

東京海上グループの今

[創業]

1879年 日本初の保険会社
 「東京海上保険会社」誕生～創業 **143年**
1914年
 日本で初めて自動車保険の営業を開始



[グループ会社数]

東京海上ホールディングス

子会社 **268社**

関連会社 **26社**



[業績]

2021年度実績

● 主要指標

トップライン (正味収入保険料+生命保険料):

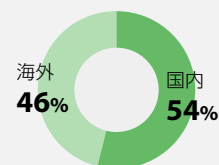
4兆8,841億円

修正純利益: **5,783億円**

修正ROE: **14.4%**

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

● 地域別利益構成比*



※事業別利益をもとに算出

[環境]

● 再生可能エネルギーファンド

コミットメント金額: **約620億円** /

設置基数: **45基** (2021年度末累計)

● CO₂排出量削減

2021年度 **6.4千トン**削減
 (前年度比)



● カーボン・ニュートラル

2013年度から **9年連続**

(東京海上日動は2009年度から13年連続)

※Scope1+2+3(4項目)

● マングローブが生み出した経済価値

累計 **1,185億円** (1999年4月～2019年3月)

[従業員数 (2022年3月末時点)]

約**4.3万人**

国内 約**2.5万人**

海外 約**1.8万人**



[事業分野]

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



[海外ネットワーク]



日本 および **46** の国・地域

[財務格付 (東京海上日動 2022年6月1日現在)]

S&P **A+**

Moody's **Aa3**

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

[社会]

● 社会貢献活動社員参加率

延べ **100%** 以上を達成 (HDと主要子会社)

● 社会貢献活動支出額

約**37億円** (HDと主要子会社)

● 社員向けカルチャー & サーベイ

5段階中 **4.3点** (回答率83%)

※国内外グループ会社とHDの合算



[ガバナンス]

● 取締役会: 社外取締役の割合 **43%** (6/14人)



● 監査役会: 社外監査役の割合 **60%** (3/5人)



● 指名委員会: 社外委員 **6/8人**



● 報酬委員会: 社外委員 **6/7人**



[ESG評価 (2022年8月末時点)]

DJSI **13年** 連続選定

健康経営銘柄 **7年** 連続選定

MSCI **AA**

なでしこ銘柄 2013、2015、2017、2018年

CDP **A-**

準なでしこ銘柄 2016、2019-2021年

DX銘柄 選定

CONTENTS

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

1 東京海上グループのサステナビリティ

- 1.1 トップメッセージ 6
- 1.2 社会課題の解決と持続的成長の歩み 9
- 1.3 CSUOメッセージ 10
- 1.4 サステナビリティ推進体制 11
- 1.5 サステナビリティ戦略の浸透 12
- 1.6 8つの重点領域(マテリアリティ)における取り組みの進捗状況 14
 特集：東京海上グループのサステナビリティ経営
 ～未来世代のために 23
- 1.7 8つの重点領域とSDGs17の目標との関係 24
 特集：東京海上グループの社会課題解決の取り組み 27
- 1.8 ステークホルダーエンゲージメント 28
- 1.9 外部評価・イニシアティブへの参画 32
- 参考：重点領域(マテリアリティ)の特定 41



2 東京海上グループにおけるサステナビリティ取り組み方針

2-1 東京海上グループの「環境」への取り組み

- 2.1.1 環境価値の創出 45
- 2.1.2 気候変動への対応 49
- 2.1.3 グリーン・トランスフォーメーションの推進 66
- 2.1.4 自然災害への対応 72
- 2.1.5 地球環境の保護 78
- 2.1.6 気候変動・自然災害リスク研究 85

2-2 東京海上グループの「社会」への取り組み

- 2.2.1 社会価値の創出 94
- 2.2.2 人権の尊重 97
- 2.2.3 ダイバーシティ & インクルージョンの推進 105
- 2.2.4 人材の育成・活躍推進 109
- 2.2.5 健康経営の推進 115
- 2.2.6 安心・安全な社会づくりへの貢献 126
- 2.2.7 お客様の視点にたった品質向上 144
- 2.2.8 新型コロナウイルス感染症への対策と対応 155

2-3 東京海上グループの「ガバナンス」への取り組み

- 2.3.1 コーポレートガバナンス 156
- 2.3.2 コンプライアンス 161
- 2.3.3 リスクベース経営(ERM) 165
- 2.3.4 災害への対応 166
- 2.3.5 情報セキュリティ 167
- 2.3.6 サイバーセキュリティ 168
- 2.3.7 バリューチェーンでのサステナビリティ 169
- 2.3.8 環境・社会リスクへの対応 174

3 サステナビリティライブラリー

- 3.1 グループサステナビリティ報告の全体像 176
- 3.2 サステナビリティデータ集 177
- 3.3 第三者保証 186
- 3.4 GRIスタンダード対照表 187
- 3.5 ISO26000に関する認識 195
- 3.6 サステナビリティレポート編集方針 197



1 東京海上グループのサステナビリティ

サステナビリティの考え方や戦略、推進体制、取り組みの進捗状況、ステークホルダーエンゲージメント、外部評価、参加イニシアティブ等についてご紹介しています。

▶▶ 1.1 トップメッセージ 6
グループCEO 小宮 暁からのメッセージです。

▶▶ 1.2 社会課題の解決と持続的成長の歩み 9
創業時から一貫して社会課題の解決に取り組んできた東京海上グループの歴史をご紹介します。

▶▶ 1.3 CSUOメッセージ 10
グループCSUO 和田 清からのメッセージです。

▶▶ 1.4 サステナビリティ推進体制 11
実効性のある推進体制のもと、グローバルベースでサステナビリティ戦略を推進します。

▶▶ 1.5 サステナビリティ戦略の浸透 12
サステナビリティの考え方や戦略の社内浸透に向けた取り組みをご紹介します。

▶▶ 1.6 8つの重点領域(マテリアリティ)における取り組みの進捗状況 ... 14
重点領域において東京海上グループが何をめざすか、これまで何を実現したか、今後何に取り組むのかについてご紹介します。

▶▶ 1.7 8つの重点領域とSDGs17の目標との関係 24
SDGs17の目標に対する東京海上グループの取り組みについてご紹介します。

▶▶ 1.8 ステークホルダーエンゲージメント 28
ステークホルダーとのエンゲージメントの仕組みと具体的な事例をご紹介します。

▶▶ 1.9 外部評価・イニシアティブへの参画 32
社外からの評価・表彰や、参加しているイニシアティブについてご紹介します。

▶▶ 参考：重点領域(マテリアリティ)の特定 41
重点領域の特定理由やそれぞれの重点領域におけるリスクと機会についてご紹介します。

1.1 トップメッセージ



東京海上ホールディングス株式会社
取締役社長 グループCEO

小宮 暁

お客様や地域社会の『いざ』をお守りし、
社会課題の解決に取り組むことで、
サステナブルな社会づくりに貢献します。

真に必要とされる“Good Company”となり、 サステナブルな社会の実現に貢献する

当社は1879年に日本初の保険会社として創業しました。以来、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りする」というパーパス（存在意義）を起点に、時代ごとの社会課題を自ら探し出し、保険本業を通じてその課題解決に貢献することで成長してきました。

一方で、143年前の創業時と現在では、社会環境も大きく変化しています。国内では、台風、洪水、地震等の被害が多発・激甚化し、感染症の蔓延にも収束が見えません。また海外では、東アジアにおけるさまざまな緊張、米中対立の拡大、ロシアによるウクライナへの侵攻等、地政学リスクがますます増大しています。このように拡大・複雑化する社会課題の解決に取り組むことで、当社グループは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”となることをめざします。

私たちは保険会社グループとして、いつの時代も人々の挑戦を後押しできる存在でありたい、私たち自身が社会課題の解決に挑戦し続けることで、社会の発展に貢献したいと考えています。当社の事業そのものが社会課題の解決であり、これからも“事業を推進すればするほど社会課題の解決につながる。世のため人のためになる。”、この様な想いと使命感を持って事業活動に取り組むことで、安心・安全に生活し、かつ果敢に挑戦できるサステナブルな社会の実現に貢献します。

▶
東京海上グループの
パーパス

4つの主要課題に取り組み、 未来世代にサステナブルな社会を引き継ぐ

“次の世代に明るい未来を引き継ぐことは私たちの責務である”という強い想いから、当社は「お客様」「社会」「社員」「株主・投資家」に加え「未来世代」をステークホルダーと位置付けています。

そしてパーパスを起点に特に解決に取り組むべき重点領域(マテリアリティ)として8つの領域を設定しました。その中で、当社が取り組むべき主要課題として、「①気候変動対策の推進」、「②災害レジリエンスの向上」、「③健やかで心豊かな生活の支援」、「④D&Iの推進・浸透」の4つを特定しました。

未来世代に向けた取り組みについては、グループ横断のグローバルな検討チームを組成し、グループ展開する取り組みを選定しました。

ステークホルダーの声を聞きながら、 新たな社会課題に対応し続ける

気候変動対策の推進

気候変動対策については、人類史的な地球規模の課題であると認識し、早くから取り組みを進めてきました。自社の事業活動に伴うCO₂排出量をマンガローブ植林等による吸収・固定効果で相殺することで、グループ全体で9年連続カーボン・ニュートラルを達成しています。また、機関投資家として、2021年12月に「2050年までに投融資先を含めたCO₂排出量実質ゼロをめざす」ことを公表しています。

さらに、パリ協定で世界共通の目標として掲げられている2050年温室効果ガス排出量ネットゼロの実現にむけて、保険引受のお客様にエンゲージメント対話を通じて課題解決のご提案を行う等、社会全体の脱炭素・低炭素への移行(トランジション)を全力でサポートしています。保険引受の脱炭素移行については、国際的イニシアティブ、NZIA (Net Zero Insurance Alliance) に、

日本の保険会社として初めて加盟しました。NZIAが策定する基準は、社会の公正な脱炭素移行を後押しする保険会社の努力を適切に動機付ける仕組みとして、どの国においても機能することが求められており、当社はそうした国際的な枠組みづくりに向けた議論に継続的に臨み、日本の声を届けています。



➡
未来世代に対する
取り組み

➡
8つの重点領域
(マテリアリティ)
における取り組みの
進捗状況

災害レジリエンスの向上

気候変動と関連して、近年、自然災害の多発化・激甚化が顕著になっています。これらはお客様や地域社会の安心・安全に直接的な脅威をもたらしており、災害レジリエンスの向上は喫緊の課題です。自然災害発生時に、お客様にできるだけ早く保険金をお届けすることは保険会社の重要な使命であり、最新のデジタル技術を取り入れる等新たな手法も検討し続けています。お客様が被害を受けられた際に、1日でも早く保険金を受け取ることができれば、生活の再建に向けた大きな安心を得ることができ、明日への力となります。また、事前の災害リスクコンサルティングサービスの提供や災害被害の防止・軽減活動にも注力しています。当社のこういった取り組みは、レジリエントな社会づくりに向けたパーパスの実践そのものです。

健やかで心豊かな生活の支援

世界で最も高齢化が進む日本において、長生きリスクや資産形成等の領域でお客様のニーズが顕在化しており、グローバルに見ても、コロナ禍を契機に健康への意識・不安が高まっています。健やかで心豊かな生活の支援は、これまで生損一体でお客様をお守りしてきた当社にとって、まさに強みが発揮できる分野です。東京海上ホールディングスは、2022年8月に弘前大学等と共同で健康寿命延伸をテーマとする共同研究講座を開設し、疾病リスクが高い人に個別に予防対策を提供する研究や、健康寿命を延ばす行動を促す機能を持たせた保険商品・サービスの開発を始めました。

D&Iの推進・浸透

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等を支持・尊重し、人を大切にすることは、東京海上グループのサステナブルな成長の土台となるものです。保険事業は“People's Business”と言われていて、私は当社グループのキーサクセスファクターのひとつに「人的資本の活用・投資」を挙げています。中でも重視しているのが、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）です。“しなやかでたくましい会社”を創るには、多様な価値観を持ち、意思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できることが必要不可欠です。2021年10月には重要な4つの課題（Attract, Empower, Develop / Promote, Retain）から「東京海上グループD&Iビジョン」を策定し、これをD&Iに関する当社グループのコミットメントとして社内外に発信することで、ダイバーシティへの取り組みを加速させています。

これらの取り組みにより、女性管理職・女性取締役比率も着実に向上させ、2030年には30%クラブで掲げる理念を実現することをめざしています。

東京海上グループは、社員一人ひとりが「わがこと」として社会課題解決に取り組む企業文化を醸成し、企業の成長につなげていきます。その想いと行動が組織やグループ全体に広がることで、地域や社会の課題を解決する好循環が生み出され、SDGs達成への貢献にもつながると信じています。

グループの総力を結集し、社会課題の解決に取り組み、未来世代を含むステークホルダーに提供する価値を創出する。その結果として、世界トップクラスの保険会社に求められる成長を実現する。こうしたサステナビリティ経営を続けていくことで、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“Good Company”となることをめざしています。

➡
8つの重点領域
(マテリアリティ)
における取り組みの
進捗状況

1.2 社会課題の解決と持続的成長の歩み

社会課題解決に向けた取り組みをグループの中長期的な成長エンジンとし持続的な成長を実現

当社のパーパス(存在意義)は、「お客様や地域社会の“いざ”をお守りすること」です。

1879年創業の当社は、貿易の積荷を海難事故からお守りする海上保険からスタートし、日本の近代化を支えてきました。その後も、戦後のモータリゼーションを支えた自動車保険、足元では再生可能エネルギーの普及を後押しする専用パッケージ保険の提供やGCube(同分野のリーディングカンパニー)の買収等、時代とともに変化する社会課題をいち早く捉え、保険本

業を通じてその解決に貢献することで、持続的に成長してきました。

このように、当社の歴史は社会課題の解決を通じた成長の歴史であり、社会課題が時代とともに変わる以上、この取り組みに終わりはありません。その意味で、当社にとって、サステナビリティ戦略(事業活動と社会課題解決を循環させながらサステナブルな社会づくりに貢献する取り組み)は、創業時から一貫して取り組んできたものであり、正に当社のDNAとも呼べるものです。

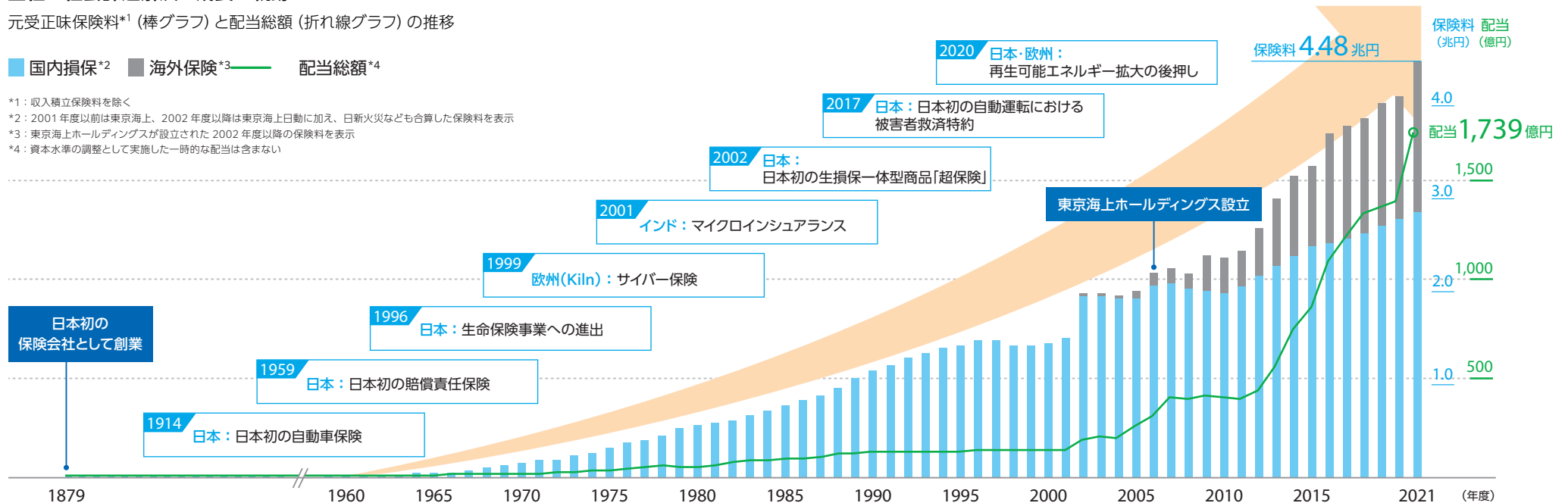
当社は、これからも、「社会のお役に立つ」、「人を幸せにする」、或いは「地球環境を守る」ことにつながる事業をグローバルに展開することで、サステナブルな社会づくりに貢献し、その結果として「社会的価値」と「経済的価値(利益成長)」を同時に高めていきます。そして、こうした取り組みを通じて、すべてのステークホルダーの皆様にも価値を提供することで、100年後も頼られ、真に必要な“Good Company”をめざしていきます。

当社の社会課題解決と成長の軌跡

元受正味保険料*1(棒グラフ)と配当総額(折れ線グラフ)の推移

■ 国内損保*2 ■ 海外保険*3 — 配当総額*4

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



1.3 CSUOメッセージ

「当社ならではの」社会課題解決策をグローバルに提供し、より良い社会づくりに貢献します。

グループCSUOとしての私の使命は、“当社が脈々と紡いできたサステナビリティの精神を、時代に即した形で具現化し続け、社会・当社双方の成長に繋げていくこと”、すなわち「事業を通じた社会課題解決で、サステナブルな社会づくりに貢献する」という、当社創業以来の“筋金入り”の「サステナビリティ戦略」を、全世界4万人を超える社員により深く浸透させながら実行し、お客様や社会から真に必要とされる会社として、持続的な成長を実現していくことに他なりません。



常務取締役
グループサステナビリティ総括 (CSUO)

和田 清

変化が激しく予測困難なこのVUCAの時代、当社が向き合う社会課題もますます多様化・複雑化しており、当社もこれまでの取り組み、課題解決力を絶えずレベルアップしていく必要があります。そのためには、当社がグローバルに有している叡智・ノウハウを結集し、「ワンチーム」で課題と対峙していくこと、言い換えれば、グループ各社それぞれが果たしている社会への貢献を、よりグループ一体で組織的に、スピード感をもって実行し続けていくことが重要になると考えています。

そこで当社は2021年度に、海外のグループ経営陣を含めて、グローバルに戦略・取り組みを活発に論議する「サステナビリティ委員会」を、グループ共通でのサステナビリティ関連方針を制定する等、グループ一体で取り組みを推進する体制を従来以上に強化いたしました。新たなステークホルダーとして位置付けた「未来世代」への取り組みも、この体制のなかでブラッシュアップされてきたものです。

一方、取り組みそのものを加速していくうえでは、PDCAを回す際のマイルストーンとなるKPI設定もまた重要です。当社は、社内外への明確なコミットメントとして、「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2021年12月に公表する等、自社だけでなく社外ステークホルダーの皆様との対話・連携によるものも含めた、各種目標の設定と開示を積極的に進めております。

足元2022年度は、これまでに整備・構築したフレームワークをしっかりと活用し、各国における社会課題解決に資する事業活動を更に加速していくフェーズであり、言わば戦略の実効性がより問われる年となります。「サステナビリティ戦略に係る指標」の役員業績連動報酬への導入にも表れていますが、各事業トップの強力なリーダーシップのもと、着実にPDCAを回していく所存です。今、私たちがめざしているのは、世界中で自発的に生まれた社会課題解決に繋がるアイデアが、個性溢れる社員同士のコミュニケーション、弛まぬ仮説検証を通じて、当社ならではの事業へと次々と具現化されている、まさにサステナビリティ戦略と事業活動が一体不可分として展開される会社です。その実現に向けて、全世界4万人を超える社員一人ひとりに、サステナビリティに関する方針・戦略の更なる浸透を図り、日々の行動にまで落とし込む、そして、その多様な社員の個の力を組織としての付加価値に変換するために不可欠となる「ダイバーシティ&インクルージョン」をより一層推進する、これら取り組みに引き続き注力してまいります。

当社は、これからも「社会課題解決のトップランナー」という自負と想いを強く持ち、事業を通じた社会課題解決に取り組み続けることで、「社会的価値」と「経済的価値（利益成長）」を同時に高めてまいります。

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

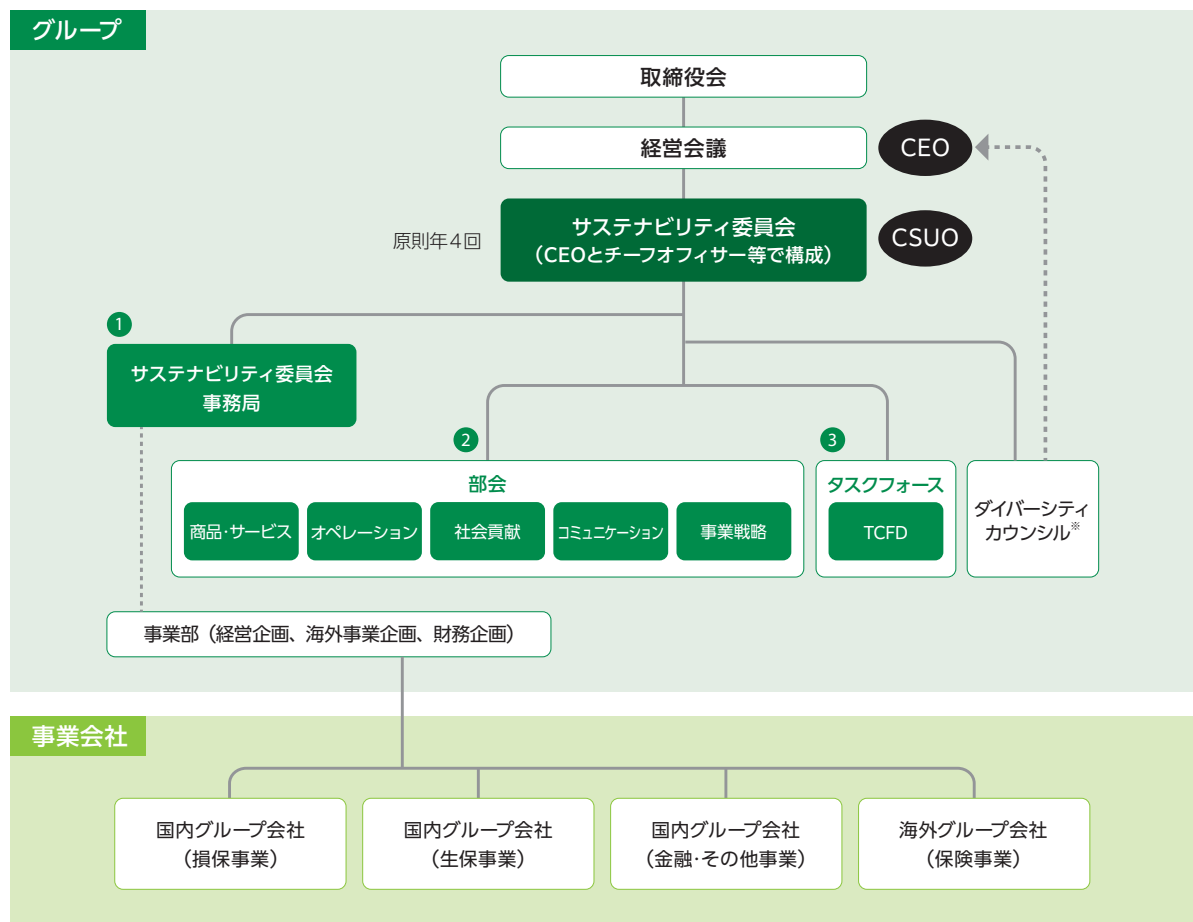
1.4 サステナビリティ推進体制

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

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

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

サステナビリティ推進体制図



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

(1) サステナビリティ委員会の役割

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

〈2021年度・サステナビリティ委員会における論議テーマ〉	
21年 5月	サステナビリティ戦略の位置づけ、推進体制、重点領域と主要課題 等
21年 7月	外部環境と当社におけるインプリケーション、年次計画（取り組みを確実に実行する仕組みや優先度の高い施策等）等
21年 8月	サステナビリティレポートの位置づけ、気候変動の取り組みやTCFD開示 等
21年12月	サステナビリティレポートの再構成、次年度に向けた計画 等
22年 3月	年次計画の振り返り、次年度計画の策定 等

(2) 推進体制：取り組み内容

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

1.5 サステナビリティ戦略の浸透

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

サステナビリティコミュニケーションの充実

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。

2015年度から、グループ各社や東京海上日動各都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。

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。

サステナビリティ戦略の社員への浸透

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。



環境基本方針・人権基本方針の要約版



サステナビリティ動画

海外とのコミュニケーション

環境基本方針・人権基本方針の要約版やサステナビリティ動画について、日本語版と同内容の英語版を作成し海外グループ会社に展開する等、グローバルにサステナビリティ関連情報の発信に努めています。また、未来世代に貢献する取り組みの検討にあたっては、グローバルなグループ横断の検討チームを立ち上げて、多様な考え方を取り入れました。グループ全社員にサステナビリティ戦略・方針が更に浸透するよう、引き続き海外グループ会社とのサステナビリティに関するコミュニケーションの充実を図ります。

サステナビリティ研修

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。

サステナビリティ表彰

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。

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アの募集も開始しています。選定されたアイデアについて、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。

全社員参加型の社会貢献活動

東京海上グループは、社員の主体的な活動の参加と、NPO等との連携・協働を重視した社会貢献活動を、世界各地で展開しています。

グループ各社は、社員が参加可能な社会貢献活動の紹介や、ボランティア休暇制度の整備等、グループ社員の主体的な参加を支援し、継続的に社会貢献活動を行うことをめざしています。

「国内外グループ会社社員の社会貢献活動延べ参加率（社員数に対する社会貢献延べ参加人数）は110.6%（2021年度）で、平均すると社員一人あたり一回以上の社会貢献活動に参加しています。」

各種支援制度の概要と2021年度実績（東京海上日動）

マッチングギフト制度	社員の自発的な寄付に会社が同額を上乗せして寄付をする制度（11件 412,031円）
ボランティア休暇・休職制度	<p>ボランティア活動に対する時間的支援制度（74名が活用）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア休暇 ・災害発生時等の救援活動、障がい者・高齢者・児童福祉施設等の社会福祉施設または団体が行う活動を支援するボランティア活動の参加者を対象とし、年間10日間を限度とする休暇を認める制度 ・ボランティア休職 <p>社会福祉機関等における社会貢献度の特に高い活動で、会社が認めたボランティア活動の参加者を対象とし、原則6ヵ月以上2年以内の期間、休職を認める制度</p>
Share Happiness 倶楽部	<p>社員有志による寄付制度</p> <p>2021年度は有志1,249名から寄せられた寄付2,355,960円を以下の団体に寄付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定非営利活動法人わたりグリーンベルトプロジェクト ・特定非営利活動法人チャイルドライン支援センター ・社会福祉法人全国盲ろう者協会 ・特定非営利活動法人ウォーターエイド・ジャパン ・特定非営利活動法人国境なき医師団日本 ・特定非営利活動法人D-SHIP32 ・公益財団法人あすのば ・一般社団法人JEAN
サステナビリティ Month	東京海上グループ全体で積極的に地域・社会貢献活動に取り組む強化月（10月～11月）

1.6 8つの重点領域 (マテリアリティ) における取り組みの進捗状況

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

下表は、8つの重点領域ごとにPDCAの進捗を示しています。

2021年度は、自社の事業活動においてカーボンニュートラルを達成し、環境基本方針・人権基本方針を策定・公表する等、計画通りに進捗しました。

2022年度は、保険引受・投融資ポートフォリオの脱炭素計画策定等を中心に、グループ全体での取り組みを一層加速させます。

マテリアリティ (★主要課題)	当社は何をするのか	価値の創造 当社は何をめざすのか (定性or定量)	価値の創造 これまでに何を実現したのか、今後何に取り組むのか
1 気候変動対策の推進 ★	当社オペレーションにおけるCO ₂ 排出抑制 (RE100 認定等)	2030年度目標 ①自社温室効果ガス排出量▲60%削減 ^{*1} (2015年度対比) ②主要拠点における電力消費量に占める再エネ比率 100% ③保有する社有車を全て電動車 ^{*2} へ切替 (東京海上日動、あんしん生命)	①2021年度実績：▲32%削減 (2015年度対比) ②日米欧の拠点で再生可能エネルギーを導入 (東京海上日動、あんしん生命、PHLY、TMK等)、グループベースのロードマップを策定・公表 (2022年度中) ③東京海上日動、あんしん生命で順次切替が進行中
	投資先・保険引受企業等とのエンゲージメントを通じたカーボンニュートラルの実現	2050年度目標 温室効果ガス排出量実質ゼロ (含む投融資先)	気候変動・環境をテーマとしたエンゲージメントの推進 (東京海上日動 2021年度実績：保険引受先 約150社と対話 2021年7月～2022年6月：投融資先95社と対話)
	再生可能エネルギーの発展に資する商品・サービスの開発・提供	2023年度、洋上風力発電向け保険で50億円程度の増収 ^{*3} (東京海上日動)	洋上風力発電向けパッケージ保険の発売 (国内初) 再生可能エネルギー事業分野の保険でリーディングプレイヤー「GCube」の買収
	マングローブ植林を通じた地球温暖化防止 (CO ₂ 固定) および災害被害の軽減	カーボンニュートラルの継続達成 2038年度マングローブ植林による経済的価値の累計3千億円超	再生可能エネルギーファンドの運営 (2021年度末累計：コミットメント金額：約620億円、設置基数：45基) 2021年度カーボンニュートラル達成 (2013年度から9年連続)
	2 災害レジリエンスの向上 ★	サステナブルな火災保険制度の構築	2023年度、火災保険における収益改善450億円超 (東京海上日動)
防災・減災、早期復旧等に役立つ商品・サービスの開発・提供		防災・減災、早期復旧等に役立つ商品・サービスの開発・提供	地震に備えるインデックス保険の発売 (国内初) ハリケーンに備えるインデックス保険の発売 (全米初) 米国西部の山火事発生時における延焼拡大防止措置実施 (PURE) 2021年7月～「住まいの保険×赤い羽根 防災・減災プログラム」の提供
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：(2022年2月末時点) ・都道府県 38 ・政令指定市 10 ・政令市以外 70

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

マテリアリティ (★主要課題)	当社は何をするのか	価値の創造 当社は何をめざすのか (定性or定量)	価値の創造 これまでに何を実現したのか、今後何に取り組むのか
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 (新たなヘルスケアサービスの開発・提供) 健康経営支援サービスの更なる普及・促進	2023年度、ヘルスケア領域で200～300億円の増収 ^{※3} (東京海上日動) 2023年度、新契約年換算保険料のCAGR+5%程度 (あんしん生命) 健康経営銘柄への継続選定 健康経営支援の継続 (東京海上日動)	ヘルスケア事業開発部の新設 (2022年4月) 保険付帯サービスの拡充 (がん早期探知サービス、提携病院への給付金直接支払サービス、2022年2月～等) 疾病予兆検知につながる新たなソリューションの開発・提供 (アップルウォッチを活用した早期発見の実証実験、2021年10月～等) 「健康経営銘柄2022」選定 (7年連続) 健康経営の支援企業数約2,300社 (2021年度)
4 D&Iの推進・浸透 ★	多様性の推進とカルチャーの浸透 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	ダイバーシティ・カウンスル等を通じたD&Iの推進・浸透 カルチャー & バリュースーベイベを継続実施 2030年度目標 ①女性取締役・監査役比率：30%クラブで掲げる理念の実現 ②東京海上日動・女性管理職以上比率：30% ③東京海上日動・女性準リーダー比率：50%以上 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンス等を行いながら改善活動を実施	ダイバーシティ・カウンスル (Diversity Council) とグループダイバーシティ & インクルージョン総括 (CDIO) の創設 D&Iビジョンを策定し全グループ会社へブックレットを展開 カルチャー&バリュースーベイベ ^{※1} ：5段階中4.3点 (回答率83%) 直近の進捗状況 ①女性取締役・監査役比率：15.8% (東京海上HD) ②東京海上日動・女性管理職以上比率：10.4% (グローバル全体で32.3%を実現) ③東京海上日動・女性準リーダー比率：57.0% 海外従業員比率：41.7% 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等に即して人権基本方針を策定・公表 (2021年12月) 社員・事業 (保険引受・投融資)、バリューチェーンにおける人権デューデリジェンスの更なる推進をめざす
5 デジタルを活用したイノベーションの支援・創出	デジタル・データを高度に活用した新たなリスクテイクや、保険金支払いに留まらない事前・事後の安心の提供 デジタルが進展する中で増大するサイバーリスクへの対応 デジタルを活用した中小企業の支援 デジタルを活用した事業効率の改善	2021年7月、データ中核会社「東京海上ディーアール」の始動によるデータ戦略の加速 (事前・事後の安心の提供拡大等) 2023年度、サイバーリスク保険で50億円程度の増収 ^{※3} (東京海上日動) 2023年度、中小企業を支援する保険で150～250億円の増収 ^{※3} (同上) 2023年度、事業効率の向上等によりコンバインド・レシオ▲1.0pt改善 (同上)	当社主導で2022年4月に本格始動した防災コンソーシアム“CORE”をエンジンに、防災・減災総合ソリューション事業を構築 サイバーリスク保険は毎期2桁成長 (東京海上日動) インシデントレスポンスサービス提供開始 (2022年4月～業界初) SME専用ソリューションサイト“BUDDY+”の新設 (2021年11月～) コンバインド・レシオ90.6% (東京海上日動、2020年度対比▲1.9pt改善)

※1 国内外のグループ会社とHDとの合算 ※3 正味収入保険料

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
6 自然の豊かさを守る	マングローブ植林活動による生物多様性・湿地の保全 Green Gift地球元気プログラムの実施等社会貢献の推進	カーボンニュートラルの継続達成 2038年度マングローブ植林による経済的価値の累計3千億円超 社員の社会貢献活動延べ参加率100%	2021年度カーボンニュートラル達成（2013年度から9年連続） 社員の社会貢献活動延べ参加率100%達成（2021年度）
7 子どもたちへの教育・啓発	各種教育プログラム等の提供	みどりの授業の継続実施 ぼうさい授業の継続実施 リスクと未来を考える授業の継続実施 金融保険教育プログラムStreetWise Financeの継続実施 上記以外の柱の創出	みどりの授業：約890回実施、約5.8万人が受講（2022年3月末累計） ぼうさい授業：約980回実施、約6.4万人が受講（同上） 中国版防災授業：22回実施、約1.7千人が受講（同上） リスクと未来を考える授業：54回実施、約1.7千人が受講（同上） 金融保険教育プログラム StreetWise Finance（南アフリカ）：約7.6万人が受講（2022年6月末累計） 未来世代への貢献にむけた新たな柱の創出
8 適時適切かつ透明性の高い情報開示	TCFD他、情報開示にかかるインテリジェンス強化等を通じた適切な開示	総合レポート、サステナビリティレポート等を通じたTCFD提言に基づく情報開示	テーマ別説明会「再生可能エネルギーマーケットにおける東京海上グループの貢献と成長戦略（2021年6月）」 「Our Climate Strategy & TCFD（2021年1月）」を開催 2020年9月28日「気候変動に対する当社の基本的な考え方」を公表（当社ホームページ） 総合レポート、サステナビリティレポート等を通じたTCFD提言に基づく情報開示の充実