

# SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2023



## 編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

# 編集方針

## 編集方針

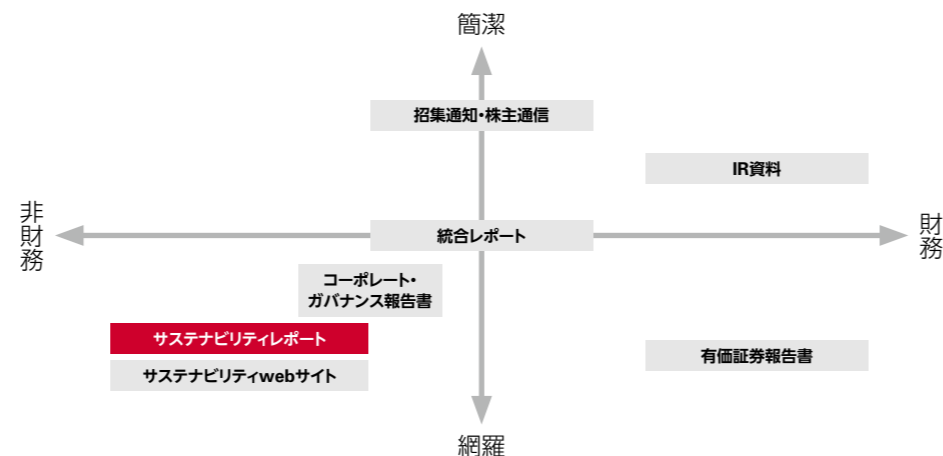
「SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2023」は、主に当社グループのマテリアリティ(パーパス実現に向けた重点課題)の達成に向けた取組みを、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)に分類し報告しています。

本レポートは、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして活用するため、国際的なガイドラインである「国連グローバル・コンパクト」や「GRIスタンダード」などを参考にしています。

本レポートの読み方については次ページをご参照ください。

## サステナビリティに関する情報発信の全体像

「サステナビリティレポート2023」は、当社グループの直近のサステナビリティ情報を体系的かつ網羅的にまとめた媒体です。



### Web 参考情報

- [統合レポート2023](#)
- [サステナビリティwebサイト](#)
- [IR資料室](#)
- [コーポレートガバナンス報告書](#)
- [有価証券報告書](#)

## 報告対象期間

原則として2022年度(2022年4月～2023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。

なお、「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」は12月中旬までに実施した当社へのヒアリングをもとに執筆いただいております。

## 報告対象範囲

SOMPOホールディングス株式会社、国内外のグループ会社。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。

## 「サステナビリティレポート2023」の発行時期

2024年3月

## 参考ガイドライン

- 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)

## 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基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基づいて作成しているものです。したがって、実際の業績や活動計画は、将来の経営環境によって影響を受ける可能性があります。

# 「サステナビリティレポート2023」の読み方

編集方針

**「サステナビリティレポート2023」の読み方**

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

## 掲載情報の全体像

「マテリアリティの小区分\*」に該当する取組みを中心に、当社グループのサステナビリティの取組みを網羅的に掲載しています。

\*SOMPOの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」の達成に向けて、優先的に取り組む社会課題が「マテリアリティの小区分」です。

## 各取組みの記述方法

各取組みの内容は **考え方・方針** **体制** **活動実績** に体系立ててご紹介しているほか、7つのマテリアリティすべてに共通する取組み課題である「変革に向けた多様なステークホルダーとの共創」の取組みは、**パートナーシップ** のマークとともにご紹介しています。

また、どのような社会課題の解決に貢献しているかをわかりやすくお伝えするために、当社グループの取組みと関係の強いSDGsターゲットを掲載しています。

※当社作成の「SDGsマトリクス」(「統合レポート2023」P84-85参照)で判定した関係性をベースに列記。

## 本レポートPDFの使い方

直前に表示していたページに戻ります  目次に戻ります

前のページに戻ります **XX** 次のページに進みます

**Web** [XXXX](#) —リンクをクリックすると別媒体・外部サイトへ移動します

**PDF** [XXXX](#) —リンクをクリックするとレポート内の関連するページへ遷移します

## サステナビリティレポート2023でお伝えする情報

[P.XX](#) 取組み掲載ページ(クリックすると記載が始まるページに遷移します)

### SOMPOグループのサステナビリティの取組み

マテリアリティの達成に向けた取組み			
マテリアリティ	マテリアリティの小区分		
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	P.64	
	持続可能な食糧供給への貢献	P.24	
事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	自然災害にレジリエントな社会への貢献	P.66	
	安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献	P.68	
	お客さまサービスの品質向上	P.80	
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	次世代への教育(防災、交通安全)	P.83	
	サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)	P.17	ガバナンスの機能発揮 P.91
	カーボンニュートラル社会の実現		
	バリューチェーンにおけるESG配慮		
生物多様性の保全、循環型社会・自然共生社会実現への貢献			
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	P.70	
	スマート社会への貢献		
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	P.77	
未来社会を変える人材集団の実現	従業員エンゲージメント向上	人的資本への投資 イノベーション力の向上 組織の	P.41
	健康経営®、人間尊重・人権リスクへの適切な対応		
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進		
	人材投資(生涯教育・リカレント教育)		
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	データ社会の促進	P.78	

+上記以外の当社グループならではの取組み

**PDF** マテリアリティKPIについては[マテリアリティKPI](#)(P.10-11)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

## 方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

# 方針・ポリシー

SOMPOグループ各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、常に一步先を見据えて、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生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、社員ひとりひとりが「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な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まいります。

#### 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までおよんだ場合は、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・スピード感溢れる行動を支援し、社員の健康維持・増進に取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基づく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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

## 方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

# 方針・ポリシー

## 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捉えており、パーパスの基本的な考え方に基いて保険引受・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、これらを踏まえて、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、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)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、お客さまと共に、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、賃借人、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」に基づき、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、株主など全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めざし、積極的に社会貢献活動を実践するとともに、社員ひとり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. 社員ひとり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めざすとともに、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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

## 目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

# 目次

- 
- 1 編集方針
  - 2 「サステナビリティレポート2023」の読み方
  - 3 方針・ポリシー
  - 5 目次
  - 6 グループCSuOメッセージ
- 

## サステナビリティ

- 7 パーパス・マテリアリティ
  - 12 サステナビリティ推進体制
  - 13 サステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクト
  - 14 ステークホルダー・エンゲージメント
  - 15 イニシアティブへの参画
- 

## 環境

- 17 SOMPO気候アクション
  - 18 地球環境問題へのリーダーシップ
  - 19 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)
  - 36 生物多様性
  - 38 環境分野の人材育成
- 

## 社会

- 41 人的資本経営の全体像
  - 44 ダイバーシティ&インクルージョン
  - 48 人材育成
  - 51 人権
  - 58 健康経営
  - 64 金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及
  - 66 自然災害にレジリエントな社会への貢献
  - 68 安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献
  - 70 健康寿命の延伸
  - 77 持続可能な社会保障制度への貢献
  - 78 データ社会の促進
  - 80 お客さまサービスの品質向上
  - 83 社会貢献活動
  - 87 社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
  - 89 文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献
- 

## ガバナンス

- 91 コーポレート・ガバナンス
  - 110 コンプライアンス
  - 115 ERM(戦略的リスク経営)
  - 118 ITガバナンス/サイバーセキュリティ
  - 121 ESGリスク管理
- 

## データ等

- 123 データ集
  - 128 社外からの評価
  - 130 ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表
  - 135 GRI内容索引
  - 148 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
  - 149 第三者意見を受けて
-

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

**グループCSuOメッセージ**

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

## グループCSuOメッセージ



グループCSuO 執行役  
下川 亮子

はじめに、当社子会社の損害保険ジャパンが金融庁より受けた保険契約の保険料の調整行為に関する行政処分（業務改善命令）ならびに損害保険ジャパンの保険代理店である中古車販売店による自動車保険金の不正請求に対する対応等に関して損害保険ジャパンおよび当社が受けた行政処分（業務改善命令）につきまして、お客さま、代理店の皆さま、株主および関係者の方々に多大なるご迷惑とご心配をおかけしておりますことを心よりお詫び申し上げます。このような事態に至ったことを厳粛に受け止め、損害保険ジャパンとともに全社をあげて業務改善計画の着実な実行に取り組み、法令等の遵守および顧客保護を再徹底し、お客さまや社会からの信頼回復に努めていく所存です。

ステークホルダーの皆さまからの信頼を取り戻すために、業務改善計画に一体となり取り組むことはもちろんのこと、私たちSOMPOグループの役職員一人ひとりが前を向き、日々の仕事の中で社会課題に向き合うというこれまでの歩みを止めることなく、着実に進めていかなければならないと考えています。日に日に高まる気候変動の危機的な状況や生物多様性といった環境課題への対応、あらゆる人々の人権への配慮といった社会のサステナビリティを中心に据えた経営は、企業がサステナブルな成長を遂げるためにも不可欠です。グループCSuOとして、ステークホルダーのみなさまとの対話を通じて得られたご指摘やご意見をグループの経営にしっかりと反映させてまいります。

2023年は、「SOMPOのパーパス」で掲げた“安心・安全・健康のテーマパーク”の具現化に向けた中期経営計画の最終年度であり、「SDGs経営」を中期経営計画の経営基盤に位置付けて3年目にあたります。「SDGs経営」とは、本業を通じて社会価値と経済価値の双方を創出するためのフレームワークであり、「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の達成に向けた計画を実践する仕組みです。これまでの3年間の取組みを通じて、グループ各社においては、SOMPOのパーパスと自社のミッション・ビジョン・バリューの関係性を明確にし、SOMPOのパーパスの実現に向けて自社が取り組むべき課題とその達成目標を定めるというプロセスが確立され、このフレームワークに

基づきPDCAを回していくことでSOMPOのパーパスの実現に一歩ずつ近づいていけるという確信を得ることができました。

また、この3年間で重点的に取り組んできた課題の一つが気候変動です。2021年5月に「SOMPO気候アクション」を公表し、その実践に向けた課題を明確化し、自社で排出する温室効果ガスの削減だけでなく、投融资先（当社グループが保有する株式・社債）の温室効果ガスの削減の目標を掲げ、これらをグループ全体で推進するための体制強化などに取り組んでまいりました。

一方で、確立したフレームワークによってより多くの社会課題解決と社会価値提供をしていくためには、経営戦略とのさらなる連動が必要で、当社グループがお客さま、パートナーなどのステークホルダーにどのような価値提供を期待されているかを明確化し、グループの各社とともに取り組んでまいります。また、このような取組みの意義をグループの社員一人ひとりが理解・共感し、自ら主体的に取り組む状態には至っていないと言わざるを得ません。一人でも多くの社員が「MYパーパス」とSOMPOのパーパスや社会に提供する価値との重なりを見出し、「自分事」として捉えられるよう、対策を講じてまいります。

今回のレポートは、当社グループの本業を通じた社会課題解決、社会的責任を果たすための方針や仕組み、商品・サービスを再整理し作成しました。当社グループがどのような社会課題に向き合いどのような社会価値の創出を目指しているのかをわかりやすくお伝えすることができればと考えています。お客さま、株主・投資家、NPO/NGOといった外部のステークホルダーだけでなく、お取引先や保険代理店といった当社グループのパートナー、グループの社員にもぜひご一読いただきたいと考えています。そしてみなさまからいただいたご指摘・ご意見をグループの取組みの改善に活用してまいります。

2024年3月

グループCSuO 執行役 下川 亮子

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

# パーパス・マテリアリティ

## 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	マテリアリティ(パーパス実現に向けた重点課題)	SOMPOが目指す社会/実現する姿
 <p>社会が直面する 未来のリスクから 人々を守る</p>	あらゆるリスクに対する備えの提供	 <p>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</p>
 <p>健康で笑顔あふれる 未来社会を創る</p>	事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	 <p>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</p>
 <p>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</p>	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	 <p>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</p>
	健康と笑顔を支えるソリューションの提供	 <p>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</p>
	持続可能な高齢社会への貢献	 <p>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</p>
	未来社会を変える人材集団の実現	 <p>多様性ある人材からイノベティブなソリューションが創出され、 未来社会を変える力が保たれている組織</p>
	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	 <p>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</p>



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

# パーパス・マテリアリティ

## マテリアリティ特定プロセス

**考え方・方針** **活動・実績**

当社グループが有する強みやリソースからどんな社会課題に向き合い、どんな価値を提供していくのかについて徹底的に議論し、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。なお、マテリアリティは社会課題や当社グループの事業戦略の変化、ステークホルダーからの要請などをふまえて、年に1度分析を行い変更要否の確認を行っています。

### 【プロセス1】社会課題の抽出

GRIスタンダードやISO26000、国連グローバル・コンパクトなどの国際的なガイドラインをもとに当社グループに関係のある社会課題を網羅的に洗い出しました。洗い出した社会課題をパーパス実現に向けた当社グループの戦略・アクションと照合し、当社グループが検討すべき重要性の高い社会課題を抽出しました。

### 【プロセス2】優先順位づけ

プロセス1で抽出した社会課題に対し、「ステークホルダーへの影響度」と「当社グループにとっての重要度」の視点で重要性を評価し、SDGsターゲットとの関係性もふまえ、優先順位づけを行いました。

#### 重要性評価の基準

- **ステークホルダーへの影響度**：投資家や有識者、株式保有先企業へのESGアンケート、NGOなどとの対話を行い、当社グループがステークホルダーに与える影響度を評価。
- **当社グループにとっての重要度**：当社グループの経営戦略や事業活動に与える正または負の影響によって、当社グループにとっての重要度を評価。

#### ステークホルダーとのダイアログ

ステークホルダー・エンゲージメントは、社会的な課題を認識し信頼と協働関係の構築を通じて、より大きな成果を生み出すための重要な取り組みであると考えています。

2021年のマテリアリティの見直し時には、日本経済団体連合会SDGs本部副本部長\*・長澤恵美子氏、日本サステナブル投資フォーラム会長\*・荒井勝氏と、ステークホルダーから期待され要請されるものは何か、マテリアリティやKPIの妥当性、社内への浸透などさらなる高度化に向けて、対話を行いました。

\*肩書は対話当時のものです。

#### 2023年度の社会課題マッピング

↑ ステークホルダーへの影響度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ガバナンスの機能発揮</li> <li>●腐敗防止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●お客さまサービスの品質向上</li> <li>●循環型社会への貢献</li> <li>●生物多様性の保全・自然共生社会実現への貢献</li> <li>●サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)の推進</li> <li>●バリューチェーンにおけるESG配慮</li> <li>●人間尊重・人権リスクへの適切な対応</li> <li>●コンプライアンスの遵守</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●カーボンニュートラル社会への貢献</li> <li>●金融包摂・あらゆる人々への保険の普及</li> <li>●従業員エンゲージメント向上</li> <li>●組織のイノベーション力向上</li> <li>●ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>●健康経営の推進</li> <li>●自然災害にレジリエントな社会への貢献</li> <li>●人材投資(生涯教育・リカレント教育)</li> <li>●人的資本への投資</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公平性・有用性が高く正確・迅速でわかりやすい情報開示</li> <li>●プライバシーの保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ERMの高度化</li> <li>●次世代育成(防災教育・交通安全教育等)</li> <li>●地域活性化に向けた地域創生支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康寿命の延伸</li> <li>●持続可能な社会保障制度への貢献</li> <li>●安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献</li> <li>●データ社会への対応</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●感染症との共生</li> <li>●国際情勢の不安定化に対するレジリエンス向上</li> <li>●サイバーセキュリティのレジリエンス向上</li> <li>●文化・芸術の振興</li> <li>●価値観・行動変容に則した商品・サービスの提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スマート社会への貢献</li> <li>●災害弱者への支援</li> <li>●持続可能な食糧供給への貢献</li> <li>●変革に向けた多様なステークホルダーとの共創</li> </ul>

→ 当社グループにとっての重要度

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

# パーパス・マテリアリティ

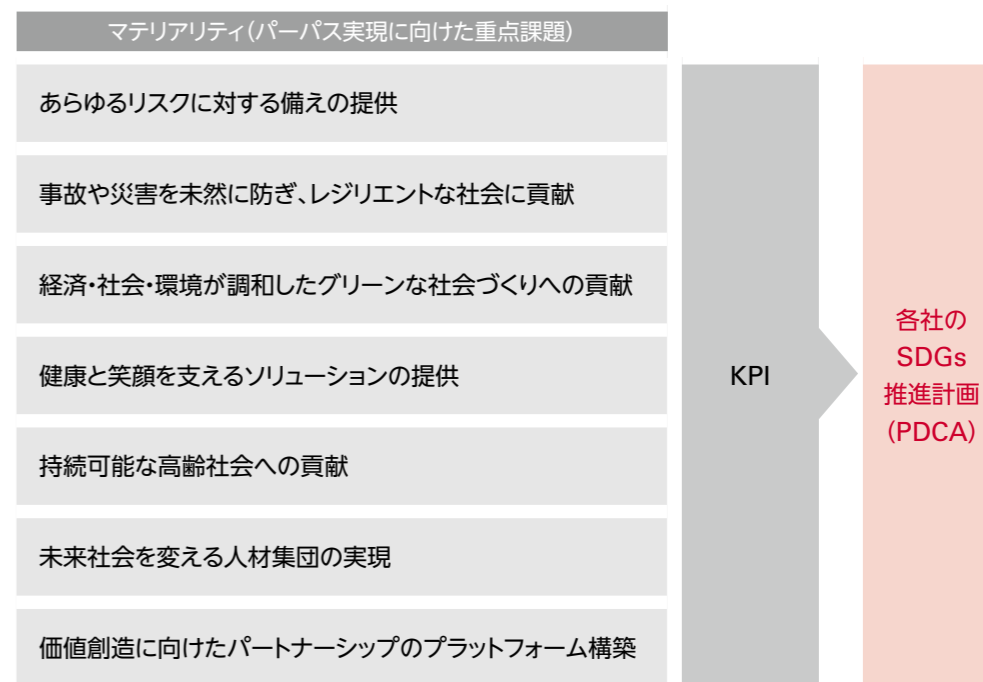
## 【プロセス3】マテリアリティとKPIの設定

プロセス2で特定した優先的に取り組む社会課題に対し、当社グループが経営戦略上どのようにアプローチするのかという視点から整理・統合し、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に体系化しました。

それぞれのマテリアリティにKPIを設定し各事業・各社の推進計画にも反映することで、取組みの進捗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。

### 経営レベルでの議論と承認・報告プロセス

経営執行協議会（MAC）での議論を経て、グループCOO（取締役）の承認を得ました。MACの議案については取締役会に報告しました。（2021年度）



# パーパス・マテリアリティ

## マテリアリティKPI

**考え方・方針** **活動・実績**

パーパス実現に向けた重点課題を7つのマテリアリティに体系化しただけでなく、必要なアクションの明確化や現場への浸透・進捗把握を行うためにそれぞれのマテリアリティにKPIを設定しています。マテリアリティKPIを指標に各事業や現場が日々挑戦することはもちろんですが、グループの取組みの進化や戦略に応じた見直し・拡充更新も行っています。2023年は4月にローンチした「egaku」事業に関連するKPIを新たに設定するなどの変更を行いました。財務だけでなく非財務も含めた指標を定義し、共通のフレームワークを推進することで、パーパス実現に向けてグループ一体で取組みを進めていきます。

★2023年度に追加したKPI

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		2022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	
		KPI項目	数値目標	実績値	達成状況(単年度目標)					
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)	2021年度19,886億円、2022年度20,553億円、2023年度20,799億円	20,793億円	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	
		海外の総収入保険料(保険の普及への貢献)	2021年度+7.9%、2022年度+7.1%、2023年度+6.9% ※米ドルベース	+11.3%増収	達成	1.4	8.10	13.1		
		生命保険の保有契約件数(保険の普及への貢献)	2021年度443万件、2022年度472万件、2023年度500万件	471万件	未達成	1.4	3.4	8.10		
		あらゆる人々への病気・ケガ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	対前年比増加	対前年度比増加(実績+2,890件、+5.0億円)	達成	3.3	3.4	8.10		
		持続可能な食糧供給への貢献	[AgriSompo]による農業保険の事業対象国の拡大	2023年度までに対象国数を増加	—	単年度目標なし	1.5	2.4		13.1
事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	自然災害にレジリエントな社会への貢献	自然災害の保険金支払に関するお客さま満足度	対前年比改善	対前年度比+1.6ポイント	達成	1.5	11.b	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	
		気候変動への適応・緩和に資する商品・サービスの開発	開発実績を随時公表	各種開示物掲載	単年度目標なし	1.5	13.1	13.3		
		安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献	対前年比増加	対前年比増加(実績+324,220件、+15.4億円)	達成	3.6	8.10	11.2		
		自動車事故の保険金支払に関するお客さま満足度	対前年比改善	対前年度比▲0.8ポイント	未達成	3.6	8.10	11.2		
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	カーボンニュートラル社会の実現	防災や交通安全教育の参加人数	2021年度15,000人、2022年度18,000人、2023年度20,000人	17,963名	未達成	3.6	4.7	11.b	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	
		サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)	活動実績を随時公表	各種開示物掲載	単年度目標なし	9.4	11.4	13.3		
		投融資先エンゲージメント数	対前年度比増加	対前年度比減少	未達成	7.a	9.4	13.a		
		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	239,554tCO <sub>2</sub> e	単年度目標なし	7.2	12.8	13.2		
		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%	5.1%	単年度目標なし	7.2	12.2	13.2		
		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	2021年度 株式931,821tCO <sub>2</sub> e 債券909,893tCO <sub>2</sub> e	単年度目標なし	7.a	12.8	13.2		
		生物多様性保全活動・環境教育への参加人数	2021年度11,500人、2022年度9,000人、2023年度10,500人	9,472人	達成	4.7	13.3	14.1		
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	Insurhealth®販売件数	2021年度末30万件/2022年度末46万件/2023年度末42万件	44万件	未達成	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	
		Insurhealth®保有件数	2021年度末60万件/2022年度末113万件/2023年度末130万件	110万件	未達成	1.4	3.4	8.10		
		Insurhealth®商品の販売占有率	2021年度末60%/2022年度末70%/2023年度末80%	74%	達成	3.4	3.a	8.10		
		マイリンククロス会員数	2022年度70万人/2023年度100万人	77万人	達成	1.4	3.4	8.10		
		社名認知度	2021年度末60%/2022年度末70%/2023年度末70%	56.8%	未達成	3.4	3.a	8.10		
		健康イメージ	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	8位	未達成	3.4	3.a	8.10		
		認知症予防プログラム展開事業所数	2021年度38件、2022年度82件、2023年度194件	133件	達成	3.4	5.4	10.2		
		保健指導事業の売上高	2021年度3,519百万円、2022年度3,881百万円、2023年度4,039百万円	3,693百万円	未達成	3.4	3.5	4.7		
		メンタルヘルスサービスの売上高	2021年度1,485百万円、2022年度1,619百万円、2023年度1,764百万円	1,600百万円	未達成	3.4	8.8	4.4		
		スマート社会への貢献	スマートコミュニティのProof of Concept件数・スマートコミュニティ事業売上高	2021年度10件、2022年度10件、2023年度0.2億円(事業化初年度売上高)	9件	未達成	3.4	11.3		3.d

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等



★2023年度に追加したKPI

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

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		2022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
		KPI項目	数値目標	実績値	達成状況(単年度目標)				
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	未来の介護モデルの導入施設数	2021年度28件、2022年度73件、2023年度180件	37件	未達成	1.3	3.4	8.8	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
		介護施設の入居率	2021年度90.8%、2022年度92.9%、2023年度94.8%	92.3%	未達成	1.3	3.4	10.2	
		介護利用者数	2021年度9万人、2022年度9.4万人、2023年度10万人	9.2万人	未達成	1.3	3.4	5.4	
		介護職の離職率	2021年度11.4%、2022年度11.0%、2023年度11.4%	11.7%	未達成	1.3	3.4	8.5	
未来社会を変える人材集団の実現	従業員エンゲージメント向上	従業員エンゲージメント	2023年度までにGallup Q12の平均得点 (国内)3.70pt (海外)4.10pt	(国内)3.50pt (海外)4.12pt	単年度目標なし	4.4	8.2	9.6	多様な人材からイノベティブなソリューションが創出され、未来社会を変える力が保たれている組織
		MYパーパス研修受講率	2023年度までに全対象者が受講完了(当社および国内グループ会社)	90%	単年度目標なし	3.4	4.4	8.2	
	健康経営 <sup>®</sup> 、人間尊重・人権リスクへの適切な対応	テレワーク率	グループ全体で50%以上 ※介護現場などは対象外	43%	未達成	4.4	5.4	9.6	
		健康経営 <sup>®</sup> に関連する生産性指標(WLQ)	各社において対前年度比改善	93.5%	未達成	3.4	4.4	8.8	
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	女性管理職比率	2023年度末30% (2024年4月1日時点)	28.1% (2023年4月1日時点)	単年度目標なし	5.5	8.2	10.2	
		障がい者雇用率	2023年度末2.5% (2024年4月1日時点)	2.36% (2023年4月1日時点)	単年度目標なし	4.4	8.2	10.2	
	人材投資(生涯教育・リカレント教育)	ジョブ型人事制度へのシフト	2023年度までに各社においてジョブ型制度の実現	SOMPOホールディングスではジョブ型雇用を担当層にまで拡大	単年度目標なし	8.2	8.5	9.5	
		デジタル人材育成・獲得数	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4,000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3,000名、DX活用人材研修受講者17,100名	DX専門人材69名、DX企画人材(a)DX基礎研修受講完了者4,173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1,797名、DX活用人材研修受講者17,281名	単年度目標なし	4.4	8.2	9.5	
		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	5,000億円(中長期目標)	2023年度より「egaku」を事業化	単年度目標なし	3.4	9.5	17.16	
	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	データ社会の促進	リアルデータプラットフォーム(RDP)活用商品・サービスの販売・収益化	2023年度末までに2事業以上	2023年度より「egaku」を事業化	単年度目標なし	3.4	9.5	
★介護RDP(「egaku」)の展開事業所数			2023年度100事業所へ展開	—	—	3.4	8.5	9.2	
★介護RDP(「egaku」)の営業利益			2030年度100億円	—	—	3.4	8.2	9.2	
★介護RDP(「egaku」)が創出する社会インパクト			2040年度3.7兆円(22万人の介護需給ギャップの解消)	—	—	1.3	3.4	8.5	
(マテリアリティ共通)		パートナーシップKPI パートナーシップの増加 ①対公表した協業・提携件数 ②協業・提携によるProof of Concept/実証実験などの件数 ③協業・提携によって提供したソリューション数	—	①112件 ②41件 ③51件	—				

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

**サステナビリティ推進体制**

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

# サステナビリティ推進体制

## 推進体制

### 体制

当社では、パーパス実現に向けたグループ全体の戦略や方針に基づき、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。

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。

推進体制としては、「グループサステナブル経営推進協議会」(以下「協議会」)をグループ全体のサステナビリティの推進母体として位置づけています。協議会では国内・海外の主要4事業のCSuO・CSOなどがメンバーとなり、気候変動をはじめとするESG課題の協議・意思決定を行っています。

また、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も、その進捗や課題の確認などを行い、グループ全体の取組みを推進しています。

協議会の傘下には「気候変動ワーキンググループ」と「サステナブル経営推進連絡会」を配置し、個別課題の検討や、協議会での議論内容をふまえた情報共有・施策実行を進める体制を構築しています。

協議会で議論される内容はグループ最上位の執行会議体であるGlobal Executive Committee (Global ExCo)\*、経営執行協議会(MAC)\*に付議を行うなど、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は、取締役会(事前説明会を含む)に報告されることで、監督の実効性を高めています。

\*2024年4月以降はグループ執行会議

## 協議会における直近の協議・報告事項

### 活動・実績

#### ■ 2023年3月

- ESG課題を取り巻く国際情勢やNGOなどを含むネットゼロ団体の活動状況などをふまえた気候変動方針

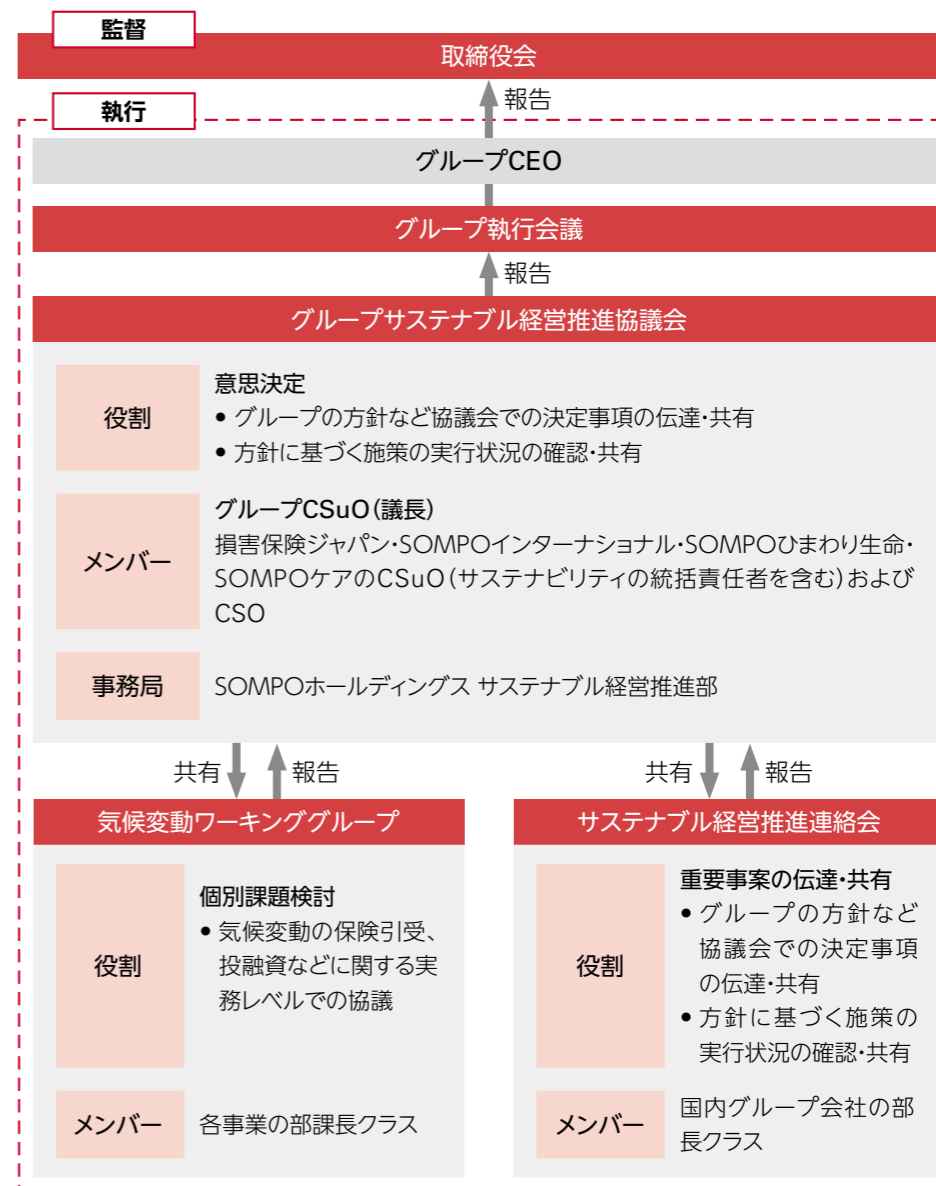
#### ■ 2023年8月

- SOMPO気候アクションでコミットした目標・指標の進捗および取組み状況
- マテリアリティKPI

#### ■ 2023年10月

- GHG削減に向けた2024年度以降の取組み方針(スコープ1~3、カテゴリー15(投融資含む))
- 保険引受におけるトランジション保険目標

## 体制図



※2024年4月以降の体制を記載(2024年2月29日時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

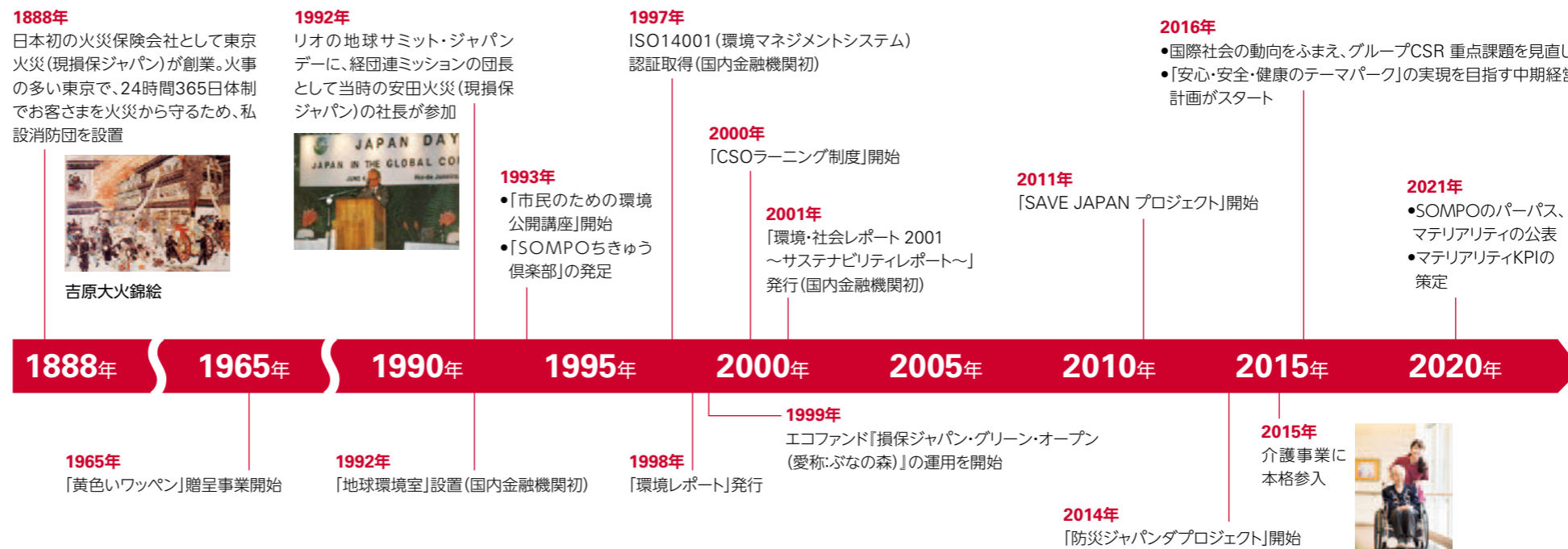
データ等

# サステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクト

活動・実績

当社グループの源流である東京火災は、1888年、「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。人口減少や少子高齢化、気候変動、そしてテクノロジーの進化など、時代の変遷とともにサステナビリティの取組みを深化させてきました。現在までのサステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクトをご紹介します。

## SOMPOグループのサステナビリティのあゆみ



## 主な取組みのインパクト

黄色いワッペン贈呈事業

約**7,082**万枚  
(2023年4月時点)

市民のための環境公開講座

参加者  
累計 約**36,400**人  
(2023年3月時点)

CSOラーニング制度

参加者  
累計 **1,276**人  
(2023年3月時点)

SAVE JAPAN プロジェクト

参加者  
累計 約**61,000**人  
(2023年3月時点)

防災ジャパンダプロジェクト

参加者  
累計 約**77,000**人  
(2023年3月時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

**ステークホルダー・エンゲージメント**

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

# ステークホルダー・エンゲージメント

**活動・実績**

当社グループの事業活動に影響を与える重要なステークホルダーは多種多様です。当社グループは、ステークホルダーとのコミュニケーションが、社会課題を認識し、信頼関係と協働関係を構築し、より大きな成果を生み出すための重要な取組みであると考え、「ステークホルダー・エンゲージメント」を重視しています。

ステークホルダー	取組み方針	主なコミュニケーション方法	主なコミュニケーションテーマ
お客さま	SOMPOホールディングスは、グループ経営理念に掲げる「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」をお客さまにご提供する態勢を整備することを支援し、お客さまに最も高く評価されるグループの実現に資するために「SOMPOグループ お客さまの声対応基本方針」を掲げています。グループ各社は事業特性などに応じたお客さまの声に係る収集・活用態勢の整備に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• お客さま相談室、コールセンター</li> <li>• お客さまアンケート</li> <li>• ウェブサイトなどを通じた情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保険金サービスの品質向上</li> <li>• 商品・サービスの改善</li> <li>• 当社グループの社員・代理店に関する要望</li> </ul>
株主・投資家	適時・適切な情報開示により、株主・投資家の皆さまに当社グループの経営状況や各種取組状況を適切にご理解いただけるよう努めています。また、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話により得られたご意見などは、持続的な成長と企業価値の向上に向け、経営に活かしています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 株主総会</li> <li>• 決算説明会、IRミーティング</li> <li>• 統合レポート、サステナビリティ・レポート、ウェブサイトを通じた情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中長期的な会社の戦略</li> <li>• 中期経営計画の達成状況</li> <li>• パーパス経営の進捗</li> <li>• 非財務領域における取組み状況</li> </ul>
地域社会	事業活動が地域社会に与える影響を理解し、地域社会の要請に応える事業活動を行い、コミュニケーションすることで、地域社会との共生を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社会貢献活動、ボランティア活動</li> <li>• SAVE JAPAN プロジェクト</li> <li>• 地方自治体との連携協定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 地域における防災・減災</li> <li>• 環境課題への取組み</li> <li>• SDGs全般</li> </ul>
代理店	ビジネスパートナーである代理店との信頼関係を大切にし、お客さまに満足していただける適切なアドバイスと十分なサービスを提供できるよう努めるとともに、相互発展するよう協力し合います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保険専門代理店向け実態調査アンケートの実施</li> <li>• 経営相談窓口の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保険商品および関連サービス</li> <li>• 中小企業などへの営業推進</li> <li>• 代理店システム</li> </ul>
NPO/NGO	各国のNPO/NGOとの対話と協業により社会的課題を把握するとともに、解決に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期的なミーティング</li> <li>• アンケートの回答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 気候変動</li> <li>• 人権</li> </ul>
取引先	取引先の皆さまと公正・公平な取引を行い、法令などを遵守するとともに、連携して社会的課題へ配慮します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期的なサステナビリティ配慮依頼</li> <li>• ウェブサイトなどを通じた情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 当社グループの環境やCSR調達の方針</li> </ul>
従業員	従業員一人ひとりの「MYパーパス」を人的資本経営の土台と位置づけ、3つのコアバリューである、「ミッション・ドリブン」・「プロフェッソナリズム」・「ダイバーシティ&インクルージョン」を共有する人材集団の実現を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経営層と従業員のタウンホールミーティング</li> <li>• エンゲージメントサーベイ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場環境に対する満足度</li> <li>• MYパーパス</li> </ul>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

環境

社会

ガバナンス

データ等

## イニシアティブへの参画

活動・実績

グローバルレベルの社会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。そこで、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。

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
国連グローバル・コンパクト (UNGC) 	企業など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組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006年に署名</li> <li>国連グローバル・コンパクト4分野・10原則(人権・労働・環境・腐敗防止)の実践状況と成果に関する報告書を毎年提出</li> </ul>
女性のエンパワーメント原則 (WEPs) 	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>2012年に署名</li> <li>2018年にSOMPOアセットマネジメントが署名</li> </ul>
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ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>1995年に署名</li> </ul>
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求めた投資原則	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006年に日本の保険会社として初めて署名</li> <li>2012年にSOMPOアセットマネジメントが署名</li> </ul>

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>2012年に署名</li> <li>PSI主催の「TCFD保険ワーキンググループ」に参画</li> </ul>
Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) 	2050年までに温室効果ガス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	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年に加盟</li> <li>当社グループが加盟するGFANZ傘下の団体 NZAQA(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)</li> </ul>
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) 	金融活動に関連する温室効果ガス排出量を測定および開示するためのアプローチの開発と導入に取り組む金融機関とパートナーで構成される世界的な業界主導のイニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年に加盟</li> </ul>
持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD) 	持続可能な発展を目指す先進的な企業約200社が加盟するグローバルな組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>1995年から参加</li> <li>日本の金融機関で唯一のメンバー</li> </ul>



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと

主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

**イニシアティブへの参画**

環境

社会

ガバナンス

データ等

## イニシアティブへの参画

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
<p>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)</p> 	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2011年にグループ10社(現6社)が署名</li> <li>損害保険ジャパンが共同運営委員長と保険業務ワーキンググループ座長を、SOMPOアセットマネジメントが運用・証券・投資銀行業務ワーキンググループ共同座長を担う</li> </ul>
<p>Climate Action100+</p> 	<p>責任投資原則(PRI)とアセットオーナー、運用機関による温室効果ガス排出量削減を効果的に推進することを旨とするイニシアティブ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年にSOMPOアセットマネジメントが署名</li> </ul>
<p>気候変動イニシアティブ(JCI)</p> 	<p>気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体の情報発信や意見交換を強化するためのネットワーク</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年から参加</li> </ul>
<p>環境省 エコ・ファースト制度</p> 	<p>環境先進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みを約束する制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2008年に損害保険業界で初めて認定を受ける</li> </ul>
<p>気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)</p> 	<p>金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年に賛同を表明</li> </ul>

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
<p>自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム</p> 	<p>TNFDは自然に関する企業のリスク管理と開示の枠組みを構築するために設立された国際組織。TNFDフォーラムはその構築を支援するために設立されたステークホルダー組織</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年に損害保険ジャパンが参加</li> </ul>
<p>生物多様性のための30by30アライアンス</p> 	<p>2030年までに陸と海の30%以上を保全する国際目標「30by30」の達成に向け、OECD(自然共生サイト)登録推進に賛同する企業・自治体・団体の連合体</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年に損害保険ジャパンが参加</li> </ul>
<p>経団連生物多様性宣言イニシアティブ</p> 	<p>経団連生物多様性宣言・行動指針の複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業・団体によるイニシアティブ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>損保ジャパンは、この前身である「経団連生物多様性宣言」推進パートナーズが2009年に開始した時から参加</li> </ul>
<p>パートナーシップ構築宣言</p> 	<p>日本経済団体連合会・会長、日本商工会議所・会頭、日本労働組合総連合会・会長および関係大臣(内閣府・経済産業省・厚生労働省・農林水産省・国土交通省)をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設され、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者と連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目的とした宣言</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SOMPOグループでは、以下のグループ会社が宣言 SOMPOホールディングス 損害保険ジャパン SOMPOひまわり生命 SOMPOケア SOMPOヘルスサポート</li> </ul>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

### SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

# SOMPO気候アクション

## グループ環境ポリシー

### 考え方・方針

当社グループは、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。

以下の「環境行動」に基づき、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ています。

### 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生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、社員ひとりひとりが「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。

上記の取り組みについて、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。

## SOMPO気候アクション

### 考え方・方針

当社グループは、マテリアリティの一つに「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、2021年度からの中期経営計画において、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、グループ全体で戦略的に取り組みを進めています。

### SOMPO気候アクション

#### ①気候変動への「適応」

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

#### ②気候変動の「緩和」

グループの温室効果ガス排出量ネットゼロ実現(2050年)

#### ③社会のトランスフォーメーションへの貢献

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

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を実現



#### 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り組み

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

当社グループは、1990年代初頭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。時代を先取りした30年以上にもわたる環境への取り組みは当社グループの強みであり、これに中期経営計画で掲げるパートナーシップ戦略をかけあわせることで、SOMPO気候アクションを実践していきます。

PDF SOMPO気候アクションの取り組みは[SOMPO気候アクションの実践状況](#)(P.24-28)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

**地球環境問題へのリーダーシップ**

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 地球環境問題へのリーダーシップ

### 活動・実績 パートナーシップ

損保ジャパンでは西澤会長が、日本最大の経済団体である一般社団法人日本経済団体連合会(以下「経団連」)で主に2つの役割を担っています。1つは、経団連の提言を事前に議論する審議委員会副議長としての活動、もう1つは事業推進機関である政策委員会のうち、社会領域ならびに環境領域において、それぞれ企業行動・SDGs委員長、経団連自然保護協議会会長の役職に就いています。SDGs、生物多様性、人権などをテーマとする財界活動において、日本の経済界を代表し、国内外に積極的にメッセージを発信しています。

### SDGsの達成に向けて

2016年5月に内閣府に設置されたSDGs推進本部のもとで開催されるSDGs推進円卓会議では、経団連企業行動・SDGs委員長として民間構成員を務め、政府、NGO、有識者など広範な関係者とともSDGs達成に向けた取組みに係る意見交換を行っています。国家戦略である「SDGs実施指針」の見直し、個別施策(アクションプラン)の策定、企業・団体の表彰制度である「ジャパンSDGsアワード」の審査などの議題に関し、国内でのSDGsの取組みを推進していくための政策提言をしています。また、企業行動・SDGs委員会の外郭団体である公益社団法人企業市民協議会(CBCC)の活動では、2023年2月にベルギー・デンマークへの訪欧ミッション団長としてEUの18機関と面談しました。「欧州グリーンディール」実現に向けて政策主導を強めるEU域内の最新動向、環境・人権分野における個別課題などについて懇談するとともに、「企業行動憲章」の改訂など経団連の直近の取組みについて発信しました。



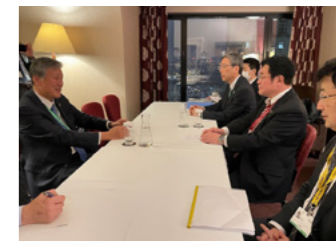
### ネイチャーポジティブ経済の普及に向けて

経団連自然保護協議会は、2022年12月にモントリオールで開催された国連生物多様性条約のCOP15に、18社35名からなる経済界のミッション団を派遣しました。西澤会長は団長として参加し、経済界を代表して、経団連が推進する「サステナブルな資本主義」の実現に向けて、グリーントランスフォーメーション・循環経済・ネイチャーポジティブを一体的に取り組むことを表明するとともに、政府や国際機関トップなどの要人と意見交換を行いました。COP15

で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」を受けて2023年3月に閣議決定された「生物多様性国家戦略2023-2030」には、国家戦略小委員会のメンバーとしても協議に参加し、経済界の声を反映しました。

また、COP15では、損保ジャパンは関連イベントに登壇するなど、国際機関、企業、NGOなどとの対話を行い、地域のレジリエンスに寄与するネイチャーポジティブな損保ジャパンの取組みも発信しました。

そのほか、経団連自然保護協議会の国際的な活動では、自然保護に関する世界最大のネットワークである国際自然保護連合(IUCN)が2022年10月済州島で開催した第1回リーダーズフォーラムや、世界最古の環境NGOの1つであるバードライフインターナショナルがロンドンで開催した100周年会合に参加しました。ここでは、自然に根差した社会課題の解決であるNbS(Nature-based Solutions)の取組みの推進などを通じ、新たな生物多様性国際枠組に貢献する考えを、世界に発信しました。2023年6月には、これら国際目標や国家戦略をふまえて作成した「2030年ネイチャーポジティブに向けたアクションプラン」で、ネイチャーポジティブ経営の普及やそのための環境整備などを表明しています。さらに、国土交通省の「グリーンインフラ官民連携プラットフォーム」の会長として、自然が持つ多様な機能をインフラ整備に活用する手法の普及により、自然災害の激甚化などの社会課題への対策を推進しています。



### 次世代環境人材の輩出に向けて

SOMPO環境財団は「木を植える人を育てる」という理念のもと、2000年から大学生・大学院生が環境問題に取り組むCSO(Civil Society Organization:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)でインターンシップを経験する「CSOラーニング制度」を実施しています。全国合宿の場では、SOMPO環境財団理事長として生物多様性分野における国際社会の動向や、経済界での役割などの講話を行い、受講生に向け日本のネイチャーポジティブを牽引する人材として羽ばたいてほしいという期待を込めたメッセージを贈りました。



PDF 詳細は[CSOラーニング制度](#)(P.39)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

# 気候変動 (TCFD 提言に基づく情報開示)

## ガバナンス

### 体制

#### (1) 取締役会の役割

取締役会は、グループ全体の戦略や方針を定めるとともに、これらのパーパス実現に向けた執行役および執行役員の業務遂行状況を監督する役割を担っています。

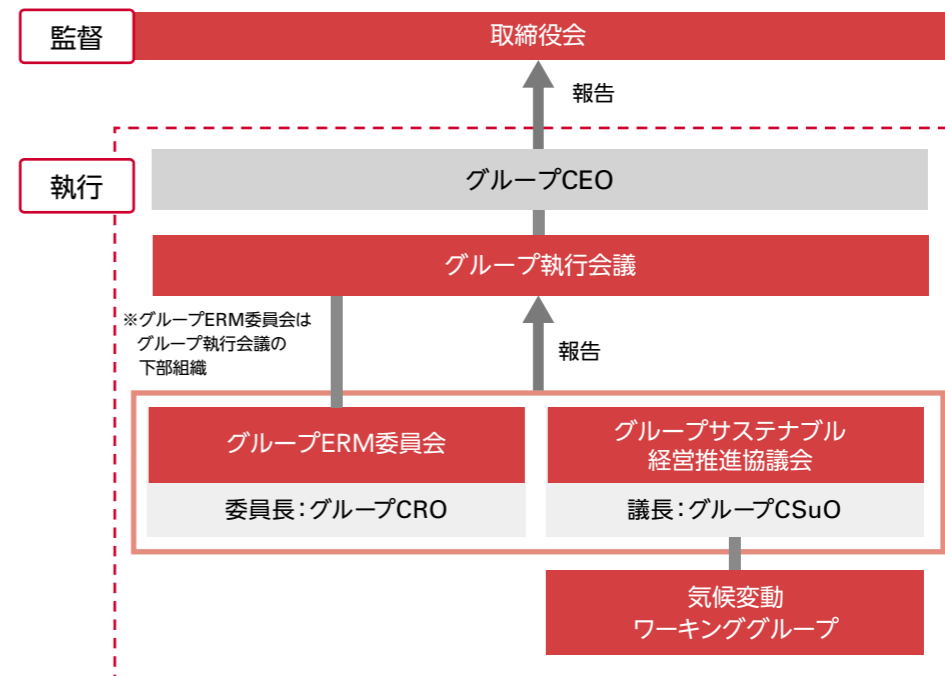
#### (2) 執行役・執行役員の役割

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。

グループCSuOを議長、主要4事業のCSuO・CSOから構成される「グループサステナブル経営推進協議会」において、気候変動に関連するリスク・機会の状況をふまえてこれらへの対応について協議することで、グループCSuOの意思決定を支援するなど、グループ全体のサステナビリティ推進体制を構築しています。また、グループCSuOの業務執行のサポート機能としてサステナブル経営推進部を設置しています。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、これらが四半期ごとに取締役会に報告される体制を構築しています。

リスク管理については、取締役会が定める「SOMPOグループERM基本方針」に基づいてリスクコントロールシステムを構築しており、グループCEOの諮問機関である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、その管理状況を定期的に取り締り会および経営執行協議会 (MAC)\*などに報告し、対策の有効性などを検証しています。

\*2024年4月以降はグループ執行会議



※2024年4月以降の体制を記載 (2024年2月29日時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

# 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

## 戦略

### 考え方・方針

2021年度からの中期経営計画では、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」により気候変動への「適応」、「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」の3つのアクションを掲げ、さまざまな取組みを行っています。

**PDF** SOMPO気候アクションの取組みは[SOMPO気候アクションの実践状況](#) (P.24-28) をご参照ください。

### (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を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(気候変動に関する政府間パネル)、NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)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、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、バリューチェーン全体を対象範囲として、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を特定し、内外環境の変化をふまえて継続的に見直しを行っています。

## 気候変動に起因して当社に影響を及ぼすリスクと機会

環境変化		当社への影響	リスク	機会
急性	<ul style="list-style-type: none"> <li>熱波、極端な湿度</li> <li>洪水、台風・ハリケーンの頻度・強度の変化</li> <li>干ばつ、山火事の増大</li> </ul>	<b>気象災害の激甚化など</b> : 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などの保険金支払い、再保険コストの増大	●	—
		<b>農業保険収支の悪化</b> : 気象災害による保険金支払い増加。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"> <li>海面上昇</li> <li>平均気温の上昇</li> <li>海洋酸性化</li> <li>砂漠化</li> <li>森林減少、生物多様性影響</li> <li>移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻</li> </ul>	<b>海面上昇に伴う浸水による保険金支払いの増加</b> : 慢性的な海面上昇に伴う沿岸部の浸水による保険金支払い	●	—
		<b>不動産市場の下落(資産価格の下落)</b> : 物理的リスクの影響を受けやすい不動産の価格下落	●	—
		<b>政情不安・紛争</b> : 食料・水不足による移民の増大や国家破綻、テロ増加などに伴う社会の混乱、経済の不安定化	●	—
		<b>新たなパンデミック</b> : 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"> <li>再生エネルギー、省エネルギー関連の推進</li> <li>補助金(EV購入、エネルギー効率向上など)</li> </ul>	<b>株式・債券の価格変動</b> : 脱炭素に向けた政策・法規制の強化に伴う金融市場の影響	●	●
		<b>エネルギー価格の上昇</b> : 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、炭素税導入などによる物価上昇	●	—
移行 法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>賠償制度や法律の改正、新たな法解釈</li> </ul>	<b>気候変動訴訟などの法的リスク</b> : 気候変動関連の訴訟などに伴う賠償責任保険の保険金支払い増加。保険・サービスの需要拡大	●	●
		<ul style="list-style-type: none"> <li>蓄電技術やインフラの進展</li> <li>再生・省エネルギーなどの新技術</li> </ul>	<b>新技術普及による脱炭素化</b> : 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"> <li>環境配慮型企業への投資家および消費者の選好</li> </ul>	<b>レピュテーション</b> : 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	●	●
		<b>消費者行動の変化</b> : 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	●	●

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

### (2)シナリオ分析

#### ア. 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、大学など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、「アンサンブ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、平均気温が上昇した気候下での長期的な影響を把握するための取組みを行っています。また、5~10年後の中期的な影響を分析・評価し事業戦略に活用しています。

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基づく簡易な定量分析ツール\*2を用いた台風に関する影響度の試算を行っています。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。

#### <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、米国ハリケーンや洪水などを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シナリオに基づき、2050年と現在と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です。

#### イ. 移行リスク

脱炭素社会への移行が当社に及ぼす中長期的なインパクトを把握するため、下表のNGFSシナリオ\*3を前提に、脱炭素社会への転換に向けた法規制の強化や世界経済の変化が企業に及ぼす「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」についてMSCI社が提供するClimate Value-at-Risk(CVaR)\*4を用いて、当社グループの保有資産に及ぼす影響を分析しています。

加えて、移行リスク削減に向け、脱炭素化への取組みが進んでいない企業への働きかけを促進することが重要であることから、同社が提供するImplied Temperature Rise(ITR)\*5を用いて、当社の投資先企業が2100年度までに2℃の温暖化に抑える目標と整合的なGHG排出量削減目標を設定しているのかを定量的に分析しています。

カテゴリー	シナリオ	概要
① Disorderly (無秩序的)	Delayed transition (遅延移行)	2030年まで年間排出量が減少しない。温暖化を2℃に抑えるには強力な政策が必要。CO <sub>2</sub> 除去は限定的。
② Orderly (秩序的)	Net Zero 2050 (2050ネットゼロ)	厳格な排出削減政策とイノベーションにより、地球温暖化を1.5℃に抑制し、2050年頃に世界のCO <sub>2</sub> 排出量を正味ゼロにすることを旨とする。米国、EU、日本等の一部の国では、すべてのGHGについてネットゼロを達成。
③ Hot House World (温暖化進行)	Current Policies (現行政策)	現在実施されている政策のみが保持される想定。物理的リスクが高くなる。

\*3 NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)シナリオ

• NGFSが公表している気候変動シナリオであり、Delayed transition、Net Zero 2050、Current Policiesの3シナリオを分析。

\*4 Climate Value-at-Risk(CVaR)

• 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。  
• 気候変動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、当社グループの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、2022年3月末時点における影響度を算出。

\*5 Implied Temperature Rise(ITR)

• 2100年までに2℃の温暖化をもたらす可能性の程度を、度数(℃)で評価するフォワードルッキングな評価手法の一つ。  
• 投資先企業のGHG予測排出量(足元の排出量および企業が設定した削減目標をもとに算出)とカーボン・バジェットとの差分をもとに温度上昇への寄与度を表したものであり、当社グループの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、2022年3月末時点における影響度を算出。

編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー  
目次  
グループCSuOメッセージ  
サステナビリティ

環境  
SOMPO気候アクション  
地球環境問題へのリーダーシップ  
気候変動  
(TCFD提言に基づく情報開示)  
生物多様性  
環境分野の人材育成

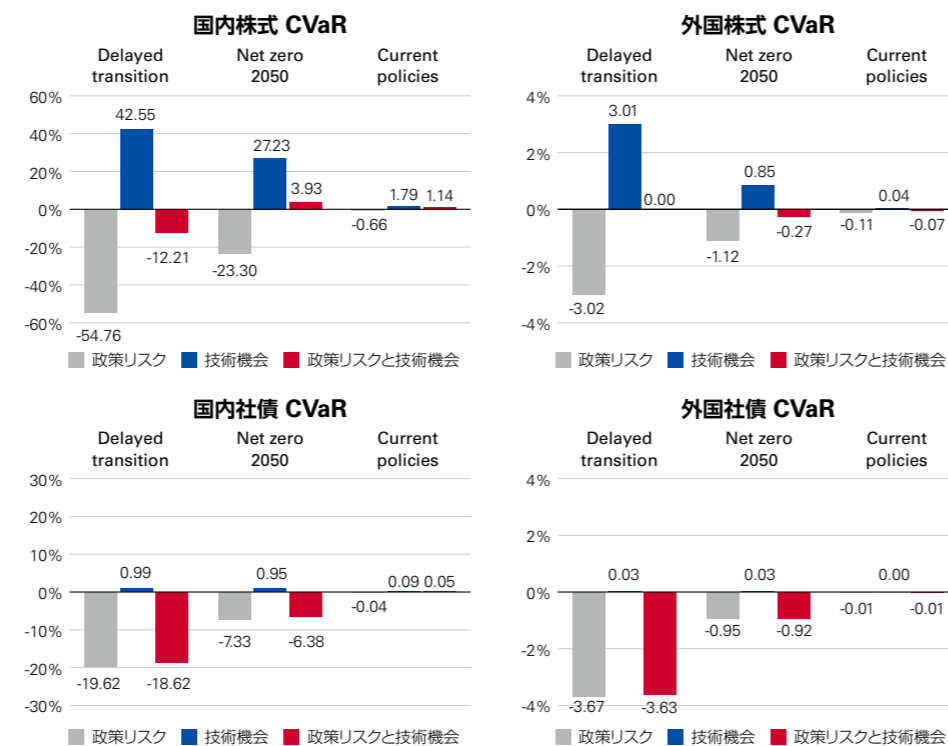
社会  
ガバナンス  
データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

### a. Climate Value-at-Risk (CVaR)

すべての資産において、Delayed transition (Disorderly: 脱炭素化への急激な移行) シナリオが最大となります。また、保有資産別の比較では、政策リスク、技術機会の影響はいずれも国内株式が最大となり、Delayed Transition下においてそれぞれ△54.76%、42.55%となります。ただし、政策リスクと技術機会は相殺し合うため、政策リスクと技術機会をあわせた全体的な影響は国内社債の△18.62%がもっとも大きい結果となっています。これは、債券は額面以上で償還されることはなく、機会の影響が限定的であるためです。

#### SOMPOグループ 資産別・NGFSシナリオ別 政策リスクと技術機会のCVaR分析結果



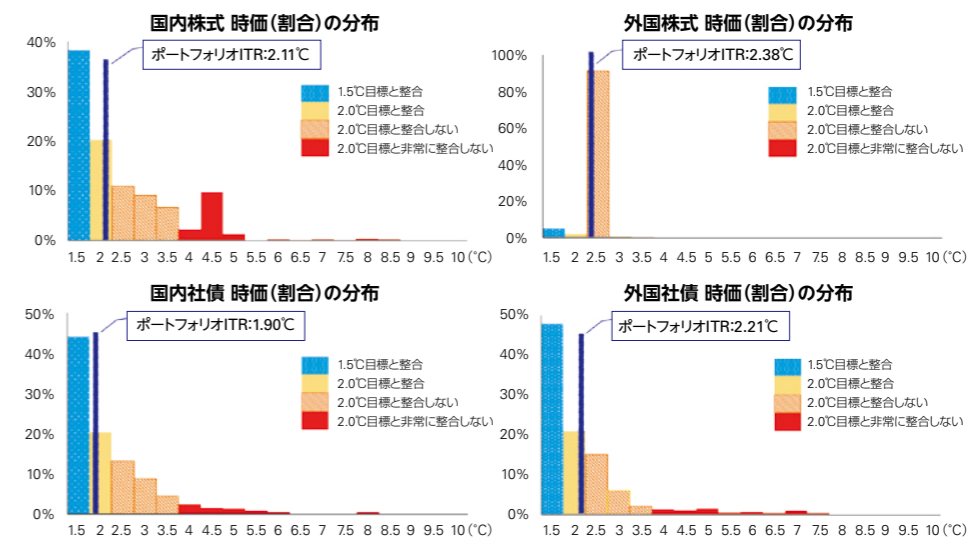
- 政策リスク：GHG削減目標を達成するために必要となる費用をスコープ1、2、3と段階ごとに算出した数値
- 技術機会：低炭素経済への移行を背景に、企業が保有する環境関連技術が生み出す事業機会のポテンシャルを算出した数値

出所：MSCI Climate Value-at-Risk、Implied Temperature Riseを用いてSOMPOホールディングス作成

### b. Implied Temperature Rise (ITR)

ITRが2℃未満の企業の割合は、国内株式、外国株式、国内社債、外国社債ポートフォリオの時価ベースでそれぞれ58%、8%、65%、69%となっており、保有高が少なく一部銘柄の影響を大きく受ける外国株式以外はパリ協定で掲げる「2℃目標」と整合的なGHG排出量削減目標を設定している企業が過半数を占めています。一方で、ポートフォリオ全体では、国内株式、外国株式、国内社債、外国社債のITRはそれぞれ2.11℃、2.38℃、1.90℃、2.21℃と、国内社債を除き2℃を超えています。当社では分析結果を活用し、投資先企業へのエンゲージメントを通じて移行リスクの削減を進めていきます。

#### SOMPOグループ 資産別 ITR分析結果



(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、本レポー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、本レポー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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

### (3)レジリエンス向上の取組み

#### ア. リスクへの対応

##### 物理的リスク

損害保険契約や再保険契約は短期契約が中心であり、激甚化する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・中期の気候予測に基づく定量化、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。

##### 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、資産運用ポートフォリオの管理などにより、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きます。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などを通じて、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。また、保険引受については、新設・既設の石炭火力発電や炭鉱開発(一般炭)への新規の保険引受停止や、オイルサンドおよび北極野生生物保護区(Arctic National Wildlife Refuge)でのエネルギー採掘プロジェクトへの新規保険契約を停止する方針を掲げ、ネットゼロ社会への移行を後押ししていきます。ただし、二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS、CCUS)やアンモニア混焼などの革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資する削減効果が認められる場合には慎重に検討し対応する場合があります。

自社のGHG削減については、2030年までに2017年比で60%削減する目標を掲げています。その実現に向け、所有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。

#### イ. 機会への対応

当社グループでは、『AgriSompo』による農業保険のグローバル展開を通じた食料安定供給への貢献や、気候リスクコンサルティングサービスの開発・提供など、製品・サービスを通じた自然災害レジリエンスの向上に取り組んでいます。

エネルギー源については、『ONE SOMPO WINDサービス』(洋上風力発電事業者向け保険・リスクマネジメントサービス)をはじめとする再生可能エネルギーの普及に貢献する商品・サービスを展開するとともに、取引先との協業などによるカーボンニュートラルに貢献する新たな商品・サービスの開発にも取り組んでいきます。

また、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などにおいて、規制やガイドランス策定などの議論が活発に行われています。当社グループでは、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。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

### アクション1 気候変動への「適応」

#### 活動・実績 パートナーシップ

#### 農業保険分野における取組み

海外保険事業の中核事業会社であるSOMPOインターナショナルでは、2017年に農業保険分野における統合ブランド『AgriSompo』を立ち上げ、欧米に加えて南米、アジアへも拡大するなど持続可能な食糧供給体制への貢献に取り組んでいます。

また、グループのインド現地法人であるUniversal SOMPO General Insurance (USGI)は、融資返済能力や医療・健康への備えに乏しいlower income groupに対する、マイクロインシュアランス(小規模保険サービス)を提供しています。USGIは農村地帯を中心に、経済基盤の脆弱な農業従事者向けの家畜保険、農業従事者向けパッケージ保険、傷害保険などの商品を販売しているほか、銀行などによるマイクロファイナンス(低所得者向けの金融)の融資と組み合わせて、5大疾病をカバーする医療保険を提供しています。これらの保険料は、いずれも低廉に設定されています。

USGIは基礎的な社会保障サービスの1つとしての保険制度を、インド社会の低所得層にも普及させることを通じて、自立支援に寄与し、持続可能な発展に貢献しています。

#### 商品・サービスを通じた取組み

#### 企業の気候変動対応などの課題解決を支援するサービス『SOMPO SUSTAINA』

SOMPOリスクマネジメントでは、当社グループがこれまで保険事業などで培ってきた気候変動への適応対応や自然災害に対するレジリエンス向上などの企業の課題・リスクに対処するための知見を蓄積しています。この知見をより多くのお客さまの気候変動対策に有効活用していただくために、洪水や台風などの気候変動物理リスクによる財物や企業活動への将来の影響をWeb上で気軽に定量化し、可視化できるプラットフォーム『SOMPO SUSTAINA』を提供しています。

気候変動は、海面の上昇や豪雨の増大などの自然災害の増加・激甚化を引き起こし、人間の生活や自然の生態系にさまざまな影響を与えています。そのため、カーボンニュートラルの実現に向けた取組みの加速が世界中で共通する喫緊の課題となっています。各国では企業や産業の脱炭素化の推進や競争力強化に向けた取組みが進行中であり、日本でも2050年におけるカーボンニュートラルの実現に向けたさまざまな取組みが進められています。また、気候変動の緩和だけでなく、適応のための技術革新が必要であり、消費者や投資家の価値観も変化しています。このような変化に対応するため、企業には持続的な事業成長を実現するための対策や革新的なイノベーションが求められています。

すべての企業が取り組むべきこの社会課題に対して、SOMPOリスクマネジメントと損保ジャパンは、ほかの金融機関などの連携パートナーと協力して、法人の皆さまに向けて『SOMPO SUSTAINA』を推進しています。『SOMPO SUSTAINA』を通じて、企業が持続的な成長を遂げるためのさまざまな課題解決に貢献し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



『SOMPO SUSTAINA』による気候変動物理リスクの可視化イメージ

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

### アクション2 気候変動の「緩和」

活動・実績 パートナーシップ

#### グループのGHG実質排出ゼロに向けた取組み

2021年度に2030年60%削減(2017年比)、2050年実質排出ゼロのGHG削減目標を掲げ、目標達成に向け当社グループが使用する電力の再生可能エネルギーへの切り替えなどの対策を進めています。

※スコープ1,2,3(投融資を除く)が対象

#### 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年までに実質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年比、株式・社債のGHG総排出量ベース)する目標を設定しました。

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などを通じて、移行リスクの削減と機会

の捕捉を行っていきます。

### 商品・サービスを通じた取組み

#### 洋上風力発電事業者向け「ONE SOMPO WIND サービス」

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セットで提供する『ONE SOMPO WIND サービス』の販売を2020年7月から開始しました。

CO<sub>2</sub>の排出が極めて少ない洋上風力発電事業の普及を促進することで、持続可能な社会の実現に向けて貢献します。

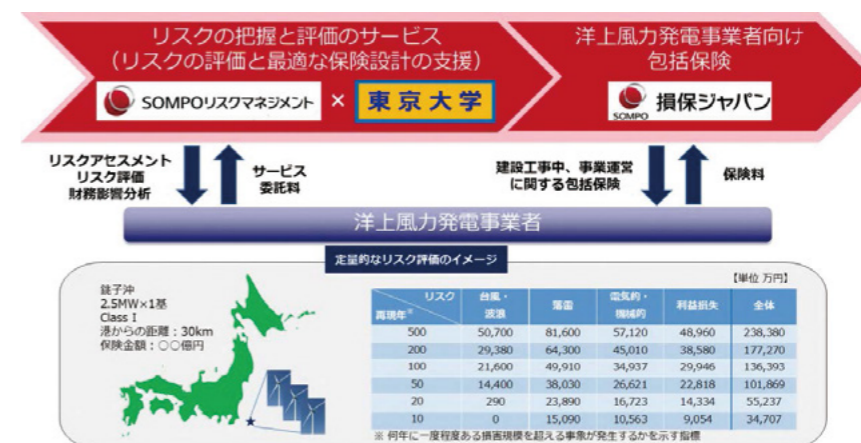
### リスク評価

SOMPOリスクマネジメントは、日本の洋上風力発電における固有のリスクを評価するために、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ました。このリスク評価モデルは、東京大学の最新の研究成果や国内外の研究機関が収集したデータに加え、保険会社として培ってきたリスク分析技術を融合したもので、これまで評価が難しかった日本の洋上風力発電固有のリスク評価を可能にしました。

### 包括保険

損保ジャパンは、国内の洋上風力発電事業者を取り巻くリスクを包括的に補償します。

洋上風力発電設備の建設作業に伴うリスクおよび完成後の事業運営に伴うリスクを対象とし、建設作業中・事業運営中の事故・故障による設備修理時の費用などを補償します。



※受託はSOMPOリスクマネジメントであり、東京大学はリスク評価モデルの共同研究における連携

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

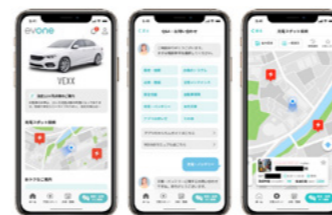
## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

### EVの普及に貢献し、カーボンニュートラルを実現

損保ジャパンとプライムアシスタンスは、2023年よりバッテリー式電気自動車(以下、EV)向けのユーザーサポート・プラットフォーム『EV-One(イーブイワン)』をスタートしました。

昨今、カーボンニュートラル達成の潮流において、自動車から排出されるGHGの削減は大きなテーマとなっています。日本では、CO<sub>2</sub>排出量のうち運輸部門(自動車・鉄道・航空・船舶)からの排出量は全体の17.4%を占めており、そのうちの約8割が自動車からの排出です\*1。しかし、日本のEV保有率は約0.16%\*2に留まっており、EVの普及に貢献することは、SOMPOグループにとっても重要なテーマになっています。

損保ジャパンが実施したEVに関する調査データ\*3によると、EVユーザーは「充電切れに対する不安」「充電スポットの場所が不明」「EVの整備・修理が可能な工場の有無が不明」などの不安要素を抱えていることがわかりました。これらの不安要素を解消し、安心・安全なEVシフトの支援のために、車両やメーカーを問わずだれでも利用できるEV専用のユーザーサポート・プラットフォームとして、『EV-One』が誕生しました。



専用アプリイメージ

\*1 国土交通省「運輸部門におけるCO<sub>2</sub>排出量」参照

\*2 一般社団法人次世代自動車振興センターにおける2020年度末EV保有台数を、一般財団法人自動車検査登録情報協会における2020年3月末現在の自動車保有台数で除して算出

\*3 2022年7月～8月に損保ジャパンで実施したインターネット調査およびインタビュー調査による

『EV-One』では、2023年7月時点で4つの機能を提供しています。

- ① 自宅(事業所)や移動中に問題が発生した際に近隣の整備工場を探すことができる「整備工場検索・予約」機能。
- ② 所有する車両に対応した、近隣の充電スポットを探すことができる「充電スポット検索」機能。
- ③ 事故や故障の際の連絡先や対応事項をご案内する機能。
- ④ トラブル対応としての『EV-One』ロードサービス(駆け付け充電、レッカーなど)機能。

今後は、検討・購入・使用・メンテ/リユースの各フェーズにおけるサービス拡充を予定しています。これまで、SOMPOグループでは自動車保険を中心にさまざまなモビリティサービスを提供してきましたが、今後はその枠に留まらず、EVシフトのための多角的なサービスを提供することで、脱炭素社会の実現を目指します。



EV関連ビジネスをプラットフォーム化し提供

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

### ステークホルダーとの連携を通じた取組み

#### 取引先

損保ジャパンは、取引先の皆さまと連携し、バリューチェーン全体でのサステナビリティの取組みを行っています。

取引のある廃棄物収集運搬・処分業者や、印刷業者、物流業者などに対し、グループサステナビリティビジョン、グループ環境ポリシーおよびグループCSR調達ポリシーを通じて、当社グループの取組姿勢を共有するとともに、廃棄物の適切な処理、当社グループのビルへの有害物質の持込の禁止などの環境配慮の取組みや、児童労働や強制労働により製造された製品や紛争鉱物の使用など国際規範上問題とされる製品を使用しないことを要請するなど、バリューチェーンにおける環境や社会に配慮した取組みを推進しています。

また、紙の選定・購入については再生紙推進の観点から業者を選定し、グリーン購入ルートを確立しています。

#### 代理店

損保ジャパンは、全国の委託代理店と連携し、バリューチェーン全体での環境負荷低減や地域に根ざした環境保全活動を展開するために、継続的な啓発活動と組織的な推進を図っています。

自動車整備工場代理店の全国組織「AIRオートクラブ」では、2008年から、環境に配慮した事業活動を積極的に行う自動車整備事業者のボランタリーチェーングループ「エアeショップ21」を展開しています。エアeショップ21グループでは、環境に関する国際規格「ISO 14001」を全店で取得するなど、CO<sub>2</sub>削減の取組みに力を入れてきました。また、グループ加盟店はそれぞれ工夫をこらし、自動車整備業において特に削減効果の高い「リサイクル部品の使用促進」、「電力使用量の削減」などを積極的に行ってきました。CO<sub>2</sub>を毎年着実に削減し、2022年度は約139.01トンの削減を達成しています。

これはブナの木12,637本が1年間に吸収するCO<sub>2</sub>量に相当します。

また、全国プロ代理店組織「JSA中核会」では、「AIRオートクラブ」と共同で、インターネットの集中購買システムを活用したグリーン購入の推進に取り組んでおり、両組織あわせておよそ3,900会員(2023年3月現在)の登録をいただいています。

両組織共同での車いす清掃活動、海岸清掃、献血など地域に根ざした社会貢献活動により、代理店組織が全国各地の情報発信拠点となって、お客さまや地域の皆さまへ取組みの輪を広げています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

### アクション3 社会のトランスフォーメーションへの貢献

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などにおいて、規制やガイドンス策定などの議論が活発に行われています。当社グループは、2022年に、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)傘下の団体に加盟しました。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。

#### 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基づき保険引受・投融資および事業活動の意思決定を行っています。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。

#### ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針(概要)

- 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 CO<sub>2</sub>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。

#### 環境・社会に悪影響を与える事業・セクターの特定と保険引受・投融資への活用

当社グループでは、自然破壊や人権侵害などの環境・社会に悪影響を与える可能性のある事業やセクターを定め、ステークホルダーとの対話や独自分析を通じてデータベースを構築し、保険引受や投融資の判断に活用しています。

PDF 詳細は[ESGリスク管理](#)(P.121-122)をご参照ください。

#### 投資先企業とのエンゲージメント

2021年度より、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ています。

#### 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年より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を計測する手法を開発している国際イニシアティブ「Partnership for Carbon Accounting Financials(PCAF)」に、2022年より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「Glasgow Financial Alliance for Net Zero(GFANZ)」傘下の団体(NZAOA・NZAM)に加盟しています。

#### 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: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」の継続実施
- 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」を中心としたボランティア活動の実施

PDF 詳細は[環境分野の人材育成](#)(P.38-40)、[社会貢献活動](#)(P.84-86)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

# 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

## リスク管理

### 体制

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ペ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、リスクアペ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など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、財務健全性や収益性、利益安定性への影響、再保険マーケットの動向などをふまえて、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。

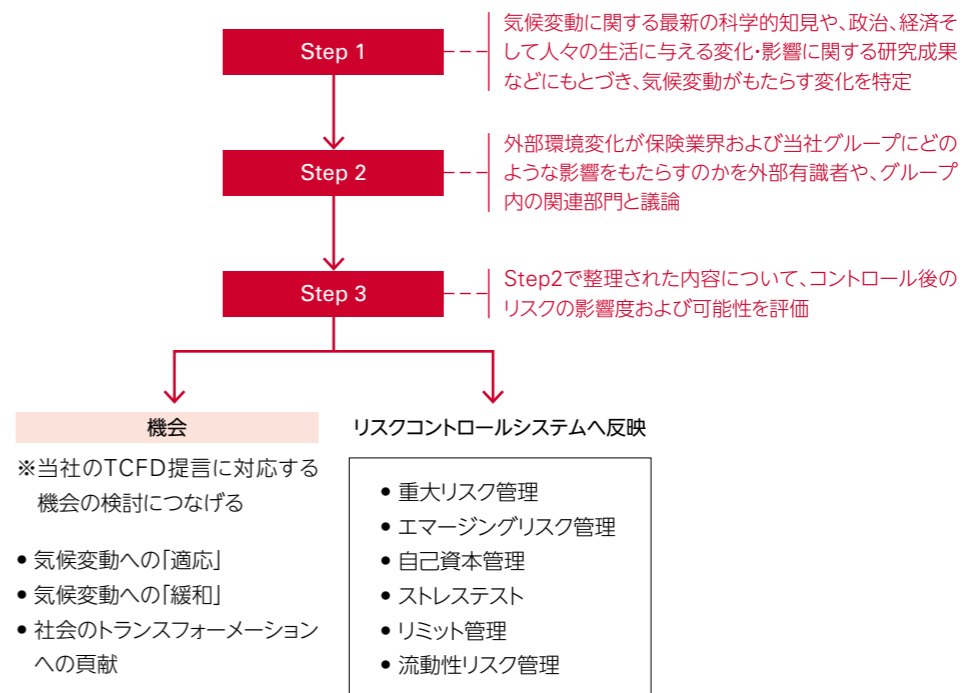
マテリアリティの一つである「経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献」の実現に向け、「SOMPO気候アクション」の実践として気候変動リスクフレームワークを通じた中期・長期の気候関連のリスクと機会の評価、これらに基づくシナリオ分析(物理的リスク・移行リスク)を実施するとともに、これらのリスク機会へのレジリエンス向上を高めるための各種の取組みを行っています。

## (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、その影響が長年にわたり、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、前述したリスクと機会を整理しています。

### 気候変動リスクフレームワーク



編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次  
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション  
地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動  
(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性  
環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

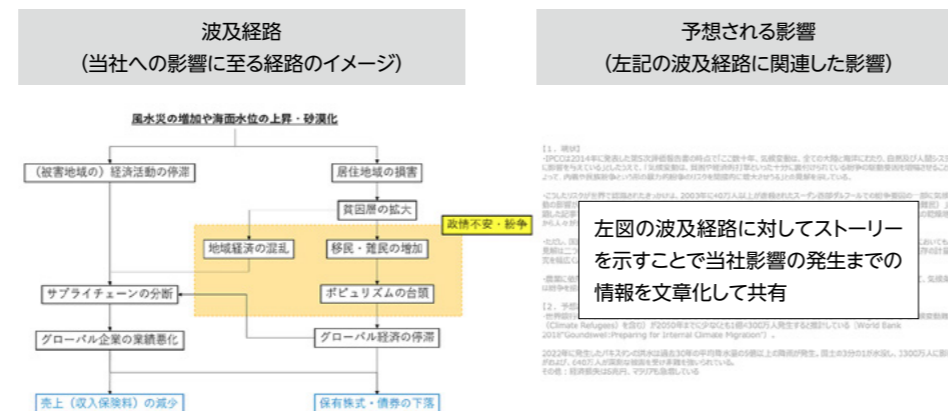
## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

リスク評価にあたり、平均気温の変化を示すIPCCのシナリオと政策移行を示すNGFSのシナリオを組み合わせた「低位」「中位」「高位」の3つの環境変化シナリオを想定したうえで(下図「リスクの波及経路と影響内容のシナリオ(例)」)、パターンごとにリスクを評価しています。

### 環境変化のパターン(低位・中位・高位)

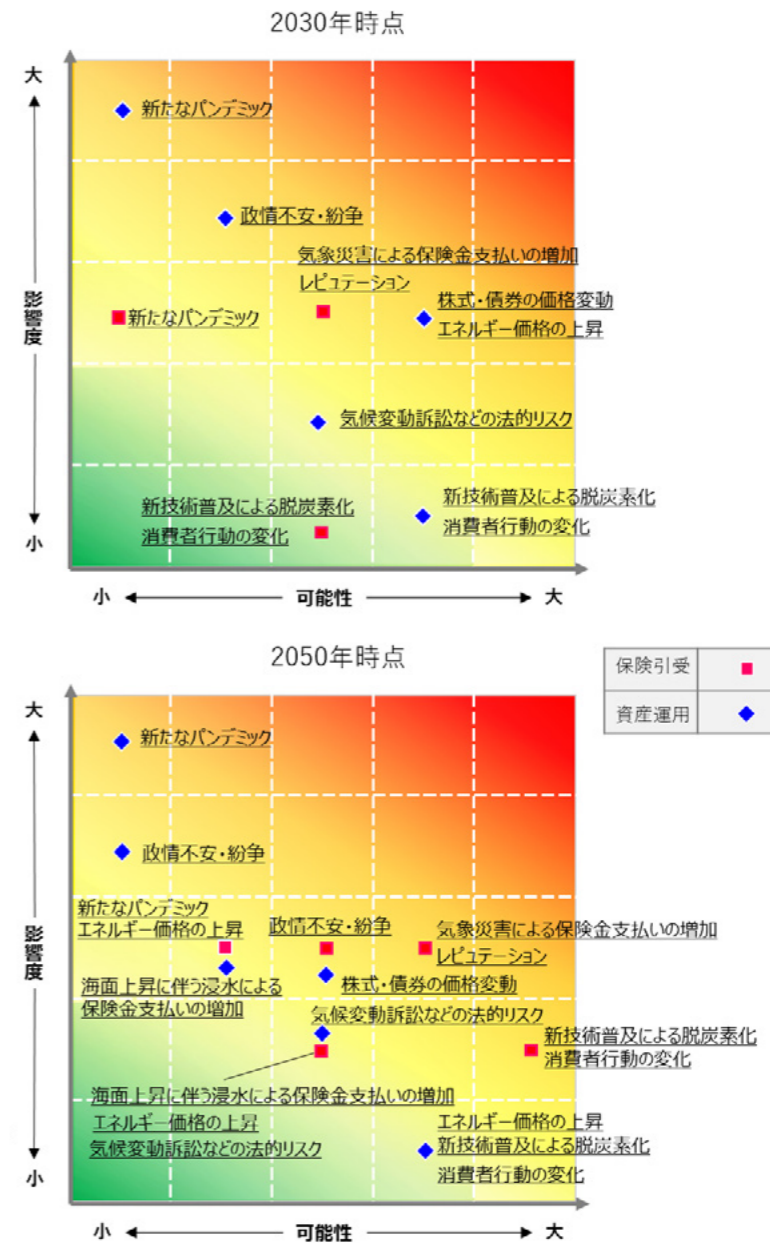
	IPCC	NGFS
低位	SSP1-1.9	Orderly / Net Zero 2050
中位	SSP2-4.5	Disorderly / Delayed Transition
高位	SSP5-8.5	Hot House World / Current Policy

### リスクの波及経路と影響内容のシナリオ(例)



アセスメント結果をふまえて継続的なモニタリングが必要なリスクは「気候変動リスクマップ」として可視化し、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発化を図っています。

### アセスメント結果をふまえたリスクマップ 気候変動リスクマップ【中位(SSP 2-4.5/Disorderly)】



編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー  
目次  
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

- SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- 気候変動**  
**(TCFD提言に基づく情報開示)**
- 生物多様性
- 環境分野の人材育成

社会

- ガバナンス
- データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

### (2) その他のリスク

アセスメントに用いたシナリオは保険引受と資産運用について実施しましたが、「訴訟等の法的な影響」については保険引受・資産運用以外の当社事業活動に影響を与える可能性があると考えています。リスク評価における影響度・可能性はそれぞれ中程度相当と想定しており、引き続き情報収集および分析を行い、リスクの把握に努めていきます。

	発生の原因	当社への影響
訴訟等のリスク	気候変動に対する取組みの遅れや不適切な情報開示	当社自身に対して賠償請求訴訟が起こされる、など

※保険引受・資産運用以外の当社事業へのリスク。なお、保険引受や資産運用への影響についてはアセスメントを実施。

### (3) 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などの保険金支払い、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など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。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

### 指標と目標

#### 活動・実績

#### リスクと機会を評価するための指標

項目	実績値		
GHG排出量	GHG総排出量(2022年度)*1		
	区分	総排出量	
	スコープ1、2、3(除く投融資) [単位:t-CO <sub>2</sub> e]	239,554	
	投資先のGHG総排出量(2021年度)*2		
	区分	株式	社債
スコープ3(投融資) [単位:t-CO <sub>2</sub> e]	931,821	909,893	
再生可能エネルギーの導入率	投資先の加重平均炭素強度 (WACI: Weighted Average Carbon Intensity)*2,3		
	区分	株式	社債
	スコープ3(投融資) [単位:t-CO <sub>2</sub> e/百万米ドル]	125.05	167.04
再生可能エネルギーの導入率	2022年度末: 5.1%		
その他環境指標	電力使用量(2022年度)	: 2億6,939万kWh	
	紙使用量(2022年度)	: 6,157トン	
	環境教育への参加人数(2022年度)	: 9,472人	
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	COP(気候変動枠組条約国会議)への参画・発信等		

\*1 スコープ1(ガソリンなどの使用による直接排出)、スコープ2(電力などのエネルギー起源の間接排出)、スコープ3(輸送や出張など、バリューチェーン全体における間接排出)の合計値です。算出対象範囲は、当社および主要な連結子会社です。

\*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(上場株式のカバー率は86%、社債のカバー率は82%、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。

\*3 2021年度の数値からWACI算出方法が変更となりました。

### リスクと機会を管理するための目標

項目	目標値
自社の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
投融資の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15が対象(対象資産は上場株式と社債)
再生可能エネルギーの導入率	2030年導入率: 70% 2050年導入率: 100%
投融資先エンゲージメント数	対前年度比増加
環境教育への参加人数	2023年度: 10,500人
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

PDF 目標の達成状況は[マテリアリティKPI](#)(P.10-11)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — 気候変動関連ビジネスの取り組み状況

### アクション1 気候変動への「適応」

#### 活動・実績 パートナーシップ

#### 『AgriSompo』の拡大

農業保険のグローバル統合プラットフォーム『AgriSompo』(米国シェア第3位)を通じてリスク管理ソリューションを提供し続けることで、食料の安定供給に貢献しています。

『AgriSompo』は、農業におけるプロテクション(補償)ギャップを埋めるために設計された、以下を含む数多くの保険およびリスク管理商品を提供しています。

- ①パラメトリック作物保険は、農業業界向けの体系的な天候リスク管理ソリューション
- ②既存および新規の農業作物保険プログラムのグローバル再保険事業
- ③小規模農家のすべての農場収入を補償する新しい米国連邦農業プログラムであるMicro Farmを含む、成長中の米国プラットフォーム
- ④ブラジルにおけるキャパシティ提供を通じた補償商品展開と事業規模の拡大

#### 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』を販売しています。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)の構築に向けた取り組み『つながる防災プロジェクト』を開始しています。

#### サプライチェーンリスク可視化ツール、『SORALレジリエンス』の開発と展開

『SORALレジリエンス』は、株式会社ウェザーニューズの気象に関する豊富なデータ・知見、損保ジャパンの保険データ・知見、SOMPOリスクマネジメントのリスク管理やリスクコントロールに関するノウハウを組み合わせた協業WEBサービスです。気候変動に伴い自然災害が多発するなかで、お客さまのサプライチェーン被害抑制対応・事業継続の一助となるサービスを目指し『SORALレジリエンス(Resilience 強靭さ、回復力、しなやかさを意味する英単語)』と名づけています。

#### 『SOMPO SUSTAINA』の提供開始

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、企業の気候変動対応などの課題解決を支援することを目的としたサービス『SOMPO SUSTAINA(ソンプサステナ)』の提供を2023年1月から開始しました。本サービスは、当社グループがこれまで保険事業などにより培ってきた、気候変動への対応、自然災害に対するレジリエンス向上などの企業の課題・リスクに対処するための知見を、ほかの金融機関などの連携パートナーと協働して、中小企業などに提供するものです。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — 気候変動関連ビジネスの取り組み状況

### アクション2 気候変動の「緩和」

#### 活動・実績 パートナーシップ

#### 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、潮流など)による発電技術の実用化に向けた取り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ています。

##### 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思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ています。

\*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、蓄電設備の所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。

##### 自治体新電力事業の経営の安定化を支援する保険

損保ジャパンは、自治体が出資する小売電気事業者の安定的な電力調達を支援するために、廃棄物発電などの発電施設が火災や自然災害によって停止した場合に、電力卸市場から電力を調達する際の代替調達費用を補償する『相対電源供給停止費用保険』と、厳気象に伴う電力需要の増加によって電力卸市場価格が高騰した場合に、計画より調達コストが増加した際の追加調達費用を補償する、『電力調達費用安定化保険』を開発しました。

##### 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、台風や豪雨など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ています。

##### 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(再使用)・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り組みを開始しています。

\*2021年10月損保ジャパン調べ



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — 気候変動関連ビジネスの取り組み状況

### アクション3 社会のトランスフォーメーションへの貢献

#### 活動・実績 パートナーシップ

#### 森林由来のカーボンプ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GHG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プレジット\*2に関する補償の提供を開始しています。

\*1 企業が森林の保護や植林、省エネルギー機器導入などを行うことで生まれたCO<sub>2</sub>などのGHG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、他の企業など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などのGHG削減効果をクレジットとして認証するもの。

#### 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

- 国立大学法人筑波大学とSOMPOリスクマネジメントが気候変動リスク評価に関する共同研究契約の締結
- 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ズとのパートナーシップ協定締結
- 京都大学防災研究所と連携した「災害リスクファイナンス産学共同研究部門」の設置
- 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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

# 生物多様性

## SAVE JAPAN プロジェクト

活動・実績 パートナーシップ

### プロジェクトの概要

損保ジャパンがそのパートナーである日本NPOセンター、地域の市民活動を支援するNPO支援センター、環境NPOと2011年から協働で展開する市民参加型の生物多様性保全活動を行うプロジェクトです。



このプロジェクトは、損保ジャパンの保険のご契約時にお客さまが「Web証券」や「Web約款」を選択いただくことによって削減できたコストの一部を原資に成り立っています。

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とともに、企業とNPOが市民の皆さまと協働で環境保全活動を実施することで、「いきものが住みやすい環境づくり」を目指しています。

### これまでの取組みの成果

10年を超える取組みを通じて、生物多様性保全に向けた活動を全国で展開しています。これまでに延べ300種を超える希少生物種の保全活動を行うとともに、参加者への普及啓発、環境団体の基盤強化、地域のネットワーク構築など、価値創出につながっています。2011年の開始から2023年3月までに延べ1,015回のイベントを開催し、62,000人超の皆さまにご参加いただいています。



大分県中津干潟でカブトガニの保全とEco-DRRを体験

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1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。

\*SROI(社会的投資収益率)とは、社会的価値を、代理指標を用いて貨幣価値化し、事業のパフォーマンスを可視化する手法です。



## 2023年度(2023-2024)第Vフェーズ(発展上昇期)の展開

2022年12月には、カナダ・モントリオールで開催された生物多様性条約COP15において、「愛知目標」の後継となる、「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、新たな世界目標などが決まりました。日本ではこの内容を反映した「生物多様性国家戦略2023-2030」が2023年3月に決定され、2030年までに陸域・海域それぞれの30%以上を保全する、「30by30」目標などが組み込まれました。このように生物多様性分野は大きな節目を迎えており、生物多様性の損失を食い止め、回復に向けた道筋をつけていく、いわゆるネイチャーポジティブを実現する機運が高まっています。

そこで「SAVE JAPAN プロジェクト」においては、これまでの取組みを進化させ、「30by30」に貢献するなど、ネイチャーポジティブの実現に向けた以下の取組みを展開していきます。

- ①生物多様性の損失と気候変動への統合的対応につながる「Eco-DRR(生態系を活用した防災・減災)」の浸透・促進に資する活動支援
- ②OECM(国立公園などの保護区以外で、生物多様性に資する地域)の推進に寄与する「自然共生サイト」への申請プロセスの支援

## 今後について

これまでに「SAVE JAPAN プロジェクト」で取り組んできた生物多様性保全の活動やフィールドは、「昆明・モントリオール生物多様性枠組」や、「生物多様性国家戦略2023-2030」が示す方向性と合致するものです。さらに進化した取組みを、あらゆるステークホルダーと実践することを通じて、生物多様性分野の課題や解決策について、市民社会への理解浸透を図っていきます。

### 共催パートナーからのコメント



生物多様性保全を進めるうえではその地域にあわせた取組みが重要です。本事業では、損保ジャパンの皆さまと、各地域の環境NPO、そしてNPO支援センターの連携によってそれを実現しました。各拠点の社員・関係者の皆さまにも多数参加いただき、企画や運営をご一緒してきました。立場の異なる多くの関係者が協働する仕組みは、一朝一夕でできるものではありません。関係者の皆さまが組織文化の違いを乗り越えるべく対話を重ね、信頼関係を築いていただいたことで特徴あるプログラムとなり、着実に活動の輪が広がっています。

今後も地域に新たな価値を生み出すパートナーとして、NPOとの連携・協働での取組みを進めていただけることを期待しています。

認定特定非営利活動法人 日本NPOセンター 事務局長 吉田 建治さん

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 生物多様性

### SOMPOの<sup>もり</sup>森林

活動・実績 パートナーシップ

当社グループでは、全国8か所で各自治体と森林の整備活動の支援を目的とした森林協定を締結し、地域の方々やグループ社員、代理店、その家族とともに森林整備のボランティア活動・環境教育などを展開しています。この活動を通して生物多様性の重要性や自然の恵みへの感謝の気持ちを地域の皆さまと一緒に伝えていくとともに、森林の保全が地域の防災力強化に資することから、今後もグループ内に環境整備の協力を呼びかけ、災害に強い地域づくりを行っていきます。



長野県における森林の里親事業の様子

損保ジャパンの取組みが、生物多様性ビジネス貢献プロジェクト(経団連・環境省)のWebサイト「ターゲット3:30by30」、「ターゲット20:能力構築、技術移転」で紹介されています。

**Web** 詳細は、[生物多様性ビジネス貢献プロジェクト／環境省webサイト](#)をご参照ください。

損保ジャパンの取組みが、経団連生物多様性宣言イニシアチブ(経団連)のWebサイトで紹介されています。

**Web** 詳細は、[経団連生物多様性宣言イニシアチブ／経団連自然保護協議会webサイト](#)をご参照ください。

### 『TNFD情報開示支援サービス(自然関連リスク分析)』の提供開始

活動・実績

企業の自然資本・生物多様性に関する情報開示の動きが進んでおり、2023年9月には情報開示の枠組みとして「Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース、以下「TNFD」)フレームワークがリリースされました。SOMPOリスクマネジメントにおいて、企業における自然資本・生物多様性に関するリスク分析および情報開示を支援するため、『TNFD情報開示支援サービス(自然関連リスク分析)』の提供を2023年9月より開始しました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 環境分野の人材育成

### (公財)SOMPO環境財団

#### 活動・実績 パートナーシップ

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。

#### 市民のための環境公開講座

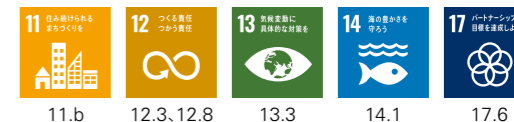
同財団はSOMPOホールディングスおよび日本環境教育フォーラムと共催で、一般市民向けに1993年より31年にわたり継続して「市民のための環境公開講座」を開講しています。市民が環境問題を理解・認識し、それぞれの立場で具体的な活動を実践できるように開講した講座で、SDGsやサステナビリティをテーマに開催しています。2020年度からはコロナ禍のもとオンライン講座として開催し、全国から参加が可能となり、これまでに延べ36,400名の方々に参加いただきました(2023年3月現在)。また、当日参加ができない方や繰り返し視聴をすることで学びを深めていただくため、録画も提供しています。2023年度は全体テーマを「Re-Style-新しい“ゆたかな”暮らしをつくる9つの視点-」とし、持続可能な社会を実現するためにダイナミックな変化が求められているなか、さまざまな切り口から新しい“ゆたかな”暮らしを考えるオープニング特別講座と、9回の通常講座を開催しました。

#### 共催パートナーからのコメント



企業とNGOのパートナーシップ事業の先駆けとして、1993年より共催パートナーとして協働できていることを誇りに思います。三者の環境活動は本講座とともに成長してきたことは間違いありません。また、講座での学びをふまえ、受講者が環境問題の解決に向けて具体的な行動を起こしていることから、人づくりの面からも本講座が担う役割は大きいと考えています。今後も本講座を続けていくことで持続可能な社会の実現に向けて貢献していきたいです。

公益社団法人日本環境教育フォーラム 事務局長 加藤 超大さん



#### 2023年度参加者のコメント

- とても良い企画で毎回楽しみです。いつも非常に参考になり、かつ自分の行動を変えるきっかけになっています。
- 環境問題について教えていただけるのは嬉しいです。自ら気づかないと人は動かないと思います。
- 地方在住であるのに参加できること、当日参加できない日が多いので、後日録画配信があることが本当に助かっています。普段なかなか聴けないお話が聴けるのが、大変貴重です。
- 経験から積み上げられた興味深いお話を、無料で聴くことができ大変有意義な時間を過ごすことができました。新たな学びを楽しみながらできました。ありがとうございました。
- 生物多様性や国際会議について幅広い内容をコンパクトにまとめて紹介いただきました。その分、一つひとつのプレゼン資料の情報が盛りだくさんで、5回くらい視聴しました。知人にも教えてあげたい内容でした。
- 環境の話は難しいことが多く、1時間の話であってもわからないことだらけですが、講師の方が本当に噛み砕いて話をしてくださったので、すぐわかりやすく理解が深まりました。

#### 環境保全プロジェクト助成

1999年から環境問題に取り組む団体に対して「環境保全プロジェクト助成」を行っています。本助成を通じ、「自然保護」「生態系保全」「ごみ問題」「気候・エネルギー」など、広く環境に関する分野で、実践的活動や普及啓発活動を行うプロジェクトを支援しています。

#### 学術研究助成

2001年から環境をテーマとする意欲に満ちた優秀な若手研究者を支援するため、大学院生の人文・社会科学系の分野での博士論文作成費用を支援する「学術研究助成」を実施しています。これまでに112名が博士号を取得しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

## 環境分野の人材育成

### CSOラーニング制度

同財団では、大学生・大学院生が環境分野のCSO(Civil Society Organization:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)で8か月の有償インターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」を運営しています。制度を開始した2000年以降、CSOとともに、持続可能な社会づくりに貢献できる人材の育成に取り組み、コロナ禍でもテレワークやオンラインを活用して、20年以上途切れることなく制度を継続してきました。これまでに1,276名がこの制度を修了し(2023年3月時点)、修了生は官公庁や民間企業、CSOなどの幅広い分野で、「木を植える人」として活躍しています。また、本制度は2019年からインドネシアのジャカルタでも実施しています。これまでに5期103名が制度を修了しており、新たなリーダー人材の育成プログラムとして、現地政府やNGOからも期待を寄せられています。



2023年度CSOラーニング制度 夏期合宿



インドネシア第5期修了式

### CSOラーニング制度関係者からのコメント

#### 溝上 紗雪さん(2023年度インターン生 日本自然保護協会派遣)



CSOラーニング制度の意義として、派遣先での業務体験を通じて環境問題を学ぶことに加え、市民社会におけるCSOの立場を知ることがあげられると思います。私は派遣先で、活動費となる寄付金を増やすことに苦労しているという話を聞いた際、日本ではCSOへの寄付が少ないと初めて知り驚きました。私たちの自然を守る大事な活動を行っているCSOが活動を継続できるように、活動の発信など自分にできることをしたいと考えています。

#### 環境省生物多様性主流化室 室長補佐 遠矢 駿一郎さん(2011年度インターン修了生)



環境省職員として希少野生生物の保全や鳥獣保護管理、生物多様性の主流化などの業務に従事してきました。CSOラーニング制度には大学4年生の時に参加し、NGOやNPOの立場から環境に関するさまざまな取り組みを行うことの大切さや困難を学びました。現在の行政官という立場で関係者間の合意形成を図るうえで、とても大事な経験ができたと感じています。また、制度を通じて出会った同期とは10年以上が経過した今でも交流があり、ともに新しい挑戦を続ける大切な仲間です。

#### WWFジャパン ブランドコミュニケーション室 室長 渡辺 友則さん(インターン生派遣先CSO)



環境保全活動の最前線の現場を体験していただくこと。実は、WWFジャパンのスタッフにとっても刺激の多い貴重な機会となっています。データ分析といった地味な作業も精緻に進めてくださる心意気、スタッフでは思いもつかない優れたアイデアの創出、セミナーの企画から進行までを一手に引き受ける責任感など、学生の皆さんの真摯に取り組む姿勢や行動力にいつも驚かされています。組織にとっても育成の場となる、ほんとうにすてきな制度です。

#### インドネシア環境林業省 環境パートナーシップ局長 ジョー・クマラ・デウィさん



SOMPO NGOラーニング・インターンシップ・プログラムは、現在5年目を迎え、環境保全とより良い社会の実現に貢献しています。このプログラムの社会的意義は、100名以上の修了生を育成し、彼らがすでに環境活動に取り組んでいることにあり、単なる教育プログラムであるだけでなく、実際の環境行動へのきっかけとなる点です。SOMPOグループはこの取り組みにより、若い才能の育成という重要な社会的責任を果たしています。制度が今後も継続し、多くのリーダーを輩出することを期待しています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

**環境分野の人材育成**

社会

ガバナンス

データ等

## 環境分野の人材育成

### 社外からの評価

#### 令和5年度「気候変動アクション環境大臣表彰」受賞

環境省が主催する気候変動の緩和や適応に顕著な功績があった団体を表彰する制度で、「『市民のための環境公開講座』およびインドネシアでの『CSOラーニング制度』を通じた気候変動への取り組み」が、普及・促進部門において「気候変動アクション環境大臣表彰」を受賞しました。



#### 2023年度持続可能な社会づくり活動表彰「ESD\*活動賞」受賞

公益社団法人環境生活文化機構が環境省の後援を受けて、環境教育および生物多様性保全活動など、持続可能な社会の担い手の育成をしている優れた団体を表彰するもので、「『CSOラーニング制度』によるユース世代の環境人材育成の取り組み」が「ESD活動賞」を受賞しました。

\*ESDとは、Education for Sustainable Developmentの略で「持続可能な開発のための教育」と訳されています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

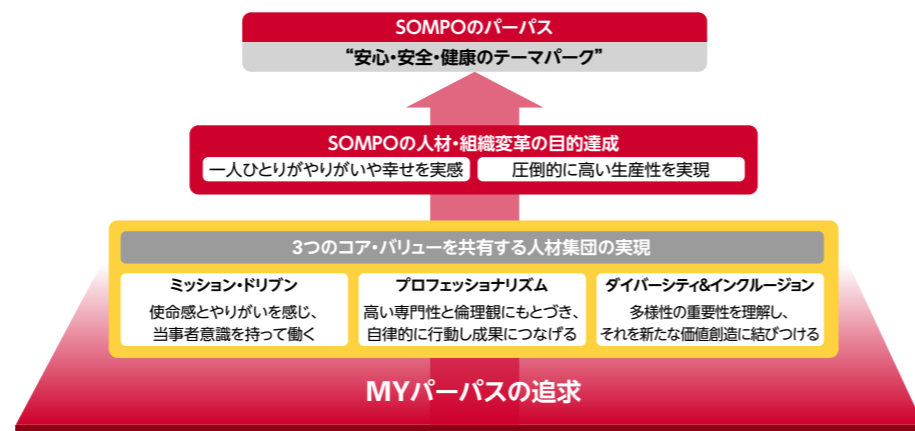
データ等

# 人的資本経営の全体像

## SOMPOグループの人的資本経営のストーリー

### 考え方・方針

当社グループでは、社員一人ひとりの「MYパーパス」を人的資本経営の土台と位置づけ、最終的なSOMPOのパーパスを実現していくために、3つのコア・バリューである、「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」を共有する人材集団の実現を目指しています。



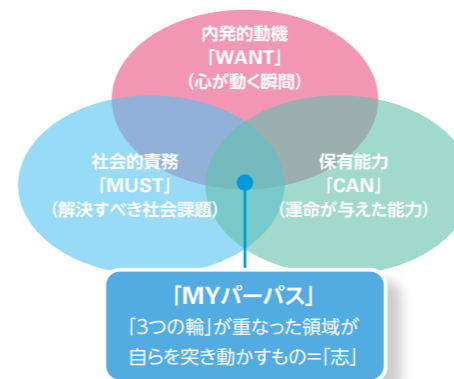
## MYパーパスの追求

### 考え方・方針

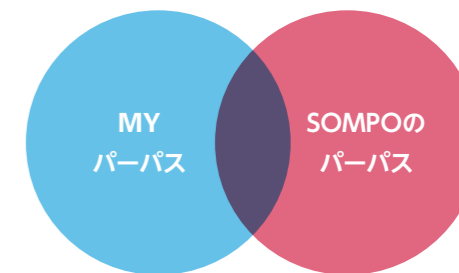
当社グループの人的資本経営の土台は、社員一人ひとりの「MYパーパス」です。「MYパーパス」とは、人生において自らを突き動かすものは何なのか、自分がどうありたいのか、という「想い」や人生における「使命」を表現したものです。当社グループでは、内発的動機「WANT」、社会的責務「MUST」、保有能力「CAN」の3つが重なる領域を、「MYパーパス」と定義しています。社員一人ひとりが「MYパーパス」を定義し、「SOMPOのパーパス」と重ね合わせていくことによって、自律・自走の状態を生み出し、社員のやりがいや生産性向上を通じて、SOMPOのパーパス実現につなげていきます。

Web MYパーパスの概念や浸透の取組みの詳細は[SOMPOのパーパス経営／統合レポート2023](#)をご参照ください。

### 「MYパーパス」=自らを突き動かすような パッションや想い



### 「MYパーパス」と 「SOMPOのパーパス」を重ねる



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

# 人的資本経営の全体像

## 3つのコア・バリューを共有する人材集団の実現

### 考え方・方針

当社グループでは、3つのコア・バリュー実現に向けて、さまざまなグループ共通施策を展開しています。

### ミッション・ドリブン

使命感とやりがいを感じ、当事者意識を持って働くことを目指しています。そのためには、社員一人ひとりが、MYパーパスとSOMPOのパーパスを重ね合わせ、日々の業務に取り組むことが鍵であると考えています。これらを後押しする施策として、会社主導の異動・転勤の見直しの議論・検討や、自己選択型キャリア形成制度の拡大などを進めています。

### プロフェッショナルリズム

高い専門性と倫理観に基づき、自律的に行動し、成果につなげることを目指しています。多様な人材による学びやチャレンジ、教え合い・学び合いの風土を醸成していくために、将来の経営を牽引できる人材の育成を目的とした選抜型研修やグループ共通の学習プラットフォームの構築を目指しています。

### ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

多様性の重要性を理解し、それを新たな価値創造に結びつけることを目指しています。社員一人ひとりが、それぞれの才能や強みを活かし、イノベーションの創出につなげられるよう、ジェンダーギャップの解消や障がい者活躍を後押しする施策など、さまざまな取り組みを進めています。

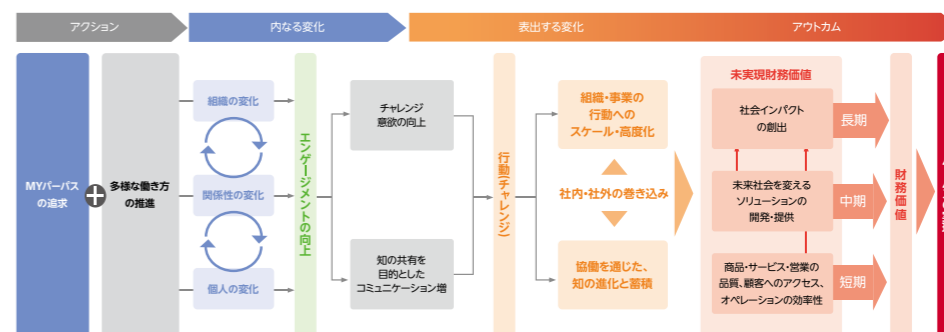
### PDF

コア・バリューの実現に向けた戦略・施策は、  
後続の[ダイバーシティ&インクルージョン](#)、[人材育成](#) (P.44-50)をご参照ください。

## 人的資本インパクトパス

### 考え方・方針 活動・実績

当社グループでは、パーパス浸透を含む人的資本向上の取組みによって生み出される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、最終的なSOMPOのパーパス実現までの道筋を「人的資本インパクトパス」として可視化しています。インパクトパスでは、エンゲージメント・サーベイの結果をはじめとするさまざまなデータを活用・分析することで、人的資本向上の取組みと企業価値向上との相関関係を証明しました。今後も、このインパクトパスに基づき、それぞれの相関関係を裏づけするKPIを順次設定し、分析していくことで、SOMPOのパーパス実現に向けた進捗および持続性を示していきます。



Web 詳細は[SOMPOのパーパス経営／統合レポート2023](#)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 人的資本経営の全体像

## Column MYパーパスを起点としたパーパス経営(SOMPOシステムズ)

### SOMPOシステムズの パーパス経営

SOMPOシステムズは、SOMPOグループのIT企業として、「SOMPOのパーパス」の実現を下支えすることが存在意義・ありたい姿であるとの考えのもと、「SOMPOシステムズのパーパス」を2022年4月に制定しました。

#### SOMPOシステムズのパーパス

「安心・安全・健康」のテーマパークのキャストとして、プロアクティブな「企画・提案」と高い「IT技術力」「ITソリューション力」で、お客さまにとって快適なパーク体験を実現・追求する。

そのうえで、パーパス経営で目指すべき将来の姿(会社、組織、個人のすべての行動・判断・決断がパーパスに基づいて行われている状態=パーパスドリブン)に向けたロードマップを策定しました。

#### パーパス経営のロードマップ

- STEP 1 2022年度**
  - システムズ(会社)のパーパスが社員に正しく理解(自分事化)されている状態
- STEP 2 2023年度**
  - 社員一人ひとりが、策定したMYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを実感し、共鳴している状態
  - 共鳴している状態で、MYパーパスに突き動かされて行動することで、パーパス実現に向け生き生きと仕事ができ、社員のエンゲージメントが向上している状態
- STEP 3 将来の姿**
  - 会社、組織、個人のすべての行動・判断・決断がパーパスに基づいて行われている状態(パーパスドリブン)

**Web** 詳細は [パーパス経営/SOMPOシステムズ公式Webサイト](#) をご参照ください。

### MYパーパスを起点とした パーパス浸透への取組み

2022年度は、社員一人ひとりが、会社のパーパスを正しく理解(自分事化)したうえで、自身のMYパーパスの策定に着手できるよう、以下のような取組みを行いました。

- **パーパス研修の受講**  
役員・部長・課長層全員(約140名)が、MYパーパス策定の意義やMYパーパスを題材とした管下社員との定期的な対話の重要性を理解することを目的とした、全4回・述べ6時間のパーパス研修(SOMPOホールディングス主催)を受講したうえで、MYパーパスを策定しました。
- **タウンホールミーティング**  
社長をはじめとする経営層と社員がパーパスに関する意見交換を行う「タウンホールミーティング」を開催しました(29回実施、約280名参加)。参加者からは「経営の思いを直接聞いてよかった」との声が多数ありました。
- **全社員によるMYパーパスの策定**  
組織のリーダーが1on1ミーティングを通じて支援しつつ、全社員がMYパーパスの策定に着手しました。リーダーによる支援にあたっては、MYパーパスを作成するためのヒントや具体例を紹介した手引きを提供しました。



タウンホールミーティングの様子

これらの取組みの結果、2022年度の社員アンケートでは、約1,300名(他社への出向者を除く)の社員のうち、約97%の社員がMYパーパスを策定し、約85%の社員がMYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを確認したと回答しています。

アンケート項目	結果概要(実施時期)
会社のパーパスを社内通達などで確認	97.8%(2022年11月)
MYパーパスを策定	97.3%(2023年3月)
MYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを確認	85.0%(2023年3月)

### 「MYパーパスと会社のパーパスの共鳴」 に向けた活動の継続

2023年度は、社員のパーパスと会社のパーパスが共鳴することによって、社員のエンゲージメントが向上し、パーパスの実現に向けていきいきと仕事ができている状態を目指し、以下のような取組みを推進しています。

- **経営層からのメッセージ発信**  
社長による動画メッセージの配信をはじめ、経営層からのメッセージ発信を継続的に行っています。
- **タウンホールミーティングの継続開催**  
「社員のパーパスと会社のパーパスの重なり合い」をテーマに、経営層によるタウンホールミーティングを2022年度に引き続き開催しています。
- **「パーパス共有会」の開催**  
社員がパネリストとなり、MYパーパスと会社のパーパスの重なり合いについてディスカッションを行う「パーパス共有会」を開催しています。
- **社外講師によるセミナー開催**  
パーパス経営に欠かせない「心理的安全性」をはじめとしたさまざまなテーマについて、社外講師によるセミナーを開催しています。
- **社員向け手引きの提供**  
社員がMYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを考えるための補助ツールとして手引きを提供しています。両者の重なり合いを具体的にイメージできるよう、言語化して紹介しています。
- **ポスターの展開**

「SOMPOシステムズのパーパス」および「MYパーパスと会社のパーパスの重なり合い」を視覚的にイメージできるよう、ポスターを作成し、社内に掲示しています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

**ダイバーシティ&インクルージョン**

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

# ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策



## SOMPOグループのダイバーシティ&インクルージョンの目指す姿

### 考え方・方針

SOMPOグループは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)をグループの成長に欠かせない重要な「コア・バリュー」の一つと位置づけています。2003年に国内大手金融機関初となる女性活躍推進専門部署を設立して以降、「イノベーションの創出」および「社員の幸福度、やりがいの向上」により、グループの持続的な成長を促進し、企業価値の向上を図っていくことを目的に、D&I推進に取り組んでいます。

先述した「MYパーパス」は、このD&Iを浸透させていくための鍵となる考え方です。お互いのMYパーパスを尊重し認め合うことは、組織の心理的安全性を高め、ジェンダー・障がいの有無・国籍・年齢・職歴など、多様なバックグラウンドや価値観が共存したインクルーシブなカルチャーを醸成していく土台となります。各職場で働く社員一人ひとりがそれぞれの才能や強みを活かし、変化を先取りして新しい価値を生み出すことで、真のD&Iの実現とイノベーションの創出、その先にあるSOMPOのパーパス実現を目指していきます。

## ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組み

### 活動・実績 パートナーシップ

### ジェンダーギャップの解消

企業経営における健全なジェンダーバランスや多様なバックグラウンドを持つ人員構成を検討していくことは、トークニズムを排除し、企業のガバナンス強化はもちろんのこと、イノベーションを通じた持続的な成長に寄与するものと考えています。

2023年度末までのグループ全体女性管理職比率の目標を30%以上と設定し、社員の知識・スキル向上、意識・マインド変革に向けて女性育成プログラムを実施しているほか、グループ各社で独自のプログラムも実施しています。これらのプログラムなどを通して、2023年7月1日時点の女性役員は、SOMPOホールディングスでは5名(社外取締役3名、執行役員1名、執行役員1名)、損保ジャパンにおいては5名(取締役1名、監査役1名、執行役員3名)となっています。

上記取組みの結果、目標数値を定めた2013年7月時点ではグループ全体で女性管理職比率は5.0%でしたが、2023年4月1日時点の女性管理職比率は28.1%となっています。

また、SOMPOのパーパス実現に向けて、各事業のさらなる変革と成長を図るため、グループCEO、グループCOO、グループCxO、事業オーナーをはじめとする国内外各事業の重要ポストなど、グループキーポスト(計86ポスト)におけるサクセッション・プランも策定しています。現在、サクセッション・プランにおける女性候補者比率は41.9%(2023年3月末時点)となっており、将来的には50%とすることを目標にしています。

### 障がい者活躍

当社グループでは全国各地で障がい者を採用し、活躍できる職場づくりに力を入れて雇用の定着を図っています。2023年4月1日時点の当社グループにおける障がい者雇用率は、2.36%です。

損保ジャパンでは、管理職向けマニュアルを提供し、また全国に障害者職業生活相談員を配置し、障がいのある社員の相談対応と働きやすい職場づくりのためのサポートなどを行う体制を整えています。

### 障がい者の雇用促進に向けた特例子会社\*「SOMPOチャレンジド株式会社」

当社グループは、障がい者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に提供するとともに、障がい者の持つ多様性を当社グループの成長に欠かせないイノベーションに活かすことを目指し、障がい者雇用促進に取り組んでいます。グループ全体における障がい者安定雇用のさらなる推進と障がい者がいきいきと働ける環境づくりを目的に2018年4月に設立した特例子会社「SOMPOチャレンジド」は、当社グループの障がい者雇用を牽引する役割も担っています。



\*特例子会社とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定める一定の要件を満たし厚生労働大臣の認定を受けた、障がい者の雇用に特別な配慮をした会社のことです。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

**ダイバーシティ&インクルージョン**

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

### 障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟

「The Valuable 500」は、2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）にて「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会を創る」という考えのもと、社会起業家のキャロライン・ケーシー氏により発足した国際的なネットワーク組織です。障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

加盟に伴い、当社グループのコミットメントを打ち出しており、本イニシアティブの一員として変革を推進していきます。

**Web** 詳細は[SOMPOグループのコミットメント／「The Valuable 500」\(英語ページ\)](#)をご参照ください。

### グループ役員を対象とした「ユニバーサルマナー検定」研修の開催

「ユニバーサルマナー検定」とは、ユニバーサルマナー（多様な方々へ向き合うマインドとアクション）の実践を体系的に学び、身につけるための検定です。お客さまに対して正しい理解のうえで、「合理的配慮」および価値ある商品・サービスをご提供することはもとより、働く仲間としても、障がい者へより一層の理解・尊重をすることは当社グループの使命の1つと考えています。

このような考えのもと、SOMPOホールディングスならびに主要事業会社は、2023年6月、グループ全体の多様性への理解浸透や意識向上を目的として、役員を対象として「ユニバーサルマナー検定3級」の取得に向けた研修を開催しました。



### LGBTQ+活躍

#### 職場における取組み

当社グループでは、損保ジャパンを中心に社員間ネットワークの構築を主な目的とした「LGBT-ALLYコミュニティ」を設立し、情報共有や意見交換、社内交流会の開催、社外イベントへの参加をするなど、メンバーと一丸となって、LGBTQ+の当事者を含めただれもが働きやすく働きがいのある環境・風土構築を目指しています。また、本社ビル・研修施設に「ジェンダーフリートイレ」、本社診療所に「だれでも更衣室」を設置するなどの環境整備を行っています。

損保ジャパンでは、全社員を対象とした勉強会の開催、eラーニングの実施、全職場への教材・ワークブックの提供といった社員教育を行うなど、継続的に取組みを進めているほか、「LGBT Finance」に加盟しており、2019年度よりLGBTQ+イベント「東京レインボープライド」に協賛しています。2022年には、「LGBT-Allyコミュニティ」の発案により、「名古屋レインボープライド」に協賛し、社員や家族約40名が参加しました。



「東京レインボープライド」への参加・協賛

加えて、配偶者がいる場合に利用可能としている手当や弔慰金の支給、慶弔休暇の取得および各種福利厚生施設の利用について、同性パートナーを配偶者とみなして利用可能とする制度の見直しを実施しました。

#### 商品・サービスにおける取組み

損保ジャパンでは、自動車保険や火災保険、傷害保険などにおける「配偶者」の定義を変更し、同性パートナーを配偶者として補償対象に含めています。

SOMPOひまわり生命では、同性パートナーを保険金受取人指定している際、「パートナーシップ証明書」の写しなどのご提出により従来行っていた確認を簡素化しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

**ダイバーシティ&インクルージョン**

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

### 多様な働き方を推進する人事制度

仕事とプライベートの両立は、性別や年齢を問わず今や全社員のテーマです。社員がいきいきと長く働き続けるためには、それぞれの状況に応じた多様な働き方を実現する必要があります。このため当社グループでは、仕事とさまざまなライフイベントの両立を支援する環境づくりに取り組んでいます。

### キャリア・トランスファー制度

損保ジャパンなどでは、制度上、転居を伴う転勤のない社員が、配偶者の転勤などのやむを得ない事情で転居が必要な場合に、一定の条件を満たせば、勤務地を変更して働き続けることができる制度を整えています。

### 妊娠・出産・育児に関する制度

仕事と家事・育児の両立を支援することを目的として、「産前産後休暇」「出生時育児休業制度（通称：産後パパ育休）」「育児休業制度」「育児短時間勤務」などの休暇・休業・働き方に関する制度を整備しています。

SOMPOホールディングスや損保ジャパンなどのグループ会社では、子どもが満2歳1か月になるまで取得できる育児休業制度のうち、通算7日間までを「短期育児休業」と区分し、男女問わず、有給の休業としています。また、「育児短時間勤務」は原則、子どもが小学校3年生の学年末に達するまで利用可能で、複数の勤務時間パターンを用意しています。さらに、子どもの疾病または障がい起因するやむを得ない事情があり、会社が必要と認める場合には、その子が満18歳に達する年度の末日までの範囲で、短時間勤務の選択を可能とするなど、男女問わず育児休業の取得ならびに仕事と育児の両立をしやすい制度を整えています。

男性の育児休業取得に関しては取得1か月以上を推奨するほか、さらなる育児両立支援・男性育児休業取得推進に向け、2023年度からはグループ全体で当事者やマネジメント層を対象とした研修を開催しています。

### 育休者フォーラム

育児休業者のスムーズな復帰支援を目的に東京・名古屋・大阪・福岡の4地区、および動画配信にて「育休者フォーラム」を開催しています。フォーラムには育休復帰予定者だけでなく、職場の上司・同僚も参加し、育休者の復帰への不安を取り除くとともに、育休者を受け入れ

る職場の理解を深めることを狙いとしています。（2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大を鑑み、動画視聴およびオンライン研修による開催としました。）

### 産育休者向け復帰支援策「アモーレサポート」

本人と職場メンバー全員の働きやすい環境づくりのため、「妊娠・出産・育児ガイド」「産育休取得者面談シート」「上司のための育休者対応マニュアル」など支援ツールを充実させています。また、定期的に会社の重要施策に関する情報提供を行っています。

### 介護に関する制度

高齢化の急速な進展により、家族の介護が身近な問題となっています。より安心して仕事と介護が両立できるよう、「介護休業制度（通算365日限度）」「介護休暇」「介護シフト勤務制度」「介護短時間勤務制度」を拡充するとともに、「仕事と介護の両立支援セミナー」の実施などを通じて、働きやすい環境を整えています。また、「仕事と介護の両立対応マニュアル」を提供し、職場の上司・同僚の理解を促しています。

## 関連するKPI項目と実績

### 活動・実績

KPI項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率 *1	%	24.2	26.8	28.1
女性役員比率 *2	%	8.6	9.0	11.5
サクセッションプランにおける女性候補者比率	%	25.4	32.4	41.9
外国籍役員比率 *3	%	12.1	14.7	15.2
男女間の賃金格差 *4	%	—	—	67.2
男性育休取得率	%	—	71	75
障がい者雇用率 *2	%	2.42	2.41	2.36

\*1 2020年度は3月31日時点の数値。2021年度、2022年度は翌年度4月1日時点の数値

\*2 翌年度4月1日時点の数値

\*3 翌年度7月1日時点の数値

\*4 SOMPOホールディングス単体の数値

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

**ダイバーシティ&インクルージョン**

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

## 社外からの表彰

### 活動・実績

#### 2013年度

- 厚生労働省「くるみん」認定(2007年から7年連続、損害保険ジャパン)
- 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞(損害保険ジャパン)

#### 2014年度

- 厚生労働省「くるみん」認定(SOMPOひまわり生命)
- 東京証券取引所「企業行動表彰」受賞(SOMPOホールディングス)

#### 2015年度

- 公益財団法人日本生産性本部「女性活躍パワーアップ大賞」優秀賞 受賞(損害保険ジャパン)

#### 2016年度

- work with Pride「PRIDE指標」シルバー 受賞(損害保険ジャパン)
- 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰 受賞(損害保険ジャパン)
- 一般社団法人日本テレワーク協会「第17回テレワーク推進賞(テレワーク実践部門)」優秀賞 受賞(損害保険ジャパン)
- NPO法人J-Win「2017J-Winダイバーシティ・アワード(アドバンス部門)」準大賞 受賞(2015年から通算2回目、損害保険ジャパン)

#### 2018年度

- 公益財団法人日本生産性本部「第3回女性活躍パワーアップ大賞」大賞 受賞(損害保険ジャパン)
- 東京都「時差Biz推進賞(ワークスタイル部門)」受賞(2017年から2年連続、損害保険ジャパン)

#### 2020年度

- 経済産業省・東京証券取引所「令和2年度なでしこ銘柄」選定(2017年度から4年連続、損害保険ジャパン / SOMPOホールディングス)

#### 2021年度

- 厚生労働省「トモニ」認定(SOMPOひまわり生命)
- 厚生労働省・がん対策推進企業アクション企業コンソーシアム「コンソ40企業」選定(SOMPOひまわり生命)
- 経済産業省・東京証券取引所「令和3年度準なでしこ銘柄」選定(損害保険ジャパン / SOMPOホールディングス)
- 厚生労働省・がん対策推進企業アクション企業コンソーシアム「令和3年度がん対策推進優良企業」選定(SOMPOひまわり生命)

#### 2022年度

- 「日経スマートワーク経営調査」5星 認定(SOMPOホールディングス)
- 株式会社Job Rainbow「D&Iアワード2022 アドバンス」認定(SOMPOひまわり生命)



#### 2023年度

- 厚生労働省「えるばし認定」2つ星 認定(SOMPOひまわり生命)
- Work with Pride「PRIDE指標」ゴールド 受賞(2019年から5年連続、損害保険ジャパン)
- 「日経スマートワーク経営調査」4星 認定(SOMPOホールディングス)





編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

**人材育成**

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 人材育成 — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

## 自己選択型キャリア形成制度の拡大

**考え方・方針** **活動・実績**

### ジョブ型人事制度

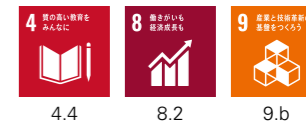
MYパーパスとSOMPOのパーパスが重なる領域におけるセルフ・ドリブンなキャリア形成を支援し3つのコア・バリューをより高めていける制度として、2020年度よりSOMPOホールディングスにおいてジョブ型人事制度を導入しました。本制度の特徴は、会社主導の人事異動を原則廃止した点にあります。会社主導ではなく、自らキャリアを選択することで、プロフェッショナルとして成果創出することを追求していきます。また、一般的なジョブ型人事制度とは異なり、同一組織・機能のなかでキャリアを形成していただくだけでなく、グループ社員であれば応募可能な公募制度などを活用して従来の専門外にジョブを求めるキャリアパスも尊重しています。これにより当社グループのキャリアパスは、①同一部門・ポストで働き続け、特定領域の専門性の向上を追求する、②親和性の高いジョブ間で定期的なジョブ変更を志願し、自身のキャリアの軸の幅を広げる、③特定領域に長期間とどまらず、さまざまな部門へのジョブ変更を選択するなどのさまざまな選択肢を提供しています。ジョブ型人事制度は、損保ジャパンをはじめ当社グループ各社においても各社の特色に沿った制度を前提として導入を拡大しています。

### ジョブ・チャレンジ制度

キャリアを自己選択する機会の一つとして、公募ポストに対して自らの意思で応募し、希望する部署への異動を可能とするジョブ・チャレンジ制度を推進しています。本制度は所属会社に限らずSOMPOグループ各社の公募ポストにも応募できる制度としており、2023年度は計28社、840ポストを応募可能ポストとして職務内容などを含めてグループ社員に開示しました。また、2021年度よりリモートチャレンジコースを新設し、フルリモートで業務を行うことを前提とした公募ポストを設置。介護や子育てなどで転居を伴う異動が難しく、自身の希望するポストに応募できない社員が、居住地変更をすることなく自ら希望するポストにチャレンジできることを可能とする仕組みを提供しています。

### ひまわりMYパーパスキャリア制度(SOMPOひまわり生命)

社員がMYパーパスや知識・スキル、経験などを社内で開示し、本制度に応募。その内容に共感する部署がその社員にオファーを出し、希望する部署があれば実際にその部署へ異動することができる制度を2022年度より導入しています。社員同士が影響を受け合うことで、能動的に学ぶモチベーションを生み出し、「なりたい自分」を明確に描き、その実現に向けて自ら成長することで、社員一人ひとりのキャリア形成を後押しします。



## サクセッション・プラン(後継者育成計画)

**考え方・方針** **活動・実績**

### 1. サクセッション・プラン策定の目的

「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けて、トランスフォーメーションを推進するSOMPOグループにおいて、事業のさらなる変革と成長を実現するため、それをリードすべきキーとなるポストについて、多様な背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出される体制の構築を目指して、サクセッション・プラン策定に取り組んでいます。

### 2. 対象ポスト

グループ全体、および各事業における重要性と該当ポストの人材代替希少性に基づき、グループCEO、グループCOO、グループCxO、事業オーナーをはじめとする国内外各事業の重要ポストなど、グループキーポスト計86ポストをサクセッション・プラン策定の対象としています。

### 3. 候補者選定のポイント

後継者候補を以下の区分で明確化して選定し、多様性拡大の観点から各ポストの候補者選定に一定の基準を設定して検討を行うこととし、計画的な育成と外部からの採用検討を行っています。

#### NLP (Next Leaders Program)

グループ全体の重要ポストである「グループキーポスト」を中心に、サクセッション・プランを策定し、後継者候補のうち、5年以内に該当ポストを担う国内外的な人材を「N (Next) 人材」として選定しています。経営のリーダー育成、候補者としての自覚と覚悟を醸成し、参加者の人物・能力などを見るために、グループCEOや社外取締役が参加者のアクションラーニングプロジェクト(ALP)の最終発表をオブザーブします。

#### FLP (Future Leaders Program)

「グループキーポスト」について、5~10年後に該当ポストを担う可能性のある国内外的な人材を「F (Future) 人材」として選定しています。世界有数のビジネススクールと連携し、SOMPOのリーダーとして求められる視座、グループの重要な経営理念/ビジョンに対する理解を深め、役員を目指すマインドセットや覚悟を持たせることを目的としています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 人材育成 — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

## グローバル経営人材育成

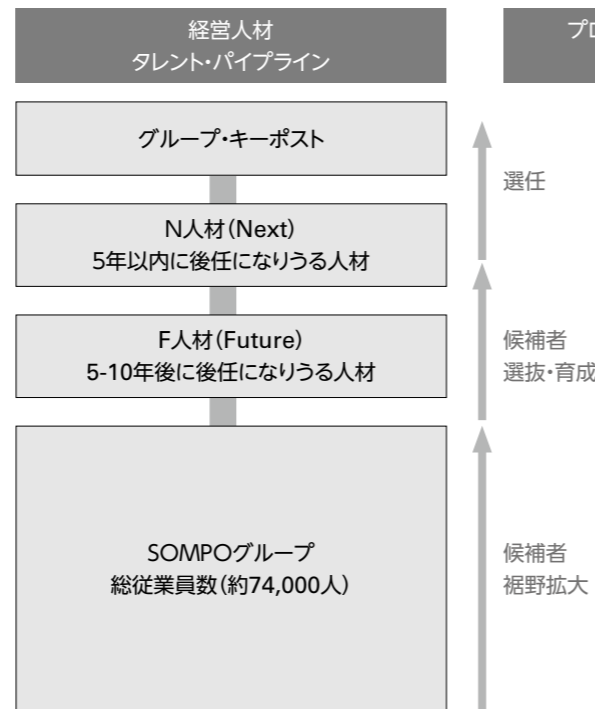
**考え方・方針** **活動・実績**

多様なバックグラウンドを持った質の高い経営人材が安定的かつ効果的に輩出される体制の構築を目指し、サクセッション・プラン(後継者計画と育成・選任プログラム)と連動させたグローバル経営人材の育成に取り組んでいます。

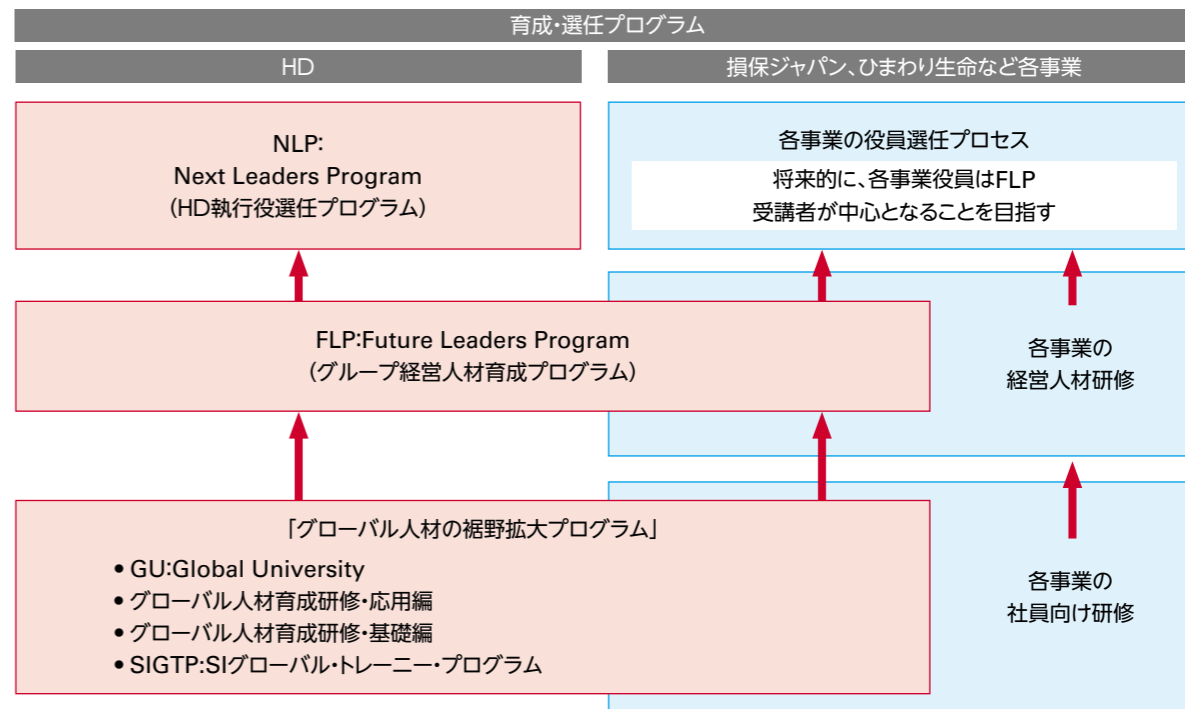
### SOMPO Global University

世界有数のビジネススクールでの講義を通じた「経営知識の習得」と、知識を実践知化するための「グローバルな環境での実務経験」の2本柱で構成され、国籍を問わず、知識と経験、そして幅広い視野を持った将来の経営を担う人材の育成を目的としています。

#### グループ全体の経営人材育成・選任のフレームワーク



プログラム  
目的



### グローバル人材育成研修(基礎編・応用編)

基礎編は、グローバルマインドセット、コミュニケーション力の土台形成を目的として、日本語と英語を織り交ぜたディスカッションによるアウトプットの機会を提供しています。応用編では、社内講師を招いてグループの海外事業を学び、講義でのディスカッションを通して、実践的な英語力の習得や異文化理解を深めます。

### SI(SOMPOインターナショナル)グローバル・トレーニー・プログラム

アンダーライティングを中心に各領域のプロフェッショナルが揃うSOMPOインターナショナルへ原則3年間派遣し、同社のノウハウなどについて修得するプログラムを実施しています。海外で文化の異なるビジネス環境でのチャレンジを通じて、高い専門性を伴ったグループのさらなる成長をリードするグローバル人材を育成します。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

## 人材育成 — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

### セルフ・ドリブンな学びの場の提供

#### 活動・実績

#### SOMPO他流試合チャレンジ

スタートアップ、NPOなどのグループ外で勤務し、MYパーパスの実現につながる社会課題解決に取り組み、答えのない環境先でタフなアサインメントに挑戦するプログラムを実施しています。「企業文化変革を起こせる強いリーダーシップ」、「MYパーパスに基づくセルフ・ドリブンなキャリア形成」を体現できる人材を育成します。

#### デジタルワークシフト

「人を変え、仕事を変えて、会社を変えていくこと」を目指し、デジタルワークシフト(デジタル人材育成)を実施しています。DX(デジタルトランスフォーメーション)を実現するために求められる能力は多岐にわたるため、全社員を、①高度な専門スキルを有する「DX専門人材」、②デジタル施策を企画しDX推進の核として組織を牽引する「DX企画人材」、③デジタルを活用したお客さまへの価値提供の担い手である「DX活用人材」、の3区分に分類し、それぞれの役割に応じた研修を実施しています。

#### 2023年度9月末時点のDX人材数(2023年度末目標値)

DX人材：25,385名(24,277名)

#### ※内訳

①DX専門人材：89名(177名)

②DX企画人材：8,015名(7,000名)

③DX活用人材：17,281名(17,100名)

#### グループ共通の学習プラットフォーム(予定)

社員一人ひとりのMYパーパスを起点としたセルフドリブンなキャリア開発の実現に向けて、現在、グループ共通学習管理システム(LMS)の導入の検討を進めています。さらにタレントマネジメントシステムとの連携により、学びから社員一人ひとりのキャリア形成(MYパーパスの実現)および最適なアサインメントにつながる仕組みを構築します。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 人権

## 基本的な考え方・方針

### 考え方・方針

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。

本方針は、グループ全社員へ適用するとともに、取引先、協業先、委託先などのパートナー企業においても、適用するように働きかけを行います。

また、当社グループでは、「グループCSR調達ポリシー」に基づいた調達を行うことで、取引先、協業先、人権への配慮を行う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。

### グループ人間尊重ポリシー

当社グループは、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まいります。

\*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。



### グループ人間尊重ポリシー

#### 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までおよんだ場合は、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基づく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。

### グループCSR調達ポリシー

当社グループは、「グループCSR調達ポリシー」に基づいた調達を行うことで、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。

PDF 詳細は[グループCSR調達ポリシー](#)(P.4)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

# 人権

## 推進体制

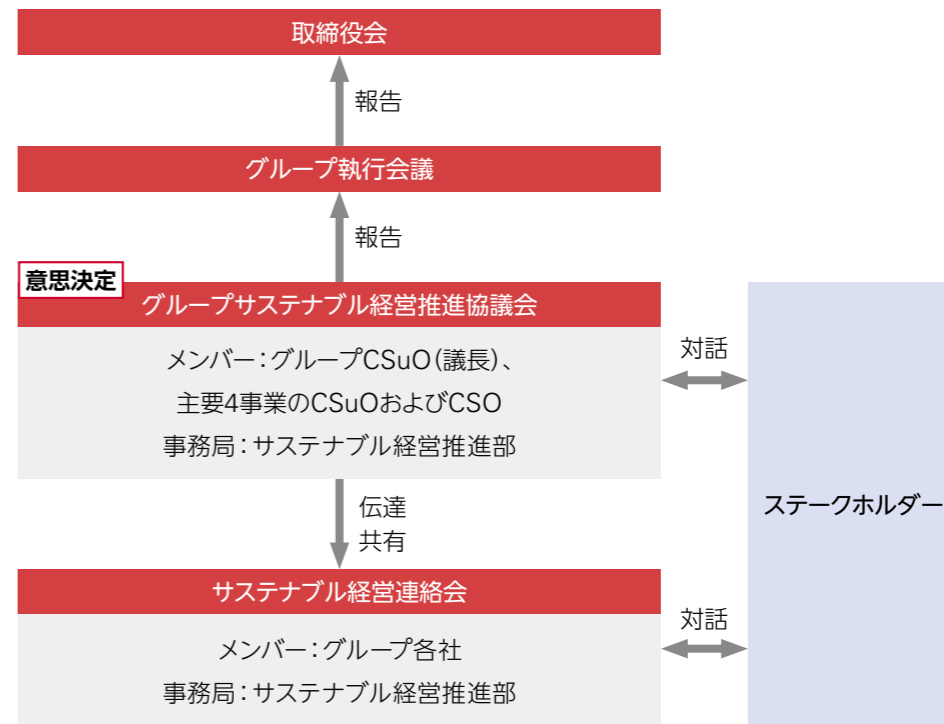
### 体制

人権を含むESGに関する適切な対応を促進するために、当社ではグループ全体のサステナビリティの推進母体であるグループサステナブル経営推進協議会(以下「協議会」)を中心とする推進体制を構築しています。

協議会は、グループのサステナビリティ課題に関する意思決定を行う機関として、グループCSuOを議長、損保ジャパン、SOMPOインターナショナル、SOMPOひまわり生命、SOMPOケアの主要4事業のCSuOおよびCSOをメンバーとし、その傘下に配置されたサステナブル経営推進連絡会に決定事項の伝達・共有を行うことで、グループ全体で施策を実行する仕組みとしています。また、協議会での協議・報告事項は、Global Executive Committee (Global ExCo) \*、経営執行協議会 (MAC) \*を経て取締役会に定期的に報告される体制を構築しています。

人権課題についてはステークホルダーからの意見をふまえて実効性ある社内体制の確立、継続的な改善を図り、これらの状況を開示することが重要であるとの考えのもと、協議会の事務局を務めるサステナブル経営推進部が中心となり、ステークホルダーとの対話を行い、グループの重要課題や取組状況について定期的に開示することに取り組んでいます。

\*2024年4月以降はグループ執行会議



※2024年4月以降の体制を記載(2024年2月29日時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

**人権**

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

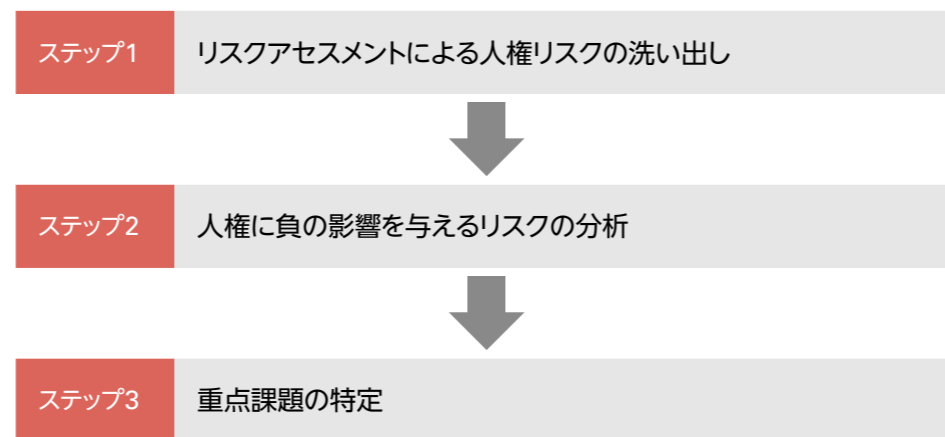
## 人権

### SOMPOの人権デューデリジェンス － 人権への負の影響の特定・分析・評価

体制 活動・実績

当社グループでは、ERM(戦略的リスク経営)の枠組みを活用し、関係部門・グループ会社が行うリスクアセスメントにより、人権デュー・デリジェンスのプロセスを体系的、継続的に運用しています。

人権リスクアセスメントのプロセス



#### ステップ1 リスクアセスメントによる人権リスクの洗い出し

当社グループのすべての事業を対象に、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」をアセスメントし、自社の人権に負の影響を与えるリスクを洗い出し、重大度を設定し、評価を実施しています。

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など、さまざまな国際的ガイドラインを参照しています。

リスクアセスメントで洗い出されたリスクのうち、経営に重大な影響を与えるリスクについては取締役会に報告されます。

また、洗い出されたリスクに対する対応策は、各事業において実施される枠組みを構築しています。

編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次  
グループCSuOメッセージ

---

サステナビリティ

---

環境

---

社会

人的資本経営の全体像  
ダイバーシティ&インクルージョン  
人材育成

**人権**

健康経営  
金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及  
自然災害にレジリエントな社会への  
貢献  
安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献  
健康寿命の延伸  
持続可能な社会保障制度への貢献  
データ社会の促進  
お客さまサービスの品質向上  
社会貢献活動  
社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み  
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

---

ガバナンス

---

データ等

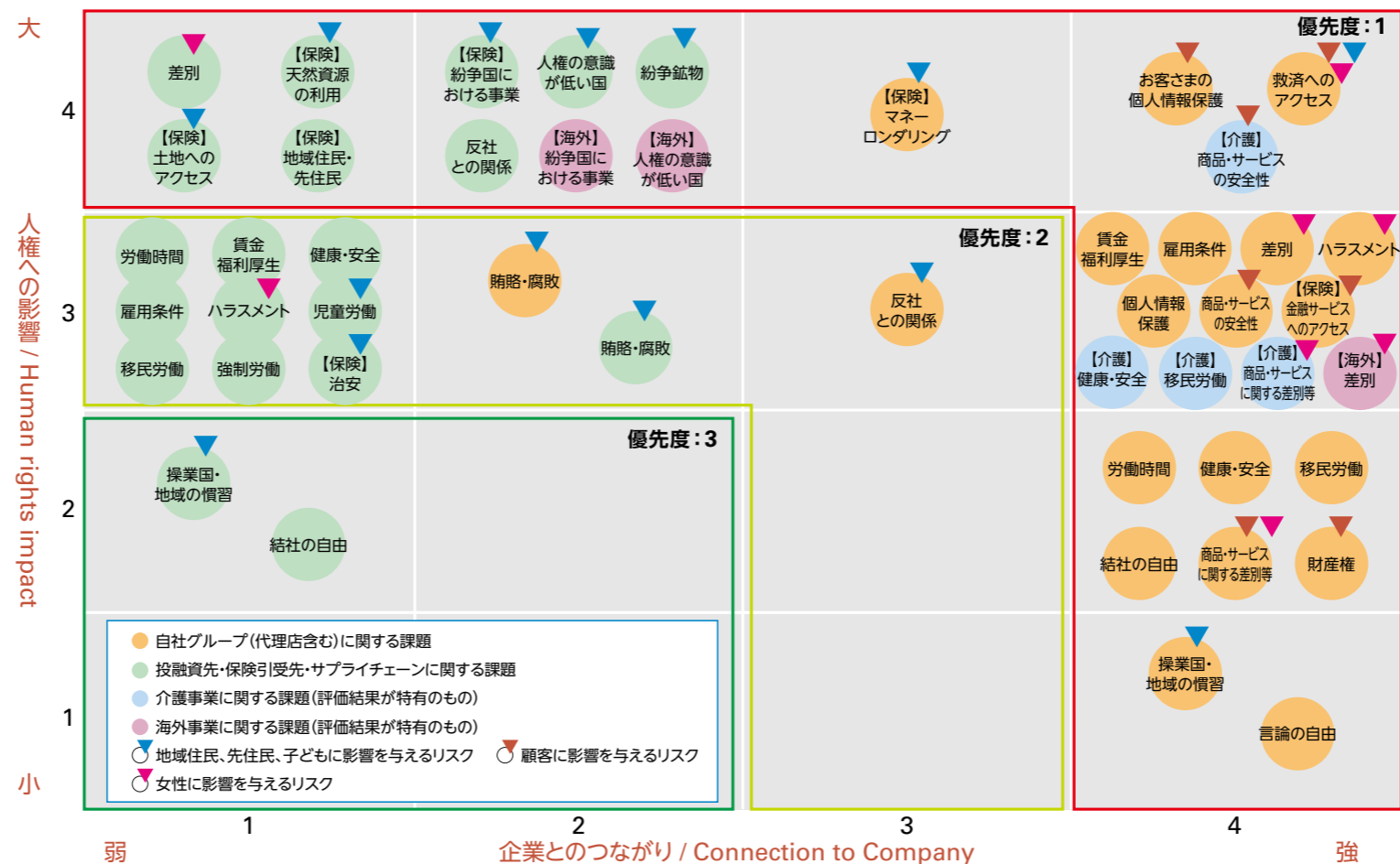
# 人権

## ステップ2 人権に負の影響を与えるリスクの分析

グループ全体で実施されたリスクアセスメントに基づき、洗い出されたリスクについて「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」を評価軸として負の影響度を分析しています。2022年度に実施した人権リスク評価にあたっては、特に、地域社会、顧客、女性に影響のあるリスクについて重点的に分析を行っています。

PDF 人権リスクに対する具体的な取組み事例は[後続ページ](#) (P.57)をご参照ください。

### リスク評価結果 — 人権リスクマップ



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

**人権**

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

## 人権

### ステップ3 重点課題の特定

実施した人権リスク評価の結果、「企業とのつながり」「人権への影響」が大きいと判断されたリスクから、特定された8つの重点課題に対して、リスク軽減に取り組んでいます。

重点課題	影響を受けるグループ	事業	主な取組み
お客さまの個人情報漏洩やプライバシーの侵害	お客さま	共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 事務事故研修・コンプライアンス研修などによる意識向上</li> <li>• 社外メール送信時の上長監視通知メールの設定</li> </ul>
救済へのアクセス (お客さまからの苦情、内部通報への解決に向けた対応)	従業員・サプライチェーン上の労働者・ お客さま	共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>• グループ全体の第三者機関内部通報窓口設置</li> <li>• コンプライアンス研修の実施</li> </ul>
マネーローダリングと透明性 (取り扱う保険料と運用資産について資金洗浄への不関 与と透明性確保)	地域住民	保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「SOMPOグループ マネー・ローダリング、テロ資金供与およ び拡散金融対策に関するガイドライン」に沿った適時・適切な管 理態勢の構築・維持</li> </ul>
商品・サービスの安全性 (援助提供にあたっての安全性確保)	お客さま	介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ご入居者さまとの防災訓練の実施(年1回)</li> <li>• BCPマニュアルの作成・周知</li> </ul>
雇用条件 (主要事業における従業員の尊厳と雇用の条件)	従業員・サプライチェーン上の労働者	共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ジョブ型人事制度の活用</li> <li>• 自己選択型キャリア形成制度の活用</li> </ul>
職場における差別	従業員・サプライチェーン上の労働者	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 行動・倫理規範の確認と署名(従業員)</li> <li>• グローバル・コンプライアンス研修の義務化による職場におけ るハラスメント防止</li> <li>• 各国固有事情に即した従業員ハンドブックの徹底</li> </ul>
従業員などの個人情報漏洩やプライバシーの侵害	従業員・サプライチェーン上の労働者	共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「雇用管理情報管理規程」に基づいた適切な管理</li> </ul>
商品・サービスに関わる人権の尊重と差別	お客さま	介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経営理念である「人間尊重」の職員への浸透(経営トップからの 発信など)</li> <li>• 事故防止、虐待防止研修など職員への研修実施</li> </ul>



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

# 人権

## 救済へのアクセス

体制 活動・実績

### 内部通報・相談態勢

当社グループは、法令違反などをはじめとする不正行為やハラスメントなどの問題行為の防止、自浄作用の発揮による企業価値の維持向上を図るべく、「内部通報の窓口」を設置し、当社グループの業務を担っているすべての従業員が利用可能としています。グループ各社の社内窓口に加えて、グループ共通の社外窓口（外部の弁護士事務所）を設置するとともに、継続的に周知し、内部通報・相談を受け付ける態勢を整えています。

グループ各社は各国の関係法令に基づいた態勢を整備しており、国内では改正公益通報者保護法（2022年6月施行）、海外は現地法制と当社グループが定める態勢整備基準に基づいた態勢を整えています。

[Web](#) 詳細は[ESGデータ\(ガバナンスに関する情報\)](#)をご参照ください。

### 「指導原則」に沿った内部通報制度の構築

国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている8つの要件に照らし合わせると、既存の内部通報制度では、実効性の観点から課題を残しており、見直ししていく必要性があることを認識しています。例えば、「関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと」の要件においては、ステークホルダーやNGOとの関係を構築し、メカニズムの設計や実績についての対話・協議を重視していくことが必要と考えています。

今後も、救済へのアクセスの機能向上に向け、「指導原則」が求める要件をふまえ、実効性のある内部通報制度の構築に向けて取組みを進めていきます。

### 是正措置

当社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できます。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基づき、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

### ご意見・苦情の受付と対応

当社グループでは、グループ各社において、さまざまなステークホルダーから、人権を含めた苦情、相談やご意見を受け付けしています。例えば、損保ジャパンでは、お客さまからの当社グループの事業活動全般に関する不満足のお申し出を「苦情」ととらえており、お客さまからお寄せいただいた苦情を真摯に受け止め、その傾向や内容を集計・分析して、業務・商品・サービスの改善につなげる取組みを推進しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

# 人権

## 投融資先・保険引受先・サプライチェーンに関する課題への取り組み

**活動・実績**

### 保険引受・投融資を通じた人権リスク軽減への取り組み

関わるステークホルダー	保険引受先(企業など) サプライチェーン上の労働者など
-------------	--------------------------------

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など)、専門家、有識者などとの対話を実施し、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。

**PDF** 詳細は[ESGリスク管理\(P.121-122\)](#)をご参照ください。

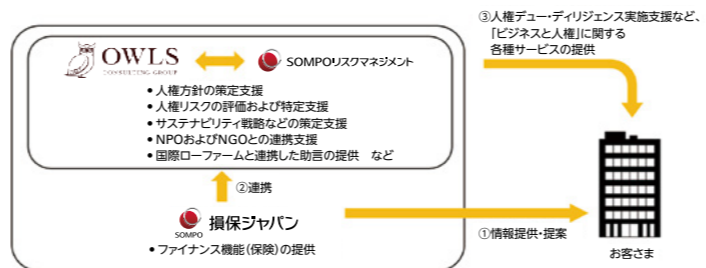
### 保険商品・コンサルティングを通じた人権リスク軽減と人権被害者救済への取り組み

関わるステークホルダー	保険引受先(企業など) サプライチェーン上の労働者など
-------------	--------------------------------

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメント、および株式会社オウルズコンサルティンググループ(以下、オウルズ)は、人権リスクに関する各種サービスに係る業務提携契約を締結しています。本業務提携契約のもと、SOMPOリスクマネジメントとオウルズは連携し、お客さまのご要望に応じて、人権デュー・ディリジェンス実施支援などの「ビジネスと人権」に関する各種サービスを提供しています。

オウルズは、人権デュー・ディリジェンスに加え、サプライチェーン上の人権課題への対応に向けて必要となる経営陣との対話や啓発、マテリアリティ特定を含む経営戦略・サステナビリティ戦略の策定などのサービスにも強みを持ちます。あわせて、同社の特徴であるNPO・NGOとのネットワークや、アジアのローファームとの連携などの強みを活かし、SOMPOリスクマネジメントと連携してお客さまの人権を尊重する経営の実践を支援しています。

さらに、損保ジャパンでは、お客さまによる人権を尊重する経営の実践後に、不測の人権侵害事案(強制労働、児童労働)が国内外のサプライチェーン上で発生してしまった場合に、当該事案における被害者の早期の救済を行うためにかかる費用を補償する保険を提供しています。



## 介護事業に関する課題への取り組み

**活動・実績**

### 介護事業における人権への取り組み

関わるステークホルダー	介護事業におけるお客さま
-------------	--------------

SOMPOケアでは、経営理念に掲げる「人間尊重」という考え方にに基づき、介護を必要とするお一人おひとりに寄り添う個別性の高い介護サービスを追求しています。

介護においてもっとも大切なのは、ご利用者さまの生きがいや充実感のある毎日を支えていくことです。人の生き方や価値観は、一人ひとり違います。だからこそ、高齢になっても、介護が必要になっても、ずっと自分らしい暮らしを続けていけるよう、お手伝いしたいと考えています。高齢者の皆さまに充実した生活と、最期までその方らしく、尊厳ある人生を送っていただくために「ACP(アドバンス・ケア・プランニング)ー人生会議ー」に力を注いでいます。

「人生会議」とは、もしものときのために、本人が望む生活や医療・ケアについて前もって考え、家族など信頼できる人たちや医療・ケアチームと繰り返し話し合い、共有する取り組みです。

また、ご利用者さまがこれからの時間に関わっていくすべての人との縁を結び、これからの時間が彩り豊かなものであるように、そして、いつか別れの時を迎えたあとも、それぞれの記憶の中に温かい思い出として紡がれていく一助となって欲しいとの願いを込めて、「夢結いのーと」を活用しています。

SOMPOケアは、人間尊重に基づいて、ご利用者さま・ご家族さまに寄り添い、ご利用者さまお一人おひとりの生き方への理解と尊重を大切にしながら、人生会議に取り組みます。



人生会議なるほどブック



夢結いのーと

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

**健康経営**

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 健康経営

## SOMPOグループの健康経営<sup>®</sup>\*1が目指す姿(健康経営戦略)

### 考え方・方針

SOMPOのパーパスである「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」においては、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、「SOMPOグループ健康宣言」\*2においては、社員とその家族の心と体の健康を大切にすることを掲げています。加えて、さまざまなステークホルダーに対しても、健康経営に関する周知・啓蒙や取組み支援を行っています。

\*1 健康経営<sup>®</sup>は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

\*2 グループ各社においても、「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し、実践に移すために、「健康宣言」などを行っています。

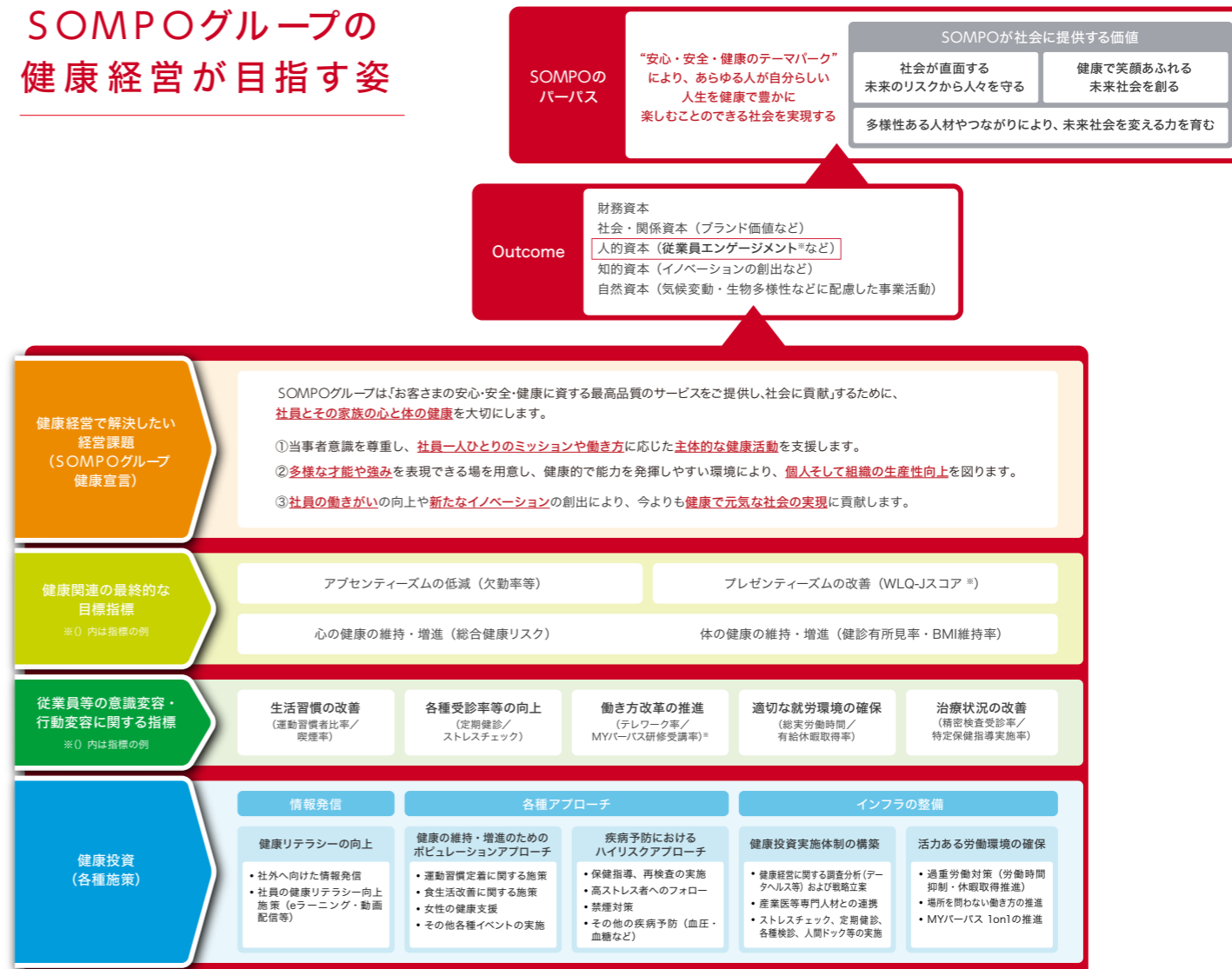
損保ジャパン:「健康宣言」(2016年10月)

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)

当社グループでは、健康経営の具体的な取組みを加速するため、健康経営戦略マップを策定し、全社員が心身ともに健康である状態を目指してさまざまな健康投資(各種施策)を体系立てて実行しています。そのなかでも、健康経営の土台となる労働安全衛生に関する法令遵守やメンタルヘルス対策、法定外労働時間の削減に対する取組みに力を入れています。

**PDF** 取組みの詳細は[健康経営戦略に基づく主な取組み](#)(P.60-61)をご参照ください。

## SOMPOグループの健康経営が目指す姿



\*SOMPOグループの健康経営が目指す姿は当社グループの経営戦略や健康経営の各施策の効果等もふまえて定期的に見直しを検討していきます。

※生産性KPI・マテリアリティKPI



3.4



8.8

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

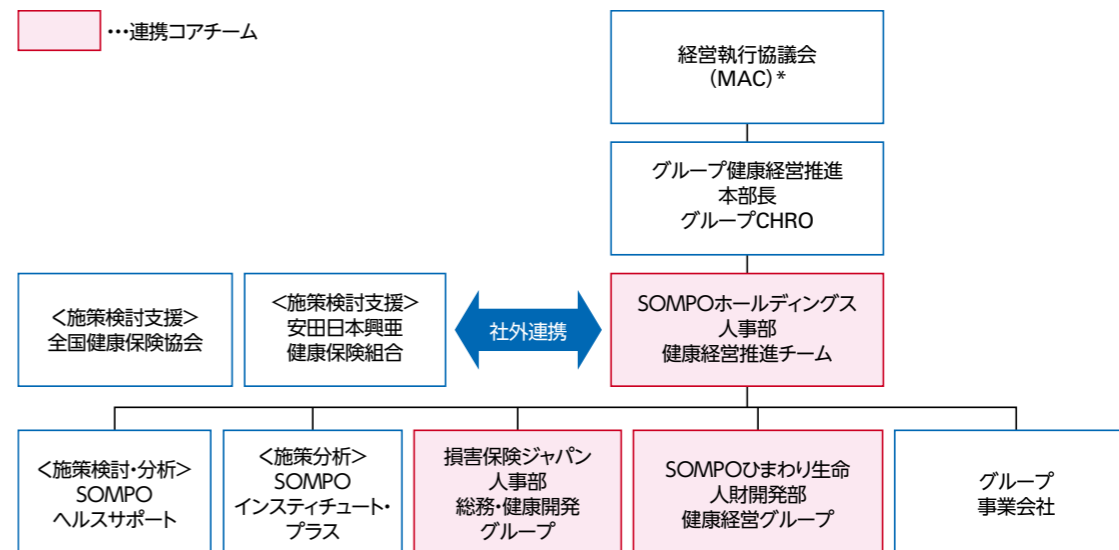
# 健康経営

## 推進体制

### 体制

当社グループでは、グループCHROがグループ健康経営推進本部長として、社員とその家族、お客さま、サプライチェーンの取引先や価値創造を  
図る事業者の方々などに対して、健康の維持・増進に向けた取組みや、健康  
経営の支援を強化・牽引しています。

また、グループ全社員の心身の健康の維持・向上のため、損保ジャパンや  
SOMPOひまわり生命をはじめとするグループ会社や健康保険組合と連携  
し、さまざまな施策を展開しています。



\*2024年4月以降はグループ執行会議

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康経営

### 健康経営戦略に基づく主な取り組み

#### 活動・実績 パートナーシップ

健康経営戦略マップ(P.58)上の健康投資(各種施策)に基づき、グループ全体で取り組みを進めています。

### 情報発信

#### (1) 健康リテラシーの向上

##### 健康リテラシーの学びの場を提供

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、社員の健康状態にあわせた取り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、一人ひとりの健康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。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ました。2022年度は延べ5,296人が視聴し、受講後のアンケートの満足度は4.49/5.00と好評でした。

また、SOMPOホールディングスでは、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。

### 各種アプローチ

#### (2) 健康の維持・増進のためのポピュレーションアプローチ

##### 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、ウェアラブル端末の利用を希望する全社員に対して、無償で貸与しています。ウェアラブル端末を通して歩数、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。また、平均歩数で競う部署対抗戦を実施するなどのムードアップも図っています。

##### 生活習慣の改善

損保ジャパンでは、朝食摂取率の向上、野菜の摂取量の増加に向けた取り組みを行っています。朝食を摂取することによるメリットとともに、「何か食べる」から「何を食べる」というステップアップができるような働きかけをしています。全社員対象の食事に関するセミナー開催のほか、「野菜摂取レベル」「推定野菜摂取量」の測定会を実施しました。数値を「見える化」することで、参加者同士の会話の機会が増え、また、食堂メニューの野菜小鉢の喫食数増加という相乗効果につながりました。

##### 女性の健康支援

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行い、社員の健康の維持・増進を目指していきます。

#### (3) 疾患予防におけるハイリスクアプローチ

##### 就業時間内禁煙の実施

SOMPOひまわり生命では、2019年4月から社内禁煙の取り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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康経営

### インフラの整備

#### (4) 健康投資実施体制の構築

##### データヘルスの取り組み

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。損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命では、生活習慣と健康診断やストレスチェック結果、WLQ-Jスコアなどの分析から相関が認められた、生活習慣の改善に取り組んでいます。

##### プレゼンティーズムの改善

損保ジャパンやSOMPOひまわり生命などのグループ会社では、SOMPOヘルスサポートが提供する労働生産性プログラム「LLaxWLQ-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、人材・組織変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。

##### 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、実施している取り組みの結果把握や効果検証を継続的に行い、取り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・増進につなげています。

#### (5) 活力ある労働環境確保

##### やりがい向上・組織の活性化の取り組み

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の人材・組織変革と連動し、多様な働き方の実現に向けて、健康経営をさらに推進していきます。損保ジャパンでは、社員や組織の活力度を測るため、社員の意識調査を定期的実施しています。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り組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげています。

##### 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、人材・組織変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でき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。そのほかに、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。

##### 労働安全衛生の遵守

SOMPOグループの各職場の衛生委員会における労働安全衛生に関する議論を通じて、社員の健康維持・増進を図っています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

- 人的資本経営の全体像
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 人材育成
- 人権
- 健康経営**

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 健康経営

## 主な効果検証指標と実績

### 活動・実績

SOMPOホールディングス							
重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2020年度	2021年度	2022年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	99.1	99.4
	2*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	40.0	60.0	30.0
	3*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	47.1	63.4	68.9
	4*2	運動習慣者比率	%	30.0	41.2	40.2	37.0
喫煙対策	5*1	喫煙率	%	12.0	11.8	9.8	10.9
メンタルヘルス対策	6*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	92.3	94.4	95.8
		総合健康リスク	—	100未満	85.0	84.0	87.0
プレゼンティーズムの改善	7*1	パフォーマンス総合評価*3 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	95.3

### 損保ジャパン

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	99.8	100.0	99.9	99.9
	2*1	定期健康診断後精密検査受診率	%	100.0	69.3	36.0	65.6	71.0
	3*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	67.8	52.3	75.9	82.5
	4*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	66.7	66.2	66.0	66.4
	5*2	運動習慣者比率	%	30.0	18.6	19.8	21.3	21.7
喫煙対策	6*1	喫煙率	%	12.0	17.9	16.6	16.4	15.8
メンタルヘルス対策	7*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	91.7	93.1	93.3	97.8
		総合健康リスク	—	100未満	103.0	101.0	100.0	104.0
プレゼンティーズムの改善	8*1	パフォーマンス総合評価*3 WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	%	95.0	93.9	94.1	94.0	93.6

### SOMPOひまわり生命

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0
	2*1	定期健康診断後精密検査受診率	%	100.0	67.0	89.8	85.9	92.7
	3*2	特定保健指導実施(終了)者	%	80.0	63.6	69.1	79.9	65.9
	4*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	68.3	68.2	67.3	66.7
	5*2	運動習慣者比率	%	30.0	23.8	24.0	26.8	26.6
喫煙対策	6*1	喫煙率	%	12.0	15.3	11.1	9.3	7.5
メンタルヘルス対策	7*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	94.6	95.1	97.7	92.5
		総合健康リスク	—	90.0	96.0	98.0	95.0	94.0
プレゼンティーズムの改善	8*1	パフォーマンス総合評価*3 WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	%	100.0	94.1	94.0	93.9	93.9

\*1 各項目対象者/全社員

\*2 各項目対象者/40歳以上

\*3 ストレスチェックと同じ受検率

### 一人あたり医療費/保健事業費

(単位:円)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1人あたり医療費	236,646	218,814	240,301	262,745
1人あたり保健事業費	28,850	28,957	31,113	30,367

### 健康施策に関する情報

(5段階評価)

項目	2021年度	2022年度
健康施策に対する社員の満足度	3.02	3.06

### 長時間労働に関する情報

(単位:%)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
時間外労働比率	10.9	10.4	11.2	11.3

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 健康経営

## 社外からの評価

### 活動・実績

#### 「健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)」および「健康経営優良法人2023大規模法人部門」、「健康経営優良法人2023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「健康経営優良法人2023」に7年連続で選定されました。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2023大規模法人部門」および「健康経営優良法人2023中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2023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り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まいります。



### 認定を受けた当社グループ会社

#### ■健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)

SOMPOホールディングス【7年連続】

損害保険ジャパン【7年連続】

SOMPOひまわり生命保険【7年連続】

SOMPOヘルスサポート【7年連続】

プライムアシスタンス【5年連続】

損保ジャパンパートナーズ【4年連続】

SOMPOコーポレートサービス【3年連続】

セゾン自動車火災保険【初認定】

#### ■健康経営優良法人2023大規模法人部門

SOMPOリスクマネジメント【7年連続】

SOMPOビジネスサービス【7年連続】

SOMPOコミュニケーションズ【5年連続】

損保ジャパンキャリアビューロー【5年連続】

SOMPOシステムズ【4年連続】

SOMPOケア【2年連続】

#### ■健康経営優良法人2023中小規模法人部門

ウェルネスコミュニケーションズ【5年連続】

SOMPOアセットマネジメント【4年連続】

損保ジャパンDC証券【3年連続】

SOMPOビジネスソリューションズ【3年連続】

SOMPO企業保険金サポート【3年連続】

SOMPOクレジット【3年連続】

SOMPOワランティ【3年連続】

SOMPOチャレンジド【2年連続】



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

**金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及**

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

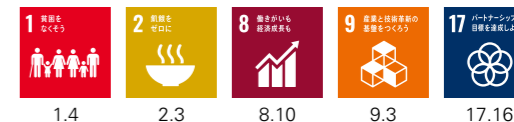
社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及



## 基本的な考え方

### 考え方・方針

金融包摂(ファイナンシャル・インクルージョン)とは、貧困や差別などによって金融サービスから取り残され、経済的に不安定な状況にある人々が基本的な金融サービスへアクセスできるよう支援することを意味します。

当社グループはあらゆる人々が安心・安全・健康に過ごせる社会を目指し、新興国・途上国の経済発展支援や、人々の生活水準の向上に資する商品・サービスの開発・提供に努めています。

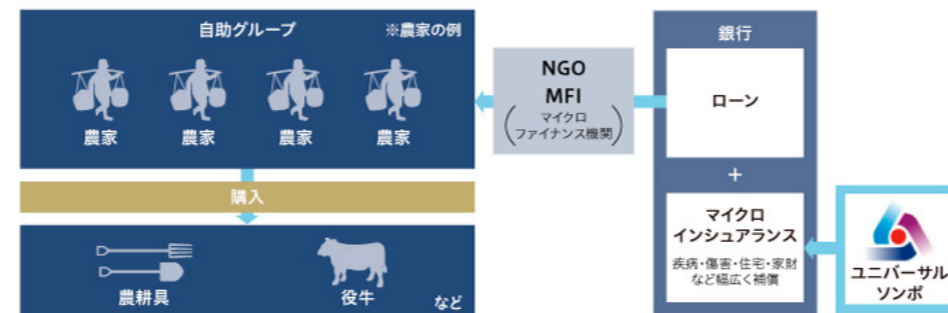
## あらゆる人々への保険普及の取り組み

### 活動・実績 パートナーシップ

#### インドにおけるマイクロインシュアランス～農村地域の貧困改善と自立支援に貢献～

2008年より、グループのインド現地法人であるUniversal SOMPO General Insurance (USGI)は、融資返済能力や医療・健康への備えに乏しいlower income group(低所得者層)に対する、マイクロインシュアランス(小規模保険サービス)を提供しています。USGIは農村地帯を中心に、経済基盤の脆弱な農業従事者向けの家畜保険、農業従事者向けパッケージ保険、傷害保険などの商品を販売しているほか、銀行などによるマイクロファイナンス(低所得者向けの金融)の融資と組み合わせて、5大疾病をカバーする医療保険を提供しています。これらの保険料は、いずれも低廉に設定されています。USGIは基礎的な社会保障サービスの1つとしての保険制度を、インド社会の低所得層にも普及させることを通じて、自立支援に寄与し、持続可能な発展に貢献しています。

#### マイクロインシュアランスの仕組み



## 出産前後の女性を支援するための保険制度

損保ジャパンでは、一般社団法人ドゥーラ協会と連携し、2013年2月から出産前後の女性をケアする専門家(ドゥーラ)が、業務に起因して法律上の損害賠償責任を負った場合に、その損害を補償する『ドゥーラ賠償責任保険制度』を開始しました。近年、産前・産後の母親が育児に関する周囲の支援を受けることが困難な環境にあり、本件は、そのような環境を実際に経験した女性社員の声を発端としています。2019年12月6日、「母子保健法の一部を改正する法律」が公布され、今後ますます社会的にも需要の拡大が見込まれる「ドゥーラ」の普及を、損保ジャパンは本制度を通じて支援していきます。

## 不妊治療と仕事の両立を支援するための保険制度

損保ジャパンでは、多様な働き方を推進する企業などの従業員への福利厚生を下支えする「不妊治療と仕事の両立支援プラン」を提供しています。

日本では、晩婚化、晩産化などを背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しています。高額な費用がかかる不妊治療は2022年から公的医療保険の適用対象となり、多くの方にとって治療が受けやすい環境になるものの、依然として経済的負担は発生します。

このような経済的負担を軽減するために、不妊治療を受けている従業員およびその配偶者を企業などが福利厚生として金銭面で支える際の下支え商品として「不妊治療と仕事の両立支援プラン」の普及に努めることにより、従業員が働きやすい社会の実現を後押ししていきます。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

**金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及**

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

### あらゆるリスクに備える保険普及の取組み

#### 活動・実績 パートナーシップ

SOMPOグループの少額短期保険会社Mysuranceでは、デジタルの力で「保険に新しい価値を」「お客さまに新しい体験を」「そして、世の中をもっとスマートに」というミッションのもと、商品の企画・開発・販売に取り組んでいます。

社会や環境の変化、新たなお客さまニーズに応える商品をスピーディーに創り、あらゆるリスクに対する備えを提供しています。

### 旅行予約を後押しする、デジタル完結型商品「Travelキャンセル保険」

コロナ禍でも安心して旅行予約いただくこと、万一キャンセルした場合のお客さまのキャンセル料の負担をサポートすることを目的に、宿泊や航空券など幅広い旅行予約を対象とする「Travelキャンセル保険」と、修学旅行を対象とする「修学旅行キャンセル保険」を提供しています。

先日付の旅行予約に関する不安からお客さまを守り、再び旅行に出かける後押しをすることで人々から笑顔を取り戻す取組みで、2023年10月末現在、40万件を突破しています。

また、本保険が旅行予約サイトに組み込まれることで、旅行予約自体の成約率が高まるという事象が生じ、パートナーである旅行会社からも感謝されています。

#### ご加入いただいたお客さまからの声

- 保険があったので安心して予約ができました。
- 子どもの急な発熱で、直前キャンセルせざるを得ず非常に助かりました。

### スマホ保険の提供を通じた各種課題解決

私たちの生活になくてはならないスマホ。一方で物価高の影響から端末価格が高騰し、壊れたことを理由に簡単に買い替えられない時代となり、「修理して長く使い続ける」という行動変容が起きています。こうしたなか、スマホを使う人に充実した補償を、月々ワンコイン以下で提供しているのがMysuranceの『スマホ保険』です。

学生の方を対象とした『学生スマホ保険』には、万が一SNSトラブルに巻き込まれてしまったときに無料で法律相談できるサービスを付帯しています。スマホは利便性が高い一方で、SNSトラブルなどの社会課題も顕在化しており、お客さまが安心してスマホを利用できる社会の実現を目指しています。

さらに、お子さまに初めてスマホを持たせる際、親子で確認すべき内容をまとめたリテラシー教材を無償で提供しており、スマホの安心・安全な使い方やご家庭のルールを考え直すきっかけとして広く活用いただいています。

#### ご加入いただいたお客さまからの声

- スマホの修理費用は高額なため、毎月500円程度で安心してスマホを使えると思うと気が楽です。
- 子どもに使わせるので、ちゃんと補償がついているようで安心です。学生プランのトラブル補償もよいです。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 自然災害にレジリエントな社会への貢献

## 商品・サービスを通じた防災・減災への貢献

活動・実績 パートナーシップ

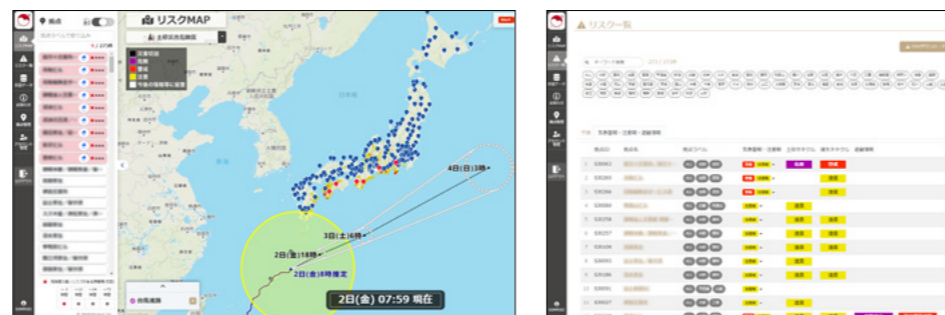
### 防災・減災のプラットフォーム型ソリューション「SORALレジリエンス」

『SORALレジリエンス』は、リスクに関する知見を持つSOMPOリスクマネジメント、保険に関する知見を持つ損保ジャパン、そして気象データおよびその解析力を持つウェザーニューズが共同で開発した防災・減災のプラットフォーム型ソリューションです。

昨今、気候変動リスクの高まりが世界で注目されています。気候変動に関する政府間パネルの報告では、気温上昇に伴った極端な大雨などの気象災害の発生確率が今まで以上に増加すると想定されており、私たちを取り巻く自然災害の脅威も年々高まりつつあります。私たちは、過去にいくつもの自然災害で悲しい被災やねばり強い復興を経験してきました。過去の経験を活かしつつ防災・減災を進めていくものの、災害による被災をゼロにすることはできません。それでも私たちは、災害時に情報を集めて意思決定し行動に移す、そして、諦めずにしなやかにレジリエンス(復旧)していかなければなりません。その情報収集・管理にお役立ちできるものが『SORALレジリエンス』です。

『SORALレジリエンス』は、①多様な災害リスク情報を、リアルタイムかつ簡単に把握できる、②拠点のリスクが最大72時間先まで予測でき、「いつ」「どの拠点」に対応が必要かを検討できる、③機会の少ない災害対応においても円滑に操作できる、これら3つのコンセプトをもとに開発し、サービスを提供しています。

安心・安全・健康のサービスプロバイダーとして、「拠点リスクの今と未来がわかる」本ソリューションを多くのお客さまに届け、社会のレジリエンス力の向上に貢献します。



「SORALレジリエンス」サービス画面イメージ



## 自然災害リスクからお客さまを守る総合的ハザードマップサービス 『THE すまいのハザードマップ』

損保ジャパンは、公的機関などが開示するハザードマップに損保ジャパンの保険金支払実績データを加えたオリジナルのハザードマップ『THE すまいのハザードマップ』を開発・提供しています。

主な機能・特長として、①お客さまの住所ごとのリスク判定・表示、②自然災害のリスクが具体的にイメージできる災害や事故事例の表示、③避難場所・施設情報や補償内容のおすすめ表示が可能です。

本サービスは、損保ジャパンの代理店がお客さまへ、火災保険・地震保険のご提案時や更新のタイミングなどにご案内する情報提供ツールであり、お客さまご自身がお住まいの地域の自然災害のリスクを正しく理解していただくことで、加入される保険に対する納得感のさらなる向上を図ることを目的としています。



①お客さまの住所ごとのリスク判定・表示



②災害や事故事例の表示



③避難場所・施設情報や補償内容のおすすめ表示



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

**自然災害にレジリエントな社会への  
貢献**

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 自然災害にレジリエントな社会への貢献

### 企業・地方公共団体向けの事業継続および防災・減災に関わる支援

SOMPOリスクマネジメントでは、企業・地方公共団体向けの事業継続および防災・減災に関わる支援も提供しています。

#### 企業など向け

東日本大震災などの自然災害や新型コロナウイルス感染症を経て、企業の防災・減災、事業継続の取り組みは、多様なリスクを想定したBCPの策定、さまざまなケースを想定した実効性向上のための教育・訓練の実施、働き方改革に対応した防災減災・事業継続体制の構築といった段階に移行しています。SOMPOリスクマネジメントでは、従来のコンサルティングサービスに加え、オールハザードアプローチによるBCP策定、課題・ニーズにあわせた多様な研修・訓練の企画・実施、災害対策本部運営キット『HONBUくん』の提供をはじめとしたメニューを通じて、さまざまなお悩みを抱える企業を総合的にサポートしています。

#### 地方公共団体など向け

地方公共団体は、相次ぐ大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症のほか、弾道ミサイルの発射事案などさまざまな危機から住民の命などを守るために対応計画を策定し、危機対応力の向上に向けた教育・訓練を実施することが求められています。

SOMPOリスクマネジメントでは、計画・マニュアルの策定（地域防災計画、業務継続計画、受援計画、国土強靱化地域計画、国民保護計画など）、教育・訓練の企画・運営、帰宅困難者対策協議会の運営、災害対策などに関する調査・研究などを通じて、災害や危機に強いまちづくりをサポートしています。

**PDF** 関連情報は

[企業の気候変動対応などの課題解決を支援するサービス『SOMPO SUSTAINA』](#)  
(P.24)をご参照ください。

### 広域災害対応(火災保険)のDX

活動・実績 **パートナーシップ**

損保ジャパンでは、2022年3月16日に発生した福島県沖地震をきっかけに、Palantir Technologies Japan株式会社(以下「Palantir」)と株式会社ABEJAの3社で大規模自然災害発生時の業務オペレーションの改善を目的とした「災害対応プロジェクト」を2022年4月に組成し、大規模自然災害の事故・保険金データの収集・統合と、アプリケーションの構築を開始しました。これにより、保険金支払業務のDXによりオペレーションを大幅に効率化させ、早期の保険金支払いにつなげています。

これまでは、損害調査に必要な情報が複数のシステムに分散しているために要する書類の印刷や仕分けの手間、お客さま宅を効率的にお伺いするための差配管理業務など多くの労力と時間が必要でしたが、PalantirのプラットフォームであるFoundryで散在するデータを1か所に収集・統合したうえで業務プロセスにあわせて再構築し、開発したアプリケーションで活用することにより、業務の効率化を実現しています。

宮城県の災害対策本部で実施したトライアルでは、全体の約21%と大幅な事務の効率化を実現しました。これにより、お客さまはこれまでより3~4日早く保険金を受け取ることができます。

福島県沖地震における開発着手以降、広域災害業務の全般を効率化できるよう、地震だけでなく、風災・水災・雹災・雪災にも対応できるよう開発しました。

今後も本アプリケーションを活用することで、お客さまへ早期の保険金支払いを実現していきます。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

**安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献**

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献



### デジタル技術を活用した安全運転支援

活動・実績 パートナーシップ

#### テレマティクス保険・サービスの開発

損保ジャパンでは、テレマティクス技術を活用した安全運転支援やドライバーの保険料負担軽減を目指した研究・開発を重ね、現在『Driving!』\*1、『SOMPO Drive』、『スマイリングロード』\*2を提供しています。

2023年4月に提供を開始した『SOMPO Drive』は、安全運転スコアに応じて保険料が最大20%割引となる「安全運転割引」の適用を受ける事ができる、個人向けスマートフォン用無料運転診断アプリです。初めて自動車保険に加入するお客さま向けに、スマホアプリで安全運転診断を実施し、その結果を活用して保険料割引を提供しているのは損保ジャパンのみです。\*3

テレマティクス保険を通じて、お客さまにとって納得感のある保険料を実現するとともに、安全運転に対する意識を高めていただくことで、事故のない社会の実現を目指します。

\*1 『Driving!』は「ドライブレコーダーによる事故発生時の通知などに関する特約」にセットされるサービスの名称です。  
\*2 ドライブレコーダーを活用した事業社向け事故防止サービスです。2015年3月に損害保険業界初のテレマティクスサービスとしてリリースし、2022年7月にドライブレコーダーサービスのリニューアルを行いました。  
\*3 損保ジャパン調べ(2023年3月時点)

#### ドライブレコーダーを活用した個人向け安全運転支援サービス『Driving!』

損保ジャパンでは、万が一の事故の場合でもお客さまを孤独にさせないことや、未然に防げたはずの車の事故を減らすことは損害保険会社の使命と考え、2017年3月より、ドライブレコーダーを活用したテレマティクスサービス『Driving!』の提供を開始しました。

2018年1月からは、利便性向上とより多くのお客さまにご利用いただくことを目指し、自動車保険の申込手続きと同時にサービス利用が可能となるよう自動車保険の特約として本サービスを提供しています。さらに、2021年9月からドライブレコーダー端末のリニューアルを行いました。

『Driving!』は、「安全運転支援機能」を搭載した通信機能付き専用ドライブレコーダーにより運転中の安心をご提供し、運転後は「安全運転診断」などにより運転技術のセルフメンテナンスをサポートします。また、通信機能付きの特長を活かした保険会社と直接“つながる”ことで実現可能なドライブレコーダーの衝撃検知を活用した「事故時通報機能」や国内大手損害保険会社で初めてとなるALSOKと連携した『ALSOKかけつけ安心サービス』をご提供し、安心・安全なカーライフをトータルサポートします。

損保ジャパンは今後もデジタル技術を活用し、すべてのドライバーにさらなる安心・安全を提供し、「事故のない社会」実現の一助となることを目指します。

#### 『Driving!』の主な機能



#### 『ALSOK事故現場安心サポート』の提供

セゾン自動車火災保険は、市場調査によりお客さまの声を把握し、自動車保険に不足している「見える・触れられる」「カーライフを楽しむ」「事故を未然に予防できる」などの新たな「価値提供」を創造するプロジェクトを立ち上げました。『ALSOK事故現場安心サポート』の2022年度におけるサービス満足度は91.8%と、お客さまから高く評価いただいています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

**安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献**

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献

### 自動運転車に対応した新たな保険の提供

活動・実績 パートナーシップ

#### 『自動運転専用保険(実証実験向けオーダーメイド型)』サービスの開発

「自動運転」は、交通事故の削減や環境負荷の軽減など社会的課題に対する解決手段としての期待が高く、技術開発と社会受容性の両面において、産官学あげての実証実験が活発化しています。

損保ジャパンは、これまで蓄積した保険設計ノウハウを活かし、自動運転の実証実験における多種多様なリスクに対応した専用保険『自動運転専用保険(実証実験向けオーダーメイド型)』を開発し、提供しています。

当商品は、自動運転に関わるさまざまなリスクを包括的に補償する「自動運転専用保険」、SOMPOリスクマネジメントによる「リスクコンサルティング」、最新のIoT技術を活用した独自の走行データ分析による快適な自動運転の実現を支援する「専用サービス」から構成されます。

一例として、システムの不具合などが発生した場合に自動運転の技術を提供する車両開発事業者に損害賠償義務が生じる可能性があります。その原因を特定するのに時間がかかるだけでなく、賠償リスクを負うことで車両開発を敬遠するケースも想定されます。

このような場合に、安心して自動運転技術の開発を行っていただくために車両開発事業者間の過失割合の協議を不要とする「自動運転車両開発事業者等被保険者追加特約」を新設し、本特約の被保険者である開発事業者に対して求償を行わないこととしました。これにより、自動運転実施事業者が抱える課題の解消を図ります。

#### 自動運転車に対応した新たな補償の提供

現在実用化されている自動運転機能は、運転者自身が運転することを前提とした「運転支援技術」であり、事故が発生した場合には原則として運転者が責任を負うものとされています。そのため、現時点では、運転者が法律上の損害賠償責任を負う可能性が高く、大半のケースにおいては現行の対人賠償責任保険と対物賠償責任保険で保険金をお支払いすることが可能です。しかし、昨今の技術進展の早さやサイバー攻撃の増加などを背景にリスクが多様化していることから、運転者の損害賠償責任の有無が明らかでなくその確定に時間を要するケースが想定されます。

このような場合において、自動運転技術を搭載した自動車やコネクテッドカーを利用する運転者に引き続き安心を提供し、迅速な被害者救済と事故の早期円満解決を図るため、運転者に損害賠償責任がない場合でも保険金をお支払いする「被害者救済費用特約(自動セット)」を新設しました。

さらに、システムの不具合や第三者の不正アクセスなどによる事故でお客さまに過失がない場合には、お客さまの自動車保険の継続契約の等級に影響しないようにする「無過失事故の特則(車両保険に自動セット)」を改定しました。

### 自動運転サービス実証を支えるインシュアテックソリューション

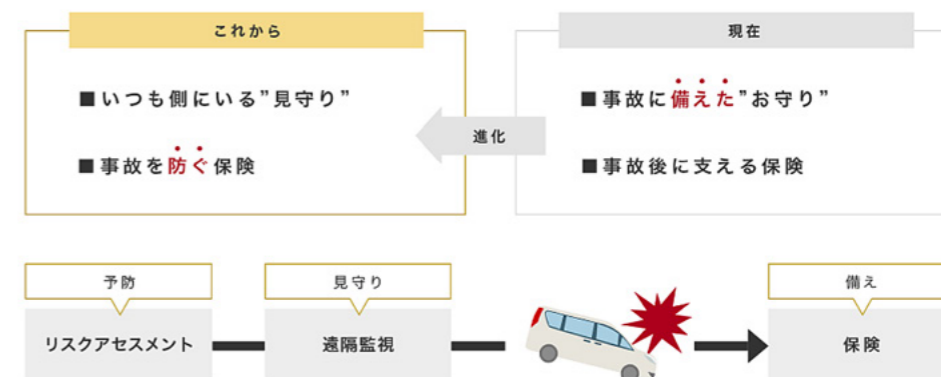
#### 『Level IV Discovery』の共同開発

自動運転サービスの導入には、長期にわたる準備期間や高額なコスト、技術開発・ノウハウ蓄積・リスク分析など多くの課題があります。

損保ジャパンは、これらの課題解決を目指し、自動運転システムの開発を行う株式会社ティアフォーと、高精度3次元地図やドライブシミュレーターの技術を有するアイサンテクノロジー株式会社と提携し、安心・安全な自動運転サービス実証を支えるためインシュアテックソリューション『Level IV Discovery』を共同開発しています。

最先端の自動運転技術を持つ2社のノウハウと、損保ジャパンの保有するリスクや事故に係るビッグデータを融合することで、新たな自動運転サービスの導入を検討する自治体や交通事業者に対して、計画的かつ安心・安全に実証実験を行えるプラットフォームを構築します。

### 安心・安全な自動運転の実装を目指して



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康寿命の延伸

### 保険商品を通じた取組み

活動・実績 パートナーシップ

#### 健康関連サービスの展開

SOMPOひまわり生命は、生命保険のその先へ、お客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」への変革を目指しています。新たな価値を提供するフロントランナーとして、お客さまに心地よく、楽しく、健康を維持していただくことをコンセプトとして、健康を軸とした革新的な商品や、アプリを中心とした健康関連サービスを展開しています。

#### 有償ヘルスケアサービス

##### 『リンククロス 血糖コーチング』

2022年10月、生活習慣改善サポートサービス『リンククロス 血糖コーチング』を発売しました。健康診断などでは知ることのできない日常生活における血糖値の変化を「持続型血糖測定器」を装着することで把握し、原因や改善方法を知ることができるサービスです。自身の生活習慣と血糖変動の関係に気づきを得ることで、能動的な生活習慣改善の行動に導きます。

##### 【業界初】女性のライフデザイン支援サービス『リンククロス ライフイズ』発売

2022年9月、Femtech(フェムテック)領域における業界初の有償ヘルスケアサービスとして『リンククロス ライフイズ』を発売しました。

「生理」「将来の妊娠」「更年期」の健康課題は、ホルモンの変動とともに仕事のパフォーマンスやライフデザインに密接に関係しています。ホルモンが女性の人生に与える影響について理解を促し、パーソナライズ化された改善策を提示することによって、不調や悩みの解決に導きます。

企業で働く女性従業員の健康やキャリア面などあらゆる悩みを紐解いて、それぞれの女性が理想とするライフデザインを支援することで、企業全体のパフォーマンス向上につながります。

#### 健康関連アプリ

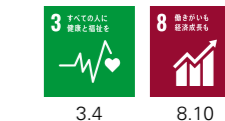
##### 健康サポートアプリ『リンククロス 健康トライ』

『リンククロス 健康トライ』は、ご契約有無にかかわらず、すべての方に無料でご利用いただける、生活習慣の改善をサポートするアプリです。健康診断結果をカメラで撮影するだけで6年後の異常値予測ができ、さらに、簡単な問診を追加するだけで、似た条件の人が5年以内のがんを発症するリスクがわかります。また、毎日の気分や体調にあわせ、健康活動(アクション)をご提案します。アクションカードに沿って健康活動をすることで、病気になりにくい生活習慣を身につけることができます。

2022年11月には、本アプリの新機能として、5年以内のがん発症リスクを予測できるサービス「がんリスクシミュレーター」の提供を開始しました。

株式会社日立製作所(以下「日立」)が開発したがん発症リスクの予測技術を用い、SOMPOひまわり生命と日立が2022年4月に実施した本サービスの実証実験にて、がんの早期発見や早期治療などにつながるお客さまの意識変容の効果を確認できたため、『リンククロス 健康トライ』を通してお客さまへ提供しています。

※がんリスクシミュレーターは、入力データに基づきがんの発症リスクを予測するものであり、診断行為、診療行為および治療行為を提供するものではありません。



3.4

8.10



##### 継続的な散歩で健康増進を図るアプリ『リンククロス アルク』

『リンククロス アルク』は、「毎日」「無理なく」「楽しく」「歩く」ことを目的とした散歩アプリです。散歩中の発見を写真やコメントで共有したり、全国1,000コース以上のおすすめ散歩コースから選んで歩くことができます。また、端末を持ち歩くだけで、歩数や消費カロリー、距離を記録できます。継続的な歩行を促すことで、健康促進を図るアプリです。



『リンククロス アルク』イメージ画面

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康寿命の延伸

### Insurhealth®商品の発売

SOMPOひまわり生命は、保険本来の機能(Insurance)に健康を応援する機能(Healthcare)を組み合わせた、従来にない新たな価値「Insurhealth®(インシュアヘルス)」を提供しています。保険本来の機能である万が一の安心に加え、Healthcare(健康応援)を一体化することで、お客さまの「万が一」を可能なかぎりなくしていきたいと考えています。(2018年発売開始から2023年10月までの累計販売件数:140万件)

### 【業界初】健康を応援する収入保障保険「じぶんと家族のお守り」

SOMPOひまわり生命は、主力商品である収入保障保険「家族のお守り」をバージョンアップし、「じぶんと家族のお守り」を提供しています。

本商品の特徴として、「健康☆チャレンジ!」制度により、加入時から一定期間内に健康状態(禁煙、BMI、血圧)が改善されると、以降の保険料が安くなるとともに、加入時からの保険料差額相当額を健康チャレンジ祝金としてお受け取りいただくことができます。

また、もしものことがあった場合のみならず、お客さまの「働けなくなった際の生活を守りたい」という思いをかなえるため、就労不能時などの保障として付加できるオプションを充実させています。生きるための保障として、障害等級1級または2級と認定され、障害基礎年金の受給権が生じた場合などに、年金をお受け取りいただける「就労不能保障特約」や、七大疾病に加え、社会問題化している「メンタル疾患」により所定の事由に該当した場合に、年金をお受け取りいただける「メンタル疾患保障付七大疾病保障特約」などを創設しました。

### 『健康をサポートする医療保険 健康のお守り』

『健康をサポートする医療保険 健康のお守り』は、従来の役割である保険金や給付金のお支払いに加え、新たに健康状態の維持・改善をサポートするサービスを提供し、重症化を予防する医療保険をコンセプトとしています。お客さまが健康回復支援給付金を請求した際に、生活習慣病に関するサポートサービスをご案内(お客さまの状態を知って、必要なサービスを提供)することで重症化を予防する「新しい価値」の提供を行います。

### 『健康をサポートするがん保険 勇気のお守り』

『健康をサポートするがん保険 勇気のお守り』は、禁煙による保険料割引や生活習慣維持・改善アプリ利用推進による“予防”、がんリスク検査サービス提供による“早期発見”、社会保障制度や最新のがん治療の実態に対応した合理的な“保障”、がん患者さま向けサービス提供による“治療後のケア”により、がんをトータルにサポートする「新しいがん保険のカタチ」を実現しました。

### 『健康をサポートする変額保険 将来のお守り』を発売

2023年5月8日に、Insurhealth®商品第十弾として、変額保険(ペットネーム『健康をサポートする変額保険 将来のお守り』)を発売しました。

本商品は、万が一の死亡保障に加え、現役世代の資産形成を行ううえで大きなリスクとなる就労不能や介護などの「働けない」状態を手厚く保障しています。さらにお客さまの健康状態に応じて資産形成の効果を高めることができる「健康積立金」の仕組み、保険料払込期間終了後も特別勘定での運用を継続できる第2保険期間など、業界初\*となる仕組みを導入しています。

\*2023年2月時点、SOMPOひまわり生命調べ。

### 役員・従業員個人の疾病リスクを補償するプラン

#### 『メディカル・マスター』の提供

損保ジャパンは、主力商品である事業活動総合保険『ビジネスマスター・プラス』において、役員・従業員個人の疾病リスクを補償するプラン『メディカル・マスター』を販売しています。

人手不足が喫緊の課題となっている企業において、従業員ロイヤリティ向上や離職防止を目的として、福利厚生制度を充実させることで優秀人材を確保する動きが広がっています。一方で、役員・従業員の方々におかれてはご病気などで就業できなくなることの不安も広がっています。

損保ジャパンは、役員・従業員個人の疾病や休業リスクを補償する『メディカル・マスター』を通して、企業の福利厚生制度のさらなる充実をサポートし、人手不足の課題を解決するとともに、就業ができなくなる不安を解消することで、人々が安心して働ける社会の実現に貢献していきます。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

# 健康寿命の延伸

## ヘルスケアサービスを通じた、働く人の健康保持・増進への取り組み

**活動・実績** パートナーシップ

### 特定保健指導事業において日本最大規模のサービスを提供

糖尿病や心筋梗塞など生活習慣病罹患者の増加と高齢化の進展による医療費など社会保障費の増大が社会的な課題となっています。こうした状況のなか、2008年度より健康保険組合などの公的医療保険者に対し、メタボリックシンドロームに着目した特定健康診査および特定保健指導が義務づけられ、2024年度より第4期医療費適正化計画がスタートします。

2015年度からは、レセプトなどのデータ分析に基づき加入者の健康増進を行う「データヘルス計画」の作成・実施が求められ、医療保険者として、特定保健指導に限らず健康課題をふまえた取り組みやアウトカムの重要性が高まっています。

SOMPOヘルスサポートは、約1,300人の保健師・看護師・管理栄養士といった専門職の全国ネットワークを有し、特定保健指導事業においては日本で最大規模のサービス提供事業者となっています。

SOMPOヘルスサポートのサービスを通じて、特定保健指導を必要とされた方々のうち約4割が翌年度には特定保健指導の対象外になるまで改善した例もあります。

また、肥満はなくとも血圧、血糖、脂質、喫煙などのリスクのある方や、服薬中の方など、特定保健指導の対象とならない方を対象とする「重症化予防事業」や、65歳から74歳の方を対象に生活習慣改善を行う「前期高齢者訪問健康指導事業」などを手がけ、健康保険組合を中心とする約630の団体に、年間約47万件の保健指導実績があります。

また、ICTを活用した情報提供事業「QUPiO Plus (WEB版・冊子版)」も展開しており、冊子では年間約66万部の発行実績があり好評を得ています。

SOMPOヘルスサポートは、これからもFace to Faceで一人ひとりに合った健康サポートを提供することを基本とし、全国の専門職に独自の研修と技術支援を行い、より質の高いサービスを提供できる体制を整えていきます。

## 企業のメンタルヘルス対策、および健康経営推進支援サービスを提供

SOMPOヘルスサポートでは、コンサルタントと専門職であるOMC(産業保健メンタルヘルスコーディネーター)がチームとなり、メンタルヘルス対策を中心とした産業保健体制の構築支援、不調者・休職者の対応、産業医の確保、ヘルスケア研修の企画・実施など、さまざまな業種のお客さま課題を解決するためのサービスを提供しています。

また、ストレスチェック(57項目版/80項目版)を用いた職場環境改善サービスのほか、プレゼンティーズム\*測定ツールである「WLQ-J」、「WFun」の提供も行っています。

さらに、企業の経営上の大きな課題である従業員の生産性確保を支援するため、「健康経営調査票作成支援」や「データ分析による健康課題の可視化」をはじめとした健康経営の推進を総合的に支援することにより、多くのヘルシーカンパニーの実現に貢献しています。

\*何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、体調不良があるまま働いている状態

**健康経営コンサルティングサービス**

健康経営とは、従業員の健康維持・増進が目的であり、経営の観点から戦略的に実施することです。

**健康経営調査票作成支援サービス**

- 健康経営調査票作成支援サービス
- 健康経営調査票作成支援サービス

**データ分析による健康課題の可視化支援サービス**

- 健康課題の可視化支援サービス
- 健康課題の可視化支援サービス

**健康経営総合コンサルティング～総合支援サービス～**

- 健康経営総合コンサルティング
- 健康経営総合コンサルティング

サービス項目	サービス内容	ソリューションサービス
1. 健康経営・方針	健康経営方針の策定・推進 健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築	健康経営推進体制構築サービス(CS)
2. 健康経営	健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築	健康経営推進体制構築サービス(CS) 健康経営推進体制構築サービス(CS) 健康経営推進体制構築サービス(CS)
3. 健康経営	健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築	健康経営推進体制構築サービス(CS) 健康経営推進体制構築サービス(CS) 健康経営推進体制構築サービス(CS)
4. 健康経営	健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築 健康経営推進体制の構築	健康経営推進体制構築サービス(CS) 健康経営推進体制構築サービス(CS) 健康経営推進体制構築サービス(CS)

健康経営コンサルティングサービスのご案内

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康寿命の延伸

### 腸内フローラを起点とする新しい花粉症セルフケア 腸内フローラ検査『マイキンソー Hana』を共同開発

SOMPOヘルスサポートは、腸内フローラ検査で実績のある株式会社サイキンソーと腸内フローラと花粉症の関連性について共同研究を実施、腸内環境の類似度から5つにタイプ分けして、それぞれのタイプごとに自分に合った生活習慣や食生活の改善アドバイスを提供することで、行動変容を促す新しい腸内フローラ検査&セルフケアプログラム『マイキンソー Hana』を開発しました。

プレゼンティーイズムに影響するアレルギーなどの疾患を腸内環境改善などで和らげられないかという観点でSOMPOグループの従業員282名を対象に腸内フローラ検査を実施し、花粉症の重症度のスコア化と生活習慣に関するアンケート内容から花粉症症状に寄与する生活習慣パターンを発見しました。

『マイキンソー Hana』は、医療保険者・企業・団体・会員向けに提供しており、企業には、「プレゼンティーイズムに影響している状態に気づきを促す」健康経営の推進施策、各種団体においては会員向けのサービス向上策、医療保険者においては医療費削減施策などにご活用いただいています。



「マイキンソー Hana」検査キット

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康寿命の延伸

### グループを挙げた認知症に関する課題への取組み 「SOMPO認知症サポートプログラム」

**活動・実績** パートナースhip

SOMPOグループは、SOMPOのパーパスである“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”に向け、「認知症に備える・なってもその人らしく生きられる社会」をスローガンに2018年から「SOMPO認知症サポートプログラム」を展開しています。

**Web** 詳細は[SOMPO認知症サポートプログラム](#)をご参照ください。

### サービスの開発・提供を通じた取組み

#### 認知機能低下の抑制に有効なプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」の開発

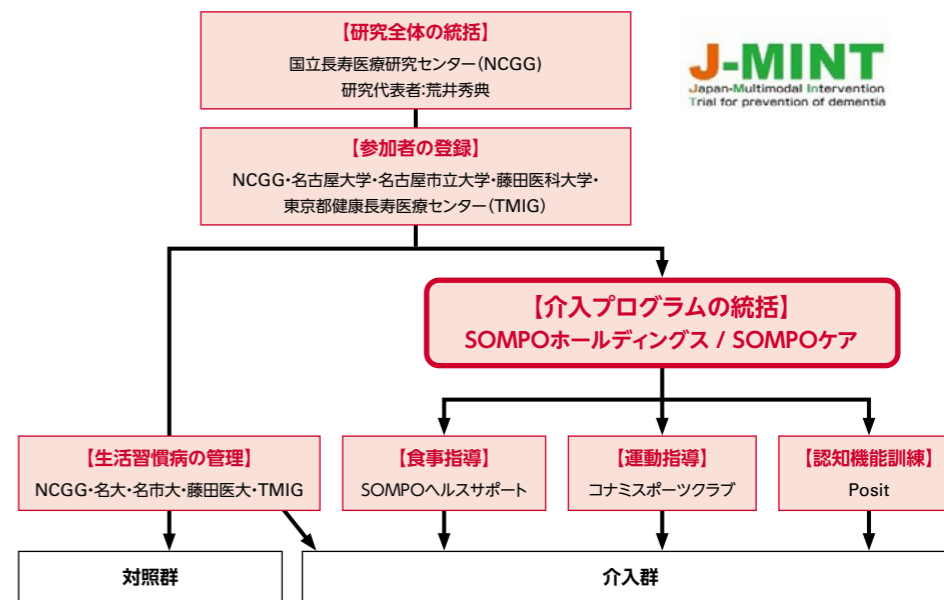
2020年には、FINGER研究を率いたカロリンスカ研究所のキビペルト教授、および国立長寿医療研究センターの監修のもと、高齢者の生活習慣改善を通じて認知機能低下を予防するプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」を開発しました。キビペルト教授が公認する世界初の「FINGER研究の全国規模の社会実装プログラム」となります。現在、SOMPOケアでは、全国のサービス付き高齢者住宅(133か所)に対して本プログラムを導入し、毎週1,000名以上のご入居者さまが介護予防として参加されています。今後、本プログラムを全国に販売展開していくことで、日本における認知症発症リスクの減少と健康寿命の延伸を目指します。



### 「J-MINT研究(日本版FINGER研究)」への参画と結果公表

SOMPOグループは、2019年11月より開始された「J-MINT研究」に共同参画しており、2023年7月に国立研究開発法人国立長寿医療研究センターは、軽度認知障害を有する高齢者において、多因子介入プログラム(生活習慣病の管理、運動、栄養指導、認知トレーニング)が、認知機能の改善に有効であることを明らかにしました。

#### J-MINT研究の構成



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康寿命の延伸

### 認知症理解に向けた取組み

SOMPOグループは、認知症の方との共生社会の実現を推進するために必要な認知症に関する正しい知識や認知症の方に関する正しい理解を深めるためのさまざまな活動を行っています。

### 9月の世界アルツハイマー月間の取組み

#### 「共に生きる 認知症を考えるセミナー」の開催

本セミナーの趣旨に賛同いただける方々の協力のもと、2017年から毎年「共に生きる 認知症を考えるセミナー」を開催しています。2023年度も昨年度に引き続き「Talk with”みんなで話そう」をコンセプトに開催し、3,000名を超える皆さまに参加いただきました。



### 損保ジャパン本社ビルを活用した認知症啓発メッセージの発信

2017年から認知症啓発・支援活動のテーマカラーであるオレンジ色を使ったイベントとして、毎年世界アルツハイマーデー当日である9月21日に、損保ジャパン本社ビルをオレンジ色にライトアップしています。



### SOMPOグループ職員の認知症に関する正しい知識および正しい理解に向けた取組み

#### SOMPOグループ会社による認知症バリアフリー宣言

認知症の方やそのご家族が安心・安全・健康に暮らせる認知症バリアフリー社会の実現を目指し、グループ会社のバリアフリー宣言の策定を推進しています。

※2023年10月末時点で10社



### 職員向け社内講座を開催

京都府立医科大学大学院の成本迅教授を講師に迎え「認知症基本法成立に伴って期待される金融機関の役割」をテーマに、2023年8月社内講座を開催しました。

### 職員向け「SOMPOカフェ」(認知症カフェ)開催

認知症を身近に感じ認知症の方のご本人視点で理解するため、2023年8月に、損保ジャパン新宿本社ビル近隣の職員を中心に「SOMPOカフェ」(認知症カフェ)を開催しました。当日は、認知症当事者のさとうみきさんをお迎えして、さとうさんご自身のご経験を通じた想いや私たちに伝えたいことをお話しいただき、さとうさんとの質疑応答や参加者同士のディスカッションを行い、認知症への理解を深めました。



### その他の取組み

#### 「RUN伴」への協賛・参加

認知症の方やご家族、支援者、一般の方々がリレーをしながら、一つのタスキをつなぎゴールを目指すイベント「RUN伴」に協賛しており、各地の開催状況にあわせて、SOMPOグループの役職員もランナーとして参加しています。



### 認知症ケアのヒントが見つかるサイト『あんなこんな』の開設

SOMPOケアは、介護の知見を在宅介護の皆さまにお役立ていただきたいという思いから、自宅で認知症のある方を支える人を応援するサイトを提供しています。介護のあんな困りごとやこんな困りごとに対して、認知症ケアのプロの知見に基づく「介護の現場の知恵と工夫」を在宅の認知症ケアに活かしたヒントをご紹介します。『あんなこんな』は2020年にグッドデザイン賞を受賞しました。



Web 詳細は[あんなこんな](#)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

**健康寿命の延伸**

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 健康寿命の延伸

### 保険商品を通じた取組み

#### MCI(軽度認知障害)を保障する健康応援型商品『笑顔をまもる認知症保険』

SOMPOひまわり生命は、2018年10月より、業界初となるMCI(軽度認知障害)を保障する健康応援型商品『笑顔をまもる認知症保険』を販売しています。

MCIや認知症を一時金で保障する保険機能に加え、認知機能チェックや認知機能低下の予防に資するサービス、認知症の基礎知識や介護に関する情報を提供するWebサービス『SOMPO笑顔倶楽部』、万が一介護が必要となった場合はSOMPOケアの介護サービスなどを提供することにより、認知症の発症および進行を遅らせるとともに、介護までを一貫してサポートします。

#### 介護離職を防止する保険『親子のちから』

損保ジャパンは、近年増加している親の介護による離職という社会課題を解決するため、親を介護しながら働く子(成年)の仕事と介護の両立を支援できる業界初の保険『親子のちから』を開発しました。被保険者となる子(成年)が介護サービスを円滑に利用でき、同時に子が負担する親の介護費用を補償する、介護サービスと保険の一体提供を実現した商品です。

#### 認知症サポート『SOMPO笑顔倶楽部』の提供

株式会社プライムアシスタンスは、認知機能チェックや認知機能低下の予防に資するサービス、認知症の基礎知識や介護に関する情報を提供するWebサービス『SOMPO笑顔倶楽部』を提供しています。SOMPOひまわり生命が提供する『笑顔をまもる認知症保険』と損保ジャパンが提供する『親子のちから』等の付帯サービスとしてもご利用いただけるサービスです。2020年8月より、本サービスの一部の機能を会員以外の方に開放しています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

**持続可能な社会保障制度への貢献**

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

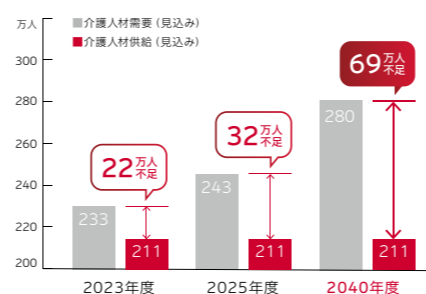
# 持続可能な社会保障制度への貢献

## SOMPOケアの挑戦

### 考え方・方針

少子高齢化が進む日本では、支える人と支えられる人のバランスが大幅に崩れ、2040年には約69万人もの介護人材が不足するといわれています。また、生産年齢人口が減少していることから、社会保障の行く末にも不安の声が高まっています。SOMPOケアはこうした社会課題に立ち向かうために、未来の介護の実現に挑み続けています。

### 介護人材不足の推計



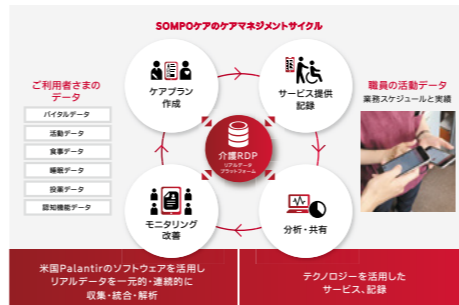
## データとテクノロジーを活用したSOMPOのアプローチ

### 活動・実績 パートナーシップ

来るべき未来を変えていくためには、介護の現場を変えていくことが不可欠です。そして、そのカギを握るのが、データとテクノロジーの活用です。将来に向かって拡大していく介護人材の需給ギャップを見据え、日々の業務の徹底的な効率化を図っていく。そのうえで、ご利用者さまにはエビデンスに基づくより良い介護を、そして職員には人にしかできない介護に注力する働き方の実現を通じ、今まで以上のやりがいと誇りを。さらに私たちは、この流れを介護業界全体へ波及することで、介護の未来を変えていきます。

## 適切なケアを支える介護RDP (リアルデータプラットフォーム)

個々のケアマネジメントサイクルを最適化しながら施設運営を効率化していくために、ご利用者さまの健康状態から職員の活動状況まで、あらゆるデータを一元管理する独自の「介護RDP (リアルデータプラットフォーム)」を構築。さらに最先端の介護テクノロジーを組み合わせることで、ケア品質向上と業務負担軽減の両立を追求し続けています。



## 未来の介護を支えるLab「Future Care Lab in Japan」

「人間とテクノロジーの共生による新しい介護のあり方を創造する」ことをミッションに、テクノロジーを活用し介護人材の需給ギャップ解消に取り組むラボでは、SOMPOケアの各現場のみならず、介護業界全体に寄与することを目指し、介護を受ける人・する人双方にとって魅力あるテクノロジーの実証と研究開発を行っています。

### <目的>

- ご利用者さまのQOL (生活の質) 向上
- 介護職の負担軽減、および働きやすさの向上
- 介護サービスの生産性向上



Web 詳細は[Future Care Lab in Japan / 特設サイト](#)をご参照ください。



自動体位変換で床ずれなどを軽減するエアマットレス「ラグーナ」



において排泄を検知するセンサー「Helppad」



ご利用者さまに寄り添う家族型ロボット「LOVOT」



身体全体をあたたく包み込むリクライニング式シャワー入浴装置「美浴」



複数データの一元管理が可能な「ケアデータコネクト」



自動式ラップ機構を搭載したオムツ回収ボックス「ラップボン・パケット」

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

**データ社会の促進**

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# データ社会の促進

## データで描く、介護の未来「egaku」

**活動・実績** パートナーシップ

『egaku』は日々のデータ活用によって、最適なケアマネジメントサイクルを提供するとともに、業務の効率化を通じて介護現場を活性化していく「リアルデータプラットフォーム」。ケア品質の向上と業務負担の軽減を両立し、ご利用者さま、職員、そして介護事業者さまの三方が笑顔になる社会へ。SOMPOケアは『egaku』によって介護の未来を創造します。

### 『egaku』誕生の背景

介護事業では、介護需要の拡大と介護人材の供給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。その取組みの大きな柱が「安心・安全・健康のリアルデータプラットフォーム(介護RDP)」である『egaku』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)および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、産業技術総合研究所(以下「産総研」)の研究開発ポテンシャルを軸に、品質を伴った生産性の向上に資するソリューションを創出します。さらに、NDソフトウェアのプロダクト・チャンネル・顧客基盤を活かして、ソリューションを展開していくことで、業界全体の持続可能性向上への貢献を目指していきます。



### 『egaku』が目指すこと

『egaku』は、介護業界全体のデファクトスタンダードとなることを目指し、生産性向上による介護人材の必要数削減およびエンゲージメント向上(介護職員の働きがいを醸成)による介護人材増加を通じた介護産業の持続可能性向上および介護離職の減少など国民生活への影響極小化を目標とします。2030年に向けて、創出する経済価値目標として、導入顧客経済効果1,000億円、売上高300億円、営業利益100億円を掲げています。2040年には、介護人材の需給ギャップ約22万人の解消による約3.7兆円の社会インパクトの創出をターゲットに掲げ、これらの取組みを通して、SOMPOグループの企業価値向上を目指していきます。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

**データ社会の促進**

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

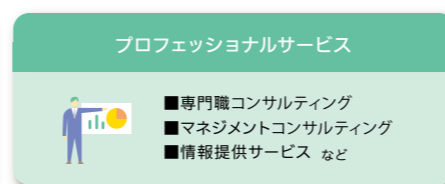
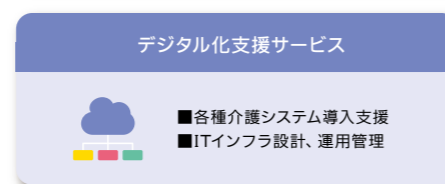
ガバナンス

データ等

# データ社会の促進

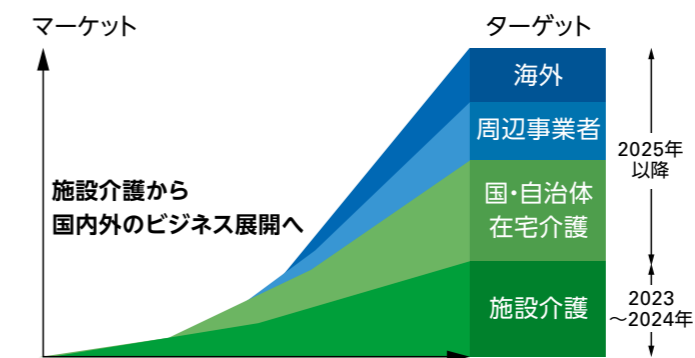
## 『egaku』の3つのサービス

散在するさまざまなデータを統合・可視化し、業務効率化を実現する「データ活用サービス（ソフトウェア）」に加え、「デジタル化支援サービス」「プロフェッショナルサービス」の3つの領域でサービスを展開。ITインフラの整備、介護記録ソフトの導入や現場オペレーションの見直し、経営効率向上など、ケア品質の向上や業務最適化を支援します。



## 『egaku』の今後の展望

『egaku』では、2023～2024年度の2年間で事業立ち上げ期として、社内・社外それぞれで利用実績を積み重ねながら、介護業界でのデータ活用による持続可能な介護の実現に取り組む仲間を増やしていきます。中期的には、自治体と連携した在宅介護モデルの構築や海外展開を実現します。長期的には、産総研との共同研究による介護品質の標準化に取り組み、『egaku』を通じてSOMPOのノウハウを介護事業者を提供し、介護業界全体のデファクトスタンダードとなる仕組みの構築を目指します。



Web 詳細は [egaku/SOMPOケア公式Webサイト](https://egaku.sompo-care.com/) をご参照ください。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

**お客さまサービスの品質向上**

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# お客さまサービスの品質向上

## 損保ジャパンの取組み

**活動・実績**

### 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、上記理念に基づき、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基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、本方針を定めています。

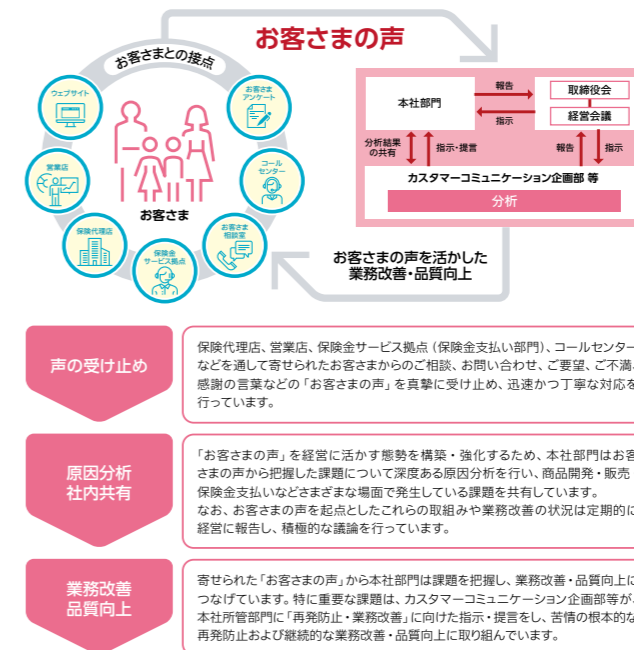
\*お客さま、お取引先、株主、社員、地域社会などの利害関係者をいいます。

- 方針1: お客さまへの新たな価値の提供
- 方針2: お客さまの声を活かした品質向上
- 方針3: 商品・サービス等の開発・販売・管理
  - (1) お客さまニーズに対応した商品・サービス等の開発
  - (2) 重要な情報の分かりやすい提供
  - (3) お客さまに最適な商品・サービス等の提供
- 方針4: 保険金のお支払い業務の品質向上
- 方針5: 利益相反の適切な管理
- 方針6: 企業としての社会的責任を果たす取組み
- 方針7: お客さま本位の業務運営の定着

**Web** 詳細は[お客さま本位の業務運営方針／損保ジャパン公式Webサイト](#)をご参照ください。

## お客さまの声を経営に活かす取組み

損保ジャパンは、お客さまから寄せられる「お客さまの声」を経営に反映するため、「お客さまの声」の傾向や内容を分析し、分析結果を本社部門で共有して、業務改善・品質向上につなげています。



- 声の受け止め** 保険代理店、営業店、保険金サービス拠点（保険金支払い部門）、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ご相談、お問い合わせ、ご要望、ご不満、感謝の言葉などの「お客さまの声」を真摯に受け止め、迅速かつ丁寧な対応を行っています。
- 原因分析 社内共有** 「お客さまの声」を経営に活かす態勢を構築・強化するため、本社部門はお客さまの声から把握した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。
- 業務改善 品質向上** 寄せられた「お客さまの声」から本社部門は課題を把握し、業務改善・品質向上につなげています。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、本社所管部門に「再発防止・業務改善」に向けた指示・提言をし、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。

## お客さまの声を活かした品質向上

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、同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2022年度までは、本書をとおして「お客さま本位の業務運営方針」に基づく「お客さま志向」の取組み全般についてお知らせしていました。2023年度からは、お客さまの声を活かした品質向上の取組みを中心にご報告します。

**Web** 詳細は[お客さまの声白書／損保ジャパン公式Webサイト](#)をご参照ください。



お客さまの声白書

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

**お客さまサービスの品質向上**

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# お客さまサービスの品質向上

## SOMPOひまわり生命の取組み

### 活動・実績

SOMPOひまわり生命は、「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。この実現に向け、「お客さま本位の業務運営方針」を定め、生命保険を基盤にお客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」としての存在意義を確立していきます。

### お客さま本位の業務運営の推進体制

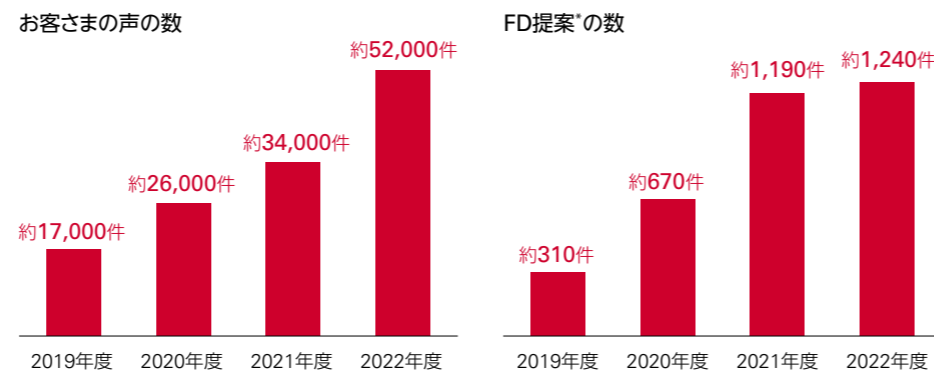
取締役の中から「FD\*推進統括責任者」を選任するとともに、本方針の推進責任を担う部門としてFD推進部を設置し、本方針の推進、定着、進化に向けて取り組んでいます。

また、消費生活相談員や消費生活アドバイザーなどの社外有識者からご意見などをいただく場としてFD社外モニター会議を設置し、定期的に開催しています。

\*FD(Fiduciary Duty:フィデューシャリー・デューティー):顧客本位の業務運営

### お客さまの声を経営に活かす取組み

カスタマーセンター、ご相談窓口、アンケート、営業店、代理店などさまざまな経路を通じて、お客さまからの直接的な感謝、苦情、ご意見・ご要望などに加え、お客さま視点による社員からの提案など、お客さまの声を幅広く収集することに積極的に取り組んでいます。



\*FD提案：社内各部よりお客さま視点による業務プロセスの見直しやサービス品質向上に関する提案（FD基点の提案）を広く集め、現状の業務改善につなげる制度

収集したお客さまの声は一元的に管理し、商品・サービスの開発、業務改善・品質向上やお客さまの利便性向上につなげ、お客さまの声を活かした改善に継続的に取り組んでいます。また、その改善事例を定期的に公式ウェブサイトなどで公表しています。

**Web** 詳細は[実施した改善取組みの事例／SOMPOひまわり生命公式Webサイト](#)をご参照ください。

### 代理店、募集人の業務品質向上

お客さまに適切に商品・サービスを提供する態勢を維持・強化するため、次の事項に重点を置いた各種研修・教育制度などを通じて、代理店と募集人の業務品質の向上を図っています。

- ①意向把握、重要事項説明、告知の取扱いなど保険募集に関する事項
- ②お客さまへの最適な保障・サービスの継続的な提供（アフターフォロー）に関する事項
- ③代理店自身の業務改善サイクル（代理店の内部管理態勢）の整備・強化に関する事項

具体的取組みとして、継続教育制度などを通じて、意向把握、重要事項説明、告知の取扱い、商品を選別・推奨する理由の適切な説明など保険募集に関する事項や、お客さまへのアフターフォローに関する事項などを教育することで、代理店、募集の業務品質の向上を図っています。

2022年度は、保険本来の趣旨を逸脱した募集の根絶を目的として、法人向け保険の募集に関する留意事項と取扱いルールを代理店に明確にお伝えするため、「代理店コンプライアンスマニュアル」追補版を、すべての代理店に配付しました。また代理店における販売実態と募集管理態勢を調査・確認し、モニタリングを実施しました。

### 「HLアドバイザー®」の育成

「高いコンサルティング提案力」、「健康応援の実現（Insurhealth®\*推進）」、「お客さま本位の業務運営」を兼ね備えた最高品質の募集人を「HLアドバイザー®」と定義し、お客さまに感動していただける募集人の育成を進めています。

「HLアドバイザー®」の認定基準には、Insurhealth®商品の販売件数などの販売基準だけでなく、ペーパーレス申込手続き率やFP資格保有状況などの品質基準も設定しており、2022年度（2023年3月末時点）は347名の募集人を「HLアドバイザー®」として認定し、認定盾（ペーパーウェイト）と認定バッジを贈呈しました。

\*Insurhealth®：SOMPOひまわり生命が提供する、保険本来の機能（Insurance）に、健康を応援する機能（Healthcare）を組み合わせ、お客さまが健康になることを応援する健康応援企業として、従来にない新たな価値。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

**お客さまサービスの品質向上**

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## お客さまサービスの品質向上

### SOMPOケアの取組み

**活動・実績**

#### 現場と同じ環境で学ぶ「SOMPOケア ユニバーシティ」

サービス品質の向上と人材定着の実現は、これからの介護を支えるうえでの重要な使命です。SOMPOケア ユニバーシティは、業界初の企業内大学として、中長期のキャリアプランに基づく教育体系により全社的かつ継続的なスキルアップと働きがいの創出を図ります。現場を忠実に再現した環境で実技や理論を学べる芝浦キャンパス・大阪キャンパスに加えて、オンラインキャンパスを開校し、より一層、学びの場を充実させました。

#### 理論と実技を一緒に学べる研修

同施設は、実技の習得スペースと座学スペースを備えた総合的な学びの場です。年次やスキルにあわせた研修の実態により、開設以来、新人からベテラン職員までスキルアップに励んでいます。

#### 施設介護から在宅介護まで現場の環境を再現

主要ホームブランドと同じ個室や浴室、さらには段差が多くトイレの狭い和風家屋などを再現。施設介護から在宅介護まで、現場ごとのリアルな学びを提供します。実技研修の要となるベッド・浴室・トイレなどは十分な数を確保。さらに、実技を多角的に見て学べる空間づくりにより、大人数の研修を効率的に運営しています。



#### オンラインキャンパスの開校

SOMPOケア ユニバーシティを拡充し、職員がいつでもどこでも学べる「オンラインキャンパス」を2023年7月に開校しました。社内イントラネットを活用することで、さまざまなジャンルの研修を遠隔地からもリアルタイムで受講可能に。個人の端末からもアーカイブ動画の視聴ができ、地域や勤務形態に関係なく、全国の職員が等しく学ぶ機会を得られるようになりました。

### 介護品質を支える人材教育体系

介護人材の需給ギャップが深刻化するなか、人材の確保は介護事業者における課題の一つです。SOMPOケアでは、それぞれの段階にあわせた教育研修制度と希望にあわせて選べるキャリア体系を構築し、仕事に対する誇りを育む専門性の高い知識・スキルを浸透させるとともに、ずっと働きたくなる環境づくりに努めています。

### 職員一人ひとりをフォローする充実した教育体系

入社後3年間を通じ、定期的なフォローアップ研修を実施。さらに、そのあとは目指すキャリアにあわせた研修により、中長期的なスキルアップとモチベーションの維持を図っています。

### 介護プライドマイスター制度

介護プライドを体現している象徴的なケアスタッフを選出・任命することを通して、介護プライドの見える化、ならびにケアスタッフとしての専門性や成長により誇りを持って働き続けられる環境を創出することを目的としています。2023年4月現在、130名がマイスターに認定されています。



**Web** 詳細は[介護プライドマイスター制度／SOMPOケア公式Webサイト](#)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

# 社会貢献活動

## 基本的な考え方

### 考え方・方針

当社グループでは、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

### 体制

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。



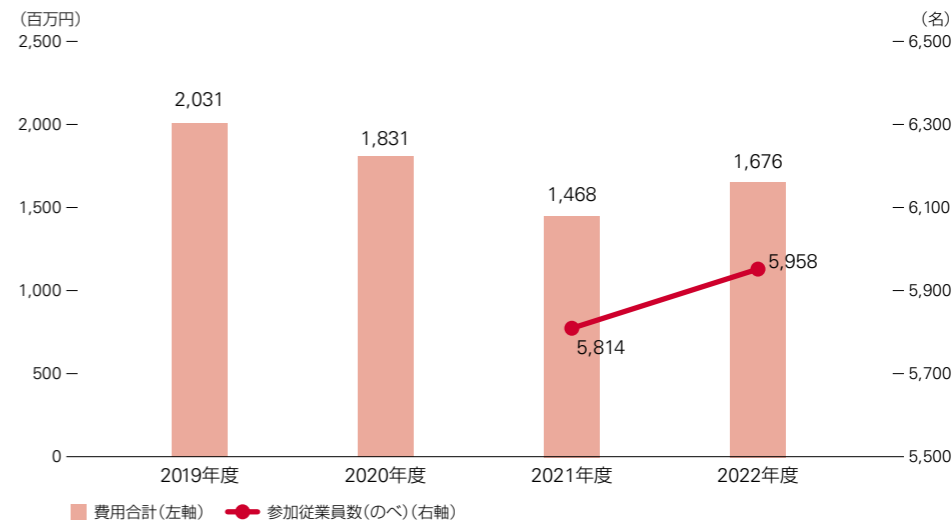
## 社会貢献関連費用および参加人数

### 活動・実績

当社グループは、次世代育成を意識した3つの分野(美術・福祉・環境)を中心に活動を展開し、2022年度は社会貢献関連費用として16億7,628万円を支出しました。

また、当社グループののべ5,958名(国内従業員数の約10.7%)の従業員が社会貢献活動に参加しました。

社会貢献関連費用・参加従業員数(のべ)推移



### (参考)社会貢献活動への参加を促進する制度

#### ボランティア休暇

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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 社会貢献活動

### ボランティア組織「SOMPOちきゅう倶楽部」

**体制** **活動・実績**

#### SOMPOちきゅう倶楽部

当社グループの役職員がメンバーとなり構成されるボランティア組織です。SOMPOちきゅう倶楽部では、メンバーが社会貢献活動を自発的かつ積極的に行うことで社会的課題に鋭敏な感性を養うとともに、レジリエントで持続可能な社会づくりに寄与することを目的として活動しています。

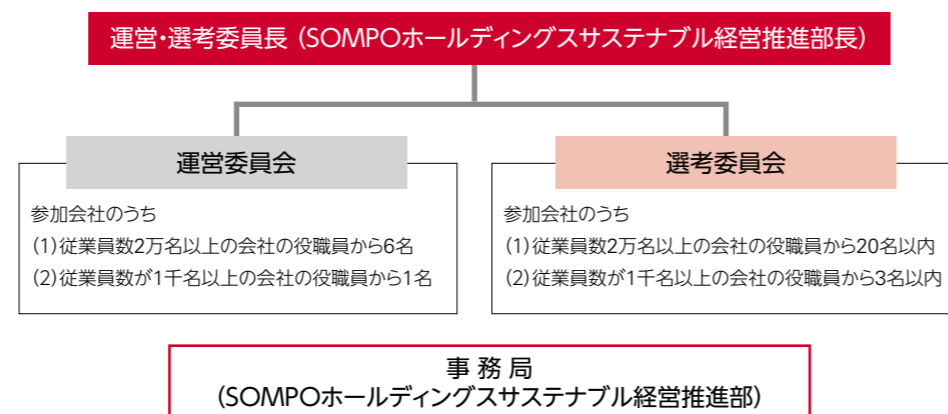
1993年の発足以降、代理店などとも協働し、森林保全活動やフードバンク、施設を訪問して行う車いすの整備・清掃など地域のニーズや特性にあった社会貢献ボランティア活動を全国で実施しています。

#### 運営体制

SOMPOちきゅう倶楽部は、運営委員会および選考委員会を置き、それぞれ本倶楽部のメンバーの代表で構成しています。

運営委員会および選考委員会の長は、SOMPOホールディングスサステナブル経営推進部長となっており、事務局は、SOMPOホールディングスサステナブル経営推進部内に置いています。

#### 組織運営



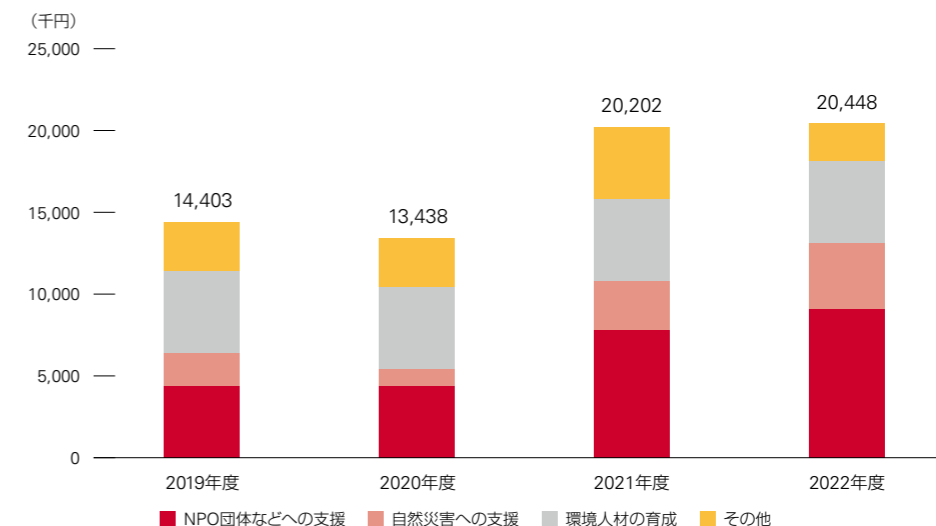
### SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

当社グループ役職員有志が給与天引きの仕組みで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団体などへの寄付に活用されています。

#### 社会貢献ファンドの活用状況

2022年度は社会貢献ファンドより20,448千円を社会貢献活動に活用しました。

SOMPOちきゅう倶楽部・社会貢献ファンドの活用推移



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

**社会貢献活動**

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

## 社会貢献活動

### SOMPOケアのホームを地域の多世代交流拠点へ 「SOMPO流 子ども食堂」の運営開始から1年

活動・実績 パートナーシップ

SOMPOケアは、2022年11月に、全国で展開する介護付きホームをはじめとした居住系事業所を中心に「SOMPO流 子ども食堂」の運営を開始しました。現在、約450の居住系事業所・デイサービスなどにおいて毎月1回開催しています。

SOMPOケアは、運営する各事業所と地域社会とのつながりを重視しています。しかし、近年は新型コロナウイルス感染症の影響などもあり、日々のくらしのなかで地域交流や多世代交流の機会が大きく減少しました。そこで、同社事業所を地域の交流拠点、子どもたちの居場所として提供するため、「SOMPO流 子ども食堂」の運営を開始しました。多世代交流を通じて子どもたちの心身の健やかな成長を支援するとともに、ご利用者さまの笑顔と活力向上、職員のさらなる働きがい向上を目指しています。さらに、介護の仕事体験を通じて子どもたちに介護職を身近に感じてもらうことで、地域の複合的な社会課題の解決にも貢献したいと考えています。

2023年12月末までに地域の子どもたちへ提供した食事数は、累計15,960食となり、ご利用者さまと子どもたちが、お食事を一緒に食べ、レクリエーションなどで触れ合うことで、多世代交流を楽しんでいます。地域のお子さまとの触れ合いを通じ、ご利用者さまにはたくさんの笑顔が生まれています。また、介護の仕事体験を通じてご利用者さまに「ありがとう」と笑顔で感謝してもらうことで、子どもたちの心身の健やかな成長につながっています。

今後もSOMPOケアは、「地域とのかかわりを深め、ご利用者さまの地域での暮らしを支えるとともに、社会づくりの一翼を担う」という行動指針に基づき、「SOMPO流 子ども食堂」のさらなる発展に向けて、より一層地域との連携や協働企業とのリレーションシップを強化していきます。そして、今後10年、20年と継続していくことで、地域の抱える複合的な課題の解決に貢献することを目指していきます。



「SOMPO流 子ども食堂」の様子

### 防災教育の普及啓発「防災ジャパンダプロジェクト」

活動・実績 パートナーシップ

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。

2023年3月末時点で、全国で延べ約500回開催し、約77,000人の市民の皆さまに参加いただいています。



「体験型防災ワークショップ」の様子

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像  
ダイバーシティ&インクルージョン  
人材育成  
人権  
健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸  
持続可能な社会保障制度への貢献  
データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 社会貢献活動

### 交通事故傷害保険付き「黄色いワッペン」の贈呈

活動・実績 パートナーシップ

損保ジャパンでは、毎年春に、全国の新小学一年生に対して、交通事故傷害保険付きの「黄色いワッペン」を贈呈しています。

ワッペンを身につけることで、学校に通う子どもたちに交通安全を呼びかけると同時に、保護者やドライバーの方々の注意を喚起し、少しでも子どもたちの交通事故防止にお役立ていただきたいと考えています。この事業は、子どもを交通事故で失った母親の訴えが紹介された新聞記事がきっかけで1965年からスタートし、2023年で59回目を迎えました。

「黄色いワッペン」の贈呈は、株式会社みずほフィナンシャルグループ、明治安田生命保険相互会社、第一生命保険株式会社とともにしており、これまでの累計贈呈枚数は約7,082万枚になりました。



東京贈呈式での交通安全教室の様子



黄色いワッペン

### 認可保育園「SOMPOスマイルキッズ江戸川橋保育園」

活動・実績 パートナーシップ

2011年設立の一般財団法人SOMPOスマイルキッズは、東京都文京区の損保ジャパンビル1階フロアを活用し、認可保育園「SOMPOスマイルキッズ江戸川橋保育園」を運営しています。

おあずかりするのは、地元文京区在住の働きながら子育てをしている世帯の子どもたちで、定員は0歳～就学前までの64人。都心ながら大きな公園や神田川沿いの桜並木など、豊かな自然環境に恵まれた江戸川橋という街で、子どもたちは晴れた日は毎日お散歩に出かけ、栄養士手作りの給食やおやつをおなかいっぱい食べ、季節の行事や運動会、遠足などを楽しみながら、日々すくすくと育っています。

日々の保育では、楽しみながら「かず」「もじ」を学ぶ知育カリキュラムをはじめ、科学あそび、英語あそび、ダンスのほか、さまざまな食材に触れる食育など、ワクワクする多様な体験の機会を提供しています。また、地元町会と共同で夏の夕涼み会や秋祭り、お正月のもちつき大会などを開催し、園児だけでなく、地域の子育て世帯の皆さんにも幅広く参加いただけるイベントを充実させています。

また、保育士の労働環境の向上にも注力しており、東京都の「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」に認定されるほか、働きやすい保育園として取材を受けるなど注目されています。

笑顔と意欲にあふれる保育士たちによって、より良い充実した保育を通じて保護者の皆さんの子育てを応援し、地域の皆さんにも喜ばれる保育園を目指しています。



### 全国各地の社会貢献活動

活動・実績 パートナーシップ

当社グループでは、地域のステークホルダーとともに、多様な社会貢献活動を展開しています。



【山形】蔵王山グリーン作戦の様子



【千葉】社員によるボランティア活動



【東京】NPO団体への支援(支援により貸与いただいた花壇への水やり)

### 環境分野における社会貢献活動

活動・実績 パートナーシップ

SOMPOグループでは、「SAVE JAPAN プロジェクト」や「SOMPOの森林」の活動のほか、公益財団法人SOMPO環境財団において、生物多様性保全や環境教育に取り組んでいます。

PDF 詳細は[生物多様性・環境分野の人材育成](#) (P.36-40)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や  
リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

### (公財)SOMPO福祉財団

#### 活動・実績 パートナーシップ

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、ジェロントロジー（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、複雑化する社会的課題を見据え、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、さまざまな生活困難の支援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。

2022年度は、西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。



利用者の送迎に大活躍

#### 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。

2022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合わせて、41団体に助成しました。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。



大好評!若者による高齢者スマホ教室

#### 海外助成

2010年から社会福祉分野で活躍するASEAN諸国とインドおよび南アフリカの非営利団体を支援する事業を行っています。2022年度は、障がい者の社会参加とエンパワーメントプログラムに必要な車椅子の支援(インドネシア)、貧困な若者の職業訓練や就労支援に必要な器材やトレーニング教材の支援(マレーシア)、視覚障害のある子どもたちに点字本の材料などを支援(フィリピン)、新型コロナウイルス感染症によって両親を亡くした子供たちの教育充実プロジェクトとして音楽鑑賞会費用を支援(ベトナム)するなど、4か国の4団体に助成しました。



インドネシアでの贈呈式



ベトナムでの贈呈式



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

**社会福祉の「活動と研究」を支える  
取組み**

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献

ガバナンス

データ等

## 社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

### 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、永田祐氏が『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村福祉行政の展開』で受賞されました。また林健太郎氏が『所得保障法制成立史論ーイギリスにおける「生活保障システム」の形成と法の役割』で奨励賞を受賞されました。贈呈式は2023年3月に損保ジャパン本社ビル43Fで開催され、永田祐氏による受賞記念講演会・シンポジウムは2023年7月にグラウンドアーク半蔵門で開催いたしました。



財団賞受賞の永田さんと西澤理事長



受賞記念講演会・シンポジウム

### 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など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。



介護技術の研修

### 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。2022年は専修学校1年生7名と高校2年生5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。



介護福祉士を目指す学生の実習風景

### 福祉諸科学事業

ジェロントロジー(老年学)分野における独自の・先進的な研究などに対して研究助成を行っています。ほか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。



保険業法に関する研究会

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への

貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

**文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献**

ガバナンス

データ等

# 文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

## (公財)SOMPO美術財団(SOMPO美術館)

**活動・実績** パートナーシップ

SOMPO美術館は“社会貢献の一環として一般のお客さまに芸術鑑賞の場を提供したい”との願いから1976年に新宿に開館しました。

アジアで唯一ゴッホの「ひまわり」を鑑賞できる美術館であり、西洋絵画から現代アートまで幅広いテーマでの“個性的で魅力的な展覧会”の開催、収蔵作品の貸し出しによる芸術鑑賞の場を拡げる活動などを通じて、心豊かな社会の実現を目指しています。また、対話型鑑賞を中心とした教育活動・公募展による新進作家の支援などを通じ、芸術文化の知見を活かした社会課題解決にも取り組んでいます。

国内外から幅広い世代が訪れる美術館づくりに取り組み、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。

### 2022年度の展覧会事業

SOMPO美術館は新館に移転してから3年目を迎え、コロナ禍のなか、安全対策を講じながら予定どおりの展覧会を開催いたしました。春は「シダネルとマルタン展」、夏・秋は「スイス プチ・パレ美術館展」、秋・冬は「おいしいボタニカル・アート」展を開催し、西新宿の街並みに美術館の存在が定着しつつあります。

#### シダネルとマルタン展 —最後の印象派、二大巨匠—

19世紀末から20世紀初頭のフランスで活躍した画家、アンリ・ル・シダネルとアンリ・マルタンに焦点をあてた、国内初の展覧会。印象派を継承し、穏やかで神秘的な光の表現を展開した二人の足跡を、油彩を中心とする約70点を通して迎えました。

会期：2022年3月26日(土)～6月26日(日)



#### スイス プチ・パレ美術館展

##### 印象派からエコール・ド・パリへ

スイスのジュネーブにあるプチ・パレ美術館が収蔵する19世紀後半から20世紀前半にかけてのフランス近代絵画を紹介する展覧会。多彩なコレクションから38名の画家による油彩画65点を展



スイス プチ・パレ美術館



4.7



17.16

示し、印象派からエコール・ド・パリに至るフランス近代絵画の流れを紹介しました。

会期：2022年7月13日(水)～10月10日(月・祝)

#### 英国キュー王立植物園 おいしいボタニカル・アート

##### 食を彩る植物のものがたり

英国キュー王立植物園の協力のもと、野菜や果物、茶、コーヒー、ハーブなど、食料や飲料となる植物に特化したボタニカル・アートの展覧会。古いレシピア、食卓を飾るティー・セット、カトラリーなどの資料類も展示し、「おいしい」ボタニカル・アートを通じて、イギリスの歴史と食文化を迎えました。

会期：2022年11月5日(土)～2023年1月15日(日)



### 2022年度の鑑賞教育

新宿区立小中学校を対象とした「対話による美術鑑賞教育」支援事業は15年目を迎えました。コロナ禍での鑑賞会も2年目となり、学校・教育委員会とも協議を重ねながら、子どもたちにとって安全な環境を整えつつ、新たな取り組み(授業後の「ふりかえり」)にも挑戦しました。2022年度は小学校29校(全29校中)・中学校7校(全10校中)の授業支援をすることができました。

また、コロナ禍で中止をしていた一般来館者を対象とした「対話による鑑賞会『ギャラリー★で★トーク・アート』」、および夏休み特別企画『ふぁみりー★で★とーく・あーと』を3年ぶりに復活開催し、「見る」だけでなく「言葉」を使って作品鑑賞を楽しんでいただきました。

ボランティアガイドスタッフは今年度14期生8名が新たに加わり、総勢78名で活動を行いました。研修会はオンラインと対面のそれぞれの良さを取り入れ、ガイドスタッフ内の交流を大切にしながら、充実したプログラムになるよう心がけています。



教室での事前授業 新宿区立東戸山小学校



美術館での鑑賞会 新宿区立花園小学校

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々や

リスクに対する保険普及

自然災害にレジリエントな社会への  
貢献

安心・安全な次世代モビリティ社会への  
貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える  
取り組み

**文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への  
貢献**

ガバナンス

データ等

## 文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

### 美術家の支援、表彰

#### 「FACE」の全国公募および「FACE展」の開催

2012年度に開始した全国公募の現代絵画コンクール。第11回目となる「FACE2023」では全国から1,064作品の応募がありました。野口玲一氏(三菱一号館美術館上席学芸員)、敷前知子氏(東京都美術館学芸員)、大島徹也氏(多摩美術大学准教授)、森谷佳永氏(神奈川県民ホールギャラリー学芸員)、梅本武文 SOMPO美術館長の5名を審査員に「入選審査」と「賞審査」を経て、入選作品81点(うち受賞作品9点)を決定。SOMPO美術館では、さまざまな技法やモチーフで時代の感覚をとらえた「真に力があり、将来国際的にも通用する可能性を秘めた」入選作品を紹介する「FACE展2023」を開催し、会期中は観覧者投票による「オーディエンス賞」などの企画も実施しました。

FACE2023グランプリは吉田桃子さん(1989年生まれ)が受賞しました。選考結果は当館ウェブサイトなどで公表、また表彰式と内覧会では受賞者に盾を授与するとともに、受賞・入選作家が審査員や美術関係者、マスコミなどにつながる場や機会を提供しています。

この公募コンクールが「年齢・所属を問わない新進作家の登竜門」となり、新進作家への末永い支援活動となることを願っています。

#### 「FACE展2023」

会期：2023年2月18日(土)～3月12日(日)

#### SOMPO美術館賞の提供

新進美術家の支援・育成を目的とする「SOMPO美術館賞」を22の美術団体が実施する公募展に提供しました。



吉田桃子  
《Still milky\_tune #4》  
2022年 アクリル絵具・  
ポリエステル布  
112×106cm

### 主な作品貸出協力

#### 東郷青児と二科ゆかりの作家展

カメイ美術館の企画により、当館が収蔵する東郷の油彩画13点と、カメイ美術館が収蔵する二科会に縁のある作家達の作品で構成した展覧会。

会期：2022年8月2日(火)～10月2日(日)

会場：カメイ美術館(宮城県仙台市青葉区五橋1-1-23)

#### 倉敷市・損保ジャパン包括連携協定締結記念 東郷青児・斎藤真一 ―それぞれの女性像―

倉敷市立美術館の企画により、同館が収蔵する斎藤真一が瞽女(ごぜ)を描いた作品と、当館が収蔵する東郷の油彩画61点・素描20点の計81点とをあわせて紹介した展覧会。

会期：2022年10月22日(土)～12月18日(日)

会場：倉敷市立美術館 第2・第3展示室(岡山県倉敷市中央2-6-1)

### 人形劇場「ひまわりホール」

#### 活動・実績 パートナーシップ

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中心に設立されたNPO法人愛知人形劇センターと共同で運営しています。

ひまわりホールでの国内外の人形劇の上演、ワークショップ、損保ジャパン名古屋ビル全体を利用した子どもアートフェスティバルの開催、P新人賞NEXT(人形劇の明日を担う斬新な才能を発掘するワークショップ)の実施など、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。

2023年からはSOMPOケアが運営する愛知県内の「そんぼの家」で、子ども食堂開催に協力して人形劇出張公演を実施するなど、地域の社会貢献活動にも力を入れています。



ひまわりホールでの上演の様子



「そんぼの家」での人形劇上演の様子

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

### 考え方・方針

当社グループは、経営理念に基づいて中長期的な視点でさまざまな社会課題に向き合い、パーパスを経営戦略の根幹に位置づけています。

当社はグループ全体の持株会社として、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して図り、事業を通じて企業の社会的責任を果たすことで、すべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することが重要と考え、取締役会において「コーポレート・ガバナンス方針」を定め、統治組織の全体像および統治の仕組みの構築に係る基本方針を明確化し、最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

**Web** 詳細は[コーポレート・ガバナンス方針](#)をご参照ください。

当社は、コーポレート・ガバナンス体制強化の一環として、2019年6月に指名委員会等設置会社へ移行し、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り、また、指名・監査・報酬の3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統治体制を構築しています。また、グループCEOの全体統括のもと、各執行役が取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担うとともに、事業区分制、グループ・チーフオフィサー制を採用し、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図ります。

取締役会はグループ経営の基本方針およびその根幹となる内部統制基本方針の決定、執行役および執行役員を選任、取締役および執行役の職務執行の監督を行います。さらに、業務執行の決定について法律で認められるかぎりにおいて原則として執行役に委任することで、取締役会の監督機能の一段の強化と執行のさらなるスピードアップをとともに図ります。



9.b

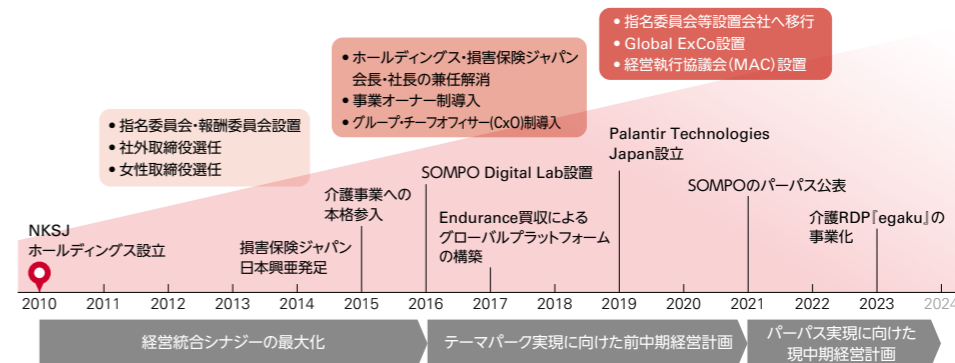


16.6, 16.7

## ガバナンスのあゆみ

### 考え方・方針 体制

2010年に持株会社として設立された当社は、人口減少、高齢化、低水準の経済成長に直面する日本を主要なマーケットとするグループとして、この先いかに持続的な成長を実現するかという課題に、「安心・安全・健康のテーマパークへのトランスフォーメーションを目指す」という答えを出しました。2021年には「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ことをパーパスとして掲げ、社会に提供していく価値を明確化しました。グループが進むべき方向を明確に示し、パーパス実現に向けてトランスフォーメーションを主導し、積み重ねてきたのが当社グループのガバナンスです。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

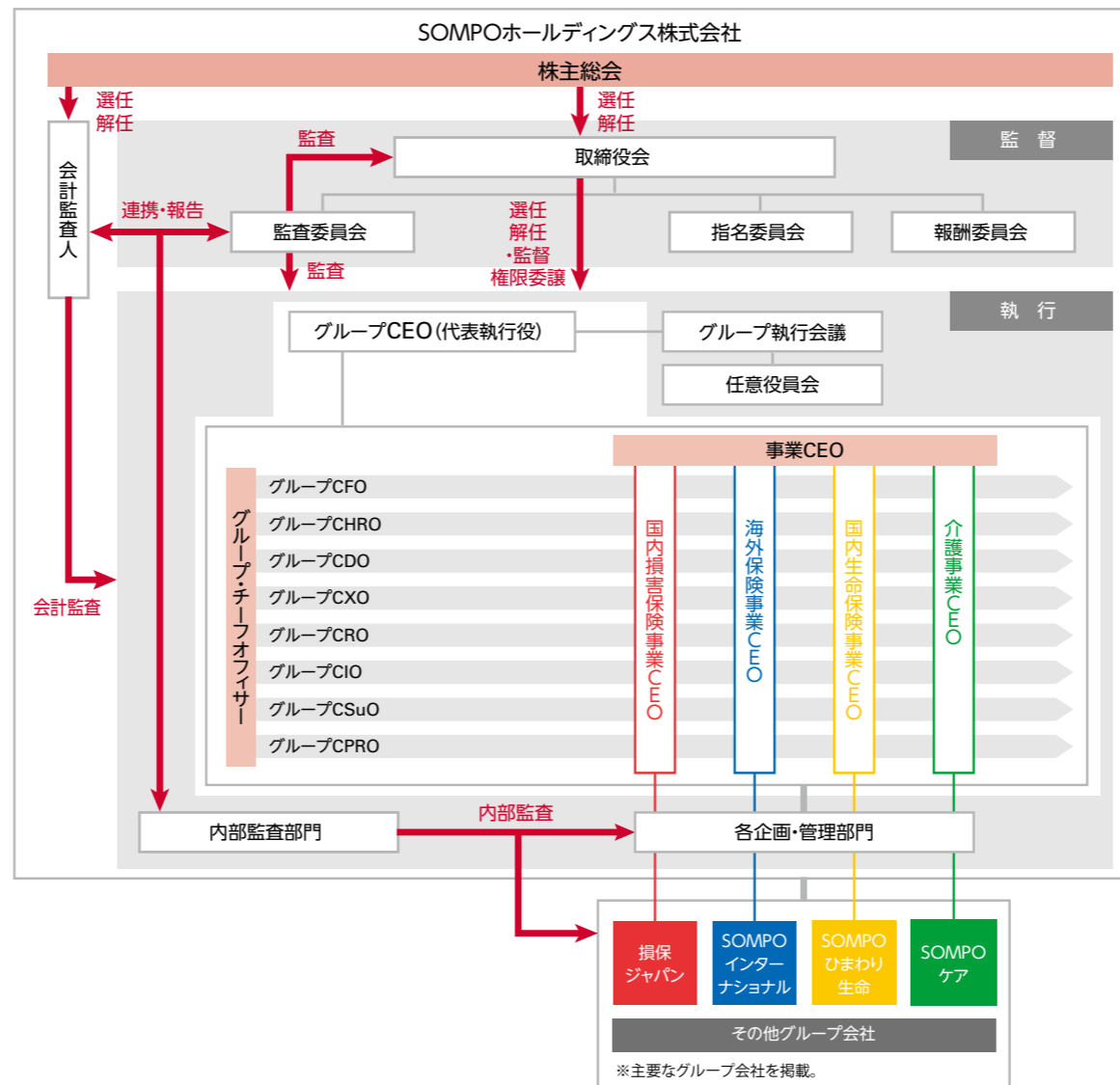
データ等

# コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス体制の全体像(2024年4月以降)

※2024年2月29日時点

### 体制



各機関およびグループCEOをはじめとする各役職は以下の英語表記の略したものです。

- グループ執行会議 : Group Executive Committee
- グループCEO : Group Chief Executive Officer
- グループCFO : Group Chief Financial Officer
- グループCHRO : Group Chief Human Resource Officer
- グループCDO : Group Chief Digital Officer
- グループCXO : Group Chief Transformation Officer
- グループCRO : Group Chief Risk Officer
- グループCIO : Group Chief Information Officer
- グループCSuO : Group Chief Sustainability Officer
- グループCPRO : Group Chief Public Relations Officer

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

## 取締役会の特長

※2024年2月29日時点

**体制** **活動・実績**

### 取締役会の機能・役割について

取締役会は、法令または定款で定められた責務を履行するほか、取締役会規則に定める経営に関する重要項目を決定するとともに、業務執行の状況に対して、監督機能を発揮することを目的としています。

監督機能を高めるために社外取締役が多数を占める構成とし、かつ十分な多様性が発揮されるようジェンダーや国際性などを考慮するとともに、会社経営者、学識者および法曹・財務・会計に関する専門的知見を有するメンバーを選任することで、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。

### 取締役会の実効性を確保・向上するための取組み

取締役会の実効性確保・向上について、以下の具体的取組みによって、1年を通じて、絶えず経営状況に関する適時適切な情報共有をもとに取締役会での議論を行い、意見を活用していくサイクルを確立しています。

### 取締役会の事前説明会の実施・活用

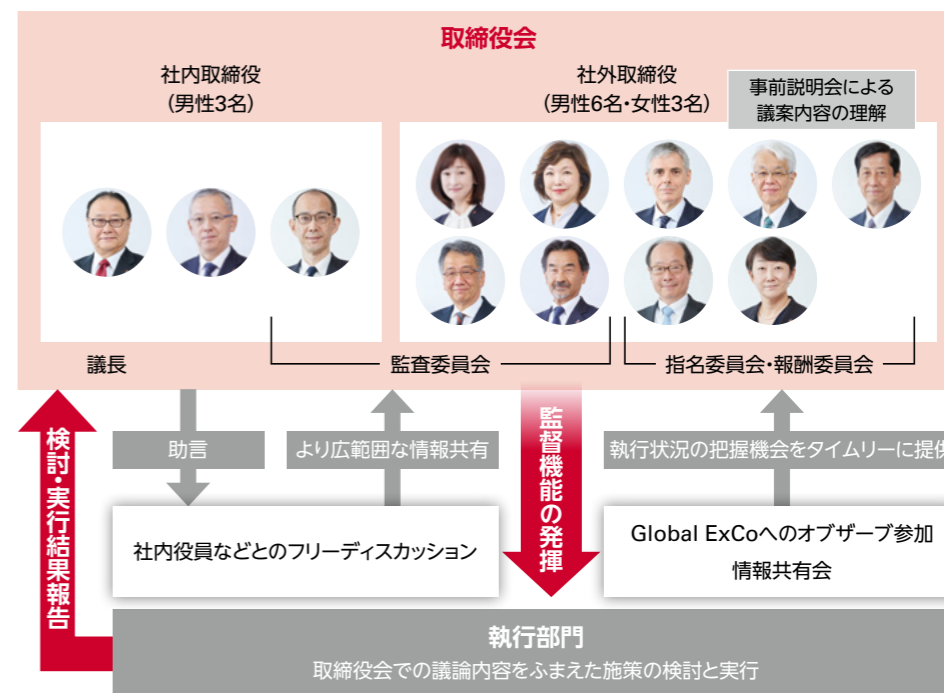
取締役会において建設的で充実した議論が行われるよう、開催の都度、社外取締役全員を対象に事前説明会を開催し、取締役会ではそこでの意見や質疑もふまえて議論を行うこととしています。

事前説明会と取締役会を一体的に運営することで、効率的かつ充実した議論がなされ、社外取締役の見識や視点が取締役会に直接的に反映される仕組みとして確保されています。

### 取締役会の監督機能の発揮に向けた取組み

取締役会と執行部門の間に距離感を生ませず、十分な意思疎通が保たれるよう、取締役が執行状況を把握するための情報連携を強化するなど、監督機能の発揮に資する取組みも意欲的に行っています。

## 取締役会の監督機能発揮による好循環サイクル



### 具体的な取組み

- 取締役会において事業オーナーとグループ・チーフオフィサーが一堂に会して行う業務執行報告
- Global ExCoおよび経営執行協議会(MAC)への取締役のオブザーブ参加やその他会議体へのアクセス
- 取締役会付議事項に限定することなく、執行のタイムリーな情報を社外取締役に報告する情報共有会の開催
- 執行情報に関するフリーディスカッションの開催
- 社外取締役と代表執行役の意見交換 など

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役会の活動実績

2022年度は合計14回(出席率:100%)の取締役会を開催しました。2022年度の取締役会の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
目に見えない資産(ブランド、エンゲージメントなど)の評価および価値向上	働き方改革の取組み進捗、評価指標および人材・組織変革の実現に向けたブランドデザインならびに当社グループのブランド戦略について確認しました。
ESG関連課題への対応方針	パーパス実現に向けた価値創造サイクルの取組み、気候変動対応を含むマテリアリティKPIなど、SDGs経営における取組み進捗、体制について確認しました。
DX/RDPによる新たな顧客価値創造	介護リアルデータプラットフォーム(RDP)や、各事業におけるデジタルおよびデータを活用した新たな価値創造の取組みについて確認しました。
資本市場との建設的なコミュニケーションのあり方	2021年度IR活動総括や、企業価値向上に向けた投資家コミュニケーションのさらなる拡充などの2022年度IR実施計画について確認しました。
事業ポートフォリオ、事業間シナジーのあり方	2023年度の事業計画を決定するとともに、コングロマリット・プレミアム創出の取組み、当社グループの資本政策について確認しました。
パーパス経営の効果測定のあり方	企業価値向上に向け、中期経営計画の進捗、人的資本を含む未実現財務価値の可視化の取組み状況について確認しました。
サイバーセキュリティ体制を含むリスク管理のあり方	当社グループのサイバーセキュリティ体制やリスクコントロールの状況について確認しました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

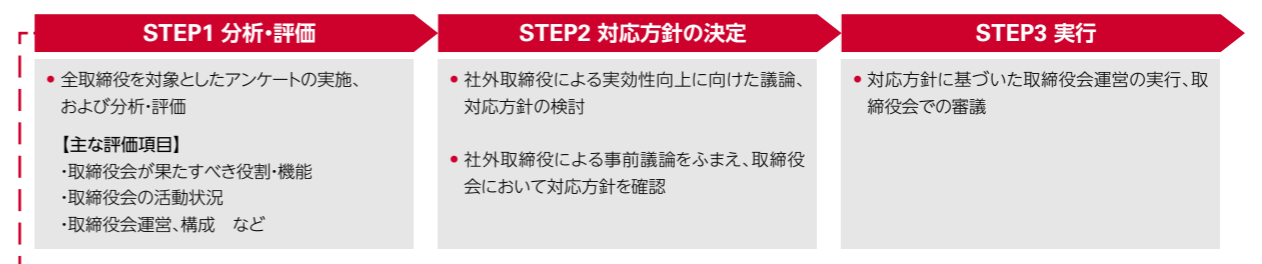
## 取締役会の実効性評価

### 活動・実績

#### PDCAサイクルによる取締役会の実効性向上

当社は、取締役会の実効性を高めるための取組みとして、各取締役の自己評価を含むアンケートを年1回実施し、取締役会全体の実効性について分析・評価をする機会を設けています。取締役の意見を積極的に採り入れ、抽出された課題やさらなる進化に向けた対応方針を確認し、取締役会の機能発揮に資する具体的な取組みの実行を通じたPDCAサイクルにより、取締役会の機能向上、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

#### 取締役会実効性向上のためのPDCAサイクル



#### 2022年度の評価結果と2023年度の取組み

<p>2022年度の 取組みへの主な評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会と一体運営している事前説明会については、活発な意見交換がなされており、極めて有用であると評価された。</li> <li>取締役会本会議での審議が以前より充実したとの評価がある一方、本会議では事前説明会に出席していなかった他の役員からの補足や視点があるとよいとの意見、本会議で議論すべき点をさらに明確にしていくべきとの意見がなされた。</li> <li>前年度に拡充したフリーディスカッションを引き続き実施し、執行部門による報告や取締役会による論議を重ねる取組みとともに、各事業の現場視察の実施は、執行状況の把握に資すると評価された。</li> </ul>
<p>2023年度の取組方針 (2023年6月時点)</p>	<p>継続的に、また新たに、当社の取締役が経営において議論を深めていく必要があると考えているテーマや、取締役会がさらなる機能発揮を果たしていくうえで有効である可能性がある取組みには次のようなものがあります。 当社ではこれらを念頭に置きながら、引き続き実効性を高める取組みを実施していきます。</p> <p><b>経営において議論を深めていくべきと考えるテーマ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目に見えない資産(ブランド、エンゲージメントなど)の評価および価値向上</li> <li>ESG関連課題への対応方針</li> <li>資本市場との建設的なコミュニケーションに関する方針</li> <li>DX/RDPIによる新たな顧客価値創造</li> </ul> <p><b>取締役会のさらなる機能発揮を実現するために重視すべき取組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>論点志向による重要性の高いテーマに特化した重点的な審議</li> <li>取締役会本会議で審議すべき事項の明確化と事前説明会の有効活用</li> </ul>



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

## 指名委員会

### 活動・実績

指名委員会は、グループ各社の取締役、執行役および執行役員の選任または解任に関わる審議に社外の目を導入することによって、グループのガバナンスの透明性および公正性を向上させることを目的としています。パーパス実現に向けて、現在当社グループはトランスフォーメーション(質的な変化)を推し進めています。保険だけでなく、介護・シニア事業やデジタル事業など幅広い事業領域において、グローバルに事業展開する当社グループにとって、パーパスを実現するために重要なことは、当社グループ役員ポートフォリオの多様性を向上させることです。指名委員会においては、個別の役員選任やサクセッション・プラン策定などにおいて、多様性を向上させる取組みを継続的に行っています。

2022年度においては、取締役会構成の改編(総数2名、社内取締役1名減員)を前提とした取締役候補者の選任、SOMPOインターナショナルTokyo Office長の選任などを実施しました。また、グループ全体の経営戦略をさらに効果的に実行することを目的として、主要グループ会社の役員選任において、指名委員会と各事業オーナーによる直接の意見交換の機会を設けています。指名委員会における議論を通じて、多様性に富んだ当社グループ役員ポートフォリオを構築し、パーパスの実現、企業価値の向上に貢献していきます。

### 指名委員会の活動実績

2022年度は合計10回(出席率:100%)の指名委員会を開催しました。2022年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
サクセッション・プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループのさらなる変革と成長を実現するため、それをリードすべきキーとなるポストについて、多様な背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出される体制の構築を目的として策定しました。</li> <li>グループCEOをはじめとするグループキーポスト計86ポストが対象です。</li> <li>後継候補者選定にあたり、女性比率などの検討基準を設けることにより、多様な人材プールを形成しています。</li> </ul>
取締役候補者の選任	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役選任基準、および取締役会全体のポートフォリオのバランスを考慮し、定時株主総会に提案をする取締役候補者選任議案を決議しました。</li> </ul>
執行役、執行役員の選任	<ul style="list-style-type: none"> <li>SOMPOホールディングスの執行役、執行役員選任に関する取締役付議議案を決議しました。</li> </ul>
損害保険ジャパン、SOMPOひまわり生命の取締役の選任	<ul style="list-style-type: none"> <li>損害保険ジャパン、SOMPOひまわり生命の取締役会に勧告する、両社の取締役候補者選任議案を決議しました。</li> </ul>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 監査委員会

#### 活動・実績

監査委員会は、5名の監査委員のうち4名を社外監査委員で構成しています。社外監査委員を中心としたメンバーで構成された独立性・客観性の高い体制のもとで、監査委員間の情報共有・活発な意見交換、内部監査部との連携を通じ、ステークホルダーの利益を守ることを使命とした監査活動を行っています。監査は、執行役などとのミーティングを中心に行っていますが、2022年度は複数のグループ会社を視察し、現場職員からも直接話を聞くことにより業務実態のより深い理解に努め、実効性の高い監査に取り組みました。

当社は、2021年度よりスタートした中期経営計画において「安心・安全・健康のテーマパーク」を具現化するために、リアルデータを活用したソリューションの提供をはじめとする新たな取り組みを強力に推進しており、その監査の範囲は広範にわたります。今年度は中期経営計画の最終年度となりますが、パーパス実現に向けたその取り組みの妥当性について、多様な経歴を持つ監査委員それぞれの知見や専門性を活用し、幅広い事業領域を監査の目的に照らし実効的にかつ高い次元で監査することで、企業価値の向上に貢献できると考えています。

今後も監査委員会では、適時正確な情報収集と委員間の活発な協議を基礎として、執行部門との適切なコミュニケーションの向上および監査手法の効率化などに取り組み、最善の監査の実施により、ステークホルダーの期待に応え続ける監査委員会を目指していきます。

#### 監査委員会の活動実績

監査委員会は、監査基本方針・監査計画を策定し、監査計画にのっとり通年で監査活動を実施し、年度末に監査報告を行うとともに、監査活動の総括を行っています。実施した監査活動は、都度監査委員会で報告を行い、定期的に監査計画の進捗状況を確認しています。通年の監査活動では、重要会議への出席、重要な決裁事項の確認などに加え、代表執行役とのミーティング、事業オーナー・グループCxOとのミーティング、部長とのミーティング、グループ会社往査などを通じて情報収集を行い、経営に対して必要な意見・提言を行っています。

2022年度は合計13回(出席率:97.6%)の監査委員会を開催しました。2022年度の監査活動における取り組み・対応は以下のとおりです。

項目	内容
監査委員の担当制	<ul style="list-style-type: none"> <li>前年度に引き続き、より掘り下げた監査を実施することを目的として、事業オーナー・グループCxOごとにメイン担当となる監査委員を定めています。メイン担当以外の監査委員も積極的に出席しており、監査後の委員会での意見交換も活発に行いました。</li> </ul>
内部監査部との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部監査部との連携を強化すべく、監査委員による役職員とのミーティングや国内外グループ会社往査に内部監査部長が前年度に引き続き同席しています。上欄の監査後および内部監査結果をふまえたディスカッションなど、監査委員との間で充実した意見交換を展開しました。</li> </ul>
会計監査人との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>EY新日本有限責任監査法人と年間を通じたミーティング計画を策定し、コミュニケーションの頻度を高く保つとともに、海外保険事業をはじめ各事業につき会計監査人の視点での情報提供を求めするなど活発な意見交換を行い、相互の監査品質の向上に努めました。</li> </ul>
監査活動における工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>監査委員会の開催、各種ミーティングの実施においては、対面、Web会議の使い分けにより、効率性を高めるとともに議論のための十分な時間を確保しました。</li> <li>複数のグループ会社を視察し、現場職員からも直接話を聞くことにより業務実態の深い理解に努めました。</li> </ul>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 報酬委員会

#### 活動・実績

報酬委員会は、グループ各社の取締役、執行役および執行役員の報酬に関わる審議に社外の目を導入することによってグループのガバナンスの透明性および公正性を向上させることを目的としています。役員報酬制度は、ガバナンス効果を発揮しながら、企業価値向上に資する、役員にとって真に効果のあるインセンティブとなるものであることが重要と考えています。この観点から、当社の役員報酬制度の改定の議論を行い、具体的には、①報酬水準の見直し、②固定報酬割合の引下げ(変動報酬割合の引上げ)、③業績連動報酬の戦略目標における、ブランド価値指標とエンゲージメント指標の評価指標化、④長期インセンティブ制度の改定(株式信託方式からファントムストック方式へ改定)を2023年4月付で実施しました。これらの改定については、2024年度に主要グループ会社の役員報酬制度においても実施する予定です。

また、当社グループの役員報酬制度における重要なテーマは、グループCEOの報酬パッケージをどのようなものとし、その評価をいかに適切に行うかということです。2022年度は報酬委員会において、グループCEOの戦略目標の決定、報酬総額、固定報酬と業績連動報酬などの報酬の構成の決定、取組みの評価などについて、時間をかけた丁寧な議論を行い、決定しました。当社グループの役員報酬制度を、企業価値向上に資する、より高いインセンティブ効果を発揮する制度とするべく、報酬委員会において検討していきます。

### 報酬委員会の活動実績

2022年度は合計11回(出席率:100%)の報酬委員会を開催しました。2022年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
SOMPOホールディングスの役員報酬制度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社の役員報酬制度を、より高いインセンティブ効果を伴ったものとするべく議論を行い、2023年4月付にて以下の改定を実施しました。               <ol style="list-style-type: none"> <li>報酬水準の見直し</li> <li>固定報酬割合の引下げ(変動報酬割合の引上げ)</li> <li>業績連動報酬の戦略目標において、ブランド価値指標とエンゲージメント指標を評価指標化</li> <li>長期インセンティブ制度の改定(株式信託方式からファントムストック方式へ改定)</li> </ol> </li> </ul>
役員報酬における内外差異の取扱い方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員報酬における国内外の水準の差異の取扱いについて、外部コンサルティング会社のアセスメントなどを用いて、各役員のエンプロイアビリティの検討を実施しました。</li> <li>今後は、当社役員のうち当社グループ外におけるエンプロイアビリティを高め、より競争力のある役員ポートフォリオの形成に努めることを確認しました。</li> </ul>
グループCEOの業績連動報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度のグループCEOの取組みを評価し、業績連動報酬の支給率、支給額を決定しました。</li> </ul>
グループCEOの戦略目標と報酬基準額	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループCEOの2023年度の戦略目標(①事業ポートフォリオのトランスフォーメーション、②エンゲージメント、D&amp;I、③企業価値向上)を承認しました。               <ol style="list-style-type: none"> <li>パーパスの実現を目的として、当社グループの事業ポートフォリオのトランスフォーメーションを推し進める。</li> <li>「イノベーションの創出」および「社員の幸福度、やりがいの向上」を目的とするD&amp;Iを加速し、多様な人材が互いを受け入れ、それぞれのMYパーパスを尊重し合い、個々の力を十分に発揮できる組織・企業文化を実現する。</li> <li>パーパスやリアルデータプラットフォーム(RDP)、サステナビリティ経営の推進をグローバルに発信することによりブランド価値を高め、広くステークホルダーのレコグニションを高めることにより企業価値を向上させる。</li> </ol> </li> <li>上記の戦略目標に基づき2023年度の報酬基準額を決定しました。</li> </ul>
執行役、執行役員の業績連動報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度の各執行役、執行役員の取組みを評価しました。</li> <li>業績連動報酬の支給率、支給額を決定しました。</li> </ul>
執行役、執行役員の戦略目標と報酬基準額	<ul style="list-style-type: none"> <li>各執行役、執行役員の2023年度の戦略目標を承認し、その戦略目標に基づき2023年度の報酬基準額を決定しました。</li> </ul>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

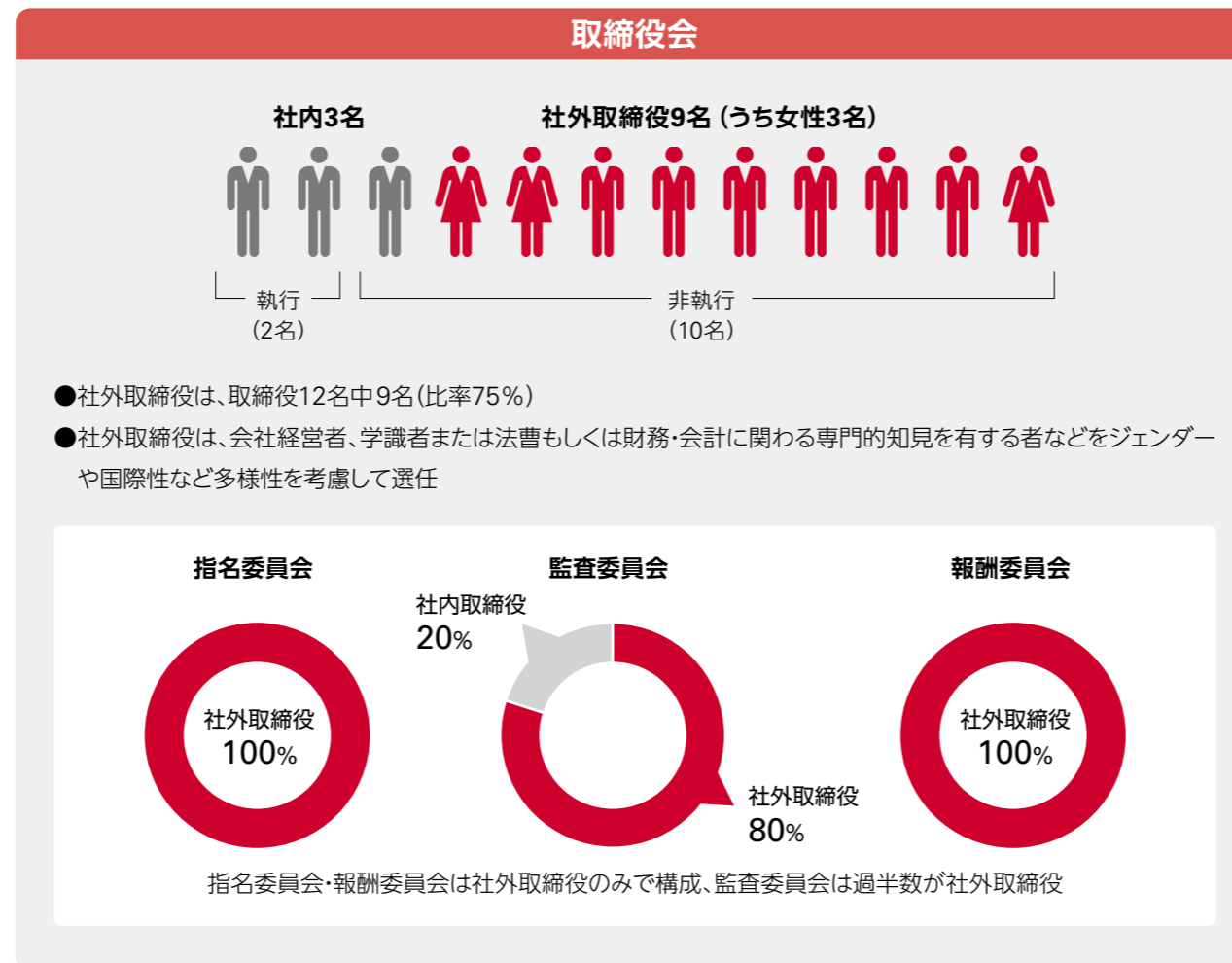
ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

## 取締役会・各種委員会の構成

### 体制



### 取締役のダイバーシティ

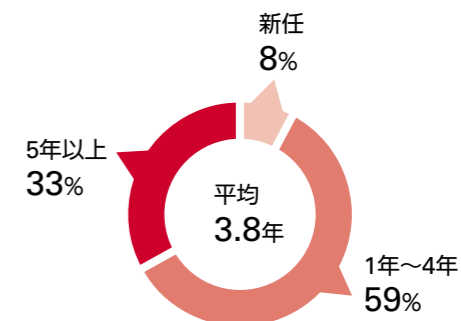
12名中女性が3名、男性が9名(うち、外国人1名)



### 取締役の在任年数

取締役の平均在任年数(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。



※2023年7月1日時点

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

## 取締役の構成

### 体制

氏名	再任/新任	役職	在任期間	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	特に期待するスキル・専門的な分野								
							① 事業戦略	② グローバル 経営	③ ESG、SDGs	④ トランスフォー メーション 戦略	⑤ デジタル	⑥ 人材戦略	⑦ 財務、会計	⑧ コーポレート ガバナンス	⑨ 法務、リスク マネジメント
櫻田 謙悟	再任	取締役	13年	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
奥村 幹夫	再任	取締役	1年	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
スコット・トレバー・ デイヴィス	再任	社外取締役 独立役員	9年	● (委員長)	—	●	●	●	●	—	●	—	●	—	—
東 和浩	再任	社外取締役 独立役員	3年	●	—	● (委員長)	●	●	●	●	—	●	●	●	●
遠藤 功	再任	社外取締役 独立役員	9年	●	—	●	●	●	—	●	●	●	●	—	—
名和 高司	再任	社外取締役 独立役員	3年	●	—	●	●	●	●	●	●	●	—	●	—
山田 メユミ	再任	社外取締役 独立役員	2年	●	—	●	●	●	●	●	—	●	●	—	—
柴田 美鈴	再任	社外取締役 独立役員	3年	—	● (委員長)	—	●	●	●	—	—	—	—	●	●
伊藤 久美	再任	社外取締役 独立役員	2年	—	●	—	●	●	—	●	●	●	●	—	—
和賀 昌之	再任	社外取締役 独立役員	1年	—	●	—	●	●	●	—	●	●	●	●	●
梶川 融	新任	社外取締役 独立役員	—	—	●	—	●	●	—	—	—	●	●	●	●
笠井 聡	再任	取締役	1年	—	●	—	●	●	—	●	—	●	—	●	—

※各スキル・専門的な分野の考え方は以下のとおりです。

(①と②)原則として当社の取締役全員に対して、執行部門に対する有益な助言、監督が期待されるスキル・専門的な分野

(③～⑨)各取締役固有の知見、経験による専門的な知見に基づいて、執行部門に対する有益な助言、監督が期待されるスキル・専門的な分野

なお、各取締役に特に期待するスキル・専門的な分野であり、取締役の有するすべてのスキル・専門的知見を表すものではありません。

※2023年7月1日時点



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 役員選任方針

#### 考え方・方針

役員の選任にあたっては、次の役員選任方針にのっとり、取締役については指名委員会が選定した候補者を株主総会において決定し、執行役・執行役員については指名委員会が選定した候補者を取締役会において決定します。

#### 取締役の選任方針

当社は子会社などを監督・指導するとともに、損害保険事業を中心にさまざまな事業を営む子会社などの経営戦略を包含したグループ全体の経営戦略を策定し、これを着実に遂行・実現する役割を担います。この観点から、取締役会は、多様かつ独立した視点・観点から経営課題などに対して客観的な判断を行うことを目的として、ジェンダーや国際性など多様性を考慮して社外取締役を選任し、社外取締役を中心に構成します。

また、取締役選任にあたっては、保険会社向けの総合的な監督指針の内容をふまえた選任基準などにに基づき選任を行うほか、社外取締役については、「能力要件」、「社外取締役の独立性に関する基準」、および「在任年数の要件」に基づいて選任を行います。なお、実質的な論議を行うことを目的として、定款の定めにより取締役は15名以内とします。

※この方針において、ジェンダーとは、性別役割分業・LGBTQの存在など、性に関する事象・知識・価値観すべてをいいます。

#### (1)能力要件

当社は、さまざまな分野で広い知見や経験を持つ会社経営者、学識者または法曹もしくは財務・会計に関わる専門的知見を有する者などを社外取締役として選任します。また、選任にあたっては、取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を、その業務に振り向けられる状況にあることを要件とします。

#### (2)社外取締役の独立性に関する基準

当社は、次に掲げる事項に基づいて社外取締役の当社からの独立性を判断します。  
ア. 人的関係:当社グループの役職員との親族関係、その出身会社と当社との役員の相互就任状況  
イ. 資本的関係:当社株式の保有、当社グループによる株式保有の状況  
ウ. 取引関係:当社グループとの取引・寄付の状況  
エ. 上記以外の重要な利害関係

#### (3)在任年数の要件

当社の社外取締役および社外監査役としての通算在任年数が8年を超える者については、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ないこととします。

### 執行役・執行役員ポートフォリオ構築方針と選任基準

#### (1)執行役・執行役員ポートフォリオの構築方針

当社は、サクセッション・プランに基づいた計画的な経営人材の育成を行い、執行役および執行役員全体の構成については、ジェンダー、年齢、経験、国際性などポートフォリオの多様性や経営チームとしてのバランスを重視します。

#### (2)執行役・執行役員選任基準

当社は、執行役および執行役員の選任にあたり、次の基準に照らしあわせて選任を行います。

- SOMPOの経営理念、パーパスに基づき変革を実現できること
- 変革を牽引する次世代のリーダーを育成できること
- 社員が自信と誇りを持ち、高い志で果敢にチャレンジする風土を醸成できること
- 自らのミッションに突き動かされ、行動できること
- 担うミッション、役割に関する高い専門性、見識を有すること
- 担うミッション、役割に関する経験と実績を有すること
- 多様性の価値を理解し、価値創造につなげることができること
- 公平、公正な判断力、目標達成力を有していること
- 人格において公正で誠実であること

### 社外取締役のサポート体制

#### 体制

取締役会開催にあたっては、取締役会事務局の法務部および各議案の所管部署が、社外取締役に事前説明を行う体制としています。また、指名委員会および報酬委員会は人事部が、監査委員会は監査委員会室が、それぞれ委員会事務局として社外取締役を補佐する体制としています。

なお、社外取締役に対して「統合レポート」「有価証券報告書」「IR説明会資料」など、各種情報提供にも努めています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

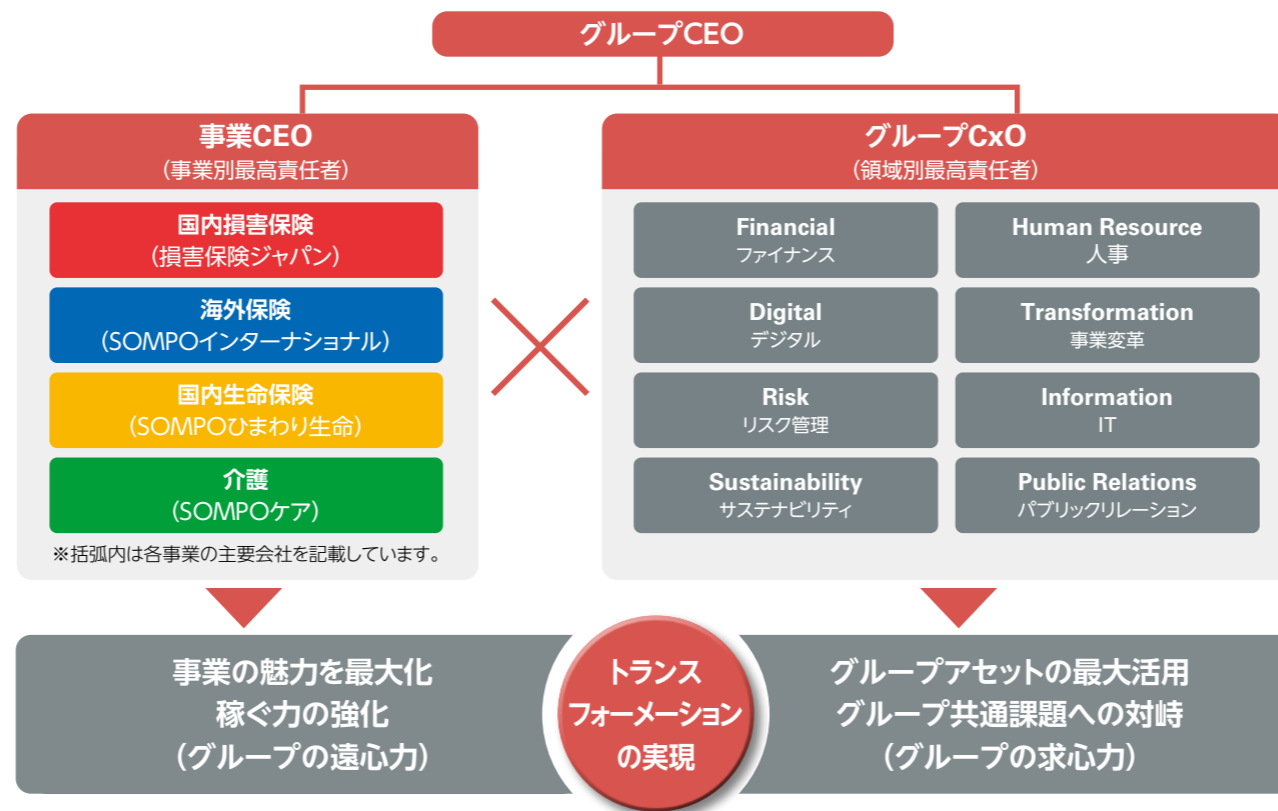
## コーポレート・ガバナンス

### 執行体制(2024年4月以降)

※2024年2月29日時点

#### 体制

当社は、事業区分制とグループ・チーフオフィサー(CxO)制という2つの仕組みを掛け合わせたマトリクス型の執行体制を採用し、変化の激しい時代においても、敏捷かつ柔軟な意思決定と業務遂行を実現しています。



#### 事業区分制

事業CEO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・チーフオフィサー(CxO)制

各領域において高い専門性を持つグループ・チーフオフィサー(CxO)がパーパスの実現および企業価値向上に向けて、必要な影響力を横断的に発揮することができる仕組みです。

#### 多様なバックグラウンドを持つ役員

多様なバックグラウンドを持つ役員がそれぞれのミッションを念頭に議論し合い、質の高い意思決定を行うことを通じて、グループのトランスフォーメーションを実現していきます。そのために、サクセッション・プランの策定や役員選任にあたっては、人材ポートフォリオの多様性を重視しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

### コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 業務執行体制

#### 執行役・執行役員

執行役は、取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担い、法令または定款、社内規程などに沿った職務範囲において、当社グループの経営戦略に基づく業務執行を行っています。執行役員は、執行役から業務執行権限の一部委譲を受けて、業務の執行を担当しています。

#### グループCEO

グループCEOは、当社グループの経営全般を統括する最高責任者として、非連続な環境変化に対し、敏捷かつ柔軟にグループ経営を行うために、各事業部門の最高責任者である事業CEOおよびグループ全体の各機能領域の最高責任者であるグループCxOを戦略的に置き、グループの経営全般を統括しています。

#### 事業CEO

事業部門の最高責任者として、国内損害保険事業CEO、海外保険事業CEO、国内生命保険事業CEO、介護事業CEOを置き、事業CEOに事業戦略立案、投資判断および人材配置などの権限を委譲し、お客さまにより近い事業部門において、敏捷かつ迅速な意思決定および業務遂行を行っています。

#### グループCxO

グループ全体の各機能領域における最高責任者として、グループCFO(ファイナンス領域)、グループCHRO(人事領域)、グループCDO(デジタル領域)、グループCXO(事業変革領域)、グループCRO(リスク管理領域)、グループCIO(IT領域)、グループCSuO(サステナビリティ領域)、グループCPRO(パブリックリレーション領域)を置き、各機能領域におけるグループ全体の統括を担い、敏捷かつ柔軟にグループベストの意思決定およびグループ横断での業務遂行を行っています。

### グループ執行会議

2024年4月以降、Global ExCoと経営執行協議会(MAC)を統合し、グループ執行会議(議長:グループCEO)を設置します。

### (参考)2023年度の会議体

#### Global ExCo

Global ExCoはグループCEOの諮問機関かつ執行部門の最上位の会議体として、原則年6回開催し、グループ全体の経営戦略や業務執行方針などの経営に重大な影響を与えるテーマを協議しています。

Global ExCoは、グループCEOを議長とし、グループCOO、事業オーナー、海外M&A統括役員、グループCFO、グループCSOおよびグループCHROなどで構成されています。

#### 経営執行協議会(MAC)

経営執行協議会(MAC)はグループCOOの諮問機関として、事業戦略の実行や当社およびグループ会社の管理業務案件に係る重要事項などを協議しています。

経営執行協議会(MAC)は、グループCOOを議長とし、グループCxO、事業オーナーなどで構成されています。

### 任意委員会

#### グループERM委員会

Global ExCo\*の下部組織として設置し、当社グループの戦略的リスク経営における重要事項や当社グループを取り巻く重大リスクなどについて、グループ横断の経営論議を行っています。

#### グローバル・トランザクション専門委員会

Global ExCo\*の下部組織として設置し、海外保険事業における投資検討および買収会社の統合マネジメントについて、機動的かつ実質的な協議を行っています。

#### 投資委員会

グループの事業拡大、新規事業開発などのために行う投資活動について、専門的かつ公平な見地から評価を行っています。

\*2024年4月以降はグループ執行会議



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

氏名	役職
奥村 幹夫	グループCEO 取締役 代表執行役社長
石川 耕治	国内損害保険事業CEO 執行役
ジェイムス・シェイ	海外保険事業CEO 執行役員
大場 康弘	国内生命保険事業CEO 執行役
鷺見 隆充	介護事業CEO 執行役
濱田 昌宏	グループCFO 執行役専務
原 伸一	グループCHRO 執行役専務 法務担当、内部監査担当
檜崎 浩一	グループCDO 執行役専務
田尻 克至	執行役員専務 経営企画担当、海外M&A担当 経営企画部長、海外戦略室長
渡部 一文	グループCXO 執行役常務
魚谷 宜弘	グループCRO 執行役常務

※各役職の正式名称は以下の通りです。

グループCEO : Group Chief Executive Officer  
 グループCFO : Group Chief Financial Officer  
 グループCHRO : Group Chief Human Resource Officer  
 グループCDO : Group Chief Digital Officer  
 グループCXO : Group Chief Transformation Officer  
 グループCRO : Group Chief Risk Officer  
 グループCIO : Group Chief Information Officer  
 グループCSuO : Group Chief Sustainability Officer  
 グループCPRO : Group Chief Public Relations Officer

※執行体制および役員は2024年4月1日時点

氏名	役職
アルバート・チュー	グループCo-CDO 執行役員
鈴木 義泰	グループCIO 執行役 IT企画部長
下川 亮子	グループCSuO 執行役
新甚 博史	グループCPRO 執行役
ケネス・ライリー	執行役員常務 グローバル経営推進部長
堀江 裕志	執行役員常務 コンプライアンス担当
川内 雄次	執行役員常務 Wellbeing海外担当
久米 康樹	執行役員常務 Wellbeing副本部長
山口 カ	執行役員 グループDeputy CFO
並木 洋平	執行役員 Wellbeing担当 ウェルビーイング事業部長
中川 ゆう子	執行役員 Wellbeing担当

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コーポレート・ガバナンス

## 役員報酬制度

※2024年2月29日時点

### 体制

当社は、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置づけています。そして、当社の役員報酬制度は、企業価値の増大と株主との利害の共有を図ることを目的としています。それを受け、当社の役員報酬制度は、以下の基本理念に基づき、社外取締役を委員長とする報酬委員会において、客観的な視点を取り入れながら設計しています。なお、当社は、「役員報酬決定方針」において、役員報酬に関わる基本理念をはじめ、報酬構成や役職区分ごとの報酬決定方法、各報酬の内容などについて定めています。

### 役員報酬に関わる基本理念(グループ共通)

- 優秀な人材を当社グループの経営陣として獲得・確保できる報酬水準、報酬制度であること
- 役員報酬制度が事業戦略に整合したものであり、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高めること
- 単年度業績のみでなく、中長期的な業績や役員の取組みを報酬に反映したものであること
- 報酬の内容は、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されること。なお、役職やポジションに応じた固定的な要素を考慮することがある
- 当社および主要な子会社の報酬制度については、当社に設置する報酬委員会での審議プロセスを通じて、ステークホルダーへの説明責任を果たしうる客観性・透明性および公正性が担保されていること

## 当社の役員報酬制度

当社は、現在の中期経営計画期間を、グループ全体および各事業のトランスフォーメーション具現化のフェーズととらえています。これを支えるガバナンスの重要な要素として、トランスフォーメーション実現に向けたミッションの大きさや取組み、会社業績に連動した役員報酬を位置づけています。

### トランスフォーメーション実現に向けたミッションの大きさや取組み、会社業績に連動した役員報酬制度

株価連動型報酬 (ファントムストック)	株主との価値共有	
	中長期計画達成に向けた動機づけ	
	人材のリテンション	
業績連動報酬	財務業績連動	修正連結ROE等
	戦略業績連動	戦略目標
固定報酬(月例報酬)		

当社では、「ミッション・ドリブン(使命感とやりがいを感じ、当事者意識を持って働く)&リザルト・オリエンテッド(実現志向)」の思想に基づき、各役員は、自らの役割・使命を示し行動すべきと定めています。これらの役員に対する処遇は、役職やポジションのみに応じて固定的に決められるものではなく、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されるべきであるという理念のもとに役員報酬制度を設計しています。

これを実現するため、当社では、役員ポストの職責に応じて、グループCEOをトップとした各ポストのグレードを設定したうえで、当該ポスト・グレーディング(ポストによる格付)に基づく総報酬パッケージ標準額を定めています。個々の役員の総報酬パッケージ基準額の設定にあたっては、個別に課されるミッションの大きさを反映させ、事業年度ごとに決定します。

また、報酬委員会は、当社のすべての取締役および執行役の報酬について、次ページに記載する決定プロセスや算定方法に基づき、個別の報酬金額・構成について審議のうえ、決定します。

編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次  
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

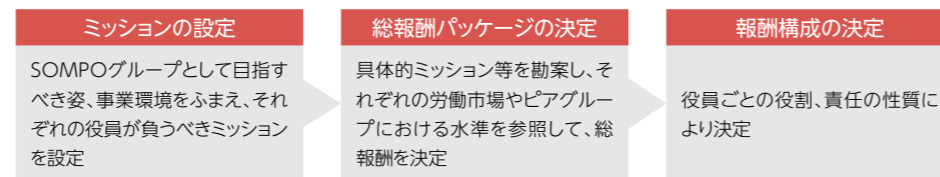
ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### (1) 総報酬パッケージの決定プロセス

当社では、それぞれの役員に課しているミッションの大きさなどを考慮したうえで、報酬水準を個別的に設定しています。そのため、従来型の役員別の報酬テーブルに基づいて報酬を決定するといったアプローチを当社では採っていません。



### (2) 報酬構成

役員報酬は、各役員の役割や職責に基づいて支給する「固定報酬(月例報酬)」と、業績などに連動する「変動報酬」で構成します。変動報酬は、毎年の業績に応じて年度単位で支給する短期業績連動報酬である「業績連動報酬」と、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高めることを目的とした長期業績連動報酬としての「株価連動型報酬」で構成されており、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっています。

#### 当社役員報酬制度の概観

	報酬要素	構成割合		内容
		グループCEO	グループCEO以外	
固定報酬	月例報酬	33.4%	50~70%	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員が担うポストの職責と職務内容をふまえ、個別的に決定</li> <li>月例で支払う現金報酬</li> </ul>
変動報酬	業績連動報酬	33.3%	15~25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>基準額を定め、年次の業績達成度を考慮して支給額を決定</li> <li>各役員の財務目標と戦略目標の達成度を評価</li> <li>年度終了後の6月に現金で支給</li> </ul>
	株価連動型報酬	33.3%	15~25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主との価値共有とグループの中長期成長を促進するため、株価に応じて支給額を決定</li> <li>ユニット付与から一定期間が経過したあとに退任時までの任意の時期および退任時に現金で支給</li> </ul>
	小計	66.6%	30~50%	
合計		100%	100%	

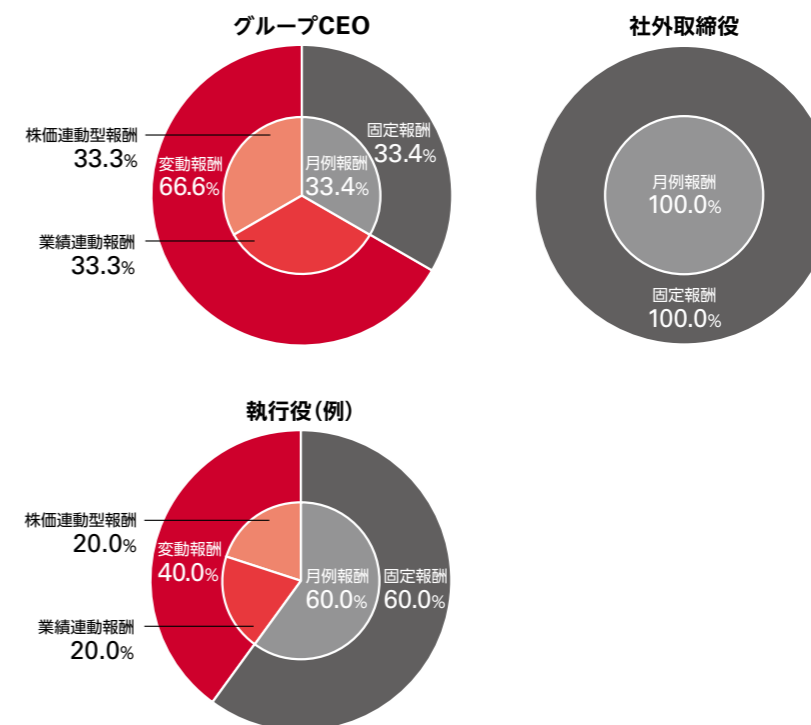
### (3) 報酬要素ごとの考え方と算定方法

#### ① 固定報酬(月例報酬)

当社の固定報酬(月例報酬)は、役員ごとのポストの職責などに応じて設定されており、原則として毎月同額を支給します。

固定報酬(月例報酬)の金額は、ポスト・グレーディングに基づく総報酬パッケージ額を標準額とし、個別のミッションを考慮しつつ、それぞれの役割、責任の性質に応じて基準額を定め、外部報酬コンサルティング会社を実施する役員報酬調査に基づくマーケット報酬水準を参照したうえで妥当と考えられる水準に決定しています。

#### 役職別 報酬構成比率の例



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

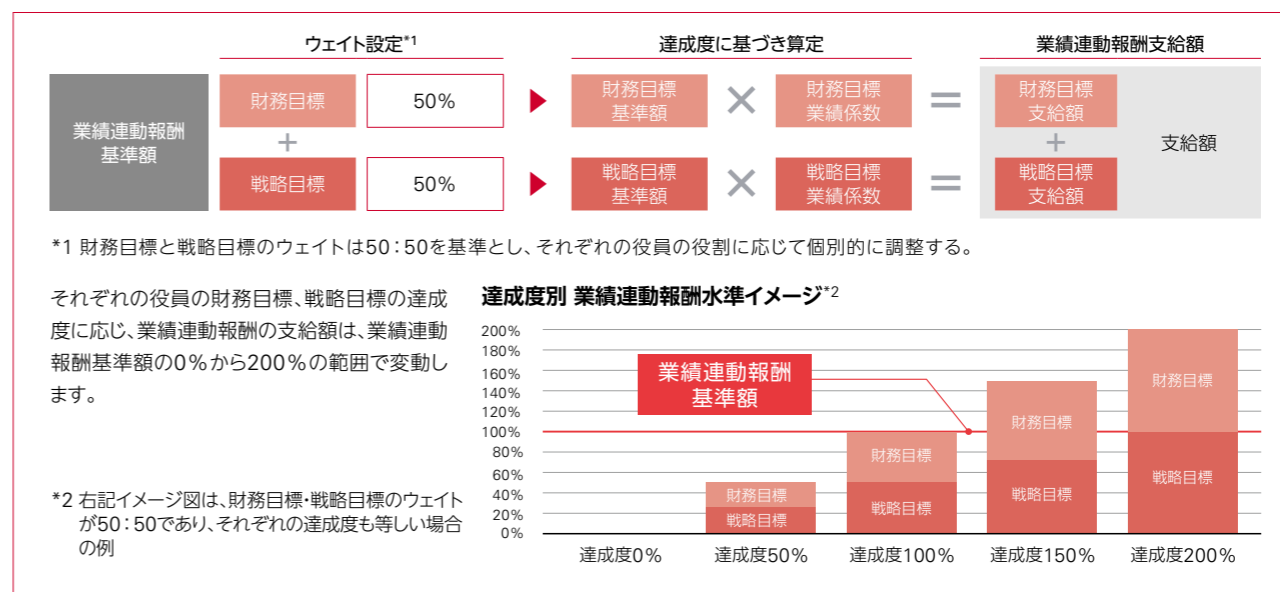
## コーポレート・ガバナンス

### ②業績連動報酬

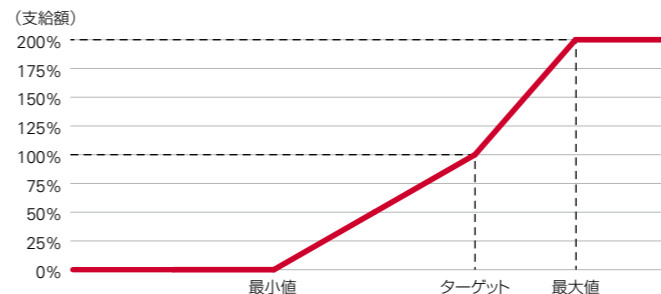
当社は、役員報酬制度と事業戦略を整合させ、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高める仕組みとして、各事業の単年度業績に対する役員の貢献に報いる業績連動報酬制度を導入しています。

なお、当社では業績連動報酬制度について、会社の財務的実績だけでなく、経営計画と紐づいた戦略的な業績目標の達成度をバランスよく報酬に反映させるため、「財務業績連動報酬+戦略業績連動報酬」方式を採用しています。また、インセンティブとしての機能の強化を目的として、各役員のミッションに応じて設定した戦略目標の達成度合いに基づき適用する係数の変動幅を「0%~200%」としています。

- 業績連動報酬は、業績連動報酬基準額に単年度の財務目標および戦略目標の達成度を反映して決定します。
- 業績連動報酬の基準額は、ターゲットとなる財務目標および戦略目標を達成した際に支払われる金額を指し、役員別に個別に異なる基準額を設定します。
- 業績連動報酬は、財務業績連動報酬と戦略業績連動報酬により構成され、それぞれの基準額の配分割合は、各役員のミッションの性質に応じて、報酬委員会が決定します。
- 財務目標に適用する業績指標は、事業年度における修正連結ROE等とし、指標の目標額(事業計画値)に対する実績に応じて係数を決定します。
- 戦略目標に適用する業績指標は、それぞれの役員のミッションに応じてグループCEOまたは事業オーナーなどの評価担当役員と合意した指標とし、その目標の達成度合いに応じて係数を決定します。
- 戦略目標に適用する業績指標には、未実現財務価値指標に関する必須項目として、全役員にエンゲージメント指標を、また、一部の役員にブランド価値指標を設定しています。



### 財務目標



ターゲットとなる財務業績を達成した場合には財務目標係数を100%として基準額を支給します。財務目標の達成度に応じ、支給額は基準額の0%から100%、100%から200%の間で比例的に変動します。

※上記グラフの達成度と支給額の関係はイメージです。

### 戦略目標

レベル	達成度
期待以上の成果をあげた場合	200%
	175%
	150%
	125%
期待どおりの成果	100%
期待された成果をあげられなかった場合	75%
	50%
	25%
	0%

役員ごとに設定した戦略目標の達成度に応じて、それぞれに応じた係数を乗じます。戦略目標をターゲット水準で達成した場合を100%とし、最高を200%、最低を0%としています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

**コーポレート・ガバナンス**

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 業績連動報酬で用いられる指標

業績連動報酬で用いられている財務指標の概要は以下のとおりであり、役員が担当する事業に応じて定めています。なお、戦略目標は役員個人別に定めています。

担当事業	財務指標(2023年度)
グループ全体	修正連結利益 修正連結ROE
国内損害保険事業	修正利益 当期純利益
海外保険事業	修正利益
国内生命保険事業	修正利益 修正EV増加額
介護・シニア事業	修正利益
デジタル事業	修正利益 売上高

※1 国内損害保険事業の当期純利益は、損害保険ジャパン株式会社単体の数値です。

※2 介護・シニア事業のうちSOMPOケア社長に対して適用する財務指標は、SOMPOケア単体の修正利益です。

※3 デジタル事業の修正利益および売上高は、Palantir Technologies Japan単体の数値です。

### ③ 株価連動型報酬

当社では、グループ全体が長期的かつ持続的に成長していくことが重要であると考えています。当社グループの役員の報酬と株式価値の連動性を維持しつつ、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識および人材のリテンションをさらに高めることを目的として、従前の業績連動型株式報酬制度を廃止し、2023年4月1日付けで株価連動型報酬(ファントムストック。以下「PS」)制度を導入いたしました。

当該報酬は、現物株式と同じ経済的価値を提供するPSを役員に支給するものであり、概要は次のとおりです。

- 各役員のミッションの大きさに応じた株価連動型報酬基準額に、前年度の戦略目標評価係数を乗じ、当社株価で除した付与ユニット数を決定します。

$$\left[ \text{株価連動型報酬基準額} \times \text{付与前年度における戦略目標評価係数} \right] \div \text{付与日における当社株価(終値)} = \text{付与されるユニット数}$$

- 付与されたユニットは、付与日から3年後の事業年度末に権利確定し、権利確定したユニットはPS①およびPS②に区分されます。なお、権利確定前に自己都合により退任した場合は権利確定の対象外となります。
- PS①およびPS②は50%ずつに区分され、内容はそれぞれ以下のとおりです。
  - PS①：権利確定後、退任時までの任意の時期にその時点の当社株価に応じた金額および累計配当相当額を現金で支給します。
  - PS②：退任時に所定の方法に基づき算出した当社株価に応じた金額および累計配当相当額を現金で支給します。
- 支給する金額は以下のとおり決定します。

#### 任意の時期におけるPS①の権利行使に基づく支給

$$\left[ \text{役員が指定するPS①の数} \times \text{役員が受給する意思表示を行った日における当社株価(終値)} \right] + \text{累計配当相当額}$$

#### 退任日におけるPS①およびPS②の権利行使に基づく支給

$$\left[ \text{退任日まで権利行使していないPS①およびPS②の数} \times \text{退任時の当社株価(所定の方法に基づき算出)} \right] + \text{累計配当相当額}$$

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コーポレート・ガバナンス

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2022年度)

当事業年度における役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数は以下のとおりです。

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数(名)
		固定報酬(月例報酬)	退職慰労金等	業績連動報酬等		
				金銭報酬 業績連動報酬	非金銭報酬 業績連動型株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	78	73	—	2	2	5
社外取締役	187	187	—	—	—	10
執行役	1,725	779	—	642	302	19
合計	1,990	1,040	—	645	305	31

- ※1 報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数には、2021年3月31日をもって辞任した執行役1名分、2022年3月31日をもって辞任した執行役6名分および2022年6月27日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名分が含まれています。
- ※2 執行役を兼務する取締役2名および2022年3月31日まで執行役を兼務した取締役1名の報酬等の額は、取締役としての報酬等と執行役としての報酬等を区分したうえで、それぞれの報酬等の総額に含めていますので、対象となる役員の員数計と各区分の対象となる役員の員数の合計は相違しています。
- ※3 「業績連動報酬等」のうち、「業績連動報酬」は金銭で支給する報酬であり、前事業年度の業績にもとづく報酬および当事業年度の業績にもとづく報酬の引当金計上額の合計です(ただし、前事業年度の引当金計上額は除きます。)。また、「役員報酬決定方針」改定前の「業績連動型株式報酬」は「非金銭報酬」であり、前事業年度の業績にもとづく、当事業年度分として計上した株式給付引当金の繰入額です。
- ※4 取締役および執行役の報酬等は、すべて保険持株会社からの報酬等であり、保険持株会社の親会社等からの報酬等はありません。

### 役員ごとの連結報酬等の総額等(2022年度)

連結報酬等の総額が1億円以上の役員は以下のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)			
				固定報酬(月例報酬)	退職慰労金等	業績連動報酬等	
						金銭報酬 業績連動報酬	非金銭報酬 業績連動型株式報酬
櫻田 謙悟	477	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	2	1
		執行役	SOMPOホールディングス株式会社	127	—	209	130
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	—	—	—	—
奥村 幹夫	308	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	4	—	—	1
		執行役	SOMPOホールディングス株式会社	99	—	127	75
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	—	—
ジェイムス・シェイ (James Shea)	721	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	267	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	160	—	293	—
ジョン・チャーマン (John R. Charman)	915	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	—	—	278	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	636	—

- ※1 業績連動報酬については、当事業年度に支払われた報酬額を記載しており、当事業年度の引当金計上額は含んでいません。
- ※2 役員に外貨建てで支払われる報酬については、円換算した額を表示しています。
- ※3 ジェイムス・シェイ氏は、2023年3月31日付で当社の執行役を辞任し、同年4月1日付で執行役員に就任しています。
- ※4 ジョン・チャーマン氏は、2022年3月31日をもって執行役を辞任しています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

**コンプライアンス**

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コンプライアンス

## コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制

### 考え方・方針

取締役会では、当社グループの業務の適正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。

### SOMPOグループの内部統制システム



Web 詳細は[内部統制システム構築](#)をご参照ください。



16.1、16.5、16.6

## 基本的な考え方・方針

### 考え方・方針

当社グループは「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、グループ内のコンプライアンス態勢整備と役職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、社員一人ひとりが、主体的・自律的に企業倫理や社会規範にのっとり行動することができる文化醸成に努めています。

## コンプライアンス基本方針

当社グループは、次の方針に基づいて法令などを遵守し、社会規範および企業倫理にのっとり企業活動を実現します。

### コンプライアンス基本方針(概要)

#### 1. コンプライアンスを事業運営の大前提とします

コンプライアンスを軽視して得た利益に持続可能性がないことを深く認識し、コンプライアンスを事業運営の大前提とします。

#### 2. 役職員のコンプライアンス意識を醸成・高揚します

役職員が法令等を遵守し、社会規範および企業倫理に則った行動をとるよう、コンプライアンスを重視する意識を醸成・高揚します。

#### 3. コンプライアンスの徹底に向けて計画的に取り組みます

コンプライアンスの徹底には継続的で不断の努力が必要であることを深く認識し、その実現に向けて計画的に取り組みます。

#### 4. 問題を早期に把握し、迅速に対応します

事業運営に伴うコンプライアンス上の問題の発生に備えて、早期に把握する体制を整備し、問題が発生したときは迅速かつ適切に対応します。

Web コンプライアンスに関する各種方針は[利益相反取引の管理](#)、[お客さま情報の保護](#)、[反社会的勢力への対応](#)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

**コンプライアンス**

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コンプライアンス

### コンプライアンス行動規範

当社グループは、「SOMPOグループ コンプライアンス基本方針」(以下「基本方針」)にて、各事業の高い公共的使命および社会的責任を常に認識し、法令等のルールや社会規範および企業倫理に則った適正な企業活動を通じて、お客さまに最高品質の安心とサービスを提供し、社会から信頼される企業グループを目指すことを定めています。

「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」は、基本方針に基づき、役職員がコンプライアンスの重要性を理解し、それを重視した行動を取るために定めるものであり、すべての役職員は次に掲げる行動規範を遵守して行動します。

**Web** 詳細は[コンプライアンス行動規範](#)をご参照ください。

### SOMPOグループ コンプライアンス行動規範

#### 1. 法規制および社内ルールの遵守

法規制および社内ルールを遵守し、社会規範および企業倫理に基づき、良識を持って誠実に行動します。

#### 2. 基本的人権の尊重

事業活動のあらゆる場面において、基本的人権を尊重します。

#### 3. 健全で安全な職場環境の維持・推進

心身の安全が確保され、役職員が安心して、かつ、その能力を十分に発揮して職務を遂行できる健全で安全な職場環境の維持・推進を目指します。

#### 4. 会社資産の保護

当社グループの資産は、事業活動のためにのみ使用するとともに、適切に保護します。

#### 5. 文書等の適切な作成・管理

取引や業務に係る文書・メール・データ等を法規制や社内ルールに従って、適切に作成、管理します。

#### 6. 公正で自由な競争

お客さまや競合他社、業務委託先等との間で誠実な関係を維持、構築し、公正で自由な競争を追求します。

#### 7. 贈収賄の禁止

秩序ある自由な競争市場の維持・発展に貢献するために、高い倫理観を持った公正な事業活動を推進し、贈収賄に関する行為を行いません。

#### 8. 利益相反の禁止

役職員の利益と会社の利益が相反する状況下においては、関連する法規制や社内ルールに従い、会社の利益を優先して行動します。

#### 9. 個人情報の保護、機密情報の管理

業務に関連して取得した個人情報や機密情報、作成されるデータについては、法規制や社内ルールに従って、適切に取り扱います。

#### 10. 知的財産の保護

当社グループが保有する知的財産を保護するとともに、第三者が保有する知的財産を侵害しません。

#### 11. インサイダー取引の禁止

役職員によるインサイダー取引を厳格に禁止し、証券市場に対する投資家の信頼を確保します。

#### 12. 反社会的勢力との関係排除

反社会的勢力といかなる関係も持たないことに努め、公共の信頼を維持し、社会の安全や健全な企業経営を実現します。

#### 13. マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与の防止

犯罪による収益の移転およびテロリストへの資金供与、大量破壊兵器の拡散に対する資金供与に当社グループの商品・サービスが利用されないように努めます。

#### 14. 政治との適切な関わり

法人として、政治との適切な関係性を維持しながら公正な事業活動を行います。また、個人的な政治活動については、公私の別を明確にして行います。

#### 15. 財務や業績等の適切な報告、法規制に基づく税務処理

財務情報は正確に記録し、株主・投資家などあらゆるステークホルダーが公正かつ公平に意思決定ができるよう適時かつ適切に報告、開示するとともに、適用される税務関連法規制に従い、税務コンプライアンスの維持・向上にも努めます。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コンプライアンス

## 取組み

**体制** **活動・実績**

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の取り組みや、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。

また、問題事象を早期に発見する重要な仕組みである内部通報・相談制度においては、通報・相談者保護の強化を推進し、守秘義務の徹底のほか、各国の関係法令に基づいた態勢を整備しています。これにより、職場での解決が難しい問題が発生した場合は、速やかに利用できる内部通報・相談態勢を整えています。なお、2022年度の内部通報・相談件数は261件で、利用者が安心して相談できるように制度の活性化に取り組んでいます。

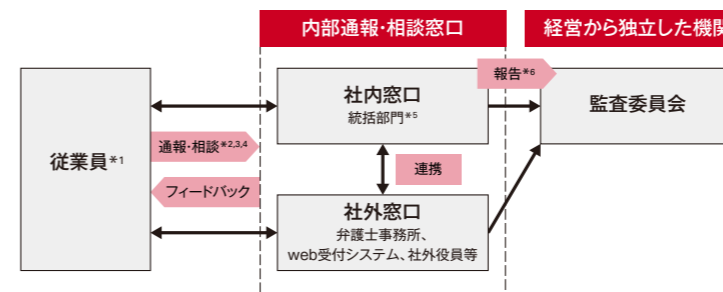
当社グループは、保険事業を中核として介護事業やデジタル事業などへ事業領域を拡大し、また協業や新たなテクノロジー、データの活用による既存事業の変革や新事業の創出に取り組んでいます。態勢整備にあたっては、各社が遵守すべき関係法令だけでなく、事業の特性、会社の規模、事業運営の実態、さらには潜在的なリスクといった要素もふまえた態勢を検討していく必要があります。そのために、当社およびグループ各社の会議体への相互参加や各事業のコンプライアンス部門のトップを集めたチーフコンプライアンスオフィサー会議を開催し、各事業の好取組事例の共有や課題に対する意見交換を行うなど、当社グループの実態把握や情報共有に努め、グ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

## 内部通報・相談態勢

- 当社グループは、法令違反などをはじめとする不正行為やハラスメントなどの問題行為の防止、自浄作用の発揮による企業価値の維持向上を図るべく、グループ各社において社内窓口に加えて社外窓口を設置するとともに継続的に周知し、内部通報・相談を受け付ける態勢を整えています。
- グループ各社は各国の関係法令に基づいた態勢を整備しており、国内では改正公益通報者保護法(2022年6月施行)、海外は現地法制と当社グループが定める態勢整備基準に基づいた態勢を整えています。

通報・相談の受付態勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 通報・相談の受付、調査の実施は、守秘義務が課された特定の担当者(以下「対応担当者」)が対応します。</li> <li>• 社外窓口で受け付けた通報・相談は、通報・相談者の意向をふまえて適切に統括部門に連携します。</li> <li>• 調査結果は、社内・社外窓口から通報・相談者に対して適宜フィードバックを行います。</li> </ul>
通報・相談者の保護	<p>通報・相談者保護の強化を推進し、職場での解決が難しい問題が発生した場合は、速やかに安心して利用できる内部通報・相談態勢を整えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 対応担当者に対して、守秘義務の徹底を求めています。</li> <li>• 通報・相談者を探そうとする行為や通報・相談を理由とした不利益な取扱いを禁止し、違反者に対する処分を明文化しています。</li> </ul>

## 通報・相談受付後の流れ



- \*1 国内においては退職後1年以内の者、他社と雇用契約があり当社の業務に従事している者を含む(利用対象者は各国の状況により一部異なる)
- \*2 匿名での通報も可能
- \*3 通報・相談の手段はメールや電話など選択が可能(利用方法は各国の状況により一部異なる)
- \*4 制度の利用方法や通報・相談者の保護に関する相談も可能(相談可能な範囲は各国の状況により一部異なる)
- \*5 統括部門は、事案の調査・是正措置を主導するとともに、傾向の分析と対策の立案を担う
- \*6 重要な申告事項(役員の関与が疑われる申告事項を含む)は経営から独立した機関として監査委員会に報告し、対応方針を決定する

## 通報・相談の受付事例

■職場環境 ■ハラスメント ■人権侵害 ■法令・ルール違反 など

お客さまおよびステークホルダーの方からのお問い合わせについては、各社のウェブサイトに掲載しています。

## 内部通報受付実績

項目	2021年度	2022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	
内部通報受付件数	256件	261件	●	●	●
うちハラスメントを含む人権侵害に関する通報・相談件数	175件	180件	●	●	●

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

**コンプライアンス**

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## コンプライアンス

### コンプライアンス教育

当社グループでは、役職員が法令等を遵守し、社会規範および企業倫理に則った行動をとるよう、コンプライアンスに関わる教育・研修を体系的に実施しています。

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 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	90.7%	93.9%	94.2%	92.8%	●	●*	●

\*SOMPOケアを除く連結子会社をカバー範囲としています。

### グループの内部監査態勢の整備

当社グループは「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」と位置づけています。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など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、外部評価機関による検証も含め内部監査の品質評価を実施し、グループ各社における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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# コンプライアンス

## 税務に対する基本的な考え方・方針

### 考え方・方針

近年の税務を取り巻く環境として、

- ① OECDによるBEPSプロジェクトの進展により、全世界的に税務に対するコンプライアンスが注目されるようになったこと
- ② 日本においても大企業に対して税務に関するコーポレート・ガバナンスの充実・向上への取り組みが要請されており、例えば、トップマネジメントの積極的な関与・指導や「グローバルな移転価格ポリシー(グループ全体としての移転価格対応戦略)の策定」の重要性・必要性などが指摘されていること

などが挙げられます。これらを背景として、2018年8月に海外グループ会社を含むグループ全体の実務指針としてグループ・タックス・ポリシーを制定しました。

### グループ・タックス・ポリシー

#### 1. 目的・法令遵守

SOMPOホールディングスグループは、「各国の法令を遵守して事業活動を行う」ことを基本方針の一つとしています。納税及び情報開示についても同様に、国、地域ごとの税務関連法令、国際機関等が公表している基準(OECD、EU、UNガイドライン等)に従い、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切な納税を行い企業の社会的責任を果たします。

#### 2. 国際税務への対応

SOMPOホールディングスグループは、OECDによるBEPSの趣旨を理解し、税務ペナルティや二重課税による企業価値の毀損リスクの防止に努めています。

グループ間の国際取引は原則として、独立企業間価格で行い、国際的な所得の適正配分が実現するよう取り組んでいます。

#### 3. 適正な税負担の実現

SOMPOホールディングスグループは、企業価値最大化の観点から、税務リスクを極小化し、かつ、法令上または道義上に照らして公正な範囲内での税負担の軽減措置等の適切かつ効果的な利用に努めています。なお、法令等の趣旨を逸脱する解釈・適用による過度な節税行為である租税回避は行っていません。

#### 4. 税務当局との関係

SOMPOホールディングスグループは、税務当局に誠意を持って事実に基づく説明・対応し、当局と良好な関係を維持するよう努めています。

適時適切な税務申告・納付、税務当局からの求めに応じた税務情報等の提出を通し、指摘事項について合意した事項については適切な是正及び改善措置を講じます。

## 税務マネジメント体制

### 体制

各国・地域における税務問題については、原則として、各国・地域の内国税務の長が責任を持ってマネジメントしています。一方で、グループ内のグローバルな取引については、双方の国に影響があることから、複数の国の税制を考慮し、多角的に検討する体制のもとで税務マネジメントを行っています。

具体的には、日本、アメリカ、イギリスの国際税務担当部門が、全世界ベースの国際税務問題への対応を行いつつ、3か国で定期的にミーティングを開催するなど、緊密な情報交換のもと、さまざまな国際税務に係る課題を協議したうえで最適なソリューションを決定し、必要に応じてCFOや各事業部門に呈示をしています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

**ERM(戦略的リスク経営)**

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## ERM (戦略的リスク経営)

### 基本的な考え方

#### 考え方・方針

当社グループでは、取締役会が制定した「SOMPOグループERM基本方針」に基づき、リスク管理の枠組みである戦略的リスク経営(ERM)の実践を通じて、不測の損失を極小化するとともに、資本の有効活用により収益向上をはかり、企業価値の最大化を目指しています。

当社は、ERMの実効性を確保するためリスクテイクの指針となる「SOMPOグループ リスクアペタイトステートメント」を定めるとともに、資本配賦を行うなどの態勢を整備しています。また、当社グループは、ERMを支えるためグループの各種リスクを統合し管理するとともに、環境変化に対応するためERMに関する課題を常に認識し継続して発展させています。

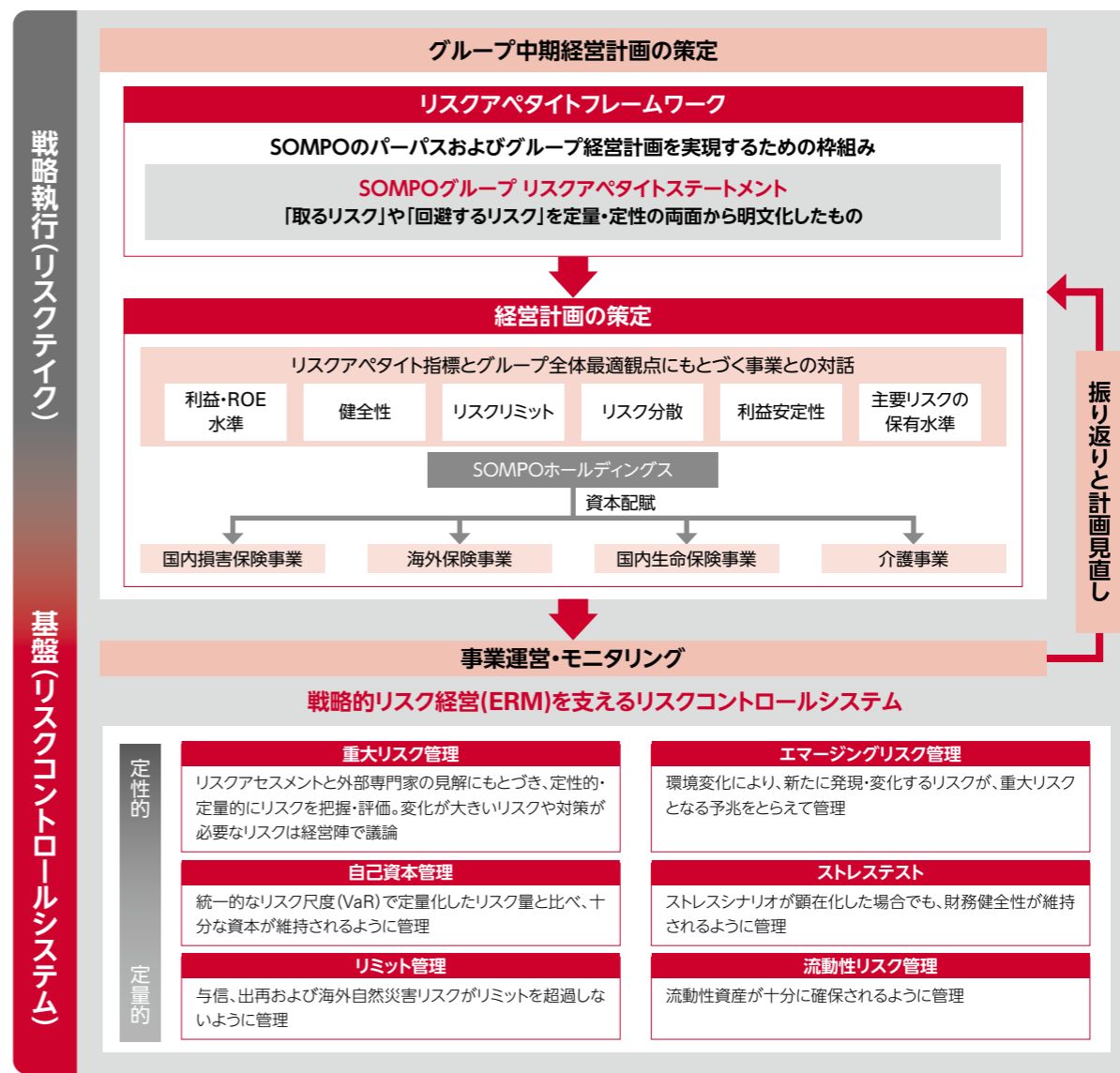
### “経営の羅針盤”としての戦略的リスク経営(ERM)

#### 体制

気候変動による自然災害の激甚化・頻発化、地政学リスクの高まり、サイバー攻撃の脅威やAIなどのデジタル技術の急速な進展など、当社を取り巻く事業環境の不確実性はますます高まっています。

当社グループは、保険事業を中心とした「規模と分散」の取組みを進めるとともに「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。その実現を支えるリスク管理の枠組みである戦略的リスク経営(ERM)は、“経営の羅針盤”として、①グループが置かれた現在地を正確に把握(現状の多面的な分析)し、②将来起こりうるリスクを敏感に察知(重要なリスクの的確な把握と対策)し、③グループが取るべき航路を提示(最適な事業ポートフォリオの提示)することで、損失を未然に回避するだけでなく、新規事業投資などの機会損失を低減させることで、当社グループを最適な方向に導く機能を発揮しています。

### SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)の全体像



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

**ERM(戦略的リスク経営)**

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## ERM(戦略的リスク経営)

### 2つのレジリエンスの追求

#### 体制

2019年からの新型コロナウイルス感染症のパンデミックは、企業にオペレーションの中断・分断に対するレジリエンスの重要性を教訓として残しました。その後も、地政学的分断が加速し、新たな技術によりサイバー攻撃が高度化するなか、戦略的リスク経営(ERM)には、リスク・ポートフォリオとオペレーションの2つの側面からの「レジリエンス」が求められています。

一つ目は「レジリエントなポートフォリオの構築」であり、急速に変化する社内外の情勢をふまえて、健全性、収益性、資本効率などの影響を定量化して示すことで、取るべきリスク・回避すべきリスクを継続的に見直すための経営議論をサポートしています。

そして二つ目は「レジリエントなオペレーションの確立」であり、多様化・複雑化するリスクが当社グループに与える影響を可視化するとともに、リスクが発現した際にも事業やサービスが継続的に提供できるオペレーションを確立します。

ERMは、これら2つのレジリエンスを追求することで、グループの持続的成長の実現に貢献していきます。

### SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)

#### 活動・実績

当社グループの戦略的リスク経営(ERM)には、資本・リスク・リターン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関わる「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。

#### (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基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。

#### (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様なリスクと機会を的確かつ網羅的に特定、分析、評価するために、リスクコントロールシステムを活用しています。

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基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、対策の十分性について議論しています。

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。

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。

**Web** 「リスクアペタイトフレームワーク」と「リスクコントロールシステム」の詳細は

[ERMの枠組み](#)をご参照ください。

### リスク文化の醸成と浸透に向けた取り組み

#### 活動・実績

不確実性の高い環境変化に迅速に対応するためには、役職員一人ひとりが多様化・複雑化するリスクや機会を的確にとらえ、正しく行動することが不可欠です。これに対処するため、当社グループは戦略的リスク経営(ERM)を支える健全な「リスク文化」の醸成と浸透に取り組んでいます。

具体的には、CRO自らが当社グループの目指す姿や最新のリスク情報などを定期的に発信し、社員一人ひとりへのERMマインドの浸透を図るとともに、各現場で適切なリスク評価などを行えるよう研修などを通じたERMの理解・対話を促進することで、企業価値の向上と社会的課題の解決に取り組んでいます。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

**ERM(戦略的リスク経営)**

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

## ERM(戦略的リスク経営) — 危機管理・事業継続

### 基本的な考え方

#### 考え方・方針

当社グループは、危機発生時において、社会的な使命・役割を果たすため、各事業における重要業務の継続および早期復旧には、継続的かつ不断の努力が必要であることを認識し、その実現に向けて計画的に体制整備に取り組んでいます。

2022年5月東京都防災会議発表の、首都直下地震の被害想定では、これまでより長期間にわたり、首都圏の主要インフラが停止または大幅に制限されることが想定されています。当社グループでは、首都圏以外への代替拠点の整備、重要拠点への通信や非常用電源などのインフラ強化など、事業継続の確度を高める取組みを行っています。

気候変動に伴い今後さらに激甚化が想定される気象災害(台風、集中豪雨・洪水など)や南海トラフ地震、富士山噴火など、最新の情報に基づき常に対策をアップデートしていきます。

### 取組み

#### 活動・実績

#### 事業継続代替拠点の整備 ～関西に臨時代替拠点の設置～

グループ各社の本社や重要拠点は首都圏に集中しています。どれだけ備えていても、首都圏機能の停止による事業継続への重大な影響の発生は起こり得ると考え、当社グループでは関西を中心に、事業継続の代替拠点の整備を進めています。

例えば、損保ジャパンでは首都圏で大地震が発生し本社機能が停止した場合は、大阪の臨時代替拠点が危機対応や重要業務を引き継ぐ体制とマニュアルを整備しており、毎年訓練を行っています。

また、当社グループでは関西に危機対応要員が常駐し、グループの危機対応の統括を行う体制を敷いています。

#### 大地震などの発生



#### 通信対策の強化 ～衛星通信・スターリンク導入～

大規模地震発生時には、通信が停止または大幅に輻輳(ふくそう)し、電話だけでなくインターネットも使用できなくなる可能性があります。当社グループは、西東京市にあるグループ共通代替拠点にウクライナ紛争でも話題となった、衛星通信「スターリンク」を配備し、重要業務の一部を実施できる体制をとっています。



スターリンクキット外観

#### 非常用電源の配備 ～SOMPOケアの介護事業所にEV配備～

SOMPOケアでは、災害時に介護事業所に電力が供給されなくなることを想定し、非常用電源として利用可能な電気自動車(EV)およびハイブリット車(PHV)の配備を進めています。(2023年11月現在50台)

これにより、事業所運営に必要な最低限の電力を確保し、ご入居者さまの大切な命をお守りしています。



非常用電源配備の様子

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

**ITガバナンス/サイバーセキュリティ**

ESGリスク管理

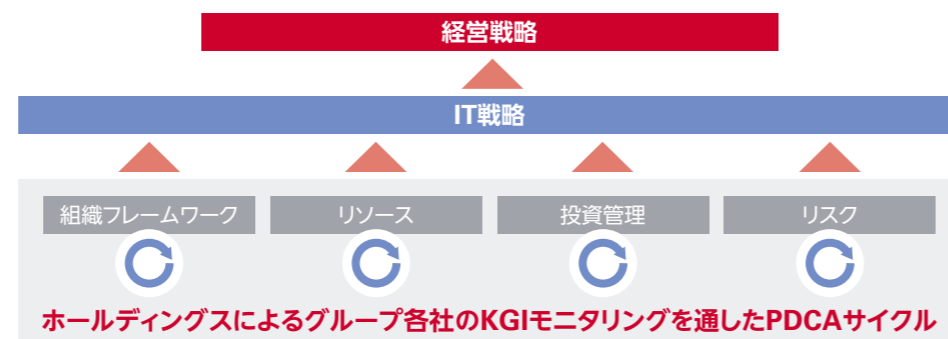
データ等

# ITガバナンス/サイバーセキュリティ

## ITガバナンスに対する基本的な考え方

### 考え方・方針 体制

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。



## サイバーセキュリティに対する基本的な考え方

### 考え方・方針

当社グループでは、サイバーセキュリティへの取組みにより安心・安全な社会を構築すること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。サイバー攻撃に関するリスクは、当社グループにおいて重要な管理対象リスクと位置づけられており、経営のリーダーシップのもとに、グループ一体でのサイバーセキュリティ対策を推進しています。

### グループサイバーセキュリティ基本方針

サイバーセキュリティ管理規程

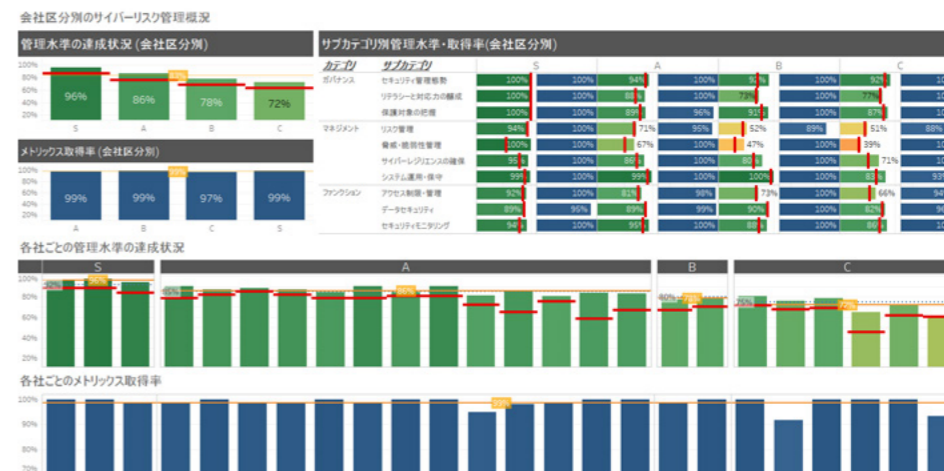
サイバーセキュリティベースライン

## サイバーセキュリティ対策状況の可視化

当社グループでは、サイバーセキュリティを尊重する企業文化を確立すること、また日々高度化巧妙化するサイバー攻撃に対する対応能力を継続的に向上させることが何よりも重要と認識し、グループ一丸となってサイバーセキュリティ管理態勢の整備と維持に努めています。当社では、NIST\* CSF(Cyber Security Framework)などのグローバル標準フレームワークをベースにサイバーセキュリティに対する基本的な考え方や基準を策定しており、グループ各社はそれぞれの役割と責任のもとにサイバーセキュリティとレジリエンスへの対策と体制強化に取り組んでいます。これら取組みのPDCAを確実なものとするために、当社では、グループ各社のサイバーセキュリティ対策状況を定量的にモニタリングし可視化を行う「サイバーメトリックス」を構築し、各社の対策状況の把握と管理に活用しています。これら一連の継続的取組みを通じ、セキュリティを自社グループの防御や事業上のリスク低減のみならず、サイバー保険やDX推進といった各種戦略とも結びつけ、グループ経営における競争上の優位性にも転換していくことを目指しています。

\*NIST : National Institute of Standards and Technology (米国国立標準技術研究所)

## サイバーメトリックスによるサイバー対策可視化のイメージ



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

**ITガバナンス/サイバーセキュリティ**

ESGリスク管理

データ等

# サイバーセキュリティ

## 推進体制

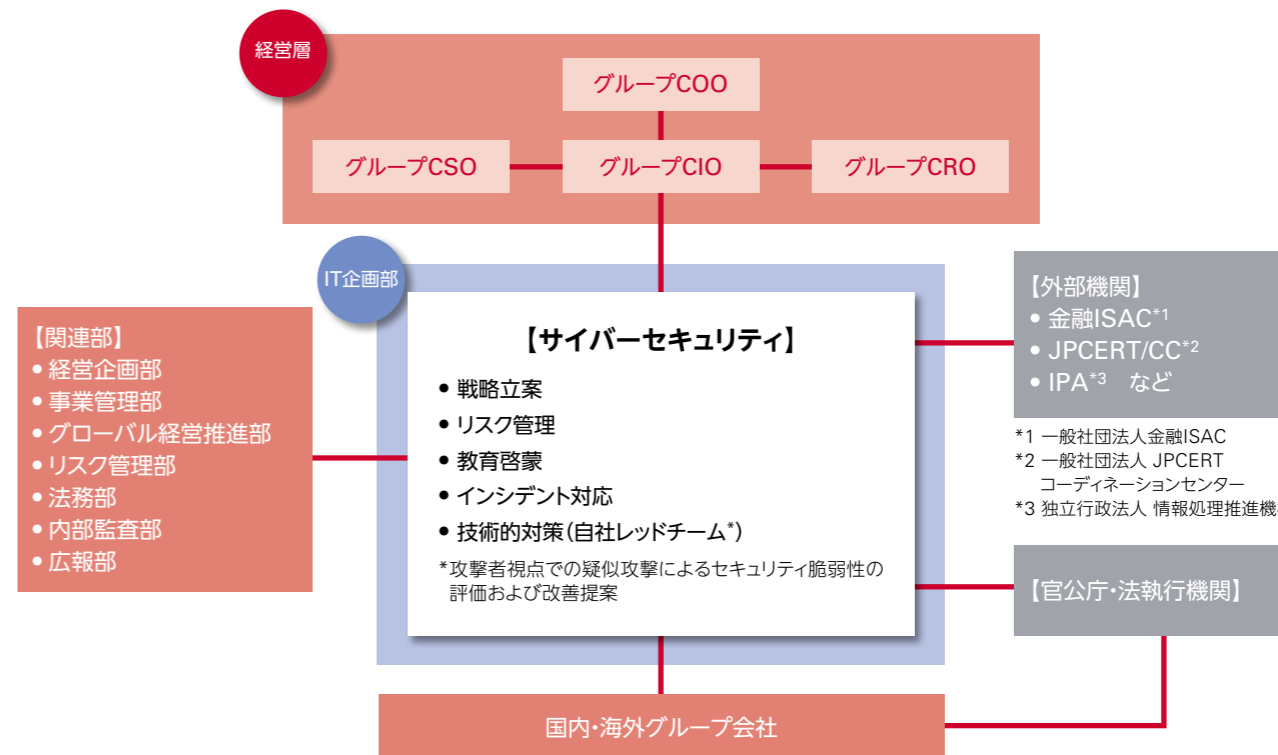
### 体制

#### 横断的に活動するサイバー専門チーム

サイバーセキュリティには常に環境変化があり、先端技術に対する知識とその応用が求められる領域であることから、SOMPOホールディングス内にサイバーCOE(Center of Excellence)態勢を構築し、この専門チームが中心となり、各社と役割分担に基づいた実効的な態勢の強化を推進しています。その方針や方向性については、グループCIOをはじめとする関連役員による協議をふまえて決定しており、特に部門横断での対応が求められるレジリエンスの強化に向けてはIT部門だけでなく、経営企画部や事業管理部、リスク管理部といった関係各々が相互に連携しながら対応にあたっています。同様にセキュリティインシデントの発生に備え、SOMPOホールディングス内にHD-CSIRT(Computer Security Incident Response Team)を組成し、事案発生時の情報連携や意思決定、フォレンジック調査といった有事の際に必要な各種対応を適時迅速に行えるよう組織的な整備を行っています。業界他社やセキュリティに関わる関連団体との連携も行っており、当社グループだけでなくセキュリティコミュニティ全体での成熟度向上を目指し活動を行っています。

#### グローバルなリスク対応態勢

サイバーリスクに国境はありません。このグローバルなリスクに対応するために、当社では東京のほか海外にもサイバーセキュリティの対応拠点を設けています。この海外拠点におけるサイバー部隊には高度な知識と技術を有するホワイトハッカーが所属し、各種セキュリティテストや各社のセキュリティ人材のトレーニング、サイバー技術の調査研究などを行っています。また、国や地域によらずインターネット資産の監視を行うサイバーパトロール活動も行っており、平時からグループ内の資産の安全性をモニタリングし、当社資産の緊急の脆弱性の発見や情報漏洩の疑い、攻撃者の動向監視など、グループ全体への注意喚起や技術的対策支援を行っています。



※2023年度の体制



SOC(Security Operation Center)チームによる監視業務



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

**ITガバナンス/サイバーセキュリティ**

ESGリスク管理

データ等

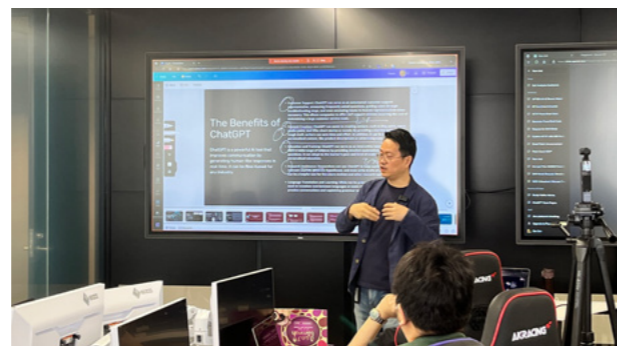
# サイバーセキュリティ

## 取組み

### 活動・実績

#### 専門人材の育成

サイバーセキュリティ対策には、時に専門性が求められます。このため、SOMPOホールディングス内にサイバーセキュリティの研究開発の拠点である「サイバーラボ」を設置し、サイバーセキュリティに関する技術的研究とハンズオントレーニングなどを通じた各社サイバー人材の教育支援や育成を行っています。定期的に「Cyber Tech Talk」というサイバーセキュリティに関する知識共有を目的としたイベントを開催し、世界中のサイバー担当者がその知識と専門性を共有し、切磋琢磨するとともに将来の人材の育成にもつなげています。この「Cyber Tech Talk」の取組みは、グローバル規模で広がるサイバーリスクに対応するためには当社グループに所属するサイバー人材同士がつながり、交流できるネットワークが必要であるという考えに基づいて行われており、所属する組織や国・地域の枠、言語を超えて情報交換できる環境づくりを目指しています。



サイバーラボで行われる「Cyber Tech Talk」の様相

#### 新技術への対応

当社グループではAIやWeb3.0といった新しい技術も、積極的に取り入れ活用するための研究などを行っています。セキュリティについても同様に、新技術を安全に活用するための手続きやルール、ガイドラインの策定について関連する各部門と連携し必要な対応を行い、安全な形での変革の実現に向けて取り組んでいます。また新技術はビジネス面での応用のみならず、セキュリティにも活用していくことが考えられます。新技術の攻撃手法への応用などを研究するとともに、各種IT環境の変化に敏感に対応し、常に最新のセキュリティ対策を取り入れられるよう、日々研究と調査を進めています。これらの研究と調査の拠点としても「サイバーラボ」が活用されています。通常の業務環境から隔離された専用のネットワーク環境を有するサイバーラボでは、安全に技術検証などを行うことが可能となっています。



新宿本社に設置されたサイバーラボ

#### セキュリティカルチャーの醸成とセキュリティ教育

サイバーセキュリティの確保に向けては、社員一人ひとりがサイバーセキュリティの重要性を理解し、安全にIT資産を利用するための意識を持つ「セキュリティカルチャー」の醸成が不可欠です。

当社グループでは、従業員から経営層に至る複数の階層に向けた教育プログラムを実施しています。グループ会社向けにも、eラーニング、フィッシングメール訓練やサイバーインシデント演習の開催、ニュースレターの発信などを通し、サイバー攻撃に関する知識の習得と、注意喚起に取り組んでいます。近年では、サイバーインシデント演習において、より実践的な要素を組み入れたランサムウェア攻撃のシナリオを導入するなど、事業全体や経営を含めたレジリエンスの強化に力を入れています。



グループ各社担当者向けに配信しているセキュリティニュース

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

**ESGリスク管理**

データ等

# ESGリスク管理

## 基本的な考え方・方針

### 考え方・方針

当社グループでは、社会の安心・安全・健康に資する商品・サービスを提供することで、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することを目指しています。「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、気候変動、人権、地域社会への配慮を自らの事業プロセスに取り込み、環境・社会・ガバナンスを考慮した保険引受や投融資に取り組みます。

当社グループのESGに関する保険引受・投融資などに関する取組み方針は以下のとおりです。

### ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針

#### 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、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)に加盟し、お客様のサステナビリティへの取組みを支援し、お客様と共に、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」に基づき、高い倫理観のもと、国際的な行動規範を尊重し、お客様、社員、地域社会、株主など全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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

ERM(戦略的リスク経営)

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ESGリスク管理

データ等

# ESGリスク管理

## 保険引受・投融資における注意を要する事業の特定

### 考え方・方針

環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受・投融資に関しては、下表のとおり、注意を要する事業を特定しています。なお、対象事業における具体的な案件の特定においては、ステークホルダーとの対話をふまえ、SOMPOリスクマネジメントと連携してアセスメントを実施しています。

### 保険引受

環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受案件に関しては、引き受けを禁止している反社会勢力への対応に加え、下表のとおり対象となる事業を特定し、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、必要に応じてサステナビリティ部門が営業部門・アンダーライティング部門とESGの観点から対応事項について協議を行うなど、慎重に対応しています。

### 投融資

環境・社会に負の影響を与える可能性のある投融資案件に関しては、投融資を禁止しているクラスター爆弾製造企業に加え、下表のとおり対象となる案件を特定し、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、慎重に対応しています。

### 対象となる事業

分類	対象事業
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ユネスコ世界遺産保護条約 条約で保護対象となる自然・文化遺産を破壊するとされる事業</li> <li>■ ラムサール条約 保護対象となる湿地(国内には52か所)を破壊するとされる事業</li> </ul>
社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人権侵害 児童労働、強制労働が行われている事業</li> <li>■ 非人道兵器 対人地雷、生物兵器・化学兵器、核兵器に関する事業</li> </ul>

## ESGリスク対応体制

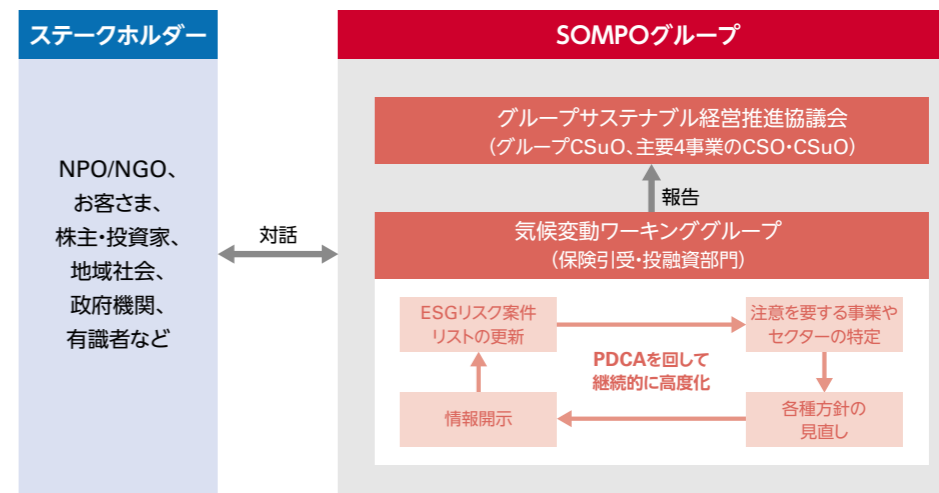
### 体制

### ERMフレームワークによるESGリスク管理

当社グループでは、ESGに関するリスクについては、サステナビリティリスクとしてグループに重大な影響を与える可能性がある重大リスクの一つに位置づけ、ERMのフレームワークで管理しています。

### 事業プロセスへのESG要素の取込み

ステークホルダーからの情報収集や意見交換を通じて、保険引受や投融資などの事業において重要性が高いと認識された事案をもとに、「グループサステナブル経営推進協議会」およびその下部組織で協議し、ESGリスク案件リストの更新や注意を要する事業・セクターの特定、各種方針の見直しを定期的実施しています。なお、2022年度はESGリスク案件リストを67件更新しました。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

# データ集

## 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。主要データは、本アンケートに基づいて開示しています。

### 2022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.
- Berjaya Sompo Insurance Berhad
- Sompo Seguros S.A.
- SOMPOひまわり生命保険株式会社
- SOMPOケア株式会社
- エヌ・デーソフトウェア株式会社
- SOMPOフランティ株式会社
- 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52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 <sup>*1</sup>		
国内連結会社	損保ジャパン	67.1%	52.9%	100%
	その他グループ会社		14.2%	
海外連結会社		32.9%	32.9%	

\*1 カバー率の算出方法は以下のとおりです。

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

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主要データを開示するため、本報告では売上高をカバー率の算定基準としています。

### 報告対象期間

[1] 本社所在地が日本国内の会社

各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2022年4月～2023年3月の情報を掲載しています。

[2] 上記[1]以外の会社

各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2022年1月～2022年12月の情報を掲載しています。

### データ取得範囲の変更

- 2021年度：Diversified Crop Insurance Servicesの買収(2020年)によるデータ取得範囲の拡大
- 2022年度：SOMPO Light Vortexの設立(2021年)、エヌ・デーソフトウェアの買収(2022年)によるデータ取得範囲の拡大

## グループの従業員に関する情報

### 従業員数(雇用形態別)

項目	単位	男性	女性	合計
正社員	人	20,651	28,406	49,057
臨時従業員	人	1,501	12,717	14,218
合計	人	22,152	41,123	63,275

### 従業員数(地域別)

項目	単位	日本	アジア・中東	欧州・北米・南米	合計
正社員	人	41,590	1,586	5,881	49,057
臨時従業員	人	14,159	13	46	14,218
合計	人	55,749	1,599	5,927	63,275

※1 日本以外の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 SOMPOホールディングス、損保ジャパン、SOMPOひまわり生命、SOMPOケアの従業員のうち、日本国籍を持つ従業員が99.54%、アジア国籍が0.43%、米国・欧州国籍が0.03%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	カテゴリー		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	カテゴリー1	購入した製品・サービス	紙使用量、サーバー、水道
	カテゴリー3	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	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
	カテゴリー4	輸送、配送(上流)	郵便、宅配、社内便、事務所移転、社員引越
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	産業廃棄物、一般廃棄物
	カテゴリー6	出張	国内(出張・赴任・宿泊)、海外(出張・赴任・宿泊)
	カテゴリー7	雇用者の通勤	電車、バス、自家用車
	カテゴリー15	投資(株式) 投資(社債)	上場株式 公募社債

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

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

第三者意見を受けて

環境側面に関する情報

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	対象範囲			第三者 保証
							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1~3)合計(カテゴリ15を除く)		t-CO <sub>2</sub> e	297,974	265,156	233,962	239,554	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ1)		t-CO <sub>2</sub> e	34,763	30,354	26,663	28,209	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ2)		t-CO <sub>2</sub> e	148,343	141,274	120,251	116,611	●	●	●	✓
GHG排出量 (スコープ3)	合計(カテゴリ15を除く)	t-CO <sub>2</sub> e	114,868	93,527	87,048	94,734	●	●	●	✓
	カテゴリ1	t-CO <sub>2</sub> e	15,198	12,975	11,151	12,893	●	●	●	✓
	カテゴリ3	t-CO <sub>2</sub> e	32,057	30,467	27,935	27,741	●	●	●	✓
	カテゴリ4	t-CO <sub>2</sub> e	16,097	15,096	11,810	11,207	●	●	●	✓
	カテゴリ5	t-CO <sub>2</sub> e	14,335	13,351	13,247	15,192	●	●	●	✓
	カテゴリ6	t-CO <sub>2</sub> e	21,960	6,514	7,457	15,305	●	●	●	✓
	カテゴリ7	t-CO <sub>2</sub> e	15,220	15,124	15,448	12,395	●	●	●	✓
	カテゴリ15	株式 社債	t-CO <sub>2</sub> e	1,013,157 1,059,379	948,530 906,207	931,821 909,893	— —	● ●	● ●	● ●
1人当たりCO <sub>2</sub> 排出量		t-CO <sub>2</sub> e	4.66	4.22	3.78	3.79	●	●	●	✓
都市ガス使用量		m <sup>3</sup> -N	3,540,788	3,308,645	3,533,791	3,587,303	●	●	●	✓
A重油使用量		kℓ	195	193	161	21	●	●	●	✓
灯油使用量		kℓ	243	229	274	223	●	●	●	✓
LPG使用量		t	1,730	1,649	259	258	●	●	●	✓
社有車の燃料使用量		kℓ	8,571	7,050	7,069	7,400	●	●	●	✓
電力使用量		kWh	304,203,466	297,620,074	276,342,950	269,387,782	●	●	●	✓
熱(蒸気)使用量		MJ	92,018,627	91,529,224	89,600,884	93,542,484	●	●	●	✓
紙使用量		t	8,129	6,821	5,771	6,157	●	●	●	✓
水使用量(上水使用量)		kℓ	349,465	247,222	1,727,914	3,089,640	●	●	●	✓
水使用量(下水使用量)		kℓ	326,872	223,481	1,747,207	3,064,254	●	●	●	✓
廃棄物の総排出量		t	16,958	13,916	13,378	14,689	●	●	●	✓
廃棄物のリサイクル量		t	4,816	3,253	3,496	3,423	●	●	●	✓
廃棄物の非リサイクル量(総処分量)		t	12,142	10,663	9,883	11,266	●	●	●	✓
処分方法別 内訳	埋立	t	14	25	313	13	●	●	●	✓
	焼却(サーマルあり)	t	12,128	10,638	9,491	11,002	●	●	●	✓
	焼却(サーマルなし)	t	0	0	75	10	●	●	●	✓
	その他の処分	t	0	0	4	240	●	●	●	✓
処分方法不明		t	0	0	0	0	●	●	●	✓
延べ床面積		m <sup>2</sup>	1,517,474	1,499,409	1,465,009	1,398,415	●	●	●	✓
グリーン購入比率		%	52.2	52.3	47.0	45.9	●	●	●	✓
環境分野の 人材育成	「市民のための環境公開講座」の参加者数	人	1,173	7,176	5,610	7,146	—	—	—	✓
	大学(院)生の環境NPO/NGOへのインターン シップ支援「CSOラーニング制度」の参加者数	人	55	43	78	75	—	—	—	✓
	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	人	2,652	1,502	907	2,517	—	—	—	✓

※1 GHG排出量(スコープ1~3)は、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とおりです。  
2019-2022年度: SOMPOホールディングスおよび主要な連結子会社  
また、2022年度のデータ収集の過程において、2021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 延べ床面積は、SOMPOケアを除くSOMPOホールディングスおよび連結子会社の実績値です。  
※3 「市民のための環境公開講座」は、2020年度以降、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。  
※4 「SAVE JAPAN プロジェクト」の参加者数は、オンライン型のイベント参加者が含まれます。

投融資のGHG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、当社グループの投融資先の企業の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	2021年度
株式	GHG総排出量	t-CO <sub>2</sub> e	1,013,157	948,530	931,821
	投資先の加重平均炭素強度(WACI)	t-CO <sub>2</sub> e/ 百万米ドル	119.60	100.58	125.05
社債	GHG総排出量	t-CO <sub>2</sub> e	1,059,379	906,207	909,893
	投資先の加重平均炭素強度(WACI)	t-CO <sub>2</sub> e/ 百万米ドル	121.07	133.77	167.04

※1 WACIは、Weighted Average Carbon Intensityの略称であり、2021年度の数値からWACI算出方法が変更となりました。  
※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)2021年度: 上場株式86.4%、社債81.6%、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です。  
※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、本レポー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、本レポー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。  
※5 数値データは遡及修正される可能性があります。

環境会計(2022年度 GHG削減投資費用および効果)

項目	投資金額(円)	投資効果額(円)	GHG削減量 (t-CO <sub>2</sub> e)
スコープ1~2	853,146,900	19,806,077	464.7

※ 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もとに算出しています。なお、半年度の投資額を掲載していますが、CO<sub>2</sub>の削減効果は長期的に継続します。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

**データ集**

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

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

第三者意見を受けて

## 社会側面に関する情報

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	対象範囲			第三者保証
							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	男性	人	214	188	355	348				
	女性	人	16	19	35	45	●	●	●	
	合計	人	230	207	390	393				
部長級以上役員級未満	男性	人	837	821	1,103	1,075				
	女性	人	164	178	229	244	●	●	●	
	合計	人	1,001	999	1,332	1,319				
課長級以上部長級未満	男性	人	2,642	3,014	3,926	4,015				
	女性	人	794	1,060	1,614	1,748	●	●	●	
	合計	人	3,436	4,074	5,540	5,763				
女性管理職比率		%	23.8	24.2	26.8	28.1	●	●	●	
収益創出機能を担う管理職のうち女性の比率		%	18.0	22.0	24.1	25.5	●	●	●	
STEM関連職に従事する女性の比率		%	36.9	32.2	41.0	33.8	●	●	●	
障がい者雇用率		%	2.29	2.42	2.45	2.41	●	●	●	
労働組合等の加入率		%	98.0	98.0	97.9	97.9	●	●		
新規雇用者	男性	人	1,590	1,243	1,641	1,943				
	女性	人	4,504	3,720	3,896	4,631				
	合計	人	6,094	4,963	5,537	6,574	●	●	●	
	管理職	人	60	41	149	190				
	管理職以外	人	6,034	4,922	5,388	6,384				
合計	人	6,094	4,963	5,537	6,574					
社内候補者によって埋まった空きポジションの比率		%	100	100	100	100		●		
管理職への内部昇進率		%	—	—	—	93.8		●		
育児休業取得者数	男性	人	377	443	516	472				
	女性	人	2,045	2,090	2,005	2,035	●	●	●	
	合計	人	2,422	2,533	2,521	2,507				
育児休業取得の平均日数	男性	日	5.6	6.8	8.6	18.6				
	女性	日	183.0	183.6	178.8	183.3	●	●	●	
	全体	日	155.4	152.7	144.0	152.3				
育児支援制度取得者数(短時間勤務+始業・就業の繰上げ・繰下げ制度)		人	2,724	2,839	2,900	2,965	●	●	●	
介護休業取得者数	男性	人	50	22	32	36				
	女性	人	90	70	71	74	●	●	●	
	合計	人	140	92	103	110				
男女別賃金比率(平均女性賃金/平均男性賃金)	全従業員	%	—	—	—	45.5				
	うち正規雇用	%	—	—	—	52.0	●	●	●	
	うち非正規雇用	%	—	—	—	50.8				
	在宅勤務制度の利用者数	人	13,241	31,008	28,769	26,036	●	●		
フレックスタイム勤務制度の利用者数	人	2,354	4,333	3,941	3,889	●	●	●		
フレックスタイム勤務制度の利用率	%	6.8	12.3	11.6	11.5	●	●	●		
有給休暇取得率	%	67.0	70.8	72.9	76.0	●	●	●		
労働災害発生度数率	—	5.71	6.07	5.44	5.22	●	●	●		

## データ集

### 編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

### 目次

グループCSuOメッセージ

### サステナビリティ

### 環境

### 社会

### ガバナンス

### データ等

#### データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見

第三者意見を受けて

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	対象範囲			第三者保証	
						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			
欠勤による総喪失日数	日	63,690	59,980	59,037	79,569	●	●	●	✓	
欠勤率	%	0.42	0.39	0.39	0.51	●	●	●		
時間外労働比率	%	10.9	10.4	11.2	11.3	●	●	●		
年間離職率	全体	%	11.2	10.5	11.5	12.0	●	●	●	
	うち自己都合	%	8.3	7.8	8.0	9.3				
年間離職率(介護事業を除く)	全体	%	7.9	6.8	9.1	9.7	●	●	●	
	うち自己都合	%	4.0	3.0	4.0	5.5				
年間離職率(介護事業のみ)	全体	%	18.0	17.3	15.7	15.9	●	●	●	
	うち自己都合	%	17.2	16.5	15.0	15.4				
CEOの報酬と従業員の平均給与比率	CEO報酬	百万円	326	400	432	477	●	●	●	
	従業員平均給与	円	11,069,985	11,090,287	11,284,115	12,319,899				
	比率	倍	29.4	36.1	38.3	38.7				
従業員エンゲージメント	国内	ポイント	3.27	3.34	3.46	3.50	●	●	●	
		回答率	—	52.0	76.0	72.0				
	海外	ポイント	3.81	4.02	4.02	4.12				
		回答率	—	—	91.1	98.0				
従業員エンゲージメントが高いと回答した比率	国内	%	—	11.0	15.0	17.0	●	●	●	
	海外	%	—	—	36.0	48.0				
	全体	%	—	11.0	17.8	19.4				
顧客満足度	%	89.1	89.1	89.2	88.7	●				
社会貢献活動への参加人数	人	39,297	29,730	5,814	5,958	●	●			
社会貢献活動への金銭的寄付額	円	2,031,288,146	1,830,737,862	1,467,676,195	1,676,276,065	●				

※1 役員級以上、部長級以上役員級未満、課長級以上部長級未満の男女別人数は、2019～2020年度は国内外連結子会社の人数をカウント、2021年度以降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 収益創出機能を担う管理職のうち女性の比率は、人事、法務、ITなどのサポート機能は除きます。

※3 STEM関連職に従事する女性の比率は、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。

※4 男女別賃金比率は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しています。

※5 従業員エンゲージメントは、Gallup社が提供するQ12を採用しています。

※6 顧客満足度は、損保ジャパンが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るものです。

※7 社会貢献活動への参加人数は、2020年度はグループ社員および代理店従業員の合計参加人数をカウント、2021年度以降はデータ集計方法の変更に伴いグループ社員の参加人数のみをカウントしています。

※8 欠勤率は、SOMPOホールディングスおよび主要な国内外連結会社における、総喪失日数 ÷ 年間予定勤務日数 ÷ 総従業員数 × 100

#### 男女別賃金比率(役職別)

賃金は、従業員一人ひとりの役割と責任を反映した役割等級に応じて決定されます。役割や責任、グループ業績への貢献度に応じて昇進するランク制度を設けています。

労働者の男女の賃金の差異が生じている主要因は、男女間における全国転勤型であるか否か、職種、管理職人数または短時間勤務者などの人数の差異などによるものであり、従業員区分、職種、職務、役職および勤務時間などが同じである場合は、性別による賃金の差異は発生しない給与制度となっております。

項目	単位	2022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	
役員	基本給与のみ	%	112.7	●	
	基本給与+その他金銭的インセンティブ	%	90.1		
管理職	基本給与のみ	%	84.3	●	
	基本給与+その他金銭的インセンティブ	%	83.3		
非管理職	基本給与のみ	%	55.3		

※賃金比率は男性平均賃金に対する女性平均賃金の割合

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

**データ集**

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

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

第三者意見を受けて

## データ集

### 第三者機関による保証

#### 第三者保証について

SOMPOホールディングスでは、報告数値の信頼性を確保するため、2022年度の環境・社会データの一部について、British Standards Institution (BSI)による第三者保証を受けています。環境・社会データにおいて、保証を受けた数値には✓マークを付しています。

**Web** [第三者保証 保証証明書\(環境データ 2022年度\)](#)

[第三者保証 保証証明書\(社会データ 2022年度\)](#)



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見

第三者意見を受けて

## 社外からの評価

当社グループの取り組みは、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、当社グループは、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。最近の主な社外からの評価を紹介します。

### 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2023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7回目となりました。



#### 「日本IT団体連盟サイバーインデックス企業調査2023」認定

ホールディングス

2023年12月、日本最大級のIT団体の連合体「一般社団法人 日本IT団体連盟」が実施したサイバーセキュリティの取組姿勢および情報開示に関する調査「日本IT団体連盟サイバーインデックス企業調査2023」において、「優れた取組姿勢および情報開示が確認できた企業」として一つ星認定されました。



サイバーセキュリティに関して、有価証券報告書などでの積極的な情報開示、外部セミナーでの積極的な情報発信やSOMPOグループ全体での包括的・横断的なサイバーセキュリティ対策の実施、セキュリティ専門拠点の海外設置などが高く評価されています。

Web [一般社団法人 日本 IT 団体連盟ホームページ](#)

(2023年12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10年連続で最高ランクの「S」評価を取得しました。

(2023年3月)

### 認定関連

#### 「健康経営優良法人2023(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「健康経営優良法人2023(ホワイト)」に7年連続で選定されました。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2023大規模法人部門」および「健康経営優良法人2023中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2023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。

#### 【認定を受けた当社グループ会社】

##### ■「健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)」

- SOMPOホールディングス【7年連続】
- 損害保険ジャパン【7年連続】
- SOMPOひまわり生命保険【7年連続】
- SOMPOヘルスサポート【7年連続】
- プライムアシスタンス【5年連続】
- 損保ジャパンパートナーズ【4年連続】
- SOMPOコーポレートサービス【3年連続】
- セゾン自動車火災保険【初認定】

##### ■「健康経営優良法人2023大規模法人部門」

- SOMPOリスクマネジメント【7年連続】
- SOMPOビジネスサービス【7年連続】
- SOMPOコミュニケーションズ【5年連続】
- 損保ジャパンキャリアビューロー【5年連続】
- SOMPOシステムズ【4年連続】
- SOMPOケア【2年連続】

##### ■「健康経営優良法人2023中小規模法人部門」

- ウェルネスコミュニケーションズ【5年連続】
- SOMPOアセットマネジメント【4年連続】
- 損保ジャパンDC証券【3年連続】
- SOMPOビジネスソリューションズ【3年連続】
- SOMPO企業保険金サポート【3年連続】
- SOMPOクレジット【3年連続】
- SOMPOワランティ【3年連続】
- SOMPOチャレンジド【2年連続】



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

**社外からの評価**

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM) 対照表

GRI内容索引

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

第三者意見を受けて

## 社外からの評価

### ESG関連インデックスへの組入れ

当社は、以下のESG関連インデックスの組入れ銘柄となっています。(2024年2月1日現在)

#### Dow Jones Sustainability Indices

ホールディングス

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が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年より選定されています。

※DJSI Worldには、2000年に損害保険ジャパン株式会社社が最初に組み入れられてから2021年までに、通算で21回組み入れられています。



#### FTSE4Good Index Series

ホールディングス

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 Sector Relative Index

ホールディングス

FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative 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、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。

FTSE Blossom Japan Indexは環境、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 Sector Relative Indexは各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されたものです。低炭素経済への移行を促進するため、企業の気候変動への取組みやガバナンスも評価していることが特徴です。



#### MSCI ESG Leaders Indexes

ホールディングス

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

ホールディングス

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)

ホールディングス

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。



#### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

ホールディングス

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。



編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー  
目次  
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

**ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表**

GRI内容索引

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  
第三者意見を受けて

## 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つのカテゴリーと、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	<a href="#">SOMPOのパーパス実現に向けて</a> <a href="#">グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ</a> <a href="#">統合レポート2023 (P44-45 価値創造サイクル)</a>
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	<a href="#">統合レポート2023 (P94-121 ガバナンス)</a> <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> <a href="#">マネジメント体制</a> <a href="#">ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</a>
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	<a href="#">ステークホルダー・エンゲージメント</a> <a href="#">SDGs経営</a> <a href="#">マテリアリティKPIと進捗状況</a> <a href="#">事業におけるESG配慮</a>
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	<a href="#">コンプライアンス</a> <a href="#">内部統制システム運用状況概要</a> <a href="#">ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</a>
	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	<a href="#">内部統制システム運用状況概要</a> <a href="#">ステークホルダー・エンゲージメント</a> <a href="#">事業におけるESG配慮</a>
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か、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	<a href="#">統合レポート2023 (P112-113 戦略的リスク経営(ERM))</a> <a href="#">気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</a> <a href="#">SDGs経営</a> <a href="#">マテリアリティKPIと進捗状況</a>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

**ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表**

GRI内容索引

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  
第三者意見を受けて

## ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表

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	<a href="#">SDGs経営</a> <a href="#">マテリアリティKPIと進捗状況</a> <a href="#">統合レポート2023(P44-45 価値創造サイクル)</a>
ガバナンス組織の 品質	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	<a href="#">マテリアリティKPIと進捗状況</a>
	報酬 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 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): ● 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)	<a href="#">統合レポート2023(P108-111 役員報酬制度)</a> <a href="#">ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</a> <a href="#">会社役員に対する報酬等</a>
リスクと機会の 監督	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	<a href="#">コーポレート・ガバナンス方針</a> <a href="#">コーポレート・ガバナンス体制</a> <a href="#">マネジメント体制</a> <a href="#">SDGs経営</a>
<b>地球</b>		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	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(tCO <sub>2e</sub> )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	<a href="#">ESGデータ(環境側面に関する情報)</a>
	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 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	<a href="#">気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</a>
自然の消失	土地利用と生態学的な感応度 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(ヘクタール単位)を報告する	現時点で関連頁はありません。 情報収集し、分析、情報開示に向けて取り組んでまいります。
淡水の利用可能量	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	<a href="#">ESGデータ(環境側面に関する情報)</a>



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

**ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表**

GRI内容索引

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

## ステークホルダー資本主義メトリクス (SCM) 対照表

テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	<p><b>パリ協定適合のGHG排出目標</b> 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℃に制限する取り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><a href="#">気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応</a> <a href="#">SOMPO気候アクション</a> <a href="#">統合レポート2023 (P88-93 気候変動への対応)</a></p>
	<p><b>温室効果ガス排出量の影響</b> 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><a href="#">ESGデータ(グループの温室効果ガス(GHG)排出関連情報)</a></p>
<b>人</b>		
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><b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</b> 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><a href="#">主な取り組み(取り組み事例(社員) -ダイバーシティ&amp;インクルージョン)</a> <a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a></p>
	<p><b>賃金の平等</b> 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><a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a></p>
	<p><b>賃金水準</b> 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><a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a></p>
	<p><b>児童・強制労働の発生リスク</b> 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国または地域</p>	<p><a href="#">主な取り組み(取り組み事例(社員) -人間尊重)</a></p>
健康と Well Being	<p><b>安全衛生</b> 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 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><a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a> <a href="#">主な取り組み(取り組み事例(社員) -健康経営)</a></p>
将来に向けたスキル	<p><b>研修</b> 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><a href="#">ESG Data(・Training &amp; Development Inputs)</a></p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

**ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表**

GRI内容索引

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

第三者意見を受けて

## ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表

テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
尊厳と平等	賃金格差 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、正社員の基本給与と報酬の平均賃金格差 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	<a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a> <a href="#">有価証券報告書(第13期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書)</a>
	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	<a href="#">ESGデータ(ガバナンスに関する情報)</a>
	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	<a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a>
	人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度 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	<a href="#">主な取組み(取組み事例(社員)-人間尊重)</a>
健康と Well Being	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	<a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a>
<b>繁栄</b>		
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	<a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a>
	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	<a href="#">IR資料室</a> <a href="#">ESGデータ(社会側面に関する情報)</a>
	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	<a href="#">統合レポート2023 別冊(業績・コーポレートデータ) (P143-145 連結財務諸表等)</a>

編集方針  
「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー  
目次  
グループCSuOメッセージ

---

サステナビリティ

---

環境

---

社会

---

ガバナンス

---

データ等  
データ集  
社外からの評価  
**ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表**  
GRI内容索引  
SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

## ステークホルダー資本主義メトリクス (SCM) 対照表

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	<a href="#">IRプレゼンテーション-中期経営計画の進捗(2023年5月)(P14)</a>
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	<a href="#">IR資料室</a>
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	<a href="#">主な取組み(取組み事例(株主・投資家)-スチュワードシップ・コードへの対応)</a> <a href="#">主な取組み(取組み事例(地域社会)-社員による社会貢献活動)</a> <a href="#">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)</a> <a href="#">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)</a>
	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	<a href="#">SDGs経営</a> <a href="#">主な取組み(お客さま)</a>
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	<a href="#">IRプレゼンテーション-介護・シニア事業「egaku」戦略説明会(2023年3月)統合レポート2023(P19 主要な経営管理指標)</a>
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	<a href="#">ESG Data(・Amount of Contributions to Initiatives in FY2022)</a>
	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	<a href="#">主な取組み(取組み事例(株主・投資家)-スチュワードシップ・コードへの対応)</a>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

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

第三者意見を受けて

# GRI内容索引

**利用に関する声明** SOMPOグループはGRIスタンダードを参照し、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間について、本GRIガイドライン対照表に記載した情報を報告します。

※一部2023年4月以降の活動も報告しています。

**利用したGRI1** GRI1:基礎2021

## 一般開示事項 2021

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
<b>組織と報告実務</b>		
2-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 正式名称を報告する</li> <li>b. 組織の所有形態と法人格を報告する</li> <li>c. 本社の所在地を報告する</li> <li>d. 事業を展開している国を報告する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Web <a href="#">企業概要</a></li> <li>Web <a href="#">海外保険事業</a></li> </ul>
2-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する</li> <li>b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する</li> <li>c. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか</li> <li>ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか</li> <li>iii. 本スタンダードに記載されている開示事項やマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">編集方針</a> (P.1)</li> <li><a href="#">データ集(データ報告上の情報)</a> (P.123)</li> <li>Web <a href="#">統合レポート2023</a> (P.200-202 コーポレートデータ 当社および子会社等の概況)</li> </ul>
2-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する</li> <li>b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する</li> <li>c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する</li> <li>d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">編集方針</a> (P.1)</li> </ul>
2-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことを説明する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 修正・訂正記述の理由</li> <li>ii. 修正・訂正記述の影響</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>該当はありません。</li> </ul>
2-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める</li> <li>b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部保証報告書や独立保証証明書へのリンクや参照先を記載する</li> <li>ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。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を含める</li> <li>iii. 組織と保証提供者の関係を記載する</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">第三者機関による保証</a> (P.127)</li> </ul>



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

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

第三者意見を受けて

# GRI内容索引

活動と労働者		
2-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 事業を展開するセクターを報告する</li> <li>b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場</li> <li>ii. 組織のサプライチェーン</li> <li>iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動</li> </ul> </li> <li>c. そのほかの関連する取引関係を報告する</li> <li>d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化を記載する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Web <a href="#">グループ事業</a></li> <li>Web <a href="#">企業概要</a></li> <li>Web <a href="#">財務・業績ハイライト</a></li> <li>Web <a href="#">バリューチェーン</a></li> <li>Web <a href="#">第13期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書</a></li> </ul>
2-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する</li> <li>b. 以下の総数を報告する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳</li> <li>ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳</li> <li>iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳</li> <li>iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳</li> <li>v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳</li> </ul> </li> <li>c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する(報告された数値が次のいずれに該当するかを含む)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 実数、フルタイム当量(FTE)、あるいは別の方法</li> <li>ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法</li> </ul> </li> <li>d. 2-7-aおよび2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する</li> <li>e. 報告期間中およびほかの報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(グループの従業員に関する情報)</a> (P.123)</p> <p><a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)</p>
2-8	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係</li> <li>ii. その労働者が従事する業務の種類</li> </ul> </li> <li>b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかも記載する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 実数、フルタイム当量(FTE)、または別の方法</li> <li>ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法</li> </ul> </li> <li>c. 報告期間中およびほかの報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(グループの従業員に関する情報)</a> (P.123)</p> <p><a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)</p>
ガバナンス		
2-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する</li> <li>b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する</li> <li>c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成</li> <li>ii. 独立性</li> <li>iii. ガバナンス機関のメンバーの任期</li> <li>iv. メンバーが担うほかの重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質</li> <li>v. 性別</li> <li>vi. 発言権が低いグループ</li> <li>vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量(コンピテンシー)</li> <li>viii. ステークホルダーの代表</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12)</p> <p><a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)</p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見

第三者意見を受けて

# GRI内容索引

2-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する</li> <li>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する(以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. ステークホルダー(株主を含む)の意見</li> <li>ii. 多様性</li> <li>iii. 独立性</li> <li>iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量(コンピテンシー)</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-11	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する</li> <li>b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスクを軽減する方法について説明する</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-12	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 持続可能な発展に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する</li> <li>b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやそのほかのプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか</li> <li>ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか</li> </ul> </li> <li>c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する</li> </ul>	<a href="#">パーパス・マテリアリティ</a> (P.7-11) <a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109) <a href="#">ESGリスク管理</a> (P.121-122)
2-13	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか</li> <li>ii. インパクトのマネジメントに関する責任をそのほかの従業員に移譲しているか</li> </ul> </li> <li>b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはそのほかの従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-14	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認するうえで最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する</li> <li>b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-15	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する</li> <li>b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 取締役会メンバーへの相互就任</li> <li>ii. サプライヤーおよびそのほかのステークホルダーとの株式の持ち合い</li> <li>iii. 支配株主の存在</li> <li>iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-16	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する</li> <li>b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-17	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集会的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)
2-18	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する</li> <li>b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する</li> <li>c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

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

第三者意見を受けて

# GRI内容索引

2-19	<p>a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 固定報酬と変動報酬</li> <li>ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い</li> <li>iii. 契約終了手当</li> <li>iv. クローバック</li> <li>v. 退職給付</li> </ul> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する</p>	<p><a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)</p>
2-20	<p>a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか</li> <li>ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか</li> <li>iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか</li> </ul> <p>b. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合）</p>	<p><a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)</p>
2-21	<p>a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する</p> <p>b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する</p> <p>c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する</p>	<p><a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> (P.91-109)</p>
<b>戦略、方針、実務慣行</b>		
2-22	<p>a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関または最上位の上級経営幹部の声明について報告する</p>	<p><a href="#">グループCSuOメッセージ</a> (P.6)</p>
2-23	<p>a. 責任ある企業行動のための方針声明について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 声明で参照した国際機関による発行文書</li> <li>ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか</li> <li>iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか</li> <li>iv. 声明で人権の尊重を規定しているか</li> </ul> <p>b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 声明が対象とした国際的に認められた人権</li> <li>ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明のなかで組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー</li> </ul> <p>c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する</p> <p>d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する</p> <p>e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する</p> <p>f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびそのほかの関連当事者にどのように伝えられているかを説明する</p>	<p><a href="#">グループCSuOメッセージ</a> (P.6)</p> <p><a href="#">SOMPO気候アクション</a> (P.17)</p> <p><a href="#">地球環境問題へのリーダーシップ</a> (P.18)</p> <p><a href="#">気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)</a> (P.19-35)</p> <p><a href="#">人権</a> (P.51-57)</p> <p><a href="#">パーパス・マテリアリティ</a> (P.7-11)</p> <p><a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12)</p> <p><a href="#">ステークホルダー・エンゲージメント</a> (P.14)</p> <p><a href="#">イニシアティブへの参画</a> (P.15-16)</p> <p><a href="#">ERM(戦略的リスク経営)</a> (P.115-116)</p> <p><a href="#">方針・ポリシー</a> (P.3-4)</p>
2-24	<p>a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか</li> <li>ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか</li> <li>iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか</li> <li>iv. 声明の実行に関して行っている研修</li> </ul>	<p><a href="#">人権</a> (P.51-57)</p> <p><a href="#">コンプライアンス</a> (P.110-114)</p> <p><a href="#">ERM(戦略的リスク経営)</a> (P.115-116)</p> <p><b>Web</b> <a href="#">バリューチェーン</a></p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見

第三者意見を受けて

## GRI内容索引

2-25	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する</li> <li>b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する</li> <li>c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するほかのプロセスについて説明する</li> <li>d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する</li> <li>e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する</li> </ul>	<p><a href="#">方針・ポリシー</a> (P.3-4)</p> <p><a href="#">人権</a> (P.51-57)</p> <p><a href="#">コンプライアンス</a> (P.110-114)</p>
2-26	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 個人が以下を行うための制度を記載する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める</li> <li>ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="#">ステークホルダー・エンゲージメント</a> (P.14)</p> <p><a href="#">コンプライアンス</a> (P.110-114)</p> <p><a href="#">ESGリスク管理</a> (P.121-122)</p>
2-27	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金・課徴金が発生した事案</li> <li>ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案</li> </ul> </li> <li>b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金</li> <li>ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金</li> </ul> </li> <li>c. 重大な違反事例を記載する</li> <li>d. 重大な違反に該当することを、どのように確認したかを記載する</li> </ul>	<p><a href="#">コンプライアンス</a> (P.110-114)</p>
2-28	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する</li> </ul>	<p><a href="#">イニシアティブへの参画</a> (P.15-16)</p>
<b>ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
2-29	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法</li> <li>ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的</li> <li>iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="#">ステークホルダー・エンゲージメント</a> (P.14)</p> <p><a href="#">ESGリスク管理</a> (P.121-122)</p>
2-30	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する</li> <li>b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織のほかの従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいはほかの組織の労働協約に基づいているかを報告する</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)</p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

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  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

## マテリアルな項目 2021

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
<b>マテリアルな項目</b>		
3-1	a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位づけを行ったか b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する	<a href="#">パーパス・マテリアリティ</a> (P.7-11)
3-2	a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する	<a href="#">パーパス・マテリアリティ</a> (P.7-11)
3-3	a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置 e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況の評価するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか f. 講じた措置の決定(3-3-d)または措置の有効性の評価(3-3-e)で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する	<a href="#">パーパス・マテリアリティ</a> (P.7-11) <a href="#">SOMPO気候アクション</a> (P.17) <a href="#">地球環境問題へのリーダーシップ</a> (P.18) <a href="#">気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)</a> (P.19-35) <a href="#">人権</a> (P.51-57) <a href="#">サステナビリティ推進体制</a> (P.12) <a href="#">ステークホルダー・エンゲージメント</a> (P.14) <a href="#">イニシアティブへの参画</a> (P.15-16)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

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  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

## 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)
<b>経済パフォーマンス 2016</b>		
201-1	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、組織のグローバルにおける事業について、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 i. 創出した直接的経済価値: 収益 ii. 分配した経済価値: 事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資 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 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	<a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)
201-2	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、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。次の事項を含む i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、そのほかに分類 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	<a href="#">SOMPO気候アクション</a> (P.17) <a href="#">地球環境問題へのリーダーシップ</a> (P.18) <a href="#">気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)</a> (P.19-35)
201-3	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 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、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、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 d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 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、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)	<b>Web</b> <a href="#">統合レポート2023</a> (P.162 業績データ 経理の概況(連結)退職給付関係 1. 採用している退職給付制度の概要)
201-4	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、そのほか関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関(ECA)からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	該当なし

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) 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	<a href="#">社会貢献活動</a> (P.83-86) <a href="#">社会福祉の「活動と研究」を支える取り組み</a> (P.87-88) <a href="#">文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献</a> (P.89-90) <a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)
203-2	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト(プラスおよびマイナス)と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよび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インパクトの「著しさ」	<a href="#">気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)</a> (P.19-35) <a href="#">金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及</a> (P.64-65)
腐敗防止 2016		
205-1	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	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まいります。
205-2	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(地域別に) b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(従業員区分別、地域別に) 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伝達対象となった者の総数と割合(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、そのほか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 d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(地域別に) 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割合(従業員区分別、地域別に)	<a href="#">コンプライアンス</a> (P.110-114)
205-3	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 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 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 d. 報告期間中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	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まいります。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

## 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)
<b>原材料 2016</b>		
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体積の総計。次の分類による i. 使用した再生可能でない原材料 ii. 使用した再生可能原材料	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
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割合	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
301-3	a. 再生利用された製品と梱包材の割合(製品区分別に) b. 本開示項目のデータ収集方法	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
<b>エネルギー 2016</b>		
302-1	a. 組織内における再生可能でない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(メガ、ギガなど)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(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量(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. 次の総量(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. 組織内の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	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
302-2	a. 組織外の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) 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	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
302-3	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 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. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
302-4	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. 削減されたエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて) c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

302-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>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中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(メガ、ギガなど)による)</li> <li>b. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)
<b>生物多様性 2016</b>		
304-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点に関する次の情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 所在地</li> <li>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</li> <li>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)または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</li> <li>iv. 事業形態(事務所、製造・生産、採掘)</li> <li>v. 事業敷地の面積(km<sup>2</sup>で表記。適切な場合はほかの単位も可)</li> <li>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴(陸上、淡水域、あるいは海洋)から見た生物多様性の価値</li> <li>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、国内法令など)の特徴から見た生物多様性の価値</li> </ul> </li> </ul>	該当はありません。
304-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</li> <li>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)</li> <li>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</li> <li>iv. 種の減少</li> <li>v. 生息地の転換</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. インパクトを受ける生物種</li> <li>ii. インパクトを受ける地域の範囲</li> <li>iii. インパクトを受ける期間</li> <li>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">生物多様性</a> (P.36-37) <a href="#">環境分野の人材育成</a> (P.38-39)
304-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地、ならびに外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</li> <li>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元され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</li> <li>c. 各生息地の状況(報告期間終了時点における)</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	<a href="#">生物多様性</a> (P.36-37) <a href="#">環境分野の人材育成</a> (P.38-39)
304-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数を、次の絶滅危惧レベル別に報告する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 絶滅危惧IA類(CR)</li> <li>ii. 絶滅危惧IB類(EN)</li> <li>iii. 絶滅危惧II類(VU)</li> <li>iv. 準絶滅危惧(NT)</li> <li>v. 軽度懸念</li> </ul> </li> </ul>	該当はありません。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

大気への排出 2016		
305-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 直接的なGHG排出量(スコープ1)の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>d. 基準年計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>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</li> <li>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、もしくは経営管理)</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)</p> <p><a href="#">データ集(第三者機関による保証)</a> (P.127)</p>
305-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ロケーション基準の間接的なGHG排出量(スコープ2)の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的なGHG排出量(スコープ2)の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数および地球温暖化係数(GWP)の情報源、GWP情報源の参照先</li> <li>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、もしくは経営管理)</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)</p> <p><a href="#">データ集(第三者機関による保証)</a> (P.127)</p>
305-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. そのほかの間接的なGHG排出量(スコープ3)の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>d. 計算に用いたそのほかの間接的なGHG排出量(スコープ3)の区分と活動</li> <li>e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>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</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)</p> <p><a href="#">データ集(第三者機関による保証)</a> (P.127)</p>
305-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のGHG排出原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>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)、そのほかの間接的(スコープ3)のいずれか</li> <li>d. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)</p>
305-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠</li> <li>d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、そのほかの間接的(スコープ3)のいずれか</li> <li>e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<p><a href="#">データ集(環境側面に関する情報)</a> (P.124)</p> <p><a href="#">データ集(第三者機関による保証)</a> (P.127)</p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

305-6	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	該当はありません。
305-7	a. 次の重大な大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による) i. NOx ii. SOx 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. そのほか、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	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)
<b>研修と教育 2016</b>		
404-1	a. 報告期間中に、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	<a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)
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、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進する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に伴うキャリア終了マネジメント	<a href="#">人材育成</a> (P.48-50)
404-3	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に)	<a href="#">人材育成</a> (P.48-50)
<b>ダイバーシティと機会均等 2016</b>		
405-1	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 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、そのほかのダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 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、そのほかのダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	<a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)
405-2	a. 女性の基本給与と報酬の、男女の基本給与と報酬に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別に) b. 「重要事業拠点」の定義	<a href="#">データ集(社会側面に関する情報)</a> (P.125-126)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

**GRI内容索引**

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  
第三者意見を受けて

# GRI内容索引

地域コミュニティ 2016		
413-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施(次のものなどを活用して)した事業所の割合 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 一般参加型アプローチに基づく社会的インパクト評価(ジェンダーインパクト評価を含む)</li> <li>ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング</li> <li>iii. 環境および社会的インパクト評価の結果の公開</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス</li> <li>vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、そのほか従業員代表機関</li> <li>viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="#">生物多様性</a> (P.36-37)</p>
413-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所の所在地</li> <li>ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)</li> </ul> </li> </ul>	<p>該当はありません。</p>
顧客プライバシー 2016		
418-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</li> <li>ii. 規制当局による申立</li> </ul> </li> <li>b. 顧客データの漏えい、窃盗、紛失の総件数</li> <li>c. 具体化した不服申立がない場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>	<p><a href="#">コンプライアンス</a> (P.110-114)</p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

**SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取り組みに対する第三者意見**

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り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、2023年8月発行の統合報告書、およびSOMPOケア、顧客サービス品質、運用、総務、人事、CSR・サステナビリティの各部門の担当者へのヒアリングに基づいて、2022年度までの実績および2023年度内(2023年12月中旬まで)に実施中の取り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り組みは、国際的なイニシアティブへの参画や中長期的な重要課題に対する方針・体制の整備など先駆的に進められてきました。しかし一方で、昨今、相次いで明らかになった問題からは、同社グループにおいて、顧客や社会規範を尊重する風土が、一部ではあっても、損なわれている兆しがあると指摘せざるを得ません。今後は、パーパスなどに掲げた理念や価値を原点から見直して再共有するとともに、中長期的な持続可能性を事業面でも社会面でも確立できるよう、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ことを強く求めます。

#### 取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- **顧客サービス品質の向上**に向けた取り組みについて、保険金サービスや契約などへの相談対応を担当する部門において、対応の品質を高めるための取り組みが体系的に進められていることを評価しつつ、今後は、後期高齢者や障がいのある方、外国人などが世帯主となる率が上昇し続けていることを受けて、やさしい日本語の活用や、スマートフォン・アプリの段階的利用を促す施策など、顧客の多様性に対応するサービスや対応の開発が進むこと、また、得られた知見が取扱代理店などバリューチェーン内はもとより、他社向けサービスとしても活用されることを期待します。
- **気候変動の緩和と適応**について、紙の使用量や社用車の保有台数をすでに大幅に削減し、さらに継続していること、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温室効果ガス(GHG)排出量の削減目標を定め、石炭火力発電所および炭鉱開発への新規保険引受や投融資の停止など、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、まず国内において、GHG排出量削減のためにグループ各社や取扱代理店への波及、顧客における再生可能エネルギー導入や事業効率化、断熱などを支援するとともに、紙の調達における生物多様性などの保全や、介護サービス拠点における断熱やコジェネレーションをはじめとするエネルギー効率改善に向けて、取引先などとの連携を拡充することを、引き続き強く期待します。さらに国内外において、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取扱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も、引き続き強く期待します。

- **人権への取り組み**について、グループ人間尊重ポリシーに基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り組みを進めつつあること、投資先1,633社にESGに関する取り組みの調査を行っていること、事業としてコンサルテーション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/人権侵害予防金融」を本格的に促すために、事業における人権リスクのデュー・デ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、社内においても取り組みをマネジメント・システムとして確立すること、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、自社ならびに取扱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。
- **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・短時間勤務制度の利用者が、全従業員6万2千人強のうち4千人以上、在宅勤務制度利用者が2万6千人以上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強く期待します。また、86のグループキーポストのサクセッションプランにおける女性候補比率が41%に達していることを高く評価しつつ、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、障がいのある方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。
- **ガバナンス**の在り方について、ジェンダーや国籍、経歴などの多様性が豊かであることは評価しつつ、一方、今回の一連の問題は、ガバナンスの在り方が問われていることでもあり、取締役構成のバランスや形式的な会議・体制より、実務的に踏み込んだ運営がなされることを期待します。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方  
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

社外からの評価

ステークホルダー資本主義メトリクス  
(SCM)対照表

GRI内容索引

SOMPOグループのCSR・サステナビ  
リティへの取り組みに対する第三者意見

**第三者意見を受けて**

## 第三者意見を受けて



グループCSuO 執行役

下川 亮子

川北様には、今年度も当社グループの取組みに対するご意見・アドバイスを頂戴し、御礼申し上げます。

今年度の第三者意見では、ステークホルダーの一人として長年にわたり当社グループに関わっていただいたご経験や知見などをもとに、当社グループが置かれている状況をふまえた課題を幅広くご提示いただきました。意見書の冒頭でコメントをいただきましたとおり、今一度当社グループの存在意義や社会に提供する価値といった原点に立ち返るとともに、特に社外のステークホルダーの皆さまから寄せられる声に耳を傾け、取組みを向上・改善させていくことで、ステークホルダーの皆さまからの信頼回復に努めてまいります。

グループで取組みを進めている個別の課題の中では、気候変動について数多くのご指摘・アドバイスを頂戴いたしました。現在当社グループでは2030年の温室効果ガス(GHG)排出量目標として2017年比60%削減を掲げ、その達成に向けては再生可能エネルギーの導入や紙の削減などを中心にグループ全体で取り組んでいます。なかでも介護施設におけるエネルギー効率の改善は避けては通れないテーマであり、川北様には建物の断熱性能改善やコジェネレーションの活用に関する具体的なアドバイス、エコ安全運転や脱

炭素投資といった保険を基盤とするグループに対する期待も頂戴いたしました。社会の持続可能性を高め、自社のコミットメントを確実に遂行するためにも、グループの各社とも協議のうえ、しっかりと進めていきたいと考えています。

また、人権に関しては、取引先の人権トランスフォーメーションを促すサービスの提供についてコメントを頂戴しました。デュー・デリジェンスの強化に加えてグループの役職員向けの研修の充実や代理店への対応も念頭に、自社の管理体制をさらに強化することに取り組みつつ、保険・リスクマネジメントサービスの展開につなげられるよう取り組んでまいります。

川北様からのご指摘・アドバイスを受け、当社グループの保険、介護およびこれらの関連事業に対する社会課題解決への期待が大きいことを感じております。ご期待に応えられるよう、今後も本業を通じた社会課題解決を牽引してまいります。

2024年3月

グループCSuO 執行役 下川 亮子

**SOMPOホールディングス株式会社**

〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1

TEL.03-3349-3000

URL <https://www.sompo-hd.com/>