



TOKIO MARINE

東京海上ホールディングス
SUSTAINABILITY
REPORT サステナビリティ
レポート
2023



東京海上グループのパーパス

お客様や社会の“いざ”をお守りすること

「お客様や社会の『いざ』を支えることで、あらゆる人や社会から信頼される会社」をめざす。

これが“Good Company”の基本的な考え方です。

東京海上グループは、長年にわたり保険事業で培った知識と経験をいかして、

社会に「安心と安全」を提供し、社会の発展に貢献してきました。

これからも社会課題の解決に取り組み、グループの企業価値を永続的に高めながら、

安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献することで、すべての人や社会から

信頼される“Good Company”をめざします。

To Be a Good Company

経営理念

東京海上グループは、お客様の信頼をあらゆる活動の原点におき、企業価値を永続的に高めていきます。

- お客様に最高品質の商品・サービスを提供し、安心と安全をひろげます。
- 株主の負託に応え、収益性・成長性・健全性を備えた事業をグローバルに展開します。
- 社員一人ひとりが創造性を発揮できる自由闊達な企業風土を築きます。
- 良い企業市民として公正な経営を貫き、広く社会の発展に貢献します。

サステナビリティ憲章

東京海上グループは、以下の行動原則に基づいて経営理念を実践し、社会とともに持続的成長を遂げることにより、「企業の社会的責任（CSR）」を果たします。

- **商品・サービス** 広く社会の安心と安全のニーズに応える商品・サービスを提供します。
- **人間尊重** すべての人々の人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。安全と健康に配慮した活力ある労働環境を確保し、人材育成をはかります。プライバシーを尊重し、個人情報管理を徹底します。
- **地球環境保護** 地球環境保護がすべての企業にとって重要な責務であるとの認識に立ち、地球環境との調和、環境の改善に配慮して行動します。
- **地域・社会への貢献** 地域・社会の一員として、異なる国や地域の文化や習慣の多様性を尊重し、時代の要請に応える社会貢献活動を積極的に推進します。
- **コンプライアンス** 常に高い倫理観を保ち、事業活動のあらゆる局面において、コンプライアンスを徹底します。
- **コミュニケーション** すべてのステークホルダーに対して、適時適切な情報開示を行うとともに対話を促進し、健全な企業運営に活かします。

東京海上グループの今

創業

1879年 日本初の保険会社
 「東京海上保険会社」誕生～創業 **144年**
1914年
 日本で初めて自動車保険の営業を開始

グループ会社数

東京海上ホールディングス

子会社 **268社**

関連会社 **26社**

業績

2022年度実績

● 主要指標
 トップライン（正味収入保険料＋生命保険料）：
5兆5,416億円
 修正純利益：**4,440億円**
 修正ROE：**11.1%**

※修正純利益、修正ROEは、保険事業特有の各種準備金やのれんの影響等を控除した当社独自の経営指標

● 地域別利益構成比*



※事業別利益をもとに算出（年初計画）

環境

● GHG排出量削減
 2022年度 **-34%削減**（2015年度対比）
 カーボン・ニュートラル
 2013年度から **10年連続**
 （東京海上日動は2009年度から14年連続）
 ※Scope1+2+3（4項目）

● 脱炭素関連保険引受
約350億円（2022年度末実績）

● サステナ・テーマ型投資
約1,090億円（2022年度末残高）

● マングローブが生み出した経済価値
累計1,185億円（1999年4月～2019年3月）



従業員数（2023年3月末時点）

約**4.3万人**

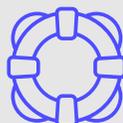
国内 約**2.5万人**

海外 約**1.8万人**



事業分野

- 国内損害保険事業
- 国内生命保険事業
- 海外保険事業
- 金融・その他事業



海外ネットワーク



日本 および **46** の国・地域

財務格付（東京海上日動 2023年6月1日現在）

S&P **A+**

Moody's **Aa3**

A.M. Best **A++**

社会

● 社会貢献活動社員参加率
延べ100%以上を達成
 （東京海上HDと主要子会社）

● 社会貢献活動支出額
約31億円（東京海上HDと主要子会社）

● 社員向けカルチャー & サーベイ
 5段階中 **4.4点**
 ※国内外グループ会社と東京海上HDの合算



ガバナンス

● 取締役会：社外取締役の割合 **47%**（7/15人）

● 監査役会：社外監査役の割合 **60%**（3/5人）

● 取締役・監査役：女性の割合 **20%**（4/20人）

● 指名委員会：社外委員の割合 **60%**（3/5人）

● 報酬委員会：社外委員の割合 **80%**（4/5人）

ESG評価（2023年8月末時点）

DJSI 14年 連続選定	健康経営銘柄 8年 連続選定
MSCI AA	DX銘柄 2年 連続選定
CDP A-	PRIDE指標 ゴールド受賞（東京海上日動）
Sustainalytics 19.0 (Low Risk)	ESGファイナンスアワードジャパン 銀賞受賞（環境サステナブル企業部門）

SUSTAINABILITY REPORT 2023 CONTENTS

[外部サイトに接続します](#) [PDFファイルが開きます](#)
[>> ファイル内の当該ページにリンクします](#)

東京海上グループのパーパス	2	全体目次	4
東京海上グループの今	3	本編目次	5

本編	1	トップメッセージ	6	7	8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み	14
	2	社会課題の解決と持続的成長の歩み	8	8	社外からの評価	20
	3	価値創造アプローチ	9	特集1	サステナビリティ戦略の浸透	22
	4	CSUOメッセージ	10	特集2	人権尊重への取り組み	23
	5	サステナビリティ推進体制	12	特集3	未来世代への取り組み	24
	6	8つの重点領域(マテリアリティ)の特定	13			

詳細編	詳細編目次	25	6	東京海上グループの「社会」への取り組み	72	8	サステナビリティデータ集	151
	1	8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況	26	6.1	社会価値の創出	72	第三者保証	161
	2	8つの重点領域とSDGs17の目標との関係	29	6.2	人権の尊重	75	GRIスタンダード対照表	162
	3	ステークホルダーエンゲージメント	30	6.3	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	86	ISO26000に関する認識	169
	4	イニシアティブへの参画	33	6.4	人材の育成・活躍推進	89	グループサステナビリティ報告の全体像	171
	5	東京海上グループの「環境」への取り組み	39	6.5	健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上	92	サステナビリティレポート編集方針	172
	5.1	環境価値の創出	39	6.6	安心・安全な社会づくりへの貢献	102		
	5.2	気候変動への対応	43	6.7	お客様の視点にたった品質向上	121		
	5.3	グリーン・トランスフォーメーションの推進	48	7	東京海上グループの「ガバナンス」への取り組み	131		
	5.4	自然災害への対応	52	7.1	環境・社会リスクへの対応	131		
	5.5	地球環境の保護	58	7.2	コーポレートガバナンス	132		
	5.6	気候変動・自然災害リスク研究	64	7.3	コンプライアンス	136		
				7.4	リスクベース経営(ERM)	140		
				7.5	災害への対応	142		
				7.6	情報セキュリティ	143		
				7.7	サイバーセキュリティ	145		
				7.8	バリューチェーンでのサステナビリティ	145		



本編 CONTENTS

東京海上グループのサステナビリティ

- ▶▶ 1 トップメッセージ 6
グループCEO 小宮 暁からのメッセージです。
- ▶▶ 2 社会課題の解決と持続的成長の歩み 8
創業時から一貫して社会課題の解決に取り組んできた
東京海上グループの歴史をご紹介します。
- ▶▶ 3 価値創造アプローチ 9
パーパスを起点に、事業活動と社会課題解決を循環させた
「価値創造アプローチ」をご紹介します。
- ▶▶ 4 CSUOメッセージ 10
グループCSUO 和田 清からのメッセージです。
- ▶▶ 5 サステナビリティ推進体制 12
実効性のある推進体制のもと、グローバルベースで
サステナビリティ戦略を推進します。

- ▶▶ 6 8つの重点領域(マテリアリティ)の特定 13
8つの重点領域をどのように特定したかについてご紹介します。
- ▶▶ 7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 14
重点領域における東京海上グループの取り組みを
具体的な指標とともにご紹介します。
- ▶▶ 8 社外からの評価 20
社外からの評価・表彰についてご紹介します。
- ▶▶ 特集1 サステナビリティ戦略の浸透 22
- ▶▶ 特集2 人権尊重への取り組み 23
- ▶▶ 特集3 未来世代への取り組み 24

1 トップメッセージ

**誰もが安心・安全に生活し、果敢に挑戦できる
サステナブルな社会の実現への
挑戦を続けて私たちも成長する、
筋金入りのサステナビリティ経営をめざす**

外部環境への認識と当社のパーパス

「お客様や地域社会の“いざ”をお守りすること」。1879年の創業時から変わらない当社のパーパス（存在意義）です。

当社は144年前に海上保険から事業をスタートしました。それ以降、関東大震災やモータリゼーションの進展など、幾多の難局や社会構造の劇的な変化を経験してきましたが、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りする」というパーパスを起点に、保険本業を通じて時代ごとに変化する社会課題に対峙し、その解決に取り組んでまいりました。「当社が事業を拡大すればするほど、世の中が良くなる」、そうした思いで全社員が取り組んでおり、その結果として当社も持続的な利益成長を実現し、「お客様」「社会」「株主」「社員」「未来世代」といった全てのステークホルダーに価値を提供し続けたいと考えております。

勿論、全てのステークホルダーに価値を提供し続けることは、決して簡単ではありません。しかしながら、「最適解は必ずある」そう信じて、私たちはこれからもパーパスを起点に複雑化する社会課題を解決し、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

創業から144年、当社はグループ利益の半分以上を海外事業が稼ぐグローバル企業に成長しました。いまや世界中のどこで何が起こっても、それは当社にとって他人事ではありません。



東京海上グループ
のパーパス



東京海上ホールディングス株式会社
取締役社長 グループCEO

小宮 暁

気候変動に伴って、自然災害は激甚化しています。ウクライナ紛争の長期化は世界の分断を更に進行させ、それに伴うグローバルなサプライチェーンの再構築や経済安全保障体制の見直しが急速に進むこととなりました。こうしたことも影響し、世界中でインフレが高進し米国金融機関の経営破綻にみられるように金融引締めの影響が顕在化、景気が下振れするリスクも高まっています。政治面、経済面、社会面、あらゆる分野でVUCAの度合いが深まっており、今や数か月先、数週間先さえも見通すことが難しくなっています。

しかしながら、元より保険は「お客様の“いざ”をお支えるもの」であり、私たちは保険会社グループとして、このような先が見えない環境下においても人々の挑戦を後押しできる存在でありたい、私たち自身が社会課題の解決に挑戦し続けることで社会の発展に貢献したい、そう考えております。

サステナビリティ戦略（パーパスストーリー）

保険本業を通じて、社会課題の解決に貢献し当社自身も持続的に成長するためには、事業活動と社会課題解決を循環させることが重要であると考えております。

具体的には、当社が特に取り組むべき重点領域（マテリアリティ）として、「気候変動対策の推進」「災害レジリエンスの向上」「健やかで心豊かな生活の支援」を掲げ、グループの強みである「グローバルなリスク分散」「グローバルなグループ体経営」を活かすことで、「誰もが安心・安全に生活し、果敢に挑戦できるサステナブルな社会」の実現をめざしてまいります。

またサステナブルな社会の実現には、人権課題の解決が不可欠であると考えています。東京海上グループは、国連グローバル・コンパクト署名企業として、社員一人ひとりが誠実で思いやりのある行動を積み重ね、バリューチェーン全体として人権尊重の取り組みを推進・充実してまいります。

社会課題解決と当社の持続的な成長のためには、ステークホルダーの協力も欠かせずはできません。外部パートナーとの協創も図りながら、社会課題解決力に磨きをかけ価値創造アプローチの循環を絶え間なく回していきます。

「外部パートナーとの協創」という観点では、日本国内においては「災害レジリエンス」の領域で、業界の垣根を超えた防災コンソーシアム“CORE”による防災・減災総合ソリューション事業の展開がいよいよ始まりました。米国では、ハワイ大学と共

同でコンドミニウム老朽化対策等のリスク改善プログラムの提供を検討しています。また中国では、健康増進コンソーシアムを組成し、中国国民の健康寿命の延伸に向けて、業界の垣根を超えた「ヘルスケア」ソリューションの開発が進んでいます。いずれも今はまだ芽吹いたばかりですが、それらがやがて木となり、森となる。こうした取り組みが、日本だけでなく、世界中で加速していることを大変心強く感じておりますし、こういった取り組みを愚直に続けることこそ、100年先まで当社が持続的に成長し続けるためのエンジンになるものと確信しております。

ステークホルダーとともに、100年後も真に必要なとされるグローバル保険グループへ

グループ各社で取り組んでいる施策の進捗状況についてはサステナビリティ委員会においてモニタリングし、経営会議や取締役会に報告・付議しながら着実に進めております。この委員会には外国人チーフオフィサーを含む多様性に富んだメンバーが参加し、グローバル企業として社会が期待する役割を果たしているのか、気候変動対策ではパリ協定の合意事項達成につながる取引先の脱炭素化移行支援ができていのか、災害レジリエンスの向上に向けて未来世代が安心・安全に暮らせる防災・減災ソリューションの提供ができていのかなど、まさに当社のパーパスに基づいた取り組みについて活発な議論を行っております。

このように、グループ全体の取り組み推進体制を従来以上に強化することで、社員一人ひとりが「わがごと」として社会課題解決に取り組む、そうした企業文化の醸成に取り組んでいます。

140年以上にわたる当社の歴史は社会課題解決の連続の歴史であり、社員をはじめとしたステークホルダーの皆様とともに築き上げてまいりました。

これからもグループ全社員とともに、その時々々の社会課題に対してお客様や社会に独自ソリューションを提供し、未来世代を含むさまざまなステークホルダーの皆様への価値を創出する。その結果として、世界トップクラスの保険会社に求められる成長を実現していきたい、そう強く思っております。

引き続きのご支援を、どうぞよろしくお願いいたします。



8つの重点領域
(マテリアリティ)
の特定



価値創造アプローチ

2 社会課題の解決と持続的成長の歩み

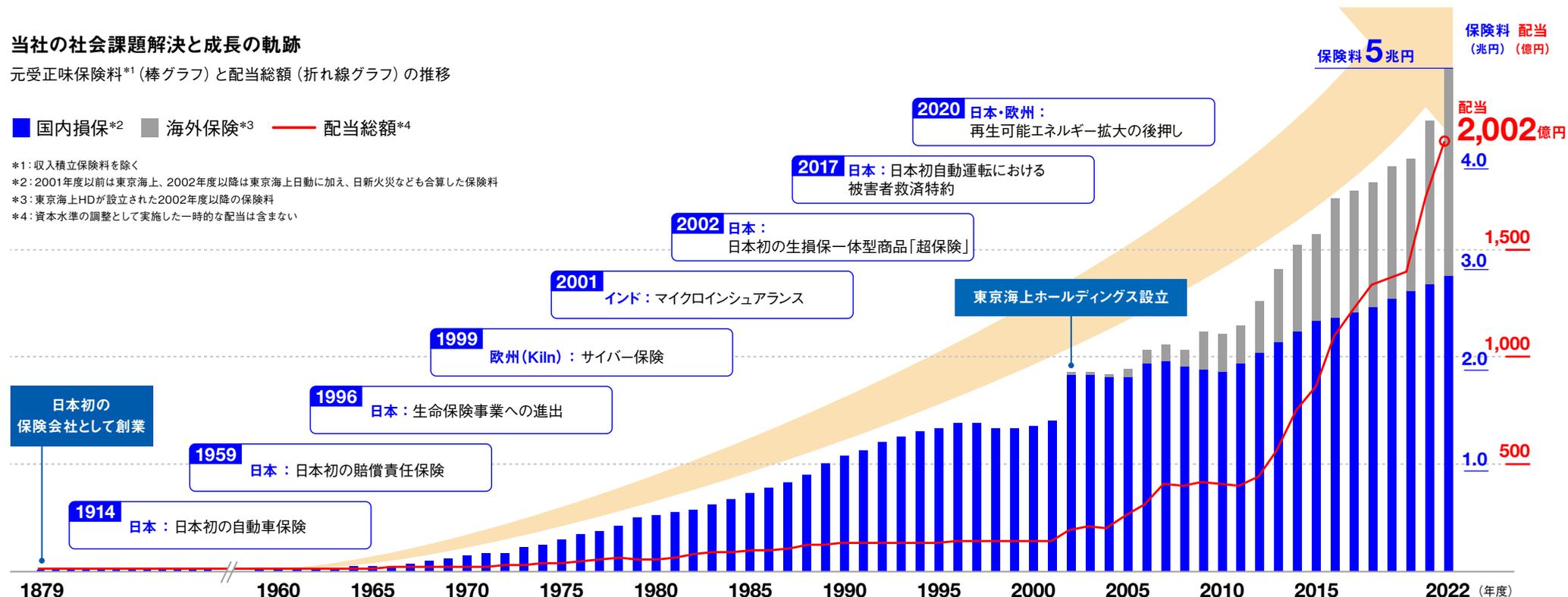
当社は「お客様や地域社会の“いざ”をお守りすること」をパーパスとし、1879年の創業以来、時代とともに変わりゆくさまざまな社会課題の解決に貢献することで、持続的・長期的に成長してきました。創業当初、海上保険100%でスタートした当社はその後も、海上保険の売上を大きく拡大させていますが、現在の構成比は全体の2%となっています。逆にいえば、当社は世の中の変化に合わせて事業を変化・拡大させながらお客様からの支持を獲得してきたということであり、結果として利益成長や株主配当の拡大にも繋がっています。これからもお客様と地域社会の“いざ”を支える存在であり続けるため、更なる成長を実現していきます。

当社の社会課題解決と成長の軌跡

元受正味保険料*1 (棒グラフ) と配当総額 (折れ線グラフ) の推移

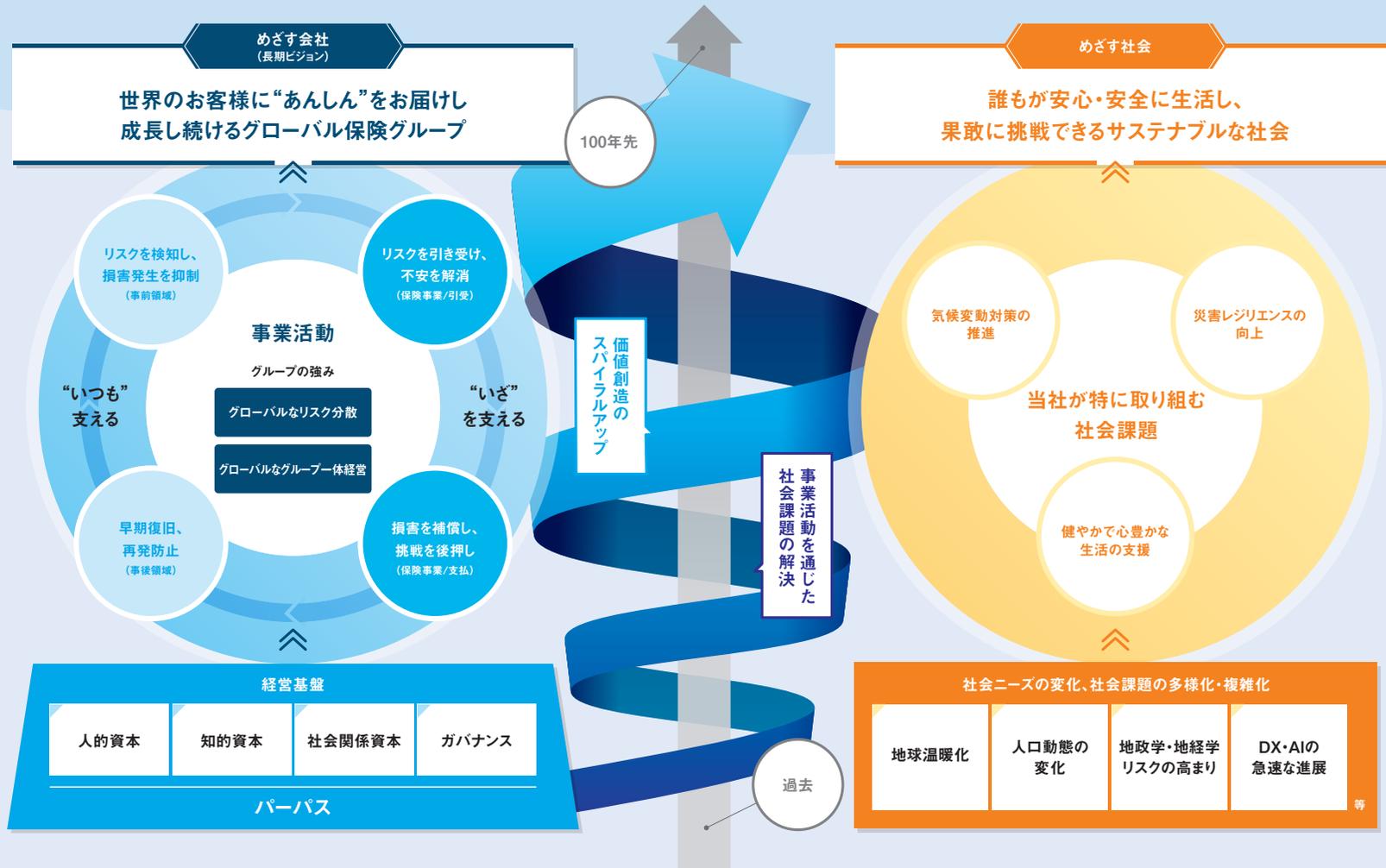
■ 国内損保*2 ■ 海外保険*3 — 配当総額*4

- *1: 収入積立保険料を除く
- *2: 2001年度以前は東京海上、2002年度以降は東京海上日動に加え、日新火災なども合算した保険料
- *3: 東京海上HDが設立された2002年度以降の保険料
- *4: 資本水準の調整として実施した一時的な配当は含まない



3 価値創造アプローチ

パーパスを起点に、人的資本・知的資本・社会関係資本を強化しながら、事業活動と社会課題解決を循環させる
 こうして、強みや戦略に磨きをかけ、課題解決力を更に高める
 当社は、このパーパスストーリーによって100年先も成長し続ける



4 CSUOメッセージ

**時代とともに変化するさまざまな社会課題と向き合い、
当社ならではの解決策を常に探求・提供しながら、よりよい社会づくりに貢献することで、
社会課題解決と当社利益成長の好循環を加速していきます。**

当社は世界中のお客様にあんしんをお届けし、成長し続けるグローバル保険グループをめざし、創業以来、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りする」という変わらぬパーパス（存在意義）のもと、時代とともに変化する社会課題と真正面から向き合い、当社ならではの解決策を提供してきました。貿易立国としての日本の近代化を支えた海上保険、戦後のモータリゼーションを支えた自動車保険、近年の再生可能エネルギーの普及を後押しする専用パッケージ保険の販売など、当社が創業時から営んできた事業活動そのものが社会課題解決に貢献するものであり、サステナビリティの取り組みそのものであると考えています。全世界4万人のグループ社員に根付いているサステナビリティの精神は、創業時から時代を超えて社員に引き継がれてきた、まさに当社のDNAとも呼べるものです。

サステナビリティを取り巻く環境変化

変化が激しく将来の予測が困難なこの時代の中で、サステナビリティを取り巻く環境も日々変化しています。対応すべき社会課題も地球温暖化などの気候変動、自然災害の増加や激甚化に加え、人権問題や生物多様性の保全といった領域にまで拡大しています。このような環境において、グループCSUOとしての私の使命は、当社が脈々と紡いできたこの社会課題解決の

DNAを時代に即した形で具現化し続け、社会と当社双方の成長につなげていくこと、すなわち、「事業活動と社会課題解決を循環させながら、サステナブルな社会づくりに貢献する」ということに他なりません。時代が変わっても、当社の創業以来の、“筋金入り”の「サステナビリティ戦略」のコンセプトは変わることはありません。その取り組みや課題解決力を絶えずレベルアップしていくこと、社会課題が多様化・複雑化する中で当社がグローバルに有している叡智・ノウハウを結集し「ワンチーム」で課題と対峙していくこと、グループ各社それぞれが果たしている社会への貢献をグループ一体で組織的にスピード感を持って実行し続けていくこと、が重要になると考えています。

推進体制の整備とグローバルでの戦略の浸透

グループ一体でスピード感を持って戦略を実行するために2021年度には、グループ共通でのサステナビリティ関連方針を制定するとともに、パーパスを起点として取り組むべき8つの重点領域(マテリアリティ)を特定しました。また、外国人チーフオフィサーを含めてグローバルに戦略や取り組みを論議する「サステナビリティ委員会」を設置するなどの推進体制を構築しました。「サステナビリティ委員会」では、全体方針を論議するとともに国内外の事業活動を通じた社会課題解決の事例を取り



常務取締役
グループサステナビリティ総括 (CSUO)

和田 清

上げることで、国内外双方向のコミュニケーションも増加していますし、グループ一体でスピード感を持った戦略の決断、実行に繋がっています。これらの取り組みによりサステナビリティ方針や戦略のグループ内への浸透が着実に前進し、8つの重点領域(マテリアリティ)を中心に、事業活動を通じた社会課題解決の取り組みがグローバルに拡大しています。

気候変動対策においては、再生可能エネルギーの発展に資する商品・サービスの開発・提供に加え、気候変動・環境をテーマとして250社以上のお客様とのエンゲージメントを推進、グリーン投資推進のための再生可能エネルギーファンドの運営も実施しています。また、グループ横断でGX分野への協業を行う目的でGX Round Tableを組成するなど、グローバルに脱炭素社会への移行支援を進めています。

災害レジリエンスでは、デジタル技術を活用した保険金支払プロセスの自動化・迅速化など、被災者の皆様に保険金を速やかにお届けする仕組みを作りながら、事故を未然に防ぐ、仮に発生してもその負担を軽減する、そして早期に復旧し再発を防止するという「事前・事後の領域への拡大」を進めています。米国では事故を感知するセンサーを無償配布し、そのデータから事故防止やロス軽減に繋げるなどデジタル技術を組み込んだ商品を開発・展開しています。多様な業種の企業と防災・減災事業の共創をめざす防災コンソーシアムCOREにおいても、リアルタイムハザードやレジリエント情報配信サービスなど具体的なソリューションが創出されており、参画する企業が100社を超えるなど、社会に与えるインパクトが拡大しています。

また、ESG投融資の拡充や未来世代への貢献、TCFD開示の充実、人権デューディリジェンス方針の策定など、その他の重点領域の取り組みも着実に進展しています。

事業活動との一体運営の加速、新たな社会課題への対応

こういった取り組みによりサステナビリティ戦略はグローバルに浸透し始めていますが、更なる高度化をめざして今後も着実に手を打っていきます。

具体的には、個々の現場で生まれた社会課題解決に繋がる素晴らしいアイデアが、当社の個性溢れる社員同士のコミュニケーションや、弛まぬ仮説検証を通じて当社ならではの事業・サービスが次々と具現化されている状態、をめざしていきたいと考えています。その実現に向けては、これまで以上にサステナビリティ戦略を事業計画に明示的に織り込み、KPIに基づいて取り組みを振り返るという仕組みの構築が必要と考え、これを2023年のメイン施策として取り組みを進めています。また、グループ各社が主体的に戦略を実行するためには、サステナビリティ戦略を我が事として捉え、自組織の計画に落とし込み、周囲を巻き込みながら推進できる人材が必要と考え、サステナビリティ戦略の理論と実践を体系的に学べる人材育成カリキュラムの創設も今年度中に行う予定です。

新たな社会課題として顕在化している人権問題や生物多様性保全に対しても、世の中の見方や企業への期待を敏感に察知し、スピード感を持って対応していきます。人権問題に対しては、既に人権リスクマップを作成、リスクを特定するとともに優先分野を洗い出していますので、「取引先」「バリューチェーン」「従業員」別に取り組みを進めます。また、生物多様性保全では、グループの象徴的な活動であるマングローブ植林や海を守る活動などを推進するとともに、今後公表予定のTNFDの枠組みを踏まえて、事業活動による生態系への影響評価や自然資本への影響評価なども検討していきます。

ただし、こうした取り組みは自社だけで完結することはありません。

当社のさまざまな取り組みを、例えばTCFDレポートやHuman Capital レポートといった形で積極的に開示することで、ステークホルダーの皆様との対話を活性化し、そこで得られた気づきをもとに当社のサステナビリティ戦略を一層レベルアップさせていく所存です。

事業活動と社会課題を循環させ価値を高め続ける

当社は、今後も「お客様や地域社会の“いざ”をお守りする」というパーパスのもと、グループのケイバビリティを結集するとともに、「社会課題解決のトップランナー」という自負と想いを強く持ちながら、事業活動と社会課題解決を循環させ続けることで「社会的価値」と「経済的価値(利益成長)」を同時に高めてまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、これまでと変わらぬご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

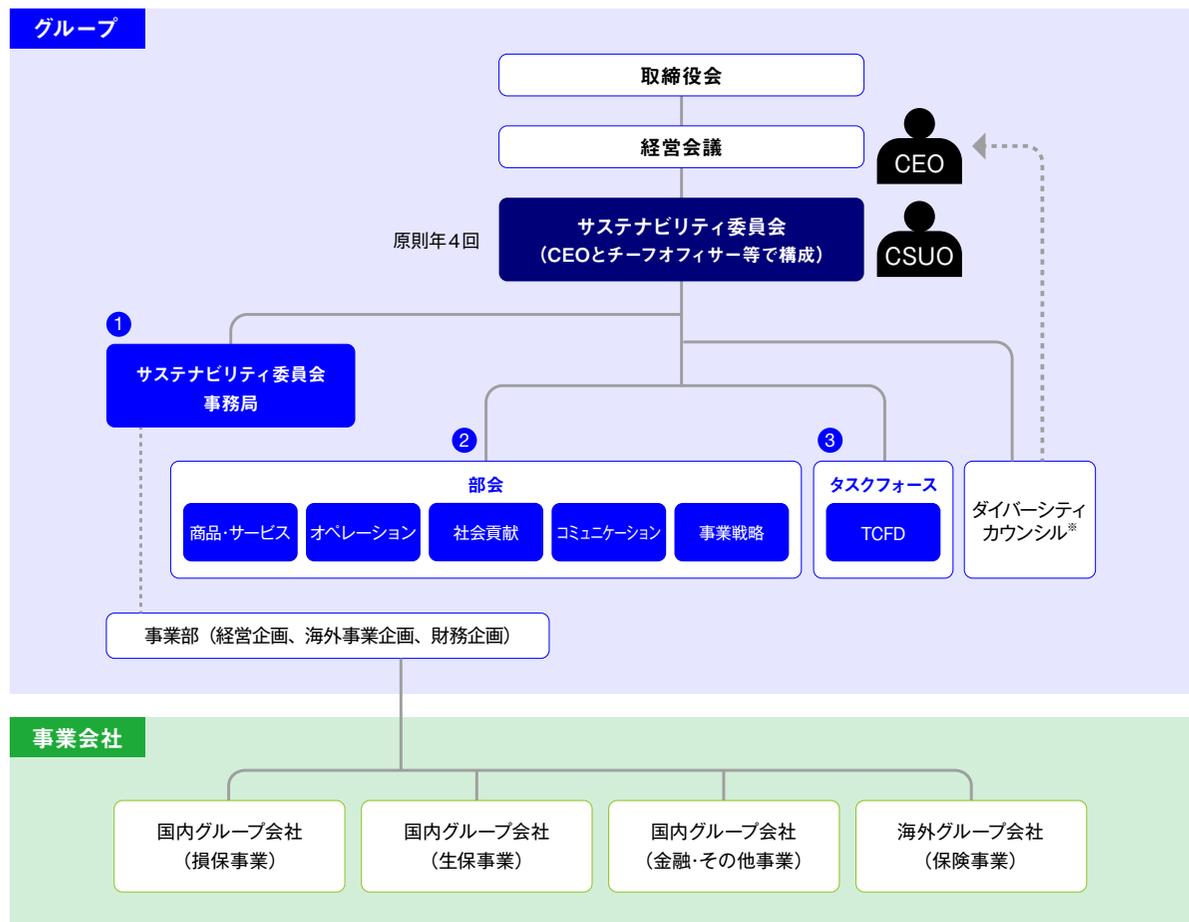
5 サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会は、その重要性を鑑みて、CEOとチーフオフィサー等の経営トップレベルで構成されています。

また、世界各国のメンバーも委員会に参加する等、当社グループの叡智を結集して諸課題の検討に取り組んでいます。

委員会での審議内容は経営会議・取締役会に迅速に報告され、そこから得られたフィードバックは、以降の論議・検討に活かされています。

サステナビリティ推進体制図



(1) サステナビリティ委員会の役割

- 東京海上グループのサステナビリティ戦略に関する審議
- サステナビリティ戦略の取り組みに関する総合的な調整・推進
- 権限に応じて経営会議/取締役会へ報告・付議

〈2022年度・サステナビリティ委員会における論議テーマ〉	
22年 4月	2022年度年次計画 (サステナビリティ戦略の浸透、GHG排出量削減、未来世代への貢献 等)
22年 8月	未来世代への貢献取り組み Climate Policyの厳格化 等
22年11月	サステナビリティ戦略のグループ内浸透 重点ESG評価機関対応 等
23年 2月	2022年度計画の振り返りと2023年度計画の方向性 人権DDの進捗と今後の展開 等

(2) 推進体制：取り組み内容

- ① サステナビリティ委員会事務局：委員会の運営、サステナビリティ戦略全体を推進 (各部会/タスクフォースの管理等を含む)
- ② 部会：関連するHD部門や事業会社メンバーが参画し、各領域課題に対する年次計画を策定・推進
- ③ タスクフォース：短期集中的に取り組みを強化すべき課題に対して、プロジェクトメンバーを組成し推進

※ D&Iの重要なテーマ (女性役員候補者育成、インクルーシブな会社づくり等) について、グループ横断で合意形成を図る機関

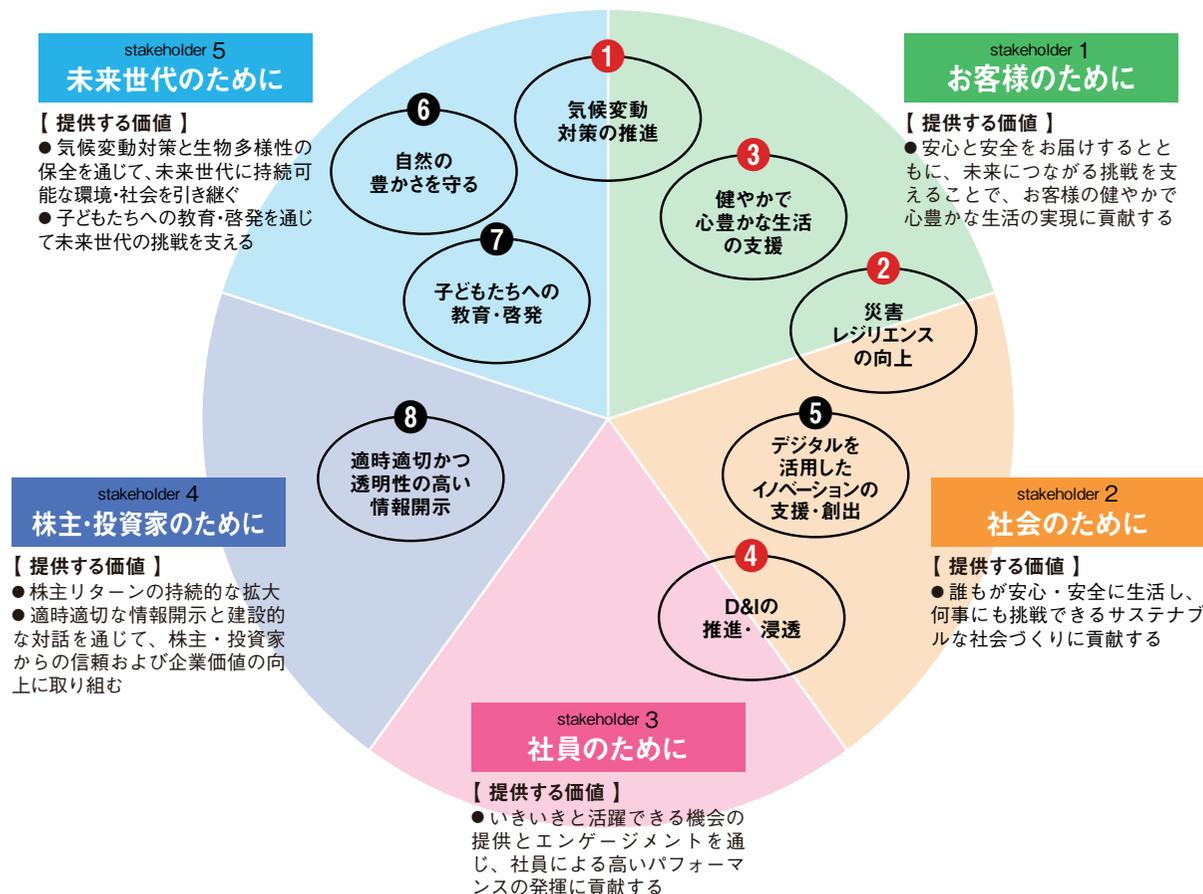
6 8つの重点領域(マテリアリティ)の特定

東京海上グループでは2021年、ステークホルダーや専門家、外部有識者からの助言を参考に、取り組むべき「8つの重点領域(マテリアリティ)」をサステナビリティ委員会にて決定しました。

STEP 1

ステークホルダーに提供する価値(パーパス)の設定と重要課題の特定

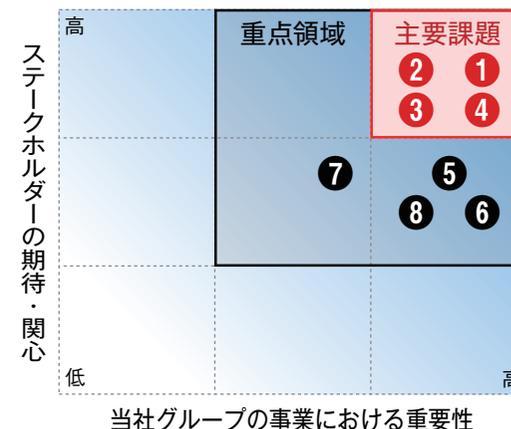
次の世代に明るい未来を引き継ぐことは私たちの責務であるという強い想いからステークホルダーとして「未来世代」を明確に位置付けました。そしてステークホルダーごとに提供する価値や保険事業に影響を与える社会課題を踏まえて8つの重点領域を特定しました。



STEP 2

課題の優先順位づけ

8つの重点領域を「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軸で評価し、4つの主要課題を選択しました。



- 主要課題
- 1 気候変動対策の推進
 - 2 災害レジリエンスの向上
 - 3 健やかで心豊かな生活の支援
 - 4 D&Iの推進・浸透
- 重点領域
- 5 デジタルを活用したイノベーションの支援・創出
 - 6 自然の豊かさを守る
 - 7 子どもたちへの教育・啓発
 - 8 適時適切かつ透明性の高い情報開示

7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み

1 気候変動対策の推進

気候変動は、お客様や社会の安心と安全に脅威をもたらすグローバルで重大な課題であり、保険業界にも直接的な影響をもたらします。そのため、当社グループは、グローバルに事業を展開する保険会社、機関投資家として、真正面から取り組むべき最重要課題と位置付け、各種取り組みを進めています。同時に、成長を実現するビジネス機会とも捉え、再生可能エネルギーの普及を後押しする保険の提供や、気候変動対策等をテーマとする投融資に取り組んでいます。

目標：自社温室効果ガス排出量
▲60%削減(2015年度対比)

-34%削減^{※1}

カーボン・ニュートラル達成

10年連続

取引先との
エンゲージメントを通じた
カーボンニュートラルの実現

250社と対話^{※1}

脱炭素関連保険引受実績

約**350億円**^{※1}

サステナ・テーマ型投融資の実施
(2022年度末残高)

約**1,090億円**

※1：2022年度実績

取引先とのエンゲージメントを通じたカーボン・ニュートラルの実現

カーボン・ニュートラル達成は取引先企業と共に取り組むことが必要であり、これまで対話やソリューション提供を通じてお客様の脱炭素支援を行ってきました。今般、特にGHG排出量の多い取引先企業 約200社を選定し、より深度ある対話をめざす中間目標を設定しました。

■お客様との対話(エンゲージメント)に関する2030年中間目標(保険引受先)の設定

当社は2030年までに、グループの主要子会社である東京海上日動火災保険株式会社(以下「東京海上日動」)において、保険引受に伴うGHG排出量の約9割を占める大口顧客「200社」^{※2}と対話し、「160社」以上との対話水準を下記のレベル②以上とすることをめざします。

レベル①：課題把握

レベル②：課題認識をふまえた提案

レベル③：保険引受・ソリューションの提供

※2：プライム上場企業のうち東京海上日動の収入保険料上位150社、GHG排出量上位100社から選定



商品・サービスの提供と投融資を通じたカーボン・ニュートラルの実現

■保険会社としての取り組み

洋上風力や太陽光をはじめとした再生可能エネルギー、蓄電池の普及や水素の活用促進等に資する保険商品・サービスの開発・提供に取り組んでおり、脱炭素関連保険引受実績はグループ全体で約350億円(2022年度)となっています。

■機関投資家としての取り組み

サステナビリティ・テーマ型投融資を推進しており、2022年度は本邦初のブルーボンドに投資を行う等、2022年度末残高は約1,090億円となりました。2022年5月には新たにインパクト投資枠を設置し、2022年度末のコミットメント金額は約130億円となりました。

■資産運用会社としての取り組み

我が国における太陽光、風力、バイオマス、水力、地熱等の再生可能エネルギー発電設備に分散投資し、発電電力の売却収入を投資収益とする運用商品を機関投資家向けに提供しています。

2 災害レジリエンスの向上

自然災害大国である日本を母国市場とする当社グループにとって、災害課題の解決や被害軽減等による「災害レジリエンスの向上」は、存在意義を強く問われる重要な領域です。

当社は、有事における「保険金のお支払い」に留まらず、事故を未然に防ぐ、仮に発生してもその負担の軽減する、そして早期に復旧し、再発を防止する、こうした「事前・事後」の安心も合わせて提供することで、お客様を「いつも」支えることのできる存在に進化することをめざしています。

2022年の大規模自然災害での
保険金お支払い

件数 **15**万超
約 **1,300**億円

防災コンソーシアム
CORE
加盟企業数

2023年6月末時点

100社以上

目標：BCP策定支援の継続
自治体との累計協定締結数
2023年2月末時点

都道府県 **42**件
政令指定市 **13**件
政令市以外 **76**件

保険金支払いの高度化、迅速化

東京海上日動では2022年度に、自然災害の一部のご請求を対象に、事故の受付から支払保険金のご案内までの工程において、プロセスを自動化するシステムを導入しました。このシステムにより被災されたお客様のご請求の手続きを自動で進められるため、従来より早期に保険金をお届けできるようになりました。また事務工程が省略されることにより、人による対応が必要な場面においては、より丁寧な対応が可能となりました。

また昨年も、2022年3月の福島県沖地震、同年6月の関東地方の雹災、同年9月の台風11・14・15号と大規模な自然災害が発生しました。東京海上日動では、これらの5つの災害につき合計15万件を超える事故において、約1,300億円※1の保険金のお支払いをしました。人の力とデジタルのベストミックスで、被災されたお客様の生活や事業活動の、更なる早期の復旧に向けて努力していきます。

※1：地震を含む5つの災害における、再保険を考慮しない元受ベースでのお支払金額

防災コンソーシアムCOREによるソリューション創出

当社が発起人となって立ち上げた防災コンソーシアムCOREは、2023年7月現在、多種多様な100社以上の企業が参画し、分科会も10テーマに拡大しています。分科会活動を通じて、防災・減災の4つの領域（現状

リアルタイムハザード（2023年度開始予定）



浸水深をAI解析



アラート発報（浸水マップ）

把握、対策・実行、避難、生活再建）に直結するソリューションの検討や、参画企業間の協業が活発化しており、いよいよ具体的に事業化していくフェーズに入っています。水災発生時にAIが防犯カメラの映像を解析し、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」や、災害発生時の対象地域の被害総額をシミュレートする「災害損失シミュレーション」等、自治体を中心に展開していきます。

3 健やかで心豊かな生活の支援

人生100年時代と言われる現在、誰もが健康で長生きしたいと願う一方、高齢化や先進医療の普及により、本人やご家族、そして社会の経済的負担は年々、大きくなってきています。当社グループは損保・生保の両方で疾病をカバーする商品を提供する保険会社として、これまでに培ってきたノウハウを活かし、付加価値の高い商品・サービスの提供をめざしています。これにより、健康寿命や資産寿命の延伸等の社会課題解決に貢献し、健やかで心豊かな生活を支援していきます。

ヘルスケア領域引受実績

2022年度実績

200 億円

健康経営の支援企業数

2022年度

約 2,000 社

目標：健康経営銘柄への継続選定

2023年度

8 年連続選定



ヘルスケア領域の拡大

東京海上グループは、シニア、ヘルスケア、資産形成という領域にフォーカスし、新たなヘルスケアサービスの開発・提供に取り組んでいます。東京海上日動あんしん生命は、治療期間に応じて保障する新しいがん保険と国の指定病院での自費治療を業界最高額である1億円まで保障を得られる「あんしんがん治療保険」を新たに販売する等、お客様から高い評価をいただいています。また、2012年から、「生存保障革命」と題した取り組みを継続していて、2017年11月からは、「医療技術の進歩に備えた新たな保障」「資産形成」「予防・未病」といった分野も含めたすべての領域でお客様をお守りする「生存保障革命Nextage」という新たな取り組みを進めています。



お客様企業の健康経営の推進

人材の採用難や生産性向上など、地域企業は深刻な課題に直面しています。当社は、8年連続で健康経営銘柄に選定された実績とノウハウを活かし、全国で200人を超える社員が推進役となって、日本各地でお客様の健康経営を支援し、各種課題の解決に貢献しています。具体的には、健康経営優良法人の認定取得に対する企業のニーズが高まる中、治療・介護と仕事の両立を支える保険商品や、メンタルヘルスに関するWeb学習支援、ストレスチェックといったサービスの提供を通じて、その認定をサポート（約2,000社に支援を提供）しています。また、健康経営に親和性の高い保険の開発・提供による支援にも努めており、お客様から高い評価をいただいています。



4 D&Iの推進・浸透

将来の予測が困難な時代において「多様性」があるからこそ、世界中のお客様の抱えるさまざまな課題に対して、創造的かつ高い専門性に裏打ちされた最適なソリューションを提供することができます。多様な価値観を持ち、意欲と能力のある社員がジェンダー・年齢・国籍・障がいの有無等にかかわらず能力を最大限発揮していくことが、世界中のお客様に提供する商品・サービスの品質を高めていくうえでも重要であると考えています。



※1: 東京海上HD、2023年定時株主総会後～
 ※2: グローバル全体、2023年4月時点(東京海上日動は11.2%)

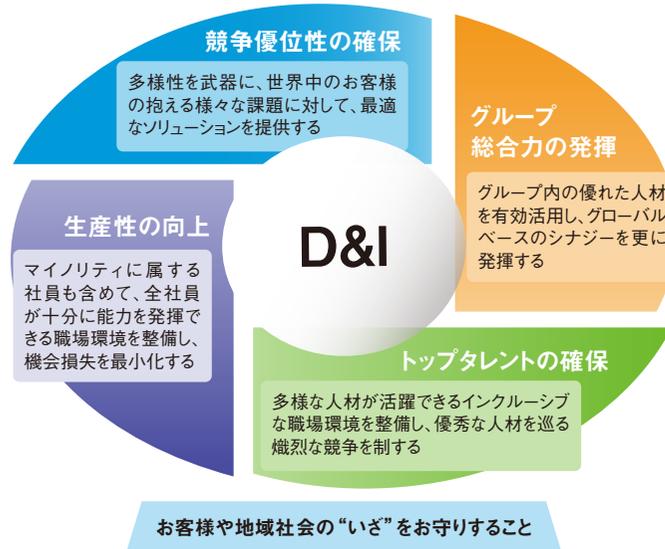


※3: リンクアンドモチベーション社のエンゲージメントサーベイを利用、数値は偏差値として算出されます。
 ※4: 算出方法は「Human Capital Report 2023」P78をご参照ください。 [Human Capital Report 2023](#)
 ※5: 前事業年度に配偶者が出産した男性労働者が当事業年度に育児休業をした影響により、実数値は101.0%



D&I推進を通じた成長の実現

不確実な環境・市場において、D&I推進をさらに成長するためのキーサクセスファクターととらえており、D&Iを推進することで、「競争優位性の確保」、「グループ総合力の発揮」、「トップタレントの確保」、「生産性の向上」を実現していきます。



東京海上グループのパーパス

すべての社員が持てる力を最大限発揮できる環境づくり

グループのすべての社員が多様なバックグラウンドを活かし、持てる力を最大限に発揮できる環境をつくるため、当社は2021年4月にグループダイバーシティ&インクルージョン統括(CDIO)とダイバーシティ・カウンシルを創設しました。2022年には、地域ごと(欧米・アジア・日本)にグループ各社のD&I推進担当者によるコミュニティを組成し、ダイバーシティカウンシルによるトップダウンの取り組みとコミュニティによるボトムアップの取り組みを連動させることにより、D&I推進を加速させるための体制を構築しました。

さらに、社員一人ひとりの意識・行動変革のため、アンコンシャスバイアスについて知る取り組みやジェンダーギャップ解消の取り組み等、グループ全体でさまざまな取り組みを展開しています。

東京海上日動で実施している社員の働きがいおよびモチベーション等を測定する「エンゲージメントサーベイ」においては、継続的に高い水準を維持しています。

5 デジタルを活用したイノベーションの支援・創出

事故や災害に際しての「保険金支払い」に留まらず、事故の未然防止や被害の最小化、早期復旧、再発防止につながる商品・サービスをお客様に提供するため、デジタルを積極的に活用しています。また、デジタルイノベーションの進展に伴う新たなリスク（サイバーリスク等）への対策も強化します。さらに、日々蓄積する保有データとデジタル技術を競争力の源泉と位置づけ、グローバルベースでの成果創出をめざします。

データドリブン商品の開発

デジタルを活用したイノベーションの支援・創出を加速させるためには、人材に対する投資や育成が不可欠であり、当社では、エンジニア・デザイナー等デジタル領域の専門人材を100名規模で採用しています。

またグループ内の高度なデジタル・ケイパビリティを、当社グループのデータ中核会社の役割を持つ「東京海上ディーアール(TdR)」に集約させ、活用することにより、高度なデータ分析手法を用いた保険引受や、新たなデータソリューションの提供、Embedded Insuranceの展開といった「データドリブン商品」を次々と開発、リリースしています。お客様の設備修繕データを分析し最適な保険プログラムと修繕費削減を支援する「リスク軽減サービス付保険」や空撮画像と保有事故データを活用した、台風等の「風災リスク診断サービス付企業火災保険」等、これまでにない付加価値・ソリューションを創出しています。

サイバーリスクへの対応 ～24時間365日対応 「緊急時ホットラインサービス」～

サイバー攻撃は、近年ますます高度化、巧妙化しており、今後、攻撃件数も更に増加することが懸念されています。東京海上日動は、2015年からサイバーリスク保険を提供するとともに、2020年にはサイバーセキュリティ対策に関するオンライン情報ラウンジ「Tokio Cyber Port」を開設し、企業等のお客様のサイバーセキュリティへの意識向上と対策強化を働きかけています。2022年4月には、サイバーリスクに関するトラブル時の無料の相談窓口である「緊急時ホットラインサービス」を拡大し、24時間365日対応とすることで、お客様をワンストップで支援する体制を実現しました。



「Tokio Cyber Port」Webサイト

6 自然の豊かさを守る

自然環境はあらゆる生命や暮らしの基盤であり、当社がめざす「誰もが安心・安全に生活し、何事にも挑戦できるサステナブルな社会」の前提となるものです。

当社グループは、「Green Gift」プロジェクトやマングローブ植林プロジェクト等の自然環境保護活動を通じて気候変動対策や生物多様性・湿地保全に貢献していますが、今後更なる取り組みが必要と考えています。

自然資本・生物多様性の保全 ～アマモ場の保全事業開始～

東京海上グループは2022年にアマモ場の保全・再生活動を開始しました。アマモは波が穏やかで太陽の光が届く浅い砂地に生息する海藻の一種で、大気中のCO₂の吸収・固定効果が高く水質浄化の特性を有しています。

自然資本や生物多様性の保全は温室効果ガスの削減や津波洪水による災害リスクの低減、地域経済の活性化等、さまざまな効果を生み出しサステナブルな未来の創造に貢献します。



森林ファンドへの投資

東京海上日動では、自然資本の保全に資する投資にも取り組んでおり、2023年度には森林ファンドへの投資にコミットしました。

投資を通じて、森林の伐採間隔の長期化の改善や植樹等の森林管理の改善につなげるとともに、カーボンニュートラルの実現ならびに自然資本の保全を支援していきます。このように、資産運用の分野においても、貴重な森林資源を未来世代につなげることを推進してまいります。



7 子どもたちへの教育・啓発

いつの時代においても未来を担う子どもたちへの教育・啓発は、私たちが果たすべき大きな責任であり、さまざまな社会課題が複雑化・多様化する中、未来世代に対する私たちの責任はその重みを増しています。

東京海上グループは未来世代によりよい環境・社会を引き継ぐため、子どもたちとともに環境・社会課題への解決を考えるプログラムを実施する等、教育・啓発の機会を提供しています。

子どもたちへの教育・啓発 みどりの授業、ぼうさい授業 ～136,000人が受講～

日本では地球環境保護の啓発である「みどりの授業」と、災害から身を守る「ぼうさい授業」を小学生の子供たちに提供しています。みどりの授業は2005年に開始してから延べ59,000人が、ぼうさい授業は2012年に開始してから延べ77,000人が受講しています。合計で136,000人に受講いただいております。今後も教育啓発の機会を提供していきます。



ぼうさい授業のグローバル展開 ～ベトナムでの実施～

直近では海外でも同様の取り組みを展開しており、例えばベトナムでは社会課題であり水難事故の防止をカリキュラムに加えた授業を実施し、ハノイ市の小学校で約800人の児童が受講しました。

今後も未来を担う子どもたちへの教育を通じて、環境保護、災害レジリエンスの向上に努めていきます。



8 適時適切かつ透明性の高い情報開示

近年、企業の財務情報に加え、環境・社会・ガバナンス (ESG) 等の非財務情報を投資判断に活用するESG投資が拡大しています。当社は、TCFDの創設メンバーとして気候関連情報開示の普及促進に貢献するとともに、情報開示の充実にも取り組んでいます。

そのような中、株主・投資家等からの更なる信頼向上の観点からも、適時適切かつ透明性の高い情報開示が重要と考えています。

人的資本レポート

多くのステークホルダーに、より深く当社をご理解頂くことを目的として、当社として初となる「Human Capital Report」を2023年6月に発行しました。

創業以来、「人」を成長の原動力と捉え、「人」の力の最大化に真正面から取り組んできた当社の考え方や取り組みについて、出来る限りありのままに、また、分かりやすくお伝えしています。



TCFDレポート

自然災害の激甚化が続き、気候変動対応が益々重要な課題となっています。これまでサステナビリティレポートの中で行ってきた気候関連情報開示を別冊化し、「TCFDレポート2023」を2023年6月に発行しました。

「保険引受会社」「機関投資家」「アセットマネージャー」「グローバルカンパニー」「良き企業市民」という、当社が果たすべき役割ごとに、独自の取り組みを開示しています。



8 社外からの評価

東京海上グループのESG（環境・社会・ガバナンス）分野における取り組みは、国内外より数々の評価や表彰を受けています。また、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献していくため、国連グローバル・コンパクトや国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）、国連責任投資原則（PRI）をはじめとするさまざまなイニシアティブに参画しています。

ESG 評価機関からの評価

東京海上ホールディングスは、ESG情報について透明性ある開示に努め、多くのグローバルESGインデックス評価機関から高い評価を受けています。2022年8月末時点では、下記ESGインデックスの構成銘柄等に選定されています。これらの評価を通じて外部の知見を取り入れたり、ESG評価機関からのフィードバックを活かす等して、サステナビリティ推進体制の更なる強化に努めています。

ESGインデックス/ESG格付・評価	評価機関	ESGインデックス/ESG格付・評価	評価機関
<ul style="list-style-type: none"> Dow Jones Sustainability Indices 	 S&P Global	<ul style="list-style-type: none"> S&P/JPX カーボンエフィシエント指数 (テーマ型インデックス/環境) 	 S&P/JPX
<ul style="list-style-type: none"> MSCI <p>2022年、東京海上ホールディングスはMSCI ESG格付けにおいて、「AA」の評価を受けました。</p> <p>またMSCI社によるESG投資インデックスである「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」や「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄として選定されています。</p>	<p>2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数</p>  MSCI	<ul style="list-style-type: none"> CDP (気候変動) (2022年はA⁻(Aマイナス)評価、サプライヤー・エンゲージメント評価(SER)を取得) 	 CDP
<ul style="list-style-type: none"> Sustainalytics <p>2023年8月、当社は19.0のESGリスク評価を受け、Morningstar Sustainalytics社により、ESG要因によって重大な財務的影響を被るリスクがLow Riskにあると評価されました。</p> <p>いかなる場合も「サステナビリティレポート2023」は、適用される法律で定義されている投資アドバイスまたは専門の意見として解釈されるものではありません。</p>	<p>Copyright 2023 Morningstar Sustainalytics. All rights reserved. This publication/ article/ section contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers.</p>  Sustainalytics	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営銘柄2023 (2016年から8年連続) 	 経済産業省、東京証券取引所
<ul style="list-style-type: none"> FTSE4Good Index 	 FTSE Russell	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人2023・大規模法人部門 (ホワイト500) 	 経済産業省
<ul style="list-style-type: none"> FTSE Blossom Japan Index (総合型インデックス) 	 FTSE Russell	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度 準なでしこ銘柄 	 経済産業省、東京証券取引所
		<ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーション(DX)銘柄2023 	 経済産業省、東京証券取引所、独立行政法人情報処理推進機構

ESGの取り組みに対する表彰

東京海上グループは、ESG（環境・社会・ガバナンス）分野における取り組み向上に努め、国内外で数々の評価や表彰をいただいています。

国内での表彰

■ ESG ファイナンス・アワード・ジャパン



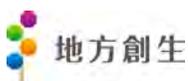
環境省が主催する第4回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門で銀賞（環境大臣賞）を受賞しました。
東京海上グループが、環境課題の解決に積極的に貢献し、常に環境課題対応と中長期的な企業価値向上が密接不可分なものとして考慮され、説明されている点が評価されました。

■ PRIDE指標2022



東京海上日動が、任意団体「work with Pride※」が策定した、企業・団体等におけるLGBTQ+といった性的マイノリティへの取り組みに関する評価指標「PRIDE指標2022」において、「ゴールド」を受賞しました。「PRIDE指標」は企業・団体等の枠組みを超えてLGBTQ+当事者が働きやすい職場づくりを日本で実現することを目的に策定された指標です。
※企業等の団体において、LGBTQ+に関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体。

■ 地方創生



地方創生に資する金融機関等の「特徴的な取組事例」で大臣表彰を7年連続で受賞しました。

海外での表彰

■ Insurance Asia Awards 2021



海外グループ会社が、シンガポールとインドで「Insurance Asia Awards 2021（CSR Initiative of the Year）」を受賞しました。

■ The Best Workplaces in Brazil / Best Places to Work in Insurance



海外グループ会社が、ブラジルで「The Best Workplaces in Brazil」を10年連続、アメリカで「Best Places to Work in Insurance」を受賞しました。

開示面での表彰

■ ディスクロージャー優良企業賞



保険・証券・その他金融部門の優良企業（第1位）に選定されました。

■ 日経統合報告書アワード



当社の統合レポート2022が、日経統合報告書アワードで準グランプリを受賞しました。

■ ESG ファイナンス・アワード・ジャパン



環境省主催の第4回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、ESG情報開示の充実した企業として表彰されました。

特集1 サステナビリティ戦略の浸透

東京海上グループは、グループ社員にサステナビリティ戦略や方針の理解を促し、事業活動を通じた社会課題解決を一層推進するため、さまざまな取り組みを行っています。

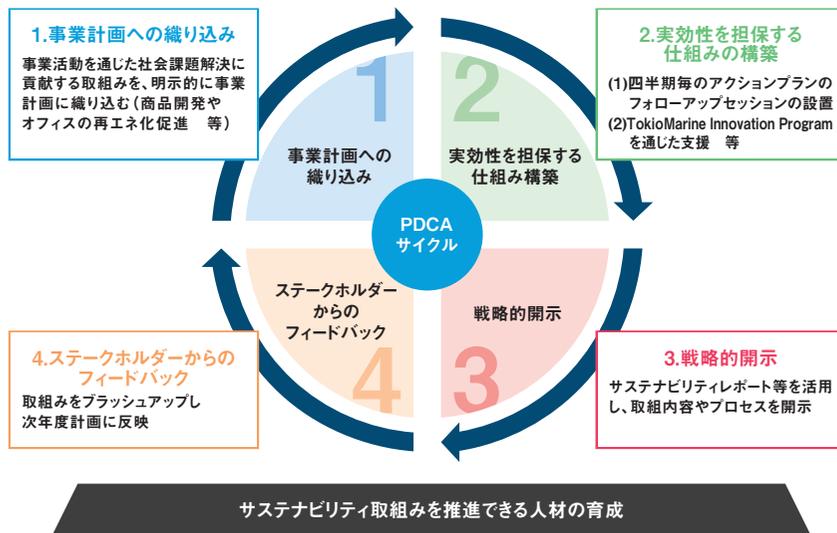
サステナビリティ戦略と事業活動の一体運営の更なる強化と推進役の育成策

サステナビリティ戦略と事業活動の一体運営を更に強化・加速するために、CSUOの設置やサステナビリティ委員会などの推進体制を基盤に実効性のあるPDCAを回していくことが重要になります。

2023年度より国内外のグループ会社が事業活動を通じた社会課題解決の取り組みを事業計画に盛り込むことを明確化するとともにそれらを組込むプロセスを構築しています。

また、グループ各社が主体的に戦略を実行するためには、サステナビリティ戦略を我が事として捉え、自組織の計画に落とし込み、周囲を巻き込みながら推進できる人材が必要です。そういった人材を永続的に輩出するために、サステナビリティ戦略の理論と実践を体系的に学べる人材育成カリキュラムを今年度中に策定する予定です。

サステナビリティ戦略を加速させるPDCAサイクル



サステナビリティ人材育成

東京海上日動ではサステナビリティ活動の理念・方針等を理解・共有するために全社員を対象に年に1回e-learning形式によるサステナビリティ研修を実施しています。

また、23年度にはサステナビリティ戦略を推進するキーパーソン向けの人材育成カリキュラムを策定します。サステナビリティ経営の重要性の高まりやその背景、国内企業が取り組んでいる具体例を伝達すると共に、自社独自で作成したフレームワークを用いて事業活動を通じた社会課題解決の施策を論議・検討いたします。



海外拠点とのコミュニケーション強化

海外のグループ会社に対しては、四半期ごとにサステナビリティに関する最新情報や必要なアクション等をまとめたニュース(Group Sustainability Update)を提供しています。グループ全社員にサステナビリティ戦略・方針が更に浸透するよう、引き続き海外グループ会社とのサステナビリティに関するコミュニケーションの充実を図ります。

サステナビリティ表彰

社員一人ひとりがサステナビリティに取り組む企業文化を醸成するため、2015年度から海外のグループ会社も含めたグループ全体でサステナビリティ表彰制度を運営しています。2022年度は国内外グループ会社の11件の取り組みを表彰しました。

また、2021年度から「組織やチーム単位で社会課題解決に取り組むアイデア」を募集しその実現を支援する部門も立ち上げ、グループベースでサステナビリティの取り組みを加速させています。

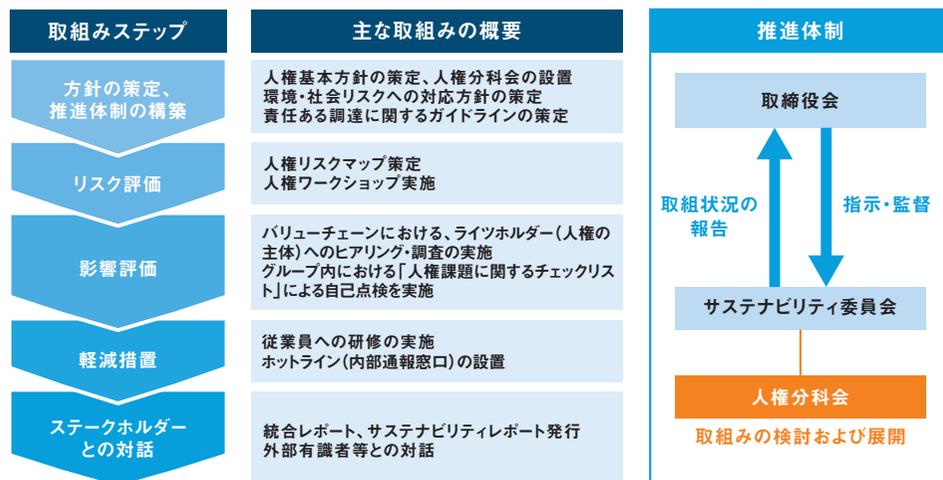


特集2 人権尊重への取り組み

当社では、あらゆる事業活動において人権の尊重に取り組んでいます。世界人権宣言、OECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の理念などに基づき「東京海上グループ人権基本方針」を制定し、人権尊重をグループとして取り組んでいくことを明確化しました。

また、人権分科会を設置するなど推進体制の強化を行うとともに、優先順位の高い課題を明確にするためのリスク評価や影響評価を実施しました。

今後も、ステークホルダーと対話をしながら、経営陣・社員一人ひとりが人権への感度を磨き、人権課題に迅速に対処できる体制を構築してまいります。



方針の策定

2021年12月に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に沿った人権基本方針を策定し、雇用者・本業・バリューチェーンにおける人権尊重にグループとして取り組むことを明確化しました。また、バリューチェーン全体を通じた責任ある調達・調達慣行の推進に向けた行動規範として「責任ある調達に関するガイドライン」を策定しました。



リスク評価

■人権リスクマップ策定

当社事業に関係する主要なステークホルダーの人権課題に対するリスクを特定しました。

■人権ワークショップ実施

2022年11月に企画・管理部門のメンバーによる、人権ワークショップを開催しました。社外専門家の意見も踏まえて、当社の事業領域(保険引受・投融資、バリューチェーン、自社従業員)における人権リスクの洗い出しを実施しました。

ワークショップで特定した事業領域毎の重点分野



事業領域	重点分野
保険引受・投融資	保険引受先・投融資先の企業・個人
バリューチェーン	保険代理店 自動車整備に従事する外国人技能実習生・労働者 当社の物品購入先・サービス委託先
自社オペレーション	自社役職員

影響評価

ワークショップの結果をもとに、当社のステークホルダーに対する影響度や潜在的リスクの高さの観点から重点分野を特定し、影響評価を実施しています。

2022年度は、バリューチェーンにおける自動車修理に従事する外国人技能実習生を対象に、社外専門家の助言を得ながら、実態把握のための聞き取り調査を実施しました。結果を踏まえ、発見された課題への対応に取り組んでいきます。

特集3 未来世代への取り組み

“次の世代に明るい未来を引き継ぐことは私たちの責務である”という強い思いから、「未来世代」をステークホルダーとして位置付け、気候変動対策や生物多様性の保全等を通じて、未来世代へ持続可能な環境を引き継いでいきます。

2022年度は、グループ横断のグローバルな検討チームを立ち上げ、未来世代への貢献に向けた取り組みを議論し、注力すべき3つのテーマと、優先的に取り組む5つの取り組みを特定しましたが、2023年度はこれらを国内外で推進していきます。

注力テーマ	主な取り組みの概要
自然資本の回復/ 気候変動対応	生物多様性保全と 自然資本に関する情報開示 (マングローブ・森林の植林、 アマモ場の再生) 
	自然資本への投資 (ESG投融資) (自然資本を対象としたインパクト投資、 一般事業投資・運用商品の展開) 
未来を担う 人材の育成	児童・学生への教育支援と産学連携 (教育授業の開催と教育機関との 連携を通じた人材育成) 
	事業活動への参画支援 (高校生へのインターン・ 若手社員への経営参画機会の提供) 
サーキュラー エコノミーへの 移行支援	保険を通じた廃棄削減と リサイクル促進の支援 (財物保険での損害品の再生・再利用の促進) 

自然資本の回復/気候変動対応

生物多様性や自然環境の保全は世界共通の課題です。当社グループの象徴的な活動であるマングローブ植林は、1999年の開始以来、未来世代に安心・安全な環境を繋ぐ「地球の未来にかける保険」と位置づけ取り組んでいます(2023年3月末累計12,261ha)。2022年度には大気中のCO₂の吸収・固定効果が高く、水質浄化の特性を有するアマモ場の保全活動を開始するなど、グループ一体となり地球環境を守る取り組みを推進しています。

また、自然資本への投資として2022年に東京海上日動において社会的価値と経済的価値を両立するインパクト投資を行うチームを立ち上げました。再生可能エネルギーファンドや環境ファンドに加え、2023年度には新たな分野である森林ファンドへの投資にもコミットしています。こうした取り組みを推進し、自然資本に関する情報開示手法等の調査やマングローブ植林の生態系等への影響度(経済価値等)評価を実施し、TNFD枠組みに沿った開示も検討していきます。



未来を担う人材の育成

東京海上日動では、高校生がアドバイザーに就任し、未来世代の視点から提言をいただく、ジュニアアドバイザーボードを実施しました。働く上で大切にしたい価値観や、多様性を高める中でも一体感を醸成する方法等をテーマに議論を行い、双方にとって気づきがありました。また、高校生を対象としたジュニアインターンを実施し、当社の仕事を体験してもらいました。参加者からは、「会社で働くことを通じて社会貢献でできることが分かった」、「将来のキャリアを考える参考になった」等の声をいただきました。

今後も未来世代への事業活動への参画を通じた人教育に取り組んでいきます。



サーキュラーエコノミーへの移行支援

当社では保険を通じた食品ロスの削減やリサイクルの促進に取り組んでいます。

国内では、東京海上日動が民間企業3社と「食品ロス削減コンソーシアム」を結成し、食品ロスに関わるデータを収集し、食品のリサイクルにかかる費用を補償する保険の開発につなげています。

東南アジアでは、まだ食用に適するものの、輸送時に外装の損傷が生じたことによって商品価値が損なわれた食品について、寄付することを条件として保険金をお支払いする貨物保険を提供し、サーキュラーエコノミーの推進に貢献しています。





詳細編 CONTENTS

東京海上グループのサステナビリティ

▶▶ 1 8つの重点領域(マテリアリティ)の 進捗状況 26	▶▶ 6 東京海上グループの 「社会」への取り組み 72	▶▶ 8 サステナビリティデータ集 151
▶▶ 2 8つの重点領域とSDGs17の 目標との関係 29	▶▶ 6.1 社会価値の創出 72	▶▶ 第三者保証 161
▶▶ 3 ステークホルダーエンゲージメント 30	▶▶ 6.2 人権の尊重 75	▶▶ GRIスタンダード対照表 162
▶▶ 4 イニシアティブへの参画 33	▶▶ 6.3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 86	▶▶ ISO26000に関する認識 169
▶▶ 5 東京海上グループの 「環境」への取り組み 39	▶▶ 6.4 人材の育成・活躍推進 89	▶▶ グループサステナビリティ報告の全体像 171
▶▶ 5.1 環境価値の創出 39	▶▶ 6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 92	▶▶ サステナビリティレポート編集方針 172
▶▶ 5.2 気候変動への対応 43	▶▶ 6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 102	
▶▶ 5.3 グリーン・トランスフォーメーションの推進 48	▶▶ 6.7 お客様の視点にたった品質向上 121	
▶▶ 5.4 自然災害への対応 52	▶▶ 7 東京海上グループの 「ガバナンス」への取り組み 131	
▶▶ 5.5 地球環境の保護 58	▶▶ 7.1 環境・社会リスクへの対応 131	
▶▶ 5.6 気候変動・自然災害リスク研究 64	▶▶ 7.2 コーポレートガバナンス 132	
	▶▶ 7.3 コンプライアンス 136	
	▶▶ 7.4 リスクベース経営(ERM) 140	
	▶▶ 7.5 災害への対応 142	
	▶▶ 7.6 情報セキュリティ 143	
	▶▶ 7.7 サイバーセキュリティ 145	
	▶▶ 7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ 145	

1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況

東京海上グループは、サステナビリティに関する中長期目標（非財務 KPI）を掲げる等実効性のある PDCA サイクルを回し続けることで、各種取り組みを着実に進めています。

下表は、8つの重点領域ごとに PDCA の進捗を示しています。

2022年度は、本業を通じた社会課題解決事例がグローバルで拡大する等、戦略・方針のグループ内浸透を行いました。

2023年度は、サステナビリティ戦略の事業計画への織り込みを進める等、サステナビリティ戦略と事業の一体化を前進させます。

マテリアリティ (★主要課題)	当社は何をするのか	価値の創造 当社は何をめざすのか(定性or定量)	価値の創造 これまでに何を実現したのか、今後何に取り組むのか					
1 気候変動対策の推進★	当社オペレーションにおけるCO ₂ 排出抑制 (RE100認定等)	2030年度目標 ①自社温室効果ガス排出量▲60%削減 ^{※1} (2015年度対比) ②主要拠点における電力消費量に占める再エネ比率 100% ③保有する社有車を全て電動車 ^{※2} へ切替 (東京海上日動、東京海上日動あんしん生命)	①2022年度実績：▲34%削減 (2015年度対比) ②日米欧の拠点で再生可能エネルギーを導入 (東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、PHLY、TMK等) 2022年度実績：26% (2020年度対比) ③東京海上日動および東京海上日動あんしん生命で順次切替が進行中					
	投資先・保険引受企業等とのエンゲージメントを通じたカーボンニュートラルの実現	2050年度目標 温室効果ガス排出量実質ゼロ (含む保険引受先・投融資先)	気候変動・環境をテーマとしたエンゲージメントの推進 (東京海上日動・2022年度実績：250社以上と対話) 保険引受・投融資ポートフォリオにおける脱炭素計画・戦略の策定					
	商品・サービスの提供と投融資を通じたカーボン・ニュートラルの実現	GX関連の保険・ソリューションの提供拡大 2023年度、GX関連の保険商品で70億円程度の増収 ^{※3} (東京海上日動、2020年度対比)	GX関連保険商品の提供 (2022年度実績：約350億円) 2022年度実績：GX関連保険商品で+63億円増収 (2020年度対比)					
	マングローブ植林を通じた地球温暖化防止 (CO ₂ 固定) および災害被害の軽減	カーボン・ニュートラルの継続達成 2038年度マングローブ植林による経済的価値の累計3,000億円超	サステナビリティ・テーマ型投融資の実施 (2022年度末残高：約1,090億円) インパクト投資枠の設置 (2022年度末累計コミットメント金額：約130億円) 再生可能エネルギーファンドの運営 (2022年度末累計コミットメント金額：約620億円) 2022年度カーボン・ニュートラル達成 (2013年度から10年連続)					
	2 災害レジリエンスの向上★	自然災害対応の高度化	大規模災害時に速やかに保険金をお支払する商品サービスの開発	保険金支払プロセスの自動化による支払所要時間の短縮 (2022年度～)				
保険金支払いに留まらない事前事後の安心提供		多様な業界や企業と防災減災事業の共創	防災コンソーシアムCOREの加盟企業数は100社に増え、分科会も10に拡大 (2023年6月末時点)					
サステナブルな火災保険制度の構築		2023年度、火災保険における収益改善450億円超 (東京海上日動、2020年度対比の事業別利益)	2022年度・火災保険収益改善実績 (2020年度対比+366億円)、 2023年度は累計+約600億円の収益改善を見込む					
		防災・減災、早期復旧等に役立つ商品・サービスの開発・提供	ハワイ大学とマンション老朽化対策等の共同研究を実施 防犯カメラ映像をAI解析し、浸水深をリアルタイムに把握、アラートを発報するリアルタイムハザードを提供予定 (2023年度) 南アフリカで低所得者住宅へ火災保険と火災報知機をセットにして普及する取り組みを開始 (2022年度)					
各自治体・企業等と連携したBCP策定支援	BCP策定支援の継続	自治体との累計協定締結数 (2023年2月末時点) <table border="0" style="float: right;"> <tr> <td>・都道府県</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>・政令指定都市</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>・政令指定都市以外</td> <td>76</td> </tr> </table>	・都道府県	42	・政令指定都市	13	・政令指定都市以外	76
・都道府県	42							
・政令指定都市	13							
・政令指定都市以外	76							

※1 自社の事業活動に伴うもの (Scope 1+2+3 (カテゴリ1,3,5,6)) ※2 EV・PHV・HV等 ※3 正味収入保険料

8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況

マテリアリティ (★主要課題)	当社は何をするのか	価値の創造 当社は何をめざすのか(定性or定量)	価値の創造 これまでに何を実現したのか、今後何に取り組むのか
<p>3 健やかで心豊かな生活の支援 ★</p>	<p>長生きリスクに対する資産形成・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)</p> <p>健康経営支援サービスの更なる普及・促進</p>	<p>2023年度、ヘルスケア領域で200～300億円の増収^{※1} (東京海上日動)</p> <p>2023年度、新契約年換算保険料のCAGR+5%程度 (東京海上日動あんしん生命)</p> <p>健康経営銘柄への継続選定 健康経営支援の継続(東京海上日動)</p>	<p>ヘルスケア領域の新規事業の実証実験を行う準備会社を設立(2023年4月) 保険付帯サービスの拡充(がん早期探知サービス、提携病院への給付金直接支払サービス、2022年2月～等) 疾病予兆検知に繋がる新たなソリューションの開発・提供 (アップルウォッチを活用した早期発見の実証実験、2021年10月～等) 東京海上日動あんしん生命の新契約年間算保険料のCAGR+11.1%(2020年度対比、2022年度実績) 中国で健康推進コンソーシアムを組成し、ヘルスケア向上の商品・サービスを日中企業で連携して開発中</p> <p>「健康経営銘柄2023」選定(8年連続) 健康経営の支援企業数約2000社(2022年度)</p>
<p>4 D&Iの推進・浸透 ★</p>	<p>多様性の推進とカルチャーの浸透</p> <p>グループ全体でのベストプラクティスの共有、改善活動の実施</p>	<p>ダイバーシティ・カウンスル等を通じたD&Iの推進・浸透 カルチャー & バリュースurveyを継続実施</p> <p>各種KPI ①女性取締役・監査役比率：30%(2027年度目標) ②東京海上日動女性管理職以上比率：30%(2030年度目標) ③東京海上日動女性準リーダー比率：50%以上をキープ</p> <p>国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンス等を行いながら改善活動を実施</p>	<p>ダイバーシティ・カウンスルとグループダイバーシティ&インクルージョン総括(CDIO)の創設(2021年度) 日本・アジア・欧米でD&Iコミュニティを創設(2022年度)</p> <p>2022年度カルチャー&バリュースurvey^{※2}結果：5段階中4.4点</p> <p>直近の進捗状況 ①女性取締役・監査役比率：20.0%(東京海上HD、2023年定時株主総会後～) ②東京海上日動女性管理職以上比率：11.2%(グローバル全体で31.6%を実現、2023年4月時点) ③東京海上日動女性準リーダー比率：58.9%(2022年度末時点)</p> <p>国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等に即して人権基本方針を策定・公表(2021年12月) 社員・事業(保険引受・投融資)、バリューチェーンにおける人権デューデリジェンスの更なる推進</p>

※1 正味収入保険料 ※2 国内外のグループ会社とHDとの合算

8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況

マテリアリティ	当社は何をするのか	価値の創造 当社は何をめざすのか(定性or定量)	価値の創造 これまでに何を実現したのか、今後何に取り組むのか
5 デジタルを活用したイノベーションの支援・創出	デジタル・データを高度に活用した新たなリスクテイクや、保険金支払いに留まらない事前・事後の安心の提供 デジタルが進展する中で増大するサイバーリスクへの対応 デジタルを活用した中小企業の支援 デジタルを活用した事業効率の改善	2021年7月、データ中核会社「東京海上ディーアール」の始動によるデータ戦略の加速(事前・事後の安心の提供拡大等) 2023年度、サイバーリスク保険で50億円程度の増収 ^{*1} (東京海上日動、2020年度対比) 2023年度、中小企業を支援する保険で150～250億円の増収 ^{*3} (同上) 2023年度、事業効率の向上等によりコンバインド・レシオ▲1.0pt改善(同上)	当社主導で2022年4月に本格始動した防災コンソーシアムCOREをエンジンに、リアルタイムハザード等、防災・減災総合ソリューション事業の具体的な事業展開を開始(2023年8月～) 東京海上ディーアールと連携したデータドリブン商品を展開 米国でテレマティクスや気温温度センサー配布により事故防止やロス軽減を開始 サイバーリスク保険は毎期2桁成長(東京海上日動) インシデントレスポンスサービス提供開始(2022年4月～業界初) 緊急時ホットラインサービスを拡大し、サイバートラブルについて24時間365日対応(2022年4月～) 中小企業向け専用パッケージ商品を基盤とした補償追加の推進 情報提供から課題解決に至るサービスまでをワンストップで提供するソリューションサイト(BUDDY+)を開設し、お客様へのアプローチ力を強化 2023年度計画のコンバインド・レシオ92.5%(東京海上日動、2020年度Normalizedベース対比▲0.9pt改善)
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による生物多様性・湿地の保全 Green Gift地球元気プログラムの実施等社会貢献の推進	カーボンニュートラルの継続達成 2038年度マングローブ植林による経済的価値の累計3,000億円超 社員の社会貢献活動延べ参加率100%	2022年度カーボンニュートラル達成(2013年度から10年連続) 社員の社会貢献活動延べ参加率100%達成(2022年度)
7 子どもたちへの教育・啓発	各種教育プログラム等の提供	みどりの授業の継続実施 ぼうさい授業の継続実施 リスクと未来を考える授業の継続実施 金融保険教育プログラムStreetWise Financeの継続実施 上記以外の柱の創出	みどりの授業：約900回実施、約5.9万人が受講(2023年3月末累計) ぼうさい授業：約1,195回実施、約7.7万人が受講(同上) 中国版防災授業：25回実施、約1.8千人が受講(同上) リスクと未来を考える授業：59回実施、約1.9千人が受講(同上) 約17万人が受講(2023年6月末累計) 未来世代への貢献に向けた新たな柱の創出
8 適時適切かつ透明性の高い情報開示	TCFD他、情報開示にかかるインテリジェンス強化等を通じた適切な開示	総合レポート、サステナビリティレポート等を通じたTCFD提言に基づく情報開示	テーマ別説明会「再生可能エネルギーマーケットにおける東京海上グループの貢献と成長戦略(2021年6月)」 「Our Climate Strategy & TCFD(2021年1月)」を開催 2022年9月30日「気候変動に対する当社の基本的な考え方」を改定 「Human Capital Report」、「TCFDレポート2023」を発行(2023年6月) TNFD枠組みに沿った自然資本に関する情報開示を検討

※1 正味収入保険料

2 8つの重点領域とSDGs17の目標との関係

東京海上グループの8つの重点領域が貢献するSDGs

東京海上グループはSDGsと関係しているさまざまな商品・サービスの提供や、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行っています。

グループの定める8つの重点領域はSDGs17の目標と密接に対応しており、重点領域における課題解決を通してSDGsの達成に貢献していきたいと考えています。

8つの重点領域 (★主要課題)	SDGs17の目標	
1 気候変動対策の推進 ★		7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに (すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する)
		13. 気候変動に具体的な対策を (気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る)
2 災害レジリエンスの向上 ★		11. 住み続けられるまちづくりを (都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする)
3 健やかで心豊かな生活の支援 ★		1. 貧困をなくそう (あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ)
		2. 飢餓をゼロに (飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する)
		3. すべての人に健康と福祉を (あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する)
		10. 人や国の不平等をなくそう (国内および国家間の不平等を是正する)
		12. つくる責任 つかう責任 (持続可能な消費と生産のパターンを確保する)
		16. 平和と公正をすべての人に (持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する)

8つの重点領域	SDGs17の目標	
4 D&Iの推進・浸透 ★		5. ジェンダー平等を実現しよう (ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る)
		8. 働きがいも経済成長も (すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する)
5 デジタルを活用したイノベーションの支援・創出		9. 産業と技術革新の基盤をつくろう (レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る)
		6. 安全な水とトイレを世界中に (すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する)
6 自然の豊かさを守る		14. 海の豊かさを守ろう (海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する)
		15. 陸の豊かさを守ろう (陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る)
		4. 質の高い教育をみんなに (すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する)
7 子どもたちへの教育・啓発		17. パートナリシップで目標を達成しよう (持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する)

3 ステークホルダーエンゲージメント ～さまざまなステークホルダーとともに取り組みを推進する

東京海上グループでは質の高い経営を実践していくうえで、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーとの対話を通じお互いに信頼を築いていくことが重要と考えています。

グループ各社に寄せられるお客様の声（お褒めやご不満等のご意見、ご提言）、株主・投資家とのエンゲージメント、代理店との対話、社員とのコミュニケーション、ESG 評価機関とのコミュニケーション、社外有識者との意見交換（サステナビリティダイアログ）等を通じて、グループ各社の課題の把握に努めるとともに、東京海上グループの考え・価値観や各種取り組みへの理解浸透を進めています。

ステークホルダー		エンゲージメント		リンク
カテゴリ	項目	方針	内容	
お客様	契約者	常にお客様や社会に、安心・安全を提供します。お客様の期待に応える、より高い品質の商品・サービス・プロセスを迅速かつ適切に提供し続けます。	保険の基礎知識 ☑ なるほど保険ガイド（基礎編） ☑ なるほど保険ガイド（ライフイベント編）	お客様の声への対応 >>
	取引先	取引先の皆様と、互いの健全な成長、発展をめざします。	取引先	バリューチェーンでのサステナビリティ >>
株主	株主 投資家	経営の透明性や公平性を確保していくために、適時、適切な情報開示に努めるとともに、国内外の株主・投資家との建設的な対話の実現に向けてさまざまな取り組みを行っています。	株主・投資家との対話	ステークホルダーエンゲージメント（株主・投資家との対話） >> コーポレートガバナンス（株主をはじめとするステークホルダーへの対応） >>
			情報開示の方針	☑ 情報開示
社員	当社社員	社員一人ひとりを個人として尊重し、その尊厳と価値を認め、家族に対する責任が十分果たせるよう配慮します。私たちは個性豊かなプロフェッショナル集団をめざすとともに、ともに働く仲間がお互い活力にあふれ、充実した仕事ができるよう協力し合います。	従業員満足度	エンゲージメントの向上 >>
	代理店	代理店と信頼し合い、力を合わせてお客様のニーズに対応するとともに、互いの健全な成長、発展を促進するよう協力し合います。	ダイアログ	サステナビリティ戦略の浸透 >>
	代理店		代理店	代理店との連携 >> 代理店向け教育・研修体制 >>

ステークホルダー		エンゲージメント		リンク
カテゴリ	項目	方針	内容	
社会	地域	良き企業市民として、すべての人や社会から信頼されるとともに、多様な人々が健全で安心して暮らせる社会づくりに貢献します。次世代のために、地球の環境を健全に守ることに努めます。また、NPO 等とのパートナーシップにより、マングローブ植林プロジェクトを実施します。	表彰	社外からの評価 >>
			イニシアティブ	イニシアティブへの参画 >>
			サステナビリティダイアログ	ステークホルダーエンゲージメント（サステナビリティダイアログ） >>
			マングローブ植林プロジェクト	商品・サービスを通じた地球環境保護（「Green Gift」マングローブ植林） >>
	研究機関	気候変動による災害に対応するため、産学連携により自然災害リスク評価を高度化し、将来にわたって安定的に災害に対応する商品・サービスを提供していきます。	気候変動・自然災害リスク研究	気候変動・自然災害リスク研究 >>
	外部イニシアティブ 団体 政府行政	気候変動・貧困と人権・資源・エネルギー等の世界規模の課題に対応し、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献していくため、政府行政・業界団体と協働し、国連グローバル・コンパクト、国連環境計画 金融イニシアティブ（UNEP FI）等のイニシアティブに参加し、さまざまなステークホルダーと連携して課題解決に向けた活動を実施します。	イニシアティブへの参画	イニシアティブへの参画 >>
	メディア	東京海上グループサステナビリティ憲章の「すべてのステークホルダーに対して、適時適切な情報開示を行うとともに対話を促進し、健全な企業運営に活かします」に基づき、ステークホルダーから理解と信頼を得るために、メディアと連携して企業情報を公正・適時適切に開示します。	ニュースリリース	☑ ニュースリリース
			東京海上ホールディングス公式サイト（サステナビリティページ）	☑ 東京海上ホールディングス公式サイト（サステナビリティページ）
未来世代	未来世代に持続可能な環境を引き継ぎます。	環境保護活動	商品・サービスを通じた地球環境保護（森や海を守る活動） >>	

サステナビリティダイアログ

東京海上グループでは、「サステナビリティダイアログ」と題して有識者をお招きし、当グループ経営層との間でサステナビリティに関する最新知見の共有、東京海上グループのサステナビリティ取り組みに関する対話（意見交換や論議）を定期的に行っています。そして、いただいたご指摘等をサステナビリティ戦略の策定や取り組みの推進に活かしています。

2022年12月14日、サステナビリティ基準委員会（SSBJ）の委員で東京海上アセットマネジメント株式会社の理事でもある菊池勝也氏を講師にお招きし、「脱炭素に向けたトランジションを支援するエンゲージメントとは」をテーマに役員勉強会を実施しました。主な内容は以下の通りです。



サステナビリティ基準委員会委員
東京海上アセットマネジメント株式会社
理事 責任投資部長 兼 オルタナティブ責任投資部長
(開催当時)

菊池 勝也 氏

1 脱炭素とエンゲージメント

日本の脱炭素の取り組みはグローバル比較で遅れているという声もあるが、一方でグローバルな枠組みへの参加状況はTCFDでは世界第1位、SBTでは世界第2位で米英と並ぶトップクラスとなっている。脱炭素に欠かせないのはステークホルダー視点であり、脱炭素の実現にはステークホルダーとの協働であるエンゲージメントが重要。CDPサプライヤーエンゲージメント評価基準における企業の評価項目でもエンゲージメントが組み込まれており、「サプライヤーとのエンゲージメント」の評価ウェイトは35%となっている。

2 エンゲージメントとは

過去10年の政策動向においても、日本経済の再興に関して、一貫して企業と投資家のエンゲージメントが中心に置かれている。エンゲージメントは経営者と投資家だけでなく、さまざまなステークホルダーとの協働に関するキーワードであり、脱炭素においても注目される取り組みとなっている。

<エンゲージメントのポイント>

- ①認識ギャップを埋める：エンゲージメントの初期段階では認識のギャップを無くすることが最重要
- ②ソリューションの提供：解決に向けた計画立案や実践にあたり、必要となるデータ・情報・分析ツールの提供、協働先のマッチング
- ③ファイナンス機能の提供：投融資・保険に加え、さまざまなファイナンス機能の提供
- ④開示・報告の支援：上場企業でなくともScope3の影響で幅広く開示が求められる。開示の支援を行うことが、特に脱炭素エンゲージメントでは必要
- ⑤顧客との共感

3 トランジションとバリューチェーン (Scope3)

世界的にもアジア等の新興国を中心として低炭素化に向けて莫大な規模の投資額が必要とされている中、グリーン投資の促進に加えて、気候変動対策のための着実な移行（トランジション）や温室効果ガス（GHG）の大幅削減に向けたイノベーションに取り組む企業に対する投資を促進させるべく、ファイナンスの役割の重要性が高まっている。トランジションファイナンスに関して、エンゲージメント戦略を明確化することが要求されている。サプライチェーンの観点でも、川上から川下まで、金融が関与するところは大きい。

4 東京海上日動の取り組みについて

気候変動対策における方針の大項目にエンゲージメントを設定していることや本業での具体的な取り組み、また提携先との協働事例を開示している点は評価できる。マーケット視点では、継続した情報発信を行うこと、またできるかぎり定量情報（インパクト）の開示を行うことが重要。現在の情報開示においては、財務と非財務のコネクティビティがキーワードとなっており、各取り組みと企業価値とのつながりを示すことが求められている。

5 資本市場の評価と今後

グローバルにサステナビリティ開示基準の統一化が進んでいる。また、任意開示ではなく法定開示となっていくので企業評価における重要性がより増していく。サステナビリティに関する取り組みとその開示により資本コストが上下することとなる。

ステークホルダーとの対話

株主・投資家との対話

基本的な考え方

当社は、開示の透明性や説明責任を担保しつつ、資本市場に対し適時、公平に、継続して情報提供することで信頼を高め、当社の企業価値向上の取り組みへの理解や正しい評価の浸透に努めています。更に、経営と株主・投資家との建設的な対話などを通じて、当社に対する見方や資本市場の状況を適切に把握し、その意見や声を、経営陣を含む社内へ幅広くフィードバックすることで当社の経営そのものを改善し、企業価値の更なる向上につなげています。

また、2023年4月より、資本市場、株主、メディア、社員等といった多様なステークホルダーとの対話をより一層強化することを目的とし、IR・SR・PRに横串を通して業務を担う組織として、グローバルコミュニケーション部を発足しました。



投資家との対話

機関投資家との対話

当社は、決算電話会議やIR説明会、テーマ別の戦略説明会を、オンサイト・Webの両方で開催（全世界Live配信）し、全世界の株主・投資家と対話を行っています。

2023年5月に実施したIR説明会では、少数株主の代表という性格を持つ社外取締役も登壇し、取締役会での議論や、社外取締役の立場から見た東京海上グループといった質問に対し、客観的立場から回答を行いました。参加者からは、当社経営に対する理解が更に深まった、社外役員の生の声を聞ける機会は貴重であり、今後もこういった機会を設けてほしいという声が寄せられました。

また、資本市場の関心が高いテーマにフォーカスした説明会も継続的に実施しています。2022年度は、ロンドン・ニューヨークにてSpecial IR Meetingを開催し、欧米主要子会社のCEOや役員からのプレゼンテーションや、参加者とのQAセッションを実施しました。国内でも、海外子会社のCEOをスピーカーとした海外子会社特集を2回開催し、好評をいただいています。

北米、欧州、アジアへの海外IRをはじめとし、対面での対話も再開しています。2022年度は、対話の質も高めながら、延べ530社の国内外の投資家との対話を実施しました。

[説明会動画 \(2023年5月\)](#)



個人投資家との対話

毎年、グループCEOが登壇する個人投資家向け説明会を開催していますが、2022年度より東京での開催に加え、大阪・福岡・愛知でも説明会を実施しました。個人投資家の関心が高い「グループ経営戦略」や「株主還元」について丁寧に解説し、参加者の満足度は約90%と高い評価をいただきました。

また、これまで多くの個人投資家からいただいた株式分割の要望を踏まえ、2022年10月に株式の3分割を実施しました。引き続き、投資家の裾野拡大および当社のファン拡大をめざし、丁寧な対話を実施していきます。

[説明会動画](#)

フィードバック

当社は、株主・投資家の皆様との対話を通じて得られた意見を、経営陣を含む社内へ幅広く報告し、経営の改善に活かす取り組みにも力を入れています。多くの当社社員は、日常業務においては資本市場と接することがない訳ですが、IR活動報告会の場を通じて、資本市場の声や会社に対する評価、自身の業務と資本市場との繋がり等を理解しています。それが自身のモチベーションや成長に良い影響を与え、その結果として会社も成長するという好循環も生まれています。

2022年度は、Webも活用し、グループ社員2,748名と共有・対話を行いました。

地域社会とのエンゲージメント

東京海上グループでは、地域におけるさまざまな課題を解決するために取り組んでいるNPO等と連携し、地域の社会貢献活動に取り組んでいます。東京海上日動の代表的な活動である「マングローブ植林プロジェクト」では、植林NGOのマングローブ植林行動計画（ACTMANG）、公益財団法人オイスカ、特定非営利活動法人国際マングローブ生態系協会（ISME）と長きにわたりパートナーシップを結び、マングローブ植林活動に加え、地域住民や子どもたちに対する環境教育やワークショップの開催等を通じ、植林地域の環境啓発や産業振興につながる取り組みにも協力しています。

4 イニシアティブへの参画

東京海上グループは、世界人権宣言や国際労働基準、OECD多国籍企業行動指針を支持・尊重しています。また、国連グローバル・コンパクト、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）、持続可能な保険原則（PSI）、国連責任投資原則（PRI）をはじめとするイニシアティブへの参加を通じ、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献していきます。

人権・労働・環境・腐敗防止

■ 国連グローバル・コンパクト



国連グローバル・コンパクト（The United Nations Global Compact＝UNGC）は、企業等が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することで、社会の良き一員として行動し、持続可能な社会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・腐敗防止に関する行動10原則の考えや内容は、東京海上グループの取り組み姿勢やサステナビリティ憲章と共通するものであることから、東京海上ホールディングスは、2005年から国連グローバル・コンパクトに署名し支持を表明しています。

なお、当社は国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに参加し、2022年度は「防災・減災分科会」「WEPs分科会」等に取り組みました。2023年度以降も「Participant」として、これらの取り組みを推進していきます。

※当社は国連グローバル・コンパクト10原則に対する取り組み状況を毎年報告しています。

[Communication on Progress \(PDF / 663.3KB\)](#)

[国連グローバル・コンパクト](#)

持続可能な金融・保険

■ 国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）——持続可能な保険原則（PSI）



国連環境計画・金融イニシアティブ（The United Nations Environment Programme Finance Initiative, UNEP FI）は、世界の400超の金融機関が参加し、経済発展と環境・サステナビリティに配慮したビジネスの在り方を調査・研究し、実践していくためのイニシアティブです。

東京海上グループは、グループ全体でサステナビリティを推進していくとの観点から、2022年1月にUNEP FIの署名主体を東京海上日動から東京海上ホールディングスに変更し、グループとして、事業活動を通じた環境・サステナビリティの取り組みを推進しています。

2022年6月にはPSI 10周年イベントに参加し、隅相談役（東京海上日動PSI署名時の社長）が祝辞を寄せる（ビデオメッセージ）等、その成功に貢献しました。2023年5月には

韓国で開催されたアジア太平洋地域ラウンドテーブルにおいてアジア太平洋地域における脱炭素化への金融機関の役割に関するパネルディスカッションにパネラーとして登壇しました。

[UNEP FI](#)



UNEP FIのPrinciples for Sustainable Insurance（PSI、持続可能な保険原則）は、保険業界におけるESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組み状況を調査・研究し、実践するワーキンググループです。

東京海上日動は、PSIの策定メンバーであり、その趣旨や考え方に賛同して、2012年6月に起草メンバーとして署名しました。以来、世界各地の保険会社とともに、保険業界においてESG（環境・社会・ガバナンス）を考慮した活動を推進しています。

2018年度からは、PSI TCFD Insurer Pilot Working Groupに参加しています。TCFD提言に沿ったグローバルな保険業界の気候関連財務情報開示の枠組みづくりに取り組み、その成果物として2021年

1月に公表された報告書“Insuring the climate transition”の公表に貢献しました。

2022年6月にはPSIの10周年記念イベントに参加、2030年に向けESGへの取り組みの加速を求めている国連のThe Decade of Actionにも保険業界として貢献していくべきことを訴えました。

[UNEP FIのPSI](#)

■ 環境省・持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則 (21世紀金融行動原則)



21世紀金融行動原則は、2011年に、環境省の中央環境審議会の提言に基づき、環境金融への取り組みの輪を広げていく目的で、幅広い金融機関が参加した「日本版環境金融行動原則起草委員会」によりまとめられました。直面する環境・社会・ガバナンス等のさまざまな課題に対し、国内金融機関が本業において最善の取り組みを進めていくためのもので、UNEP FIやPRIと方向性を一にしており、地球の未来を憂い、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原則です。

東京海上グループでは、東京海上日動が起草委員会の委員として積極的に参加し、グループ会社6社（東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、日新火災、イーデザイン損害保険、東京海上ミレア少額短期、東京海上アセットマネジメント）が本原則の趣旨に賛同し、署名しています（2023年8月末現在）。

東京海上グループは、これからも、持続可能な社会の形成を金融・保険が後押しできるように、取り組んでいきます。

[21世紀金融行動原則](#)

サステナブル投資

■ 責任投資原則 (PRI)



責任投資原則 (Principles for Responsible Investment=PRI) は、国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP FI) および国連グローバル・コンパクト主導で作成されたもので、世界の金融機関・機関投資家等が資産運用の意思決定の中で、ESG (環境・社会・ガバナンス) 課題に配慮する姿勢・方針を表明し、実践していくための原則です。

東京海上グループでは、以下のグループ会社が責任投資原則 (PRI) の考えに賛同し、署名しています。

署名機関 (署名年月)	取り組み内容
東京海上アセットマネジメント (2011年4月)	責任投資原則 (PRI) の考え方に賛同し、運用会社の立場として署名しました。同社は、各ラインの運用責任者等からなる責任投資委員会および責任投資グループを設置し、責任投資に関する基本方針、プロセス、体制を整備し、投資分析や商品開発、議決権行使の際にESG課題を考慮した取り組みを行っています。
東京海上日動 (2012年8月)	責任投資原則 (PRI) の考え方に賛同し、資産保有者 (アセットオーナー) として署名しました。同社は、ESG投資方針を定め、ESGエンゲージメントやESGインテグレーションの取り組みを行っています。

■ 日本サステナブル投資フォーラム



特定非営利活動法人日本サステナブル投資フォーラム (Japan Sustainable Investment Forum = JSIF) は、欧米で積極的に行われているサステナブル投資 (Sustainable Investment) やESG投資を日本で普及・発展させるための活動を行っています。ESG投資関係者の情報交換・意見交換、論議、調査研究の場として機能しており、ESG投資の健全な発展と持続可能な社会の構築をめざしています。

東京海上日動および東京海上アセットマネジメントは、日本サステナブル投資フォーラムのメンバーとして、ESG投資の調査研究やその健全な発展に向けた取り組みに参加しています。

[JSIF \(日本サステナブル投資フォーラム\)](#)

気候変動・自然災害

■ Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)



Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)は、投融資に伴う温室効果ガスの排出量の計測および開示手法を開発する国際的イニシアティブで、東京海上日動は2022年1月に加盟しました。これまでに、上場株式および社債、商用ローンおよび非上場株式、プロジェクトファイナンス、商業用不動産、住宅ローン、自動車ローン、ならびにソブリン債に関する温室効果ガス排出量の計測・開示手法の開発を行っており、2022年11月には保険引受ポートフォリオに係る温室効果ガスの排出量の計測手法を開発し公表しています。

東京海上日動は温室効果ガス排出量の計測・分析に係る技術を磨いていくとともに、投融資先との脱炭素に向けた対話（エンゲージメント）の質を高めることをめざしています。

■ 国連防災機関(UNDRR)—災害に強い社会に向けた民間セクター・アライアンス(ARISE)



2000年に国連加盟国によって採択された防災・減災のための戦略的枠組みである国連防災機関（The United Nations Office for Disaster Risk Reduction = UNDRR）は、2015年11月、2014年に東京海上日動が参加した防災・減災のための民間セクター・パートナーシップ（Private Sector Partnership for Disaster Risk Reduction = DRR-PSP）を強化・再編し、災害に強い社会に向けた民間セクター・アライアンス（Private Sector Alliance for Disaster Resilient Societies = ARISE）を発足させました。

東京海上日動は、2022年5月にUNDRRが主催した第7回グローバルプラットフォーム会合（GP2022）・ステークホルダーフォーラムに参加し、「リスクマネージャーとしての保険会社」について発表しました。

■ ジュネーブ協会



The Geneva Association (GA, ジュネーブ協会) は、世界の保険会社約70社のCEOで構成される保険業界のシンクタンクです。

東京海上ホールディングス会長の永野毅は、同協会のエグゼクティブコミッティーメンバーとして、同協会が行う保険業界における重要な課題（気候変動と環境、健康と高齢化、社会経済のレジリエンス、新技術およびデータ、サイバー、賠償責任、公共政策および規制等）の調査・研究を主導・支援するとともに、「気候変動と新たな環境課題（Climate Change and Emerging Environmental Topics）」ワーキンググループの共同議長として、気候変動・自然災害リスクの調査・研究、社会への情報発信を主導しています。

■ ClimateWise



ClimateWiseは、欧州の主要保険会社等約30社によるイニシアティブで、気候変動にかかるさまざまなリスクと機会に関する調査・研究を実施し、経済・社会生活に与えるリスクの削減に向けた提言活動を行っています。ケンブリッジ大学サステナビリティ・リーダーシップ・インスティテュートが運営しています。

東京海上グループからは、Tokio Marine KilnおよびTokio Marine HCC Internationalがこのイニシアティブに参加しています。また、Tokio Marine KilnのCROであるVivek Syalが、ClimateWise Insurance Advisory Councilメンバーに就任しています。

東京海上グループは、これからもClimateWiseの7原則に沿って、気候変動の緩和と適応に向けた取り組みを推進していきます。

■ アジア太平洋金融フォーラム (APFF)



アジア太平洋経済協力 (Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC) 財務大臣プロセス (Finance Ministers Process, FMP) はAPEC域内のさまざまな財務・金融課題に官民が連携して取り組むためのプラットフォームとして、2013年にアジア太平洋金融フォーラム (Asia-Pacific Financial Forum, APFF) を発足させました。

東京海上日動はAPFFにメンバーとして参加し、災害リスクファイナンスと保険 (Disaster Risk Financing and Insurance, DRFI※) および、サステナブルファイナンス推進に資する気候関連開示の普及に関する論議をリードしています。

DRFIに関しては、APEC-FMPの下、2019年の財務大臣会合にて域内での巨大災害債券 (Cat Bonds) の活用を推進する方針が了承されたことを受け、2020年9月にCat Bondsに関するオンラインワークショップが世界銀行とAPFFの共催で開催され、APEC域内普及に資する情報・意見交換が行われました。その後2022年10月にはインドネシア、タイ、フィリピンのスピーカーを招聘したCat Bondsに関するオンラインワークショップが実施されています。

2022年4月には、パンデミックリスクに対し、官民連携してAPEC地域における財務的な備えをどのように進めるべきかについて、オンラインでのラウンドテーブルが開催され、東京海上日動は元受保険会社の立場から議論に臨んでいます。

また、サステナブルファイナンスに関しては、APFF傘下に設けられたSFDN (Sustainable Finance Development Network) にも参画し、日本のTCFDコンソーシアムに倣い、気候関連財務情報開示を促進するための体制構築をAPEC域内で展開させる活動を行っています。

※DRFIには、複数国を束ねて国を被保険者 (insured) として自然災害リスクをカバーするものから、一般の住宅・家財を持つ個人を対象に民間保険会社が地震等の保険カバーを提供し、政府が再保険者 (reinsurer) とするものまで幅広いバリエーションがあります。

■ Insurance Development Forum



Insurance Development Forum (IDF) は、自然災害に対して脆弱な国々における保険スキームの普及促進を図る民間主導の官民連携パートナーシップとして、2016年に設立されました。

東京海上グループは2018年よりIDFの運営委員会および実施委員会のメンバーとして参加しています。IDFでは災害リスク保険の普及を世界各地で進める専門家が集い、相互に経験を共有し、刺激し合います。我が国は官民連携スキームとしての地震保険制度をはじめ、数多くの災害対応経験があることから、日本の知見は貴重視されています。一方、IDFを通じて培ったネットワークは前述のAPFFでの論議にも役立っており、当社は両イニシアティブを有機的に結ぶ役割も果たしています。



気候変動・自然関連ディスクロージャー

■ CDP



CDPは、世界の主要な機関投資家が連携して、世界の企業の気候変動への戦略 (リスク・機会) や温室効果ガス排出量に関する開示等を求めるイニシアティブです。

東京海上ホールディングスは、毎年「署名機関投資家 (CDP Signatories)」として参加し、企業における気候変動・温室効果ガス排出、エネルギーに関するサーベイ調査をサポートしています。

■ 金融安定理事会 (FSB) ・気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)



金融安定理事会 (Financial Stability Board, FSB) の下で組織された気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) が2017年6月に公表した提言は、気候関連リスク・機会の情報開示の促進において中心的な役割を果たしてきました。

東京海上ホールディングスは、自社におけるTCFD提言に基づく開示への取り組みはもとより、TCFDへメンバーをおくり、2017年のTCFD提言公表に貢献する等その枠組みづくりに関わってきました。国内では「TCFDコンソーシアム」の発起人の一人および企画委員会委員として、国内外の官民関係当事者との論議・意見交換を通じ、我が国およびアジア太平洋諸国におけるTCFDの普及・促進に向け取り組んでいます。

■ 自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラム



TNFDは、国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI)、国連開発計画 (UNDP)、Global Canopy および世界自然保護基金(WWF)が発起人となり、2021年6月に発足した国際イニシアティブです。自然関連の財務情報を開示する枠組を構築し、企業等における自然関連情報の開示を促進することで、資金の流れを自然に良い影響をもたらす「ネイチャー・ポジティブ」に転換することをめざしています。

2022年1月、東京海上ホールディングスは、「自然の豊かさを守る」取り組みを一層推進していく観点から、TNFDフォーラムの取り組みに賛同し、参加しました。

環境価値創造

■ 環境省 エコ・ファースト制度



エコ・ファースト制度は、企業が環境大臣に対し、地球温暖化対策、廃棄物・リサイクル対策等、自らの環境保全に関する取り組みを約束し、当該企業が環境分野において「先進的、独自のかつ業界をリードする事業活動」を行っている企業（業界におけるトップランナー企業）であることを環境大臣が認定する制度です。

東京海上日動は、2008年にエコ・ファースト企業に認定されました。2014年には新規約に基づき、保険事業を通じた地球環境保護、地球温暖化対策、自然災害による被害の防止・軽減に向けた取り組み（「Green Gift」プロジェクト等を通じたお客様参画による環境配慮型保険の提供）「産学連携を核とした気候変動や自然災害に関する研究」等が認められ、エコ・ファースト企業として再認定を受けました。

現在、エコ・ファースト企業として推進している主な取り組みは以下の通りです。

- ・「Green Gift」プロジェクト等を通じたお客様参画による環境配慮型保険の提供
- ・2050年度までに、東京海上日動のCO₂排出量を60%削減（2006年度比）等

2020年度も、保険業界におけるトップランナー企業として、他業界のエコ・ファースト企業とともにエコ・ファースト推進協議会主催イベントに参加し、環境啓発活動を行いました。

東京海上日動は、これからも、エコ・ファースト企業として、地球環境保護、地球温暖化防止に向けた取り組みを推進していきます。

■ 環境省「COOL CHOICE」



「COOL CHOICE」は、CO₂等の温室効果ガスの排出量削減のために、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」等、地球温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動です。

東京海上日動は、地球温暖化対策のため、政府を挙げての国民運動「COOL CHOICE」に賛同し、オフィスにおける夏季・冬季の節電はもちろんのこと、商品・サービスから寄付やボランティアに至るまで、あらゆる事業活動において脱炭素に資する賢い「選択」に取り組んでいます。

■ 環境省・気候変動キャンペーン「Fun to Share」



環境省は、2014年3月から気候変動キャンペーン「Fun to Share」を行っています。本キャンペーンは、豊かな低炭素社会づくりにつながる情報・技術・知恵を国民全体で共有することで、気候変動問題への関心や危機感を醸成するだけでなく、企業・団体・地域・国民につながる機会が創出され、世界に誇れる日本初の「ライフスタイル・イノベーション」をめざしていくとされています。

東京海上日動は、環境省が立ち上げた気候変動キャンペーン「Fun to Share」に賛同し、低炭素社会に向け積極的に取り組んでいます。

■ グリーン購入ネットワーク



東京海上日動はグリーン購入ネットワークの会員です

グリーン購入ネットワークは、グリーン購入が環境配慮型製品の市場形成に重要な役割を果たし、市場を通じて環境配慮型製品の開発を促進し、ひいては持続可能な社会の構築に資する極めて有効な手段であるという認識のもとに、グリーン購入に率先して取り組む企業、行政機関、民間団体等の緩やかなネットワークと情報発信の組織として、1996年に設立しました。

東京海上日動はグリーン購入ネットワークのメンバーとして、グリーン購入を推進しています。

■ 環境省・生物多様性のための30by30 アライアンス



30by30（サーティ・バイ・サーティ）とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）ことをめざし、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとするグローバル目標です。環境省は、2030年までに国土の30%以上を自然環境エリアとして保全することをめざし、2022年4月に「生物多様性のための30by30 アライアンス」を発足させました。

東京海上日動は、1999年以降マングローブ植林プロジェクトを通じて生物多様性保全を推進してきましたが、2022年度以降は「30by30 アライアンス」の設立時賛同企業としても生物多様性のための取り組みを推進していきます。

■ GXリーグ



GXリーグは、カーボンニュートラルに積極的に取り組む企業が、GX（グリーントランスフォーメーション）に向けた挑戦を行う企業と共に、一体として経済社会システム全体の革新のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として設立されました。

東京海上日動は、GXリーグにおける取り組みの1つである「市場創造のためのルール形成」において、『GX 経営促進ワーキング・グループ』にリーダー企業として73社のメンバー企業とともに参画しました。2023年3月には「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」を公表する等、カーボンニュートラル実現に向けて、日本企業が持つ気候変動への貢献の機会面（市場に提供する製品・サービスによる排出削減等）が適切に評価される仕組みを構築することを目的として活動しています。

また、東京海上日動は2023年5月にGXリーグに参画しました。カーボンニュートラルに向けた社会構造変革のための価値提供に貢献してまいります。

5 東京海上グループの「環境」への取り組み

5.1 環境価値の創出

5.1.1 東京海上グループがめざす姿～環境基本方針～

●環境基本方針

東京海上グループは、地球環境保護・環境価値創出がすべての人間、すべての企業にとって未来世代に対する重要な責務であるとの認識にたち、企業活動のあらゆる分野で、安心・安全でサステナブルな社会の実現に向けて取り組みます。

■事業活動を通じた地球環境の保護・環境価値の創出

事業活動において、気候変動対策を、クリーンエネルギーの普及促進、自然災害への対応等、気候変動の緩和・適応の両面から進め、生物多様性・湿地の保全への活動とあわせて、地球環境の保護・環境価値の創出を推進してまいります。

① 気候変動の対策

グローバルな課題であるとともに、保険業界に直接的な影響があるため、本業である保険ビジネスはもとより、機関投資家、そしてグローバルカンパニーとして真正面から取り組むべき最重要課題として位置付けています。国際機関や政府、産業界、学術機関、市民社会等さまざまな機関・業界の皆様との建設的な対話や協働をふまえ、気候変動対策に主体的に取り組むことで、脱炭素社会への移行推進に貢献していきます。

② 再生エネルギー等のクリーンエネルギーの普及促進

気候変動の緩和の側面から、再生可能エネルギーの分野における商品・サービスの提供等を通じて、クリーンエネルギーの普及を促進し、脱炭素社会への移行に貢献していきます。

③ 自然災害への対応

気候変動の適応の側面から、当社の長い歴史の中で蓄積した自然災害や防災・減災に関する知見を商品・サービスの開発や提供につなげ、事前・事後の安心・安全の提供を通じて、自然災害に負けない社会づくりに貢献していきます。

④ 生物多様性・湿地の保全

地球環境との調和、環境の改善に配慮した事業活動を実践しマングローブ植林や国内外での環境保護活動を通じて生物多様性・湿地の保全に貢献していきます。

■バリューチェーンにおける環境負荷の低減

東京海上グループは、バリューチェーンにおいて、環境関連法令等および当社の同意した環境に関する各種協定を遵守しながら、環境負荷の低減に向けた取り組みを進めてまいります。

① 環境負荷の低減

資源・エネルギーの消費や廃棄物の排出による環境への負荷を認識し、省資源、省エネルギー、低炭素、資源循環、自然共生およびグリーン購入をバリューチェーン全体の視点で推進し、環境負荷の低減に努めます。

② 持続的環境改善と汚染の予防・軽減

目的・目標を設定し、取り組み結果を検証することにより持続的に環境を改善し、環境汚染の予防・軽減に取り組みます。

③ 環境啓発活動と社会貢献活動の推進

社内外に対して、環境保全に関する情報の提供、コンサルティング、啓発・教育活動を推進するとともに、良き企業市民として地域・社会貢献活動を推進し、環境保護の促進に努めます。

■ガバナンス・管理体制

環境基本方針の改廃は、東京海上ホールディングスの取締役会において決定します。ただし、軽微な修正は経営企画部担当業務執行役員が行うことができます。また、方針の遵守状況と環境負荷の低減の取り組みは経営会議等で審議のうえ、取締役会に報告し、適時適切に透明性のある情報開示に努めてまいります。

■ステークホルダーエンゲージメント

東京海上グループは、地球環境の保全・環境価値の創出、自社およびバリューチェーンにおける環境負荷の低減等に向けて、未来世代を含むさまざまなステークホルダーとの対話・連携・協働に努めてまいります。

東京海上グループは、これらを推進するにあたり、以下※に示す環境に関する国際的な協定・イニシアティブ等を支持します。

この環境基本方針はグループ全社員に通知して徹底するとともに、一般に公開します。

2021年12月21日制定

※ 国連持続可能な開発目標、国連気候変動枠組条約/パリ協定、仙台防災枠組2015-2030、生物多様性条約、ラムサール条約、ワシントン条約、United Nations Communities of Ocean Action for supporting implementation of SDG 14、国連グローバルコンパクト、国連環境計画・金融イニシアティブ、持続可能な保険原則、責任投資原則、気候関連財務情報開示タスクフォース、CDP、21世紀金融行動原則

5.1.2 環境価値創出に向けた取り組み

●取り組みの領域

東京海上グループは「環境」への取り組みとして、「気候変動への対応」「グリーン・トランスフォーメーションの推進」「自然災害への対応」「地球環境の保護」の4つの領域に対して取り組みを推進します。



●各領域の主な取り組み

気候変動への対応

東京海上グループは、パリ協定目標達成のため、再生可能エネルギーの導入推進、お客様や社会の気候変動対策推進の支援、自社の事業活動に伴うCO₂排出量の削減、ESG投資等に取り組んでいます。

また、複数の国際的なイニシアティブに加盟し、他社および政府機関とともに力を合わせて取り組んでいます。

- ・パリ協定目標達成に向けた、自社および取引先のGHG排出総量を継続的に削減
- ・取引先とのエンゲージメントを通じた、トランジションの牽引
- ・パリ協定目標達成に向けた、公的機関が推進する政策への協力
- ・気候変動リスクの緩和とその対応への貢献
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った気候変動開示の支援等

グリーン・トランスフォーメーションの推進

GX(グリーン・トランスフォーメーション)を推進するため、保険やソリューションの開発・提供、リスクコンサルティングを通じて、お客様のカーボンニュートラルの実現や脱炭素社会への移行を支援し、産業の成長・発展に貢献しています。

- ・洋上風力、太陽光をはじめとした再生エネルギーの普及促進に資する保険商品・ソリューションの開発
- ・蓄電池の普及、水素活用の促進、CCS・CCUS等新技術の確立に資する保険商品の研究・開発
- ・分散型エネルギーシステム構築に向けた地方自治体・企業へのご支援
- ・地域の中小企業のカーボンニュートラル実現に向けた取り組みのご支援

自然災害への対応

お客様や地域社会の「安心・安全」につながる商品・サービスの開発・提供や、子どもたちや企業への事前の防災啓発活動等を通じた災害や防災・減災に関する知見を社会に広める活動を推進しています。

また、罹災後においても、保険金の適切かつ迅速なお支払いや被災企業の事業活動の早期復旧支援サービスに力を入れています。

- ・防災に係る国際標準(ISO)策定の取り組みのサポート
- ・自然災害時の迅速な対応態勢の構築および保険金支払いの高度化
- ・東京海上日動における火災保険の収益改善
- ・被災後迅速な保険金支払いが可能な地震保険や防災・減災に貢献する寄付の仕組みを備えた火災保険の提供

地球環境の保護

東京海上グループは、世界各地で地球環境保護や生物多様性・湿地保全につながる地域・社会貢献活動を推進しています。社員の主体的な活動への参加と、NPO等との連携・協働を重視して、活動を展開しています。

- ・東南アジアを中心としたマングローブ植林や国内外での環境保護活動を行う「Green Gift」プロジェクトによるエコ活動の推進
- ・米国での植林活動「PHLY 80K Trees」の継続
- ・高知県安芸市における森林整備への協賛
- ・子どもたちへの環境啓発「みどりの授業」の継続実施

5.1.3 環境価値創出に関する目標

気候変動への対応

2050年度
ネットゼロ社会の実現
(含む保険引受先・
投融資先)

2030年度
CO₂排出量
60%削減
(2015年度対比)

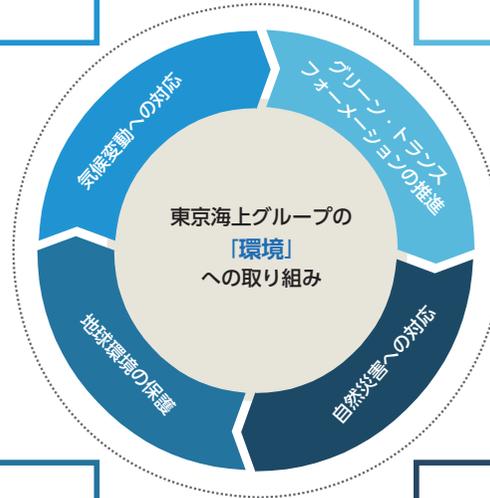
2023年度
カーボン・
ニュートラルの実現
(2022年度まで
10年連続達成)

2023年度
GX 関連保険
70億円程度の増収
(東京海上日動
2020年度対比)

2030年度
主要拠点における
再生可能エネルギー
利用率 100%

2030 年度
エンゲージメント目標
大口顧客 200 社

グリーン・トランスフォーメーションの推進



地球環境の保護

地球環境保護関連
ソリューションの
提供・高度化

2019-23年度
累計1,150haの
マングローブ植林
の実施

2023年度末
みどりの授業
累計受講者数
5.8 万人

2023年度
防災 ISO 概念規格発行

2023年度
火災保険における
収益改善
450 億円超
(東京海上日動
2020 年度対比の
事業別利益)

防災関連
ソリューションの
提供・高度化

自然災害への対応

5.1.4 環境経営推進体制

東京海上グループでは、東京海上ホールディングスにグループ環境経営を統括・推進する専門部署（経営企画部サステナビリティ室）を設け、環境経営に関する課題の特定やグループ環境経営戦略の策定・推進を行っています。また、グループ会社（国内・海外）では、それぞれのサステナビリティ担当部門においてサステナビリティの推進役「サステナビリティキーパーソン」を任命し、「サステナビリティキーパーソン」がグループ会社の経営層とともに、事業活動に伴う環境負荷の削減等に取り組んでいます。経営企画部サステナビリティ室は「サステナビリティキーパーソン」との対話・協働を通じて、グループ各社の環境経営の推進を支援しています。東京海上日動等の主要グループ会社では、環境経営を統括・推進する専門部署（例：東京海上日動 経営企画部サステナビリティ室）等を設け、部支店等毎にサステナビリティの推進役（サステナビリティキーパーソン）を設置し、社員全員参加型の環境経営を推進しています。

東京海上グループでは、ISO14001を参照した独自の環境マネジメントシステム「みどりのアシスト」によるPDCA管理を行うとともに、省エネ・省資源の取り組みを推進しています。

また、東京海上日動（本店）では1999年度からISO14001規格の環境マネジメントシステムを導入[※]し、環境に関する目標を定め、その達成に向けて継続的に取り組んでいます。グループ各社（国内・海外）では、東京海上ホールディングスおよび東京海上日動と連携した独自の環境マネジメントシステムを導入し、毎年、環境課題を含む目標を定め、その達成に向けて積極的に取り組んでいます。

※ ISO14001に基づく内部監査／外部審査における重大な指摘や重大な環境法令違反はございません

5.1.5 実績報告：環境会計

① 環境保全コスト（東京海上日動）

環境保全コスト	2020年度		2021年度		2022年度	
	投資額 (百万円)	費用額 (百万円)	投資額 (百万円)	費用額 (百万円)	投資額 (百万円)	費用額 (百万円)
事業エリア内コスト	271	233	314	246	59	275
上・下流コスト	0	26	0	25	0	26
管理活動コスト	0	20	0	23	0	24
研究開発コスト	0	101	0	96	0	135
社会活動コスト	0	73	0	118	0	127
環境損傷対応コスト	0	0	0	0	0	0
合計	271	453	314	508	59	587

② 環境保全効果に関する環境パフォーマンス指標（東京海上ホールディングス）

環境パフォーマンス指標	2020年度	2021年度	2022年度
総エネルギー投入量 (GJ)	653,337	719,420	707,708
水資源投入量 (m ³)	628,513	1,724,096	1,947,079
温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)	67,140	60,457	54,552
廃棄物等排出量 (t)	1,975	1,837	1,911

（注）総エネルギー投入量、水資源投入量、温室効果ガス排出量、廃棄物等総排出量はグローバルベース

③ 環境保全対策に伴う経済効果（東京海上日動）

環境パフォーマンス指標	2020年度(百万円)	2021年度(百万円)	2022年度(百万円)
費用削減額	383	308	244
収益額	0	0	0
合計	383	308	244

5.2 気候変動への対応

5.2.1 気候変動に対する基本的な考え方

気候変動は、グローバルな課題であるとともに、保険業界に直接的な影響があるため、本業である保険ビジネスはもとより、機関投資家、そしてグローバルカンパニーとして真正面から取り組むべき最重要課題として位置付けています。

国際機関や政府、産業界、学術機関、市民社会等さまざまな機関・業界の皆様との建設的な対話や協働をふまえ、気候変動対策に主体的に取り組むことで、脱炭素社会への移行推進に貢献していきます。

5.2.2 TCFD提言に基づく気候関連財務情報開示

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD、Task Force on Climate-related Financial Disclosures)は、金融安定理事会(FSB、Financial Stability Board)からの付託を受け、金融セクターにとって一貫性、比較可能性、信頼性、明確性をもつ効率的な情報開示を促す任意的な提言(TCFD提言)を策定し、2017年6月に公表しました。

TCFDレポートの発行

近年の自然災害の激甚化はお客様や社会に大きな影響を及ぼしており、気候変動対策の推進や災害レジリエンスの向上は喫緊の課題となっています。気候変動対策はあらゆるステークホルダーの理解と支援なくして進めることはできません。これまで当社はTCFDの創設メンバーとして、TCFD提言の策定・公表に貢献するとともに、2017年から統合レポートやサステナビリティレポートの中で、同提言に沿った情報開示を行ってきました。

このような中、当社の考え方や取り組みをより明確にお伝えすべく、気候変動に関する取り組みに特化した「TCFDレポート」を発行いたしました。本レポートでは、TCFD提言の4つの柱である、【ガバナンス】【戦略】【リスク管理】【指標と目標】に沿って、当社グループの気候変動に関する対応を説明しています。特に【戦略】においては、「保険会社」、「機関投資家」、「アセットマネージャー」、「グローバルカンパニー」、「良き企業市民」という、当社が果たすべき役割ごとに、取り組みをお伝えしています。

当社は今後も「お客様や社会のいざをお守りする」というパーパスを起点に、事業活動を通じて社会課題を解決し、企業価値を向上させることをめざし、保険商品やサービス、投融資を通じてお客様と地域社会の脱炭素化を支援してまいります。

[「TCFDレポート2023」\(PDF/9.3MB\)](#)



5.2.3 気候変動対応を実践する取り組み

● CO₂排出量削減とカーボン・ニュートラル

東京海上グループの事業活動に伴う環境負荷は、製造業に比してそれほど多くはありませんが、その規模の大きさから大量のエネルギーを消費しています。こうした事業活動における環境負荷を可能な限り低減するため、環境負荷削減の取り組みを主要課題の一つと位置付け、グループ全体(国内・海外)では、「カーボン・ニュートラル」^{*}の達成をめざして、以下のコンセプトのもと対策を進めています。

- ① Reduce：建物・設備の省エネ化、エネルギー削減等
- ② Switch：自然エネルギーへの切替
- ③ Offset：マングローブによるCO₂吸収・固定、排出権クレジットの償却

^{*}「カーボン・ニュートラル」とは、事業活動により生じるCO₂排出量に対して、植林や自然エネルギーの利用、排出権クレジットの償却等によるCO₂の吸収・固定効果の換算量が等しい状態を指します。

■ 2050年カーボン・ニュートラルの実現に向けた気候変動対策の推進

当社は2050年カーボン・ニュートラルの実現をめざし、サステナビリティ重点領域のうち、中長期の主要課題の一つである「気候変動」について、対策を推進すべく目標を策定しました。

- ① 2030年度の自社温室効果ガス排出量▲60%削減(15年度対比)
- ② 2030年度の主要拠点における使用電力100%再生可能エネルギー化
- ③ 2030年度までに保有する社有車を全て電動自動車化
(東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、日新火災)
- ④ 2050年度までに温室効果ガス排出量実質ゼロをめざす(含む保険引受先・投融資先)

■ 社員による省エネ意識の向上

国内グループ各社では、2011年3月の東日本大震災以降、省エネ(特に、ピーク時の使用電力量の抑制)が求められている状況を踏まえて、節電・省エネ意識を定着するための取り組みとして、「夏季・冬季の節電対策」を実施しています。

具体的には、(1)オフィス内での省エネ(照明機器の間引き、コンセント回り(OA機器、コピー機等)の使用制限、空調管理の徹底(執務室における室温28℃(冬季:19℃)の設定等)や、(2)社員の働き方の見直し(朝型勤務の推奨、服装のカジュアル化等)を継続的に行っています。また、東京海上日動では、2030年度の温室効果ガス排出量を2013年度比で46%削減するという日本政府の目標達成のために、日本が誇る省エネ・低炭素型の製品・サービス・行動など、地球温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動「COOL CHOICE」に賛同し、脱炭素社会への移行実現に向けた取り組みを推進しています。

■ 自然エネルギー利用の推進

東京海上グループは、国内外で自然エネルギー利用を推進しています。東京海上ホールディングス、東京海上日動および東京海上日動あんしん生命は、2022年度に本社ビルにおける使用電力のすべてを再生可能エネルギー由来の電力としました。

東京海上日動では、2002年から2022年まで風力発電やバイオマス発電によるグリーン電力を年間約100万kWh購入しました。2022年度からは、水力発電によるグリーン電力の使用や非化石証書の購入を行っています。また、東京都の「都民の健康と安全を確保する環境に関する条例(環境確保条例)」に基づく「総量削減義務と排出量取引」制度に従い、同社が購入したグリーン電力証書を必要に応じて対象事業所の排出量削減に充当しています。

米国Philadelphia Insurance Companiesでは、2013年度から同社の事業活動に伴う年間電力使用量の100%に相当するグリーン電力を購入し、ネット・ゼロ・エミッション^{*}を実現しています。英国Tokio Marine Kilnでは、同社の本社ビルにおける使用電力のすべてを再生可能エネルギー由来の電力としています。

^{*}「ネット・ゼロ・エミッション」とは、CO₂排出量やエネルギー使用量がネットでゼロとなっている状態のことをいいます

■ CO₂排出量削減データ(建物・設備の省エネ化、エネルギー削減等)

[東京海上ホールディングスと主要子会社]

<CO₂排出量削減目標>

- ・長期目標(2030年度):▲60%(2015年度実績対比)
- ・2023年度目標:前年度比▲1%

<CO₂排出量(2022年度実績)>

2022年度における東京海上ホールディングスと主要子会社のCO₂排出量(Scope1(直接排出量)+Scope2(間接排出量)+Scope3(その他の間接排出量))は、「年初目標:82,648トン(前年度比▲1%)」に対して80,201トン(国内:48,587トン、海外:31,614トン)、前年度比▲3.93%となりました。

国内外グループ会社における着実なCO₂排出量削減が進んだ結果、グループ全体として目標を上回るCO₂排出量の削減が達成できました。また、企業の環境価値創造取り組みへの社会からの期待に応えるために、2015年度からScope3の算定対象を拡大しています。

サステナビリティデータ集(エネルギー起源のCO₂排出量、CO₂削減・固定量(東京海上ホールディングスと主要子会社))



[東京海上日動]

<CO₂排出量削減目標>

- ・長期目標(2050年度):▲60%(2006年度実績対比)
- ・2023年度目標:前年度比▲1%

<CO₂排出量(2022年度実績)>

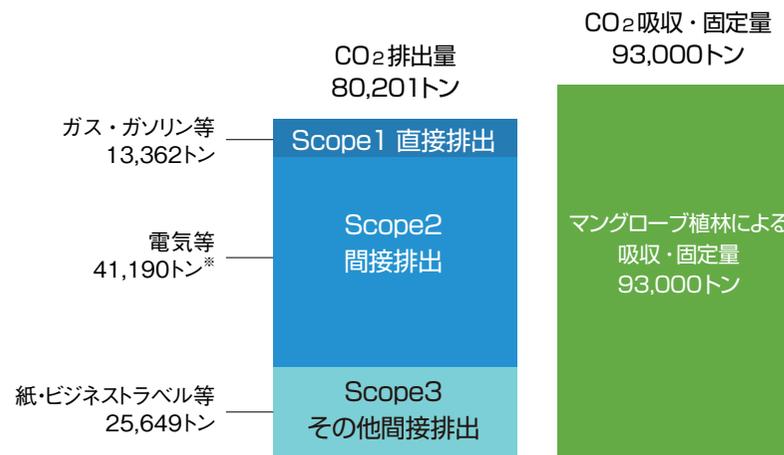
2022年度における東京海上日動のCO₂排出量(Scope1(直接排出量)+Scope2(間接排出量)+Scope3(その他の間接排出量))は、「年初目標:41,361トン(前年度比▲1%)」に対して34,425トン、前年度比▲17.6%となり、目標を達成しました。これは、省エネ取り組みで電力使用量が減少したことが主因です。

サステナビリティデータ集(エネルギー起源のCO₂排出量(東京海上日動))

■ マングローブ植林によるカーボン・ニュートラルに向けた取り組み
(マングローブによるCO₂吸収・固定)

マングローブにはCO₂を吸収し多く蓄えることで地球温暖化防止・軽減の効果があることから、東京海上日動では、1999年から「地球の未来にかける保険」をコンセプトに、アジアを中心とした9カ国でマングローブ植林プロジェクトを展開し、これまでに約12,261ヘクタール(2023年3月末累計)を植林しています。

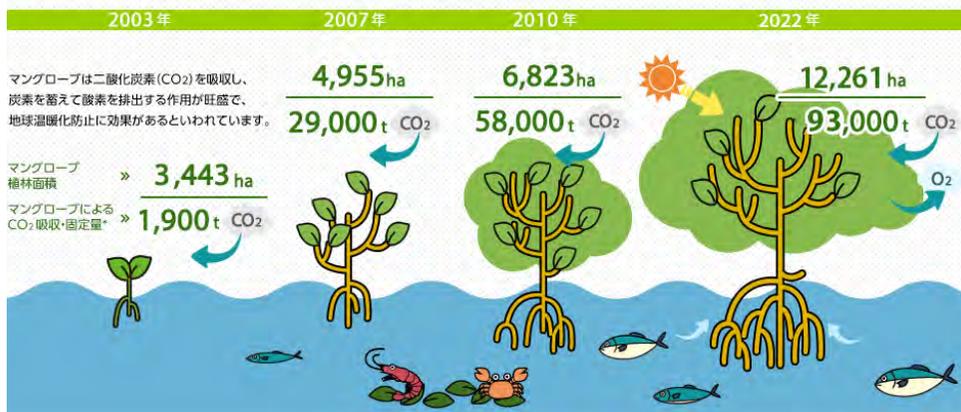
東京海上グループでは、グループ各社が省エネ・省資源による環境負荷の削減に取り組むとともに、事業活動により生じるCO₂排出量を、マングローブ植林や自然エネルギー(グリーン電力)によるCO₂固定・削減量が上回る、グローバル・ベースの「カーボン・ニュートラル」達成をめざしています。2022年度の東京海上ホールディングスと主要子会社のCO₂排出量は80,201トン(前年度比▲3.93%)となりました。



* CO₂排出量は、グリーン電力の購入等によるCO₂削減効果14,074トンを反映しています。

一方、マングローブ植林等によるCO₂吸収・固定効果は93,000トンとなり、グループ全体(国内・海外)での「カーボン・ニュートラル」を10年連続で達成することができました。

成長し続けるマングローブ植林活動



※ エネルギー起源のCO₂排出量等の情報は、EY新日本有限責任監査法人による「第三者保証」の対象となっています。マングローブ植林によるCO₂吸収・固定量の情報は、財団法人電力中央研究所に評価・算定を依頼し、報告書を受領しています。さらにその報告書については、報告書に用いられたデータの一部に対して第三者(EY新日本有限責任監査法人)に専門業務実務指針4400「合意された手続業務に関する実務指針」(日本公認会計士協会)に準拠した合意された手続きの実施を依頼しています。その結果、東京海上グループは、マングローブ植林によるCO₂吸収・固定効果が適切に算定されていると評価しました。

※ 2015年度から、Scope3(その他間接排出)の算定対象を拡大しました。

●事業活動における環境負荷低減

■ビル(建物・設備)の環境配慮

東京海上グループでは、所有する各ビルの状況に応じて、建物・設備の環境や防災に配慮した取り組み[※]を行っています。

【省エネ対策に関する設備投資額(概算)】126百万円(2022年度:東京海上日動)

※ ボイラー更新、LED等の高効率型照明器具・空調機器の更新等

【東京海上日動の取り組み】

当社は東京海上日動とともに、東京海上日動ビル本館および新館を一体で建て替えて建設する新・本店ビルのデザインを公表しました。

構造部材である柱・床に国産木材をふんだんに使い、木の使用量が世界最大規模となる高さ100メートルの「木の本店ビル」として生まれ変わる予定です。木材は成長の過程でCO₂を吸収・貯蔵する機能を持つ、環境にやさしい優れた建築素材です。新・本店ビルは、国産木材を大量に使用することなどにより、一般的なビルに比べて建築時のCO₂排出量を3割程度削減することに加え、高効率の設備や地域冷暖房の採用、使用電力に100%再生可能エネルギーを導入するなどの施策により、省エネルギーの推進、脱炭素社会の実現に貢献します[※]。戦後植林された多くの樹木は利用期を迎えているといわれており、大きな需要の創出が日本の森林、林業の再生に不可欠とされています。新・本店ビルに国産木材を大量に用いることで、日本の林業の再生や地方での雇用の創出、ひいては地方創生、地域循環型経済の構築に貢献することをめざしています。



※新・本店ビル計画は、2022年2月27日、国際的なグリーンビルディングの認証プログラムであるLEED[®]のv4における「LEED[®] for Building Design and Construction: New Construction」のカテゴリーで最高レベル「Platinum」の予備認証を取得しました。

[海外での取り組み]

海外のグループ会社においても、国内と同様に、所有する各ビルの状況に応じて、省エネの対策を進めています。

米国のPhiladelphia Insurance Companies(PHLY)は、2017年、老朽化したインフラ、外観を改善するため、長年使用してきた本社の建物を改修することを決定しました。これは社員に一流のワークスペースを提供するとともに、ESGに関する取り組みを推進することを目的としています。建物の改装においては、窓や快適さ・エネルギー効率を考えた空調システムの交換、電気自動車の充電ステーションの追加、動きや自然光を感知する調光照明の設置、受賞歴のある自立型屋外緑地など、環境面に配慮しています。

また、安全性(緊急時や避難時のアナウンス用のスピーカーシステムおよびビデオ監視システム)やアクセシビリティ(全社員用の押しボタン式で高さ調整可能な机、スイング式ドアに代わるスライド式ドア、車道と歩道と同じ高さにするために駐車場から縁石を取り除く)といった社会的な面も考慮しています。これらの機能は、ゴミ、水、ガス、電気、紙の消費における追跡可能な削減にもつながっています。



米国のSafety Nationalは、ミズーリ植物園主催の“St.Louis Green Business Challenge”に毎年参加しています。企業が日常業務にサステナブルな指標を取り入れることを支援するプログラムであり、参加企業は前年比で目標達成することをめざします。

2022年、Safety Nationalは環境保全の企業文化をどのように醸成したかを報告し、the Champion Level Awardを受賞しました。1年間のプロジェクトには、本社の建物に設置された太陽電池によるエネルギー削減、ハイブリッドな労働環境によるCO₂排出量の削減、本社に導入された低流量設備による節水、物理的な郵送物を削減するロボティック・プロセス・オートメーション(RPA)の取り組み、キャンパス内での定期的なリサイクルイベントなど、測定可能な要素が含まれています。また多孔質駐車場の増設、地元の植物の受粉を促すメイソنبีハウスの設置、キャンパス内の緑の増加、水路の汚染を減らしオゾンの減少を最小限に抑える環境に優しい清掃用品への移行等にも取り組みました。

Safety Nationalの社員が主導するサステナビリティ委員会は、年間を通じて、これらの問題に対する社員の意識と関与を高めるための教育コンテンツを構築し、提供しています。



■紙使用量削減の取り組み

2022年度における東京海上グループ全体の紙使用量は5,171トン(国内:4,610トン、海外:561トン)で、前年度比▲8.6%となり、国内外での取り組みにより減少することができました。2023年度は、国内の紙使用量を前年度比▲1%の削減目標を設定して取り組みを進めています。

グループ会社では、紙使用量の抑制策として、「働き方の変革」の取り組みとしての社員へのモバイル端末(タブレット・ノートPC)配付、タブレット端末等を活用したペーパーレスの契約申し込み手続き「らくらく手続き」の推進、ペーパーレス会議の推進、文具・オフィス用品のグリーン購入、帳票・パンフレット類のWeb化(ペーパーレス推進)、日常業務における両面コピーや集約印刷の徹底に取り組んでいます。

2020年12月からは「リモートらくらく手続き」を導入し、保険の提案・説明からスマートフォン等による契約申し込み手続きまでのすべてをオンライン上で行うことで、シームレス・ペーパーレスで快適な手続きを実践しています。

高品質な募集に向けた取り組み例 >>

■廃棄物のリサイクル推進

東京海上グループでは、水をほとんど使わずに使用済みの紙から新たな紙を生産する製紙機を社内に導入し、オフィスで完結する紙のリサイクルを推進しています。

■水の有効活用

東京海上日動では、「ラ・メール三番町」ビルにおいて、中水として雨水を取り込み、トイレの洗浄水として再利用するなど水の有効活用に取り組んでいます。

5.3 グリーン・トランスフォーメーションの推進

東京海上グループは、保険やソリューションの開発・提供、リスクコンサルティングを通じて、お客様のカーボンニュートラルの実現・脱炭素社会への移行を支援し、産業の成長・発展に貢献することをめざしています。

東京海上日動は、2021年2月に「グリーン・トランスフォーメーション(GX)タスクフォース」を設置し、再生可能エネルギーに係る保険商品・サービスの開発・提供、TCFDに基づく気候変動リスク・機会等の開示支援等、お客様のカーボンニュートラルの実現・脱炭素社会への移行に向けた取り組みを支援しています。

地球温暖化・気候変動への対応の重要性が増す中、当社グループ全体で培ってきた英知を結集し、幅広いお客様に寄り添った支援を進めてまいります。



[GX特設サイト](#)

■ GX Round Tableの開催

2023年3月、GX (Green Transformation) に関するグローバルでの情報共有や同分野の取り組み推進を目的とする「GX Round Table」をロンドンで開催しました。計15のグループ会社が集まり、各社が取り組みを共有するとともに、グループ内の協業やビジネス機会拡大に向けた議論を実施しました。今後、具体的な取り組みにつなげていきます。



5.3.1 クリーンエネルギーの普及促進に対する基本的な考え方

気候変動の緩和の側面から、再生可能エネルギーの分野における商品・サービスの提供等を通じて、クリーンエネルギーの普及を促進し、脱炭素社会への移行に貢献していきます。

5.3.2 クリーンエネルギーの普及促進ソリューションの提供

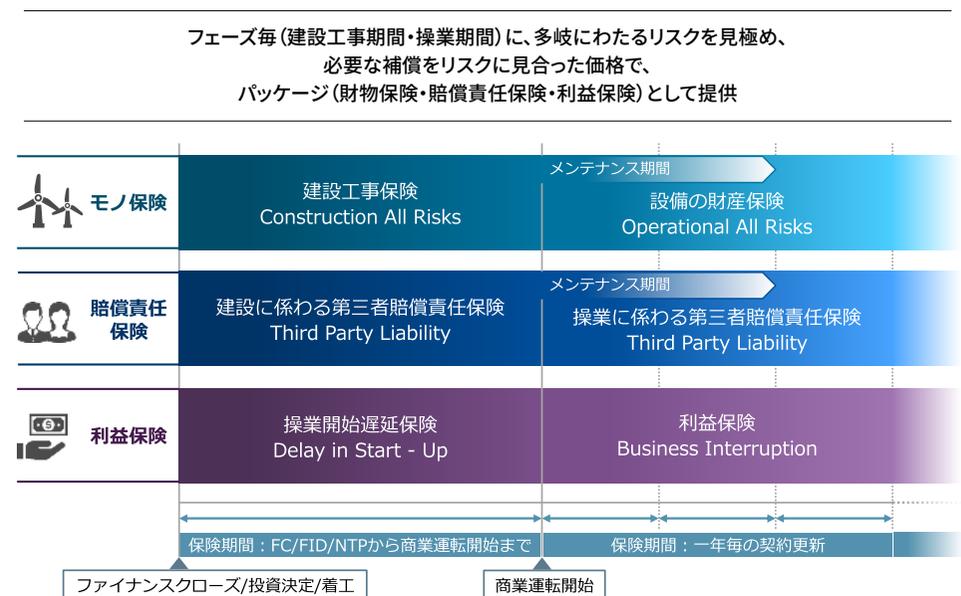
◎ 洋上風力発電

■ グローバルな再生可能エネルギー関連保険の提供

洋上風力発電や太陽光発電などの再生可能エネルギーは、脱炭素社会への移行に向けた新たな電源として期待されており、各国で設備の設置・普及が進められています。この再生可能エネルギー関連事業においては、さまざまな保険が必要とされています。当社は、2020年に再エネ事業者向け保険の世界的なリーディングプレーヤーであるGCube社を買収しました。「高いアンダーライティング力」「高い損害サービス力」「再エネ業界での高いプレゼンス」を強みとするGCube社と日米メキシコのグループ会社が連携し、世界各地で再生可能エネルギーの普及を後押ししています。

■ 洋上風力発電を建設フェーズから操業フェーズまでトータルにサポート

東京海上日動は2013年にお客様が権益を取得したオランダ洋上風力プロジェクトの保険をお引き受けしたことを皮切りに、現在日本を含めた10の国と地域で合計63プロジェクトをサポートしています。2022年度は6件の新規お引き受けを行いました。また、お引き受けを通じて得たノウハウや事故防止に向けた取り組みなどに



ついて、海外の専門家と連携しセミナーを開催・共有させていただくことを通じ日本の洋上風力業界をサポートしました。

洋上風力発電プロジェクトには、国外の風車メーカーを始め様々な関係者が建設に関わります。そのため、各関係者が建設作業を通じて追っている様々なリスクを、網羅的かつ切れ間なくトータルにサポートする洋上風力発電専用パッケージ保険をご提供しております。このようなパッケージ保険は欧米で一般的に採用されていますが、日本の法制度や環境にフィットするよう内容を調整し約款を構成しております。

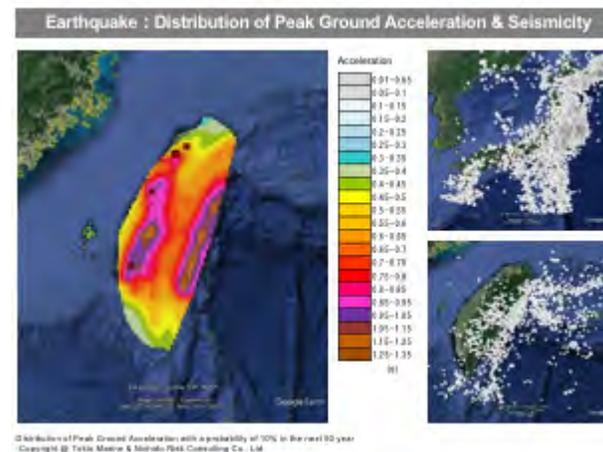
2013年から洋上風力を専門チームにて担当しておりますが、2019年に社内横断で業界をサポートさせていただく「洋上風力タスクフォース」を立ち上げました。日本やアジア地域はもちろん、今後世界中で発展・拡大が見込まれている洋上風力プロジェクトを保険面から業界リーダーとしてサポートし、本業として地球環境への取り組みを加速させていきます。



自然災害について確率論を用いて評価

欧州との大きな違いとして台風や地震・津波といった自然災害リスクが挙げられます。洋上風力プロジェクトの保険手配を行うにあたって重要となる確率論を用いた予想最大損害額=Probable Maximum Loss (PML)の算出、及びリスク評価を東京海上ディールで実施してきておりましたが、この評価モデルについて論文を発表しております。

洋上風力発電プロジェクトの大型化に伴い、プロジェクトファイナンスが組成されることが多くなってきています。地震では475年、台風では100年等、一定の再現期間を設け確率論でリスク量を把握することがレンダーサイドからも求められています。このPML算出は、先に述べた国内初の商用洋上風力発電事業にも採用されています。



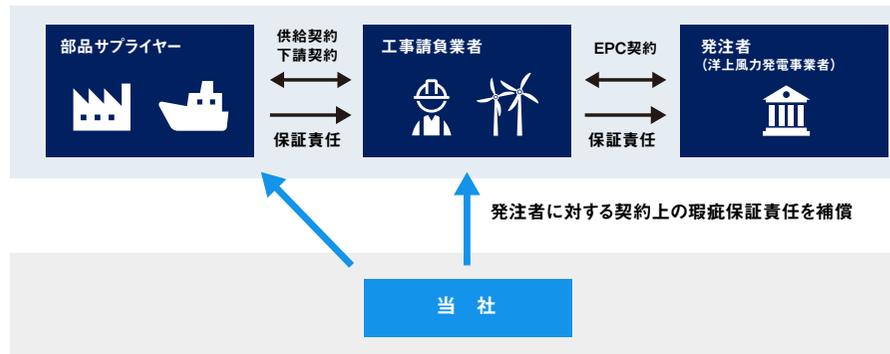
洋上風力発電向け：工事請負業者や部品サプライヤーの契約上の瑕疵保証責任を補償する保険の開発

東京海上日動は、洋上風力産業の発展を更に支援するため、工事請負業者や部品サプライヤーが負担する高額かつ長期間の瑕疵保証責任を補償する保険商品を開発しました。

本保険商品は風車の部品や海底ケーブル、基礎部分等の設計、材質、製作または施工に関する工事請負業者や部品サプライヤーの瑕疵保証責任を補償し、保険金をお支払いします。また、洋上風力発電特有の費用である傭船料も補償可能とする等、具体的な補償内容はオーダーメイドで設計します。最長5年間の長期間にわたる瑕疵保証責任に対応し、10億円を超える支払限度額を提供することも検討可能となりました。

本保険商品の提供を通じて、工事請負業者や部品サプライヤーの財務面での健全性確保に貢献し、産業への新規参入を後押しすることで競争力向上に寄与し、国内洋上風力産業の発展を支えていきます。

補償のイメージ図



●太陽光発電

■メガソーラー・パッケージ・プログラム

東京海上日動では、2012年7月より「メガソーラー・パッケージ・プログラム」を販売し、メガソーラー（大規模な太陽光発電設備）事業を取り巻くリスクに対して、リスクコンサルティングと保険商品を通じた総合的な解決策を提供しています。

●進化するリスク評価手法をコンサルティングに活用

「メガソーラー・パッケージ・プログラム」は、(1)リスクコンサルティング(自然災害リスク評価、及び土壤汚染リスク評価)の提供と、(2)損害保険の手配から構成されています。

万一、地震・津波・水害・風害・土砂災害等の自然災害による被害を受けた場合、メガソーラーの設置費用や工期の見直しを迫られたり、運転開始後の事業運営に大きな影響を及ぼしたりする可能性があります。本商品では、長年の損害保険事業を通じて培った自然災害の情報や知見等に基づき、メガソーラーの設置予定地における自然災害リスクを5段階で評価するリスクコンサルティングサービスのほか、過去の使用履歴調査・現地調査等の土壤汚染リスク評価のコンサルティングサービスを提供しています。こうしたコンサルティングサービス

東京海上ディーアール「再生可能エネルギー発電施設のリスク評価」

図) 弊社 自然災害ハザード情報の例

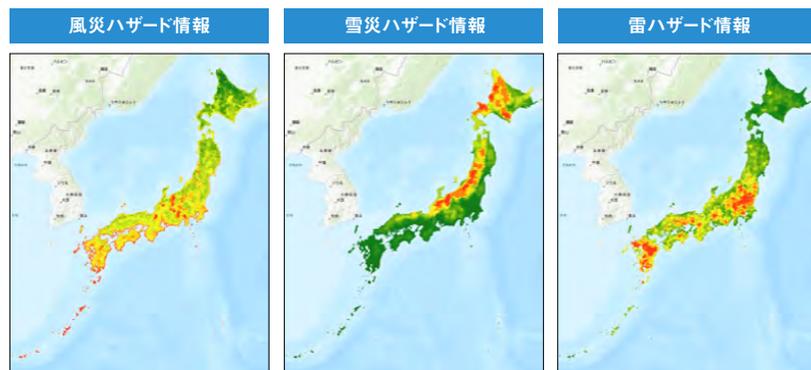


表) 自然災害リスク評価の結果の例

サイト	地震動	液状化	津波	火山噴火	強風	河川氾濫	高潮	地滑り・斜面崩壊	雪災	落雷
A	3	3	1	4	2	5	1	3	2	1
B	1	1	1	1	3	4	1	5	3	1
...

を活用することで、メガソーラー事業者は事業継続の脅威となりうるリスクを的確に把握し、必要な投資や措置を効率的に行うことができます。

メガソーラー事業のリスク評価を通じてこれまでに蓄積したノウハウを活用し、バイオマス発電事業や風力発電事業などの再生可能エネルギー施設に対するコンサルティングも実施しています。

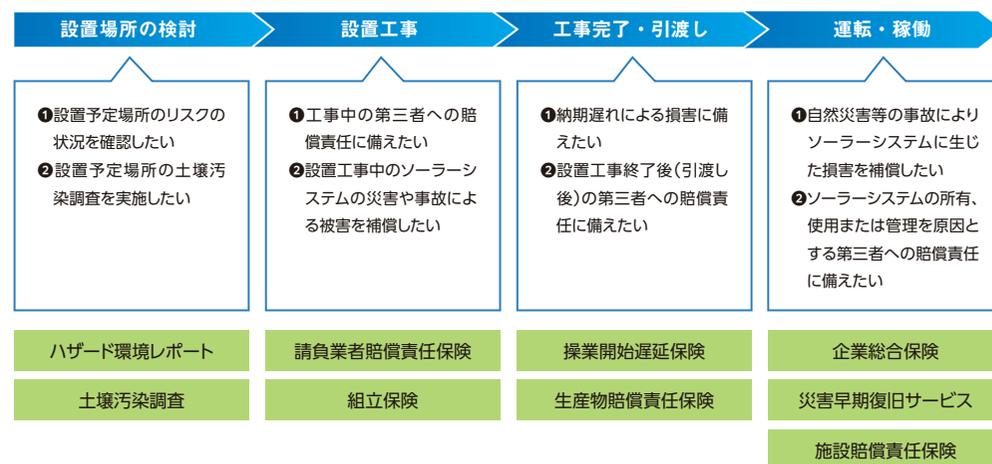
▶ 東京海上ディーアール「再生可能エネルギー発電施設のリスク評価」

●メガソーラーの設置・運用段階において適切な損害保険を手配

メガソーラーの場合、設置から運用までの各段階で、さまざまなリスクが想定されることから、事業運営に影響をもたらすリスク要因を分析し、各リスクに保険手配をすることで適切なリスクマネジメントを行うことができます。具体的には、設置工事におけるリスクとして「火災、落雷等の事故・災害による、ソーラーシステムや仮設物等の損壊」、それに伴い操業が遅延した際の「逸失利益」、設置工事中や完成したソーラーシステムに起因して事故が発生した場合の「損害賠償」等が想定されます。

これらに対しては、組立保険・操業開始遅延保険・各種賠償責任保険によりリスクヘッジすることができます。また運転・稼働におけるリスクとしては「火災をはじめとする事故・災害によるソーラーシステムの損壊」や、それに伴い運転休止となった際の「利益損失」、施設の所有・管理に起因する「損害賠償」等が想定され、これらも企業火災保険や各種賠償責任保険の手当てによりリスクヘッジすることができます。

メガソーラーの設置工事から運転・稼働までの流れ



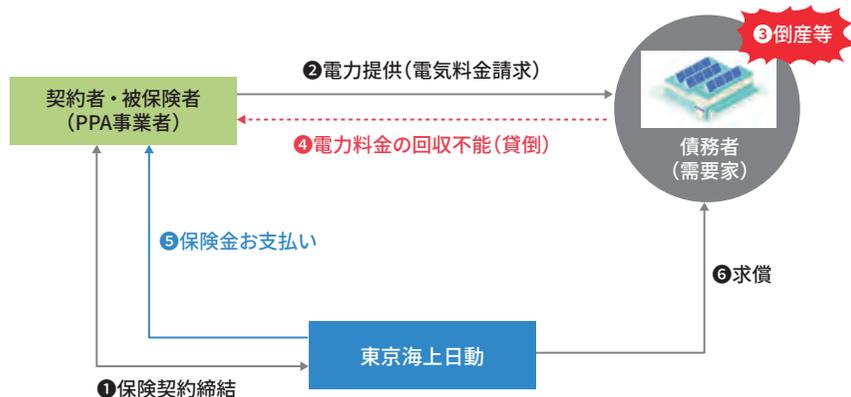
太陽光をはじめとする再生可能エネルギーは、将来の社会基盤を支える新たなエネルギー供給源として欠かせません。東京海上日動は、保険会社の社会的な役割を踏まえて、保険やリスクコンサルティングサービス等の提供を通じて、再生可能エネルギーの円滑な普及を下支えし、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

■太陽光PPA事業者向けパッケージ保険の提供

東京海上日動は、太陽光PPA事業者向けに、発電設備の損壊リスクや管理に起因する賠償責任リスク、需要家(太陽光発電設備を利用する法人)の倒産リスク等を包括的に補償する「太陽光PPA事業者向けパッケージ保険」を提供しています。

近年、再生可能エネルギー利用ニーズの高まりを背景に、第三者が再生可能エネルギー発電設備を需要家の建物の屋根や敷地内に設置・所有し、当該発電設備で発電された電力を需要家に供給する「PPAモデル」が目立っています。需要家にとって、再エネ導入の初期コストが不要となるメリットもあり、今後も当該モデルでの再エネ導入の拡大が見込まれます。太陽光PPAモデルでは、PPA事業者が発電設備設置コストを負担し、需要家との長期間に亘る電力購入契約を通じて、設置コスト等を回収するビジネスモデルであり、契約期間中の不測かつ突発的な事故等により、PPA事業者が当初想定していたコスト回収が困難となるリスクがあります。本保険を活用いただくことによって、太陽光PPAモデル導入促進を進めてまいります。

需要家倒産による電気料金の未払リスクの補償イメージ



●その他の取り組み

■電力卸売価格変動保険の販売開始

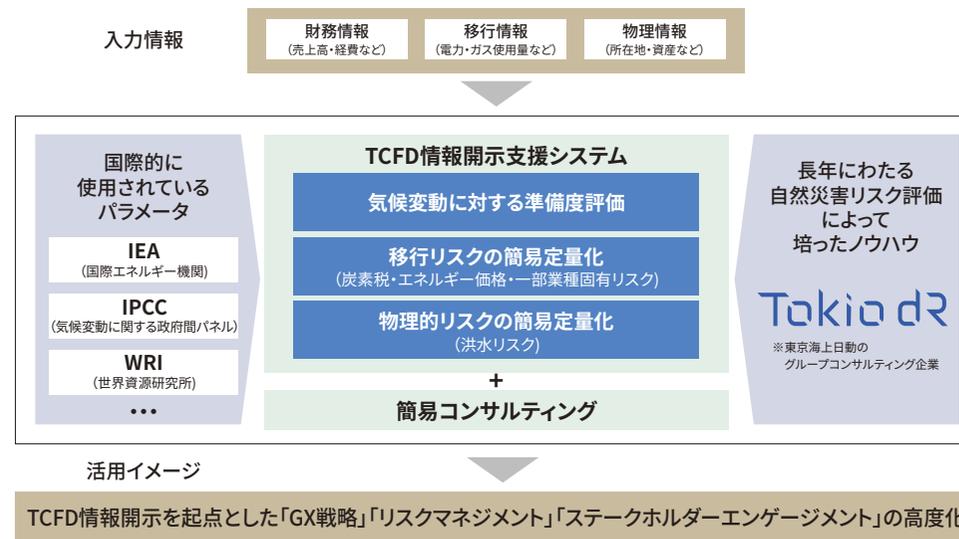
東京海上日動は、小売電気事業者が電力卸売市場から調達した電力価格が、猛暑または厳冬等の厳気象に起因して高騰したことによって被る損害について補償する「電力卸売価格変動保険」を提供しています。

小売電気事業者は、再生可能エネルギー由来の電力調達比率を高める一方で、悪天候等により再生可能エネルギー由来の電力調達量が低下した場合には、電力卸売市場(JEPX)から代替電力を調達する必要がありますが、その際に、市場取引による価格変動リスクを負うこととなります。電力卸売市場の価格変動が小売電気事業者の経営に与えるインパクトは大きく、厳気象等により想定外の価格高騰が発生した際の小売電気事業者の破綻、事業撤退等が社会課題となっています。

このような中、東京海上日動は、小売電気事業者の事業安定化を支援し、再生可能エネルギーの普及を促進することにより、脱炭素社会への移行に貢献していくことをめざし、本商品を開発いたしました。本商品の提供を通じて得られた知見を活かして保険の開発を進め、電力市場において、小売電気事業者のみならずさまざまなステークホルダーが抱えるリスクを補償することにより、電力市場の安定的な発展を支援してまいります。

■TCFD情報開示支援システム開発とコンサルティングサービスの提供

東京海上日動は、企業にとって実務負担の大きいTCFDシナリオ分析をサポートする「TCFD情報開示支援システム」を開発しました。本システムを幅広いお客様に提供すると共に、お客様からのフィードバックを踏まえ機能を順次拡充することにより、脱炭素・カーボンニュートラルの実現に向けて 気候関連財務開示に取り組む様々な企業のGX戦略を支援しています。



さらに、株式会社三菱UFJ銀行と共同で、「GX推進アドバイザー・タスクフォース」を立ち上げました。本タスクフォースは、両社のコンサルタント人材、および東京海上日動が開発した「TCFD情報開示支援システム」を活用してコンサルティングサービスを提供しています。両社が総合金融グループとしてグローバルな活動で培ったネットワークから得られる業界動向や投資家動向等の情報収集力、さまざまな分野での事業機会やリスクの分析力、それらをもとにしたファイナンスや保険サービスによるソリューション提供力を活かし、気候変動対応・開示に必要なサポートメニューを取り揃えております。単なる開示サポートに留まらず、戦略高度化や対応策実行も見据えたコンサルティングを通じて、お客様の脱炭素経営推進および企業価値向上に貢献してまいります。

5.4 自然災害への対応

5.4.1 自然災害に対する基本的な考え方

気候変動の適応の側面から、当社の長い歴史の中で蓄積した自然災害や防災・減災に関する知見を商品・サービスの開発や提供につなげ、事前・事後の安心・安全の提供を通じて、自然災害に負けない社会づくりに貢献していきます。

東京海上日動は、平成28年度第1回国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)を取得し、以降、認証を継続して更新しています。



東京海上日動は、令和2年度第1回国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)「社会貢献」に適合となりました(レジリエンス認証「事業継続」は2016年度第1回で認証)

5.4.2 商品・サービスを通じた防災・減災の推進

■ 業界初の新商品「震度連動型地震諸費用保険(地震に備えるEQuick^{イーquick}保険)」の発売

大規模な自然災害が発生した場合には、損害状況の確認や保険金のお支払いに一定程度のお時間を要するケースがあります。また、被災された方へのアンケート等を通じて、地震による被災直後にはさまざまな費用が発生する実態や、これらに対する資金ニーズがあることがわかりました。

これらを踏まえ、東京海上日動は、地震後速やかに保険金をお支払いすることで、お客様が地震による被災直後の生活費に備えることができる「震度連動型地震諸費用保険(地震に備えるEQuick(イーquick)保険)」を、2021年3月に発売しました。お住まいの地域で観測された震度に応じて、定額の保険金を最短3日でお支払いすることができます。また、お申込み手続きから保険金のお受け取り手続きまでスマホで完結することができ、お客様の利便性向上にもつながります。

イメージ図(保険金お受け取り時の流れ)



地震発生後、速やかに当社からメールが届きます

お住まいの住所や保険金お受け取り口座が正しいかご確認いただけます*1

最短3日でお客指定の口座に保険金をお振り込みします

*1 地震発生後72時間以内にご確認ができない場合は、契約時の内容に基づいてお支払いします。

■防災・減災に貢献する寄付の仕組みを備えた火災保険

「東京海上日動 住まいの保険×赤い羽根 防災・減災プログラム」

東京海上日動は、赤い羽根共同募金を推進する中央共同基金会与提携し、多発・激甚化する自然災害による被害防止や軽減、災害からの早期復旧に向けた取り組みの支援等を目的とした「東京海上日動 住まいの保険×赤い羽根 防災・減災プログラム」を開始しました。

同社の火災保険(トータルアシスト住まいの保険)にご加入いただいたお客様が、保険の契約時にWeb 約款またはWeb証券をご選択いただいた場合に、削減される費用の一定割合を当社が赤い羽根共同募金に寄付することで、災害時の復旧支援や防災・減災活動等に役立てていただきます。

また、資源使用量の削減を通じて、環境対策への貢献につなげることも目的としています。2022年7月には、このプログラムを通じて「赤い羽根共同募金」へ寄付を行ったことに対し、中央共同基金會から感謝状を受領しました。



■スマホやタブレットで疑似体験できる「災害体験AR」の開発

激甚化・頻発化する水災の被害を最小限に抑えるためには、災害を「自分ごと」と捉え防災意識を高めていくことが重要となります。

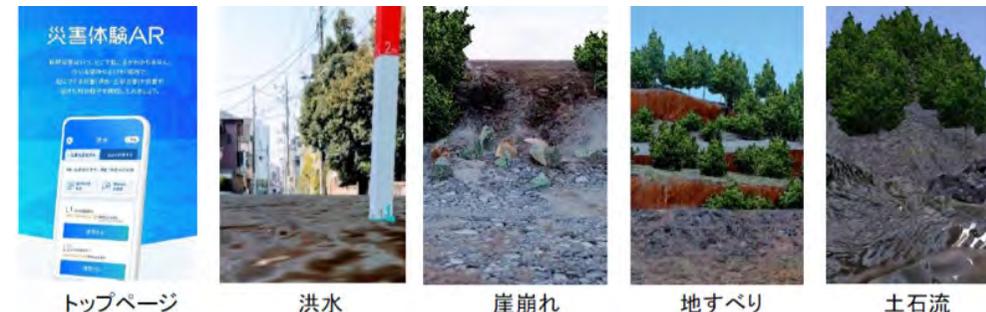
東京海上日動と東京海上ディーアールは、水災のリスクを「自分ごと」として感じることで、災害発生時に適切な行動をとっていただけるよう、河川氾濫による浸水や土砂災害が発生した際のリスクをスマホで疑似体験できる「災害体験AR」を開発しました。

「災害体験AR」はAR技術[※]を活用して、スマホのカメラ機能を通じて水災発生時の浸水や土砂災害の状況を可視化します。QRコードの読み取りで体験が可能であり、以下の特徴があります。

- ・全国から収集した国管理河川の想定浸水深を地理情報システムGIS上で集約し、東京海上ディーアールが独自に整備したハザードマップ情報と連携。
- ・日本全国を対象としており、全国どの地点でもリスクを可視化できるため、離れて暮らす家族のリスク確認にも活用可能。

※ AR (Augmented Reality・拡張現実): 実在する風景にバーチャルの視覚情報を重ねて表示をさせること

【災害体験ARイメージ】



■「自然災害ハザード情報レポート」・「かんたんリスクマップ」の提供

近年、地震・台風・豪雨といった自然災害が高頻度化・激甚化しており、お客様の家屋や事業所等、身の回りのハザード情報を事前に把握したいというニーズが高まっています。そのニーズにお応えるため、詳細な情報を閲覧することができる「自然災害ハザード情報レポート」（社員・代理店のみ利用可能）、主要な情報を簡単に分かりやすくスマホやPCから閲覧できる「かんたんリスクマップ」（どなたでも利用可能）を2022年度にリリースしました。任意の位置を指定または住所を入力することで、該当地点の水害や地震のリスクに関する情報を閲覧することができます。国や自治体が提供するデータに基づき毎年アップデートを行うため、事業所やご自宅の防災・減災のための参考情報として鮮度の高い情報をご利用いただくことが可能です。

[かんたんリスクマップ](#)

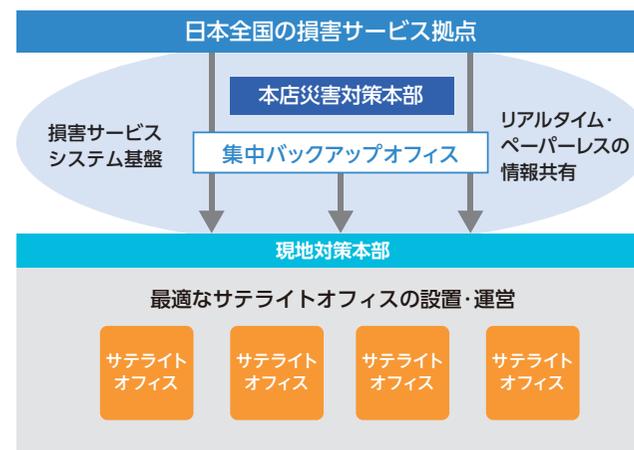


■自然災害時の迅速な対応態勢

「お客様や社会の“いざ”をお守りすること」。これは東京海上グループのパーパスであり、すべての活動に共通する思いです。

昨年、台風や水害といった多くの自然災害が発生し、日本全国に甚大な被害をもたらしています。東京海上日動では大規模災害が発生した際、バックアップオフィス（保険金ご請求センター）、各地災害対策室・サテライトオフィス（被災エリアで、損害確認等を行うために立ち上げる臨時オフィス）等の設置を迅速に行い、初期対応に備えています。同社システムのネットワークにより、全国の損害サービス拠点はリアルタイムに情報の連携・共有が可能で、遠隔地でもスムーズに支援を行うことができます。また、現地に派遣された社員、鑑定人、アジャスター（損害調査員）が被災されたお客様を訪問し、被害を受けた物件の状況確認を行い、デジタルやAI等の技術を活用し、全社を挙げて早期の保険金のお支払いに向けた対応を実施しております。

[自然災害時の迅速な対応態勢（東京海上日動ホームページ）](#)



お客様に寄り添った
損害サービスのご提供の実現



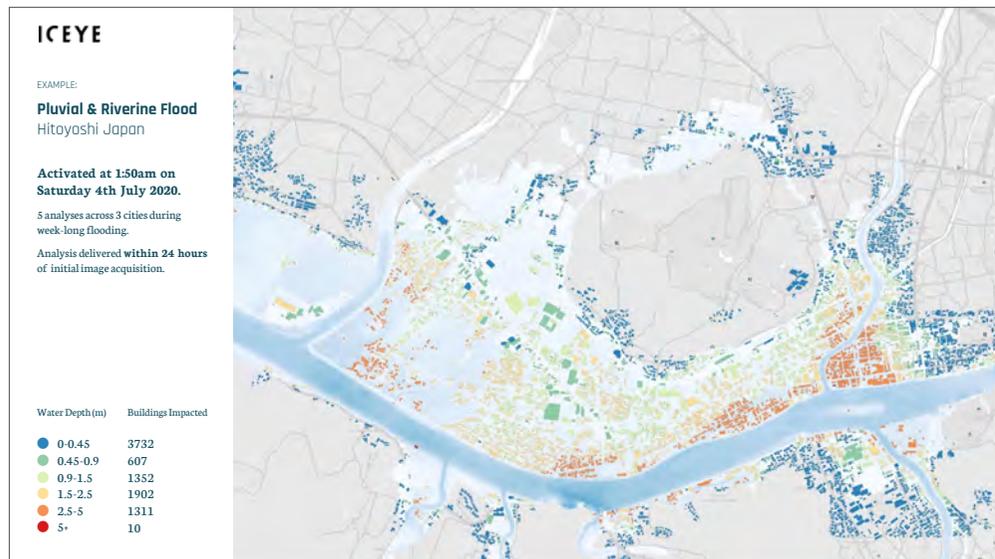
■人工衛星とAIを活用した保険金支払いの高度化

東京海上日動はアビームコンサルティング株式会社と共に、2018年から人工衛星で撮影された画像を活用した保険金支払いの取り組みを開始し、この取り組みをより高度化できるように、人工衛星画像の分析技術に強みを持つ衛星企業(ICEYE、三菱電機株式会社)との協業を進めています。

主に水災が発生した際は、取得した人工衛星画像に加えて、SNS上の画像や浸水センサー等のデータも含めてAIで解析することで、より精微な被害範囲や浸水高を算出することが可能となります。そして、当社のお客様データ(所在地や物件情報など)を組み合わせることで、お客様ごとに被害状況を把握し、保険金をお支払いするまでの期間を大幅に短縮することに取り組んでいます。

また本取組は、Charlton Media Group主催の“Insurance Asia Awards 2021”において評価され、“Claims Initiative of the Year – Japan”を受賞しております。

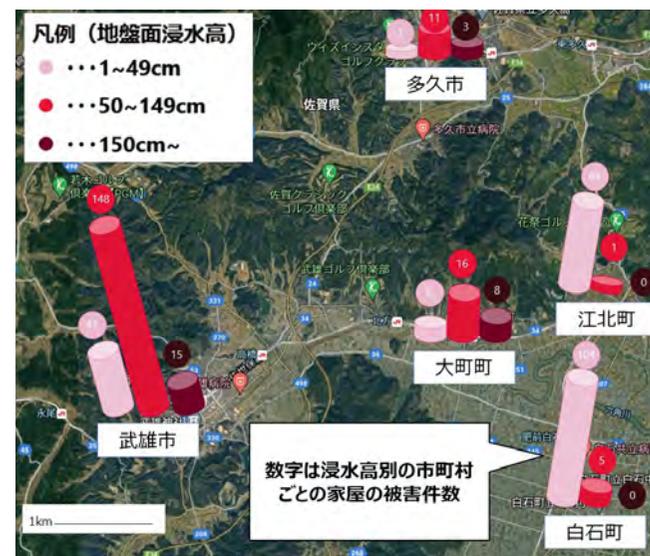
なお、当社とICEYEは、ICEYEが持つ高精度かつ高頻度に地球を観測する技術と保険業界に特化した技術開発体制を活用し、自然災害に関する損害サービスのDXや新たな商品・サービスの共同開発などを進め、さまざまな社会課題の解決に貢献していくことをめざし、2022年2月に資本業務提携契約を締結しています。



人工衛星画像をAIで分析し、被害を迅速・精微に把握

■保険の枠を超えた被災地の早期復旧支援の取り組み

台風や豪雨といった水害による被害はこの数年間で増加しています。被災者支援が重要視されている一方で、支援ニーズを把握しづらいという課題が顕在化しています。その課題解決のため、東京海上日動は全国の自治体・ボランティア団体に幅広いネットワークを有している特定非営利活動法人全国災害ボランティア支援団体ネットワーク(JVOAD)との協業を開始しています。同社が災害発生時に被害推定データ、損害調査データ、被災者の支援ニーズ等の情報をJVOADに提供することで、被害状況に適した自治体・ボランティア団体の体制構築や、被災者のニーズに合った支援の実現に貢献していきます。



衛星画像解析による地域ごとの契約者被害件数イメージ(令和3年8月豪雨)

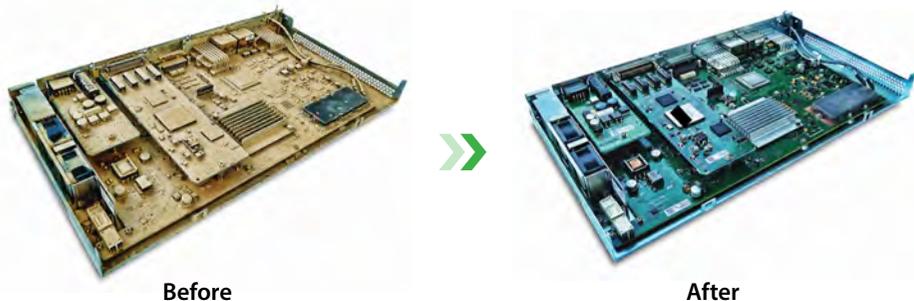
■ ベルフォアグループとの提携による「災害早期復旧サービス」

東京海上日動は、世界最大級の災害復旧専門会社であるベルフォアグループと日本におけるサービスの提供で排他的に提携し、主に企業のお客様向けに、事故や災害で被害を受けた機械、設備、建物等の「早期復旧サービス」をご提供しています。ベルフォアグループでは、全国各地で日々発生する火災事故に加え、台風や洪水等の広域災害の場面でも、被害を受けたお客様の工場や店舗等への早期復旧サービスを数多く手がけてきました。またベルフォアグループの特殊技術により、被災した機械・設備を交換ではなく修復することにより廃棄物削減にも貢献しています。

〈ご参考〉ベルフォア社の代表的な特殊技術

1. 精密洗浄

設備を分解し、電子基盤をベルフォア独自開発のアルカリ洗浄剤・脱イオン水で洗浄、真空チャンバーで完全乾燥させて再組み立てする技術



2. 超音波洗浄

独自開発の錆除去剤を入れた超音波洗浄槽に腐食した金属設備等を入れて短時間の内に腐食の除去を行う技術



■ 防災に係る国際標準 (ISO) 策定の取り組み

2015年に第3回国連防災世界会議で「仙台防災枠組」が決議され、2019年にはG20でこの仙台防災枠組の政策化が宣言される等、世界的にBOSAI(防災)が認識されるようになりました。このような状況下、防災・減災について日本が主導となって新しい産業価値を創出し、防災に係る商品・サービス・インフラの社会実装を図り、日本国内はもとより国際社会の防災力を向上することを目的として、防災に係る国際標準(ISO)策定の取り組みが始まりました。国際的にはISOのTC268: Sustainable cities and communities / SC1: Smart community infrastructure / WG6: Disaster risk reductionにおいて、経済産業省の委託を受けている日本規格協会から再委託された東北大学 災害科学国際研究所の今村文彦教授の下、同研究所内の東京海上日動寄附研究部門が事務局となり、防災に係る国際規格化プロジェクトを進めています。

2022年度には防災の基準策定が必要とされる分野を一覧出来るテクニカルレポート (TR6030: Smart community infrastructures-Disaster risk reduction -Survey results and gap analysis)を発行し、これに基づいて「地震計」「概念」の2分野において基準のドラフトの提案を国際会議に付し、それぞれ2023年度、2024年度の発行に向けて着実に検討を進めています。また「リスクファイナンス」や「災害食」の分野でも国際規格化の正式提案に向けての活動が展開されており、さらに「防災データ規格」や「地震計の性能」に関する規格についても今後の提案準備をしています。なお、同事務局では規格化の推進に併せて、仙台市が企画運営する防災関連のベンチャー創出・支援企画 BOSAI-TECHとも連携し、社会課題に取り組む次世代ベンチャーの輩出にも取り組んでいます。東京海上グループは、各種検討委員会への委員派遣や各種国際機関との連携の仲介、BOSAI-TECHへの参画等、さまざまな側面から活動をサポートしています。

防災ISOの対象イメージ



■災害に負けない強靱な社会をめざした「防災コンソーシアム(CORE)」を発足

「国家強靱化基本計画」に沿った防災・減災の新しい取り組みを加速・推進する新たなサービスの創出・市場展開等の具体化をめざして、2021年11月に東京海上日動が発起人となり「防災コンソーシアム(CORE)」を14法人で設立しました(その後、101法人が参画(2023年8月10日時点))。

本コンソーシアムは、全体会と分科会で構成されています。全体会は共創領域を担い、各省庁の職員や有識者による市場動向等を共有する場として年に2回開催しています。分科会は競争領域を担い、複数の法人が強みを持ち寄って課題解決に向けた研究・ソリューション開発を推進しています。現在、コンソーシアムでは10の分科会が設立され、多くの分科会で実証実験等が開始されています。例えば、カメラ映像から発災の予兆や状況を捉えるAI解析技術の開発や、センサー／衛星等を用いた被害調査の省人化・効率化技術の開発等、異業種連携を行うコンソーシアムならではの共創ソリューションが生まれています。



現在の分科会テーマ	現状把握	対策実行	避難	生活再建
リモートセンシング活用によるインフラ維持管理リスク抽出	○			
リアルタイムハザード	○			
オールハザードのリスク評価とまちづくり・防災対策への活用	○	○		
地域視点における災害時医薬品供給BCPの検討	○	○		
水災害時の物流機能維持や企業の事業継続に向けた情報提供サービス	○	○	○	
避難につながる災害の事前予測			○	
デジタル技術を活用した被害調査および復旧・復興の迅速化				○
新しい防災情報システムの研究とそれを援用した防災事業検討				○
タイムライン活用による水害時における災害拠点病院等の防災および機能維持	○	○	○	○
建物と建物利用の総合的なレジリエンスサポートサービス	○	○	○	○

■産学連携によるコンドミニアムのサステナビリティ向上

ハワイでは、老朽化するコンドミニウムが増え、適切な管理が行われないために漏水等の事故の発生が増加しており、これが社会的な問題となっています。そこでハワイのFirst Insurance Company of Hawaiiは、地元の大学と共同で、当該社会課題の真因分析、解決策の立案の実践型講義を2023年1月に開講し、メンテナンス向上のための研究を行っています。5月には建物管理者向けの漏水事故を防止するためのトレーニングや情報共有のwebプラットフォームを開発しました。産学連携で事故の防止の提案を行い、社会課題の解決に取り組んでいます。



■火災保険と火災報知機の普及

南アフリカのHollard Insuranceは、防災会社(Lumkani社)との協業により、火災保険と火災報知器をセットで提供し、災害時の補償と火災事故の防止に貢献しています。所得が低い方も購入できる価格で提供することによって、保険と報知器の普及率を高め、社会の災害レジリエンスの向上に貢献しています。販売代理店の数は2022年に大きく増加し、雇用機会の創出にもつながっています。引き続き、火災保険と報知器を、更にご提供することで、火災による被害から人命や大切な財産をお守りしていきます。



5.5 地球環境の保護

5.5.1 地球環境保護に対する基本的な考え方

気候変動の適応の側面から、当社の長い歴史の中で蓄積した自然災害や防災・減災に関する知見を地球環境との調和、環境の改善に配慮した事業活動の実践に活かします。また、マングローブ植林や国内外での環境保護活動を通じて生物多様性・湿地の保全等に貢献していきます。

5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護

マングローブ植林や国内外での環境保護活動を行う「Green Gift」プロジェクトを通じて、気候変動の緩和・適応、生物多様性や湿地の保全のみならず、災害被害の軽減や植林地・植林地周辺の人々の生活の安定に貢献しています。持続可能な社会の実現に向けて、今後も同プロジェクトを継続することでマングローブの森づくり等を推進していきます。

●「Green Gift」プロジェクトによる価値創出

東京海上日動は、環境配慮型商品を通じてお客様に参画いただきながら、代理店とも一体となって地球環境保護の取り組みを進めています。

■「Green Gift」プロジェクトの仕組みと紙の削減効果

同社では2009年よりお客様とともにエコ活動を実施することをコンセプトに「Green Gift」プロジェクトを実施しています。このプロジェクトでは、保険のご契約時に「ご契約のしおり(約款)」等を冊子ではなく、ホームページで閲覧いただく方法(Web約款等)を選択された場合に、紙資源の使用量削減額の一部を、環境保護活動等を行うNPO・NGOに寄付することを通じ、海外ではマングローブ植林活動、国内では「海を守る活動・森を守る活動」として、アマモ場の保全・再生活動、高知県安芸市の森林整備や東日本大震災にて被害を受けた海岸林の再生プロジェクト等の環境保護活動をサポートしています。

お客様に「Web約款等」をご選択いただくことは、紙資源そのものを節減するほか、紙の製造や輸送、約款等のお客様への送付や保険期間満了後の廃棄等に伴って発生する環境負荷を削減することにつながります。2022年度にWeb約款等を選択いただいたご契約は約1,218万件となり、これによる紙の削減効果は約3,072トンに達しました。



■「Green Gift」プロジェクトの情報開示

ご賛同いただいたお客様に「Green Gift」プロジェクトの活動を実感していただくため、東京海上日動のホームページ上に専用ページ「Green Gift」サイトを設け、各活動の様子を掲載しています。例えば、マングローブ植林活動については、各国の活動の状況や、植林した苗が大きくなっていく様子、植林によるCO₂吸収量等を報告しています。

東京海上日動は、今後もこのプロジェクトを通じて、紙資源の節減、地球温暖化防止、生物多様性保全、災害被害軽減、地域の経済・社会・人材育成等に貢献し、社会的価値を創出していきます。

●保険証券発行省略の推進

東京海上ミレア少額短期では、ペーパーレス化の一環として、お客様がWebで契約内容を確認できる仕組み(Web証券)を用意して、お客様が保険証券発行の省略を選択できる取り組みを2013年2月から推進し、紙資源の使用量を抑制しています。

また、これにより保険証券発行に関する費用が縮減できることから、縮減された費用の一部を活用し、2013年4月から本社のある神奈川県「湘南国際村めぐりの森」の植樹活動に協賛・参加しています。この活動は、その土地に自生し、最も安定して存続する多種類の苗を密植・根植させ、自然の成り行きに任せて本来の森の姿に戻すことで、地域、経済、豊かな社会を支える「命を守る森づくり」をめざしているものです。

植林した苗木が森に育っていくには長い時間が必要ですが、社員・家族、会社が一体となって活動し、地域環境保護の意識を高めています。



◎「Green Gift」プロジェクト(森を守る活動) マングローブ植林

■ マングローブ植林の状況

東京海上日動は、1999年から東南アジアを中心に、「マングローブ植林プロジェクト」を実施しています。2022年度までの24年間で、インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、フィジー、インド、バングラデシュ、マレーシアの計9カ国で、累計約12,261ヘクタールの植林を行いました(植林地のマングローブの生育状況とCO₂吸収・固定量は一般財団法人電力中央研究所に評価を依頼し、報告書を受領しています)。

この活動は、東京海上(現東京海上日動)の創立120周年記念事業の一環として、「環境に関することで長く続けられることをしたい」という社員の声をもとに検討し、1999年に始めたものです。NGO のマングローブ植林行動計画(ACTMANG)、公益財団法人オイスカ、特定非営利活動法人国際マングローブ生態系協会(ISME)をパートナーとして、植林地域の政府やコミュニティの皆様と連携しながら取り組んでいます。この取り組みでは植林面積を KPI とする5か年計画を策定し、半期毎に植林状況の確認を行っています。現在の5か年計画(第V期: 2019 年度~2023 年度)で累計1,150haの植林目標を設定し、2019年度から 2022年度までの4年間で累計1,303haの植林を実施しました。コロナ禍による影響により計画通りに進んでいない地域もありますが、今後も自然の豊かさを守るため、計画的なマングローブ植林を推進していきます。

なお、この取り組みが評価され、2013年に「地球温暖化防止活動 環境大臣表彰(国際貢献部門)」を受賞しました。20周年の節目となる 2019年には、NGOや植林地域の行政機関、住民の皆様、社員、代理店、お客様などステークホルダーの皆様とともに価値創出をめざして取り組む「マングローブ価値共創100年宣言」を発表し、また国連「SDG14達成に向けた海洋行動コミュニティ」(Communications of Ocean Action=以下「国連 COA」)のプロジェクトとして登録し、毎年国連に進捗報告を行っています。

■ マングローブ植林が環境と地域生活に及ぼす効用

マングローブは、アジアやアフリカ、南アメリカ等の熱帯・亜熱帯地方で、海岸線や河口付近等の汽水域(海水と淡水が混ざりあう場所)に生い茂る植物群の総称で、「海の森」と呼ばれています。地球温暖化の主要因と言われる二酸化炭素(CO₂)を吸収し多く蓄えることで地球温暖化の抑制に役立つと言われていています。また、高波や津波、海岸浸食、洪水等の自然災害から人々の生活や生態系を守る「みどりの防波堤」の役割を果たします。

実際に2004年12月のインド洋大津波や、2013年11月にフィリピンに被害をもたらした台風(フィリピン名 Yolanda、英名 Haiyan)の際には、マングローブ林の背後に暮らす多くの人々や建物等が守られました。現在、海岸浸食や洪水等の影響を受けやすいインドネシアのデマック郡やインドのグジャラート州の植林地では、人々の生活や建物等を守ることを主な目的として植林を行っています。

マングローブの根系がつくり出す安全な空間では、マングローブの葉や実をえさとする小魚、貝、カニ、エビ等が隠れ家として集まり、それらを餌とするカニクイサルや鳥等の生き物たちも集まって豊かな生態系が育まれるこ

とや、満潮時には潮の流れや波風が穏やかで水温が保たれること等から、マングローブの森は「生命のゆりかご」とも呼ばれています。ベトナムのクアンニン省やタイのラノーン県では、マングローブの森の近くの海や川で獲れる魚介類は、村の人たちの食糧となるほか、仲買人に買い取ってもらうことで収入源となり、地域の持続可能な発展に貢献しています。また、マングローブそのものも、さまざまな使われ方をしています。種や実はスープやお菓子の材料、葉は家畜のエサ、幹や枝は家の柱や屋根を作る木材として利用されており、人々の生活を支えています。

東京海上日動は、このように地球や人々の生活を守り、さまざまな恵みをもたらすマングローブを「地球の未来にかける保険」と位置づけ、NGO、地域の行政機関、住民の皆様とともに植林プロジェクトを100年間継続することをめざして取り組んでいます。プロジェクト開始から24年が経過し、マングローブの森は大きく広がり、マングローブの森を守り、育てるための保全活動にも力を入れています。

2004年12月 スマトラ島沖地震・インド洋大津波



タイ・ラノーン県のマングローブ植林地帯。マングローブ後方の土地は津波被害から守られました



マングローブのなかったタイ・ラノーン県近郊タレノーク。被害が生じました

マングローブの恵み



マングローブの恵みによって漁獲も豊かになりました(タイ・ラノーン県)



ヒルギタマン(マングローブの一種)の若葉を家畜の飼料に(インド・グジャラート州)

■ マングローブ植林による経済価値と地域社会にもたらした影響

これまでマングローブ植林には、地球温暖化防止や生物多様性の保全、地域の経済・社会・人材育成への貢献といった効果があるといわれてきましたが、生み出された価値を具体的に示すのは難しいことでした。そこで東京海上日動は、株式会社三菱総合研究所に調査を委託し、国際的に認められた方法論に従い評価を実施。その結果、同社が植林を開始した1999年から2019年までの間に生み出された経済価値が、累計1,185億円に達しているという試算結果を得ました。

また、植林地帯とその周辺に暮らす約141万人の人々に影響を与え、地域の人々の暮らしの向上や防災・減災等の便益につながっています。活動の成果を数値として把握できたことで、私たちの取り組みの社会的な影響を改めて認識することができました。

この評価結果を今後の植林事業の改善につなげ、さらなる価値創造をめざして、ステークホルダーの皆様とともに活動を続けていきます。



■ マングローブ植林ツアー

東京海上日動は1999年から東南アジア等の国々でマングローブ植林プロジェクトに取り組んでいます。1年に1回、グループ会社を含む社員、代理店やその家族等がボランティアで参加し、植林地帯の方々とともにマングローブの苗木や種を植えたり、地元の村や小学校等を訪問して交流を行ったりしています。2020年度、2021年度の植林ツアーは実施できませんでしたが、これまでに計20回のツアーを実施し、延べ約590名が参加しました。



●「Green Gift」プロジェクト(海を守る活動) アマモ場の保全・再生活動

東京海上日動は、2022年10月より「アマモ場の保全・再生活動」を新たに開始しました。

アマモは光合成等によりCO₂を吸収し、枯死後に海底へ沈降し堆積物に取り込まれることで長期間炭素を深海に貯留する特徴を持ち、「大気中のCO₂の吸収・固定」の効果が期待されています。また、魚類の産卵場や稚魚の成育場にもなり、「水質浄化」、「生物多様性保全」等の効果も期待されています。



2022年11月には、横浜・みなとみらいでグループ会社を含む社員・代理店やその家族約100名が「アマモの種まきボランティア活動」に参加しました。



◎「Green Gift」プロジェクト(森を守る活動)

高知県・協働の森づくり事業「東京海上日動 未来への森」

東京海上日動は、2009年5月より「環境先進企業との協働の森づくり事業」において、高知県、安芸市、高知東部森林組合と5年間の「パートナーズ協定」を締結し、安芸市の森林整備に協賛しています(2019年5月に5年間の協定を更新)。

協定した森林は「東京海上日動 未来への森」と名付け、グループ会社を含む社員・代理店やその家族が、毎年間伐体験や地元の方々と交流を行う体験ツアーを実施しています。2023年3月までに計14回のツアーを実施し、延べ約610名のグループ社員等が参加しました。参加者からは、「森林を維持・保全していく必要性や、それに対する関係者の努力を知ることができた」「参加者の責任として機会ある毎にこの活動を広めていきたい」等の感想が寄せられました。



◎「Green Gift」プロジェクト(森を守る活動) 東日本大震災復興海岸林再生プロジェクト

東京海上日動は、公益財団法人オイスカ、特定非営利活動法人わたりグリーンベルトプロジェクトが実施する東日本大震災で被害を受けた宮城県名取市および亶理郡亶理町における海岸林の再生活動をサポートしています。公益財団法人オイスカが進める「東日本大震災復興 海岸林再生プロジェクト」では、名取市の海岸沿いの松林の再生、農地回復や被災地域の雇用創出を通じた地域振興を目的とした活動を行っています。同社の東日本大震災の記憶を忘れず、できることを続けていく、という方針に基づき、2016年度からは社員によるボランティアを開始しました。これまでに5回実施し、延べ約50名のグループ会社を含む社員・代理店やその家族が参加しました。

また、特定非営利活動法人わたりグリーンベルトプロジェクトは、宮城県亶理郡亶理町で防潮林再生と新たな街づくりへの取り組みを実施しています。同社では2013年度よりボランティアを募集、派遣しており、津波で壊滅的な被害を受けた沿岸部の見学や、植林地の草刈り、防潮林となる苗木ポットづくり等を行っています。これまでに25回実施し、延べ約370名のグループ会社を含む社員・代理店やその家族が参加しました。



◎お客様と一体となった植林プロジェクト PHL 80K Trees

米国のPhiladelphia Insurance Companies (PHLY) は、アーバーデイ財団と提携し、2015年から米国全土で植林を行ってきました。

米国では近年、記録的な山火事や暴風雨などの自然災害によって、何百万本もの森林が破壊されています。米国森林局によると、米国の都市/コミュニティ地域の樹木が年間約175,000エーカーの割合で減少していることが示されており、これは年間約3600万本に相当します。

PHLYはコミュニティにより大きな安全を提供する健全な森林と生態系に投資することを使命として、二つのプログラム(80K TreesとCommunity Planting)に参加しています。

2022年、PHLYの80K Trees活動により、モンタナ州とフロリダ州での植林が可能になり、災害や山火事の復旧、生息地や生物多様性の改善に貢献しました。

新型コロナウイルス感染症への対応として2021年に始まったArbor Dayのコミュニティ・プランティング・プログラムは、高くそびえる木々、きれいな空気、歩きやすい林道を必要とする地域に貢献しました。2022年には、ペンシルベニア州フィラデルフィア、カリフォルニア州サクラメント、イリノイ州シカゴで植林イベントが開催され、PHLYの社員約70名が参加して約350本の植林を行いました。これらの植林イベントで植えられた木は、今後40年間で、1.36トンの大気汚染を削減し、762,428ガロンの雨水流出を防ぎ、217トンのCO₂排出を吸収すると推定されています。

PHLYとアーバーデイ財団の貢献により、2015年から7年間で約50万本の木が植えられました。これにより、864エーカーが復旧し、52,000,796ガロンの水の流出を防ぎ、369,076トンのCO₂を吸収し、1,895トンの大気汚染物質を除去しました。

[PHLY 80K TREES](#)



5.5.3 バリューチェーンにおける環境負荷削減

◎エコ安全ドライブと自動車リサイクル部品活用の推進

東京海上グループでは、循環型社会の推進・環境負荷削減（部品製造にかかるCO₂排出量の抑制）の観点から、社員に対して（社）日本損害保険協会が推奨する「エコ安全ドライブ」の呼びかけと、自社で利用する自動車の修理時において自動車リサイクル部品の利用を積極的に推進しています。

東京海上日動、日新火災、イーデザイン損保では、自動車事故に遭われたお客様（個人・法人）に自動車リサイクル部品を利用した修理をご提案し、自動車リサイクル部品の活用についての呼びかけ運動をしています。

〔自動車リサイクル部品[※]の利用件数〕 16,242件（2022年度：東京海上日動）

東京海上日動では、代理店・自動車整備工場等に「リサイクル部品活用推進キャンペーン」の啓発チラシを展開するとともに、代理店・自動車整備工場がお客様に「リサイクル部品を利用することのメリット」をわかりやすく説明するための「タブレット端末を利用したコンテンツ」を制作するなど、お客様の賛同をいただきながらリサイクル部品の利用拡大に取り組んでいます。

※ リサイクル部品は、新品と比べてCO₂排出量の抑制効果（バンパー1本でおよそ23.1kg、ドア1枚でおよそ97.3kg（日本損害保険協会による調査））があるといわれています。

5.5.4 自然資本・生物多様性の保全への取り組み

東京海上グループでは、自然資本・生物多様性の保全をその解決に貢献すべき課題として位置づけ、事業活動全般を通じて、その解決に向けて取り組んでいます。

◎東京海上グループにおける自然資本・生物多様性の保全に対する考え方

自然資本・生物多様性の保全は、温室効果ガスの削減や津波・洪水による災害リスクの低減、地域経済の活性化等、さまざまな効果を生み出し、サステナブルな未来の創造に貢献します。東京海上グループでは、生物多様性条約（生物の多様性に関する条約）および昆明・モントリオール生物多様性枠組、ラムサール条約（特に水鳥の生息地として国際的に重要な湿地に関する条約）、ワシントン条約（絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約）等の目的達成に貢献することの大切さを認識し、ネイチャーポジティブ（生物多様性の損失を止め反転させること）の実現に貢献したいと考えています。

そして、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP Finance Initiative）や 環境省・21世紀金融行動原則、経団連生物多様性宣言推進パートナーズ、さらには環境省・生物多様性のための30by30アライアンスのメンバーとして、「ミレニアム生態系アセスメント」「生態系と生物多様性の経済学（The Economics of

Ecosystems and Biodiversity、TEEB）」「環境省生物多様性民間参画ガイドライン」等を参考に、以下の考え方にに基づき、お客様参画型環境配慮型保険商品「Green Gift」プロジェクトによる紙使用量の削減、海外でのマングローブの植林や日本国内における環境保護活動（アマモ場の保全・再生活動を含む）等を通じて、自然資本や生物多様性の保全、森林破壊の防止や森林保全・回復に貢献しています。なお、自然資本や生物多様性、森林の保全・回復の取り組みは、先住民族や地域コミュニティの人権問題とも密接に関係しており、東京海上グループは、事業活動を通じてこれらの課題解決に貢献したいと考えています。

【東京海上グループにおける生物多様性に対する考え方】

東京海上グループは、生物多様性保全を重要な問題の一つと認識し、良き企業市民の一員として、生物多様性の保全と持続可能な利用に向けて、以下の取り組みを行います。

- ① 事業活動における生物多様性との関わり（恵みと影響）を把握し、生物多様性への影響を低減し、保全に努めます。
- ② 広く社会に生物多様性の保全の啓発活動を行い、ステークホルダーと連携して持続可能な社会の発展に貢献します。

【東京海上日動における生物多様性に対する考え方】

東京海上日動では、環境方針に「保険商品、損害サービス、金融サービス等の事業活動において、地球環境保護と生物多様性の保全に寄与し得るよう努めます。」と定め、事業活動を通じて生物多様性の保全を進めていく考えを明確化して、生物多様性の保全に取り組んでいます。

[商品・サービスを通じた地球環境保護](#) >>

[地球環境保護に向けた社会貢献・啓発活動への参画](#) >>

◎「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズへの参加

東京海上日動は「日本経団連 生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、2010年1月に「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズに参加しました。生物多様性宣言や行動指針に則った事業活動を行ってまいります。

[日本経団連 生物多様性宣言](#)

◎環境省「生物多様性のための30by30アライアンス」への参加

東京海上日動は、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）ための、2030年までに自国の陸と海の30%の保全をめざす「30by30目標」達成に向けて、2022年4月に環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加しました。ステークホルダーの皆様と連携して生物多様性や湿地の保全、森林の保全・回復に取り組んでいきます。

5.5.5 地球環境保護に向けた社会貢献・啓発活動への参画

東京海上グループは、世界各地で地球環境保護や生物多様性保全につながる地域・社会貢献活動を推進しています。社員の主体的な活動への参加と、NPO等との連携・協働を重視して、活動を展開しています。

●国内の地方自治体と共同した環境保護の社会貢献・啓発活動

東京海上グループは「みどりの授業 ～マングローブ物語～」「丸の内市民環境フォーラム」を通して環境保護の社会貢献・啓発活動に取り組んでいます。

■みどりの授業 ～マングローブ物語～

東京海上グループでは、2005年から環境啓発活動の一環として「みどりの授業 ～マングローブ物語～」を実施しています。これは、社員・代理店等がボランティアで講師となり、小学校・特別支援学校等を訪問し、児童・生徒の皆さんがマングローブ植林を題材に地球温暖化防止・生物多様性・津波や土砂流出の被害軽減等の効果について学び、自分たちでできる地球環境保護活動について学習する授業を行うものです。

2023年3月末までに、全国で延べ約900の小学校・特別支援学校等で実施し、約59,000名の児童・生徒の皆さんが授業を受けました。

[📄「まも丸のみらい研究所」東京海上日動の未来担う子どもたちに向けた教育プログラム](#)

■丸の内市民環境フォーラム

東京海上日動は三菱商事と共催で、社会・環境問題への啓発講座として、年に1回「丸の内市民環境フォーラム」を開催しています。第64回を迎えた2022年度は、オンラインにて、水中写真家の中村征夫氏をお招きし、「海からの警鐘～ファインダー越しに見た世界～」をテーマに、海から見た環境変化等の気づきをお話いただきました。当日は社内外から約200名の方が参加し、「より一層私たちが今できることを一つ一つ実行に移したいと考えさせられる良い機会となった」等の感想が寄せられました。

●海外グループ会社による環境保護の社会貢献・啓発活動

東京海上グループでは、米国のPhiladelphia Insurance Companiesがアースデイに参加する等、各地で環境取り組みを推進しています。

■「TEAMPPLY」の取り組み

米国のPhiladelphia Insurance Companies(PHLY)は、次世代に美しい環境を残すため、社員それぞれが職場や家庭、地域社会において環境保護活動に取り組むことを推奨しています。PHLYは、商品やサービス、オ

フィスでの環境負荷削減、コミュニティへの関与を通じて、環境に良い影響を与える方法を追求してきました。

サステナビリティの実践に取り組む企業をお守りする多くの環境関連の保険商品を提供しているだけでなく、風力や太陽光エネルギーを支える商業履行保証(ボンド)を提供しています。

PHLY Risk Management Servicesでは、PHLYTracテレマティクスプログラムを提供しています。PHLYTracは、お客様がより効率的なルートを使用することで車両のアイドリングを削減するのに役立ち、その結果、ガロン当たりの走行距離を3.76%改善しました。これらの商品・サービスは、気候変動対策への企業のコミットメントを示しています。

また、PHLYは、米国内全オフィスの電力使用によって排出されたCO2を相殺するために、再生可能エネルギー証書の購入を継続しています。2022年の再生可能エネルギー証書購入費用は、米国1,042世帯の平均的な電力使用量1年間分に相当します。

加えて、全国のPHLY社員の多くは、ボランティア活動を通じて環境保全を使命とする組織を支援しています。PHLYの会社は、社員のボランティアによって、地域の水路を維持する活動を行っている組織であるRiverfront North、Wissahickon Valley Watershed Association とTookany/Tacony-Frankford Watershedを支援しています。

[🔗 TEAMPPLY](#)

■「アースデイ」イベントへの参加

PHLYでは、社員による環境啓発プログラムの一環として、「アースデイ」を推進するさまざまな活動を実施しました。

2022年には、水路を守ることを目的とした清掃イベントによりプラスチックの転用と除去をする等、環境に焦点を当てたボランティアイベントを通じて、全社員がアースデイを祝うことが奨励されました。

アースデイ参加の機会を広げるため、これらの対面イベントに加えてオンラインボランティアイベントも提供されました。ホームレスの人々の寝具を編むために、ビニール袋から「プラン(plarn)」と呼ばれるプラスチック(plastic)の毛糸玉(yarn)を作りました。また古いTシャツをリサイクルしてバッグを作り、地域のシェルターに寄付しました。その他、40名以上の社員が地域への奉仕活動とフィットネスを融合した「プラーキング(planking)」(散歩(walking)中にゴミ拾いをする)に参加しました。

アースデイの主な活動

- 環境ボランティア活動
- 環境NPOへの寄付
- アースデイのウェビナー開催

5.6 気候変動・自然災害リスク研究

東京海上グループのサステナビリティマテリアリティでもある「気候変動・自然災害」リスクへの対応は、世界の保険業界が中長期的な経営課題として取り組むべき大きな課題です。

東京海上グループは、東京大学、名古屋大学、京都大学および東北大学との産学連携「気候変動・自然災害リスク研究」を通じて防災・減災に関する科学的知見を高め、確率論的リスク評価手法を構築するなどリスクモデルによる計測手法を高度化し、より精緻にリスク量を把握できるように努めています。

また、先進国のみならず特に気候変動・自然災害の影響に脆弱な途上国・地域において、世界防災指針「仙

台防災枠組2015-2030」に沿って、保険制度やリスクマネジメントの考え方を普及させていくことも重要であると考えています。

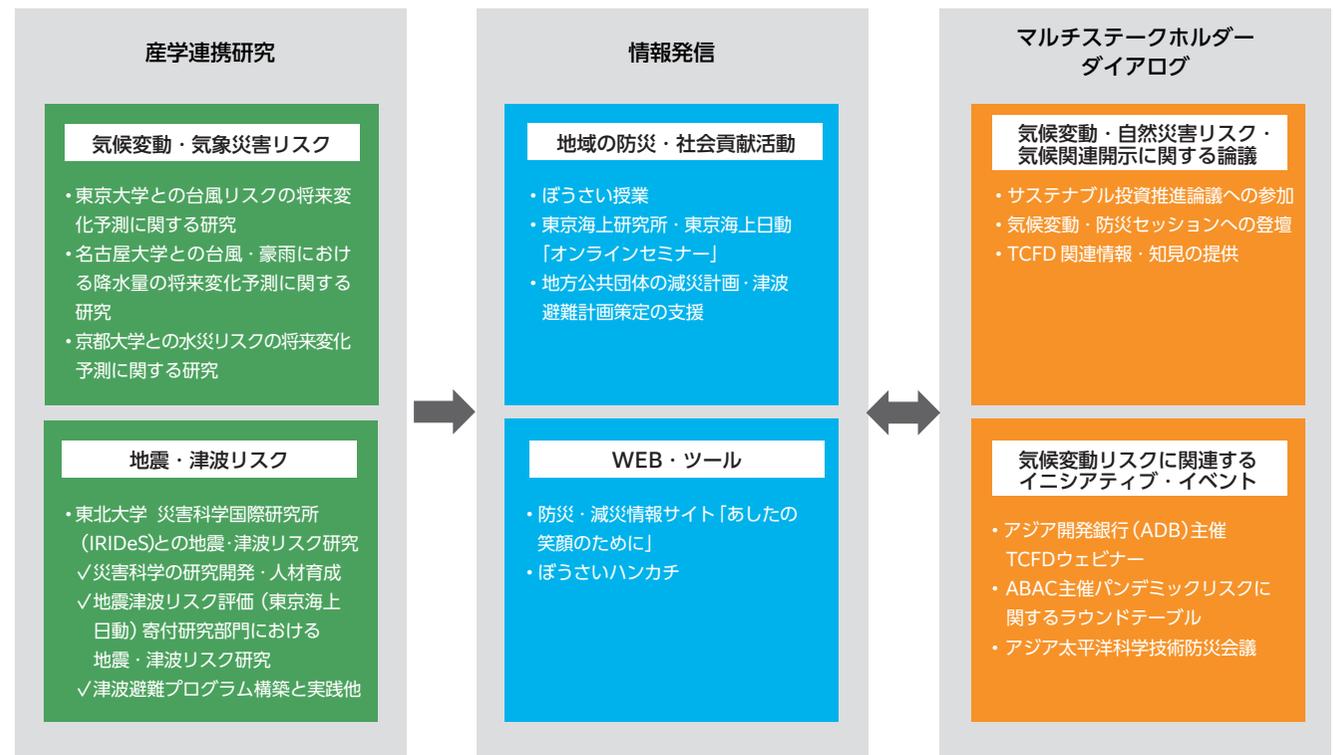
そのため、産学連携研究成果の社会還元や、UNDRR・災害に強い社会に向けた民間セクター・アライアンスやジュネーブ協会・気候変動と新たな環境課題ワーキンググループ等の国際イニシアティブへの参加を通じたグローバルな災害課題の解決と被害軽減に取り組んでいます。

5.6.1 気候変動・自然災害リスクに対する取り組み

2015年12月に行われた国連気候変動枠組条約第21回締約国会議において、2020年以降の気候変動に係る国際枠組みとしてパリ協定が採択されました。パリ協定では、世界共通の長期目標として世界全体の平均気温の上昇を工業化以前よりも2℃を下回るものに抑えることおよび1.5℃に抑える努力をすることが示され、2015年3月に仙台で開催された第3 回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組2015-2030」についても言及されました。現在、気候変動による自然災害リスクの増加が懸念されており、災害課題の解決と被害軽減をめざす東京海上グループとしても、パリ協定の目標を認識し、その目標達成に貢献したいと考えています。

地球温暖化等の気候変動によって、将来発生する気象災害の頻度や規模が大きく変わってしまうおそれがあると考えられています。その場合、過去の統計データに基づいた分析だけでは適切なリスク評価ができず、保険料率の算定や大規模災害の保険金支払いへの備え等に大きな影響をおよぼすこととなります。

そこで、東京海上グループでは、産学連携により気候変動・自然災害リスク・地震・津波リスクを研究しています。また気候変動に関連するイニシアティブ・イベントにも積極的に参加し、産学連携研究の成果や取り組みを世界に発信し、最新の研究活動を共有し、防災推進について論議するマルチステークホルダーダイアログを実施しています。



5.6.2 気候変動・自然災害リスク研究

●気候変動・自然災害リスクに適応できる社会をつくる

東京海上グループは、従来のリスク評価手法をベースに、気候変動に伴う将来変化の予測等の気象学的なリスク評価手法を組み合わせることで、気候変動・自然災害リスク評価の高度化をめざしています。

■気候変動に適応する商品・サービスの提供につなげる

気候変動に伴う気候の変化や自然のゆらぎが大きくなることで、自然災害被害の増加が懸念されています。東京海上グループは、事業活動を通じて、自然災害を含む災害課題の解決と被害軽減に向けた取り組みを推進していますが、気候の変化や自然のゆらぎの増加に伴い、過去の災害や保険事故に関するデータ活用だけでは、自然災害リスクを必ずしも適切に評価できなくなり、自然災害リスクを補償する保険商品・サービスをこれまで同様にお客様や地域社会に提供できなくなるおそれがあります。

そこで東京海上グループでは、世界トップクラスの研究者と連携し、気候変動・自然災害リスク研究を推進し、研究成果やその他のさまざまな知見を広く社会に還元するとともに、保険グループとして、お客様や地域社会に保険商品や関連サービスをサステナブルに提供することにつなげたいと考えています。

東京海上グループは、これからも、世界トップクラスの研究者とともに産学連携による気候変動・自然災害リスク研究を推進し、それらにより得られた知見を積極的に活用していきます。

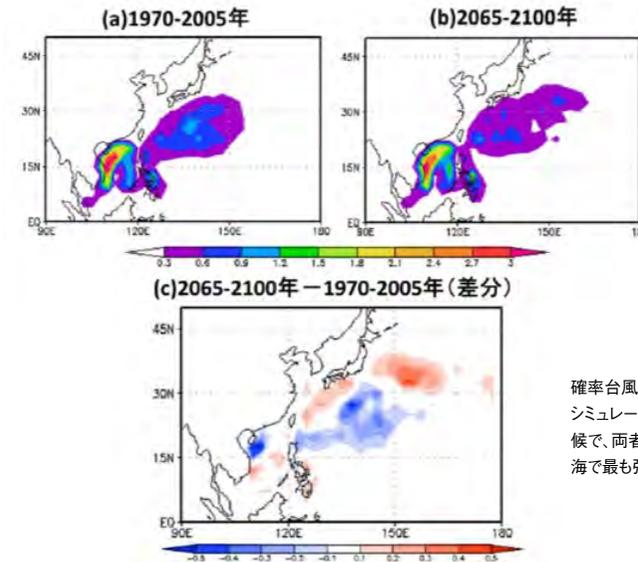
・東京大学との共同研究 –気候モデルデータを用いた台風リスクの将来変化等の予測–

東京海上研究所は、台風リスクの将来変化を予測し、評価することを目的として、2007年より継続して、東京大学と共同研究を行っています。

共同研究先である東京大学大気海洋研究所は、観測データと気候モデルによるシミュレーション結果の総合的な解析等を通じて、気候変動をはじめとした気候システムに関わる最先端の研究に取り組んでいます。気候変動に関する最新の知見が集約されたIPCC評価報告書の作成に際して、共同研究者の渡部雅浩教授をはじめとする複数の研究者が主要執筆者として参画し、また、その研究成果が大きく取り上げられる等、同大学は世界的にも高い評価を得ています。

東京大学との共同研究においては、独自の「確率台風モデル」を開発し、最新の温暖化データセットを用いて将来気候下での台風をシミュレーションすることで、地球温暖化と台風の変化との関係を調べてきました。これまでの研究では、温暖化によって台風の経路が現在よりも東寄りになることや、台風の強度が強まること、日本付近で最も強くなる台風が増加することなど、概ねIPCC評価報告書と総合的な結果が得られています。

2021年度からは、使用する温暖化データセットを、2021年8月に公表されたIPCC第6次評価報告書に貢献した最新のデータセットである「CMIP6」に更新し、温暖化シナリオごとの台風の将来変化を予測しています。



確率台風モデルによる「最も台風が強くなる位置」のシミュレーション結果。(a)が過去気候、(b)が将来気候で、両者の差分(c)からは、温暖化に伴って日本近海で最も強くなる台風が増えることが見て取れる

- ・横浜国立大学台風科学技術研究センターへの研究員の派遣と、ムーンショット型研究開発事業への参加
東京海上研究所は、所属研究員を横浜国立大学台風科学技術研究センターに客員研究員として派遣しています。

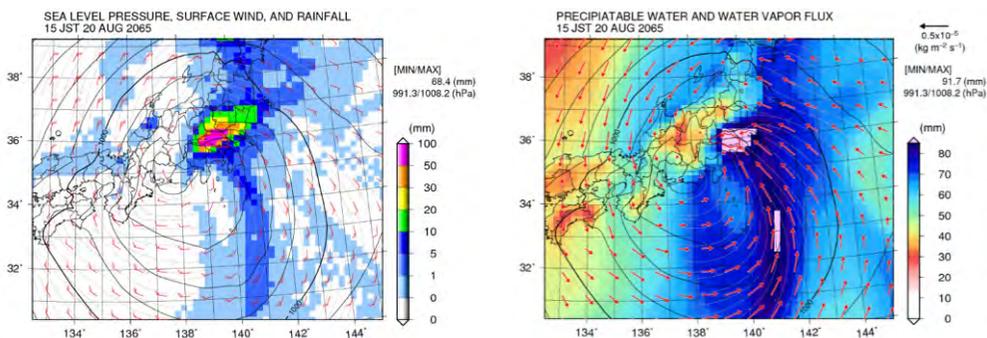
同センターは2021年10月に横浜国立大学に設立された日本初の台風専門の研究機関であり、台風制御等による安全で生き活きた持続的な社会の構築への貢献と、台風エネルギーの活用による脱炭素社会実現への貢献を目的としています。東京海上研究所は学術界と企業の間位置する民間の研究機関という立場を生かし、同センターに所属する研究者や企業とともに、研究と社会実装の両面での貢献をめざしています。

また、東京海上研究所は、内閣府のムーンショット型研究開発事業において、同センターのセンター長である横浜国立大学・筆保弘徳教授をプロジェクトマネージャーとする研究プログラムに研究開発機関として参加しています。

・名古屋大学との共同研究 –地球温暖化に伴う豪雨の強度や発生頻度の将来変化の分析–

東京海上研究所は、水災害をもたらす豪雨の強度や発生頻度が地球温暖化に伴ってどのように変化するかを予測することを目的として、名古屋大学宇宙地球環境研究所と共同研究を行っています。共同研究者である同大学の坪木和久教授は、雲や降水などの詳細なシミュレーションを行うことのできる高解像度モデルを開発し、豪雨や台風などのメカニズムについて研究を進めている、この分野の第一人者です。

共同研究では、2010年の開始以来、より精度の高い予測手法を求めて研究を進めてきました。まず、過去に実際に発生した台風が将来気候下でどのように変化するかシミュレーションを行い、台風に伴う降水の変化を予測しました。次に、気象庁気象研究所によるシミュレーション結果を活用し、台風に起因しない降水も含めて将来変化を予測しました。近年では、気象庁気象研究所等が開発した「地球温暖化対策に資するアンサンブル気候予測データベース(d4PDF)」をいち早く活用し、膨大なシミュレーション結果をもとに確率的な将来予測を行いました。現在は、豪雨のより局地的な将来変化や、時間連続的な変化が予測できる手法を研究しています。



d4PDFをもとに、2℃上昇時に荒川の流量が最大となる降水事例を抽出し図にしたもの。左は1時間降水量、地上風速、気圧を、右は可降水量と水蒸気フラックスを示している。この事例では台風によって荒川流域に強い降水をもたらされている

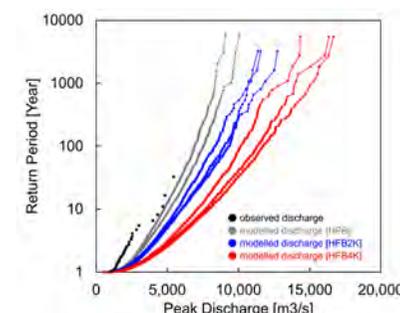
・京都大学との共同研究 –将来気候下での水災リスク評価–

東京海上研究所は、将来気候下での水災リスクの変化を定量的に評価することを目的として、京都大学(防災研究所、大学院工学研究科)と共同研究を行っています。共同研究者である中北英一教授と立川康人教授は、この分野のトップクラスの研究者であり、名古屋大学との共同研究で得られた将来気候下における豪雨の強度や発生頻度の予測のノウハウも活用して研究を進めています。

共同研究では、2012年の開始以来、降水データをもとに河川流量を算出する降雨流出モデルを活用して

河川流量の将来変化を予測してきました。まず、荒川、庄内川、淀川といったわが国の流域を対象に降雨流出モデルを構築し、流量の将来変化を予測しました。その後、対象流域を国外の流域へと広げ、ベトナム・紅河やタイ・チャオプラヤ川を対象に降雨流出モデルをカスタマイズし、わが国と流域特性が大きく異なる河川にも対応できるようにしました。

モデルシミュレーションに用いる降水データについても、近年ではd4PDFを活用し、数千パターンの降水データに基づく確率的な水災リスク評価を行っています。現在は、わが国の流域を対象に、複数流域の河川流量を中小河川も含めて効率的に予測できる手法の開発をめざし、研究を続けています。



研究の対象流域としたタイ・チャオプラヤ川(左)と、d4PDFを用いて2℃上昇、4℃上昇時の年最大流量を予測した結果(右)。気温の上昇に伴い、年最大流量が増加していることがわかる

・学会等での研究発表

東京海上研究所では、学会発表等を通じて研究成果を積極的に発信しています。日本気象学会では、2008年度から東京大学、名古屋大学および京都大学との共同研究の成果を、水文・水資源学会では、2013年度から名古屋大学および京都大学との共同研究の成果を、それぞれ継続的に発表しています。また、共同研究の成果の一部を論文として学会誌に投稿しており、これまでに以下2本の査読付き論文が土木学会論文集に掲載されています。

- ・d4PDFを使用したベトナム・紅河の極値流量の将来変化予測(2020年9月登載)
- ・複数のバイアス補正を適用したd4PDFによるチャオプラヤ川の極値流量の将来変化予測(2022年9月登載)

■ 地震・津波リスクを評価・低減し適応できるレジリエンス社会を構築

2011年の東日本大震災後も、世界各地で巨大地震や風水害等多様な災害が発生し、甚大な被害を受けています。こうした状況を踏まえ、東京海上グループは、損害保険やリスクコンサルティングのビジネスで培ったデータやノウハウを結集し、社会の安心と安全につながる取り組みを進めています。

● 東北大学 災害科学国際研究所と連携した「地震・津波リスク研究」

東京海上グループは、東日本大震災直後の2011年7月に東北大学と産学連携協定を締結し、東北大学における津波リスク評価等の災害科学の知見やデータと、東京海上日動がこれまで保険ビジネスで培った知見を元に、災害科学の研究開発・人材育成の取り組みをはじめました。東北大学(災害科学国際研究所 地震津波リスク評価(東京海上日動)寄附研究部門)では、今村文彦所長・教授、鎌田健一特任教授、武田真一学術研究員教授、アナワット・サッパシー准教授、デイビッド・ヌイン特任准教授、内田典子助教、保田真理プロジェクト講師等を擁し、地震津波リスク評価等の研究および地域における防災・減災に向けた活動を行う研究者を有しています。



東北大学災害科学国際研究所 寄附研究部門 2023年度メンバー

これまで、東日本大震災の被害実態を把握して過去の巨大地震における津波を評価し、社会の脆弱性や防災力を考慮した津波リスクの評価手法の研究、および成果の国内外への発信をしてきました。これらの知見を広く社会に提供するために防災教育の実践、啓発セミナー開催や防災教育ツールの開発等を実施してきました。なかでもアナワット・サッパシー准教授は、これまでの実務的津波被害予測の確立および国際的な被害軽減に与える研究が評価され、「令和4年度科学技術分野の文部科学大臣表彰・若手科学者賞」を受賞しました。

図1は、2011年東日本大震災の津波による宮城県気仙沼市付近に来襲する津波のシミュレーションです。瓦礫等の漂着物の分布、津波堆積物の発生量の推定が可能となり、複合被害の予防措置や事後の対応計画の策定に資するデータ提供に貢献します。また図2は、国連防災機関(UNDRR)や国連開発計画(UNDP)と共に作成した、学校におけるコロナ禍の津波避難ガイドラインです。本ガイドラインは2020年の世界津波の日に公開され、国内外の防災・減災の啓発に貢献しています。

今後も東京海上グループは、東北大学との産学連携、さらには産官学民のさまざまなステークホルダーとの連携を通じて、被災地復興支援や地域社会・世界各国のレジリエンス向上、安心・安全な未来を提案するための取り組みを推進してまいります。

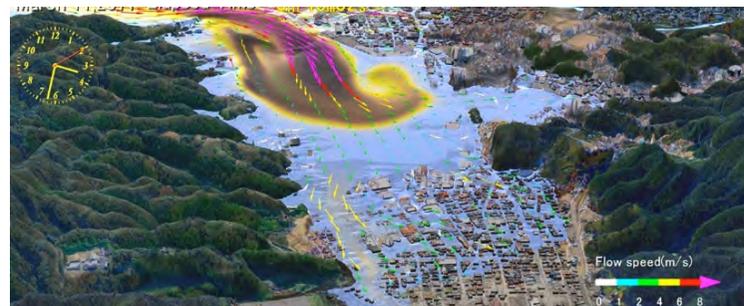


図1 2011年東日本大震災の津波による気仙沼市の津波複合被害の再現計算 (作成/東北大学災害科学国際研究所)

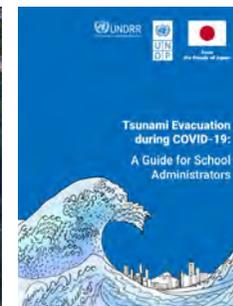


図2 学校におけるコロナ禍の津波避難ガイドライン

今年100年を迎えた関東大震災では、関東や静岡県等の沿岸で大津波が観測され、高さは静岡県の熱海で12m、千葉県館山で9mにも達したとされていますが、詳細は知られていません。この度、内閣府モデル(2013)を用いて、津波の発生と伝播について再現を試みました。図3にあるように、相模湾で発生した津波は数分で沿岸域に到達し、その後、東京湾にも侵入(図4)していることがわかります。今後は当時の記録と比較検証しながら、津波の再現性を確認した上で、当日の来襲特徴をまとめていきます。

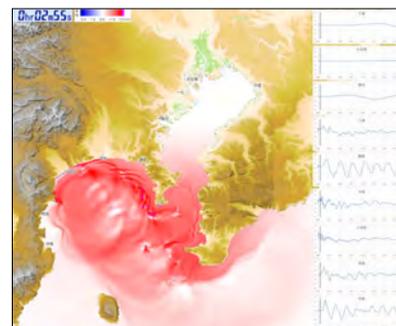


図3

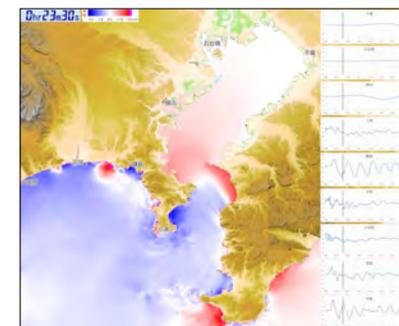


図4

・生物多様性を指標としたレジリエンス評価

自然生態系の存在は、自然災害の威力減少や緩衝材となるほか、衣食住の提供さらには地域固有の景観や文化を形作る基盤として、人間社会のレジリエンスに大きく影響しています。2020年より参加している内田助教は、これまで測定が困難であった生物多様性を数値化する「環境DNA」の研究に取り組んでいます。2022年度には仙台海岸を対象に、海から陸にかけての横断方向に存在する波打ち際、砂浜、砂丘、干潟といった多様な環境における、昆虫・甲殻類および魚類の環境DNA測定を開始しました。本研究により得られるデータは、経済活動を中心とする人間社会のシステムが生態系に与える影響について情報開示する枠組み(TNFD)等を通じ、人間社会と生態系の共存へ貢献することが期待されます。今後は、防災面および生活面での関わりが注目されているマングローブ林において、生態系がつなぐ人間の生活と安全を紐解いていきます。

・学術学会等での研究発表

これらの研究成果は国内外での学会・シンポジウムを通じて発表・情報発信しています。2021年度は14件の国内外の学会等での発表、第7回防災推進国民大会(2022年10月、神戸)・仙台防災未来フォーラム(2023年3月、仙台)において情報発信等を行いました。特に、World Bosai Forum 2023(2023年3月、仙台)において、持続可能な防災・減災とは何か、防災・減災のための多様な連携を広げることをテーマとしたパネルディスカッションを企画・実施しました。2023年は関東大震災から100年の節目の年でもあり、関東大震災および東日本大震災のような巨大災害から得られた経験や教訓を比較しながら、これからの事前防災・復興の方向性について、国内外へ情報発信をしていきます。

【代表的な発表例】

[ポスター 仙台防災未来フォーラム 2022 \(PDF / 5.2MB\)](#) 

・災害の調査

巨大災害が発生した際には、国内外問わず、調査・リスク評価等も行っています。2022年に発生したトンガ津波に関して文部科学省の科学研究費助成事業より津波発生メカニズム、水産被害調査、社会的影響についての研究を実施し、タイムリーに学術論文、国際学会で発表しています。また2022年度から新たなSATREPS(科学技術振興機構(JST)による地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム)のメンバーとしてインドネシア沿岸でのレジリエント社会構築のための新しい持続性システムの研究および社会貢献活動を開始しています。さらに、2023年2月に発生したトルコ・シリア地震では調査団を派遣し、現地研究者と連携して被害把握や復旧・復興の支援を行っています。

・これまでの活動概要

2012年4月から、東北大学 災害科学国際研究所(IRIDeS)内に「地震津波リスク評価(東京海上日動)寄附研究部門」を設置し、以下のような基礎的研究と実践的研究を実施しています。

期 間	研究内容
【第一期】 2012年4月～	<ul style="list-style-type: none"> 〈地震・津波リスク評価研究〉 ・東日本大震災等、過去に発生した巨大地震における津波の波高分布や到達時間の分析 ・国内外の社会の脆弱性・防災力を考慮した、信頼性の高い被害シミュレーションや発生確率を加えた津波リスク評価手法の研究等 ・津波避難研究(沿岸地域の減災計画における基礎情報の提供や地方公共団体の津波避難計画策定への協力等)
【第二期】 2015年4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・海岸線の津波減災効果に関する研究 ・津波数値計算モデル(津波氾濫・漂流物・土砂移動計算を含む)の高度化の研究 ・モバイル・アプリケーションの開発(2011年津波の浸水深 / 浸水域・漁船被害の評価)
【第三期】 2018年4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年東北地方太平洋沖地震津波による養殖筏・アマモ場の被害に関する研究 ・グローバル津波ハザード・リスク評価に関する研究 ・過去津波における人的被害に関する研究
【第四期】 2021年4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・沿岸域生態系による地域の総合防災に関する研究 ・カスケード(連鎖)災害の定量化に関する研究 ・発見場所に着目した東日本大震災における宮城県での犠牲者分析 ・オンデマンド教材を含む多様な防災教育手法の持続性の検討に関する研究

5.6.3 情報発信

東京海上グループは、共同研究機関の支援を受け、社員のボランティア活動により、メディアを通じた防災情報発信、児童と一般向けの防災セミナーを実施しています。

◎子どもたちや中小企業の皆様に安心・安全をお届けする

■東北大学を通じた減災意識啓発出前授業

東北大学災害科学国際研究所地震津波リスク評価(東京海上日動)寄附研究部門では、東日本大震災の教訓を活かし、強靱な社会を創生するために、児童(子どもたち)への減災意識啓発出前授業を2014年度から現在まで継続的に実施してきました。出前授業は東北地方のみならず国内外にて展開し、2023年4月現在、訪問学校数は344校、総受講者数は19,000人を超えました(写真1)。この活動は東北大学での代表的な社会連携活動の1つとしても取り組まれています。

東北大学災害科学国際研究所の災害科学研究で得られた知見を活かし、災害のリスクを科学的視点から、児童にも容易に理解できる形の教材としています。脳科学と認知心理学の要素を取り入れた独自のグループワークツール「防災・減災スタンプラリー」も開発し、教育補助ツールとして活用しています。

学校のデジタル化に合わせオンライン授業を取り入れることで、これまでの出前授業スタイルからアップデートを図りました(写真2)。オンライン授業では、クラスの担任が防災授業に主体的な関わりを持つこととなり、教員の防災教育支援にもつながっています。防災クイズとして理解度テストを実施するほか、教員への防災カウンセリングも行い、学校での防災教育の推進をサポートしています。またオンラインアクティビティとして地域防災を考える中学生用のデジタルゲームOur timeline(アワタラ)を開発し、実践に取り組んでいます。



写真1) 防災・減災ワークショップ



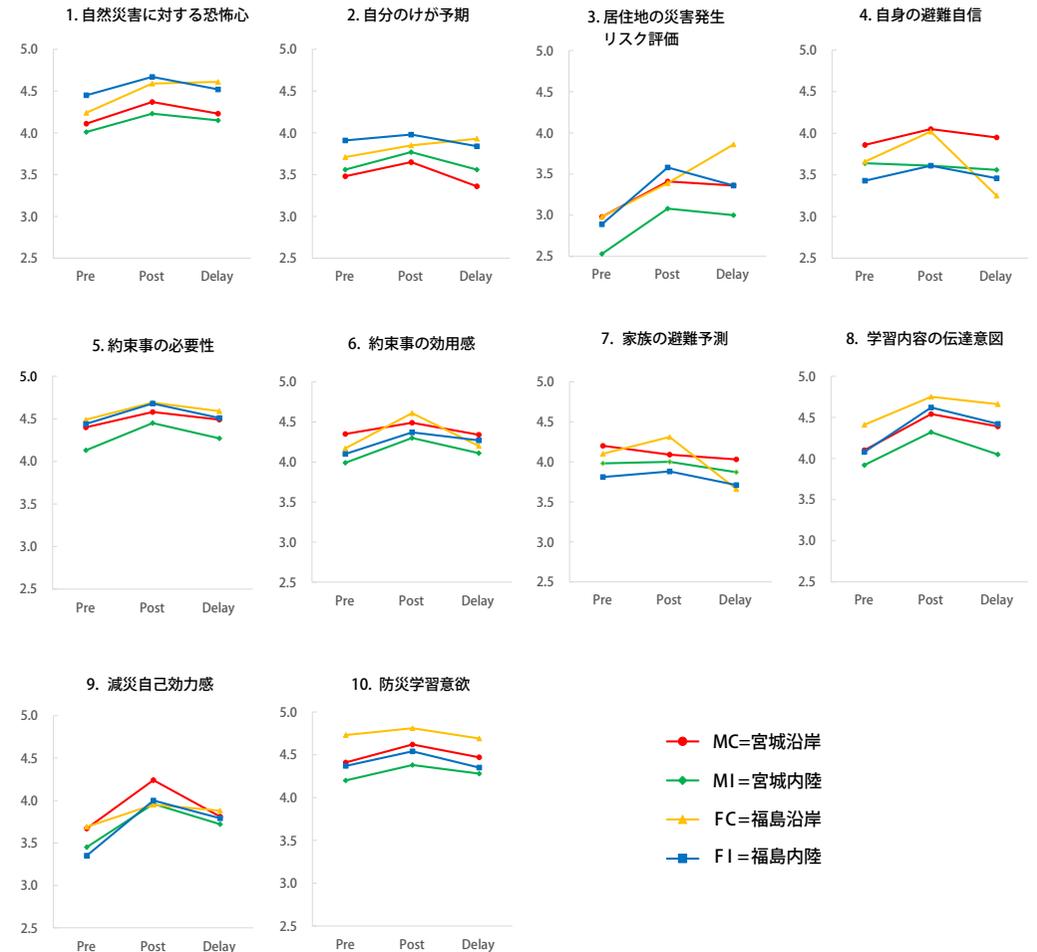
写真2) オンライン授業の様子



写真3) デジタル版Our timeline(アワタラ)に取り組む生徒

出前授業の実施前後において、子どもたちの災害リスクに対する防災意識変化の調査解析を行いました(グラフ1参照)。その結果、防災意識の基礎量には地域性により違いがあり、授業後の防災意識の変化とその持続にも地域差が見られる事が明らかとなりました。例えば、東日本大震災で津波による被害があった福島県と宮城県を比較すると、内陸部と沿岸部という地域差のみならず、県によっても意識差がある事が示されました。

グラフ1 出前授業の事前・事後・遅延事後(約1カ月後)の子どもの意識変化



・ぼうさい授業

東京海上グループでは、東日本大震災で得た教訓をふまえ、「防災の知識を子どもたちに伝え、次の災害に備えるための手助けをしたい」との想いから、2012年から社員・代理店等のボランティアによる「ぼうさい授業」を行っています。「ぼうさい授業(地震・津波編)」は小学生向けの防災啓発プログラムで、東京海上日動リスクコンサルティング(現:東京海上ディアーール)の社員有志が教材を開発し、東北大学災害科学国際研究所の監修を受けています。授業の中では、地震・津波の発生の仕組み、地震が起こった時の対応、事前の備えなどについて子どもたちが学習します。また、2020年度より東北大学 災害科学国際研究所および京都大学 防災研究所の監修のもと、新たなプログラムとして「ぼうさい授業(水害・土砂災害編)」も開始しました。これは大雨が降るメカニズム、避難行動を起こす心構え、避難所での過ごし方等を学ぶ授業です。「ぼうさい授業」では子どもたちが地震や水害について正しく理解し、いつ起こるかわからない災害に備える力を養うことをめざしています。

2023年3月末までに全国の小学校、特別支援学校等で延べ約1,195回の授業を実施し、約77,000名の児童、生徒等の皆さんが授業を受けました。今後もぼうさい授業による防災啓発・教育活動を通して安心・安全でレジリエントな社会と未来づくりを推進していきます。



■ 地方公共団体の減災計画・津波避難計画策定の支援

・自治体・商工会議所・商工会等と連携したBCP・事業継続力強化計画※セミナー

東京海上日動では、中小企業向けのBCP策定支援プログラムの提供や事業継続力強化計画策定のセミナーを行っています。全国各地の課支社に在籍する営業社員が講師となり、自治体、商工会議所・商工会、金融機関様等と連携して開催しています。

※「事業継続力強化計画」の認定制度

中小企業が策定した防災・減災の事前対策に関する計画を経済産業大臣が「事業継続力強化計画」として認定する制度。認定を受けた中小企業は、税制措置や金融支援、補助金の加算などの支援策が受けられます。

・「今改めて考える 身近に起こり得る地震と対策」および「簡単・早わかりBCP策定シート」

日本の地震リスクについて基本的な内容を改めてまとめた啓発冊子「今改めて考える身近に起こりうる地震と対策」と、中小企業にBCP策定のはじめの一步を踏み出していただくためにBCPの全体像を1枚で俯瞰できるツール「簡単・早わかり事業継続計画(BCP)策定シート」を開発。地震だけでなく、多発する水災や新型コロナウイルスをはじめとする感染症といった災害にも対応しており、これらを社員・代理店が各企業・自治体・商工会議所・商工会等へご案内して、企業が自社およびサプライチェーン全体のBCPの底上げを図り、従業員への周知徹底を通じてBCPの実効性を高めていただくことをめざしています。

■ WEBサイト

・防災マインドの高い社会を作る「あしたの笑顔のために～防災・減災情報サイト～」

東京海上日動は、安心・安全でサステナブルな社会づくりに貢献し、防災・減災を考えるきっかけにいただくことを目的として、2013年3月から「あしたの笑顔のために～防災・減災情報サイト～」を開設しています。

本サイトは、東京海上日動が連携協力協定を締結している東北大学の研究組織、「東北大学 災害科学国際研究所 地震津波リスク評価(東京海上日動)寄附研究部門」に監修いただき、「地震、津波、火山、台風、竜巻・集中豪雨、大雪、感染症」についてのメカニズム、災害への備えや対応等をイラストや漫画、ゲームを用いてわかりやすく紹介しています。また、防災お役立ち情報として、非常食の準備にご活用いただける「非常食簡易計算ツール」等も掲載しています。

[あしたの笑顔のために～防災・減災情報サイト～](#)



5.6.4 マルチステークホルダーダイアログ

東京海上グループでは、気候変動・自然災害リスクおよび、気候関連開示に関する論議に参画しており、経済・社会生活に与えるリスクの低減や緩和につながる、あるいは気候変動対応を促すマルチステークホルダーダイアログに積極的に関わっています。

• ABACフィリピン主催「パンデミックリスク移転に向けた官民連携」ラウンドテーブル

東京海上日動は、APECビジネス諮問委員会(ABAC)フィリピンが主催し、2022年4月20日にオンライン開催された、新型コロナ感染症の次に到来するパンデミックに備えた官民間での連携の在り方を考えるラウンドテーブルにパネリストとして臨み、元受損害保険会社としての課題認識を共有しました。

• TCFDサミット

2022年10月5日、4回目となるTCFDサミットが経済産業省の主催でハイブリッド開催され、当社が「開示基準の策定と事業機会の評価における国際潮流への対応」に関するパネルディスカッションのモデレータを務めました。同セッションでは、TCFDが2021年に公表した改訂版推奨開示指標・目標から国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)のサステナビリティ開示基準案公表に至る展開の意義を確認するとともに、事業機会の開示を促す観点で「削減貢献量」等の指標に対する投資家の関心を高めるために、どのような施策が講じられるべきか、について論議されました。

• 国立環境研究所主催「気候変動リスク情報の活用促進に向けた公開シンポジウム」

2022年10月11日、国立環境研究所の主催により、「気候変動リスク情報の活用促進に向けた公開シンポジウム」が開催され、当社が「気候関連開示の国際潮流と物理的リスク」を題する基調講演を行いました。本シンポジウムでは、関係省庁並びに気候変動および影響の予測やTCFD開示支援等のコンサルティングサービスを行っている企業関係者との間で、気候変動リスク情報へのニーズが共有され、ニーズに沿った情報提供等の情報基盤の充実や気候変動関連リスク・機会に係る情報の適切な活用について、意見交換がされました。

• アジア太平洋地域におけるグリーン/トランジション・ファイナンスの推進

2022年10月21日、太平洋経済合作理事会中華民国(台湾)委員会(CTPECC)主催による「アジア太平洋地域内協力を通じたグリーンリカバリー」の推進」がハイブリッド開催され、当社より「グリーン/トランジション・ファイナンス促進に向けたTCFD提言の実施～日本からの報告」と題する講演を行いました。この中で、TCFD開示の推進を国のGX戦略の一環と位置付け、トランジション・ファイナンスの推進にも活かしている日本の取り組みについて紹介しました。

• 日本保険学会

日本保険学会全国大会の初日(2022年11月5日)にシンポジウム「社会課題解決に向けた保険の意義と課題」が早稲田大学国際会議場にて対面開催され、当社より「レジリエントな社会づくりに向けた保険の意義～国際的な論議からの示唆」をテーマに基調講演を行いました。シンポジウムでは損保、生保、共済、保険学界からの出席者とのパネルディスカッションおよび、フロアとの質疑応答も行われ、SDGsの目標達成に向けて保険が果たし得る役割について建設的な意見交換がされました。

• 日本保険・年金リスク学会

日本保険・年金リスク学会(JARIP)主催により、2023年3月18日にハイブリッド開催されたフォーラム「気候変動リスクの分析と評価、対応」において、当社よりTCFDにおける論議を中心に、国内外での気候関連リスク開示の事例とともに、同開示に関する現状報告を行いました。パネルディスカッションにおいては、気候関連シナリオ分析やトランジション・ファイナンス等の動向を中心に、リスク分析および開示の現状と課題について意見が交わされました。

• アジア開発銀行企画「APECにおけるトランジション・ファイナンス」推進論議

アジア開発銀行の企画により、ABACおよびアジア太平洋金融フォーラム(APFF)サステナブルファイナンス開発ネットワーク(SFDN)との共催で、2023年4月13日に「APECにおけるトランジション・ファイナンスの戦略」をテーマとするラウンドテーブルがハイブリッド開催され、APFF-SFDNのメンバーとして、東京海上日動がパネルディスカッションに臨み、TCFDコンソーシアムを通じたTCFDの開示促進を脱炭素化移行に向けた政策の柱に位置付けている日本の取り組みについて紹介しました。

• UNEP FI アジア太平洋地域ラウンドテーブル

国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)主催によるアジア太平洋地域ラウンドテーブルが、2023年5月24～25日、韓国・ソウルで対面開催され、当社はアジア太平洋における脱炭素化を論議するパネルディスカッションに臨みました。社会全体の脱炭素化を金融/保険セクターとして後押しするためには、国/地域により異なる脱炭素化経路を十分に押さえた上で、各企業/自治体の置かれた状況を考慮したソリューション提供を心掛けるべきことを強調しました。

• 世界防災フォーラム2023

世界防災フォーラムが2023年3月11日に仙台で開催され、2015年に合意された仙台防災枠組みの中間評価等が行われました。東京海上日動は東北大学とともにパネルディスカッション「レジリエンス社会構築に向けて新たな連携を」に登壇し、災害レジリエンスに関する各種取り組みについてプレゼンテーションを行いました。



6 東京海上グループの「社会」への取り組み

6.1 社会価値の創出

6.1.1 東京海上グループがめざす姿

人々が生活をし活動を行う社会が、全ての人にとって安全と健康が配慮され、互いを尊重仕合い、安心してチャレンジのできる社会環境となることが必要であると考えます。

東京海上グループは、当社自体が、社員一人ひとりが創造性を発揮できる自由闊達な企業風土を築き上げるという経営理念を実践するとともに、当社が事業を運営させて頂く社会全体に対しても、誰もが互いの人格や個性を尊重して支え合う「共生社会」が実現されるよう積極的に取り組んでいきます。

① 人権の尊重

東京海上グループは、国際人権章典や国連ビジネスと人権に関する指導原則等を支持・尊重し、「グループ人権基本方針」に沿って、雇用者として、本業を通じて、バリューチェーンにおいて人権尊重を推進します。

② ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様な価値観を持ち、意欲と能力のある社員がジェンダー・年齢・国籍・人種・障がいの有無・性的指向や性自認等に関わらず能力を最大限発揮していくことが、世界中のお客様に提供する商品・サービスの品質を高めていくうえでも重要であると考え、グループ全体のダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組めます。

③ 人材の育成・活躍推進

東京海上グループの「人材」に対する考え方「Tokio Marine Group-Our People」をベースとして、グローバル保険グループの実現に向け、国内外を問わず多様な人材の計画的な育成に取り組めます。

④ 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上

東京海上グループでは社員を大切な財産と位置づけ、社員の健康を経営の重要なテーマとし、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことで、満足度や働きがいを高め、お客様や地域・社

会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげていくことをめざします。また、グループ内で健康経営に取り組むだけでなく、地域経済の活性化や地方創生の観点から、健康経営に取り組む企業を支援していきます。

⑤ 安心・安全な社会づくりへの貢献

保険をはじめとしたグループ各社のソリューションを活用して、社会環境やお客様のニーズの変化を捉えた商品・サービスを提供します。

また、日本を始めとする世界各地におけるがん等の疾病の啓発活動および介護に関する知識の普及活動を実施し、医療専門家によるアドバイス等を通じ、健康・長寿社会の実現に貢献します。年齢、性別、障がいに関わりなく、すべての人々の社会的、経済的な包含を促進するため、NGO と共同で未来世代育成や高齢者、盲ろう者、障がい者、アスリート・妊婦を支援する活動を、世界各地の社員が主体的に取り組めます。

⑥ お客様の視点にたった品質向上

お客様に「あんしん」をお届けし、選ばれ、成長し続ける会社をめざし、お客様の声を大切にしながら、継続的に業務品質の向上に取り組めます。代理店とは真にお客様の立場に立った安心と安全を提供していくため、信頼あるパートナーシップを構築し、ともに業務品質を高めていきます。

6.1.2 社会価値創出に向けた取り組み

●取り組みの領域

東京海上グループは「社会」への取り組みとして、「人権の尊重」「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」「人材の育成・活躍推進」「健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上」「安心・安全な社会づくりへの貢献」「お客様の視点にたった品質向上」の6つの領域に対して取り組みを推進します。



●各領域の主な取り組み

人権の尊重

人権にかかる国際的な行動原則・ガイドラインを十分に理解し、社会的責任にかかるイニシアティブへの参加・貢献を通じ、持続可能な社会の実現に向けて役割を果たしていきます。

- ・「東京海上グループ人権基本方針」に沿った取組推進
- ・「東京海上グループコンプライアンス行動規範」の遵守
- ・人権リスク評価の実施
- ・英国・豪州現代奴隷法への対応

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ジェンダーギャップの解消、高齢社員や障がい者など誰もが活躍できる職場づくりや、国籍や人種を問わない採用、多様な経験を持つ社員の中途採用・育成、「障がい者の雇用促進」等を進め、グループ全体のダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)推進に取り組んでいます。

- ・ダイバーシティカウンシルの創設等のD&I推進体制の確立、風土醸成
- ・女性社員の意欲と能力に応じて挑戦が可能な環境を整える取り組みの加速
- ・高齢者や障がい者等の多様な人材の活躍・雇用推進

人材の育成・活躍推進

「人」への投資を積極的に加速し、国内外を問わず多様な人材の計画的な育成に取り組んでいます。グループ全体の人材育成・活用に関するマネジメントは、グループCHRO(グループ人事総括)が総括しており、実施状況についてはグループ各社の取締役会、経営会議でモニタリングをしています。

- ・対話を重視した人材育成による、社員の働きがい・やりがいの向上
- ・「人材育成サイクル」に基づく、社員一人ひとりの成長に向けた継続的な支援
- ・グローバル人材戦略の推進
- ・多様な社員が生産性高く働き成長していくための働き方改革の推進

健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上

社員がいきいきと働く環境づくりに向けて、社員の心身両面にわたるケアを行っています。また、グループ内で健康経営に取り組むだけでなく、地域経済の活性化や地方創生の観点から、健康経営に取り組む企業を支援しています。

- ・健康チャレンジや女性の健康支援、快適な職場環境づくり等の健康施策推進
- ・健康経営の取り組みに対する評価・改善(PDCA)の実施
- ・お客様の健康経営支援

安心・安全な社会づくりへの貢献

保険をはじめとしたグループ各社のソリューションを活用して、「治療」「家計」「長生き」「健康」に関連する社会環境やお客様のニーズの変化を捉えた商品・サービスを提供しています。また、さまざまな社会貢献・啓発活動に取り組んでいます。

- ・日本を始めとする世界各地におけるがん等の疾病の啓発活動
- ・インドの農村地域におけるマイクロ・インシュアランス販売等、貧困問題への対応
- ・東日本大震災被災地復興に向けた支援活動の継続的取り組み
- ・高齢者・認知症に対応する社会貢献・啓発教育のボランティア活動

お客様の視点にたった品質向上

東京海上グループは「顧客保護等に関する基本方針」を定め、お客様本位を徹底し、顧客保護等を図るための体制を整備しています。また、「東京海上グループ 利益相反取引等の管理に関する方針」を定め、役職員がこれを遵守することによって、お客様の利益が不当に害されることのないように、利益相反取引等の管理に努めています。

- ・「お客様本位の業務運営方針」の策定・公表、本方針に基づいた取り組み推進
- ・お客様の声を商品・サービスの改善にいかすための仕組みづくり

6.1.3 社会価値創出に関する目標

人権の尊重

グループ 人権関連方針 に沿った 取組推進	人権尊重に関する 継続的な PDCAサイクル の実施	人権 デューディリジェンス の推進
--------------------------------	-------------------------------------	-------------------------

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

2027年度 女性取締役・ 監査役比率 30%	2030年度 女性管理職の比率 30% (東京海上日動)	障がい者雇用の 促進： 法定雇用率の達成等
----------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------

お客様の視点にたった品質向上

お客様本位の徹底	お客様の声に関する PDCAサイクル の実施・改善	お客様の声の 商品・サービス改善 への活用
----------	---------------------------------	-----------------------------

人材の育成・活躍推進

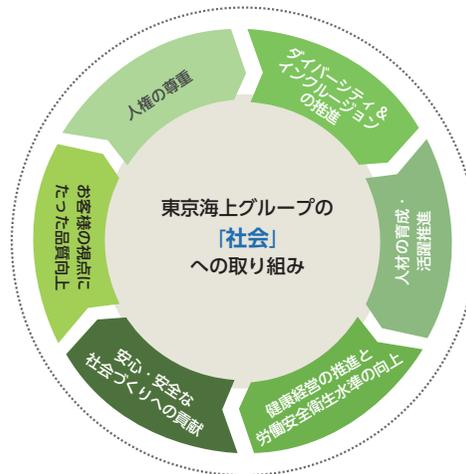
従業員満足度の 向上： カルチャー& バリューサーベイ 継続実施	業務時間目標 100%達成 ^{※1} (東京海上日動)	仕事と育児の 両立支援： 「くるみん」 認定取得継続
--	--	-------------------------------------

安心・安全な社会づくりへの貢献

お客様ニーズに 応じた 商品・サービス の提供	マイクロ・ インシュアランス の提供	社会貢献活動 社員参加率 延べ100%以上
----------------------------------	--------------------------	-----------------------------

健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上

各種健康関連 目標の達成 ^{※2}	「健康経営銘柄」 の選定継続 (8年連続選定中)	健康経営関連 ソリューション の提供・高度化
-------------------------------	--------------------------------	------------------------------



※1 「Go Go Challenge Day」(週1回17時30分または実労働時間7時間半以内に終業)・「Season Challenge」(年4回、それぞれ1カ月間毎日20時完全消灯・退社)
 ※2 個人の健康(プレゼンティーズムの改善、ワーク・エンゲイジメントの向上)、組織の健康(組織のいきいき度の向上)

6.2 人権の尊重

6.2.1 人権に対する基本的な考え方・方針

東京海上グループは創業時から、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りすること」をパーパスとしてきました。保険はPeople's Businessと言われており、「人」が創り上げる「信頼」がすべての源泉です。お客様、社員、地域の皆様に信頼され、すべての人々の人権を尊重していくことは、当社がビジネスを行っていくために必要不可欠です。

保険会社として、当社は幅広い業種のお客様やステークホルダー、ライツホルダーの皆様との関わりを持っています。当社の社会への影響は決して小さいものではなく、人権尊重が大切であること、それを実践することが、お客様や社会と接点を持つ社員一人ひとりに浸透していなければなりません。そのために、東京海上グループは、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネス人権に関する指導原則」、国連グローバル・コンパクト等の理念に基づき、「東京海上グループ 人権基本方針」「責任ある調達に関するガイドライン」を制定しました。

お客様や地域社会に安心・安全を提供し、リスクから守ることを使命とする当社は、自社が事業活動を通じて直接または間接的に人権に関してどのような関係を持ち、どのような影響を及ぼすのかについて理解をする必要があります。そのために、グループ社員への教育・啓発を実施しながら、2022年度は人権リスクマップを策定し、日本における人権影響評価を実施し、優先順位が高く、喫緊に取り組むべき課題を明確にしつつ、その分野における実態把握と実質性ある対策の実行を進めています。

そして、人権に負の影響を及ぼす可能性がある場合は、それを予防するための措置をとり、あってはならないことですが、万が一問題が起きたときには現場から情報がトップに報告され、迅速に対処できる体制を構築していくことが重要です。

外部環境が目まぐるしく変化する中、自社事業や広大なバリューチェーンにおける人権尊重のための体制は一夜にして構築できるものではありません。しかしながら、ステークホルダーやライツホルダーの皆様の声に耳を傾け、取り組む姿勢やプロセスを経営陣自らが議論し、社員一人ひとりが人権への感度をみがき、ビジネスパートナーの皆様とともに責任ある調達に関する取り組みを推進し、強い想いをもちながら一步一步着実に取り組みを進めることが、お客様や地域社会(地域住民)、さまざまな組織で働く従業員等の皆様からの「信頼」につながるものと確信しています。

■東京海上グループの事業活動と人権への影響

東京海上グループの事業活動(事業領域)は、「保険引受・投融資」「バリューチェーン」「自社オペレーション」の3つに分類することができ、それぞれの事業活動(事業領域)におけるライツホルダー、人権課題(人権への負の影響等)および当社による主な対応は下表のとおりです。

事業領域	ライツホルダー	人権課題	主な対応
 保険引受・投融資	お客様、被保険者、被害者 投融資先の従業員 地域住民	プライバシーの権利(個人情報漏えいやプライバシーの侵害) コミュニティへの負の影響	プライバシーポリシー 環境・社会リスクへの対応方針
 バリューチェーン	保険代理店、外部委託先、 調達先の従業員	労働者の権利(差別・ハラスメント、長時間労働等) 移民労働者/外国人労働者の待遇 ハラスメントの防止	責任ある調達に関する ガイドライン
 自社オペレーション	自社役職員	労働者の権利 (差別・ハラスメント)	ダイバーシティ & インクルージョンの推進

また、東京海上グループの主要な事業活動は保険引受を通じたお客様や社会への安心・安全の提供です。保険業務フローにおけるライツホルダー、人権課題(人権への負の影響等)は下表のとおりです。

保険業務フロー =ライツホルダー =人権課題 =当社対応



■人権関連方針

東京海上グループでは、経営理念の実践にあたって、社会的責任の観点で求められる行動原則として「東京海上グループサステナビリティ憲章」を制定し、お客様、株主・投資家、代理店、取引先、社員、地域・社会および未来世代等のすべての人々の人権を尊重していくこととしています。”People’s Business”である保険事業を中核とする東京海上グループにとって、人権尊重はサステナブルな成長の土台となるものです。東京海上ホールディングスは、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO26000を支持・尊重し、国連グローバル・コンパクトに署名しています。東京海上グループは、人権にかかる国際的な行動原則・ガイドラインを十分に理解し、社会的責任にかかるイニシアティブへの参加・貢献を通じ、持続可能な社会の実現に向けて役割を果たしていきます。

「東京海上グループサステナビリティ憲章」(抜粋)

東京海上グループは、以下の行動原則に基づいて経営理念を実践し、社会とともに持続的成長を遂げるにより、「企業の社会的責任(CSR)」を果たします。

人間尊重

- すべての人々の人権を尊重し、人権啓発に積極的に取り組みます。
- 安全と健康に配慮した活力ある労働環境を確保し、人材育成をはかります。
- プライバシーを尊重し、個人情報管理を徹底します。

・「東京海上グループ 人権基本方針」

東京海上グループは、お客様の信頼をあらゆる活動の原点におき、企業価値を永続的に高めていくことを経営理念としています。この経営理念を実践するための基盤が、お客様、社会(取引先や市民社会組織を含みます)、社員、株主・投資家、未来世代等あらゆる人々の人権の尊重であり、当社は、あらゆる事業活動において、人権の尊重に取り組んでいます。「東京海上グループ 人権基本方針」(以下、「本方針」)[※]は、これら経営理念および行動規範に基づき、バリューチェーン全体を含めたあらゆる事業活動における人権尊重を推進する姿勢を示すものです。

本方針において表明されている人権の尊重は、東京海上グループ各社の役職員(役員、社員、派遣社員などを含むすべての社員)の一人ひとりによって、実践されるものです。

また、ビジネスパートナーに対して、本方針において表明されている原則の支持と実践を期待し、協働して人権尊重を推進することをめざします。

※ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に沿った本方針は、2021年12月に東京海上ホールディングス取締役会で承認されました。

・「環境・社会リスクへの対応方針」

東京海上グループは、環境基本方針・人権基本方針に基づき、環境・社会に対して負の影響を与えるリスクの適切な把握・管理に努めています。保険引受・投融資先における人権尊重を推進する取り組みとして、特定セクターにおける人権リスクの予防・軽減を評価する「環境・社会リスクへの対応方針」を2021年12月に制定しました。東京海上グループでは、保険引受先・投融資先の企業のお客様とともに、人権尊重の取り組みを推進しています。

・「責任ある調達に関するガイドライン」

東京海上グループでは、ビジネスパートナーの皆様とともにバリューチェーン全体を通じて責任ある調達および調達慣行を推進し、安心・安全で持続可能な社会の実現と持続的な成長をめざすための行動規範として、「責任ある調達に関するガイドライン」を2023年3月に制定しました。東京海上グループでは、ビジネスパートナーの皆様に対して本ガイドラインを周知し、「公平・公正な取引」「人権尊重と労働」に関する国際規範の尊重や法令遵守、「地球環境の保護」への貢献、「情報セキュリティ」の徹底、「管理体制の構築と情報開示」の推進を要請することで、バリューチェーン全体を通じて人権尊重を含む責任ある調達および調達慣行を推進しています。

・「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」

東京海上グループは、お客様の信頼をあらゆる活動の原点におき、企業価値を永続的に高めていくことを経営理念とし、すべての人や社会から信頼される良い会社“Good Company”をめざして事業活動を遂行しています。「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」は、この経営理念の精神や“Good Company”の実現に向けた具体的な行動をコンプライアンスの観点からまとめたものであり、東京海上グループのあらゆる事業活動において最優先されるものです。

東京海上グループ各社の役職員(派遣社員を含みます。以下同様とします。)は、この行動規範に則り、法令および社内ルールを遵守し、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を遂行し、事業活動に係るルールを正しく理解し、厳正に遵守することにより、公正な事業活動を行わなければなりません。

6.2.2 推進体制

東京海上グループでは、人権リスクや人権課題を含むサステナビリティ課題への対応について、サステナビリティ委員会、経営会議における執行での議論・決定を経て、計画や取組状況が取締役に付議・報告されます。取締役会の指示・監督の下、各関連執行機関が主体となって推進するガバナンス体制によって運営されています。

■ サステナビリティ委員会

人権を含むサステナビリティ課題への対応については、グループCEO、グループ人事総括(CHRO)グループD&I総括(CDIO)、グループサステナビリティ総括(CSUO)等をメンバーとするサステナビリティ委員会において、戦略・目標の策定、取り組みの調整・推進等について論議しています。

2022年度はサステナビリティ委員会を年4回開催し、人権尊重の取り組みについて議論し、取り組みの方向性を決定しました。推進・監督体制は、本レポートの「サステナビリティ推進体制」(本編P.12)をご覧ください。

【2022年度サステナビリティ委員会における報告・論議内容】

- 2022年4月 人権尊重の取り組みの2022年度年次計画
- 2022年8月 人権デューデリジェンスの行動計画
- 2022年11月 人権デューデリジェンスの2022年度下半期の取り組み
- 2023年2月 下半期の取り組み振り返り

■ 人権分科会

人権については、サステナビリティ委員会の下部組織として、東京海上ホールディングス 人事部・法務コンプライアンス部・経営企画部を常任メンバーとする「人権分科会」を設置し、人権分野の専門家の助言を得ながら、人権尊重の取り組みの検討および展開について論議しています。

2022年度は人権分科会を毎月1回程度の頻度で開催し、「責任ある調達に関するガイドライン」の策定、人権デューデリジェンスの取り組みの実施、東京海上グループならではの人権尊重の取り組みの企画・立案、進捗状況の確認および必要に応じた取り組みの変更等を行いました。

■ 役員報酬制度

東京海上グループでは、2022年度から取締役および執行役員の業績連動報酬に、D&Iの推進・浸透を含むサステナビリティ戦略の主要課題についての非財務指標を取り入れています。めざす姿に対する進捗状況を指標とし、サステナビリティ委員会にて評価を行った後に、報酬委員会にて審議を行い最終決定しています。

6.2.3 人権尊重の周知・浸透

東京海上グループでは、人権リスクや人権課題への理解を深め、人権尊重の取り組みを推進するために、さまざまな人権尊重の周知・浸透の取り組みを行っています。

■ グループ内での人権尊重

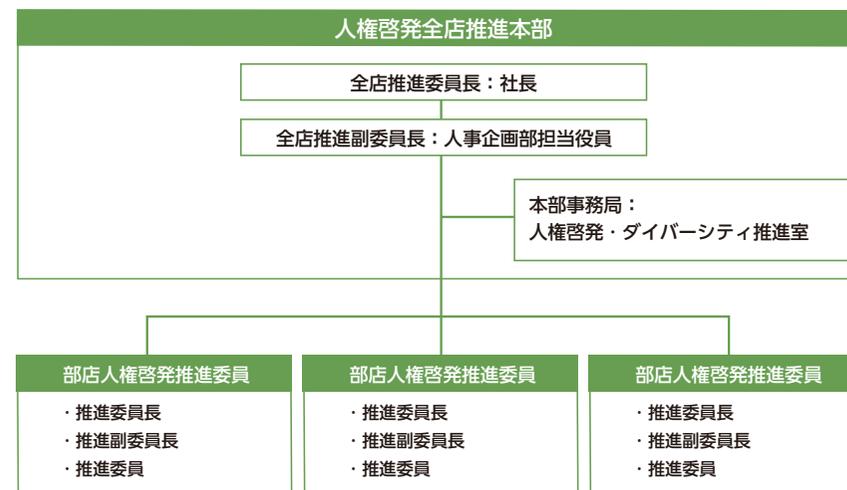
グループ各社では全社員およびともに働くすべての人が差別やハラスメントのない活力ある企業風土を築いています。

東京海上日動では、毎年、年度初に「人権関連業務 基本方針・施策」を策定し、人権啓発推進体制のもと、全ての部店における人権関連業務の取り組みを支援し、年度末には各部店の取り組み状況の点検を行い、継続的にPDCAサイクルを回して状況調査、課題抽出、改善策の実行を行っています。

主な取り組み

- ・ 人権啓発研修(全社員受講)の実施と人権を意識した日常業務の実践
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンの実現
(社内ノーマライゼーションの実現、障がい者の雇用と定着の推進等)
- ・ ハラスメント防止の啓発と適切な対応
- ・ 公正採用選考
- ・ 代理店向け人権啓発の取り組み

人権啓発推進体制(東京海上日動)



■人権啓発に関するモニタリングプロセス(東京海上日動)

- ① 人権啓発の推進に向けた方針を策定し徹底する
- ② 社長を責任者とする人権啓発推進の組織体制を整備する
- ③ 全役職員を対象とした人権啓発研修を年1回以上実施する
- ④ 公正採用選考の実施に向けた方針を策定し、徹底するとともに、「公正採用選考人権啓発委員」を設置する
- ⑤ ノーマライゼーションを推進する(障がいのある社員の積極採用およびソフト・ハード両面の職場環境の整備)
- ⑥ 職場におけるハラスメントの防止に向けた規定を策定し、社内相談窓口を設置する
- ⑦ 代理店における自主的な人権啓発の取り組みを依頼し、支援する

・人権啓発研修

グループ各社では、毎年、全社員およびともに働くすべての人が受講する職場内での人権啓発研修やe-Learning研修等を実施し、人権基本方針を周知し、差別やハラスメントのない活力ある企業風土を築いています。研修は、社会課題を反映したテーマで行い、同和問題、ノーマライゼーション、LGBTQ+、ハラスメント、在留外国人やSDGs等、数々の人権問題を広く学んでいます。

東京海上日動では、人権啓発全店推進本部、各部店推進委員等による推進体制を設置し、毎年「職場内人権啓発研修」のほか役員セミナーや階層別研修を実施しています。加えて、代理店に対してもさまざまな研修ツールを提供し、人権啓発研修の実施を支援しています。

[サステナビリティデータ集\(人権啓発研修 受講割合等\)](#) >>

・「人権標語」の募集・表彰制度等を通じた人権尊重文化の醸成

グループ各社において、毎年12月4日～10日の人権週間にちなみ、職場・家庭・地域社会において、人権尊重の重要性について理解を深め、人権意識の高揚を図ることを目的に、東京海上グループ全社員および家族を対象に「人権標語」の募集を行っています。入選作品については、社内イントラネットとグループ報および各職場にポスターを掲示して人権尊重意識の浸透を図っています。

・人権の視点を意識した日常業務の実践、差別事象を看過しない対応の徹底

東京海上日動では、お客様向けに発信する広告や保険募集文書を含め、日常業務においても人権尊重の観点から問題となる表現(イラスト、写真・動画を含む)や文言がないか、必要のない個人情報取得しているようなことはないかを確認する文書点検体制を整えています。また、差別事象を発見した場合や遭遇した場合の対応ルールを定め社内への周知を行うことで適切に報告・対応を行える体制を整えています。

■ホットライン(内部通報窓口)

コンプライアンス違反またはそのおそれのある事案も含め他対応については、詳細編P.137以降の「ホットライン制度(内部通報制度)」を、お客様の窓口については詳細編P.122以降をご参照ください。

・法務・コンプライアンス関連教育

2022年度に、主要な海外グループ会社の法務・コンプライアンス部門の責任者が参加するGlobal Legal & Compliance Conferenceにおいて、社外の専門家を招き、人権に関する国際的な規制動向や、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等について講義を実施し、参加者の知見向上を図りました。

・サステナビリティ研修

東京海上ホールディングス、東京海上日動およびその他の主要グループ会社では、毎年、全社員およびともに働く派遣社員や委託業者の社員等を対象に、e-Learning等によるサステナビリティ研修を実施しています。研修では、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国内外における人権デューデリジェンスの動き、人権基本方針、環境・社会リスクへの対応方針、責任ある調達に関するガイドラインを周知する等して、人権課題への理解浸透を図り、主体的な人権課題の解決に向けた取り組みを促しています。

・「責任ある調達に関するガイドライン」の浸透

東京海上グループは、2023年3月に「責任ある調達に関するガイドライン」を制定・公表し、ガイドラインのグループ会社社員やビジネスパートナーへの浸透に取り組んでいます。東京海上ホールディングスおよび主要グループ会社のホームページにガイドラインについて掲載するとともに、グループ会社の社員や主要なビジネスパートナーの皆様に対してガイドラインを周知し、人権や労働に関する国際規範の尊重や法令遵守を要請する取り組みを進めています。

また、東京海上日動では、社会的責任の観点から、取引先(調達先・業務委託先)に「取引における行動指針」を交付し、人権尊重に関連する領域を含め、「法令等・社会規範の遵守」「公平・公正な取引の推進」「情報管理の徹底」「環境への配慮」への取り組みを要請しています。

6.2.4 人権デューディリジェンス

東京海上グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューディリジェンス(人権DD)の仕組みを構築しています。

東京海上グループにとって、人権DDとは、企業活動の人権への負の影響を防止・軽減するための予防的かつ主体的な「良い会社」になるための継続的なプロセスのことをいいます。上記のプロセスに沿って、東京海上グループは、2017年に経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)、2022年に外部の有識者、専門家の協力を得て人権リスク評価を実施しており、今後、事業活動の大幅な見直し等を踏まえて定期的に更新していく予定です。

人権リスク評価は、国内外グループ会社を対象としており、リスク発生防止策を講じるべき、主要なライツホルダーに対する人権リスクを特定しました。詳しくは、2022年に実施した人権リスクマップの結果をご覧ください。

■ 人権DDの管理体制

東京海上グループでは、人権分科会が人権DDの実施状況の管理を行っています。

■ 人権リスクの特定・評価の実施 ～人権リスクマップ～

・ 人権リスク特定の目的

東京海上ホールディングスでは、経営理念の実践にあたって、社会的責任の観点で求められる行動原則として「東京海上グループサステナビリティ憲章」を制定し、お客様、株主・投資家、代理店、取引先、社員、地域・社会および未来世代等の全ての人の人権を尊重していくこととしています。また、「東京海上グループ 人権基本方針」を制定し、雇用者として、本業を通じて、バリューチェーンにおける人権尊重に取り組んでいます。

東京海上ホールディングスは、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO26000、SA8000を支持・尊重し、国連グローバル・コンパクトに署名しています。私たちは、人権にかかる国際的な行動原則・ガイドラインを十分に理解し、社会的責任にかかるイニシアティブへの参加・貢献や人権尊重/人権DDの取り組みを通じ、持続可能な社会の実現に向けて役割を果たしていくため、特に、私たちの事業に関係するステークホルダー・ライツホルダーの人権課題(人権への負の影響等)を包括的に評価・特定しました。

・ 特定プロセス^{※1}

Step 1: スコープの整理	<p>①当社グループの主要な事業領域、②主要な事業領域におけるステークホルダー・ライツホルダー、③国際ガイドライン等を踏まえ想定される人権課題、を整理</p> <p>(1)事業領域：保険引受・投融資、バリューチェーン、自社オペレーション ステークホルダー・ライツホルダー：お客様・被保険者・被害者、投融資先の従業員、地域住民、保険代理店・外部委託先・調達先の従業員、自社役員</p> <p>(2)人権課題： 【従業員】強制労働・人身取引、児童労働、差別、非人道的な扱い、結社の自由・団体交渉権、労働時間、賃金、労働安全衛生、移民労働者/外国人労働者の待遇、プライバシーに対する権利 【地域住民】周辺住民の健康、土地の問題、大規模な住民移転、生活・生計、水へのアクセス、衛生、先住民の権利、警備担当者による人権侵害行為</p>																					
Step 2: 人権課題の評価と特定	<p>主要なライツホルダーにとって最も関係の深い人権課題を評価、特定。評価、特定にあたっては以下を参考とし、発生可能性と深刻度も考慮</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="background-color: #e0e0e0;">発生可能性^{※2}</th> <th style="background-color: #e0e0e0;">深刻度^{※2}</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">・ 内部通報制度の活用状況</td> <td>✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">・ 海外子会社CSA^{※3}データ</td> <td>✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">・ 社内ヒアリング・論議</td> <td>✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">・ NGO等からの要請内容</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">・ 国際的な団体が発行するガイドライン (UNEPFI, British International Investment)</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">・ 保険業界(同業他社)のリスク評価結果</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>		発生可能性 ^{※2}	深刻度 ^{※2}	・ 内部通報制度の活用状況	✓		・ 海外子会社CSA ^{※3} データ	✓		・ 社内ヒアリング・論議	✓		・ NGO等からの要請内容	✓	✓	・ 国際的な団体が発行するガイドライン (UNEPFI, British International Investment)	✓	✓	・ 保険業界(同業他社)のリスク評価結果	✓	✓
	発生可能性 ^{※2}	深刻度 ^{※2}																				
・ 内部通報制度の活用状況	✓																					
・ 海外子会社CSA ^{※3} データ	✓																					
・ 社内ヒアリング・論議	✓																					
・ NGO等からの要請内容	✓	✓																				
・ 国際的な団体が発行するガイドライン (UNEPFI, British International Investment)	✓	✓																				
・ 保険業界(同業他社)のリスク評価結果	✓	✓																				
Step 3: 外部レビュー	人権分野における専門家・アドバイザーとの意見交換会の実施																					
Step 4: レポーティング	上記を踏まえた本資料の作成・公表																					

※1 東京海上グループでは、2017年にCRT日本委員会、2022年に外部の有識者、専門家の協力を得て人権リスク評価を実施しており、今後、事業活動の大幅な見直し等を踏まえて定期的に更新していく予定です。

※2 チェックマークの有無は、そのデータ・方法を用いて人権リスクの発生可能性または深刻度の評価を実施していることを示します。

※3 海外子会社が、所定の内部統制基準(Control Standard)に基づき適切に業務運営が行われているかどうかを確認するために毎年実施している自己評価(Control Self-Assessment)のこと。

・人権リスクマップ 特定・評価の結果

事業領域		保険引受	投融資	バリューチェーン	自社オペレーション	
ステークホルダー		お客様・社会	投融資先・社会	ビジネスパートナー	社員	
ライツホルダー		お客様・被保険者 被害者・地域住民	投融資先従業員 地域住民	保険代理店、外部委託先、調達先の従業員	自社役職員	
人 権 課 題	強制労働・人身取引	●	●	●		
	児童労働	●	●	●		
	差別・ハラスメント	●	●	●	●	
	結社の自由・団体交渉権	●	●	●	●	
	労働時間・賃金	●	●	●	●	
	労働安全衛生	●	●	●	●	
	移民労働者 / 外国人労働者の待遇 ^{※1}	●	●	●		
	プライバシーに対する権利	●	●	●	●	
	コミュニティへの 負の影響 ^{※2}	周辺住民の健康	●	●		
		土地の問題、移住	●	●		
		生活・生計	●	●		
		水へのアクセス、衛生	●	●		
		先住民の権利	●	●		
ハイリスクな状況 ^{※3}	●	●	●	●		
救済へのアクセス (通報窓口・苦情処理)	●	●	●	●		

●印:各事業活動において特定された人権課題(人権への負の影響)

※1 オフィスワークではなく、かつ、専門技術に関する免許・資格等を要しない定型な作業(単純労働や反復作業)に従事する目的で雇用された外国籍労働者を指します。(例:管理系の業務に従事する外国籍従業員は、本類型には含まれません)

※2 事業活動による環境への悪影響、生物多様性の損失、災害の発生等で引き起こされる地域住民の人権への負の影響を示しています。

※3 人権侵害の危険性が高い特定の状況(紛争、政治的不安、腐敗が蔓延した状況等)で事業を展開することによる人権侵害への関与リスクを指します。

・特定した人権リスクの軽減対策・救済措置

事業領域	保険引受	投融資	バリューチェーン	自社オペレーション
ステークホルダー	お客様・社会	投融資先・社会	ビジネスパートナー	社員
ライツホルダー	お客様・被保険者 被害者・地域住民	投融資先従業員 地域住民	保険代理店、外部委託先、調達先の従業員	自社役員
人権尊重についての基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・事業活動に関係する人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために適切な人権デューデリジエンスを実施することに努めるとともに、これらについての説明責任を果たしていきます。 ・人権への負の影響等が明らかになった場合は、適切な手続き及び関係するステークホルダーとの対話を通じて、その是正・救済に取り組みます。 			
各事業活動における方針	<ul style="list-style-type: none"> ・商品やサービスの提供において不当な理由に基づき差別することを禁止します。人権への負の影響を防止・軽減するだけでなく、すべてのお客様の人権尊重を促進し、包摂的な社会の実現に貢献します。保険引受・投融資判断プロセスにおいて人権を含む環境・社会・ガバナンス課題を考慮することに努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスパートナーとともに社会的責任を果たし、ともに持続的な発展を遂げること、協働して人権尊重を推進することをめざします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社員一人ひとりが多様な価値観や働き方を認め合い、やりがいを感じられる職場環境の確保に向けて、人権の尊重に努めます。 ・強制労働・人身取引の禁止、児童労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重、差別・ハラスメントの禁止、多様性の尊重とインクルージョンの推進に努めます。 	
軽減対策・救済措置計画対象拠点	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外グループ会社68社 ※東京海上日動は189部店(2022年3月末時点) 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内グループ会社(東京海上日動傘下国内グループ会社) ※東京海上日動は189部店(2022年3月末時点) 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外グループ会社68社 ※東京海上日動は189部店(2022年3月末時点) 	
リスク軽減対策、予防・救済措置 (具体的な取り組み事例)	<ul style="list-style-type: none"> ・有識者、NGO等との対話を実施し、ステークホルダーからの期待や要請の内容を的確に把握し、保険引受・投融資に関する環境・社会リスクへの対応方針の制定や保険引受・投融資実務に反映 ・「環境・社会リスクへの対応方針」(2021年12月制定)に沿った保険引受・投融資の実施(非人道兵器セクターの保険引受・投融資禁止、先住民の権利や地域住民の権利に悪影響を与える可能性のあるオイルサンドセクターおよび北極圏における石油・ガス採掘セクターにおいて人権リスクを含む環境・社会影響評価を実施) ・保険商品・サービスの提供を通じてグローバル企業のサプライチェーン内で発生するおそれのある人権リスク低減取り組みを支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・「取引における行動指針」(2009年3月制定)のサプライヤーへの手交(東京海上日動) ・FSC認証紙の購入推奨^{※1}、環境・人権配慮紙製品の購入(東京海上日動) ・保険代理店への人権啓発ツールの提供(東京海上日動) 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発研修、サステナビリティ研修の実施 ・社内外のホットラインの設置を通じた通報ルートの提供 ・差別的表現防止のための文書点検の実施 	

※1 FSC (Forest Stewardship Council®) 認証は、環境配慮に加え、林業や林産物産業における人権の尊重を保証するツールでもあり、FSC認証製品の購入は人権に配慮した製品の購入となります。

東京海上グループでは、包括的に実施した人権リスク評価の結果を踏まえ、実務に携わる社員をメンバーとする人権ワークショップを開催し、外部有識者のアドバイスも得て、実務的な観点から優先的に取り組むべき人権リスクを洗い出しました。

■人権ワークショップによるリスク評価および影響評価の実施

東京海上ホールディングスおよび東京海上日動は、2022年11月に企画・管理部門のメンバーによる、人権ワークショップを開催しました。ワークショップは、『『ビジネスと人権』のグローバル動向』、『ワークショップ①既存の取り組みと課題の共有と論議』、『ワークショップ②バリューチェーンの展開』の3パートで構成され、社外専門家の意見も踏まえて、当社の事業領域(自社オペレーション、バリューチェーン、保険引受・投融資)におけるリスクの洗い出しを実施しました。その結果洗い出された、優先的に対応すべき人権リスクは次のとおりです。

- ・外国人技能実習生の人権尊重
- ・バリューチェーンのビジネスパートナーとともに行う人権尊重
- ・あらゆる被保険者の人権尊重
- ・保険引受・投融資の企業価値の毀損防止
- ・社員の人権侵害防止
- ・広告・制作物において偏見や差別を助長しない

また、人権ワークショップによるリスク評価によりリスクが高いと特定された分野の一部で、ライツホルダーへのヒアリングによる影響度評価も実施いたしました。

■事業領域毎の人権DD取組状況

人権ワークショップの結果も踏まえた、事業領域毎の人権DDの取組状況(2022年度末迄)は以下の通りです。

・保険引受・投融資における人権尊重 ～保険引受・投融資を通じた先住民・地域住民の権利の尊重～

保険引受・投融資は洗い出された人権リスクへの対応が必要であり、当社は、「環境・社会リスクへの対応方針」の枠組みの中で、国際的な行動原則やガイドラインを参考にしながら、禁止・留意すべきセクターを定期的に見直しているほか、有識者、NGO等との対話を踏まえて、随時見直しを実施しています。2022年度には、2022年9月に「環境・社会リスクへの対応方針」を改定し、先住民の権利および地域住民の権利に負の影響を与える可能性の高いオイルサンドセクターおよび北極圏における石油・ガスセクターに対する保険引受・投融資の実行を厳格化しました。

・バリューチェーンにおける人権尊重 ～ライツホルダーへのヒアリングによる影響度評価の実施～

損害保険事業において、自動車保険は主要な保険商品であり、自動車を取り扱う自動車の販売店や整備業は当社グループのバリューチェーンにおける大切なステークホルダーです。人権分野の専門家であるCRT日本委員会の協力を得て、自動車整備に従事される技能実習生等の方々との対話を行い、よりよい人権尊重に向けた意見交換を行いました。

・自社オペレーションにおける人権尊重 ～自己点検を通じた社員の人権侵害の防止～

当社は、国内外のグループ会社の「雇用者としての人権尊重」の現状について理解を深め、当社グループ社員の人権・労働の課題を特定し、課題発生の防止・軽減・改善を行うため、国際的な人権・労働の尊重基準を参考にした「東京海上グループ 人権課題に関するチェックリスト」を用いたグループ各社における自己点検を実施しています。この点検を通じて、グループ全体の「雇用者としての人権尊重」の取り組み強化につなげていきます。

■サステナブル投融資での人権尊重

投融資において、ESG(環境・社会・ガバナンス)に配慮することは、長期的なリスク・リターン向上の観点から重要性を増しています。東京海上日動は、2012年6月、保険業界が果たすべき社会的な役割と責任を重視し、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEPFI)が提唱した「持続可能な保険原則(PSI)」に起草メンバーとして署名しました。また、東京海上アセットマネジメントは2011年4月、責任投資原則(PRI)の考え方に賛同し、運用会社としての立場として署名、東京海上日動は保険会社として保険引受や投資分析等において、ESGを考慮した取り組みを進めてきたことをふまえ、2012年8月、責任投資原則に署名しました。東京海上グループではPRIおよびPSIに関連する活動を通じて、投融資における人権尊重の取り組みを強化しています。

[サステナブル投融資の取り組み事例](#) >>

■ 企業のサプライチェーン構築における人権リスク低減取り組みを支援

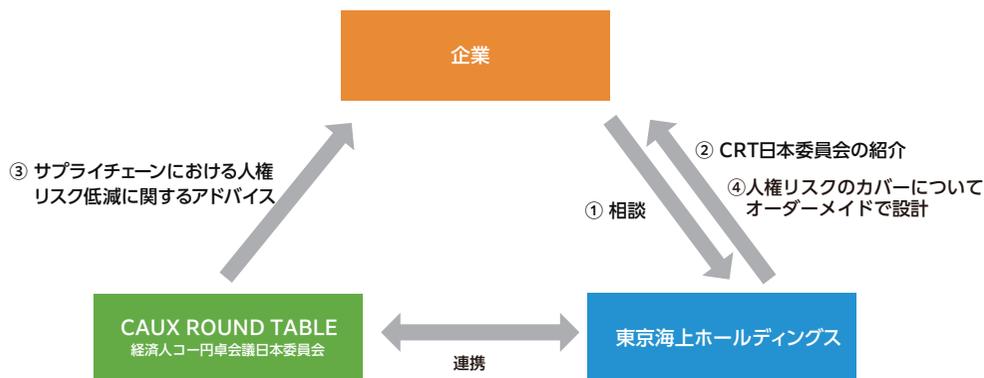
世界にまん延する強制労働・児童労働等の人権問題を解決するには、政府機関の取り組みだけでなく、グローバル企業がそのサプライチェーン全体で責任をもって対処すべきとの要求が高まっています。この問題への対処が不十分であったことによって、グローバル企業のブランド価値が大きく低下し、製品不買運動等に発展するケースも散見されます。

そこで、東京海上日動は、2017年度よりCRT日本委員会と業務提携し、世界に広がるグローバル企業のサプライチェーン内で発生するおそれのある強制労働や児童労働などの人権リスクを低減する取り組みを支援しています。

東京海上日動は、「責任あるサプライチェーン」の推進に取り組む企業にCRT日本委員会を紹介し、当該企業はCRT日本委員会のアドバイスを受けてそのバリューチェーン全体における人権リスクの低減を図る体制を整備します。

そして、東京海上日動は、CRT日本委員会のアドバイスを受けた企業が、そのサプライチェーンの構築において人権リスクについて十分な対策を講じていたにもかかわらず、海外における2次・3次製造委託先などで隠れた人権リスクが発覚した際に、緊急対策を講じることによってかかる追加コストなどについて、オーダーメイドで保険を設計・提供します。

東京海上グループは、これからもグローバル企業のサプライチェーン構築を支援していきます。



■ 国内外グループ会社の人権尊重の取り組みに関する実態調査

東京海上グループでは、2022年度に、国内外のグループ会社における人権尊重の取り組みの現状を確認し、今後のグループ全体としての人権関連施策の参考とする目的で、各社の所在国における関連法令や、主な外部委託先および調達先、既存の人権尊重の取り組み等の基礎情報につき書面で調査を実施しました。

この結果、各グループ会社が、外部委託および調達に際して、特に人権に問題がある業界との取引を主にしている状況ではないことを確認しました。一方で、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が規定する国際的な人権ルールに則った取り組みを行っている会社は少数だったため、グループ全体として、施策を推進していく必要があることを改めて確認しました。

6.2.5 救済・苦情処理メカニズム

東京海上グループは、グループ各社の役職員が、人権の問題が懸念される事案について、報告・相談できるホットライン(内部通報窓口)を社内外に設置しています。社内外の窓口や監査役ホットラインの設置等を通じて、グループ各役職員に対し、複数の窓口と通報ルートを選択肢を提供しています。これらの報告・相談を理由とした、当該役職員本人や調査に協力した者に対する不利益な取り扱いや報復行為は決して許しません。また、匿名性の確保を徹底し、実効的な調査・是正措置を行うために必要な範囲でのみ情報共有を行うことで、報告・相談に関する秘密について厳重に管理しています。

東京海上ホールディングスは、東京海上グループ各社による通報対応をモニターし、内部通報制度の適切な設置・運営に関する支援を行うことで、グループ各社の役職員が、報復を受ける心配なく、通報できる仕組みを整備しています。

また、東京海上グループでは、バリューチェーン(サプライチェーン)においても人権の問題が懸念される事案の検知・解決に活用できるよう、2024年の外部苦情処理窓口の開設に向けて取り組んでおります。

6.2.6 2015年英国現代奴隷法、2018年豪州現代奴隷法への対応

東京海上グループでは、東京海上日動、東京海上キルン等が、2015年英国現代奴隷法に基づき、現代奴隷に関する声明文を公表しています。また、東京海上日動等が、2018年豪州現代奴隷法に基づき、現代奴隷に関する声明文を豪州政府当局に報告しています。

■東京海上日動の対応

東京海上日動は、2015年英国現代奴隷法(UK Modern Slavery Act 2015)に基づき、2016年以降毎年声明文を公表しています。2018年豪州現代奴隷法(Modern Slavery Act 2018)に対しても、2020年から毎年声明文を豪州政府当局に報告(登録)しています。今後も確実に報告を実施するとともに、社員やビジネスパートナーとともに、奴隷労働や人身取引が発生することのないように取り組んでまいります。

[「UK Modern Slavery Act 2015」に関する声明](#)

[「Modern Slavery Act 2018」に関する声明\(豪州政府オンライン登録サイト\)](#)

現代奴隷(Modern Slavery)とは

奴隷状態や隷属状態、あらゆる形態の強制労働、人身取引等のことをいいます。国際労働機関(ILO)は2014年の調査で、強制労働による犠牲者は世界で約2100万人(2012年時点)、違法利益は毎年1500億ドル(推定)に達していると報告しており、奴隷労働および人身取引は現代においても深刻な社会問題となっています。

2015年英国現代奴隷法

英国政府は強制労働等現代的な奴隷労働や人身取引を防止するために、2015年3月に英国現代奴隷法(UK Modern Slavery Act 2015)を制定し、同年10月に施行しました。同法54条は、年間売上高3600万ポンド以上の、英国で事業を行う企業に対し、会計年度毎に自社事業およびバリューチェーン(サプライチェーン)において奴隷労働および人身取引が生じないようにするためにとった措置について公表することを求めています。

2018年豪州現代奴隷法

英国に続き、オーストラリア政府も2018年1月に現代奴隷法(Modern Slavery Act 2018)を施行しました。年間連結収益が1億豪ドルを超えるオーストラリアで事業を行う企業に対し、会計年度ごとに1回、当局にオペレーションやサプライチェーンにおける現代奴隷に関するリスク評価方法や軽減措置等について報告(登録)することを求めています。

6.2.7 ステークホルダーエンゲージメント

東京海上グループでは、質の高い人権を尊重する経営を実践していくうえで、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、お互いの信頼を築き、人権課題の解決につなげていくことが重要であると考えています。

そこで、経営トップが率先垂範して社外有識者からの声をお伺いし、また社員がグループ各社に寄せられるお客様の声、株主・投資家や社員、ビジネスパートナー、市民社会組織とのコミュニケーション、社外有識者との意見交換等を通じて人権課題の把握に努め、それらの声を人権デューデリジェンスの取り組み等に反映し、統合レポートやサステナビリティレポート、個別の面談を通じて、東京海上グループの考えや価値観、各種取り組みへの理解浸透に取り組んでいます。

そして、ステークホルダーの皆様との対話を基礎とした、グループ人権尊重の取り組みの継続的改善プロセスを回すことで、人権を尊重する経営品質の向上を図っています。

■アドバイザーカOUNシルの実施

東京海上ホールディングスは、2022年8月に、「グローバル企業に期待される人権対応について」をテーマに、CRT日本委員会・石田事務局長、ANAホールディングス・宮田上席執行役員、日本郵船・筒井執行役員を外外部有識者としてお招きし、小宮グループCEO、岡田CFO、北澤CHRO、和田CSUO、鍋嶋CDIO等をメンバーとするアドバイザーカOUNシルを開催しました。

アドバイザーカOUNシルでは、人権課題を取り巻く外部環境の変化、先進企業の取組事例、人権課題の発見方法、優れた苦情処理メカニズム、人権デューデリジェンスの実務面で工夫等に関するアドバイスを頂き、当社は、外部有識者からいただいたアドバイスを、東京海上グループの人権デューデリジェンスの行動計画の策定・実施に活かしました。

■ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加

東京海上ホールディングスは、CRT日本委員会が事務局を務める「ニッポン CSR コンソーシアム」が主催する「ステークホルダーエンゲージメントプログラム(SHE)」に参加しています。SHEでは、さまざまな業種の企業やNPO・NGOの皆様等から人権課題に関する最新知見が共有され、人権問題が発生する文脈、事業活動と人権との関連性、重要な人権課題、および人権に配慮した事業活動の重要性に関する議論が行われています。当社は、SHEへの参加を通じて、人権課題への理解を深め、グループの人権尊重の取り組みの充実に活用しています。

■人権関連NGO・NPOとの対話

東京海上グループ各社では、人権関連NGO・NPOの皆様との対話を通じてさまざまな人権課題や当該人権課題と各社の事業活動との関係、人権に関する負の影響等への理解を深め、各社の人権尊重の取り組みに活用しています。

■ 第三者意見

東京海上グループにおける「ビジネスと人権」の取り組み

1. 2022年度の貴社の活動において評価する点

「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、UNGPs)」に基づいたマネジメント体制の構築に向けて2022年度に貴社が実施された取り組みにおいて、評価したい点は以下の通りである。

① 経営トップのコミットメント

東京海上ホールディングス アドバイザリーカウンシル(2022年8月26日実施)の場で、経営トップ自らが、UNGPsに関する基本的な考え及び経営意思決定の場で役員として果たすべき責任について、積極的に意見交換を行ったこと。UNGPsに則った取り組みの推進に向けた経営トップのコミットメントを強く感じられた。

② ステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加

CRT日本委員会が主催する「ステークホルダーエンゲージメントプログラム」に参加し、業界における人権課題の抽出するワークショップやディスカッションへの参加を通じて、事業における人権との関わりについての理解を深めたこと。

③ 人権テーマの抽出

人権デューデリジェンスのリスクアセスメントを通じて、事業およびバリューチェーン上での人権テーマを抽出したこと。

2. 今後貴社に期待したい点

「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、UNGPs)」に基づいたマネジメント体制の構築に向けて2022年度に貴社が実施された取り組みにおいて、今後貴社に期待したい点は以下の通りである。

① 人権課題の有無確認

今後さらに人権デューデリジェンスを進め、インパクト評価(ライツホルダーとの直接対話)を通じて人権課題の有無確認および対処を進めること。また、この一連のプロセスを通じて得たナレッジをグループ内で共有し、グループ内におけるUNGPsに対する理解の底上げを図ること。

② 網羅性

サプライヤーに対して貴社の調達方針の遵守要請を行うなど、関係する取引先に対して、社会に及ぼす自社の正の影響力を積極的に行使すること。

③ 深掘性

直接対話を通じてライツホルダーと信頼関係を構築することを重視しつつ、苦情処理メカニズムの対応内容を深めること。

④ 情報開示

上記の活動を通じて、御社が目指すべき方向性に対して、どこまで実現でき、残された課題をいつまでに対処しようと考えているのかといった、経営会議の場での意思決定プロセスや決定内容をストーリー仕立てで情報開示し、取り組みにおける透明性を高めること。

2023年9月

CRT日本委員会
事務局長

石田 寛



6.3 ダイバーシティ & インクルージョンの推進

東京海上グループでは、多様な価値観を持ち、意欲と能力のある社員がジェンダー・年齢・国籍・障がいの有無等に関わらず能力を最大限発揮していくことが、世界中のお客様に提供する商品・サービスの品質を高めていくうえでも重要であると考えています。具体的には、ジェンダーギャップの解消、高齢社員や障がい者など誰もが活躍できる職場づくりや、国籍や人種を問わない採用、多様な経験を持つ社員の中途採用・育成等を進め、グループ全体のダイバーシティ&インクルージョン(以下 D&I) 推進に取り組んでいます。

6.3.1 東京海上グループにおけるD&I

■ D&Iの定義

東京海上グループでは「ダイバーシティ」と「インクルージョン」を以下のとおり定義しています。これは D&Iへのさまざまな取り組みの基礎となるものです。

ダイバーシティとは	インクルージョンとは
社員一人ひとりの個性を形づくる属性、資質及び経験	すべての社員が、お客様、ビジネスパートナー、社会に最大限貢献できるようダイバーシティのあらゆる面が受け容れられ、育まれ、尊重される職場をつくること

■ D&Iビジョン

D&Iの取り組みを通じて実現したいと考える「Attract」「Empower」「Develop/Promote」「Retain」の4つの重要な観点から、当グループのD&Iビジョンを以下のとおり策定しています。

これらを当グループの人材に関する考え方を示す'Our People'と併せ、D&Iに関するグループのコミットメントとし、D&Iへの取り組みを進化させていきます。そして「Attract」「Empower」「Develop/Promote」「Retain」を実現することで、真にインクルーシブなグローバル保険グループをめざします。

真にインクルーシブなグローバル保険グループ

Attract	Empower	Develop/Promote	Retain
私たちは、誰もが持てる力を遺憾なく発揮できる会社として、個々人の属性にかかわらず多様な人材から選ばれる会社を目指します。	私たちは、全ての社員が存分に活躍できる真にインクルーシブな職場環境をつくり、お客様や社会に貢献するために必要な環境を整備し、適切な裁量を付与します。	私たちは、様々な経験と学びの機会を提供することに加えて、全ての社員に活躍の場を与えることで、社員一人ひとりが、仕事を通じて成長できるように支援します。	会社と社員の間には強固な信頼関係が構築され、社員はそれぞれの貢献に応じて公正に評価され、適切に処遇されます。

"Our People"

- 東京海上グループにとって最も大切な資産は人材であり、'Good Company' ビジョンを実現するための原動力です。
- 東京海上グループは、お客様や社会に安心と安全を提供するためにあらゆる事業領域において不可欠な人材を確保します。
- 東京海上グループは、情熱と意欲をもって挑戦する社員に対して成長に資する役割や機会を与えます。
- 東京海上グループは、真のグローバルカンパニーを目指し、ダイバーシティ & インクルージョンを尊重します。多様な人材が持てる力を遺憾なく発揮できる環境をつくることを通じて 'Good Company' への果てしない道を歩み続けます。

6.3.2 D&I推進体制

■ D&I推進体制

東京海上グループはD&Iの取り組みを加速し、グループのすべての社員が多様なバックグラウンドを活かし、持てる力を最大限に発揮できる環境をつくるため、2021年4月にグループダイバーシティ&インクルージョン総括(Group Chief Diversity & Inclusion Officer、以下「CDIO」)及びダイバーシティカウンシルを創設しました。ダイバーシティカウンシルはグループCEOが委員長を務めるCEO直轄の諮問機関と位置づけ、CDIOのリーダーシップのもとで国内外グループ会社を代表するメンバーと、D&Iの重要なテーマについて議論しています。詳細は「[Human Capital Report 2023 \(PDF/P57\)](#)」をご参照ください。



2023年7月、ダイバーシティカウンシルの様子

6.3.3 D&Iの取り組み

■ D&I風土醸成

東京海上グループでは、D&I推進を成長戦略そのものであるととらえ、グループCEO自らさまざまな会議やセミナーでトップメッセージを発信しています。詳細は「[Human Capital Report 2023 \(PDF/P58\)](#)」をご参照ください。

■ ジェンダーギャップ解消

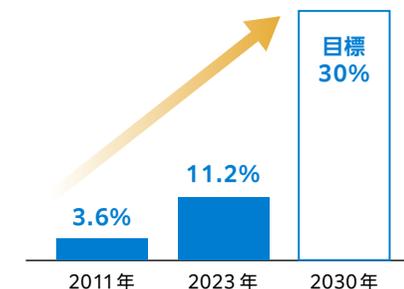
ジェンダーギャップの解消はグループ共通の課題として取り組んでいます。女性社員一人ひとりが自律的にキャリアを構築し、より広いフィールドで活躍できるための環境づくりや人材育成を、長年にわたり積極的に推進しています。

① 東京海上日動の取り組み

東京海上日動では、多様な価値観を持った社員が意思決定の場に参画することで意思決定の質を高めていくとの考えのもと、「あらゆる意思決定の場に女性が当たり前に参加している状態」をジェンダーギャップ解消の目指す姿としています。この「目指す姿」の実現に向けて、「あらゆる意思決定の場への女性参画」及び「女

性社員一人ひとりのエンゲージメント向上”の両軸での推進をジェンダーギャップ解消の取り組み方針とし、女性社員一人ひとりが「働きがい」を実感しながら成長し続けられる環境づくりに取り組んでいます。

また、「女性管理職以上の比率について2030年度に30%達成」することを定量目標として策定し、個々人のキャリアビジョンをふまえた役割付与と年間を通じたOJT、部門を越えた人事異動や各種研修の実施等、本人の意欲と能力に応じて挑戦が可能な環境を整える取り組みを加速しています。



東京海上日動における管理職以上の女性比率

② グループの取り組みと成果

グループ各社での取り組みとともに、グループ全体でも女性社員に向けたさまざまな機会を提供しています。2019年度には、国内グループ会社の女性社員を対象に、グループ内キャリアアカデミー「Tokio Marine Group Women's Career College (TWCC)」を開講しました。自らの発意で集まった参加者が互いに刺激し合い、多様な価値観や考え方に触れることで、自らのキャリアについて考え、気付きを得る場となっています。

こうした取り組みにより、現在国内グループ会社では500名超の女性管理職が活躍しています。また、東京海上ホールディングスでは取締役2名、監査役1名、執行役員2名、東京海上日動では取締役1名、監査役2名、執行役員5名が女性であり、多様な意見を経営に生かしています。

このようなグループ全体での取り組みや実績等が評価され、東京海上ホールディングスは2013年度、2015年度、2017年度、2018年度の4度「なでしこ銘柄」に選定されました。また、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言や2019年5月に発足した「30% Club Japan」にグループCEO自らが賛同を表明しています。



東京海上日動では、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しています。本賞は、経済産業省が「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」を選定・表彰するもので、同社は母性保護や育児支援制度の充実、社員全体の役割の変革を通して多くの女性が活躍し続けている点、障がい者雇用の推進やノーマライゼーション意識の向上等の取り組みが評価されました。



さらに、東京海上日動キャリアサービス、東京海上ディーアールをはじめ、グループ6社が「女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業」として厚生労働大臣より「えるぼし」の認定を受けました。認定は評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、5社が最高位の認定を受けています。

[サステナビリティデータ集\(役員数・管理職数\) >>](#)

■ 海外での取り組み

米国PURE社は、社員は自らの仕事に情熱を持ち、組織に献身的で、自発的な努力を惜しまないことを望んでおり、人は安全で公正に扱われ、尊重されている環境でこそ、可能性を最大限に発揮できると考えています。

社員リソースグループ (ERG:Employee Resource Group)は、2021年以降各地で発足した社員が自主的に運営するグループです。当社が政策やコミュニティ課題への対応を判断するためのリソースとして活用されるとともに、多様で包括的な職場を築くために次のようなイニシアティブを実施しております。

PURE United (Ally)	活動する地域社会の声をお聞きし、社会から疎外されたグループとの連帯促進を通じて社員の意識向上や一体感を醸成します。
Asian & Pacific Islander ERG	アジア太平洋諸島人であることを認識するコミュニティを形成し、心理的安全性が確保された環境においてメンバー同士がお互いの類似点と相違点を認識し、成長し合う場を形成します。
PURE + (LGBTQIA +)	LGBTQIA+を尊重する意識を高め、成長を促し、平等を確保します。
PURO Orgullo (ヒスパニック&ラテンX)	PURE のヒスパニック/ラテン系コミュニティのために支援的な環境を作ることで、メンバーの個人的および専門的な成長を促進する社員のネットワークです。
The BERG (Black ERG)	同じ志を持つメンバーが、コミュニティ参加・文化リテラシー・能力開発を通じて、アイデアを実現し、自己を高めるための場を提供します。
Women's Leadership Council	協業や地域社会との共生文化を強化しながら、有能な女性メンバー同士で高め合うためのネットワークとサポートシステムを構築します。

6.3.4 多様な人材の活用

■ エイジフリーの実現

東京海上グループでは、高齢社員の積極的な継続雇用や継続的な自己開発等を通じて、グループ全体の持続的な成長や本人の活躍につなげています。詳細は「[Human Capital Report\(PDF/P.61\)](#)」をご参照ください。

■ 障がい者の雇用促進

東京海上グループは「障がい者の雇用促進と働く環境づくりを通じて社会課題を解決し、誰もが安心して暮らせる共生社会の実現に貢献すること」をめざし、グループ各社において障がい者雇用とノーマライゼーションの意識浸透に努めています。詳細は「[Human Capital Report\(PDF/P.61\)](#)」をご参照ください。

[サステナビリティデータ集\(障がい者雇用率\) >>](#)

[東京海上ビジネスサポート](#)

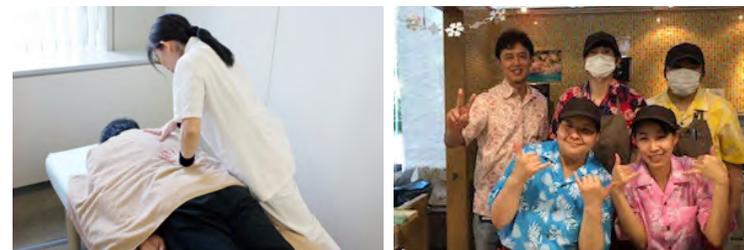
● ノーマライゼーションの推進

東京海上日動システムズではこれまでバリアフリー対応を進めるとともに、身体にハンディキャップのある方をITエンジニアとして採用しています。目の不自由な方がヘルスキーパーとしてオフィスマッサージ業務を担うために、事務フロアにマッサージルームを設置・運営し、2009年9月からはハンディキャップのあるメンバーによる「スマイルカフェ」(社内喫茶店)、「スマイルオフィスサービス」(名刺作成や印刷、書類の電子化等の業務)を提供する等、ノーマライゼーション推進に積極的に取り組んできました。

「スマイルカフェ」は社員の憩いの場となっており、店頭販売とワゴン巡回販売で毎日延べ400名ほどの利用があります。また、近隣の福祉施設で作られたパンやお菓子の販売も行っています。「スマイルオフィスサービス」では、年々担当業務の種類を増やし、社員から頼りにされています。

一般の社員とハンディキャップを持つメンバーが共に働くことで、お互いに元気・笑顔をもらい、働きがい向上するという相乗効果も生まれています。

[東京海上日動システムズ](#)



6.4 人材の育成・活躍推進

Human Capital Report (人的資本レポート) の発行

保険事業は“People’s Business”と呼ばれており、社員をはじめとする「人」が創り上げる「信頼」が全ての源泉です。当社は、「人」の力の最大化が、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りする」という当社のパーパス実現につながると確信し、創業以来、「人」への投資と人材育成に取り組んできました。その想いは、今も変わることはなく、「人」を成長の原動力と捉え、「人」の力の最大化に真正面から取り組んでいます。

人的資本経営という考え方や、人的資本経営に関する情報開示の動きが急速に広まっており、今後、ステークホルダーの皆様が、さまざまな場面で、人的資本に関する情報を参考にされることが予想されます。

このような中、当社の人的資本経営に対する考え方と取り組みについて、そのままお伝えすることで、ステークホルダーの皆様にも、当社について、より深くご理解いただけるのと考えから、「Human Capital Report 2023」を発行いたしました。

これまで統合レポートや本サステナビリティレポートにおいて、人的資本に関する情報をお届けしてまいりましたが、今回、人的資本に絞ったレポートを発行することで、「人」に対する当社の考え方および具体的な取り組みを、より深くご理解いただけるものと考えています。



6.4.1 東京海上グループのパーパスと人材に対する考え方

東京海上グループの「人材」に対する考え方を「Tokio Marine Group-Our People」として定めています。この考え方をベースとして、グローバル保険グループの実現に向け、国内外を問わず多様な人材の計画的な育成ならびにエンゲージメントの向上に取り組み、パーパスの実現に貢献する人的資本価値を向上させていきます。詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023\(PDF/P.15\)](#)

■人的資本への投資を積極的に加速

当社は、パーパスを起点に事業活動を通じて社会課題を解決し、その結果として企業価値を高めていくことをめざしています。複雑化していく社会課題に柔軟に対応し、解決していくためには、国内外4万人を超えるグループ社員の力がキーサクセスファクターであり、100年後もお客様や地域社会から信頼され、真に必要なとされる良い会社“Good Company”であるために、人的資本への投資を行い、さらなる磨きをかけていきます。詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023\(PDF/P.12~15\)](#)

6.4.2 人材育成を促進する各種取り組み～人的資本への投資～

■人材育成の取り組み

東京海上グループの原点である保険事業は“People’s Business”であり、「人」とその人が創り上げる「信頼」がすべての競争力の源泉です。私たちは「人」の力を信じて、自ら考え、スピードにこだわり、成長し続ける人材の育成をめざします。

例えば、東京海上日動では、「すべての社員が成長し続ける会社」を目標に掲げ、「個人」と「組織」の2軸で人材育成方針を策定し、これらの相乗効果を出して社員一人ひとりの成長スピードの加速をめざしています。

具体的には、年間を通じた上司と部下との定期的な面談をマイルストーンとする「人材育成サイクル」に基づき、社員一人ひとりのキャリアビジョン・なりたい姿や強み・弱みについて丁寧なすり合わせを行うとともに、社員本人の育成につながるチャレンジングな役割を付与しながら、成長に向けた継続的な支援・フォローアップを行っています。

役割を付与する際には事業を通じた社会課題解決の重要性を示すと共に、目標設定にあたっては、当社グループのパーパスに立ち返りながら、お客様や地域社会の課題解決に繋がる価値提供に向けた具体的な行動を検討のうえ、各社員の役割や納得感を踏まえた目標を設定しています。その結果、社員の社会課題解決を含むパフォーマンスによって業績賞与が決まります。

また、社員の多様なニーズ・キャリアビジョンに応える幅広い研修機会やe-Learning等の学習ツール、「プロジェクトリクエスト制度」や「JOBリクエスト制度」といった社員の挑戦を支える制度等、人材育成に関連する豊富なプログラムを用意し提供しています。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023\(PDF/P.38~44\)](#)

6.4.3 社員との対話

東京海上グループでは、経営全般・人事施策・職場環境に関する社員との対話を重視し、フィードバック結果をマネジメントの改善に活かしています。

■ グループ一体感醸成

パーパスの浸透度の測定、およびD&I推進を図ることを目的に、毎年カルチャー&バリューサーベイを実施しています。国内外のグループ会社に対して多言語で同じ質問をするのが特徴であり、スコアは高い水準で推移しています。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023 \(PDF / P.63\)](#)

■ エンゲージメントの向上

社員一人ひとりのエンゲージメントの状態を的確に把握し、実効性のある対策をタイムリーに実行していくため、エンゲージメントサーベイを導入しています。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023 \(PDF / P.66~67\)](#)

[サステナビリティデータ集\(「社員意識調査」実施結果\)](#) >>

6.4.4 グローバルなビジネスに対応する人材の育成・確保

■ グローバル人材戦略の推進

東京海上グループでは、海外ビジネスの重要性が一層高まるなか、世界各国・地域のグループ会社において多様な人材を採用・育成し、グローバル保険グループの実現を支える人材基盤を構築していくことが重要であると考えています。そのために、2012年以降グローバル人材戦略を策定し、継続的にさまざまな施策を推進しています。

東京海上グループ グローバル人材戦略の柱

- ① グローバルリーダーの育成
- ② 専門性を備えた機能別人材の育成
- ③ グローバル人材の裾野拡大
- ④ 当社企業理念の浸透、体制・インフラの整備

2023年度からグループ一体経営の推進を担うグループ経営リーダーを安定的・継続的に輩出する仕組みとして、Tokio Marine Group Leadership Instituteを設立し、グループ経営リーダーへの登竜門として、国内外グループ横断で、独自の高品質な育成プログラムを提供しています。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023 \(PDF / P.50~51\)](#)

さらに裾野拡大の観点では、2012年度に開始した東京海上日動グローバルコース従業員(入社3年目)を対象とするグローバル研修(海外短期派遣)や、海外トレーニー派遣等、さまざまな育成機会を設けています。これらの施策を着実に推進していくため、東京海上ホールディングスにグローバル人事を担当する専門部署を設置するとともに、主要グループ会社の人事部門責任者を集めた「グローバルHR会議」を定期的に開催し、人事部門間の連携強化、グループ共通の人材育成や人事戦略等に関して論議しています。今後も世界各国・地域のグループ会社の意見や要望を積極的に取り入れながら、グローバル人材戦略を推進していきます。

■ グローバル経営・専門人材の安定的確保

テクノロジーの深化やグローバル化、人口動態の変化など東京海上グループを取り巻く環境は急速に変化しており、こうした不確実性の高い外的環境の変化を確実に捉え、経営に反映させていく重要性がより一層高まってきております。このような大きな変化に対応できる高度な専門性やマネジメント力をグローバルに発揮し、グループ経営を牽引する人材を安定的に輩出する仕組みとして、2019年4月から東京海上ホールディングスに新たな人事制度を導入し、そうした人材に対してグループ横断でのタレントマネジメントを推進するとともに、国を跨いだ各種研修も継続的に実施しています。

[サステナビリティデータ集\(従業員数、従業員基本データ\)](#) >>

■ 未来を担う人材の確保

東京海上日動では、性別や国籍、新卒・キャリア採用を問わず、グローバルに活躍できる多様で優秀な人材の確保に取り組んでいます。今後も幅広く採用活動に取り組み、優秀でたくましい人材の確保に努めるとともに、職場体験や社員との交流を通じて社会課題や新たなソリューションを考える機会を提供し、「未来世代」の育成にも貢献してまいります。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023 \(PDF / P.37\)](#)

6.4.5 働き方の改革

東京海上グループでは、多様な社員が生産性高く働くことで、会社と社員が持続的に成長していくことをめざし、働き方の改革を推進しています。

■「生産性高い働き方」を追求するための取り組み

東京海上グループでは、ワークルールの柔軟化など「生産性高い働き方」を追求する取り組みを進めています。こうした取り組みを通じて得られた時間を、社員一人ひとりが個人の成長に向けて有効活用し、より高い付加価値の創出につなげることで、社員と会社双方の持続的な成長をめざしています。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023 \(PDF / P.37\)](#) 

[サステナビリティデータ集\(年間平均総実労働時間\)](#) 

■育児視線の進化

女性の活躍領域が拡大し、結婚・育児を経験しながらキャリアを継続する中、育児をしつつキャリアをあきらめることのないよう、休業休暇制度などさまざまな両立支援策を整備することで、社員が安心して出産・育児ができる体制としています。

詳細は以下をご参照ください。

[Human Capital Report 2023 \(PDF / P.75~76\)](#) 

[サステナビリティデータ集\(介護休暇制度等\)](#) 

[サステナビリティデータ集\(退職再雇用制度・出産休暇制度等\)](#) 

6.4.6 福利厚生

東京海上グループの主要保険事業会社である東京海上日動では法律で定められている健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険等の福利厚生制度の他、従業員持株会、企業年金基金、福利厚生代行会社による福利厚生パッケージサービス、保養所等厚生施設、弔慰金制度、災害見舞金支給制度等の福利厚生制度を設けています。

■東海日動従業員持株会

東京海上日動では、従業員、シニア社員、特定社員、特命社員、およびサポート社員の東京海上ホールディングス株式会社の株式取得にあたり会社が拠出金の給与控除、奨励金の支給などの種々の便宜を与えることにより、社員の株式取得を容易にし、財産形成を助成する従業員持株会制度を運営しています。加入率は約64%、加入者数は約1.2万人超(いずれも2023年10月時点)、所有株式数30,589千株、所有持株比率1.53%(いずれも2023年3月末時点)です。

■東京海上日動企業年金基金 確定給付企業年金(Defined Benefit Pension)

従業員を対象に、毎年の人事考課等に基づくポイントを累積加算し、年金受給権確定時の累積ポイントにポイント単価を乗じた金額を基準給与とし、従業員毎に所定の支給乗率等に乗じることにより年金給付額を確定し、65歳以降年金もしくは一時金を受け取ります。

■確定拠出年金(Defined Contribution Pension)

従業員を対象に、毎年の人事考課等に基づくポイントに所定のポイント単価等に乗じて算出する会社拠出額や、一定の範囲で従業員個人が掛金を上乗せできる個人拠出額を原資として、自らの選択により運用商品を決定して運用を行い、60歳以降、その結果に基づく年金や一時金を受け取ります。

6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上

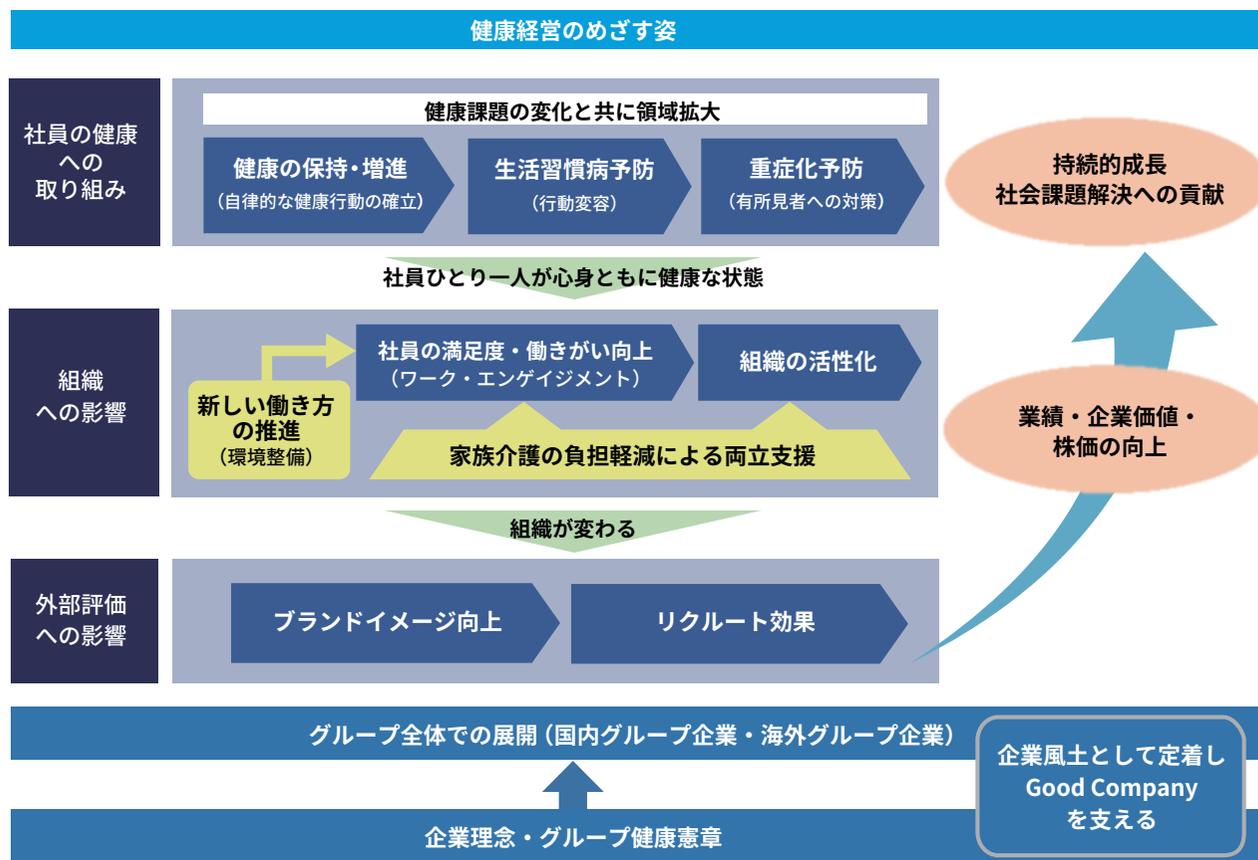
6.5.1 健康経営推進の考え方

当社のパーパスを起点に、事業活動を通じて社会課題を解決し、その結果として企業価値を高めていくため、その原動力となる社員の心身の健康は重要なテーマです。東京海上グループでは、社員がいきいきと働く環境づくりに向けて労働安全衛生水準を向上させるマネジメントシステムを構築し、マネジメントシステムのパフォーマンスの継続的改善に努めることで、社員の心身両面にわたる健康の保持・増進を推進しています。

●健康経営のめざす姿

東京海上グループでは、あらゆる事業活動を対象に、その担い手である社員を大切な財産と位置づけており、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことによって、満足度や働きがいを高め、お客様や地域・社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげていくことをめざしています。

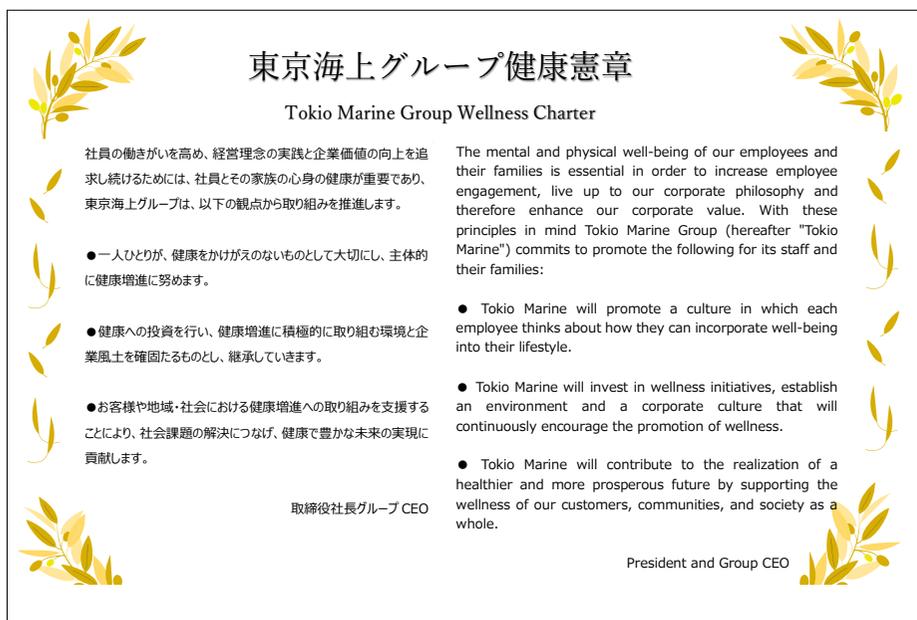
また、東京海上グループは、労働安全衛生に関する法令遵守を徹底するとともに、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、労働安全衛生に関する国際基準・国際規範を尊重します。



◎東京海上グループ健康憲章

東京海上グループが健康経営を通じてめざすところや考え方を国内外のグループ全体に浸透させるために、健康に関する社員の行動規範として「東京海上グループ健康憲章」を制定しています。海外のグループ会社にも展開しており、日本語版に加えて英語版も作成しています。

また、国内グループ各社の健康経営担当者向けに研鑽会を定期的に開催し、健康経営施策の横展開・レベルアップに取り組んでいるほか、海外グループ会社の社員向けに英語版のCWO動画メッセージを発信したり、グループ広報誌で「健康経営の取り組み」を特集するなど、国内外グループ全体で「東京海上グループ健康憲章」の理念の浸透に取り組んでいます。



<健康経営宣言>

グループ主要企業である東京海上日動では、「お客様に選ばれ、成長し続ける会社“Good Company”であるために最も大切な原動力は社員であり、東京海上日動は社員と家族の心身の健康の保持・増進に積極的に取り組みます。」という健康経営宣言を掲げて、各種取り組みを推進しています。また、こうした取り組みで培ったノウハウを健康経営に取り組む取引先企業に提供するなどして、社会全体での取り組みを推進しています。

◎健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり

東京海上日動では、健康経営の取り組みを通してめざす健康には、個人の健康と組織の健康の2つの軸があると考え、「健康関連の最終的な目標指標」として以下の4指標を設定し、そのうち3指標について目標値を設け、労働安全衛生マネジメントシステムの考えの下、PDCAサイクルを回し、労働安全衛生水準や個人と組織の健康度の向上をめざしています。アブゼンティーズムについては私傷病による休業を減らす取り組みが必要一方で、休むべき時には休みやすい制度や風土があることも長くいきいきと働ける職場づくりには大切であることから、当面は目標値を定めずに要因分析に力を入れることとしています。

健康関連の最終的な目標指標		2023年の目標値
個人の健康	プレゼンティーズムの改善 ^{※1}	63.0
	アブゼンティーズムの改善	-
	ワーク・エンゲイジメントの向上 ^{※2}	2.75
組織の健康	組織のいきいき度の向上 ^{※3}	3.00

※1 WHO-HQPの絶対的プレゼンティーズムについて、ストレスチェックの追加設問で取得(最大100)
 ※2 新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲイジメント尺度で測定(最大4.0)
 ※3 新職業性ストレス簡易調査票の職場の一体感尺度で測定(最大4.0)

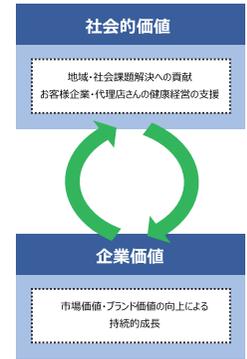
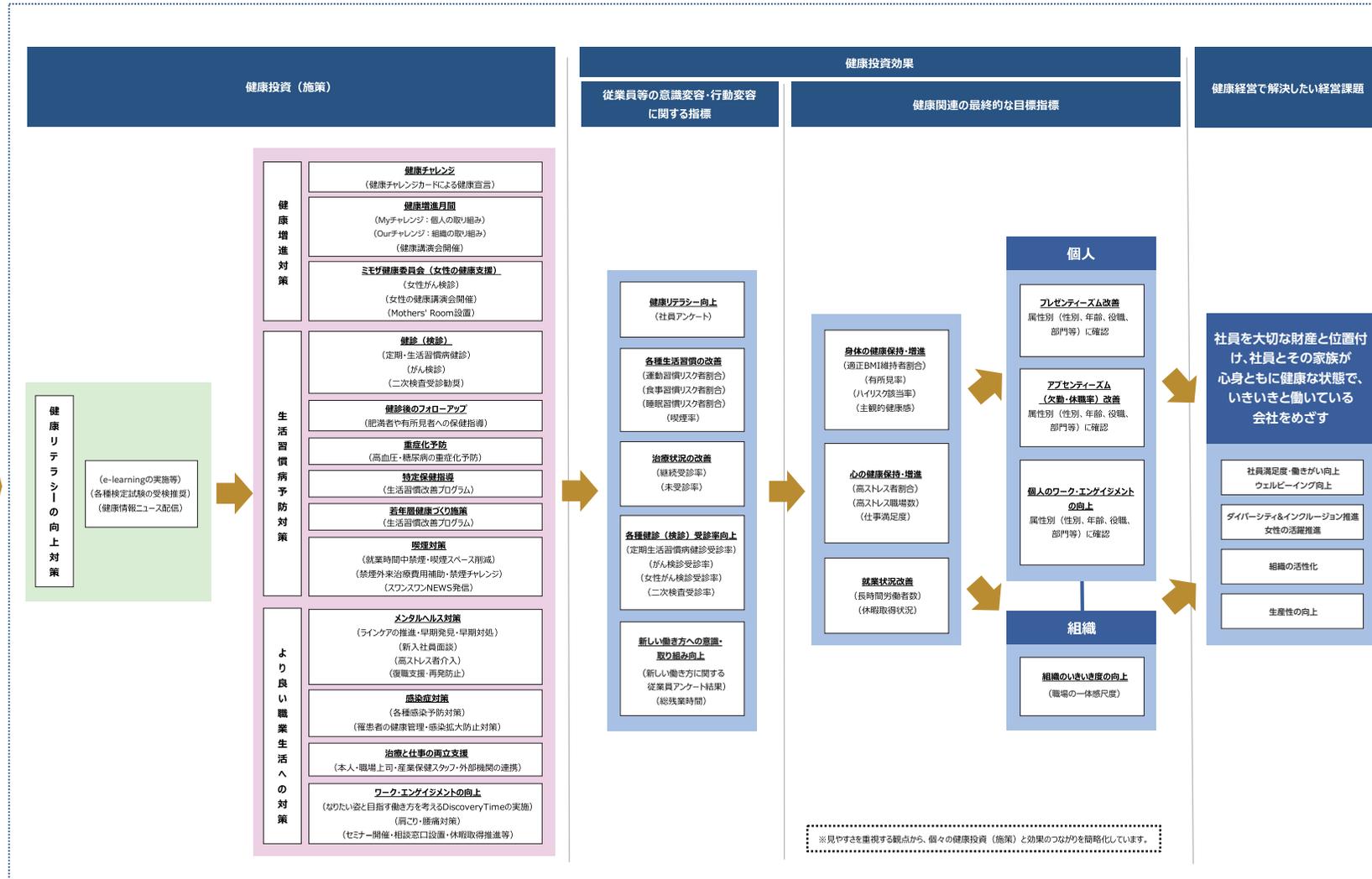
この4指標に対して、健康保険組合と協働して健康診断をはじめとした各種健康関連データを分析したところ、プレゼンティーズム、アブゼンティーズム、ワーク・エンゲイジメント、組織のいきいき度は、いずれも生活習慣病リスク、心の健康リスク、職場環境との統計的な関連があることが確認されました。

東京海上日動では従来より、生活習慣改善のポピュレーションアプローチを軸にした「健康増進の取り組み」、重症化予防や各種健診の受診の促進を含む「生活習慣病予防の取り組み」、メンタルヘルス対策を含む「より良い職業生活への取り組み」、そしてすべての健康行動の基盤となる「健康リテラシー向上の取り組み」を行っていましたが、データ分析により個人および組織のパフォーマンス向上に貢献する取り組みであることが裏打ちされたため、今後もこれらの健康施策に重点的に取り組んでいきます。

また、労働安全衛生についてのリスクの特定やリスク評価を定期的に行っており、本プロセスを通じて把握した重要なリスクに対しては優先的に対策を講じるなど、健康関連施策のPDCAサイクルに活かしています。労働災害が発生した場合には、当該従業員等に対するヒアリングや調査により原因を特定し、再発防止に努めることとしています。

【健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり】

東京海上グループ健康憲章・健康経営宣言

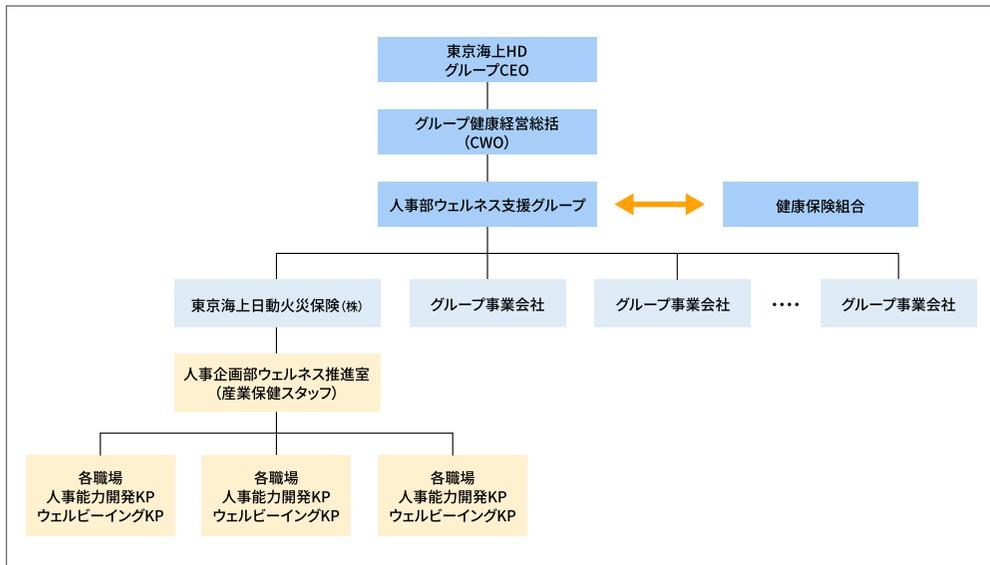


グループ全体での展開（国内グループ企業・海外グループ企業）

●推進体制

健康経営ならびに労働安全衛生マネジメントへの取り組みについては、グループCEOをトップに、グループ健康経営総括・CWO(グループ人事総括・CHROが兼務)、東京海上ホールディングスに設置しているウェルネス支援グループにてグループ全体での推進を図っています。また、健康保険組合との協働により、健康づくりを推進するコラボヘルスを展開しています。

さらに、東京海上日動では、「社員の健康への取り組み」が全国各地に勤務するすべての社員に届くよう、全国46カ所に配置した産業保健スタッフ(産業医・保健師等)と組織ごとに任命された人事能力開発キーパーソン、ウェルビーイングキーパーソンによる連携体制を整えています。こうした東京海上日動の取り組みをベンチマークとし、順次グループ各社にも展開しています。健康経営ならびに労働安全衛生マネジメントへの取り組みにあたっては、従業員の考えを取り組みに反映させるべく、従業員の代表者との定期的な対話等に努めています。また、健康経営の施策の企画立案・推進の中心となる保健師等は日本産業衛生学会産業保健看護専門家制度に登録し継続的な研鑽を行い、専門性の向上を図っています(2023年9月現在：上級専門家1名・専門家3名・登録者10名)。



6.5.2 健康経営・労働安全衛生の取り組みと外部評価

●社員の健康への取り組み

東京海上日動では、社員の健康への取り組みに関して、健康保険組合と協働したデータヘルス計画を基盤として、健康診断をはじめとした各種健康関連データの分析結果等を基に、以下の重点対策を設定しています。

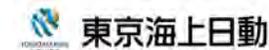
●健康リテラシーの向上対策

健康の保持・増進に向けた行動のために、健康リテラシーは必要不可欠な要素であると考えています。社員が自身や周りの人の健康に関心を持ち、自ら進んで健康行動を学び、自律的に健康増進の取り組みを実践できるよう、社員の健康リテラシーの底上げを図ります。

●健康増進対策

健康の保持・増進には、社員自身による継続的な取り組みが重要であると考えています。それを支援する施策やツールを提供し、個人・組織の取り組みを推進し、すべての社員の健康度の向上を図り、生涯を通じたウェルビーイングの実現へとつなげていきます。

To Be a Good Company



ウェルビーイングの向上



●生活習慣病予防対策

生活習慣病は、社員の現在の生活だけでなく、将来の生活にも大きな影響を与える健康問題であり、健康診断結果から必要に応じて、産業保健スタッフによる積極的な支援を実施することで、生活習慣病の発症や重症化の予防に取り組みます。

●より良い職業生活への対策

社員の心身の健康を確保するためには、個人の健康状態だけでなく、その要因となる職場環境や仕事に対する意識などにも気を配る必要があります。社員がワーク・エンゲイジメント高いいきいきと働き、充実した生活を送ることができるよう、職場の上司、産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等を実施します。

●法の遵守・従業員代表との協議

労働安全衛生法や健康増進法などの関連法令は、すべての取り組みの大前提です。定期健康診断やストレスチェックの実施から、個人情報保護に至るまで、法令を遵守しています。また労働協約において、会社は従業員等の健康保持および危険防止に必要な安全、衛生等に関する措置を講じ、組合はこれに協力することを取り決めてしています。

グループ各社では、適正な安全配慮義務を果たすため、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生管理体制を整備しています。具体的には、社員50名以上の事業所に産業医と衛生管理者を選任するとともに、衛生委員会を設置しています。毎月実施している衛生委員会では、産業医・衛生管理者・健康管理担当者と従業員の代表から選出された委員が、心身の健康保持・増進や職場環境改善、過重労働をはじめとする健康障害防止対策等について審議しています。

●主な健康施策の例

■健康チャレンジ

【ねらい】

生活習慣リスク者割合低減 ⇒ 適正BMI維持者割合増加 ⇒ 生活習慣病リスク者割合低減 ⇒ プレゼンティズム・アブセンティズム改善

【実施内容】

社員の健康の保持・増進を目的とした、全員参加型の健康増進策です。健康増進月間は1990年から継続しており、毎年10～11月を健康づくりのキャンペーン月間としています。個人単位の取り組みを支えるメニュー(Myチャレンジ)に加え、組織単位での取り組みを支えるメニュー(Ourチャレンジ)、職場ごとのキーパーソンの任命、WEB ツールの導入、社長表彰の実施、AI健康アプリコースの導入等、実施方法を工夫しながら参加率と生活習慣改善効果の向上を図っています。

【実施結果】

2022年度の健康チャレンジ参加者は7,106名で、対象者における参加率は38.2%でした。また、参加者のうち、施策実施後のアンケート回答者の97.5%が「とても満足」「満足」と回答しており、健康チャレンジに対する満足度は非常に高くなっています。

【今後の取り組み】

さらなる参加率の向上をめざし、社員が受け身ではなく、楽しく主体的に参加できるよう、デジタルの活用等の工夫を講じていきます。こうした取り組みを通じて生活習慣病の予防やパフォーマンス指標の改善へつなげていきます。

健康チャレンジの費用対効果検証

当社の健康チャレンジでは、個人で取り組むMyチャレンジと組織で取り組むOurチャレンジの2つのメニューがあり、チャレンジ期間中の参加状況に応じて獲得できるポイントは最大で555ポイントです。

参加者のうち比較可能なデータを有する社員について、獲得ポイント200pt.以上をA群(1,416人)、獲得ポイント200pt.未満をB群(5,228人)と設定し、健康チャレンジの費用対効果検証を実施しました。その結果、A群はB群と比較してプレゼンティズムが1.36高い結果となりました。

このプレゼンティズムの差を金額に換算し、当該メンバーにかかる健康チャレンジ実施費用(約50万円)を差し引いた費用対効果は年間約1.5億円に上ります。

健康チャレンジに参加することで生活習慣の改善だけではなく、プレゼンティズムの改善も期待できることから、今後も参加率の向上を図るとともに、社員の心身の健康状態改善に向けた効果的な実施を企画していきます。

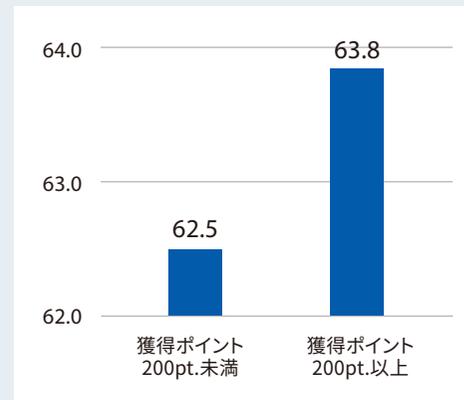


図1 獲得ポイント別のプレゼンティズムの比較
獲得ポイント200pt.以上の群は、獲得ポイント200pt.未満の群と比較して、プレゼンティズムが1.36高い結果となった。当該メンバーにかかる施策実施費用(約50万円)に対し大きな効果(約1.5億円)が得られた

■生活習慣病ハイリスク者対策

【ねらい】

継続受診率増加、未受診率低減 ⇒ ハイリスク該当率低減 ⇒ プレゼンティズム・アブセンティズム改善

【実施内容】

血圧や血糖値に基準値を定め、ハイリスクに該当した社員全員を対象として産業医面談を実施しています。また、治療有無等の条件によってハイリスク者をカテゴリ分けしたうえで、各カテゴリに最も必要な介入方法を定めており、受診勧奨や主治医との連携、保健師等の保健指導によって適切な医療と行動変容につなげ、データが改善するまでフォローアップしています。

また、健診データの経年分析から、高血圧該当者(Ⅱ度・Ⅲ度)の5割が前年度非該当者であったことが明らかになりました。そこで、非該当者の悪化による流入を防ぐ目的で、Ⅰ度高血圧者に対し、保健師等から保健指導とメールによる情報提供を実施しています。これらの取り組みにより、ハイリスク該当率は2021年度の1.7%から2022年度は1.6%へと改善しています。

【効果検証】

2021年度の高血圧該当者の62.8%、高血糖該当者の55.2%が次年度にハイリスク非該当となっています。

【今後の取り組み】

社員全体の平均年齢が上昇傾向にある中で、ハイリスク者対策はますます重要になっています。ハイリスク該当者への介入と流入防止の両面での対策を引き続き行い、長くいきいきと働くための健康増進をサポートしていきます。

■若年層健康づくり対策

【ねらい】

運動・食事習慣リスク者割合低減 ⇒ 適正BMI維持者割合増加 ⇒ ハイリスク該当率低減 ⇒ プレゼンティズム・アブセンティズム改善

【実施内容】

若年時から適切な生活習慣を身につけることが、将来の生活習慣病予防につながることから、40歳未満の若年層を対象とした、適正体重の維持をめざすための対策を実施しています。2022年度はポピュレーションアプローチとして若年層全員を対象に食事・運動に関するオンラインセミナーを開催し、健康リテラシー向上への取り組みを行っています。加えて、希望者には肥満・メタボリックシンドローム改善に向けたプログラムを実施しました。

【実施結果】

2022年度のプログラム実績は、参加者192名のうち78.6%が完遂。完遂者のうち57.6%が減量(平均-2.0kg)を達成し、86.7%が「健康意識が高まった」と回答しています。また、プログラム完遂者のうち、55.6%で運動習慣の改善が確認できました。

【今後の取り組み】

プレゼンティズムの要因分析により、肥満リスクや食事習慣リスクはプレゼンティズムの悪化につながる事が示唆されており、若年層健康づくり対策は間接的にプレゼンティズムの改善につながる事が期待されます。

◎その他の健康施策

■女性の健康支援

【対応する重点対策】

健康増進対策、健康リテラシー向上の対策、より良い職業生活への対策

【実施内容】

女性の健康支援を一層推進していくために、2021年度から一連の施策を「ミモザ健康委員会」とネーミングし、年間を通じて各種施策を継続的に展開しています。

女性の健康支援セミナーとして、2022年度は5月にプレコンセプションケアを、3月に更年期をテーマに、社外講師による全社員を対象としたオンラインセミナーを実施しました。

また、e-learningの実施やミモザ健康委員会メールなどの情報提供により、女性の健康リテラシー向上も図っています。各種情報提供の際には配信先を女性に限定せず、全社員に配信することで、女性の健康支援策の周知・理解を促し、家族や同僚といった身近な女性の健康を考える機会とすることをめざしています。加えて、女性の健康相談窓口を設置し、気軽に相談できる体制をとっています。

また、女性特有の健康課題に着目し、健康増進月間企画の健康チャレンジにおいては「女性の健康コース」を設けて、心身のバランスを整える取り組みを推進し、日々生活習慣の改善に取り組むことができる機会を提供しています。

これらの施策を展開しながら、女性のプレゼンティズムやワーク・エンゲイジメントについても経年で検証しています。さらに、女性社員数の多い本店ビル内に、搾乳時やホルモンバランスによる不調時に気軽に利用できるスペース「Mothers' Room」を設けています。出産後早期の復職ニーズにも応えられており、安心できると好評です。

【実施結果】

社員アンケートによれば、2022年度の女性の健康支援策参加・活用者は全社員の38.4%であり、女性に限定すると57.5%でした。また、参加者のうち、65.3%が取り組みを「評価する」と回答しています。

【効果検証】

女性の健康に関する各種施策の取り組み状況と、健康関連の最終的な目標指標との関係を検証したところ、施策取り組み数が多いほど、ワーク・エンゲイジメントやプレゼンティズムに影響があることがわかりました(図2)。女性の健康支援策をより充実させ、周知・理解を促進することがワーク・エンゲイジメントやプレゼンティズムの改善につながる事が期待されます。

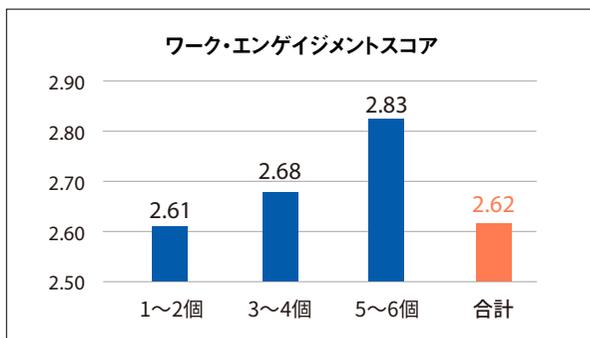


図2 女性の健康施策の取り組み数とワーク・エンゲイジメントの関係性
女性の健康支援策の参加・活用数が多いほど、ワーク・エンゲイジメントが高い結果となった

■メンタルヘルス・ケア

【対応する重点対策】

より良い職業生活への対策

【実施内容】

東京海上グループ各社では、社員の心の健康の保持・増進を図ることが経営上重要な課題であると認識し、メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。

東京海上日動では、「メンタルヘルス対策基本方針」を定め、良好なメンタルヘルス対策（一次予防）、早期発見・早期対処の対策（二次予防）、メンタルヘルス不調者への対策（三次予防）などを職場上司と産業保健スタッフが連携して積極的に取り組んでいます。加えて、2012年からメンタルヘルス対策の0（ゼロ）次予防といわれるワーク・エンゲイジメントの向上に力を入れています。

具体的には、一次予防として、ストレスチェックを通じてセルフケアの推進や組織毎の課題分析を実施し、職場環境を良好に保つよう努めています。また、マインドフルネスの推進も図っています。加えて、損害サービス部門においては、事故や災害に遭われたお客様と向き合うに際し、プロフェッショナルとして心のコンディションを常に良い状態に保つためのマインドケアプログラムを行っています。二次予防としては、相談窓口の設置のほか、特に新入社員に対しては、職場のラインケアに留まらず、保健師等や人事担当者など多方面からアプローチし、定期的な体調等の確認により早期介入をする仕組みを構築しています。

三次予防としては、円滑な復職支援のため、職場・職務適応を促す取り組みを行っています。メンタルヘルスの悪化とアブゼンティーズムの関連性も分析から確認されており、特にコロナ禍の長期化に伴う生活や働き方の変化も影響していることから、引き続きPDCAを回しながら社員がいきいきと働くことを支援していきます。

■快適な職場環境づくり

【対応する重点対策】

より良い職業生活への対策

【実施内容】

東京海上グループでは、法令で定めるさまざまな職場環境に関する基準を満たすだけでなく、照明、騒音、換気、温度や湿度、その他人間工学に配慮した快適な職場環境づくりを推進しています。同時に立ち会議スペース等の運動量が向上するオフィス設備の設置や、スタンドブレイクの推進等の座りっぱなしによる健康障害防止にも取り組んでいます。

また、より良い職業生活への対策として働きがいの向上にも取り組んでいます。具体的には、働く時間・場所の柔軟化や、職場のコミュニケーションの活性化等をめざした全店運動「Discovery Time」など、様々な対策を講じています。

なお、コロナ禍に伴う様々な変化による心身への影響や工夫して取り組んでいる点等について、海外のグループ会社も含めて、実態把握に努め、各グループ会社の好取組事例を適宜横展開しながら、洗い出された課題に適切に対処しています。

[東京海上グループ 労働安全衛生に関する基本的な考え方 / 労働安全衛生マネジメントシステム規定](#)

[サステナビリティデータ集\(健康診断受診率、労災事故等\)](#)

◎健康経営の取り組みの評価・改善 (PDCA)

東京海上日動では、健康診断・ストレスチェック・社員アンケートといった各種健康関連データの分析結果について経営層とディスカッションしながら、健康経営全体のKPI（プレゼンティーズム改善等）や中間KPI（健康診断時の有所見率等）、中間KPIにつながる意識・行動変容指標（生活習慣改善、健診受診率向上等）と、それぞれの目標値を設定しています。

個別施策のKPIの動向把握と取り組みの効果検証を通じて、PDCAを回しながら改善に努めるとともに、健康経営全体のKPIも継続的にストレスチェック結果との関係性分析を行い、属性（性別・年齢・部門・役職・エリア等）ごとの状況や、新たに対策を検討すべき健康課題の有無を確認し、健康経営全体のPDCAを回し労働安全衛生マネジメントを実践しています。

また、企業価値の向上や持続的な成長に向けた評価のフレームワークである「健康経営のめざす姿」の実現に向け、外部評価への影響についても継続的に検証しています。

<健康経営全体のKPIの検証例>

全社員を対象として実施しているストレスチェックへの回答者のデータをもとに、プレゼンティーズム、アブゼンティーズム、ワーク・エンゲイジメント、組織のいきいき度を測定し、それぞれに影響を与える要因についても分析を行っています。

【プレゼンティーズム】

2019年度から2022年度にかけて全社プレゼンティーズムは3年連続で改善しています(図3)。プレゼンティーズムの改善には、「身体健康保持・増進」「心健康保持・増進」「就業状況改善」が関連していることがわかっていることから、健康チャレンジや女性の健康支援、メンタルヘルス対策等の各種施策に取り組んでいます。ストレスチェック結果との関係性分析では、特に「仕事の裁量度」や「適性度」、「働きがい」との関連が確認されています。今後も健康チャレンジや女性の健康支援等の参加率向上に継続的に取り組むとともに、プレゼンティーズムの改善効果を期待して実施している他の健康施策についても効果検証を進め、より効果的な健康施策の実施をめざしていきます。

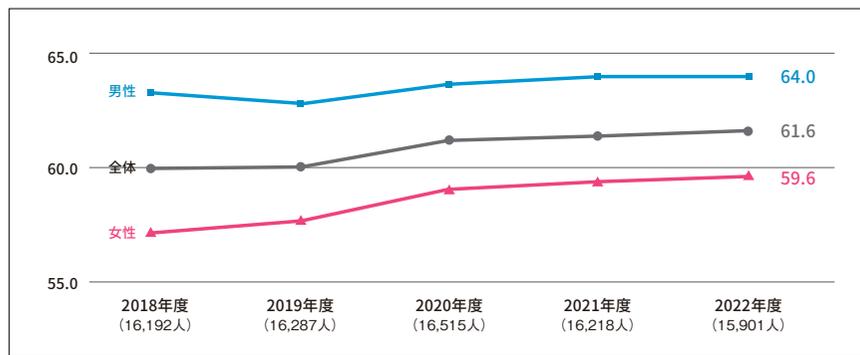


図3 プレゼンティーズムの推移 ()は分析対象者数

【アブセンティーズム】

アブセンティーズム(欠勤日が1年間に1日以上ある者の割合)に関するストレスチェック結果との関係性分析では、「身体愁訴」や「働きがい」との関連が確認されています。引き続き心身の健康の保持・増進に取り組

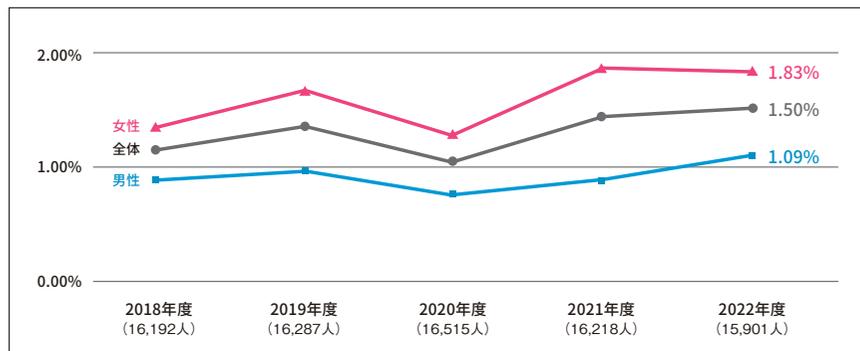


図4 アブセンティーズムの推移 ()は分析対象者数

むとともに、女性のアブセンティーズムが男性と比較して増加傾向にあることから(図4)、女性が長く働き続けることができる職場づくりに注力していきます。

【ワーク・エンゲイジメント】

東京海上日動のワーク・エンゲイジメントは良好な水準を維持しています(図5)。ワーク・エンゲイジメントの改善において、「身体健康保持・増進」「心健康保持・増進」「就業状況改善」が関連していることがわかっており、ストレスチェック結果との関係性分析では、「働きがい」や「適性度」「上司からの支援度」との関連が確認されていることから、これらの改善を通じて、ワーク・エンゲイジメントのさらなる改善が期待されます。今後、本指標の推移に影響を与える要因についてさらに深く分析を行い、効果的な施策の構築に取り組んでいきます。

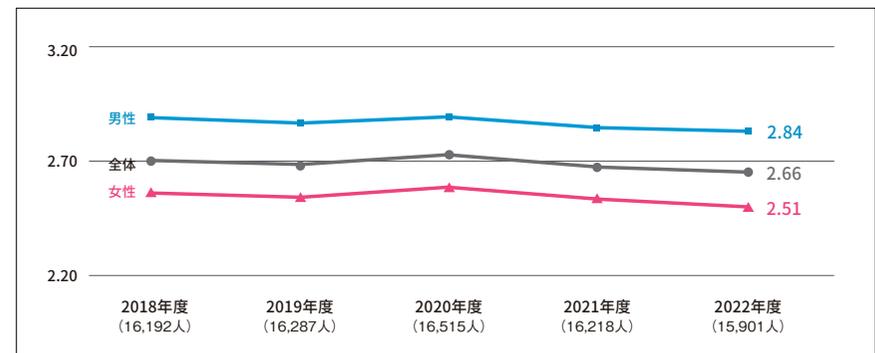


図5 ワーク・エンゲイジメントの推移 ()は分析対象者数

【組織のいきいき度】

組織のいきいき度は、東京海上日動の健康経営のKPIとして、2016年度からモニタリングを開始した指標です。組織の健康を測る「最終的な目標指標」として設定しており、2020年度から2022年度にかけては男女ともに横ばいで推移しています(図6)。

ストレスチェック結果との関係性分析では、「対人関係上のストレス」など職場環境との関連が見られ、加えて、「仕事の裁量度」や「適性度」といった就業状況も関連していることがわかっています。また、もう一つのKPIであるワーク・エンゲイジメントとも相互に強い関連があることから、この二つの指標の改善に取り組むことで相乗効果が生まれる可能性も見えています。

個人の健康増進とともに職場でのより良い人間関係づくりのために、健康チャレンジやメンタルヘルスケア、女性の健康支援をはじめとする各種健康施策を今後も継続し、指標改善への効果を引き続きモニタリングしていきます。

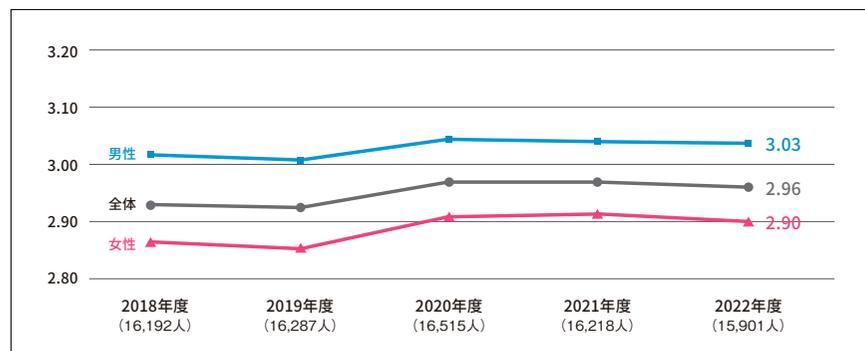


図6 組織のいきいき度の推移

()は分析対象者数

■ その他の関連指標

サステナビリティデータ集(健康経営・労働安全衛生) >>

■ 外部評価の検証例

- 就職人気ランキングによるリクルート効果への影響評価(検証結果:マイナビ・日経大学生就職企業人気ランキングにおいて健康経営銘柄初選定以降もランキング上位をキープ等)
- 東京海上グループによる健康経営推進支援を実施したお客様企業数の推移(検証結果:健康経営優良法人認定支援企業数の増加)

健康経営を社会に広める取り組み(お客様の健康経営支援) >>

健康課題は社会や社内職場環境などの変化により絶えず変わっていきます。人的資本経営が注目される中、社員とその家族の健康を何よりも大事にしてきた当社としては、改めて健康への投資をより積極的に行っています。例えばダイバーシティ&インクルージョンの推進にあわせ、女性特有の健康関連課題に対する現場密着型の産業保健体制を活かしたきめ細かな対応を行っています。

今後も環境変化による健康面への影響を想定し、健康課題が顕在化する前に予防に努めることで、「生産性の高い働き方」を健康面から下支えしていきます。

■ 健康経営銘柄・健康経営優良法人

こうした取り組みにより、東京海上ホールディングスは健康経営に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所の共同企画である「健康経営銘柄2023」に選定されました。東京海上ホールディングスは2016年から8年連続の選定となります。

あわせて、経済産業省の「健康経営優良法人2023・大規模法人部門」に東京海上ホールディングスとともに東京海上日動、東京海上日動あんしん生命(7回目)、東京海上日動メディカルサービス、東京海上日動システムズ(6回目)、東京海上ディーアール(5回目)、日新火災海上保険、東京海上アシスタンス、東京海上日動事務アウトソーシング(4回目)、東京海上アセットマネジメント、東京海上日動ベタライフサービス、東京海上日動安心110番(3回目)、東京海上日動コミュニケーションズ(2回目)が認定となり、そのうち東京海上ホールディングス、東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、東京海上日動メディカルサービス、東京海上ディーアールが、上位500法人となる「ホワイト500」に認定されました。

また、「健康経営優良法人2023・中小規模法人」にイーデザイン損害保険、東京海上ミレア少額短期保険、東京海上インターナショナルアシスタンス、東京海上日動パートナーズ北海道、東京海上日動パートナーズ東北、東京海上日動パートナーズEAST、東京海上日動パートナーズTOKIO、東京海上日動パートナーズ東海北陸、東京海上日動パートナーズかんさい、東京海上日動パートナーズ中国四国、東京海上日動パートナーズ九州、東京海上日動あんしんコンサルティング、東京海上日動オートサポートセンター、東京海上日動ファイナンス、エムエムシー保険サービス、日新火災インシュアランスサービス、日新火災情報システムが認定され、そのうち、東京海上日動パートナーズ東北、東京海上日動パートナーズかんさい、東京海上日動パートナーズTOKIOと日新火災インシュアランスサービスが上位500法人となる「ブライト500」に認定されました。

社員やその家族が心身ともに健康であること、健康リテラシーを高め主体的・継続的に健康の保持増進に努めていくことは、社員の生産性の向上の土台となるとともに、お客様や地域社会の課題解決に取り組むうえでも、ますます重要になっています。

選定を励みとし、社員の健康度の向上、労働安全衛生水準の向上、健康経営の更なる拡大・発展に取り組んでいきます。



6.5.3 健康経営を社会に広める取り組み

東京海上グループでは、グループ内で健康経営に取り組みだけでなく、取り組みで培ったノウハウを活かしながら、健康経営に取り組み企業を支援し、社会全体への健康経営の浸透に貢献しています。各地での健康経営セミナーの実践、地方自治体・商工会議所等との連携を通じた普及啓発、営業担当者からの情報提供はもちろん、「責任ある調達に関するガイドライン」の制定や、取引先企業との「パートナーシップ構築宣言」における健康経営の支援の宣言を行い、バリューチェーン全体での取り組みとして取引先企業を支援し、ビジネスパートナーの労働者等の安全や健康、生活条件に配慮し、活力ある職場環境の確保および労働者等の健康増進にも努めています。

◎お客様の健康経営支援

労働力人口が減少する中、企業の持続的な成長には従業員の健康管理や働きやすい職場づくりが企業経営上の大きな課題になっており、東京海上グループでは、社員の健康を経営の重要なテーマと考え、理念と方針を立て、課題に取り組んでいます。こうした取り組みが認められ、8年連続で「健康経営銘柄」に選定されましたが、これまでの取り組みノウハウをお客様にもお届けするため、さまざまなサービスの提供を通じて企業の健康経営推進のご支援を進めています。

また、東京海上グループ健康憲章において、お客様や地域・社会における健康増進への取り組みを支援することで、社会課題の解決と健康で豊かな未来の実現に貢献することを宣言しています。

<東京海上日動の取り組み>

健康経営を実践している企業の取組事例を紹介した冊子の発行や、各地での健康経営セミナーの実践、地方自治体・商工会議所等との連携を通じて、健康経営の普及啓発、地域企業の健康経営の取り組みを支援しています。

健康経営優良法人をめざす企業の認定支援も実施しており、支援企業数は年々増加しています。2022年度は約2,000社のお客様企業の支援を実施し、多数のお客様企業や代理店が認定されています。

また、健康増進に係る社内イベントに使える「健康チャレンジキャンペーンツール」をはじめ、情報提供チラシ「健康アップ通信」等の提供や保険の付帯サービスの活用もアドバイスしながら、お客様企業の従業員の健康管理も支援しています。

<東京海上日動メディカルサービスの取り組み>

医師・看護師・公認心理師等の医療専門職を擁し、医療健康分野で事業展開をしています。トータルヘルスケアコンサルティング企業としてお客様企業従業員の健康に関する知識向上と行動変容を促すための健康増進施策や、24時間365日対応可能な電話健康相談サービス、メンタルヘルス支援サービス、産業保健に関するサービス等を幅広く提供し、お客様企業の「健康経営」推進を全国で支援しています。

<東京海上ディーアールの取り組み>

企業における健康経営をより効果的に実施するためには、従業員の健康問題を適切に捉えつつ、企業と健康保険組合とが協働して健康施策を推進していくことが重要です。

東京海上ディーアールでは、企業および健康保険組合が保有する健診・レセプトデータ、その他健康施策の結果データ等の分析をするとともに、医療費や健康阻害要因等との関係を定量的に評価[※]し、実効性の高い健康増進施策を策定することを通じて、健康に関するリスク軽減や生産性(プレゼンティーズム等)の向上を支援しています。また、健康経営を推進する上で欠かせない社内体制整備、健康増進施策の実施支援や、人材開発や組織開発、従業員の働きがいやエンゲージメントの向上等の人的資本経営の導入・推進支援も行っています。

※ 2014年から継続して行っている東京大学政策ビジョン研究センター「未来ビジョン研究センター・データヘルス研究ユニット」との共同研究で得た知見を活用

◎メンタルヘルスマネジメントの支援

東京海上日動メディカルサービスでは、企業のメンタルヘルスマネジメントを支援する「EAP(Employee Assistance Program:従業員支援プログラム)」を提供しています。労働安全衛生法によって義務付けられたストレスチェックの実施はもとより、実施結果をふまえた従業員へのフォローアップや個別職場における環境改善活動のご支援、さらには休職時・復職時のケアや再発防止策の策定等を、精神科医や臨床心理士、人事労務コンサルタント等による専門チームが一貫してサポートしています。

直近では、70万人を超える企業従業員の皆様にEAPをご利用いただいております。今後も本プログラムを通じ、働く皆様のココロの健康増進とワークエンゲージメントの向上に貢献してまいります。

[📄 東京海上日動メディカルサービス「TMS NAVIGATOR\(通称:TMSナビ\)」のサービス内容](#)

6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献

6.6.1 安心・安全な社会づくりに関する基本的な考え方

東京海上グループは、保険をはじめとしたグループ各社のソリューションを活用して、社会環境やお客様のニーズの変化を捉えた商品・サービスを提供し、安心・安全な社会づくりに貢献します。

東京海上日動あんしん生命は、「人生100年時代」における社会課題解決に取り組むことで、お客様の健やかで心豊かな生活を支援しています。

また、グループ全体で、がん等疾病の啓発活動、介護に関する知識の普及活動や、被災地復興支援など、すべての人々の社会的、経済的な包含を促進するために、地域・社会の一員としてさまざまな活動に取り組んでいます。

6.6.2 健康・長寿社会づくり

■東京海上日動あんしん生命の健康・長寿社会づくり

・「保険人活動」：人生100年時代の社会課題解決

東京海上日動あんしん生命は開業以来、一人でも多くのお客様をお守りすることをめざし、「お客様ががんからお守りする運動」「生存保障革命」「生存保障革命 Nextage」のもと、「知ろう」「お伝えしよう」「お役に立とう」に注力する活動に取り組んでいます。2019年10月より、人生100年時代と呼ばれる現代において「生命寿命」「健康寿命」「資産寿命」の延伸といった、時代とともに変化する新たな社会課題からもお客様をお守りするために、これまで取り組んできた活動を、改めて「保険人活動」と名付け、取り組みを加速させています。

保険人活動

保険人活動＝「知ろう」「お伝えしよう」「お役に立とう」
『人生100年時代』の社会課題の解決

人口減少・高齢化の進展などの大きな変化を受けて、「人生100年時代」と呼ばれるかつてない高齢社会を迎えようとしており、生き生きと自分らしく生きていくために、以下の「3つの寿命」の延伸が重要となります。
あんしん生命は、それらをサポートする価値提供を通じて、お客様をお守りし続けます。

お客様

健康寿命

生命寿命
(平均寿命)

資産寿命

当社と代理店／取扱者は、生命保険の基本部分であるもしもの時の死亡保障は当然として、「人生100年時代」に必要な「情報」「商品」をお届けし、何としてもお客様をお守りし続けます。

■東京海上日動あんしん生命の健康・長寿社会を支える商品

・「あんしんがん治療保険」の発売・「がん診断保険R」の改定

2022年2月2日、最新のがん治療を取り巻く環境に対応するため、がんの3大治療(手術・放射線治療・抗がん剤治療)やがんによる疼痛の緩和療養に対して、治療期間に応じて給付金をお支払いすることで、がんの治療費を合理的に備えることができる「あんしんがん治療保険」を発売しました。

治療費が高額となる場合でも安心して治療に専念できるように、自由診療等の治療費を最大1億円まで保障する「がん特定治療保障特約」等を付加することができます。さらに、がん経験者等に対する引受基準を拡大するとともに、「がん診断保険R」について、悪性新生物と診断された場合に将来の保険料の払込みを免除するオプションを新設しました。また、お客様ががんからお守りするため、がん早期発見等をサポートする新たなサービスを導入しました。

・医療保険「メディカルKitエール」等の新特約発売

人生100年時代を迎え、シニア世代の健康寿命の延伸が社会課題となる中、同社は2020年8月に、持病がある方や健康に不安のある方に向け、引受基準緩和型医療保険「メディカルKitエール」を発売し、多くのお客様からご好評をいただいております。「メディカルKitエール」は、各種の特約をご用意することで多様なお客様ニーズに対応することができる商品です。2022年8月2日には、より一層幅広いお客様のニーズにお応えするため、次の3つの特約を新設いたしました。

①「がん特定治療保障特約」(引受基準緩和型)

がんの先進的な治療技術の開発が進む中、所定の自由診療等の治療費を通算1億円まで保障します。

②「女性疾病保障特約」(引受基準緩和型)

女性特有の疾病等による入院や乳がんによる乳房再建手術を保障します。

③「入院一時給付金特約」(引受基準緩和型)

入院の短期化が進む中、日帰り入院等の短期入院時にも手厚い一時金を保障します。

・「マーケットリンク プロテクト」(新変額保険(有期型)特定疾病保険料払込免除特約付加)発売

長寿社会の到来により、豊かな老後に向けた計画的な資産形成が社会課題となっています。同社ではこうした社会課題の解決に向けて、2017年8月より、保険料回払(月払または年払)の変額保険「マーケットリンク」を発売し、ご好評をいただいております。今般、2022年8月1日にごがんをはじめとする重篤な疾病に罹患され、治療費の増加や、収入の減少等が生じた場合にも、当初計画していた資産形成を継続いただけるよう、マーケットリンクに特定疾病保険料払込免除特約を付加した新たなプラン「マーケットリンク プロテクト」を発売しました。

・「あんしん治療サポート保険」、「あんしん治療サポート保険R」の発売

人生100年時代を迎え、シニア層のお客様を中心に、「いつまでも健康で元気に過ごしたい」というニーズが一層高まっています。

このようなニーズにお応えするため、2023年8月2日より、治療が長引きやすい生活習慣病8疾病を、通院等の早期治療から重症化した場合の長期治療まで幅広く保障する新たな医療保険「あんしん治療サポート保険」等を発売しました。本商品は、「使わなかった保険料が戻ってくる」Rタイプもラインアップしています。加えて、経済的な保障だけではご提供できない「あんしん」をお届けするために、4つの新たなサービスを保障とセットでご提供し、お客様の健康をトータルでサポートします。

■ 保険商品付帯サービスの拡充

東京海上グループでは、保険商品の付帯サービスによって、お客様の健康促進や病気・けがの際の適切な対応を支援しています。

・お客様の病気・ケガ等の相談に24時間365日対応する電話相談「メディカルアシスト」

「メディカルアシスト」は、東京海上日動や東京海上日動あんしん生命のご契約者、被保険者および、そのご親族がご利用いただける、無料の健康・医療相談サービスです。日常のおからだのお悩みに関するご相談、突然の病気やケガなど緊急時の対処方法、休日や深夜に診てもらえる病院・診療所等のご案内等お電話を通じて24時間365日体制で提供しています。また、30以上の幅広い診療科目に対応可能な専門医（予約制）によるご相談や、転院や患者移送の手配代行等にも対応しております。

お客様からのご相談には、臨床経験豊富な看護師がまずお話を伺い、必要に応じて救急医療機関の第一線で活躍する救急科専門医や大学教授・准教授クラスの各科専門医、薬剤師、管理栄養士等に連携する形をとっています。例えば、「子どもがハチに刺された」という相談に対しては、症状を詳しくお聞きした上で、まずは救急受診の必要性を説明するとともに、そのときの症状にあわせた応急処置についてもアドバイスいたします。

[☞ メディカルアシスト](#)

・オンラインサービス「Medical Note for 東京海上グループ」

専門医を中心とした医療従事者に対して、パソコンやスマートフォンなどのオンライン上で、手軽に、個別相談や質問ができるサービスです。オンラインによる医療相談や、お客様が病院を選んで予約できるセカンドオピニオン予約、お客様が医師・病院を選んで予約できる受診予約サービス等が可能です。また、自治体等のがん検診結果が「疑いあり」や「要精密検査」の場合に、専門的な医療を提供する病院から選んでがん精密検査の受診予約ができるサービスも2022年2月から提供しています。東京海上日動あんしん生命の保険（団体保険契約を除く）にご加入いただいている被保険者は無料で利用できます。

・お客様の健康づくりを支援する「カロママプラス」

AI管理栄養士が食事・運動・睡眠などの毎日の生活をサポートする株式会社リンクアンドコミュニケーション社の健康アドバイスアプリです。本アプリを通じて、お客様の健康管理や重症化予防の取り組みをサポートします。約10万人以上の栄養管理をもとにした独自のアルゴリズムにより、約2億通り以上のパターンから最適なアドバイスがリアルタイムで受けることが可能です。また、6,000社以上の企業等で従業員の健康管理等に活用されている有料アプリを、東京海上日動あんしん生命の「緩和型医療保険」「介護年金保険」および「長生き支援終身」にご加入いただいている被保険者は無料で利用できます。お客様は目標に応じたコースを選択することにより、無理なく手軽に健康増進や重症化予防に取り組むことが可能です。

・がんリスク検査優待サービス

Craif株式会社が提供する尿を用いたがんリスク検査です。2022年2月より卵巣がんのサービスを提供し、順次拡大する予定です。東京海上日動あんしん生命のがん保険にご加入されているご契約者、被保険者およびそのご家族は提携医療機関にて優待価格で利用できます。

・家族信託組成サポートサービス

株式会社ファミトラが提供する、認知症による資産凍結への備えとして家族信託の組成をサポートするサービスです。家族信託のご説明、提案、信託契約組成までを総合的にサポートします。

また、信託組成後も信託監督人としてご家族とともに、信託の運用をサポートします。東京海上日動あんしん生命の「介護年金保険」「長生き支援終身」にご加入いただいているご契約者、被保険者およびそのご家族は優待価格で利用できます。

・あんしんヘルスケア(お客様の健康増進等をサポートするサービス)

専用webアプリ(あんしんヘルスケア)により、お客様の健康増進や早期発見に資する各種サービスです。以下4つのサービスを新設し、健康寿命の延伸をサポートします(上記「Medical Note for 東京海上グループ」[カロママプラス]等も本アプリでご利用いただけます)。

① マイ健康チェック

株式会社バリューHRと東京海上グループ各社が共同で開発した疾病発症リスクの予測アルゴリズムを活用し、健康診断結果を入力すると糖尿病・高血圧・虚血性心疾患・脳血管疾患のリスクをシミュレーションできます。

② マイ検診プラン

WEB上で簡単なアンケートにお答えいただくことで、おすすめのがん検診受診プラン(検査の種類や受診頻度等)をご提案する日本で初めてのサービスです。本サービスは、ホワイトヘルスケア株式会社を通じてご提供します。

③ 健診結果オンライン相談サービス

健康診断結果の不明点や不安な点をオンラインで保健師等に相談することができるサービスです。本サービスは、東京海上日動メディカルサービスを通じてご提供します。

④ あんしん予防医学チャンネル

Preventive Room株式会社の森勇磨医師監修による生活習慣病のリスクや予防に関する豊富な動画コンテンツの中から、健康診断の結果をもとにしたおすすめ動画を視聴することができるサービスです。

■ デジタル障害者手帳を通じた「ミライロ保険〈がん保険〉」の販売

東京海上日動は、ユニバーサルデザインに関するサービスを事業として展開する株式会社ミライロと、障がいのある方に特化した専門保険会社であるぜんち共済株式会社とともに、デジタル障害者手帳「ミライロ ID」※に登録している方とご家族向けに「ミライロ保険〈がん保険〉」を開発し、販売を開始しました。

障がいがある方にも加入いただきやすいよう、告知内容を簡素化し、ご家族等による代理の手続きや告知を可能としています。

こうした商品の提供を通じて、社会課題解決を図るとともに、障がい者等のQuality of Lifeの向上に貢献し、誰もが安心・安全・快適に暮らし、多様な自己実現ができる共生社会作りをめざしてまいります。

※障がいのある方が外出しやすく、事業者の対応もスムーズになる新たな未来の実現をめざし、ミライロがリリースしたデジタル障害者手帳です。3,800者が導入しており活用企業が増加しています。(2023年8月時点)



■ 米国における日本語医療サービスの提供支援

東京海上日動の寄付を受けニューヨークのマウントサイナイ・ヘルスシステムが運営する日本人向けの外来・健診クリニック「東京海上記念診療所 (Japanese Medical Practice)」は、1990年より日本語による医療サービスを提供しています。開設から30年を経過した本クリニックはニューヨークの日本人コミュニティに対する医療提供において中心的役割を担っており、新型コロナウイルス感染症の流行下ではオンライン診療等も活用しながら診療を継続した他、ワクチン接種等も行っています。ニューヨークの日本総領事館からも日本人対象の医療機関として高く評価されています。

■ 健康増進コンソーシアムによる新たな商品・サービス開発

中国のThe Tokio Marine & Nichido Fire Insurance Company (China) Limited (TMNCH) は、大手家電メーカーのパナソニック電気設備(中国)有限公司、医療機器メーカーのオムロン(中国)有限公司と健康増進コンソーシアムを結成し、健康/医療関連の保険やサービスの開発を進めています。

本コンソーシアムは、業界を超えて日中企業の事業共創を通じて健康医療・高齢者福祉・保険サービス領域を成長させ、中国国策である「健康中国2030」や高齢化対策といった中国の社会課題解決に貢献することを目的としています。現在、以下のプロジェクトを推進しており、今後更なる商品・サービスの開発を進めています。

【スマートタウン事業】

パナソニック社の開発するウェルネススマートタウン入居者向けの健康増進型保険およびサービスの提供

【健康経営事業】

日系企業の従業員向けに、健康データの可視化、健康状態に応じた健康増進サービスの提供



6.6.3 モビリティ社会への対応

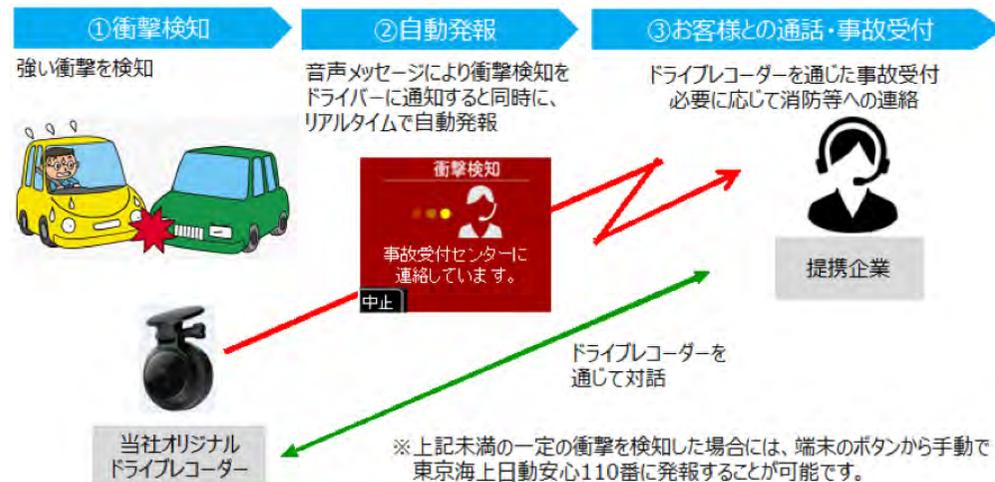
東京海上グループは、テレマティクスやIoT技術を活用した事故サポート・安全運転の支援サービスを提供しています。個人向けには、「1日自動車保険」等、交通安全に対応する保険商品・サービスの提供を推進しています。

■「ドライブエージェントパーソナル」の販売

2017年4月から、国内大手損保で初めて個人のお客様向けにドライブレコーダーを活用した先進的なサービス「ドライブエージェント パーソナル」を自動車保険の特約としてご提供しています。同社オリジナルのドライブレコーダーを契約者に貸与することで以下の先進的なサービスをご提供しています。

① 高度な事故対応サービス

強い衝撃を検知した場合、提携企業に自動で連絡が行われ、ドライブレコーダーを通じた通話により事故発生直後のお客様のご不安を解消するとともに、状況に応じて消防等への連絡を行います。さらに、衝撃検知前後の事故映像が、同社に自動で送信され、事故の内容によっては「事故状況」に関するお客様のご説明の負担を軽減するとともに、解決に向けて送信された映像を活用いただけます。



② 事故防止支援サービス

日常の運転時に、ドライブレコーダーが急操作等を検知し、リアルタイムに注意喚起を行います。本サービスにより、特約に加入いただいていないお客様に比べて事故が発生する確率が低くなっていることや、急ブレーキ等の危険運転の頻度が減少するなど、事故発生時の安心だけでなく、事故そのものを未然に防止する効果が大きいことも確認しています。

<ドライブレコーダー付き自動車保険の効果>

事故削減効果 ^{※1}	事故解決日数短縮効果 ^{※2}
約▲13%	約▲15%

※1 2023年1月当社調べ。新たにドライブレコーダー付き自動車保険にご加入いただいた契約について、ご契約1件当たりの事故件数が前契約の同期間よりどの程度減少したかを比較

※2 2021年10月当社調べ。双方に責任割合が発生する自動車同士の事故において、事故発生から保険金支払いまでに要する日数が、特約のご加入有無によりどのくらい短縮しているかを比較

また、ボタンを3秒間に4回以上押すことで、乗車中の体調の急変や他車から危険な運転行為を受けたケース等のトラブル発生時に当社が提携する警備会社から適切なアドバイスを受けられる「SOS発信機能」も追加し、さらに安心をお届けできるようになりました。

③ 安全運転診断サービス

同社独自のアルゴリズムにより、お客様ごとの危険運転傾向等をもとに作成した「安全運転診断レポート」をご提供します。

2021年2月には、これらのサービスが「消費者の安心・安全に大きく貢献している」と高く評価され、公益社団法人消費者関連専門家会議（ACAP）主催の「消費者志向活動表彰」を受賞しました。2021年4月からは新たなラインナップとして、前方に加え側方・後方撮影も可能な2カメラ型端末も提供しています。ご契約台数[※]も順調に増加し、2023年3月には個人・法人合わせて累計100万台を突破いたしました。

また、交通事故被害軽減のため、事故発生時にドライブレコーダーから取得したデータを用いてドクターヘリの出動要請通報をする仕組み構築にも取り組んでおり、既に千葉県で試験運用を開始しています。今後は、試験運用の対象地区を千葉県以外にも追加し、また、ドクターカー運用病院にも拡大して効果評価を行った上で、さらに必要な改善を行い、本運用をめざします。

※ 当社が貸与するドライブレコーダーを設置した自動車のご契約台数

■「法人ドライブエージェント」の販売

法人のお客様には「法人ドライブエージェント」を発売しています。「ドライブエージェントパーソナル」の機能も兼ね備えているほか、安全運転・運行管理をクラウド上で確認することができるシステムも提供しております。日々の運転状況を法人の管理者とドライバーが同じ目線で振り返ることができ、法人全体で安全運転に取り組むことができます。

■「1日自動車保険(ちょいのり保険)」販売

東京海上日動は、スマートフォンやコンビニでいつでも加入できる「1日自動車保険(1日単位型自動車運転者保険)」を販売しています。本商品は、親や友人の自動車を運転する際に、24時間あたり800円からというお手ごろな保険料で、必要な分だけ、いつでもスマートフォンやコンビニで加入できる自動車保険です。

2012年1月に同社が損害保険業界で初めて販売を開始し、累計利用申込み件数は1000万件を突破しました(2022年1月現在)。「いつでもどこからでもお手ごろな保険料で手軽に自動車保険に加入することができる」という本商品の新規性に加え、本商品の提供を通じて「無保険運転事故の縮減」という社会的課題の解決にも貢献できることが高く評価され、日本経済新聞社が毎年1回、特に優れた新商品・新サービスを表彰する2011年日経優秀製品・サービス賞で「最優秀賞 日経ヴェリタス賞」を受賞しました。

同社は引き続き本商品の提供を通じて、無保険運転による事故の縮減に貢献し、今後も保険商品・サービスを通じて人々の暮らしや企業活動に役立つ「安心と安全」の提供を実現していきます。

[東京海上日動「ちょいのり保険」](#)



■事故のない社会をつくる取り組み「Safe Drive With」

イーデザイン損保は、お客様の交通安全に関するデータを活用した事故のない社会の実現に向けた分析や研究を行うプロジェクト「Safe Drive With」を展開しています。

例えば、親子で道路上の危険箇所を発見しマップ上で可視化するWebサービス「もしかもマップ」では、約90の自治体から全国で8,000件を超える通学路の危険箇所を提供いただき、利用者からの投稿や警察庁のオープンデータ※を含めて、58,000件を超える危険箇所をマップ上に見える化しています(2023年5月現在)。

また、エーザイ株式会社との取り組みとして、脳の健康度と運転挙動の関係性を分析する等、お客様と一緒にデータを積みながら、交通事故削減に向けたアクションを展開しています。

※ 警察庁交通事故統計情報のオープンデータ(2020年1月1日-12月31日)による全国の交通事故データ



■テクノロジーを活用した事故防止

米国のPhiladelphia Insurance Companies (PHLY)は、2016年から企業向け自動車保険の付帯サービスとして、PHLYTRACテレマティクス・プログラムを提供しています。PHLYTRACは、簡単に設置できるGPS追跡機能を用いることで、ドライバーの行動や車両の状況をリアルタイムで把握できます。本サービスを通じて、スピード違反、急ブレーキ、急加速などドライバーのリスクを大きく減少し、事故発生頻度は20%以上減少しています。

現在、65,000台以上の車両がこのサービスを利用しており、これはPHLYの保険対象車両の20%以上に相当し、距離にして18億マイル以上の走行をサポートしていることとなります。最近の技術革新により、保険契約者はプログラムの追加オプションとして、AIダッシュボードカメラを選択することもできます。



6.6.4 技術革新への対応

東京海上グループでは、企業の社会的責任リスク、およびサイバーリスクが高まりを見せる中、社会的責任リスク・サイバーリスクのそれぞれを包括的に補償する商品を販売、および「Tokio Cyber Port」を開設し、サイバーセキュリティに関する情報を発信しています。また、AI等最新のテクノロジーを活用し、お客様により良い保険サービスをお届けしています。

■サイバーセキュリティ情報発信サイト「Tokio Cyber Port」の開設

昨今、働き方改革やテレワークの普及に伴うオンライン業務の増加等に加え、企業を標的とするサイバー攻撃も高度化・巧妙化しており、もはやサイバー攻撃を完全に防ぐことは難しくなりつつあります。一方で、企業のサイバーセキュリティに対する意識の向上や体制強化は急務となってきております。

このような環境下において、東京海上日動はサイバーセキュリティ対策に関する最新情報を集めたオンライン情報サイト「Tokio Cyber Port」を2020年1月に開設いたしました。「サイバー攻撃やセキュリティに関する最新のニュースや専門家によるコラム」「無料セキュリティサービス」「トラブル発生時の電話相談」など、サイバーセキュリティに関する最新の情報・サービスを幅広く掲載しており、企業の皆様にサイバーセキュリティを身近なものとしていただき、サイバーセキュリティ対策にご活用いただくことをめざしています。

同社は、日本のサイバーセキュリティ領域において、社会的なインフラとして多くの企業を支えるべく、2015年に大手国内損害保険会社で初めてサイバーリスク保険を開発いたしました。今後も、日本における技術革新を後押しする役割を担うことで、安心・安全な社会づくりに貢献してまいります。

[Tokio Cyber Port](#)



■人の力とデジタルのベストミックスによる安心・快適な事故解決プロセス

東京海上日動では、「人の力とデジタルのベストミックス」をコンセプトに、事故対応において、AIや人工衛星画像など最新のテクノロジーも活用しながら、お客様接点や業務プロセスにおけるデジタル活用を進めてきました。事故対応プロセスにおけるお客様の不安やストレスの解消のため、AIを活用した事故状況再現システムやスマホでの保険金請求手続き等を導入し、お客様の希望に合わせて「リアル」と「デジタル」を組み合わせるこ

とで、事故解決までの安心で快適な体験を提供しています。

このプロセスは、革新的な優れたサービスを表彰する日本初の制度である、公益財団法人日本生産性本部サービス産業生産性協議会主催の「第4回日本サービス大賞」において、経済産業大臣賞を受賞しました。

各種デジタルツールを活用することで、事故解決プロセスにおいてWEB上の手続きだけで保険金お支払い手続きを完結したい方は、スマートフォン等によりご自身で保険金支払いの手続きを完結できます。また、WEB上の手続きでは不安なお客様には、当社の損害サービス担当者や代理店といった「人」が寄り添うことで、事故解決までの安心で快適な体験をご提供しています。「人」は人ならではの役割を担い、デジタルとのベストミックスによって感動レベルの損害サービスの実現をめざしていきます。

[DX特設サイト](#)



第4回 日本サービス大賞
経済産業大臣賞

■AIを活用した迅速かつ適正な保険金支払いの取り組み

東京海上グループでは、AI・デジタルの活用を通じた社会課題（保険金の不正請求）の解決に取り組んでいます。保険金不正請求への対策は、健全かつ安定的な損害保険制度の運営や保険事業の信頼維持、公平性確保等の観点から、損害保険業界全体の重要課題となっています。近年、不正請求の手口は複雑化・巧妙化しており、対策にあたっては、各種不正手口への幅広い理解と高度な専門性が求められます。インドネシアのTokio Marine Indonesia(以下TMI)や東京海上日動では、保険金支払い部門担当者の専門性向上の他、AI・デジタル技術も取り入れながら、不正請求対策の高度化に取り組んでいます。

・TMIの事例

アジアを含む新興国では、保険金の不正請求の増加が社会問題となっており、保険会社も対応に苦慮しています。そのためTMIでは、2020年3月から自動車保険の保険金請求プロセスにAIを活用した不正請求検知システム(仏Shift Technology社(以下Shift社)のソリューション)を導入しています。

同システムでは、保険金請求事案毎にスコア(不正の可能性)とその根拠が示され、TMIの不正対策チームメンバーは不正の可能性が高い事案に注力することができます。本取り組みを通じて、従来のマニュアルプロセスでは発見が難しかった不正請求事案を多数検知(導入前と比べ検知数は約50倍に増加)し、対応することが可能となりました。その結果、お客様への迅速な保険金のお支払い、また適切な保険料の設定(社会的信頼の維持、公平性確保)にもつながっており、大きな成果をあげています。加えて、同システムの利用を対外公表することによる不正事案の発生予防や不正検知事例から得た教訓の保険引き受け規定への反映など、副次的な効果も多く生まれています。

TMIでは、Shift社のデータサイエンティストと日々連携し、不正検知精度の向上、外部データの活用、マーケットの新たな不正トレンドに対する対応等を実施するとともに、貨物保険等、他種目での不正検知の検討を進めています。こうした対応を含め、東京海上グループのコアミッションである“To Be a Good Company”の実現やインドネシアのお客様に対するより良い保険サービスの提供、そしてインドネシア社会課題解決に向けて継続的に取り組んでいます。



事故画像における不正検知の事例：AIによる事故画像分析の結果、画像1と画像2は元々同じ画像であり、それぞれ修理されたフロント部品は意図的に加工された可能性が高いことが示唆された

・東京海上日動の事例

東京海上日動では、2021年10月から自動車保険および傷害保険で、2022年8月から火災保険の保険金請求プロセスに、AIを活用した不正請求検知システム(自動車保険:米Metromile社/傷害保険:自社開発でのソリューション/火災保険:仏Shift Technology社)を導入しています。

具体的には、ご契約の内容や事故・お怪我の申告状況等に関する情報から、不正請求につながる可能性がある要素を抽出し、事案ごとにスコアリングすることで、より慎重に精査が必要となる事案を迅速に把握します。従来、保険金支払い部門の担当者は、1件1件の事案で不正請求と相関関係があるかどうかを確認していましたが、このソリューションの導入により事案ごとにメリハリの効いた対応が可能となります。不正請求の可能性が高い事案に対してはより慎重に対応するとともに、疑いのない事案に対しては、これまで以上にお客様に寄り添った対応を行う等、損害サービス品質の更なる向上が実現できます。

また、不正請求の疑いがないと判断できるAIの精度をさらに高め、他の先進技術と組み合わせることで、事故の連絡から保険金の受け取りまでを平日日中に限らずweb上でいつでも完結できるシステムの導入を進めています。

同社はこれからも、AIなどのデジタル技術と人の力を融合させ、お客様への迅速かつ快適な損害サービスの提供に努めてまいります。

6.6.5 中小企業支援

日本経済の基盤である地域の中小企業は、さまざまな経営課題を抱えています。中小企業を取り巻くリスクの変化を捉え、事業継続や新たな挑戦・成長を後押しする保険商品・サービスを開発・提供することで、中小企業の成長を支援します。

■ 中小企業専用ソリューションサイト「BUDDY+」

中小企業が抱える多種多様な経営課題に対して、情報提供から解決に至るまでのサービスをオンラインで提供するソリューションサイト「BUDDY+」を開発しました。事業承継M&Aや人材確保の支援サービス、助成金・補助金診断システム等、専門性の高いコンテンツが契約の有無にかかわらず利用いただけます。



6.6.6 貧困問題への対応

貧困・格差の拡大、差別等による問題が深刻化する中、金融包摂の取り組みを通じてそれらの課題を解決することは喫緊の課題です。東京海上グループは、誰も取り残さないというSDGsの理念を踏まえ、ステークホルダーの皆様と連携し、困難な状況にある方々に対し、国・地域の特性やおかれている状況、ニーズ等の理解に努めます。そして、金融包摂関連商品サービス(販売チャネル・手法を含む)の開発・提供を通じて、困難な状況にある方々の基本的な保険商品・金融サービスへのアクセスを改善し、それらによる便益を享受できるよう努めます。また、金融・保険教育等にも取り組むことで、困難な状況にある方々やそのご家族等の皆様に支援し、生活水準の向上に貢献します。

金融包摂を含むサステナビリティ課題について、経営層の理解浸透(サステナビリティ委員会等を通じて)、社員への教育啓発(サステナビリティ研修等を通じて)、苦情処理メカニズム等の体制整備(人権デューデリジェンスの取り組み等を通じて)に努めます。

■ IFFCO-TOKIO社との天候保険やマイクロ・インシュアランスの開発

東京海上グループは、2001年にインド全土に3万8千の農業共同組合組織を持つIndian Farmers Fertiliser Cooperative Limited (IFFCO社)と合併で損保会社IFFCO-TOKIO General Insurance Co. Ltd.を設立し、同国において自動車保険・火災保険等の提供を開始しました。

開業当初から「インドの農家の方々が抱える生活の不安を、保険という仕組みで解消できないか」という課題と向き合い、天候保険やマイクロ・インシュアランス(低価格で加入できる保険)の開発を行ってきました。

同社の天候保険やマイクロ・インシュアランスの毎年の収入保険料は100億〜200億ルピー(約160億円〜約320億円)ほどの規模となっており、農村部の人々の生活の安定化に欠かせない商品となっています。

同社ではIFFCO社とのコラボレーションにより、2001年からインドの農村地域において、Sankat Haran Bima Yojna(肥料に付帯した低価格(年間1ルピー=約2円で加入できる傷害保険)の販売を行っているほか、Janta Suraksha Bima Yojna(年間100ルピー=約160円で加入できる財産保険)、Mahila Suraksha Bima Yojna(農村地域の女性向け傷害保険)等のマイクロ・インシュアランスを販売してきました。



IFFCO-TOKIO本社



IFFCO社との提携による肥料付帯傷害保険

また同社では、モンスーン期(雨季6〜9月)やラビ期(乾季10〜4月)における天候不順により農村地域の穀物収穫高への影響を考慮した「Barish Bima Yojna/ Mausam Bima Yojna(天候保険)」も提供してきました。

これは、同社の現地農家への市場調査力と東京海上グループが長年日本で培った保険引受のノウハウを生かし、インド各地の降水量や温度等の天候リスクを評価して、革新的ともいえる商品開発が実現したものであり、天候保険の仕組みを理解してもらうためにインド各州で銀行・NGO等のパートナーとともに農家への説明会を重ね、普及活動を継続的に行ってきました。

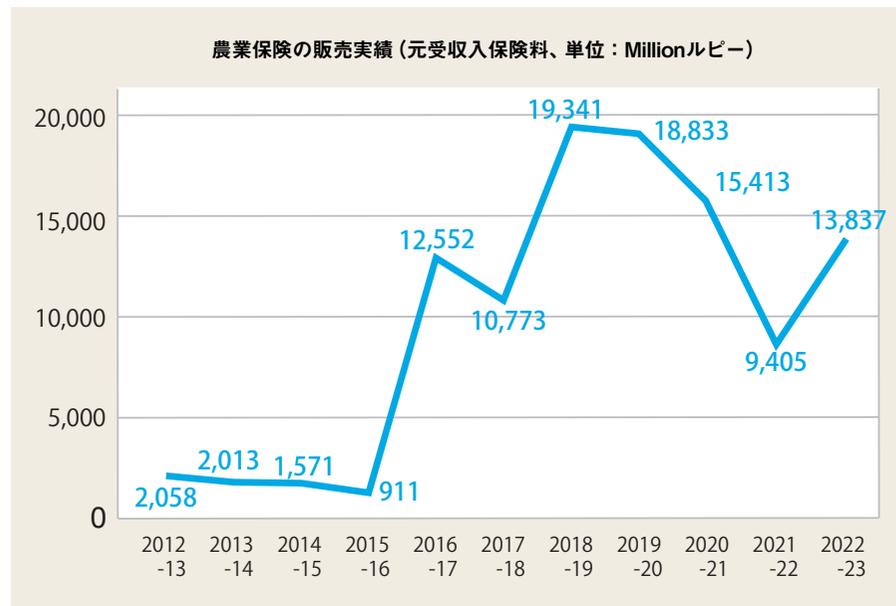
現在は、PMFBY(Pradhan Mantri Fasal Bima Yojana)やWBCIS(Weather Based Crop Insurance Scheme)等の政府管掌天候保険を中心に400万世帯を超える農家にこれらの天候保険を販売しています。



IFFCO-TOKIO社のルールル(農村部)マーケティングチームとIFFCO社農村部エリアマネージャー (IFFCO社の穀物集積センターにて)

Crop & Weather Insurance details

2022年度 GWP INR 13,837million, Claims Paid INR 6,740million



■ 貧困層向け医療保険の普及活動

Rashtriya Swasthya Bima Yojna (RSBY:中央政府からの補助金のある貧困層向け医療保険)は、保険会社、医療機関、政府等が連携し、2008年より発足した制度です。加入者は登録時に一世帯30ルピー(約48円)の登録料を支払い、けがや病気等で医療サービスを受けた場合、一世帯5人を限度に年間3万ルピー(約4.8万円)までの保険金が保険会社から支払われます。

IFFCO-TOKIO社では2011年からRSBYを、また2014年からBiju Krushak Kalyan Yojana (BKKY:州政府からの補助金のある低所得者向け上乘せ医療保険)を販売し、貧困層のお客様へ安心を提供してきました。その後、2018年に公表されたAyushman Bharat(長寿化インド)計画の下、上記の貧困層向け医療保険制度の対象者および給付内容が大幅に拡充され、2019年度および2020年度にパンジャブ州において貧困層向けの医療保険制度であるAyushman Bharat - Sarbat Sehat Bima Yojana (AB-SSBY)を販売しました。2021年度からはジャンム・カシミール州において同様の貧困層向け医療保険制度であるAyushman Bharat Pradhan Mantri Jan Arogya Yojana (AB-PMJAY) SEHATを販売しています。これらの医療保険においては、州政府が保険料を全額負担しており、1家族あたり年間約80万円を上限としてキャッシュレスでの医療機関受診が可能です。

経済的状況から十分な医療サービスを受けられなかった方々にとって、これらの貧困層向け医療保険制度は欠かすことの出来ないものとなっています。



保険募集の様子

■ 米国での低所得者支援の取り組み

米国Tokio Marine North Americaのファイナンシャルチームでは、米国のPhiladelphia Insurance Companies (PHLY)と長年にわたるビジネスパートナーであるAffordable Equity Partners (AEP) とともに、住宅税控除により低所得者を支援する取り組みを実施しています。

PHLYはAEPが建設した住居を税制控除のメリットを享受するために購入し、その住居を地域の低所得者に賃貸をしています。この取り組みによりPHLYは278万ドル以上、6州に所在する2500戸に投資し、3社の協力により2,500世帯の家庭が新しい住居に住むことを支援しました。



6.6.7 社会貢献・啓発活動

東京海上グループの社会貢献戦略

東京海上グループは、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りすること」というパーパスの実現に向けて、ステークホルダーの皆様と連携・協働し、全社員参加型の社会貢献活動をグローバルに推進しています。

発意ある従業員が誠実さと思いやりを持って行動し、社会課題を解決するための行動を積み重ね、その考えと行動を組織とグループ全体に広げます。そして、社会課題の解決が当たり前の企業文化を醸成し、社会課題の解決と企業の成長（企業価値の向上）の好循環を生み出し、SDGsの達成に貢献します。

東京海上グループは、「気候変動対策の推進」「災害レジリエンスの向上」「健やかで心豊かな生活の支援」「D&Iの推進・浸透」の4つを、「未来世代」を含むステークホルダーとともに取り組むサステナビリティ主要課題として掲げ、社会貢献活動を推進しています。また、「グループサステナビリティ委員会」「社会貢献分科会」を設置し、グループの社会貢献活動の方針や目標を審議・検討しています。東京海上ホールディングスの取締役会は、社会貢献戦略に関する方針や目標を審議・決定しています。

東京海上グループのコンプライアンス行動規範は、社会貢献活動や寄付・協賛活動にも適用されます。

社員参加型の社会貢献活動

東京海上グループは、社員の主体的な活動の参加と、NPO等との連携・協働を重視した社会貢献活動を、世界各地で展開しています。

グループ各社は、社員が参加可能な社会貢献活動の紹介や、ボランティア休暇制度の整備等、グループ社員の主体的な参加を支援し、継続的に社会貢献活動を行うことをめざしています。

国内外グループ会社社員の社会貢献活動延べ参加率（社員数に対する社会貢献延べ参加人数）は102.4%（2022年度）で、平均すると社員一人あたり一回以上の社会貢献活動に参加しています。

各種支援制度の概要と2022年度実績（東京海上日動）

マッチングギフト制度	社員の自発的な寄付に会社が同額を上乗せして寄付をする制度（6件 529,230円）
ボランティア休暇・ 休職制度	ボランティア活動に対する時間的支援制度（42名が活用） ・ ボランティア休暇 災害発生時等の救援活動、障がい者・高齢者・児童福祉施設等の社会福祉施設または団体が行う活動を支援するボランティア活動の参加者を対象とし、年間10日間を限度とする休暇を認める制度 ・ ボランティア休職 社会福祉機関等における社会貢献度の特に高い活動で、会社が認めたボランティア活動の参加者を対象とし、原則6カ月以上2年以内の期間、休職を認める制度
Share Happiness 倶楽部	社員有志による寄付制度 2022年度は有志938名から寄せられた寄付1,970,910円を以下の団体に寄付 ・ 特定非営利活動法人わたりグリーンベルトプロジェクト ・ 特定非営利活動法人チャイルドライン支援センター ・ 社会福祉法人全国盲ろう者協会 ・ 特定非営利活動法人ウォーターエイド・ジャパン ・ 特定非営利活動法人国境なき医師団日本 ・ 特定非営利活動法人芸術家と子どもたち ・ 公益財団法人あすのば ・ 一般社団法人JEAN ・ 一般社団法人ピースポート災害支援センター
サステナビリティ Month	会社全体で積極的に地域・社会貢献活動に取り組む強化月（10月～11月） ・ オンライン パラスポーツセミナー ・ 認知症サポーター養成講座 ・ アマモ場の保全・再生活動 ・ ふくおかFUN「海を守る」オンラインセミナー ・ 海岸林再生ボランティアツアー ・ 本業を通じた社会課題解決取り組み事例紹介セミナー

●医療・介護

■企業の健康経営(介護の両立支援)や介護事業者の経営課題解決を支援

急速に高齢化が進む中、親の介護を理由に会社を辞める「介護離職」や労働生産性の低下である「プレゼンティーズム」が社会問題になっており、企業では健康経営の取り組みの中で「従業員への『仕事と介護の両立支援』の取り組み」が求められています。また、介護が必要な方やそのご家族を支える介護サービス事業者は、人材不足への対応・職員スタッフの教育、いざという災害時の事業継続(BCP)の対応等、さまざまな経営課題の解決による介護サービス事業の持続運営が求められています。

東京海上日動ベターライフサービスでは、そうした社会課題の解決に向けて、高齢者向け介護サービス事業の運営により培ってきたノウハウを活かしたソリューション各種の提供を通じて、多くの企業・介護事業者の持続可能な経営を支援しています。

【仕事と介護の両立支援ソリューション】

「介護実態把握サービス」「仕事と介護の両立セミナー(従業員向け/管理職向け)」「仕事と介護の両立ハンドブックの作成」「WEB介護相談サービス」「産業ケアマネジャーによる個別相談」

[仕事と介護の両立支援](#)



【介護事業者向けセミナー】

「リスクマネジメント関連セミナー(リスク管理体制・認知症ケア・自立支援型介護・クレーム事例から学ぶ・食の自立と誤嚥事故防止)」「人材育成関連セミナー(スタッフ育成・クレーム対応・対人対応力向上・プレゼン力向上)」「BCP関連セミナー(介護施設版BCP・訪問介護版BCP)」「7つの習慣® Care研修」

[介護事業者向けセミナー](#)

■「救命活動」を実践できる社会をつくる AED講習会・普通救命講習会の開催

東京海上日動では、AED(自動体外式除細動器)の使い方や心肺蘇生の方法に関する講習会を開催しています。2022年度は東京海上グループの社員約210名が受講しました。



■お客様をがんからお守りする運動

・取り組みの背景

東京海上日動あんしん生命は、がん保険を取り扱う生命保険会社としての社会的使命のもと、2005年3月から「ピンクリボン運動」を支援してきました。

当社ではこの活動をさらに広げて、お客様のお悩みに対する「総合的なソリューション」を順次ご提供していくこととし、その第一歩として2007年9月の「がん治療支援保険」発売を契機に、全社を挙げた継続的・永続的な取り組みとして、『お客様をがんからお守りする運動』を行っています。

・基本方針

国民病とも言えるがんによって悲しい話が繰り返されています。そのような中「お客様をがんからお守りすることができないだろうか」「がんに苦しむ患者さんやご家族の方々の苦しみ、つらさを少しでも和らげるためにお役にたてないだろうか」という「想い」から、保険金等のお支払いにとどまらず、がんの予防や精神的なサポートすることも生命保険会社としての社会的使命であると考え、『お客様をがんからお守りする運動』を始めることとしました。この運動を、①がんについて知ろう、②がんについてお伝えしよう、③がん対策のお役に立とう、の3つのステップで推進しています。

・地方公共団体との連携

がんの早期発見に向けて、がん検診受診率の向上を図ることが急務となっています。しかし、受診率は国や地方公共団体が目標としている50%に満たないのが現状です。そこで、東京海上グループは、より多くの方々と協働していくことが必要と考え、44道府県18市と協定等を結び(2023年3月末現在)、がん啓発やがん検診受診率向上の協働取り組みを展開しています。

また、東京海上日動あんしん生命は2009年10月、国と企業が連携してがん検診受診率50%超をめざす厚生労働省委託事業「がん検診企業アクション」の趣旨に賛同し、東京海上日動とともに『推進パートナー企業』となりました。官民一体となった取り組みの中で、わが国のがん検診受診率向上にも貢献していきたいと考えています。

・全国各地における活動

東京海上日動あんしん生命では、日常の営業活動の中で、がんに関する知識の普及や検診率向上のための啓発活動や代理店／取扱者向けの全国各支社における定期的な勉強会・経験交流会・セミナーに取り組んでいます。また、「お客様をがんからお守りする運動」をはじめ、「保険人活動」に使命感をもって取り組む代理店／取扱者と社員を対象に、年に一度、「全国保険人活動推進会議」を開催しています。本会議は全国へ一斉Web配信を行い、「保険人」として「何とんでも、お客様をお守りする」という揺るぎない想いを一つにし、私たちにできることを改めて考える場としています。第16回となる2022年度はがん経験者・医療従事者による講演を通じて、がんの知識とお客様に情報・保障をお届けする使命感の向上を図りました。

・静岡がんセンターとの協定

東京海上日動あんしん生命と東京海上日動メディカルサービス(TMS)は、2007年より、静岡県立静岡がんセンターと「『がん医療に関する相談支援等及び情報提供のあり方』について包括的な共同研究協定」を締結しています。予防・検診の重要性やがんに関する知識を分かりやすくお伝えするためのツールの共同開発などを行っています。



静岡県立静岡がんセンター

・ピンクリボン運動の推進

東京海上日動あんしん生命は、乳がんの早期発見の大切さをお伝えするため、認定NPO法人J.POSH(日本乳がんピンクリボン運動)に賛同して、ピンクリボン運動を推進しています。同社社員を中心とした東京海上グループ関係者が全国の街頭に立って、呼びかけや啓発グッズ※の配布を2005年から行っています。



※認定NPO法人J.POSHは、多忙な平日を過ごす女性のために、10月第3日曜日に全国でマンモグラフィー検診が受けられる環境をつくる取り組み「ジャパン・マンモグラフィー・サンデー(J.M.S)」を全国の医療機関と協調して行っています。同社もこの取り組みに賛同し、啓発グッズに医療機関の情報を掲載し配布しています。

・「タオル帽子製作」を通じたがん患者さんの応援

東京海上日動あんしん生命は、盛岡市の市民団体「岩手ホスピスの会」の「がん患者さんやそのご家族の方々を支援したい、勇気付けたい」という想いに賛同し、2009年から抗がん剤治療を受けている患者さん向けに「タオル帽子」の製作に取り組んでいます。毎年、同社を中心とした東京海上グループ関係者とその家族が、一針一針想いを込めて「タオル帽子」を製作し、「岩手ホスピスの会」を通じて全国のがん診療連携拠点病院へクリスマスプレゼントとして寄贈しています。



・遺児への教育支援

がんなどの疾病により保護者を亡くした子どもたちを経済的にサポートするために、2016年より東京海上日動あんしん生命が基金を設立し、公益社団法人 日本フィランソピー協会の協力を得て、「未来世代」を応援する社会貢献活動として「東京海上日動あんしん生命奨学金制度」を設けました。同制度では、大学等へ進学した学生を対象とし、在学期間中に年間30万円の「(返済不要の)給付型奨学金」を給付しています。

・病気で療養中の子ども、高齢者を支援する団体への寄付

病気で療養中の子どもや高齢者を支援する団体に、東京海上日動あんしん生命の社員および代理店より寄付を実施しています。また、団体の活動に同社の社員が参加するなどのサポートも行っています。2016年より継続して、以下の団体へ寄付をしています。

- ・認定特定非営利活動法人 日本クリニックラウン協会
- ・認定特定非営利活動法人 難病のこども支援全国ネットワーク
- ・特定非営利活動法人 認知症フレンドシップクラブ

■ 京都大学iPS細胞研究所(CiRA)への支援と連携

東京海上日動は、2015年1月から京都大学「iPS細胞研究基金」に対して5年間で総額1億円の寄附を行いました。また、会社としての寄附活動とは別に、毎年、東京海上グループの社員等個人からも同基金に対する寄附を募り、2022年についても140万円を超える寄附を実施いたしました。

また、医療用iPS細胞(人工多能性幹細胞)の備蓄計画「再生医療用iPS細胞ストックプロジェクト」(2020年4月にCiRAから京都大学iPS細胞研究財団(CiRA_F)に移管)においても、免疫拒絶反応が起きにくい特殊なHLAの型を持つ提供者からの採血を、2016年8月からは、京都大学医学部附属病院に加え、東京海上グループの提携医療機関である医療法人財団医親会海上ビル診療所でも実施できるようにするなど連携を行っています。2015年8月に開始された再生医療に使用可能な「iPS細胞ストック」の提供は、日本人の約4割をカバーできるようになっています。現在、CiRA_Fでは、CiRAと連携し、ゲノム編集技術を用いて拒絶反応のリスクを小さくしたiPS細胞を提供する計画を進めるとともに、2025年までに患者さん自身のiPS細胞を100万円程度で提供可能にすることを目標に技術開発を行っています。

CiRAでは次世代iPS細胞技術の開発や臨床応用に向けて日々研究に取り組んでいます。東京海上日動は、難病や怪我に向き合う方々の苦しみを一日でも早く和らげることができるよう、寄附を通じて優秀な研究者や研究支援者を安定的に確保できる研究環境の整備、研究の一層の推進等にご貢献するとともに、グループ連携、保険を含むリスクマネジメント等による「安心と安全」のご提供に向けて、今後も健康・医療分野を含む各分野への支援を進めていきます。

■ 若手臨床医師の米国臨床留学を支援する「Nプログラム」

東京海上日動は、ニューヨークのマウントサイナイ・ヘルスシステムと提携し、優秀な日本人若手医師を毎年数名ずつレジデントとして臨床トレーニングのために系列病院に留学することを支援する「Nプログラム」を、1991年から継続実施しています。

一般に米国で臨床研修を希望する場合は全国公募制度によって教育病院に採用されることとなっていますが、「Nプログラム」は同制度とは別枠の扱いになっており、米国の教育病院で臨床研修を希望する日本人若手医師にとって大変有利なプログラムとなっています。「Nプログラム」は受入先医療機関の指導者の方々のご厚意とこれまでNプログラムで学ばれた医師の皆様方のご努力・ご活躍のおかげで大きく成長し、卒業生は総勢200名を超える規模となりました。

[Nプログラム](#)



2022年度の目録贈呈の様子(感染拡大防止のため、オンライン形式で実施)。iPS細胞研究所の高橋淳 所長へ目録を贈呈

● 復興支援

東京海上グループは、被災地の復興のために社員ボランティア活動を含む復興支援に取り組んでいます。

■ 東日本大震災 被災地復興支援に向けた取り組み

東京海上グループでは、震災直後の2011年5月以降、岩手県や宮城県において、全国のグループ各社の社員・代理店および家族が、瓦礫の撤去、住宅の清掃や泥だし、側溝の泥かき、農業・漁業支援、被災地の図書館へ寄贈する献本の整理、汚損写真や資料の洗浄等の支援活動を約30回行いました。

東京海上日動では、宮城県沿岸部で津波による甚大な被害を受けた名取市と亶理郡亶理町において、海岸林を再生する活動を行う二つのNPOを支援するため、ボランティア活動を行っています。ボランティア活動の詳細は、「[Green Gift]プロジェクト(森を守る活動) 東日本大震災復興海岸林再生プロジェクト」をご覧ください。

[「Green Gift」プロジェクト\(森を守る活動\) 東日本大震災復興海岸林再生プロジェクト](#)

さらに、同社およびグループ各社の社員が、岩手県盛岡市で行われている東日本大震災追悼イベント「祈りの灯火」で灯す「紙パック灯ろう」を作成し、約2,000個以上の灯ろうを事務局の「もりおか復興支援ネットワーク」に届けました。当日は、盛岡支店等の社員や家族、代理店等30名が、灯ろうの設置・点火等のボランティアに参加しました。



●青少年育成やスポーツ振興

東京海上日動では、3つの公益財団法人を通じて、青少年育成や国際交流、地域におけるスポーツ振興等を目的とした社会貢献活動を促進しています。

また、次代を担う子どもたちに対し、出前授業等を通じて環境や防災、交通安全について考えるきっかけを提供しています。

■財団を通じた未来世代育成や国際交流、地域スポーツ振興

「東京海上各務記念財団」は1939年に設立され、1940年に学術研究助成事業、1941年に奨学金事業を開始しました。国内の大学生やASEAN諸国からの大学院留学生に対する奨学金給付や、研究者の学術研究への支援を行っています。

また、1984年に設立された「東京海上日動教育振興基金」は、小中学生の交通遺児への助成や、教員の教育研究に対する助成を行っています。

「東京海上スポーツ財団」はスポーツ、教育の振興に関する事業を行い、明るく豊かな国民生活の形成に寄与する目的で1937年に設立されました。同財団が所有する那須スポーツパークと戸田艇庫（ボート用施設）は子どもからシニアまで幅広い層に利用されています。また、東京海上日動の運動部員が企画する地域のスポーツ交流会や、オーケストラ部のチャリティコンサート等の運営にも携わっています。

各財団の概要と活動実績

財団名	概要	2022年度実績
(公財)東京海上各務記念財団	・国内大学生・ASEAN諸国からの大学院留学生に対する奨学金支給事業 ・若手の社会科学研究者に対する学術研究助成および地震研究助成	奨学金支給:153名(国内奨学生138名、ASEAN奨学生15名) 研究助成:11件(学術研究助成5件、地震研究助成6件)
(公財)東京海上日動教育振興基金	教職員・交通遺児への助成	教育研究助成:100件 交通遺児育英助成:118名
(公財)東京海上スポーツ財団	地域のスポーツ振興事業	那須スポーツパーク利用者数:35,120名 戸田艇庫利用者数:5,017名

[東京海上各務記念財団 / ASEAN 諸国留学生奨学金事業](#)

[東京海上日動教育振興基金](#)

[東京海上スポーツ財団 / スポーツ交流プロジェクト](#)

■地域とともに、航空宇宙人材を育てる『航空宇宙塾』の開催

東京海上日動は、各地の地方創生に積極的に参画していくことで、地域の経済と社会の発展に貢献していくことをめざしています。

東海地方は航空宇宙産業の一大集積地であり、将来さらなる発展が期待されています。東京海上日動では、未来の航空宇宙産業の担い手となる子どもたちに対し、少しでも航空宇宙に興味を持ってもらう機会を増やしたいという思いから、小中学生向けに航空宇宙に関わる「教育」と「実験」を提供する『航空宇宙塾』を開催しています。

これは、東京海上日動が航空宇宙産業のリスクマネジメントに携わる中で培ったノウハウと、愛知県や名古屋大学との連携による産官学の独自ネットワークを活かした取り組みであり、同社が人材育成への貢献を含め地域に根差した事業をめざしているからこそ実現したものです。

2023年3月には、「岐阜かかみがはら航空宇宙博物館」にて、小学生60名を対象に、宇宙や人工衛星の世界を学び、宇宙飛行士の訓練やミッションを模擬体験する『航空宇宙塾』を開催しました。今回はH3ロケットにフォーカスし、お子様から保護者の皆様まで楽しみながら航空宇宙産業について学んでいただきました。今後も、東海地方における「航空宇宙人材輩出の場」の1つとなることで、日本の航空宇宙産業の一層の伸展に貢献していきます。



■ 防犯・防災・交通安全推進「地域安全マップ教室」

東京海上日動は2007年9月から、「防犯・防災・交通安全」をテーマとした毎日新聞社主催の「だいじょうぶキャンペーン」に協賛し、災害や犯罪から子どもたち・地域住民を守ろうという運動を支援しています。

2011年度より、当キャンペーンの一環として、毎日新聞社と共同で、当社社員・代理店参加型の防犯イベント「地域安全マップ[※]教室」を全国各地で開催しています。

当イベントでは、犯罪社会学の専門家・立正大学の小宮信夫教授を講師にお迎えし、地元の小学生と一緒に、「入りやすい」「見えにくい」という危険な場所を示すキーワードを元に、子供たちが実際の通学路や小学校周辺の危険な場所を判別し、自らの地域の「地域安全マップ」を作成します。「危険な場所」の考え方を学ぶことで、犯罪から自分の安全を守ることを目的とした取り組みで、21年度からはオンラインにて開催しております。今後もこうした取り組みを通じて、地域の「安心・安全」に貢献していきます。

※「地域安全マップ」とは、立正大学小宮信夫教授が考案したもので、犯罪が起こりやすい場所を見極めるための2つのキーワード「入りやすい」「見えにくい」に照らし合わせて、危険な場所を示したものです。



[だいじょうぶキャンペーン](#)

■ 中高生向けキャリア教育プログラム「リスクと未来を考える授業」

東京海上グループは、大学・NPO等の教育関係者とともに開発したカードゲームとグループワークによる独自の教育プログラム「リスクと未来を考える授業」の展開を通じて、主に中学生、高校生を対象としたキャリア教育の推進に貢献しています。

生徒は身近な「ベーカリーショップの経営者」となり、長く続けられる、いいお店にするため作戦を考えます。経営を取り巻くさまざまなリスクへの対応を疑似体験でき、課題の発見や解決に主体的・協働的に取り組む学びの場となっています。受講者は累計1,900名を超えました。



■ あしながチャリティー&ウォーク

東京海上日動は、明治安田生命保険相互会社が主催の「あしながチャリティー&ウォーク」に参加しました。東京海上グループからは、延べ1,399名の社員が参加し、808,757円の募金が集まり以下の遺児支援に活用されました。

- ① あしなが育英会への寄付を通じて以下の遺児支援に活用
 - ・ 東日本大震災遺児の心のケアを目的とした「東北レインボーハウス」の建設・運営
 - ・ 高校、大学、専門学校等へ進学を希望する遺児への奨学金貸与等
- ② 遺児支援基金等への寄付を通じて、東日本大震災被災地各県の遺児への資金援助に充当



■ 中国の子どもたち・住民たちへの防災授業支援

・ 中国の防災授業

中国のThe Tokio Marine&Nichido Fire Insurance Company (China) Limited (TMNCH)は、東京海上グループ「ぼうさい授業」の海外版として、2016年以来、2023年8月までに全国10の省・市で「防災授業」を実施してきました(中国32省・市町村)。未就学児、小・中学生やお年寄りを含む合計1,981人を対象とし、防災授業に参加した社員は148人に達しました。

- TMNCHの防災授業は、以下のように改善を重ね進化させています。
- ・ 農民工の子供たち(親が都市に働きに出るため出生地に残された子どもたち)の現場活動で実施し、支店がある地域の小中学生から遠隔地の子供たちにまで授業の対象者を拡大
 - ・ 防災授業を住宅団地で実施し、小中学生から60歳または70歳以上のお年寄りまで対象者を拡大

- ・お客様の社会貢献活動と連携して活動の効果を高めるとともに、お客様との連携を深化
また、「防災授業」の品質を確保するため、2023年には初めてTMNCH（上海地区）ボランティアチームを結成しました。合計33名メンバーで構成しており、これは上海地区の総社員数の10%を超えています。



・農民工の子どもたちへの教育支援

中国の農民工の子どもたちを支援する活動は2009年から始まりました。東京海上グループが援助した資金は、中国の農民工が集まる学校において、「七色夏休み」等の活動をする施設の建設に使われています。これまで中国各地で30以上の省・市・区に300カ所以上の支援施設を設置しました。

2023年6月、国内外から19名の社員ボランティアが、雲南省尋甸県仁徳第四完全小学校で「七色夏休み」ボランティア活動を実施しました。TMNCHの社員ボランティアも、雲南省の特性に合わせて「地震」をテーマとした防災授業を実施しました。



■「JOCジュニアオリンピックカップ水泳競技大会」への特別後援

東京海上日動では創業110周年記念事業の一つとして、1989年に（公財）日本水泳連盟の支援を開始しました。「水泳を通じて、日本の青少年の健全な育成に貢献したい」という思いから、社会貢献事業の柱として支援を行っており、年2回（春・夏）開催される「全国JOCジュニアオリンピックカップ水泳競技大会」への特別後援をはじめ、ジュニア選手の遠征や強化合宿のサポート等を行っています。

[📄 がんばれ☆ジュニアスイマー](#)

[📄 スポーツ支援サイト「SPORTS ACTIVATION」](#)



■「Room to Read」途上国教育支援プログラムへの参加

東京海上日動は、2010年度より、国際NGO「Room to Read」が行う途上国の教育支援プログラムに参加しています。

2021年度までの12年間にわたり毎年寄付を行っており、インド・バングラデシュ・ベトナムにおいて、約2,929名の少女たちが将来自立するための教育支援や、子どもたちの学習環境を整えるための図書室を17室開設し、355ユニットの識字教育プログラムの導入を支援しました。同NGOの活動により、経済的な理由に加え、親の理解が得られないため、家事や仕事と両立できず学校に通えない少女たちに対して、学費の援助のみならず、家庭訪問等で家族に教育の大切さを理解してもらうことで、少女たちは学校を卒業し、優秀な成績を収めて将来の夢に向かう希望を持てるようになったという成果が生まれています。

[📄 国際NGO「Room to Read」](#)



■「ブラジルの種」未来ある若者への教育機会の提供と就職支援

ブラジルのTokio Marine Seguradora S.A (TMSR)は、社会的および経済的困難に直面している若者に教育を得る機会を与え、仕事を得ることを支援することを目的に「ブラジルの種」というプログラムを展開しています。2021年に開始し、現在まで170人の若者をサポートし、2021年と2022年にはプログラムを終了した63人中50人（79%）の若者が就職の機会を得ました。

ブラジルでは18歳になると孤児施設から社会に出ることになりますが、十分な教育・準備期間が与えられていないために不安を感じる若者が多くいます。この課題に対し、「ブラジルの種」の1つの取り組みとして、孤児院で暮らす15歳から18歳の若者を対象に、家計支援とともに、約4カ月間にわたって社会人となるための教育や就業支援を提供しています。プログラムの中でTMSRの多くの社員がボランティアでメンターを務め、若者の教育を行うとともに、仕事や生活での助言を通じてメンタル面での心の支えとなっています。



すべての人々の社会的、経済的な包含

◎高齢者・認知症に関する社会貢献・啓発活動

東京海上グループでは、地域や家族の安心と安全を支えるボランティア活動として、高齢者・認知症に対応する社会貢献・啓発教育活動に取り組んでいます。

■「認知症を知り地域をつくる」に貢献する ～認知症サポーター養成講座～

東京海上グループでは、厚生労働省と全国キャラバン・メイト連絡協議会が推進する「認知症サポーター100万人キャラバン」に賛同し、地域や家族の安心と安全を支えるボランティア活動として、「認知症サポーター養成講座」に取り組んでいます。これは、認知症の人とその家族が安心して暮らせる街づくりをめざす取り組みで、講座を受講した社員が、認知症について正しく理解し、友人や家族にその知識を伝え、生活や仕事の中で認知症の人やご家族に温かく接し、支えていくことをめざしています。

東京都内を中心に、専門の研修を受けた社員(キャラバン・メイト)が講師を担当し、DVD視聴や講習・ロールプレイングによる約1時間半の講座を実施しています。2023年3月までに約6,050名のグループ社員がこの講座を受講し、認知症サポーターになりました。高齢化や認知症についての知識を深め、お客様や家族への対応を考える良い機会になっており、今後も活動を継続していきます。

[🔗 認知症サポーターキャラバン](#)



◎盲ろう者の支援・障がい者スポーツの支援

東京海上日動は「全国盲ろう者協会」との協働で盲ろう者を支援し、「公益財団法人 日本障がい者スポーツ協会」「公益財団法人スペシャルオリンピックス日本」で障がい者のスポーツ支援を実施しています。

■「全国盲ろう者協会」との協働

社会福祉法人 全国盲ろう者協会は、全国の盲ろう者を支援するため、通訳・介助者の派遣、通訳者の養成、盲ろう者向け機関紙の発行等の活動を行っています。

東京海上日動は 2008年から同会の団体賛助会員となり、盲ろう者の方々の交流や介助・通訳者の技術向上等を目的として年1回開催される全国大会で、開催地区の社員等が大会運営ボランティアとして参加しています。

(※2020年度から2022年度まで新型コロナウイルスの影響により中止となりました)

[🔗 全国盲ろう者協会](#)



■障がい者等雇用企業向け「ユニバーサルコンサルティングサービス」の開発

東京海上日動と東京海上ディーアール株式会社は、障がいのある当事者の目線からコンサルティングを行う株式会社ミライロと「ユニバーサルコンサルティングサービス」を開発しました。本サービスは、障がい者等が装着したアイトラッキング(視線計測)から収集した視線データ等を解析し、その結果に基づくコンサルティングサービスを提供することで、企業の職場環境の改善や施設の安全性向上、業務プロセス改善、生産性向上等へつなげていきます。

近年、多様な人材・価値観を受容するダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に対する社会的な関心が高まっています。企業においては、障がい者等の雇用推進や、多様な人材により価値創造していく組織づくりが進められています。一方で、障がい者等の雇用に関しては、企業の体制整備の遅れや経験不足、雇用関係におけるミスマッチが原因の短期離職、テレワークなど新型コロナウイルスの影響により加速した就労環境の変化といったさまざまな課題が顕在化しています。

当社はD&I推進につながる本サービスの提供を通じ、障がい者等の自己実現の機会の創出と共生社会づくりに貢献していきます。



■誰もが活躍できる「共生社会の実現」への貢献 ～障がい者スポーツを「知る」「見る」「体験する」

東京海上日動は、それぞれの障がいや特性を理解して受け入れてパラ(障がい者)スポーツに参加し支援することは、ダイバーシティ&インクルージョン(人間の多様性を受け入れ、社会に生かす)の理解につながるという



思いのもと、2016年5月から「公益財団法人日本パラスポーツ協会」(JPSPA)、2016年10月から「一般社団法人 日本障がい者サッカー連盟」(JIFF)への協賛を開始しました。

また、全国各地の社員が、地域で開催されている障がい者スポーツの大会「ジャパンパラ競技大会(Japan Para Championship)」において観戦やボランティア等の活動を行っています。

■「スペシャルオリンピックス」とともに誰もが活躍できる社会をつくる

東京海上日動は、公益財団法人スペシャルオリンピックス日本(SON)の「障がいの有無に関わらず、互いの違いを理解し尊重し認め合うことで、共に育ち、共に生きる社会を実現する」という考えに共感し、2005年度より公式スポンサーとなり、ボランティアによる支援等も行っています。

◎LGBTQ+ に対応した商品の見直し

東京海上日動は、補償の対象者を家族や夫婦としている商品について、「配偶者」の定義に同性間のパートナーも含める対応等を実施しています。お客様の多様な家族形態を尊重し、いざというときにお役に立てる商品をお届けします。

◎財団・寄付活動

東京海上グループはサステナブルな社会をめざし、NPO団体の支援や助成金プログラムの運営を実施しています。

■「公益財団法人さわやか福祉財団」との提携

(公財)さわやか福祉財団は、誰もが心豊かに暮らしたいという願いを叶えるために「新しいふれあい社会の創造」をめざし、全国多数のボランティア団体とネットワークを形成し、地域で支え合う仕組みづくりを進めています。東京海上日動はその理念に共感し、同財団と提携しています。

[🔗 さわやか福祉財団「全国ボランティアネットワーク情報」](#)

■「働く」を求める人へ幅広く「働く」を提供する

東京海上日動キャリアサービスは、「働く」を求める方々へ幅広く「働く」を提供することにチャレンジし、インクルーシブな社会の実現に取り組んでいます。

・「働く」ことに困難を抱える方々を応援するNPO団体への助成と協働

同社は、さまざまな理由で働くことに困難を抱える方々の就労支援を行うNPO団体等を支援するために「東京海上日動キャリアサービス働く力応援基金」を公益財団法人パブリックリソース財団を通じて立ち上げ、2021年から助成と連携に取り組んできました。2023年3月には本基金の趣旨に合致した10団体へ3年目（最終年）となる助成を実施しました。3年に亘る活動を通じて、全国の延べ26の就労支援団体への助成や連携を行い、多様な個人の「働く」を通じた自己実現を通じてインクルーシブな社会の実現に取り組んでいます。

「東京海上日動キャリアサービス働く力応援基金」の3か年助成実績

助成先団体の就労支援の対象	助成団体数(延べ)
① 障害者	9
② 生活困窮者／シングルマザー等	2
③ 引きこもり・困難を抱える若者	11
④ 児童養護施設出身者	3
⑤ LGBTQ	1
合計	26



東京海上日動キャリアサービス
「働き方創造の新たな取り組み」

・ひとり親で子育てをするシングルマザーへの就労支援の継続実施

シングルマザーにおいては子育てをしながらの就労は容易ではなく、平均収入は一般世帯の半分にも満たない厳しい経済環境におかれています。同社は、こうした社会課題を「働く」を通じて解決していくために、「NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ」と協働し、シングルマザー向けに、自宅でも受けられるeラーニングによる教育研修、同期間中の手当、今後の働き方やキャリアを相談できるカウンセリング、そして仕事の紹介をパッケージで提供する「まなびアシスト」を2020年に続き、2021年も実施しました。約130名近いシングルマザーの方が受講され、新たな就労実現につながっています。



まなびアシストのパソコンセッティング説明会の様子

■ 労災保険契約企業向け助成金プログラム「Safety First Grant Program」

米国のSafety Nationalが、Safety First Grant Programの提供を始めてから9年目を迎えます。労災補償保険の契約企業は、このプログラムに応募することができます。応募企業のうち、自社の従業員にとってより安全で生産的な職場環境を整えるために最も創造的なリスク低減ソリューションを提案した企業は、助成金を受けることができます。このプログラムは、企業の創造的な発想を促し、革新的なリスク管理ソリューションを推進するとともに、同様のリスクに直面している他の企業にヒントを与えるものです。

2014年以降、Safety Nationalは26のリスクコントロールプロジェクトに資金を提供し、合計140,000ドルの助成金により、救助隊員、製造業者、学校運営者、小売業者のリスク軽減を支援してきました。2022年に助成金を獲得したソリューションの一つは、医療現場における電動ストレッチャーとベッドの数を増やし、患者が搬送中に負傷する頻度を減らすものでした。適切で安全な患者への対応や電動ストレッチャーの使用により、負傷頻度が10%減少し、56万人の患者に影響を与える可能性を病院は期待しています。



6.7 お客様の視点にたった品質向上

東京海上グループは、お客様に「“あんしん”をお届けし、選ばれ、成長し続ける会社」をめざし、お客様の声を大切にしながら、継続的に業務品質の向上に取り組んでいます。代理店とは真にお客様の立場に立った安心と安全を提供していくため、信頼あるパートナーシップを構築し、ともに業務品質を高めていきます。

6.7.1 品質向上の基本的な考え方

東京海上グループでは、「お客様に最高品質の商品・サービスを提供し、安心と安全をひろげます」というグループ経営理念のもと、これまでも時代を先取りした商品・サービスを提供し、お客様から高い評価をいただきました。

中長期的には、今後世界は、自然災害の多発や人口動態の変化、技術革新等の環境変化により、多くの新たな機会・リスクが発生することが考えられます。これに伴い、多様化する個人・企業双方のお客様のニーズに対して、グループの総合力を結集し、時代の変化に先駆けて従来の保険の枠組みを超えた金融・医療・コンサルティング等の分野における新たな商品・サービスの提供を通じてお応えしていきます。東京海上グループのグループ各社において、取締役社長の統括のもと、商品・サービスの品質向上に必要な向上を管轄部署にて把握・管理しています。

1. お客様の声への対応

東京海上グループは、お客様の声をサービス品質を評価する重要な指標ととらえ、サービス品質の改善に取り組んでいます。また、現在の商品・サービスの社会的影響とリスクを継続的に監視し、商品・サービスの開発・提供の改善につなげてまいります。

2. 高品質な保険募集の取り組み

お客様を取り巻くリスクや、お客様のご意向と実情、そしてお客様の個別のニーズに沿った商品・サービスの説明および提供に努めてまいります。また、提供する商品・サービスの重要情報(リスクやお客様の不利益となるおそれのある等の内容を含む)を正しく理解いただけるよう努め、販売形態に応じてわかりやすく適切な説明に努めてまいります。各種法令を遵守することはもちろん、環境・社会に対する負の影響を低減し、サステナブルな未来づくりに寄与する商品・サービスの適正な販売・勧誘に努めてまいります。

3. 保険金のお支払いに向けた取り組み

PDCAサイクルを通じた実施・検証・改善を繰り返しながら、常にお客様視点に立った品質向上に取り組んでいます。

4. 運営方針の浸透に向けた取り組み

真にお客様の立場に立った「安心と安全」を提供していくため、社内体制の整備し、販売にあたる者に対する定期的な研修に取り組めます。また、代理店との円滑なコミュニケーションを通じて、信頼あるパートナーシップを構築し、ともに業務品質を高めていきます。

顧客保護方針

東京海上グループは、「顧客保護等に関する基本方針」を定め、お客様本位を徹底し、顧客保護等を図るための体制を整備しています。また、「東京海上グループ 利益相反取引等の管理に関する方針」を定め、役職員がこれを遵守することによって、お客様の利益が不当に害されることがないように、利益相反取引等の管理に努めています。

[東京海上グループ 利益相反取引等の管理に関する方針](#)

お客様本位の業務運営方針

東京海上日動および東京海上日動あんしん生命等は、お客様に寄り添い、多様化するニーズを的確に捉えながら、「お客様本位」の保険事業をより徹底していくために「お客様本位の業務運営方針」を策定・公表し、本方針に基づいた具体的な取り組みを代理店と一体となって推進しています。本方針は、永続的にお客様から信頼されるより良い業務運営を実現するため、定期的に見直しを行ってまいります。

●東京海上日動の「お客様本位の業務運営方針」

運営方針① お客様の声を活かした業務運営

「お客様の信頼をあらゆる事業活動の原点におく」という経営理念に基づき、社員並びに代理店が「お客様の声」を真摯に受けとめ、積極的に企業活動に活かしていくため、「お客様の声」対応方針を定め、お客様本位に業務運営するよう努めてまいります。

運営方針② 保険募集

お客様を取り巻くリスクや、お客様のご意向を把握した上で、ご契約を締結するに際して必要な情報を提供しながら、ふさわしい商品・サービスをご提案するよう努めてまいります。

運営方針③ 保険金のお支払い(損害サービス)

お客様のいざというときにお役に立てるよう、お客様の状況や立場、思いに寄り添い、信頼に応える損害サービスの品質を確保し、迅速かつ適切に保険金をお支払いするよう努めてまいります。

運営方針④ 運営方針の浸透に向けた取り組み

代理店や社員が常にお客様本位の行動をしていくために、研修体系の整備や運営方針の浸透に向けた取り組みを推進してまいります。

運営方針⑤ 利益相反等の管理

「東京海上グループ 利益相反取引等の管理に関する方針」に則り、役職員一同がこれを遵守することによって、お客様の利益が不当に害されることがないように、利益相反等の管理に努めてまいります。

●東京海上日動あんしん生命の「お客様本位の業務運営方針」

運営方針① お客様の声を活かした業務運営

当社では、「お客様の信頼をあらゆる事業活動の原点におく」との経営理念に基づき、よりお客様にご満足いただくため、当社の全社員・全募集代理店が「お客様の声」(ご不満、ご要望、ご意見等)を真摯に受け止め、お客様の期待にお応えしていくことが極めて重要であるとの考えから、「お客様の声対応方針」を定め、これまで以上に、お客様本位に業務運営するよう努めてまいります。

運営方針② 保険募集

当社は、社会・経済の動向や環境変化を踏まえつつ、お客様のニーズを捉えた生命保険商品・サービスの開発に努めてまいります。

当社は、ますます多様化するお客様のご要望にお応えし、お客様やそのご家族をお守りするオーダーメイドのご提案で「あんしん」をお届けしてまいります。

当社は、お客様に商品内容等に関する詳細な情報をご提供・ご説明し、正しくご理解いただいたうえで、ご提案内容がお客様のご意向に合致していることをご確認いただく取り組みを行ってまいります。

運営方針③ アフターフォロー、保険金・給付金のお支払い

当社は、保険金・給付金の支払いは、保険会社の基本的かつ最も重要な責務であることを認識し、常に「お客様本位」の視点から、全てのお客様にご契約内容等をわかりやすくご案内するとともに、正確かつ迅速なお支払いを行ってまいります。また、ご高齢のお客様にも漏れなくご請求いただくためのフォロー態勢を構築してまいります。

運営方針④ 運営方針の浸透に向けた取り組み

当社は、社員・募集代理店・直販社員(ライフパートナー)が、あらゆる業務運営において「お客様本位」で行動することを促進していくために、評価・研修体系を整備し、運営方針の浸透に向けた取り組みを引き続き進めてまいります。

運営方針⑤ 利益相反等の管理

当社は、「東京海上グループ 利益相反取引等の管理に関する方針」に則り、役職員一同がこれを遵守することによって、お客様の利益が不当に害されることのないように、利益相反等の管理に努めてまいります。

運営方針⑥ 資産運用

当社は、保険契約の特性を踏まえ、将来の保険金・給付金を確実にお支払いするため、適切にリスクをコントロールして資産運用に取り組んでおります。

6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応)

東京海上グループ各社は、お客様の声をサービス品質を評価する重要な指標ととらえ、サービス品質の改善に取り組んでいます。

■「お客様の声」対応方針

お客様からいただく厳しいご意見・ご要望やお褒めの言葉は、私たちがより質の高いサービスをお客様にご提供するための貴重な財産です。東京海上グループ各社は、お客様の声に関するグループ基本方針に基づき、各社で対応方針を策定し、お客様の声を商品・サービスの改善に活かしています。

[東京海上日動の「お客様の声」対応方針](#)

[東京海上日動あんしん生命の「お客様の声」対応方針](#)

■「お客様の声」をもとに改善する仕組み

お客様アンケートや社員・代理店が直接いただいたお客様の声を商品・サービス等の改善につなげています。例えば、東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、日新火災では「お客様の声」をそれぞれ社内イントラネット上に設けた一元管理システムに登録し、分析することで、商品・サービス等の改善にいかしています。

また、東京海上日動では、消費者の視点からアドバイスをいただくため、複数の社外有識者並びに消費者モニターとの定例ミーティングを実施しています。こうした活動は、ご案内書類のわかりやすさの向上等、さまざまな改善につながっています。



<ISO10002に準拠した取り組み>

東京海上日動および東京海上日動あんしん生命では、お客様の声への対応について標準化を図るため、苦情対応マネジメントシステム(ISO10002)に準拠した業務態勢の整備を行っています。

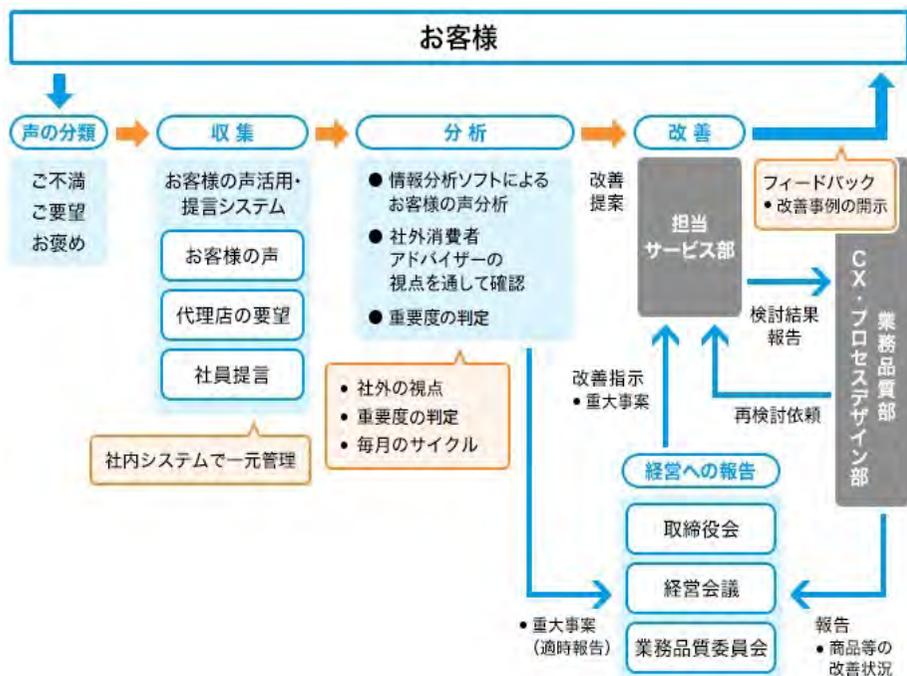
2007年6月に国内の金融機関として初めて、ISO10002規格への適合を確認し、7月に对外公表しており、この態勢をもとに、引き続きお客様の声に基づく商品・サービス等の業務品質の向上に努めていきます。また、日新火災も2008年7月にISO10002の自己適合宣言を行いました。

■「お客様の声」をお聴きする

東京海上グループ各社では、お客様アンケート、お客様からの電話、ホームページ、代理店や担当営業を通じた情報収集等さまざまな手段を活用し、「お客様の声」を積極的にお聴きしています。「お客様の声」に関する取り組みの透明性を向上させる観点から、「お客様の声」の受付件数、具体的なお申し出内容、「お客様の声」

<お客様の声をお聴きする仕組み>

[東京海上日動]



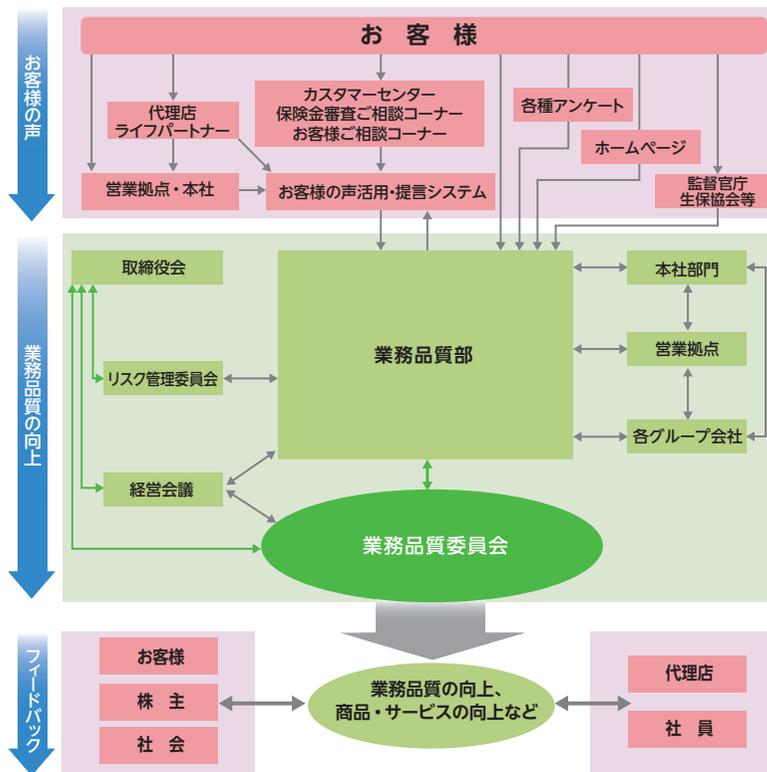
に基づく商品・サービスの開発・改善事例をウェブサイト上でより詳しく公表しています。

東京海上日動では、ご契約時に、「補償内容や保険料、付帯サービス、重要事項の説明」をわかりやすく行っている等の検証を行うため、自動車保険、火災保険、超保険についてお客様にアンケートを実施しています。また、お客様に保険金をお支払いした後に、アンケートへのご協力をお願いし、事故の対応に関しても幅広くご意見をいただき、それをもとにたゆまぬ品質向上に取り組んでいます。

東京海上日動あんしん生命では、保険証券や「ご契約内容のお知らせ」、「保険金・給付金等お支払いのご案内」の送付時にアンケートを実施し、幅広くお客様の声を伺っています。

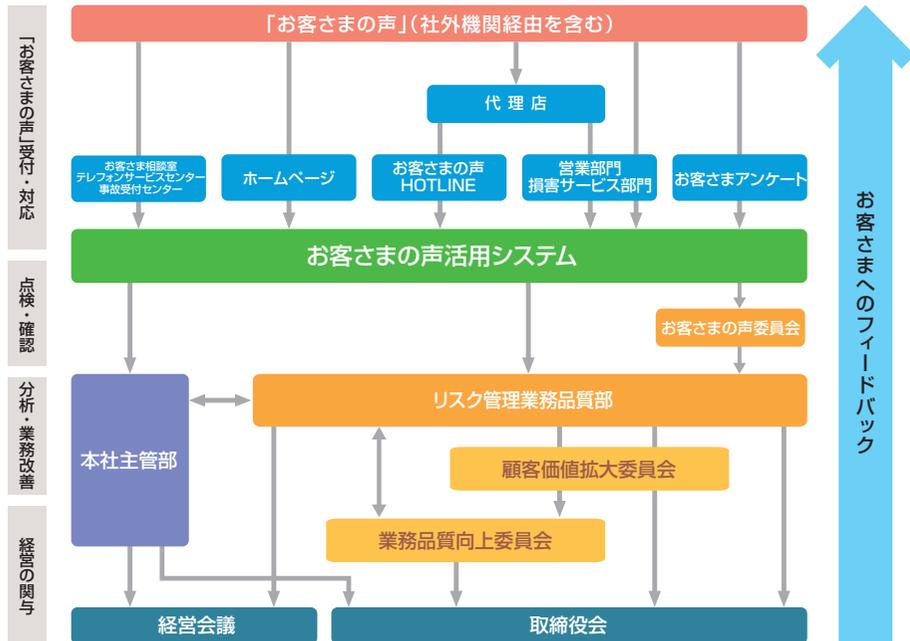
日新火災では、契約手続き時の対応や事故対応サービス等に関する各種アンケートを通じて、お客様ニーズの把握に努め、より一層お客様にご満足いただけるよう代理店とともにサービス向上を図っています。

[東京海上日動あんしん生命]



※業務執行役員・部長等で構成され、「お客様の声」を業務品質の向上にいかすために社内横断的に設けられた取締役会委員会

【日新火災】



<2022年度「お客様の声」受付件数>

【東京海上日動】

お客様の声区分	代表的な事例	2022年 4～6月	2022年 7～9月	2022年 10～12月	2023年 1～3月	2022年度
		件数	件数	件数	件数	年度累計件数
商品・サービス						
証券・パンフレット関連	証券・パンフレットの内容がわかりにくい	310	283	320	304	1,217
商品・サービス関連	商品・サービスの改善要望など	1,762	1,699	1,481	1,555	6,497
小計：商品・サービス合計		2,072	1,982	1,801	1,859	7,714
お引受け：ご契約の手続き						
ご契約の更新手続き	更新案内のご送付遅延など	1,033	1,017	979	914	3,943
ご契約内容の説明	ご契約内容のご説明不足など	302	251	231	258	1,042
小計		1,335	1,268	1,210	1,172	4,985
お引き受け：ご契約の管理						
証券不備	証券内容の記載誤り	113	125	109	127	474
証券未着	証券の送付遅延	16	17	26	22	81
変更手続き	変更手続きの遅延など	929	858	791	867	3,445
口座振替	口座振替ができなかったなど	128	124	116	134	502
小計		1,186	1,124	1,042	1,150	4,502
お引受け：対応・マナー						
対応・マナー	電話応対・訪問マナー	449	432	435	457	1,773
お引受け：その他						
上記に該当しないお引受けに関するもの		10	4	8	11	33
小計：お引受け合計		2,980	2,828	2,695	2,790	11,293
保険金お支払い：保険金お支払い						
連絡・対応	社員からの連絡遅れ、手続きについての説明不足	1,380	1,533	1,535	1,397	5,845
お支払い額	保険金のお支払いについての説明不足	670	632	632	657	2,591
お支払いの可否	お支払いの可否	1,534	1,561	1,532	1,570	6,197
小計		3,584	3,726	3,699	3,624	14,633

お客様の声区分	代表的な事例	2022年 4～6月	2022年 7～9月	2022年 10～12月	2023年 1～3月	2022年度
		件数	件数	件数	件数	年度累計件数
ご不満						
保険金お支払い：対応・マナー						
対応・マナー	電話対応・訪s問マナー	555	592	502	532	2,181
保険金お支払い：その他						
上記に該当しないお支払いに関するもの		14	10	5	6	35
小計：保険金お支払い合計		4,153	4,328	4,206	4,162	16,849
個人情報に関するもの		65	38	42	62	207
その他		53	45	39	31	168
ご不満合計		9,323	9,221	8,783	8,904	36,231
ご要望		985	965	1,007	1,122	4,079
お褒め		1,873	1,865	1,881	1,992	7,611
合計		12,181	12,051	11,671	12,018	47,921

[東京海上日動あんしん生命(ご不満のみ掲載)]

(2022年4月～2023年3月)

項目	主なお申し出内容	件数(件)	全体に占める割合(%)
新契約関係	加入時のご説明や保険証券の表示に関するご不満など	2,482	11.4
収納関係	保険料の払込方法や変更手続きに関するご不満など	2,916	13.4
保全関係	契約内容変更、契約者貸付、解約手続きに関するご不満など	5,324	24.4
保険金・給付金関係	保険金・給付金や満期保険金のお支払手続きに関するご不満など	6,955	31.9
その他	アフターサービス、マナー、電話対応に関するご不満など	4,127	18.9
合計		21,804	100.0

[日新火災(ご不満のみ掲載)] 苦情受付件数

内容	2021年度	2022年度
1. 契約・募集行為		
① 商品内容(補償内容等)	16	33
② 契約継続手続き(手続き漏れ・遅れ等)	135	119
③ 募集行為(お客さまへの意向確認不足等)	91	90
④ 契約内容・条件等の説明不足・誤り	188	190
⑤ 契約の引受(条件、制限等)	17	27
⑥ 保険料の計算誤り	27	28
⑦ 接客態度	21	25
⑧ 帳票類(申込書、請求書、パンフレット等)の内容	32	58
⑨ その他	150	111
小計	677	681
2. 契約の管理・保全・集金		
① 証券未着・誤り	16	24
② 分割払・口座振替対応	51	51
③ 契約の変更手続き	181	170
④ 契約の解約手続き	156	166
⑤ 満期返れい処理(手続き遅延、返れい金額等)	7	1
⑥ 接客態度	10	5
⑦ その他	55	33
小計	476	450
3. 保険金		
① 保険金のお支払い金額	125	117
② 対応の遅れ・対応方法	541	560
③ 保険金お支払いの可否	35	38
④ 接客態度	242	300
⑤ その他	6	6
小計	949	1,041
4. その他(個人情報の取り扱いに関する苦情を含む)	84	69
合計	2,186	2,241

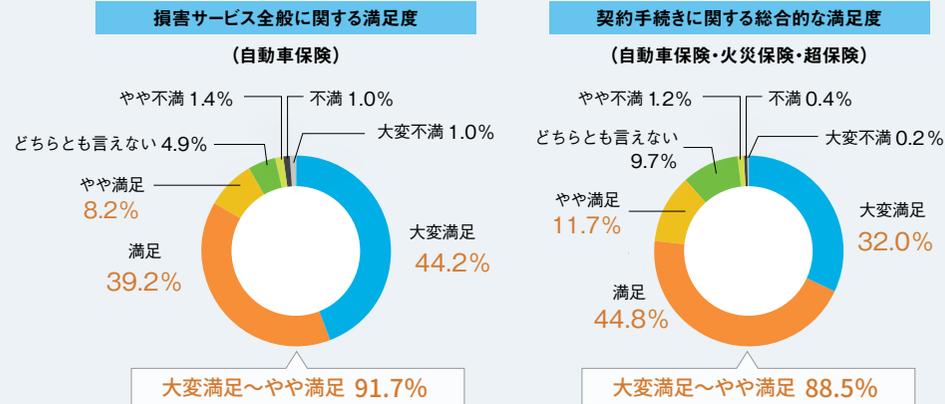
■お客様満足度向上の目標

東京海上日動では、「お客様本位の業務運営方針に基づく取組状況」に、毎年「お客様満足度指標」を公表しています。また、さまざまな取り組みを通じて、お客様満足度の更なる向上^{*}に努めています。

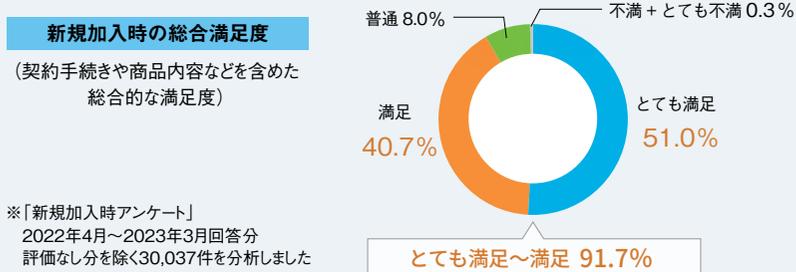
「お客様満足度」は、「保険募集時」および「保険金のお支払い時」それぞれのタイミングでお客様アンケートを実施し、「ご契約手続き時の総合満足度」「保険金の支払い時の総合満足度」を確認しているものです。加えてNPS(ネットプロモータースコア)など新たな切り口の調査を行い、顧客体験のより精緻な分析につなげていきます。こうして、お客様からいただいた貴重な評価・ご意見を真摯に受け止め、改善を図り、お客様の満足度を一層高める取り組みにつなげております。

※数値目標：昨年度水準以上

<東京海上日動:お客様満足度(2022年度)>

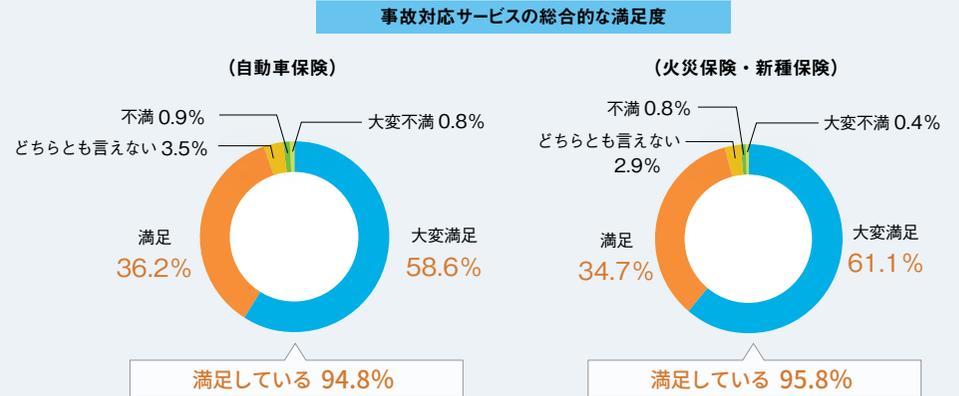


<東京海上日動あんしん生命:お客様満足度(2022年度)>



※「新規加入時アンケート」
2022年4月～2023年3月回答分
評価なし分を除く30,037件を分析しました

<日新火災:お客様満足度(2022年度)>



【お客様の声の状況 グループ各社のウェブサイト】

- [東京海上日動「お客様の声」の受付件数・お客様アンケート結果](#)
- [東京海上日動あんしん生命「お客様の声の状況」](#)
- [日新火災「お客さまからの苦情への対応」](#)

■「お客様の声」に基づき開発・改善した主な事例(2022年度)

東京海上日動

【お客様の声】

カスタマーセンターに連絡をした際に有人のみでなくWebでの手続きも案内してほしい。

【対応】

お客様が弊社カスタマーセンターにご連絡いただいた際にご利用いただけるWebによる契約手続きに関して、対象となる手続きを拡大しました。また、従来から対象であった自動車保険・火災保険に加えて、超保険も対象としました。

東京海上日動あんしん生命

【お客様の声】

各種手続き時の必要書類について、捺印のかわりに署名を認めてほしい。

【対応】

2022年11月より、各種手続き時の必要書類において、個人契約については捺印の代替として署名でも取り扱い可能とする運用を開始しました。

日新火災

【お客様の声】

代理店から補償内容プランの説明を受けた後、じっくり検討したうえで、自分のタイミングで申込み手続きができるようにしてほしい。

【対応】

従来からあったお電話や郵送による手続き方法に加えて、お客様ご自身がスマートフォンやタブレット等で契約手続きができる、自動車保険のWebらく手続きを2021年10月より開始しました。

【お客様の声の状況 グループ各社のウェブサイト】

[東京海上日動「お客様の声」から改善した事例](#)

[東京海上日動あんしん生命「お客様の声」に基づき開発・改善した主な具体例](#)

[日新火災「お客様の声」をもとに実施した改善事例](#)

6.7.3 高品質な保険募集（運営方針②対応）

■スマートフォンを活用した安心・安全のサポート

東京海上日動では、お客様専用のスマートフォンアプリ「東京海上日動マイページ(2022年1月「モバイルエージェント」から名称変更)」(無料)を提供しており、いつでもどこでも、ご自身の保険契約内容や担当代理店の連絡先の確認、住所変更等の手続きをすることができます。

また、GPSで事故が起こった場所の位置情報を連携する機能や、損傷車両や事故現場の写真を簡単に送信できる機能、事故対応の進捗状況の進展をプッシュ通知でリアルタイムに把握できる機能等を備え、お客様のスムーズな自動車事故対応をサポートします。

2023年2月には画面デザインをわかりやすく全面リニューアルするとともに、ご契約や担当代理店の自動表示機能等の機能改善を行いました。お客様が手動で追加登録なくても、すべてのご契約や担当代理店が自動的に表示されるようになり、いざというときにもスムーズにご利用いただけるようになりました。今後とも「東京海上日動マイページ」を通じたお客様との更なるデジタル接点強化に取り組んでまいります。

イーデザイン損保では、自動車保険の見積もりから申し込みまでの一連の手続きを、スマートフォンを通じて完結いただくことができます。ご契約者には契約内容の変更・更新手続きのほか、事故の連絡や事故対応状況を確認いただけるお客様専用サイトをご用意しています。

2021年11月に発売した新自動車保険「&e(アンディー)」では、IoTセンサーとスマートフォンを連携、センサーが検知したデータから急ブレーキや急ハンドルなどのお客様の運転情報をスコア化し、「Tripレポート」としてお届けします。また、万一の事故の際は、IoTセンサーが自動で衝撃を検知し、スマートフォンから1タップで事

故を連絡できるとともに、お客様のお車の速度・衝撃・損傷データの把握や、動画での事故状況再現が可能となっており、お客様の不安や負担の軽減に役立ちます。

東京海上グループは、今後も、スマートフォンを活用したお客様の安心と安全をサポートするための取り組みを進めてまいります。

[東京海上日動マイページ](#)

[イーデザイン損保 ディスクロージャー誌](#)

■高品質な募集に向けた取り組み例

東京海上日動は、2012年4月より、タブレット型端末を活用して、お客様対応の快適性・利便性を向上する取り組みを展開しています。

個人のお客様向け主力商品である超保険・自動車保険・火災保険・傷害保険・生命保険について、加入時の保険料試算・商品説明・申し込み等をタブレット型端末等の画面上で行うペーパーレスの契約手続き「らくらく手続き」を導入し、動画や電子パンフレットによるわかりやすい商品説明を実現しています。また、ご家族単位の保険加入状況をタブレット型端末等の画面でお客様に一覧でご確認いただける「ご加入一覧」も導入しました。また、2020年1月より、お客様がスマートフォン・パソコン・タブレットから契約できる「スマートらくらく手続き」を導入しました。いつでもどこでもお客様ご自身で申込み手続きを可能とする仕組みであり、2023年8月には自動車保険(個人)における契約手続きの7.6%で利用されています。

2020年12月からは「リモートらくらく手続き」を導入しました。Web会議アプリを利用した保険の提案・説明から、スマートフォン等によるご契約申込み手続きまでの全てをオンライン上で行い、シームレス・ペーパーレスで快適に手続きを完結できる取り組みです。

これらの取り組みは、経済社会の情報化の促進に貢献したと評価され平成26年度「経済産業大臣賞」を受賞したほか、公益社団法人企業情報化協会(IT協会)主催の「第31回IT賞」にて最上位の「IT総合賞」を受賞しました。

今後もさまざまな取り組みを通じて、より一層お客様対応の快適性・利便性向上を図ってまいります。



「らくらく手続き」契約手続きイメージ画面

■ AIを活用し、保険提案する機能の導入

お客様の年齢・性別・家族構成等の属性情報と生損保の契約情報をもとに、AIが生損保一体のおすすめプランを設計する機能を業界で初めて開発し、ビジネスモデル特許を出願しました。

「超保険」では本機能を導入しており、高いコンサルティング力を有する代理店が本機能を活用してお客様に提案することによる“新しい保険提案のカタチ”の実現に向けた行動変革を始めています。

※本機能は、AI技術に強みを持つ株式会社PKSHA Technologyと共同開発しています

6.7.4 保険金のお支払いに向けた取り組み(運営方針③対応)

PDCAサイクルを通じた実施・検証・改善を繰り返しながら、常にお客様視点に立った品質向上に取り組んでいます。

■ 安心品質

東京海上日動は、お客様のご期待に応えご満足いただくために、提供する商品・サービスにおいて、お客様が当たり前を期待することを“いつでも、どこでも、誰でも”当たり前前に実現・実行しているレベルの品質を「安心品質基準」と定めています。

また、安心品質の考え方に基づいて、“いつでも、どこでも、誰でも”絶対に欠かすことなく実現するとした品質基準として、「安心品質基準」を定めています。募集・保険金支払い・基本マナー等の商品・サービスに係る主要な業務プロセスごとに具体的な基準を定めており、それらの基準をクリアしない商品・サービスは絶対にお客様に提供しないとの固い決意をもってお客様本位を徹底しています。

■ お客様に漏れなくご請求いただくためのご案内

東京海上日動あんしん生命では、お客様に漏れなく保険金・給付金をご請求いただくために、「ご契約時」[ご契約期間中][保険金・給付金のご請求時]のそれぞれにおいて、お客様に保険金・給付金のご請求について、ご案内しています。

その他、ホームページ等でも、保険金・給付金のお受け取りについてご不明な点がある場合には同社までご連絡いただきたい旨のご案内を行っています。また、お客様がスマートフォンやPCで簡単に請求できるようにする「保険金Web請求手続き」の利用範囲の拡大や、新型コロナウイルス専用Web請求手続きの新設、コールセンターの時間外受付方法を拡充する「AI自動音声応答サービス」の導入により、保険金・給付金請求におけるお客様の利便性向上を追求しています。



保険金・給付金をお受け取りいただくためのガイドブック

■ コールセンターにおける品質向上

東京海上グループのコールセンター部門では、グループ・コールセンター全体でお客様対応品質を向上することを目的に、東京海上グループ専用の運用規格「CCST ※」を策定し、それに基づいて運営状況を評価・検証しています。また、定期的にお客様の満足度調査を実施してお客様ニーズの充足に向けた改善活動に取り組みとともに、各センターが一堂に会する「電話対応コンクール」をはじめ、さまざまな共通施策を展開し相互研鑽も図っています。

また、デジタル技術も活用しWebサイト上でお客様のご質問やお手続きをサポートするインフラ環境なども拡充しながら、人ならではの対応力もさらに高め、お客様それぞれに寄り添った質の高い対応と安定的な運営に取り組んでいます。

こうした取り組みの結果として、東京海上日動では2022年度のHDI-Japan社による格付けにおいて、「問い合わせ窓口」・「Webサポート」いずれも最高評価の「三つ星」を獲得しています。

※ Contact Center Standard for Tokiomarine (東京海上グループが開発したコールセンター専用の運用規格) の略

■ お客様が安心できる損害サービスをお届けするために

東京海上日動では、お客様が「万が一」の事態に遭遇されたときこそ、保険会社としての真価が問われる瞬間と考え、その「万が一」の事態に備え、お客様に提供する商品・サービスに関して、欠かすことのできない具体的な品質基準を「安心品質基準」として定め、代理店と一体になって「安心品質」の実現に徹底して取り組んでいます。

損害サービスにおいても、お客様から幅広くご意見をいただき、それをもとに、実施・検証・改善を繰り返しながら、たゆまぬ品質向上に取り組んでいます。その一つとして、自動車保険にご加入のお客様が事故に遭われ、保険金をお支払いした後にご協力いただいているアンケートの評価やご意見等をもとに、以下のような業務改善につなげています。

- 事故の受付をした際に「補償内容に関するご案内」「ご契約いただいている補償(保険金)一覧」をお送りし、お支払いできる保険金について、担当者からわかりやすくご説明いたします。
- 保険金をお支払いする際は、担当者からわかりやすくご説明するとともに、金額のみでなく、その内訳がご確認できるような「保険金支払案内」をお送りいたします。
- 保険金がお支払いできない場合は、その理由を口頭ならびに書面で、わかりやすくご案内いたします。また、お客様からご請求いただいた保険金のお支払いに関するご不満・ご相談は、専用のフリーダイヤル「保険金請求ご相談コーナー」にて承るとともに、保険金のお支払いの公正性を確保する制度として、「再審査請求制度※」を設けています。

※再審査請求制度

担当損害サービス拠点が、契約内容に照らして、保険金のお支払い対象外と判断し、お客様(契約者・被保険者等)が、その判断内容にご了承いただけない場合にご利用いただけます。

お客様から提出いただく「再審査請求書」や資料等に基づき、外部の委員(医師・弁護士・法学者)により構成される「保険金支払審査委員会」(非公開)にて審査を行います。当社判断の適切性について、法的または医学的な観点で審査を行い、結果をお客様へ書面でご連絡します。

ただし、法的または医学的な判断を行うという「保険金支払審査委員会」の目的には適さないと判断される事案等、本制度の対象外としている事案がありますので、詳しくは、担当損害サービス拠点までお問い合わせください。

[東京海上日動「再審査請求制度」](#)

[東京海上日動「保険金支払審査委員会における審査実績」](#)

お客様が万が一の事故に遭われた際、「高い専門性を発揮し、お客様に安全と安心をお届けする」という高品質の損害サービスを提供するため、社員の解決力向上に向けた育成を行いつつ、さまざまな取り組みを行っています。損害サービスを「事故受付」「初期対応」「損害確認」「途中経過の報告」「保険金のお支払い」の5つのプロセスに分けてご紹介します。

【事故受付】

事故に遭われたお客様とのファーストコンタクトである事故受付時には、怪我の有無や事故の状況を正確に確認し、同時にお客様に親身かつ適切なアドバイスを行うことで、事故直後のお客様の不安を解消するよう努めています。

【初期対応】

お客様から事故のご連絡をいただいた後、事故対応に関するご意向等を確認するとともに、解決に至るまでのプロセスを丁寧に説明します。そのうえで相手の方など関係者へ連絡を取り、その結果をお客様へお伝えすることで、お客様の不安の解消に努めています。

【損害確認】

事故によって損傷を受けた自動車・建物などの損傷状況を確認します。また、修理内容・修理見積額を精査のうえ、適正な損害額の確認とお客様へのわかりやすい説明に取り組んでいます。

【途中経過の報告】

お客様のご不安を解消し、より安心していただくために、お客様のご要望に応じた連絡手段により、お客様の意向を踏まえた適切な経過のご報告することを徹底しています。

【保険金のお支払い】

お支払い可能な保険金を算出し、お客様にお支払内容をわかりやすくご説明します。そのうえで、保険金請求意思を確認し、速やかにお支払い手続きを進めるよう努めています。

なお、お支払い可能な他契約を確認するシステムを活用して、お客様にお支払いの対象となる保険金のご案内を行っています。特に自動車保険では、お支払い対象となる保険金がお支払いされていない状態では対応を完了できない等の機能を持ったシステムを導入しています。このようなシステムでのサポートや各種研修を通じて、お客様への確実な保険金のお支払いを実践しています。

また、すべての担当者が常に「親身・誠実」にご対応できるよう、社員の育成や、外部調査会社による外部調査会社による電話対応調査を行う等、電話対応品質の向上に向けた取り組みを継続して実施しています。

■チーム・エキスパートの解決力

お客様が万が一の事故に遭遇された際に、「高品質の損害サービス」をご提供することが私たちの使命であると考えています。自動車保険において円満な解決をめざすためには、経験豊富かつ高度な専門性を持ったメンバーがチームアプローチで解決することが必要となります。

東京海上日動では、経験豊富な損害サービススタッフが、全国各地のアジャスター、弁護士、顧問医、会計士・税理士等の高い専門性をもつエキスパートと最適なチームを組み、「チーム・エキスパートの解決力」をご提供することで、万が一の際にお客様をお守りします。

また、全国232拠点に広がる安心・充実のネットワークに加え、年間約273万件を超える圧倒的な事故対応実績に裏付けされた高度な交渉力を発揮し、保険を使用したお客様の94.1%からご満足いただいています。

損害サービス体制(2023年3月末時点)

	東京海上日動	日新火災
サービス拠点数	218拠点	98拠点
損害サービススタッフ・アジャスター	約10,600名 [※]	約900名
弁護士	約550名	約50名
顧問医	約100名	約10名
税理士・会計士	約70名	—
自動車事故対応件数(年間)	約291万件	約19万件

6.7.5 運営方針の浸透に向けた取り組み(運営方針④対応)

代理店とともに品質向上

真にお客様の立場に立った「安心と安全」を提供していくため、代理店との円滑なコミュニケーションを通じて、信頼あるパートナーシップを構築し、ともに業務品質を高めていきます。

■代理店の役割

東京海上グループにおける代理店の役割は、自動車保険や生命保険等において、お客様と保険会社の橋渡し役として各種保険サービスを提供し、お客様を危険からお守りすることと考えています。代理店は、それぞれのお客様のニーズに合った最適な保険をご案内し、また、災害・事故が起きた際には、お客様にいち早く安心をお届けできるよう迅速なサポートをする等、広範なコンサルティング活動を行っています。

代理店がお客様からのご期待とご信頼にお応えし、お客様が安心して保険のご相談をお寄せいただけるよう、東京海上グループ各社では、代理店に対する各種研修や事務・システムの構築、経営支援等、さまざまな支援・取り組みを進めています。

■代理店と一体となった業務品質向上の取り組み

東京海上日動では、お客様に提供する商品・サービスに関して欠かすことのできない具体的な品質基準として「安心品質基準」を定め、代理店と一体となり、品質の向上に取り組んでいます。代理店手数料体系は、大切なお客様を確実に守りするための「業務品質」の確保・向上や、多様化するお客様ニーズに応じた商品・サービスをお届けすることによる「価値提供」領域の拡大を、より一層推進する内容としています。

また、品質の高い代理店や募集人として、「TOP QUALITY 代理店」の認定制度と「損害保険トータルプランナー」の資格があります。「TOP QUALITY 代理店」とは、東京海上日動の代理店の中で、お客様への保険・サービスの提案力、万が一の事故の際の対応、保険代理店としての事業の健全性、安定性、成長性が、弊社が定める基準により総合的に高く評価された代理店です。「損害保険トータルプランナー」とは、一般社団法人日本損害保険協会が認定する募集人資格の最高峰であり、損害保険に関連する法律・税務等の知識を基に、コンサルティングに関する知識や業務スキルを修得した保険募集のプロフェッショナルです。

今後も、お客様のさらなる「快適性向上」を追求すべく、タブレットやスマートフォンを活用した新たなビジネスモデルへの変革を図り、保険会社と代理店が一体となって、すべてのお客様に「品質」をお届けし、お客様からの支持の拡大に努めます。

日新火災においても、全国の代理店が高いレベルでお客様対応を実現できるように、お客様との最大の接点である、販売時と事故発生時に焦点をあてたビジネスモデルを「日新モデル」として代理店とともに推進しています。また、代理店手数料体系は「販売品質と事故対応品質」に重点をおき、加えて代理店としての業務の達成水準を会社が評価し決定する仕組みとしています。

代理店向け教育・研修体制

お客様からのご期待と信頼にお応えし、安心して保険のご相談をお寄せいただけるよう、資格制度や研修を通じて、プロフェッショナルな人材の育成を支援しています。

■独自の学習プログラム

東京海上日動は、きめ細かい良質のサービスをお客様に提供できる募集人を育成するため、商品内容・損害サービス・コンプライアンス等の業務知識に関する幅広い学習プログラムを提供しています。その中でも、当社独自の商品の知識については、商品販売開始の前に募集人が必ず受講しなければならない学習メニューとして提供しています。各募集人は代理店オンラインシステム等を通じて各プログラムを学習可能です。

東京海上日動あんしん生命は、募集人のコンサルティング販売を推進するためのプログラム「あんしん生命トレーニングカレッジ」を提供しています。本プログラムでは、約4カ月間、代理店募集人と担当社員が集合研修および Web 研修と一緒に参加し、並行して営業第一線における実践活動を行います。

実践活動においては、参加者同士の情報交換サイト「あんトレ広場」の導入等、参加者の営業活動を支援する最新プログラムを提供し、また、研修終了後も支社でのフォローアップ研修等、継続的な募集人同士の相互研鑽の場を設けています。



■代理店研修生制度

東京海上日動は、お客様の多様化するニーズに対応し、適切な保険提案ができるコンサルティング力の高い代理店従業員の育成支援を目的に「インシュアランス・プランナー制度」を設けています。

本制度は、最長2年間代理店から従業員を出向受入し、出向元代理店の既存マーケットの深耕・多種目化を進める中で、募集スキルの早期習得を目指します。あわせて、コンプライアンスの取り組みの徹底・業務品質の確保を軸に据えながら保険商品の専門知識やコンサルティング販売手法等を段階的かつ体系的に学び、より高度な募集スキルを身につけ、出向元代理店において専門性の高い募集人に成長できるような研修体系としています。WEBでの配信と対面を組み合わせた研修としており、ロープレも含めた実践的なメニューや理解度に応じて学び直しができるようオンデマンド配信も実施することで、研修生の成長度合いや担う役割に応じた自在性を高めています。

専業代理店だけでなく、モーター代理店や不動産代理店、金融機関代理店も対象としており、さまざまなチャネルにおける代理店の成長支援策としても活用しています。

日新火災においては引き続き、専属プロ代理店を育成する制度を設けており、一定期間、契約募集およびこれに関連した業務に従事しながら保険販売に必要なさまざまな知識と実務を習得する「リスクアドバイザー社員制度」を設けています。

7 東京海上グループの「ガバナンス」への取り組み

7.1 環境・社会リスクへの対応

東京海上グループは、「安心と安全をお届けすることにより、お客様や地域社会の“いざ”をお守りすること」を事業の目的としており、事業を通じて社会のお役に立ち続けることで、100年後もお客様や社会から必要とされる Good Company をめざしています。

これまで私たちは、長年にわたり保険事業で培った知識と経験を活かして、安心と安全の提供を通じて社会の発展に貢献できるように努めてきました。これからも社会課題の解決に取り組み、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献することで、グループの企業価値を永続的に高めながら、当社を取り巻く全てのステークホルダー、更には幅広く社会全体のお役に立つ価値を創りだしていきます。

東京海上グループは、環境・社会に対して負の影響を与えるリスクに留意し、取引先の環境・社会への配慮状況等を踏まえて取引(保険引受・投融資)を行います。また、事業活動の結果として生じる環境・社会に対する負の影響の低減を、対応すべき経営上の重要課題と位置づけ、国際的な行動原則やガイドラインも参考にしながら適切に対応します。

■ 特定・評価する環境・社会リスク

東京海上グループは、環境基本方針・人権基本方針に基づき、環境・社会に対して負の影響を与えるリスクの適切な把握・管理に努めます。例えば、森林伐採は環境に負の影響を及ぼすリスクがあるだけでなく、人権侵害のリスクも内包するなど、その影響はさまざまです。これらを適切に把握し管理するため、リスクの性質、重大性、ステークホルダーからの要請等を踏まえて、環境・社会リスクを特定し、当該リスクが発生する可能性の高いセクターを特定します。

■ 特定セクターに対する方針

1. 非人道兵器

- ・生物兵器
- ・化学兵器
- ・クラスター弾
- ・対人地雷

非人道兵器セクターは、人道上の懸念が大きいことを踏まえ、非人道兵器の製造に対する取引(保険引受・投融資)を実行しません。

2. 石炭火力発電所

石炭火力発電は、他の発電方式と比較して、温室効果ガスの排出量が多く、さらに硫黄酸化物や窒素酸化物などの有害物質を発生させます。

気候変動や大気汚染などの環境負荷のリスクが高いことを踏まえ、新設・既設に関わらず、石炭火力発電所^{※1}に対する新たな取引(保険引受・投融資)を実行しません。

3. 炭鉱開発

石炭火力発電所と同様に、発電事業のための炭鉱開発は、将来の火力発電所等での燃焼を通じた温室効果ガス排出量増加をもたらす可能性があります。また、労働者の労働安全衛生へのリスクや有害廃棄物による地域の生物多様性への影響も認識しています。

気候変動、生態系、人権等への負の影響を踏まえ、新設・既設に関わらず、炭鉱開発^{※1}に対する新たな取引(保険引受・投融資)を実行しません。

4. オイルサンド

オイルサンドの採掘には、より多くのエネルギーと水資源を必要とする採掘・精製工程により、在来型の石油・ガスの採掘方法と比較して多量の温室効果ガスを排出する可能性があることを認識しています。また、先住民の権利を侵害するリスク、野生生物や生態系への悪影響も認識しています。

気候変動、生態系、人権等への負の影響を踏まえ、オイルサンドの採掘事業に対する新たな取引(保険引受・投融資)を実行しません。

5. 北極圏における石油・ガス

北極圏(北極野生生物国家保護区(ANWR, Arctic National Wildlife Refuge)を含む、北緯66度33分以北の地域)における石油・ガスの採掘事業は、希少生物や海洋生物等の生息地や生態系を変化させる大きなリスクを伴います。また、先住民の生活や文化に悪影響を及ぼすことも認識しています。

生態系や生物多様性の観点、先住民の権利に与える負の影響を踏まえ、北極圏における石油・ガスの採掘事業^{※2}に対する新たな取引(保険引受・投融資)は実行しません。

なお、特定セクターのエスカレーションプロセスおよび気候変動リスクに関する取引方針(保険引受・投融資)は、「TCFDレポート2023」をご参照ください。

※1 バリ協定の合意事項達成に向け、CCS/CCUS(二酸化炭素回収・貯留/二酸化炭素回収・有効利用・貯留)や混焼などの革新的な技術・手法を取り入れて進められる案件については、慎重に検討の上、対応を行う場合があります。

※2 バリ協定に沿った脱炭素計画を有する事業/企業は除きます。

7.2 コーポレートガバナンス

7.2.1 コーポレートガバナンス方針

東京海上グループがすべての人や社会から信頼され、サステナブルに成長し続けていくためには、「事業戦略」「ガバナンス」「社会的責任」における取り組みの質を高め、グローバル保険グループとして健全で透明性の高い、レジリエントなマネジメント体制を構築していく必要があります。

そこで、東京海上グループでは、そのようなマネジメント体制の基盤となる取り組みとして、コンプライアンス・腐敗防止、情報セキュリティ・プライバシー、人権の尊重、バリューチェーンでのサステナビリティ、サステナブル投資等に取り組んでいます。

東京海上グループは、こうした取り組みを通じて、持続的な株主価値の向上をはじめとするさまざまなステークホルダーからの期待に応え、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。

■ コーポレートガバナンスの基本的な考え方

東京海上ホールディングスは「東京海上グループ経営理念」を定め、お客様、社会、社員、株主・投資家、未来世代等のステークホルダーに対する責任を果たしていくことで、グループの企業価値を永続的に高めていきます。そのためには、健全で透明性の高いコーポレートガバナンスを構築し、持株会社としてグループ会社を適切に統治することが重要であると認識しており、「東京海上ホールディングス コーポレートガバナンス基本方針」を策定しています。この中で、株主の権利・平等性の確保や取締役会等の責務について定めています。

[東京海上ホールディングス コーポレートガバナンス基本方針](#)

7.2.2 コーポレートガバナンス体制

■ コーポレートガバナンス体制

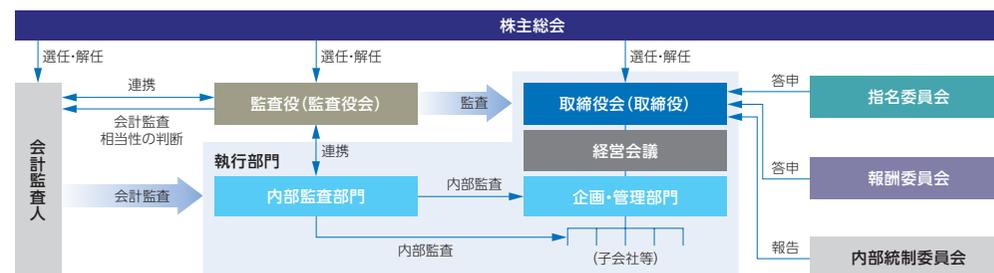
当社のコーポレートガバナンス体制は、監査役会設置会社をベースに任意の指名委員会・報酬委員会を設置するハイブリッド型の機関設計としています。

当社は、保険持株会社として、重要な業務執行の決定を取締役会で行っており、社外取締役や社外監査役の知見を活用することで、質の高い意思決定を行っていること、取締役会で議決権を有しない監査役が中立で客観的な監査を行っていることおよび指名委員会・報酬委員会の審議に基づき役員の指名・報酬を決定しており、決定過程の透明性を確保していることから、こうした体制が現時点では最適と判断しています。

また当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則（プライム市場向けの原則を含む）につきまして、すべて実施しています。引き続き、コーポレートガバナンスの充実に向けた取り組みを継続していきます。

[東京海上ホールディングス コーポレートガバナンス報告書](#)

コーポレートガバナンス体制



・ 取締役会の構成

取締役会は、グループの経営計画の決定や各種基本方針の決定等、当社の重要な業務執行を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する責務、適切な内部統制システムを構築する責務等を負います。

取締役は、原則として3分の1以上を社外取締役とします。また、取締役の任期は1年とし、再任を妨げないものとします。取締役会は、その実効性を確保するために、多様な分野、ジェンダー、国際性、キャリア、年齢等の視点や専門性を踏まえバランスの取れた構成とします。2023年6月末現在、取締役会は7名の社外取締役を含む15名の取締役で構成されています。

・ 監査役・監査役会の構成

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として、企業の健全で公正な経営に寄与し、社会的信頼に配慮することを目的に、取締役の職務執行を監査します。監査の実施にあたっては、監査役会で定めた監査役監査基準、監査方針および監査計画等にしたがい、質の高い監査を実施するよう努めています。

監査役は、原則として過半数を社外監査役とします。2023年6月末現在において、監査役会は社外監査役3名を含む5名の監査役で構成されています。

・ 指名委員会・報酬委員会の構成

当社は、当社および主なグループ会社の役員の選任および役員報酬の決定のプロセスにおける透明性の向上を図るため、社外取締役を中心とする指名委員会および報酬委員会を設置しています。指名委員会においては、社長・取締役・監査役・執行役員の選任・解任および選任要件・解任方針等について審議し、取締役会に対して答申します。報酬委員会においては、社長・取締役・執行役員の業績評価ならびに報酬体系および報酬水準、役員報酬の決定に関する方針等について審議し、取締役会に対して答申します。これらの指名委員会および報酬委員会は、原則として過半数を社外委員とするとともに、委員長は社外委員から選出しています。

・取締役・監査役の選任基準

当社および主な事業子会社の取締役は、会社の業態をよく理解し、会社経営に必要な広範な知識を有し、取締役会の構成員として会社の重要な業務執行を決定するに十分な判断力を有している者としています。また、当社および主な事業子会社の監査役は、監査役としての職務能力、過去の実績・経験等を勘案し、質の高い監査を実施することによって、会社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立に寄与することができる者としています。

・社外役員

社外取締役が存在することにより、取締役の職務執行に対する取締役会による監督の実効性を確保しています。さまざまな分野における専門家としての見識に基づくアドバイスを受けることにより、重要な業務執行の決定を適切に行うことが可能な体制を確保しています。また、社外監査役が存在することにより、中立かつ客観的な立場からの監査体制を構築しています。監査役会による監査の実効性を高め、当社の経営の透明性・健全性を維持することが可能な体制を確保しています。

2023年6月末現在、社外取締役を7名、社外監査役を3名選任していますが、全員、株式会社東京証券取引所が定める独立役員要件を満たしており、独立役員として届出を行っています。また、当社は独自に独立性判断基準（東京海上ホールディングス コーポレートガバナンス基本方針別表）を定めており、原則としてこの基準を満たしている者を社外役員に選任することとしています。社外役員は全員この基準も満たしています。

・取締役会の実効性評価

当社は、取締役会のさらなる機能発揮に向け、毎年1回取締役会の実効性評価を実施しています。2022年度は、当社として初めて第三者機関を活用した取締役会の実効性評価を実施しました。

<取締役会の実効性評価の方法>

取締役および監査役の全員を対象に、第三者機関によるアンケートおよびインタビューを実施し、匿名性を確保した形でそれらの分析内容および評価結果等のフィードバックを受けました。取締役会は、この分析内容および評価結果等を踏まえ、取締役会の現状および今後の対応等について審議しました。アンケートおよびインタビューの主な項目は以下のとおりです。

- ・取締役会の役割および機能
- ・取締役会の規模および構成
- ・取締役会の運営状況
- ・取締役会における論議の状況および課題
- ・議長に対する評価および議長の在り方
- ・機関設計の変更
- ・昨年の実効性評価の結果に対する対応状況
- ・指名委員会および報酬委員会の構成、役割および運営状況

- ・社外取締役に対する支援体制
- ・当社のガバナンス態勢および取締役会の実効性全般
- ・取締役および監査役の機能発揮についての自己評価

<取締役会の実効性評価の結果>

第三者機関より、当社の取締役会は、適切な議題設定と運営のもと多くの重要な経営課題について十分な論議がなされ、議長、社内外の取締役および監査役がそれぞれの役割・機能を適切に果たし、取締役会として高い実効性を確保しているとの報告を受け、取締役会としても同様の評価を行いました。取締役や監査役からは、以下のとおり実効性のさらなる向上に向けた意見もあり、対応を行っていく予定です。

意見の概要	対応
論議時間の確保と論議テーマについて、さらに検討すべきである	取締役会の開催枠を追加し、論議時間の確保に取り組む
指名委員会および報酬委員会の論議内容について、取締役会にもう少し詳細に共有したほうがよい	取締役会に報告する内容を明確化したうえで、報告内容の充実に取り組む

・役員報酬

役員報酬の決定にあたっては、「透明性」「公正性」「客観性」を確保します。役員報酬体系は、以下の構成とします。

対象者	定額報酬	業績連動報酬	株式報酬
常勤取締役 執行役員	○	○	○
社外取締役 非常勤取締役	○	—	○
監査役	○	—	—

※ 取締役および執行役員の報酬の基準額における各報酬の構成については、原則として役位の高さに応じて業績連動報酬および株式報酬の割合を高めます。

各報酬導入の目的は、以下のとおりとします。

報酬の種類	目的
業績連動報酬	企業価値向上に対するインセンティブを強化するため、会社目標および個人目標を設定し、その達成度に対する評価に連動した業績連動報酬を導入する
株式報酬	株主とリターンを共有することでアカウンタビリティを果たすため、当社株価に連動する株式報酬を導入する

取締役および執行役員の報酬の水準は、当社業績や他社水準等を勘案し、役位別に基準額を設定の上、職責の重さを加味し、取締役会が決定します。

取締役および執行役員の報酬等のうち、定額報酬および業績連動報酬については月例で支給します。株式報酬については退任時に交付します。

取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容およびその他役員報酬に関する重要な事項は、取締役会が決定します。なお、報酬委員会諮問事項については、同委員会の答申を踏まえ、決定します。

<ESG推進に向けた役員報酬>

東京海上グループにとってサステナビリティ、ESGに対する取り組みは当社の事業目的そのものであり、事業を通じてさまざまな社会課題を解決することで、結果として当社も持続的な成長を実現できると考えています。ESGの取り組みをより一層進めていくためには、役員報酬ガバナンスの中で、取り組みの達成度をインセンティブとして報酬に反映させる等も必要ではないかとの認識のもと、報酬委員会において、ESGの取り組み成果を業績連動報酬に反映させることの是非などを、継続的に議論してまいりました。

その結果、これまで各役員個人の業績における目標設定などを通じて、適切なインセンティブを付与していくことで、役員報酬との連動を図る仕組みとしておりましたが、2022年度からは会社業績報酬を決定するKPIの中に「社員エンゲージメント指標」「サステナビリティ戦略に係る指標」を導入し、業績連動報酬に反映させる仕組みを構築いたしました。

今後も、サステナビリティ戦略を巡る社内論議の進展や、マーケットにおける非財務指標の評価方法の成熟・確立の動向などを踏まえ、継続的なレベルアップを図り、インセンティブ・アカウンタビリティの高位均等の実現をめざしてまいります。

■ グループ一体経営を通じたガバナンスの強化

当社は、機能別チーフオフィサー制、グローバル委員会などを通じて、グローバルな専門性・知見を活用し、グループの経営課題を解決しています。

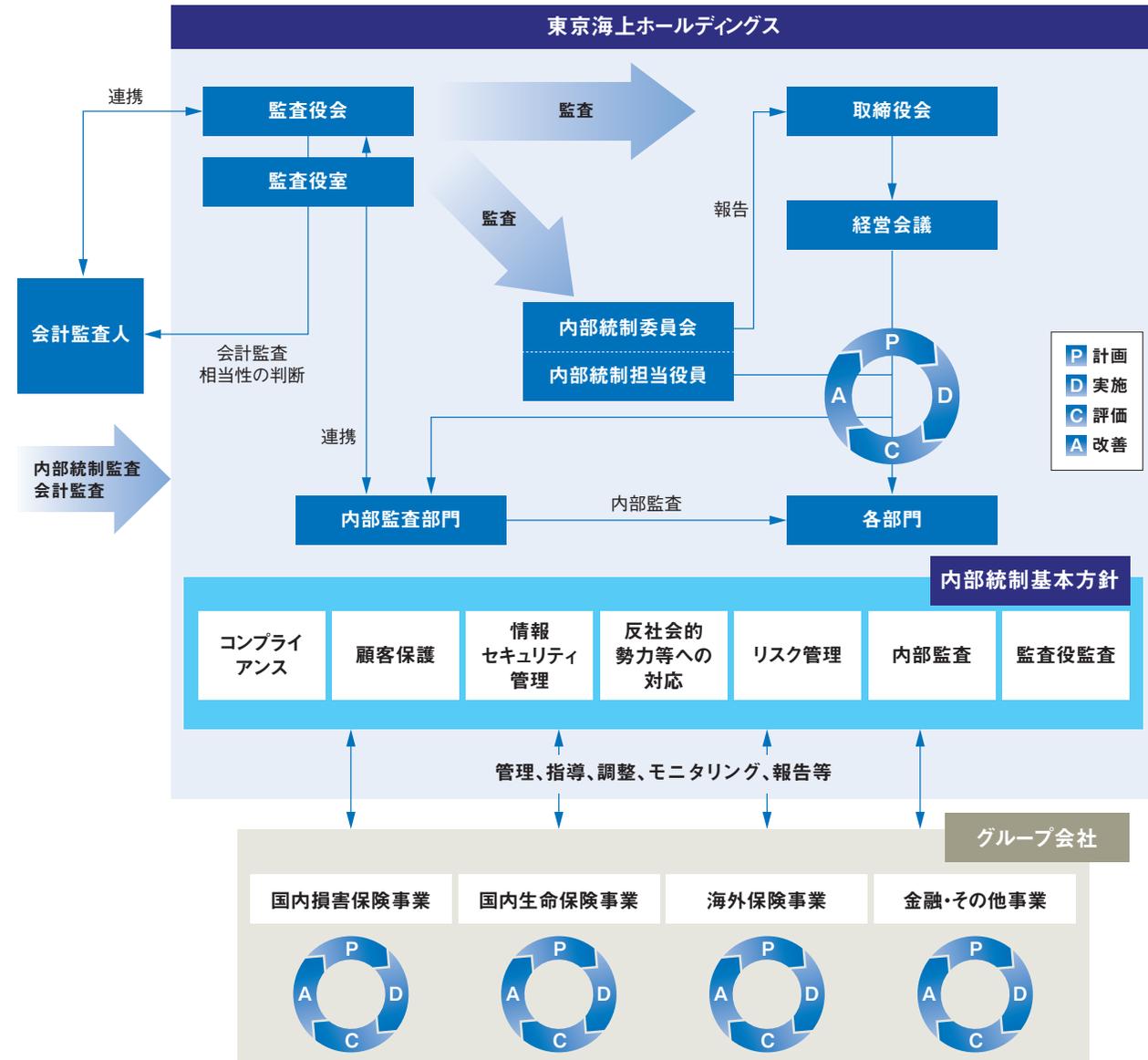
主な経営の重要事項	主なグローバル委員会等	委員長等
ERM	ERM Committee	CFO (Financial)
M&A	International Executive Committee	海外事業統括
保険引受	Global Retention Strategy Committee	CRSO (Retention Strategy)
リザービング	International P&C Reserving Actuary Committee	Chief International Actuary
資産運用	Investment Executive Roundtable	CIO (Investment)
リスク管理	International Risk Committee	CRO (Risk)
IT / セキュリティ / デジタル	Global IT Committee Digital Round Table	CITO (Information Technology) CISO (Information Security) CDO (Digital)
サステナビリティ	Sustainability Committee GX Round Table	CSUO (Sustainability) 海外事業総括
ダイバーシティ	Diversity Council	CDIO (Diversity & Inclusion)
内部監査	International Internal Audit Committee	International Head on Internal Audit

7.2.3 内部統制

■ 内部統制システム

当社は「内部統制基本方針」を定め、これに沿ってグループ会社の経営管理、コンプライアンス、リスク管理、内部監査等を含むグループ全体の内部統制システムを整備しています。また、態勢整備・運用状況のモニタリングを行い、その結果を内部統制委員会で審議し、取締役会において審議内容を確認しています。さらに、モニタリングの結果を踏まえて、内部統制システムの強化および改善に継続的に取り組んでいます。なお、監査役監査の実効性確保に向けて、内部監査部門は監査役と緊密な連携を保っています。

[東京海上ホールディングス 内部統制基本方針](#)



7.3 コンプライアンス

東京海上グループでは、「法令および社内ルールを遵守し、社会規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること」をコンプライアンスと定義し、その徹底を図っています。

当社は、「東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針」および「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」を定め、これに沿ってグループ全体のコンプライアンス態勢を整備しています。また、グループ内の徹底状況を定期的にモニタリングするほか、グループ会社からコンプライアンスに関する重要事項について報告を受け、取締役会や経営会議、内部統制委員会等で審議するとともに、必要に応じてグループ会社を指導・支援するなど、グループ全体としての態勢を構築しています。

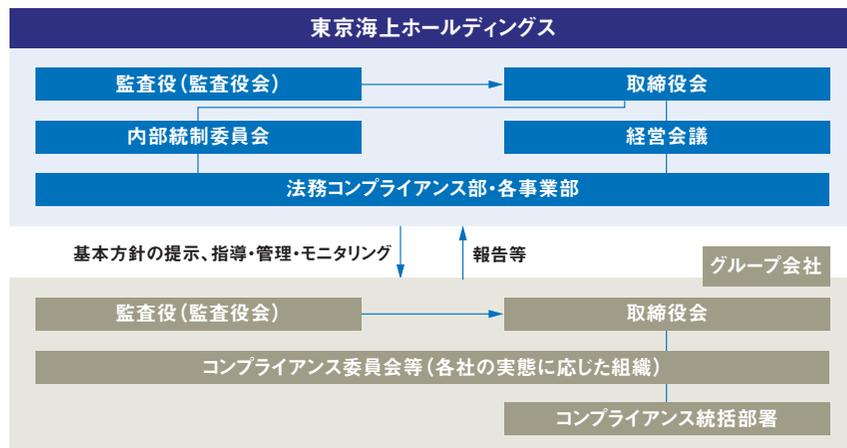
グループ会社は「東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針」等に基づき、主体的にコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。また、各々の事業内容に適したコンプライアンス態勢を構築するとともに、その徹底状況やコンプライアンスに関する重要事項について、当社に報告しています。

[東京海上ホールディングス コンプライアンス](#)

[東京海上グループ コンプライアンス行動規範](#)

7.3.1 コンプライアンス態勢

東京海上グループでは、取締役会委員会である内部統制委員会にて、コンプライアンス（贈収賄・腐敗防止を含む）に関する態勢整備・運用状況のモニタリング結果について報告を受け、適宜審議して取締役会による監督が行える態勢を整備しています。



また、グループ各社において発覚した「重大なコンプライアンス関連事案」は、当社のグループ法務コンプライアンス総括 (Group Chief Legal and Compliance Officer, CLCO) 指揮の下、適切な対応を行う他、取締役会に報告されます。

当社の法務コンプライアンス部は、贈収賄等の腐敗防止に関する統括部署として、グループ対応方針を定めています。また、グループ法務コンプライアンス総括 (CLCO) が、その管理・監督に責任を負っています。

7.3.2 コンプライアンスの取り組み (コンプライアンス・マニュアル、研修、評価・改善活動)

当社が策定した「東京海上グループ コンプライアンス基準」に基づき、当社およびグループ会社は、自社のコンプライアンス・マニュアルを策定し、役職員に周知しています。コンプライアンス・マニュアルには、各社のコンプライアンスの考え方（コンプライアンス行動規範等を含む）、コンプライアンスの推進態勢とともに、問題を発見したときや、お客様の声を受け付けたときの対応等が明示されています。

東京海上グループでは、コンプライアンスに対する意識を醸成するとともに、担当業務に必要とされるコンプライアンスに関する知識を定着させるため、知識を定着させるため、贈収賄の禁止等の腐敗防止や倫理基準等の役職員が遵守すべき法令および社内ルール等に関する研修を全従業員（パートタイム、派遣を含む）を対象に、各グループ会社ごとにリスクベースで定期的に行っています。また、グループの倫理基準や腐敗防止方針等を含めたすべての業務を対象として、毎年リスク評価を行い、リスクベースで内部監査を実施しています。

また、コンプライアンス徹底のための各種施策の効果について、グループ会社における自主的な点検や当社およびグループ会社の内部監査などによりモニタリングしています。

7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度)

コンプライアンス違反またはそのおそれのある事案(腐敗問題、労働人権や労務問題に関する事案を含む)について、職制を通じた通常の報告ルートにより報告することが適当でないケースに備えるため、社内外に各種のホットライン(内部通報窓口)を設置し、24時間365日、グループ各社の役職員からの報告・相談を受け付けています。海外のグループ会社からは、主要18言語で報告・相談を受け付けています。これらのホットラインは、グループ各社において各種媒体を通じて、周知を行っています。

2022年度のグループにおける報告・相談受付件数は316件(対前年比110%)*でした。内部通報の受付状況については、取締役会に半期ごとに報告を行っています。これらの報告・相談については、適切に調査対応を行うとともに、コンプライアンス違反等が確認された場合には是正・再発防止策を実施しています。ホットラインを通じた報告・相談は、不正の未然防止、早期発見・是正につながっています。また、報告・相談を理由とした、当該役職員本人や調査に協力した者に対する不利益な取扱いを決して許さないことを規程等に明記し徹底するとともに、報告・相談に関する秘密についても厳重に管理しており、匿名通報にも対応しています。

なお、国内のグループ各社は、2022年6月1日に施行された改正公益通報者保護法に準じて、公益通報対応のために必要な態勢整備を行っています。

* 2022年度の報告・相談受付件数のうち、ハラスメント等の人権侵害に関する件数(調査の結果、問題が確認されなかったものを含む)は115件です。

7.3.4 腐敗防止の取り組み

東京海上グループは、2004年に「東京海上グループサステナビリティ憲章」を定め、「常に高い倫理観を保ち、事業活動のあらゆる局面において、コンプライアンスを徹底します」とし、国際規範に則った公正な事業慣行の推進(腐敗防止を含む)に取り組んでいます。そして2015年に「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」の趣旨に賛同し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則に基づいた取り組みを推進しています。腐敗防止は、“Good Company”をめざすための取り組みであり、サステナブルな未来づくりのために必要不可欠です。

贈収賄等の防止に関する具体的な取り組みとしては、「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」に、公務員またはこれに準じる者への不正な接待・贈答・便宜の供与その他の利益の供与を行わない旨を示すとともに、「東京海上グループ 贈収賄等の防止に関する方針」に基づき、国内外のグループ会社において、贈収賄(慈善事業への寄付やスポンサーシップを含む)等を防止するための管理体制の整備やルール制定等に取り組んでいます。

その中では、会社の経費が贈収賄に流用されることを防ぐため、会計記録の正確な作成と保持、事前承認、そして事後報告のプロセスをリスクベースで導入するよう規定しています。

7.3.5 反社会的勢力等への対応

東京海上グループでは、グループ会社が反社会的勢力に対して連携して統一的に対応できるよう、「東京海上グループ 反社会的勢力等への対応に関する方針」を定め、その基本的考え方および「反社会的勢力等からの被害を防止するための基本原則」に基づく取り組みを推進しています。

【東京海上グループ 反社会的勢力等への対応に関する方針(抜粋)】

<基本的考え方>

第4条 東京海上グループは、良き企業市民として公正な経営を貫き広く社会の発展に貢献するため、反社会的勢力等との関係の遮断および不当要求等に対する拒絶を経営理念の実践における基本的事項として位置づけ、反社会的勢力等に対して、弁護士や警察等とも連携して、毅然とした姿勢で組織的に対応することに努める。

<反社会的勢力等からの被害を防止するための基本原則>

① 組織としての対応

反社会的勢力等からの不当要求等に対しては、担当者や担当部署だけに任せず、会社組織全体として対応する。また、反社会的勢力等からの不当要求等に対応する役職員の安全を確保する。

② 外部専門機関との連携

反社会的勢力等からの不当要求等に備えて、平素より、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関との緊密な連携関係の構築に努め、不当要求等が行われた場合には必要に応じ連携して対応する。

③ 取引を含めた一切の関係遮断

反社会的勢力等とは、業務上の取引関係(提携先を通じた取引を含む)を含めて、一切の関係を持つことのないよう努める。また、反社会的勢力等からの不当要求等は拒絶する。

④ 有事における民事と刑事の法的対応

反社会的勢力等からの不当要求等に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行う。

⑤ 裏取引や資金提供の禁止

反社会的勢力等からの不当要求等が、東京海上グループの各社の不祥事を理由とする場合であっても、事案を隠蔽するための裏取引は絶対に行わない。また、反社会的勢力等への資金提供は、リベート、利益上乗せ、人の派遣等、いかなる形態であっても絶対に行わない。

7.3.6 マネー・ローンダリング等の防止

「東京海上グループ マネー・ローンダリング等の防止に関する方針」を定め、東京海上グループ全体で、マネー・ローンダリング、テロ資金供与および大量破壊兵器の拡散金融の防止に努めています。

【東京海上グループ マネー・ローンダリング等の防止に関する方針(抜粋)】

<基本的考え方>

第4条 東京海上グループは、グローバルに事業を展開する企業集団として国際社会での責務を果たすべく、自らの行う業務がマネロン等に利用されないことがないよう努める。

<マネロン等の防止に係る管理態勢の整備>

第5条 東京海上グループは、本方針に基づき、グループ全体として一貫性のあるマネロン等の防止に係る管理態勢を整備する。

2.本方針を徹底するための組織体制は、以下の通りとする。

- (1)東京海上HDは、東京海上グループ全体のマネロン等の防止に係る活動を統轄する部署を法務コンプライアンス部とし、同部担当の業務執行役員を同活動の統轄責任者とする。
- (2)要態勢整備会社は、自社のマネロン等の防止に係る活動を統轄する部署を設置するとともに、同活動を統轄する役員を任命する。

3.東京海上HDおよび要態勢整備会社は、本方針に基づき、自らの役割を遂行するために必要な、方針・規程等の策定、組織体制の整備、評価・改善等のマネロン等の防止に係る管理態勢を整備する。

7.3.7 適正な税務申告等への対応

東京海上グループは、経理に関する基本方針および財務報告に係る内部統制に関する基本方針を定め、当社の連結財務状態およびグループ会社の財務状態等を把握し、株主・監督官庁に対する承認・報告手続および税務申告等を適正に実施するための体制を整備しています。

税務コンプライアンスに関しては、適正な納税は企業の社会的責任であること、国際課税の枠組強化が急速に進展していることなどを踏まえて、以下のグローバルタックスポリシーに則り、グループ全体で透明性の高い適正な税務申告に取り組んでいます。

【東京海上グループ グローバルタックスポリシー】

① 基本方針

東京海上グループは、お客様の信頼をあらゆる活動の原点におき、企業価値を永続的に高めていくことを経営理念として、事業活動を遂行しています。

税務においても、関係法令を遵守するとともに、事業を展開する各国の慣習・文化を尊重した、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な業務運営を基礎とし、安定的な税務業務の遂行と、各種制度の適切な利用等を通じた適正な税負担の実現をめざしています。

これらを通じて、東京海上グループの企業価値のさらなる向上に貢献します。

② 安定的な税務業務の遂行

東京海上グループは、「東京海上グループ 経理に関する基本方針」に基づき、OECD等が定める国際課税の基準や各国で適用される税法を遵守し、適正な税務申告等を実施するための体制を整備しています。

東京海上ホールディングスは、国内外のグループ会社と連携を図りながら、安定的な税務業務の遂行に努めています。

③ 適正な税負担の実現

東京海上グループは、事業活動に当たって税務の観点からも十分な検討を行い、各種制度の適切な利用等を通じた適正な税負担の実現に努めています。

税務の検討は常に事業活動の目的や実態に則したものとし、制度の趣旨を逸脱した法令解釈や、税負担の軽減のみを目的として無税または低税率の国・地域(いわゆるタックスヘイブン)を利用する等の税務プランニングは行いません。

④ 税務リスクへの対応

東京海上グループは、税務の観点からの十分な事前検討に加え、外部アドバイザーの活用や税務当局への事前照会を行うこと等により、税務リスクの低減に努めています。

移転価格税制については、OECD移転価格ガイドラインや各国で適用される税法に基づき、独立企業原則に従って算定された価格による適正な取引を行うとともに、移転価格に係る文書化について適切に対応しています。

⑤ 税務当局との関係

東京海上グループは、税務当局への誠実な対応と事実に基づく説明を通じて、健全な関係の維持に努めています。

■ 国・地域別の納税額(2021年度)

(単位:億円、人)

国	経常収益	税引前 当期純利益	発生税額	納付税額	従業員数	主要子会社	事業内容
米国	17,081	2,227	315	443	10,156	Tokio Marine North America, Inc.	海外保険事業
						Philadelphia Consolidated Holding Corp.	海外保険事業
						Delphi Financial Group, Inc.	海外保険事業
						HCC Insurance Holdings, Inc.	海外保険事業
						Privilege Underwriters, Inc.	海外保険事業
日本	39,207	3,622	1,155	428	25,212	東京海上日動火災保険株式会社	国内損害保険事業
						日新火災海上保険株式会社	国内損害保険事業
						イーデザイン損害保険株式会社	国内損害保険事業
						東京海上ミレア少額短期保険株式会社	国内損害保険事業
						東京海上日動あんしん生命保険株式会社	国内生命保険事業
						東京海上アセットマネジメント株式会社	金融・一般事業
英国	3,051	341	57	62	783	Tokio Marine Kiln Group Limited	海外保険事業
ブラジル	1,764	85	26	33	2,233	Tokio Marine Seguradora S.A.	海外保険事業
マレーシア	751	134	21	22	1,276	Tokio Marine Insurans(Malaysia) Berhad	海外保険事業
その他の国・地域	3,181	243	70	55	3,388	Tokio Marine Safety Insurance (Thailand) Public Company Limited	海外保険事業
						Tokio Marine Asia Pte. Ltd.	海外保険事業
						Tokio Marine Life Insurance Singapore Ltd.	海外保険事業
連結調整等	(6,399)	(1,112)	-	-	-		
合計	58,637	5,542	1,647	1,046	43,048		

※ 国・地域別の情報は、国別報告書の集計方法に準拠しております。

■ 安定的な税務業務遂行のための取り組み

グループ全体で安定的な税務業務を遂行するために、対面またはリモートでの集合形式で、グループ各社の税務責任者に国際課税の基準に係る留意点や主要国の税制改正に関する情報共有等を行う会議を定期的に開催しています。

7.4 リスクベース経営 (ERM)

7.4.1 リスクベース経営 (ERM[※]) のフレームワーク

当社グループでは、中期経営計画を推進していくための経営基盤として「リスクベース経営 (ERM)」に取り組んでいます。具体的には、「リスク」「資本」「利益」の関係を常に意識し、リスク対比での「資本の十分性」や「高い収益性」を実現することにより、企業価値の持続的な拡大を図っていきます。

※Enterprise Risk Management

7.4.2 東京海上グループのERM態勢

当社グループを取巻くリスクは、グローバルな事業展開の進展や経営環境の変化などを受けて、一層多様化・複雑化してきています。また、不透明感が強く、変化の激しい昨今の政治・経済・社会情勢においては、新たなリスクの発現を常に注視し適切に対応しなければなりません。こうした観点から、当社ではリスク軽減・回避などを目的とした従来型のリスク管理にとどまらず、リスクを定性・定量の両面のアプローチから網羅的に把握しています。

加えて、ERM態勢の一層の強化に向けた取り組みを継続しており、例えば、サイバーリスクなど定量化が困難なリスクも含めたリスク評価の更なる高度化や、再保険スキームの見直しも含めた自然災害リスク管理の強化等に取り組んでいます。

7.4.3 定性的リスク管理

定性的リスク管理においては、環境変化などにより新たに現れてくる「エマージングリスク」を含めたあらゆるリスクを網羅的に把握して経営に報告する態勢としており、グループを取巻くリスクについて随時経営レベルで論議を行っています。こうして把握したリスクについて、経済的損失額や発生頻度といった要素だけでなく、業務継続性やレピュテーションの要素も加えて総合的に評価を行い、グループ全体またはグループ会社の財務の健全性、業務継続性などに極めて大きな影響を及ぼすリスクを「重要なリスク」として特定しています。特定した重要なリスクについては、後述する定量的リスク管理プロセスにより資本の十分性を検証すると共に、リスク発現前の制御策およびリスク発現後の対応策[※]を策定し、PDCA管理を行っています。

※ リスク発現前の制御策としてマーケット環境や規制動向も踏まえたモニタリングやリスクの集積管理などを、リスク発現後の対応策としてマニュアル(事業継続計画を含む)整備や模擬訓練などを実施しています。

[リスク管理プロセスについて](#)

<エマージングリスクの例>

エマージングリスク／シナリオ	対応例
① 公共インフラ・企業設備の老朽化の進行 ○ 公共インフラ・企業設備の老朽化が進行することで大事故が頻発し、保険金支払が増大する	<経済的影響への対応> ● リスクを適切に評価し、お客様のニーズに沿った商品の開発を行いつつ、リスクに見合った引受け、リスク分散および再保険調達を行うことで利益の安定化を図る ● ④については、気候変動による影響評価について研究・分析に取り組んでいる
② 宇宙リスク ○ 磁嵐発生による広範囲の送電網故障、宇宙気象やスペースデブリの増加による通信障害の頻発等により、保険金支払が増大する	
③ 医療・生命工学の革新的な進化 ○ がん診断技術や遺伝子診断技術の革新的な進化により、保険金支払が増大する	
④ 地球温暖化(気候変動物理的リスク) ○ 地球温暖化により環境破壊や災害の激甚化が進み、保険金支払が増大する	
⑤ 脱炭素社会への不適切な対応(気候変動移行リスク) ○ 脱炭素社会への移行に乗り遅れた投資先企業の企業価値が下落し、東京海上グループの保有資産の価値も下落する ○ 脱炭素社会への東京海上グループの取り組みが社会から不適切とみなされ、レピュテーションを毀損する	<事業継続への影響やレピュテーションへの対応> ● 気候変動に対する基本的な考え方、保険引受・投融资の方針およびこれらを踏まえた取り組みを公表するとともに、気候分野における専門家・アドバイザーとの意見交換を行う
⑥ グローバルな人権重視厳格化への対応遅れ ○ 人権尊重に関する東京海上グループの取り組みが社会から不適切とみなされ、レピュテーションを毀損する	<事業継続への影響やレピュテーションへの対応> ● 人権に対する基本的な考え方、人権基本方針、人権尊重に係るマネジメント態勢、責任ある調達に関するガイドラインおよびこれらを踏まえた取り組みを公表するとともに、人権分野における専門家・アドバイザーとの意見交換を行う

<2023年度の重要なリスクと主な想定シナリオ>

重要なリスク/シナリオ	対応例
<p>① 国内外の経済危機、金融・資本市場の混乱</p> <p>○リーマンショック級の世界金融危機、地政学リスク等に起因する金融・資本市場の混乱等により、東京海上グループの保有資産の価値が下落する</p>	<p><経済的影響への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●地政学リスク等の市場への影響を調査する ●信用リスク集積管理等により、エクスポージャーをコントロールする ●ストレステストを行い、資本十分性や資金流動性を確認する ●金融危機、金利上昇リスクのアクションプランを整備する
<p>② 日本国債への信認毀損</p> <p>○政府への信認毀損による日本国債暴落、ハイパーインフレーション等により、東京海上グループの保有資産の価値が下落する</p>	
<p>③ 巨大地震</p> <p>○首都直下地震、南海トラフ巨大地震が発生し、人的・物的被害が甚大となり、東京海上グループの事業を含む社会や経済活動が停滞するとともに保険金支払が多額になる</p>	<p><経済的影響への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●リスクの集積を含めて適切にリスクを評価し、お客様のニーズに沿った商品の開発を行いつつ、リスクに見合った引受け、リスク分散および再保険手配を行うことで利益の安定化を図る ●③、④および⑥についてはストレステストを行い、資本十分性や資金流動性を確認する
<p>④ 巨大風水災(含む気候変動物理的リスク)</p> <p>○巨大台風や集中豪雨が発生し、物的被害が甚大となり、東京海上グループの事業を含む社会や経済活動が停滞するとともに保険金支払が多額になる</p>	<p><事業継続への影響やレピュテーションへの対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●危機管理態勢や事業継続計画等を整備し、有事訓練により実効性を確認する ●⑦についてはサイバーセキュリティ態勢も整備し、有事訓練により実効性を確認する
<p>⑤ 火山噴火</p> <p>○富士山噴火等が発生し、降灰等により物的被害が甚大となり、東京海上グループの事業を含む社会や経済活動が停滞するとともに保険金支払が多額になる</p>	
<p>⑥ 新ウイルスのまん延</p> <p>○致死率の高い感染症がまん延し、保険金支払が多額になる</p>	
<p>⑦ サイバーリスク</p> <p>○多くの東京海上グループの顧客やそのサプライチェーンがサイバー攻撃を受け、保険金支払が多額になる</p> <p>○東京海上グループのシステムがサイバー攻撃を受け、重要情報の漏えいや事業活動の停滞が発生する</p>	

重要なリスク/シナリオ	対応例
<p>⑧ インフレーション</p> <p>○原材料費の高騰や世界的な物価の急激な上昇等により、保険金支払単価が上昇し、リスクに見合った商品改定や再保険調達ができず保険引受利益が減少する</p>	<p><経済的影響への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●インフレーションの保険商品への影響を分析し、リスクに見合った商品改定や引受けを行う
<p>⑨ 破壊的イノベーション</p> <p>○デジタルトランスフォーメーション、革新的な新規参入者等により、産業構造が大きく転換するようなイノベーションが発生して東京海上グループの競争優位性が失われ、収入保険料や利益が大きく減少する</p>	<p><経済的影響への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●デジタルトランスフォーメーションの基本戦略推進とプロジェクトの実行を通じて、保険事業の競争優位性を確保する ●保険事業と親和性の高い領域を中心とした新規事業を展開する
<p>⑩ 新型コロナウイルスの持続・変異</p> <p>○新型コロナウイルスの変異や感染持続により、事業活動が停滞する</p>	<p><事業継続への影響やレピュテーションへの対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●危機管理態勢や事業継続計画等を整備し、有事訓練により実効性を確認する (経済的影響への対応は上記①に記載)
<p>⑪ 地政学リスク</p> <p>○国家間の対立が軍事衝突に発展し、人的・物的被害が甚大となり、東京海上グループの事業を含む社会や経済活動が停滞する</p>	
<p>⑫ コンダクトリスク</p> <p>○業界・企業慣行と世間の常識が乖離すること等により、東京海上グループの取り組みが社会から不適切とみなされ、レピュテーションを毀損する</p>	<p><事業継続への影響やレピュテーションへの対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●従業員の意識や行動に関する調査を行い、好取組事例の収集や展開を通じて東京海上グループの取り組みを改善する
<p>⑬ 法令・規制への抵触</p> <p>○個人情報保護、マネー・ローディング防止、米中対立やウクライナ戦争に関連した経済制裁強化等に関する規制等に抵触し、罰金等を科されるとともにレピュテーションを毀損する</p>	<p><事業継続への影響やレピュテーションへの対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ●国内外の社会環境、行政機関の動向、法令規制改正等を把握し、必要な対策を講じる

7.5 災害への対応

■災害に関する基本方針(東京海上日動)

東京海上日動は、地震、台風等の自然災害が発生した場合、被災地はもちろん被災地以外でも、保険事故の受付、保険金・満期返れい金等のお支払い、保険契約締結等、損害保険会社としての重要業務を継続する社会的使命を担っております。

このため、災害に関する事業継続計画における基本方針を次の2点と定め、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定しています。

[東京海上日動「災害に関する事業継続計画書」要約版\(PDF/216KB\)](#) 

< 災害に関する事業継続計画における基本方針 >

① 社員の行動原則

災害発生時の社員の行動について、優先順位を次の通りとします。

- 生命の安全確保
- 地域社会の安全確保への協力
- 重要業務の継続(事業継続)

すなわち、「事業継続」に対する行動に先駆け、「生命の安全確保」や「地域社会の安全確保への協力」を優先的に行うことを社員の行動原則としています。

② 事業継続に対する基本方針

災害発生時においては、次の3つの業務を重要業務とし、リソース(要員、資金ほか)を必要に応じて振り替え、これらの重要業務の継続を最優先します。

- 保険事故受付業務
- 保険金、満期返れい金等の支払い業務
- 保険契約締結業務

■首都圏被災時の保険金お支払いに関する態勢の構築

東京海上日動では、大規模地震や台風による大規模水害等の自然災害により首都圏が被災し、特に本店が使用できない状況となった場合には、関西地区において、家計地震保険の事故受付業務を担います。そして、関西地区を含めた全国の複数の拠点にバックアップオフィスを設置し、事故受付以降の立会を除く損害サービス対応を全店で実施いたします。

被災地である首都圏においては、本店災害対策本部内に損害サービス本部を設置するとともに、1都3県を担当する損害サービス部を中心に、立会サテライトオフィスを設置し、全国から応援社員を受け入れのうえ、立会業務を中心とした被災地でのお客様対応を担います。

上記のバックアップオフィスや立会サテライトオフィスを設置予定の場所においては、首都圏被災時に速やかな損害サービスを提供するために必要なインフラを事前に整備するなど、有事における損害サービス体制を整備しています。大規模地震発生時には、被災地である首都圏の地震以外の事故についても、事前に定めた全国の損害サービス拠点にて分担して対応を行います。また、同時に発生している感染症の状況を踏まえた態勢を速やかに構築できるような準備も進めています。

7.6 情報セキュリティ

当社は、法務コンプライアンス部の担当役員(常務取締役)を情報管理統括責任者、法務コンプライアンス部をグループ全体の情報セキュリティ統括部署とし、グループ各社に情報セキュリティ統括部署を設置して、実効性のある情報セキュリティ(プライバシーを含む)管理態勢の構築に努めています。また、取締役会が情報セキュリティに関する執行を監督しています。

7.6.1 情報セキュリティ管理に関する方針・規程など

当社は、個人情報や機密情報など(以下「情報資産」)の重要性に鑑み、東京海上グループの業務の適切性および信頼性を確保するために、「東京海上グループ 情報セキュリティ管理に関する方針」を定め、東京海上グループ各社の業態、規模、所在地等に応じた適切な方法で情報セキュリティ管理を実施しています。2022年4月1日に施行された改正個人情報保護法についても、プライバシーポリシーの改定等をはじめ、必要な対応を実施しています。

東京海上グループ各社は、「東京海上グループ 情報セキュリティ管理に関する方針」に基づき、情報セキュリティ管理を統轄する部署の設置や方針・規程などの策定を行っています。また、情報漏えい・消失・不正利用などの各種情報漏えいリスクから情報資産を守り、その情報資産の機密性を確保し、必要な時に利用することができるように管理しています。なお、当社は、グループ会社に対して情報セキュリティ管理について定期的にモニタリングを実施し、必要な態勢整備や情報提供を行っています。

プライバシーポリシー〈東京海上グループ プライバシーポリシー〉【抜粋】

東京海上グループ(以下「当グループ」といいます)は、お客様の信頼をあらゆる活動の原点に置き、企業価値を永続的に高めていくことを目指しています。

このような理念のもと、個人情報の保護に関する法律、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律その他の法令・ガイドラインを遵守して、お客様の個人情報、個人番号および特定個人情報(以下、個人番号および特定個人情報を総称して「特定個人情報等」といいます。)を適正に取り扱うことが弊社の社会的責務であると認識し、グループ全体の個人情報保護の統括責任者を置き、次のとおりグループ プライバシーポリシーを定め、従業員一同がこれを遵守することによって、お客様の個人情報・特定個人情報等の保護に万全をつくしてまいります。

※本プライバシーポリシーにおいて「個人情報」および「個人データ」とは、特定個人情報等を除くものをいいます。

- 1.当グループでは、適法かつ公正な手段によりお客様の個人情報および特定個人情報等を取得します。また、法令に定める場合を除き、お客様の個人情報および特定個人情報等の利用目的を通知または公表し、利用目的の範囲内で利用いたします。特定個人情報等について、法令で定められた範囲(社会保障、税、災害対策の3分野)内でのみ利用目的を定め、利用いたします。
- 2.当グループでは、法令に定める場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ることなく、お客様の個人情報を第三者に提供することはありません。特定個人情報等については、法令で定める場合を除き、第三者に提供しません。また、グループ会社および提携先企業との共同利用も行いません。また、法令に定める場合を除き、個人データを第三者に提供した場合には当該提供に関する事項について記録し、個人データを第三者から取得する場合には当該取得に関する事項について確認・記録します。
- 3.当グループでは、お客様の個人情報および特定個人情報等の漏えい、滅失もしくはき損または不正アクセス等の防止に努め、適切な安全管理措置を実施すると共に、正確かつ最新の内容に保つとともに、不要になったときは、遅滞なく消去するように努めます。万一不正アクセス等が発生した場合には、速やかなる正措置を実施いたします。また、外部にお客様の個人情報および特定個人情報等の取扱いを委託する場合には、委託先に対する必要かつ適切な監督を行います。
- 4.当グループでは、お客様の保有個人データおよび特定個人情報等について、ご本人から開示・利用停止・消去・訂正等のご要請があった場合は、法令に基づき速やかに対応します。また、お客様の個人情報および特定個人情報等の取扱いに関するご意見・お問い合わせ等を承ります。
- 5.当グループでは、お客様の個人情報および特定個人情報等が適切に取り扱われるよう、業務に従事している者の監督・指導・教育を徹底します。
- 6.当グループでは、個人情報保護のための社内体制や取り組み方法につき、継続的に見直しを行い、改善に努めます。

[東京海上グループ プライバシーポリシー](#)

7.6.2 情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティ管理態勢

東京海上グループは、「東京海上グループ 情報セキュリティ管理に関する方針」に基づき、情報漏えいを防止するため、情報セキュリティ管理ルールを徹底しています。特に、お客様の個人情報や機密文書の施錠管理、文書等の社外持ち出しの制限、電子情報の暗号化やパスワード設定などの物理的・技術的安全管理措置を各社で講じています。なお、東京海上日動では社内イントラネット端末のシンクライアント化^{*}を実施。個々の端末にハードディスクを持たず、サーバー側でデータを集中的に管理・運用することによりセキュリティ強化を図っています。

^{*}利用者一人ひとりのPC環境(クライアントOSやアプリケーション)をサーバーに集約して稼働させる方式

外部認証の取得

東京海上グループでは、東京海上グループの主要事業会社(東京海上日動、東京海上日動あんしん生命等)の情報システムを管理・運用している東京海上日動システムズが情報セキュリティに関する外部認証として、「情報セキュリティマネジメントシステム適合性評価制度 (ISMS)」等の認証を取得しています。これらの成果は、個人情報保護のための取り組みが認められたものであり、今後も継続的な改善を行い、一層の管理体制強化を図っていきます。

- ・社名:東京海上日動システムズ(株)
- ・適用規格:ISO/IEC 27001:2013, JIS Q 27001:2014
- ・適用範囲:ITインフラサービス本部が提供する、東京海上グループにおける情報システムのシステム運行、およびそれに対するITサービス管理
- ・認証登録番号:IS 508253
- ・初回認証登録日:2006年8月24日
- ・有効期限:2025年10月31日

情報漏えい等のインシデント発生時の対応

東京海上グループでは、情報漏えい等のインシデント(サイバーセキュリティインシデントを含む)が発生した場合、情報セキュリティ管理マニュアル等に則り、迅速に対応することとしています。

<東京海上日動 個人情報に関するお客様の声受付件数>

2020年度:209
2021年度:218
2022年度:207

2022年度の内訳	受付件数
漏えい・紛失に関するもの	100
安全管理体制に関するもの	13
漏えい時の対応に関するもの	10
その他に関するもの	84
合 計	207

<是正措置>

東京海上グループの社員は、コンプライアンス違反またはその恐れのある事案(個人情報の漏洩に関する事案を含む)があった際は社内外のホットラインを利用し報告することができます。東京海上グループは、法令、行動規範、社内規定に違反する懸念が疑われる場合には厳正かつ公正に調査します。また、法令、行動規範、その他の社内規定に違反する行為が判明した場合、違反者は雇用契約および就業規則で定める基準および要件に基づき、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

情報セキュリティ監査

東京海上グループの情報セキュリティ(サイバーセキュリティを含む)を含めた全ての業務を対象として、毎年リスク評価を行い、リスクベースで内部監査を実施しています。

情報セキュリティに関する教育および点検

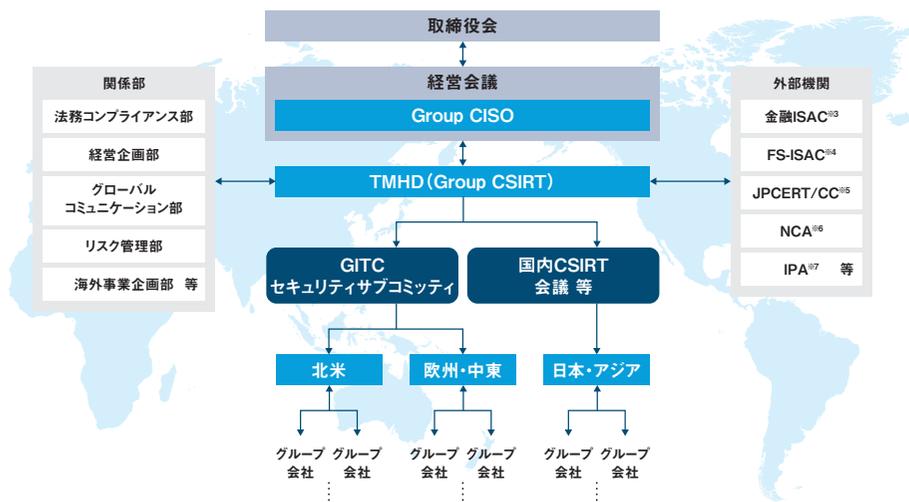
情報セキュリティに関する意識向上と適切な管理を促進するため、従業員および代理店に対し、定期的な教育・点検を実施しています。お客様情報を取り扱う東京海上日動では、全ての社員および常駐スタッフを対象に年一回情報セキュリティ研修を実施し、e-Learningシステムによる受講状況の確認を行っています。

7.7 サイバーセキュリティ

当社グループでは、サイバーセキュリティを経営の重要課題の一つとして認識し、経営のリーダーシップの下、グループCISOを統括とし、国内外グループ一体で管理態勢の整備を行っています。また、ITに専門性を持つ社外取締役も参加する取締役会においても、年に2回報告、議論を行っています。

具体的には、ISO 27001^{※1}やNIST SP800等のグローバルな標準フレームワークや標準アーキテクチャを採用の上で対策を推進しています。当社グループにおける基本的な考え方、遵守基準は人・プロセス・技術の観点から定められており、常時の監視、ログ分析、定期的な脆弱性スキャン、侵入テスト、リスク評価などを実施しています。さらに、ここから検出された課題に対しては、グループ各社のリスク量、社内外から得たインテリジェンス、新技術の適用を勘案しながら改善計画を策定・実行するPDCAサイクルを回すことで、年々高度化・巧妙化するサイバー攻撃を予防・検知・対応しています。

また、当社グループCSIRT^{※2}の下、グループ全体を北米、欧州、日本/アジアから成る3リージョンで編成し、高いレベルで組織の集約化と技術・プロセスの標準化を進めています。各リージョンは、日々のセキュリティ監視やサイバー演習(関係者を中心に年に複数回実施)・標的型メール訓練(全社員を対象に年に複数回実施)等、社員教育などの平時対応を行うとともに、サイバー事案の発生時には、影響範囲の特定、被害拡大防止のための初動対応、復旧、再発防止策を各リージョンが協調しながら速やかに行うことで、効率的かつ実効性のある態勢となるよう努めています。



※1 当社グループの中核システム会社である東京海上日動システムズではISO27001の認証を取得

※2 Computer Security Incident Response Teamの略称

※3 一般社団法人 金融ISAC ※4 Financial Services ISAC ※5 一般社団法人 JPCERTコーディネーションセンター

※6 一般社団法人 日本コンピュータセキュリティインシデント対応協議会 ※7 独立行政法人 情報処理推進機構

グループ横断でセキュリティ専門家で編成されたコミッティで国内外の知見を集約し、先進的なセキュリティ施策を推進することで、お客様や地域社会の“いざ”を支えていきます。

7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ

東京海上グループでは、バリューチェーンと一体となったサステナビリティの取り組みを実践しています。バリューチェーンのサステナビリティに対する取り組みとしては、ビジネスパートナーとともに社会的責任を果たすバリューチェーンマネジメント、商品・サービスのご提供先のお客様・プロジェクト・企業におけるESG促進、および投資活動におけるESG配慮を行うサステナブル投資の3つの取り組みを実施しています。

7.8.1 バリューチェーンマネジメント

東京海上グループでは、バリューチェーンにおいてビジネスパートナーとともに社会的責任を果たし、持続的に発展していくこと、および、お客様保護と利便性を向上させ業務の健全性や適切性を確保することを目的として活動を実践しています。

■ ビジネスパートナーとともに社会的責任を果たす

東京海上グループは、2023年3月にビジネスパートナーの皆様とともにバリューチェーン全体を通じて責任ある調達・調達慣行を推進し、公平・公正な取引や人権尊重と労働、地球環境の保護、情報セキュリティ、管理体制の構築と情報開示に取り組んでいくための行動規範「責任ある調達に関するガイドライン」を制定しました。東京海上グループ各社では、「責任ある調達に関するガイドライン」に関する情報を自社のホームページに掲載するとともに、社員や主要なビジネスパートナーの皆様がガイドラインを周知し、公平公正な取引や人権尊重と労働に関する国際規範を尊重し、関連法令を遵守すること等を要請し、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブの実現に貢献することを促しています。

[責任ある調達に関するガイドライン](#) >>>

また東京海上日動は、取引活動を行ううえで遵守すべき事項を「取引における行動指針」として定め、グループ会社に展開しています。同社ではグループの調達先・業務委託先等の取引先に「取引における行動指針」を交付し、「法令等・社会規範の遵守」「公平・公正な取引の推進」「情報管理の徹底」「環境への配慮」への取り組みを要請しています。

調達先・業務委託先等に対しては、対話や質問状送付を通じて「責任ある調達・調達慣行」や「取引における行動指針」の内容の実践に関して質問し、その結果を集計して次年度のバリューチェーンにおける行動計画に反映しています。

東京海上日動グループ「取引における行動指針」

東京海上日動グループは、以下の方針に基づき取引活動を行い、取引先（購入先、委託先）の皆様とともに持続的発展と社会的責任を果たすことをめざします。

① 法令等・社会規範の遵守

取引活動にあたっては、各国・地域の関連法令等、社会規範を遵守します。また、反社会勢力等とは、一切の関係を持つことのないよう努めるとともに、反社会勢力等からの不当要求等は拒絶します。

② 公平・公正な取引の推進

取引先の選定は、法令等・社会規範の遵守、経営状況、信頼性、環境配慮活動、製品の品質と価格、サービス、納期の確実性などを総合的に勘案し、公平・公正に行います。

③ 情報管理の徹底

取引先の皆様を通じて得た情報は適切に管理し、保護することを徹底します。

④ 環境への配慮

環境への負荷がより少ない商品の優先購入（グリーン購入）を推進し、取引先の皆様と協働して、循環型社会の構築に努めます。

⑤ 信頼関係の強化

国内外の取引先の皆様とのコミュニケーションの充実により相互理解を深め、信頼関係に基づきより良いパートナーシップの構築に努めます。

7.8.2 外部委託管理に関する方針

東京海上グループは、業務の一部または全部を外部へ委託する場合のお客様の保護と利便性の向上ならびに業務の健全性および適切性を確保するため、「東京海上グループ 外部委託管理に関する方針」を定めています。

また、東京海上日動では、外部委託にあたっては、同方針に基づき、「外部委託先選定基準」「情報セキュリティ管理態勢基準」に沿って委託先を選定するとともに、委託先に対する管理態勢を定めた「外部委託管理に関する規程」に基づき、毎年、外部委託先の実態調査を行い、不備がみつかった場合には、その改善に努めています。

東京海上グループでは、これからも、取引先とともにバリューチェーンと一体となった取り組みを推進していきます。

7.8.3 商品・サービス提供によるESG促進の調査・研究

社会が直面するESG要因が従来のリスクに及ぼす影響はますます大きくなっています。東京海上グループでは、質の高い信頼できる商品およびサービスを提供するとともに、顧客やビジネスパートナーと協力して、社会に重大な影響を及ぼすESGリスクを理解し、これに対応することも重要な責務の一つであると考えています。この目的を実現するために、東京海上グループでは、影響力を及ぼすことのできる範囲全体でUNEP FI PSI原則に基づき、「商品・サービス提供によるESG促進」を推進してまいります。

気候変動・自然災害リスク研究 >>

国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI) - 持続可能な保険原則 (PSI)

<http://www.unepfi.org/>

<http://www.unepfi.org/psi/>

7.8.4 商品・サービス提供によるESG促進の取り組み

東京海上グループでは、社会に重大な影響を及ぼすESGリスクを理解し、各種研究や国際イニシアティブへの参画により蓄積した知識を、保険商品やサービス開発に活かし、顧客やビジネスパートナーと協力して、これらのリスクに対応していきます。

8つの重点領域とSDGs17の目標との関係 >>

■ 持続可能な消費のマネジメント体制

東京海上グループでは、気候変動、自然災害、疾病・事故に対して脆弱な面がある途上国の低所得層に向けて、マイクロ・インシュアランスや天候保険を開発しています。また、再生可能エネルギー設備の建設・導入を支援する商品・サービスの提供や、お客様がWEB約款等を選択することで、紙使用量削減額の一部を国内外の環境保護活動に寄付する「Green Gift」プロジェクト等も実施しています。これらの取り組みの主な組織体制は、以下のとおりです。

取り組み内容	担当部門
マイクロ・インシュアランス・天候保険（インド）	IFFCO-TOKIO General Insurance Co. Ltd.
再生可能エネルギー設備の建設・導入を支援する商品・サービス	東京海上日動（営業開発部門、営業部門）
「Green Gift」プロジェクト	東京海上日動（営業企画部門、サステナビリティ部門）

[ESG商品サービス一覧 \(PDF/488KB\)](#) 

■企業のESG経営の支援

昨今、企業経営においてもESGが重要な課題として認識されており、コーポレートガバナンス・コードにおけるESG関連項目の拡充や、プライム市場に上場する企業へのESGに関する情報開示の規制も強化されつつあります。また、気候変動対応やグリーンウォッシング等の環境問題、さまざまな地域での人権問題の顕在化により、企業が事業戦略の転換を余儀なくされる事例も発生しています。

こうした情勢の中、東京海上日動では2023年1月より、ESGに対する企業の取り組みの成熟度の計測やESG体制強化に関する支援とともに、会社役員賠償責任保険において、人権問題や環境問題の原因調査費用や再発防止費用を補償する特約の販売を開始しました。

今後も、本取り組みを通じて、ESG経営のさらなる強化を後押し、サステナブルファイナンス(環境・社会課題の解決の促進を金融面から誘導する手法・活動)により、社会課題の解決に貢献していきます。

■保険引受リスク管理におけるESG統合

東京海上日動は、責任ある保険会社としてお客様や社会のために、2017年7月に「保険商品開発改定プロセス」を改定し、「CSV(本業を通じた社会課題の解決)」を商品開発・改定の目的の一つとして追加しました。また、環境・社会リスクを商品開発・改定におけるチェックポイントとして追加するなど、商品開発・改定に、環境・社会に関するインパクトやリスク評価の要素を組み込んでいます。

また、2018年4月には「保険引受リスク管理マニュアル」を改定し、環境や社会に関するインパクトやリスク評価の要素を明示的に保険商品開発改定のチェックポイントとして追加しました。東京海上日動は、「環境・社会への対応方針」に関する内容を含むサステナビリティ研修(e-Learning)を全社員を対象に毎年実施しており、「『環境・社会リスクへの対応方針』ハンドブック」を社員に配布することで社員の理解促進に努めています。

■金融商品初、自動車保険でエコマーク認定を取得・継続

東京海上日動は、2010年12月、財団法人日本環境協会から、金融商品として初となる「自動車保険エコマーク^{※1}」認定を取得し、その後毎年認定を継続取得しています。認定にあたっては、「Green Gift」プロジェクトの展開、ホームページ等を通じた「エコ安全ドライブ」や「事故削減」に関する情報提供、自動車保険を修理する際のリサイクル部品の積極的な活用、ハイブリッド車・電気自動車・圧縮天然ガス車を対象とする「Eco 割引」の採用等の取り組みが評価されました。

さらに2011年には、同協会が主催する「エコマークアワード2011」^{※2}で「銀賞」を受賞しました。金融業界で企業として「エコマークアワード」を受賞したのは、同社が初めてです。受賞にあたっては、「エコマーク」普及ポスターの作成、パンフレット・自動車保険の更新案内等への積極的な「エコマーク」の表示等のエコマーク自動車保険の普及・認知度向上の取り組み、「GreenGift」プロジェクトを通じてお客様が環境負荷削減に参加できるエコマーク自動車保険の提供、2009年度・2010年度の国内事業活動におけるカーボン・ニュートラルの実現が評価されました。

東京海上日動は、ライフサイクルを通じて環境負荷が少なく、環境保全に役立つと認められ、エコマーク認定取得済の自動車保険を今後も提供していきます。

- ※1 商品・サービスのライフサイクル全体を通して環境への負荷が少なく、環境保全に役立つと認められた商品につけられる環境ラベル
- ※2 「エコマーク」事業の目的である「消費者の環境を意識した商品選択、企業の環境改善努力による、持続可能な社会の形成」に向けて積極的に活動している企業・団体等を表彰する、2010年に創設された「エコマーク」で初めての表彰制度



7.8.5 サステナブル投資の調査・研究

東京海上グループは、投資活動においても、気候変動をはじめとした環境や社会、ガバナンスへの配慮を行い、持続可能な社会作りに貢献することが基本的な役割の一つであると考えています。投資を通じて長期的に安定した利益を確保するためには、社会の持続可能な成長が不可欠です。環境・社会・ガバナンス等のさまざまな課題の解決に向けて、UNEP FI PSI、PRI、21世紀金融行動原則、日本サステナブル投資フォーラム等、国内外のイニシアティブの調査・研究に参加し、その成果を活かしてサステナブル投資の実践に取り組んでいます。

東京海上グループではグループ全体でサステナブル投資に取り組んでおり、グループ内の投資活動で大きな比率を占める東京海上日動、東京海上アセットマネジメントの2社は、国連が支援する責任投資原則(PRI: Principles for Responsible Investment)に署名しています。

国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI) - 持続可能な保険原則(PSI)

<http://www.unepfi.org/>

<http://www.unepfi.org/psi/>

国連責任投資原則(PRI)

<http://www.unpri.org/>

21世紀金融行動原則

<https://www.pfa21.jp/>

日本サステナブル投資フォーラム

<http://www.jsif.jp.net/>

7.8.6 サステナブル投資の運用方針・体制

東京海上グループは、東京海上アセットマネジメントや東京海上日動を中心に、サステナブル投資の方針を掲げ、投資先企業の持続的成長をめざし、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」や議決権の行使、議決権行使結果の公表等の取り組みを行っています。

■ 運用方針

東京海上日動、東京海上アセットマネジメントの運用方針は次のとおりです。

<東京海上日動「東京海上日動の現状2023」資産運用方針(抜粋)>

東京海上日動は、安全性、収益性および保険金等の支払いに備えた流動性のみならず、社会・公共性に資するような資産運用を行っています。そのため、資産・負債総合管理(ALM:Asset Liability Management)を軸として、保険商品の特性を踏まえた適切なリスクコントロールのもとで、長期・安定的な収益確保及び効率的な流動性管理をめざした取り組みを行っています。

また、企業としての社会的責任を果たしていくために、環境・社会・ガバナンス(ESG)等の非財務的要素も適切に考慮した「ESG投融資方針」を下記URLにて開示しています。

https://www.tokiomarine-nichido.co.jp/company/pdf/TMNF_2023_d.pdf (PDF/5.1MB) 

<東京海上日動ホームページ「ESG投融資方針」(抜粋)>

当社は、100年後もお客様や地域社会の“いざ”を支える会社“Good Company”をめざしています。その実現のために、損害保険会社としての社会的責任を踏まえ、社会・公共性への配慮を資産運用プロセスに組み込み、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献します。

具体的には、国連が支援する責任投資原則(PRI)署名機関として、財務情報だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)要素も考慮したESG投融資を推進し、中長期的なパフォーマンスの向上と社会課題の解決をめざします。

<https://www.tokiomarine-nichido.co.jp/company/about/policy/stewardship.html>

<東京海上アセットマネジメント>

東京海上アセットマネジメントは、資産運用を通じて、豊かで快適な社会生活と経済の発展に貢献することを経営理念の一つとしています。快適な社会生活と経済の発展に貢献するため、投資先企業の財務要素のみならず、環境・社会・ガバナンス(ESG)等の非財務要素も適切に考慮した責任ある投資を、受託者責任に即して行います。また、投資先に対して能動的な働きかけを行うことで投資先の中長期的成長を促し、お客様にとっての中長期的な投資リターンを向上することをめざします。

東京海上アセットマネジメントは、財務要素と非財務要素を統合的に捉えて体系的に評価するESGインテグレーションを投資判断プロセスに組み込んでいます。これは、ESGインテグレーションが、より精度の高い投資先評価ならびに投資判断につながるとの認識に基づいており、すべてのアセットクラスに共通するものと考えています。

環境・社会・ガバナンス等は、お客様にとっての中長期的な投資リターンを支えるうえで基盤をなす要素であり、すべてのアセットクラスにおいてガバナンスに重点を置くとともに、環境・社会等についても適切に考慮していく方針です。

[責任投資の取り組み](#)

■ 運用体制

東京海上日動、東京海上アセットマネジメントの運用体制は次のとおりです。

<東京海上日動>

東京海上日動では、財務企画部においてESG投融資企画を行い、取引を執行する部署と協働してサステナブル投融資の取り組みを推進しています。また、PRIの年次アセスメントを通して社外機関からの評価を受けることにより、ESG投融資に係る取り組み・プロセスの課題を認識し、継続的な改善をめざして取り組みます。

<東京海上アセットマネジメント>

東京海上アセットマネジメントでは、同社が定めるサステナビリティ推進に係る方針および基本計画に基づき、ESG運用グループが中心となって社内各部と連携しながら運用における取り組みを遂行しています。議決権行使を含むスチュワードシップ活動に関しては、各種方針に基づき責任投資部が議決権の行使を行い、また、投資調査グループのサポートを行っています。

■「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》

金融庁に設置された有識者検討会により、2014年2月に「『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》～投資と対話を通じて企業の持続的成長を促すために～」が公表され、その後、2017年5月、2020年3月に改訂が行われました。

本コードにおいて「スチュワードシップ責任」とは、機関投資家が、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)の考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)などを通じて、当該企業の企業価値の向上や持続的成長を促すことにより、「顧客・受益者」(最終受益者を含む)の中長期的な投資リターンの拡大を図る責任を意味する、とされています。

東京海上日動は2014年5月、「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、その受け入れを表明しました。以降、同コードの改訂等を踏まえて、同社の「日本版スチュワードシップ・コードに関する方針等」を適時見直しています。

[東京海上日動「日本版スチュワードシップ・コードに関する方針等」](#)

東京海上アセットマネジメントは、2014年5月に「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、その受け入れを表明しました。以降、同コードの改訂等を踏まえて、同社の「TMAMスチュワードシップ・ステートメント」を適時見直しています。

[東京海上アセットマネジメント「スチュワードシップ・ステートメント」](#)

7.8.7 サステナブル投融資の取り組み事例

東京海上グループは、ステークホルダーの皆様とともに、ESG投融資に関わる取り組み、ESG投資商品の開発・提供を通じて、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献しています。

■機関投資家としてのサステナブル投融資の取り組み

サステナブルな社会を実現するため、機関投資家として、ESGをテーマとするグリーン債、サステナビリティ債、ソーシャル債やグリーンローン等への投資を推進しており、これらのテーマ型投融資の2023年3月末残高は東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、日新火災合計で約1,090億円となりました。テーマ型投融資では新たな分野での社会的価値創出と経済価値創出も進めており、東京海上日動では、2022年8月に初めてグリーンローンを実行し、また、2022年10月には本邦初となるブルーボンドに投資し、投資先の環境持続型の漁業や養殖事業の取り組みを支援しました。その他、ガス業や鉄鋼業等の企業が発行する移行債への投資も実施し、投融資の分野でも多方面から脱炭素社会の実現を支援しています。

また2022年度には、東京海上日動にて社会的価値創出と経済価値創出を両立し、かつ社会的なリターンが計測可能なファンドへのインパクト投資を行うチームを立ち上げました。再生可能エネルギーファンドや環境ファンド等、気候変動対応に資するファンドへの投資コミットを実施しており、2023年3月末のコミット金額は約130億円となりました。インパクト投資においても新たな分野での社会的価値および経済価値創出に取り組んでおり、2023年6月には、貴重な森林資源を未来につなげるため森林ファンドへの投資にコミットしました。

■アセットマネージャーとしての取り組み

・伝統資産(株式・債券)における取り組み

東京海上アセットマネジメントでは、ESG投資商品を提供することのみならず、投資信託を「ESGファンド」と称する場合の定義を策定し、投資家の皆様にESG投資商品の特徴・内容をより正確にご理解いただけるように努めています。

名称	定義
ESGファンド	<ul style="list-style-type: none"> ・インパクトの創出をめざしている、あるいは、環境・社会課題の解決をめざしている ・投資対象を選定する際にESGを主要な要素とする手法[※]を採用している ・ESGに関する要素について、定量指標を活用した適切な管理をしている ・ESGに関する情報について、十分な開示をしている

※ 次の条件のいずれをも満たしている場合に「ESGを主要な要素とする手法」としております。

- ・ ESGインテグレーションに加え、規範に基づくスクリーニング、セクタースクリーニング、エンゲージメント戦略等ESGを重視する基本的な手法を採用していること
- ・ ポジティブスクリーニング、ベストインクラスなどESGを重視する独自の手法を採用していること

この定義に基づく当社の「ESGファンド」の一覧は下表となります。なお、国内株式Focusについては、欧州サステナブルファイナンス開示規制(Sustainable Finance Disclosure Requirement、以下「SFDR」)の8条^{*}に準拠している当社運用商品です。

	「ESGファンド」一覧 (2023年8月現在)
公募投信 (個人投資家向け商品)	東京海上・がんとたたかう投信
	東京海上・気候変動対応株式ファンド(愛称:グリーンフューチャー)
	東京海上・再生可能エネルギー・インカム戦略ファンド(愛称:グリーンバワースhift)
私募投信 (機関投資家向け商品)	国内株式ESG運用
	国内株式Focus

^{*} サステナビリティリスクを投資の意思決定に組み込んでいることについて、欧州の規制上で認定されたファンドがSFDR8条準拠商品となります

・オルタナティブにおける取り組み

東京海上アセットマネジメントでは、我が国のインフラを対象とした投資商品として、2012年より企業年金をはじめとした機関投資家向けに太陽光発電設備を投資対象とした「TM ニッポンソーラーエネルギーファンド」を、また、2017年からは太陽光に加え風力、バイオマス、水力、地熱等の再生可能エネルギー発電設備も投資対象とした「TM ニッポン再生可能エネルギーファンド」を運用しております。これらのファンドは、我が国の再生可能エネルギー発電事業に分散投資し、発電電力の売却収入を投資収益とする運用商品です。

我が国ではカーボンニュートラルの実現に向けさまざまな取り組みが進められておりますが、その中でも再生可能エネルギーの活用は重要なキーワードのひとつとして位置づけられております。

同社では今後もカーボンニュートラルの実現に貢献する投資商品として「社会的意義のある投資機会」を提供し、運用会社としての社会的な役割・責任を果たしてまいります。

東京海上日動は、投融資を通じた環境・社会へのポジティブインパクトの創出も目指しています。GHG排出量削減貢献量についてPCAF JAPAN削減貢献量分科会やGXリーグ経営促進ワーキング・グループへの参加を通じて調査研究を進めるなど、ポジティブインパクトの把握に向けた取り組みに努めています。

7.8.8 議決権行使および行使結果の開示

東京海上グループでは、「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》の趣旨に基づき、東京海上日動と東京海上アセットマネジメントが、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持ち、議決権行使結果も含めたスチュワードシップ活動の内容を開示しています。

<東京海上日動>

[スチュワードシップ活動の概況](#) 

<東京海上アセットマネジメント>

[スチュワードシップ活動の取り組み状況と自己評価\(2023年8月\)\(PDF/2.1MB\)](#) 

[国内株式の議決権行使結果の個別開示](#)

8 サステナビリティデータ集

東京海上グループの主なサステナビリティデータを掲載しています。

●算定期間・算定範囲

- 算定期間:2022年度(2022年4月1日~2023年3月31日)
- 算定範囲:東京海上ホールディングスと主要子会社

[主要なサステナビリティデータの算定方法及算定範囲\(PDF/546KB\)](#)

●コーポレートガバナンス

詳細は「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください。

[コーポレートガバナンス「コーポレート・ガバナンス報告書」](#)

株主・投資家との対話 >>

●内部統制

[内部統制](#)

●お客様視点にたった品質向上

お客様の視点にたった品質向上 >>

●東京海上グループのサステナビリティ取り組み実績

8つの重点領域(マテリアリティ)における取り組みの進捗状況 >>

●環境

■エネルギー起源のCO₂排出量、CO₂削減・固定量(東京海上ホールディングスと主要子会社)

[CO₂排出量削減目標]

- 長期目標(2030年度):▲60%(2015年度実績対比)
- 2023年度目標:前年度比▲1%

[CO₂排出量]

2015年度よりScope3の「カテゴリ1 購入した製品・サービス」「カテゴリ3 Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動」「カテゴリ5 事業から出る廃棄物」の算定を開始し、CO₂排出量の算定範囲を拡大しました。2022年度のCO₂排出量(Scope1+2+3)は、環境負荷削減の取り組みが奏功したことにより「年初

目標82,648トン(前年度比▲1%)」に対して80,201トン(国内:48,587トン、海外:31,614トン)(前年比▲3.93%)となり、目標を達成しました。

[データカバー率]

東京海上ホールディングスと主要子会社の100%(従業員ベース)を算出しています。
(Scope3の「カテゴリ5 事業から出る廃棄物」と「カテゴリ6 出張」は除く)

		2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量		89,894トン	83,483トン	80,201トン
内 訳	国 内 ^{※1}	64,548トン	55,633トン	48,587トン
	海 外 ^{※2}	25,345トン	27,850トン	31,614トン
Scope1	直接排出(ガス、重油、ガソリン等)	13,163トン 国内 7,150トン 海外 6,013トン	13,022トン 国内 7,079トン 海外 5,942トン	13,362トン 国内 6,894トン 海外 6,468トン
	Scope2	間接排出(電気、冷温水等)	53,977トン 国内 39,732トン 海外 14,245トン	47,435トン 国内 31,603トン 海外 15,832トン
Scope3	合計	22,754トン 国内 17,666トン 海外 5,088トン	23,026トン 国内 16,950トン 海外 6,075トン	25,649トン 国内 17,714トン 海外 7,935トン
	カテゴリ1 購入した製品・サービス(紙使用)	11,172トン 国内 9,958トン 海外 1,214トン	10,349トン 国内 9,365トン 海外 985トン	9,463トン 国内 8,436トン 海外 1,026トン
	カテゴリ3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動(電力、蒸気・冷熱等使用)	8,638トン 国内 6,385トン 海外 2,253トン	10,875トン 国内 6,195トン 海外 4,679トン	9,764トン 国内 5,793トン 海外 3,971トン
	カテゴリ5 事業から出る廃棄物(廃棄物排出量)	1,045トン	1,038トン	1,447トン
	カテゴリ6 出張 (ビジネストラベル(航空機))	1,900トン 国内 279トン 海外 1,621トン (カバー率100%)	764トン 国内 353トン 海外 411トン (カバー率100%)	4,975トン 国内 2,068トン 海外 2,907トン (カバー率100%)
従業員1名あたりCO ₂ 排出量		2.08トン	1.94トン	1.86トン
従業員数(連結決算ベース)		43,260名	43,048名	43,217名
CO ₂ 削減量(マングローブ植林によるCO ₂ 固定量は含まれていません)		3,531トン	3トン	—
マングローブ植林によるCO ₂ 固定量		120,000トン	130,000トン	93,000トン

データ算定方法 (☑項目)

[☞ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF / 546KB\)](#) 

[1. 算定方法 エネルギー起源のCO₂排出量、CO₂削減量]

データ算定範囲 (☑項目)

※1 [☞ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF / 546KB\)](#) 

[2. 算定範囲 東京海上ホールディングス株式会社と主要子会社 (2023年3月31日現在)],
本社の所在 (国内・海外) 列が国内の会社

※2 [☞ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF / 546KB\)](#) 

[2. 算定範囲 東京海上ホールディングス株式会社と主要子会社 (2023年3月31日現在)],
本社の所在 (国内・海外) 列が海外の会社

※3 グリーン電力購入等によるCO₂削減効果14,074トンを反映しています。

■環境負荷データ (東京海上ホールディングスと主要子会社)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
電力使用量	千kWh (GJ)	118,313 (425,928)	119,473 (430,104)	130,109 ☑ (468,393)
ガス使用量	千m ³ (GJ)	1,342 (58,653)	1,215 (53,115)	1,267 ☑ (55,345)
蒸気・冷熱等使用量	GJ	17,337	83,128	27,150 ☑
ガソリン使用量	kl (GJ)	3,766 (130,319)	3,905 (135,097)	3,913 ☑ (135,377)
重油使用量	ℓ (GJ)	23,832 (931)	29,657 (1,160)	24,687 ☑ (965)
ビジネストラベル (航空機)	千km	18,092	7,100	53,786 ☑
紙使用量	t	6,105	5,655	5,171 ☑
再生可能エネルギー (電力) 使用量	千kWh	—	21,068	33,972 ☑

データ算定方法 (☑項目)

[☞ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF / 546KB\)](#) 

[1. 算定方法 環境負荷データ]

データ算定範囲 (☑項目)

[☞ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF / 546KB\)](#) 

[2. 算定範囲 東京海上ホールディングス株式会社と主要子会社 (2023年3月31日現在)] の各社

■ エネルギー起源のCO₂排出量(東京海上日動)

【CO₂排出量削減目標】

- 長期目標(2050年度):▲60%(2006年度実績対比)
- 2023年度目標:前年度比▲1%

【CO₂排出量】

東京海上日動の2021年度のCO₂排出量(Scope1+2+3)は、省エネ取り組みによる電気使用量削減を主因として、「年初目標:41,361トン(前年度比▲1%)」に対して34,425トン(前年度比▲17.6%)となり、目標を達成しました。

【データカバー率】

東京海上日動の100.0%(従業員ベース)を算出しています。

		2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量		49,843トン	41,779トン	34,425トン☑
Scope1	直接排出(ガス、重油、ガソリン等)	4,991トン	5,068トン	4,913トン☑
Scope2	間接排出(電気、冷温水等)	30,353トン	23,140トン	15,892トン☑
Scope3	合計	14,499トン	13,571トン	13,621トン☑
	カテゴリ1 購入した製品・サービス(紙使用)	8,601トン	7,700トン	7,151トン☑
	カテゴリ3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー 関連活動(電力、蒸気・冷熱等使用)	4,957トン	4,794トン	4,415トン☑
	カテゴリ5 事業から出る廃棄物(廃棄物排出量)	783トン	848トン	1,015トン☑
	カテゴリ6 出張 (ビジネストラベル(航空機))	158トン	229トン	1,040トン☑
従業員1名あたりCO ₂ 排出量		2.88トン	2.42トン	2.06トン
従業員数		17,253名	17,098名	16,749名

データ算定方法(☑項目)

[主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲\(PDF/546KB\)](#) 

「1.算定方法 エネルギー起源のCO₂排出量」

データ算定範囲(☑項目)

東京海上日動火災保険株式会社

■ 環境負荷データ(東京海上日動)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
電力使用量	千kWh (GJ)	65,580 (236,088)	62,118 (223,626)	54,721 ☑ (196,997)
ガス使用量	千m ³ (GJ)	654 (29,177)	658 (29,288)	598 ☑ (26,638)
蒸気・冷熱等使用量	GJ	14,771	17,000	20,831 ☑
ガソリン使用量	kℓ (GJ)	1,464 (50,662)	1,504 (52,046)	1,496 ☑ (51,756)
重油使用量	ℓ (GJ)	22,949 (897)	16,958 (663)	22,796 ☑ (891)
ビジネストラベル (航空機)	千km	1,366	1,980	9,745 ☑
水道使用量	千m ³	215	207	179 ☑
紙使用量	t	4,700	4,208	3,908 ☑
廃棄物排出量	t	2,895	2,995	2,812 ☑
リサイクル率	%	56.6	55.7	57.1 ☑

データ算定方法(☑項目)

[主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲\(PDF/546KB\)](#) 

「1.算定方法 環境負荷データ」

データ算定範囲(☑項目)

東京海上日動火災保険株式会社

●人権・労働

■データカバー率

東京海上ホールディングスと主要子会社(従業員ベース)を100%として算出しています。

<東京海上ホールディングスと国内主要子会社>

東京海上ホールディングスと主要子会社の57.4%(従業員ベース)を算出しています。

<東京海上日動>

東京海上ホールディングスと主要子会社の38.8%(従業員ベース)を算出しています。

■基礎データ

【従業員数(東京海上ホールディングスと主要子会社)】

	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数(連結決算ベース)	43,260名	43,048名	43,217名
東京海上ホールディングスと国内主要子会社	男性:12,674名 女性:12,797名 全体:25,471名	男性:12,421名 女性:12,701名 全体:25,122名	男性:12,118名☑ 女性:12,699名☑ 全体:24,817名☑
東京海上ホールディングスの海外主要子会社	アジア:4,870名 北中米:12,262名 欧州:777名 全体:17,909名	アジア:4,768名 北中米:12,473名 欧州:787名 全体:18,028名	アジア:4,787名 北中米:13,003名 欧州:710名 全体:18,500名

データ算定方法(☑項目)

[☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲\(PDF/546KB\)](#)

[1.算定方法 人権・労働(基礎データ)、多様な人材の活用]

データ算定範囲(☑項目)

[☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲\(PDF/546KB\)](#)

[2.算定範囲 東京海上ホールディングス株式会社と主要子会社(2023年3月31日現在)、
本社の所在(国内・海外)列が国内の会社]

【従業員基本データ(東京海上日動)】

	2020年度	2021年度	2022年度
平均年齢	男性:47歳 女性:37歳 全体:42歳	男性:47歳 女性:38歳 全体:42.1歳	男性:47.3歳 女性:38歳 全体:42.4歳
平均勤続年数	男性:12年 女性:12年 全体:12年	男性:13年 女性:12年 全体:12.4年	男性:12.9年 女性:12.6年 全体:12.8年
平均年間給与	約773万円	約830万円	約860万円
離職率 [※]	2.0%	2.7%	3.2%

※離職率は、定年退職者等を除く自己都合退職者をもとに算出

【新規採用数(東京海上日動)】

2020年度	2021年度	2022年度
男性:(新卒)206名(中途)34名 女性:(新卒)418名(中途)8名 全体:(新卒)624名(中途)42名	男性:(新卒)195名(中途)38名 女性:(新卒)408名(中途)6名 全体:(新卒)603名(中途)44名	男性:(新卒)173名(中途)61名 女性:(新卒)334名(中途)18名 全体:(新卒)507名(中途)79名

【2022年度 男性の賃金に対する女性の賃金の割合[※](東京海上ホールディングス)】

非正規雇用労働者	正規雇用労働者	全労働者
59.2%☑	75.7%☑	66.7%☑

※上表の差異は専門性、キャリアおよび成果に応じた賃金設定によるものであり、性別によって賃金に差異は設けていません。なお、人事制度上、従事する業務の違いおよび勤務地限定の有無等による社員区分はありません。

[2022年度 男性の賃金に対する女性の賃金の割合^{*}(東京海上日動)]

非正規雇用労働者	正規雇用労働者	全労働者
61.5% <input checked="" type="checkbox"/>	48.9% <input checked="" type="checkbox"/>	51.2% <input checked="" type="checkbox"/>

※正規雇用労働者の社員区分には、勤務地を限定しない「グローバル」および勤務地を限定する「エリア」があり、勤務地限定の有無により相対的に「グローバル」の賃金水準が高くなっています。「グローバル」に男性が多いことおよび相対的に男性の勤続年数が長いことから上表の差異が表れていますが、性別によって賃金に差異は設けていません。

[CEOの報酬と従業員の平均給与の比率^{*}(東京海上ホールディングス)]

2020年度	2021年度	2022年度
11.5	13.0	17.7

※ CEO報酬総額 / 従業員平均給与

●公正な人事制度・運用

[「社員意識調査」実施結果(東京海上日動)]

	2020年度	2021年度	2022年度
回答者数	16,126名 (回答率91.6%)	16,541名 (回答率93.1%)	16,182名 (回答率92.6%)
満足度	男性：95.2% 女性：92.0% 全体：93.4%	男性：95.1% 女性：91.7% 全体：93.2%	男性：95.1% 女性：91.3% 全体：93.0%

[労働組合加入率(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
100%	100%	100%

●人材育成

[従業員研修(東京海上日動)]

	2020年度	2021年度	2022年度
総研修時間	226,503時間	313,721時間	271,897時間
1名あたり平均研修時間	15.29時間	21.04時間	18.38時間
総研修費用	737,803,807円	870,346,000円	883,899,877円
1名あたり平均研修費用	49,804円	58,362円	59,739円

[JOBリクエスト<社内公募>制度(国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
応募者433名 実現者224名	応募者612名 実現者241名	応募者716名 実現者267名

※実現時期は応募の翌年度となる
※2020年度のデータは、東京海上日動のみ

●多様な人材の活用

[役員数・管理職数(東京海上ホールディングスと主要子会社)]

	2020年度	2021年度	2022年度
役員 (含む執行役員)	男性：204名 女性：13名 全体：217名	男性：296名 女性：52名 全体：348名	男性：334名☑ 女性：68名☑ 全体：402名☑
部長職	男性：804名 女性：37名 全体：841名	男性：1,078名 女性：191名 全体：1,269名	男性：1,033名☑ 女性：198名☑ 全体：1,231名☑
課長職	男性：2,518名 女性：361名 全体：2,879名	男性：3,911名 女性：1,322名 全体：5,233名	男性：3,954名☑ 女性：1,966名☑ 全体：5,920名☑
管理職(部長職 + 課長職)計	男性：3,322名 女性：398名 全体：3,720名	男性：4,989名 女性：1,513名 全体：6,502名	男性：4,987名☑ 女性：2,164名☑ 全体：7,151名☑
(課長代理職) ※東京海上日動のみ	男性：1,605名 女性：619名 全体：2,224名	男性：1,536名 女性：739名 全体：2,275名	男性：1,487名 女性：875名 全体：2,362名

※2020年度のデータは、東京海上ホールディングスと国内主要子会社のみ

データ算定方法 (☑項目)

[☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF/546KB\)](#) 

[1. 算定方法 人権・労働(基礎データ)、多様な人材の活用]

データ算定範囲 (☑項目)

[☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 \(PDF/546KB\)](#) 

[2. 算定範囲 東京海上ホールディングス株式会社と主要子会社(2023年3月31日現在)]の各社

[女性役員数(東京海上日動 2023年3月31日現在)]

役員	比率
8名	13.3%

[高齢者継続雇用制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
831名	925名	996名

[障がい者雇用率]

2020年度	2021年度	2022年度
2.35%	2.39%	2.40%

※算定範囲:グループ適用会社(東京海上ホールディングス・東京海上日動・東京海上ビジネスサポート・東京海上日動キャリアサービス・東京海上日動ベターライフサービスの5社)

●働き方の改革

[退職再雇用制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
6名	5名	7名

[出産休暇制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
603名	756名	748名

[育児休暇制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
男性：123名 女性：1,271名 全体：1,394名	男性：158名 女性：1,342名 全体：1,500名	男性：244名 女性：1,297名 全体：1,541名

[短時間勤務制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
1,481名	1,515名	1,189名

[復職支援制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
1,210名	1,357名	1,303名

[育児休業復職率(東京海上ホールディングスと主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
男性：100% 女性：77.7%	男性：99.3% 女性：94.8%	男性：94.9% 女性：96.1%

[育児休業復職者1年後定着率(東京海上ホールディングスと主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
男性：100% 女性：76.5%	男性：95.4% 女性：90.0%	男性：83.4% 女性：84.7%

※2020年度以前のデータは、東京海上ホールディングスと国内主要子会社のみ

[配偶者出産休暇制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
17名	33名	28名

[介護休暇制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
53名	191名	248名

【介護休業制度(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)】

2020年度	2021年度	2022年度
7名	6名	13名

【年間平均総実労働時間(東京海上日動)】

2020年度	2021年度	2022年度
1,987時間	1,978時間	1,989時間

【月間平均残業時間(東京海上日動)】

2020年度	2021年度	2022年度
22.63時間	23.11時間	24.02時間

※法内残業時間を含む

【平均有給休暇取得日数(東京海上日動)】

2020年度	2021年度	2022年度
15.8日	16.6日	17.2日

●健康経営・労働安全衛生

【健康診断受診率(東京海上日動)】

指 標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目 標
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
健診後精密検査受診率	86.4%	87.2%	92.5%	89.5%	90.0%
子宮がん検診受診率	66.0%	60.5%	62.8%	61.7%	68.5%
乳がん検診受診率	81.1%	74.6%	77.8%	77.0%	82.5%
前立腺がん検診受診率	76.0%	73.1%	75.6%	76.3%	—

【特定保健指導実施率(東京海上日動)】

指 標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 目 標
特定保健指導実施率	57.3%	52.4%	68.1%	67.7%	60.0% 以上

【健康意識(東京海上日動)】

指 標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目 標
健康リテラシーの状況 ^{※1}	4.13	※2	4.10	4.08	4.13
主観的健康感 ^{※1}	—	—	—	3.47	3.50

※1 社員アンケートによる回答(最大5.0)

※2 システム変更のため未実施

【健康増進施策の参加状況(東京海上日動)】

指標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目標
健康増進月間・ 健康チャレンジ参加人数	7,060名	8,101名	7,997名	7,106名	8,130名

【従業員の健康状況(東京海上日動)】

指標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目標
定期健診有所見率	51.8%	54.0%	54.0%	54.3%	50.0%未満
適正体重維持者割合(BMI)	68.3%	67.8%	67.8%	67.8%	70.0%以上
喫煙率	13.7%	12.7%	12.3%	12.4%	12.2%
運動習慣率	18.4%	19.5%	20.0%	20.9%	20.0%以上
ストレスチェック実施率	98.4%	98.7%	98.8%	98.6%	98.0%以上
高ストレス者割合	9.9%	8.2%	9.7%	10.7%	10.0%未満

【独自施策実施状況(東京海上日動)】

指標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目標
若年層肥満対策参加者数	301名	※	263名	192名	保健指導実施率 80.0%

※新型コロナウイルス感染拡大のため延期

【労災事故(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)】

・業務災害

2020年度	2021年度	2022年度
72名	59名	43名 [☑]

・通勤災害

2020年度	2021年度	2022年度
63名	43名	45名 [☑]

【欠勤率[※](東京海上日動)】

2020年度	2021年度	2022年度
0.98%	1.19%	1.37% [☑]

※欠勤による総喪失日数/総労働日数

データ算定方法(☑項目)

[☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲\(PDF/546KB\)](#)

[1. 算定方法 労災事故]

データ算定範囲(☑項目)

[☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲\(PDF/546KB\)](#)

[2. 算定範囲 東京海上ホールディングス株式会社と主要子会社(2023年3月31日現在)]、

本社の所在(国内・海外)列が国内の会社

●人権

[人権啓発研修 受講割合(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
100%	100%	100%

[人権啓発研修 研修時間(東京海上日動)]

	2020年度	2021年度	2022年度
総研修時間	21,789時間	21,664時間	22,725時間
1名あたり平均研修時間	1時間	1時間	1時間
受講割合	100%	100%	100%

●地域・社会貢献

[ボランティア参加率(東京海上ホールディングスと主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
113.5%	110.6%	102.4%

※ 2020年度のデータは、東京海上ホールディングスと国内主要子会社のみ

[ボランティア休暇制度取得者数(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)]

2020年度	2021年度	2022年度
9名	90名	48名

[寄付金(東京海上ホールディングスと国内主要子会社 会社による寄付、現物給付を含む)]

2020年度	2021年度	2022年度
約2,062百万円 うち災害支援 約8百万円	約2,188百万円 うち災害支援 約5.3百万円	約1,473百万円 うち災害支援 約24.9百万円

※ 社会貢献プログラム諸経費、現物給付、施設開放、社員派遣等を含む

※ 2022年度 社員、代理店による寄付:約12.8百万円

第三者保証

東京海上ホールディングスは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションをより高めていくことをめざして、EY新日本有限責任監査法人から「東京海上グループ サステナビリティレポート2022」の外部保証を受けました(該当箇所に、第三者保証マークを付しています)。

こうした取り組みを通じて、東京海上グループ サステナビリティ報告の質的向上に努めていきます。なお、東京海上ホールディングスは、2016～2021年度についても同様の第三者保証を受けております。

環境

-  エネルギー起源のCO2排出量、CO2削減量(東京海上ホールディングスと主要子会社) 
-  環境負荷データ(東京海上ホールディングスと主要子会社) 
-  エネルギー起源のCO2排出量(東京海上日動) 
-  環境負荷データ(東京海上日動) 

人権・労働

-  従業員数(東京海上ホールディングスと国内主要子会社) 
-  役員数・管理職数(東京海上ホールディングスと主要子会社) 
-  欠勤率(東京海上日動) 
-  労災事故(東京海上ホールディングスと国内主要子会社) 



独立した第三者保証報告書

2023年9月27日

東京海上ホールディングス株式会社
取締役社長
小宮 睦 殿

EY新日本有限責任監査法人
東京都千代田区有楽町一丁目1番2号

業務責任者 川崎 武史
業務責任者 小澤 裕治

当法人は、東京海上ホールディングス株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート2023」(以下、「レポート」という。)に記載されている2022年4月1日から2023年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の主要なサステナビリティデータ(以下、「指標」という。)について限定的保証業務を実施した。保証の対象とし、手続を実施した指標については、レポートの該当箇所にマークを付した。

1. **会社の責任**
 会社は、日本の環境法令等に準拠した基準(主要なサステナビリティデータの算定方法及算定範囲 https://www.tokionarined.com/sustainability/pdf/sustainability_indicators_FY2022.pdf)に従いレポートに記載されている指標を算定する責任を負っている。なお、温室効果ガスの排出量の算定には、排出係数を用いており、当該排出係数の基となる科学的知識が確立されておらず、また、温室効果ガス排出量の算定の過程で使用される測定装置固有の機能上の特質及びパラメータの推定的特質から固有の不確実性の影響下にある。
2. **当法人の独立性と品質管理**
 当法人は、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、「職業会計士に対する倫理規程(Code of Ethics for Professional Accountants)」(国際会計士倫理基準審議会*)に定める独立性を遵守した。また当法人は、「国際品質マネジメント基準(ISQM)第1号(International Standard on Quality Management (ISQM) 1)」(国際監査・保証基準審議会**)に準拠しており、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。
3. **当法人の責任**
 当法人の責任は、実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標に対する限定的保証の結論を表明することにある。当法人は、「国際保証業務基準3000(改訂)過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務(Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information)」(国際監査・保証基準審議会**)及び温室効果ガス報告に関しては、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務(Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements)」(国際監査・保証基準審議会**)に準拠し、限定的保証業務を実施した。
 当法人の実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、文書の閲覧、分析的手続、レポートに記載されている指標の基礎となる記録との一致であり、以下を含んでいる。
 - ・ 日本の環境法令等に準拠した基準に関する質問及び適切性の評価
 - ・ レポートに記載されている指標に関する内部統制の整備状況に関する会社及び主要子会社(2社)における質問、資料の閲覧
 - ・ レポートに記載されている指標に対する会社及び主要子会社(2社)における分析的手続の実施
 - ・ レポートに記載されている一部指標に対する会社及び主要子会社(2社)における試査による根拠資料との照合、再計算
 限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、当法人が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。
4. **結論**
 当法人が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標が日本の環境法令等に準拠した基準に従って算定、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

*1 International Ethics Standards Board for Accountants
*2 International Auditing and Assurance Standards Board

(注)上記の保証報告書の原本は当社(レポート作成会社)が別途保管しております。

画像をクリックすると拡大画像を表示できます

GRIスタンダード対照表

「サステナビリティレポート2023」は、GRI (Global Reporting Initiative) の「GRIスタンダード」に準拠して作成されています(詳細は、●GRI内容索引を参照ください)。

●マテリアルGRI項目(トピック)の特定

東京海上グループでは「8つの重点領域(マテリアリティ)と4つの重点課題」に関連するGRI項目(トピック)、およびグループの「環境・社会・ガバナンスの取り組み内容」と密接に関連し、GRI報告原則(明瞭性、比較可能性等)に資すると考えられるその他のGRI項目(トピック)をマテリアル項目(トピック)としています。

マテリアルGRI項目(トピック)	マテリアリティ(★主要課題)								GRI報告原則に資するGRI項目(トピック)	関連する Environmental・Social・Governanceの開示内容
	1 気候変動対策の推進★	2 災害レジリエンスの向上★	3 健やかで心豊かな生活の支援★	4 D&Iの推進・浸透★	5 デジタルを活用したイノベーションの支援・創出	6 自然の豊かさを守る	7 子どもたちへの教育・啓発	8 適時適切かつ透明性の高い情報開示		
GRI2: 一般開示事項 2021 3. ガバナンス										詳細編 7.1 コーポレートガバナンス
GRI 2: 一般開示事項 2021 4. 戦略、方針、実務慣行										詳細編 7.2 コンプライアンス
201: 経済パフォーマンス										詳細編 5.2 気候変動への対応 詳細編 7.3 コンプライアンス
203: 間接的な経済的インパクト										詳細編 6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献
205: 腐敗防止										詳細編 7.3.4 腐敗防止の取り組み
206: 反競争的行為										詳細編 7.3.4 腐敗防止の取り組み
207: 税										詳細編 7.3.7 適正な税務申告等への対応
301: 原材料										詳細編 5.1 環境価値の創出
302: エネルギー										詳細編 5.1 環境価値の創出
303: 水と廃水										詳細編 5.1 環境価値の創出
304: 生物多様性										詳細編 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護
305: 大気への排出										詳細編 5.2 気候変動への対応
306: 廃棄物										詳細編 5.1 環境価値の創出
307: 環境コンプライアンス										詳細編 5.1 環境価値の創出
308: サプライヤーの環境面のアセスメント										詳細編 7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
401: 雇用										
403: 労働安全衛生										詳細編 6.3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 詳細編 6.4 人材の育成・活躍推進
404: 研修と教育										詳細編 6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上
405: ダイバーシティと機会均等										
412: 人権アセスメント										詳細編 6.2 人権の尊重
413: 地域コミュニティ										詳細編 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護 詳細編 6.6.3 モビリティ社会への対応 詳細編 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●医療・介護
414: サプライヤーの社会面のアセスメント										詳細編 7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
418: 顧客プライバシー										詳細編 7.6 情報セキュリティ、詳細編 7.7 サイバーセキュリティ
419: 社会経済面のコンプライアンス										詳細編 6.2 人権の尊重
商品・サービス提供におけるESG促進**										詳細編 7.8.3 商品・サービス提供によるESG促進の調査・研究 詳細編 7.8.4 商品・サービス提供によるESG促進の取り組み
グリーンエネルギー開発**										詳細編 5.3 グリーン・トランスフォーメーションの推進
サステナブル投資**										詳細編 7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
災害・事故・マイクロインシデンス**										詳細編 5.4 自然災害への対応 詳細編 6.6.3 モビリティ社会への対応
「治療」「家計」「長生き」「健康」にわたる総合的な保険サービス**										詳細編 6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献

**GRI項目別スタンダードの開示事項に含まれていないマテリアルな項目

● GRI内容索引

利用に関する声明	東京海上ホールディングス株式会社は、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間について、GRIスタンダードに準拠して報告する。
利用したGRI1	GRI 1: 基礎 2021
該当するGRIセクター別スタンダード	該当なし

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
一般開示事項		
GRI 2: 一般開示事項 2021	1. 組織と報告実務	
	2-1 組織の詳細	企業・グループ情報 > 会社概要 株主・投資家情報 > 株式情報 > 株式基本情報(大株主の状況) 企業・グループ情報 > グループについて > グループ会社一覧
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	企業・グループ情報 > グループについて 詳細編 サステナビリティレポート編集方針 > ●報告の対象範囲
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	詳細編 サステナビリティレポート編集方針 > 問い合わせ窓口 詳細編 サステナビリティレポート編集方針 > ●発行時期
	2-4 情報の修正・訂正記述	該当なし
	2-5 外部保証	詳細編 第三者保証
	2. 活動と労働者	
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	企業・グループ情報 > グループについて > グループ会社一覧 株主・投資家情報 > 業績 詳細編3 ステークホルダーエンゲージメント 詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ 詳細編 サステナビリティレポート編集方針 > ●報告の対象範囲 > ・報告期間中の主な変更
	2-7 従業員	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●人権・労働 > ■基礎データ > 【従業員数(東京海上ホールディングスと主要子会社)】

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 2: 一般開示事項 2021	2-8 従業員以外の労働者	—【当開示事項と2-7従業員の臨時従業員に関する開示方法を検討しています。】
	3. ガバナンス	
	2-9 ガバナンス構造と構成	本編5 サステナビリティ推進体制 詳細編7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.2 コーポレートガバナンス体制 詳細編7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.3 内部統制 コーポレートガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	詳細編7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.2 コーポレートガバナンス体制 コーポレートガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書 株主総会
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	本編1 トップメッセージ 本編5 サステナビリティ推進体制
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	本編4 CSUOメッセージ 本編5 サステナビリティ推進体制
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	本編5 サステナビリティ推進体制【サステナビリティ報告の記載方法の重要な変更について、サステナビリティ委員会において報告・論議するとともに、経営会議や取締役会に報告・付議し、承認を得ています。】
	2-15 利益相反	コーポレートガバナンス基本方針 第2章 株主の権利・平等性の確保 コーポレートガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書
	2-16 重大な懸念事項の伝達	本編5 サステナビリティ推進体制 詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.2 推進体制
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレートガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	詳細編 7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.2 コーポレートガバナンス体制 > 役員報酬
	2-19 報酬方針	詳細編 7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.2 コーポレートガバナンス体制 > 役員報酬
	2-20 報酬の決定プロセス	詳細編 7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.2 コーポレートガバナンス体制 > 役員報酬
	2-21 年間報酬総額の比率	詳細編 8 サステナビリティデータ集 > ●人権・労働 ■CEOの報酬と従業員の平均給与の比率
	4. 戦略、方針、実務慣行	
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	本編 1 トップメッセージ
	2-23 方針声明	☑サステナビリティ憲章・健康憲章(人権尊重) ☑東京海上グループ コンプライアンス行動規範 ☑東京海上グループ 人権基本方針 ☑環境・社会リスクへの対応 > 東京海上グループ 責任ある調達に関するガイドライン 詳細編 7.3 コンプライアンス > 7.3.2 コンプライアンスの取り組み (コンプライアンス・マニュアル、研修、評価・改善活動) 詳細編 6.2 人権の尊重 > 6.2.3 人権尊重の周知・浸透 詳細編 7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
	2-24 方針声明の実践	本編 5 サステナビリティ推進体制 詳細編 7.3 コンプライアンス > 7.3.2 コンプライアンスの取り組み (コンプライアンス・マニュアル、研修、評価・改善活動) 詳細編 6.2 人権の尊重 詳細編 7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	詳細編 6.2 人権の尊重 > 6.2.5 救済・苦情処理メカニズム
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	詳細編 7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度 (内部通報制度)
2-27 法規制遵守	該当なし	
2-28 会員資格を持つ団体	詳細編 4 イニシアティブへの参画	

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 2 : 一般開示事項 2021	5. ステークホルダー・エンゲージメント	
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	詳細編 3 ステークホルダーエンゲージメント
	2-30 労働協約	詳細編 8 サステナビリティデータ集 > ●公正な人事制度・運用 > 【労働組合加入率(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)】
マテリアルな項目		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	本編 6 8つの重点領域(マテリアリティ)の特定 本編 7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編 GRIスタンダード対照表 > ●マテリアルGRI項目(トピック)の特定
	3-2 マテリアルな項目のリスト	詳細編 GRIスタンダード対照表 > ●マテリアルGRI項目(トピック)の特定
経済パフォーマンス		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編 7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編 7.2 コーポレートガバナンス 詳細編 7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み
	201-1 創出、分配した直接的経済価値	詳細編 8 サステナビリティデータ集 > ●地域・社会貢献
GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	詳細編 5.1 環境価値の創出 > 5.1.5 実績報告:環境会計 詳細編 5.2 気候変動への対応 > 5.2.2 TCFD提言に基づく気候関連財務情報開示
	間接的な経済的インパクト	
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編 7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編 5.5 地球環境の保護 > 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護 詳細編 5.6 気候変動自然災害リスク研究 詳細編 6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●医療・介護

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 203: 間接的な経済的 インパクト 2016	203-1 インフラ投資および支援サービス	詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●青少年育成やスポーツ振興 > ■財団を通じた未来世代育成や国際交流、地域スポーツ振興
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●医療・介護
腐敗防止		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.3 内部統制 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度) 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み
GRI 205: 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み【リスク評価に関する詳細の内容は非開示】
反競争的行為		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.3 内部統制 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度) 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
税金		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編7.2 コーポレートガバナンス > 7.2.3 内部統制 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度) 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.7 適正な税務申告等への対応

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 207: 税金 2019 マネジメント手法の 開示事項	207-1 税務へのアプローチ	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.7 適正な税務申告等への対応 > 【東京海上グループ グローバルタックスポリシー】
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度) 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.7 適正な税務申告等への対応 > 【東京海上グループ グローバルタックスポリシー】 有価証券報告書 > 独立監査人の監査報告書及び内部統制監査報告書
	207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.7 適正な税務申告等への対応 > 【東京海上グループ グローバルタックスポリシー】
GRI 207: 税金 2019 項目別の開示事項	207-4 国別の報告	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.7 適正な税務申告等への対応 > 「国・地域別の納税額(2021年度)」
原材料		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●環境
エネルギー		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●環境
	302-2 組織外のエネルギー消費量	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●環境
水と廃水		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編5.1 環境価値の創出

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 303： 水と廃水 2018 マネジメント手法の 開示事項	303-1 共有資源としての水との相互作用	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制
	303-2 排水に関連するインバクトのマネジメント	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制
GRI 303： 水と廃水 2018 項目別の開示事項	303-3 取水	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●環境(環境負荷データ(東京海上日動))
生物多様性		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 304： 生物多様性 2016	304-3 生息地の保護・復元	詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護 > ●[Green Gift]プロジェクト(森を守る活動) マングローブ植林 > ■マングローブ植林による経済価値と地域社会にもたらした影響
大気への排出		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 305： 大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●環境 ■エネルギー起源のCO2排出量、CO2削減・固定量(東京海上ホールディングスと主要子会社)、■エネルギー起源のCO2排出量(東京海上日動)
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	
	305-4温室効果ガス(GHG)排出原単位	
廃棄物		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 306： 廃棄物 2020 マネジメント手法の 開示事項	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインバクト	詳細編5.1 環境価値の創出>5.1.1 東京海上グループの環境経営がめざす姿 ～環境基本方針～>■バリューチェーンにおける環境負荷の低減
	306-2 廃棄物関連の著しいインバクトの管理	詳細編5.2 気候変動への対応 > 5.2.3 気候変動対応を実践する取り組み > ●事業活動における環境負荷低減 > ■廃棄物のリサイクル推進 ----- ☑ 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 306： 廃棄物 2020 項目別の開示事項	306-3 発生した廃棄物	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●環境(環境負荷データ(東京海上日動))
環境コンプライアンス		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 307： 環境コンプライアンス 2016	307-1 環境法規制の違反	該当なし
サプライヤーの環境面のアセスメント		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編5.1 環境価値の創出
GRI 307： 環境コンプライアンス 2016	307-1 環境法規制の違反	該当なし
雇用		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み

		詳細編6.3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
GRI 401： 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●人権・労働
		401-3 育児休暇
労働安全衛生		
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 403: 労働安全衛生 2018 マネジメント手法の 開示事項	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 > 6.5.1 健康経営推進の考え方 > ●健康経営のめざす姿
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 > 6.5.1 健康経営推進の考え方 > ●健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり
	403-3 労働衛生サービス	詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上>6.5.1 健康経営推進の考え方 > ●健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 > 6.5.1 健康経営推進の考え方 > ●推進体制
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 > 6.5.2 健康経営・労働安全衛生の取り組みと外部評価
	403-6 労働者の健康増進	詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 > 6.5.2 健康経営・労働安全衛生の取り組みと外部評価
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上 > 6.5.3 健康経営を社会に広める取り組み > ●お客様の健康経営支援
GRI 403: 労働安全衛生 2018 項目別の開示事項	403-9 労働関連の傷害	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●健康経営・労働安全衛生 > 【労災事故(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)】
研修と教育		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編6.4 人材の育成・活躍推進
GRI 404: 研修と教育 2016	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	詳細編6.4 人材の育成・活躍推進 詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●人材育成 > 【JOBリクエスト<社内公募>制度(国内主要子会社)】
ダイバーシティと機会均等		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編6.3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
GRI 405: ダイバーシティと 機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●多様な人材の活用 > 【役員数・管理職数(東京海上ホールディングスと主要子会社)】 詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●人権・労働 > ■基礎データ
人権アセスメント		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編6.2 人権の尊重
GRI 412: 人権アセスメント 2016	412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.4 人権デューデリジェンス
	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.3 人権尊重の周知・浸透 > ■グループ内での人権尊重、■人権啓発に関するモニタリングプロセス(東京海上日動) 詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●人権 > 【人権啓発研修受講割合(東京海上ホールディングスと国内主要子会社)】
		詳細編8 サステナビリティデータ集 > ●人権 > 【人権啓発研修研修時間(東京海上日動)】
地域コミュニティ		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み 詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.3 モビリティ社会への対応 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動>●医療・介護
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護 > ●「Green Gift」プロジェクト(森を守る活動) マングローブ植林 > ■マングローブ植林による経済価値と地域社会にもたらした影響 詳細編5.6 気候変動・自然災害リスク研究 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●医療・介護

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
サプライヤーの社会面のアセスメント		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ > 7.8.2 外部委託管理に関する方針
GRI 414: サプライヤーの社会面の アセスメント 2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ > 7.8.2 外部委託管理に関する方針【東京海上日動では、「外部委託先選定基準」「情報セキュリティ管理態勢基準」に沿って新規委託先を選定しています】
顧客プライバシー		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編7.6 情報セキュリティ 詳細編7.7 サイバーセキュリティ
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	詳細編7.6 情報セキュリティ > 7.6.2 情報セキュリティの取り組み > ・情報漏えい等のインシデント発生時の対応
社会経済面のコンプライアンス		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	詳細編 6.2 人権の尊重 > 6.2.3 人権尊重の周知・浸透 > ■ホットライン(内部通報窓口) ----- 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度) ----- 詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み
GRI 419: 社会経済面の コンプライアンス 2016	419-1 社会経済分野の法規制違反	該当なし
商品・サービス提供におけるESG促進[※]		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ > 7.8.3 商品・サービス提供によるESG促進の調査・研究、7.8.4 商品・サービス提供によるESG促進の取り組み

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所【省略の理由】
クリーンエネルギー開発[※]		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編5.3 グリーン・トランスフォーメーションの推進 > 5.3.2 クリーンエネルギーの普及促進ソリューションの提供
サステナブル投資[※]		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編7.1 環境・社会リスクへの対応 ----- 詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ>7.8.5 サステナブル投資の調査・研究、7.8.6 サステナブル投資の運用方針・体制、7.8.7 サステナブル投資の取り組み事例、7.8.8 議決権行使および行使結果の開示
災害対策・交通安全[※]		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編5.4 自然災害への対応 ----- 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献>6.6.3 モビリティ社会への対応
「治療」「家計」「長生き」「健康」にわたる総合的な保険サービス[※]		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	本編7 8つの重点領域(マテリアリティ)における主な取り組み ----- 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献

※GRI項目別スタンダードの開示事項に含まれていないマテリアルな項目

ISO26000に関する認識

東京海上グループでは、サステナビリティ課題ごとに、それぞれの機能を担っている部門が取り組みの推進を担当しています。ISO26000の中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画）を参考にしながら、自社のサステナビリティ課題の重要性評価を行い、改善に取り組んでいます。課題ごとのマネジメント体制に関しては、本レポートの各項に記載しています。

ISO26000中核主題・課題		マネジメント要素		対応する記載
人権	デューディリジェンス・人権に関する危機的状況・加担の回避・差別及び社会的弱者	インパクトに関する考え方		詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.1 人権に対する基本的な考え方・方針
		マネジメント手法	方針・コミットメント	[S] サステナビリティ憲章・健康憲章 (人権尊重) 詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.1 人権に対する基本的な考え方・方針
			目標およびターゲット	詳細編6.2 人権の尊重
			責任と経営資源	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.2 推進体制
			苦情処理メカニズム	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.3 人権尊重の周知・浸透 > ■ホットライン(内部通報窓口)
			具体的な措置	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.5 救済・苦情処理メカニズム
労働慣行	雇用及び雇用関係・労働条件及び社会的保護・社会対話・労働における安全衛生・職場における人材育成及び訓練	インパクトに関する考え方		詳細編6.3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 詳細編6.4 人材の育成・活躍推進 詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上
		マネジメント手法	方針・コミットメント	[S] サステナビリティ憲章・健康憲章 (人権尊重)
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	詳細編6.3.2 D&I推進体制 詳細編6.5.1 健康経営推進の考え方
			苦情処理メカニズム	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.3 人権尊重の周知・浸透 > ■ホットライン(内部通報窓口) 詳細編6.4 人材の育成・活躍推進 > 6.4.3 社員との対話
			具体的な措置	詳細編6.3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 詳細編6.4 人材の育成・活躍推進 詳細編6.5 健康経営の推進と労働安全衛生水準の向上

ISO26000中核主題・課題	マネジメント要素		対応する記載	
環境	汚染の予防・持続可能な資源の利用・環境保護	インパクトに関する考え方		詳細編5.1 環境価値の創出
		マネジメント手法	方針・コミットメント	[S] サステナビリティ憲章・健康憲章
			目標およびターゲット	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.1 東京海上グループがめざす姿～環境基本方針～
			責任と経営資源	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			苦情処理メカニズム	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制
	具体的な措置	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制「みどりのアシスト」		
	気候変動緩和及び適応	インパクトに関する考え方		詳細編5.2 気候変動への対応
		マネジメント手法	方針・コミットメント	[S] サステナビリティ憲章・健康憲章
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制
苦情処理メカニズム			詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制「みどりのアシスト」	
具体的な措置	詳細編5.2 気候変動への対応 詳細編5.3 グリーン・トランスフォーメーションの推進 > 5.3.2 グリーンエネルギーの普及促進ソリューションの提供			
生物多様性及び自然生息地の回復	インパクトに関する考え方		詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.4 生物多様性・湿地保全への取り組み > ●東京海上グループにおける生物多様性や湿地の保全に対する考え方	
	マネジメント手法	方針・コミットメント	詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.4 生物多様性・湿地保全への取り組み > ●東京海上グループにおける生物多様性や湿地の保全に対する考え方	
		目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況	
		責任と経営資源	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制	
		苦情処理メカニズム	詳細編5.1 環境価値の創出 > 5.1.4 環境経営推進体制「みどりのアシスト」	
具体的な措置	詳細編5.1 環境価値の創出 詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.2 商品・サービスを通じた地球環境保護			

ISO26000中核主題・課題		マネジメント要素		対応する記載
公正な事業慣行	汚職防止・責任ある政治的関与・公正な競争・財産権の尊重	インパクトに関する考え方		詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み
		マネジメント手法	方針・コミットメント	サステナビリティ憲章・健康憲章 東京海上グループ コンプライアンス行動規範
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.1 コンプライアンス態勢
			苦情処理メカニズム	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.3 ホットライン制度(内部通報制度)
			具体的な措置	詳細編7.3 コンプライアンス > 7.3.4 腐敗防止の取り組み
	インパクトに関する考え方		詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ	
	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	マネジメント手法	方針・コミットメント	サステナビリティ憲章・健康憲章(人権尊重) 詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ > 7.8.1 バリューチェーンマネジメント > 東京海上グループ「取引における行動指針」
			目標およびターゲット	詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
			責任と経営資源	本編5 サステナビリティ推進体制
			苦情処理メカニズム	詳細編6.2 人権の尊重 > 6.2.3 人権尊重の周知・浸透 > ■ホットライン(内部通報窓口) 詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応)
			具体的な措置	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応) 詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ
インパクトに関する考え方			詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上	
消費者課題	消費者に対するサービス・支援、並びに苦情及び紛争の解決・教育及び意識向上	インパクトに関する考え方		詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上
		マネジメント手法	方針・コミットメント	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.1 品質向上の基本的な考え方
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応) 詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.5 運営方針の浸透に向けた取り組み(運営方針④対応)
			苦情処理メカニズム	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応)
			具体的な措置	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上
			インパクトに関する考え方	詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動
			方針・コミットメント	サステナビリティ憲章・健康憲章 詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況			
責任と経営資源	本編5 サステナビリティ推進体制			
苦情処理メカニズム	詳細編3 ステークホルダーエンゲージメント			
具体的な措置	詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.5 地球環境保護に向けた社会貢献・啓発活動への参画 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●青少年育成やスポーツ振興 > ■財団を通じた未来世代育成や国際交流、地域スポーツ振興 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > すべての人々の社会的、経済的な包含			

ISO26000中核主題・課題		マネジメント要素		対応する記載
消費者課題	消費者データ保護及びプライバシー	インパクトに関する考え方		詳細編7.6 情報セキュリティ 詳細編7.7 サイバーセキュリティ
		マネジメント手法	方針・コミットメント	詳細編7.6 情報セキュリティ > 7.6.1 情報セキュリティ管理に関する方針・規程など > プライバシーポリシー
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	詳細編7.6 情報セキュリティ 詳細編7.7 サイバーセキュリティ
			苦情処理メカニズム	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応)
			具体的な措置	詳細編7.6 情報セキュリティ 詳細編7.7 サイバーセキュリティ
	インパクトに関する考え方		詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ > 7.8.4 商品・サービス提供によるESG促進の取り組み > ■持続可能な消費のマネジメント体制	
	持続可能な消費	マネジメント手法	方針・コミットメント	サステナビリティ憲章・健康憲章
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	詳細編7.8 バリューチェーンでのサステナビリティ > 7.8.4 商品・サービス提供によるESG促進の取り組み > ■持続可能な消費のマネジメント体制
			苦情処理メカニズム	詳細編6.7 お客様の視点にたった品質向上 > 6.7.2 お客様の声への対応(運営方針①対応)
			具体的な措置	詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.6 貧困問題への対応
インパクトに関する考え方			詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動	
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	コミュニティへの参画	インパクトに関する考え方		詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動
		マネジメント手法	方針・コミットメント	サステナビリティ憲章・健康憲章
			目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況
			責任と経営資源	本編5 サステナビリティ推進体制
			苦情処理メカニズム	詳細編3 ステークホルダーエンゲージメント
			具体的な措置	詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.5 地球環境保護に向けた社会貢献・啓発活動への参画 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●青少年育成やスポーツ振興 > ■財団を通じた未来世代育成や国際交流、地域スポーツ振興 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > すべての人々の社会的、経済的な包含
			インパクトに関する考え方	詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動
			方針・コミットメント	サステナビリティ憲章・健康憲章
目標およびターゲット	詳細編1 8つの重点領域(マテリアリティ)の進捗状況			
責任と経営資源	本編5 サステナビリティ推進体制			
苦情処理メカニズム	詳細編3 ステークホルダーエンゲージメント			
具体的な措置	詳細編5.5 地球環境の保護 > 5.5.5 地球環境保護に向けた社会貢献・啓発活動への参画 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > ●青少年育成やスポーツ振興 > ■財団を通じた未来世代育成や国際交流、地域スポーツ振興 詳細編6.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 > 6.6.7 社会貢献・啓発活動 > すべての人々の社会的、経済的な包含			

グループサステナビリティ報告の全体像

東京海上グループのサステナビリティ報告の全体像やサステナビリティコミュニケーションツールについてご覧いただけます。

グループサステナビリティ報告について

東京海上グループでは、2000年から「環境報告書」の発行を開始しました。2004年10月に東京海上と日動火災の合併により東京海上日動が誕生したのをきっかけに、2005年からは東京海上グループのサステナビリティ活動をまとめた「CSR報告書」を発行しています。2012年からはタイトルを「サステナビリティレポート」に改め、紙資源の節約や利便性向上の観点から冊子版を廃止、WEB版とPDF版を発行しています。

また、2015年にはホームページを「東京海上ホールディングス公式サイト(サステナビリティページ)」に刷新し、スマートフォンやタブレット等へのマルチデバイス対応を行うなど、よりわかりやすくタイムリーにサステナビリティ情報をお伝えしています。

東京海上グループは、安心・安全で持続可能な未来に向けて、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション充実に取り組んでいます。そのためには、東京海上グループのサステナビリティを多くの皆様に知っていただき、連携・協働していくことが大切であると考えています。よってサステナビリティ報告を当グループ経営上必要不可欠なものとして捉え、情報を開示しています。

グループの主なサステナビリティコミュニケーションツール

ツール	内容	主な読者	発行時期 (2023年度)	PDF版	冊子版
サステナビリティ レポート	グループのサステナビリティへの考え方や戦略をデータを交えて詳細にお伝えします。	全ての皆様	日本語：9月	●	
			英語：11月	●	
統合レポート	グループの財務情報とサステナビリティ・非財務情報の関連性を企業の中長期的な価値創造の取り組みを紹介しながら、簡潔にお伝えします。	投資家の皆様	日本語：8月	●	●
			英語：9月	●	●
TCFDレポート	TCFD提言に沿って、グループの気候変動に関する取り組みを包括的にお伝えします。	全ての皆様	日本語：6月	●	
			英語：7月	●	
Human Capital Report	グループの人的資本経営に対する考え方と取り組みについてお伝えします。	全ての皆様	日本語：6月	●	
			英語：9月	●	

サステナビリティレポート編集方針

「東京海上グループ サステナビリティレポート2023」は、グループの2022年度の主なサステナビリティへの取り組みについて、すべてのステークホルダーの皆様にご報告することを目的としています。

「東京海上グループ サステナビリティレポート2023」は、サステナビリティの考え方や戦略のほか、8つの重点領域(マテリアリティ)と4つの主要課題の取り組みを中心に、データとともにくわしくご報告しています。

その他、投資家の皆様向けには「統合レポート2023」を発行しています。

[「統合レポート2023」](#)

参考にしたガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)サステナビリティ・レポート・スタンダード
- ISO26000(社会的責任に関する手引き)
- 国連グローバル・コンパクト「コミュニケーション・オン・プログレス(COPs)に関するガイドライン」

報告の対象範囲

対象組織

原則として、東京海上ホールディングスおよび国内・海外の主要なグループ会社[※]を対象としています。

「詳細編 データ」の各指標に関しては、各指標の「データ算定範囲」で算定の対象組織を開示しています。

[※]東京海上日動、日新火災、東京海上日動あんしん生命、東京海上アセットマネジメント等で、有価証券報告書に代表的な会社を一覧表示しています。

報告期間

2022年度(2022年4月1日~2023年3月31日)の活動内容を中心にご報告していますが、より正確な情報をお伝えするため、一部についてはそれ以外の期間の活動についてもご報告しています。

報告期間中の主な変更

なし

発行時期

- 前回：2022年9月
- 今回：2023年9月29日
- 次回：2024年9月(予定)

サステナビリティレポートについてのお問い合わせは、下記までご連絡ください。

東京海上ホールディングス株式会社 経営企画部サステナビリティ室

〒100-0004 東京都千代田区大手町2-6-4 常盤橋タワー

Tel. 03-6704-4549

e-mail / CSR@tokiomarinehd.com



TOKIOMARINE

東京海上ホールディングス株式会社

東京都千代田区大手町2-6-4 常盤橋タワー 〒100-0004
Tel.03-6704-7700(代表)