

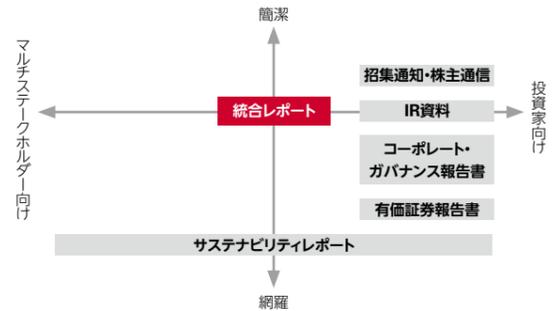
SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2022



サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針

サステナビリティ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サステナビリティ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。



「サステナビリティレポート2022」の特徴

「サステナビリティレポート2022」の特徴は大きく以下のとおりの3点です。

1. SOMPOのパーパス実現に向けた「SDGs経営」の取組み

マネージメントメッセージでは、グループCSuO下川がSOMPOのパーパス実現のためのMYパーパスを起点としたSDGs経営、社員一人ひとりのMYパーパスが原動力となる社会課題の解決、持続可能な社会に向けての気候変動の取組みなどを掲載しています。

2. 社会の最新動向や当社の特徴を活かした取組み

気候変動に対する企業の具体的な行動に期待が高まっており、中期経営計画においては気候変動への「適応」「緩和」そして「社会のトランスフォーメーションへの貢献」を「SOMPO気候アクション」として掲げており、これらの取組みについても掲載しています。また、引き続き、TCFDのフレームワークに沿った気候変動リスク・機会、具体的な対応策等に関して定量的な開示を行っています。

さらには、人間尊重への取組み、健康経営の取組みに加え、品質向上の取組み、SOMPOグループの社会貢献、文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献なども掲載しています。

3. 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、サステナビリティ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、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、当社のサステナビリティ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。

- 「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2021年度(2021年4月～2022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。

サステナビリティレポートの公表頻度

年1回

サステナビリティレポートの公表時期

前回 2021年9月

今回 2023年2月

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-
- TCFD提言
- 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)
- 価値協創ガイダンス

*「サステナビリティレポート2021」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。

企画・編集・お問い合わせ先

SOMPOホールディングス株式会社 サステナブル経営推進部
〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
TEL:03-3349-3000(代表)

免責事項

サステナビリティ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もとづいた将来予測が含まれています。これらは記述した時点で入手できた情報にもと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。

方針・ポリシー

国内外のすべてのグループ会社が企業としての社会的責任を果たすために「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたポリシーを策定しています。

グループサステナビリティビジョン

SOMPOグループは、未来に向けた対話を通じてステークホルダーと積極的にかかわりあいながら、高い倫理観のもと国際的な行動規範を尊重し、気候変動や生物多様性などの環境問題、人権やダイバーシティ&インクルージョン、地域社会への配慮などを自らの事業プロセスに積極的に組み込むとともに、社会に対して透明性の高い情報を積極的かつ公正に開示していきます。

また、常に一歩先を見据えて、社会の安心・安全・健康に資する商品・サービスの提供をすることで、ソリューションプロバイダーとしてレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

グループ環境ポリシー

SOMPOグループは、かけがえのない地球環境を未来へ引き継ぐため、業務プロセスに環境への配慮を組み込むとともに、ステークホルダーとの積極的な対話と協働を通じて、環境問題の解決に積極的に取り組むことで、レジリエントで持続可能な社会づくりに貢献していきます。

《環境行動》

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供
自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。
また、気候変動の影響の軽減、低炭素社会の構築、生物多様性の保全、ステークホルダーの環境配慮行動の促進などに寄与する商品・サービスの開発・提供に努めます。

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

事業活動に伴う環境への負荷を認識し、環境関連法規制などの遵守はもとより、さまざまなステークホルダーと連携・協働して、省資源、省エネルギー、資源循環に取り組むとともに、バリューチェーン全体での環境負荷の低減に努めます。

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

社会全体の環境問題に対する関心を高めるため、保険事業を中心にさまざまな事業を展開しているグループならではの知見を活かした環境関連情報を発信することで、環境保全の重要性を社会に広く伝えていくとともに、環境教育・啓発活動に努めます。

また、社員一人ひとりが「よき家庭人、よき社会人」および「地球市民」として自発的に行う環境保全活動や地域貢献活動などを積極的に支援します。

上記の取組みについて、環境目的および環境目標を定めて定期的に見直しを行い、継続的な改善に努めます。

グループ人間尊重ポリシー

SOMPOグループは、当社グループおよびバリューチェーンを含めたグローバル市場で、すべてのステークホルダーの基本的人権を尊重することを宣言します。また、国際的な行動規範*を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動していきます。

取組みの推進にあたっては、以下の観点から、ステークホルダーの声をオープンに受け止めながら人権に対するさまざまな影響を把握し、人権侵害を防止するための実効性ある社内体制を確立・実行するとともに、社内体制の継続的な改善および情報開示に努めていきます。そして、普遍的な権利としての人間尊重に努めていきます。

1. ステークホルダーに対する人権配慮

お客さま、取引先をはじめ、グローバルな事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権に配慮します。

また、ステークホルダーの人権を間接的に侵害する危険性を回避し、防止するよう最大限の努力を行います。そして、もし、人権を侵害するところにまで及んだ場合は、これに速やかにそして適切に対処します。

2. 社員に対する人権配慮

職務遂行上のあらゆる面において、人種、肌の色、民族、宗教、信条、国籍、本籍、出身地、社会的身分、門地、性別、性的指向、性自認、性表現、妊娠、婚姻関係、年齢、障がいの有無、などを理由とした差別行為を一切行いません。

また、グローバルな視点に立ち、個と多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)を認め、社員のチャレンジ精神・ス

方針・ポリシー

ピード感溢れる行動を支援し、社員の健康維持・増進に取り組むことで活力ある労働環境を確保します。

3. グローバル市場における人権促進

事業活動およびバリューチェーンが展開される各国・地域の法令・規制等を遵守するとともに、文化や慣習、環境や社会への配慮、ステークホルダーの関心に即した、現地の人権問題に配慮し、透明性の高い経営を行い、当該国・地域の社会の発展と社会的価値創造に貢献します。

4. 取引先や協業先、委託先等のパートナー企業における人権尊重

取引先や協業先、委託先等のパートナー企業に対しても、国際的な行動規範にもとづき人権の尊重を期待します。また、取引先やパートナー企業において人権への負の影響が認められる場合には、必要に応じて対話・協議を行うなど、適切な対応を促します。

5. 人権リスクへの対応態勢

当社グループの活動が人権に及ぼす潜在的な負の影響を防止・軽減できるよう、人権リスクを特定し、継続的に評価する態勢を構築するなど、適切に対処します。

本ポリシーは、現地の法令・規制に取って代わるものではありません。当社グループは、現地の法令・規制を遵守しながら、本ポリシーに積極的に取り組んでいきます。

*国際的な行動規範とは、世界人権宣言、国際人権規約(自由権規約、社会権規約)、ILO国際労働基準、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)」、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)、国連グローバル・コンパクト、女性のエンパワメント原則(WEPs)、OECD多国籍企業行動指針、ISO26000に基づいた人権ガイドラインなどをいいます。

グループCSR調達ポリシー

SOMPOグループは、以下の観点から調達を行うことで、環境、社会、経済に配慮した事業活動を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

1. 公正・公平な取引

品質、納期、経済合理性、環境、人権・労働などの社会的課題への配慮などを総合的に考慮するとともに腐敗防止に努め、すべてのサプライヤーに対して、公正・公平な取引を行います。

2. 法令などの遵守

国内外の法令を遵守し、また関連する規範およびその精神を尊重した調達活動を行います。また、調達活動を通じて得た情報は適切に管理することを徹底します。

3. 社会的課題への配慮

サプライヤーをはじめとするステークホルダーと連携し、気候変動や生物多様性、循環型経済への貢献など環境への配慮、労働者の機会均等や貧困などグローバル市場における人権への配慮、ワークライフバランスやダイバーシティ&インクルージョンなど、環境、社会、経済への影響を最大限配慮した調達活動を行います。

ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針

SOMPOグループ(以下、「当社グループ」)は、レジリエントな社会の発展に貢献します。当社グループは、サステナビリティを長期的価値創造の原動力ととらえており、パーパスの基本的な考え方にもとづいて保険引受・投融資および事業活動の意思決定を行っています。当社グループの各社が企業としての社会的責任を果たすための「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたビジョン・ポリシー等を策定しており、これらをふまえて、市場機会を特定し、リスク管理を行い、コミュニティへの参画、社会的責任、ダイバーシティ&インクルージョンの強化等を通じ、当社グループの企業価値の向上を図ります。

当社グループのESGに関する保険引受・投融資等に関する取組方針は以下のとおりです。

エネルギー転換の推進

当社グループは、気候変動を重要な社会課題に位置づけ「SOMPO気候アクション」として、気候変動への「適応」「緩和」「社会のトランスフォーメーションへの貢献」に取り組むことを掲げています。再生可能エネルギーや革新的技術の普及など保険引受での脱炭素促進や資産運用での温室効果ガス(GHG)排出量の削減ならびに気候変動の適応に資する商品・サービスの提供を進め、経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりに貢献し、2050年までに、保険引受・投融資・事業活動を通じてネットゼロを達成します。

石炭火力発電所および炭鉱開発(一般炭)*¹については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受および投融資は行いません。加えて、オイルサンドと北極野生生物国家保護区

(ANWR、Arctic National Wildlife Refuge)でのエネルギー採掘活動についても、新規の保険引受および投融資は行いません。

また、2025年1月までにGHG削減計画の策定がない、石炭事業を主業とする企業*²や北極野生生物国家保護区(ANWR)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受*³および投融資は行いません。

当社グループでは、国連の持続可能な保険原則(PSI)と責任投資原則(PRI)に署名しており、パリ協定の実現を後押しするために、NZIA(ネットゼロ・インシュアランスアライアンス)、NZAOA(ネットゼロ・アセット・オーナーアライアンス)、NZAM(ネットゼロ・アセットマネージャーズユニシアティブ)に加盟し、お客さまのサステナビリティへの取組みを支援し、お客さまとともに、カーボンフットプリントの削減を目指します。

社会的正義の実現

当社グループは、「グループ人間尊重ポリシー」のもと、グローバル市場ですべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを掲げて行動しています。

社員一人ひとりがそれぞれの強みを最大限に発揮することを目的に、ダイバーシティ&インクルージョンを成長に向けた重要な経営戦略と位置づけ、その実現に向けた体制と企業風土の構築に努めています。

また、保険引受、投融資ならびに各取引先(代理店、再保険会社、アセットマネージャー、貸借人、ベンダー等)と新たなパートナーシップを結ぶ際には、サステナビリティに関するビジョン・ポリシー等を考慮します。

優れたガバナンスを目指す

当社グループは、「グループサステナビリティビジョン」にもとづき、高い倫理観のもと、国際的な行動規範を尊重し、お客さま、社員、地域社会、株主などすべてのステークホルダーの利益を考慮して経営判断を行います。

また、TCFD等の開示基準をふまえ、目標達成に向けた進捗状況等について、社会に対して情報を積極的かつ公正に開示していきます。

*¹ 二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS・CCUS)、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。

*² 収入の30%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山、オイルサンドの採掘から得ている企業、または30%以上のエネルギーを石炭で発電している企業が対象です。

*³ 個々の社員の健康や福祉を支援する保険(労災保険等)には適用されません。

損保ジャパン「社会貢献方針」

当社およびそのグループ会社は、地域および地球規模での社会的課題の解決を目指し、積極的に社会貢献活動を実践するとともに、社員一人ひとりによる自発的な社会貢献活動を支援していきます。

1. 企業として行う社会貢献活動

NPOや市民団体・行政機関を含めたさまざまなステークホルダーと協働し、実績と成果を積み重ねてきた環境、福祉、美術の三分野を中心に、次世代育成を意識しながら積極的に持続可能な社会の実現に向けて取り組みます。

2. 社員一人ひとりが行う社会貢献活動の支援

社員が社会貢献活動に自発的に参加する企業風土の醸成を目指すとともに、企業として社員の活動を積極的に支援し参加を促すことで、社会的課題に鋭敏な感性を持つ人材を育成していきます。

目次

マネジメントメッセージ	05
SOMPOのパーパス	
SOMPOのパーパス	06
SOMPOの価値創造の全体像	08
価値創造サイクル	10
MYパーパスに突き動かされるカルチャーの醸成(原動力ルート)	12
共創志向にもとづく高品質な商品・サービス提供を通じた顧客基盤の拡大(既存ビジネスルート)	20
未来社会を変えるソリューションの提供(新たな価値創造ルート)	26
未実現財務価値の向上に向けて ~人的資本のインパクトパスの可視化~	32
戦略・資本	
競争力の源泉たるSOMPOの資本	38
中期経営計画の全体像・主要な経営管理指標	42
SDGs経営	44
気候変動に対する取組み(環境)	50
人間尊重への取組み(社会)	62
健康経営の取組み(社会)	64
品質向上の取組み(社会)	68
SOMPOグループの社会貢献(環境・社会)	70
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献(社会)	75
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス体制の全体像	78
監督体制	80
執行体制	81
戦略的リスク経営(ERM)	82
コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制	84
ESG関連情報	
イニシアティブへの積極的な参画、社外からの評価	87
主要ESGデータ	91
ステークホルダー資本主義マトリクス(SCM)対照表	95
GRI内容索引	99
第三者意見	
第三者意見	114
第三者意見を受けて	115

マネジメントメッセージ



SOMPOのパーパスとその実践のための経営フレームワーク

2021年5月に当社は、「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する」という「SOMPOのパーパス」を公表しました。このパーパスは、経営理念に立ち返り、この先20年、50年という長期のスパンで、当社グループがどのような社会課題に向き合い、何を指すのかを経営議論し、そしてどのような価値を社会に提供していくのかを明確化したものであり、いわば私たちの志です。パーパス実現に向けて前進し、社会課題を解決しながら中長期的に経済価値・社会価値を出し続ける姿がステークホルダーに共感を得られている状態が、私たちの目指す姿であると考えています。

2021年からの3年間の中期経営計画では、「安心・安全・健康のテーマパーク」の具現化を目指し、規模と分散、新たな顧客価値の創造、働き方改革の3つの基本戦略を遂行し、そのためのグループ経営基盤の1つとして「SDGs経営」を位置づけました。SDGs経営とは、本業を通じた経済価値と社会価値を創出するための経営フレームワークであり、ステークホルダーからの期待やサステナビリティに関する国際規範などをもとに洗い出した社会課題から特定した「パーパス実現に向けた重点課題」である7つのマテリアリティごとにKPIを設定し、各事業・各社が事業計画と連動した取組計画をベースとしたPDCAサイクルを構築し、実践しています。

このように、私たちにとってSOMPOのパーパス実現に向けた取組みを駆動させていくためのフレームワークとしてSDGs経営を位置づけました。

SOMPOのパーパス実現の起点である「MYパーパス」

このフレームワークにより、SOMPOのパーパスを実現する原動力となるのは、当社グループの社員一人ひとりです。当社グループでは、社員一人ひとりが自らの人生の目的である「MYパーパス」に突き動かされ、会社と個人のパーパスを重ね合わせ、内発的動機にもとづいてチャレンジを繰り返すことでイノベーションを創出する。そのような企業文化をパーパス経営の原動力としていくことを目指し、パーパス浸透の取組みを進めています。

2021年から継続的に、グループCEOや各事業オーナーによるタウンホールミーティングなどのトップの発信や、MYパーパス研修、グループ横断のワークショップの開催といった現場の取組みを連動させ、SOMPOのパーパスやMYパーパスの重要性への認知・理解・共感の醸成に注力してきましたが、これらの施策のアンケートや従業員エンゲージメント・サーベイの結果から、着実に浸透が

進んでおり、手応えを感じているところです。引き続き、SOMPOのパーパスの実現に向けた原動力を向上させるべく、取組みを継続させ、カルチャー変革にまで高めていきたいと考えています。

人を原動力に、ステークホルダーとの協働を通じた社会課題解決

当社グループの社員のMYパーパスには、自分自身のことだけでなく、お客さまや取引先に喜んでいただいたり、社会課題解決に貢献したいというものが多く見られます。これは、当社グループが保険・介護といった社会の公器とも言える事業を営んでいるだけでなく、社会的責任に対するネイチャーが備わっていることも要因であると考えています。当社グループは、1990年代初頭からの地球環境問題への取組みなど、30年近くにわたりCSR・サステナビリティに取り組んできた歴史を持ちます。その取組みを通じて大切にしてきたことが、CSR・サステナビリティを経営の根幹に取り入れていくべく継続的に進めてきた人づくりです。このようなネイチャーが備わった社員のMYパーパスを原動力に、さまざまな社会課題解決にチャレンジしていきます。

もう1つ当社グループDNAとも言えるのがステークホルダーとの協働です。1993年に環境NPOとの協働で開始した「市民のための環境公開講座」を皮切りに、最近では産業技術総合研究所との社会課題解決に向けた協定締結など、30年にわたってステークホルダーとの協働に取り組んできました。昨今の社会課題は複雑化し解決が困難であるためマルチステークホルダーで解決に取り組むことが欠かせません。今後もステークホルダーとの協働による社会課題解決に積極的に取り組んでいきます。

持続可能な社会の実現に向けて

持続可能な社会の実現に向けた足元の課題としてマルチステークホルダーで解決にあたっていかなければならないのが、気候変動です。当社は、これまでの取組みの積み上げにより培ってきた強みをふまえ、2023年までの中期経営計画における取組方針を「SOMPO気候アクション」として掲げ、気候変動への適応、気候変動の緩和、社会のトランスフォーメーションへの貢献に取り組んでいます。その具体策として、温室効果ガスのスコープ1,2,3(カテゴリ1~14)の中間目標に加え、2022年にはスコープ3・カテゴリ15(2025年▲25%削減(2019年比))の中間目標や、「ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針」を公表し、具体的取組みを進めています。

これらの当社グループのアクションが、志を同じくするステークホルダーの共感を呼び、持続可能な社会の実現に貢献できれば、これ以上の喜びはありません。

本レポートでは、このような当社グループの持続可能な社会の実現に向けた主だった取組みをご紹介します。ステークホルダーの皆さまにはぜひご一読いただき、忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いです。

2023年2月 グループCSuO 執行役 下川 亮子

SOMPOのパーパス

SOMPOは経営理念に立ち返り、この先の20年、50年という長期のスパンでグループで何を
を目指し、どのような価値を提供していくのかを「SOMPOのパーパス」として決めました。
私たちは、ステークホルダーの皆さまとともに「安心・安全・健康のテーマパーク」により、社会
に価値を提供し続けることで、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことので
きる社会の実現を目指します。

グループ経営理念

SOMPOグループは、お客さまの視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献します。

SOMPOの強み

- ① 130年の歴史を通じた信頼と責任
- ② 事業・人材・ネットワークの多様性
- ③ 高い課題解決力

SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康のテーマパーク”により、
あらゆる人が自分らしい人生を
健康で豊かに楽しむことのできる
社会を実現する

SOMPOが社会に提供する価値

- 社会が直面する未来のリスクから人々を守る
- 健康で笑顔あふれる未来社会を創る
- 多様性ある人材やつながりにより、未来社会を変える力を育む

SOMPOが向き合う社会課題

ニューノーマル

少子高齢化

SOMPOの価値創造の全体像

MEGATREND

当社グループでは、多彩な事業を束ねるグループ力と各事業のつながりにより、自らの強みを活かした課題解決により価値を生み出す事業ごとの存在感ある競争優位性を強化し、さまざまな資本の掛け合わせを通じて、多様な価値の創出に取り組んでいます。

中期経営計画では、3つの基本戦略にもとづき、SOMPOを支える5つの事業が各々の強みを活かしながら、グループ共通の「価値創造サイクル」をそれぞれ駆動させることで、社会に価値を提供していきます。またそのプロセスを通じて蓄積されるリアルデータを活用し、安心・安全・健康に資する新たなソリューションを生み出す仕組み「リアルデータプラットフォーム (RDP)」を構築することにより、一層スケールの大きな価値提供を可能とし、SOMPOのパーパスの実現をより確かなものにしていきます。

SOMPOが向き合う社会課題

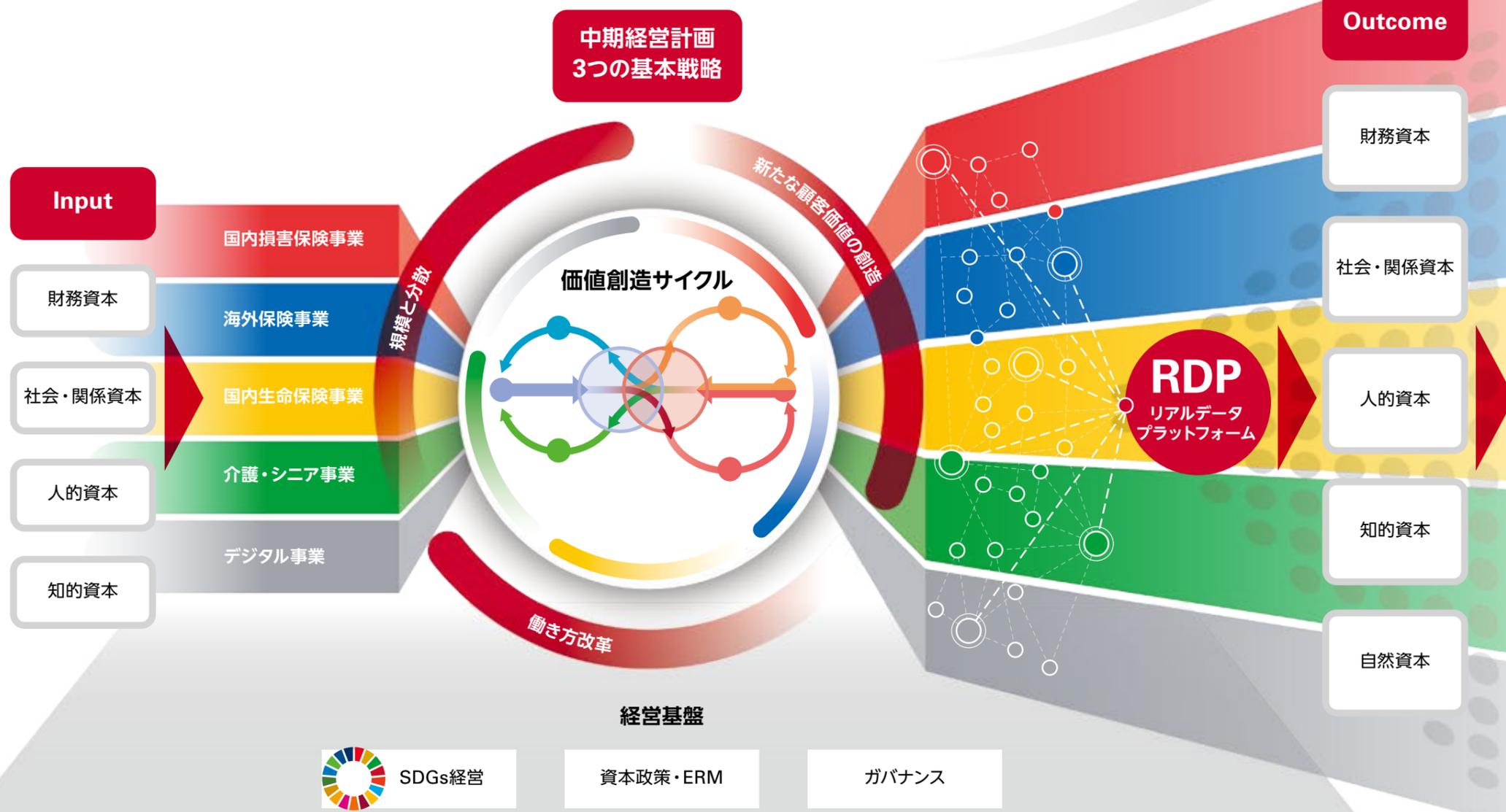
- ニューノーマル
- 少子高齢化

SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康のテーマパーク”により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する

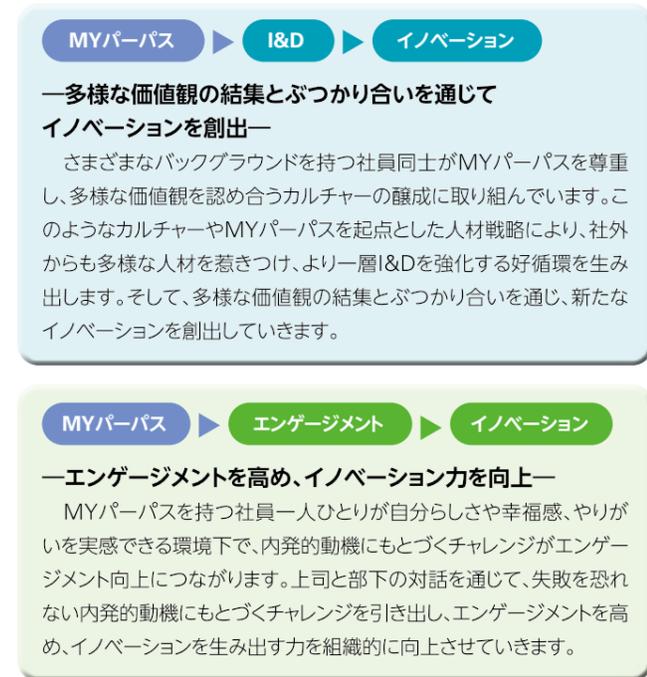
SOMPOが社会に提供する価値

- 社会が直面する未来のリスクから人々を守る
- 健康で笑顔あふれる未来社会を創る
- 多様な人材やつながりにより、未来社会を変える力を育む

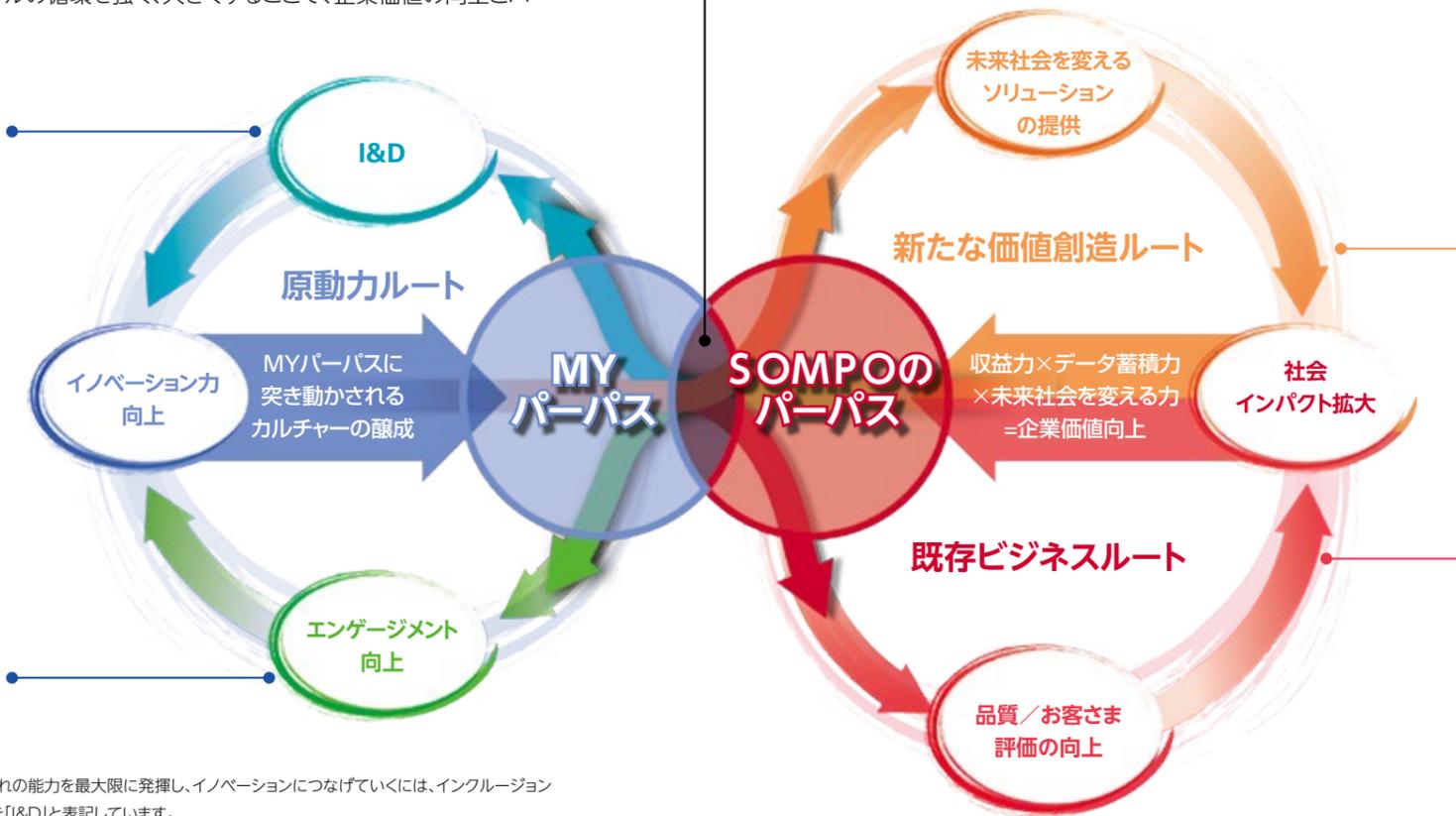


価値創造サイクル

当社グループはSOMPOのパーパス実現に向けて資本の組み合わせと多彩な事業展開により、グループ丸で「価値創造サイクル」の駆動に取り組んでいます。価値創造サイクルとは、MYパーパスに突き動かされる社員がI&D*（インクルージョン&ダイバーシティ）にあふれる環境で自分らしく働き、チャレンジを繰り返すカルチャーを醸成する「原動カルート」、共創志向にもとづく高品質のサービス提供により、信頼・共感を生み出す「既存ビジネスルート」、既存ビジネスから生み出されたデータを駆使し、DXやSOMPO独自のビジネスモデルを創出するRDP（リアルデータプラットフォーム）の活用により新たなソリューションを提供する「新たな価値創造ルート」の3つで構成されています。当社グループは事業活動を通じてこの3つを循環させて価値を生み出し続けることがSOMPOらしい価値創造であり、この価値創造サイクルの循環を強く、大きくすることで、企業価値の向上とパーパスの実現を目指していきます。



*社員一人ひとりが持つ多様なMYパーパスや特徴に対して、尊重し、認め合い、そしてそれぞれの能力を最大限に発揮し、イノベーションにつなげていくには、インクルージョンが重要であり、これを表現するために、本パートではダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を「I&D」と表記しています。



MYパーパスとSOMPOのパーパス

—MYパーパスとSOMPOのパーパスの重ね合わせ—

社員一人ひとりが、人生の目的や働く意義である「MYパーパス」と「SOMPOのパーパス」を重ね合わせることを通じて、グループ社員へのパーパス浸透やパーパスの自分事化に取り組んでいます。その結果として、社員が日々、自分らしくチャレンジしながら働くことを通じて、やりがいや幸せの実感をイノベーション創出につなげ、SOMPOのパーパス実現を目指しています。

「新たな価値創造ルート」

—未来社会を解決するソリューションを提供—

既存ビジネスにおける多様な事業活動から得られる豊富なリアルデータの活用により共創パートナーを呼び込み、DXやSOMPO独自のビジネスモデルであるRDPを通じて、未来社会を変える新たなソリューションの提供に取り組むことで社会インパクトを生み出していきます。

「既存ビジネスルート」

—共創志向にもとづく高品質なサービス提供—

MYパーパスに突き動かされた社員が、保険や介護といった既存のビジネス領域において、パートナーとの共創に意欲的に取り組むと同時に、業務革新による高付加価値業務へのシフトを進めることで、高品質の商品・サービスの開発・提供に取り組んでいます。この既存ビジネス領域における事業活動を通じて、お客さまからの信頼や共感を醸成し、事業の着実な成長とさらなる発展を目指していきます。

Value Communication Team (VCT) メッセージ



グループCVCO、グループCSuO、グループCPROの3人の役員からなる「Value Communication Team (VCT)」は、金融市場をはじめとしたマルチステークホルダーとの効果的なコミュニケーションを通じて企業価値を高めるというミッションのもと、2021年8月に設置されました。これまで、企業価値に関する分析やブランド戦略、PR、グループ社員へのパーパス浸透、SDGs経営(ESGへの取り組み)といったグループの重要施策をリードしてきました。グループを取り巻く事業環境が大きく変化するなか、多様なバックグラウンドを持ったメンバー3人が密に連携し、事業オーナーやグループCFOをはじめとする各CxOとも協議をしながら、グループ一体となった企業価値向上に向けた取り組みを主導・サポートしています。また、これらの取り組みをさまざまなステークホルダーに向けて発信し、SOMPOの企業価値向上を実現していきます。

海外M&A統括
グループCVCO
ナイジェル・フラッド



グループCSuO
下川 亮子

SOMPOのパーパスの実現に向けて、社員がMYパーパスを持つところから出発するカルチャー変革とともに、本業を通じた社会価値と経済価値の創出に取り組むSDGs経営の推進、さらにこれらの取り組みをつながりあるストーリーに乗せて発信するブランド戦略の構築がミッションです。SOMPOならではのサステナブルな成長を社内外に示していくことで企業価値向上に貢献していきます。



グループCPRO
新甚 博史

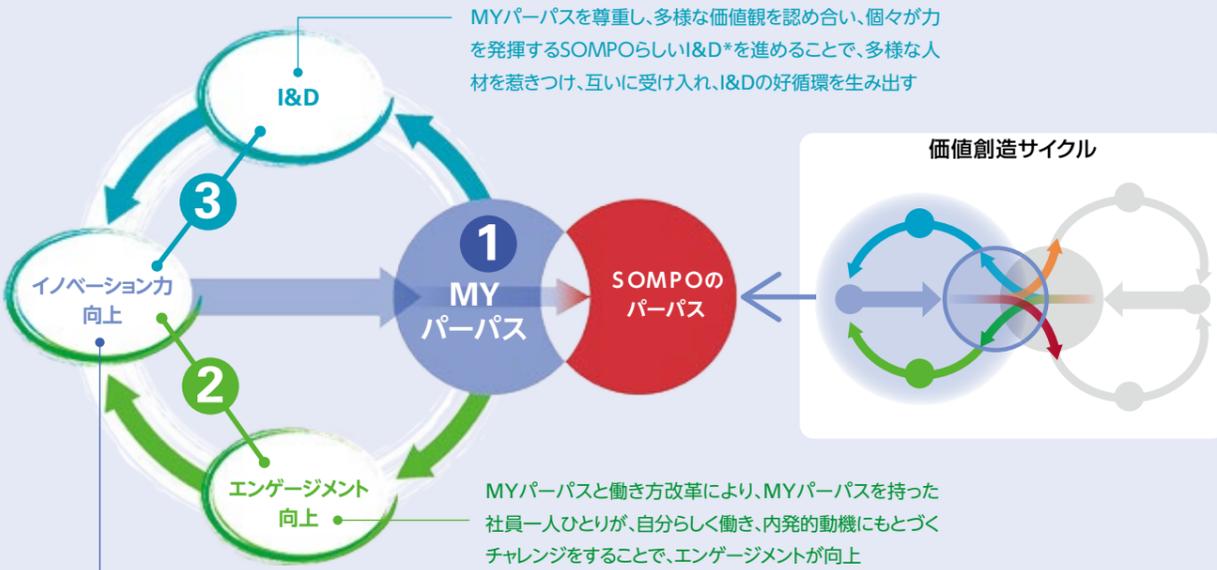
パブリックリレーション領域の責任者として、報道や広告・宣伝を通して、SOMPOのパーパス実現に向けた取組みを国内外・社内外のステークホルダーに向けて発信し、グループブランドの価値を上げ、顧客数と収益拡大を図り、企業価値を高めることがミッションです。「安心・安全・健康のテーマパーク」のコンセプトを発信し、グループ役職員7.4万人の一体感醸成を目指していきます。

MYパーパスに突き動かされるカルチャーの醸成

SOMPOのパーパスは、「安心・安全・健康のテーマパーク」を通じて社会に価値を提供し続け、それによってあらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現することです。

社会課題の解決により経済価値と社会価値を両立し、人々の幸せに資するサステナブルな成長を追求していくことがパーパス経営の本質であり、そのための原動力は当社グループの社員一人ひとりです。

SOMPOグループでは社員一人ひとりが自らの人生の目的である「MYパーパス」に突き動かされ、会社と個人のパーパスを重ね合わせ、内発的動機にもとづいてチャレンジを繰り返すことで「イノベーション」を創出する、そういった企業文化をパーパス経営の原動力としていきます。このパートではこのようなカルチャーの醸成に向けた取組みを、その起点となる社員のMYパーパスとともにご紹介します。



エンゲージメントの高い社員がI&Dにあふれる環境でチャレンジを繰り返すカルチャーの醸成により、イノベティブな新商品・サービスを生み出す力(組織力)が向上

*社員一人ひとりが持つ多様なMYパーパスや特徴に対して、尊重し、認め合い、そしてそれぞれの能力を最大限に発揮し、イノベーションにつなげていくには、インクルージョンが重要であり、これを表現するために、本パートではダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を「I&D」と表記しています。

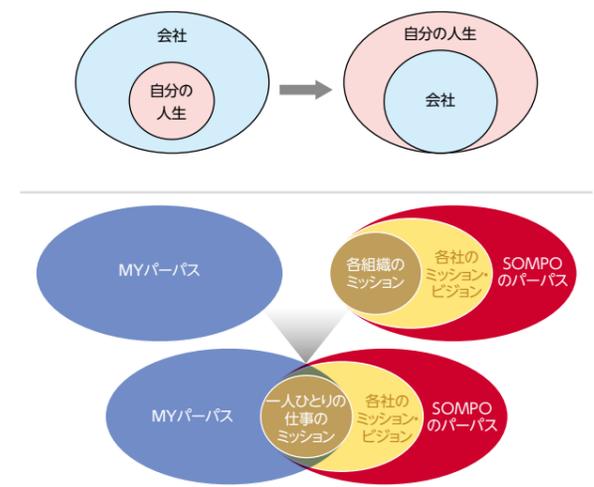
役員数 73,676人 男性 27,070人 女性 46,606人 (2022年3月31日時点)	事業別役員数(2022年3月31日時点)				
	国内損害保険	海外保険	国内生命保険	介護・シニア	デジタル・その他事業
	35,068人	10,472人	2,716人	23,606人	1,814人
MYパーパス研修受講率*1 66.0% (2023年度目標値100%)	従業員エンゲージメント GallupQ12の平均得点*2 (国内) 3.46pt (海外) 4.02pt	健康経営に関連する生産性指標(WLQ)*3 (Work Limitations Questionnaire) 93.8%	健康経営認定社数*4 22社 大規模 14社 中小規模 8社		
女性役員比率 9.0% (2022年4月1日時点)	外国籍役員比率*5 14.7% (2022年7月1日時点)	サクセッション・プランにおける女性候補者比率*6 32.4%	女性管理職比率 26.8% (2022年4月1日時点)	障がい者雇用率 2.41% (2022年4月1日時点)	

*1 国内損害保険、国内生命保険、介護・シニア事業における受講率
 *2 2023年度末の目標値は、国内3.70pt / 海外4.10pt に設定
 *3 損保ジャパン、SOMPOUまわり生命を対象とする
 *4 うちホワイト500(大規模法人部門)は11社
 *5 当社の取締役、執行役、執行役員における比率(5/34名)
 *6 グループCEOおよびグループCxO、事業オーナーをはじめとする主要キーポスト(計88)を対象

SOMPOのパーパス経営のアプローチ

SOMPOのパーパス実現に向けた原動力は、当社グループの社員一人ひとりです。当社グループでは仕事や働き方に関して「会社の中に自分の人生を置く」という考え方から「自分の人生の中に会社を置く」という価値観へのパラダイムシフトが起きている時代において、何よりもまず社員一人ひとりが自分の人生におけるパーパス(MYパーパス)に向き合うことが大切であると考えています。

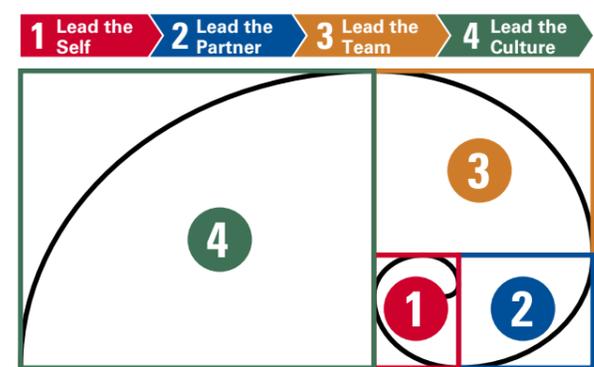
それぞれの社員の内側から込みあがってくる強い想い・MYパーパスが起点であり、それらを会社や組織のパーパスと重ね合わせていくことによってSOMPOのパーパス実現を目指す、これがSOMPOのパーパス経営のアプローチです。



SOMPOが目指すカルチャー

当社グループでは、社員一人ひとりがMYパーパスに向き合いSOMPOのパーパスと重ね合わせることで、内発的動機にもとづくチャレンジによりイノベーションがグループのいたるところで創出されています。そして多様な人材が互いのMYパーパスを尊重し合い、個々の力が存分に発揮される、そのようなカルチャーを目指します。

そして目指すカルチャーへの変革を以下4つのステップで進めるべく、さまざまな施策を打ち出しています。



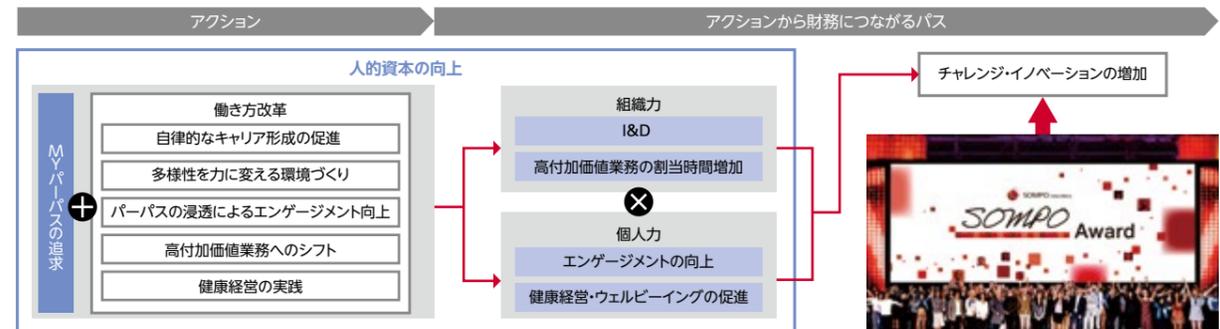
- ① **Lead the Self**…MYパーパスを作り社員一人ひとりが変わる
- ② **Lead the Partner**…パートナーとのMYパーパスにもとづく対話を通じて、チャレンジ、その先のイノベーションを生み出す

- ③ **Lead the Team**…「MYパーパスにもとづく対話を通じたチャレンジ・イノベーションの創出」を組織レベルで実践する
- ④ **Lead the Culture**…組織での実践を持続可能なものとして回し続ける仕組みを作り、カルチャー変革を実現する

人的資本インパクトパスの可視化に向けた取組み

当社グループではMYパーパスを起点に取り組みカルチャー変革や働き方改革が、人的資本の増加を通じ、財務価値・企業価値の向上につながる道筋の可視化にも注力しています。具体的には、「MYパーパス・働き方改革が個人と組織の力を高め、業務の質と量の向上を図り、チャレンジやイノベーションが増加することで、短期・中期の財務価値を創出する」という一連の道筋をインパクトパスと呼び、その詳細化や社

内外のデータを活用した要素間の相関の検証、今後必要となるKPIの整理などに取り組んでいます(P.42参照)。またチャレンジやイノベーションの創出を加速させる仕組みとして、社員によるMYパーパスが起点となった価値創造の取組みを表彰する制度(SOMPOアワード)の導入についても検討を進めています。



1 起点となるMYパーパス

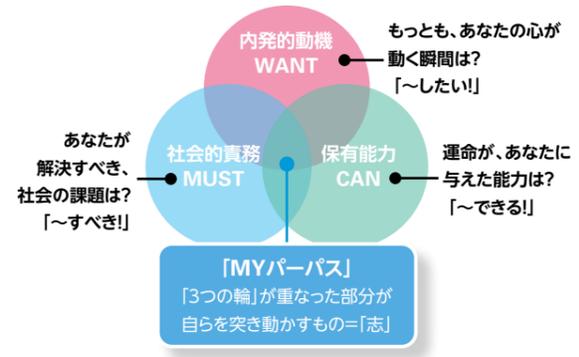


4.4 技術的・職業的スキルによる働きがい向上 8.2 イノベーションによる経済生産性向上 10.2 人々の能力強化とインクルージョンの促進

MYパーパスとは?

MYパーパスとは、自分自身はどのような人間なのか、自分にとっての幸せとは何か、自分自身が人生において成し遂げたいことは何か、といった「人生の目的」あるいは「働く意義」を指します。

当社グループではMYパーパスを考えるうえで、まずは自分自身の人生・キャリアを「WANT (内発的動機)」「MUST (社会的責務)」「CAN (保有能力)」の3つの観点で振り返り、それらが重なった部分を自らを突き動かすもの＝「志」として、MYパーパスと呼んでいます。



MYパーパスの策定・尊重を支援する各種施策

- 1 Lead the Self
- 2 Lead the Partner
- 3 Lead the Team
- 4 Lead the Culture

グループCEOによるタウンホールミーティング

「会社や個人のパーパス/ミッションを考える」をテーマに、国内の全グループ会社の社員を対象に、櫻田グループCEO自らが社員約1万人に直接語りかけるタウンホールミーティングを開催(2021年9月~11月/全7回)しました。タウンホールミーティングでは櫻田グループCEOが自ら、「会社を利用して自分のパーパスを達成することが本質」、「一番大きいのは人生のパーパス。まずは自身のパーパス(MYパーパス)は何かを思い出してほしい」などと語りかけ、当社グループが社員の「MYパーパス」を中心に据えてSOMPOのパーパス

の実現に向けてグループをあげて取り組むことを明確化しました。そして、参加後のアンケートでは、99%の社員がMYパーパスを持ちたいと回答するなど、共感を示しました。



トップが自ら語りかけグループ社員と対話

タウンホールミーティング参加者向けアンケート

【アンケート結果(全7回累計)】



グループ横断の研修の実施と現場起点でのムーブメント

タウンホールミーティングに参加し、社員の心についた火をともし続けるために、グループ横断でMYパーパスの策定を支援する研修やワークショップ、MYパーパスの共有会などさまざまな施策を実施し、全20回、約4,000名(2022年7月末時点)が参加しました。この施策に参加した社員が起点となり、「パーパス推進委員会」の立ち上げや「MYパーパスの共有会」の開催など各社・各部署での自発的な取組みが広がり、当社グループ全体でMYパーパスを策定・尊重するムーブメントが広がっています。



全20回 約4,000名が参加

すべての人に笑顔届けたい

SOMPOケア そんぽの家S 淡路駅前 支配人 圓藤 香津子

『すべての人が笑顔で生活できる空間と最高の人生の思い出を作れる場所を提供したい』これが私のMYパーパスです。笑顔でいることの大切さ、周りの人への優しさを教えてくれたのは同居していた祖母でした。



大好きな祖母は、リウマチを患っていました。歩行が困難になってからは私が毎食、祖母の部屋に食事を運び、1時間ほど話をするようになりました。いつも楽しそうに話をしてくれる祖母と過ごした時間が、介護福祉士になるという目標につながりました。ご入居者さまやご家族の方から「ここに来てよかった。圓藤さんと良かった」と笑顔で言ってくれたとき、この仕事をしていて本当に良かったと感じます。

ご入居者さまの人生のパートナーとなれるよう、これからも一緒に働く仲間と笑顔で仕事をします。

MYパーパス
すべての人が笑顔で生活できる空間と最高の人生の思い出を作れる場所を提供すること

あの日味わった後悔を誰も味わうことのないように…

損保ジャパンパートナーズ 京都支店 課長 茶谷 明美



私のMYパーパスは『人生のアクシデントにより路頭に迷わないよう、保険を通じて笑顔で安心して暮らせる人を1人でも多く増やしていく』です。

当社へ入社後、両親の生命保険を見直す必要があったと思っていましたが、後回しになっていました。そのうちに父が癌を患い、急いで生命保険を確認したところ補償内容が充分ではないことがわかり、治療の選択肢が閉ざされました。両親に申し訳ない思いと自分に対して腹が立ち、あのときの深い後悔を誰にも味わって欲しくないと思いました。

今の私の仕事は、電話対応などを通じてお客さまへ安心をお届けし、組織メンバーをまとめていくことです。

今回、自分のMYパーパスを理解することで、自分自身の行動・意識の変化がありました。これまで

MYパーパス
誠実さを忘れない。目の前の人を不安のない豊かな人生を送れるよう人生のアクシデントにより路頭に迷わないよう保険を通じて、未然に備える方法を提供し笑顔で暮らせる人を1人でも増やしていく

遠慮してふみ出せなかったことでも、使命感を持ってもうひとつふん張り頑張れるようになり、『やりがい』や『達成感』を実感しています。

MYパーパスにより生じた変化

SOMPOひまわり生命 法人統括部法人第一支社 支社長 吉永 英史



MYパーパスを作成するなかで、自身の内面を明確に言語化できたことが一番重要だったのではないかと感じています。

明確な言語化により、周囲の理解も明確になり、さらには考え方の違いを認識し尊重できる環境の構築にもつながると考えています。実際に今のチームメンバーは、自分自身のパーパスや会社／組織のパーパスを、これまでよりも明確に理解できるようになってきたと思いますし、マネジメントの立場としても、一人ひとりのパーパスを実現できる折り合いを見つけてサポートがしやすくなっています。結果としてI&D推進やエンゲージメント向上に前向きに取り組んでいる、と実感しています。

また、副次的な効果かもしれませんが、私自身のMYパーパスについても、みんなが理解して共

MYパーパス
過去にない前向きかつ建設的なミッションの適切な遂行、およびそのための能力保持を行い、保険という機能を活用し、理のこなった正義を通用させる世の中の一助にしてい

感して、営業組織として一緒に目指してもらえていると勝手ながら思っています(笑)。メンバーに感謝しています。

2 エンゲージメント向上からイノベーションの創出へ

4.4 技術的・職業的スキルによる働きがい向上 8.2 イノベーションによる経済生産性向上 9.b イノベーションによる付加価値創造



MYパーパスを持つ社員一人ひとりが自分らしさや幸福感、やりがいを実感できる環境下で内発的動機にもとづきチャレンジすることが、エンゲージメントの向上につながります。そのため、MYパーパスを中心に据えた「対話」を重視して、一人ひとりの内発的動機にもとづくチャレンジを引き出し、エンゲージメントを高め、イノベーションを生み出す力を組織的に向上させていきます。

パーパス・ドリブンな組織運営を目指すための各種施策

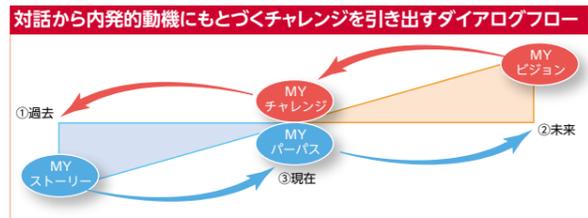
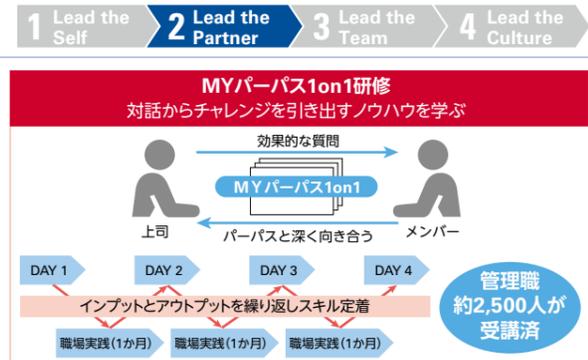
MYパーパス1on1研修

当社ではMYパーパスを中心に置いた対話により内発的動機にもとづくチャレンジを引き出すため、管理職以上を対象にグループ横断のMYパーパス1on1研修をこれまで約2,500人に対し、267回(2022年8月16日時点)実施しました。

2023年度末までに全対象者の100%の受講をKPIとして定めており、今年度中に86%が受講を完了する見込みです。

MYパーパス1on1は、MYパーパスを中心に据え、過去の体験を振り返りながら、MYパーパスの実現に向けた将来のありたい姿(MYビジョン)に向けて、チャレンジを引き出す上司と部下の「ヒト」の1on1です。

このダイアログフローにもとづいた対話を各部署で実践・習慣化することで、新たなチャレンジとイノベーションを生み出すカルチャーを醸成し、SOMPOのパーパス実現につなげていきます。



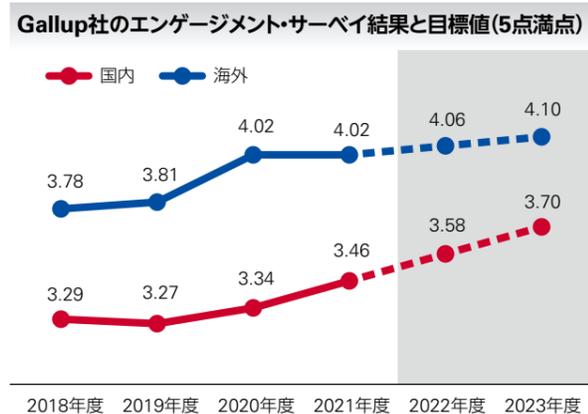
国内リーダー層向けタウンホールミーティング

2022年度は、パーパス・ドリブンで働く社員一人ひとりを活かす新時代のマネジメントを実践するために、その要となる国内リーダー層3,600名に対して櫻田グループCEOと対話を行うタウンホールミーティングを実施しました。MYパーパスにもとづく対話を通じてチャレンジ・イノベーションの創出を持続可能なものとしていくために、リーダーのあるべき姿、どのような組織運営をすべきかについて議論を行いました。

櫻田グループCEOから参加者に対して「ときには闘ってミッションと一人ひとりのMYパーパスを結びつけるのがリーダー」「パーパスマネジメントはタフであり、リーダーの腕の見せどころ」などの熱いメッセージを伝え、多くのリーダー層が日頃の迷いや悩みの解決にヒントを得ました。参加後のアンケートでは、99%の参加者がパーパスの重要性やパーパス・ドリブンな組織を率いるリーダーの役割を理解・認識できたと回答しました。

エンゲージメント・サーベイ

社員一人ひとりの「やりがい」や「幸福度」の向上が、高い生産性を実現する原動力になると考え、2021年度から従業員エンゲージメントをグループ共通のKPIとして設定しました。エンゲージメント・サーベイはGallup社が提供するQ12を採用し、国内外のグループ会社に対して年2回のサーベイを実施しています。直近のエンゲージメント・サーベイにおいては、約75%のグループ会社でスコアの上昇が見られました。当社が取り組んでいるパーパス浸透施策が「効果」として徐々に表れてきており、今後も各種施策の展開を継続・拡充していくことで、従業員エンゲージメントのさらなる向上を目指していきます。



組織の力を引き出すMYパーパス

損害保険ジャパン 名古屋自動車営業部第三課 課長 二口 竜一

「メンバーを十分に理解し、一人ひとりが120%の力を発揮できる環境を作りたい」
 そう思いながら日々マネジメント業務に取り組んできた中で出会ったのが、「MYパーパス」でした。まずは自分自身を理解してもらうべく、職場のメンバー全員に私のMYパーパスを開示しました。また部署ではMYパーパスの共有会を実施することで、メンバー同士の相互理解が深まり、自発的な助け合いが起こるなどチームの結束力が高まったと実感しています。
 普段はMYパーパスと仕事目標を結び付け、メンバーの「やりたい」を引き出す対話を行っています。そのような中で新たなチャレンジにより成果が生まれたり、自らキャリアを掴むためにジョブチャレンジ制度に応募したりするなど、積極的な変化が生まれてきています。
 またコミュニケーションの質が変わったことでエンゲージメント・サーベイにも影響がありました。



MYパーパスにもとづいた対話によって新たなチャレンジを引き出して実現する、このサイクルを一人ひとり回していくことが、強い組織になる鍵だと実感しています。

MYパーパス
 人との関わりを積極的に持ち、仲間との笑顔の輪を広げ、仲間同士が信じ合い、夢中になって働ける環境にする。そして最大限のチーム力を引き出し、一人の孤立も孤独もない社会を実現する

私の価値観を変えたMYパーパス

SOMPOケア 東京中央第4事業部 事業部長・シニアリーダー 柳原 智子



私は金融・不動産業界を経験したのちに現職に就いていますが、個人の志を尊重し仕事に向き合うという考え方はこれまであまり馴染みがなかったように思います。しかし私が管理職となった際、指示を出しても全くそのとおりに動いてもらえないという経験があり、「昔のままのマネジメントでは上手くいかない」と感じました。その後、対話の大切さを学び実践していましたがそれだけでは足りない部分もありました。そのようななかで出会ったのが、「MYパーパスを起点にメンバーと対話をする」という考え方です。2021年度のタウンホールミーティングでの「まずはMYパーパスを考えることが大事」、「会社を自分のパーパスを実現する場として使ってほしい」といった櫻田さんの言葉は衝撃でした。その後の研修などを経て、時代に合った考えだと実感しています。

MYパーパス
 社員が働きがいを持てる職場づくりをし、ご利用者さまがSOMPOだからできたことをたくさん増やしていきたい

MYパーパスと会社のパーパスの重なりを一緒に探し、チャレンジを応援していく、そのような組織を作ることができればみんなが幸せに働けると信じ、私は一人ひとりに向き合い、MYパーパスにもとづく対話を実践していきます。

MYパーパスがイノベーション・成果につながっている取組み

損害保険ジャパン 名古屋自動車開発部刈谷営業課 課長 難波 克彰

私が所属する部では「パーパス・ドリブンな働き方」を目指し、全員がMYパーパスを策定し、職場で共有のうえ、一人ひとりが実践する取組みを行っています。

さらに、今年度からは、私たちが担当する企業・代理店の皆さまへ「MYパーパスの取組みや実例の共有会」を行っています。こうした取組みを通じて、企業様の人材育成・組織開発などに貢献するとともに、当社創業130年の歴史において、なかなか接点を持てなかった企業グループ各社様においてもパーパスを起点とした新たな関係構築にもつながっており、私たちは確かな手応えを感じています。

例えば、先日、これまで保険取引のない企業様でパーパス共有会を実施しましたが、この会を境に、当社および私たち社員に対するお客さまの見方も大きく変わり、歴史の垣根を越えた新たな関係がスタートしたと感じました。また、ある企業様では、社員の皆さまへ当部部長のMYパーパスを共有しましたが、多くの共感を呼び、その後のコミュニケーションの質・幅が広がると同時に、新たな営業案件にもつながっています。

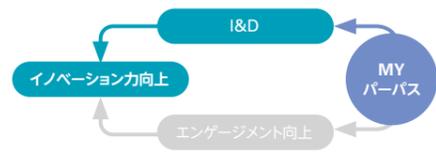
私たちは、こうしたMYパーパスの共有は、保険の枠に留まらず、社会課題解決とともにチャレンジする「仲間づくり」につながると考えており、今後も、積極的に取り組んでいきたいと思っています。



MYパーパス
 皆が存在感を感じて過ごせる世の中へ

3 I&D*からイノベーションの創出へ

4.5 障がい者などへの教育・職業訓練 5.5 女性参画・女性活躍 10.2 人々の能力強化とインクルージョンの促進



当社グループでは、さまざまなバックグラウンドを持つ社員同士がMYパーパスを尊重し、多様な価値観を認め合うカルチャーの醸成に取り組んでいます。このようなカルチャーやMYパーパスを起点とした人材戦略により、社外からも多様な人材を惹きつけ、より一層I&Dを強化する好循環を生み出し、多様な価値観の結集とぶつかり合いを通じ、新たなイノベーションを創出しています。

MYパーパスによるI&D

MYパーパスの共有・共感

多様なMYパーパスをインクルージョンし、グループのイノベーションの力として活用していくことは、互いのMYパーパスを理解し、認め合うことから始まります。当社グループでは、MYパーパスに突き動かされ、SOMPOという舞台で自分の志を実現していく、多様な個性を持った当社グループの社員100名の未来伝記である「SOMPO伝」を社内外に発信しています。その他にも、動画やグループ横断のコミュニティ、各職場での共有会などを通じ、役員を含む社員が互いのMYパーパスを開示し、尊重する取組みを進めています。



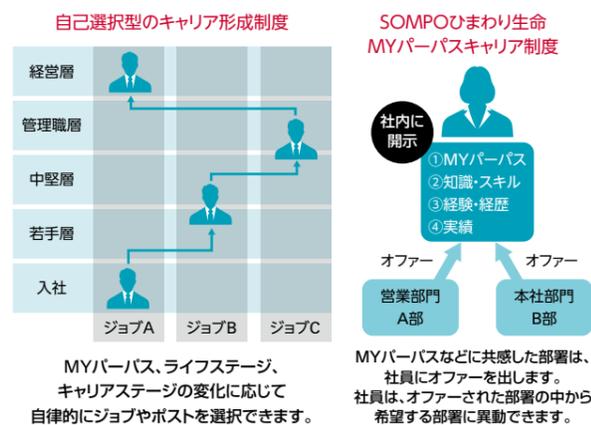
SOMPOグループ社員100名の伝記(SOMPO伝)はこちら
<https://www.sompo-dna.info/>

I&Dのさらなる促進とチャレンジ・イノベーションを引き出す仕組み

MYパーパスを起点としたキャリア形成を支援する人事制度の導入

当社グループでは、社員が「MYパーパス」にもとづいて、自らの人生・キャリアを選択し、成果を発揮できる人事制度の導入・拡大を進めています。

当社においては、本人の同意なき人事異動は実施せず、部長・課長への立候補制度を導入するなど、本人主導のジョブ選択を中心とする自律的キャリア形成を進めています。グループ各社においても、それぞれの事業特性をふまえ、会社主導の異動・転職の見直しの議論・検討や、自己選択型のキャリア形成制度の拡充を進めています。例えば、SOMPOひまわり生命では、社員自身がMYパーパスとともに保持する知識・スキル、経験・経歴、実績を会社へ開示し、その内容をもとにオファーがあった部署から異動先を選択する「ひまわりMYパーパスキャリア制度」を実施しています。



キャリア採用

当社グループでは、I&Dの推進、高度専門人材の獲得を主な目的に、キャリア採用を積極的に推進しています。当社では2020年4月に採用を開始後、2年間で社員数の2割にあたる約100名のキャリア採用を実施しました。部長・課長・担当者のそれぞれのポストにキャリア採用者を配置し、既存の内部人材の一人ひとりが持つ強みと融合することで、新たな価値創造へとつなげています。

ジェンダーギャップの解消

当社グループでは、女性社員のライフイベントとキャリアアップを両立するための研修プログラム、アンコンシャス・バイアスの診断ツールや研修動画の導入など、女性の働きやすさを支援する風土と環境を構築しています。これらの取組みの結果、2022年4月1日時点の女性管理職数・比率は1,843名、26.8% (2024年4月1日目標:30%)です。また、グループ主要キーポスト(計88ポスト)におけるサクセッション・プランでは、女性候補者比率を2022年度までに50%とする数値目標を設定し、取組みを進めています。

*社員一人ひとりが持つ多様なMYパーパスや特徴に対して、尊重し、認め合い、そしてそれぞれの能力を最大限に発揮し、イノベーションにつなげていくには、インクルージョンが重要であり、これを表現するために、本パートではダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を「I&D」と表記しています。

メンバー間の相互理解を深めるMYパーパス共有会

損害保険ジャパン カスタマーコミュニケーション企画部企画グループ 課長代理 有末 宏

2021年度に一部のメンバー間でMYパーパス共有会を実施しました。2022年度は職場全体で部長や各リーダーからメンバーに向けてMYパーパス共有会を実施していただきました。現在、1on1などの機会を通じてMYパーパスの共有や作成支援をしています。今後、メンバー層から有志を募り共有会を実施する予定です。

MYパーパス共有会を通じて自分自身を深く知ること、周りのメンバーに自分を理解してもらうことにつながりました。また、周りのメンバー一人ひとりが異なる想いを持っていること、想いに至るまでの背景などを知ることによって相互理解が一段と深まりました。職場ではお互いの考え方や得意分野を考慮したうえで、より中身のあるコミュニケーションを取りながら意思決定ができ、高い相乗効果を得ています。

共有会は、MYパーパスである「多くの人とともに歩み、ともに苦しみ、ともに喜びを分かち合う」ために必要な取組みであり、今後も積極的に実施したいと考えています。



MYパーパス
 多くの人とともに歩み、ともに苦しみ、
 ともに喜びを分かち合う

MYパーパスを軸としたSOMPOグループの考えに共感し、入社を決意

SOMPOホールディングス サステナブル経営推進部 主任 松田 佳那美



私はかねて、自分は何がしたいのか、そのために何ができるのかという視点で、自身のキャリアについて考えてきました。そんな折、MYパーパスを大切にしているSOMPOに出会い、MYパーパスを中心に、会社のフィールドを活かして自分のキャリアを築いていくという考え方にとても共感し、入社を決めました。

私のMYパーパスは「自分の気持ちに正直でいられ、ポジティブな応援であふれる社会にしているために、コミュニケーションのチカラでサポートする」ことです。

今後に向けては、SOMPOとは全く異なる業界で培ったブランドやコミュニケーションに関する知識・経験を活かし、多様な価値観を持つSOMPOグループの皆さんが自分の気持ちに正直に日々の仕事に取り組めるようポジティブな応援を送ることを心がけ、また、私自身もMYパーパスを体現

MYパーパス
 自分の気持ちに正直でいられ、ポジティブな応援であふれる社会に
 していくためにコミュニケーションのチカラでサポートする

すべく、自らの気持ちに正直に日々の仕事に向き合っていきたいと思います。

MYパーパスにより生まれる新たなチャレンジ・イノベーション

損害保険ジャパン 大分支店法人支社 主任 伊藤 あゆみ

私が所属する部署では、メンバー一人ひとりと対話(1on1)から、個々の想い(MYパーパス)を引き出し、それに合うような役割のアサインを試みています。

私自身も課長と定期的に対話を繰り返すうちに、「地元大分に貢献したい」という想いが自分の中に強くあることを再確認し、今年度から大分県を担当させていただくこととなりました。

現在、MYパーパスの実現に向けた一歩として、大分県との深いつながりを生み出すべく、SOMPOグループオリジナルのSDGsカードゲームを使ったイベントを検討しています。

このカードゲーム自体も、「会社のことをもっと伝えたい」というSOMPOの仲間の想いが起点となり、当社によるSDGsへの取組みの理解促進を目的に開発されたものです。

イベントの検討にあたっては、同様のイベントを検討している他の社員と意見交換を行っていますが、皆それぞれ想いを持って企画を考えており、自らの考えを深めるためのアイデアに触れる良い機会となっています。

このようにMYパーパスを持った多様な仲間が集まり、つながることで、新たなアイデアによるチャレンジやイノベーションが生まれ、SOMPOグループ全体がより強い会社になっていくのではと実感しています。



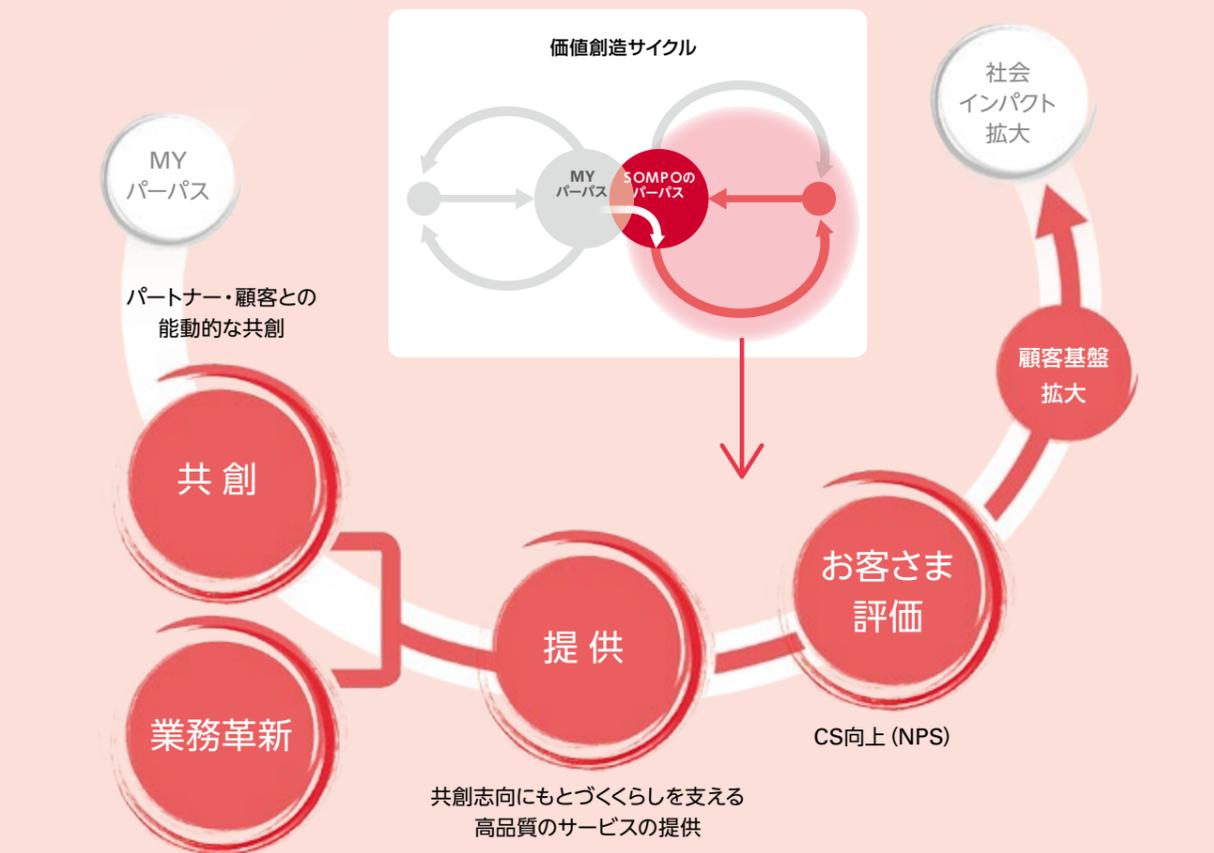
MYパーパス
 世のため人のため
 ~人とつながり、学び、笑顔でい続けたい~

価値創造サイクル 既存ビジネスルート



共創志向にもとづく高品質な商品・サービス提供を通じた顧客基盤の拡大

当社グループでは、SOMPOのパーパス実現の原動力であるMYパーパスに突き動かされた社員が、既存ビジネス領域においてグループ丸となり、パートナーとの共創による高品質のサービス提供とそれによる顧客基盤の拡大に取り組んでいます。このパートではグループ各社の具体的な取組事例をそれに携わる社員の想いとともにご紹介します。



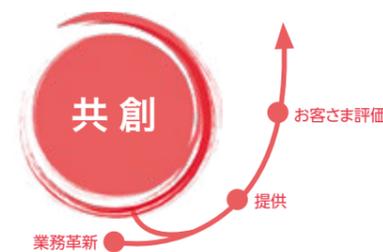
国内損害保険事業 重点販売商品*実績 7.2万件 24.9億円	国内損害保険事業 自動車事故の保険金 支払いお客さま満足度 46.4pt	国内生命保険事業 Insurhealth®の 販売件数/保有件数 34万件/71万件	国内生命保険事業 マイリンクロス 会員数 45.7万人	介護・シニア事業 介護利用者数 9万人
--	--	--	---	----------------------------------

※数値は2021年度実績

*重点販売商品は、メディカル・マスター、入院パスポート、新ドライビング!、UGOKU 等

共創志向で目指す顧客基盤の拡大

MYパーパスに突き動かされるエンゲージメントの高い社員が、**業務革新**により高付加価値業務にシフトし、パートナーとの**共創**に意欲的に取り組むことで、多様な事業領域において、お客さまの暮らしを支える高品質な商品・サービスをマーケットに**提供**しています。この取組みにより、信頼や共感にもとづく**お客さま評価**を高め、さらなる顧客基盤の拡大と事業の成長を目指していきます。



パートナー・顧客との共創を通じた高品質な商品・サービスの創出

多様な価値観を持つ社員がマーケットから得た声を十分かつ適切に商品・サービス開発に反映するため、パートナー・顧客との共創に積極的に取り組み、自社の技術や知見にとらわれない、高品質商品・サービスの創出を目指しています。

徹底してお客さまニーズを反映した『入院パスポート』

損害保険ジャパン

3.3 伝染病や感染症の根絶・対処 3.4 精神保健と福祉の促進 8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ

2021年6月に販売を開始した新しい医療保険『入院パスポート』は、1万人以上のお客さまの声から生まれました。

お客さまへの街頭インタビューや定性・定量調査などを繰り返し行い、徹底的にお客さまが求めているものは何かを考え、開発された商品です。「入院時は残された家族に負担がかかる」「入院した際にお金が足りるか不安」「事務手続きが多くて面倒」といったお客さまの声に着目し、業界初の補償や、スマホ完結型の手続きを実現しました。本商品により、入院前から退院後までの安心をご提供し、治療に専念できる環境をお届けします。

スマホでピタッと充実保険



前例にとらわれない新たな挑戦

リテール商品業務部 ヘルスケアグループ 課長代理 山本 暢也

私は、仕事を通じた新たな挑戦に働きがい・やりがいを感じています。本商品は、困っているそのときに保険でお役に立ちたいという思いから、前例にとらわれず、徹底的にお客さまの声にこだわりぬいてチームで開発したものであり、私にとって大きな挑戦でした。結果、最短30分での保険金のお支払いなどを実現し、「日経優秀製品・サービス賞2021」最優秀賞受賞にもつながりました。今後もお客さまを中心に置き、前例にとらわれずお客さまと社会の課題解決につながる挑戦を続けていきたいと考えています。



ネットゼロ社会の実現に向けた貢献『ONE SOMPO WINDサービス』 損害保険ジャパン

7.2 再生可能エネルギー割合の拡大 13.2 気候変動対策 17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

世界が実現を目指すネットゼロ社会に向けて、日本では再生可能エネルギーの普及および安定供給が大きな課題となっています。洋上風力発電のポテンシャルは大きく、今後導入が見込まれるものの、台風・落雷などの自然災害や海底ケーブルの事故などさまざまなリスクにさらされている点が課題の1つとなっています。当社グループは、東京大学との共同研究のもとリスク評価モデルを開発し、洋上風力発電事業者の各種リスクを補償する包括保険に、建設作業から事業運営までのリスク評価をセットした『ONE SOMPO WINDサービス』を開発し、日本における洋上風力発電事業者の支援および再生可能エネルギーの普及に貢献しています。



再生可能エネルギーの普及を後押し

企業営業第六部 エナジー室 室長 村上 要輔

洋上風力発電事業の未知のリスクを可視化し、適切なリスクヘッジ対策を立案し、安全で地球環境に配慮したエネルギー供給の主役となる洋上風力発電産業の持続可能な成長に貢献することが、将来を担う次世代の若い人達にたすきをつなぐ私たちの使命と考え、『ONE SOMPO WINDサービス』を通じて、お客さまの公募入札または資金調達をサポートしています。今後も自然災害リスクの増大要因と考えられる気候変動リスク抑制の鍵となる再生可能エネルギーの普及を後押ししていきます。

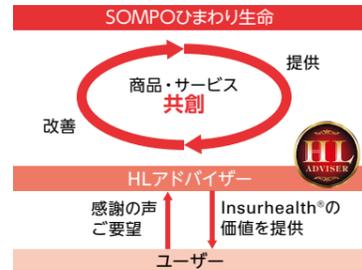


商品・サービスを高品質で提供するHLアドバイザーとの共創

SOMPOひまわり生命

3.4 精神保健と福祉の促進 8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ 17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

SOMPOひまわり生命では、「高いコンサルティング提案力」、「健康応援の実現」、「お客さま本位の業務運営」を兼ね備えた最高品質の生命保険募集人をHLアドバイザーに認定しています。HLアドバイザーと「共に創る」を合言葉に、お客さまへInsurhealth®の価値(万が一の保障だけでなく、毎日の健康も応援するこれまでにない新たな価値)を提供し、「安心・安全・健康」をお届けすることにより、Insurhealth®に共感いただける新たなお客さまを増やしていきます。そして、お客さまに1番近い存在であるHLアドバイザーから届く声を活かしながら、健康応援企業の実現に向けた共創に取り組んでいきます。



お客さまの「万が一」と「健康」をお守りできる最高のパートナー

営業企画部 課長代理 山下 翔

私はHLアドバイザーの声を聞き、サポートすることで、その先のお客さまへ安心・健康をお届けすることにやりがいを感じています。健康応援企業の確立に向けて当社最高品質のパートナーであるHLアドバイザーとともにInsurhealth®の価値を浸透させ、お客さまから喜びの声をいただけるようにしていきたいと考えています。



Insurhealth®の価値をともに進化させる

営業企画部 課長代理 古橋 恭悟

私は相手に矢印を向け、傾聴の姿勢を持つことで社会課題の解決につなげていきたいと考えています。HLアドバイザーは、Insurhealth®の価値を提供することで、より多くのお客さまの課題を解決に導くことができる当社最高品質のパートナーです。私のパーパスの実現に向けてもHLアドバイザーは必要不可欠な存在であり、今後もInsurhealth®をともに進化させていきたいと考えています。



当事者インタビューを通じて開発『Eyeco Support』

プライムアシスタンス

3.4 精神保健と福祉の促進 9.2 インノベーションによる産業化の促進、雇用・GDPの増加 17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

プライムアシスタンス(PRA)では「人にしかできないサービス」を提供したいという想いから、視覚障がいを持つ方の「1人でいつでも気軽に出かけたい」というニーズに応えるため、『Eyeco Support』を開発いたしました。本サービスは、当事者へのインタビューなどを通じた試行錯誤を繰り返し開発され、オペレーターがスマホの映像を通じて取得した周辺情報などをお伝えすることで、必要とする情報へタイムリーにアクセスし、選択肢や行動範囲を大きく広げます。本サービスを同じ課題意識を持つ自治体、航空会社および鉄道会社との実証実験を通じて、共創の輪を広げていきます。



世の中のあらゆる障壁をなくし、笑顔を増やす

ライフ事業部 副長 藤田 玲子

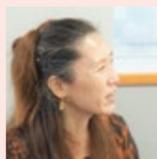
私は、孤立や格差による障壁に苦しむ人々が笑顔になるサービスを仲間とともに開発したいという想いを持っており、『Eyeco Support』はまさにそれを形にしたものです。開発にあたり、視覚障がいをお持ちの方々へインタビューをしましたが、エンドユーザーに近い距離で生活や想いに寄り添うPRAだからこそ、その声を開発に反映できたと思います。今後は、障害の有無にかかわらず、誰もが能力を存分に発揮して、やりたいことにチャレンジできる社会づくりに貢献したいです。



デジタルとコミュニケーションの力で暮らしをサポート

ライフ事業部 藤井 実都江

私は、本商品の開発の初期段階にアドバイザーとして加わったことをご縁に、PRAへ入社しました。当時は、視覚障がいをもつ当事者として商品開発に携わり、世の中に商品が生み出されることに喜びを感じておりました。社員として入社するにあたり、責任の重さも感じましたが、PRAには、メンバーとともに挑戦できる環境があると思っています。現在、開発から利用者拡大に向けたフェーズに移っていますが、デジタルとコミュニケーションの力で暮らしをサポートする本商品の価値を多くの方に広げていきたいと思っています。



人にしかできない 高付加価値サービスへのシフト

当社グループでは、デジタルやテクノロジーなどを活用し業務革新を進めることで、お客さまと向き合うための時間の創出など、人にしかできない付加価値の高いサービス提供を目指した働き方へのシフトに取り組んでいます。

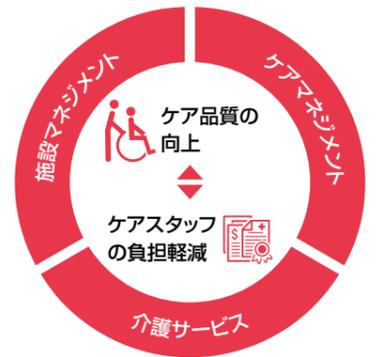
ケア品質の向上とケアスタッフの負担軽減を目指す 未来の介護創造プロジェクト

SOMPOケア

1.3 適切な社会保障制度及び対策の実施 3.4 精神保健と福祉の促進 8.8 安全・安心な労働環境の促進

介護施設での業務を「施設マネジメント」「ケアマネジメント」「介護サービス」の観点で見直すことにより、ケア品質の向上とケアスタッフの負担軽減の両立を目指すプロジェクトです。

具体的には最新テクノロジーやリアルデータを活用し、業務プロセスの見直しを図り時間を創出するとともに、対話など「人にしかできない業務」により多くの時間を使うことで、ご利用者さまに最適なサービスを提供する取組みを進めています。



ケア品質の向上

心身の状態や「できること」「やりたいこと」といった価値観を大切にしながら、「人間尊重」の理念にもとづく、お一人おひとりに合わせた最適なケア＝カスタマイズケアを提供することにより、人にしかできない最高品質の介護サービスを提供します。

その一環で、ご利用者さまのこれまでの生活やこれから叶えたい夢などを記し、お一人おひとりの価値観・人生の目標を共有するオリジナルのエンディングノート「夢絵のりと（ゆめゆいのりと）」を活用し、最期までその方らしく過ごしていただくことに力を入れています。



ケアスタッフの負担軽減

介護施設にテクノロジーを導入することで、ご利用者さまにご満足いただき、かつ、現場の職員の負荷も軽減する取組みを行っています。

例えば介護用シャワー入浴装置「美浴(びあみ)」は、お湯を溜める必要がないためご利用者さまは溺れるなどの不安を感じることなく快適に入浴できるだけでなく、通常は2名体制で行う特殊浴槽での入浴介助が1名での実施が可能のため、ケアスタッフの負担軽減も実現しています。



そんぼの家 はるひ野 ホーム長インタビュー

上席ホーム長 古澤 隆

未来の介護創造プロジェクト先行ホームの1つとして、2020年度から取り組んでいます。これまでは職員の経験と勤に頼った介護をしていましたので、例えば新入職員の育成に一定の時間を要していましたが、テクノロジーを活用することで業務の標準化や職員の負担軽減が実現できています。職員は空いた時間を使って、これまで以上にご入居者さまに寄り添う時間を作ることができていますので、品質向上にもつながっていると思います。





社会課題を解決する 高品質な商品・サービスの提供

商品・サービス力強化のための共創の加速および高付加価値サービスの提供を目的とした業務革新により、当社グループでは、社会課題を解決し、お客さまの暮らしを支える高品質な商品・サービスの提供に取り組んでいます。

中小企業経営者の課題を解決する『メディカル・マスター』

3.3 伝染病や感染症の根絶・対処 3.4 精神保健と福祉の促進 8.3 イノベーションによる中小零細企業の支援

「従業員を大切にしたい」「簡単に保険に加入したい」という中小企業経営者の想いに応え、2021年6月から中小企業向けの新商品『メディカル・マスター』を提供しています。本商品は、従業員に保険料を負担させることなく企業負担で、企業が所有する有形資産だけでなく、経営者や従業員といった企業を支える「人」も対象にした商品です。優秀な人材確保、離職防止のために大企業に劣らない福利厚生制度の充実を行いたい中小企業経営者の皆さまからは、従業員の記名・告知が不要であるなど手続きが簡便である点が高く評価されています。本商品を通じて、より多くの中小企業とそこで働く従業員をさまざまなリスクからお守りします。

損害保険ジャパン

ビジネスマスター プラス



メディカル・マスター

多様な個性を持ったメンバーが強みを発揮

コマースビジネス業務部 ビジネスマスターグループ グループリーダー 山田 一輝

従業員の方々が安心して長く働ける環境づくりに貢献したい。離職防止や人手不足といった経営者の悩みに応えたい。メディカル・マスター開発プロジェクトは、そんな思いから部門の垣根を越えたチームにより動き出しました。私は、多彩なバックグラウンドを持つメンバーが知識や経験をぶつけあったとき、個々の力の和を超える素晴らしい仕事を成し遂げられると信じています。私自身は途中からチームに合流しましたが、発生する多くの課題に対し、知恵を出し合い一つひとつ克服していきました。多様なメンバーが強みを発揮したからこそプロジェクトを完遂できたと実感しています。今後も仲間の多様性を尊重し、お客さまに喜んでいただける商品づくりをしていきたいと思ひます。



がん罹患前から治療後のケアまでをトータルにサポートする がん保険の提供

1.4 人々のあらゆるサービスと経済的資源へのアクセシビリティ 3.4 精神保健と福祉の促進 8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ

2021年10月に発売したがん保険『健康をサポートするがん保険 勇気のお守り』は、がん罹患前から治療後のケアまでをトータルにサポートし、高額療養費制度をふまえた合理的かつ最新のがん治療に対応した「新しいがん保険のカタチ」を実現しました。喫煙者でも加入後に禁煙に成功すると、割安な非喫煙者保険料率への変更が可能です。さらにご契約からがんの保障が開始する3か月間は保険料が発生しない業界初の仕組みを導入しました。

健康をサポートするがん保険 勇気のお守り

お客さまの豊かな人生をサポート

事業企画部 課長代理 森田 俊彦

本商品は、がん罹患前から治療後までをトータルにサポートする商品です。自宅でするがんリスク検査サービスをご紹介します。がんの早期発見につなげます。万が一がんに罹患してしまっても、がん患者さま向けオンライン運動レッスンをご紹介します。体の不具合の改善をサポートします。これからも一つひとつの仕事に自分が関わる意義にこだわって、お客さまにお届けするサービスを高品質なものに磨いていきたいと思ひます。



お客さまに寄り添う保険を開発

商品企画部 課長代理 田中 彩

本商品は、高額療養費制度をふまえて治療を受けた月ごとに給付金を支払う「治療給付型」と、まとめて給付金を支払い多様な使い道に充てていただく「診断給付型」の2つの保障により、お客さまのニーズにお応えしています。今後もお客さまに寄り添う保険の開発を通じて、一般的に「わかりづらい」「難しい」とされる保険をわかりやすくお手元に届けていきます。



信頼と共感にもとづく 顧客基盤の拡大

共創志向にもとづく高品質な商品・サービスの提供によって、各事業領域においてお客さまや社会からの確かな信頼・共感を獲得することで、事業の着実な成長を支える顧客基盤の拡大に取り組んでいます。

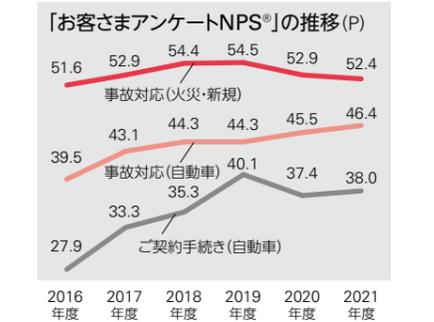
J.D.パワー『2021年コンタクトセンターサポート満足度調査』 代理店系損害保険部門 第1位!

損害保険ジャパン

本調査は、直近1年以内に金融機関において、商品・サービスに関する困りごと解決や各種問い合わせ、情報収集でコンタクトセンターサポートを利用した人を対象に、満足度を聴取する調査です。損保ジャパンは、「利用のしやすさ」「用件に対し提供された情報や回答内容の適切さ」「説明の丁寧さ/対応の丁寧さ」「問題の解決や対応に要した時間」の全4ファクターで最高評価を得て代理店系損害保険会社部門で第1位を獲得しました。

また、損保ジャパンは、お客さま本位の業務運営*の定着に向けて取り組んでおり、その定着状況を評価する指標の1つとして「お客さまアンケートNPS®」を定めています。契約手続きをされたお客さまおよび事故対応サービスを受けたお客さまからの評価は、お客さま本位の業務運営方針の公表前(2016年度末)と比較して向上しています。

*損保ジャパンは経営理念にもとづき、あらゆるお客さま接点において徹底したお客さま視点にもとづくお客さま本位の業務運営を行っています。

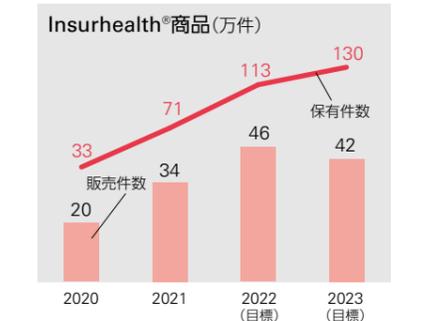


『健康をサポートするがん保険 勇気のお守り』の申込件数 20万件に到達!

1.4 人々のあらゆるサービスと経済的資源へのアクセシビリティ 3.4 精神保健と福祉の促進 8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ

『健康をサポートするがん保険 勇気のお守り』の申込件数が、2022年7月に20万件に到達しました。実際に加入されたお客さまからは、「禁煙を始めるきっかけになった」「保険料の重複が発生しない点で、がん保険見直しの決め手となった」などご好評いただいています。また、ファイナンシャルプランナーなど専門家の方からもご評

価いただき、各種がん保険ランキングにおいて「大賞」や「1位」を獲得しています。本商品はがん罹患前から治療後のケアまでをトータルにサポートする「新しいがん保険のカタチ」を実現したInsurhealth®商品です。SOMPOひまわり生命は健康応援企業を目指し、Insurhealth®商品の販売・保有件数を拡大していきます。



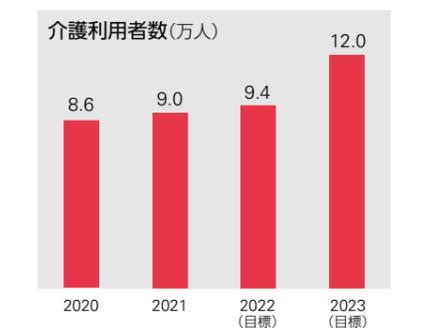
『アジア太平洋高齢者ケア革新アワード』で自立支援に向けた取組みが 最優秀賞を受賞!

3.4 精神保健と福祉の促進 9.2 イノベーションによる産業化の促進、雇用・GDPの増加 17.16 マルチステークホルダーパートナーシップ

SOMPOケアは一人ひとりの「自分らしさ」を尊重する「自立支援」の介護サービスを通して、高齢者のQOL (Quality of Life) 向上をコンセプトとする『自立した生活をサポートするSOMPOケアの自立支援』と題して、『OPERATOR OF THE YEAR-ASSISTED LIVING』部門にエントリーし、最優秀賞を受賞しました。

し、部門ごとに表彰するものです。「自立支援」につながる介護サービスを提供するため、ケアマネジメントを通じて高齢者一人ひとりのニーズを深く理解したうえで最適なケアを提供する取組み、自立支援の周辺取組みである職員向けの教育研修や事例検討会の実施、また、ICT・デジタルを積極的に活用したデータの蓄積・分析を進めています。高齢者一人ひとりの本質的なニーズと、提供しているサービス内容とのギャップを把握することで、より適切な介護サービスを提供できるよう努めています。このような取組みを通じて、高齢

者一人ひとりに寄り添い、個別性のある品質の高い最適な介護サービスを提供することで、介護利用者数を拡大させ、より多くの高齢者を支えていきます。

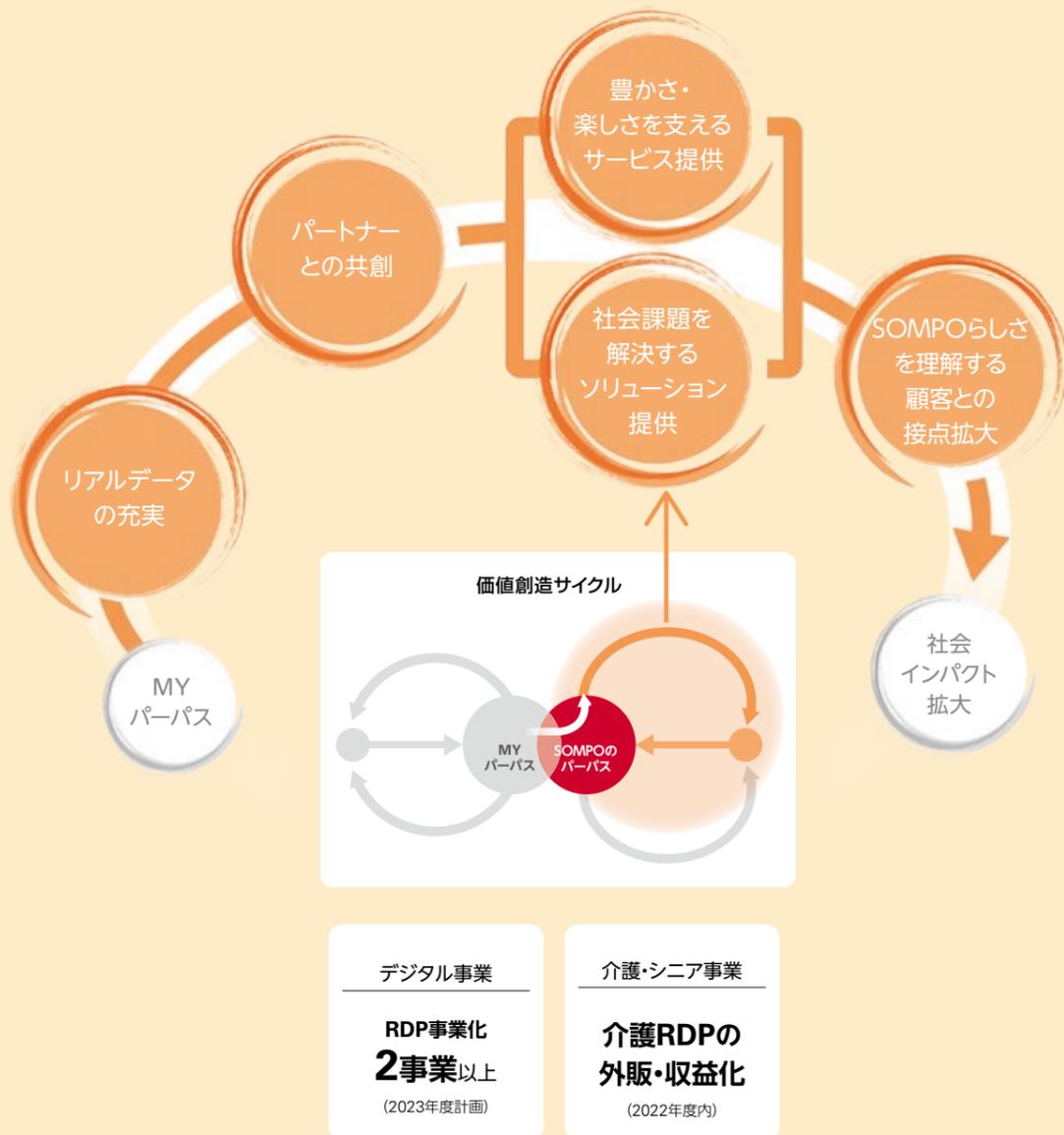


価値創造サイクル 新たな価値創造ルート



未来社会を変えるソリューションの提供

既存ビジネスで培った信頼やそこで蓄積した良質かつ豊富なリアルデータにより、多様な事業や人材を共創パートナーとして呼び込み、DXの推進や新たなビジネスモデルであるリアルデータプラットフォーム (RDP) を確立することで、既存事業の枠を超えた新たな価値創造に取り組んでいます。本コンテンツでは、新たな価値創造の一環として、未来社会を変えるソリューション提供に取り組む姿を各社の具体的な取組みとともにご紹介します。



2016年より取り組んでいる各事業のデジタルトランスフォーメーション(DX)の徹底的な推進により、既存事業の収益拡大や業務効率の改善を実行するとともに、SOMPOグループ各社の取組みを国内外の各事業・各社に連携することによりグループ全体のDXをさらに加速させ、企業価値の向上を目指します。

また、DXの取組みをRDPにつなげ、特に社会ニーズの高い介護・ヘルスケア領域において革新的なSaaSソリューションを開発・提供し、当社独自のRDPビジネスの具現化を目指しています。

グループCDO
アルバート・チュー

デジタルトランスフォーメーションを実現するDX戦略

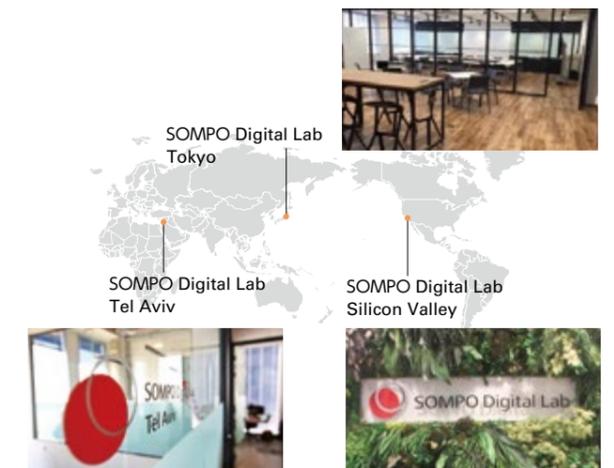
当社グループでは、デジタル・データドリブンでの「新事業による顧客価値の創造」と「グループ既存事業のDX推進」を両輪で展開しています。

DX推進を取組みの基盤と位置づけ、デジタル技術の発掘組織の組成、DX推進責任者であるCDOの設置、デジタルトランスフォーメーション実現の担い手の確保・育成(DX専門人材確保・DX人材育成)を3つの柱とし、それぞれを有機的に機能させることで、DXの取組みを加速し、トランスフォーメーション(変革)の実現に取り組んでいます。また、グループ全体のDXの取組みを通じ蓄積されるデータを活用し、安全・安心・健康に資する新たなソリューションを生み出す仕組み「リアルデータプラットフォーム(RDP)」の実現に向けた取組みに連動させ、顧客価値創造を通じた企業価値の向上を追求していきます。

既存事業の変革と新規事業を創出するSOMPOデジタルラボ

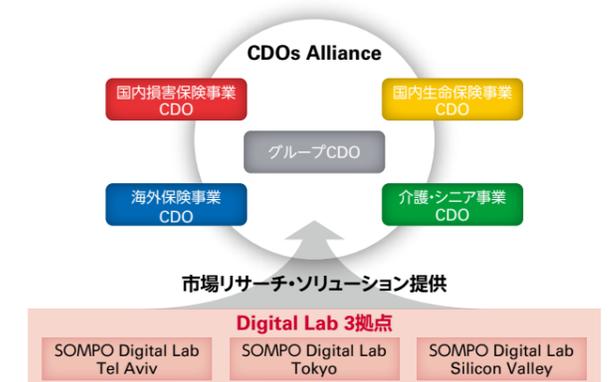
2016年4月のデジタル戦略部(現 デジタル・データ戦略部)設置以降、東京・シリコンバレー・テルアビブのSOMPO Digital Lab 3拠点体制でSOMPOグループのデジタル事業を支援しています。

各拠点が現地のコミュニティに入り込み、ベンチャー・キャピタルのネットワークも活用しながら最先端の情報を収集することで、最新のテクノロジーに関する情報収集や現地有力企業へのアプローチを可能にしています。また、グループ全体のDXの実現に向けて各拠点が相互に連携することで、多様なビジネスニーズに対する最適なソリューションを提供し、各グループ会社の既存事業の変革と新規事業創出を支援しています。



DX推進責任者の設置

グループ全体のDX推進責任者のグループCDOと、当社グループのコア事業のDXを推進するために各事業に設置された4名のCDOとがアライアンスを構築しDXの取組みを推進するとともに、デジタル先進技術をいち早くキャッチする「アンテナ」としての役割をもつSOMPO Digital Lab 3拠点が市場リサーチとPoC(Proof of Concept)、ソリューション提供の機能を担い、各事業を包括的にサポートすることで、グループ全体のDXの取組みを加速する体制としています。



DXで目指す姿と期待する効果

事業	DXで目指す姿	2023年度 期待効果
国内損害保険	<ul style="list-style-type: none"> デジタルによる組織・業務プロセスの変革(守りのDX) CX・UX向上を実現する新たなデジタル・ビジネスモデルの創造(攻めのDX) 	151億円 (アンダーライティング収支改善、オペレーション効率化)
海外保険	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスプロセスの変革と自動化 データ統合を通じた意思決定の質とスピードの向上 デジタル活用によるロス予防の実現 新技術活用を通じた差別化の実現 	19億円 (オペレーション効率化、新たなビジネス機会、アンダーライティング収支改善)
国内生命保険	<ul style="list-style-type: none"> Insurhealth®(保険+健康)の価値向上によるひまわりファンの拡大 業務の効率化と最適化の追求 	40億円 (新たなビジネス機会、オペレーション効率化)
介護・シニア	<ul style="list-style-type: none"> デジタル・データを活用した、高い品質と生産性を誇る未来の介護創造プロジェクトの具現化(介護付きホームや在宅介護モデルの進化など) 	9億円 (オペレーション効率化)

新たな価値創造に向けたSOMPOのパートナー

9.5 イノベーションによる研究促進・技術向上 11.b 災害レジリエントな街づくり 17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社グループは、志を同じくするパートナーとともに社会課題解決に資するソリューションの提供による新たな価値創造への取り組みを進め、SOMPOのパーパスの実現と企業価値向上を目指しています。

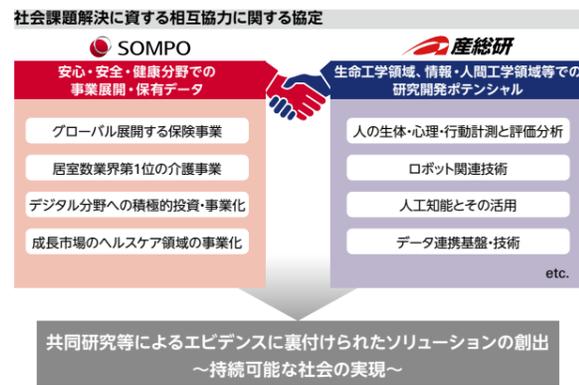
Palantir Technologies Inc (パランティア)

当社はPalantir Technologies Inc(以下、パランティア)と合併で設立したPalantir Technologies Japan株式会社の3社で、大量かつ良質なリアルデータの活用による新たなソリューションを提供するために業務提携を行っています。

パランティアの技術と当社グループのリアルデータの組み合わせによりリアルデータプラットフォーム(RDP)を開発し、新たな価値創造に挑戦していきます。先行する介護RDPでは、介護施設向けのソリューションを2022年度内に展開予定であり、着々と準備を進めています。

国立研究開発法人産業技術総合研究所(産総研)

当社は、国内最大級の研究機関である国立研究開発法人産業技術総合研究所(以下「産総研」)とそれぞれが持つ強みを総合的に活用し、少子高齢化やニューノーマルへの対応といった社会課題解決に向けた包括的な相互協力に関する協定を締結しています。当社と産総研は、政府・自治体、企業などを巻き込んだエコシステムを形成し、新たな顧客価値やソリューションを創出するプラットフォーム構築を目指しています。まずは介護品質の評価方法の開発と標準化、介護プロセスの効率的な実態把握方法の開発などを進め、日本発の安心・安全・健康のソリューションとして世界に発信することを目指しています。



アンダーライティング業務の高度化と自動化

3.4 精神保健と福祉の促進 8.2 イノベーションによる経済生産性向上 8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ

パランティアのデータ分析プラットフォーム「Foundry」を、アンダーライティング業務(保険引受、以下「UW」)に導入しました。

社内外に散在していたデータをFoundryで統一箇所に蓄積することで、end-to-endのソリューションを構築し、効率化と判断精度の向上に取り組んでいます。

現在、企業さま向け火災保険の引受部門を中心に、UWの主要システムとして使用を開始しています。データを根拠としたプライシングや引受条件の適正化を進めているほか、従来は把握しきれなかった中小規模の高損害率契約を特定し、それらの引受条件の見直しが可能となったことで、21年度は着実な収支改善効果が生まれています。

今後は新種保険への取り組み拡大を進め、将来的にはリスクモデルやAI技術を統合することで、UWのさらなる高度化と

自動化を目指しています。

また、日立製作所との共創により最先端の疑似量子コンピューティングを用いた自然災害ポートフォリオ最適化技術を保険業界で初めて実用化し、2022年度から自然災害リスクの引受判断に導入しました。自然災害リスクの引受条件、再保険条件など、現実的に取り得る膨大な組合せの中からリスクタイプと安定収益を両立するポートフォリオを疑似量子コンピュータにより高速計算する技術で、すでに企業さま向け地震保険にて利用を開始し、今後もその他種目の保険の引受業務や再保険手配への活用を拡大していきます。

損保ジャパンは引き続き、リアルデータプラットフォームや量子技術をはじめとする最先端の技術活用によるDXを推進していきます。

デジタルとデータを活用した、新たな価値の提供 SOMPOひまわり生命

3.4 精神保健と福祉の促進 9.b イノベーションによる付加価値創造 17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社では、パーパスの実現に向け、デジタルとデータを活用し、お客さまを健康にする価値を提供していきます。これまで、グループが開発しているSOMPO Digital Labのネットワークを活用したイスラエルのスタートアップ企業であるビナー社との協業、台湾のH2社や新潟大学との協業を通じ、新たな価値を提供してきました。ビナー社とは、ヘルスケア分野で協業し、撮影のみでストレス状態をチェックできる機能を共同開発しました。本機能は、生活習慣の改善をサポートするアプリ「リンククロス健康トライ」を通じて提供しています。本アプリでは他にも、シリコン



バレーのスタートアップ企業の健康診断のデータを画像から取得する技術を活用した機能も搭載しています。また、H2社は、世界で約90万人が利用する糖尿病患者向けの健康管理アプリ「シンクヘルス」を展開しています。当社は、業務提携によりアプリを活用したHbA1c値(ヘモグロビンA1c値)などの継続管理を推奨することで、糖尿病患者の重症化予防を応援しています。その他、新潟大学との共同研究として、アプリを用いた自発的な生活習慣の見直しによる、生活習慣の改善効果についての研究も実施しています。

今後も、国内外のネットワークや知見を活かし、新たな価値を提供していきます。



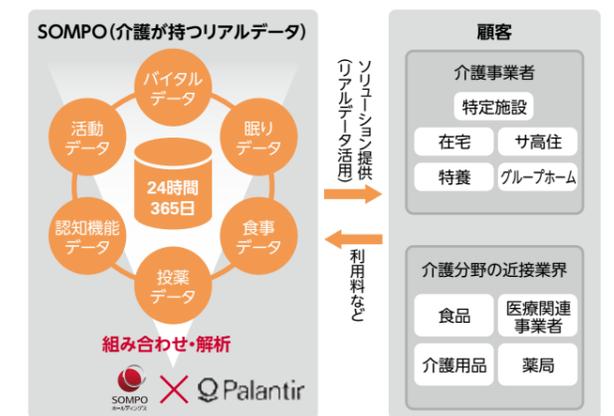
事業企画部
サービスデザイン 課長代理
伊藤 愛理

介護RDP—介護・シニア領域でプラットフォームへ変革

3.4 精神保健と福祉の促進 9.2 産業化の促進、雇用・GDPの増加 17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

介護RDPの概要

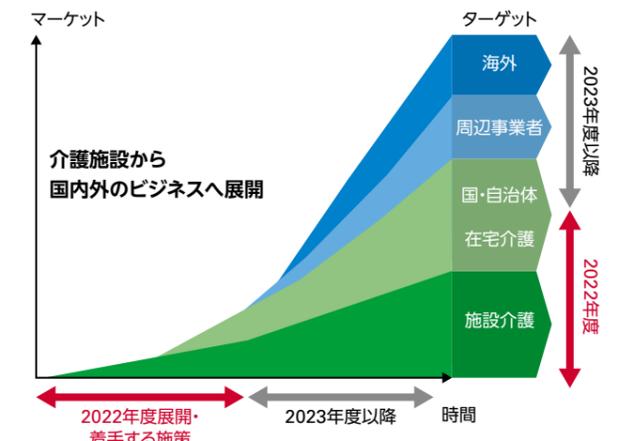
介護・シニア事業では日本の社会課題である高齢化に伴う介護需要の拡大と介護供給とのギャップを解決し、介護保険制度の持続可能性を向上させることにチャレンジしています。その取り組みの大きな柱が「介護RDP(リアルデータプラットフォーム)」です。業界大手のSOMPOケアが持つご利用者さまのビッグデータ(リアルデータ)、サービスやノウハウなどのオペレーション力、パランティアのデータ統合技術を軸に、品質を伴った生産性の向上に資する新たなソリューションを創出し、介護・近接業界へ展開することで業界全体の持続可能性向上への貢献を目指しています。



介護RDPで目指す姿

介護RDPは介護・近接業界への展開に留まらず、国・自治体との連携による持続可能な介護保険制度の実現、海外への展開などのビジネス拡大を目標としています。

第一歩として介護施設向けに2022年6月よりパートナー会社と連携開始、年度内には本格販売開始を計画しています。並行して自治体との連携による在宅介護モデルの構築・ケアラー支援サービスの検討や、産総研との共同研究によりテクノロジーや介護品質などの標準化にも取り組むことでデファクトスタンダードとなり得る仕組みの構築を目指します。



介護RDPのビジネスモデルと実践

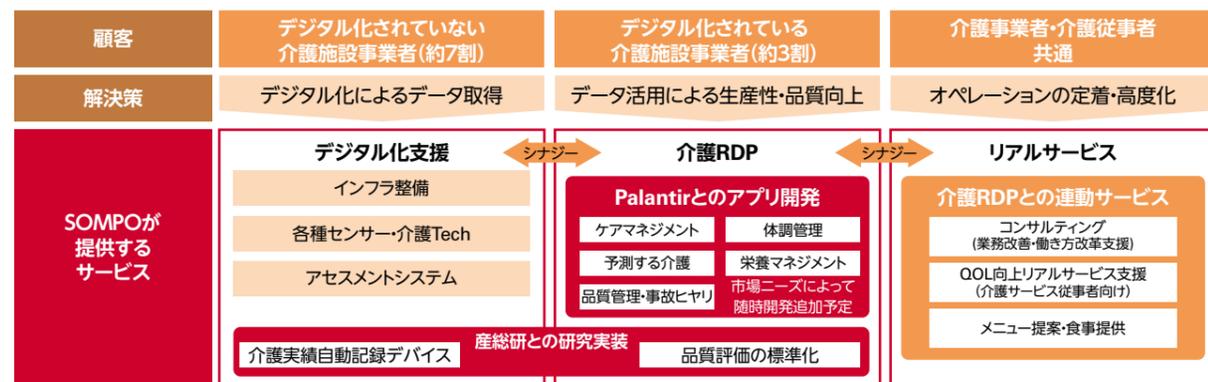
介護RDPのビジネスモデル

介護施設向けのビジネスモデルとして、介護RDP、デジタル化支援、リアルサービス提供の3つのメニューで支援することを検討しています。

すでにデジタル化が進んでいる介護事業者には、開発したソリューション(アプリ)を提供し、データ活用による生産性・品質向上を支援していきます。また、各種記録やシステムなどのデジタル化が整備されていない介護事業者に対しては、デジタル化の支援による基盤整備、各種データの一元管理

による見える化とともに、リアルデータを取得・活用できるような仕組み作りを支援していきます。さらにデータ面での支援以外にSOMPOケアのノウハウやサービスなどのリアルサービス面でも支援を実施することで、オペレーションの定着や高度化を図っていきます。

これらの支援を実施することで、SOMPOが目指す品質を伴った生産性向上を業界に広めていき、介護保険制度の持続可能性向上に貢献していくことにチャレンジしていきます。



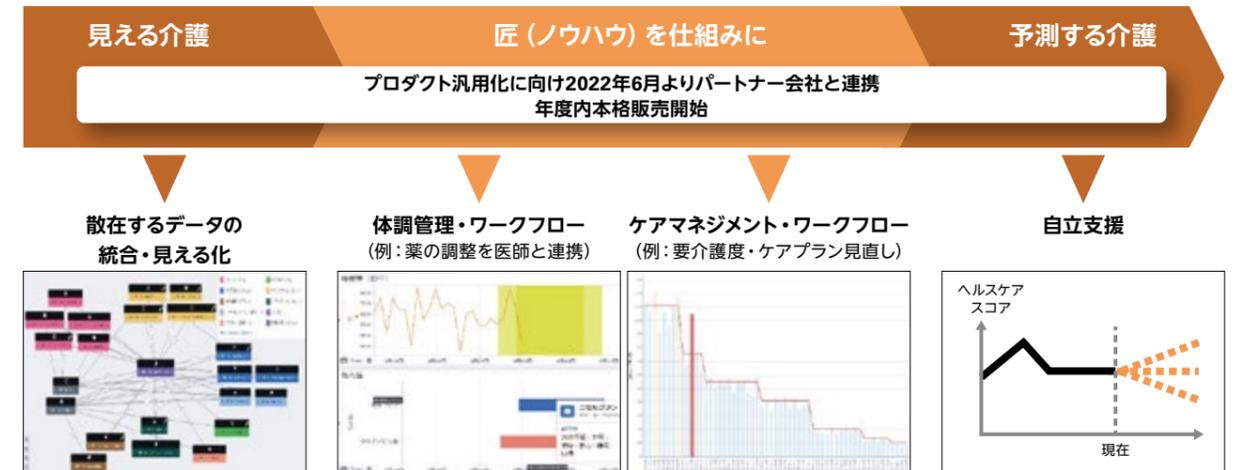
介護施設向けソリューションの具体例

体調管理・ワークフロー

各種センサーやご利用者さまの日々の記録などの情報を一元化・分析することで体調変化に対する示唆を与えるアプリです。医師とも連携することで薬の調整や必要な介入などができる効果を期待し、開発・実証を進めています。

ケアマネジメントサイクル・ワークフロー

得られたリアルデータや記録をもとに、ケアマネジメントの流れである、「アセスメント」「ケアプラン作成」「介護スタッフ業務(予定)」「介護記録」の4つの観点で示唆を与えるアプリです。要介護度・ケアプランの見直しができる効果を期待し、開発・実証を進めています。



介護RDPで目指す未来

実証の実施にあたって

そんぽの家 川崎宮前 ホーム長インタビュー

そんぽの家 川崎宮前 上席ホーム長 佐々木 大輔

介護RDPの先行ホームとして、リアルデータを活用したモジュールの実証を実施しています。これまでは複数のシステムや紙などご利用者さまの情報(リアルデータ)が散在していたため、必要な情報を探すのに時間がかかっていましたが、情報の一元化によりケアプランの作成時間短縮や質の向上などの効果が生まれています。またデータから予測される適切なタイミングや方法でのケアを示唆してくれることにより、品質の高いケアをご利用者さまにとって良いタイミングでご提供することができ始めています。創出された時間で今まで以上にご利用者さまと接することができるため、お一人おひとりに寄り添った介護を提供できるようになると考えています。



プロジェクトリーダーコメント

SOMPOケア データ戦略部長 平沼 直樹

現在は2つの施設で、実際に予測する介護の機能を使い、予測の立ったご利用者さまに対して悪化防止をするべく取組みを進め、さらにユーザーを拡大して、展開に向けた準備をしています。ご利用者さまにとっては「可能な限り健康状態の悪化を防ぐことによる自分らしい暮らしの継続」、職員にとっては「健康状態悪化に伴う業務負担の軽減と、ご利用者お一人おひとりに寄り添った介護の実施によるモチベーション向上」、経営にとっては「職員の業務負担軽減および離職予防による経営の安定」の実現を目指していきます。



介護RDP推進に向けて

SOMPOケア 取締役執行役員CDO 岩本 隆博



日本が抱える社会課題の1つに少子高齢の進展があり、どの産業も避けては通れない大きな問題です。高齢化が介護産業に与えるインパクトとしては高齢者数が増加する一方、生産年齢人口が減少することが指摘されており、2040年には高齢者を支える介護従事者数が69万人不足するという推計を厚生労働省が公表しています。この問題に我々SOMPOも強い危機感を抱いており、介護産業の持続可能性を高めるために何かできることはないかと考えた結果、自社の成長だけでなく、介護RDPを通じ、他の介護事業者や医療などの近接業界と手をとり合い、社会全体の成長を果たすことが不可欠だと結論づけました。

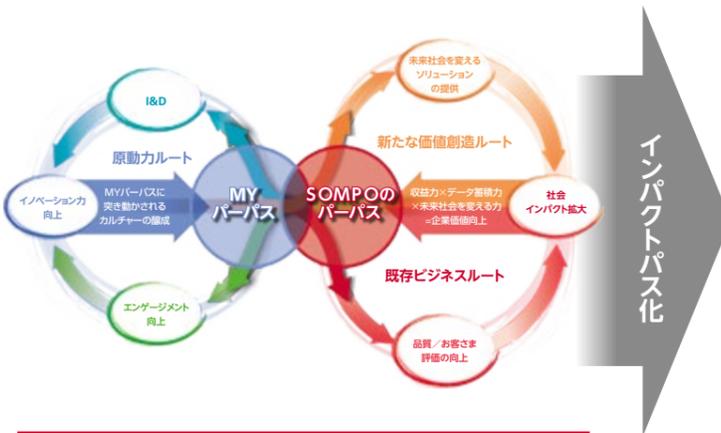
この介護RDPの取組みにより介護産業全体の品質を伴う生産性の向上を目指していきます。適正なケアマネジメントによる介護報酬の算定と要員体制の確保、体調管理や将来予測などによるご利用者さまのADL (Activities of Daily Living)・QOL (Quality of Life) の向上、ひいては社会保障費の削減につなげていくことで、まさに、ご利用者さま、職員、未来社会が「三方よし」となる世界を作り上げたいと考えています。

未実現財務価値の向上に向けて～人的資本のインパクトパスの可視化～

SOMPOの未実現財務価値の可視化に向けた取組み

当社では、中長期的に財務価値・企業価値につながる価値を「未実現財務価値」と呼び、グループ全体でその向上に取組みむとともにインパクトパスを描くことで可能な限り可視化していきます。

SOMPOのパーパスの実現に向けたパスを描いた「価値創造サイクル」を活用し、未実現財務価値の向上に向けた主要レバー/KPIを定め、これらの指標の一つ一つの向上を通じて、SOMPOのパーパス経営の進展をステークホルダーの皆さまに示していきます。



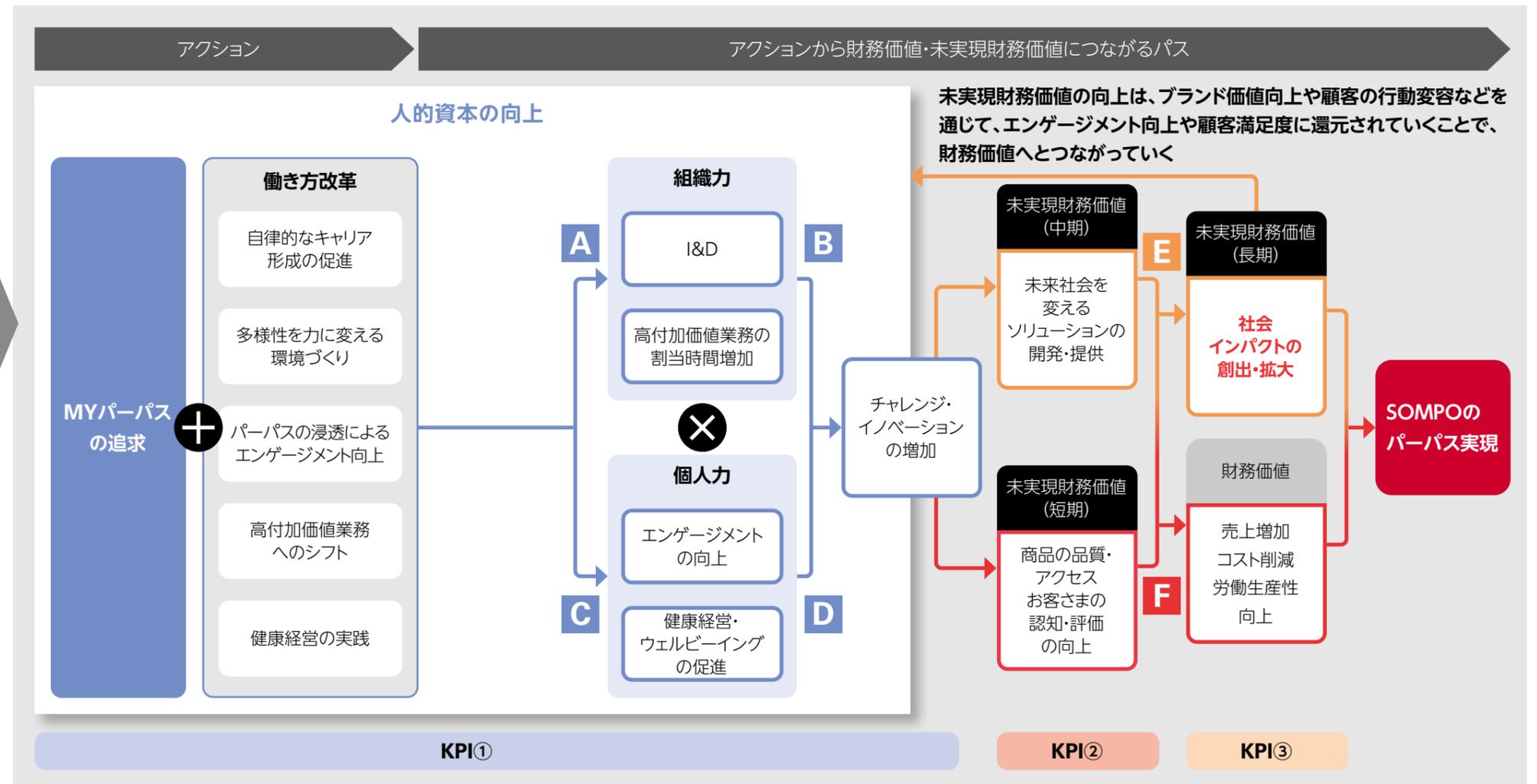
インパクトパス

当社における人的資本への投資などの未実現財務価値の向上に向けた取組みが、財務価値ひいては企業価値につながるまでの道筋を可視化しました。

当社では、MYパーパスの追求および働き方改革がエンゲージメント向上・I&Dなどを通じて、組織力と個人力、つまり人的資本の向上につながると考えています。そして、それを強力なドライバーとして、チャレンジ・イノベーションを創出し、短期・中期・長期の未実現財務価値の向上を通じて、持続的に財務価値を高めながら、パーパスを実現していきます。

特に今回は、人的資本のインパクトパスの可視化に注力しました。このインパクトパスのストーリーにもとづき、各レバーについて順次KPIを設定し、進捗を測定し、示すとともに(右表参照)、それぞれのつながりについて、外部機関が公開する客観的なデータおよび当社グループ内のデータから検証し、パスの高度化に取り組んでいきます。

※財務諸表に表れない価値は、一般的に「非財務価値」と呼ばれていますが、これらは中長期的に財務価値・企業価値につながるものであることをふまえ、当社では「未実現財務価値」と呼んでいます。



KPI①	具体的内容	2021年度実績
MYパーパス	● 役職員数(2022年3月31日時点)	73,676人(男性27,070人、女性46,606人)
	● MYパーパス研修受講率	66.0%(2023年度目標値100%) ^{*1}
エンゲージメント	● 従業員エンゲージメント	国内 3.46pt 海外 4.02pt ^{*2}
	● 健康経営に関連する生産性指標	93.8% ^{*3}
	● 健康経営優良法人認定社数	22社(大規模14社、中小規模8社)
I&D関連	● 女性役員比率(2022年4月1日時点)	9.0%
	● 外国籍役員比率(2022年7月1日時点)	14.7% ^{*4}
	● サクセッション・プランにおける女性候補者比率	32.4% ^{*5}
	● 女性管理職比率(2022年4月1日時点)	26.8%
	● 障がい者雇用率(2022年4月1日時点)	2.41%

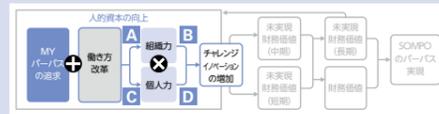
*1 国内損害保険、国内生命保険、介護・シニア事業における受講率
 *2 2023年度末の目標値は、国内3.70pt/海外4.10ptに設定
 *3 損保ジャパン、SOMPOひまわり生命を対象とする

KPI②	具体的内容	2021年度実績
品質/お客さま評価	● 重点販売商品実績	7.2万件、24.9億円
	● 自動車事故対応お客さま満足度	46.4pt
	● Insurhealth®の販売件数/保有件数	34万件/71万件
	● 介護利用者数	9万人
KPI③	具体的内容	目標
ソリューション	● RDP活用によって創出するグループの売上高	5,000億円(中長期目標)
	● RDP活用商品・サービスの外販・収益化	2023年度末までに2事業以上
社会インパクト	● 約3.7兆円(詳細は『中期経営計画の進捗(2022年11月25日)』に記載)	

*4 当社の取締役、執行役、執行役員における比率(5/34名)
 *5 グループCEOおよびグループCxO、事業オーナーとはじめとする主要キーポスト(計88)が対象

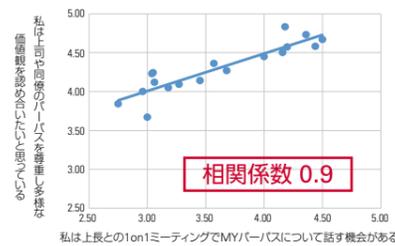
インパクトパスのつながり検証

人的資本



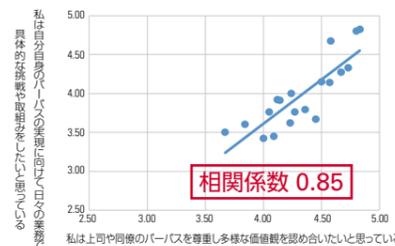
A 「MYパーパスにもとづく対話」は「I&D」を加速

MYパーパスの策定と、それにもとづく対話や組織内での共有は、多様な価値観を認め合う文化、すなわちI&Dカルチャー醸成の鍵であり、土台です。
当社では、MYパーパス1on1をしっかりと行っている組織ほど、多様な価値観を認め合う傾向が強いことを確認しています。



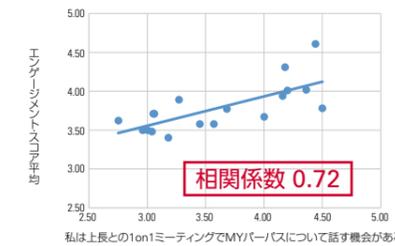
B 「I&D」は内発的動機にもとづく「チャレンジ」を加速

I&Dカルチャーが醸成された組織では、異なる価値観を持つ一人ひとりが、その才能や強みを発揮しやすく、イノベーション創出に向けたチャレンジが増加すると考えています。
当社では、多様な価値観を認め合う組織ほど、パーパス実現に向けたチャレンジ意欲が高くなる傾向を確認しています。



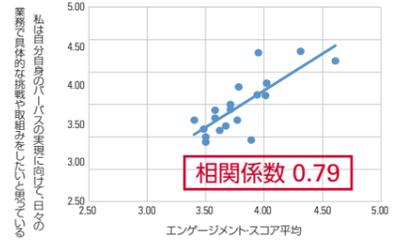
C 「MYパーパスにもとづく対話」は「エンゲージメント向上」を加速

MYパーパスを策定し、上司と部下がMYパーパスを中心においた対話(1on1)を行うことは、社員のMYパーパスにもとづく自律的な働き方を促し、エンゲージメント向上につながると考えています。
当社では、MYパーパスにもとづく対話(1on1)ができている組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。
※通常の1on1とエンゲージメントの相関は0.5程度



D 「エンゲージメント」は内発的動機にもとづく「チャレンジ」を加速

エンゲージメントの向上が、イノベーションの創出につながる、一人ひとりの内発的動機にもとづくチャレンジを増やすと考えています。
当社では、エンゲージメントの高い組織では社員一人ひとりがMYパーパスの実現に向けてチャレンジしようとする意識が高い傾向を確認しています。



組織カUPPLIIT

個人カUPPLIIT

※当社での分析は、当社の従業員を対象にしたエンゲージサーベイ調査にもとづき、SOMPOインスティテュート・プラスが実施したものです。今後同様の分析をグループ各社へ拡大実施することを検討しています。
※相関係数の見方：一般的に、相関係数の絶対値が「1」に近いほど「正の相関係数」が強いと言われてます。相関係数数の絶対値が「0.7～1.0」を示す場合には、強い相関関係があることが示唆されます。

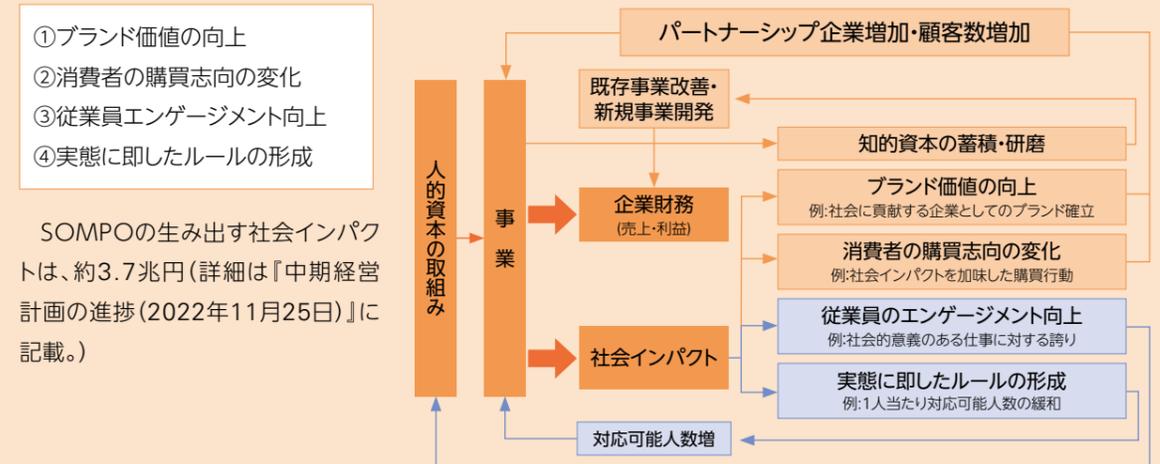
未実現財務価値(中期・長期)



E SOMPOが生み出す社会インパクトと将来的な財務価値へのつながりの可視化にチャレンジ

インパクトパスの整理と金銭価値化により、事業規模を超えて生み出される社会インパクトを明らかにしていきます。以下に示す4つのパスが社会インパクトとして将来の財務価値につながるルートであり、これらのパスを通じて、社会インパクトが人的資本や事業活動に還元され、財務価値が生み出されると考えています。

介護事業の例



未実現財務価値(短期)

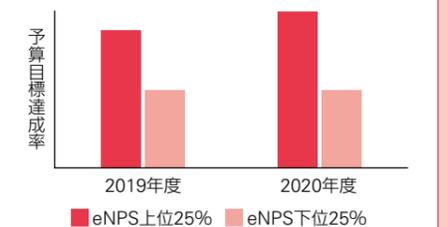


F エンゲージメントの向上は、チャレンジ・イノベーションの増加を通じて品質や業績の向上につながる

エンゲージメントの高い組織では、労働生産性や品質の向上も期待できます。当社グループでは、損保ジャパンの営業店を対象にエンゲージメント関連スコア「eNPS」*と「予算目標達成率」との相関性の分析を行い、スコアの高い営業店は、翌年度以降の達成率が高い傾向があることを確認しました。

*「eNPS」とは、損保ジャパンで実施しているエンゲージメント関連スコアであり、「家族・知人に当社への入社を進めるか」という問いにもとづく指標です。

損保ジャパン営業店(約550店)のエンゲージメント(eNPS)の上位25%と下位25%の翌年度以降の予算目標達成店の比率を比較・検証しました。
その結果、**上位25%は、下位25%と比べて達成率が高い**という、統計上の有意な差異を確認しました。



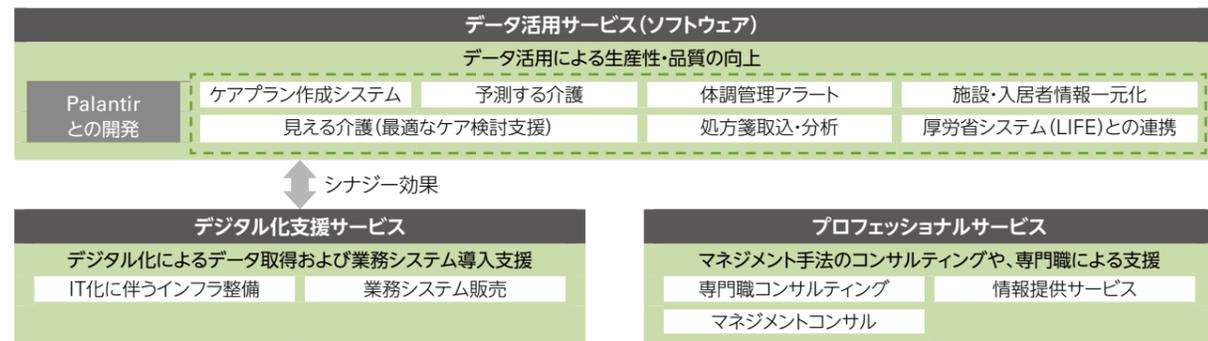
※この分析は、SOMPOインスティテュート・プラスが実施したものです。

介護RDP“egaku”で挑む社会課題解決

介護RDP“egaku”の事業化

当社は2022年11月に介護RDPの新サービス“egaku”の事業内容を公表しました。2023年度から事業を開始し、多くの介護事業者に展開することで介護産業の変革をリードし、より多くの高齢者を支える事業者への変革を目指していきます。“egaku”では、データ活用サービス(ソフトウェア)に加え、デジタル化の支援サービスや介護施設運営をサポートするプロフェッショナル

サービスを展開し、導入した介護事業者の品質向上や生産性向上に寄与することで導入先における収益改善を見込んでいます。2030年度までに“egaku”を施設系事業所の30%、在宅系事業所の10%に展開し、売上高300億円、営業利益100億円の事業規模まで拡大することを目指しています。

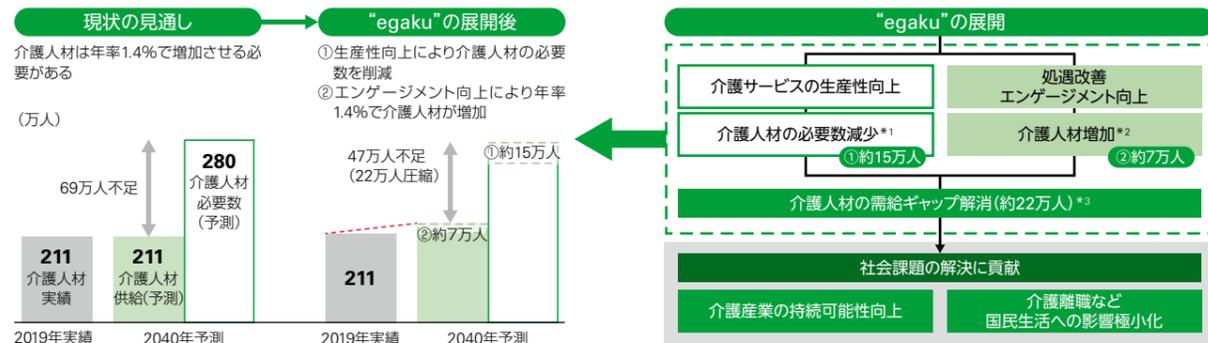


“egaku”事業で目指す介護人材需給ギャップ22万人の解消

超高齢化が加速する日本においては、今後も介護を必要とする高齢者が増加し、2040年に必要とされる介護人材は約280万人にのぼると推計されています。2019年度の介護人材数211万人と比較して約69万人の介護人材の需給ギャップが発生することになります。

“egaku”が提供するサービスを通じて、介護産業全体の生産性の向上による介護人材の必要数削減(約15万人)と処遇改善やエンゲージメント向上によって介護の仕事の魅力高め、介護人材増加(約7万人増加)を実現し、22万人の介護人材需給ギャップの解消を目指します。

介護人材の需要ギャップ解消(イメージ)



*1 介護サービスの生産性向上によって、介護人材1人あたりがケアできる高齢者が増えたことによる必要数の抑制効果。
 *2 生産性向上で得られた効果を原資とした処遇改善の実施や、効率化に伴う介護の仕事の魅力向上・エンゲージメント向上によって、必要数の伸び率(年率1.4%)と同水準で介護人材を増やしていった場合の効果。
 *3 日本国内において、施設系事業所の30%、在宅系事業所の10%に“egaku”を展開し、導入先の事業所がSOMPOケア同様に必要人材の減少と介護人材の増加が達成されると仮定した場合の数値。

“egaku”が創出する社会インパクト

“egaku”によって解消する介護人材の需給ギャップ22万人は、最大88万人*4の高齢者を支えることができます。88万人の高齢者が介護サービスを受けられない場合、そのご家族等(介護サービスを受けられない高齢者と同数の88万人と仮定)に介護

を理由とした離職や仕事の制限が発生することが想定されますが、“egaku”によってこれを回避することで最大3.7兆円(日本のGDPベース)の社会インパクトを創出すると試算しています。

(参考)22万人の介護人材の需給ギャップによる社会インパクト(GDP換算)

22万人が支える高齢者 約88万人 × 1名あたりGDP 約426万円 = GDP換算 最大3.7兆円

*4 規制緩和により1人の介護人材が4人の高齢者を支えることができたと仮定。なお、SOMPOケアでは規制緩和に向けた厚生労働省の実証事業に参画。未来社会を変えるソリューションとしての“egaku”をより多くの介護事業者に提供することで、社会インパクトを拡大し、SOMPOのパーパスの実現と企業価値向上を図っていきます。

戦略・資本

SOMPOのパーパス実現に向けた

3年間の中期経営計画の初年度となる2021年度は、グループ丸となった取組みの結果、2期連続の史上最高益でスタートしました。2022年度以降も各事業が価値創造サイクルを駆動させ、基本戦略である「規模と分散」「新たな顧客価値の創造」「働き方改革」を遂行し、“安心・安全・健康のテーマパーク”を具現化していきます。



競争力の源泉たるSOMPOの資本 ～歴史～

1888年、当社グループの源流の1つである東京火災は、「火災から人々を守る」という使命感から、日本初の火災保険会社として誕生しました。その使命感は当社の130年の歴史のなかで継承され、現在の経営理念につながっています。そして、社会課題が変化し、複雑化するなか、損害保険を軸として生命保険や介護、デジタルなどグループの事業領域を拡

大し、多様な社会課題の解決に挑み、社会からの信頼と責任という強みを培ってきました。これらの強みを活かして積み重ねた数々の資本が、現在のSOMPOにおける競争力の源泉となっています。



信頼と責任を培ってきた、SOMPOの歴史

1992
地球環境室設置
(国内金融機関初)
地球環境問題に対する全社的な推進を行う専門部署を設置し、ステークホルダーとの協働を通じて環境問題に積極的に取り組んできました。

2010
NKSJホールディングス
(現SOMPOホールディングス) 設立
既存事業の収益力向上を起点として成長分野へ積極的な経営資源シフトを実現し、安定した収益基盤の構築を図りました。

2016
SOMPO Digital Lab設置
デジタル戦略を担う研究・開発拠点として東京・シリコンバレー・テルアビブにSOMPO Digital Labを設置し、情報収集やネットワークを通じてグループ全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)の実現に向けた体制を構築しました。

2019
Palantir Technologies
Japan設立
ビッグデータ解析を通じた日本企業と社会における「安心・安全・健康」を実現するため、米国パランティア社と共同でPalantir Technologies Japanを共同設立しました。

2021
中期経営計画スタート・
SOMPOのパーパス公表
「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する」というSOMPOのパーパス実現に向けた中期経営計画がスタートしました。

1996
生命保険事業
への参入
安田火災(現損保ジャパン)によるアイ・エヌ・エイ生命の業務の代理・事務の代行委託、日本火災パートナー生命、興亜火災まごころ生命の設立によって生命保険事業に参入しました。

2003
ダイバーシティへの
本格的な取り組み開始
(国内金融機関初)
女性活躍推進のための専門部署設置を皮切りに、多様な人材の活躍を支援する制度・仕組みを構築してきました。

2015
介護事業本格参入
介護事業への本格参入を通じて少子高齢化という社会課題に向き合い、テクノロジーを活用した高い生産性と品質を両立した介護サービスの提供とともに、Future Care Lab in Japanの開設など将来に向けた投資を実行してきました。

2017
Endurance社
(現SOMPO
インターナショナル)買収
規律あるM&Aにより事業規模の拡大と子会社再編によるグローバルなプラットフォーム構築を進め、増収や高い利益成長とともにグループの分散効果に貢献してきました。

2020
働き方改革推進本部設置
働き方改革を「企業文化を変革する創業130年で最大のプロジェクト」として位置付け、グループCEOを本部長とした推進本部を設置し、社員のMYパーパスの追求を通じて3つのコア・バリューを共有する人材集団の実現を目指しています。

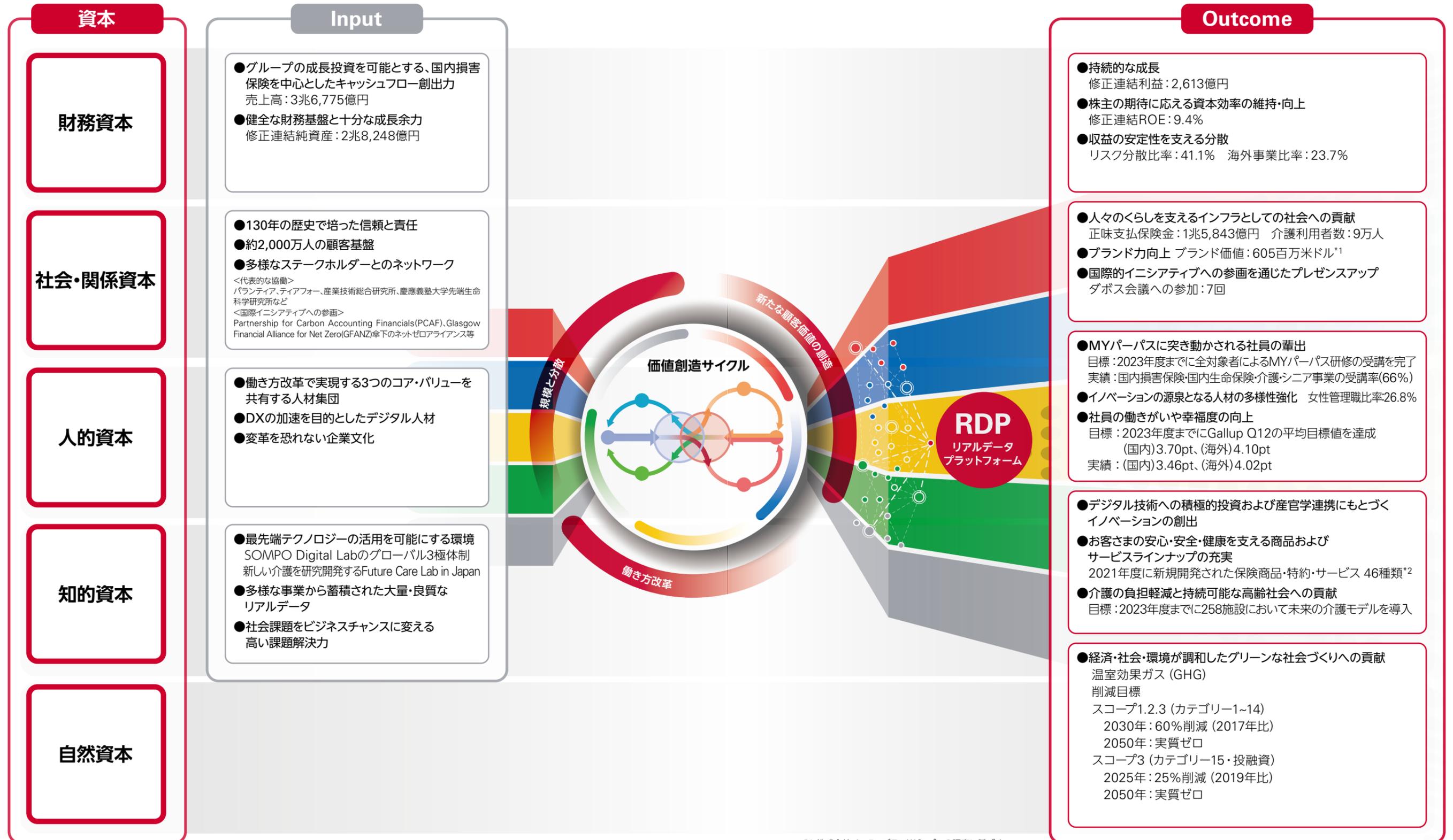
2021
社会課題を解決するための包括的な
相互協力に関する協定の締結
(産業技術総合研究所)
共同研究の推進やその成果の社会実装による日本経済の成長への貢献を目的とし、国内最大級の研究機関である国立研究開発法人産業技術総合研究所と社会課題解決に向けた協定を締結しました。



競争力の源泉たるSOMPOの資本 ～資本～

130年の歴史のなかで、SOMPOの競争力の源泉といえる数々の資本を蓄積してきました。
安定した収益基盤と多様なステークホルダーとの信頼関係に立脚した多様な資本を組み合わせ、SOMPOならではの価値創

造につなげていきます。そして、MYパーパスに突き動かされる7.4万人の人材が原動力となり価値創造サイクルを駆動させ、持
続的な成長を遂げるとともにSOMPOのパーパスの実現に向けて取り組んでいきます。



※特に表記がない数値は2021年度の実績

*1 株式会社インターブランドジャパンの調査に基づく

*2 2021年度に損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命が公表した商品・サービス・特約の新規開発数の単純合算値

中期経営計画の全体像

2021年度からスタートした中期経営計画は、将来をクリアに見通すことが難しいVUCAの時代であることもふまえ、計画期間を2023年度までの3年間としています。

「SOMPOのパーパス」で掲げている目指す社会の実現に向け、中期経営計画では2023年までにSOMPOとして取り組むことを具体化しています。3つの基本戦略である「規模と分散」「新たな顧客価値の創造」「働き方改革」を着実に遂行していくことで、修正連結利益:3,000億円以上、修正連結ROE:10%以上などの到達点を目指していきます。

中期経営計画(2021~2023年度)

到達点

“安心・安全・健康のテーマパーク”の具現化

- 修正連結利益:3,000億円以上
- 修正連結ROE:10%以上
- リスク分散効果の発揮
- 保険の枠組みを超えたソリューション・プロバイダー

3つの基本戦略

1 規模と分散

自然災害の激甚化・新型コロナウイルス感染症拡大など急速な環境変化に耐えるレジリエントな経営基盤を備えるため、保険事業を中心とした収益性・生産性の向上や顧客基盤の拡大を進めます。また、M&Aなども活用した事業規模拡大・利益成長を推進し、事業ポートフォリオの変革と資本効率の向上を実現します。

2 新たな顧客価値の創造

これまでない価値提供を実現するため、当社グループはデジタルとデータが生み出す変革の力に着目し、各事業・領域のリアルデータを有機的に結びつけるリアルデータプラットフォームの構築に注力しています。また、既存事業との親和性の高い領域での新事業開発にも取り組んでいます。

3 働き方改革

グループの持続的成長には、社員一人ひとりのやりがいや幸福度の向上、高い生産性の実現が不可欠です。さまざまな制度改革・人材育成を推進して、3つのコア・バリュー(ミッション・ドリブン、プロフェッショナリズム、ダイバーシティ&インクルージョン)を体現する人材集団を目指します。

SDGs経営

資本政策・ERM

ガバナンス

主要な経営管理指標

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度予想	2023年度計画	
修正連結利益	2,021億円	2,613億円	2,600億円	3,000億円以上	
修正連結ROE	8.0%	9.4%	9.2%	10%以上	
分散効果	リスク分散比率	39.4%	41.1%	42.2%	2020年度比改善
	海外事業比率	14.9%	23.7%	38.5%	30%以上
新たな顧客価値の創造	—	—	—	商品・サービスの外販・収益化(2事業以上)	

国内損害保険

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度予想	2023年度計画
事業別修正利益	1,301億円	1,574億円	1,200億円	1,500億円以上
正味収入保険料*1	19,034億円	19,417億円	19,876億円	20,000億円
E/Iコンバインド・レシオ*1	94.3%	93.5%	93.7%	91.7%
政策株式削減	703億円	501億円	500億円	500億円(3年間累計:1,500億円)

海外保険

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度予想	2023年度計画
事業別修正利益	300億円	618億円	1,000億円	1,000億円以上
グロス保険料成長率*2	+37.8%	+31.1%	+4.7%	年率+9%程度
E/Iコンバインド・レシオ*2	97.8%	93.9%	90.7%	88%台

国内生命保険

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度予想	2023年度計画
事業別修正利益	325億円*3	336億円	350億円	400億円以上
新契約年換算保険料*4	298億円	356億円	460億円	500億円
保有契約件数	426万件	445万件	472万件	500万件
ALM資産投入額*5	—	3,294億円	3,000億円	3,000億円

介護・シニア

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度予想	2023年度計画
事業別修正利益	73億円	59億円	60億円	80億円以上
売上高	1,318億円	1,361億円	1,511億円	1,620億円
入居率*6	89.4%	91.1%	92.9%	93.8%

新たな顧客価値の創造

2023年度計画	RDP活用商品・サービスの外販・収益化	2事業以上	中長期目標	RDP活用によって創出するグループの売上高	5,000億円超
----------	---------------------	-------	-------	-----------------------	----------

*1 損保ジャパン(除く自賠責・家計地震) *2 SOMPOインターナショナル コマーシャル事業 *3 現行定義によって再計算 *4 営業成績ベース *5 30年償換算 *6 年度末時点

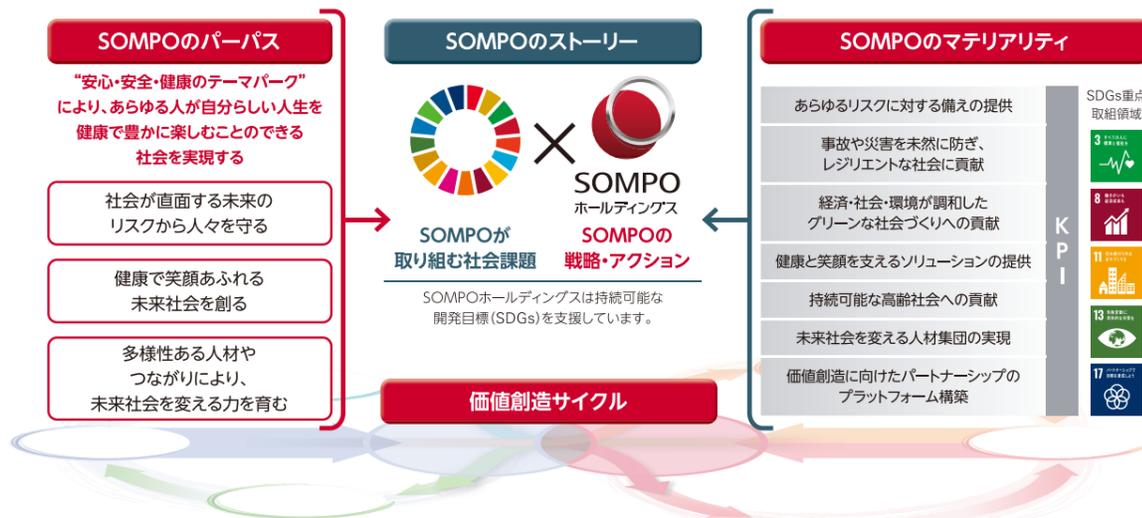
SDGs 経営

SDGs経営の全体像

中期経営計画では、グループ全体で事業を通じた社会課題解決による経済価値と社会価値の創出に取り組む「SDGs経営」を経営基盤の1つに位置付けています。その実践のために、パーパス実現に向けた重点課題として7つのマテリアリティを特定しました。さらに、各々のマテリアリティにKPIを

設定することで、進捗状況の可視化や課題把握を行うなど、実効性の高いPDCAサイクルを構築しています。

このSDGs経営のフレームワークにより価値創造サイクルを駆動させることで、グループ全体のパーパス実現に向けた取り組みを推進しています。



推進体制

当社では、SOMPOのパーパス実現に向けたグループ全体の戦略や方針のもとで、執行役および執行役員が対策を実行し、その遂行状況を取締役会が監督する体制を構築しています。

サステナビリティ領域の最高責任者であるグループCSuO (Chief Sustainability Officer)は、グループのサステナブル経営に関する戦略を策定・実行し、グループ全体のサステナビリティ機能を統括する役割を担っています。

グループCSuOを議長、グループ各事業のCSO・CSuOなど(役員クラス)をメンバーとする「グループサステナブル経営推進協議会」(以下、「協議会」)では、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題に対して、各事業・各社の多様な視点をふまえた事前協議を行い、対応方針などをGlobal ExCo、経営執行協議会(MAC)に付議をするなど、質の高い意思決定につなげています。またGlobal ExCoやMACにおける議論の状況を取締役会(事前説明会を含む)に報告することで、監督の実効性を高めています。

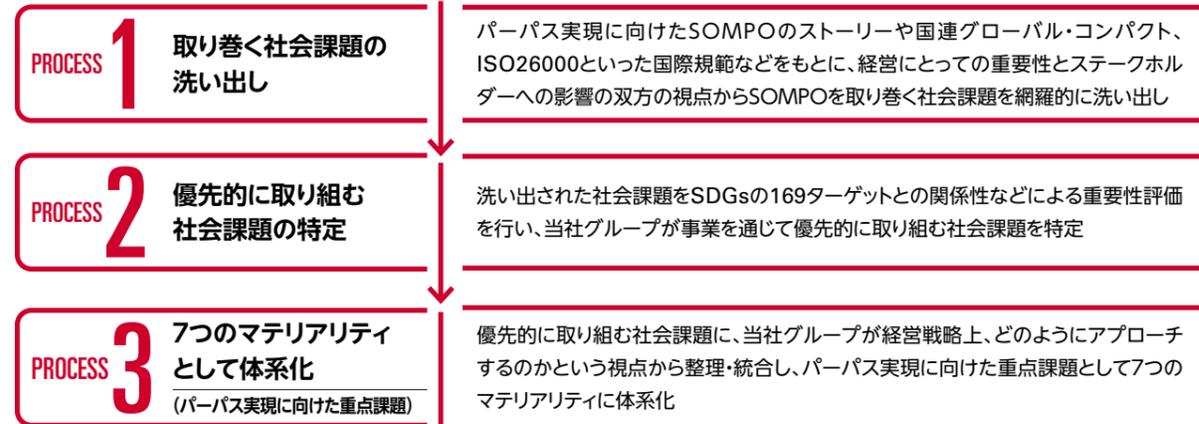
また、協議会は、パーパス実現に向けた重点課題であるマテリアリティやそのKPIをふまえて各社が策定する実施計画について、その進捗や課題の確認を行うなどグループ全体の取り組みを推進する役割を担っています。



マテリアリティの特定

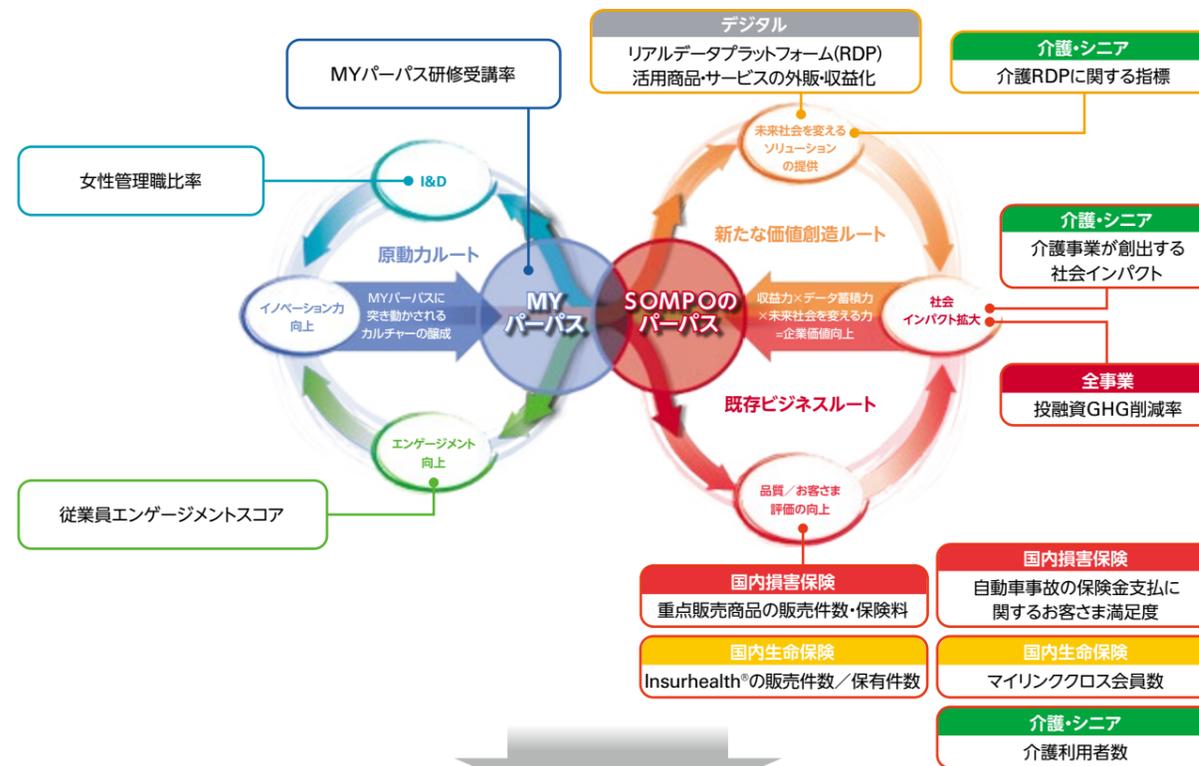
パーパス実現に向けたSOMPOのストーリーや国際規範などをもとに洗い出した社会課題に対して、SDGsとの関係性などによる重要性評価を行い、優先的に取り組む社会課題を特定し、これらを整理・統合し、マテリアリティとして体系化しました。

マテリアリティ特定プロセス



マテリアリティKPIと価値創造サイクルの統合

マテリアリティ達成に向けた取り組みの進捗を測るために、マテリアリティKPIを設定しています。設定にあたっては、価値創造サイクルにおける重要なレバーおよびそのKPIと統合することで、SDGs経営による価値創造サイクルの実践を仕組化しています。



SDGs経営を通じた価値創造サイクルの実践へ

SDGsマトリクス(SOMPOが取り組む社会課題とSDGs)

このマトリクスでは、ISO26000のフレームワークを用いてProcess1で洗い出された当社を取り巻く社会課題とESG・ISO26000の中核主題それぞれとの関係性を整理するとともに、当社グループが商品・サービスの提供などを通じて貢献していくSDGsの169のターゲットを示しています。また、その重要性評価を通じてマテリアリティ候補の絞り込みを行ったProcess2の

結果、当社グループが事業を通じて優先的に取り組む社会課題を特定しています。そして、Process3として、これらの社会課題を当社の戦略に応じて整理・統合し体系化したものが、マテリアリティ(パーパス実現に向けた重点課題)です。



ESG区分	ISO26000 7つの中核主題	SOMPOを取り巻く社会課題	1	2	3	4	5	6	7	8	
G	組織統治	ガバナンスの機能発揮					△5.5			△8.8	
		ERMの高度化								△8.10	
		サイバーセキュリティのレジリエンス向上									△8.10
		国際情勢の不安定化に対するレジリエンス向上									
公正な事業慣行	コンプライアンスの遵守									△8.8	
	腐敗防止									△8.8	
人権	バリューチェーンにおけるESG配慮								●7.2	●8.7	
	人間尊重・人権リスクへの適切な対応	△1.3		●3.4	●4.4	△5.4				●8.8	
	感染症の拡大防止			●3.3						●8.10	
労働慣行	従業員エンゲージメント向上			△3.4	●4.4	△5.4				●8.2	
	組織のイノベーション力向上					△4.4	△5.b			●8.2	
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	△1.4		△3.4	●4.5	●5.5				●8.2	
	健康経営*の推進*			●3.4						●8.8	
	人材投資(生涯教育・リカレント教育)					●4.4				●8.2	
	人的資本への投資			△3.4	△4.4	△5.5				●8.2	
S	コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	地域活性化に向けた地域創生支援									
		文化・芸術の振興					△4.7				
		金融包摂・あらゆる人々への保険の普及	●1.4	●2.3	●3.3						●8.10
		自然災害にレジリエントな社会への貢献	●1.5								●8.10
		安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献			●3.6						●8.10
		持続可能な社会保障制度への貢献	●1.3		●3.4		●5.4				●8.8
		災害弱者への支援	△1.5								
		変革に向けた多様なステークホルダーとの共創	●1.4	●2.4	●3.6	●4.7	●5.5	●6.6	●7.a	●8.10	
		データ社会への対応			●3.4	△4.4	△5.b				△8.10
		お客さまサービスの品質向上			●3.6						●8.10
消費者課題	プライバシーの保護									△8.8	
	スマート社会への貢献			●3.4							
	健康寿命の延伸	△1.4		●3.4	△4.4	△5.4				●8.10	
	価値観・行動変容に則した商品・サービスの提供			●3.4						●8.10	
	次世代育成(防災教育・交通安全教育等)			●3.6	●4.7		△6.6				
	次世代育成(環境教育)				●4.7						
E	環境	サステナブル・ファイナンス(保険引受・保険商品開発)の推進			△3.9				●7.a	△8.10	
		サステナブル・ファイナンス(投融資)の推進			△3.9				●7.a	△8.3	
		持続可能な食糧供給への貢献	●1.5	●2.4				△6.6			●8.10
		カーボンニュートラル社会への貢献	●1.5	●2.4	△3.9	△4.7		△6.6	●7.2		
		循環型社会への貢献							●6.b		
		自然共生社会への貢献							●6.6		

9	10	11	12	13	14	15	16	17	優先的に取り組む社会課題
●9.b							●16.7	△17.17	☆
							△16.5		
△9.1							●16.1		
	△10.3						●16.5		
	△10.3						●16.5		
			●12.2	●13.2	△14.2	△15.1	△16.2	●17.17	☆
							●16.1	●17.16	☆
				△13.1					
●9.b									☆
●9.b									
	●10.2		△12.6						☆
								△17.16	☆
●9.b	△10.2								☆
●9.b	△10.2								☆
		△11.3						●17.16	
								●17.16	
△9.3	●11.b			●13.1				●17.16	☆
	●11.b			●13.1				●17.16	☆
●9.b	●11.2							●17.16	☆
	△10.2							●17.16	☆
		△11.b		△13.3				△17.16	
●9.2	●10.4	●11.b	●12.5	●13.3	●14.2	●15.1	●16.2	●17.16	☆
●9.2								●17.16	☆
△9.5								●17.16	☆
							●16.5		
		●11.3		△13.1				●17.16	☆
	△10.2							●17.16	☆
			△12.8					●17.16	
		●11.b						●17.16	☆
	●11.b	●12.3	●13.3	●14.1				●17.16	☆
●9.1	●11.4		●13.3	△14.1	△15.5			●17.16	☆
●9.4	●11.4		●13.a	△14.1	△15.5			●17.16	☆
			●13.1					●17.16	☆
△9.1	△11.4	●12.8	●13.2	△14.1	△15.5			●17.16	☆
		●12.5	△13.3	●14.1	△15.4			●17.16	☆
		●12.5	△13.3	●14.1	△15.2			●17.16	☆

- あらゆるリスクに対する備えの提供
- 事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献
- 経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献
- 健康と笑顔を支えるソリューションの提供
- 持続可能な高齢社会への貢献
- 未来社会を変える人材集団の実現
- 価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築

※1 当社グループの取組みと関係の強いSDGsターゲットを「●」、関連のあるターゲットを「△」で表記しています。当社グループの課題解決型事業の進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。
 ※2 本マトリクスは、千葉商科大学 笹谷秀光教授の監修のもと整理しています。
 *「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

マテリアリティKPI

パーパス実現に向けたアクションを明確化し、その取組みの進捗を把握するために、マテリアリティごとにKPIを設定しています。さらに、価値創造サイクルにおける重要なレバーおよびそのKPIと統合することで、価値創造サイクルの実践が可能な仕組みを構築しています。2021年度は、単年度目標のある29項目のうち、24項目で目標を達成しました。マテリアリティKPIはパーパス

ス実現に向けた取組みの進化や戦略の変化に応じて拡充しており、2022年度からは新たに6項目(追加予定の2項目を含む)の追加を行います。このように、グループ全体で価値創造サイクルのPDCAを可能とするフレームワークを構築し実践することで、SOMPOのパーパス実現に向けた歩みを進めています。

マテリアリティ	マテリアリティの小区分	マテリアリティKPI	
		KPI項目	対象事業
あらゆるリスクに対する備えの提供	金融包摂・あらゆる人々への保険の普及	国内の正味収入保険料(保険の普及への貢献)	国内損害保険事業
		海外の総収入保険料(保険の普及への貢献)	海外保険事業
		生命保険の保有契約件数(保険の普及への貢献)	国内生命保険事業
		あらゆる人々への病気のケアへの備えに資する保険商品(重点販売商品)の販売件数・保険料	国内損害保険事業
事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献	持続可能な食糧供給への貢献	海外保険事業
		自然災害にレジリエントな社会への貢献	国内損害保険事業
		★気候変動への適応・緩和に資する商品・サービスの開発	グループ共通
		安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献(重点販売商品)の販売件数・保険料	国内損害保険事業
経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献	サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)	★自動車事故の保険金支払に関するお客さま満足度	国内損害保険事業
		防災や交通安全教育の参加人数	グループ共通
		サステナビリティ関連のイニシアティブ・ルールメイキングへの参画・活動	グループ共通
		投融資先エンゲージメント数	グループ共通
健康と笑顔を支えるソリューションの提供	健康寿命の延伸	自社の温室効果ガス(GHG)削減率	グループ共通
		使用電力の再生可能エネルギーへの切り替え	グループ共通
		★投融資の温室効果ガス(GHG)削減率	グループ共通
		環境教育への参加人数	グループ共通
持続可能な高齢社会への貢献	持続可能な社会保障制度への貢献	Insurhealth®販売件数	国内生命保険事業
		Insurhealth®保有件数	国内生命保険事業
		Insurhealth®商品の販売占有率	国内生命保険事業
		★マイリンククロス会員数	国内生命保険事業
未来社会を変える人材集団の実現	人材投資(生涯教育・リカレント教育)	健康イメージ	国内生命保険事業
		認知症予防プログラム展開事業所数	介護・シニア事業
		保健指導事業の売上高	戦略事業
		メンタルヘルスサービスの売上高	戦略事業
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	デジタル社会の促進	スマートコミュニティのProof of Concept件数	介護・シニア事業
		未来の介護モデルの導入施設数	介護・シニア事業
		介護施設の入居率	介護・シニア事業
		介護利用者数	介護・シニア事業
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	デジタル社会の促進	介護職の離職率	介護・シニア事業
		☆介護事業が創出する社会インパクト	介護・シニア事業
		従業員エンゲージメント	グループ共通
		MYパーパス研修受講率	グループ共通
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	デジタル社会の促進	テレワーク率	グループ共通
		健康経営・人間尊重・人権リスクへの適切な対応	グループ共通
		女性管理職比率	グループ共通
		障がい者雇用率	グループ共通
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	デジタル社会の促進	ジョブ型人事制度へのシフト	グループ横断
		デジタル人材育成・獲得数	グループ横断
		リアルデータプラットフォーム(RDP)活用によって創出するグループの売上高	デジタル事業
		リアルデータプラットフォーム(RDP)活用商品・サービスの外販・収益化	デジタル事業
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	デジタル社会の促進	☆介護RDPIに関する指標	介護・シニア事業

変革に向けた多様なステークホルダーとの共創

人的資本への投資

★2022年度に追加したKPI
☆今後追加予定のKPI

数値目標	パートナーシップKPI	2021年度実績		貢献する主なSDGsターゲット	SOMPOが目指す社会/実現する姿
		実績値	達成状況(単年度目標)		
2021年度19,886億円、2022年度20,553億円、2023年度20,799億円		19,996億円	達成	1.4 8.10 11.b	保険の進化により、気候変動、感染症、サイバー攻撃などのニューリスクからも守られ、安心・安全に過ごせる社会
2021年度+7.9%、2022年度+7.1%、2023年度+6.9% ※米ドルベース		+25.8%	達成	1.4 8.10 13.1	
2021年度443万件、2022年度472万件、2023年度500万件		445万件	達成	1.4 3.4 8.10	
対前年度比増加		対前年度比増加(実績+1.2万件、+22.5億円)	達成	3.3 3.4 8.10	
2023年度までに対象国数を増加		増加なし	単年度目標なし	1.5 2.4 13.1	予兆把握と未然防止によってリスク自体が抑制され、被害が最小化されている社会
対前年度比改善		対前年度比▲3.3ポイント	未達成	1.5 11.b 13.1	
開発実績を随時公表		—	—	1.5 13.1 13.3	
対前年度比増加		対前年度比増加(実績+5.9万件、+2.4億円)	達成	3.6 8.10 11.2	
対前年度比改善		—	—	3.6 8.10 11.2	人と自然が調和した包括的でレジリエントなカーボンニュートラル社会
2021年度15,000人、2022年度18,000人		23,036人	達成	3.6 4.7 11.b	
活動実績を随時公表		PCAFやGFANZ傘下の3団体への加盟	単年度目標なし	9.4 11.4 13.3	
対前年度比増加		対前年度比増	達成	7.a 9.4 13.a	
2030年60%削減(2017年比)、2050年実質排出ゼロ ※スコープ1,2,3(投融資を除く)が対象		228,051tCO ₂ e	単年度目標なし	7.2 12.8 13.2	人と自然が調和した包括的でレジリエントなカーボンニュートラル社会
2030年導入率70%		2.2%	単年度目標なし	7.2 12.2 13.2	
2025年25%削減(2019年比)、2050年実質排出ゼロ ※スコープ3カテゴリ-15が対象		2020年度株式948,530tCO ₂ e、債券906,207tCO ₂ e	—	7.a 12.8 13.2	
2021年度11,500人、2022年度9,000人		6,595人	未達成	4.7 13.3 14.1	
2021年度末30万件、2022年度末46万件、2023年度末42万件		34万件	達成	1.4 3.4 8.10	支えられる人が、いつまでも自分らしく自立し、健康で笑顔あふれる人生を過ごせる社会
2021年度末60万件、2022年度末113万件、2023年度末130万件		71万件	達成	1.4 3.4 8.10	
2021年度末60%、2022年度末70%、2023年度末80%		68.3%	達成	3.4 3.a 8.10	
2022年度70万人、2023年度100万人		45.7万人	—	1.4 3.4 8.10	
2021年度末60%、2022年度末70%、2023年度末80%		51.7%	未達成	3.4 3.a 8.10	SOMPOひまわり生命の生命保険業界での順位：2021年度末5位、2022年度末3位、2023年度末1位
2021年度38件、2022年度82件、2023年度171件		41件	達成	3.4 5.4 10.2	
2021年度35.19億円、2022年度38.81億円		37.46億円	達成	3.4 3.5 4.7	
2021年度14.85億円、2022年度16.19億円		14.93億円	達成	3.4 4.4 8.8	
2021年度10件、2022年度10件		12件	達成	3.4 3.d 11.3	【2021年度実績】 ①97件 ②45件 ③58件
2021年度28件、2022年度73件、2023年度258件		23件	未達成	1.3 3.4 8.8	
2021年度90.8%、2022年度92.9%、2023年度93.8%		91.1%	達成	1.3 3.4 10.2	
2021年度9万人、2022年度9.4万人、2023年度12万人		9万人	達成	1.3 3.4 5.4	
2021年度11.4%、2022年度11.0%、2023年度10.5%		11.4%	達成	1.3 3.4 8.5	少子高齢化社会を支える人の負担が軽減され、夢の持てる社会
2023年度までにGallup Q12の平均得点(国内)3.70pt(海外)4.10pt		—	—	1.3 3.4 8.5	
2023年度までに全対象者が受講完了		(国内)3.46pt、(海外)4.02pt	達成	4.4 8.2 9.b	
グループ全体で50%以上 ※介護現場などは対象外		国内損保・国内生保・介護・シニア事業の受講率 66%	達成	4.5 4.4 8.2	
各社において対前年度比改善		65.0%	達成	4.4 5.4 8.8	多様な人材からイノベーションが創出され、未来社会を支える力が保たれている組織
2023年度末30%		26.8%	達成	5.5 8.2 10.2	
2023年度末2.5%		2.41%	達成	4.5 8.2 10.2	
2023年度までに各社においてジョブ型制度の実現		SOMPOホールディングス、SOMPOひまわり生命で導入。センソ自動車火災でジョブポストリング制度を導入。	単年度目標なし	8.2 8.5 9.5	
2023年度までにDX専門人材:177名、DX企画人材(a)DX基礎研修受講完了者:1,979名、(b)AI企画者・データ活用・CXアジャイル・デザイン研修受講者:791名、DX活用人材:研修受講者10,656名		DX専門人材:31名、DX企画人材(a)DX基礎研修受講完了者:1,979名、(b)AI企画者・データ活用・CXアジャイル・デザイン研修受講者:791名、DX活用人材:研修受講者10,656名	達成	4.4 8.2 9.5	事実・データにもとづくイノベーション創出により、高齢社会を支える側・支えられる側・双方にとって豊かな人生を提案する組織
5000億円(中長期目標)		実績なし	単年度目標なし	3.4 9.5 17.16	
2023年度末までに2事業以上		実績なし	単年度目標なし	3.4 9.2 17.16	
目標水準は事業計画をふまえて決定		—	—	3.4 8.2 9.2	

気候変動に対する取組み(環境)

I. SOMPO気候アクション

当社グループは、1990年代から幅広いステークホルダーとの協働を通じて地球環境問題に取り組んできました。長年の取組みによって築き上げたステークホルダーとのパートナーシップによって、環境・経済・社会の持続可能性に配慮した取組みを進め、人と自然が調和したレジリエントなカーボンニュートラル社会の実現を目指していきます。

1992年のリオサミットで当時の社長が経団連自然保護協議会会長として参加し、国内金融機関で初めて地球環境室を設置して以降、NPOなどとの協働を通じて地球環境問題に取り組んできました。1997年には環境認証システムであ

るISO14001を取得(国内金融機関初)し、気候変動への「適応」や「緩和」に取り組んでいます。

2021年度からの中期経営計画では、当社のパーパス実現に向けて優先的に取り組むべき重点課題(マテリアリティ)の一つとして、「経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献」を掲げています。その実現に向け、気候変動リスク・機会に対する複合的なアプローチを実践する「SOMPO気候アクション」による気候変動への「適応」、「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」を掲げ、さまざまな取組みを行っています。

SOMPO気候アクション

① 気候変動への「適応」	② 気候変動の「緩和」	③ 社会のトランスフォーメーションへの貢献
協働を通じた商品・サービスの開発・提供により、社会のレジリエンス向上を支援 <ul style="list-style-type: none"> AgriSompolによる持続可能な農業への貢献 防災・減災に資する商品開発・新事業 企業向けBCP策定支援サービス等 	グループの温室効果ガス排出量ネットゼロ実現(2050年) <ul style="list-style-type: none"> グループの再生可能エネルギーの導入(2030年70%) 生物多様性に配慮した持続可能な調達 グリーンエネルギー促進に資する商品開発・新事業 企業向け脱炭素促進支援サービス等 	NPOなどのステークホルダーとの協働や金融機関としてのエンゲージメントを通じて社会の移行に貢献 <ul style="list-style-type: none"> 投資先企業へのエンゲージメント ルールメイキングや政策提言への積極的関与 環境人材の輩出等

ステークホルダーとともに、人と自然が調和した包摂的でレジリエントなカーボンニュートラル社会の実現を目指す

SOMPOの強み

時代を先取りしてきた30年の地球環境問題への取組み

1992年リオサミット以降の経営の理解・リーダーシップ	リスク管理を活かした気候変動への適応策
協働プロジェクトや環境財団を通じたNPO、有識者等との信頼関係	
ESGに配慮した商品開発(保険引受・エコファンド等)や学生・市民向け環境教育で培った「環境のSOMPO」ブランドの構築等	

SDGs経営の推進方針

「パートナーシップ」のプラットフォーム

安心・安全・健康のテーマパーク (リアルデータ等を活用したSDGsへの貢献)
ステークホルダーとのネットワーク
多様な人材

II. SOMPO気候アクションの実践状況

気候アクションの具体化に向け、気候変動が当社グループにもたらす潜在的なリスク・機会の分析などをふまえ、グリーントランジションプランの策定・実行、社内での対応体制の強化、気候リスクフレームワークの高度化、気候関連のビジネス機会の創出の4つの課題に取り組む基本方針を決定し、2022年度は以下の取組みを中心に実践しています。

1. グリーントランジションプランの策定・実行

当社グループの保険引受・投融資を含めた温室効果ガス(以下「GHG」)の2050年ネットゼロを目指すべく、グループ全体で以下の取組みを進めています。

【取組み①】投融資先のGHG削減中間目標の達成に向けた取組み

2021年度に設定した投資先を加えたバリューチェーン全体のGHG排出量を2050年までにネットゼロとする目標に加え、2022年5月には投資先のGHG排出量削減に関する中間目標として2025年までに25%削減(2019年度比、株式・社債のGHG総排出量ベース)する目標を設定し、投資先企業とのエンゲージメントを強化していきます。

その具体策として、株式保有先のうちGHG高排出の上位20社を中心とするエンゲージメントの強化により、グリーン移行を促進するとともに、公社債については満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替えの促進等を

通じて、移行リスクの削減と機会の捕捉を行っています。詳細は「Ⅲ.4. 指標と目標」をご参照ください。

【取組み②】保険引受・投融資を通じた貢献

当社グループは、サステナビリティを長期的価値創造の原動力ととらえ、パーパスの基本的な考え方にもとづき保険引受・投融資および事業活動の意思決定を行っています。

▶ [ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針]

特にグリーン社会への移行に欠かせないエネルギー転換への貢献については、以下の保険引受・投融資方針を掲げ、取組みを進めています。

- 石炭火力発電所および炭鉱開発(一般炭)^{*1}については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受・投融資を停止
- オイルサンドと北極野生生物国家保護区(Arctic National Wildlife Refuge)でのエネルギー採掘活動への新規の保険引受・投融資を停止
- 2025年1月までにGHG削減計画の策定がなく、収入の30%以上を石炭に依存するまたは30%以上のエネルギーを石炭で発電している企業^{*2}や、北極野生生物国家保護区のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受^{*3}・投融資を停止

^{*1} 二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS・CCUS)、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。
^{*2} 収入の30%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山、オイルサンドの採掘から得ている企業、または30%以上のエネルギーを石炭で発電している企業が対象です。
^{*3} 個々の社員健康や福祉を支援する保険(労災保険等)には適用されません。

その他の取組みは「Ⅲ.2. 戦略」をご参照ください。

【取組み③】社会のトランスフォーメーションに向けた取組み

ネットゼロ社会の実現に向けて、世界のさまざまな組織や団体等において、規制やガイダンス策定等の議論が活発に行われています。当社グループは、サステナビリティ推進団体への参画やルールメイキングなどを通じた「社会のトランスフォーメーションへの貢献」にも取り組んでいます。

最近の主な取組みとしては、国連環境計画・金融イニシアティブによる「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の保険パイロットワーキングに参画し、気候リスクの分析手法の開発など、保険業界の気候関連情報開示の促進に尽力しました。またパリ協定の1.5°C目標達成を目指すSBT(Science Based Targets)にコミットし、2018年9月には国内保険グループで唯一、SBTの金融機関向けガイドライン策定におけるエキスパートアドバイザーグループに参画しました。加えて、生物多様性に対する危機感が高まっているなか、産業界の意見を集約し、政策提言を行うBusiness

for Natureの戦略アドバイザーグループにも2020年12月から参画しています。

2021年には、金融機関の投融資および保険引受のポートフォリオを通じたGHG排出量を計測する手法を開発している国際的なイニシアティブであるPCAF(Partnership for Carbon Accounting Financials)が発足させた「PCAF Insurance-Associated Emissions Working Group(保険の引受を通じたGHG排出量の測定・開示のための国際基準を策定するワーキンググループ)」にアジア初のメンバーとして参画し、ネットゼロ社会の実現に向けたルールメイキングにも取り組んでいます。

2022年には、2050年までにGHG排出量のネットゼロを目指す金融機関のグローバル連合であるGlasgow Financial Alliance for Net Zero(GFANZ)傘下の3団体*に、国内保険会社で初めて加盟しました。これにより、保険引受での脱炭素化促進や資産運用でのGHG排出量の削減を通じたネットゼロの取組みの加速にも貢献していきます。

さらに、国連環境計画・金融イニシアティブによる自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際組織である「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」のパイロットプロジェクトに参画し、ベータ版作成に取り組んでいます。

これらのルールメイキングに対して積極的に関与しリードすることにより、社会のトランスフォーメーションに貢献するとともに、これらの取組みを通じた知見の蓄積やレピュテーションの向上によってパートナーを呼び込むなどグループのビジネス機会の創出・拡大を図っていきます。

*[当社グループが参画するイニシアティブ(ネットゼロ関連)]
 ・ネットゼロ・インシュランス・アライアンス(NZIA)
 ・ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス(NZAOA)
 ・ネットゼロ・アセットマネージャーズ・イニシアティブ(NZAM)

2. 気候リスクフレームワークの高度化

当社は従来ERM基本方針にもとづき、戦略的リスク経営(ERM)を実践することを掲げています。戦略的リスク経営(ERM)は戦略執行に係るリスクテイクと経営基盤の安定に資するリスクコントロールの2つの仕組みを有しています。リスクコントロールシステムは定性・定量の側面から当社グループを取り巻く多様なリスクを特定、分析、評価する仕組みを有し、不測の損失の極小化と利益の安定を目指しています。

気候変動リスクについてもリスクコントロールシステムのもとで重大リスク管理等の枠組みにおいてコントロールを試みっていますが、気候変動リスクは長期間におよぶ影響があり

気候変動に対する取組み(環境)

不確実性が高いこと、また、その影響は自然災害の甚大化以外に多岐にわたること、SOMPOは保険事業以外の事業も有しており、保険会社を対象とした従来のリスクフレームワークではリスクの把握の漏れや対応の遅れが生じてしまう恐れがあること、から2022年度には新たな取組みとして気候変動リスクフレームワークを構築しました。

これは既存のリスクコントロールシステムを補完し、長期的な気候変動に起因するリスクを特定・評価および管理するもので、損保ジャパンをはじめとするグループ内の事業会社と協力してリスク分析・評価などを行い、リスクの把握に努めています。

詳細は「Ⅲ.2. 戦略、3. リスク管理」をご参照ください。

Ⅲ. TCFD提言にもとづく当社の気候関連対応の開示

1. ガバナンス

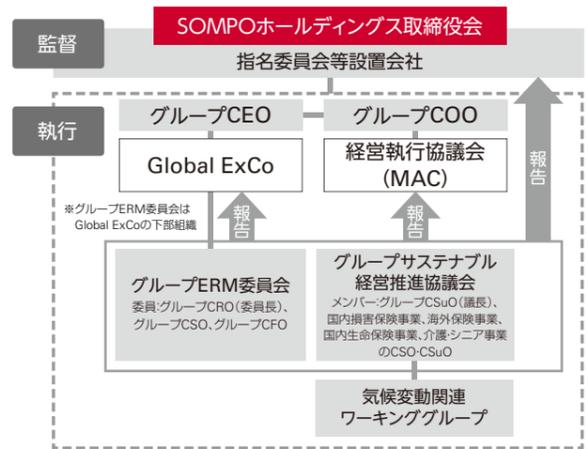
当社グループは、「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現するというSOMPOのパーパスにもとづき、その実現に向けた重点課題であるマテリアリティの一つとして「経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献」を定めています。SOMPOのパーパス実現に向けたグループ全体の戦略や方針にもとづき、執行役および執行役員が対策を実行し、その遂行状況を取締役会が監督する体制を構築しています。

グループCSuO(Chief Sustainability Officer)は、サステナビリティ領域の最高責任者として、気候変動をはじめとするグループのサステナブル経営に関する戦略を策定・実行し、グループ全体のサステナビリティ機能を統括する役割を担っています。サステナビリティ推進の専任部署としてサステナブル経営推進部を設置し、気候変動をはじめとするグループ全体のサステナビリティ推進を実践する体制を構築しています。

グループCSuOを議長、グループ各事業のCSO・CSuOなど(役員クラス)をメンバーとする「グループサステナブル経営推進協議会」では、気候変動をはじめとするESG課題の協議・意思決定を行うとともに、各社の取組みのモニタリングやベストプラクティスの共有を行っています。気候変動戦略やその遂行状況については、Global ExCoや経営執行協議会(MAC)において経営議論・報告されており、これらが取締役会に四半期ごとに報告されています。

また、リスク管理に関しては、取締役会が定める「SOMPOグループERM基本方針」にもとづいてリスクコントロールシステムを構築しており、Global ExCoの下部組織であるグループERM委員会などを通じて、グループCRO(Chief Risk Officer)が各事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価し、当社グループに重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを「重大リスク」と定め、その管理状況を年2回経営執行協議会(MAC)および取締役会などに報告し、対策の有効性などを

検証しています。気候変動に起因する自然災害の激甚化、脱炭素社会への移行に伴う資産価格への影響、市場選好の変化などのリスクは重大リスクとして、グループCSuOおよびグループCROが責任者となって対策を実施しています。



※2021年度の開催状況(カッコ内は気候変動関連の議題を扱った回数)
Global ExCo(2)、経営執行協議会(MAC)(5)、グループサステナブル経営推進協議会(3)、グループERM委員会(2)

2. 戦略

(1) 気候関連のリスクと機会

気候変動の進展による自然災害の激甚化や発生頻度の上昇、干ばつや慢性的な海面水位の上昇などの「物理的リスク」のみならず、脱炭素社会への転換に向けた法規制の強化や新技術の進展が産業構造や市場の変化をもたらす、企業の財務やレピュテーションにさまざまな影響を与える「移行リスク」が顕在化する可能性があります。また、これらのリスクに付随して、企業の事業活動に起因する気候変動影響や炭素集約度の高い事業への投資、不適切な開示などによる法的責任を追及する気候変動訴訟が米国中心にグローバルに増加しており、当社の損害保険事業における賠償責任保険の支払保険金を増大させる可能性があります(「賠償責任リスク」)。一方で、自然災害リスクの認識の強まりや社会構造

の変革は、新たなサービス需要の創出や技術革新などのビジネス機会をもたらします。

当社は、IPCC、世界経済フォーラムなど外部機関の研究成果をふまえて、気候変動が事業に与えるリスクと機会を整理し、短期、中期(5~10年後:2030年頃)および長期

(10~30年後:2050年頃)の時間軸で評価・分析・対応を進めています。気候変動による物理的リスク、移行リスクに伴う主な変化と、当社にとって重大な影響を及ぼすと想定されるリスクと機会は下表のとおりです。

環境変化		当社への影響	リスク	機会
急性	<ul style="list-style-type: none"> 熱波、極端な湿度 洪水、台風・ハリケーンの頻度・強度の変化 干ばつ、山火事の増大 	気象災害の激甚化等：台風・ハリケーンの激甚化または頻度増加による火災保険等の保険金支払い、再保険コストの増大	●	—
		気候変動予測の高度化：気候変動予測の高度化に対応したリスクモデルの開発による競争優位獲得	—	●
		農業保険への影響：干ばつによる農業保険の保険金支払い増加。各国の農業リスクに応じたソリューションの提供	●	●
物理 慢性	<ul style="list-style-type: none"> 海面上昇 平均気温の上昇 海洋酸性化 砂漠化 森林減少、生物多様性影響 移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻 	海面上昇等：慢性的な気候変化による海面上昇に伴う沿岸部の浸水などによる保険金支払いの増大	●	—
		不動産市場の下落：物理的リスクの影響を受けやすい不動産の価格下落	●	—
		防災・減災サービス：気象災害の防災・減災に向けた官民連携やコンサルティングサービスの需要拡大	—	●
		政情不安・紛争：食料・水不足による移民の増大や国家破綻、テロ増加等に伴う社会の混乱、経済の不安定化	●	—
		新たなパンデミック：森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加	●	—
政策	<ul style="list-style-type: none"> 再生エネルギー、省エネルギー関連の推進 補助金(EV購入、エネルギー効率向上など) 	株式・債券の価格変動：脱炭素に向けた政策・法規制の強化、技術革新の進展による株式・債券の価格変動	●	●
		エネルギー価格の上昇：脱炭素による需給ギャップ拡大に伴う原油価格高騰の長期化、炭素税導入等による物価上昇	●	—
		時機を逸した急激な移行：低炭素社会への移行に遅れた国が急速に移行を進め、経済の不安定化	●	—
移行	<ul style="list-style-type: none"> 賠償制度や法律の改正、新たな法解釈 	気候変動訴訟などの法的リスク：気候変動関連の訴訟等に伴う賠償責任保険の保険金支払い増。保険・サービスの需要拡大	●	●
		<ul style="list-style-type: none"> 蓄電システムやインフラ整備の進展 再生エネルギー、省エネルギー等の新技術の開発 	新技術普及による脱炭素化：新技術の普及・既存技術の陳腐化による産業構造変化に伴う保険料収入・資産価格の変動	●
市場選好	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型企業への投資家および消費者の選好 	レピュテーション：商品・サービスにおける気候変動の取組みや情報開示の優劣によるレピュテーションへの影響	●	●
		消費者行動の変化：消費者行動の変化(シェアリングなど)による保険料収入・資産価格の変動	●	●

気候リスクについては短期・中期と長期の時間軸で評価を行っています。主な結果については「3. リスク管理」のリスクマップをご参照ください。

(2) シナリオ分析

A. 物理的リスク

当社グループの損害保険事業は、台風や洪水、高潮などを含む自然災害の激甚化や発生頻度の上昇に伴う想定以上の保険金の支払いによる財務的影響を受ける可能性があります。リスクの定量的な把握に向けては、2018年以降、大学等の研究機関と連携することで科学的知見をふまえた取組みを進めており、「アンサンプル気候予測データベース:d4PDF^{*1}(database for Policy Decision making for Future climate change)」などの気象・気候ビッグデータを用いた

大規模分析によって、台風や洪水、海面水位の変化の影響を受ける高潮の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向について、平均気温が2℃または4℃上昇した気候下での長期的な影響や、事業戦略に活用する観点から5~10年後の中期的な影響を把握するための取組みを進めています。

＜試算結果＞	
台風の発生頻度	約▲30%~+30%
1台風あたりの損害額	約+10%~+50%

また、当社グループは、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、同ワーキンググループが2021年1月に公表したガイダンスにもとづく簡易な定量分析ツール^{*2}を用いた台風に関する影

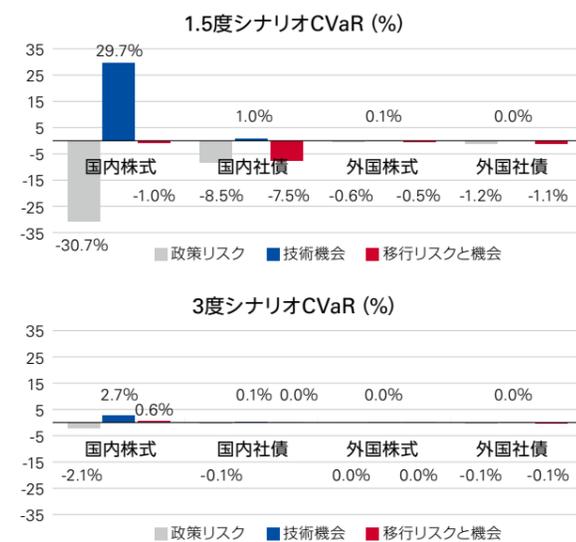
気候変動に対する取組み(環境)

響度の試算を行いました。気候変動リスクへの金融監督上の対応を検討するNGFS(気候変動リスクに係る金融当局ネットワーク)が検討を行っているシナリオ分析の枠組みも活用して、引き続き分析を進めていきます。

米国ハリケーンや洪水など含む海外の自然災害に関しては、外部のリスクモデル会社や研究機関との提携を通じて気候変動による影響分析を進めており、自社独自のシナリオを構築し、海外自然災害リスクモデルへ適用する取組みを進めています。

※1 文部科学省の気候変動リスク情報創生プログラムにて開発されたアンサンブル気候予測データベースです。多数の実験例(アンサンブル)を活用することで、台風や集中豪雨などの極端現象の将来変化を確率的にかつ高精度に評価し、気候変化による自然災害がもたらす未来社会への影響についても確度の高い結論を導くことができます。
 ※2 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change:国連気候変動に関する政府間パネル)第5次評価報告書のRCP8.5シナリオにもとづき、2050年と現在の間の台風の発生頻度や風速の変化をとらえ、頻度や損害額の変化を算出するモデル。

SOMPOホールディングス 気温上昇シナリオ別 移行リスクと機会のCVaR分析結果



B. 移行リスク

移行リスクによる当社グループの保有資産(国内株式、国内社債、外国株式、外国社債)への影響については、今世紀末までの気温上昇を産業革命前から1.5度、2度、3度未満に抑えるシナリオを前提に、MSCI社が提供する気候バリューアットリスク(CVaR:Climate Value-at-Risk)^{※3}を用いて、低炭素な世界経済への移行が企業に及ぼす「政策リスク」と気候変動の緩和や適応に向けた取組みによる「技術機会」が及ぼす影響を分析しました。

※3 MSCI Climate Value-at-Risk
 気候変動に伴う政策の変化や災害による企業価値への影響を測定する手法の一つ。
 気候関連のリスクと機会から生じるコストと利益の将来価値を現在価値に割引いたものであり、当社資産運用ポートフォリオにおける各銘柄の保有時価ウェイトを考慮し、2021年3月末時点における影響度を算出。

政策リスク : 温暖化ガス削減目標を達成するために必要となる費用をスコープ1、2、3と段階ごとに算出した数値
 技術機会 : 低炭素経済への移行を背景に、企業が保有する環境関連技術が生み出す事業機会のポテンシャルを算出した数値
 移行リスクと機会 : 政策リスクと技術機会を合算した数値
 出所 : MSCI Climate Value-at-Riskを用いてSOMPOホールディングス作成
 Certain information @2021 MSCI ESG Research LLC.
 Reproduced by permission

(補足)
 本レポートには、MSCI Inc.、その関連会社、情報提供者(以下「MSCI関係者」)から提供された情報(以下「情報」)が含まれており、スコアの算出、格付け、内部使用にのみ使用されている場合があり、いかなる形態でも複製/再販したり、金融商品や指数の基礎または構成要素として使用することはできません。MSCI関係者は、本サイトに掲載されているデータまたは情報の正確性および完全性を保証するものではなく、商品性および特定目的への適合性を含め、すべての明示または黙示の保証を明示的に否認します。MSCI関係者は、本サイトのデータまたは本情報に関連する誤りや脱落、あるいは直接的、間接的、仕様の(利益損失を含む)な損害について、たとえその可能性を通知されていたとしても、いかなる責任も負うものではありません。

以上のとおり、政策リスクの影響は技術機会によって相殺されるため全体的な影響は限定的ですが、シナリオ別では、1.5度シナリオ下での政策リスクと技術機会の影響が最も大

きく、また、保有資産別では、国内株式への影響が最も大きくなっています。

(3) リスクへの対応

A. 物理的リスク

気象災害の激甚化リスクへの保険金支払いに対しては、これらに対する損害保険契約や再保険契約は短期契約が中心であり、激甚な気象災害の発生傾向をふまえた保険引受条件や再保険方針の見直しによって、保険金支払いが想定以上となるリスクの抑制が可能です。また、グローバルな地理的分散や短期・中期の気候予測にもとづく定量化、長期的なシナリオ分析による重大リスクの特定・評価などの多角的なアプローチにより、物理的リスクに対するレジリエンスの確保を図っています。

B. 移行リスク

当社グループでは、保険引受先や投融資先の企業に対するグリーン移行支援を通じて社会の変化に対する企業のレジリエンスを高めると同時に、分析を活かした資産運用ポートフォリオの管理等により、移行リスク軽減に取り組んでいます。

投資先については、株式保有先のうち温室効果ガス(GHG)高排出の上位20社を中心とするエンゲージメントの強化により、グリーン移行を促進しています。公社債については満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替えの促進等を通じて、資産運用ポートフォリオにおけるGHG排出量を2025年までに25%削減(2019年度比、株式・社債のGHG総排出量ベース)する目標を掲げ、移行リスクの削減と機会の捕捉を行っていきます。

なお、石炭火力発電所および炭鉱開発(一般炭)^{※1}については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受および投融資

は行いません。加えて、オイルサンドと北極野生生物国家保護区(ANWR、Arctic National Wildlife Refuge)でのエネルギー採掘活動についても、新規の保険引受および投融資は行いません。また、2025年1月までにGHG削減計画の策定がない、石炭事業を主業とする企業^{※2}や北極野生生物国家保護区(ANWR)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受^{※3}および投融資は行いません。

※1 二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS-CCUS)、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。
 ※2 収入の30%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山、オイルサンドの採掘から得ている企業、または30%以上のエネルギーを石炭で発電している企業が対象です。
 ※3 個々の社員の健康や福祉を支援する保険(労災保険等)には適用されません。

本方針に関する詳細は、下記を参照ください。
<https://www.sompo-hd.com/csr/system/vision/>

それと同時に、当社グループのGHG削減については、2050年までに実質ゼロ、2030年までに2017年比で60%削減する目標を掲げ、この目標の達成に向け、損害保険ジャパンの本社ビルの電力を再生可能エネルギー由来に切り替えるなど、目標達成に向けたロードマップに沿って着実に取組みを進めています。

(4) 機会への対応

自然災害への補償ニーズの高まり、気候予測の高度化、グリーン社会への移行に向けた技術の進展といった変化を機会ととらえ、当社グループではさまざまな商品・サービスの開発、販売拡大に取り組んでいます。

気候変動関連ビジネスなどへの取組状況
適応 【「AgriSompo」の拡大】 農業保険のグローバル統合プラットフォームである「AgriSompo」により、農業保険のグローバル展開を通じて食糧安定供給へ貢献していきます。(農業保険北米マーケットシェア第2位)
【自然災害発生時の逃げ遅れゼロの実現に向けた「ホテル避難サポート」の実証実験開始】 損保ジャパンは、一般社団法人データクレイドルおよび高知市内のホテルと連携し、高知市内在住の避難行動要支援者や、妊婦、乳幼児を抱える子育て層などを対象とした「ホテル避難サポート」の実証実験を開始しました。
【自治体向け避難支援者保険の販売と要配慮者を支援する「つながる防災プロジェクト」の開始】 損保ジャパンは、個別避難計画における避難支援者や地域の防災活動に参加する住民の皆さまが、安心して活動を行っていただくための「避難支援者保険」を販売しました。 また、日本NPOセンターと協働で、災害時の共助を後押しする地域ネットワーク(つながり)の構築に向けた取組み「つながる防災プロジェクト」を開始しました。

【自然災害による被害を受けた太陽光パネルの再活用を促進する新サービスの開始(損害保険業界初*)】

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、自然災害により被災した太陽光パネルの保険金支払い時に、リユース(再利用)・リサイクル(再資源化)できる業者を紹介し、今まで廃棄されていた太陽光パネルを再活用するための取組みを開始しました。

*2021年10月損保ジャパン調べ

緩和

【グリーン社会への移行に不可欠なエネルギー転換への貢献】

● 洋上風力発電事業者向け「ONE SOMPO WINDサービス」の販売

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、洋上風力発電事業者向けに建設作業から事業運営までのリスク評価、およびリスクを包括的に補償する保険を提供する「ONE SOMPO WIND サービス」を販売し、二酸化炭素の排出が極めて少ない洋上風力発電事業の普及促進に取り組んでいます。

● 海洋再生可能エネルギー普及を支援する潮流(海流)発電包括保険の提供

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、海洋のさまざまなエネルギー(海流、潮流等)による発電技術の実用化に向けた取組みや挑戦を保険およびリスクマネジメントの観点から支援する「潮流(海流)発電包括保険」および海洋再生可能エネルギーに係るリスクマネジメントサービスを開発しました。

● 水素・アンモニアをはじめとする次世代エネルギーのサプライチェーン構築を支援するリスクソリューションシリーズ「SOMPO-ZELO(ソンプゼロ)」*を始動

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、アンモニア燃料船などの周辺技術を含め、水素・アンモニアをはじめとする次世代エネルギーのサプライチェーン構築を支援するリスクソリューションシリーズ「SOMPO-ZELO」を始動し、「保険」と「リスクマネジメントコンサルティング」の開発・提供を進め、次世代エネルギーのサプライチェーンの実装と安定的な運用に貢献しています。

本シリーズのもと、2022年4月より国内初となる「アンモニア輸送専用保険」、同年7月には「水素輸送専用保険」を開発し、安定的な次世代エネルギーの供給に寄与しています。

*「SOMPO-ZELO」の「ZELO」は「Zero carbon × Logistics」の略称です。
「ネットゼロ(カーボンニュートラル)」「リスクゼロ」を目指し、「ゼロから設計した(=既成概念にとらわれず設計した)専用のリスクソリューション」を提供することで、次世代エネルギーのサプライチェーン構築および社会実装を支援したいという想いが込められています。



● 仮想発電所(VPP)向け保険

損保ジャパンは、東京電力ベンチャーズ株式会社の協力のもと、VPP(Virtual Power Plant)*の普及をサポートする専用保険の提供を開始しました。

*需要家側エネルギーリソース、電力系統に直接接続されている発電設備、蓄電設備の保有者もしくは第三者が、そのエネルギーリソースを制御(需要家側エネルギーリソースからの逆潮流も含む)することで、発電所と同等の機能を提供することです。

● 自治体新電力事業での安定化支援保険

損保ジャパンは、自治体が出資する小売電気事業者が地域で発電された再生可能エネルギー等を調達した際に、電力卸市場価格の高騰に伴って計画より調達コストが増加した場合の追加調達費用の一部を補償する、「電力調達費用安定化保険」を開発しました。

【カーボンニュートラル社会の実現に向けた関西電力株式会社との協業】

関西電力株式会社のゼロカーボンコンサルティングのノウハウやリアルデータを活用し、損保ジャパンの各種リスク評価や分析等の強みとSOMPOリスクマネジメントのESGコンサルティングメニューを通じて、カーボンニュートラル社会の実現に向けた市場環境整備のための新たな商品・ソリューションの開発や、3社のサービスを組み合わせたソリューションサービスの実現を目指します。

【有機性廃棄物をオンサイトでエネルギー化する実証実験を実施(国内初)】

損保ジャパンは、業務連携しているサステナブルエネルギー開発株式会社のシステムを用いたオフィスビルより排出、焼却処理されている有機性廃棄物を燃料化する実証実験を実施しました。(新宿センタービル)

【損害を受けた住宅の建てかえ費用を補償する「建てかえ費用特約」の提供開始】

損保ジャパンは、台風や豪雨等の自然災害に遭われたお客さまのニーズに対応するため、住宅の建てかえ費用を補償する特約を提供するとともに、本特約を通じて省エネ基準に適合する住宅の普及を後押しします。

社会のトランスフォーメーション

【ネットゼロ団体への加盟によるルールメイキングへの積極的関与】

当社グループは、2021年に「PCAF Insurance Associated Emissions Working Group(保険の引受を通じたGHG排出量の測定・開示のための国際基準を策定するワーキンググループ)」に、2022年にはGlasgow Financial Alliance for Net Zero(GFANZ)傘下の3団体(NZIA・NZAOA・NZAM)に加盟しました。

【森林由来のカーボンクレジットに関する補償の提供(国内初)】

損保ジャパンは、自然資本活用により温室効果ガス排出削減を行うボランタリークレジット*1市場で国内初となる森林由来のカーボンクレジット*2に関する補償の提供を開始しました。

*1 企業が森林の保護や植林、省エネルギー機器導入等を行うことで生まれたCO₂などの温室効果ガスの削減効果(削減量、吸収量)をクレジット(排出権)として発行し、他の企業等との間で取引できるようにする仕組み。

*2 森林の保護や植林などによる二酸化炭素等の温室効果ガス削減効果をクレジットとして認証するもの。

【投資先企業とのエンゲージメント】

2021年度は、損保ジャパンは非上場企業を含む、株式保有先企業約1,700社にESGアンケートを実施し、脱炭素を含めたサステナビリティへの取組みを働きかけました。

【東京都「東京グリーンボンド」への投資】

SOMPOひまわり生命は、気候変動への適応、スマートエネルギー都市づくり、生活環境の向上に関連した事業等に充当される予定の東京都が発行する「東京グリーンボンド」へ8億円投資をしました。

【当社グループとステークホルダーとの協業を通じた社会の移行への貢献】

- 国立研究開発法人防災科学技術研究所と連携した気候変動リスク分析サービス(TCFD対応支援)
- 気候変動・温暖化に関する社会課題を解決するための新たな価値・ビジネスの創造を目指した、株式会社ウェザーニューースとのパートナーシップ協定締結
- 企業の脱炭素経営・気候変動対応のトータルサポートに向けた業務提携(boost technologies株式会社、アスエネ株式会社)
- 気候変動による水害リスク予測および社会影響の研究を目的とした岐阜大学との共同研究契約の締結など

【環境人材の輩出に向けた取組み】

- SOMPO環境財団による「市民のための環境公開講座」や大学生・大学院生を対象に環境分野のCSO(Civil Society Organization)で8か月のインターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」の継続実施
- グループ役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」を中心としたボランティア活動の実施

気候変動に対する取組み(環境)

3. リスク管理

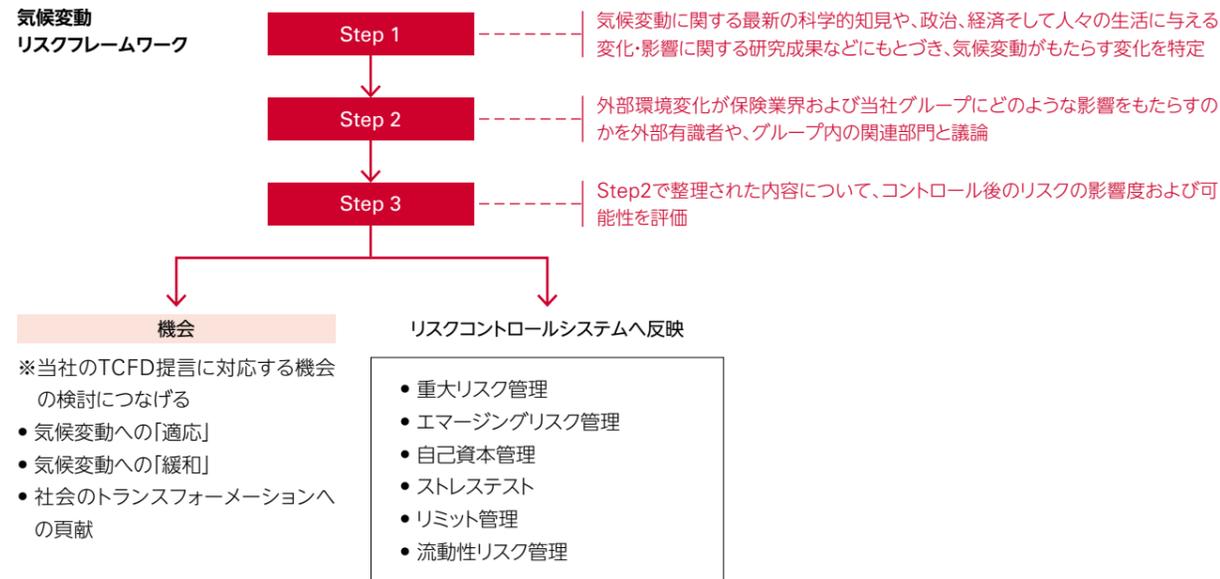
当社は、グループの経営理念・パーパスおよび経営計画における目指す姿の実現に向けて、その達成確度を高めるためにリスクアパタイトフレームワークを構築し、「取るリスク」、「回避するリスク」を明確にしています。自然災害リスクについても、リスクアパタイトを明確化するとともに、自然災害が発生した場合に想定される保険金支払いを気象学等の科学的知見や当社商品特性をふまえて定量的に把握したうえで、財務健全性及び収益性、利益安定性への影響、再保険マーケットの動向等をふまえて、再保険方針およびグループ全体のリスク保有戦略を策定し、管理しています。

気候変動リスクは、戦略的リスク経営(ERM)のリスクコントロールシステムの重大リスク管理、自己資本管理、ストレステスト、リミット管理、流動性リスク管理の枠組みにおいて、多角的なアプローチでコントロールしています。

(1) 気候変動リスクフレームワーク(気候変動リスクの特定、評価および管理)

自然災害リスクを含む気候変動リスクに関しては、気候変動が保険事業以外を含めた当社グループの事業のさまざまな面に影響を及ぼすこと、その影響が長期にわたり、不確実性が高いことをふまえて、既存のリスクコントロールシステムを補完し、長期的な気候変動がさまざまな波及経路を通じて当社グループに影響を及ぼすシナリオを深く考察してリスクを特定・評価および管理するための気候変動リスクフレームワークを構築しています。

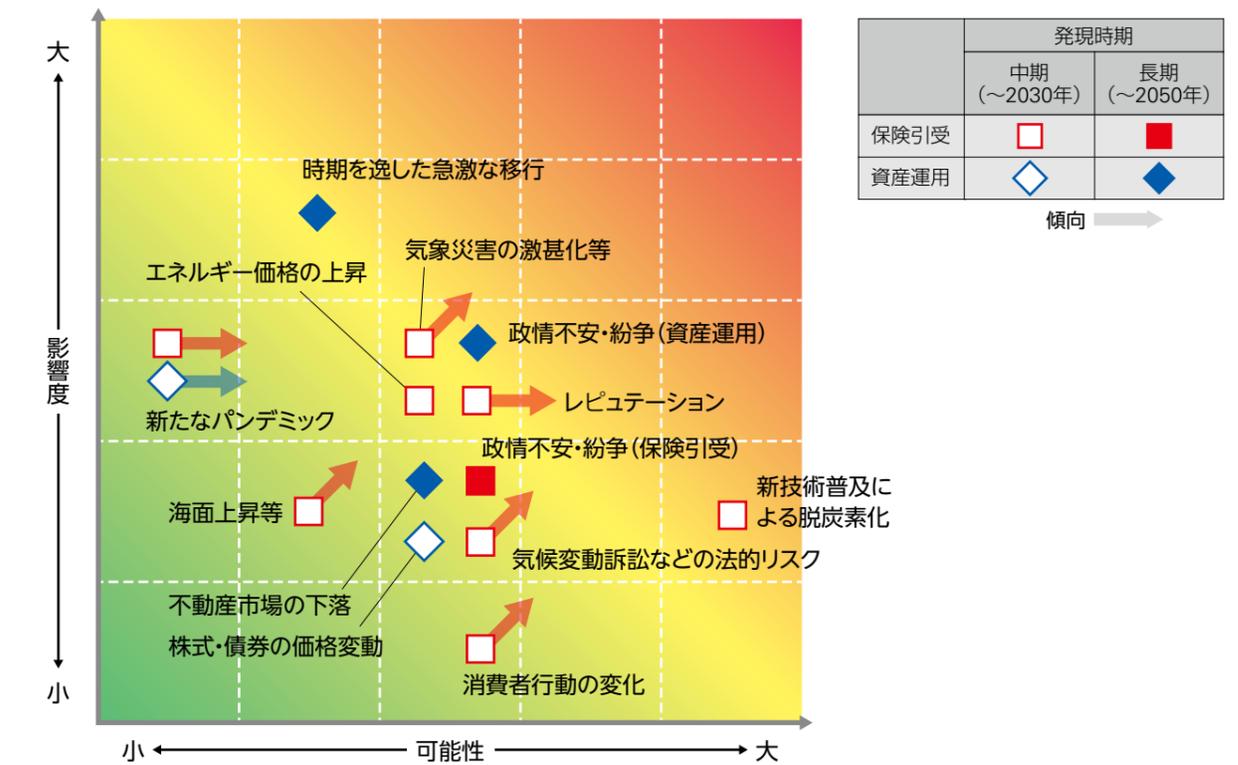
気候変動リスクフレームワークでは、気候変動の複雑な影響を捕捉するために、以下の3ステップで評価を行い、「気候関連のリスクと機会への対応(戦略)」で述べたリスクと機会を整理しています。



2022年は、探索的評価と位置づけて、IPCC、世界経済フォーラムなど外部機関の研究成果をふまえて、起こり得る政策的移行パターン(下表)を想定したリスク評価を行い、気候変動リスクマップとして可視化しました。

A. 緩やかに移行	温暖化の進行により広い地域が熱波に襲われ、深刻な食糧危機や水不足が発生。甚大な自然災害の頻発から死亡率も上昇。政治的不安定から地域紛争、テロ拡散、難民の増大。
B. 直ちに大幅な移行	脱炭素政策の急激な推進によって化石燃料価格が高騰し、産業空洞化や急激なインフレ等からG7諸国の経済に大きな悪影響を及ぼす。
C. 各国が異なるスピードで移行	各国・地域が異なるスピードで政策的・技術的移行を進めるため、地政学的・経済的な摩擦や各国間の格差が拡大。

気候変動リスクマップ



気候変動リスクマップは、継続的なモニタリングが必要なリスクを可視化したもので、主に保険引受および資産運用に影響を与えるリスクの影響度、可能性、発現時期、傾向などを俯瞰することで、取締役会および執行の諸機関における気候変動に関する議論の活性化を図っていきます。

(2) 既存のリスク管理フレームワークとの統合

気候変動リスクフレームワークでとらえたリスクの認識は、重大リスクの「主な想定シナリオ」に反映して管理を行い、また、気候変動との間で相互に影響を与える事象である「生物多様性の喪失」はエマージングリスクとして調査研究を行っています。(下表)

気候変動に関連する重大リスク等と主な想定シナリオ

重大リスク・エマージングリスク	気候変動に関連する主な想定シナリオ
気候変動リスク(物理的リスク)	台風・ハリケーンの激甚化または頻度増加による火災保険等の保険金支払い、再保険コストの増大。
気候変動リスク(移行リスク)	脱炭素に向けた政策・法規制の強化、技術革新の進展による株式・債券の価格変動など。
事業中断リスク	想定シナリオを超える大規模自然災害等の発生に伴う重要業務停止の長期化、人命被害など。
パンデミック	森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加。
生物多様性リスク	気候変動に伴う生態系の破壊などにより生物多様性が毀損、農作物の生育などに悪影響が及ぶ。

また、気候変動リスクフレームワークを通じて得られた知見を、既存のリスクコントロールシステムの枠組みである自己資本

管理、ストレステスト、リミット管理、流動性リスク管理に反映させていくことで、リスク管理全体の高度化を図っていきます。

気候変動に対する取組み(環境)

4. 指標と目標

(1) リスクと機会を評価するための指標

当社は、SOMPO気候アクションの実践に向けたグリーン移行プランの着実な遂行が、当社グループにとってのリスク低減と新たなビジネス機会の獲得につながるとの認識のもと、以下の指標を用いた評価を行っています。

温室効果ガス(GHG)排出量	温室効果ガス(GHG)総排出量(2021年度)		
	区分	総排出量	
	スコープ1、2、3(除く投融資) [単位:t-CO ₂ e]	228,051	
	投資先の温室効果ガス(GHG)総排出量*(2020年度)		
再生可能エネルギーの導入率	2021年度末	2.2%未満	
	その他環境指標		
電力使用量(2021年度)		28,037万kWh	
紙使用量(2021年度)		5,771トン	
気候変動対策へ向けたリーダーシップ	[<参考> 気候変動対策へ向けたリーダーシップ]を参照ください。		

※MSCI ESG Research社が提供するデータを使用し、国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1およびスコープ2を対象に算出(上場株式のカバー率は93%、社債のカバー率は84%、いずれも時価ベース)。GHG排出量は投資先のEVIC(Enterprise Value Including Cash:現金を含む企業価値)ベースに対する当社持分であり、WACIは、各投資先企業の売上高あたりのGHG排出量をポートフォリオの保有割合に応じて加重平均した値。なお、数値データは遡及修正される可能性があります。

(2) リスクと機会を管理するための目標

当社グループは、グリーン移行プランの達成等を通じたSOMPO気候アクションの実践に取り組んでおり、以下のマテリアリティKPIを用いてその進捗の管理を行っています。

マテリアリティKPI	目標値	2021年度実績	2021年度達成状況
サステナビリティ関連のイニシアティブ・ルールメイキングへの参画・活動	活動実績を随時公表	PCAFやGFANZ傘下の3団体への加盟	単年度目標なし
投資先エンゲージメント数	対前年度比増加	対前年度比増	達成
自社の温室効果ガス(GHG)削減率	2030年60%削減(2017年比)、2050年実質排出ゼロ ※スコープ1,2,3(投融資を除く)が対象	228,051t-CO ₂ e	単年度目標なし
使用電力の再生可能エネルギーへの切り替え	2030年導入率70% 2050年導入率100%	2.2%	単年度目標なし
投融資の温室効果ガス(GHG)削減率	2025年25%削減(2019年比)、2050年実質排出ゼロ ※スコープ3カテゴリー15が対象(対象資産は上場株式と社債)	2020年度 株式948,530t-CO ₂ e、 債券906,207t-CO ₂ e	単年度目標なし
環境教育への参加人数	2021年度11,500人、 2022年度9,000人	6,595人	未達成

<参考> 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。

GFANZ傘下の3団体への参画

当社グループは、NZIA(Net Zero Insurance Alliance)、NZAOA(Net Zero Asset Owner Alliance)、NZAM(Net Zero Asset Managers Initiative)に加盟し、ネットゼロに向けたルールメイキングや自社の取組向上に努めています。

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、気候変動質問書においてAリストに選定(通算6回)されるなど、高い評価を獲得しています。

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、保険業界におけるTCFD開示の発展に取り組まれました。

パリ協定「2°C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もとづき、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。

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。

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CSR室シニア・アドバイザー(当時)の関正雄が運営委員会メンバーとして参画しました。

COP(気候変動枠組条約国会議)への参画・発信

損保ジャパンは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リスクマネジメントが「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。

2018年11月にエジプトで開催された生物多様性条約第14回締約国会議(COP14)では、経団連自然保護協議会会長(当時:損保ジャパン会長:二宮雅也)として参画し、開幕に先立って行われた「Global Business and Biodiversity Forum」では、経済界代表として、「経団連生物多様性宣言・行動指針」改定版の概要、および「日本産業界の『生物多様性の主流化』の進捗状況に関する調査結果」について発表しました。また、2年に一度開催される条約会議では、世界各国から多くの政府関係者や民間機関などが参画しており、世界の自然保護の推進に大きな影響力を持つ諸団体の代表とダイアログも行いました。

2022年12月にカナダのモントリオールで開催された生物多様性条約締約国会議(COP15)では、損保ジャパン会長の西澤敬二が経団連自然保護協議会会長として参画し、新たな国際枠組み(世界目標)の達成に貢献するため、環境省と連携し、経団連自然保護基金を通じて、国連開発計画(UNDP)が実施する「SATOYAMA イニシアティブ推進プログラム」に対し、3億円の資金支援を行うことを発表しました。

また、当社はCOP15においてUNEP FI(国連環境計画金融イニシアティブ)が民間金融機関に呼びかけている「2050年までに自然と共生する社会」を目指すGlobal Biodiversity Framework(GBF)に関する声明に賛同を表明しました。

人間尊重への取組み(社会)

人間尊重推進体制の仕組み

当社グループは、「グループ人間尊重ポリシー」において、グループおよびバリューチェーンを含めたグローバル市場で、すべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重すること、国際的な行動規範を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動していくことを宣言しています。取組みの推進にあたっては、ステークホルダーの声をオープンに受け止めながら人権に対するさまざまな影響を把握し、人権侵害を防止するための実効性ある社内体制を確立・実行するとともに、社内体制の継続的な改善および情報開示

を行っています。グループ横断の内部通報制度やグループ各社における社員相談ホットライン、苦情受付窓口などにおいて、社員やお客さまなどのステークホルダーの人権の負の影響につながる事象を把握し、是正につなげる仕組みを構築しています。さらに、グループ横断の「サステナビリティ・人権研修」を毎年実施し、社員の人権に対するリテラシー向上に取り組んでいます。

人権リスクの特定・軽減の取組み

当社グループの人権デューデリジェンスのプロセスは、戦略的リスク経営(ERM)の枠組みを活用し、体系的、継続的に運用されています。2018年度より、関係部門・グループ会社が行う全社的人権リスクアセスメントにおいて、従来の労務リスクだけでなく、人権

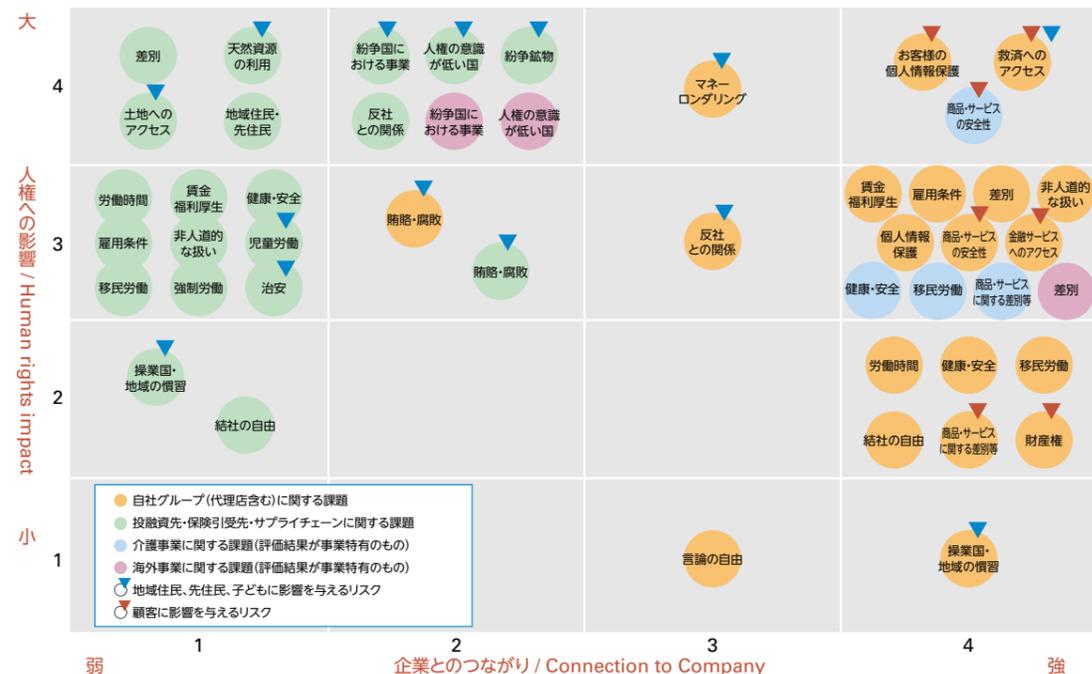
リスクの観点も新たに追加しており、関係部門・グループ会社で洗い出したリスクアセスメント結果を参照し、当社グループの業務に起因する人権に負の影響を与えるリスクの洗い出しに活用しています。

人権リスクの洗い出し・評価

当社グループでは、すべての事業(損保、生保、介護・シニア、デジタル、戦略事業)および事業プロセス(バリューチェーン全体)を対象に、発生する可能性のある「人権の尊重に関する潜在的な影響とリスク」を特定しています。人権リスクの洗い出しにあたっては、UNEP FIの金融機関向けに策定した人権リスクに関するガイダンス(UNEP FI Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector)や、国連グロー

バル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのCSR調達セルフ・アセスメント質問表等、さまざまな国際的ガイドラインを参照しています。2021年度に実施した人権リスク評価にあたっては、「人権への影響度(深刻度、影響を受ける人数、救済可能性)」と、そのリスクと「企業(自社)とのつながり」を評価軸とし、定量的に分析をしました。

リスク評価結果 — 人権リスクマップ



リスク軽減への取組み

2019年度より、2019年度に実施した人権リスク評価の結果に基づき特定された以下の人権リスクに対して、リスク軽減に取り組みました。

重点課題	影響を受けるグループ	事業
従業員の健康および安全	従業員	全事業共通
長時間労働	従業員・サプライチェーン上の労働者	全事業共通
不適切な賃金および福利厚生	従業員・サプライチェーン上の労働者	全事業共通
従業員等への非人道的扱い(ハラスメントを含む)	従業員	全事業共通
従業員およびお客様の個人情報漏えい・プライバシー侵害	従業員・お客さま	全事業共通
商品・サービスにかかわる差別などの人権侵害	お客さま	介護事業
商品・サービスの安全	お客さま	介護事業

2019年度の人権リスク評価で特定された従業員における「長時間労働」のリスクにつき対象となる組織のうち、87.7%が軽減策を策定し取り組みました。

そのうち、在宅勤務制度やフレックスタイム勤務制度の利用、ゼロベースの業務見直しによる時間外労働の削減を通じ、改善が見られた組織の割合は43.6%となりました。

「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」において、いかなるハラスメントも禁止する方針を明確化し周知するとともに、研修の実施等の対策を行っています。2020年度より「職員就業規則」にパワーハラスメント・セクシャルハラスメントに該当するか、または疑われるような行為をしないことを規定するとともに、具体的に、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに該当するかまたは疑われるような行為をしないことを明記し、改訂を行いました。

<ゼロトレランスの対応>

当社グループは「グループ人間尊重ポリシー」に則り、職務遂行上のあらゆる面において、人種、肌の色、民族、宗教、信条、国籍、本籍、出身地、社会的身分、門地、性別、性的指向、

性自認、性表現、妊娠、婚姻関係、年齢、障がいの有無、などを理由とした差別行為を一切行ないません。

内部通報においては、当社グループ全体の内部通報窓口として「コンプライアンスホットライン」を第三者機関に設けており、内部通報窓口とともに内部通報者の不利益取扱いの禁止を含む内部通報制度の利用ルールを周知し、その実効性の向上を図っています。また、2019年より消費者庁所管の「内部通報制度認証(WCMS認証)」の自己適合宣言登録事業者となり、対象事案の拡大や通報者保護に取り組んでいます。

<保険引受・投融資を通じた人権リスク軽減への取組み>

損保ジャパンでは、金融機能を通じた人権リスク軽減への取り組みを進めています。2020年10月より、市民社会(NGO等)、専門家、有識者等との対話を実施し、ステークホルダーからの期待や要請を的確に把握し、保険引受・投融資を含む各事業の運営に活かしています。「児童労働」および「強制労働」を行う事業を社会に負のインパクトを与える事業として特定のうえ、慎重に対応をしています。

是正処置

SOMPOグループの従業員は、人権侵害に関する問題が生じた際には内部通報制度を利用し報告することが出来ます。相談者のプライバシーは厳重に保護され、相談を受けた情報は秘密として保持されます。法令違反、社内規程違反、SOMPOグループコンプライアンス行動規範の精神に反す

る懸念や問題が疑われる場合には、会社は厳正かつ公正に調査します。また、法令、行動規範、その他の社内規程に違反する行為が判明した場合、違反者は雇用契約および就業規則で定める基準および要件にもとづき、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

健康経営の取組み(社会)

健康経営®*を進めるにあたって

SOMPOグループの経営理念である「お客さまの視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献」することを実現するためには、その原動力である従業員と、その家族の心と体の「健康」が大切です。グループ人間尊重ポリシーにおいても、社員の健康維持・増進に取り組み、活力ある労働環境を確保すること

を掲げています。当社グループでは、これらの経営理念・方針に基づき、社員の健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけ、健康経営に取り組んでいます。

また、社外への健康経営に関する周知・啓蒙や健康経営に係る取組み支援を行います。

*健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

SOMPOグループ健康宣言

当社グループ全体で健康経営の推進を更に強化すべく、「SOMPOグループ健康宣言」を制定しました。健康経営に取り組む3つの意義(①グループ経営理念の体現、②生産性向上、③企業価値の向上)を組み込んだグループ共通の方針を、グループ内外に発信することにより、健康経営のさらなる推進を図っています。

【SOMPOグループ健康宣言】

SOMPOグループは、「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献」するために、社員とその家族の心と体の健康を大切にします。

- 当事者意識を尊重し、社員一人ひとりのミッションや働き方に応じた主体的な健康活動を支援します。
- 多様な才能や強みを表現できる場を用意し、健康的で能力を発揮しやすい環境により、個人そして組織の生産性向上を図ります。
- 社員の働きがいの向上や新たなイノベーションの創出により、今よりも健康で元気な社会の実現に貢献します。

主な取組み

(1) 社員の健康維持・増進の取組み

グループ各社では、社員一人ひとりの健康維持・増進を実現するため、社員の健康状態に合わせた取組みを実施しています。

損保ジャパンでは、テレワーク下の健康課題に対する健康情報の発信、一人ひとりのヘルスリテラシー向上を目指し作成した「人材育成の教科書～健康編～」の活用を推奨しています。SOMPOひまわり生命では、全社員にウェアラブル端末を無償貸与しており、歩数や心拍数、消費カロリー、睡眠時間などの日々のデータを自身で確認することで、社員の健康意識向上につなげています。ウェアラブル端末を活用した部署別歩数対抗戦や運動不足解消を目的としたオンラインセミナーを定期開催するなど運動増進のムードアップも図っています。2019年4月から社内禁煙の取組みをより一層強化し、全社員就業時間内禁煙を導入するとともに2020年4月入社対象以降の新卒採用募集要項に、「入社時点で非喫煙者であること」を明記しています。また、喫煙者向けにオンライン禁煙

プログラムの勧奨など個別フォローを実施しています。

(2) 活力ある労働環境確保の取組み

企業の持続的成長のためには、社員の仕事における幸せ(Happiness at work)の実現が必要となります。当社グループでは健康経営の推進によりウェルビーイング、すなわち社員の心と体の健康を高めることができると考えています。当社グループの経営理念を実現させる原動力が、「社員およびその家族の健康」です。そのため、社員とその家族の心身の健康管理を経営課題として認識する旨を明確に宣言し、SOMPOの働き方改革と連動し、多様な働き方の実現に向けて、健康経営を更に推進していきます。損保ジャパンでは、社員や組織の活性度を測るため、社員の意識調査を定期的に行っています。意識調査の結果を労働時間やストレスチェックの結果とあわせて職場単位で見える化し、各職場では改善に向けた取組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげています。

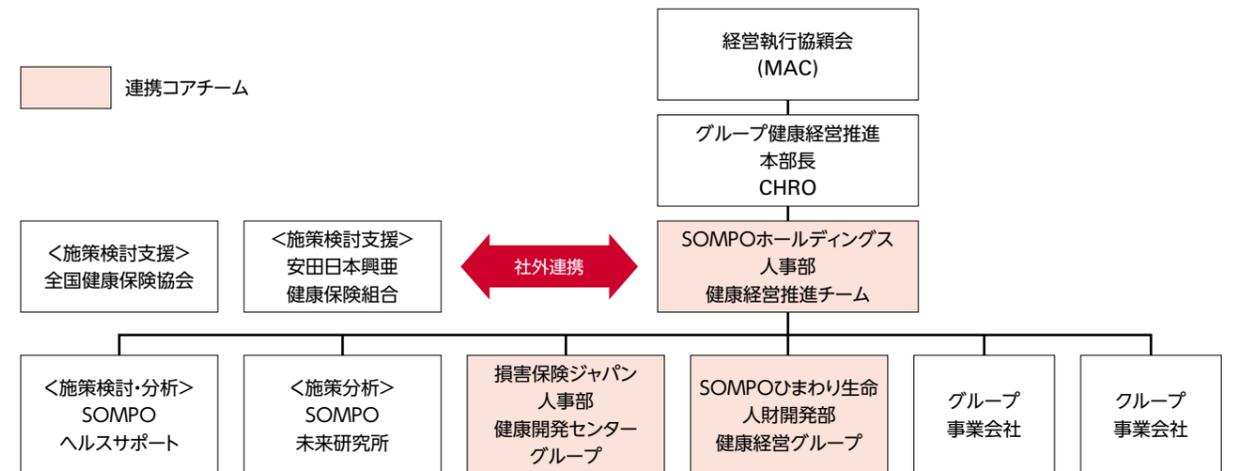
(3) データヘルスの取組み

ヘルスケア事業を展開するSOMPOヘルスサポートの健康データ分析ノウハウを活用し、健康保険組合とも連携しながら、データヘルスに取り組んでいます。損保ジャパンでは、社員の健康診断やストレスチェックの結果、生活習慣などのデータを蓄積しており、労働時間やプレゼンティーズム*1との関

係性について分析を進めています。また、SOMPOひまわり生命では、ウェアラブル端末から収集した健康状態のデータと健康診断結果やレセプトデータで分析を進めており、データヘルスの進化に取り組んでいます。

*1 心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失

グループにおける推進体制



注釈1) 連携コアチームの健康経営に関する取組み詳細：損保保険ジャパンにおける取組み、SOMPOひまわり生命における取組み
注釈2) グループ事業会社：国内グループ会社以下21社 Mysurance、SOMPOアセットマネジメント、SOMPO企業保険金サポート、SOMPOクレジット、SOMPOケア、SOMPOコーポレートサービス、SOMPOコミュニケーションズ、SOMPOシステムズ、SOMPOチャレンジド、SOMPOビジネスサービス、SOMPOビジネスソリューションズ、SOMPOヘルスサポート、SOMPOリスクマネジメント、SOMPOフランチャイズ、ウェルネス・コミュニケーションズ、セゾン自動車火災保険、損保ジャパンDC証券、損保ジャパンキャリアビューロー、損保ジャパンパートナーズ、プライムアシスタンス、フレッシュハウス

各社における具体的な取組み

グループ各社における「健康宣言」等の実施

グループ各社において、「社員およびその家族の健康が大切である」という考え方を具現化するために、「健康宣言」等を行っています。

損保ジャパン:「健康宣言」(2016年10月)

SOMPOひまわり生命:「社員の健康応援プロジェクト」

(2016年4月)、「健康経営宣言」(2020年10月)

社員の血糖値改善を促進

損保ジャパンでは、生活習慣病の発症を予防するために、若年層の段階から良い生活習慣を身に着けることや病気の予防だけでなくとどまらず生産性の向上という観点からも血糖値の改善・コントロールを目標に、健康レポートの発行や社内のイントラネットを活用し、健康情報の提供・周知活動を実施しています。社内レシピコンテストを血糖改善部門、朝食時短部門等、社員ニーズ別に分けて開催することによって、社員が健

康のことを考えるきっかけを作る機会を設けています。また、血糖値改善や認知症予防の観点からもウォーキングを推奨し、ウォーキングアプリの活用やウォーキングアプリの活用紹介なども行っています。

全社員を対象としたウェアラブル端末の配布

SOMPOひまわり生命では、社員約3,000名に、無償でウェアラブル端末を貸与しています。歩数、心拍数、消費カロリー、睡眠時間などのデータを、自身のスマートフォンで確認でき、社員の健康に関する意識の向上に寄与しています。平均歩数で競う部署対抗戦を実施するなどムードアップも図っています。

また、第三者機関が行う生活習慣改善研究への参加や健康保険組合と連携し、健康診断結果、レセプトデータとウェアラブル端末で収集したデータを突き合わせ、健康状態との相関関係を分析しています。

健康経営の取組み(社会)

就業時間内禁煙の実施

SOMPOひまわり生命では、2019年4月から全社員就業時間内禁煙(就業規則上の休憩時間は除く)を導入しました。また、2020年4月入社以降を対象とした新卒採用より、入社時点で非喫煙者であることを募集要項に明記しています。さらに、社員の禁煙をサポートするべく、禁煙治療費の一部を補助しており、セミナーの開催や喫煙者向け個別フォロー等、禁煙支援を継続的に進めています。

生産性向上および健康増進のためのスペースの設置

当社グループでは、働き方改革推進や健康経営の一環として社員の生産性の向上と健康増進のためのワーキングスペースを設置しています。場所を問わない働き方として、効率的に作業や会議が出来るスペースや仮眠も可能な集中ブースなど柔軟な働き方の実現により生産性の向上の効果が得られています。その他に、損保ジャパン、SOMPOひまわり生命では、昼食時には健康的な食事の提供も行っています。

ヘルスリテラシー向上施策

オンライン企業内大学である「損保ジャパン大学」において、健康をテーマにした講座を開講し、2021年度は延べ5,850人が視聴しました。受講後のアンケートの満足度は4.31/5.00でした。また、SOMPOホールディングスでは女性の健康支援を目的として、安田日本興亜健保との共催により、女性の健康に関するオンラインセミナーをグループ横断で開催し、国内グループ会社23社が参加し、9割以上が「満足」と回答しました。今後もヘルスリテラシー向上施策を積極的に進め、社員の健康の維持・増進を目指していきます。

メンタル不調の予防

当社では、新型コロナウイルス感染症拡大により、従来の通勤型の勤務から、在宅勤務を含めたりリモートワークへの移行が急速に進んだことを受けて、メンタルヘルスに関するEラーニングを導入し、約8割の社員が受講しました。社員が自らストレスのメカニズムや対処法(コーピング)を学ぶことで、生産性の高い働き方を実現していきます。

効果検証

損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命では、SOMPOヘルスサポートが提供する「健康経営推進支援サービス」を活用しながら、実施している取組みの結果把握や効果検証を継続的に進め、取組みの見直しを図っていくことにより、各社の健康課題の解決や社員・家族の健康維持・増進につなげていきます。

プレゼンティーズムの改善

損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命では、SOMPOヘルスサポートが提供する労働生産性プログラム「LLax WLQ-J」を活用して、プレゼンティーズムを測定しています。心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失(プレゼンティーズム)は、社員の欠勤、遅刻、早退が企業にもたらす損失(アブセンティーズム)や医療費よりも大きいと指摘されています。損保ジャパンでは、働き方改革を通じて労働時間の削減はもちろんのこと、働きがいや生きがい、強みの創出による個人の充実・成長にも取り組むことで、生産性の向上につなげています。

SOMPOひまわり生命

重点取組課題	設定KPI	目標値	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
生活習慣病予防対策	1 定期健康診断受診率	100%	100	100	100	100	99.9	100
	2 定期健康診断後精密検査受診率	100%	48.6	56	63	67	89.8	85.9
	3 特定保健指導実施(終了)者	80%	64.9	71.9	76.5	63.6	69.1	79.9
	4 適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	80%	70.1	67.5	67.6	68.3	68.2	67.3
	5 運動習慣者比率	30%	25.5	27.4	24.2	23.8	24.0	26.8
喫煙対策	6 喫煙率	12%	20.8	20.6	18.3	15.3	11.1	9.3
メンタルヘルス対策	7 ストレスチェック受検率	100%	76.8	74.4	79.1	94.6	95.1	97.7
	8 総合健康リスク	90	94	92	95	96	98	95
プレゼンティーズムの改善	9 パフォーマンス総合評価 ※WLQ-Jスコア (100%が最も生産性が高い状態)	100%	—	95	94.7	94.1	94	93.9

※1,2,6,7,8,9:各項目対象者/全従業員
3,4,5:各項目対象者/40歳以上

SOMPOホールディングス

重点取組課題	設定KPI	目標値	2020年度	2021年度
生活習慣病予防対策	1 定期健康診断受診率	100%	100.0	99.1
	2 定期健康診断後精密検査受診率	100%	—	81.3
	3 特定保健指導実施(終了)者	90%	40.0	60.0
	4 適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	80%	47.1	63.4
	5 運動習慣者比率	30%	41.2	40.2
喫煙対策	6 喫煙率	12%	11.8	9.8
メンタルヘルス対策	7 ストレスチェック受検率	100%	92.3	94.4
	8 総合健康リスク	100未満	85	84
プレゼンティーズムの改善	9 パフォーマンス総合評価 ※WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	前年度比改善	95.4	95.3

※1,2,7,8,9:各項目対象者/全従業員
3,4,5,6:各項目対象者/40歳以上

1人あたり医療費/保健事業費

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1人あたり医療費	231,505	228,330	228,678	236,646	218,814	240,301
1人あたり保険事業費	28,507	26,694	27,043	28,850	28,957	31,113

(単位:円)

健康施策に関する情報

項目	2021年度
健康施策に対する従業員の満足度	3.02

※5段階評価

「健康経営銘柄2022」および「健康経営優良法人2022大規模法人部門(ホワイト500)」

「健康経営優良法人2022大規模法人部門」、「健康経営優良法人2022 中小規模法人部門」に認定

当社は、健康経営に優れた企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2022」に選定されました。2019年度から4年連続の選定となります。あわせて当社グループの22社が、経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2022大規模法人部門」および「健康経営優良法人2022

中小規模法人部門」に認定され、そのうち11社が「健康経営優良法人2022大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。健康保険組合とも連携しながら取組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客さま企業への健康経営普及拡大を行っていきます。

認定を受けた当社グループ会社

「健康経営優良法人大規模法人部門(ホワイト500)」

- SOMPOホールディングス株式会社【6年連続】
- 損害保険ジャパン株式会社【6年連続】
- SOMPOひまわり生命保険株式会社【6年連続】
- SOMPOヘルスサポート株式会社【6年連続】
- SOMPOコミュニケーションズ株式会社【4年連続】
- 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社【4年連続】
- 株式会社プライムアシスタンス【4年連続】
- 損保ジャパンパートナーズ株式会社【3年連続】
- SOMPOコーポレートサービス株式会社【2年連続】
- SOMPOリスクマネジメント【3年ぶり4回目】
- SOMPOビジネスサービス【3年ぶり4回目】

「健康経営優良法人大規模法人部門」

- SOMPOシステムズ株式会社【3年連続】
- センソ自動車火災保険株式会社【3年連続】
- SOMPOケア【初認定】

「健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)」

- ウェルネスコミュニケーションズ【4年連続】
- SOMPOアセットマネジメント株式会社【3年連続】
- 損保ジャパンDC証券株式会社【2年連続】
- SOMPOビジネスソリューションズ株式会社【2年連続】
- SOMPO企業保険金サポート株式会社【2年連続】
- SOMPOクレジット株式会社【2年連続】
- SOMPOフロンティア株式会社【2年連続】
- SOMPOチャレンジ【初認定】

6. 健康課題と主な効果検証指標

損保ジャパン

重点取組課題	設定KPI	目標値	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
生活習慣病予防対策	1 定期健康診断受診率	100%	99.7	99.8	99.9	99.8	100.0	99.9
	2 定期健康診断後精密検査受診率	100%	77.3	83.2	82.7	69.3	36.0	65.6
	3 特定保健指導実施(終了)者	90%	65.5	74.6	70.3	67.8	52.3	75.9
	4 適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	80%	67.7	67.9	67.3	66.7	66.2	66.0
	5 運動習慣者比率	30%	18.8	19.1	19.7	18.6	19.8	21.3
喫煙対策	6 喫煙率	12%	21.6	19.6	19.1	17.9	16.6	16.4
メンタルヘルス対策	7 ストレスチェック受検率	100%	90.4	85.5	91.7	91.7	93.1	93.3
	8 総合健康リスク	100未満	106	102	101	103	101	100
プレゼンティーズムの改善	9 パフォーマンス総合評価 ※WLQ-Jスコア (100%が最も生産性が高い状態)	95%	94.1	94.3	94.4	93.9	94.1	94.0

※1,2,7,8,9:各項目対象者/全従業員
3,4,5,6:各項目対象者/40歳以上

品質向上の取組み(社会)

お客さま本位の業務運営方針

SOMPOグループは「お客さまの視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献します。」という経営理念を掲げています。

損保ジャパンは、上記理念にもとづき、あらゆるお客さま接点において、徹底したお客さま視点にもとづくお客さま本位の業務運営を実現するとともに、すべてのステークホルダー*に対して企業としての社会的責任を果たすべく、本方針を定めます。

*お客さま、お取引先、株主、社員、地域社会などの利害関係者をいいます。

「消費者庁長官表彰」を受彰

損保ジャパンは「お客さま本位の業務運営方針」およびその取組みが評価され、第1回消費者志向経営優良事例表彰において2018年11月26日に「消費者庁長官表彰」を受彰しました。

消費者志向経営優良事例表彰は、「消費者志向自主宣言」を公表し、かつその活動(フォローアップ)結果を公表している事業者の中から、優れた取組みを表彰するものです。損保ジャパンは、お客さま視点での商品開発や防災・減災への取組みなどが、誰一人取り残さないSDGsの理念そのものと高い評価をいただきました。

損保ジャパンは、より一層、お客さま本位の業務運営を推進し、最もお客さまに支持される損害保険会社を目指してまいります。



【岡村消費者庁長官*による表彰状授与】
損保ジャパン 取締役会長 二宮雅也
*役職は受彰当時のものです。

「お客さまの声白書」の発行

損保ジャパンは、2007年度から毎年「お客さまの声白書」を発行し、当社にお寄せいただいた「お客さまの声」を経営に活かす取組みや改善事例などを、すべてのステークホルダーに公表しています。2020年度からは、当社の「お客さま本位の業務運営方針」にもとづく主な取組みを紹介する報告書と統合しました。

今後も、当社は徹底したお客さま視点にもとづくお客さま本位の業務運営を実現し、その具体的な取組みをご報告します。

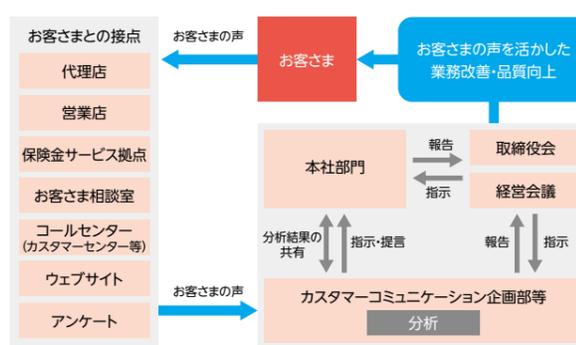


お客さまの声を経営に活かす取組み

損保ジャパンでは、代理店、営業店、保険金サービス拠点、お客さま相談室、コールセンターなどを通して寄せられたお客さまからの相談、問い合わせ、ご要望、苦情、お褒め・感謝の言葉などの「お客さまの声」を真摯に受止め、迅速かつ丁寧な対応を行っています。

「お客さまの声」を経営に活かす態勢を構築・強化するため、お客さまの声から把握される課題について深度ある原因分析を行い、商品開発・販売・保険金支払いなどさまざまな場面で発生している課題を本社関連部と共有しています。なお、お客さまの声を起点としたこれらの取組みや業務改善の状況は定期的に経営に報告し、積極的な議論を行っています。

特に重要な課題は、カスタマーコミュニケーション企画部等が、本社関連部署に「再発防止・品質向上」を指示・提言するこ



とで、苦情の根本的な再発防止および継続的な業務改善・品質向上に取り組んでいます。

事故対応における、お客さま満足度向上への取組み

損保ジャパンでは、保険金サービスが「保険商品を具現化するサービス」であるという認識のもと、真にお客さまが求める高品質のサービスを提供するため、迅速な保険金のお支払いや一人ひとりのお客さまのニーズに即した付加価値の提供に取り組んでいます。事故に遭われた直後のお客さまに対しては、「すぐにつながり、日常復帰まで容易に見通すことができ、ご安心いただける」付加価値を、保険金請求手続き中のお客さまに対しては、「簡単な手続きで安心してお任せいただき、早くスムーズに解決する」付加価値を提供することをコンセプトとしています。

2011年12月には、保険金サービス部門のお客さま対応における当社独自の行動基準「SCクレド*1」を作成しました。すべてのお客さまに心からご安心いただくために、保険金サービス部門で働く職員全員が「SCクレド」にもとづいた「まごころ」を込めたサービスを行っています。

2012年度からは「SCクレド」を実践している職員をクレドマイスターとして認定する制度を設け、お客さまにご安心いただ

けるよう、高いコミュニケーション力やプロフェッショナルスキルを有する人材の育成に取り組んでいます。

また、2015年11月から、24時間365日稼働のコールセンターにおいて5か国語による事故受付を開始しました。現在(2022年11月時点)では業界最大規模の21か国語*2での事故受付・事故対応ができる体制にまで拡大し、通訳が必要な外国人のお客さまに対してもご安心いただける対応を行っています。

今後もこれらの取組みをさらに発展させ、お客さまにとって一番身近な存在である損害保険代理店との連携を強化し、保険金の迅速かつ適切なお支払いとわかりやすい説明を実践することで、さらにお客さまにご安心いただけるサービスを追及していきます。

*1 SCクレド:保険金サービス部門の社員が、日常業務を進めていくうえでの判断や思考、行動の源となるもので、常にお客さまを意識し、すべてのお客さまに「まごころ」をこめたサービスを行うための、心の信条を明確にしたものです。

*2 21か国語対応の対象言語:英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、ネパール語、フランス語、ドイツ語、イタリア語、ロシア語、マレー語、ミャンマー語、クメール語、モンゴル語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語

多様なお客さまに配慮したサービスの提供

耳や言葉が不自由なお客さまに向けた手話通訳サービスの提供

損保ジャパンでは、2017年9月より、株式会社プラスヴォイス(以下「プラスヴォイス社」)提供の「電話リレーサービス」を活用した手話通訳による事故受付を実施しています。

これはまず、テレビ電話機能を利用してお客さまから手話通訳者へ連絡をしていただき、手話通訳者から損保ジャパンのコールセンターに電話をかけることによって、お客さま・手話通訳者・損保ジャパンのコールセンター担当者が三者間通話を行い、事故のご連絡を承るサービスです。手話のみならず、筆談や文字チャットによるコミュニケーションも可能なため、普段手話を利用されないお客さまにも安心してご連絡いただけます。

このサービスの導入により、耳や言葉が不自由なお客さまの事故直後の不安を解消し、安心をお届けできるようになりました。2020年6月には、事故受付が終わった後の事故対応の相談にまでサービス範囲を拡大しました。

目の不自由な方やご高齢のお客さまに向けた音声案内サービスの提供

セゾン自動車火災では、2020年3月から、目の不自由な方やご高齢者の利便性向上を目的に、お客さま向けの一部の郵送物に「音声コード Uni-Voice(ユニボイス)*」を導入し、郵送物の内容やお問い合わせ先等を音声でご案内するサービスを提供しています。

*音声コード Uni-Voice(ユニボイス):日本視覚障がい情報普及支援協会(JAVIS)が開発した2次元バーコードです。スマートフォン専用アプリ(Uni-Voice/Uni-Voice Blind)で読み取ることで利用可能です。



Uni-Voice 使用例

今後も、お客さま対応の品質向上を図ることで、当社グループのご契約者のみならず広く一般消費者の皆さまが安心してくらする社会の実現に貢献してまいります。

SOMPOグループの社会貢献(環境・社会)

SOMPOグループの社会貢献への取り組み

SOMPOグループでは、企業として積極的に社会貢献活動に取り組んでいくとともに、社員が自主的に社会貢献活動に参画できるような意識醸成と制度面での支援を行っています。また、社会貢献活動の推進にあたっては、専門性の高いNPOとの連携・協働を重視しています。

社会貢献活動の全体像

当社グループの社会貢献方針は、2つの視点(企業の視点、社員一人ひとりの視点)で定めています。

企業としては、次世代育成を意識した3つの分野(美術・福祉・環境)において、財団を中心に活動を展開し、社員一人ひとりの活動としては、当社グループ役職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」を中心に、積極的に取り組んでいます。

社員の自主的な社会貢献活動への参画を促す制度

●SOMPOちきゅう倶楽部

当社グループ役職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」を中心に、全国各地でボランティア活動を行っています。

1993年の発足以降、代理店などと協働し、森林保全活動や清掃活動、施設を訪問して行う車いすの整備・清掃、古本の収集など、地域のニーズや特性にあったボランティア活動を全国で実施しています。

●SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

当社グループ役職員有志が任意の金額を寄付し「SOMPOちきゅう倶楽部」が行う社会貢献活動などに役立てるファンドです。ファンドは、全国各地で実施するボランティア活動の費用や災害支援、メンバーが応援するNPOなどの団体への寄付に活用されています。

●ボランティア休暇・休職制度

損保ジャパンでは、有給休暇とは別に、ボランティア休暇(1年につき10日以内)とボランティア休職(6か月以上18か月以内)の制度を設けています。ボランティア休暇・ボランティア休職を取得した社員は、さまざまなボランティア活動に参加しています。

全国各地の社会貢献活動

当社グループでは、代理店や市民の皆さまとともに、自然保護活動や清掃活動、車いすの整備・清掃、フードバンクへの食品の寄付など多様な社会貢献活動を展開しています。

●損保ジャパン

【長野】

森林保全活動



長野県における森林の里親事業

【千葉】

社員によるボランティア活動



千葉県でのイベントの様子

●SOMPOグループ各社

【セゾン自動車火災保険】

東京カベナント教会付属の福祉作業所「のぞみ園」さんに、当社設立40周年の記念クッキーを作成いただき、社員有志で共同購入いたしました。



クッキー搬入の様子

海外での社会貢献活動

●トルコ

～Sompo Sigorta～

SOMPOシゴルタ社では、従業員の入社記念日にあわせて各種NGOへの寄付を行っています。寄付額は勤務年数に比例して増加していきます。



入社記念日のお祝いと寄付が完了したことを従業員へ知らせるメッセージ

●ブラジル

～Sompo Seguros～

福祉施設を訪問し、レクリエーションをしたり、会話を楽しんだりするなど、障がい者等の施設利用者との交流を行いました。



福祉施設への訪問(ブラジル)

防災教育の普及啓発「防災ジャパンダプロジェクト」

損保ジャパンは、保険事業を営む企業として、市民の皆さまの防災意識を高めることを重視しており、将来を担う子どもたちとその保護者を対象に、災害から身を守るための知識や安全な行動を学んでもらうことを目的として「防災人形劇」および「体験型防災ワークショップ」を実施しています。

「防災人形劇」では、オリジナルの防災ストーリー『さんびきのこぶた危機一髪!』をパペットシアターゆめみトランクが上演します。おおかみが引き起こすさまざまな災害(風・雨・落雷・火事など)に対して、こぶた3兄弟が助け合いながら困難に立ち向かう物語です。また、特定非営利活動法人プラス・

アーツと協働で展開する「体験型防災ワークショップ」では、体や手を動かす体験やクイズをとおして防災についての知識や行動を楽しく学ぶことができます。

2020年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、場所を問わず楽しく学べる動画コンテンツやワークシート、保護者・先生向け解説資料を用意しています。ご家庭や学校でご活用ください。

2022年3月末時点で、全国で延べ376回開催し、57,000人の市民の皆さまに参加いただいています。

SAVE JAPANプロジェクト

損保ジャパンでは、お客さまが保険契約ご契約時に「Web証券」や「Web約款」を選択いただいた場合や、自動車事故の修理時にリサイクル部品などを活用いただいた場合に、削減できたコストの一部を原資に、NPOなどとの協働を通じて、市民の皆さまに身近な自然環境に関心を持っていただく機会を提供する取組みを行っています。この取組みでは、国内の自然環境を守るだけでなく、次世代育成を意識してサステナブルな社会の実現に取り組んでいます。2011年の開始から2022年3月までに延べ873回のイベントを開催し、46,894人の皆さまにご参加いただいています。

2013年度からは、多様な主体が協働で社会的課題の解決を目指すアプローチである「コレクティブ・インパクト」を測定・評価する試みの一つとして、SROI*分析を用いて本プロジェクトの社会的価値の定量把握に取り組み、プログラムの改善、スケールアップを目指しました。この試みは、生物多様性保全分野において、SROI分析を用いて社会的価値を算出した国内最初の事例として3年間継続しました。最終年度である2015年度の社会的価値総額(総便益)は約1億4,883万円、要した費用は約7,455万円、SROIは2.00となりました。SROIが1を大きく超えたことで、プロジェクトの有効性が示され、また、2013年度1.12、2014年度1.76であったことか

ら、長期的に波及効果が広がり、社会的投資に対する効果は向上したことになります。

2016年度からは、より地域の独自性を活かして「いきものが住みやすい環境づくり」を進めることを目的に、新たな市民の皆さまに参加いただく機会を提供するとともに、地域の多様なステークホルダーとの協働によりプロジェクトの発展を目指しています。

*SROI (社会的投資収益率、Social Return on Investment)=事業の展開によって生じた社会的価値総額(総便益)/要した費用事業の有効性などを計測する手法です。



インドネシアでの交通安全プロジェクト

インドネシアでは、交通事故による死亡者数が東南アジアで最大であり、交通安全対策が重要な課題となっています。そこで、日本における交通事故の予防・削減のノウハウ・経験を活かし、損保ジャパンはPT Sampo Insurance Indonesiaと連携し、子ども支援専門の国際組織である(公社)セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと協働で、交通安全事業に取り組んでいます。2014年10月から2017年8月にかけて西ジャワ州バンドン市を、2018年4月から2022年3月にかけてジャカルタ首都特別州北ジャカルタ市・東ジャカルタ市を対象に、小中学生に対する交通安全教育および現地行政と連携した学校周辺の交通安全設備の整備推進、子どもの交通安全に関する社会啓発活動を実施しました。

このプロジェクトでは、8年間で50校(バンドン市で30校、北ジャカルタ市・東ジャカルタ市で20校)の小・中学生を対象に、教師や生徒・保護者に対する交通安全教育の実施、学校周辺の交通インフラの改善および地域や政府に対する働きかけを行い、延べ48,000人(バンドン市で30,000人、北ジャカルタ市・東ジャカルタ市で18,000人)以上の方が参加しました。

また、本プロジェクトでは、多様な主体が協働で社会的課題の解決を目指すアプローチである「コレクティブ・インパクト」を測定・評価する試みの一つとして、SROI*分析を用いて本プロジェクトの社会的価値の定量把握にも取り組み、本事業の有効性(投じた費用以上の社会的価値の創出)についても確認しています。

*SROI (社会的投資収益率、Social Return on Investment)は、事業の展開によって生じた社会的価値総額(総便益)を要した費用で除して算出し、事業の有効性などを計測する手法です。



インドネシア交通安全プロジェクトインパクトレポート 2018年10月 (株式会社 公共経営・社会戦略研究所HP)



インドネシア交通安全プロジェクトインパクトレポート 2022年9月 (株式会社 公共経営・社会戦略研究所HP)

社会福祉の「活動と研究」を支える～(公財)SOMPO福祉財団～

1977年に設立された公益財団法人SOMPO福祉財団は、国内ならびにASEAN加盟国、インドおよび南アフリカで活躍する社会福祉分野のNPO/NGOへの助成や、社会福祉・社会保障・保険・ジェントロジー(老年学)に関する研究会の開催や研究助成、社会福祉の分野における優れた学術文献の表彰などの事業を通じて、社会福祉の発展と向上を目指しています。また超高齢社会を見据え、認知症等の高齢者を在宅で介護する家族への支援や、介護福祉士を目指す学生への奨学金給付事業などを通じ、複雑化する社会的課題の解決に資する活動を推進しています。「社会福祉の活動」と「社会福祉の学術研究」の両面から、時代のニーズに合わせた事業を展開しています。

自動車購入費助成

1999年から障がい児・者に対する福祉活動を行う団体に自動車購入費を支援する事業を行っています。2021年度は、東日本地区で募集をし、10団体に助成をしました。自動車の購入は、団体の活動範囲や活動規模が拡大し、障がい児・者の収入の増加や利用者の増加につながっています。



新車購入により安全な送迎に大活躍

NPO基盤強化資金助成

2004年から地域を支えるNPOの活動基盤の強化に必要な資金を支援する事業を行っています。2021年度は、「組織の強化」と「事業活動の強化」に必要な資金を助成するプログラム、認定NPO法人の取得資金を助成するプログラム、地域住民が



誰でも参加できるコミュニケーションスポーツ(ふうせんパレー)の様子

生活課題に包括的な支援を行うための住民参加型の福祉活動資金を助成するプログラムをあわせて、58団体に助成しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響が長期化する中、2021年度もコロナ禍での活動・事業の継続、拡大しようとしているものも含め、募集地域を全国に拡大、助成総額も増額し、地域の中核となり、持続的に活動する質の高いNPO法人づくりの支援や、地域共生社会を実現するための支援をしています。

海外助成

2010年から社会福祉分野で活躍するASEAN諸国とインドの非営利団体を支援する事業を行っています。2021年度は、障がい者が自立できるよう職業訓練に必要な車椅子の支援(インドネシア)、ダウン症の青年たちが独立した生活を送るための施設設備(マレーシア)、学校を中退した貧困の子どもたちへの教育と食事の支援(フィリピン)、貧困な高齢者に包括的な住宅介護やヘルスケアのサービスを支援(シンガポール)など、4カ国の4団体に助成しました。



インドネシアでの贈呈式

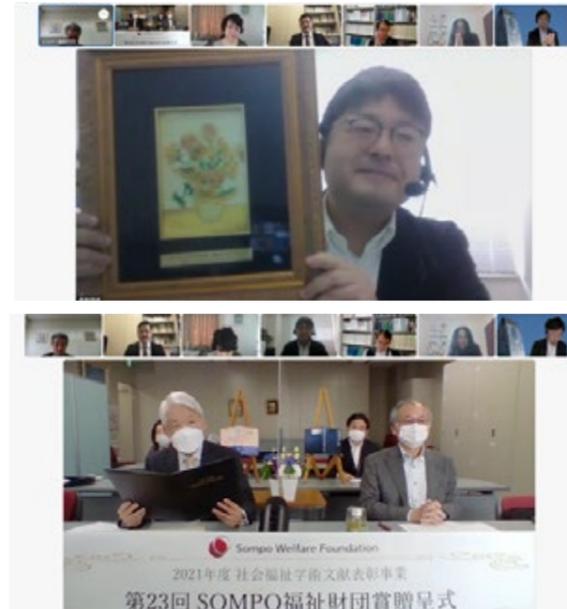


フィリピンでのリモート贈呈式

SOMPO福祉財団賞

1999年度から将来が期待される若手・中堅の研究者を対象に、優れた社会福祉学術文献を表彰する事業を行っています。2021年度は、高阪悌雄氏が「障害基礎年金と当事者運動—新たな障害者所得保障の確立と政治力学」で受賞されました。なお、「贈呈式」は2021年3月にオンラインで開催し、7月

開催予定の「受賞記念講演会・シンポジウム」は、新型コロナウイルス感染拡大の状況に鑑み中止としました。



2021年度 リモート贈呈式の様子

在宅で高齢者を介護する家族の交流および研修への支援

1991年から在宅で認知症高齢者を介護する家族の癒しと介護技術等のレベルアップを図るための交流および研修に対する支援事業を行っています。

介護福祉士を目指す学生への奨学金の支給

介護福祉人材の育成を目的に、介護福祉分野で人材不足となっている介護福祉士を目指す2年制の専修学校生と福祉系高校生を対象に奨学金を支給しています。2021年は専修学校1年生10名と高校2年生2名を採用しました。学校卒業後は多くの方が福祉現場で活躍しています。

福祉諸科学事業

ジェロントロジー(老年学)分野における独創的・先進的な研究などに対して研究助成を行っています。他にも保険業法に関する研究会、健康保険・介護保険システム研究会、ジェロントロジー研究会などを開催しています。また財団叢書を発行して図書館など、広く一般的に研究の成果を公開しています。

環境分野の人材育成～(公財)SOMPO環境財団～

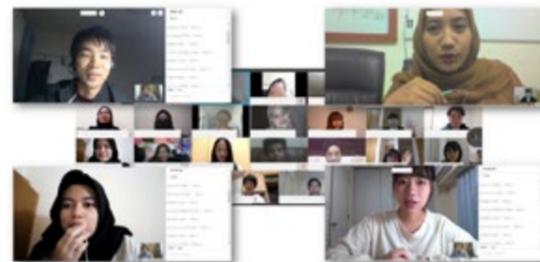
SOMPO環境財団では、「木を植える『人』を育てる」という理念のもと、環境分野で活躍する人材の育成支援、環境保全に関する活動・研究支援や環境教育などの振興を通して、地球環境保全に貢献することを目指しています。

同財団は損保ジャパンおよび公益社団法人日本環境教育フォーラムと共催で、一般市民向けに1993年より継続して市民のための環境公開講座を開講しています。市民が環境問題を正しく理解・認識し、それぞれの立場で具体的な活動を実践できるように開講した講座で、SDGsやサステナビリティをテーマに開催し、これまでに延べ29,300人の方々に参加いただきました(2022年3月現在)。2020年度からはコロナ禍のもとオンライン講座として開催し、全国から参加が可能となったことで2,697名の参加を得ました。また、録画での視聴も可能となり、3,059名に視聴いただきました(複数回視聴含む)。

また、同財団では大学生・大学院生を対象に環境分野のCSO(Civil Society Organization:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)で8か月のインターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」を実施しています。本制度は2000年に始まり、環境CSOとともに、持続可能な社会に貢献できる人づくりを目指しており、これまでに79団体へ派遣をし、

1,225人が修了しました(2022年3月現在)。コロナ禍においても、オンライン会議やテレワークを活用して途切れることなく活動をしています。なお、2019年2月からは、新たにインドネシア・ジャカルタで同様のプログラムをスタートし、これまで3期58名が修了しています。2022年2月から第4期生の活動を開始しています。

この他、1999年から環境問題に取り組むCSOを支援する「環境保全プロジェクト助成」を実施するとともに、2001年から大学院生の博士論文作成費用を支援する「学術研究助成」を実施し、環境をテーマとする意欲に満ちた優秀な若手研究者の研究を支援しています。



2020年10月 CSOラーニング制度 日本・インドネシア交流会の様子

人形劇場「ひまわりホール」

損保ジャパンは1989年に開設した名古屋ビルの人形劇場「ひまわりホール」を地元の人形劇関係者を中心として設立されたNPO法人愛知人形劇センターと共同で運営しています。

人形劇の上演、セミナー、ワークショップ、子どもアートフェスティバルの開催、P新人賞(人形劇の明日を担う斬新な才能を発掘するコンテスト)の表彰など、人形劇の盛んな地域で全国的に注目される多彩な活動を展開しています。



ひまわりホールでの上演の様子

(公財)SOMPO美術財団 (SOMPO美術館)

1976年に社会貢献の一環で開館し、アジアで唯一ゴッホの《ひまわり》を鑑賞できる美術館として、これまで600万人を超えるお客さまにご来館いただいています。2020年7月に損保ジャパン本社ビル敷地内に建築された新たな美術館棟に移転し、「SOMPO美術館」として生まれ変わりました。

年4回ほど、西洋絵画から現代アートまで幅広いテーマの企画展を開催、国内外から幅広い世代が訪れる美術館づくりに取り組んで、さらなる文化・芸術の振興を通じて社会に貢献していきます。



SOMPO美術館外観



《ひまわり》1888年 フィンセント・ファン・ゴッホ SOMPO美術館

ゴッホの《ひまわり》等を通じたウクライナおよび近隣国における人道支援活動に対する寄付

当社は、平和のシンボルとなっている「ひまわり」に関連して、損保ジャパンが所蔵し、SOMPO美術館で常設展示しているゴッホの《ひまわり》を通じて、ウクライナおよび近隣国における人道支援活動への寄付を実施しました。

SOMPO美術館で開催した「シダネルとマルタン展」(会期:2022年3月26日~2022年6月26日)の来館者数および企画展を紹介する動画の再生回数に応じて、ウクライ

ナおよび近隣国における人道支援活動を行う5団体へ、計84,532,205円の寄付を行いました。

- ※寄付先5団体
- UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)
- UNICEF(国連児童基金)
- セーブ・ザ・チルドレン
- 日本赤十字社
- ジャパン・プラットフォーム

ガバナンス

当社グループが100年後にも「なくてはならない」存在であるために、「安心・安全・健康のテーマパーク」に向けたトランスフォーメーション(質的進化)を続けてきました。そして、このトランスフォーメーションを支えるのが当社のガバナンスです。

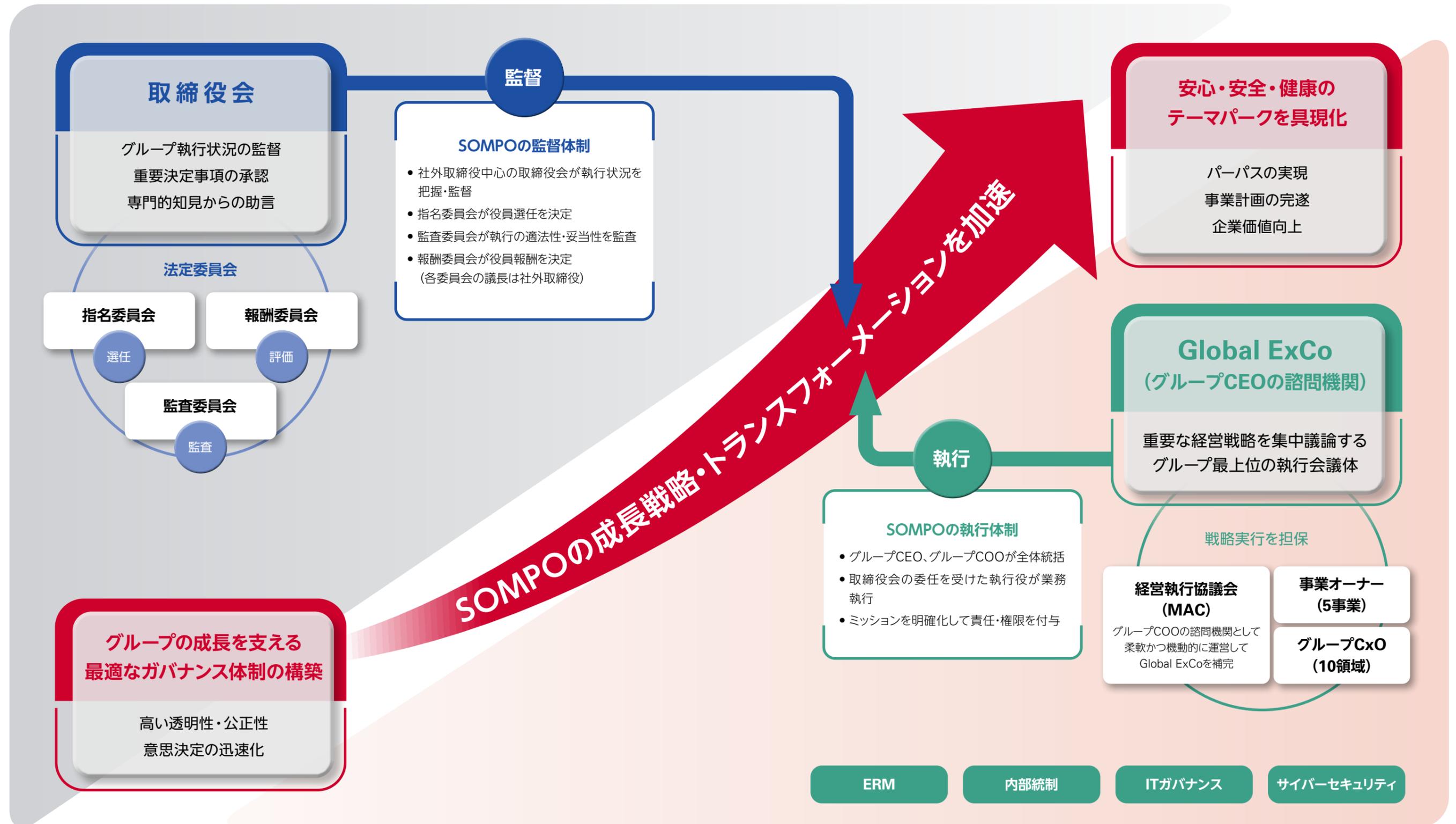
当社は、指名委員会等設置会社として、株主の付託を受けた社外取締役中心の取締役による監督のもと、執行部門が大胆な権限移譲を受ける体制を構築しています。そして、取締役会が監督機能を果たすうえで重要な法定委員会のうち、特に、指名委員会、報酬委員会を社外メンバーのみで構成することで、執行部門との間に適切な緊張感が生み出され、高い透明性と公平性が保たれる仕組みになっています。

執行部門では、事業オーナー制×グループCxO制により、取締役会で選定された執行役・執行役員が、それぞれの専門性を高めながら連動することで迅速に意思決定を行い、一体感を持って機動的にグループ戦略を実現しています。

そして、グループ最上位の執行会議体であるGlobal ExCoでは、グループの持続的な成長という共通のミッションのもと、各事業の経営を担う事業オーナーや、それぞれの領域における高い専門性を持つグループCxOなど、多様なバックグラウンドを持つ経営メンバーたちにより、地域や時間軸を超えた議論が繰り広げられ、安心・安全・健康のテーマパークの具現化に向けたグループベストの意思決定がなされています。



コーポレート・ガバナンス体制の全体像



サクセッション・プラン (指名委員会)

役員報酬制度 (報酬委員会)

監督体制

当社は、指名委員会等設置会社として、経営の監督と業務執行を分離することで、取締役会の監督機能の強化および執行部門への大幅な権限委譲による業務執行の迅速化を図っています。また、指名・監査・報酬の法定三委員会設置によって、より高い透明性と公正性の向上を実現していくガバナンス体制を構築しています。

取締役会の構成

社外取締役は、取締役14名中10名(比率71%)

※当社設立時(2010年4月)の12名中6名(比率50%)から人数・割合とも増加



取締役のダイバーシティ

14名中女性が3名、男性が11名(うち、外国人1名)

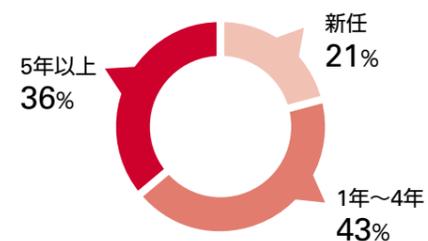
※当社設立時は女性0名(人数・割合とも増加)、外国人1名(同人数・同割合)



取締役の在任年数

取締役の平均在任期間(監査役であった期間を含む)は、3.8年

※当社では社外取締役の通算在任年数が8年を超える場合は、再任する積極的な理由の有無を慎重に検討し、理由がある場合は再任を妨げません。

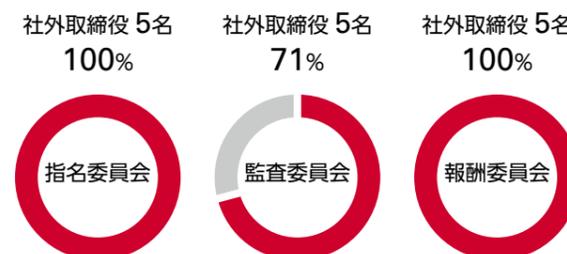


取締役(株主総会で選任) (2022年7月1日現在)

社内取締役	社外取締役		
 櫻田 謙悟 (執行役兼務)	 スコット・トレバー・デイヴィス (指名委員会委員長)	 東 和浩 (報酬委員会委員長)	 和賀 昌之
 奥村 幹夫 (執行役兼務)	 名和 高司	 山田 メユミ	
 手島 俊裕	 柳田 直樹 (監査委員会委員長)	 遠藤 功	 伊藤 久美
 笠井 聡	 内山 英世	 柴田 美鈴	
指名委員会 社外取締役のみで構成	監査委員会 過半数が社外取締役	報酬委員会 社外取締役のみで構成	

委員会の構成

法定三委員会は、指名委員会・報酬委員会は社外取締役のみで構成、監査委員会は過半数が社外取締役



執行体制

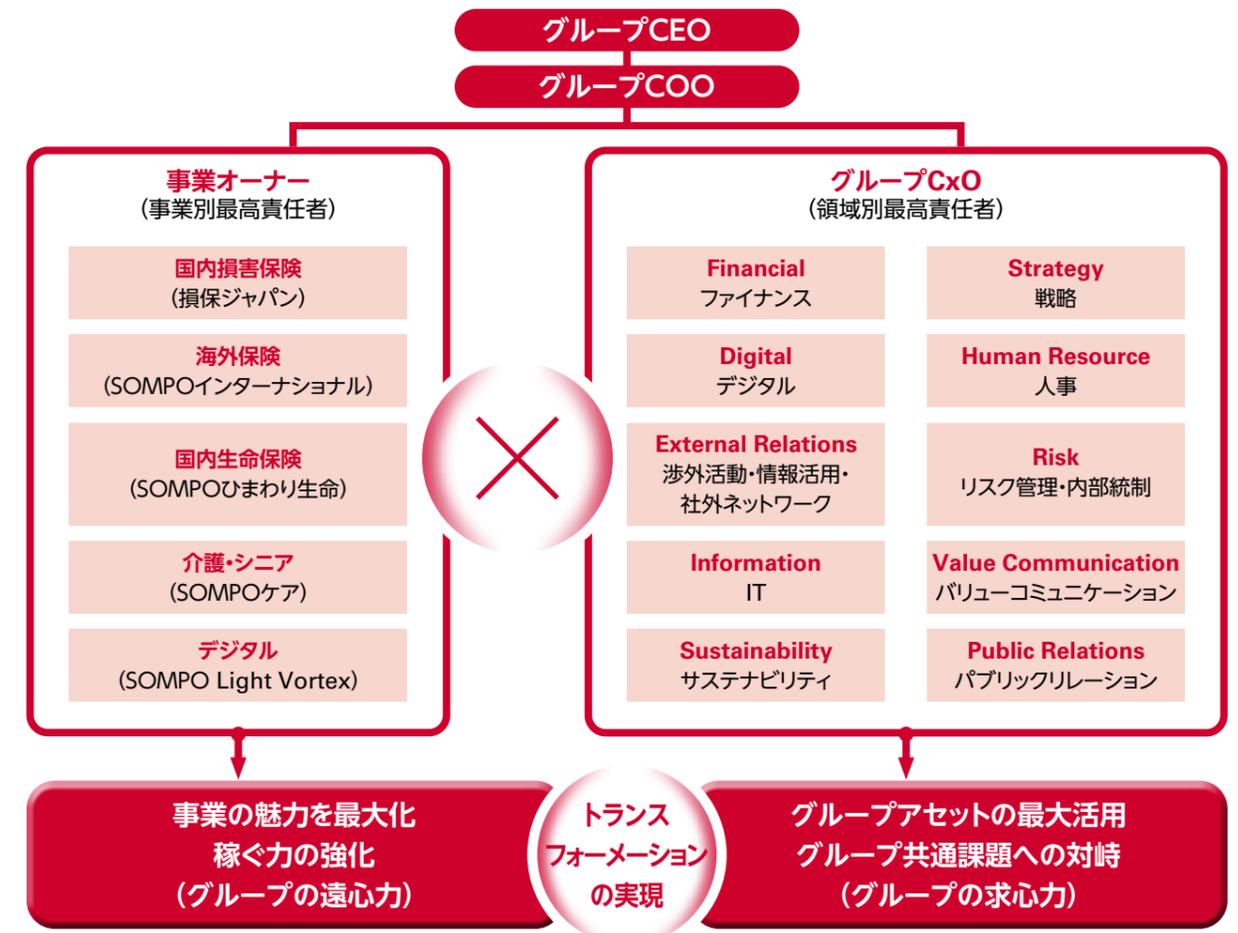
当社は、VUCAの時代においても敏捷かつ柔軟にトランスフォーメーションを重ねていくために、事業オーナー制とグループCxO制という2つの仕組みを掛けあわせた執行体制を構築しています。

事業オーナー制

事業オーナーが各事業の経営トップの立場で事業の方針を定め、事業計画の遂行や経営の質を高めることでグループの成長・拡大を牽引する仕組みです。

グループCxO制

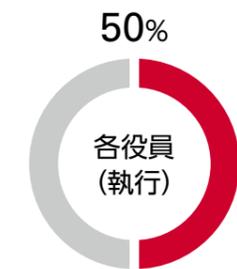
各領域において高い専門性を持つグループCxOがグループの経営理念やパーパスの実現、企業価値向上、コングロメリット・プレミアムの創出などに向けて、必要な影響力を横断的に発揮することでグループ全体の一体性や健全性を維持する仕組みです。



多様なバックグラウンドを持つ役員

当社では、サクセッション・プランの策定、役員の選任において役員ポートフォリオの多様性を重視しており、その結果として、多様な専門性やバックグラウンドを持つ役員が選任され、グループのトランスフォーメーションの実現に向けた質の高い意思決定が可能な体制を実現しています。

当社グループ以外の経歴を持つ役員 8名



※役員はグループCEO、グループCOO、事業オーナーおよびグループCxOの16名を指します。

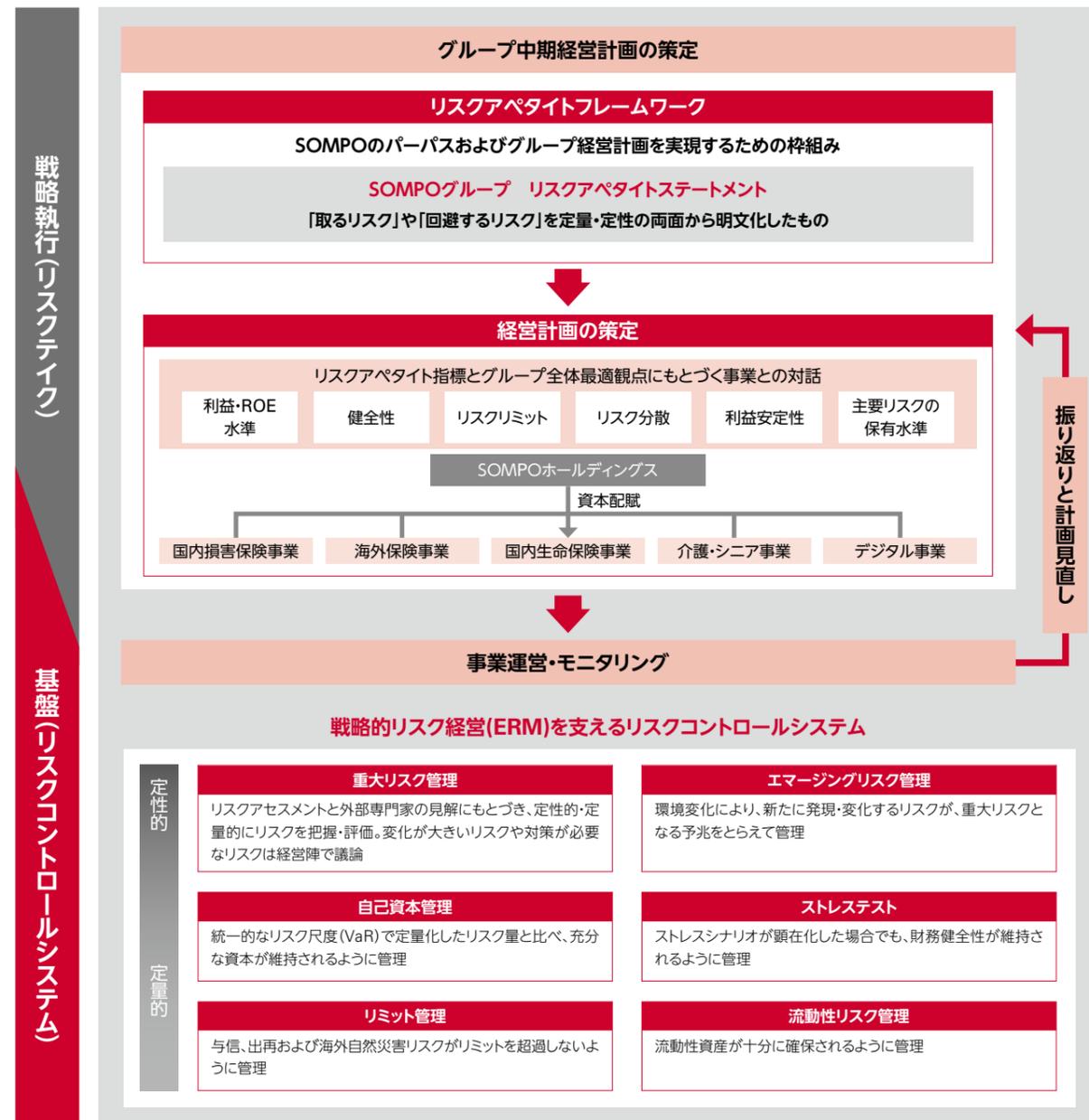
戦略的リスク経営(ERM)

“経営の羅針盤”としての戦略的リスク経営(ERM)

気候変動による大規模自然災害の頻発やサイバー攻撃の脅威など、不確実性を増すリスクが私たちを取り巻き、混迷を深める世界情勢のなかで、当社グループとしてとるべき進路を見極める力が問われています。ERMは、グループを最適な方向に導くナビゲーションの役割が求められており、このことは変化が激しい荒波の航海における高機能な羅針盤の

3つの機能に例えられます。すなわち、①グループの現状を正確に分析し、②将来起こりうるリスクを事前にとらえ対応し、③グループが取るべき最適な進路を提示するものであり、ERMは経営の羅針盤としてのこれらの機能を果たし、経営理念およびSOMPOのパーパスを実現に導くことをミッションとしています。

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)の全体像



パーパス実現に向けたERMの“深化”と“進化”

当社グループは、保険事業を中心とした「規模と分散」の取り組みを加速し、レジリエンス向上を図るとともに、「新たな顧客価値の創造」により、社会課題解決への貢献を実現しつつ、長期的な利益成長性の向上に取り組んでいます。それを支えるERMも従来の保険事業をベースとした枠組みの延長線での高度化にとどまらず、新たなビジネスモデルに即した枠組みへと変革していく必要があります。

例えば、保険・介護事業で蓄積したノウハウをふまえたデジタルなどの非保険事業における定量・定性両面のリスク管理の枠組みの構築や、気候変動やサイバー攻撃の巧妙化などのニューノーマルな社会におけるリスクの分析、検証を通じた、ビジネスサイドの機会追求や脅威低減への貢献など、ERMの進化にチャレンジしています。

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)

当社グループのERMには、資本・リスク・リターンのバランスを取りながら企業価値の最大化を図るための経営管理フレームワークとしてリスクテイクに係わる「リスクアペタイトフレームワーク」と経営基盤の安定に資する「リスクコントロールシステム」の2つの側面があります。

様々なリスクを特定、分析、評価するリスクコントロールシステムを活用しています。

1. リスクアペタイトフレームワーク

リスクテイクの側面では、当社グループとして「取るリスク」、「回避するリスク」を「SOMPOグループリスクアペタイトステートメント」として明文化しています。当社は、リスクアペタイト指標とグループ全体最適観点にもとづいて各事業と対話したうえでグループ経営計画を策定し、各事業に資本配賦を行っています。

当社グループは、「事業に重大な影響を及ぼす可能性があるリスク」を「重大リスク」と定義し、リスクアセスメントや専門家などの見解にもとづき事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価しています。重大リスクが当社に及ぼす影響を具体的なシナリオで想定し、その発生可能性および影響度(経済的損失、業務継続性およびレピュテーション毀損の3項目)を定性・定量の両面から評価し、対策状況を確認しています。

詳細は当社WEBサイトをご覧ください。
(<https://www.sompo-hd.com/company/risk/>)

また、環境変化などにより新たに発現または変化し、今後、当社グループに大きな影響を及ぼす可能性のあるリスクを「エマージングリスク」と定め、重大リスクへの変化の予兆をとらえて適切に管理をしています。

2. リスクコントロールシステム

リスクコントロールの側面では、当社グループを取り巻く多

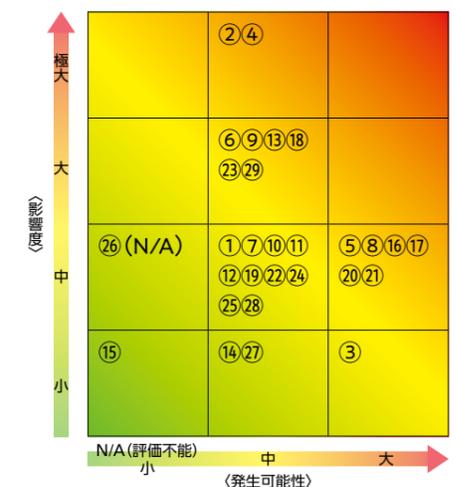
その他、「自己資本管理」、「ストレステスト」、「リミット管理」、「流動性リスク管理」を通じて、不測の損失の極小化と利益の安定を図っています。

詳細は当社WEBサイトをご覧ください。
(<https://www.sompo-hd.com/ir/financial/risk/>)

重大リスク一覧

分類	No.	重大リスク	分類	No.	重大リスク
経営戦略 リスク	①	競争環境の悪化・転換	オペレーショナル リスクおよび コンプライアンス リスク	⑯	委託先管理の失敗
	②	経済環境の悪化		⑰	システム障害
	③	地政学リスク		⑱	サイバーセキュリティ
	④	パンデミック		⑲	労務リスク
	⑤	税制・規制の変更		⑳	顧客情報漏えい (サイバー攻撃を除く)
	⑥	ガバナンス不十分		㉑	不祥事・機密情報漏えい
	⑦	新事業に係るリスクの見誤り		㉒	コンダクトリスク
	⑧	大型システム開発プロジェクトの遅延等		㉓	国内巨大地震
	⑨	気候変動リスク(物理的リスク・移行リスク)		㉔	国内巨大風水災
	⑩	サステナビリティリスク		㉕	海外巨大自然災害
	⑪	風評リスク		㉖	サイバー集積リスク
	⑫	人材・人材力不足		㉗	介護事業環境の見誤り
財務・運用 リスク	⑬	市場の大幅悪化	㉘	介護事業における重大不祥事件発生	
	⑭	投融資先、出再先の破綻	㉙	事業中断リスク	
	⑮	大規模災害時の資金繰り			

重大リスクのヒートマップ



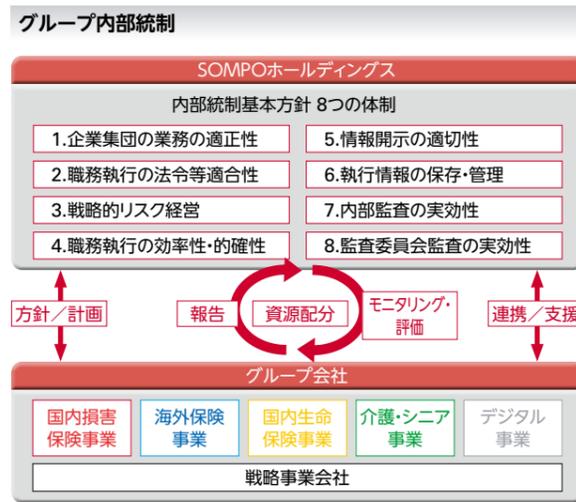
コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制

コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制

取締役会は、当社グループの業務の適正性を確保するとともに、企業価値を高めるための基盤として「内部統制基本方針」に8つの体制を定めています。また、グループの統制を実効的かつ効率的に機能させるために、グループ各社と経営管理契約などを締結して各社の状況を適切に把握・検証し、グループレベルで継続的に内部統制システムの充実・強化に取り組んでいます。

詳細は当社WEBサイトをご覧ください。

(<https://www.sompo-hd.com/company/governance/policy/>)



コンプライアンスへの取り組み

当社は「グループコンプライアンス基本方針」をはじめとする各種方針や行動規範を定め、当社グループ内のコンプライアンス態勢整備と役員への周知徹底を図っています。また、コンプライアンスを単に法令遵守にとらえるのではなく、健全な社会的存在である企業として企業倫理や社会規範ののちって行動することができる文化醸成に努めています。

当社はグループ各社と連携し、より実効性の高いコンプライアンス推進に取り組めるよう、当社グループの戦略と外部環境などをふまえたコンプライアンス態勢の進化にも取り組んでいます。例えば、データ保護に関する世間の意識の高まりなどをふまえ、変化するプライバシーリスクへの対応に取り組んでいます。また、問題事象を早期に発見するため、内部通報制度の強化に加え、潜在的なコンダクトリスクの洗い出しなど、予兆把握の向上にも取り組んでい

ます。

当社グループは、保険事業を中核として介護・シニア事業やデジタル事業などへ事業領域を拡大し、また協業、新たなテクノロジーやデータの活用による既存事業の変革や新事業の創出に取り組んでいます。態勢整備にあたっては、各社が遵守すべき関係法令だけでなく、事業の特性、会社の規模、事業運営の実態さらには潜在的なリスクといった要素もふまえた態勢を検討していく必要があります。そのために、当社および各社の会議体への相互参加や各事業のコンプライアンス部門のトップを集めたチームコンプライアンスオフィサー会議を開催し、各事業の好取組事例の共有や課題に対する意見交換を行うなど、当社グループの実態把握や情報共有に努め、各社の態勢整備に向けたサポートに役立てています。

グループの内部監査態勢の整備

当社は「グループ内部監査基本方針」において、内部監査を「内部管理態勢の評価および問題点の改善方法の提言等を実施するプロセス」と位置づけ、グループ全体として効率的かつ実効性のある内部監査態勢を整備し、事業特性や経営戦略等をふまえたリスクベースの内部監査を実施することにより、企業価値を高めるとともにステークホル

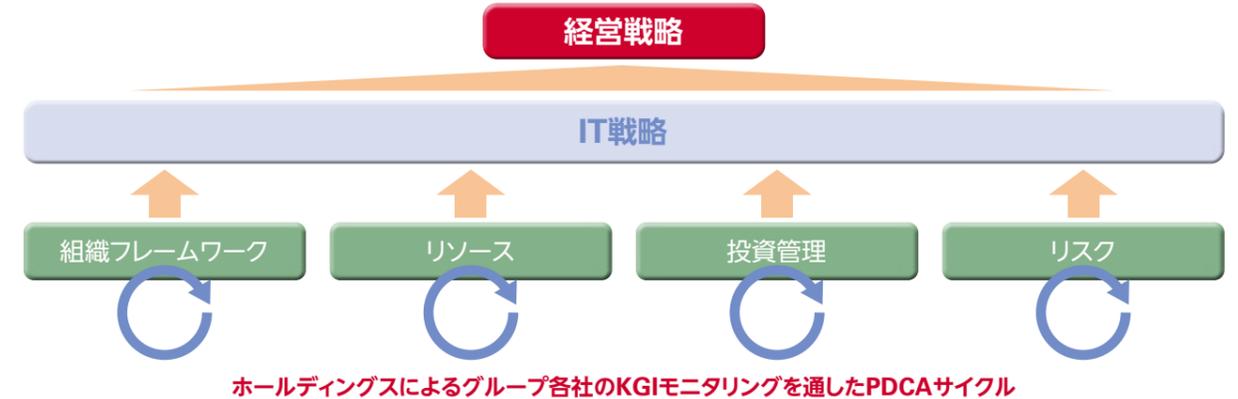
ダーの期待に応えられるよう取り組んでいます。

具体的には、当社はモニタリング機能を拡充し、変化するリスクに関する機動的な監査を行うとともに、グループ各社に対しては、内部監査の品質評価を実施し、各社が認識した課題の改善方法などを提言するなど、内部監査態勢の整備を支援しています。

ITガバナンス

グループ各社のシステム構築と運用にあたり、その前提として各国、各業界のレギュレーションに沿ったプロセスが求められます。その他の管理プロセスも国際標準に沿って整備しており、グループ各社のKGIモニタリングに

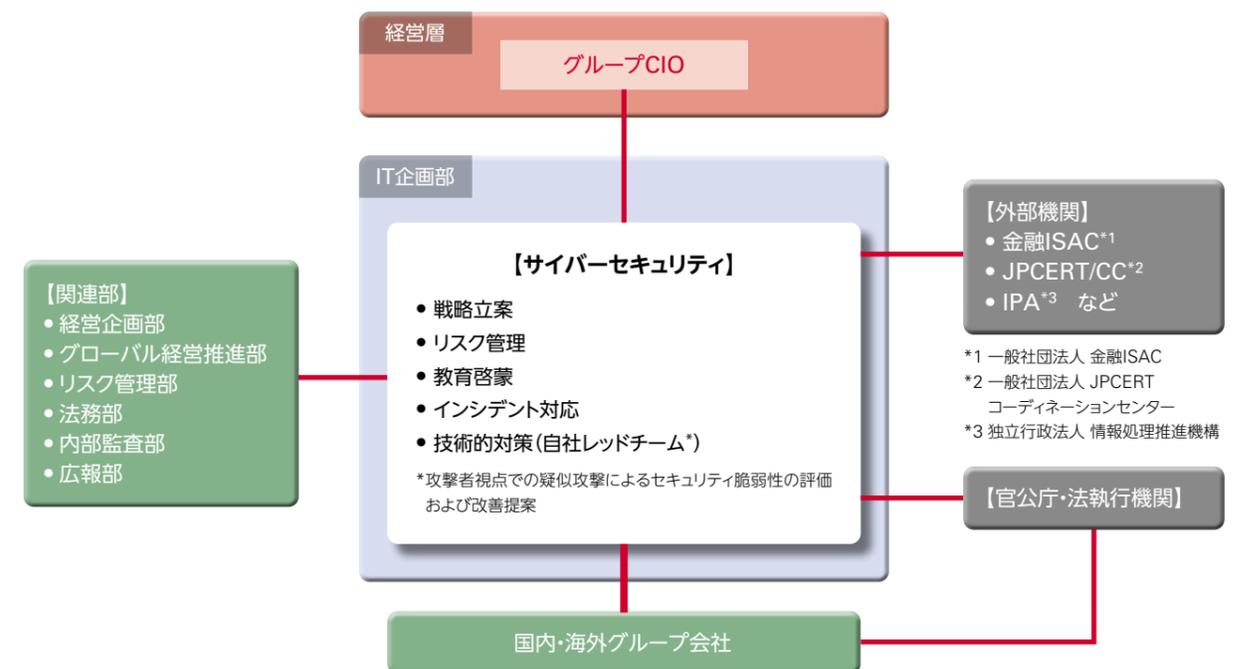
よるPDCAサイクルを通して改善活動を繰り返しながら、ITプロセスの最適化を行い、グループ全体の経営戦略とIT戦略を支えています。



サイバーリスク対応

当社ではサイバーセキュリティへの取り組みが企業の社会的責任であるとの認識のもと、「グループサイバーセキュリティ基本方針」を定め、グループ全体として効率的かつ実効性のあるサイバーリスク管理態勢の整備に努めています。当社IT企画部内にはサイバーセキュリティの専門チームを組成し、サイバーセキュリティ戦略の策定やグループ横断的なセキュリティ強化に取り組むとともに、

平時・有事ともにグループ各社と共同でサイバーリスクを管理し、その成熟度をグループワイドで高めています。当社は、サイバーセキュリティを重要課題として認識するとともに、セキュリティを事業戦略とIT戦略に強力に結び付け、各事業における競争上の優位性へと転換しながらデジタルトランスフォーメーションを安心・安全な形で実現していきます。



ESG 関連情報

イニシアティブへの積極的な参画、社外からの評価

イニシアティブへの積極的な参画

グローバルレベルの社会的課題を解決するためには、さまざまな主体が連携して取り組むことが重要です。

当社グループは、社会に対する宣言や、国内外のさまざまなイニシアティブに率先して参画し、主導的役割を担うよう努めています。

国連グローバル・コンパクト(UNGC)

企業等が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な社会を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的取り組みです。当社は2006年に署名し、国連グローバル・コンパクトが提唱する人権、労働、環境、腐敗防止の分野の10原則を尊重した企業活動に取り組んでいます。

当社は「国連グローバル・コンパクト10原則に対する取組み状況」や「国連が行うパートナーシップ事業(持続可能な開発目標(SDGs)等)への参加」に関する定期活動報告であるCOP(Communication on Progress)を毎年実施しています。



UNGCが関わるSDGsの取組み事例集

[SDG INDUSTRY MATRIX—産業別SDG手引き—金融サービス\(国連グローバル・コンパクト、KPMG\)](#)



[動き出したSDGsとビジネス—日本企業の取組み現場から—\(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、地球環境戦略研究機関\)](#)



女性のエンパワーメント原則(WEPs)

WEPsは、企業や民間団体が女性登用やエンパワーメントに取り組むための7つのステップを表している国際的な原則で、国連女性開発基金とUNGCが共同作成したものです。SOMPOホールディングスは2012年6月に、SOMPOアセットマネジメント株式会社は2018年10月に署名しました。



国連開発計画が主導する「ビジネス行動要請(BCtA)」

国連開発計画(UNDP)などが主導する、長期的視点で商業目的と開発目的を達成できるビジネスモデルの構築を促すイニシアティブです。2015年、東南アジアの天候インデックス保険が、日本の金融機関として、また、世界の保険会社として初めて認定されました。



国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)

金融機関から構成される持続可能な発展を目指す国際的な金融機関のネットワークです。損保ジャパンは1995年に署名しました。



責任投資原則(PRI)

金融機関が投資の意思決定の際にESG(環境・社会・ガバナンス)課題に配慮することを宣言したもので、UNEP FIが策定しました。損保ジャパンは2006年の立ち上げ時に日本の保険会社として初めて署名し、2012年にはSOMPOアセットマネジメントが署名しました。



持続可能な保険原則(PSI)

保険会社が事業運営のなかでESG課題に配慮することを宣言したもので、UNEP FIが策定しました。損保ジャパンは、本原則の起草に参画するとともに、2012年6月にブラジル・リオデジャネイロで開催された「国連持続可能な開発会議(リオ+20)」における正式発表において原則の推進に向けた意志表明を行い、署名しました。



Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GZANZ)

2050年までにGHG排出量のネットゼロを目指す金融機関のグローバル連合です。その傘下には保険引受、資産運用等の業態ごとの団体があり、当社グループはそのうちの3つに加盟しています。

- NZIA(ネットゼロ・インシュランス・アライアンス)
- NZAOA(ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス)
- NZAM(ネットゼロ・アセットマネージャーズ・イニシアティブ)

PCAF(Partnership for Carbon Accounting Financials)

2015年に設立され、金融機関の投融资および保険引受のポートフォリオを通じたGHG排出量を計測する手法を開発している国際イニシアティブです。当社は保険引受のGHGのルール策定によるネットゼロ社会への貢献を目指し、2021年12月に加盟しました。

Caring for Climate

気候変動への企業の役割の向上を目指すイニシアティブで、UNGC、UNEP、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)が設立しました。損保ジャパン経営企画部シニアアドバイザーの関正雄は、当時運営委員会メンバーを務めました。

持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD)

世界の企業トップが、環境と持続可能な発展に関して産業界のリーダーシップを発揮し、議論と政策提言などの活動を行っています。損保ジャパンは日本の金融機関唯一のメンバーであるとともに、統合的思考による情報開示を促進するためのReporting Mattersおよび自然資本や社会資本などをふまえた真の価値、真のコスト、真の利益を企業が認識することを目的としたRedefining ValueのBoardメンバーとなっています。



イニシアティブへの積極的な参画、社外からの評価

CDP

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の排出量の公表を要請するプロジェクトです。損保ジャパンは2005年から機関投資家として参画しています。

CDP気候変動質問書への回答

世界の主要な機関投資家が各国の企業に気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量の公表を要請する国際的なプロジェクト「CDP」の気候変動に関するアンケートで、2016年から4年連続Aリストに選定されるなど、高い評価を獲得しています。

日本経済団体連合会

企業行動・SDGs委員会

企業行動・SDGs委員会は、企業行動憲章の周知および「Society 5.0 for SDGs」の普及・推進、企業の社会貢献活動の推進などを行っています。損保ジャパンの取締役会長である西澤敬二は、共同委員長を務めています。

企業行動・SDGs委員長として持続可能な開発目標(SDGs)推進円卓会議に参画

日本国内では、内閣総理大臣を本部長、全閣僚を本部員とするSDGs推進本部が2016年5月に設置されました。その後、日本としてのSDGs実施指針を策定すべくマルチステークホルダーからなる円卓会議が設置され、経済界代表として、企業行動・SDGs委員長/損保ジャパンの取締役会長である西澤敬二がメンバーとして参画しています。

企業市民協議会(CBCC)

CBCCは、経団連により設立され、よき企業市民をめざして、海外へのミッション派遣や海外CSR関連団体との対話・連携などを通じて日本企業のCSRの推進を行う団体です。損保ジャパンの取締役会長である西澤敬二は、CBCCの会長を務めています。

経団連自然保護協議会(KCNC)

KCNCは、経団連自然保護基金を通じて生物多様性保全・自然保護に取り組むNPO/NGOへの資金支援を行うとともに、企業への啓発・普及、NPO/NGOとの交流・協働を推進しています。損保ジャパンの取締役会長である西澤敬二は、KCNCの会長を務めています。

生物多様性条約第13回締約国会議(COP13)への参画

2016年12月にメキシコで開催された生物多様性条約第13回締約国会議(COP13)では、経団連自然保護協議会会長として参画し、サイドイベントである「国連生物多様性の10年の日(UNDB-DAY)」



会長(当時)としてサイドイベントでスピーチを行う二宮雅也

で、経済界代表としてスピーチを行いました。また、2年に一度開催される条約会議では、世界各国から多くの政府関係者や民間機関などが参画しており、世界の自然保護の推進に大きな影響力を持つ諸団体の代表とダイアログも行いました。

生物多様性条約への参画

2018年11月にエジプトで開催された生物多様性条約第14回締約国会議(COP14)では、経団連自然保護協議会会長として参画し、開幕に先立って行われた「Global Business and Biodiversity Forum」では、経済界代表として、「経団連生物多様性宣言・行動指針」改定版の概要、および「日本産業界の『生物多様性の主流化』の進捗状況に関する調査結果」について発表しました。また、2年に一度開催される条約会議では、世界各国から多くの政府関係者や民間機関などが参画しており、世界の自然保護の推進に大きな影響力を持つ諸団体の代表とダイアログも行いました。

2022年12月にカナダのモントリオールで開催された生物多様性条約締約国会議(COP15)では、損保ジャパン会長の西澤敬二が経団連自然保護協議会会長として参画し、新たな国際枠組み(世界目標)の達成に貢献するため、環境省と連携し、経団連自然保護基金を通じて、国連開発計画(UNDP)が実施する「SATOYAMA イニシアティブ推進プログラム」に対し、3億円の資金支援を行うことを発表しました。

環境省 エコ・ファースト制度

企業が環境大臣に対し、地球温暖化対策など、自らの環境保全に関する取組を約束する制度です。当社は、2008年11月に環境大臣から損害保険業界で初めて認定されました。



持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)

持続可能な社会の形成のために、積極的な役割を果たす国内金融機関の行動指針です。損保ジャパンは、起草委員として策定に関与し、2011年にグループ10社が署名しました。



なお、損保ジャパンは共同運営委員長と保険業務ワーキンググループ座長を務めています。



運営委員会の様子



保険業務ワーキンググループの様子

環境省 持続可能な開発目標(SDGs)ステークホルダーズ・ミーティング

環境の側面からのSDGsの実施を推進するための会合「持続可能な開発目標(SDGs)ステークホルダーズ・ミーティング」に損保ジャパン経営企画部シニアアドバイザーの関正雄が委員として参画しています。

モントリオール・カーボン・プレッジ

SOMPO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すべての株式ポートフォリオの

社外からの評価

当社グループの取組みは、国内外の各種機関から高い評価をいただいています。また、当社は、以下のSRIインデックス(社会的責任投資指数)やSRIファンドの組入銘柄となっています。最近の主な受賞、評価を紹介します。

主な受賞

「第4回エコプロアワード」において優秀賞を受賞

損保ジャパン リスクマネジメント

損害保険ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、「第4回エコプロアワード」(主催:一般社団法人サステナブル経営推進機構)において、洋上風力発電事業者向け「ONESOMPOWINDサービス(包括保険とリスクマネジメントサービス)」を評価され、優秀賞を受賞しました。

(2021年9月)

主な評価

CDP「気候変動Aリスト」(最高評価)に選定

ホールディングス

世界の主要な機関投資家が各国の企業に気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量の公表を要請する国際的なプロジェクト「CDP」の気候変動に関する2022年の評価において、A(最高評価)を獲得しました。CDP「気候変動Aリスト」に選出されるのは通算で6回目となりました。



(2022年12月)

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。

ISO 26000の発行と当社グループでの活用

2010年11月、当社グループも策定プロセスに参画をした、社会的責任の国際規格であるISO 26000が発行されました。当社グループは、より重要度の高い環境に関する取組みを決定・推進するために、ISO 26000をグループの強みや弱みを明確にするセルフチェック・ツールとして活用するとともに、各層への教育ツールや環境に関する取組推進を行う仕組みである「環境マネジメントシステム」や当社が向き合う7つの社会課題(マテリアリティ)とそれに対して設定したKPI(マテリアリティKPI)にその要素を取り入れています。日本産業界のエキスパートとして、損保ジャパン経営企画部シニアアドバイザーの関正雄が策定作業に参画しました。

東洋経済「CSR企業ランキング」において、第2位

ホールディングス

東洋経済新報社「CSR企業ランキング 2022年版」の全業種のCSR部門合計において第2位、金融部門において第3位を獲得しました。



(2022年2月)

「日経SDGs経営調査2022」で最上位の総合格付けを獲得

ホールディングス

国連の持続可能な開発目標(SDGs)への取り組みを格付けする「日経SDGs経営調査2022」の総合格付けで最上位格付けを獲得しました。



事業を通じてSDGsに貢献し、企業価値の向上につながる取り組みを「SDGs経営」と定義して企業を評価するので、当社は「社会課題への対応」、「従業員エンゲージメント」、「人的資本の開示」、「ガバナンス方針と実効性」などが高く評価されました。

(2022年11月)

日経スマートワーク経営調査「5星」に認定

ホールディングス

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「日経スマートワーク経営調査」において、5つ星に認定されました。



(2022年11月)

東京都「総量削減義務と排出量取引制度」登録検証機関評価において最高ランクの「S」評価を取得

リスクマネジメント

東京都「総量削減義務と排出量取引制度」の登録検証機関評価において8年連続で最高ランクの「S」評価を取得しました。

イニシアティブへの積極的な参画、社外からの評価

認定関連

「健康経営優良法人2022」への選定およびグループ会社11社が「健康経営優良法人2022(ホワイト500)」に認定

当社は、健康経営*に優れた企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2022」に選定されました。2019年から4年連続の選定となります。あわせて当社グループの22社が、経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2022大規模法人部門」に認定され、そのうち11社が「健康経営優良法人2022大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。

*健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

- 「健康経営銘柄2022」への選定
SOMPOホールディングス株式会社【4年連続】
- 「健康経営優良法人大規模法人部門(ホワイト500)」認定企業
SOMPOホールディングス株式会社【6年連続】
損害保険ジャパン株式会社【6年連続】
SOMPOひまわり生命保険株式会社【6年連続】
SOMPOヘルスサポート株式会社【6年連続】
SOMPOコミュニケーションズ株式会社【4年連続】
損保ジャパンキャリアビューロー株式会社【4年連続】
株式会社プライムアシスタンス【4年連続】
損保ジャパンパートナーズ株式会社【3年連続】
SOMPOコーポレートサービス株式会社【2年連続】
SOMPOリスクマネジメント【3年ぶり4回目】
SOMPOビジネスサービス【3年ぶり4回目】



- 「健康経営優良法人大規模法人部門」
SOMPOシステムズ株式会社【3年連続】
セゾン自動車火災保険株式会社【3年連続】
SOMPOケア【初認定】
- 「健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)」
ウェルネスコミュニケーションズ【4年連続】
SOMPOアセットマネジメント株式会社【3年連続】
損保ジャパンDC証券株式会社【2年連続】
SOMPOビジネスソリューションズ株式会社【2年連続】
SOMPO企業保険金サポート株式会社【2年連続】
SOMPOクレジット株式会社【2年連続】
SOMPOワランティ株式会社【2年連続】
SOMPOチャレンジド【初認定】

ESG関連インデックスへの組み入れ

当社は、以下のESG関連インデックスの組入銘柄となっています。(2023年1月25日現在)

Dow Jones Sustainability Indices

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)は、米国のS&P Dow Jones Indices社が開発した株式指数で、企業の持続可能性を「経済」「環境」「社会」の3つの側面から評価し、先進的な取



組みを行っている企業を選出される世界の代表的なESGインデックスです。当社はアジア・太平洋地域を対象とするDJSI Asia Pacificに2020年より3年連続で選定されています。

FTSE4Good Index Series

FTSE4Goodインデックスシリーズは、環境・社会・ガバナンスのグローバル・スタンダードを満たす企業への投資を促進するようデザインされた株式指数シリーズです。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)が作成し、環境、社会、ガバナンスについて優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



MSCI ESG Leaders Indexes

米国のMSCI社が各業界においてESG評価が高い企業を選定したインデックスです。



*SOMPOホールディングス株式会社のMSCIインデックスへの組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるSOMPOホールディングス株式会社に対するスポンサーシップ、支援、またはプロモーションを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占財産であり、その名称とロゴはMSCIおよびその関連会社が所有する商標またはサービスマークです。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI社がMSCIジャパンIMIトップ500指数を対象とし、各業界においてESG評価が高い企業を選定したインデックスです。



MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

米国のMSCI社がジャパンIMIトップ500指数を対象とし、性別多様性に優れた企業を選定したインデックスです。



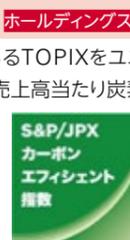
ECPI Global Developed ESG Best in Class Equity Index

ECPI社(持続可能性投資を専門とした投資運用助言会社)が選定した、ESG評価の高い企業で構成されるインデックスです。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとした、環境情報の開示状況、炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。



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。

2021年度報告対象

- (会社名)
- SOMPOホールディングス株式会社
 - 損害保険ジャパン株式会社
 - セゾン自動車火災保険株式会社
 - 損保ジャパンパートナーズ株式会社
 - Mysurance株式会社
 - Sompo International Holdings Ltd.
 - Endurance Specialty Insurance Ltd.
 - Endurance Assurance Corporation
 - Endurance Worldwide Insurance Limited
 - SI Insurance (Europe), SA
 - Sompo Sigorta Anonim Sirketi
 - Sompo Holdings (Asia) Pte. Ltd.
 - Sompo Insurance Singapore Pte. Ltd.

- Berjaya Sompo Insurance Berhad
 - PT Sompo Insurance Indonesia
 - Sompo Insurance China Co., Ltd.
 - Sompo Insurance (Hong Kong) Company Limited
 - Sompo Seguros S.A.
 - SOMPOひまわり生命保険株式会社
 - SOMPOケア株式会社
 - SOMPOワランティ株式会社
 - SOMPO Light Vortex株式会社
 - SOMPOアセットマネジメント株式会社
 - 損保ジャパンDC証券株式会社
 - SOMPOリスクマネジメント株式会社
 - SOMPOヘルスサポート株式会社
- その他47社

報告対象範囲とデータカバー率

報告対象範囲の区分		売上高ベースのカバー率 ^{*1}		
国内連結会社	損保ジャパン	73.5%	56.8%	100%
	その他グループ会社		16.7%	
海外連結会社		26.5%		

*1 カバー率の算出方法

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

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。

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	19,879	27,897	47,776
臨時従業員	1,452	12,671	14,123
合計	21,331	40,568	61,899

従業員数(地域別)				
	日本	アジア・中東	欧州・北米・南米	合計
員	40,284	2,420	5,072	47,776
臨時従業員	14,051	26	46	14,123
合計	54,335	2,446	5,118	61,899

*1 地域別の従業員数はSompo International傘下の連結各社の拠点をベースに算出しています。
 *2 損保ジャパンの従業員のうち、日本国籍を持つ従業員が99.91%、アジア国籍が0.08%、米国・欧州国籍が0.01%です。

グループの温室効果ガス(GHG)排出関連情報

- 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選択しています。
- 算定対象範囲は、各データの「対象範囲」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
	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

主要ESGデータ

環境側面に関する情報

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	対象範囲			検証
					国内連結会社		海外 連結会社	
					損保 ジャパン	その他 グループ会社		
GHG排出量(スコープ1)	tCO ₂	34,758	30,357	26,663	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ2)	tCO ₂	147,755	140,694	121,882	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ3)	tCO ₂	107,229	85,630	79,506	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ1~3)合計 ^{*1}	tCO ₂	289,748	256,678	228,051	●	●	●	✓
1人当たりCO ₂ 排出量	tCO ₂	4.66	4.09	3.68	●	●	●	✓
都市ガス使用量	m ³ -N	3,540,788	3,308,645	3,533,791	●	●	●	✓
A重油使用量	kℓ	195	193	161	●	●	●	✓
灯油使用量	kℓ	243	229	274	●	●	●	✓
LPG使用量	t	1,730	1,649	259	●	●	●	✓
社有車の燃料使用量	kℓ	8,571	7,050	7,069 ^{*2}	●	●	●	✓
電力使用量	kWh	304,203,466	296,465,353	280,376,417	●	●	●	✓
熱(蒸気)使用量	MJ	92,018,627	91,529,224	89,600,884	●	●	●	✓
紙使用量	t	8,129	6,821	5,771	●	●	●	✓
水使用量(上水使用量)	kℓ	349,465	247,222	1,727,914 ^{*3}	●	●	●	✓
水使用量(下水使用量)	kℓ	326,872	223,481	1,747,207 ^{*3}	●	●	●	✓
総処分廃棄物量	t	16,958	13,916	13,454	●	●	●	✓
廃棄物のリサイクル量	t	4,816	3,253	3,755	●	●	●	✓
埋立	t	69	73	595	●	●	●	✓
焼却(サーマルあり)	t	16,865	13,834	12,843	●	●	●	✓
焼却(サーマルなし)	t	24	9	13	●	●	●	✓
その他の処分	t	0	0	4	●	●	●	✓
処分方法不明	t	0	0	0	●	●	●	✓
出張に伴うCO ₂ 排出量	t-CO ₂	21,960	6,514	7,457	●	●	●	✓
延べ床面積 ^{*4}	m ²	1,517,474	1,499,409	1,465,009	●	●	●	✓
グリーン購入比率	%	52.2%	52.3%	47.0%	●	●	●	✓
環境分野の人材育成	人	1,173	7,176	5,610	—	—	—	—
市民のための環境公開講座 ^{*5}	人	1,173	7,176	5,610	—	—	—	—
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」の参加者数	人	55	43	78	—	—	—	—
日本の希少生物種の環境保全活動「SAVE JAPAN プロジェクト」の参加者数 ^{*6}	人	2,652	1,502	907	—	—	—	—

*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。
2019-2021年度:SOMPOホールディングスおよび主要な連結子会社
また、2021年度のデータ収集の過程において、2020年度以前の数値についてもデータの収集や算出について見直し、再算定を行っています。
*2 Sompo Internationalは、2020年12月Diversified Crop Insurance Servicesを買収したため、社有車が増加しました。
*3 2021年度より、SOMPOケアを含めたため、実績値が増加しました。
*4 SOMPOケアを除く、SOMPOホールディングスおよび国内外連結子会社の実績値です。
*5 2020年度より従来の対面型からオンライン型のプログラムへ移行しました。
*6 オンライン型のイベント参加者が含まれます。

投資先の温室効果ガス排出量(スコープ3・カテゴリ15)

当社は、Partnership for Carbon Accounting Financials(以下、PCAF)で検討・開発が進んでいる算出方法を活用し、当社の投資先企業のGHG排出量を算定し、削減の対象としています。

算定の対象範囲は、PCAFにおいて算出方法が開発されている株式と社債の発行元企業のスコープ1とスコープ2のGHG排出量です。

資産別	単位	2019年度	2020年度
株式	GHG総排出量	tCO ₂	1,013,157
	投資先の加重平均炭素強度(WACI ^{*1})	tCO ₂ /百万米ドル	119.60
社債	GHG総排出量	tCO ₂	1,059,379
	投資先の加重平均炭素強度(WACI)	tCO ₂ /百万米ドル	121.07

*1 Weighted Average Carbon Intensityの略称
*2 MSCI ESG Research社が提供するデータを使用し、国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1およびスコープ2を対象に算出((カバー率)2019年度:上場株式93%、社債85%、2020年度:上場株式93%、社債84%、いずれも時価ベース)。
*3 GHG排出量は投資先のEVIC(Enterprise Value Including Cash:現金を含む企業価値)ベースに対する当社持分であり、WACIは、各投資先企業の売上高あたりのGHG排出量をポートフォリオの保有割合に応じて加重平均した値
*4 本レポートには、MSCI Inc.、その関連会社、情報提供者(以下「MSCI関係者」)から提供された情報(以下「情報」)が含まれており、スコアの算出、格付け、内部使用にのみ使用されている場合があり、いかなる形態でも複製/再販したり、金融商品や指数の基礎または構成要素として使用することはできません。MSCI関係者は、本サイトに掲載されているデータまたは情報の正確性および完全性を保証するものではなく、商品性および特定目的への適合性を認め、すべての明示または黙示の保証を明示的に否認します。MSCI関係者は、本サイトのデータまたは本情報に関する誤りや脱落、あるいは直接的、間接的、仕様の(利益損失を含む)な損害について、たとえその可能性を通知されていたとしても、いかなる責任も負うものではありません。

環境会計(2021年度 GHG削減投資費用および効果)

項目	投資金額	投資効果額	GHG削減量(tCO ₂ e)
スコープ1・スコープ2	1,205,315,000円	116,674,630円	414.4

* 投資金額は主に当社グループ所有ビルの空調・照明設備更新工事などの省エネ工事費用総額。投資効果は、主に当社グループ所有ビルの省エネ工事による電力使用量削減量などをとて算出したものです。なお、2021年度は単年度の投資額を掲載していますが、CO₂の削減効果は長期的に継続します。

社会側面に関する情報

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	対象範囲			検証	
					国内連結会社		海外 連結会社		
					損保 ジャパン	その他 グループ会社			
役員級以上 ^{*1}	男性	人	214	188	355	●	●	●	✓
	女性	人	16	19	35	●	●	●	✓
	全体	人	230	207	390	●	●	●	✓
部長級以上 役員級未満 ^{*1}	男性	人	837	821	1,103	●	●	●	✓
	女性	人	164	178	229	●	●	●	✓
	全体	人	1,001	999	1,332	●	●	●	✓
課長級以上 部長級未満 ^{*1}	男性	人	2,642	3,014	3,926	●	●	●	✓
	女性	人	794	1,060	1,614	●	●	●	✓
	全体	人	3,436	4,074	5,540	●	●	●	✓
女性管理職比率 ^{*2}	%	23.8	24.2	26.8	●	●	●	✓	
収益創出機能を担う管理職のうち女性の比率 ^{*3}	%	18.0	22.0	24.1	●	●	●	✓	
STEM関連職に従事する女性の比率 ^{*4}	%	36.9	32.2	41.0	●	●	●	✓	
障がい者雇用率	%	2.29	2.37	2.45	●	●	●	✓	
労働組合等の加入率	%	98.0	98.0	97.9	●	●	●	✓	
新規雇用者	男性	人	1,590	1,243	1,641	●	●	●	✓
	女性	人	4,504	3,720	3,896	●	●	●	✓
	全体	人	6,094	4,963	5,537	●	●	●	✓
	女性比率	%	73.9	75.0	70.4	●	●	●	✓
	管理職	人	60	41	149	●	●	●	✓
	管理職以外	人	6,034	4,922	5,388	●	●	●	✓
合計	人	6,094	4,963	5,537	●	●	●	✓	
育児休業 取得者数	男性	人	377	443	516	●	●	●	✓
	女性	人	2,045	2,090	2,005	●	●	●	✓
	全体	人	2,422	2,533	2,521	●	●	●	✓
育児休業取得 の平均日数	男性	日	5.6	6.8	8.6	●	●	●	✓
	女性	日	183.0	183.6	178.8	●	●	●	✓
育児支援制度	日	2,724	2,839	2,900	●	●	●	✓	
介護休業 取得者数	男性	人	50	22	32	●	●	●	✓
	女性	人	90	70	71	●	●	●	✓
	全体	人	140	92	103	●	●	●	✓
在宅勤務制度の利用者数	人	13,241	31,008	28,769	●	●	●	✓	
フレックスタイム勤務制度の利用者数	人	2,354	4,333	3,941	●	●	●	✓	
フレックスタイム勤務制度の利用率	%	6.8	12.3	11.6	●	●	●	✓	
有給休暇取得率	%	67.0	70.8	72.9	●	●	●	✓	
労働災害発生度数率	%	5.71	6.07	5.44	●	●	●	✓	
欠勤による総喪失日数	日	63,690	59,980	59,037	●	●	●	✓	
欠勤率	%	0.42	0.39	0.39	●	●	●	✓	
時間外労働比率	%	10.9	10.4	11.2	●	●	●	✓	
年間離職率 (全体)	全体の離職率	%	11.2	10.5	11.5	●	●	●	✓
	自己都合による離職率	%	8.3	7.8	8.0	●	●	●	✓
年間離職率 (介護事業を除く)	全体の離職率	%	7.9	6.8	9.1	●	●	●	✓
	自己都合による離職率	%	4.0	3.0	4.0	●	●	●	✓
年間離職率 (介護事業)	全体の離職率	%	18.0	17.3	15.7	●	●	●	✓
	自己都合による離職率	%	17.2	16.5	15.0	●	●	●	✓
従業員 エンゲージメント ^{*5}	満足と回答した割合 ^{*2}	ポイント	3.27	3.34	3.46	●	●	●	✓
	回答者数	ポイント	3.81	4.02	4.02	●	●	●	✓
顧客満足度 ^{*6}	%	89.1	89.1	89.2	●	●	●	✓	
社会貢献活動への参加人数 ^{*7}	人	39,297	29,730	9,075	●	●	●	✓	
会社からの金銭的寄付額	JPY	2,031,288,146	1,830,737,862	1,467,676,195	●	●	●	✓	

*1 2019年度および2020年度は国内外連結子会社の人数をカウントしています。2021年度は国内グループ会社および海外連結子会社の人数をカウントしています。
*2 国内グループ会社(4月1日時点)と海外連結子会社(12月31日時点)におけるデータです。
*3 人事、法務、ITなどのサポート機能は除きます。
*4 STEM(科学、技術、エンジニアリング、数学)の関連部署の人数をカウントしています。
*5 エンゲージメント・サーベイはGallup社が提供するQ12を採用しています。
*6 損保ジャパンでは、自動車事故に遭われたお客さまへ、保険金のお支払の際にアンケートを送付し、事故対応サービスに対する満足度を調査しています。
*7 グループ社員および代理店従業員の合計人数です。

主要ESGデータ

従業員の詳細(年齢別)					
項目	単位	2021年度	対象範囲*		
			国内連結会社		海外 連結会社
			損保ジャパン	その他グループ会社	
20代	人	2,883	●	●	
30代~40代		10,590			
50代以上		4,938			
合計		18,411			

*SOMPOホールディングス、損保ジャパン、SOMPOひまわり生命の正社員が対象です。

ガバナンスに関する情報

コンプライアンス教育							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	対象範囲		
					国内連結会社		海外 連結会社
					損保ジャパン	その他グループ会社	
コンプライアンス教育の実施状況	%	98.8	97.5	98.3	●	●	●

※ 介護事業を除く国内外連結会社をカバー範囲としています。

情報セキュリティ/サイバーセキュリティ監督体制

当社グループは、取締役会が定める「SOMPOグループERM(戦略的 リスク経営)基本方針」に基づくリスクコントロールシステムを構築し、当社グループに重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを「重大リスク」と定義し、各事業の抱えるリスクをグループCRO(Chief Risk Officer)が網羅的に把握・評価したうえで、その管理状況を定期的に経営執行協議会(MAC)および取締役会などに報告し、対策の有効性などを検証しています。サイバー攻撃を含むシステム障害に関するリスクは、グループERM委員会で重大リスクとしてCIO(Chief Information Officer)が責任者となって対策を実施しています。

また、当社では「グループサイバーセキュリティ基本方針」を定め、グループ全体として効率的かつ実効性のあるサイバーリスク管理態勢の整備に努めています。

さらに、日々高度化・複雑化するサイバーリスクへの対処のため、当社IT企画部内に専門組織としてサイバーセキュリティグループを設置し、戦略の策定やグループ横断的なセキュリティ強化に取り組んでいます。この専門家集団はSOMPOホールディングスCSIRT(Computer Security Incident Response Team)の機能も内包しながら、平時・有事ともにグループ各社のサイバーセキュリティ担当と共同でサイバーリスクを管理し、その成熟度をグループワイドで上げていくことを大きなミッションとしています。

当社は、サイバーセキュリティを事業戦略およびIT戦略に強力に結び付け、各事業における競争上の優位性へと転換しながらデジタルトランスフォーメーションを安心・安全な形で実現していきます。

内部通報制度

2021年度の内部通報受付実績は以下のとおりです。

項目	単位	2021年度	対象範囲*		
			国内連結会社		海外 連結会社
			損保 ジャパン	その他 グループ 会社	
内部通報件数	件	256*	●	●	●

*2021年度に受け付けた内部通報において、ハラスメントを含む人権侵害に関する通報・相談件数(疑義を含む)は175件です。なお、2021年度に当局への罰金の支払いを伴うなど重大な違反事例の発生はありません。

顧客プライバシー保護

損保ジャパンでは、組織内で関知したものを苦情として扱い、外部当事者に報告するなど、適切な対処を組織内で図っています。顧客のプライバシー侵害等につき、2021年度に受けた苦情のうち、事実確認が取れた苦情の件数は下表のとおりです。

2021年度:個人情報に関する苦情受付件数		
項目	概要	受付件数
誤送付	誤送付に関するもの	33
第三者漏洩	本人の許可なく第三者への情報漏洩	23
その他	上記以外の個人情報に関するもの	40
	年間合計	96

ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表

当社は世界経済フォーラムの国際ビジネス評議会(IBC: International Business Council)が主導し策定したステークホルダー資本主義メトリクス(以下、「当該メトリクス」)に賛同を表明しています。

当該メトリクスはステークホルダー資本主義を測定可能とするため、企業による国や業種を超えた普遍的で比較可能

な開示事項を定めたものです。

当該メトリクスはガバナンス原則、地球、人、繁栄という4つのカテゴリと、それに対応する21の中核測定基準と34の拡大測定基準から構成されており、本対照表では当社グループのビジネスに関連がある各基準への開示状況を掲載しています。

ガバナンス原則		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
ガバナンスのパーパス	パーパスの設定 経済、環境、社会問題の解決策を提案する手段の表現として、企業が表明したパーパス 企業のパーパスは、株主を含むすべてのステークホルダーに価値を創造することであるべきである	SOMPOのパーパス実現に向けて グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ 統合レポート2022 SOMPOのパーパス マネジメント体制
ガバナンス組織の品質	取締役会の構成 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成: 経済、環境、社会のテーマに関する能力、執行・非執行、独立性、任期、各個人のその他の重要なポジションとコミットメントの数およびコミットメントの性質、ジェンダー、代表者ではない社会グループのメンバーシップ、ステークホルダーの代表	取締役スキルマトリックス 組織図 統合レポート2022 ガバナンス コーポレート・ガバナンス マネジメント体制 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
ステークホルダー・エンゲージメント	ステークホルダーに影響を与える重要(マテリアル)な問題 主要なステークホルダーと会社にとって重要なトピックのリスト、マテリアリティの特定方法、およびステークホルダーの関与方法	ステークホルダー・エンゲージメント SDGs経営 マテリアリティPKI SOMPOグループの事業におけるESG配慮 マネジメント体制
倫理的行動	反汚職 1. 組織の汚職防止に関する方針と手順に関する研修を受けたガバナンス組織のメンバー、従業員およびビジネスパートナーの合計割合を、地域ごとに分類 a) 今年中に確認されたが、それより前の年に関連する汚職事件の総数および性質 b) 今年中に確認された年内の汚職事件の総数および性質 2. 汚職を撲滅するために、より広範な業務環境と文化を改善するためのイニシアティブとステークホルダーエンゲージメントの議論	コンプライアンス 内部統制システム運用状況概要 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
	保全された倫理的助言と報告の仕組み 以下についての社内外の仕組みの記述: 1. 倫理的・合法的行動や組織の誠実性に関する助言の提供を求めること 2. 非倫理的または非合法的な行動、および組織の誠実性に関する懸念を報告すること	内部統制システム運用状況概要 ステークホルダー・エンゲージメント SOMPOグループの事業におけるESG配慮
リスクと機会の監視	リスクと機会をビジネスプロセスに統合する 企業が特に直面している、主要かつ重要なリスクおよび機会を明確に特定する会社のリスク要因と機会の開示(一般的なセクターのリスクとは異なる)、これらのリスクに関連する会社のアパタイト、これらのリスクと機会が時間の経過とともにどのように変化したが、またその変化への対応 これらの機会とリスクは、気候変動やデータセキュリティなど、重要な経済・環境・社会的要素を統合すべきである	トップコミットメント 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言 への対応 新型コロナウイルスの感染拡大を受けたトップメッセージ(グループ役員向け)【トピックス】 SOMPOのパーパス実現に向けて SDGs経営 マテリアリティPKI
テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
ガバナンスのパーパス	パーパス主導のガバナンス 会社が表明したパーパスが会社の戦略、方針、目標にどのように組み込まれているか	SOMPOのパーパス実現に向けて グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ 統合レポート2022 SOMPOのパーパス マネジメント体制

ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表

ガバナンス組織の品質	<p>戦略的マイルストーンに対する進捗状況 翌年に達成されると予想される重要な戦略的、経済的、環境的および社会的マイルストーン、前年度から達成されたそのようなマイルストーン、およびそれらのマイルストーンが長期的価値にどのように期待されるか、または貢献したかについての開示</p> <p>マテリアリティKPI</p>	
	<p>報酬</p> <p>1. 報酬方針における業績評価基準が、企業が表明しているパーパス、戦略、長期的な価値に関連して、経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織および代表執行役の目標とどのように関係しているか</p> <p>2. 最高ガバナンス組織および代表執行役の報酬に関する方針（以下の種類の報酬）:</p> <ul style="list-style-type: none"> 業績連動報酬、株式報酬、賞与、劣後株または既得株を含む固定報酬および変動報酬 契約金、採用奨励金の支払い 解雇手当 クローバック 退職給付（最高ガバナンス組織、代表執行役およびその他のすべての従業員に対する給付制度と拠出率との差額を含む） <p>統合レポート2022 役員報酬制度 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) コーポレートガバナンス</p>	
リスクと機会の監督	<p>資本配分のフレームワークにおける、経済面、環境面、社会面でのトピック 最高機関のガバナンス機関が、支出、買収、処分などの資源配分に関する主要な決定を監督する際に、経済的、環境的、社会的な問題をどのように考慮するか</p> <p>マネジメント体制 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 グループの経営理念・パーパス・マテリアリティSDGs経営</p>	
地球		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	<p>温室効果ガス(GHG)排出量 関連するすべての温室効果ガス(二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、Fガス等)について、GHGプロトコルのスコープ1およびスコープ2の排出量を、二酸化炭素換算トン(tCO₂e)で報告する必要に応じて、重要な上流および下流(GHGプロトコルのスコープ3)の排出量を推計し報告する</p> <p>主要ESGデータ(環境側面に関する情報) 統合レポート2022 SOMPO気候アクションへの取組状況</p>	
	<p>TCFDの実施 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の勧告を完全に実施するために必要に応じて、完全に実施するため最長3年のタイムラインを開示するパリ協定の目標、つまり地球温暖化を産業革命前のレベルから2℃未満に制限し、温暖化を1.5℃に制限する取組みを追求することであるが、これに沿ったGHG排出目標を設定したか、または設定することをコミットしたか開示するまた、2050年までにネットゼロ排出を達成するかどうか開示する</p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</p>	
自然の消失	<p>土地利用と生態学的感応度 保護地域および/または主要な生物多様性地域(KBA)内に、もしくはこれに隣接して所有、リース、管理している敷地の数と面積(ハクタール単位)を報告する</p> <p>主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p>	
淡水の利用可能性	<p>水ストレス地域における淡水使用量と取水量 重要なオペレーションのレポート: WRIアギダクト水リスクアトラスツールに従い、取水量のメガリットル、消費水量のメガリットル、およびベースラインの水ストレスが高いまたは非常に高い地域におけるそれぞれの割合 必要に応じて、バリューチェーン全体(上流および下流)について、同じ情報を推計し報告する</p> <p>主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p>	
テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	<p>パリ協定適合のGHG排出目標 パリ協定の目標、つまり地球温暖化を産業革命前のレベルから2℃未満に制限し温暖化を1.5℃に制限する取組みを追求することであるが、この目標に沿った、期限を定めたサイエンスベースのGHG排出目標を定め、これに対する進捗状況を報告する これには、温室効果ガスのネット・ゼロ排出量を達成するための2050年以前の日付の設定と、可能であれば、the Science Based Targets initiativeによって提供される手法に基づく中間削減目標を含めなければならない別のアプローチが採用される場合は、目標を計算するために使用された方法論およびパリ協定の目標を達成するための基礎を開示すること</p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 SOMPO気候アクション 統合レポート2022 SOMPO気候アクションへの取組状況</p>	
	<p>温室効果ガス排出量の影響 温室効果ガス排出の影響予測に関して、バリューチェーン(GHGプロトコルスコープ1、2、3)にとってマテリアルなものはすべて報告 使用された炭素の社会的コストの推定値の出所または根拠を開示</p> <p>主要ESGデータ(グループの温室効果ガス(GHG)排出関連情報)</p>	

人		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
尊厳と平等	<p>ダイバーシティ&インクルージョン 年齢別、性別およびその他の多様性の指標(例:民族)ごとの従業員区分別従業員の割合</p> <p>主な取組み(取組み事例(社員)-ダイバーシティ&インクルージョン) 主要ESGデータ(社会側面に関する情報)</p>	
	<p>賃金の平等 平等に関する優先分野での、重要な事業所ごとの従業員区分別の基本給および報酬の割合: 男性に対する女性、主要民族に対する少数民族、その他の平等に関連する分野</p> <p>Major ESG Data(Fair compensation system)</p>	
	<p>賃金水準 1. 地方の最低賃金と比較した、男女別の標準的な新入社員賃金比率 2. CEOを除く全従業員の年間報酬総額の中央値に対する、CEOの年間報酬総額の割合</p> <p>Major ESG Data(Fair compensation system)</p>	
	<p>児童・強制労働の発生リスク 児童労働または強制労働の重大なリスクがあると考えられる業務およびサプライヤーの説明 そのようなリスクは、以下に関連して発生する可能性がある a) 業務の種類(製造工場など)およびサプライヤーの種類 b) 事業およびサプライヤーがリスクにさらされていると考えられる国または地域</p> <p>主な取組み(取組み事例(社員)-人間尊重への取組み)</p>	
健康とWell Being	<p>安全衛生</p> <p>1. 業務上の負傷に起因する死亡者数および死亡率、業務上の重大な負傷(死亡者を除く)、記録可能な業務上の負傷、主な業務上の負傷、ならびに労働時間数</p> <p>2. 組織が労働者の非職業的医療・ヘルスケアサービスへのアクセスをどのように促進しているか、従業員と労働者に提供されるアクセスの範囲についての説明</p> <p>主要ESGデータ(社会側面に関する情報)</p>	
将来に向けたスキル	<p>研修 報告期間中に組織の従業員が受講した一人当たりの平均研修時間を、男女別・従業員区分別に示したもの(従業員に提供した研修の総時間を従業員数で割ったもの) フルタイム従業員一人当たりの平均研修開発費(従業員に提供された研修の総費用を従業員数で割ったもの)</p> <p>主な取組み(取組み事例(社員)-人材育成を通じた強い組織づくり)</p>	
テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
尊厳と平等	<p>賃金格差</p> <p>1.1 企業レベルまたは重要な事業所ごとの、性別(女性から男性)および多様性の指標(BAMEから非BAMEなど)に基づく、正社員の基本給と報酬の平均賃金格差</p> <p>2.2 重要な事業を行っている各国の組織の最高賃金の個人に対する年間総報酬の、同じ国のすべての従業員(最高賃金の個人を除く)の年間総報酬の中央値に対する比率</p> <p>主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) 統合レポート2022 ガバナンス・役員報酬制度 有価証券報告書(第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)</p>	
	<p>差別・ハラスメントに関わる事故と金銭的損失の総額 差別・ハラスメント事案の発生件数、事案の状況および対応状況、ならびに以下に関連する訴訟手続きに伴う金銭的損失の総額: a) 法律違反 b) 雇用差別</p> <p>主な取組み(取組み事例(社員)-人間尊重への取組み)</p>	
	<p>リスクにさらされている結社と団体交渉の自由 団体交渉協定の対象となる現役労働者の割合</p> <p>主要ESGデータ(社会側面に関する情報)</p>	
健康とWell Being	<p>人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度 1. 国別の人権レビューまたは人権影響評価の対象となった事業の総数と割合</p> <p>人間尊重への取組み</p>	
	<p>従業員の幸福度 すべての従業員および労働者について、業務上の健康障害に起因する死亡者数、記録可能な業務上の健康障害、および主な業務上の健康障害</p> <p>主要ESGデータ(社会側面に関する情報)</p>	

ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表

繁栄		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
富の創出と雇用	雇用絶対数・雇用率 年齢、性別、その他の多様性および地域の指標ごとの、報告期間中の新入社員の総数と割合 年齢、性別、その他の多様性および地域の指標ごとの、報告期間中の従業員の総離職数および離職率	主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
	経済的貢献 1. 発生主義ベースによる創出、分配した直接的経済価値(EVG&D)で、組織のグローバル事業の基本的要素を対象とする 理想的には次のとおり: ●売上高 ●営業費用 ●従業員給与と福利 ●資本提供者への支払い ●政府への支払い ●コミュニティ投資 2. 政府から受けた財政支援: 報告期間中に政府から受けた財政支援の合計金額	IR資料室 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) 有価証券報告書(第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)
	財務的投資による貢献 会社の投資戦略の記載説明に裏付けられた、総資本支出(CapEx)から減価償却費を控除した金額株主への資本還元に関する会社の戦略の記載説明に裏付けられた、自社株買いと配当金の支払いを加算した金額	統合レポート2022 株主還元
より良い商品・サービスに向けたイノベーション	研究開発費総額 研究開発に係る費用の総額	IR資料室(IRプレゼンテーション-SOMPOトピックス&ベーシックス(2021年11月))
地域・社会の活力	法人税等の支払額合計 法人所得税、固定資産税、非課税VATおよびその他の消費税、雇用主負担の給与税、および企業の費用を構成するその他の税金を含む、企業が負担するグローバル税の総額を、税目別に分類したもの	統合レポート2022 連結損益計算書および連結包括利益計算書(法人税および住民税等) IR資料室
テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
富の創出と雇用	サポートされるインフラ投資とサービス 以下の要素を説明するための定性的開示 1. サポートされた重要なインフラ投資およびサービスの開発範囲 2. 関連するポジティブインパクトとネガティブインパクトを含む、コミュニティおよび地域経済に対する現在または予想されるインパクト 3. これらの投資およびサービスは営利目的、現物支給、プロボノ的な関わりか	主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) 主な取組み(取組み事例(株主・投資家)-事業を通じたコミュニティ・社会への貢献) 主な取組み(取組み事例(地域社会)-コミュニティ・社会とのつながり) 主な取組み(取組み事例(地域社会)-文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献) 新型コロナウイルス感染症に対するSOMPOグループの対応 主な取組み(取組み事例(地域社会)-大規模災害被災地支援の取組み)
	重大な間接的経済インパクト 1. ポジティブインパクトおよびネガティブインパクトを含む、組織の重要な特定された間接的な経済的インパクトの例 2. 外部ベンチマークおよびステークホルダーの優先順位(国内および国際基準、プロトコル、政策アジェンダなど)という文脈における間接的な経済的インパクトの重要性	SOMPOグループの事業におけるESG配慮 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 主な取組み(取組み事例(地域社会)-気候変動の「適応」に向けた取組み) 主な取組み(取組み事例(株主・投資家)-事業を通じたコミュニティ・社会への貢献)
より良い商品・サービスに向けたイノベーション	社会的価値の創出 特定の社会的便益をもたらすため、または特定のサステナビリティ課題に取り組むための製品やサービスからの、収益の割合	IR資料室(IRプレゼンテーション-中期経営計画の進捗(2022年11月)) 統合レポート2022 ビジネス At a Glance
地域・社会の活力	社会的投資総額 社会的投資総額(Total Social Investment; TSI)は、CECP評価ガイダンスで定義されたESG取組みの「S」に使用される企業のリソースを合計したもの	Major ESG Data(Category of Contribution in FY2021) Amount of Contributions to Initiatives in FY2021)
	主要な事業所のある国ごとの納税総額 重要な場所について国ごとに支払われた税金の合計と、報告された場合は追加の税金が送金されます	主な取組み(取組み事例(株主・投資家)-事業を通じたコミュニティ・社会への貢献)

GRI内容索引

当社グループはサステナビリティ情報の開示にあたって、GRI(Global Reporting Initiative)スタンダードを参照しています。以下に、同スタンダードの一般開示事項、経済、環境、社会の開示要請項目について、掲載ページを示しています。
経済、環境、社会の項目は、当社グループにとってマテリアルな側面(重要だと選定した項目)について、掲載ページを示

しています。
なお、一部、ディスクロージャー誌「SOMPOホールディングス統合レポート2022」、第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書、コーポレート・ガバナンス報告書に詳細を記載している項目については、該当する資料を示しています。

一般開示事項

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
組織のプロフィール		
102-1	a. 組織の名称	▶ 企業概要
102-2	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める。	▶ グループ事業
102-3	a. 組織の本社の所在地	▶ 企業概要
102-4	a. 組織が事業展開している国の数、組織が重要な事業所を有している国、報告書中に記載しているテーマに特に関連のある国の名称	▶ 海外保険事業
102-5	a. 組織の所有形態や法人格の形態	▶ 企業概要
102-6	a. 参入市場(次の事項を含む) i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入セクター iii. 顧客および受益者の種類	▶ グループ事業
102-7	a. 組織の規模(次の事項を含む) i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) v. 提供する製品、サービスの量	▶ 企業概要 ▶ 財務・業績ハイライト
102-8	a. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別、男女別の総従業員数 b. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別、地域別の総従業員数 c. 雇用の種類(常勤と非常勤)別、男女別の総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述。 e. 開示項目102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する雇用数に著しい変動(例えば観光業や農業における雇用の季節変動)があれば報告する。 f. データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める)	▶ グループの従業員に関する情報
102-9	a. 組織のサプライチェーンの記述。組織の活動、主要なブランド、製品、サービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める。	▶ バリューチェーン
102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して発生した重大な変更。例えば、 i. 所在地または事業所の変更(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合) iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選択や終了を含む)	▶ グループ事業 ▶ 有価証券報告書(第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)
102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取組み方。	▶ トップコミットメント ▶ マネジメント体制 ▶ 社会への宣言・イニシアティブへの参画 ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ SOMPO気候アクション ▶ 戦略的リスク経営(ERM)

GRI内容索引

102-12	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの一覧。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会への宣言・イニシアティブへの参画 ▶ 方針・ポリシー ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ SOMPO気候アクション ▶ 気候変動の「適応」に向けた取組み
102-13	a. 業界団体その他の協会、または国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格の一覧	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会への宣言・イニシアティブへの参画
戦略		
102-14	a. 組織と持続可能性の関連性、および持続可能性に取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	<ul style="list-style-type: none"> ▶ トップコミットメント ▶ SDGs時代のSOMPOグループの価値創造ストーリー
102-15	a. 主要な影響、リスク、機会	<ul style="list-style-type: none"> ▶ トップコミットメント ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ 新型コロナウイルスの感染拡大を受けたトップメッセージ(グループ役員向け)【トピックス】 ▶ SOMPOのパーパス表現に向けて ▶ SDGs経営 ▶ マテリアリティKPI
倫理と誠実性		
102-16	a. 組織の価値観、理念および行動基準・規範についての記述	<ul style="list-style-type: none"> ▶ グループ経営理念 ▶ グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ ▶ 方針・ポリシー
102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為、合法行為や組織の誠実性について求められる助言を提供する制度 ii. 非倫理的行為または違法行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報に対処する制度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶ 内部統制システム運用状況概要
ガバナンス		
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス組織の委員会を含む。 b. 経済、環境、社会的テーマに関する意思決定に責任を負っている委員会	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-19	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会的テーマに関して権限委譲を行うプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会的テーマの責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス組織の直属となっているか	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会的テーマについて協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織への結果のフィードバックをどのように行っているか	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶ マネジメント体制
102-22	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成。次の項目別に報告する。 i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス組織における任期 iv. 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低いグループのメンバー vii. 経済、環境、社会的テーマに関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	a. 最高ガバナンス組織の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-24	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス b. 最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準。次の事項を含む。 i. ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会的テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書

102-25	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス組織が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか、また最低限、次の事項を開示しているか i. 役員会メンバーの相互就任 ii. サプライヤーその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-26	a. 経済、環境、社会的テーマに関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス組織と役員が果たす役割	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-27	a. 経済、環境、社会的テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-28	a. 経済、環境、社会的テーマに関する最高ガバナンス組織のガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 経済、環境、社会的テーマに関する最高ガバナンス組織のガバナンスに関わるパフォーマンス評価に対応して講じた措置。少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-29	a. 経済、環境、社会的テーマ、およびその影響、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む。 b. 最高ガバナンス組織による経済、環境、社会的テーマ、およびその影響、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-30	a. 経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に、最高ガバナンス組織が担う役割	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-31	a. 経済、環境、社会的テーマおよびその影響、リスク、機会に関して最高ガバナンス組織が行うレビューの頻度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-32	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルなテーマが取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制
102-33	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するために設けられているプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-34	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重要な懸念事項の対処、解決のために使われた手段	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-35	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬について報告する。 i. 固定報酬と変動報酬(パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む) ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当て iv. クローバック v. 退職給付(最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) b. 報酬方針のパフォーマンス基準が、最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ 統合レポート2022(ガバナンス 役員報酬制度) ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織の間には、どのような関係がある場合には、そのような関係	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ 統合レポート2022(ガバナンス 役員報酬制度) ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案に関する投票結果	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ 統合レポート2022(ガバナンス 役員報酬制度) ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-38	a. 組織の重要事業所が所在するそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)に対する比率	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶ 統合レポート2022(ガバナンス 役員報酬制度) ▶ 有価証券報告書(第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)

GRI 内容索引

102-39	a. 組織の重要事業所が所在するそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)の増加率に対する比率	<ul style="list-style-type: none"> ▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶統合レポート2022(ガバナンス 役員報酬制度) ▶有価証券報告書(第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)
ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	▶ステークホルダー・エンゲージメント
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	▶主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
102-42	a. 組織がエンゲージメントするステークホルダーを特定・選定する基準	▶ステークホルダー・エンゲージメント
102-43	a. ステークホルダー・エンゲージメントを行うための組織のアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度を含む。また、行ったエンゲージメントが、特に報告書作成プロセスの一環として行ったものかを示す。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(社会側面に関する情報) ▶アセットマネジメント事業を通じたESG投資 ▶主な取組み(株主・投資家-さまざまな環境問題の解決を目指した取組み) ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
102-44	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念。次の事項を含む。 i. 組織がそれぞれどう対応したか(報告を行って対応したものを含む) ii. 主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ	<ul style="list-style-type: none"> ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶SDGs経営
報告実務		
102-45	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体の一覧 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	<ul style="list-style-type: none"> ▶グループ事業 ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶統合レポート2022(コーポレートデータ当社および子会社等の概況)
102-46	a. 報告書の内容およびテーマのバウンダリーを確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかの説明	<ul style="list-style-type: none"> ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営
102-47	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルなテーマの一覧	<ul style="list-style-type: none"> ▶SDGs経営 ▶マテリアリティKPI
102-48	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	該当はありません。
102-49	a. マテリアルなテーマおよびテーマのバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	▶SDGs経営
102-50	a. 提供情報の報告期間	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象期間)
102-51	a. 最新の発行済報告書の日付(該当する場合)	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(サステナビリティレポートの公表時期)
102-52	a. 報告サイクル	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(サステナビリティレポートの公表頻度)
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(企画・編集・お問い合わせ先)
102-54	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成した。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成した。」	▶SOMPOホールディングス ホームページ「サステナビリティ」の内容と「サステナビリティレポート2022」は、GRI(Global Reporting Guideline)スタンダードに準拠して作成されています。
102-55	a. GRIの内容索引(使用した各GRIスタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示項目を一覧表示する) b. 内容索引には、各開示項目について次の情報を含める。 i. 開示項目の数(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii. 報告書上またはその他の公開資料の中で、該当の情報が掲載されているページ番号またはURL iii. 必要とされる情報開示の省略が認められていて開示できない場合の非開示根拠(該当する場合)	<p>本ページが内容索引です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(情報発信にあたり参考としたガイドラインなど)

102-56	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書上に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める。 ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス組織または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	<p>社会・環境に関する一部定量データについて、第三者機関より保証を受けています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶第三者機関による保証
マネジメント手法		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	<ul style="list-style-type: none"> ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶SDGs経営
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	<ul style="list-style-type: none"> ▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制 ▶マテリアリティKPI
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	<ul style="list-style-type: none"> ▶マネジメント体制 ▶マテリアリティKPI ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント

経済

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRIスタンダード		
経済パフォーマンス		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	<ul style="list-style-type: none"> ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶SDGs経営
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	<ul style="list-style-type: none"> ▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制 ▶マテリアリティKPI
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	<ul style="list-style-type: none"> ▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント

GRI 内容索引

201-1	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織の全世界の事業所について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する。</p> <p>i. 創出した直接的経済価値: 収益</p> <p>ii. 分配した経済価値: 事業コスト、従業員給与と福利、資本提供者に対する支払い、政府に対する支払い(国別)、コミュニティへの投資</p> <p>iii. 留保している経済価値: 「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する。</p>	<p>▶財務・業績ハイライト</p> <p>▶IR資料室</p> <p>▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</p> <p>▶有価証券報告書(第12期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)</p>
201-2	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。報告には、次の事項を含めること。</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連する影響の記述</p> <p>iii. リスクと機会の財務上の影響で、措置を講じる前に生じていたもの</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために講じた措置のコスト</p>	<p>▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</p> <p>▶SOMPOグループの気候変動への取組みの進化</p> <p>▶主な取組み(取引先-気候変動の「緩和」に向けた取組み)</p> <p>▶主な取組み(地域社会-気候変動の「適応」に向けた取組み)</p> <p>▶主な取組み(代理店-気候変動の「緩和」に向けた取組み)</p> <p>▶第三者機関による保証</p> <p>▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮</p> <p>▶SOMPO気候アクション</p>
201-3	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額。</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合</p> <p>i. 年金制度の債務のうち別途積み立て資産でカバーする割合の推定値</p> <p>ii. 当該推定値の算出基礎</p> <p>iii. 推定値の算出時期</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が完全補償の状態にない場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する。</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める比率</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的・制度的な参加か、経済的影響があるものか、など)</p>	<p>▶統合レポート2022(業績データ 経理の概況(連結)退職給付関係 採用している退職給付制度の概要)</p>
201-4	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った財務援助の総額。報告には次の項目を含めること。</p> <p>i. 減税および税額控除</p> <p>ii. 補助金</p> <p>iii. 投資奨励金、研究開発(R&D)助成金、その他関連助成金</p> <p>iv. 賞金</p> <p>v. 特許権等使用料免除期間</p> <p>vi. 輸出信用機関(ECA)からの財務援助</p> <p>vii. 金銭的インセンティブ</p> <p>viii. その他、事業所が政府から受け取った財務利益、または受け取る予定の財務利益</p> <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構造における政府出資の有無、出資割合</p>	<p>該当はありません。</p>
間接的な経済的影響		
103-1	<p>a. 項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルなテーマのパウダラー。次の記述を含む。</p> <p>i. どこで影響(インパクト)が発生するか</p> <p>ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。</p> <p>c. パウダラーに関する特定の制約事項。</p>	<p>▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)</p> <p>▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI</p>
103-2	<p>a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する声明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. ゴールおよびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理制度</p> <p>vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)</p>	<p>▶方針・ポリシー</p> <p>▶マネジメント体制</p>

103-3	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容</p>	<p>▶マネジメント体制</p> <p>▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI</p> <p>▶ステークホルダー・エンゲージメント</p>
203-1	<p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲。</p> <p>b. コミュニティや地域経済に与えている影響、または与えられと思われる影響。プラスとマイナス双方の影響を含む(該当する場合)。</p> <p>c. 当該投資、サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する。</p>	<p>▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</p> <p>▶主な取組み(株主・投資家-事業を通じたコミュニティ・社会への貢献)</p> <p>▶主な取組み(地域社会-コミュニティ・社会とのつながり)</p> <p>▶主な取組み(地域社会-文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献)</p> <p>▶新型コロナウイルス感染症に対するSOMPOグループの対応</p> <p>▶主な取組み(地域社会-大規模災害 被災地支援の取組み)</p>
203-2	<p>a. 組織が与える著しい間接的な経済的影響(プラスおよびマイナス)と特定された事例</p> <p>b. 外部のベンチマークやステークホルダーの優先事項(国内および国際的な基準、協定、政策課題など)を考慮した場合の間接的な経済的影響の「著しさ」</p>	<p>▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</p> <p>▶主な取組み(地域社会-気候変動の「適応」に向けた取組み)</p> <p>▶主な取組み(株主・投資家-さまざまな環境問題の解決を目指した取組み)</p>
腐敗防止		
103-1	<p>a. 項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルなテーマのパウダラー。次の記述を含む。</p> <p>i. どこで影響(インパクト)が発生するか</p> <p>ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。</p> <p>c. パウダラーに関する特定の制約事項。</p>	<p>▶SDGs経営</p> <p>▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)</p>
103-2	<p>a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する声明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. ゴールおよびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理制度</p> <p>vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)</p>	<p>▶コンプライアンス</p> <p>▶ビジネスのグローバル展開</p>
103-3	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容</p>	<p>▶コンプライアンス</p>
205-1	<p>a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業の総数と比率</p> <p>b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク</p>	<p>情報の入手が困難です。 情報収集し、分析、情報開示に向けて取り組んでいきます。</p>
205-2	<p>a. ガバナンス組織メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行った者の総数と比率(地域別に)</p> <p>b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行った者の総数と比率(従業員区別、地域別に)</p> <p>c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について通達を行った者の総数と比率(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する。</p> <p>d. ガバナンス組織メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と比率を、地域別に報告する。</p> <p>e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と比率(従業員区別、地域別に)</p>	<p>▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</p>
205-3	<p>a. 確定した腐敗事例の総数と性質</p> <p>b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数</p> <p>c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数</p> <p>d. 報告期間内に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果</p>	<p>情報の入手が困難です。 情報収集し、分析、情報開示に向けて取り組んでいきます。</p>

環境

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRIスタンダード		
原材料		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ マネジメント体制
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ マネジメント体制 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
301-1	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または量の合計。次の分類により報告する。 i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報) ▶ 主な取組み(取引先一気候変動の「緩和」に向けた取組み)
301-2	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の比率	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
301-3	a. リユース・リサイクルされた製品と梱包材の比率。製品区別に報告する。 b. 本開示項目のデータ収集方法	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
エネルギー		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ SOMPOグループの気候変動への取組みの進化 ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ マネジメント体制
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ マネジメント体制 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)

302-1	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する。 b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する。 c. 下記の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)。 i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 下記の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)。 i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内におけるエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。 f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール。 g. 使用した変換係数の情報源。	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-2	a. 組織外で消費したエネルギー(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。 b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール。 c. 使用した変換係数の情報源。	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-3	a. 組織のエネルギー原単位 b. 比率計算のため選択した組織固有の値(分数の分母) c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気またはこのすべて) d. その比率計算に使用したのは、組織内消費エネルギー、組織外消費エネルギー、もしくはこの両者であるか	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-4	a. エネルギー消費の削減および効率化の取組みによる直接的な結果としてエネルギー消費量が削減できた場合、その削減量(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。 b. 削減したエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこの全部) c. エネルギー消費削減量の算出に使用した基準(基準年、基準値など)、および基準選定の論理的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-5	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間内におけるエネルギー削減量(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。 b. エネルギー消費削減量の算出に使用した基準(基準年、基準値など)、および基準選定の論理的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
生物多様性		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ SOMPOグループの事業におけるESG配慮
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ マネジメント体制
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ マネジメント体制 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)

GRI内容索引

304-1	<p>a. 保護地域および保護地域外で生物多様性価値の高い地域の内部や隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトについての以下の情報。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地理的な場所 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域外で生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態(事務所、製造・生産、採掘) v. 事業敷地の面積(原則km²で表記。他の単位も可) vi. 当該保護地域や保護地域外で生物多様性価値の高い地域の属性(陸上、淡水域、あるいは海洋における生態系)の特徴から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト(IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内規制など)の特徴から見た生物多様性の価値 	該当はありません。
304-2	<p>a. 次の各項目が、生物多様性に直接的、間接的に与える著しい影響の性質</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染(生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも) iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の改変 vi. 生態学的プロセスの変化(塩分濃度、地下水位変動など)で、自然増減の範囲を超えるもの <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響(次の項目に関連して記述する)</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 影響を受ける生物種 ii. 影響を受ける地域の範囲 iii. 影響を及ぼす期間 iv. 影響の可逆性、不可逆性 	<p>▶ 主な取組み(NPO/NGO-生物多様性保全の取組み)</p>
304-3	<p>a. すべての生息地保護地域、復元地域の規模と所在地。外部の独立系専門家が、復元措置の成功を認定しているか否か。</p> <p>b. 組織が復元や保護措置を監督・実施した場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無。</p> <p>c. 各地域の現状。報告期間終了時の状態。</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件。</p>	<p>▶ 主な取組み(NPO/NGO-生物多様性保全の取組み)</p>
304-4	<p>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リストの対象生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 絶滅危惧IA類(CR) ii. 絶滅危惧IB類(EN) iii. 絶滅危惧II類(VU) iv. 準絶滅危惧(NT) v. 軽度懸念 	該当はありません。
大気への排出		
103-1	<p>a. 項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。 	<p>▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)</p> <p>▶ SDGs経営</p> <p>▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI</p> <p>▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</p> <p>▶ ステークホルダー・エンゲージメント</p> <p>▶ SOMPOグループの事業におけるESG配慮</p>
103-2	<p>a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する声明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど) 	<p>▶ 方針・ポリシー</p> <p>▶ マネジメント体制</p>
103-3	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 	<p>▶ マネジメント体制</p> <p>▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI</p> <p>▶ ステークホルダー・エンゲージメント</p> <p>▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p>

305-1	<p>a. 直接的(スコープ1)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による)。</p> <p>b. 計算に用いたガス(CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、または全部)</p> <p>c. 生物由来のCO₂排出量(CO₂換算値(t-CO₂)による)。</p> <p>d. 該当する場合、計算の基準年(以下の項目を含める)</p> <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理)</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p> <p>▶ 第三者機関による保証</p>
305-2	<p>a. ロケーション基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による)。</p> <p>b. あてはまる場合には、マーケット基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による)。</p> <p>c. データがある場合には、総計計算に用いたガス(CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、または全部)。</p> <p>d. 該当する場合、計算の基準年(以下の項目を含める)。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理)</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p> <p>▶ 第三者機関による保証</p>
305-3	<p>a. その他の間接的(スコープ3)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による)</p> <p>b. データがある場合には、総計計算に用いたガス(CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、または全部)</p> <p>c. 生物由来のCO₂排出量(CO₂換算値(t-CO₂)による)</p> <p>d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3)GHG排出量の区分と活動。</p> <p>e. 該当する場合、計算の基準年および</p> <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 <p>f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p> <p>▶ 第三者機関による保証</p>
305-4	<p>a. 組織のGHG排出原単位</p> <p>b. 比率計算のため選択した組織固有の値(分数の分母)</p> <p>c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)。</p> <p>d. 計算に用いたガス(CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはこの全部)</p>	<p>▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p>
305-5	<p>a. 排出量削減活動を実施した結果、直接的な成果として達成したGHG排出削減量(CO₂換算値(t-CO₂)による)。</p> <p>b. 計算に用いたガス(CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、または全部)</p> <p>c. 基準年または基準値、およびそれを選択した根拠</p> <p>d. GHG排出削減となったスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか</p> <p>e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)</p> <p>▶ 第三者機関による保証</p>
305-6	<p>a. ODSの生産量、移入量、移出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による)。</p> <p>b. 計算に用いた物質</p> <p>c. 使用した排出係数の情報源</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	該当はありません。
305-7	<p>a. 次の各物質の重大な大気排出の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による)。</p> <ul style="list-style-type: none"> i. NO_x ii. SO_x iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 揮発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 <p>b. 使用した排出係数の情報源</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	該当はありません。

GRI 内容索引

環境コンプライアンス		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ マネジメント体制
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ マネジメント体制 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
307-1	a. 環境法規制の非遵守で被った高額な罰金や罰金以外の制裁措置(下記の観点による) i. 高額罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 法規制に対して組織の違反が皆無の場合は、その旨を簡潔に述べるだけでよい。	該当はありません。

社会

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRI スタンダード		
研修および教育		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ 人事戦略 ▶ ダイバーシティ&インクルージョン
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ ステークホルダー・エンゲージメント

404-1	a. 報告期間内に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i. 性別 ii. 従業員区分	情報の入手が困難です。 情報を収集、分析し、情報開示に向けて取り組んでいきます。
404-2	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、範囲や、提供した支援 b. 継続的な雇用適性を促すために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了マネジメント	▶ 主な取組み(社員一人材育成を通じた強い組織づくり)
404-3	a. 報告期間内に、業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)	▶ 主な取組み(社員一人材育成を通じた強い組織づくり)
多様性と機会均等		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ 人事戦略
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
405-1	a. 組織のガバナンス組織に属する個人で、次の多様性区分に該当する者の比率。 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他の多様性指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次の多様性区分の従業員区分ごとの従業員の比率。 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他の多様性指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	▶ 主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
405-2	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、主要事業拠点別)。 b. 「主要事業拠点」の定義。	情報の入手が困難です。 情報を収集、分析し、情報開示に向けて取り組んでいきます。
人権評価		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主な取組み(社員一人間尊重への取組み) ▶ SOMPOグループの事業におけるESG配慮

GRI 内容索引

103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ 人事戦略 ▶ 主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
412-1	a. 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率(国別に)	▶ 主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
412-2	a. 業務に関わる人権面に関する組織方針や手順について、報告期間中に従業員研修を行った総時間 b. 業務に関わる人権面に関する組織方針や手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員数の比率	▶ 主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶ 主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
412-3	a. 重要な投資契約で、人権条項を含むもの、または人権観点による審査を受けたものの総数と比率 b. 「重要な投資契約」の定義	情報の入手が困難です。 情報を収集、分析し、情報開示に向けて取り組んでいきます。
地域コミュニティ		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。	▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶ SDGs経営 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ 方針・ポリシー ▶ マネジメント体制
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ マネジメント体制 ▶ (バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ 主要ESGデータ(環境側面、社会側面に関する情報)
413-1	a. 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラム(次のものを活用したものなど)を実施したものの比率: i. 一般参加型アプローチに基づく社会影響評価(ジェンダー影響評価を含む) ii. 環境影響評価および継続的なモニタリング iii. 環境および社会影響評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や各種プロセス(社会的弱者が参画するもの) vii. 影響に対処するための労使協議会、職業安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	▶ 主な取組み(NPO/NGO-交通事故防止の取組み) ▶ 主な取組み(NPO/NGO-生物多様性保全の取組み) ▶ 主な取組み(地域社会-CSR各種プログラムの評価)
413-2	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業(次の事項を含む) i. 事業所の場所 ii. 事業の及ぼす著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)	該当はありません。

顧客プライバシー		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。	▶ SDGs経営 ▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ お客さま情報の保護
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ お客さま情報の保護
418-1	a. 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数(次の分類による) i. 外部の当事者から申立を受け、組織が公的に認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 実証された不服申立が皆無の場合は、その旨を簡潔に述べるだけでよい	▶ 主な取組み(お客さま-最高品質のサービスの提供に向けた取組み)
社会経済コンプライアンス		
103-1	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのパウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. パウンダリーに関する特定の制約事項。	▶ SDGs経営 ▶ サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)
103-2	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶ コンプライアンス ▶ ビジネスのグローバルな展開
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ コンプライアンス
419-1	a. 社会経済分野の法律や規定の違反により受けた相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置(次の事項に関して) i. 相当額以上の罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が皆無の場合は、その旨を簡潔に述べるだけでよい。 c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	該当はありません。

第三者意見・第三者意見を受けて

SOMPOグループのCSR・サステナビリティ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・サステナビリティ関連ページの記載内容、22年8月発行の統合報告書、およびSOMPOケア、損保ジャパンの総務、人事、CSR・サステナビリティ、社会貢献の各部門の担当者へのヒアリングに基づいて、2021年度までの実績および2022年度内(22年11月末まで)に実施中の取組みについて執筆しています。

同社グループのCSR・サステナビリティへの取組みは、従来からの実践に加えて、中長期的な重要課題に対する方針が定義されており、今後は社外の多様なステークホルダーとの連携を拡充して、ビジネスモデル開発を含む社会課題解決や価値創出を進めるべき段階にあると言えます。

高く評価すべき点

- 企業パーパスの実現に向けた経営について、社会に提供する価値3項目を明記し、その実現の原動力が従業員自らの志(MYパーパス)にあり、その確認と共有を進めつつあること。また、パーパス実現に向けたKPIを設定し、その進捗を開示していること。今後は、同社が向き合う社会課題をより明確に見通すとともに、温室効果ガス削減や人権尊重など、社会的な価値についても、各職場における実践や、顧客に対する事業としての価値創出に結びつくようKPIの項目を拡充するとともに、代理店などヴァリューチェーン内の重要な取引先に対しても、環境や人権などCSRの基本的な事項に関する取組みを促す働きかけが進むこと、テーマパークというプラットフォームで、多様な企業やNPO/NGOとの協働によるソリューションの開発・提供・進捗が促されることを、引き続き期待します。
- 介護・シニア事業における社会的な価値創出が期待される取組みについて、リアル・データ活用をビジネスとして他社や政府への展開を進めつつあること。今後は、得られた情報による各利用者へのサービスの最適化や従業員の働きがいの向上についても定量的に把握し、介護事業者のみならず、利用者や従業員にとっても有益なプラットフォームとなるよう、進化を期待します。また、グループの強みと連動して、介護・シニア領域における保険やリスクコンサルティング、とりわけ自然災害や感染症などに対応するBCP/BCMの立案や人材育成をはじめとする、リスクへの備えの事業化が、他社に先駆けて進められることを、引き続き強く期待します。

取組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 気候変動の緩和と適応について、社内において帳票類の見直しなどにより紙の使用量を継続的に削減していること、再生可能エネルギーの導入を進めていること、顧客に対しても投融資先のGHG排出量の削減目標を定め、リスクコンサルティングや農業保険・天候インデックス保険、石炭火力発電所および炭鉱開発への新規保険引き受けおよび投融資の停止など、気候変動によるリスクと機会への対応を進めていること、環境問題に関する公開講座や生き物の保全活動など、市民社会と連携したプログラムを長期にわたって継続していることを評価しつつ、今後は、国内において、政府が掲げた2030年までの温室効果ガ

ス排出量46%削減(2013年比)達成のために、グループ各社や代理店への波及、顧客における再生可能エネルギー導入や事業効率化、断熱などの支援、そして紙の調達先における生物多様性などの保全をはじめとする取組みの拡充を、引き続き強く期待します。また、国内外において、エコ安全運転や脱炭素投資を金融・保険面で支えるとともに、その前提となる視野として、2050年代の世界・顧客・自社の状況を具体的に認識するために、TCFDにおける想定シナリオを定量的かつより精度の高いものとするとともに、TNFDへの備えも進め、業種別に想定シナリオ策定を支援するサービスの強化をはじめとして、グループの大きな強みである代理店やパートナー企業、NPO/NGOとの積極的な連携によってサービスが進化することを、引き続き強く期待します。

- 人権への取組みについて、グループ人権尊重ポリシーにもとづくグループ内の人権マテリアリティ評価にもとづき、従業員の健康・安全、長時間労働をはじめとする重点課題を特定して取組みを進めつつあること、事業としてコンサルティングを伴う保険サービスが開発されたこと、SOMPOケアにおいて職場環境調査が実施されたことを評価しつつ、今後は、損害保険をはじめとする取引先の「人権トランスフォーメーション」や「人権尊重(侵害予防)金融」を促すために、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、影響が大きいと想定される業種から順次開発するとともに、ラグビー・フレームワークを自社として実践すること、また、社会との接点の多元性に鑑み、優越的地位となる場面も多様であることから、自社ならびに代理店の役職員対象の育成の機会が増えることを、引き続き強く期待します。
- 人的多様性に配慮・対応した事業・組織運営について、損保ジャパンにおいて高齢者・障がい者への対応の手引きにもとづく対応を進めるとともに、人材コアヴァリューを定義し、88のグループキーポストについてサクセッションプランを策定したことを評価しつつ、今後も引き続き、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幹部管理職層を育成する体制の拡充や、障壁者をはじめとする人的な少数者が経験や知恵を共有し、ライフステージに応じた相互支援が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。また、国内の外国人のみならず、認知症や障害を持つ方への対応としても、やさしい日本語の活用が進むことを期待します。
- 従業員の健康の維持・向上と働き続けやすい職場づくりについて、育児・介護・看護などのための休職・短時間勤務や在宅勤務制度を利用する従業員の比率が25%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強く期待します。
- 文化・芸術領域での社会貢献活動について、美術館運営やワークショップ開催など多様な機会づくりを評価しつつ、今後は、美術・芸術・文化と金融との接続、さらには、企業をはじめとする美術館運営者にとつてのプラットフォーム機能の開発・提供も視野に入れて、取組みが進化することを期待します。

第三者意見を受けて

グループCSuO 執行役
下川 亮子



SOMPOのパーパス実現に向けた当社グループの社会課題解決の取組みに関して、川北様にご評価とともに改善やさらなる向上に向けた期待およびアドバイスを頂戴したことに、あらためて御礼申し上げます。川北様には、2001年からレポートに関する第三者意見を執筆いただいておりますが、外部環境や当社グループの取組みの変化を捉えた的確なご意見は、社内において具体的な議論を進めるのに大変有益であり、活用させていただいております。

今年度の第三者意見では、SOMPOが社会に提供する価値を明確化し、その実現に向けたKPIを設定し進捗管理を行う経営フレームワークに対して高い評価を頂戴いたしました。このフレームワークは当社グループの強みであり、各事業がお客さまやお取引先をはじめとするステークホルダーにしっかりと価値提供できるよう、さらに実効性を高めていきたいと考えております。一方で川北様にも期待として言及いただいたとおり、各職場における実践が極めて重要であると認識しています。グループ社員一人ひとりが自分事として捉え取り組めるよう、MYパーパスを起点としたパーパス浸透・カルチャー変革とも連動させながら、しっかりと取り組んでまいります。

今後の課題としては、保険事業を中心とする当社グループの重要なパートナーである保険代理店やパートナー企業等を巻き込んだ温室効果ガス削減、紙の調達における生物多様性への配慮などの環境課題への取組みの拡充や、関連サービスの進化についても取組課題として言及いただきました。当社グループにとってお客さまとの接点の起点となるのが保険代理店であり、社会課題解決の取組みに対する理解や共感を得ながら具体策を検討するとともに、パートナー企業のみならず対話を通じてよりよい社会の実現に向けて共に取り組んでまいります。また、近年日本企業でも取組みが進められている人権リスクへの対応についても課題として挙げていただきました。自社として人権リスクへの対応態勢を整備するだけでなく、リスクマネジメントの知見・ノウハウを活かした取引先の人権トランスフォーメーションを促すことも重要な責務であることをあらためて認識いたしました。すでにこの領域における商品・サービスの開発も進んでおりますが、業種別リスク分析などさらに踏み込んだ施策により、社会のトランスフォーメーションと当社グループの経済価値の獲得につなげてまいります。