企業・団体名（　東京海上日動火災保険株式会社　）

# SDGs達成に向けた取組チェックリスト

・期待レベルが「基本」の項目（黄色マーク項目）は、必須記載項目です。

様式第3号

## 【基本的な事項】

| | カテゴリ | チェック項目<br>【SDGsの観点で市場・社会から期待される基本的な事項（例）】 | 期待レベル | ・環境<br>・社会<br>・経済 | 具体的な取組 | 備考 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 人権・労働 | 【差別の禁止】<br>・性別、年齢、人種、出身などによる差別がないことを確認している | 基本 | 社会 | （サステナレポートP97～P104ご参照）<br>**◆「東京海上サステナビリティ憲章」の制定、「東京海上グループ人権基本方針」「東京海上グループコンプライアンス行動規範」を策定**<br>**◆「世界人権宣言」「OECD多国籍企業行動指針」「ILO国際労働基準」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「ISO26000」を支持・尊重、国連グローバル・コンパクトに署名**<br>**◆国連のビジネスと人権に関する指導原則にもとづき、人権デューデリジェンスの仕組み構築**<br>**◆人権啓発に関するモニタリングプロセス**<br>①人権啓発の推進に向けた方針を策定し徹底する<br>②社長を責任者とする人権啓発推進の組織体制を構築する<br>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<br>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<br>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）<br>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<br>⑦代理店における自主的な人権啓発の取り組みを依頼し、支援する | サステナレポートP97～P104ご参照 | | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | | | | | | | ○ | |
| 2 | | 【ハラスメント禁止】<br>・セクハラ、マタハラ、パワハラ等のハラスメントを防ぐ、ルール・教育・相談体制が整備されている | 基本 | 社会 | **◆ハラスメント防止規定の策定**<br>**◆ハラスメント防止啓発冊子「ハラスメントのない職場づくりのために」の作成**<br>**◆人権啓発に関するモニタリングプロセス**<br>①人権啓発の推進に向けた方針を策定し徹底する<br>②社長を責任者とする人権啓発推進の組織体制を構築する<br>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<br>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<br>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）<br>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<br>⑦代理店における自主的な人権啓発の取り組みを依頼し、支援する | | | | | | ○ | | | ○ | | | | | | | | | ○ | |
| 3 | | 【労働時間】<br>・過度な長時間労働が行われていない | 基本 | 社会 | （サステナレポートP114ご参照）<br>**◆「生産性高い働き方」を追求するための取り組み**<br>東京海上グループでは、お客様により一層高い付加価値をご提供するため、「生産性高い働き方」を追求する、さまざまな取り組みを進めています。勤務場所や勤務時間を柔軟に選択できる環境を整えることと、多様な社員が生産性高く働くことを目指します。<br>・社員一人ひとりに主体的に業務時間をコントロールする習慣が定着するよう、「Go Go Challenge Day」（週1回17時30分に業務を終了）・「Season Challenge」（年4回、それぞれ1ヵ月間毎日20時完全消灯・退社）の実施<br>・専用アプリの活用による、移動中や外出先で個人所有のモバイル端末から会社メールの確認・送受信の実現<br>・会社所有のモバイル端末の貸与によるインフラ面の整備、全社員を在宅勤務・モバイルワークの実施対象者とする制度面の整備<br>**◆多様な社員が自立して活躍できる人事諸制度**<br>社員一人ひとりが「多様な働き方」を実現していくことを支援する取り組みとして、東京海上グループ各社において、以下の制度を導入しています。<br>・一日の勤務時間を柔軟に変更できる制度（勤務時間自由選択制度）の導入<br>・育児・介護休暇制度、ボランティア休暇、特別連続有給休暇制度等のさまざまな制度の整備<br>・柔軟な勤務形態を考慮したJOBリクエスト制度「Iターン異動」の導入 | サステナレポートP114ご参照 | | | | | | | | ○ | | | | | | | | | | |
| 4 | | 【外国人労働者】<br>・外国人労働者の差別、人権侵害がないことを確認している | 基本 | 社会 | 上記「差別の禁止」「ハラスメント防止」に加え、以下の通りです。<br>（サステナレポートP105～P108ご参照）<br>**◆ダイバーシティーポリシー**<br>"Good Company"を実現する原動力は、「人材の力」であるとの考えており、「People's business」といわれる保険事業にとって、「人」とその人がつくり上げる信頼こそが、すべての競争力の源泉です。国内外で働く約4万人のグループ社員がジェンダー、年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、自らの能力を最大限発揮し、活躍できる世界規模でのダイバーシティー＆インクルージョンを推進し、多様性が生み出す価値を東京海上グループの競争力強化につなげていきます。<br>**◆2020年度 現代奴隷法　声明文**<br>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、毎年声明文を公表。2018年豪州現代奴隷法（Modern Slavery Act 2018）に対しても、2020年に声明文を豪州政府当局に報告（登録）。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みを進めていく。 | 上記「差別の禁止」「ハラスメント防止」に加え、サステナレポートP105～P108ご参照 | | | | ○ | | | | ○ | | ○ | | | | | | | | | |
| 5 | | 【労働安全衛生】<br>・作業中の事故等を防ぐため、安全で衛生的な労働環境が整備されている | 基本 | 社会 | **◆健康経営銘柄2022取得（7年連続）、やまなし健康経営2022取得**<br>（サステナレポートP115～P125ご参照）<br>**◆社員の健康への取組み**<br>東京海上日動では、上記「グループ健康経営のめざす姿」における「社員の健康への取り組み」に関して、健康保険組合と協働したデータヘルス計画を基盤として、健康診断をはじめとした各種健康関連データの分析結果等を基に、以下の重点対策を設定しています。<br>・健康リテラシー向上対策<br>・健康増進対策<br>・生活習慣病予防対策<br>・より良い職業生活への対策<br>・法の遵守 | サステナレポートP115～P125ご参照 | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | | | | |
| 6 | | 【メンタルヘルス】<br>・労働者のメンタルヘルスを良い環境で維持できるように施策を実施している | 基本 | 社会 | （サステナレポートP121ご参照）<br>**◆いきいきと働くための施策（0次予防）、こころのコンディションを整える・良好な職場環境づくりの対策（一次予防）、メンタル不調の早期発見・早期対処（二次予防）、メンタル不調者の復職支援・再発防止（三次予防）を実施しています。**<br>・ストレスチェックを実施し個人と組織の「心の健康度」の向上につなげる。<br>・メンタルヘルス相談窓口の活用<br>・欠勤・休職者支援<br>　マネージャーと産業保健スタッフ（産業医・看護職）による支援<br>　復職準備期の復職トレーニングの実施により職場と業務への適応を促す<br>・看護職による新卒新入面談の実施 | サステナレポートP121ご参照 | | | ○ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | 【ダイバーシティ経営の促進】<br>・多様な人材（女性、外国人、障がい者、高齢者等）を活かし、十分に活躍できる環境が整備されている | 基本 | 社会 | （サステナレポートP105～P108参照）<br>**◆ダイバーシティーポリシー**<br>"Good Company"を実現する原動力は、「人材の力」であるとの考えており、「People's business」といわれる保険事業にとって、「人」とその人がつくり上げる信頼こそが、すべての競争力の源泉です。国内外で働く約4万人のグループ社員がジェンダー、年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、自らの能力を最大限発揮し、活躍できる世界規模でのダイバーシティー＆インクルージョンを推進し、多様性が生み出す価値を東京海上グループの競争力強化につなげていきます。<br>**◆D&I風土醸成**<br>D&Iの風土醸成へ向けては、社員一人ひとりの意識・行動変革が重要であり、グループ全体で様々な取り組みを展開しています。2017年からは部長クラスを対象に、ダイバーシティマネジメント等をテーマとする「TOKIO MARINE GROUP DIVERSITY&INCLUSION FORUM」を開催しています。同時にアンコンシャスバイアス研修も実施し、2020年度より対象を全管理職に拡大しました。今後は全社員を対象とする取り組みに拡大する予定です。<br>**◆ジェンダーギャップ解消**<br>東京海上グループでは、D&I推進を成長戦略そのものであると捉え、グループCEO自ら様々な会議やセミナーでトップメッセージとして発信しています。その中でも特に、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。<br>**◆ジェンダーギャップ解消に向けた取組みと成果**<br>グループ各社での取り組みに加え、グループ全体でも女性社員に向けた様々な機会を提供しています。2019年度には、国内グループ各社の女性社員を対象に、グループ内キャリアカレッジ「Tokio Marine Group Women's Career College(TWCC)」を開講しました。自己の発意で策または成長意欲の高い参加者が互いに刺激し合い、多様な価値観や考え方に触れることで、自らのキャリアについて考え、気付きを得る場となっています。<br>こうした取り組みにより、現在国内グループ会社では500名超の女性管理職が活躍しています。また、東京海上ホールディングスでは取締役２名、監査役1名、東京海上日動では監査役2名、執行役員５名を女性とし、多様な意見を経営に生かしています。<br>このようなグループ全体でのジェンダーギャップ解消の取り組みや実績等が評価され、東京海上ホールディングスは2013年度、2015年度、2017年度、2018年度の4度「なでしこ銘柄」に選定されました。また、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言や2019年5月に発足した30%Club JapanにグループCEO自らが賛同を表明しています。<br>東京海上日動では、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しています。本賞は、経済産業省が「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」を選定・表彰するもので、同社は母性保護や育児支援制度の充実、社員全体の役割の変革を通じて多くの女性が活躍し続けている点、障がい者雇用の推進やノーマライゼーション意識の向上等の取り組みが評価され受賞となりました。さらに、東京海上日動キャリアサービスと東京海上ディーアールは「女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業」として、それぞれ2016年4月、2017年1月に厚生労働大臣より「えるぼし」の認定を受けました。認定は評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、2社とも最高位の認定を受けています。 | サステナレポートP105～P108ご参照 | | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | | | | | | | | |
| 8 | | 【健康経営】<br>・従業員への健康投資による生産性の向上等の組織の活性化に取り組んでいる | 応用 | 社会 | （サステナレポートP115～P125ご参照）<br>**◆社員の健康への取組み**<br>東京海上日動では、上記「グループ健康経営のめざす姿」における「社員の健康への取り組み」に関して、健康保険組合と協働したデータヘルス計画を基盤として、健康診断をはじめとした各種健康関連データの分析結果等を基に、以下の重点対策を設定しています。<br>・健康リテラシー向上対策<br>・健康増進対策<br>・生活習慣病予防対策<br>・より良い職業生活への対策<br>・法の遵守<br>**◆主な健康施策の例**<br>・健康チャレンジ<br>・生活習慣病ハイリスク者対策<br>・若年層健康づくり対策<br>・女性の健康支援<br>・メンタルヘルスケア<br>・快適な職場環境づくり | サステナレポートP115～P125ご参照 | | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | | 【人材育成】<br>・労働者に適切な能力開発、教育訓練の機会を提供している | 応用 | 社会、経済 | （サステナレポートP109～P113ご参照）<br>東京海上グループにとって「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あり、人材育成は非常に重要なテーマです。“東京海上グループの精神”をベースに東京海上グループ各社がそれぞれの事業特性に合った能力開発プログラムや人事制度を構築しています。<br>東京海上日動では、中期経営計画で掲げる「お客様に“あんしん”をお届けし、選ばれ、成長し続ける会社」の実現のため、「すべての社員が成長し続ける会社」をめざして人材育成の取り組みを進めています。<br>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<br>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。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<br>挑戦を支える制度など、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。<br>また、東京海上日動では、他者からみた自分の評価を知ることで自身の行動を振り返り、自己変革の契機・気づきとすること等を目的に、役員やリーダークラス、準リーダークラス社員を対象に360度評価ツールとして多面観察制度を設けています。 | サステナレポートP109～P113ご参照 | | | | ○ | | | | ○ | ○ | | | | | | | | |
| 10 | | 【雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保】<br>・雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金等の原則に沿った対応を行っている | 応用 | 社会、経済 | | | | | | | | | ○ | | ○ | | | | | | | | |
| 11 | | 【廃棄物】<br>・廃棄物の管理を適切に行い、また削減に努めている | 基本 | 環境 | （サステナレポートP82ご参照）<br>**◆バリューチェーンにおける環境負荷削減－エコ安全ドライブと自動車リサイクル部品活用の推進**<br>東京海上グループでは、循環型社会の推進・環境負荷削減（部品製造にかかるCO2排出量の抑制）の観点から、社員に対して（社）日本損害保険協会が推奨する「エコ安全ドライブ」の呼びかけと、自社で利用する自動車の修理時において自動車リサイクル部品の利用を積極的に推進しています。<br>東京海上日動、日新火災、イーデザイン損保では、自動車事故に遭われたお客様（個人・法人）に自動車リサイクル部品を利用した修理をご提案し、自動車リサイクル部品の活用についての呼びかけ運動もしています。<br>• 自動車リサイクル部品※の利用件数 18,246件（前年度比102.5%）（2021年度：東京海上日動）<br>東京海上日動では、代理店・自動車整備工場等に「リサイクル部品活用推進キャンペーン」の啓発チラシを配布するとともに、代理店・自動車整備工場がお客様に「リサイクル部品を利用することのメリット」をわかりやすく説明するための「タブレット端末を利用したコンテンツ」を制作するなど、お客様の賛同をいただきながらリサイクル部品の利用拡大に取り組んでいます。 | サステナレポートP45～P93ご参照 | | | | | | | | | | | ○ | ○ | | ○ | | | | |
| 12 | | 【エネルギー】<br>・自社のエネルギー使用量を把握し、エネルギー利用の効率化を進めている | 基本 | 環境 | （サステナレポートP64～P65ご参照）<br>**◆ビル（建物・設備）の環境配慮**<br>東京海上グループでは、所有する各ビルの状況に応じて、建物・設備の環境や防災に配慮した取り組み※を行っています。<br>• 省エネ対策に関する設備投資額（概算） 767百万円（2021年度：東京海上日動）<br>**◆紙使用量削減の取り組み**<br>2021年度における東京海上グループ全体の紙使用量は5,655トン（国内：5,117トン、海外：538トン）で、前年度比▲7.4%となり、国内外での取り組みにより減少することができました。2022年度は、国内の紙使用量を前年度比▲1%の削減目標を設定して取り組みを進めています。<br>グループ会社では、紙使用量の抑制策として、「働き方の変革」の取り組みとしての社員へのモバイル端末（タブレット・ノートPC）配付、タブレット端末等を活用したペーパーレスの契約申し込み手続き「らくらく手続き」の推進、ペーパーレス会議の推進、文具・オフィス用品のグリーン購入、帳票・パンフレット類のWeb化（ペーパーレス推進）、日常業務における両面コピーや集約印刷の徹底に取り組んでいます。<br>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現しています。<br>**◆廃棄物のリサイクル推進**<br>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。<br>**◆水の有効活用**<br>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。 | | | | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | | |
| 13 | | 【温室効果ガス】<br>・自社の温室効果ガスの排出量を把握し、削減を進めている | 基本 | 環境 | （サステナレポートP45～P93ご参照）<br>**◆CO2排出量削減とカーボン・ニュートラル**<br>東京海上グループの事業活動に伴う環境負荷は、製造業に比してそれほど多くはありませんが、その規模の大きさから大量のエネルギーを消費しています。こうした事業活動における環境負荷を可能な限り低減するため、環境負荷削減の取り組みを主要課題の一つと位置付け、グループ全体（国内・海外）では、「カーボン・ニュートラル」※の達成をめざして、以下のコンセプトのもと対策を進めています<br>❶ Reduce ： 建物・設備の省エネ化、エネルギー節減等<br>❷ Switch ： 自然エネルギーへの切替<br>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<br>**◆事業活動に係るカーボン・ニュートラルの実現(2021年度）**<br>● 自社の事業活動に伴う排出量※1 83,483トン（2015年度対比△32%削減）（Scope1：13,022トン、Scope2：47,435トン、Scope3※2： 23,026トン）<br>● 温室効果ガス（CO2）の吸収・固定量 130,003トン<br>東京海上グループでは、グループ全体（国内・海外）の環境負荷削減とカーボン・ニュートラル実現に向け、（1）省エネ・エネルギー効率化、（2）マングローブ植林によるCO2吸収・固定、（3）自然エネルギーの利用（クリーン電力の調達等）、（4）カーボン・クレジット（排出権）の償却、を推進してきました。<br>その結果、2021年度のグループ全体の事業活動により生じるCO2排出量を、マングローブ植林、カーボン・クレジット利用によるCO2吸収・固定効果が上回り、2013年度から69年連続で「カーボン・ニュートラル」を達成しています。なお、マングローブ植林プロジェクトを通じて過去20年間（1999年4月から2019年3月末まで）の間に生み出された生態系サービスの価値は、累計約1,185億円に達しており、2038年度末には累計3,912億円になるとの試算結果を得ています。 | | | | | | | ○ | | | | | | ○ | ○ | | | | | |
| 14 | 環境 | 【有害化学物質】<br>・法令等で規制されている有害化学物質を把握し、使用量の削減及び適切な使用に努めている | 基本 | 環境 | 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陣とともに、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。<br>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。<br>東京海上グループでは、ISO14001を参照した独自の環境マネジメントシステム「みどりのアシスト」によるPDCA管理を行うとともに、省エネ・省資源の取り組みを推進しています。<br>※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ありません。 | | | ○ | | | ○ | | | | | ○ | ○ | | | | | | |
| 15 | | 【生物多様性】<br>・自社活動が生物多様性や生態系に悪影響を及ぼさないよう配慮している | 基本 | 環境 | （サステナレポートP82ご参照）<br>東京海上グループでは、生物多様性や湿地の保全をその解決に貢献すべき課題として位置づけ、事業活動全般を通じて、その解決に向けて取り組んでいます。<br>**◆東京海上グループにおける生物多様性や湿地の保全に対する考え方**<br>国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP Finance Initiative）や 環境省・21世紀金融行動原則、経団連生物多様性宣言推進パートナーズ、さらには環境省・生物多様性のための30by30アライアンスのメンバーとして、「環境省生物多様性民間参画ガイドライン」「ミレニアム生態系アセスメント」「生態系と生物多様性の経済学（The Economics of Ecosystems and Biodiversity、TEEB）」等を参考に、以下の考え方に基づき、お客様参画型環境配慮型保険商品「Green Gift」プロジェクトによる紙使用量の削減、海外でのマングローブの植林や日本国内における環境保護活動等を通じて、生物多様性や湿地の保全、森林破壊の防止や森林保全・回復に貢献しています。<br>なお、生物多様性や湿地、森林の保全・回復の取り組みは、先住民族や地域コミュニティの人権問題とも密接に関係しており、東京海上グループは、それらの課題解決に貢献したいと考えています。 | | | | | | ○ | | | | | | | | | ○ | | |
| 16 | | 【水の管理】<br>・自社の水の利用状況を適切に管理し、利用効率の改善に努めている | 応用 | 環境 | | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | 【環境マネジメントシステム】<br>・ISO14001または同等の環境マネジメント規格を取得している | 応用 | 環境 | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | |
| 18 | | 【環境情報開示】<br>・自社の環境の取り組みに関する情報を収集し、開示している | 応用 | 環境 | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | |
| 19 | | 【再生可能エネルギーの利用】<br>・再生可能エネルギーの利用を進めている | 応用 | 環境 | | | | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | | |
| 20 | | 【天然資源の持続的利用】<br>・天然資源の持続的利用に配慮した調達を行っている | 応用 | 環境 | | | | | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | |
| 21 | | 【３Rの推進】<br>・リデュース、リユース、リサイクルの推進を行っている | 応用 | 環境 | | | | | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | | 【汚職・贈収賄防止】<br>・汚職・贈収賄を禁止する方針を掲げ、社員に教育している | 基本 | 社会 | （サステナレポートP161~P162ご参照）<br>**◆腐敗防止の取り組み**<br>東京海上グループは、長年にわたり保険事業で培った知識と経験をいかして、社会課題の解決に取り組み、グループの企業価値を永続的に高めながら、安心・安全でサステナブルな未来づくりに貢献することで、すべての人や社会から信頼される “Good Company” となることをめざしています。腐敗防止は、“Good Company” をめざすための取り組みであり、サステナブルな未来づくりのために必要不可欠です。<br>東京海上グループは、2004年に「東京海上グループサステナビリティ憲章」を定め、「常に高い倫理観を保ち、事業活動のあらゆる局面において、コンプライアンスを徹底します」とし、国際規範に則った公正な事業慣行の推進（腐敗防止を含む）に取り組んでいます。そして 2015年に「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」の趣旨に賛同し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則に基づいた取り組みを推進しています。<br>贈収賄等の防止に関する具体的な取り組みとしては、「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」に、公務員またはこれに準じる者への不正な接待・贈答・便宜の供与その他の利益の供与を行わない旨を示すとともに、「東京海上グループ 贈収賄等の防止に関する方針」に基づき、国内外のグループ会社において、管理態勢の整備やルールの制定等を行い、贈収賄等の防止に取り組んでいます。 | サステナレポートP161~P162ご参照 | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 23 | | 【公正な競争】<br>・不正競争行為に関与しない方針を掲げ、社員に教育している | 基本 | 社会 | 同上 | 同上 | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 24 | | 【知的財産保護】<br>・知的財産を保護するよう、適切な取り組みを進めている | 基本 | 社会 | 社内の情報セキュリティ管理マニュアルにおいて、自社の企業価値の棄損に繋がらないよう、以下のような点に細心の注意を払うことが明記され、順守されている。<br>①他社に対する誹謗・中傷、差別的発言、反社会的発言、暴力的発言、社会人として非常識または道徳的に問題のある発言や自身の行動、その他これに類する投稿をしないこと。<br>②**知的財産権（著作権・商標権等）**、肖像権、プライバシー等、他者の権利侵害をしないこと。 | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | |
| 25 | 公正な事業慣行 | 【個人情報保護】<br>・個人情報を適切に管理している | 基本 | 社会 | （サステナレポートP167~P168ご参照）<br>**◆情報セキュリティ管理に関する方針・規程など**<br>個人情報や機密情報など（以下「情報資産」）の重要性に鑑み、東京海上グループの業務の適切性および信頼性を確保するために、「東京海上グループ 情報セキュリティ管理に関する方針」を定め、東京海上グループ各社の業態、規模、所在地などに応じた適切な方法で情報セキュリティ管理を実施しています。2022年4月1日に施行された改正個人情報保護法についても、プライバシーポリシーの改定等をはじめ、必要な対応を実施しています。東京海上グループ各社は、「東京海上グループ 情報セキュリティ管理に関する方針」に基づき、情報セキュリティ管理を統轄する部署の設置や方針・規程などの策定を行っています。また、情報漏えい・消失・不正利用などの各種情報漏えいリスクから情報資産を守り、その情報資産の機密性を確保し、必要な時に利用することができるように管理しています。なお、当社は、グループ会社に対して情報セキュリティ管理について定期的にモニタリングを実施し、必要な態勢整備や情報提供を行っています。<br>**◆情報セキュリティの取り組み**<br>①情報セキュリティ管理態勢<br>情報漏えいを防止するため、情報セキュリティ管理ルールを徹底しています。特に、お客様の個人情報や機密文書の施錠管理、文書等の社外持ち出しの制限、電子情報の暗号化やパスワード設定などの物理的・技術的安全管理措置を各社で講じています。なお、東京海上日動では社内イントラネット端末のシンクライアント化※を実施。<br>個々の端末にハードディスクを持たず、サーバー側でデータを集中的に管理・運用することによりセキュリティ強化を図っています。<br>② 外部認証の取得システム適合性評価制度 （ISMS）」などの認証を取得しています。これらの成果は、個人情報保護のための取り組みが認められたものであり、今後も継続的な改善を行い、一層の管理体制強化を図っていきます。<br>③情報セキュリティに関する教育および点検<br>情報セキュリティに関する意識向上と適切な管理を促進するため、従業員および代理店に対し、定期的な教育・点検を実施しています。 | サステナレポートP167~P168ご参照 | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 26 | | 【紛争鉱物】<br>・紛争鉱物を取り扱っていないことを確認している | 応用 | 社会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 27 | | 【サプライチェーン管理】<br>・サプライヤー、事業パートナー等に対し、人権侵害（低賃金労働、児童労働、劣悪な労働環境等）の防止、生物多様性や生態系への悪影響の防止、倫理面での適切な対応（ハラスメント・汚職・贈収賄防止）のための取組を要請している | 応用 | 社会 | （サステナレポートP169ご参照）<br>**◆サプライチェーンマネジメント**<br>東京海上グループでは、バリューチェーンにおいて取引先とともに社会的責任を果たし、持続的に発展していくこと、および、お客様保護と利便性を向上させ業務の健全性や適切性を確保することを目的として活動を実践しています。<br>**◆取引先とともに社会的責任を果たす**<br>バリューチェーンと一体となったESG実践のために、東京海上ホールディングスは東京海上グループと取引先が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。その実現に向けて、東京海上日動は、取引活動を行ううえで遵守すべき事項を「取引における行動指針」として定め、グループ会社に展開しています。同社ではグループの調達先・業務委託先等の取引先に「取引における行動指針」を交付し、「法令等・社会規範の遵守」「公平・公正な取引の推進」「情報管理の徹底」「環境への配慮」への取り組みを要請しています。<br>調達先・業務委託先等に対しては、2~3年に1回程度アンケート形式で「取引における行動指針」の内容の実践に関して質問し、その結果を集計して次年度のバリューチェーンにおける行動計画に反映しています | サステナレポートP169ご参照 | | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 28 | 製品・サービス | 【製品・サービスの安全性】<br>・自社の製品・サービスの安全性を確保するための仕組みを構築している | 基本 | 経済 | お客様に万一の事故が起こった際に、ご満足いただける損害サービスを提供することは、保険会社の最も重要な責務の１つです。当社は日本全国に広がるネットワークとまごころを込めたサービスで、お客様に「安心」をお届けします。自然災害対応について、以下特筆します。<br>（サステナレポートP72~P75ご参照）<br>**自然災害に対する基本的な考え方**<br>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。<br>**商品・サービスを通じた防災・減災の推進**<br>業界初の新商品「震度連動型地震諸費用保険（地震に備えるEイークイックQuick保険）」の発売<br>防災・減災に貢献する寄付の仕組みを備えた火災保険<br>「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」<br>スマホやタブレットで疑似体験できる「災害体験ARJの開発<br>先進的な自治体向け防災・減災サービス「3D 仮想都市浸水シミュレーションモデル」の開発<br>自然災害時の迅速な対応態勢<br>人工衛星とＡＩを活用した保険金支払いの高度化<br>ベルフォア社との提携による「災害早期復旧サービス など | サステナレポートP72~P75ご参照 | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | | | | |
| 29 | | 【品質保証】<br>・顧客に品質のよいモノやサービスを提供するための仕組みを確立している | 基本 | 経済 | （サステナレポートP144~P154ご参照）<br>東京海上日動および東京海上日動あんしん生命等は、お客様に寄り添い、多様化するニーズを的確に捉えながら、「お客様本位」の保険事業をより徹底していくために「お客様本位の業務運営方針」を策定・公表し、本方針に基づいた具体的な取り組みを代理店と一体となって推進しています。本方針は、永続的にお客様から信頼されるより良い業務運営を実現するため、定期的に見直しを行っています。<br>**◆東京海上日動の「お客様本位の業務運営方針」**<br>運営方針❶　お客様の声を活かした業務運営<br>「お客様の信頼をあらゆる事業活動の原点におく」という経営理念に基づき、社員並びに代理店が「お客様の声」を真摯に受けとめ、積極的に企業活動に活かしていくため、「お客様の声」対応方針を定め、お客様本位に業務運営するよう努めてまいります。<br>運営方針❷　保険募集<br>お客様を取り巻くリスクや、お客様のご意向を把握した上で、ご契約を締結するに際して必要な情報を提供しながら、ふさわしい商品・サービスをご提案するよう努めてまいります。<br>運営方針❸　保険金のお支払い（損害サービス）<br>お客様のいざというときにお役に立てるよう、お客様の状況や立場、思いに寄り添い、信頼に応える損害サービスの品質を確保し、迅速かつ適切に保険金をお支払いするよう努めてまいります。<br>運営方針❹　運営方針の浸透に向けた取り組み<br>代理店や社員が常にお客様本位の行動をしていくために、研修体系の整備や運営方針の浸透に向けた取り組みを推進してまいります。<br>運営方針❺　利益相反等の管理<br>「東京海上グループ 利益相反取引等の管理に関する方針」に則り、役職員一同がこれを遵守することによって、お客様の利益が不当に害されることのないように、利益相反等の管理に努めてまいります。 | サステナレポートP144~P154ご参照 | | | | | | | | | ○ | | | | | | | | |
| 30 | | 【環境配慮製品】<br>・ライフサイクルで環境に配慮した製品の開発・設計を進めている | 応用 | 経済、環境 | | | | | | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 31 | | 【社会課題解決製品・サービス】<br>・社会課題を解決する製品・サービスの開発・展開を進めている | 応用 | 社会、経済 | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 32 | 社会貢献・地域貢献 | 【地域への影響への配慮】<br>・自社事業が地域に及ぼす影響に配慮し、適切に取り組んでいる | 基本 | 環境、経済 | （サステナレポートP78~P84ご参照）<br><br>1.地球環境保護に対する基本的な考え方<br>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<br>地球環境との調和、環境の改善に配慮した事業活動の実践に活かします。また、マングローブ植林や国内外での環境保護活動を通じて生物多様性・湿地の保全に貢献していきます。<br><br>2.商品・サービスを通じた地球環境保護<br>マングローブ植林や国内外での環境保護活動を行う「Green Gift」プロジェクトを通じて、気候変動の緩和・適応、生物多様性・湿地の保全のみならず、災害被害の軽減や植林地・植林地周辺の人々の生活の安定に貢献しています。持続可能な社会の実現<br><br>3.バリューチェーンにおける環境負荷削減<br>エコ安全ドライブと自動車リサイクル部品活用の推進を行っており、東京海上グループでは、循環型社会の推進・環境負荷削減（部品製造にかかるCO2排出量の抑制）の観点から、社員に対して（社）日本損害保険協会が推奨する「エコ安全ドライブ」の呼びかけと、自社で利用する自動車の修理時において自動車リサイクル部品の利用を積極的に推進しています。 | サステナレポートP78~P84ご参照 | | | | ○ | | | | | ○ | | ○ | ○ | | ○ | ○ | | ○ |
| 33 | | 【社会貢献活動】<br>・寄付、ボランティア等を含む、社会貢献活動に積極的に取り組んでいる | 応用 | 社会 | | | | | ○ | | | | | | | ○ | | | ○ | ○ | | ○ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | | 【地域資源の積極的利用】<br>・地域資源の積極的利用（地産地消、地産外商）を行っている | 応用 | 環境、社会、経済 | | | | | | | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | | | |
| 35 | 組織体制 | 【法令遵守】<br>・法令遵守の考え方が社内に十分浸透している | 基本 | 社会 | （サステナレポートP161ご参照）<br>東京海上グループでは、「法令および社内ルールを遵守し、社会規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること」をコンプライアンスと定義し、その徹底を図っています。<br>当社は、「東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針」および「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」を定め、これに沿ってグループ全体のコンプライアンス態勢を整備しています。また、グループ内の徹底状況を定期的にモニタリングするほか、グループ会社からコンプライアンスに関する重要事項について報告を受け、取締役会や経営会議、内部統制委員会等で審議するとともに、必要に応じてグループ会社を指導・支援するなど、グループ全体としての態勢を構築しています。<br>グループ会社は「東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針」等に基づき、主体的にコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。また、各々の事業内容に適したコンプライアンス態勢を構築するとともに、その徹底状況やコンプライアンスに関する重要事項について、当社に報告しています。<br>**◆コンプライアンス・マニュアル、研修、評価・改善活動**<br>当社が策定した「東京海上グループ コンプライアンス基準」に基づき、当社およびグループ会社は、自社のコンプライアンス・マニュアルを策定し、役職員に周知しています。<br>東京海上グループでは、コンプライアンスに対する意識を醸成するとともに、担当業務に必要とされるコンプライアンスに関する知識を定着させるため、役職員が遵守すべき法令および社内ルール等に関する研修を実施しています。<br>また、コンプライアンス徹底のための各種施策の効果について、グループ会社における自主的な点検や当社およびグループ会社の内部監査などによりモニタリングしています | サステナレポートP161ご参照 | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 36 | | 【内部管理体制】<br>・経営理念（及びSDGsとの関係）・経営目標の社内への共有が行われている | 基本 | 環境、社会、経済 | （サステナレポートP12~P13ご参照）<br>**サステナビリティ戦略の浸透**<br>**◆サステナビリティコミュニケーションの充実**<br>東京海上ホールディングスは、サステナビリティ推進の専任部署（経営企画部サステナビリティ室）を設置し、サステナビリティにおける主要課題の特定や戦略の策定・推進を行い、各グループ会社が任命している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」との対話・協働を通じて、グループ会社のサステナビリティ活動をサポートしています。<br>2015 年度から、グループ各社や東京海上日動各部店のサステナビリティキーパーソンを対象に、サステナビリティ最新動向やグループサステナビリティ戦略の共有・意見交換を行うとともに、「サステナビリティキーパーソンセミナー」を開催しています。2021年度は外部講師による「経営戦略としての社会課題解決」や「障がい者スポーツ」をテーマとしたセミナーを開催し、理解を深めました。<br>社会課題の解決に取り組み、グループの企業価値を永続的に高めていくために、今後もミーティングやセミナーを継続的に開催し、社員のサステナビリティマインド向上やスキルアップにつなげていきます。<br>**◆サステナビリティ戦略の社員への浸透**<br>2021 年 12 月に策定した「環境基本方針」と「人権基本方針」について、理解の浸透を目的として、方針策定の趣旨や概要をまとめた要約版を作成し、グループ社員に展開しました。また、グループのサステナビリティ戦略や取り組みを理解するのに役立つ、社内外向けのサステナビリティ動画も展開しました。<br>**◆サステナビリティ研修**<br>東京海上日動では、サステナビリティ活動の理念・方針等を理解・共有するため、毎年1 回全社員を対象に、e-learning 形式による「サステナビリティ研修」を実施しています。サステナビリティ戦略・方針のほか、環境負荷削減目標・環境マネジメントシステムや、同社の地域・社会貢献活動の確認等の項目が含まれており、各職場のサステナビリティキーパーソンが受講の推進を行っています。<br>**◆サステナビリティ表彰**<br>東京海上グループは、社員一人ひとりがわがこととしてサステナビリティに取り組む企業文化を醸成するため、 2015 年からグループ全体でグローバルにサステナビリティ表彰制度を運営しています。2021 年度は、社会課題解決と成長の好循環を生み出す取組事例を創出し、グループサステナビリティ戦略をより推進するため、表彰制度の仕組みを新たにし、約 100 の応募案件から 18 の取り組みを表彰しました。<br>既存の取り組みを表彰するだけでなく、社会課題解決に資する新しいアイディアの募集も開始しています。選定されたアイディアについて、会社として外部リソース等も活用した支援を行い、アイディアの事業化をサポートする等の工夫をすることで、グループベースで「事業活動を通じた社会課題解決」を加速しています。 | サステナレポートP12~P13ご参照 | | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | ○ |
| 37 | | 【法令遵守】<br>・法令遵守が確実に行われるよう、体制・仕組みが整備されている | 応用 | 社会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 38 | | 【組織体制】<br>・企業活動が社会・環境に及ぼす影響に関連する事項に対応する担当、専門部署など体制が整備されている | 応用 | 環境、社会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 39 | | 【リスクマネジメント】<br>・法令遵守、環境安全衛生、労働環境などに関するリスクを特定、評価し、マネジメントするプロセスが整備されている | 応用 | 社会、経済 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 40 | | 【企業の社会的責任】<br>・企業活動が社会・環境に及ぼす影響に対し、責任を持って対応するCSR（Corporate Social Responsibility）の取組を進めている | 応用 | 環境、社会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | |
| 41 | | 【ステークホルダーとの対話】<br>・ステークホルダーと対話し、自社活動のステークホルダーへの影響を把握し、適切に対応している | 応用 | 社会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | ○ |
| 42 | | 【事業継続】<br>・事故や災害などの発生に伴う事業中断を想定した戦略を立案している | 応用 | 環境、社会、経済 | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | | ○ | | | ○ | |
| 43 | | 【事業承継】<br>・事業承継に関する検討・対策を行っている | 応用 | 社会、経済 | | | | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | ○ |

【記載留意事項】

・「期待レベル」の「基本」の項目のすべてに「具体的な取組」が記載されることが登録の必須条件となります。なお、今回の宣言に合わせて、今後、取り組む予定のものにあっても「具体的な取組」を記載いただければ登録が可能です。（今後、取り組むものについては、「具体的な取組」の前に【予定】と記載してください。）

・「チェック項目」が事業形態上（個人事業主等）、該当しない場合には、「具体的な取組」欄に、【非該当】と記載し、あわせて、その理由を記載してください。

・「具体的な取組」には、チェック項目に関する具体的な取組を記載してください。　また、取組に関連する国際機関、国、県、市町村等の認証・認定等を取得している場合は、その旨を併せて記載してください。

・山梨県として力を入れている項目は、「山梨県総合計画（２０２１年改定版）」に掲載していますので、関連する「具体的な取組」がある場合は、記載してください。また、山梨県が取り組むＳＤＧｓに関する内容（水素・燃料電池、４パーミル・イニシアチブ、アニマルウェルフェアなど）を活用している場合も併せて記載してください。（次項の【その他独自に行っている取組】も同様。）

## 【その他独自に行っている取組】

| 独自に設定したSDGsに資する取組 | 具体的な取組 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |