



SOMPOホールディングス 統合レポート2025

サステナビリティ編



SOMPOのマテリアリティ ～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ビジョン・ポリシー・方針

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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

私たちSOMPOグループは、「“安心・安全・健康”であふれる未来」の実現のために向き合うべき社会課題や、長期的視点で目指す姿、各事業の戦略と提供する価値を整理し、「パーパスに込めた想い」として明文化しました。各事業では、この「想い」の策定にあたり明確化した重要度の高い領域の課題に対し、財務・非財務のKPIを設定し、解決に向けた取組みを進めています。この取組みを進めることで、SOMPOのパーパス実現、ひいては、ステークホルダーと当社グループのサステナビリティ向上を目指していきます。

マテリアリティ（パーパスに込めた想い）の導出プロセス

【プロセス1】課題の抽出

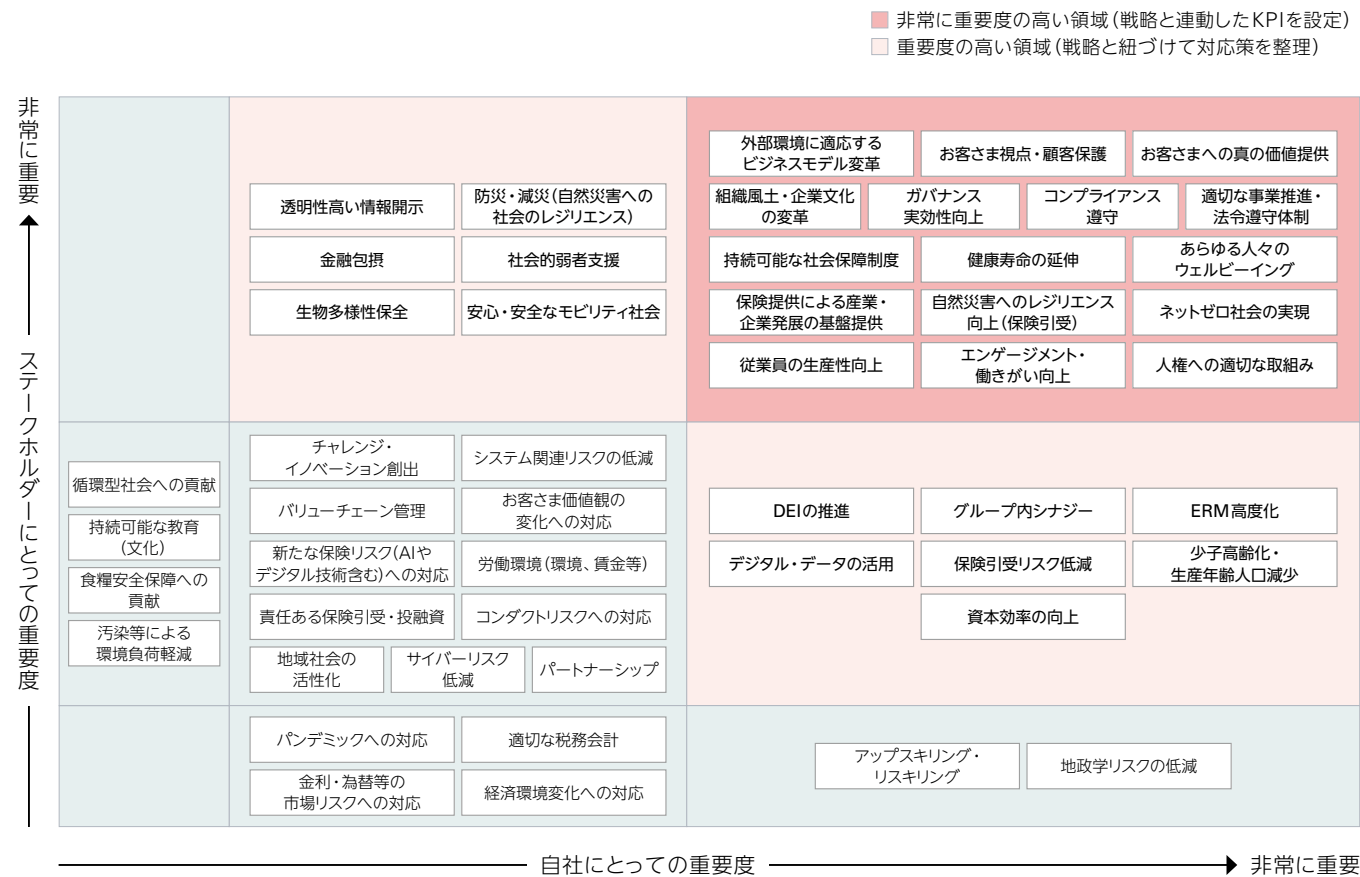
「パーパスに込めた想い」の導出においては、国際的なガイドラインや当社グループの戦略、経営に影響を与える重大なリスクなどから課題を網羅的に洗い出しました。

【プロセス2】課題の優先順位づけ

これに対して、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。

それらを経たうえで右記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。

課題のマッピング(2025年3月時点)*



* 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、原則年1回分析を行い見直し要否の確認を行っています。

SOMPOのマテリアリティ ～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ビジョン・ポリシー・方針

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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

【プロセス3】課題と戦略およびKPIとの紐づけ*1

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4】「パーパスに込めた想い」の明文化*2

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。

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。

課題と戦略・KPIの一覧

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
保険提供による産業・企業発展の基盤提供	SOMPO P&C 戦略	国内損害保険事業：SJ-R収益性KPI 海外保険事業：財務KPI
外部環境に適応するビジネスモデル変革		SJ-R収益性KPI
自然災害へのレジリエンス向上(保険引受)		
お客さま視点・顧客保護		
お客さまへの真の価値提供		SJ-R事業基盤KPI
コンプライアンス遵守		
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)		－
安心・安全なモビリティ社会		－
金融包摂		
保険引受リスク低減		SJ-R収益性KPI
ERM高度化		
資本効率の向上		グループ共通：人的資本ROI 国内損害保険事業：SJ-R生産性KPI・事業基盤KPI
従業員の生産性向上		－
デジタル・データの活用		－
あらゆる人々のウェルビーイング	SOMPO ウェルビーイング 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：未来の介護導入効果、プライベートサービス売上高
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	人材戦略	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事業基盤KPI 国内生命保険事業：ホワイト500
グループ内シナジー		－
組織風土・企業文化の変革		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
エンゲージメント・働きがい向上		
人権への適切な取組み	サステナビリティ 戦略	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
DEIの推進		－
ネットゼロ社会の実現		－
生物多様性保全		－
社会的弱者支援		－
ガバナンス実効性向上		
透明性高い情報開示		－

*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。

ビジョン・ポリシー・方針

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ビジョン・ポリシー・方針

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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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」をはじめとした以下のポリシー・方針を策定しています。

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

グループ人間尊重ポリシー

グループCSR調達ポリシー

サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針

・ 損保ジャパン「社会貢献方針」

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、常に一步先を見据えて、社会の安心・安全・健康に資する商品・サービスの提供をすることで、ソリューションプロバイダーとしてレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

グループ環境ポリシー

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

《環境行動》

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供

自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。

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

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

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

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

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

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

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

グループ人間尊重ポリシー

SOMPOグループは、当社グループおよびバリューチェーンを含めたグローバル市場で、すべてのステークホルダーの基本的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、障害の有無、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。

ビジョン・ポリシー・方針

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ビジョン・ポリシー・方針

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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

4. 取引先や協業先、委託先等のパートナー企業における人権尊重

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

5. 人権リスクへの対応態勢

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

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

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

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。

サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針

1. サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針（以下「本方針」）の考え方

SOMPOグループ（以下、「当社グループ」）は、レジリエントで持続可能な社会の実現に貢献します。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・投融資などの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」をはじめとしたポリシーを策定し、

人権、気候変動、生物多様性、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・投融資におけるサステナビリティ課題やリスクを適切に把握・管理するため、本方針を掲げ、取り組みを進めています。

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向上を図ります。

本方針は、外部環境や事業活動の変化、本方針の運用状況、ステークホルダーからの期待や要請等を踏まえ、認識すべきリスクや対象となるセクター・事業の適切性・十分性について、定期的にレビューし、方針の見直しを行います。

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投融資でのGHG（温室効果ガス）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。

当社グループでは、パリ協定の実現を後押しするために国内外のさまざまなイニシアティブへの参画を通じて、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、グローバル市場でのすべての事業活動において、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、貸借人、ベンダー等）と新たなパートナーシップを結ぶ際には、「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、株主などすべてのステークホルダーの利益を考慮して経営判断を行います。

また、ISSBが策定する開示基準等をふまえ、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。

ビジョン・ポリシー・方針

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～

ビジョン・ポリシー・方針

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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

2. セクターに対する方針

保険引受・投融資において、セクター横断的な方針と特定セクターに対する方針を定めています。

(1) セクター横断的な方針

セクターにかかわらず、環境・社会に負の影響を与える可能性のある以下の事業に対し、環境・社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、お客さまの事業への対応状況を確認し、慎重に取引を判断します。

- ユネスコ世界遺産保護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
 - ラムサール条約で保護対象となる湿地を破壊するとされる事業
 - 児童労働、強制労働が行われている事業
 - 先住民族*1および地域住民の人権を侵害するおそれのある事業
 - 対人地雷、生物兵器、化学兵器、核兵器をはじめとする非人道兵器に関する事業
- このほか、反社会的勢力およびクラスター爆弾製造企業への保険引受・投融資は行いません。

*1 以下のスタンダードなどを参照しています。
United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
United Nations Free, Prior and Informed Consent (FPIC)

(2) 特定セクターに対する方針

ア. 石炭

石炭火力発電は、他の発電方式に比べGHG（温室効果ガス）排出量が多いことや、硫黄酸化物や窒素酸化物などの有害物質を放出することなどから、環境への影響が懸念されています。

また、炭鉱開発（一般炭）は、将来の火力発電所等での燃焼を通じたGHG（温室効果ガス）排出量増加のほか、炭鉱から排出される有害廃棄物による生態系への影響、労働者の労働安全衛生リスクや人権侵害等の可能性があります。

これらを踏まえ、以下の事業への新規の保険引受・投融資は行いません。

- 新設および既設の石炭火力発電事業
 - 炭鉱開発（一般炭）の新規事業および拡張事業
- ただし、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（温室効果ガス）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。
- また、石炭事業を主業とする以下の企業への保険引受（新規・更新）*2・投融資は行いません。
- 収入の20％以上を石炭火力発電、一般炭鉱山およびオイルサンドの採掘から得ている企業
 - 発電の20％以上を石炭でまかなっている企業

ただし、2050年までにGHG（温室効果ガス）ネットゼロを達成する目標への取組みがある場合を除きます。

イ. オイルサンド

オイルサンドの採掘には、より多くのエネルギーと水資源を必要とする採掘・精製工程により、環境への影響が懸念されています。また、生態系への影響や、生物多様性の毀損、先住民族・地域住民の人権侵害等の可能性があります。

これらを踏まえ、以下の事業への新規の保険引受・投融資は行いません。

- オイルサンド採掘事業

ウ. 北極圏でのエネルギー採掘

北極圏でのエネルギー採掘は、事故対応の困難さをはじめとする環境への影響、希少生物の生息地や先住民族の生活や文化に悪影響を及ぼす可能性があります。

これらを踏まえ、以下の事業への新規の保険引受・投融資は行いません。

- 北極圏監視評価プログラム（AMAP、Arctic Monitoring and Assessment Programme）エリア*3でのエネルギー採掘事業*4
- また、以下の企業への保険引受（新規・更新）*2・投融資は行いません。
- 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
- ただし、2050年までにGHG（温室効果ガス）ネットゼロを達成する目標への取組みがある場合を除きます。

*2 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。

*3 ただし、ノルウェー域内は除きます。

*4 エネルギー採掘活動とはエネルギーを採掘するプロジェクト単体を指します。

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。

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーの皆さまへ

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	取組方針	エンゲージメント	
		主な方法	主なテーマ
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 • Web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、Webサイトなどを通じた情報提供	• 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 • 地方自治体との連携協定	• 地域における防災・減災、次世代教育 • 環境課題への取組み
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。	• 代理店意識調査 • 外部講師を招いたセミナー開催 • 経営相談窓口の設置	• 保険商品および関連サービス • 当社グループ社員への期待(事故対応等含む) • 代理店の品質向上をはじめとした代理店経営全般
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。	• 定期的な対話 • アンケートの回答	• 気候変動・生物多様性 • 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 • Webサイトなどを通じた情報提供	• 当社グループの環境や人権、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 • SOMPOグループアワード	• グループや自社のパーパス • 働きがい

業績・コーポレートデータ編

イニシアティブへの参画

活動・実績

当社グループでは、さまざまな主体が連携して取り組むことが社会課題解決には重要であると考え、国内外のさまざまなイニシアティブ等に参画するとともに、これらにおいて主導的役割を担うことに努めています。

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
	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
国連グローバル・コンパクト(UNGC)		
	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
女性のエンパワーメント原則 (WEPs)		
	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
国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)		
	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
責任投資原則 (PRI)		

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
	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
持続可能な保険原則 (PSI)		
	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
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)		
	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
持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD)		
	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
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)		

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～
ビジョン・ポリシー・方針
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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

イニシアティブへの参画

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

SOMPOのマテリアリティ
～「パーパスに込めた想い」の導出プロセス～
ビジョン・ポリシー・方針
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

ガバナンス

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
	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
気候変動イニシアティブ(JCI)		
	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
流域治水 オフィシャルサポーター制度		
	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
自然関連財務情報開示 タスクフォース(TNFD)フォーラム		
	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
生物多様性のための30by30 アライアンス		

※ 当社グループでは、グループCSuOの承認のもと、気候変動を含むサステナビリティに関するイニシアティブ・業界団体等の外部機関への加盟などの対応・調整および発信を行っています。なお、当社の執行役がこれらのイニシアティブ・業界団体を兼任する場合には、取締役会が承認するプロセスとなっています。また、もしもこれらのイニシアティブ・業界団体の気候変動をはじめとする方針が、当社のビジョン・ポリシーやパリ協定との整合性から判断し、逸脱、矛盾する場合は、団体と対話を行います。そのうえで方針の変更に至らない場合には、グループCSuOを議長とするグループサステナブル経営推進協議会のメンバー会社(当社、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)間での議論などを経たうえで、当該団体の脱退の判断を検討する枠組みを構築しています。

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
	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	●損害保険ジャパンは、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
経団連生物多様性宣言イニシアチブ		
	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リスクマネジメント SOMPOダイレクト損害保険
パートナーシップ構築宣言		

コーポレート・ガバナンスの全体像

ステークホルダーの皆さまへ

本編
サステナビリティ編
イントロダクション
ガバナンス
コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

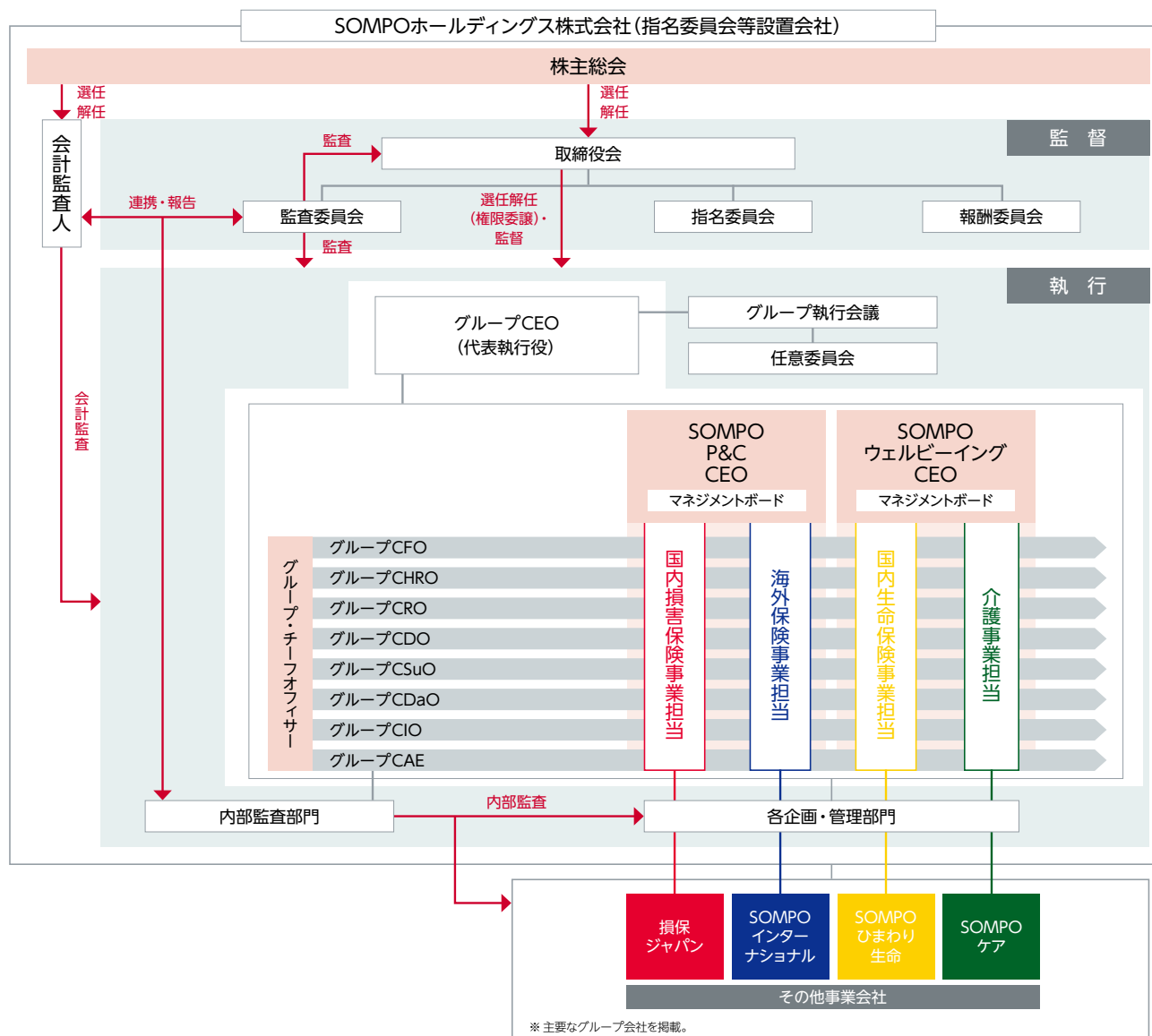
ITガバナンス/サイバーセキュリティ

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境
社会
データ等
業績・コーポレートデータ編
体制

※2025年8月1日時点



グループCEOをはじめとする各役職は以下の英語表記の略したものです。

グループ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CRO : Group Chief Risk Officer

グループCDO : Group Chief Digital Officer

グループCSuO : Group Chief Sustainability Officer

グループCDaO : Group Chief Data Officer

グループCIO : Group Chief Information Officer

グループCAE : Group Chief Audit Executive

※ グループCAEは、グループCEOおよび監査委員会へのダブルレポートラインとする。

取締役会の構成

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

体制

氏名	奥村 幹夫	濱田 昌宏	原 伸一	スコット・トレバー・デヴィス	遠藤 功	東 和浩	柴田 美鈴	名和 高司	山田 メユミ	和賀 昌之	梶川 融	川内 雄次	今邨 忍
再任/新任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	再任	新任	新任
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	取締役	取締役
在任期間	3年	1年	1年	11年	11年	5年	5年	5年	4年	3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。なお、各候補者に特に期待するスキル・専門的な分野であり、各候補者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。

①、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

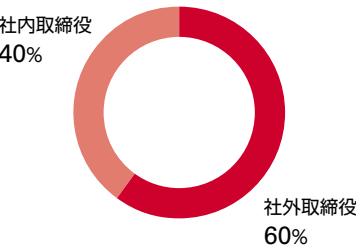
※ 2025年7月1日現在

指名委員会



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

監査委員会

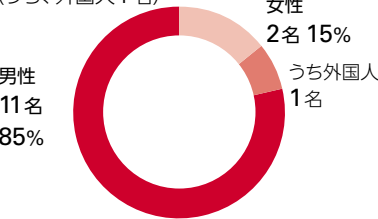


報酬委員会



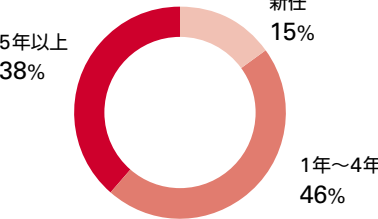
取締役会のダイバーシティ

13名中女性が2名
男性が11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、4.2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。
※ 小数点以下は切り捨てています。

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針

活動・実績

※ 2025年8月1日時点

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。

対象ポスト

グループ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92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。

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

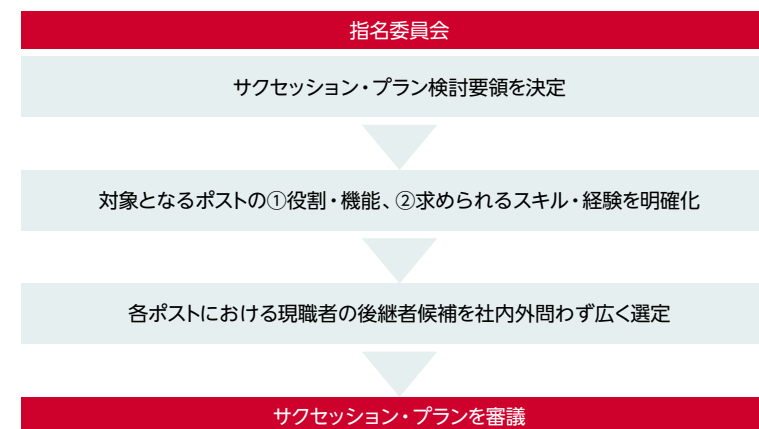
5年以内に該当ポストを担いうる人材	N (Next) 人材
6～10年後に該当ポストを担いうる人材	F (Future) 人材

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。

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、それに基づいて、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基づき、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。



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、個別の課題に基づく人材投資、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、その計画に基づき適切な育成プランを実行しています。

役員選任方針

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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、SOMPOのパーパス実現に向けた判断・行動の拠り所である価値観(誠実・自律・多様性)を有することを基準として選任を行い、さらに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解任基準

(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・執行役員選解任基準

当社は、執行役および執行役員の選任にあたり、次の項目を自身が体現できることに加えて、人材育成等を通じ、これらを組織に根付かせることができることを基準とします。

- 社会や人のために、公正で誠実な考えに基づき、行動することができること。
- 長期的な視点で、社会や人に対する価値提供を継続できること。
- 自らのミッションに突き動かされ、高い志に基づき、果敢に行動できること。
- 担うミッション、役割に関する高い専門性、またそれを裏付ける経験と実績を有すること。
- 何事にも簡潔かつ迅速に取り組み、変化を先取りし、変革を実現できること。
- あらゆる多様性を歓迎し、敬意を払って相手を認め、異なる意見を受け止めることができること。
- 互いの意見を真摯に交わす建設的な対話に努め、価値創造につなげることができること。
- 組織や会社を越えて積極的に協働し、提供価値の最大化を志向できること。

また、取締役会は、執行役または執行役員について、これらの項目に照らし適格性に欠けると判断される場合は、解任することを検討します。

(3)取締役の責任

当社は、社内取締役には責任制限を設けていません。社外取締役は、日本の会社法にのっとり、一部責任を限定しています。

体制 社外取締役のサポート体制

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。

執行体制

体制

当社は、ビジネスCEO制とグループ・チーフオフィサー（CxO）制という2つの仕組みを採用しており、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実現しています。

ビジネスCEO制

ビジネス領域の最高責任者として、SOMPO P&C CEOおよびSOMPOウェルビーイングCEOを置き、各ビジネス領域における戦略立案、投資判断の統括等を行うことで、「レジリエンスのさらなる向上」「つなぐ・つながる」実現に向けて、事業や地域の枠を超え、グループの総合力を発揮するための仕組みです。

グループ・チーフオフィサー（CxO）制

各専門領域の最高責任者として、各専門領域におけるグループ全体の統括を行い、戦略・方針の策定・推進、管理体制のコントロールなどにより、グループ企業価値の向上に貢献するための仕組みです。

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、社内規程等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、各ビジネス領域の最高責任者であるビジネスCEO、各事業の責任者である事業担当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ます。

ビジネスCEO

ビジネス領域の最高責任者として、SOMPO P&C CEOおよびSOMPOウェルビーイングCEOを置き、グループCEOから一部権限を委譲して、企業価値の最大化に向けて各ビジネス領域における戦略立案、投資判断の統括等を行います。

事業担当

事業の責任者として、国内損害保険事業担当、海外保険事業担当、国内生命保険事業担当および介護事業担当を置き、ビジネスCEOの統括のもと各事業における健全性を確保しながら、戦略の実行、投資判断および人材配置等を敏捷かつ迅速に行います。

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CRO（リスク管理領域）、グループCDO（デジタル領域）、グループCSuO（サステナビリティ領域）、グループCDaO（データ領域）、グループCIO（IT領域）、グループCAE（内部監査領域）等を置き、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います。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

執行体制

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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最上位の会議体として、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ます。

グループ執行会議は、グループCEOを議長とし、ビジネスCEO、事業担当、グループ・チーフオフィサー、領域担当等で構成されます。

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の適正性を評価しています。

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。本委員会の所管は、海外保険事業以外に係る事項を対象とします。

マネジメントボード

SOMPO P&C マネジメントボード

SOMPO P&C CEOの諮問機関として、国内損害保険事業および海外保険事業を中心とするグループの経営戦略や業務遂行の方針、実行等に係るテーマについて協議を行っています。

SOMPOウェルビーイングマネジメントボード

SOMPOウェルビーイングCEOの諮問機関として、国内生命保険事業、介護事業等を中心とする「つなぐ・つながる」の推進およびお客さまの行動変容を促すことによる健康寿命の延伸の実現に向けたグループの経営戦略や業務遂行の方針、実行等に係るテーマについて協議を行っています。

執行体制

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

氏名	役職
奥村 幹夫	グループCEO 代表執行役社長
濱田 昌宏	グループCFO 代表執行役副社長
原 伸一	グループCHRO 代表執行役副社長
ジェイムス・シェイ	SOMPO P&C CEO 執行役員 SOMPO P&C(最高責任者) 海外保険事業担当(責任者)
大場 康弘	SOMPO ウェルビーイングCEO 執行役員 SOMPOウェルビーイング(最高責任者)
石川 耕治	執行役員 SOMPO P&C 担当 国内損害保険事業担当(責任者)
久米 康樹	執行役員 SOMPOウェルビーイング担当 国内生命保険事業担当(責任者)
鷲見 隆充	執行役員 SOMPOウェルビーイング担当 介護事業担当(責任者)
檜崎 浩一	執行役専務 デジタル・新規事業開発担当(責任者) 投資担当 事業開発部長
魚谷 宜弘	グループCRO 執行役専務
木村 将之	グループCDO 執行役員常務
酒井 香世子	グループCSuO 執行役員常務
村上 明子	グループCDaO 執行役員常務

氏名	役職
鈴木 義泰	グループCIO 執行役員 IT企画部長
デイビッド・カンプート	グループCAE 執行役員
田尻 克至	執行役員 SOMPO P&C担当 ダイレクト保険事業担当(責任者) 海外M&A担当
ケネス・ライリー	執行役員 SOMPO P&C担当
中川 勝史	執行役員 ダイレクト保険事業担当
堀江 裕志	執行役員専務 コンプライアンス担当
ニコラス・バーネット	執行役員常務 SOMPO P&C担当 グループDeputy CFO
小池 淳介	執行役員常務 グループDeputy CFO
小坂 佳世子	執行役員 グループDeputy CSuO
シーナ・マーテンス	執行役員 コミュニケーション担当 (Group Head of Communications)
新甚 博史	執行役員 パブリックリレーション担当
下川 亮子	執行役員 SOMPO ウェルビーイング担当
並木 洋平	執行役員 SOMPO ウェルビーイング担当
広瀬 杏太郎	執行役員 SOMPO P&C担当 経営企画部長

※ 執行体制および役員は2025年8月1日時点

役員報酬制度

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 基本的な考え方

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)

当社は、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」をパーパスとして掲げ、この実現に向け役職員の判断・行動の拠り所である価値観(誠実・自律・多様性)を起点とした期待行動を定義しています。この期待行動を率先垂範し、役職員を牽引する役員の報酬については、以下を基本理念とします。

- 当社のステークホルダーに対して中長期的かつ持続的な価値創出に繋がる報酬制度であること
- 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
- 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
- 役員報酬制度が事業戦略に整合したものであり、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高めること
- 単年度業績のみでなく、中長期的な業績や役員の取組を報酬に反映したものであること
- 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

制度概要

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 戦略業績連動	修正連結ROE等 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。

役員報酬制度

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンスの全体像
- 取締役会の構成
- サクセッション・プラン(後継者育成計画)
- 役員選任方針
- 執行体制

役員報酬制度

- コーポレート・ガバナンスを支えるグループ内部統制
- グループ内部監査
- 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
- サステナビリティ・ガバナンス
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

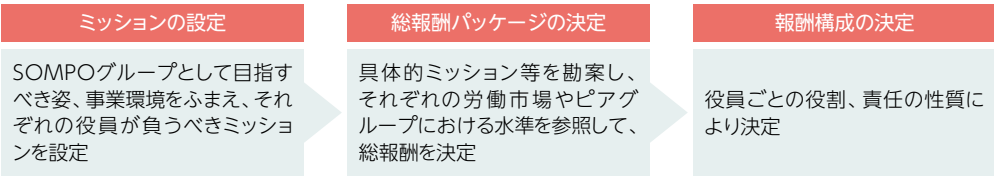
社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

(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。



(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(目安)		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、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%	

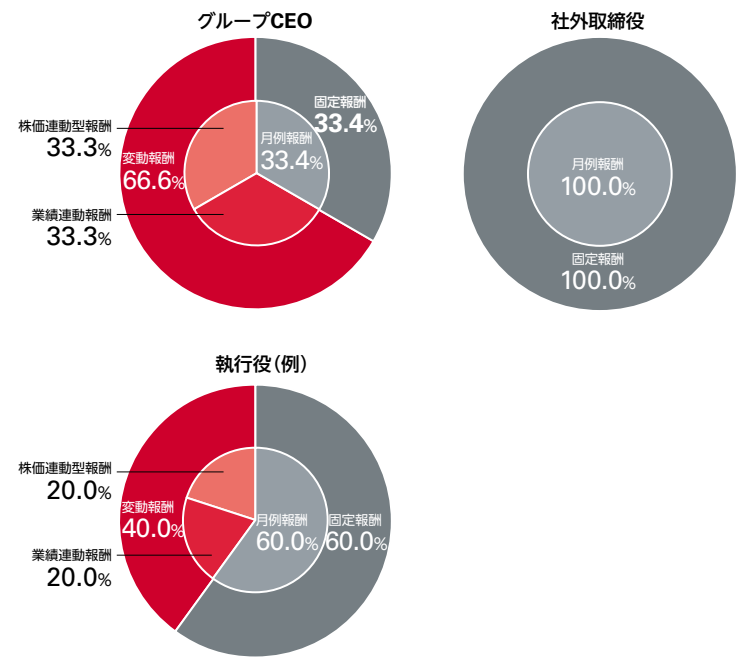
(3)報酬要素ごとの考え方と算定方法

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



役員報酬制度

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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原則「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または事業担当等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。

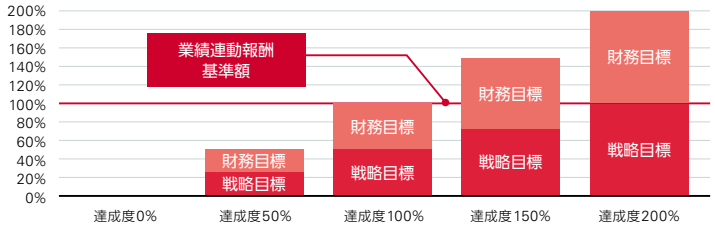


*1 財務目標と戦略目標のウェイトは50:50を基準とし、それぞれの役員の役割に応じて個別的に調整する。

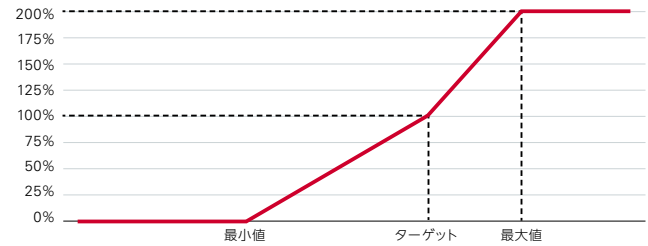
それぞれの役員の財務目標、戦略目標の達成度に応じ、業績連動報酬の支給額は、原則、業績連動報酬基準額の0%から200%の範囲で変動します。

*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%
	75%
期待された成果をあげられなかった場合	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。原則として、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。

役員報酬制度

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンスの全体像
- 取締役会の構成
- サクセッション・プラン(後継者育成計画)
- 役員選任方針
- 執行体制

役員報酬制度

- コーポレート・ガバナンスを支える
- グループ内部統制
- グループ内部監査
- 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
- サステナビリティ・ガバナンス
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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(2024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 介護事業の修正利益は、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、原則、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

役員報酬制度

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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(2024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)	50	45	—	3	1	—	5
社外取締役	194	194	—	—	—	—	9
執行役	1,029	628	—	236	163	—	13
合計	1,274	868	—	240	164	—	23

- ※1 支給人数、報酬等の総額および報酬等の種類別の総額には、2024年3月31日をもって辞任した取締役1名分および執行役2名分が含まれています。
- ※2 執行役を兼務する取締役3名の報酬等の額は、取締役としての報酬等と執行役としての報酬等を区分したうえで、それぞれの報酬等の総額に含めていますので、支給人数計と各区分の支給人数の合計は相違しています。
- ※3 「業績連動報酬等」のうち、「業績連動報酬」は、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。
- ※5 上記の報酬等の総額は、日本基準に基づき算定した数値を記載しています。

役員ごとの連結報酬等の総額等(2024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	
奥村 幹夫	178	取締役	SOMPOホールディングス株式会社	6	—	1	0	—
		執行役		93	—	55	20	—
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	—	—	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	—	—	—
ジェイムス・シェイ(James Shea)	313	執行役	SOMPOホールディングス株式会社	313	—	—	—	—
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	—	—	—	—	—

- ※1 業績連動報酬および株価連動型報酬は、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す(ただし、前事業年度の引当金計上額は除きます。)。
- ※2 役員に外貨建てで支払われる報酬については、円換算した額を表示しています。
- ※3 当社の執行役員であるジェイムス・シェイ氏は、2023年3月31日まで執行役であったため、上表では、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のみを記載しています。
- ※4 上記の報酬等の総額は、日本基準に基づき算定した数値を記載しています。

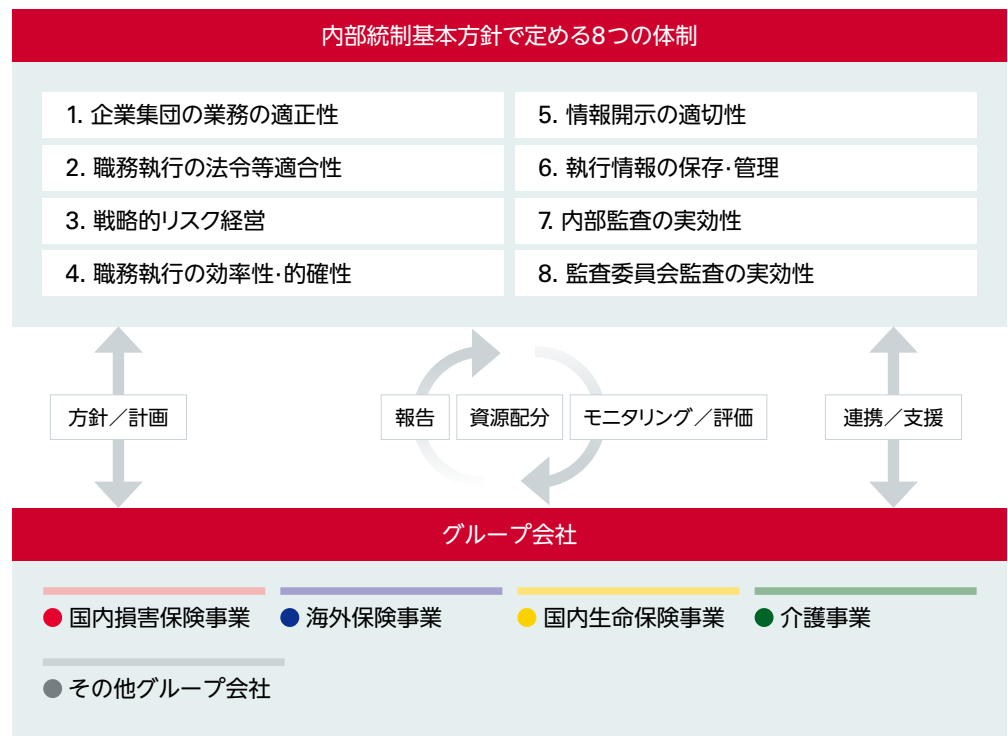
コーポレート・ガバナンスを支える グループ内部統制

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



④ 「保険料等価格調整行為」「自動車保険金不正請求」に関する業務改善計画の進捗は「[業務改善計画の進捗について](#)」(2025年5月末時点)をご覧ください。

④ 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15名(2025年4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、2025年4月にグループの内部監査領域の最高責任者であるグループCAEを設置し、グループ横断で内部監査態勢の強化を図り、グローバルレベルでの一貫性ある効果的な内部監査の実現に取り組んでいます。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

コンプライアンス

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 基本的な考え方・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を策定し、グループ内のコンプライアンス態勢整備やコンプライアンス基本方針に基づく「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」について、役職員への研修を実施するなど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り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り企業活動を実現します。

SOMPOグループ 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めます

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めます。

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。

⚙️ 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のっとり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。

加えて、当社グループでは、この行動規範に沿って行動していく上で判断に迷った時の拠り所として、「SOMPOのYes」を策定しています。これは「世の中に堂々と説明ができますか?」、「すべてのお客さま、取引先に対して公正な対応ですか?」、「家族や友人に自信を持って話せますか?」を自問し、これらすべてに「Yes」と言えない場合は、一旦立ち止まって職場の上司等に相談を促すグループ共通の指針です。

⚙️ 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。

コンプライアンス

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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。

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・ローンド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。

体制

活動・実績

取組み

当社は、2024年1月に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、業務改善計画に沿って再発防止策を含めた対応を進めています。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および排除措置命令や保険契約情報等の不適切な管理に関す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部を設置し、同子会社の内部統制の十分性・実効性について監督・モニタリングを行うなど、経営管理態勢の抜本的な強化に取り組んでいます。さらに、子会社の重要事項が漏れなく当社へ報告されるためのルールを再整備するとともに、経営状況を常時把握するための当社と損保ジャパンの役職員の相互兼務等の実施や形式にこだわらないコミュニケーションの強化などを通じて、持株会社である当社が能動的に子会社の重要情報を入手できる態勢を整備しています。また、2024年11月には、「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」の解説書である「実践の手引き」をリニューアルし、役職員を正しい判断や行動へと導くツールである「SOMPOのYes」も盛り込みました。業務改善計画への取組みやグループコンプライアンス行動規範のさらなる浸透・定着に向けて、グループ横断で同行動規範に関する研修を展開し、「法令等遵守」「お客さま本位の業務運営」を徹底するための組織風土や態勢の構築を推進していきます。

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を試験的に導入し、グループ展開のための検証を行っています。また、内部通報制度のさらなる認知度および信頼性のさらなる向上を図るための施策を進めています。なお、2024年度の内部通報・相談件数は293件です。

コンプライアンス

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

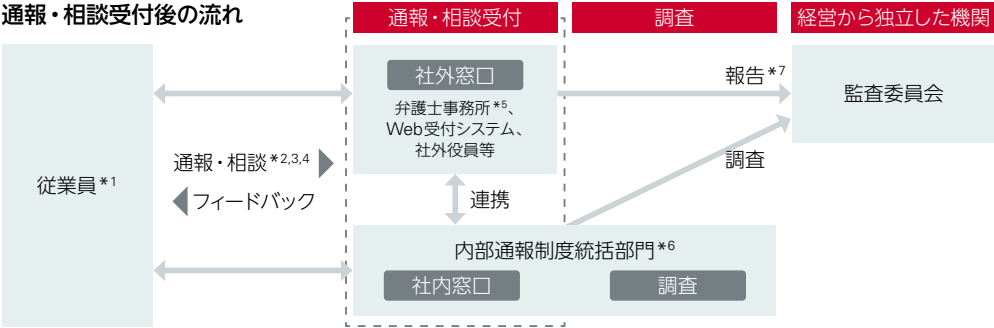
業績・コーポレートデータ編

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、社内研修等により、受付窓口の利用方法を含めた内部通報制度について継続的に周知し、適切に内部通報・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統括部門に連携します。 ● 通報の受付後、調査部門において必要な調査を実施し、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 弁護士事務所は、会社から独立した立場で通報・相談を受け付けています
*6 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
*7 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	■人権侵害(ハラスメント含む)	■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Webサイトに掲載しています。

内部通報受付実績

項目	2022年度	2023年度	2024年度	対象範囲		
				国内連結会社 損保 ジャパン	その他 グループ会社	海外 連結会社
内部通報受付件数*	261件	252件	293件	●	●	●
うち人権侵害(ハラスメント含む)に関する 通報・相談件数	180件	167件	213件	●	●	●

* 内部通報受付件数は人権侵害(ハラスメント含む)、法令・ルール違反に関する通報件数

コンプライアンス行動規範に関する違反件数

項目	2024年度	対象範囲		
		国内連結会社 損保 ジャパン	その他 グループ会社	海外 連結会社
汚職・贈賄	0件	●	●	●
利益相反	0件			
マネーロンダリング・インサイダー取引	0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のっとりた行動をとるよう、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。

🌐 コンプライアンス教育に関する実績はESGデータをご参照ください。

コンプライアンス

考え方・方針 税務に対する基本的な考え方・方針

近年の税務を取り巻く環境として、

①OECD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、取締役会から権限委譲されたグループCFO（取締役）の承認のもと、グループ・タックス・ポリシーを制定（改廃権限：グループCFO）しました。

また、その運用にあたっては、グループの税務部門が管理・運用を行い、グループCFOが法人税額を含めた決算内容を定期的に確認したうえで、取締役会に報告しています。

* 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。

体制 税務マネジメント体制

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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

ERM (戦略的リスク経営)

考え方・方針 基本的な考え方

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図り、企業価値の最大化を目指しています。

(1) “経営の羅針盤”としてのERM

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。

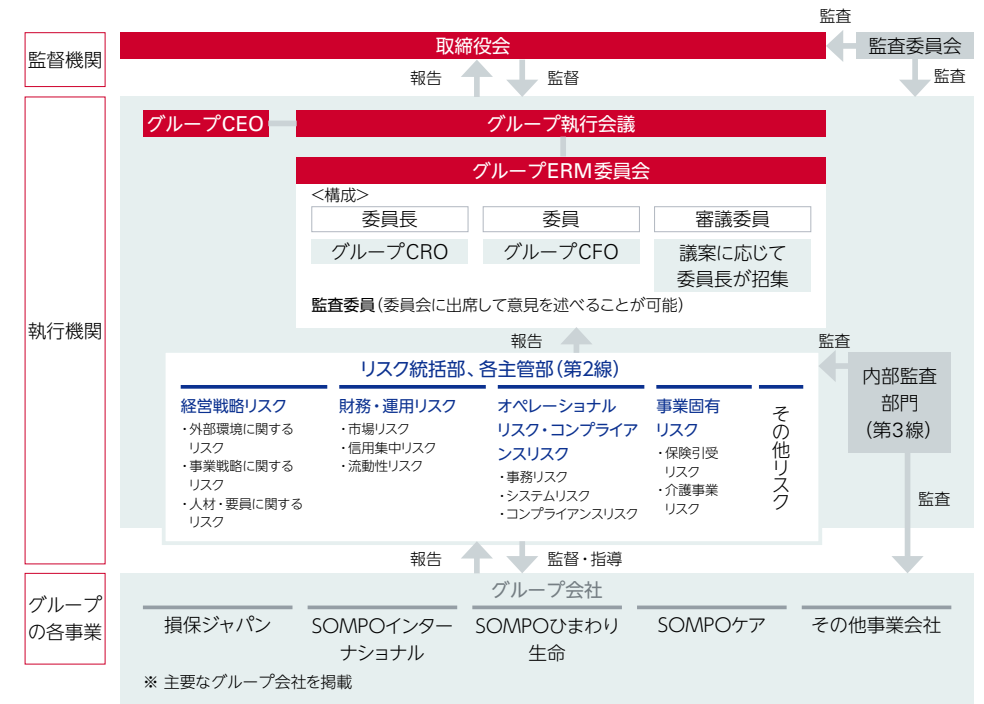
(2) リスク管理に関するガバナンス体制

グループCEOの諮問機関であるグループ執行会議では、グループのリスクアペタイトステートメント、中期グループERM推進方針、リスク許容度に関する対応方針・対応策などのリスク管理に関する事項について定期的に経営論議しています。グループ執行会議の下部組織として、グループCROを委員長とするグループERM委員会を設置しています。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リスク統括部、各主管部を通じた重大リスクのコントロールの状況等について、グループ横断で確認・議論を行っています。その結果はグループ執行会議を経て取締役会へ報告を行っており、取締役会からの助言等もふまえながらグループのリスク管理に関するガバナンスの強化への不断の取り組みを継続する態勢としています。

グループCROは、SOMPOグループERM基本方針や中期グループERM推進方針をグループ会社に周知徹底し、また定期的なモニタリング、各社CROとのディスカッション等を通じ、グループ全体の戦略的リスク経営の実効性の向上を図っています。

グループ全体のガバナンス体制においては、グループの方針に沿ったリスク管理体制を整備し、リスク管理を各社にて自律的に行っています。当社および主要子会社においては、施策の策定

リスク管理に関するガバナンス体制



および運用を行う各部門が自律的にリスク管理を行う第1線、専門的見地から第1線を支援・けん制するリスク統括部・各主管部による第2線、内部監査部門が独立した立場からリスクガバナンス体制の妥当性・有効性を監査する第3線の3線体制によりリスク管理の実効性確保および強化に努めています。また、内部監査部門は、リスクベースで選定したテーマについて、年1回以上関連する執行部門 (部室・子会社) への実地監査 (オンサイト) および継続的モニタリング (オフサイト) を実施し、リスクマネジメントに関するフレームワークの整備状況や当該テーマに紐づくリスクに対する統制環境等プロセスの有効性を評価しています。さらに、グループ全体の戦略的リスク経営 (ERM) に係る態勢の整備・推進を所管しているリスク統括部の業務運営体制の適切性を通年でモニタリングしています。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン (後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

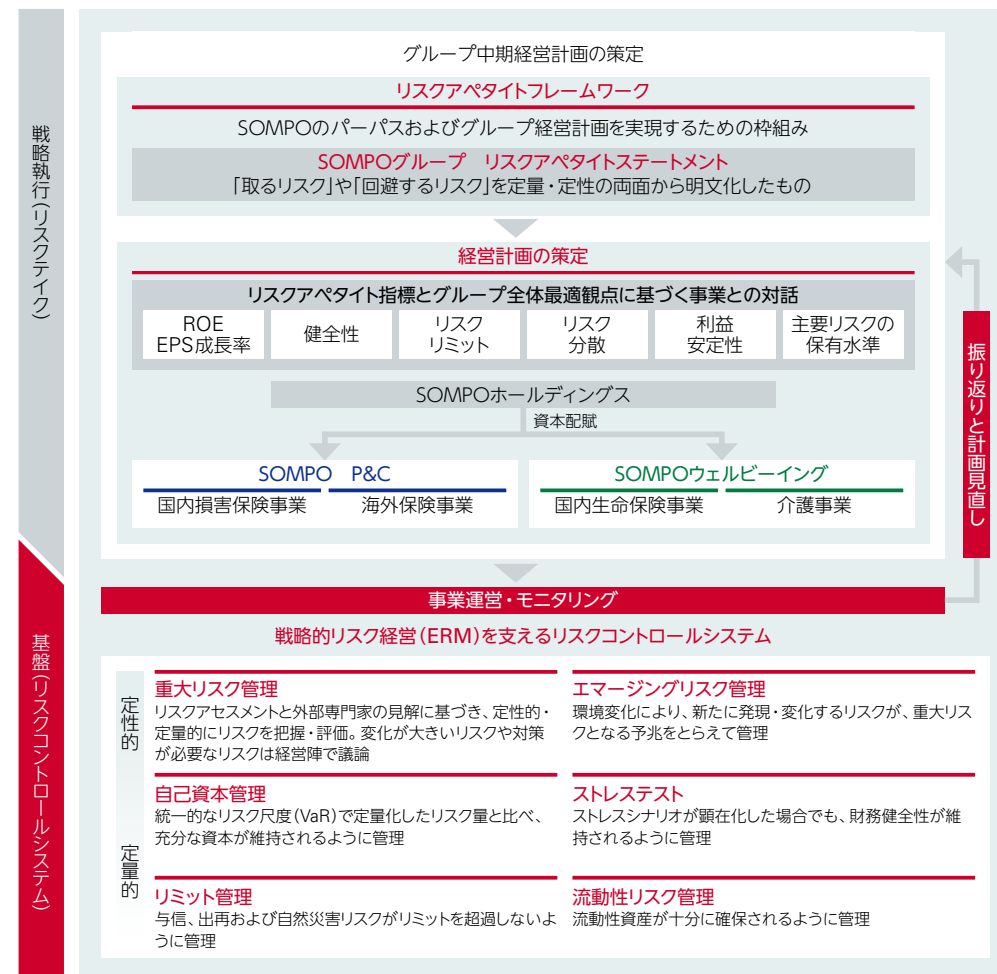
業績・コーポレートデータ編

ERM (戦略的リスク経営)

活動・実績 SOMPOグループの戦略的リスク経営の全体像

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

SOMPOグループの戦略的リスク経営(ERM)の全体像



(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基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。

(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の明確化を図っています。重大リスクは、グループCROがリスクアセスメントや専門家等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、管理状況を年2回以上、グループERM委員会にて協議のうえ、グループ執行会議および取締役会に報告しています。重大リスクおよびその発生可能性・影響度の評価は、次ページの「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、＜エマージングリスクによる影響と緩和策(例)＞(■ [サステナビリティ編/P.83](#))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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

ERM (戦略的リスク経営)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

自己資本管理

当社グループが保有する保険引受リスク、資産運用リスク、介護リスクおよびオペレーショナル・リスクを定量化したうえで、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を行っており、必要に応じ対応策を実施する態勢を整備しています。

ストレステスト

当社グループの経営に重大な影響をおよ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。

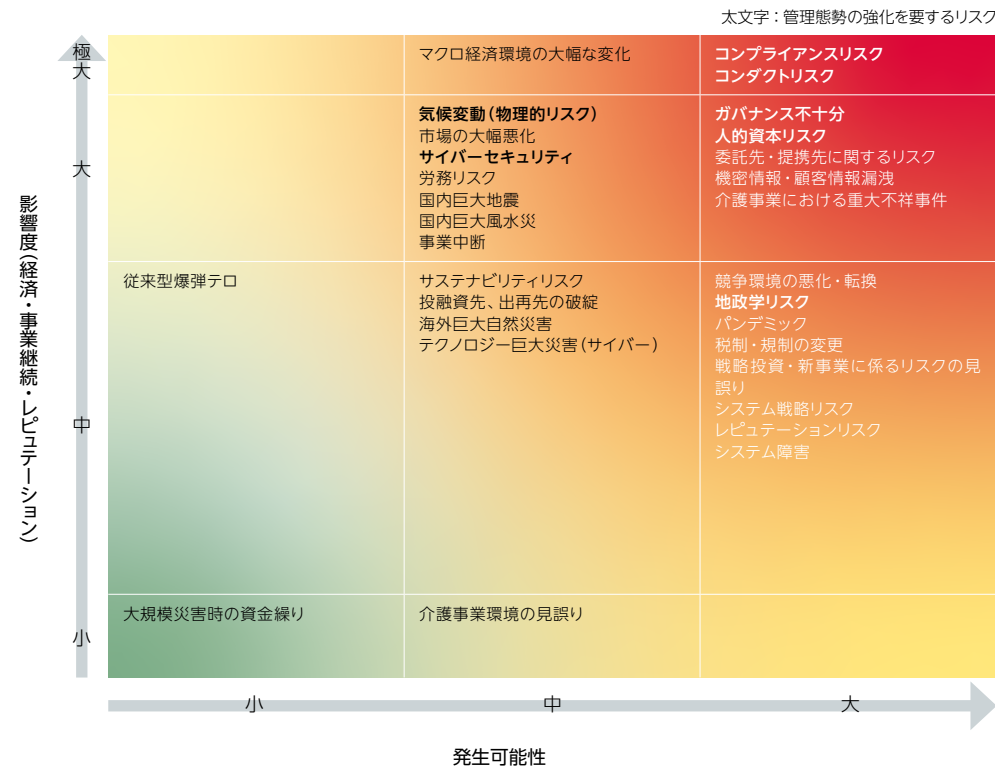
リミット管理

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、自然災害リスクの各々に対してグループベースで最大限度額を定め、その範囲内でリスクの特性をふまえたリミットを設定し、リミットを超過した場合には対応策を実施する態勢を整備しています。

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。

重大リスクのヒートマップ(発生可能性・影響度)



	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

ERM (戦略的リスク経営)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

<エマージングリスクによる影響と緩和策(例)>

革新的な医療技術

リスクの概要	新しい医療検査や治療法の登場により、従来は発見が難しかった病態が、より簡便かつ早期に発見されるようになり、診断基準も緩和されつつあります。SOMPOグループでは、生命保険事業において医療保険、がん保険、介護保険などを多く取り扱っており、将来の医療検査や治療技術の進化に伴う顧客の保険ニーズの変化、保険加入者の行動変容、保険金・給付金の支払い増加などのリスクがあります。
影響	リキッドバイオプシー（液体生検）、免疫療法、光免疫療法、再生医療などの革新的な診断・治療技術が普及することで、加入者数の変動にとどまらず、顧客の保険ニーズそのものが変化する可能性があります。また、疾病の早期発見、生存率向上、治療期間の長期化などにより、想定を上回る保険金・給付金の支払いが発生する可能性があります。
緩和策	SOMPOひまわり生命では、こうしたリスクに備えるため、革新的な医療技術による早期発見・予防の動向を調査・研究するとともに、保険金・給付金の支払実績データを活用し、生命保険事業への影響の予兆をモニタリングしています。将来を見据え、これらの技術の精度や普及状況を把握し、生命保険の引受や支払いに与える影響を分析し、商品・サービスの開発に活用するなど、今後の対応を検討しています。

その他のエマージングリスクについては「[エマージングリスク一覧](#)」をご参照ください。

生成AI等をもたらす新たなリスク

リスクの概要	AI等のテクノロジーの活用は業務の効率化・生産性の向上につながりますが、急速な進展・普及による新たなリスクや社会的期待の変化などに対応できないリスク、AIの業務利用における誤情報のお客さまへの提供、知的財産権の侵害、情報漏洩などのリスクがあります。また、有用なテクノロジーを活用しないことによる機会損失リスクもあります。
影響	SOMPOグループでは、情報収集、文書の要約や翻訳等の一般的な業務や多様なタスクに汎用型生成AIを活用し、また社内データや業務システムとの連携や特定の業務領域に特化型生成AIを活用することで、業務の効率化・生産性向上、機会創出や競争力向上を目指しています。一方、AI活用にはリスクの概要に記載したようなリスクがあり、これらリスクの発現により当社グループの社会的信用が失墜し、企業価値が棄損する恐れがあります。また、AIの活用が遅れることにより、競争力や収益性が他社比で劣化する可能性があります。
緩和策	SOMPOグループ全体で平仄のあったAIリスクガバナンスの態勢を構築するため、持株会社でAIに関する規程などを制定しグループ内に展開しています。具体的には、AIの開発に際しては、リスク評価を実施し、想定されるリスクへの対応策を講じる仕組みを設けています。また、利用者向けのガイドラインでは、個人情報保護や誤った情報を出力するリスクや知的財産権を侵害するリスクなどについて注意喚起しています。なお、AIの技術や国内外の規制、社会的な期待などの外部環境は変化の速度が速いため、モニタリングを継続し、必要に応じてAIに関する規程などの見直しを行うこととしています。これにより、必要なガバナンスを強化・維持しつつ、過度なガバナンスがAIの開発などの障害となり機会損失等のリスクを高めることがないように注意しています。

ERM (戦略的リスク経営)

活動・実績 リスク文化の醸成と浸透に向けた取り組み

当社グループでは、損害保険ジャパンが保険料調整行為等への対応および顧客情報漏洩等に関する問題について、当社および損害保険ジャパン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、グループ内のオペレーショナル・リスクなどを特定・評価するプロセス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も重要です。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。

(1) リスクに対する意識浸透・定着と感度向上に向けた取り組み

リスク管理の徹底のためには、社員一人ひとりがリスク管理の重要性を理解し、リスクに対する意識の浸透・定着、感度の向上が不可欠です。当社グループでは、経営層やすべての従業員に対して、リスク管理に関するリスクベースの教育訓練、サイバーセキュリティ、ESGリスクに関する教育訓練を毎年実施しています。

また、社外専門家による主要なリスク動向を記載したレポート(日本語・英語)を役員向けに定期的に発信し、経営層のリスク感度の強化を図っています。その他、社外専門家を交えた地政学リスク等に関する役員向け研修を定期的に実施しています。

(2) 新商品開発におけるリスク要因への考慮

損害保険ジャパンでは、保険商品の開発および改定において、保険引受リスク、オペレーショナル・リスク、コンプライアンスリスク、風評リスク等のリスク要因を明示的に考慮しています。

(3) リスク管理指標を組み込んだ金銭的インセンティブ

当社では、人的資本を社会的・経済的価値創出の原動力ととらえ、人的資本のリスクを重大リスクのひとつと位置づけています。人的資本のリスクが顕在化しないよう、コーポレートカルチャー変革、グループ人材強化、人事制度の進化と人材基盤の拡充を重点戦略とした人的資本経営を実践し、取組効果を測定するために、従業員エンゲージメントスコアをKPIに設定し定期的に確認しています。役員報酬制度においては、このような従業員エンゲージメントの向上に関する取組みの評価が役員報酬に反映する仕組みをとっています。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

危機管理・事業継続

考え方・方針 基本的な考え方

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。

活動・実績 取組み

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、損害保険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



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・蓄電池配備～

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(2025年5月現在約50台)。

蓄電池の配備とあわせて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

南海トラフ地震への備え ～グループ対応方針の策定～

SOMPOグループ全体で、お客さま・職員・社会への影響を最小限に抑えることを目的として、南海トラフ巨大地震を想定した各種対策を推進しています。津波想定エリア内のグループ拠店への影響調査を行い、発災時の職員の安全確保や重要業務継続に向けたリスク把握を進めるとともに、南海トラフ地震に関する臨時情報が発出された際のグループ対応方針を策定しました。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

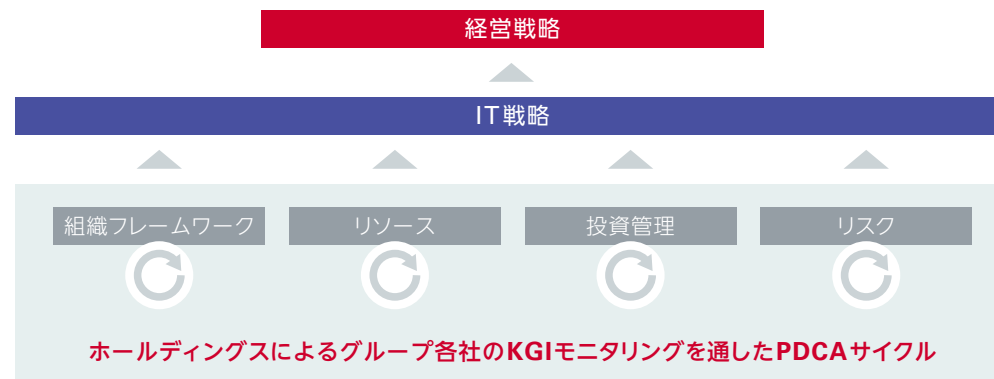
業績・コーポレートデータ編

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

考え方・方針 体制 ITガバナンスに対する基本的な考え方

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。



考え方・方針 サイバーセキュリティに対する基本的な考え方

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り組みにより安心・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。サイバーセキュリティに関するリスクは、当社グループERM委員会において重大リスクと位置づけられています。その対策にあたってはグループCIOが責任者となり、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。

SOMPOグループ サイバーセキュリティ基本方針

SOMPOグループ サイバーセキュリティ管理規程

サイバーセキュリティベースライン

■ グループERM委員会を含めたリスク管理に関する詳細は、ERM(戦略的リスク経営) (P.80)をご参照ください。

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



ITガバナンス/サイバーセキュリティ

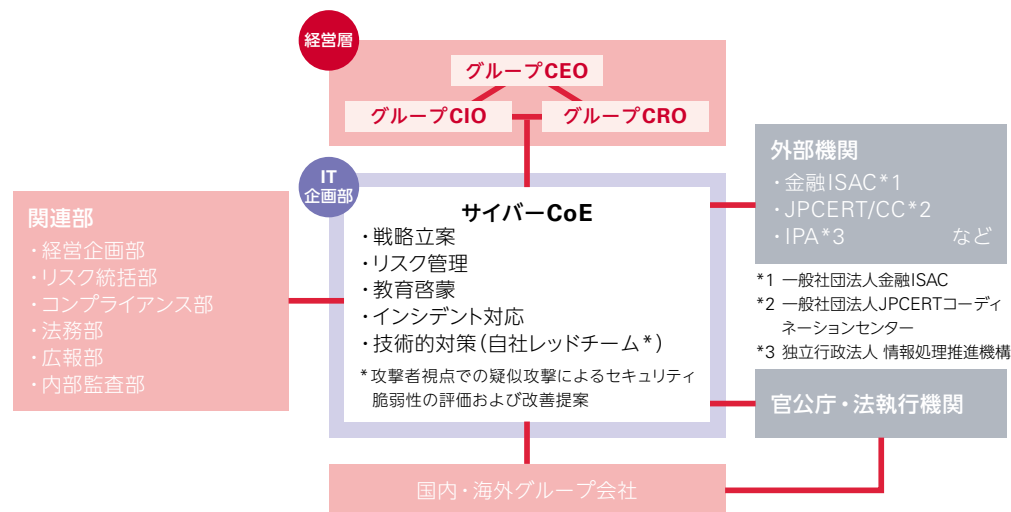
体制 推進体制

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、先端技術に関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統括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。また、対策の有効性/実効性の観点から、ITインフラやサイバーセキュリティ、データプライバシーをテーマとした内部監査あるいは情報セキュリティマネジメントシステムの規格審査 (ISO27001) を含む第三者による確認等を通し継続的な管理態勢の向上に努めています。

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。

サイバーCoEを中心とした推進体制



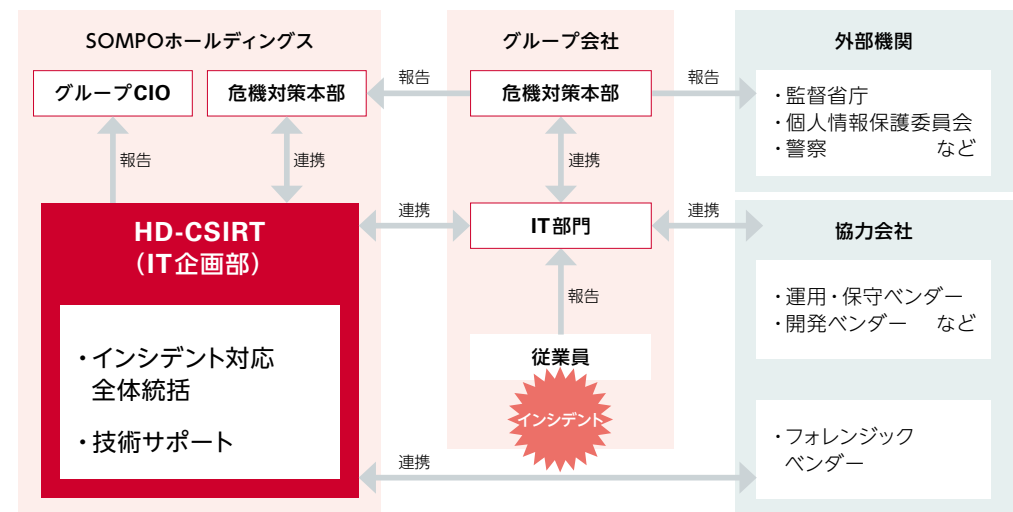
グローバルなリスク対応体制

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、当社では国内グループ会社のみではなく、海外グループ会社とも連携しながらサイバーリスクへの対応にあたっています。サイバーCoEに所属するセキュリティエンジニアがグループ横断の視点から、各種セキュリティテストの支援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。

緊急対応体制

セキュリティインシデントの発生に備え、SOMPOホールディングス内にHD-CSIRT (Computer Security Incident Response Team) を組成し、事案発生時の情報連携や意思決定、フォレンジック調査といった有事の際に必要な各種対応を適時迅速に行えるよう組織的な整備を行っています。また、事業継続のための危機対応マニュアルやインシデント対応ガイドラインを整備するとともに、マルウェア感染等の具体的なシナリオを想定した実践的なサイバーインシデント演習を定期的実施し、レジリエンスの強化に努めています。

緊急対応体制



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

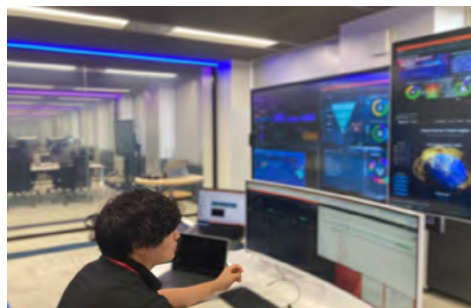
業績・コーポレートデータ編

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

活動・実績 取組み

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、システムとデータの機密性・完全性・可用性確保の観点から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。



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

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」「Global Cyber Tech Forum」というサイバーセキュリティに関する知識向上を目的としたオンライン型／集合対面型イベントを開催し、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。これらの取組みは、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。



新宿本社で開催された「Global Cyber Tech Forum」(2024年12月3日～4日)の様子

新技術への対応

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



新宿本社に設置されたサイバーラボ

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

活動・実績 取組み

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

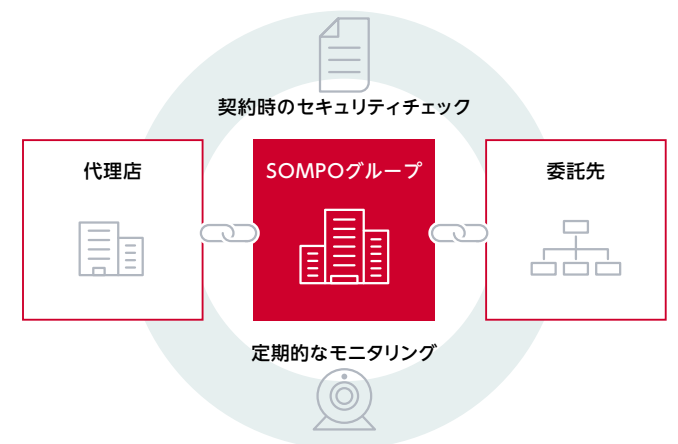
クラウドシフトの推進

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やAI利活用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、グ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。



サードパーティリスクへの対応

現代のビジネスはさまざまな外部業者(サードパーティ)と連携する必要があり、複雑なサプライチェーンのなかで成り立っています。近年このサプライチェーンを狙ったサイバー攻撃が増加しており、ある一社が攻撃を受けると、その影響が取引先全体に波及する可能性があります。当社グループにおけるサイバーセキュリティ対策だけでなく、取引先である代理店や委託先における対策も不可欠であることから、当社グループにおいては、契約時のセキュリティチェックや定期的なモニタリングを行っています。サプライチェーンを意識した取組みを実施することで、セキュリティリスクを最小限に抑え、顧客情報等の大切な情報資産を守るとともに、安定した事業運営を追求しています。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

サステナビリティ・ガバナンス

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

体制 推進体制

当社では、SOMPOのパーパス実現に向けたグループ全体の戦略や方針に基づき、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および経営企画部を管掌する役員がメンバーとなり、グループCFO(取締役)が参加(オブザーブ)し、気候変動をはじめとする重要なサステナビリティ課題の協議・意思決定を行っています。

また、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「資産運用」、「保険引受」、「ビジネスと人権」、「環境マネジメント」の4つのワーキンググループを配置し、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。

活動・実績 協議会における直近の主な協議・報告事項

2024年6月	- ESGに関する保険引受・投融資等の方針の改定 - 保険引受(企業分野)におけるGHG排出量の実績
2024年9月	- 投融資におけるGHG排出量削減状況 - 投融資におけるGHG排出削減の2030年目標の設定
2024年12月	- 当社グループにおけるGHG排出量削減の進捗状況と今後の取組方針 「ビジネスと人権」視点での人権リスク対応の強化 - ESGに関する保険引受・投融資等の方針の改定

- 2025年度の協議会の活動方針
- サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針の改定
- 投融資におけるGHG排出量削減状況
- サステナビリティ・テーマ型投融資に係る声明文と実績値の開示
- ビジネスと人権に対する取組みの進捗状況

体制図



保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

考え方・方針 基本的な考え方・方針

当社グループは、レジリエントで持続可能な社会の実現に貢献します。当社グループは、サステナビリティを長期的価値創造の原動力ととらえており、パーパスに基づいて保険引受・投融資などの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」をはじめとしたポリシーを策定し、人権、気候変動、生物多様性、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・投融資におけるサステナビリティ課題やリスクを適切に把握・管理するため、「サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針」を掲げ、取組みを進めています。

これらをふまえて、市場機会を特定し、リスク管理を行い、コミュニティへの参画、社会的責任、ダイバーシティ・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向上を図ります。

サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針(概要)

◆セクター横断的な方針

セクターにかかわらず、環境・社会に負の影響を与える可能性のある以下の事業に対し、環境・社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、お客さまの事業への対応状況を確認し、慎重に取引を判断します。

- ユネスコ世界遺産保護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
 - ラムサール条約で保護対象となる湿地を破壊するとされる事業
 - 児童労働、強制労働が行われている事業
 - 先住民族*1および地域住民の人権を侵害するおそれのある事業
 - 対人地雷、生物兵器、化学兵器、核兵器をはじめとする非人道兵器に関する事業
- このほか、反社会的勢力およびクラスター爆弾製造企業への保険引受・投融資は行いません。

*1 以下のスタンダードなどを参照しています。

- United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
- United Nations Free, Prior and Informed Consent (FPIC)

◆特定セクターに対する方針

ア. 石炭

以下の事業への新規の保険引受・投融資は行いません。

- 新設および既設の石炭火力発電事業
- 炭鉱開発(一般炭)の新規事業および拡張事業

ただし、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(温室効果ガス)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。

また、石炭事業を主業とする以下の企業への保険引受(新規・更新)*2・投融資は行いません。

- 収入の20%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山およびオイルサンドの採掘から得ている企業
- 発電の20%以上を石炭でまかなっている企業

ただし、2050年までにGHG(温室効果ガス)ネットゼロを達成する目標への取組みがある場合を除きます。

イ. オイルサンド

以下の事業への新規の保険引受・投融資は行いません。

- オイルサンド採掘事業

ウ. 北極圏でのエネルギー採掘

以下の事業への新規の保険引受・投融資は行いません。

- 北極圏監視評価プログラム(AMAP、Arctic Monitoring and Assessment Programme)エリア*3でのエネルギー採掘事業*4

また、以下の企業への保険引受(新規・更新)*2・投融資は行いません。

- 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

ただし、2050年までにGHG(温室効果ガス)ネットゼロを達成する目標への取組みがある場合を除きます。

*2 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。

*3 ただし、ノルウェー域内は除きます。

*4 エネルギー採掘活動とはエネルギーを採掘するプロジェクト単体を指します。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

体制 サステナビリティリスク対応体制

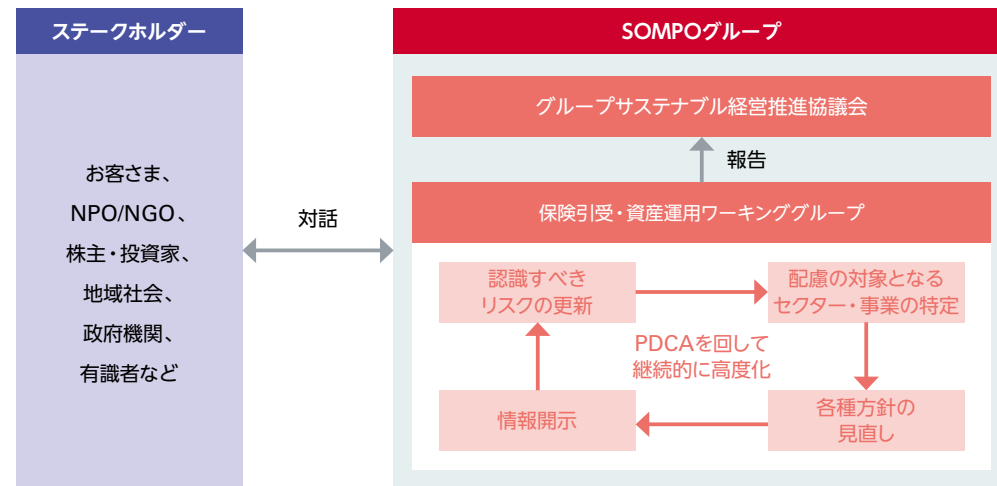
当社グループでは、サステナビリティに関する監督機能として取締役会を、執行機能としてサステナビリティ領域の最高責任者であるグループCSuO (Chief Sustainability Officer)を議長とする「グループサステナブル経営推進協議会」(以下「協議会」)を設置し、サステナビリティ課題やリスクへの対応や機会への取組みについて協議・意思決定を行っています。

ステークホルダーからの情報収集や意見交換を通じて、サステナビリティリスクが大きく、当社グループの企業価値を棄損する可能性が高い個別事案については、協議会およびその傘下に設置したワーキンググループで対応を協議しています。

各種方針の見直し

協議会およびその傘下に設置したワーキンググループでは、市民社会(NGOや先住民族等)、専門家、有識者等との対話を実施し、ステークホルダーからの期待や要請を的確に把握し、保険引受・投融資等の運営に活かしています。また、認識すべきリスクや配慮の対象となるセクター・事業の適切性・十分性について、定期的にレビューし、各種方針の見直しを行っています。

対象セクター・事業における具体的なリスク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。

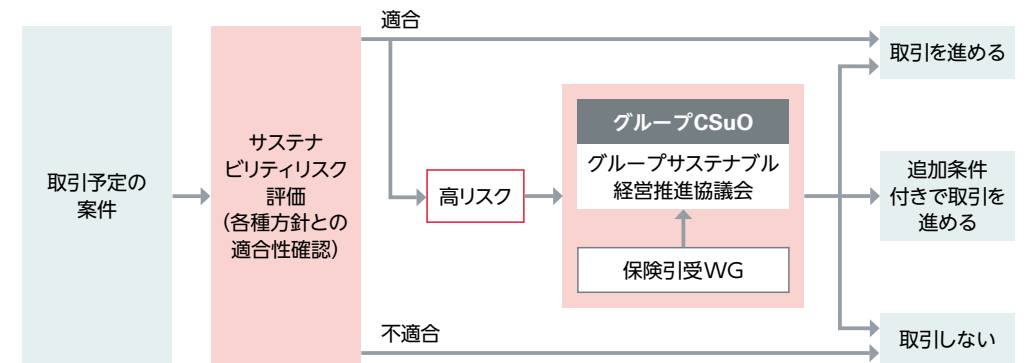


保険引受の審査プロセス

当社グループは、「サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針」をはじめとするグループの各種方針に沿った取引であることを確認しています。

環境・社会に負の影響を与える可能性が高いなどの、サステナビリティリスクが高いと判断された案件については、協議会およびワーキンググループで対応を協議しています。

2024年度に協議対象となった案件数は7件でした。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ — 保険引受を通じた取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 主な取組み

サステナビリティに関する保険商品・サービスの提供

社会のグリーン移行および再生可能エネルギー、次世代エネルギーの普及に貢献する保険

社会のグリーン移行へ貢献することを目的に、『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次世代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。

当社グループでは脱炭素に資する保険商品の保険料収入を2026年度に国内・海外合計で250億円にする「トランジション保険目標」を設定しています。

脱炭素に資する保険商品の保険料収入(2024年度)

脱炭素に資する保険商品の保険料収入	正味収入保険料
297億円	40,166億円

健康寿命の延伸に資する保険

豊かな人生や夢の実現をサポートすることを目的に、健康寿命の延伸に資する保険として、保険本来の機能(Insurance)に、お客さまの健康を応援する機能(Healthcare)を組み合わせた独自の価値を提供する保険商品Insurhealth®(インシュアヘルス)の提供に取り組んでいます。

インシュアヘルス商品の新契約年換算保険料(2024年度)

インシュアヘルス商品の新契約年換算保険料	新契約年換算保険料(全体)
257億円	311億円

エンゲージメントを通じた社会のトランスフォーメーションへの貢献

損保ジャパンでは、GHG(温室効果ガス)排出量が多い業種や、環境・人権課題を含むサプライチェーンマネジメントなどサステナビリティ課題に関連が深い業種から企業を選定のうえ、エンゲージメントを実施しています。気候変動に関わるリスク管理体制や戦略、GHG削減目標の設定、バリューチェーンにおける人権リスクアセスメントの実施状況や人権リスクの特定方法などのヒアリングを実施しながら、対話を行っています。

主な対話先(業種)

鉄鋼、電力、運輸、商社、製造、造船、自動車、機械、化学、銀行 等

主な対話テーマ

- カーボンニュートラルに向けたシナリオ
- バリューチェーンにおける人権やFPIC*への対応
- 気候変動と生物多様性の一体的な取組みと投資家への訴求
- 断熱普及の事業構想
- 生物多様性保全におけるNPO連携
- 「ビジネスと人権」に関する取組み

* FPIC:先住民族の権利を尊重する国際的なガイドライン「Free, Prior and Informed Consent/自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意」

ESGアンケート

損保ジャパンでは、保険引受先・投融資先の企業を中心に、企業価値向上および持続的成長に関する取組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組みに関する調査」)を実施しています。

2024年度は株式を保有する1,329社にアンケートを送付し、226社から回答が得られ、各企業側のニーズの把握・協業の機会につながっています。また、アンケート対象企業に向けては、ESGセミナーを開催しています。そのなかで最新動向のインプットやアンケート集約結果の解説を行い、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。

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

考え方・方針 基本的な考え方・方針

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向け、サステナビリティに関するグループ共通の方針において、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投資プロセスに組み込むことで、持続可能な社会の実現に貢献していく方針を定めています。

取組みに際しては、資産種類や各社の資産運用状況・体制に応じ、環境・社会に負の影響を与える可能性のある投融資に慎重に対応するほか、サステナビリティの向上に資する取組みの検討・実施や、気候変動やエンゲージメント等のサステナビリティ関連KPIの達成に向けた取組み等を行っています。

当社グループは、お客さまからお預かりした保険料を将来の保険金や満期返戻金等のお支払いに備えて安全に管理・運用する「アセットオーナー」としての責任を果たすとともに、社会の持続可能性に貢献し、企業価値向上を目指すため、すべての投融資においてサステナビリティを考慮しています。加えて、サステナビリティ課題に関連が深い業種・企業との対話等を通じて、気候変動対策等の社会課題の解決に向けた取組みを促しています。

そのほか、グループ会社のSOMPOアセットマネジメントでは、お客さまの中長期的な資産形成に資する商品・サービスを提供する「アセットマネージャー」として、お客さまに対する受託者責任を果たしながら、投資先企業やその先にある社会・経済全体の持続的発展に貢献するため、主に自主運用による日本株運用において、投資プロセス/銘柄選択でESG要素を考慮するほか、投資家・株主行動としての「アクティブ・オーナーシップ」に取り組んでいます。

サステナビリティに係る資産別の取組状況

	国債	株式	社債	融資
環境・社会に負の影響を与える可能性のある投融資への慎重な対応	✓	✓	✓	✓
サステナビリティの向上に資する投融資の検討・実施	✓	✓	✓	✓
サステナビリティ関連KPIの達成に向けた取組み	—	✓	✓	✓

—投融資を通じた取組み

考え方・方針 活動・実績 アセットオーナーとしての取組み

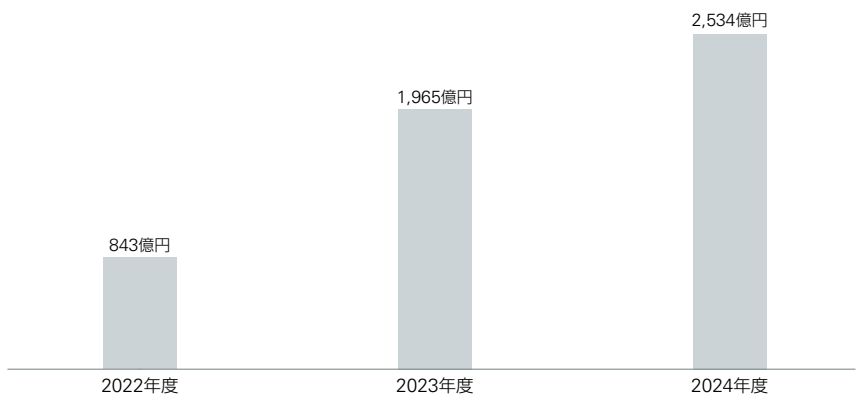
サステナビリティ・テーマ型投融資

当社グループは、グローバルなネットゼロ目標および「持続可能な開発目標(SDGs)」を支持し、取組みを継続していきます。責任ある機関投資家としての認識に立ち、投資の経済性を確保し、受託者責任を果たしながら、気候変動対策その他の社会の持続可能な発展に資する投融資を拡充していきます。

取組み・実績

環境債(グリーンボンド)や社会貢献債(ソーシャルボンド)等の債券や同種のローンへの投融資に取り組むほか、経済社会開発を目的とする国際機関発行の債券への投資や、社会／環境保全に資するファンドへの投資等に取り組んでいます。

累積投融資額の推移*



* 2022年度を起算点とした、対象資産への新規投融資の累積額

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ — 投融資を通じた取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

スチュワードシップ活動に係る取組み

当社グループのなかでも、上場株式等を一定有する損保ジャパンでは、「責任ある機関投資家」の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」の趣旨に賛同しています。

同コードの趣旨に則し、投資先企業のガバナンスを中心としたサステナビリティに係る課題を中心とした非財務情報、業績動向、経営戦略、事業リスク等の側面からの確な把握に努め、投資先企業の中長期的な企業価値向上や持続的成長に向け、建設的な目的を持った対話を通じて投資先企業と認識の共有を図るとともに、リスクマネジメントの提供などを行うことで、投資先企業とともに社会的な課題の解決を支援します。

また、議決権行使も投資先企業の持続的成長に資する重要な機会ととらえ、サステナビリティへの取組状況、コーポレート・ガバナンスの整備状況、コンプライアンス体制なども勘案のうえ適切に議決権を行使いたします。議決権行使にあたっては、損保ジャパンで定めている議案審査基準に基づき賛否の判断をしています。

🔍 詳細は、「[スチュワードシップ活動に関するご報告](#)」をご参照ください。

エンゲージメント

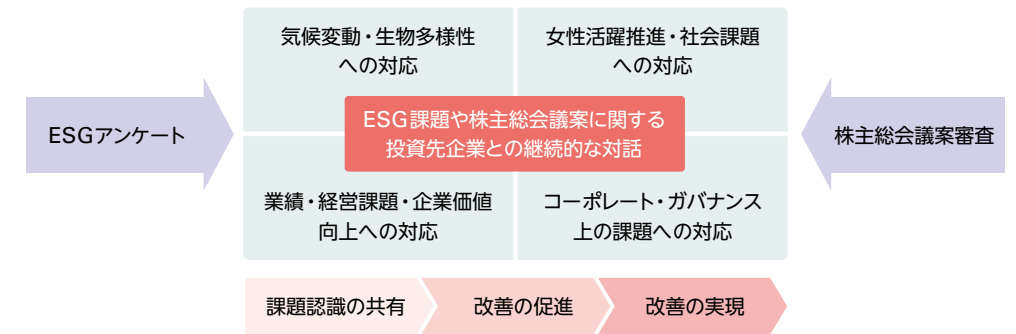
取引先企業の経営戦略、事業リスクなどに加え、サステナビリティの観点での対話を実施しています。サステナビリティリスクに晒されている業種や企業を特定し、リスク低減のための取組みの促進に向け、対話を進めています。

具体的には、株式保有時価、議決権割合、業績、ROE、配当性向、サステナビリティへの取組みなどを総合的に勘案して対象先を選定し、実効性ある対話を実施しています。

議決権行使

損保ジャパンで定めている議決権行使基準にのっとるとともに、議決権行使も投資先企業の持続的成長に資する重要な機会ととらえ、コーポレート・ガバナンスの整備状況、コンプライアンス体制、気候変動・生物多様性への対応状況などを総合的に評価し、株主として責任ある議決権行使を行います。特に慎重な検討が必要と判断される議案については、当該企業にその目的や背景を確認するなど、十分に調査したうえで判断しています。

🔍 議決権行使の結果は、「[スチュワードシップ活動に関するご報告](#)」(P8)をご参照ください。



保険引受・投融資を通じたサステナビリティ — 投融資を通じた取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの全体像

取締役会の構成

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

役員選任方針

執行体制

役員報酬制度

コーポレート・ガバナンスを支える

グループ内部統制

グループ内部監査

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

サステナビリティ・ガバナンス

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 活動・実績 アセットマネージャーとしての取組み

SOMPOアセットマネジメントでは、機関投資家として果たすべき社会的責任に対する考え方と具体的な行動方針として、「責任ある投資家としての考え方と行動方針」を定めています。上場企業に対する株式投資などを通じて、お客さまから委託された資金の投資収益を最大化することを目指しています。中長期的な投資収益の獲得を目指すアクティブ運用においては、投資候補企業の状況を常に把握し、財務情報に加え、気候変動問題をはじめとするESG情報などの非財務情報についても、投資判断に重要な要素としての的確に把握するよう努めています。企業のESG情報を継続的にモニターし、投資価値として統合的に評価することで、運用プロセスのなかにESG要因を組み込むESGインテグレーションを推進しています。

日本株運用におけるESG投資の実践形態

	運用プロセス、銘柄選択における考慮			投資家、株主行動(アクティブ・オーナーシップ)		
	投資価値 評価へのインテ グレーション	ポジティブ・ スクリーニング	ネガティブ・ スクリーニング	対話/ エンゲージメント	GHG排出量 計測	議決権行使
コア型	●		●	●	●	●
集中投資型	●		●	●	●	●
環境重視型	●	●	●	●	●	●
ESG集中型	●	●	●	●	●	●
ESG分散型	●	●	●	●	●	●

また、さまざまな海外資産を国内投資家に提供するため、海外の優良な運用会社の商品を日本向けに導入する際も、これらの外部委託について、ESGやスチュワードシップに関する方針や推進体制、実施状況などについて、採用時のデュー・ディリジェンスで評価しており、採用後も定期的にモニタリングしています。各プロダクトに対する評価は、運用会社としての責任投資・ESG投資の取組み姿勢や、当該プロダクトの運用プロセスにおけるESGの考慮の視点、議決権行使の体制や実施状況などから、4段階(A+、A、B、C)で評価しています。同社ではA評価以上のプロダクトをESG投資として認定しており、2025年3月末時点では外部委託の約8割がESG投資であると認識しています。また、外部委託先のうち約9割が責任投資原則(PRI)に署名しています(残高ベース)。

🔗 詳細は、「責任ある投資家としての考え方と行動方針」をご参照ください

スチュワードシップ活動に係る取組み

エンゲージメント

SOMPOアセットマネジメントは、スチュワードシップ責任を果たすため投資先企業や投資候補企業と日常的に対話(エンゲージメント)を行える関係を構築しています。そのうえで、投資判断基準である中長期の視点から評価した本源的価値を理解することに対話の軸とし、その源泉となる付加価値創造およびその分配のプロセスの把握に努めています。

また、運用プロセスのなかにESG要因を組み込み対話を進めています。2024年度は、約700社の投資候補先企業を選定し、同社アナリストのリサーチ活動を通じて、企業との個別対話を582件、説明会等への参加を1,524件、計2,106件の対話の機会を得ることができました。

議決権行使

SOMPOアセットマネジメントでは、議決権行使ガイドラインを策定し、ガイドラインの目的、議決権行使に関する基本的な考え方、個別の議案に対する考え方、議決権行使に関する業務体制を開示しています。

原則としてすべての個別議案を精査したうえで、賛成または反対の指図を行うこととし、棄権および白紙委任は行わないこととしています。またその判断にあたっては、株主価値に対する効果を唯一の判断基準とするよう定めています。

- 🔗 [SOMPOアセットマネジメント:日本版スチュワードシップ・コード対応方針](#)
- 🔗 [SOMPOアセットマネジメント:議決権行使ガイドライン](#)

社外からの評価

第1回『日経 機関投資家レポートアワード』特別賞 受賞

日本経済新聞社が主催する、スチュワードシップ・コードに署名している機関投資家が発行するレポートのうち、優れたレポートを作成している企業を表彰する制度で、2025年3月にSOMPOアセットマネジメントが特別賞を受賞しました。

🔗 [SOMPOアセットマネジメント:2023年度ESG／スチュワードシップ活動報告](#)

グループ環境ポリシー／SOMPO気候アクション

考え方・方針 グループ環境ポリシー

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。

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

考え方・方針 SOMPO気候アクション

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」、「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」)を掲げ、グループ全体で取り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り組みは当社グループの強みであり、2024年度からの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カ向上を支援	グループの温室効果ガス排出量 ネットゼロ*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		
主な取り組み実績(2024年度)		
適応に資する商品・サービスの開発や提供 ・ 気候リスクに対する補償 をオーダーメイドで提供開始 など レジリエンス向上の取り組み ・防災教育の実施： 291回開催 約29,700人参加 ・ 「防災リュックを考えよう」「学防ツチャ(まなぼつちゃ)」 の展開開始 ・「OECM100か所プロジェクト」による自然共生サイト： 3か所 認定	GHG排出量 📌 最新の実績はESGデータをご参照ください。 2030年削減目標 (インテンシティ目標)の新規設定 脱炭素に資する保険商品の保険料収入： 297億円 (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： 913社 サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針の見直し

* 残余排出は国際的に認められる方法でのオフセット

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

地球環境問題へのリーダーシップ

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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。

活動・実績 気候変動・生物多様性へのリーダーシップ

日本経済団体連合会での活動

損保ジャパン顧問の西澤敬二は、経団連企業行動・SDGs委員長および経団連自然保護協議会会長として、地球環境問題へのリーダーシップを発揮しています。また、SDGs推進円卓会議の構成員として政府・NGO・有識者などと意見交換を行い、SDGs達成に向けた取組みを推進しています。

2024年10月にコロンビアで開催された生物多様性条約COP16には、経団連のミッション団長として参加し、日本経済界の取組みを積極的に発信するとともに、海外関係団体との懇談を通じて、今後の協働の可能性について活発な意見交換を行い、生物多様性条約COP15で採択された昆明・モントリオール生物多様性枠組(GBF)に貢献する日本経済界の取組みを、世界に向けて発信しました。

CDPへの参画

損保ジャパン(現在、SOMPOホールディングス)は2005年から機関投資家として、企業の環境情報開示を促進する活動であるCDPに参画しています。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8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、2024年8月に自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)提言に基づく開示を行いました。TNFDのフレームワークの開発にあたって、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のTNFDフレームワークのパイロットテストに参画しました。また、開示に向けては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」にも登録し、日本経済界におけるTNFD開示の発展への貢献に努めています。

* TNFD:自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

COP(締約国会議)への参画・発信

損保ジャパンは、2024年11月にアゼルバイジャンのバクーで開催された気候変動枠組条約COP29サイドイベント(環境省主催)において損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメント、スタートアップ企業のMomentick社との共同で、衛星データを用いたメタン排出検知技術を活用したリスクマネジメントの実証事業について発信しました。

また損保ジャパンは、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COP15と2024年10月にコロンビアのカリで開催されたCOP16それぞれ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ました。当社の生物多様性保全に関する取組みであるSAVE JAPAN プロジェクトや、OECM*¹100が所プロジェクト、NCCC*²と連携した炭素クレジット、企業のサプライチェーンリスクの可視化の取組み等について発信しました。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。

*1 OECM: 国立公園などの保護地域以外で生物多様性に資する地域

*2 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)

(参考)これまでの活動

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COP22サイドイベントとして環境省が主催した、気候変動への適応に対する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COP23サイドイベント(JICA主催)においては、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。

TCFD・TNFD提言への対応

考え方・方針 SOMPOにおけるTCFD・TNFDの考え方

当社グループは、人々の安心・安全・健康な生活に影響をおよぼす気候変動・自然関連課題を重要な取組課題として位置づけるとともに、そのリスクと機会、対応策などについて、TCFD・TNFD両提言*への対応を通じて、ステークホルダーの皆さまへ透明性の高い情報を積極的かつ公正に開示するよう取り組んでいます。

TCFD提言については、2018年に賛同を表明するとともに、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ました。また、TNFDのフレームワークの開発にあたっては、2021年に損害保険ジャパンおよびSOMPOリスクマネジメントがTNFDフォーラムに参画し、UNEP FIのTNFDフレームワークのパイロットテストに参画しました。加えて、2024年にはSOMPOホールディングスが「TNFDアーリーアダプター」に登録するなど、両提言の普及・発展への貢献に努めています。

* TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）
* TNFD：自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）

体制 ガバナンス

(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）】

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・生物多様性およびビジネスと人権といったグループのサステナブル経営戦略については、グループCSuOを議長とす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・機会をふまえた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。

「グループサステナブル経営推進協議会」の下部には、「資産運用」、「保険引受」、「ビジネスと

人権」、「環境マネジメント」の4つのワーキンググループを設置しています。ワーキンググループでは、気候変動・生物多様性におけるリスク・機会の精査や、協議会での議論内容をふまえた情報共有・施策実行を進めるほか、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。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。

【グループCRO（Chief Risk Officer）】

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およ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、定期的に取り締役会、グループ執行会議などに報告しています。

体制図



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

TCFD・TNFD提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

(3)ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、かけがえのない地球環境を未来へ引き継ぐため、業務プロセスに環境への配慮を組み込むとともに、ステークホルダーとの積極的な対話と協働を通じて、環境問題の解決に積極的に取り組むことを定めた「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。

これらの環境・人権問題に関するステークホルダー・エンゲージメントの状況に関しては、グループCSuOが議長を務める「グループサステナブル経営推進協議会」において報告しています。グループサステナブル経営推進協議会への報告内容については、グループCSuOの業務執行状況として取締役会に報告されており、取締役会はこれらに関する監督責任を負っています。

■ 詳細はグループ環境ポリシー、グループ人間尊重ポリシー (P57-59)をご参照ください。

考え方・方針 戦略

(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年度から「SOMPO気候アクション」(気候変動への「適応」、「緩和」、「社会のTRANSフォーメーションへの貢献」)を掲げ、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影響や炭素集約度の高い事業への投融資、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発生しており、当社グループ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。一方で、自然災害リスクの認識の強まりや社会構造の変革は、新たなサービス需要の創出や技術革新などのビジネス機会をもたらします。

当社グループは、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)など外部機関の研究成果をふまえて、気候変動が事業に与えるリスクと機会を整理し、短期(2～3年以内)、中期(3～10年後)および長期(10～30年後)の時間軸、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およぼすと想定されるリスクと機会は下表のとおりであり、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。

TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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 ・風水災の頻度・強度の変化 ・干ばつ、山火事の増大	気象災害の激甚化等：風水災の激甚化または頻度増加による火災保険等の保険金支払い、再保険コストの増大	●	—	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	海面上昇に伴う浸水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、テロ増加等に伴う社会の混乱、経済の不安定化	●	—	
			新たなパンデミック：森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加	●	—	
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）	株式・債券の価格変動：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、炭素税導入等による物価上昇	●	—	
	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等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。	●	●	
			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. 保険引受における物理的リスク

当社グループの損害保険事業は、台風や洪水、高潮などを含む自然災害の激甚化や発生頻度の上昇に伴う想定以上の保険金の支払いによる財務的影響を受ける可能性があります。リスクの

定量的な把握に向けては、2018年以降、大学等の研究機関と連携することで科学的知見をふまえた取組みを進めており、「アンサンブル気候予測データベース:d4PDF*1(database for Policy Decision making for Future climate change)」などの気象・気候ビッグデータを用いた大規模分析によって、台風や洪水、海面水位の変化の影響を受ける高潮の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向について、平均気温が上昇した気候下での長期的な影響を把握するための取組みを行っています。また、5～10年後の中期的な影響を分析・評価し事業戦略に活用しています。

当社グループは、UNEP FIのTCFD 保険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。試算結果は下表のとおりです。

<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%	

今後も、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等も活用して、引き続き分析を進めていきます。

*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を可能とするもの。

*2 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change: 国連気候変動に関する政府間パネル) 第5次評価報告書のRCP8.5シナリオに基づき、2050年と現在との間の台風の発生頻度や風速の変化をとらえ、頻度や損害額の変化を算出するモデル。

イ. 資産運用における移行リスク・物理的リスク

脱炭素社会への移行が短期・中期・長期それぞれにおいて、当社グループにおよぼすインパクトを把握するため、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およぼす「政策リスク」と気候変動の緩和に向けた取組みによる「技術機会」、慢性的な猛暑、極寒、大雪、大雨、暴風、急性的な台風、洪水、自然火災など、気候変動がもたらす気象災害が企業におよぼす「物理的リスク」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およぼす影響を分析しています。詳細は「a. Climate Value-at-Risk (CVaR)」をご参照ください。

TCFD・TNFD提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

加えて、移行リスク削減に向け、脱炭素化への取り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「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

NGFSシナリオ

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、日本等の一部の国では、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ひとつ。
・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、2024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ひとつ。
・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、2024年3月末時点における影響度を算出。

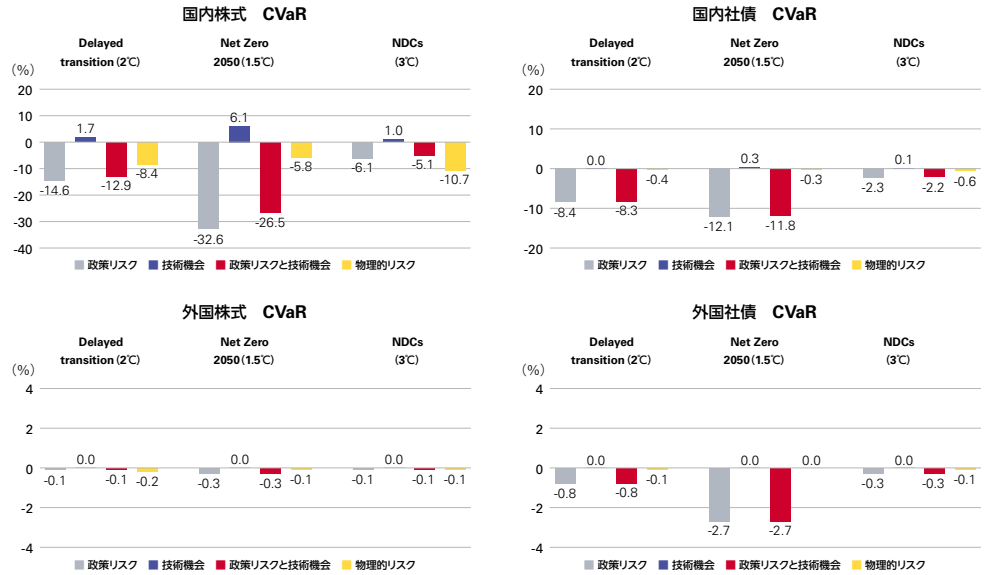
a. Climate Value-at-Risk (CVaR)

(NGFSシナリオ・保有資産別比較)

政策リスク、技術機会の影響は、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。一方、物理的リスクの影響は、外国株式(右記グラフ:左下)を除きNDCs(3℃)シナリオが最大となり、気温上昇がもたらす物理的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(下記グラフ:左上)が最大となり、Net Zero 2050(1.5℃)シナリオ下においてそれぞれ△32.6%、6.1%となります。また、物理的リスクにおいても国内株式が最大となり、NDCs(3℃)シナリオ下において△10.7%となります。なお、融資は当社グループの影響が限定的であることを確認しています。

当社グループ 資産別・NGFSシナリオ別 政策・物理的リスクと技術機会のCVaR分析結果



※ 債券は額面以上で償還されることがないため影響が限定的

- ・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
- ・物理的リスク : 慢性的または急性的な異常気象が企業の資産や売上にもたらす影響を算出した数値

TCFD・TNFD提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

(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、当社グループのポートフォリオにおいて、リスクの大部分は2034年以降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△14.96%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。また、物理的リスクは気温上昇を伴うDelayed transition (2℃)シナリオとNDCs (3℃)シナリオで相対的に長期的な影響が大きくなりますが、全体的な影響は限定的です。

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

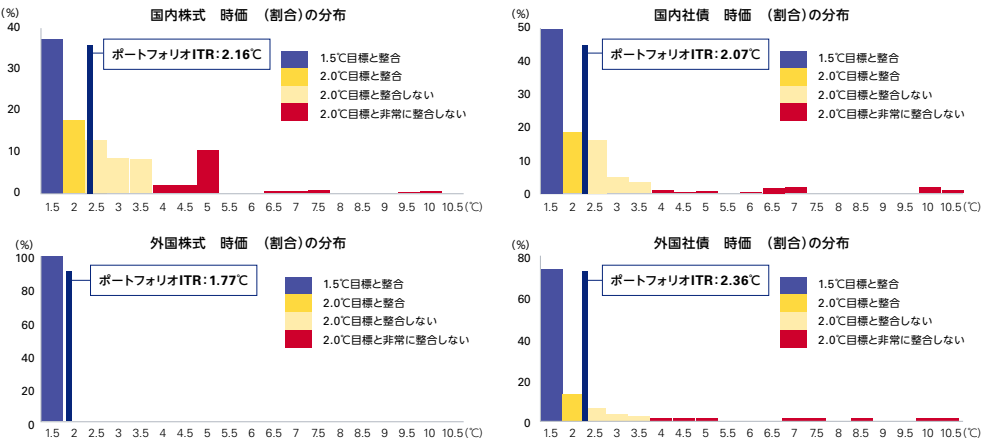
時間軸	Delayed transition (2℃)			Net Zero 2050 (1.5℃)			NDCs (3℃)		
	政策リスク	技術機会	物理的リスク	政策リスク	技術機会	物理的リスク	政策リスク	技術機会	物理的リスク
2024年4月～2027年3月累計	-0.09%	0.01%	-0.10%	-1.25%	0.30%	-0.10%	-0.29%	0.05%	-0.10%
2024年4月～2034年3月累計	-0.77%	0.09%	-0.76%	-5.77%	1.30%	-0.74%	-1.48%	0.27%	-0.75%
2024年4月～2050年3月累計	-5.25%	0.70%	-1.96%	-14.96%	2.97%	-1.71%	-2.95%	0.51%	-1.91%

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55%、100%、68%、85%、ITRが1.5℃未満の企業の割合は、37%、100%、50%、72%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2.16℃、1.77℃、2.07℃、2.36℃と、一部資産は改善しているものの、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、移行リスクや物理的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等の働きかけを通じて気候変動に係る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



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

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

TCFD・TNFD提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

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GHG排出量削減については、スコープ1、2、3(スコープ3カテゴリー15 保険引受・投融資を除く)で2030年60%削減(2017年比)*1、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使用電力に関して、LED化等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%*2」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。

*1 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

*2 再生可能エネルギーの証書による利用を含む

投融資については、投融資ポートフォリオのGHG排出量(スコープ3カテゴリー15)実質ゼロに向け、排出量を2025年25%削減(2019年比)する中間目標に加え、新たな中間目標として「インテンシティを2030年50～60%削減(2019年比)」を2024年度に設定しました。目標達成に向け、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や、グループが保有する運用資産を入れ替える際のGHG低排出セクターへのシフトなどの取組みを進めています。

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のほか、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ました。また、2022年11月にPCAF(金融向け炭素会計パートナーシップ)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、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方針および状況を確認するために、損保ジャパンでは毎年ESGアンケート(「ESG/サステナビリティへの取組みに関する調査」)を実施しています。2024年度は株式を保有する1,329社にアンケートを送付し、226社から回答が得られ、議決権行使のほか、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等において、規制やガイダンス策定等の議論が活発に行われています。当社グループでは、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、さらにはこれらの取組みを通じたレピュテーションの向上によって協業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

■ 主な取組みは[気候変動・自然関連の取組み](#)(P.115-122)をご参照ください。

業績・コーポレートデータ編

TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

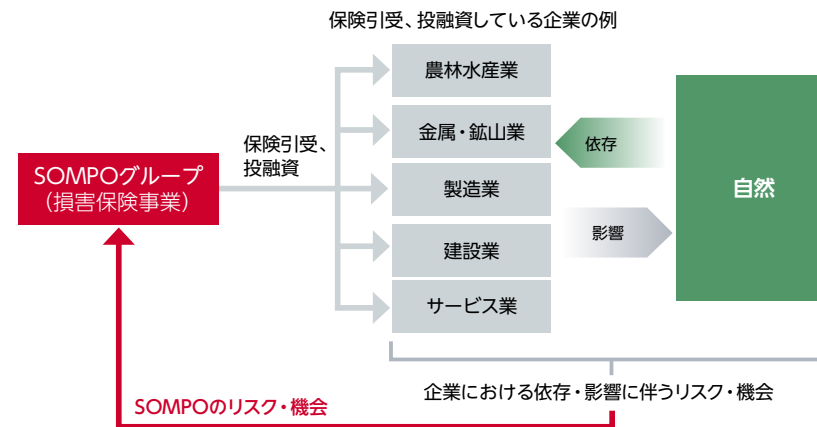
データ等

業績・コーポレートデータ編

(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のなかには、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を抱える企業があります。これらのリスクが顕在化した場合、収入保険料の減少や支払保険金の増加など、当社グループの損害保険事業のリスクが高まる可能性があります。

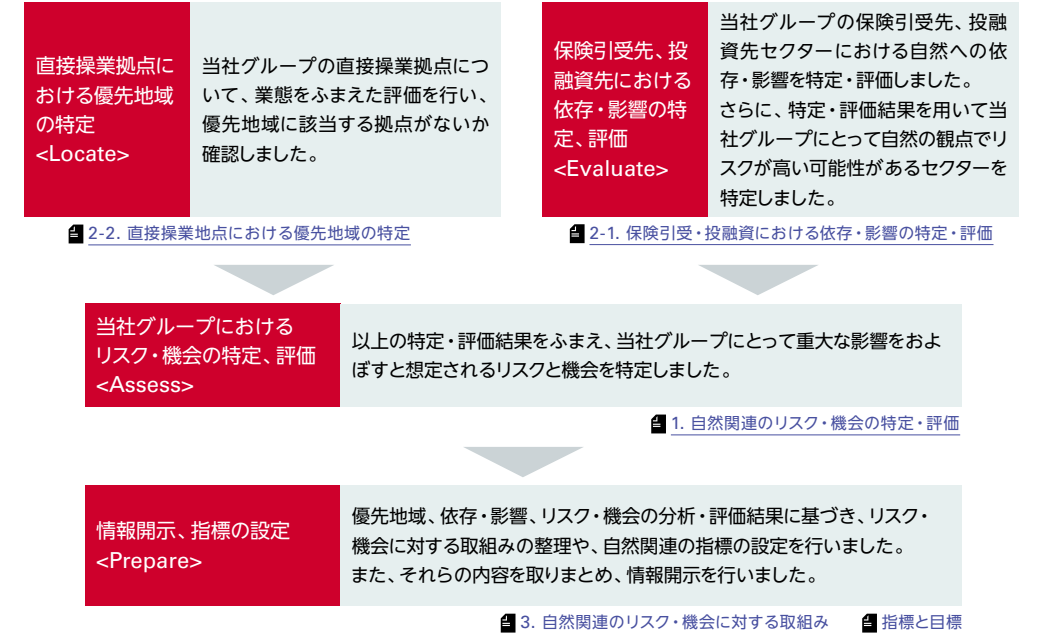
一方で、昆明・モントリオール生物多様性枠組で提唱されたネイチャーポジティブへの移行に当たっては、日本では2030年時点で約47兆円の事業機会が創出されると見込まれています(環境省推計)。この新たな事業機会が保険引受先や投融資先の企業の業績改善や、当社グループが自然に貢献する商品・サービスの提供といった機会をもたらす可能性があります。



これらの自然関連のリスク・機会に対して、当社グループの主要事業である国内損害保険事業および海外保険事業を対象として、TNFDが提言するLEAPアプローチ*に基づき、評価・分析・対応を行いました。

* 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

LEAPアプローチによる分析の流れ



1. 自然関連のリスク・機会の特定・評価

ア. 当社グループの自然関連のリスク・機会と影響分析

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、損害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・対応を行いました。リスク・機会の特定・評価にあたっては、「2-1. 保険引受・投融資における依存・影響の特定・評価」の結果を参考としました。

TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

評価の時間軸としては短期(2～3年以内)、中期(3～10年後)および長期(10～30年後)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およぼすと想定されるリスクと機会の一覧は下表のとおりです。これらのリスクと機会については、今後も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。

自然関連のリスクと機会

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 ・風水災の頻度・強度の変化 ・干ばつ、山火事の増大	気象災害の激甚化等：風水災の激甚化または頻度増加、植物による減災機能の低下、風水災の被害悪化による火災保険等の保険金支払い、再保険コストの増大		●	—	短期・中期・長期
			農業保険の収支の変化：干ばつ、冷害・湿害、病害虫等による保険金支払いの増加。農業リスクに応じたソリューションの提供による保険金支払いの低減		●	●	短期・中期・長期
			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取引先(特に高リスクセクター)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
	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
			ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う収益の変化：ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う取引先(特に高リスクセクター)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
			自然関連の訴訟などの法的リスク：自然関連の訴訟等に伴う賠償責任保険の保険金支払い増加		●	—	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)	ネイチャーポジティブ経済への移行に対応した商品・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ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う保険料収入・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
	法律	・賠償制度や法律の改正、新たな法解釈	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
	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					

イ. 高リスクセクターにおける自然関連のリスク特定結果

前述の当社グループの自然関連のリスクのうち、「生態系サービスの劣化に伴う収益の悪化」は、取引先企業における風水害や気温上昇、水不足等に伴う業績の悪化(物理リスク)、「ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う収益の変化」は、取引先企業における規制強化や技術革新、市場の変化等に伴う業績の悪化(移行リスク)によって、当社グループの収益の悪化につながります。そのため、取引先企業のなかでも当社グループとの取引金額が大きく、かつ自然への依存・影響が大きい高リスクセクターにおけるリスクを特定し、これをふまえて当社グループのリスク評価を行いました。

具体的には、後述の「2-1. 保険引受・投融資における依存・影響の特定・評価」において特定した高リスクセクター(建設、輸送(旅客含む)・倉庫、化学、自動車・自動車部品)について、下記の整理で、高リスクセクター企業の開示情報をもとに想定されているリスクを確認しました。

- 「生態系サービスの劣化に伴う収益の悪化(物理リスク)」：
自然への依存が大きい高リスクセクター(建設、輸送(旅客含む)・倉庫)
- 「ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う収益の変化(移行リスク)」：
自然への影響が大きい高リスクセクター(建設、輸送(旅客含む)・倉庫、化学、自動車・自動車部品)

確認結果をふまえ、各高リスクセクターで特定したリスクは以下のとおりです。これらのリスクにより、取引先企業の業績が悪化することで、当社グループに保険金支払いの増加や投資リターンの減少などの影響が生じると考えています。

1) 生態系サービスの劣化に伴う収益の悪化(物理リスク)

セクター		リスク
建設	急性	・風水災の激甚化による建設資材の調達困難化、資材価格の高騰 ・被災による工事の中断、工程の遅延
	慢性	・水不足による工事の中断、工程の遅延 ・自然資本(木材、鉱物など)の減少による建設資材の調達困難化、資材価格の高騰 ・夏季の気温上昇による生産性の低下、従業員の健康リスク増大
輸送(旅客含む)・倉庫	急性	・風水災による操業困難、事故リスクの増大
	慢性	・水不足による操業困難 ・夏季の気温上昇によるエネルギーコストの増加 ・夏季の気温上昇による従業員の健康リスク増大 ・生態系の変化に伴う観光資源の劣化

TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

2) ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う収益の変化(移行リスク)

セクター		リスク
建設	政策	• 建設時のGHG排出、騒音、汚染に対する規制強化による対応コストの増加 • 土地改変に対する規制強化による建設需要の減少 • 建設資材の生産/採取地での規制強化による建設資材調達コストの増加 • 炭素税導入による原材料調達コストの増加
	法律	• 施工現場周辺の自然環境の破壊による訴訟リスク
	技術・市場選好	• 環境負荷の低い技術の導入による対応コストの増加、技術開発コストの増加 • 建設資材のトレーサビリティ確保に向けた対応コストの増加 • 建設資材の生産/採取地における自然環境の破壊によるレピュテーションの低下
輸送(旅客含む)・倉庫	政策	• 運航、運行時のGHG排出、騒音、汚染に対する規制強化による対応コストの増加 • 炭素税導入による調達コストの増加
	法律	• 油濁による賠償リスク
	技術・市場選好	• 環境負荷の低い技術の導入による対応コストの増加、技術開発コストの増加
化学	政策	• 原材料生産/採取地での規制強化による原材料調達コストの増加 • 製造時のGHG排出、水質土壌汚染に対する規制強化による対応コストの増加 • プラスチックの規制強化による製造コストの増加 • 炭素税導入による調達コストの増加
	法律	• 原材料生産/採取地における自然環境の破壊による訴訟リスク
	技術・市場選好	• 環境負荷の低い技術や原材料の導入による対応コストの増加、技術開発コストの増加 • 原材料のトレーサビリティ確保に向けた対応コストの増加 • 原材料生産/採取地における自然環境の破壊によるレピュテーションの低下
自動車・自動車部品	政策	• 原材料生産/採取地での規制強化による原材料調達コストの増加 • 製造時のGHG排出、水質汚染、廃棄物に対する規制強化による対応コストの増加 • 炭素税導入による調達コストの増加
	法律	• 原材料生産/採取地における自然環境の破壊による訴訟リスク
	技術・市場選好	• 環境負荷の低い技術の導入による対応コストの増加、技術開発コストの増加 • 原材料のトレーサビリティ確保に向けた対応コストの増加 • 原材料生産/採取地における自然環境の破壊によるレピュテーションの低下

2-1. 保険引受・投融資における依存・影響の特定・評価

当社グループの取引先企業(保険引受先、投融資先など)には、自然への依存・影響がある事業活動も含まれており、当社グループにとっての自然関連のリスク・機会につながる可能性があります。そのため、当社グループにとって重要な自然への依存・影響関係を把握することを目的に、当社グループの保険引受先や投融資先の各セクターについて、ENCORE*1を用いて自然への依存・影響を特定・評価しました。セクターは、取引先企業を23セクターに分類したうえで、TNFDの金融機関向け追加ガイダンス*2で示されている優先セクターである18セクターを対象としました。(「ア. 依存・影響の特定・評価結果」)

さらに、「1. 自然関連のリスク・機会の特定・評価」の参考情報として、当社グループにとって自然の観点でリスクが高い可能性があるセクター(高リスクセクター)を以下の手順で特定しました。

*1 自然資本金財同盟(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
*2 TNFD Additional guidance for financial institutions v2.0

- <高リスクセクターの特定手順>
- ① ENCOREを用いて各セクターの自然への依存・影響の項目、大きさをヒートマップ化

② ①の各セクターに対する損保ジャパンおよび海外保険事業における子会社の保険引受、投融資の金額をヒートマップに反映

③ ②の結果をふまえ、保険引受および投融資ごとに、当社グループにおける高リスクセクターを特定

TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

ア. 依存・影響の特定・評価結果(手順①)

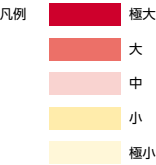
当社グループの保険引受先および投融資先のセクターが、自然に対しどのように依存し、また影響を与えているかを表したヒートマップは以下のとおりです。

■ 依存 「水質の浄化」、「降雨の調節」、「土壌の安定化」、「遺伝情報の利用」などへの依存が大きいことがわかりました。

セクター	項目	項目																								
		動物による労働	生物資源の利用	バイオレメディエーション	土壌の安定化	水質の浄化	土質の調整	大気や生態系による希釈	病害・害虫被害の防止・軽減	大気の浄化	洪水の緩和	遺伝情報の利用	地球規模の気候調節	水の供給	生育地(苗床や養殖場等)の維持	騒音の低減	光量等の調整	局所的な気候調節	受粉	暴風・砂嵐の緩和	流量の調整	降雨の調節	レクリエーション価値の提供	自然景観がもたらす視覚的な快適性	教育、科学、研究への貢献	文化芸術活動への貢献
アパレル																										
エネルギー																										
医薬品・バイオテクノロジー																										
飲食サービス																										
化学																										
金属・鉱業																										
建設																										
建設資材																										
公共事業(電気・ガス・水道・廃棄物回収)																										
紙・林産物																										
自動車・自動車部品																										
食品・飲料製造																										
生活必需品の卸売・小売																										
耐久消費財																										
農業・漁業																										
半導体・半導体製造装置																										
輸送(旅客含む)・倉庫																										
パーソナルケア製品																										

■ 影響 「騒音・光害」、「水・土壌への有害物質/富栄養化物質の排出」、「淡水域の利用」、「外来種の持ち込み」、「大気汚染物質の排出」などへの影響が大きいことがわかりました。

セクター	項目	項目												
		騒音・光害	淡水域の利用	GHG排出	海底の利用	大気汚染物質の排出	動物・木材等の採取	鉱物等の採取	水・土壌への有害物質の排出	水・土壌への富栄養化物質の排出	固形廃棄物の発生・排出	土地の利用	水の利用	外来種の持ち込み
アパレル														
エネルギー														
医薬品・バイオテクノロジー														
飲食サービス														
化学														
金属・鉱業														
建設														
建設資材														
公共事業(電気・ガス・水道・廃棄物回収)														
紙・林産物														
自動車・自動車部品														
食品・飲料製造														
生活必需品の卸売・小売														
耐久消費財														
農業・漁業														
半導体・半導体製造装置														
輸送(旅客含む)・倉庫														
パーソナルケア製品														



TCFD・TNFD提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

イ. 各セクターにおける取引金額の考慮(手順②)

手順①において特定した依存・影響の大きさに対し、各セクターの保険引受金額および投融資金額をかけ合わせることで、当社グループにおける高リスクセクターを特定しました。

高リスクセクター特定のイメージ

依存のヒートマップ

セクター\項目	動物による労働	生物資源の利用	バイオレメディエーション	...	...	...	...
○○○		4			5		3
●●●		4		4			3
△△△	2	2			2		2
▲▲▲	3	3	1	3	2	2	2
□□□		4	1	3	2	2	2
■ ■ ■		2	1	2	2	2	1
○○○○							

影響のヒートマップ

セクター\項目	騒音・光害	淡水域の利用	GHG排出	...	...	...	...
○○○	5	2	4	3	4		3
●●●	5	2	4	4	4	4	4
△△△	4			2	2		
▲▲▲	4			4	4	4	
□□□	4	4		4		4	4
■ ■ ■	4			2			
○○○○				4			



セクター別の
・保険引受金額
・投融資金額
を3段階でランク付け

高リスクセクターの特定結果

種別	セクター	依存/影響が大きい項目
保険引受	建設	【依存】土壌の安定化、洪水の緩和、暴風・砂嵐の緩和、降雨の調節 【影響】騒音・光害、淡水域の利用、GHG排出、水・土壌への有害物質の排出
	輸送(旅客含む)・倉庫	【依存】土壌の安定化、洪水の緩和、暴風・砂嵐の緩和、降雨の調節、レクリエーション価値の提供、自然景観がもたらす視覚的な快適性 【影響】騒音・光害、GHG排出、大気汚染物質の排出、外来種の持ち込み
投融資	化学	【影響】騒音・光害、水・土壌への有害物質の排出、水・土壌への富栄養化物質の排出
	自動車・自動車部品	【影響】騒音・光害
	輸送(旅客含む)・倉庫	【依存】降雨の調節、レクリエーション価値の提供、自然景観がもたらす視覚的な快適性 【影響】騒音・光害、大気汚染物質の排出、外来種の持ち込み

2-2. 直接操業地点における優先地域の特定

当社グループと自然との接点を把握し、優先すべき地域を特定することを目的に、損保ジャパン、SOMPOリスクマネジメント、海外保険事業における子会社の直接操業拠点について、WWF Biodiversity Risk Filter*などのツールを用いて、TNFDが定義する「優先地域」に該当する拠点の確認を行いました。直接操業拠点は、日本、カナダ、ロシア、オーストラリア、グアム、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、インド、アラブ首長国連邦、南アフリカ共和国、アメリカ、メキシコ、ブラジル、バミューダ、インドネシア、マレーシア、シンガポール、タイ、トルコ、イタリア、イギリス、ルクセンブルクに位置しています。確認の結果、直接操業拠点における業態は損害保険事業、コンサルティング事業などのオフィス活動であり、自然への依存・影響は小さいと考えられることから、当社グループの直接操業拠点において優先すべき地域に該当する拠点はなく、当社グループにとって重要な自然との接点はないと判断しました。

* WWF(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およぼすリスクを評価・対応するためのツール

TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

3. 自然関連のリスク・機会に対する取組み

■ 当社グループの事業における主な取組みは気候変動・自然関連の取組み (P115-122)をご参照ください。

また、当社グループでは、特定したリスク・機会への対応として、保険引受・投融資に関する方針を掲げ、エンゲージメント等の取組みを進めています。

■ 詳細は保険引受・投融資を通じたサステナビリティ (P91-96)をご参照ください。

体制 リスク管理

当社は、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等の科学的知見や当社グループの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等をふまえて、再保険方針およびグループ全体のリスク保有戦略を策定し、管理しています。

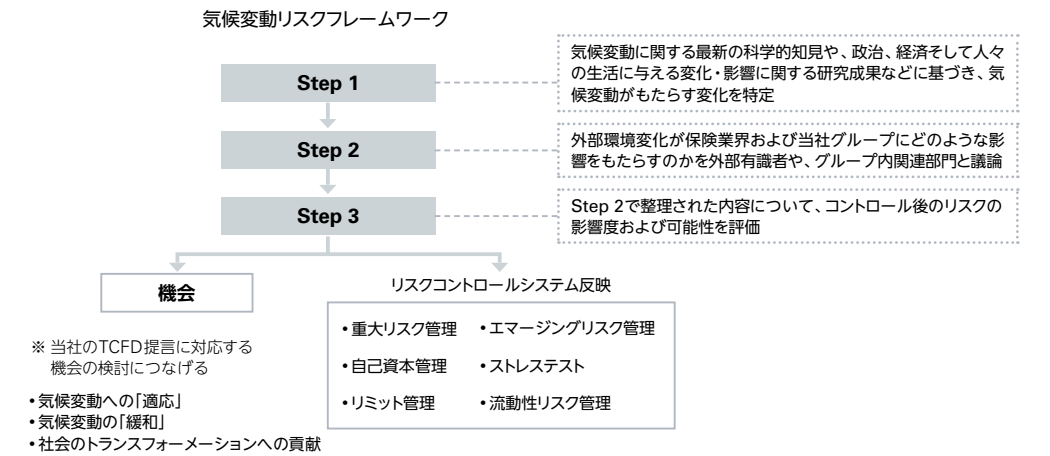
気候変動リスクは、戦略的リスク経営(ERM)のリスクコントロールシステムの重大リスク管理、自己資本管理、ストレステスト、リミット管理、流動性リスク管理の枠組みにおいて、多角的なアプローチでコントロールしています。

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・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ついては、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およぼすこと、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およ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、「(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。



TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

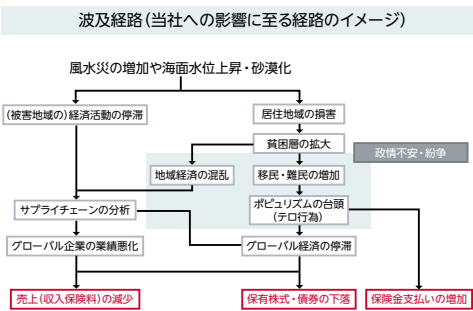
業績・コーポレートデータ編

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、当社グループにおよ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)



予想される影響(左記の波及経路に関連した影響)

【1. 現状】

- ・IPCCは2014年に発表した第5次評価報告書の時点までに数十年、気候変動は、全ての大陸と海洋にわたり、自然及び人間システムに影響を与えている」とし、今度、『気候変動は、貧困や経済的打撃といった十分に顕在化している紛争の主要要因を増幅させることによって、内戦や民族紛争という形の暴力的紛争のリスクを顕著的に拡大させる』との見解を示している。
- ・第6次評価報告書(AR6)でも、気候変動は「リスク増幅要因(risk multiplier)」とされ、以下の経路を通じて間接的に紛争リスクに影響を与えているとしている。

・極端気象頻発による人々の移住の行方
・食料不安
・水資源への
・人口移動

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

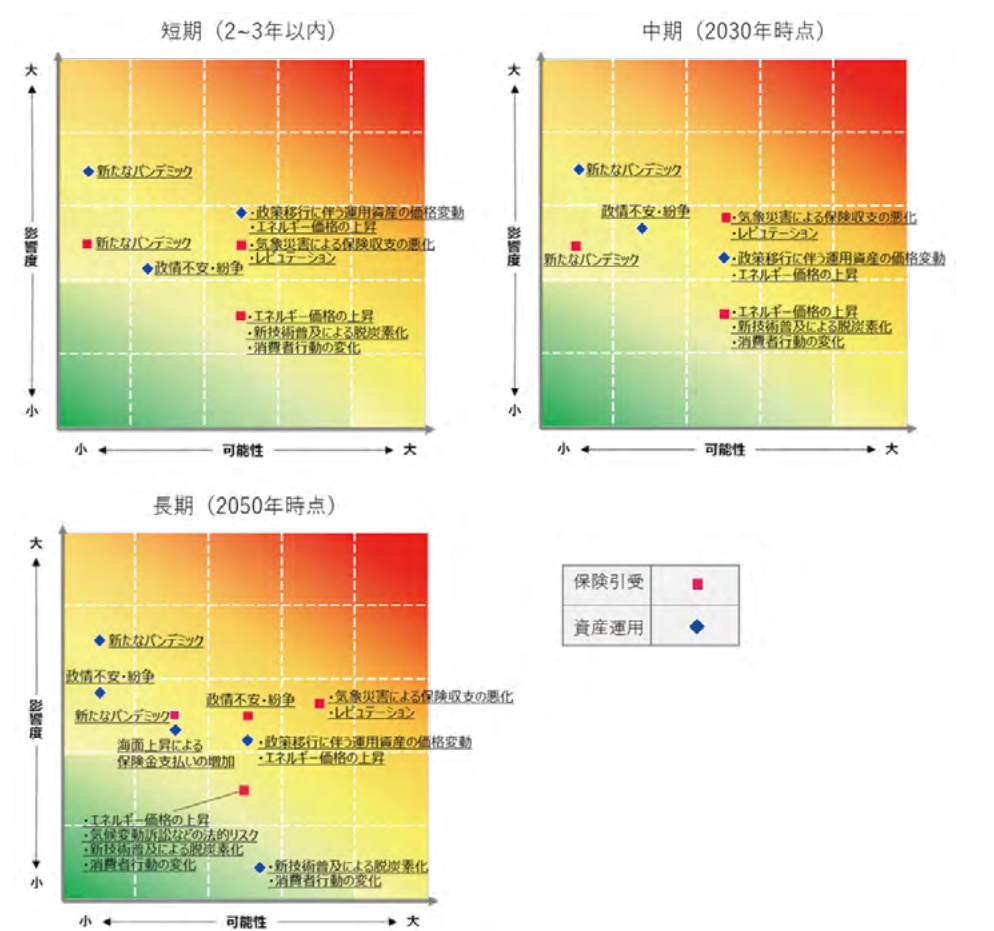
https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_FullVolume.pdf

・こうしたリスクが世界で認識されたきっかけは、2003年に40万人以上が避難されたスーダン西部ダルフールでの紛争原因の一部に気候変動の影響があったという国連の発表や、経済学者のJeffrey Sachs氏が同年に「Climate Change Refugees(気候変動難民)」と題した記事で、ダルフールとマリアツアの紛争は食料と水の不足に起因していること、コートジボワールの内戦はブルキナファソの北の乾燥地域から人々が大量に避難部に入れた後のエスニック対立から起きた事を指摘した事が背景にある。

・ただし、国連・国連機関の中でも気候変動と紛争の影響を強調する向きと、単純化を懸念する向きがあり、アカデミアの研究においても、見解は二つに分かれている。スイス連邦工科大学のWilly Koubiは2019年に発表した気候変動と紛争の関係性に関する既存の計量研究を幅広くレビューする論文で、両者の直接的なリンクは見いだせないと結論付けている。

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については、保険引受および資産運用に与える影響度、可能性、発現時期、傾向などを「気候変動リスクマップ」で可視化し、グループERM委員会において議論したうえで、定期的に取り締役会およびグループ執行会議等に報告しています。

気候変動リスクマップ(中位SSP2-4.5/Disorderly)



TCFD・TNFD 提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

上記以外にも、保険引受・資産運用以外の当社グループの事業活動には、その他のリスクとして、「訴訟等の法的な影響」がおよぼされ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	当社グループへの影響
訴訟等の法的な影響	気候変動に対する取組みの遅れや不適切な情報開示	当社やグループ会社自身に対して賠償請求訴訟が起こされる、など

表：保険引受・資産運用以外の当社グループ事業へのリスク。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。

(2)既存のリスク管理フレームワークとの統合

気候変動リスクフレームワークでとらえたリスクの認識は、重大リスクの「主な想定シナリオ」に反映して管理しています。（下表）

気候変動に関連する重大リスク等と主な想定シナリオ

重大リスク	気候変動に関連する主な想定シナリオ
気候変動リスク	風水災の激甚化または頻度増加による火災保険等の保険金支払い、再保険コストの増大
サステナビリティリスク	脱炭素に向けた政策・法規制の強化、技術革新の進展による株式・債券の価格変動など
事業中断リスク	想定シナリオを超える大規模自然災害等の発生に伴う重要業務停止の長期化、人命被害など
パンデミック	森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加

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。

TCFD・TNFD提言への対応

活動・実績

指標と目標

(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	2024年度実績*2	TNFDのグローバル中核開示指標	
			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 ₂ e	算定中*9	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	925,692		
	社債	804,126		
	合計	1,729,817	—	—
インテンシティ*5	株式	t-CO ₂ e / 億円		
	社債	t-CO ₂ e / 億円		
	合計	t-CO ₂ e / 億円	—	—
加重平均炭素強度(WACI) (スコープ3カテゴリー15 投融資)*6	株式	t-CO ₂ e / 百万米ドル		
	社債	t-CO ₂ e / 百万米ドル	—	—
再生可能エネルギーの導入率*7	%	算定中*9	—	—
電力使用量	kWh		—	—
紙使用量	t		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	11,629	—	—
管理／運営している総表面積(延べ床面積)	m ²	算定中*9	陸上・淡水・海洋利用の変化	空間フットプリントの合計
水使用量(上水使用量)*8	kl		資源の利用・補充	水不足地域からの取水と消費
排水量(下水使用量)	kl		汚染・汚染除去	排水
廃棄物の排出量	t		汚染・汚染除去	有害廃棄物の発生と処理
廃棄物のリサイクル量	t			
廃棄物の処分方法別内訳	埋立			
	焼却			
	その他の処分			
	処分方法不明			

*1 指標の対象範囲は、国内・海外の連結子会社(日本会計基準)です。

*2 「GHG排出量(スコープ3カテゴリー15 投融資)」と「インテンシティ」「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、2023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)2023年度:上場株式84%、社債79%、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 インテンシティは、投融資額1単位あたりのGHG排出量です。なお、海外保険事業における投融資額は、2019年(基準年)の為替レートを用いて円貨計算しています。

*6 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。

*7 再生可能エネルギーの導入率には、再生可能エネルギーの証書による利用を含みます。

*8 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。

*9 算定後、ESGデータ／当社Webサイトに掲載いたします。

TCFD・TNFD提言への対応

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

(2)自然関連の依存と影響を評価するための指標

TNFDの金融機関向け追加ガイダンス*では、金融機関が、自然関連の重要な依存・影響が想定されるセクターに対する金融エクスポージャーを開示することを推奨しています。

同ガイダンスの優先セクターを参考に、「(2)自然関連の戦略 2-1. 保険引受・投融資における依存・影響の特定・評価」に示す化学、自動車・自動車部品、輸送(旅客含む)・倉庫等の18セクターを対象とした、当社グループの保険引受先および投融資先における金額割合は下記のとおりです。

* TNFD Additional guidance for financial institutions v2.0

項目	対象セクターが占める金額割合(金融セクターコア開示指標)
保険引受	51.3%
投融資	46.8%

(3)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。

今後、自然関連の目標の設定についても検討していきます。

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
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 ₂ e 社債:1,059,379 t-CO ₂ e 合計:2,072,536 t-CO ₂ e 2030年:50~60%削減(2019年比・インテンシティ(投融資額1単位あたりのGHG排出量)ベース) ※ 対象資産は、上場株式、社債、上場企業向け融資、上場株式・社債ファンド
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% ※ 再生可能エネルギーの証書による利用を含む
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。

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

当社グループは、地域社会やNPO/NGO、産官学との連携など、あらゆるステークホルダーとの協働を通じ、気候変動への対応、自然・生物多様性の保全・回復に資する新たな商品・サービスの提供を進めています。

気候変動リスク・機会に対しては、「SOMPO気候アクション」を掲げ、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する「適応」のアプローチ、グループの温室効果ガス排出量ネットゼロを実現する「緩和」のアプローチに加え、これら両側面に対し、ステークホルダーとの協働やエンゲージメントを通じ「社会のトランスフォーメーションへの貢献」を進める複合的なアプローチを実践しています。また、生物多様性の喪失など自然に関連する環境問題に対応するプロジェクトの推進や商品・サービスの提供を通じ、ネイチャーポジティブに向けた取組みを進めています。

活動・実績 気候変動への「適応」

『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。

 関連情報: [防災・減災\(自然災害への社会のレジリエンス向上\)](#) (P157-158)

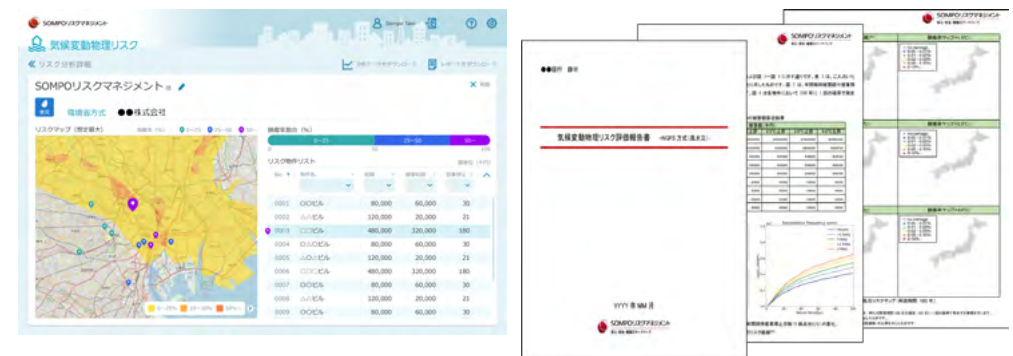
気候リスクに対する補償をオーダーメイドで提供開始

～企業の気候変動への適応を促進する適応ファイナンスの取組み～

損保ジャパンは、企業の経営や事業活動に大きな影響を与える気候リスクに対する補償をオーダーメイドで組成して提供する取組みを開始しています。気候リスクは、さまざまな産業における企業の経営や事業活動に対して不確実な影響を与えますが、不確実性を抑制して安定化させるためには、損害保険を含む適応ファイナンスの活用が有効です。本取組みでは、気候リスクに対する保険組成についての専門的な知見に関する情報をお客さまに開示し、専門チームのもとで、オーダーメイドでの保険組成から引受までを一貫して行い、お客さまの気候変動への適応を支援するとともに、持続的な企業の経営と事業活動の安定化に貢献します。

『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に係る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による物理的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』による気候変動による物理的リスクの可視化イメージ

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

早期避難の取組み『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。

「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」を展開しています。コンテンツのひとつであるSOMPO流「逃げ地図」*づくりワークショップでは、参加者間のコミュニケーションの形成、地域の助け合いである「共助」と防災や避難を自分ごと化して守る「自助」の形成に貢献しています。また新たに加わった「防災リュックを考えよう」、「SOMPOで学防ツチャ（まなぼつちゃ）」により、平時からの備えの大切さの啓発活動を拡大させています。

*「逃げ地図」は株式会社日建設計の登録商標です。

📄 詳細は社会貢献活動 (P.177)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。

📄 詳細は社会貢献活動 (P.178)をご参照ください。

AgriSompo

海外事業では、AgriSompoの農作物保険商品を通じて、安定した食糧供給に貢献しています。AgriSompolは、全米で8,000万エーカー以上をカバーする拡大中の米国プラットフォームを通じて、プロテクションギャップを埋めるためのさまざまな保険およびリスクマネジメント商品を提供しています。安定的かつ手頃な価格の食糧供給を支えるとともに、既存および新規の農作物保険プログラムを対象としたグローバル再保険プログラムも提供しています。

活動・実績 気候変動の「緩和」

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。

損保ジャパン事務本部ビルにて「ZEB Oriented*」を取得

損保ジャパンとSOMPOコーポレートサービスは、損保ジャパンの所有する事務本部ビル(東京都西東京市新町6丁目3番5号)において、「ZEB Oriented」を取得しています。

* 延床10,000m²以上の事務所ビル等で、一次エネルギー消費量を40%以上50%未満削減した建物

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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)する中間目標に加え、新たな中間目標として「インテンシティを2030年50～60%削減(2019年比)」を設定しました。目標達成に向け、公社債の満期償還時における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。

また、グリーン移行を含め取引先や社会の持続的な発展に資するようなサステナビリティ・テーマ型投融資も実行しています。

<中間目標に関する詳細>

目標年	2025年	2030年
目標値	25%削減	50～60%削減
基準年	2019年	2019年
対象資産	上場株式、社債	上場株式、社債、上場企業向け融資、上場株式・社債ファンド
指標	排出量	インテンシティ(投融資額1単位あたりのGHG排出量)

※ インテンシティは、投融資残高の増減などに影響を受けにくい指標です。投融資ポートフォリオのGHG排出量を削減するだけでなく、投融資先や社会のグリーン移行を同時に促進していくため、GHG排出量の排出効率を示す指標として設定しました。

なお、GHG排出量は2025年以降も実績を算定し報告していきます。

※ 目標値は、パリ協定の1.5℃目標水準として、国際的な投資機関のイニシアティブ「NZAOA(ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス)」の指針に基づいて設定しています。

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・海外合計で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。

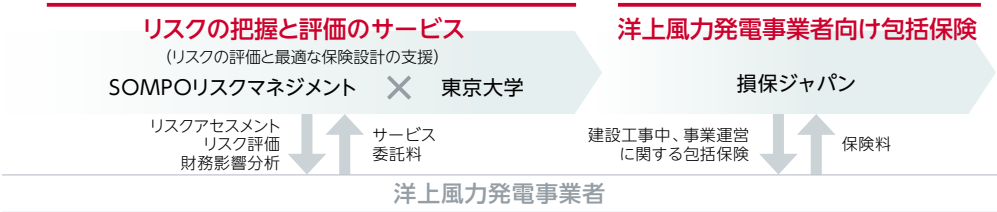
また、保険引受先でGHG排出量(スコープ1、2)を開示している企業のデータを活用して、保険引受におけるGHG排出量(Insurance-Associated Emissions)の算定*を行っています。

* 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。

詳細は保険引受・投融資を通じたサステナビリティ (P.91-96)をご参照ください。

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一気通貫で提供する『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。



定量的なリスク評価のイメージ

単位: 万円						
銚子沖 2.5MW×1基 Class I 港からの距離: 30km 保険金額: ○○億円	リスク 再現年*	台風・波浪	落雷	電氣的・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	69,910	34,937	29,946	456,393
	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

* 何年に一度程度ある損害規模を超える事象が発生するかを示す指標

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

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、最新の情報に基づいてさらに進化させました。具体的には、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」については発生頻度を更新し、「傭船コストモデル」についてはコストのパラメータを改善することで、リスク評価の精度を向上させました。また、複数の洋上風力発電所を建設・運営する洋上風力発電事業者向けに、この進化したリスク評価サービスを提供開始しました。

* 本リスク評価モデルは、洋上風力発電所における風災、落雷、機械的・電氣的故障による物的損害と、それによって発生する利益の損失を確率的に推定するツールです。2024年10月には、洋上風力発電所に併設される陸上蓄電池設備のリスク評価サービスも開始しています。

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

中小企業の脱炭素経営支援サービスの展開

損保ジャパンは、中小企業の脱炭素経営支援を目的とした『脱炭素経営支援コンシェルジュ』サービスを2024年12月に開始しました。中小企業が脱炭素経営をスムーズに開始するために、CO₂排出量可視化、GHG排出量削減計画策定支援、省エネルギー診断前の相談などのメニューを簡単に利用できるサービスを提供しています。本サービス開始の背景には、上場企業のSSBJ基準開示対応が段階的に義務化される予定であり、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の計測と排出量削減の取組みが加速すると予想されることや、大企業が中小企業に対し、排出量計測や脱炭素化への協力を要請するケースが増加している点にあります。損保ジャパンは、地域のパートナーである自治体、商工会議所、地域金融機関などと連携し、中小企業の脱炭素経営を支援していきます。

水素・アンモニアをはじめとする次世代エネルギーのサプライチェーン構築を支援するリスクソリューションシリーズ

『SOMPO-ZELO (ソンプゼロ)』*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』を展開し、「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。本シリーズによるソリューション提供は、2022年4月から開始し、第一弾では国内初となる「アンモニア輸送専用保険」、第二弾では「水素輸送専用保険」を開発し、2024年6月にはGHG排出量(メタン)を衛星画像で解析する技術活用について実証実験を実施しました。

* 『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。



COP29で発表：衛星データ活用によるGHG削減

損保ジャパンは、Momentick社と共同で、衛星データを用いたメタン排出検知技術を活用し、保険商品やリスクコンサルティングサービスなどのソリューション提供を目指しています。2024年11月、アゼルバイジャン・バクーで開催された気候変動枠組条約COP29のジャパン・パビリオンにおいて、環境省主催セミナーに登壇しました。同セミナーでは、この技術を活用したGHG排出削減につながる保険商品・サービスの開発と普及について発信しました。



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提供しています。

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。

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

ステークホルダーとの連携を通じた取組み

取引先

損保ジャパンは、取引先の皆さまと連携し、バリューチェーン全体でのサステナビリティの取組みを行っています。取引のある廃棄物収集運搬・処分業者や、印刷業者、物流業者などに対し、グループサステナビリティビジョン、グループ環境ポリシーおよびグループCSR調達ポリシーを通じて、当社グループの取組姿勢を共有するとともに、廃棄物の適切な処理、当社グループのビルへの有害物質の持込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ティアチェーングループ「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「ISO14001」を全店で取得するなど、CO₂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。CO₂を毎年着実に削減し、2024年度は約53.68トンの削減を達成しています。これはブナの木4,880本が1年間に吸収するCO₂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2,500会員（2025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。

活動・実績 社会のトランスフォーメーションへの貢献

『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』はパナソニックホールディングス株式会社の商標です。

自動車保険契約者向けBEV電欠時『現場駆け付け急速充電サービス』の提供開始

損保ジャパンとプライムアシスタンスは、自動車保険をご契約いただいているお客さまを対象とした、バッテリー式電気自動車（BEV）電欠時の『現場駆け付け急速充電サービス』の提供を一部地域から開始しました。本サービスでは、損保ジャパンでロードアシスタンス特約がセットされた自動車保険にご加入のお客さまが、ロードアシスタンス専用デスクへBEVの電欠によるレッカー手配を依頼された際に、お客さまの希望に応じて現場での充電サービスを選択することができます。現場での充電を選択された場合は、プライムアシスタンスが対応可能な提携レッカー会社を手配し、現場に駆け付けた救援車から電欠車に最大30分の急速充電を無料で行います。まずは関東・関西を中心に15の都府県でサービスを開始し、順次、対象地域を拡大していきます。BEVに対するさまざまな不安を解消することでEVの普及に貢献します。



気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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インスティテュート・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し研究成果を公表。 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7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。
- グループ役員自ら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。
- 環境課題への理解を深めるため、「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、気候変動や生物多様性の喪失による自社への悪影響、対応策等について学ぶ内容となっています。

活動・実績 自然関連の取組み

SAVE JAPAN プロジェクト

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全国で行っています。この活動は、生物多様性条約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。



これまで47都道府県での開催を通じて、2025年3月末までに300種を超える希少種を保全、延べ1,157回のイベントへ68,600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、企業とNPOが市民の皆さまと協働で、「いきものがすみやすい環境づくり」を行っています。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

取組みの変化

気候変動と不可分一体の社会課題として生物多様性の喪失が注目され、その対応としてネイチャーポジティブ(自然再興)を実現する機運が高まっています。

そこでSAVE JAPAN プロジェクトでは、これまでの取組みを進化させ、2030年までに陸と海の30%以上を保全する国際目標「30by30」に向けた取組みを展開し、ネイチャーポジティブの実現に貢献していきます。

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

助成先NPOからのコメント



大分県では特定非営利活動法人おおいたNPOデザインセンターと、NPO法人水辺に遊ぶ会を中心に、2013年から中津干潟での活動を展開してきました。市民による保全活動によりセットバック護岸が築かれた、Eco-DRR*1の先進地でもあります。プロジェクトでは干潟の観察会をはじめ、研究者と市民が交流する取組みや、干潟に通じる川や池も含めた保全活動を継続し、中津干潟、そしてベッコウトンボの生息地である尾無の湿地の2か所が自然共生サイトに登録されました。息の長い協働ができたからこそその成果と考えています。これからも持続可能な地域づくりのパートナーとして、全国のNPOとの連携・協働が一層推進されることを期待しています。

(支援NPO団体 特定非営利活動法人おおいたNPOデザインセンター代表理事)

山下 莖三さん

「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、生物多様性条約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*2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。SAVE JAPAN プロジェクトでは令和6年度の自然共生サイトにおいて3つの地域が認定されました。

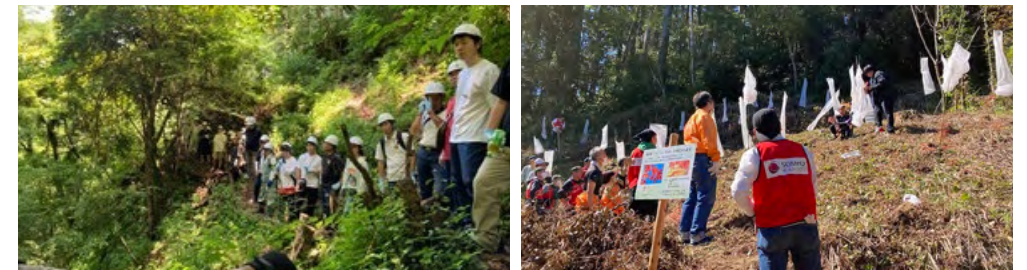


*1 Eco-DRR:生態系を活用した防災・減災

*2 OECM:国立公園などの保護地域以外で生物多様性に資する地域

「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GHG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、CO₂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*3に創設当初から参画し、2024年度には一般社団法人環境金融研究機構(RIEF)が選考する「第10回サステナブルファイナンス大賞」を受賞*4するなど、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CO₂などのGHGの削減効果(削減量、吸収量)をクレジット(排出権)として発行し、他の企業などとの間で取引できるようにする仕組み。

*2 森林の保護や植林などによるCO₂などのGHG削減効果をクレジットとして認証するもの。

*3 NCCC:一般社団法人ナチュラール・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)

*4 参考:(プレスリリース)第10回サステナブルファイナンス大賞の受賞～日本の地域社会の活性化とネイチャーポジティブの実現に向けて～

気候変動・自然関連の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

日本動産鑑定との業務提携による陸上養殖保険引受けスキームの構築

水産物などタンパク源の世界的な需要拡大への対応が求められている一方、乱獲による水産資源の枯渇や地球温暖化による漁獲量の減少、海面養殖による赤潮、魚病なども発生しており、食や環境に関連した社会課題となっています。こうした状況を改善する手段のひとつとして閉鎖循環式陸上養殖に注目が集まっており、損保ジャパンは、特定非営利活動法人 日本動産鑑定との提携により、保険引受時のリスクサーベイを円滑に行う仕組みを構築しました。食と環境の課題を解決する手段として注目される「陸上養殖」の普及・発展のために、日本動産鑑定との連携を強化していきます。

『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います。2024年度には運用開始25周年を記念して、森林の保全・再生活動を行っているNPO2団体への寄付を実施しました。

AgriSompo

海外事業では、AgriSompoの農作物保険商品を通じて、干ばつや洪水、害虫、病気など、さまざまな自然要因による農作物の収量減を補償し、安定した食糧供給に貢献しています。

📄 取組みの詳細は「[AgriSompo](#)」(P.116)をご参照ください。

環境分野の人材育成

活動・実績

公益財団法人SOMPO環境財団

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

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32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無料の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。2024年度は全体テーマを「Re-Think サステナビリティ ～“ゆたかな”暮らしの9つのヒント～」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9回の通常講座と1回の特別講座を開催し、これまでに延べ53,600人の方々に参加いただきました(2025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

2024年度参加者のコメント

- 「地球温暖化」といった大きなテーマに立ち向かうには万人、億人に“自分事”として認識させ、一人ずつの行動の効果を積み上げて大きなムーブメントに変換することが大切で、本講座はその一助になると感じた。
- とてもわかりやすい講座でした。万が一諸事情により参加を逃しても、申込者に期間限定で見逃し配信があるのがとても魅力的で、参加の動機につながりました。
- 環境問題の奥深さとビジネスとしての将来性を感じながら聴講できました。
- お話がとてもわかりやすく、聞き入ってしまい、あっという間に時間が過ぎました。
- 従来の悲観的で煽るような環境問題の訴え方ではなく、「環境問題を楽しんで活動する」というのが素敵な考え方だと思いました。
- 複雑化する環境課題に真剣に取り組むSOMPOの発展を願っています。同様の企業が他にも生まれれば競合し、より良い環境を作ることになるのではないかと思います。

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122名に助成をしています。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

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1,391名がこの制度を修了し(2025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6期127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。

* 2025年度より7か月間での実施となっています。



2024年度CSOラーニング制度修了式



インドネシア第7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



CSOラーニング制度の意義は、環境分野の知識を実践的に学べることに加え、この分野でのキャリアを考えるきっかけを得られることにありと感じています。私は市民や他セクターの方々とともにイベントや業務を進めるなかで、漠然としていた環境問題への関心や働き方が具体化され、目指すキャリアが明確になりました。また、全国に受け入れ先があることで、今回参加しなければ出会うことのなかった仲間と一緒に活動することができました。このつながりは今後の活動にも活かしていきたいと思っています。

(2023年度インターン生 気候ネットワーク派遣)

大同 唯和さん



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り組みを行うことの大切さや困難を学びました。現在の行政官という立場で関係者間の合意形成を図るうえで、とても大事な経験ができたと感じています。また、制度を通じて出会った同期とは10年以上が経過した今でも交流があり、ともに新しい挑戦を続ける大切な仲間です。

環境省生物多様性主流化室 室長補佐* (2011年度インターン修了生)

遠矢 駿一郎さん

* 2024年6月時点



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

公益財団法人世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)
ブランドコミュニケーション室 室長(インターン生派遣先CSO)

渡辺 友則さん



SOMPO NGOラーニング・インターンシップ・プログラムは、現在7年目を迎え、環境保全とより良い社会の実現に貢献しています。このプログラムの社会的意義は、100名以上の修了生を育成し、彼らがすでに環境活動に取り組んでいることにあり、単なる教育プログラムであるだけでなく、実際の環境行動へのきっかけとなる点です。SOMPOグループはこの取り組みにより、若い才能の育成という重要な社会的責任を果たしています。制度が今後も継続し、多くのリーダーを輩出することを期待しています。

インドネシア環境省 環境人材育成センター長

ジョー・クマラ・デウィさん

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

環境分野の人材育成

社外からの評価

令和6年度(第18回)「新宿エコワン・グランプリ」受賞

新宿区が主催するゼロカーボンシティの実現やSDGsの達成に貢献する、新宿での環境や社会に良いインパクトを与える取組みを表彰する制度で、「『つなぐ・つながる』環境人材育成の取り組み」が「環境にやさしい事業者部門」で優秀賞を受賞しました。



これまで20年以上にわたり、新宿区で実施をしてきた「市民のための環境公開講座」、「CSOラーニング制度」、「新宿区みどりの小道環境日記」の取組みが評価されました。

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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

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・自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

データ等

業績・コーポレートデータ編

人間尊重への取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 パーパス実現にむけた基礎となる取組み

SOMPOグループは、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」というパーパスのもと、「誠実」「自律」「多様性」をすべての役員・社員が共有すべき大切な価値観として定めています。

グローバルな事業活動全般において、当社グループはさまざまなステークホルダーおよびライツホルダーの皆さまと協働する機会に恵まれています。こうしたなかで、当社グループは、これらの価値観に基づき人間尊重を実践することを目指しています。

この価値観に基づいた行動をステークホルダー およびライツホルダーの皆さまと共に推進することが、人間尊重への取組みを深化させ、ひいてはSOMPOのパーパス実現につながると認識しています。

この認識に基づき、当社の「グループ人間尊重ポリシー」は、すべての役員・社員に加え、取引先、協業先、委託先といったパートナー企業の皆さまと協働し推進することを目指します。

本ポリシーの理解と行動を促すため、当社では日々、多様な教育・啓発活動を実施し、その効果検証を通じて実効性を高めています。

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、障害の有無、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り組んでいきます。

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

グループCSR調達ポリシー

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。

詳細は[グループCSR調達ポリシー](#) (P.58)をご参照ください。

サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針

当社グループは、サステナビリティを長期的価値創造の原動力ととらえており、パーパスの基本的な考え方に基づいて保険引受・投融資などの事業活動の意思決定を行っています。

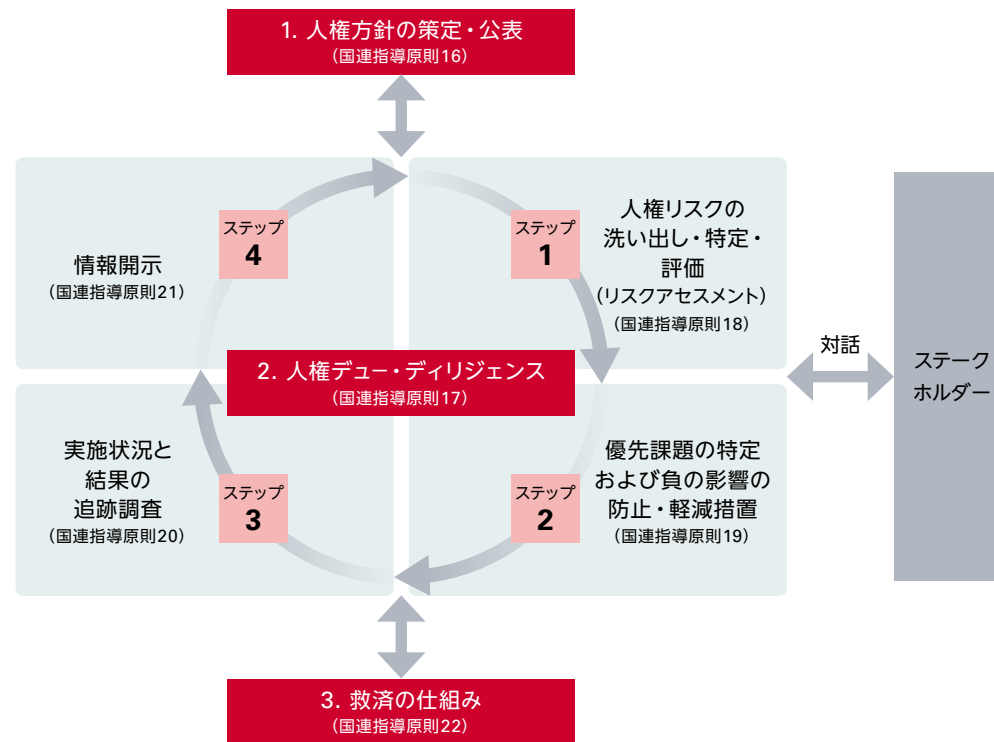
詳細は[サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針](#) (P.58-59)をご参照ください。

ビジネスと人権

体制 ビジネスと人権への取組みの全体像

当社グループは、人権尊重責任を果たすために、ビジネスと人権において、国際指導原則にのっとりた国際スタンダードをふまえた取組みに努めることが重要だと認識しています。具体的には、1.人権方針の策定・公表、2.人権デュー・ディリジェンスの実施、3.自社が人権に負の影響を引き起こしたまたは助長している場合における救済に取り組んでいます。

取組みにあたっては、ステークホルダーからの期待を把握し推進していきます。

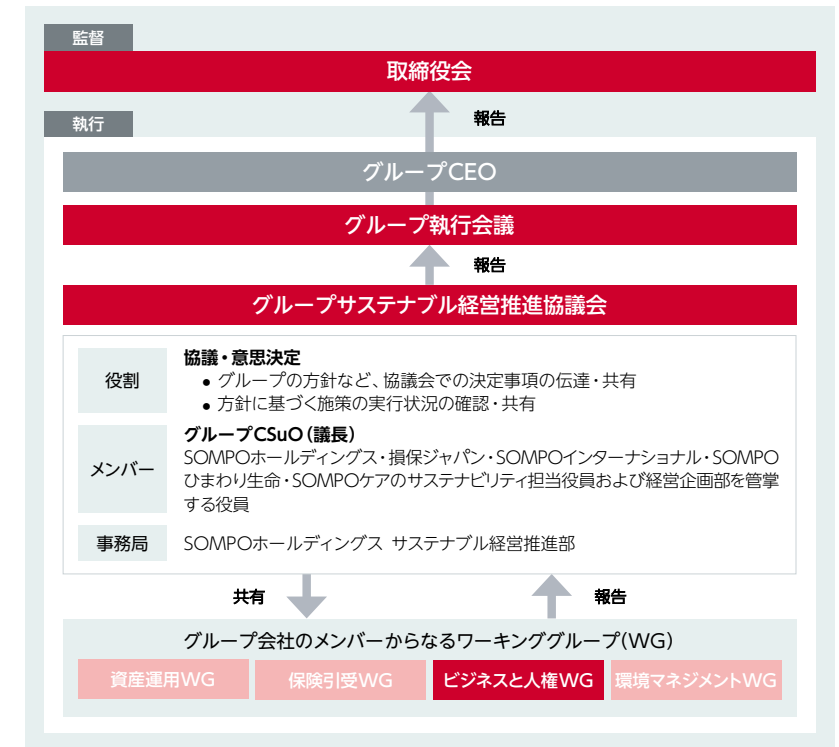


経産省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を参考に作成

体制 推進体制

当社は、サステナビリティに関する適切な対応を促進するため、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、ビジネスと人権に関する取組みを強化しています。協議会傘下にビジネスと人権ワーキンググループを設置し、サステナブル経営推進部が事務局を務め、グループ26社のメンバーで構成されるワーキンググループを組織することで、実効性のある体制を構築しています。

今年度は、事務局が国内グループ会社25社と個別に対話を実施し、各社の事業特性をふまえた人権リスクの特定と優先課題の選定を支援しています。さらに、各社におけるビジネスと人権に関する推進体制の構築状況や、人権への負の影響が発生した際の是正措置および救済の対応体制についても確認しています。今後はワーキンググループの取組みを互いに共有することで、グループ全体のビジネスと人権の意識向上を継続的に行います。事務局は、各社の優先課題への取組み状況をモニタリングし、取組みの実効性を高めていきます。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 | MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 1. 人権方針の策定・公表

当社グループは、グローバル市場におけるすべての事業活動が人権に負の影響を与える可能性があることを認識しています。この認識のもと、2006年より国連グローバル・コンパクトを支持し、「労働における基本的原則と権利に関するILO宣言」をはじめとする人権に関する国際規範を尊重しています。これら国際規範の尊重と並び、当社グループが独自に定め、すべての役員・社員が共有する「グループ人間尊重ポリシー」も、重要な指針として、すべての事業活動において大切にしています。

当社グループは、あらゆる形態の強制労働、人身取引、児童労働ならびに雇用と職業に関する差別やハラスメント(セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメントなど)、人間の尊厳を損なういかなる行為を許容しません。適用される法規制を遵守しつつ、結社の自由と団体交渉権、安全で健康的な労働環境、そしてジェンダー平等や女性の権利といった基本的な人権を尊重します。

また、健全な労働慣行を確立するため、健康経営戦略に基づき、適切な生活賃金の支払い、男女間の平等報酬の実現、時間外労働や過剰な労働時間の回避・削減、最大労働時間の設定、年次有給休暇の取得を推進します。労働者の解雇にあたっては、雇用の安定と生活保障の観点から、労働基準法*1や労働契約法*2などの関連法令を遵守し、適切に対応します。これらの考え方・方針は、すべての役員・社員に加え、取引先、協業先、委託先といったパートナー企業の皆さまと協働し推進することを目指します。

各労働慣行についての詳細は、下記をご参照ください。

📄 グループ人間尊重ポリシー (P.126)

📄 労働安全衛生の遵守 (P.146)

📄 長時間労働とメンタル不調 (P.146)

🌐 ESGデータ

*1 解雇や雇止めに関するルールについて：
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014uzs-att/2r9852000001dhat.pdf>

*2 労働契約(契約の締結、労働条件の変更、解雇等)に関する法令・ルール：
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html

体制 活動・実績 2. 人権デュー・ディリジェンス

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。

- ステップ1 人権リスクの洗い出し・特定・評価(リスクアセスメント)
- 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
- ステップ3 実施状況と結果の追跡調査(モニタリング)
- ステップ4 情報開示

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、国際的な行動規範やガイドラインを参照し、発生する可能性のある自社の事業活動が人権へおよぼす負の影響を洗い出し、優先課題の特定、評価に取り組んでいます。

洗い出しにあたっては、SOMPOの人権リスクにも照らし合わせ、代理店や投融資先等のサプライチェーンも含めて調査しています。

🌐 人権リスクアセスメントの詳細は人間尊重をご参照ください。

ビジネスと人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

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)

SOMPOの人権リスク

当社グループは、人権の範囲や広さが時代により移り変わるものだとし、定期的に専門家との対話を実施し、自社グループ内のみでは特定が難しい、潜在的な人権リスク(新たに抽出すべき人権リスク)について確認をしています。2025年度の人権リスク評価にあたっては、気候変動がおよぼす人権への負の影響についてリスクを整理しています。

2025年度の人権リスクマップ

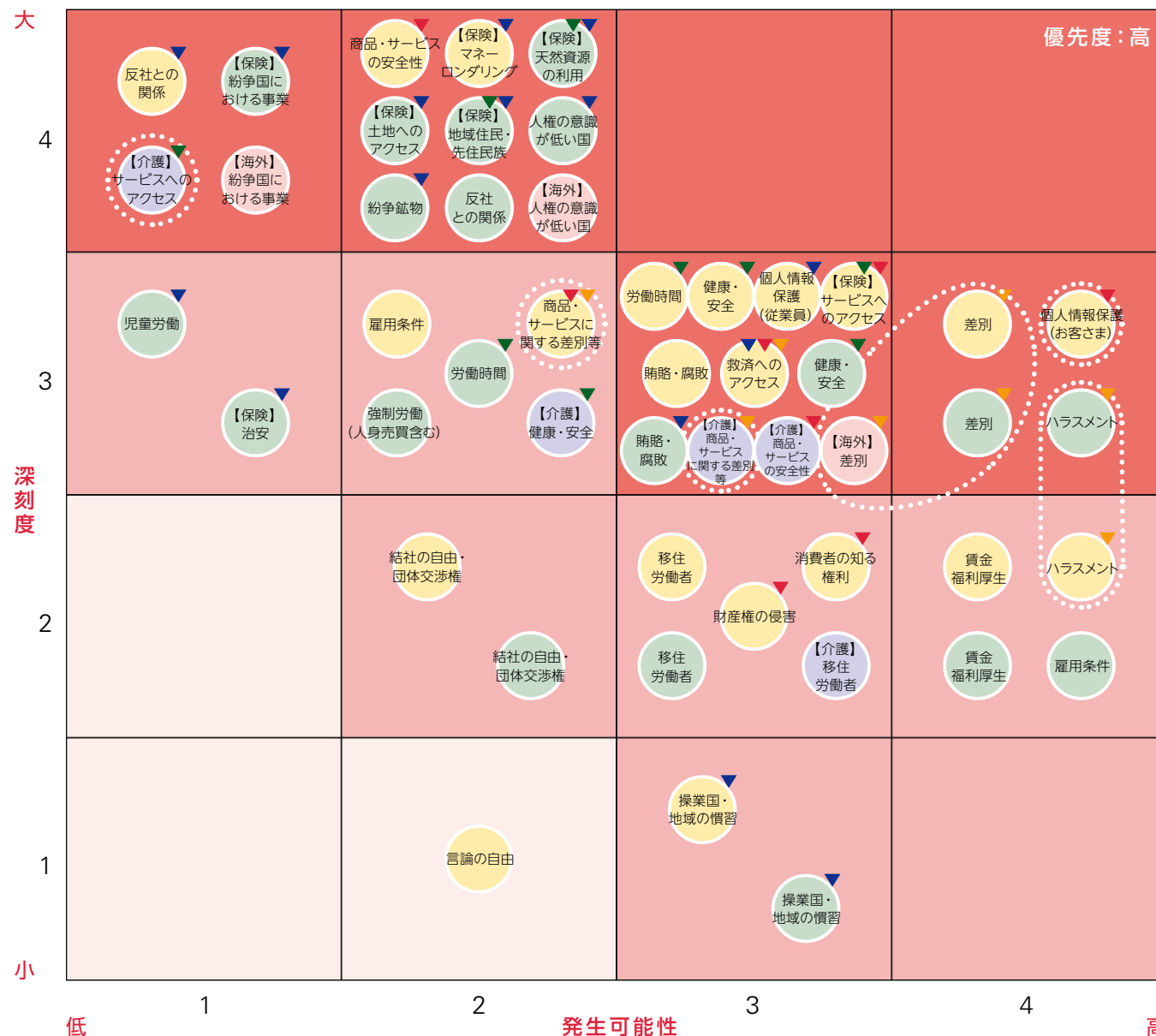
グループ全体で実施されたリスクアセスメントに基づき、社外の人権に関する有識者の意見も反映し、「深刻度*1」と「発生可能性*2」を評価軸として、1年に1度、人権リスクマップを作成しています。

自社と人権リスクの関係(単独・集団)や自社と人権リスクの距離(直接・助長・関与)も考慮し多面的に負の影響を整理しています。

*1 規模(影響の重大性)、範囲(影響のおよぶ範囲)、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

- 自社グループ(代理店含む)に関するリスク
- 投融資・保険引受先・サプライチェーンに関するリスク
- 介護事業に関するリスク(評価結果が特有のもの)
- 海外事業に関するリスク(評価結果が特有のもの)
- 地域住民、先住民、子どもに影響を与えるリスク
- 顧客(高齢者・障害者等含む)に影響を与えるリスク
- 女性に影響を与えるリスク
- 気候変動に関連性のあるリスク



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 | MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

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

人権リスクマップから、深刻度・発生可能性が高いものを優先的に対応する課題としています。

2025年度は、気候変動による震災・パンデミックまたは、システム障害・人手不足等の理由により、事業が停止・停滞し、お客さまのサービスへのアクセス権を侵害するリスクとしてサービスへのアクセスを新たに優先課題としました。

※ 2024年度優先課題のマネーロンダリングと透明性(租税回避)、紛争国の事業、移民労働(外国人労働含む)については、発生可能性が低減されたため今年度は優先課題としていません。

優先課題と防止・軽減に向けた取り組み

ステークホルダー			優先課題	対応策
お客さま	従業員	サプライチェーン上の従業員		
	●	●	ハラスメント	●社員不適切行為として定期的なニュース発信、研修を実施 ●サプライチェーン向けの研修実施
	●	●	職場における差別	●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)
●			お客さまの個人情報漏洩やプライバシーの侵害	●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
●			サービスへのアクセス(介護:援助提供の継続性確保)	●ご入居者さまとの防災訓練の実施(年1回) ●BCPマニュアルの作成・周知
●			商品・サービスに関する差別	●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)(介護) ●事故防止、虐待防止研修など職員への研修実施(介護)

防止・軽減の取り組み

当社グループでは、ビジネスと人権に関する取り組みを全社的に推進しています。

グループ社員の日々の業務において、顧客、取引先、地域社会など、ステークホルダーおよびライツホルダーと接する機会が多いため、社員一人ひとりが人権尊重の本質を深く理解することで、具体的な行動として日々の実践につながると考えています。

社員の理解を促進し、実践へとつなげるべく、当社では階層別の勉強会や研修を継続的に実施しています。

● グループ役員・社員を対象とした外部講師による勉強会

グループ各社のビジネスと人権ワーキンググループ(WG)メンバーを対象に、2025年4月と5月に、外部講師をお招きし計2回の勉強会を開催しました。第1回は対話形式で実施し、参加者のビジネスと人権に関する基礎知識と理解の深化を図りました。また、第2回はケーススタディに沿ったグループワークを実施し、それぞれの立場で人権について考えグループ間の活発な意見交換などが行われました。講師からの、「ビジネスと人権に唯一の答えはない」とのメッセージにより、参加者は、自発的な発表や自由な発想からさまざまな視点から人権をとらえる機会となりました。また、参加者には受講前に、本勉強会を通して目指す自身の姿を回答してもらうことで、人権をより「自分事」としてとらえ、具体的な行動への意識を高める機会となりました。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

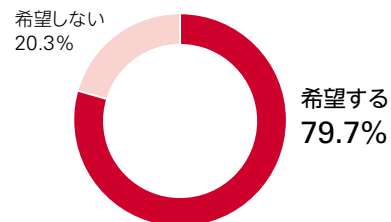
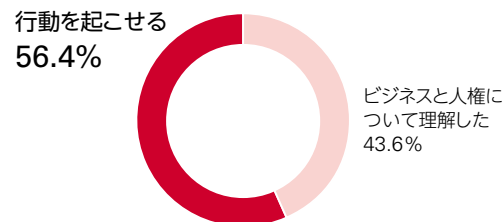
ステップ2 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置

● 受講者向けアンケート

本勉強会実施前の参加者アンケートでは、ハラスメント・差別・長時間労働といった人権侵害リスクが認識されており、防止軽減策として研修が実施されている実態が確認できました。また、人権リスクの防止・軽減に取り組む理由として、企業の社会的責任やレピュテーションリスクの回避・軽減を目的としていることも確認できました。

研修後のアンケートでは、参加後の状態変化について、①背景を含めて理解した②行動を起こせる(勉強会が実施できる、リスクアセスメントが実施できる、自社の取組みについて説明できる)を選択項目として実施しました。その結果43.6%が「理解した」と回答し、56.4%が「行動を起こせる」と回答しました。グループワークが実務により近い内容だったことが、参加者の行動変容につながった大きな要因であると考えています。担当者一人ひとりの正しい理解と行動が、グループ全体のビジネスと人権に関する取組みの促進と定着に不可欠であることから、今後も研修や勉強会を継続的に実施していきます。

Q. 勉強会参加後の現在、どのような状態ですか。 Q. 今後も継続的な研修・勉強会を希望しますか。



参加者のコメント

- 勉強会で情報を得たことは収穫だった。得た情報の背景や理由について、教材を読み返し自らも調べることで理解し、仲間に共有し、負の影響に漏れなく対応できるようより有効な実践策を考え続けながらいつでも実践可能としていくことは難しいことだと感じた。仲間との繰り返し学びや確認が必要と感じた。
- この勉強会を受講するまで、人権についてあまり理解・意識できていないことに気づきました。他人ごとではなく、自分事としてとらえ、自分が侵害しないのはもちろんだが、周囲や関係先に対しても人権に対する観点を意識していきたいと感じました。
- 人権に対する考え方が大きく変わっており、スピード感をもって対応していかなければならないということが認識できた。
- 人権リスクとは何であるのかを正しく認識することで、社内での意識や対処が変わると感じました。これは会社には関係ないと思われがちな事項も、負の影響が発生するという想像力を持つことも必要に感じることができました。

講師からのコメント



「勉強会を勉強会で終わらせず、一人ひとりに自分事化してもらい、人権尊重に向けた行動変容を起こす!」という目的のもと企画された本勉強会。最初は人権を遠く感じていた参加者が、ときにライツホルダーの立場で考え、事業で何がしたいか、できるか、さまざまなアイデアを自身の言葉で議論することで、担当者としての役割を徐々に認識していく様子を垣間見ることができました。今後は、一人ひとりの行動変容をもとに、人権尊重の意識と実践のバトンをトップから事業担当へ、事業担当から取引先へとつないでいくことで、自社とバリューチェーン全体での対応力をつけていかれることを期待します。

国際労働機関(ILO)駐日事務所 プログラムオフィサー
田中 竜介氏

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

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

● **すべての役員・社員を対象とした人権啓発研修**

当社グループでは、人間尊重に基づく社員間の相互理解を深め、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。

本研修では、「グループ人間尊重ポリシー」の周知や「ビジネスと人権」の概要について学ぶとともに、社会課題を反映した同和問題、ノーマライゼーション、LGBTQ+、ハラスメント、在留外国人、SDGsなど、多岐にわたる人権問題について幅広く学習しています。

● **グループ役員を対象とした勉強会**

グループ役員のビジネスと人権の知見向上のため、外部有識者を招き勉強会を開催しました。企業の人権尊重責任の本質から、現在のビジネスと人権の潮流について理解する機会となりました。

● **「人権へのご配慮のお願い」文書配布**

損保ジャパンでは、お取引をさせていただく皆さまに対し、人権への配慮をお願いをしています。これは、「グループ人間尊重ポリシー」および「グループCSR調達ポリシー」において、バリューチェーン全体での人権への配慮を明記しているためです。

● **カスタマーハラスメント対応態勢の整備**

当社は社員が心身ともに健康で、安心して働くことができる職場環境を整えることは重要であり、カスタマーハラスメントに該当すると考えられる行為から社員一人ひとりを守ることは、お客さまへ質の高いサービスを持続的に提供していくうえでも必要であると考えています。当社はグループ各社へ、厚生労働省による「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」なども参考にしたカスタマーハラスメントへの対応態勢を整備する資料を提供するなどしています。

グループ各社での対応としては、例えば損保ジャパンでは「カスタマーハラスメントに対する方針」の公表や社員への教育・研修の実施、社員のための相談・報告体制の整備などの取組みを進めています。

● **傷害保険商品を通じたお客さまの健康と安心を守る取組み**

損保ジャパンは、個人用傷害所得総合保険『THE カラダの保険』において、すべての被保険者を対象に熱中症特約を自動セットしています。この取組みは、環境省「熱中症予防情報サイト」内に熱中症予防・対策に関する民間事業者の取組みとして紹介されています。2025年6月に厚生労働省が企業に対する熱中症対策を義務化しており、熱中症リスクを補償する保険への加入の重要性が高まっています。損保ジャパンは、今後も保険を通じて社会課題の解決に向けて貢献していきます。

● **保険商品を通じた社会的弱者への食糧支援の促進**

損保ジャパンは、生活困窮者や福祉施設、こども食堂などへ無償で食品を提供するフードバンクの活動に賛同しています。このフードバンク活動をより一層後押しするため、2025年10月より食品取扱量に応じた『フードバンク活動保険』の販売を開始します。フードバンクがこの保険に加入することで、活動中や食品保管等における瑕疵により法律上の賠償責任を負った場合でも保険で補償されます。これにより、寄付者も安心して食品を寄贈できるようになり、食料支援の輪がさらに広がるものと期待されます。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 | MY パスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

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

人権リスクアセスメントにより、潜在的な人権リスクを洗い出し、優先課題を特定しています。特定された優先課題および対応策の有効性については、継続的な追跡調査(モニタリング)を通じて確認しています。特に、前年度に特定された人権への負の影響に関する優先課題についても、その対応状況を継続的にモニタリングし、改善に努めています。

・ハラスメント事案の抑止・防止に向けた取組み

当社グループは、ハラスメントのない健全な職場環境を構築するため、ハラスメント事案の抑止・防止を重要な経営課題と位置づけています。その実現に向け、ハラスメント認定件数の対前年比削減を主要なKPIとして掲げ、2024年度より以下の取組みを重点的に推進し、ハラスメントの未然防止と発生時の適切な対応を強化しています。通報件数は横ばいで推移しているものの、より早期の段階での相談や、第三者による通報が見られるなど、社員の人権意識や職場環境への感度が高まっていることを認識しています。発生した事案については、実際の違反状況をふまえ適切な措置を講じています。

■ 詳細は人材戦略／グループ共通の枠組み・KPI(本編／P.34)をご参照ください。

・「SOMPOの価値観」(誠実、自律、多様性)を起点に策定した「グループ共通コンピテンシー」を通じて、敬意をもって相手を認める姿勢や、傾聴と建設的な対話などの行動を推奨しています。このような観点を評価制度に組み込み、日常の行動変容を促すことで、ハラスメントを起こさない企業文化・風土の醸成を図っています。

■ 詳細は人材戦略／コーポレートカルチャー変革(本編／P.33)をご参照ください。

・役員選任基準等の改定およびマネジメント登用基準を新設し、ハラスメントが懸念される社員の登用は行わない旨を明確化しています。

・「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」の解説書である「実践の手引き」をリニューアルし、いかなるハラスメントも許容しないことを行動例として示すとともに、懸念や問題に気づいた際の相談窓口を再明示することで、相談しやすい環境づくりを推進しています。

🔗 詳細はコンプライアンスへの取り組みをご参照ください。

・懲戒関連規程を改定し、懲戒等処分に該当するような具体的な不適正行為の内容や、それに対する懲戒方法を従来よりも明確化し、従業員の意識向上を図っています。

・管理職向けのハラスメント防止研修を刷新し、ハラスメント防止への意識向上と適切な対応力の向上を図っています。

・「お客様の個人情報漏洩やプライバシーの侵害」

「お客様の個人情報漏洩やプライバシーの侵害」は、人権およびコンプライアンスの視点から非常に優先度の高い課題だと認識しています。この課題に対し、社員および組織全体の知識と意識の向上を図るため、定期的な必須研修を実施しています。

研修では、発生しうる事故類型を分類し、自己学習および組織学習を通じて知識・意識の向上を図っています。また、万が一情報漏洩事案が発生した際には、対応フロー、再発防止策の策定、そしてその定着確認までの一連の流れを定めた具体的なルールに基づき対応しています。

・保険引受・投融資における対応

当社は、「サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針」を定め、保険引受・投融資等が人権に与える負の影響の軽減・防止に努めています。

■ 詳細は保険引受・投融資を通じたサステナビリティ(P.91-96)をご参照ください。

・長時間労働への対応

2025年度のリスクアセスメントにおいても、「社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、実施しています。

■ 詳細は長時間労働とメンタル不調(P.146)をご参照ください。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ3 実施状況と結果の追跡調査(モニタリング)

● 移住労働者・外国人労働者の活躍支援

SOMPOケアでは、海外人材も介護サービスの重要な担い手として採用し、力を発揮していただいています。

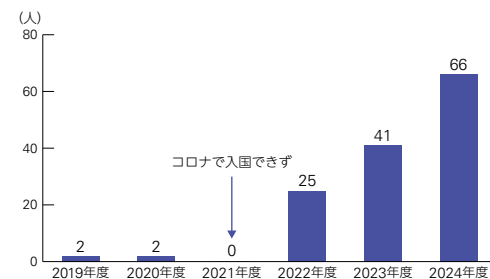
海外出身の職員が安心して働き、成長できる環境を整備するため、来日後の初期教育(15日間の集合プログラム)、初年度研修などを通じて、文化や慣習の相互理解を深め、差別やハラスメントの防止に努めています。これらの研修では、業務スキル向上に加え、日本での生活支援として、交通機関の利用や地図アプリの使用のサポートなども行っています。

事業所に配属後も、現場OJT研修、フォローアップ研修のほか、日本語学習サポート、資格取得サポートを継続的に実施しています。これにより、海外人材の皆さまが専門性を向上させ、多様な背景を持つ人材がともに成長できる職場環境を実現しています。

研修受講者の声

- 日本の介護技術に加え文化も学べた。現場での円滑なコミュニケーションに活かしたい。(異文化理解、意思疎通)
- 目標達成にはチームワークが不可欠。互いの意見を尊重し協力する大切さを学んだ。(協調性、連携)
- 利用者様の気持ちを理解し笑顔で優しく接する。できる事はご自身で、自立を支援。(思いやり、自立支援)
- 安全と安心のため身体拘束や虐待は絶対に行わない。常に利用者様の立場に。(人権尊重、倫理観)

外国人労働者の受け入れ人数



初期教育の様子

Column

青森大学東京キャンパス中国人留学生のFuture Care Lab in Japan見学

SOMPOケアでは、青森大学社会学部の中国人留学生を対象に、介護事業の概況および2030年の介護を想定したテクノロジーの説明、Future Care Lab in Japanの見学を2025年7月に実施しました。高齢化社会に伴う課題の解決を通じて、高齢者が自立し尊厳をもって暮らす社会の実現へ向けて継続的に取り組んでいることを伝える貴重な機会となりました。



見学した学生からのコメント

- 「介護」と「テクノロジー」とをつなげることによって、質の高い、効率的な介護サービスを提供することができるということがわかりました。
- 利用者の生活を考え抜いた工夫が、設備のすみずみに見られました。
- サイドテーブルを運ぶロボットの実用性に感動しました。介護者の負担軽減だけでなく、高齢者を支える、コンパクトな住空間に理想的な支援機器だと思います。
- 介護が必要な人の立場からすると、テクノロジーは多くの人にとって便利な生活環境を提供してくれるものだと思います。
- 技術が「人を支える介護」を実現する現場に感銘を受けた。

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Web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Web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。

🌐 [人間尊重](#)

🌐 [英国「現代奴隷法」への対応](#)

🌐 [Modern Slavery Act Policy and Statement \(英語ページ\)](#)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ビジネスと人権

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 | MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

体制 活動・実績 3. 救済の仕組み

当社は、自社グループの事業活動が人権に負の影響をおよぼす可能性があることを認識し、その軽減および適切な救済の提供に責任を負うものととらえています。この責任を果たすため、既存の内部通報制度に加え、多様なステークホルダーやライツホルダーの皆さまから、人権に関する苦情、相談、ご意見を幅広く受け付ける体制を整えています。通報・相談に関しては匿名性を確保し、情報取り扱いには細心の注意を払うとともに、通報・相談者およびステークホルダー・ライツホルダーに不利益が生じないように、その保護に努めます。今後は、救済へのアクセス機能のさらなる向上、内部通報窓口の社内周知徹底、および窓口担当者の知見向上に継続的に取り組みます。加えて、より実効性のある苦情処理メカニズムの構築に向けて、ステークホルダーやライツホルダーとの協業を推進していきます。

ご意見・苦情の受付と対応

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り組みを推進しています。

社員からの通報・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。

受け付けた通報・相談のうち、法令違反、社内規程違反、または「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、会社は厳正かつ公平に調査を実施します。

また、法令、行動規範、その他の社内規範に違反する行為が確認されたケースにおいては、違反者に対して雇用契約および就業規則等で定める基準および要件に基づき、懲戒処分等の是正措置を実施しています。

詳細は人材戦略／グループ共通の枠組み・KPI (本編／P.34)をご参照ください。

各通報制度の詳細

- 🔗 [お客さまの声対応管理態勢／損保ジャパン公式Webサイト](#)
- 🔗 [苦情の受付状況／損保ジャパン公式Webサイト](#)
- 🔗 [内部通報・相談態勢](#)
- 🔗 [コンプライアンスへの取り組み](#)

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 SOMPOグループのDEIの目指す姿

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り組みのひと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つから捉え、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、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。

活動・実績 DEI推進の取り組み

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、グループ主要キープスト(計92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。2025年4月1日現在の女性役員は、当社では8名(社外取締役3名、執行役員5名)、損保ジャパンにおいては7名(社外取締役1名、執行役員6名)です。また、グループ全体の女性役員比率は14.3%、女性部店長比率は20.7%、女性管理職比率は26.6%となっています。

理系分野の女子学生育成に向けた取り組み

当社は、STEM(科学・技術・工学・数学)分野でのジェンダーギャップの解消に向け、公益財団法人 山田進太郎D&I財団が展開する「Girls Meet STEM 事業」に参画しています。

「Girls Meet STEM 事業」のうち、STEM分野の仕事をする女性との対話や職場体験を通じて、女子中高生がSTEM分野に興味や関心を持つことを目指した取り組みである「Girls Meet STEM Career」にSOMPOグループとして参加し、2024年には体験型オフィスツアーやオンライン座談会を開催しました。



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の実践に向けて、障害者雇用促進に取り組んでいます。法定雇用率2.5%に対し、2025年4月1日現在の障害者雇用率は2.61%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するとともに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。

障害者の活躍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の安定した雇用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活躍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。(従業員数:259名(うち障害のある従業員数:170名)※2025年4月時点)



* 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。

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

グループ会社経営トップ層向け研修の開催

当社グループ全体での障害者雇用・活躍促進に向けて、グループ会社社長、人事担当役員を対象に、SOMPOチャレンジドのオフィス見学を含む研修を開催しました。

2024年度は合計10社のグループ会社に対して個別に開催しました。本研修は、1社ごとに個別に開催することで、障害者活躍の現場を、実際に質問や対話をしながら丁寧に視察するとともに、毎回視察後は参加者とSOMPOチャレンジド、また当社が、各社における障害者雇用、活躍促進の課題やさらなる可能性について活発な意見交換を行いました。これらの議論を活かした、各社経営層の強いコミットメントによって、グループ全体での障害者雇用や活躍支援の取り組みを加速させています。



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。

当社は、加盟に伴い、グループとしてのコミットメントを打ち出しました。今後も、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。

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り組み

LGBTQ+に対する取り組みはDEIのみならず人権の観点からも重要なテーマです。差別行為が一切発生しない心理的安全性の高い職場環境づくりを行うため、当社は2024年12月にグループ全社に向けて当事者社員とグループCHROによるトークイベントを開催しました。

損保ジャパンでは、LGBTQ+を理解・支援する意志のある社員をALLY（アライ）としてステッカーを配布し、ALLYの可視化を図っています。全社員向け研修、eラーニングの実施といった定期的な啓発活動に加えて、社会課題解決に向けた取り組みとして、代理店・自治体と連携したLGBTQ+研修を継続的に開催しています。

社会課題の解決に向けた取り組み

2019年度よりLGBTQ+イベント「Tokyo Pride」に協賛しており、2024年度からは2年連続でブースを出展し、多くの社員や家族が本イベントに参加しました。加えて、ERG活動におけるLGBTQ+サークルの発案により、2022年度から「名古屋レインボープライド」にも協賛しています。

また、2024年に当社および損保ジャパン、SOMPOケアは、同性婚の法制化に向けたキャンペーン「Business for Marriage Equality」に賛同しました。



「Tokyo Pride 2025」への参加

bme

Business for Marriage Equality

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。

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

育児・介護の両立支援

「SOMPO KAIGO DAY」の開催

2024年11月11日「介護の日」に、仕事と介護の両立支援に向けた取り組みとして、当社およびSOMPOひまわり生命、SOMPOケアは合同で、仕事と介護の両立や認知症をテーマにセミナーやトークイベントを開催しました。

産育休者向けの取り組み

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とした復職者向けプログラム「育休者フォーラム」を展開しています。所属長も参加し、対話を通じて育休からの復職者の想い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。

また、本人と職場メンバー全員の働きやすい環境づくりのため、「妊娠・出産・育児ガイド」「産休育休面談シート」「所属長のための産育休者対応マニュアル」など支援ツール「アモーレサポート」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。

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」「育児短時間勤務制度」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、休業期間中も有給としています。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1か月間以上の取得を推奨するほか、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。

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」「介護のためのシフト勤務制度」「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

DEI推進の取り組みの主なKPIは、[人材戦略／グループ共通の枠組み・KPI](#)（本編／P.34）をご参照ください。

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

活動・実績 主な社外からの評価・表彰

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

- Work with Pride「PRIDE指標」レインボー受賞 (損害保険ジャパン)
- Work with Pride「PRIDE指標」ゴールド 受賞 (SOMPOホールディングス、損害保険ジャパン、SOMPOひまわり生命)
- 日本経済新聞社「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」4.5星 認定 (SOMPOホールディングス)
- 日経BP「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)
- 株式会社Job Rainbow「D&I AWARD 2024 ベストワークプレイス」認定 (SOMPOひまわり生命)

2025年

- 厚生労働省「くるみん」認定 (SOMPOひまわり生命)



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

人材育成

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

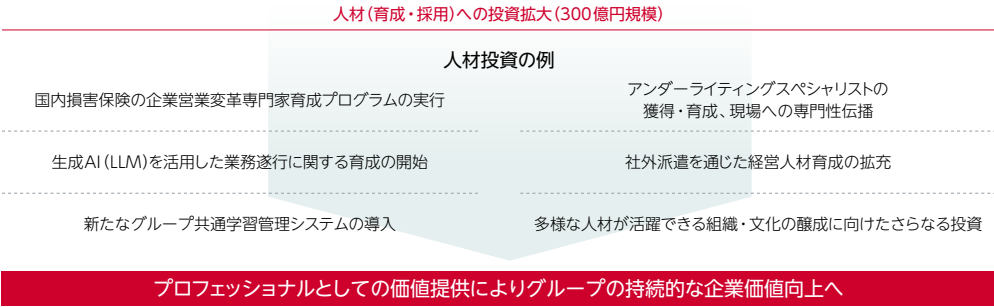
業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 グループ人材投資

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)の拡大に取り組んでいます。その一例として、マネジメント層を対象とした、生成AIの活用スキル向上のための研修の実施や、国内損害保険事業のコマーシャル営業部門を対象とした、専門家育成プログラムの展開、およびグループ共通の学習プラットフォーム(SOMPO Learning Hub)の導入などがあげられます。今後も各領域、各事業において、社員一人ひとりが自律的にスキル・専門性を高めていくための人材投資を積極的に推し進めることで、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



考え方・方針 活動・実績 サクセッション・プラン(後継者育成計画)

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育成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、グループ主要キーポスト計92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。このN人材を育成するプログラムである「NLP」では、グループ役員や外部講師との対話を通じ、役員に求められる知見の習得を促すとともに、1on1 コーチングで個性を引き出し、リーダーシップを磨く機会を提供しています。NLP修了者の役員登用率は45.3%と高く、後継者育成に寄与することを確認しており、今後もグループの未来を担う人材を輩出するための戦略的投資として取り組んでいきます。

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、このF人材の育成に向けて、世界有数のビジネススクールとの連携のもと「FLP」を実施しています。FLPのカリキュラムのひとつであるアクション・ラーニング・プロジェクト(ALP)では、国内外のメンバーが協力し、SOMPOグループが直面する経営課題に対して革新的な解決策を導き出す、チームプロジェクトを実施しています。このALPを中心としたFLPの実施により、多様性への深い理解とグローバルな視座、および戦略的思考をもったリーダーの輩出を目指しています。

📖 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\(後継者育成計画\)](#) (P65)をご参照ください。

人材育成

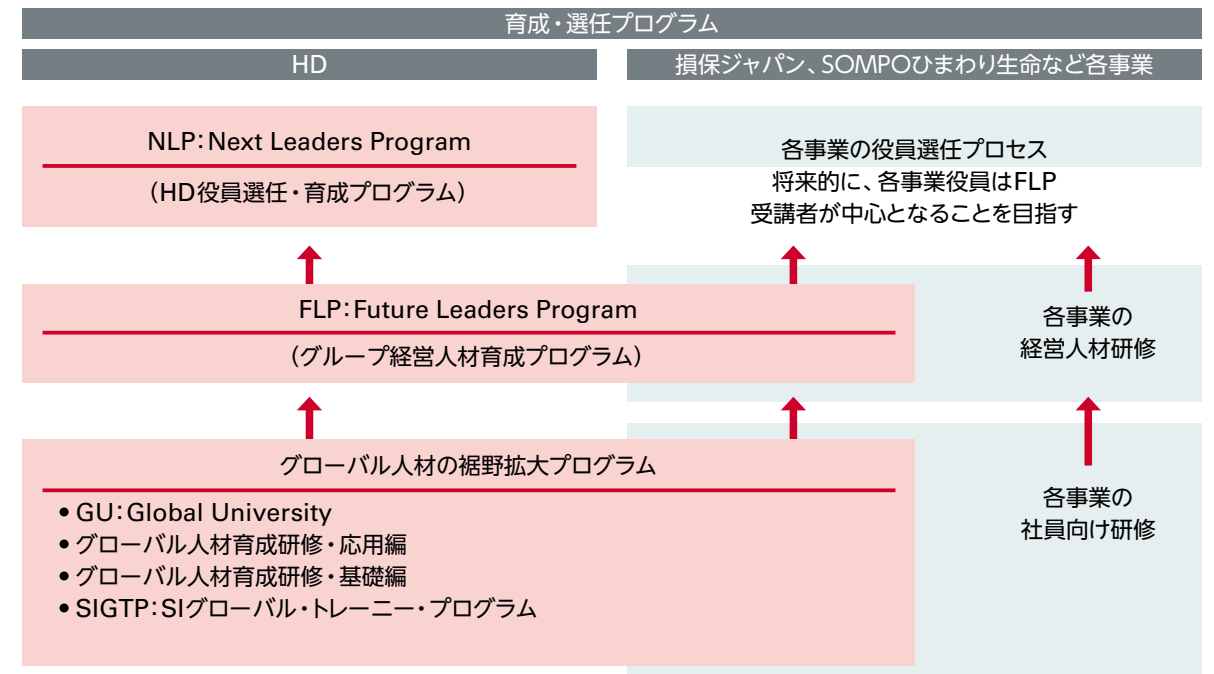
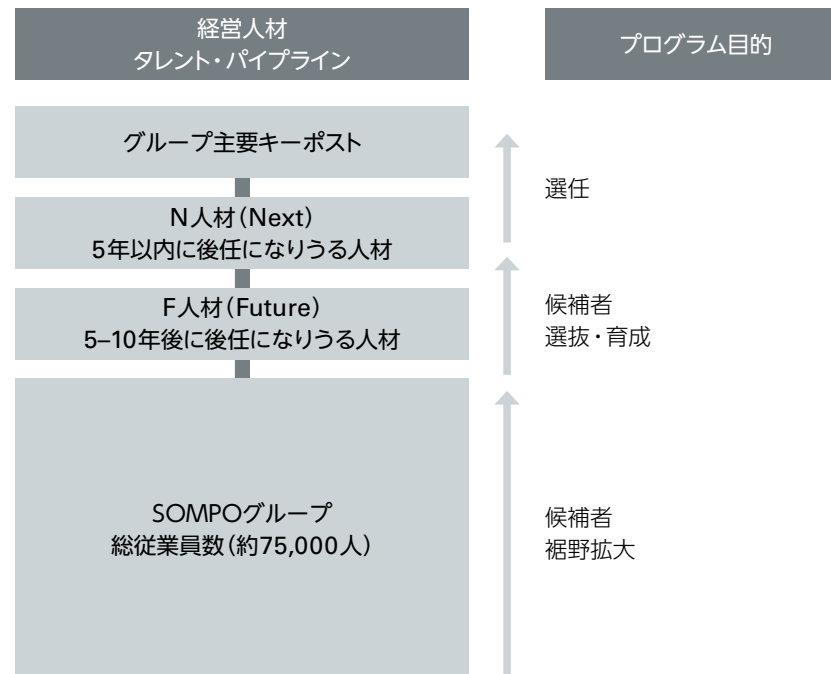
考え方・方針 活動・実績 グローバル経営人材育成

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育成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

企業内大学として、「優秀なグローバル人材の交流」「高レベルの教育機関での学び」「タフアサインメント」をコンセプトに、海外ビジネススクールの講義、異文化理解ワークショップ、SOMPOの経営課題に取り組むチームプロジェクト(ALP)、およびグループ外企業でのOJTを実施しています。本プログラムを通じて、参加者はビジネスの知識やトレンド、実践的な問題解決力、グローバルな視点・対応力を養います。

グループ全体の経営人材育成・選任のフレームワーク



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。文化の異なる海外の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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

人材育成

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 自律的な学びの場の提供

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。「コーポレートカルチャー変革を起こせる強いリーダーシップ」、「MY パーパスに基づく自律的なキャリア形成」を体现できる人材を育成します。

生成AIリーダーシップ研修

当社グループは、生成AIをはじめとする最先端技術を積極的に導入し、事業の変革と成長を加速させ、社員一人ひとりがAIを活用し、より創造的で効率的な働き方を実現できる環境を整備しています。2025年度はマネジメント層約5,000人を対象に、生成AIを活用して組織の生産性向上を牽引できるリーダーの育成を目的とした「生成AIリーダーシップ研修」を実施しています。研修の成果はすでに表れており、研修後の社内生成AIツールの利用率が3倍以上に上昇する部署も見られ、研修が組織全体のAI活用意欲の向上につながっていることが示されています。

グループ共通の学習プラットフォーム “SOMPO Learning Hub”

SOMPOグループ全体で連携した人材育成を強化するために、グループ共通の育成基盤となる学習プラットフォーム “SOMPO Learning Hub” (SLH) をリリースしました。現在、グループ会社29社が導入しており、契約社員等も含めたすべての職員を対象としています。SLH内でグループ横断で受講できるさまざまなコンテンツを展開し、自律的に学ぶ・つながるを実現します。今後は、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。

女性リーダーシップ育成

女性のステップアップとキャリア実現を支援するため、必要なマインドや知識・スキルを強化し、同じ志を持つ社内外の女性たちとの交流を促進するプログラムへの派遣を実施しています。本プログラムのコーチング等を通じ、参加者は自身の経験を深く内省し、新たな刺激を受けることで、広い視野と高い視座を獲得しながら、将来のビジョンを明確にしていきます。

考え方・方針 活動・実績 自己選択型キャリア形成制度の拡大

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自律的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、当社グループ各社においても各社の特色に沿った制度として導入を拡大していますが、2025年度にはSOMPOホールディングスと損保ジャパンにてジョブ型人事制度を共通化させました。今後もグループ全体での人材強化、高度な専門性によるグループの持続的成長につなげるべく、グループ横断でのジョブ型人事制度のさらなる進化と拡大を目指します。

グループジョブチャレンジ制度

キャリアを自己選択する機会のひとつとして、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グループ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、2024年度は計25社、1,028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。

健康経営

考え方・方針 SOMPOグループの健康経営^{®*1}が目指す姿

SOMPOのパーパスである「“安心・安全・健康”であふれる未来」の実現に向けて、引き続き健康経営の土台づくりに努め、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・啓蒙や取り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り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り組みに力を入れています。

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/ MYパーパスの浸透)	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 ・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)	健康の維持・増進のためのポピュレーションアプローチ ・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	疾病予防におけるハイリスクアプローチ ・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)	メンタルヘルスにおけるアプローチ ・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	健康投資実施体制の構築 ・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	活力ある労働環境の確保 ・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目指す姿」は、当社グループの経営戦略や健康経営の各施策の効果等もふまえて定期的に見直しを検討していきます。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

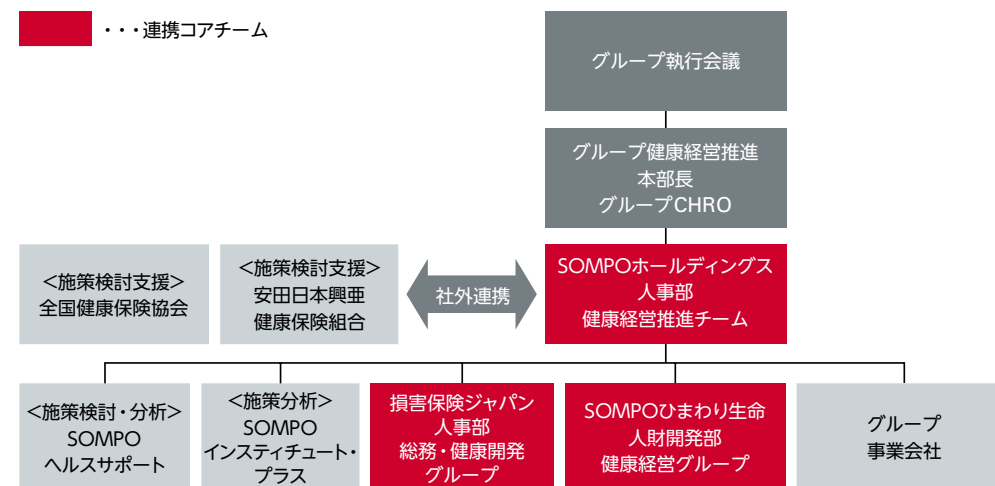
業績・コーポレートデータ編

健康経営

体制 グループにおける推進体制

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。



活動・実績 主な取組み

2025年度は、以下の3つを重点課題として掲げ、グループ全体で健康経営の実効性を高める取組みを進めています。

- (1) 健康経営の重要性の理解・浸透
- (2) 社員の健康増進
- (3) 安全配慮義務等の徹底

(1) 健康経営の重要性の理解・浸透

● 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じ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。

2024年度は7月から2025年1月にかけて計2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。

2024年度の実績

7月 アンケート実施：**25名 18社** 満足度：**88.0%**

1月 アンケート実施：**23名 19社** 満足度：**69.6%**

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

健康経営

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

• やりがい向上・組織の活性化の取り組み

企業の持続的成長のためには、社員の仕事における幸せ (Happiness at work) の実現が必要となります。当社グループでは、健康経営の推進によりウェルビーイング、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、人材戦略上の取り組み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 to 実施することで、モチベーションの状況や職場環境の課題等を確認しています。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り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、コーポレートカルチャー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、定期的なカルチャーチェンジサーベイの実施も継続しています。

(2) 社員の健康増進

• 生活習慣の改善 (食習慣・運動習慣)

社員一人ひとりの健康意識と行動変容を促すため、生活習慣の改善に向けたさまざまな施策を展開しています。たとえば、毎年春と秋に開催するウォーキングイベントでは、参加率や継続率の向上を目指し、アプリの活用やインセンティブの工夫など、参加者の満足度を高める取り組みを進めています。またRIZAPグループとの資本業務提携を通じ、SOMPOグループの社員や家族へchocoZAPを活用した運動機会を提供しています。

• データヘルスの取り組み

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

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

• 喫煙率低減への取り組み

社員の健康増進を目的として、喫煙率の低減に向けた取り組みを強化しています。現在、グループ全体の喫煙率 (40歳以上) は16.3%と、国の目標値である12%を上回っており、この状況をふまえて、2024年9月より「健康増進および禁煙推進策」を展開しています。具体的には、毎月11日 (からだにいい日) および22日 (スワンスワンデー) を「SOMPO禁煙デー」とし、当日は施設および敷地内の喫煙スペース利用を控えるよう、全社的な呼びかけを実施しています。

さらに、2025年4月からは「就業時間内の禁煙」を新たなガイドラインとして導入し、これにあわせて喫煙スペースの段階的な縮小と、スペースの有効活用に向けた検討も進めています。加えて、禁煙に取り組む社員を支援するため、卒煙サポートを整備し、個々の状況に応じたサポート体制の充実を図っています。

• 生産性向上および健康増進のためのスペースの設置

当社グループでは、コーポレートカルチャー変革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。効率的に作業や会議ができるスペースやモニター付きの集中席、全員の顔が見えやすくフラットな会話がしやすい円形のテーブルなど、多様なワークスタイルに対応できる環境を提供することで、生産性と満足度の向上を同時に実現する仕組みを構築しています。2025年には、「SOMPOの働き方の指針」を改めて定義し、出社とリモートワークの利点を活かしながら、「組織の価値創造の最大化」と「社員の高いパフォーマンス・成長・働きがい」を両立することを明確にしました。これを支援すべく、グループ全体でさらなるワーキングスペースの充実に努めていきます。

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。

健康経営

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

(3) 安全配慮義務等の徹底

• ラインケア研修の実施

管理職によるメンタルヘルス対策の実効性を高めるため、ラインケア研修を実施しています。

本研修では、部下のメンタル不調を未然に防ぐための知識や対応方法を学び、早期発見・適切な支援につなげることを目的としています。

2024年度も前年度に引き続き、グループ会社のマネジメント層を対象に任意参加形式で実施し、23社・446名が参加しました。研修では、SOMPOヘルスサポートのメンタルヘルス専門職を講師に迎え、職場での具体的な対策や事例検討を通じたグループディスカッションを行いました。また、管理職自身のセルフケアに関する紹介もあり、参加者の満足度は81.4%に達しました。

研修参加者へのアンケートでは、「セミナーを通じて意識の変化や新たな気づきがあったか」という問いに対し、84.9%が「気づきがあった」と回答。特に、日常の声かけやコミュニケーションの重要性が多くあげられました。今後取り上げてほしいテーマとしては「職場の活性化」が52.6%を占めており、職場環境改善への関心の高さがうかがえます。

また、メンタル不調の早期兆候の見逃しや、セルフケア・ストレス対処スキルの不足といった課題をふまえ、2025年度は担当者層を対象としたメンタルマネジメント研修の実施を検討しています。

• ストレスチェックの集団分析結果のフィードバック

ストレスチェックの集団分析結果を活用し、職場環境の改善と従業員のメンタルヘルス向上に取り組んでいます。

分析結果のフィードバックを通じて、職場全体のストレス状況を把握し、課題を明確化することで、効果的な改善策の立案・実施につなげています。また、フィードバックを通じて、従業員一人ひとりが自らのストレスに気づく機会ともなり、組織全体としてメンタルヘルスに対する意識醸成や予防的行動の促進にもつながっています。

• 労働安全衛生の遵守

SOMPOグループの各職場の衛生委員会に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。

衛生委員会では年間計画を立て、毎月、定例議題としては衛生・心身の健康・安全の3つを軸に、労働時間の状況や健康診断の受診率、労災発生の報告などを行っています。労働時間の状況や有給休暇取得率といった労働条件や過重労働対策については、労働組合や従業員代表と共有・協議した内容は、人事部長や部室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。

また、季節や社会状況に応じて、感染症予防などをテーマとした職場での対策も発信しています。衛生委員会を形骸化させず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。また、労働災害が発生した場合には、当該社員等に対するヒアリングや調査により原因を特定し、再発防止に努めることとしています。

• 長時間労働とメンタル不調

長時間労働はうつ病や不安障害、過労死のリスクを高めるため、会社と社員の両面での対策が重要です。当社は、労働時間と時間外労働に関する法令を遵守するとともに、残業時間の削減に向けて、明確な方針を策定しています。日本国内の労働時間については労使協議のうえで36協定を締結し、会社は残業時間を含む社員の労働時間を適正に把握・管理し、適正な残業代を支払うとともに、時間外労働時間が基準を超えた社員に対しては産業医による面接指導を行うなど、長時間労働の是正に向けて積極的に取り組んでいます。またテレワークの活用やオフィス環境の整備などで、柔軟な働き方を実現しています。社員は十分な睡眠・食事・運動などの生活習慣の見直しや、ストレスを感じた際に周囲へ相談する姿勢をメンタルヘルス研修などで育んでいます。

心身の健康を守るには、適切な労働環境の整備と、心理的安全性のある職場づくりが求められます。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。

健康経営

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

● **ファイナンシャル・ウェルビーイングの取組み**

社員の経済的な安定と豊かな将来設計を支援することは、エンゲージメント向上、ひいては持続的な企業価値向上に不可欠であると考えています。こうした認識のもと、当社グループではファイナンシャル・ウェルビーイング向上のための施策を積極的に展開しています。

具体的には、資産形成・資産防衛をふまえたマネープランニングのほか、会社を通じて加入可能な生命保険・損害保険制度、財形貯蓄制度、健康保険組合による各種給付制度、企業型確定拠出年金制度、株式投資など、幅広いテーマを網羅した福利厚生セミナーを定期的に開催し、社員の金融リテラシー向上を図っています。

今後も、社員一人ひとりの経済的な自立と、安心できる将来設計を支援するための施策を継続的に拡充していきます。

● **委託先における労働安全衛生の取組みの確認**

社員だけでなく、委託先における社員の心身の健康維持・増進を目指し、委託時に労働安全衛生の取組みを確認しています。

活動・実績 社外からの評価

当社は、健康経営に優れた企業として「健康経営優良法人」に9年連続で認定されました。

📖 詳細は[社外からの評価](#) (P.189)をご参照ください。

健康経営

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 健康課題と主な効果検証指標

当社グループは、「SOMPOグループの健康経営が目指す姿」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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
生活習慣病予防対策	1 *1	定期健康診断受診率	%	100.0	99.1	99.4	100.0	98.8
	2 *2	適正体重維持者率 (BMIが18.5～25未満)	%	80.0	63.4	68.9	66.5	61.1
	3 *2	運動習慣者比率	%	30.0	40.2	37.0	38.5	33.2
喫煙対策	4 *1	喫煙率	%	12.0	9.8	10.9	11.5	9.9
メンタルヘルス対策	5 *1	ストレスチェック受検率	%	100.0	94.4	95.8	95.3	93.1
		総合健康リスク	—	100未満	84.0	87.0	85.0	89.0
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 *3WLQ-Jスコア (100%がもっとも生産性が高い状態)	%	前年度 比改善	95.3	95.3	95.5	95.3

損保ジャパン

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	99.9	99.9	100.0
	2 *2	適正体重維持者率 (BMIが18.5～25未満)	%	80.0	66.0	66.4	65.8	66.4
	3 *2	運動習慣者比率	%	30.0	21.3	21.7	22.5	20.7
喫煙対策	4 *1	喫煙率	%	12.0	14.5	14.0	14.3	13.8
メンタルヘルス対策	5 *1	ストレスチェック受検率	%	100.0	93.3	97.8	97.9	98.2
		総合健康リスク	—	100未満	100.0	104.0	100.0	101.0
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 *3WLQ-Jスコア (100%がもっとも生産性が高い状態)	%	95.0	94.0	93.6	93.8	93.7

SOMPOひまわり生命

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	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	67.3	66.7	65.8 *4	65.6
	3 *2	運動習慣者比率	%	40.0	26.8	26.6	27.0 *4	25.4
喫煙対策	4 *1	喫煙率	%	5%以下	9.3	7.5	6.9	6.2
メンタルヘルス対策	5 *1	ストレスチェック受検率	%	95% 以上	97.7	92.5	98.1	97.7
		総合健康リスク	—	90.0	95.0	94.0	91.0	89.0
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 *3WLQ-Jスコア (100%がもっとも生産性が高い状態)	%	100.0	93.9	93.9	94.0	94.0

*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

*4 前回2023年度報告の速報値より確定値へ更新しています。

一人あたり医療費/保健事業費(安田健保被保険者平均)

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1人あたり医療費	円	240,301	262,745	178,234	289,564
1人あたり保健事業費	円	31,113	30,367	36,777	35,702

健康施策に関する情報(グループ平均)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	3.04

特集

MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

「MY パーパス」を起点としたSOMPOの価値創造の考え方

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。

人的資本のインパクトパスとは、MY パーパスの追求と多様な働き方の推進によって「個人」・「関係性」・「組織」の3つが相互に影響し、エンゲージメントの向上へとつながる「内なる変化」が起き、さらに価値創造（アウトカム）へ向けた行動（チャレンジ）の増加といった“表出する変化”が起きる、SOMPOのパーパス実現につながる道筋を示したものです。

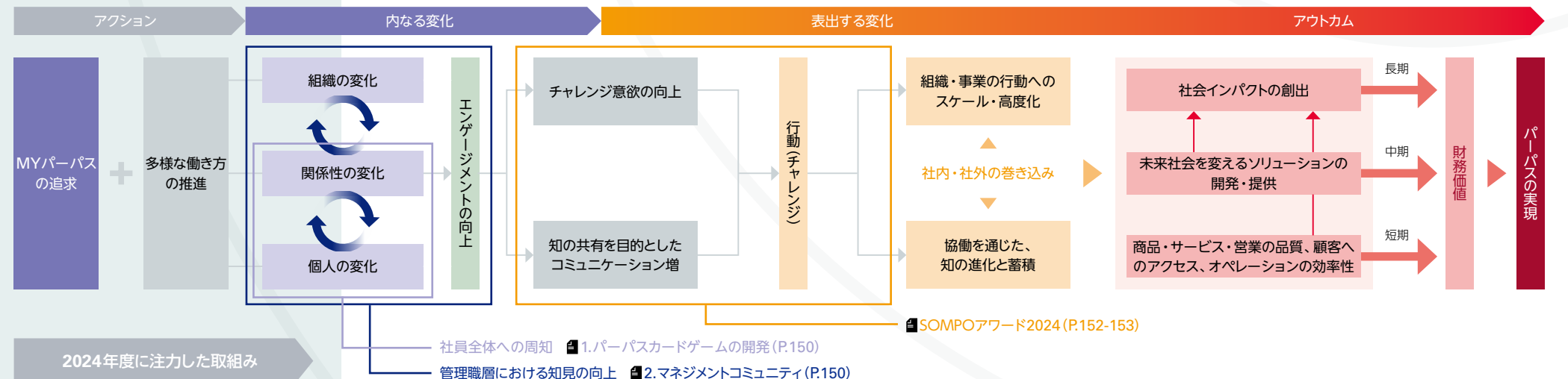
価値観のパラダイムシフト

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「会社のなかに自分の人生を置く」という考え方から「自分の人生のなかに会社を置く」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

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。

人的資本インパクトパス



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

特集 MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

アクション

内なる変化

表出する変化・アウトカム

内なる変化を起こす取組み

1. パーパスカードゲームの開発

パーパスカードゲームは、自分の心のうちにMYパーパス(人生の目的・働く意義)を持つことによって、考え方や行動、周囲との関係性、さらには結果までがどのように変化するかを、体験するシミュレーションゲームです。

当社グループでは、過去より、社員一人ひとりに対し、「MYパーパス」に向き合う取組みを進めており、自身の「MYパーパス」と「SOMPOのパーパス」の重なりについて考え、内発的な動機に基づき、やりがいを持って働くことが、結果としてSOMPOのパーパス実現につながっていくと考えています。

このゲームでは、個人と組織のパーパスを重ね合わせるというSOMPOならではのアプローチをゲームのなかで体験することによって、自分らしくチャレンジしながら働くことのやりがいや幸せを実感すること、イノベーションの創出を体感することを目的としています。



参加者からのコメント

- 現実の自分の仕事と重ね合わせたときに、自分の仕事の意義が明確になり、仕事に対して前向きになった。
- 自分のパーパスを意識できただけでなく、周りのメンバーのフィールドも自分事として考えるきっかけになった。
- MYパーパスと企業のパーパスを重ね合わせることの相乗効果を実感することができた。

2. 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活動を実施しています。

従来、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したが、マネジメント向けワークショップを開催した際に、このコミュニティについて知り、参加を希望したメンバーを新たに迎え入れ、5人1組での「ユニット活動」を中心に学び合いの機会を作りました。1か月に1回の全体会も実施し、個人を大切に、組織を運営していくことに関する意見交換・学び合いの輪が広がりました。

マネジメントコミュニティ 参加者の声



このコミュニティ活動を通じて知り合ったSOMPOひまわり生命の仲間とともに、部署の垣根を越えた「MYパーパス共有会」を開催しました。本社5部署から集まったメンバー5名が、それぞれの「MYパーパス」とそのMYパーパスを持つに至った過去の経験や、仕事のやりがいなどを共有しました。この実践を通して、マネジメントが個人の価値観を尊重しながら組織の運営・変革を考え、メンバーとの対話を重ねることが、組織の潜在的な課題(氷山)にアプローチできる解となることを経験できました。

また、保険業界全体の信頼回復を目指す損保ジャパンのマネジメントメンバーとのコミュニティ活動を通じて得た知見は、自身の組織変革推進にとどまらず、グループ全体の経営基盤強化や人的資本の高度化といった観点から、企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するものと確信しています。

SOMPOひまわり生命 経営企画部 吉田 有希子さん



私は、4年前にメンバーとMYパーパスを作成し、地元沖縄のために貢献したいというメンバーみんなの想いを共有し、支社内に「沖縄貢献チーム」を結成しました。メンバーのアイデアで、沖縄の発展・課題解決に貢献する取組みを行うことになり、MYパーパスと重なるチャレンジに自走して取り組んでメンバーの働きがい・幸せがUPしたことを体感しました。またこの取組みは2022年のSOMPOアワードでも「SOMPOらしい価値創造」のカテゴリー優秀賞を受賞しました。

これまではマネジメントに関して気軽に意見交換をできる場はあまりなかったですが、このコミュニティに参加し、変革を志すメンバー同士の交流の機会もあり、切磋琢磨することや、アドバイスしあうことにもつながり、とても学びになりました。

損害保険ジャパン 官公庁・広域マーケット開発支援部
(旧所属：沖縄支店法人支社)

土谷 紳一郎さん

特集 MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

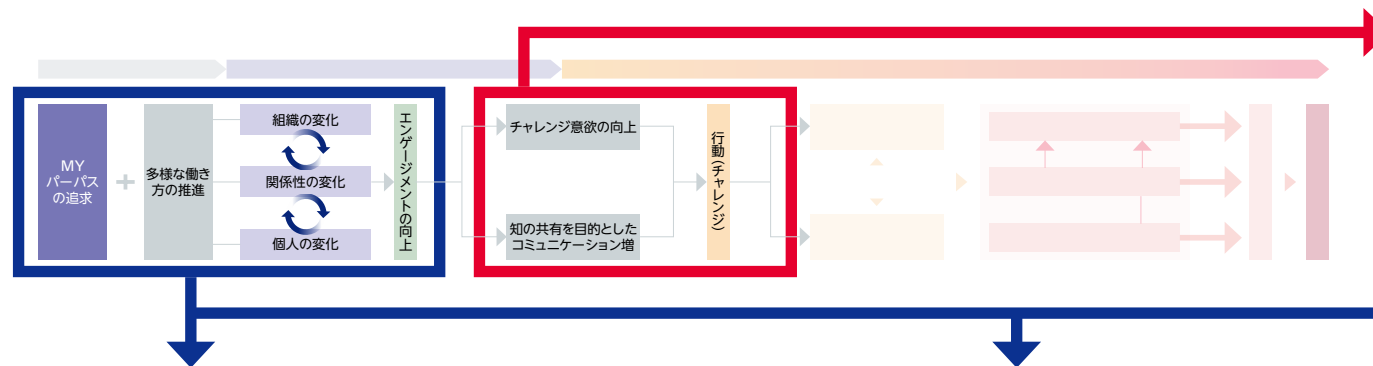
アクション

内なる変化

表出する変化・アウトカム

内なる変化から表出する変化へ

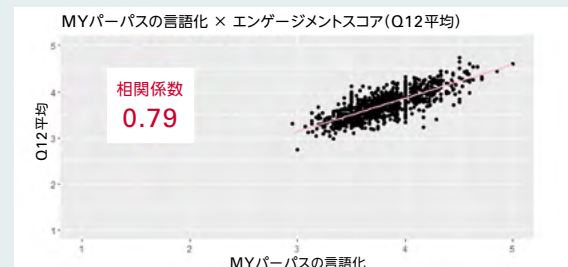
エンゲージメントは、個人・組織の内側で起こる「個人の変化」、「関係性の変化」、「組織の変化」という3つの変化が相互に作用し高まっています。当社では、MYパーパスを出発点に、パーパスへの理解・共感を深め、多様な働き方の推進などのさまざまなアクションを展開することで、この3つの変化からなる「内なる変化」を引き起こし、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。さらに、こうした変化を通じて高まったエンゲージメントを力に変え、チャレンジやイノベーションという「表出する変化」につなげています。



個人の変化

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。

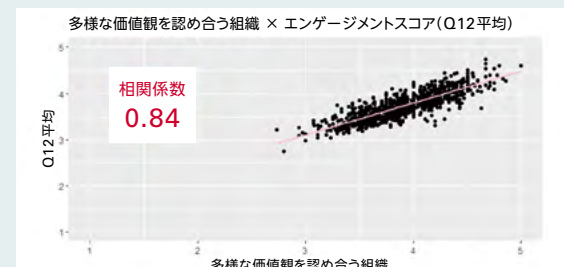
当社では、自社内で蓄積しているデータをもとに分析し、MYパーパスを言語化している組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。



関係性の変化

MYパーパスに基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。

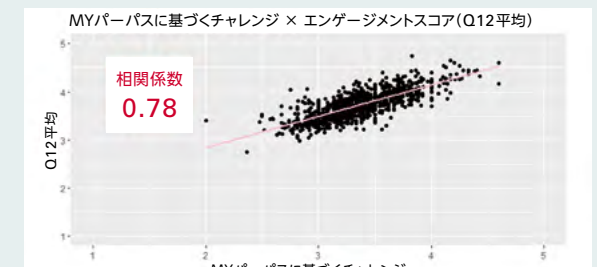
当社では、データ分析を通じて、関係性の変化が生じ、多様な価値観を尊重する組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。



組織の変化

個人の変化、関係性の変化を経て組織がパーパスドリブ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。

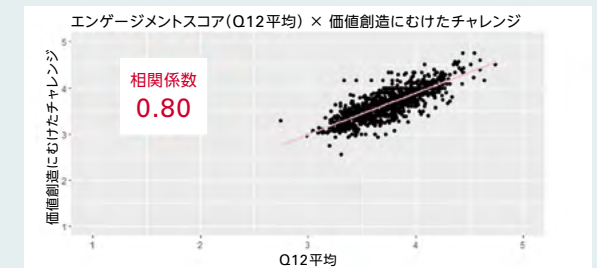
当社では、データ分析を通じて、組織の変化を経てエンゲージメントが高まっている組織ほど、チャレンジ意欲が高い傾向を確認しています。



※ 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・サーベイ結果に基づき、SOMPOインスティテュート・プラスが実施したものです。

「個人の変化」「関係性の変化」「組織の変化」が起き、エンゲージメントが向上した組織は、チャレンジに対して前向きであることが読み取れます。

当社では、MYパーパスや想いに基づくチャレンジを促進するための施策としてSOMPOアワード2024を実施しました。



特集 MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

アクション

内なる変化

表出する変化・アウトカム

表出する変化を起こす取組み

SOMPOアワード 2024



ねらい

SOMPOアワード2024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、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実施しました。

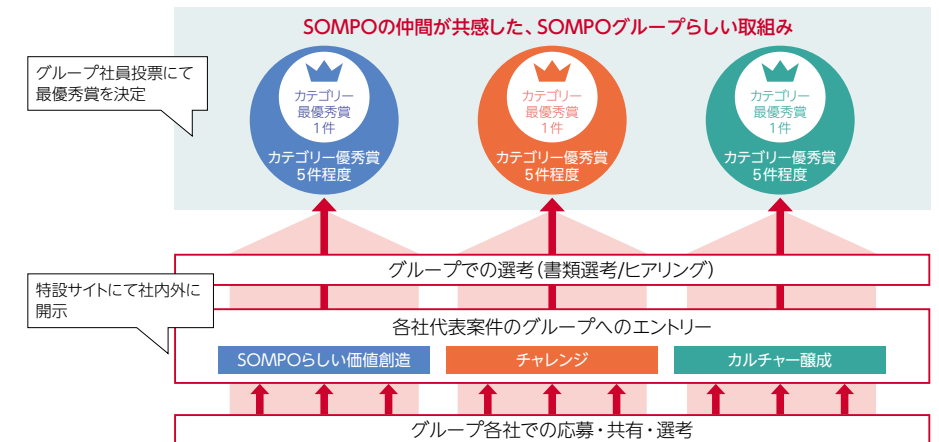
募集カテゴリー

SOMPOらしい価値創造	他社や他者とつながり、新たな価値や成果を生み出した取組み
チャレンジ	これまでの自らの既存の業務から一歩踏み出した取組み
カルチャー醸成	エンゲージメント向上、カルチャー変革につながる取組み

応募・選考

今年度は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をねらいとして、各社内でSOMPOアワード2024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。社員投票によりグループみんなで最優秀賞を決定するプロセスを入れることでグループの一体感を醸成しました。

SOMPOアワード2024の全体像



エールを贈り合うためのイベント

各社にて応募、共有、選考を通じて3つのカテゴリーへエントリーを募った後、今年度は、国内グループ会社の代表案件に選ばれたメンバーと各社事務局総勢約170名が一堂に会し、「エールでつながる会」を開催。グループ会社の垣根を越えて、互いの挑戦や想いを共有しあうことで、グループとしてのつながりを強めました。

また、表彰式の前に、グループ各社代表案件の取組みを共有するイベントを「SOMPOアワード2024 表彰式プレイベント」として開催。当日は延べ800人が参加し、発表者のチャレンジに対して沢山のエールが贈られました。



特集 MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

SOMPOアワード 2024 受賞案件

SOMPOらしい価値創造

国内初!オンライン診療支援「TytoCare」事業の開始

概要

TytoCareは、離れた場所の医師に聴診や喉の状態を共有するデジタル医療機器です。SOMPOとして初めて、国内でも初の医療機器サービスの取扱いを新事業として挑戦し、社内外のキーマンと新たなつながりを作りながらプロジェクトを推進しました。2024年9月には日経新聞に掲載され、事業拡大を目指して鋭意取組み中です。

想い

大切にしている想い「一体感」
新事業が直面する困難を乗り越えるため、一致団結した組織が発する強烈な力を引き出したい。そうした組織での個々の活躍と成長にはいつも目を見張ります。そうした組織づくりを通じて、SOMPOを、さらには日本全体を元気にしたいというのが根底にある私の想いです。



チャレンジ

人的資本経営推進のためのカスハラ対策「従業員も守る!」社会へ

概要

いま世の中では保険だけではカバーできないリスクが多数顕在化しています。人的資本経営もそのひとつであり、人手不足の昨今、大切な従業員をカスハラから守ることは、企業に求められる取組みのひとつです。51,921kmという顧客ニーズヒアリングを通して、カスハラ対策支援サービスを開発しました。

想い

その「チャレンジ」はいつか花開く
私自身、これまで、もっと働きたい! そう思っても叶わぬ時期や、やりたい仕事に就きたい! だれかの役に立ちたい! そう願っても、努力を重ねても、扉が開かない時期がありました。でもチャレンジを続けていたら、いつか花開く時がくる。私が今回の挑戦を通して皆さまに伝えたい言葉です。



カルチャー醸成

能登復興応援 石川発案全国初「SOMPOで学防(まなぼ)ツチャ」お披露目

概要

パーク構想から根付いた地域貢献への想いが2023年5月発災珠洲市復興イベントで小松支社と地元NPOをつなげ「SOMPOで学防ツチャ」を結実しました。今回、スポーツで能登復興応援をする自治体の想いと地域の皆さまに笑顔をお届けする活動をしたい社員の想いがつながり、初お披露目に至り笑顔あふれる復興支援活動となりました。

想い

社員がつながり、代理店や企業とつながり、地域のためにお役に立ち、皆さまの笑顔のために知恵を出し行動につなげたいです。多様性を尊重し、楽しく学べる機会を提供し、独自ツールで被災県ならではの危機意識を共有し、これからも、地域のつながりを深め、有事への備えを強化することで、未来に強い地域を創造したいです。



アワード受賞後のさらなるチャレンジ

SOMPOアワード2022 チャレンジカテゴリーにて表彰障がいを超えだれもが活躍できる社会を『アイコサポート』

『アイコサポート』とは、視覚障害者がスマートフォンのカメラで写した映像や位置情報を遠隔のオペレーターが確認し、視覚情報をお伝えするサービスです。企画者と視覚に障害のある社員も含めたメンバーの「障がいの有無にかかわらず、だれ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っているこのサービスが広がってきています。鳥取県での導入に続き、神奈川県厚木市で「包括加入プラン」が採用されたほか、東京都のスマートインクルーシブシティ実現プロジェクトの実証に参画します。自治体での導入が広がることで、より多くの方にサービスを届けることが可能となります。

今後も、『アイコサポート』の提供を通じて、視覚情報へのアクセスをサポートすることで、視覚障害者の行動範囲や選択肢の拡大、就労などの社会参加促進や生活の質の向上の実現を目指していきます。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

金融包摂

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 | MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

考え方・方針 基本的な考え方

貧困や高齢化等の社会課題が深刻化するなか、あらゆる人々が金融サービスへアクセスできるよう金融包摂(ファイナンシャル・インクルージョン)に取り組むことの重要性が高まっています。

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、十分なサービスを受けていない人々に対し、置かれている状況やニーズ等の把握に努めます。また、外部の関係者と連携しながら、社会・経済等の環境変化および顧客ニーズを十分に検討・分析し、金融商品をはじめとするさまざまなサービスの開発・提供を行います。商品・サービス開発にあたっては、適切な価格水準になるように配慮するとともに、ニーズにあわせた販売チャネルや手法を検討します。あわせて、お客さまが利用しやすい「お客さまの声対応管理態勢(苦情処理メカニズム)」の整備にも努めています。さらに、商品・サービスの提供に加え、保険・金融に関する教育・啓発活動等の非金銭的支援も行い、十分なサービスを受けていない人々の生活水準の向上に貢献します。

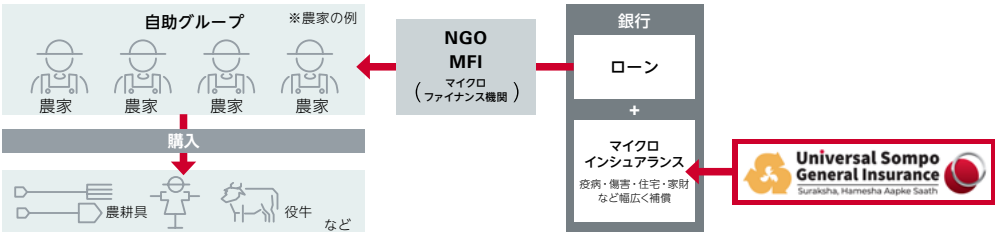
当社グループでは、このような金融包摂に関する取り組みをサステナビリティの取り組みのひとつと位置づけています。サステナビリティの取り組みは、グループCSuOを議長とするグループサステナブル経営推進協議会において進捗状況や今後の課題について議論され、その内容は取締役会に報告されます。また、社員への研修を毎年実施し、金融包摂をはじめとするサステナビリティ課題に対する知見を高めることにも努めています。

活動・実績 あらゆる人々への保険普及の取り組み

インドにおけるマイクロインシュアランスの提供

Universal Sompo General Insurance (USGI)は、2008年より、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を提供しています。また、経済基盤の脆弱な農業従事者向けの傷害保険、家畜保険など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の融資と組み合わせて、疾病をカバーする医療保険も提供しています。これらの保険料は、いずれも低廉に設定されています。

マイクロインシュアランスの仕組み



マイクロインシュアランスの実績

	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
低所得者層向けの保険提供				
収入保険料(百万ルピー)	14,308	14,476	15,227	13,012
契約件数	47,917,892	4,427,158	3,566,118	9,144,808
クライアント数	47,917,892	4,427,158	3,566,118	9,144,808
農村部向けの保険提供				
収入保険料(百万ルピー)	14,649	20,555	5,830	3,237
契約件数	11,125,622	25,389,794	746,248	489,355
クライアント数	11,125,622	25,389,794	746,248	629,648

政府と連携したインド地方農村地域での保険普及に向けた取り組み

USGIは、インド保険規制開発庁が掲げる“Insurance for All by 2047”のビジョンに沿い、2024年より専門チームを立ち上げ、十分な金融サービスを受けていないAndhra Pradesh州を中心とした農村地域での保険普及に取り組んでいます。Andhra Pradesh州等の農村地域での保険の普及拡大に向けては、州政府等が提供する人口統計・社会経済データをもとに、農村地域の人々や零細企業のニーズに応じた保険提供、女性主導の自助グループ(Self Help Group)に焦点を当てたコミュニティへの働きかけや販売後の支援等の実施を目標としています。また、州政府と協働した保険委員会の設立や、取り組みの普及を目的としたデジタルプラットフォームも構築しました。

本取り組みでは、低廉な保険料での損害保険や家畜保険、生活補償等の提供を行い、保険規制開発庁のガイドラインを遵守しながら、2025-26年には、契約件数約4万件、1億ルピーの保険料収入(2024-25年実績:契約件数5,060件、1,313万ルピー)を目標としています。

金融包摂

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

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月から産前産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、少子化の進行、出産の高齢化など子育てを巡る環境は変化しています。孤立した子育ての環境下での産後うつ病などの影響もあり、児童虐待の件数も増加傾向にあります。

そういった社会問題を背景に、改正児童福祉法において、子育て世帯訪問支援事業(訪問による生活の支援)が新設されました。育児や家事援助、子育て不安や悩みの傾聴、相談、助言なども含めた包括的な育児支援となっており、ドゥーラの需要もさらに高まりつつあります。

一方で、ドゥーラは、その活動に起因して法律上の損害賠償責任が生じるリスクを負っています。損保ジャパンは、本保険を通じてドゥーラの活動を支援することで、産前産後の母親の支援を目指しています。本保険には、2025年4月時点で560名に加入いただいています。

認知症に備える・なってもその人らしく生きられる社会の実現に向けた保険

認知症高齢者の国内における総数は、2030年には約830万人に達すると推計されており*、経済的な負担増に対する不安をはじめ、認知症に関する社会課題が増加していくことが想定されています。損保ジャパンは、認知症の発症および進行を遅らせるために重要な軽度認知障害(MCI)の早期発見と認知機能低下の予防を支援する補償として、軽度認知障害(MCI)または認知症と診断確定された場合に最大30万円をお支払いする「軽度認知障害等一時金支払特約」を提供しています。また、認知症と診断された場合は、その後の生活に大きな経済的負担の発生が考えられることから、この経済的負担やそれに伴う精神的不安の軽減を目的として、最大300万円の保険金額設定が可能な「認知症限定特約(軽度認知障害等一時金用)」を提供しています。さらに、認知症や介護に関する基礎知識や最新情報の提供を通じて、ご加入者本人やご家族が抱える認知症に対する不安やお悩みの解消に貢献していきます。

* 出典：平成26年度 厚生労働科学研究費補助金特別研究事業「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」

活動・実績 あらゆるリスクに備える保険普及の取組み

当社グループの少額短期保険業者であるMysurance(マイシュアランス)は、「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、デジタルの力で保険をもっとシンプルでわかりやすいものにすることを目指し、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、新たなお客さまのニーズに応える商品をスピーディーに創り、多様な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、万ーキャンセルした場合にはキャンセル料の全額*を補償しています。

病気や悪天候などで旅行予約をキャンセルせざるを得ない場合には、行けなくて残念な気持ちとキャンセル料という金銭負担が加わり、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。「安心して旅行(予約)をしたい」とのお客さまの希望をサポートし、また、コロナ禍で大きな痛手を被った日本の旅行業界の活性化を目指し、宿泊や航空券など幅広い旅行予約を対象とする国内および海外旅行向けのキャンセル保険を展開しています。プラットフォームと連携した組込型のキャンセル保険では、お客さまの旅行予約導線上に保険加入導線を設置することで、旅行予約情報と個人情報とを自動連携し、どなたでも簡単に保険加入手続きが完結する仕組みを提供しています。2024年12月末時点、加入件数は100万件を突破し、多くの方にご利用いただいています。

多くの方から支持をいただく一方で、「キャンセル保険はもっと多くの方に知られてもよいのでは」とのお声もいただき、十分に認知されていない現状もうかがえます。認知度向上の取組みのひとつとして、近年、若い世代を中心に「推し活」がひとつの文化として根づきつつあるなか、イベントの中止等により旅行のキャンセル料が重くのしかかっているという声も増えています。アンケートを行った結果、キャンセル保険の認知度は約10%にとどまっていたため、漫画やリアルな体験談を取り入れ、親しみやすい専用サイト(推し活キャンセル保険)を開設、展開しています。このような取り組みを通じ、保険への心理的ハードルを下げ、保険に馴染みのなかった若い世代等にも保険の価値を届け、金融サービスへのアクセスを広げることを目指しています。

* 保険金額が上限となります。

金融包摂

活動・実績 インクルーシブな社会の構築を目指した取り組み

インドにおける金融リテラシー向上等の取り組み

保険の認知度が低い地域では、病気や自然災害の際に、保険に加入していないために経済的に困窮するケースがあります。Universal Sompo General Insurance (USGI)では、金融やリスクに対するリテラシーを高めることが、より強靱な地域社会を築くための重要なステップであると考え、NGO/NPO等の複数の団体と連携をして、十分な金融サービスを受けていないAndhra Pradesh州を中心とした農村地域において、保険教育プログラムの提供や検診機会の提供等に取り組んでいます。

Andhra Pradesh州での2024年度の取り組み



女性のための保険リテラシー教育プログラムや、村の保険オンブズマンについての認知度向上セッションを行い、約30名が参加しました。



自助グループ、農業従事者、公共医療サービス従事者、児童養護施設従事者、女性グループを対象に、保険リテラシー教育プログラムを実施し、約20名が参加しました。



社会的弱者コミュニティの子どもへ教育機会を提供するため、子どもの権利確保に向けて活動するインドのNGOであるCRY-Child Rights and Youと提携しました。本取り組みの目的は、教育への障壁を解消し、学生が専門コースを修め、よりよいキャリアを築くために必要なリソースを提供することであり、114名の学生と82組の家族が参加しました。



現地大手ブローカーであるMaruti Suzuki Insurance Brokingとともに、保険リテラシー教育プログラムを開催しました。また、農村部の住民に自動車保険と医療保険の基本的な概念を理解してもらうため、無料での自動車検査や眼科検査も実施しました。本プログラムには、約50名が参加しました。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス向上）

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 商品・サービスを通じた防災・減災への貢献

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』

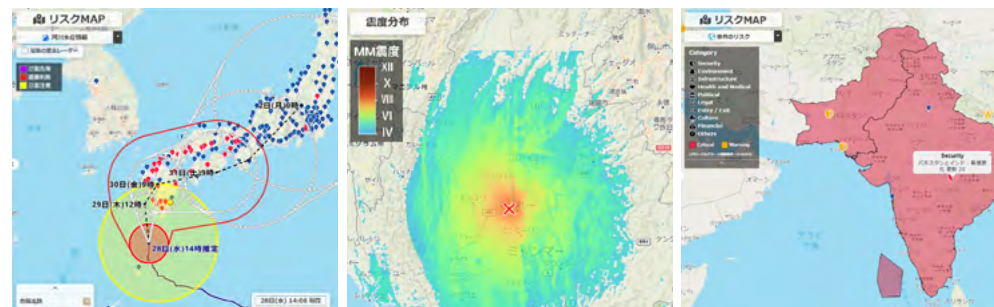
『SORAレジリエンス』は、リスクに関する知見を持つSOMPORISKマネジメント、保険に関する知見を持つ損保ジャパン、そして気象データおよびその解析力を持つ株式会社ウェザーニューズが共同で提供している防災・減災のプラットフォーム型ソリューションです。

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。

また、国内のみならずグローバルに拠点を持つお客さまには、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をご活用いただいています。『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



防災・減災（自然災害への社会のレジリエンス向上）

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

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

自然災害や感染症のほか、弾道ミサイルの発射事案といったさまざまなリスクが現実となるなか、企業や地方公共団体は、従業員や住民の安全を守るため、包括的なリスク管理や事業継続計画（BCP）の策定が求められています。加えて、各種の危機に対応するための教育・訓練も重要な要素となり、実効性の高い体制づくりが求められています。SOMPO リスクマネジメントでは、これらのニーズに対応するべく、従来のコンサルティングサービスに加え、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。

企業などに向けては、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『災害対応ゲーム-DX (STG-DX)』の提供をはじめとしたメニューを通じて、さまざまな課題解決を総合的にサポートしています。

地方公共団体においては、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。

なかでも『KUG（帰宅困難者支援施設運営ゲーム）』は、災害発生後に事業所等で必要となる帰宅困難者対応を机上で疑似体験し、帰宅困難者問題に対する理解を深めることができるゲーム形式の図上演習ツールであり、東京大学先端科学技術研究センター廣井悠教授との共同開発によるオープンイノベーションの取組みです。第11回ジャパン・レジリエンス・アワード（強靱化大賞）*で「最優秀賞」を受賞しました。

* 一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会が主催する、強くてしなやかな国づくり・地域づくりに資する活動・取組みや、防災・減災・国土強靱化に資する技術開発・製品開発等を実施している企業・団体を表彰する制度。

📄 関連情報は[気候変動関連の取組み（気候変動への「適応」](#)）（P.115-116）をご参照ください。

活動・実績 広域災害対応（火災保険）のDX（デジタルトランスフォーメーション）

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。

安心・安全なモビリティ社会への貢献

活動・実績 安全運転を支援する商品・サービスの提供

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者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様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!』を提供しています。

その後、世代を問わずあおり運転が社会問題となり、お客様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37万台を超えました。

『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

01	もしもの時の事故対応サポート - 万が一の事故時には、自動通報、手動通報に加え「ALSOKかけつけ安心サービス」で安心を提供。 - 事故現場の安全確保や救急車の手配などをお客さまに代わって対応します。 (注)「ALSOKかけつけ安心サービス」は、お客さまが必要とした場合にご利用いただけます。
02	安全運転のサポート機能 - 高性能ドライブレコーダーを使用した安全運転のサポート機能。 - 事故を未然に回避または軽減するために画面表示と警告音で注意喚起。
03	運転力をデータで見える化 運転特性などを分析し、専用スマホアプリで運転診断レポートを表示。運転特性スコア*が80点以上である場合は翌年度の自動車保険料を5%割引く走行特性割引が適用されます。 * 当社が定める走行情報等のデータに基づき算出したスコアです。

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、リニューアル後のサービスは2025年2月時点で約4,700社(約15万台)のお客様にご導入いただいています。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

安心・安全なモビリティ社会への貢献

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

『ALSOK事故現場安心サポート』の提供

SOMPOダイレクトは、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ける『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、事故状況の確認や現場写真の撮影なども行っています。『ALSOK事故現場安心サポート』を利用されたお客さまからのアンケートでは「ALSOKが来てくれたので不安が和らいだ」「心強く感じた」というコメントが寄せられており、高い評価をいただいています。

だれもが安全・安心に運転できる環境を目指す「運転の人間ドック」構想への取り組み

損保ジャパンは、AI教習所株式会社、株式会社MEDEMILと共同で、データドリブンな運転評価に基づくソリューションの開発を進め、高齢ドライバーやペーパードライバーの増加、ドライバー不足など、現代社会が抱える交通問題への対応を目指しています。

近年、高齢ドライバーによる交通事故増加に対する法令対応が進められていますが、事故防止には、運転者自身の認知機能や運転技能の把握、そして効率的でパーソナライズされたトレーニングが不可欠です。損保ジャパンのテレマティクス技術、AI教習所の自動運転技術とAIを活用した質の高い運転教育、MEDEMILの眼球運動解析技術を融合することで、精度の高い運転診断と効果的なトレーニング手法の開発をし、安全な運転環境の実現に貢献していきます。

AIドラレコ解析により最適な安全運転教育動画を提供

損保ジャパン、SOMPOリスクマネジメントは2023年度にロジスティード株式会社と提携し、職業ドライバーが健康で安全に業務できる体制の構築、交通事故の防止に向けたさまざまな対策を輸送事業者へ提供開始しました。

今回新たなサービスとして、ロジスティードが提供する「安全運行管理ソリューション」のAIドライブレコーダーで検知したヒヤリハット(危険運転)を解析し、最適な安全運転教育コンテンツを自動的に配信する新サービスを開始しました。リスクの高い運転をしたドライバーのみに、運転特性にあわせてSOMPOリスクマネジメントがもつ交通事故の専門的なノウハウを活かして作成した教育コンテンツを配信することで、効果の高い安全運転指導を効率的に実施することが可能となります。

損保ジャパンは今後も最新のデジタル技術を活用し、物流業界の2024年問題や健康起因事故の増加など、輸送業界全体の課題解決に貢献するサービスを展開していきます。

タクシー事業者向け『安全運転支援ソリューション』の提供

損保ジャパン、株式会社電腦交通、第一交通産業株式会社の3社は、2025年2月からタクシー事業者向け『安全運転支援ソリューション』を提供開始しました。このサービスは、損保ジャパンの交通事故データを活用し、電腦交通のクラウド型タクシー配車システム「DS」を通じて、タクシードライバーにリアルタイムで事故多発地点や事故発生状況の注意喚起を行うものです。

日本の交通事故死者数は2022年に過去最少を記録したものの2023年には再び増加に転じており、特にタクシードライバーは運転時間が長く事故リスクが高いとされています。3社は2022年1月から実証実験を行い、事故削減効果を確認。損保ジャパンは本サービスを利用する自動車保険契約者向けに保険料を割引する特約も開発しました。

今後は全国のタクシー事業者への導入支援、交通事故防止と連動した新保険商品の提案、地域社会における安全運転啓発活動への貢献を進め、「交通事故のない社会」の実現を目指します。



サービス画面イメージ

安心・安全なモビリティ社会への貢献

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 自動運転に対応した保険の提供

『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

自動運転技術は、交通事故の削減や高齢化に伴う運転免許証の自主返納者の増加、地方公共交通機関におけるドライバー不足、CO₂排出削減など、さまざまな社会課題を解決するソリューションとして期待されています。

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

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

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

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

自動運転車に対応した補償の提供

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)」を提供しています。

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*』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、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。

本ソリューションは、自動運転車両の走行環境リスク評価や緊急時マニュアル作成支援、レッカー・整備網の構築支援、専用保険などをパッケージ化しており、自動運転の実証から運用段階まで一貫して支えるサービスです。

今後も、培った知見と専門性を活かし、持続可能なモビリティ社会の実現と、全国各地での自動運転サービスの普及支援に取り組んでいきます。

* 自動運転サービスの実装を支えることで、社会課題に貢献(移動= 歩く(ALC))をサポート(S))することを目指し、「SOMPO ALCS」と名付けました。ALCSは、Autonomous, Level4, Comprehensive, Support (自動運転レベル4に向けた包括的なサポート)の略語でもあります。

安心・安全なモビリティ社会への貢献

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 「交通空白」解消に向けた取り組み

地域の移動を支える保険の提供

損保ジャパンは、2019年6月より『移動支援サービス専用自動車保険（別名：地域の移動を支える保険）』を提供しています。

ボランティアによる移動支援サービスは、公共交通網が充実していない地域における移動手段の確保という課題解決に貢献する一方で、事故発生時の保険対応が課題となっていました。

本商品は、移動支援サービスを提供する団体などが契約者となり、登録ドライバーによる移動支援サービス中の事故に対して、優先的に保険金をお支払いします。これにより、ドライバーは、自身の自動車保険を使用する必要がなくなり、安心して移動支援サービスに取り組むことが可能となります。

さらに、近年深刻化するタクシー・バス等のドライバー不足に対応するため、2024年3月からは、日本版ライドシェア事業者にも本商品の提供範囲を拡大しました。本商品の提供を通じて、今後も地域交通のサステナビリティに貢献していきます。

公共ライドシェア向けの専用自動車保険『i-Chanライドシェア保険』の提供

損保ジャパンは、「全国自治体ライドシェア連絡協議会」が提供する公共ライドシェアのブランド「i-Chan」に対して、専用の保険である『i-Chanライドシェア保険』の提供を開始しました。

公共ライドシェアは、国が交通空白解消本部を立ち上げ、全国の交通空白解消に向けた支援、取り組みを開始しており、地域の交通空白の解消手段のひとつとして注目されています。

全国自治体ライドシェア連絡協議会は、全国の首長338名の集まりである「活力ある地方を創る首長の会」の有志の会として設立された「自治体ライドシェア研究会」を母体とし、交通空白を抱える地域の公共交通利便性向上を目的に、2024年4月に設立されました。

損保ジャパンは、全国自治体ライドシェア連絡協議会とともに、保険の提供や事故防止ソリューション開発を行い、安心・安全なライドシェアの実現を支援いたします。

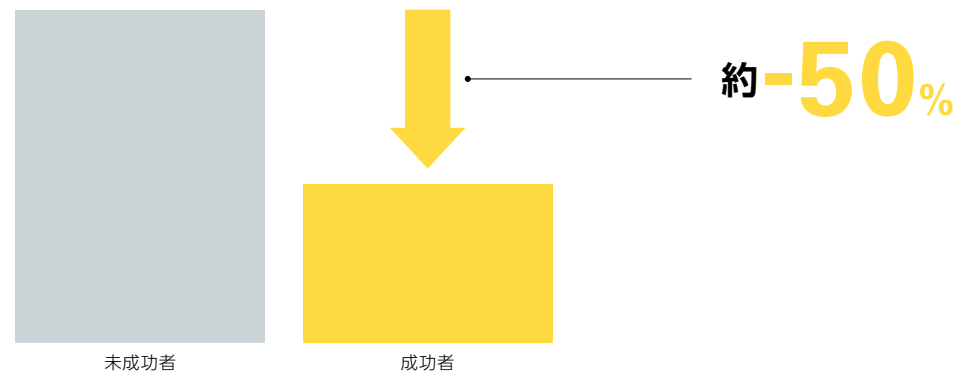


健康寿命の延伸

活動・実績 保険商品を通じた取組み

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や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ヘルスケア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、保険とヘルスケアサービスのご利用者は538万人に達し(2024年度末)、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仕組みのひとつである「健康☆チャレンジ!制度」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、社会課題である健康寿命の延伸に貢献し、SOMPOウェルビーイングが掲げる3つの「不」の解消に寄与していきます。

「健康☆チャレンジ!制度」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。インシュアヘルス商品は2018年の販売開始から累計販売件数が200万件を突破(2024年度末)しており、多くのお客さまからご好評をいただいています。昨年度からスタートした中期経営計画においても、インシュアヘルス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インシュアヘルスをお届けすることで「万が一」を可能なかぎりなくしていきたいと考えています。

健康を応援する収入保障保険『じぶんと家族のお守り』

健康を応援する収入保障保険『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(喫煙状況、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、契約日にさかのぼって計算した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等による“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・喫煙状況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」、保険料払込期間終了後も終身で特別勘定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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

健康寿命の延伸

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

ヘルスケアサービスの展開

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デジタル・データ・AIなどを活用し、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

『血糖コーチング』

生活習慣改善サポートサービス『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『ライフイズ』

『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

健康を応援するアプリ

お客さまの手のひらにインシュアヘルスをお届けするアプリ『MYひまわり』

2024年9月にリリースした『MYひまわり』は「見える・つながる・変えられる」をコンセプトに、生命保険（わたしの生命保険）と健康（わたしの健康）に関するさまざまなサービスを提供しています。そのコンセプトに多くのお客さまに共感いただき、リリースから僅か180日以内にダウンロード数10万件を突破しました。

インシュアヘルス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^{*2}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。



^{*2} 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。

健康寿命の延伸

活動・実績 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」

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。

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

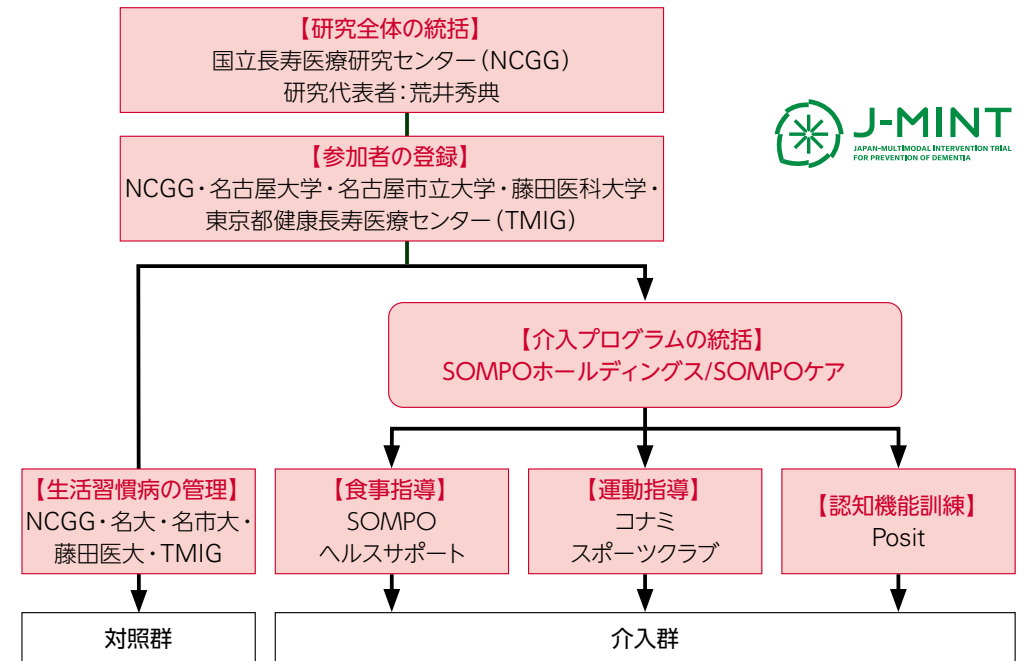
2020年に、FINGER研究を率いたカロリンスカ研究所のキビペルト教授、および国立長寿医療研究センターの監修のもと、高齢者の生活習慣改善を通じて認知機能低下を予防するプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」を開発しました。キビペルト教授が公認する世界初の「FINGER研究の全国規模の社会実装プログラム」となります。現在、SOMPOケアでは、全国の高齢者施設（約280か所）に対して本プログラムを導入し、毎週約3,000名以上のご入居者さまが介護予防として参加されています。今後、本プログラムを全国に販売展開していくことで、日本における認知症発症リスクの減少と健康寿命の延伸を目指します。



「J-MINT研究（日本版FINGER研究）」への参画と結果公表

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

J-MINT研究の構成



「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。

詳細は「[Alzheimer's & Dementia](#)」Webサイト(英語ページ)をご参照ください。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

健康寿命の延伸

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

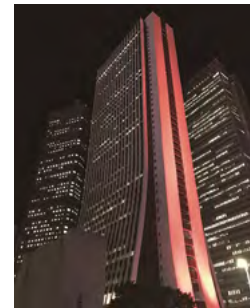
認知症理解に向けた取り組み

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り組み

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。



「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。2024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、1,500名を超える皆さまに参加いただきました。



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り組み

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じた想いや私たちに伝えたいことをお話しいただき、さとうさんとの質疑応答や参加者同士のディスカッションを行い、認知症への理解を深めました。



その他の取り組み

「RUN伴」への参加

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」に参加しており、各地の開催状況にあわせて、SOMPOグループの役職員もランナーとして参加しています。



認知症ケアのヒントが見つかるサイト『あんなこんな』の開設

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



🔍 詳細は[あんなこんな](#)をご参照ください。

健康寿命の延伸

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 **働く人の健康保持・増進への取り組み**

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り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・効率的な取り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620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。

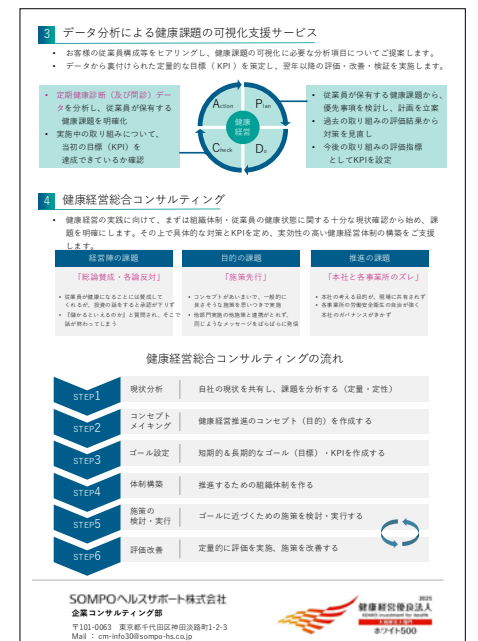
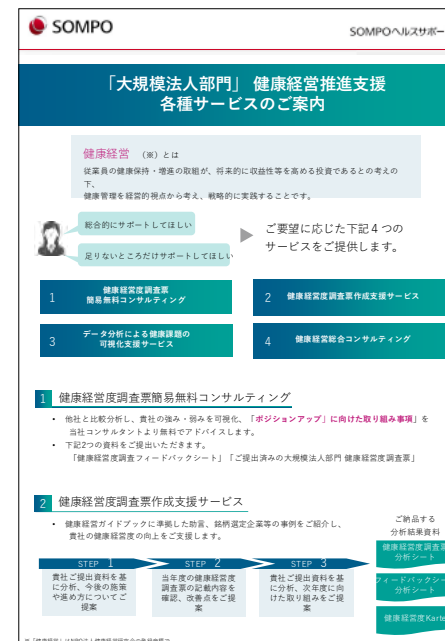
企業のメンタルヘルス対策、および健康経営推進支援サービスを提供

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、「健康経営推進コンサルティング、および調査票作成支援」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



健康経営推進支援各種サービスのご案内

持続可能な社会保障制度への貢献

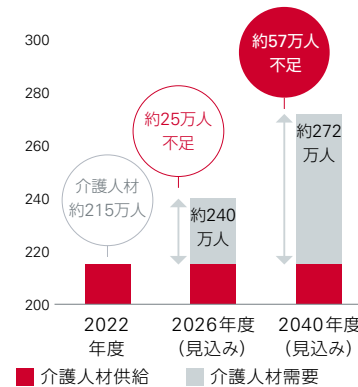
考え方・方針 SOMPOの介護事業が目指すこと

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、社会保障制度の行く末にも不安の声が高まっています。

SOMPOケアはこうした社会課題に立ち向かうために、「未来の介護」の実現に挑み続けています。

* 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）

介護人材不足の推計



活動・実績 品質を伴う生産性向上の実現に向けた「未来の介護」

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あり、「未来の介護」として、全社一丸となって取り組んでいます。その鍵を握るのが、テクノロジー・デジタル・データ・AIの活用です。まずは、圧倒的な人手不足を見据え、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。2024年度は、全介護付きホームで「未来の介護」の導入を完了。品質を伴う生産性向上を実現しています。

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提供していきます。介護記録データの見える化など、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」

Future Care Lab in Japanでは、テクノロジーの活用により、圧倒的な人手不足の解消を目指し、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を進めています。

<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



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

活動・実績 外国籍人材の活躍に向けた取組み

インド人介護人材向け教育プログラムの提供と、日本への受入推進

インドでは、人口増加に対して、十分な雇用を提供できない状況にある一方、日本では、生産年齢人口減少等により、圧倒的な人手不足に直面しています。SOMPOケアは、インド政府系機関 NSDCI*と、インド人介護人材の教育と受入に関する協業を2024年8月に開始しました。この協業では、NSDCIの日本語教育に加え、SOMPOケアが介護教育プログラムを開発、提供します。さらに、現地に介護専用の研修室を設置し、SOMPOケア講師が介護実技や理論を指導します。研修後は、特定技能生としてSOMPOケア施設に配属されます。

本取組みにより、日本の海外人材受入を推進するとともに、将来的には、日本で介護経験を積んだ人材が母国の介護産業へ貢献することも期待しています。

* NSDCI…インドの国家技能開発公社



2025年6月時点で延べ60名が本研修に参加しました。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

お客さまサービスの品質向上

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 損保ジャパンの取組み

損保ジャパンは、お客さま視点での業務改善を推進する態勢を構築していくことで「損保ジャパンでよかった。SOMPOでよかった。」と言っていただける新しい損保ジャパンを目指しています。

お客さま本位の業務運営方針

SOMPOのパーパスに基づき、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、「お客さま本位の業務運営方針」を定めています。

本方針の詳細および本方針に基づく2024年度の取組状況につきましては、下記Webサイトをご覧ください。

[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](#)

定着度を測る指標

お客さま本位の業務運営方針の定着状況を評価するために、以下のKPIを設定しています。

1. お客さまアンケートNPS®

(1) ご契約手続き(自動車保険)

(2) 事故対応(自動車保険および火災・新種保険)

2. お客さまアンケート(ご契約手続き)

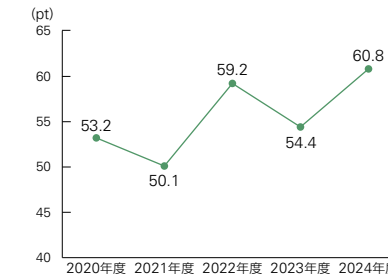
「保険のご提案内容」および「保険のご説明内容」への評価

3. 苦情件数

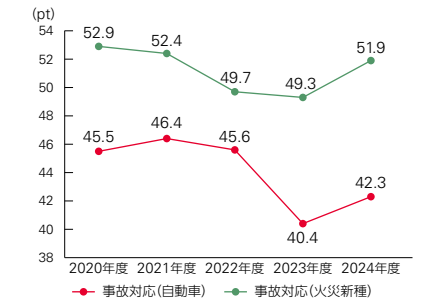
4. 感謝の声の割合

1. お客さまアンケートNPS®*1

(1) ご契約手続き(自動車保険)



(2) 事故対応
(自動車保険および火災・新種保険)



*1 NPS®とは、Net Promotor Scoreの略で「知人等にお勧めしてよいと思うか」という推奨意向の質問に、0～10点の11段階でご回答いただき、「推奨者割合」(9点・10点をつけた人の割合)から「批判者割合」(0～6点をつけた人の割合)を差し引いた数値で、お客さまのロイヤルティを測る指標のひとつです(単位: pt (ポイント))。なお、NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

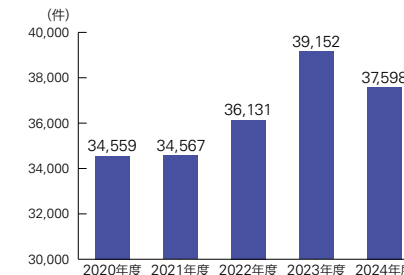
2. お客さまアンケート(ご契約手続き)*2

・「お客さまのご意向をふまえた保険提案」に対する2024年度評価: 4.7pt

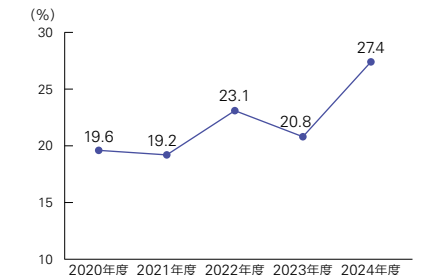
・「補償・付帯サービスの範囲、保険料などについてのご説明」に対する2024年度評価: 4.6pt

*2 アンケートのご回答を5段階評価(5←よく理解できた・まあまあ理解できた・よくわからなかった・全くわからなかった・説明がなかった→1)とした場合の平均値

3. 苦情件数



4. 感謝の声の割合*3



*3 お客さまアンケートのフリーコメントに感謝の言葉(「ありがとう」「感謝」など)が記載されている割合

お客さまサービスの品質向上

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

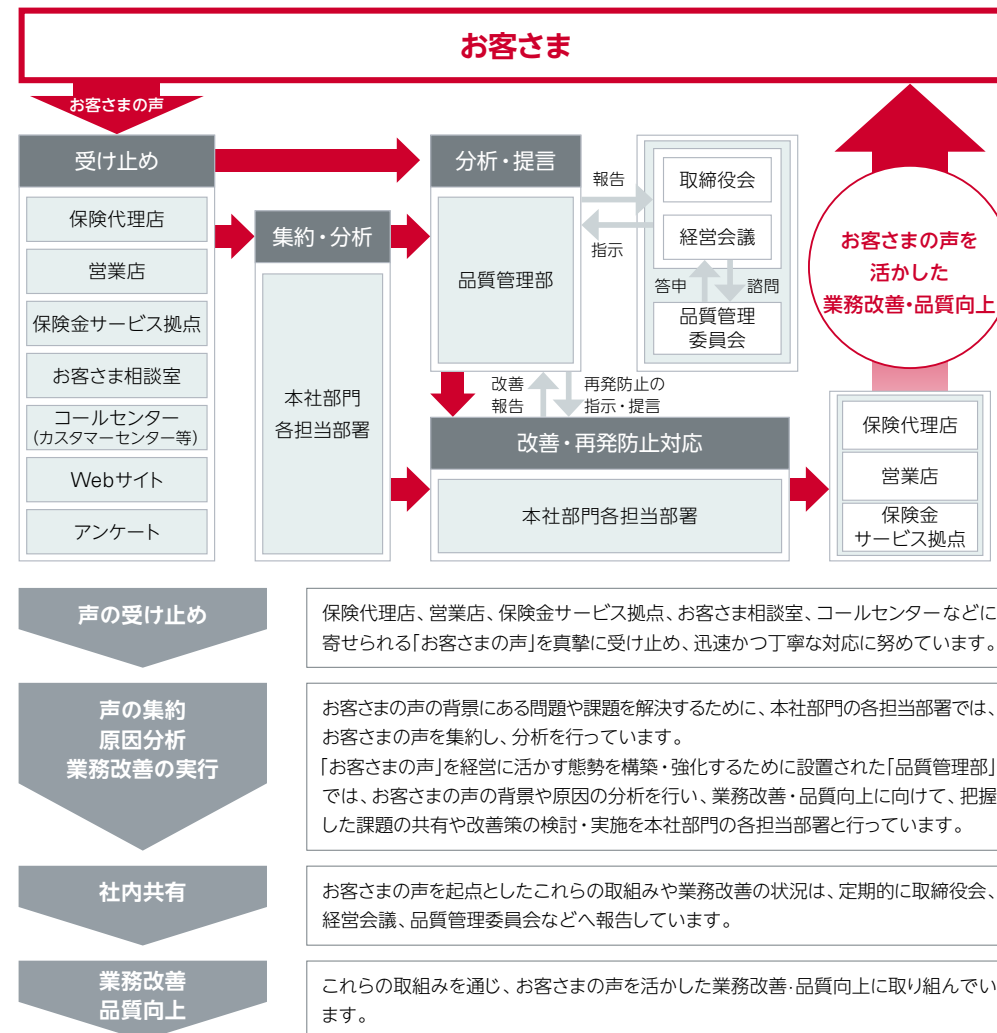
データ等

業績・コーポレートデータ編

「お客さまの声」を経営に活かす取組み

「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。

「お客さまの声」の対応管理体制



社外の視点を取り入れる取組み

社外の視点を商品・サービスなどの改善に役立てるための取組みを行っています。

■ 品質管理委員会

社外有識者を外部委員として加えた「品質管理委員会」を経営会議の諮問会議として設置し、お客さまの声を活かした業務改善・品質向上について経営陣と活発な議論を行っています。

また、「すべてをお客さまの立場で考える会社」を目指し、経営陣自らがお客さまの声を聴き、意見交換する取組みも行っています。

<2024年度 主な議論の内容(全10回)>

- お客さま本位の業務運営方針の改定、取組方針
- お客さま信頼品質基準、取組方針
- お客さまの声を活かす取組方針
- カスタマーハラスメント対応方針

■ 社外モニター制度

お客さまに提供しているサービスや書類などについて、消費生活相談員などの社外有識者からお客さま視点に基づくさまざまなご意見をいただいています。

情報の開示

お客さまの声白書の発行

損保ジャパンは、2007年度から毎年「お客さまの声白書」を発行しています。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、お客さま本位の業務運営方針に基づく取組みなどを、すべてのステークホルダーに公表しています。

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。



お客さまサービスの品質向上

活動・実績 SOMPOひまわり生命の取組み

SOMPOひまわり生命は、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」というパーパスの実現に向け、「お客さま本位の業務運営方針」を定め、生命保険を基盤にお客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」としての存在意義を確立していきます。

お客さま本位の業務運営の推進体制

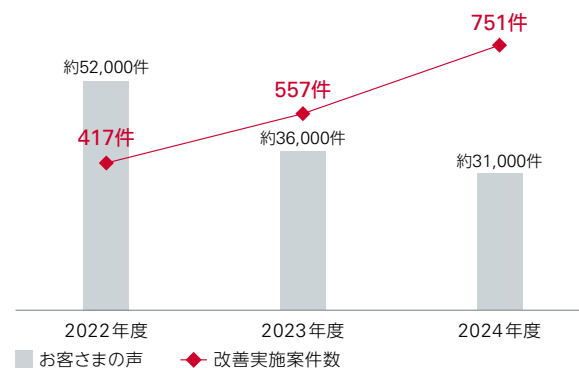
取締役または執行役員のなかから「FD* 推進統括責任者」を選任し、本方針の推進責任を担う部門としてFD推進部を設置。推進・定着・進化に向けて取組みを進めています。また、消費生活相談員や消費生活アドバイザー等の社外有識者からご意見などをいただく場としてFD社外モニター会議を設置し、原則として毎月開催しています。

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

お客さまの声を経営に活かす取組み

カスタマーセンター、ご相談窓口、アンケート、営業店、代理店などさまざまな経路を通じて、お客さまからの直接的な感謝、苦情、ご意見・ご要望等に加え、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Webサイトなどで公表しています。

🔍 詳細は実施した改善取組みの事例／SOMPOひまわり生命公式ウェブ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
- 具体的な取組みとして、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、募集人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、2024年度上半期査定では254名、下半期査定では268名を「HLアドバイザー®」として認定しています。

* 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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

お客さまサービスの品質向上

活動・実績 SOMPOケアの取組み

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、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。

実技と理論と一緒に学べる研修

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・拡充

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つを柱に加え、2024年度は専門セミナーが加わり各界著名人によるセミナーを開催。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。2023年度からの延べ参加者数は、3万人を超えています。

介護品質を支える人材教育体系

圧倒的な人手不足が深刻化するなか、人材の確保は介護事業者における課題のひとつです。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

本制度は、介護プライドを体現する象徴的な存在を選出・任命し、介護プライドの見える化と、職員一人ひとりの専門性や成長意欲を高め、誇りを持って働き続けられる環境づくりを目的としています。2021年にケアスタッフ部門から始まり、2025年にはケアマネジャー部門とフーズ部門を含めて、総勢211名がマイスターに認定されています。

<役割>

- 高い専門性を発揮し、サービス品質の向上によるご利用者さまの課題解決に取り組む
- 未来へのチャレンジに向けチームの成長に貢献し現場で「介護プライド」を実践する

<選考基準>

- 介護プライドを持ち、成長したい意欲のある人物
- マインド・接遇・介護医療知識・技術、専門知識に長けている人物

<選考方法>

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選出



🔗 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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

社会貢献活動

考え方・方針 基本的な考え方

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。

体制 社会貢献活動の全体像

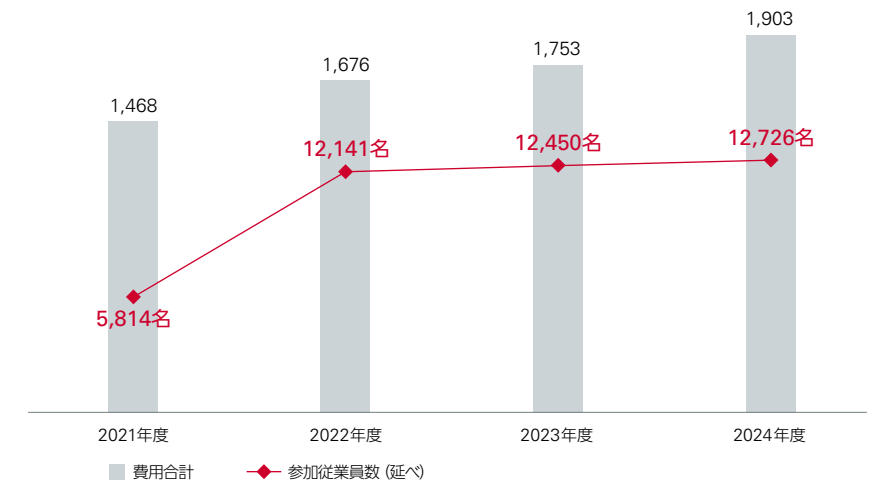
当社グループの社会貢献方針は、2つの視点(企業の視点、社員一人ひとりの視点)で定めています。

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

活動・実績 社会貢献関連費用および参加者

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、2024年度は社会貢献関連費用として19億288万円を支出しました。また、当社グループの延べ12,726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
(百万円)



(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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

社会貢献活動

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

体制 活動・実績 ボランティア組織「SOMPOちきゅう倶楽部」

SOMPOちきゅう倶楽部

当社グループの役員・社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。

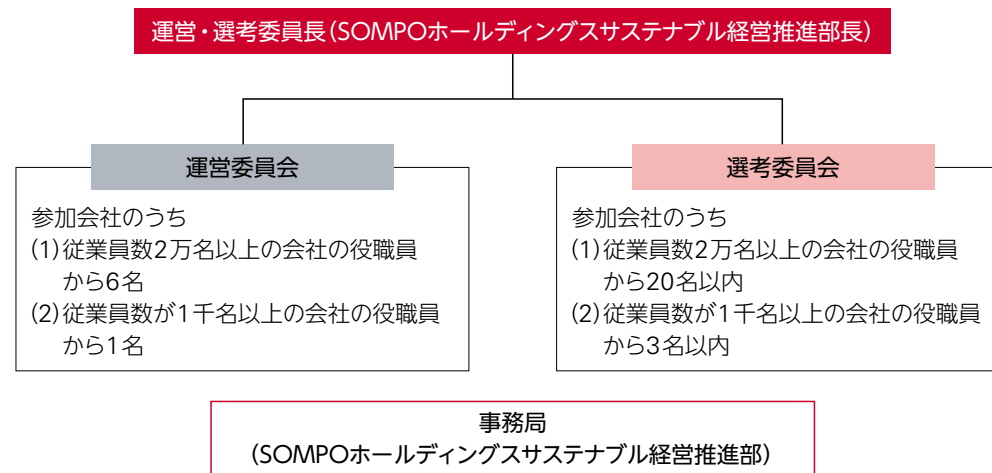
1993年に損保ジャパンで始まり、現在はSOMPOグループ全体で全国各地で地域に根差した活動を実施し、地域の課題解決に取り組んでいます。

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委員長は、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



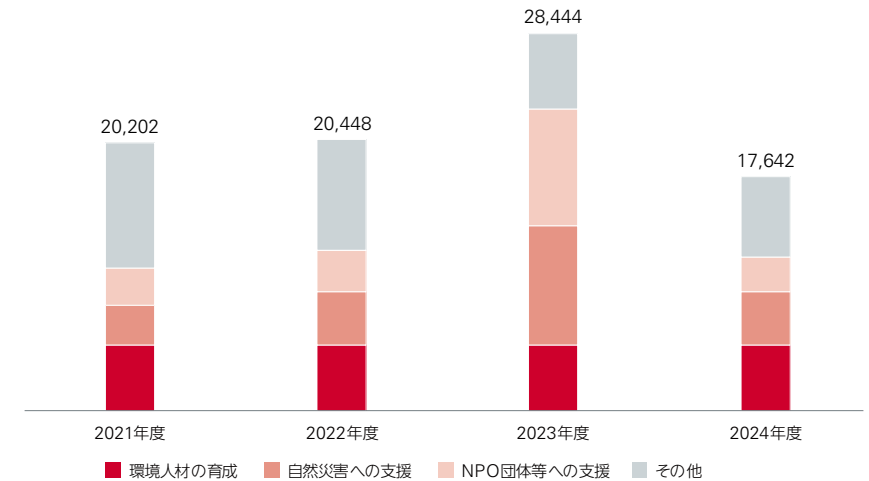
SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

当社グループ役員・社員の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大規模災害発生時の支援、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

2024年度は社会貢献ファンドより17,642千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
(千円)



社会貢献活動

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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

社会福祉社の「活動と研究」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 次世代育成や地域の課題解決に向けた取り組み

多世代交流拠点「SOMPO流 子ども食堂」の運営

SOMPOケアは、全国で展開する介護付きホームを中心に、約470の事業所で「SOMPO流 子ども食堂」を毎月1回定期的に開催しています。

2022年11月より開催をはじめ、2025年7月時点で地域の子どもたちへ提供した食事数が累計5万食を突破しました。子どもたちや保護者だけでなくボランティアとしての参加希望者も増えており、「SOMPO流 子ども食堂」への参加者は、累計で約7万人にのぼります。

子どもたちにとっての新たな経験や居場所の提供、介護職という仕事への理解や憧れの醸成にチャレンジするとともに、職員にとっても、大切なご利用者さまが笑顔になり、心身ともに元気になることで、さらなる働きがいへとつながっています。

今後も、多世代交流拠点として、ご利用者さまが楽しみや生きがいをもって毎日を過ごすきっかけを創るとともに、地域の複合的な社会課題の解決に貢献していきます。



介護職の魅力を伝える学習まんがの寄贈

SOMPOホールディングスおよびSOMPOケアは、株式会社講談社ビーシーが編集・刊行する「まんが社会見学シリーズ」から、介護を学ぶ学習まんが『大研究! 笑顔をつなぐ! 介護の仕事』を制作しました。本書は、全国の小学校約20,000校および公立図書館約3,000館に寄贈されています。

このまんがをきっかけに、一人でも多くの子どもたちがもっと気軽に高齢者の身体の変化や介護の仕事などについて学び、介護の魅力に触れることで、介護職を子どもたちの憧れの職業にすることを目指します。



＼みらいワクワク!／こども仕事体験フェスタ

未来を担う子どもたちの将来の選択肢を広げることや、子どもたちが高い志を持つきっかけの創出を目的とした小学生向けの仕事体験イベントです。本イベントの開催を通じて、子どもの貧困や産業の空洞化などの社会課題の解決や地方創生に貢献していきます。2022年の沖縄での開催をきっかけに、広島・埼玉・熊本・岐阜・奈良・福井で開催され、取り組みの輪が全国各地へ広がっています。

交通事故傷害保険付き「黄色いワッペン」の贈呈

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。前年に引き続き2025年度も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。



©2025 Pokémon. ©1995-2025 Nintendo/Creatures Inc. /GAME FREAK inc.
ポケットモンスター・ポケモン・Pokémonは任天堂・フリーチャーズ・ゲームフリークの登録商標です。

社会貢献活動

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

日本女子プロサッカー「WEリーグ」

SOMPOグループはタイトルパートナー契約を締結している日本女子プロサッカーリーグ「WEリーグ」とともに、ジェンダー課題をはじめとしたさまざまな社会・地域課題の解決に取り組んでいます。災害への備え(防災・減災)、資産形成や健康のセミナー、異業種交流会、「SOMPO流子ども食堂」での多世代交流など、全国各地でSOMPOグループ×WEリーグの協働により、多様な方との「“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。



©CEREZO OSAKA



地域密着型スポーツイベント「SOMPO ボールゲームフェスタ」

SOMPOホールディングスは、日本トップリーグ連携機構が主催する地域密着型のスポーツイベント「SOMPO ボールゲームフェスタ」のトップスポンサーとして、スポーツを通じた次世代育成に取り組んでいます。本イベントでは、主に小学生を対象に、元トップアスリートなどの講師がさまざまな団体ボール競技を指導し、運動の楽しさや魅力の体験、技術力アップの機会を提供しています。2016年より協賛を開始し、今年度で10年目を迎えます。2024年度は全国37か所で開催しました。



クリアソン新宿との新宿での地域貢献

SOMPOグループは、パートナーシップを締結している新宿をホームとするサッカークラブ“クリアソン新宿”と、地域社会への貢献に取り組んでいます。

2025年6月15日にクリアソン新宿が国立競技場で開催した「新宿の日2025」JFL第12節クリアソン新宿 vs いわてグルージャ盛岡戦で、クリアソン新宿の「誰もが楽しめる観戦環境づくり」*1の一環として、DOOR*2での産学連携実績のある東京藝術大学の協力・監修のもと、国立競技場内にセンサリールーム(音や光に敏感な方、感覚過敏の症状がある方やその家族が、安心して快適に過ごせる部屋)を設置。多様なニーズを持つ観客の方々が安心して試合を観戦できる環境を提供しました。

*1 クリアソン新宿公式Webサイト:<https://criacao.co.jp/soccerclub/event-report/post-26061/>

*2 DOOR (Diversity on the Arts Project): <https://door.geidai.ac.jp/>



✎ 障害者の困難な体験環境をアートで解決するセンサリールームプロジェクト

制作・運営: 東京藝術大学 DOORプロジェクト・デザイン科 橋本和幸研究室

監修: 日比野克彦

協力: 共生社会をつくるアートコミュニケーション共創拠点

2025年6月26日に新宿区立柏木小学校で開催したクリアソン新宿の教育プログラム“太陽の授業”にクリアソン新宿のパートナー企業7社とともに参加しました。太陽の授業は、多くの子どもたちが仲間の大切さを学び、太陽に光輝き、周りを照らす人に育っていくための教育プログラムです。新宿を中心とした企業・団体で働く大人たちが講師となり、子どもたちに仕事はどんなものか、働くことの意義や人とのつながりの大切さを伝えました。



社会貢献活動

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

Column 不登校児童・生徒の復学を支援する『復学支援見舞金補償保険』

損保ジャパンは、近年増加の一途を辿る不登校児童生徒に対する復学支援および学びの機会確保を後押しすべく、『復学支援見舞金補償保険』の販売を2025年4月から開始しました。本保険では、自治体、学校、PTA等を契約者とし、それぞれに属する児童生徒に不登校の事由が発生し、所定のお支払要件を満たした場合に、自治体、学校、PTAの皆さま独自の制度として支援金を給付する商品です。

この保険を通じ、経済的な支援を通じた教育機会の確保、学びの選択肢の拡大、自治体などによる不登校支援策への接続を行い、保険の枠組みを超え児童生徒の復学支援を後押しします。

活動・実績 防災ジャパンダプロジェクトの拡大(損保ジャパン)

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」を実施しています。2025年3月末時点において、全国で延べ976回開催し、約126,000人の市民の皆さまに参加いただいています。



防災リュックを考えよう

「防災リュックを考えよう」は、災害時に自分が必要だと思うアイテムをパズルのピースから考えて選び、楽しみながらオリジナルの防災リュックを完成させるパズルゲームです。東日本大震災をきっかけに設立した(学生団体)福島大学災害ボランティアセンターと、「万が一に備えることの大切さ」を伝えるための新たなコンテンツとして共同開発しました。



SOMPOで学防ッチャ

「SOMPOで学防ッチャ(まなぼっチャ)」は、年齢や性別、障害の有無に関わらず楽しめるパラスポーツ「ボッチャ」をもとに、避難生活で役立つアイテムを学ぶことができるツールです。災害時の自助を促すことを目的として、SOMPOちきゅう倶楽部の助成金を活用し、NPO法人石川バリアフリースターセンターと共同開発しました。SOMPOアワード2024ではこの取り組みがカルチャー醸成カテゴリで最優秀賞を受賞し、地域防災力向上のため、さまざまなシーンでの活用が期待されています。



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社会課題のひとつとなっていますが、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。

社会貢献活動

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

活動・実績 防災に関する取組み(損保ジャパン)

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。



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、学童保育支援員向けのPFA研修や防災ワークショップを支援しています。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、避難所等でパンフレットを配布しました。

🔗 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。2025年3月までに186回のイベントを開催し、延べ24,000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



共催パートナーからのコメント



「つながる防災プロジェクト」では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ています。また、実施地域の支店の皆さまのご協力で防災ジャパンダプロジェクトやSOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップなどの損保ジャパンの皆さまが取り組まれてこられた他のプログラムを提供いただき相乗効果を図っています。

災害が起こると実に多様な困りごとが出てきます。災害対策基本法では「高齢者、障害者、乳幼児その他の特に配慮を要する者」を要配慮者としていますが、こうした方々が実際に災害発生時にどういったことに困るのかはその災害の様相によって異なります。想定外が必ず起こるという想定のみで、よりよい対応をするには日ごろからの要配慮者へのまなざしと地域の多様なつながりが不可欠です。児童館やNPOだけでなく、御社の支店の皆さまも参画した枠組みは非常に重要なものだと考えています。

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

社会貢献活動

活動・実績 グループ会社の社会貢献活動

グループ横断

令和6年能登半島地震における被災地・被災者への継続的な支援

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への支援活動を継続しています。2025年1月には、SOMPOグループの全役員・全社員で構成するボランティア組織「SOMPOちぎゅう倶楽部」の企画として、現地で活動するNPO団体と連携のもと、グループ社員有志の10名が能登半島での被災地支援ボランティアプログラムに参加しました。

参加した社員は、石川県穴水町を拠点に、交流施設の運営サポートや、足湯サロン等のイベントの企画・運営などを行いました。また、翌2月には、グループ内イベントにおいて、現地の様子やそれぞれの想いをグループ社員へ共有し、取組みの輪を広げています。



SOMPOひまわり生命

各地でのSOMPOウェルビーイング実現に向けた地域貢献

SOMPOウェルビーイング事業の「健康」「介護」「老後資金」の3つの「不」の解消を目指し、健康応援企業として地域それぞれの介護、認知症等をはじめとした課題を解決するために、全国各地の営業店が地域のステークホルダーと協力し、地域住民を対象とした認知症セミナーや、お金や健康を学ぶイベントなどを企画・開催しています。



SOMPOダイレクト

高齢化社会をともに生きる「全役職員の認知症サポーター登録」

SOMPOダイレクトは、SOMPOグループが推進する「認知症サポーター養成講座」を2015年度から毎年開講。2024年7月に役職員全員の受講が完了し、認知症サポーター登録100%を達成しました。役職員全員が認知症サポーターとなることで、だれもが暮らしやすい社会作りに貢献していきます。



SOMPOシステムズ

社会福祉法人への備蓄食料の寄贈

SOMPOシステムズは、本社所在地である立川市の社会福祉協議会へ、入替時期が到来する2,250食分のアルファ米を寄贈しました。同協議会では、不要となった食品等の寄贈を受け付ける取組みを行っており、SOMPOシステムズは、食品ロス削減と貧困問題をともに解決する本取組みに賛同しました。



SOMPOビジネスサービス

フードドライブで地域の子どもたちを応援

SOMPOビジネスサービスの事務本部ビルでは、年2回、フードドライブを実施。従業員から集めた食品は、西東京市社会福祉協議会を通じて、西東京市社会福祉法人連絡会主催の取組みを介し、地域の「子ども食堂」や「放課後カフェ」へ寄付されています。食品ロス削減と子どもたちの成長を食で支援する、地域貢献活動です。



エヌ・デーソフトウェア

実業団陸上チームによる社会貢献

地域の小中学生を対象に陸上教室を開催し、陸上競技の普及と振興、地域の皆さまの健康増進に貢献しています。2023年度からは「パトロールみまもり」活動を開始。アスリートが練習しながら地域を見守ることで、スポーツを通じた社会貢献という価値を創出し、地域の皆さまとの絆を深め、明るい地域づくりに貢献しています。



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

社会貢献活動

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

SOMPO インターナショナル

Sompo Foundation の設立

Sompo Foundation は、SDGs の目標である「すべての人に健康と福祉を」と「質の高い教育をみんなに」の達成に貢献することを使命とする慈善団体です。SOMPO インターナショナルの社会的責任を果たすことを目的に設立され、世界中の地域社会への投資を通じて、積極的かつ持続可能な変革を促進します。

米国を拠点とする非営利団体として、災害対応支援体制も整備しており、緊急時のニーズにも迅速に対応します。今後10年間で1億ドルのインパクト創出を目指し、十分なサービスを受けられていない人々へのエンパワーメントや、重要な資源への公平なアクセス向上に貢献していきます。

これらの活動方針は、地域社会への貢献に熱意を持つリーダーシップ・チームと、SOMPO インターナショナルのリーダーで構成される理事会によって策定されました。SOMPO インターナショナルの社員を対象とした調査も参考に、実効性のある監督と戦略的実行を図っています。

SOMPO インターナショナルからの年次資金提供を受け、財団のミッションに合致する組織との協働を積極的に推進します。最初のパートナーシップは2025年に発表予定です。

Column

SOMPO 大壁画プロジェクト

損保ジャパンは、「ART for wellbeing*」の一環として、また、広く一般の方々にSOMPOを知っていただくことを目的として、新宿本社ビル1階の公開空地にSOMPOのパーパスを表現する壁画を制作しました。壁画制作は、企業の歴史や理念を壁画で表現することを得意とする株式会社OVER ALLsの協力のもと、全国から公募で集まったSOMPOグループの社員10名と事務局メンバーによる「SOMPO大壁画プロジェクト」を通じて行われました。

全7回のワークショップを実施し、経営陣との対話や議論を重ねた結果、「未来の象徴である『子どもの笑顔を守ること』」、「『私たちはいつでもここにいる』という存在意義」という2つのメッセージを込めた壁画が制作され、新たな空間へと生まれ変わりました。

新宿区では官民が連携し、公開空地や道路空間、公園などのオープンスペースを活用して街を活性化するさまざまなプロジェクトが展開されています。本社ビルの公開空地は、従来より災害発生時等に地域の皆さまに活用いただける場所でしたが、今後はより多くのステークホルダーに親しまれる「賑わいの場」となることを目指します。



* アートで「つながる」「ささえる」「生かす」をコンセプトにウェルビーイングの実現を加速させる取り組み

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

活動・実績 公益財団法人SOMPO福祉財団

1977年に設立された公益財団法人SOMPO福祉財団は、国内ならびにASEAN加盟国、インドおよび南アフリカで活躍する社会福祉分野の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。

2024年度は西日本地区で募集をし、10団体に助成をしました。自動車の購入は、団体の活動範囲や活動規模が拡大し、障害児・者の収入の増加や利用者の増加につながっています。



助成した車で利用者の送迎や作業物の納品ができ工賃アップ

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。

2024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47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。



重症児者・医療的ケア児者の災害対策を地域住民や行政と協働できるよう支援

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。2024年度は、専門高校に対し若年層の高い失業率の改善を支援（インドネシア）、貧困のなかで暮らす子どもたちの生存と保護のための支援（フィリピン）、台風で被害を受け十分な生活や教育を享受できない貧困層の児童・生徒への支援（ベトナム）を行うなど、3か国の3団体に助成しました。



インドネシアでの贈呈式



フィリピンでの贈呈式

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |
MY パーパスを起点とした価値創造の取組み

金融包摂

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

データ等

業績・コーポレートデータ編

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。2024年度は、風間朋子氏が『障害と所得保障－基準の管理から分配の議論へ』で受賞されました。また高田俊輔氏が『教育による包摂／排除に抗する児童福祉の理念－児童自立支援施設の就学義務化から』で奨励賞を受賞されました。

贈呈式を2025年3月に、風間朋子氏による受賞記念基調講演・シンポジウムを2025年7月に開催しました。



財団賞受賞の風間さんと西澤理事長



受賞者他関係者の皆さま

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。

2024年は、専修学校1年生12名と、高校2年生4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

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

活動・実績 公益財団法人SOMPO美術財団(SOMPO美術館)

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・公募コンテスト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。

2024年度の展覧会事業

2024年度は、西新宿のアートランドマークとして、5つの展覧会を開催しました。春は「北欧の神秘」、夏は「ロートレック展」、秋は「カナレットとヴェネツィアの輝き」、冬は公募展「FACE展2025」と、過去3回のFACE(2022から2024まで)受賞作家のその後の活躍を紹介する「絵画のゆくえ2025」を開催し、多くの皆さまにご鑑賞いただきました。

北欧の神秘—ノルウェー・スウェーデン・フィンランドの絵画

ヨーロッパの北部をおおまかに表す北欧という区分は、一般的にノルウェー、スウェーデン、フィンランド、デンマーク、アイスランドの5か国を含みます。このうち最初にあげた3か国はヨーロッパ大陸と地続きにありながらも、北方の気候風土のもとで独特の文化を育みました。本展覧会は、この3か国に焦点を定め、ノルウェー国立美術館、スウェーデン国立美術館、フィンランド国立アテネウム美術館という3つの国立美術館のご協力を得て、各館の貴重なコレクションから選び抜かれた約70点の作品を展覧しました。

また、新たな試みとしてサウンドを取り入れ、森を題材とする作品の近くに鳥のさえずりや馬のいななき、風の音をかすかに流し、通路に神秘的な音楽をかけるなど、展覧会の世界感を際立たせる工夫をしました。

会期：2024年3月23日(土)–6月9日(日)



フィロス・コレクション ロートレック展 時をつかむ線

フィロス・コレクションは、アメリカ在住のベリンダとポール夫妻が、フランス世紀末の画家アンリ・ド・トゥールーズ＝ロートレック(1864–1901)の作品を集めたものです。このコレクションはロートレックの素描や版画など紙媒体の作品を収集したもので、個人のものとしては、世界最大級の質と量を誇るといえます。本展はこのフィロス・コレクションから素描や水彩画約70点に加え、画家のアイコン的な作品であるポスター、雑誌や書籍の挿図として制作された版画、ロートレックが家族や知人に宛てた手紙など、作品と資料あわせて約240点を展示しました。

また、夏休みのワークシートキットとして、展示作品を素材にしたぬり絵と、ムーラン・ルーージュ風の風車工作が楽しめる「ロートレック展ぬり絵工作キット」を作成しました。会期中に来館した小学生に配布するとともに、ご家庭、高齢者施設など多様な場所でひろく活用いただけるよう、同美術館の公式Webサイトからダウンロード可能にしました。

会期：2024年6月22日(土)–9月23日(月)

カナレットとヴェネツィアの輝き

18世紀のヴェネツィアで活躍した「ヴェドゥータ(景観画)」の巨匠カナレット(1697–1768)。これまで日本で本格的に取り上げられることのなかったこの知られざる巨匠に初めて焦点を当てた本展では、スコットランド国立美術館をはじめとする英国のコレクションを核に、油彩・素描・版画など約60点で構成、ヴェドゥータの成立過程を辿るとともに、カナレットの生涯と画業、同時代や後代への影響を検証しました。

会期：2024年10月12日(土)–12月28日(土)

絵画のゆくえ2025—FACE受賞作家展

平面作品のコンテストFACEは「グランプリ」「優秀賞」の受賞作家が翌年以降に新作・近作を発表するグループ展「絵画のゆくえ」までを含む公募展です。「絵画のゆくえ2025」ではFACE2022から2024まで3年間の受賞者12名の78作品を展示、3～10点ほどの作品構成によりおのおのの表現する世界と受賞後の展開を紹介しました。

会期：2025年1月18日(土)–2月11日(火)



ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MYパーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重への取り組み

ビジネスと人権

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

健康経営

特集 |

MY パーパスを起点とした価値創造の取り組み

金融包摂

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」を支える取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

データ等

業績・コーポレートデータ編

美術家の支援、表彰

「FACE」の全国公募および「FACE展」の開催

13回目となるFACE2025では、今後のFACEのあり方を考慮して2点の改定を行いました。まず、作品を厳選するため入選点数を60点に絞るとともに、新進作家へのさらなる支援のため、これまでの「読売新聞社賞」に代わり30歳未満を対象とする「U30フロンティア賞」を新設しました。

今年度は前年比10.8%増の1,312点が出品され、入選倍率は過去最高の23倍となりました。個人情報伏せて作品本位で審査を行い、入選57作品を決定しました。入選者は応募時年齢20歳から73歳、平均年齢36.3歳。賞審査では、投票および審議により入選作品から9作品の受賞作品を決定しました。齋藤大さんの《キャンプファイヤ》は、色彩の対比が面白く、ファンタジー的な要素や内的な不安感を示す一方で全体的に勢いがあり、満場一致でグランプリに選出されました。選考結果は同美術館Web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。

この公募コンテストが「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2025」 会期:2025年3月1日(土)–3月23日(日)

SOMPO美術館賞の提供

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

主な作品貸出協力

2024年度は海外展への出品、そして東郷青児展の開催協力を行いました。

ポール・ゴーギャン《アリスカンの並木路、アルル》

「ゴーギャンの世界 Gauguin's World: Tōna Iho, Tōna Ao」

(オーストラリア国立美術館 National Gallery of Australia 6月28日–10月7日)

東郷青児作品 78点

「特別展 東郷青児 美の変奏曲」(神戸市立小磯記念美術館 10月5日–12月15日)



齋藤大《キャンプファイヤ》
2024年 油彩・カンヴァス

2024年度の鑑賞教育活動とその他の教育普及活動

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17年目を迎え、2024年度は小学校29校(全29校中)・中学校6校(全10校中)の授業支援をすることができました。昨年度から導入した「多言語鑑賞カード」は、日本語の習得が不十分な子どもたちへ母語のカードを提示したときの安堵の表情から、鑑賞会を楽しむ最初の一步として大きな手立てになっていることが伝わりました。

ボランティアガイドスタッフは今年度16期生13名が新たに加わり、総勢84名で活動を行いました。研修の講演会では、新宿区手をつなぐ親の会キャラバン隊「Winds」の皆さんから、知的発達障害を疑似体験から学ぶ機会をいただきました。

これらに加え、高齢者福祉施設で活用いただける鑑賞動画「SOMPO美術館オンラインアートにふれる10分間」を2024年度も作成しました。作品を楽しむこと、そして「考えながら見る」ことを目的とした動画です。



活動・実績 人形劇場「ひまわりホール」

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

ひまわりホールでの国内外の人形劇の上演、ワークショップ、損保ジャパン名古屋ビル全体を利用した子どもアートフェスティバルの開催、P新人賞NEXT(人形劇の明日を担う斬新な才能を発掘するワークショップ)の実施など、人形劇の盛んな地域で全国的に注目される多彩な活動を展開しています。

2023年からはSOMPOケアが運営する愛知県内の「そんぼの家」で、子ども食堂開催に協力して人形劇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。



「そんぼの家」での人形劇上演の様子



ひまわりホールでの上演の様子
「人形劇 寿歌」

グループ会社紹介

SOMPOダイレクト

通販型自動車保険『おとなの自動車保険』を中心に、火災保険などを販売しています。お客さまと直接つながるダイレクト保険会社の長を活かし、「よりわかりやすく、より簡単に」をコンセプトに、お客さまから選ばれ続ける商品・サービスを提供することで、同社のミッションである「デジタルで保険を体験することが当たり前の世界を作り、お客さまの豊かな人生の実現をサポートし続ける存在」となることを目指していきます。

 [SOMPOダイレクト損害保険](#)

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ります。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。

 [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、プラットフォームなどの異業種とも連携しながら、旅行の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。

 [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。視覚障害者の方向けのサービスである『アイコサポート』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、「世の中のある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。

 [プライムアシスタンス](#)

SOMPOフランティ

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基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、すべてのステークホルダーの笑顔あふれる未来の実現を目指します。

 [SOMPOフランティ](#)

損保ジャパン パートナース

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「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。

 [損保ジャパンパートナーズ](#)

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

データ等

グループ会社紹介

社外からの評価

その他関連情報

業績・コーポレートデータ編

グループ会社紹介



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、日本でもっとも介護福祉事業所の運営を支援できるソフトウェア会社として、技術の力で革新的なソリューションを提供し、より良い未来を築いていきます。



お客さま サポートセンター

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。

コーポレートウェルネス領域においては、各社の産業保健体制の状況に応じた産業医・保健師の配置のほか、多様化しているメンタルヘルスの課題に対して、メンタルヘルス専門職が予防から休職者支援まで一貫した対応を支援します。

また、ストレスチェックやエンゲージメント測定ツールの提供など、健康経営の推進支援を目的としたコンサルティング・データ分析を通じ、お客さまにとって最適なソリューションを提供しています。



企業・健康保険組合等向けに、従業員や家族の健康管理・健康づくりをサポートする事業を展開しております。全国47都道府県に広がる2,000以上の健診センターやクリニック等の提携医療機関ネットワークを構築し、健康診断や人間ドック、がん検診等の予約手配から進捗管理、精算、健診結果のデータ化・標準化までの健康診断関連業務を一括して代行する『ネットワーク健康診断サービス』と、組織データや人事データに加え、健診結果データ、ストレスチェックデータ、残業時間等の就労データ等の従業員ウェルビーイングデータを経年で管理ができるSaaS型の健康管理クラウド『Growbase』を提供しています。

働き方の多様化、ダイバーシティの推進、人的資本開示等をきっかけとした従業員の健康投資に取り組む企業・健康保険組合等の課題を解決し、人的資本経営を推進するソリューションを提供することにより、「企業と人を元気にする。」ことを目指しています。



グループ会社紹介

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Web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。


 損保ジャパンDC証券

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。加えて、投資先企業との対話や議決権行使を通じて、気候変動などの社会課題の解決にも精力的に取り組んでおり、これらの活動成果を、外部の専門家からの評価も高い「ESG/スチュワードシップ活動報告」にまとめ、年1回発行しています。


 SOMPOアセットマネジメント

SOMPO Light Vortex株式会社

SOMPO Light VortexはSOMPOグループの新規事業創出の中核を担う組織です。デジタル先端技術を活用し、「安心・安全・健康」に関するデジタルサービスの事業アイデアの発掘から社会実装までを一貫して推進することで、創造力と共創力で社会課題の解決に取り組んでいます。

私たちは、小さなひらめきが世界を動かすことがあると信じています。たったひとつのアイデアがだれかの心を動かし、そこから生まれた共感が、人と人をつなぎ、大きな未来へと育っていく。SOMPO Light Vortexは、そんな「ひらめきとつながりの連鎖」を信じ、その実現を目指しています。

そしてこの目指す未来のためにAIやデータといったテクノロジーは私たちの大切な武器ですが、さらにSOMPOグループが長年培ってきた多様なアセットやネットワークを活かしながら、分野にとらわれず、さまざまなパートナーとの共創によって社会に新しい価値を生み出していきます。


 SOMPO Light Vortex

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

データ等

グループ会社紹介

社外からの評価

その他関連情報

業績・コーポレートデータ編

社外からの評価

活動・実績 主な評価

CDP「気候変動Aリスト」(最高評価)に選定

世界の主要な機関投資家が各国の企業に気候変動への戦略や温室効果ガス(GHG)の排出量の公表を要請する国際的なプロジェクト「CDP」の気候変動に関する2024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8回目となりました。

(2025年2月)

ホールディングス



World's Most Sustainable Companies of 2025に選定

TIME誌が発表したサステナビリティのリーディングカンパニー上位500社に、SOMPOホールディングスが選定されました。

企業選出のプロセスにおいて5,000社を超える企業に対して4つのステップで多層解析を行うなど、国際報告基準やGHG排出量、目標に対するコミットメント等20以上のサステナビリティに関連する重要指標で評価されています。

(2025年6月)

ホールディングス

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

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12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6社となりますが、評価制度が開始された2013年度から12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。

(2024年8月)

リスクマネジメント

「日本IT団体連盟サイバーインデックス企業調査2024」認定

2025年1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2024」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。

(2025年1月)



[一般社団法人 日本 IT 団体連盟ホームページ](#)

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

データ等

グループ会社紹介

社外からの評価

その他関連情報

業績・コーポレートデータ編

社外からの評価

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

データ等

グループ会社紹介

社外からの評価

その他関連情報

業績・コーポレートデータ編

「健康経営優良法人2025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、健康経営に優れた企業として「健康経営優良法人」に9年連続で認定されました。

当社グループでは、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、6社が「健康経営優良法人2025大規模法人部門(ホワイト500)」、7社が「健康経営優良法人2025大規模法人部門」、2社が「健康経営優良法人2025中小規模法人部門(ブライツ500)」、1社が「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門(ネクストブライツ1000))」、4社が「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)」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、検証や見直しを行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図っていきます。

認定を受けた当社グループ会社

健康経営優良法人2025大規模法人部門(ホワイト500)	健康経営優良法人2025大規模法人部門
SOMPOホールディングス株式会社	SOMPOリスクマネジメント株式会社
損害保険ジャパン株式会社	SOMPOビジネスサービス株式会社
SOMPOひまわり生命保険株式会社	SOMPOコミュニケーションズ株式会社
SOMPOヘルスサポート株式会社	SOMPOダイレクト損害保険株式会社
損保ジャパンパートナーズ株式会社	SOMPOケア株式会社
SOMPOコーポレートサービス株式会社	株式会社プライムアシスタンス
	SOMPOシステムズ株式会社

健康経営優良法人2025中小規模法人部門(ブライツ500)

損保ジャパンキャリアビューロー株式会社
SOMPOチャレンジド株式会社

健康経営優良法人2025(中小規模法人部門(ネクストブライツ1000))

SOMPOワランティ株式会社

健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)

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ビジネスソリューションズ株式会社
SOMPO企業保険金サポート株式会社

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。(2025年7月現在)

FTSE4Good Index Series*1

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*1

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*1

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。



*1 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・エフィシエント指数

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をユニバーズとした、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り組みを行う日本企業150社で構成されています。



MSCI Selection Indexes*2

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*2

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。

2025 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数*2

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。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)*2

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。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

*2 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。

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

データ等

グループ会社紹介

社外からの評価

その他関連情報

業績・コーポレートデータ編

その他関連情報

ESG関連データ

当社グループのESGに関連するデータについては、下記WEBサイトにて開示しております。

ESGデータ

- ESGデータ報告上の情報
- グループの従業員に関する情報
- グループの温室効果ガス排出関連情報
- 環境側面に関する情報
- 社会側面に関する情報
- ガバナンスに関する情報

GRI内容索引

当社グループのGRIスタンダード対照表は、下記WEBサイトにて開示しております。

GRI内容索引

ステークホルダーの皆さまへ

本編

サステナビリティ編

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

データ等

グループ会社紹介

社外からの評価

その他関連情報

業績・コーポレートデータ編