

# 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** ……029
**2　8つの重点領域とSDGs17の目標との関係** ……032
**3　ステークホルダーエンゲージメント** ……033
**4　イニシアティブへの参画** ……035

**5　サステナビリティ憲章、各基本方針** ……041
5.1　環境に対する基本的な考え方・方針 ……042
5.2　人権に対する基本的な考え方・方針 ……043
5.3　ガバナンスに対する基本的な考え方・方針 ……046
5.4　環境・社会リスクへの対応 ……047
5.5　責任ある調達ガイドライン ……048
5.6　サステナブル投資に対する基本的な考え方 ……049

**6　気候変動対策の推進** ……050
6.1　気候変動への対応 ……051
6.2　グリーン・トランスフォーメーションの推進 ……056

**7　災害レジリエンスの向上** ……062
7.1　自然災害への対応 ……063
7.2　気候変動・自然災害リスク研究 ……068

**8　健やかで心豊かな生活の支援** ……075
8.1　健康経営の推進 ……076
8.2　安心・安全な社会づくりへの貢献 ……089

**9　人と多様性の尊重** ……094
9.1　人権の尊重 ……095
9.2　ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 ……103
9.3　人材の育成・活躍推進 ……105

**10　イノベーティブなソリューションの提供** ……108
10.1　モビリティ社会への対応 ……109
10.2　技術革新への対応 ……111

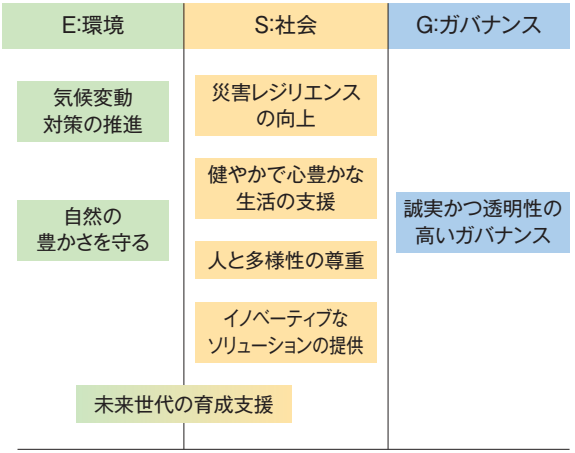
**11　自然の豊かさを守る** ……113
11.1　地球環境保護に対する基本的な考え方 ……114
11.2　商品・サービスを通じた地球環境保護 ……114
11.3　バリューチェーンにおける環境負荷削減 ……118
11.4　自然資本・生物多様性への取組み ……118
11.5　地球環境保護に向けた企業市民活動への参画 ……120

**12　未来世代の育成支援** ……121

**13　誠実かつ透明性の高いガバナンス** ……124
13.1　お客様の視点にたった品質向上 ……125
13.2　コーポレートガバナンス ……137
13.3　コンプライアンス ……141
13.4　リスクベース経営（ERM） ……145
13.5　災害への対応 ……147
13.6　情報セキュリティ ……148
13.7　サイバーセキュリティ ……150
13.8　バリューチェーンでのサステナビリティ ……150

**14　企業市民活動** ……157

**15　サステナビリティデータ集** ……168

# 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 | 当社は何をするのか | 価値の創造<br>当社は何をめざすのか（定性or定量） | 価値の創造<br>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 | 脱炭素社会の実現 | 2050年度目標<br>温室効果ガス排出量実質ゼロ（含む保険引受先・投融資先） | ●GX Roundtableを設置：脱炭素領域のグループ内協業やビジネス機会の拡大を目指す（2023年3月）<br>●脱炭素領域のソリューション提供に向けた新会社「東京海上脱炭素事業設立準備会社」の設立（2024年2月）<br>●2023年度実績：GX関連保険商品で+約90億円増収※1（2020年度対比）<br>●再生可能エネルギーファンドの運営（2023年度末累計コミットメント金額約480億円、設置基数43基）<br>●2026年度までに、グループベースで脱炭素関連保険料450億円の達成を目指す（2024年9月公表） |
| | ①脱炭素社会への移行を支援するソリューションの提供 | 保険商品・サービスの開発やリスクコンサルティングの提供により脱炭素社会実現に貢献 | |
| | ②保険引受・投融資先とのエンゲージメント | 2030年度目標<br>保険引受に伴う温室効果ガス排出量の多いお客様200社と対話を行い、うち160社について深度ある提案・対話を行う（東京海上日動） | ●保険引受先・投融資先との建設的な対話を通じた脱炭素化支援<br>●エンゲージメントに関する2030年中間目標を設定（東京海上日動：2023年9月公表）<br>●2023年度末時点で、200社のうち52%にあたる104社に対して深度ある提案・対話を実施（東京海上日動：2024年9月公表） |
| | ④保険引受投融資方針 | 環境社会リスクが高いと考えられる特定セクターについて取引方針を定める | ●石炭・炭鉱開発の新規引受制限（2020年～2021年）<br>●オイルサンド、北極圏石油ガス開発の新規引受制限（2022年）<br>●脱炭素計画を求め、2030年時点で脱炭素計画を有しない高排出セクター60社との取引を制限（東京海上日動：2024年3月公表） |
| | ④当社オペレーションにおける$CO_2$排出抑制 | 2030年度目標<br>①自社温室効果ガス排出量▲60%削減※2（2015年度対比）<br>②主要拠点における電力消費量に占める再生可能エネルギー比率100%<br>③保有する社有車を全て電動車※3へ切替<br>（東京海上日動、東京海上日動あんしん生命、日新火災） | ①2023年度実績：▲43%削減（2015年度対比）<br>②日米欧の拠点で再生可能エネルギーを導入2023年度実績：45%（2020年度対比）<br>③東京海上日動および東京海上日動あんしん生命、日新火災で順次切替が進行中 |
| 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～） |
| | 事前・事後領域における災害リスクマネジメントサービスの提供 | 多様な業界や企業と防災減災事業の共創<br>保険と親和性の高い「防災減災」「サプライチェーンマネジメント」「インフラ・設備保全」の領域での課題解決（東京海上日動） | ●防災コンソーシアムCOREの加盟企業数は119社に増え分科会も10に拡大（2024年6月末時点）<br>●防災減災総合ソリューション事業の実現に向けた新会社「東京海上レジリエンス」の設立（2023年11月） |
| | 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（2024年3月末時点）<br>都道府県：43、政令指定都市：13、政令指定都市以外：91<br>●中小企業へのBCP策定支援数：約2,100件（2022年度対比＋約800件） |

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

# 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 |
|---|---|---|---|
| 3 健やかで心豊かな生活の支援 | 長生きリスクに対する資産形成・貯蓄ニーズへの対応<br>（新たなヘルスケアサービスの開発・提供） | 健康関連情報と保険関連のデータを結び付けたデータプラットフォームの構築等を通じた新たなソリューションの開発・提供（東京海上日動）<br>東京海上日動あんしん生命の新契約年換算保険料の3年CAGR+5%以上（2023年度対比） | ●2023年度実績:ヘルスケア領域で+約220億円増収※1（2020年度対比）<br>●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）<br>●新契約年換算保険料CAGR+4.3%（2020年度対比、2023年度実績） |
| | 健康経営支援サービスの更なる普及・促進 | 健康経営優良法人の認定<br>健康経営支援の継続（東京海上日動） | ●健康経営優良法人2024（大規模法人部門ホワイト500）に東京海上グループ7社が認定<br>●健康経営の支援企業数:約2,200社（2023年度） |
| 4 人と多様性の尊重 | 人的資本経営の推進 | グループ経営体制の強化:グループ経営人材の安定的・継続的な輩出<br>戦略整合的な人材ポートフォリオの構築:高度な専門性を有する人材の採用 | ●Tokio Marine Group Leadership Institute（TLI）での育成人数:122人（2023年度累計）<br>●当社のキャリア採用者在籍者数:55人（2023年度） |
| | 多様性の推進とカルチャーの浸透 | ダイバーシティ・カウンシル等を通じたD&Iの推進・浸透<br>カルチャー&バリューサーベイを継続実施<br>各種KPI<br>①女性取締役・監査役比率:30%（2027年度目標）<br>②東京海上日動女性管理職以上比率:30%（2025年度目標） | ●東京海上グループのパーパス浸透指数結果:5段階中4.25点※4<br>●東京海上グループのDE&I推進指数結果:5段階中4.01点※5<br>直近の進捗状況<br>①女性取締役・監査役比率:25%（2024年6月末時点）<br>②東京海上日動女性管理職以上比率:27.8%（2024年4月時点） |
| | 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 | 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ィリジェンス等を行いながら改善活動を実施 | ●人権基本方針を策定・公表（2021年12月）<br>●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 |

※1 正味収入保険料
※4 エンゲージメントの把握やパーパスの浸透度などを測るための独自サーベイ「カルチャー＆バリューサーベイ（CVS）」のパーパス浸透に関する項目のスコア平均
※5 CVSのDE&I推進に関する項目のスコア平均

# 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 イノベーティブなソリューションの提供 | デジタル・データ等を活用し保険事業とソリューション事業（防災減災、モビリティ、脱炭素事業等）を拡大 | 「東京海上ディーアール」によるデータ戦略の加速（事前・事後の安心の提供拡大等） | 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～） |
| | | サイバーリスク保険の開発・展開に加え、サイバーリスクの可視化など事前事後の最先端サービスの提供（東京海上日動） | ●2023年度実績:サイバー領域で+約80億円増収※1（2020年度対比）<br>●インシデントハンドリングアドバイザリー提供開始（2022年4月～業界初）<br>●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～） |
| | | 事業継続や新たな挑戦・成長を後押しする新たな保険商品・サービスの開発・提供（東京海上日動） | ●2023年度実績:中小企業領域で+約350億円増収※1（2020年度対比）<br>●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 |
| 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 | カーボンニュートラルの継続達成<br>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 | 2023年度カーボンニュートラル達成（2013年度から11年連続） |
| | 2030年ネイチャーポジティブ実現への貢献 | お客様参加型・環境配慮型商品「Green Gift」プロジェクトWeb約款比率80%以上 | Web約款比率（2023年度）は超保険:92.7%、自動車保険:89.1% |
| | | 自然関連課題の解決に向けた商品・サービスの提供 | ●重要セクターにおける深度ある分析の実施<br>●重要セクターに対するエンゲージメントの検討 |
| 7 未来世代の育成支援 | 各種教育プログラム等の提供 | みどりの授業の継続実施 | みどりの授業:約920回実施、約6.0万人が受講（2024年3月末累計） |
| | | ぼうさい授業の継続実施 | ●ぼうさい授業:約1500回実施、約9.5万人が受講（2024年3月末累計）<br>●中国版防災授業:38回実施、約2.4千人が受講（2024年7月末累計） |
| | | リスクと未来を考える授業の継続実施 | リスクと未来を考える授業:79回実施、約3.1千人が受講（2024年3月末累計） |
| | | 金融保険教育プログラムStreetWise Financeの継続実施 | 約18万人が受講（2024年6月末累計） |
| 8 誠実かつ透明性の高いガバナンス | 全てのバリューチェーンにおける業務品質の向上、内部統制の強化 | 新中期経営計画で掲げる、「内部統制/ガバナンスの強化・向上」を着実に遂行 | ●「保険料調整行為」等に係る再発防止策の徹底とともに、制度・慣習等の見直しや役職員全員の意識変革を通じて、本当に信頼されるお客様起点の会社をめざす（東京海上日動）<br>●成長戦略の土台となる品質の向上　①リスクを把握する仕組みの構築とリスクカルチャーの醸成、②ALMを軸とした金利リスクコントロール（東京海上日動あんしん生命） |
| | 海外を含む全グループ会社におけるERM態勢の強化 | 定性・定量リスク管理の高度化、リスクカルチャーの醸成・強化グローバルな専門人材の採用・育成・活用 | ●グループ会社のリスク管理高度化およびリスクカルチャー醸成に向けた継続的な支援<br>●グローバル専門人材・リソースのグループ全体での有効活用・最適化 |
| | 適時適切かつ透明性の高い情報開示 | 統合レポート、サステナビリティレポート等を通じた情報開示 | ●「TNFDレポート2024」を発行（2024年3月）<br>●「Human Capital Report2024」を発行（2024年6月）<br>●「TCFDレポート2024」を発行（2024年6月） |

※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**<br>（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**<br>（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**<br>（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**<br>（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**<br>（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**<br>（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**<br>（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**<br>（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**<br>（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 人と多様性の尊重 | **5. ジェンダー平等を実現しよう**<br>（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） |
| 5 イノベーティブなソリューションの提供 | **8. 働きがいも経済成長も**<br>（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） |
| | **9. 産業と技術革新の基盤をつくろう**<br>（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 自然の豊かさを守る | **6. 安全な水とトイレを世界中に**<br>（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） |
| | **14. 海の豊かさを守ろう**<br>（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. 陸の豊かさも守ろう**<br>（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） |
| 7 未来世代の育成支援 | **4. 質の高い教育をみんなに**<br>（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） |
| 8 誠実かつ透明性の高いガバナンス | **17. パートナーシップで目標を達成しよう**<br>（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 |
|---|---|---|---|---|
| カテゴリー | 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）<br>なるほど保険ガイド（ライフイベント編） |
| | | | お客様満足度 | 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<br>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）<br>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 | ディスクロージャー方針 |
| 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。 | 代理店 | 代理店との連携<br>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 |
|---|---|---|---|---|
| カテゴリー | 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 |
| | | | 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<br>団体<br>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） |

# ステークホルダーとの対話

## 株主・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。2024年5月に実施したIR説明会では、当社の新中期経営計画と、一連のインシデントを踏まえTMNFを「本当に信頼されるお客様起点の会社」に創りかえる覚悟をお示しし、期待の声が寄せられました。2024年4月には、ニューヨークデスクを新たに立ち上げ、より一層、株主・投資家との対話体制を強化し5月の決算電話会議では、現地の保険業界に精通した記者・メディア向けにニューヨークデスクよりWeb配信を実施しております。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。2023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、対面での対も再開しています。2023年度は、対話の質も高めながら、延べ518社の国内外の投資家との対話を実施しました。

2024年5月 IR説明会動画



## 社員との対話

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、経営陣を含む社内に幅広く報告し、経営の改善に活かす取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。2023年度は、Webも活用し、グループ社員約2,600名と共有・対話を行いました。

## 地域社会との対話（環境・人権）

**環境関連NGOとの対話**

当社は環境関連NGOの皆様からの情報共有や対話を通じて得られた知見を、経営陣を含む社内に幅広く報告し、当社の気候変動対策に活かす取組みにも力を入れています。2023年度は環境関連NGOの皆様から海外市場における最新の気候変動対策に関する政治的動向の情報提供を受けたほか、日本国内における最新の再生可能エネルギーに関するWebでの意見交換会や、当社気候変動方針に関するWebでの意見交換会などを実施しました。

**人権関連NGO・NPOとの対話**

2023年度から特定非営利活動法人 経済人コー円卓会議日本委員会が事務局を務める日本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では様々な業種の企業やNPO・NGOの皆様と人権課題に関する最新の知見の共有、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、グループの人権取組みの充実に活用しています。

## 未来世代との対話

**ジュニアアドバイザリーボードやジュニアインターを通じた高校生との対話**

当社は、参加型教育プログラムを通じて、未来世代である高校生と対話をおこなっています。「ジュニアアドバイザリーボード」では高校生が経営アドバイザーとなり、当社の業務を学びながら、未来世代の視点で当社に提言を行っています。また、高校生が当社の仕事を体験する「ジュニアインターン」では、働くことや保険事業を学びながら、未来世代視点から、保険会社や保険商品に関する意見をいただいており、当社社員と活発な議論を行っています。



# 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、2023年度は「CSV分科会」「レポーティング研究分科会」等に取組みました。2024年度以降も「Participant」として、これらの取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原則に対する取組み状況を毎年報告しています。

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（2024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、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）

Signatory of: PRI Principles for Responsible Investment

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投融資方針を定め、ESGエンゲージメントやESGインテグレーションの取組みを行っています。 |

## ■ 日本サステナブル投資フォーラム

JSIF

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社によるイニシアチブで、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シングと保険（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」取組みを一層推進していく観点から、TNFDフォーラムの取組みに賛同し、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組みを約束し、当該企業が環境分野において「先進的、独自的で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$CO_2$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組みを推進していきます。

## ■ 環境省「COOL CHOICE」

「COOL CHOICE」は、$CO_2$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」に取り組んでいきます。

## ■ 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・国民が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変革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 サステナビリティ憲章、各基本方針

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」として掲げています。そして、「サステナビリティ憲章」を定め、社員一人ひとりが商品・サービス、人間尊重、地球環境保護、地域・社会への貢献、コンプライアンスおよびコミュニケーションの6つの柱からなる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、企業の社会的責任を果たしていくことを目指しています。

2021年にはあらゆる人々の人権の尊重を謳った「人権基本方針」と共に「環境基本方針」を定め、グループとして事業活動を通じた地球環境の保護・環境価値の創出を目指しています。2023年3月には、「責任ある調達に関するガイドライン」を定め、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーの皆様とともに、気候変動対策や災害レジリエンス、環境負荷の低減と資源の有効活用、自然資本と生物多様性の保全に取り組んでいます。




## 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。

サステナビリティ憲章・健康憲章 | サステナビリティ | 東京海上ホールディングス

# 5.1 環境に対する基本的な考え方・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、自然資本・生物多様性の保全への取組みとあわせて、地球環境の保護・環境価値の創出を推進してまいります。

**❶ 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。

**❷ 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。

**❸ 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。

**❹ 自然資本・生物多様性の保全**

地球環境を守るためには、気候変動対策に加え、自然資本・生物多様性の損失を止め、回復させる「ネイチャーポシティブ」の実現が不可欠です。当社は自然関連課題の解決につながる商品・サービスの開発・提供を通じて、自然共生社会づくりに貢献していきます。

### ■ 自社およびバリューチェーンにおける地球環境の保護と環境価値の創出

東京海上グループは、自社および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、環境負荷の低減と環境価値の創出に向けた取組みを進めてまいります。

**❶ 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、脱炭素・低炭素（温室効果ガス削減を含む）、資源循環、省資源・廃棄物削減、省エネルギー、グリーン購入、自然共生等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。

**❷ 持続的環境改善と汚染の予防・軽減**

目的・目標を設定し、取組み結果を検証することにより持続的 に環境を改善し、環境マネジメントシステムを継続的に運用・改善することを通じて、環境汚染の予防・軽減に取り組みます。

**❸ 環境啓発活動と企業市民活動の推進**

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、地域社会および先住民を含む様々なステークホルダーとの対話・連携・協働および積極的かつ定期的な環境啓発・情報発信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、別紙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
2024年10月16日改定

※ 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・昆明・モントリオール生物多様性枠組、ラムサール条約、ワシントン条約、世界遺産条約、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、自然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、国連ビジネスと人権に関する指導原則

**■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

## 5.2 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しうる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組みを推進し、強い想いをもちながら一歩一歩着実に取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。

# 人権に対する基本方針

## ◉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」）※1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。

### ■ 1.人権の尊重

東京海上グループは、国際人権章典※1および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」※2に規定された基本的な人権を尊重します。そして、ビジネスと人権に関する指導原則などの国際行動規範を支持し、これらの原則に基づく取組みを実施してまいります。また、国連グローバル・コンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

東京海上グループは、あらゆる形態の強制労働、人身取引、児童労働、差別やハラスメント等の人間の尊厳を損なういかなる行為を許容しません。また、適用される法規制を遵守しつつ、結社の自由および団体交渉権に関する基本的な権利を尊重します。

東京海上グループは、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEPFI）・持続可能な保険原則（PSI）、国連が支援する責任投資原則（PRI）等への署名・支持を通じて、保険引受や投融資を含む事業活動においても人権を尊重し、また、保険商品の提供や投融資を通じた人権課題の解決にも取り組んでまいります。

※1 国際人権章典は、「世界人権宣言」、とこれを条約化した「市民的および政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」の3つの文書の総称です。

※2 ILOの「労働における基本的原則および権利に関する宣言」は、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「強制労働の撤廃」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における 差別の撤廃」の4つの分野を、労働において最低限守られるべき基準として定めたものです。

東京海上グループは、事業活動を行う国や地域において適用される法規制を遵守します。国際的に認められた人権と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合は、法規制を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求します。東京海上ホールディングスの取締役会は、本方針に沿ったグループの人権の取組みについて報告を受け、監督する責任を持ちます。グループ各社の各部署は、主体的に、また、連携して、人権尊重に関する活動を推進していきます。

### ■ 2.人権尊重についての基本的な考え方

東京海上グループは、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ィリジェ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してまいります。また、人権デューディリジェンスと関連する法規制が適用される場合は、その法規制に基づく取組みも行います。東京海上グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、或いは助長していること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・救済に取組みます。

### ■ 3.雇用者としての人権尊重

東京海上グループがお客様や社会のあらゆる「いざ」をお守りする存在であるためには、「社員一人ひとりが多様な価値観や働き方を認め合い、やりがいを感じ仲間とともにいきいきと働いている」ことや、「人権を尊重した行動を積み重ね、すべての人や社会から信頼される」ことが不可欠です。東京海上グループは、労働時間や賃金を含む労働条件に関する法令を遵守し、安全と健康に配慮した活力ある職場環境の確保に努め、人材育成をはかります。したがって、東京海上グループ各社の役職員は、下記の人権の尊重を実践する主体であり、かつ、保護の対象となります。

**強制労働、人身取引の禁止**

強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の奴隷労働も認めません。

**児童労働の禁止**

児童労働を許容せず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、若年労働者を、危険有害労働に従事させません。

**結社の自由と団体交渉権**

適用される法規制を遵守しつつ、グループ社員の結社の自由及び団体交渉権に関する基本的な権利を尊重します。また、これらの権利を行使する組合の代表や組合員に対する、いかなる脅迫や報復措置も行いません。

**差別・ハラスメントの禁止**

性別、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、職業、国籍、人種、思想、信条、宗教、社会的地位または門地、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。また、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントを含め、身体的、精神的であることを問わず、いかなる形態のハラスメントも認めません。

**多様性の尊重とインクルージョンの推進**

グループ社員一人ひとりがお互いの個性と多様性を尊重し、意欲と能力のあるすべての社員がジェンダー・年齢・国籍・障がいの有無等に関わらず能力を最大限発揮することのできる環境を整備します。情熱とチャレンジ精神をもって取り組む社員に対して、キャリア開発と成長の機会を均等に提供するよう努めます。東京海上グループの人材に対する考え方は「Tokio Marine Group – Our People」においても示しています。

### ■ 4.本業を通じた人権尊重

東京海上グループは、商品やサービスの提供において、すべてのお客さまを公平に取り扱い、不当な理由に基づき差別することを禁止します。

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“Good Company”をめざします。商品やサービスの提供において、人権への負の影響を防止・軽減するだけでなく、広く社会の安心と安全のニーズに応える商品やサービスを提供することで、すべてのお客さまの人権を促進し、包摂的な社会の

実現に貢献します。
　保険事業等において、個人のプライバシーを侵害しないよう、関係法令および東京海上グループ プライバシーポリシーに従い、お客様の情報をはじめ、個人情報の管理には十分注意を払い、業務上必要な目的以外には利用しません。
東京海上グループは、保険引受および投融資に係る判断等のプロセスにおいて、人権を含む環境・社会・ガバナンスの課題（ESG課題）を考慮することに努めます。

### ■ 5.バリューチェーンにおける人権尊重
　東京海上グループは、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をめざしています。東京海上グループは、ビジネスパートナーに対して、本方針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。また、東京海上グループは、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努めるとともに、さまざまなステークホルダーにもその解決に向けた取組みを働き掛けてまいります。

### ■ 6.通報窓口・苦情処理
　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の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。

### ■ 7.教育・啓発
　東京海上グループは、グループ各社の役職員に対して、本方針の実践に必要な教育及び能力開発等を行っていきます。また、人権に関する最新情報やツールを公開し、人権を尊重する文化の醸成に努めます

### ■ 8.報告・情報開示
　東京海上グループは、人権方針の運用状況を継続的にモニタリングし、実効性を確保するため、必要に応じて改善していきます。また、社内外に対して人権尊重の取組みを定期的に開示し、透明性と説明責任の確保に努めます。

### ■ 9.改廃
　本方針の改定および廃止は、取締役会において決定します。ただし、軽微な修正は人事部長が行うことができます。
　本方針は、東京海上ホールディングス株式会社取締役会において承認されました。

2021年12月21日制定

### ■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<br>投融資先の従業員<br>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)<br>コミュニティへの負の影響 | プライバシーポリシー<br>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）<br>移民労働者/外国人労働者の待遇<br>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<br>（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》**

お客様ニーズのご確認 → 保険商品のご案内 → ご契約手続き → 保険商品のご提供 → 事故発生!! → 事故報告 損害調査 → 保険金のお支払 → 再発防止のご提案

**商品・サービスの提供による人権尊重**

| ライツホルダー | 人権課題 |
|---|---|
| お客様、被保険者、被害者、地域住民 | 商品・サービスの企画や広告物における差別的表現 |
| | 損害サービスにおける適切な対応 |
| | 個人情報の漏洩やプライバシーの侵害 |

**バリューチェーンにおける人権尊重**

| ライツホルダー | 人権課題 |
|---|---|
| 保険代理店、外部委託先、調達先の従業員 | 従業員の長時間労働・ハラスメント |

**長時間労働及びハラスメント防止・D&Iの推進**

| ライツホルダー | 人権課題 |
|---|---|
| 自社役職員 | 社員の長時間労働・ハラスメント |

□ =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 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。

## 5.3 ガバナンスに対する基本的な考え方・方針

**「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、事業活動に関係す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。

## 5.4 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。

**「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、人権尊重の取組みを推進しています。

**■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**<br>生物兵器／化学兵器<br>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。<br>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。<br>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。<br>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2024」をご参照ください。

※1 パ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 パ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。

# 5.5 責任ある調達ガイドライン

**「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。

### 1. 公平・公正な取引

**1.1 法令遵守・国際規範の尊重**
事業活動にあたっては、適用される各種法律・規則を厳格に遵守します。国際規範を尊重し、各国の法令を遵守するとともに、東京海上グループ各社が事業を展開する各国の慣習・文化を尊重します。各種法律・規則には、環境、人権、労働、製品・安全関連の法令・規則を含みます。

**1.2 公正かつ自由な競争**
独占禁止法等の関係法令を遵守して事業を遂行します。談合やカルテル等、公正で自由な競争をさまたげる行為を行いません。

**1.3 商品・サービスの品質・安全性**
各国・地域の法令等を遵守し、商品サービスの品質や安全性の確保・向上に努めます。

**1.4 知的財産権の保護**
著作権、商標権、特許権等の知的財産権を尊重し、これらの権利を侵害しないよう、十分に留意します。

**1.5 反社会的勢力との取引禁止**
反社会的勢力による圧力に屈することは、結果的に反社会的な行為を助長することになります。自らの社会的責任を十分に認識し、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を維持していきます。

**1.6 マネー・ローンダリングの防止**
自らの行う業務がマネー・ローンダリングやテロ資金供与および大量破壊兵器の拡散金融に利用されることがないよう、防止に努めます。

**1.7 政治活動・政治資金、腐敗防止**
選挙、政治活動、政治資金等に関する法令を遵守し、公正な姿勢を貫きます。業務上の地位を利用して、金品その他の不正な利益を得ることや、法令に違反したり、社会的に不相当な接待・贈答の授受をすることは認めません。また、公務員またはこれに準じる者への不当な接待・贈答・便宜の供与その他の利益の供与を行うことは認めません。

**1.8 通報者の保護**
内部通報制度の整備に努め、通報者の匿名性を保護し、通報者等に対する報復を排除します。

### 2. 人権尊重と労働

**2.1 強制労働、人身取引の禁止**
強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の奴隷労働も認めません。

**2.2 児童労働の禁止**
児童労働を許容せず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、若年労働者を、危険有害労働に従事させません。

**2.3 結社の自由と団体交渉権**
労働者の結社の自由および団体交渉権に関する基本的な権利を尊重します。

**2.4 差別・ハラスメントの禁止**
性別、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、職業、国籍、人種、思想、信条、宗教、社会的地位または門地、心身の障がいに基づく、いかなる差別も行いません。また、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント、体罰、いじめ等の非人道的な扱いを含め、身体的、精神的であることを問わず、いかなる形態のハラスメントも認めません。

**2.5 多様性の尊重とインクルージョンの推進**
労働者等一人ひとりがお互いの個性と多様性を尊重し、意欲と能力のあるすべての労働者等が性別、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、職業、国籍、人種、思想、信条、宗教、社会的地位または門地、心身の障がいの有無に関わらず能力を最大限発揮することのできる環境の整備に努めます。情熱とチャレンジ精神をもって取り組む労働者等に対して、キャリア開発と成長の機会を均等に提供するよう努めます。

**2.6 適切な労働時間管理と賃金の支払**
労働関連法令を遵守し、適切に労働時間の管理や賃金・給与・報酬の支払を行います。

**2.7 労働安全衛生と健康管理**
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努めます。

### 3. 地球環境の保護

**3.1 気候変動対策**
気候変動対策を、気候変動の緩和・適応の両面から進め、地球環境の保護・環境価値の創出を推進します。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やカーボン・ニュートラルの実現に貢献していきます。

**3.2 災害レジリエンス**
災害等の緊急事態に備え、平時より事業継続計画書を制定するなど危機管理態勢の整備に努めます。災害発生時には、人命を最優先とした行動をとりつつ、正確な状況の把握や迅速かつ的確な指示・行動によって混乱の回避や適切な調達を維持しながら、業務継続および災害からの復旧に努めることで災害レジリエンスの向上に貢献していきます。

**3.3 環境負荷の低減と資源の有効利用**
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、脱炭素・低炭素、資源循環、自然共生およびグリーン購入等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。資源の削減、再利用、再資源化(3R)を推進し、サーキュラーエコノミーの構築に貢献していきます。

**3.4 自然資本と生物多様性の保全**
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、環境保護活動等を通じて自然資本や生物多様性・湿地の保全、ネイチャー・ポジティブの実現に貢献していきます。

### 4. 情報セキュリティ

**4.1 個人情報・プライバシーの保護**
個人のプライバシーを侵害しないよう、関係法令やプライバシーポリシーに従い、個人情報等の管理を徹底します。

**4.2 機密情報の取扱い**
自社のみならずお客様や第三者から受領した機密情報については、社内等のルールに従って適正に管理し、権限のない者に機密情報を開示したり、利用目的以外のために機密情報を利用しません。

**4.3 サイバーセキュリティの推進**
サイバーセキュリティの確保・強化のための対策を講じ、被害の防止・軽減に努めます。

### 5. 管理体制の構築と情報開示

**5.1 苦情処理メカニズムの構築**
自社やビジネスパートナーの労働者が利用可能な苦情処理メカニズムの構築、運用、継続的改善に努めます。

**5.2 情報開示・コミュニケーション**
適時適切な情報開示やビジネスパートナーへのエンゲージメントを通じて、ステークホルダーとのコミュニケーションを充実します。

2023年3月2日制定

# 5.6 サステナブル投資に対する基本的な考え方

## 東京海上グループ ESG投融資に関する方針

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、資産運用を含む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。本方針は、当社グループが保険事業において実施する資産運用について、機関投資家として社会課題の解決に資するべく取り組むESG投融資に関する基本的な考え方等を定めるものです。

### ■ 1.基本的な考え方

当社グループは保険事業を中核としており、将来にわたる確実かつ迅速な保険金支払いの原資を確保するために、またグループの企業価値を永続的に高めるために、長期・安定的な運用収益の確保および向上に取り組んでいます。

また、責任ある機関投資家として、当社グループの環境基本方針および人権基本方針も踏まえながら、環境・社会・ガバナンスの観点を考慮したESG投融資の実践を通じて社会課題の解決に取組み、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献することをめざしています。

環境・社会課題は、さまざまな企業やセクター、地域、アセットクラスにまたがる当社グループの投融資ポートフォリオにおいて、資産価値の下落等のリスクをもたらすとともに、一方で、課題解決に向けた企業の資金需要の増加による収益機会の創出にもつながります。当社グループは、ESG投融資の実践により、環境・社会課題がもたらすリスクを低減し、また機会を捕捉することは、運用収益の向上にも資するものと考えています。

### ■ 2.取組内容

当社グループ各社は、グループ各社およびアセットクラス毎の特性を踏まえながら、また各地域・各国の法規制等を考慮しながら、下記のさまざまな手法等を活用してESG投融資に取組み、サステナビリティ・アウトカムの創出（持続可能な社会の実現に向けたポジティブなインパクトの創出やネガティブなインパクトの削減）をめざします。

#### (1) ESGインテグレーション

投融資の分析および意思決定プロセスにおいて、財務情報に加えて、ESG要因を含む非財務情報を継続的に考慮します。具体的には、投融資先の特性や状況等を踏まえ、気候変動や自然資本・生物多様性等の環境要因、人権侵害等の社会要因、取締役会におけるダイバーシティ等のガバナンス要因に着目します。これにより、リスク調整後のリターンの向上をめざします。

#### (2) エンゲージメント・スチュワードシップ

投融資先企業との対話や開示情報の分析等を通じて当該企業のESG課題を的確に把握し、必要に応じてESG課題に関する情報開示や取組みの改善を働きかけるなど、建設的な目的を持った対話を行います。また、議決権行使においてESG課題を考慮することにより、投融資先企業の企業価値向上や持続的成長を促します。

#### (3) ネガティブスクリーニング

当社グループの「気候変動に対する当社の基本的な考え方」および「環境・社会リスクへの対応方針」に則り、石炭火力発電や非人道兵器製造など、気候変動に関連するリスクや環境・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、当該リスクが発生する可能性の高いセクターとの取引については慎重に対応を行います。

#### (4) サステナビリティ・テーマ型投融資

当社グループは、気候変動や自然資本・生物多様性、人権や衛生・福祉・教育といった環境・社会課題に関連する動的変化（トレンド）は、投資リスクとリターンに影響しうるものと考えています。このような環境・社会に係るトレンドを捕捉するべく、投資収益の確保を前提に、これらをテーマとする債券への投資や融資（グリーン債やサステナビリティ債、移行債やグリーンローンなど）を推進してまいります。

#### (5) インパクト投資

当社グループは、ポジティブで測定可能な環境的・社会的なインパクトを、財務的リターンと同時に創出することを明確に意図する投資にも取組み、社会的価値創出と経済的価値創出の両立をめざします。

なお、上記投融資については、投融資先や各案件の特性等を勘案のうえ、温室効果ガス排出量の削減貢献量など、環境・社会課題解決への貢献度合いの評価にも取り組んでまいります。

### ■ 3.グループ目標の実現に向けた対応

保険事業を営む当社グループが最重要課題と位置付ける気候変動について、当社グループは、「2050年までに投融資先を含めた温室効果ガス排出量の実質ゼロをめざす」目標を掲げています。当該目標の達成に向けて、投融資ポートフォリオに関する温室効果ガス排出量の計測およびモニタリングを推進するとともに、投融資先とのエンゲージメント等を通じて投融資ポートフォリオに係る温室効果ガス排出量ネットゼロの実現に取組みます。投融資先とのエンゲージメントにおいては、投融資先の特性や取組状況等を踏まえつつ、Scope1・2・3排出量の開示、科学的根拠に基づく削減目標の設定や移行計画の策定等を求めていきます。



# 気候変動対策の推進

01

# 6 気候変動対策の推進

## 6.1 気候変動への対応

### 6.1.1 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。

### 6.1.2 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、当社の考え方や取組みをより明確にお伝えすべく、気候変動に関する取組みに特化した「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2024（PDF/3.7MB）



## 6.1.3 気候変動対応を実践する取組み

### ◉ $CO_2$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。

❶ Reduce：建物・設備の省エネ化、エネルギー節減等
❷ Switch：自然エネルギーへの切替
❸ 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$CO_2$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$CO_2$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。

❶ 2030年度の自社温室効果ガス排出量▲60%削減（15年度対比）
❷ 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
❸ 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）
❹ 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2023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、$CO_2$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

## ■$CO_2$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］**

<$CO_2$排出量削減目標>

・長期目標（2030年度）：▲60%（2015年度実績対比）
・2024年度目標：前年度比▲1%

<$CO_2$排出量（2022年度実績）>

2023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$CO_2$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：79,399トン（前年度比▲1%）」に対して69,888トン（国内：35,707トン、海外：34,181トン）、前年度比▲12.86%となりました。

国内外グループ会社における着実な$CO_2$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$CO_2$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 $CO_2$ 排出量、$CO_2$ 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］**

<$CO_2$排出量削減目標>

・長期目標（2050年度）：▲60%（2006年度実績対比）
・2024年度目標：前年度比▲1%

<$CO_2$排出量（2023年度実績）>

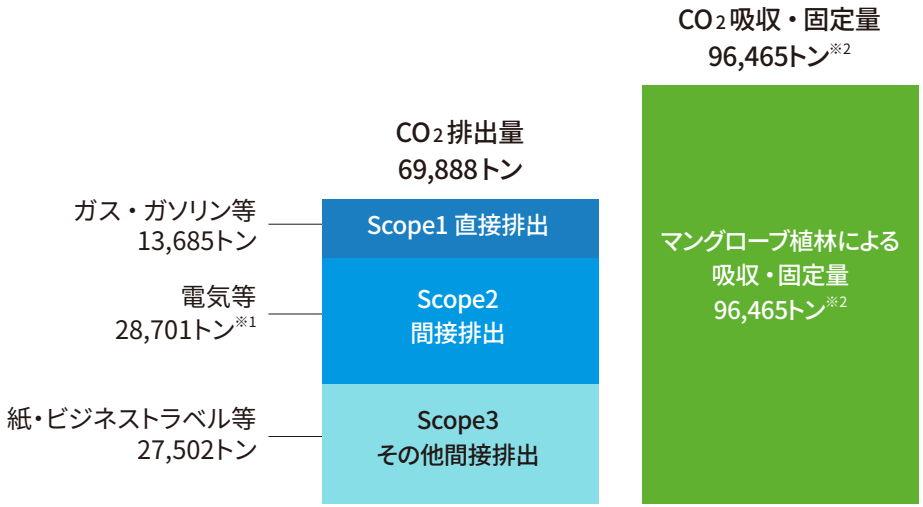
2023年度における東京海上日動の$CO_2$排出量（Scope1（直接排出量）+Scope2（間接排出量）+Scope3（その他の間接排出量））は、「年初目標：34,081トン（前年度比▲1%）」に対して25,449トン、前年度比▲26.1%となり、目標を達成しました。これは、省エネ取組みで電力使用量が減少したことが主因です。

サステナビリティデータ集（エネルギー起源の $CO_2$ 排出量（東京海上日動））»

## ■マングローブ植林等によるカーボン・ニュートラルに向けた取組み（マングローブによる$CO_2$吸収・固定）

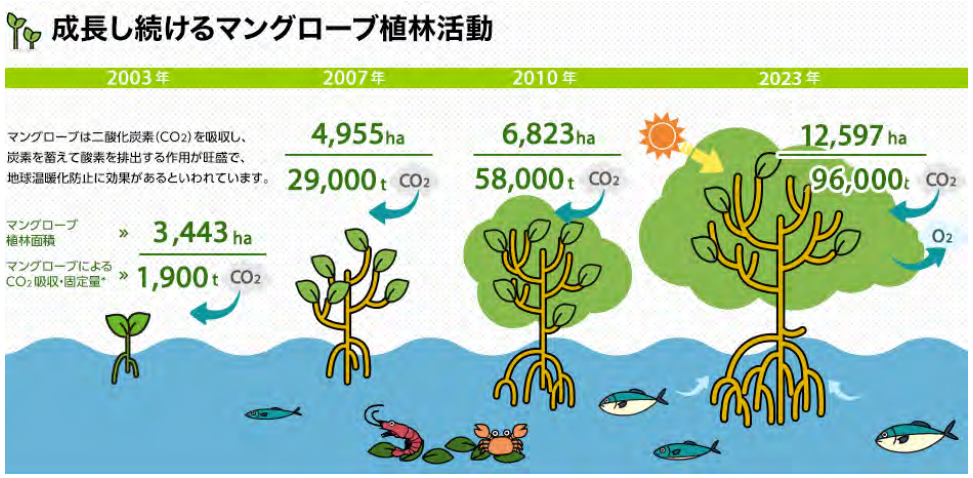
マングローブ林には$CO_2$を吸収し多く蓄えることで地球温暖化防止・軽減の効果があることから、東京海上日動では、1999年から「地球の未来にかける保険」をコンセプトに、アジアを中心とした9カ国でマングローブ植林プロジェクトを展開し、これまでに約12,597ヘクタール（2024年3月末累計）を植林しています。

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$CO_2$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$CO_2$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。2023年度の東京海上ホールディングスと主要子会社の$CO_2$排出量は69,888トン（前年度比▲12.86%）となりました。




※1 $CO_2$排出量は、グリーン電力の購入等による$CO_2$削減効果22,516トンを反映しています。
※2 高知県安芸市協定林による$CO_2$吸収量465トンを含みます。

一方、マングローブ植林等による$CO_2$吸収・固定効果は96,465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11年連続で達成することができました。




※ エネルギー起源の$CO_2$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$CO_2$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$CO_2$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$CO_2$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$CO_2$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、車道と歩道を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。

アメリカに拠点を置くSafety Nationalは、ミズーリ州セントルイスにある本社でオフィスの改装を完了しました。これにより、オフィスのデザインやレイアウトを刷新するだけでなく、施設の環境負荷が軽減されました。改装の一環として、Safety Nationalは空調のフィルターを高効率フィルターに交換し空気の質を向上させたほか、古い白熱電球をLED照明に交換し、必要な時だけ照明が点灯するようにモーションセンサーを設置しました。また、環境に優しいグリーン清掃製品を使用し、ガス燃料の車両を電気車に置き換えて、メンテナンスチームがキャンパス内を移動できるようにしました。Safety Nationalの約8.1万㎡にわたる本社キャンパスには、小さな池があり、これが地元の野生生物の自然生息地を形成しているため、従業員は環境保護に積極的に取り組んでいます。従業員主導の環境委員会のプロジェクトには、キャンパス内に蜂のホテルを建設すること、キャンディの包装紙をリサイクルすること、期限切れコーヒーの抽出後の粉をアジサイのマルチング材として再利用することなどが含まれます。アースウィークには、委員会は従業員に自宅で植えるための苗木を提供し、自分の植物を持参して他の人と交換するように呼びかけるなど、積極的に環境保護活動を実施しています。



**■紙使用量削減の取組み**

2023年度における東京海上グループ全体の紙使用量は5,141トン(国内:4,675トン、海外:466トン)で、前年度比▲0.6%となり、国内外での取組みにより減少することができました。2024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。

**■緑あふれる地球を次の世代へ、もっと未来へ(みんなdeグリーンイノベーション)**

東京海上日動ではお客様の利便性や快適性をデジタルで格段に高めると共に、紙資源の大幅な削減による社会課題解決を目指す取組みとしてみんなdeグリーンイノベーションに取り組んでいます。

ご契約手続き・保険金支払いプロセスのペーパーレス化に向けて、デジタル手続き/Web証券・Web約款・Web更新案内/マイページ登録等を全てのお客様にご案内すると共に、契約関連書類や保険金支払い書類のフルデジタル化を目指します。

また、お客様との契約締結を担う代理店にも社外講師による講演などを通じて取組みの意義を伝達、代理店の業務効率化による営業専念体制の構築を支援します。カスタマーエクスペリエンス(CX)の向上と代理店のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進することで安心安全でサステナブルな社会づくりへの貢献を目指していきます。

みんなde グリーン イノベーション

# 6.2 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 Roundtable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組み推進を目的とする「GX Roundtable」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（2024年度も3回の会合を実施）。今後もグローバルベースでの具体的な取組みについて継続論議を行っていきます。



## 6.2.1 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。

## 6.2.2 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**

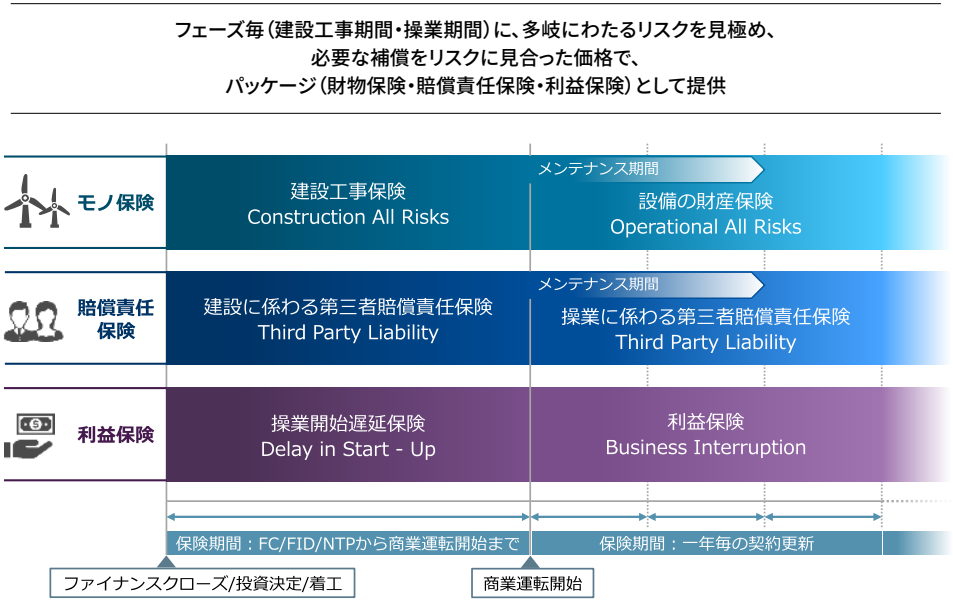
洋上風力発電や太陽光発電などの再生可能エネルギーは、脱炭素社会への移行に向けた新たな電源として期待されており、各国で設備の設置・普及が進められています。この再生可能エネルギー関連事業においては、さまざまな保険が必要とされています。当社は、2020年に再生可能エネルギー事業者向け保険の世界的なリーディングプレーヤーであるGCube社を買収しました。「高いアンダーライティング力」「高い損害サービス力」「再生可能エネルギー業界での高いプレゼンス」を強みとするGCube社と日米メキシコのグループ会社が連携し、世界各地で再生可能エネルギーの普及を後押ししています。

## ■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の引受を開始したことを皮切りに、現在日本を含めた11の国と地域で100を超える洋上風力プロジェクトをサポートしています。また、引受を通じて得たノウハウや事故防止に向けた取組みなどについて、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負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。





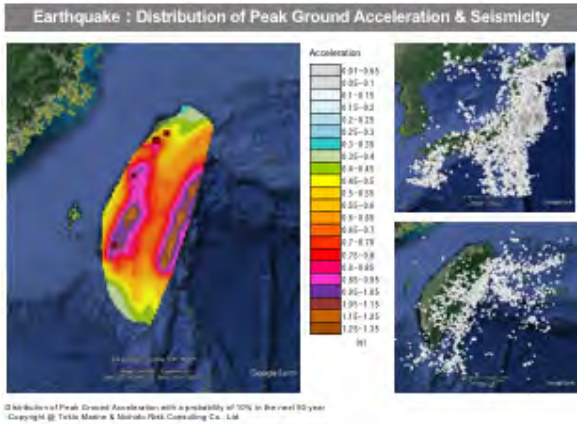





### 自然災害について確率論を用いて評価

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ア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。



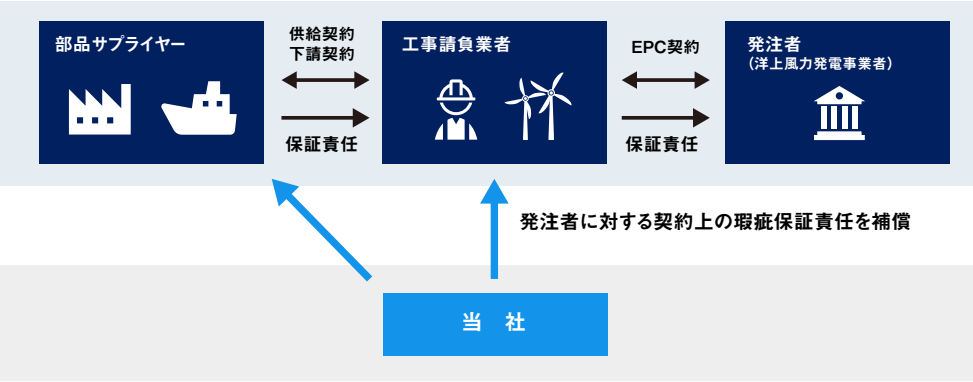
### ■ 工事請負業者や部品サプライヤーの契約上の瑕疵保証責任を補償する保険の開発

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提供しています。

本保険商品は、風車の部品、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年間の長期間に亘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です。

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。

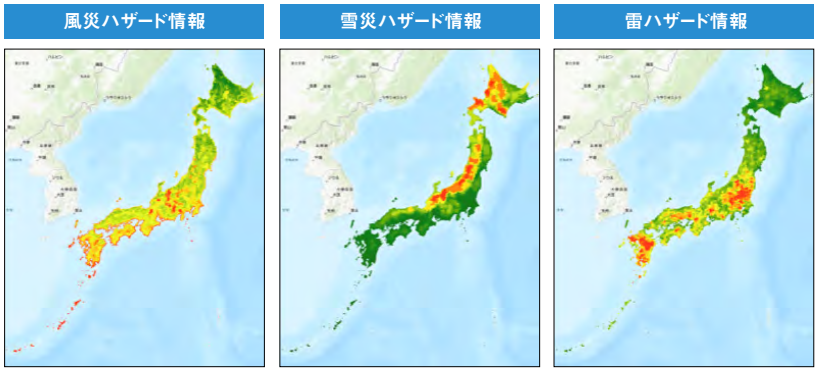
**・進化するリスク評価手法をコンサルティングに活用**

「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、及び土壌汚染リスク評価）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・現地調査等の土壌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

**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 |
| … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … |

スを活用することで、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」

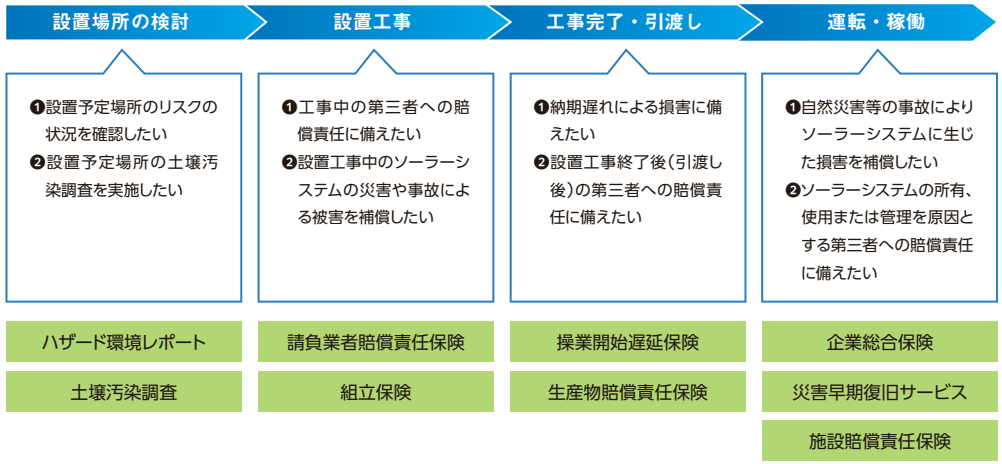
**・メガソーラーの設置・運用段階において適切な損害保険を提供**

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。

メガソーラーの設置段階のリスクとしては、設置工事中の「火災、落雷等の事故・災害による、ソーラーシステムの瑕疵や仮設物等の損壊リスク」、それに伴い操業が遅延した際の「逸失利益リスク」、設置工事中の対人・対物事故または設置完了後のソーラーシステムに起因した対人・対物事故が発生した場合の「賠償責任リスク」等が想定されますが、これらは組立保険、操業開始遅延保険、各種賠償責任保険を手配することにより、リスクヘッジすることができます。

また、メガソーラーの運転・稼動段階のリスクとしては「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リスク」や、それに伴い運転休止となった際の「利益損失リスク」、メガソーラー施設の所有・管理に起因する「賠償責任リスク」等が想定されますが、これらは、企業火災保険や各種賠償責任保険を手配することにより、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・稼動までの流れ**



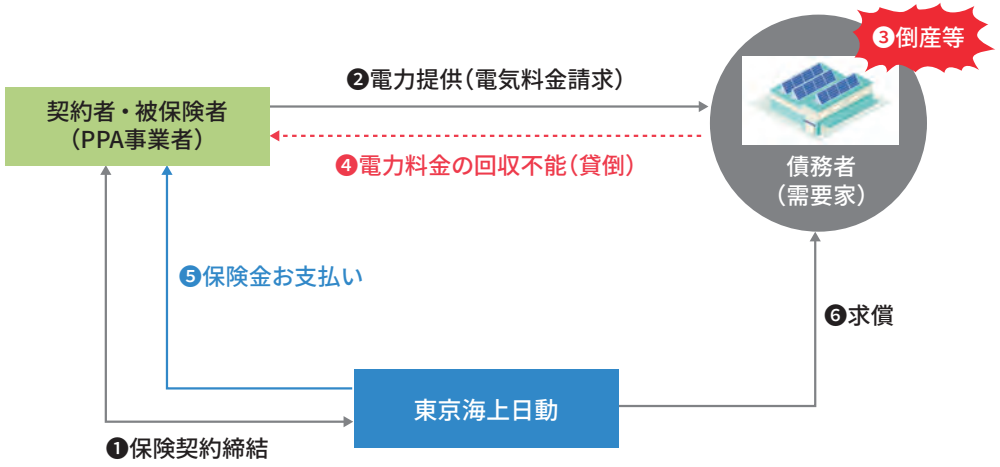

太陽光をはじめとする再生可能エネルギーは、将来の社会基盤を支える新たなエネルギー供給源として欠かせません。東京海上日動は、保険会社の社会的な役割を踏まえて、保険やリスクコンサルティングサービス等の提供を通じて、再生可能エネルギーの円滑な普及を下支えし、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

**■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所有・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の利用ニーズの高まりを背景として、第三者（PPA事業者）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」が注目されています。需要家にとって再生可能エネルギー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生可能エネルギー導入の拡大が見込まれています。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となっていますが、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。このようなリスクは、本パッケージ商品を手配することにより、リスクヘッジすることができます。

**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**



## ◉その他の取組み

### ■電力卸売価格変動保険の提供

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ていますが、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、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。

本商品の提供を通じて得られた知見も活かして保険の開発を進め、電力市場において、ステークホルダーが抱えるリスクを補償する商品の開発をさらに進め、電力市場全体の発展支援を通じた脱炭素社会への移行に貢献していきます。

### ■カーボンクレジットの購入企業向けのレピュテーション費用保険の販売

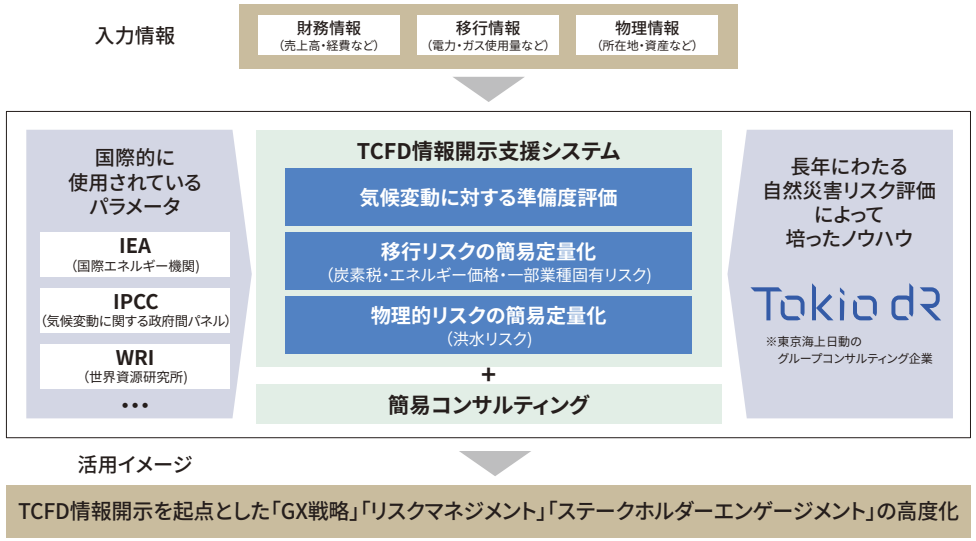
東京海上日動は、GHG排出削減に取り組んでいるにもかかわらず、報道等でその取組みに批判を受けてしまった企業をお守りするため、企業と、企業が購入したカーボンクレジットの対象プロジェクトがグリーンウォッシング批判を受けた際の対策費用等を補償する「カーボンクレジット・レピュテーション費用保険」を提供しています。

近年、企業のGHG排出量の埋め合わせ（オフセット）手段のひとつとして、カーボンクレジット（脱炭素活動により得られたGHGの排出削減・吸収量を環境価値として取引可能な形としたもの）が注目を集めています。一方で、カーボンクレジットによるGHG排出量のオフセットは、開示情報が外部から厳しく監視・評価されるようになりつつあり、その効果の正確性を疑われる等のグリーンウォッシング批判に晒されるリスクを有しています。企業は、グリーンウォッシング批判に晒されると、その批判の真偽を問わず、企業価値毀損につながりかねず、迅速かつ的確に対策を講じる必要があります。

今後も、「カーボンクレジット・レピュテーション費用保険」の提供を通じた知見も活かし、カーボンクレジット市場のステークホルダーが抱えるリスクを補償する商品の開発をさらに進め、カーボンクレジット市場全体の発展支援を通じた脱炭素社会の実現に貢献していきます。

### ■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」を提供しています。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順次機能を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推進アドバイザリータスクフォース」を立上げました。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いきます。

## 6.2.3 マルチステークホルダーダイアローグ

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ーグに積極的に関わっています。

**・GGX x TCFDサミット**

2023年10月2日、TCFDサミットとしては5回目となるイベントが経済産業省の主催で開催され、当社は「気候関連情報開示の今後」を論議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。同セッションでは国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）によるIFRS S1，S2各基準の公表、並びに実体経済のネットゼロ移行を進めるために、気候関連開示の進化が不可欠であるとの認識の下、金融機関の気候関連開示の指標の要となるファイナンスド・エミッションが適切に用いられるための留意点について確認されました。

**・IAIS東京年次総会における気候関連開示パネル**

保険監督者国際機構（IAIS）の年次会合が東京で開催され、会期中の2023年11月10日に「気候関連開示とデータ」に関するパネルディスカッションがもたれ、当社はパネリストとして参加しました。気候関連開示が進展することは企業をはじめとする社会構成員のリスク認識を促すことにも繋がることから、保険業界とも密接な関係があることを強調し、開示推進に対する理解を各国保険監督者および保険業界関係者に呼びかけました。

**・アジア開発銀行主催　金融機関における気候関連リスク評価に関する知見共有**

アジア開発銀行の主催により、ASEAN諸国の中央銀行および金融機関監督者を対象とする、金融機関における気候関連リスクの評価の在り方に関する知見共有の場がもたれ、2023年11月23日、当社として企業開示の観点から講演を行いました。化石燃料への依存度が高いアジアの途上国諸国において、あるべき脱炭素化移行の経路を踏まえ、金融セクターをリードすることの重要性を確認しました。

**・ファイナンスド・エミッションの適切な運用の推進**

金融機関として社会の脱炭素化を推進していくためには、投融資ポートフォリオのGHG排出量を適切に計測・管理することが必須となり、そのための指標としてファイナンスド・エミッションの使用が不可欠となります。但し、ファイナンスド・エミッションを用いつつ、社会の脱炭素化を後押しするためには、複数の指標で補足するなど、工夫を要することから、係る特性について国内外の金融関係者に周知することが重要と考えられ、2023年12月5日 CFA協会主催によるウェビナー、2024年5月22日 Responsible Investor社主催による東京でのカンファレンスにおけるパネルでの登壇を通じ、訴求を図りました。

**・アジア太平洋地域における気候関連情報開示の推進**

アジア太平洋経済協力（APEC）財務大臣プロセス（FMP）の下では、サステナブル・ファイナンス推進に向けた取組みが活発化しており、当社はFMP傘下のアジア太平洋金融フォーラム（APFF）における気候関連情報開示の普及推進を主導しています。日本のTCFDコンソーシアムをモデルとして、メキシコ版のコンソーシアム（2021年発足）創設を後押しした他、域内でのトランジション・ファイナンス普及策に関する意見交換（2024年7月12日、熊本）でその意義を紹介してきています。併行してAPEC域内の他エコノミーにも同様の取組みを促してきています。

**・アジア太平洋地域における自然災害レジリエンス強化**

当社はAPEC FMP傘下のAPFFにおける災害リスクファイナンシングおよび保険（DRFI）ネットワークのシェルパとして、APECエコノミーの財務当局者および民間関係者を対象とするキャパシティ・ビルディングを主導してきました。具体的には以下のようなワークショップ等の企画・運営に携わりました。

- 2024年5月14日 DRFIワークショップ（オンライン）
- 2024年5月17日 中小企業（MSMEs）の財務レジリエンス強化（タイ・バンコク）
- 2024年6月20日 風水災害リスク（オンライン）

**・世界銀行“Understanding Risk Global Forum 2024”（姫路市）**

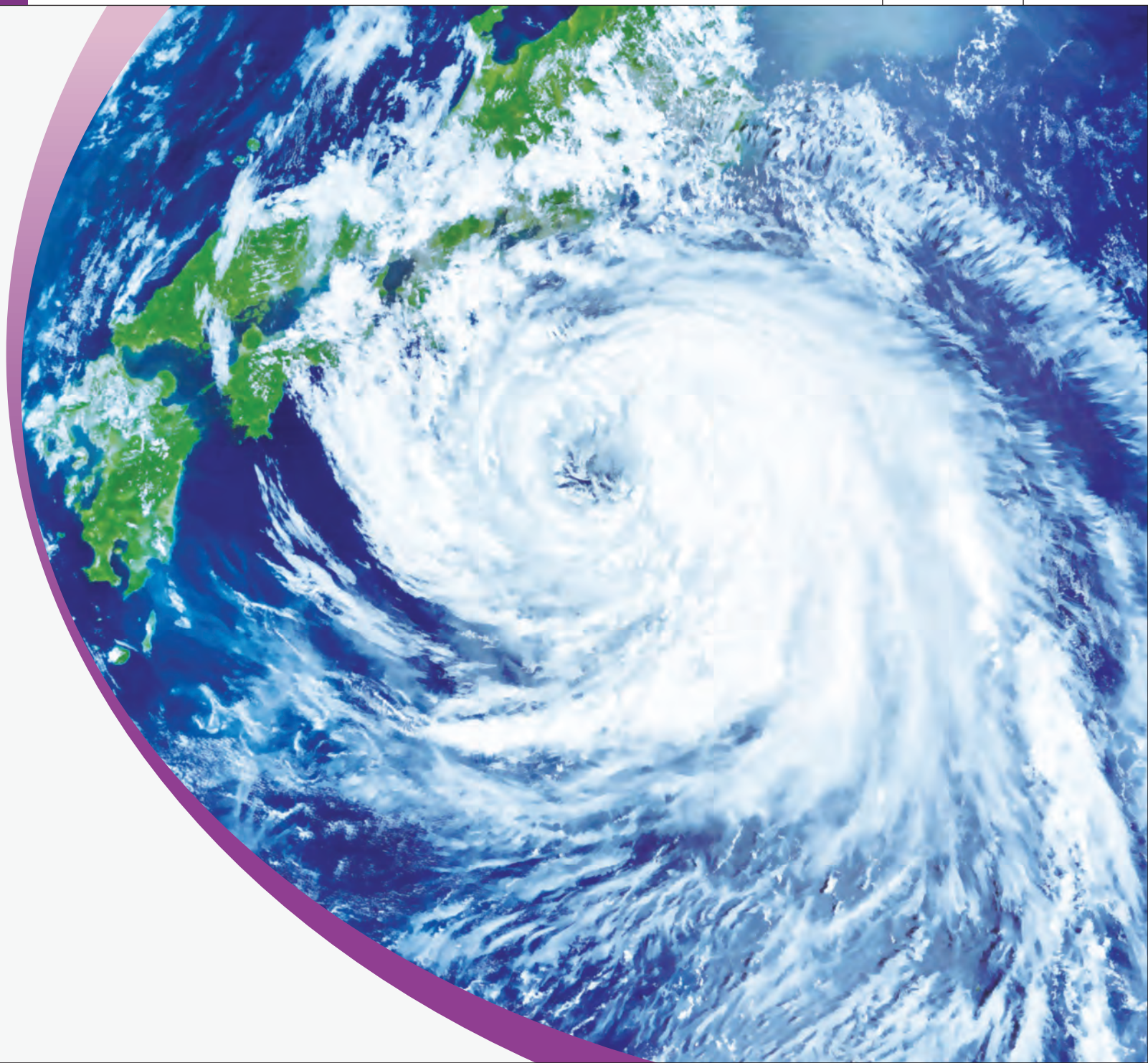



世界銀行が災害リスクへの理解向上を図る目的で隔年で開催しているUnderstanding Risk Global Forumの会期中の2024年6月19日、当社としてAPECにおけるDRFI普及の意義について論議するパネルディスカッションを主催しました。パネルではAPFFの他、保険開発フォーラム（IDF）および国際協力機構（JICA）の知見も得ながら、政府と民間がどのように連携していけるかについて意見を交わしました。当社は同パネルの他、世界銀行が主催した、インフラストラクチャーのレジリエンスを高めるDRFIの在り方を論議するセッションにIDFの一員として登壇し、浮体式洋上風力発電設備の保険引受けの実績をもとに、脱炭素化移行に必要とされる革新的新技術に対し、保険を提供するためには開発の初期段階からステークホルダー間で密に連携していくことの重要性を強調しました。

**・防災コンソーシアムCORE 全体会**



防災コンソーシアムCOREの全体会が2024年7月25日に東京で開催され、各分科会における2023年度の取組み内容について報告がなされました。東京海上日動はパネルディスカッションにファシリテーターとして参加し、登壇した産官学の有識者と能登半島地震から考える民間企業の役割について議論を行いました。



# 災害レジリエンスの向上

# 02

# 7 災害レジリエンスの向上

## 7.1 自然災害への対応

### 7.1.1 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回国土強靭化貢献団体認証（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。

レジリエンス認証
事業継続および社会貢献
認証・登録番号 J0000001

東京海上日動は、令和2年度第1回国土強靭化貢献団体認証（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）

### 7.1.2 商品・サービスを通じた防災・減災の推進

**■ 東京海上レジリエンス株式会社の設立**

2023年11月に防災・減災を事業領域とする新会社「東京海上レジリエンス株式会社」を設立しました。東京海上レジリエンスは、「防災・減災総合ソリューション事業」の実現に向けて、防災・減災/バリューチェーン（現状把握・対策実行・避難/退避・復旧/再建）における各フェーズと、損害原因（ペリル）に対して、一気通貫で価値提供を実施し、災害対策の支援を行います。

設立から現在までに、「事前防災」・「事後復旧」・「減災」の領域において複数のソリューションを開発しており、例えば、サプライチェーンリスク管理システムや、液状化被害低減サービス（能登半島地震への対応）、計35サービスを提供可能な対策実行パッケージなどを提供しています。

これからも防災・減災バリューチェーンのあらゆる領域において価値提供を実現し、災害に負けないレジリエントな社会の構築に貢献していきます。

**■ 東京海上日動 - レジリエンス室の新設**

東京海上グループでは、防災コンソーシアムCOREによる業界の垣根を超えた企業間の連携・協業を推進し、様々なソリューションの研究・実証・実装に取り組んでいます。また、左記のとおり2023年11月には防災・減災領域の新規事業に特化した東京海上レジリエンス社を設立、グループのデータ活用を推進するとともに、リスクコンサルティングを担う東京海上ディーアール社とも連携してソリューションの開発・提供を行い、お客様や地域社会の“いざ”をお守りするパーパスの実現に向け取り組んでいます。

東京海上日動は、今中期経営計画より「レジリエンス」を5分野目の社会課題重点領域と位置づけ、「防災・減災」「サプライチェーンマネジメント」「インフラ・設備保全」のテーマを中心に取組みを推進しています。2024年3月「レジリエンス タスクフォース」を設置、同年7月マーケット戦略部に「レジリエンス室」を新設しました。
東京海上日動を中心にグループ各社等と連携しつつ、保険業を通じて蓄積したリスク対応への専門性や全国の営業基盤、地域社会とのネットワーク等を活かし、保険による事故時のお役立ちにとどまらず、事故削減や再発防止等に資するソリューションによりお客様の事業活動をお支えすることで、課題解決に貢献してまいります。

RESILIENCE

**■「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するため、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。

なお、弊社でのご契約有無に限らず、どなたでもご利用いただける「かんたんリスクマップ」は、サービスの利用が開始されてから多くの方々にご利用いただき、閲覧数は30,000回を超えました。（2023年3月から2024年6月実績）

かんたんリスクマップ

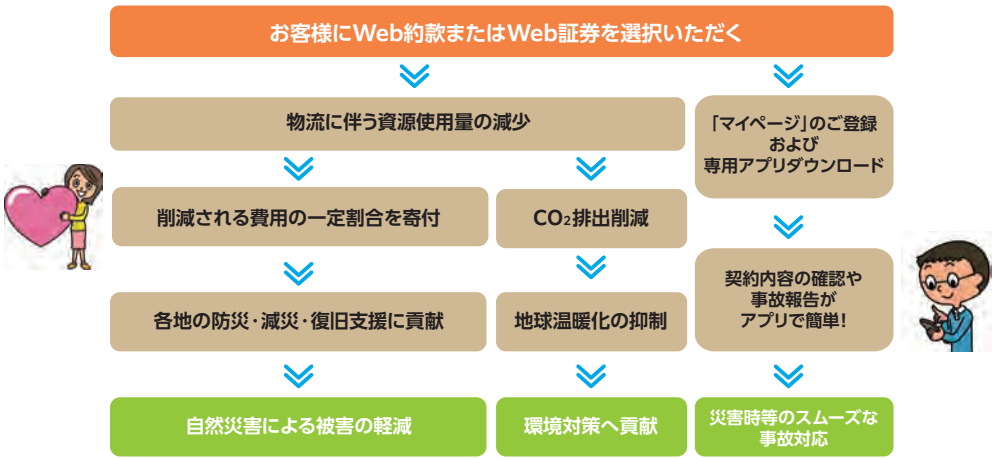
### ■防災・減災に貢献する寄付の仕組みを備えた火災保険

「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募金会と提携し、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、中央共同募金会から感謝状を受領しました。

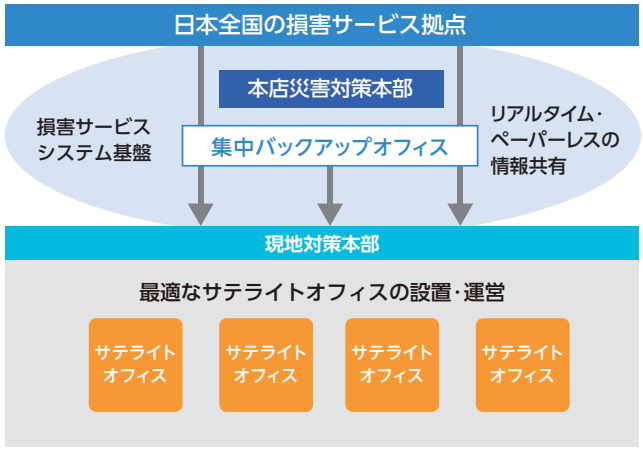



### ■自然災害時の迅速な対応態勢

「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。

昨今、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**





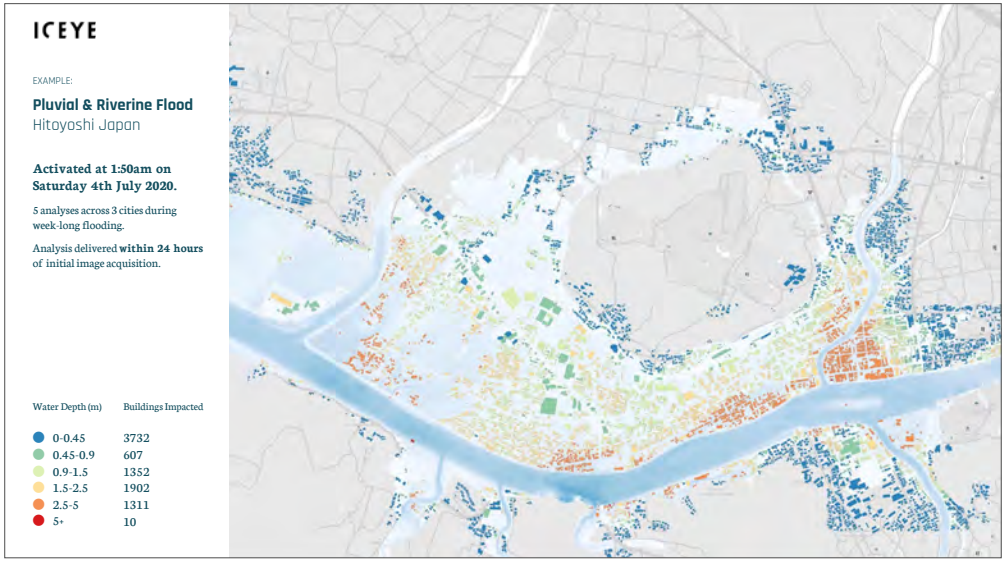
### ■人工衛星とAIを活用した保険金支払いの高度化

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組みを開始し、この取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）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、CharIton 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

### ■代理店と一体となった被災地への物資支援

東京海上日動では、保険の枠組みを超えて、お客様や地域社会のいざを支えお守りする仕組みを構築することを目的に、一般社団法人Smart Supply Vision（SSV）と協業し、被災地へ支援物資を届ける取組みを進めています。

被災地の代理店が必要な物資を被災者に聞き取り、SSVが運営する支援物資のマッチングサイトに登録することで、全国の支援者がサイト上で購入した支援物資が代理店に届くという仕組みであり、代理店と一体となって保険金のお支払いに留まらない被災者支援に取り組んでいます。




また、東京海上日動では、被災者の迅速な生活再建を支援することを目的に、被災地で公表されている公的支援制度の情報や、罹災証明書取得の流れをまとめたチラシ等を作成し、立会時等のお客様接点を活用して、保険金のお支払いに留まらない情報提供を行っております。また、最大5つの質問に答えることで、自身が使える可能性のある支援制度が簡単に確認できる「早わかりサービス」（無料のチャットボット）を開発し、チラシ等に掲載のうえ、併せてご案内を実施しております。

## ■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



Before　　After

**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



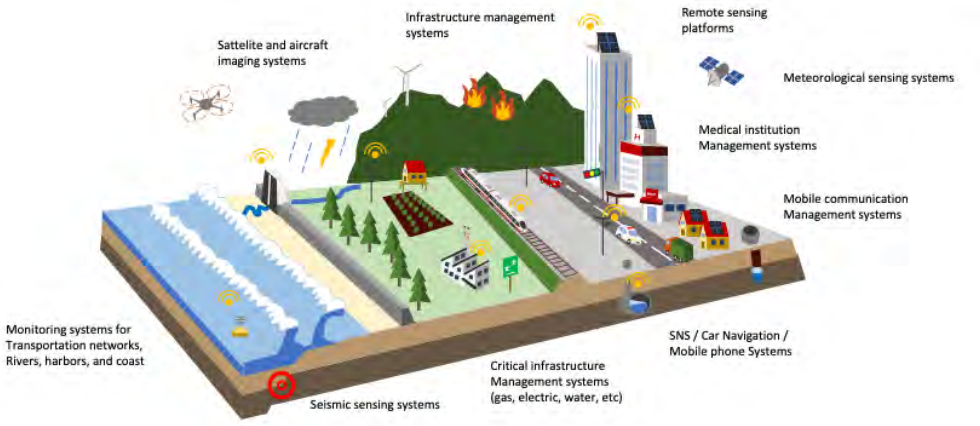
Before　　After

## ■防災に係る国際規準（ISO）策定の取組み

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、防災に係る国際規準（ISO）策定の取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**



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

「国家強靭化基本計画」に沿った防災・減災の新しい取組みを加速・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（現在は121法人が参画（2024年7月31日時点））。

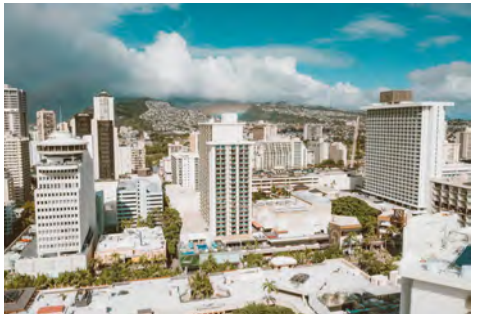
本コンソーシアムは、全体会と分科会で構成されています。全体会は協調領域を担い、各省庁の職員や有識者による市場動向等を共有する場として年に2回開催しています。分科会は競争領域を担い、複数の法人が強みを持ち寄って課題解決に向けた研究・ソリューション開発を推進しています。現在、コンソーシアムでは10の分科会が設立され、多くの分科会で実証実験等が開始されています。例えば、カメラ映像から発災の予兆や状況を捉えるAI解析技術の開発や、センサー／衛星等を用いた被害調査の省人化・効率化技術の開発等、異業種連携を行うコンソーシアムならではの共創ソリューションが生まれています。




| 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アムが増え、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。同年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きます。



## ■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、更に多くの方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。






## 7.2 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。

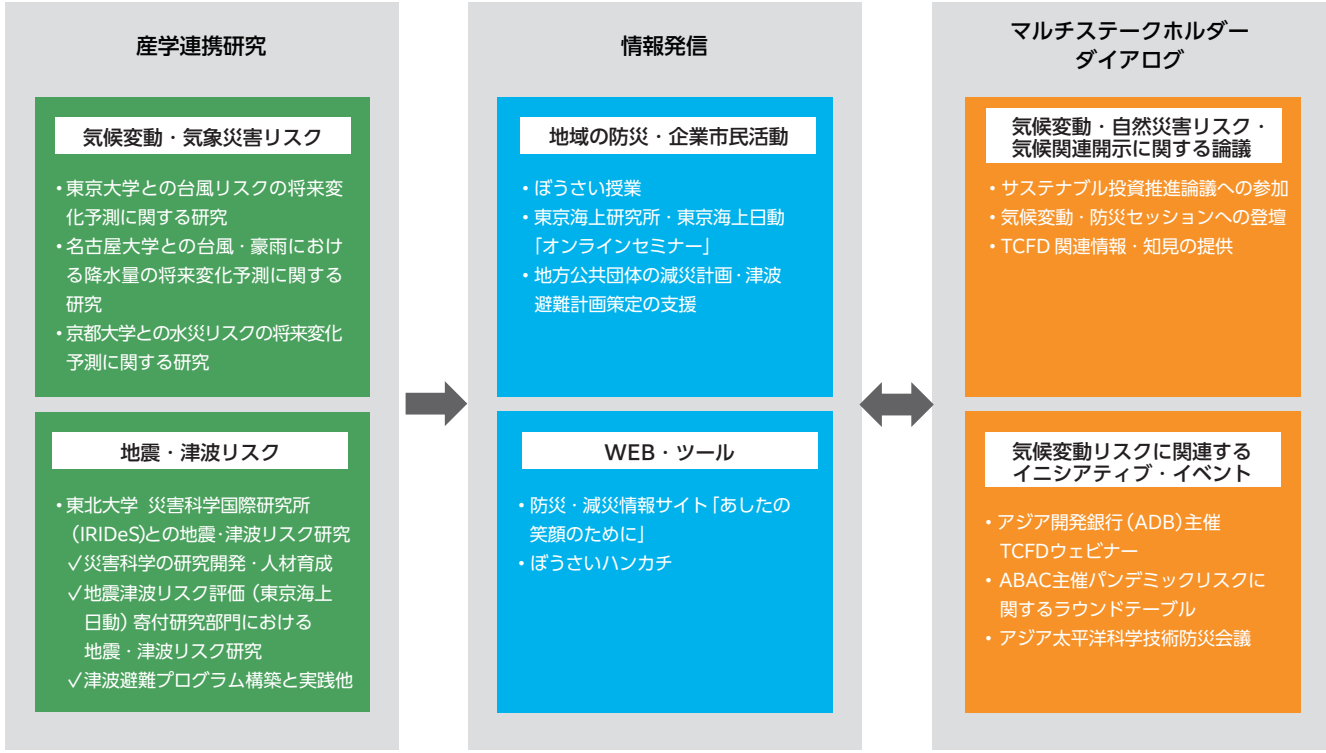
そのため、産学連携研究成果の社会還元や、UNDRR・災害に強い社会に向けた民間セクター・アライアンスやジュネーブ協会・気候変動と新たな環境課題ワーキンググループ等の国際イニシアティブへの参加を通じたグローバルな災害課題の解決と被害軽減に取り組んでいます。

### 7.2.1 気候変動・自然災害リスクに対する取組み

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ーグを実施しています。



## 7.2.2 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。

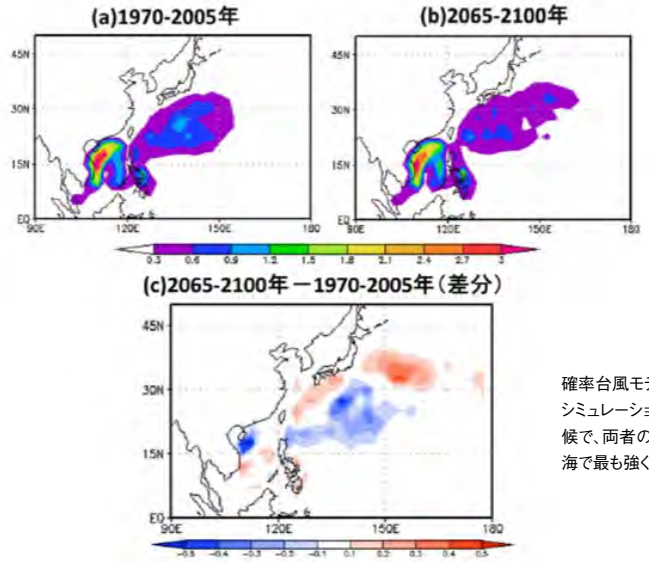
**・東京大学との共同研究　–気候モデルデータを用いた台風リスクの将来変化等の予測–**

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評価報告書と整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**

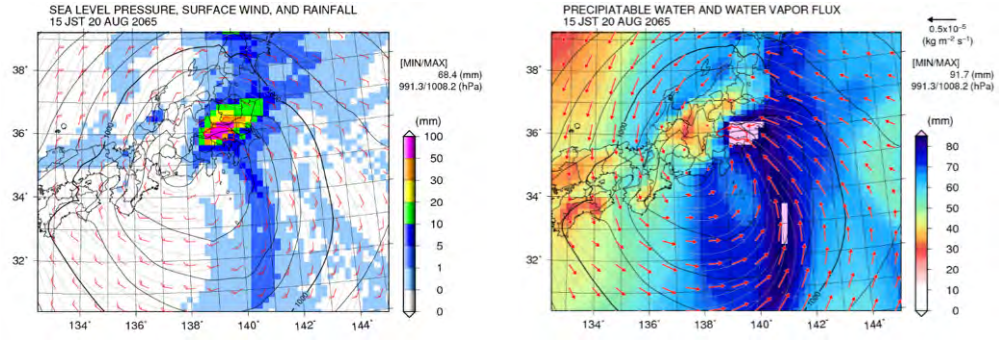
東京海上研究所は、所属研究員を横浜国立大学台風科学技術研究センターに客員研究員として派遣しています。同センターは2021年10月に設立された日本初の台風専門の研究機関であり、「台風災害リスクの低減による「安全・安心で活力ある活き活きとした持続可能的な社会実現への貢献」」や「新しい再生可能エネルギーの創出による「脱炭素社会への貢献」」等を目標としています。台風は脅威の存在ですが、見方を変えればエネルギーの塊です。この巨大なエネルギーを資源として活用する技術を開発できれば、脱炭素社会の実現に寄与する新たな再生可能エネルギー源を確保できます。そこで同センターでは、台風のエネルギーを利用した発電の実現に向けた研究を進めています。

東京海上研究所は学術界と企業の間に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。

**・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、大きな災害をもたらす台風や豪雨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論的な将来予測を行いました。現在は、台風が日本にもたらす降雨や風などの影響の将来変化を予測する研究を進めています。

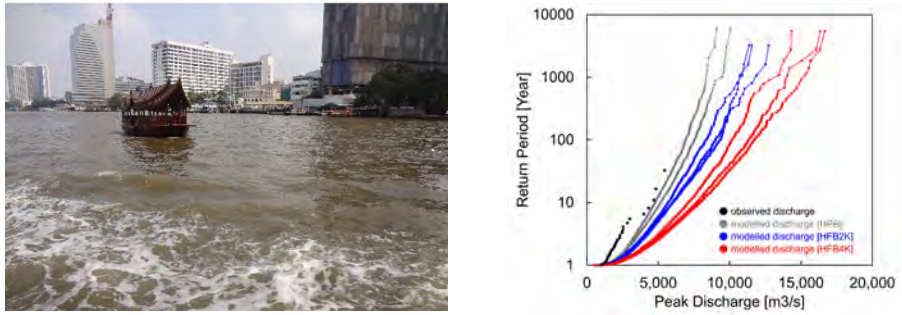



d4PDFをもとに、2℃上昇時に荒川の流量が最大となる降水事例を抽出し図にしたもの。左は1時間降水量、地上風速、気圧を、右は可降水量と水蒸気フラックスを示している。この事例では台風によって荒川流域に強い降水がもたらされている

**・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、政策立案に資する知見も多数提供されています。

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、気候予測データセット"d4PDF"をいち早く活用し、数千パターンの降水データに基づく確率論的な水災リスク評価を行ってきました。現在は、中小河川も含めた広域水害の予測に活用すべく、より汎用的なモデルの構築を目指し、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化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登載されています。

- 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・人材育成の取組みをはじめました。この拠点が災害科学国際研究所 地震津波リスク評価（東京海上日動）寄附研究部門であり、今村文彦教授、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、内田典子助教、保田真理プロジェクト講師等のメンバーが、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学際的に展開しています。



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

特に、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、および成果を国内外へ効果的に発信をしてきました。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した津波のシミュレーションでは、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した。

さらに、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。これらの成果は国内外で高く評価され、最近ではアナワット准教授が、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として「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、国内外の被災地復興支援や地域社会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組みを推進してまいります。



SATREPS会議で津波が生態系に与える影響について説明する内田助教（2023 インドネシア）

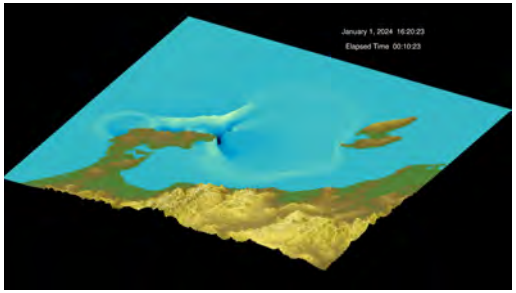



防災推進国民大会で地震や津波についての様々な質問に答える今村教授（2023 横浜）

最近の災害対応としては、2024年元日に発生した能登半島地震に際して、先導的に現地調査及び津波数値解析を行い、今村教授が、土木学会会長特別調査団の副団長として、今後の復旧・復興を適切に進めていくための被災地域の調査を実施し提言をまとめました。さらに、アナワット准教授は富山県及び新潟県を中心に津波痕跡調査を実施し、その結果を津波数値解析に反映させ、地震による津波及び地震による海底地すべりによる津波の可能性等、津波発生メカニズムの解明に貢献しました。



能登半島地震・被害状況の調査



能登半島地震の津波シミュレーション
Masuda et al.(2024)

### ・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、日常生活の場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ます。2020年より参加している内田助教は、「環境DNA」という新技術を用いて生物多様性を迅速・詳細に調査する方法の確立に取り組んでいます。仙台海岸の多様な生態系を対象に、昆虫・甲殻類および魚類の環境DNA測定を実施しています。本研究により得られるデータや情報は、東日本大震災からの回復状況の把握でき、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。また、SATREPSプロジェクトを通じて防災面および生活面においてマングローブ林との関わりが強いインドネシアにおいて、Eco-DRRの推進を通じて人間生活の安全・安心と豊かさ、持続的な自然環境の保全に取り組んでいきます。

### ・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。2023年度は10件の国内外の学会での発表、第8回防災推進国民大会（2023年9月、横浜）・仙台防災未来フォーラム（2024年3月、仙台）において精力的に情報発信等を行いました。また、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、その内容はJournal of Disaster Research Vol.19 No.3（Special Issue on World BOSAI Forum 2023/IDRC 2023 in SENDAI）に掲載されました。2024年は甚大な人的被害をもたらしたインド洋津波から20年の節目の年でもあり、また、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どのように活かしているのかを議論し検証しながら、これからの事前防災・復興ついての活動を先導していきます。

**［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）

### ・国内外の災害対応への貢献

甚大な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。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。特にJSTのJ-RAPIDプログラムによるデジタルアーカイブ構築支援と活用について貢献していました。また台湾東部を震源とする2024年4月3日に発生したM7.4の地震による津波の即時解析を実施しました。その結果はNHKなどを通じて報道されました。発生した津波による台湾国内、沖縄県へ影響だけではなく、台湾における今後の津波発生メカニズム、津波警報システムの構築、津波ハザード評価の精度向上等に貢献しています。

### ・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】<br>2012年4月～ | 〈地震・津波リスク評価研究〉<br>・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<br>・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<br>・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】<br>2015年4月～ | ・海岸林の津波減災効果に関する研究<br>・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<br>・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】<br>2018年4月～ | ・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<br>・グローバル津波ハザード・リスク評価に関する研究<br>・過去津波における人的被害に関する研究 |
| 【第四期】<br>2021年4月～ | ・沿岸域生態系による地域の総合防災に関する研究<br>・カスケード（連鎖）災害の定量化に関する研究<br>・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<br>・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 |
| 【第五期】<br>2024年4月～ | ・国内外での地震による津波の評価（波高分布や到達時間）に基づく、複合的な津波被害の推定,津波高度化モデルを用いた連鎖災害の予測や発生確率を加えた総合的なリスクの評価手法についての研究<br>・防潮林・マングローブ等の沿岸域生態系における生物多様性と減災効果の定量的評価の研究<br>・子どもの防災力と地域貢献意識を高めるツールとしてのデジタルOur Timelineや、放射線防災教育による放射線に関する理解促進とリスクコミュニケーション力向上の検証 |

## 7.2.3 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、強靭な社会を創出するために、小中学生への防災教育出前授業を2014年から現在まで実施しており、今年は10年目を迎えます。2024年8月現在,実施校は396校、26,000人を超えます。この活動は東北大学の代表的な企業市民活動の一つとしても取り組まれています（写真1～3）。



写真1）D_ アワタラに取り組む生徒



写真2）「結」プロジェクト出前授業

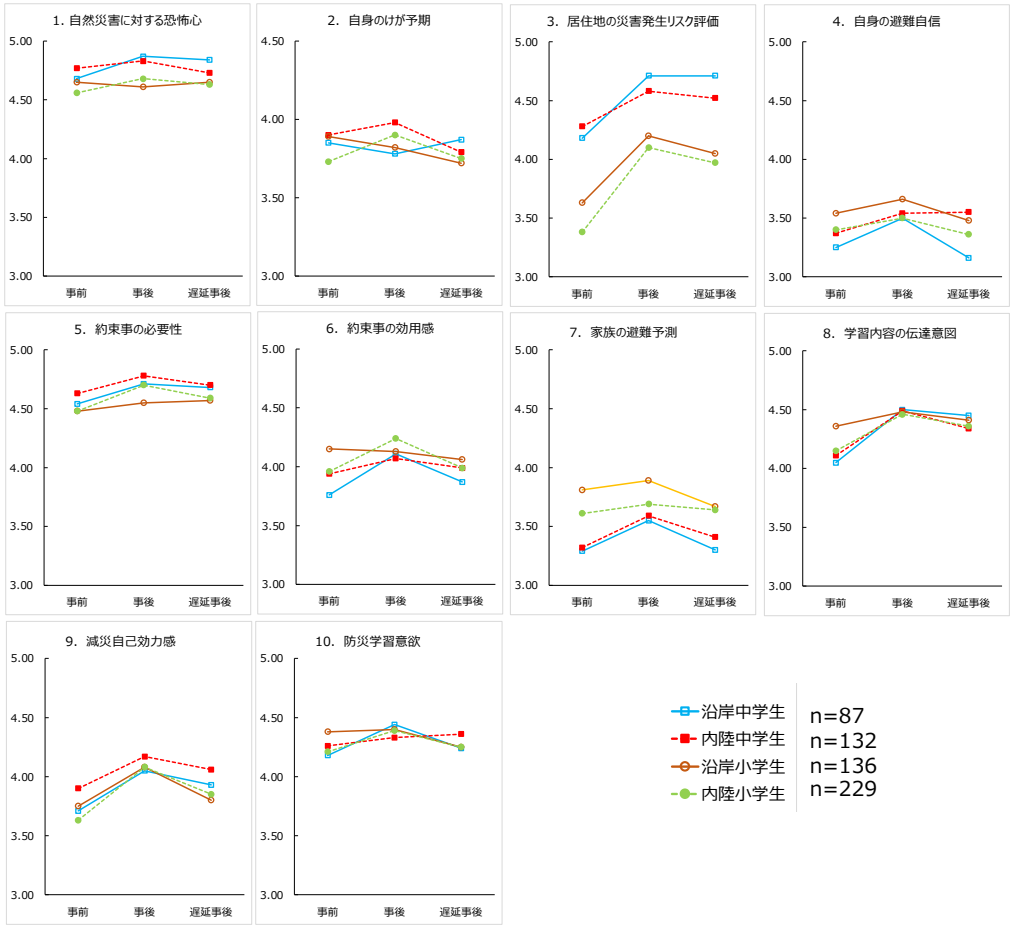


写真3）防災・減災ワークショップ

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、子どもたちが防災を相互に学び合う教育ツールDigital Our Timeline（D_アワタラ）を開発し、グループ　アクティビティに導入し、実践を行っています。出前授業を通じて、教員に対する防災カウンセリングも行い、学校の防災教育の推進をサポートしています。

出前授業の前後および約1カ月後に質問紙調査を行い、小学生と中学生の防災意識の違いを検証しました。小学生と中学生には防災意識の違いがあり、中学生の方が小学生より防災意識の持続性が見られました（図1）。

**図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:東京海上ディーアール）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。

2024年3月末までに全国の小学校、特別支援学校等で延べ約1,483回の授業を実施し、約95,000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、補助金の加点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策定のはじめの一歩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して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～





# 健やかで心豊かな生活の支援

# 03

# 8 健やかで心豊かな生活の支援

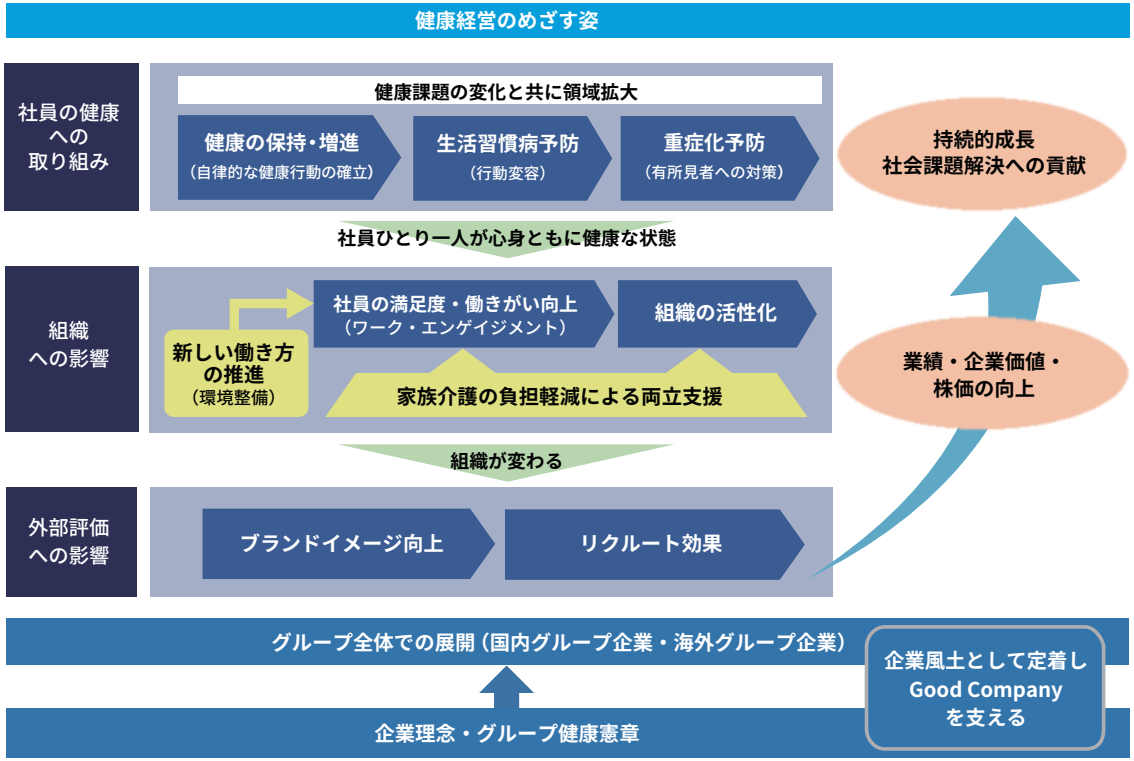
## 8.1 健康経営の推進

### 8.1.1 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。

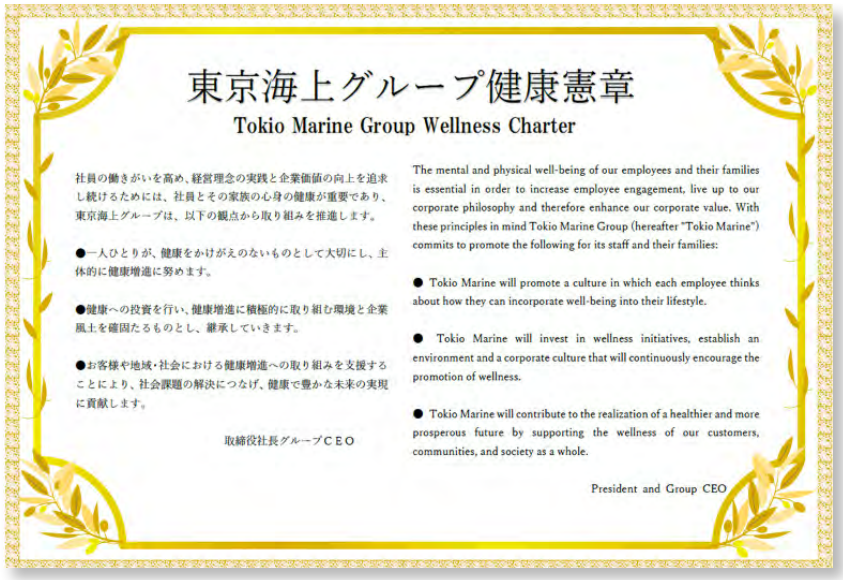


## ◉東京海上グループ健康憲章

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。

2024年からは6月を「Tokio Marine Wellness Month」と定め、国内外のグループ各社が健康の保持・増進という共通のゴールに向かってそれぞれの取組みを実施し、共有することで、健康に対する意識向上や東京海上グループ一体感の醸成を推進しています。

また、国内グループ各社の健康管理担当者向けに研修を定期的に開催し、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、グループ広報誌で「健康経営の取組み」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。



東京海上グループ健康憲章

Tokio Marine Group Wellness Charter

社員の働きがいを高め、経営理念の実践と企業価値の向上を追求し続けるためには、社員とその家族の心身の健康が重要であり、東京海上グループは、以下の観点から取り組みを推進します。

●一人ひとりが、健康をかけがえのないものとして大切にし、主体的に健康増進に努めます。

●健康への投資を行い、健康増進に積極的に取り組む環境と企業風土を確固たるものとし、継承していきます。

●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により、社会課題の解決につなげ、健康で豊かな未来の実現に貢献します。

取締役社長グループCEO

The mental and physical well-being of our employees and their families is essential in order to increase employee engagement, live up to our corporate philosophy and therefore enhance our corporate value. With these principles in mind Tokio Marine Group (hereafter "Tokio Marine") commits to promote the following for its staff and their families:

● Tokio Marine will promote a culture in which each employee thinks about how they can incorporate well-being into their lifestyle.

● Tokio Marine will invest in wellness initiatives, establish an environment and a corporate culture that will continuously encourage the promotion of wellness.

● Tokio Marine will contribute to the realization of a healthier and more prosperous future by supporting the wellness of our customers, communities, and society as a whole.

President and Group CEO

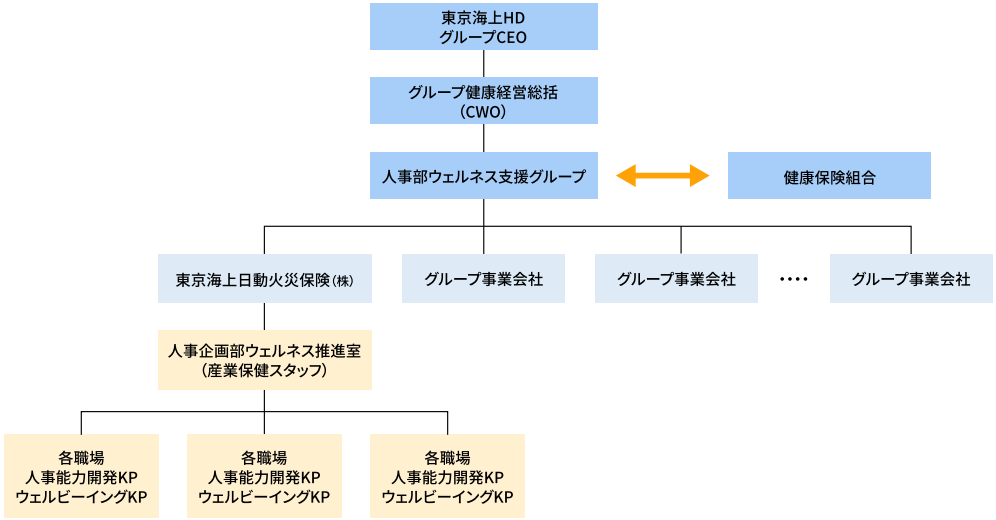
**＜健康経営宣言＞**

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・増進に積極的に取組みます。」という健康経営宣言を掲げて、各種取組みを推進しています。また、こうした取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、社会全体での取組みを推進しています。

## ◉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。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（2024年9月現在 ： 上級専門家1名・専門家4名・登録者10名）。



## 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

東京海上グループは、「健やかで心豊かな生活の支援」を重点領域（マテリアリティ）として定め、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。

この考え方のもと、東京海上ホールディングスや東京海上日動では、「労働安全衛生マネジメントシステム規定」を制定し、安心で健康的な労働環境の提供とその継続的改善に取り組んでいます。本規定に基づく取組みを推進するにあたっては、国連人権章典、ビジネスと人権に関する指導原則、労働安全衛生に関するILO条約等の国際行動規範、各国政府が定める労働安全衛生に関する法令・ガイダンスを遵守・支持・尊重します。本規定は、2004年に制定した「東京海上グループサステナビリティ憲章」や2019年に制定した「東京海上グループ健康憲章」も踏まえ、東京海上ホールディングスや東京海上日動※の労働安全衛生管理が必要となる事業活動において適用し、社員やビジネスパートナー、地域社会の皆様とともに、労働安全衛生に関する課題解決を推進します。

東京海上ホールディングスや東京海上日動は、行動計画の策定や優先順位づけ、指標と目標の設定、実施された対策の有効性の測定・評価、洗い出された課題の解決に向けた継続的な改善に取組みます。例えば、衛生委員会を通じて社員からの意見を確認するなど社員の意見を反映する仕組みを設けています。

また、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」を制定し、ビジネスパートナーの皆様に周知し、労働安全衛生と健康管理の推進を要請しています。さらに、商品サービスの提供を通じて、お客様や地域社会の課題解決に貢献します。

東京海上グループは、これらの取組みによりグループ社員やバリューチェーンにおけるビジネスパートナー、更にはお客様や地域社会の皆様とともに、その安全と心身の健康および社会的な健康の実現に貢献してまいります。

※「労働安全衛生マネジメントシステム規定」は、東京海上グループ全従業員の約40%に適用されています

**《労働安全衛生の重点施策の指標・目標》**

東京海上ホールディングスや東京海上日動は、労働安全衛生に関する課題の継続的な改善を確保するために、年次計画を策定し実施された重点施策の有効性を測定・評価しています。2024年は以下指標・目標に対して取組みを実施しています。

1. 過重労働の防止および適切な事後措置の実施
2. ストレスチェック受検率98%以上
3. 定期健康診断実施率100%

### 東京海上ホールディングス　労働安全衛生マネジメントシステム規定（一部省略）

**1. 目的**

労働安全衛生法の趣旨ならびにその要求事項に適合したマネジメントシステムを継続的かつ効果的に運営する目的で制定する。

**2. 適用範囲**

本規定は、労働安全衛生管理が必要となる東京海上ホールディングス株式会社の事業活動に係る全ての組織に適用する。

**3.労働安全衛生方針の表明**

**(1) 東京海上グループ健康憲章**

社員の働きがいを高め、経営理念の実践と企業価値の向上を追求し続けるためには、社員とその家族の心身の健康が重要であり、東京海上グループは、以下の観点から取組みを推進します。

- 一人ひとりが、健康をかけがえのないものとして大切にし、主体的に健康増進に努めます。
- 健康への投資を行い、健康増進に積極的に取り組む環境と企業風土を確固たるものとし、継承していきます。
- お客様や地域・社会における健康増進への取組みを支援することにより、社会課題の解決につなげ、健康で豊かな未来の実現に貢献します。

取締役社長グループCEO

**(2) 労働安全衛生方針**

1.会社は、安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、社員の健康の保持・増進および快適な職場環境の形成の促進を図り、事業場における安全衛生の水準の向上に努める。
2.会社は、労働安全衛生関連法規および当社安全衛生規程類を順守するとともに、厚生労働省の定める「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に則り会社全体の労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、これに従って行う措置を適切に実施する。
3.会社の実施する安全衛生活動は、人事部長がこれを統括する。また、各部における安全衛生活動は人事能力開発キーパーソンが、各室・グループの安全衛生活動はマネージャーが中心となり、産業保健スタッフとの連携の下で実施する。
4.会社の実施する安全衛生活動は、社員の協力の下で実施する。

**4.安全衛生目標の設定ならびに安全衛生計画の作成、実施、評価改善に関する手順**

安全衛生目標の設定ならびに安全衛生計画の作成、実施、評価および改善に当たり、衛生委員会を通じて社員の意見を反映する手順を以下に定める。

1.安全衛生目標の設定ならびに安全衛生計画の作成、評価および改善にあたっては、衛生委員会を通じて社員の意見を確認することとする。
2.社員の意見の確認に際して、前年度の安全衛生目標に対する達成状況、安全衛生計画の作成根拠等の情報を提供する。
3.社員から示された意見は、これを尊重し、必要に応じて安全衛生目標および安全衛生計画を見直すこととする。
4.安全衛生計画の実施状況は、衛生委員会において毎月審議し、その内容を社員に周知する。

## 8.1.2 健康経営推進の戦略

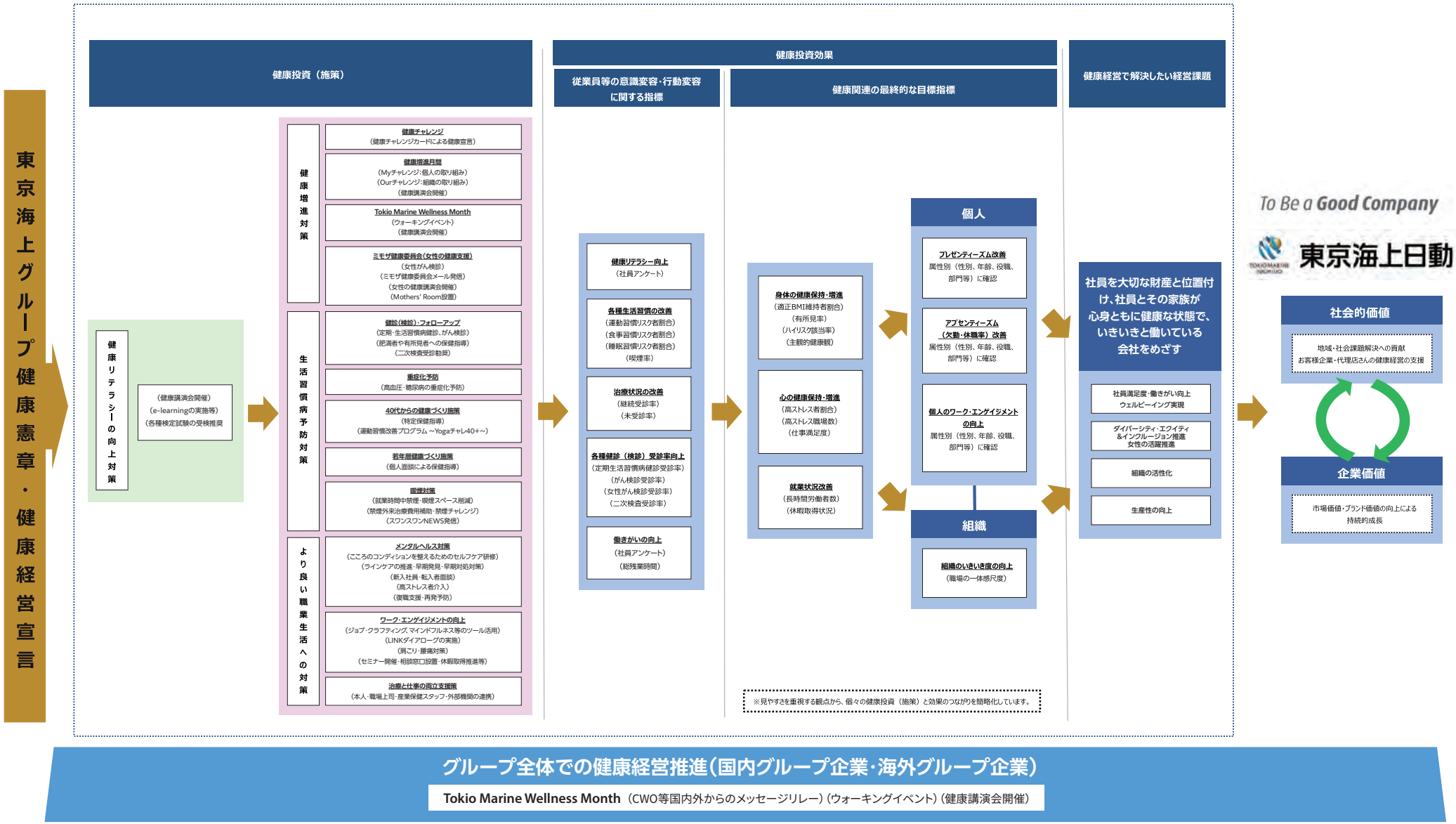
### ◉健康経営の戦略と最終的な目標指標

東京海上日動では、健康経営の取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ています。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・役職・部門等）ごとの状況や、新たに対策を検討する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。

## 【健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり】



「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。

アブセンティーズムについては私傷病による休業を減らす取組みが必要な一方で、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 | | 2026年の目標値 |
|---|---|---|
| 個人の健康 | プレゼンティーズムの改善※1 | 63.2 |
| | アブセンティーズムの改善 | - |
| | ワーク・エンゲイジメントの向上※2 | 2.69 |
| 組織の健康 | 組織のいきいき度の向上※3 | 2.99 |

※1 WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム（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）

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、アブセンティーズム、ワーク・エンゲイジメント、組織のいきいき度を測定しています。

**［プレゼンティーズム］**

2019年度から2023年度にかけて全社プレゼンティーズムは4年連続で改善しています（図1）。

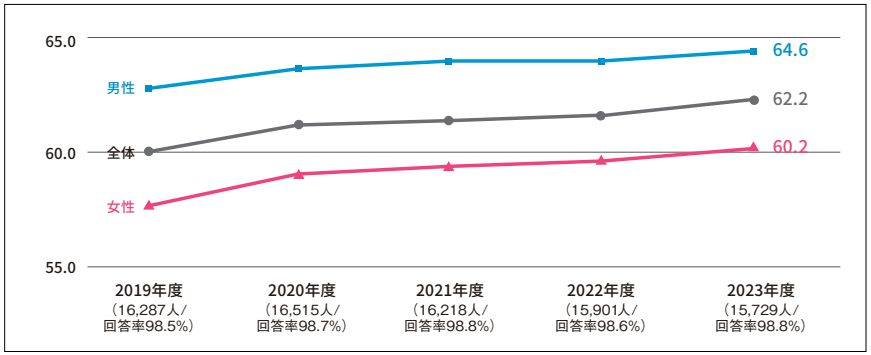



**図1 プレゼンティーズムの推移** （ ）は分析対象者数

プレゼンティーズムの改善には、「身体の健康保持・増進」「心の健康保持・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。

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。

**［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）に関しては、2021年度から2023年度にかけて女性のアブセンティーズムが2年連続で改善しています。引き続き心身の健康の保持・増進に取り組むとともに、女性のアブセンティーズムが男性と比較して高水準であることから（図2）、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。

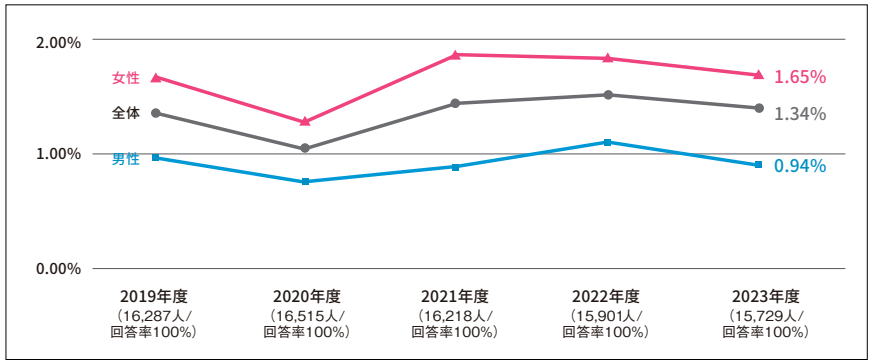



**図2 アブセンティーズムの推移** （ ）は分析対象者数

**[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3）。男性と比較して女性のワーク・エンゲイジメントが低水準であることから、女性がいきいきと働きやすい職場づくりに注力していきます。

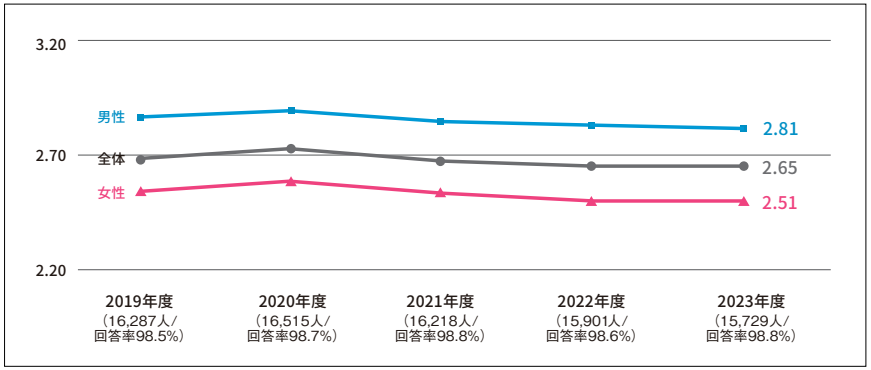



**図3　ワーク・エンゲイジメントの推移**　　（　）は分析対象者数

**[組織のいきいき度]**

組織のいきいき度は、2020年度から2023年度にかけては男女ともに横ばいで推移しています（図4）。

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、女性の健康支援やメンタルヘルス対策、健康チャレンジをはじめとする各種健康施策を今後も継続するとともに、組織における関係の質を高めるべく、感謝や称賛の気持ちをコミュニケーションツール内で贈り合う取組み「Thanks & Praise+」を新たに実施しながら、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。

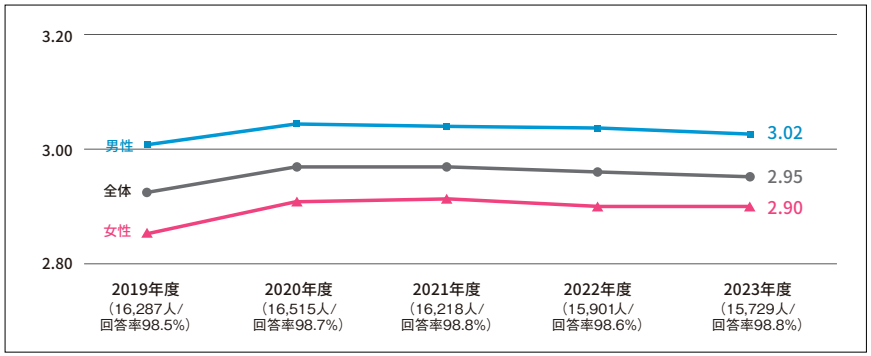



**図4　組織のいきいき度の推移**　　（　）は分析対象者数

## ◉最終的な目標指標と健康関連施策とのつながり

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、アブセンティーズム、ワーク・エンゲイジメント、組織のいきいき度は、いずれも身体の健康リスク、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。特に、プレゼンティーズムに関しては「主観的健康観」との関係性が確認され（図5）、「主観的健康観」を高めることでプレゼンティーズム向上につながることが期待されます。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組み」を行ってきましたが、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。

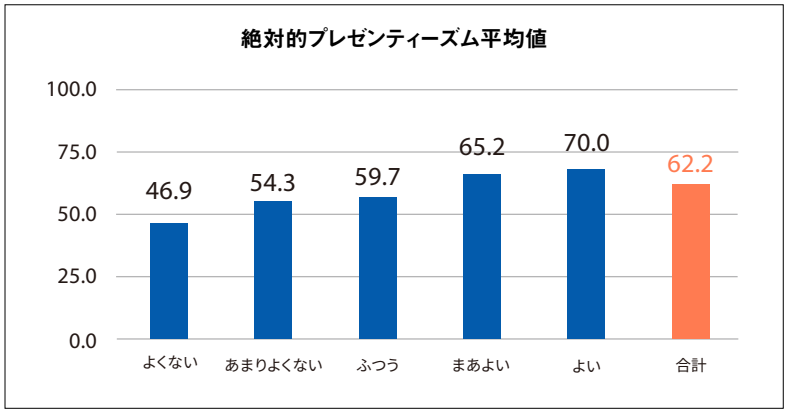



**図5　主観的健康観とプレゼンティーズムの関係**

主観的健康観が高くなるほど、プレゼンティーズム平均値が高い結果となった

## ◉健康経営戦略の更なる発展に向けた探索的な取組み

「健康関連の最終的な目標指標」のうち、アブセンティーズム以外の3指標に関しては、ウェルビーイングスコア※4との関係性を確認しており、ワーク・エンゲイジメントが最もウェルビーイングに関係することがわかっています。ウェルビーイングの実現に向け、関係指標を特定し、効果的な施策を見出し、実行することをめざしています。

また、主な健康施策の一つである「健康チャレンジ」の費用対効果に関しても、所属する健康保険組合のレセプトデータを用いて、コラボヘルスの一環で検証を行っています。2018年度から2022年度の4年間における健康チャレンジへの参加回数と生活習慣病医療費の増加額の関係を確認したところ、参加回数が3～4回

の群は0回の群と比較して医療費増加額が約10万円少なくなることがわかり、健康施策への投資効果を裏付ける材料となりました。

※4　WHO-5を基に作成したウェルビーイングに関する設問のスコア合計値

### ◉その他の関連指標

サステナビリティデータ集（「社員意識調査」実施結果 »

## 8.1.3 健康経営の取組みと外部評価

### ◉社員の健康への取組み

東京海上日動では、社員の健康への取組みに関して、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。

- **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くいきいきと働き、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います。労働安全衛生に関するリスクの特定やリスク評価は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 。

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⇒主観的健康観増加⇒プレゼンティーズム改善

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 ⇒ アブセンティーズム改善

**【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、国内グループ会社で非正規雇用者も参加可能なオンラインウォーキングイベント等、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】**

2023年度の健康チャレンジ参加者は7,891名で、対象者における参加率は42.5%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。また、健康チャレンジ参加者のうち、「健康チャレンジが生活習慣の改善につながり、習慣が定着した」と回答した者は、その他の選択肢を回答した者と比較して相対的に翌年の「主観的健康観」が高い傾向にあることがわかっています（図6）。

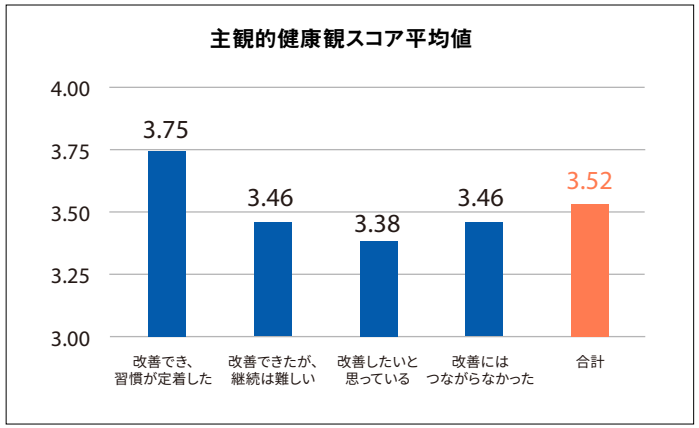



**図6　健康チャレンジによる生活習慣改善と主観的健康観の関係性**

生活習慣が改善でき、習慣が定着したと回答した者は、翌年の主観的健康観が相対的に高い結果となった

**【今後の取組み】**

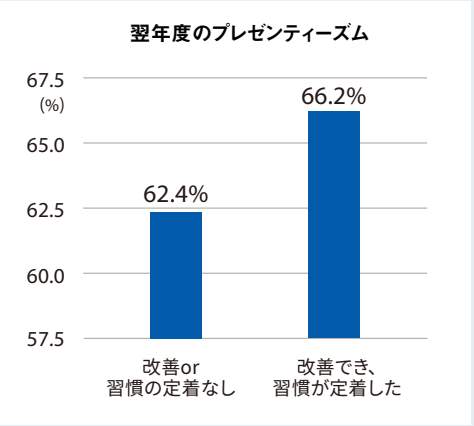
さらなる参加率の向上をめざし、社員が受け身ではなく、楽しく主体的に参加できるよう、働き方や生活の変化に合わせた多様なコース、デジタルを活用したグループ横断のイベント、社内コンテストによる奨励賞等の工夫を講じていきます。こうした取組みを通じて生活習慣病の予防やパフォーマンス指標の改善へつなげていきます。

### 健康チャレンジの費用対効果検証

当社データを用いた分析結果から、健康チャレンジに参加して「生活習慣が改善し、その習慣が定着した」者は、翌年の「主観的健康観」が高まる傾向が確認されました（図6）。また、「主観的健康観」とプレゼンティーズムの間には関係性が確認されているため(図5)、健康チャレンジに参加して「生活習慣が改善し、習慣が定着した」者と「改善もしくは習慣の定着が無い」者で翌年度のプレゼンティーズムを定量的に比較しました。

健康チャレンジへの参加者のうち比較可能なデータを有する者について「改善でき、習慣が定着した群」をA群（1,131人）、「改善もしくは習慣の定着がない群」（2,112人）をB群と設定し、プレゼンティーズムを比較した結果、A群はB群と比較してプレゼンティーズムが3.78%高い結果となりました。

このプレゼンティー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3.8億円となりました。このように、健康チャレンジに参加し生活習慣の改善およびその定着により主観的健康観を高め、さらにプレゼンティーズムの改善も期待できることから、施策への参加率向上と施策後の継続率向上を図り、社員の心身の健康状態改善に向けた効果的な施策づくりをめざしていきます。




**生活習慣改善状況別のプレゼンティーズムの比較**

「改善でき、習慣が定着した群」は「改善もしくは習慣の定着がない群」と比較し、プレゼンティーズムが3.78%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3.8億円）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 ⇒ プレゼンティーズム・アブセンティーズム改善

**【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。

**【効果検証】**

2022年度の高血圧該当者の69.7%、高血糖該当者の62.3%が次年度に非該当となっています。

**【今後の取組み】**

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。

### ■若年層健康づくり施策

**【ねらい】**

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

**【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、30歳になった社員には個別の保健指導を行ない、社員が自ら健康増進に取組み適正体重の維持ができるよう支援しています。また38歳の社員を対象として、肥満・メタボリックシンドローム改善に向けた保健指導を行っています。

**【実施結果】**

後日アンケートにより行動変容等を確認したところ、2023年度は30歳の社員を対象とした保健指導実施者280名のうち61.8%から、38歳の社員を対象とした保健指導実施者63名のうち55.6%から回答が得られ、回答者のうち43.3%が「運動習慣が改善した」、53.4%が「食生活が改善した」ことが確認できました。また、38歳の社員を対象とした保健指導では、保健指導の実施やアンケートの回答によって主観的健康観が向上することがわかっています。

**【今後の取組み】**

プレゼンティー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ーズムの悪化につながることが示唆されており、若年層健康づくり施策は間接的にプレゼンティーズムの改善につながることが期待されます。

## ◉その他の健康施策

### ■女性の健康支援

**【対応する重点施策】**

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年度から施策の実行主体を「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2023年度は乳がん・子宮がんをテーマに、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。情報提供の例としては、月経痛・月経前症候群への理解、女性社員へのアンケート結果を基にしたより快適な職場づくりについての提案、HPVワクチンキャッチアップ接種とがん検診について対象年代への推奨等、自分事として関心を持ってもらえるよう工夫をしています。これらの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、同僚や家族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ーズムやワーク・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。

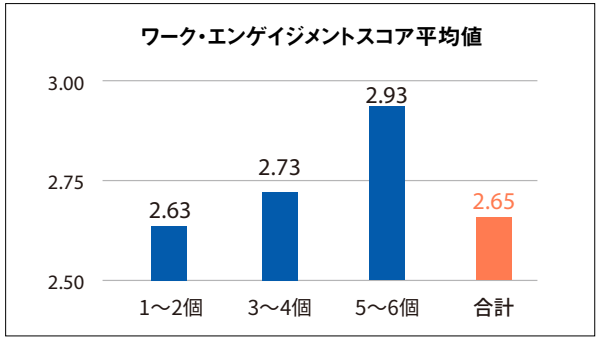



**図7 女性の健康施策の取組み数とワーク・エンゲイジメントの関係性**

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

**【実施結果】**

社員アンケートによれば、2023年度の女性の健康支援策参加・活用者は全社員の44.9%であり、女性に限定すると62.2%でした。また、参加者のうち、65.9%が取組みを「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ーズムに影響があることがわかりました（図7）。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ーズムの改善につながることが期待されます。

### ■メンタルヘルス対策

**【対応する重点施策】**

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、全社員を対象としたセルフケア研修の実施や、マインドフルネスの推進も行っています。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・職務適応を促す取組みを行っています。メンタルヘルスの悪化とアブセンティーズムの関連性も分析から確認されており、働き方の変化や社員の多様化もふまえ、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施策

**【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、より良い職場環境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、社員一人ひとりの想い（My Aspiration）と会社のパーパスや組織のめざす姿とのつながりを強める取組み「LINKダイアローグ」など、様々な対策を講じています。

サステナビリティデータ集（健康診断受診率、労災事故等）

### ■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・エクイティ&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」に2016年から2023年まで8年連続で選定されました。

あわせて、経済産業省の「健康経営優良法人」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が8年連続、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が7年連続、東京海上ディーアールが6年連続、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が5年連続、東京海上アセットマネジメント、東京海上日動ベターライフサービス、東京海上日動安心110番が4年連続、東京海上日動コミュニケーションズが3年連続で認定され、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、東京海上日動システムズ、東京海上ディーアール、東京海上日動安心110番が、上位500法人となり「ホワイト500」に認定されました。

また、「健康経営優良法人・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、日新火災総合サービスが認定され、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EAST、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、日新火災インシュアランスサービスが上位500法人となり「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。

引き続き、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。

2023 健康経営銘柄 Health and Productivity

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

## 8.1.4 健康経営を社会に広める取組み

東京海上グループでは、グループ内で健康経営に取り組むだけでなく、取組みで培ったノウハウを活かしながら、健康経営に取り組む企業を支援し、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。こうした取組みが認められ、8年連続で「健康経営銘柄」に選定、8年連続で健康経営優良法人に認定されました。これまでの取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。2023年度は約2,200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などを幅広く提供しています。近時は、産業保健に関するサービスのラインアップを拡充するとともに提供エリアを拡大しており、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、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・エンゲイ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

# 8.2 安心・安全な社会づくりへの貢献

## 8.2.1 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。

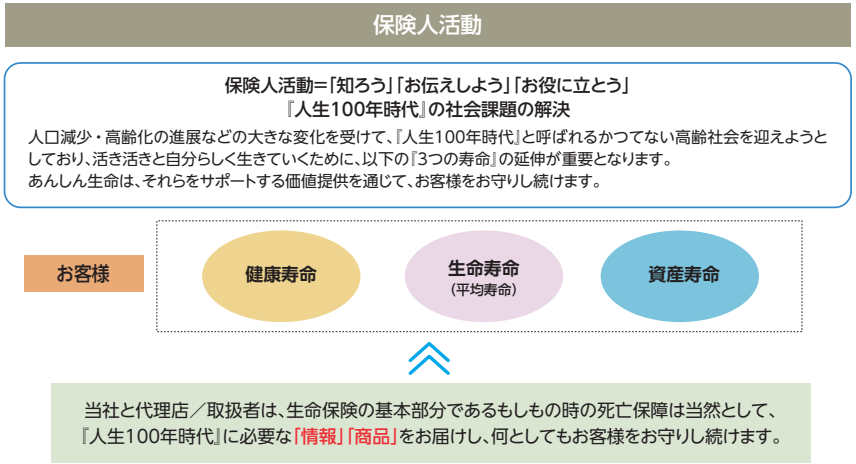
また、グループ全体で、がん等疾病の啓発活動、介護に関する知識の普及活動や、被災地復興支援など、すべての人々の社会的、経済的な包含を促進するために、地域・社会の一員としてさまざまな活動に取り組んでいます。

## 8.2.2 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、「お客様を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、取組みを加速させています。




**■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、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、お客様を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。

**❶「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。

**❷「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。

**❸「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月に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）。

❶**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。

❷**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。

**❸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。

**❹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そのご家族向けに「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、誰しもが安心・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社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



## 8.2.3 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＋」を開設しました。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。




中小企業の挑戦を支え続ける
BUDDY+

## 8.2.4 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を支援し、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（人権デューディリジェンスの取組み等を通じて）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3万6千の農業共同組合組織を持つIndian Farmers Fertiliser Cooperative Limited（IFFCO社）と合弁で損保会社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150億ルピー（約270億円）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

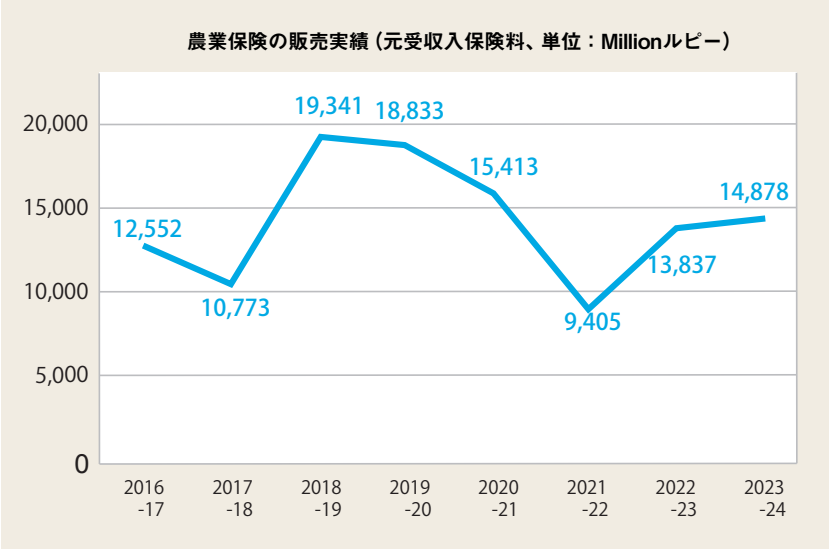

IFFCO社との提携による肥料付帯傷害保険

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。




IFFCO-TOKIO社のルーラル（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**
2023年度 GWP INR 14,878million, Claims Paid INR 3,880million




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。

### ■米国での低所得者支援の取組み

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。この取組みによりPHLYは278万ドル以上、6州に所在する2,500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。





# 人と多様性の尊重

# 04

# 9 人と多様性の尊重

## 9.1 人権の尊重

### 9.1.1 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会に付議・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、取組みの調整・推進等について論議しています。

2023年度はサステナビリティ委員会を年4回開催し、人権尊重の取組みについて議論し、取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。

**【2023年度サステナビリティ委員会における人権に関する議論・報告内容】**

2023年4月　人権尊重の取組みの2023年度年次計画
2023年7月　人権デューディリジェンスの進捗状況
2023年11月　人権デューディリジェンスの進捗状況、新しいマテリアリティ
2024年2月　新しいマテリアリティ

**■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、人権尊重の取組みの検討および展開について論議しています。

2023年度は人権分科会を毎月2回程度の頻度で開催し、苦情受付窓口の設置、人権デューデリジェンスに関する社員向け研修の作成、人権デューディリジェンスの取組みの実施等、東京海上グループならではの人権尊重取組みの企画を立案し、実行しました。

**■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。

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。

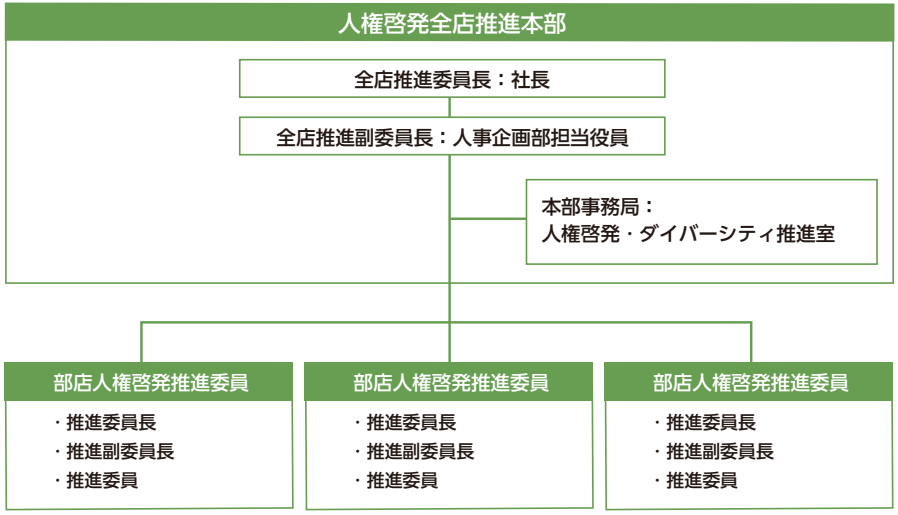
**■グループ内での人権尊重**

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。2023年度より、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関わる人権デューディリジェンスをはじめ、東京海上グループにおける人権尊重についてのグループ共通の研修動画を作成し、国内の全グループ社員を対象とする研修を開始しました。2024年度は、海外のグループ会社社員についても英語版の研修動画を展開する予定です。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組みを支援し、年度末には各部店の取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を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た対応については、詳細編「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「お客様の声への対応」をご参照ください。

### ・法務・コンプライアンス関連教育

毎年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を開催し、グローバルな法務・コンプライアンスのトピックスをハイレベルで論議・共有しています。

### ・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ィリジェンスの動き、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」への取組みを要請しています。

## 9.1.2 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々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。

また、東京海上グループでは、合併・買収（M&A）においてESG（環境、社会、ガバナンス）に関する要素も重視しています。具体的には、M&A案件の実施要領において、ターゲット企業のESGポリシーが評価の重要要素であることを明記しています。評価対象には、環境、人権を含む社会、ガバナンスに関する方針の内容、それがどのように実施されているか、という点を重要な評価ポイントとしています。

**・特定プロセス※1**

| | |
|---|---|
| **Step 1: スコープの整理** | 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<br>(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<br>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、自社役職員<br>(2)**人権課題:**<br>**【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<br>**【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 |
| **Step 2: 人権課題の評価と特定** | 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 |

| | 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<br>被害者・地域住民 | 投融資先従業員<br>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） | | ● | ● | ● | ● |

※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的な作業（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。

●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）

## • 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<br>被害者・地域住民 | 投融資先従業員<br>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 |
| 人権尊重についての基本的な考え方 | ・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ィリジェ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。<br>・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・救済に取組みます。 | | | |
| 各事業活動における方針 | ・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。 | ・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。 | ・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。<br>・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 | ・国内外グループ会社68社<br>※東京海上日動は189部店（2022年3月末時点） | ・国内グループ会社（東京海上日動傘下国内グループ会社）<br>※東京海上日動は189部店（2022年3月末時点） | ・国内外グループ会社68社<br>※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（具体的な取組み事例） | ・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<br>・「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）<br>・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組みを支援 | ・「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）<br>・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）<br>・保険代理店への人権啓発ツールの提供（東京海上日動） | ・人権啓発研修、サステナビリティ研修の実施<br>・ホットライン（内部通報窓口）<br>・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 | |

※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9月からは、改定された「環境・社会リスクへの対応方針」に基づき、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ています。

- **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。

また、システムの構築や印刷物の発行を行う保険会社にとって、IT開発会社と印刷会社は重要なビジネスパートナーです。これらの業界では長時間労働のリスクが高いと言われており、ITシステム開発の委託先と印刷業務の委託先に対して、業務に従事される方々との面談およびアンケートによるヒアリング調査を実施しました。業務委託先のリスクの実態を把握するとともに、ヒアリングで得られた気づきに基づいて、当社内での注意喚起やコミュニケーションの改善を行うなど、バリューチェーンにおける人権尊重の取組みを進めています。



- **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」の取組み強化につなげていきます。

### ■サステナブル投資での人権尊重

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組みを強化しています。

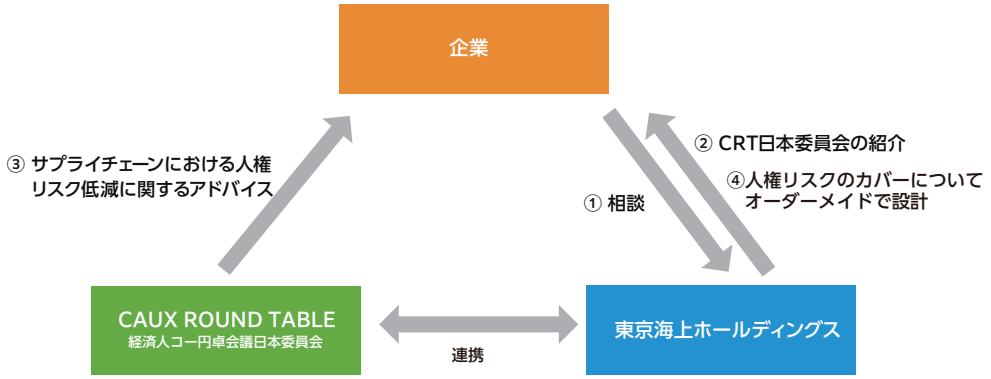
13.8.7 サステナブル投資の取組み事例 ››

### ■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

拡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。




**■会社役員賠償責任保険を通じた企業のESG経営支援**

東京海上日動は、会社役員賠償責任保険において、人権問題や環境問題が発生した場合に、企業が負担する原因調査費用および再発防止費用を補償する特約を提供しています。この特約は、人権問題や環境問題に関する調査費用、第三者委員会の設置・活動費用に加えて、再発防止に要する費用を補償するものです。例えば、サプライチェーンにおいて、児童労働があるとの報道がなされて、取引先から取引を中断されたため、第三者委員会を設置して調査を行う場合や、自社のテレビCMにおいて性差別的な表現があるとネット上で批判が集まり、社内調査を実施の上、再発防止策の策定を行うような場合に、対応に要する各種費用を補償いたします。東京海上グループは、これからも保険を通じて、企業のESG経営強化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行っ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組みを行っている会社は少数であったため、グループ全体として、施策を推進していく必要性があることを改めて確認しました。

## 9.1.3 救済・苦情処理メカニズム

**■バリューチェーンにおける人権侵害**

東京海上グループでは、バリューチェーン（サプライチェーン含む）においても人権の問題が懸念される事案人権への負の影響を特定する手段及び負の影響を是正・救済するプロセスの構築のために、東京海上グループの外部ステークホルダーを対象とする人権侵害に関する相談窓口を2024年3月に設置しました。

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・救済に取組みます。これらの報告・相談を理由 とした、ステークホルダー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。

東京海上グループの外部ステークホルダーの皆様は今後グローバルステークホルダーズホットラインにアクセスし、「TokioMarine」の企業コードを入力することで、人権侵害に関する情報提供が出来ます。詳細及びアクセス方法に関して、下記リンク先のHDサステナビリティ、人権の尊重ページの「人権侵害に関する相談窓口」をご覧ください。

人権の尊重 | サステナビリティ経営 | 東京海上ホールディングス - To Be a Good Company -

**■東京海上グループの役職員における人権侵害**

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の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。

## 9.1.4 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。

## 9.1.5 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ィリジェンスの取組み等に反映し、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。

### ■アドバイザリーカウンシルの実施

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（役職は当時）等をメンバーとするアドバイザリーカウンシルを開催しました。

アドバイザリーカウンシルでは、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、人権デューディ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ィ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組みの充実に努めています。

### ■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組みに活用しています。

# 9.2 ダイバーシティ・エクイティ&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、高年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 DE&I）推進に取り組んでいます。

## 9.2.1 東京海上グループにおけるDE&I

### ■ DE&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DE&Iへのさまざまな取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  |

### ■ DE&Iビジョン

DE&Iの取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DE&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、DE&Iに関するグループのコミットメントとし、DE&Iへの取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。

## 9.2.2 DE&I推進体制

### ■DE&I推進体制

東京海上グループはDE&Iの取組みを加速し、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、DE&Iの重要なテーマについて議論しています。

Human Capital Report 2024（PDF/P.57）



2023年7月、ダイバーシティカウンシルの様子

## 9.2.3 DE&Iの取組み

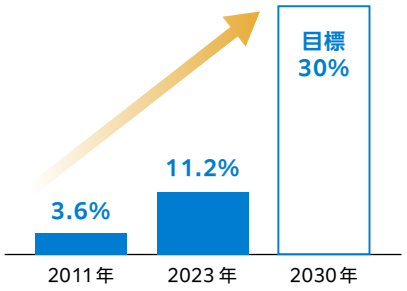
### ■DE&I風土醸成

東京海上グループでは、DE&I推進を成長戦略そのものであるととらえ、グループCEO自らが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。詳細は以下をご参照ください。

Human Capital Report 2024（PDF/P.58）

### ■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。




東京海上日動における管理職以上の女性比率

### ■グループの取組みと成果

#### ❶国内での取組み

グループ各社での取組みとともに、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。ジェンダーギャップの解消に向けて、国内の当社グループ各社の女性社員一人ひとりが、自らのキャリアを主体的に考え、自己開発や自律的なキャリア形成につながる学びの場として、Tokio Marine Group Women's Career College（TWCC）を2019年より開講しており、2023年度の第5期までに延べ380名が参加しました。第5期では全6回のセッションの中で、自身の描く「活躍」の難しさと楽しさを追求し、具体的なアクションプランにコミットしました。最終回は役員との対話セッションを行い、トップダウン・ボトムアップでのDE&I推進を体現する場となりました。こうした取組みにより、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。

Human Capital Report 2024（PDF/P.50）

#### ❷海外での取組み

- **Women In Sales Empowerment Philadelphia Insurance Companies**

米国の営業第一線で活躍する女性のさらなる躍進を後押しするコミッティ「Women In Sales Empowerment (WISE)」を2021年5月に立上げ、DE&Iに関する取組みを進めています。人材育成やキャリア支援において対面機会を重視しており、毎年、女性メンバーのみならず、経営陣や各部門のシニアリーダーが米国全土からフィラデルフィアに集い、一堂に会する3日間のイベントを開催しています。参加者はリーダーの深い見識に触れると同時に、同じ目標・悩みを抱える仲間から刺激を得ることで、さらなるキャリア実現に向けた学びや人的ネットワークの拡大を図っています。

Human Capital Report 2024（PDF/P.50）

- **LGBTQ+ への取組み　Tokio Marine Kiln**

Tokio Marine Kiln(TMK)では「TMK Pride Network」として、LGBTQ+の文化を広めるべくさまざまなイベントを実施しています。 2023年は地元の非営利団体と協力して、LGBTQ+に関する歴史を 学ぶイベントを開催しました。2024年はLGBTQ+に関するトレーニングやクイズの実施、チャリティへの寄付、社員によるブログの公開 などを実施する予定です。イベントをインタラクティブに行うことによって、Tokio Marine Kiln社内におけるLGBTQ+の理解促進に大きく寄与しています。

Human Capital Report 2024（PDF/P.52）

## 9.2.4 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、高年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。

**■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。詳細は以下をご参照ください。

Human Capital Report 2024（PDF/P.52）
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、身体に障がいのある方を ITエンジニアとして採用し、ソフト・ハード両面の職場環境を整備しています。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月からは障がい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。幅広く彼らへの理解を深めてもらえるよう「1日店員」を募集して「メンバーと共にカフェやワゴンでの販売を体験する」という機会を設けています。「スマイルオフィスサービス」では、メンバーが主体的に工夫しながら作業を実施し、社員から頼りにされています。





一般の社員と障がい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、働きがいが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

# 9.3 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、当社について、より深くご理解いただけるとの考えから、「Human Capital Report 2024」を発行いたしました。

これまでも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組みを、より深くご理解いただけるものと考えています。




## 9.3.1 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 2024（PDF/P.1）

**■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 2024（PDF/P.1、P.22）

## 9.3.2 人材育成を促進する各種取組み ～人的資本への投資～

**■人材育成の取組み**

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 2024（PDF/P.9、36～40）

## 9.3.3 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**

国内外4万人を超えるグループ社員が熱意と一体感を持って社会課題の解決に取り組むために は、多様な人材をひとつのチームとして結び付ける、横串としてのカルチャーが重要となります。当社グループでは、グループCEO自らがグループカルチャー総括（CCO）として先頭に立ち、パーパス浸透に取り組んでいます。詳細は以下をご参照ください。

Human Capital Report 2024（PDF/P.42～45）

**■エンゲージメントの向上**

社員一人ひとりが成長し持てる力を最大限発揮していくためには、エンゲージメント高く、働きがいを持って働ける職場風土が必要不可欠です。 エンゲージメント向上の取組みにより、グループ各社は外部から高い評価を受けています。詳細は以下をご参照ください。

Human Capital Report 2024（PDF/P.54～56）
サステナビリティデータ集（「社員意識調査」実施結果）

## 9.3.4 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. 高度な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CEOを学長とする当社独自の人材育成機関「Tokio Marine Group Leadership Institute（TLI）」を 基軸に、採用、能力開発、評価・配置をグループ全体で連動させながら、次世代のグループ一体経営を担う人材を、安定的・継続的に輩出することをめざしています。詳細は以下をご参照ください。

Human Capital Report 2024（PDF/P.10、26、31）

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義しています。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 2024（PDF/P.37）

## 9.3.5 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、働き方の変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」を追求する取組みを進めています。こうした取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 2024（PDF/P.35）
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 2024（PDF/P.66）
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）