

統合レポート2026

サステナビリティケース集



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

補足情報

CONTENTS

目次

イントロダクション

「サステナビリティケース集」の発行にあたって	2
SOMPOのマテリアリティ	3
サステナビリティ・ガバナンス	5
社員の挑戦による価値創造 ・SOMPOグループアワード	6
イニシアティブへの参画	8

ガバナンス

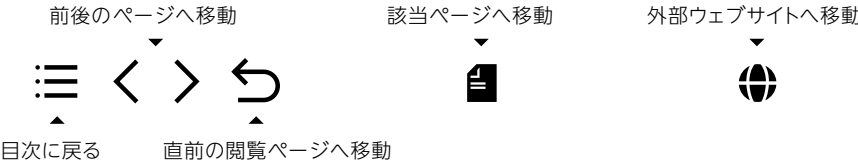
内部統制	11
内部監査	11
コンプライアンス	12
税務	15
ERM(戦略的リスク経営)	16
危機管理・事業継続	21
情報セキュリティ	22
ITガバナンス/サイバーセキュリティ	22
個人情報保護	27
責任あるAI	28
保険引受・投融資を通じたサステナビリティ	30

環境

グループ環境ポリシー	37
SOMPO Earth Positive Actions	37
TCFD・TNFD提言への対応	43

操作ガイド

ページ間を移動しやすいよう、各ページにナビゲーションボタンを設けています。



社会

人間尊重の取組み	61
人間尊重の取組み ・ビジネスと人権	62
人材戦略 ・DEI(Diversity, Equity & Inclusion) ..	72
・人材育成	77
・健康経営	81
金融包摂	88
健康・介護・老後資金に関わる3つの「不」の解消の取組み	92
お客さま本位の業務運営・品質向上	95
地域社会のために ・社員一人ひとりの社会貢献活動	100
・財団の取組み	102
文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・社会への貢献	103

補足情報

ガバナンス・補足情報	106
環境データ	107

情報発信ツール

統合レポートは、読者の皆さまが関心のある情報へスムーズにアクセスできるよう、以下の構成としています。

- ・本編：成長戦略や業績をはじめとした、成長ストーリーの全体像
- ・サステナビリティケース集：サステナビリティの具体的な活動事例や関連データ

- 🌐 統合レポート(本編)
- 🌐 IR ウェブサイト(IR資料室)
- 🌐 サステナビリティウェブサイト
- 🌐 コーポレート・ガバナンス報告書
- 🌐 有価証券報告書

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、下記ウェブサイトにて開示しています。

🌐 [ESGデータ](#)

社外からの評価

当社グループの最近の主な受賞、評価を紹介しています。

🌐 [社外からの評価](#)

報告対象期間

原則として2025年度(2025年4月～2026年3月)。最新の状況をお知らせする目的で直近の活動についても掲載しています。

報告対象範囲

SOMPOホールディングス株式会社、国内外のグループ会社。一部、事業会社の代理店およびそれらの全国組織の取組みを含みます。

発行時期

日本語版：2026年8月、英語版：2026年10月(予定)



イントロダクション

「サステナビリティケース集」の
発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

「サステナビリティケース集」の発行にあたって

グループCSuO
執行役員専務

酒井 香世子

「統合レポート」および「サステナビリティケース集」の発行責任者を務めております
グループCSuO (Chief Sustainability Officer)の酒井です。平素は当社グループの
活動に格別のご理解とご支援をいただき、厚く御礼申し上げます。

当社グループでは、目指す姿の実現に向けた価値創造の取組みを、中長期的な視点
でお伝えすることを目的に「統合レポート」を発行しています。今年度のレポートでは、
IR資料や有価証券報告書だけでは伝えきれない、成長戦略の背景や将来に向けたアク
ションを、財務・非財務の双方の視点から価値創造のプロセスを交えながら紹介してい
ます。また、「統合レポート」の付属編としてお届けするこの「サステナビリティケース集」
は、価値創造の実践事例について、主に気候変動や人権といった社会課題解決、人的
資本やテクノロジー等の非財務の資本の切り口で紹介しています。

2つの冊子をあわせてご一読いただくことで、当社グループが目指す持続的な成長と、
それを支える財務・非財務の具体的な取組みを、より深くご理解いただける構成にして
います。

当社グループは、本レポートをステークホルダーの皆さまと建設的な対話を深めるた
めの大切なコミュニケーションツールとして位置づけています。この対話を通じて、皆
さまからの期待に真摯にお応えし、社会にポジティブなインパクトを創出しながら、持続
的な企業価値の向上へとつなげてまいります。

イントロダクション

「サステナビリティケース集」の発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

SOMPOのマテリアリティ

SOMPOグループは、パーパス「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」の実現に向け、事業活動とサステナビリティを統合し、社会課題解決を通じた持続的成長と企業価値向上を目指しています。この取り組みを加速させ、より多くのステークホルダーから共感を得るために「マテリアリティ」を特定し、課題を明確化しました。

マテリアリティを起点に、グループ各社は自社が創出する経済価値・社会価値を示した「価値創造ストーリー」と、その進捗を測るKPI（重要業績評価指標）を策定し、価値創造の実践をグループ全体で推進します。

マテリアリティの導出プロセス

【プロセス1】課題の抽出

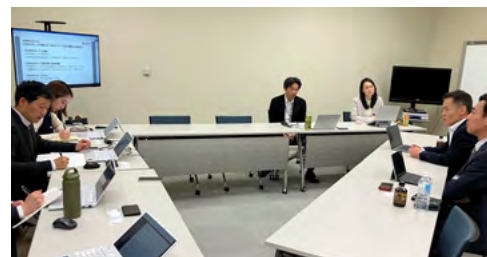
国際的なガイドラインやSDGs、当社グループの戦略、経営に影響を与える重大なリスクなどから課題を網羅的に洗い出しました。

【プロセス2】課題の優先順位づけ*1

プロセス1で洗い出した課題に対して、自社が受ける影響・社会に与えるインパクトについて、定量・定性で評価を行い、その結果をお客さま、投資家、NGO、パートナー（保険代理店など）、専門家などの国内外のステークホルダーとの対話（社外）と、社員・経営議論（社内）の双方を経て、優先順位づけを行いました。

■ 課題のマッピングは、P.4をご参照ください。

*1 当社グループは、ERM枠組みの一部を構成する重大リスク管理において、マテリアリティの観点もふまえたリスクアセスメントを実施し、事業の抱えるリスクを把握・評価しています。



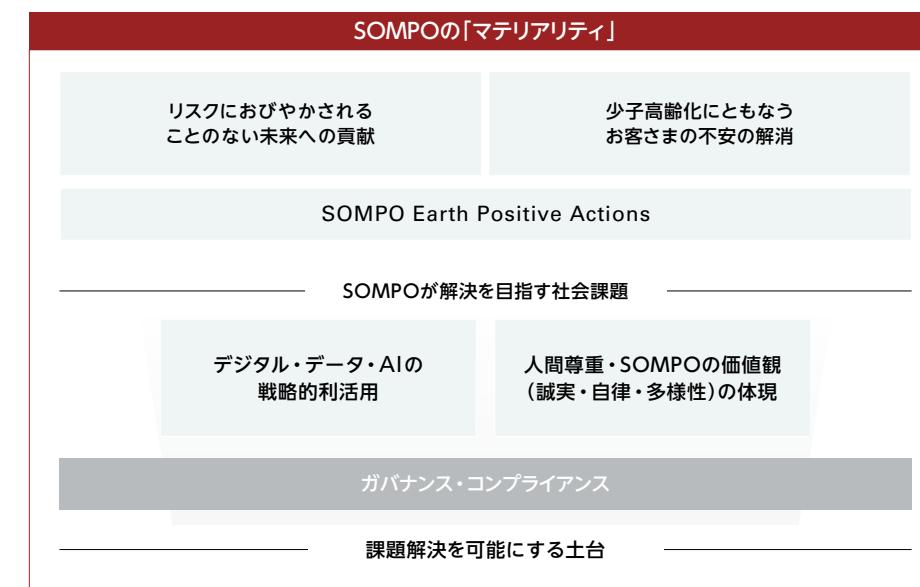
保険代理店との対話の様子

【プロセス3】マテリアリティの特定*2

プロセス1、2を経たうえで、マテリアリティを以下の5つに特定しました。

「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」の実現

社会・財務インパクト創出による持続的成長



*2 マテリアリティは、グループサステナブル経営推進協議会での議論を経て、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。

【プロセス4】課題と戦略およびKPIとの紐づけ*3

マテリアリティに対し、SOMPOのどのような事業・戦略および具体的な取り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を設定していきます。

*3 当社グループの役員報酬制度では、「財務業績連動報酬」と「戦略業績連動報酬」からなる業績連動報酬を導入しています。事業戦略と一体となった社会価値の創出を推進するため、各役員のミッションに応じて、特定のマテリアリティに関する定量的な目標がそれぞれの「戦略目標」に組み込まれています。役員の管掌領域に応じて、業績評価プロセスにおいて、マテリアリティに紐づく具体的な目標（例：お客さま対応の品質、健康・介護・老後資金に関する不、気候変動・生物多様性・循環経済・人権等）が設定されており、その目標の達成度合い（パフォーマンス）に応じて戦略業績連動報酬の支給額が変動する仕組みをとっています。

イントロダクション

「サステナビリティケース集」の
発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

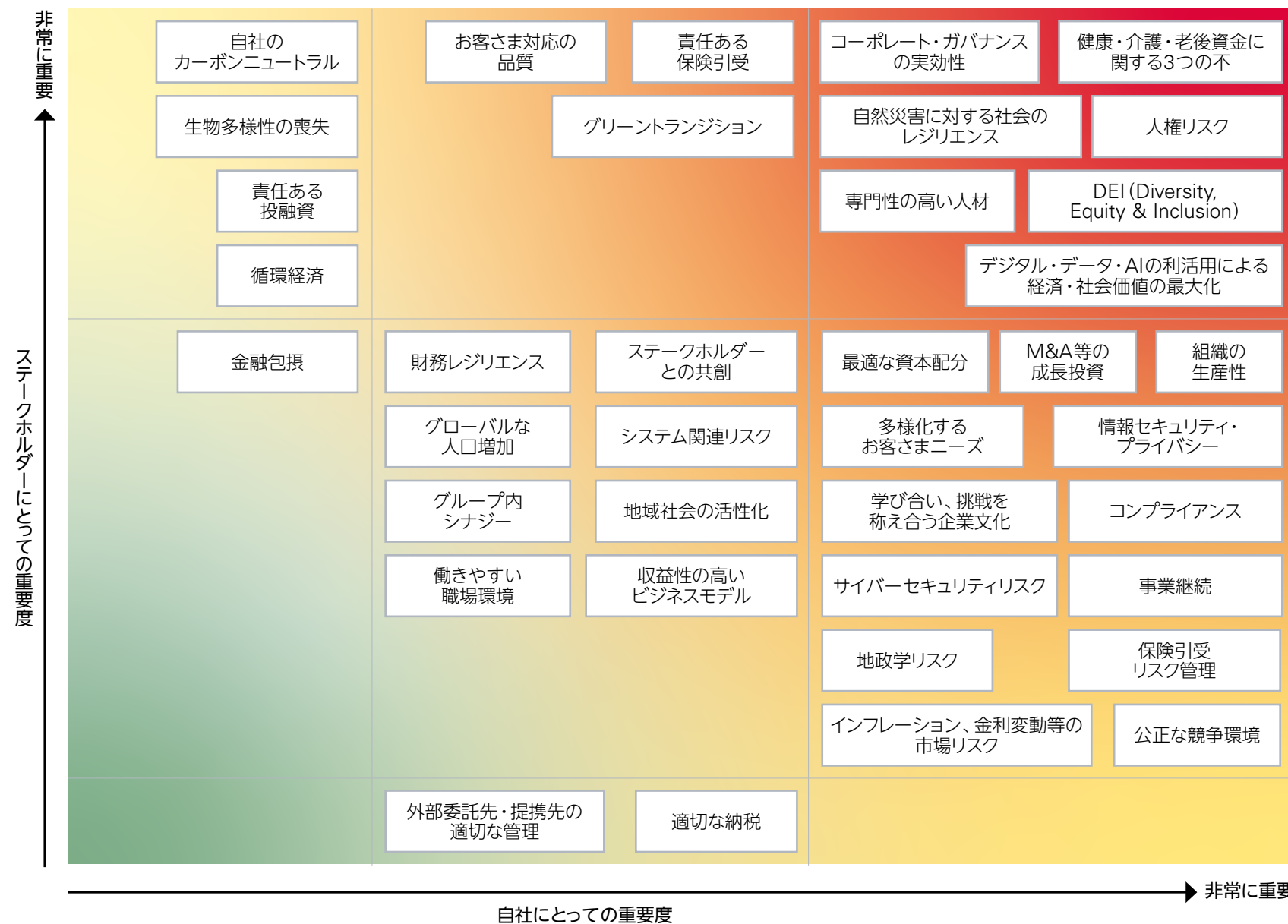
環境

社会

補足情報

SOMPOのマテリアリティ

課題のマッピング(2026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。

イントロダクション

「サステナビリティケース集」の発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

サステナビリティ・ガバナンス

体制 推進体制

当社グループでは、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するサステナビリティ・ガバナンス体制を構築しています。その遂行状況を取締役会が監督しています。

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。構成員には、協議会では損保ジャパン、SOMPOインターナショナル、SOMPOひまわり生命、SOMPOケアの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含まれます。協議会では、各社が策定する実施計画の進捗や問題点を確認することで、気候変動をはじめとするサステナビリティに関する重要な課題について協議し、意思決定を行い、グループ全体の取組みを推進しています。さらに、サステナビリティに関する最新のグローバルトレンドや専門的な課題への理解を深めるため、協議会の開催にあわせて、外部の有識者を招聘した勉強会も実施しています。

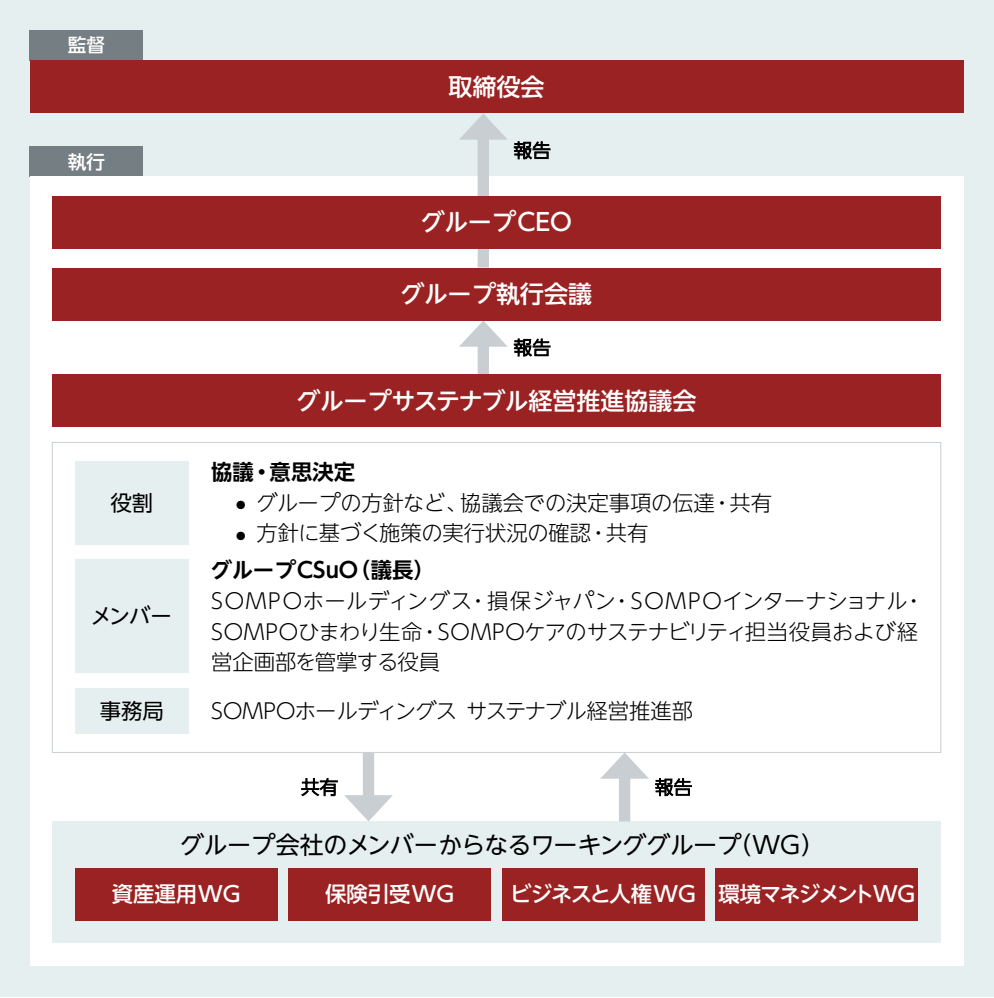
また、協議会の傘下には「資産運用」、「保険引受」、「ビジネスと人権」、「環境マネジメント」の4つのワーキンググループを配置し、個別課題の検討や、協議会での議論内容をふまえた情報共有・施策実行を進める体制を構築しています。

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。また取締役会は、事前説明会などの場を通じてグループ執行会議での議論内容の報告を受けており、これにより監督機能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

2025年6月	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
2025年10月	- 新たなサステナビリティ開示基準(SSBJ)への対応 - ビジネスと人権に対する取組状況
2026年1月	- グループの「マテリアリティ」および「価値創造ストーリー」の策定 - 気候変動対応の今後の方向性 - SOMPOグループアワード2025の取組状況

体制図



イントロダクション

「サステナビリティケース集」の発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

社員の挑戦による価値創造 —SOMPOグループアワード

考え方・方針 SOMPOグループアワード2025

当社グループは、社員の挑戦を後押しし、新たな価値創造へとつなげる取組みを進めています。MYパーパスを起点とした挑戦をグループ全体で称え、共有するための重要なプラットフォームとして、グループ横断の表彰制度「SOMPOグループアワード」があります。

成果の大小だけでなく、挑戦の背景にある想いやプロセスにも光を当て、仲間同士がエールを贈り合う文化を醸成しています。共有されたストーリーは、他の社員への刺激となり、新たな挑戦の連鎖を生み出しています。

2022年度の創設から3回目となる「SOMPOグループアワード」を2025年度も開催しました。



2025年度のエントリー案件は、生成AIを活用したDX推進、地域社会の課題解決、お客さまの健康を支えるウェルビーイングの実現など、時代の変遷をとらえた多様なテーマが見られました。これらは、グループが持続的に成長し、社会に貢献していくために欠かせない重要な取組みであると考えています。

募集カテゴリ

2つのカテゴリで取組みを募集。個人・チーム問わず国内外から広くエントリーされています。

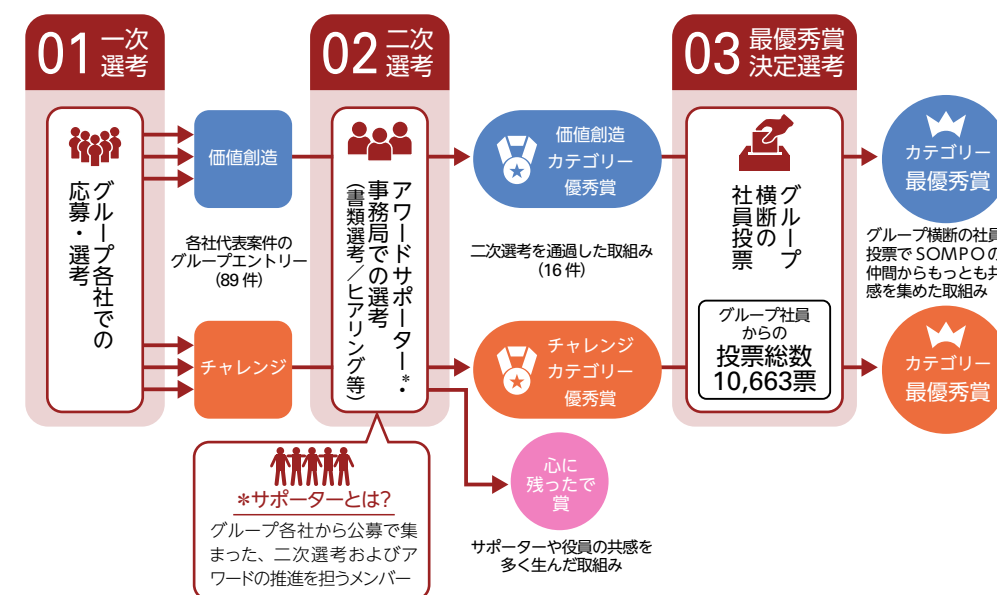
価値創造	他社や他者につながり、新たな価値や成果を生み出した取組み
チャレンジ	これまでの自らの既存の業務から一歩踏み出した取組み

応募・選考

2025年度はグループ社員の関与と一体感をより一層高めるため、各社から公募で集まった社員自らが審査に加わる「サポーター制度」を新たに導入しました。多様な視点からの選考は、プロセスの透明性を高めただけでなく、サポーター自身の「学び」や新たな「つながり」の醸成にも寄与しました。

また、グループ横断の社員投票（最終選考）にも多くの社員が参加し、国内外の多様な事業や仲間の取組みに触れることで、グループの一体感を高める貴重な機会となりました。

SOMPOグループアワード2025の全体像



イントロダクション

「サステナビリティケース集」の
発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

社員の挑戦による価値創造 —SOMPOグループアワード

活動・実績 SOMPOグループアワード2025受賞案件

【最優秀賞】価値創造

35万人の子どもたちへ保険の枠を超えた「学びのエール」を！
～業界初「不登校学びの支援保険」が拓く、安心の未来～

概要

損保ジャパンは、不登校児童生徒に対する多様な学びの選択肢の確保の後押しを
目的に、業界初「不登校学びの支援保険」の提供を開始。

本商品の提供により、不登校児童生徒の復学支援と学びの機会確保を経済面と自治
体によるさまざまな支援に連携することで包括的にサポートします。リリース後、多くの自治体や
メディアから注目を集め、保険の枠を超えた社会課題解決モデルとして高く評価されています。

担当者の
想い

「すべての子どもたちが自分らしく、前向きに成長できる社会を作りたい」

知人が不登校で悩んでいたことや、子どもの
授業参観で不登校が珍しくない現実を目の当
たりにし、衝撃を受けました。不登校児童は
約35万人にのぼり、その多くが十分な支援
を受けられていないといった社会課題に対し、
保険の力で貢献できないかと考えたことが
取組みの原点です。



(表彰式における優秀賞受賞者のスピーチの様子)



【最優秀賞】チャレンジ

MYひまわり: ピロリ菌郵送検査で胃がんリスク低減

概要

SOMPOひまわり生命は、ウェブサービス『MYひまわり』を通じて、ピロリ菌郵送
検査を購入できるサービスを提供。利用者は自宅で手軽に検査ができ、結果が気にな
る方には次のアクションにつながるフォローアップも行っています。

胃がんの予防・早期発見に貢献し、健康寿命の延伸という新たな価値の提供につながりました。

担当者の
想い

「一人でも多くの人の健康を守りたい」

薬剤師資格を保有するメンバーが、医療現場
での経験から、除菌による「未病」実現の有効
性に着目。

「胃がん患者を生まない未来を実現したい」と
いう強い想いと薬剤師としての知見等を基に
本サービスを開発しました。



今後に向けて

当社グループは、これからも「SOMPOグルー
プアワード」を、社員が日々の業務のなかで
挑戦し、成長し、互いにつながるための持続
的なプラットフォームとして進化させていきま
す。社員一人ひとりの「MYパーパス」に基
づく挑戦を後押しし続けることで、社会への新
たな価値創造を続けていきます。



イントロダクション

「サステナビリティケース集」の発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

イニシアティブへの参画

活動・実績

当社グループは、社会課題の解決には多様なパートナーとの連携が不可欠であると考えています。そのため、国内外のさまざまなイニシアティブに参画し、そのなかでリーダーシップを発揮するよう努めています。

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
国連グローバル・コンパクト(UNGC) 	企業などが責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会のよ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 - UNGCの4分野(人権・労働・環境・腐敗防止)および10原則の実践状況と成果に関する報告書として、当報告書を毎年提出
女性のエンパワメント原則(WEPs) In support of 	企業や民間団体が女性登用やエンパワメントに取り組むための7つのステップを表している国際的な原則	2012年に署名 2018年にSOMPOアセットマネジメントが署名
国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI) 	金融機関から構成される持続可能な発展を目指す国際的なネットワーク	1995年に署名 2025年6月に中国 蘇州にて開催されたAPACのラウンドテーブルに参加し、“Advancing nature-positive insurance in Asia Pacific”にパネリストとして登壇
責任投資原則(PRI) Signatory of: 	UNEP FIが策定。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 - PRIが定める年次報告フレームワークに基づき、指定の調査票を通じて実践状況を毎年報告
持続可能な保険原則(PSI) 	UNEP FIが策定。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 - PSIの実践と成果に関する報告書として、当報告書を毎年提出 “Nature Positive Insurance: Evolving Thinking and Practices”の著述に参加 - Insurance for Nature-Positive Leadership Forumにパネリストとして登壇

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD) 	持続可能な発展を目指す先進的な企業200社超が加盟するグローバルな組織	1995年から参加 「価値の再定義」や「ビジョン2025」などのプロジェクトに参画 2026年3月にバリューチェーンの物理的リスクに関するレポートの日本語訳実施、2026年4月の年次総会に登壇
Partnership for Carbon Accounting Financials(PCAF) 	金融活動に関連する温室効果ガス排出量を測定および開示するためのアプローチの開発と導入に取り組む金融機関とパートナーで構成される世界的な業界主導のイニシアティブ	2021年に加盟。傘下の「PCAF Insurance-Associated Emissions Working Group(保険の引受を通じたGHG排出量の測定・開示のための国際基準を策定するワーキンググループ)」にはアジア初のメンバーとして参画 - PCAFが開発した計測手法に基づき、投融資および保険引受における温室効果ガス排出量を算定・開示を実践
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム 	TNFDは自然に関する企業のリスク管理と開示の枠組みを構築するために設立された国際組織。TNFDフォーラムはその構築を支援するために設立されたステークホルダー組織	2021年に損保ジャパンが参加 2024年にSOMPOホールディングスがTNFD Adoptersに署名
G7ANPE 	ネイチャーポジティブ経済に関する知見の共有やネットワーキング構築の場として、2023年4月のG7札幌 気候・エネルギー・環境大臣会合で設立された国際的なアライアンス。自然への投資やネイチャーポジティブ経済の実現を促進するため、技術・ビジネスモデルに関する事例共有等の活動を行っている。	2026年に損保ジャパンが加盟



イントロダクション

「サステナビリティケース集」の発行にあたって

SOMPOのマテリアリティ

サステナビリティ・ガバナンス

社員の挑戦による価値創造
・SOMPOグループアワード

イニシアティブへの参画

ガバナンス

環境

社会

補足情報

イニシアティブへの参画

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
経団連自然保護協議会 (KNCC)	経団連自然保護基金 (KNCF) を通じて生物多様性保全・自然保護に取り組むNPO/NGOへの資金支援を行うとともに、企業への啓発・普及、NPO/NGOとの交流・協働を推進	• 損保ジャパンは、1992年の設立時から加盟。SOMPOリスクマネジメントが2024年から加盟 • 損保ジャパンの顧問である西澤敬二が会長を務める • 企画部会委員として、KNCCが日本経済団体連合会と連名で取りまとめる政策提言に関与
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生物多様性宣言・行動指針の複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業・団体によるイニシアティブ	• 損保ジャパンは、この前身である「経団連生物多様性宣言」推進パートナーズが2009年に開始したときから参加
企業市民協議会 (CBCC)	日本経済団体連合会により設立された「海外事業活動関連協議会」を前身とし、設立当初から一貫して「良き企業市民」のあり方を模索する日本企業の活動を支援。近年においては日本企業によるサステナビリティ経営の実践に資する活動を積極的に展開	• 損保ジャパンは、1989年の設立時から加盟、2025年にSOMPOホールディングスが加盟 • 損保ジャパンの顧問である西澤敬二が会長を務める
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)	サステナブルファイナンスの普及による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	• 損保ジャパンが2010年に起草委員として参加 • 2011年にグループ10社 (現6社) が署名 • 損保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

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
気候変動イニシアティブ (JCI)	気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体の情報発信や意見交換を強化するためのネットワーク	• 2018年から参加
生物多様性のための30by30アライアンス	2030年までに陸と海の30%以上を保全する国際目標「30by30」の達成に向け、OECD (自然共生サイト) 登録推進に賛同する企業・自治体・団体の連合体	• 2022年に損保ジャパンが参加
流域治水 オフィシャルサポーター制度	流域治水に取り組む企業等や流域治水の取組みを支援する企業等を幅広く周知するとともに、流域治水に資する取組みを促進するための制度	• 2023年に損保ジャパンが認定を受ける
パートナーシップ構築宣言	日本経済団体連合会・会長、日本商工会議所・会頭、日本労働組合総連合会・会長および関係大臣 (内閣府・経済産業省・厚生労働省・農林水産省・国土交通省) をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設され、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者と連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目的とした宣言	• SOMPOグループでは、以下のグループ会社が宣言 SOMPOホールディングス 損保ジャパン 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

※ 当社グループでは、当社の気候変動目標やパリ協定との整合性を確保するため、サステナブル経営推進部がグループCSuOの監督のもと、すべての直接的なロビー活動、公共政策への関与、および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に関する対応・調整・評価を行っています。公共政策に対するグループとしての意見は横断的に集約され、グループCSuOの承認を経たのち、政策の性質に応じて取締役会へと報告されます。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、損保ジャパン、SOMPOインターナショナル、SOMPOひまわり生命、SOMPOケア) 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。

関連する詳細については、当社のCDP質問書への回答にて開示しています。



イントロダクション

ガバナンス

- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

補足情報

ガバナンス

- | | | | |
|----|----------------|----|----------------------|
| 11 | 内部統制 | 22 | 情報セキュリティ |
| 11 | 内部監査 | 22 | ITガバナンス/サイバーセキュリティ |
| 12 | コンプライアンス | 27 | 個人情報保護 |
| 15 | 税務 | 28 | 責任あるAI |
| 16 | ERM (戦略的リスク経営) | 30 | 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ |
| 21 | 危機管理・事業継続 | | |



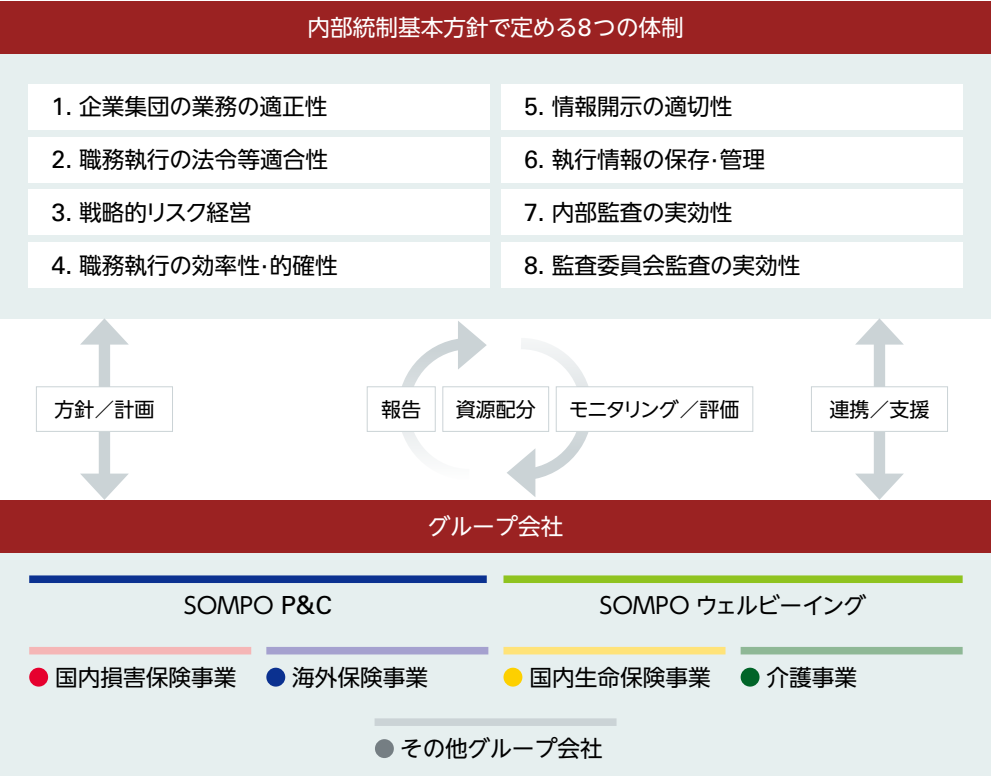
内部統制

考え方・方針

取締役会では、業務の適正性を確保し持続的な企業価値向上を支える基盤として「内部統制基本方針」に8つの体制を定めています。

グループにおける一連の課題や業務改善命令を真摯に受け止め、子会社のモニタリングや情報連携等の実効性向上に取り組んでいます。業務改善計画の着実な遂行を通じて、信頼回復とグループの内部統制強化に努めています。

SOMPOグループの内部統制システム



🔍 「自動車保険金不正請求」等に関する業務改善計画の進捗は「業務改善計画の進捗報告」(2026年5月末時点)をご覧ください。

🔍 詳細は内部統制システム構築をご参照ください。

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24名(2026年6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社内人材に加えて、監査やシステムに関する豊富な経験・高度な知見を持つ社外から採用した専門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および同年11月に当社の内部監査部長を兼務するグループDeputy 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。

コンプライアンス

考え方・方針 基本的な考え方・方針

コンプライアンス基本方針

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、役員・社員への研修を実施するなどの周知徹底を図っています。

❏ コンプライアンスに関する各種方針はコンプライアンス基本方針、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った適正な企業活動を通じて、お客さまに最高品質の安心とサービスを提供し、社会から信頼される企業グループを目指すことを定めています。

「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」は、基本方針に基づき、当社グループの役員・社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、すべての役員・社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うえで判断に迷ったときの拠りどころとして、「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のYes

法規制・社内ルールに抵触しないことを前提として、

👉 **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?**

もし、これらすべてに「Yes」と言えない場合は、一旦立ち止まってください。
そして、**職場の上司やコンプライアンス部門、内部通報・相談窓口**に相談してください。

すべての役員・社員は、SOMPOの持続的な成長に向けてその判断が適切か、常に意識する必要があります。

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
2. 基本的人権の尊重
3. 健全で安全な職場環境の維持・推進
4. 会社資産の保護
5. 文書等の適切な作成・管理
6. 公正で自由な競争
7. 贈収賄の禁止
8. 利益相反の禁止
9. 個人情報の保護、機密情報の管理
10. 知的財産の保護
11. インサイダー取引の禁止
12. 反社会的勢力との関係排除
13. マネー・ローンドリングおよびテロ資金供与の防止
14. 政治との適切な関わり
15. 財務や業績等の適切な報告、法規制に基づく税務処理



グループ全体への周知徹底を図るため、全役員・社員を対象に「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」の内容を確認し、その遵守を宣誓する取組みを実施しています。本行動規範の浸透度および関連する取組みの実効性については、エンゲージメントサーベイの結果やコンプライアンス違反件数などの指標により、毎年評価を行っています。

コンプライアンス

体制

活動・実績

取組み

コンプライアンスを重視する文化の醸成

当社は、当社および国内損害保険子会社に対する自動車保険金不正請求等への対応に関する行政処分(2023年度)、同子会社に対する保険契約の保険料の調整行為(2023年度)および保険契約情報等の不適切な管理に関する行政処分(2024年度)を厳粛に受け止め、業務改善計画に沿った再発防止と経営管理態勢の抜本的な強化を進めています。具体的には、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・モニタリングを行っています。また、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整備するとともに、当社と損保ジャパンの役員・社員の相互兼務等の実施やさまざまなコミュニケーションの機会を通じて、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。さらに、当社グループの役員・社員のコンプライアンスに関する基本行動を定めた「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」とその解説書である「実践の手引き」、ならびに役員・社員の日々の業務における判断の拠りどころとなる「SOMPOのYes」について理解浸透を図っています。グループコンプライアンス行動規範のさらなる浸透・定着を図り、役員・社員一人ひとりが常に高い倫理観を持って、正しい行動を実践するため、グループ横断で年度の初めに同行動規範を確認し、その遵守を宣誓する取組みを展開し、「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、2025年度の内部通報受付件数は、グループ全体で308件です。

コンプライアンス教育

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

🔗 [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。](#)

腐敗防止

当社グループでは、「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」にて、接待・贈答など(非金銭的な便宜供与を含む)あらゆる形態の贈収賄・腐敗行為を行わないことを規定しています。なお、コンプライアンス行動規範は、グループCEOによって承認されています。

役員・社員の理解の促進のため、「コンプライアンス・マニュアル」にて規範の内容や趣旨、事例を解説するとともに、グループ各社においてそれぞれの事業特性に応じた腐敗防止を含む研修を実施しています。公職者や関連組織への政治献金、慈善寄付やスポンサーシップの授受に関しては、相手先の確認や必要な承認手続きを行うこととし、これらが腐敗行為の隠れ蓑として利用されることを防いでいます。ビジネスに関連して代理人を選定する際は、相手方の贈収賄防止に対する取組みを確認するなどして、採否を判断することとしています。

これらの方針は全役員・社員に周知されています。さらに、秘密が厳守される内部通報窓口を維持し、倫理的な懸念の早期発見に努めています。贈収賄・腐敗行為が疑われる事案が報告または確認された場合には、厳格かつ公平に調査を行い、確認された違反行為に対しては、必要な是正措置を講じるとともに、事案の性質や違反の程度に応じて、社内規程に基づく懲戒処分の対象となる場合があります。これらの継続的な取組みの結果、2025年度において確認された贈収賄・腐敗行為の事案はありませんでした。

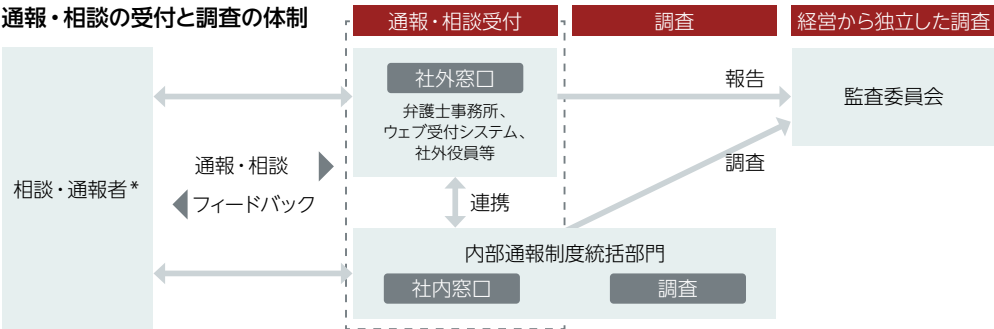
コンプライアンス

内部通報・相談態勢

当社グループは、法令・規制違反（贈収賄や腐敗行為を含む）、ハラスメント、その他の問題行為等の不祥事を未然に防止するとともに、自浄作用による企業価値の維持・向上を図るため、グループ各社に社内および社外の通報・相談窓口を設置しています。通報・相談窓口では制度の利用方法や、通報・相談者の保護の仕組みに関する相談も受け付けています。社外窓口には、会社から独立して通報や相談を受け付ける法律事務所等が含まれます。各国の状況に応じて、電子メール、電話、その他の通報・相談方法を利用可能であり、事業を展開する主要地域の言語（英語を含む）で対応しています。

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。当社グループでは社内研修やグループ横断の認知度調査等を通じて、制度の利用方法を含めた内部通報制度に関する従業員への周知活動を継続的にを行っています。

通報・相談の受付と調査の体制



* 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）

通報および相談は、厳格な守秘義務を負う特定の担当者（通報対応業務従事者）が対応します。社外窓口を通じて受け付けた通報や相談は、通報者または相談者の意向を考慮したうえで、適切に所管部署へ連携されます。その後、所管部署が主導して事案の調査および是正措置を実施します。役員の関与が疑われる事案を含む重要な事案については、経営陣から独立した機関である監査委員会へ報告され、対応方針が決定されます。調査の進捗等は適宜社内または社外の窓口から通報者または相談者に報告されます。

通報者および相談者の保護

職場での解決が困難な問題が発生した際に、迅速かつ安全に利用できる制度を提供することで、通報者および相談者の保護強化に取り組んでいます。通報者や相談者を特定しようとする行為、ならびに通報・相談を理由とするいかなる不利益な取扱いも禁止しています。特定の担当者には厳格な守秘義務が求められており、これらのルールに違反した者に対する懲戒処分等についても明確に規定されています。また、匿名による通報・相談も可能です。

懸念の提起や問題行動の報告等を含むお客さまやステークホルダーの方からのお問い合わせに関する情報は、各社のウェブサイトで公開されています。

内部通報受付実績

項目	2023年度	2024年度	2025年度	対象範囲		
				国内連結会社		海外 連結会社
				損保 ジャパン	その他 グループ会社	
内部通報受付件数 *	252件	293件	308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	167件	213件	226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	2025年度	対象範囲		
		国内連結会社		海外 連結会社
		損保 ジャパン	その他 グループ会社	
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			

税務

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ない。

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(含む他の欧州地域)、シンガポール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、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、グローバルミニマム課税を含む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。

- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)**
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

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。

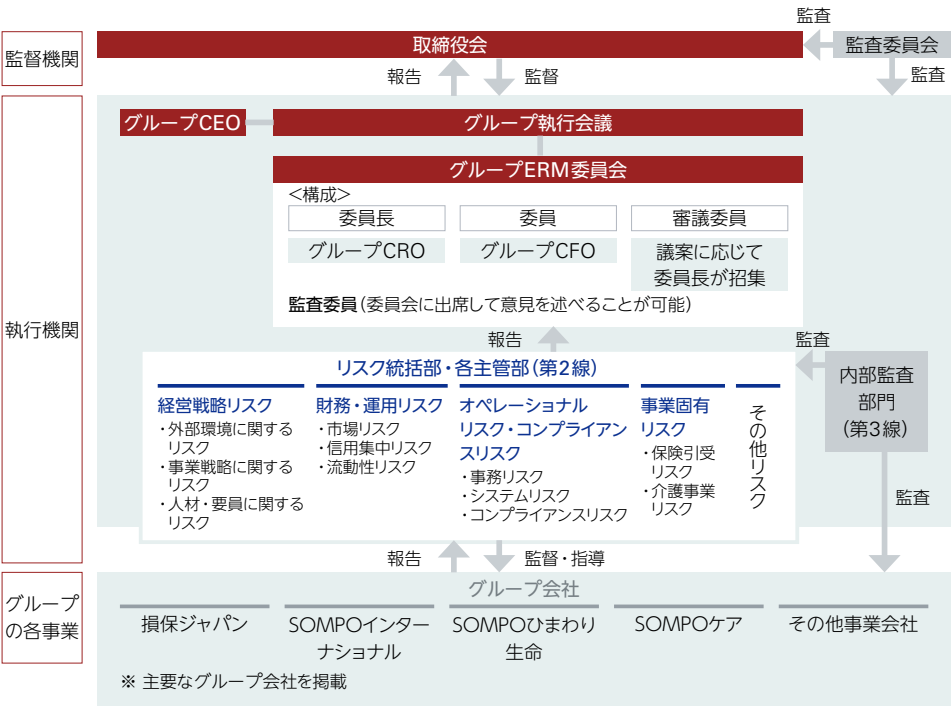
(2) リスク管理に関するガバナンス体制

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・牽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。

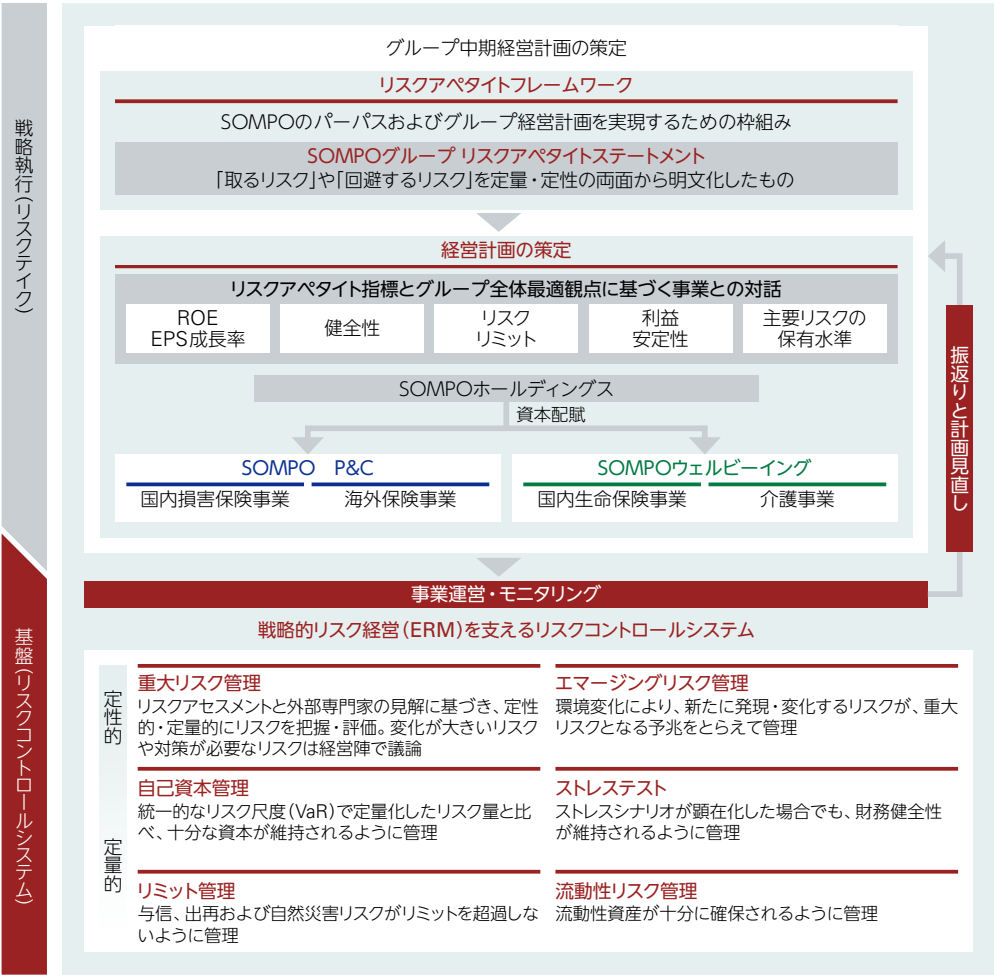
- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)**
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

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およ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およ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およ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づ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)> (P.19)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。

ERM (戦略的リスク経営)

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十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

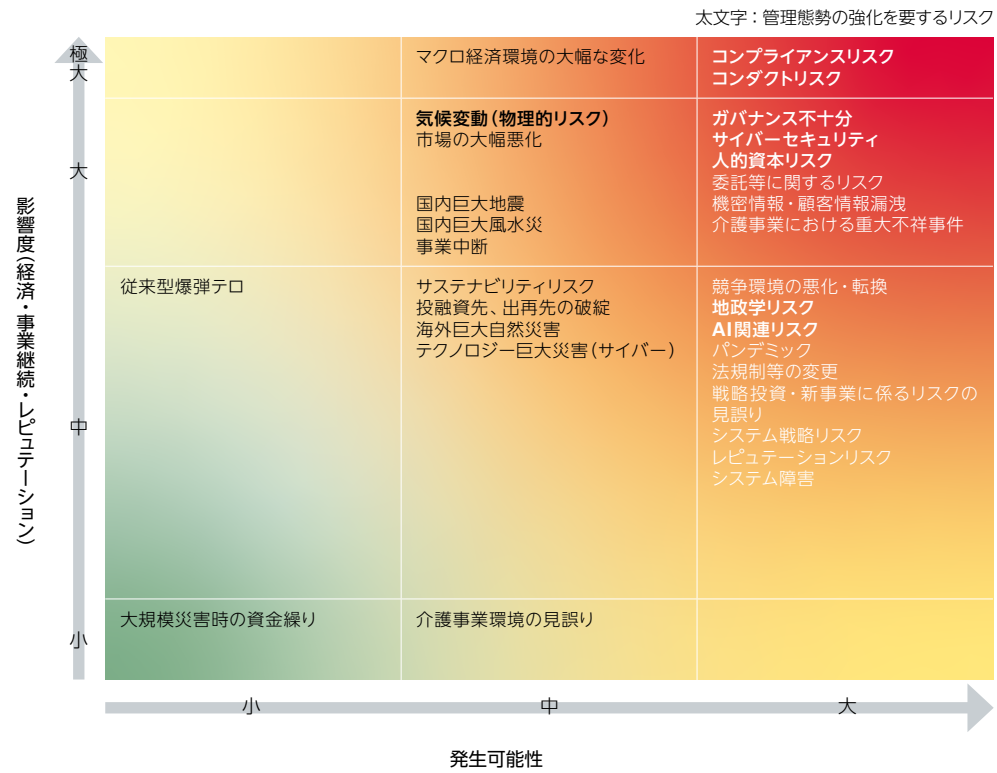
特定事象の発現により多額の損失が生じることを回避するため、与信リスク、出再リスク、自然災害リスクの各々に対してグループベースで最大限度額を定め、その範囲内でリスクの特性をふまえたリミットを設定し、リミットを超過した場合には対応策を実施する態勢を整備しています。

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。

重大リスクの概要と評価、対応策の状況については[重大リスクの分類ごとのリスクの概要と評価、対応策の状況]をご参照ください。

重大リスクのヒートマップ(発生可能性・影響度)



	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

- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

ERM (戦略的リスク経営)

＜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。

不確実性の高い要因による重要インフラの停止

リスクの概要	現代社会において、デジタル技術は社会活動に不可欠な基盤であり、電力網、海底ケーブル、衛星通信網などの相互接続されたグローバルなデジタル重要インフラに高度に依存しています。これらは太陽嵐や磁気嵐などの過酷な宇宙天気、あるいは物理的破壊といった極めて不確実性の高い外部ショックに対する脆弱性を抱えており、デジタル社会において大きな脅威となっています。SOMPOグループは、保険事業や介護事業などを広く展開するなかで、こうした重要インフラの大規模かつ長期的な停止が発生した場合、事業運営の継続や顧客へのサービス提供を脅かされるリスクに直面します。
影響	外部ショックによりデジタル重要インフラが長期間停止した場合、損害保険事業においては、顧客企業のサプライチェーン分断や事業中断などに対する想定外かつ巨額の保険金支払いが発生する可能性があります。同時に、当社グループ自身のシステムや通信も遮断されることで事業継続が困難となり、とりわけ人命・健康に関わる極めて重要な介護サービスの提供が脅かされるなど、業績への悪影響だけでなく、深刻な社会的信用の低下を招く可能性があります。
緩和策	SOMPOグループでは、こうした不確実性の高いリスクに対するレジリエンスを高めるため、太陽嵐などを含めた各種要因による重要インフラ停止の発生可能性と、自社および顧客への影響に関する調査・分析の継続的な実施を通じて、事業への影響度を確認しています。

ビジネスと人権に関する規制・ガイドライン強化

リスクの概要	世界的に価値観が急速に変化するなか、企業活動における「ビジネスと人権」に対する社会の感度や要請は著しく高まっており、関連する法律や規制・ガイドラインは従来の枠組みを上回るスピードで変化しています。SOMPOグループは、グローバルに展開する保険引受や投融資、ウェルビーイング事業など多岐にわたる事業活動やサプライチェーンにおいて、間接的側面も含めて人権侵害に関与してしまうリスクを抱えています。
影響	社会からの要請水準の高まりにより、保険引受基準の厳格化やウェルビーイング事業などの提供方法の見直しなど、当社グループのビジネスモデルそのものの制約や大幅な転換を余儀なくされ、収益機会の喪失につながる可能性があります。さらに、万が一、当社グループの人権尊重に関する取組みが不十分であり、社会からの期待やガイドラインの要請を下回っているとみなされた場合、顧客や投資家からの信頼失墜による深刻なレピュテーションの毀損を招く可能性があります。
緩和策	当社グループは、ビジネスと人権に関する国際的な規制・ガイドラインで求められる事項にのっとり、グループ人間尊重ポリシーを策定し、これをグループ全体に浸透させるための教育・啓発を行っています。この方針に基づき、グループの事業活動はもとより、サプライチェーン全体を対象とした人権デュー・ディリジェンスを強化し、潜在的な人権リスクの特定と評価にとどまらず、その防止・軽減策を具体的に講じ、実効性を継続的に検証・改善するサイクルを確立しています。また、多様なステークホルダーとの建設的な対話を深化させ、社会からの要請や期待を社内体制の見直しに反映させることで、リスクの未然防止と人権尊重の推進を両立させています。さらに、万が一、人権侵害が発生した場合には、その是正と被害者救済へのアクセスを可能とする苦情処理メカニズムの整備を進め、迅速かつ適切に対応する体制の構築を検討しています。

🔗 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。

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組み

当社グループでは、損保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、当社および損保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、役員・社員一人ひとりが、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、経営層や従業員に対して、ERMに関する研修プログラム(eラーニング含む)を提供しています。

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

損保ジャパンでは、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、レピュテーション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。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します。

- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)
- 危機管理・事業継続**
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI
- 保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

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、自然災害やパンデミック、システム障害などの危機発生時においても、事業の社会的使命を認識し、各事業における重要業務の継続を実現することを目指しています。

また、「SOMPOグループ業務継続体制構築基本方針」に基づき、お客さまと社員の人命・安全確保を優先とした有事の迅速な対応体制と、平時からの備えを構築しています。

活動・実績 取り組み

平時における備えと実践的対策

グループ各社に危機管理の統括組織を設置し、情報集約・発信機能を一元化する連絡体制を整備しています。また、重要業務の継続に向けた事業継続計画(BCP)を策定するとともに、社員の安全確保に向けた具体的な行動(負傷者への応急処置、重傷者の搬送方法、AEDの設置場所など)をマニュアルに明記しています。これらをふまえた、火災、地震などを想定した定期的な緊急時訓練を実施し、体制の実効性を高めています。

特に、甚大な被害が想定される大規模災害に対しては、以下のとおり実践的な備えを強化しています。

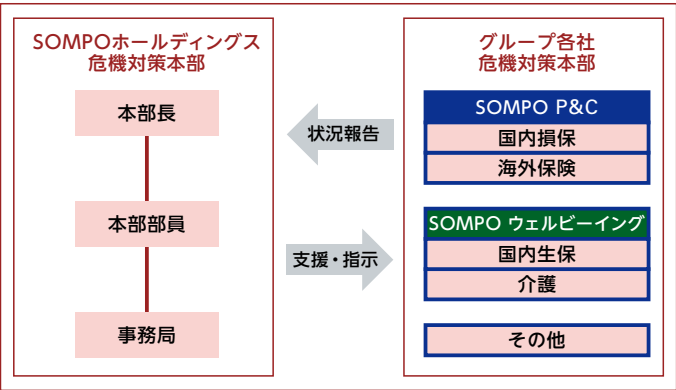
- ・首都直下地震への対策：関西地域に臨時の代替拠点および専任の危機対応要員を設置し、中枢機能のバックアップ体制を整備
- ・南海トラフ地震への対策：グループ対応方針を策定し、グループ一斉訓練(グループ内連携方法の確認、シナリオ型訓練)の実施、「SORAレジリエンス(リスク管理システム)」を活用した浸水想定拠点の抽出(優先的な体制整備)、避難行動計画の確認

など、各種対策を推進しています。

危機発生時における対応・危機管理体制

有事の際は、グループ各社に危機対策本部を設置し、迅速に行動します。

- ・状況把握と影響の抑制：各社危機対策本部は、お客さま、役員・社員、施設・システムなどの経営資源に対する損害の状況、業務稼働状況や危機の進行状況などの情報を迅速に把握し、混乱回避と影響拡大の防止に努めます。
- ・グループ一丸となった対応：SOMPOホールディングスでは、グループCEOを本部長とする対策本部を中心に、グループ全体の被害状況や稼働状況を一元的に把握し、業務継続を実現するために必要なグループ内連携を的確に行います。



継続的な改善

危機沈静化後は、必要に応じて危機発生時の対応状況を検証し、業務継続体制のさらなる強化につなげています。また、経営に重大な影響をおよぼす事案については、速やかに取締役会等で対応方針を決定し、必要な対策を講じます。

情報セキュリティ

考え方・方針 情報セキュリティに対する基本的な考え方

当社グループでは、事業活動の継続および社会的信用の維持を図るため、「SOMPOグループ セキュリティポリシー」および「SOMPOグループ サイバーセキュリティ基本方針」を定めています。グループ会社が各社におけるすべての情報資産のセキュリティ（紛失・盗難・漏洩・不正使用・不正アクセス・改ざん・破壊等の情報資産に関するリスクを最小限に抑えるための適切な管理態勢）を確保するために講じるべき基本的な事項を明示しています。

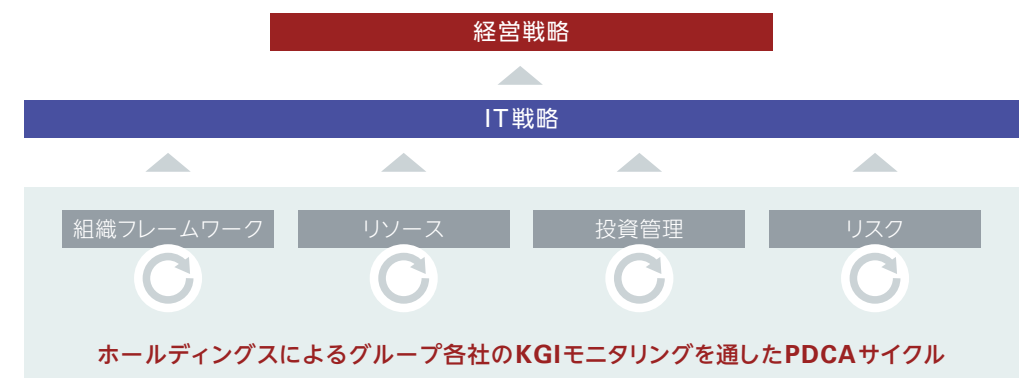
1. 技術的安全管理措置の実施：情報資産へのアクセスの制御・権限の管理・記録・監視などの措置を講じる。
2. 組織的および人的安全管理措置の実施：情報資産を適正に取り扱うための手順等を定めるとともに、情報資産管理者を設けるなどの措置を講じ、法令等の遵守のために全従業員に教育・訓練を実施する。
3. 外部委託先に対するセキュリティ要件の徹底：外部委託（代理店業務委託を含む）など、社外の者に情報資産の取扱いを許可する場合は、自社と同様のリスクの制御が図られるよう求め、契約に定めるなどの措置を講じる。
4. 網羅的で体系だったリスク管理態勢の構築：情報セキュリティのリスクや脅威動向を継続的に監視・把握し、インシデントに迅速に対応する。また、セキュリティに関する重要な事象の発生が経営陣に適切に報告される体制を整備する。
5. 情報セキュリティシステムの継続的な改善：内部監査等により各措置の実施状況を適宜検証し、必要に応じたさらなる改善に努める。

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 \(戦略的リスク経営\)](#) (P16)をご参照ください。

📖 サイバーセキュリティに関する方針は[SOMPOグループ サイバーセキュリティ基本方針](#)をご参照ください。

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

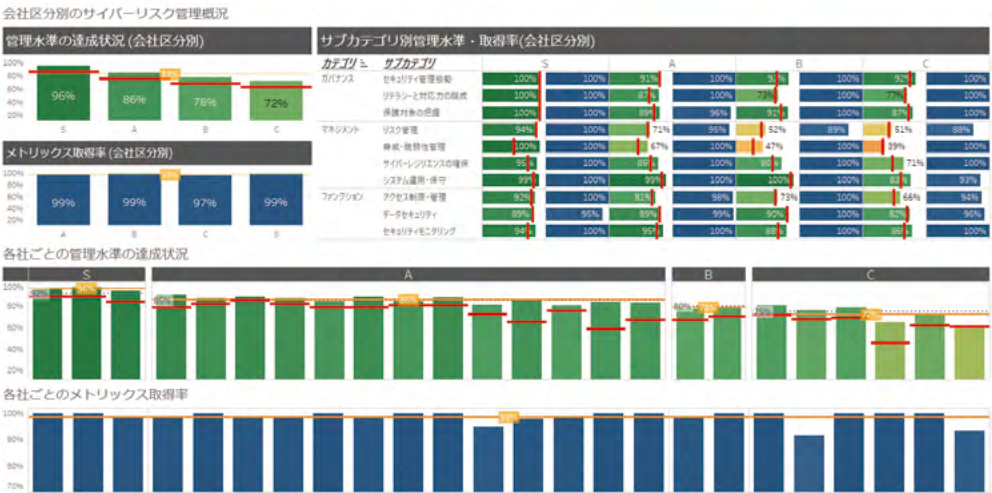
サイバーセキュリティ対策状況の可視化

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。サイバーメトリックスは、グループ内の各社から、サイバーセキュリティの管理強度や網羅性に関するデータを集め、それらを統一的に評価したうえで、ダッシュボード上に視覚的に表示したものです。これにより、各社のサイバーセキュリティ対策状況につき、経営層を含め、共通目線での理解を可能としています。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付け、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



上段はグループ全体のサイバーセキュリティ対策の管理水準をカテゴリ化して可視化したもので、下段は各社ごとの管理水準の達成状況を表しています。

イントロダクション

ガバナンス

内部統制

内部監査

コンプライアンス

税務

ERM (戦略的リスク経営)

危機管理・事業継続

情報セキュリティ

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

個人情報保護

責任あるAI

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

補足情報

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

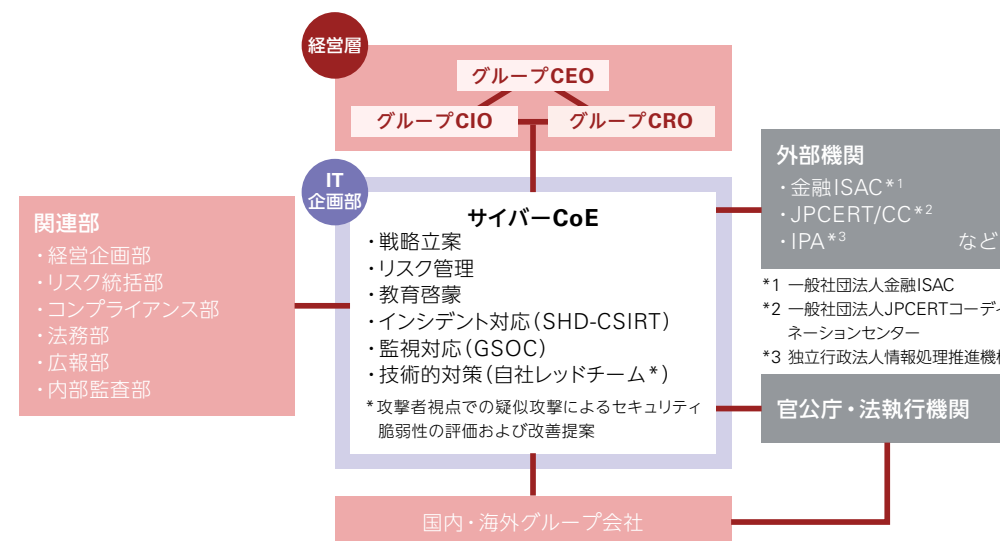
体制 サイバーセキュリティの推進体制

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、国家資格である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じ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



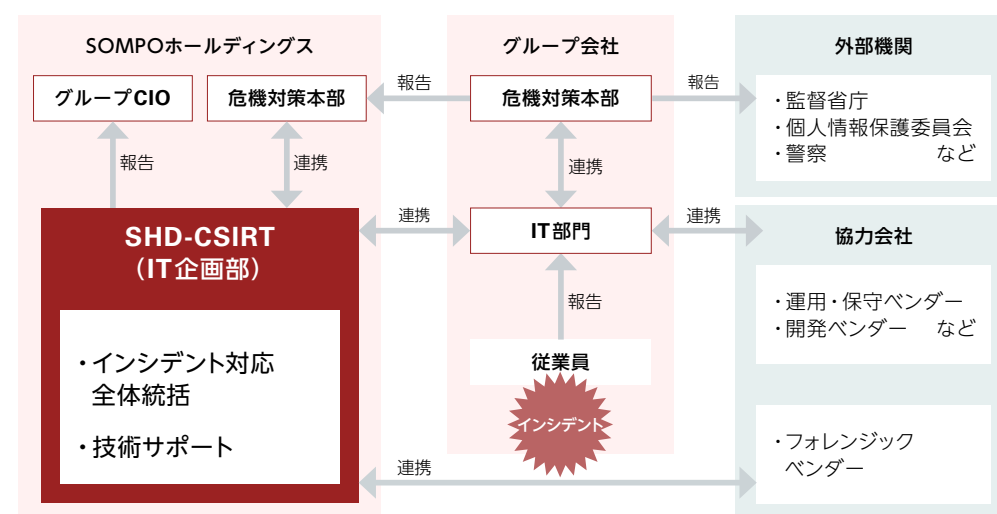
グローバルなリスク対応体制

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SHD-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



ITガバナンス/サイバーセキュリティ

活動・実績 サイバーセキュリティの取組み

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 (Secure Access Service Edge) 基盤の運用やGroup SOC (Security Operation Center) による各種セキュリティデータ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ています。今後は監視対象範囲をさらに拡大し、当社グループ資産の緊急の脆弱性の早期発見や、グループ全体への注意喚起と技術的支援を通じ、一層のレジリエンス強化に努めていきます。加えて、昨今の目まぐるしい外部環境の変化をふまえ、継続的な脅威動向の把握と既存対策の有効性検証を行うことで、防御体制のさらなる強化に取り組めます。

専門人材の育成

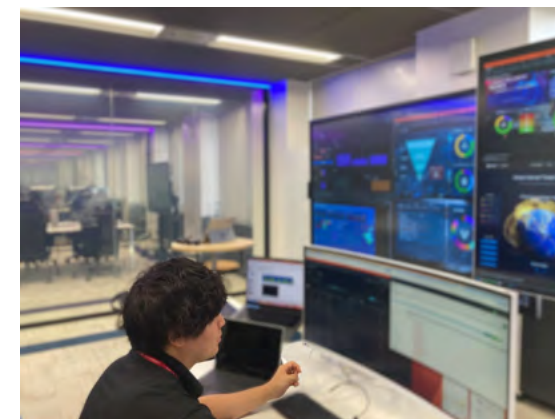
サイバーセキュリティ対策には、高い専門性が求められます。このため、SOMPOホールディングス内にサイバーセキュリティの研究開発の拠点である「サイバーラボ」を設置し、サイバーセキュリティに関する技術的研究とハンズオントレーニングなどを通した各社サイバー人材の教育支援や育成を行っています。定期的に「Cyber Tech Talk」「Global Cyber Tech Forum」というサイバーセキュリティに関する知識向上を目的としたオンライン型／集合対面型イベントを開催し、世界中のサイバー担当者がその知識と専門性を共有し、切磋琢磨するとともに将来の人材の育成にもつなげています。これらの取組みは、グ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。



新宿本社の近隣で開催された「Global Cyber Tech Forum」
(2025年10月23日～24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技術を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環境の変化に迅速に対応し、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。



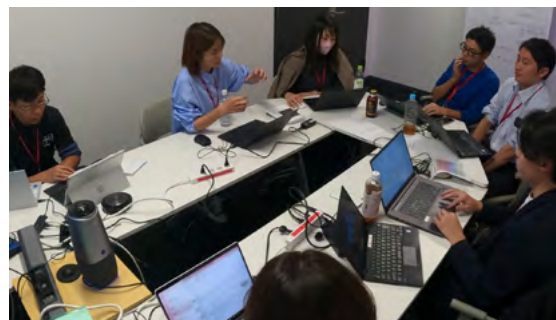
新宿本社に設置されたサイバーラボ

ITガバナンス/サイバーセキュリティ

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。

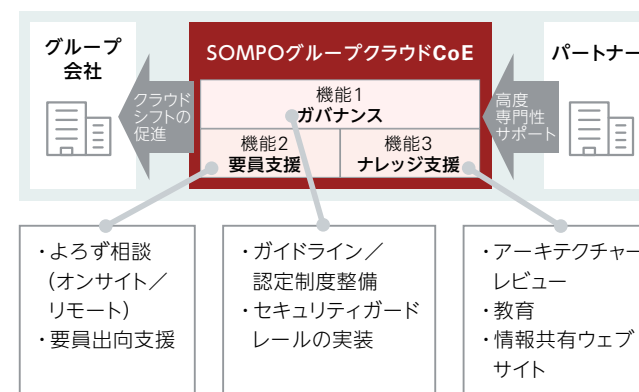
当社グループでは、従業員から経営層に至る複数の階層に向けた教育プログラムを実施しています。グループ会社向けにも、eラーニング、フィッシングメール訓練やサイバーインシデント演習の開催、ニュースレターの発信などを通し、サイバー攻撃に関する知識の習得と、注意喚起に取り組んでいます。近年では、サイバーインシデント演習を、従来の机上訓練だけでなく、実務者によるセキュリティログ解析の実践訓練(SOMPOサイバーブルー)へ拡充しています。あわせて、ランサムウェア攻撃を想定したより実戦的なシナリオを取り入れるなど、事業全体や経営層まで含めたレジリエンスの強化に取り組んでいます。



実務者がセキュリティログを解析する実践演習(SOMPOサイバーブルー)

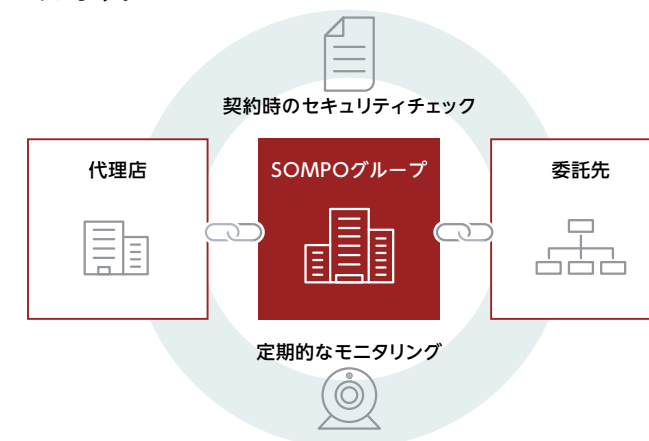
クラウドシフトの推進

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、刻々と変化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最適化、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します。また、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、委託契約を通して機密情報の取扱いや、再委託について取決めを行うとともに、委託先への定期的なセキュリティ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。



内部統制
内部監査
コンプライアンス
税務
ERM (戦略的リスク経営)
危機管理・事業継続
情報セキュリティ
ITガバナンス/サイバーセキュリティ
個人情報保護
責任あるAI
保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

個人情報保護

考え方・方針 グループ方針

SOMPOグループは、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」というパーパスの実現を目指しています。保険事業から介護事業に至るまで、多岐にわたる事業においてお客さまの個人情報をおあずかりしている当社にとって、適切な個人情報保護はステークホルダーからの信頼の基盤であると考えています。

「SOMPOグループ プライバシー・ポリシー」に基づき、グループ各社は、お客さまの個人情報を取り扱う業務において法令等を遵守し、適正な管理を行うための方針を定めています。また、お客さまの個人データを取り扱う業務を外部に委託する場合、安全管理に関する項目を含めた契約書を委託先と締結し、その遵守状況を確認するなどの適切な対応を行うため、各社は委託先の審査基準・点検・監査等に関する規程を整備しています。

個人情報の保護は、「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」にも明記されており、グループのすべての役員・社員にその遵守が求められています。行動規範や、お客さまの個人情報保護に関するその他の社内規程への違反は、事案の性質や違反の程度に応じて、懲戒処分の対象となる場合があります。

- ① 詳細については、「SOMPOグループ プライバシー・ポリシー」と「SOMPOホールディングス 個人情報保護宣言」をご参照ください。
- ② グループ会社の方針の例として、「損保ジャパン 個人情報保護宣言」、「損保ジャパン 個人情報の取扱い」および「Sompo International General Privacy Notice」をご参照ください。

体制 推進体制

お客さまの個人情報保護は、グループ全体のリスクおよびコンプライアンス管理体制に組み込まれています。機密情報・顧客情報漏洩に関するリスクは、重大リスクとして評価・管理されています。また、当社グループのお客さまの個人情報保護の方針は、当社グループのコンプライアンス管理体制のなかに位置づけられています。この管理体制のもとで、当社のコンプライアンス部は、各グループ会社のお客さまの個人情報保護担当チームと連携し、方針および適用される個人情報保護法令の遵守に取り組んでいます。これらの取組みを牽引するため、損保ジャパンでは顧客情報統括管理責任者を配置するなどしています。

個人情報保護対策の有効性を独立して検証するため、一部のグループ会社では、内部監査部門が内部監査を実施しています。また、懸念事項に迅速に対応するため、内部通報窓口を設けています。

活動・実績 取組み

役員・社員への教育

全従業員がお客さまの個人情報保護の重要性について共通の理解を持てるよう、SOMPOグループでは、役員・社員への教育・研修を実施し、遵守の宣誓書を取り付けることとしています。

また、AIリテラシー研修や社内ガイドラインには、AIの業務利用における個人情報保護のリスクと対応策を盛り込んでいます。

代理店への教育

グループの主要な対面販売チャネルである保険代理店において、お客さまからの適切な同意取得や、個人情報の適正な取扱い是不可欠です。そのため、損保ジャパンは代理店向けハンドブックなどを通じて、データ利用目的の明確な説明や情報漏洩防止に関する実践的なルールを定めて指導しています。さらに、2025年度に新設した「SOMPO Agent Academy」などの代理店向けのeラーニングや教育コンテンツの活用、および代理店点検による確認を通じて、代理店における内部管理態勢に対する指導・管理を強化しています。

コラム 損保ジャパンDC証券におけるプライバシーマークの取得

当社グループでは、内部監査に加えて、一部の事業部門においてプライバシー保護対策の厳格な運用を確実にするため、客観的な第三者監査を積極的に受審しています。例えば、確定拠出年金事業を専門とする損保ジャパンDC証券は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）より「プライバシーマーク」の付与適格認定を継続して受けており、直近で10回目の更新を完了しました。2006年10月の初回取得以来、この厳格な第三者認証は、同社が強固な情報セキュリティおよび個人情報保護体制を継続的に維持・強化していることを客観的に証明するものです。

内部統制
内部監査
コンプライアンス
税務
ERM (戦略的リスク経営)
危機管理・事業継続
情報セキュリティ
ITガバナンス/サイバーセキュリティ
個人情報保護
責任あるAI
保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

責任あるAI

考え方・方針 AIガバナンスの基本姿勢

SOMPOグループは、AIを事業戦略遂行の基盤となる重要技術と位置づけ、その利活用を積極的に推進しています。同時に、AIが内包する倫理的、法的、社会的な課題に対処するため、「SOMPOグループ AIガバナンス基本方針」を定め、実効性のある内部統制態勢を構築しています。本方針は、AIの責任ある運用を通じて社会やお客さまからの信頼に応えることを目的とし、AIの開発から利活用、廃棄に至るすべてのライフサイクルにおいて、グループ全体で遵守すべき原則を明確にしています。

1. 堅牢なリスク管理体制

当社グループでは、開発と利用の両面からAIの健全性の確保に努めています。具体的には、AIシステムの開発に際してAIの利活用に伴う多様なリスク(データプライバシー、知的財産、サイバーセキュリティ、モデルのバイアス等)を網羅的に、また、牽制部門も含めて多層的に管理する体制を整備しています。AIを利用する側面においては、関連法令の厳格な遵守を確保するとともに、定められた使用目的以外の利用を禁止しています。

2. 人権の尊重

当社グループでは、AIの利用において「人間の尊厳と自律を損なわない」ことを徹底しています。具体的には、人間の意思決定や感情の不当な操作やソーシャルスコアリングといった非倫理的なAIシステムは一切使用および展開していません。また、差別的な回答を防止するための対策を実施するとともに、人間による適切な監視や介入を組み合わせることで、偏見や不当な差別が実務に持ち込まれることを未然に防止しています。

3. 透明性と説明責任の確保

AIが生成した結果については、そのプロセスを可能なかぎり説明可能にすることを目指します。AIによって生み出された結果に対する責任の所在を明確にするため、AIの企画・開発・運用における各部門の役割と責任を規定しています。また、万が一インシデントが発生した際には、迅速に状況を把握し対応する体制を整えています。

4. 実効性の維持と継続的な改善

当社グループのAIガバナンスは、技術の進化、法規制の動向、社会の要請の変化に迅速に対応で

きるよう、継続的な見直しと改善を行っています。

SOMPOグループ AIガバナンス基本方針骨子

- (1) AIの利用状況に応じた目標を明確化し、その利活用を推進します。
- (2) AIの開発および利活用に伴う各種リスクを特定・評価し、適切なリスク管理に取り組みます。
- (3) 人間の尊厳と自律を損なわない利用を徹底します。あわせて、契約者保護と説明責任の重要性を認識し、ステークホルダーとのコミュニケーションに努めます。
- (4) AIに関する技術の発展、法規制の動向、社会やお客さまの認識の変化に適時・適切に対応するAIガバナンスを構築・運用するとともに、継続的な向上を図ります。

なお、この基本方針はグループCEOの決裁によって制定されており、経営レベルのコミットメントのもと、グループ全体でガバナンスの適正な運用と持続的な向上を推進しています。

活動・実績 取組み

リスクとクオリティの管理

当社グループは、「SOMPOグループ AIガバナンス基本方針」を通じて、経済産業省の「AI事業者ガイドライン」に準拠した対応を行っており、責任あるAIシステムのライフサイクル全体を管理しています。

AIシステムの導入時には、その利用範囲や用途に応じて、「基本的人権」や「公平性・差別」、「個人情報の取扱い」などのリスク評価やモデルテストを実施し、リリース後も継続的なモニタリングを実施します。また、時間の経過に伴うモデルの経時変化(ドリフト)や性能劣化を検出する体制としており、これらが確認された場合には、システムの改善や停止を含む迅速な対応を講じることとしています。

※現時点において、当社グループでは顔認識や監視など、個人の権利やプライバシーに重大な影響をおよぼし得るAIシステム・機能の開発および利用は行っていません。将来的にこれらを導入する場合においても、リスク評価が実施され、システムへのアクセスは承認を受けた特定の権限を持つ担当者の方に制限される仕組みとしています。

公平性と透明性の確保

リスク評価やモデルテストを通じて、AIシステムの公平性やバイアスに関する定期的な評価を実施しています。実際の業務利用時においても、役員・社員に対して出力結果の確認を義務づけています。また、透明性を確保するため、社内外を問わず、AIが生成したコンテンツにはAI生成物である旨

内部統制
内部監査
コンプライアンス
税務
ERM (戦略的リスク経営)
危機管理・事業継続
情報セキュリティ
ITガバナンス/サイバーセキュリティ
個人情報保護
責任あるAI
保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

責任あるAI

を明記し、人間が作成・判断した情報と明確に区別して表示する方針としています。

AIリテラシーの向上および対外的な窓口

当社グループでは、役員・社員への研修を通じてAIリテラシーの向上を図り、グループ全体で責任あるAIの利活用を实践する企業文化を醸成しています。

全社的な「AIリテラシー研修」では、データプライバシーや情報管理の徹底、著作権侵害の防止といったAI利用時の重要な留意点について従業員の深い理解を促進しています。さらに、管理職は「SOMPO AIエージェントリーダーシップ研修」の受講が必須化されており、複層的にガバナンスの強化を図っています。

AIの利用に関する懸念や、AIによる決定および結果に対するお客さまや影響を受ける第三者からの異議申立てについては、各社のウェブサイトやコールセンター等の既存のお問い合わせ窓口などを通じて受け付けています。お寄せいただいた内容は「お客さまの声」として一元管理され、申出人が説明や救済を求めるための明確な道筋を提供し、利用しやすく、公正かつ迅速な調査・対応を行っています。

📖 詳細は、「[お客さま本位の業務運営・品質向上](#)」(P.95)をご参照ください。

AIによる環境負荷管理と脱炭素の推進

当社グループは、事業を支えるデジタルソリューションを含め、バリューチェーン全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。国内外のグループ会社を対象にサーバーの電力使用量を含む環境データを継続的に集計し、ITインフラ全体の環境負荷の把握に努めています。今後も、グループ全体で拡大するAIの利活用など、自社オペレーションの変化が環境へ与える影響を注視し、当社グループの環境目標の達成を目指します。

コラム 電気AI診断『デンキチェック』を通じた中堅・中小企業の脱炭素支援

自社の環境負荷低減にとどまらず、AIを活用したお客さまの環境課題解決にも貢献しています。中堅・中小企業の脱炭素経営を支援するため、損保ジャパンおよびSOMPOリスクマネジメントは、株式会社タンソーマンGXと提携し、同社が開発した脱炭素経営支援サービス『デンキチェック』を展開しています。本サービスは、中堅・中小企業の電力削減ポテンシャルを簡単な2ステップ、1分診断で即座に表示する「電気AI診断」をはじめとしたメニューを提供します。電気料金明細などの書類をアップロードすることで、複数の事業者の見積もりを一括で取得し、最適な再エネ電力への切替えや太陽光発電・省エネ設備の導入プランなど、エネルギーコストの削減と脱炭素を同時に進める具体的なプランが提示されます。当社グループは、こうしたAIソリューションの活用を通じて、お客さまの脱炭素社会への移行を後押ししていきます。

🔗 本サービスによるお客さまの業務改善効果を示すケーススタディについては、「[デンキチェック](#)」のウェブサイトをご参照ください。

内部統制
内部監査
コンプライアンス
税務
ERM (戦略的リスク経営)
危機管理・事業継続
情報セキュリティ
ITガバナンス/サイバーセキュリティ
個人情報保護
責任あるAI

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、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います。SOMPOのパーパスに基づき、保険引受や投融資をはじめとする事業活動の意思決定を行うことで、レジリエントで持続可能な社会の実現に貢献します。また、企業としての社会的責任を果たすべく「グループサステナビリティビジョン」およびその下位ポリシーを策定し、人権、気候変動、生物多様性、地域社会に配慮した責任ある行動指針を明確にしています。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。なお、本方針における保険引受は、元受保険および任意再保険が対象範囲となります。

エンゲージメントの考え方(実効性のある対話の方針)

当社グループは、2050年のGHG排出量ネットゼロ実現およびジャストランジション(公正な移行)を支援するため、保険引受・投融資先との対話により新たな協働・共創の機会を創出し、お客様の課題解決に資する具体的な保険・ソリューションを提案・提供します。

同時に、その実効性を確保するため、保険引受ポートフォリオにおいて、GHG排出量の80%超を占める主要な30社*に対し、2050年ネットゼロに向けた「移行計画」の策定を働きかけています。なお、2035年度末までの対話を経ても、同計画の策定に至らない企業については、原則として取引を行わない方針とします。

* 対象となる30社は、保険引受ポートフォリオにおけるGHG排出量を主たる基準として選定しています。さらに、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)のフレームワーク等を参考に特定した「自然資本への依存度・影響度が高いセクター」や、投融資ポートフォリオへの影響も総合的に勘案しました。なお、選定基準年(2024年度)において、これら30社により、保険引受に伴うGHG排出量の80%超、投融資に伴うGHG排出量の70%超をカバーしています。

サステナビリティに配慮した保険引受・投融資等の方針(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

A. 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排出量の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排出量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

イントロダクション

ガバナンス

内部統制
内部監査
コンプライアンス
税務
ERM (戦略的リスク経営)
危機管理・事業継続
情報セキュリティ
ITガバナンス/サイバーセキュリティ
個人情報保護
責任あるAI

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

環境

社会

補足情報

保険引受・投融資を通じたサステナビリティ

ウ. 北極圏でのエネルギー探掘

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}でのエネルギー探掘事業^{*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) のエネルギー探掘活動に関わる企業

ただし、2050年までにGHG排出量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} エネルギー探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。

体制 サステナビリティリスク対応体制

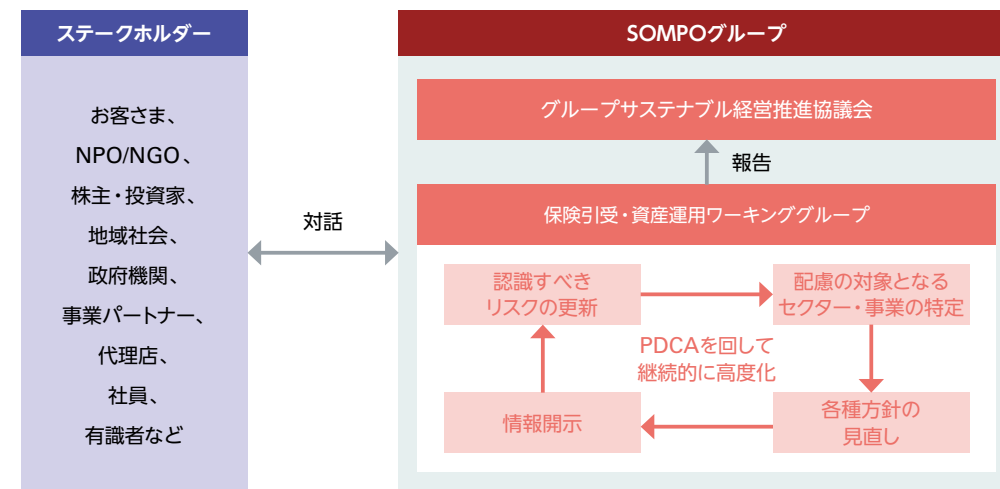
当社グループでは、サステナビリティに関する監督機能として取締役会を、執行機能としてサステナビリティ領域の最高責任者であるグループCSuO (Chief Sustainability Officer) を議長とする「グループサステナブル経営推進協議会」(以下「協議会」) を設置し、サステナビリティ課題やリスクへの対応や機会への取組みについて協議・意思決定を行っています。

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。

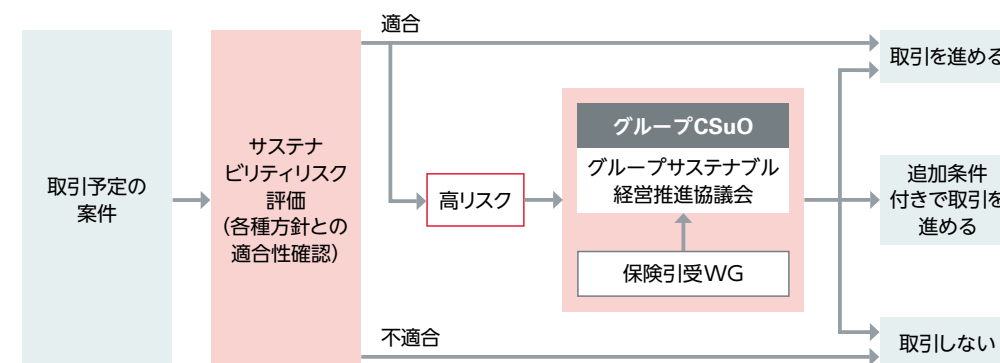


保険引受の審査プロセス

当社グループは、取引予定の案件が「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。

2025年度に協議対象となった案件数は32件でした。



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

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」を設定しており、2025年度の実績は以下のとおりです。

トランジション保険(脱炭素に資する保険商品)の保険料収入(2025年度)

トランジション保険(脱炭素に資する保険商品)の保険料収入	正味収入保険料
348億円	53,729億円

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(2025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)
229億円	277億円

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)

電力、商社、建設業、電気機器、輸送用機器、製紙業、運輸業、機械、化学、卸売、金融業 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
- 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。

2025年度は284社から回答をいただき、各企業側のニーズの把握・協業の機会につなげています。また、このアンケート対象企業を対象に、ESGセミナーを開催しました。今回はアンケート結果から導出された課題解決に向けて、オムロン株式会社のサステナビリティ経営を参考に、「事業を通じて社会的課題の解決を目指す」をテーマに開催しました。同セミナーのなかで国際動向や具体的な取組事例、アンケート集約結果の解説をすることで、サステナビリティへの取組みを支援しています。

- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI

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

考え方・方針 基本的な考え方・方針

当社グループは、お客さまからおあず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。具体的には、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、地域社会への配慮といった、環境・社会要因に加え、取締役会の構成・多様性などのガバナンス要因を重視した投融資活動を推進しています。

投融資判断においては、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、財務情報に基づく信用力分析に加え、ESG (環境・社会・ガバナンス)やコンプライアンス等の非財務情報を考慮した「ESGインテグレーション」を実施します。また、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。

この方針に基づき、投融資ポートフォリオ(上場株式、社債、上場企業向け融資、上場株式・社債ファンド)におけるGHG排出量について、2030年目標として2019年比でインテンシティを50〜60%削減、2050年目標として、実質排出ゼロとする目標を設定し、進捗管理を行うほか、サステナビリティ・テーマ型投融資の取組状況を把握し、その進捗を定期的に開示しています。

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/ 銘柄選択においてESGインテグレーションを実践しているほか、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	—	✓	✓	✓

考え方・方針 活動・実績 アセットオーナーとしての取組み

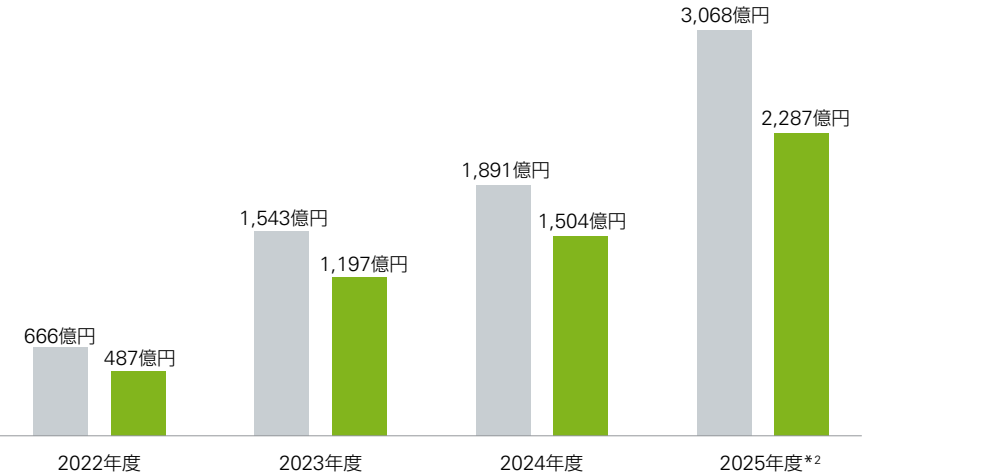
サステナビリティ・テーマ型投融資

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、投融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続けていきます。

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*1



*1 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

■ サステナビリティ・テーマ型投融資総計(①)
■ 上記①のうち、気候変動に関するリスク・機会に資する投融資額

*2 決算期統一の経過措置として、2025年度の累積実績は、海外保険事業の2025年1月-3月期実績を含んで算出しています。

- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI

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、ESG課題（環境・社会・ガバナンス）について投資先企業と対話を実施しています。具体的には、株式保有時価、業績、ROE、配当性向、ESG課題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。

◆エンゲージメントの主要テーマ

業界動向	・連続赤字企業の業績改善策 ・前期業績の要因および今期業績の見通し
資本政策	・株主還元方針 ・株主資本利益率や株主還元状況等
ESG課題 (環境・社会・ガバナンス)	<環境> 気候変動・脱炭素等に関する検討状況 <社会> 女性管理職の数値目標、地域社会との共生に向けた取組み <ガバナンス> 独立社外役員の在籍年数、取締役会への出席状況

◆必要に応じたエスカレーション戦略

なお、ガバナンス等の項目において、継続的なエンゲージメントを重ねても改善が見られず、今後の改善も見込めない場合等には、議決権行使において、原則不賛同とします。

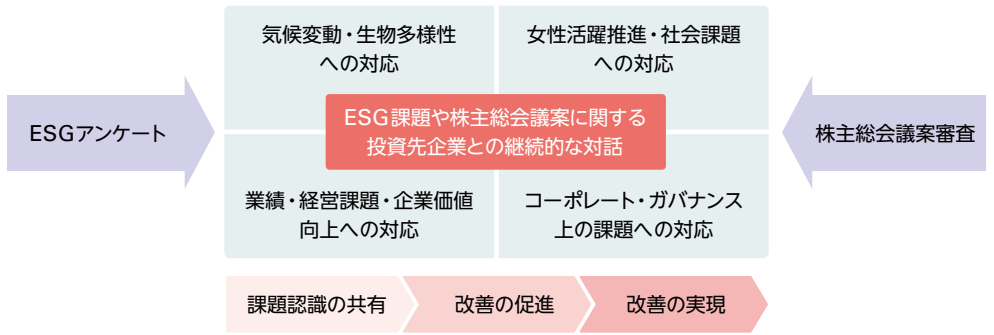
<実際に不賛同を表明したケース>

- ・社外役員の出席率が75%未満
- ・独立社外取締役人数
- 東証プライム：1/3未満、東証スタンダード：2名未満、左記以外の上場企業：不在

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](#)」(P7)をご参照ください。

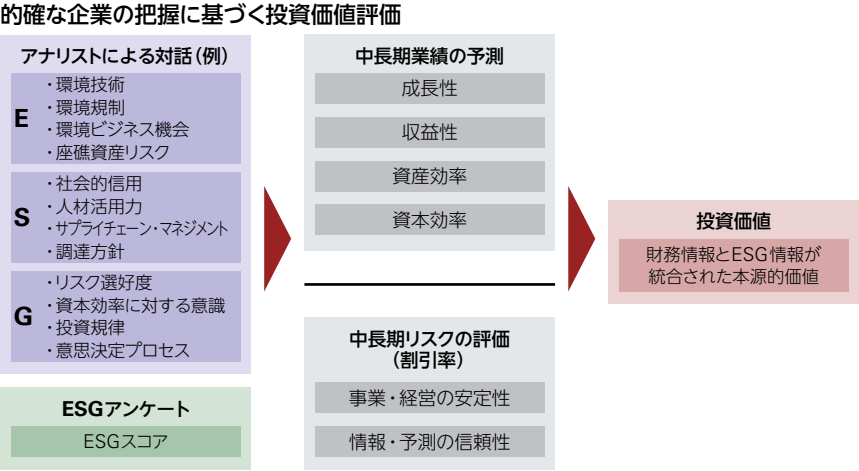


- 内部統制
- 内部監査
- コンプライアンス
- 税務
- ERM (戦略的リスク経営)
- 危機管理・事業継続
- 情報セキュリティ
- ITガバナンス/サイバーセキュリティ
- 個人情報保護
- 責任あるAI

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

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確に把握するよう努めています。企業のESG情報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	●	●	●	●	●	●

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を対話の軸とし、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。2025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396件、説明会等への参加を1,155件、計1,551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。

各議案の賛否に関して、参考資料として外部助言会社 Institutional Shareholder Services Inc. (ISS社) のレポートを取得する場合がありますが、すべての議案についてSOMPOアセットマネジメント自身で判断を行っています。また、外部助言会社の推奨についてはセミナーへの参加等を通じて、年度ごとの改定内容を把握しています。そのうえで、外部推奨と自社基準に差異が生じる重要議案については、対話内容等もふまえ、個別に判断しています。

議決権行使において、連続して反対票を投じても投資先企業側の対応に改善が見られない場合は、当該議案に加えて代表取締役の再任に反対することがあります。

さらに、対話 (エンゲージメント) や議決権行使を通じた改善が極めて困難と判断される場合には、SOMPOアセットマネジメント独自の投資価値算出において割引率を引き上げる (リスクプレミアムを加算する) ことで投資価値を引き下げ、株式の売却を検討・実施することがあります。

- 📄 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

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

環境

37 グループ環境ポリシー

37 SOMPO Earth Positive Actions

43 TCFD・TNFD提言への対応



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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

グループ環境ポリシー

考え方・方針 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。

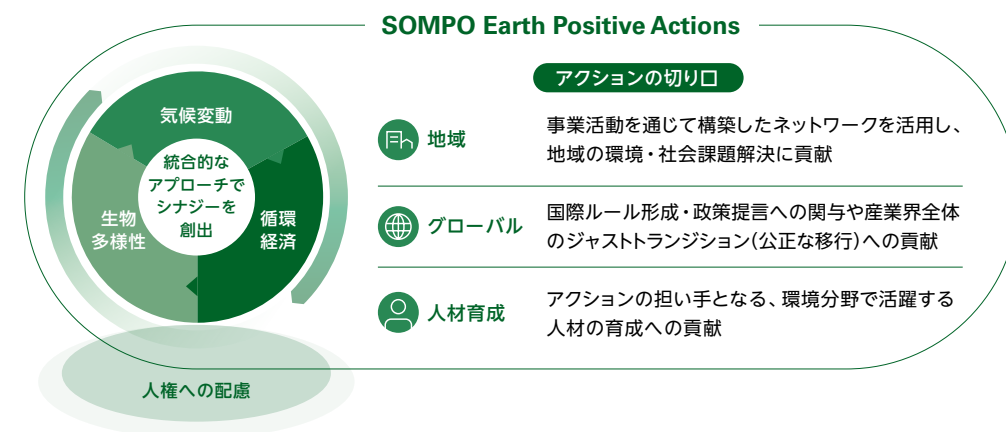
SOMPO Earth Positive Actions

考え方・方針 SOMPO Earth Positive Actions

当社グループは、2026年度から新たなグループ戦略「SOMPO Earth Positive Actions」を始動しました。この新戦略は、2021年度から取り組んできた環境戦略「SOMPO気候アクション」を進化させたもので、気候変動、生物多様性、循環経済を統合的にとらえたシナジーアプローチを推進し、人権への配慮をすべての基盤に据え、地球環境への貢献とグループの持続的な成長の両立を目指しています。

自然災害の激甚化や生態系の崩壊は人々の生活を脅かす直接的な要因であるため、これらの環境課題への対応は、当社グループの事業の持続可能性を確保し、社会全体のレジリエンスを高めるために不可欠と認識しています。

SOMPO Earth Positive Actionsの展開にあたっては、以下の3つの「アクションの切り口」を通じて、SOMPO独自の強みとリソースを最大限に活用していきます。



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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

SOMPO Earth Positive Actions —具体的な取組み

当社グループは、気候変動・生物多様性・循環経済を統合的にとらえる「シナジーアプローチ」を核とした新戦略「SOMPO Earth Positive Actions」を始動しました。人権への配慮を基盤に、地域・グローバル・人材育成の3つの観点からSOMPOならではの強みを活かし、未来の地球にポジティブなインパクトをもたらすソリューションを実装していきます。

▶ 関連ページ

📄 [SOMPO Earth Positive Actions](#) (統合レポート本編／P.41)

バリューチェーン全体での脱炭素支援・レジリエンス強化

日本企業のサプライチェーンレジリエンスの強化を包括的に支援

SOMPOリスクマネジメントは、国際的なサステナビリティ評価機関である EcoVadis SAS 社 (EcoVadis) と、戦略的パートナーシップ契約を締結しました。グローバルに高い認知を誇る EcoVadis のサステナビリティ評価手法と SOMPO リスクマネジメントのコンサルティング知見を融合し、日本企業のサプライチェーンリスク管理、サプライヤーエンゲージメントの高度化、レジリエンス強化によるグローバル市場での競争力向上を支援します。

気候 (適応)

気候 (緩和)

水田JCM*コンソーシアムへ参加

損保ジャパンは、大阪ガス株式会社など7社とともに「水田JCMコンソーシアム」を組成しました。これは、二国間クレジット制度 (JCM) に基づく水田由来クレジットの普及拡大を目指し、民間企業が組成する日本初の取組みです。フィリピンでの間断かんがい技術 (AWD) と天候の関係分析に保険会社の知見を加味することで、JCM クレジットの普及に伴うリスク軽減に取り組み、JCM の普及拡大を推進し、脱炭素社会の実現に寄与することを目指します。

*JCM：日本とパートナー国が協力して温室効果ガスの削減に取り組み、その成果を両国で分け合う制度です。

気候 (適応)

気候 (緩和)

労務／熱中症管理サービス『みまもりふくろう』

SOMPO リスクマネジメントは、屋内外の現場など、過酷な環境で働く従業員の安全を守るため、熱中症対策に特化した労務管理サービス『みまもりふくろう』を提供しています。バイタルセンサーで心拍数などのデータを取得・分析し、熱中症リスクをリアルタイムで管理者に通知します。気候変動の影響で深刻化する熱中症リスクから人命を守るための安全な労働環境の構築を支援することで、気候変動への「適応」策を推進します。

気候 (適応)

ライドシェア

地域交通の担い手不足による「交通空白」という社会課題に対し、安全・安心なライドシェアの普及を推進しています。2024年3月には国の新制度に対応し『移動支援サービス専用自動車保険』の対象を拡大。さらに、株式会社みつばモビリティと提携し、ドライバーの危険挙動を可視化する研修サービスも提供しています。保険と研修を一体で提供することで、だれもが安心して移動できる社会の実現に貢献します。また、ライドシェアの普及は、交通空白地における移動手段の確保にとどまらず、地域全体の効率的な共同移動を促します。これにより、車両走行量が抑制され、交通部門における温室効果ガス (CO₂) 排出量の削減にもつながります。

気候 (緩和)

ドッガーバンク洋上風力への保険提供

当社グループは、再生可能エネルギーのバリューチェーン全体に専門的なリスクソリューションを提供し、脱炭素社会への移行を支援しています。その代表例が、英国沖合で開発中の世界最大級の洋上風力発電事業「ドッガーバンク洋上風力発電所」への多角的な保険支援です。本プロジェクトは2027年のフル稼働時に3.6GWの発電容量を持ち、年間最大600万世帯へのクリーン電力供給と、自動車約150万台分に相当する排出量削減を見込んでいます。雇用創出や洋上風力技術の発展にも寄与する本事業への支援を通じ、新興技術や大規模インフラの複雑なリスク管理をサポートしています。

気候 (緩和)

TCFD・TNFD提言への対応

当社グループは、気候変動・自然に関連するリスクと機会、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の透明性の高い情報開示と、両提言の普及・発展への貢献に努めています。

▶ 関連ページ

📄 [TCFD・TNFD提言への対応](#) (P.43)

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

SOMPO Earth Positive Actions —具体的な取り組み

防災・減災やランドスケープアプローチを通じたレジリエンス向上への貢献

防災ジャパンダプロジェクト

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「防災ジャパンダプロジェクト」を実施しています。平時からの備えの大切さを啓発し、これらの活動を通じて、累計約186,000人(2026年3月末)にご参加いただきました。多様な団体と協働しながら全国で活動を展開しており、文部科学省主催の「いいたいけんアワード」で奨励賞を受賞しました。

気候(適応)

人材育成



ドローンとAIで森林調査

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、株式会社日立システムズと連携し、2026年2月よりドローンとAI解析技術を組み合わせた新たな森林調査サービスを開始しました。本連携は、ドローンとAI解析技術を組み合わせることで、人手不足や高コスト、地形的な制約などにより調査が困難であった中小規模から広域にわたる多様な森林を対象に、安全かつ低コストな調査を可能にします。これにより、森林管理の質の向上と効率化を実現し、森林保全の課題解決に貢献することで、災害に強い持続可能な社会の実現を目指します。

生物多様性

陸上養殖向け専用保険

特定非営利活動法人日本動産鑑定との業務提携により、閉鎖循環式陸上養殖向け保険の迅速な提供体制を構築しました。同社が担う包括的な事業性評価・調査と、損保ジャパンの保険・リスク管理の知見を組み合わせることで、引受前の事前サーベイから契約までをスピーディーに行い、持続可能な食料生産を支援します。

生物多様性

OECD100か所プロジェクト

損保ジャパンは、2030年までに陸と海の30%以上を保全する「30by30」目標の達成に向け、保護地域以外で生物多様性に資する地域(OECD)の登録を推進する「OECD100か所プロジェクト」を展開しています。全国で市民参加型の生物多様性保全活動を支援するSAVE JAPANプロジェクトでは、自然共生サイトの申請プロセスの支援と、生態系を活用した防災・減災(Eco-DRR)の普及促進をし、災害に強い地域づくりを後押ししています。この取り組みは、国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)、国連環境計画(UNEP)、アジア開発銀行(ADB)が共同で発行した“Asia-Pacific Synergies Report”の事例集にも紹介されるなど、国際的にも評価されています。

また、カーボンクレジット市場の形成を通じて自然資本の保全を目指す一般社団法人ナチュラルキャピタルクレジットコンソーシアム(NCCC)には、理事として参画しています。2026年6月には、NCCCが岡山県赤磐市で認証したボランティアカーボンクレジット*を、国内初の取引実施者として購入しました。このような取り組みなどを通じて、自然資本由来のカーボンクレジットやOECDの普及啓発に取り組んでいます。

* 岡山県赤磐市の太陽光発電設備敷地を草地化することで、土壌が吸収したCO₂をクレジット化したもの

生物多様性

クマ・イノシシの緊急銃猟による損失を補償する保険

損保ジャパンは、「鳥獣保護管理法」に基づき緊急銃猟を行ったことに起因して、鳥獣保護管理法に規定される損失の補償を行うことによって自治体が被る費用を補償する新保険を、2026年6月から全国の自治体に対して提供開始しています。現在、約1,000の自治体が入る保険制度に2026年6月以降基本付帯される仕組みとなっています。

生物多様性

気候(適応)

気候(緩和)

生物多様性

人材育成

SAVE JAPANプロジェクト

損保ジャパンは、お客さまが保険加入時に、Web約款・Web証券を選じた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。市民・NPO・企業・自治体など、多様なステークホルダーが対話を通じて一体的な環境保全に取り組み、地域のレジリエンス向上とランドスケープの再生に貢献します。



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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

SOMPO Earth Positive Actions —具体的な取り組み

循環経済モデル構築への挑戦

循環経済

雷災スキャナー・デントリペア導入／アラートサービス

損保ジャパンは、PDR（ペイントレスデントリペア）技術の世界的リーダーであるDRS Groupと戦略的パートナーシップを締結しました。近年、気候変動の影響により激甚化・頻発化する「雹（ひょう）災害」に対し、損保ジャパンは「HIKESHI DNA 2030 Project」の一環として、新たな車両修理プラットフォームの構築と事前対策を進めています。

また、降雹リスクが高いエリアのお客さまへタイムリーに警戒情報を配信する「雹災アラートサービス」を開始し、車両回避などの「回避行動」を促します。また被災後には、DRS Groupとの協業でAIスキャナーを用いた迅速な損害箇所の特定と、環境負荷を抑えるPDR技術を活用します。

事故を未然に防ぐ「安心」の提供から「車両の復旧完了まで伴走」し、お客さまを守り抜く新たな保険会社の姿を目指します。

【配信画面イメージ】



革新的なEVバッテリーの保険設計技術を共同開発(二次利用)

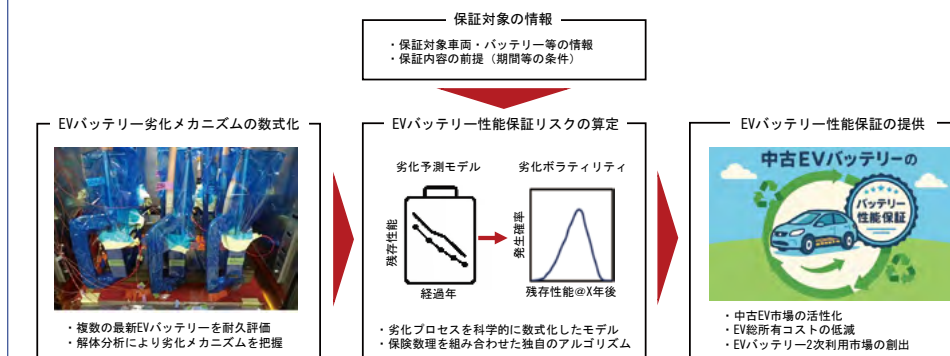
気候(緩和)

循環経済

損保ジャパンは、産業技術総合研究所および株式会社AIST Solutionsと共同で、EVバッテリーの性能を適正に評価し保証する、革新的な保険商品の設計技術を開発しました。

現在、中古車市場や二次利用市場において、EVバッテリーの残存性能や寿命に対する不確実性が取引の障壁となっています。本プロジェクトでは、最新のEVバッテリーの耐久試験や解体分析を通じて劣化メカニズムを数式化し、残存性能に対する保証リスク算定モデルを構築しました。これにより、複雑な劣化プロセスの予測や高精度な劣化予測、最適な保険設計が可能となります。

本技術を活用した保険商品の提供により、中古EV市場の活性化やEV総所有コストの低減を図るとともに、使用済みバッテリーの二次利用市場を創出し、持続可能な資源循環型社会の構築に貢献していきます。



図：共同開発技術を用いたEVバッテリー性能保証組成イメージ

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

SOMPO Earth Positive Actions —具体的な取組み

活動・実績 イニシアティブ等への参画を通じたグローバルなルール形成への貢献と普及啓発活動

当社グループは、地球環境問題などの複雑な社会課題の解決には、多様な主体との連携が不可欠であると考えています。国内外のさまざまなイニシアティブへの参画や、国際的なルール形成に主導的に関与することを通じて、自社の取組みを進化させるとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)物理的リスクレポート日本語版を共同作成



グローバル・ネイチャーポジティブ・サミット2026(熊本サミット)に酒井グループCSuOが登壇

当社グループが参画する主なイニシアティブ

持続可能な発展を目指す先進的な企業約200社超が加盟するグローバルな組織	企業による自然保護や生物多様性保全の取組みを推進する日本経済団体連合会の関係団体	金融機関による持続可能な社会形成への貢献促進
当社グループは1995年の設立当初から参画し、「価値の再定義」や「ビジョン2050」をはじめ、数多くのプロジェクトに貢献しています。	当社グループは1992年の設立に関わり、会長会社として、自然と共生する持続可能な社会の実現に向け、国内外のあらゆるステークホルダーとの対話や連携に貢献しています。	当社グループは2010年に起草委員として参画し、現在共同運営委員長として、サステナブルファイナンスの普及による持続可能な社会の実現に貢献しています。

年月	主な発信内容	実施主体
2025年7月	持続可能なアジア太平洋に関する国際フォーラム(ISAP):事業を通じた統合的アプローチの実践	地球環境戦略研究機関(IGES)
2025年10月	JICA森林づくりプラットフォーム:生物多様性に関する取組み	国際協力機構(JICA)
2025年11月	気候変動COP30:GOSATを活用したメタン検知	環境省、国立環境研究所
2025年11月	気候変動COP30:事業を通じた統合的アプローチの実践	環境省
2025年11月	森林づくり全国推進会議:OECD100か所プロジェクト	林野庁
2025年11月	全国推進会議:地域コミュニティ強化	全国災害ボランティア支援団体ネットワーク(JVOAD)
2025年12月	第2回気候変動適応情報交換会:適応に関する取組み	環境省
2025年12月	CDPジャパンクラブ:COP、WBCSDでの活動報告	CDP
2025年12月	サプライチェーンの地域脱炭素化	21世紀金融行動原則
2026年1月	ネイチャーポジティブナショナルフォーラム:実践型NbS	日本自然保護協会、国際自然保護連合日本委員会(IUCN-J)
2026年1月	防災逃げ地図士全国交流集会:逃げ地図づくりを通じた地域コミュニティの強化	逃げ地図研究会
2026年3月	WBCSD東京サミット:バリューチェーンの物理的リスクへの対応	WBCSD
2026年7月	熊本サミット:バリューチェーンの物理的リスクへの対応、OECDの普及を通じた地域のレジリエンス向上	Nature Positive Initiative (NPI)、IUCN-J

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

SOMPO Earth Positive Actions —具体的な取り組み

活動・実績 **公益財団法人SOMPO環境財団**

人材育成

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33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、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。2025年度は全体テーマを「わたしと地球のウェルビーイング」とし、複雑化・深刻化する地球環境の変化のなかで、こころのゆたかさを保ちながら環境問題に対し、未来志向で取り組んでいくヒントについて考える通常講座9回と特別講座1回を開催し、これまでに延べ65,500人の方々に参加いただきました(2026年3月現在)。また、当日参加ができない方や繰り返し視聴をすることで学びを深めていただくため、録画提供をしており、参加者からは時間・場所を問わず学べる機会として大変好評をいただいています。

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127名に助成をしています。(2026年3月末)

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7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。

本制度は、開始した2000年以降、途切れることなく継続しており、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んできました。2026年3月時点までに1,453名が修了し、修了生は官公庁や民間企業、CSOなどの幅広い分野で活躍しています。また、2019年からはインドネシアでも実施しており、これまでに7期151名が制度を修了しています。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年度には、大阪・関西万博で開催した「木を植える人を育てる：インドネシア×日本 環境インターンシップの挑戦」と題したイベントを開催し、日本とインドネシアの修了生が登壇して、環境問題解決に向けたアプローチや人材育成の重要性について議論を交わしました。また、制度の25周年を記念するイベントを開催し、世代や分野を超えた修了生が一堂に会しました。こうした長年の取り組みが評価され、環境省が主催する「第13回グッドライフアワード」にて「環境大臣賞 企業部門」を受賞しています。加えて、本制度は国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)、国連環境計画(UNEP)、アジア開発銀行(ADB)が共同で発行した“Asia-Pacific Synergies Report”の事例集にも掲載されるなど、国際的にも高い評価を得ています。



大阪・関西万博でのイベント



©OVER ALLs Ltd.

25周年記念イベント

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

考え方・方針 SOMPOにおける気候変動・自然関連開示の考え方

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年に損保ジャパンおよび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)取締役会の監督

当社では、取締役会が、グループ全体の気候変動・自然関連を含むサステナビリティに関するリスクおよび機会を監督する責任を負っています。また、取締役のスキルマトリックス*において、気候・自然関連を含むサステナビリティ（ESG・SDGs）に関して有益な助言・監督を期待する取締役を明示しています。これらの取締役のなかには、サステナビリティに関する高度な知見を有する有識者や専門家が含まれており、取締役会におけるサステナビリティの議論を主導するなど、取締役会全体として十分なスキルおよびコンピテンシーが確保されていると判断しています。

*取締役スキルマトリックス(<https://www.sompo-hd.com/company/summary/skillmatrix>)

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状況を監督しており、取締役会の監督範囲のなかには、気候・自然関連を含むサステナビリティに関するリスク・機会とそれらに関連するトレードオフの考慮も含まれています。

なお、取締役の報酬制度には気候関連のパフォーマンス指標は含まれていません。

(2)経営者の役割・取締役会の監督を支援するために設置された委員会

当社では、グループ・チーフオフィサー（以下「グループCxO」）が各領域における高い専門性をビジネス領域横断で発揮し、グループベストを追求する「グループCxO制」を採用することで、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図っています。

1. 気候変動・自然(全般)

気候変動・自然関連のリスク・機会に関しては、グループのサステナビリティ領域を所管するグループCSuO（Chief Sustainability Officer）が責任を担っています。

また、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。加えて、グループCSuOの業務執行のサポート機能としては、サステナブル経営推進部を設置しています。

グループサステナブル経営推進協議会の協議状況を含むグループCSuOの業務遂行状況は、重要なトピックが生じた都度、グループCEO、グループCHROなどから取締役会に報告され、取締役会が気候変動・自然関連のリスクおよび機会への対応状況等を監督できるよう努めています。

また、社外取締役に対しては、「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。加えて、取締役で構成される監査委員会は、気候・自然関連のリスク・機会に関する目標の設定・進捗を含む当社グループの重要課題への取組状況をモニタリングする役割を担っており、モニタリングの実効性を高めるために、執行からの情報提供に努めています。

2. 気候変動(リスク)

当社グループの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、グループのリスク管理領域の最高責任者として各事業が抱えるリスクを網羅的に把握・評価し、そのうち気候変動を含む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CEOの諮問機関である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、半年ごとに取締役会およびグループ執行会議等に報告しています。

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

体制図



(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・先住民族・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も、「グルー

プサステナブル経営推進協議会」において報告されています。

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](#)をご参照ください。

考え方・方針 戦略

(1)気候関連の戦略

1. 気候変動関連のリスクおよび機会の識別

当社は、当社グループの見通しに影響を与えると合理的に見込み得る気候関連のリスクおよび機会として、次のものを識別しています。

<気候関連のリスクおよび機会・その影響が生じると合理的に見込み得る時間軸>

リスクおよび機会		時間軸
物理的リスク	気象災害による保険引受収支の悪化	中期・長期
移行リスク	政策移行に伴う運用資産の価格変動	中期
機会	環境配慮型商品・サービスの提供機会の増大	短期・中期・長期
機会	レピュテーションの向上	長期

これらのリスクおよび機会の影響が生じると合理的に見込み得る時間軸について、「短期」、「中期」および「長期」をそれぞれ短期(2～3年以内)、中期(4～10年未満)および長期(10年以降)と設定しています。これは、当社グループが業績に関する経営数値目標を設定する期間(短期)と、当社グループが定性的に掲げるビジョンの達成年限(中期)、それ以降の期間(長期)と整合させて設定したものです。また、これらのリスクおよび機会に関しては、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。

2. 気候変動関連のリスクおよび機会が企業のビジネスモデルおよびバリュー・チェーンに与える影響

上記のそれぞれのリスク・機会に関して、現在・将来の当社グループのビジネスに与えている(・与えると予想される)影響、また、企業のビジネスモデルおよびバリュー・チェーンにおいて、気候関連のリスクおよび機会が集中している部分は次ページのとおりで。

TCFD・TNFD提言への対応

リスク/機会	現在・将来の当社グループのビジネスに与えている(与えると予想される)影響
＜リスク＞気象災害による保険引受収支の悪化	地球温暖化によって自然災害が激甚化し、支払保険金の増大や再保険コストの高騰により、保険収支が悪化する可能性があります。これに伴い、元受保険商品の販売戦略の転換(料率の引上げや契約の引受制限、自己負担額の引上げ等の補償縮小など)や再保険戦略の見直しが必要になることが予想されます。
＜リスク＞政策移行に伴う運用資産の価格変動	政策移行はコスト増加や新技術の開発・既存技術の陳腐化などを通じて投融資先の企業価値および当社グループが保有する金融商品の価格に影響を与える可能性があると考えられています。特に温室効果ガスの排出量が多い企業の影響が大きいと考えられます。
＜機会＞環境配慮型商品・サービスの提供機会の拡大	SOMPO P&C(保険引受・リスクコンサルティングサービス)の領域において、気候リスクコンサルティングサービスの開発・提供や、自然災害レジリエンスの向上やカーボンニュートラルへの貢献に向けた保険商品・サービス提供の機会が増大しています。これらの商品・サービスの開発・提供機会は、自然災害の激甚化や、法規制の厳格化に伴い、中長期的に拡大することが予想されます。
＜機会＞レピュテーションの向上	従来取り組んでいる環境配慮型商品・サービスの開発・提供や、優れた情報開示、地域社会における環境関連活動等の複合的な取組みが評価されることにより、現在においては、当社グループ全体における地域コミュニティ強化の活動進展、共創機会の増加へとつながっています。これらの取組みを将来においても継続するとともに、当社グループの顧客となる企業・個人が、法規制の厳格化や消費者行動の変化に応じて、さらに環境配慮型商品を選択することにより、長期的に、優位な評価の獲得、収益の増加につながることが予想されます。

3. 気候変動関連のリスクおよび機会の財務的影響

ア. 気候関連のリスク

「気象災害による保険引受収支の悪化」に関しては、保険収支の悪化により財務状況が悪化する可能性があると考えられています。しかしながら、気候変動による自然災害の激甚化の影響は、公表機関によって数字にばらつきがあり、不確実性が高いものとなっていることから、定量的情報は有用ではないと判断しています。

「政策移行に伴う運用資産の価格変動」に関しては、当社グループが保有する金融商品の価格は、政策移行公表時に変動する可能性があると考えっていますが、実際の政策移行の度合いおよびその影響、当社グループの投資計画および資金計画の不確実性が高く、多くの前提条件がつく定量的情報は有用ではないと判断しています。

また、気候関連のリスクおよびその他の要因をふまえた複合的な財務的影響を合理的に見積もることは困難であり、定量的情報は有用でないと判断しています。

イ. 気候関連の機会

「環境配慮型商品・サービスの提供機会の拡大」「レピュテーションの向上」への対応に際しては、短・中・長期的に保険収益の増加が見込まれます。さらなる保険料収入増加やレピュテーションの向上による購買行動の増加に向け、リスク・機会の管理を進めていきます。

「レピュテーションの向上」に関する、当報告期間において企業の財政状態、財務業績およびキャッシュ・フローに与えた影響、ならびに、気候関連のリスクおよび機会を管理する企業の戦略をふまえた、短期、中期および長期における、財務業績およびキャッシュ・フローに関する見込みについては、影響を見積もるにあたり測定の不確実性の程度があまりにも高いために、開示していません。

また、気候関連の機会およびその他の要因をふまえた複合的な財務的影響を合理的に見積もることは困難であり、定量的情報は有用でないと判断しています。

ウ. 関連する財務諸表

気候関連のリスクおよび機会が影響を与える可能性が高い、関連する連結財務諸表の行項目は以下のとおりです。

- ＜リスク＞気象災害による保険引受収支の悪化：保険サービス損益
- ＜リスク＞政策移行に伴う運用資産の価格変動：金融損益
- ＜機会＞環境配慮型商品・サービスの提供機会の増大、レピュテーションの向上：保険収益、その他の営業収益

4. 気候変動関連のリスクおよび機会が企業の戦略および意思決定に与える影響

保険事業を主業とする当社グループにおいて、新しいリスクやニーズに対する保険提供が遅れることは、それ自体がリスクであり機会損失となります。当社グループでは、気候変動リスク・機会に対し複合的なアプローチを実践するため、2021年度より「SOMPO気候アクション」(気候変動への「適応」、「緩和」、「社会のTRANSフォーメーションへの貢献」)を掲げ、各種目標を設定し、取組みを進めてきました。

2026年度からは、この「SOMPO気候アクション」を「SOMPO Earth Positive Actions」へとアップデートし、気候変動、生物多様性、循環経済のシナジーアプローチによる統合的な課題解決を目指しています。人権への配慮を基盤に、地域ネットワーク、サステナビリティに関する国際ルール形成への貢献、環境人材育成といった、当社グループ独自の資源・強みを最大限活用し、「地域に根差し



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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

た取組み」と「グローバルでの取組み」を展開していきます。

ア．リスクと機会を管理するための目標

当社グループは、「指標と目標」に記載のとおり、気候変動関連のリスクと機会を管理するための目標を策定し、その進捗の管理を行っています。

イ．リスクおよび機会への対応策

上記の目標の達成および気候関連のリスク・機会への対応策は以下のとおりです。

リスク/機会	過去・現在および将来における緩和・適応策、対応計画	計画に対する進捗
<リスク> 気象災害による 保険引受収支の悪化	- 気象災害リスクをふまえた元受保険商品の販売戦略策定(料率適正化や、規律ある引受の徹底、補償条件の見直しなど)(国内損害保険事業) - 安定した再保険キャパシティ確保に向けた手配先の多様化	2024年10月に火災保険の保険料改定を実施(国内損害保険事業) 2025年4月より国内損害保険事業と海外保険事業が一体となった新体制(SOMPO P&C)へ移行
<リスク> 政策移行に伴う 運用資産の価格変動	(緩和)自社の温室効果ガス排出量、投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量における目標の達成に向け、株式保有先のうち温室効果ガス高排出の上位20社を中心とするエンゲージメントを実施するほか、グループが保有する運用資産を入れ替える際の温室効果ガス低排出セクターへのシフトを進める	- 温室効果ガス排出量実績はESGデータ／当社ウェブサイトをご参照ください。 2025年度は金融や電力等の業界と気候変動(脱炭素・GX)、生物多様性、循環経済、人権配慮などをテーマにエンゲージメントを実施
<機会> 環境配慮型商品・サービスの提供機会の拡大	(緩和)損保ジャパンにおいて、株式を保有する企業を中心に、取引先企業の持続的成長の貢献に向け、毎年「ESG/サステナビリティへの取組みに関する調査」を実施し、ESG・サステナビリティに関する取組方針および状況を確認 (緩和/適応)協働を通じた商品・サービスの開発・提供により、社会のレジリエンス力向上を支援 (緩和)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」(脱炭素に資する保険商品の保険料収入目標)を設定	284社から「ESG/サステナビリティへの取組みに関する調査」の回答を受領 - 新たな商品・サービスの提供(詳細は「SOMPO Earth Positive Actions—具体的な取組み」(P.38)参照) - トランジション保険：2025年度時点で348億円

<機会> レピュテーションの向上	(緩和/適応)PCAF、WBCSD等をはじめとした国際的なイニシアティブへの参画と情報発信 - 統合レポート、サステナビリティレポート等を通じた積極的な情報開示	- 損保ジャパンが、2025年11月ブラジル・ベレンにて開催されたCOP30に参加し、日本政府による「ジャパン・パビリオン」において2つのセミナーに登壇 - CDP「気候変動Aリスト」(最高評価)に選定 - ESG関連インデックスへの組入れ:当社は、以下のESG関連インデックスの組入れ銘柄となっています。詳細は社外からの評価／当社ウェブサイトに掲載しています。
---------------------	--	---

これらのうち、「気象災害による保険引受収支の悪化」に関しては、気象災害リスクを管理する部門や、リスクに応じた保険商品の料率改定等に対応する部門、適切な再保険手配を実施する部門を設置するなど、要員を確保しています。

「政策移行に伴う運用資産の価格変動」、「環境配慮型商品・サービスの提供機会の拡大」および「レピュテーションの向上」に関しては、これらの活動を念頭に、「SOMPO気候アクション」ならびに「SOMPO Earth Positive Actions」を主導するサステナブル経営推進部を設置し、人員を配置、物件費を確保しています。

また、これらのリスク・機会への対応にあたっては、再生可能エネルギー設備(風力、太陽光)やEV、蓄電池などの新技術は、まだ事故データや損害データが蓄積されておらず、適切なリスク評価モデルや保険料率の設定が困難であるといった、技術のリスク評価の難しさなどのトレードオフを考慮しています。

なお、これらのリスク・機会への対応にあたって、現在のビジネスモデルの変更に至るものはないものの、今後も気候変動リスクアセスメントを通じて継続的に注視し、再保険戦略等に反映させていただきます。

5. 気候レジリエンス(気候関連シナリオ分析)

ア．シナリオの選定

当社グループは、NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)が公表するシナリオが国際的な標準シナリオとして広く参照されていることをふまえ、これに準拠する形でシナリオを設定しています。NGFSシナリオのなかから、発生可能性や影響度の高さに鑑み、下記のとおり性質の異



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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

・シナリオ分析プロセスの変更有無

前報告期間ではUNEP FI (国連環境計画・金融イニシアティブ)のTCFD保険ワーキンググループが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*3を用いた台風に関する影響度の試算結果を開示していましたが、本報告期間から最新の知見を反映した料率機構モデルで分析を行っています。

*3 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

c. シナリオ分析の結果からみる当社グループの気候レジリエンス、対応策

(a)シナリオ分析の結果と戦略への影響

損保ジャパンでは、温暖化進行についてのシナリオ分析を行い、国内の台風および水災のリスク量への影響を確認しています。

当社グループではパーパス実現に向けてレジリエンスのさらなる向上に努めており、そのなかには気候変動により激甚化する自然災害に対するレジリエンス、すなわち気候レジリエンスの向上も含まれています。特に自然災害の影響が大きい火災保険については、料率適正化の取組みに加え、規律ある引受の徹底と補償条件の見直しを通じて利益のボラティリティとリスク量の抑制を図ることでポートフォリオの改善に努める戦略を遂行しています。現在の戦略を継続しつつ、今後もシナリオ分析の結果をふまえたレジリエンス向上策を実施していきます。

(b)気候レジリエンスの評価において考慮された重大な不確実性

自然災害リスクモデルは、科学的な知見を用いて自然災害の発生メカニズムや損害発生度合いをモデル化したものであり、一般的に外部の研究機関や専門家の意見もふまえて開発されています。過去に経験のない巨大災害を科学的シミュレーションにより評価を行うことが可能となっていますが、観測データが十分でないため、真の発生確率や損害度合いから乖離する可能性があります。

気候変動影響の評価に用いている気候予測データであるd4PDFは、複数の将来気候予測モデルを使用しており、将来の海面水温の予測も複数のパターンが存在しています。パターンごとの気候変動による影響度合いを自然災害リスクモデルに当てはめてリスク量への影響を試算していますが、パターンによって結果に相応のばらつきがあり、将来予測の不確実性が高いことを意味しています。

(c)気候変動に対応する当社グループの能力と結論

(a)に記載のとおり、当社グループは、気候レジリエンスの向上に取り組み、対策を講じています。今後さらなる温暖化の進行が生じた場合においても、元受保険商品の販売戦略の転換(料率適正化や、規律ある引受の徹底、補償条件の見直しなど)や再保険戦略の見直し等を検討し、リスク量を抑制していきます。

同時に、激甚化する自然災害に対する社会のレジリエンス向上のためには、自然災害による損害そのものを軽減させることが重要であり、「HIKESHI DNA 2030 Project」と連動し、気候変動を背景とする自然災害リスクに対する防災・減災の取組みを一層強化していきます。

気候変動が将来のキャッシュ・フローや財務状況に与える影響の具体的な予測は不確実性が高く、現時点で見積もることは困難です。気候変動影響を注視しつつレジリエンス向上の取組みを継続し、必要な対策を適時適切に実施することが不可欠だと考えています。これらの取組みにより将来シナリオが現実が生じたとしても、持続的に商品提供が可能であると自己評価しています。

ウ. 資産運用における移行リスク・物理的リスク・機会

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財務的影響を把握するため、NGFSシナリオを前提に、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、[49ページ](#)「(a)Climate Value-at-Risk (CVaR)NGFSシナリオー保有資産別比較」および「(b)Climate Value-at-Risk (CVaR)NGFSシナリオー短期・中期・長期のTime Horizon別比較」をご参照ください。

加えて、移行リスク削減に向け、脱炭素化への取組みが進んでいない企業への働きかけを促進することが重要であることから、同社が提供するImplied Temperature Rise (ITR)*5を用いて、当社グループの投資先企業が2100年度までに1.5℃の温暖化に抑える目標と整合的な温室効果ガス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、[50ページ](#)「(c)Implied Temperature Rise (ITR)」をご参照ください。

*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、2025年3月末時点における影響度を算出

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

*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
- 投資先企業の温室効果ガス予測排出量(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、2025年3月末時点における影響度を算出

a. 実施時期

当社は、当報告期間(2026年3月期)において、気候関連のシナリオ分析を実施しました。本分析は、2025年3月31日時点の株式・社債ポートフォリオを対象としています。

b. 手法(インプット、主要な仮定、選択した理由など)

●分析の対象範囲

当社グループのすべての国内外連結子会社を対象とし、保有する株式・社債ポートフォリオについて分析を実施しています。

●分析の前提とした主要な仮定

分析の前提となる主要な仮定は、選択したNGFSシナリオ*で定義されている内容に準拠しています。これらのシナリオは、各国の気候政策の強度や導入タイミング(Policy reaction)、炭素除去技術(CDR)の導入度合い、物理的リスクの深刻度といった複数の変数に基づいて将来の世界像を描いています。当社の分析は、これらのシナリオが示す炭素価格、エネルギー需要、GDP成長率といったマクロ経済パラメータをインプットとして、ポートフォリオへの財務的影響を評価するものです。なお、本分析においては、現時点の静的なポートフォリオを前提としており、将来の投資戦略の変更は加味していません。

* NGFSシナリオの各仮定の詳細については、NGFSが公表するドキュメントをご参照ください。上記シナリオに基づく財務影響の分析にあたっては、NGFSシナリオに対応した分析機能を有するMSCI社のClimate Value-at-Risk (CVaR)を用いています。

●インプット情報に関する情報

分析には、基準時点(2025年3月末)におけるポートフォリオの構成銘柄、保有時価、アセットクラスの情報に加え、上記で記載したNGFSシナリオが提供する各種マクロ経済・気候関連パラメータをインプット情報として使用しています。

●シナリオ分析プロセスの変更有無

当社が行ったシナリオ分析のプロセスは前報告期間から変更ありません。

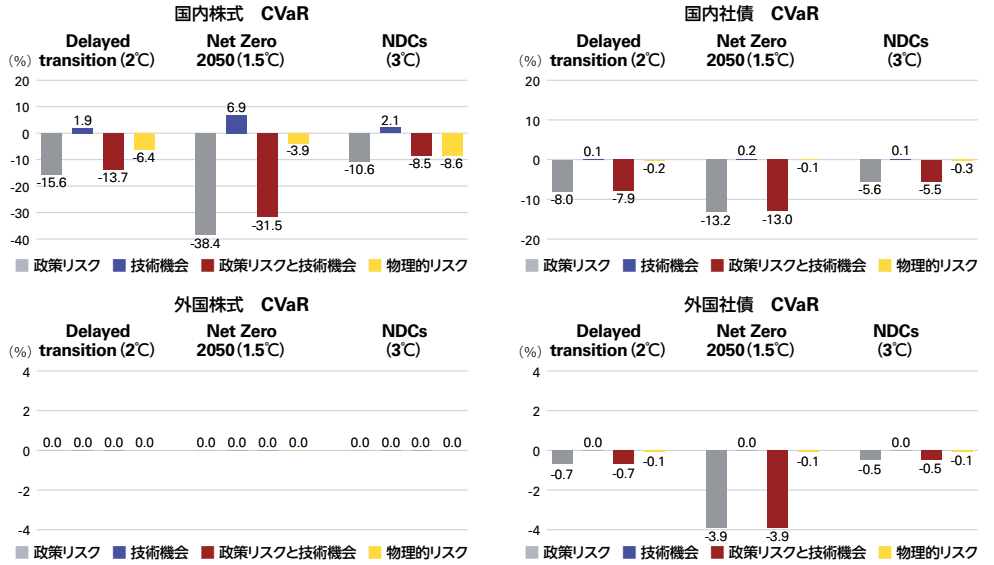
c. シナリオ分析結果

(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、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△38.4%、6.9%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△8.6%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



- 政策リスク : 温室効果ガス排出量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

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

(b)Climate Value-at-Risk (CVaR) 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、長期影響が顕著に表れます。また、政策リスクはNet Zero 2050 (1.5℃) シナリオが△14.72%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、1%未満と全体的な影響は限定的です。

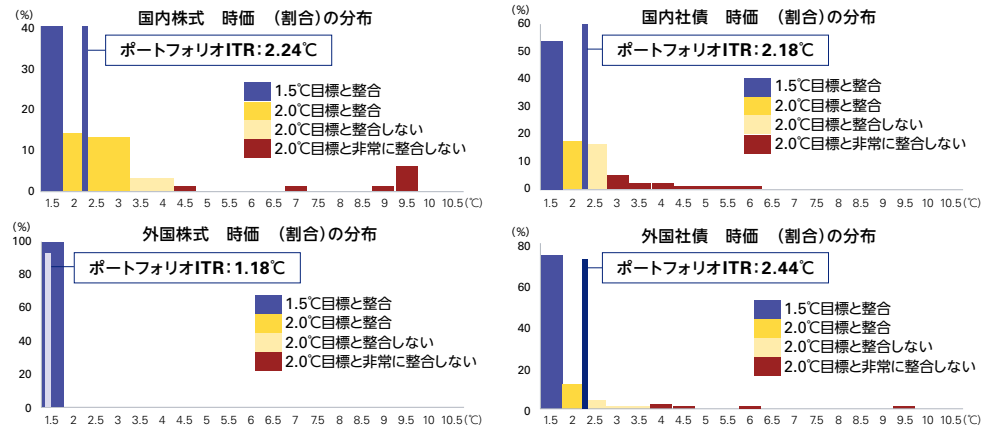
当社グループTime Horizon別 政策・物理的リスクと技術機会のCVaR分析結果

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
2025年4月～2028年3月累計	-0.08%	0.01%	-0.03%	-0.99%	0.19%	-0.03%	-0.55%	0.08%	-0.03%
2025年4月～2035年3月累計	-0.88%	0.10%	-0.28%	-5.53%	1.33%	-0.25%	-2.34%	0.50%	-0.29%
2025年4月～2050年3月累計	-5.05%	0.63%	-0.84%	-14.72%	2.74%	-0.65%	-4.60%	0.88%	-0.86%

(c)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57%、100%、70%、87%、ITRが1.5℃未満の企業の割合は、40%、100%、53%、75%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2.24℃、1.18℃、2.18℃、2.44℃と、外国株式以外は1.5℃を超えています。

SOMPO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)ライセンス報告に関する通知および免責事項
本書に含まれる特定の情報(以下「本情報」)は、MSCI Inc.、MSCI ESG Research LLC、もしくはそれらの関連会社(以下「MSCI」)または情報提供者(以下「MSCI関係者」)から提供され、それらの著作権はMSCI関係者に帰属するものであり、スコア、シグナル、その他の指標の計算に使用されている可能性があります。本情報は社内使用のみを目的としており、事前の書面による許可なく、全体または一部を複製または配布することはできません。本情報は、いかなる証券、金融商品、商品、取引戦略、または指数の売買の申込み、宣伝または推奨に使用したり、そのようなものを構成するものではなく、また、将来のパフォーマンスを示唆または保証するものと解釈されるべきではありません。一部のファンドはMSCI指数をベースとしている場合や、MSCI指数に連動している場合があり、MSCIはファンドの運用資産またはその他の指標に基づいて報酬を受け取る場合があります。MSCIは、指数調査と特定の情報の間に情報の壁を設けています。本情報自体は、どの証券を売買するか、いつ売買するかを決定するために使用することはできません。本情報は「現状有姿」で提供され、ユーザーは本情報の使用または使用許可に伴うあらゆるリスクを負うものとします。MSCI関係者は、本情報の独創性、正確性、および/または完全性を保証するものではなく、明示的または黙示的な保証を一切行いません。MSCI関係者は、本情報に関連する誤りまたは脱落について、また、直接的、間接的、特別、懲罰的、結果的、またはその他のいかなる損害(逸失利益を含む)についても、たとえ当該損害の可能性について通知されていたとしても、一切の責任を負いません。

(d)分析結果から特定された主要なリスク・機会と対応策

●移行リスクがもっとも大きいセクター

・化石燃料関連セクター(石油・ガス、石炭): 脱炭素化の目標達成に向けた移行リスクがもっとも高いセクターです。リスクが大きいセクターや企業は、投資・保険引受の制限や、排出削減目標を達成するためのエンゲージメントの主要な対象としています。

●物理的リスクの影響が大きいセクター

・農業、製造業、公益事業セクター: 物理的リスクの一環として、水不足による投資リターンへの悪影響を受けやすいセクターです。リスクが大きいセクターや企業は、排出削減目標を達成するためのエンゲージメントの主要な対象としています。

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

●機会がもっとも大きいセクター

- ・運輸セクター：脱炭素化に向けた世の中の変化によって機会が生まれる可能性が高いセクターです。これらの企業については、重点的にエンゲージメントを行い、企業の移行の促進や当社グループとの協業機会の創出に向けて取り組んでいます。

d. 報告期間の末日における気候レジリエンスの評価

(a) シナリオ分析結果の戦略への影響

本シナリオ分析の結果は、当社グループの投資戦略における気候関連リスクの重要性を再確認するものとなりました。特に、移行リスクが高いと特定されたセクターへのエンゲージメントを強化し、投資制限の方針を継続・徹底するなど、既存の戦略の有効性を裏づける結果となりました。今後も、本分析で特定されたCVaR値が特に高いセクターや企業については、エンゲージメントの優先順位を引き上げ、対話のテーマをより具体化するなど、既存戦略の実行の加速・高度化を行っていきます。

(b) 評価における重大な不確実性

当社のレジリエンス評価においては、特に「Delayed transitionシナリオにおける急進的な政策変更のタイミングと厳格さ」や「低炭素技術の進化・普及の速度」が、将来の財務的影響を左右する重大な不確実性の領域であると認識しています。

(c) 気候変動に対応する当社グループの能力と結論

当社グループは、健全な財務基盤と、本分析で特定されたリスク・機会を管理するための実効的なガバナンス体制を有しています。また、必要に応じてポートフォリオを機動的に再構築するための資本の柔軟性も有しています。

これらの能力を活かし、本分析で特定された移行リスクや物理的リスクの高いセクター・企業へのエンゲージメントを強化するとともに、機会が期待される領域へのサステナブル投資を加速させます。これにより、投資先・取引先企業の着実な移行を支援し、ポートフォリオ全体のリスク低減と収益機会の創出を図ります。

以上のことから、当社グループの戦略およびビジネスモデルは、気候関連のリスクと機会に対してレジリエンスを有していると評価しています。

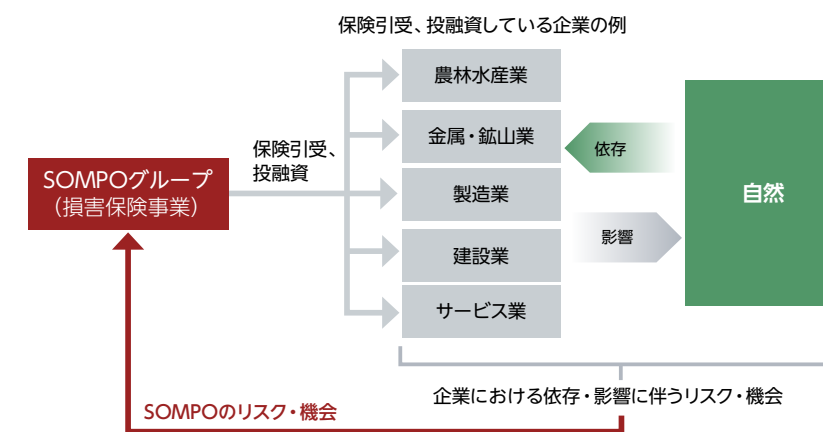
6. 気候変動関連のリスクおよび機会への対応

■ 主な取組みはSOMPO Earth Positive Actions ― 具体的な取組み (P:38)をご参照ください。

(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あたっては、日本では2030年時点で約47兆円の事業機会が創出されると見込まれています（環境省推計）。この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。

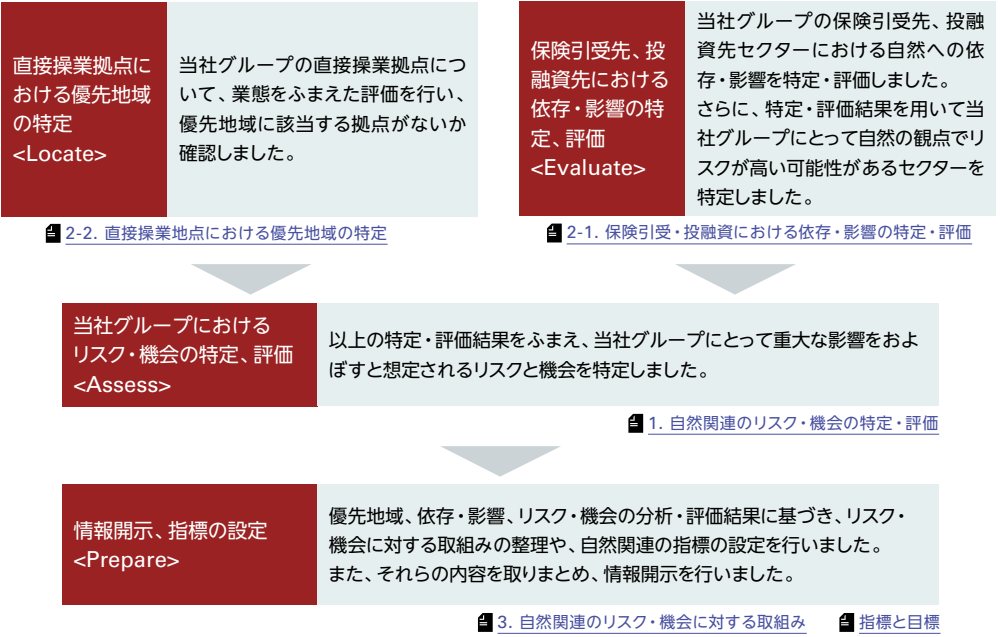


これらの自然関連のリスク・機会に対して、当社グループの主要事業である国内損害保険事業および海外保険事業を対象として、TNFDが提言するLEAPアプローチ*に基づき、評価・分析・対応を行いました。

* 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

TCFD・TNFD提言への対応

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。

評価の時間軸としては「短期」、「中期」および「長期」をそれぞれ短期(2～3年以内)、中期(4～10年未満)および長期(10年以上)と設定しています。これは、当社グループが業績に関する経営数値目標を設定する期間(短期)と、当社グループが定性的に掲げるビジョンの達成年限(中期)、それ以降の期間(長期)と整合させて設定したものです。自然関連の主な環境変化と、当社グループにとつ

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。

自然関連のリスクおよび機会・その影響が生じると合理的に見込み得る時間軸

リスクおよび機会		時間軸
物理的リスク	生態系サービスの劣化による収入保険料および投資リターンの減少	中期・長期
移行リスク	政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの減少	中期・長期
機会	政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの増加	中期・長期
機会	環境配慮型商品・サービスの提供機会の増大	短期・中期・長期
機会	レピュテーションの向上	短期・中期・長期

上記のそれぞれのリスク・機会に関して、将来の当社グループのビジネスに与えると予想される影響、また、企業のビジネスモデルおよびバリュー・チェーンにおいて、自然関連のリスクおよび機会が集中している部分は以下のとおりです。

リスク/機会	将来の当社グループのビジネスに与えると予想される影響
<リスク> 生態系サービスの劣化による収入保険料および投資リターンの減少	生態系サービスの劣化に伴い、風水害や水不足、観光資源の劣化等のリスクが想定されます。これらの影響を受け、当社グループの取引先企業の業績が悪化することで、保険収益や投資リターンが減少する可能性があります。特に、自然への依存・影響が大きい企業(高リスクセクター)においてビジネスへの影響が大きいと考えられます。
<リスク> 政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの減少	ネイチャーポジティブ経済への移行に伴い、規制強化や技術開発コストの増加、市場の変化等のリスクが想定されます。これらの影響を受け、当社グループの取引先企業の業績が悪化することで、保険収益や投資リターンが減少する可能性があります。特に、自然への依存・影響が大きい企業(高リスクセクター)においてビジネスへの影響が大きいと考えられます。
<機会> 政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの増加	ネイチャーポジティブ経済への移行に伴い、規制強化や市場変化に対応するサービス・製品の需要増加等の機会が想定されます。これらの影響を受け、当社グループの取引先企業の業績が向上することで、保険収益や投資リターンが増加する可能性があります。特に、自然への依存・影響が大きい企業(高リスクセクター)においてビジネスへの影響が大きいと考えられます。
<機会> 環境配慮型商品・サービスの提供機会の増大	ネイチャーポジティブ経済への移行に伴い、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、ネイチャーレジット等に関連する保険商品やコンサルティングサービスの開発・提供機会が増大することが予想されます。
<機会> レピュテーションの向上	ネイチャーポジティブに貢献するような商品・サービスの提供や情報開示、自然関連のイニシアティブへの積極的な参画、地域社会での環境関連活動等の取組みが評価されることにより、ブランド価値の向上や収益の増加につながることが予想されます。

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

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よる収入保険料および投資リターンの減少」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(物理的リスク)、「政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの減少」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、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よる収入保険料および投資リターンの減少(物理的リスク)」:

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)

・「政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの減少(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、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、当社グループに収入保険料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。

生態系サービスの劣化による収入保険料および投資リターンの減少(物理的リスク)

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

政策移行に伴う収入保険料および投資リターンの減少(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
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

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

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収入保険料、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

ガバナンス

環境

グループ環境ポリシー

SOMPO Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD 提言への対応

ア. 依存・影響の特定・評価結果(手順①)

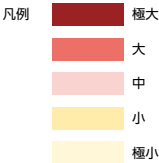
当社グループの保険引受先および投融資先のセクターが、自然に対しどのように依存し、また影響を与えているかを表したヒートマップは以下のとおりです。

■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	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	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													



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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報



TCFD・TNFD提言への対応

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、各セクターの収入保険料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

項目 セクター	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

項目 セクター	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
・収入保険料
・投融資金額
を3段階でランクづけ

ウ. 高リスクセクターの特定結果(手順③)

自然への依存・影響が大きく、損保ジャパンおよび海外保険事業における子会社との取引金額が大きい3つのセクター（建設、輸送(旅客含む)・倉庫、自動車・自動車部品)を高リスクセクターとして特定しました。

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】降雨の調節 【影響】騒音・光害、淡水域の利用
	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、外来種の持込み
投融資	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

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SOMPO Earth Positive Actions ―具体的な取組み (P38)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 (P30)をご参照ください。

(3) 政策に関わる活動

地球環境問題を解決するため、SOMPOグループは気候変動や自然資本に関するルール形成や政策決定に対して、積極的に働きかけを行っており、以下の政策形成を直接主導しました。

- ・サステナビリティ基準委員会 (SSBJ)：気候変動開示基準を含むISSB基準の日本における法制化に向けたサステナビリティ開示基準の開発を担うSSBJに委員として参画し、政策提言に向けた意見を具申しました。SSBJ基準は、金融庁により法制化され、2027年3月期から順次義務化されます。

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

また、当社グループが加盟する業界団体を通じた活動においても、政府や関係機関への提言形成に
関与しています。

・日本損害保険協会：実務的な気候開示フレームワークを促進するため、SSBJの改正案およびGHG
プロトコル(スコープ2)に関する同協会の意見書提出に関わりました。

・経団連自然保護協議会：損保ジャパンの歴代の社長経験者が会長を務め、経済界を代表して生物
多様性への取組みを推進しています。「生物多様性・自然資本の保全と持続的な経済成長の両立に
向けた提言」の策定に関わり、本提言の柱である、「ネイチャーポジティブ経済への移行による成長
の実現」や、「生物多様性・自然資本保全と気候変動対策等との統合的アプローチ」に関する意見
出しを行いました。

※ 当社グループでは加盟する業界団体を継続的にモニタリングしており、2025年度において、それらの団体の活動や政策方針が当社の気候変動目標およびパリ協定の目的と整合していることを確認しました。

📄 その他のイニシアティブに関しては[イニシアティブへの参画](#) (P.8)をご参照ください。

体制 リスク管理

(1)気候・自然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。

また、生物多様性の損失や生態系サービスの劣化は、風水害や水不足、観光資源の劣化などの「物理
的リスク」をもたらします。これにより、取引先企業の業績悪化による保険収益や投資リターンの
減少につながる可能性があります。また、ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う風水害や水不足、
観光資源の劣化も、取引先企業の業績悪化による当社グループの保険収益や投資リターンの減少と
いった「移行リスク」をもたらす可能性があります。一方で、ネイチャーポジティブ経済への移行は、
Eco-DRRやグリーンインフラに関連した新たな保険商品・コンサルティングサービスの開発など、事

業機会の創出にもつながります。これらの事業機会の創出は、取引先企業の企業価値向上を支え、
当社の保険収益や投資リターンの増加、さらにはレピュテーションの向上にもつながると考えられます。

(2)リスク管理

当社グループは、グループのパーパスおよび経営計画における目指す姿の実現に向けて、その達
成確度を高めるためにリスクアペタイトフレームワークを構築し、「取るリスク」、「回避するリスク」を
明確にしています。

自然災害リスクについても、リスクアペタイトを明確化するとともに、自然災害が発生した場合に
想定される保険金支払いを気象学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、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(強靱性)向上を高めるための各種の取組みを行っています。

また、当社グループでは、「生物多様性の喪失」をエマージングリスク*のひとつとして特定し、個
別の重大リスクと関連づけて適切に管理を実施しています。この「生物多様性の喪失」への対応策の
一環として、当社サステナブル経営推進部を中心に、グループの事業活動に影響を与える可能性の
ある自然関連の依存と影響に関する分析・評価を行っています。分析・評価方法に関する詳細は前
述の「(2)自然関連の戦略」をご参照ください。

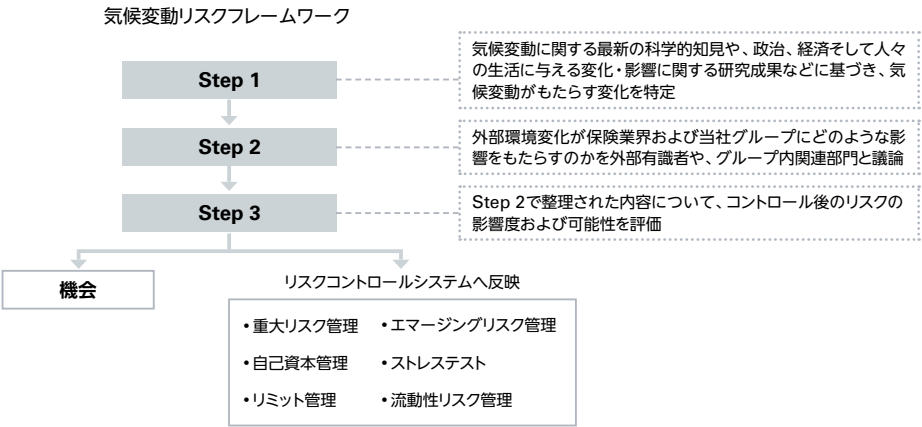
*エマージングリスクの特定に関しては、前述の「ERM(戦略的リスク経営) (P.16)」に記載のとおりです。

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)

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。

TCFD・TNFD提言への対応

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」に記載のリスクと機会を整理しています。



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。

2. サステナビリティ関連の機会の識別等およびモニタリングを行うためのプロセス

気候・自然関連の機会に関しては、重大リスク管理におけるアセスメントや、気候変動リスクアセスメントに加えて、保険引受WGや資産運用WGにおける関連部門からの報告内容や、各事業における取組みの進捗状況を、グループサステナブル経営推進協議会で共有・議論することにより、シナリオ分析を用いない方法で、機会の識別、評価、優先順位づけ、モニタリングを行っています。

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 Earth Positive Actions」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。

詳細は [SOMPO Earth Positive Actions \(P37\)](#) をご参照ください。

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。

直近の実績数値は、[ESGデータ/当社ウェブサイト](#)をご参照ください。

項目	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)	気候変動	GHG排出量
GHG排出量 (スコープ3カテゴリ15 株式)		
GHG排出量 (スコープ3カテゴリ15 社債)		
GHG排出量 (スコープ3カテゴリ15 投融資)	合計	
紙使用量	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
管理／運営している総表面積(延べ床面積)	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)*	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)	汚染・汚染除去	排水
廃棄物の排出量	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		
埋立		
焼却		
その他の処分		
処分方法不明		

* 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。

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 Earth Positive Actions

TCFD・TNFD提言への対応

社会

補足情報

TCFD・TNFD提言への対応

(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	35.9%
投融資	34.9%

(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カテゴリー15が対象(対象資産は上場株式と社債) ※ 目標基準年である2019年の排出量実績は、 株式:1,013,157 t-CO 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。

(4)環境目標に連動するインセンティブ制度

環境目標を達成するため、当社は役員および従業員のインセンティブを各種指標と連動させる仕組みを構築しています。役員報酬制度においては、「財務業績連動報酬」と「戦略業績連動報酬」からなる業績連動報酬を導入しています。例えば、気候変動課題への対応という側面では、グループCEOの戦略目標には、気候変動により激甚化する自然災害リスク等に対応するため、P&C事業の「レジリエンスを向上させる」といった内容が含まれます。グループCSuOの戦略目標では、気候変動をはじめとする環境戦略「SOMPO Earth Positive Actions」の実践や、ESG外部評価・投資家対話を通じた企業価値の向上といった目標が設定されており、これらの戦略目標の達成状況が役員のインセンティブに連動しています。さらに、気候変動に対する責任は、サステナビリティ部門をはじめとするさまざまな部門の年次人事評価にも組み込まれています。これらの管理職および従業員のインセンティブは、GHG排出量の削減、ステークホルダー・エンゲージメント、サステナビリティ戦略目標の達成といったKPIと連動する仕組みとしています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

社会

61 人間尊重の取組み

62 人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

72 人材戦略
・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)
・人材育成
・健康経営

88 金融包摂

92 健康・介護・老後資金に関わる3つの「不」の解消の取組み

95 お客さま本位の業務運営・品質向上

100 地域社会のために
・社員一人ひとりの社会貢献活動
・財団の取組み

103 文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・社会への貢献



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取組み

考え方・方針 パーパス実現に向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（利害関係者）およびライツホルダー（権利保持者）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皆さまとともに推進することが、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確信しています。

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、当社グループでは日々、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](#)

🔗 [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](#)

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人間尊重の取り組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取り組み —ビジネスと人権

体制 ビジネスと人権への取り組み

ビジネスと人権は、すべての企業が守り育むべき普遍的な「共有の価値」です。この取り組みは、持続可能な社会の実現に貢献するだけでなく、当社グループの持続的な成長に不可欠です。

当社グループでは、全役員・社員が社会の一員として、この重要なテーマに積極的に取り組む必要があると考えています。そのため、人権尊重の根幹として、「尊重される側の人々が、真にどのような対応を望んでいるのか」という問いに常に真摯に向き合い、その声に耳を傾けて行動します。

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る「グループ人間尊重ポリシー」を、重要な指針とし、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)を許容しません。適用される法規制の遵守にとどまらず、子どもの権利(「子どもの権利とビジネス原則」の支持を含む)、女性の権利、ジェンダー平等、結社の自由と団体交渉権、安全で健康的な労働環境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・社員にとっての基本姿勢であると同時に、取引先、協業先、委託先といったパートナー企業の皆さまにも同様の取り組みを理解・実践いただけるよう働きかけ、協働し推進することを目指します。

ステークホルダーの人権に関する方針についての詳細は、下記をご参照ください。

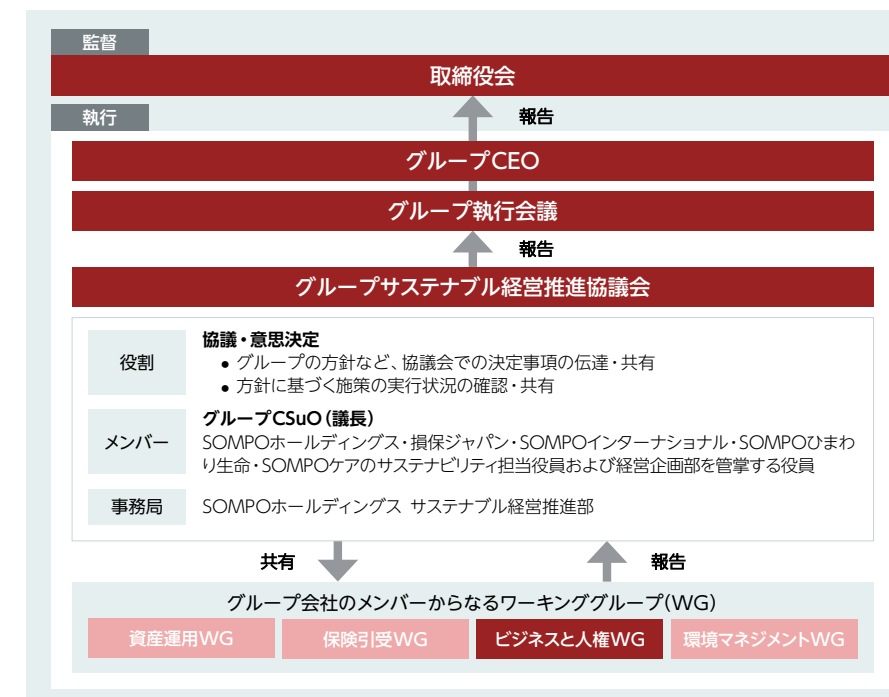
- 🔗 [グループ人間尊重ポリシー](#)
- 🔗 [健康経営](#)
- 🔗 [ESGデータ](#)

*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 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り組みを強化しています。協議会傘下には、グループ各社の実務メンバーで構成される「ビジネスと人権ワーキンググループ(WG)」を設置。サステナブル経営推進部が事務局となり、グループ全体で実効性のある推進体制を構築しています。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

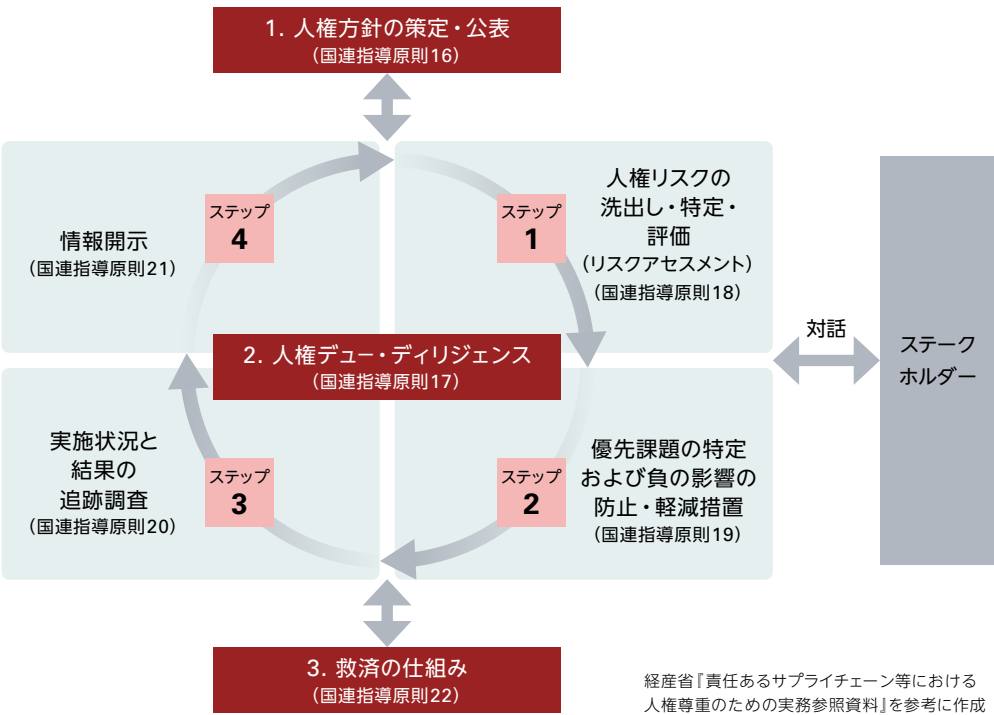
補足情報

人間尊重の取組み ―ビジネスと人権

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」に基づき自社の事業活動およびサプライチェーン全体(取引先、委託先、代理店、投融資先・保険引受先等)を対象とした人権デュー・ディリジェンス(以下「人権DD」)を継続的に実施しています。

このプロセスは、特定の国や商品に限定されないグローバルかつ包括的なものであり、年に一度、定期的に実施する継続的な取組みとして位置づけています。



人権のロードマップ

当社グループでは2025年度よりグループ内におけるビジネスと人権の仕組み構築に着手しました。初年度には当社グループ会社26社にてWGを設置。新たに人権リスクアセスメントを実施し、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行いました。このように、各社における推進体制の構築を通じて、対応策の策定・実行、および評価・改善を行う仕組みを整えています。WGでは不定期で互いの取組みの意見交換をする機会を設け、継続的な意識向上に努めています。2025年度から2027年度の3年間にわたる人権の取組みについてロードマップを策定しており、今後も継続して取組みを推進していきます。

	2025年度(現状)： 基盤の確立と浸透	2026年度(中期)： 範囲の拡大と試行	2027年度以降 (長期・目指す姿)： 自律的な運用と定着
A. 人権方針	指導原則をもとに策定済、 研修を通じた浸透	人権方針の改定要否検討	新規ロードマップ策定お よび定期的な見直し検討
B. 人権DD (グループ内展開)	国内26社でWG設置、リ スクアセスメント実施	WGを国内28社体制へ 拡大、防止・軽減措置と モニタリングの実施、自 律的なPDCA	グループ各社での自律的 な人権DD運用の定着化
B. 人権DD (サプライチェーン)	—	国内調達先・外部委託先 へのDD試行実施、損保 ジャパン代理店向けDD 準備	本格DD実施、あらゆる 人権リスクを把握・対策
C. 救済措置	社員・お客さま向け窓口 は設置済	サプライヤー等向け窓口 の設置検討	社外通報制度の継続実 施・実効性評価
D. 社内環境・体制整備	役員・全従業員向け研修 の実施	継続的な実践的サポート の提供、受講促進	特定領域の人権教育拡 充、新運用マニュアル策 定検討

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取組み —ビジネスと人権

体制 活動・実績 2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ1 人権リスクの洗出し・特定・評価(アセスメント)

当社グループは、人権リスクを特定するため、国際的なガイドラインに基づく調査に加え、社外の人権専門家からも専門的な知見を得ています。さらに、机上調査のみならず、事業やサプライチェーンにおいて影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメントを実施しています。ヒアリングやアンケート調査を通じて、現場の潜在的な人権課題に関する生の声を直接収集し、リスク評価の精度向上に活用しています。

M&A案件等の投資判断プロセスにおいては、財務・税務、法務、コンプライアンス、ビジネス等を対象とした包括的なデュー・ディリジェンスを実施しています。

これらのDDにおいて、案件特性・必要性に応じて、人権リスク含むESGなどの関連リスクについても把握・評価し、投資判断および買収後のリスク管理に活用しています。

2025年度の人権リスクマップ

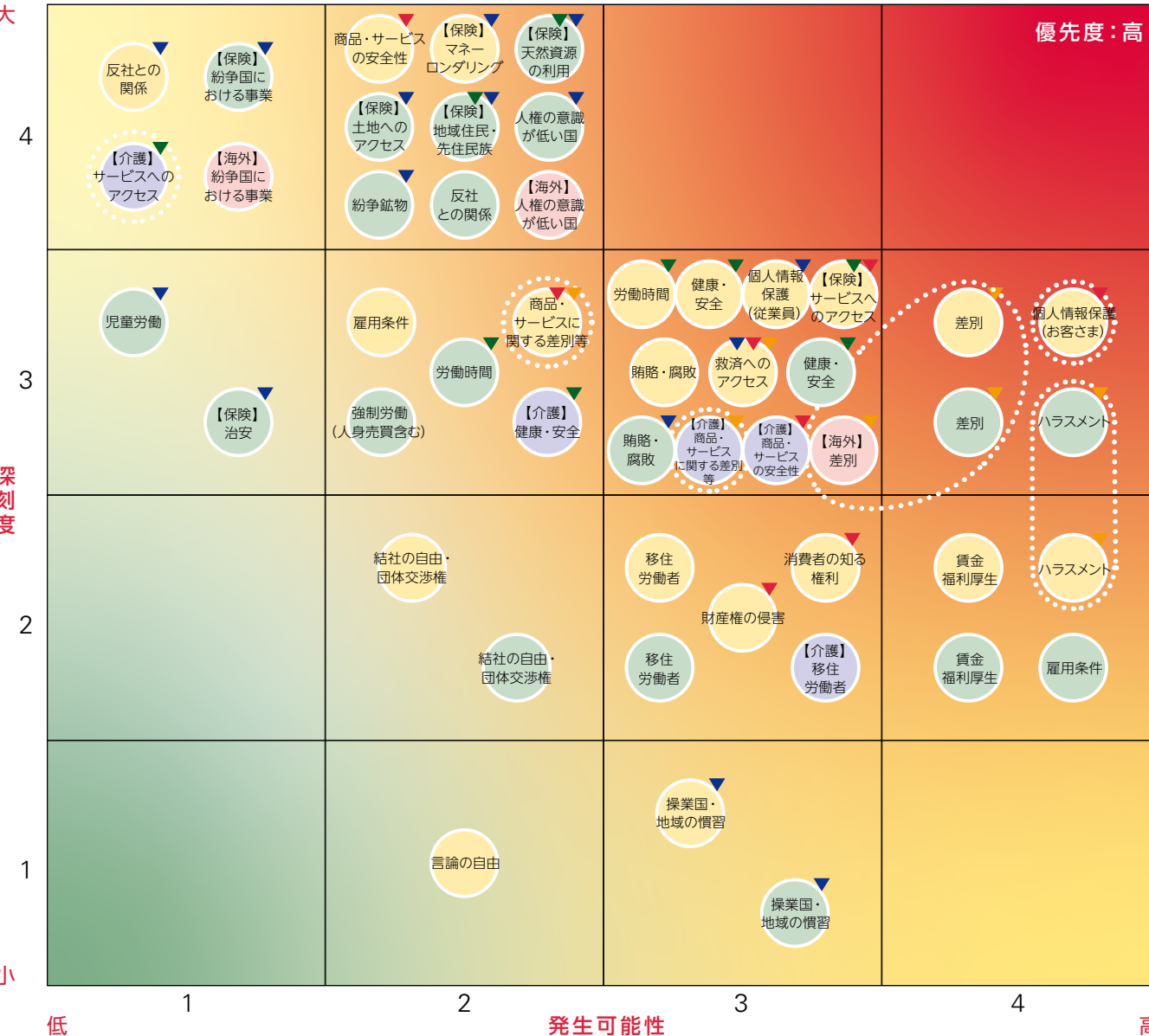
アセスメント結果に基づき、一年に一度「人権リスクマップ」を作成・更新しています。

本マップでは、特定されたリスクの「深刻度(影響の規模・範囲・救済困難度)*1」と「発生可能性*2」を2軸評価するとともに、当社グループと当該リスクとの関係性(単独・集団)や関与の度合い(引き起こす、助長する、直接関連する)を多角的に考慮し、取り組むべき優先課題を整理・決定しています。

*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

大



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

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人間尊重の取り組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報



人間尊重の取り組み — ビジネスと人権

体制

活動・実績

2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2・3 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置、実施状況と結果の追跡調査（モニタリング）

当社グループは、人権リスクアセスメントを通じて特定した優先課題に対し、負の影響を防止・軽減するための具体的な取り組みを推進しています。また、これらの取り組みの実効性を継続的なモニタリングによって評価し、改善に努めています。

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。

優先課題と防止・軽減に向けた取り組み

お客さま	従業員	サプライチェーン上の従業員	優先課題	主な取り組みと進捗
	●	●	ハラスメント	【教育・研修】 ● 全従業員を対象に、eラーニングやコンプライアンス研修を継続的に実施し、意識向上を図っています。 ● 2025年度は、管理職層へのハラスメント防止研修を複数回実施し、健全な職場環境の醸成を徹底しました。 【サプライチェーン】 ● 委託先選定時の審査項目に人権や労働安全衛生に関する項目を設け、サプライチェーン全体で人権が尊重される体制を構築しています。
	●	●	職場における差別	【教育・研修】 ● 全従業員向けに「SOMPOグループコンプライアンス行動規範」に関する研修や、サステナビリティ・人権に関する研修を継続的に実施しています。 ● 採用選考官を対象とした研修を定期的に行い、面接官ガイドを配備することで、公平・公正な採用選考を徹底しています。 【制度・体制整備】 ● 同性パートナーを配偶者と同等に扱う社内規程を整備・運用し、多様な家族形態に対応した職場環境を整備しています。
●			お客さまの個人情報漏洩やプライバシーの侵害	【教育・研修】 ● 情報漏洩が重大な人権侵害（プライバシー侵害）につながり得るという認識を、研修を通じて全従業員に浸透させています。 【制度・体制整備】 ● 情報セキュリティ管理体制を継続的に強化するとともに、委託先管理の厳格化を含む徹底した再発防止策を講じています。
●			サービスへのアクセス（介護：援助提供の継続性担保）	【BCP（事業継続計画）の強化】 ● 南海トラフ地震などを想定したグループ共通のBCP訓練や、介護施設ごとの防災訓練を定期的 to 実施しています。 ● 有事の際にもサービス提供を継続できるよう、代替機能や備品、インフラの再整備を計画的に進め、事業継続能力の向上を図っています。
●			商品・サービスに関する差別	【教育・研修】 ● 介護事業において、経営理念である「人間尊重」の浸透を目的とした研修や、事故防止・虐待防止に関する職員研修を定期的 to 実施しています。 【アクセシビリティの確保】 ● 国籍や障害の有無にかかわらず、だれもが円滑にサービスを利用できる仕組みを整備しています。ご自身での手続きが困難な方には、代理人による手続きをご案内するなど、個別のご事情に配慮した対応に努めています。 【サプライチェーン】 ● 委託先選定時の審査項目に「健康経営」や「労働安全衛生」に関する項目を設定し、サプライチェーン全体での人権配慮を推進しています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人間尊重の取り組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取り組み ―ビジネスと人権

体制 活動・実績 2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2・3 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置、実施状況と結果の追跡調査（モニタリング）

当社グループでは、ビジネスと人権に関する取り組みをグループ各社へ浸透させるため、階層別の勉強会や研修を継続的に実施しています。2025年度のWG活動においては、メンバーを対象に、「人権DD実施に向けた体制構築」と「グループ全体における知見の向上」を優先課題として取り組みました。

■参加者の意識変容と具体的な成果

2025年度の活動における最大の成果は、参加者の「意識の変容」です。WGを通じて、人権への対応が単なる法令遵守ではなく、企業価値の向上や事業機会の創出、企業評価を守るための重要な戦略であるという認識が定着しました。

特に、外部専門家を招聘した勉強会（第1・2回）は、国際的な潮流やライツホルダー（権利保持者）の視点への理解を深める機会となり、参加者の約6割が「自ら行動を起こせる」レベルに到達するなど、具体的な行動変容へとつながりました。WGでの学びは個人の理解にとどまらず、自社の人権リスクアセスメントへの反映や、独自の社内研修の実施といった組織全体への具体的なアクションへと発展しています。

■WGにおける実践的な学びと今後の展望

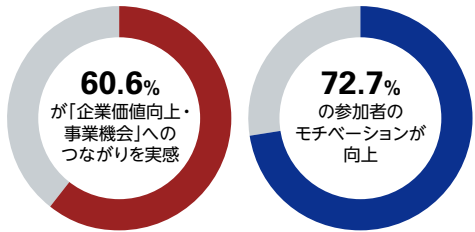
第3回WGでは、各社から要望の多かった「リスクアセスメントの進め方」や「社内浸透」などをテーマに、少人数での意見交換や好事例の共有を実施し、グループ横断的な課題解決の機会を創出しました。

2025年度の活動は、基礎知識のインプットから各社での自律的な実践へと歩みを進めるための確かな土台となりました。終了後アンケートでは、「経営層への説明に活かしたい」「自社事業に潜む人権リスクの洗い出しにつながった」など、経営層へのコミットメントや組織全体への浸透を示す、実践的で前向きな声が多数寄せられています。

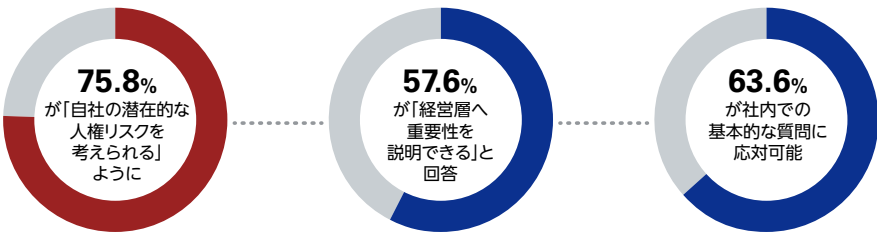
<活動内容>

時期	内容
第1回 第2回	外部講師勉強会 テーマ： ・世の中の潮流を理解する、ビジネスと人権の規範（基本）を理解する ・ライツホルダー/ステークホルダーの目線を学び、自分事化して考える
第3回	グループディスカッション テーマ： ・リスクアセスメントの取り組み ・社内浸透（研修） ・社内体制
第4回	年度総括と次年度計画の策定・共有

参加者の意識変化とモチベーション



WGで得た「できるようになったこと」



参加者の声

- ・ 社内のミーティングで他の経営陣と共有、意見交換を行うとともに、経営会議、取締役会で報告、共有した。
- ・ 基礎知識を学ぶ研修を全役員・社員対象で実施できた。
- ・ 社内での人権DDやリスクアセスメントに管理職だけでなく、担当者も関与するようにした。
- ・ 人事制度改定を検討しており、ビジネスと人権を大前提として取り組むべきこととしてつなげていきたい。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取組み — ビジネスと人権

体制 活動・実績 2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2・3 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置、実施状況と結果の追跡調査（モニタリング）

• 全役員・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」を当社グループの国内の全役員・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」の概要について継続的に学ぶとともに、社会課題を反映し、多岐にわたる人権について幅広く学習しています。

• グループ全役員を対象とした勉強会

全社員向けの人権啓発研修に加え、経営層のより高度な理解と実践を目的に、外部弁護士を講師に迎えた役員向け勉強会を実施しました。「なぜ今、SOMPOで人権の取組みが必要なのか」を再確認し、サステナビリティを巡る国際的な潮流や日本企業の現在地をふまえ、役員に求められる具体的な対応や役割について議論を深めました。

• 「お客さまの個人情報漏洩やプライバシーの侵害」

「お客さま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。

📄 詳細は[個人情報保護 \(P. 27\)](#)をご参照ください。

• カスタマーハラスメント対応態勢の整備

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不可欠です。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。

一例として損保ジャパンでは「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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取組み ―ビジネスと人権

体制 活動・実績 2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2・3 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置、実施状況と結果の追跡調査（モニタリング）

・ 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、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。

①「SOMPOの価値観（誠実、自律、多様性）」を起点に2024年11月に策定した「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[人間尊重・SOMPOの価値観（誠実・自律・多様性）の体現—人材戦略—](#)（統合レポート本編／P.58）をご参照ください。

②改定した役員選任基準およびマネジメント登用基準等に基づき、過去のハラスメント事案への関与やリスクが懸念される社員の登用は行わないことを徹底しています。

③「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」において、いかなるハラスメントも許容しないことを行動事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明示して、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。

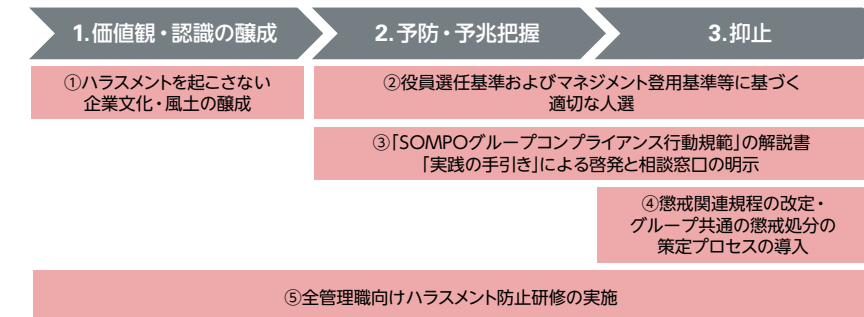
④懲戒関連規程を改定し、懲戒等処分に該当する具体的な不適正行為の内容や、それに対する懲戒方法を従来よりも明確化し、社員の意識向上を図っています。さらに、グループ共通の懲戒処分の策定プロセスを新たに導入し、処分基準や加減要素の明確化を行うことで、属人化の排除と透明性の確保に努めています。

⑤グループにおける全管理職向けのハラスメント防止研修を刷新し、過去にグループ内で発生した事例を基にしたケース動画（行為者・被害者双方の視点を含む）を活用することにより、正しい危機感の醸成と、ディスカッションを通じた主体的な気づき・行動変容を促進しています。また、具体例を用いて指導とハラスメントの違いを明らかにすることで、管理職が萎縮することなく自信を持ってマネジメントにあたるための方法を示しています。研修の受講後アンケートでは、受講者の98%が「ハラスメント問題を自分事として考えることができた」と回答しています。



ハラスメント防止研修

ハラスメント事案の抑止・防止に向けた取組み(全体像)



こうした一連の取組みにより、早期の相談や第三者からの通報が増加するなど、社員の人権意識や健全な職場環境づくりに対する当事者意識が高まっていることを認識しています。2025年度の認定件数はグループ全体で23件（前年度比10件減少）となりました。引き続きハラスメント撲滅に向けた取組みをさらに強化していきます。

なお、発生した事案については、その態様をふまえ、適切な措置を講じています。

・ 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[過重労働対策とメンタルヘルス](#)（P.85）をご参照ください。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人間尊重の取組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取組み —ビジネスと人権

体制 活動・実績 2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2・3 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置、実施状況と結果の追跡調査（モニタリング）

・移住労働者—多様な人材との共生と人権の尊重

SOMPOケアでは、日本の介護人材の需給ギャップという社会課題の解決に向けて、国籍を問わず多様な人材が活躍できる環境整備を推進しています。

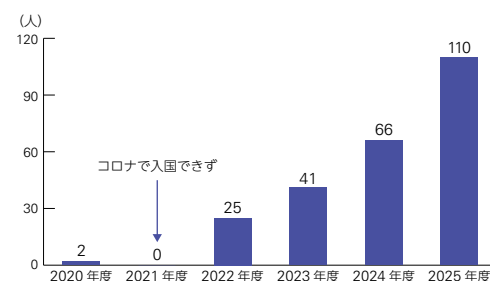
そのなかで、海外から迎える人材が安心して働き、成長できる環境を整備するため、来日後の初期教育（16日間の集合プログラム）、初年度研修などを通じて、文化や慣習の相互理解を深め、差別やハラスメントの防止に努めています。これらの研修では、業務スキル向上に加え、日本での生活支援として、交通機関の利用や地図アプリの使用のサポートなども行っています。

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）
- 利用者さまの気持ちを理解し笑顔で優しく接する。できることはご自身で、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。常に利用者さまの立場に。（人権尊重、倫理観）

外国人労働者の受入れ人数



初期教育の様子

コラム インドとの戦略的パートナーシップによる価値共創

SOMPOケアの外国人材活躍推進における先進的な取組みが、2024年8月に開始したインド政府系機関NSDCI（インド国家技能開発公社の100％子会社）との協業です。これは、日本の介護人材不足の課題解決とインドにおける雇用機会の創出を両立させる、両国にとっての価値共創を目指すものです。



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、介護士として求められる専門的な介護教育を行っています。研修を終えた人材は、特定技能生としてSOMPOケア施設に配属されます。（2026年3月時点で延べ43名が本プログラムを経て、SOMPOケアで活躍しています。）

この取組みを通じ、将来的には即戦力の人材が日本で長く活躍するだけでなく、日本で高度な介護技術を学び、経験を積んだ人材が、母国の介護産業発展に寄与する、持続的な価値循環を創出していきます。

※「海外人材が安心して活躍できる環境づくり（受入れ態勢や研修環境）」については、[「SOMPOケアでの海外人材の活躍とインクルーシブな職場づくり」](#)（P.75）をご参照ください。

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取組みの進捗について、公式ウェブサイトやサステナビリティレポートを通じて積極的に開示・報告するとともに英国現代奴隷法への声明も公表しています。これらの開示を通じたステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを重視し、得られたフィードバックを人権影響評価や各種プロセスの見直し、および継続的な体制改善へと反映させています。

📄 [統合レポート](#)

📄 [英国「現代奴隷法」への対応](#)

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

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人間尊重の取り組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取り組み —ビジネスと人権

体制

活動・実績

3. 救済の仕組み

基本方針と救済へのコミットメント

当社グループは、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深く認識しています。人権への負の影響を軽減し、適切な救済を提供することは、企業が人権尊重責任を果たすうえで不可欠な要素です。

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および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備しています。これにより、人権侵害の早期発見と迅速な解決を図り、被害者への適切な救済を提供するとともに、得られた知見を確実な再発防止策へとつなげていきます。

通報・相談者の保護とプライバシーの徹底

通報および相談の受付にあたっては、匿名性を厳格に確保し、個人情報や相談内容の取扱いには細心の注意を払います。通報・相談者ならびにすべてのステークホルダーに対し、通報や相談を理由とした不利益な取扱いが生じないようその保護を徹底します。

今後は、救済窓口へのアクセス性をさらに向上させるとともに、内部通報制度の社内周知、窓口担当者の専門知識の向上に継続的に取り組みます。さらに、より実効性の高い苦情処理メカニズムの構築に向け、関連する皆さまと丁寧な対話を重ね、改善を図っていきます。

ご意見・苦情の受付と対応(お客さまの声)

損保ジャパンでは事業全般に関するお客さまからの不満足の申し出を苦情ととらえています。お客さまからお寄せいただいた苦情は、公平かつ透明性の高いプロセスを通じて真摯に受け止めます。その傾向や内容を集計・分析することで、人権への負の影響の特定・防止、および再発防止に結び付けます。さらに、損保ジャパンの業務・商品・サービスの継続的な改善も推進していきます。

🔗 [お客さまの声対応管理態勢／損保ジャパン公式ウェブサイト](#)

🔗 [苦情の受付状況／損保ジャパン公式ウェブサイト](#)

社員からの通報・相談態勢と是正措置

当社グループは、働きやすい職場環境を構築するため、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することに努めています。その一環として、コンプライアンス全般に関する通報・相談窓口に加え、人権相談窓口を設置し、電話やメールでの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、厳正かつ公平な調査を実施します。

違反行為が確認された場合は、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、違反者に対して懲戒処分等の是正措置を実施します。

🔗 [内部通報・相談態勢](#)

🔗 [コンプライアンスへの取り組み](#)

社外からの人権についての相談

グループの直接的なお取引先やサプライチェーンをはじめ、社外の多様なステークホルダーの皆さまから人権に関するご意見やご相談をお受けする重要なチャネルとして、当社ウェブサイト「お問い合わせフォーム」を常設しています。

お寄せいただいた内容は、社内の専門・関連部署が真摯に受け止め、適切に対応します。そのプロセスを通じて得られた学びや知見は、再発防止策の策定や、事業活動全体の持続的な改善に反映させていきます。

本窓口は英語にも対応しており、海外からのご相談も可能です。主要な事業展開地域における公用語を鑑み、大半のステークホルダーからのアクセスを確保できる体制としています。

🔗 [その他SOMPOホールディングスへのお問い合わせ](#)

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人間尊重の取り組み
・ビジネスと人権

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人間尊重の取り組み ―ビジネスと人権

体制

活動・実績

3. 救済の仕組み

活動・実績

ステークホルダーとの対話

人権尊重の取り組みを一層深化させるため、当社グループはグループ会社を含む多様なステークホルダーの皆さまとの対話を重視しています。対話を通じて、人権課題と事業活動との相互影響や、負の影響への理解を深め、そこで得た知見をグループ各社の取り組みへ反映させています。

グループ会社との対話

当社は、ビジネスと人権WGの事務局として、各グループ会社との直接対話を通じて具体的なニーズを把握し、人権リスクアセスメントの支援や体制整備のサポートを提供しています。また、WGにおいては、グループ全体の知見向上と取り組みの底上げを図るため、以下の活動を推進しています。

- ・知見向上のための勉強会：「ビジネスと人権」に関する最新動向や専門知識を学ぶ場を定期提供
- ・好事例の共有とディスカッション：各社における先進的な事例を共有し、グループ内での横展開を促進
- ・状況調査の実施：定期的なアンケート調査により各社の取り組み進捗を可視化し、運営や支援内容のブラッシュアップに活用

広告出稿における人権配慮

外部有識者（弁護士等）との対話において、当社グループの広告活動の意思決定プロセスに関し、「判断の根拠をステークホルダーに説明できる透明性の確保」が不可欠であるとのご助言をいただきました。

また、メディア企業との対話においては、単に形式的な対応に終始せず、以下の点が極めて重要であるとのこと指摘を受けています。

- ・対話の「目的の明確化」と、そこから「得られた情報の適切な開示」の工夫
- ・個別対応にとどまらない「原則に基づく社内ルール」の体系的な整備

これらの助言・指摘を真摯に受け止め、当社グループは透明性のある意思決定プロセスの構築、メディア企業との対話強化、国際的なベストプラクティスの参照を推し進め、広告活動における人権配慮の取り組みをさらに高度化していきます。

気候変動と人権の統合的取り組み

気候変動が人権に与える影響、環境と人権を統合した取り組みの重要性、効果的な情報開示について、外部有識者と有意義な対話を行いました。

対話では、環境負荷の軽減と社会的弱者への支援を同時に実現する具体的な事業連携の可能性など、今後の具体的な取り組みに資する多角的な知見を得ることができました。

さらに、介護事業における人権配慮のさらなる深化や、既存の商品・サービスを人権および環境の視点から多角的に再評価することの重要性についても議論を重ね、持続可能な社会の実現に向けた意識を高めました。

一連の対話を通じて、当社グループはすべての事業活動の根底に人権尊重の視点を組み込むことの必要性を改めて深く認識し、事業活動への統合を進めていきます。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

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と位置づけ推進しています。その目的を、「社員視点」「会社視点」「社会視点」の3つからとらえ、自律した個の違いを「尊重」して「対話」する企業風土・文化を醸成し、社員の誇りや働きがい高め、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)、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、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、スキル・能力向上や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、女性部長比率、女性管理職比率を2030年までに一律30%以上とする数値目標を設定しました。また、グループCEOを含む役員など、グループ主要キーポスト(計92ポスト:2026年8月時点)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。2026年4月1日現在の女性役員は、当社では6名(社外取締役2名、執行役員4名)、損保ジャパンにおいては6名(社外取締役1名、執行役員5名)です。また、グループ全体の女性役員比率は14.2%、女性部長比率は21.3%、女性管理職比率は27.2%となっています。

SJI* 版メンター制度・女性リーダーカウンスル

損保ジャパン

損保ジャパンでは、ジェンダーギャップの解消に向けて女性リーダーの育成と活躍を加速させるため、独自の取り組みを積極的に展開しています。

その中核となる施策が、女性社員の経験値向上を目的とした「SJI版メンター制度」です。本制度は、役員がメンターとなる「Next」と、部店長がメンターとなる「Future」の2階層で構成し、育成対象者(メンティ)のキャリアステージに応じたきめ細かな支援を提供することを目的としています。メンターからの助言にとどまらず、キャリア形成のための機会提供までを行う「スポンサーシップ」の要素を取り入れていることが特徴です。メンターはメンティの直属の上司とも連携し、組織全体で成長を後押しする体制を構築しています。参加したメンティからは「ストレッチした経験にチャレンジできた」「自身のキャリアが明確になり、また参加したい」といった前向きな声が多数寄せられています。

さらに、このメンター制度の参加者を中心に、2025年5月に「女性リーダーカウンスル」を設立しました。

本カウンスルは、女性リーダーが日常業務において感じる「働きやすさ」や「働きがい」に対する障壁について、当事者自ら改善策を検討および議論し、経営層への提言につなげる実践的な場となっています。また、カウンスルでの議論を通じて得られた、リーダーとしてのやりがい、効果的だった上司からのサポート、キャリア形成を通じて得た気づきなどをまとめた冊子「シン・女性リーダーのリアル」を発行しました。本冊子は、全社的な人材育成や組織風土の変革に向け、キャリアアップを目指す女性社員への支援や職場づくりなどで活用しています。

* SJIは損保ジャパンの略称です。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

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、2025年には中高生女子向けやオンライン座談会を開催しました。

多様な人材の活躍～障害者～

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の実践に取り組んでいます。こうした取り組みの成果として、2026年4月1日時点(法定雇用率2.5%)の障害者雇用率は、2.69%となっています。

※「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。

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。2025年度の取り組みとしては、研修等のグループ会社に向けた各種支援策を実施し、一例として、グループ会社社長と人事担当役員を対象にしたSOMPOチャレンジドのオフィス見学を含む研修をグループ6社に向けて開催しました。(SOMPOチャレンジドの社員数:302名(うち障害のある社員数:208名)2026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。

障害のある社員へのサポート・環境整備およびお客さまへの対応 損保ジャパン

損保ジャパンでは、障害のある社員が抱える悩みや課題、新たな挑戦のために必要なことなどを相談し、それらを総合的に支援する環境を構築しています。具体的には、管理職用マニュアルの提供や、全国に83名(2026年5月現在)の障害者職業生活相談員を配置する体制を整備しています。

2025年12月には、聴覚に障害のある社員の会社貸与スマートフォンへ情報保障アプリ「YY Probe」を導入しました。会議等の会話をリアルタイムで字幕表示することで、情報保障環境の整備を強化しています。また、社内ERG (Employee Resource Group) では、障害のある社員と周囲の社員がともに集い、社内の課題解決や、障害理解を目的としたイベントの運営などを自主的に行っています。

お客さま向けには、事故サポートセンターで手話通訳サービスを提供しており、聴覚や発話に障害のあるお客さまが事故のご連絡をされる際にご利用いただけます。「インターネット・LINE 受付」や「FAX受付」に加え、手話通訳事業者と連携したTV電話による事故受付の方法も用意しています。TV電話では手話のほか、筆談や文字チャットでのコミュニケーションが可能であり、多様なニーズに応える体制を整えています。

多様な人材の活躍～LGBTQ+～

当社グループは、SOGIE (性的指向・性自認・性表現)にかかわらず、すべての社員が安心して働ける制度・環境を整備するとともに、社内外での理解促進や、お客さまへの公平な商品・サービスの提供にも取り組んでいます。

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。

※ 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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

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。グループ横断で毎年開催している「SOMPO DEI Days (P.75参照)」において、当社およびSOMPOひまわり生命が共同で主催し、グループ全体に対し、トランスジェンダーの理解浸透およびだれもが働きやすい職場づくりを目的とした、短編映画の上映会とトークセッションを実施しました。



また、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を継続して行うとともに、損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命では、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。加えて、損保ジャパンでは、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3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。

また、当社および損保ジャパン、SOMPOひまわり生命、SOMPOケアが、同性婚の法制化に向けたキャンペーン「Business for Marriage Equality」に賛同しています。



「Tokyo Pride 2026」への参加
※写真の一部は、隣接ブースの写り込みに配慮し、AIによる画像処理を施しています。

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」の写しなどの提出により従来行っていた確認を簡素化しています。



Business for Marriage Equality

育児・介護の両立支援

「SOMPO介護月間」の開催

11月11日の「介護の日」にちなみ、グループ全体で“介護の不”の解消を考える期間として、「SOMPO介護月間」を開催しました。期間中は、認知症当事者とその家族によるセミナーや最新の認知症対策に関する講演のほか、介護施設でのスペシャル御膳の提供、「SOMPO流 子ども食堂」でのオリジナルメニューの提供、グループ合同社内報の発行など、多様なイベントを実施しました。



「ウェルビオBiz」の導入

少子高齢化が進むなか、介護を理由とした社員の離職は企業にとって重要な経営課題です。SOMPOグループは2025年度より、SOMPOウェルビーイング社が提供する仕事と介護の両立支援サービス「ウェルビオBiz」の一部グループ会社への導入を開始しました。



介護のプロが監修した情報提供・セミナー・個別相談窓口など包括的な支援を通じ、介護と仕事を担うすべての社員が自分らしく活躍できる職場環境の実現を推進しています。

すべての人の育自Evolutionパッケージ

損保ジャパン

損保ジャパンでは、育児を通して自分を育てて成長させる「育自」を進め、自分らしいキャリアを描き成長できる環境の構築を目指し、全社員を対象にオリジナルの研修やツールをまとめた「すべての人の育自Evolutionパッケージ」を提供しています。また、育児参画の工夫や自己成長につながった事例を社内から広く募集し、「私の育児×育自エピソード」として展開しています。本エピソード集は、社員が多様なロールモデルを知ること、自分らしい育児と仕事の両立や、多様性を力に変えるインクルーシブな職場づくりを進めるための参考として活用されています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

まご・おいめい育児休暇・ひまわり育休応援制度

SOMPOひまわり生命

SOMPOひまわり生命では、2023年度、孫・甥姪・弟妹の誕生時に最長7日間取得できる「まご・おいめい育児休暇」を導入し、性別や年代を問わず育児参画を促進しています。さらに2024年度には、育児関連休暇の一定期間取得と職場復帰を条件にカタログギフトを進呈する「ひまわり育休応援制度」を新設し、取得促進と円滑な復帰を後押ししています。これらの取り組みにより、育児参画の裾野拡大と職場全体で支え合う組織風土の醸成を図っています。

多様な人材のインクルージョン

「SOMPO START DAY 2026」(グループ合同入社式)の開催

国内グループ各社から約900名の新入社員が集結した「SOMPO START DAY 2026」を開催しました。多様な体験型コンテンツに加え、SOMPO P&CとSOMPOウェルビーイングの各領域で活躍する先輩社員によるトークセッションを実施しました。

事業の枠を超えた対話を通じ、当社グループのスケールと多様なキャリアの広がりを実感する場となり、新入社員は自身の「MYパーパス」とSOMPOのパーパスを重ね合わせ、自律的な成長への意欲を新たにしています。多様な個性が尊重され、シナジーが生まれるインクルーシブな組織文化を醸成することで、持続可能な社会に貢献し、変革をリードする人材を育成していきます。



キャリア採用の推進とオンボーディングの強化

多様な価値観と専門性の融合は、組織の持続的な成長とイノベーションに不可欠です。当社グループではキャリア採用を強化しており、2025年度は当社に68名、損保ジャパンに264名が入社しました。入社者の早期活躍に向けて、当社では本人・受入部署双方へのハンドブックの展開や、入社者同士の横のつながりを深めることを目的とした「グループ横断ネットワーキングイベント」(同年度2回開催・74名参加)を実施しているほか、損保ジャパンでは毎月キャリア採用者向け入社式を実施しています。これらの施策により組織への定着と事業理解を促し、社員一人ひとりが有する専門性が新たな価値創造へとつながる環境づくりを推進しています。

「SOMPO DEI Days」の開催

2025年10月から2026年2月にかけて、グループ全体でのさらなるDEIの実践に向け、国内グループ横断でDEI推進イベント「SOMPO DEI Days」を開催しました。開催4年目となる今年度は、より多くの役員・社員が参加できるよう、これまで実施してきた1週間集中型の「SOMPO DEI Week」から、約半年間にわたりイベントを随時開催する「SOMPO DEI Days」へと進化させ、グループ全体で延べ約2,000名の役員・社員が参加しました。

「SOMPO DEI Days」の期間中には、社外有識者の講演、社外とのコラボレーションによるイベントや社員による取り組み発表会等のイベントを随時開催し、改めて当社グループの役員・社員一人ひとりがDEIを自分事としてとらえ、考え直す貴重な機会となりました。



海外人材の活躍とインクルーシブな職場づくり

SOMPOケア

SOMPOケアでは、多様な国籍の海外人材が就業し、介護の現場で活躍しています。海外人材が日本でより安心して働き、能力を最大限に発揮できる環境づくりのため、入社前から配属後に至るまで一貫したサポート体制を構築しています。(※インド政府系機関との協業スキームについては、P.69「ビジネスと人権」をご参照ください。)

具体的には、入社前から約9か月にわたる現地研修において、介護ベッドや浴室、トイレなどを備えた専用の研修室を設け、日本式介護の知識や異文化コミュニケーションなどを学ぶプログラムを提供しています。同時に、日本の配属先施設に対しても、海外人材の受入れ態勢や異文化理解について丁寧に事前説明を行うとともに、現場用のサポートツールを配布し、受け入れる側の意識醸成にも努めています。

今後も言語や文化の違いを超えて学び合える「チームケア」を実現し、あらゆる人材が安心して能力を発揮できるインクルーシブな職場環境づくりを進めていきます。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略
・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成
・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

社員の活躍を支援する人事制度

仕事とプライベートの両立は、性別や年齢を問わず全社員共通のテーマです。社員がいきいきと働きがいを持って長く働き続けるためには、それぞれの状況に応じた働きやすい環境を整え、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、性別問わず、休業期間中に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。

これに加え、業務時間中に授乳・搾乳や育児のための休憩にも活用できる「時間単位特別休暇制度」（有給）や、生後満2歳未満の子どもに対する「託児費用の利用補助」を導入しており、経済的・時間的側面からも両立を支援しています。

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積極的に推奨しています。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「育休者フォーラム」を開催しています。

介護に関する制度

人生100年時代の社会課題のひとつである「介護」に関して、当社社員においても自身や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、各種制度面としても拡充を図っています。「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、あらゆる社員が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／グループ人材戦略KPI](#)（統合レポート本編／P62）をご参照ください。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

- 人材戦略**
- ・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)
 - ・**人材育成**
 - ・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

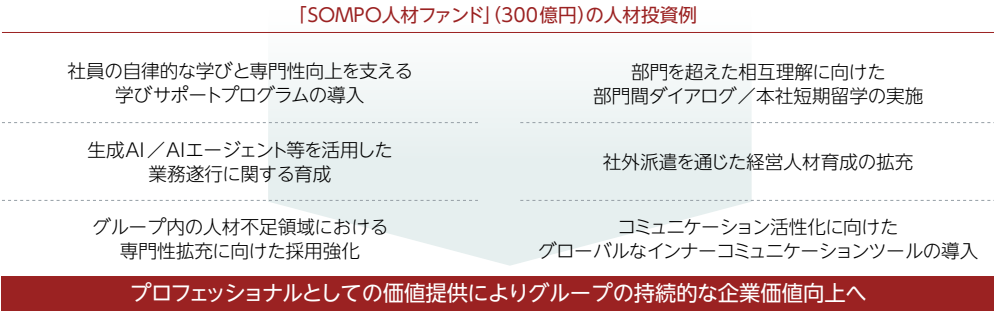
人材戦略 ―人材育成

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のひとつである「人材」への投資として、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・AIエージェントの活用スキル向上のための研修の実施や、社員の自律的な学びと専門性向上を支える学びサポートプログラムの導入、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(2026年8月時点)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、グローバルリーダーに求められる知見の習得を促しています。NLP修了者の役員登用率は58.5%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\(後継者育成計画\)](#) (統合レポート本編／P.72)をご参照ください。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報



人材戦略 ―人材育成

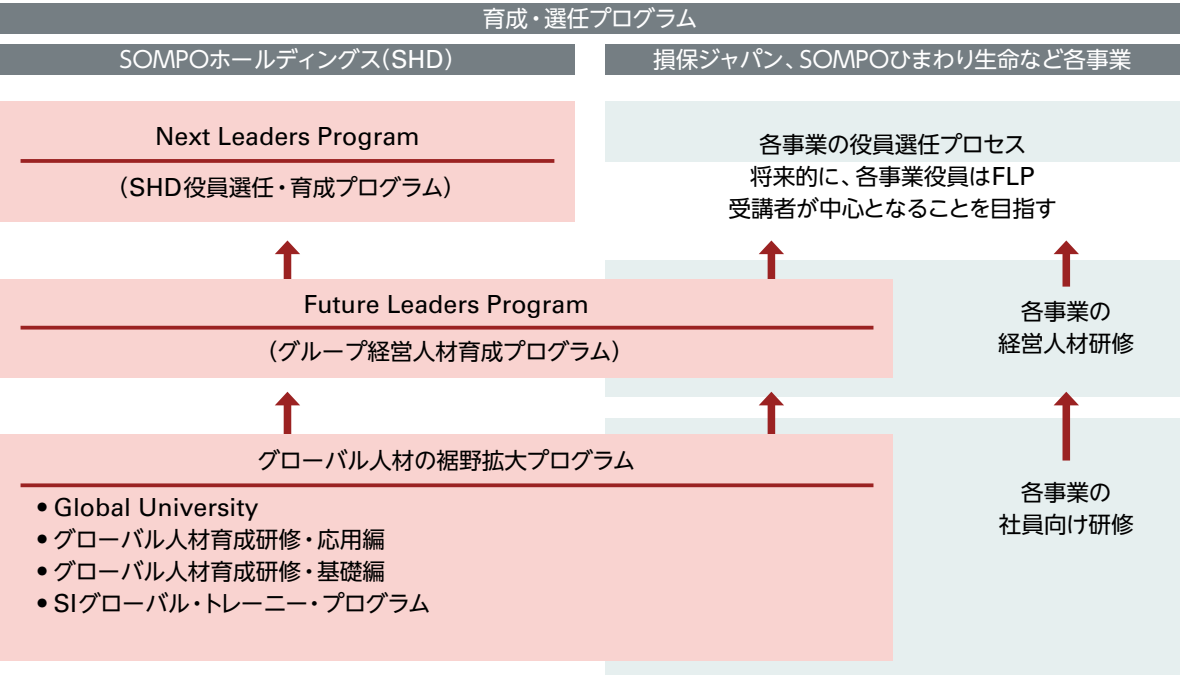
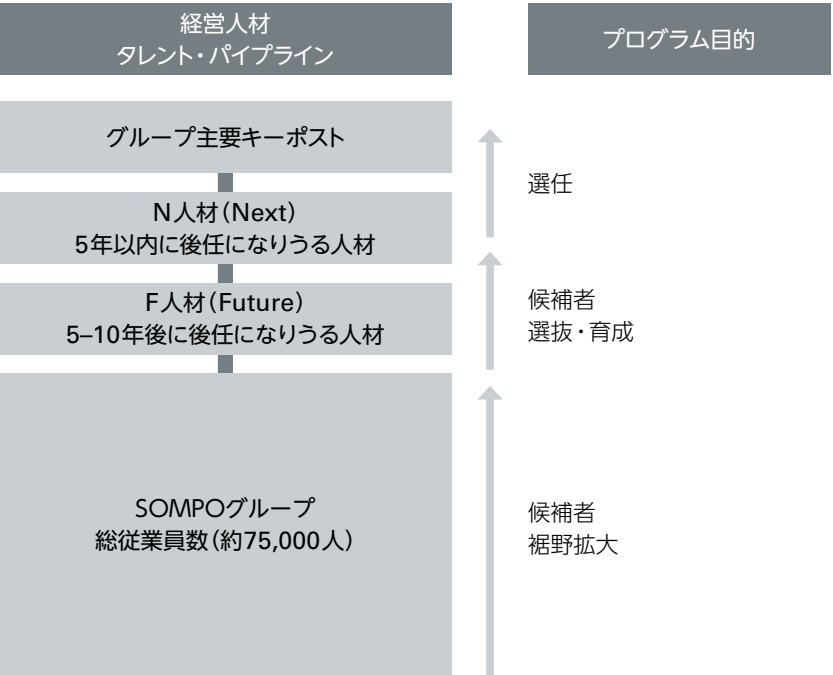
考え方・方針 活動・実績 グローバル経営人材育成

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。

SOMPOインターナショナル(SI)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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 ―人材育成

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。

グループ共通スキル(英語・AI)

グループ共通スキルとして「英語」と「AI」を定義し、マネジメント層への要件設定やスキル強化に向けた支援策を展開しています。2025年度は、生成AIの活用による組織課題の解決や生産性向上を目的に「生成AIリーダーシップ研修」を実施し約5,000名が受講。業務での日常的なAI活用を定着させました。

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。2026年8月時点で、グループ会社31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、AIエージェントを活用した学習レコメンド機能を実装し、職員の自律的な学びを促進する仕組みを構築します。

女性リーダーシップ育成(ジェンダーギャップの解消)

ジェンダーギャップの解消を目的として、女性のさらなる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「社内・社外メンタープログラム」を実施しています。本プログラムの1on1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しました。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かかわらず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、2025年度は計25社、958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。

🔗 自己選択型キャリア形成制度の主な実績は、[人材戦略/グループ人材戦略KPI\(統合レポート本編／P62\)](#)をご参照ください。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 ―人材育成

考え方・方針

活動・実績

パーパスに基づく価値提供

MYパーパスに基づき、それぞれが自身の仕事を通じてどのような価値を生み出していくのか、各社員は上長との対話を通じて「目標」を設定のうえ、日々の業務を行います。そして、日々の1on1（継続的に実施）に加え、年度末には上長からの評価（年1回実施）・フィードバックを受けることで、自身のさらなる成長やパーパスの実現につなげていきます。SOMPOホールディングスでは、個別目標達成を通じた組織への貢献度を評価する「ミッション評価」と、コンプライアンス遵守やお客さま視点等、社員共通のコンピテンシーの発揮度を評価する「コンピテンシー評価」の2軸で評価を行っています。加えて、一部の社員を対象に多面観察（評価）を年に1回実施しています。各リーダーが、自身の行動に対する気づきを得ることで、一人ひとりのMYパーパスに基づいて社会に価値を提供できる組織を作り上げていくことにつなげています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる

3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 ―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。

労働安全衛生の重点施策の指標・目標

損保ジャパンは、労働安全衛生の継続的な向上を目指し、年度計画に基づいた重点施策の実施とその有効性の検証を定期的に行っています。2025年度は、以下の指標と目標を掲げて活動を推進しています。

1. 定期健康診断実施率100%
2. ストレスチェック受検率100%
3. パフォーマンス総合評価(WLQ-Jスコア)95.0以上

労働安全衛生方針の表明

損保ジャパン「労働安全衛生方針」*3

1. はじめに

損保ジャパンは、「安心・安全・健康」に資するサービスを提供し、レジリエントで持続可能な社会の実現に貢献します。これらの実現のため、当社で働く社員が心身ともに健康で、安心して働くことのできる環境を整えることが重要であると考えています。労働安全衛生に関連する国際的な基準、国内外の法規制および社内規程に基づき、体制を構築し、労働災害の防止、従業員の安全と健康の確保に努め、業務の円滑化、ウェルビーイングの向上を目指します。上記を実現するため、当社の事業活動全体および事業活動に関わる全ての従業員に適用される「労働安全衛生方針」を策定しました。

2. 損保ジャパンの取り組み方針

- (1)労働安全衛生関係法令を遵守し、安全で快適な職場づくりを推進します。
毎月開催する衛生委員会(事業所の代表を議長とし、産業医、衛生管理者、労働者の代表で構成)において、事業所ごとに策定した活動計画書に基づき、実行、評価を行い、必要に応じて改善策を講じます。
- (2)過重労働やメンタルヘルスによる健康障害の防止に努めます。
労働時間の適正な管理、ストレスチェックやパフォーマンス値を測定し、従業員の安全と健康を確保します。
- (3)健康維持・増進を継続的に支援します。
健康診断結果や社員アンケート調査による健康課題の改善に向け、健康増進施策を実施し、従業員の自主的な健康管理の向上を目指します。設定した目標値に対し、達成度を評価し、継続的に支援します。
- (4)従業員への教育を計画的に実施し、安全衛生意識の向上を図ります。

損害保険ジャパン株式会社
代表取締役社長 石川 耕治

*3 本方針策定にあたり、取締役会報告等の経営議論を行っています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

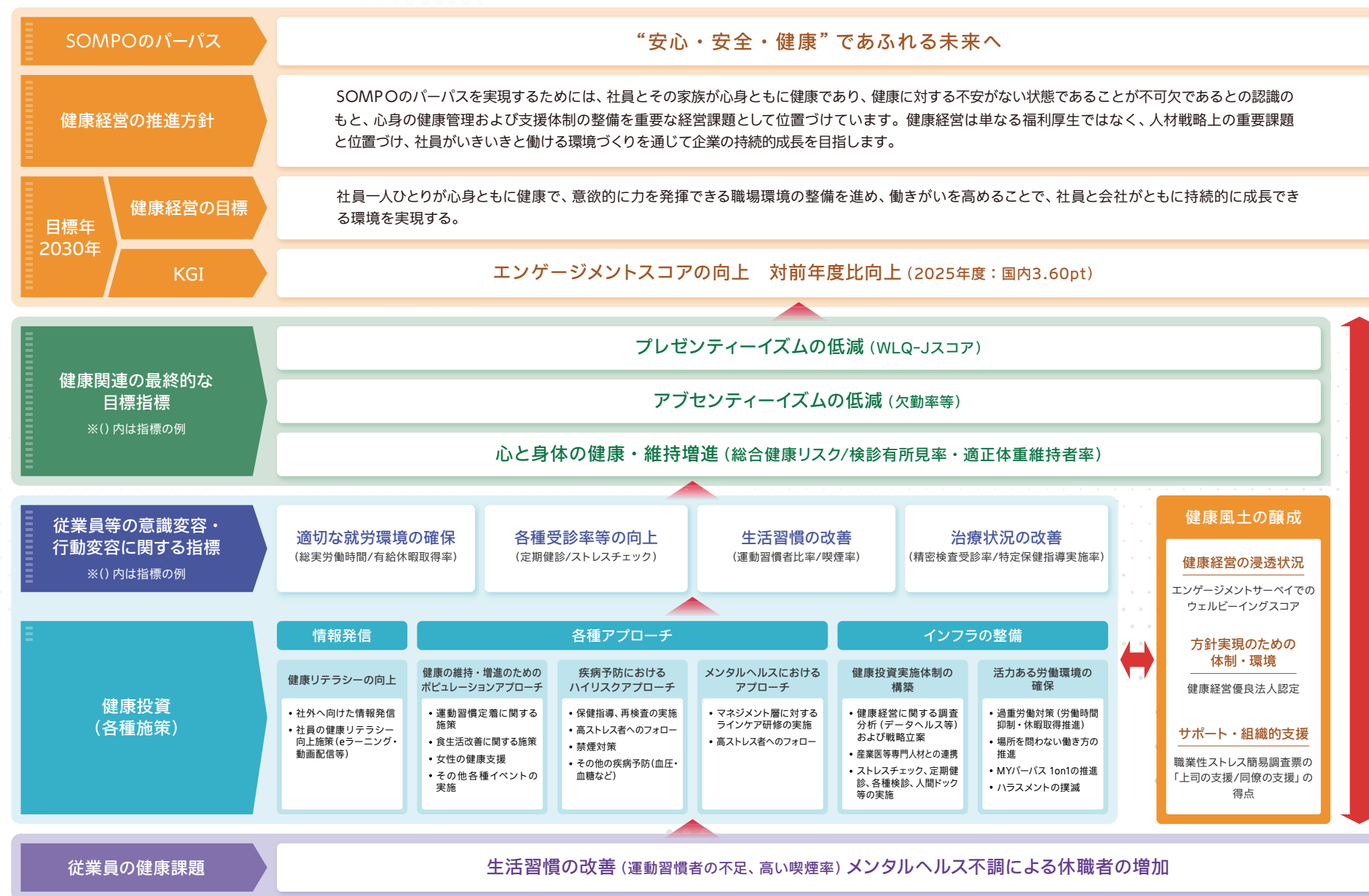
地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 — 健康経営

グループにおける推進体制



「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。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

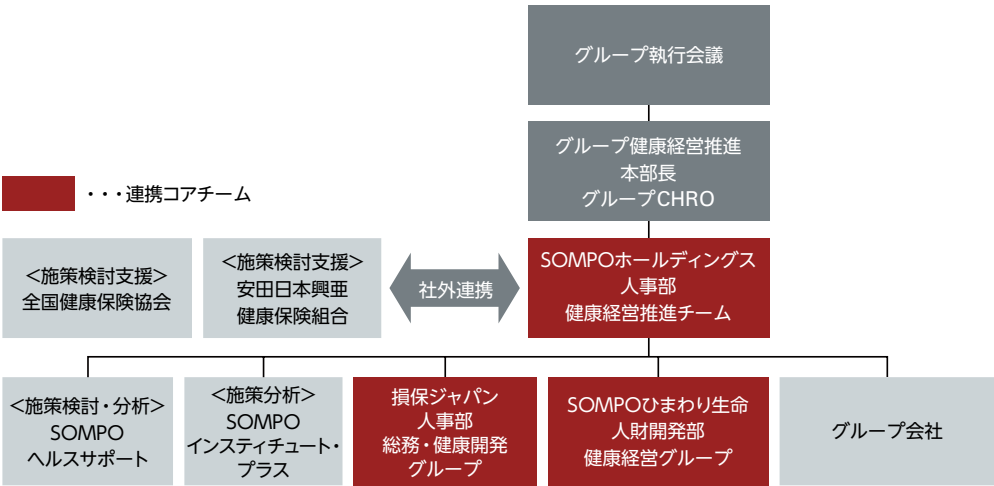
補足情報

人材戦略 — 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

2026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。グループ各社が自社の健康課題に真摯に向き合い、健康経営の実効性を高めることで、「健康経営優良法人」の認定獲得および前年を上回る順位の達成を目指していく方針が共有されました。

また「健康経営戦略マップ」の改定を共有しました。グループ全体の健康経営推進方針、目標、KGIを明確化し、SOMPOグループが目指す姿を提示することで、健康経営のさらなる推進を図っていきます。

・健康経営コミュニティの開催

健康経営コミュニティは、グループ各社間の連携強化と、各社における健康経営の取組みや課題を相互に共有し、知見を深めることを目的に結成されました。

2025年度は7月と2026年1月の計2回開催し、各社の健康経営推進担当者が集い、課題解決に向けた議論や好事例の共有など、活発な情報交換を行いました。2026年1月には、コロナ禍以降初となる対面でのコミュニティを開催しました。

グループ共通の課題や理念への理解が深まったことで、今後の施策推進に向けた強力な連携基盤が築かれました。

2025年度の実績

7月 アンケート実施：**19名** **16社** 満足度：**74.7%**

1月 アンケート実施：**22名** **18社** 満足度：**87.3%**

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 — 健康経営

• やりがい向上・組織の活性化の取り組み

SOMPOのパーパスを実現するためには、社員とその家族が心身ともに健康であり、健康に対する不安がない状態であることが不可欠であるとの認識のもと、心身の健康管理および支援体制の整備を重要な経営課題として位置づけています。健康経営は単なる福利厚生ではなく、人材戦略上の重要課題と位置づけ、社員がいきいきと働ける環境づくりを通じて企業の持続的成長を目指します。

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。2026年4月現在SOMPOホールディングス、損保ジャパン、SOMPOひまわり生命の三社の全従業員平均喫煙率は12.3%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。

新宿本社ビルの喫煙所は段階を経て2026年3月をもって完全閉鎖されました。また、損保ジャパン診療所での禁煙外来や、健康保険組合からの費用補助による受診環境を整え、社員が自己負担を抑えて主体的に禁煙治療に取り組めるよう、多角的なサポート体制を整備しています。

• 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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —健康経営

(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。

2025年度は、メンタルヘルスや組織マネジメントの知見を有するピースマインド株式会社から講師を招き、研修を実施しました。本施策には定員500名を大きく上回る応募があり、より良い組織づくりに対する社員の課題意識の高さがうかがえる結果となりました。

研修後のアンケートでは、「理解度」だけでなく「今後の実践への活用」においても9割超の参加者が肯定的に回答し、行動変容につながる高い評価を得ています。とくに「特性のある社員への対応」という現代的なテーマへの反響が大きく、現代のマネジメントにおける重要課題を共有する有意義な機会となりました。また、受講対象者の拡大(一般社員や若手層への実施)を望む声も多く寄せられたことから、役職にかかわらず全社的に理解を深めるべきテーマとしてとらえ、今後の施策に活かしていきます。

・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・協議した内容を、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。また各職場の衛生委員会では、労働安全衛生に関する議論を通じて、従業員の健康維持・増進を図っています。さらに、オフィス内の「職場巡視(照度測定を含む)」や「ビル管理点検(CO₂濃度測定を含む)」の実施により、安全と健康、働きやすさに配慮した環境が整備されているかを確認しています。職場巡視によって危険や健康問題が発見された場合は、産業医が原因と改善策を衛生委員会に報告し、職場環境を是正します。

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。

・過重労働対策とメンタルヘルス

過重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。さらに有給年次休暇の取得を促進するために、連休中日の平日に有給休暇の取得を推奨する全社アナウンスをするほか、会社が定める取得必須休暇未取得者へ個別メールを送ることで、社員がより良いワークライフバランスを実現するよう奨励しています。また、テレワークの活用やオフィス環境の整備、フレックスタイム制度の導入などで、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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 —健康経営

• 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を開催し、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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

・人材育成

・健康経営

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

人材戦略 — 健康経営

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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
生活習慣病予防対策	1 *1	定期健康診断受診率	%	100.0	99.4	100.0	98.8	100.0
	2 *2	適正体重維持者率 (BMIが18.5～25未満)	%	80.0	68.9	66.5	61.1	53.2
	3 *2	運動習慣者比率	%	30.0	37.0	38.5	33.2	28.3
喫煙対策	4 *1	喫煙率	%	12.0	10.9	11.5	9.9	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	95.8	95.3	93.1	92.9
		総合健康リスク	—	100未満	87	85	89	86
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	95.5	95.3	95.5

損保ジャパン

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	100.0	100.0
	2 *2	適正体重維持者率 (BMIが18.5～25未満)	%	80.0	66.4	65.8	66.4	66.2
	3 *2	運動習慣者比率	%	30.0	21.7	22.5	20.7	22.3
喫煙対策	4 *1	喫煙率	%	12.0	14.0	14.3	13.8	13.2
メンタルヘルス対策	5 *1	ストレスチェック受検率	%	100.0	97.8	97.9	98.2	98.8
		総合健康リスク	—	100未満	104	100	101	98
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	93.6	93.8	93.7	94.0

SOMPOひまわり生命

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	66.7	65.8	65.3	63.8
	3 *2	運動習慣者比率	%	40.0	26.6	27.0	25.9	26.7
喫煙対策	4 *1	喫煙率	%	5%以下	7.5	6.9	6.2	6.1
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	92.5	98.1	97.7	98.2
		総合健康リスク	—	90	94	91	89	85
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	94.0	94.0	94.3

*1 各項目対象者/全社員

*2 各項目対象者/40歳以上

*3 ストレスチェックと同じ受検率

一人あたり医療費/保健事業費(安田健保被保険者平均)

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1人あたり医療費	円	262,745	178,234	289,564	159,719
1人あたり保健事業費	円	30,367	36,777	35,702	36,141

健康施策に関する情報(グループ平均)

項目	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康施策に対する社員の満足度 (5段階評価)	3.06	3.08	3.04	3.48

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報



金融包摂

格差や高齢化等の社会課題が深刻化するなか、あらゆる人々が安心・安全・健康に過ごせる社会を創るため、だれもが不自由なく金融サービスを利用できる仕組み(金融包摂：ファイナンシャル・インクルージョン)を推進することの重要性が高まっています。

考え方・方針 基本的な考え方

SOMPOグループは、だれもが参画でき、安心して暮らせる社会(インクルーシブな社会)の実現に向けて、保険やサービスを利用しづらかった方々に対し、気軽にご利用いただける保険や支援サービスの提供に取り組み、こうした方々が置かれている状況やニーズの把握に努めます。

また、外部の専門機関やパートナーとも連携しながら、市場調査およびお客さまの声に基づき、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・サービスの開発にあたっては、適切な価格水準になるよう配慮するとともに、お客さまのご希望に合わせたご案内の方法や窓口などの提供の仕組みを整えます。

お客さまのご負担となるような無理な保険契約の提案を未然に防ぐとともに、ご意見やご不満を気軽にお寄せいただける相談・対応の仕組みの整備に努めます。また、不適切な勧誘を防止するため、お客さまへの敬意ある対応や責任ある販売手法に関する社員への研修を実施します。

商品・サービスの提供に加え、保険・金融に関する教育・啓発活動など、商品のご提供以外のサポートも行い、これまでサービスを利用しづらかった方々に対してより豊かな暮らしを提供できるよう貢献します。

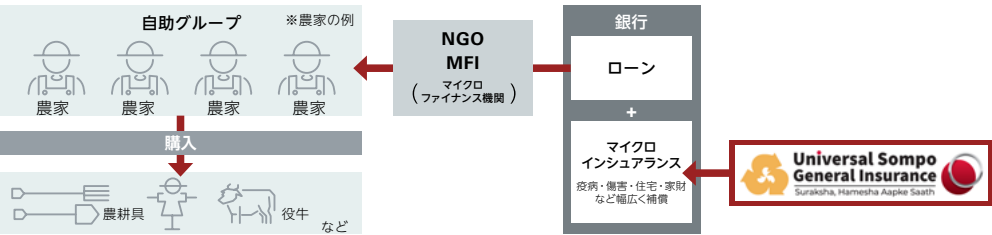
当社グループでは、このような金融包摂に関する取り組みをサステナビリティ戦略のひとつと位置づけています。これらの取り組みは、サステナビリティ領域の最高責任者であるグループCSuO(Chief Sustainability Officer)によって承認され、社内の専門会議であるグループサステナブル経営推進協議会において議論されたうえで、その進捗状況が取締役会に報告されます。

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

	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
低所得者層向けの保険提供				
収入保険料(百万ルピー)	14,476	15,227	13,012	4,950
契約件数	4,427,158	3,566,118	9,144,808	11,361,259
クライアント数	4,427,158	3,566,118	9,144,808	11,361,259
農村部向けの保険提供				
収入保険料(百万ルピー)	20,555	5,830	3,237	3,901
契約件数	25,389,794	746,248	489,355	501,016
クライアント数	25,389,794	746,248	629,648	432,853

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。

州政府のRUSO(農村・社会セクターの義務)フレームワークのもと、1,117の村落自治体(Gram Panchayat)を対象に、包括的な保険提供を目指しています。具体的には、コミュニティへの啓発活動、女性の自助グループ(Self-Help Group)と連携したラストマイルでのサービス提供、デジタル技術を活用した保険金請求プロセスの簡素化など、保険の提供にとどまらない非金融の支援を組み合わせることで、地域社会のレジリエンス向上に貢献しています。本取り組みでは、低廉な保険料での損害保険や家畜保険、生活補償等を提供しており、2025-26年には、契約件数11,862,275件、8,851百万ルピーの保険料収入となりました。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

金融包摂

出産前後の女性と家族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、孤立した子育て環境下での産後うつ等の影響もあり、児童虐待件数も増加傾向にあります。そのなかでドゥーラは、育児や家事、子育て不安・悩みの傾聴や相談、夫等への育児助言も含めた包括的支援により、母親と家族を見守り支える役割を担っています。改正児童福祉法にて新設された子育て世帯訪問支援事業（訪問による生活支援）においても、支援者としてドゥーラの需要がさらに高まっています。

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、産前産後の母親と産後家庭の支援を目指しています。本保険には、2026年4月時点で642名に加入いただいています。

Blue Marbleを通じたマイクロインシュアランスの普及拡大

Blue Marbleは、2015年以来、十分な金融サービスが届いていないコミュニティが気候変動リスクや経済的な打撃へのレジリエンスを構築できるよう、マイクロインシュアランスソリューションを先駆的に提供してきました。2025年度に当社グループに加わったAspen Insurance Groupは、主要なコンソーシアムパートナーとして、世界中の脆弱な立場にある人々への金融的な保障のアクセスを拡大するBlue Marbleの取り組みを支援しています。

この取り組みは、小規模農家を異常気象のリスクから守り、気候関連の事業中断の影響を受ける労働者や小規模事業者（マイクロビジネス）に所得補償を提供します。さらに、気候変動の影響を受けやすいセクター向けに革新的なパラメトリック保険の規模を拡大するなど、保障が不足している危機的課題の解決に取り組んでいます。

Blue Marbleは、ラテンアメリカ、アフリカ、アジア全域で、グローバル企業、保険会社、政府、そして現地のパートナーと協働し、気候レジリエンスを高めるソリューションの設計と普及を推進しています。これらのプログラムは、食料のサプライチェーンを確保するために農家や農業関連ビジネスを気象リスクから守り、異常気象に直面する脆弱な労働者や小規模事業者の経済的安定を支え、政府や公的機関のリスクへの備えと対応能力を強化しています。

これらの取り組みの急速な拡大を反映し、2024年に15か国で42万人であった支援対象者数は、2025年には18か国で450万人に達し、著しい増加を遂げました。

活動・実績 インクルーシブな社会のための非金融支援

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。当社グループでは、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地域において、保険教育プログラムの提供等に取り組んでいます。

インドにおける保険リテラシー教育プログラム

Universal Sompo General Insurance (USGI)は、金融サービスへのアクセスが困難な地域において、金融および保険リテラシー教育プログラムを継続的に実施しています。

例えば2025年4月には、Uttar Pradesh州Gorakhpurにおいて、女性主導の自助グループ（Self-Help Group）を対象とした保険啓発プログラムを実施しました。このセッションでは、家計の安定や資産を守るための保険の重要性、リスクへの備えについて説明したほか、保険を仕事にするという収入創出の機会についても紹介しました。

本プログラムには、約25名の女性が参加し、地域コミュニティにおける金融リテラシーの向上と経済的な自立支援に貢献しました。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

金融包摂

マレーシアにおける若者や高齢者への金融教育と自立支援等の取組み

Berjaya Sompoは、クアラルンプールを拠点とする最大規模のNGOのひとつであるTi-Ratana Welfare Societyと、3年間(2025年～2027年)のパートナーシップを締結しました。この協働は、技術支援、実践的教育、および精神的・社会的サポートを通じて、低所得・さまざまな困難に直面するご家庭や保護者と離れた子どもたち、高齢者の自立支援(エンパワーメント)を目的としています。

本取組みの一環として、Berjaya Sompoの従業員がボランティアとして参加し、「ジュニア・ヤング・インシュアラー・プログラム」などを通じて、困難な状況にある若者に対し、将来の就労に向けた準備として必須の生活スキルや金融・ビジネスの基礎知識を教え、将来の就労に向けた準備を支援しています。さらに、高齢の居住者に対して定期的な交流イベント、メンタリング、および心のケアを提供しています。本プログラムは、包括的なケアと実践的な知識の共有を両立させることで、こうした脆弱な立場にある人々の長期的な自立とウェルビーイングの促進を目指しています。

2025年には、Berjaya Sompoの従業員ボランティア22名の積極的な参加により、本取組みを通じて96名の子ども・若者、および81名の高齢者に支援を届けることができました。



女性の経済的自立の推進:「Dress for Success」とのパートナーシップ

2025年、Aspen Insurance Group (以下Aspen)は、事業を展開する地域コミュニティの100を超える慈善団体に対し、総額220万ドルを寄付し、経済的機会、レジリエンス、社会的包摂を促進する数多くの取組みを支援しました。

この活動の重点的な取組みのひとつが、グローバルな非営利団体「Dress for Success」とのパートナーシップです。同団体は、刑期を終えた方、児童養護施設等の出身者、ドメスティック・バイオレンス(DV)のサバイバー、就学・就労していない若者、ひとり親家庭など、就業の機会を得るうえで障壁に直面する女性たちが、経済的地位の向上と自立を達成できるよう支援しています。Aspenの支援は米国と英国の両国におよび、資金的な寄付、ビジネスウェアやノートパソコンの提供、そして従業員のボランティア参加など多岐にわたります。

2025年、Aspenのロンドンオフィスでは、キャリアアップを目指す8名の女性を支援するため「Dress for Success Career Development Day」を主催しました。このイベントは、自信を高め、就職への準備を強化するために、実践的なツール、専門家による助言、そしてネットワーキングの機会を提供するものです。

当日は、英国CEOのサラ・スタンフォードが自身のキャリアパスから得た知見を共有してプログラムを開会し、その後、Aspenの従業員が主導するパネルディスカッション、履歴書(CV)やLinkedInのワークショップ、模擬面接が行われました。参加者のうち数名は、その後実際に仕事の面接や雇用内定を確保しており、基礎的な支援と実践的なスキル開発、そしてメンターシップを組み合わせることの価値が実証されました。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

金融包摂

＼みらいワクワク!／こども仕事体験フェスタ

損保ジャパンでは、子どもたちの将来の選択肢を広げ、高い志を持つきっかけとなるよう、小学生向けのキャリア教育・技術支援として、無料での仕事体験イベントを自治体や地域企業と連携しながら開催しています。本イベントでは、当社グループの展開する事業を活かし、日常生活の「備え」の重要性を学ぶ「リスクと保険教育」や、介護の仕事体験ブースを出展しています。「リスクと保険教育」では、損害保険の仕組みを通じて社会の助け合いや金融リテラシーの基礎を学ぶ機会を提供するとともに、地方銀行と連携した金融教育も行っています。また介護体験ブースでは、SOMPOケアの介護スタッフの指導のもと、車椅子操作や介護機器の体験などを通じて、楽しみながら実際の介護現場に近い仕事に触れる機会を提供しています。

本イベントの開催を通じ、十分な教育や体験の機会が得られない貧困層を含む子どもたちへの支援を行い、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するとともに、子どもたちとの交流と、介護職への理解と憧れの醸成にもつなげていきます。

本イベントは、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、取組みの輪が全国各地へ広がっています。これまでに、約9,900人の子どもたちが参加しました。



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。第60回・61回に続き2026年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。本事業は1965年にスタートし、これまでの累計贈呈枚数は約7,383万枚になりました。



©2026 Pokémon. ©1995-2026 Nintendo/Creatures Inc. /GAME FREAK inc.
ポケットモンスター・ポケモン・Pokémonは任天堂・クリーチャーズ・ゲームフリークの登録商標です。

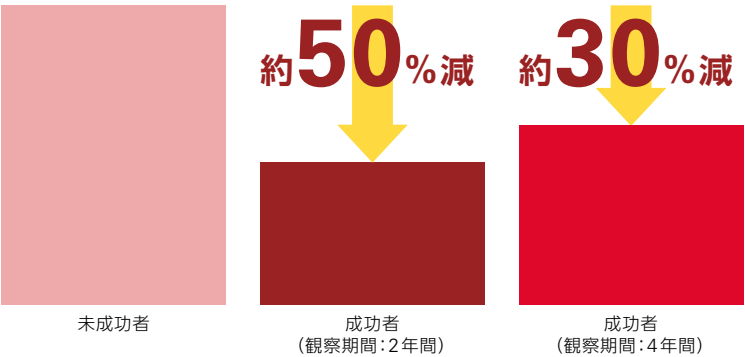
健康・介護・老後資金に関わる3つの「不」の解消の取組み

活動・実績 保険商品を通じた取組み

SOMPOひまわり生命は、「ウェルビーイング応援企業」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ウェルビーイング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571万人に達しました(2025年度末)。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、シンクタンクとの共同調査にてエビデンスとして確認されました。こうした健康寿命の延伸に貢献する確かなエビデンスを強みとしてSOMPOひまわり生命の取組みを加速させ、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。

* 「健康の不」:平均寿命と健康寿命のギャップ、「介護の不」:介護の担い手の減少・介護需給ギャップの深刻化、「老後資金の不」:老後資金を自分で備えられる割合が低いことなどから生じる課題

「健康☆チャレンジ!制度」成功者の入院率



※入院の支払実績は、「健康☆チャレンジ!制度」の対象契約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、SOMPOひまわり生命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

保険本来の役割(Insurance)と健康をサポートする機能(Healthcare)を組み合わせた独自の価値「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230万件を突破(2025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。インシュアヘルス商品によるひまわりファン拡大にとどまらず、これまでの取組みで積み上げたお客さまの行動データや声を活かした商品・サービスの開発を進め、引き続き多くのお客さまの「万が一」を可能なかぎりなくしていきたいと考えています。

『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、保障機能に加え資産形成を行うことができ、老後資金の不の解消を目指す変額保険です。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。

『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、禁煙で保険料が割安になることによる“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、以降の保険料が割安になるとともに、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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

健康・介護・老後資金に関わる3つの「不」の解消の取り組み

人生100年時代の実現に向けた取り組み

SOMPOひまわり生命はこれまで「健康応援企業」として、お客さまの万が一の備えに加え、毎日の健康を応援し、健康寿命の延伸や医療費増大といった社会課題に向き合ってきました。

お客さまの健康に対する意識を高め、健康に向かう行動変容を応援するために、さまざまなヘルスケアサービスを開発し提供してきましたが、人生100年時代において、お客さまが直面する課題は健康のみならず、介護や老後資金、ライフエンディングなど多様化・長期化しています。こうした変化に対応するため、SOMPOひまわり生命では、サービスの提供価値を人生全体へと広げ、お客さま一人ひとりの豊かな人生や夢の実現を「ウェルビーイング応援企業」として、サポートしていきます。

健康寿命とウェルビーイングをサポートする取り組み

わたしたちは、お客さまの健康そしてウェルビーイング実現のため、「予測」「予防」「保険」「予後・介護」「ライフエンディング」の5つのフェーズで価値を提供するバリューチェーンを構築し、グループが持つ多様なリソースや、各分野で専門性を持つ企業との協業によりその強化を図っています。

例えば、RIZAP株式会社との協業による運動プログラムの提供（予防）に始まり、胃がんの早期発見に寄与するピロリ菌検査や、だ液による簡易なチェックで6種類のがんリスクが把握できるサービスに加え、株式会社鎌倉新書との協業による生前の終活や死後整理のサポートなど、グループ内外の力を結集しバリューチェーンに組み込むことで、お客さまの「不安」を「希望」に変えるサービスを適切なタイミングで提供します。

そして引き続き、Insurhealth®（インシュアヘルス）を通じて培った知見とデータを活用し、お客さまのニーズに迅速に応え、健康寿命の延伸に寄与する価値提供を実現していきます。

生命保険と健康をつなぎ、ウェルビーイングを応援するアプリ

人生100年時代のウェルビーイングを、身近でサポートするアプリ『MYひまわり』

ウェルビーイング応援の中核を担うのが、提供するスマートフォンアプリ『MYひまわり』です。2024年9月の提供開始以来、累計35万ダウンロードを突破しました。本アプリでは、ご加入の保険内容の確認や給付金のご請求などの各種手続きがスマートフォンひとつでスムーズに完結します。

さらに、健康診断結果を管理し、AIがお客さまの健康状態を分析して将来の疾病リスクや医療費を予測します。リスクの「見える化」を通じて、お客さまの健康に対する意識と行動の変容を促します。また、歩数や健康に関するミッションの達成でポイントが貯まるプログラム*も提供しており、楽しみながら健康づくりを継続できます。

今後も機能拡充を進め、お客さまの毎日に寄り添い、より豊かで健康的な生活をサポートしていきます。



* 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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

健康・介護・老後資金に関わる3つの「不」の解消の取組み

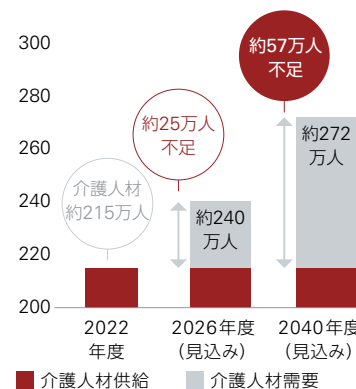
考え方・方針 SOMPOの介護事業が目指すこと

少子高齢化と生産年齢人口の減少が進む日本において、社会保障制度の持続可能性は社会全体の重要課題です。

SOMPOケアは、介護サービスの安定供給という社会的責務を果たすため、①介護現場の品質を伴う生産性向上、②介護産業の健全な発展、③未来に向けた社会との関係構築、という三つのアプローチから、この課題の解決に貢献します。

※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」（2024年7月12日）

介護人材不足の推計



他の介護事業者にも提供しています。2026年7月には、これらのノウハウ提供事業を担う専門会社として「SOMPOケアソリューションズ株式会社」を設立し、取組みを加速させていただきます。これにより、介護業界全体の品質を伴う生産性向上に貢献し、介護の未来を変えていくことを目指します。

活動・実績 子どもたちとの交流と、介護職への理解と憧れの醸成

SOMPOケアは、介護職が子どもたちの憧れの職業となることを目指し、未来を担う次世代への多様なアプローチに取り組んでいます。

その中核となる「SOMPO流子ども食堂」は、全国で展開する介護付きホームを中心に運営しています。本取組みは、子どもたちに食事や安心できる居場所を提供するとともに、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となり、その姿を見る職員にとっても、さらなる動きがいへとつながる多世代交流を創出しています。（2022年の開始以降、2026年3月末時点の累計子ども参加者数：69,158人）

また、子どもたちが「体験」と「学び」を通じて介護の世界に触れる機会を創出しています。「キッズニア東京」へ出展したパビリオンでは、楽しみながら介護の専門的な知識や最新の介護技術などが体験できます。さらに、学習まんが『大研究!笑顔をつなぐ!介護の仕事』を制作し、全国の小学校約20,000校と公立図書館約3,000館に寄贈しました。これらの取組みを通じて、子どもたちに高齢者の気持ちを考え行動する力を身につけるとともに、新しい介護の可能性を知り、介護職への関心を深めてもらうことを目指しています。



活動・実績 品質を伴う生産性向上を実現する「未来の介護」

SOMPOケアは、来るべき未来を見据え、介護の現場を変える「未来の介護」の実現に全社一丸で取り組んでいます。その鍵となるのが、テクノロジー・デジタル・データ・AIの活用です。これらにより、日々の業務の品質を伴った徹底的な効率化を進め、創出された時間で、職員が人は人にしかできない、より付加価値の高いケアに集中できる環境を構築しています。この取組みは圧倒的な人材不足を迎える日本の介護の未来を創造し、国（介護保険）の定める人員基準を緩和することへとつながりました。2024年度には、全介護付きホームで「未来の介護」の導入を完了、2025年度からは、今後さらに深刻化する労働力人口の減少を見据え、引き続き品質を伴う生産性向上を推し進めるとともに、社会課題のひとつである「介護の不安」の解消に向けた新たな取組みをスタートさせています。

活動・実績 介護業界全体の発展に向けたソリューションの提供

一社の取組みだけでは、日本の介護が抱える構造的な課題の解決には至りません。SOMPOケアは、これまで培ってきた介護オペレーションのノウハウや業務支援システム、食事サービスなどを、

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

お客さま本位の業務運営・品質向上

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2025年度の取組状況につきましては、下記ウェブサイトをご覧ください。

[🌐 お客さま本位の業務運営方針／損保ジャパン公式ウェブサイト](#)

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)

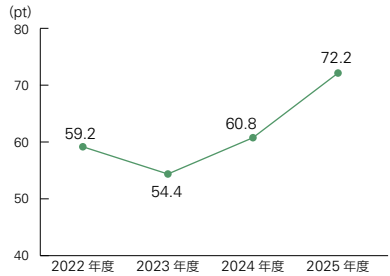
「保険のご提案内容」および「保険のご説明内容」への評価

3. 苦情件数

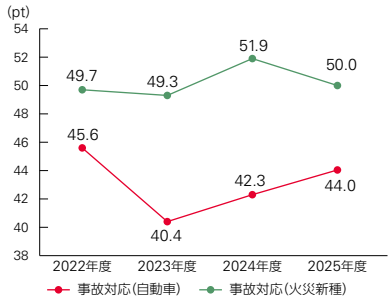
4. 感謝の声の割合

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)



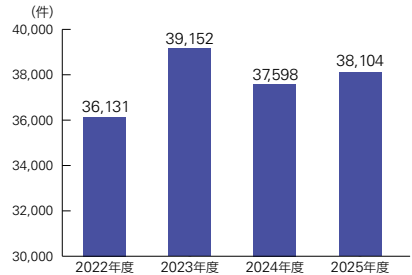
*1 NPS®とは、Net Promotor Scoreの略で「知人等にお勧めしてよいと思うか」という推奨意向の質問に、0～10点の11段階でご回答いただき、「推奨者割合」(9点・10点をつけた人の割合)から「批判者割合」(0～6点をつけた人の割合)を差し引いた数値で、お客さまのロイヤルティを測る指標のひとつです(単位:pt (ポイント))。なお、NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

2. お客さまアンケート(ご契約手続き)*2

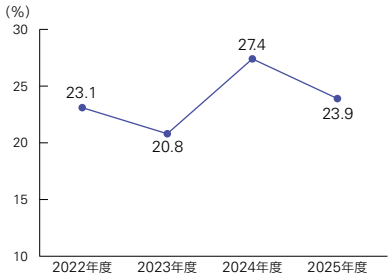
- 「お客さまのご意向をふまえた保険提案」に対する2025年度評価: 4.8pt
- 「補償・付帯サービスの範囲、保険料などについてのご説明」に対する2025年度評価: 4.8pt

*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

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

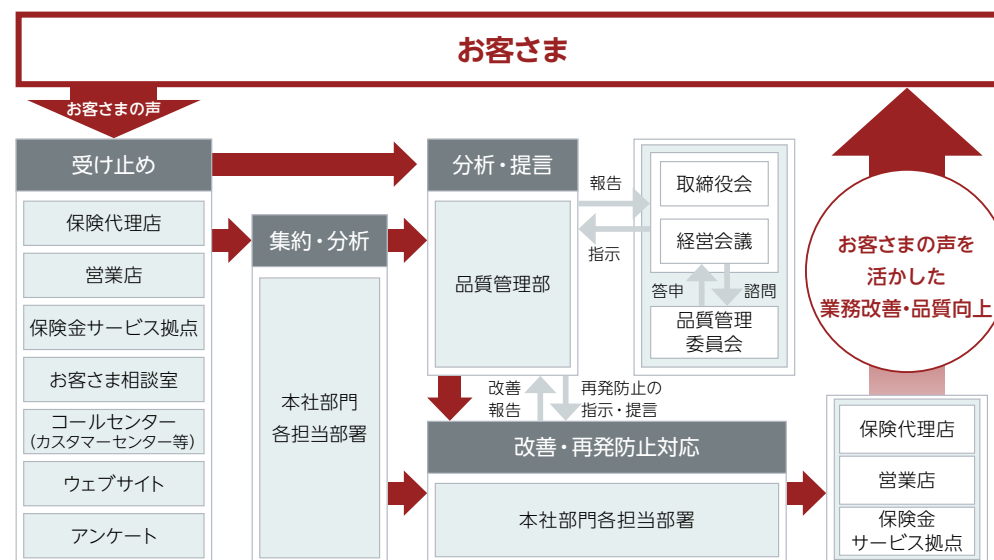
補足情報

お客さま本位の業務運営・品質向上

「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



声の受け止め

保険代理店、営業店、保険金サービス拠点、お客さま相談室、コールセンターなどに寄せられる「お客さまの声」を真摯に受け止め、迅速かつ丁寧な対応に努めています。

声の集約 原因分析 業務改善の実行

お客さまの声の背景にある問題や課題を解決するために、本社部門の各担当部署では、お客さまの声を集約し、分析を行っています。
「お客さまの声」を経営に活かす態勢を構築・強化するために設置された「品質管理部」では、お客さまの声の背景や原因の分析を行い、業務改善・品質向上に向けて、把握した課題の共有や改善策の検討・実施を本社部門の各担当部署と行っています。

社内共有

お客さまの声の起点としたこれらの取組みや業務改善の状況は、定期的に取締役会、経営会議、品質管理委員会などへ報告しています。

業務改善 品質向上

これらの取組みを通じ、お客さまの声を活かした業務改善・品質向上に取り組んでいます。

お客さまの声の受け止め

公式ウェブサイトを通じてお客さまからご連絡をいただいた際は、受領した旨をメールにて速やかにお伝えし、お客さまにご安心いただけるよう配慮しています。

なお、苦情やご不満のお申し出の場合、原則として担当者からの回答が翌営業日以降となる旨をご案内しています。また、担当者から連絡させていただく際には、解決までの目安期間を含む今後の手順をご案内しています。

このほか、お客さまとの直接の接点である保険代理店、営業店、保険金サービス拠点を通じてお寄せいただいた声についても、商品・サービスの改善につなげるよう取り組んでいます。

「苦情対応マネジメントシステム(ISO10002)規格」への適合

損保ジャパンは2017年3月28日付で、苦情対応の国際規格である「ISO10002(品質マネジメントー顧客満足一組織における苦情対応のための指針)」に適合することを宣言しました。

引き続き、お客さまの声の対応管理態勢を強化し、お客さまの声に基づいた業務運営の向上に努めます。

高齢者・障害者への配慮

ご高齢のお客さまには、商品・サービスなどについてご理解いただけるように、高齢者の特性に配慮し、商品内容などを勘案した保険販売方法を社内規則に具体的に定め、対応しています。

障害のあるお客さまには「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」をふまえ、障害の状態に応じた必要かつ合理的な配慮ができるよう、保険販売方法を社内規則に具体的に定めるとともに、社内教育に努めています。

具体的な取組みの一例として、社内向けに「疑似体験プログラム」を実施しています。

疑似体験プログラム

本プログラムは、視覚障害用ゴーグルなどを使用し、高齢者や障害のある方の不自由さや困難を疑似的に体験することで、高齢者・障害者に対する理解を深めることを目的としています。

また、保険金のお支払いにおいては「高齢者・障害者マニュアル」に基づいた丁寧な対応を行い、一人ひとりに寄り添った合理的な配慮に努めています。

高齢者・障害者対応マニュアル

本マニュアルは、高齢者および障害のあるお客さまを取り巻く環境を正しく認識し、保険金サービス部門の職員一人ひとりが自らの役割を十分に理解したうえで、適切な行動を実践することを目的に策定しました。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

お客さま本位の業務運営・品質向上

お客さまからいただいた声を起点にした商品・サービス等の改善・開発

自動車事故連絡システム『SOMPOあんしん事故連絡』『SOMPOあんしん進捗ナビ』のリリース

損保ジャパンは、自動車保険の事故のご連絡から保険金請求手続きの進捗確認まで、一連の手続きがモバイル端末上で完結する2つの新サービスの提供を開始しました。

これら2つのサービスをあわせてご利用いただくことで、事故発生から解決までのプロセス全体がデジタルで可視化され、よりスムーズに保険金をご請求いただけます。

(1)『SOMPOあんしん事故連絡』(2026年1月提供開始)

従来の文字情報に加えて、以下の機能により、お客さまはいつでもどこでも、簡単かつ正確に事故のご連絡ができます。

<GPS機能による事故場所の伝達>

GPS機能と連携し、地図上で事故現場の位置情報を正確に共有できます。

<写真アップロード機能>

車両の損傷状況や事故現場の様子などを、スマートフォンのカメラで撮影し、そのままアップロードができます。電話では伝えにくい損害の程度などを視覚的に伝えることができ、よりの確な対応につながります。



(2)『SOMPOあんしん進捗ナビ』(2025年10月提供開始)

事故連絡後、保険金のお支払いに至るまでのプロセスをコミュニケーションアプリ「LINE」上で、お客さまご自身のタイミングでいつでもご確認いただけます。



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。

■ 品質管理委員会の設置

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に議論しています。

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。

<2025年度 主な議論の内容(全4回)>

- お客さま本位の業務運営の実現・定着に向けた取組方針
- お客さまの声を活かす取組方針
- お客さま接点強化の取組方針

■ 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／損保ジャパン公式ウェブサイトをご参照ください。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

お客さま本位の業務運営・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、「健康」「介護」「老後資金」の3つの「不」の解消に取り組むことで、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「ウェルビーイング応援企業」を目指します。

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。

① 変額保険の運用実績をアプリで確認できない

投資性商品にもかかわらず、運用実績を「MYひまわり」で手軽に確認できなかったため、ご不安・ご不便をおかけしていました。

改善事例 運用実績(概算値)の表示機能をリリース

「MYひまわり」でいつでも運用実績(概算値)を把握できるため、安心して資産形成いただけるようになりました。

② ネットで口座振替からクレジットカード払へ変更できない

カスタマーセンターへの電話でのお手続きのみだったため「平日の昼間は電話できない」「口頭での手続きは心配」など、ご不便・ご心配をおかけしていました。

改善事例 「MYひまわり」でお手続き可能に*

いつでも、待ち時間なしでお手続きいただけるようになりました。
*お取扱いには条件があります。

③ 子どもが変額保険に加入できない

変額保険(V1)(就労不能・介護保障型)の契約年齢は20歳以上のため、お子さまの保障を備えたいというお客さまのニーズに応えられていませんでした。

改善事例 19歳以下もご加入可能な変額保険(V2)(死亡保障型)の販売開始

お子さまにも将来の備えとして変額保険にご加入いただけるようになりました。

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

今年度はお客さまの声に関する取組みや募集人の取組みインタビューなどをまとめた「お客さまの声レポート」も公表しました。お客さまの声を活かすプロセスを可視化し、実際のサービス向上や業務改善につなげる過程をオープンにしています。

🔍 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

「HLアドバイザー®」の育成

「お客さま本位の業務運営」、「高いコンサルティング提案力」、「ウェルビーイング応援の実現」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、2025年度上半期査定では275名、下半期査定では230名を「HLアドバイザー®」として認定しています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

お客さま本位の業務運営・品質向上

活動・実績 SOMPOケアの取り組み

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。

実技と理論を一緒に学べる研修

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

施設介護から在宅介護まで現場の環境を再現

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



全国いつでもどこでも学べる、オンラインキャンパスの開校・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、専門セミナーや各界著名人によるセミナーも開催。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、5万人を超えています。

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、2026年4月時点で、ケアマネジャー部門とフーズ部門を含めて、総勢235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ケア公式ウェブサイト](#)をご参照ください。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

・社員一人ひとりの社会貢献活動

・財団の取組み

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

地域社会のために —社員一人ひとりの社会貢献活動

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

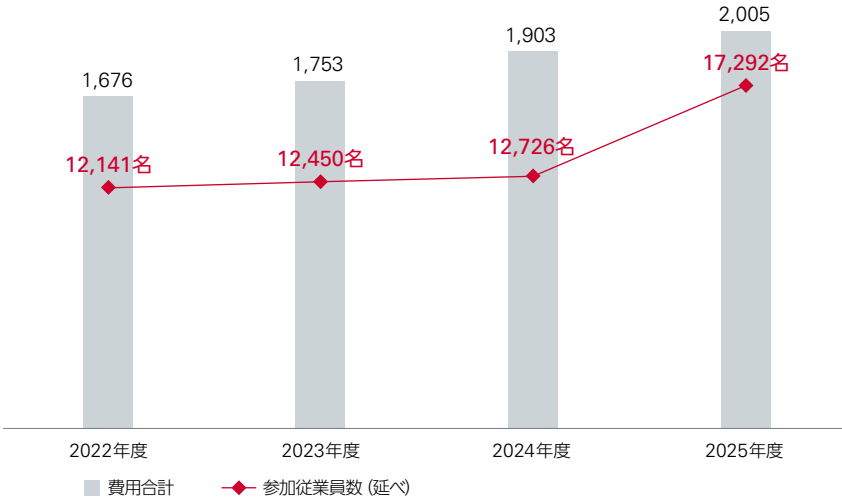
当社グループの社会貢献方針は、2つの視点(企業の視点、社員一人ひとりの視点)で定めています。

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、財団を通じた美術・福祉・環境分野での取組みに加え、各種団体・活動への支援など、さまざまな形で社会貢献活動を展開しています。2025年度は、社会貢献関連費用として20億507万円を支出しました。また、当社グループの延べ17,292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)



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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

・社員一人ひとりの社会貢献活動

・財団の取組み

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

地域社会のために —社員一人ひとりの社会貢献活動

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。

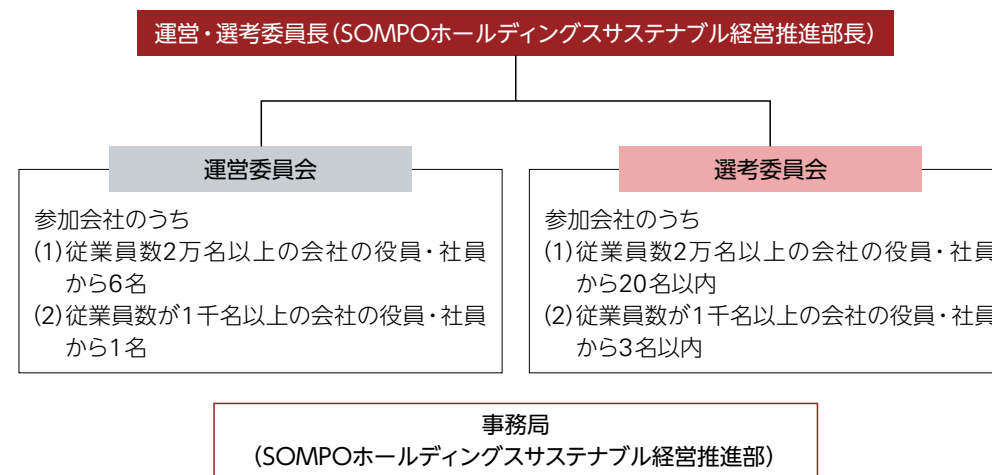
1993年に損保ジャパンで始まり、現在はグループ各社にまで拡大し、全国各地で地域に根差した活動を実施し、地域の課題解決に取り組んでいます。

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



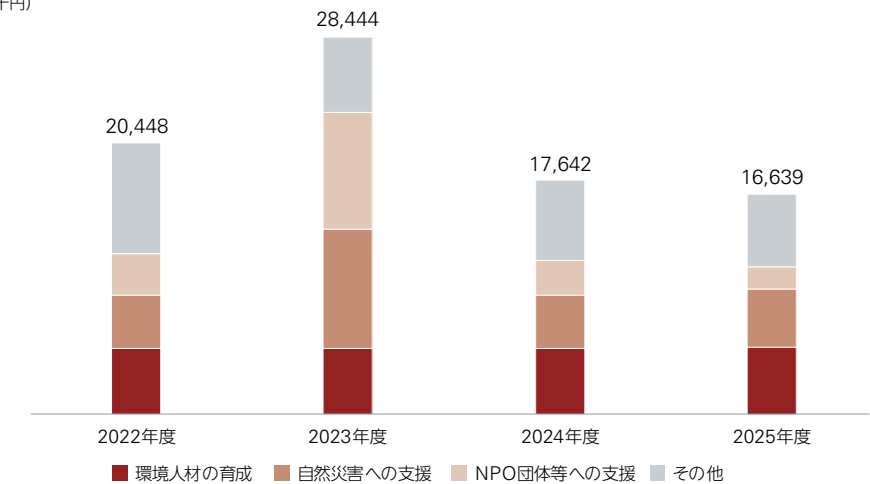
SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

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

2025年度は社会貢献ファンドより16,639千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)



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取り組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取り組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

・社員一人ひとりの社会貢献活動

・財団の取り組み

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

地域社会のために ―財団の取組み

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、日本国内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。

2025年度は東日本地区で募集をし、10団体に助成をしました。自動車の購入は、団体の活動範囲や活動規模が拡大し、障害児・者の収入の増加や利用者の増加につながっています。



助成した車で車椅子利用者の送迎もスムーズ

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。

2025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で、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。



助成した矢先の津波警報発令で防災セットを利用

■ SOMPO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)でそれぞれ財団を擁し、活動を展開しています。
SOMPO環境財団の取組みはP.42、SOMPO美術財団の取組みはP.103をご参照ください。

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。2025年度は、大石剛史氏(東北福祉大学総合福祉学部准教授)が『ケアリングコミュニティの理論―社会福祉の新しい地平を拓く地域福祉のメタ理論』で受賞し、増渕あさ子氏(立命館大学産業社会学部准教授)が『軍事化される福祉―米軍統治下沖縄をめぐる「救済」の系譜』で奨励賞を受賞されました。毎年7月には受賞記念基調講演・シンポジウムを開催しています。



財団賞受賞の大石氏と西澤理事長

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。認知症の人や家族の理解と支援について積極的に取り組んでいる地域および認知症の人や家族、支援者が交流することで認知症に関連する意見や思いを共有することを目的としています。



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。

2025年は、専修学校1年生9名と、高校2年生2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。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

文化芸術・スポーツ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として、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広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、公募展による新進作家の支援、対話による鑑賞を中心とした教育活動などを通じ、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。



SOMPO美術館外観

ゴッホ《ひまわり》1888年
油彩・キャンヴァス

開館50周年記念事業

2026年7月に開館50周年を迎えるにあたり、これを記念する特別ロゴとメインテーマ「美術・新宿・ココロの再発見。」を制定しました。「モダンアートの街・新宿」展(2026年1月10日～2月15日)を皮切りに約14か月にわたって50周年記念プロジェクトを展開します。

2026年1月9日(金)、展覧会の開幕にあわせ、開館50周年記念式典を執り行いました。式典では、新宿地域に所在する企業・店舗をはじめとする関係者の皆さまに対し、長年にわたる支援への感謝の意をお伝えしました。あわせて、2027年2月までの期間にわたる記念プロジェクトの実施を表明し、新宿区長から祝辞をいただくとともに、50周年の幕開けとなるテープカットを行いました。



記念ロゴ



記念式典の様子

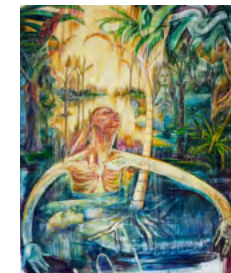
新進作家の支援—「FACE」の全国公募および「FACE展」の開催

14回目となるFACE2026のグランプリは吉田茉莉子氏の《天泣》が受賞、当館の新たな収蔵品となりました。「自然が生み出す根源的造形や事象」をテーマに制作している吉田氏。審査では、原生林と命の織りなす神話を思わせる世界観と、大胆な筆使い、スケールの大きな印象が評価されました。

FACE2026の入選作品は57点、応募作品は1,271点で22倍という高い入選倍率でした。入選者の応募時年齢は18～73歳。入選審査では、4名の審査員が入選作品を選出しました。続く賞審査では、5名の審査員による投票と審議を経て入選作品から9作品の受賞が決まりました。選考結果は当館ウェブサイトなどで公表、また表彰式と内覧会では受賞者に盾を授与するとともに、受賞・入選作家が審査員や美術関係者、メディアと交流する機会を提供しました。

「FACE展2026」は入選作品57点の展示のほか、前回FACE2025の受賞者たちによるグループ展「絵画のゆくえ2026」を併設する初の試みでした。齋藤大氏、春日佳歩氏、Huang Yuqi氏、竹内美樹氏の新作・近作あわせて32点をご紹介します。

この公募展が「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。

吉田茉莉子《天泣》2025年
油彩・蜜蝋・カンヴァス

鑑賞教育活動

新宿区立小中学校を対象とした「対話による美術鑑賞教育」支援事業は、今年度18年目を迎えました。子どもたちは休館日の美術館で本物の作品と出会い、「見て、感じて、考えて、話して、聞く」活動を楽しみました。2025年度は小学校29校、中学校7校、あわせて36校、合計2,195名もの児童生徒がSOMPO美術館を訪れました。

事業を支えるボランティアガイドスタッフは、今年度17期生11名が新たに加わり、総勢88名で活動を展開しました。講演会では、NHK放送文化研究所の鎌倉千秋氏より、伝わる話し方や対話を創り出すファシリテーションをご指導いただきました。研修を通じ、ボランティア活動の充実を図り、子どもたちとの対話がより魅力的な時間となるよう努めています。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

人間尊重の取組み

人材戦略

金融包摂

健康・介護・老後資金に関わる
3つの「不」の解消の取組み

お客さま本位の業務運営・品質向上

地域社会のために

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・
社会への貢献

補足情報

文化芸術・スポーツを通じたコミュニティ・社会への貢献

活動・実績 スポーツを通じた社会課題解決へのアプローチ

SOMPOグループは、人と社会の未来の可能性を広げるため、スポーツを通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

その中核となる取組みが、一人ひとりの声や想いを起点にみんなの力で夢を実現していく共創型プロジェクト「OUR STORIES」です。スポーツの現場に潜むジェンダー・ギャップや環境の不備などに関する当事者たちの本音に耳を傾け、多様なステークホルダーとともに課題解決に向けて取り組んでいます。2025年度は、「10代でスポーツをやめてしまう女子が多い」という女性アスリート特有の課題に着目し、女子サッカーの未来を担う10代のアスリートたちとの対話を発信しました。そこであがった「生理などの不安から白いユニフォームではプレーに集中できない」という当事者の切実な声を受け止め、社会に可視化することで、公式戦用セカンドユニフォームのパンツを白色から紺色へ変更する動きを後押ししました。また、「女子更衣室がない」という課題に対しても、地元企業と連携して防災用テントを活用した更衣室のアイデアを生み出すなど、地域のステークホルダーと連携した共創により具体的な解決策を提案しています。

当社グループは、今後も「OUR STORIES」をはじめとする多様なステークホルダーとの共創により、スポーツを通じた社会課題への解決に取り組み、あらゆる人が自分らしく挑戦できる社会の実現に取り組んでいきます。

詳細は、SOMPOグループ スポーツ特設サイトの「[OUR STORIES](#)」をご参照ください。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

補足情報

ガバナンス・補足情報

環境データ

補足情報

106 ガバナンス・補足情報

107 環境データ



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

補足情報

ガバナンス・補足情報

環境データ

ガバナンス・補足情報

取締役会の独立性

当社は、2019年に指名委員会等設置会社に移行し、取締役会の構成の見直しなどのガバナンス体制の変更を行いました。これにより取締役会は社外取締役を中心としたメンバー構成となり、さらに2024年からは取締役会議長を社外取締役とすることで、取締役会の独立性を強化しています。取締役会構成員の基準については、社外取締役が過半数(50%超)を占める状態を維持し続けており、さらに取締役会内部に設置された指名・報酬・監査の3委員会の構成員を取締役が兼ね、各委員会において過半数(50%超)を社外取締役とすることと定めています。

取締役会の責任

当社は、会社の基本原則である定款の変更を行う際は、株主総会において株主の承認(特別決議)を得ることを必須としています。この厳格なプロセスにより、取締役会単独での重大なルール変更を防止し、経営陣の説明責任を担保するとともに、当社のガバナンスが常に株主の皆さまの長期的な利益と一致するよう制度的に確保しています。

サステナビリティ課題の監督

ESG、気候変動、リスク管理(ERM)、サイバーセキュリティといった専門性の高い重要課題(グループ経営に重大な影響をおよぼす事象を含みます)については、各領域を所管する執行役・執行役員から取締役会への適切な報告体制を整備することで、実効的な監督が行われるよう体制を構築しています。

さらに、取締役会の内部委員会である監査委員会のメンバーは、取締役・監査委員として執行側の重要会議へ出席するほか、関連する執行役との定期的なミーティングを通じて、これらサステナビリティ課題を含めた情報の収集・把握を行うことで、広範な経営テーマに対して包括的かつ実効的な監査・監督機能を果たしています。

取締役・監査役のサイバーセキュリティに関する経験

取締役および監査委員会委員である今邨忍氏は、2021年から2025年までリスク管理部長を務めました。同氏は当社のリスク管理部門の責任者として、情報セキュリティやサイバーセキュリティを含むグループ全体の重大リスクを評価するとともに、その対策の実行状況を取締役会へ報告するプロセスを統括した経験を有しています。

環境データ

データ報告上の情報

2025年度報告対象

- SOMPOホールディングスの連結決算対象子会社

2025年度温室効果ガス排出量データの測定期間

- 連結会計年度(2025年4月1日から2026年3月31日まで)を算定期間として温室効果ガス排出量を測定しています。ただし、スコープ3 カテゴリー15 投融資に関しては、2024年度末(国内は2025年3月末、海外は2024年12月末)に当社グループが保有する運用資産および投融資先企業の2024年度の排出量情報に基づき、温室効果ガス排出量を測定しています。
- なお、スコープ1、2、3(カテゴリー15投融資を除く)の算出にあたって使用している活動量は、当該会計年度4月～12月については、実測値を使用していますが、当該会計年度1月～3月については、4月～12月の実測値に基づき算出した推計値を使用しています。

温室効果ガス排出量データ取得範囲の変更

- 2022年度:SOMPO Light Vortexの設立(2021年)、エヌ・デーソフトウェアの買収(2022年)によるデータ取得範囲の拡大、「紙使用量」などのデータ取得範囲にSOMPOケアを追加
- 2023年度:SOMPOホールディングスの連結決算対象範囲全体(日本会計基準)にGHG算定範囲を拡大、「輸送・配送(上流)」および「雇用者の通勤」のデータ取得範囲をグループ全体に拡大
- 2024年度:「フロン漏洩量」を追加
- 2025年度:IFRS移行によるSOMPOホールディングスの連結決算対象子会社の拡大に伴い、GHG算定対象会社を追加

温室効果ガス排出量の測定方法

- 2012年度から認証機関による第三者検証を毎年受けています。
- 正確性や妥当性については最大限配慮するものの、算定が困難な活動については合理的かつ汎用性のある算定方法を選択しています。
- 算定対象範囲は、各データの「対象範囲」で示すとおりです。
- 本データで示す「スコープ1」とは、ガスやガソリンの使用など、当社グループが所有または管理する排出源からの直接排出を示します。「スコープ2」とは、購入した電気や熱を生産する際に発電所などで発生する間接的な排出を示します。「スコープ3」とは、当社グループのバリューチェーンのなかで生じるスコープ2以外の間接的な排出を示します。
- 算定対象活動項目は、以下のとおりです。

区分	カテゴリー		算定対象活動項目
スコープ1	直接排出		都市ガス、LPG、ガソリン、軽油、A重油、灯油、フロン漏洩、LNG、潤滑油
スコープ2	エネルギー起源の間接排出		電力、熱
スコープ3	カテゴリー1	購入した製品・サービス	上水・下水、OA用紙・印刷物
	カテゴリー3	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	都市ガス、LPG、ガソリン、軽油、A重油、灯油、LNG、電力、熱
	カテゴリー4	輸送、配送(上流)	郵便、郵便物以外の宅配便・バイク便などの発送
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	産業廃棄物、一般廃棄物
	カテゴリー6	出張	国内営業・出張、海外出張
	カテゴリー7	雇用者の通勤	バス、電車、マイカー
	カテゴリー15	投資(株式)	上場株式
		投資(社債)	公募社債

※スコープ1、スコープ2、スコープ3カテゴリー1、3、6、7温室効果ガス排出量の測定には、一部推計値が含まれています。

イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

補足情報

ガバナンス・補足情報

環境データ

環境データ

環境データ*1											
項目			単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	対象範囲			第三者保証
								国内連結会社		海外 連結会社	
								損保 ジャパン	その他 グループ会社		
GHG排出量(スコープ1～3)合計(カテゴリー15を除く)*2			t-CO ₂ e	290,085	289,625	284,593	222,249	●	●	●	✓
GHG排出量削減率(2017年比)			%	27.3	27.4	28.7	44.3	●	●	●	
GHG排出量(スコープ1)*2			t-CO ₂ e	38,287	43,738	35,515	26,626	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ2:マーケット基準)*2			t-CO ₂ e	126,618	120,641	121,183	100,656	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ2:ロケーション基準)*2			t-CO ₂ e	135,377	133,468	132,187	121,595	●	●	●	✓
GHG排出量 (スコープ3)*2	合計(カテゴリー15を除く)		t-CO ₂ e	125,180	125,246	127,895	94,967	●	●	●	✓
	カテゴリー1		t-CO ₂ e	21,452	22,857	22,387	7,404	●	●	●	✓
	カテゴリー3		t-CO ₂ e	32,501	33,489	31,869	28,014	●	●	●	✓
	カテゴリー4		t-CO ₂ e	15,851	14,700	14,428	19,992	●	●	●	✓
	カテゴリー5		t-CO ₂ e	4,216	3,531	3,351	2,358	●	●	●	✓
	カテゴリー6		t-CO ₂ e	27,212	27,436	31,060	17,824	●	●	●	✓
	カテゴリー7		t-CO ₂ e	23,948	23,233	24,800	19,375	●	●	●	✓
	カテゴリー15	合計	t-CO ₂ e	1,643,161	1,729,817	1,469,598	－	●	●	●	✓
		削減率(2019年比)	%	20.7	16.5	29.1	－	●	●	●	
		株式	t-CO ₂ e	867,087	925,692	816,192	－	●	●	●	✓
社債		t-CO ₂ e	776,074	804,126	653,406	－	●	●	●	✓	
電力使用量			kWh	303,569,599	297,260,528	303,074,454	272,521,153	●	●	●	✓
再生可能電力使用量(自家消費用の購入分)			kWh	13,954,540	20,992,172	31,512,076	20,728,503	●	●	●	✓
再生可能電力使用量(自家発電かつ自家消費分)			kWh	54,608	72,054	84,364	92,600	●	●	●	✓
証書購入分の電力使用量			kWh	20,600	19,694	452,921	31,224,960	●	●	●	
再生可能エネルギーの導入率			%	4.6	7.1	10.6	19.1	●	●	●	
熱(蒸気、冷水、温水)使用量			MJ	93,741,176	94,739,693	96,927,108	98,930,863	●	●	●	✓
都市ガス使用量*3			Sm ³	3,626,042	3,841,924	4,093,820	4,967,325	●	●	●	✓
A重油使用量			kℓ	24	21	43	23	●	●	●	✓
灯油使用量			kℓ	223	221	215	15	●	●	●	✓
軽油使用量			kℓ	25	15	41	57	●	●	●	✓
LPG使用量			t	605	597	485	465	●	●	●	✓
ガソリン使用量			kℓ	10,967	13,353	9,523	5,675	●	●	●	
水使用量(上水使用量)			kℓ	3,264,482	3,617,335	3,369,338	3,425,926	●	●	●	✓
水使用量(下水使用量)			kℓ	3,236,988	3,595,075	3,349,951	3,391,644	●	●	●	✓
廃棄物の総排出量			t	5,925	4,888	4,551	1,833	●	●	●	
廃棄物のリサイクル量			t	4,145	3,146	2,871	598	●	●	●	
廃棄物の非リサイクル量(総処分量)			t	1,780	1,742	1,680	1,235	●	●	●	
処分方法別内訳	埋立		t	20	10	9	79	●	●	●	
	焼却(サーマルあり)		t	1,377	1,315	1,255	859	●	●	●	
	焼却(サーマルなし)		t	10	2	2	16	●	●	●	
	その他の処分		t	373	415	414	281	●	●	●	
トランジション保険			億円	－	－	297	348	●	●	●	

*1 2024年度実績算定時に対象範囲を「すべての国内外連結子会社(日本会計基準)」から「すべての国内外連結子会社(IFRS基準)」に拡大し、あわせて2024年度以前の数値も再算定を行っています(推計算定も一部含みます)。小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合があります。

*2 GHG排出量(スコープ1～3)は、認証機関による第三者検証を毎年受けています(2026年6月取得)。算定対象範囲はSOMPOホールディングスの連結決算対象範囲全体(IFRS基準)です。

*3 都市ガスの単位は、2023年度以前Nm³、2024年度以降Sm³となります。



イントロダクション

ガバナンス

環境

社会

補足情報

ガバナンス・補足情報

環境データ

環境データ

投融资・保険引受におけるGHG排出量

当社は、Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)の算出方法を活用し、当社グループの投融资・保険引受におけるGHG 排出量*1を算定しています。

こうした現状把握に加え、投融资先・保険引受先へのエンゲージメントを通じて、気候変動対策等の社会課題の解決に向けた取組みを働きかけています。

気候変動を含むサステナビリティ・テーマ型投融资や、「トランジション保険目標」の設定および脱炭素に資する保険商品の展開等、当社グループにおける各種取組みの詳細は「保険引受・投融资を通じたサステナビリティ」(P.30)をご参照ください。

*1 公表値などの修正、算定方法の見直しにより、数値データは遡及修正される可能性があります。

● 投融资におけるGHG排出量*2

資産別		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	第三者保証
株式	GHG 排出量*3	t-CO ₂ e	931,821	867,087	925,692	816,192	✓
	インテンシティ*4	t-CO ₂ e/億円	76.41	75.36	60.27	65.72	✓
	加重平均炭素強度(WACI)*5	t-CO ₂ e/百万米ドル	125.05	115.25	137.51	115.49	✓
社債	GHG 排出量*3	t-CO ₂ e	909,893	776,074	804,126	653,406	✓
	インテンシティ*4	t-CO ₂ e/億円	76.24	66.38	67.70	61.38	✓
	加重平均炭素強度(WACI)*5	t-CO ₂ e/百万米ドル	167.04	128.13	142.77	156.46	✓

*2 算定にあたっては、MSCI ESG Research社が提供するデータ((カバー率)2024年度:上場株式86%、社債72%、いずれも時価ベース)を使用しています。対象資産は国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1、2です。

*3 GHG排出量は、投資先のEVIC (Enterprise Value Including Cash: 現金を含む企業価値)ベースに対する当社持分です。

*4 インテンシティは、投資額1単位あたりのGHG排出量です。なお、海外事業における投資額は、2019年(基準年)の為替レートをを用いて円貨計算しています。

*5 WACIは、Weighted Average Carbon Intensityの略称であり、各投資先企業の売上高あたりのGHG排出量をポートフォリオの保有割合に応じて加重平均した値です。

業種別(GICSコード)		単位	2024年度
素材	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	392,502
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	217,573
エネルギー・公益事業	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	124,951
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	311,892
資本財	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	198,677
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	60,381
一般消費財・生活必需品・その他	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	81,501
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	45,820
情報通信・コミュニケーションサービス	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	16,397
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	7,076
金融・不動産	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	1,100
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	6,134
ヘルスケア	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	1,064
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	4,532

地域別		単位	2024年度
日本	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	816,172
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	366,755
米州	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	19
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	146,097
APAC(日本を除く)	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	0
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	97,065
欧州・その他	株式のGHG 排出量	t-CO ₂ e	0
	社債のGHG 排出量	t-CO ₂ e	43,489

● 保険引受におけるGHG排出量*6

ポートフォリオ	単位	2022年度	2023年度	2024年度	第三者保証
企業分野	t-CO ₂ e	390,391	431,959	495,454	✓

*6 MSCI ESG Research社が提供するデータを使用し、損保ジャパンの保険引受先のなかで株式保有企業におけるスコープ1、2を対象に算出しています。
(カバー率)2022年度:68.8% 2023年度:82.2% 2024年度:81.3%
(データ品質スコア)2022年度:1.00 2023年度:1.00 2024年度:1.00、正味収入保険料ベース

※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。