

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

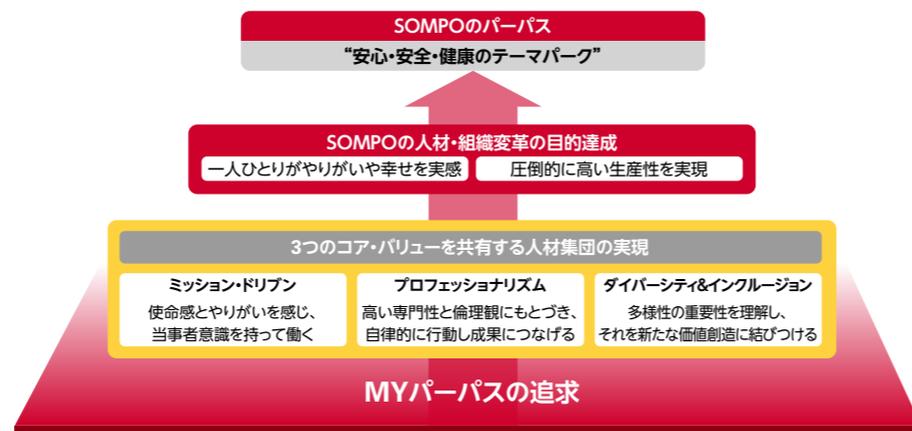
データ等

# 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。



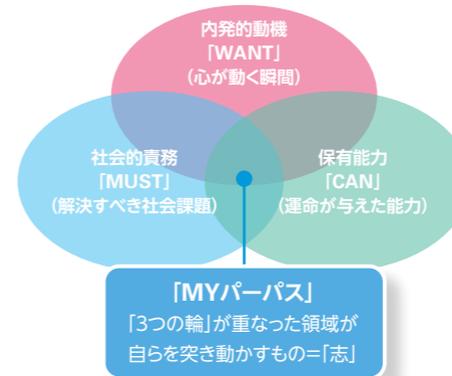
## MYパーパスの追求

### 考え方・方針

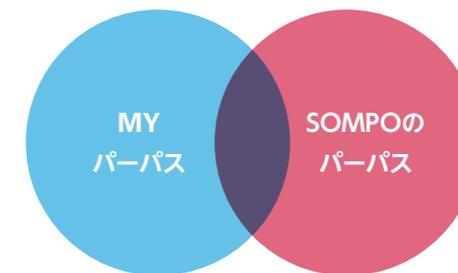
当社グループの人的資本経営の土台は、社員一人ひとりの「MYパーパス」です。「MYパーパス」とは、人生において自らを突き動かすものは何なのか、自分がどうありたいのか、という「想い」や人生における「使命」を表現したものです。当社グループでは、内発的動機「WANT」、社会的責務「MUST」、保有能力「CAN」の3つが重なる領域を、「MYパーパス」と定義しています。社員一人ひとりが「MYパーパス」を定義し、「SOMPOのパーパス」と重ね合わせていくことによって、自律・自走の状態を生み出し、社員のやりがいや生産性向上を通じて、SOMPOのパーパス実現につなげていきます。

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、

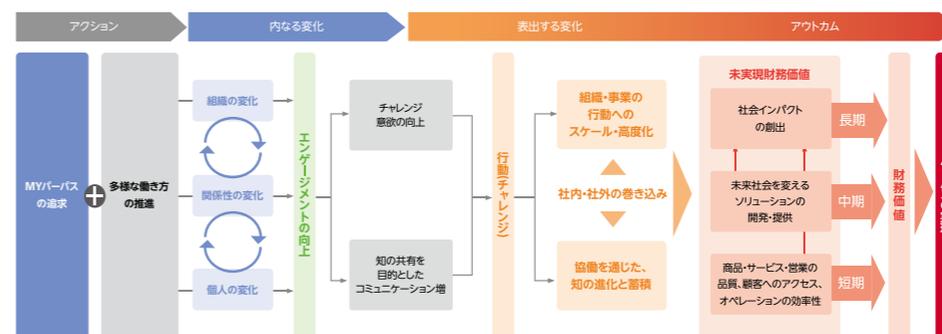
後続の[ダイバーシティ&インクルージョン](#)、[人材育成](#) (P.44-50)をご参照ください。

## 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り組み

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、以下のような取り組みを行いました。

- **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

これらの取り組みの結果、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、以下のような取り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り組み

### 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。

上記取り組みの結果、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」「育産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

## 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

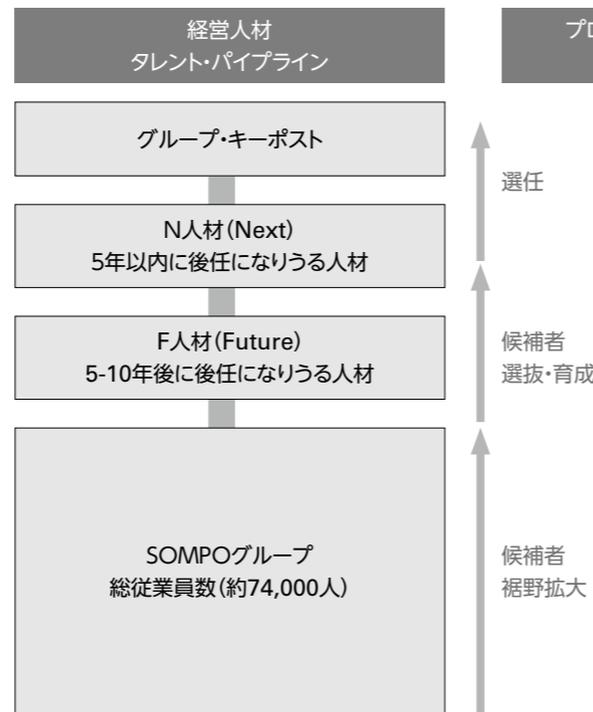
**考え方・方針** **活動・実績**

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

選任

候補者  
選抜・育成

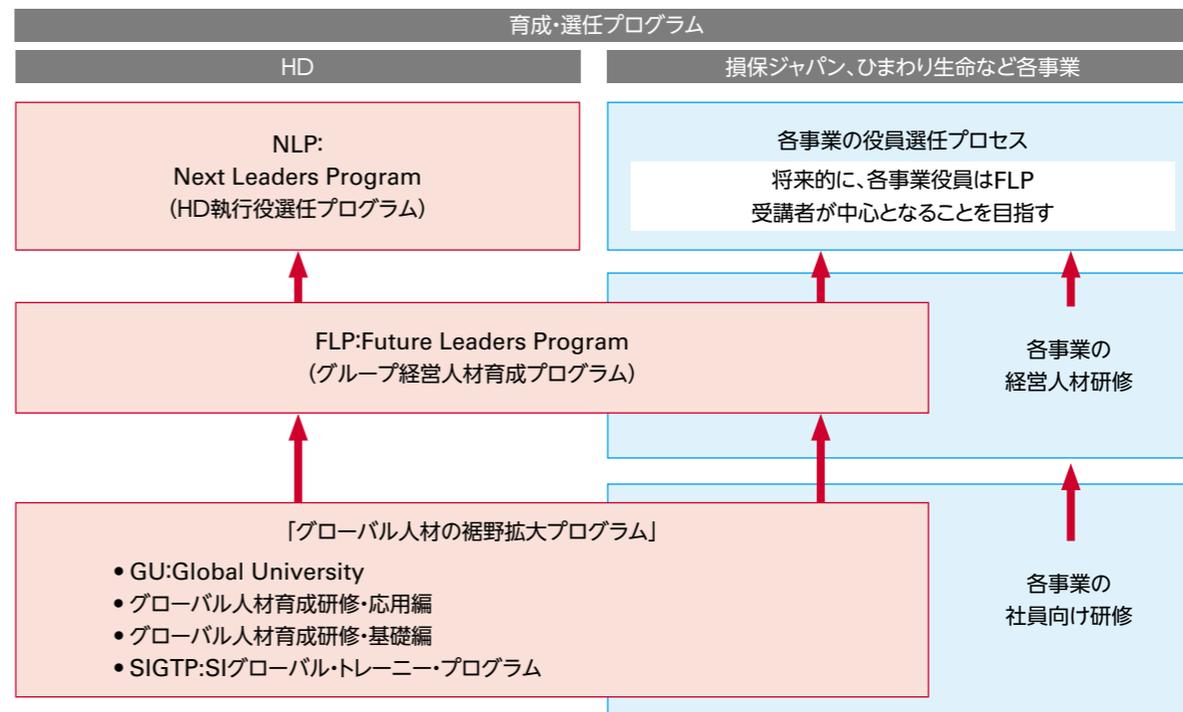
候補者  
裾野拡大

### 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

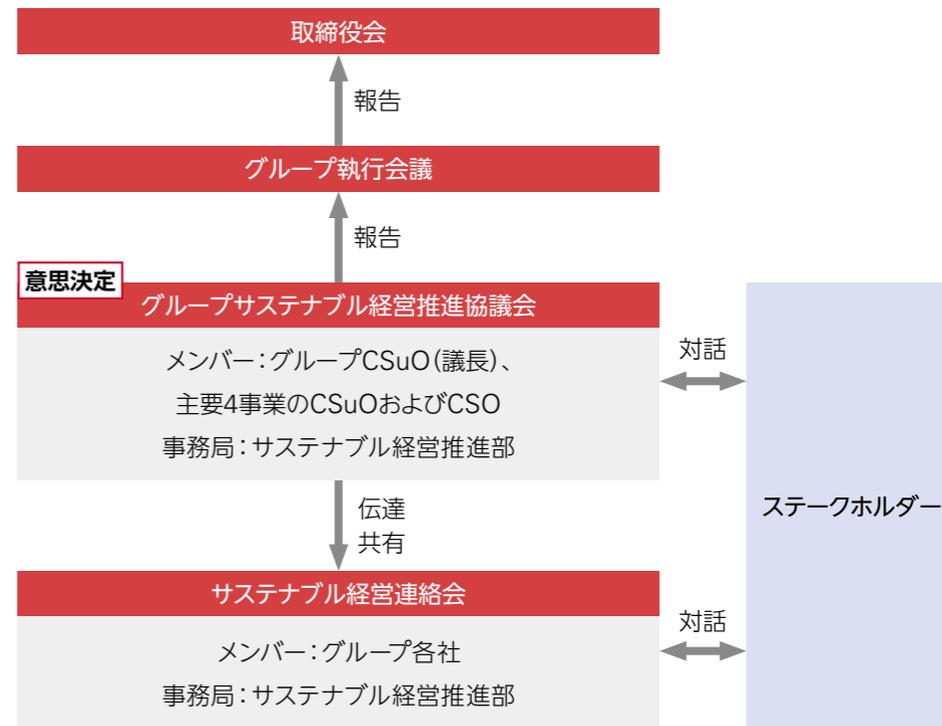
### 体制

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

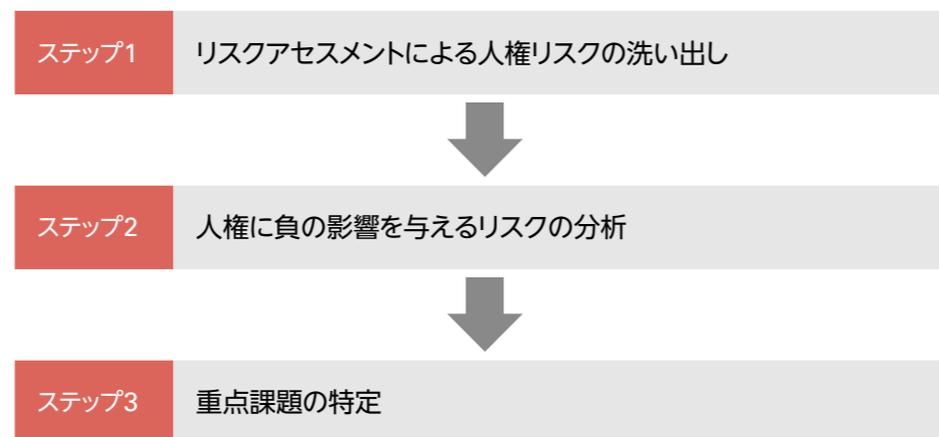
## 人権

### 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

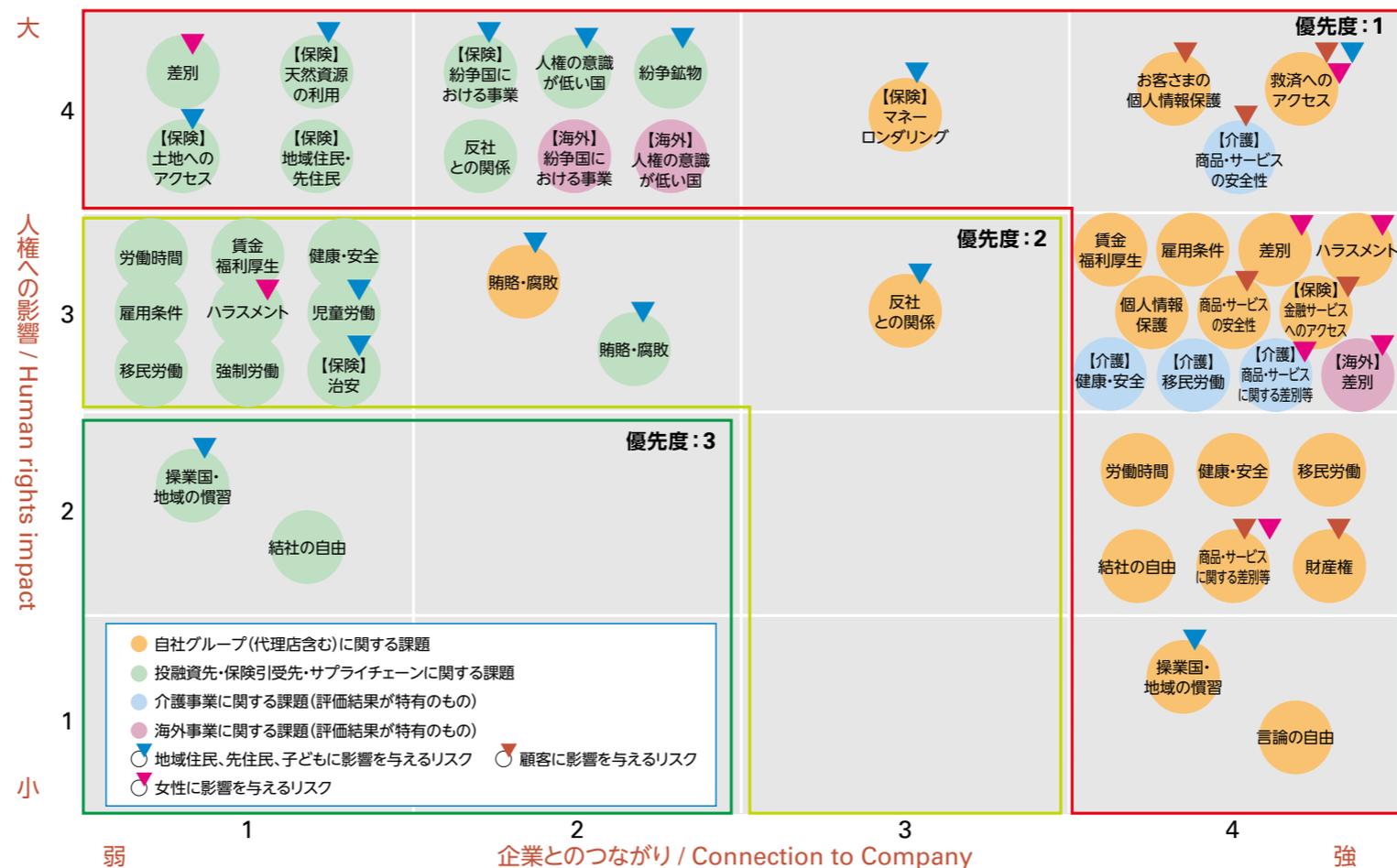
# 人権

## 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



3.4



8.8

## SOMPOグループの健康経営<sup>※1</sup>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」<sup>※2</sup>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。

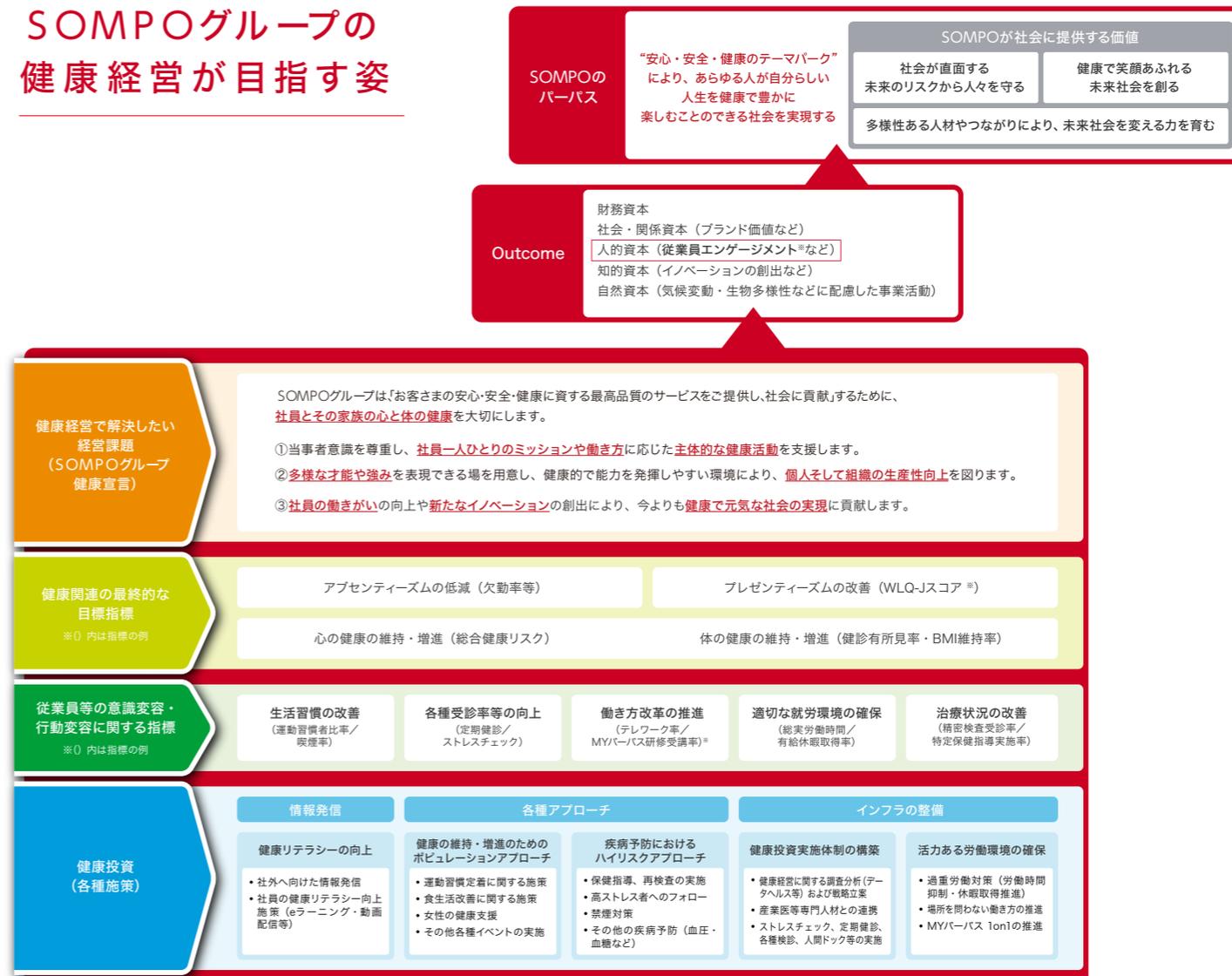
損保ジャパン:「健康宣言」(2016年10月)

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

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

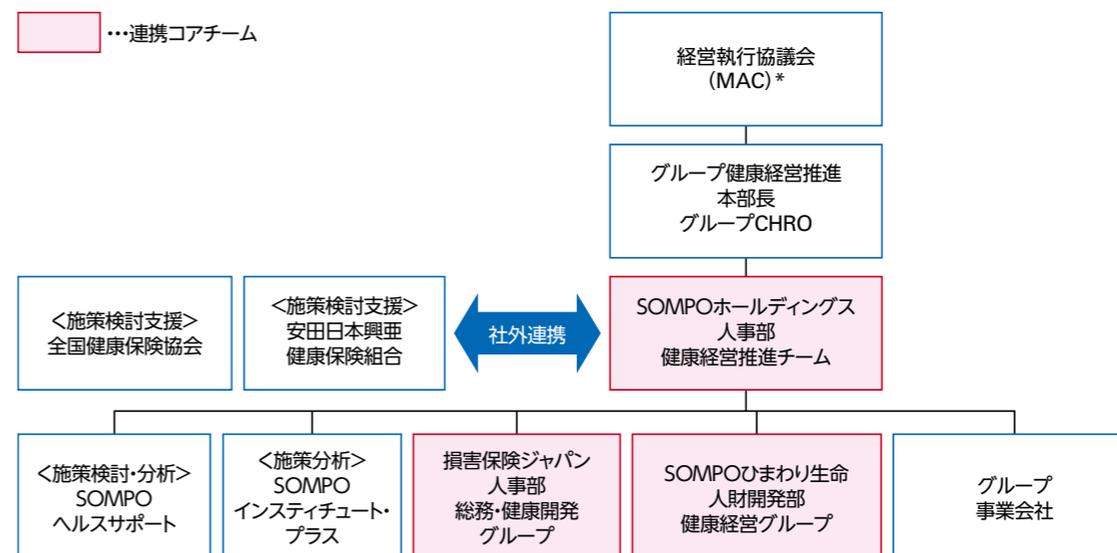
# 健康経営

## 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。

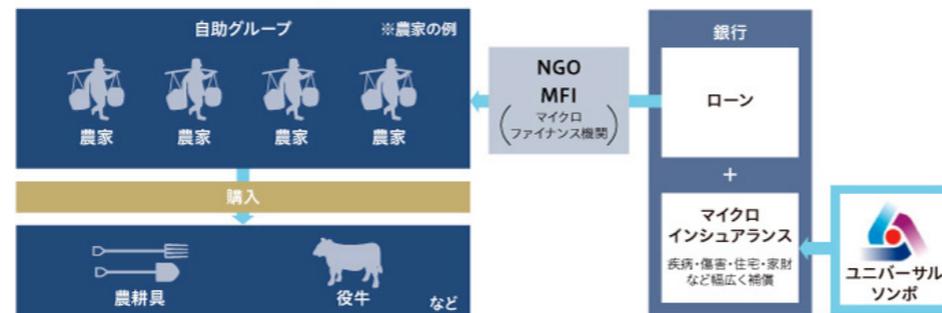
## あらゆる人々への保険普及の取り組み

### 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

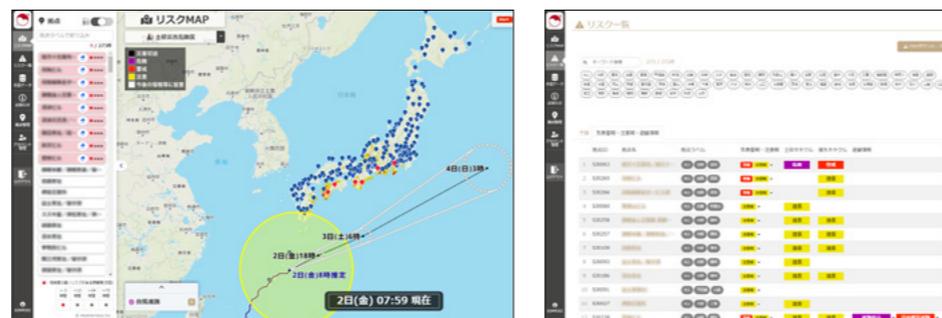
### 防災・減災のプラットフォーム型ソリューション「SORALレジリエンス」

『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、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

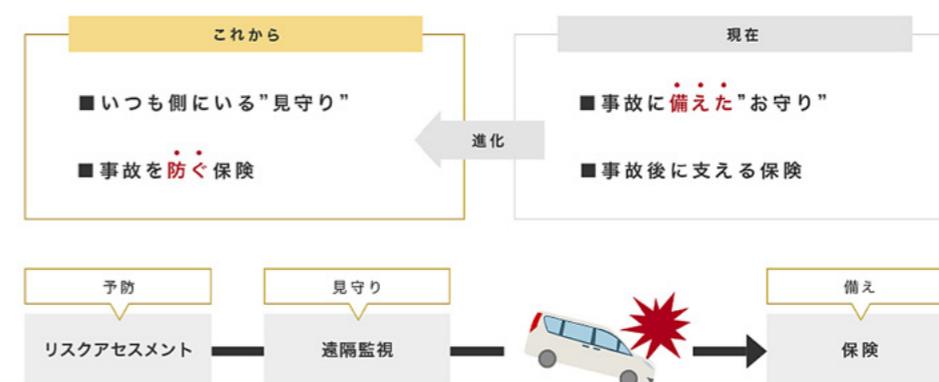
#### 『Level IV Discovery』の共同開発

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

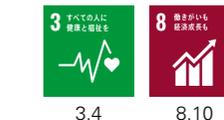
### 健康サポートアプリ『リンククロス 健康トライ』

『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年以内に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

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・見直し 健康経営推進体制の構築 健康経営推進計画の策定	健康経営推進計画策定サービス(1日・2日)
2. 健康診断	健康診断の受診率向上 健康診断結果の活用 健康診断結果の共有	健康診断サービス(Liix standard, Liix standard plus)
3. 健康経営の推進	健康経営の推進 健康経営の推進 健康経営の推進	健康経営推進サービス(Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus)
	健康経営の推進 健康経営の推進 健康経営の推進	健康経営推進サービス(Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus)
	健康経営の推進 健康経営の推進 健康経営の推進	健康経営推進サービス(Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus)
	健康経営の推進 健康経営の推進 健康経営の推進	健康経営推進サービス(Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus)
4. 評価・改善	健康経営の推進 健康経営の推進 健康経営の推進	健康経営推進サービス(Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus, Liix standard plus)

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

### グループを挙げた認知症に関する課題への取り組み 「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・提供を通じた取り組み

#### 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

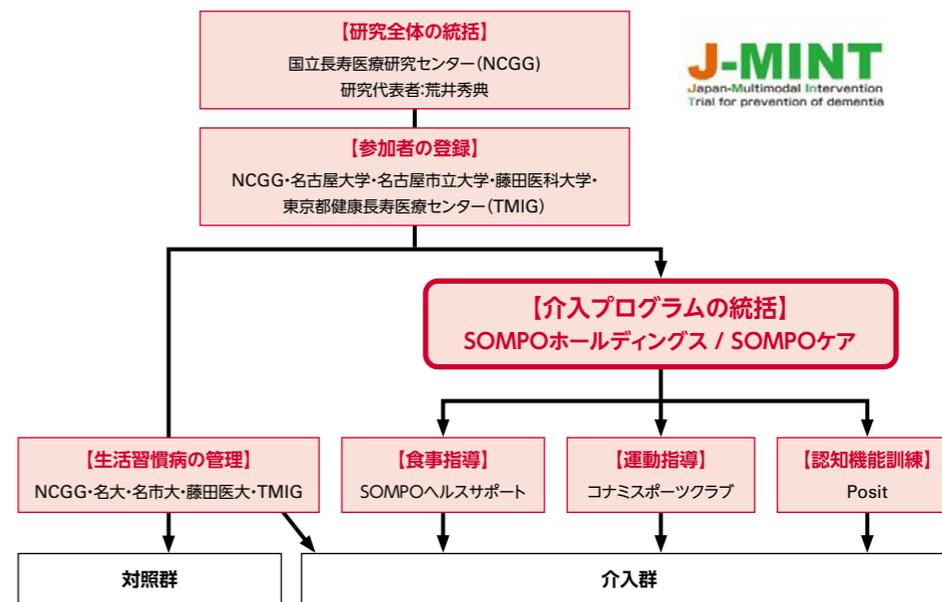
2020年には、FINGER研究を率いたカロリンスカ研究所のキビペルト教授、および国立長寿医療研究センターの監修のもと、高齢者の生活習慣改善を通じて認知機能低下を予防するプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」を開発しました。キビペルト教授が公認する世界初の「FINGER研究の全国規模の社会実装プログラム」となります。現在、SOMPOケアでは、全国のサービス付き高齢者住宅(133か所)に対して本プログラムを導入し、毎週1,000名以上のご入居者さまが介護予防として参加されています。今後、本プログラムを全国に販売展開していくことで、日本における認知症発症リスクの減少と健康寿命の延伸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



### 「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

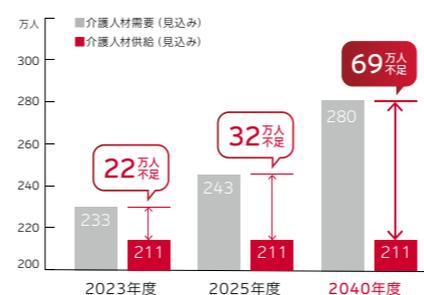
# 持続可能な社会保障制度への貢献

## 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



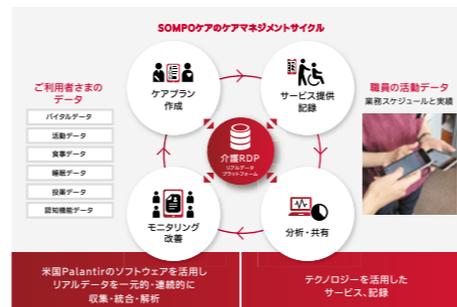
## データとテクノロジーを活用したSOMPOのアプローチ

### 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」

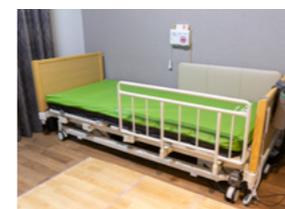
「人間とテクノロジーの共生による新しい介護のあり方を創造する」ことをミッションに、テクノロジーを活用し介護人材の需給ギャップ解消に取り組むラボでは、SOMPOケアの各現場のみならず、介護業界全体に寄与することを目指し、介護を受ける人・する人双方にとって魅力あるテクノロジーの実証と研究開発を行っています。

### <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

## 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。その取り組みの大きな柱が「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、これらの取り組みを通して、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

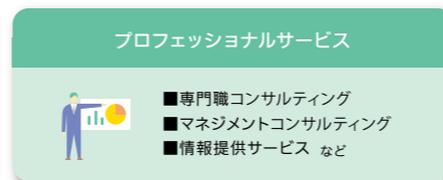
ガバナンス

データ等

## データ社会の促進

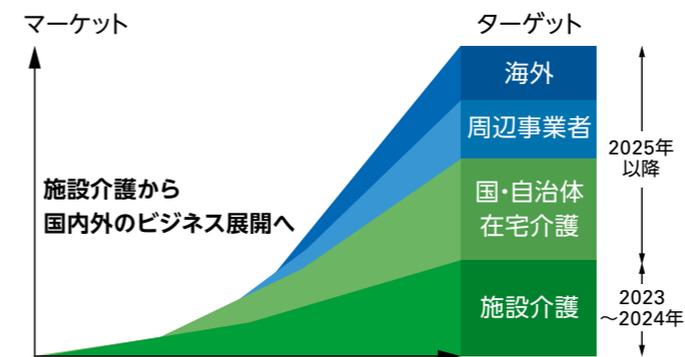
### 『egaku』の3つのサービス

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。

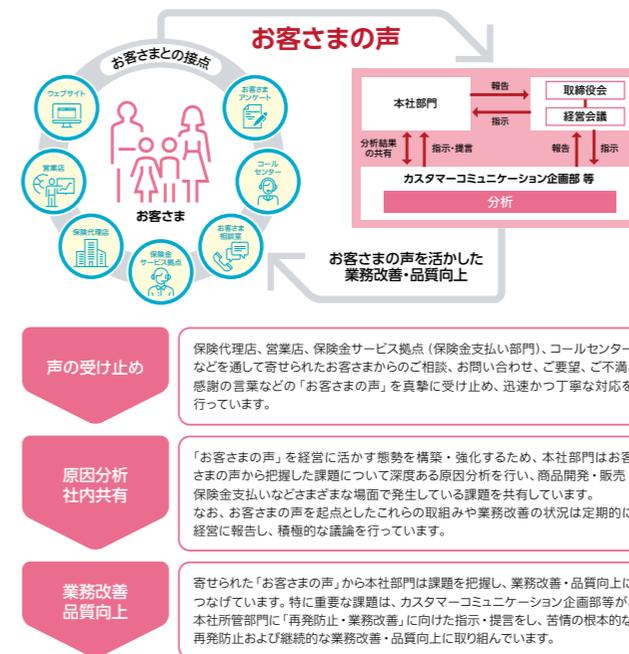
\*お客さま、お取引先、株主、社員、地域社会などの利害関係者をいいます。

- 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。



## 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

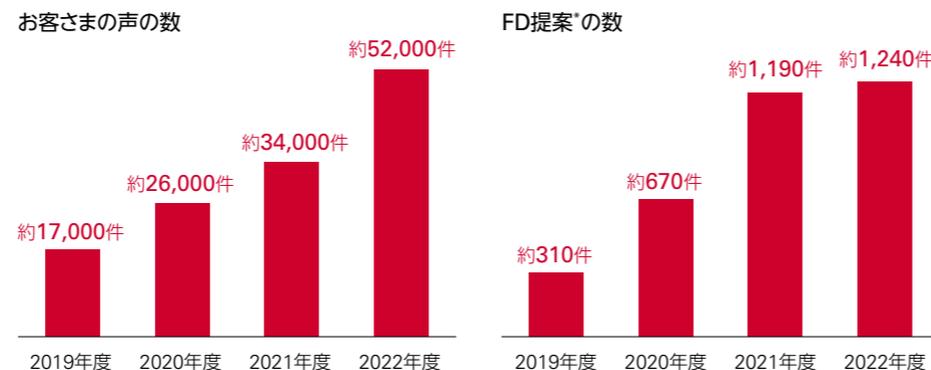
取締役の中から「FD\*推進統括責任者」を選任するとともに、本方針の推進責任を担う部門としてFD推進部を設置し、本方針の推進、定着、進化に向けて取り組んでいます。

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。



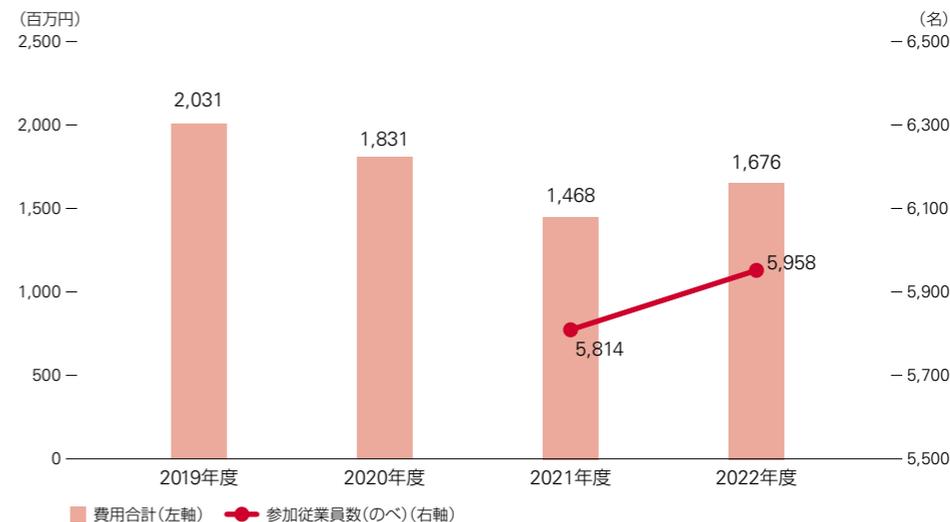
## 社会貢献関連費用および参加人数

### 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。

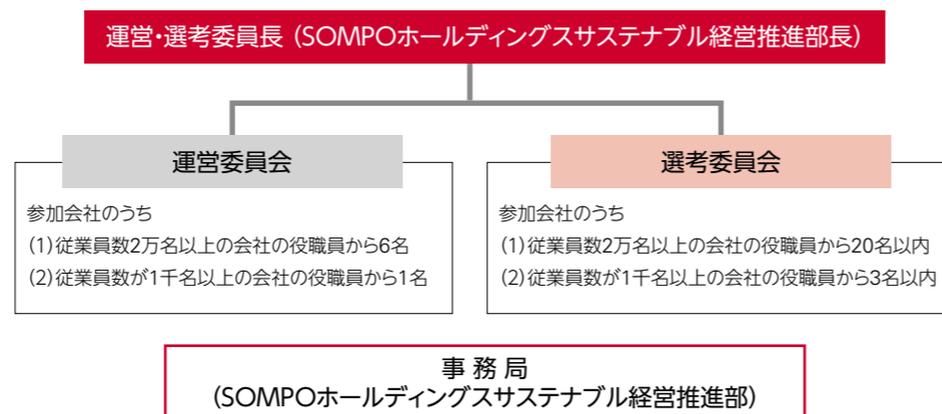
1993年の発足以降、代理店などとも協働し、森林保全活動やフードバンク、施設を訪問して行う車いすの整備・清掃など地域のニーズや特性にあった社会貢献ボランティア活動を全国で実施しています。

#### 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



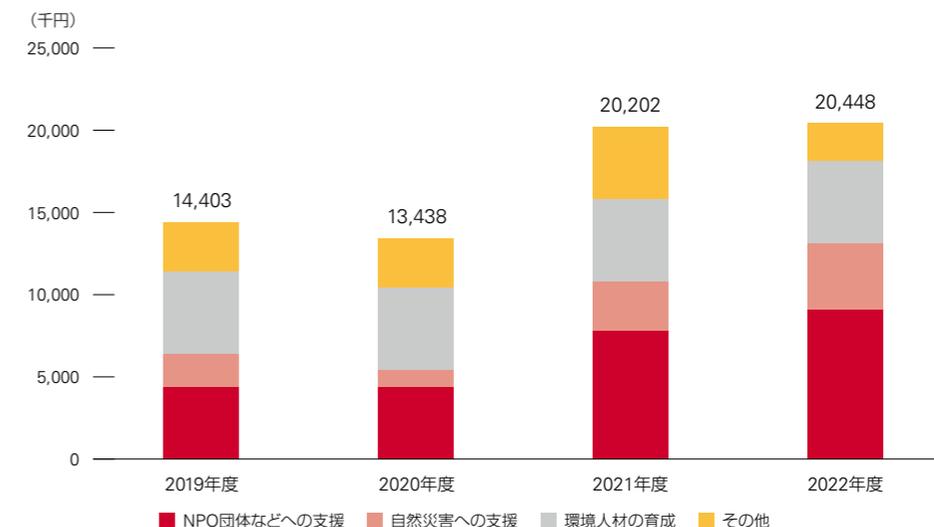
### SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

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。古いレシピや、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