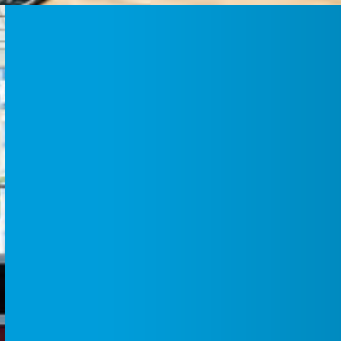


グループ経営基盤



| | |
|-----------------|----|
| 人材 | 60 |
| デジタル | 64 |
| 戦略的リスク経営(ERM) | 66 |
| 社会的課題の解決に向けた取組み | 69 |

人材

「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現には、当社グループに集まる国籍・性別・経験・年齢の異なる8万人の意識変革が重要であると考えています。これにより企業文化が変革され、事業ポートフォリオの変革を後押しすることができます。企業文化の変革に効果的な人事戦略を実行することで、当社グループの成長に貢献します。

グループ人事戦略

現在のVUCAと言われる不確実な時代には、過去の慣習にとらわれない新たな発想を生み出し、直面する課題に対してスピード感を持って判断していくことが求められます。

そうした経営環境において、当社グループに集まる8万人の国籍・性別・経験・年齢の異なる多様な人材の知恵や経験を経営に活かしていくことは、グループにとって最重要の人事戦略であると考えています。

2015年から本格的にスタートしたグループ人事戦略は、国・事業ごとに運営していた人事に横串をさし、グループベースで優秀な人材が国籍・性別・経験・年齢にかかわらずさまざまなフィールドで活躍できる企業グループになることを目指しています。

多様な人材が活躍できる土壌を整えるために、さまざまな人事情報や人事制度をグループ共通の基盤で運営できるよう人事プラットフォームを構築してきました。グループ全体の重要ポスト(キーポスト)の見える化、評価軸の共通化、新人事システムによる人材情報の見える化などです。このプラットフォームを活かし、また、先進的なHRテクノロジーも活用しながら、グループ横断で活躍できる優秀な人材を発掘し、国や事業をまたいで適時・適所の配置を行います。また、

「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けて

グループの成長

グループの人的資源価値の最大化

高度な専門性を有した人材がそれぞれの強みを発揮できる組織へ変革
専門性

市場価値に応じた適切な配置と処遇により多様性を促進
市場価値

人材の多様性が事業の推進力となっている
多様性

教育の機会を与えるなどのタレントマネジメントにより、活躍のフィールドを広げ、さらなる成長を促し、その強みを発揮することができる企業グループを実現します。

多様性

グループCSR重点課題

5

ダイバーシティの推進・啓発

当社グループでは、ダイバーシティ(多様性)をグループの成長に欠かせない重要な経営戦略の一つと位置づけ、「Diversity for Growth」をスローガンに、社員一人ひとりが多様な強みを最大限に発揮しながら活躍し、働きがいのある職場となるための制度づくり、風土づくりに力を入れています。

※グループCSR重点課題については、P.69をご参照ください。

女性活躍

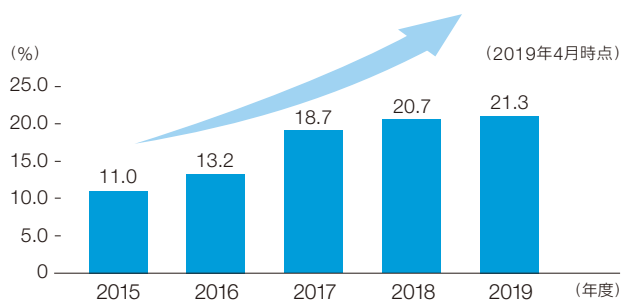
お客様のニーズに幅広くお応えするためにも女性の活躍が必要と考え、女性管理職比率の目標を2020年度末までに30%以上と設定しています。グループ全体で、女性社員の知識・スキル向上、意識・マインド変革にむけて以下の

女性育成プログラムを実施しているほか、グループ各社で独自のプログラムも実施しています。

| | |
|-------------|--|
| 女性経営プログラム | 将来、経営層・部店長を担う女性社員を対象に、経営視点・視座の向上を目的としたプログラムです。 |
| 女性リーダー塾 | 女性リーダーの育成に向けて、マネジメントスキル・知識の習得と職場での実践を中心としたプログラムです。 |
| ロールモデルチャンネル | キャリア構築の支援ツールとして、年齢・役職・区分を問わず、多種多様な特性のロールモデルに関する経験談を語る「ロールモデルチャンネル」をウェブ配信しています。 |

これらのプログラムを通して、2019年4月時点において、損保ジャパン日本興亜では、女性の執行役員1人と部店長13人、損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険では執行役員3人と部店長2人を登用しています。

グループ女性管理職比率推移 (国内主要事業会社および海外連結子会社含む)



なお、企業の役員に占める女性割合の向上を目的とした世界的なキャンペーン「30% Club」に、櫻田グループCEOがメンバーとして参画しています。



女性管理職数が着実に増加していることや企業内保育所「SOMPO KIDS PARK」の設立などが評価され、損保ジャパン日本興亜は、公益財団法人日本生産性本部（ワーキングウーマン・パワーアップ会議）主催「第3回女性活躍パワーアップ大賞」において、大賞を受賞しました。

また、同社は、経済産業省および東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家に魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」に、2年連続で選定されました。



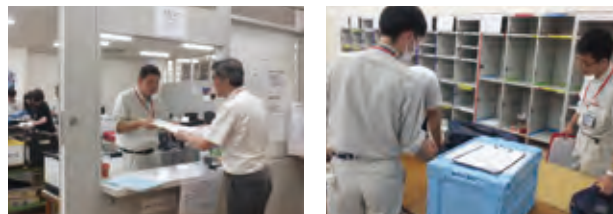
国籍の多様性

専門性の高い外国籍の役員を取締役に選任し、執行部門においてはジョン・チャーマンを海外保険事業オーナーに、また、ナイジェル・フラッドを海外M & Aの責任者としてそれぞれ執行役に選任し、取締役会やGlobal ExCoにおいてグローバルな視点から多様な意見に基づいて協議を行っていく方針としています。また、海外グループ会社との人材交流も活発化させています。海外グループ会社雇用の社員を日本の各部署に受け入れる「Exchange Program*」を2014年度からスタートさせています。2018年度末までに累計で57人が日本の各部署で仕事を行い、新たな経験を積むと同時に、グループ全体のグローバル化推進に貢献しています。

* 2019年度からプログラム名称を「Global Assignment Program」へ変更

障がい者の活躍

障がい者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に供給することを目指し、障がい者雇用促進に取り組んでいます。2018年4月には、グループ全体における障がい者安定雇用のさらなる推進と障がい者がいきいきと働ける環境づくりを目的に、特例子会社「SOMPO チャレンジド」を設立し、関係会社適用認定を受けました。



本社ビルで働く様子

自分らしく働くための環境づくり

会社で成長を遂げた熟年層が意欲と能力のあるかぎり働き続けられるような環境を整え、活力ある企業体質をつくることを目的とした定年後の再雇用制度の導入や、すべての社員がいきいきと自分らしく働くことができる企業を目指したLGBTに関する活動も続けています。性別や、性自認に関係なく使える「だれでも更衣室」や「ジェンダーフリートイレ」を本社ビルに設置し、すべての社員が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

健康経営^{*1}の取組み

「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」を実現するためには、その原動力である「社員および家族の健康」が大切であると考え健康経営を推進しています。グループ全体および各社においてさまざまな取組みを実施しています。

(1) 社員の健康維持・増進のために – 守りの健康経営 –

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

- ・生活習慣病リスクの高い社員に対して健康保険組合の継続的なフォローにアプリを活用
- ・健康保険組合提供の健康ポータルサイトで、健康診断結果を管理し、自身の健康状態に応じたリスク情報と改善に向けたアドバイスを受けられるサービスを提供
- ・メンタルヘルス対策として、医師およびメンタルヘルス専門職による定期的な面談などを実施

(2) いつまでも健康で元気に働くために

– ポジティブでありつづけるための健康経営 –

活力ある労働環境を確保することが社員の心身の健康維持や生産性向上、ひいては企業の持続的な成長につながると考えています。グループ各社では労働時間の適正化に加え、生産性向上も重視しており、プレゼンティーイズム^{*2}を重要視した指標としています。

- ・社員や組織の活性化を定期的に測定。ストレスおよびパフォーマンスチェック結果とフィジカルデータ(生活習慣、生活習慣病リスク保有)の分析を行い、特徴を把握して施策の検討に活用



オフィスにしながら運動することができ健康的かつリフレッシュできる会議スペース

- ・社員のメンタルヘルス不調を防止する「ストレスチェック」や管理職が心の健康に関して職場環境などの改善や部下の相談対応を行う「ラインケア」に積極的に取り組む体制の構築
- ・健康意識向上のため、全社員を対象とした1泊2日のクアオルトプログラム^{*3}を展開

当社は、健康経営に優れた企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2019」に選定されました。あわせて当社グループの8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2019 大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。健康保険組合とも連携しながら取組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客さま企業への健康経営普及拡大を行ってまいります。

^{*1} NPO法人健康経営研究会の登録商標

^{*2} 心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失

^{*3} 自然環境や温泉のある保養地での健康プログラム

ワークスタイルイノベーション(働き方改革)

当社グループは、社員一人ひとりが時間あたりの生産性を高めるとともに、創出した時間を有効活用し、それぞれの持つ能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革の推進に全社的に取り組んでいます。

社内ネットワーク放送・ポータルサイトを活用し、トップメッセージを含めた啓蒙活動を実施し、時間と場所の制約を取り払い、よりフレキシブルな働き方を目指して、シフト勤務制度やテレワーク勤務の利用を推進しています。経営・企画部門では裁量労働制を導入し、業務適性に即した働き方の革新に取り組んでいます。また、子育てや親の介護など一人ひとりの状況に応じて最適な働き方を選択できるよう、各種制度の整備を進めています。

デスクトップの仮想化、高性能TV会議の利用、業務特性に合わせた会社所有のタブレット、スマートフォン、モバイルPCの活用に加え、損保ジャパン日本興亜ではロボットを活用した業務自動化(RPA:ロボティック・プロセス・オートメーション)の導入など、ITを活用した新しい働き方の推進により、各部署現場目線での継続的業務の見直しを図っています。

また、ワークライフバランスの一環となる休み方の改善にも取り組み、特別連続休暇、指定休暇、法定必須休暇に加え、リフレッシュ休暇や、さらに有給休暇としてのボランティア休暇など、さまざまな事由による年休取得を推進しています。

これらのさまざまな取組みを通じて、社員一人ひとりのエンゲージメント向上、高い価値創造実現を目指しています。

グローバルリーダーの育成

将来の当社グループの経営をグローバルベースで牽引できる人材を育成するため、3つの対象層向けに選抜型研修を実施しています。若年層向け研修として、短期海外派遣研修やMBA(国内・海外)派遣、シンガポール国立大学ビジネススクールと提携した企業内大学「SOMPO Global

University(以下、SOMPO GU)」を実施しています。また中堅層向けには、2017年度に「Global Leadership Program(以下、GLP)」を、上位層向けには「Global Executive Program(以下、GEP)」を2018年度に新設しました。

SOMPO GU (若年層向け)

「経営知識の習得」と「多様な人材との協働の経験」を目的とし、座学講習だけではなく、各国のCEOから与えられた課題に解決案を提案する実践を重視したAction Learning Project(ALP)などのカリキュラムにより構成されています。2012年の開設から2019年度までに、17カ国から合計162人が参加し、国籍を問わず、基礎的な経営知識を習得すると同時に、多様な人材との論議を通じて幅広い視野を培ったグローバル人材をグループベースで育成しています。



2019年開催の「SOMPO GU」

GLP (中堅層向け)

グループCEOのセッションを設けるなど将来の経営者候補に真のリーダーシップを感じてもらふことや、視座を高めることを目的として実施している研修です。2018年度から「行動変革」を主要テーマとして掲げ、それぞれの部署でより高い視座から目標を設定し取り組むなど実践的な研修を提供しています。グローバルベースで実施しており、8カ国から合計23人が参加しています。



2019年開催の「GLP」

GEP (上位層向け)

グループCEOのセッションをはじめ、複数の社内の経営層が登壇し、大切にしている信念について将来の経営者候補に伝える機会を設けています。経営者と自分自身のギャップを基に、自分自身の目指すべき方向性や自分自身の信念について深く考えてもらうことを目指しています。また、日本文化などにも触れる機会を設けており、多様性を力に変えることができる教養のあるグローバルリーダー育成を目指しています。現在、8カ国から24人が参加しています。



2019年開催の「GEP」

階層別選抜型研修以外の日本人グローバルリーダー育成の取組みとして、2018年度から「Sompo International Global Trainee Program(SIGTP)」を開始しました。本プログラムは、特定の専門職務における国内優秀人材を選抜し、高い専門性を有するSOMPOインターナショナルで特定の職務に従事します。他の現地社員と同じ責任・権限による業務を通じて、さらにその専

門性を深める機会を提供する原則3年間のプログラムです。2018年度は13人、今年度は2期生として7人をアンダーライティング(保険引受)部門などに派遣しており、今後も専門性の追求を目指し派遣を継続する予定です。このように、異なる環境で働く経験を与えることにより、専門性の軸を有する強い日本人グローバルリーダーの育成にも取り組んでいます。

デジタル

AIやIoTなど最新のデジタル技術を活用した新商品・新サービスの開発を推進し、デジタルとデータの力で事故・災害・病気を未然に予防・予知することにより、保険が必要ないほどに「安心・安全・健康」な社会の実現を目指します。

デジタル活用の重要テーマ

当社グループにおけるデジタル戦略の取組みは、指数関数的に進化するデジタル技術の戦略的な活用を、グループの事業において集中的かつ飛躍的に進めることを目指すものと位置づけています。デジタル技術の進化は、保険会社の業務プロセスだけでなく、お客さま・ビジネスモデル・競争環境に大きな影響を及ぼすものであることから、右の4つの分野に取り組んでいます。

1. 各事業部門における業務効率化の進展

AIなどの新たな技術を活用することで、従来人手がかかっていた業務における生産性の向上および効率化

2. デジタル技術を活用したお客さま接点の変革

IoT(モノのインターネット)やセンサーを活用した顧客体験価値を向上させる商品およびサービスの開発

3. デジタルネイティブ向けのマーケティング

デジタル技術に慣れ親しんだ若年層に支持される商品およびサービスの開発

4. 新たなビジネスモデルの進化

既存の事業領域とは一線を画した発想・技術に基づくビジネスモデルの構築

取組みの成果

デジタルに関する実証実験を積極的に実施しており、本番化される案件も年々増加しています。2018年度は、コールセンター・保険金サービス部門などのお客さまとコンタクトする部門においてAIを活用する領域を拡大し、業務効率化やお客さま対応の品質向上を目指しています。また保険の引受においてもAIを活用することによって、自動化・高度化を行い、数多くのお客さまに最適なプランを

効率よく提案することを目標としています。また、IoTデバイスやウェブを活用した顧客体験価値を向上させる商品・サービスの提供にも注力しており、LINEやAmazonのAIスピーカーを活用した音声による海外旅行保険の見積もり提供サービスや、シリコンバレーのスタートアップ企業との協業によるオンデマンド型保険の提供開始をリリースしました。

SOMPO Digital Lab Tokyo



当社のイノベーション促進のコントロールタワーとしての役割を担い、当社グループの各事業における研究開発を支援しています。

連携

連携

SOMPO Digital Lab Tel Aviv



絶えず高度化するサイバー攻撃に対してお客さまをサポートするための提携先の発掘など、最先端技術の情報収集やネットワークの構築を進めています。

連携

SOMPO Digital Lab Silicon Valley



最新のデジタルテクノロジーに関する情報収集や現地の有力企業などとのネットワーク構築を進めています。

イスラエル発 モビリティコミュニティ「エコモーション^{*1}」への参画

SOMPO Digital Lab Tel Avivは、グループのお客さまへモビリティを通じた体験価値の向上を目的として、イスラエルのモビリティ業界で最大のコミュニティである「エコモーション」のゴールドパートナーとなり、「高齢者の運転事故削減」をテーマとしたモビリティ・チャレンジ・コンペティション「SOMPO Challenge Competition^{*2}」を開催しました。

50社の応募の中から厳正なる審査の結果、優勝したスタートアップ企業はContinUse Biometrics(CEO: Asher Polani、以下「コンティニューズ」)で、身体および認知力の低下を非接触型センサーでセンシングする技術を持つ企業です。特別賞はMobileye(Director of APAC & Africa: Nimrod Dor、以下「モービルアイ」)です。コンティニューズとモービルアイは、今後Digital Lab Tel Avivとともに実証実験を開始する予定です。イスラエルのエコシステム・コミュニティを通して、最先端のデジタル技術を積極的に活用することで、今後も「安心・安全・健康」に資する最高品質のサービスを提供していきます。



授賞式の様子: SOMPOホールディングスグループのメンバーとスタートアップ企業

^{*1} 600を超えるスタートアップ企業とモビリティ業界の8,000人の会員を擁するイスラエル最大のコミュニティです。
^{*2} イスラエルのスタートアップ企業を持つ独自の技術を使い、解決していくというピッチイベントです。

Topics

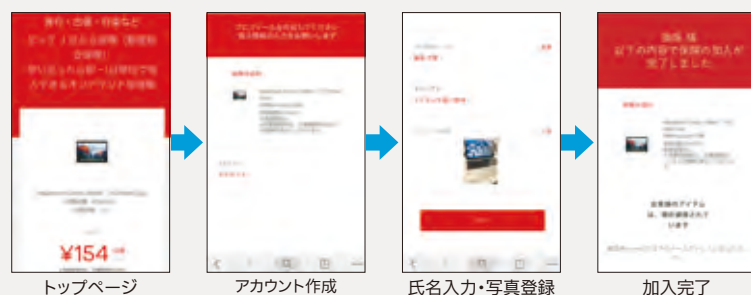
外航貨物海上保険の保険設計にAIを導入

外航貨物海上保険は、国際貿易時に海上または航空輸送される貨物の損害を補償する保険で、これまで専門性の高さから、主にノウハウを有する社員が保険設計を行っており、お客さまニーズをとらえた最適な保険設計に一定の時間を要していました。この課題解決のため、当社グループが有する外航貨物海上保険の約800万件におよぶ過去の契約データをAIに機械学習させることにより、独自のアルゴリズム分析で事故発生確率や事故発生時の損害額などを予測し、最適なプラン設計・保険料計算・見積書提案までの一連の作業を機械化・自動化するシステムを開発し、2019年秋には、タブレット端末やスマートフォンを利用し、24時間オンライン上でプラン設計や保険料計算が可能となります。また、2020年度中に全国の損保ジャパン日本興亜の代理店にも展開予定です。

オンデマンド型保険の提供開始

近年のデジタル技術の進化とスマートフォンの普及により、さまざまな商品やサービスをスマートフォンで購入できるようになりました。保険商品においても「スマートフォンで手軽に保険加入したい」「必要な時に必要な物にだけ保険加入したい」というニーズが顕在化していることに対し、シリコンバレーのスタートアップ企業Trov. inc(トロブ)と協業し、スマートフォンのウェブ上で自分の大切な所有物に1日単位で手軽に保険加入ができる商品の提供を開始しました。今後も従来の保険の枠にとらわれことなく、お客さまのライフスタイルやニーズに応じた新たな保険のカタチを提供することを目指していきます。

オンデマンド型保険の加入完了までの流れ



戦略的リスク経営(ERM)

多様化・複雑化するリスクの適切なマネジメントを通じて、「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けたトランスフォーメーションを支えるとともに、企業価値の向上と社会貢献を実現します。

「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現を支えるERM

1. 「経営の羅針盤」としてのERM

VUCAという不安定で不確実性が高い時代において、リスク管理は、「ブレーキ」として損失を回避する従来の役割だけでなく、機会損失を低減させるという観点で現場に寄り添い、グループを適切な方向に導く「ナビゲーター」としての役割がますます重要になってきています。

これは、変化が激しい荒波の航海における高機能な羅針盤に例えられます。すなわち、最適な航路を決定するため、船の現在地や水平線の先にある危険、進むべき方向を正確に把握する役割が求められているのと同様、ERMにおいては、グループの財務状況を把握し、対処すべきリスクを的確にとらえて対応する役割が期待されています。

当社グループは、「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現とともに、海外保険事業ではSOMPOインターナショナルのもと、真に統合されたグローバルプラットフォームを目指すなど、グループ全体のトランスフォーメーションを進めています。このように、世界に類を見ない先進的なグループへのトランスフォーメーションを支えるべく、保険会社の枠組みを越えた、さらなるERMの進化に取り組んでいきます。

2. ERMの文化浸透

環境変化に迅速に対応するためには、各現場における臨機応変な対応が必要となります。そのためには、共通の

軸に基づいた判断が可能となるよう、組織の隅々まで根付いた「リスク文化」の醸成が重要です。

グループの全役職員がERMを理解し、同じベクトルに向かって行動できるようにするため、ERMが目指す姿や基本的な考え方となる「ERMビジョン」を策定しました。このビジョンのもと、各現場において、リスク対比の収益性(ROR)の向上や財務健全性(ESR)維持などの観点からの具体的な判断や行動を促していきます。

ERMビジョン

- ◆ SOMPOホールディングスグループの戦略的リスク経営(ERM)は、適切なリスクのマネジメントを通じて、企業価値向上と社会貢献をサポートし、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指します。
- ◆ その実現に向けて、
 - ① 進化・多様化するリスクを的確にとらえてコントロールし、グループの健全性を維持し続けます。
 - ② 公平・適正な価格でお客さまに最高品質のサービスをご提供するとともに、適切な対価でリスクをお引き受けします。
 - ③ 『安心・安全・健康のテーマパーク』の具現化に向け、より適切な事業ポートフォリオの構築に努めます。
- ◆ グループの全役職員が、「SOMPOホールディングスグループのERMは世界一」と言われるまで戦略的リスク経営を実践します。

ERMの実践

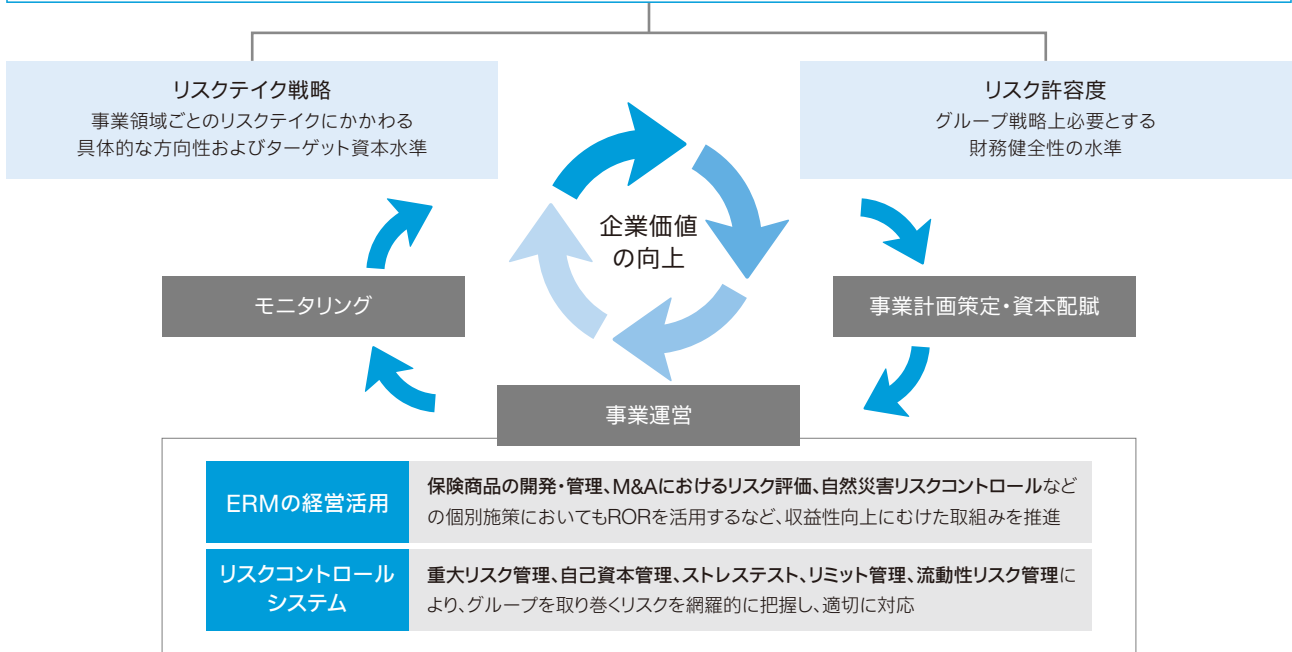
保険商品のプライシングなど現場レベルの活用から、各事業戦略を左右するような重要な経営判断への活用に至るまで、当社グループの戦略に則した、より具体的かつ実践的なERMの取組みを推進しています。

また、定性および定量の両面による強固なリスクコントロールシステムを構築し、不測の損失を極小化するように運営しています。

SOMPOホールディングスのERM

リスク選好原則

- ① 資本・リスク・リターンバランスを適切にコントロールし、資本効率の向上、グループ収益の拡大を通じて、企業価値の最大化を図り、世界に伍していくグループを目指す。
- ② 国内損保事業において収益力の向上を図るとともに、成長分野と位置づける海外保険事業、国内生保事業、介護・ヘルスケア事業において積極的なリスクテイクを図る。
- ③ グローバルな保険会社に対する競争力を保持するための財務健全性(AA格相当)を維持する。
- ④ グループの持続的成長を確固たるものとするため、安定的なリターンの獲得を図り、修正連結利益3,000億円規模、修正連結ROE10%以上の達成を目指す。



グループ経営理念

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

1. ERMの経営活用

(1) 保険商品の開発、管理における活用

各保険事業の特性に応じ、料率設定など保険商品の開発、商品販売後の収支管理にリスク対比の収益性(ROR)の検証を実施しています。また、商品別の収益評価を商品管理にとどまらず、販売戦略および営業予算の設定にも活用しています。

(2) M&Aにおけるリスク評価

M&Aなどの新規事業への投資は、投資効果の測定および投資判断に必要な事項を総合的に評価したうえで決定し

ています。そのなかで、投資実行によるグループ全体の資本効率(ROE)、財務健全性(ESR)、リスク対比の収益性(ROR)への影響をふまえた戦略的リスク経営に基づく妥当性検証も行っています。

(3) 自然災害リスクコントロールにおける活用

自然災害リスクについて、資本と利益に照らした許容範囲に収めるよう、適切にコントロールしています。また、最新の知見を自社モデルに取り入れ、継続して高度化を進めるとともに、再保険戦略などの経営判断に活用しています。

2. リスクコントロールシステム

(1) 重大リスク管理

「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網羅的に把握・評価しています。各重大リスクの管理態勢の十分性を確認し、リスクの状況を継続的にモニタリングしています。管理が不足していると判断した場合には、責任者を定めて対応策を実施しています。

また、「現時点では重大リスクではないが、環境変化などにより新たに発現または変化し、今後、グループに大きな影響を及ぼす可能性のあるリスク」をエマージングリスクと定め、重大リスクへの変化の予兆をとらえて適切に管理しています。エマージングリスクは、損失軽減の観点だけでなく、新たな保険商品・サービスなどのビジネス機会の観点からも重要であり、グループ横断でモニタリング、調査研究を進めています。

(2) 自己資本管理

グループが保有する各種リスクを統一的な尺度(VaR: Value at Risk)で定量化し、自己資本がリスク量と比べて充分な水準を維持できるよう管理して、必要に応じ対応策を実施する態勢を整備しています。

(3) ストレステスト

グループの経営に重大な影響を及ぼし得る事象を的確に把握・管理するために、グループベースでシナリオ・ストレステスト、リバース・ストレステストおよび感応度分析を実

施し、資本およびリスクへの影響度を分析して、必要に応じ対応策を実施する態勢を整備しています。

| | |
|--------------|---|
| シナリオ・ストレステスト | 大規模な自然災害や金融市場の混乱など、経営に重大な影響を及ぼすストレスシナリオが顕在化した際の影響を評価し、資本の十分性やリスク軽減策の有効性検証などに活用することを目的として実施しています。なお、環境変化などに適切に対応するため、ストレスシナリオの妥当性を定期的に検証しています。 |
| リバース・ストレステスト | リスク許容度などに抵触する具体的な事象を把握し、あらかじめアクションに備えることを目的として実施しています。 |
| 感応度分析 | 主なリスク要因の変動が資本とリスクに与える影響を把握するとともに、実績との比較を行い、内部モデルの妥当性を検証することを目的として実施しています。 |

(4) リミット管理

特定事象の発現により多額の損失が生じることを回避するため、与信リスク、出再リスク、海外自然災害リスクに対してグループベースでリスク許容度と整合的なリミットを設定し、超過しないよう管理しています。

(5) 流動性リスク管理

日々の資金繰り管理のほか、巨大災害発生時などの最大資金流出額を予想し、それに対応できる流動性資産が十分に確保されるよう管理しています。

Topics

第5回 Global CRO Assemblyの開催

主要なグループ会社のERM・コンプライアンス責任者などが年1回一堂に会し、ERM・コンプライアンスの高度化に向けた横断課題・個別課題について、グループ先行事例を共有し、インタラクティブな議論を通じて相互作用を促進しています。

5回目となる今回は、「Beyond Boundaries」をテーマとして、参加者に既存の枠組みを越えて対応することの必要性を伝え、ワークショップやグループ会社によるプレゼンテーションを通じた全員参加型の議論の場となりました。



国内外グループ会社からCROあるいはERM・コンプライアンス責任者などが参加



ワークショップにおける活発な議論

社会的課題の解決に向けた取組み

当社グループは安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供することで、社会的課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献していくことを「グループCSRビジョン」として掲げ、取組みを進めています。

グループCSRビジョン

SOMPOホールディングスグループは、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、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CSRビジョンに基づき、当社グループが取り組んでいく重要な社会的課題を5つの重点課題として特定するとともに、グループの強みとして3つの重点アプローチを定めています。

5つの重点課題

1 防災・減災への取組み

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

2 健康・福祉への貢献

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

3 地球環境問題への対応

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

4 よりよいコミュニティ・社会づくり

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

5 ダイバーシティの推進・啓発

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

目指す姿

3つの重点アプローチ

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

持続可能な社会の実現に向けて

気候変動への取組み

2015年に採択されたパリ協定や持続可能な開発目標(SDGs)など、気候変動に対する企業への期待の高まりを受け、当社は将来世代に希望の持てる社会を継承していくための責任ある取組みとして、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同し、透明性の高い情報開示や気候変動に対するさまざまな取組みを行っています。

気候関連リスク・機会への対応と主な取組み

気候変動への対応体制

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

当社グループに重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを「重大リスク」と定義し、事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価したうえで、その管理状況を定期的に取締役会に報告する体制としています。気候変動に関しては、想定を超える風水災損害の発生および脱炭素社会への移行に伴うレピュテーション毀損を中心としたESGリスクの2つの重大リスクを認識し、役員が責任者となって対策を実施しています。

風水災リスクに関しては、従来から、ストレステストを実施し、経営に重大な影響を及ぼすストレスシナリオが顕在化した際の影響を定量的に評価し、資本の十分性やリスク軽減策の有効性を検証しています。また、現在は、気象・気候ビッグデータを用いた台風・豪雨に関する大規模分析を行い、気温が2℃または4℃上昇した気候下における災害の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向を定量化して台風・洪水評価モデルに組み込み、保険引受面への影響を定量的に分析する取組みを進めています。

気候関連戦略と主な取組み

当社グループは気候関連リスクがグループの戦略に与える影響をふまえ、気候変動に対するさまざまな取組みを行っています。

気候関連リスク・機会

(1) 自然災害増加に伴うリスク

気候変動に伴う自然災害の増加によって、支払保険金が増加し、保険引受収支が悪化するなどの影響が生じることにより、安定した保険の提供が難しくなる可能性があります。

来の業績や財政状態等に影響を及ぼす可能性があります。

一方で、産業構造の変革は、新たな保険ニーズやマーケットの創出などのビジネス機会の拡大をもたらすとらえています。

(2) 脱炭素社会への移行に伴うリスクと機会

脱炭素社会への移行に向けた法規制の強化やテクノロジーの進展が産業構造の変革をもたらし、保険ニーズの変化、株式などの運用資産の価値毀損等、当社グループの将

(3) リスクコンサルティング事業の拡大

企業・自治体における気候関連リスクへの対応ニーズの高まりにより、保険事業だけでなくリスクコンサルティング事業の拡大につながると見込んでいます。

主な取組み

● 自然災害評価モデルの高度化や分析技術向上への取組み

SOMPOリスクマネジメントは、2018年から文部科学省の「気候変動適応技術社会実装プログラム(SI-CAT)」に参画しており、気温が2℃または4℃上昇した際の気候予測データベースの活用や、研究成果や研究機関との意見交換などを通じて、当社グループの自然災害評価モデルの高度化や分析技術向上、ノウハウ蓄積を目指しています。

● 情報開示充実への取組み

当社グループは、2018年から国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)の保険パイロットワーキンググループに参画しており、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の勧告をふまえた情報開示の充実に取り組んでいます。

● グループCSR推進本部

脱炭素社会への移行に伴うレピュテーションリスクを含むESG課題に関しては、グループCBOを本部長、グループ各社の役員クラスをメンバーとした「グループCSR推進本部」において協議を行っています。

● ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、社会的課題に対する取組みの改善・向上を図るために、有識者やNPO/NGOを含む多様なステークホルダーとの対話機会を持ち、関連するイニシアティブに参画するなど、リーダーシップを発揮することに努めています。

気候変動のようなさまざまな主体が取り組み、解決を目指していく課題に対しては、「協働」や「共創」が大きなインパクトを与えるとの認識のもと、持続可能な社会への変革に取り組んでいます。

●自然災害の被害予測への取組み

損保ジャパン日本興亜は、地域防災に関わる気象や建物などの各種データとAI(人工知能)技術を活用し、ブロック(区画)単位で洪水・地震などの自然災害の発生前・発生時・発生後における正確な被害予測と被害状況の把握が可能なサービスの開発を目指しています。

●東南アジアにおける『天候インデックス保険』の提供

当社グループは、気候変動の影響を受けやすい農業が主な産業である東南アジアにおいて、農業経営リスクの軽減を目的とした『天候インデックス保険』を2010年から提供しています。この保険は、気温・風量・降水量などの天候指標が事前に定めた一定条件を満たした場合に定額の保険金をお支払いするもので、現在は農業保険のグローバル統合プラットフォーム『Agri Sompo』を通じて提供しています。

なお、本取組みは、国連開発計画(UNDP)が商業活動と持続可能な開発を両立するビジネスモデルの構築を促進することを目指して主導しているイニシアティブ「ビジネス行動要請(BCTA)」の認定を2015年に受けました。

●自治体への保険提供を通じた地域レジリエンスへの貢献

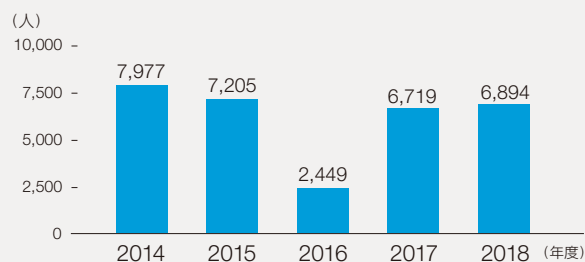
豪雨や台風による水害など気候変動の影響による自然災害が相次ぐなか、損保ジャパン日本興亜は自治体向け

に避難にかかる諸費用を補償する『防災・減災費用保険』を提供しています。自治体による迅速な初動対応をサポートし、地域住民の安心・安全な生活に貢献しています。

●気候変動を含む環境分野における人材育成

当社グループでは、気候変動を含む環境問題に対する意識・関心を高め、自発的に行動できる人材を増やすことで、課題解決に継続的に取り組んでいます。また、研究機関や行政機関との協働による環境問題に関する研究成果を社会へ広く発信しています。

環境分野の人材育成



※日本の希少生物種の保全活動「SAVE JAPANプロジェクト」、「市民のための環境公開講座」への参加人数と大学(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」の修了人数です。
 ※2016年度の「SAVE JAPANプロジェクト」は2016年10月から2017年3月に実施されており、参加人数は該当期の数値です。

指標と目標

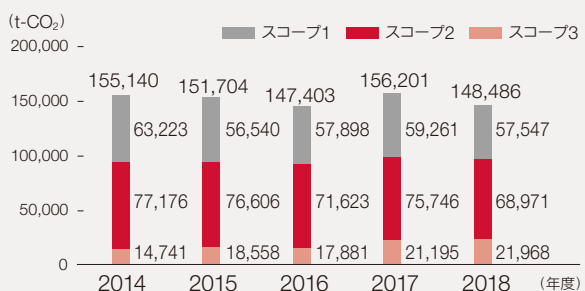
CSR・ESG取組みの底上げやその効果を確認するための指標である「グループCSR-KPI」に地球環境問題への対応に関する以下の項目を掲げ、継続的に取り組んでいます。

- ①気候変動への適応・緩和に向けた商品・サービスの開発・提供
- ②環境保全に関する普及活動・教育機会への参加人数
- ③CO₂排出量
- ④電力使用量
- ⑤紙の使用量

また、2018年度から、「グループ全体で2030年度までに2017年度比21%削減、2050年度までに51%削減」という温室効果ガス(GHG)排出の中長期削減目標を設定し、気候変動の「緩和」に取り組んでいます。

なお、当社は、パリ協定の掲げる長期目標の実現に必要なGHG排出量削減を目指すSBT(Science Based Targets)の認定を目指し、取組みを進めています。

温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1~3)



※スコープ1(ガソリンなどの使用による直接排出)、スコープ2(電力などのエネルギー起源の間接排出)、スコープ3(輸送や出張など、バリューチェーン全体における間接排出)の合計値であり、算定対象範囲は以下のとおりです。
 2014年度: 損保ジャパン日本興亜および一部の連結子会社
 2015年度: 当社の主要な連結子会社およびその子会社
 2016-2018年度: 当社および主要な連結子会社
 ※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。
 ※2017年度の排出量は、2018年度の算出基準で再計算しています。