SDGs達成に向けた取組チェックリスト

【基本的な事項】

・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

	- AVED	#0.4+	-環境		1	2 3	4	5 6	7 8	9	10 11	12	13 14	15 16	17
カテゴリ	チェック項目 【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	・社会 ・経済 の種別		1 00. 8494	± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ± ±	4 555	© *	**************************************	\$::::::: &	000000 N N N N N N N N N N N N N N N N		13 ::::::		8
1	【差別の禁止】 ・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	● (東京藩上サステナビリティ豪菜)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」を資定 ● (世界、権直言)「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」「ISO200001を支持・養護・国連グローバル・コンパントに署名 ◆ (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 ◆ 人権部発に関するモニタリングプロセス ○ 人権部発に関するモニタリングプロセス ② 会社職員を対象とに大人権を発用進の知識体制を構築する ② 会社職員を対象とに大人権を発展を年毎回以上実施する (少公定共用選考の実施に向けた方針を策定し、撤席さたともに、「公正採用選考人権容免委員」を設置する ⑤ (少年)・フィージュービルージュードを表して、「公正採用選考の実施に向けた方針を策定し、撤席さたともに、「公正採用選考の実施に向けた方針を表定し、機能とあたして、「公正採用設立、「公正採用選考の実施に向けた方針を表定し、機能とあた「公工採用設立、「公正採用」を表して、「公正				0	0		0			0	
2	【ハラスメント禁止】 ・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	◆ ハラスメント助止規定の策定 ◆ ハラスメント助止規定の策定 ◆ 八島径野に関するモニタリングプロセス ① 人権啓発に関するモニタリングプロセス ① 人権容殊の増進に向けた方針を策定し機能する ② 会社長を責任者とする人権容殊相能の組織体制を構造する ③ 会登職員を対象とした人権容殊研修を4回以上実施する ④ 公正採用選考の実施に同けた力針を策定し、機能するとともに、「公正採用選考人権容発委員」を設置する ⑤ ノーマライゼーシュを推進する(関係)いのある社会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 「介代理店における小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 「介代理店における自主的な人権発発の取り組みを依頼し、支援する				0	0					0	
3	【労働時間】 ・過度な長時間労働が行われていない	基本	社会	(サステレバード)4、参照) ・ (生産性流)4巻方、を選求するための取り組み 東京東上グループでは、お参格により一層高い付加価値をご提供するため、「生産性流い働き方」を追求する。さまざまな助り組みを進めています。動態場所や勤務時間を柔軟に選択できる環境を整えることで、多様な社員が生産性流(他 たことを目指します。 ・ 社員一人以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」(選目回17時30分に業務を終了)・「Season Challenged」 (年間、それも打1月間毎日20時完全調灯・退社)の実施 ・専用アプリの活用による。移動中や外出先で個、肝布のモバイル端末から会社メールの確認・送受信の実現 ・受社所有のこく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 ・多年は社員が自立して活躍できる人事結構度 社員一人ひとりが「多様な働き方」を実現していて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。 ・一日の影影等間を素軟に変更できる制度(勤務時間自由選択制度)の導入 ・ 古児・7種体報制度、ボランティア体限、特別連携者給休眠制度等のさまざまな制度の整備 ・基準が影響と関係を表生して、東京海上グループ各社において・ メートの影響を開める。ボランティア体限、特別連携者給休眠制度等のさまざまな制度の整備 ・基準が影響と振動を表生し、中国以りてよる場所に乗り、一番動・加速、大き	}				0						
4	【外国人労働者】 ・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、以下の適りです。 (サステナレポート92~923~無別 ・多イパーンディーポリンの ・多イパーンディーポリンの ・多イパーンディーポリンの ・多イパーンディーポリンの ・「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にそが、すべての競争力の海泉です・国内外で働く約4万人のグルー ブ社員がジェンダー、年齢、国籍、際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 でのダイバーンティー&インクルージコンを推進し、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。 ◆2020年度 現代奴隷法 声明文 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年業州 現代教隷法(Modern Slavery Act 2018)に対しても、2020年に声明文を崇析政府当局に報告(登録)、今後も確実 に振り組みを進めていく。	- <u>&</u> #		0		0		0				
5	【労働安全衛生】 ・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	◆健康終監銘所202期得 健康終監修良法人 ホワイト500 2025取得 (サステナルボートP64~P80ご参照) ◆社会の健康への取組み。 東京海上日勤では、上記「グルーブ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 原原規程と協動したデータ〜ルス計画を超速として、健康診断をはじめとした各種健康関連データの分析和果等 を基に、以下の重点対策を設定しています。 ・健康リテラッーの上対策 ・世界・世末の選挙を指して、 ・生活習慣解予防対策 ・より良い職業生活への対策 ・より良い職業生活への対策 ・よの遵守	£57	0			0						
人権 6 労働	【メンタルヘルス】 ・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	(サステルボートPG4-90ご参照) ◆いきいきと働くための能策(次予時)、ころのコンディションを整える・食料な職場環境づくりの対策(一次予防)・メ シル 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・ ・メ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・ ・メンタルへルス相談窓口の活用・ ・火力・株職者支援 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 復職準備期の復職レーニングの実施により職場と業務への適応を促す・ 看護職による新辛新 瓜勘袋の実施		0									

	+=	チェックで日	#B/st	·環境 ·社会	竟		1 2	3	4 5	6	7	8 9	10	11 12	13 1	4 15	5 16	17
	カテゴリ	チェック項目 【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	・経済の種別	斉	具体的な取組	1 5% 54467	3 227255 -4√\$	4 tother: Sizetime:	₽	7 :==== Q :	**************************************	10 cc5c*** 4 ⊕►	Man	13::::::	15 tit***	18 COME	⊗
7		【ダイパーシティ経営の促進】 ・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	◆ " 早 フ で ▼ 東舎総舎◆東で第21等	サステナレポートP90-93季照) ゆうイパーシティーボリシー GGGd Company で変換する原動力は、「人材の力」であるとの考えており、「People's business J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してが、すべての競争力の源泉です。国内外で戦く約4万人のグルー 対社員がジェンダー、年齢、国籍、降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 Cのダイバーシティー&インフ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 とします・ サネージフリーの実現 海车船社員の積極的な鍵続雇用や知識やスキルを設大限発揮しながちエンゲージント高く他 教師がることを実現するために、継続時な自己開発等の研修等、人事制度とキャリア支援を適して、フループ全体の持 終的るにを実現するために、継続時な自己開発等の研修等、人事制度とキャリア支援を適して、フループ全体の持 終的るにを実現するために、継続時な自己開発等の研修等、人事制度とキャリア支援を適して、フループ全体の持 終的るに表や本人の活躍に繋げています。例えば、東京港上日勤では、2024年4月に定年前と同等の役割・処遇でで 名制度にしてリランドシア」と存動後、他、中国、日本の自己を開発としています。 「神が小者無用を進し規文店・経過き事業の開始等) 実施力ナループストでは、「神が・者の無用を推加・プーク社によるいて関係が、「中国・イーランコの意 2025年10月より、東京第41日動山型文店では、即が、4名の社会によるが表社をの実現に貢献するとというな。「一日」 「本の本質用と「大力の企業用格を考す効利用」、名利やカレンダープくりを行い、降がい・者の社会における活躍と覚慮の有効活用を同時に目指してお ほます。			0			0	0					
8		【健康経営】 ・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	◆ 東 扇 を・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	サステナレポートP64〜P80ご参照) 計主員の健康への取組み。 球内海上日前では、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 疾原除組合と協能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 健康リテラン一向上対策 健康リテランー向上対策 生活習慣病予防対策 より見い職業主法への対策 まとり見い職業主法への対策 まとは健康施策の例 健康チンレンジ 生活習機能がイリスク者対策 若年層継ぎイソ対策 女子の他能表で ダンタルルルスケア 快速返職物策項 ダンタルルルスケア 快速返職物策項 ダンタルルルスケア		0				0						
9		【人材育成】 ・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	東テロ東し男人 か役/の賞まろ	サステナレポートP92~P94ご参照) 東京海上グループにとって『人上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 デーマです。『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 2ヴラムや人事制度を構築しています。 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 。これらの相保の腕を出して社員一人ひとりの原長ヌピードの加速をかさしています。 現体的には、年間を通じた上旬に部下との定期的な面接をイルストーンとする「人材育成ウイクル」に基づき、社員 人とりのキャリアビジョン・なりに、後や強か、現みについて下室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、成長に向けた機能的な支援・フォローアップを行っています。 多数を付与する際には事業を通じ土社会課題解決の重要性を示すと共に、目標設定しまかっては、当社グループの (一パスに立ち返りながら、3沓様や地域社会の課題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 与多が決まります。 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報会やの-Learning等の学習ツール、「プロジェクトリクエ 入り割した。社員の多様なニーズ・キャリアビジョンに広える帰底に研修機会や。-Learning等の学習ツール、「プロジェクトリカエ 入りが「JOSP リフェスト制度」といった社員の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 提供しています。			0			0 0						
10		【雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保】 ・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	経							0	0					

カテ	チェック項目	期待	·環境 ·社会	日かかかかぬ	1 2	3		6 7		9 10	11		14 15	
ゴリ	【SDGsの観点で市場・社会から期待される基本的な事項(例)】	レベル	・経済 の種別	具体的な取組	fidthit 2 mm	3 1111111 -W*	\$ 6000 m	7 ::	8 :::::: 211	♣ 10 cctorr	alda	© 13 :=::	14 total	***************************************
11	【廃棄物】 ・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P10ご参照) ◆パリューチェンにおける理境負荷削減ーエコ安全ドライブと自動車リサイクル部品活用の推進 東京海上グループでは、循環型社会の推進・環境負荷削減(鉛品製造にかかるCO2排出量の即制)の親点から、社員に 対して(社)日本指言保険協会が提供する「エコ安全ドライブ」の呼びがけと、自社で利用する自動車の修理時において 自動車リサイクル部品の利用を積極的に推進しています。 東京海上日助、日新火災、イーデザイン損保では、自動車事故に遭われたお客様(個人・法人)に自動車リサイクル部 品を利用した修理をご提案し、自動車リサイクル部品の活用についての呼びかけ運動をしています。 自動車リサイクル部品。※の利用件数 13.84件 (2024年度 "東京海上日動) 東京海上日動では、代理店・自動車登債工場等に「リサイクル部品の活用であると はに、代理店・自動車整備工場等に「リサイクル部品を利用することのメリットまをかりやすく説明するための「タ フレッ特末を利用したコンテンツ」を制作するなど、お客様の質問をいただきながらリサイクル部品の利用拡大に取り組							0	0	0	
12	【エネルギー】 ・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	人でいます。 (ザステナレポート942-参照) ◆ビルば物・設備の環境配像 東京海上ゲループでは、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。 まエネ対策に関する設備投資額(概算) 126百万円(2022年度 東京海上日勤) ◆核使用量削減の取り組み 2024年度におりる東京海上ゲループ全体の紙使用量は4308トン(国内357トン、海外338トン)で、前年度比▲162%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。2025年度は、国内の紙使用量を前年度比▲162%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。2025年度は、国内の紙使用量を前年度比▲160の削減目標を設定して取り組みを基めています。 グループ会社では、紙使用量の削削減として、「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90)配付、タブレッ地端末等を活用したペーパーレスの変勢中に込み手板を行らくらく手続き)の推進、ペーパーレス 名偶の推進、スティルーレス 名偶の推進、スティルーレス 名偶の推進、スティル・レス 名偶の推進、スティル・レス 名偶の推進、スティル・レス 名偶の推進、スティル・レス 名偶の推進、スティル・レス 名乗・カン・フィン・ロス・ボール・レス・ボール・レス・ボール・レス・大・ルール・フィル・レス・大・ルール・フィル・ア・ルール・フィル・ア・ルーの指述を目指しています。 東京海上日勤では、パッ・ルール・ア・ルー・番町」ビルにおいて、中水として雨水を取り込み、トールの洗浄木として再利用するなど・火の魚が発用、取り組みでいます。 マールの金が展出、ア・ルール・ア				0				0		
13	【温室効果ガス】 - 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P40~41ご参照) ◆CO2接出世前減とカーボン・ニュートラル 東京海上グループの事業活動に作用環境負荷は、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、大量のエネルギーの表しています。ころ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よと対策を進めています ● Reduce 建物・設備の省エネ化、エネルギー前減等 ● Offett "マングロープによる CO2 吸収・固定、排出権のレジットの償却 ◆事業活動に係らカーポン・ニュートラルの実現(2021年度) ● 自社の事業活動に伴う排出世 2024年度における東京東上ホールディングスと主要子会社のCO2排出世は、「年初目標69.189トン(前年比1%)」に対し、57.32と入(国内・2047トン、海外・28.685トン)、前年度比17.7%となりました。 ● 重整効果ガス(CO2) の吸収 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、事業活動によりままままた。「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、事業活動によりエステンプループ連続や自腐エネルギー(グリーン電力)によるCO2個出産・マンブローブ連続や自腐エネルギー(グリーン電力)によるCO2個出産・マンブローブ連続や自腐エネルギー(グリーン電力)によるCO2個生・アンブローブ連続や自腐エネルギー(グリーン電力)によるCO2個生・アンブローブ連続や自腐エネルギー(グリーン電力)によるCO2個生・アンブスと主要子会社のCO2 排出量は51,532トン(前年比▲17.5%)とでりました。				0				0 0		
環境	【有害化学物質】 ・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	東京海上ゲルーブでは、東京海上ホールディングスにグルーブ環境経営を結括・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ゲルーブ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組当部門においてサステナビリティの推進をリオステナビリティキーバーソンリンリンと在会し、「サステナビリティーバーソン」となり、「サステナビリティーバーソン」となり、「サステナビリティーバーソン」との対話「協働を通じて、バープも行の環境経営が推進を支援しています。 東京海上日助等の主要ゲループ会社では、環境経営を統括・推進する専門部署(例・東京海上日助 経営企画部サステナビリティの推進を使しています。 東京海上日助等の主要ゲループ会社では、環境経営を統括・推進する専門部署(例・東京海上日助 経営企画部サステナビリティの推進後(サステナビリティキーバーソン)と設置し、社員全員参加型の環境経営を推進しています。 東京海上ゲループでは、15014回び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管理を行うとされて、イ電資源の取り組みを推進しています。 ※ISO14001に基づく内部監査・グト部審査における重大な指摘や重大な環境法や達反はありません。		0		0			0	0		
15	【生物多様性】 ・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PIOSご参照) 東京海上ゲループでは、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。 ◆東京海上ゲループでは、古生物多様性や湿地の保全に対する考え方 国連環境計画・金融イニンアディブ(JNRP Finance Initiative)や環境者・21世紀金融行動原則、経団連生物多様性宣言 指進パートナイズ、さらには環境者・生物多様性からめの30%3のプライアンスのメンバーとして、「環境体生物多様性宣言 耐勢画ガイドライン」「ミレニアム生態系アセスメント」「生態系と生物多様性化新学 (The Economics of Ecosystems ad Biodiversity、IEED) 等を参考に、以下の考え方に基づき、お客様参画型環境配 虚型保険商品「Green 信託」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 保護活動等を選び、生物多様性や湿地の保全、条件被破り配け、空味教様保全・個度、育動、では、生物を様性や湿地、森林の保全・個後の取り組みは、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、東京海上ゲループは、それらの課題解決に貢献したいと考えています。				0					0	
16	【水の管理】 ・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					0						
17	【環境マネジメントシステム】 -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			0		0 0				0 0	0 0	

	T575.0	#0 4±.	·環境 ·社会		1	2 3	4	5	6 7	8	9 10	11 12	13 14	15 10	ì 17
カテゴリ	チェック項目 【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	・社会 ・経済 の種別	具体的な取組	1 0% 84468	\$ sales -4/4-	4 fither 51	@ **	7	8 :::::	10 (EEE)	A 11 12 12 12 12 12 12 12 13 1	15 ::::::	15 titm 18 tit:	17 mm
18	【環境情報開示】 ・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									0			
19	【再生可能エネルギーの利用】 -再生可能エネルギーの利用を進めている	応用	環境						0				0		
20	【天然資源の持続的利用】 ・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									0	0 0	0	
21	【3Rの推進】 ・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						0			0 0	0 0	0	
22	【:汚職・贈収賄防止】 ・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	サステナルドード031ご参照) ・ 放散的たの別別名 ・ 東京施上グルーブは、2004年に「東京施上グルーブサステナビリティ産畜」を定め、「常に高い倫理規を保ら、事業所 ・ 東京施上グルーブは、2004年に「東京施上グルーブサステナビリティ産畜」を定め、「常に高い倫理規を保ら、事業所 動力あらゆる局面において、コンプライアシスを健康します」とし、国際根難に関った公正な事業権行の推進、偏敗防止を 含む」に取り組んでいます。そして2015年から「国連グローバル・コンパラト(INGC)」の趣旨に背間し、人権、労働・理 は、展飲防止に関する10原則にあるリルで取出を発生しています。 森飲防止は、「安の名の Company"をかさすための取出 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。 離皮明等の防止に関する具体的取り組分しては、東京施上グルーブコンプライアンス行動規能は、公務員または これに毛しる者への不正な接待・報告・便宜の代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 ルーブ 潜収等の防止に関する見体的取り組分として、東京海上ゲークをはは、総収前、産事業への高やイヤスポンサー ・カーブ 潜収等の防止に関する「おりの登場生物・日間外のグループをはは、総収が、産事等への高やイヤスポンサー ・クトロス・インドーグをおより、「日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日本・日										C	1
23	【公正な競争】 ・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	保険料調整行為の再発防止策として「保険引受時の独占禁止法(不当な取引制限)コンプライアンス・マニュアル」を策定し、社員および代理店さんが、保険引受時の独占禁止法(不当な取引制限)に該当するおそれがある行為について理解するととは、保険引受時に他社と競合した際に適すすべきルールを導入し、それを施定するとで、独占禁止法度、及を防止するよう別のています。また独占禁止法の理解浸過に向けた研修を実施するとともに、それを管理するリーダーラス向けのマイネジン・研修を実施けて実施しております。										C	1
24	【知的財産保護】 ・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、自社の企業価値の業損に繋がらないよう、以下のような点に総心の 注意を払うことが明記され、順守されている。 ()他社に対する誹謗・中傷、差別的発言、反社会外発言、基プ的発言、社会人として非常護または遠徳的に問題のある 発言や自身の万数、その他とれて顕する好慈としないこと。 (2知的財産権(著作権・商標権等)、肖像権、ブライバシー等、他者の権利侵害をしないこと。						0	0				
公正事慣 行 25	【個人情報保護】 ・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P137~P138ご参照) ◆情報セキュリティ管理に関する方針・規程など 個人情報や整備報など(以下情報)を重要性に鑑み、東京海上グルーブ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をよりの重要性に鑑み、東京海上グループ各社な家態、規模、所を地などには、通りないこのであった。「東京海上グループ各社な家態、規模、所を地などにがた。週内ないで、一方人が大きないる。「特報セキュリティ管理に関する方針・変元を実施しています。東京海上グループ各社な家態、規模、所を地などにない。他のでは、東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社は、「東京海上グループ各社に、「東京海上グループ各社に、大きな家庭を発展しています。また。「特報表」といます。また。「特報を表しています。また。「特報を表しています。また。「特報の通りにモニタリングを実施し、必要な態勢発信や情報提供を行っています。・今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、必要な態勢発信や情報提供を行っています。を情報を通り上で表しています。また。「特報・大きなどの情報をでは、「大きなどの物理的・技術的安全管理措置を各社で満しています。また。東京海上日勤では社内イントラネット端末のシンクライアント化※を実施。個々の議末に、レードディスクを持たず、サーバ・個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。 2 外部認証の取得システム適合性評価制度(ISMS)」は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別組みが認められたものであり、今後と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。 3 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・直接を 機能しています。										c	
26	【紛争鉱物】 ・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											С	
27	【サブライチェーン管理】 ・サブライヤー、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					0		0	0	0	0 0	0 0	0

	カテゴリ	チェック項目 【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 ・社会 ・経済 の種別	具体的な取組	1 m.	2 3	4		6 7	8	9 1) 11	12		14 15		
28		【製品・サービスの安全性】 ・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		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ご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、以下特略上ます。(サステナレボートP72*P75ご参照) 自然災害に対する基本的な考え方。 気候変動の適のの側面から、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・投機につなげ、事前・事後の安心・安全の提供を造じて、自然災害に負けるいむ会がくりに貢献していきます。 商品・サービスを通じた防災・減災の推進 素字初の前前高・渡途・動型を開発した。(大会の提供をして、中央では、中央では、中央では、中央では、中央では、中央では、中央では、中央では		C							0)			
29	製品・ サビス	【品質保証】 ・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		東京海上日勤および東京海上日勤あんしん生命等は、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、「お客様な血の保険事業をより撤進していために「お客様な血の業務運営方針」と指定・公表し、木方針に基づいた具体的な助し場合と情遇と一位となって推進しています。本方針は、未統例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、定期的に関値と行っています。 ・ 東京海上日勤の「お客様な血の業務運営方針」 ・ 運営方針・ 京都様の声を活かした業務運営 ・ 活客様の両を活かした業務運営 ・ 活客様の両を活かした業務運営 ・ に受けため、携権的に企業活動に活かしていたが、「お客様の声」が成方針を定め、終着体本位に業務運営するよう努めました。 ・ 大き様の関係の解析 ・ お客様の声といるできまる場合であり、「お客様の声」が成方針を定め、お客様本位に業務運営するよう努めました。 ・ お客様の声というなか、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、ふされい語を表表しい多か、よる場ので無います。 ・ 運営方針(保険金のおよな払い損害サービス) ・ お客様の「老いされば損害サービス」 ・ 本客様の「というを性」を使じてるよう、お客様の状況や立場、思いに寄り添い、信頼に応える損害サービスの品質を確保し、迅速かつ適切に保険金をお支払いするよう努めてまいります。 ・ 運営方針の「運営方針の浸過に向けた取り組み ・ は国に対しています。 ・ 運営方針の浸過に向けた取り組み ・ は国に対しています。 ・ 運営方針の浸過に向けた取り組み ・ は国に対しています。 ・ 運営方針の浸過に向けた取り組み ・ は国に対しています。 ・ 運営方針の浸過に向けた取り組み ・ は国に対しています。							0						
30		【環境配慮製品】 ・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						0				0	0	0 0		
31		【社会課題解決製品・サービス】 ・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		0	0 0	0	0 0	0	0	0 0	0	0	0	0 0	0	0
32	社献域	【地域への影響への配慮】 ・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	(サステトレポート)102~110ご参照) ・ 地球環境を設定される基本の ・ 地球環境を設定される基本的 ・ 気候変数の適応の側面から、当社の長い歴史の中で蓄積した自然災害や防災・減災に関する知忌を地球環境との類 ・ 気候変数の適応の側面から、当社の長い歴史の中で蓄積した自然災害や防災・減災に関する知忌を地球環境との類 ・ 地域を指す。2世紀の原金に有限している。2世紀 ・ 大きな過化・地球環境接 ・ マングローブ結准や国内外での環境保護活動を行う「Green Git」プロジエクを選じて、気候変数の緩和・適応、生物を 材性・湿地の原金のみならず、災害被害の軽減や維林地・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 3、パ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都品系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 常削減・衛品製造にかかるの2年出世の抑制・の軽点から、社員に対地上では一対では、循環型社会の推進・環境負 常削減・衛品製造にかかるの2年出世の抑制・の軽点から、社員に対して仕り日本情事保険は金が推奨する「エコ安と 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都品の利用を積極的に推進してい ます。			0				0	0	0)	0 0		0
33	貢献	【社会貢献活動】 ・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				0					0)		0 0		0
34		【地域資源の積極的利用】 ・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							0	0	0	0	0			
35		【法令遵守】 ・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P130ご参照) 東京海上グループでは、1法令おおび社内ルールを通守し、社会規範にもとることのない、譲来かつ公正な企業活動を遂行することはシコブライアンスと定義し、その競走を図っています。 当社は、「東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針けおよび「東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針けおよび「東京海上グループ コンプライアンス行動規能が定定。 には沿ってが、ロープライアンス行動規能が定定。 には沿ってが、ロープライアンス行動規能が定定。 には12カープライアンス行動規能が定定。 には12カープライアンス行動規能が定義。 内部制御書食会学書書は「カレープライアンスに関する基本方針・第一支表するなど、グループタを付とての総勢を構築しています。 フループラ会社で、東京海上グループ コンプライアンスに関する基本方針・第一支書であるとともに、その徹底状況やコンプライアンスに関する基本方針・第一支書であるとともに、その徹底状況やコンプライアンスで、コープライアンスの機会とに取り組んでいます。 また。各々の事業内容に選したコンプライアンス思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で、コニアル、母様、野婦・改善活動・当社が構定した。東京海上グリループ会社で、保護員に開知しています。 東京海上グリループを報定し、保護員に開知しています。 ま京海上グリループでは、コンプライアンスは海によりまりまります。 ま京海上グリープでは、コンプライアンスは海によりまります。 まずによります。まずによりまする。まずによりまするます。まずによります。まずによります。まずによります。まずによります。まずによりますます。まずによります。まずによりまするます。まずによります。まずによりますます。まずによりますます。まずによりまするます。まずによります。まずによりますます。まずによりますまする。まずによりますますますます。まずによりますまするますますますます。まずによりますますますますますますますますます。まずによりますますますますますますますますますますますますますますますますますますます	,											0	

カ . ゴ	・ チェック項目 【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 ·社会 ·経済 の種別	具体的な取組	1 500	2 3	4	5 6	*****	8	9 10	11		14 15 16	
36	【内部管理体制】 ・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	(サステナレボートウン・D7ご金幣) 東京海上グループは、お客体の経験をからゆる活動の原点におき、企業価値を未続的に高めていくことを「経営理念」として終げています。そして、「サステナビリティ書家」を定め、社員一人ひとりが病品・サービス、人間尊重、地域環境保護、地域・社会への貢献、ユンライアンスおよびエミュニケーションの8つの社からな行動原則に添りいく経営理念を実践し、社会とともに特勢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。 サオステナビリティ戦略の社員への浸透 2021 年12 月15 実定した「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妙版を作成し、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吹り組みを理解するのに会立っ、社内外向けつサステナビリティを、サステナビリティ研修 東京海上日節では、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回会社員を対象に、e-learning 形式による「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回会社員を対象に、e-learning 形式による「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回会社員を対象に、e-learning 形式による「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回会社員を対象に、e-learning 形式による「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回会社員を対象に、e-learning 形式による「サステナビリティ活動の理念・方針の主が、現境負荷削減目標・環境マネジメントシステムや、同社の地域・社会表記を記する。						0	0				0
組 37 体	t 【法令遵守】 ・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											0	
38	【組織体制】 ・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											0	
39	【リスクマネジメント】 ・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											0	
40	【企業の社会的責任】 ・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											0	
41	【ステークホルダーとの対話】 ・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											0	0
42	【事業継続】 ・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								0	0	0	0	

	カテ チェック項目 期 【SDGsの観点で市場・社会から期待される基本的な事項(例)】	・班 待・神 ドル・編	環境 社会 具体的な 経済 種別	D 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	2	3	4 5 1 o	6	7 8 *****	9 10	11 12	13 14	15 16 E	17
43	【事業承継】 ・事業承継に関する検討・対策を行っている	用社会	会 経済						0	0				0

【記載留意事項】

- | に取毎思事項|
 「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 2023年策定版」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 1	15 1	6 17
気目に放足した30以5に見する4枚種	天神のソケル地	1 000 MANAT	2 ===	3 :::::: -\/•	4255	©	Q	8	**************************************	10 (0.00.00)	11 ::::::	8	13::::::	15:	18:11	- 1