福岡市 Well-being＆SDGs 登録制度：マスター

事業者名	東京海上日動火災保険株式会社
所在地	福岡市博多区綱場町３－３
市内拠点所在地	（所在地が市外の場合のみ記載） ―
業種	金融業、保険業
電話番号	092-281-8182
ホームページ	―

Well-being 向上に向けた取組み	https://www.tokiomarine-nichido.co.jp/company/diversity/ 上記リンク先記載の取組等を実施している。		
アンケート実施	○	**アンケートの社内共有**	○

■SDGs達成に向けた取組みチェックシート

事業者名：　東京海上日動火災保険株式会社

カテゴリ	チェック項目	3側面該当 環境	社会	経済	具体的な取組	関連する主なSDGs 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
人権・労働	**【ダイバ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、性的マイノリティ 等）が、十分に活躍できる環境が整備されている。		○	○	●ダイバーシティ＆インクルージョンの浸透へ向けて重要となるのが、社員一人ひとりの意識・行動変革を起点とした企業文化・組織風土改革です。その変革へ向けて、様々な取り組みを実施しています。 ●ジェンダーギャップ解消の目指す姿である「あらゆる意思決定の場に女性が当たり前に参画している状態」の実現へ向けて、女性社員一人ひとりが自律的にキャリアを構築し、働きがいをもっていきいきと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。 ●真のノーマライゼーションの実現に向けて障がい者採用に積極的に取り組んでおり、2021年4月現在で約300名の障がいのある社員が活躍しています。また、2010年に設立した障害者雇用促進法に基づく特例子会社「東京海上ビジネスサポート」では、弊社をはじめ東京海上グループ各社から受注した様々な業務を障がいのあるメンバーが担い、グループの発展をサポートしています。 ●弊社では、全社員を対象にLGBT等の理解促進のための研修を実施しています。また、「東京海上グループ コンプライアンス行動規範」や公正採用選考方針には性別・性的指向・性自認等による差別を行わない旨を、ハラスメント防止規程には性自認に関する嫌がらせがセクハラに該当する旨を明確化するとともに、当事者の相談に対応する人権相談窓口を設けています。 ●増加する中高年社員を対象に「ミドル向け研修」等に力を入れ会社の成長に資する中高年社員のキャリア形成を実現しています。また、2006年4月にスタートした「シニア社員制度」も2015年度の改定以降、中高年社員の経験や専門性を活かし、より一層の働きがい向上ならびに活躍のフィールド拡大を目指して積極的に活用しています。					○			○		○							
	【多様な働き方の促進】 ・テレワーク制度の実施やフレックスタイム制、時差出勤制度を導入し柔軟な勤務形態をとっている。 ・ワークライフバランスを推進している。		○	○	多様な働き方を実現するために以下のような制度を設けています。 ●勤務時間自由選択制度（スーパーマイセレクト） 会社業務に支障のない範囲で、勤務時間を5時～22時の間から選択することができる制度です。 ●半日休暇 1年に24回まで、午前または午後の半日単位で有給休暇を取得することが可能です。 ●テレワーク 全社員がシンクライアントシステムを利用したテレワークを可能としています。 ●退職再雇用制度 3年以上勤務した元従業員が応募できる再雇用制度を設けています。					○			○		○							
	【人権の尊重】 ・ハラスメントの防止など人権が尊重された職場づくりのため、ルールが定められ、教育・相談体制が整備されている。		○	○	人権が尊重された企業活動を着実に実践していくために、毎年、すべての社員を対象とした人権啓発研修を実施し、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。 また、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、職場での人権問題の解決に向け、社内・社外の専門家が受け付ける相談窓口（ホットライン）を設置し、社員がより働きやすい職場環境を実現するよう努めています。					○			○		○						○	
	【従業員の心と体の健康への配慮】 ・長時間労働の是正に取り組んでいる。 ・従業員のメンタルヘルスを良い環境で維持できるように対策に取り組んでいる。 ・従業員への健康投資による生産性の向上等に取り組んでいる。		○	○	弊社では社員を大切な財産と位置づけ、社員とその家族の健康を経営の重要なテーマに掲げ、社員が心身ともに健康な状態でいきいき働くことで、会社の持続的成長につなげていくことを目指して以下の取組を実施しています。 ①体制整備 ・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、グループ健康経営総括CWO（Chief Wellness Officer）を中心にグループ全体で健康経営を推進。 ・健康経営で目指す姿と各施策のつながりを見える化し、健康課題の改善状況を社内外に積極的に情報開示。 ・健康保険組合と緊密に連携したデータヘルス計画の企画・実行。 ②PDCAの実践 ・健康リテラシー向上、健康増進、生活習慣改善、重症化予防、メンタルヘルス等の様々な重点課題に対するKPIを設定し、着実な実施と的確な評価・検証を行い改善につなげている。 ・二次検査を含む健康診断の完全実施、特定保健指導、若年層肥満対策、喫煙対策等の取り組みについて、着実な効果の発揮。 ・コロナ禍における感染症予防、新しい働き方・生活様式による心身の健康への取り組みの実践。 ③ワーク・エンゲイジメントの向上 ・ワーク・エンゲイジメントの向上に向けて、柔軟な働き方を選択できる環境整備。 ・「なりたい姿」や「目指す働き方」など、それぞれが思う理想のチームの姿等を発見し、働きがいの向上や職場のコミュニケーション活性化につなげていく全店運動「Discovery Time」の展開。			○		○			○										
	【人材育成】 ・従業員に適切な能力開発、教育訓練の機会を提供している。 ・職場体験やインターンシップの受入れ等、職業の学びの場を提供している。		○	○	●各種研修 自己実現に向けて、主体的にキャリアビジョンを描いたり、自身の強み・弱みを踏まえた上で更なるスキルアップを目指すための研修を多数設けています。各階層毎に定期的に受講する「階層別研修」の他、自ら受講したいものに申し込む「選択制研修」、上司からの推薦で参加する指名型研修など、様々な研修形態を用意しています。 ●社員の挑戦を支える制度 社内副業制度（プロジェクトリクエスト制度）や社内起業制度（Tokio Marine Innovation Program）の展開等を通じて、社員一人ひとりの発意に基づく挑戦を後押ししています。 ●人材育成を支える体制 全国に育成推進リーダーを配置したり、主に新入社員をマンツーマンで支援する制度（新人メンター）などを整えています。 ●「多面観察制度」 周囲のメンバーから見た自分自身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・気づきとすることができます。 ●管理職向けの「マネジメント研修」 一人ひとりの強みを生かした組織運営を行うために、管理職向けに、部下育成・マネジメントに関して学ぶ研修を実施しています。				○	○			○	○									
環境	**【廃棄物・有害化学物質の管理、3Rの推進】** ・廃棄物・有害化学物質の管理を適切に行い、また削減に努めている。 ・リデュース、リユース、リサイクルの推進を行っている。	○	○	○	●廃棄物の分別回収を徹底している。 ●洋服回収循環PJT「東京海上・BRINGプロジェクト」を社内で実施することにより、サーキュラーエコノミーに関する理解促進を図っている。		○			○					○	○		○				
	【温室効果ガスの排出削減】 ・省エネルギーや再生可能エネルギーの利活用など、温室効果ガスの排出削減に取り組んでいる。	○		○	●2015年度よりScope3の「カテゴリ1 購入した製品・サービス」「カテゴリ3 Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動」「カテゴリ5 事業から出る廃棄物」の算定を開始し、CO2排出量の算定範囲を拡大しました。2020年度のCO2排出量（Scope 1+2+3）は、環境負荷削減の取り組みが奏功したことにより「年初目標110,060トン（前年度比▲1%）」に対して89,894トン（国内：64,548トン、海外：25,345トン）（前年比▲19.1%）となり、目標を達成しました。 ●2002年から継続して、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購入しています。						○				○	○					
環境	**【生物多様性、天然資源への配慮】** ・自社活動が生物多様性や生態系にどのような影響を与えるか確認して、持続可能な活動となるよう取り組んでいる。 ・天然資源の持続的利用に配慮した調達を行っている。	○		○	●1999年より「地球の未来にかける保険」としてグローバルにマングローブを基盤とした解決策（Mangrove-based Solutions）を提供し、「マングローブ植林100年宣言」をしております。 ●マングローブ植林をテーマとしたプログラム「みどりの授業」を通じた環境教育啓発を実施しており、今後とも継続して取り組んでまいります。 ●「日本経団連 生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、2010年1月に「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズに参加しました。生物多様性宣言や行動指針に則った事業活動を行っていきます。					○					○	○	○	○		
	【水資源の有効活用】 ・自社の水の利用状況を適切に管理し、水の有効利用や節水に努めている。	○			●ビルの建て替えを行う際には、雨水の雑用水利用や水の循環システムの導入などを通じて、水資源の保全を図ります。 ●2013年に竣工した自社所有の「名古屋東京海上日動ビルディング」において、日本政策投資銀行と日本不動産研究所が共同で運営している「DBJ Green Building 認証制度」で最上位の「Platinum」も取得しました。					○											
製品・サービス	**【製品・サービスの安全性】** ・自社の製品・サービスの安全性や品質を確保するための仕組みを構築している。		○	○	●弊社は、お客様が当たり前に期待することを、“いつでも、どこでも、誰であっても”当たり前に実現・実行しているレベルのクオリティを安心品質と定めています。また、具体的な行動基準として、安心品質基準を定めることで、運営方針に基づくお客様本位の業務運営を徹底しています。 ●ご契約手続き時の総合満足度 88.3%のお客様から「大変満足～やや満足」と評価していただいております。お客様からいただいた貴重な評価・ご意見を真摯に受け止め、改善を図ってまいります。 ●保険金の支払い時の総合満足度 94.1%のお客様から「大変満足～やや満足」と評価していただいております。お客様からいただいた貴重な評価・ご意見を真摯に受け止め、改善を図ってまいります。			○								○						
	【社会課題解決】 ・社会課題の解決を意識した事業運営に取り組んでいる。 ・地域、大学、NPO、行政など多様な主体とのパートナーシップにより、社会課題を解決する製品・サービスの開発・展開に取り組んでいる。	○	○	○	●各地の商工団体等と連携し、事業者のBCP策定支援を実施しています。 ●全国の警察本部棟と連携しながら「サイバーリスク対策」などの各種啓発チラシを作成し、地域への啓発活動を支援しています。 ●100を超える自治体と協定を締結し、地域課題の解決に共に取り組んでいます。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
公正な事業慣行・組織体制	**【個人情報保護】** ・個人情報を適切に管理している。		○		【基本方針の策定】個人データの適正な取扱いの確保のため、「関係法令・ガイドライン等の遵守」、「質問および苦情処理の窓口」等についての基本方針を策定します。 【個人データの取扱いに係る規律の整備】取得・入力、利用・加工、保管・保存、移送・送信、消去・廃棄、漏えい事案等への対応等の段階ごとに、取扱方法、責任者・担当者およびその任務等について個人データの取扱規程を策定します。 【組織的安全管理措置】個人データの取扱いに関する責任者を設置するとともに、個人データを取り扱う従業者および当該従業者が取り扱う個人データの範囲を明確化し、法や取扱規程に違反している事実または兆候を把握した場合の責任者への報告連絡体制を整備します。 【人的安全管理措置】個人データの取扱いに関する留意事項について、従業者に定期的な研修を実施します。 【物理的安全管理措置】個人データを取り扱う区域において、従業者の入退室管理および持ち込む機器等の制限を行うとともに、権限を有しない者による個人データの閲覧を防止する措置を実施します。個人データを取り扱う機器、電子媒体および書類等の盗難または紛失等を防止するための措置を講じるとともに、事業所内の移動を含め、当該機器、電子媒体等を持ち運ぶ場合、容易に個人データが判明しないよう措置を実施します。個人データの破棄に当たっては、容易に復元不可能な削除や、データが記載または記録された媒体の物理的破壊を実施します。 【技術的安全管理措置】情報システム（パソコン等の機器を含みます。）を使用して個人データを取り扱う場合（インターネット等を通じて外部と送受信等する場合を含みます。）、担当者および取り扱う個人情報データベース等の範囲を限定するために、適切なアクセス制御を行います。 個人データを取り扱う情報システムを使用する従業者が正当なアクセス権を有する者であることを、識別した結果に基づき認証します。 個人データを取り扱う情報システムを外部からの不正アクセスまたは不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入し、適切に運用します。 情報システムの使用に伴う個人データの漏えい等を防止するための措置を講じ、適切に運用します。 【外的環境の把握】弊社は、個人データを取り扱う国における個人情報の保護に関する制度を把握した上で安全管理措置を実施しています。																○	
	【法令遵守】 ・法令遵守の考え方が社内に浸透し、法令を確実に遵守する体制・仕組みが整備されている。		○		●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」に基づき、以下のとおり、コンプライアンス体制を整備する。 a.役職員が「東京海上グループ　コンプライアンス行動規範」に則り、事業活動のあらゆる局面においてコンプライアンスを最優先するよう周知徹底を図る。 b.コンプライアンスを統轄する部署を設置するとともに、年度アクションプランを策定して、コンプライアンスに関する取り組みを行う。また、コンプライアンスに関する事項について取締役会に提言・勧告等を行う機関として、社外委員を過半数とする業務品質委員会を設置する。 c.コンプライアンス・マニュアルを策定するとともに、役職員が遵守すべき法令、社内ルール等に関する研修を実施して、コンプライアンスの周知徹底を図る。 d.法令または社内ルールの違反が生じた場合の報告ルールを定めるとともに、通常の報告ルートのほかに、社内外にホットライン（内部通報制度）を設け、その利用につき役職員に周知する。 ●当社は、「東京海上グループ　内部監査に関する基本方針」に基づき、被監査部門から独立した内部監査担当部署を設置するとともに、内部監査に関する規程を制定し、効率的かつ実効性のある内部監査体制を整備する。																○	
	【内部管理体制】 ・経営理念及び経営目標の社内への共有が行われている。			○	●当社は、東京海上グループ経営理念、東京海上HDとの間で締結された経営管理契約、「東京海上グループ　グループ会社の経営管理に関する基本方針」をはじめとする各種グループ基本方針等に基づき、業務運営を行う。 a.当社は、事業戦略、事業計画等の重要事項の策定に際して東京海上HDの事前承認を得るとともに、各種グループ基本方針等に基づく取り組み、事業計画の実施状況等を取締役会および東京海上HDに報告する。 b.当社は、各種グループ基本方針等に基づき、子会社の経営管理を行う。 ●当社は、「東京海上グループ　資本配分制度に関する基本方針」に基づき、当社の資本配分制度の運営体制を整備する。 ●当社は、「東京海上グループ　経理に関する基本方針」に基づき、当社の財務状態および事業成績を把握し、株主および監督官庁に対する承認および報告手続ならびに税務申告等を適正に実施するための体制を整備する。 ●当社は、「東京海上グループ　財務報告に係る内部統制に関する基本方針」に基づき、財務報告の適正性と信頼性を確保するために必要な体制を整備する。 ●当社は、「東京海上グループ　情報開示に関する基本方針」に基づき、企業活動に関する情報を開示するための体制を整備する。 ●当社は、「東京海上グループ　ITガバナンスに関する基本方針」に基づき、ITガバナンスを実現するために必要な体制を整備する。 ●当社は、「東京海上グループ　人事に関する基本方針」に基づき、社員の働きがい、やりがいの向上、透明公正な人事および成果実力主義の徹底により、生産性および企業価値の向上の実現を図る。							○	○									○
	【事業継続、事業承継】 ・事故や災害などの発生のおける事業継続計画を立案している。 ・事業承継に関する検討・対策を行っている。	○	○	○	●災害における事業継続計画書を作成し、ホームページ上でも公開している。 ●他企業のBCP策定に関しても、自治体や商工団体等とも連携しながら支援を行っている。 ●次世代経営者育成のため、階層別研修や選抜型の研修等を実施している。									○		○		○			○	