



**SOMPO**  
ホールディングス

保険の先へ、挑む。

SOMPOホールディングス  
CSRコミュニケーションレポート 2018



SOMPOホールディングス株式会社

# SOMPOホールディングス CSRコミュニケーションレポート2018

1. トップコミットメント	1
2. CSRの考え方とマネジメント体制	18
3. グループCSR重点課題	20
4. 持続可能な開発目標(SDGs)達成へ向けた取組み	51
5. ESG情報インデックス	66
6. CSRコミュニケーション	76

※当社の各種取組事例につきましては、当社公式HPの「分割ダウンロード」の各ページをご確認ください。

# トップコミットメント



グループCEO 取締役社長  
櫻田 謙悟

---

## 当社グループを取り巻く環境

昨年北米を襲った巨大ハリケーンなどの気候変動による自然災害の常態化、情勢不安などの地政学リスク、人権問題、地域間格差の拡大、デジタル技術の進化など、さまざまな社会的課題が顕在化、また複雑化してきています。当社グループの母国市場である日本における急速な少子高齢化、人口減少はもちろん、グローバルに目を転じて、国連の定めたSDGsに代表されるように国際社会が共通して取り組むべき課題は拡がりを見せています。私が毎年出席している世界経済フォーラムの年次総会（通称：ダボス会議）でも、このような課題の解決が議論されており、今年「Creating a Shared Future in a Fractured World」、つまり「バラバラになった世界で共通の未来を創出する」がテーマとなっていました。社会的課題は、もはや一つの主体だけで解決することが難しくなっており、行政・企業・非営利組織などがこれまでの枠組みを超え、新たな主体を巻き込みながら共存し解決していくことが不可欠になってきています。

こうしたなか、当社グループにとっては、人口減少や気候変動はもちろんですが、デジタル・ディスラプション（デジタル技術による既存市場の破壊）が大きな脅威です。損害保険事業を例にとると、自動運転車の普及によって自動車保険のニーズが減少していく可能性があります。さらに、これまで保険業界の外にいたデジタルを中心とするプレイヤーが参入することにより、業界が激しくディスラプト（破壊）される可能性があります。このように、世の中は、まさにVUCAと呼ばれる何が起こるか分からない時代となり、当社を取り巻く環境は大きく変化していくと考えています。

---

## 当社グループの目指す姿

こうした時代のなかで勝ち抜いていくために、当社グループは、中核事業である保険事業の枠組みを超えて、お客さまに「安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」をお届けする、「安心・安全・健康のテーマパーク」という世界にも類を見ないユニークかつ先進的なグループへのトランスフォーメーションを目指しています。

「安心・安全・健康のテーマパークとは、どのような姿なのか」とステークホルダーの皆さまにご質問いただくことがあります。当社グループの中核事業である「保険」はまさかのときに備えるものですが、事故や病気などによるマイナスをゼロにするだけでなく、できるだけ今の幸せを長続きさせる、できればもっと幸せになる、つまりゼロを維持もしくはプラスにするお手伝いをする、これが「安心・安全・健康のテーマパーク」の構想です。「テーマパーク」は、楽しくて、幸せを感じられて、食べたり乗ったりと具体的な「体験」ができる場所です。たとえば、介護状態になること自体は本人や家族にとってハッピーではありませんが、大切な家族がそういう状態になったときに、安心して託すことができる場所がある、本人も幸せそうに暮らしている、そのような状態を作るお手伝いをするなど、当社グループの提供する商品・サービスを通じて、安心・安全・健康を具体的に体験いただきたい。そのような意味で「テーマパーク」という言葉を使っています。

---

## 「安心・安全・健康のテーマパーク」へのトランスフォーメーション

### <トランスフォーメーションとエコシステム>

当社グループのトランスフォーメーションとはなにか。単に「規模が拡大しただけ」、「強固になっただけ」、「組織の入れ替えだけ」を意味するものではありません。「質的進化」を果たす必要があります。従来の延長線上にはない新たなビジネスモデルの創出などを通じ、各事業のビジネスモデルを変革する。デジタル技術や資本などの経営リソースを最適化し、グループ全体の事業ポートフォリオを変革する。そして、既存の枠組みやグループ間だけではなく、優れた知見や可能性を持つ「外」のパートナーともつながる「エコシステム」を構築し、互いに影響しあいながらグループ全体の機能を高め、「安心・安全・健康のテーマパーク」を実現する。これが当社グループの質的進化、すなわちトランスフォーメーションです。

### <トランスフォーメーションに欠かせない「デジタル」×「ヒト」>

では、トランスフォーメーションを実現していくために何が必要か、それは「デジタル」と「ヒト」です。迫り来るデジタル・ディスラプションをチャンスに変えるためには、より速いスピードでデジタルの世界で起きていることをとらえ、これまでの枠組みやビジネスモデルを超えたアクションを起こすことが必要です。そのために、東京、米国シリコンバレーに「SOMPO Digital Lab」を開設、さらに、最先端技術が集まるイスラエルにも拠点を開設し、既存事業におけるデジタル技術の実用化やサイバーセキュリティ事業への新規参入など、先駆的な取組みを進めています。

一方で、最先端のデジタル技術を知ることは非常に重要ですが、それだけではトランスフォーメーションは起こせません。デジタル時代における最大かつ最終的な差別化要素は「ヒト」です。デジタル化によりAIやロボットがいくら進歩したとしても、人の感情に寄り添い、答えのない複雑な課題に大局的な視点で意思決定をしていくことはできません。つまり、デジタル時代だからこそ、ヒトの役割は今まで以上に重要になる

と考えています。最大のポイントは「EQ（心の知能指数）」であり、EQの高い人材こそがデジタル時代のキードライバーになります。そのような人材を多数育成するとともに、プロフェッショナル人材や異能人材の育成や外部採用などにより人材を多様化し、トランスフォーメーションの牽引役として活躍してもらいます。

こうした取組みが、新たな価値を創造し、さまざまな社会的課題を機会（チャンス）にとらえ、長期的な企業価値向上、持続可能な社会の実現にもつながるものと考えています。

---

## 中期経営計画の進捗

当社グループは、2016年度からスタートした5年間の中期経営計画を通じて、これまでお話ししてきた目指す姿へのトランスフォーメーションを実現していきます。

中期経営計画は、今年度で3年目に入ります。これまで築いてきた基盤をさらに進化させ、着実に成果を出し、「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けて取組みを加速します。また、2020年度以降の早期に目指す「グローバル上場保険会社トップ10水準の規模（修正連結利益3,000億円以上）および資本効率（修正連結ROE10%以上）」の実現に向け、安定的な利益創出と強固な財務基盤をベースに、各事業のトランスフォーメーションと事業間連携により既存事業の収益性を向上させ、成長投資機会をとらえることで、持続的成長サイクルを構築していきます。

2017年度は、北米のハリケーン等の国内外自然災害や大口事故などの影響により、修正連結利益は1,627億円と前年度に比べて205億円の減益となりましたが、2018年度は各事業の増益により、過去最高益の2,200億円を見込んでいます。

株主還元については、2017年度は前年度に比べて20円の増配と総額391億円の自己株式取得を実施し、4期連続で中長期的な目標水準である総還元性向50%を維持しました。また、2018年度についても、増益に合わせ5期連続の増配を見込んでいます。

中期経営計画がスタートしてからの2年間で、各事業の取組みは着実に進展しており、今後も「安心・安全・健康のテーマパーク」に向けた戦略を着実に実行していきます。

### <国内損保事業>

長年培ったビジネスプロセスをゼロベースで見直し、130年の歴史を持つ企業文化そのものを変革することで、持続的な成長を目指します。AI・RPA<sup>\*</sup>などのデジタル技術を活用した生産性向上や、業界の垣根を超えた先進的なプレイヤーとの協業を通じた画期的な商品・サービス開発など、既存事業の成長と新たな価値創造に向けたイノベーションにも取り組んでいます。

#### \* Robotic Process Automation

ソフトウェアロボットによる業務プロセス自動化

### <国内生保事業>

保険本来の機能（Insurance）と健康を応援する機能（Healthcare）を統合した「Insurhealth：インシュアヘルス」の展開を通じ、従来にない新たな付加価値を提供し、お客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」への変革を進めています。

具体的には、健康サービスブランド『リンククロス』を立ち上げ、健康状態が改善されたお客さまには、以降の保険料を引き下げるとともに、加入時からの保険料差額相当額をお支払いする『リンククロス じぶん

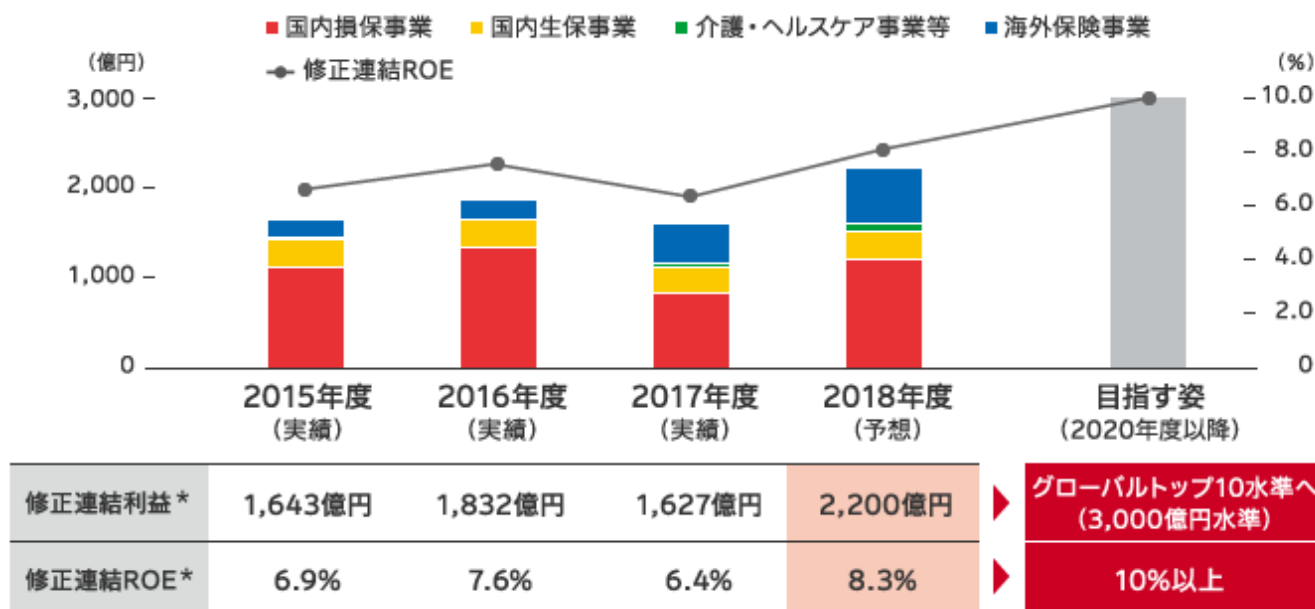
と家族のお守り』を発売しました。こうした商品・サービスを通じて、健康維持、健康増進という新たな価値を提供していきます。

### <介護・ヘルスケア事業>

順調な入居率の改善により、2017年度に目指していた黒字化を実現しました。さらに、2018年7月に実施した主力事業会社2社の合併を通じ、サービス品質向上とコスト削減の両立を目指します。また、急激に進む高齢化に向け、認知機能の低下予防を起点とする産官学の連携基盤を確立し「健康寿命延伸」にも取り組み、グループの成長だけでなく、社会的課題の解決、「世界に誇れる豊かな長寿国日本」の実現にも貢献していきます。

### <海外保険事業>

2017年3月に買収したSOMPOインターナショナルを中心とした先進国における組織再編を終え、アンダーライティングの高度化やグローバルに農業保険を展開する「AgriSompō」の立ち上げなどの成果が出始めています。さらに、今後は新興国のリテール分野の保険事業を統括するプラットフォーム構築にも着手し、世界初の真に統合された海外保険事業グローバルプラットフォームの構築を進めています。



2016年11月に開示した中期経営計画の2018年度グループ経営数値目標は、「修正連結利益2,200億円～2,300億円、修正連結ROE8%以上」です。

## 最後に

すべてのステークホルダーの皆さまとの対話と協働を行いつつ、「安心・安全・健康のテーマパーク」というぶれない信念・ビジョンを持ち、グループ一体となりトランスフォーメーションを進めていきます。今後も皆さまからの一層のご支援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

# 特集 1 介護・ヘルスケアの取組み

## 社会的課題の解決に資する当社グループならではの介護事業

当社が目指す、「安心・安全・健康のテーマパーク」における4つの主要事業の一つが介護・ヘルスケア事業です。2018年7月1日にグループの介護事業会社4社が合併し<sup>\*1</sup>、新たな体制下で「世界に誇れる豊かな長寿国日本」の実現に向け、保険事業で培った強みを活かしたSOMPOならではの最高品質の介護サービス提供にチャレンジしていきます。



SOMPOホールディングス  
シニアマーケット事業部長  
兼 SOMPOケア株式会社  
執行役員 CSO  
久米 康樹

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所]  
兼 ソシオ・マネジメント編集発行人  
川北 秀人氏

## 対談：社会的課題の解決に資する当社グループならではの介護事業

川北氏には、2001年以来、当社のCSRコミュニケーションレポート「第三者意見」を毎年継続してお寄せいただいています。昨年に引き続き、川北氏とともに、今後の介護事業の取組みの課題について共有しました。（対談実施日：2018年7月3日）

**久米** 2018年7月1日、SOMPOケアグループにある事業会社4社が合併し、「SOMPOケア株式会社」として、新しいスタートを切りました。合併に先立ち各社各様であった経営理念を経営による議論と従業員の声を踏まえて策定しました。対象を高齢者、そのご家族また従業員を含めた人間尊重を軸とした経営基本方針を2018年1月に策定し、「自立支援をするためのカスタムメイドケアによるQOLの向上」、「“おいしく食べる”（Food Labの設置）」ことを追及した栄養ケア、「チームワークの築き」、「地域とのかかわりを深める」、「コンプライアンス」をキーワードにした行動指針カードを作成し、全従業員に配布しました。

この一年間は合併という枠組みを整えてきました。

戦略としては地域本部制を敷き、地域ごとに責任者を配置しました。従来はサービス類型ごとに縦割りだった組織を利用者様の目線で見直したことで、地域にあるフルラインナップの介護サービスを幅広く提供できるようになりました。人材育成の観点では、「SOMPOケアユニバーシティ」を東京に次いで2018年4月に大阪にも設立し、多くの従業員に利用されています。また、「社長賞」を創設し従業員のモチベーションアップにも取り組んでいます。

他にも「合同入社式」「現場力向上ワークショップの開催」「認知症プロジェクト推進室の設置」「国立長寿医療研究センターとの包括連携協定」など、4社のシナジーを活かし、新会社誕生に向け様々な取組みを行ってきました。

**川北** 社長賞の選考基準が、今回策定された行動指針に基づいていると良いですね。成果を重視するかチャレンジ精神を重視するか、という点もありますが、職場の働きやすさ改善に貢献した従業員に対して表彰することも大事だと思います。

**久米** 続いて、昨年のキーワードだった「認知症対策」についてお話しします。当部に認知症プロジェクト推進室を設立し、2017年9月に国立長寿医療研究センター（以下、国立長寿）と包括連携協定を締結しました。自動車の運転寿命が延びているなか、高齢者の移動機能を保つためには認知機能低下を防ぐことが重要です。諸外国と比べ、日本では早期発見に繋がる認知機能チェックの体制が十分ではありません。この包括連携協定によって当社の保険付帯サービスなどを活用し、認知機能の簡易テストを受ける機会を提供できると考えています。

国立長寿にとっては、私たちが自動車保険で蓄積している事故データを活用し認知機能と事故の相関関係を示せるのではないかと考えています。また彼らが研究した結果を社会実装するのに当社グループのリソースを活用するというメリットがあります。当社グループもエビデンスを得たうえで認知症対策を社会に訴求することができるというメリットがあり相互に強みと弱みを補完しあえる連携となっています。

**川北** 包括連携協定で、「運転寿命」に着目する観点はなるほど、と思いました。ポイントは「ICTの活用」と本人の「健康寿命延伸」の2つですね。AIとの向き合い方は御社ならではの切り口であり、認知症



の早期発見への取組みもとても重要です。

A Iについては、介護ケアの電子記録でも活用が進むでしょう。先日損保ジャパン日本興亜の総務部の方と対談し、従業員の社宅手配業務にR P A<sup>\*2</sup>を導入したところ、業務時間を従来の約10分の1まで削減できたというお話を伺いました。介護ケアのデータの記録・入力や集計・分析にA Iを活用し、ベーシックなケアプランまではA Iでも策定できるような日本発のスタンダードを、ぜひ早く作っていただきたいですね。

また、損害保険で培ったノウハウを活かし、介護事業者がもつ災害のリスクに対し、どの会社よりも踏み込んで対応してほしいですね。施設や従業員の安全確保など介護現場のB C P力を高めるために、保険を通じてリスクマネジメントのプラットフォームを築いていただき、「災害への備えと介護」というシナジーに期待しています。また、オープンプラットフォーム的な社会的インターフェースは他社にない御社の強みですので、S O M P O ケアユニバーシティで培ったノウハウを住宅メーカーなどと連携して共有してはどうでしょうか。

**久米** 在宅介護事業も行っているのので、一般家庭で活用できるノウハウの展開については今後検討していきたいと思います。

また、2017年4月から高齢者向け介護・ヘルスケア関連サービスを対象としたスタートアップビジネスコンテストを開催しています。入賞者がS O M P O ケアグループの介護サービス現場で実証実験を実施するなど、次世代のサービスをスタートアップ企業と共に創り、新たな価値を提供していくよう取り組んでいきます。

**川北** 最後にもう一つ、S O M P O ケアユニバーシティには政策研究機能も備えてほしいと思います。御社にしかできないことですので、今後は介護事業者による研究機関として政策提言を行っていくことを期待します。

**久米** ありがとうございます。ぜひ検討します。

\*1 当社グループ介護事業会社である4社

S O M P O ケアメッセージ株式会社、S O M P O ケアネクスト株式会社、株式会社ジャパンケアサービスおよび株式会社プランニングケア4社のことをいう。

\*2 R P A

Robotics Process Automationの略であり、事務作業等の自動化技術のことをいう。

## 特集2 ESG投資を通じた持続可能な社会・成長の実現

### 対談：ESG投資を通じた持続可能な社会の実現 ～持続可能なインベストメント・チェーンを目指して～

川北氏には、2001年以来、当社のCSRコミュニケーションレポート「第三者意見」を毎年継続してお寄せいただいています。当社グループの損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントのESG投資とその根底にある機関投資家としての責任をテーマに、川北氏と対談し、今後取り組むべき課題を共有しました。（対談実施日：2018年6月7日）



損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社  
代表取締役社長 社長執行役員 山口 裕之

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所]  
兼 ソシオ・マネジメント編集発行人  
川北 秀人氏

**山口** 損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントは、1986年設立で30年以上の歴史がありますが、年金基金などのアセットオーナー向けの投資顧問業からスタートした背景があり、従来からESG（環境・社

会・ガバナンス)要素を考慮した中長期的視点の投資手法にこだわり、運用商品の提供を行ってきました。ここ数年の受託資産残高を見ても、短期的な視点での投資リターンを求める傾向が強いリテールのお客さまの残高は伸び悩んでいる一方、中長期的視点を重視する国内外の機関投資家の皆さまの受託資産は順調に残高を伸ばしています。

当社は、「日本一お客さまのことを考える資産運用会社」になることを目指していますが、これは「お客さまの中長期的な資産形成に資する最高品質の運用商品・サービス」を提供していける会社になることと考えています。

経営基本方針で掲げる項目のなかでは、「サービス品質の追求」に加えて「社会的責任の遂行」も特に重視しています。単に運用商品を提供するだけでなく、ESG要素を考慮した中長期視点での投資を通じて投資先や社会の課題解決に貢献し、資本市場や社会・経済全体の持続的発展に寄与するという機関投資家としての社会的責任の遂行は、今後ますます重要になってくるのではないのでしょうか。

**川北** 日本人が長寿になるにつれて、長期的な目線での資産形成をより重視していく可能性がありますね。働き続けることや健康と同様に、長期的な資産形成のために企業価値を読み解く知識を、30~40歳代から身に付けられるような教育も大切です。

**山口** 私がかつて滞在した米国と比較すると、個人の投資家は、日本では短期的な視点で市場を判断し、投資活動を行う傾向が強いと感じます。たとえば米国では親が子どもに「株を買うことは企業の経営に参画すること」と教育していることが多く、子どものうちから株式の投資先企業に興味を持ってもらうことで、中長期にわたり株式を保有し続けるようになっていわれています。一方で日本の個人投資家は、まだ「株価だけに着目した株式売買」という「投機目的」になっていることが多いように思います。

**川北** 御社にはそのマインドを変えていくような、価値創出志向の発信を強く期待します。

私は、スチュワードシップコード改訂<sup>\*1</sup>の頃から、企業の担当役員に対して「社会と自社の持続可能性の向上に向けた価値創造ストーリーを、どう考えているか？」とたずねています。御社でも投資先企業との対話において、環境・社会的観点からの価値創出について掘り下げていただきたいと思います。高齢化も人口減少も続く2020年代の市場構成を考える上で、日本を「課題だらけ」と考えるか、「課題解決への挑みがいのある国」と捉えるかによって、価値創出は変わってきます。またその価値創出を、どのように市場へ発信していくかが大事だと思います。

**山口** 私は超過収益<sup>\*2</sup>というのは、運用会社が直接作りだすものではなく、投資先企業の市場価格が本来の投資価値に収束する過程で発生すると捉えています。従って、運用会社は、インベストメントチェーンの中でお客さまと企業の橋渡しをしているに過ぎません。一方で、投資先企業の投資価値を評価するには、企業のESG要素を適切に反映させる必要があります。例えばCO2削減を掲げている投資先企業があれば、当社では先方のIR担当者に対して「CO2の削減がどれだけ企業価値の創造に繋がっていくのか、企業のKPI(業績評価)達成のためどのくらいの影響があるのか」問うようにしています。

**川北** 今年は世界の主要メディアをはじめ国連なども、プラスチックによる環境汚染を重要視しています。こういった課題を解決するような商品開発をした企業をアセットマネジメント会社が高く評価し、それに連動して株価が高くなるというファクトがあるといいのですが。

**山口** 日本の企業も、ESGの要素が企業の価値創造にどうつながっているのかを意識して情報発信していけば、株価に対する影響力も強くなると思います。今後さらに企業のIR担当者の説明能力が重要になってくるのではないのでしょうか。

**川北** 今日にはSOMPOホールディングスグループの機関投資家としての取組をうかがえて良かったです。御社にはぜひ、投資先にESGへの取り組みを促すとともに、長期視点で企業価値を判断できる投資家を増やせるよう、情報発信を期待します。

\*1 スチュワードシップコード改訂

2017年5月に金融庁から公表された『「責任ある機関投資家」の諸原則〈日本版スチュワードシップ・コード〉』改訂のことをさす。

\*2 超過収益

ベンチマークを上回る収益のことをさす。

## 特集3 気候変動へ向けた取組み

### 深刻化する気候変動問題

頻発する自然災害や異常気象など、気候変動が社会に与える影響が広がっています。こうした状況のなか、2015年12月には国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)においてパリ協定が採択されました。2015年9月に発行された、世界で顕在化しているさまざまな社会的課題の解決に向けた国際合意である「持続可能な開発目標 (SDGs)」の目標13においても、「気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る」ことが掲げられており、さまざまな主体が協働して取り組むことが重要です。

これまで気候変動に関しては、温室効果ガスを削減し、気候変動の進行を「緩和」する取組みが主に進められてきました。しかしながら、これまで排出してきた温室効果ガスの影響は避けられないため、自然災害の増大、水資源の減少等の影響を低減し、気候変動へ「適応」する取組みの必要性が高まっています。特に、企業による適応の取組みや、先進国による途上国支援を加速していくことが求められています。

### SOMPOホールディングスグループの気候変動への「適応」と「緩和」

気候変動による自然災害の増加は、当社グループの中核事業の一つである保険事業において、お支払いする保険金の増加、それに伴う保険料の上昇といった影響が生じる恐れがあり、安定して保険を提供することが難しくなる可能性があります。一方、このようなリスクに対する商品・サービスへのニーズの高まりは、新しい保険マーケットの創出や拡大につながる可能性があります。

当社グループは、「安心・安全・健康」を提供する企業グループとして、グループCSRビジョン、グループ環境ポリシー、グループCSR調達ポリシーを定め、気候変動への取組みに努めます。そのうえで、グループCSR重点課題3「地球環境問題への対応」に掲げているとおり、気候変動への適応と緩和にバリューチェーン全体で対処し、新しいソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

▶ グループCSR重点課題3「地球環境問題への対応」

#### 当社グループの気候変動対策のあゆみ

気候変動の「緩和」について、当社グループでは、1997年に国内金融機関で初めてISO14001（環境マネジメントシステム）認証を取得以降、PDCAサイクルを通じた自社の省エネ・省資源の取組み、環境に配慮した調達などの取組みを展開しています。1998年には、グループに蓄積された経験・ノウハウを活かし、環境マネジメントシステム構築支援のためのコンサルティングサービスの提供をはじめました。GHG排出量については、2013年より、「グループ全体で2020年度までに2002年度比40%削減、2050年度までに70%削減」という排出量削減の中長期目標を設定し、省エネ・省資源の取組みを展開するとともに、パリ

チェーン全体の環境負荷低減に努めてきました。その結果、2016年度に2020年までの目標を達成したことから、2018年度より、「グループ全体で2030年度までに2017年度比21%削減、2050年度までに51%削減」という新たな中長期削減目標を設定し、さらなる気候変動の「緩和」へ取り組んでいます。気候変動の「適応」については、業界内で先駆けて取組みを開始しており、2007年から、国際協力銀行（JBIC）などとともに、気候変動に対応するリスクファイナンス手法の研究を進めてきました。その成果を活かし、2010年から、タイ東北部において『天候インデックス保険』の提供を開始しています。現在は、対象地域をフィリピン、インドネシア、ミャンマーまで広げ、2025年までに、東南アジアにおいて、3万軒の農家に『天候インデックス保険』を提供することを目標に取り組んでいます。また、気候変動により増加する自然災害へのリスク評価手法の開発を研究機関と連携して進めており、日本およびアジア諸国における洪水リスク評価モデルの開発など、新たなソリューションの提供に努めています。



天候インデックス保険 ヒアリングサーベイの様子

## 気候変動の適応に資する商品・サービスの具体的な取組み

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントは、環境対策に積極的に取り組む企業に投資を行う投資信託「エコファンド」を提供しています。『損保ジャパン・グリーンオープン（愛称：ぶなの森）』は、1999年9月に運用を開始した国内エコファンドの先駆的な存在です。その純資産残高は約273億円（2018年4月末時点）と国内のSRI公募投信では最大級の残高水準を有しています。環境問題に積極的に取り組む企業に投資することにより、投資家の資金が間接的に環境保全に貢献することが期待されます。また、『ぶなの

森』では、投資家への環境情報の発信や、投資対象企業への環境経営度調査のフィードバックを通じて、環境コミュニケーションの充実を図っています。

エコファンドに加えて、「ESG（環境・社会・ガバナンス）」面の評価の高い企業に投資するSRIファンドも、個人投資家、適格機関投資家のニーズに合わせてながら提供しています。



その他、主な当社グループの気候変動対策に資する商品・サービスの具体的な取組みについては、以下をご覧ください。

- ▶ 東南アジアでの天候インデックス保険の提供
- ▶ 日本およびアジア諸国における洪水リスク評価手法の開発
- ▶ 再生可能エネルギーの普及・拡大を後押しする保険商品の提供

## バリューチェーンを通じた気候変動の緩和策の具体的な取組み

当社はパリ協定の「2°C目標」達成に賛同する世界的なイニシアチブ：SBT(Science Based Targets)にコミットしており、新たな中長期のGHG排出量削減目標はSBT推奨の削減水準としています。GHG排出量の算定対象とする活動には、ガソリンなどの使用による直接排出（スコープ1）、電力や熱の使用による間接排出（スコープ2）に加え、営業・出張、紙・印刷の使用、物流、廃棄などの事業活動に伴う間接排出（スコープ3）も含めています。

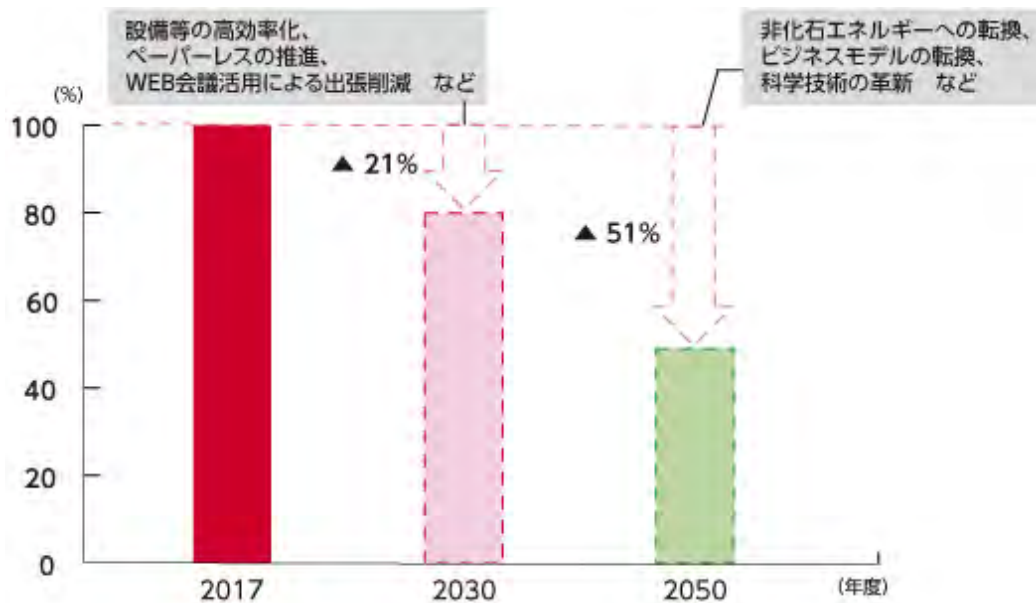
2017年度は、LED等の高効率機器の導入、商品・サービスおよび社内事務でのペーパーレス化推進等により、GHG排出量は前年度比4.6.%減（Sompo International子会社化による純増を除く）、紙使用量は前年

度比12.9%減となりました。

国内グループ会社等28社を対象としたCSRマネジメントシステムの運用により、2018年1月にISO14001を継続取得しており、今後もグループ全体での取組みを加速させていきます。

《当社グループの新たな中長期のGHG排出量削減目標》

2017年度比 2030年度21%減、2050年度51%減



その他、バリューチェーンを通じた気候変動の緩和策の具体的な取組みは以下をご覧ください。

- ▶ 取引先と連携した環境・社会的責任の取組み
- ▶ 全国に広がる代理店と連携した環境負荷低減の推進
- ▶ 紙使用量削減の取組み



## SOMPOホールディングスグループの気候変動リスクへの対応

### リスクマネジメント体制

当社は、取締役会が定める「グループERM基本方針」に基づいたリスクマネジメント体制を構築しています。

グループベースで実施するリスクアセスメントを起点に、気候変動を含むグループを取り巻くリスクを網羅的に把握し、対応することができるよう、強固なリスクコントロールシステムを構築し、運営しています。グループに重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを「トップリスク」と定義し、リスクオーナー（役員クラス）を定め、対応策の実施、進捗状況の管理に対する責任を明確にしています。

また、グループの経営に重大な影響を及ぼし得る事象を適確に把握・管理するために、グループベースでシナリオ・ストレステスト、リバーシブル・ストレステストおよび感応度分析を実施し、資本およびリスクへの影響度を分析して、必要に応じ対応策を実施する態勢を整備しています。

### 研究活動を通じた社会へ向けた発信

当社グループでは、研究機関や行政機関と協働し、気候変動リスクなどに関する研究会を開催しています。また、その成果を活かし、適応の実践事例や適応策推進に向けた提言をまとめた書籍の出版や、市民向けのシンポジウムの開催など、気候変動問題の解決に資する情報を、社会へ広く発信しています。



『気候変動リスクとどう向き合うかー企業・行政・市民の賢い適応』

気候変動の影響などにかかわる知見や課題、推進のための理論、豊富な実践事例や適応策の推進に向けた提言を掲載

## 気候変動対策へ向けたリーダーシップ

### イニシアティブや国際会議を通じたリーダーシップ

気候変動問題を解決するには、さまざまな主体が連携して取り組むことが重要です。国内外のさまざまなイニシアティブや国際会議において気候変動対策が議論されるなか、当社グループは率先してイニシアティブなどに参画し、主導的役割を担うよう努めています。

主な取組みを紹介します。

### CDP（気候変動）への参画およびTCFDへの賛同表明

世界の機関投資家が、企業に気候変動への戦略や温室効果ガス排出量の公表を要請するプロジェクト「CDP」において、2005年から損保ジャパン日本興亜は機関投資家として参画しています。また当社グループは、回答企業として、気候変動質問書2016および2017にて2年連続Aリストに選定され、国内外の金融機関で最高ランクを獲得しています。

当社グループは、2017年6月の気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言報告を受け、TCFDへの賛同を表明するとともに、UNEP FI（国連環境計画・金融イニシアティブ）のTCFD保険ワーキンググループに参画し、保険業に於けるTCFDのスタンダード策定に取り組んでいます。

▶ [TCFD賛同企業・団体一覧](#) 

### モントリオール・カーボン・プレッジへの署名

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントは、2017年9月、モントリオール・カーボン・プレッジに賛同表明の署名をしました。

モントリオール・カーボン・プレッジとは、2014年9月にカナダのモントリオールで開催されたPRIの年次総会にて採択された、温室効果ガス削減に向けた取り組みです。

署名機関は、保有する一部または全ての株式ポートフォリオの温室効果ガス排出量を把握したうえで、開示を行うことが要請されており、同社は定期的にファンドの温室効果ガス排出量を公表しています。



## パリ協定「2℃目標」達成へ向けたイニシアティブ参画

当社グループは、2017年に環境省が主導するSBT（Science Based Targets:科学と整合した目標設定）策定支援事業に参画しました。2018年には、SBTiへのコミットメントレターを提出するとともに、金融セクターガイダンス策定<sup>\*</sup>への参画を表明しました。また、2018年度より、SBTi(パリ協定に整合した意欲的な目標を設定する企業を認定する国際イニシアティブ)の推奨する削減水準に基づき、2030年、2050年をターゲットとする中長期GHG削減目標を新たに設定しました。

\* 金融セクターにおけるSBT認証のためのガイダンスは開発中であり、SBTiによる認証は得られない。  
(2018年7月時点)

2018年7月に、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するため、ネットワーク組織「気候変動イニシアティブ」が設立されました。当社グループは、当該イニシアティブの趣旨へ賛同し、設立メンバーとして参加しています。

▶ [日本気候変動イニシアティブ](#) 

## Caring for Climateへの参画

国連グローバル・コンパクト（UNGC）、国連環境計画（UNEP）、国連気候変動枠組条約（UNFCCC）が設立した気候変動への企業の役割向上を目指すイニシアティブ「Caring for Climate」において、損保ジャパン日本興亜CSR室シニア・アドバイザーの関正雄が運営委員会メンバーとなっています。



▶ [Caring for Climate](#) 

## COP（気候変動枠組条約国会議）への参画・発信

2016年11月にモロッコのマラケシュで開催された気候変動枠組条約第22回締約国会議（COP22）のサイドイベントとして環境省が主催した、適応への日本企業の貢献に焦点を当てたセッションにおいて、損保ジャパン日本興亜CSR室シニア・アドバイザーの関正雄が登壇しました。また、COP22の会期中に開催されたCaring for ClimateのHigh-Level Meeting on Climate Changeに、運営委員会メンバーとして参画しました。2017年11月にドイツのボンで開催されたCOP23のサイドイベント（JICA主催）において、SOMPOリスクアマネジメントRM事業本部特命部長の福渡潔が「気候変動適応策としての農業保険と官民パートナーシップ」を題材に登壇しました。

# マネジメント体制

---

## グループ全体での推進（グループCSR推進本部）

当グループは、継続的な改善を図っていくため実効性のあるCSR推進体制を構築し運用しています。また、グループ各社における好取組みの共有・進捗確認、昨今関心が高まっているESG（環境・社会・ガバナンス）を中心とした非財務面の取組みへの対応およびグループ全体のCSRの取組みの底上げを図ることを目的として、グループ会社横断の「グループCSR推進本部」を設け、役員レベルでのCSRの意識づけを高めると共に、定期的に当社経営会議や取締役会で協議、報告しています。

---

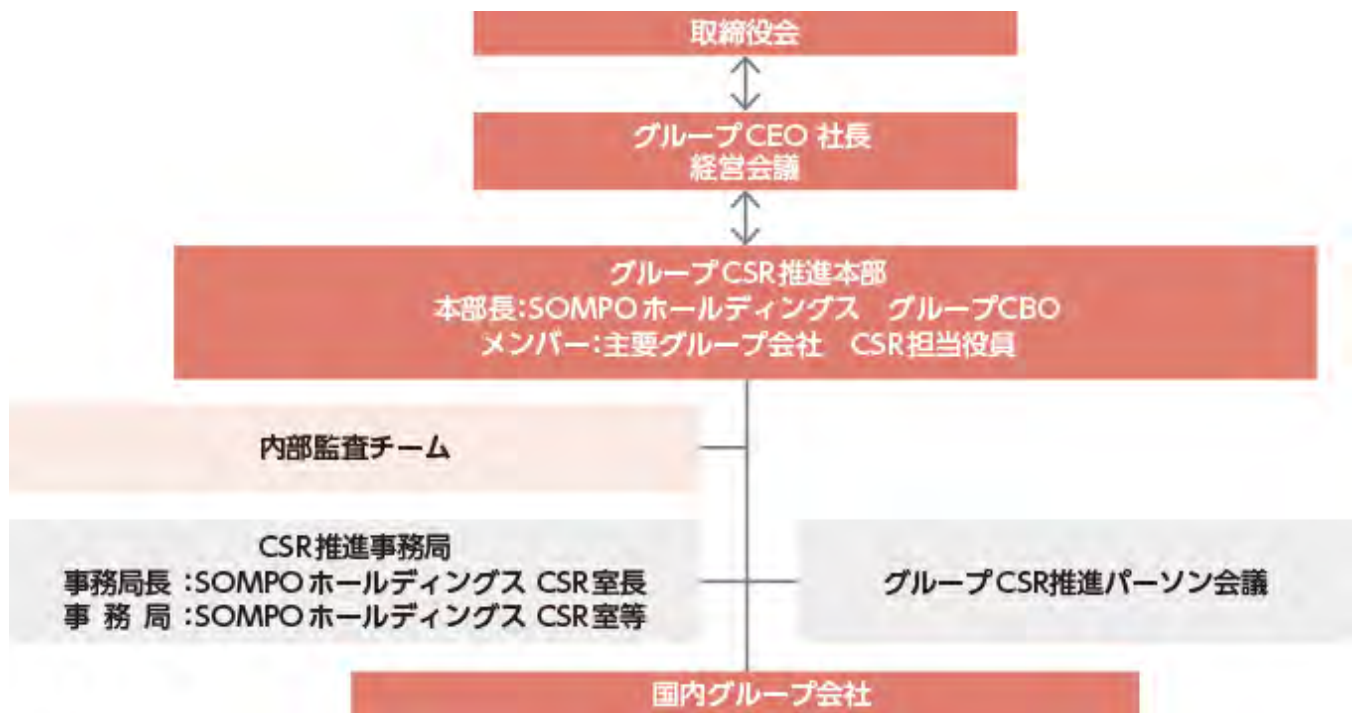
## 継続的な改善のためのPDCAサイクル（各社の推進体制）

当グループは、1997年から認証取得しているISO14001のPDCAサイクルを活用した実効性のある環境マネジメントで定着している仕組みをベースにCSR全般を対象としたマネジメントシステムを構築しています。グループ各社では、社長またはCSR担当役員がCSR地区統括責任者を務め、そのもとにCSR管理責任者、CSRリーダーを配置する体制としています。また、すべての職場にCSRチェッカーという推進担当を配置することで、各職場における取組みの活性化、ボトムアップによる自律的な取組み強化を目指しています。現在、CSRチェッカーなどCSR推進担当はグループ全体で2,881名（2018年5月時点）となっており、各職場の特性に応じた取組みが展開されています。各職場では、毎年「CSR実施計画表」を策定し、年初実施計画、上半期総括、年度末総括を行い、PDCAを回すことで、取組みの改善・加速につなげています。さらに、対話重視の内部監査を実施することで、各職場の特性に応じたCSRを推進するよう働きかけています。これらCSRの取組みの運用・管理状況については、定期的に経営のレビューを受ける仕組みとしています。

また、グループ社員を対象としたISO26000、SDGs、ESGに関する情報などを盛り込んだ独自の教材にもとづく研修や、執行役員・新任部店長・新入職員などを対象とした階層別CSR研修を実施するとともに、毎年、CSRの有識者を招き、商品開発部門や経営管理部門の部署等とのダイアログを開催するなど、グループのCSRマインドの向上を図っています。

海外拠点においては、CSRミーティングを実施するなど、CSRに取り組む意義、地域における課題や今後のビジョンについて情報交換をすることで、CSRのグループ浸透につなげています。また、海外グループ会社代表者が集まる研修などでCSRの最新動向を共有しています。

- ▶ グループ全体の主要なESGデータ
- ▶ ステークホルダー・エンゲージメント



各社の推進体制(例)

\* 会社規模に応じて推進担当者の単位や人数を決定

CSR地区統括責任者	【役割】 各社のCSR推進責任者 【対象】 グループ会社社長やCSR担当役員など
CSR地区本部事務局	【役割】 CSR推進事務局との連絡窓口 社内への情報発信、要回答の取りまとめ 【対象】 各社CSR担当部
CSR管理責任者	【役割】 部門の推進責任者 【対象】 部署長
CSRリーダー	【役割】 CSR管理責任者の補佐 【対象】 課長・リーダー
CSRチェッカー	【役割】 職場のCSRの推進 【対象】 担当者(1名以上)

# グループCSR重点課題

2016年4月、当社は、国際社会の動向などをふまえてグループCSR重点課題を見直しました。経営理念である「安心・安全・健康」に資する最高品質のサービスを提供し、社会に貢献するため、5つの重点課題を特定しました。また、重点課題に取り組むにあたって、当社グループの強みを活かすアプローチ方法として3つを特定しました。さらに、新たな重点課題に即したグループCSR-KPI（重要業績評価指標）を策定したうえで、PDCAを通じた取組みを推進し、パフォーマンスの向上を目指しています。

### 5つの重点課題

<b>1</b> 防災・減災への取組み	防災・減災に資する商品・サービスなどの提供やさまざまな組織との協働プロジェクトを展開し、人々が安心・安全に暮らせる社会の実現に貢献している。
<b>2</b> 健康・福祉への貢献	質の高い介護・ヘルスケアサービスなどの提供や健康・福祉の増進に資するプロジェクトを展開し、あらゆる人々がよりよく生活できる社会の実現に貢献している。
<b>3</b> 地球環境問題への対応	気候変動への適応と緩和、生物多様性の保全などにバリューチェーンで対処し、新しいソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献している。
<b>4</b> よりよいコミュニティ・社会づくり	社会貢献活動や地域の文化振興に資する活動などを通じ、ステークホルダーからもっとも信頼される企業グループとして、よりよいコミュニティ・社会の実現に貢献している。
<b>5</b> ダイバーシティの推進・啓発	基本的人権を尊重し、多様な個性を認め、ダイバーシティを推進することで、社員を含めたステークホルダーが活躍できる社会の実現に貢献している。

目指す姿

### 3つの重点アプローチ

- ① 金融機能やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供
- ② 人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携
- ③ 継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み

## 特定プロセスとCSR-KPI

▶ グループCSR重点課題の特定プロセス

▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

# グループCSR重点課題の特定プロセス

2016年4月、当社は、国際社会の動向などをふまえてグループCSR重点課題を見直しました。さらに、新たな重点課題に即したグループCSR-KPI（重要業績評価指標）を策定したうえで、PDCAを通じた取組みを推進し、パフォーマンスの向上を目指しています。

## ホールディングス設立以降のCSR推進プロセス

2010年4月、損保ジャパン（当時）と日本興亜損保（当時）が経営統合して設立した共同持株会社「SOMPOホールディングス（当時：NKSJホールディングス）」の発足と同時に、それまでの両社の取組みを活かし、「グループCSRビジョン（当時：CSR基本方針）」を策定しました。CSR基本方針のもと、2011～2012年度にかけて、グループのCSR重点課題を特定し、2013～2014年度にはグループCSR-KPIを策定してグループをあげて取組みを推進してきました。



## 重点課題を見直した背景と経緯

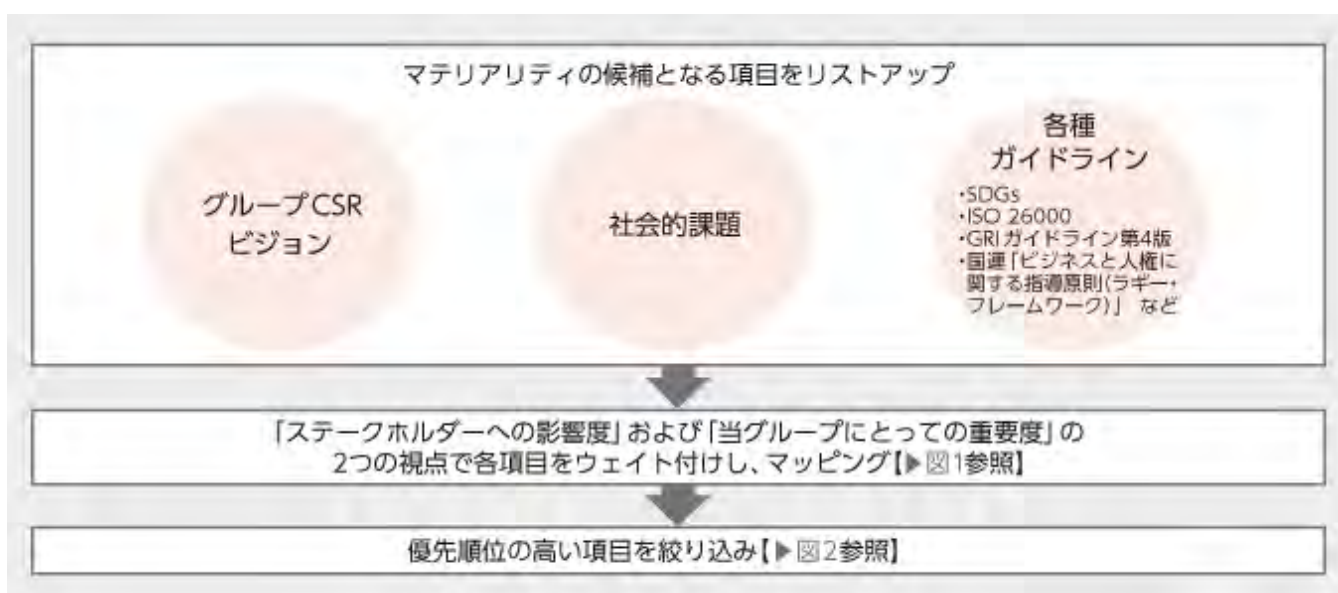
2015年9月、2030年に向けた「持続可能な開発のための目標（Sustainable Development Goals;SDGs）」が国連サミットで採択されました。同年12月には、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）での「パリ協定」が採択されるなど、2015年はサステナビリティに関する国際合意が議論された重要な年となりました。また、当グループは、2016年度から「安心・安全・健康」をテーマとするサービス産業への構造転換を目指す新中期経営計画（2016～2020年度）をスタートしました。このような国際動向や当グループの環境変化をふまえ、サステナブルな社会の実現に向けたより一層の貢献とグループの成長の双方の実現を目指し、重点課題を見直しました。

## 重点課題を見直した4つのステップ

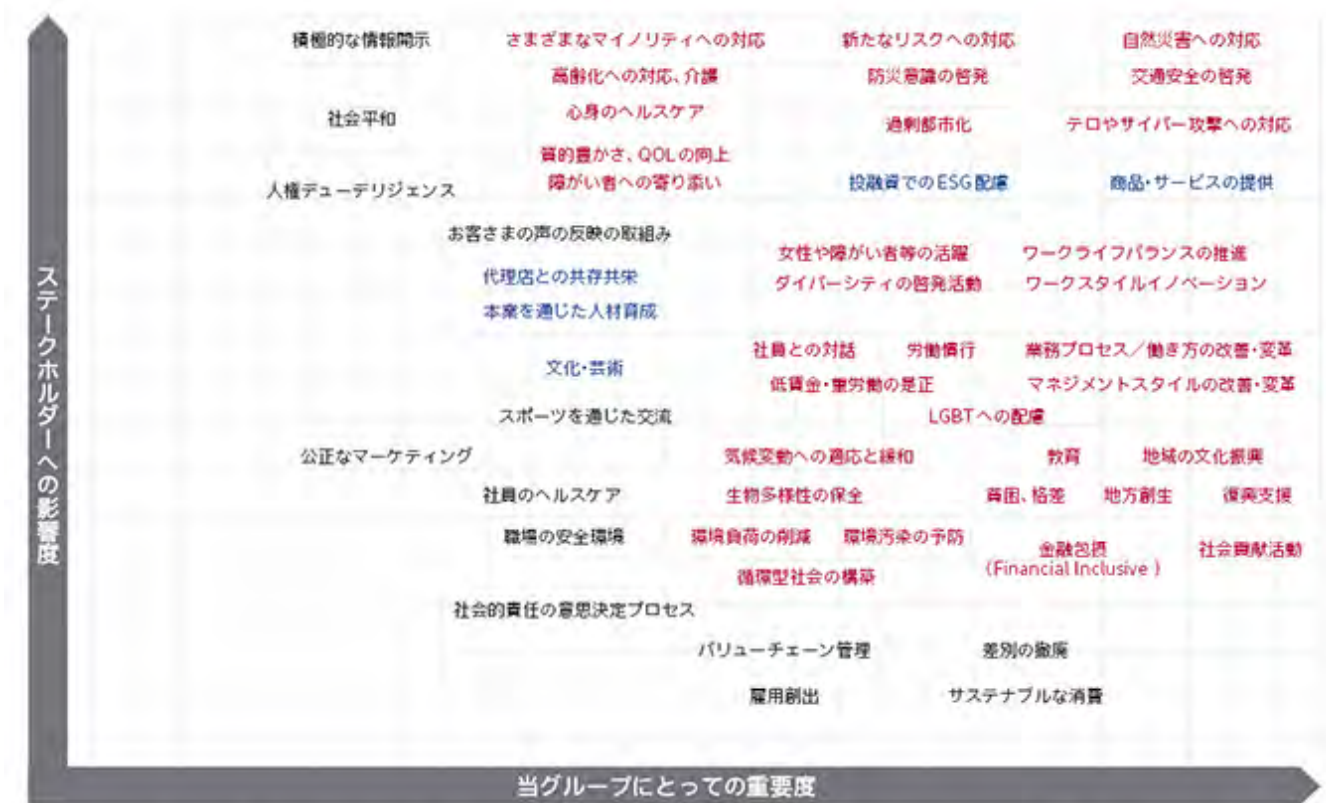
### STEP 1 各種ガイドラインなどによる分析

CSRの課題がグローバルに影響し、国際的な対応が求められるなか、さまざまな国際的なガイドラインやフレームワークが策定されています。当グループはグローバルに事業活動を展開するうえで、これらを理解し、活用していくことが重要と考えています。

当社は、2011～2012年度のグループCSR重点課題の策定の際に実施したISO 26000によるマテリアリティ分析のマッピングに加え、SDGs、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン（第4版）」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー・フレームワーク）」など、社会的責任にかかわる国際的なガイドラインをふまえ、「ステークホルダーへの影響度」および「当グループにとっての重要度」の2つを座標軸としてマッピングし、優先順位の高い項目を絞り込みました。







\* コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、ブランドに関わる項目は経営基盤の位置づけとして継続的に重要度が高い項目であるため、マッピングには記載していません。  
 \* 赤字は重点課題、青字は重点アプローチを示しています。

図1 マッピング

## STEP 2 マルチステークホルダーとのダイアログ

ステークホルダー・エンゲージメントは、社会的課題を認識し、信頼と協働関係の構築を通じて、より大きな成果を生み出すための重要な取り組みであると考えています。重点課題の見直しにおいても、「CSRの有識者・国際機関」「ESG投資専門家」「行政」「NPO/NGO」「消費者」「代理店」「社外取締役」「労働組合」の16機関・団体の幅広いステークホルダーと意見交換を行いました。

▶ ステークホルダー・エンゲージメント

## STEP3 グループ内エンゲージメント

グループ全体でCSRを推進するにあたり、ステークホルダーからのご意見をふまえ、グループ会社横断の「グループCSR推進本部」、当社経営会議、取締役への説明会などで議論を行いました。

▶ グループCSR推進本部（マネジメント体制）

## STEP4 項目の決定、取組み推進

STEP1からSTEP3のプロセスを経て、新たな重点課題を決定しました。グループCSR重点課題に即したグループCSR-KPIを策定し、グループのCSR推進体制におけるPDCAサイクルを通じて社会的課題の解決に資する取組みを推進することで、サステナブルな社会の実現に向けて貢献していきます。

また、グループCSR-KPIにもとづいた取組状況は、定期的に当社経営会議で報告しています。

さらに、今後とも国際社会の最新動向や当社グループの事業環境の変化などをふまえ、必要に応じて重点課題の見直しを行います。

- ▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）
- ▶ グループCSR推進本部（マネジメント体制）

グループCSR-KPI(重要業績評価指標)2018年度目標

グループCSR 5つの重点課題	目指す姿	指標	2018年度目標	企業価値向上 の側面※1				
				A	B	C	D	
1 防災・減災への 取組み	防災・減災に資する商品・サービスなどの提供やさまざまな組織との協働プロジェクトを展開し、人々が安心・安全に暮らせる社会の実現に貢献している。	防災・減災に資する商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	○	○	○	○	
		NPO/NGO等と連携した防災・減災に資する地域貢献活動への参加人数 <取組みの狙い> 防災教育の普及により、多くの人々の防災に対する意識向上と正しい知識習得を促し、災害ならびに二次災害等の発生減少につなげる。	16,000人 (2017年度 14,836人)			○	○	
2 健康・福祉への 貢献	質の高い介護・ヘルスケアサービスなどの提供や健康・福祉の増進に資するプロジェクトを展開し、あらゆる人々がよりよく生活できる社会の実現に貢献している。	健康・福祉の増進に資する商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	○	○	○	○	
		社員への健康増進の取組み 健康・福祉に関する教育機会への参加人数※2 <取組みの狙い> 介護事業を行うグループとして、高齢社会で増加する認知症への正しい知識と理解を持ち、適切な対応ができる人材育成を通じて、事業の促進ならびに社会貢献を行う。 ※2グループ社員および代理店従業員の合計人数	継続的な社員への健康増進の取組みの実施  累計 11,000人 (2017年度末累計 7,672人)			○	○	
3 地球環境問題への 対応	気候変動への適応と緩和、生物多様性の保全などにバリューチェーンで対応し、新しいソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献している。	気候変動の「適応／緩和」に向けた商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	○	○	○	○	
		NPO/NGO等と連携した環境保全に関する普及活動・教育機会への参加人数 <取組みの狙い> 環境保全活動や教育機会への参加により、環境に対する意識・関心を高め、自発的に行動できる人を増やすことで、環境問題の解決を促していく。	7,000人 (2017年度 6,662人)			○	○	
		CO2排出量(tCO2)	2017年度比 1.5%削減			○	○	
		電力使用量(kwh)	2017年度比 1.5%削減			○		
		紙の使用量(t)	2017年度比 1.5%削減			○		
4 よりよいコミュニティ・ 社会づくり	社会貢献活動や地域の文化振興に資する活動などを通じ、ステークホルダーからもっとも信頼される企業グループとして、よりよいコミュニティ・社会の実現に貢献している。	社会貢献活動への参加人数※3 <取組みの狙い> 社員一人ひとりの自発的な社会貢献活動を促すことで、社会的課題に鋭敏な感性を持つ人材を育成し、地域および地球規模での社会的課題の解決を目指す。 ※3グループ社員および代理店従業員の合計人数	37,000人 (2017年度 35,848人)				○	○
5 ダイバーシティの 推進・啓発	基本的人権を尊重し、多様な個性を認め、ダイバーシティを推進することで、社員を含めたステークホルダーが活躍できる社会の実現に貢献している。	ダイバーシティの推進・啓発に向けた取組み	継続的なダイバーシティの推進・啓発に向けた取組みの実施				○	○
		女性管理職比率	2020年度末30%に向けた取組みの継続				○	○

※1 重点課題に取り組むことは、さまざまな企業価値向上の効果が考えられますが、多くの皆さまよりわかりやすくご理解いただくため、企業価値向上の主な側面を、あえて4つに類型化しています。

A トップライン・運用収益の拡大  
B コスト削減や支払い保険金の圧縮(将来的な保険料値下げの原資)  
C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上  
D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

グループCSR-KPI(重要業績評価指標)2017年度実績

グループCSR 5つの重点課題	目指す姿	指標	2017年度目標	2017年度実績	経路 評価	企業価値向上 の貢献度			
						A	B	C	D
1 防災・被災への取組み	防災・被災に資する商品・サービスなどの提供やさまざまな組織との協業プロジェクトを展開し、人々が安心・安全に暮らせる社会の実現に貢献している。	防災・被災に資する商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	・トラック専用アプリ「トラナビスマイル」の機能拡充や健康管理機能のリリースなどにより、スマイルロード累計販売台数が3万台を達成。 ・58件の地方自治体と協定を締結した。(うち包括協定は24件) ・デジタル社員を使用した新サービス(「つながるキック」)を開始し、メール等のコンタクト強化により、新サービス選択者のアプリ利用率は43%を達成。	○	○	○	○	○
		HPO/NGO等と連携した防災・被災に資する地域貢献活動への参加人数  <取組みの狙い> 防災教育の普及により、多くの人々の防災に対する意識向上と正しい知識習得を促し、災害ならびに二次災害等の発生減少につなげる。	11,000人 (2016年度 9,193人)	実績:14,836人(達成率134.8%) ・「防災ジャパン」プロジェクトを全国各地で79回開催し、14,836人が参加。	○	○	○	○	○
2 健康・福祉への貢献	質の高い介護・ヘルスケアサービスなどの提供や健康・福祉の増進に資するプロジェクトを展開し、あらゆる人々がよりよく生活できる社会の実現に貢献している。	健康・福祉の増進に資する商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	・自動車保険において個人向け安全運転支援サービス「ドライビング1」を2016年1月から本格展開。年度末までに約18,000件の販売を達成。 ・自動車事故等の高齢者の日常的なリスク軽減、介護高齢社会の実現への貢献等を目的に、国立高齢医療研究センターと包括連携協定締結。 ・ディーラー向けの高齢顧客対応教育プログラムとして、特種ゴーグル等を使用した「シニアドライバー疑似体験、接客向上プログラム」を開発。	○	○	○	○	○
		社員への健康増進の取組み	継続的な社員への健康増進の取組みの実施	・東京健保連の健康優良企業認定制度でグループ13社が「銀の認定」獲得。 ・経営者主催「健康経営推進員2018(ホフイット500)」においてグループ6社が認定。 ・社員の健康増進に向け、社員の喫煙率減少を目指し、本社ビル、社有車、営業店等有部分の全日禁煙化を実施。	○	○	○	○	○
		健康・福祉に関する教育機会への参加人数※  <取組みの狙い> 介護事業を行うグループとして、高齢社会で増加する認知症への正しい知識と理解を持ち、適切な対応ができる人材育成を通じて、事業の促進ならびに社会貢献を行う。  ※グループ社員および代理店従業員の合計人数	累計 8,000人 (2016年度末 累計4,992人)	実績:7,472人(累計)(達成率93.3%) 正月間2,680人 ・下半年(10月、11月)に、キャリア/シニア/メイト養成研修を東京、大阪で開催し、252人のグループ社員が研修を受講。 ・キャリア/シニア/メイト資格者が、全国で認知症サポーター養成講座を開催し、2,428人のグループ社員および代理店が講座を受講。	○	○	○	○	○
3 地球環境問題への対応	気候変動への適応と緩和、生物多様性の保全などにバリューチェーンで対応し、新しいソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献している。	気候変動の「適応/緩和」に向けた商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	・クリーンエネルギーの普及を促進する太陽光発電システム等を対象とした提携融資を前年対比200%を超える規模で実行。 ・環境投資家としてCO2排出量の多い企業100社や、との対応などに取組み「Climate Action 100+」への参加など、ESG投資の各種施策を推進。 ・土壌汚染コンサルティングの推進、環境保護の普及、再生可能エネルギーに関する各種コンサル推進など、様々な環境問題への取組みを実施。	○	○	○	○	○
		HPO/NGO等と連携した環境保全に関する普及活動、教育機会への参加人数  <取組みの狙い> 環境保全活動や教育機会への参加により、環境に対する意識・関心を高め、自発的に行動できる人を増やすことで、環境問題の解決を促していく。	4,000人 (2016年度 2,331人)	・「SAVE JAPAN」プロジェクトは、様々な団体との協力が進み、全国各地で92回開催。昨年度実績を大幅に超える5,234人がイベントに参加。 ・「市民のための環境学習講座」は11回開催し、1,428人が受講。社員の参加が大幅アップ。 ・前年度の約2倍(16年度206人→17年度413人)の社員が参加。	○	○	○	○	○
		CO2排出量(tCO2)	2018年度比1.0%削減	2018年度比4.4%削減 ・横浜/ジャパン日本興業を中心とした組使用量の削減。 ※2017年3月新設のSomo International(SI)のCO2排出量を含めず算定。 SIを含めた場合のCO2排出量は前年比1.8%削減(2016年度は実績無し)	○	○	○	○	○
		電力使用量(kwh)	2018年度比1.0%削減	2018年度比2.1%削減 ・LED化の推進、高圧の先卸などにより、横浜/ジャパン日本興業単体の電力使用量は前年比約2%削減。 ※2017年3月新設のSomo International(SI)の電力使用量を含めず算定。 SIを含めた場合の電力使用量は前年比1.9%増加(2016年度は実績無し)	○	○	○	○	○
		紙の使用量(t)	2018年度比1.0%削減	2018年度比11.4%削減 ・本社、各部署での削減の取組み(サービスのWEB化、ペーパーレス会議の推進など) ・横浜/ジャパン日本興業において、2017年度は商品設定が固定であったこと。(2016年度はほぼ全項目で商品設定あり)	○	○	○	○	○
4 よりよいコミュニティ社会づくり	社会貢献活動や地域の文化振興に資する活動などを通じて、ステークホルダーからもっとも信頼される企業グループとして、よりよいコミュニティ社会の実現に貢献している。	社会貢献活動への参加人数※  <取組みの狙い> 社員一人ひとりの自発的な社会貢献活動を促すことで、社会的課題に積極的な感性を持つ人材を育成し、地域および地球規模での社会的課題の解決を目指す。  ※グループ社員および代理店従業員の合計人数	35,000人 (2016年度 32,829人)	実績:31,848人(達成率102.4%) ・12月のボランティア強化月間を中心に、各地で車いす清掃活動、チャリティマラソン、清掃活動など、地域特性にあわせた活動を実施。	○	○	○	○	○
		ダイバーシティの推進・啓発	基本的な人権を尊重し、多様な個性を認め、ダイバーシティを推進することで、社員を含めたステークホルダーが活躍できる社会の実現に貢献している。	ダイバーシティの推進・啓発に向けた取組み  女性管理職比率	継続的なダイバーシティの推進・啓発に向けた取組みの実施  2020年度末30%に向けた取組みの継続	・経済産業省および東京証券取引所が実施する「女性活躍推進」に優れた上場企業を投資家に紹介する「でしど」に取組み ・自動車保険における「配偶者」の定義を変更し、「同性パートナー」を配偶者として補償対象に含める改定を2018年1月に実施。 ・知的障がいを持つ職員5名を対象に年間3回のSST研修の実施や特別支援学校等5校への会社説明会などにより障がい者法定雇用率2.92%を達成。  実績:女性管理職比率 20.7%(2018年4月時点) 【参考:前年実績】18.7%(2017年4月時点) ・経営塾、メンター制度等、女性専用の育成プログラムを展開。女性が管理職となるためのパイプライン形成を強化中。	○	○	○

※ 重点課題に取り組むことは、さまざまな企業価値向上の効果が考えられますが、多くの皆さまよりわかりやすくご理解いただくため、企業価値向上の主な側面を、あえて4つに類型化しています。

- A トップライン・運用収益の拡大
- B コスト削減や支払い保険金の圧縮(母体的な保険料値下げの原資)
- C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上
- D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

# 重点課題1 防災・減災への取組み

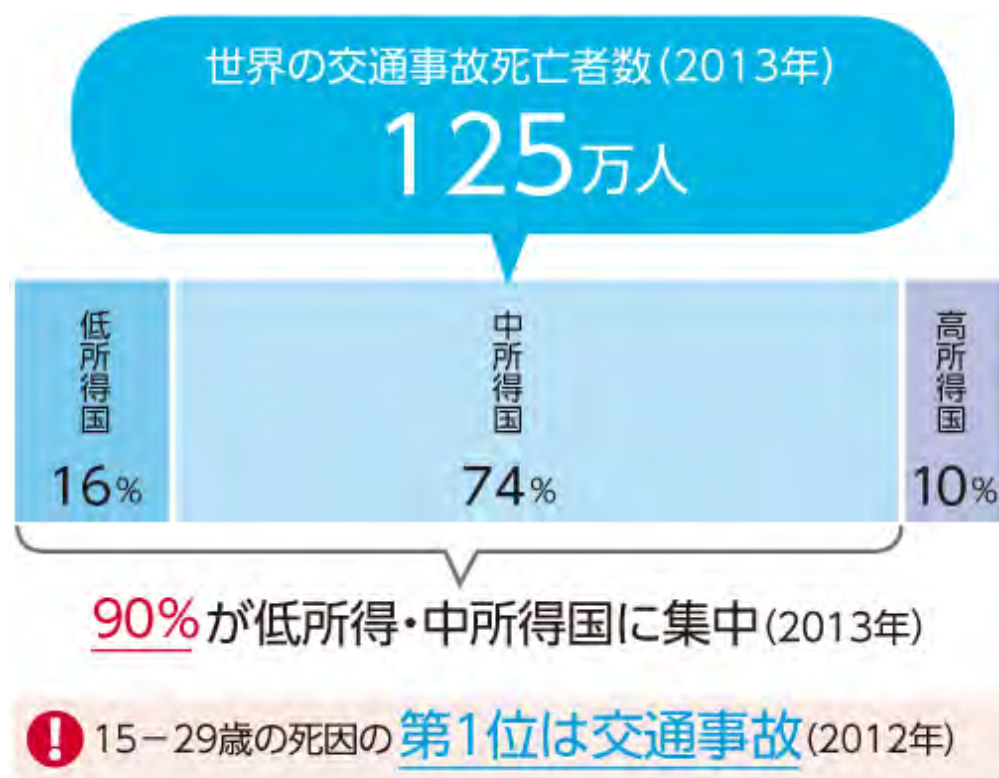
## Providing Solutions for Disaster Preparedness

### 目指す姿

防災・減災に資する商品・サービスなどの提供やさまざまな組織との協働プロジェクトを展開し、人々が安心・安全に暮らせる社会の実現に貢献している。

### FACT

世界の交通事故死亡者の状況



出典:世界保健機関(WHO)の発表より作成

世界保健機構(WHO)によると、2013年の世界の交通事故による死者は約125万人でした。うち、発展途上国は世界全体の自動車の54%しか保有していないにもかかわらず、90%の交通事故死者が集中しています。また、世界全体の15-29歳の死因の第1位は交通事故です。持続可能な開発目標(SDGs)では、17の目標のうちの目標3「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」のなかで「2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる」というターゲットを掲げています。

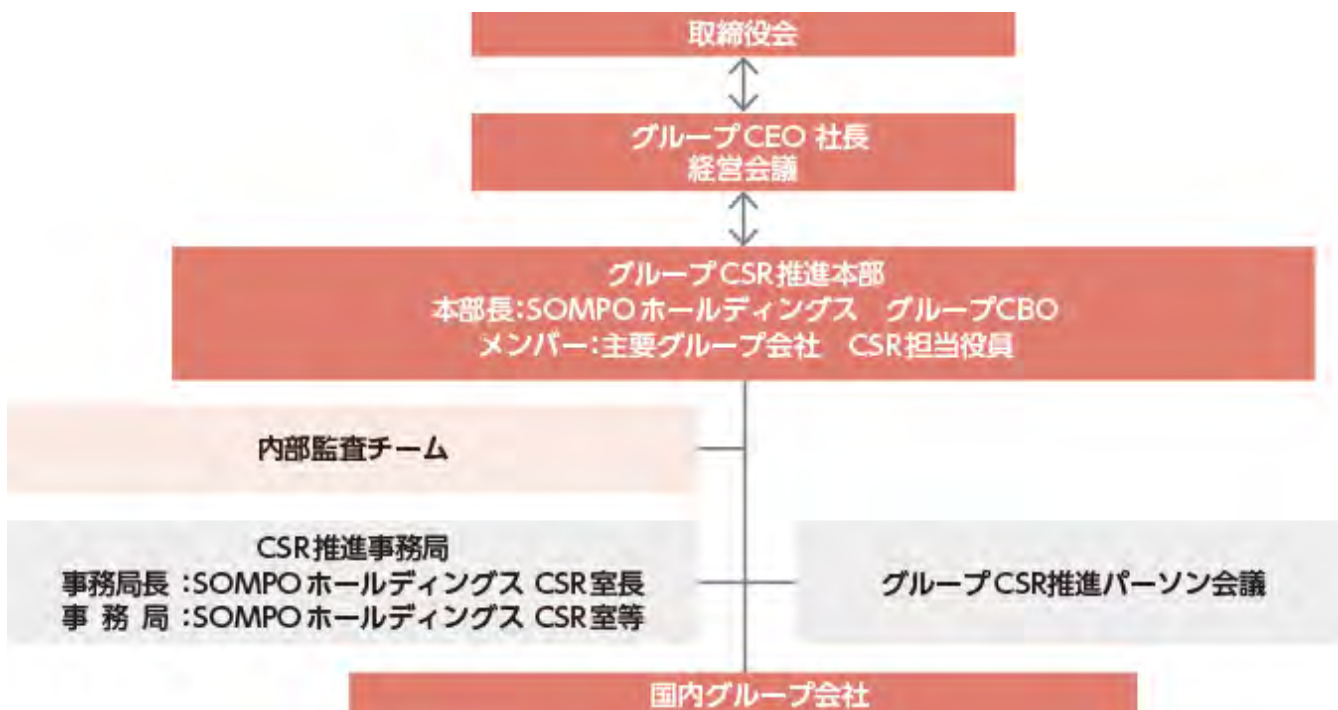
## 基本的な考え方・方針 (Our Action)

交通事故や大規模自然災害の発生・増加、テロやサイバー攻撃などの新たなリスクの増大は、当社グループの中核事業の一つである保険事業にとって、お支払いする保険金の増加、それに伴う保険料の上昇といった影響を及ぼしかねず、安定して保険を提供することが難しくなる可能性があります。一方、当社グループは、「安心・安全・健康」を提供する企業グループとして、保険商品に加えて、個人にも社会にも多大な損害を与える災害や事故を未然に防ぐさまざまなサービスを提供することも重要な使命であり、このようなリスクへのニーズの高まりを事業機会ととらえています。

当社グループは、長年にわたって蓄積された膨大な事故データ（ビッグデータ）を解析し、安定的な保険を提供し、新商品・サービスの開発につなげています。また、リスクを定量化するノウハウを活用して、事故の予防や災害による被害の軽減策の提供に取り組んでいます。今後とも多様化するリスクを予防、軽減させるような幅広いサービスを提供し、また、交通事故や自然災害の多い開発途上国などと防災・減災のノウハウを共有することで、サステナブルな社会づくりに貢献していきます。

## マネジメント体制

当社グループは、グループ会社横断の「グループCSR推進本部」を設置しています。当社グループCBO（Group Chief Brand Officer）が本部長、グループ会社CSR担当役員がメンバーとなり、グループのCSR施策の検討・協議、進捗の確認などを行っています。本部での取組みは、定期的に経営会議や取締役会で協議、報告しています。





## 目標と実績

2018年度に設定した【重点課題1】に関するCSR-KPIは以下のとおりです。  
各項目のバウンダリー（影響範囲）は、グループ全体です。

### グループCSR-KPI（重要業績評価指標）2018年度目標【重点課題1】

指 標	2018年度目標	企業価値向上の側面			
		A	B	C	D
防災・減災に資する商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	○	○	○	○
NPO/NGO等と連携した防災・減災に資する地域貢献活動への参加人数	16,000人			○	○
<取組みの狙い> 防災教育の普及により、多くの人々の防災に対する意識向上と正しい知識習得を促し、災害ならびに二次災害等の発生減少につなげる。	(2017年度 14,836人)			○	○

- A トップライン・運用収益の拡大
- B コスト削減や支払い保険金の圧縮（将来的な保険料値下げの原資）
- C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上
- D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

2018年度CSR-KPI（全体）および2017年度の実績は以下のとおりです。

### ▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

## 3つの重点アプローチ

重点課題に取り組むにあたって、当社グループの強みを生かすアプローチとして3つを特定しています。以下に、3つの重点アプローチと本重点課題に取り組むにあたっての取組み方針を紹介します。

3つの重点アプローチ		重点課題1での取組み方針
[1]商品・サービス	金融機関やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供	自動車保険をはじめとする、長年にわたって蓄積された膨大な事故データなどのビッグデータをフル活用し、防災・減災に向けた革新的な商品・サービスを提供していく。
[2]連携	人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携	データサイエンティストなど、今後のデジタル戦略の将来を担う人材を早期に発掘・育成するため、さまざまなステークホルダーと連携のうえ、ビッグデータ・AI活用人材の養成機関設立など積極的な取組みを継続的に実施していく。
[3]文化・芸術	継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み	多様性あるアートの価値観を活かし、多様な人々が共生できる社会環境の創出を目指す取組みを通じて、子どもや高齢者など災害時に社会的弱者となりやすい方を含む市民一人ひとりの社会参加の機会を増やすような視点を、商品・サービスの開発、提供、防災教育プロジェクトの運営等へ活かしていく。

## ステークホルダーからのご意見

2016年4月に公表した「グループCSR重点課題」の見直しのプロセスにおいて、ダイアログを行ったステークホルダーの皆さまからいただいたご意見と、当社の対応を紹介します。

ステークホルダーからのご意見 ※（ ）内はステークホルダーカテゴリ	当社の対応、今後の課題
防災・減災の取組みはSOMPOホールディングスにとって最も重要な課題だろう。（CSRの有識者）	防災・減災に資する商品・サービス開発、提供に継続的に取り組んでいるとともに、リスクに対する意識を高める啓発活動（防災教育の普及啓発『防災ジャパンダプロジェクト』等）にも取り組んでいる。



<b>ステークホルダーからのご意見</b> ※（ ）内はステークホルダーカテゴリ	<b>当社の対応、今後の課題</b>
災害リスクを社会全体でカバーするための重要な主体として、期待している。 （行政）	大規模な災害リスクをカバーするには、さまざまなステークホルダーが協働して取り組むことも重要である。引き続き、災害に対応する保険、防災・減災に資する商品・サービスの開発、提供に努めるとともに、さまざまなステークホルダーとの協働を進めていく。
地域での防災の意識啓発の取組みを期待している。（行政）	防災の意識啓発を高めるための防災教育プロジェクト『防災ジャパンダプロジェクト』をはじめとし、地域社会全体の防災意識の向上に資する取組みを進めていく。
人口集中に伴う「都市化」の問題に伴い、交通渋滞、災害時にパニック状態に陥る危険性などの新たな社会的課題が出てきている。そういった状況での防災・減災をどう考えるかの視点も重要である。（NPO/NGO）	震災などで自宅に帰れなくなった帰宅困難者の受け入れ施設の確保にあたる自治体向けの「帰宅困難者対策保険」を開発しているが、防災・減災に資する商品・サービスの開発、防災教育プロジェクト等の視点のなかで都市化の問題を意識して取り組んでいく必要がある。

▶ グループCSR重点課題の策定プロセス

## 課題と今後に向けて

ビッグデータ解析などのデジタル技術をさらに活用し、防災・減災に資する革新的な商品・サービスの開発・提供に継続的に取り組んでいきます。また、これまで蓄積してきた防災・減災の取組みのノウハウを、グローバルレベルでの課題解決に役立てるよう、NPO/NGOなどをはじめとするステークホルダーと連携し、さまざまなプロジェクトを展開していきます。さらに、それらのプロジェクトのインパクトにも着目し、効果の分析・測定に取り組むことで、さらなる改善や展開を目指していきます。

## 重点課題2 健康・福祉への貢献

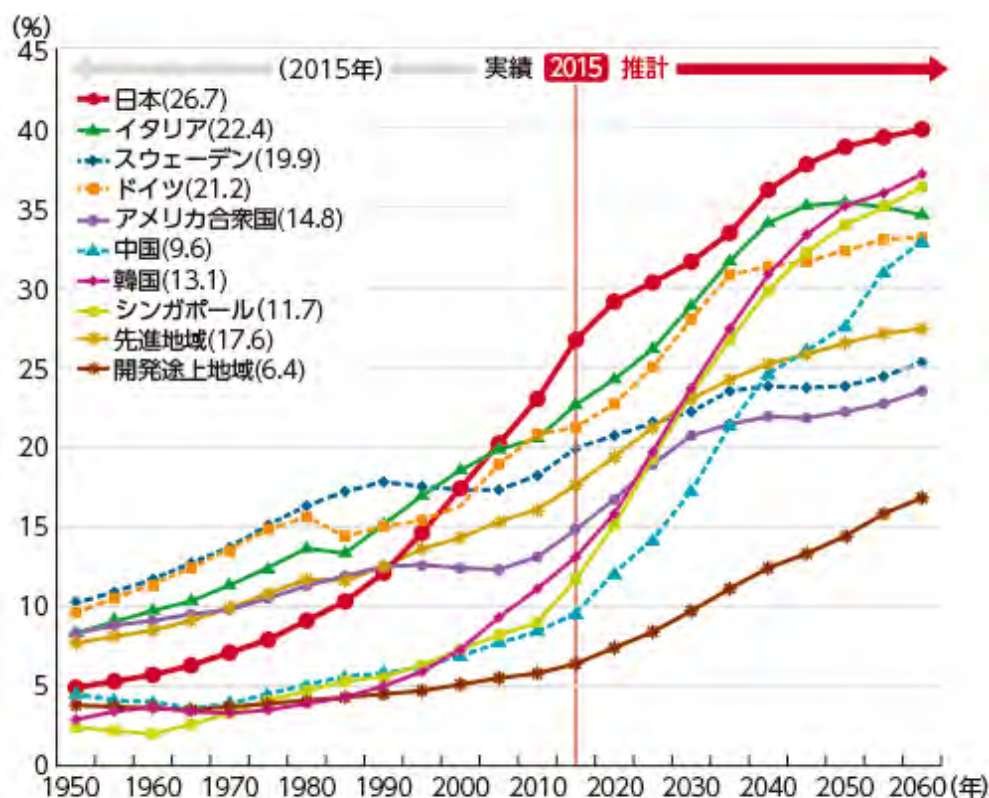
### Contributing to Health and Welfare

#### 目指す姿

質の高い介護・ヘルスケアサービスなどの提供や健康・福祉の増進に資するプロジェクトを展開し、あらゆる人々がよりよく生活できる社会の実現に貢献している。

#### FACT

世界の高齢化率\*の推移



出典:内閣府「平成29年版高齢社会白書」より作成

先進諸国の高齢化率を比較すると、日本は1980年代までは下位、90年代にはほぼ中位でしたが、2005年には世界で最も高い水準となり、世界に例をみない速度で高齢化が進行しています。

地域別には高齢化率の今後の推移をみると、これまで高齢化が進行してきた先進地域はもとより、開発途上地域においても、高齢化が急速に進展すると見込まれています。

\* 高齢化率・・・65歳以上人口が総人口に占める割合。

## 基本的な考え方・方針 (Our Action)

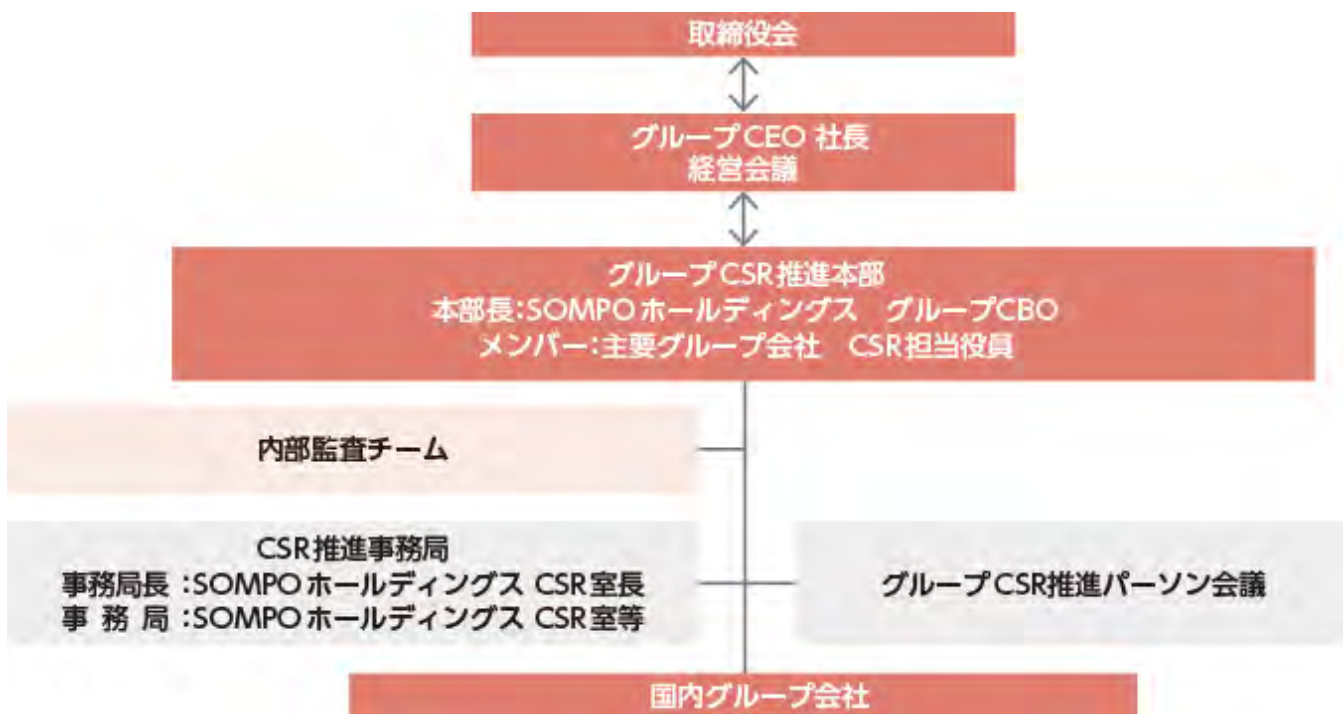
日本において急激に進展している超高齢社会に対し、今後、生命保険や医療・介護保険分野での支払保険金の増加や介護サービス人材の不足など、豊かな長寿国日本の実現を目指す当社グループにおいても多くの課題が山積しています。一方、当社グループはこのようリスクに対する商品・サービスへのニーズの高まりを「安心・安全・健康」を提供する企業グループとしての事業機会ととらえています。

当社グループは、超高齢社会により発生する様々なリスクを踏まえ、「世界に誇れる豊かな長寿国日本」の実現に向け、最高品質の介護サービスの提供を通じて、「安心・安全・健康」のブランドを早期に構築し、日本で最も信頼される介護事業者を目指します。また、健康寿命の延伸に向け、企業の健康への取組みについて、健康経営推進、メンタルヘルス対策、生活習慣病対策などを支援するサービスを提供することにより、お客さまの「安心・安全・健康」への取組みを支援していきます。

さらに、健康・福祉の取組みのノウハウを活用し、NPO/NGOなどをはじめとしたステークホルダーと連携したうえで、開発途上国を含めたさまざまな地域の課題解決に資するプロジェクトを展開し、サステナブルな社会づくりへ貢献していきます。

## マネジメント体制

当社グループは、グループ会社横断の「グループCSR推進本部」を設置しています。当社グループCBO (Group Chief Brand Officer) が本部長、グループ会社CSR担当役員がメンバーとなり、グループのCSR施策の検討・協議、進捗の確認などを行っています。本部での取組みは、定期的に経営会議や取締役会で協議、報告しています。





## 目標と実績

2018年度に設定した【重点課題2】に関するCSR-KPIは以下のとおりです。  
各項目のバウンダリー（影響範囲）は、グループ全体です。

### グループCSR-KPI（重要業績評価指標）2018年度目標【重点課題2】

指 標	2018年度目標	企業価値向上の側面			
		A	B	C	D
健康・福祉の増進に資する商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	○	○	○	○
社員への健康増進の取組み	継続的な社員への健康増進の取組みの実施			○	○
健康・福祉に関する教育機会への参加人数 <sup>*1</sup>  <取組みの狙い> 介護事業を行うグループとして、高齢社会で増加する認知症への正しい知識と理解を持ち、適切な対応ができる人材育成を通じて、事業の促進ならびに社会貢献を行う。  <sup>*1</sup> グループ社員および代理店従業員の合計人数	累計 11,000人  (2017年度末累計 7,672人)			○	○

- A トップライン・運用収益の拡大
- B コスト削減や支払い保険金の圧縮（将来的な保険料値下げの原資）
- C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上
- D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

2018年度CSR-KPI（全体）および2017年度の実績は以下のとおりです。

▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

## 3つの重点アプローチ

重点課題に取り組むにあたって、当社グループの強みを生かすアプローチとして3つを特定しています。以下に、3つの重点アプローチと本重点課題に取り組むにあたっての取組み方針を紹介します。

3つの重点アプローチ		重点課題2での取組み方針
[1]商品・サービス	金融機関やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供	グループの総合力を発揮した、最先端のICT・デジタル技術の調査・研究を継続し、革新的なサービス品質と生産性を実現していく。
[2]連携	人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携	特に、介護サービスの提供にあたり十分な人材を計画的に採用する体制を整えるとともに、専門設備を備えた研修センターの開設など、教育・研修に注力し、ケアのレベル向上に取り組む。また、介護職員の離職問題に対しては段階的な処遇改善を含めた施策を検討し、質の高いサービスを継続的に提供できるよう人材の充実に努めていく。
[3]文化・芸術	継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み	多様性あるアートの価値観を社会に活かし、社会的包摂に寄与する人材の輩出と多様な人々が共生できる社会環境の創出を目指す取組みを通じて、高齢者や障がい者の方などの社会的弱者を含む市民一人ひとりの社会参加の機会を増やすとともに、商品・サービスの開発、提供、健康・福祉プロジェクト等の運営へ活かし、「心の豊かさ」へ貢献していく。

## ステークホルダーからのご意見

2016年4月に公表した「グループCSR重点課題」の見直しのプロセスにおいて、ダイアログを行ったステークホルダーの皆さまからいただいたご意見と、当社の対応を紹介します。

ステークホルダーからのご意見 ※（ ）内はステークホルダーカテゴリ	当社の対応、今後の課題
日本は世界一の高齢社会であるため、日本の取組みやノウハウは、将来的にグローバルな高齢化の課題解決に貢献できるのではないか。（ESG投資専門家）	介護・ヘルスケア事業において、まずは日本国内でのノウハウを蓄積している。今後高齢化が進む国・地域を中心に活かしていくことで、グローバルな課題解決に寄与していく。
2011年3月の東日本大震災発生後のスピーディな保険金支払いの取組みのように、健康・福祉の分野でもステークホルダーの期待に的確に応える取組みを進めてほしい（ESG投資専門家）。	健康・福祉分野にかかわる多様なステークホルダーとの対話や産学連携プロジェクト等を進めている。また、対話やプロジェクトを通じて浮き彫りとなった社会的課題の解決に向けた商品・サービスの開発、提供、協働プロジェクト等をさらに進めていく。
「福祉」は与えるものという印象が強いが、寄り添い、自立化を促すことが重要である。（NPO/NGO）	福祉にかかわる多様なステークホルダーとの協働プロジェクトや財団を通じた取組み等を進めるなかで、対話を重視したエンゲージメントを実施していく。
「質的な豊かさ」や「QOLの向上」へ貢献することの可能性を考えることが必要である。（社外取締役）	多様なアートや価値観を活かしながら、高齢者や障がい者などを含めた多様な人々の「質的豊かさ」や「QOLの向上」を目指したプロジェクトを進めている。

### ▶ グループCSR重点課題の策定プロセス

## 課題と今後に向けて

ICT・デジタル技術をさらに活用し、健康・福祉に資する革新的な商品・サービスの開発・提供に取り組んでいきます。また、社員の健康増進の観点で、一人ひとりがいきいきと働き、最高品質の商品・サービスの提供の一旦を担うような取組みにも力を入れていきます。さらに健康・福祉に資する取組みのノウハウを、グローバルレベルでの課題解決に役立てるよう、NPO/NGOなどをはじめとするステークホルダーと連携して、さまざまなプロジェクトを展開していきます。

## 重点課題3 地球環境問題への対応

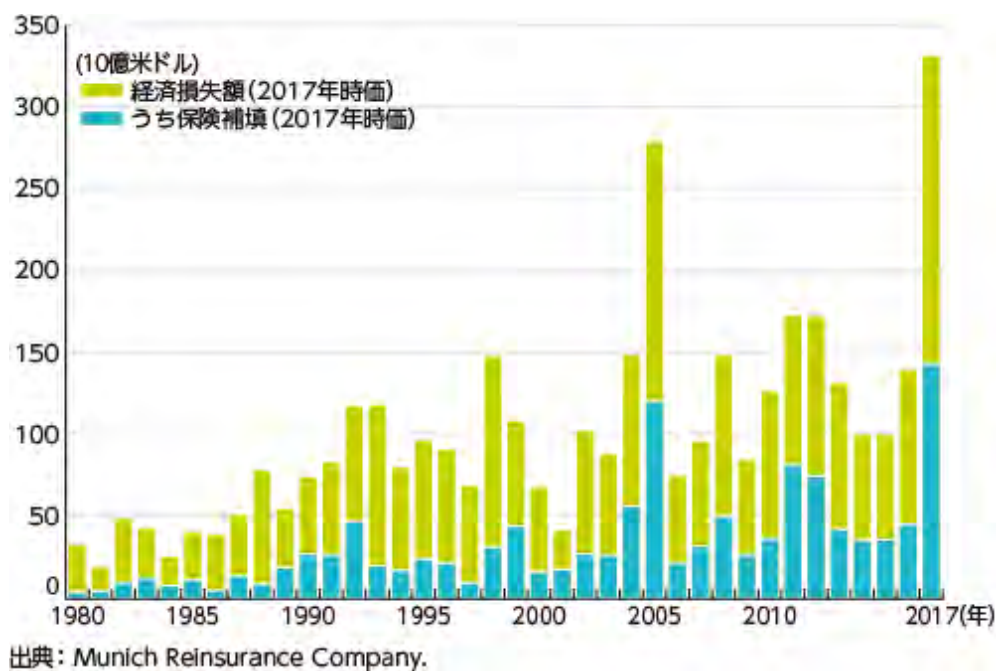
### Promoting the Manageability of Global Environmental Issues

#### 目指す姿

気候変動への適応と緩和、生物多様性の保全などにバリューチェーンで対処し、新しいソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献している。

#### FACT

1980年から2017年の気象災害の経済損失と保険損害の推移



2005年の米国ハリケーン・カトリーナ、2011年のタイ大洪水、2012年の米国ハリケーン・サンディーなど、世界各地で異常気象による経済損失・保険損害が増加する傾向にあり、世界温暖化が進行すれば、極端な異常気象による災害がさらに増加するといわれています。

2015年にフランス・パリで開催されていた国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）や持続可能な開発目標（SDGs）の策定など、気候変動をはじめとした環境問題解決に向けた国際的な議論がさらに活発になっており、企業も含めたあらゆるステークホルダーが環境問題解決に向けた行動を強化するよう求められています。

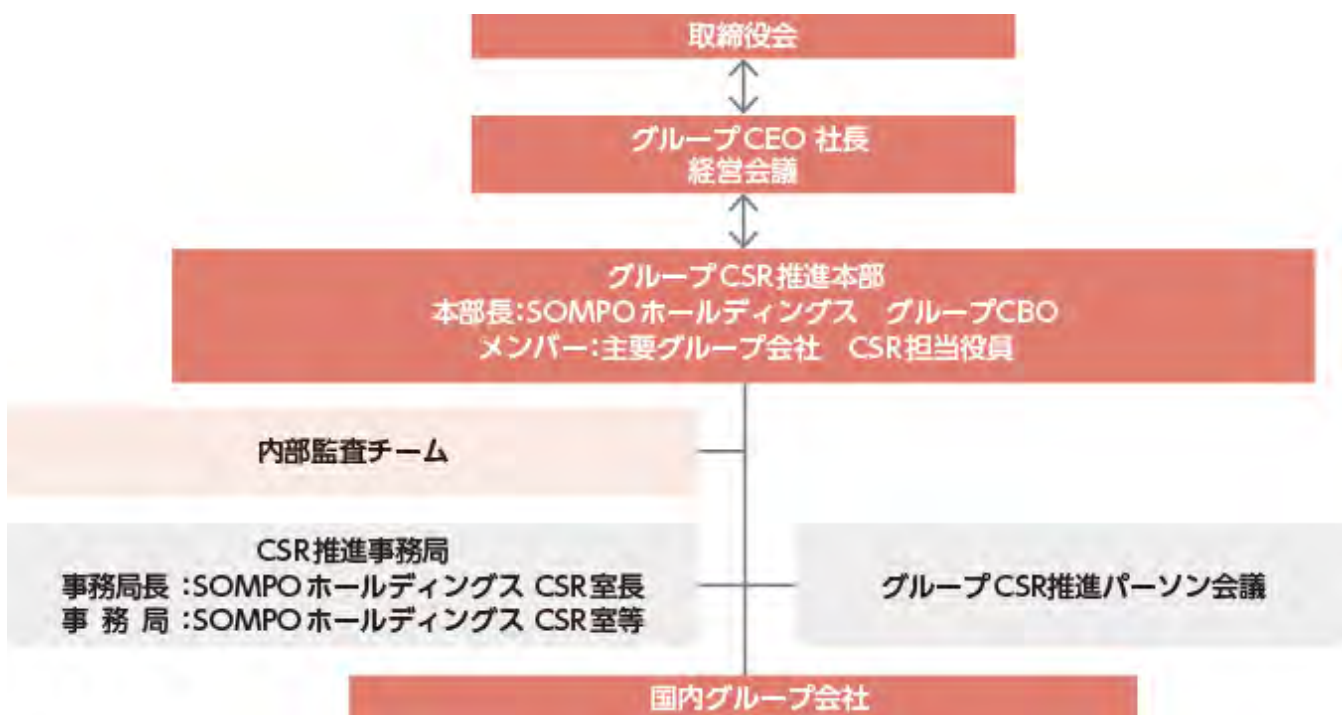
## 基本的な考え方・方針 (Our Action)

気候変動による自然災害の増加は、当社グループの中核事業の一つである保険事業にとって、お支払いする保険金の増加、それに伴う保険料の上昇といった影響を及ぼしかねず、安定して保険を提供することが難しくなる可能性があります。一方、当社グループは、このようなリスクに対する商品・サービスへのニーズの高まりを「安心・安全・健康」を提供する企業グループとしての事業機会ととらえています。

当社グループは、気候変動を含めた地球環境問題を単なるリスクとしてとらえるだけでなく、たとえば、気象災害リスク、再生可能エネルギー事業のリスクをカバーする保険商品やリスクコンサルティングサービスなど、新たなマーケットの創出、拡大につながる機会ととらえ、事業の上流から下流に至るまで、ステークホルダーの皆さまと連携して、バリューチェーン全体での環境負荷の低減に率先して努めるとともに、気候変動をはじめとした災害の影響の軽減、防災、低炭素社会の構築、生物多様性の保全、環境配慮行動の促進などに寄与する商品・サービスの提供に努めてきました。今後とも、環境問題の解決に資する革新的な商品・サービスの提供、環境負荷軽減に資する体制構築に努め、社会の強靭性を高めることでサステナブルな社会づくりに貢献していきます。

## マネジメント体制

当社グループは、グループ会社横断の「グループCSR推進本部」を設置しています。当社グループCBO (Group Chief Brand Officer) が本部長、グループ会社CSR担当役員がメンバーとなり、グループのCSR施策の検討・協議、進捗の確認などを行っています。本部での取組みは、定期的に経営会議や取締役会で協議、報告しています。







## 目標と実績

2018年度に設定した【重点課題3】に関するCSR-KPIは以下のとおりです。  
各項目のバウンダリー（影響範囲）は、グループ全体です。

### グループCSR-KPI（重要業績評価指標）2018年度目標【重点課題3】

指 標	2018年度目標	企業価値向上の側面			
		A	B	C	D
気候変動の「適応／緩和」に向けた商品・サービスの開発・提供	継続的な商品・サービスの開発・提供	○	○	○	○
NPO/NGO等と連携した環境保全に関する普及活動・教育機会への参加人数  <取組みの狙い> 環境保全活動や教育機会への参加により、環境に対する意識・関心を高め、自発的に行動できる人を増やすことで、環境問題の解決を促していく。	7,000人  (2017年度 6,662人)			○	○
CO2排出量(tCO2)	2017年度比 1.5%削減		○	○	
電力使用量 (kwh)	2017年度比 1.5%削減		○		
紙の使用量(t)	2017年度比 1.5%削減		○		

- A トップライン・運用収益の拡大
- B コスト削減や支払い保険金の圧縮（将来的な保険料値下げの原資）
- C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上
- D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

2018年度CSR-KPI（全体）および2017年度の実績は以下のとおりです。

▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

## 3つの重点アプローチ

重点課題に取り組むにあたって、当社グループの強みを生かすアプローチとして3つを特定しています。以下に、3つの重点アプローチと本重点課題に取り組むにあたっての取組み方針を紹介します。

3つの重点アプローチ		重点課題3での取組み方針
[1]商品・サービス	金融機関やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供	世界で発生する地球環境問題を起因とした損害に対して、世界各拠点を含めたグループ全体の総合力を発揮し、最先端のICT・デジタル技術の調査・研究を継続し、革新的な商品・サービスを継続して提供していく。
[2]連携	人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携	生物多様性保全の取組み「SAVE JAPANプロジェクト」などの市民社会、地域の方々との協働の取組みを通じて、社会の環境マインドを高めるとともに、多様なステークホルダーと連携し地球環境問題の解決に資する取組みを継続していく。
[3]文化・芸術	継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み	グループ社員がメンバーとなるボランティア組織「SOMPOちきゅう倶楽部」をはじめとした各種活動を通じて、環境問題の解決に向けた取組みを継続的に実施していく。

## ステークホルダーからのご意見

2016年4月に公表した「グループCSR重点課題」の見直しのプロセスにおいて、ダイアログを行ったステークホルダーの皆さまからいただいたご意見と、当社の対応を紹介します。

ステークホルダーからのご意見 ※（ ）内はステークホルダーカテゴリ	当社の対応、今後の課題
パリ協定をふまえた気候変動の取組みや目標値を念頭に置いているかが求められる。（CSRの有識者）	グローバル動向、日本国内の動向などをふまえ、また、グループの事業の変化を鑑み、GHG排出量削減目標等を見直している。グループの事業の拡大に伴った排出量の把握に努めている。
再生可能エネルギーの普及に対する取組みに期待している。（CSRの有識者）	再生可能エネルギーの普及を支えるための、万が一の場合の保険や、施設の立地環境などのリスク分析サービスを提供している。
特に気候変動の「適応」の取組みに期待している。（行政）	気候変動の「適応」に資する商品・サービスの開発、提供を進め、特に開発途上国向けの天候インデックス保険等の開発、普及に努めている。
これまで継続的に環境問題の解決に資する商品・サービスを提供してきた企業として、引き続き新たな商品・サービスの開発・提供に期待している。（行政）	気候変動の「適応」「緩和」、生物多様性保全をはじめとした、環境問題の解決に資する商品・サービスの開発、提供に引き続き努めていく。

### ▶ グループCSR重点課題の策定プロセス

## 課題と今後に向けて

気候変動の適応・緩和策を推進していくにあたり、保険会社による専門的なリスク評価に対する国際的な期待が高まっています。今後も気候変動リスクに脆弱な社会層へのソリューションの提供などを通じて、サステナブルな社会の実現に貢献するとともに、グループ全体の持続的成長を目指していきます。また、2013年より、「グループ全体で2020年度までに2002年度比40%削減、2050年度までに70%削減」という排出量削減の中長期目標を設定し、省エネ・省資源の取組みを展開するとともに、バリューチェーン全体の環境負荷低減に努めてきました。その結果、2016年度に2020年までの目標を達成したことから、2018年度より、「グループ全体で2030年度までに2017年度比21%削減、2050年度までに51%削減」という新たな中長期削減目標を設定し、さらなる気候変動の「緩和」へ取り組んでいます。

# 重点課題4 よりよいコミュニティ・社会づくり

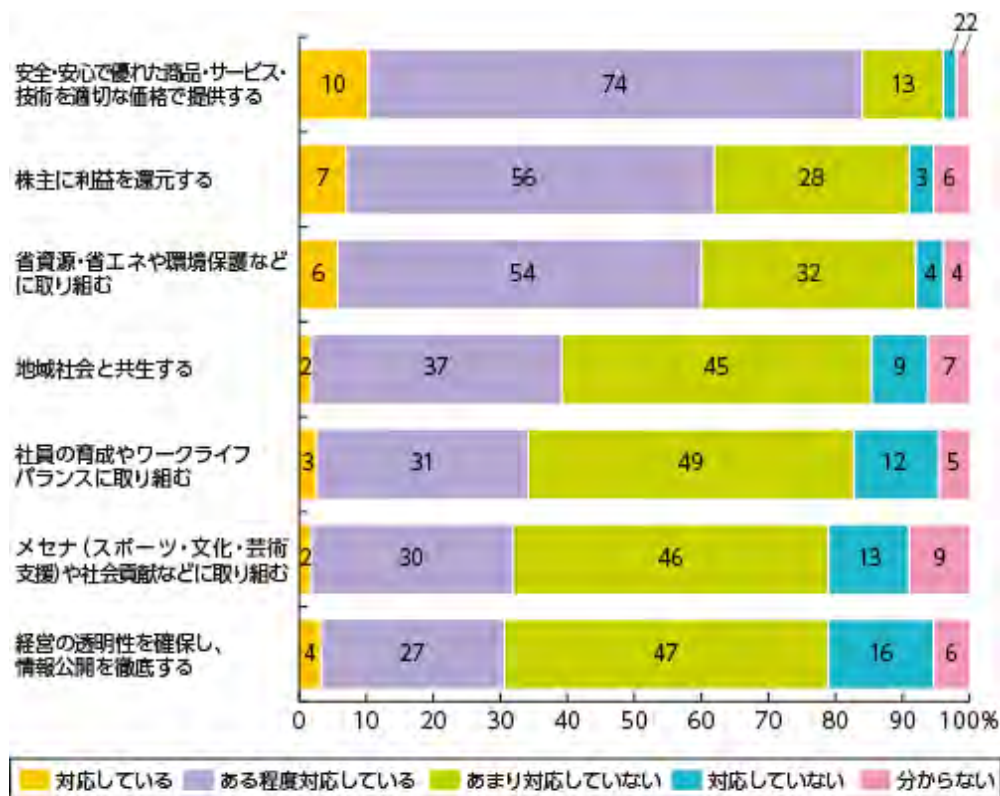
## Empowering Community and Society

### 目指す姿

社会貢献活動や地域の文化振興に資する活動などを通じ、ステークホルダーからもっとも信頼される企業グループとして、よりよいコミュニティ・社会の実現に貢献している。

### FACT

企業に対する認識－企業の対応状況



出典：一般財団法人経済広報センター「第21回 生活者の“企業観”に関する調査報告書」（2018年3月）より作成

企業の対応状況に対する生活者の認識についての調査の結果、「安全・安心で優れた商品・サービス・技術を適切な価格で提供している」と84%が認識しているのに対し、「地域社会との共生」に対応していないとの認識が54%、「メセナ（スポーツ・文化・芸術支援）や社会貢献など」に対応していないとの認識が59%にのぼっています。

## 基本的な考え方・方針 (Our Action)

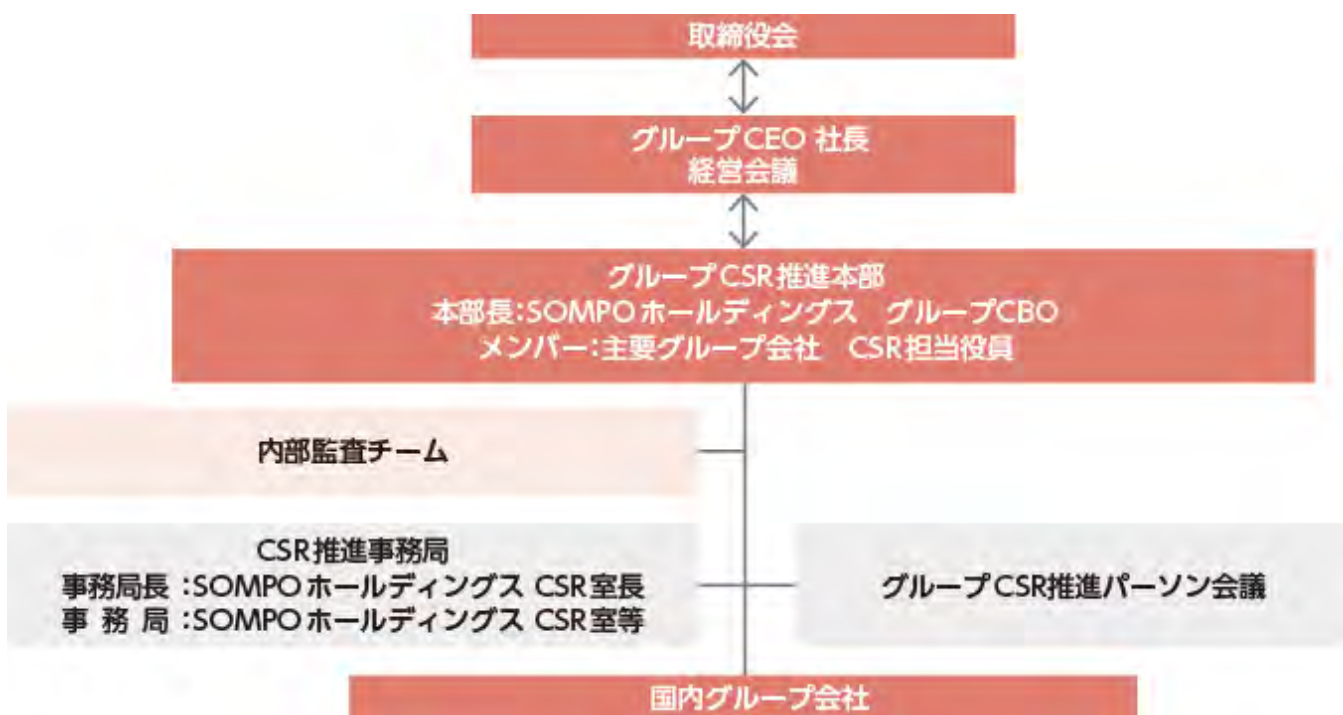
都市圏への人口集中と過疎化の進展により、地方の更なる人口減少や情報連携の希薄化がもたらす影響は当社グループの事業展開の不全を招き、お客さまの減少にもつながりかねないと認識しています。一方、当社グループはこのようなリスクに対し、企業として、社員一人ひとりとして、社会とのコミュニケーションを通じて、さまざまな社会的課題に気づき、よりよいコミュニティ・社会づくりへ貢献することが企業の重要な責任であると考えています。

当社グループは、よりよいコミュニティ・社会づくりへの課題を解決するために、NPO/NGOをはじめとした多様なステークホルダーと協働しながら、さまざまな活動を展開しています。また、社員一人ひとりが仕事で培ったスキルを活かし、課題解決に参画できるよう活動を支援する仕組みを導入しています。

コミュニティ・社会の課題解決を通じて、サステナブルな社会の実現に貢献するとともに、これらの取組みを通じて、社会から信頼されるグループ、そしてブランド向上につながることを目指しています。また、課題解決に能動的にかかわることで、参加する社員・代理店の鋭敏な感性が磨かれ、人材育成にもつながっています。

## マネジメント体制

当社グループは、グループ会社横断の「グループCSR推進本部」を設置しています。当社グループCBO (Group Chief Brand Officer) が本部長、グループ会社CSR担当役員がメンバーとなり、グループのCSR施策の検討・協議、進捗の確認などを行っています。本部での取組みは、定期的に経営会議や取締役会で協議、報告しています。





## 目標と実績

2018年度に設定した【重点課題4】に関するCSR-KPIは以下のとおりです。  
各項目のバウンダリー（影響範囲）は、グループ全体です。

### グループCSR-KPI（重要業績評価指標）2018年度目標【重点課題4】

指 標	2018年度目標	企業価値向上の側面			
		A	B	C	D
社会貢献活動への参加人数 <sup>*1</sup>  <取組みの狙い> 社員一人ひとりの自発的な社会貢献活動を促すことで、社会的課題に鋭敏な感性を持つ人材を育成し、地域および地球規模での社会的課題の解決を目指す。 *1 グループ社員および代理店従業員の合計人数	37,000人 (2017年度 35,848人)			○	○

- A トップライン・運用収益の拡大
- B コスト削減や支払い保険金の圧縮（将来的な保険料値下げの原資）
- C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上
- D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

2018年度CSR-KPI（全体）および2017年度の実績は以下のとおりです。

### ▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

## 3つの重点アプローチ

重点課題に取り組むにあたって、当社グループの強みを生かすアプローチとして3つを特定しています。以下に、3つの重点アプローチと本重点課題に取り組むにあたっての取組み方針を紹介します。

3つの重点アプローチ		重点課題4での取組み方針
[1]商品・サービス	金融機関やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供	全国の地方自治体と連携し、官民のパートナーシップにより、地域防災力向上や交通安全企業向けリスクコンサルティングサービスなど、各地域の課題解決に取り組んでいきます。
[2]連携	人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携	全国に広がる代理店と社員が協働して、全国各地の社会福祉施設などで車いす整備・清掃活動を実施するなど、さまざまなステークホルダーと連携し、よりよいコミュニティ・社会づくりに貢献していきます。
[3]文化・芸術	継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み	アジアで唯一ゴッホの《ひまわり》を見ることができる「東郷青児美術館 損保ジャパン日本興亜美術館」は各種展覧会の開催や新進作家の支援、「対話による美術鑑賞教育」支援などを行っており、今後も美術をはじめとした文化・芸術を通じて豊か社会へ貢献していきます。

## ステークホルダーからのご意見

2016年4月に公表した「グループCSR重点課題」の見直しのプロセスにおいて、ダイアログを行ったステークホルダーの皆さまからいただいたご意見と、当社の対応を紹介します。

<b>ステークホルダーからのご意見</b> ※（ ）内はステークホルダーカテゴリ	<b>当社の対応、今後の課題</b>
<p>保険や介護といった事業を行う企業グループとして、個人の生活や地域の課題、つまりさまざまなリスクに密接にかかわっており、コミュニティと関連性が強い業態である。（ESG投資専門家）</p> <p>現在、社会において、地域全体で課題を共有し、ともに解決する仕組みが不足している。地域の課題解決に社員に密接にかかわってほしい。（NPO/NGO）</p> <p>社会・コミュニティへの貢献は、社員に継続的に強く意識づけることが重要である。（従業員）</p>	<p>全国、また、世界各地に拠点を持つグループとして、地域社会との協働を念頭に置き、「SOMPOホールディングス ボランティアデー」や社員のボランティアを支える仕組み「SOMPOちきゅう倶楽部」等の取組みを通じ、各地域の社会的課題や特色に配慮した社会貢献活動等の取組みを進めている。</p>
<p>さまざまな主体と関わるができる企業として期待している。一般消費者に直接接点があるため、さまざまな考え方を浸透できる業態である。（行政）</p>	<p>さまざまなステークホルダーとの対話や協働プロジェクトを進めるとともに、お客さまとの社会的課題の認識の共有等も実施していくことが重要と認識している。</p>
<p>「貧困」「格差」への取組みを検討してほしい。（CSRの有識者） （NPO/NGO）</p>	<p>「SOMPOホールディングス ボランティアデー」や社員のボランティアを支える仕組み「SOMPOちきゅう倶楽部」等の取組みを通じ、開発途上国支援、日本国内の格差解消に向けた支援にさらに取り組んでいく。</p>
<p>社員だけでなく、代理店も一緒に協働して取組むべきである。（代理店）</p>	<p>社会福祉施設などで実施する「車いす整備・清掃活動」をはじめとし、代理店組織（AIRオートクラブ・JSA中核会）と社員が協働で、各地域の社会的課題や特色に配慮した社会貢献活動等の取組みを進めている。</p>

▶ グループCSR重点課題の策定プロセス



---

## 課題と今後に向けて

継続的にグローバルレベルで地域・コミュニティに貢献していくために、引き続き、NPO/NGOと連携し、SOMPOホールディングス ボランティアデー、SOMPOちきゅう倶楽部をはじめとした、社員・代理店が参加できる枠組みを発展させていきます。また、復興までに時間がかかる大規模災害の復興支援にも継続的に取り組んでいきます。

## 重点課題5 ダイバーシティの推進・啓発

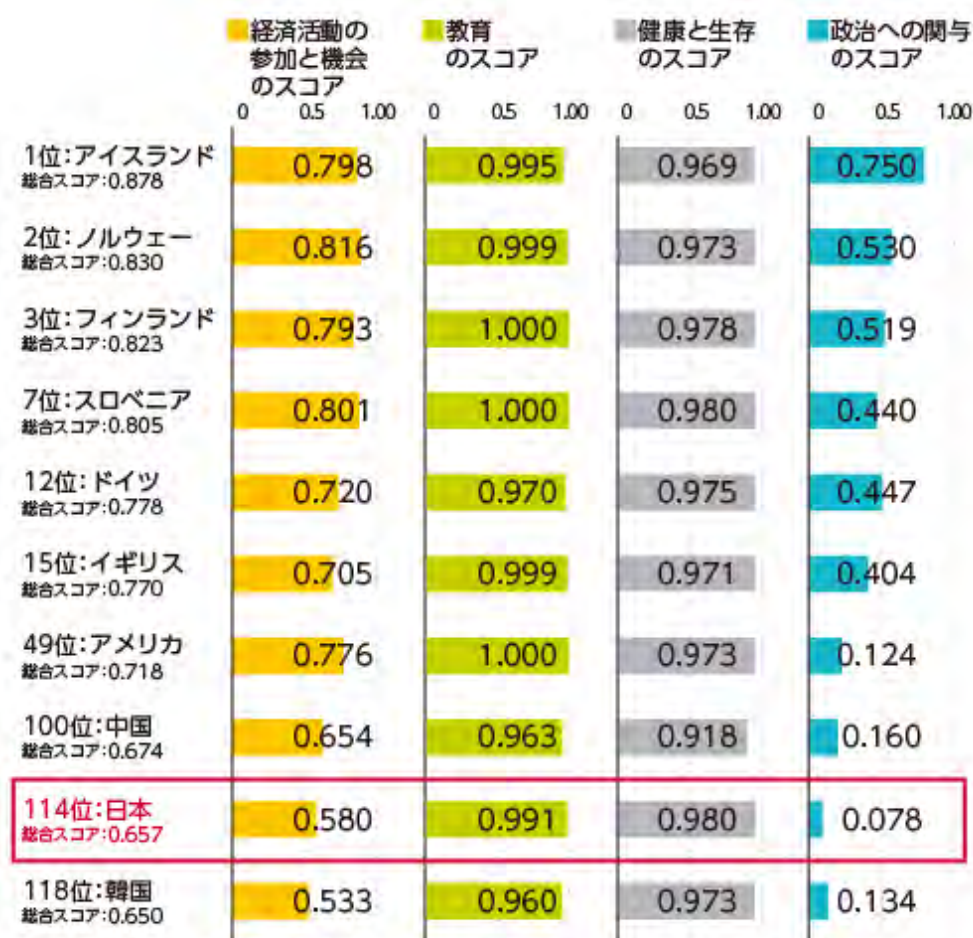
### Supporting Diversity and Inclusion In Private and Public Life

#### 目指す姿

基本的人権を尊重し、多様な個性を認め、ダイバーシティを推進することで、社員を含めたステークホルダーが活躍できる社会の実現に貢献している。

#### FACT

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）国別順位（2017年度）



出典:世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2017」より作成

世界各国の男女格差を示すランキングで、調査対象144か国中、日本は114位でした。特に「政治への関与」「経済活動の参加と機会」におけるスコアが低く、この分野における女性活躍の推進が急務となっています。2016年4月1日には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行されました。

---

## 基本的な考え方・方針（Our Action）

当社グループは、多様な価値観を有する人材を確保し、その能力を最大限発揮することで革新的で強い組織をつくり、ダイバーシティをグループの成長につなげることが重要と考えています。

そのため、当社グループは、ダイバーシティを力に変えて成長に結びつけるという意を込めて、「Diversity for Growth」をスローガンに掲げ、ダイバーシティをグループの成長につなげるとともに、多様な価値観にもとづいた新たな商品・サービスの開発に生かしています。

また、社員のみならず、お客さまを含めたあらゆるステークホルダーの基本的人権を尊重し、ダイバーシティの推進をめざし、商品・サービスを通じた配慮やダイバーシティの啓発にも取り組んでいきます。

---

## マネジメント体制

当社グループは、グループ会社横断の「ダイバーシティ推進本部」を設置しています。当社グループCHROが本部長、グループ会社人事担当役員がメンバーとなり、当社人事部が事務局を務め、本部での取組みは、随時、当社の経営会議に報告しています。

ダイバーシティ推進本部



---

## 目標と実績

2018年度に設定した【重点課題5】に関するCSR-KPIは以下のとおりです。各項目のバウンダリー（影響範囲）は、グループ全体です。

## グループCSR-KPI（重要業績評価指標）2018年度目標【重点課題5】

指 標	2018年度目標	企業価値向上の側面			
		A	B	C	D
ダイバーシティの推進・啓発に向けた取組み	継続的なダイバーシティの推進・啓発に向けた取組みの実施			○	○
女性管理職比率	2020年度末30%に向けた取組みの継続			○	○

- A トップライン・運用収益の拡大
- B コスト削減や支払い保険金の圧縮（将来的な保険料値下げの原資）
- C 社会から認知・信頼されることによるブランド向上
- D 組織の強化、社員ロイヤリティ向上

2018年度CSR-KPI（全体）および2017年度の実績は以下のとおりです。

### ▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

## 3つの重点アプローチ

重点課題に取り組むにあたって、当社グループの強みを生かすアプローチとして3つを特定しています。以下に、3つの重点アプローチと本重点課題に取り組むにあたっての取組み方針を紹介します。

3つの重点アプローチ		重点課題5での取組み方針
[1]商品・サービス	金融機関やデジタル技術などを活かした革新的な商品・サービスの提供	商品・サービスの開発、提供にあたり、基本的な人権の尊重やダイバーシティの配慮に取り組む。
[2]連携	人材育成を意識したNPO/NGOなどをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携	多様な価値観を有する人材を確保するとともに、ステークホルダーと連携した人材育成を通じて、その能力を最大限発揮することで革新的で強い組織づくりを目指す。

3つの重点アプローチ		重点課題5での取組み方針
[3]文化・芸術	継続的に支援し、培ってきた文化・芸術を通じた取組み	多様性あるアートの価値観を社会に生かし、社会的包摂に寄与する人材の輩出と多様な人々が共生できる社会環境の創出を目指す取組みを通じて、継続的にダイバーシティを推進していく。

## ステークホルダーからのご意見

2016年4月に公表した「グループCSR重点課題」の見直しのプロセスにおいて、ダイアログを行ったステークホルダーの皆さまからいただいたご意見と、当社の対応を紹介します。

ステークホルダーからのご意見 ※（ ）内はステークホルダーカテゴリ	当社の対応、今後の課題
現在、日本では「女性活躍」が重要なテーマであるが、将来的には多様な価値観を考慮し、業務プロセスや働き方、マネジメントスタイルも同時に変えていくことが必要になる。（CSRの有識者）	多様な人材（国籍・性別・年齢・経験）が強みを発揮し活躍していること、また、グループ横断で適時・適所・適材の人材配置を通じ、グループ人的資源の価値最大化を目指している。
社内だけでなく、社会へ向けた働きかけも考えるべきである。（CSRの有識者）	ダイバーシティに関するセミナーやコンサルティングサービスの提供等を実施している。
ダイバーシティを経営戦略と考える視点が重要である。（行政）	グループ全体のダイバーシティ推進の取組みを加速し、お客さまに最高品質のサービスをご提供することがグループ全体の成長に結びつくという意を込め、「Diversity for growth」をスローガンとして定め、ダイバーシティ推進本部を設置して取組みを推進している。
LGBTなどの多様な価値観への配慮を考えるべきである。（NPO/NGO）	LGBTへの理解を深めるため、当事者がより働きやすい環境を構築するため、社員がアライ（理解者・支援者）になるための勉強会の開催等を実施している。

### ▶ グループCSR重点課題の策定プロセス

---

## 課題と今後に向けて

当社グループは、人権配慮の観点から、事業活動を展開する各国・地域の法律を遵守するとともに、文化や慣習、ステークホルダーの関心に即した経営を行い、地域経済の発展に貢献していきます。また、引き続き、女性管理職比率2020年度末30%に向けた取組みやLGBTに配慮した取組みを推進していきます。

# 経営・事業へのSDGsの組み込み

当社グループでは、SDGsの企業行動指針である「SDG Compass：SDGsの企業行動指針－SDGsを企業はどう活用するか－」などを参考に、2015年度より取組みを推進しています。

「SDG Compass」は、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）によって策定された企業行動指針で、企業がいかにしてSDGsを経営戦略と整合させ、SDGsへの貢献を測定し管理していくかに関し、5つのステップを追って指針を提供しています。

<企業への指針：5つのステップ>

1. SDGsを理解する
2. 優先課題を決定する
3. 目標を設定する
4. 経営へ統合する
5. 報告とコミュニケーションを行う



---

## SDGsに取り組む当社グループの5つのステップ

### 1. SDGsの理解

SDGsを事業に統合していく最初のステップとして、2015年度からグループ内での共有・理解の促進に取り組みました。グループ会社横断の「グループCSR推進本部」の会合や執行役員以上の全役員を対象とした勉強会でSDGsをテーマに取り上げ、さらに、社内広報ツールなどを通じSDGsの内容を発信し、理解を深めました。

2016年度には、グループ全社員が受講する「CSR研修」でSDGsを紹介しました。また、2018年2月には昨年に引き続きSDGsをテーマに「CSRディベロップメント研修」を開催しました。

▶ SDGsに関するグループ内エンゲージメント



CSRディベロップメント研修の様子

## 2. 重点課題の見直し

SDGsの17の目標、169のターゲットをふまえ、グループCSR重点課題の見直しを行い、5つの重点課題と3つの重点アプローチを策定しました。

▶ グループCSR重点課題 策定プロセス

## 3. CSR-KPI（重要業績評価指標）の設定

グループCSR重点課題に即したグループCSR-KPIを策定し、毎年見直しています。

▶ グループCSR-KPI（重要業績評価指標）

## 4. 新たな重点課題に沿った取組推進、パートナーシップの構築

SDGsをふまえた重点課題のCSR-KPIのもと、PDCAを通じて、パフォーマンスの向上を目指すことにより、グループをあげて社会的課題に資する取組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

また、3つの重点アプローチの1つとして、これまで重視してきた「NPO/NGOをはじめとするさまざまなステークホルダーとの連携」を引き続き掲げ、地球規模の複合的な社会的課題の解決に向け、多様なステークホルダーとの協働に注力していきます。

▶ マネジメント体制

▶ ステークホルダー・エンゲージメント



## 5. 情報開示およびコミュニケーション

新たな重点課題やCSR-KPIをもとに施策の取組状況や目標の達成度を開示し、多様なステークホルダーとのコミュニケーションを図りながら取組みの向上に努めていくとともに、自社の取組みだけでなく、行政やCSR推進団体などと協働し、社会全体のSDGsの推進を担い、発信していきます。

- ▶ SDGs時代のSOMPOホールディングスグループの価値創造ストーリー
- ▶ CSRに関する情報発信の全体像と方針
- ▶ 社会への宣言・イニシアティブへの参画

# SDGs達成へ向けた取組事例

当社グループは、グループCSRビジョンに基づき5つの重点課題を定め、SDGs達成に向けて様々な取組みを実施しています。

## 重点課題1 防災・減災への取組み

### 目指す姿

防災・減災に資する商品・サービスなどの提供やさまざまな組織との協働プロジェクトを展開し、人々が安心・安全に暮らせる社会の実現に貢献している。



### 主な取組事例

- ▶ ビッグデータ解析やテレマティクス技術などを活用した安全運転支援
- ▶ 噴火デリバティブの販売と「噴火発生確率の評価手法」の開発
- ▶ 防災教育の普及啓発「防災ジャパングプロジェクト」
- ▶ インドネシアでの交通安全プロジェクト

※その他の取組事例は以下をご覧ください。

- ▶ 重点課題1 防災・減災への取組み（主な取組み）

## 重点課題2 健康・福祉への貢献

### 目指す姿

質の高い介護・ヘルスケアサービスなどの提供や健康・福祉の増進に資するプロジェクトを展開し、あらゆる人々がよりよく生活できる社会の実現に貢献している。



### 主な取組事例

- ▶ 世界銀行によるパンデミック緊急ファシリティへの参画
- ▶ 「世界に誇れる豊かな長寿国日本」の実現に向けた介護事業
- ▶ 健康サービスブランド「Linkx（リンククロス）」
- ▶ ミャンマーの母子保健プロジェクト

※その他の取組事例は以下をご覧ください。

- ▶ 重点課題2 健康・福祉への貢献（主な取組み）

## 重点課題3 地球環境問題への対応

### 目指す姿

気候変動への適応と緩和、生物多様性の保全などにバリューチェーンで対処し、新しいソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献している。



## 主な取組事例

- ▶ 東南アジアでの天候インデックス保険の提供
- ▶ 再生可能エネルギーの普及・拡大を後押しする保険商品の提供
- ▶ 日本の「エコファンド」の先駆けとして、SRI（社会的責任投資）ファンド普及・拡大へ取り組み
- ▶ SAVE JAPANプロジェクト

※その他の取組事例は以下をご覧ください。

- ▶ 重点課題3 地球環境問題への対応（主な取組み）

## 重点課題4 よりよいコミュニティ・社会づくり

### 目指す姿

社会貢献活動や地域の文化振興に資する活動などを通じ、ステークホルダーからもっとも信頼される企業グループとして、よりよいコミュニティ・社会の実現に貢献している。



## 主な取組事例

- ▶ 独立行政法人 国際協力機構（JICA）の本邦初となる社会貢献債（ソーシャル・ボンド）への投資
- ▶ SOMPO ホールディングス ボランティアデー
- ▶ 大規模災害 被災地支援の取組み

※その他の取組事例は以下をご覧ください。

- ▶ 重点課題4 よりよいコミュニティ・社会づくり（主な取組み）

## 重点課題5 ダイバーシティの推進・啓発

### 目指す姿

基本的人権を尊重し、多様な個性を認め、ダイバーシティを推進することで、社員を含めたステークホルダーが活躍できる社会の実現に貢献している。



### 主な取組事例

- ▶ 女性活躍推進
- ▶ LGBTへの配慮
- ▶ ワークスタイルイノベーション

※その他の取組事例は以下をご覧ください。

- ▶ 重点課題5 ダイバーシティの推進・啓発（主な取組み）

# SDGs時代のS O M P Oホールディングスグループの 価値創造ストーリー

---

特別対談：

## SDGs時代のS O M P Oホールディングスグループの価値創造ストーリー

---

2015年9月に国連で採択されたSDGsを受け、国内では2017年11月に経団連の企業行動憲章が7年ぶりに改定され、「Society5.0」の実現を通じたSDGsの達成を目指すことが示されました。当社グループは、デジタル技術などを活用し「安心・安全・健康のテーマパーク」という世界でも稀有なグループへのトランスフォーメーションを通じて、SDGsの志向する持続可能な社会へ貢献していくことを掲げています。

今回、2001年以来、当社のCSRコミュニケーションレポート「第三者意見」を毎年継続してお寄せいただいている、IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所] 兼 ソシオ・マネジメント編集発行人の川北秀人氏を招き、グループCBO (Group Chief Brand Officer) の青木潔、損保ジャパン日本興亜の取締役会長で経団連 企業行動・CSR委員会委員長を務める二宮雅也、損保ジャパン日本興亜CSR室シニアアドバイザーで経団連企業行動憲章タスクフォースの座長を務める関正雄の4名で、SDGs時代における当社グループの価値創造ストーリーについて、多様な視点からダイアログを実施しました。(ダイアログ実施日：2018年7月3日)



損害保険ジャパン日本興亜株式会社  
CSR室シニアアドバイザー  
関 正雄

SOMPOホールディング株式会社  
グループCBO 執行役員  
広報部長 兼 CSR室長  
青木 潔

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究  
所]  
兼 ソシオ・マネジメント編集発行人  
川北 秀人氏

損害保険ジャパン日本興亜株式会社  
取締役会長  
二宮 雅也

---

## 経団連企業行動憲章の改定とSDGs

**関** 本日は、SDGs時代の当社グループの価値創造ストーリーについて、昨年の経団連の企業行動憲章の改定や最新の動向などを踏まえて話し合いたいと思います。

まずは、二宮さんに経団連の企業行動・CSR委員会の委員長の立場として、経団連の役割や企業に求められる行動およびSDGsの理念をどう捉え行動していくべきかについて、お話しいただけますか。

**二宮** SDGsというと「誰一人取り残さない」という強いメッセージが理念の根幹にあると思っています。これを翻って言えば、「これまで多くの人々を置き去りにしてしまった」という反省から強いメッセージに

なったということだと思います。その背景にあるのは短期的利益など求めすぎた資本主義と社会の根幹であるべき人間尊重をなおざりにしたグローバル化の進展、これらが結果として貧困や格差を生んでしまった。それが今の偏狭なナショナリズム、保護主義、ポピュリズムなどを蔓延させてしまったのだらうと考えています。

昨年も申し上げましたが、SDGsの17の目標は、人類の英知の結集です。我々が次の世代にしっかりと持続可能な社会を引き継いでいくために、我々が取り組まなければならない唯一の方策であり、そのことに迷いはないはずだと思っています。この極めて高い理想であるSDGsの達成には、企業の創造性、イノベーションが欠かせないことは誰もが認識しています。そこで経団連が行ったのが企業行動憲章の改定です。経団連に加盟する1,350以上もの企業・経済団体が行動原則として、その遵守を申し合わせているものですが、今一度社会の要請に即したものに直視することにしたわけです。

**関** 改定のポイントについてお話しいただけますか。

**二宮** 企業行動憲章の改定は、企業にとっての立ち位置、行動のあり方をしっかりと再整理したということだと思います。

「Society5.0」の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定すること、持続可能な社会の実現が企業の基礎であることを確認し、その前文では、企業が持続可能な社会の実現を牽引する役割を担っていることを謳っています。

10原則のうち、第1条ではイノベーションを通じて、持続的な経済成長と社会的な課題の解決を図ると明快に言い切っています。第4条ではすべての人々の人権を尊重する経営を行うことを新たに条文として追加しました。そして第10条では、経営トップに対して本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識してリーダーシップを発揮することを強く求めています。

2030年のありたい姿からバックキャストで考え、事業戦略に落とし込んでいる企業はこの1年間で増加し、SDGsに資するイノベーション事例も数多く出てきていると感じています。

現在、経団連ではイノベーションの事例集を取りまとめているところです。これを日本企業間だけでなく海外の企業にもわかるように整理し、2018年7月にニューヨークで開催される国連のハイレベルポリティカルフォーラムの場で発信していきたいと思っていますし、また経団連の役割のひとつ「連携・協働のプラットフォーム」が形になって現れてきていると考えています。

**関** 私も企業行動憲章の改定には過去何度か関わってきましたが、今回の改定は企業の基本姿勢として、持続可能な社会の実現を牽引するということに踏み込んだ改定になっており、非常に大きな意味があったと思います。

**川北** 日本企業には企業行動憲章の遵守や社内への共有について、CSRレポートなどでもっと言及して欲しいという思いが強くあります。それは、世界の英知がSDGsだとすると、日本企業の営みの英知は企業行動憲章であり、地に足のついた判断基準になっていると思うからです。

だからこそ、コンプライアンスをはじめとする企業内研修で、企業行動憲章をもっと参照してほしいですね。これまでにも「べからず」的な教科書事例については、各社でしっかり研修していると思いますが、では「どうあれば良いのか」についての共有や機会の提供には及んでいません。各社だけでなく、経団連としても、めざすべき理念教育の機会を作っていただきたいと思います。



そういう意味で、今年この話題をダイアログのテーマとされたことは非常に重要な意味があると思っています。

**関** プラットフォームを提供するという意味からいうと、二宮さんは経団連の外郭団体である企業市民協議会（CBC）の会長もされていますが、今回の憲章の改定につながるような役割としてどのような取組みをされてきたか、お話しいただけますか。

**二宮** CBCは毎年海外にCSR対話ミッションを派遣して海外の情報を収集すると同時に、日本企業の活動についての発信母体として、経団連本体にも提言する役割を果たしています。また、昨年からSDGs達成に資する企業の事例を集めており、それをより充実させた形で経団連が情報を取りまとめた、そのような位置づけになると思います。

**関** 内外のステークホルダーと対話を重ねながら持続可能な社会の実現に向けて経団連全体が動く、という非常に大きな流れになっているということですね。

**二宮** そうですね。個社、業界の中だけでなく、あらゆるステークホルダーとの連携・協働がなければSDGsという極めて高い理想は実現できない、ということを我々がもっと知るべきでしょうし、また日本企業の良い取組みをもっと海外にも知ってもらうために、会員企業の取組事例やアンケート調査結果などともうまく連携し、より充実したものにしていければと思っています。せっかくの機会ですので、ニューヨークでの国連ハイレベルポリティカルフォーラムでも、日本企業の取組みを世界と共有する、そんな場にしていけるよう発信したいと思っています。

**関** 今後の日本企業の取組みにおいて、もっとこうあるべき、あるいは期待する点はいかがでしょうか。

**二宮** やはり日本企業は衆知を集める、様々なステークホルダーとの対話を通じて、可能性の幅を広げることが大事なのだと思います。

企業の強みをもっとオープンにして、よりよい価値に変えていく、チャンスとして活用していく、そこにもっと貪欲になるといいと思っています。今の時代、自社のみでの取組みであらゆることができると考えている企業はなく、また、オープンイノベーションという言葉は当たり前になっているわけですから、衆知を集めて新しい価値につなげるということが日本の企業にとって大事だと考えます。

また、日本は失敗を許さない風土があるためイノベーションが起こりにくい、という意見をよく耳にします。失敗を恐れず一歩でも二歩でも踏み出す、という「行動」に移すことがとても大切だと思います。そのためには、失敗を許すといいますか、失敗を単純にマイナスの評価とするのではなく、ことに挑み成果を生み出す過程としてとらえ、その積極性を評価するという環境に変えていかなければいけないと思います。

**関** 経営者・トップの役割という点ではいかがでしょうか。

**二宮** SDGsの達成には、トップが確信を持たなければ広がりを見せないと考えます。また揺るがない姿勢を示すことや共感を呼ぶような発信を繰り返し行うとともに、最後に成果に結びつける実現力が必要であり、トップの果たす役割は極めて大きいと思います。

## SOMPOホールディングスグループの価値創造ストーリー

**関** 次に青木さんにうかがいます。当社グループとして、SDGsをどう捉え、グループとして標榜している「安心・安全・健康のテーマパーク」という戦略とどう結びつけていくか（価値創造につなげるか）という点について、どのように考えていますか。

**青木** 今、当たり前のようにSDGsという言葉がグループ内で飛び交うようになり、この2年くらいの間に、まさに世界の共通言語として定着してきていると思います。今後はこのSDGsの理念を我々のビジネス、経営の中にいかにして組み込んで実践していくかが非常に大切だという思いで経営にあたっています。

6月29日に、損保ジャパン日本興亜が損保協会の協会長会社となり、社長の西澤が協会長に就任しました。先日の記者会見のステートメントの中で、協会長として取り組んでいくことを2点発表しています。1点目は、協会としてもSDGs達成に貢献していくということ、2点目は「Society5.0」に貢献していくことです。もともと防災や事故防止の観点から、SDGsにもなじみやすい業界ですので、取り組むきっかけ、必要性を強く感じていると思います。協会長会社としての損保ジャパン日本興亜、SOMPOホールディングスグループとしてもSDGsへの取組みを牽引していきたいと思っています。

次に我々が目指している姿というのは、当社の経営戦略である「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現です。これは経営トップが打ち出し、繰り返し発信し続けていることであり、現在は構築途上にある、という状況です。

当社グループは損保事業からスタートしている会社なので、まさかの時にマイナスになった状態をゼロに戻す機能はあります。また、たとえば防災に関する取組みも行っていますので、ゼロをゼロのまま維持することもあります。損害保険の商品はそこまでが限界だと感じます。

「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現には、ゼロをプラスにして、健康で長生きして、楽しんでいくということまで踏み込んでいく必要があると考えます。つまり、損保だけではなく生保事業、生保事業でも健康増進にいかに関与していくか、介護事業では、少しでも認知症を予防するために、そしてもし認知症になっても少しでも長寿であるために、という考えのもと、ゼロやマイナスをプラスに変換するビジネスにも乗り出していかないと、テーマパークは実現できないと考えています。

そのための具体的な取組みとして、生保事業では健康応援企業を目指しています。InsuranceとHealthcareを組み合わせた新たな価値「Insurhealth（インシュアヘルス）」の提供を目指し、2018年4月に収入保障保険『リンククロス じぶんと家族のお守り』を発売しました。禁煙や減量など、健康状態が改善されたことが認められた場合には、お客さまに保険料（相当額）をお返しするという、お客さまの健康を応援する企業への変革を具現化した商品です。また、介護事業では、「予防」の視点から認知症対策に取り組んでおり、グループ横断のプロジェクトも立ち上げています。損保、生保、介護の各事業が連携し、たとえば介護施設の紹介サービスや認知症の症状を和らげる支援・コンサルティング、アプリを活用した各種支援サービスなどを提供していく予定です。

このように、「安心・安全・健康のテーマパーク」を実現していくことが、社会的課題の解決、ひいてはSDGsで目指す世界の実現につながっていきます。つまり、SDGsのために何かをやっていくというよりも、当社グループの経営戦略そのものがSDGsの達成に貢献するという認識でビジネスをやっているということです。

**関** 目指す姿を実現するためのポイントはこういった点でしょうか。

**青木** 「安心・安全・健康のテーマパーク」を実現するうえでキーとなるのは「デジタルの活用」であり、その推進力は「デジタル×ヒト」だと考えています。「安心・安全・健康のテーマパーク」という我々が目指すビジネスモデルを構築していくにはデジタルをいかに活用していくかが重要です。また、デジタルだけを活用してもそこにヒトがいなくなってしまう訳ではないので、ヒトとの融合で付加価値をどう生み出していくのかを考えていかなければなりません。そのため、グループとして、最新のデジタル技術をビジネスに活用できないかということで、東京とシリコンバレーに続いて、イスラエルにもDigital Labを設置しました。

また、二宮さんの話にもありましたとおり、複雑化した社会的課題に対しては、SDGsで掲げる目標17（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）のとおり、例えば産学連携のように様々なステークホルダーと連携し、協業しながら解決していくことも重要だと思っています。

**関** 「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けた、代表的な商品やサービスには、どのようなものがありますか。

**青木** 損保事業では、防災・減災に資する商品・サービスとして、ビッグデータ解析やテレマティクス技術などを活用した『スマイリングロード』、『ポータブルスマイリングロード』が挙げられます。さらには運転に不安を感じる方向けにドライブレコーダーを活用した『DRIVING!』を提供しています。介護分野では、親の介護をしながら働く子（勤労者）の「仕事と介護の両立」を支援する業界初の保険『親子のちから』を2018年10月より販売予定です。この保険商品は介護離職という社会的課題を踏まえて開発され、グループのSOMPOケアの介護施設紹介サービスもセットにすることで、シナジーを発揮しています。気候変動に対しては、「適応」の視点で東南アジア各国で天候インデックス保険を提供していますが、「緩和」の点でも、太陽光発電事業者や風力発電事業者向けの保険商品を提供し、再生可能エネルギーの普及・拡大を下支えしています。

**関** 青木さんはグループCBOという立場で、広報とCSRを所管されていますが、シナジーが生まれている点がありますか？

**青木** 広報の立場からするとマスコミの皆さまの当社グループのESGやSDGsに関する取組みへの関心が高くなっていると感じます。そのためこのようなCSR分野のことを発信していくことで、企業価値、ブランド価値に非常に大きく貢献し、評価していただけるということを身を持って感じています。当社は文化・芸術に関する活動も行っていますが、様々な人々が豊かな生活を送るための教育といった側面など、広い意味ではこれもSDGsに関係し、企業価値向上に寄与していると感じています。

**関** 加えてシナジーに関して、社内コミュニケーションの活性化という点も重要だと思いますがいかがでしょうか。

**青木** 社内広報ツールなども、CSR室と広報部が連携していることが社内コミュニケーションの好影響につながっていると感じます。

## 新たな価値創造に向けた提言

**関** これまで産業界全体と当社グループとしてのお話がありましたけれども、川北さんから当社グループへの今後の期待についてお話しいただけますでしょうか。

**川北** さきほど失敗を許さない文化についてお話がありました。どの企業にも地域にも当てはまることだと思います。

私が地域にお邪魔した際に、元気な地域とそうでない地域があると感じます。両者の違いは、老若男女誰もが「こういうことが大事だ」、「こういうことをやってみよう」と声を出して動き出しているか否かにあります。私はこれを「てみる」文化と呼んでいます。

たとえば地域のおじいちゃん・おばあちゃんが、昔は近くの農協にたくさん出荷していたけれど、仲間も減って、自分の買い物にも困るようになってきた。そんなとき、「地域の人も同じように困っているのだから、こういうものを買いたいのではないか」と思って、作ってみる・売ってみる、それを地域の方が買ってみる、といった「～してみる市」。地域の方が作ったものをその地域の方が買う関係・環境を整えば、地域に経済の循環が生まれ、買い物難民問題の緩和・解消にもつながります。「～てみる」を許容するかどうかは、経済の持続可能性を左右することになるのです。

リスクマネジメントを本業にされてこられた保険会社としては、イノベーションを促すために、チャレンジとリスクテイクを応援することを、もっと強く発信されてもよいのでは、と思います。

**関** 「てみる」文化、というのは面白いですね。社内外とのコミュニケーションの観点ではいかがでしょうか。

**川北** 青木さんをお願いしたいのは、お取引先のSDGsに関する取組みを、社内広報ツールでご紹介いただきたい、ということです。大手企業の取組みはSDGsの文脈でいくらかでも語れますが、中小企業がこんなことをやっている、というケース集が、いま日本には必要です。

**青木** 当社もグループ報(社内報)でSDGsを特集として取り上げたことはありますが、他の会社とか、取引先、代理店などの取組みを紹介するというのは、効果的で説得力もありますし、広い意味ではお客さまに対し、もしくは社内に還元していくことにもなるので、是非チャレンジしようと思います。

**関** 介護事業における価値創造としては、いかがでしょうか。

**川北** シニアマーケット事業部とのダイアログで、SOMPO Food Labを設置したとうかがいました。

東日本大震災や今年相次いだ地震・水害でも、発災によって、食の供給も途絶えます。ですので、介護事業所では定期的に「避難食を食べてみる」という体験をしていただきたい。利用者も参加する訓練が日常的にできていると、利用者も職員もいざというときの備えや感覚が高まります。

これも、自然災害と高齢化のさらなる進展に備える価値創造ストーリーの一つであると考えます。保険のノウハウがあり、BCPについて本業でコンサルテーションをしており、介護の現場(事業所)をこれだけ持っている、ということは、他社や社会にとって貴重な将来価値だからです。

今日はこの短い時間の対談でも、御社が築かれてきたことに、持続可能な社会実現に向けてステークホルダーと共有する価値のあるものがたくさんあると感じました。

**関** ありがとうございます。川北さんのコメントに対して、青木さん、いかがでしょうか。

**青木** 介護のBCPについては、おっしゃるとおり、我々自身が保険の価値を事業者として提供していくということ以外に、他のプロバイダーの方を支援するというリスクコンサルティングのサービスを得意としていますので、こういった領域もSDGsの取組みの中の一つのストーリーとして語り、支え手のみなさんを支えることもグループとしての仕事なのだと感じました。

いずれにしても、すべての課題において当社グループだけでは解決できないと思うので、経団連の事例集などを参考にし、また、NPO/NGOなどのステークホルダーと連携していきたいと思っています。

また、当社グループは「トランスフォーメーション」を掲げています。変わっていくためには、失敗はつきものであり、失敗するにも小さな失敗ではなく、「大きい失敗をしよう」といった度量を持って様々なことにチャレンジしていきたいと思ひますし、そういう企業文化を醸成しながら前向きにSDGsに取り組んでいきたいと感じています。

**関** では最後に、二宮さんから今後に向けてのコメントをお願いします。

**二宮** 企業行動憲章の活用については、企業のあるべき立ち位置、佇まいを明快に表現していると思っています。ですので、川北さんのおっしゃるとおり、もっと活用すべきですし、また中小企業への浸透についてはどの国でも同じく課題としてとらえており、ここをどうやって浸透させていくか、一緒に動けるようになっていくかは工夫が必要だと感じました。

また、当社はESGに関して、かなり早い段階から意識をもって取り組んできましたので、ある程度DNAとして落とし込まれていると思っています。ただし、これが当社グループの文化として、根付く、自然と行動に入っていくところまで高めなければもったいない、とも感じています。グローバルで従業員数が8万人を超えるグループでありますし、家族まで含めるとすごい規模の市民社会になります。是非、社会的課題への取組みを文化としてきっちり根付かせ、SDGsの達成に向けグループを挙げて取り組むことができれば素晴らしいと思います。

**全員** 本日はありがとうございました。

以上

# 主要ESGデータ

## ESGデータ報告上の情報

当社グループのESG課題を把握し、情報開示をすること、さらに、継続的に取組みを向上させることを目的に、2011年度からESGアンケートを実施しています。ESGアンケートは、当社および主要な国内外連結会社を対象としています。主要ESGデータは、本アンケートに基づいて開示しています。

### ●2017年度報告対象

会社名
SOMPOホールディングス株式会社
損害保険ジャパン日本興亜株式会社
セゾン自動車火災保険株式会社
そんぽ24損害保険株式会社
損保ジャパン日本興亜保険サービス株式会社
損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社
SOMPOケアメッセージ株式会社
SOMPOケアネクスト株式会社
SOMPOリスクアマネジメント株式会社
損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社
損保ジャパン日本興亜DC証券株式会社
Sompo International Holdings Ltd.<英国領 バミューダ>
Endurance Specialty Insurance Ltd.<英国領 バミューダ>
Endurance U.S. Holdings Corp<アメリカ>
Sompo America Insurance Company<アメリカ>
Endurance Worldwide Holdings Limited<イギリス>
Endurance Worldwide Insurance Limited<イギリス>
Sompo International Holdings (Europe) Limited<イギリス>

SI Insurance (Europe) , SA<ルクセンブルク>
Sompo Japan Nipponkoa Insurance Company of Europe Limited<イギリス>
Sompo Japan Sigorta Anonim Sirketi<トルコ>
Sompo Holdings (Asia) Pte. Ltd.<シンガポール>
Sompo Insurance Singapore Pte. Ltd.<シンガポール>
Berjaya Sompo Insurance Berhad<マレーシア>
PT Sompo Insurance Indonesia<インドネシア>
Sompo Insurance China Co., Ltd.<中国>
Nipponkoa Insurance Company (China) Limited<中国>
Sompo Insurance (Hong Kong) Company Limited<中国>
Sompo Seguros S.A.<ブラジル>
Sompo Saude Seguros S.A.<ブラジル>
その他44社

●カバー率

$$\text{カバー率(\%)} = \frac{\text{各項目に回答した会社(回答データが有効である会社)の売上げの合計}}{\text{ESGアンケート対象のグループ会社の売上げの合計}} \times 100$$

当社グループは、保険・金融業と介護・ヘルスケア事業など多様な業態の連結子会社を含めてESGデータを開示するため、本報告では売上高をカバー率の算定基準としています。

●報告対象期間

- [1] 本社所在地が日本国内の会社  
各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2017年4月～2018年3月の情報を掲載していません。
- [2] 上記 [1] 以外の会社  
各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2017年1月～2017年12月の情報を掲載していません。

## グループの従業員に関する情報

### 従業員数(雇用形態別)

	男性	女性	合計
正社員	21,261	27,283	48,544
臨時従業員	1,775	14,944	16,719
合計	23,036	42,227	65,263

### 従業員数(地域別)

	日本	アジア・中東	欧州	北米	中南米	合計
正社員	42,274	2,481	134	1,708	1,947	48,544
臨時従業員	16,643	30	0	18	28	16,719
合計	58,917	2,511	134	1,726	1,975	65,263

※Sompo Internationalは、複数の進出国がありますが、北米に含めています。

## 温室効果ガス（GHG）の報告上の追加情報

- 2012年度から認証機関による第三者検証を毎年受けています。
- 正確性や妥当性については最大限配慮するものの、算定が困難な活動については合理的かつ汎用性のある算定方法を志向しました。
- 算定対象範囲は、カバー率および回答した会社で示すとおりです。
- 本データで示す、「スコープ1」とは、ガスやガソリンの使用など、当社グループが所有または管理する排出源からの直接排出を示します。「スコープ2」とは、購入した電気や熱を生産する際に発電所などで発生する間接的な排出を示します。「スコープ3」とは、当社グループのバリューチェーンのなかで生じるスコープ2以外の間接的な排出を示します。
- 算定対象活動項目は、以下のとおりです。

区分	カテゴリ	算定対象活動項目
スコープ1	直接排出	都市ガス使用量、A重油使用量、灯油使用量、LPG使用量、社有車の燃料使用量
スコープ2	エネルギー起源の間接排出	電力使用量、熱（蒸気）使用量



スコープ3	購入した製品・サービス	紙使用量、サーバー、水道
	燃料・エネルギー関連活動 (スコープ1,2以外)	都市ガス使用量、A重油使用量、灯油使用量、LPG使用量、社有車の燃料使用量、電力使用量、熱(蒸気)使用量
	輸送・配送(上流)	郵便、宅配、社内便、事務所移転、社員引越
	事業活動で発生する廃棄物	産業廃棄物、一般廃棄物
	出張	国内(営業・出張・赴任・宿泊)、海外(出張・赴任・宿泊)
	従業員の通勤	電車、バス、自家用車

## 環境側面に関する情報

### ●環境データ\*1

項目	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2017年度	
					カバー率	認証
GHG排出量(スコープ1)	tCO2	18,479	21,517	21,164	88.24%	✓
GHG排出量(スコープ2)	tCO2	76,552	76,522	75,207	97.97%	✓
GHG排出量(スコープ3)	tCO2	57,800	59,227	58,039	100.00%	✓
GHG排出量(スコープ1~3)合計*1	tCO2	152,831	157,266	154,410	100.00%	✓
1人当たりCO2排出量	tCO2	3.87	2.46	2.37	100.00%	
都市ガス使用量	m3-N	1,400,939	1,733,983	1,723,740	84.24%	✓
A重油使用量	kℓ	174	201	185	85.42%	✓
灯油使用量	kℓ	101	185	157	85.42%	
LPG使用量	t	14	47	46	85.42%	
社有車の燃料使用量	kℓ	6,322	7,133	7,046	88.24%	
電力使用量	kWh	137,178,856	142,661,366	145,415,814	97.97%	✓
熱(蒸気)使用量	MJ	96,907,972	96,176,904	93,195,471	85.15%	✓
紙使用量	t	7,859	9,970	8,832	76.80%	✓

水使用量（上水使用量）	kℓ	508,335	368,720	373,126	74.72%	
水使用量（下水使用量）	kℓ	429,821	395,061	442,302	74.87%	
廃棄物の総排出量	t	9,154	7,234	7,979	85.02%	
廃棄物のリサイクル量	t	8,310	6,632	6,030	74.95%	
総出張距離	km	72,354,921	76,869,498	77,848,495	85.63%	
延べ床面積	m2	1,631,472	1,696,742	1,673,885	98.59%	
グリーン購入比率	%	87.1%	88.2%	89.4%	88.72%	
環境分野の 人材育成	「市民のための 環境公開講座」 *2	人	501	431	1,428	-
	大学（院）生の 環境NPO/NGO へのインターン シップ支援 「CSOラーニ ング制度」	人	59	53	59	-
	日本の希少生物 種の環境保全活 動「SAVE JAPAN プロジ ェクト」	人	6,025	1,193	5,234	-

\*1 認証機関による第三者検証を毎年受けています。算定対象範囲は以下の通りです。

2015年度：S O M P Oホールディングスの主要な連結子会社および事業会社

2016-2017年度：S O M P Oホールディングスおよび主要な連結子会社

\*2 「市民のための環境公開講座」は2017年度より人数のカウント方法を変更しています。

## 社会側面に関する情報

### ●社会データ

項目		単位	2015年度	2016年度	2017年度	カバー率	認証
役員級以上	男性	人	171	211	219	100.00%	
	女性	人	10	14	15		
	全体	人	181	225	234		
部長級以上 役員級未満	男性	人	709	754	781	100.00%	
	女性	人	80	96	135		
	全体	人	789	850	916		
課長級以上 部長級未満	男性	人	2,213	2,314	2,477	100.00%	
	女性	人	365	523	611		
	全体	人	2,578	2,837	3,088		
係長級以上 課長級未満	男性	人	6,074	7,192	7,542	100.00%	
	女性	人	1,969	2,663	4,052		
	全体	人	8,043	9,855	11,594		
労働組合等の加入率		%	96.9%	81.3%	96.4%	99.78%	
障がい者雇用率		%	2.05%	2.17%	2.12%	88.80%	
女性管理職比率 <sup>*1</sup>		%	13.2%	18.7%	20.7%	99.64%	
育児休業取 得者数	男性	人	361	329	402	95.45%	
	女性	人	1,516	2,077	2,048		
	全体	人	1,877	2,406	2,450		
育児休業取 得の平均日 数	男性	日	2.9	6.3	4.8	99.53%	
	女性	日	185.5	186.5	181.1		
育児支援制 度	短時間勤 務取得者 数+始 業・就業	日	1,185	1,897	1,809	96.50%	

	の繰り上げ・繰下げ制度取得者数						
介護休業取得者数	男性	人	1	5	23	96.95%	
	女性	人	16	40	67		
	全体	人	17	45	90		
テレワーク利用者数		人	2,190	2,797	5,417	96.73%	
有給休暇取得率		%	54.5%	61.5%	61.1%	99.64%	
労働災害発生日数率		-	1.06	4.44	4.41	99.87%	
欠勤による総喪失日数		日	-	83,801	86,967	99.78%	✓
時間外労働比率		%	15.0%	13.2%	11.3%	98.53%	
年間離職率	男性	%	4.3%	10.2%	7.3%	100.00%	
	女性	%	7.5%	15.9%	11.6%		
	全体	%	5.9%	13.9%	9.9%		
従業員満足度割合	満足と回答した割合	%	73.3%	72.5%	80.6%	84.15%	
	回答者数	人	23,656	23,648	26,485		
	満足と回答した人数	人	17,342	17,150	21,355		
社会貢献活動への参加人数 <sup>*2</sup>		人	30,108	32,829	35,848	-	
会社からの金銭的寄付額		JPY	1,627,803,482	1,750,923,536	1,716,137,921	100.00%	

\*1 海外連結子会社は各年度12月末時点、国内事業会社は、翌年度4月1日時点のデータです。

\*2 グループ社員および代理店従業員の合計人数です。

## ガバナンスに関する情報

### ●取締役会をはじめとする各種統治機関の活動回数、社外取締役などの平均出席率

	項目	単位	2016年7月1日 時点	2017年7月1日 時点	2018年7月1日 時点
取締役会	開催回数	回	15	14	14
	取締役人数	人	13	12	12
	(うち独立社外取締役人数)	人	4	4	4
	取締役の平均出席率	%	97.7%	98.9%	98.5%
監査役会	開催回数	回	13	13	13
	監査役人数	人	5	5	5
	(うち独立社外監査役人数)	人	3	3	3
	監査役の平均出席率	%	100%	100%	98.6%

### ●指名・報酬委員会

	項目	単位	2016年7月1日 時点	2017年7月1日 時点	2018年7月1日 時点
指名・報酬 委員会	取締役人数	人	5	5	5
	(うち独立社外取締役人数)	人	4	4	4

●役員報酬実績額（2017年度）

区分	支給人数	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			
			基本報酬		業績連動型株式報酬	
			月例報酬	業績連動報酬		
取締役	11名	599百万円	491百万円	324百万円	166百万円	108百万円
監査役	7名	104百万円	104百万円	104百万円	—	—
計	18名	703百万円	595百万円	429百万円	166百万円	108百万円

- 注 1. 支給人数は、2017年3月31日をもって辞任した取締役1名および2017年6月26日開催の第7回定時株主総会結算の時をもって退任した監査役2名が含まれています。  
 2. 報酬等の総額および報酬等の種類別の総額には、2017年3月31日をもって辞任した取締役1名および2017年6月26日開催の第7回定時株主総会結算の時をもって退任した監査役2名に対する報酬等が含まれています。  
 3. 取締役の報酬等の総額には、執行役員兼務取締役の執行役員としての報酬467百万円（月例報酬：230百万円、業績連動報酬：140百万円、業績連動型株式報酬：96百万円）を含んでいます。  
 なお、執行役員報酬の支給人数は7名です。  
 4. 月例報酬および業績連動報酬は、取締役の報酬等のうち金銭で支給する報酬です。  
 5. 業績連動報酬は前事業年度の業績に基づく報酬です。なお、当事業年度の業績に基づく業績連動報酬の引当金計上額は108百万円です。  
 6. 業績連動型株式報酬は、当事業年度分として計上した株式給付引当金の繰入額です。  
 7. 当社および当社連結子会社からの報酬等の総額が1億円以上の役員は次のとおりです。

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の総額			連結報酬等の総額	
			基本報酬		業績連動型株式報酬		
			月例報酬	業績連動報酬			
櫻田 謙悟	取締役	当社	192百万円	110百万円	82百万円	56百万円	248百万円
	取締役	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	—	—	—	—	
辻 伸治	取締役	当社	83百万円	53百万円	30百万円	18百万円	101百万円
	取締役	損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社	—	—	—	—	
西澤 敬二	取締役	当社	—	—	—	—	160百万円
	取締役	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	133百万円	78百万円	55百万円	26百万円	

8. 株主総会の決議により定められた報酬限度額は次のとおりです。

区分	報酬限度額
取締役	<ul style="list-style-type: none"> <li>月例報酬および業績連動報酬（金銭で支給する報酬） 年額7億円以内（うち社外取締役分年額1億円以内）</li> <li>業績連動型株式報酬 3事業年度<sup>※1</sup> 5億円以内<sup>※2</sup></li> </ul> <p>※1 2017年3月末日で終了した事業年度から2019年3月末日で終了する事業年度                      ※2 業績連動型株式報酬に係る株式給付債託において、当社が取締役分として債託に拠出する限度額                      注：上記のいずれも、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。</p>
監査役	月例報酬（金銭で支給する報酬） 年額1億1,000万円以内

●投資家・アナリスト向け説明会等の開催

説明会	回数
機関投資家・アナリスト向け説明会（IRミーティング）	2回
機関投資家・アナリスト向け電話会議	4回
証券会社主催カンファレンス	5回
個別ミーティング	249回
個人投資家向け説明会	8回

## ●コンプライアンス教育

項目	単位	2015年度	2016年度	2017年度	
					カバー率
コンプライアンス教育の実施状況	%	99.98%	95.92%	90.74%	96.29%

▶ コーポレート・ガバナンス

---

## 参考リンク集

- ▶ 第三者保証
- ▶ ビジョン・方針・規範
- ▶ マネジメント体制・仕組み
- ▶ サステナブルな社会の実現に貢献する商品・サービス一覧



## LRQA 独立保証声明書

SOMPOホールディングス株式会社のCSRコミュニケーションレポート2018に掲載される  
2017年度環境・社会データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて SOMPO ホールディングス株式会社に対して作成されたものであり、報告書の読者を意図して作成されたものである。

### 保証業務の条件

ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッド(以下、LRQA という)は、SOMPO ホールディングス株式会社(以下、会社という)からの委嘱に基づき、CSR コミュニケーションレポート 2018 に掲載される 2017 年度<sup>1</sup>の環境・社会データ(以下、報告書という)に対して、LRQA の検証手順及び温室効果ガス排出量データについては ISO14064-3 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引を用いて限定的保証業務を実施した。LRQA の検証手順は現在のベストプラクティスに基づき、ISAE3000 に準拠している。

LRQA の保証業務は、会社とその連結会社における日本及び海外の運営及び活動、及び以下の要求事項を対象とする。

- 以下の基準への適合性の検証
  - ISO14064-1(温室効果ガス排出量)
  - 会社の定める報告手順
- 以下の指標<sup>2</sup>に関するデータの正確性、信頼性の評価
  - 環境データ:
    - 温室効果ガス排出量スコープ 1 (トン CO<sub>2</sub>e)
    - 温室効果ガス排出量スコープ 2 (トン CO<sub>2</sub>e)
    - 温室効果ガス排出量スコープ 3 (カテゴリー1, 3, 4, 5, 6, 7)  
(トン CO<sub>2</sub>e)
    - 電力使用量(kWh)
  - 都市ガス使用量 (Nm<sup>3</sup>)
  - A 重油使用量 (kl)
  - 熱(蒸気)使用量 (GJ)
  - 紙使用量 (トン)
- 社会データ:
  - 欠勤による総損失日数 (日)

LRQA の保証業務は会社のサプライヤー、コントラクター及びサードパーティーのデータや情報は対象としていない。

LRQA の責任は、会社に対してのみ負うものとする。脚注で説明されている通り、LRQA はそれ以外のいかなる義務または責任も放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

### 検証意見

LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 会社の定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できるデータを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

注: 限定的保証業務における保証手続は、合理的保証ほどには高い水準の保証を与えるものではない。限定的保証業務では集計されたデータに焦点を当て、元データを物理的に確認するものではない。その結果として、限定的保証業務によって与えられる保証水準は、合理的保証を行った場合と比べて実質的に低いものとなる。

<sup>1</sup> 報告期間は国内と海外の子会社の会計年度に基づく。(1) 国内子会社: 2017 年度 (2017 年 4 月 1 日~2018 年 3 月 31 日)、(2) 海外子会社: 2017 年 (2017 年 1 月 1 日~2017 年 12 月 31 日)

<sup>2</sup> CSR コミュニケーションレポート 2018 において✓マークを付した環境データおよび社会データについて限定的保証業務を行った。





### 保証手続

LRQA の保証業務は、LRQA の検証手順と ISO14064-3 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取り扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。また、データを集計し、報告書を作成する主要な関係者へのインタビューを実施した。
- データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、事務本部ビル、SOMPO ケア株式会社・本社を視察した。

### 観察事項

保証業務における観察事項及び発見事項は以下の通りである。

会社は、今後更に GHG 排出量データの完全性、正確性、信頼性を向上されることが期待される。特に、本社並びに子会社の各々において、また、一部の子会社に特有の活動に由来する排出量の算定について、確実に内部のデータを管理するシステムを確立することが望まれる。

### 基準、適格性及び独立性

LRQAはISO14065 温室効果ガス—認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項、ISO17021 適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項 の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準1と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRQAは、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQAが会社に対して実施した業務はこの検証のみであり、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

署名

2018年6月28日

木下 徳彦

LRQA 主任検証人

ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LRQA Reference: YKA4005128

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

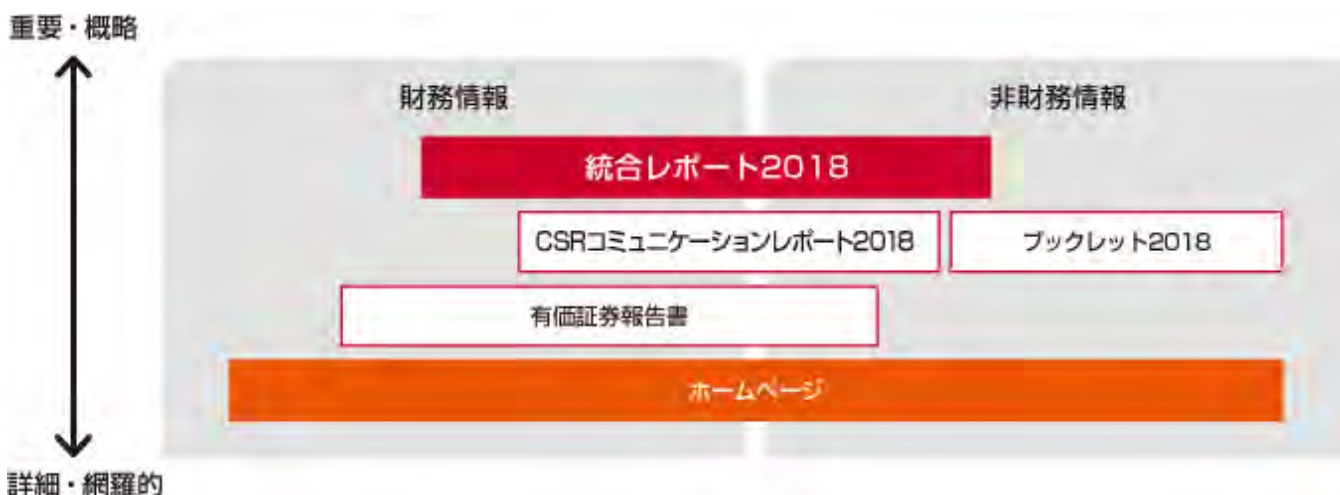
This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2018. A member of the Lloyd's Register Group.

# CSRに関する情報発信の全体像と方針

## CSRに関する情報発信の全体像と方針

ステークホルダーの皆さまに当社グループのCSRの取組みをご理解いただくため、以下のツールを用いて情報発信しています。掲載内容は、社会的に開示要請の高い項目と、当社グループのCSR重点課題を中心とした重要な項目の二軸の観点で、透明性高く、積極的かつ公正に報告するよう内容を吟味・検討しています。



- 「統合レポート2018」は、当社グループの経営理念に基づいて「安心・安全・健康のテーマパーク」へのトランスフォーメーションを推進している姿を、ステークホルダーの皆さまにわかりやすくご理解いただくことを目的に作成しており、保険業法第271条の25および同施行規則第210条の10の2に基づいて作成したディスクロージャー誌です。また、「国際統合報告フレームワーク<sup>\*1</sup>」および「価値創造ガイドダンス<sup>\*2</sup>」を参照し、これまでの実績や将来戦略を、財務・非財務両面で統合的にまとめています。
  - \*1 2010年に設立された国際統合報告評議会（IIRC：International Integrated Reporting Council）が提供している国際的な企業報告フレームワーク。
  - \*2 経済産業省がとりまとめた、企業と投資家が情報開示や対話を通じて互いの理解を深め、価値協創に向けた行動を促すことを目的としたガイドダンス。
- 「CSRコミュニケーションレポート2018」およびホームページ「CSR」は、当社グループのCSR経営ビジョン、方針、計画や活動進捗を報告し、取組みを継続的に向上させるためのコミュニケーション・ツールです。
  - ※アクセシビリティの改善を目指し、CSRコミュニケーションレポート2018の内容を、PDF冊子だけでなく、全面的にホームページ「CSR」で情報発信しています。
- 「ブックレット2018」は、当社グループのCSRの取組みの一部をわかりやすく簡潔に紹介しています。

# 「CSRコミュニケーションレポート2018」の特徴

「CSRコミュニケーションレポート2018」の特徴は大きく以下のとおりの5点です。

## 1. CSRを通じた企業価値向上に向けた取組み

トップコミットメントでは、グループCEO取締役社長の櫻田謙悟が最高意思決定者として、企業価値向上に向けた取組みや、これからの成長ストーリーなどを述べています。また、価値創造プロセスを提示し、サステナブルな社会とグループの成長を実現するプロセスを示しています。

## 2. 「持続可能な開発目標（SDGs）」への取組み

2015年9月に国連サミットにて採択された、2030年までの「持続可能な開発目標（SDGs）」について当社グループの取組みや、市民セクターの代表であるIIHOE [人と組織と地球のための国際研究所] 代表者兼ソシオ・マネジメント編集発行人の川北秀人氏と、当社CBO（Group Chief Brand Officer）の青木潔、損保ジャパン日本興亜の取締役会長で経団連 企業行動・CSR委員会委員長を務める二宮雅也、損保ジャパン日本興亜CSR室シニアアドバイザーで経団連企業行動憲章タスクフォースの座長を務める関正雄による「SDGs時代のSOMPOホールディングスの価値創造ストーリー」をテーマとした対談を掲載しています。

## 3. 社会の最新動向や当社の特徴を活かした3つの「特集」

深刻化する「気候変動」問題に関する取組みについて、また、「安心・安全・健康のテーマパーク」へのトランスフォーメーションを通じた新たな価値創造に寄与する「介護・ヘルスケア」、ESG投資を通じた持続可能な社会・成長の実現を目指す「アセットマネジメント」について特集を設け、IIHOEの川北氏との対談を掲載しています。

## 4. ステークホルダー・エンゲージメントを通じた取組み

当社グループは、多様なステークホルダーとのコミュニケーションが、社会的課題を認識し、信頼関係と協働関係を構築し、より大きな成果を生み出すための重要な取組みであると考えています。本レポートでは、2016年4月に公表した、グループCSR重点課題の見直しのプロセスで、ステークホルダーの皆さまからいただいたご意見に対する進捗や課題を報告し、また、上記2.、3.のとおりに、有識者との対談などを実施し、報告しています。

## 5. 情報開示の信頼性向上に向けた取組み

当社は情報開示に際しさまざまな国際的ガイドラインを参考としており、本レポートは、GRI(Global Reporting Guideline)スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。

また、当社では、CSRに関する報告書の第三者意見の取組みが一般的ではなかった2001年度から、IIHOEの川北氏から「第三者意見」をいただき、継続的な取組みの向上につなげています。第三者意見を執筆いただくにあたっては、主要部門へのヒアリングも実施し、当社のCSRの取組みを包括的かつ詳細に把握いただいています。また、2012年度からは温室効果ガス（GHG）の排出量について第三者機関による保証を受け、年々その対象となるグループ会社の範囲を拡大するとともに、2016年度からは欠勤による総損失日数についても保証を受け、透明性の高い情報開示に努めています。

また、以下のとおり、実績や今後の方針を掲載しています。

- 「グループCSR重点課題」別に当社グループの取組みのPDCAをわかりやすく伝えるため、基本的な考え方、マネジメント体制、CSR-KPI（重要業績評価指標）、主な取組み、今後に向けての方針・計画を掲載しています。
- 「ESG（環境・社会・ガバナンス）情報インデックス」を設け、サステナブルな社会の実現に貢献する主な商品・サービス一覧を掲載し、また、主要ESGデータは、当社および当社の主要な連結子会社の実績を

経年で比較しやすいように集計し、具体的なデータをあげて報告するよう努めています。

- 「主な取組み」では、ステークホルダー別に構成し、社会的課題の解決に向けた具体的な活動内容を紹介しています。

---

## 報告対象組織

SOMPOホールディングス株式会社、国内外のグループ会社および財団。一部、事業会社の代理店およびそれらの全国組織の取組みを含みます。

---

## 報告対象期間

原則として2017年度（2017年4月～2018年3月）。最新の状況をお知らせする目的で直近の活動についても掲載しています。

---

## CSRコミュニケーションレポートの公表頻度

年1回

---

## CSRコミュニケーションレポートの公表時期

前回 2017年7月

今回 2018年7月

次回 2019年7月（予定）

---

## 情報発信にあたり参考としたガイドラインなど

- GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード\*
- ISO 26000（社会的責任の国際規格）
- SDG Compass：SDGsの企業行動指針－SDGsを企業はどう活用するか－
- 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- ISO 14064-1（組織における温室効果ガスの排出量及び吸収量の定量化及び報告のための仕様並びに手引）

- NSC「サステナビリティ報告ガイドライン SPI報告解説書」
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー・フレームワーク）」
- 日本経団連「企業行動憲章」および「企業行動憲章」実行の手引き（第7版）
- 価値創造ガイダンス

\* 「CSRコミュニケーションレポート2018」は、GRI(Global Reporting Initiative)スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。対照表は以下をご参照ください。

▶ [GRI内容索引](#)

---

## 企画・編集・お問い合わせ先

SOMPOホールディングス株式会社 CSR室  
〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1  
E-mail : [csr@sompo-hd.com](mailto:csr@sompo-hd.com)  
TEL : 03-3349-3000 (代表)

---

## 免責事項

CSRに関する情報発信は、当社グループの経営方針や計画などに基づいた将来予測が含まれています。これは記述した時点で入手できた情報に基づいて作成しているものです。したがって、実際の業績や活動計画は、将来の経営環境によって影響を受ける可能性があります。

## 第三者意見・第三者意見を受けて

### SOMPOホールディングスグループのCSRへの取組みに対する第三者意見

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]

代表者 兼 ソシオ・マネジメント編集発行人

川北 秀人 氏

IIHOE：「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。

▶ <http://blog.canpan.info/iihoe/>  (日本語のみ)



当意見は、SOMPOホールディングスのホームページ上のCSR関連ページの記載内容、および損保ジャパン日本興亜の二宮会長、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントの山口社長、SOMPOホールディングスのシニアマーケット事業部、人事、CSR、損保ジャパン日本興亜の総務、人事の実務責任者または担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。

同社グループのCSRへの取組みは、統合的なPDCA（マネジメント・サイクル）の推進体制の確立に向けて進み続けていると言えます。



ダイアログの様子

## 高く評価すべき点

- トップ・マネジメントを含む、グループを挙げたCSR推進（「**マネジメント体制**」）について、グループ経営基本方針に「本業の強みを活かしつつ、ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、企業としての社会的責任を果たす」旨を明記し、グループCSRビジョン、5つの重点課題と3つの重点アプローチを定め、KPIを設定して日常のマネジメントにおける実践に落とし込んでいること。グループCEO自らが「安心・安全・健康のテーマパーク」へのトランスフォーメーションとエコシステムを通じた価値創出へのコミットメントを明確にしていること。さらにSOMPOホールディングスおよび国内外の主要な連結会社に対して、環境・社会・ガバナンス（ESG）への取組みを確認するアンケートが2011年度から継続的に実施され、各社にCSR推進パーソンが任命されており、各社の現場での実践が「**主な取組み**」として紹介されていること。また、2017年6月に「**グループCSR調達ポリシー**」を公表したこと。今後も、重点課題や社会的な成果による影響に基づいてKPIが適時改定・拡充されるとともに、1次・2次調達先まで働きかけて推進されることを期待します。
- **SDGs達成に向けた取組み（「持続可能な開発目標（SDGs； Sustainable Development Goals）達成に向けた取組み」**）について、損保ジャパン日本興亜の二宮会長が国内外の経済界における推進役を積極的に果たすとともに、自社においても広報や研修などに織り込んでいること。今後は、2030年の世界と自社の持続可能な成長を、先駆的かつ協働的な価値創出を通じて実現できるよう、管理職層や中堅職員層に「2030年への世界と自社を俯瞰する」研修を設けるとともに、海外でもNPO/NGOとの接点が拡充されることを期待します。
- **安心・安全・健康に資する商品・サービスの提供（「**主な取組み（お客さま）**」**）について、天候インデックス保険が2010年のタイでの開始以来、各国に相次いで展開されていること、通信機能付きドライブレコーダーにより収集された走行データの分析に基づく運転者への指導などによる事故防止支援サービス「スマイリングロード」の導入先で既に事故件数が2割減少していること、その知見をもとにテレマティクス保険を開発したこと、自治体による避難所開設等の発災に備えた初動対応早期化を促す防災・減災サービスなど、先駆的な商品を相次いで開発し、本業を通じた重点課題への取組みが進められていること。今後は、同様の課題に直面する海外各国に、さらに積極的に商品やノウハウを提供するとともに、人口や家族の構成の変化・多様性にも配慮した開発や運用に期待します。
- ホームページの構成（「**CSR**」）について、トップ・マネジメントのコミットメントやグループ基本情報に加え、CSRを通じた企業価値向上、CSRの考え方とマネジメント体制、グループCSR重点課題、SDGs達成に向けた取組みやESG情報インデックスなどを網羅的かつ体系的に紹介するとともに、「**CSRのあゆみと主な取組みのインパクト**」で過去からの取組みの経過も紹介していること。今後は、非財務領域における長期目標・指標に対する進捗について、社会課題への価値創出の観点から、より詳細に紹介されることを期待します。
- **国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）** や持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）、日本経団連自然保護協議会、企業市民協議会（CBCC）など、国内外の重要なイニシアティブ（「**社会への宣言・イニシアティブへの参画**」）について、積極的に参画していること。特に、日本経団連の企業行動指針の改訂においても、重要な役割を果たしたこと。今後も、日本を代表する企業としてイニシアティブを発揮することを、強く期待します。
- **社会貢献活動（「**重点課題4 よりよいコミュニティ・社会づくり**」**）について、CSOラーニング制度により環境分野CSOに派遣されたインターンが1000人を超えたことをはじめ、貴重な取組みが積み重ねられていること。今後も、世界各地の中長期的な課題に、各地の従業員の方々が主体的・継続的に、運営にも参加されることを期待します。

## 取組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントによる資産運用（「特集2 ESG投資を通じた持続可能な社会・成長の実現」）について、先駆的にESGの観点を織り込み、海外の機関投資家からも信任を受けていることを評価しつつ、今後は、日本企業との対話を通じて価値創出ストーリーを引き出しながら、ESGへの取り組みやSDGsへのコミットメントを促すことを期待します。
- 介護事業（「特集1 介護・ヘルスケアの取組み」）について、国内最大規模の事業者として8万人以上の利用者にサービスを提供し続け、18年7月の事業会社統合に先立ち同年4月に経営理念を再定義し、「地域包括企業」をめざして地域本部制を導入したことを評価しつつ、今後は、従業員間の情報共有をさらに促すとともに、自社の事業を通じて得られた知見を保険やコンサルテーションの形で他の介護事業者とも共有され、高齢化最先進国である日本国内の介護事業の共通基盤として活用されることを、引き続き強く期待します。
- 紙の使用量の統合的な管理（「主要ESGデータ(環境側面に関する情報)」）について、16年度の保険商品の大幅改定に伴う増大からは減少していたものの、15年度の水準を上回り続けていることから、今後も、生物多様性保全への取り組みを進めてきた企業だからこそ、改定が見込まれる時点で、環境への負荷を低減し補う取り組みを進めることを、強く求めます。
- 人的多様性を生かした組織づくり（「主な取組み(社員ダイバーシティ&インクルージョン)」）について、国内外数百の主要ポストの職務評価を実施し、海外グループ共通の人事システムが導入され、Exchange ProgramやGlobal Universityが積み重ねられていることを評価しつつ、今後は、グループ全体の長期の人的ポートフォリオ目標を明示し、未来の市場・経営環境に備える仮説を検証する研修など、グローバルに活躍する次世代の上級管理職層を育成する体制の拡充や、障害者をはじめとする人的な少数者が相互に意見交換できるコミュニティの形成が促されることを、引き続き強く期待します。
- 従業員の健康の維持・向上と働き続けやすい職場づくり（「主な取組み(社員健康増進に資する取組み)」）について、育児・介護・看護のための休職・短時間勤務や在宅勤務制度を利用する従業員の比率が14%（約7人に1人）に達していることを評価しつつ、今後は、勤続年数の男女差が合理的と言える水準まで縮小するよう、若い女性の疾患予防・体調管理を支援することを引き続き期待します。
- 人権への取り組み（「CSRの考え方」）について、グループ人間尊重ポリシーに基づく人権リスクのインパクト特定を進めつつあること、自動車保険や生命保険における配偶者の扱いを見直していることを評価しつつ、今後は、損害保険の対象となる事業における人権リスクのデュー・ディリジェンスや負の影響の回避、発生時の救済について、保険事業者としての知見を存分に発揮することを期待します。
- 長期的な環境負荷の削減について、今後は、日本政府がパリ協定に際して掲げた、2030年までに温室効果ガス排出量（13年比）26%削減、特に同社が該当する「業務その他」部門の40%削減目標を早期に達成するために、再生可能エネルギーの自社導入や他社での導入支援をさらに積極的に進められることを引き続き期待します。

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]  
代表者 兼 ソシオ・マネジメント編集発行人  
川北 秀人



## 『安心・安全・健康のテーマパーク』の実現へ向けて

グループCSR推進本部長  
グループCBO (Group Chief Brand Officer)  
執行役員  
広報部長 兼 CSR室長  
青木 潔



当社グループでは、CSRに関する報告書の第三者意見の取組みが一般的ではなかった2001年度から、川北様に第三者意見を執筆いただいております。執筆をいただく際には、報告書の内容を確認いただくだけでなく、関連部門との双方向の対話を重視するお考えのもと、直接、対話の場を設け、各取組みについてより深くご理解いただいたうえでアドバイスを頂戴しております。長期間にわたる継続的なご支援に深く感謝申し上げます。

今回、川北様には、SDGs（持続可能な開発目標）をはじめとする社会的な要請を踏まえ、当社グループが経営戦略として掲げている「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けたこれまでの取組みや今後の期待についてご意見をいただきました。また、グループのアセットマネジメント事業に関しては、ESG投資を通じた持続可能な社会の実現に向けて議論をいただくとともに、さらなる情報発信などESG投資家としての今後の期待に関する貴重なアドバイスをいただきました。

当社グループの「安心・安全・健康のテーマパーク」では、損害保険事業だけでなく、介護・ヘルスケア事業や生命保険事業など多様な事業が有機的に連動しながら、お客さまに様々なソリューションを提供していく姿を目指しています。このようなトランスフォーメーションを通じて社会的課題を解決していくことが、SDGsで目指す世界の実現につながっていくと認識し取り組んでいます。

今回いただいた第三者意見および対話を通じて、様々なステークホルダーの皆さまとのパートナーシップ（エコシステムの構築）がキーとなることや、失敗を恐れずチャレンジする企業文化の重要性をあらためて認識するとともに、認知症予防や支え手への様々なサポートといった介護事業を軸とした取組みやデジタル技術のさらなる活用などへの期待の大きさを感じており、今後のグループ経営に活かしていきたいと考えています。また、事業プロセスにおける環境や人権への配慮、ダイバーシティの推進による働きやすい職場づくりに向け、さらなる取組みを進めていきたいと思っております。