SOMPO

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

SOMPOホールディングス株式会社

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
編集方針
SOMPOのパーパス
SOMPOグループについて
目次
グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

編集方針

編集方針

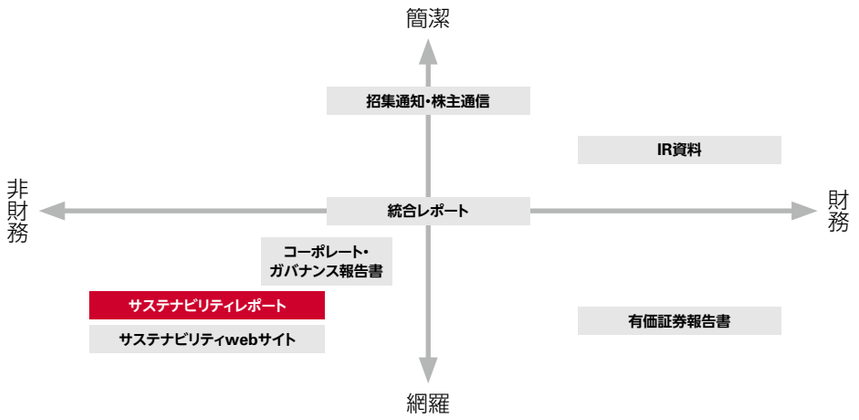
「SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2024」では、主に当社グループの環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)の取組みを、株主・投資家・お取引先をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えすることを目的としています。

作成にあたっては、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。

情報発信の全体像

サステナビリティレポートは、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。

同時公開している統合レポート2024とあわせてお読みいただくことで、当社の経営戦略との関連性とともに、ESGの取組み進捗・データをご確認いただけます。



Web 参考情報

- 統合レポート2024
- 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2023年度(2023年4月～2024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。

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2024」の発行時期

日本語版：2024年8月　英語版：2024年9月～10月(予定)
(前回発行時期: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の企業行動指針ーSDGsを企業はどう活用するかー
- 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9版)

企画・編集・お問い合せ先

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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
- 編集方針
- **SOMPOのパーパス**
- SOMPOグループについて
- 目次
- グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス

あらゆるステークホルダーに一層ご理解いただけるよう、SOMPOのパーパスを再言語化し、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」としました。
この新たなパーパスには、保険だけにとどまらない“安心・安全・健康”に資するサービスを提供し、未来を切り拓いていくという当社グループの想いを込めています。
このパーパスの実現に向けた取組みを進めるにあたって、SOMPOグループすべての役員・社員が大切にしたい価値観として、「誠実」「自律」「多様性」の3つを定めました。
この「SOMPOの価値観」を私たちの判断・行動の拠り所として、SOMPOのパーパス実現に向けて取り組んでいきます。

SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康”であふれる未来へ

SOMPOの価値観

誠実
社会や人に対して正しいことをする

自律
前例に捉われず、自ら考え、自ら挑む

多様性
多様な意見を歓迎し、想いを受けとめる

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
編集方針
SOMPOのパーパス
SOMPOグループについて
目次
グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOグループについて

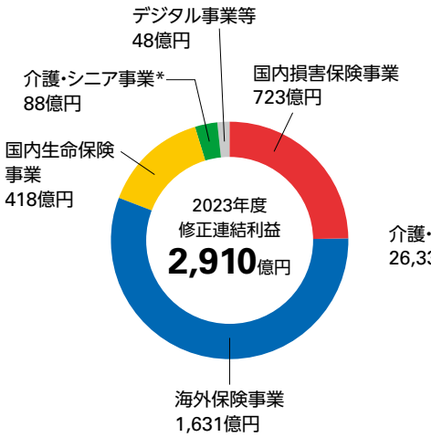
SOMPOグループの事業

事業の構成

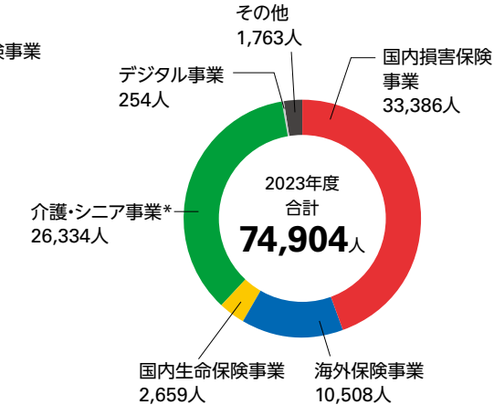
当社グループは、国内損害保険事業、海外保険事業、国内生命保険事業、介護事業をコア事業として事業戦略を展開しています。

Web 参考情報 グループ会社紹介

2023年度修正連結利益
（セグメント情報）



2023年度末役職員数
（役員+従業員数+臨時従業員数）



*介護・シニア事業は2024年4月1日付けで「介護事業」に改称しています。

国内損害保険事業

グループの中核会社である損害保険ジャパンを中心に、ダイレクト販売のセゾン自動車火災保険、確定拠出年金事業を展開する損保ジャパンDC証券、リスクマネジメントサービスを提供するSOMPOリスクマネジメントなどから構成されており、国内のお客さまに対してニーズに合わせた商品・サービスの提供を行っています。

海外保険事業

海外保険事業はSOMPO International Holdings Ltd.を中心に米国、英国、欧州大陸、中南米、中東、アジア等で事業を展開しています。グループの成長ドライバーとして、事業規模・収益性ともに着実な成長を続けており、世界の損害保険市場における大手プロバイダーの地位を築いています。

国内生命保険事業

SOMPOひまわり生命は、保険本来の機能である「万が一」への備え（Insurance）に加えて、「毎日」に寄り添い健康を応援する機能（Healthcare）を組み合わせた新たな価値「Insurhealth®（インシュアヘルス）」を提供し、お客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」の確立を目指しています。

介護事業

SOMPOケアを中核とし、在宅から施設までフルラインナップの幅広いサービスを提供するとともに、デジタル・データの活用などを通じ、社会課題である介護人材の需給ギャップ拡大の解消にチャレンジしています。

2024年度～2026年度の中期経営計画においては、「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」をゴールと位置づけ、信頼回復とレジリエンス向上に取り組む国内損害保険事業、グループの規模の拡大と成長を牽引する海外保険事業、国内生命保険事業と介護事業において中長期の成長の牽引役を担うウェルビーイングという3つの事業領域を中心に、持続的な企業価値向上を追求していきます。

目次

イントロダクション

1 編集方針
2 SOMPOのパーパス
3 SOMPOグループについて
4 目次
5 グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

6 SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
7 パーパスに込めた想いの導出プロセス
9 サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
11 サステナビリティ推進体制
12 サステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクト
13 ステークホルダー・エンゲージメント
14 イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

16 SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

環境

31 グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
32 地球環境問題へのリーダーシップ
34 TCFD・TNFD提言への対応
49 気候変動関連の取組み
55 自然関連の取組み
57 環境分野の人材育成

社会

60 DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
64 人材育成
67 人権
75 健康経営
81 金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及
83 防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス向上）
85 安心・安全なモビリティ社会への貢献
88 健康寿命の延伸
94 持続可能な社会保障制度への貢献
95 お客さまサービスの品質向上
98 社会貢献活動
105 社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
107 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

110 コーポレート・ガバナンス
128 コンプライアンス
132 ERM(戦略的リスク経営)
136 危機管理・事業継続
137 ITガバナンス/ サイバーセキュリティ
141 ESGリスク管理

データ等

143 データ集
149 主なグループ会社
150 国内損害保険事業のグループ会社
151 社外からの評価
153 ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表
158 GRI内容索引
171 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

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
編集方針
SOMPOのパーパス
SOMPOグループについて
目次
グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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
下川　亮子

自動車保険金不正請求問題への対応や保険契約の保険料の調整行為に関する問題を通じて、当社を含む損害保険業界の価値基準が世間の常識からかけ離れたものであったことをあらためて認識しています。企業は社会のなかにおいてステークホルダーから影響を受け影響を与える存在であり、常にステークホルダーと向き合い、自社のビジネスのあり方を見直していかなければならないと考えています。そのことが自社の中長期的な成長だけではなく、社会の持続可能性を高めることにつながっていきます。

ステークホルダーの声に耳を傾けそれを社内での意思決定に反映していくことや、グループの社員がステークホルダーとの関わりの重要性を理解し、自らの行動を通じて社会にポジティブな影響を与え、またそれによって誇りを感じられる会社となれるよう経営陣の一人として取り組んでいきたいと考えています。

当社は、2021年に「SOMPOのパーパス」とともに7つのマテリアリティを公表しました。当社においてはマテリアリティを「パーパス実現に向けた重点課題」と位置づけ、当社グループが社会に価値を提供し続けていくために取り組んでいかなければならないマテリアルな課題を掲げました。

2024年度からの中期経営計画の検討にあたって、外部環境の変化や一連の問題を通じて明らかになった課題などの内部環境をふまえ、お客さま、投資家、NPO/NGO、国内外の専門家といった外部ステークホルダーとの対話を行いました。また「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」とパーパスを再言語化するとともに、経営メンバー間では、パーパスを実現するとはどういうことなのか、私たちが長期視点で目指す姿やそのために取り組むべきマテリアルな課題は何かについて何度も議論いたしました。それらを集約して言語化したものが「パーパスに込めた想い」です。

この「パーパスに込めた想い」のベースには、私たちが解決を目指すマテリアルな課題が内在しています。その検討プロセスでは各事業CEOが加わり、自社が向き合う課題とその解決に向けた具体的なアプローチや到達点を定めており、各事業はこの3年間実践に取り組んでいきます。

当社グループがステークホルダーの皆さまからの信頼を取り戻し、社会から必要とされる存在となるためには、多様な事業の多様な役員・社員がSOMPOのパーパスの実現に向かって一丸となって取り組んでいくことが重要と考えています。一人でも多くの社員が自らの想いとグループの想いを重ね合わせられるよう、グループの各社とも連携して取り組んでいく所存です。

今回のレポートの発行にあたっては、当社グループのステークホルダーの一人であるIIHOEの川北秀人様に第三者意見の執筆をお願いいたしました。執筆にあたって、グループ内のさまざまな部門と対話をいただき、私たちに対する期待や課題の解決に向けたアドバイスなども頂戴しました。ご指摘いただいている課題を通じて、顧客視点で物事を考え進めていく重要性をあらためて認識しており、各事業としっかりと連携して改善を図っていきたいと考えています。

本レポートは、当社グループの価値創造、環境・社会の取組みなどを網羅的に掲載しステークホルダーの皆さまにわかりやすくお伝えできるように作成したものです。信頼回復に向けた取組みや成長戦略をお伝えする統合レポート2024とともにご覧いただけますと幸いです。また当社グループの取組みについて、忌憚のないご意見・ご指摘やご感想などがございましたら、お寄せいただけますと幸いです。

最後になりますが、第三者意見を執筆いただきました川北様、当社グループのマテリアルな課題に関する対話に応じていただきご意見いただいたステークホルダーの皆さまにはこの場を借りて御礼申し上げます。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い

私たちが創りたい「“安心・安全・健康”であふれる未来」とはどのような未来なのか
その未来の実現に向けて、私たちはどのような社会課題に向き合い、長期的視点でどのような姿を目指していくのか
そのためにSOMPOの各事業はどのような戦略を持ち、どのような価値を提供していくのか
度重なる経営議論を経て、私たちは「パーパスに込めた想い」を策定しました。
この「想い」をパーパス実現に向けたグループの重点課題に位置づけ、各事業はそれぞれの戦略の遂行を通じてその解決に取り組んでいきます。

※当社では、「パーパスに込めた想い」を「マテリアリティ」に該当するものととらえています。「パーパスに込めた想い」の導出プロセスについては次ページ以降をご覧ください。

パーパスに込めた想い

“安心・安全・健康”であふれる未来へ

**それは、個人も企業もリスクにおびやかされることなく、
いつどんな時でも、ありたい姿に向かって歩んでいける、
豊かで笑顔あふれる未来。**

**人生100年時代、そして世界が日々著しく変化する時代に、
挑戦を恐れることなく、しなやかに前向きに、成長をし続けられるように。**

**SOMPOグループは、事業、国、そして企業間の垣根を越えてつながり合い、
幸せで豊かな社会・人生の実現に向けた一番頼れるパートナーとして、
さまざまなリスクや身体・生活の不安に、
共に向き合い、共に歩み、支え続けます。**

**“安心・安全・健康”であふれる未来へ
それが私たちSOMPOグループです。**

SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康”であふれる未来へ

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパスに込めた想いの導出プロセス

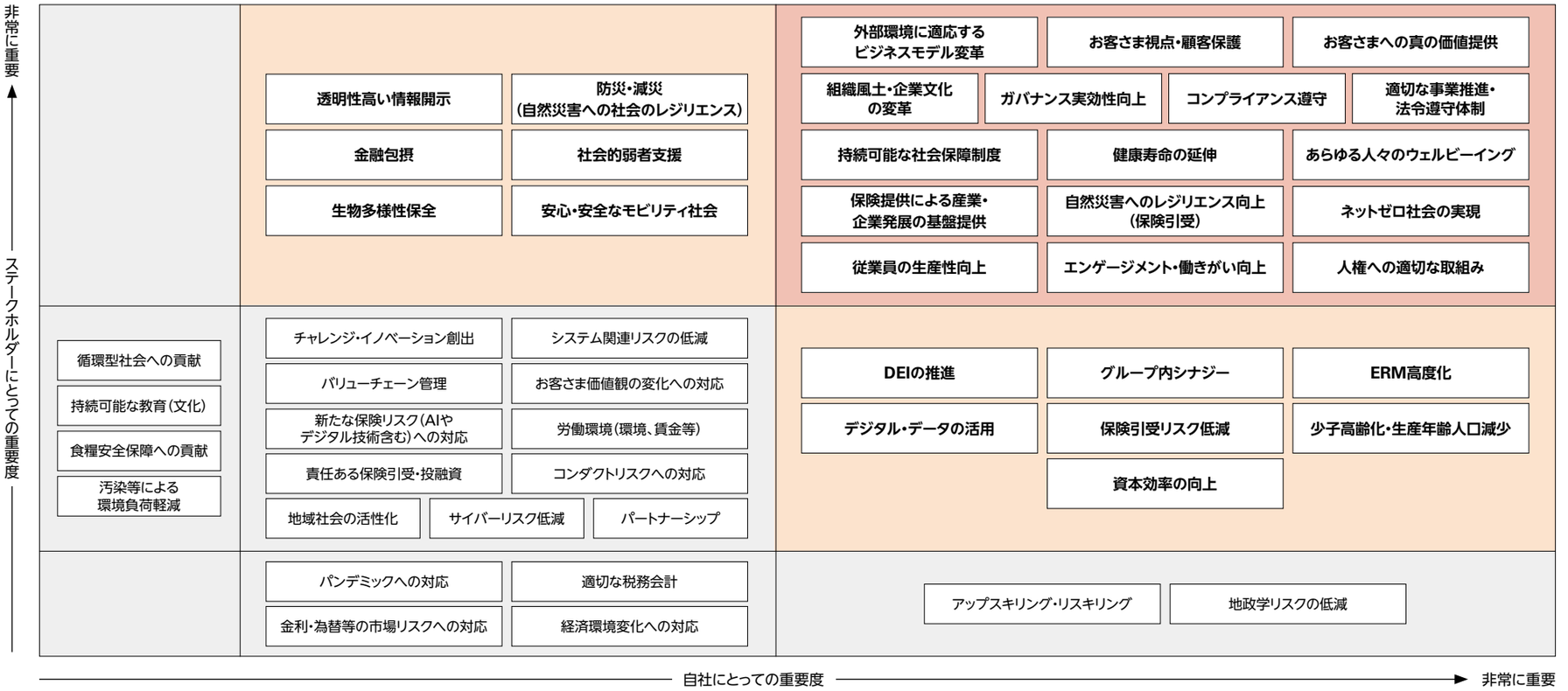
「パーパスに込めた想い」の導出においては、国際的なガイドラインやSDGsなどをもとに網羅的に洗い出した課題（プロセス1）に対して、自社が受ける影響・社会に与えるインパクトを定量・定性で評価を行い、その結果をお客さま、投資家、NGO、専門家、パートナーなどのステークホルダーとの対話（社外）と、経営議論（社内）の双方を経て、優先順位づけを行いました（プロセス2）。

それらを経たうえで以下のマッピングを作成し、非常に重要度の高い16課題と重要度の高い13課題を特定しました。

【プロセス1】課題の洗い出し → 【プロセス2】課題の優先順位づけ → 【プロセス3】重要課題と戦略・KPIの紐づけ → 【プロセス4】「パーパスに込めた想い」として明文化

課題のマッピング（2024年3月時点）*

□ 非常に重要度の高い領域（戦略と連動したKPIを設定）
□ 重要度の高い領域（戦略と紐づけて対応策を整理）



*課題やその優先順位づけに関しては、外部環境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度分析を行い見直し要否の確認を行っています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパスに込めた想いの導出プロセス

非常に重要度の高い16課題に対し、SOMPOのどのような事業・戦略および具体的な取組みによって解決すべきかを特定し、それぞれに財務・非財務のKPIを設定しました（プロセス3）。そして、私たちが創りたい未来に向け、解決すべきこれらの課題やそれを実践するための戦略・提供価値を、「パーパスに込めた想い」として社内外のステークホルダーにわかりやすく明文化しました（プロセス4）。

【プロセス1】課題の洗い出し → 【プロセス2】課題の優先順位付け → 【プロセス3】重要課題と戦略・KPIの紐づけ*1 → 【プロセス4】「パーパスに込めた想い」として明文化

当社グループにとって優先度の高い課題 （■：非常に重要度の高い領域の課題） （□：重要度の高い領域の課題）	戦略	関連する財務・非財務KPI	開示媒体・参照先
保険提供による産業・企業発展の基盤提供	P&C事業戦略	国内損害保険事業：SJ-R財務・収益性KPI（E/Iコンバインドレシオ 等） 海外保険事業：財務KPI（グロス保険料、E/Iコンバインドレシオ 等）	統合レポート2024（新中期経営計画）
外部環境に適応するビジネスモデル変革		SJ-R財務・レジリエンスKPI（火災長期契約比率 等）、ボラティリティ・資本効率KPI（国内風水災収益額 等）、収益性KPI（E/Iコンバインドレシオ 等）	統合レポート2024（新中期経営計画、国内損害保険事業）
自然災害へのレジリエンス向上（保険引受）			TCFD・TNFD提言への対応　気候変動関連の取組み 自然関連の取組み　ESGリスク管理　統合レポート2024（国内損害保険事業・SJ-R）
お客さま視点・顧客保護		SJ-R非財務・ビジネスプロセス（含む品質） KPI（お客さまCSI 等）	お客さまサービスの品質向上 統合レポート2024（国内損害保険事業・SJ-R）
お客さまへの真の価値提供			
コンプライアンス遵守			コンプライアンス 統合レポート2024（国内損害保険事業・SJ-R）
適切な事業推進・法令遵守体制			
防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス）		—	防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス向上）
安心・安全なモビリティ社会		—	安心・安全なモビリティ社会への貢献
金融包摂		—	金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及
保険引受リスク低減		SJ-R財務・ボラティリティ・資本効率KPI（みなし収益改善率）	統合レポート2024（国内損害保険事業・SJ-R）
ERM高度化		SJ-R財務・ボラティリティ・資本効率KPI（政策株式削減額）	ERM（戦略的リスク経営）
資本効率の向上			統合レポート2024（国内損害保険事業・SJ-R、財務戦略）
従業員の生産性向上		国内損害保険事業：SJ-R非財務・機械化・IT・データ・デジタル経営KPI（機械化進捗率 等） 介護事業：社内egakuに関する指標	人材育成 健康経営
デジタル・データの活用		—	統合レポート2024（データ・デジタル戦略）
あらゆる人々のウェルビーイング	ウェルビーイング事業戦略	国内生命保険事業：ひまわりファン数、健康行動数 介護事業：Advance Care Planningに関する指標	統合レポート2024（ウェルビーイング） 持続可能な社会保障制度への貢献 健康寿命の延伸
持続可能な社会保障制度			
健康寿命の延伸			
少子高齢化・生産年齢人口減少			
グループ内シナジー		—	
組織風土・企業文化の変革	人材戦略（含むコーポレートカルチャー変革）	グループ共通：エンゲージメント・スコア 国内損害保険事業：SJ-R非財務（企業文化・風土）KPI（カルチャーサーベイ） 国内生命保険事業：ホワイト500	統合レポート2024（信頼回復）
エンゲージメント・働きがい向上			SOMPOの価値創造の全体像　人材育成　健康経営
人権への適切な取組み		—	人権
DEIの推進		グループ共通：女性役員・部店長・管理職比率、障害者雇用率、ハラスメント認定件数、男性育休取得率、サクセッションプラン女性比率 介護事業：戦略採用数	統合レポート2024（人材戦略） DEI（Diversity, Equity & Inclusion）
ネットゼロ社会の実現	ESG	グループ共通：GHGスコープ1~3（カテゴリー15除く）排出量、投融資先GHG・スコープ3カテゴリー15排出量、トランジション保険目標	グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション 地球環境問題へのリーダーシップ TCFD・TNFD提言への対応　気候変動関連の取組み
生物多様性保全			TCFD・TNFD提言への対応　自然関連の取組み
社会的弱者支援		—	金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及 社会貢献活動　社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
ガバナンス実効性向上		—	コーポレート・ガバナンス
透明性高い情報開示			—

→ パーパスに込めた想い*2

*1 本表は当社グループにとって優先度の高い重要課題と主に紐づく戦略・KPIを整理したものです。
*2 「パーパスに込めた想い」は、グループ執行会議での議論を経て、グループCEO（取締役）の承認を得ており、取締役会に報告しています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー

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

グループサステナビリティビジョン

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

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

グループ環境ポリシー

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

≪環境行動≫

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供

自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。

また、気候変動の影響の軽減、低炭素社会の構築、生物多様性の保全、ステークホルダーの環境配慮行動の促進などに寄与する商品・サービスの開発・提供に努めます。

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

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

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

社会全体の環境問題に対する関心を高めるため、保険事業を中心にさまざまな事業を展開しているグループならではの知見を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に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・エクイティ&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およ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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

サステナビリティに関するビジョン・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・エクイティ&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づいて保険引受・投融資および事業活動の意思決定を行っています。当社グループの各社が企業としての社会的責任を果たすための「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたビジョン・ポリシー等を策定しており、これらを踏まえて、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・エクイティ&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)排出量の削減および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圏監視評価プログラム(AMAP、Arctic Monitoring and Assessment Programme)エリア[*2]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。

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[*3]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[*4]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・エクイティ&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、投融資および各取引先(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 ただし、ノルウェー域内は除きます。
*3 収入の20%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 20%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。
*4 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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

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、SOMPOのパーパス実現に向けたグループ全体の戦略や方針に基づき、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。協議会では損害保険ジャパン・SOMPOインターナショナル・SOMPOひまわり生命・SOMPOケアのサステナビリティ担当役員・CSO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グループ執行会議に付議を行うなど、質の高い意思決定につなげています。またグループ執行会議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。

協議会における直近の協議・報告事項

活動・実績

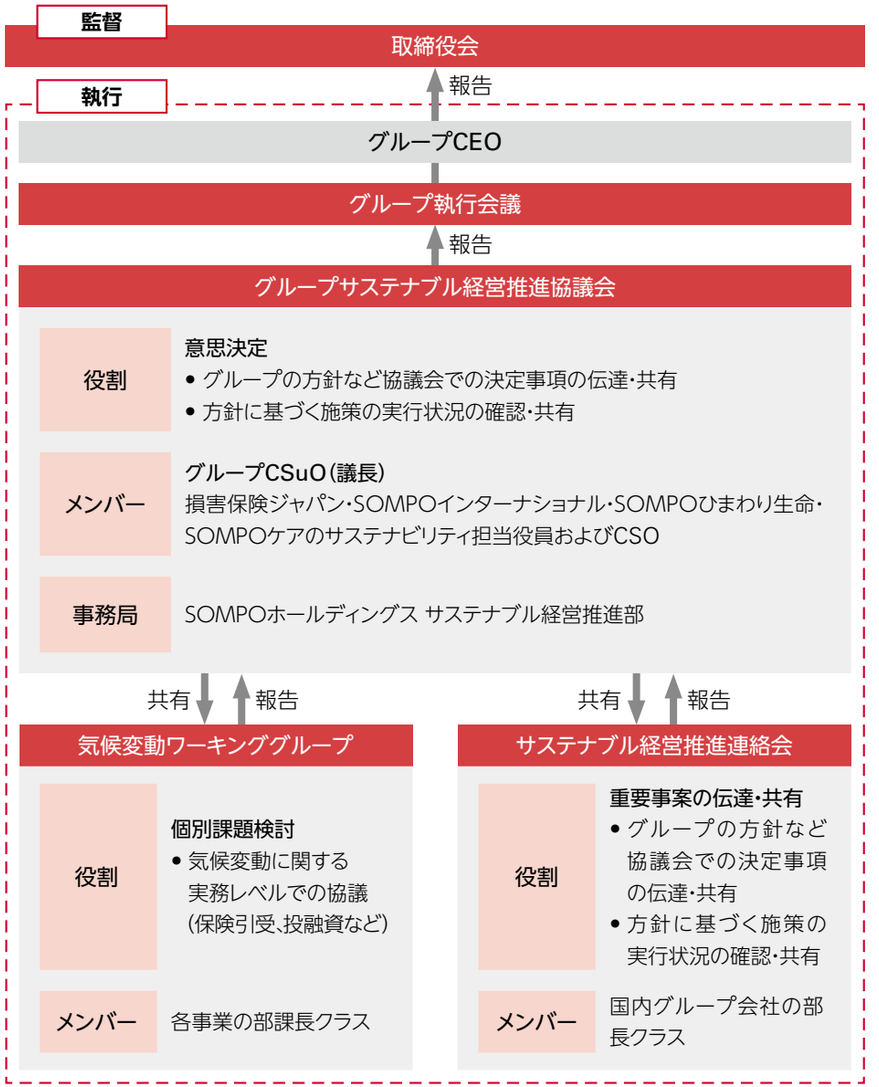
■ 2023年8月
- SOMPO気候アクションでコミットした目標・指標の進捗および取組み状況
- マテリアリティKPIの進捗状況

■ 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の設定

■ 2024年2月
- 次期中期経営計画におけるマテリアリティおよび非財務KPI体系
- SOMPO気候アクションの振り返りと、2024年度以降の取組み方針

■2024年6月
- ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針の改定
- 保険引受(企業分野)におけるGHG排出量の実績

体制図



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
パーパスに込めた想いの導出プロセス
サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
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
SOMPOの価値創造の全体像
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

1888年
日本初の火災保険会社として東京火災(現損保ジャパン)が創業。火事の多い東京で、24時間365日体制でお客さまを火災から守るため、私設消防団を設置

吉原大火錦絵

1965年
「黄色いワッペン」贈呈事業開始

1992年
リオの地球サミット・ジャパンデーに、経団連ミッションの団長として当時の安田火災(現損保ジャパン)の社長が参加

1992年
「地球環境室」設置(国内金融機関初)

1993年
- 「市民のための環境公開講座」開始
- 「SOMPOちきゅう倶楽部」の発足

1997年
ISO14001(環境マネジメントシステム)認証取得(国内金融機関初)

1998年
「環境レポート」発行

2000年
「CSOラーニング制度」開始

1999年
エコファンド『損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称:ぶなの森)』の運用を開始

2001年
「環境・社会レポート2001～サステナビリティレポート～」発行(国内金融機関初)

2011年
「SAVE JAPAN プロジェクト」開始

2014年
「防災ジャパンダプロジェクト」開始

2015年
介護事業に本格参入

2016年
国際社会の動向をふまえ、グループCSR 重点課題を見直し

2021年
SOMPOのパーパス、マテリアリティの公表

2024年
- SOMPOのパーパスの再言語化
- パーパスに込めた想いの公表

1888年 | 1965年 | 1990年 | 1995年 | 2000年 | 2005年 | 2010年 | 2015年 | 2020年

主な取組みのインパクト

黄色いワッペン贈呈事業	市民のための環境公開講座	CSOラーニング制度	SAVE JAPAN プロジェクト	防災ジャパンダプロジェクト
60年継続開催	累計456回開催	24年継続開催	累計1,088回開催	累計685回開催
約7,186万枚	参加者累計 約44,300人	修了者累計 1,332人	参加者累計 約66,000人	参加者累計 約96,000人
(2024年4月時点)	(2024年3月時点)	(2024年3月時点)	(2024年3月時点)	(2024年3月時点)

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

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	当社グループは、お客さまにもっと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。	• お客さま相談室、コールセンター • お客さまアンケート • ウェブサイトなどを通じた情報提供	• 保険金サービスの品質向上 • 商品・サービスの改善 • 当社グループの社員・代理店に関する要望
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み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。	• 株主総会 • 決算説明会、IRミーティング • 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	• 中長期的な会社の戦略 • 中期経営計画の達成状況 • 非財務領域における取組み状況
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をすることで、地域社会との共生を図ります。	• 社会貢献活動、ボランティア活動 • SAVE JAPAN プロジェクト • 地方自治体との連携協定	• 地域における防災・減災 • 環境課題への取組み • SDGs全般
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。	• 保険専業代理店向け実態調査アンケートの実施 • 経営相談窓口の設置	• 保険商品および関連サービス • 中小企業などへの営業推進 • 代理店システム
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。	• 定期的なミーティング • アンケートの回答	• 気候変動 • 人権
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。	• 定期的なサステナビリティ配慮依頼 • ウェブサイトなどを通じた情報提供	• 当社グループの環境やCSR調達の方針
従業員	「すべての社員にとって誇りと幸せを実感できる」、「自律的なキャリアや成長が実感できる」、「MYパーパスを追求できる」をキーワードに、人事制度の整備、取組みを進め、社員と会社がともに成長できる環境づくりと、経営基盤の強化を目指していきます。	• 経営層と従業員のタウンホールミーティング • エンゲージメント・サーベイ	• グループや自社のパーパス • 働きがい

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

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	• 2006年に署名 • 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
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	• 2012年に署名 • 2018年にSOMPOアセットマネジメントが署名
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	• 1995年に署名
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	• 2006年に日本の保険会社として初めて署名 • 2012年にSOMPOアセットマネジメントが署名

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	• 2012年に署名 • PSI主催の「TCFD保険ワーキンググループ」に参画
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	• 当社グループが加盟するGFANZ傘下の団体 Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) ・2022年に加盟 Net Zero Asset Managers Initiative (NZAM) ・2022年にSOMPOアセットマネジメントが加盟
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	• 2021年に加盟
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	• 1995年から参加 • 日本の金融機関で唯一のメンバー

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ
- SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い
- パーパスに込めた想いの導出プロセス
- サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー
- 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

SOMPOの価値創造の全体像

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
持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)	持続可能な社会の形成のために、積極的な役割を果たす国内金融機関の行動指針	• 2011年にグループ10社(現6社)が署名 • 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担う
Climate Action100+	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目指すイニシアティブ	• 2018年にSOMPOアセットマネジメントが署名
気候変動イニシアティブ(JCI)	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	• 2018年から参加
環境省 エコ・ファースト制度	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	• 2008年に損害保険業界で初めて認定を受ける
流域治水 オフィシャルサポーター制度	流域治水に取り組む企業等や流域治水の取組みを支援する企業等を幅広く周知するとともに、流域治水に資する取組みを促進するための制度	• 2023年に損害保険ジャパンが認定を受ける

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム	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	• 2021年に損害保険ジャパンが参加 • 2024年にSOMPOホールディングスがTNFD Adoptersに署名
生物多様性のための30by30アライアンス	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、OECM(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	• 2022年に損害保険ジャパンが参加
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	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	• 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
パートナーシップ構築宣言	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	• 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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

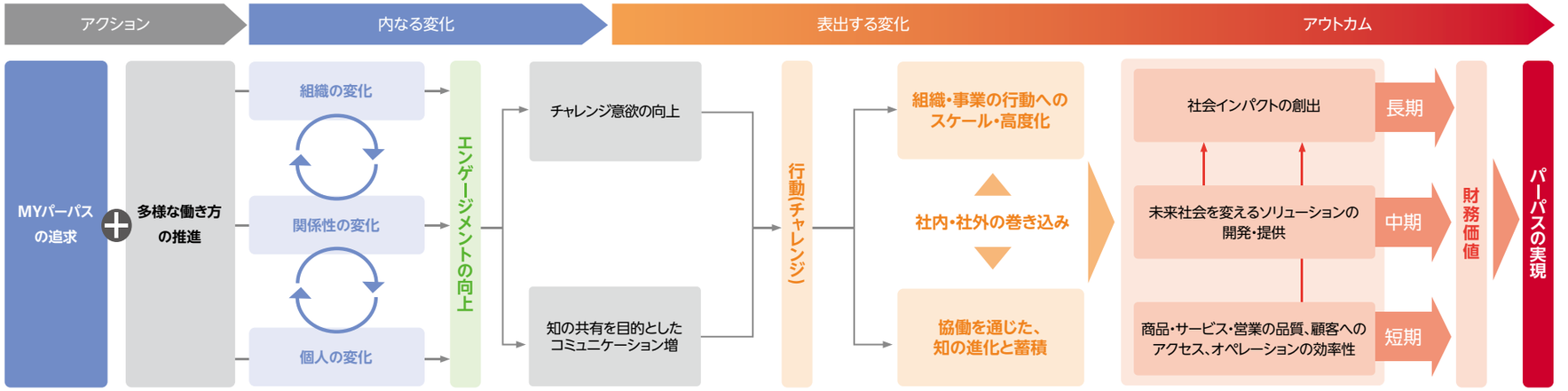
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

当社グループでは、MYパーパスの追求を起点に、どのような変化を起こしながら価値を創造し、SOMPOのパーパスである「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」の実現に近づいていくのか、そのストーリーを人的資本のインパクトパスとして可視化し、取組みを進めています。

本取組みは、前中期経営計画期間（2021~2023年度）から継続して実施していますが、自動車保険金不正請求問題や保険料調整問題等の一連の問題に見られるように、その取組みの展開スピード、戦略や価値観等との整合等に課題があり、グループ全体で一人ひとりの行動レベルにまで浸透を図ることができませんでした。

新中期経営計画期間においては、「パーパスの再言語化」や「SOMPOの価値観」などによる新たな企業グループ理念体系のもと、今一度、MYパーパスの追求を起点に、コーポレートカルチャー変革の取組みを進め、企業価値の向上とパーパスの実現を目指していきます。

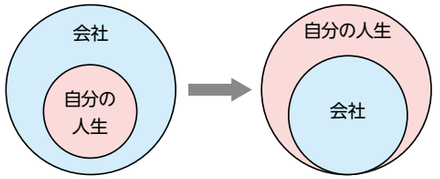
人的資本インパクトパス



※人的資本インパクトパスでは、MYパーパスの追求や多様な働き方の推進に係るアクションが、組織内のエンゲージメント向上につながる変化（「内なる変化」）を生み、さらに行動（チャレンジ）の増加を促す変化（「表出する変化」）を経て、短期、中期、長期の視点で財務価値（アウトカム）ひいてはパーパスの実現につながる一連の道筋を描いています。

価値観のパラダイムシフト

当社が、価値創造に向けて描くストーリーを実現するためには、仕事や働き方に関して「会社の中に自分の人生を置く」という考え方から「自分の人生の中に会社を置く」という価値観へのパラダイムシフトが進んでいる時代において、社員一人ひとりが自分の人生におけるパーパス（MYパーパス）に向き合うことが大切であると考えています。

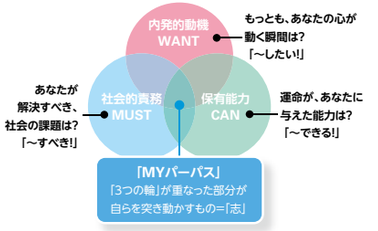


MYパーパスとは

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

MYパーパスは一人ひとりがすでに自身の内側に持っているものです。

これを言語化することで自分自身の人生やキャリアの指針、さらには原動力とすることができます。当社グループでは自分自身を「WANT（内発的動機）」「MUST（社会的責務）」「CAN（保有能力）」の3つの観点で振り返り、それらが重なる部分を自らを突き動かすもの=「志」としてMYパーパスと呼んでいます。



次ページ以降では、「内なる変化」の取組みによるエンゲージメントの向上とチャレンジの促進までにつながる変化に焦点をあてて紹介します。

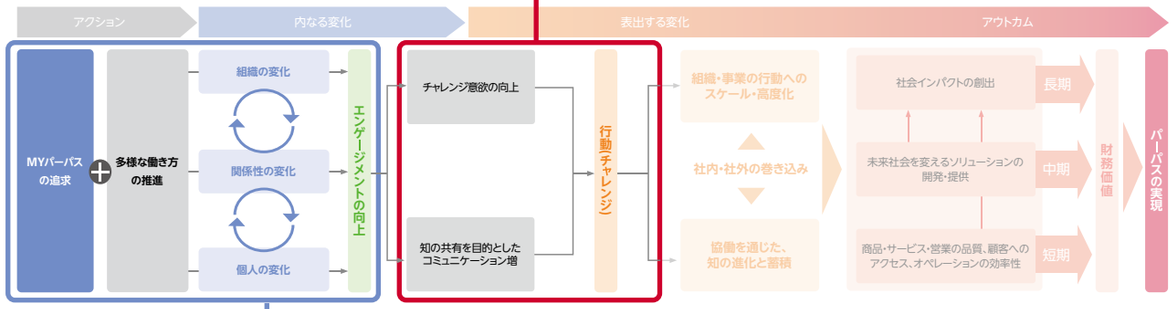
SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

エンゲージメントの向上とチャレンジに向けて ~内なる変化から表出する変化へ~

エンゲージメントは、個人・組織の内側で起こる「個人の変化」、「関係性の変化」、「組織の変化」という3つの変化が相互に作用し高まっていきます。当社では、MYパーパスを出発点に、パーパス浸透や多様な働き方の推進などのさまざまなアクションを展開することで、この3つの変化からなる「内なる変化」を引き起こし、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。さらに、こうした変化を通じて高まったエンゲージメントを力に変え、チャレンジやイノベーションという「表出する変化」につなげています。

このパートでは、特に内なる変化からチャレンジまでに焦点を当て、3つの変化を通じたエンゲージメントの向上についてグループ横断の取組みと組織における実践、さらにエンゲージメントの向上をチャレンジの創出につなげていくためのグループ横断の仕掛けである「SOMPOアワード」について紹介します。



SOMPOアワード(P.27~P.29)

内なる変化を経て向上したエンゲージメントを力に変え、実際にチャレンジや新たな価値の創造に取り組むきっかけを促すために、グループ横断の表彰制度として「SOMPOアワード」を活用しています。SOMPOアワード2022では、グループ横断で多様なチャレンジが集まり、グループ全体で事業の垣根を越えて相互にエールを贈り合いました。

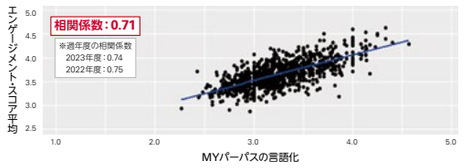
応募総数	投票総数
993件	7,493件

個人の変化(P.18~P.19)

社員一人ひとりがMYパーパスの策定・深掘りをしながら、自分自身と向き合い内省することにより起こる変化を「個人の変化」と呼びます。

当社では、自社内で蓄積しているデータをもとに分析し、MYパーパスを言語化している組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。

「MYパーパスの言語化」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係

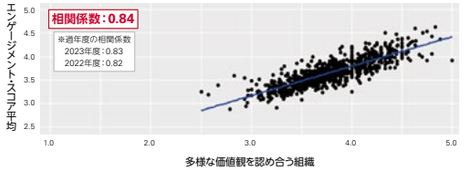


関係性の変化(P.20~P.22)

MYパーパスにもとづく対話で原体験や目指す姿を共有することで生まれる、相互理解が増す、互いの価値観を尊重し合う、といった社員間の変化を「関係性の変化」と呼びます。

当社では、データ分析を通じて、関係性の変化が生じ、多様な価値観を尊重する組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。

「多様な価値観を認め合う組織」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係

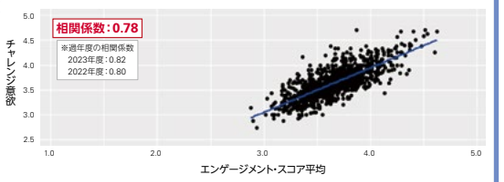


組織の変化(P.23~P.25)

個人の変化、関係性の変化を経て組織がパーパスドリブンになることで見られる、チャレンジ意欲の創出やナレッジシェアリングの加速、といった変化を「組織の変化」と呼びます。

当社では、データ分析を通じて、組織の変化を経てエンゲージメントが高まっている組織ほど、チャレンジ意欲が高い傾向を確認しています。

「エンゲージメント・スコア」と「チャレンジ意欲」の相関関係



エンゲージメントの向上

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

個人の変化　グループ横断の取組み

MYパーパスの追求 ＋ 多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

グループの成長を支える原動力は、「社員一人ひとり」です。まずは、社員一人ひとりが「MYパーパス」に向き合い、「個人の変化」を生み出していくことが、変革のスタートとなります。

社員一人ひとりが、MYパーパスの策定を通じ、自分自身と向き合い、自分の大切にしているものや、自分らしさ、幸福感、やりがいとは何かを明らかにし、それを実感しながら働くことが、エンゲージメントの向上、そして内発的動機にもとづくチャレンジやイノベーションの創出につながります。

ここでは、「個人の変化」を生み出すためのグループ横断での施策の一部とその効果検証の一例をご紹介します。

アクション 1-1　MYパーパスを作る

MYパーパスを作成する～MYパーパスの策定支援～

～講師とパネリストによる
MYパーパスに関する対話の様子～

MYパーパスの策定は、簡単なことではありません。しかし、MYパーパスはすでに一人ひとりの中に存在しているものでもあるので、社員が自分のなかのMYパーパスを見つけ出し、言語化する支援を実施しています。

MYパーパス導入研修

社員一人ひとりのMYパーパス策定を支援するために、グループ横断で「MYパーパス導入研修」を展開し、これまでに29回、延べ6.6千人が参加しています。

研修では、外部講師を招き、MYパーパスが必要となる背景やMYパーパスの作成手法を解説するとともに、策定経験のある社員に、自身のMYパーパスや自身の変化などを語ってもらうことで、MYパーパスの策定に前向きな気持ちで取り組めるよう、工夫しています。

これらにより、まずは社員一人ひとりが「自分自身はどのような人間なのか」「自分にとっての幸せはなにか」を考え、自身のMYパーパスと向き合うことを支援しています。

アクション 1-2　MYパーパスを深掘りする

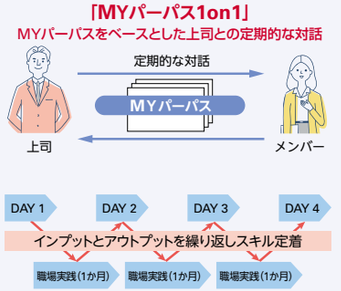
MYパーパスを深掘りする～【マネジメント層向け】MYパーパス1on1研修の展開～

各職場では、マネジメント層とメンバーがMYパーパスを中心とした対話を行い、MYパーパスの策定や深掘りをしています。

マネジメント層が対話を通じて、メンバーに対してこれらを支援するために当社では、国内の全マネジメント層を対象にグループ横断の「MYパーパス1on1研修」を展開しました。

研修は複数のプログラムに分かれており、マネジメント層自身のMYパーパスの作成からメンバーとのMYパーパスに基づく対話の手法までを総合的に学ぶプログラムとなっています。

またプログラムの間には、必ず職場での実践期間を設け、インプットとアウトプットを繰り返すことで、スキルを定着させるとともに、社員一人ひとりのMYパーパスにもとづくセルフドリブンな働き方の定着を目指しています。

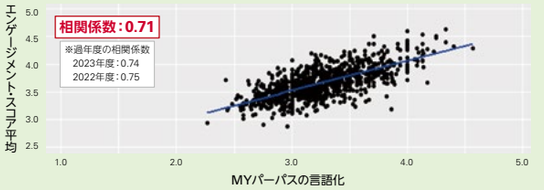


データ検証　個人の変化

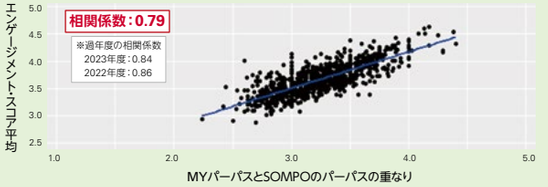
MYパーパスを言語化し、SOMPOのパーパスとの重なりを認識することは日々の業務に対する意欲を高める土台となります。

当社では、MYパーパスを言語化し、MYパーパスとSOMPOのパーパスとの重なりを認識している組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。

「MYパーパスの言語化」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



「MYパーパスとSOMPOのパーパスの重なり」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



※当社での分析は、SOMPOグループの従業員を対象にしたエンゲージメント・サーベイ結果にもとづき、SOMPOインスティチュート・プラスが実施したものです。
※本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

個人の変化　組織の実例

MYパーパスの追求 + 多様な働き方の推進 ／ ①個人の変化 ／ ②関係性の変化 ／ ③組織の変化 ／ エンゲージメントの向上

社員一人ひとりがMYパーパスと向き合うことで個人の変化が生まれている現場の取組み例をご紹介します。

損保ジャパン 名古屋自動車開発部刈谷営業課　一人ひとりのパーパスにもとづくチャレンジに向けて

当課の取組み

当課では、部の目指す姿「一人ひとりがパーパスを実践し、日々成長を実感している、そして人として人に愛される個性の集合体」の実現に向けて、パーパスマネジメントに取り組んでいます。具体的には、全員でMYパーパスを作成し、共有し、毎月のMYパーパス1on1でパーパスの実践をフォローします。また、部長も年2回のMYパーパス1on1でメンバー全員の成長や学びを後押ししてくれています。2年前の着任時はメンバーのエンゲージメントが低く、相互理解も不足していましたが、今ではお互いのパーパスを尊重し認め合う職場となりました。また、この一年、業界や当社の問題で厳しい状況が継続していますが、お客さまや社会からの信頼回復に向けて真摯に取り組むメンバーの姿をみて、それぞれのMYパーパスが支えになっていると感じています。

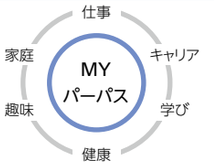
取組みの語り手

名古屋自動車開発部
刈谷営業課 課長
難波 克彰

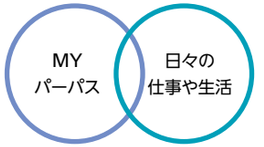
課のメンバーに起きた変化

定量面では、2年前に全国で下位5%であった従業員エンゲージメントが上位20%以内に上昇しました。また、定性面でも、自身の成長のために学校へ通ったり、OAスキルを磨いて課の生産性向上に貢献したり、MYパーパスを実践し保険の成果につなげてくれるメンバーもいます。また、自身のパーパスにSOMPOのパーパスを重ね、さらに会社の枠を超えてパートナー企業とともに社会課題解決の取組みにチャレンジする事例も生まれています。

MYパーパスをベースとした個人の成長



MYパーパスと日々の仕事や生活の重ね合わせ



課のメンバーによる取組み事例

私は当課の社会課題解決プロジェクトのリーダーとして、MYパーパス「みんなでワクワクして楽しめる社会へ」を原動力に、「子どもたちの交通事故をなくしたい」という共通の想いでつながった株式会社アイシン様と対話を重ね、2024年7月に「子ども向けイベント」を共同開催しました。会場であるコムセンター（アイシングループの展示館）には、600名を超える地域の皆さまや従業員ご家族が来場され、クイズラリーや子ども免許証配布などを通じて、刈谷メンバー全員で交通安全の啓発活動を実施しました。子どもたちの笑顔をみて、共催いただいたアイシン様へ感謝するとともに、取組みの意義を強く感じ、心から社会に必要とされる存在になりたいと思いました。

梅村 一樹

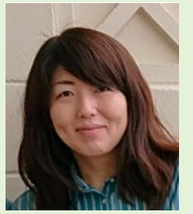
メンバーからの声

中村 恵美子

時短勤務の経験から、限られた時間で業務遂行するためにOAスキルを磨いてきました。そして、そのノウハウを個人だけではなく組織の生産性向上につなげたいと思い、OA研修やシステム課題の相談受付を行っています。

その根底にあるのがMYパーパス「笑顔でいられる環境づくり」です。組織として持つ力を最大限に発揮させる環境づくりに貢献し笑顔を増やしていきたいです。

メンバーからの声



神﨑 暁子

職場でMYパーパスを共有することで、お互いに大切にする想いを認め合うとともに、問題やトラブルが生じたときも、皆で協力できる関係が作れると感じています。私のMYパーパスは「メンバーと切磋琢磨して、よりよい社会・会社に貢献」です。事務チーフとして本質をとらえながら、皆の想いを汲んでチームをまとめ、ともに課題を乗り越える、そうした個の力を結集してこそ、代理店さんやお客さまへの貢献につながると思っています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

関係性の変化　グループ横断の取組み

MYパーパスの追求＋多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

MYパーパスに向き合った個人が、マネジメント層や職場のメンバーにMYパーパスを開示し、MYパーパスにもとづく対話を行うことで、「関係性」に変化が生じます。このように、「個人の変化」と「関係性の変化」は相互に作用する関係であり、双方の変化を加速させることで、新たな価値を生み出します。

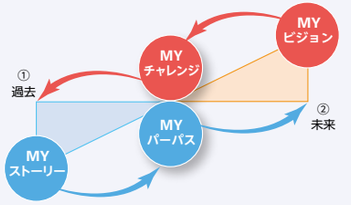
ここでは「関係性の変化」を生み出すためのグループ横断での取組みの一部とその効果検証の一例をご紹介します。

アクション 2-1　MYパーパスにもとづく対話をする

上司とメンバーの関係性の変化 ～MYパーパスを通じた日々の対話～

MYパーパスの策定後に、マネジメント層とメンバーの間でMYパーパスにもとづいた対話を実施します。このMYパーパス1on1は、仕事の話を中心とした従来型1on1ではなく、MYパーパスを中心に据え、過去の体験を振り返りながら、MYパーパスの実現に向けた将来ありたい姿(MYビジョン)へのチャレンジを引き出す「ヒト」の1on1です。

「ヒト」にスポットを当てる対話を各組織で実践・習慣化することで、新たなチャレンジとイノベーションを生み出す変化を引き出しています。



アクション 2-2　MYパーパスを共有する

職場メンバーとの関係性の変化 ～MYパーパス開示・MYパーパス共有会の実施～

マネジメント層とメンバー間でのMYパーパスにもとづいた対話に加え、同じ職場のメンバー間でMYパーパスを起点に原体験や価値観を共有することは、相互理解やお互いの価値観の尊重を促し、多様性を認め合う関係の醸成につながります。

こういった職場のメンバーとの関係性に変化を生むための効果的な取組みの一例が、「MYパーパスの開示」や「MYパーパス共有会」です。

組織のなかで「ヒト」を中心に置く対話を促すことで、自身が語るだけでなく、メンバーからフィードバックを得て新たな気づきが生まれ、内省を深めることにつながります。また、お互いのスキルや知識、熱意を持つテーマの理解にもつながるため、新たな価値創出に向けたチャレンジの源泉になります。

～MYパーパスの開示～「MYパーパス集」

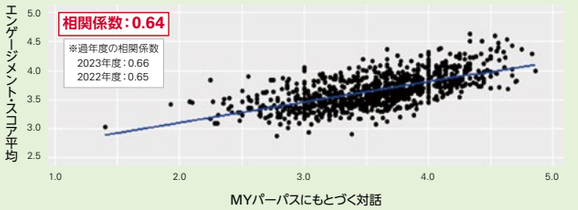
～MYパーパス共有会～

データ検証　関係性の変化

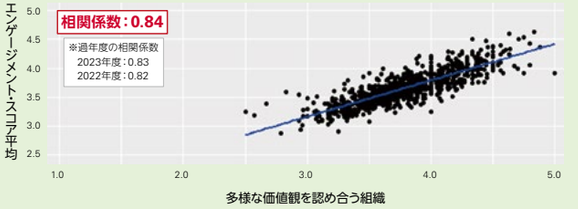
MYパーパスにもとづいて上司と対話し、お互いの価値観を認め合うことは、多様性を高めエンゲージメントの向上に寄与すると考えています。

当社では、MYパーパスにもとづく対話を実施し、お互いの価値観を認めている組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。

「MYパーパスにもとづく対話」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



「多様な価値観を認め合う組織」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



※当社での分析は、SOMPOグループの従業員を対象にしたエンゲージメント・サーベイ結果にもとづき、SOMPOインスティチュート・プラスが実施したものです。
※本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

関係性の変化 カルチャー変革に向けた損保ジャパンの取組み

MYパーパスの追求 + 多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

損保ジャパンでは社員一人ひとりが会社の目指す姿や自分たちが進むべき方向を自分ごととして考えるために、全社規模で対話を通じた相互理解や一体化を促す取組みを実施しています。

具体的には、「対話」「承認」「学び」「DEI」のカルチャー推進を通じた変化を起点に、全役員・全社員で検討を進めている損保ジャパンの「新たな価値基準」への理解を深め、思考・行動様式を進化させることで、コンプライアンス・顧客保護を重視する健全な組織風土を醸成し「新しい損保ジャパン」の実現を目指しています。

対話 価値観を共有し、思ったことを率直に言い合えるカルチャー

承認 一人ひとりの多様な頑張りを認め合うカルチャー

<経営陣によるタウンホールミーティングの実施>

<各職場での対話のワークショップの実施>

学び 学ぶ意味を考え、主体性を持って学び続けるカルチャー

DEI 日々のさまざまな意思決定や判断に、多様な考えを活かしていく

アクション 2-3 経営陣によるタウンホールミーティング

取組みの目的と実施概要

経営陣によるタウンホールミーティングを実施し、経営陣が社員と直接接点を持ち、対話しフィードバックすることで、経営と社員の距離感を縮め、信頼感を高めていき、「対話」「承認」のカルチャーを根づかせていきます。また経営陣が社員から出た声・意見を素早く経営に反映していきます。

タウンホールミーティングの開催は研修のような大人数ではなく、少人数で開催し、出席した社員が自由に発言できるようにしています。またWebによるタウンホールミーティングの開催もスタートさせています。今後は参加したい人が参加するオープン形式の開催なども検討し、経営と社員の対話を継続していきます。

本社・営業・保険金サービス担当役員による実施状況（2024年7月末時点）
延べ約300拠点、約3,500名の社員と対話

取組みを通じて得られた声

- 役員と話をする機会がほとんどないため、このような機会をまた作ってほしい
- 会社の考え方や方針について知れたことで意識改革につながった
- 一連の問題は経営だけの問題ではなく、自分ごととして取り組んでいきたい

アクション 2-4 各職場での対話ワークショップ

取組みの目的と実施概要

「対話ワークショップ」は、日々業務をともに行う課支社を基本単位として各職場で対話を行うことで、社員一人ひとりが損保ジャパンが目指す方向性の理解を深めるとともに、「上意下達ではない、対話によるコミュニケーション」を促進する機会とし、「対話」「承認」のカルチャーに変えていくことを目的としています。

「対話ワークショップ」は「対話」を通じて価値観や考え方をお互いに共有することができるように、「ワールドカフェ*」という手法を取り入れたり、対話のテーマを設定し、年間を通じて継続的に開催できるようにしています。

*ワールドカフェとは、多くの人数が一つのテーマについてお互いの意見を交わす際に有効な進め方として確立されている対話手法の一つ

取組みを通じて得られた声

- テーマを絞って対話を行うことで、気づくことも多く有意義な時間になった
- 各部署にて対話が行われていることを考えると、あらためて会社が変わるために動いているのだと実感した
- 小さいことでも全社員が変わるためのアクションを起こすことで会社として大きな変革につながる

PDF 取組みの詳細は社外取締役鼎談 信頼回復に向けたカルチャー変革／統合レポート2024(P.14-17)をご参照ください。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

関係性の変化　組織の実例

MYパーパスの追求＋多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

このページでは、MYパーパスにもとづく「ヒト」に焦点を当てた対話を起点に、相互理解の促進や他者の尊重といった関係性の変化を生んでいる組織の実際の例をご紹介します。

損保ジャパン 群馬自動車営業部第一課　対話と承認でお互いを認め合う環境づくりに向けて

取組みの紹介

対話を起点に、お互いを尊重し、認め合い、助け合う関係の組織へ

自己研鑽と共有

メンバーに成長を求めるなら自身も成長しようと考え、主にマネジメントと人間性を磨くために年間100程度の自己研鑽を毎年継続しています。学んだことはお勧めしたい方とお勧め度をつけて、定期的に共有していました。最初は一人で共有していましたが、最終的には全員が参加し、お互いが学んだことを週次で共有するようになりました。

お互いを認め合う環境づくり

1on1の際にほかのメンバーへの感謝の声を集め、フィードバックを行いました。奥ゆかしい方からも声を引き出すことができるうえ、私が気づいていなかったよい行動など、メンバーのことを知ることができます。私がメンバーから聞くことを止めないかぎりは続けられると考え、取り組んでいました。

組織も個人も幸せになる組織づくり

強みの共有だけでなく、弱みの発表会も実施し、他のメンバーの弱みを自身の強みを活かしてカバーすることで、貢献感と自信がつき、組織力が高まったと感じています。また、自身のパーパスに強みをどう活かして実現するか、個人の幸せの実現につながる機会を作りました。

社内外に起こった変化

対話によってお互いを認め合い、それぞれのMYパーパスや想いを尊重するようになったことで、1人当たりの業務量が増え続けるといった中でも、組織の健全性が増すといった効果を得られたうえ、営業としても一定の好成績が出るようになりました。

また、組織の雰囲気として、業務より人を大事にするようになり、未来を見据えた中長期的な行動が増え、「〇〇したい」が増えています。

さらに、半期に一度実施している課支社の方針説明会では、以前はリーダーが全て話をしていたのをリーダー以外で説明する形式に変わるなど、課長の課ではなくメンバー全員の課となったと感じています。

そして、会社だけでなく個人としての幸せのためにも各自のパーパスと方向性を合わせた、組織のミッション、ビジョン、バリューを全員で策定し、課支社経営計画は全員のパーパスに近づくこととしています。

エンゲージメント・スコア
5年で下位5%から
上位**20**%に向上

ストレスチェックスコア
4年で
約**43**%改善

取組みの語り手

群馬自動車営業部第一課
課長（2023年当時）
柳井 隆祐

メンバーからの声

武智 亜希子

「パーパス」「強み」を全員で深掘りし、課内で共有し合う機会が多い数年でした。この取組みにより、これまで気づかなかった自身の強み・仕事のやりがいに気づき、自ら考え行動できることが増えました。課内もコミュニケーションが活発になったのはもちろん、会議の発言者も増え明るく前向きになったと実感しています。何かが起きてもお互いの強みを活かして助け合い、「チームで戦っている」と感じ、互いを尊重できる幸せな職場です。

メンバーからの声

倉林 実夏

多くの時間をかけ一緒に働くメンバーとパーパスや強みを考え共有したことは、メンバーのことをよく理解する機会になり、各々の言動に強みが入っていると気づきました。自分と考えが違うメンバーに対し、ただ違うと思わずに、「こういう強みからこの発言・行動をされているんだ」と思えるようになったことは、人として成長できたと思います。

また、メンバーの行動をよくみて、強みを発揮していることに気づいたときは積極的に声かけし合うことで、自身の強みにリアルタイムで気づいてもらえ、課全体が前向きでポジティブな雰囲気に変わっていきました。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

組織の変化　グループ横断の取組み

MYパーパスの追求 ＋ 多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

個々のMYパーパスにもとづき、多様な価値観を認め合う組織では、エンゲージメントが高まり、チャレンジ意欲の創出やコミュニケーションの増加により、イノベーションが生み出しやすくなります。

このような取組みを組織レベルで実践・定着させるための要は、組織の「マネジメント層」です。マネジメント層を変革し、「組織の変化」を起こすべく、当社グループでは、さまざまな施策を展開しています。

ここでは「組織の変化」を生み出すためのグループ横断での取組みの一部とその効果検証の一例をご紹介します。

アクション 3-1　パーパスドリブンなマネジメントをする

施策の一つとして、パーパスマネジメント先行現場への実態調査を実施し、MYパーパスを起点とした組織変革のメカニズムの解明に取り組むとともに、それを実践するパーパスマネジメントの「型」にもとづき「マネジメント向けのワークショップ」を設計・展開しています。組織の変革フェーズに即した、4種類のワークショップを合計13回実施しました。

ワークショップでは、参加者同士のブレイクアウトセッションの時間を設けることで、現場の声や現場で起きていること（暗黙知）を収集し、その情報をパーパスマネジメントの型（形式知）に反映しています。このようなサイクルを回し続けることで、現場のマネジメント層とともに、マネジメント変革を進めています。

内なる変化：個人の変化 → 関係性の変化 → 組織の変化

①MYパーパス編
「MYパーパスの組織内への共有手法」や「MYパーパスにもとづく対話」のヒントを学ぶ

②チャレンジ編
メンバーのチャレンジを引き出す対話のヒントを学ぶ

③アクション編
パーパスマネジメントの実践に向けた型を学ぶ

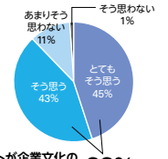
④マネジメント編
マネジメント層同士のつながりを原動力として、SOMPOのカルチャーをよりよいものへと導いていくことをテーマに実施しました。

パーパスマネジメントを通じて内発的動機にもとづいて自走する組織への変革を実現しているリーダー職から、実際の経験を生の声で聞くことで、パーパスドリブンな組織を理解し、自組織をマネジメントしていく中でのヒントを共有しました。

参加者からは、「MYパーパス（想いや志）を起点としたマネジメントが広まることでグループや会社のカルチャーを変えるきっかけになる」、とポジティブな反応を多く得ました。

ワークショップの構成
パーパスマネジメントのレクチャー → 先行事例共有（パネルディスカッション） → 参加者間の対話 → 変化のメカニズムの解説

Q：MYパーパス（想いや志）を起点としたマネジメントが広まることで、グループや会社のカルチャーを変えるきっかけになると思いますか？

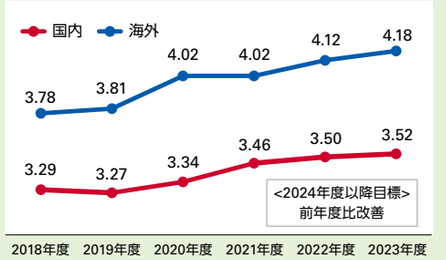


パーパスマネジメントが企業文化の変革に寄与する実感値 **88%**

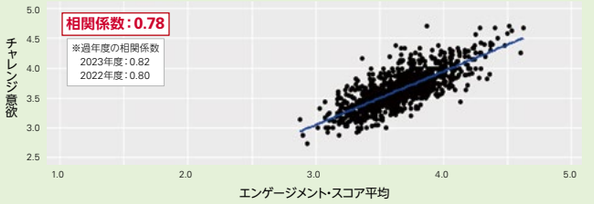
データ検証　エンゲージメントの向上

個人、関係性、組織の変化を切り口とした取組みによって、エンゲージメント・サーベイの結果は、数年で上昇傾向となっています（ただし、国内の直近は横ばい傾向）。また、エンゲージメント・スコアが高い組織ほど、チャレンジ意欲が高い傾向にあることを確認しています。

Gallup社のエンゲージメント・サーベイ結果の実績値（5点満点）



「エンゲージメント・スコア」と「チャレンジ意欲」の相関関係



※当社での分析は、SOMPOグループの従業員を対象にしたエンゲージメント・サーベイ結果にもとづき、SOMPOインスティチュート・プラスが実施したものです。
※本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

組織の変化　グループ横断の取組み

MYパーパスの追求 ＋ 多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

アクション 3-2　パーパスマネジメントコミュニティ

社員のやりがいや幸せを大切にする組織への変革に意欲的なリーダー同士が、所属の垣根を越えてつながり、自身のマネジメント経験やその経験から得た知識等を共有するグループ横断でのコミュニティが生まれています。

コミュニティに参加しているリーダーは、2人1組でペアとなり、自組織の変革に関する悩みや解決のためのヒントを共有する1on1を「ペア活動」として実施しています。また、1か月に1回、ペア活動で得た実践知をコミュニティに参加する全員で共有するために全体会を実施しています。また、コミュニティのリーダーが中心となり、マネジメント層向けワークショップ第4弾の企画を行うなど活動の幅を広げています。

このコミュニティは1期、2期とリーダー同士のつながりの輪を広げていっており、こういった「横」のつながりが広がることで、社員のやりがいや幸せを追求したマネジメントが実践される組織が増え、会社全体の企業文化の変革につながると考えています。

コミュニティ活動のイメージ

プログラム

ペア活動での学び合いを中心としたコミュニティですが、月に1回全員で集まり、それぞれのペア活動で得た知識を共有したり、ゲスト講師を招いてセッションをしたりしています。

ペア活動

コミュニティに参加をしているリーダーは2人で1組のペアになっています。

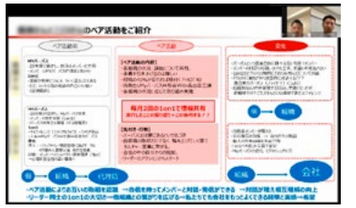
お互いのマネジメントについて共有したり、変革を進めていくなかでの課題や悩みを話し、解決策を一緒に考えたりして学び合いをしています。

このペア活動から、普段関わることのない部署同士でMYパーパス共有会を行ったり、他部署のリーダーからの異なる観点での説明を通じて日頃の上司の話が腹落ちするなど、さまざまな新しい変化が生まれています。

学びの輪を広げる　ワークショップの企画

この活動で得た学びをグループに共有するために、グループ横断のマネジメント層向けワークショップを実施しました。

リーダー同士の学びの輪を広げることによって仲間を増やしていきます。



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

組織の変化　組織の実例

MYパーパスの追求 + 多様な働き方の推進 → ①個人の変化 → ②関係性の変化 → ③組織の変化 → エンゲージメントの向上

このページでは、個々のMYパーパスに基づくパーパスドリブンな組織運営により「組織の変化」が起こっている実際の例をご紹介します。

損保ジャパン 大阪自動車営業第二部第三課　個を大切しながら強い組織をつくりあげる

取組みの紹介

自組織の「個」を育む

「個」を大事にし、常に「目的意識を持って能動的に動く姿」を目指し取り組み始めました。その点でMYパーパス作成は個々人の過去の経験、認識、強みの確認、また目指したい姿を確認できます。そのMYパーパスを軸に1on1や日常のコミュニケーションにより、目先の業務にこだわることなくその先の長期的なキャリアを見据えた指導・育成を行いました。

個の力を「組織」に活かす

課内での共感力向上に向け層別のMYパーパス共有会を実施しそれぞれの「過去、生活、業務」の環境認識を可能にしました。また各事案の本質や行動の目的について各自に問うことで、各自の中で組織の中でも自信を持って発信できるためのスキルが身につき、また他人と意見が異なることは「普通のこと」という認識を持つよう促した結果、組織が自走し始めました。

自組織の変革をしながら「社外」と関わる

業務運営にパーパスモデルを取り入れました。例えば、お客さまと関わる際、キーパーソン（トップ層）と「目指したい姿の共有」を提案書のスタートとし、「目指したい姿」「できること」を幅広く提示し、「提案」ではなく「ディスカッション」を重ねることによって、「一緒に目指したい世界」に向かっていくことを実践しています。

社内外に起こった変化

「個を大切」にしながら、組織としてDEIを大切にする取組みは同質性が低くなり心地悪くなるメンバーもいたはずで、一時的に効率やモチベーションの低下、一体感も薄れたと思います。しかし、この状態に「慣れる」ことで「同調しない」ことのほうが楽になり、個人の可能性が広がる、強みを活かし弱みを補うという連鎖が組織に生まれました。

また、メンバーと対話などをし、共感し合いながら業務を進めることで、取組みがより「加速・継続」するとわかりました。特に、メンバーと「環境認識を共有」し「目指す姿」に訴えると共感しやすくなります。「変化すること」を目的にせず、あるべき姿を設定し今の状態から少しずつ変わった末に到達する、という認識が必要です。

結果的に、問題が発生しても担当者が「自分のやるべきことは決まっている」と自信を持って話すような組織になり、お客さまからも「損害保険ジャパンの担当者は気持ちよく働いているね」と声をいただくこともあります。

エンゲージメント・サーベイの「会社によるウェルビーイング向上」の実感値
2022年度下期から
約**17**%改善

エンゲージメント・サーベイの「この会社で働き続ける意欲」の実感値
上位**10**%

取組みの語り手

大阪自動車営業
第二部第三課 課長
高橋 俊司

メンバーからの声

笠木久晃、今野聡、白谷春菜、近藤克紀

担当代理店も経営トップ層が自ら「志」の重要性を社員に訴えるような社会環境からすると、当課で模索中のパーパスモデルの業務運営のような取組みをもっと加速させることで、当社の強みにできると感じています。

組織として一定の数値目標の必要性を感じる社員もいて、消化できていない部分もあるが、数値偏重ではなく、パーパスを意識した取組みをすることが重要と考えるメンバーが増え、視点を変えたアプローチで行動するなど、変化が生まれ始めていると思います。

パーパスを意識してやりたいことを見つけることも重要ですが、各自の人としての本質を重要視することもパーパスであり、その重要性に気づきました。

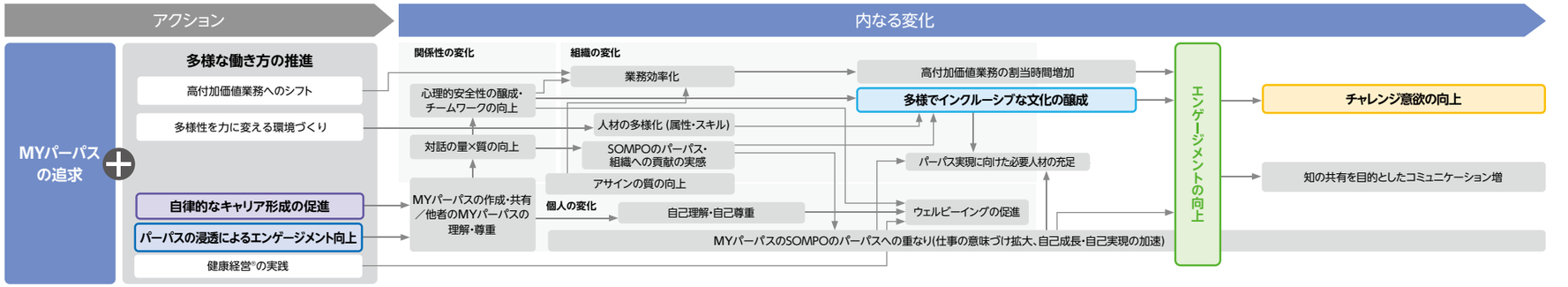
業務遂行に際し「目的意識」を持って取り組むようになり、代理店からも情報量や提案量の多さに感謝されることが多くなりました。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

エンゲージメントの向上に向けて ～内なる変化のエビデンス～

MYパーパスの追求を出発点に、さまざまな人的資本向上の取組みが、個人、そして社員間の関係性、そして組織に変化をもたらしながらエンゲージメントの向上に収斂し、チャレンジの増加につながっていく経路を「内なる変化」と呼び、当社はその変化のメカニズムの解明に取り組んでいます。そのために、これまで自社内で蓄積してきたデータおよび実際の現場事例を分析し、定量面から仮説を検証するエビデンスベースのアプローチを進めています。

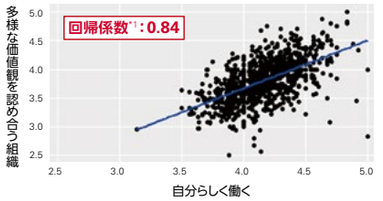


変化のメカニズムの検証

自律的なキャリア形成の促進 → 多様でインクルーシブな文化の醸成

当社では、MYパーパスの追求を起点に、対話の増加や多様性を促す環境づくり、自律的なキャリア形成の支援といったアクションを通じて、**「自分らしく働きたい」という実感が1pt上昇すると、**DEIが促進され**「多様な価値観を認め合う組織」の実感値が0.84pt上昇**する傾向があることを確認しています。

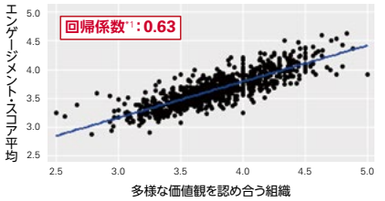
「自分らしく働く」と「多様性」の感応度



多様でインクルーシブな文化の醸成 → エンゲージメントの向上

当社では、さまざまなアクションを通じてDEIが促進され**「多様な価値観を認め合う組織」の実感値が1pt上昇すると、**個人としての充足や組織力の向上につながり、結果として**「エンゲージメント・スコア」が0.63pt上昇する**傾向にあることを確認しています。

「多様性」と「エンゲージメント・スコア」の感応度

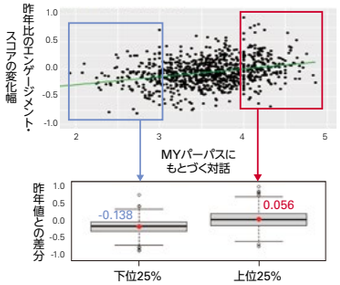


MYパーパスにもとづくマネジメントの効果の検証

パーパスの浸透によるエンゲージメント向上 → エンゲージメントの向上

MYパーパスにもとづく対話がされている組織では、昨年と比較してエンゲージメントが維持される傾向にあり、環境変化に対して耐性が高いことが読み取れます。

「MYパーパスにもとづく対話」と「エンゲージメント・スコア」の変動に係る関係*2

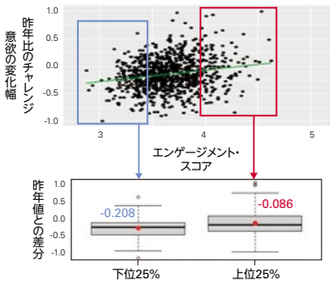


MYパーパスの対話をしている組織はスコアが維持

エンゲージメントの向上 → チャレンジ意欲の向上

エンゲージメントが高い組織では、昨年と比較して「チャレンジ意欲」のスコアの低下幅が小さい傾向にあり、環境変化を受けて変化に前向きであることが読み取れます。

「エンゲージメント・スコア」と「チャレンジ意欲」の変動に係る関係*2



エンゲージメント・スコアの高い組織は低下幅が小さい

※ 本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。
*1 回帰係数とは、ある結果を予測するための要因が「1」変化した場合に結果がどれくらい変動するかという「結果に与える影響度（感応度）」を表しています。本レポート内で紹介している検証結果は統計的に有意であることを確認しています。（有意水準5%）
*2 対象となる組織を抽出（上位25%および下位25%）し、該当設問における昨年と今年のスコアの差分に統計的に有意な差があることを検証しました。（有意水準5%）

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～SOMPOアワード2022～

当社グループでは、MYパーパスやDEIについて社員が理解・共感するフェーズから、それらを力に変え、実際に行動を起こすフェーズへと歩みを進めるべく2022年度にグループ横断の「SOMPOアワード」を導入しました。SOMPOアワードを契機として内なる変化を通じて向上した個人の力や組織の力をもとにチャレンジ、ひいては価値の創造として表出する変化につなげます。

SOMPOアワードの概要

SOMPOアワードは、社員一人ひとりのMYパーパスにもとづく、SOMPOのパーパス実現につながるアイデアや取組みを称え合うためのグループ横断の社内表彰制度です。

初年度である2022年度は、単に新たな表彰制度として導入するのではなく、タウンホールミーティングや事例共有会など、パーパス浸透施策と密に連携を取りながら制度の浸透を図った結果、国内外のSOMPOグループ各社から合計993件の応募が集まりました。

各カテゴリー最優秀賞である、Hakken&Shinka賞・Jitsugen賞・Kokorozashi賞、すべての挑戦のなかからもっともみんなの心を動かした“みんなが選ぶNo.1”であるGutto賞、大賞であるSOMPO Award of the YEARを受賞した以下3つの取組みについて、さらなるチャレンジを後押しするためにインセンティブとして学びの機会を提供しました。

SOMPOアワード2022の受賞案件と受賞後の進展

チャレンジカテゴリー最優秀賞　Gutto賞　Hakken&Shinka賞

障がいを超え誰もが活躍できる社会を『アイコサポート』

取組み内容

企画者と視覚に障がいのあるメンバーの「障がいの有無にかかわらず、誰もがもっとワクワクする社会を」という想いが原動力となり、人とデジタルを融合させ、見えない・見えにくい方に周囲の情報を声で届ける『Eyeco Support』(アイコサポート)を開発し、利用者の新たな挑戦を後押ししています。

受賞後～広がる取組みの輪～

2024年5月、鳥取県にてアイコサポートが採用されました。アイコサポートのような専用のオペレーターによるサポートを遠隔から届けるサービスが自治体で導入されたのは国内初の試みです。

「誰もがもっとワクワクする社会の実現」に向けて、アイコサポートのメンバーは「この採用を機にほかの自治体でも認知され、スケールさせていくこと」に挑戦する意欲で取り組んでいます。

カルチャー醸成カテゴリー最優秀賞　SOMPO AWARD OF THE YEAR　Kokorozashi賞

SOMPO流 子ども食堂中部推進担当プロジェクト始動!

取組み内容

「介護職は価値ある素晴らしい仕事であり、そのことを皆に理解してほしい」というメンバーの想いをきっかけに多世代間交流の場であるSOMPO流 子ども食堂の運営を中部エリア横断で取り組みました。未来の介護職へのあこがれの醸成や明るく開かれた介護施設のイメージづくりに貢献しています。

受賞後～受け継がれた想い～

現在、新たなメンバーがプロジェクトを牽引し、LINEを使用した周知やホームでの人形劇の展開など、新たな挑戦を続けています。

また、SOMPOアワード受賞を機に、全国のSOMPOケア社員から「刺激になった」「社内に火をつけてくれた」といった声が寄せられ、子ども食堂の全国での広がりを加速させ、2024年5月末までに累計24,008名(受賞時期で7,757名)の子どもたちの参加につながっています。

SOMPOらしい価値創造カテゴリー最優秀賞　Jitsugen賞

沖縄こどもみらい仕事体験イベント

取組み内容

沖縄の発展、課題解決に貢献したいというメンバーの想いから、沖縄の課題の一つである子どもの貧困の解決に挑戦しています。

結果、子どもたちが高い志を持つきっかけづくりとしてプロから仕事を学ぶ、「沖縄こどもみらい仕事体験イベント」を企画し、17の企業・団体との共創により実現しました。

受賞後～沖縄へのさらなる貢献と広がる輪～

仕事体験イベントはさらなる広がりを見せ、県主催での本島、石垣島、宮古島での実施や取組みに共感した社員による沖縄県以外の3都市での展開につながっています。

また、「地元沖縄に貢献したい」想いは変わらず、企業で活躍する女性を応援する交流会や、入学式や卒園式で着る式服を必要な家庭に届ける試みを行うなど、沖縄が抱える課題の解決に向けてチーム一体で考え、取り組んでいます。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～SOMPOアワード 2022の取組み総括～

取組みの大小問わず多様なチャレンジが集まりました！

●●さんのこの取組みはチャレンジじゃない？

SOMPOアワード2022
応募総数
993件

SOMPOアワード2022参加者の声

周囲が地道に取り組んでいる業務や日々の挑戦にスポットライトを当てられるいい取組みであると感じました。

SOMPOアワードをきっかけに、仲間にエールを贈り合うことができました！

●●さんのこの取組みいつもすごい助かってます！

SOMPOアワード2022
投票総数
7,493

自分にとっては当たり前と考えていた取組みも、社員投票でコメントをいただいたことで自分の取組みの重要性を実感し自信につながりました。

挑戦に込められた想いを世界中のグループ社員、ステークホルダーの皆さまに発信しました！

業務は違えども大切にしている想いは一緒なんだな

自社の取組みと合わせることで新しい価値が生まれそうじゃない？

SOMPOアワード2022
MYパーパスにもとづいた
社員約**300**名
のチャレンジを社内外に公開

SOMPOアワード2022参加者の声

グループ各社の社員が懸命に考えていることがよくわかりました。
グループ各社の取組みを知り、各社間の連携を強くしていくことが、今後のグループ全体の発展に重要な意味を持つと感じました。

SOMPOグループの多様性と一体感、各々のMYパーパスにもとづいた多岐にわたるさまざまなチャレンジを拝見し刺激を受けたと同時に、自身が目指す姿にまたチャレンジしたいという気持ちになりました。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー
環境
社会
ガバナンス
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～SOMPOアワード2024の目指す姿～

SOMPOアワードは、「すべての挑戦に、エールを。」をコンセプトに、仲間と想いや取組みを共有し、互いの頑張りにエールを贈り合い、さらには仲間の挑戦を知ることで、グループの仲間が互いを知り、一体感や多様性を実感できる機会を作り出していくことを目指しています。

今年度もグループ横断でさまざまな取組みを実施いたします!

SOMPOアワードをきっかけに!
グループ社員交流

グループ横断で社員のチャレンジを後押しするためのイベントを実施します。

エールを贈り合う!
社員投票イベント

ノミネートされた取組みのなかでもっとも共感するチャレンジにエールを贈る社員投票を実施します。

グループ社員ですべての挑戦を讃え合う!
グループ表彰式

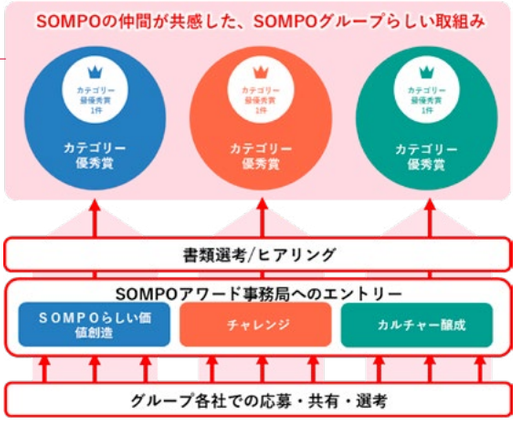
SOMPOグループ社員ですべての挑戦を讃え合う場としてグループ表彰式を開催予定です。

今年度の選考フローについて

今年度は各社内でSOMPOアワードにエントリーする代表案件を決めるプロセスを追加しました。

これにより、職場単位など小さい単位で仲間と想いや取組みを共有したり、互いの頑張りにエールを贈り合ったり、コミュニケーションの機会を創出することが狙いです。

グループ横断での取組みとあわせて選考を進めていくことでSOMPOの一体感を醸成していきます。



社員投票にてカテゴリー最優秀賞を決定!

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等

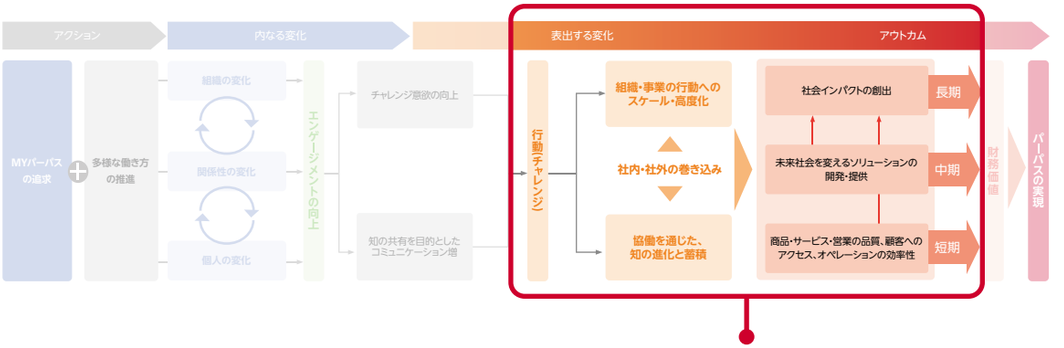
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～価値創造に向けて表出している変化の実例～

「内なる変化」を経て、エンゲージメントが高まった個人や組織は、パーパスの実現に向けて、「チャレンジ」や「コミュニケーション」に代表される具体的な行動を起こしていきます。

そして、社内外のステークホルダーを巻き込みながら、協業を通じた知の進化・蓄積と組織・事業の行動へのスケール化・高度化を経て、アウトカムを生み出します。

当社では、この一連のプロセスを「表出する変化」と呼び、この変化を通じて、商品・サービスの品質向上や新たなソリューションの開発・提供といった行動につなげています。こうした事業活動を通じた価値創造を継続することで、社会に対するインパクトを創出し、その結果として財務価値ひいてはSOMPOのパーパスの実現を目指しています。



アウトカムの例

商品・サービス・営業の品質、顧客へのアクセス、オペレーションの効率性

品質向上
お客さまの声を経営に活かす取組み
▶P.95

オペレーションの効率性
広域災害対応（火災保険）のDX
▶P.84

品質向上
「HLアドバイザー®」の育成
▶P.96

品質向上
現場と同じ環境で学ぶ「SOMPOケア ユニバーシティ」
▶P.97

未来社会を変えるソリューションの開発・提供

ソリューションの開発
洋上風力発電事業者向け『ONE SOMPO WIND サービス』の提供
▶P.51

ソリューションの開発
防災・減災のプラットフォーム型ソリューション『SORAレジリエンス』
▶P.83

ソリューションの開発
テレマティクス保険・サービスの開発
▶P.85

ソリューションの開発
Insurhealth®商品の提供
▶P.88

ソリューションの開発
介護に関わるテクノロジーの研究所「Future Care Lab in Japan」
▶P.94

ソリューションの開発
旅行予約を後押しする、デジタル完結型商品『キャンセル保険』
▶P.82

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

グループ環境ポリシー/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

当社グループでは、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。2021年度からの前中期経営計画において、気候変動リスク・機会に対し複合的なアプローチを実践するため、「SOMPO気候アクション」(気候変動への「適応」、気候変動の「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」)を掲げ、グループ全体で取組みを進めてきました。

時代を先取りした30年以上にもわたる環境への取組みは当社グループの強みであり、新中期経営計画においても、保険引受・投融資を通じたエンゲージメントを強化し、地域のステークホルダーとの連携を通じてグリーン社会への移行に貢献していきます。

SOMPO気候アクション

①気候変動への「適応」	②気候変動の「緩和」	③社会のトランスフォーメーションへの貢献
協働を通じた商品・サービスの開発・提供により、社会のレジリエンス力向上を支援	**グループの温室効果ガス排出量ネットゼロ*1実現(2050年)**	**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

主な取組み実績(2023年度)

①気候変動への「適応」	②気候変動の「緩和」	③社会のトランスフォーメーションへの貢献
• 防災・減災に資する商品・サービス提供 **『SOMPO SUSTAINA』の展開**など • レジリエンス向上の取組み ・**SOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップ**の開始 ・防災や交通安全教育の実施 **参加人数:24,616名**	• GHG排出量(スコープ1,2,3 除く保険引受・投融資) **▲25.7%**(2017年対比) • GHG排出量(スコープ3・投融資)*2 **▲20.7%**(2019年対比) • 脱炭素に資する保険商品の目標設定 **2026年:250億円** (国内・海外合計)	• 企業(株式保有先を含む)とのエンゲージメント:**1,007件** • ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針の見直し

*1 残余排出は国際的に認められる方法でのオフセット
*2 削減実績は2022年度のもの

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 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

気候変動や生物多様性に関する課題を解決するには、さまざまな主体が連携して取り組むことが重要です。国内外のさまざまなイニシアティブや国際会議において対策が議論されるなか、当社グループは率先してイニシアティブなどに参画し、主導的役割を担うよう努めています。また、参画するイニシアティブは、パリ協定への整合など国際社会の動向をふまえながら見直しています。

気候変動・生物多様性へのリーダーシップ

活動・実績

日本経済団体連合会での活動

損保ジャパンの西澤顧問は、経団連企業行動・SDGs委員長として、2016年5月に内閣に設置されたSDGs推進本部の下で開催されるSDGs推進円卓会議の構成員を務め、政府、NGO、有識者など広範な関係者とともにSDGs達成に向けた取組みに係る意見交換を行っています。

また、西澤顧問は、経団連自然保護協議会会長として、2022年12月にカナダのモントリオールで開催された生物多様性条約第15回締約国会議(以下、COP15)に、経団連自然保護協議会に所属の18社35名からなる経済界のミッション団長として参加しました。経団連のサステナブルな資本主義の実現に向けて、気候変動、循環経済、生物多様性の3分野を一体的に取り組む方針について表明するとともに、国際機関トップなどの要人と意見交換を行い、日本の取組み発信や海外最新動向の把握を行いました。さらに、COP15で採択された昆明・モントリオール生物多様性枠組(以下、GBF)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、小委員会のメンバーとして協議に参加し、経済界の声を反映しました。2023年6月には、経団連自然保護協議会が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」を発表し、ネイチャーポジティブ経営への移行に向けた経団連生物多様性宣言・行動指針の改定などの環境整備を行ってきました。

また、COP15のほか、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月に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の一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周年会合にも参加し、GBFに貢献する経済界の取組みを、世界に向けて発信しました。

GFANZ(Glasgow Financial Alliance for Net Zero)傘下の2団体への参画

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

CDPへの参画

世界中の機関投資家の要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動であるCDPにおいて、2005年から損保ジャパン(現在、SOMPOホールディングス)は機関投資家として参画しています。また当社は、回答企業として、気候変動質問書においてAリストに選定(通算7回)されるなど、高い評価を獲得しています。

TNFDフレームワークの開発、普及啓発への貢献

当社グループは、2023年9月の自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)提言報告にあたり、TNFDフォーラムに参画するとともに、国連環境計画・金融イニシアティブ(以下、UNEP FI)のTNFDフレームワークのパイロットテストに参画しています。また、2025年度までにTNFDに沿った形で開示する意向を示す「TNFDアーリーアダプター」にも登録を行っております。

このような取組みを通じ、保険業界におけるTNFD開示の発展への貢献に努めています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 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

COP（締約国会議）への参画・発信

損保ジャパンは2016年11月にモロッコのマラケシュで開催された気候変動枠組条約第22回締約国会議（COP22）のサイドイベントとして環境省が主催した、適応への日本企業の貢献に焦点を当てたセッションに登壇しました。また、COP22の会期中に開催されたCaring for ClimateのHigh-Level Meeting on Climate Changeに、運営委員会メンバーとして参画しました。

2017年11月にドイツのボンで開催された気候変動枠組条約第23回締約国会議（COP23）のサイドイベント（JICA主催）において、SOMPOリスクマネジメントが「気候変動適応策としての農業保険と官民パートナーシップ」を題材に登壇しました。

2022年12月には、損保ジャパンがカナダのモントリオールで開催されたCOP15のサイドイベントである、公益財団法人地球環境戦略研究機関（IGES）主催のサイエンスポリシーフォーラムに登壇し、SAVE JAPANプロジェクトなどの生物多様性保全に関する取組みを通じた災害に強い地域づくりへの貢献について発信しています。さらに、当社は、UNEP FIが民間金融機関に呼びかけている「2050年までに自然と共生する社会」を目指すGBFに関する声明に賛同を表明しています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

TCFD・TNFD提言への対応

SOMPOにおけるTCFD・TNFDの考え方

考え方・方針

当社グループは、人々の安心・安全・健康な生活に脅威をもたらす気候変動を重要な取組み課題と位置づけ、課題解決に向けた取組みを行っています。取組み方針として「SOMPO気候アクション」を掲げ、グループ全体で戦略的に取組みを進めるとともに、TCFD提言に基づく気候関連財務情報開示に取り組んでいます。

また、近年、生物多様性の喪失が重要な社会課題として認知されており、当社グループはこれまで行ってきた生物多様性保全の取組みをさらに推進するとともに、TNFD提言に基づく自然関連財務情報開示にも取り組んでいます。

ガバナンス

体　制

(1) 取締役会の役割

当社グループは、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」をパーパスとして定めています。

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、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

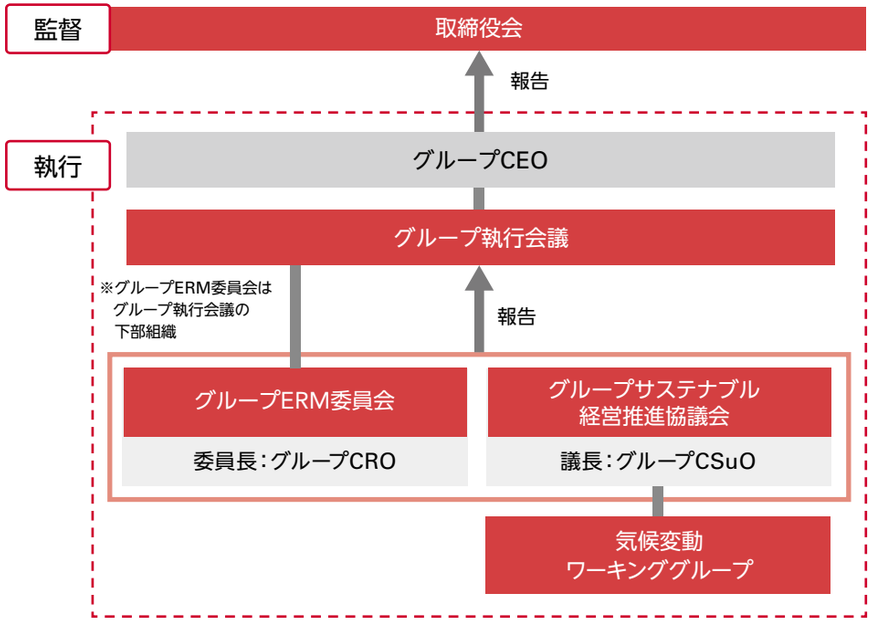
グループCSuO(Chief Sustainability Officer)は、サステナビリティ領域の最高責任者として、パーパス浸透とサステナビリティの推進を通じたブランド価値向上戦略、サステナブル経営戦略の策定・実行を担っています。グループCSuOの役割のうち気候変動・生物多様性をはじめとするグループのサステナブル経営戦略については、グループ各社のCSuO(サステナビリティの統括責任者を含む)およびCSOから構成される「グループサステナブル経営推進協議会」において、関連するリスクと機会の状況をふまえてこれらへの対応について協議することで、グループCSuOの意思決定を支援するなど、グループ全体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・生物多様性戦略やその遂行状況については、グループCEOの諮問機関であるグループ執行会議において経営議論・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ています。

「グループサステナブル経営推進協議会」の下部には、「気候変動ワーキンググループ」を設置しており、気候変動に関連する保険引受および資産運用の課題や企業価値向上の実現に向けて実務者レベルで協議を行っています。生物多様性に関しては、リスクと機会の精査が企業価値向上に貢献しうると考え、本ワーキンググループ内で協議を進めています。

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います。グループCRO(Chief Risk Officer)は、各事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価し、そのうち当社グループに重大な影響を及ぼす可能性がある重大リスクについては、グループ執行会議の下部組織であるグループERM委員会においてコントロールの状況を確認・議論したうえで、定期的に取締役会、グループ執行会議または関連役員会議などに報告しています。

サステナブル経営の推進体制



SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(3) ステークホルダー・エンゲージメントの監督

当社グループは、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関わりあいながら、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・エクイティ&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くことを定めたグループ環境ポリシーを制定しています。

また、当社グループの事業活動においては、保険引受および資産運用を通じて地域住民・先住民・将来世代の権利侵害を引き起こしかねないことから、多種多様なステークホルダーを対象に人権リスク評価を実施し、グループ人間尊重ポリシーを定めています。人権リスク評価では、保険引受先や投融資先の企業などがプロジェクトや事業を実施している地域におけるリスクを確認しており、優先度が高い人権リスクに関しては、リスク軽減の取組み(保険引受先や投融資先の企業などへのエンゲージメント)を行っていきます。

環境問題に関するステークホルダー・エンゲージメントに関しても、「グループサステナブル経営推進協議会」において対応を協議し、その遂行状況については、グループ執行会議において経営議論・報告のうえ、四半期ごとに取締役会に報告され、取締役会において監督されています。

PDF 詳細はグループ環境ポリシー(P.31)、グループ人間尊重ポリシー(P.68)をご参照ください。

戦略

考え方・方針

(1) 気候関連の戦略

当社グループでは、気候変動リスク・機会に対し複合的なアプローチを実践するため、2021年度より「SOMPO気候アクション」(気候変動への「適応」、気候変動の「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」)を掲げ、グループ全体で戦略的に取組みを進めています。

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し、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の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高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。

当社グループは、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)等外部機関の研究成果をふまえて、気候変動が事業に与えるリスクと機会を整理し、短期(2~3年以内)、中期(5~10年後:2030年頃)および長期(10~30年後:2050年頃)の時間軸において、保険事業のバリューチェーン全体(上流:商品・サービス開発、中流:販売・営業・資産運用、下流:事故対応・保険金支払い)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、当社グループにとって重大な影響を及ぼすと想定されるリスクと機会は次表のとおりであり、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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動に起因するリスクと機会

環境変化			当社への影響	リスク	機会	時間軸
物理	急性	• 熱波、極端な湿度 • 洪水、台風・ハリケーンの頻度・強度の変化 • 干ばつ、山火事の増大	**気象災害による保険収支の悪化：**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	●	—	リスク管理(1)記載の気候変動リスクマップを参照
			農業保険収支の悪化：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	●	●	
	慢性	• 海面上昇 • 平均気温の上昇 • 海洋酸性化 • 砂漠化 • 森林減少、生物多様性の影響 • 移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻	**海面上昇による保険金支払いの増加：**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	●	—	
			不動産市場の下落（資産価格の下落）：物理的リスクの影響を受けやすい不動産の価格下落	●	—	
			政情不安・紛争：食料・水不足による移民の増大や国家破綻、テロ増加などに伴う社会の混乱、経済の不安定化	●	—	
			新たなパンデミック：森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加	●	—	
移行	政策	• 再生エネルギー、省エネルギー関連の推進 • 補助金（EV購入、エネルギー効率向上など）	**政策移行に伴う運用資産の価格変動：**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	●	●	
			エネルギー価格の上昇：脱炭素による需給ギャップ拡大に伴う原油価格高騰の長期化、炭素税導入などによる物価上昇	●	—	
	法律	• 賠償制度や法律の改正、新たな法解釈	**気候変動訴訟などの法的リスク：**気候変動関連の訴訟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	●	●	
	技術	• 蓄電技術やインフラの進展 • 再生・省エネルギーなどの新技術	**新技術普及による脱炭素化：**新技術の普及・既存技術の陳腐化による産業構造変化に伴う保険料収入・資産価格の変動	●	●	
	市場選好	• 環境配慮型企業への投資家および消費者の選好	**レピュテーション：**商品・サービスにおける気候変動の取組みや情報開示の優劣によるレピュテーションへの影響	●	●	
			消費者行動の変化：消費者行動の変化（シェアリングなど）による保険料収入・資産価格の変動	●	●	

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、「地球温暖化対策に資する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、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）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（気候変動リスク等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、北米ハリケーンや欧州洪水など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など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、保険料率算出や集積管理への活用を検討しています。

*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：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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

TCFD・TNFD提言への対応

イ. 移行リスク

脱炭素社会への移行が短期・中期・長期それぞれにおいて、当社グループに及ぼす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。詳細は、以下「a. Climate Value-at-Risk(CVaR)」をご参照ください。

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、当社グループの投資先企業が2100年度までに1.5℃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。詳細は、以下「b. Implied Temperature Rise(ITR)」をご参照ください。

*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がフェーズ4として2023年11月に公表している気候変動シナリオであり、Delayed transition、Net Zero 2050、NDCsの3シナリオを分析。

カテゴリー	シナリオ	概要
① Disorderly (無秩序)	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_2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_2排出量を正味ゼロにすることを目指す。米国、EU、日本などの一部の国では、すべてGHGについてネットゼロを達成
③ Hot House World (温暖化進行)	Nationally Determined Contributions(NDCs) (国別目標)	各国が約束したすべての政策が実施されるシナリオ(まだ実施されていない場合でも、すべての誓約された政策が含まれるが、地球温暖化を食い止めるには不十分なシナリオ)

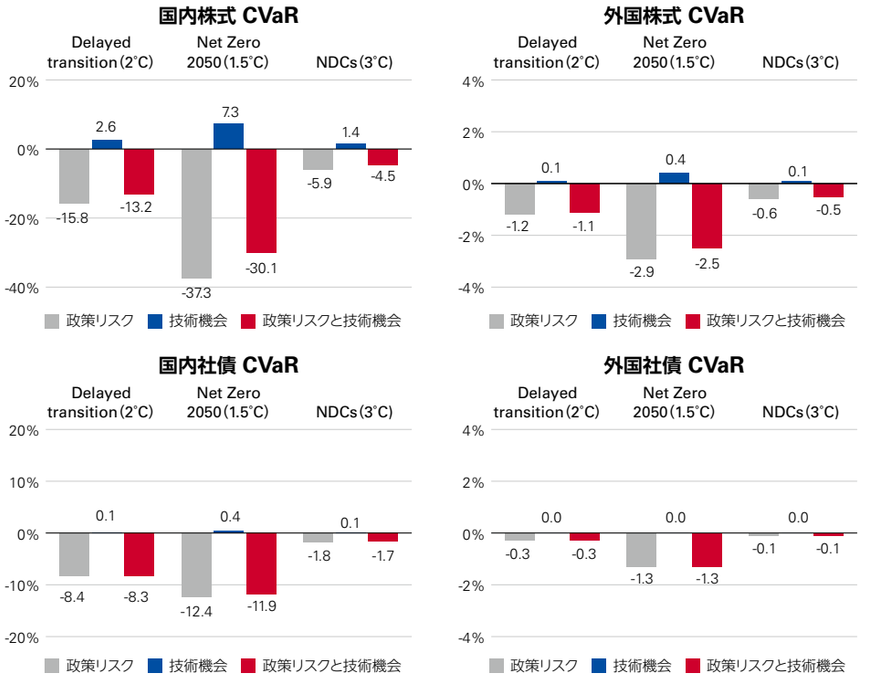
*4 Climate Value-at-Risk (CVaR)
- 気候変動に伴う政策の変化や災害による企業価値への影響を測定する手法の一つ。
- 気候変動関連のリスクと機会から生じるコストと利益の将来価値を現在価値に割り引いたものであり、当社グループの資産運用ポートフォリオにおける各銘柄の保有時価ウェイトを考慮し、2023年3月末時点における影響度を算出。

*5 Implied Temperature Rise(ITR)
- 2100年までに2℃、1.5℃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、2023年3月末時点における影響度を算出。

a. Climate Value-at-Risk(CVaR)
(NGFSシナリオ-保有資産別比較)

すべての資産において、影響度はNet Zero 2050(1.5℃)シナリオが最大となり、1.5℃目標を達成するには、秩序だった移行であっても、政策リスクが大きいことがわかります。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、Net Zero 2050(1.5℃)シナリオ下においてそれぞれ△37.3%、7.3%となります。株式と債券を比較すると、債券は額面以上で償還されることはなく、政策リスクと機会の影響が限定的であるため、株式の影響が大きいことがわかります。

当社グループ 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

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(NGFSシナリオ—短期・中期・長期のTime Horizon別比較)

短期・中期・長期のTime Horizon別の比較では、当社ポートフォリオにおいて、現在のコストの大部分は長期(2030 年から2050 年の間)に顕在化することがわかります。特に、Delayed transition(2℃)(Disorderly：脱炭素への急激な移行)シナリオでは2030年以降に急激な政策移行が想定されていることから、長期影響が顕著に現れます。また、政策リスクはNet Zero 2050(1.5℃)シナリオが△18.52%と最大となり、1.5℃目標を達成するには、秩序だった移行であっても、政策リスクが長期的にも大きいことがわかります。

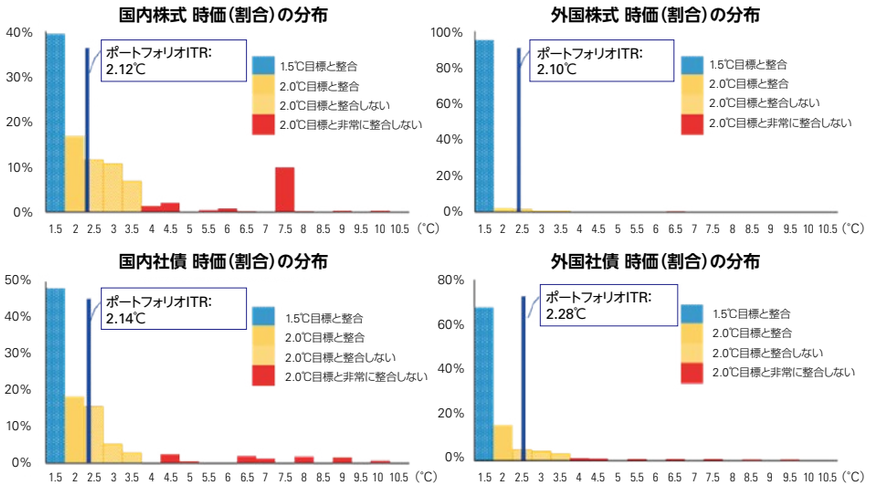
当社グループ Time Horizon別 政策リスクと技術機会のCVaR分析結果

	Delayed transition(2°C)		Net Zero 2050(1.5°C)		NDCs(3°C)	
時間軸	政策リスク	技術機会	政策リスク	技術機会	政策リスク	技術機会
短期(2023～2025年累計)	-0.03%	0.00%	-0.36%	0.02%	-0.13%	0.01%
中期(2023～2030年累計)	-0.11%	0.01%	-2.15%	0.10%	-0.66%	0.03%
長期(2023～2050年累計)	-8.69%	0.13%	-18.52%	0.33%	-3.14%	0.08%

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56%、97%、67%、83%、ITRが1.5℃未満の企業の割合は、39%、95%、48%、68%となっており、国内株式以外はパリ協定で掲げる「1.5℃目標」と整合的な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2.12℃、2.10℃、2.14℃、2.28℃と、1.5℃を超えています。当社グループではこれらの分析結果を活用し、移行リスクの高い企業やGHG排出量目標設定がない投資先企業へのエンゲージメントなどの働きかけを通じて移行リスクの削減を進めていきます。

当社グループ 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、仕様的(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。
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

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

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、保険金支払いが想定以上となるリスクの抑制が可能です。また、グローバルな地理的分散や短期・中期の気候予測に基づく定量化、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

自社の温室効果ガス(GHG)排出量削減については、スコープ1,2,3(除く保険引受・投融資)で2030年60%削減(2017年比)*、2050年実質排出ゼロにする目標を掲げています。その実現に向け、GHG排出において特に占める割合の大きい電力に関して、LED化などの省エネへの取組みに加え、「2030年までに再生可能エネルギー導入率70%」の目標を掲げ、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。

*パリ協定の1.5℃目標水準(毎年4.2%以上削減)に整合する科学的根拠に基づく目標。

投融資については、公社債の満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替え促進や、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、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2019年比で25%削減する目標を掲げ、移行リスク軽減に取り組んでいます。

イ. 機会への対応

当社グループは、気候リスクコンサルティングサービスの開発・提供、保険商品・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むほか、再生可能エネルギーの普及や取引先との協業によるカーボンニュートラルに貢献する保険商品・サービスの開発・提供に取り組んでいます。

保険引受については、ソリューションプロバイダーとして社会のグリーン移行へ貢献することを目的に2024年度に脱炭素に資する保険商品を対象としたトランジション保険目標を新たに掲げています。また、2022年11月に金融向け炭素会計パートナーシップ(PCAF)が開発した企業保険分野のGHG排出量を計測する手法を用いて、保険引受先でGHG排出量(スコープ1,2)を開示している企業のデータを活用し、保険引受におけるGHG排出量の算定を行っています。

また、損保ジャパンでは、日本版スチュワードシップ・コードの趣旨にのっとり、株式を保有する企業の企業価値向上および持続的成長に関する取組み方針と状況を確認するために、毎年ESGアンケート(「ESG/サステナビリティへの取り組みに関する調査」)を実施しています。2023年度は株式を保有する1,446社にアンケートを送付し、318社から回答が得られ、各企業側のニーズの把握・協業の機会につなげ、脱炭素を含めたサステナビリティへの取組みを支援しています。

さらに、ネットゼロ社会の実現に向けて、世界のさまざまなイニシアティブや団体などにおいて、規制やガイダ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。

4. リスクと機会の取組み

PDF 主な取組みは気候変動関連の取組み(P.49-54)をご参照ください。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

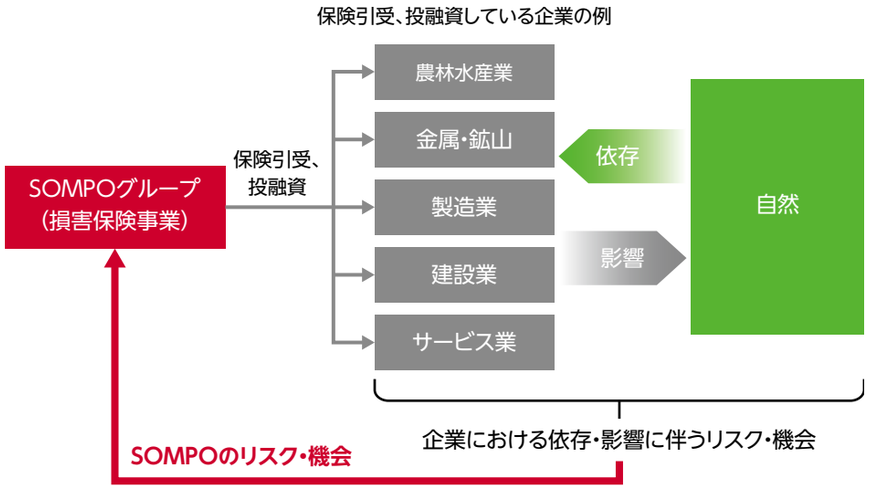
TCFD・TNFD提言への対応

(2) 自然関連の戦略

気候変動に加え、生物多様性の喪失と生態系の崩壊、天然資源不足といった自然に関連する環境問題がグローバルリスクとして認識されるようになってきています。当社グループの保険引受先や投融資先の企業では、自然への依存・影響に伴い、将来的に原材料調達や操業の不安定化、法規制などの対応コストの増加、売上減少といったリスクがあります。その結果、保険引受の減少や保険金支払いの増加など、当社グループの損害保険事業のリスクに転換される可能性があります。

一方で、昆明・モントリオール生物多様性枠組で提唱されたネイチャーポジティブへの移行にあたっては、日本では2030年時点で約47兆円の事業機会が創出されると見込まれています(環境省推計)。このような状況は、保険引受先や投融資先の企業の業績改善や、当社グループが自然に貢献する製品・サービスを提供することによる機会獲得にもつながる可能性があります。

これらの自然関連のリスク・機会の特定および評価にあたっては、当社グループの主要事業である国内損害保険事業(損保ジャパン)およびコンサルティング事業(SOMPOリスクマネジメント)を対象に、TNFDが提言するLEAPアプローチ*に基づき、評価・分析・対応を進めています。



*LEAP(Locate, Evaluate, Assess, Prepare の頭文字)と呼ばれる自然関連のリスクと機会の管理のための統合評価プロセス

1. 優先地域の特定

当社グループにおける優先地域を特定するため、生態系の完全性、生物多様性の重要性、水リスク、生態系サービスの提供の重要性の観点から、要注意地域に当社グループ拠点が関係していないかを、WWF Biodiversity Risk Filter*などにより確認しています。

損保ジャパンおよびSOMPOリスクマネジメントの拠点は、主に日本国内に位置しており、そのほかカナダ(トロント)、ロシア(モスクワ)、オーストラリア(シドニー)、グアム、ベトナム(ホーチミン、ハノイ)、ミャンマー(ヤンゴン)、カンボジア(プノンペン)、インド(ムンバイ)、アラブ首長国連邦(ドバイ)、南アフリカ共和国(ヨハネスブルグ)に位置しています。

これらの拠点は、いずれも要注意地域ではなく、また、事業活動(国内損害保険事業、コンサルティング事業)において自然への依存・影響は小さいことから、損保ジャパンおよびSOMPOリスクマネジメントの拠点では優先地域はないと考えています。

*世界自然保護基金が開発した、企業が自社のビジネスやサプライチェーン等において生物多様性に影響を及ぼすリスクを評価・対応するためのツール

2. 依存・影響の特定・評価

保険引受先や投融資先のセクターにおける依存・影響を特定・評価し、保険引受・投融資の取引金額を考慮することで、損保ジャパンにおける高リスクセクターを特定しています。

具体的には、以下の手順で実施しています。

1) ENCORE*を用いて各セクターの依存・影響の項目、大きさをヒートマップ化
2) 1)に損保ジャパンの保険引受、投融資の金額を反映
3) 保険引受および投融資ごとに、損保ジャパンにおける依存・影響ヒートマップを作成

*自然資本金融同盟 (Natural Capital Finance Alliance (NCFA)) や国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター (UNEP-WCMC) などが共同開発した自然関連リスク評価ツール

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

保険引受

保険引受においては、以下のとおり、依存・影響が大きい高リスクセクターを特定し、当社グループにおけるリスク源として考慮しています。

■依存　輸送サービスでの「気候調節」、サービス業などでの「地下水」「地表水」への依存が大きいと評価しています。

サービス分類	直接的・物理的に提供される生態系サービス					生産プロセスを有効にする生態系サービス						直接的影響を緩和する生態系サービス				妨害から保護する生態系サービス					
項目 / セクター分類	動物による労働	繊維およびその他の素材	遺伝資源	地下水	地表水	苗床生息地の維持	受粉	土壌の質	換気	水循環の維持	水質	バイオレメディエーション	大気や生態系による希釈	ろ過	感覚的な衝撃の緩和	質量流量の緩和と減退	気候調節	病害管理	洪水や暴風雨の保護	大規模な安定化と侵食防止	害虫駆除
石油・ガス・金属・鉱業				小	小				極小	小	小	極小	極小	極小	極小		小		小	小	
化学およびその他の素材製造			極小	中	中				極小	小	小	小	小	小	小		小		小	小	
紙パルプ		極小		小	小					極小		極小	極小				極小				
土地開発と建設				小	小			小	極小	小				小	小		中		中	小	極小
輸送サービス				中	中				極小	小	小		小	極小	小		大		中	中	極小
自動車、電気機器、機械製造				中	中				極小	小	小	小	小	小	小		極小		小	小	
家電・雑貨製造業		極小		小	小				極小	極小	極小	極小	極小	極小	極小		極小		極小	極小	
繊維		極小		小	小					極小	極小	極小	極小	極小					極小	極小	
加工食品・飲料製造			極小	小				極小		極小	極小	極小	極小	極小					極小	極小	
農林・水産業	小	小	極小	小	小	小	小	小	極小	小	小	極小	極小	極小	極小	小	小	小	小	小	小
小売・卸売												極小								小	
医薬品			極小	極小	小					極小	極小	極小	極小	極小						極小	
電気エネルギー生産		小		小	小					小	極小	極小		極小			小		小	小	
電気通信サービス（無線を含む）								極小			極小					小	極小		小	極小	
金融																				小	
不動産				小	中							小		極小	小				極小	小	
サービス業など		中	中	大	大				極小	中	小	極小	極小	小			中		中	小	

凡例：極大　大　中　小　極小

■影響　化学およびその他の素材製造での「水利用」、土地開発と建設での「陸上/海洋生態系の利用」、不動産での「陸上生態系の利用」、輸送サービスでの「淡水/海洋生態系の利用」、サービス業などでの「水利用」「GHG排出」「水/土壌汚染」「固形廃棄物」の影響が大きいと評価しています。

項目 / セクター分類	水利用	陸上生態系の利用	淡水生態系の利用	海洋生態系のの利用	その他の資源利用	GHG排出	非GHG大気汚染物質	水汚染	土壌汚染	固形廃棄物	騒音・光害など
石油・ガス・金属・鉱業	小	小	小	小		小	小	小	小	小	小
化学およびその他の素材製造	大	中				中	中	中	中	中	中
紙パルプ	小						極小	小	小		
土地開発と建設	中	大	中	大		中	中	小	中	中	中
輸送サービス	中	中	大	大		中	中	中	中	中	中
自動車、電気機器、機械製造	中					中	小	中	中	中	中
家電・雑貨製造業	小	小				小	小	小	小	小	極小
繊維	小	小					小	極小	極小	小	
加工食品・飲料製造	小				極小	小		小	小	小	
農林・水産業	小	小	小	小	小	小		小	小		
小売・卸売	中						小	中	中	小	
医薬品	小						極小	小	小	小	
電気エネルギー生産	小	小	小	小		小	小	小	小	小	小
電気通信サービス（無線を含む）		小	小	小				小	極小	極小	小
金融										小	
不動産		大				中	小	小		中	
サービス業など	大			中		大	中	大	大	大	

凡例：極大　大　中　小　極小

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

投融資

投融資においては、以下のとおり、依存・影響が大きい高リスクセクターを特定し、当社グループにおけるリスク源として考慮しています。

■依存　石油・ガス・金属・鉱業での「地下水」、輸送サービスでの「気候調節」、加工食品・飲料製造での「地下水」「地表水」への依存が大きいと評価しています。

サービス分類	直接的・物理的に提供される生態系サービス					生産プロセスを有効にする生態系サービス						直接的影響を緩和する生態系サービス				妨害から保護する生態系サービス					
項目 / セクター分類	動物による労働	繊維およびその他の素材	遺伝資源	地下水	地表水	苗床生息地の維持	受粉	土壌の質	換気	水循環の維持	水質	バイオレメディエーション	大気や生態系による希釈	ろ過	感覚的な衝撃の緩和	質量流量の緩和と減退	気候調節	病害管理	洪水や暴風雨の保護	大規模な安定化と侵食防止	害虫駆除
石油・ガス・金属・鉱業				大	中				極大	中	中	小	小	小	小		中		中	中	
化学およびその他の素材製造			極大	中	中				極大	小	小	小	小	小	小		小		小	小	
紙パルプ		極大		小	小					極大		極大	極大				極大				
土地開発と建設				極大	極大			極大	極大	極大		極大		極大	極大		小		小	極大	極大
輸送サービス				中	中				極大	小	小		小	極大	小		大		中	中	極大
自動車、電気機器、機械製造				中	中				極大	小	小	小	小	小	小		極大		小	小	
家電・雑貨製造業		極大		小	小				極大	極大	極大	極大	極大	極大	極大		極大		極大	極大	
繊維		極大		小	小					極大	極大	極大	極大	極大					極大	極大	
加工食品・飲料製造			小	大	大			小		小	小	小	小	小					小	小	
農林・水産業	小	小	極大	小	小	小	小	小	極大	小	小	極大	極大	極大	極大	小	小	小	小	小	小
小売・卸売												極大								小	
医薬品			極大	極大	小					極大	極大	極大	極大	極大						極大	
電気エネルギー生産		小		小	小					小	極大	極大		極大			小		小	小	
電気通信サービス（無線を含む）								極大			極大					小	極大		小	極大	
金融																				小	
不動産				小	中							小		極大	小				極大	小	
サービス業など		小	小	中	中				極大	小	小	極大	極大	小			小		小	小	

凡例：極大　大　中　小　極小

■影響　石油・ガス・金属・鉱業での「水利用」「陸上/淡水/海洋生態系の利用」、化学およびその他の素材製造での「水利用」、輸送サービスでの「淡水/海洋生態系の利用」、不動産での「陸上生態系の利用」の影響が大きいと評価しています。

項目 / セクター分類	水利用	陸上生態系の利用	淡水生態系の利用	海洋生態系の利用	その他の資源利用	GHG排出	非GHG大気汚染物質	水汚染	土壌汚染	固形廃棄物	騒音・光害など
石油・ガス・金属・鉱業	大	大	大	大		中	中	中	中	中	中
化学およびその他の素材製造	大	中				中	中	中	中	中	中
紙パルプ	小						極大	小	小		
土地開発と建設	小	小	小	小		小	小	極大	小	小	小
輸送サービス	中	中	大	大		中	中	中	中	中	中
自動車、電気機器、機械製造	中					中	小	中	中	中	中
家電・雑貨製造業	小	小	小	小		小	小	小	小	小	極大
繊維	小	小					小	極大	極大	小	
加工食品・飲料製造	中				小	中		中	中	中	
農林・水産業	小	小	小	小	小	小		小	小		
小売・卸売	中						小	中	中	小	
医薬品	小						極大	小	小	小	
電気エネルギー生産	小	小	小	小		小	小	小	小	小	小
電気通信サービス（無線を含む）		小	小	小				小	極大	極大	小
金融										中	
不動産		大				中	小	小	小	中	
サービス業など	中			小		中	小	中	中	中	

凡例：極大　大　中　小　極小

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

3. リスク・機会の特定・評価

生態系サービスの劣化に伴う物理的リスクと機会、ネイチャーポジティブに向けた政策・法規制の強化、技術の進展、市場選好の変化に伴う移行リスクと機会について、当社グループでは、保険事業を中心にバリューチェーン全体（上流：商品・サービス開発、中流：販売・営業・資産運用、下流：事故対応・保険金支払い）を対象範囲として、評価・分析・対応を進めています。評価の時間軸としては短期（2～3年以内）、中期（5～10年後：2030年頃）および長期（10～30年後：2050年頃）を設定しています。自然関連の主な環境変化と、当社グループにとって重大な影響を及ぼすと想定されるリスクと機会は下表のとおりですが、内外環境の変化をふまえて継続的に見直しを行っていきます。

環境変化			当社への影響	リスク	機会	時間軸
物理	急性	• 熱波、極端な湿度 • 洪水、台風・ハリケーンの頻度・強度の変化 • 干ばつ、山火事の増大	**気象災害による保険収支の悪化：**台風・ハリケーンの激甚化や頻度増加、植物による減災機能の低下、被害悪化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	●	—	短期 中期 長期
物理	急性 慢性	• 海面上昇 • 平均気温の上昇 • 海洋酸性化 • 砂漠化 • 森林減少、生物多様性の影響 • 移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻	**生態系サービスの劣化に伴う収益の悪化：**生態系サービスの劣化に伴う自然への依存度が高いセクターの業績悪化による保険収益の減少、投資リターンの減少	●	—	中期 長期
物理	慢性		**生態系サービスの劣化に伴う社会の不安定化：**食料・水不足による政情不安・紛争、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といった社会の不安定化	●	—	中期 長期
移行	政策	• ネイチャーポジティブ経済の推進 • 補助金（資源効率向上など）	**事業環境の変化に伴う収益の変化：**事業環境の変化に伴う取引先の業績変化による保険収益の変動、投資リターンの変動	●	●	中期 長期
移行	法律	• 賠償制度や法律の改正、新たな法解釈	**自然関連の訴訟などの法的リスク：**自然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	●	—	中期 長期
移行	技術・市場選好	• Nature-based Solution • 環境配慮型企業への投資家および消費者の選好	**事業環境の変化に対応した商品・サービス：**Eco-DRR（生態系を活用した防災・減災）やグリーンインフラ、グリーンファイナンスの拡大、サステナビリティ情報開示といった事業環境の変化に伴う保険料収入・資産価格の変動、コンサルティングサービスの展開	●	●	短期 中期 長期
移行	技術・市場選好		**レピュテーション：**商品・サービスにおける生物多様性・自然資本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	●	●	短期 中期 長期

4. リスク・機会への取組み

PDF 主な取組みは自然関連の取組み（P.55-56）をご参照ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

リスク管理

体　制

当社グループは、グループの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。

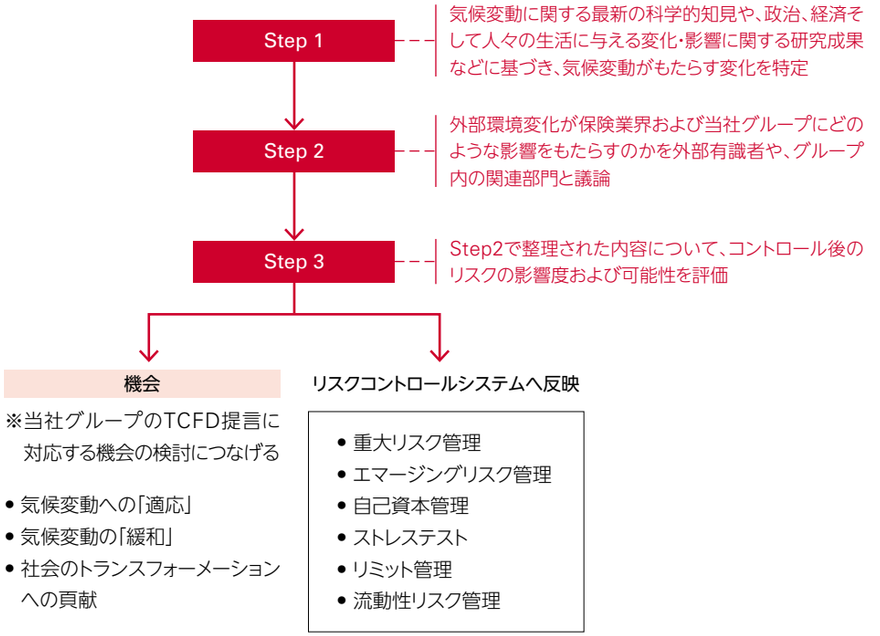
当社グループは、「SOMPO気候アクション」の実践として気候変動リスクフレームワークを通じた短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会の評価、これらに基づくシナリオ分析（物理的リスク・移行リスク）を実施するとともに、これらのリスクと機会へのレジリエンス向上を高めるための各種の取組みを行っています。

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

気候変動リスクフレームワークでは、気候変動の複雑な影響を捕捉するために、以下の3ステップで評価を行い、「戦略 (1)気候関連の戦略 1. 気候関連のリスクと機会」で述べ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



SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

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つの環境変化のパターン（下表「環境変化のパターン」）を選定しました。また、当社に及ぼす影響の波及経路・内容をシナリオで想定したうえで（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。

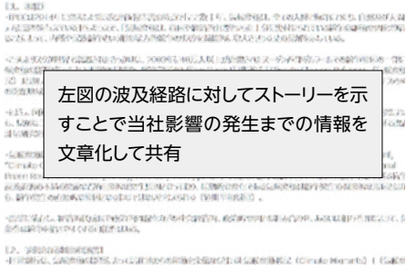
環境変化のパターン（低位・中位・高位）

	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、Nationally Determined Contributions（NDCs）

リスクの波及経路と影響内容のシナリオ（例）

波及経路
（当社への影響に至る経路のイメージ）

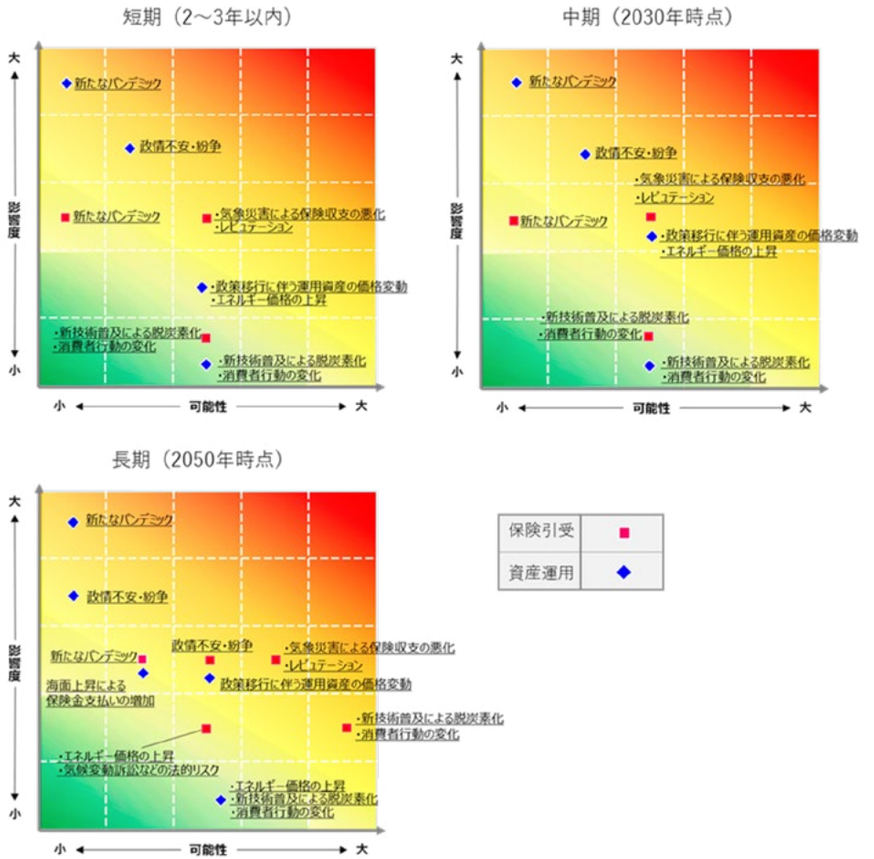
予想される影響
（左記の波及経路に関連した影響）



左図の波及経路に対してストーリーを示すことで当社影響の発生までの情報を文章化して共有

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。

気候変動リスクマップ（中位SSP2-4.5/Disorderly）



SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(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でしたが、「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
訴訟などのリスク	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分析を行っています。(下表)

気候変動に関連する重大リスクなど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
生物多様性の喪失リスク	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、緩和策へのマイナスの影響につながり、気象災害の激甚化・頻発化を加速し、減災機能の低下を招く

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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

指標と目標

活動・実績

(1) リスクと機会を評価するための指標

当社グループは、SOMPO気候アクションの実践が、当社グループにとってのリスク低減と新たなビジネス機会の獲得につながるとの認識のもと、以下の指標を用いた評価を行っています。また、自然関連の指標に関してもTNFDフレームワークにおけるグローバル中核開示指標を参照し、評価を進めていきます。

項目[*1]		単位	2023年度実績[*2]	TNFDグローバル開示指標	
				自然変化の要因	指標
GHG排出量 (スコープ1,2,3 ※除く保険引受・投融資)		t-CO_2e	306,876	気候変動	GHG排出量
GHG排出量 (スコープ3カテゴリー15 投融資) [*3*4]	株式	t-CO_2e	867,087		
	社債	t-CO_2e	776,074		
	合計	t-CO_2e	1,643,161		
加重平均炭素強度(WACI) (スコープ3カテゴリー15 投融資) [*5]	株式	t-CO_2e /百万米ドル	115.25	—	—
	社債	t-CO_2e /百万米ドル	128.13		
再生可能エネルギーの導入率		%	9.0	—	—
電力使用量		kWh	315,184,001	—	—
紙使用量		t	10,863	資源の利用・補充	陸上・海洋・淡水から調達されるリスクの高い天然資源の量
生物多様性保全活動・環境教育への参加人数		人	9,617	—	—
管理／運営している総表面積(延べ床面積)		m^2	1,381,037	陸上・淡水・海洋利用の変化	空間フットプリントの合計
排水量(下水使用量)		kℓ	4,155,566	汚染・汚染除去	排水
廃棄物の排出量		t	19,504	汚染・汚染除去	有害廃棄物の発生と処理
廃棄物の処分方法別内訳	埋立	t	11		
	焼却	t	13,891		
	その他の処分	t	304		
	処分方法不明	t	0		
廃棄物のリサイクル量		t	5,298		
水使用量(上水使用量) [*6]		kℓ	4,175,391	資源の利用・補充	水不足地域からの取水と消費

*1 指標の対象範囲は、国内海外の連結子会社です。
*2 「GHG排出量(スコープ3カテゴリー15 投融資)」と「加重平均炭素強度(WACI)(スコープ3カテゴリー15 投融資)」については、2022年度の実績です。
*3 算定にあたっては、MSCI ESG Research社が提供するデータ((カバー率)2022年度：上場株式84%、社債81%、いずれも時価ベース)を使用しています。対象資産は国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1,2です。
*4 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グループ持分です。
*5 WACIは、Weighted Average Carbon Intensityの略称であり、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。なお、2021年度の数値からWACIの算出方法が変更となっています。
*6 当社グループでの水使用量を示しています。水不足地域への該当の有無は今後確認していきます。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(2) リスクと機会を管理するための目標

当社グループは以下の目標を設定し、その進捗の管理を行っています。

項目	目標値
自社のGHG排出量削減率	2030年：60%削減(2017年比) 2050年：実質排出ゼロ ※スコープ1,2,3(除く保険引受・投融資)が対象 ※目標基準年である2017年の総排出量実績は、 412,771 t-CO_2e
投融資のGHG排出量削減率	2025年：25%削減(2019年比) 2050年：実質排出ゼロ ※スコープ3カテゴリー15が対象(対象資産は上場株式と社債) ※目標基準年である2019年の排出量実績は、 株式：1,013,157 t-CO_2e 社債：1,059,379 t-CO_2e 合計：2,072,536 t-CO_2e
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%
トランジション保険目標	2026年度：250億円 ※脱炭素に資する保険商品の元受保険料を目標値としています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

気候変動関連の取組み

気候変動への「適応」

活動・実績

『SORAレジリエンス』の開発と展開

『SORA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、お客さま企業およびサプライチェーンの国内外拠点における被害抑制対応・事業継続の一助となるサービスを目指し『SORA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。

早期避難の取り組み『防災・減災費用保険』の販売

損保ジャパンは、2017年4月より、自治体向けに自然災害時の避難にかかる費用を補償する保険を提供しています。早期避難にかかる財政負担を軽減することで、自治体が迅速かつ適切に避難指示等を決断し、災害による被害の防止・軽減を図ることを目指しています。

自治体向け『避難支援者保険』の販売

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。

『SOMPO SUSTAINA』の提供

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や地震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

SOMPO流「逃げ地図」*づくりワークショップの展開

損保ジャパンは、自然災害のリスクを認識しているものの、災害に備える行動に一歩踏み出せないという課題に対して、防災意識を高め、地域でのつながりを活性化させることを目的に、SOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップを提供しています。

*「逃げ地図」は株式会社日建設計の登録商標です。

PDF 詳細は社会貢献活動(P.102)をご参照ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

「防災ジャパンダプロジェクト」の展開

損保ジャパンは、災害から身を守るための知識や安全な行動を身につけていただくことを目的に、将来を担う子どもたちとその保護者を対象に「体験型防災ワークショップ」および「防災人形劇」を実施しています。

PDF 詳細は社会貢献活動(P.102)をご参照ください。

要配慮者を包摂した防災・減災の取組み「つながる防災プロジェクト」の展開

損保ジャパンは、2022年10月から特定非営利活動法人 日本NPOセンターや一般財団法人 児童健全育成推進財団と協働し、「つながる防災プロジェクト」を展開しています。

PDF 詳細は社会貢献活動(P.102)をご参照ください。

『AgriSompo』の拡大

SOMPOインターナショナルは、農業保険のグローバル統合プラットフォーム『AgriSompo』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。

- 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であるパラメトリック作物保険。
- 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。
- 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。
- 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。

PDF 『AgriSompo』を通じた社会貢献活動は社会貢献活動(P.104)をご参照ください。

気候変動の「緩和」

活動・実績

グループの2050年温室効果ガス(GHG)実質排出ゼロに向けた取組み

自社のGHG排出量については、スコープ1,2,3(除く保険引受・投融資)で2030年60%削減(2017年比)*、2050年実質排出ゼロにする目標を掲げています。その実現に向け、GHG排出において特に占める割合の大きい電力に関して、LED化などの省エネルギーへの取組みに加え、「2030年までに再生可能エネルギー導入率70%」の目標を掲げ、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取組みを進めています。

*パリ協定の1.5℃目標水準(毎年4.2%以上削減)に整合する科学的根拠に基づく目標。

取引先や社会のグリーン移行促進に向けた取組み

投融資

投融資先のGHG排出量については、2025年25%削減(2019年比、株式・社債が対象)の中間目標を掲げています。目標達成に向け、公社債の満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替え促進や、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などの取組みを進めています。

保険引受

脱炭素に資する保険商品の保険料収入を2026年度に国内・海外で250億円にする「トランジション保険目標」を設定し、『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や省エネルギーの普及に貢献する商品・サービスの展開に取り組んでいます。

また、保険引受先でGHG排出量(スコープ1,2)を開示している企業のデータを活用して、保険引受におけるGHG排出量(Insurance-Associated Emissions)の算定*を行っています。

*2022年11月に金融向け炭素会計パートナーシップ(PCAF)が開発した企業保険分野のGHG排出量を計測する手法を用いて算定。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

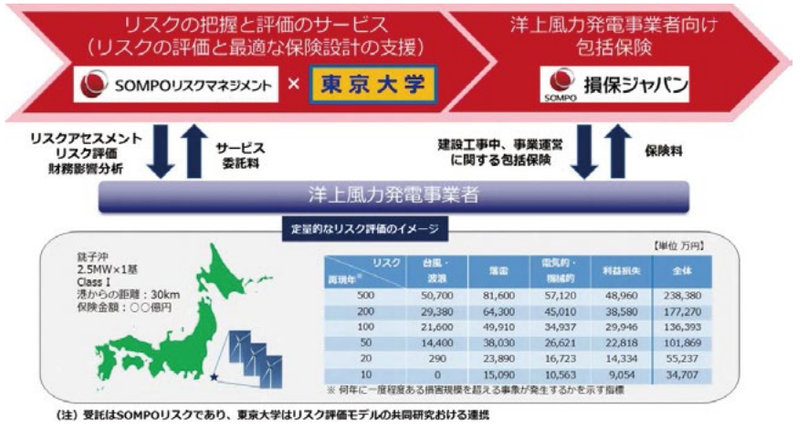
ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

洋上風力発電事業者向け『ONE SOMPO WINDサービス』の提供

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。



再現年※ \ リスク	台風・波浪	落雷	電気的・機械的	利益損失	全体
500	50,700	81,600	57,120	48,960	238,380
200	29,380	64,300	45,010	38,580	177,270
100	21,600	49,910	34,937	29,946	136,393
50	14,400	38,030	26,621	22,818	101,869
20	290	23,890	16,723	14,334	55,237
10	0	15,090	10,563	9,054	34,707

（注）受託はSOMPOリスクであり、東京大学はリスク評価モデルの共同研究おける連携

洋上風力発電所リスク評価モデルの進化と保険引受の高度化への活用

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、2016年5月に開発した、洋上風力発電所リスク評価モデル*を、近年の国内外の洋上風力発電に関する事故データや最新の学術研究成果などの知見をもとに、「ケーブル事故モデル（頻度と強度）」と「傭船コストモデル（傭船コストは修繕費用の多くを占める）」を進化させています。また、洋上風力発電所を複数拠点で建設・運営する洋上風力発電事業者向けのリスク評価サービスの提供を開始しています。

*洋上風力発電所における風災、落雷、機械的・電気的故障による物的損害とその物的損害に起因する利益損失を確率的に推定するツールです。

企業の施設などから漏洩した温暖化ガス（メタン）を衛星画像から解析する技術の実証に着手

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、企業の新たなリスクに対応するサービスや保険を開発するため、衛星から得た情報をもとにメタン検知する技術を持つ、イスラエルのスタートアップ企業であるMomentick社と実証実験を開始しています。本実証実験では、Momentick社は独自のソフトウェアによって衛星画像から特定の資産周辺におけるメタン排出の量と場所の解析を行い、損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントにその結果と知見を提供しています。損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは共同で技術検証を行い、リスクコンサルティングサービスや保険商品開発での活用可能性を調査しています。技術検証にあたっては、二酸化炭素とメタンの濃度を宇宙から観測することを専門とした世界初の人工衛星である温室効果ガス観測技術衛星（Greenhouse gases Observing SATellite：GOSAT）シリーズによって取得したデータも活用しています。データ活用は、環境省気候変動観測研究戦略室および国立環境研究所地球システム領域衛星観測センターの協力のもとに実施しています。

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（ソンポゼロ）』*の提供

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、アンモニア燃料船などの周辺技術を含め、水素・アンモニアをはじめとする次世代エネルギーのサプライチェーン構築を支援するリスクソリューションシリーズ『SOMPO-ZELO』を始動し、「保険」と「リスクマネジメントコンサルティング」の開発・提供を進め、次世代エネルギーのサプライチェーンの実装と安定的な運用に貢献しています。本シリーズのもと、2022年4月より国内初となる『アンモニア輸送専用保険』、同年7月には『水素輸送専用保険』を開発し、安定的な次世代エネルギーの供給に寄与しています。

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

海洋再生可能エネルギー普及を支援する『潮流(海流)発電包括保険』の提供

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

自治体新電力事業の経営の安定化を支援する保険の提供

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

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サービスの提供

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組みを開始しています。

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

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

『everiwa Charger Share*』向け専用保険の開発

損保ジャパンは、パナソニックと共同でEVチャージャーシェアリングプラットフォーム『everiwa Charger Share』向けの専用保険を開発しました。この保険は、EVチャージャーホストとEVユーザーの間で起こりうる物損事故や人身事故、不法駐車などのリスクに対応するものです。この取組みにより、EVの普及を促進し、持続可能な地域社会の実現に貢献します。

*『everiwa Charger Share』はパナソニックグループの商標です。

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み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み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_2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_2を毎年着実に削減し、2023年度は約105.25トンの削減を達成しています。これはブナの木9,568本が1年間に吸収するCO_2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2,600会員(2024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、献血等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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

気候変動関連の取組み

社会のトランスフォーメーションへの貢献

カーボンニュートラルの実現に向けて『EV-One』の提供

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_2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、当社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」などの不安を抱えていることがわかりました。これらの不安を解消し、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_2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、2024年6月時点で5つの機能を提供しています。

① 自宅(事業所)や移動中、車両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。
⑤ プッシュ通知による点検時期や自動車保険の満期時期等のお知らせ機能。

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、当社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。

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を締結。
- 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を締結。
- 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。
- 国立大学法人東海国立大学機構 岐阜大学とSOMPOインスティチュート・プラスが気候変動による水害リスク予測および社会影響・適応策の研究を目的とする共同研究契約を締結。など

環境人材の輩出に向けた取組み

- SOMPO環境財団は、「市民のための環境公開講座」や大学生・大学院生を対象に環境分野のCSO(Civil Society Organization)で8か月のインターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」を実施しています。
- グループ役職員自らがメンバーであ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を実施しています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針

当社グループでは、「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、地域社会に配慮した対応の考え方を示しています。特に保険引受・投融資における気候変動リスクを管理するため、以下の「ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針」を掲げ、取組みを進めています。

- 石炭火力発電所および炭鉱開発(一般炭)*1については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受・投融資を停止
- オイルサンドと北極圏監視評価プログラム(Arctic Monitoring and Assessment Programme)エリア*2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、石炭事業を主業とする企業*3や、北極野生生物国家保護区(Arctic National Wildlife Refuge)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受*4・投融資を停止

*1 二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS・CCUS)、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。
*2 ただし、ノルウェー域内は除きます。
*3 収入の20%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20%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。
*4 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

当社グループは、保険引受・投融資などの事業において環境・社会に負の影響を与える可能性のある事業を特定しています。該当する場合は、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。さらに、ステークホルダーからの情報収集や意見交換を通じ、自社事業において重要性が高いと認識された事業をもとに、「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リスク案件の更新や注意を要する事業を特定、各種ポリシーの見直しを定期的に実施しています。

PDF 詳細はESGリスク管理(P.141-142)をご参照ください。

投資先企業とのエンゲージメントの実施

損保ジャパンは、日本版スチュワードシップ・コードの趣旨にのっとり、株式を保有する企業の企業価値向上および持続的成長に関する取組み方針と状況を確認するために、毎年ESGアンケート(「ESG/サステナビリティへの取り組みに関する調査」)を実施しています。2023年度は株式を保有する1,446社にアンケートを送付し、318社から回答が得られ、各企業側のニーズの把握・協業の機会につなげ、脱炭素を含めたサステナビリティへの取組みを支援しています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

自然関連の取組み

SAVE JAPAN プロジェクト

活動・実績

プロジェクトの概要

損保ジャパンは、お客さまが保険加入時に、Web約款・Web証券を選択いただいた場合などで削減できたコストの一部を活用して、特定非営利活動法人日本NPOセンター、地域のNPO支援センター、環境NPOと協働で、市民参加型の生物多様性保全活動を行っています。この活動は、生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で「愛知目標」が採択された翌年の2011年に開始しています。

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

これまで47都道府県での開催を通じて、2024年3月末までに300種を超える希少種を保全、延べ1,088回のイベントに66,000人超の方に参加いただいています。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。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。

大分県中津干潟の生き物観察会で、カブトガニの保全の意義を学ぶ子どもたち

2023年度(2023-2024)第Vフェーズ(発展期)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第15回締約国会議(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月に閣議決定され、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地域以外で、生物多様性保全に資する地域)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。

令和6年度前期の「自然共生サイト」認定に向けては、2つのプロジェクトが申請されています。

*環境省が定める「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」には、保護区も含まれるため、環境省は「自然共生サイト」として認定し、保護区との重複を除いた区域をOECMとして国際データベースに登録。

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

生物多様性保全に企業がどう取り組むか。ここ数年ますます重要視されているテーマです。「SAVE JAPAN プロジェクト」は2011年からこの領域で活動を展開してきました。各地の環境NPOをはじめとした多様なステークホルダーと活動をともにすることで、多くの市民が生物多様性を考えるきっかけになり、OECMやEco-DRRへの取組みにも発展しています。また、2022年からは、児童館が実施する要配慮者を包摂した防災・減災の取組み「つながる防災プロジェクト」も始まりました。地域の多様な主体と連携したユニークな防災・減災プログラムが展開され、風水害発生時にも迅速な対応ができたなどの事例も発生しています。これからも多くの人がつながり、よりよい地域づくりに貢献するためのパートナーとして、NPOとの連携・協働の取組みの一層の推進を期待しています。

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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
環境分野の人材育成
社会
ガバナンス
データ等

自然関連の取組み

自然関連の取組み

活動・実績

「OECM100か所プロジェクト」の展開

2030年までに陸と海の30％以上を健全な生態系として効果的に保全する「30by30」目標は、COP15で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」に組み込まれ、その内容を受けて閣議決定された「生物多様性国家戦略2023-2030」にも盛り込まれています。損保ジャパンでは、「30by30」達成に寄与するOECMが、Eco-DRRにも寄与する点で損害保険事業との親和性が高いことから、その普及に努めています。災害に強い地域づくりを目指し、自社グループのみならず、企業や自治体が所有管理する緑地・森林・沿岸域のOECM登録の推進や申請を支援するプロジェクトを実施しています。

「SOMPOの森林(もり)」の展開

損保ジャパンは、全国8か所の自治体と森林の整備活動の支援を目的とした協定を締結し、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「SOMPOの森林」の活動を通して、森林の保全と地域の防災力向上の関係性について発信するとともに、災害に強い地域づくりを行っていきます。

長野県(左)と宮崎県(右)における森林整備活動の様子

森林由来のカーボンクレジットに関する補償の提供(国内初)

損保ジャパンは2022年12月から、自然資本活用により温室効果ガス排出削減を行うボランタリークレジット*1市場向けに国内初となる森林由来のカーボンクレジット*2に関する補償の提供を開始しています。

森林クレジットの導入を促進することを目的として、クレジット創出者が所有する森林に損害が発生した場合、CO_2吸収量が減少し、想定したクレジットを得られないなどのリスクに対応するものです。また、ボランタリーカーボンクレジットの創出に取り組む、NCCC(ナチュラルキャピタルクレジットコンソーシアム、代表理事：九州大学 馬奈木俊介教授)に創設当初から参画し、自然資本の保全に寄与しています。

*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_2などの温室効果ガスの削減効果(削減量、吸収量)をクレジット(排出権)として発行し、他の企業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CO_2などの温室効果ガス削減効果をクレジットとして認証するもの。

『TNFD情報開示支援サービス(自然関連リスク分析)』の提供

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TNFDフレームワークがリリースされています。これに対しSOMPOリスクマネジメントでは、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)』をTNFDフレームワークのリリースと同時期の2023年9月より提供しています。

『損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称：ぶなの森)』の提供

SOMPOアセットマネジメントは、環境問題に積極的に取り組む企業に投資することにより、投資家の資金が間接的に環境保全に貢献することが期待される、1999年9月に運用を開始した「損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称：ぶなの森)」を提供しています。国内ESG投資のパイオニア的存在であり、対象銘柄は、SOMPOリスクマネジメントが環境への取組みの調査・評価を行う環境経営分析を実施したうえで選定しており、そこでは生物多様性への取組みやTNFDの開示状況なども分析の一項目となっています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
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

公益財団法人SOMPO環境財団

活動・実績

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公益社団法人日本環境教育フォーラムと共催で、一般市民向けに1993年より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ました。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、これまでに延べ44,300人の方々に参加いただきました(2024年3月現在)。また、当日参加ができない方のため、あるいは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。

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を聴けるのが、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て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、すごく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117名に助成をしています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
TCFD・TNFD提言への対応
気候変動関連の取組み
自然関連の取組み
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

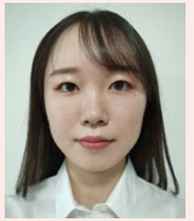
同財団では、大学生・大学院生が環境分野のCSO(Civil Society Organization:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)で8か月の有償インターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」を運営しています。制度を開始した2000年以降、CSOとともに、持続可能な社会づくりに貢献できる人材の育成に取り組み、コロナ禍でもテレワークやオンラインを活用して、20年以上途切れることなく制度を継続してきました。これまでに1,332名がこの制度を修了し(2024年3月時点)、修了生は官公庁や民間企業、CSOなどの幅広い分野で、「木を植える人」として活躍しています。また、本制度は2019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ラーニング制度修了式

インドネシア第6期キックオフ・セレモニー

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年生のときに参加し、NGOやNPOの立場から環境に関するさまざまな取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。 *2024年6月末現在

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ィアの創出、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6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はなく、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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境
- グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- TCFD・TNFD提言への対応
- 気候変動関連の取組み
- 自然関連の取組み
- 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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI（Diversity, Equity & Inclusion）
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
防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス向上）
安心・安全な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
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

DEI（Diversity, Equity & Inclusion）

SOMPOグループのDEIの目指す姿

考え方・方針

当社グループでは、DEIをグループの成長に欠かせない重要な取組みの一つと位置づけ推進しています。その目的を、「社員視点」「会社視点」「社会視点」の3つからとらえ、自律した個の違いを「尊重」して「対話」する企業風土・文化を醸成し、社員の誇りや働きがいを高め、成長を後押しすること（社員視点）、多様な個の活躍と意思決定の質の向上を、価値創造力とレジリエンスにつなげること（会社視点）、マイノリティを含むあらゆる人が安心して活躍できる職場・社会を作ること（社会視点）と考え取り組んでいます。SOMPOのパーパスに掲げる「“安心・安全・健康”であふれる未来」を実現するためにも、性別・障害の有無・国籍・年齢などに左右されることなく、すべての社員の一人ひとりの価値観が尊重され、それぞれの才能や強みを活かして対話することで、変化を先取りし新しい価値を生み出していく、真のDEIを実践していきます。

DEI推進の取組み

活動・実績

ジェンダーギャップの解消

社員の自律的なキャリア形成に向けて、意識醸成等を企図した育成プログラムやセミナー等の各種イベントを、ジェンダーを問わず、グループ全体や各社で実施し、女性のキャリアアップを支援する風土と環境を構築しています。

当社グループでは、経営上の意思決定における多様性向上を目指し、女性役員比率、女性部店長比率、女性管理職比率を2030年までに一律30％以上とする数値目標を設定しました。また、グループCEOを含む役員など、グループ主要キーポスト（計98ポスト）におけるサクセッション・プランを策定し、そのうち女性の候補者比率を50％とすることを目標としています。2024年4月1日現在の女性役員は、当社では5名（社外取締役3名、執行役1名、執行役員1名）、損保ジャパンにおいては6名（社外取締役1名、執行役員5名）、グループ全体の管理職に占める女性比率は25.5％*となっています。

*損保ジャパンでは、継続的な女性活躍の取組みにより、これまで管理職と定義していた「評価業務を受任したチームリーダー以上」の女性比率は、目標である30％を概ね達成しました。今後は、より上位の意思決定層である「リーダー職以上」を管理職と定義し、その女性比率を目標に定め取組みを加速させていきます。

Topic　女子プロサッカー「WEリーグ」とのタイトルパートナー契約を締結

当社は、2024年9月に開幕する日本女子プロサッカーリーグ「WEリーグ」とタイトルパートナー契約を締結しました。WEリーグは、「女子サッカー・スポーツを通じて、夢や生き方の多様性にあふれ、一人ひとりが輝く社会の実現・発展に貢献する」という活動理念を掲げ、全国各地でジェンダー課題をはじめとした課題解決や社会貢献活動に取り組んでいます。WEリーグとの連携により、DEIの推進を図るとともに、さまざまな社会・地域課題の解決に取り組み、「“安心・安全・健康”であふれる未来」の共創を目指していきます。

障害者活躍

当社グループは、障害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、障害者活躍を通じたDEIの実現に向けて、障害者雇用促進に取り組んでいます。2024年4月1日現在の障害者雇用率は2.49％となっています。

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、障害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等を行う体制を整えています。

※「障害の社会モデル」の考えに準拠し、当社では「障害者」と表記しています。

障害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」

グループ全体における障害者安定雇用のさらなる推進と障害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、当社グループの障害者雇用を牽引する役割も担っています。2023年12月からは、当社とSOMPOチャレンジドが主体となり、グループ会社の障害者採用・定着を支援し、さらなる障害者雇用・活躍を促進しています。

*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、障害者の雇用に特別な配慮をした会社のことです。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

障害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。障害者がビジネス、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。

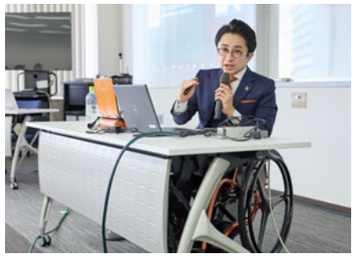
Web 詳細はSOMPOグループのコミットメント/「The Valuable 500」(英語ページ)をご参照ください。

「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)を体系的に学び、実践するための検定です。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、障害者に対してより一層の理解・尊重をすることに努めています。

このような考えの下、当社ならびに国内主要事業会社は、2023年6月、多様性への理解浸透や意識向上を目的に、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。

また、SOMPOひまわり生命では、マネジメントリーダー全員が「ユニバーサルマナー検定3級」を取得し、各職場で勉強会を開催することで、障害者雇用・活躍促進に対する社員の理解を深めています。



LGBTQ+活躍

人事制度をはじめとした職場環境整備

当社および損保ジャパンでは、配偶者がいる場合に対象となる手当や弔慰金の支給、慶弔休暇・育児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、制度の対象としています。また、本社ビル・研修施設に「オールジェンダートイレ」、本社診療所に「誰でも更衣室」を設置しています。

理解浸透に向けた取組み

損保ジャパンでは、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・風土構築に向け、ERG(Employee Resource Group)活動の1つであるLGBTQ+サークルが中心となり、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ほか、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、継続的な取組みを進めています。

また、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。2024年度には、同イベントに当社と共同でブースを出展し、多くの社員や家族が参加しました。加えて、LGBTQ+サークルの発案により、2022年度から3年連続で、「名古屋レインボープライド」にも協賛、参加しています。

「東京レインボープライド」への参加

商品・サービスにおける対応

損保ジャパンでは、自動車保険や火災保険、傷害保険等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」の写し等の提出により従来行っていた確認を簡素化しています。

※SOGIEにおけるマイノリティの総称として、当社はLGBTQ+を使用します。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

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。

ここでは、損保ジャパンを中心に、主なグループ会社で導入している制度等をご紹介します。

キャリア・トランスファー制度

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え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。

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害に起因するやむをえない事情があり、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図りやすい制度を整えています。

男性の育児休業に関しては取得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

復職直前に抱える両立への不安を払拭し、スムーズな復職支援とキャリアを自分事として考え行動できるようにすることを目的に、オンラインで開催しています。所属長も参加し、育休からの復職者を受け入れ最大限の力を発揮させることができる職場環境を構築しています。

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」の活用を推進するとともに、「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

(単位:%)

KPI項目	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職比率*1	26.8	28.1	25.5
女性役員比率*2	9.0	11.5	12.7
サクセッションプランにおける女性候補者比率	32.4	41.9	42.6
外国籍役員比率	14.7	15.2	12.5
男女間の賃金格差*3	—	67.2	73.5
男性育休取得率	71	75	81
障害者雇用率*2	2.41	2.36	2.49

*1 翌年度4月1日時点の数値。先述(P.60記載)のとおり、損保ジャパンでは、管理職の定義を変更し、2023年度実績値には、変更後の定義に基づく同社数値を反映。なお、変更前の定義に基づく同社数値を反映した2023年度実績値は29.9%。
*2 翌年度4月1日時点の数値
*3 SOMPOホールディングス単体の数値

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

社外からの表彰

活動・実績

2021年度

- 厚生労働省「トモニン」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(SOMPOホールディングス / 損害保険ジャパン)
- 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 AWARD 2022 アドバンス」認定(SOMPOひまわり生命)

2023年

- 「キャリアオーナーシップ経営AWARD 2023」グランプリ 受賞(SOMPOホールディングス)
- 厚生労働省「えるぼし認定」 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)
- 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5年度がん対策推進優良企業」選定(SOMPOひまわり生命)
- 株式会社Job Rainbow「D&I AWARD 2023 ベストワークプレイス」認定(SOMPOひまわり生命)

2024年

- 日経クロスウーマン 2024年版「共働き子育てしやすい企業ランキング」479社中・第2位(SOMPOひまわり生命)

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

グループ人材投資

考え方・方針

グループ人材投資の拡大

グループの成長に向けてもっとも重要な資本である「人材」への成長投資として、300億円規模の「SOMPO人材ファンド」を設立し、グループ全体の人材投資(育成・採用等)の拡大を行っていきます。各領域、各事業において、社員一人ひとりが自律的に専門性を高めていくための人材投資を行うことで、グループの各事業や各領域の戦略実行に必要な人材ポートフォリオを構築し、グループの持続的な企業価値向上を実現します。

グループ人材投資の概要

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

SOMPOのパーパスの実現に向けて、また、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、多様な専門性や背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出す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もとづき、グループCEO、事業CEO、グループCxO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98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・育成

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。育成においては、以下の経営人材育成プログラムを実施しています。

NLP(Next Leaders Program)

各グループキーポストのサクセッション・プランにおける後継者候補のうち、5年以内に該当ポストを担いうる国内外の人材を「N(Next)人材」として選定しています。また、N人材を育成するプログラムとして「NLP」を実施しています。グループ役員や外部講師との対話などを通じてSOMPOの役員に必要となる知見の獲得を図ると同時に、候補者としての自覚と覚悟を醸成しています。

FLP(Future Leaders Program)

5-10年後にグループキーポストを担う可能性のある国内外の人材を「F(Future)人材」として選定しています。また、F人材を育成するプログラムとして「FLP」を実施しています。世界有数のビジネススクールと連携し、リーダーとして求められる視座、グループの重要な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。

PDF サクセッション・プランのさらなる詳細は、サクセッション・プラン(後継者育成計画)(P.117)をご参照ください。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

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した「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。

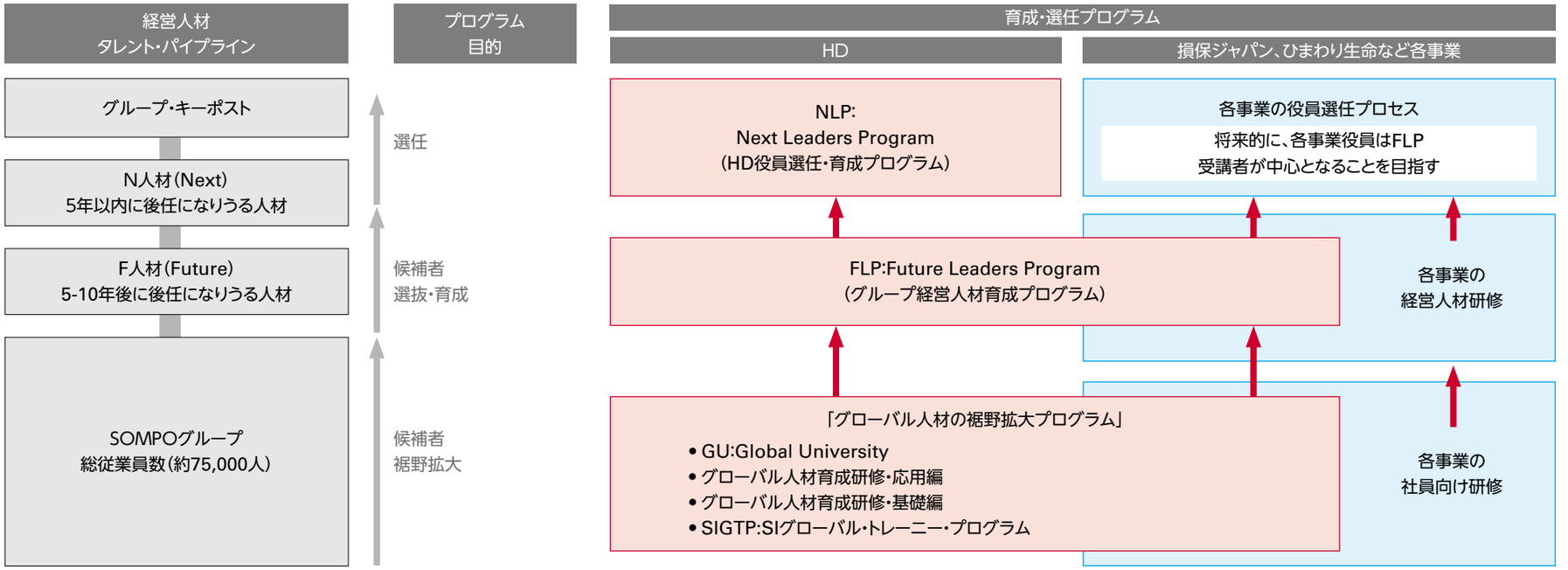
グローバル人材育成研修(基礎編・応用編)

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。

グループ全体の経営人材育成・選任のフレームワーク



SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

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などのグループ外へ派遣し、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年度末時点でのDX人材数

DX人材:26,714名(達成率110%)

※内訳

①DX専門人材:　89名

②DX企画人材:　9,344名

③DX活用人材:　17,281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。

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する制度として、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多様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。

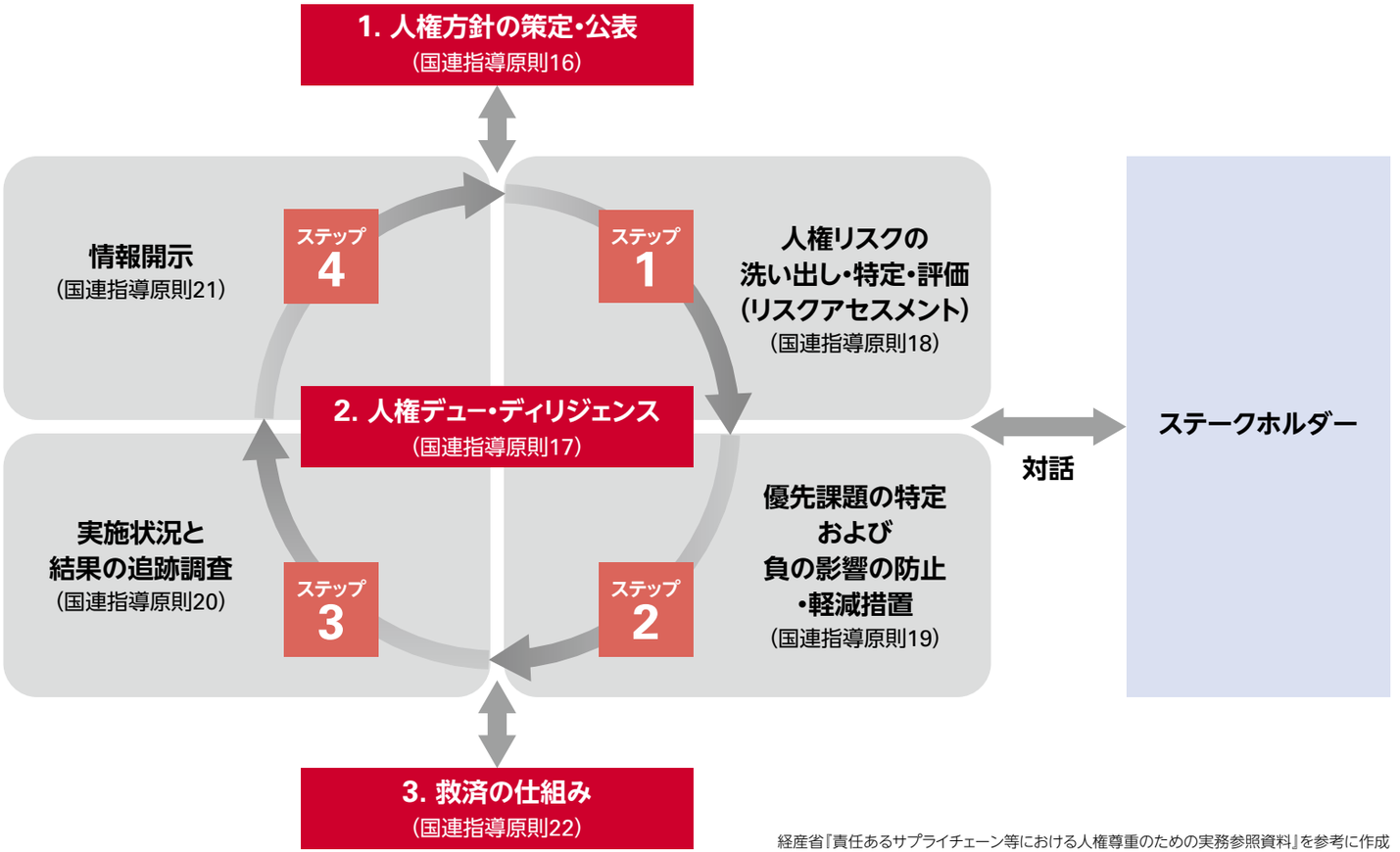
SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
人材育成
人権
健康経営
金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全なモビリティ社会への貢献
健康寿命の延伸
持続可能な社会保障制度への貢献
お客さまサービスの品質向上
社会貢献活動
社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献
ガバナンス
データ等

人権

人権尊重の取組みの全体像

体　制

当社グループは人権尊重責任を果たすために、1.人権方針の策定・公表、2.人権デュー・ディリジェンス(以下「人権DD」という。)の実施、3.救済の仕組みの構築に向けて取り組んでいます。また、ステークホルダーとの対話を継続的に行い、当社グループの状況などをふまえながら、改善を進めていきます。



経産省『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料』を参考に作成

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

1. 人権方針の策定・公表

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、あらゆる形態の強制労働、人身取引、児童労働、差別やハラスメントなどの人間の尊厳を損なういかなる行為も許容しません。適用される法規制を遵守しつつ、結社の自由および団体交渉権に関する基本的な権利を尊重します。

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、協業先における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

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

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

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に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・エクイティ&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組んでいきます。

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

グループCSR調達ポリシー

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.10)をご参照ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

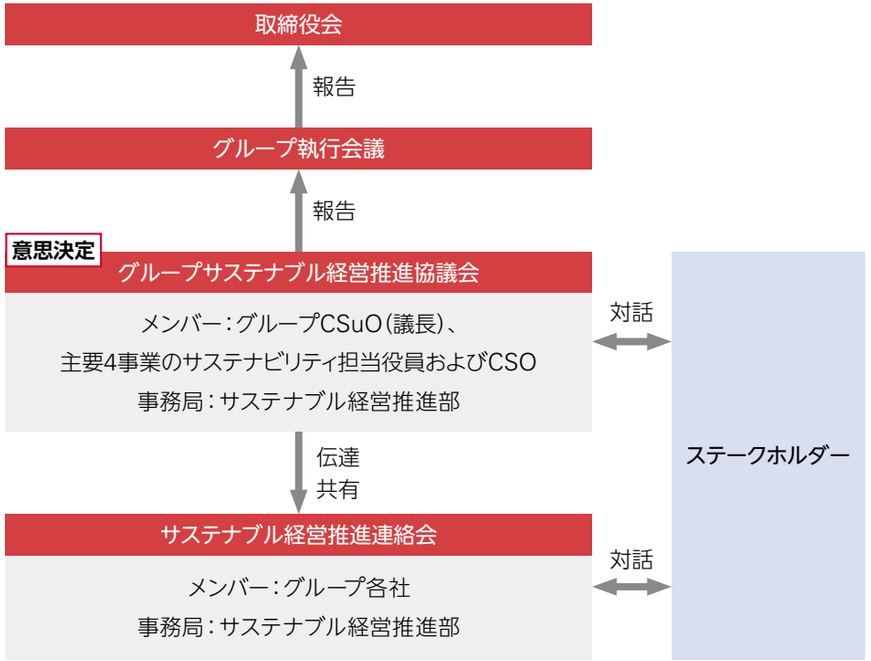
1. 人権方針の策定・公表

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(サステナビリティ担当役員)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、グループ執行会議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、ステークホルダーからの意見をふまえて実効性のある社内体制を確立しています。優先課題や取組み状況について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考えています。



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

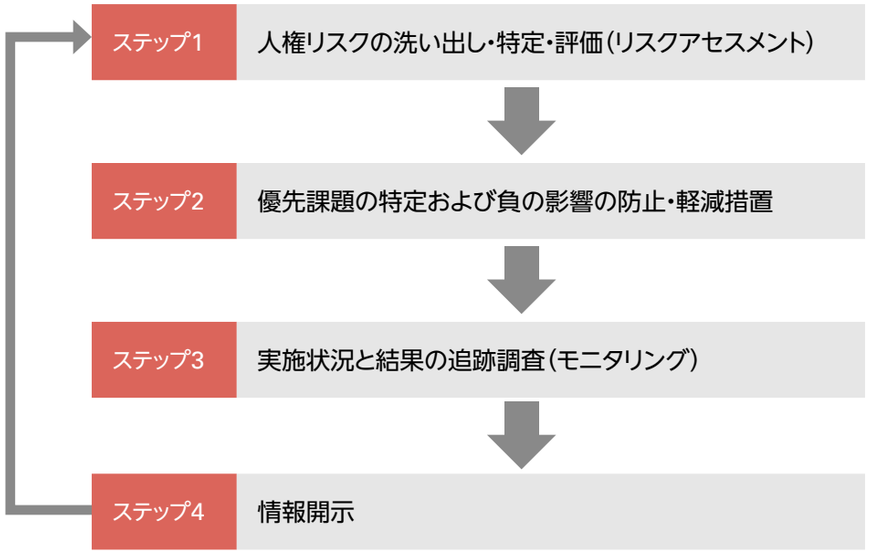
人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

体　制　活動・実績

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権に負の影響を与えるリスクを特定、防止、軽減、適切な措置の実施、情報開示のための人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の仕組みを以下の4つのステップで構築しています。また、人権の状況は常に変化するため、定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら取り組んでいく必要があると認識しています。

人権DDの仕組み



ステップ1 人権リスクの洗い出し・特定・評価(アセスメント)

当社グループは、ERM(戦略的リスク経営)の枠組みを活用し、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」を洗い出し、優先課題の特定、評価に取り組んでいます。

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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

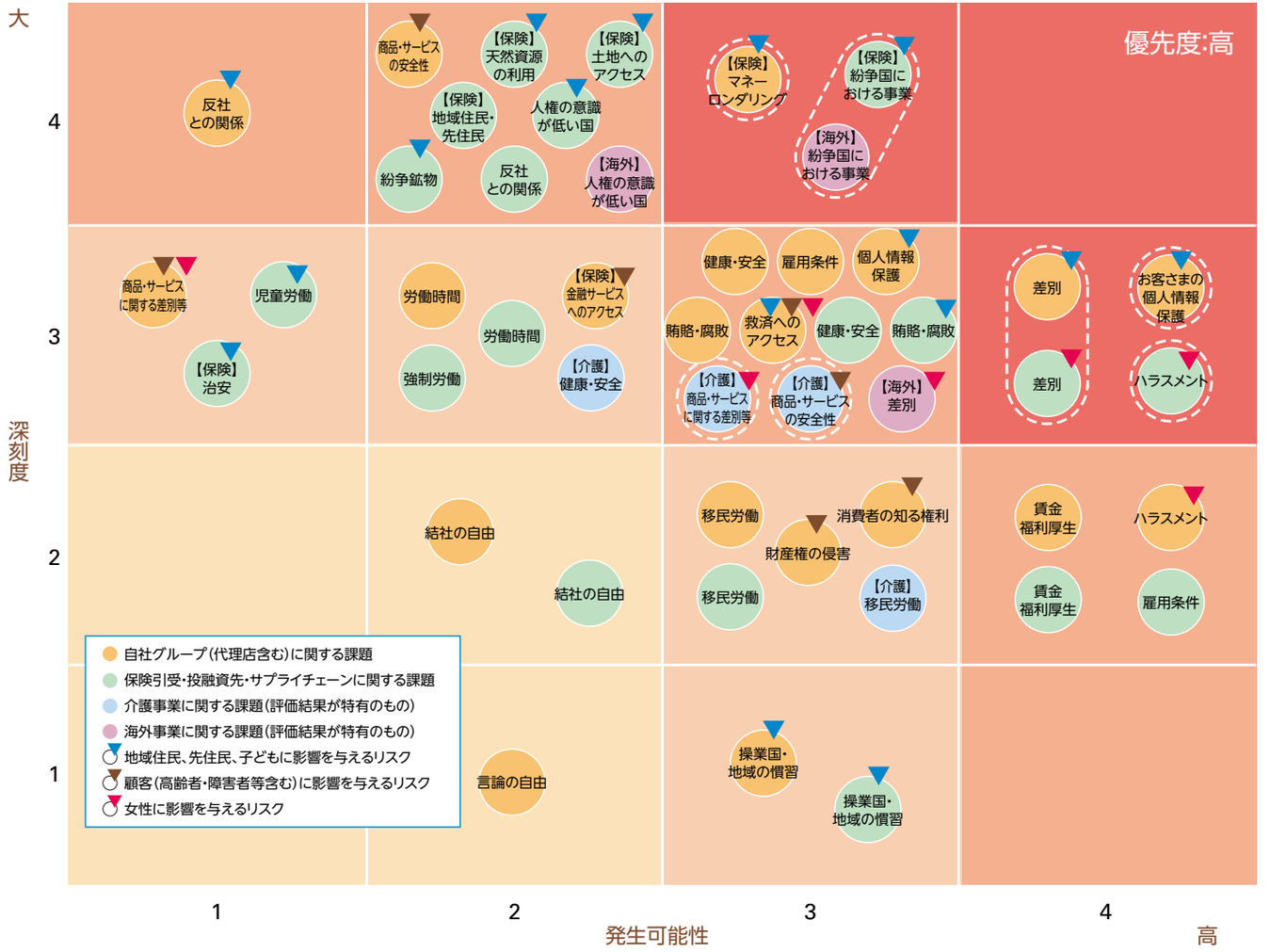
2. 人権デュー・ディリジェンス

リスク評価結果 —人権リスクマップ

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、優先的に対応をする課題を特定するため「深刻度*1」と、「発生可能性*2」を評価軸として1年に1度、負の影響度を分析しています。

2024年度の人権リスク評価にあたっては、新たに健康および安全、ハラスメント、従業員などの個人情報漏洩やプライバシーの侵害、商品・サービスに関わる人権の尊重と差別の禁止などの人権リスクを確認し、多面的にリスクを整理するようにしています。

*1 規模(影響の重大性)、範囲(影響の及ぶ範囲)、救済困難度(影響が生じる前と同等の状態に回復することの困難度)をもとに評価
*2 リスクが実際に起こる可能性(頻度)、「およそn年に1回の頻度で生じるか」をもとに評価



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置

リスクアセスメントの結果をふまえ、2024年度は、人権リスクマップの中から優先度の高いリスクを優先課題として取り組んでいきます。

優先課題と主な取組み

優先課題	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	● 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 ● 標的型攻撃メール訓練などを通じたサイバーリスクの意識向上
マネーロンダリングと透明性(租税回避含む)	従業員・サプライチェーン上の労働者 お客さま	共通	● グループ全体の第三者機関による内部通報窓口の設置 ● コンプライアンス研修の実施
職場における差別	自社および保険引受先などにおける従業員・サプライチェーン上の労働者	共通／保険引受先など	● 行動・倫理規範の確認と署名(従業員) ● 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 ● 各国固有事情に即した従業員ハンドブックの徹底(海外) ※保険引受先などについては、今後、対応を検討
ハラスメント	保険引受先などにおける従業員・サプライチェーン上の労働者	保険引受先など	※今後、対応を検討
紛争国における事業	自社および保険引受先などにおける従業員・サプライチェーン上の労働者	共通／保険引受先など	※今後、対応を検討
商品・サービスに関する差別	お客さま	介護	● 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) ● 事故防止、虐待防止研修など職員への研修実施
移民労働(外国人労働者含む)	従業員	介護	●来日後の初年度研修実施(年3回実施) ●初期教育を拡充(15日間の集合研修プログラムを新設)

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

2. 人権デュー・ディリジェンス

防止・軽減の取組み

• グループ全従業員を対象とした人権啓発研修

人間尊重に向けた社員の相互理解をさらに深め、働きがいのある、働きやすい、いきいきとした活力溢れる職場づくりを目的として「サステナビリティ・人権研修(e-Learning含む)」を当社グループ社員を対象に、毎年、実施しています。

研修では、「グループ人間尊重ポリシー」を周知するほか、「ビジネスと人権」の概要、社会課題を反映したノーマライゼーション、LGBTQ+、ハラスメント、在留外国人やSDGsなど、数々の人権問題を広く学んでいます。

• グループ役員を対象とした研修

SOMPOホールディングスならびに主要事業会社は、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、役員を対象に研修を開催しました。

PDF 詳細はDEI(Diversity, Equity & Inclusion)(P.60-63)をご参照ください。

• 保険引受・投融資における取組み

保険引受・投融資を通じた人権リスク軽減への取組みとして、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、注意を要する事業を特定しています。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。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、アセスメントを実施しています。

Web 詳細は事業におけるESG配慮をご参照ください。

• 職場の安全・衛生と健康経営への取組み

当社グループでは、健康経営戦略に基づき、職場の安全・衛生と従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。健康経営推進本部会議で示されたリスク評価の結果や取り組むべき重点課題などもふまえてKPIを設定し、実施している各種取組みの結果把握や効果検証を行っています。

2024年度の人権リスク評価では、全組織の79.5%が「従業員およびサプライチェーンの労働者の長時間労働」のリスクを特定しました。影響を受けるすべての組織が、長時間労働のリスクを軽減するための対策を策定し、実施しました。

ステップ3 実施状況と結果の追跡調査(モニタリング)

人権尊重の取組みに関する実態調査

グループのすべての事業を対象に人権リスクアセスメントをしています。各社各部門は自社の人権リスクの洗い出しを行い、人権リスクと判断されたものについて対応策を含む計画を立てています。対応策の計画策定率は100%となります。

ステップ4 情報開示

当社は「グループ人間尊重ポリシー」にのっとり、人権への負の影響に対処するための取組みの進捗状況について、自社ウェブサイトやサステナビリティレポートにて報告しています。また当社は、英国現代奴隷法への声明を自社ウェブサイトで開示しています。このようなコミュニケーションを経て、評価プロセスの見直しと改善を行っています。

Web 人権
Web 英国「現代奴隷法」への対応
Web Modern Slavery Act Policy and Statement(英語ページ)

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

3. 救済の仕組み

体　制　活動・実績

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、内部通報制度が「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、当社グループの人権への取組みに関する仕組み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。

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。

従業員からの通報・相談態勢と是正措置

当社グループは、職場におけるハラスメントやいじめ・嫌がらせなどの問題行為に関する情報を早期に把握し、働きやすい職場環境を構築するため、コンプライアンス全般に関する通報・相談窓口に加えて、人権相談窓口を設置し電話やメールで個別相談を受け付けています。対応については、通報者・相談者の意向を確認しながら問題解決につなげています。

受け付けた通報・相談のうち、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。

Web 各通報制度の詳細

- お客さまの声対応管理態勢
- 苦情の受付状況
- 内部通報・相談態勢
- SOMPOグループ コンプライアンス行動規範

ステークホルダーとの対話

活動・実績

当社グループでは、人権関連NGO・NPOの皆さまとの対話を通じてさまざまな人権課題や当該人権課題と各社の事業活動との関係、人権に関する負の影響などへの理解を深め、各社の人権尊重の取組みに活用しています。

2024年5月末までに、すべてのグループ企業を対象とした人権リスクについて、下記の2点について意見交換・ご助言をいただきました。

1.グループ会社の事業内容から、各事業で新たに抽出すべき人権リスク
2.金融、保険業界全体で、特に重要または今後注視すべき人権課題

ステークホルダーからのご意見

意見交換にて明確化された人権リスクについては、2024年度の人権リスクの洗い出し項目に追加し、評価・分析を実施します。

- 介護事業では、労働時間や雇用条件、移民労働者、商品・サービスの安全性に関するリスクなども考慮する必要がある
- AIと人権は大きなトピックになっている。テクノロジーの開発の段階からありうる人権に対する負の影響を議論する必要がある
- 投融資先や保険引受先との人権リスクについての対話や、業種ごとの人権リスクに対する仕組みづくりが重要である
- 海外拠点や紛争と関わりのある地域での事業活動においては、厳格な人権DDの必要がある
- 幅広く一定の基準に沿ってサービスを提供している保険業界では、マイノリティの観点からみて差別にあたらないかを考慮する必要がある

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

健康経営

SOMPOグループの健康経営®*1がめざす姿

考え方・方針

SOMPOのパーパスである「“安心・安全・健康”であふれる未来」に向けて、引き続き健康経営土台づくりに努め、社員とその家族の心と体の健康を大切にします。

「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®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。

SOMPOグループの健康経営がめざす姿

SOMPOのパーパス
“安心・安全・健康”であふれる未来へ

健康経営で解決したい経営課題(SOMPOグループ健康宣言)

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

①当事者意識を尊重し、**社員一人ひとりのミッションや働き方**に応じた**主体的な健康活動**を支援します。
②**多様な才能や強み**を表現できる場を用意し、健康的で能力を発揮しやすい環境により、**個人そして組織の生産性向上**を図ります。
③**社員の働きがい**の向上や**新たなイノベーション**の創出により、今よりも**健康で元気な社会の実現**に貢献します。

健康関連の最終的な目標指標
※(　)内は指標の例

- アブセンティーズムの低減(欠勤率等)
- プレゼンティーズムの低減(WLQ-Jスコア)
- エンゲージメントの向上(社員のやりがい・生産性向上)
- 心と身体の健康・維持増進(総合健康リスク／検診有所見率・BMI維持率)

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標
※(　)内は指標の例

- エンゲージメントサーベイ(組織職場の健全性の向上)
- 適切な就労環境の確保(総実労働時間／有給休暇取得率)
- 各種受診率等の向上(定期健診／ストレスチェック)
- 生活習慣の改善(運動習慣者比率／喫煙率)
- 治療状況の改善(精密検査受診率／特定保健指導実施率)

健康投資(各種施策)

情報発信	各種アプローチ			インフラの整備	
健康リテラシーの向上	健康の維持・増進のためのポピュレーションアプローチ	疾病予防におけるハイリスクアプローチ	メンタルヘルスにおけるアプローチ	健康投資実施体制の構築	活力ある労働環境の確保
• 社外へ向けた情報発信 • 社員の健康リテラシー向上施策(Eラーニング・動画配信等)	• 運動習慣定着に関する施策 • 食生活改善に関する施策 • 女性の健康支援 • その他各種イベントの実施	• 保健指導、再検査の実施 • 高ストレス者へのフォロー • 禁煙対策 • その他の疾病予防(血圧・血糖など)	• マネジメント層に対するラインケア研修の実施 • 高ストレス者へのフォロー	• 健康経営に関する調査分析(データヘルス等)および戦略立案 • 産業医等専門人材との連携 • ストレスチェック、定期健診、各種検診、人間ドック等の実施	• 過重労働対策(労働時間抑制・休暇取得推進) • 場所を問わない働き方の推進 • MYパーパス 1on1の推進 • ハラスメントの撲滅

「SOMPOグループの健康経営がめざす姿」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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

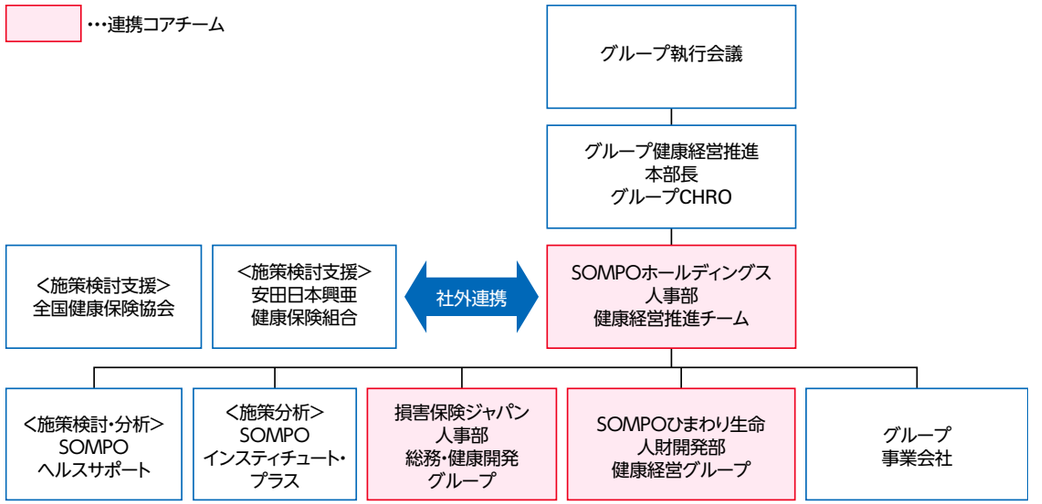
健康経営

グループにおける推進体制

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。



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

健康経営

主な取組み

活動・実績

以下の3つを重点課題として、当社グループの健康経営の土台づくりに取り組んでいます。

(1) メンタル休職者の増加
(2) 長時間労働の常態化
(3) 各社の健康経営推進状況のばらつき

(1) メンタル休職者の増加

2020年度～2022年度の3か年度において、安田健保所属の当社グループのメンタル疾患による私傷病手当の申請件数が2.2倍になっています。

当社グループのメンタル休職者数は増加していることがうかがえるため、早急に対策を講じていく必要があります。

まだ明確な改善がみられていないものの、多くの意見を参考にし、中長期的に取り組んでいきます。

ラインケア研修の実施

管理者がメンタルヘルス対策を実施して、部下のメンタル不調を予防する方法を学ぶ研修です。

メンタルヘルスが悪化する前に、早期に問題を発見し対処する知識を学び、適切なサポートができるようにする助けとなります。

2023年度の研修は全グループ会社のマネジメント層を対象に任意参加で実施し、グループ会社23社、334名が参加しました。事例紹介やメンタル対応についてQ&Aコーナーを設け、参加者の満足度は99.1%となりました。

研修参加者へのアンケートでは、メンタルについて課題を持っていると回答した参加者は約8割と業種特性問わず課題であること、本社/現場部門別に見ても、本社部門78.4%、現場部門75.3%と部門特性問わずメンタルに課題があることもわかりました。

また、長時間労働の課題があると回答した参加者は、本社部門58.6%、現場部門47.3%と約10%の開きがあり、本社部門の方が長時間労働に対して課題を認識していることがわかりました。

厚生労働省の「職場におけるメンタルヘルス対策の状況」によると「仕事の量・質」がストレスの原因の第一位となっており、長時間労働とメンタル不調は無関係ではないため、引き続き研修のなかでも取り上げていきたいテーマとなります。

やりがい向上・組織の活性化の取組み

企業の持続的成長のためには、社員の仕事における幸せ(Happiness at work)の実現が必要となります。当社グループでは、健康経営の推進によりウェルビーイング、仕事を通じた働きやすさややりがいなどだけでなく、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。

グループのパーパスを実現させる原動力は「社員およびその家族の健康」であるため、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・組織変革と連動させることで、多様な働き方の実現に向け、健康経営をさらに推進していきます。

具体的には、社員のエンゲージメントを数値化するため、全グループ会社でエンゲージメント・サーベイを定期的に実施することで、モチベーションの低下や職場環境への不満などを発見しています。サーベイ結果を労働時間の状況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、組織ごとの対話の機会の設置や職場環境の改善などの取組みを進めることで、社員のエンゲージメントややりがいの向上、組織の活性化につなげています。

また、損保ジャパン、SOMPOホールディングスでは、企業文化の変革の状況を把握し、一層の改善につなげることを目的に、毎月のカルチャーチェンジサーベイの実施も開始しました。

(2) 長時間労働の常態化

日本全国の法定外労働時間の月平均が13.3時間のところ、SOMPOグループの約半数の企業が月平均30時間以上と、全国平均を大きく超すだけではなく、年間ペースに換算した場合には、36協定に抵触する労働時間となっています。

ただ各社前年度比では改善がみられるため、引き続き各社健康経営推進担当者と情報共有しながら施策を検討していきます。

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て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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

健康経営

衛生委員会では労働時間の状況を労働組合や従業員代表と共有し、過重労働対策について議論した内容を人事部長や支店長など各拠点の上長に報告し、さらに改善要望などをもらっています。

衛生委員会を形骸化せずに有効活用するためにも、衛生委員会を通して各拠点の上長も交えて課題に対するPDCAサイクルを回してもらえるよう啓蒙しています。

(3) 各社の健康経営推進状況のばらつき

各社の健康経営に対する取組みにばらつきがあり、エンゲージメント・サーベイにおけるウェルビーイングに関する設問のスコアが低いことから、グループ全体で健康経営を推進するために、グループ各社のベストプラクティスの共有や課題に対する意見交換、相談の場を設けました。

健康経営推進本部会議

当年度の健康経営推進方針の再発信による健康経営の重要性の理解・浸透と、健康経営コミュニティを通したグループシナジーの醸成を目的として開催しています。

会議では、グループ会社27社、89名が参加し、グループCHROから各社トップに向けて健康経営方針と重点課題等を発信しました。グループ方針と重点課題に対する共感や理解が深まったとの声があり、経営戦略としての健康経営の重要性が改めて認識されました。また、他社の取組みを知る機会が得られたことに対する好評の声も聞かれました。

健康経営コミュニティの開催

健康経営コミュニティは、グループ各社の横のつながりを持つ機会が作れなかったことや、グループ他社の取組み・課題を知りたいという声のもと結成されました。

2023年度は6月から12月にかけて計3回実施し、各社健康経営推進担当者にて課題・好取組みの共有、情報交換等を行っています。

またメンタルヘルスの基礎知識に関する学びの場の提供にもなっています。

2023年度の実績

6月	参加者：61名 24社	満足度平均： 81.3%
10月	参加者：33名 21社	満足度平均： 90.5%
12月	参加者：38名 24社	満足度平均：100.0%

このほか、以下の取組みも進めています。

フィジカルに対する健康増進

データヘルスの取組み

ヘルスケア事業を展開するSOMPOヘルスサポートの健康データ分析ノウハウを活用し、健康保険組合とも連携しながら、データヘルスに取り組んでいます。

損保ジャパンおよび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。

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。

また「開かれた本社」、「カルチャー変革の象徴」として、これまで損保ジャパン、SOMPOホールディングスの役員中心で使用していた損保ジャパン本社ビル43階の特別食堂を一般社員(含むグループ会社)に開放しました。景色の良い最上階の同フロアでは、個人ワークスペースのほか、少人数ミーティングとして利用可能なワークエリアを設置し、新たなグループのつながりの場を提供しています。

就業時間内禁煙の実施

当社グループでは社員の健康増進のため、グループ全体で禁煙に積極的に取り組んでいきます。

すでにSOMPOひまわり生命では、2019年4月から社内禁煙の取組みをより一層強化し、全社員就業時間内禁煙を導入するとともに、2020年4月入社対象以降の新卒採用募集要項に、「入社時点で非喫煙者であること」を明記しています。また、喫煙者向けにオンライン禁煙プログラムの勧奨など個別フォローを実施しています。

全体の喫煙率は15.5%であり、国が目指す12%まであと一歩であるものの、この3%に大きな壁があるため、達成のためにはまず物理的に喫煙機会を減らす=屋内・屋外全面禁煙を目指して推進していくことを検討しています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

健康経営

健康課題と主な効果検証指標

活動・実績

当社グループは、「SOMPOグループの健康経営がめざす姿」の実現に向け、従業員などの意識変容・行動変容に関する指標を定め、進捗状況を継続的に測定することで、取組みの改善へとつなげています。

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	2023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	100.0
	2*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	40.0	60.0	30.0	16.0
	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	66.5
	4*2	運動習慣者比率	%	30.0	41.2	40.2	37.0	38.5
喫煙対策	5*1	喫煙率	%	12.0	11.8	9.8	10.9	11.5
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	95.3
		総合健康リスク	—	100未満	85	84	87	85
プレゼンティーイズムの改善	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	95.5

損保ジャパン

重点取組課題	設定KPI		単位	目標値	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	99.9	99.9
	2*1	定期健康診断後精密検査受診率	%	100.0	36.0	65.6	71.0	75.6
	3*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	52.3	75.9	82.5	64.8
	4*2	適正体重維持者率(BMIが18.5～25未満)	%	80.0	66.2	66.0	66.4	65.8
	5*2	運動習慣者比率	%	30.0	19.8	21.3	21.7	22.5
喫煙対策	6*1	喫煙率	%	12.0	14.9	14.5	14.0	14.3
メンタルヘルス対策	7*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	93.1	93.3	97.8	97.9
		総合健康リスク	—	100未満	101	100	104	100
プレゼンティーイズムの改善	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	94.1	94.0	93.6	93.8

SOMPOひまわり生命

重点取組課題	設定KPI		単位	目標値	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0
	2*2	適正体重維持者率(BMIが18.5～25未満)	%	80.0	68.2	67.3	66.7	66.9
	3*2	運動習慣者比率	%	30.0	24.0	26.8	26.6	26.0
喫煙対策	4*1	喫煙率	%	12.0	11.1	9.3	7.5	6.9
メンタルヘルス対策	5*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	95.1	97.7	92.5	98.1
		総合健康リスク	—	90	98	95	94	91
プレゼンティーイズムの改善	6*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	94.0	93.9	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(SOMPOホールディングス)

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1人あたり医療費	円	218,814	240,301	262,745	178,234
1人あたり保健事業費	円	28,957	31,113	30,367	36,777

健康施策に関する情報(SOMPOホールディングス)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
健康施策に対する社員の満足度(5段階評価)	3.02	3.06	3.08

長時間労働に関する情報(SOMPOホールディングス)

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
時間外労働比率	%	10.4	11.2	11.3	10.8

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

健康経営

社外からの評価

活動・実績

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2024」に8年連続で選定されました。

また、当社グループの21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2024大規模法人部門」および「健康経営優良法人2024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2024大規模法人部門(ホワイト500)」、1社が「健康経営優良法人2024中小規模法人部門(ブライト500)」に認定されました。

PDF 詳細は社外からの評価(P.151)をご参照ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

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組み

活動・実績

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。高額の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、治療が受けやすい環境になりましたが、依然として経済的負担は発生します。

そこで、不妊治療を受けている従業員およびその配偶者に対する福利厚生の下支えとして「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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

当社グループの少額短期保険会社Mysurance(マイシュアランス)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『キャンセル保険』

先日付の旅行や高額な旅行予約に対する不安からお客さまを守り、万一キャンセルした場合には保険金額を限度にキャンセル料の全額を補償しています。

楽しみな旅行をキャンセルすると、行けなくて残念という気持ちとキャンセル料という金銭負担が重くのしかかり、次の旅行予約につながりにくいネガティブな体験となってしまいます。

こうした背景から、次の旅行予約につながるポジティブな体験に変えたいという想いのもと、宿泊や航空券など幅広い旅行予約を対象とする国内旅行向けのTravelキャンセル保険、海外旅行向けの海外旅行キャンセル保険を展開しています。2024年5月末現在、多くのお客さまから支持を受け、加入件数は55万件を突破しました。

オンラインで旅行を販売するパートナーの皆さまからは、キャンセル保険が旅行予約サイトに組み込まれることによって、お客さまが安心して早期旅行予約できる環境の提供につながり、結果として「旅行予約自体の成約率が高まった」という事象が発生したことを受け、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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

商品・サービスを通じた防災・減災への貢献

活動・実績

防災・減災のプラットフォーム型ソリューション『SORAレジリエンス』

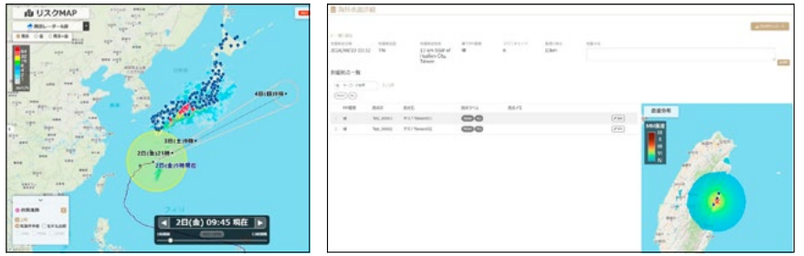
『SORAレジリエンス』は、リスクに関する知見を持つSOMPOリスクマネジメント、保険に関する知見を持つ損保ジャパン、そして気象データおよびその解析力を持つ株式会社ウェザーニューズが共同で開発した防災・減災のプラットフォーム型ソリューションです。

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。

一方で、台風進路予測や気象に係る数値予報の精度は年々向上しており、予報情報を参考に、より効果的な防災・減災行動を選択することができます。また、地震のように予測が困難な災害が発生したときであっても、素早く情報を集めて意思決定し、行動に移すことが、レジリエントな組織運営には不可欠です。これらの情報収集・管理に貢献できるプラットフォームが『SORAレジリエンス』です。

『SORAレジリエンス』は、①多様なリスク情報を、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、幅広い業種のお客さまにご利用いただいています。

2024年度には、国内外に拠点を持つお客さまのニーズにお応えすべく、海外の地震情報や、各地のリスク情報をお届けするグローバルアラートといった機能を提供開始しました。SORAレジリエンスは、今まで以上にお客さまの防災・減災に貢献できるプラットフォームとなるべく、今後も進化を続けます。



『SORAレジリエンス』サービス画面イメージ

©Mapbox ©OpenStreetMap

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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

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』やオンライン型訓練『STG(災害対応ゲーム)-DX』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 関連情報は気候変動関連の取組み(気候変動への「適応」)(P.49-50)をご参照ください

広域災害対応(火災保険)のDX

活動・実績

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。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。

能登半島地震では石川県、富山県、新潟県に災害対策本部を設置し、Foundryを活用したことにより、2024年1月の発災以降4か月で被害のご連絡をいただいたお客さまのうち9割以上のお客さまに対して保険金のお支払いを完了することができました。

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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

安心・安全な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

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。

*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。

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!』

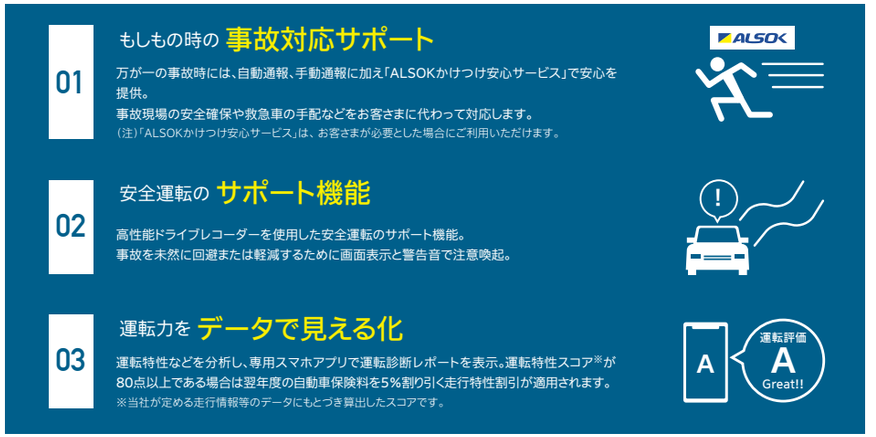
損保ジャパンでは、万が一の事故の場合でもお客さまの不安解消に努めることや、未然に防げたはずの車の事故を減らすことが損害保険会社の使命と考え、2018年から個人向け自動車保険付帯テレマティクスサービス『Driving!』の提供を開始しました。

その後、世代を問わずあおり運転が社会問題となり、お客さまにより大きな安心を提供するため2021年9月にドライブレコーダー端末のリニューアルを行いました。ドライブレコーダーの映像の活用により、迅速かつ納得感のある保険金支払いの実現につながっており、累計販売台数は31万台を超えました。

『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



法人・個人事業主さま向け安全運転支援サービス『スマイリングロード』

損保ジャパンでは、法人・個人事業主向けに通信機能付きドライブレコーダーを貸与し、そこから得られる走行データを分析する先進技術を活用した安全運転支援サービスである『スマイリングロード』を提供しています。具体的には、「みえる」「わかる」「ほめる」 3つの機能で安全運転管理者のパソコンやドライバーのスマートフォンに安全運転診断や危険運転などの情報をフィードバックし、ドライバーの安全運転への意識向上や安全運転管理者の効率的な指導を支援します。

また、万が一の事故時には、ドライブレコーダーの通信機能により衝撃の検知や車の位置情報などを管理者へ通知することで事故状況を即座に把握でき、当社への迅速な事故連絡や早期の事故解決が可能になります。 2015年3月に発売を開始し、2022年7月に端末・ サービスのリニューアルを実施、2024年2月時点で延べ約6,200社で約23.8万台のお客さまにご導入いただいています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

安心・安全なモビリティ社会への貢献

『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、お客さまから事故のご一報を受けた際に、ALSOK隊員が事故現場にかけつる『ALSOK事故現場安心サポート』を提供しています。二次災害防止のための安全確保や、お客さま・事故相手などに損害・被害が認められる際の救急車の手配、事故相手とのトラブルを防ぐための適切なアドバイスなどを行っています。『ALSOK事故現場安心サポート』の2023年度におけるサービス満足度は89.4%と、お客さまから高い評価をいただきました。

『運転の人間ドック』構想の実現を目指して、共同研究を開始

損保ジャパンは、高齢ドライバーやペーパードライバーの増加、ドライバー不足、移動弱者の増加などの交通問題に対応するため、データドリブンな運転評価に基づく新ソリューションの開発を目指し、AI教習所株式会社と共同研究契約を締結しました。

近年では、高齢ドライバーによる交通事故の増加に対する法令対応が進められているものの、高齢ドライバーに限らず広く交通事故を防ぐためには、運転者が自身の認知機能や運転技能の状態を把握し、効率的でパーソナライズ化されたトレーニングを行うことが重要です。

これらの課題を解決するため、テレマティクス技術を活用した安全運転支援サービスを展開する損保ジャパンと、自動運転技術とAIを活用してより質の高い運転教育を目指すAI教習所は、両者が持つデータやノウハウを共有することで、精度の高い運転診断手法と、行動変容へつながる効果的なトレーニング手法の開発を目指します。

自動運転に対応した新たな保険の提供

活動・実績

『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が、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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

安心・安全なモビリティ社会への貢献

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。

自動運転サービスの社会実装に向けたソリューション『SOMPO ALCS[*1]』の提供開始

損保ジャパンは、SOMPOリスクマネジメント、SOMPOビジネスソリューションズ、プライムアシスタンスとともに、2024年4月より、自治体や交通事業者をサポートするためのパッケージソリューション『SOMPO ALCS』の提供を開始しました。

これまでの実証実験[*2]による知見を活用し、グループ会社と自動運転走行開始前の計画段階から、自動走行開始後のアフターサービスまで、総合的なサポートを提供することで、「事故トラブルが発生した際にだれがどのように対応するか」、「自動運転車両を整備できる工場をどのように確保するか」などの自動運転サービスの実装における課題解決に貢献し、安心・安全な自動運転サービスの実装を支援します。

*1 ALCSは、Autonomous,Level4,Comprehensive.Supportの略語です。
*2 損保ジャパンは、これまでに120回以上の実証実験に参画し、「自動運転リスクアセスメント」「コネクテッドサポートセンター」「自動運転専用保険(実証実験向け)」をパッケージ化したインシュアテックソリューション『Level Ⅳ Discovery』の提供を通じ、自動運転の安心・安全な導入を支援してきました。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

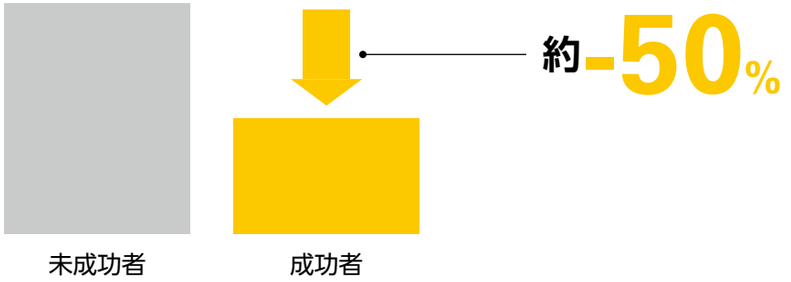
健康寿命の延伸

保険商品を通じた取組み

活動・実績

SOMPOひまわり生命は、「健康応援企業」として、お客さまの豊かな人生と夢の実現をサポートし、自分らしい人生を過ごせる社会を実現することを目指しています。目指す姿に向け、健康を軸とした革新的な保険商品や、アプリを中心とした健康関連サービスを多くのお客さまにお届けし、お客さまが健康に向かう行動変容を応援することに取り組んでいます。これまでの取組みにより、保険と健康関連サービスのご利用者は500万人を突破し着実に増加しています。そのなかで、お客さまの行動変容を応援するサービスの一つである「健康☆チャレンジ！」では、チャレンジ成功者が未成功者に比べ入院率が低いといった健康応援の実績も見えてきています。2024年度から新たにスタートした中期経営計画において、当社の取組みを加速させ、社会課題解決である健康寿命の延伸に貢献し、SOMPOウェルビーイングの掲げる3つの「不」の解消に寄与していきます。

「健康☆チャレンジ！」成功者の入院率



※入院率は「健康☆チャレンジ!制度」にチャレンジ可能、かつ調査期間開始時点で有効な2018年度～2019年度契約を対象として、調査期間中の支払実績に基づき算出。%は未成功者入院率を100とした場合
※「成功」および「未成功」の分類、および調査期間は以下のとおり。
2018年度契約：2021年3月末の成功状況に基づき、2021年4月～2023年3月の支払実績を調査
2019年度契約：2022年3月末の成功状況に基づき、2022年4月～2023年3月の支払実績を調査
※入院の支払実績は、対象契約の被保険者と同一の被保険者が加入している医療保険契約における、当社の定める七大生活習慣病に該当する傷病による支払いを集計

Insurhealth®商品の提供

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。Insurhealth®商品は2018年の販売開始から累計販売件数が160万件を突破しており(2023年度末)、多くのお客さまからご好評をいただいています。新たにスタートした中期経営計画においても、Insurhealth®商品によるひまわりファン拡大を掲げており、引き続き多くのお客さまにInsurhealth®をお届けすることで「万が一」を可能な限りなくしていきたいと考えています。

【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』

『じぶんと家族のお守り』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。

『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』

『健康をサポートする変額保険 将来のお守り』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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

健康関連サービスの展開

ひまわりファンの健康に向かう行動変容を応援するためにさまざまなヘルスケアサービスを提供しています。歩くという健康行動支援や健康診断の読み取りといったライトなサービスから、女性の健康課題や生活習慣病向けのサービスと豊富なラインナップを取り揃えることで、より多くのひまわりファンの健康に向かう行動変容を応援してきました。

有償ヘルスケアサービス

『リンククロス 血糖コーチング』

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』は、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』

『リンククロス ライフイズ』はFemtech(フェムテック)領域における業界初[*1]の有償ヘルスケアサービスです。

「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、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。

働く女性従業員の健康やキャリア面などの悩みを紐解いて、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げます。

*1 2022年8月時点。SOMPOひまわり生命調べ

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[*2]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。

*2 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。

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。

お客さまの手のひらにInsurhealth®をお届けするアプリ『MYひまわり』

2024年9月に新たに『MYひまわり』をリリースします。「見える」「つながる」「変えられる」の3つの体験からお客さまの安心・安全・健康をお届けするアプリです。

Insurhealth®商品にご加入いただいているお客さまだけでなく、500万人を超えるすべてのひまわりファンの方に無料でご利用いただける、まさに保険と健康を一体とした総合応援アプリであり、ご自身のリスクと備え・健康状態をワンストップで確認できます。また、お客さまが健康行動(健康維持・改善に向けた行動)に取り組むための提案や習慣化を促すポイントプログラム[*3]も導入し、社会課題である健康寿命の延伸へ貢献していきます。

*3 ポイントプログラム利用には条件があります。アプリ内にあるポイント詳細ページおよび利用規約をご確認ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI（Diversity, Equity & Inclusion）

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

防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス向上）

安心・安全な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

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

ヘルスケアサービスを通じた、働く人の健康保持・増進への取組み

活動・実績

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公的医療保険者に対して、メタボリックシンドロームに着目した特定健診・特定保健指導が義務づけられ、2015年度からはデータヘルス計画として、レセプトや健診データの分析に基づく保健事業などの取組みが求められています。また、2024年度からの第4期医療費適正化計画の開始に伴い、特定保健指導へのアウトカム評価の導入やICTの活用等により、目標達成に向けた実施率の向上が図られるとともに、医療保険者からはさらなる効果的・効率的な取組みの実施が期待されています。

SOMPOヘルスサポートは、全国で1,000名以上の保健師・看護師・管理栄養士の専門職をネットワーク化し、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、特定保健指導の対象者のうち約4割が翌年度には特定保健指導の対象外になるなどの改善例もあります。また、非肥満で血圧、血糖、脂質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に対する重症化予防事業や、情報提供事業を展開しており、健康保険組合や共済組合を中心に約640団体、年間約47万件の保健指導実績があります。

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。

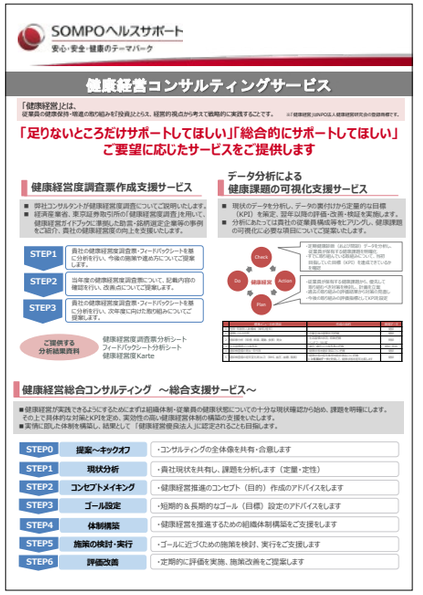
企業のメンタルヘルス対策、および健康経営推進支援サービスを提供

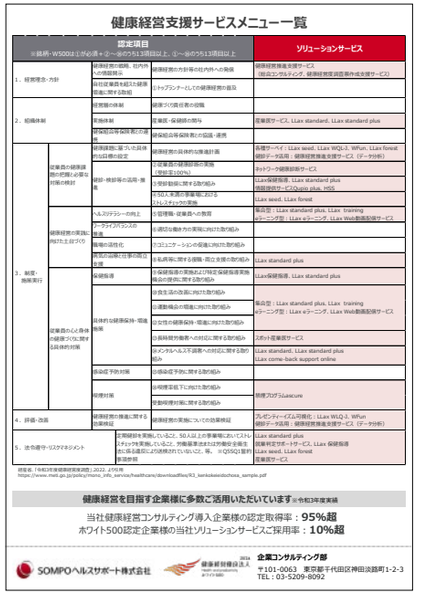
SOMPOヘルスサポートでは、コンサルタントと専門職であるOMC（産業保健メンタルヘルスコーディネーター）が、メンタルヘルス対策を中心とした産業保健体制の構築支援、不調者・休職者の対応、産業医の確保、ヘルスケア研修の企画・実施など、さまざまな業種のお客さま課題を解決するためのサービスを提供しています。

また、ストレスチェックを用いた職場環境改善サービスのほか、プレゼンティーイズム*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」、およびその結果に対する「ソリューションサービスの提供」を通じて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のご案内

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

グループをあ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

SOMPOグループは、「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

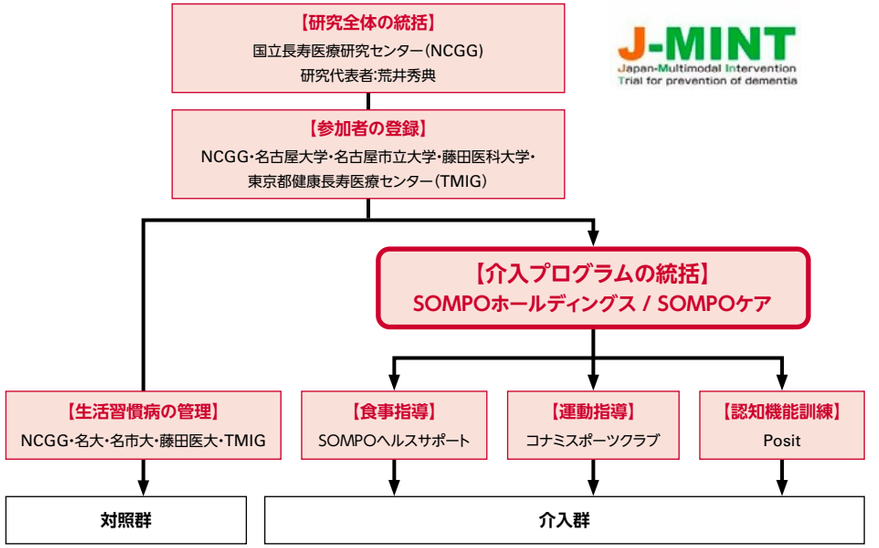
2020年に、FINGER研究を率いたカロリンスカ研究所のキビペルト教授、および国立長寿医療研究センターの監修のもと、高齢者の生活習慣改善を通じて認知機能低下を予防するプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」を開発しました。キビペルト教授が公認する世界初の「FINGER研究の全国規模の社会実装プログラム」となります。現在、SOMPOケアでは、全国のサービス付き高齢者住宅(138か所)に対して本プログラムを導入し、毎週1,400名以上のご入居者さまが介護予防として参加されています。今後、本プログラムを全国に販売展開していくことで、日本における認知症発症リスクの減少と健康寿命の延伸を目指します。

SOMPO スマイル・エイジング プログラム

「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月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



「Alzheimer's & Dementia」(アルツハイマー病協会国際学術誌)への掲載

上記「J-MINT研究」の成果は、アルツハイマー病協会が発行する権威のある国際学術誌「Alzheimer's & Dementia」に掲載されました。

Web 詳細は「Alzheimer's & Dementia」ホームページ(英語ページ)をご参照ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

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。

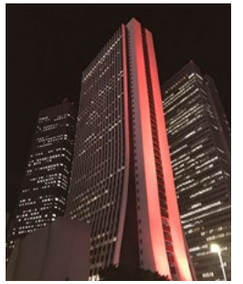
9月の世界アルツハイマー月間の取組み

「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。

※2024年6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し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、ひと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みつかるサイト『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ています。『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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

持続可能な社会保障制度への貢献

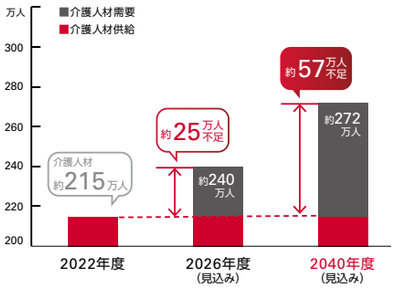
SOMPOの介護事業が目指すこと

考え方・方針

少子高齢化が進む日本では、介護を提供する人・受ける人のバランスが大幅に崩れ、2040年には約57万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ケアはこの介護人材の需給ギャップ拡大という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



*出典：厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(令和6年7月12日)

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

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、その鍵を握るのが、データとテクノロジーの活用です。まずは、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、日々の業務の品質を伴った徹底的な効率化を進めます。そのうえで、ご利用者さまにはエビデンスに基づく、より良い介護の提供を目指すとともに、職員には、人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の醸成を目指します。さらに私たちは、この流れを介護業界全体へ波及させることで、介護の未来を変えていきます。

その実現にあたっては、SOMPOケアが介護サービス提供者として、NDソフトウェアが介護業務支援ソフトウェアの開発・提供者として、培ったノウハウやサービスを他の介護事業者に提供していきます。介護記録データの見える化などの介護オペレーション変革のサポートを通じた品質を伴う生産性向上への貢献はその一例となります。

介護に関わるテクノロジーの研究所「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、介護業界全体の発展に寄与することを目指し、介護を提供する人・受ける人の両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。

介護をサポートするさまざまなテクノロジーの実装

睡眠状態の把握・データ収集が可能な『睡眠測定センサー』

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』

ご利用者さまに寄り添う家族型ロボット『LOVOT』

ウルトラファインバブル発生装置『ピュアット』

身体全体をあたたかく包み込むリクライニング式シャワー入浴装置『美浴』

自動式ラップ機構を搭載したオムツ回収ボックス『ラップポン・パケット』

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

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

損保ジャパンは、保険契約の保険料調整行為、および自動車保険金の不正請求における同社の不適切な対応につきまして、2023年度に金融庁から業務改善命令を受けました。

業務改善命令では、同社の経営管理(ガバナンス)態勢、企業文化などが指摘されました。これまでもお客さま本位の業務運営に取り組んでまいりましたが、お客さま視点の取組みが十分ではなかったことがこのたびの問題の発生を招いたと考え、改めて本方針を見直すとともに全役員・全社員が徹底してお客さまの立場で考えることで、再発防止・信頼回復に取り組んでまいります。

SOMPOグループは、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」というパーパスに基づき、多様なステークホルダーに向き合い、各事業を通じてさまざまな社会課題解決に取り組むことで、企業価値の向上に努めています。

当社は、上記パーパスに基づき、損害保険業務の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。

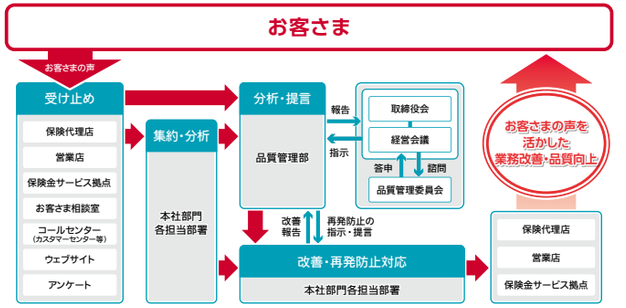
*お客さま、お取引先、株主、社員、地域社会などの利害関係者をいいます。

方針1. お客さま視点での業務遂行
方針2. お客さまのニーズに基づく商品・サービス等の開発
方針3. お客さまに最適な保険商品の提案
方針4. 適切かつ丁寧な保険金のお支払い
方針5. お客さま本位の業務運営方針の定着
方針6. 利益相反の適切な管理
方針7. 企業としての社会的責任を果たす取組み

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」を経営に活かすため、「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・品質向上に役立てています。



声の受け止め	保険代理店、営業店、保険金サービス拠点、お客さま相談室、コールセンターなどに寄せられる「お客さまの声」を真摯に受け止め、迅速かつ丁寧な対応に努めています。
原因分析 社内共有	「お客さまの声」の背景にある課題やお客さまのニーズを分析し、問題・課題を解決するとともに、商品・サービス・業務運営の向上などに活かしています。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取締役会、経営会議、品質管理委員会などに報告しています。
業務改善 品質向上	「お客さまの声」を経営に活かす態勢を構築・強化するため、「品質管理部」を設置し、お客さまからのご不満の声の背景や原因の分析を行い、把握した課題を本社部門の各担当部署と連携して、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お客さまの声からの改善事例などを、すべてのステークホルダーに公表しています。2024年度は、一連の問題に関してお客さまからいただいた声や業務改善に向けた取組み状況なども報告しています。

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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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ひまわり生命の取組み

活動・実績

SOMPOひまわり生命はすべての価値判断をコンプライアンス・FD*に置き、お客さま本位で取り組むことを掲げています。

この取組みの実現に向け「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。

*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

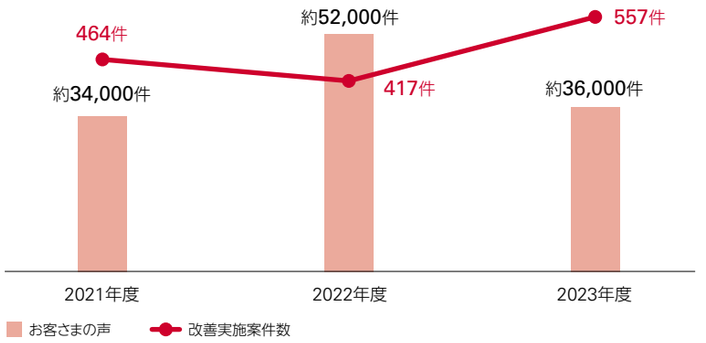
お客さま本位の業務運営の推進体制

取締役または執行役員の中から「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等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。

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・ご要望等に加え、お客さま視点による社員からの提案等、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。

お客さまの声の数、改善実施案件数



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、継続教育制度等を通じて、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。

「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®商品の販売件数等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、2023年度(2024年3月末時点)は394名の募集人を「HLアドバイザー®」として認定し、認定盾と証券フォルダーを贈呈しました。

*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)を組み合わせた新たな価値。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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」

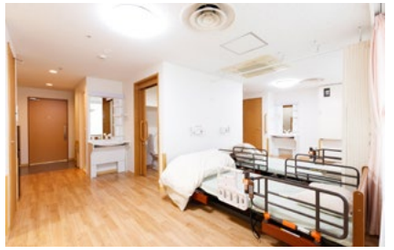
サービス品質の向上と人材定着の両立は、これからの介護を支えるうえでの重要な使命です。SOMPOケア ユニバーシティは、業界初の企業内大学として、中長期のキャリアプランに基づく教育体系により、全社的かつ継続的なスキルアップと働きがいの創出を図ります。現場を忠実に再現した環境で実技や理論を学べる芝浦キャンパス・大阪キャンパスに加えて、オンラインキャンパスを開校し、より一層、学びの場を充実させました。

実技と理論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施により、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、施設介護から在宅介護まで、現場ごとのリアルな環境を再現し、特に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しています。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。



全国いつでもどこでも学べる、オンラインキャンパスの開校

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。研修項目が大幅に増え、「必修研修」「オープン型研修」「選択型ゼミナール」の3つを柱に、さまざまなジャンルの研修、社内イントラネットを活用することで遠隔地からのリアルタイムでの受講や、個人の端末からのアーカイブ動画の視聴が可能となり、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の拡大が深刻化するなか、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

入社時研修に加えて、定期的なフォローアップ研修を実施しています。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。2024年4月現在、169名がマイスターに認定されています。

認定基準

1. 介護プライドを持ち、成長したい意欲のある人物である
2. ①マインド②接遇③介護医療知識④技術に長けている人物である

選考方法

全国のケアスタッフの中から介護実践レポート審査・役員面談・グループディスカッションなどの選考により、介護プライドマイスターを選出

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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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。

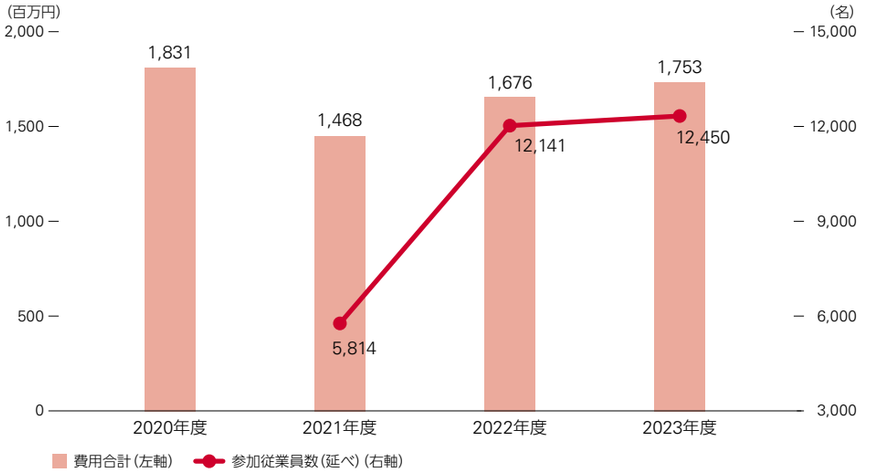
企業としては、次世代育成を意識した3つの分野(美術・福祉・環境)において、財団を中心に活動を展開し、社員一人ひとりの活動としては、当社グループ役職員がメンバーとなるボランティア組織「SOMPOちきゅう倶楽部」を中心に、積極的に取り組んでいます。

社会貢献関連費用および参加者

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、2023年度は社会貢献関連費用として17億5,266万円を支出しました。また、当社グループの延べ12,450名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(延べ)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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

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。

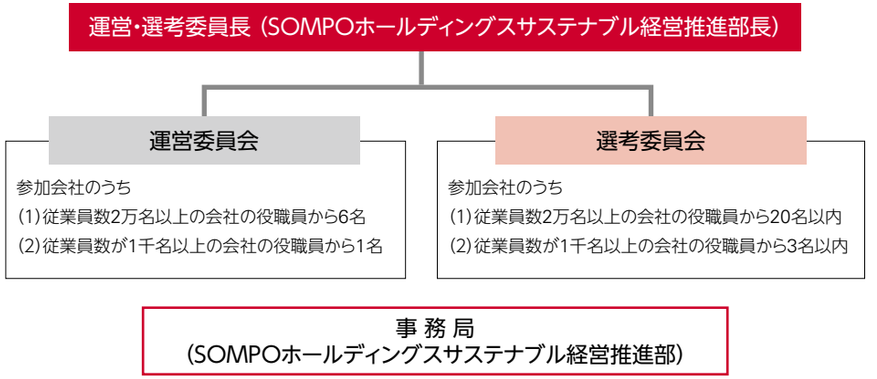
1993年の発足以降、代理店などとも協働し、森林保全活動やフードバンク、施設を訪問して行う車いすの整備・清掃など地域のニーズや特性に合った社会貢献ボランティア活動を30年以上にわたり全国各地で実施しています。

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



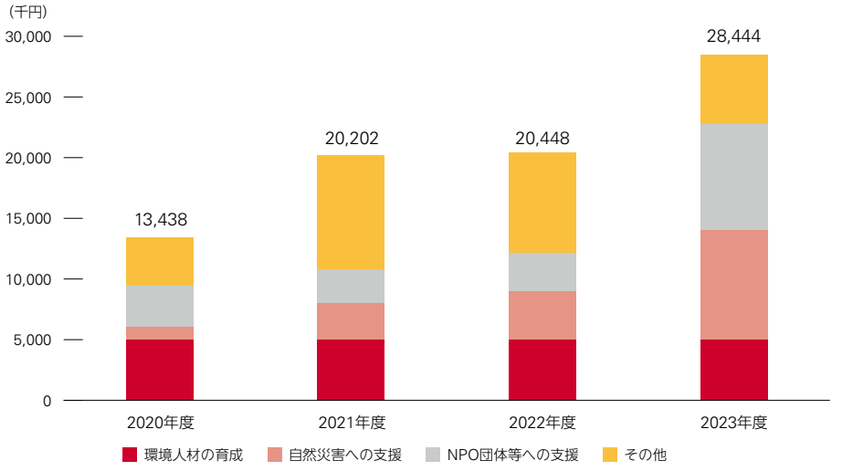
SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

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

2023年度は社会貢献ファンドより28,444千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



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

令和6年能登半島地震における被災地・被災者への支援

体　制　活動・実績

当社グループは、2024年1月1日に発生した能登半島地震で被災された方々の生活再建やそれを支える各種の支援活動に役立てていただくため、被災自治体との連携のもと、以下の支援を行いました。

主な支援内容

食品の提供(非常食2万食・高齢者に適した調理済み食品2万食)

グループ会社であるアルファフーズが販売している非常食2万食について、損保ジャパンの営業店を通じて被災地の方々へ提供を行いました。また、SOMPOケアフーズが介護施設へ提供している高齢者向けの調理済み食品2万食について、被災地域の高齢者施設などへの提供を行いました。

介護職員の派遣

避難所生活をされている高齢者への寄り添いや介助を目的として、避難所に対するSOMPOケアの介護職員の派遣を行いました。

支援金・義援金

被災地および被災された方々への支援を目的に、SOMPOグループより約1億2,900万円、SOMPOグループの役職員で構成するボランティア組織「SOMPOちきゅう倶楽部」より100万円の寄付を行いました。

また、国内のグループ会社の役職員から寄付を募り、約2,100万円の災害義援金を寄付しました。

七尾市高齢者支援課へ提供

避難所での様子

多世代交流拠点「SOMPO流 子ども食堂」の運営

活動・実績

SOMPOケアは、2022年11月、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、居住系事業所のほか、デイサービスなど約460の事業所において毎月1回開催しています。

2024年5月末までに地域の子どもたちへ提供した食事数は、累計24,008食となりました。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い、多世代交流を楽しめる場となっています。

同社は、「SOMPO流 子ども食堂」の運営を通じて、地域交流の場の提供、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の醸成を目指します。また、子どもたちに介護の仕事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貢献していきます。

「SOMPO流 子ども食堂」の様子

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

交通事故傷害保険付き「黄色いワッペン」の贈呈

活動・実績

損保ジャパン、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の4社は、全国の新小学一年生に対する交通安全事業として「黄色いワッペン」の贈呈を行っています。2024年度は取組み開始から60年目の節目にあたり、記念事業として株式会社ポケモンのご協力のもと「黄色い「ピカチュウ」ワッペン」を配布しました。

「黄色いワッペン」には1968年より交通事故傷害保険がつけられており、このワッペンの交付を受けた新小学一年生が登下校の際に万一交通事故に遭い、死亡または後遺障害が残った場合、保険金が支払われます。「黄色いワッペン」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、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願っています。

©2024 Pokémon. ©1995-2024 Nintendo/Creatures Inc. /GAME FREAK inc.
ポケットモンスター・ポケモン・Pokémonは任天堂・クリーチャーズ・ゲームフリークの登録商標です。

SDGs推進ツール「The Action!~SDGsカードゲーム~」の提供

活動・実績

損保ジャパンでは、社会課題の解決やSDGsの達成につながる取組みを体験し、よりよい未来に向けて具体的なアクションを考えるコンテンツとして「The Action!～SDGsカードゲーム～」を株式会社プロジェクトデザインと共同開発しました。

本コンテンツを用いたワークショップでは、実社会に擬したゲーム世界のなかで、与えられたお金と時間を使ってプロジェクト活動を実行し、ゴール達成を目指すことで、現在から2030年までの道のりを体験することができます。

2021年の開発以降、地域の皆さまにSDGsを身近に感じていただける機会の提供を目的として、企業、自治体、学校などに向けて展開しており、現在全国各地で400回を超えるワークショップを開催し、延べ約9,000名の方に参加いただいています。

本コンテンツを通じて、全国に広がる拠点とステークホルダーと連携しながら、SDGs達成に向けて取組みを継続していくことで、社会課題の解決および持続可能な社会の実現に貢献していきます。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

地域の防災・減災に向けた取組み(損保ジャパン)

活動・実績

防災ジャパンダプロジェクト

災害から身を守るための知識や安全な行動を身につけていただくことを目的に、将来を担う子どもたちとその保護者を対象に「体験型防災ワークショップ」および「防災人形劇」を実施しています。2023年12月からは新たに、SOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップを本格展開し、避難想定時の参加者間のコミュニケーション形成、地域の助け合いである「共助」の普及に取り組んでいます。2024年3月末時点において、全国で延べ685回開催し、約96,000名の市民の皆さまに参加いただいています。

SOMPO流「逃げ地図」*づくりワークショップ

「逃げ地図」とは、災害発生時に避難地点へ到達するまでの時間を色分けし、避難方向を図示した手づくりの地図です。激甚化する自然災害は地域社会における最大の社会課題となっていますが、このワークショップを通じて生まれる参加者間のリスクコミュニケーションにより、地域で助け合う「共助」と防災や避難を自分ごと化して守る「自助」の形成に貢献します。

*「逃げ地図」は株式会社日建設計の登録商標です。

子どものための心理的応急処置(子どものためのPFA)啓発

「子どものための心理的応急処置」(子どものためのPFA (Psychological First Aid))は、大人が自然災害等の緊急時に、子どもたちを傷つけずに対応する方法です。損保ジャパンはセーブ・ザ・チルドレンと共同で「子どものためのPFA」に関する動画やパンフレットを制作し、啓発活動を行っています。これまで、学童保育支援員向けにPFA研修や防災ワークショップを熊本県・佐賀県で開催する活動を支援するほか、SOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップにもPFAを組み込んで紹介しています。2024年1月の能登半島地震では、緊急支援の一環として、避難所等でパンフレットが配布されました。

Web 詳細は子どものための心理的応急処置(子どものためのPFA)紹介動画をご参照ください。

つながる防災プロジェクト

2022年10月から日本NPOセンターや児童健全育成推進財団と協働し、「つながる防災プロジェクト」を展開しています。児童館で行う要配慮者*との防災マップ作りや訓練、講演会などを支援し、地域防災に対する意識の向上や、人と人とがつながる持続可能な地域づくりに貢献しています。2024年3月までに158回のイベントを開催し、延べ14,000人以上の方に参加いただきました。

*高齢者・乳幼児・障害者・外国人など、災害対策基本法で規定される方々

NPOとのパートナーシップ締結

損保ジャパンは、全国各地の地方自治体とのSDGsに関する連携や、NPOとの協働に取り組んでいます。2022年3月には、岡山NPOセンターなどが提供する、西日本豪雨の経験から生まれた被災地に必要な物資調整Webサービス「できるかもリスト」*の普及促進に向け、パートナーシップを締結するとともに、当社も本リストの第一号として登録しました。また、本リストをもとに、2022年10月には地域の交通事業者と新たな支援物資の運搬スキームを構築するなど、支援の輪が拡大し、災害に強い地域社会づくりへとつながっています。

*企業が災害発生時に支援できるかもしれない物品などをあらかじめリスト化されたカタログから選択し、登録するという新たな仕組み。

防災博物館

近年は異常気象により、100年に一度と言われる災害が毎年のように発生しています。「どうすれば、災害に強い地域社会を構築し、災害で悲しむ人をゼロにすることができるだろうか」防災博物館は、このような課題に向き合いたい社員が全国から有志で集結して立ち上がったプロジェクトで考案された空間です。防災に関する基本的な知識を学び、災害発生時に命を守ることができるように備えてもらいたいとの願いから、2023年9月1日に損保ジャパン日本橋ビル1階に設立しています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

沖縄こどもみらい仕事体験イベント

活動・実績

損保ジャパンの沖縄支店が主催する、小学生とその保護者を対象とした職業体験ワークショップです。沖縄特有の課題である子どもの貧困問題に焦点を当て、子どもたちに将来の選択肢を知ってもらい、高い志を育んでもらうことを目的としています。ワークショップの最後にはお給料を渡し、買い物体験までを行うことで、副次的にお金の勉強もできる構成となっています。2023年8月に開催した第2回イベントでは、30社の多様な企業・団体による特別協賛(出展)のもと、子どもたちの可能性を広げる取組みとなりました。

SOMPOとちぎパーク

活動・実績

損保ジャパン栃木支店と栃木自動車営業部では、グループ会社を横断して、自治体の抱える課題に向き合い、栃木県のステークホルダーの皆さまと連携・協業をしながら、とちぎの安心・安全・健康なまちづくりに取り組んでいます。

当社の取組みを地域の皆さまに実際に目で見て体感いただける機会として、2024年5月に地域創生イベント「SOMPOとちぎパーク~安心・安全・健康なまちづくりに向けて~」を開催しました。自治体、企業、団体など60社と連携し、事故や災害に強いまちづくりを目指し、企業ブースや体験イベント、セミナーなど、89のコンテンツを用意し、8,860人の来場者で賑わいました。

認可保育園「SOMPOスマイルキッズ江戸川橋保育園」

活動・実績

2011年設立の一般財団法人SOMPOスマイルキッズは、東京都文京区にて認可保育園「SOMPOスマイルキッズ江戸川橋保育園」を運営しています。

保育園の定員は0歳～就学前までの64名。都心ながら多くの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、子どもたちは日々すくすくと育っています。

一人ひとりの存在を大切に受け止めることを通じて、生活の場であり教育の場でもある保育園において、個が輝き、集団としても充実した日々を送り、保護者や地域の皆さまに喜ばれる保育園を目指しています。

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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

グループ会社の社会貢献活動

活動・実績

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

【SOMPOインターナショナル】
『AgriSompo』を通じたボランティア活動・スポンサーシップ

SOMPOインターナショナルは、農業保険のグローバル統合プラットフォーム『AgriSompo』を通じて、幅広いボランティア活動を行っているほか、世界食糧賞財団の2024年Borlaug-Ruan国際インターンシップ・プログラムのスポンサーを務めています。

【グループ全社】
「クリアソン新宿」試合応援&清掃ボランティア活動

当社グループは、パーパス実現に向けた取組みの一環として、同じく新宿をホームとするサッカークラブであるクリアソン新宿とパートナーシップを結び、「新宿×スポーツが持つ力」を通じた地域社会への貢献と共生につなげています。

2024年6月7日(金)には、国立競技場でクリアソン新宿のナイトゲームが開催され、SOMPOちきゅう倶楽部は「クリアソン新宿試合応援&清掃ボランティア活動」を実施しました。当社グループ有志は、パートナー企業として試合応援にかけつけ、試合後には、SOMPOちきゅう倶楽部の活動としてグループ社員約130名がスタジアム内の清掃ボランティアに参加しました。また、同日に実施したクリアソン新宿のホームゲーム運営ボランティアにも約10名が参加し、グループ社員の自主性・自発性・社会性を養う機会となりました。

今後は、本パートナーシップを通じた取組みをグループ全体に広げ、SOMPOちきゅう倶楽部の活動の活性化を図るとともに、グループの一体感を高めていきます。

【損保ジャパン ほかグループ3社】
佐賀インターナショナルバルーンフェスタのボランティア活動

損保ジャパン、セゾン自動車火災保険、損保ジャパンパートナーズ、SOMPOコーポレートサービスの4社は、「2023佐賀インターナショナルバルーンフェスタ」開催期間中、早朝や夜間係留の際に熱気球の立ち上げや回収、観客整理などを行いました。

【SOMPOひまわり生命】
福祉作業所によるパンの販売

SOMPOひまわり生命本社ビルでは、月に1度、福祉作業所の方が焼き立てパンの販売を行い、社員が購入しています。福祉作業所は障がい者の就労支援のための施設で、主に知的障がいのある方々が日々いろいろな作業を行いながら、地域社会に参加されています。

【SOMPOシステムズ】
学校でのプログラミング・イベントの開催

2016年度から特定非営利活動法人みんなのコードと提携し、学校でのプログラミング・イベントを開催しています。

2023年度は、地域の子どもたちがテクノロジーを創造的に楽しむことを支援するため、SOMPOシステムズ本社のある東京都多摩地区の小学校2校でプログラミング・イベントを開催し、70名の児童が参加しています。

【プライムアシスタンス】
国際女性デーにおけるミモザミニブーケ配布イベント協賛および参加

3月8日国際女性デーにおいて、鹿児島県民にジェンダー平等について考える機会の提供を目的とし、鹿児島市の商業施設にてミモザミニブーケを配布するイベントに協賛・参加しています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

公益財団法人SOMPO福祉財団

活動・実績

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非営利団体への助成や、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、超高齢社会を見据え、認知症など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・生徒の奨学金給付事業などを行い、複雑化する社会的課題の解決に資する活動を推進しています。「社会福祉の活動」と「社会福祉の学術研究」の両面から、時代のニーズにあわせた事業を展開しています。

自動車購入費助成

1999年から障害児・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。

2023年度は、東日本地区で募集をし、10団体に助成をしました。自動車の購入は、団体の活動範囲や活動規模が拡大し、障害児・者の収入の増加や利用者の増加につながっています。

車椅子の乗り入れが可能な自動車を助成

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。

2023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、あわせて32団体に助成しました。地域の中核となり、持続的に活動ができる質の高いNPO法人づくりや、地域共生社会を実現するための支援を行っています。

子どもたちの豊かな想像力を育む「全日本こどもお笑いコンテスト」への助成

海外助成

2010年から社会福祉分野で活躍するASEAN諸国、インド、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。2023年度は、聴覚障害児童が成長できるよう聴覚補助装置などを支援(インドネシア)、避難所の1年間の食糧を必要とするWAO暴力被害者シェルタープログラムを支援(マレーシア)、貧困な高齢者の医療費、食費、植生用の野菜と果物の苗木を必要とするヘルスケアとウェルネスプログラムを支援(フィリピン)、学校と連携し貧困な生徒やその家族にチャリティー・フードバックを支援(シンガポール)、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、5か国の5団体に助成しました。

フィリピンでの贈呈式

インドネシアでの贈呈式

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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。2023年度は、丹波史紀氏が『原子力災害からの複線型復興－被災者の生活再建への道』で受賞されました。また井川裕覚氏が『近代日本の仏教と福祉－公共性と社会倫理の視点から』で奨励賞を受賞されました。贈呈式を2024年3月に、丹波史紀氏による受賞記念講演会・シンポジウムを2024年7月に開催しました。

財団賞受賞の丹波さんと西澤理事長

贈呈式

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給付

従事者不足が課題となっている介護福祉人材の育成を目的として、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給付しています。

2023年は、専修学校1年生10名と、高校2年生3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)分野における独創的・先進的な研究などに対して研究助成を行っています。このほかにも、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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

公益財団法人SOMPO美術財団(SOMPO美術館)

活動・実績

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、対話による鑑賞を中心とした教育活動・公募コンクール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。

2023年度の展覧会事業

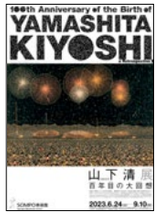
2023年度は、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行して美術館も通常運営に戻りつつあるなか、春は「ブルターニュの光と風」、夏は「山下清展」、秋は「ゴッホと静物画」、冬には公募展「FACE展2024」を開催しました。とくに「ゴッホと静物画」は、2020年に新館開館記念として予定するも新型コロナウイルス感染症拡大の影響で中止となり、3年越しに実現した待望の展覧会で、多くの皆さまにお越しいただきました。

ブルターニュの光と風　画家たちを魅了したフランス〈辺境の地〉

豊かな自然とケルトの伝統を色濃く残した独自の文化で知られるフランス北西部の半島、ブルターニュ。本展では、この地に魅了された画家たちによる作品を通じて、同地の歴史や風景、風俗を幅広くご紹介しました。ブルターニュを主題とする絵画作品の充実度ではフランス随一を誇るカンペール美術館の所蔵品を中心に、45作家による69点の油彩・版画・素描で構成した本展では、日本ではなじみのない〈辺境の地〉が放つ魅力を、「自国の内なる異世界」として「発見」していった19・20世紀の画家たちの好奇の眼差しを追体験するようにご覧いただく機会となりました。

会期：2023年3月25日(土)-6月11日(日)

生誕100年 山下清展　百年目の大回想



山下清(1922-1971)は放浪の天才画家として知られており、懐かしい日本の原風景や名所を貼絵で表し、多くの人々の心をとらえました。生誕100年を記念する本展では、代表的な貼絵の作品をはじめ、子供時代の鉛筆画や後年の油彩、陶磁器、ペン画など約190点の作品、そして旅に持参したリュックや浴衣などの関連資料を展示し、山下清の生涯と画業を辿るとともに、49歳で逝去するまで精力的な活動を続けた山下清の芸術家としての真の姿をご紹介しました。

ワークシートキット完成例

また、展覧会にあわせてワークシートキットを作成し、来館した小学生に配布しました。展示作品に関連した技法を楽しみながら体験することで、作家や作品への理解を深めてもらうためのものです。これまで当館では、夏休みと重なるさまざまな展覧会でワークシートを活用してきました。キット名は、“ゴッホの「ひまわり」ではり絵カレンダーを作ろう！”です。山下清が得意とした貼絵を題材にしました。当館収蔵のゴッホ《ひまわり》の線画がプリントされた紙に、色紙をちぎってはり付け、数字や予定を書き込んでひと月分のカレンダーを作ります。このキットは、当館のホームページからもダウンロードできるようにし、3分の作り方動画も作成・公開しました。

会期：2023年6月24日(土)-9月10日(日)

ゴッホと静物画　伝統から革新へ

「静物画を知らなければゴッホは語れない」をキャッチコピーのひとつに掲げた本展は、文字通り「静物画」とフィンセント・ファン・ゴッホ(1853-1890)との関わりに焦点をあてた展覧会です。本展ではゴッホによる25点の静物画に加えて、クラース、ドラクロワ、マネ、ルノワール、セザンヌ、ゴーギャン、ヴラマンクなど、17世紀から20世紀初頭のほかの作家による静物画をあわせて展示し、静物画の変遷とともに「ゴッホがゴッホとなる」過程をご紹介しました。

アイリス缶クッキー

また、本展では展覧会オリジナルの商品を多数作成し、ミュージアムショップで展開しました。本展の目玉であるゴッホの作品《アイリス》を使用したクッキー缶には、展覧会ロゴをあしらいました。

会期：2023年10月17日(火)-2024年1月21日(日)

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

2023年度の鑑賞教育活動と福祉分野への取組み

鑑賞教育活動

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16年目を迎えました。コロナ禍の窮屈な鑑賞会から抜け出し、子どもたちは本物の作品と出会い、「見て」「感じて」「考えて」「話して」「聞く」鑑賞活動を楽しみました。

2023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。新しい取組みとして、多国籍の児童・生徒が取り残されない鑑賞会を目指し、対話のツールとして英語・韓国語・中国語(簡体字・繁体字)の「多言語鑑賞カード」を作成し、展示室での活用をスタートさせました。

ボランティアガイドスタッフは今年度15期生12名が新たに加わり、総勢80名で活動を行いました。夏の講演会では、特定非営利活動法人アーモンドコミュニティネットワーク理事長・水谷裕子氏に「傾聴」をテーマにお話しいただき、子どもとの対話の時間にもっとも大事にしている「聞く」姿勢を学び直しました。

福祉分野への取組み

博物館法改正をふまえ、今年度から高齢者福祉施設などでの鑑賞を想定した動画シリーズ「SOMPO美術館 アートにふれる10分間」(第1回:ゴッホ《ひまわり》)を作成し、福祉分野への取組みをスタートさせました。

さらに、美術館の福祉への貢献を目指して高齢者ホーム(グループ会社「SOMPOケア」の施設約450か所)にもワークシートキット“ゴッホの「ひまわり」ではり絵カレンダーを作ろう!”を届けました。各ホームでは「子ども食堂」というイベントを通じて、訪れた小学生と入居者が一緒に美術を楽しみました。

美術館での鑑賞会

子ども食堂でのイベント

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12回目となる「FACE2024」では全国から1,184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)、大島徹也氏(多摩美術大学教授)、森谷佳永氏(神奈川県民ホールギャラリー学芸員)、秋田美緒氏(国立西洋美術館学芸課研究員)、梅本武文SOMPO美術館館長(当時)の5名を審査員に「入選審査」と「賞審査」を経て、入選作品78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2024」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。

津村光璃
《溶けて》
2023年 可溶性建染染料・蝋けつ染め・綿布・パネル
160×200cm

FACE2024グランプリは津村光璃さん(2000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、マスコミなどと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2024」
会期:2024年2月17日(土)-3月10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21の美術団体が実施する公募展に提供しました。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
DEI(Diversity, Equity & Inclusion)
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
防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)
安心・安全な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
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

主な作品貸出協力

2023年度は収蔵作品7点を5つの展覧会に出品しました。なお「シュルレアリスムと日本」展は、3月から2024年度にかけて板橋区立美術館と三重県立美術館でも開催しました。

パブロ・ピカソ《宝石》

「スペインのイメージ:版画を通じて写し伝わるすがた」展
(長崎県美術館 4月8日-6月11日、国立西洋美術館 7月4日-9月3日)

横須賀幸正《諸行無常(時間)》

「海辺のプリズム 横須賀幸正展」
(公益財団法人常陽藝文センター 5月31日-7月30日)

笠井誠一《二つの卓上静物》、小杉小二郎《月・追憶》

「新たな時代のエトランゼ ―パリへ渡った日本人画家たち1950-70s― 」
(小杉放菴記念日光美術館 9月16日-11月19日)

東郷青児《超現実派の散歩》

「『シュルレアリスム宣言』100年 シュルレアリスムと日本」展
(京都府京都文化博物館 12月16日-2024年2月4日)

東郷青児《巴里の女》、《スペインの女優》

「マリー・ローランサン ―時代をうつす眼」
(アーティゾン美術館 12月9日-2024年3月3日)

人形劇場「ひまわりホール」

活動・実績

損保ジャパンは1989年に開設した名古屋ビルの人形劇場「ひまわりホール」を、地元の人形劇関係者を中心に設立された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「そんぽの家」で、子ども食堂開催に協力して人形劇の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『人形劇 寿歌』

「そんぽの家」での人形劇上演の様子

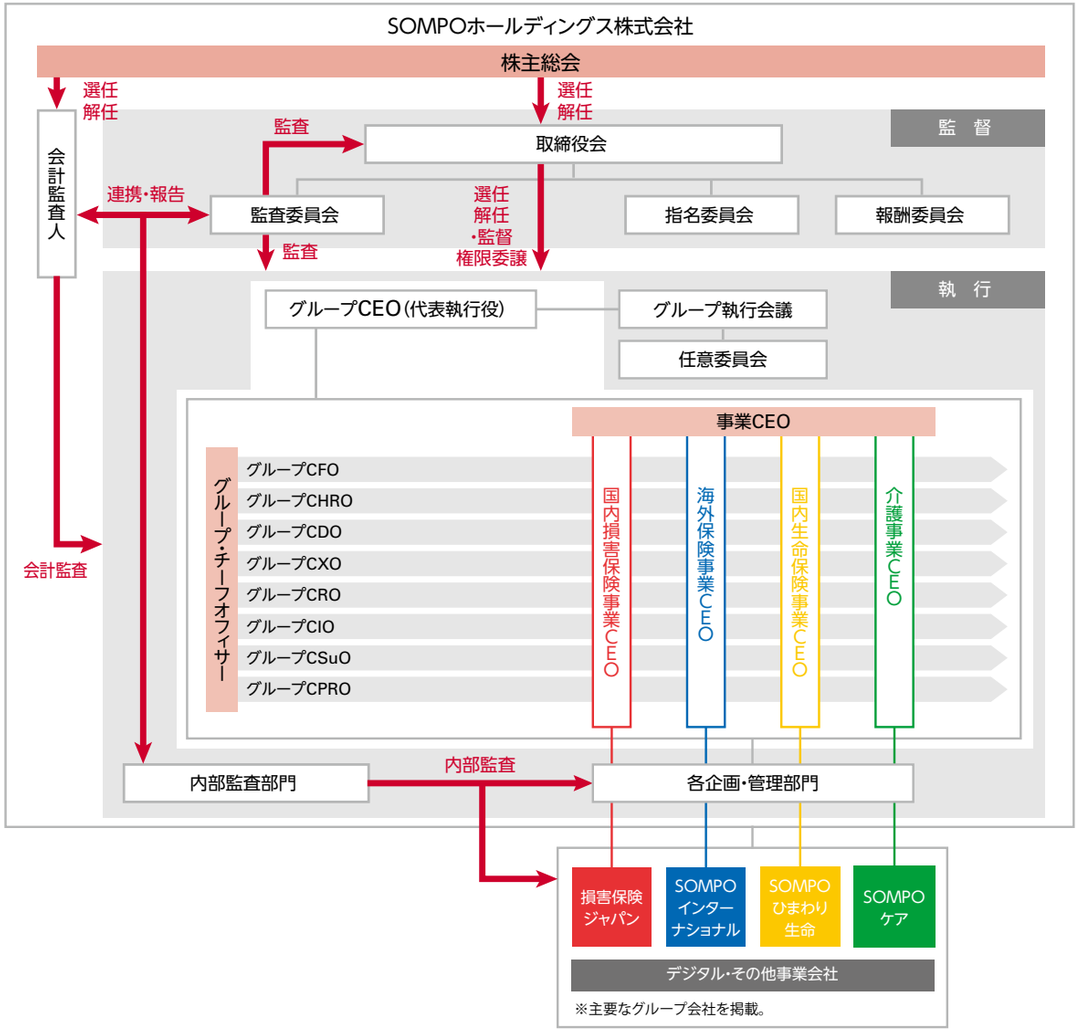
SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
ERM(戦略的リスク経営)
危機管理・事業継続
ITガバナンス/ サイバーセキュリティ
ESGリスク管理
データ等

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1日時点

体　制



グループCEOをはじめとする各役職は以下の英語表記を略したものです。

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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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7月1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、監督機能を発揮しています。

2024年4月には、取締役会における経営論議の公正性を高め、執行部門に対する監督機能を強化するとともに経営の客観性・透明性を高めることを目的として、社外取締役が取締役会の議長を務める体制に移行しました。

取締役会の開催にあたり、その都度、社外取締役向けに事前説明会を開催して議案の説明を行っています。事前説明会で出された社外取締役の意見・質疑内容などは取締役会開催前に出席役員全員で共有し、取締役会と事前説明会を一体的に運営しています。また、必要に応じて執行部門や取締役会事務局から情報提供をおこなっており、これらの取組みを通じて、取締役会における建設的で充実した議論および取締役会運営の実効性の確保を図っています。

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

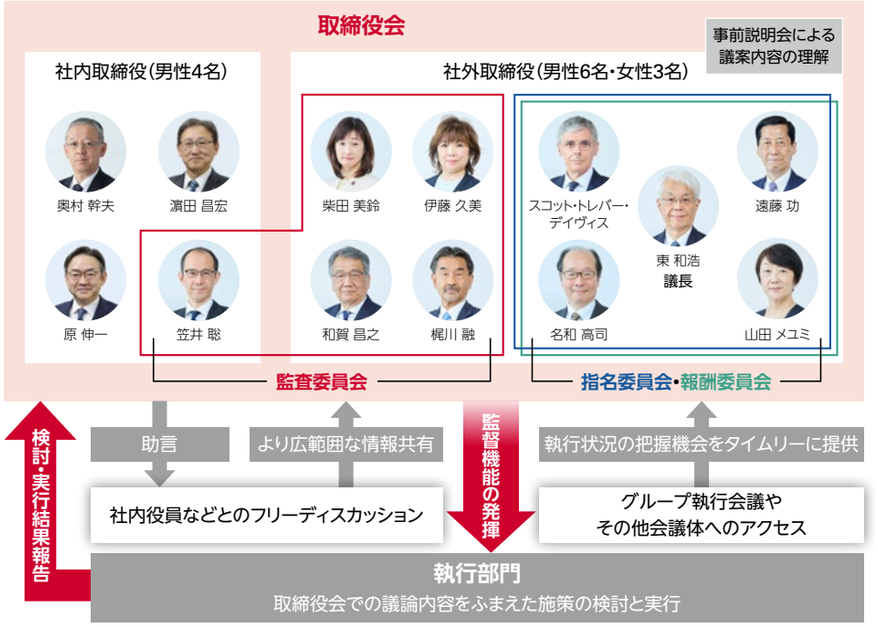
取締役会において建設的で充実した議論が行われるよう、開催の都度、社外取締役全員を対象に事前説明会を開催し、取締役会ではそこでの意見や質疑もふまえて議論を行うこととしています。

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



取締役会の実効性評価の実施

各取締役の自己評価を含むアンケートを年1回実施して取締役会全体の実効性についての分析・評価を総括する機会を設けるなど、取締役の意見を積極的に取り入れるための取組みも重視して行っています。

Web 詳細は取締役会の実効性評価／統合レポート2024(P.53)をご参照ください。

具体的な取組み

- 取締役会におけるグループCEO、事業CEO、グループ・チーフオフィサーによる適切な業務執行報告
- グループ執行会議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機会の確保
- 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

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

取締役会の主な活動実績

2023年度は合計13回の取締役会を開催しました。2023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
不祥事案に関する業務改善命令をふまえた再発防止の取組み	当事業年度に当社グループで発覚した重大な不祥事案への対応状況を確認するとともに、業務改善計画の立案などにおいて、実効性のあるグループガバナンスのための提言を行いました。また、グループガバナンスや内部統制の強化を含む再発防止策に関する事項など重要な対応方針などを検討しました。
当社グループが目指す姿および中期経営計画	当社グループを取り巻く事業環境の変化などをふまえて、当社グループが目指す姿やその実現に向け、SOMPOのパーパスの再言語化について検討しました。また、当社グループが目指す姿に向け、事業戦略、財務戦略、人材戦略、データ・デジタル戦略を含む中期経営計画(2024年度~2026年度)の取組みについて検討しました。
資本コストや資本収益性を意識した経営	ROE向上に向けたグループ資本配賦の考え方やKPIの内容を確認したほか、これまでの結果をふまえた今後の投資活動のあり方について検討しました。
資本市場との建設的なコミュニケーションのあり方	2022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2023年度IR実施計画について確認しました。また、当社事業運営や重大な不祥事発生時における適切な対外説明の必要性について確認、対応しました。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)
- 危機管理・事業継続
- 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。現在、当社は、SOMPOのパーパス実現に向けて、損害保険事業におけるレジリエンスの向上およびウェルビーイング事業におけるお客さまへのシームレスなサービス提供を「SOMPOグループが目指す姿」として取り組んでいます。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重要ポストの人選を行うことは極めて重要なテーマです。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、多様な専門性や背景を持った質の高い人材を、安定的かつ効果的に輩出する取組み、およびそれらの人材を選任する議論を継続的に行っています。

2023年度においては、新グループCEOのサクセッション・プランの実行に加え、昨年当社グループで発覚した重大な不祥事案などをふまえた新たな経営体制の構築、また、より効果的な経営に対する監督機能・助言機能の発揮および業務執行の遂行を実現することを目的に、当社の取締役会議長に社外取締役を選任することなどを決議しました。

指名委員会における議論を通じて、今後も多様性、専門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。

2023年度は合計16回の指名委員会を開催しました。2023年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
重大な不祥事案の発覚などをふまえた経営体制の刷新	当事業年度に当社グループで発覚した重大な不祥事案などをふまえ、グループガバナンスや内部統制の強化などを念頭に置いた新たな経営体制の構築を検討し、決議しました。
グループCEOのサクセッション・プランの実行	ポスト中期経営計画を念頭に当社グループのさらなる変革と成長を実現するために、当事業年度を通じて、新グループCEOの選任を検討し、決議しました。
「監督と執行の分離」の強化	より効果的な経営に対する監督機能・助言機能の発揮および業務執行の遂行を実現することを目的に、当社の取締役会議長に社外取締役を選任することを決議しました。
当社取締役候補者の選任	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、当社の定時株主総会に提案する取締役候補者選任議案を決議しました。
当社執行役および執行役員の選任	当社の執行役および執行役員選任に関する取締役会付議議案を決議しました。
損保ジャパン、SOMPOひまわり生命の取締役選任	損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命保険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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)
危機管理・事業継続
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

当社の監査委員会は、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、監査計画にのっとって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、取締役会および執行の重要会議への出席、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*やグループCxOとのミーティング、部室長とのミーティング、グループ会社役員とのミーティングなどを通じて情報収集を行い、取締役および執行役などの職務執行状況を監督し、必要な意見・提言を行っています。

2023年度は、当社グループで判明した重大な不祥事案を受け、監査委員会は年度当初に策定した監査計画を変更のうえ当該事案への監査を強化し、事案への対応状況を継続的に監督し、必要に応じて提言、意見表明を行いました。2023年度は合計14回の監査委員会を開催しました。

2024年度は新中期経営計画の初年度になりますが、新中期経営計画への取組みおよびリスクコントロールの状況ならびに重大な不祥事案に対する業務改善計画への対応状況を重点監査項目として設定し、適切なガバナンスのもとでリスク管理が実行されていることを注視していきます。

2023年度の監査活動における取組み・対応は以下のとおりです。

項目	内容
監査基本方針・監査計画の策定	当社グループの目指す姿と前年度の監査委員会活動で認識した課題などをふまえて重点監査項目を設定するとともに、監査基本方針・監査計画を策定しました。
執行の重要会議への出席	執行の重要会議に出席、または関係資料を閲覧するなどして、会社の重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握し、必要があると認めたときは意見を表明しました。
代表執行役、事業オーナー*やグループCxO、部室長、グループ会社役員とのミーティングの実施	各ミーティングを通じて課題認識の理解、事業の実態の把握に努め、重点監査項目の取組み状況や見解を確認するとともに自由闊達な意見交換を行いました。
重大な不祥事案の発生等をふまえた対応	2023年度に当社グループで重大な不祥事案が判明したため、当該事案への監査を強化し、事案への対応状況を継続的に監督し、必要に応じて提言、意見表明等を行いました。

*2024年4月1日付けで事業CEOに名称変更

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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。

2023年度においては、役員報酬制度全体の適切性、インセンティブ効果およびステークホルダーの納得感などの観点から、役員報酬の基本理念および制度の見直しを実施することを確認し、2024年度を通じて総合的な検討を行うことを決議しました。また、役員向けのフリンジ・ベネフィット(役員車、執務室、社宅など)は、各役員が担うミッションを実行するために真に必要な範囲に限定され、より公正、透明性を高めるべきであるという考え方にもとづき、役員向けのフリンジ・ベネフィットの削減を実施することを決議しました。

今後も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。

2023年度は合計11回の報酬委員会を開催しました。2023年度の主な審議事項は以下のとおりです。

項目	内容
当社役員報酬制度のあり方	● 役員報酬制度全体の適切性、インセンティブ効果およびステークホルダーの納得感などの観点から、役員報酬の基本理念および制度の見直しを実施することを確認し、2024年度を通じて総合的な検討を行うことを決議しました。 ● 役員向けのフリンジベネフィット(役員車、執務室、社宅など)は、各役員が担うミッションを実行するために真に必要な範囲に限定され、より公正、透明性を高めるべきであるという考え方にもとづき、役員向けのフリンジベネフィットを削減することを決議しました。
グループCEOの業績連動報酬	グループCEOの2024年度の戦略目標およびそれにもとづいた2024年度の報酬基準額を決議しました。
当社執行役および執行役員の業績連動報酬	当事業年度に当社グループで発覚した重大な不祥事案にかかる経営責任などもふまえながら、当社各執行役および執行役員の2023年度の取組みを評価し、業績連動報酬の支給率および支給額を決議しました。
当社執行役および執行役員の戦略目標と報酬基準額	当社各執行役および執行役員の2024年度の戦略目標およびそれにもとづいた2024年度の報酬基準額を決議しました。
グループ主要事業会社執行役員の報酬制度	パーパス実現に向けた当社グループの経営戦略の実行をさらに加速することを目的として、これら役員に対してより効果的に健全なプレッシャー(インセンティブ)を提供するべく、グループ主要事業会社の執行役員における固定/業績連動報酬の割合を改定することを、各社取締役会に勧告しました。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

取締役会の構成

体　制

氏名		奥村 幹夫	濵田 昌宏	原 伸一	スコット・トレバー・デイヴィス	遠藤 功	東 和浩	柴田 美鈴	名和 高司	山田 メユミ	伊藤 久美	和賀 昌之	梶川 融	笠井 聡
再任/新任		再任	新任	新任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任
役職		取締役	取締役	取締役	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	社外取締役独立役員	取締役
在任期間		2年	—	—	10年	10年	4年	4年	4年	3年	3年	2年	1年	2年
取締役会議長		—	—	—	—	—	●	—	—	—	—	—	—	—
指名委員会		—	—	—	●(委員長)	●	●	—	●	●	—	—	—	—
監査委員会		—	—	—	—	—	—	●(委員長)	—	—	●	●	●	●
報酬委員会		—	—	—	●	●	●	—	●	●(委員長)	—	—	—	—
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	③ESG、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	●	—	●	—	—	●	●	—	—	—	●	●	—

※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。
※2024年7月1日

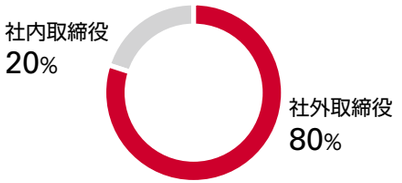
取締役会のダイバーシティ
13名中女性が3名、男性が10名
(うち、外国人1名)

取締役の在任年数
取締役の平均在任年数は、3.7年
(過去に取締役であった期間を含む)

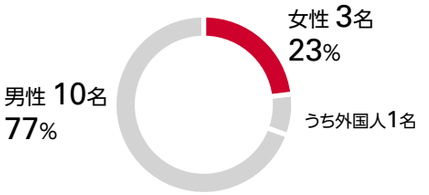
※当社では社外取締役の通算在任年数が8年を超える場合は、再任する積極的な理由の有無を慎重に検討し、理由がある場合は再任を妨げません。

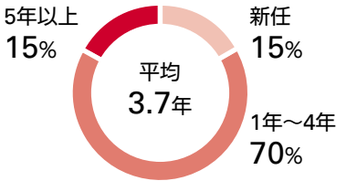
指名委員会

監査委員会



報酬委員会





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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

※2024年8月1日時点

1.サクセッション・プラン策定の目的

SOMPOのパーパス実現に向けて、また、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、多様な専門性や背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出す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もとづき、グループCEO、事業CEO、グループCxO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98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。

① 候補者の区分

5年以内に該当ポストを担いうる人材	N(Next)人材
5～10年後に該当ポストを担いうる人材	F(Future)人材

② 人材プールの多様性拡大を目的とした候補者選定基準

- 各ポスト、N人材とF人材それぞれ6名以上の候補者を選定する。
- 各ポストの候補者のうち、N人材とF人材それぞれ50%以上を女性とする。
- 各ポストの候補者に目安とする年齢分布割合を設定する。
- 各ポストの候補者にSOMPOグループ内他事業またはSOMPOグループ外の外部人材候補者を1名以上選定する。

4.サクセッション・プラン検討の手順

サクセッション・プランは、指名委員会において、あらかじめ決定された検討要領にしたがって策定されます。対象となるポストの「現在」と「今後」における役割・機能と求められるスキル・経験をそれぞれ明確化し、それにもとづいて、各ポストにおける現職者の後継者候補を社内外問わず広く選定します。策定されたサクセッション・プランは、指名委員会において、各委員の多様かつ高い知見にもとづき、より強固で多様性のある後継者候補プールを構築することを目的に、積極的かつ建設的な議論が行われています。

指名委員会
↓
サクセッション・プラン検討要領を決定
↓
対象となるポストの①役割・機能、②求められるスキル・経験を明確化
↓
各ポストにおける現職者の後継者候補を社内外問わず広く選定
↓
サクセッション・プランを審議

5.執行役・執行役員選任、配置、育成との連動

策定されたサクセッション・プランを効果的にSOMPOグループの執行役・執行役員選任、配置や育成に連動させることを目的として、各候補者に対し選定された事実を開示したうえで、最適なタフアサインメントの付与、個別の課題にもとづく人材投資、経営人材育成プログラムへの派遣などの配置・育成計画を、ポストごとにSOMPOグループ横断で開催するラウンドテーブルにおいて策定し、その計画にもとづき適切な育成プランを実行しています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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、次の基準に照らし合わせて選任を行います。

- SOMPOの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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

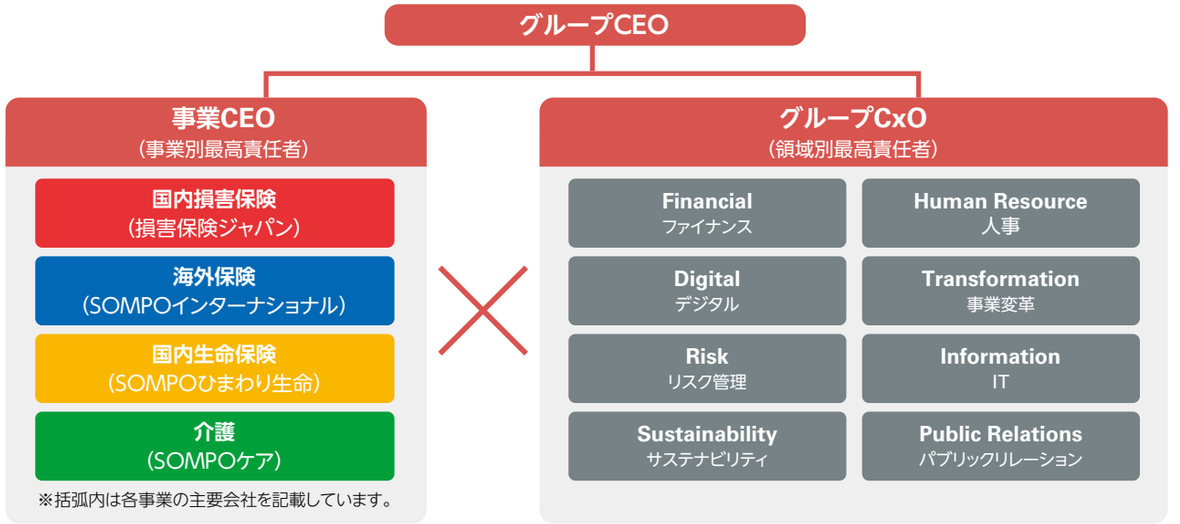
コーポレート・ガバナンス

執行体制

※2024年7月31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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

グループ執行会議はグループCEOの諮問機関かつ執行部門の会議体として、グループ全体の経営戦略や業務執行方針等の経営に重大な影響を与えるテーマを協議しています。グループ執行会議は、グループCEOを議長とし、事業CEO、グループCxO、領域担当役員等で構成されています。また、取締役が執行状況を把握するため、十分な意思疎通を目的とした取締役会との連携を実現します。

任意委員会

グループERM委員会

グループ執行会議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等について、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

グループ執行会議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

グループ執行会議の下部組織として設置し、グループの事業拡大、新規事業開発等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。

ウェルビーイング委員会

グループ執行会議の下部組織として設置し、ウェルビーイング事業に関する戦略・方針について経営議論を行っています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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 代表執行役社長
濵田　昌宏	グループCFO 代表執行役専務
原　伸一	グループCHRO 代表執行役専務 法務担当、内部監査担当
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
鷲見　隆充	介護事業CEO 執行役
楢﨑　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

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　力	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

※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7月1日時点

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

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)

a. 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
b. 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
c. 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
d. 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
e. 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、2024年度を開始初年度とする中期経営計画において、損害保険事業におけるレジリエンスの向上およびウェルビーイング事業におけるお客さまへのシームレスなサービス提供を「SOMPOグループが目指す姿」とし、実現に取り組んでいます。これらの取組みを主導する役員に対するガバナンスおよびインセンティブ提供の仕組みとして、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、当社では、よりガバナンスを高める仕組みとして、株価連動型報酬にマルス条項を、業績連動報酬および株価連動型報酬にクローバック条項を導入しています。

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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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、従来型の役位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。

ミッションの設定	総報酬パッケージの決定	報酬構成の決定
SOMPOグループとして目指すべき姿、事業環境をふまえ、それぞれの役員が負うべきミッションを設定	具体的ミッション等を勘案し、それぞれの労働市場やピアグループにおける水準を参照して、総報酬を決定	役員ごとの役割、責任の性質により決定

(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%	• 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 • 月例で支払う現金報酬
変動報酬	業績連動報酬	33.3%	15～25%	• 基準額を定めたうえで、年次の業績達成度を考慮して支給額を決定 • 各役員の財務目標と戦略目標の達成度を評価 • 年度終了後の6月に現金で支給
	株価連動型報酬	33.3%	15～25%	• 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 • 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
	小計	66.6%	30～50%	
合計		100%	100%	

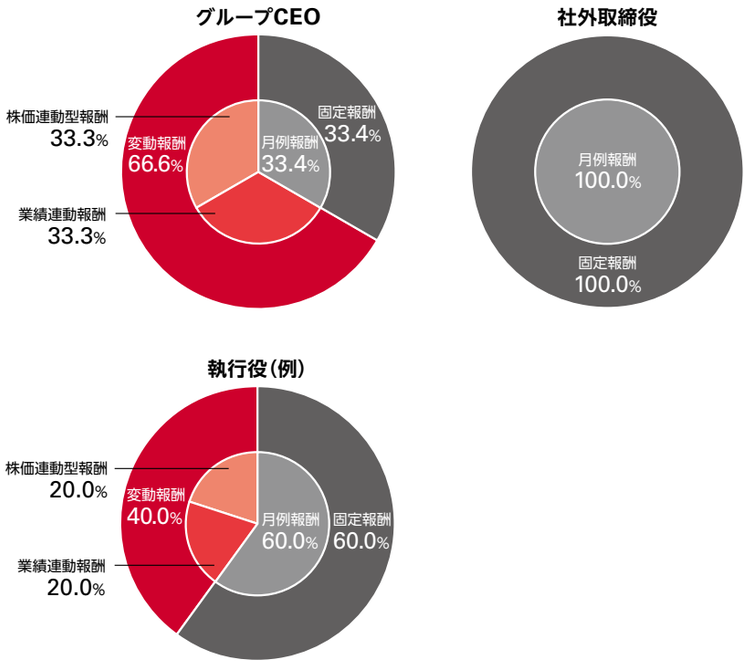
(3) 報酬要素ごとの考え方と算定方法

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が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



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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。

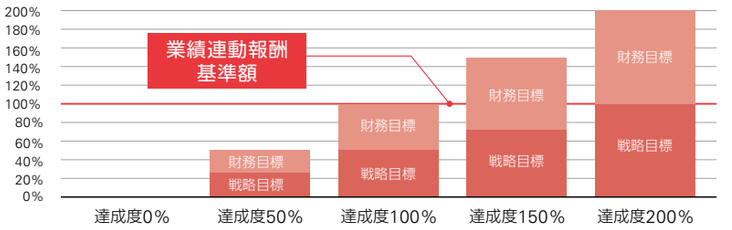
- 業績連動報酬は、業績連動報酬基準額に単年度の財務目標および戦略目標の達成度を反映して決定します。
- 業績連動報酬の基準額は、ターゲットとなる財務目標および戦略目標を達成した際に支払われる金額を指し、役員別に個別に異なる基準額を設定します。
- 業績連動報酬は、財務業績連動報酬と戦略業績連動報酬により構成され、それぞれの基準額の配分割合は、各役員のミッションの性質に応じて、報酬委員会が決定します。
- 財務目標に適用する業績指標は、事業年度における修正連結ROE等とし、指標の目標額(事業計画値)に対する実績に応じて係数を決定します。
- 戦略目標に適用する業績指標は、それぞれの役員のミッションに応じてグループCEOまたは事業CEO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。

*1 財務目標と戦略目標のウェイトは50:50を基準とし、それぞれの役員の役割に応じて個別に調整する。

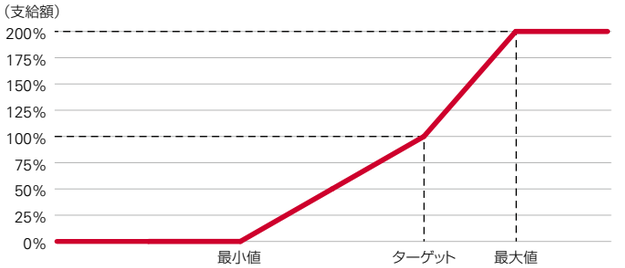
それぞれの役員の財務目標、戦略目標の達成度に応じ、業績連動報酬の支給額は、業績連動報酬基準額の0%から200%の範囲で変動します。

*2 右記イメージ図は、財務目標・戦略目標のウェイトが50:50であり、それぞれの達成度も等しい場合の例

達成度別 業績連動報酬水準イメージ*2



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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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
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
介護事業	修正利益
デジタル領域	修正利益　売上高

※1 介護事業のうち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。
※2 デジタル領域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。

(株価連動型報酬基準額 × 付与前年度における戦略目標評価係数) ÷ 付与日における当社株価(終値) = 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

(役員が指定するPS①の数 × 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)) + 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

(退任日まで権利行使していないPS①およびPS②の数 × 退任時の当社株価(所定の方法に基づき算出)) + 累計配当相当額

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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(2023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		左記のうち、非金銭報酬等	
				業績連動報酬	株価連動型報酬		
取締役(社外取締役を除く)	52	50	—	1	—	—	4
社外取締役	180	180	—	–	—	—	11
執行役	1,120	743	—	364	13	—	14
合計	1,353	974	—	365	13	—	27

※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、2023年3月31日をもって辞任した執行役2名分および2023年6月26日開催の第13回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名分が含まれております。
※2 執行役を兼務する取締役2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おりますので、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おります。
※3 「業績連動報酬等」のうち、「業績連動報酬」は、前事業年度の業績に基づく報酬および当事業年度の業績に基づく報酬の引当金計上額の合計であります(ただし、前事業年度の引当金計上額は除きます。)。また、「株価連動型報酬」は、当事業年度に費用計上した金額であります。
※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(2023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		左記のうち、非金銭報酬等
						業績連動報酬	株価連動型報酬	
櫻田 謙悟	262	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	1	—	—
		執行役		127	—	127	—	—
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	—	—	—	—	—
奥村 幹夫	164	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	1	—	—
		執行役		97	—	59	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	—	—	—
ジェイムス・シェイ(James Shea)	467	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	264	—	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	203	—	—
ナイジェル・フラッド(Nigel Frudd)	103	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	—	—	103	—	—

※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おりません。
※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おります。
※3 ジェイムス・シェイ氏は、2023年3月31日付けで当社の執行役を辞任し、同年4月1日付けで執行役員に就任しております。
※4 ナイジェル・フラッド氏は、2021年3月31日付けで当社の執行役を辞任し、同年4月1日付けで執行役員に就任しております。
※5 ジェイムス・シェイ氏およびナイジェル・フラッド氏の報酬等は、当社で執行役として在任していた事業年度の業務の対価として当事業年度に支払われた報酬等を記載しております。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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。

このような統制の枠組みはあるものの、当社は国内損害保険子会社の自動車保険金不正請求等への対応に関して、同社の重要施策等に関するモニタリング態勢や同社との情報連携・報告態勢等について、実効性の点で課題がある旨、監督官庁等から指摘を受けました。当社はこれに対して業務改善計画を策定し、これを着実に実行することで態勢の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。

グループ内部監査

考え方・方針

内部監査の状況

当社における内部監査の実施部門およびグループ会社の内部監査の統括部門として、組織上および業務遂行上の独立性を確保した内部監査部を設置しています。内部監査部は16名(2024年8月1日時点)で構成されており、海外を含むグループ事業の経営管理を熟知した人材を配置しています。また、内部監査の専門資格である公認内部監査人(Certified Internal Auditor)等の取得も積極的に推進しています。

内部監査部は「グループ内部監査基本方針」に基づき、当社の各部門の業務遂行状況などを監査するとともに、グループ会社内部監査部門に対して実効性の高い内部監査の実施を求めています。また、当社およびグループ会社の監査結果や問題点の改善に向けたフォローアップ状況などを集約・分析して監査委員会および取締役会に報告しています。

グループの内部監査態勢の整備

当社は「グループ内部監査基本方針」において、内部監査を「内部管理態勢の評価および問題点の改善方法の提言などを実施するプロセス」と位置づけ、グループ全体として効率的かつ実効性のある内部監査態勢を整備し、事業特性や経営戦略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、内部監査の品質評価を実施し、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。また、2024年度に国内外の主要な保険事業会社を含めて、外部評価機関による検証を受けるべく、準備を進めています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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）
危機管理・事業継続
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

基本的な考え方・方針

考え方・方針

当社グループは「SOMPO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。自動車保険金不正請求等への対応に係る業務改善計画の着実な実行を通じて、コンプライアンスを単に法令遵守と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って行動することができる組織風土・文化醸成に取り組んでいます。

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った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。

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、当社グループの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。また、自身や周りで本行動規範に反するようなコンプライアンス上あるいは倫理上の懸念・問題点を認識した場合は、見逃したり隠したりせず、速やかに職場の上司や相談窓口に連絡します。

Web 詳細はSOMPOグループ 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
独占の禁止および公正な競争に関連する法規制や社内ルールに従い、公正で自由な競争の下に事業を行います。カルテルや談合などの競争を制限する行為や、取引上の立場を利用するなどの不公正な取引を行いません。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)
- 危機管理・事業継続
- 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

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・ロー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。

取組み

体　制　活動・実績

当社は、国内損害保険子会社の自動車保険金不正請求等への対応に関して業務改善命令を受け、2024年3月15日に業務改善計画を策定しました。また、同子会社の保険料調整行為等への対応に係る業務改善命令もふまえ、当社はグループガバナンスの強化・実効性の向上を図るために、コンプライアンス担当役員やコンプライアンス室を設置するなど、経営管理態勢の抜本的な強化に取り組んでいます。業務改善計画への取組みを通じて、グループ横断で「法令等遵守」、「お客さま本位の業務運営」を徹底するための態勢を構築していきます。

事業環境に目を向けると当社グループは、国内損害保険事業や海外保険事業に加えて、国内生命保険事業、介護事業など健康・介護・老後資金に関わるさまざまなソリューションを提供するウェルビーイング事業に取り組んでおり、コンプライアンス態勢の整備にあたっては、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、さらには事業モデルや業界慣習に潜むリスクもふまえた態勢を検討していく必要があります。当社はグループ各社と連携し、法令等遵守はもちろんのこと社会や世間からの要請に応えるため、コンダクトリスクへの対応にも取り組み、グループ戦略と外部環境をふまえたコンプライアンス態勢を着実に整備していきます。

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、予兆把握の実効性を高めるため、現場の声や懸念、相談を幅広く拾い上げられる仕組みを整備するべく、通報ではなく相談レベルの連絡から受け付ける窓口の新設の検討に取り組んでいます。なお、2023年度の内部通報・相談件数は252件です。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

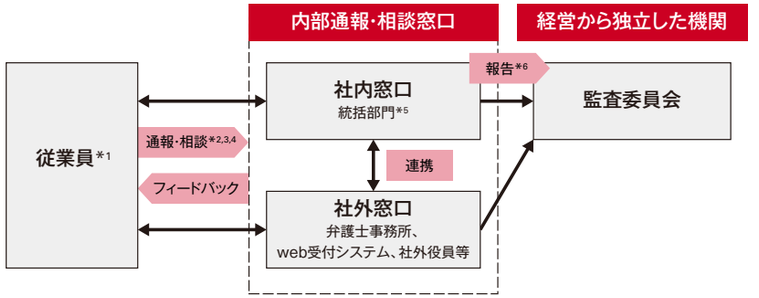
コンプライアンス

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	● 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。 ● 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。 ● 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。
通報・相談者の保護	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。 ● 対応担当者に対して、守秘義務の徹底を求めています。 ● 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。

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	2023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	252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	167件	●	●	●

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	93.9%	98.7%	92.8%	93.2%	●	●*	●

*介護事業を除く連結子会社をカバー範囲としています。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

などがあげられます。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。

*BEPS: 税源浸食と利益移転(Base Erosion and Profit Shifting)

グループ・タックス・ポリシー

1. 目的・法令遵守

SOMPO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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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）
危機管理・事業継続
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）

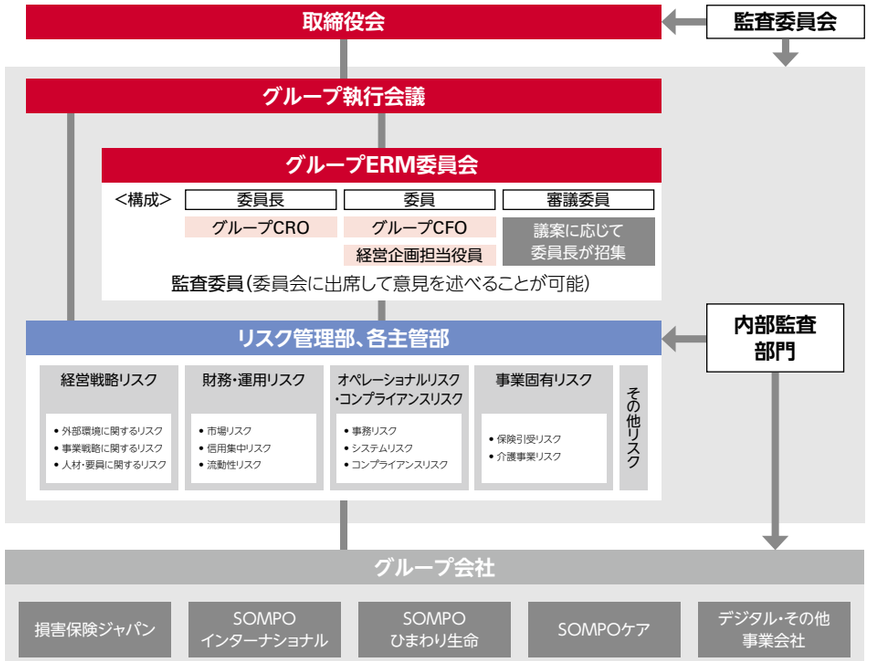
基本的な考え方

考え方・方針　体　制

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」を定めています。また、グループ執行会議の下部組織であるグループERM委員会では、リスクテイク戦略などグループの戦略的リスク経営に関する重要な事項や重大リスクのコントロールの状況などについて、グループ横断で確認・議論を行い、変化する事業環境に対応したERMを実践しています。

リスク管理に関するガバナンス体制



※ 主要なグループ会社を掲載

（1）“経営の羅針盤”としてのERM

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、2024年度~2026年度の中期経営計画において「レジリエンスのさらなる向上」と「つなぐ・つながる」をゴールと位置づけ、企業価値の最大化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役割を果たしています。

（2）2つのレジリエンスの追求

新型コロナウイルス感染症によるパンデミックは、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。また、地政学的分断も加速し、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、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、内外の急速な環境変化をふまえて、「取るリスク」・「回避するリスク」を絶えず見直し、「レジリエントなポートフォリオを構築」することです。

二つ目は、サイバーリスク、気候変動リスクなどの新たなリスクに対して、当社グループに与える影響を分析・可視化し、リスクの未然防止を図るとともに、リスクが発生することを前提にお客さま目線で事業やサービスを継続的に提供できる「レジリエントなオペレーションを確立」することです。

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ホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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）
危機管理・事業継続
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）

SOMPOグループの戦略的リスク経営（ERM）

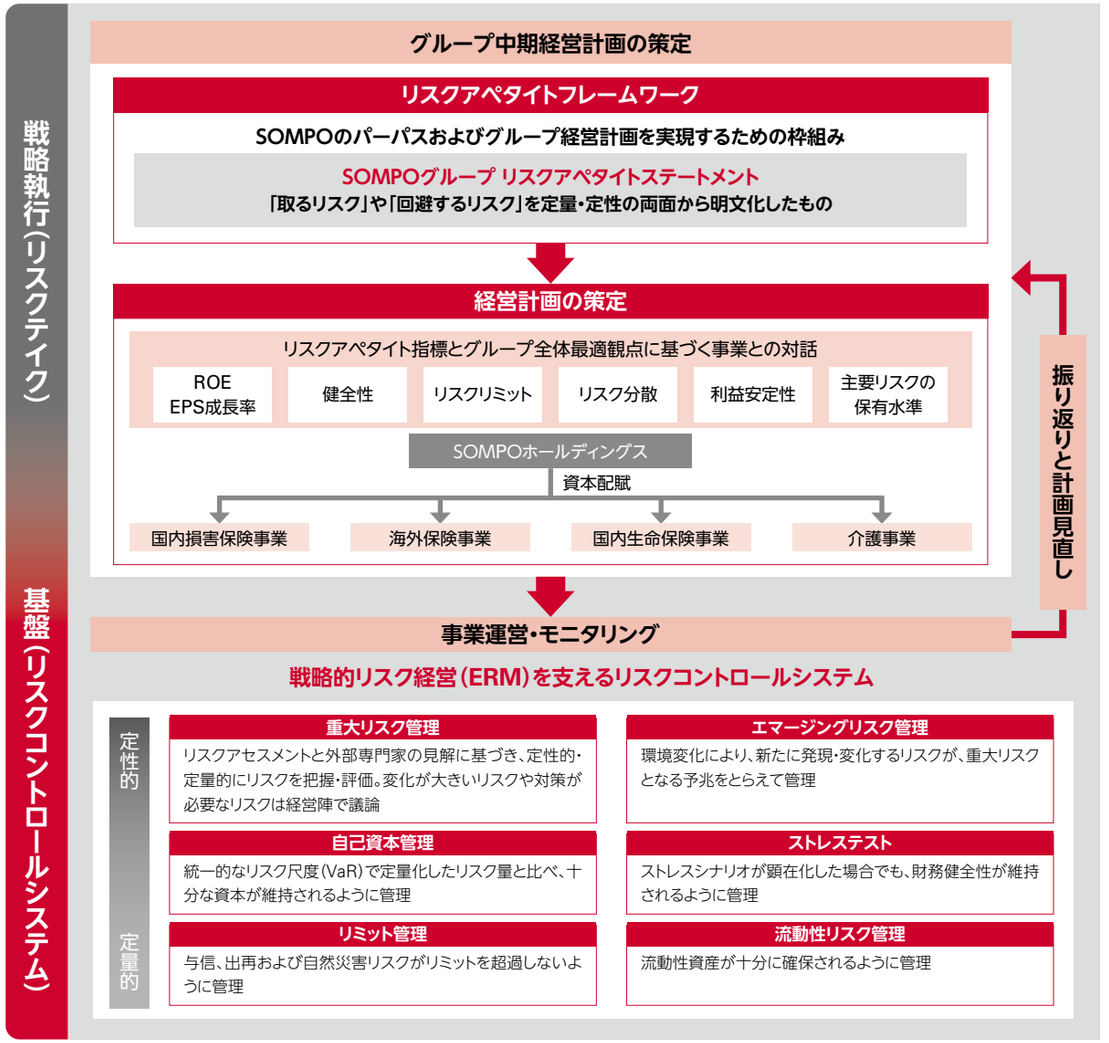
活動・実績

当社グループの戦略的リスク経営（ERM）には、資本・リスク・リターンのバランスを取りながら企業価値の最大化を図るための経営管理フレームワークとしてリスクテイクに関わる「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、リスクアペタイトフレームワークを中心に資本・リスク・リターンに関する分析を重要な経営判断に活用しています。リスクアペタイトフレームワークは、SOMPOのパーパスおよびグループの経営計画で目指す姿の実現に向けて、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」として明文化したうえでリスクテイクを行うことで、その達成確度を高めるための仕組みです。当社は、リスクアペタイト指標とグループ全体最適観点にもとづく各事業との対話をふまえた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。

SOMPOグループの戦略的リスク経営（ERM）の全体像



SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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）
- 危機管理・事業継続
- 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) 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特定・分析・評価するリスクコントロールシステムを活用しています。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、事業の抱えるリスクをボトムアップのリスクアセスメントと、取締役会等によるトップダウンでの確認・議論を通じて網羅的に把握・評価しています。リスク評価の実施にあたっては、経済的損失や業務継続に加えて、お客さま、社会などのステークホルダーの観点でのレピュテーション影響を重視するように基準を明確化しました。重大リスクは、リスクアセスメントや専門家などの見解に基づいて網羅的に把握し、リスクが当社グループに及ぼす影響を具体的なシナリオで想定したうえで、発生可能性および影響度でリスクを定性・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。重大リスクおよびその発生可能性・影響度の評価は、右記「重大リスクのヒートマップ（発生可能性・影響度）」のとおりです。

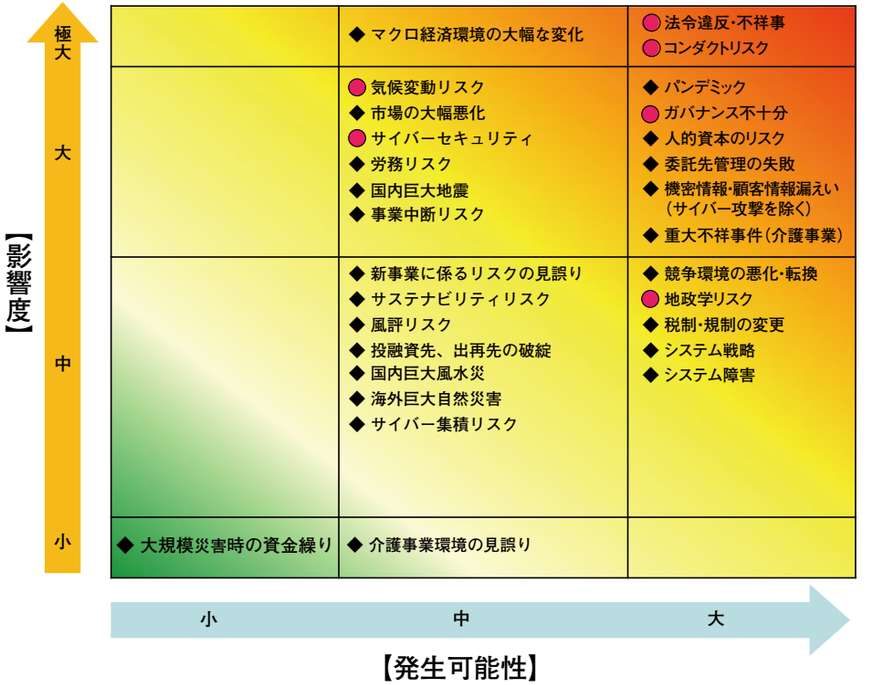
また、現時点では具体的な影響シナリオの想定に基づく評価は困難であるものの、環境変化などにより新たに発現または変化し、今後、当社グループに大きな影響を及ぼす可能性のあるリスクを「エマージングリスク」と定め、個別の重大リスクと関連付けて管理を実施しています。エマージングリスクの概要およびその対応策は、次ページ「エマージングリスク一覧」のとおりです。

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化を図っています。

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。

重大リスクのヒートマップ（発生可能性・影響度）

（● 変化の速度が速いまたはその幅が大きいと想定されるため管理態勢の強化を要するリスク）



	影響度			発生可能性
	経済的損失	業務継続性	レピュテーション毀損	
極大	5,000億円以上	事業免許の取消し	信頼の極めて大幅な失墜	1年に1回以上
大	2,000億円以上	主要な業務の停止	信頼の大幅な失墜（信頼回復に5年以上）	10年に1回以上
中	100億円以上	一部の業務の停止	信頼の失墜（信頼回復に2~3年以上）	100年に1回以上
小	100億円未満	—	信頼の失墜の可能性は低い	100年に1回未満

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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）
危機管理・事業継続
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）

エマージングリスク一覧

No.	エマージングリスク	リスクの概要	対応策の例
1	革新的な医療技術	疾病・傷害の治療方法の変化による保険ニーズの変化	革新的な医療技術の状況や影響を調査
2	生物多様性の喪失	生物多様性に関わる物理的リスク(気候変動とのフィードバックループを通じた自然資本の毀損)および移行リスク(規制厳格化、レピュテーション毀損)	政策・消費者選好、開示要件の変更による影響を調査するとともに、課題解決の取組みを試行
3	生成AI等がもたらす新たなリスク	AI等のテクノロジーの急速な進展・普及およびそれによる社会的期待の変化に伴う機会逸失、レピュテーション毀損等	生成AI等の適切な社内活用を支援し、各種規制・社会的な要請に対応するためのガバナンス態勢を構築
4	重要インフラの停止(宇宙嵐など不確実性の高い要因を含む)	セキュリティが不十分な物理的またはデジタル重要インフラの大規模・長期停止	老朽化等と外的要因とが重なって重要インフラが混乱するシナリオを調査・分析

リスク文化の醸成と浸透に向けた取組み

活動・実績

当社グループでは、国内損害保険子会社が保険料調整行為等への対応について、当社および同子会社が自動車保険金不正請求等への対応について、業務改善命令を受け、再発防止策の遂行に全力で取り組んでいます。リスクコントロールに関しては、グループ内のリスク特定・評価プロセスをより実効的なものとするための見直しを進めています。

現代社会は、事業環境の不確実性の高まりに加えて、お客さまをはじめとするステークホルダーのニーズも絶えず変化し続けています。こうした環境下において、「安心・安全・健康」に資するサービスをお客さまに持続的に提供し、企業価値を向上させていくために、リスクを回避するだけでなく、取るべきリスクは取るという適切なリスクテイクが重要です。健全な「リスク文化」の醸成と浸透に向けて、研修などを通じたリスクへの理解・対話を促進し、役職員一人ひとりが、法令等の遵守はもとより、お客さまや社会の期待に沿っているかを自ら考え、判断し、行動する態勢を整備し、定着させていきます。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

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向けて計画的に体制整備に取り組んでいます。

首都直下地震の被害想定では、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)など、最新の情報に基づき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おり、首都圏機能の停止による事業継続への影響発生に備え、関西を中心に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

本社(東京)	→	代替拠点(関西)
機能停止		事業継続

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。

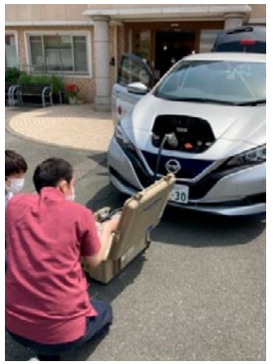
当社グループは、西東京市にあるグループ共通代替拠点にウクライナ紛争でも話題となった、衛星通信「スターリンク」を配備し、重要業務の一部を実施できる体制をとっています。

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)およびハイブリッド車(PHV)の配備を進めています。(2024年6月現在約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

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

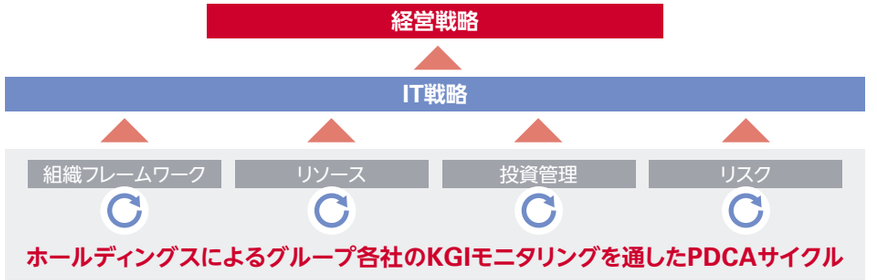
ITガバナンス/サイバーセキュリティ

ITガバナンスに対する基本的な考え方

考え方・方針　体　制

KGIモニタリングによるPDCAサイクル

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。

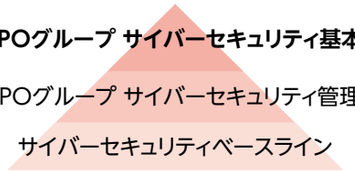


サイバーセキュリティに対する基本的な考え方

考え方・方針

グループ一体でのサイバーセキュリティ対策の推進

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、「SOMPO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。



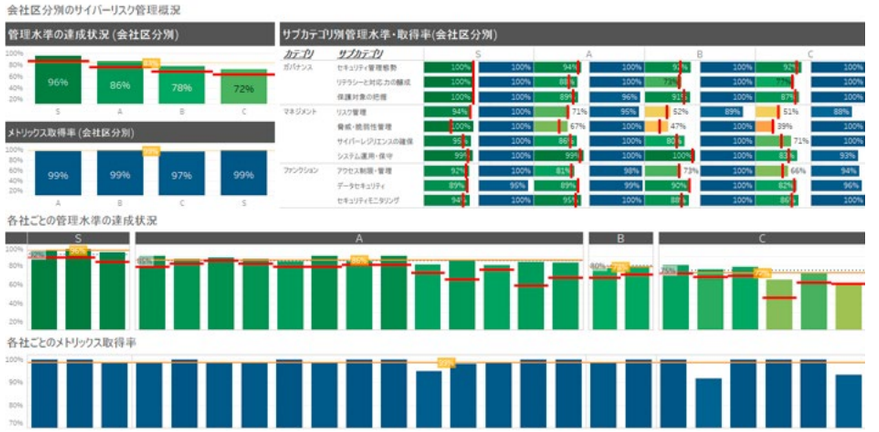
サイバーセキュリティ対策状況の可視化

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、各社の対策状況を把握するとともにKPIを策定し管理しています。これら一連の継続的な取組みを通し、サイバー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セキュリティ対策の可視化イメージ



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

推進体制

体　制

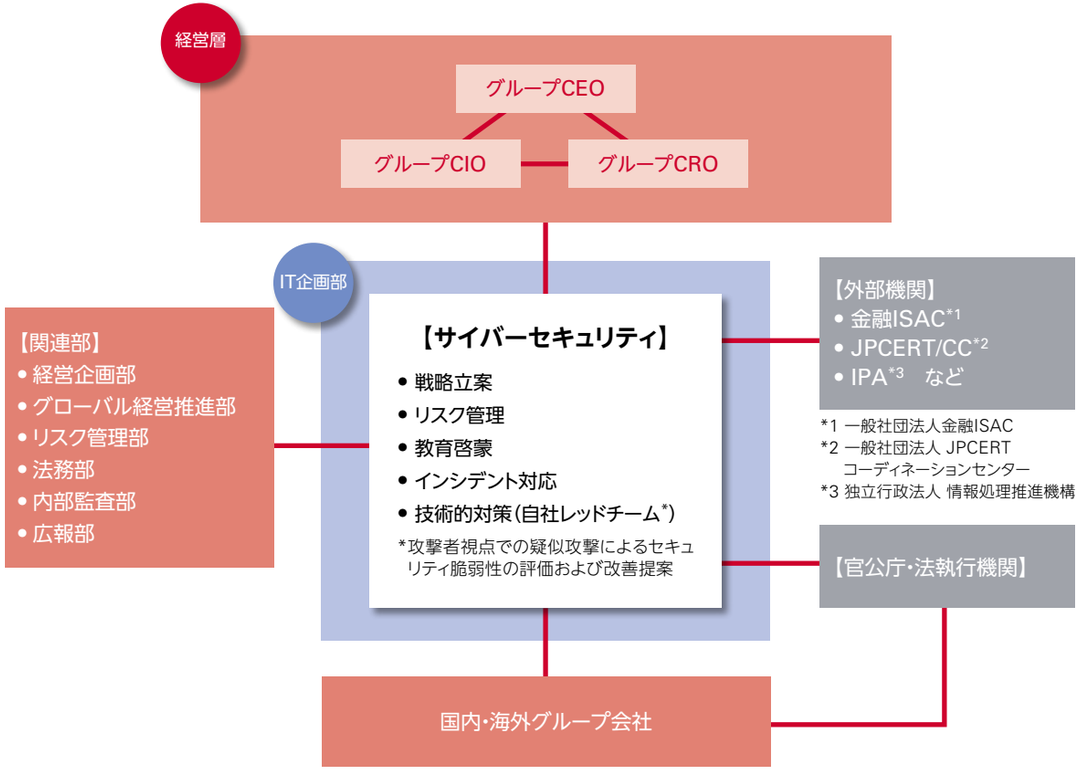
横断的に活動するサイバー専門チーム

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、情報処理安全確保支援士やCISSP(Certified Information Systems Security Professional)などのサイバーセキュリティ関連の資格を取得したサイバーセキュリティ人材が中心となり、グローバルレベルで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部門だけではなく、経営企画部やリスク管理部といった関係各部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となる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体制

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。



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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

取組み

活動・実績

保護対策の実施

当社グループでは、組織体制やルールといった管理面での対策に加え、多層防御を前提とした総合的な技術的対策を実施しています。特にネットワークに関しては、働き方やシステム構成の変化に対応するため、あらゆる通信に対し安全性の検証を行う「ゼロトラストセキュリティ」の考えのもと、セキュリティの統合モデルであるSASE基盤(Secure Access Service Edge)の導入やSOC(Security Operation Center)での監視などを通し安全性の確保に努めています。その他、クラウドの設定ミスを防ぐセキュリティガードレールの適用、国や地域によらずインターネット資産の監視と保護を行うサイバーパトロール活動、国内外グループ会社のIT資産を対象とした脆弱性診断、侵入テストの実施といった各種の対策を実施しており、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。

専門人材の育成

サイバーセキュリティ対策には、とき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し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。

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。

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

サイバーラボで行われる「Cyber Tech Talk」の模様

新宿本社に設置されたサイバーラボ

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

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)
- 危機管理・事業継続
- 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

取組み

活動・実績

セキュリティカルチャーの醸成とセキュリティ教育

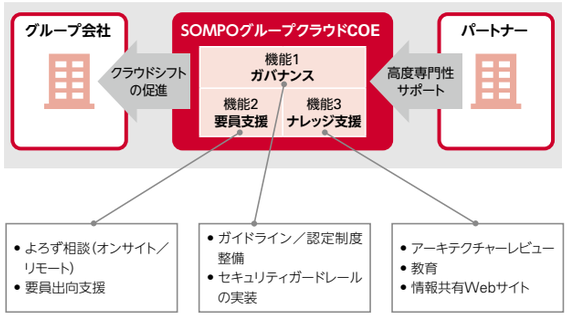
サイバーセキュリティの確保に向けては、社員一人ひとりがサイバーセキュリティの重要性を理解し、安全にIT資産を利用するための意識を持つ「セキュリティカルチャー」の醸成が不可欠です。

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

クラウドシフトの推進

当社グループでは、SOMPOホールディングス内にクラウドCOE(Center of Excellence)態勢を構築し、刻々と変遷するビジネスに柔軟に対応し、競争に打ち勝っていくためのひとつの手段として、クラウドシフトを推進しています。クラウドCOEでは、パブリッククラウドを安心・安全に利活用するためのガイドラインの整備や、グループ各社がクラウド化を推進するための要員支援、ナレッジ支援を実施しています。クラウドシフトすることでコスト削減、スケーラビリティやサービスの可用性の確保、共通セキュリティ機能によるセキュリティの確保などを実現するほか、クリーンエネルギーへのコミットと投資を行っているパブリッククラウドを積極的に採用することで炭素排出量の削減にも貢献しています。



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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)排出量の削減および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圏監視評価プログラム(Arctic Monitoring and Assessment Programme)エリア*2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。

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*3や北極野生生物国家保護区(Arctic National Wildlife Refuge)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受*4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・エクイティ&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、投融資および各取引先(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 ただし、ノルウェー域内は除きます。
*3 収入の20%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 20%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。
*4 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。

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
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)
危機管理・事業継続
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	■ 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 ■ ラムサール条約 保護対象となる湿地を破壊するとされる事業
社会	■ 人権侵害 児童労働、強制労働が行われている事業 ■ 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

ESGリスク対応体制

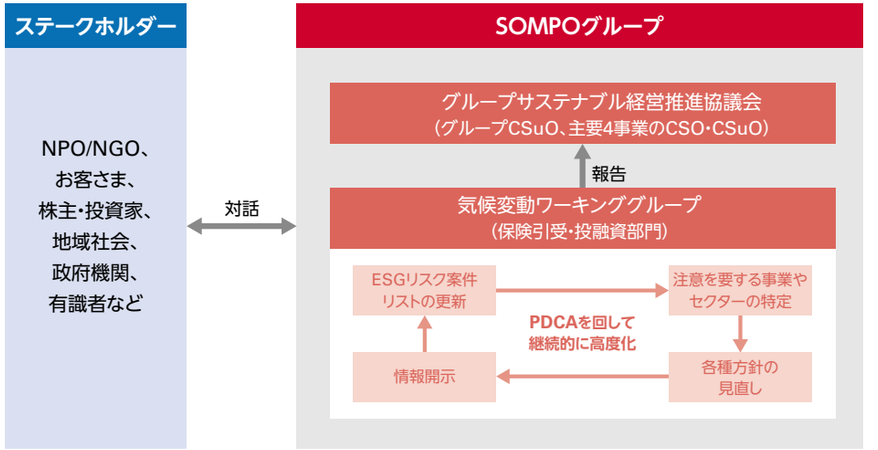
体　制

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については、「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ています。また、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に実施しています。なお、2023年度はESGリスク案件リストを85件更新しました。



SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

主なグループ会社

国内損害保険事業のグループ会社

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

データ集

ESGデータ報告上の情報

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

2023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 Holdings (Asia) Pte. Ltd.
- Sompo Sigorta Anonim Sirketi
- 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ワランティ株式会社
- SOMPO Light Vortex株式会社
- SOMPOアセットマネジメント株式会社
- 損保ジャパンDC証券株式会社
- SOMPOリスクマネジメント株式会社
- SOMPOヘルスサポート株式会社

その他46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*		
国内連結会社	損保ジャパン	54.5%	41.4%	100%
	その他グループ会社		13.1%	
海外連結会社		45.5%	45.5%	

*カバー率の算出方法は以下のとおりです。

$$カバー率(\%)=\frac{データが有効である会社の売上高の合計}{国内外連結会社の売上高の合計}\times 100$$

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

報告対象期間

[1] 本社所在地が日本国内の会社

各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2023年4月～2024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2023年1月～2023年12月の情報を掲載しています。

ESG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、「水使用量」のデータ取得範囲にSOMPOケアを追加
- 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、「紙使用量」などのデータ取得範囲にSOMPOケアを追加
- 2023年度：SOMPOホールディングスの連結決算対象範囲全体にGHG算定範囲を拡大、「輸送・配送(上流)」および「雇用者の通勤」のデータ取得範囲をグループ全体に拡大

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	20,349	28,072	48,421
臨時従業員	人	1,489	12,655	14,144
合計	人	21,838	40,727	62,565

従業員数(地域別)*1

項目	単位	日本	アジア・中東	欧州・北米・南米	合計
正社員	人	41,125	2,577	4,719	48,421
臨時従業員	人	14,083	48	13	14,144
合計	人	55,208	2,625	4,732	62,565

国籍別従業員比率*2

項目	単位	日本国籍	アジア国籍	米国・欧州国籍	合計
従業員	%	99.55	0.44	0.01	100
(うち管理職以上)	%	99.82	0.10	0.08	100

*1 日本以外の地域別の従業員数はSompo International傘下の連結会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ケアの従業員を対象に算定しています。

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、軽油使用量、フロン漏洩量、LNG使用量、潤滑油使用量
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、軽油使用量、LNG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(営業・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)	上場株式
		投資(社債)	公募社債

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

主なグループ会社

国内損害保険事業のグループ会社

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

データ集

環境側面に関する情報

環境データ*1

項目			単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社	第三者保証
GHG排出量(スコープ1~3)合計 (カテゴリー15を除く)*2			t-CO_2e	412,771	400,469	384,454	345,225	309,207	308,692	306,876	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ1)*2			t-CO_2e	43,784	42,822	42,250	37,818	33,778	35,421	39,311	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ2)*2			t-CO_2e	196,233	187,866	178,258	165,785	142,977	134,311	128,054	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ3)*2	合計(カテゴリー15を除く)		t-CO_2e	172,753	169,781	163,946	141,622	132,452	138,958	139,511	●	●	●	✓
	カテゴリー1		t-CO_2e	29,333	28,011	27,432	25,314	22,806	23,621	22,168	●	●	●	✓
	カテゴリー3		t-CO_2e	41,760	40,422	40,124	37,637	34,836	34,312	34,826	●	●	●	✓
	カテゴリー4		t-CO_2e	29,852	29,487	28,528	27,344	23,697	22,929	21,641	●	●	●	✓
	カテゴリー5		t-CO_2e	17,676	17,361	16,558	15,936	15,922	17,830	19,208	●	●	●	✓
	カテゴリー6		t-CO_2e	29,477	30,539	29,003	13,047	12,754	21,038	22,880	●	●	●	✓
	カテゴリー7		t-CO_2e	24,656	23,960	22,301	22,344	22,438	19,227	18,788	●	●	●	✓
	カテゴリー15	合計	t-CO_2e	—	—	2,072,536	1,854,737	1,841,714	1,643,161	—	●	●	●	✓
		株式	t-CO_2e	—	—	1,013,157	948,530	931,821	867,087	—	●	●	●	✓
		社債	t-CO_2e	—	—	1,059,379	906,207	909,893	776,074	—	●	●	●	✓
1人当たりCO_2排出量			t-CO_2e	6.32	6.16	6.18	5.50	5.00	4.96	4.90	●	●	●	
都市ガス使用量			m^3-N	4,705,878	4,612,788	5,062,377	4,816,802	4,990,164	5,025,276	5,147,507	●	●	●	✓
A重油使用量			kℓ	223	200	216	202	181	40	38	●	●	●	✓
灯油使用量			kℓ	303	280	272	257	302	250	248	●	●	●	✓
軽油使用量			kℓ	19	19	20	21	21	25	15	●	●	●	✓
LPG使用量			t	1,809	1,780	1,811	1,729	629	626	618	●	●	●	✓
社有車の燃料使用量			kℓ	11,253	10,996	10,190	8,645	8,398	8,704	10,518	●	●	●	
電力使用量			kWh	392,644,738	383,834,812	377,864,446	358,500,426	332,926,224	322,729,309	315,184,001	●	●	●	✓
熱(蒸気)使用量			MJ	137,688,790	115,510,682	132,525,070	130,079,109	126,192,255	128,180,096	127,231,813	●	●	●	✓
紙使用量			t	16,058	15,111	15,002	13,744	12,266	12,059	10,863	●	●	●	✓
水使用量(上水使用量)			kℓ	5,935,500	4,372,844	4,467,640	4,229,784	2,402,025	3,717,593	4,175,391	●	●	●	✓
水使用量(下水使用量)			kℓ	5,914,224	4,352,028	4,449,191	4,209,016	2,428,958	3,690,581	4,155,566	●	●	●	✓
廃棄物の総排出量			t	23,141	21,676	21,150	18,652	19,461	19,285	19,504	●	●	●	
廃棄物のリサイクル量			t	8,258	7,151	7,185	5,828	6,363	6,171	5,298	●	●	●	
廃棄物の非リサイクル量(総処分量)			t	14,883	14,525	13,964	12,824	13,099	13,114	14,206	●	●	●	
処分方法別内訳	埋立		t	4	4	6	6	24	20	11	●	●	●	
	焼却(サーマルあり)		t	14,599	14,245	13,678	12,551	12,795	12,808	13,889	●	●	●	
	焼却(サーマルなし)		t	0	0	0	0	7	10	2	●	●	●	
	その他の処分		t	280	275	278	266	272	274	304	●	●	●	
	処分方法不明		t	0	0	0	0	0	0	0	●	●	●	
延べ床面積*3			m^2	1,394,190	1,607,397	1,516,395	1,499,409	1,460,206	1,401,330	1,381,037	●	●	●	
グリーン購入比率			%	89.4	94.6	52.2	52.3	46.5	45.9	44.9	●			
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*4		人	1,428	1,415	1,173	7,176	5,610	7,146	6,878	—	—	—	
	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」の修了者数*5		人	59	55	74	62	78	71	81	—	—	—	
	日本の希少生物種の環境保全活動「SAVE JAPAN プロジェクト」の参加者数*6		人	5,234	5,426	2,652	1,502	907	2,517	2,658	—	—	—	

*1 2023年度実績算定時に対象範囲を「主要な国内外連結子会社」から「すべての国内外連結子会社」に拡大し、あわせて2022年度以前の数値も再算定を行っています。(推計算定も一部含みます。)

*2 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SOMPOホールディングスおよびそのすべての国内外連結子会社です。
また、2023年度のデータ収集の過程において、2022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。

*3 延べ床面積は、SOMPOケアを除くSOMPOホールディングスおよび国内外連結子会社の実績値です。

*4 「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。

*5 「CSOラーニング制度」の修了者数は、2019年度以降についてはインドネシアで開催の「NGO Learning Internship in Indonesia」の修了者も含まれます。

*6 「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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

主なグループ会社

国内損害保険事業のグループ会社

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

データ集

投融資・保険引受におけるGHG排出量

当社は、Partnership for Carbon Accounting Financials(PCAF)の算出方法を活用し、当社の投融資・保険引受におけるGHG排出量*1を算定しています。

*1 公表値などの修正、算定方法の見直しにより、数値データは遡及修正される可能性があります。

投融資におけるGHG排出量*2

資産別		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	第三者保証
株式	GHG排出量*3	t-CO_2e	1,013,157	948,530	931,821	867,087	✓
	インテンシティ*4	t-CO_2e/億円	105.79	64.55	76.41	75.36	✓
	加重平均炭素強度(WACI)*5	t-CO_2e/百万米ドル	119.60	100.58	125.05	115.25	✓
社債	GHG排出量*3	t-CO_2e	1,059,379	906,207	909,893	776,074	✓
	インテンシティ*4	t-CO_2e/億円	91.86	73.52	76.24	66.38	✓
	加重平均炭素強度(WACI)*5	t-CO_2e/百万米ドル	121.07	133.77	167.04	128.13	✓

*2 算定にあたっては、MSCI ESG Research社が提供するデータ((カバー率)2022年度:上場株式84%、社債81%、いずれも時価ベース)を使用しています。対象資産は国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1,2です。
*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す。
*4 インテンシティは、投資額1単位あたりのGHG排出量です。なお、海外事業における投資額は、2019年(基準年)の為替レートを用いて円貨計算しています。
*5 WACIは、Weighted Average Carbon Intensityの略称であり、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。なお、2021年度の数値からWACIの算出方法が変更となりました。

保険引受におけるGHG排出量*6

ポートフォリオ	単位	2022年度
企業分野	t-CO_2e	390,391

*6 MSCI ESG Research社が提供するデータを使用し、損保ジャパンの保険引受先のなかで株式保有企業におけるスコープ1,2を対象に算出((カバー率)2022年度:68.83%、(データ品質スコア)2022年度:1.00、正味収入保険料ベース)しています。

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

環境会計(GHG削減投資費用および効果)

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1+2	投資金額*1	円	1,301,539,067	1,505,280,000	850,946,900	1,548,121,000
	投資効果額*2	円	80,118,884	110,223,195	19,806,077	677,320,119
	GHG削減量	t-CO_2e	695	18,489	5,271	8,429

*1 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。
*2 投資効果額は、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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

主なグループ会社

国内損害保険事業のグループ会社

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

データ集

社会側面に関する情報

社会性データ

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社	第三者保証
役員級以上[*1]	男性	人	214	188	355	348	393	●	●	●	
	女性	人	16	19	35	45	57				
	合計	人	230	207	390	393	450				
部長級以上役員級未満[*1]	男性	人	837	821	1,103	1,075	1,056	●	●	●	
	女性	人	164	178	229	244	265				
	合計	人	1,001	999	1,332	1,319	1,321				
課長級以上部長級未満[*1]	男性	人	2,642	3,014	3,926	4,015	3,560	●	●	●	
	女性	人	794	1,060	1,614	1,748	1,311				
	合計	人	3,436	4,074	5,540	5,763	4,871				
女性管理職比率[*2]		%	23.8	24.2	26.8	28.1	25.5	●	●	●	
収益創出機能を担う管理職のうち女性の比率[*3]		%	18.0	22.0	24.1	25.5	25.9	●	●	●	
STEM関連職に従事する女性の比率[*4]		%	36.9	32.2	41.0	33.9	32.4	●	●	●	
障害者雇用率[*5]		%	2.29	2.42	2.41	2.36	2.49	●	●	●	
労働組合等の加入率		%	98.0	98.0	97.9	97.9	97.8	●	●		
新規雇用者	男性	人	1,590	1,243	1,655	1,896	1,971	●	●	●	
	女性	人	4,504	3,720	3,895	4,604	4,567				
	合計	人	6,094	4,963	5,550	6,500	6,538				
	管理職	人	60	41	153	189	155				
	管理職以外	人	6,034	4,922	5,397	6,311	6,383				
	合計	人	6,094	4,963	5,550	6,500	6,538				
社内候補者によって埋まった空きポジションの比率(内部採用率)	男性	%	—	—	55.3	58.1	58.2	●	●	●	
	女性	%	—	—	31.6	31.6	33.4				
	合計	%	—	—	41.0	42.3	43.5				
育児休業取得者数	男性	人	377	443	513	472	449	●	●	●	
	女性	人	2,045	2,090	2,017	2,035	1,932				
	合計	人	2,422	2,533	2,530	2,507	2,381				
育児休業取得の平均日数	男性	日	5.6	6.8	10.3	18.6	18.0	●	●	●	
	女性	日	183.0	183.6	181.2	183.3	194.0				
	全体	日	155.4	152.7	146.5	152.3	160.8				
育児支援制度取得者数(短時間勤務+始業・終業の繰上げ・繰下げ制度)		人	2,724	2,839	2,905	2,965	3,148	●	●	●	
介護休業取得者数	男性	人	50	22	32	36	40	●	●	●	
	女性	人	90	70	71	74	84				
	合計	人	140	92	103	110	124				
在宅勤務制度の利用者数		人	13,241	31,008	28,740	26,036	24,089	●	●	●	
フレックスタイム勤務制度の利用者数		人	2,354	4,333	3,911	3,888	3,316	●	●	●	
フレックスタイム勤務制度の利用率		%	6.8	12.3	11.5	11.5	10.0	●	●	●	
有給休暇取得率		%	67.0	70.8	73.8	76.2	79.7	●	●	●	
労働災害発生度数率		—	5.71	6.07	5.44	5.22	7.01	●	●	●	
欠勤日数		日	63,690	59,980	69,024	79,569	85,268	●	●	●	✓
欠勤率[*6]		%	0.42	0.39	0.45	0.52	0.56				
時間外労働比率		%	10.9	10.4	11.2	11.3	10.8	●	●	●	

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

主なグループ会社

国内損害保険事業のグループ会社

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

データ集

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社	第三者保証
年間離職率	全体	%	11.2	10.5	11.4	11.9	12.0	●	●	●	
	うち自己都合	%	8.3	7.8	8.8	9.3	9.4				
年間離職率(介護事業を除く)	全体	%	7.9	6.8	8.9	9.4	9.2				
	うち自己都合	%	4.0	3.0	5.1	5.7	5.3				
年間離職率(介護事業のみ)	全体	%	18.0	17.3	15.7	15.9	16.2				
	うち自己都合	%	17.2	16.5	15.0	15.4	15.6				
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	262		●		
	従業員平均給与	円	11,069,985	11,090,287	11,284,115	12,319,899	14,550,657				
	比率	倍	29.4	36.1	38.3	38.7	18.0				
従業員エンゲージメント*7	国内	ポイント	3.27	3.34	3.46	3.50	3.52	●	●	●	
		回答率(%)	—	52.0	76.0	72.0	80.0				
	海外	ポイント	3.81	4.02	4.02	4.12	4.18				
		回答率(%)	—	—	91.2	98.0	95.1				
Gallup社が算出した従業員エンゲージメントが高い従業員比率	国内	%	—	11.0	15.0	17.0	18.0				
	海外	%	—	—	39.5	48.0	56.5				
	全体	%	—	12.9	18.2	20.5	23.7				
顧客満足度*8		%	89.1	89.1	89.2	88.7	87.1	●			
社会貢献活動への参加人数*9		人	39,297	29,730	5,814	12,141	12,450	●	●		
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	1,752,660,419	●			

*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 翌年度4月1日時点の数値です。損保ジャパンでは、管理職の定義を変更し、2023年度の実績値には、変更後の定義に基づく同社数値を反映しています。なお、変更前の定義に基づく同社数値を反映した2023年度実績値は29.9%です。
*3 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。
*4 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。
*5 翌年度4月1日時点の数値です。「障害の社会モデル」の考えに準拠し、当社では「障害者」と表記しています。
*6 欠勤率は、SOMPOホールディングス及び主要な国内外連結会社における、欠勤日数 ÷ 年間予定勤務日数 ÷ 総従業員数 × 100 にて算定しています。
*7 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。
*8 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い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。
*9 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。

人材育成に係る教育・研修費用と時間*

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社
1人あたりの平均教育・研修時間	時間	5.38	9.48	5.35	●	●	
1人あたりの平均教育・研修費用	円	7,591	20,088	28,098	●	●	

*2021年度は損保ジャパン・SOMPOひまわり生命を対象、2022年度および2023年度はSOMPOホールディングス・損保ジャパン・SOMPOひまわり生命を対象に算出

従業員の平均年間報酬(役職別)

従業員の報酬は、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。

男女の報酬額に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、性別による報酬の差異は発生しない給与制度となっています。

項目		単位	女性	男性	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社
役員	基本給与のみ	円	20,604,467	21,320,091	●	●	
	基本給与+その他金銭的インセンティブ	円	23,213,100	27,594,007	●	●	
管理職	基本給与のみ	円	5,968,163	8,461,016	●	●	
	基本給与+その他金銭的インセンティブ	円	7,767,301	11,783,374	●	●	
非管理職	基本給与のみ	円	3,575,906	5,193,500	●	●	

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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、2023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 保証声明書(環境データ 2023年度)
第三者保証 保証声明書(社会データ 2023年度)

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

主なグループ会社

エヌ・デーソフトウェア

NDソフトウェア株式会社

介護・福祉を中心に事務管理と現場業務支援を目的としたソフトウェアを自社で開発しています。

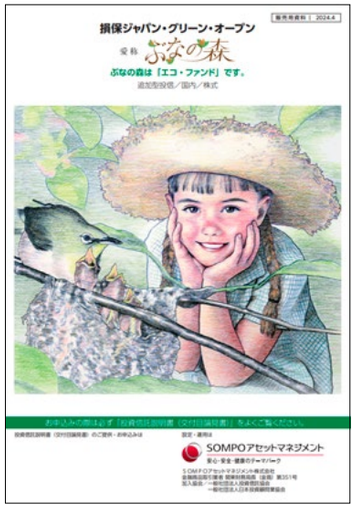
2023年2月にSOMPOグループの一員となり、「安心・安全・健康であふれる未来へ」の実現に向けて、主力商品である『ほのぼの NEXT』を中心とした製品ラインナップの機能強化、品質向上を図り、より多くのお客さまに貢献できる製品、サービスの提供に取り組んでいます。また、現在日本が抱える超高齢化社会、介護現場における労働力不足などの深刻な社会課題解決の一助となるよう、SOMPOグループの介護オペレーターとしての運営ノウハウ・技術と当社の介護・福祉業務支援ソフトウェアの開発・展開・運営経験を融合させ、介護業界のDXを推進する新たな製品とサービスを生み出していきます。

Web エヌ・デーソフトウェア

SOMPOアセットマネジメント

SOMPOアセットマネジメント

アセットマネジメント事業では、「中長期の本源的投資価値を投資判断基準とするアクティブ・バリュー運用」を主体とするマネージャーとして、1993年からESGを考慮した運用プロセスを継続しています。現在は、日本におけるESG投資の草分け的存在である『損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称：ぶなの森)』をはじめとしたESGの観点をより強調した運用商品の普及に取り組むほか、「インパクトレポート」や「エンゲージメント・レポート」などによる当社のESG/スチュワードシップ活動に関する情報発信などに努めています。



Web SOMPOアセットマネジメント

SOMPOヘルスサポート

SOMPOヘルスサポート

医療保険者の幅広い保険事業・健康増進に対するニーズにお応えします。

全国を網羅する専門職ネットワークと最新のデジタル技術を活用した支援ツールを融合し、健康情報の提供から特定保健指導・重症化予防に至るまでアウトカムを重視したサービスを提供しています。

企業の産業保健活動においては、心理専門職によるメンタルヘルス支援をはじめ、産業医・保健師のネットワークを通じて、企業の産業保健体制を総合的に支援します。

また、ストレスチェックや生産性測定などのツール提供のほか、健康データ分析により健康課題を把握し、健康経営の推進支援サービスも提供しています。

Web SOMPOヘルスサポート

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

国内損害保険事業のグループ会社

セゾン自動車火災保険

セゾン自動車火災保険株式会社は、2024年10月1日付で商号を「SOMPOダイレクト損害保険株式会社」に変更する予定です。

主力商品である『おとなの自動車保険』は、『ALSOK事故現場安心サポート』などが評価され、2024年3月に保有契約件数が140万件を突破しました。お客さま一人ひとりの“日常”と“もしも”に寄り添いながら、安心なくらしを願うすべての「おとな」に心地よい距離感で「直接」「つながり」、難しいといわれる保険をよりわかりやすく、より簡単に合理的で納得感のある価格で提供することを目指します。

Web セゾン自動車火災保険

損保ジャパンDC証券

確定拠出年金(DC)に関するワンストップサービスを提供する、わが国でも数少ないDC専門会社です。英語サービスの総合的な提供を強みとしており、外資系のお客さまとの取引数は業界トップです。個人型DC(iDeCo)に関しても、包括的なサービスを提供しています。特に、AI・ロボアドバイザーを活用したウェブ・サービスを業界に先駆け提供するなど、高品質なサービスにも注力しています。

Web 損保ジャパンDC証券

SOMPOリスクマネジメント

「経営コンサルティング事業」「リスクエンジニアリング事業」「データドリブン推進事業」「サイバーセキュリティ事業」を展開し、安心・安全・健康のソリューション・サービスプロバイダーとしてお客さまに平時より信頼をいただいてお役に立つこと、また社会の新たな課題やリスクに対しお客さまニーズに寄り添ったソリューション・サービスを提供し、地域社会から選ばれる、なくてはならない企業となることを目指しています。

Web SOMPOリスクマネジメント

Mysurance

SOMPOグループの少額短期保険業者として、プラットフォーマーなどの異業種とも連携しながら、旅行キャンセル保険やスマホ保険、家財保険など、デジタル技術を活用したオンライン完結型の商品を提供しています。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続けるとともに、保険加入から保険金受取りまでのあらゆる場面で、「快適」「便利」といった体験をお客さまに提供することを目指します。

Web Mysurance

プライムアシスタンス

お客さまの安心・安全・健康な生活をアシストするため、モビリティ、ライフ、グローバルの各事業で、「最上級のサービス」を提供しています。また、視覚障害者の方向けのサービスである『アイコサポート』や、EVのユーザーサポート・プラットフォーム『EV-One』など、社会課題に向き合い、地域社会に貢献する新規事業に挑戦し、「世の中のあらゆるお困りごとからお客さまをアシストするアシスタンス会社」を目指します。

Web プライムアシスタンス

SOMPOワランティ

家庭用電化製品や住宅設備機器、スマートフォンを中心に、メーカー保証終了後の一定期間に発生した製品の故障について、延長保証サービスとして保証規程にもとづき修理役務を提供しています。お客さまの幅広いニーズにお応えするため、対象製品の拡充やお客さまの利便性をより一層高める体制を構築するなど、サービス品質の向上に取り組み、安心・安全に資するイノベーティブで最高品質の延長保証サービスを提供していきます。

Web SOMPOワランティ

損保ジャパンパートナーズ

全国にサービス拠点を持つ、国内最大級の保険代理店として、約100万人のお客さまに損害保険・生命保険を中心としたお客さまの「安心」「安全」「健康」に資する総合サービスを提供しています。お客さま一人ひとりの「声」や「想い」を大切にし「暮らし」に寄り添うことを定めた行動指針「お客さまへの誓い」の実践を通じて、お客さまに喜ばれ、選ばれ続ける代理店を目指していきます。

Web 損保ジャパンパートナーズ

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

データ集

主なグループ会社

国内損害保険事業のグループ会社

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

社外からの評価

当社グループの取組みは、国内外の各種機関から高い評価をいただいています。また、当社グループは、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

世界中の機関投資家の要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動である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。

(2024年2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

SOMPOリスクマネジメントは、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11年連続で最高ランクの「S」評価を取得しました。現在、東京都に登録されている検証機関21社のなかで、「S」評価取得は5社となりますが、評価制度が開始された2013年度から11年連続で「S」評価を取得した検証機関は、SOMPOリスクマネジメントのみとなります。

(2023年9月)

「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)

「健康経営優良法人2024大規模法人部門(ホワイト500)」に認定

ホールディングス

当社は、健康経営*1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2024」に8年連続で選定されました。

また、当社グループの21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2024大規模法人部門」および「健康経営優良法人2024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2024大規模法人部門(ホワイト500)」、1社が「健康経営優良法人2024中小規模法人部門(ブライト500)」に認定されました。

健康保険組合とも連携しながら取組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客さま企業への健康経営普及拡大を行っていきます。

【認定を受けた当社グループ会社】

■健康経営優良法人2024大規模法人部門(ホワイト500)

- SOMPOホールディングス株式会社 【8年連続】
- 損害保険ジャパン株式会社 【8年連続】
- SOMPOひまわり生命保険株式会社 【8年連続】*2
- SOMPOヘルスサポート株式会社 【8年連続】
- 株式会社プライムアシスタンス 【6年連続】
- 損保ジャパンパートナーズ株式会社 【5年連続】
- SOMPOコーポレートサービス株式会社 【4年連続】
- SOMPOシステムズ株式会社 【通算2回目】

■「健康経営優良法人2024大規模法人部門」

- SOMPOリスクマネジメント株式会社 【8年連続】
- SOMPOビジネスサービス株式会社 【8年連続】
- SOMPOコミュニケーションズ株式会社 【6年連続】
- セゾン自動車火災保険株式会社 【5年連続】
- SOMPOケア株式会社 【3年連続】

■「健康経営優良法人2024中小規模法人部門(ブライト500)」

- 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社 【初認定】*3

■「健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)」

- SOMPOアセットマネジメント株式会社 【5年連続】
- 損保ジャパンDC証券株式会社 【4年連続】
- SOMPOビジネスソリューションズ株式会社 【4年連続】
- SOMPO企業保険金サポート株式会社 【4年連続】
- SOMPOクレジット株式会社 【4年連続】
- SOMPOワランティ株式会社 【4年連続】
- SOMPOチャレンジド株式会社 【3年連続】

*1 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。
*2 総合評価においては 2466法人中第4位、業種内では第1位(評価結果開示に同意した法人中の順位)
*3 ホワイト500の認定を合わせると通算6回目

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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銘柄となっています。(2024年8月1日現在)

Dow Jones Sustainability Indices*1

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。

*1 DJSI Worldには、2000年に損害保険ジャパン株式会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*2

ホールディングス

FTSE4Good Index Seriesは、グローバル インデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境・社会・ガバナンス(ESG)に積極的な企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。

FTSE Blossom Japan Index*2

ホールディングス

FTSE Blossom Japan Indexは、グローバル インデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている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*2

ホールディングス

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、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。

*2 FTSE Russell(FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)は、SOMPOホールディングス株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。これらはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境・社会・ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている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、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。

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

ホールディングス

米国のS&P Dow Jones Indices社と日本取引所グループが共同で開発し、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。

iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス

ホールディングス

三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下の指数提供会社STOXX社が共同開発した「人的資本」に着目したESG指数で、従業員のキャリア形成に積極的な取組みを行う日本企業150社で構成されています。

MSCI ESG Leaders Indexes*3

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。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数*3

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ESGセレクト・リーダーズ指数*3

ホールディングス

米国のMSCI社がMSCI日本株IMI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)*3

ホールディングス

米国のMSCI社がMSCIジャパンIMIトップ700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。

*3 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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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	グループ企業理念
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	コーポレート・ガバナンス マネジメント体制 ESGデータ（ガバナンスに関する情報）
ステークホルダー・エンゲージメント	**ステークホルダーに影響を与える重要（マテリアル）な問題** 主要なステークホルダーと会社にとって重要なトピックのリスト、マテリアリティの特定方法、およびステークホルダーの関与方法	ステークホルダー・エンゲージメント パーパス実現に向けた重点課題 事業におけるESG配慮
倫理的行動	**反汚職** 1. 組織の汚職防止に関する方針と手順に関する研修を受けたガバナンス組織のメンバー、従業員およびビジネスパートナーの合計割合を、地域ごとに分類 a) 今年中に確認されたが、それより前の年に関連する汚職事件の総数および性質 b) 今年中に確認された年内の汚職事件の総数および性質 2. 汚職を撲滅するために、より広範な業務環境と文化を改善するためのイニシアティブとステークホルダーエンゲージメントの議論	コンプライアンス 内部統制システム運用状況概要 内部通報・相談態勢
	保全された倫理的助言と報告の仕組み 以下についての社内外の仕組みの記述: 1. 倫理的・合法的行動や組織の誠実性に関する助言の提供を求めること 2. 非倫理的または非合法的な行動、および組織の誠実性に関する懸念を報告すること	内部統制システム運用状況概要 ステークホルダー・エンゲージメント 事業におけるESG配慮
リスクと機会の監視	**リスクと機会をビジネスプロセスに統合する** 企業が特に直面している、主要かつ重要なリスクおよび機会を明確に特定する会社のリスク要因と機会の開示（一般的なセクターのリスクとは異なる）、これらのリスクに関連する会社のアペタイト、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、気候変動やデータスチュワードシップなど、重要な経済・環境・社会的要素を統合すべきである	TCFD・TNFD提言への対応 パーパス実現に向けた重点課題

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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	パーパス実現に向けた重点課題
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	パーパス実現に向けた重点課題
	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）	ESGデータ（ガバナンスに関する情報） 会社役員に対する報酬等
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	コーポレート・ガバナンス方針 コーポレート・ガバナンス体制 事業等のリスク マネジメント体制 パーパス実現に向けた重点課題
地球		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	**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_2e）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	ESGデータ（環境側面に関する情報）
	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も開示する	TCFD・TNFD提言への対応
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	ESGデータ（環境側面に関する情報）

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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	**パリ協定適合のGHG排出目標** パリ協定の目標、つまり地球温暖化を産業革命前のレベルから2℃未満に制限し温暖化を1.5℃に制限する取組みを追求することであるが、この目標に沿った、期限を定めたサイエンスベースのGHG排出目標を定め、これに対する進捗状況を報告する これには、温室効果ガスのネット・ゼロ排出量を達成するための2050年以前の日付の設定と、可能であれば、the Science Based Targets initiativeによって提供される手法に基づく中間削減目標を含めなければならない 別のアプローチが採用される場合は、目標を計算するために使用された方法論およびパリ協定の目標を達成するための基礎を開示すること	TCFD・TNFD提言への対応 SOMPO気候アクション
	温室効果ガス排出量の影響 温室効果ガス排出の影響予測に関して、バリューチェーン(GHGプロトコルスコープ1、2、3)にとってマテリアルなものはすべて報告 使用された炭素の社会的コストの推定値の出所または根拠を開示	ESGデータ(グループの温室効果ガス(GHG)排出関連情報)
人		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
尊厳と平等	**ダイバーシティ&インクルージョン** 年齢別、性別およびその他の多様性の指標(例:民族)ごとの従業員区分別従業員の割合	主な取組み(取組み事例(社員) −DEI(Diversity, Equity & Inclusion)) ESGデータ(社会側面に関する情報)
	賃金の平等 平等に関する優先分野での、重要な事業所ごとの従業員区分別の基本給および報酬の割合:男性に対する女性、主要民族に対する少数民族、その他の平等に関連する分野	ESGデータ(社会側面に関する情報)
	賃金水準 1. 地方の最低賃金と比較した、男女別の標準的な新入社員賃金比率 2. CEOを除く全従業員の年間報酬総額の中央値に対する、CEOの年間報酬総額の割合	ESGデータ(社会側面に関する情報)
	児童・強制労働の発生リスク 児童労働または強制労働の重大なリスクがあると考えられる業務およびサプライヤーの説明 そのようなリスクは、以下に関連して発生する可能性がある a) 業務の種類(製造工場など)およびサプライヤーの種類 b) 事業およびサプライヤーがリスクにさらされていると考えられる国または地域	主な取組み(取組み事例(社員)−人権)
健康と Well Being	**安全衛生** 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	ESGデータ(社会側面に関する情報) 主な取組み(取組み事例(社員)−健康経営)
将来に向けたスキル	**研修** 報告期間中に組織の従業員が受講した一人当たりの平均研修時間を、男女別・従業員区分別に示したもの(従業員に提供した研修の総時間を従業員数で割ったもの) フルタイム従業員一人当たりの平均研修開発費(従業員に提供された研修の総費用を従業員数で割ったもの)	ESGデータ(人材育成に係る教育・研修費用と時間)

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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	ESGデータ（社会側面に関する情報） 有価証券報告書（第14期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書）（P.11-12 従業員の状況）
	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	ESGデータ（ガバナンスに関する情報） 内部通報・相談態勢
	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	ESGデータ（社会側面に関する情報）
	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	主な取組み（取組み事例（社員）－人権）
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	ESGデータ（社会側面に関する情報）
繁栄		
テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
富の創出と雇用	**雇用絶対数・雇用率** 年齢、性別、その他の多様性および地域の指標ごとの、報告期間中の新入社員の総数と割合 年齢、性別、その他の多様性および地域の指標ごとの、報告期間中の従業員の総離職数および離職率	ESGデータ（社会側面に関する情報）
	経済的貢献 1. 発生主義ベースによる創出、分配した直接的経済価値（EVG&D）で、組織のグローバル事業の基本的要素を対象とする理想的には次のとおり: • 売上高 • 営業費用 • 従業員給与と福利 • 資本提供者への支払い • 政府への支払い • コミュニティ投資 2. 政府から受けた財政支援:報告期間中に政府から受けた財政支援の合計金額	IR資料室 ESGデータ（社会側面に関する情報）
	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	有価証券報告書（第14期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書）（P.140-144 連結財務諸表等）

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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	現時点で関連頁はありません。
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	IR資料室
テーマ	拡大測定基準および開示項目	関連頁
富の創出と雇用	**サポートされるインフラ投資とサービス** 以下の要素を説明するための定性的開示 1. サポートされた重要なインフラ投資およびサービスの開発範囲 2. 関連するポジティブインパクトとネガティブインパクトを含む、コミュニティおよび地域経済に対する現在または予想されるインパクト 3. これらの投資およびサービスは営利目的、現物支給、プロボノ的な関わりか	TCFD・TNFD提言への対応 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） 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） 主な取組み（取組み事例（地域社会）－大規模災害 被災地支援の取組み）
	重大な間接的経済インパクト 1. ポジティブインパクトおよびネガティブインパクトを含む、組織の重要な特定された間接的な経済的インパクトの例 2. 外部ベンチマークおよびステークホルダーの優先順位（国内および国際基準、プロトコル、政策アジェンダなど）という文脈における間接的な経済的インパクトの重要性	パーパス実現に向けた重点課題 主な取組み（お客さま）
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	現時点で関連頁はありません。
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	ESG Data（・Amount of Contributions to Initiatives in FY2023）
	主要な事業所のある国ごとの納税総額 重要な場所について国ごとに支払われた税金の合計と、報告された場合は追加の税金が送金されます	主な取組み（取組み事例（株主・投資家）－スチュワードシップ・コードへの対応）

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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、2023年4月1日から2024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2024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)
組織と報告実務		
2-1	a. 正式名称を報告する b. 組織の所有形態と法人格を報告する c. 本社の所在地を報告する d. 事業を展開している国を報告する	Web 企業概要 Web 海外保険事業
2-2	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 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 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 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 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 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	Web グループ事業 Web 第14期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書 P7 事業の内容(PDF/8,121KB) Web サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針
2-3	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 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 c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する 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	Web サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針 Web サステナビリティ関連資料
2-4	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 i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響	該当はありません。
2-5	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 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、 i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する 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 iii. 組織と保証提供者の関係を記載する	社会・環境に関する一部定量データについて、第三者機関より保証を受けています。 Web 第三者機関による保証

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

活動と労働者		
2-6	a. 事業を展開するセクターを報告する 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 i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. そのほかの関連する取引関係を報告する 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	Web グループ事業 Web 企業概要 Web 財務・業績ハイライト Web バリューチェーン Web 第14期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書(PDF/8,121KB)
2-7	a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 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 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 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) i. 実数、フルタイム当量(FTE)、あるいは別の方法 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 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 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	Web 企業概要 Web ESGデータ(グループの従業員に関する情報)
2-8	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 i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 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 i. 実数、フルタイム当量(FTE)、または別の方法 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 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	Web ESGデータ(グループの従業員に関する情報)
ガバナンス		
2-9	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 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 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 i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 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 v. 性別 vi. 発言権が低いグループ 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) viii. ステークホルダーの代表	Web マネジメント体制 Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書 Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
2-10	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 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) i. ステークホルダー(株主を含む)の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 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)	Web マネジメント体制 Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

2-11	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 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	Web マネジメント体制 Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-12	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 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 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 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 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	Web 事業におけるESG配慮 Web マネジメント体制 Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-13	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 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 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 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	Web マネジメント体制
2-14	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 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	Web マネジメント体制
2-15	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 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 i. 取締役会メンバーへの相互就任 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 iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高	Web マネジメント体制 Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-16	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 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	Web マネジメント体制 Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-17	a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、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	Web マネジメント体制
2-18	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 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 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	Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-19	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 i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 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方が、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	Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報) Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

2-20	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 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 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 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 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)	Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報) Web コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-21	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 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 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	Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報) Web 第14期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書(PDF/8,121KB)
戦略、方針、実務慣行		
2-22	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	Web トップコミットメント
2-23	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 i. 声明で参照した国際機関による発行文書 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 iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか 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 i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 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 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 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 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 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	Web トップコミットメント Web TCFD・TNFD提言への対応 Web マネジメント体制 Web イニシアティブへの参画 Web SOMPO気候アクション Web 戦略的リスク経営 (ERM) Web サステナビリティビジョンとポリシー・方針 Web 人権
2-24	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 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 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 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 iv. 声明の実行に関して行っている研修	Web 人権 Web DEI(Diversity, Equity & Inclusion) Web コンプライアンス Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
2-25	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 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 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そのほかのプロセスについて説明する 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 e. 苦情処理メカニズムやそのほか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	Web サステナビリティビジョンとポリシー・方針 Web 人権 Web 内部通報・相談態勢

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

2-26	a. 個人が以下を行うための制度を記載する 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 ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する	Web ステークホルダー・エンゲージメント Web 事業におけるESG配慮 Web 内部統制システム運用状況概要
2-27	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 i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 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 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 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 c. 重大な違反事例を記載する d. 重大な違反に該当することを、どのように確定したかを記載する	Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
2-28	a. 業界団体。そのほかの会員制団体、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	Web イニシアティブへの参画
ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	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 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 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 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	Web ステークホルダー・エンゲージメント Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報) Web アセットマネジメント事業を通じたESG投資 Web 主な取組み(株主・投資家-ESGファンド普及・拡大への取組み) Web 事業におけるESG配慮
2-30	a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する 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	Web ESGデータ(社会側面に関する情報)

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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)
マテリアルな項目		
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	Web パーパス実現に向けた重点課題 Web TCFD・TNFD提言への対応 Web 人権
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	Web パーパス実現に向けた重点課題
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. 進捗状況を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	Web トップコミットメント Web マネジメント体制 Web イニシアティブへの参画 Web TCFD・TNFD提言への対応 Web SOMPO気候アクション Web 戦略的リスク経営 (ERM) Web 人権

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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)
経済パフォーマンス 2016		
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	Web 財務・業績ハイライト Web IR資料室 Web ESGデータ(社会側面に関する情報) Web 第14期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書(PDF/8,121KB)
201-2	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。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	Web TCFD・TNFD提言への対応 Web 主な取組み(取引先ーグループCSR調達ポリシーや紙使用量削減に向けた取組み) Web 主な取組み(代理店ー全国の代理店と連携した環境負荷低減の推進) Web 第三者機関による保証 Web 事業におけるESG配慮 Web SOMPO気候アクション
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、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)	Web 第14期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書 P178(退職給付関係)(PDF/8,121KB)
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. そのほか、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	該当はありません。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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	Web ESGデータ(社会側面に関する情報) Web 主な取組み(NPO/NGO) Web 主な取組み(地域社会)
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」	Web ESGデータ(社会側面に関する情報) Web 主な取組み(NPO/NGO) Web 主な取組み(地域社会)
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)	Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
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。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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)
原材料 2016		
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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
エネルギー 2016		
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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-3	a. 組織のエネルギー原単位 b. 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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-4	a. エネルギーの節約および効率化の取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	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

302-5	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間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) 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 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
生物多様性 2016		
304-1	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 i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態(事務所、製造・生産、採掘) v. 事業敷地の面積(km²で表記。適切な場合はほかの単位も可) 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 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	Web TCFD・TNFD提言への対応
304-2	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 i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染(生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも) iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 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 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 i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性	Web TCFD・TNFD提言への対応 Web 生物多様性
304-3	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 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 c. 各生息地の状況(報告期間終了時点における) d. 使用した基準、方法、前提条件	Web TCFD・TNFD提言への対応 Web 生物多様性
304-4	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 i. 絶滅危惧IA類(CR) ii. 絶滅危惧IB類(EN) iii. 絶滅危惧II類(VU) iv. 準絶滅危惧(NT) v. 軽度懸念	該当はありません。

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

大気への排出 2016		
305-1	a. 直接的なGHG排出量(スコープ1)の総計(CO_2換算値(t-CO_2)による) b. 計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、またはそのすべて) c. 生物由来のCO_2排出量(CO_2換算値(t-CO_2)による) d. 基準年計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 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 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) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	Web ESGデータ(環境側面に関する情報) Web 第三者機関による保証
305-2	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_2換算値(t-CO_2)による) 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_2換算値(t-CO_2)による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、またはそのすべて) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 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 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) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	Web ESGデータ(環境側面に関する情報) Web 第三者機関による保証
305-3	a. そのほかの間接的なGHG排出量(スコープ3)の総計(CO_2換算値(t-CO_2)による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、またはそのすべて) c. 生物由来のCO_2排出量(CO_2換算値(t-CO_2)による) 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 e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 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 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	Web ESGデータ(環境側面に関する情報) Web 第三者機関による保証
305-4	a. 組織のGHG排出原単位 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 d. 計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、またはそのすべて)	Web ESGデータ(環境側面に関する情報)
305-5	a. 排出量削減の取組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO_2換算値(t-CO_2)による) b. 計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、またはそのすべて) 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 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 e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	Web ESGデータ(環境側面に関する情報) Web 第三者機関による保証

SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート 2024
イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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)
研修と教育 2016		
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	Web ESGデータ(社会側面に関する情報)
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	Web 主な取組み(社員ー人材育成)
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)	Web 主な取組み(社員ー人材育成)
ダイバーシティと機会均等 2016		
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)	Web ESGデータ(社会側面に関する情報)
405-2	a. 女性の基本給と報酬の、男女の基本給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	Web 第14期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書(PDF/8,121KB) Web ESGデータ(社会側面に関する情報)

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート 2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

GRI内容索引

地域コミュニティ 2016		
413-1	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 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) ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会的インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス 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 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	Web 主な取組み(NPO/NGO) Web 主な取組み(地域社会)
413-2	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 i. 事業所の所在地 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)	該当はありません。
顧客プライバシー 2016		
418-1	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 i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏えい、窃盗、紛失の総件数 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	Web ESGデータ(ガバナンスに関する情報)

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの取組みに対する第三者意見

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

川北 秀人氏

IIHOE：「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。
https://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、24年8月発行の統合報告書、およびSOMPOホールディングスと損保ジャパンの品質管理、カルチャー変革、コンプライアンス、人事、総務、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、2023年度までの実績および2024年度内(24年7月下旬まで)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、とりわけ国内損害保険事業部門において、顧客や社会規範を尊重する風土が損なわれ、ガバナンスが機能していないと指摘せざるを得ません。

今後は速やかに、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し、あらゆる判断を顧客起点にもとづくものとするよう組織の文化を立て直すこと、ガバナンス、特に機能していなかった社外取締役を刷新すること、小家族化や85歳以上人口の急増が進む課題先進国・日本の人口・世帯構成の推移を踏まえた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、既存事業におけるサービスの改善や顧客価値の向上に資する取り組みを柔軟に判断・実践することで、世界で最もコンサルテーション力が強く、顧客にもたらす価値が高い保険会社となること、そのためにも、社外の多様なステークホルダーとの連携を拡充することを、強く期待します。

データ・マネジメントの在り方と顧客価値最適化に関する特別意見

今般の一連の不祥事の根幹には、自社利益を最優先する志向があった一方で、損害保険代理店である自動車販売店と、その顧客である自動車購入者かつ保険加入者にとって、保険更新のための事務手続きの負担を軽減しようという顧客の利便性への配慮があったことも否定できないと考えます。

もとより、顧客の負担軽減や利便性向上、新たな価値創出を通じた結果として、自社利益に結び付くことは否定されるべきではなく、ICTやAIなどの今後のさらなる進化、さらに、80歳以上の約5割が認知症または軽度認知障害であり(厚生労働省研究班)、2030年代半ばには全世帯の1割前後が80歳以上の独居となることを視野に入れると、顧客(代理店などの法人顧客も、その顧客である個人・法人顧客も含む)のデータの利活用の必要性・重要性は今後さらに高まり、むしろ、データの利活用なくしては、自社の持続可能性すら危ぶまれると言えます。

このため、取引のみならず属性や生活記録など広範な顧客データのマネジメントについて、顧客起点で捉えなおし、「顧客の安全・便益を最適に守りながら、自社にも利益をもたらす」ビジネスモデルの確立・遂行を所管する「最高顧客価値責任者」(Chief Customer Value Officer)を任命するとともに、自動車や住宅などの販売時に併せて保険を紹介するディーラー代理店向けに、共通の個人情報の取り扱いに関する合意取得文書案を作成したり、生命保険や自転車保険などの加入時から、ライフステージなどに即した情報を提供したり、急増する外国人や認知症者などにも配慮したやさしい日本語を積極的に使用するなど、デモグラフィーの推移を踏まえて課題を先取りする顧客サービスを進め、世界で最も予防的コンサルテーション力が強く、顧客にもたらす価値が高い企業グループとなることを、強く期待します。

取組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

顧客サービス品質の向上に向けた取組みについて、担当役員を任命し、保険金の支払先を含めて、期待を上回る信頼品質の実現をめざしていることを評価しつつ、今後は、上記の特別意見でも述べたように、2030年代半ばには80歳以上の独居世帯が全世帯の1割に達するなど、後期高齢者や障碍者、外国人等が世帯主となる率が今後も上昇し続けることを受けて、やさしい日本語の活用や、スマートフォン・アプリ

SOMPOホールディングス

サステナビリティレポート2024

イントロダクション
SOMPOのサステナビリティ
SOMPOの価値創造の全体像
環境
社会
ガバナンス
データ等
データ集
主なグループ会社
国内損害保険事業のグループ会社
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

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

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、また、グループ全体でどれだけ顧客を守り、顧客の価値を提供できたかを定量的に管理し、期間を定めて重点的に点検すること(「顧客品質総合点検月間」の設定など)を期待します。

気候変動の緩和と適応について、投融資における温室効果ガス(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および投融資の停止、洋上風力発電事業者向けサービスの提供など、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渡って継続していることを評価しつつ、今後は、国内において、損害保険部門の保険金支払い増の要因となる風水害の低減を視野に、温室効果ガス排出量削減のためにグループ各社や代理店への波及、顧客における再生可能エネルギー導入や事業効率化、断熱など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、取引先等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年代の人口や経済など世界・顧客の状況を具体的に認識するために、TCFD・TNFDにおける想定シナリオを、自社グループのみならず主要顧客も視野に含めて、定量的かつより精度の高いものとするとともに、業種別に想定シナリオ策定を支援するサービスの強化をはじめとして、グループの大きな強みである代理店やパートナー企業、NPO/NGOとの積極的な連携によってサービスが進化することも、引き続き強く期待します。

人権への取組みについて、グループ人間尊重ポリシーにもとづいて人権リスクマップを作成し、優先課題を特定して取り組みに着手していることを評価しつつ、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、人権リスクのデュー・ディリジェンスや負の影響の回避、発生時の救済を促し支援するサービスを、影響が大きいと想定される業種から順次開発すること、また、社会との接点の多元性に鑑み、優越的地位となる場面も多様であることから、自社ならびに代理店の役職員対象の育成の機会が増えること、特に代理店におけるハラスメント対応の整備の促進を、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、育児休職を取得する男子従業員が400人以上、短時間勤務・在宅勤務や介護休職の利用者数も安定的に推移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はじめとして、人的多様性の拡充がグループにもたらす価値について、仮説レベルでもよいので明示することを、重ねて強く期待します。一方、障碍者雇用については、法定雇用率を満たせていないことから、異業種を含む他企業との連携をはじめとして、中長期的な対策が講じられることを重ねて期待します。

ガバナンス、特に取締役会や監査役の在り方について、ジェンダーや国籍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、社内・社外ともに取締役が期待される役割を果たせていなかったと言わざるを得ず、社外取締役や監査役についても刷新が求められます。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。

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/

24.08 505741-0100