は創業当時から脈々と受け継がれてきた社会課題解決に挑戦する精神を、変化の激しい時代のニーズに柔軟に対応しながら具現化し続け、これからも社会と当社の持続的な成長を実現していくために、国内外約5万人のグループ社員とともにサステナビリティの推進に着実に取り組んでまいります。

サステナビリティに取り組むもう一つの意義

当社がサステナビリティ推進に取り組む意義について、もう一つお伝えしたいことがあります。それは、今を生きる私たちにはこの環境や社会を、未来を担う世代へよりよい形で引き継いでいく責任があるということです。例えば、豊かな自然と災害に強く、安心・安全に暮らせる環境。誰もが公平に扱われ、心身ともに健康的に生きられる社会。そして、誰もが自分の大切にしたい思いや生き方を諦めずに挑戦できる未来を、次の世代へ残していく。この責任を果たしていくために、当社は「未来世代」をステークホルダーの一つに明確に位置付けており、実際に重点取組みとして未来世代の育成や自然資本の保全活動、そして保険事業を通じたサーキュラーエコノミーへの移行支援など世界各地においてグループ一体で取り組んでいます。

私たちは、今後も環境・社会・経済の変化に伴い新しく生まれる社会課題に果敢に向き合い、「事業活動を通じた社会課題解決」を基軸に、当社グループの持続的な成長と、未来を担う世代に対する責任も果たしていきます。私はCSUOとして、サステナブルな社会の実現に向けた取組みを一層加速し、お客様や社会、社員、株主・投資家、そして未来世代というステークホルダーの皆様に、確かな価値を提供していくことを、ここにコミットいたします。

8つの重点領域(マテリアリティ)

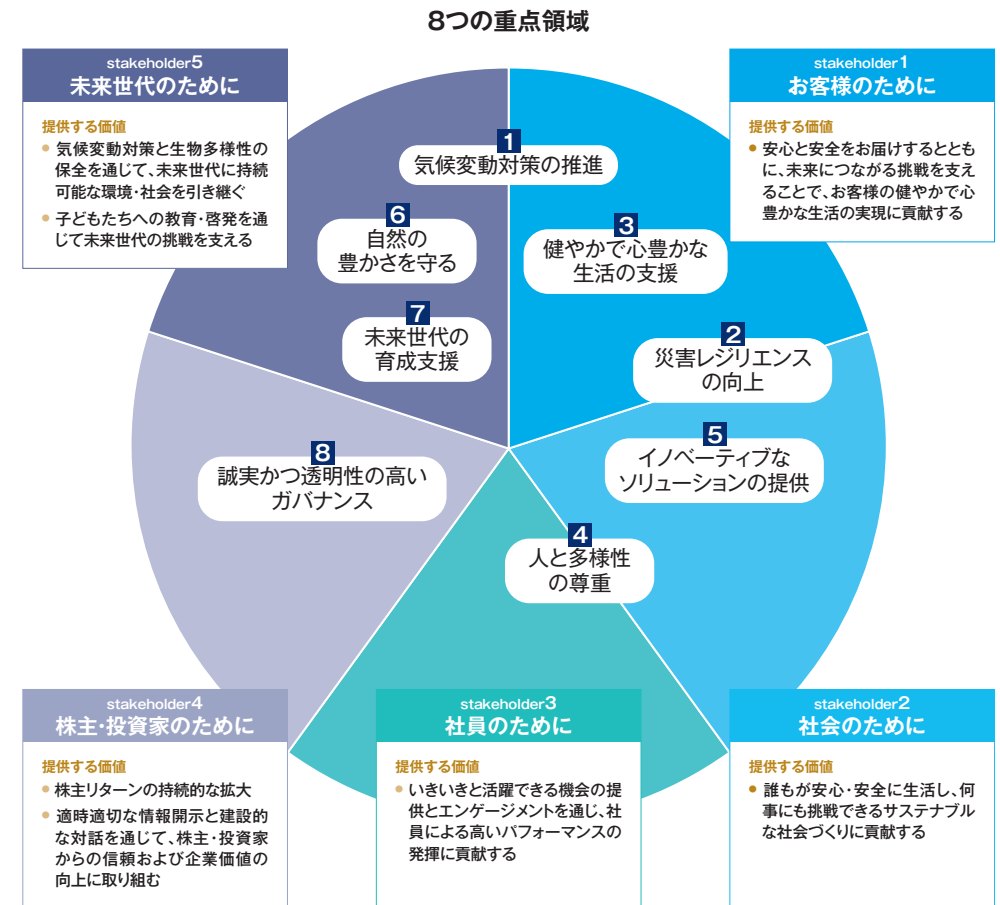
マテリアリティの特定、見直しプロセス

当社は、パーパスを起点に取り組むべき「8つの重点領域(マテリアリティ)」を特定しています。この特定プロセスでは、まず外部環境・社会や企業へのインパクトの視点を考慮し、「ステークホルダーの期待・関心」と「東京海上グループの事業における重要性」の2軸で評価を行い、選定しています。その後、社内外の有識者等へのヒアリングやサステナビリティ委員会、取締役会の審議を経て、最終的にマテリアリティを確定します。

また、サステナビリティの領域はESGトレンドや考慮すべき国際的な枠組みなど、外部環境の変化が激しいことから毎年見直しを検討しています。



8つの重点領域(マテリアリティ)と各ステークホルダーとの関係



8つの重点領域(マテリアリティ):目標と指標

マテリアリティ	当社は何をするのか(主な取組み)	主な指標(定性or定量)	2024年度実績	取組事例のリンク
① 気候変動対策の推進	- 取引先とのエンゲージメントや、脱炭素を支援するソリューションの提供 - 当社オペレーションにおけるCO₂排出抑制	2030年までに、GHG排出量の約9割を占める大口顧客200社のうち160社以上へ、脱炭素に向けた提案実施(東京海上日動) - 脱炭素社会に貢献する保険商品やリスクコンサルティングの提供 2030年自社温室効果ガス排出量▲60%削減(2015年度対比)	- 保険引受先エンゲージメント(脱炭素に向けた提案実施):121社 - 脱炭素関連保険料^{*1}:405億円 - 自社温室効果ガス排出量:▲53%削減(速報値、2015年度対比)	サステナビリティレポート2025 P16
② 災害レジリエンスの向上	- 自然災害対応の高度化 - 防災・減災、早期復旧等に役立つ商品・サービスの開発・提供 - 各自治体・企業等と連携したBCP策定支援	- 大規模災害時に保険金を速やかにお支払いする商品・サービスの開発 - 多様な業界や企業と防災減災事業の共創 - BCP策定支援の継続	- 大規模自然災害対応実績^{*2}:約7万件、約600億円(東京海上日動) - レジリエンス向上に資する有償サービス^{*3}の提供社数:1,511社 - 建設コンサルティング国内No.1のID&Eホールディングスを買収	同上 P17
③ 健やかで心豊かな生活の支援	- 健康経営支援サービスの更なる普及・促進 - 健康寿命の延伸に対する資産形成・貯蓄ニーズへの対応(新たなヘルスケアサービスの開発・提供)	- 健康経営支援の継続 - 健康関連情報と保険関連データを踏まえた新たなソリューションの開発・提供	- 健康経営の支援企業数:約1,600社(東京海上日動) - 健康経営優良法人への認定:9回認定 - 健康・長寿社会を支える商品「あんしんプレミアム定期」の発売(東京海上日動あんしん生命)	同上 P18
④ 人と多様性の尊重	- 人的資本経営の推進 - 多様性の推進とカルチャーの浸透 - 人権デューデリジェンスの推進	- 経営人材の安定的・継続的な輩出、戦略整合的な人材ポートフォリオの構築 - 女性管理職以上比率30%(東京海上日動、2025年度目標) - 男性の育児休業取得率100%(当社および国内連結子会社)	- カルチャー&バリューサーベイ^{*4}:4.2点/5段階 - 女性管理職以上比率^{*5}:27.8% - 男性の育児休業取得率^{*6}:86.1%	
⑤ イノベティブなソリューションの提供	- デジタル・データ等を活用し保険・ソリューション事業(防災減災・モビリティ・脱炭素・ヘルスケア等)を拡大 - デジタル化が進展する中で増大するサイバーリスクへの対応	- 中小企業を中心に防災減災やモビリティに関する保険商品・サービスの開発・提供 - サイバーリスク保険や事前事後の最先端サービスの開発・提供	- ソリューション提供社数^{*7}:2,876社(東京海上日動) - ペットヘルスケアに関するソリューション会社として、東京海上ウェルデザインを設立 - サイバー領域での増収実績:+15億円(2023年度対比、東京海上日動)	同上 P19
⑥ 自然の豊かさを守る	- マングローブ植林や海を守る活動 - LEAPアプローチ^{*8}による自然関連課題評価・課題解決に向けた商品・サービスの提供 - サステナビリティ・テーマ型投融資、インパクト投資	- カーボンニュートラルの継続達成 - 自然関連課題の解決に向けた商品・サービスの提供	- マングローブ植林等による年間CO₂固定量: 82,000トン 「Green Gift」プロジェクト:紙使用削減量3,326トン(東京海上日動) - サステナビリティ・テーマ型投融資:1,491億円(2024年度末残高)	
⑦ 未来世代の育成支援	- 環境をテーマにした「みどりの授業」や防災をテーマにした「ぼうさい授業」、金融保険教育プログラムなどの提供を通じた児童・学生への教育支援 - 高校生へのジュニアインターンの提供などを通じた事業活動への参画支援	- みどりの授業の継続実施 - ぼうさい授業の継続実施	- みどりの授業の受講者数:6万1千人(開始時期2005年、延べ人数) - ぼうさい授業の受講者数^{*9}:11万5千人(開始時期2012年、延べ人数) - 南アフリカでの金融・保険教育参加者数約19万人^{*10}(2025年6月末累計)	同上 P20
⑧ 誠実かつ透明性の高いガバナンス	- 業務品質の向上・内部統制の強化 - 適時適切かつ透明性の高い情報開示	- 内部統制/ガバナンス強化・向上を着実に実行 - 統合レポート、サステナビリティレポート等を通じた情報開示	- 取締役会 社外取締役割合: 54%、監査役会 社外監査役割合: 60% - 社外視点を取り入れたグループ監査委員会の設置 - 各種レポート発行等によるサステナビリティ情報開示^{*11}	

*1: 洋上風力や太陽光など再生可能エネルギー事業者向けの保険や電気自動車・蓄電池の保険等、脱炭素社会実現に直接的に貢献する保険商品の保険料

*2: 兵庫震災、台風10号、日向灘地震など合計7件の大規模災害における、再保険を考慮しない元受ベースでの保険金のお支払い件数とお支払い金額

*3: 事業継続力強化計画の策定支援やリスクマネジメント関連支援など、当社グループが日本国内で有償で提供しているソリューション

*4: 人的資本経営の柱であるエンゲージメントの状況やパーパスの浸透度等を測る指標として独自に実施しているサーベイ

*5: 管理職以上(役員含む)に女性が占める割合。2025年4月1日時点では30.3%

*6: 育児・介護休業法に基づき、「当事業年度に男性労働者のうち育児休業等をした数(育児を目的とした休暇がある場合はその数値を含む)÷当事業年度に男性労働者のうち配偶者が出産した数」により算出

*7: 1社で複数のソリューションを成約した場合、重複してカウントしている

*8: TNFDにより策定された、自然関連課題を評価・管理するための統合アプローチ。LEAPはLocate(発見する)、Evaluate(診断する)、Assess(評価する)、Prepare(準備する)の頭文字の組み合わせ

*9: 中国やベトナム等での実施も含めたグローバルベースの実績

*10: 南アフリカのHolland Insurance Groupは、2011年に基本的な財務管理スキルを教える金融・保険教育プログラム「StreetWise Finance」を開発し、南アフリカ農村部で無償提供している

*11: 統合レポート、サステナビリティレポート、Human Capital Report、Climate & Nature レポートの発行

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示、社会的価値の定量化

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示

Climate & Nature REPORT 2025

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) および自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) の提言に沿って、グループの気候変動・自然関連課題の取り組みを包括的にまとめた「Climate & Nature REPORT 2025」を2025年6月に新たに発行しました。



2050年のネットゼロ達成に向けた取組みと、生物多様性の保全・再生をめざすネイチャーポジティブの取組みは、共通している部分も多いことから、シナジーやトレードオフを考慮しながら、その実現に向けた中間目標を含む移行計画を定め、統合的に推進しています。

当社グループでは、気候変動・自然関連課題における様々なリスクと機会を洗い出しており、これらが当社のビジネスに与える影響について分析しています。

気候変動に関しては、シナリオ分析を含め、支払保険金・資産運用・事業継続への影響について分析を実施しました。その結果、災害の激甚化は進んでいるものの、当社グループはこれらの影響に対して柔軟に対応し、レジリエンスを確保することが可能と考えています。また、災害レジリエンス向上への取組みを進めることで支払保険金の低減、およびお客様からいただく保険料の引下げにつながるものと考えています。

また、自然関連課題に関しては、LEAPアプローチ*を用い、

当社やポートフォリオ全体における自然への依存・インパクトを可視化し、優先的に対応していくべき重要セクターを特定しました。引き続き、重要セクターを中心とするお客様との対話を通じたエンゲージメント等によって、自然共生社会の実現に貢献してまいります。

これらの分析も踏まえて、当社は、保険ビジネス（保険商品・サービス）はもとより、機関投資家、アセットマネージャーとして、お客様や投資先の課題解決を支援しています。また、グローバルカンパニーとして、国際機関等との連携・協働にも積極的に取り組んでおり、ステークホルダーの皆様とともに自社の成長をめざしています。加えて、良き企業市民として、マングローブ植林や社会のレジリエンスを高める研究・教育活動等を通じて、地域社会に貢献しています。

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示の詳細は、「Climate & Nature REPORT 2025」をご覧ください。

社会的価値の定量化

当社は、事業活動を通じて社会やお客様に提供している「社会的価値」、例えば、「人的被害の回避」や「財物の被災防止」、「事業継続／早期復旧」といった価値について、これらを定量化する取組みを行っています。

こうした数字を意識した事業運営を行うことができれば、保険事業自体の認知向上も含め、当社の社会課題解決の質や量の更なる拡大、従業員のモチベーションアップや人材の確保にもつなげることが可能になるのではないかと考えています。その結果として、当社の「企業価値」向上にもつながるのではないかと考えています。そうした考えのもと、2024年度より取組みを開始いたしました。足元では、「災害レジリエンスの向上」へとつながる取組みにより創出される社会的価値を、定量的に可視化することに挑戦しています。事例は、「サステナビリティレポート2025」のP22～をご覧ください。



*1: PHLYSENSEのアラートの効果によってロスの発生を防げたケースを集計（お客様からアンケート形式でヒアリング）

*2: それぞれのケースについて、アラートがなかった場合に生じたであろう損害額を、物件種類別・物件規模別・事故種類別等によって分類した過去の事故データ等を活用し、1件ごとに具体的に算出（上記はその平均値）

※ TNFDにより策定された、自然関連課題を評価・管理するための統合アプローチのこと

TOKIO MARINE HOLDINGS INTEGRATED ANNUAL REPORT 2025

人的資本戦略 CHROメッセージ



「人」を“成長の原動力”かつ“Most Valuable Asset”と捉えて
人的資本経営に真正面から取り組み、
人事戦略を通じて経営戦略の実現確度を高めてまいります

常務執行役員
グループ人事総括 (CHRO)
守山 聡

環境変化を乗り越えるための「人」の力の最大化

私たち東京海上グループにとって、創業当時から「人」が最も重要な資産であり、パーパスの実現に向けて挑戦を重ねる「人」の力こそが企業としての成長の原動力であり、競争優位の源泉でもあります。世界約5万人の社員の一人ひとりを大切に尊重し、その無限のポテンシャルを最大限に発揮できる環境を徹底的に整えること、そして人事戦略の遂行を通じて企業のケイパビリティを強化しながら経営戦略の実現確度を高めていくことが、グループCHROの役割です。価値創出の担い手である“人材”を起点とし、パーパスを基軸とした“企業文化”との相乗効果により、お客様や社会に価値を提供し、持続的な成長を実現しています。

社会課題の複雑化に伴い、当社のビジネスモデルが大きく変わるなかで、さまざまな知識や経験を持つ社員の多様性を企業活動において存分に活かすことがより重要となります。こうした考えから、グローバルベースで高い専門性と知見を持った人材を積極的に採用・育成することで戦略整合的な人材ポートフォリオを構築するとともに、そうした人材を適材適所に配置することで、多角的な視点から課題を見出して解決する力、つまり、グループ全体としての課題解決力の向上につな

げていきます。そのためには、一貫して社員を大事にする企業グループであるべきで、一体感を高めながら、多様な人材が活躍できる環境を整えていくことが不可欠と考えています。企業の発展は人材の成長なくして実現しえないものです。パーパスのもとに集う人材が、これまで大切にしてきた企業風土をもとに共鳴し合うことで、自らの成長を実現しながら、各ステークホルダーに対して提供する価値を高めていく姿をめざします。

真に信頼される企業へ

人を育てる、という観点では、グループの中核子会社である東京海上日動火災保険で発生した不適切事案への深い反省に立ち、「本当に信頼されるお客様起点の会社」を創る社員一人ひとりの育成に徹底して取り組んでまいります。保険事業はPeople's Businessであり、「人」が創り上げる「信頼」こそがすべての源泉であることから、すべての社員が高い倫理観のもと、規律を持って業務に取り組むことが必要不可欠です。グループ全体にインテグリティ（誠実性）の重要性を改めて浸透させ、高い規範意識を持った人材を育成していくことで、ステークホルダーの皆様からの信頼回復に取り組んでまいります。

「Human Capital Report 2025」



https://www.tokiomarinehd.com/ir/download/a16lmp000000nbvr-att/Human_Capital_Report_2025_j.pdf

一人ひとりが活躍できる環境づくり

私は、組織運営の中で「本質において一致、行動において自由」という言葉の実践を大切にしています。当社グループの社員一人ひとりが、当事者意識と主体性を持ちながら、安心感を持って挑戦できる風土。これが私たちの真の強さの源泉であり、グループ全体の強みにつながっていると考えているからです。「人」の持つ力を最大限引き出すために信じて任せること、心理的安全性が確保されている職場環境のもとで、一人ひとりが積極果敢に挑戦して活躍できるような企業風土を醸成すること、これらが特に重要です。今後も、社員一人ひとりがイキイキと活躍し、東京海上グループの一員であることに誇りを持てる環境を創っていきます。

『Human Capital Report 2025』には、経営戦略と人事戦略の連動をより明確にするべく、当社の人的資本経営のエッセンスを掲載しておりますが、当然ながら開示がゴールではなく、重要なのは人的資本経営の実践と継続的な改善です。本レポートを活用したステークホルダーの皆様との建設的な対話を通じて、人的資本の強化と企業価値の持続的な向上の好循環を創り上げることをめざしていきます。

TOKIO MARINE HOLDINGS INTEGRATED ANNUAL REPORT 2025

CDIOメッセージ



DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を成長の原動力と位置づけ、社員がイキイキと活躍できる環境づくりを推進します

執行役員
グループダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン総括 (CDIO)
Caryn Angelson

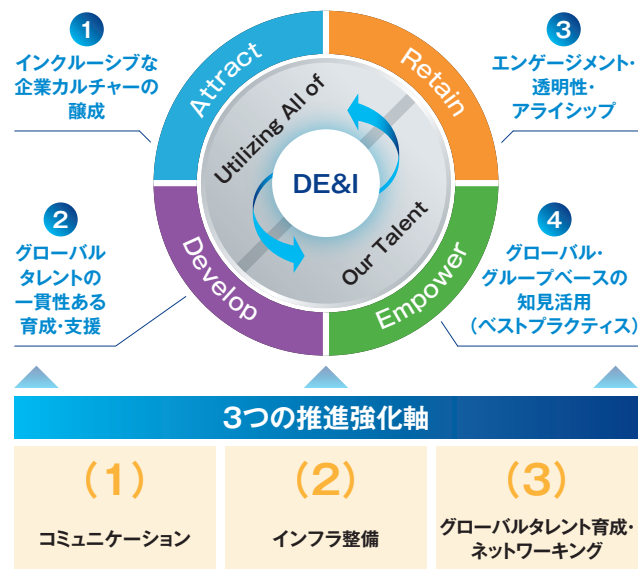
成長の原動力としてのDE&I

現在、当社では世界57の国と地域において、約5万人の社員が、それぞれの強みを活かして活躍しています。不確実かつ複雑で難しいビジネス環境において、世界中の社員が、多様な才能を最大限発揮し、心理的な安全性を感じながらイキイキと働き続けるためには、社員にとって魅力的な会社であること、社員が公正に機会を得られ成長し続けられること、その結果として、社員がこの会社で活躍し続けたいと思える環境を創ることが不可欠です。私はCDIOとして、成長の原動力としてのDE&Iの推進を進めています。

DE&I推進の加速に向け、「Utilizing All of Our Talent」(あらゆる人材の活躍支援)を重点課題に設定。3つの推進強化軸に従った施策の実行によって、①インクルーシブな企業カルチャーの醸成、②グローバルタレントの一貫性ある育成・支援、③エンゲージメント・透明性・アライシップの強化、④グローバル・グループベースの知見活用(ベストプラクティス)の4つの価値を実現していきます。

あらゆる社員の声が尊重され、あらゆる社員が最大限に能力を発揮して活躍できる組織づくりのために、私たちはこれからもDE&Iを推進し続けます。

DE&I取組方針



DE&I推進に向けた主な取組み

(1) コミュニケーション

ダイバーシティカウンシル

- 2021年に設立され、年2回開催
- 2024年度は、拠点ごとのベストプラクティスの共有等を実施



(2) インフラ整備

Tokio Marine Indonesiaの取組事例

- 2024年7月よりTokio Marine Indonesiaがジャカルタにある支援学校と自閉スペクトラム症の学生の活躍機会創出に向けて提携を開始



(3)-1 グローバルタレント育成・ネットワーキング

Employee Resource Group (ERG)

- 2024年10月に設立
- 毎月2回の定例ミーティングを通じて、情報交換やディスカッションを行っている他、職場や家庭での理解促進を促すブックレットを作成



(3)-2 グローバルタレント育成・ネットワーキング

Tokio Marine Global Women's Conference

- 2024年10月に東京海上グループ初となるグローバル女性会議を開催し、世界中から60名以上が参加



人的資本経営(人事戦略)の全体像

詳細は、Human Capital Report 2025 P12、13をご参照ください。
https://www.tokiomarinehd.com/ir/download/a16Imp000000nbvr-att/Human_Capital_Report_2025_j.pdf#page=12

中期経営計画と連動した人事戦略

当社の人事戦略は、中期経営計画の達成確度を高めるための基盤として「グループ一体経営を支える“人材”」の計画的・継続的な輩出」および「グループ一体経営を支える“企業文化”」のさらなる浸透」を基軸としています。

グループ一体経営を支える“人材”

グローバルペースで高い専門性と知見を持った人材を積極的に採用・育成することで、戦略整合的な人材ポートフォリオを構築するとともに、そうした人材を適材適所に配置することで、多角的な視点から課題を見出して解決する力、つまり、グループ全体としての課題解決力の向上に繋がっていきます。

グループ一体経営を支える“企業文化”

人的資本経営における全ての取組みの根底となるのが、社員一人ひとりのパーパスへの共感です。パーパスはグループ共通の羅針盤、拠りどころとなるものであり、国内外の多様な人材が一体感を持って、持てる力を最大限発揮するためには、この浸透が不可欠です。



*1: エンゲージメントの状況やパーパスの浸透度等を測る「カルチャー&パリュースurvey」

*2: 2030年度末までに

知的・社会関係資本戦略 CDOメッセージ



保有データやデジタル技術といった「知的資本」や、外部パートナーとの共創・協業による「社会関係資本」を競争力の源泉に、お客様や社会の“いざ”に加えて、“いつも”をお支えできる存在へ進化します

専務執行役員
グループデジタル戦略総括 (CDO)
生田 雅史

知的資本や社会関係資本を活用した事業変革

世の中の不確実性・リスクがますます複雑化・拡大するなかで、当社がお客様や社会のお役に立てる領域も広がっています。私はCDOとして、当社グループが持つデータやデジタル技術等を競争力の源泉に、「“いつも”を支えることのできる存在への進化」を実現していきます。その進化に向けて、業務プロセスの徹底的な磨き上げを中心とした「保険事業の変革」、当社の新たな収益源となる「ソリューション事業の拡大」を推進しています。

まず、「保険事業の変革」では、AIを単なるツールとして既存プロセスを代替させるのではなく、一連の業務プロセスを刷新する鍵と位置付けています。AIが保険のバリューチェーン全体に価値を付加し、お客様の利便性や安心を飛躍的に高めることをめざし、照会応答の即時・自動化や、高度なプライシングモデルの構築・活用を進め、業務効率化と品質向上を同時に実現しています。さらに、AI Agentなどの先端技術も積極的に検証し、AIを活かした保険事業の高度化を進めています。好事例は海外拠点も集まるデジタルラウンドテーブル等を通じて共有しており、グループ全体で変革を加速していきます。

一方、従来の保険事業の範疇を超えた、事故や被害そのものを低減させる「ソリューション事業」の創出・拡大には、当社が長年の保険引受を通じて蓄積してきたリスクデータを中心とする「知的資本」の最

大限の活用に加えて、外部パートナーとの協業やスタートアップ企業への出資・協業、即ち「社会関係資本」と掛け合わせることで、データ自体や提供モデルを拡張することが不可欠です。

そのなかで当社は、これを実現するためのハブとなる「エコシステム」を既に複数、構築してきております。例えば、100社以上の企業が集う「防災コンソーシアムCORE」では、水災発生時に防犯カメラの映像とハザードマッピングセンサー等を活用し、リアルタイムで浸水状況を可視化する「リアルタイムハザード」などを共創し、自治体を中心に災害対策として活用頂いています。また、物流業界が抱える需給ギャップ等の課題解決をめざし、24年11月に立ち上げた「物流コンソーシアムbaton」では、物流需給ギャップの解消に有効だといわれる「中継輸送」の実現に向けた検討などを進めています。

こうした提供価値の拡大は、外部提携による共創にとどまらず、必要と判断すれば、当社グループ内にケイパビリティそのものを取り込む形でも進めていきます。実際に、今年5月には、国内建設コンサルティングトップのID&Eをグループに迎えました。当社が有するリスクデータと、ID&Eが公共事業で培った防災・減災に関する高度なコンサルティング能力を掛け合わせることで、リスクの分析から具体的な対策の計画・実行、そして万が一の際の経済的な補償までをワンストップでお客様に提供することが可能となります。この世

界にも類を見ない一気通貫のサービスを、当社の民間顧客ネットワークに展開することなどを通じて、新たな収益の柱の1つとして育てていきたいと考えています。

変革を支える土台

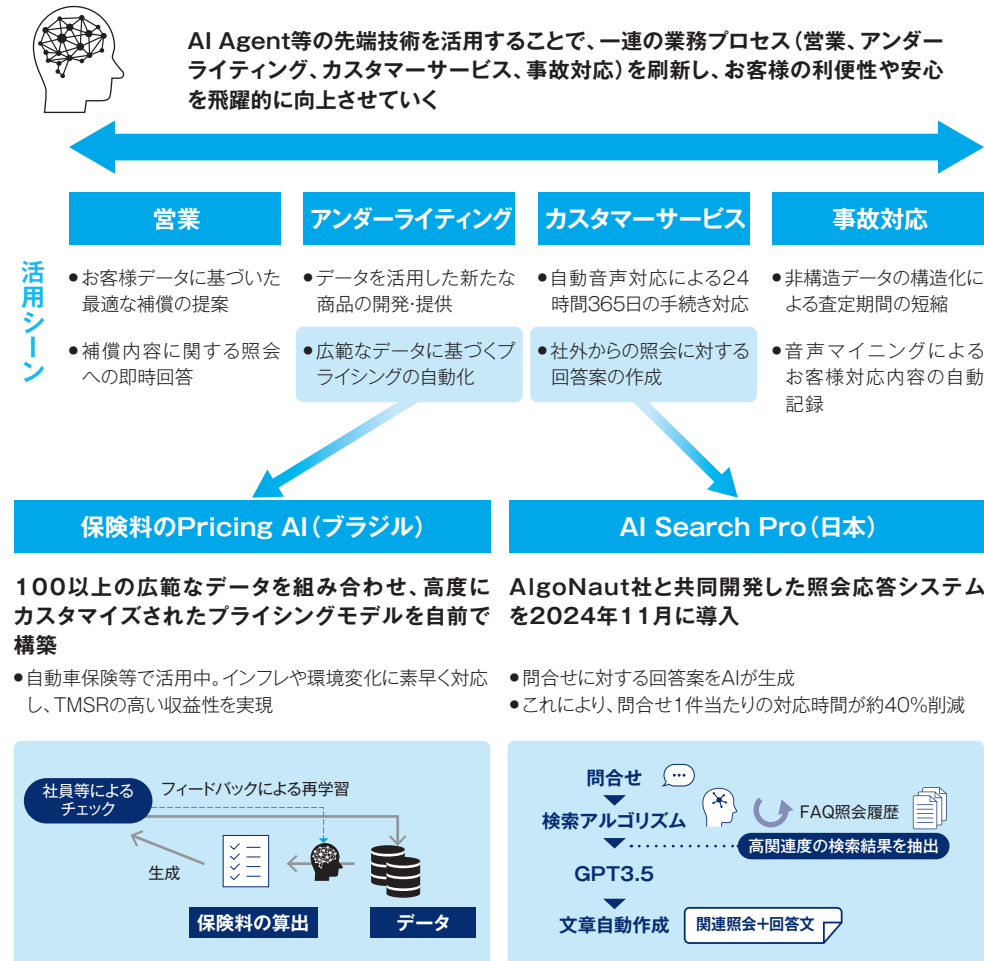
これらの変革を推進するには、その土台となる人材への投資・育成もやはり重要です。

エンジニアなどの専門人材を100名規模で採用するとともに、「Data Science Hill Climb」という当社独自のデータサイエンティスト育成講座を開発・運営したり、新規事業の創出をめざして「TIP (Tokio Marine Innovation Program)」という全国公募型のイノベーションプログラムを毎年実施するなど、取組みを強化しています。「Data Science Hill Climb」の卒業生が開発した通話内容を分析するAIにより、損害サービス業務における記録時間が大幅に短縮されました。また、TIPの参加者による優れた提案が事業化に繋がるなど、具体的な成果が上がっています。

これらの取組みを通じて、保険事業の変革や、保険の周辺領域における新たな事業開発を積極的に推進しています。

知的・社会関係資本戦略の取組みハイライト

保険事業の変革(AI/データ活用の強化)



社会関係資本の活用(新たな収益源の創出)

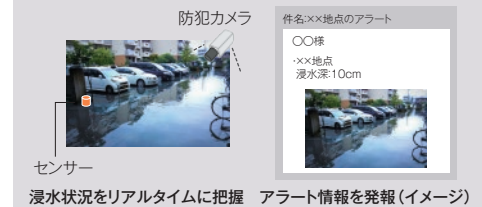
「防災コンソーシアムCORE」



- 当社が発起人として発足させた防災コンソーシアムで、100を超える企業と団体が参画(2025年6月時点)
- 多種多様な業界企業・団体とのパートナーシップを通じ、災害に負けない強靱な社会の構築に貢献

事例:リアルタイムハザード

防犯カメラの映像とハザードマッピングセンサー等により、浸水状況をリアルタイムに把握し、アラート情報を発報



「物流コンソーシアムbaton」



日本の物流産業を魅力的な業界に変革することを目的に、2024年11月~11法人が結集し創設

現状で懸念されている課題

納期遅延など、配送能力の低下
労働時間の上限規制により、輸送にかかわる労働力が低下。それによって配達遅延などが起こる可能性が懸念されている

企業の収益悪化とドライバーの収入減
労働時間の上限規制の影響を受けて、長距離便が減少されます。中小企業の収益性と、ドライバーたちの生計を守る方法を考えていく必要がある

人手不足による、負のスパイラル
この状況を改善しなければ、ドライバーの職業としての魅力は下がってしまう。人材不足のスパイラルに陥るのを防ぐ打開策が求められる

めざしている世界

① 全国規模の中継輸送ネットワークの構築

- 全国規模の中継輸送ネットワークを構築
- フィジカルな拠点や輸送方式の構築だけではなく、ネットワークのオープンデータ化も推進

② 中小企業の活性化と収益向上

- 中継拠点の利用機会や中継輸送の参画機会をオープンに提供し、幹線輸送を活性化
- 中小運送企業の業務拡大や収益向上を支援

③ ドライバーの職業魅力の向上

- 恒常的な日帰り環境の実現や働き方の柔軟性の確保、性別や世代を問わず働きやすい職業へ
- ドライバーの健康・コンディショニング支援も展開