



SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2024

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

編集方針

- SOMPOのパーパス
- SOMPOグループについて
- 目次
- グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

編集方針

編集方針

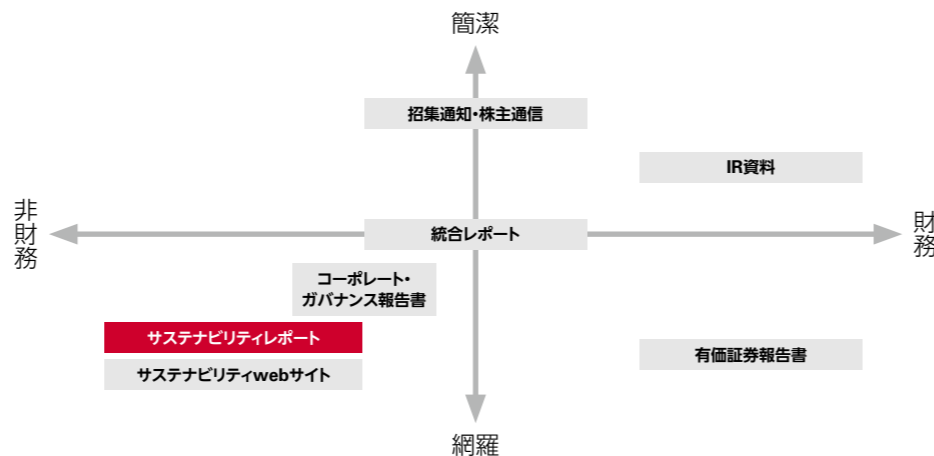
「SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2024」では、主に当社グループの環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)の取組みを、株主・投資家・お取引先をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えすることを目的としています。

作成にあたっては、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして活用するため、国際的なガイドラインである「国連グローバル・コンパクト」や「GRIスタンダード」などを参考にしています。

情報発信の全体像

サステナビリティレポートは、当社グループの直近のサステナビリティ情報を体系的かつ網羅的にまとめた媒体です。

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



Web 参考情報

- [統合レポート2024](#)
- [サステナビリティwebサイト](#)
- [IR資料室](#)
- [コーポレートガバナンス報告書](#)
- [有価証券報告書](#)

報告対象期間

原則として2023年度(2023年4月～2024年3月)。最新の状況をお知らせする目的で直近の活動についても掲載しています。

報告対象範囲

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

「サステナビリティレポート2024」の発行時期

日本語版：2024年8月 英語版：2024年9月～10月(予定)
(前回発行時期:2024年3月)

参考ガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) スタンダード
- ISO 26000(社会的責任の国際規格)
- SDG Compass:SDGsの企業行動指針—SDGsを企業はどう活用するか—
- TCFD提言
- ISO 14064-1(組織における温室効果ガスの排出量及び吸収量の定量化及び報告のための仕様並びに手引)
- NSC「サステナビリティ報告ガイドライン SPI報告解説書」
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則(ラギー・フレームワーク)」
- 日本経団連「企業行動憲章」および「企業行動憲章」実行の手引き(第9版)

企画・編集・お問い合わせ先

SOMPOホールディングス株式会社 サステナブル経営推進部
〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
TEL:03-3349-3000(代表)

免責事項

サステナビリティに関する情報発信は、当社グループの経営方針や計画などに基づいた将来予測が含まれています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいて作成しているものです。したがって、実際の業績や活動計画は、将来の経営環境によって影響を受ける可能性があります。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

編集方針

SOMPOのパーパス

SOMPOグループについて

目次

グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス

あらゆるステークホルダーに一層ご理解いただけるよう、SOMPOのパーパスを再言語化し、「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」としました。

この新たなパーパスには、保険だけにとどまらない“安心・安全・健康”に資するサービスを提供し、未来を切り拓いていくという

当社グループの想いを込めています。

このパーパスの実現に向けた取組みを進めるにあたって、SOMPOグループすべての役員・社員が大切にしたい価値観として、

「誠実」「自律」「多様性」の3つを定めました。

この「SOMPOの価値観」を私たちの判断・行動の拠り所として、SOMPOのパーパス実現に向けて取り組んでいきます。

SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康”で あふれる未来へ

SOMPOの価値観

誠実

社会や人に対して
正しいことをする

自律

前例に捉われず、
自ら考え、自ら挑む

多様性

多様な意見を歓迎し、
想いを受けとめる



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

- 編集方針
- SOMPOのパーパス
- SOMPOグループについて**
- 目次
- グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOグループについて

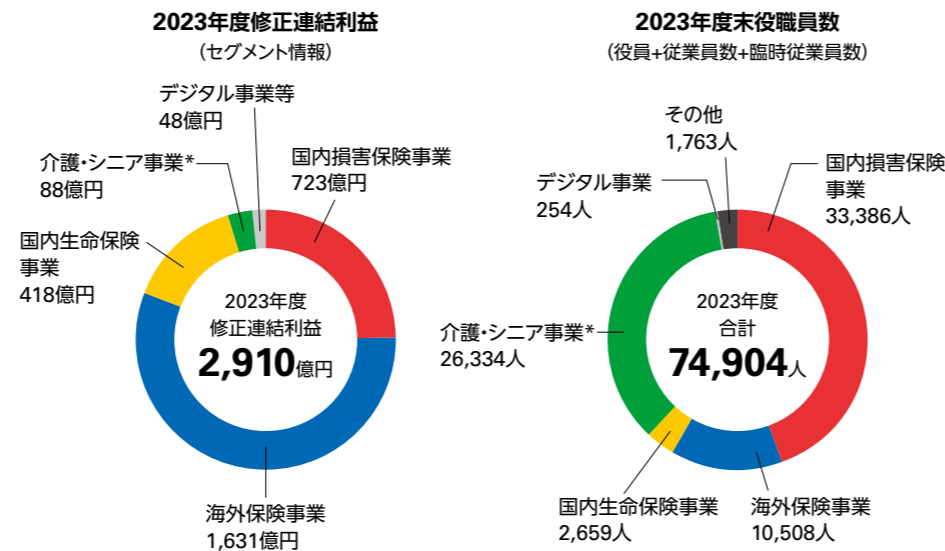
SOMPOグループの事業

事業の構成

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



Web 参考情報 [グループ会社紹介](#)



*介護・シニア事業は2024年4月1日付けで「介護事業」に改称しています。

国内損害保険事業

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

海外保険事業

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

国内生命保険事業

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

介護事業

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

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

編集方針

SOMPOのパーパス

SOMPOグループについて

目次

グループCSuOメッセージ

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

目次

イントロダクション

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

SOMPOのサステナビリティ

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

SOMPOの価値創造の全体像

- 16 SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

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

社会

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

ガバナンス

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

データ等

- 143 データ集
- 149 主なグループ会社
- 150 国内損害保険事業のグループ会社
- 151 社外からの評価
- 153 ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表
- 158 GRI内容索引
- 171 SOMPOグループのCSR・サステナビリティへの
取組みに対する第三者意見



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

[編集方針](#)[SOMPOのパーパス](#)[SOMPOグループについて](#)[目次](#)[グループCSuOメッセージ](#)[SOMPOのサステナビリティ](#)[SOMPOの価値創造の全体像](#)[環境](#)[社会](#)[ガバナンス](#)[データ等](#)

グループCSuOメッセージ



グループCSuO
下川 亮子

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

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

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

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

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

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

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

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに 込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクトステークホルダー・エンゲージメント
イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い

私たちが創りたい「安心・安全・健康」であふれる未来」とはどのような未来なのか

その未来の実現に向けて、私たちはどのような社会課題に向き合い、長期的視点でどのような姿を目指していくのか

そのためにSOMPOの各事業はどのような戦略を持ち、どのような価値を提供していくのか

度重なる経営議論を経て、私たちは「パーパスに込めた想い」を策定しました。

この「想い」をパーパス実現に向けたグループの重点課題に位置づけ、各事業はそれぞれの戦略の遂行を通じてその解決に取り組んでいきます。

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

パーパスに込めた想い

“安心・安全・健康”であふれる未来へ

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

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

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

“安心・安全・健康”であふれる未来へ
それが私たちSOMPOグループです。



SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康”で あふれる未来へ

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパスに込めた想いの導出プロセス

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

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



課題のマッピング(2024年3月時点)*

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

非常に重要 ↑ ステークホルダーにとっての重要度	非常に重要	透明性高い情報開示 金融包摂 生物多様性保全	防災・減災 (自然災害への社会のレジリエンス) 社会的弱者支援 安心・安全なモビリティ社会	外部環境に適応する ビジネスモデル変革 組織風土・企業文化 の革新 持続可能な社会保障制度 保険提供による産業・ 企業発展の基盤提供 従業員の生産性向上	お客さま視点・顧客保護 ガバナンス実効性向上 健康寿命の延伸 自然災害へのレジリエンス向上 (保険引受) エンゲージメント・働きがい向上	お客さまへの真の価値提供 コンプライアンス遵守 あらゆる人々のウェルビーイング ネットゼロ社会の実現 人権への適切な取組み
		循環型社会への貢献 持続可能な教育(文化) 食糧安全保障への貢献 汚染等による 環境負荷軽減	チャレンジ・イノベーション創出 システム関連リスクの低減 パリチェーン管理 お客さま価値観の変化への対応 新たな保険リスク(AIや デジタル技術含む)への対応 労働環境(環境、賃金等) 責任ある保険引受・投融资 コンダクトリスクへの対応 地域社会の活性化 サイバーリスク低減 パートナーシップ	DEIの推進 デジタル・データの活用 資本効率の向上	グループ内シナジー 保険引受リスク低減	ERM高度化 少子高齢化・生産年齢人口減少
		パンデミックへの対応 適切な税務会計 金利・為替等の市場リスクへの対応 経済環境変化への対応	アップスキリング・リスキリング 地政学リスクの低減			

自社にとっての重要度

非常に重要

*課題やその優先順位づけに関しては、外部環境や当社グループの事業戦略の変化、ステークホルダーからの要請などをふまえて、年に1度分析を行い見直し要否の確認を行っています。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント
イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等



パーパスに込めた想いの導出プロセス

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



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

*2
パーパスに込めた想い

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

サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

**サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー**

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー

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

グループサステナビリティビジョン

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

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

グループ環境ポリシー

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

《環境行動》

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供

自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。

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

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

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

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

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

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

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

グループ人間尊重ポリシー

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

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

1. ステークホルダーに対する人権配慮

お客さま、取引先をはじめ、グローバルな事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権に配慮します。

また、ステークホルダーの人権を間接的に侵害する危険性を回避し、防止するよう最大限の努力を行います。そして、もし、人権を侵害するところまでおよんだ場合は、これに速やかにそして適切に対処します。

2. 社員に対する人権配慮

職務遂行上のあらゆる面において、人種、肌の色、民族、宗教、信条、国籍、本籍、出身地、社会的身分、門地、性別、性的指向、性

自認、性表現、妊娠、婚姻関係、年齢、障がいの有無、などを理由とした差別行為を一切行いません。

また、グローバルな視点に立ち、個と多様性(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を認め、社員のチャレンジ精神・スピード感溢れる行動を支援し、社員の健康維持・増進に取り組むことで活力ある労働環境を確保します。

3. グローバル市場における人権促進

事業活動およびバリューチェーンが展開される各国・地域の法令・規制等を遵守するとともに、文化や慣習、環境や社会への配慮、ステークホルダーの関心に即した、現地の人権問題に配慮し、透明性の高い経営を行い、当該国・地域の社会の発展と社会的価値創造に貢献します。

4. 取引先や協業先、委託先等のパートナー企業における人権尊重

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

5. 人権リスクへの対応態勢

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

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

*国際的な行動規範とは、世界人権宣言、国際人権規約(自由権規約、社会権規約)、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(ラギーフレームワーク)」、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)、国連グローバル・コンパクト、女性のエンパワメント原則(WEPs)、OECD多国籍企業行動指針、ISO26000Iに基づいた人権ガイドラインなどをいいます。

サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・ 方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー

グループCSR調達ポリシー

SOMPOグループは、以下の観点から調達を行うことで、環境、社会、経済に配慮した事業活動を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

1. 公正・公平な取引

品質、納期、経済合理性、環境、人権・労働などの社会的課題への配慮などを総合的に考慮するとともに腐敗防止に努め、すべてのサプライヤーに対して、公正・公平な取引を行います。

2. 法令などの遵守

国内外の法令を遵守し、また関連する規範およびその精神を尊重した調達活動を行います。また、調達活動を通じて得た情報は適切に管理することを徹底します。

3. 社会的課題への配慮

サプライヤーをはじめとするステークホルダーと連携し、気候変動や生物多様性、循環型経済への貢献など環境への配慮、労働者の機会均等や貧困などグローバル市場における人権への配慮、ワークライフバランスやダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンなど、環境、社会、経済への影響を最大限配慮した調達活動を行います。

ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針

SOMPOグループ(以下、「当社グループ」)は、レジリエントな社会の発展に貢献します。当社グループは、サステナビリティを長期的価値創造の原動力と捉えており、パーパスの基本的な考え方に基づいて保険引受・投融資および事業活動の意思決定を行っています。当社グループの各社が企業としての社会的責任を果たすための「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたビジョン・ポリシー等を策定しており、これらを踏まえて、市場機会を特定し、リスク管理を行い、コミュニティへの参画、社会的責任、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの強化等を通じ、当社グループの企業価値の向上を図ります。

当社グループのESGに関する保険引受・投融資等に関する取組方針は以下のとおりです。

エネルギー転換の推進

当社グループは、気候変動を重要な社会課題に位置づけ「SOMPO気候アクション」として、気候変動への「適応」「緩和」「社会のトランスフォーメーションへの貢献」に取り組むことを掲げています。再生可能エネルギーや革新的技術の普及など保険引受での脱炭素促進や資産運用での温室効果ガス(GHG)排出量の削減および気候変動の適応に資する商品・サービスの提供を進め、経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりに貢献し、2050年までに、保険引受・投融資・事業活動を通じてネットゼロを達成します。

石炭火力発電所および炭鉱開発(一般炭)^{*1}については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受および投融資は行いません。加えて、オイルサンドと北極圏監視評価プログラム(AMAP、Arctic Monitoring and Assessment Programme)エリア^{*2}でのエネルギー採掘活動についても、新規の保険引受および投融資は行いません。

2025年1月までにGHG削減計画の策定がない、石炭事業を主業とする企業^{*3}や北極野生生物国家保護区(ANWR)のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受^{*4}および投融資は行いません。

当社グループでは、国連の持続可能な保険原則(PSI)と責任投資原則(PRI)に署名しており、パリ協定の実現を後押しするために、NZAOA(ネットゼロ・アセット・オーナーアライアンス)、NZAM(ネットゼロ・アセットマネージャーズイニシアティブ)に加盟し、お客さまのサステナビリティへの取組みを支援し、お客さまと共に、カーボンフットプリントの削減を目指します。

社会的正義の実現

当社グループは、「グループ人間尊重ポリシー」のもと、グローバル市場ですべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを掲げて行動しています。

社員一人ひとりがそれぞれの強みを最大限に発揮することを目的に、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを成長に向けた重要な経営戦略と位置づけ、その実現に向けた体制と企業風土の構築に努めています。

また、保険引受、投融資および各取引先(代理店、再保険会社、ア

セットマネージャー、賃借人、ベンダー等)と新たなパートナーシップを結ぶ際には、サステナビリティに関するビジョン・ポリシー等を考慮します。

優れたガバナンスを目指す

当社グループは、「グループサステナビリティビジョン」に基づき、高い倫理観のもと、国際的な行動規範を尊重し、お客さま、社員、地域社会、株主など全てのステークホルダーの利益を考慮して経営判断を行います。

また、TCFD等の開示基準をふまえ、目標達成に向けた進捗状況等について、社会に対して情報を積極的かつ公正に開示していきます。

*1 二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS・CCUS)、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。

*2 ただし、ノルウェー域内は除きます。

*3 収入の20%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山、オイルサンドの採掘から得ている企業、または20%以上のエネルギーを石炭で発電している企業が対象です。

*4 個々の社員の健康や福祉を支援する保険(労災保険等)には適用されません。

損保ジャパン「社会貢献方針」

当社およびそのグループ会社は、地域および地球規模での社会的課題の解決をめざし、積極的に社会貢献活動を実践するとともに、社員ひとりひとりによる自発的な社会貢献活動を支援していきます。

1. 企業として行う社会貢献活動

NPOや市民団体・行政機関を含めたさまざまなステークホルダーと協働し、実績と成果を積み重ねてきた環境、福祉、美術の三分野を中心に、次世代育成を意識しながら積極的に持続可能な社会の実現に向けて取り組みます。

2. 社員ひとりひとりが行う社会貢献活動の支援

社員が社会貢献活動に自発的に参加する企業風土の醸成をめざすとともに、企業として社員の活動を積極的に支援し参加を促すことで、社会的課題に鋭敏な感性を持つ人材を育成していきます。



サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

サステナビリティ推進体制

推進体制

体制

当社では、SOMPOのパーパス実現に向けたグループ全体の戦略や方針に基づき、執行役および執行役員が対策を実行し、その遂行状況を取締役会が監督する体制を構築しています。

サステナビリティ領域の最高責任者であるグループCSuO(Chief Sustainability Officer)は、グループのサステナブル経営に関する戦略を策定・実行し、グループ全体のサステナビリティ機能を統括する役割を担っています。

推進体制としては、「グループサステナブル経営推進協議会」(以下「協議会」)をグループ全体のサステナビリティの推進母体として位置づけています。協議会では損害保険ジャパン・SOMPO国際・SOMPOひまわり生命・SOMPOケアのサステナビリティ担当役員・CSOがメンバーとなり、気候変動をはじめとするESG課題の協議・意思決定を行っています。

また、マテリアリティやそのKPIをふまえて各社が策定する実施計画についても、その進捗や課題の確認などを行い、グループ全体の取組みを推進しています。

協議会の傘下には「気候変動ワーキンググループ」と「サステナブル経営推進連絡会」を配置し、個別課題の検討や、協議会での議論内容をふまえた情報共有・施策実行を進める体制を構築しています。

協議会で議論される内容はグループ最上位の執行会議体であるグループ執行会議に付議を行うなど、質の高い意思決定につなげています。またグループ執行会議における議論の状況は、取締役会(事前説明会を含む)に報告されることで、監督の実効性を高めています。

協議会における直近の協議・報告事項

活動・実績

2023年8月

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

2023年10月

- GHG削減に向けた2024年度以降の取組み方針(スコープ1~3、カテゴリー15(投融資含む))
- 保険引受におけるトランジション保険目標の設定

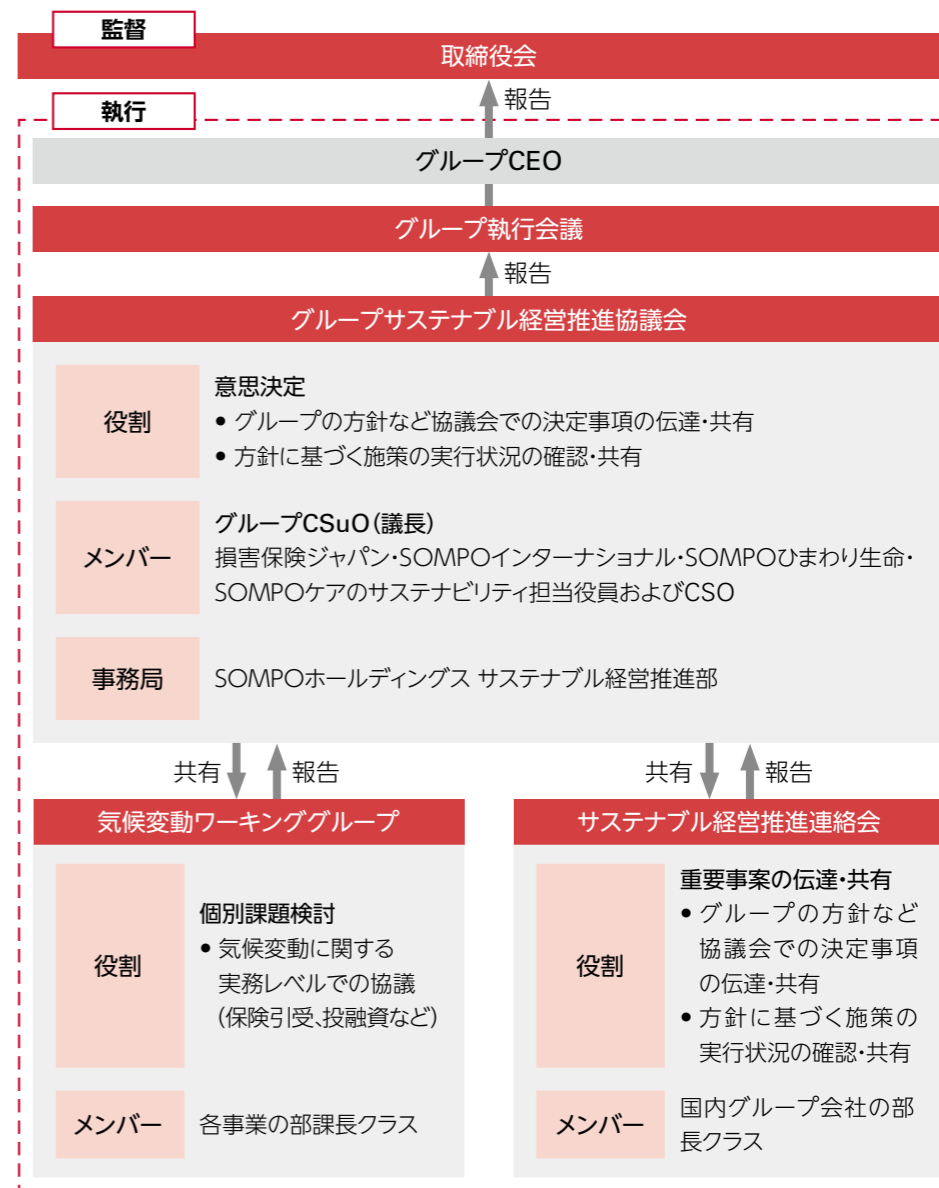
2024年2月

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

2024年6月

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

体制図



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

**サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト**

ステークホルダー・エンゲージメント
イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

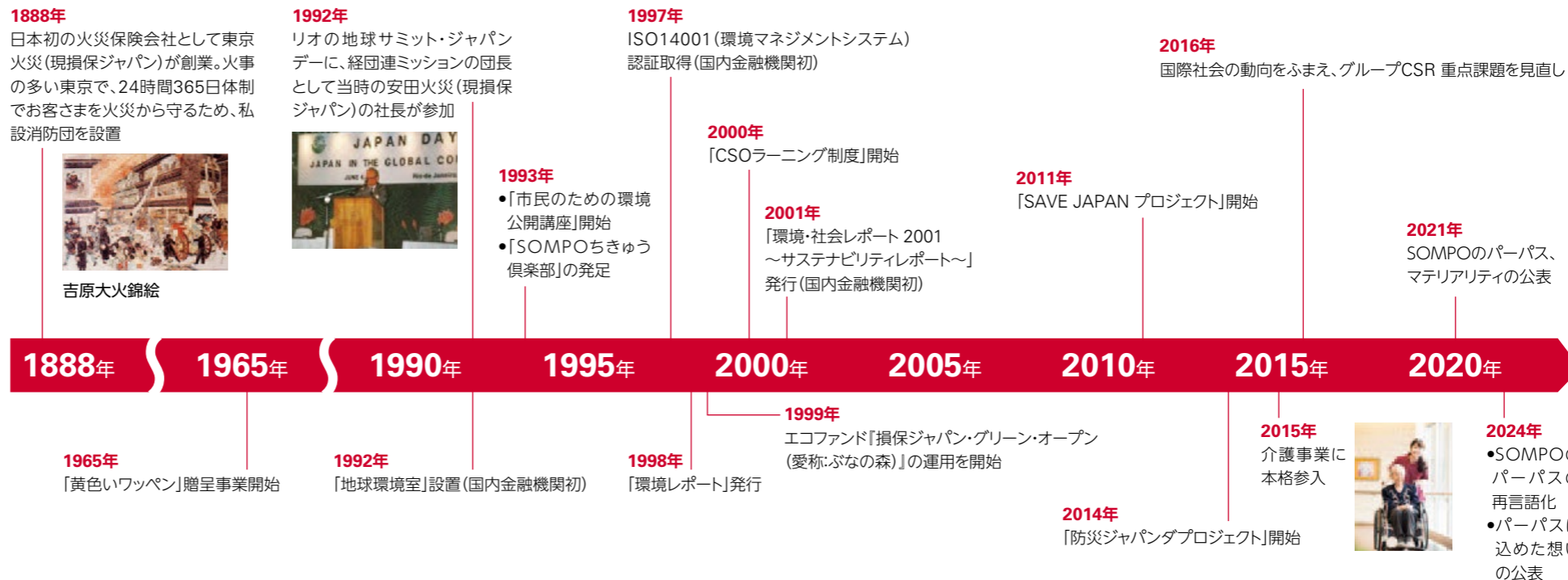
データ等

サステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクト

活動・実績

当社グループの源流である東京火災は、1888年、「火災から人々を守る」という使命感から日本初の火災保険会社として誕生しました。人口減少や少子高齢化、気候変動、そしてテクノロジーの進化など、時代の変遷とともにサステナビリティの取組みを深化させてきました。現在までのサステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクトをご紹介します。

SOMPOグループのサステナビリティのあゆみ



主な取組みのインパクト



サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画



ステークホルダー・エンゲージメント

活動・実績

当社グループの事業活動に影響を与える重要なステークホルダーは多種多様です。当社グループは、ステークホルダーとのコミュニケーションが、社会課題を認識し、信頼関係と協働関係を構築し、より大きな成果を生み出すための重要な取組みであると考え、「ステークホルダー・エンゲージメント」を重視しています。

ステークホルダー	取組み方針	主なコミュニケーション方法	主なコミュニケーションテーマ
お客さま	当社グループは、お客さまにもっとも高く評価されるグループの実現に資するために「SOMPOグループ お客さまの声対応基本方針」を掲げています。グループ各社は事業特性などに応じたお客さまの声に係る収集・活用態勢の整備に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> お客さま相談室、コールセンター お客さまアンケート ウェブサイトなどを通じた情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 保険金サービスの品質向上 商品・サービスの改善 当社グループの社員・代理店に関する要望
株主・投資家	適時・適切な情報開示により、株主・投資家の皆さまに当社グループの経営状況や各種取組み状況を適切にご理解いただけるよう努めています。また、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話により得られたご意見などは、持続的な成長と企業価値の向上に向け、経営に活かしています。	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 決算説明会、IRミーティング 統合レポート、サステナビリティレポート、ウェブサイトを通じた情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 中長期的な会社の戦略 中期経営計画の達成状況 非財務領域における取組み状況
地域社会	事業活動が地域社会に与える影響を理解し、地域社会の要請に応える事業活動を行い、コミュニケーションをすることで、地域社会との共生を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動、ボランティア活動 SAVE JAPAN プロジェクト 地方自治体との連携協定 	<ul style="list-style-type: none"> 地域における防災・減災 環境課題への取組み SDGs全般
代理店	ビジネスパートナーである代理店との信頼関係を大切に、お客さまに満足していただける適切なアドバイスと十分なサービスを提供できるよう努めるとともに、相互発展するよう協力し合います。	<ul style="list-style-type: none"> 保険専門代理店向け実態調査アンケートの実施 経営相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 保険商品および関連サービス 中小企業などへの営業推進 代理店システム
NPO/NGO	各国のNPO/NGOとの対話と協業により社会的課題を把握するとともに、解決に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なミーティング アンケートの回答 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動 人権
取引先	取引先の皆さまと公正・公平な取引を行い、法令などを遵守するとともに、連携して社会的課題へ配慮します。	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なサステナビリティ配慮依頼 ウェブサイトなどを通じた情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの環境やCSR調達の方針
従業員	「すべての社員にとって誇りと幸せを実感できる」、「自立的なキャリアや成長が実感できる」、「MYパーパスを追求できる」をキーワードに、人事制度の整備、取組みを進め、社員と会社がともに成長できる環境づくりと、経営基盤の強化を目指していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 経営層と従業員のタウンホールミーティング エンゲージメント・サーベイ 	<ul style="list-style-type: none"> グループや自社のパーパス 働きがい

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

イニシアティブへの参画

活動・実績

グローバルレベルの社会課題を解決するためには、さまざまな主体が連携して取り組むことが重要です。そこで、当社グループは、社会に対する宣言や、国内外のさまざまなイニシアティブに率先して参画し、主導的役割を担うよう努めています。

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
国連グローバル・コンパクト (UNGC) 	企業などが責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な社会を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的取組み	<ul style="list-style-type: none"> 2006年に署名 国連グローバル・コンパクト4分野・10原則(人権・労働・環境・腐敗防止)の実践状況と成果に関する報告書を毎年提出
女性のエンパワーメント原則 (WEPs) In support of 	企業や民間団体が女性登用やエンパワーメントに取り組むための7つのステップを表している国際的な原則	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 1995年に署名
責任投資原則 (PRI) Signatory of: 	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	<ul style="list-style-type: none"> 2006年に日本の保険会社として初めて署名 2012年にSOMPOアセットマネジメントが署名

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
持続可能な保険原則 (PSI) 	保険会社が事業運営のなかでESG課題に配慮することを宣言	<ul style="list-style-type: none"> 2012年に署名 PSI主催の「TCFD保険ワーキンググループ」に参画
Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) 	2050年までに温室効果ガス排出量のネットゼロを目指す金融機関のグローバル連合	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループが加盟するGFANZ傘下の団体 Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) ・2022年に加盟 Net Zero Asset Managers Initiative (NZAM) ・2022年にSOMPOアセットマネジメントが加盟
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) 	金融活動に関連する温室効果ガス排出量を測定および開示するためのアプローチの開発と導入に取り組む金融機関とパートナーで構成される世界的な業界主導のイニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> 2021年に加盟
持続可能な発展のための世界経済 人会議 (WBCSD) 	持続可能な発展を目指す先進的な企業約200社が加盟するグローバルな組織	<ul style="list-style-type: none"> 1995年から参加 日本の金融機関で唯一のメンバー組織

SOMPOホールディングス

サステナビリティ
レポート
2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOのパーパスとパーパスに
込めた想い

パーパスに込めた想いの導出プロセス

サステナビリティに関するビジョン・
方針・ポリシー

サステナビリティ推進体制

サステナビリティのあゆみと主な取組み
のインパクト

ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

ガバナンス

データ等

イニシアティブへの参画

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
持続可能な社会の形成に向けた 金融行動原則 (21世紀金融行動原則) 	持続可能な社会の形成のために、 積極的な役割を果たす国内金融機 関の行動指針	<ul style="list-style-type: none"> 2011年にグループ10社(現6社) が署名 損害保険ジャパンが共同運営 委員長と保険業務ワーキンググ ループ座長を担う
Climate Action100+ 	責任投資原則(PRI)とアセットオー ナー、運用機関による温室効果ガス 排出量削減を効果的に推進するこ とを目指すイニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> 2018年にSOMPOアセットマネ ジメントが署名
気候変動イニシアティブ(JCI) 	気候変動対策に積極的に取り組む 企業や自治体、団体、NGOなど、国 家政府以外の多様な主体の情報発 信や意見交換を強化するためのネッ トワーク	<ul style="list-style-type: none"> 2018年から参加
環境省 エコ・ファースト制度 	環境先進企業が環境大臣に対し、地 球温暖化対策など、自らの環境保全 に関する取組みを約束する制度	<ul style="list-style-type: none"> 2008年に損害保険業界で初めて 認定を受ける
流域治水 オフィシャルサポーター制度 	流域治水に取り組む企業等や流域 治水の取組みを支援する企業等を 幅広く周知するとともに、流域治水 に資する取組みを促進するための 制度	<ul style="list-style-type: none"> 2023年に損害保険ジャパンが認 定を受ける

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
自然関連財務情報開示 タスクフォース(TNFD)フォーラム 	TNFDは自然に関する企業のリス ク管理と開示の枠組みを構築する ために設立された国際組織。TNFD フォーラムはその構築を支援するた めに設立されたステークホルダー 組織	<ul style="list-style-type: none"> 2021年に損害保険ジャパンが 参加 2024年にSOMPOホールディン グスがTNFD Adoptersに署名
生物多様性のための30by30 アライアンス 	2030年までに陸と海の30%以上を 保全する国際目標「30by30」の達 成に向け、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	<ul style="list-style-type: none"> 2022年に損害保険ジャパンが 参加
経団連生物多様性宣言 イニシアティブ 	経団連生物多様性宣言・行動指針 の複数の項目に取り組む、あるいは 全体の趣旨に賛同する企業・団体 によるイニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> 損保ジャパンは、この前身である 「経団連生物多様性宣言」推進 パートナーズが2009年に開始し た時から参加
パートナーシップ構築宣言 	日本経済団体連合会・会長、日本商 工会議所・会頭、日本労働組合総連 合会・会長および関係大臣(内閣府・ 経済産業省・厚生労働省・農林水 産省・国土交通省)をメンバーとする 「未来を拓くパートナーシップ構築 推進会議」において創設され、サブ 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	<ul style="list-style-type: none"> SOMPOグループでは、以下の グループ会社が宣言 SOMPOホールディングス 損害保険ジャパン SOMPOひまわり生命 SOMPOケア SOMPOヘルスサポート

サステナビリティ レポート 2024

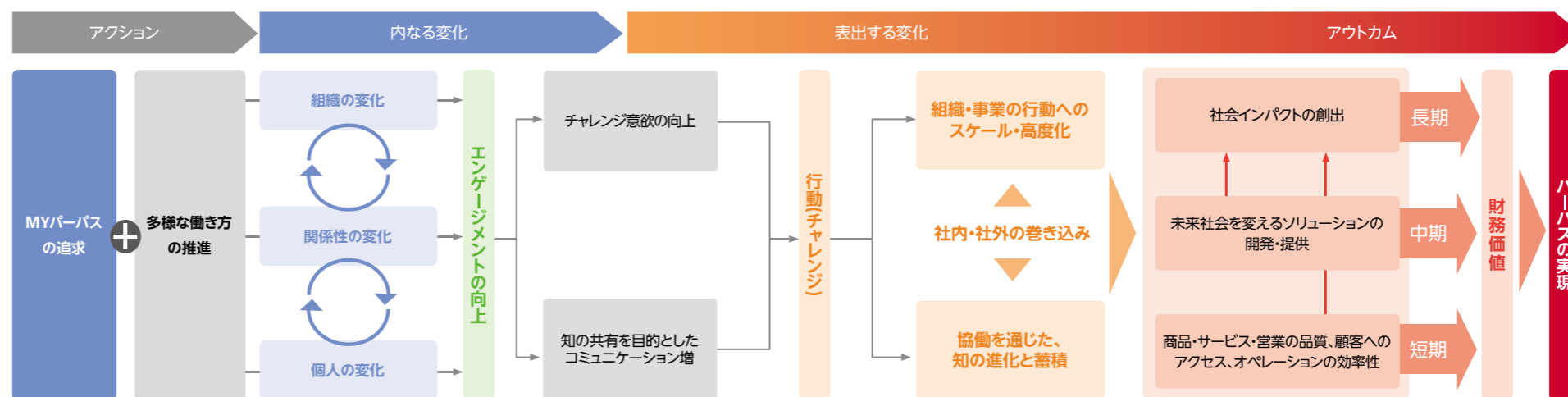
SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

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

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

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

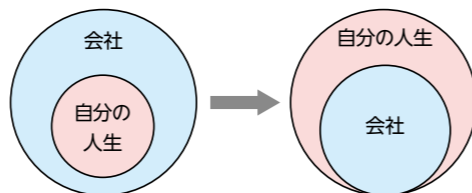
人的資本インパクトパス



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

価値観のパラダイムシフト

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

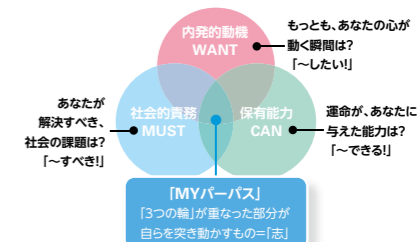


MYパーパスとは

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

MYパーパスは一人ひとりがすでに自身の内側に持っているものです。

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



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

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

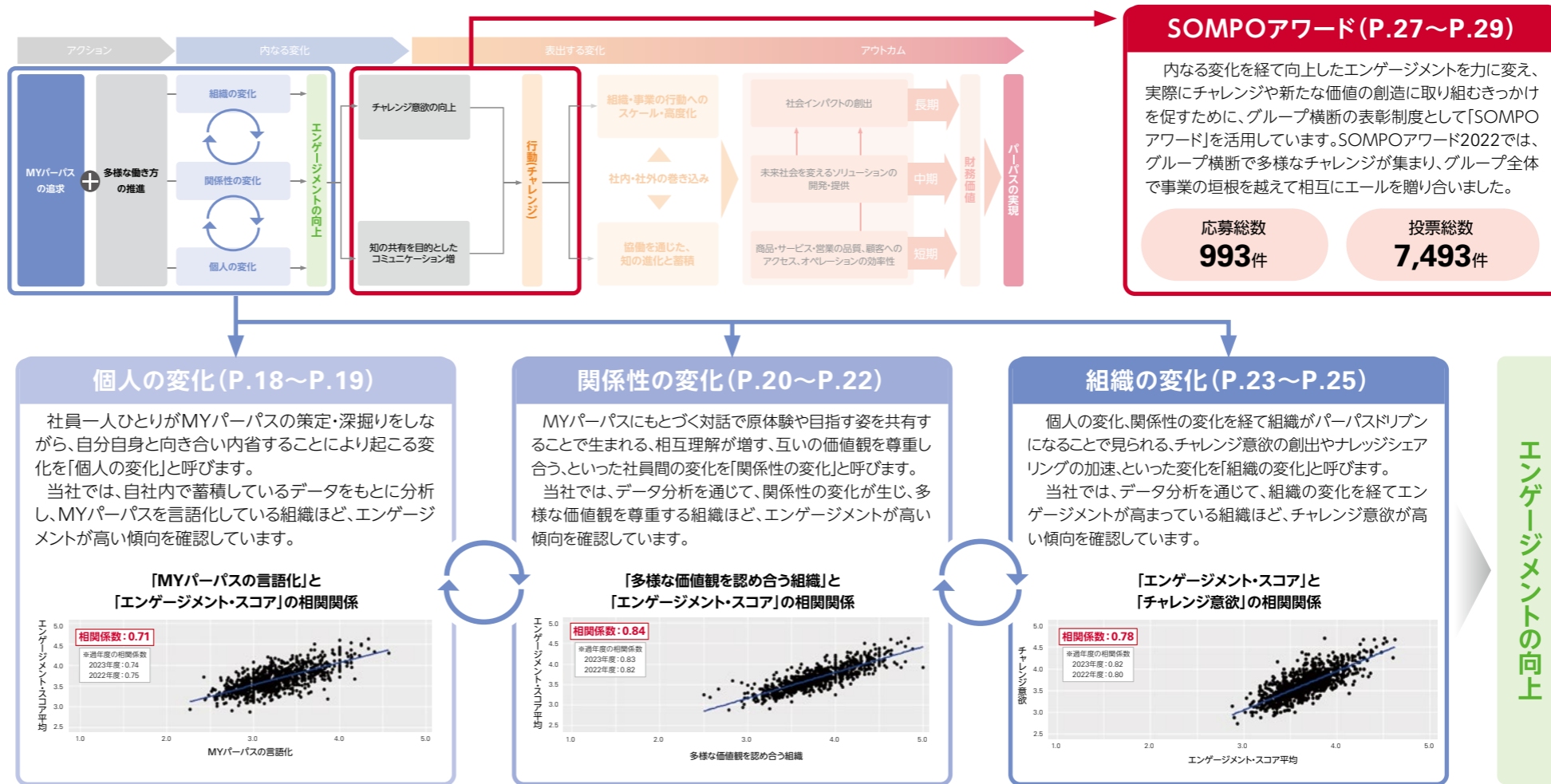
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

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

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

個人の変化 グループ横断の取組み

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

グループの成長を支える原動力は、「社員一人ひとり」です。まずは、社員一人ひとりが「MYパーパス」に向き合い、「個人の変化」を生み出していくことが、変革のスタートとなります。社員一人ひとりが、MYパーパスの策定を通じ、自分自身と向き合い、自分の大切にしているものや、自分らしさ、幸福感、やりがいとは何かを明らかにし、それを実感しながら働くことが、エンゲージメントの向上、そして内発的動機にもとづくチャレンジやイノベーションの創出につながります。ここでは、「個人の変化」を生み出すためのグループ横断での施策の一部とその効果検証の一例をご紹介します。

アクション 1-1 MYパーパスを作る

MYパーパスを作成する～MYパーパスの策定支援～

～講師とパネリストによる
MYパーパスに関する対話の様子～



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

MYパーパス導入研修

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

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

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

アクション 1-2 MYパーパスを深掘りする

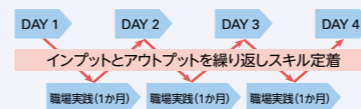
MYパーパスを深掘りする～[マネジメント層向け]MYパーパス1on1研修の展開～

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

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

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

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

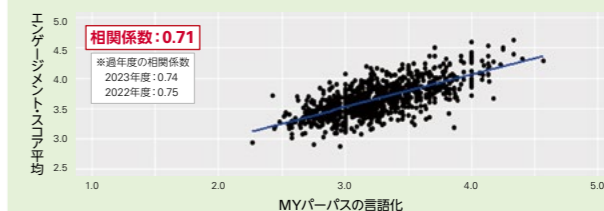


データ検証 個人の変化

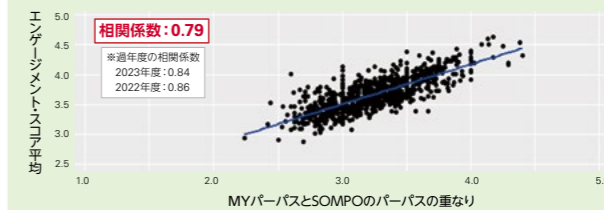
MYパーパスを言語化し、SOMPOのパーパスとの重なりを認識することは日々の業務に対する意欲を高める土台となります。

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

「MYパーパスの言語化」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



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



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



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

個人の変化 組織の実例

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

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

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

当課の取り組み

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

課のメンバーに起きた変化

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

課のメンバーによる取り組み事例

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



梅村 一樹

取り組みの語り手

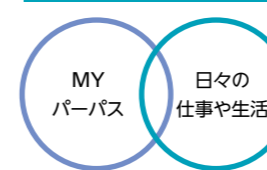


名古屋自動車開発部
刈谷営業課 課長
難波 克彰

MYパーパスをベース
とした個人の成長



MYパーパスと日々の
仕事や生活の重ね合わせ



メンバーからの声

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



中村 恵美子

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

メンバーからの声

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



神崎 暁子

サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

関係性の変化 グループ横断の取組み

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

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

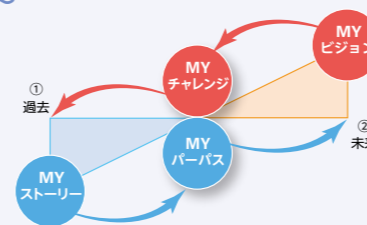
ここでは「関係性の変化」を生み出すためのグループ横断での取組みの一部とその効果検証の一例をご紹介します。

アクション 2-1 MYパーパスにもとづく対話をする

上司とメンバーの関係性の変化 ~MYパーパスを通じた日々の対話~

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

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



アクション 2-2 MYパーパスを共有する

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

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

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

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

~MYパーパスの開示~「MYパーパス集」



~MYパーパス共有会~

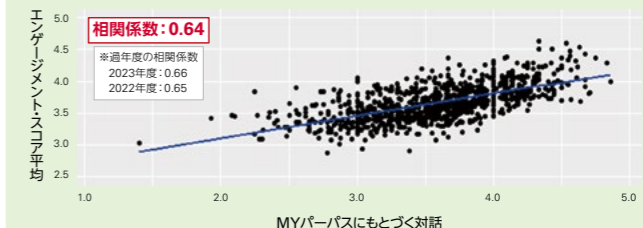


データ検証 関係性の変化

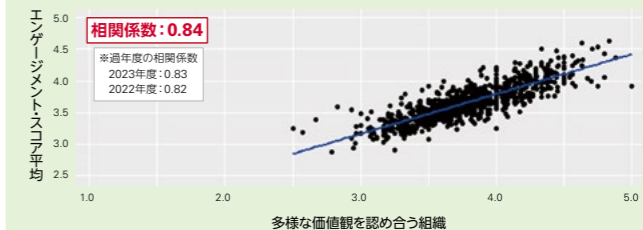
MYパーパスにもとづいて上司と対話し、お互いの価値観を認め合うことは、多様性を高めエンゲージメントの向上に寄与すると考えています。

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

「MYパーパスにもとづく対話」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



「多様な価値観を認め合う組織」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



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

サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

関係性の変化 カルチャー変革に向けた損保ジャパンの取組み

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

損保ジャパンでは社員一人ひとりが会社の目指す姿や自分たちが進むべき方向を自分ごととして考えるために、全社規模で対話を通じた相互理解や一体化を促す取組みを実施しています。具体的には、「対話」「承認」「学び」「DEI」のカルチャー推進を通じた変化を起点に、全役員・全社員で検討を進めている損保ジャパンの「新たな価値基準」への理解を深め、思考・行動様式を進化させることで、コンプライアンス・顧客保護を重視する健全な組織風土を醸成し「新しい損保ジャパン」の実現を目指しています。

対話

価値観を共有し、思ったことを率直に言い合えるカルチャー

<経営陣によるタウンホールミーティングの実施>



一人ひとりの多様な頑張りを認め合うカルチャー

<各職場での対話のワークショップの実施>



承認

学び

学ぶ意味を考え、主体性を持って学び続けるカルチャー

日々のさまざまな意思決定や判断に、多様な考えを活かしていく

DEI

アクション 2-3 経営陣によるタウンホールミーティング

取組みの目的と実施概要

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

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

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

取組みを通じて得られた声

役員と話をする機会がほとんどないため、このような機会をまた作ってほしい

会社の考え方や方針について知れたことで意識改革につながった

一連の問題は経営だけの問題ではなく、自分ごととして取り組んでいきたい

アクション 2-4 各職場での対話ワークショップ

取組みの目的と実施概要

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

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

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

取組みを通じて得られた声

テーマを絞って対話を行うことで、気づくことも多く有意義な時間になった

各部署にて対話が行われていることを考えると、あらためて会社が変わるために動いているのだと実感した

小さいことでも全社員が変わるためのアクションを起こすことで会社として大きな変革につながる

サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

関係性の変化 組織の実例

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

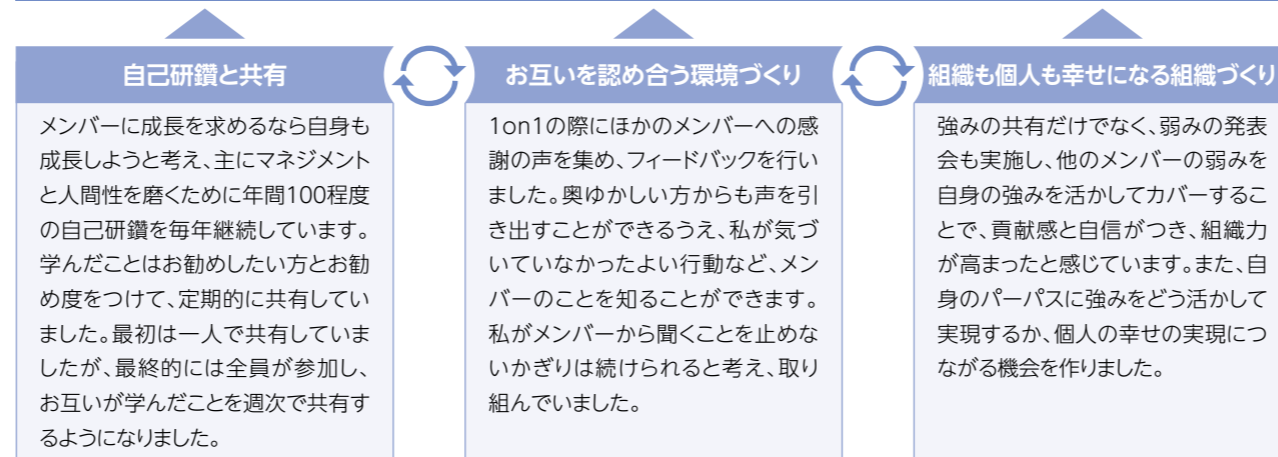
エンゲージメント
の向上

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

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

取組みの紹介

対話を起点に、お互いを尊重し、認め合い、助け合う関係の組織へ



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

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

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

社内外に起こった変化

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

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

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

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

エンゲージメントスコア

5年で下位5%から
上位**20%**に向上

ストレスチェックスコア

4年で
約**43%**改善

取組みの語り手



群馬自動車営業部第一課
課長(2023年当時)
柳井 隆祐

メンバーからの声

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



武智 亜希子

メンバーからの声

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



倉林 実夏

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

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

組織の変化 グループ横断の取組み

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

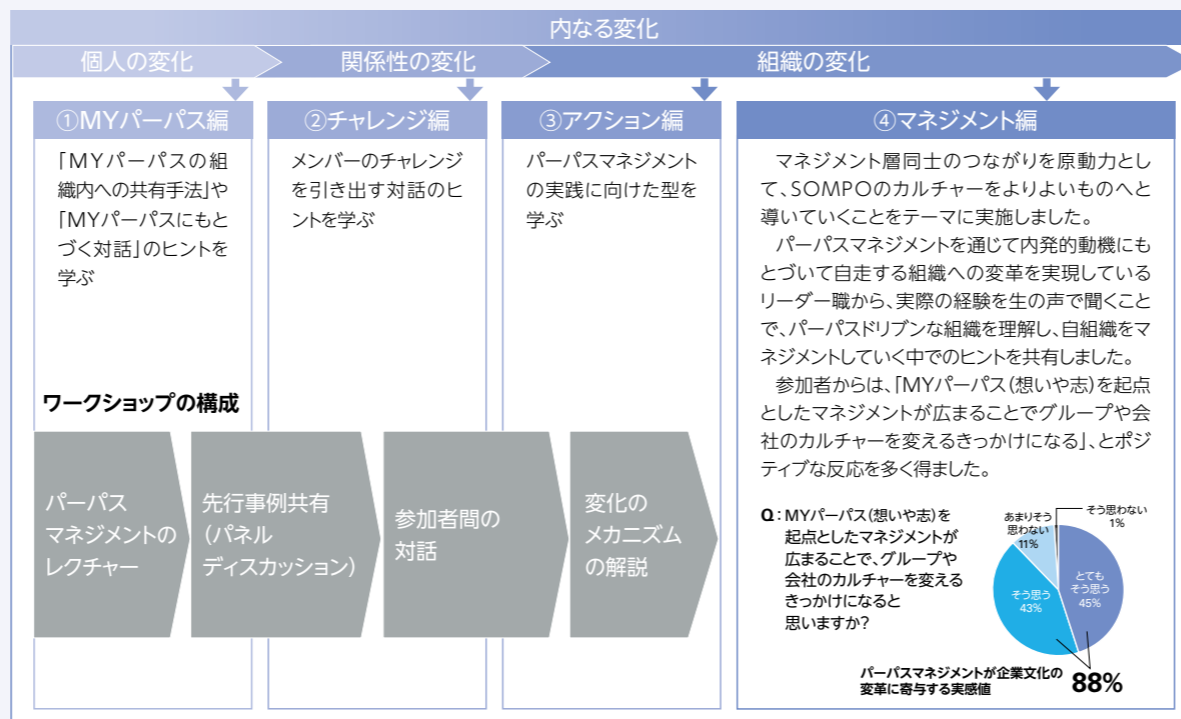
個々のMYパーパスにもとづき、多様な価値観を認め合う組織では、エンゲージメントが高まり、チャレンジ意欲の創出やコミュニケーションの増加により、イノベーションが生み出しやすくなります。このような取組みを組織レベルで実践・定着させるための要は、組織の「マネジメント層」です。マネジメント層を変革し、「組織の変化」を起こすべく、当社グループでは、さまざまな施策を展開しています。

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

アクション 3-1 パーパスドリブなマネジメントをする

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

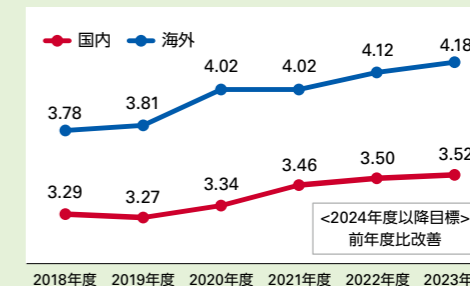
ワークショップでは、参加者同士のブレイクアウトセッションの時間を設けることで、現場の声や現場で起きていること(暗黙知)を収集し、その情報をパーパスマネジメントの型(形式知)に反映しています。このようなサイクルを回し続けることで、現場のマネジメント層とともに、マネジメント変革を進めています。



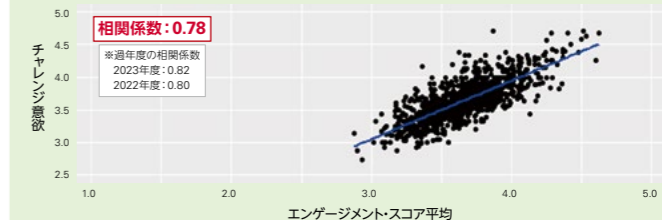
データ検証 エンゲージメントの向上

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

Gallup社のエンゲージメント・サーベイ結果の実績値(5点満点)



「エンゲージメント・スコア」と「チャレンジ意欲」の相関関係



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



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

組織の変化 グループ横断の取組み

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

アクション 3-2 パーパスマネジメントコミュニティ

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

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

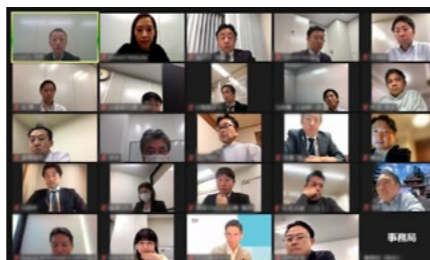
このコミュニティは1期、2期とリーダー同士のつながりの輪を広げていっており、こういった「横」のつながりが広がることで、社員のやりがいや幸せを追求したマネジメントが実践される組織が増え、会社全体の企業文化の変革につながると考えています。

コミュニティ活動のイメージ



プログラム

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



ペア活動

コミュニティに参加をしているリーダーは2人で1組のペアになっています。

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

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

学びの輪を広げる ワークショップの企画

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

リーダー同士の学びの輪を広げることによって仲間を増やしていきます。



サステナビリティ レポート 2024

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

組織の変化 組織の実例

MYパーパスの追求
+
多様な働き方の推進

①個人の変化

②関係性の変化

③組織の変化

エンゲージメント
の向上

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

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

取組みの紹介

自組織の「個」を育む

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

個の力を「組織」に活かす

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

自組織の変革をしながら「社外」と関わる

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

社内外に起こった変化

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

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

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

エンゲージメント・サーベイの「会社によるウェルビーイング向上」の実感値

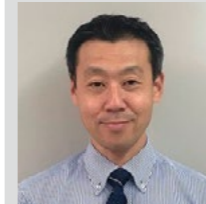
2022年度下期から

約 **17%** 改善

エンゲージメント・サーベイの「この会社で働き続ける意欲」の実感値

上位 **10%**

取組みの語り手



大阪自動車営業
第二部第三課 課長
高橋 俊司

メンバーからの声

笠木久晃、今野聡、白谷春菜、近藤克紀



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

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



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

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



サステナビリティ レポート 2024

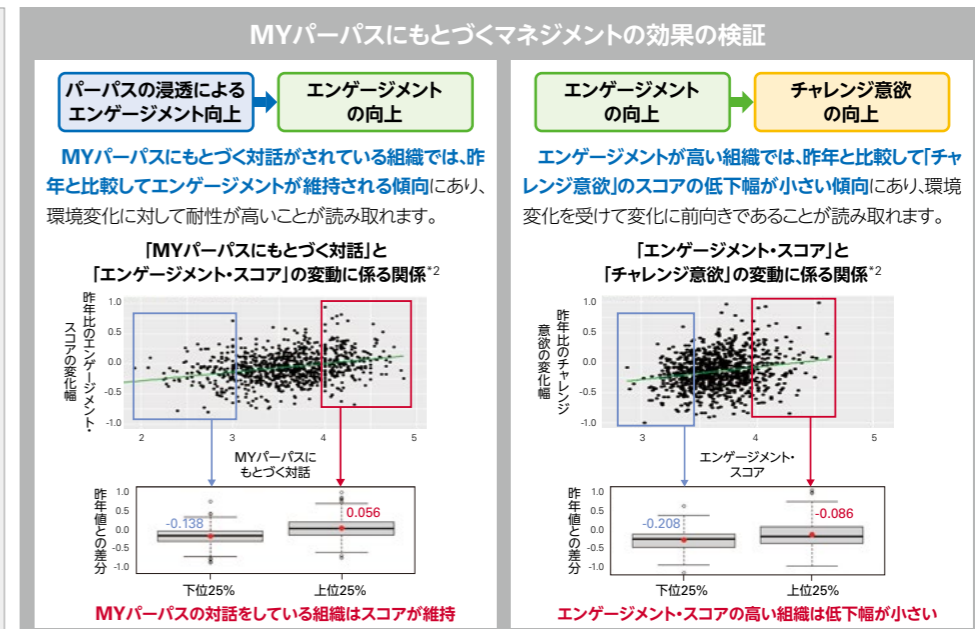
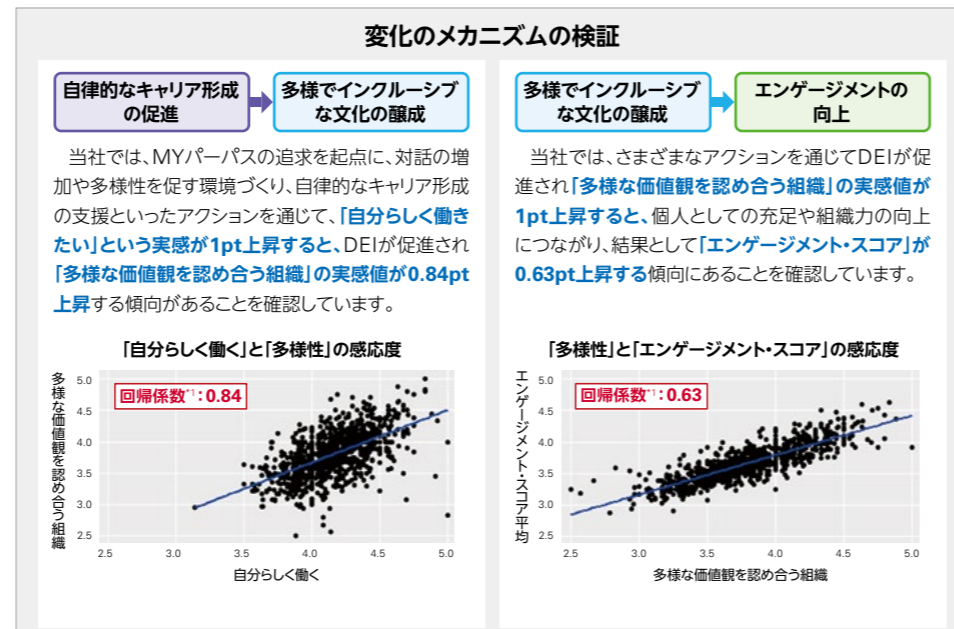
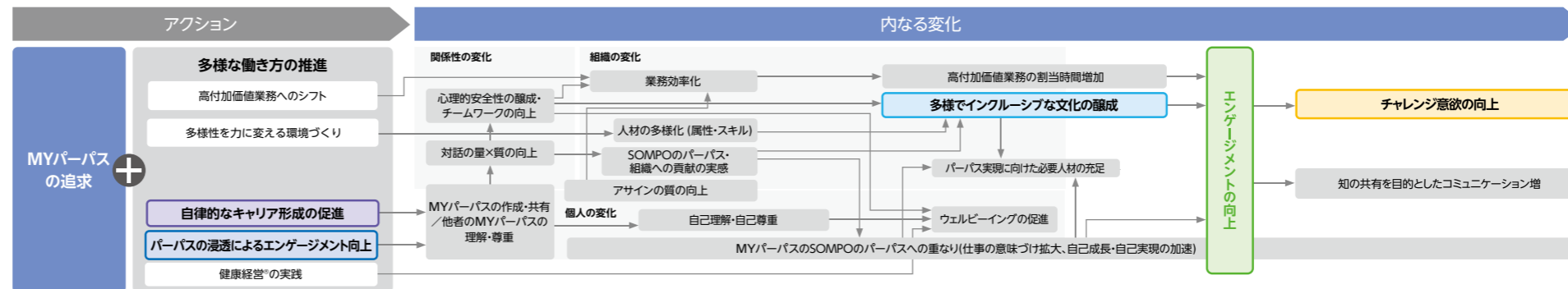
SOMPOのパーパス実現に向けた 価値創造ストーリー

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

エンゲージメントの向上に向けて ~内なる変化のエビデンス~



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



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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等



SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～SOMPOアワード2022～

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

SOMPO アワードの概要

SOMPOアワードは、社員一人ひとりのMYパーパスにもとづく、SOMPOのパーパス実現につながるアイデアや取組みを称え合うためのグループ横断の社内表彰制度です。初年度である2022年度は、単に新たな表彰制度として導入するのではなく、タウンホールミーティングや事例共有会など、パーパス浸透施策と密に連携を取りながら制度の浸透を図った結果、国内外のSOMPOグループ各社から合計993件の応募が集まりました。各カテゴリー最優秀賞である、Hakken&Shinka賞・Jitsugen賞・Kokorozashi賞、すべての挑戦のなかからもっともみんなの心を動かした“みんなが選ぶNo.1”であるGutto賞、大賞であるSOMPO Award of the YEARを受賞した以下3つの取組みについて、さらなるチャレンジを後押しするためにインセンティブとして学びの機会を提供しました。

SOMPOアワード2022の受賞案件と受賞後の進展



障がいを超え誰もが活躍できる社会を 『アイコサポート』

取組み内容

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

受賞後～広がる取組みの輪～

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

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



SOMPO流 子ども食堂中部推進担当 プロジェクト始動!

取組み内容

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

受賞後～受け継がれた想い～

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

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



沖縄こどもみらい仕事体験イベント

取組み内容

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

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

受賞後～沖縄へのさらなる貢献と広がる輪～

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

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

サステナビリティ
レポート
2024

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～SOMPOアワード 2022の取組み総括～

取組みの大小問わず
多様なチャレンジが集まりました！

●●さんのこの取組みは
チャレンジじゃない？



SOMPOアワード2022

応募総数
993件

SOMPO
アワード
2022
参加者の声



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

SOMPOアワードをきっかけに、
仲間にエールを贈り合うことができました！

●●さんのこの取組み
いつもすごい
助かってます！



SOMPOアワード2022

投票総数
7,493



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

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

業務は違えども
大切にしている
想いは一緒なんだな



自社の取組みと合わせる
ことで新しい価値が
生まれそうじゃない？



SOMPOアワード2022
MYパーパスにもとづいた

社員約300名
のチャレンジを社内外に公開



SOMPO
アワード
2022
参加者の声



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



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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～SOMPOアワード2024の目指す姿～

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



今年度もグループ横断でさまざまな取組みを実施いたします!

SOMPOアワードをきっかけに!
グループ社員交流

グループ横断で社員のチャレンジを後押しするためのイベントを実施します。



エールを贈り合う!
社員投票イベント

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



グループ社員ですべての挑戦を讃え合う!
グループ表彰式

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



今年度の選考フローについて

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

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

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

**社員投票にて
カテゴリー
最優秀賞を決定!**



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

SOMPOのパーパス実現に向けた
価値創造ストーリー

環境

社会

ガバナンス

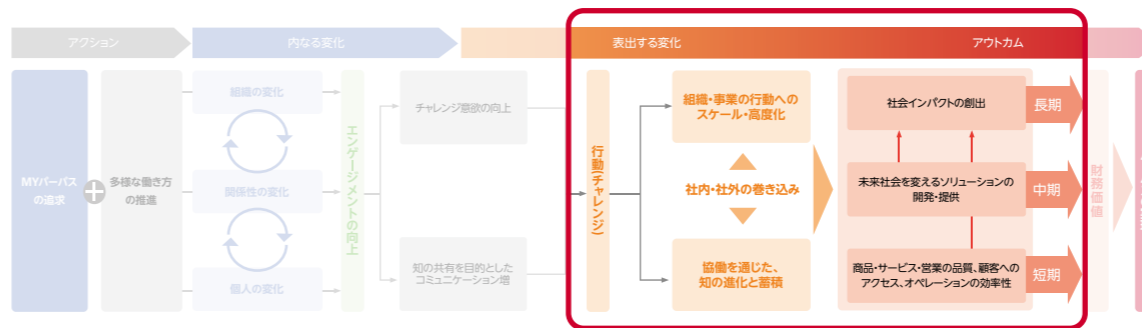
データ等

SOMPOのパーパス実現に向けた価値創造ストーリー

表出する変化～価値創造に向けて表出している変化の実例～

「内なる変化」を経て、エンゲージメントが高まった個人や組織は、パーパスの実現に向けて、「チャレンジ」や「コミュニケーション」に代表される具体的な行動を起こしていきます。そして、社内外のステークホルダーを巻き込みながら、協業を通じた知の進化・蓄積と組織・事業の行動へのスケール化・高度化を経て、アウトカムを生み出します。

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



アウトカムの例

商品・サービス・営業の品質、顧客へのアクセス、オペレーションの効率性

品質向上

お客さまの声を経営に活かす取組み
[▶P.95](#)

オペレーションの効率性

広域災害対応(火災保険)のDX
[▶P.84](#)

品質向上

「HLアドバイザー®」の育成
[▶P.96](#)

品質向上

現場と同じ環境で学ぶ「SOMPOケアユニバーシティ」
[▶P.97](#)

未来社会を変えるソリューションの開発・提供

ソリューションの開発

洋上風力発電事業者向け「ONE SOMPO WINDサービス」の提供
[▶P.51](#)

ソリューションの開発

防災・減災のプラットフォーム型ソリューション「SORALレジリエンス」
[▶P.83](#)

ソリューションの開発

テレマティクス保険・サービスの開発
[▶P.85](#)

ソリューションの開発

Insurhealth®商品の提供
[▶P.88](#)

ソリューションの開発

介護に関わるテクノロジーの研究開発所「Future Care Lab in Japan」
[▶P.94](#)

ソリューションの開発

旅行予約を後押しする、デジタル完結型商品「キャンセル保険」
[▶P.82](#)



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

グループ環境ポリシー

考え方・方針

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

以下の「環境行動」に基づき、環境目的および環境目標を定めて定期的に見直しを行い、継続的な改善に努めています。

環境行動

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供

自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。

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

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

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

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

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

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

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

SOMPO気候アクション

考え方・方針

当社グループでは、1990年代初頭から幅広いステークホルダーとの協働を通じて地球環境問題に取り組んできました。2021年度からの前中期経営計画において、気候変動リスク・機会に対し複合的なアプローチを実践するため、「SOMPO気候アクション」(気候変動への「適応」、気候変動の「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」)を掲げ、グループ全体で取組みを進めてきました。

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

SOMPO気候アクション

①気候変動への「適応」	②気候変動の「緩和」	③社会のトランスフォーメーションへの貢献
協働を通じた商品・サービスの開発・提供により、社会のレジリエンス力向上を支援	グループの温室効果ガス排出量ネットゼロ ^{*1} 実現(2050年)	NPOなどのステークホルダーとの協働や金融機関としてのエンゲージメントを通じて社会の移行に貢献
ステークホルダーとともに、人と自然が調和した包摂的でレジリエントなカーボンニュートラル社会を実現		
主な取組み実績(2023年度)		
<ul style="list-style-type: none"> 防災・減災に資する商品・サービス提供 「SOMPO SUSTAINA」の展開など レジリエンス向上の取組み ・SOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップの開始 ・防災や交通安全教育の実施 参加人数：24,616名 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量(スコープ1,2,3 除く保険引受・投融資) ▲25.7%(2017年対比) GHG排出量(スコープ3・投融資)^{*2} ▲20.7%(2019年対比) 脱炭素に資する保険商品の目標設定 2026年：250億円(国内・海外合計) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業(株式保有先を含む)とのエンゲージメント：1,007件 ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針の見直し

*1 残余排出は国際的に認められる方法でのオフセット

*2 削減実績は2022年度のもの

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション**地球環境問題へのリーダーシップ**

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取り組み

自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

地球環境問題へのリーダーシップ

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

気候変動・生物多様性へのリーダーシップ

活動・実績

日本経済団体連合会での活動

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

また、西澤顧問は、経団連自然保護協議会会長として、2022年12月にカナダのモントリオールで開催された生物多様性条約第15回締約国会議(以下、COP15)に、経団連自然保護協議会に所属の18社35名からなる経済界のミッション団長として参加しました。経団連のサステナブルな資本主義の実現に向けて、気候変動、循環経済、生物多様性の3分野を一体的に取り組む方針について表明するとともに、国際機関トップなどの要人と意見交換を行い、日本の取組み発信や海外最新動向の把握を行いました。さらに、COP15で採択された昆明・モントリオール生物多様性枠組(以下、GBF)を受けて2023年3月に閣議決定された「生物多様性国家戦略2023-2030」には、小委員会のメンバーとして協議に参加し、経済界の声を反映しました。2023年6月には、経団連自然保護協議会がこれら国際目標や国家戦略をふまえて作成した「2030年ネイチャーポジティブに向けたアクションプラン」を発表し、ネイチャーポジティブ経営への移行に向けた経団連生物多様性宣言・行動指針の改定などの環境整備を行ってきました。

また、COP15のほか、自然保護に関する世界最大のネットワークである国際自然保護連合(IUCN)が2022年10月に濟州島で開催した第1回リーダーズフォーラムや、世界最古の環境NGOの一つであるバードライフ・インターナショナルがロンドンで開催した100周年会合にも参加し、GBFに貢献する経済界の取組みを、世界に向けて発信しました。

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

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

CDPへの参画

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

TNFDフレームワークの開発、普及啓発への貢献

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

地球環境問題へのリーダーシップ

COP(締約国会議)への参画・発信

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

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等



TCFD・TNFD 提言への対応

SOMPOにおけるTCFD・TNFDの考え方

考え方・方針

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

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

ガバナンス

体制

(1) 取締役会の役割

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

取締役会は、グループ全体の戦略や方針を定めるとともに、パーパス実現に向けた執行役および執行役員の業務遂行状況を監督する役割を担っています。

(2) 執行役・執行役員の役割

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

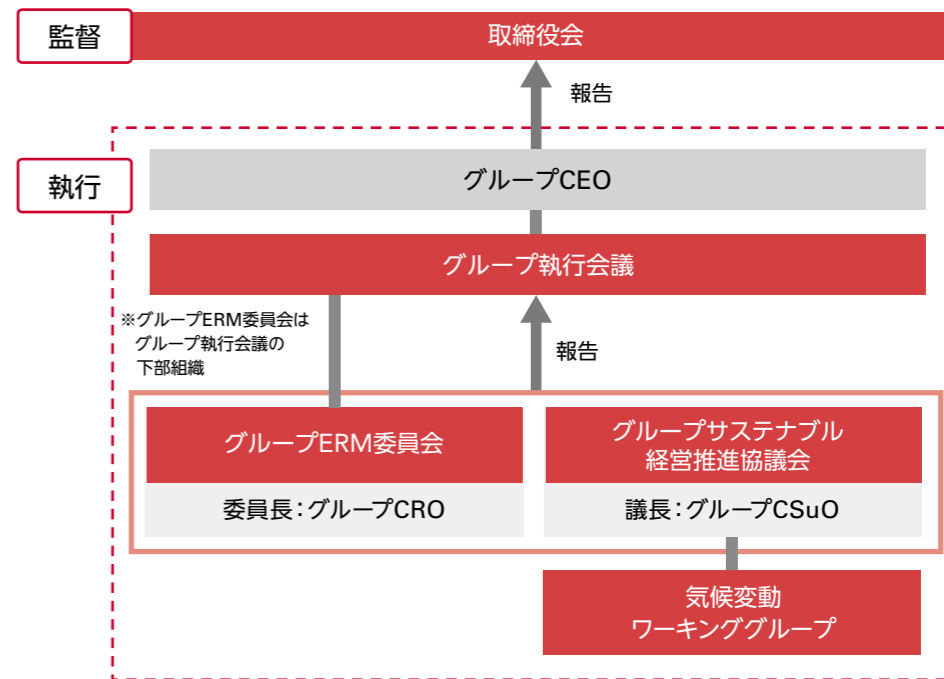
また、グループCSuOの業務執行のサポート機能としてサステナブル経営推進部を設置しています。気候変動・生物多様性戦略やその遂行状況については、グループCEOの諮問機関で

あるグループ執行会議において経営議論・報告されており、これらが四半期ごとに取締役会に報告されています。

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

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

サステナブル経営の推進体制



サステナビリティ レポート 2024

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取り組み

自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

TCFD・TNFD提言への対応

(3) ステークホルダー・エンゲージメントの監督

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

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

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

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

戦略

考え方・方針

(1) 気候関連の戦略

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

1. 気候関連のリスクと機会

気候変動の進展による自然災害の激甚化や発生頻度の上昇、干ばつや慢性的な海面水位の上昇などの「物理的リスク」のみならず、脱炭素社会への転換に向けた法規制の強化や新技術の進展が産業構造や市場の変化をもたらす、企業の財務やレピュテーションにさまざまな影響を与える「移行リスク」が顕在化する可能性があります。また、これらのリスクに付随して、企業の事業活動に起因する気候変動の影響や炭素集約度の高い事業への投資、不適切な開示などによる法的責任を追及する気候変動訴訟が米国を中心にグローバルに増加しており、当社の損害保険事業における賠償責任保険の支払保険金を増大させる可能性があります(「賠償責任リスク」)。一方で、自然災害リスクの認識の高まりや社会構造の変革は、新たなサービス需要の創出や技術革新などのビジネス機会をもたらします。

当社グループは、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)、NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)等外部機関の研究成果をふまえて、気候変動が事業に与えるリスクと機会を整理し、短期(2~3年以内)、中期(5~10年後:2030年頃)および長期(10~30年後:2050年頃)の時間軸において、保険事業のバリューチェーン全体(上流:商品・サービス開発、中流:販売・営業・資産運用、下流:事故対応・保険金支払い)を対象範囲として評価・分析・対応を進めています。気候変動による物理的リスク、移行リスクに伴う主な変化と、当社グループにとって重大な影響を及ぼすと想定されるリスクと機会は次表のとおりであり、内外環境の変化をふまえて継続的に見直しを行っています。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取り組み

自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等



TCFD・TNFD提言への対応

気候変動に起因するリスクと機会

環境変化		当社への影響	リスク	機会	時間軸
急性	<ul style="list-style-type: none"> 熱波、極端な湿度 洪水、台風・ハリケーンの頻度・強度の変化 干ばつ、山火事の増大 	気象災害による保険収支の悪化 : 台風・ハリケーンの激甚化または頻度増加による火災保険などの保険金支払い、再保険コストの増大	●	—	リスク管理(1)記載の気候変動リスクマップを参照
		農業保険収支の悪化 : 気象災害による保険金支払い増加。農業リスクに応じたソリューションの提供	●	●	
物理 慢性	<ul style="list-style-type: none"> 海面上昇 平均気温の上昇 海洋酸性化 砂漠化 森林減少、生物多様性の影響 移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻 	海面上昇による保険金支払いの増加 : 慢性的な海面上昇に伴う沿岸部の浸水による保険金支払い	●	—	
		不動産市場の下落(資産価格の下落) : 物理的リスクの影響を受けやすい不動産の価格下落	●	—	
		政情不安・紛争 : 食料・水不足による移民の増大や国家破綻、テロ増加などに伴う社会の混乱、経済の不安定化	●	—	
		新たなパンデミック : 森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加	●	—	
政策	<ul style="list-style-type: none"> 再生エネルギー、省エネルギー関連の推進 補助金(EV購入、エネルギー効率向上など) 	政策移行に伴う運用資産の価格変動 : 脱炭素に向けた政策・法規制の強化に伴う金融市場の影響	●	●	
		エネルギー価格の上昇 : 脱炭素による需給ギャップ拡大に伴う原油価格高騰の長期化、炭素税導入などによる物価上昇	●	—	
移行 法律	<ul style="list-style-type: none"> 賠償制度や法律の改正、新たな法解釈 	気候変動訴訟などの法的リスク : 気候変動関連の訴訟などに伴う賠償責任保険の保険金支払い増加。保険・サービスの需要拡大	●	●	
		<ul style="list-style-type: none"> 蓄電技術やインフラの進展 再生・省エネルギーなどの新技術 	新技術普及による脱炭素化 : 新技術の普及・既存技術の陳腐化による産業構造変化に伴う保険料収入・資産価格の変動	●	●
市場 選好	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型企業への投資家および消費者の選好 	レピュテーション : 商品・サービスにおける気候変動の取り組みや情報開示の優劣によるレピュテーションへの影響	●	●	
		消費者行動の変化 : 消費者行動の変化(シェアリングなど)による保険料収入・資産価格の変動	●	●	

2. シナリオ分析

ア. 物理的リスク

当社グループの損害保険事業は、台風や洪水、高潮などを含む自然災害の激甚化や発生頻度の上昇に伴う想定以上の保険金の支払いによる財務的影響を受ける可能性があります。リスクの定量的な把握に向けては、2018年以降、大学などの研究機関と連携することで科学的知見をふまえた取組みを進めており、「地球温暖化対策に資するアンサンブル気候予測データベース:d4PDF*1(database for Policy Decision making for Future climate change)」などの気象・気候ビッグデータを用いた大規模分析によって、台風や洪水、海面水位の変化の影響を受ける高潮の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向について、平均気温が上昇した気候下での長期的な影響を把握するための取組みを行っています。また、5~10年後の中期的な影響を分析・評価し事業戦略に活用しています。

当社グループは、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)のTCFD保険ワーキンググループに参画し、同ワーキンググループが2021年1月に公表したガイダンスに基づく簡易な定量分析ツール*2を用いた台風に関する影響度の試算を行っています。気候変動リスクへの金融監督上の対応を検討するNGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)が検討を行っているシナリオ分析の枠組みも活用して、引き続き分析を進めていきます。

台風の発生頻度	約△30%~+30%
1台風あたりの損害額	約+10%~+50%

また、北米ハリケーンや欧州洪水など海外の自然災害に関しては、外部のリスクモデル会社や研究機関などとの提携を通じて気候変動による影響分析を進めており、保険料率算出や集積管理への活用を検討しています。

*1 文部科学省の気候変動リスク情報創生プログラムにて開発されたアンサンブル気候予測データベースです。多数の実験例(アンサンブル)を活用することで、台風や集中豪雨などの極端現象の将来変化を確率的にかつ高精度に評価し、気候変化による自然災害をもたらす未来社会への影響についても確度の高い結論を導くことができます。

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

イ. 移行リスク

脱炭素社会への移行が短期・中期・長期それぞれにおいて、当社グループに及ぼすインパクトを把握するため、下表のNGFSシナリオ*3を前提に、脱炭素社会への転換に向けた法規制の強化や世界経済の変化が企業に及ぼす「政策リスク」と気候変動の緩和や適応に向けた取組みによる「技術機会」についてMSCI社が提供するClimate Value-at-Risk (CVaR) *4を用いて、当社グループの保有資産に及ぼす影響を分析しています。詳細は、以下「a. Climate Value-at-Risk (CVaR)」をご参照ください。

加えて、移行リスク削減に向け、脱炭素化への取組みが進んでいない企業への働きかけを促進することが重要であることから、同社が提供するImplied Temperature Rise (ITR) *5を用いて、当社グループの投資先企業が2100年度までに1.5℃の温暖化に抑える目標と整合的なGHG排出量削減目標を設定しているのかを定量的に分析しています。詳細は、以下「b. Implied Temperature Rise (ITR)」をご参照ください。

*3 NGFS (気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)シナリオ
NGFSがフェーズ4として2023年11月に公表している気候変動シナリオであり、Delayed transition、Net Zero 2050、NDCsの3シナリオを分析。

カテゴリー	シナリオ	概要
① Disorderly (無秩序)	Delayed transition (遅延移行)	2030年まで年間排出量が減少しない。温暖化を2℃に抑えるには強力な政策が必要。CO ₂ 除去は限定的
② Orderly (秩序的)	Net Zero 2050 (2050ネットゼロ)	厳格な排出削減政策とイノベーションにより、地球温暖化を1.5℃に抑制し、2050年頃に世界のCO ₂ 排出量を正味ゼロにすることを旨とする。米国、EU、日本などの一部の国では、すべてGHGについてネットゼロを達成
③ Hot House World (温暖化進行)	Nationally Determined Contributions (NDCs) (国別目標)	各国が約束したすべての政策が実施されるシナリオ(まだ実施されていない場合でも、すべての誓約された政策が含まれるが、地球温暖化を食い止めるには不十分なシナリオ)

*4 Climate Value-at-Risk (CVaR)

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

*5 Implied Temperature Rise (ITR)

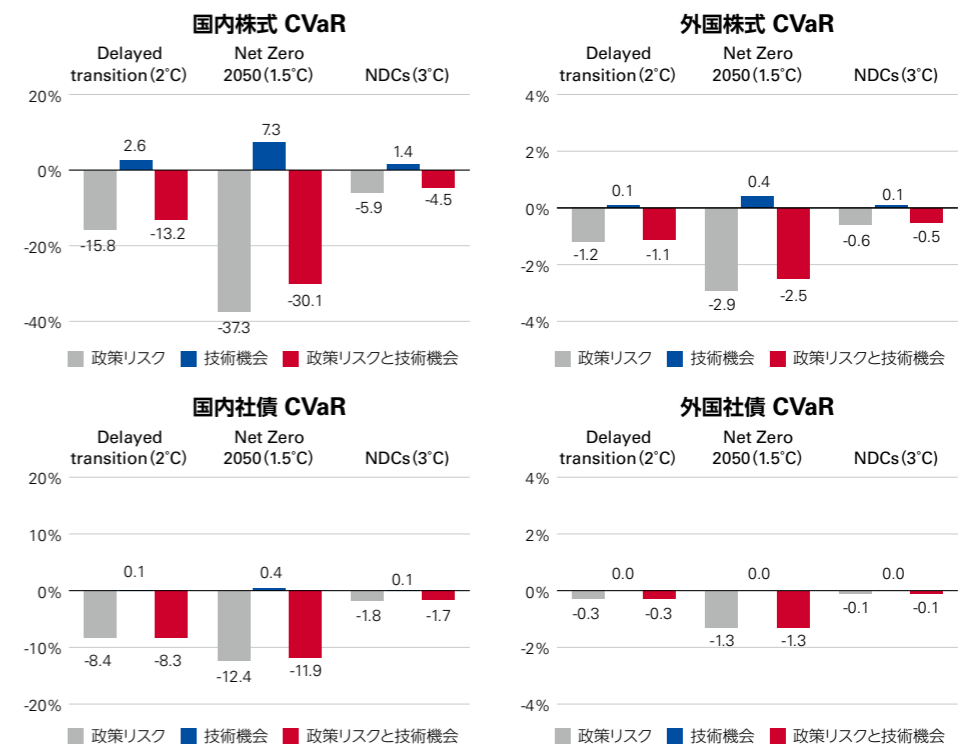
- 2100年までに2℃、1.5℃の温暖化をもたらす可能性の程度を、度数(℃)で評価するフォワードルッキングな評価手法の一つ。
- 投資先企業のGHG予測排出量(足元の排出量および企業が設定した削減目標をもとに算出)とカーボンバジェットの差分をもとに温度上昇への寄与度を表したものであり、当社グループの資産運用ポートフォリオにおける各銘柄の保有時価ウェイトを考慮し、2023年3月末時点における影響度を算出。

a. Climate Value-at-Risk (CVaR)

(NGFSシナリオ-保有資産別比較)

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

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



- 政策リスク：GHG削減目標を達成するために必要となる費用をスコープ1、2、3と段階ごとに算出した数値
- 技術機会：低炭素経済への移行を背景に、企業が保有する環境関連技術が生み出す事業機会のポテンシャルを算出した数値



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取り組み

自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(NGFSシナリオ—短期・中期・長期のTime Horizon別比較)

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

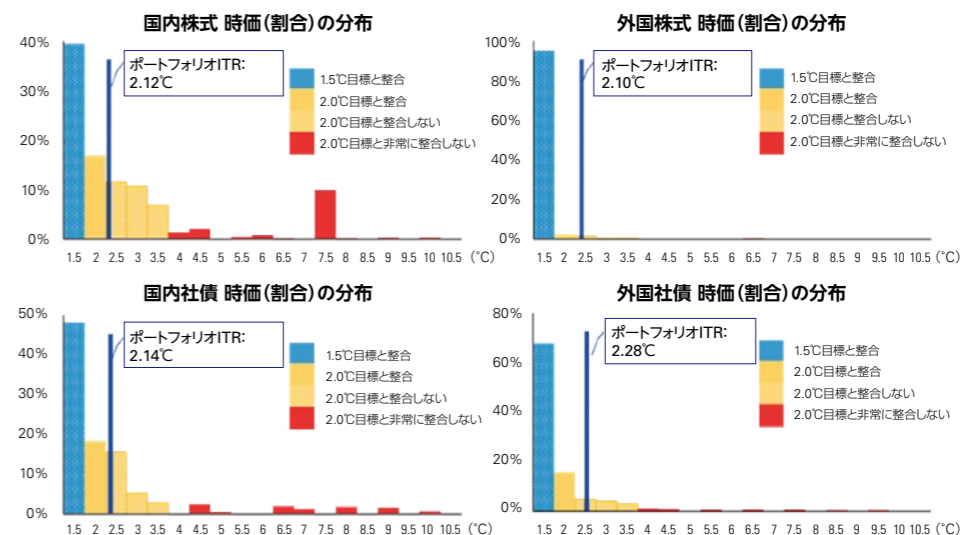
当社グループ Time Horizon別 政策リスクと技術機会のCVaR分析結果

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

b. Implied Temperature Rise(ITR)

ITRが2°C未満の企業の割合は、国内株式、外国株式、国内社債、外国社債ポートフォリオの時価ベースでそれぞれ56%、97%、67%、83%、ITRが1.5°C未満の企業の割合は、39%、95%、48%、68%となっており、国内株式以外はパリ協定で掲げる「1.5°C目標」と整合的な企業が過半数を占めています。一方で、ポートフォリオ全体では、国内株式、外国株式、国内社債、外国社債のITRはそれぞれ2.12°C、2.10°C、2.14°C、2.28°Cと、1.5°Cを超えています。当社グループではこれらの分析結果を活用し、移行リスクの高い企業やGHG排出量目標設定がない投資先企業へのエンゲージメントなどの働きかけを通じて移行リスクの削減を進めていきます。

当社グループ 資産別 ITR分析結果



(補足)本レポートには、MSCI Inc.、その関連会社、情報提供者(以下「MSCI関係者」)から提供された情報(以下「情報」)が含まれており、スコアの算出、格付け、内部使用にのみ使用されている場合があり、いかなる形態でも複製/再販したり、金融商品や指数の基礎または構成要素として使用することはできません。MSCI関係者は、本レポートに掲載されているデータまたは情報の正確性および完全性を保証するものではなく、商品性および特定目的への適合性を含め、すべての明示または黙示の保証を明示的に否認します。MSCI関係者は、本レポートのデータまたは本情報に関連する誤りや脱落、あるいは直接的、間接的、仕様の(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。
出所: MSCI Climate Value-at-Risk、Implied Temperature Riseを用いてSOMPOホールディングス作成

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

3. レジリエンス向上の取組み

ア. リスクへの対応

物理的リスク

損害保険契約や再保険契約は短期契約が中心であり、激甚化する気象災害の発生傾向をふまえた保険引受条件や再保険方針の見直しによって、保険金支払いが想定以上となるリスクの抑制が可能です。また、グローバルな地理的分散や短期・中期の気候予測に基づく定量化、長期的なシナリオ分析による重大リスクの特定・評価などの多角的なアプローチにより、物理的リスクに対するレジリエンスの確保を図っています。

移行リスク

自社の温室効果ガス(GHG)排出量削減については、スコープ1,2,3(除く保険引受・投融資)で2030年60%削減(2017年比)*、2050年実質排出ゼロにする目標を掲げています。その実現に向け、GHG排出において特に占める割合の大きい電力に関して、LED化などの省エネへの取組みに加え、「2030年までに再生可能エネルギー導入率70%」の目標を掲げ、所有ビルの電力を再生可能エネルギー由来に切り替えるなど、目標達成に向けたロードマップに沿って着実に取組みを進めています。

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

投融資については、公社債の満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替え促進や、株式保有先のうちGHG高排出の上位20社を中心とするエンゲージメントの強化により、資産運用ポートフォリオにおけるGHG排出量を2025年までに2019年比で25%削減する目標を掲げ、移行リスク軽減に取り組んでいます。

イ. 機会への対応

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

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

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

さらに、ネットゼロ社会の実現に向けて、世界のさまざまなイニシアティブや団体などにおいて、規制やガイダンス策定などの議論が活発に行われています。当社グループでは、これらのルールメイキングに対して積極的に関与しリードすることにより、社会のトランスフォーメーションに貢献するとともに、これらの取組みを通じた知見の蓄積やレピュテーションの向上によってパートナーを呼び込むなどグループのビジネス機会の創出・拡大を図っていきます。

4. リスクと機会の取組み

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

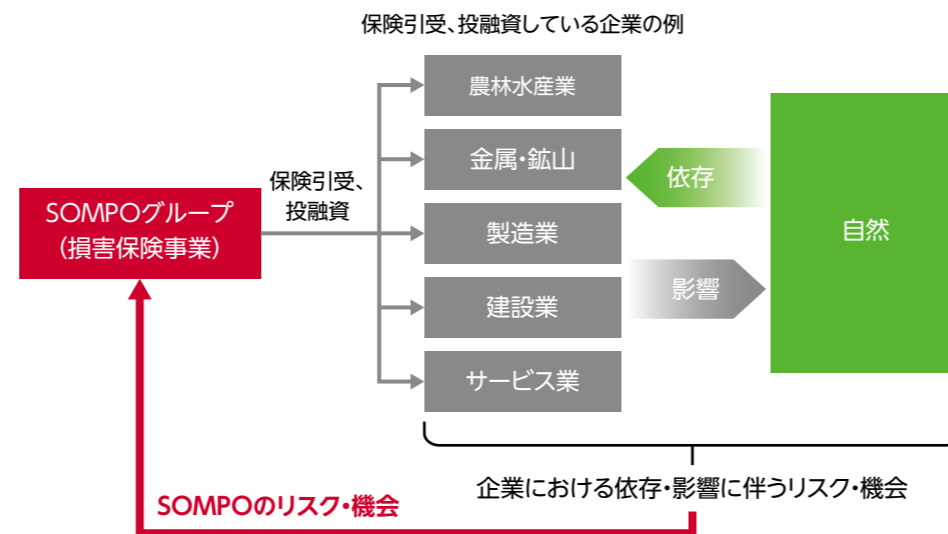
TCFD・TNFD提言への対応

(2) 自然関連の戦略

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

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

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



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

1. 優先地域の特定

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

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

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

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

2. 依存・影響の特定・評価

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

具体的には、以下の手順で実施しています。

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等



TCFD・TNFD提言への対応

保険引受

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

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

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

凡例：
■ 極大
■ 大
■ 中
■ 小
■ 極小

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

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

凡例：
■ 極大
■ 大
■ 中
■ 小
■ 極小

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

投融资

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

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

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

凡例：
■ 極大
■ 大
■ 中
■ 小
■ 極小

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

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

凡例：
■ 極大
■ 大
■ 中
■ 小
■ 極小



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

3. リスク・機会の特定・評価

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

環境変化		当社への影響	リスク	機会	時間軸	
物理	急性	<ul style="list-style-type: none"> 熱波、極端な湿度 洪水、台風・ハリケーンの頻度・強度の変化 干ばつ、山火事の増大 	<p>気象災害による保険収支の悪化：台風・ハリケーンの激甚化や頻度増加、植物による減災機能の低下、被害悪化による火災保険などの保険金支払い、再保険コストの増大</p>	●	—	短期 中期 長期
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 海面上昇 平均気温の上昇 海洋酸性化 砂漠化 森林減少、生物多様性の影響 移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻 	<p>生態系サービスの劣化に伴う収益の悪化：生態系サービスの劣化に伴う自然への依存度が高いセクターの業績悪化による保険収益の減少、投資リターン減少</p>	●	—	中期 長期
		<p>生態系サービスの劣化に伴う社会の不安定化：食料・水不足による政情不安・紛争、森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症/パンデミックの発生増加といった社会の不安定化</p>	●	—	中期 長期	
移行	政策	<ul style="list-style-type: none"> ネイチャーポジティブ経済の推進 補助金(資源効率向上など) 	<p>事業環境の変化に伴う収益の変化：事業環境の変化に伴う取引先の業績変化による保険収益の変動、投資リターンの変動</p>	●	●	中期 長期
	法律	<ul style="list-style-type: none"> 賠償制度や法律の改正、新たな法解釈 	<p>自然関連の訴訟などの法的リスク：自然関連の訴訟などに伴う賠償責任保険の保険金支払い増加</p>	●	—	中期 長期
	技術・市場選好	<ul style="list-style-type: none"> Nature-based Solution 環境配慮型企業への投資家および消費者の選好 	<p>事業環境の変化に対応した商品・サービス：Eco-DRR(生態系を活用した防災・減災)やグリーンインフラ、グリーンファイナンスの拡大、サステナビリティ情報開示といった事業環境の変化に伴う保険料収入・資産価格の変動、コンサルティングサービスの展開</p>	●	●	短期 中期 長期
		<p>レピュテーション：商品・サービスにおける生物多様性・自然資本の取組みや情報開示の優劣によるレピュテーションへの影響</p>	●	●	短期 中期 長期	

4. リスク・機会への取組み

PDF 主な取組みは[自然関連の取組み](#)(P.55-56)をご参照ください。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

リスク管理

体制

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

自然災害リスクについても、リスクアペタイトを明確化するとともに、自然災害が発生した場合に想定される保険金支払いを気象学などの科学的知見や当社商品特性をふまえて定量的に把握したうえで、財務健全性や収益性、利益安定性への影響、再保険マーケットの動向などをふまえて、再保険方針およびグループ全体のリスク保有戦略を策定し、管理しています。

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

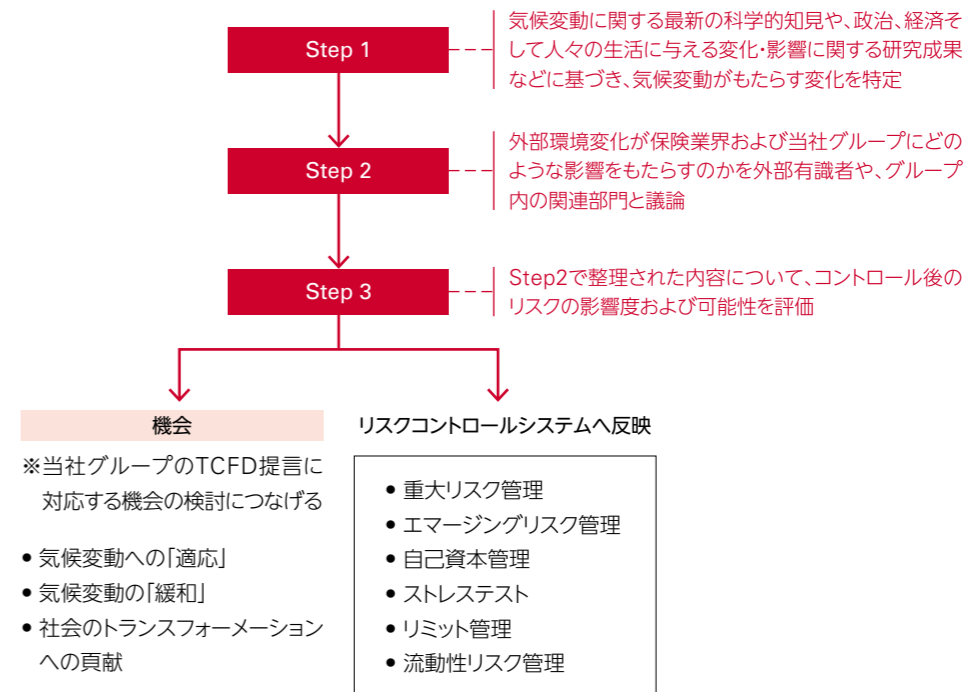
当社グループは、「SOMPO気候アクション」の実践として気候変動リスクフレームワークを通じた短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会の評価、これらに基づくシナリオ分析(物理的リスク・移行リスク)を実施するとともに、これらのリスクと機会へのレジリエンス向上を高めるための各種の取組みを行っています。

(1) 気候変動リスクフレームワーク(気候変動リスクの特定、評価および管理)

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

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

気候変動リスクフレームワーク



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

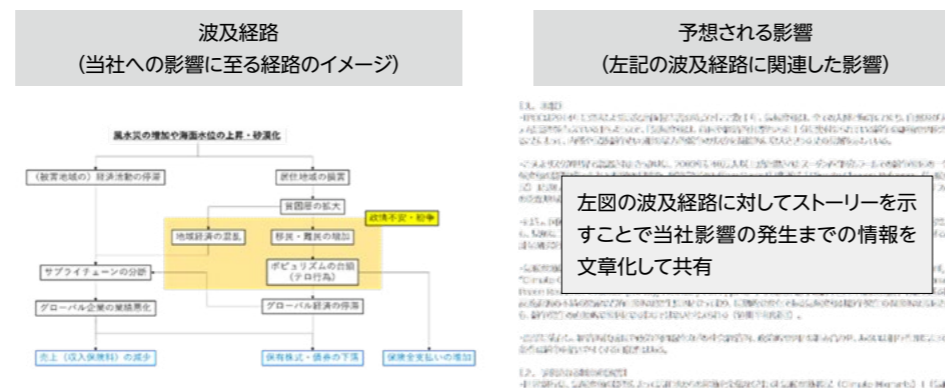
TCFD・TNFD提言への対応

リスク評価にあたり、平均気温の変化を示すIPCCのシナリオと政策移行を示すNGFSのシナリオを組み合わせた「低位」「中位」「高位」の3つの環境変化のパターン(下表「環境変化のパターン」)を選定しました。また、当社に及ぼす影響の波及経路・内容をシナリオで想定したうえで(下図「リスクの波及経路と影響内容のシナリオ(例)」)、パターンごとにリスクを評価しています。

環境変化のパターン(低位・中位・高位)

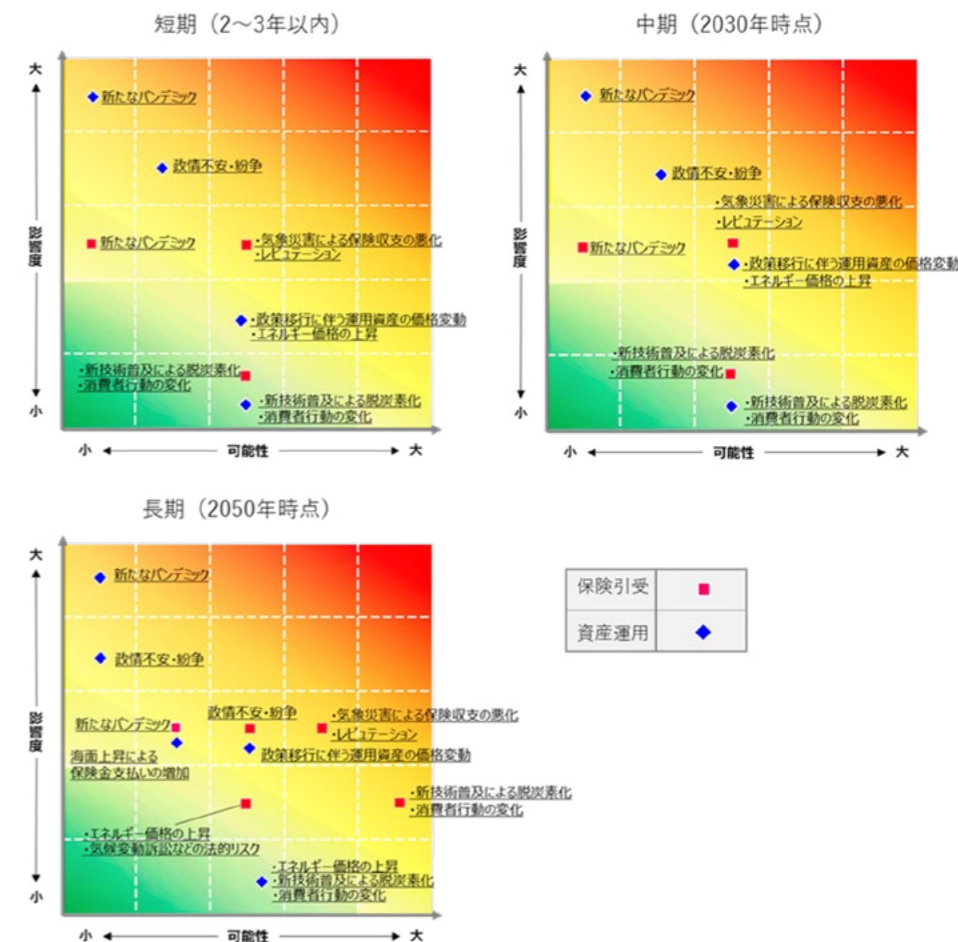
	IPCC	NGFS
低位	SSP1-1.9	Orderly / Net Zero 2050
中位	SSP2-4.5	Disorderly / Delayed Transition
高位	SSP5-8.5	Hot House World/ Current Policy、Nationally Determined Contributions (NDCs)

リスクの波及経路と影響内容のシナリオ(例)



アセスメント結果をふまえて継続的なモニタリングが必要なリスクは「気候変動リスクマップ」として可視化し、主に保険引受および資産運用に影響を与えるリスクの影響度、可能性、発現時期、傾向などを俯瞰することで、取締役会および執行の諸機関における気候変動に関する議論の活発化を図っています。

気候変動リスクマップ(中位SSP2-4.5/Disorderly)



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(2) その他のリスク

アセスメントに用いたシナリオは保険引受と資産運用についてでしたが、「訴訟等の法的な影響」については保険引受・資産運用以外の当社事業活動に影響を与える可能性があると考えています。リスク評価における影響度・可能性はそれぞれ中程度相当と想定しており、引き続き情報収集および分析を行い、リスクの把握に努めていきます。

	発生の原因	当社への影響
訴訟などのリスク	気候変動に対する取組みの遅れや不適切な情報開示	当社自身に対して賠償請求訴訟が起こされる、など

※保険引受・資産運用以外の当社事業へのリスク。なお、保険引受や資産運用への影響についてはアセスメントを実施。

(3) 既存のリスク管理フレームワークとの統合

気候変動リスクフレームワークでとらえたリスクの認識は、重大リスクの「主な想定シナリオ」に反映して管理を行い、また、気候変動との間で相互に影響を与える事象である「生物多様性の喪失」はエマージングリスクとして分析を行っています。(下表)

気候変動に関連する重大リスクなどと主な想定シナリオ

重大リスク・エマージングリスク	気候変動に関連する主な想定シナリオ
気候変動リスク (物理的リスク)	台風・ハリケーンの激甚化または頻度増加による火災保険などの保険金支払い、再保険コストの増大
気候変動リスク (移行リスク)	脱炭素に向けた政策・法規制の強化、技術革新の進展による株式・債券の価格変動など
事業中断リスク	想定シナリオを超える大規模自然災害などの発生に伴う重要業務停止の長期化、人命被害など
パンデミック	森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加
生物多様性の喪失リスク	気候変動に伴う生態系の破壊などにより生物多様性が毀損、農作物の生育などに悪影響が及ぶ、緩和策へのマイナスの影響につながり、気象災害の激甚化・頻発化を加速し、減災機能の低下を招く

また、気候変動リスクフレームワークを通じて得られた知見を、既存のリスクコントロールシステムの枠組みである自己資本管理、ストレステスト、リミット管理、流動性リスク管理に反映させていくことで、リスク管理全体の高度化を図っていきます。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

指標と目標

活動・実績

(1) リスクと機会を評価するための指標

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

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

*1 指標の対象範囲は、国内海外の連結子会社です。

*2 「GHG排出量(スコープ3カテゴリ15 投融資)」と「加重平均炭素強度(WACI)(スコープ3カテゴリ15 投融資)」については、2022年度の実績です。

*3 算定にあたっては、MSCI ESG Research社が提供するデータ(カバー率)2022年度：上場株式84%、社債81%、いずれも時価ベース)を使用しています。対象資産は国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1,2です。

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

*5 WACIは、Weighted Average Carbon Intensityの略称であり、各投資先企業の売上高あたりのGHG排出量をポートフォリオの保有割合に応じて加重平均した値です。なお、2021年度の数値からWACIの算出方法が変更となっています。

*6 当社グループでの水使用量を示しています。水不足地域への該当の有無は今後確認していきます。



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

TCFD・TNFD提言への対応

(2) リスクと機会を管理するための目標

当社グループは以下の目標を設定し、その進捗の管理を行っています。

項目	目標値
自社のGHG排出量削減率	2030年：60%削減(2017年比) 2050年：実質排出ゼロ ※スコープ1,2,3(除く保険引受・投融資)が対象 ※目標基準年である2017年の総排出量実績は、 412,771 t-CO ₂ e
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
再生可能エネルギーの導入率	2030年導入率：70% 2050年導入率：100%
トランジション保険目標	2026年度：250億円 ※脱炭素に資する保険商品の元受保険料を目標値としています。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

気候変動への「適応」

活動・実績

『SORALレジリエンス』の開発と展開

『SORALレジリエンス』は、株式会社ウェザーニューズの気象に関する豊富なデータ・知見、損保ジャパンの保険データ・知見、SOMPOリスクマネジメントのリスク管理やリスクコントロールに関するノウハウを組み合わせた協業WEBサービスです。気候変動に伴い自然災害が多発するなかで、お客さま企業およびサプライチェーンの国内外拠点における被害抑制対応・事業継続の一助となるサービスを目指し『SORALレジリエンス(Resilience 強靭さ、回復力、しなやかさを意味する英単語)』と名づけています。

早期避難の取組み『防災・減災費用保険』の販売

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

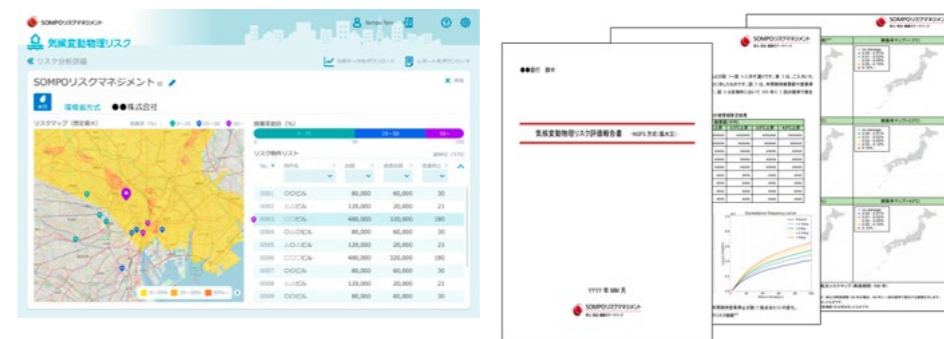
自治体向け『避難支援者保険』の販売

損保ジャパンは、個別避難計画における避難支援者や地域の防災活動に参加する住民の皆さまが、安心して活動を行っていただくための『避難支援者保険』を販売しています。

『SOMPO SUSTAINA』の提供

SOMPOリスクマネジメントでは、当社グループがこれまで保険事業などで培ってきた気候変動への適応対応や自然災害に対するレジリエンス向上などの企業の課題・リスクに対処するための知見を蓄積しています。この知見をより多くのお客さまの気候変動対策に有効活用していただくために、洪水や台風などの気候変動物理リスクや地震リスクによる財物や企業活動への将来の影響をWeb上で気軽に定量化し、可視化できるプラットフォーム『SOMPO SUSTAINA』を提供しています。気候変動は、海面の上昇や豪雨の増大などの自然災害の増加・激甚化を引き起こし、人間の生活や自然の生態系にさまざまな影響を与えています。そのため、カーボンニュートラルの実現に向けた取組みの加速が世界中で共通する喫緊の課題と

なっています。各国では企業や産業の脱炭素化の推進や競争力強化に向けた取組みが進行中であり、日本でも2050年におけるカーボンニュートラルの実現に向けたさまざまな取組みが進められています。また、気候変動の緩和だけでなく、適応のための技術革新が必要であり、消費者や投資家の価値観も変化しています。このような変化に対応するため、企業には持続的な事業成長を実現するための対策や革新的なイノベーションが求められています。すべての企業が取り組むべきこの社会課題に対して、SOMPOリスクマネジメントと損保ジャパンは、ほかの金融機関などの連携パートナーと協力して、法人の皆さまに向けて『SOMPO SUSTAINA』を推進しています。『SOMPO SUSTAINA』を通じて、企業が持続的な成長を遂げるためのさまざまな課題解決に貢献し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



『SOMPO SUSTAINA』による気候変動物理リスクの可視化イメージ

SOMPO流「逃げ地図」*づくりワークショップの展開

損保ジャパンは、自然災害のリスクを認識しているものの、災害に備える行動に一步踏み出せないという課題に対して、防災意識を高め、地域でのつながりを活性化させることを目的に、SOMPO流「逃げ地図」づくりワークショップを提供しています。

*「逃げ地図」は株式会社日建設計の登録商標です。

PDF 詳細は[社会貢献活動](#)(P.102)をご参照ください。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取り組み

自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取り組み

「防災ジャパンプロジェクト」の展開

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

PDF 詳細は[社会貢献活動](#)(P.102)をご参照ください。

要配慮者を包摂した防災・減災の取り組み「つながる防災プロジェクト」の展開

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

PDF 詳細は[社会貢献活動](#)(P.102)をご参照ください。

『AgriSompo』の拡大

SOMPOインターナショナルは、農業保険のグローバル統合プラットフォーム『AgriSompo』を通じてリスク管理ソリューションを提供し続けることで、食料の安定供給に貢献しています。『AgriSompo』は、農業におけるプロテクション(補償)ギャップを埋めるために設計された、以下を含む数多くの保険およびリスク管理商品を提供しています。

- 農業業界向けの体系的な天候リスク管理ソリューションであるパラメトリック作物保険。
- 既存および新規の農業作物保険プログラムのグローバル再保険事業。
- 小規模農家のすべての農場収入を補償する新しい米国連邦農業プログラムであるMicro Farmを含む、成長中の米国プラットフォーム。
- ブラジルにおけるキャパシティ提供を通じた補償商品展開と事業規模の拡大。

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

気候変動の「緩和」

活動・実績

グループの2050年温室効果ガス(GHG)実質排出ゼロに向けた取り組み

自社のGHG排出量については、スコープ1,2,3(除く保険引受・投融資)で2030年60%削減(2017年比)*、2050年実質排出ゼロにする目標を掲げています。その実現に向け、GHG排出において特に占める割合の大きい電力に関して、LED化などの省エネルギーへの取組みに加え、「2030年までに再生可能エネルギー導入率70%」の目標を掲げ、所有ビルの電力を再生可能エネルギー由来に切り替えるなど、目標達成に向けたロードマップに沿って取組みを進めています。

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

取引先や社会のグリーン移行促進に向けた取り組み

投融資

投融資先のGHG排出量については、2025年25%削減(2019年比、株式・社債が対象)の中間目標を掲げています。目標達成に向け、公社債の満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替え促進や、株式保有先のうちGHG高排出の上位20社を中心とするエンゲージメントなどの取組みを進めています。

保険引受

脱炭素に資する保険商品の保険料収入を2026年度に国内・海外で250億円にする「トランジション保険目標」を設定し、『ONE SOMPO WINDサービス』(洋上風力発電事業者向け保険・リスクマネジメントサービス)をはじめとする再生可能エネルギーや省エネルギーの普及に貢献する商品・サービスの展開に取り組んでいます。

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

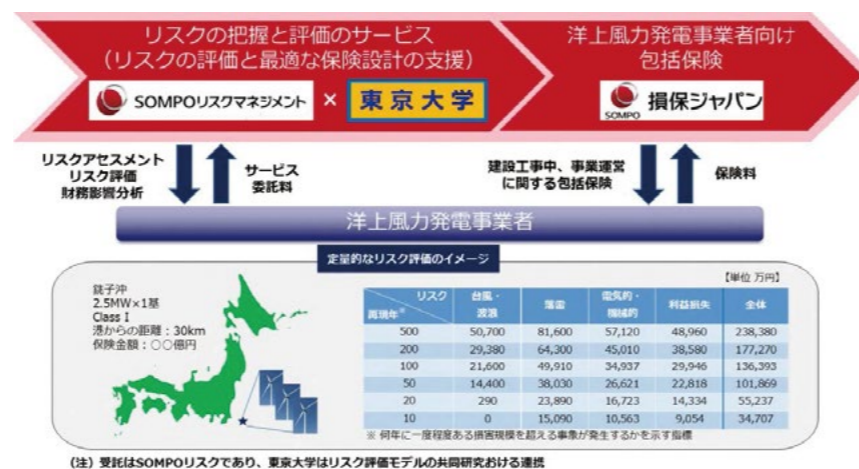
ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

洋上風力発電事業者向け『ONE SOMPO WINDサービス』の提供

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、洋上風力発電事業者向けに建設作業から事業運営までのリスク評価、およびリスクを包括的に補償する保険を提供する『ONE SOMPO WINDサービス』を販売し、二酸化炭素の排出が極めて少ない洋上風力発電事業の普及促進に取り組んでいます。



洋上風力発電所リスク評価モデルの進化と保険引受の高度化への活用

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

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

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

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

水素・アンモニアをはじめとする次世代エネルギーのサプライチェーン構築を 支援するリスクソリューションシリーズ『SOMPO-ZELO(ソンプゼロ)』*の提供

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

海洋再生可能エネルギー普及を支援する『潮流(海流)発電包括保険』の提供

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

自治体新電力事業の経営の安定化を支援する保険の提供

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

自然災害による被害を受けた太陽光パネルの再活用を促進するサービスの提供

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、自然災害により被災した太陽光パネルの保険金支払い時に、リユース(再使用)・リサイクル(再資源化)できる業者を紹介し、今まで廃棄されていた太陽光パネルを再活用するための取組みを開始しています。

損害を受けた住宅の建てかえ費用を補償する『建てかえ費用特約』の提供

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

『everiwa Charger Share*』向け専用保険の開発

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

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



ステークホルダーとの連携を通じた取組み

取引先

損保ジャパンは、取引先の皆さまと連携し、バリューチェーン全体でのサステナビリティの取組みを行っています。取引のある廃棄物収集運搬・処分業者や、印刷業者、物流業者などに対し、グループサステナビリティビジョン、グループ環境ポリシーおよびグループCSR調達ポリシーを通じて、当社グループの取組み姿勢を共有するとともに、廃棄物の適切な処理、当社グループのビルへの有害物質の持込みの禁止などの環境配慮の取組みや、児童労働や強制労働により製造された製品や紛争鉱物の使用など国際規範上問題とされる製品を使用しないことを要請するなど、バリューチェーンにおける環境や社会に配慮した取組みを推進しています。また、紙の選定・購入については再生紙推進の観点から業者を選定し、グリーン購入ルートを確立しています。

代理店

損保ジャパンは、全国の委託代理店と連携し、バリューチェーン全体での環境負荷低減や地域に根ざした環境保全活動を展開するために、継続的な啓発活動と組織的な推進を図っています。

自動車整備工場代理店の全国組織「AIRオートクラブ」では、2008年から、環境に配慮した事業活動を積極的に行う自動車整備事業者のボランタリーチェーングループ「エアeショップ21」を展開しています。エアeショップ21グループでは、環境に関する国際規格「ISO 14001」を全店で取得するなど、CO₂削減の取組みに力を入れてきました。また、グループ加盟店はそれぞれ工夫をこらし、自動車整備業において特に削減効果の高い「リサイクル部品の使用促進」、「電力使用量の削減」などを積極的に行ってきました。CO₂を毎年着実に削減し、2023年度は約105.25トンの削減を達成しています。これはブナの木9,568本が1年間に吸収するCO₂量に相当します。

また、全国プロ代理店組織「JSA中核会」では、「AIRオートクラブ」と共同で、インターネットの集中購買システムを活用したグリーン購入の推進に取り組んでおり、両組織あわせておよそ2,600会員(2024年3月現在)の登録をいただいています。両組織共同での車いす清掃活動、海岸清掃、献血等地域に根ざした社会貢献活動により、代理店組織が全国各地の情報発信拠点となって、お客さまや地域の皆さまへ取組みの輪を広げています。



サステナビリティ レポート 2024

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

社会のトランスフォーメーションへの貢献

カーボンニュートラルの実現に向けて『EV-One』の提供

損保ジャパンとプライムアシスタンスは、2023年よりバッテリー式電気自動車(以下、EV)向けのユーザーサポート・プラットフォーム『EV-One(イーブイワン)』をスタートしました。昨今、カーボンニュートラル達成の潮流において、自動車から排出されるGHGの削減は大きなテーマとなっています。日本では、CO₂排出量のうち運輸部門(自動車・鉄道・航空・船舶)からの排出量は全体の17.4%を占めており、そのうちの約8割が自動車からの排出です*1。しかし、日本のEV保有率は約0.16%*2に留まっており、EVの普及に貢献することは、当社グループにとっても重要なテーマになっています。損保ジャパンが実施したEVに関する調査データ*3によると、EVユーザーは「充電切れに対する不安」「充電スポットの場所が不明」「EVの整備・修理が可能な工場の有無が不明」などの不安を抱えていることがわかりました。これらの不安を解消し、安心・安全なEVシフトの支援のために、車両やメーカーを問わずだれでも利用できるEV専用のユーザーサポート・プラットフォームとして、『EV-One』が誕生しました。



専用アプリイメージ

*1 国土交通省「運輸部門におけるCO₂排出量」参照

*2 一般社団法人次世代自動車振興センターにおける2020年度末EV保有台数を、一般財団法人自動車検査登録情報協会における2020年3月末現在の自動車保有台数で除して算出

*3 2022年7月～8月に損保ジャパンで実施したインターネット調査およびインタビュー調査による

『EV-One』では、2024年6月時点で5つの機能を提供しています。

- ① 自宅(事業所)や移動中、車両に問題が発生した際に近隣の整備工場を探すことができる「整備工場検索・予約」機能。
- ② 所有する車両に対応した、近隣の充電スポットを探すことができる「充電スポット検索」機能。
- ③ 事故や故障の際の連絡先や対応事項をご案内する機能。
- ④ トラブル対応としての『EV-One』ロードサービス(駆け付け充電、レッカーなど)機能。
- ⑤ プッシュ通知による点検時期や自動車保険の満期時期等のお知らせ機能。

今後は、検討・購入・使用・メンテ/リユースの各フェーズにおけるサービス拡充を予定しています。これまで、当社グループでは自動車保険を中心にさまざまなモビリティサービスを提供してきましたが、今後はその枠に留まらず、EVシフトのための多角的なサービスを提供することで、脱炭素社会の実現を目指します。

ステークホルダーとの協業を通じた社会の移行への貢献

- 国立大学法人筑波大学とSOMPOリスクマネジメントが気候変動リスク評価に関する共同研究契約を締結。
- 気候変動・温暖化に関する社会課題を解決するための新たな価値・ビジネスの創造を目指した、株式会社ウェザーニューズとのパートナーシップ協定を締結。
- 京都大学防災研究所と連携した「災害リスクファイナンス産学共同研究部門」の設置。
- 国立大学法人東海国立大学機構 岐阜大学とSOMPOインスティテュート・プラスが気候変動による水害リスク予測および社会影響・適応策の研究を目的とする共同研究契約を締結。など

環境人材の輩出に向けた取組み

- SOMPO環境財団は、「市民のための環境公開講座」や大学生・大学院生を対象に環境分野のCSO(Civil Society Organization)で8か月のインターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」を実施しています。
- グループ役職員自らがメンバーであるボランティア組織「SOMPOちぎゅう倶楽部」を中心としたボランティア活動を実施しています。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動関連の取組み

ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針

当社グループでは、「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたポリシーを策定し、気候変動、人権、地域社会に配慮した対応の考え方を示しています。特に保険引受・投融資における気候変動リスクを管理するため、以下の「ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針」を掲げ、取組みを進めています。

- 石炭火力発電所および炭鉱開発（一般炭）^{*1}については、新設・既設にかかわらず、新規の保険引受・投融資を停止
- オイルサンドと北極圏監視評価プログラム（Arctic Monitoring and Assessment Programme）エリア^{*2}でのエネルギー採掘活動への新規の保険引受・投融資を停止
- 2025年1月までにGHG削減計画の策定がなく、石炭事業を主業とする企業^{*3}や、北極野生生物国家保護区（Arctic National Wildlife Refuge）のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受^{*4}・投融資を停止

^{*1} 二酸化炭素回収・利用・貯留技術（CCS・CCUS）、アンモニア混焼等の革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資するGHG削減効果が見込める場合には、慎重に検討し対応する場合があります。

^{*2} ただし、ノルウェー域内は除きます。

^{*3} 収入の20%以上を石炭火力発電、一般炭鉱山、オイルサンドの採掘から得ている企業、または20%以上のエネルギーを石炭で発電している企業が対象です。

^{*4} 個々の社員の健康や福祉を支援する保険（労災保険等）には適用されません。

環境・社会に悪影響を与える事業・セクターの特定と保険引受・投融資への活用

当社グループは、保険引受・投融資などの事業において環境・社会に負の影響を与える可能性のある事業を特定しています。該当する場合は、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、慎重に対応しています。さらに、ステークホルダーからの情報収集や意見交換を通じ、自社事業において重要性が高いと認識された事案をもとに、「グループサステナブル経営推進協議会」およびその下部組織で協議し、ESGリスク案件の更新や注意を要する事業を特定、各種ポリシーの見直しを定期的実施しています。

PDF 詳細は[ESGリスク管理](#)(P.141-142)をご参照ください。

投資先企業とのエンゲージメントの実施

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

自然関連の取組み

SAVE JAPAN プロジェクト

活動・実績

プロジェクトの概要

損保ジャパンは、お客さまが保険加入時に、Web約款・



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

市民の皆さまに身近な自然環境に関心を持っていただく機会を提供するとともに、企業とNPOが市民の皆さまと協働で環境保全活動を実施することで、「いきものが住みやすい環境づくり」を目指しています。

これまでの取組みの成果

これまで47都道府県での開催を通じて、2024年3月末までに300種を超える希少種を保全、延べ1,088回のイベントに66,000人超の方に参加いただいています。10年を超える取組みを通じて、生物多様性保全に向けた活動を全国で展開しています。参加者への普及啓発、環境団体の基盤強化、地域のネットワーク構築など、価値創出につながっています。



大分県中津干潟の生き物観察会で、カブトガニの保全の意義を学ぶ子どもたち

2023年度(2023-2024)第Vフェーズ(発展期)の展開

2022年12月には、カナダ・モントリオールで開催された生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)において、「愛知目標」の後継となる、「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、新たな世界目標などが決まりました。日本ではこの内容を反映した「生物多様性国家戦略2023-2030」が2023年3月に閣議決定され、2030年までに陸域・海域それぞれの30%以上を保全する、「30by30」目標などが組み込まれました。このように生物多様性分野は大きな節目を迎えており、生物多様性の損失を食い止め、回復に向けた道筋をつけていく、いわゆ

るネイチャーポジティブを実現する機運が高まっています。

そこで「SAVE JAPAN プロジェクト」においては、これまでの取組みを進化させ、「30by30」に貢献するなど、ネイチャーポジティブの実現に向けた以下の取組みを展開していきます。

- ①生物多様性の損失と気候変動への統合的対応につながる「Eco-DRR(生態系を活用した防災・減災)」の浸透・促進に資する活動支援。
- ②OECM(国立公園などの保護地域以外で、生物多様性保全に資する地域)の推進に寄与する「自然共生サイト*」への申請プロセスの支援。

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

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

今後について

これまでに「SAVE JAPAN プロジェクト」で取り組んできた生物多様性保全の活動やフィールドは、「昆明・モントリオール生物多様性枠組」や、「生物多様性国家戦略2023-2030」が示す方向性と合致するものです。さらに進化した取組みを、あらゆるステークホルダーと実践することを通じて、生物多様性分野の課題や解決策について、市民社会への理解浸透を図っていきます。

共催パートナーからのコメント



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

特定非営利活動法人日本NPOセンター 事務局長 吉田 建治さん



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

自然関連の取組み

自然関連の取組み

活動・実績

『OECD100か所プロジェクト』の展開

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

『SOMPOの森林(もり)』の展開

損保ジャパンは、全国8か所の自治体と森林の整備活動の支援を目的とした協定を締結し、地域の方々やグループ社員、代理店、その家族とともに森林整備のボランティア活動・環境教育などを展開しています。この「SOMPOの森林」の活動を通して、森林の保全と地域の防災力向上の関係性について発信するとともに、災害に強い地域づくりを行っていきます。



長野県(左)と宮崎県(右)における森林整備活動の様子

森林由来のカーボンクレジットに関する補償の提供(国内初)

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

森林クレジットの導入を促進することを目的として、クレジット創出者が所有する森林に損害が発生した場合、CO₂吸収量が減少し、想定したクレジットを得られないなどのリスクに対応するものです。また、ボランタリーカーボンクレジットの創出に取り組む、NCCC(ナチュラルクアピタルクレジットコンソーシアム、代表理事：九州大学 馬奈木俊介教授)に創設当初から参画し、自然資本の保全に寄与しています。

*1 企業が森林の保護や植林、省エネルギー機器導入などを行うことで生まれたCO₂などの温室効果ガスの削減効果(削減量、吸収量)をクレジット(排出権)として発行し、他の企業などとの間で取引できるようにする仕組み。

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



Natural Capital Credit Consortium

『TNFD情報開示支援サービス(自然関連リスク分析)』の提供

企業の自然資本・生物多様性に関する情報開示の動きが進んでおり、2023年9月には情報開示の枠組みとしてTNFDフレームワークがリリースされています。これに対しSOMPOリスクマネジメントでは、企業における自然資本・生物多様性に関するリスク分析および情報開示を支援するため、『TNFD情報開示支援サービス(自然関連リスク分析)』をTNFDフレームワークのリリースと同時期の2023年9月より提供しています。

『損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称：ぶなの森)』の提供

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

環境分野の人材育成

公益財団法人SOMPO環境財団

活動・実績

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

市民のための環境公開講座

同財団はSOMPOホールディングスおよび公益社団法人日本環境教育フォーラムと共催で、一般市民向けに1993年より31年にわたり継続して「市民のための環境公開講座」を開講しています。市民が環境問題を理解・認識し、それぞれの立場で具体的な活動を実践できるように開講した講座で、SDGsやサステナビリティをテーマに開催しています。2020年度からはコロナ禍のもとオンライン講座として開催し、全国から参加が可能となりました。2023年度は全体テーマを「Re-Style—新しい“ゆたかな”暮らしをつくる9つの視点—」とし、持続可能な社会を実現するためにダイナミックな変化が求められているなか、さまざまな切り口から新しい“ゆたかな”暮らしを考えるオープニング特別講座と、9回の通常講座を開催し、これまでに延べ44,300人の方々に参加いただきました(2024年3月現在)。また、当日参加ができない方のため、あるいは繰り返し視聴をすることで学びを深めていただくため、録画も提供しています。

共催パートナーからのコメント



企業とNGOのパートナーシップ事業の先駆けとして、1993年より共催パートナーとして協働できていることを誇りに思います。三者の環境活動は本講座とともに成長してきたことは間違いありません。また、講座での学びをふまえ、受講者が環境問題の解決に向けて具体的な行動を起こしていることから、人づくりの面からも本講座が担う役割は大きいと考えています。今後も本講座を続けていくことで持続可能な社会の実現に向けて貢献していきたいです。

公益社団法人日本環境教育フォーラム 事務局長 加藤 超大さん

2023年度参加者のコメント

- とても良い企画で毎回楽しみです。いつも非常に参考になり、かつ自分の行動を変えるきっかけになっています。
- 環境問題について教えていただけるのは嬉しいです。自ら気づかないと人は動かないと思います。
- 地方在住であるのに参加できること、当日参加できない日が多いので、後日録画配信があることが本当に助かっています。普段なかなか聴けないお話を聴けるのが、大変貴重です。
- 経験から積み上げられた興味深いお話を、無料で聴くことができ大変有意義な時間を過ごすことができました。新たな学びを楽しみながらできました。ありがとうございました。
- 生物多様性や国際会議について幅広い内容をコンパクトにまとめて紹介いただきました。その分、一つひとつのプレゼン資料の情報が盛りだくさんで、5回くらい視聴しました。知人にも教えてあげたい内容でした。
- 環境の話は難しいことが多く、1時間の話であつてもわからないことだらけですが、講師の方が本当に噛み砕いて話をしてくださったので、すぐわかりやすく理解が深まりました。

環境保全プロジェクト助成

1999年から環境問題に取り組む団体に対して「環境保全プロジェクト助成」を行っています。本助成を通じ、「自然保護」「生態系保全」「ごみ問題」「気候・エネルギー」など、広く環境に関する分野で、実践的活動や普及啓発活動を行うプロジェクトを支援しています。

学術研究助成

2001年から環境をテーマとする意欲に満ちた優秀な若手研究者を支援するため、大学院生の人文・社会科学系の分野での博士論文作成費用を支援する「学術研究助成」を実施しています。これまでに117名に助成をしています。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候
アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取り組み

自然関連の取り組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

環境分野の人材育成

CSOラーニング制度

同財団では、大学生・大学院生が環境分野のCSO(Civil Society Organization:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)で8か月の有償インターンシップを経験できる「CSOラーニング制度」を運営しています。制度を開始した2000年以降、CSOとともに、持続可能な社会づくりに貢献できる人材の育成に取り組み、コロナ禍でもテレワークやオンラインを活用して、20年以上途切れることなく制度を継続してきました。これまでに1,332名がこの制度を修了し(2024年3月時点)、修了生は官公庁や民間企業、CSOなどの幅広い分野で、「木を植える人」として活躍しています。また、本制度は2019年からインドネシアのジャカルタでも実施しています。これまでに5期103名が制度を修了しており、新たなリーダー人材の育成プログラムとして、現地政府やNGOからも期待を寄せられています。



2023年度CSOラーニング制度修了式



インドネシア第6期キックオフ・セレモニー

CSOラーニング制度関係者からのコメント

溝上 紗雪さん(2023年度インターン生 日本自然保護協会派遣)



CSOラーニング制度の意義として、派遣先での業務体験を通じて環境問題を学ぶことに加え、市民社会におけるCSOの立場を知ることがあげられると思います。私は派遣先で、活動費となる寄付金を増やすことに苦労しているという話を聞いた際、日本ではCSOへの寄付が少ないと初めて知り驚きました。私たちの自然を守る大事な活動を行っているCSOが活動を継続できるように、活動の発信など自分にできることをしたいと考えています。

環境省生物多様性主流化室 室長補佐* 遠矢 駿一郎さん(2011年度インターン修了生)



環境省職員として希少野生生物の保全や鳥獣保護管理、生物多様性の主流化などの業務に従事してきました。CSOラーニング制度には大学4年生のときに参加し、NGOやNPOの立場から環境に関するさまざまな取り組みを行うことの大切さや困難を学びました。現在の行政官という立場で関係者間の合意形成を図るうえで、とても大事な経験ができたと感じています。また、制度を通じて出会った同期とは10年以上が経過した今でも交流があり、ともに新しい挑戦を続ける大切な仲間です。*2024年6月末現在

WWFジャパン ブランドコミュニケーション室 室長 渡辺 友則さん(インターン生派遣先CSO)



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

インドネシア環境林業省 環境パートナーシップ局長 ジョー・クマラ・デウィさん



SOMPO NGOラーニング・インターンシップ・プログラムは、現在6年目を迎え、環境保全とより良い社会の実現に貢献しています。このプログラムの社会的意義は、100名以上の修了生を育成し、彼らがすでに環境活動に取り組んでいることにあり、単なる教育プログラムであるだけでなく、実際の環境行動へのきっかけとなる点です。SOMPOグループはこの取り組みにより、若い才能の育成という重要な社会的責任を果たしています。制度が今後も継続し、多くのリーダーを輩出することを期待しています。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

グループ環境ポリシー/SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

TCFD・TNFD提言への対応

気候変動関連の取組み

自然関連の取組み

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

環境分野の人材育成

社外からの評価

令和5年度「気候変動アクション環境大臣表彰」受賞

環境省が主催する気候変動の緩和や適応に顕著な功績があった団体を表彰する制度で、「『市民のための環境公開講座』およびインドネシアでの『CSOラーニング制度』を通じた気候変動への取り組み」が、普及・促進部門において「気候変動アクション環境大臣表彰」を受賞しました。



2023年度持続可能な社会づくり活動表彰「ESD*活動賞」受賞

公益社団法人環境生活文化機構が環境省の後援を受けて、環境教育および生物多様性保全活動など、持続可能な社会の担い手の育成をしている優れた団体を表彰するもので、「『CSOラーニング制度』によるユース世代の環境人材育成の取り組み」が「ESD活動賞」を受賞しました。

*ESDとは、Education for Sustainable Developmentの略で「持続可能な開発のための教育」と訳されています。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

SOMPOグループのDEIの目指す姿

考え方・方針

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

DEI推進の取組み

活動・実績

ジェンダーギャップの解消

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

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

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

Topic 女子プロサッカー「WEリーグ」とのタイトルパートナー契約を締結

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



障害者活躍

当社グループは、障害者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に提供するとともに、障害者活躍を通じたDEIの実現に向けて、障害者雇用促進に取り組んでいます。2024年4月1日現在の障害者雇用率は2.49%となっています。

損保ジャパンでは、管理職向けマニュアルを提供し、また全国に障害者職業生活相談員を配置し、障害のある社員の相談対応と働きやすい職場づくりのためのサポート等を行う体制を整えています。

※「障害の社会モデル」の考えに準拠し、当社では「障害者」と表記しています。

障害者の雇用促進に向けた特例子会社*「SOMPOチャレンジ株式会社」

グループ全体における障害者安定雇用のさらなる推進と障害者がいきいきと働ける環境づくりを目的に2018年4月に設立した特例子会社「SOMPOチャレンジ」は、当社グループの障害者雇用を牽引する役割も担っています。2023年12月からは、当社とSOMPOチャレンジが主体となり、グループ会社の障害者採用・定着を支援し、さらなる障害者雇用・活躍を促進しています。



*特例子会社とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定める一定の要件を満たし厚生労働大臣の認定を受けた、障害者の雇用に特別な配慮をした会社のことです。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

障害者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟

「The Valuable 500」は、2019年1月の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)にて「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会を創る」という考えのもと、社会起業家のキャロライン・ケーシー氏により発足した国際的なネットワーク組織です。障害者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

加盟に伴い、当社グループのコミットメントを打ち出しており、本イニシアティブの一員として変革を推進していきます。

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

「ユニバーサルマナー検定」研修の開催

「ユニバーサルマナー検定」とは、ユニバーサルマナー(多様な方々へ向き合うマインドとアクション)を体系的に学び、実践するための検定です。お客さまに対して正しい理解のうえで、「合理的配慮」および価値ある商品・サービスをご提供することはもとより、働く仲間としても、障害者に対してより一層の理解・尊重をすることに努めています。

このような考えの下、当社ならびに国内主要事業会社は、2023年6月、多様性への理解浸透や意識向上を目的に、役員を対象として「ユニバーサルマナー検定3級」の取得に向けた研修を開催しました。

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



LGBTQ+活躍

人事制度をはじめとした職場環境整備

当社および損保ジャパンでは、配偶者がいる場合に対象となる手当や弔慰金の支給、慶弔休暇・育児休暇の取得および各種福利厚生施設の利用について、同性パートナーを配偶者とみなし、制度の対象としています。また、本社ビル・研修施設に「オールジェンダートイレ」、本社診療所に「誰でも更衣室」を設置しています。

理解浸透に向けた取組み

損保ジャパンでは、LGBTQ+の当事者を含めただれもが働きやすく、働きがいのある環境・風土構築に向け、ERG(Employee Resource Group)活動の1つであるLGBTQ+サークルが中心となり、情報共有や意見交換、社内交流会の開催、社外イベントへの参加をするほか、全社員を対象とした勉強会の開催、eラーニングの実施、全職場への教材・ワークブックの提供といった社員教育を行うなど、継続的な取組みを進めています。

また、2019年度よりLGBTQ+イベント「東京レインボープライド」に協賛しています。2024年度には、同イベントに当社と共同でブースを出展し、多くの社員や家族が参加しました。加えて、LGBTQ+サークルの発案により、2022年度から3年連続で、「名古屋レインボープライド」にも協賛、参加しています。



「東京レインボープライド」への参加

商品・サービスにおける対応

損保ジャパンでは、自動車保険や火災保険、傷害保険等における配偶者の定義を変更し、同性パートナーを配偶者として補償対象に含めています。

SOMPOひまわり生命では、同性パートナーを保険金受取人指定している際、「パートナーシップ証明書」の写し等の提出により従来行っていた確認を簡素化しています。

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等



DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

多様な働き方を推進する人事制度

仕事とプライベートの両立は、性別や年齢を問わず今や全社員のテーマです。社員がいきいきと長く働き続けるためには、それぞれの状況に応じた多様な働き方を実現する必要があります。このため当社グループでは、仕事とさまざまなライフイベントの両立を支援する環境づくりに取り組んでいます。

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

キャリア・トランスファー制度

制度上、転居を伴う転勤のない社員が、配偶者の転勤などのやむをえない事情で転居が必要な場合に、一定の条件を満たせば、勤務地を変更して働き続けることができる制度を整えています。

妊娠・出産・育児に関する制度

仕事と家事・育児の両立を支援することを目的として、「産前産後休暇」「出生時育児休業制度(通称:産後パパ育休)」「育児休業制度」「育児短時間勤務」などの休暇・休業・働き方に関する制度を整備しています。

子どもが満2歳1か月になるまで取得できる育児休業制度のうち、通算7日間までを「短期育児休業」と区分し、男女問わず、有給の休業としています。また、「育児短時間勤務」は原則、子どもが小学校3年生の学年末に達するまで利用可能で、複数の勤務時間パターンを用意しています。さらに、子どもの疾病または障害に起因するやむをえない事情があり、会社が必要と認める場合には、その子が満18歳に達する年度の末日までの範囲で、短時間勤務の選択を可能とするなど、男女問わず育児休業の取得ならびに仕事と育児の両立を図りやすい制度を整えています。

男性の育児休業に関しては取得1か月以上を推奨するほか、さらなる育児両立支援・男性育児休業取得推進に向け、2023年度からはグループ全体で当事者やマネジメント層を対象とした研修を開催しています。

育休者フォーラム

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

産育休者向け復帰支援策「アモーレサポート」

本人と職場メンバー全員の働きやすい環境づくりのため、「妊娠・出産・育児ガイド」「産育休取得者面談シート」「上司のための育休者対応マニュアル」など支援ツールを充実させています。また、定期的に会社の重要施策に関する情報提供を行っています。

介護に関する制度

高齢化の急速な進展により、家族の介護が身近な問題となっています。より安心して仕事と介護が両立できるよう、「介護休業制度(通算365日限度)」「介護休暇」「介護シフト勤務制度」「介護短時間勤務制度」の活用を推進するとともに、「仕事と介護の両立支援セミナー」の実施などを通じて、働きやすい環境を整えています。また、「仕事と介護の両立対応マニュアル」を提供し、職場の上司・同僚の理解を促しています。

関連するKPI項目と実績

活動・実績

(単位:%)

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

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

*2 翌年度4月1日時点の数値

*3 SOMPOホールディングス単体の数値

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等



DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

社外からの表彰

活動・実績

2021年度

- 厚生労働省「トモニ」認定(SOMPOひまわり生命)
- 厚生労働省・がん対策推進企業アクション企業コンソーシアム「コンソ40企業」選定(SOMPOひまわり生命)
- 経済産業省・東京証券取引所「令和3年度準なでしこ銘柄」選定(SOMPOホールディングス / 損害保険ジャパン)
- 厚生労働省・がん対策推進企業アクション企業コンソーシアム「令和3年度がん対策推進優良企業」選定(SOMPOひまわり生命)

2022年度

- 「日経スマートワーク経営調査」5星 認定(SOMPOホールディングス)
- 株式会社Job Rainbow「D&I AWARD 2022 アドバンス」認定(SOMPOひまわり生命)

2023年

- 「キャリアオーナーシップ経営AWARD 2023」グランプリ 受賞(SOMPOホールディングス)
- 厚生労働省「えるぼし認定」2つ星 認定(SOMPOひまわり生命)
- Work with Pride「PRIDE指標」ゴールド 受賞(2019年から5年連続、損害保険ジャパン)
- 「日経スマートワーク経営調査」4星 認定(SOMPOホールディングス)
- 厚生労働省・がん対策推進企業アクション企業コンソーシアム「令和5年度がん対策推進優良企業」選定(SOMPOひまわり生命)
- 株式会社Job Rainbow「D&I AWARD 2023 ベストワークプレイス」認定(SOMPOひまわり生命)

2024年

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



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



人材育成

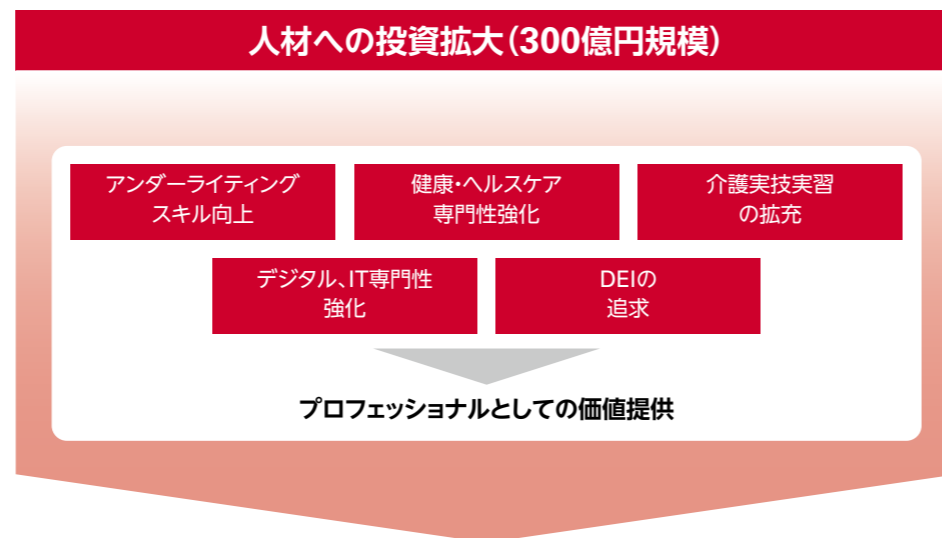
グループ人材投資

考え方・方針

グループ人材投資の拡大

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

グループ人材投資の概要



グループの持続的な企業価値向上へ

サクセッション・プラン(後継者育成計画)

考え方・方針

活動・実績

1. サクセッション・プラン策定の目的

SOMPOのパーパスの実現に向けて、また、グループのさらなる変革と成長を実現するため、それをリードすべきキーとなるポストについて、多様な専門性や背景を持った質の高い人材が、安定的かつ効果的に輩出する体制の構築を目指して、サクセッション・プラン策定に取り組んでいます。

2. 対象ポスト

グループ全体、および各事業における重要性と該当ポストの人材代替希少性にもとづき、グループCEO、事業CEO、グループCxOをはじめとする国内外各事業の重要ポストなど、グループキーポスト計98ポストをサクセッション・プラン策定の対象としています。

3. 候補者選定・育成

多様性拡大の観点から各ポストの候補者選定に一定の基準を設定して検討を行うこととし、計画的な育成と外部からの採用検討を行っています。育成においては、以下の経営人材育成プログラムを実施しています。

NLP(Next Leaders Program)

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

FLP(Future Leaders Program)

5-10年後にグループキーポストを担う可能性のある国内外的人材を「F(Future)人材」として選定しています。また、F人材を育成するプログラムとして「FLP」を実施しています。世界有数のビジネススクールと連携し、リーダーとして求められる視座、グループの重要なビジョンに対する理解を深め、役員を目指すマインドセットや覚悟を持たせることを目的としています。

[PDF](#) サクセッション・プランのさらなる詳細は、[サクセッション・プラン\(後継者育成計画\)](#)

(P.117)をご参照ください。

サステナビリティ レポート 2024

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献



人材育成

グローバル経営人材育成

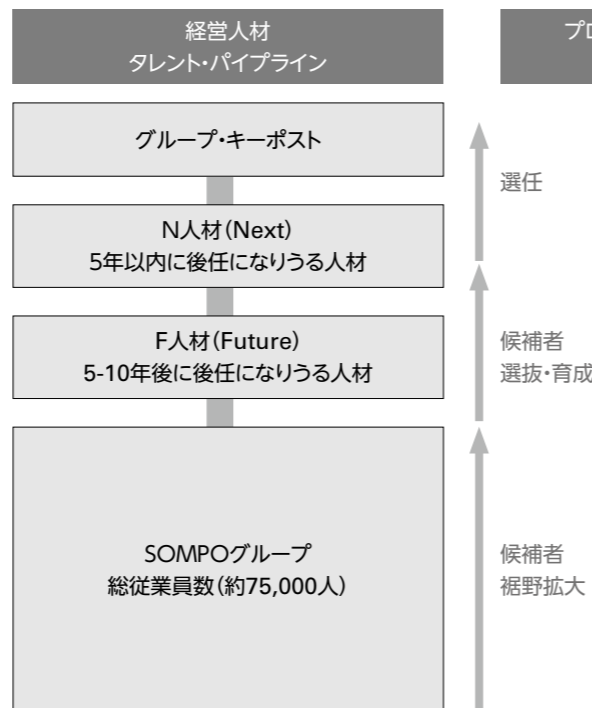
考え方・方針 活動・実績

多様なバックグラウンドを持った質の高い経営人材が安定的かつ効果的に輩出される体制の構築を目指し、サクセッション・プラン(後継者計画と育成・選任プログラム)と連動させたグローバル経営人材の育成に取り組んでいます。

SOMPO Global University

世界有数のビジネススクールでの講義を通じた「経営知識の習得」と、知識を実践知化するための「グローバルな環境での実務経験」の2本柱で構成され、国籍を問わず、知識と経験、そして幅広い視野を持った将来の経営を担う人材の育成を目的としています。

グループ全体の経営人材育成・選任のフレームワーク

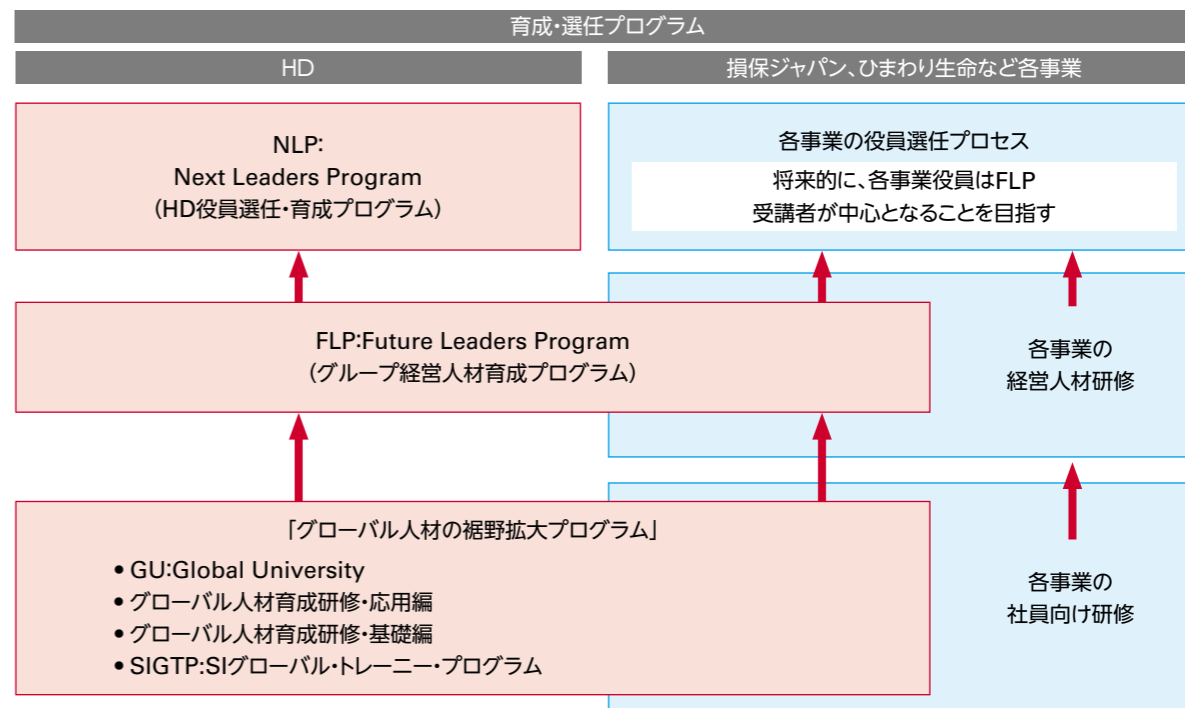


グローバル人材育成研修(基礎編・応用編)

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せたディスカッションによるアウトプットの機会を提供しています。応用編では、社内講師を招いてグループの海外事業を学び、講義でのディスカッションを通して、実践的な英語力の習得や異文化理解を深めます。

SI(SOMPOインターナショナル)グローバル・トレーニー・プログラム

アンダーライティングを中心に各領域のプロフェッショナルが揃うSOMPOインターナショナルへ原則3年間派遣し、同社のノウハウなどについて修得するプログラムを実施しています。海外で文化の異なるビジネス環境でのチャレンジを通じて、高い専門性を伴ったグループのさらなる成長をリードするグローバル人材を育成します。



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



人材育成

セルフ・ドリブンな学びの場の提供

活動・実績

SOMPO他流試合チャレンジ

スタートアップ、NPOなどのグループ外へ派遣し、MYパーパスの実現につながる社会課題解決に取り組み、答えのない環境先でタフなアサインメントに挑戦するプログラムを実施しています。「企業文化変革を起こせる強いリーダーシップ」、「MYパーパスに基づくセルフ・ドリブンなキャリア形成」を体現できる人材を育成します。

デジタルワークシフト

「人を変え、仕事を変えて、会社を変えていくこと」を目指し、デジタルワークシフト(デジタル人材育成)を実施しています。DX(デジタルトランスフォーメーション)を実現するために求められる能力は多岐にわたるため、全社員を、①高度な専門スキルを有する「DX専門人材」、②デジタル施策を企画しDX推進の核として組織を牽引する「DX企画人材」、③デジタルを活用したお客さまへの価値提供の担い手である「DX活用人材」、の3区分に分類し、それぞれの役割に応じた研修を実施しています。

2023年度末時点でのDX人材数

DX人材：26,714名(達成率110%)

※内訳

- ①DX専門人材： 89名
- ②DX企画人材： 9,344名
- ③DX活用人材： 17,281名

グループ共通の学習プラットフォーム(予定)

社員一人ひとりのMYパーパスを起点としたセルフドリブンなキャリア開発の実現に向けて、現在、グループ共通学習管理システム(LMS)の導入の検討を進めています。さらにタレントマネジメントシステムとの連携により、学びから社員一人ひとりのキャリア形成(MYパーパスの実現)および最適なアサインメントにつながる仕組みを構築します。

自己選択型キャリア形成制度の拡大

考え方・方針

活動・実績

ジョブ型人事制度

MYパーパスとSOMPOのパーパスが重なる領域におけるセルフ・ドリブンなキャリア形成を支援する制度として、2020年度よりSOMPOホールディングスにおいてジョブ型人事制度を導入しました。本制度の特徴は、会社主導の人事異動を原則廃止した点にあります。会社主導ではなく、自らキャリアを選択することで、プロフェッショナルとして成果創出することを追求していきます。また、一般的なジョブ型人事制度とは異なり、同一組織・機能のなかでキャリアを形成していただくだけでなく、グループ社員であれば応募可能な公募制度などを活用して従来の専門外にジョブを求めるキャリアパスも尊重しています。これにより当社グループのキャリアパスは、①同一部門・ポストで働き続け、特定領域の専門性の向上を追求する、②親和性の高いジョブ間で定期的なジョブ変更を志願し、自身のキャリアの軸の幅を広げる、③特定領域に長期間とどまらず、さまざまな部門へのジョブ変更を選択するなどの多様な選択肢を提供しています。ジョブ型人事制度は、損保ジャパンをはじめ当社グループ各社においても各社の特色に沿った制度を前提として導入を拡大しています。

ジョブ・チャレンジ制度

キャリアを自己選択する機会の一つとして、公募ポストに対して自らの意思で応募し、希望する部署への異動を可能とするジョブ・チャレンジ制度を推進しています。本制度は所属会社に限らずSOMPOグループ各社の公募ポストにも応募できる制度としており、2023年度は計28社、840ポストを応募可能ポストとして職務内容などを含めてグループ社員に開示しました。また、2021年度よりリモートチャレンジコースを新設し、フルリモートで業務を行うことを前提とした公募ポストを設置。介護や子育てなどで転居を伴う異動が難しく、自身の希望するポストに応募できない社員が、居住地変更をすることなく自ら希望するポストにチャレンジできることを可能とする仕組みを提供しています。

ひまわりMYパーパスキャリア制度(SOMPOひまわり生命)

社員がMYパーパスや知識・スキル、経験などを社内で開示し、本制度に応募。その内容に共感する部署がその社員にオファーを出し、希望する部署があれば実際にその部署へ異動することができる制度を2022年度より導入しています。社員同士が影響を受け合うことで、能動的に学ぶモチベーションを生み出し、「なりたい自分」を明確に描き、その実現に向けて自ら成長することで、社員一人ひとりのキャリア形成を後押しします。

サステナビリティ レポート 2024

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

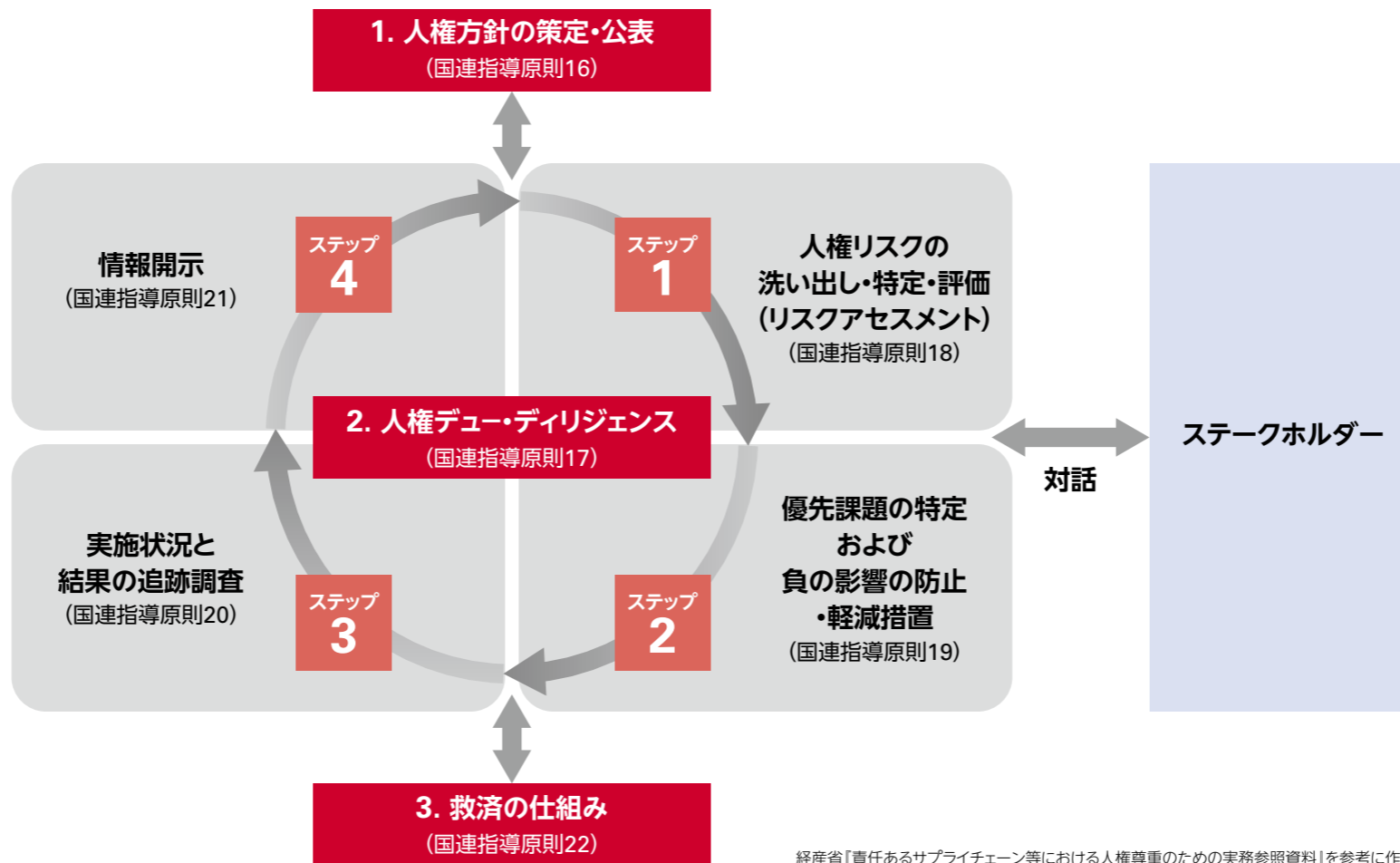


人権

人権尊重の取組みの全体像

体制

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



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

サステナビリティ レポート 2024

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

人権

1. 人権方針の策定・公表

考え方・方針

当社グループは、「グループ人間尊重ポリシー」において、グループおよびバリューチェーンを含めたグローバル市場で、すべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重すること、国際的な行動規範を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動していくことを宣言しています。

本方針は、グループ全社員へ適用するとともに、取引先、協業先、委託先などのパートナー企業においても、適用するように働きかけを行います。

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

当社グループでは、「グループCSR調達ポリシー」に基づいた調達を行うことで、取引先、協業先における人権への配慮を行うとともに腐敗防止に努め、すべてのサプライヤーに対して、公正・公平な取引を行います。

グループ人間尊重ポリシー

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

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

1. ステークホルダーに対する人権配慮

お客さま、取引先をはじめ、グローバルな事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権に配慮します。

また、ステークホルダーの人権を間接的に侵害する危険性を回避し、防止するよう最大限の努力を行います。そして、もし、人権を侵害するところにまでおよんだ場合は、これに速やかにそして適切に対処します。

2. 社員に対する人権配慮

職務遂行上のあらゆる面において、人種、肌の色、民族、宗教、信条、国籍、本籍、出身地、社会的身分、門地、性別、性的指向、性自認、性表現、妊娠、婚姻関係、年齢、障がいの有無、などを理由とした差別行為を一切行いません。

また、グローバルな視点に立ち、個と多様性(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を認め、社員のチャレンジ精神・スピード感溢れる行動を支援し、社員の健康維持・増進に取組むことで活力ある労働環境を確保します。

3. グローバル市場における人権促進

事業活動およびバリューチェーンが展開される各国・地域の法令・規制等を遵守するとともに、文化や慣習、環境や社会への配慮、ステークホルダーの関心に即した、現地の人権問題に配慮し、透明性の高い経営を行い、当該国・地域の社会の発展と社会的価値創造に貢献します。

4. 取引先や協業先、委託先等のパートナー企業における人権尊重

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

5. 人権リスクへの対応態勢

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

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

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

グループCSR調達ポリシー

当社グループは、「グループCSR調達ポリシー」に基づいた調達を行うことで、環境、社会、経済に配慮した事業活動を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

PDF 詳細は[グループCSR調達ポリシー](#)(P.10)をご参照ください。

サステナビリティ レポート 2024

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに

対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献



人権

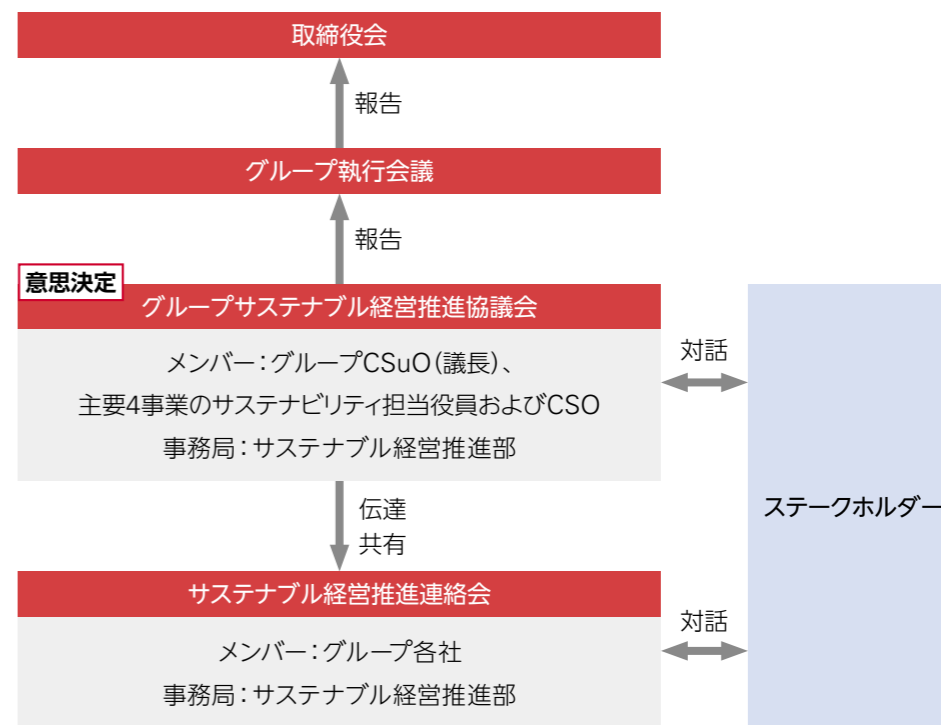
1. 人権方針の策定・公表

体制

人権を含むESGに関する適切な対応を促進するために、当社ではグループ全体のサステナビリティの推進母体であるグループサステナブル経営推進協議会(以下「協議会」)を中心とする推進体制を構築しています。

協議会は、グループのサステナビリティ課題に関する意思決定を行う機関として、グループCSuOを議長、損保ジャパン、SOMPOインターナショナル、SOMPOひまわり生命、SOMPOケアの主要4事業のCSuO(サステナビリティ担当役員)およびCSOをメンバーとし、その傘下に配置されたサステナブル経営推進連絡会に決定事項の伝達・共有を行うことで、グループ全体で施策を実行する仕組みとしています。また、協議会での協議・報告事項は、グループ執行会議を経て取締役会に定期的に報告される体制を構築しています。

人権課題については協議会の事務局を務めるサステナブル経営推進部が中心となり、ステークホルダーからの意見をふまえて実効性のある社内体制を確立しています。優先課題や取組み状況について継続的な改善を図り、これらの状況を開示することが重要であると考えています。



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ガバナンス

データ等

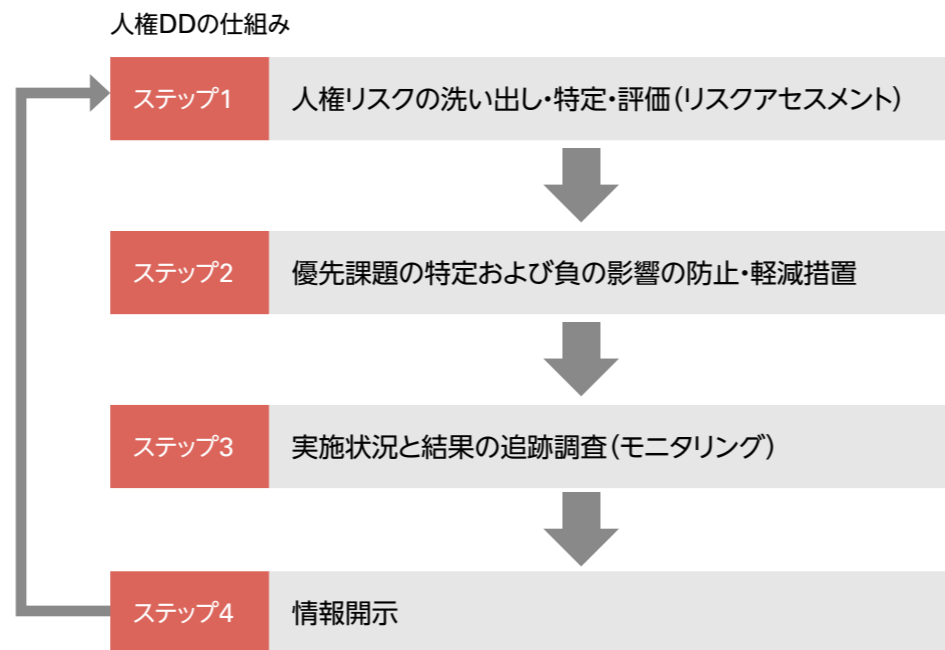


人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

体制 活動・実績

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



ステップ1 人権リスクの洗い出し・特定・評価(アセスメント)

当社グループは、ERM(戦略的リスク経営)の枠組みを活用し、すべての事業を対象に、発生する可能性のある「人権の尊重に関する潜在的な影響とリスク」を洗い出し、優先課題の特定、評価に取り組んでいます。

人権リスクの洗い出しにあたっては、UNEP FIの金融機関向けに策定した人権リスクに関するガイダンス(UNEP FI Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector)や、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのCSR調達セルフ・アセスメント質問表など、さまざまな国際的ガイドラインを参照しています。

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ガバナンス

データ等



人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

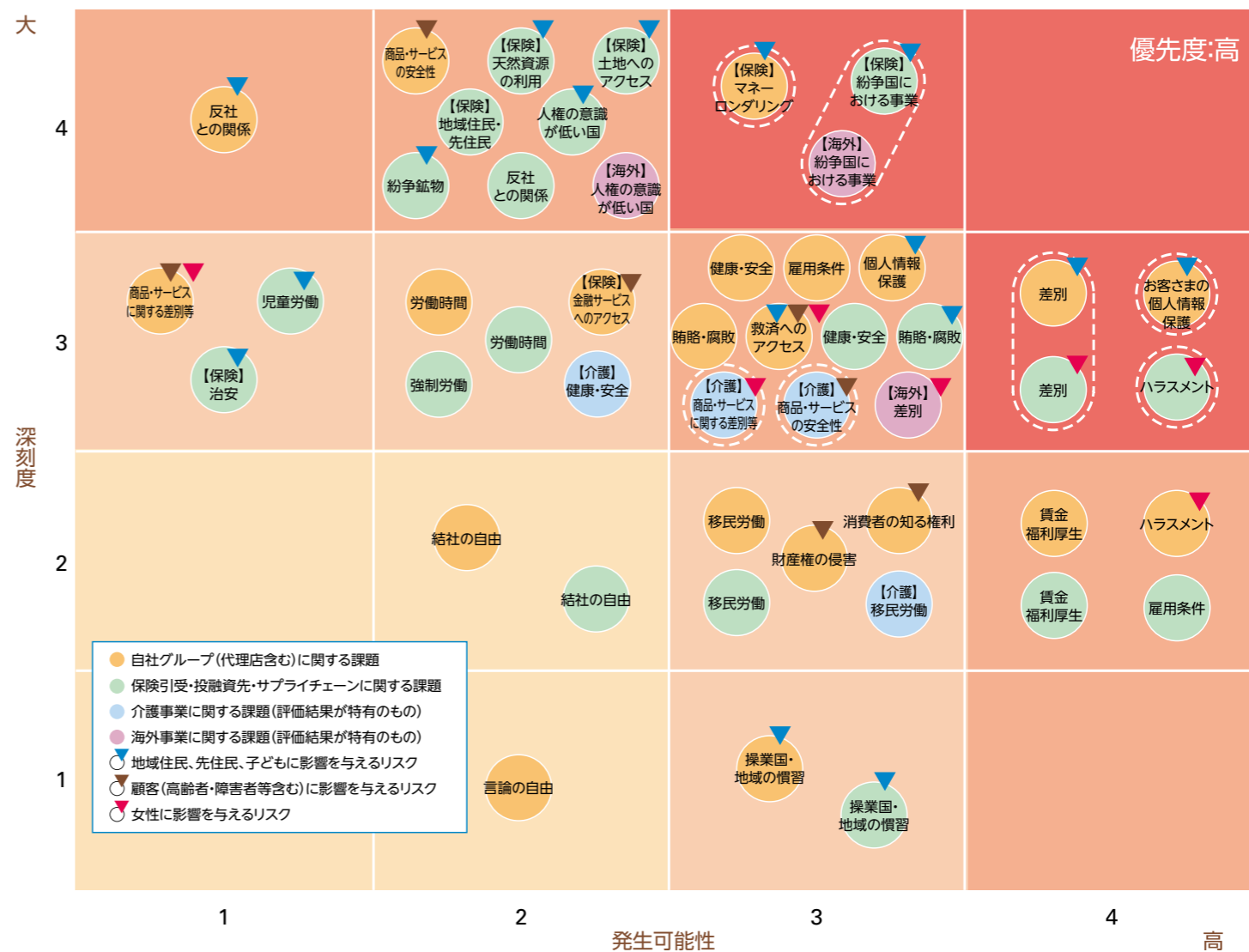
リスク評価結果 —人権リスクマップ

グループ全体で実施されたリスクアセスメントに基づき、優先的に対応をする課題を特定するため「深刻度*1」と、「発生可能性*2」を評価軸として1年に1度、負の影響度を分析しています。

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

*1 規模(影響の重大性)、範囲(影響の及ぶ範囲)、救済困難度(影響が生じる前と同等の状態に回復することの困難度)をもとに評価

*2 リスクが実際に起こる可能性(頻度)、「およそn年に1回の頻度で生じるか」をもとに評価



サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに

対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等



人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

ステップ2 優先課題の特定および負の影響の防止・軽減措置

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

優先課題と主な取組み

優先課題	影響を受けるグループ	事業	主な取組み
お客さまの個人情報漏洩やプライバシーの侵害	お客さま	共通	<ul style="list-style-type: none"> 事務事故研修・コンプライアンス研修などによる意識向上 標的型攻撃メール訓練などを通じたサイバーリスクの意識向上
マネーロンダリングと透明性(租税回避含む)	従業員・サプライチェーン上の労働者 お客さま	共通	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体の第三者機関による内部通報窓口の設置 コンプライアンス研修の実施
職場における差別	自社および保険引受先などにおける 従業員・サプライチェーン上の労働者	共通/保険引受先など	<ul style="list-style-type: none"> 行動・倫理規範の確認と署名(従業員) コンプライアンス研修の義務化による職場におけるハラスメント防止 各国固有事情に即した従業員ハンドブックの徹底(海外) <p>※保険引受先などについては、今後、対応を検討</p>
ハラスメント	保険引受先などにおける従業員・ サプライチェーン上の労働者	保険引受先など	<p>※今後、対応を検討</p>
紛争国における事業	自社および保険引受先などにおける 従業員・サプライチェーン上の労働者	共通/保険引受先など	<p>※今後、対応を検討</p>
商品・サービスに関する差別	お客さま	介護	<ul style="list-style-type: none"> 経営理念である「人間尊重」の職員への浸透(経営トップからの発信) 事故防止、虐待防止研修など職員への研修実施
移民労働(外国人労働者含む)	従業員	介護	<ul style="list-style-type: none"> 来日後の初年度研修実施(年3回実施) 初期教育を拡充(15日間の集合研修プログラムを新設)

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



人権

2. 人権デュー・ディリジェンス

防止・軽減の取組み

● グループ全従業員を対象とした人権啓発研修

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

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

● グループ役員を対象とした研修

SOMPOホールディングスならびに主要事業会社は、グループ全体の多様性への理解浸透や意識向上を目的として、役員を対象に研修を開催しました。

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

● 保険引受・投融資における取組み

保険引受・投融資を通じた人権リスク軽減への取組みとして、環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受・投融資に関しては、注意を要する事業を特定しています。環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、慎重に対応しています。なお、対象事業における具体的な案件の特定においては、ステークホルダーとの対話をふまえ、アセスメントを実施しています。

Web 詳細は[事業におけるESG配慮](#)をご参照ください。

● 職場の安全・衛生と健康経営への取組み

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

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

ステップ3 実施状況と結果の追跡調査(モニタリング)

人権尊重の取組みに関する実態調査

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

ステップ4 情報開示

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

Web [人権](#)

Web [英国「現代奴隷法」への対応](#)

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

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等



人権

3. 救済の仕組み

体制 活動・実績

国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」で定められている8つの要件に照らし合わせると、既存の内部通報制度では、実効性の観点から課題を残しており、見直ししていく必要性があることを認識しています。例えば、内部通報制度が「関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと」の要件においては、ステークホルダーやNGOとの関係を構築し、当社グループの人権への取組みに関する仕組みや実績についての対話・協議を重視していくことが必要と考えています。

今後も、救済へのアクセスの機能向上に向け、指導原則が求める要件をふまえ、実効性のある内部通報制度の構築に向けて取組みを進めていきます。

ご意見・苦情の受付と対応

当社グループでは、グループ各社において、さまざまなステークホルダーから、人権を含めた苦情、相談やご意見を受け付けています。

例えば、損保ジャパンでは、お客さまからの当社グループの事業活動全般に関する不満足の申し出を苦情ととらえており、お客さまからお寄せいただいた苦情を真摯に受け止め、その傾向や内容を集計・分析して、業務・商品・サービスの改善につなげる取組みを推進しています。

従業員からの通報・相談態勢と是正措置

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

受け付けた通報・相談のうち、法令違反、社内規程違反、「SOMPOグループコンプライアンス行動規範」の精神に反する懸念や問題が疑われる場合には、会社は厳正かつ公正に調査します。

また、法令、行動規範、その他の社内規程に違反する行為が判明した場合、違反者は雇用契約および就業規則で定める基準および要件に基づき、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

Web 各通報制度の詳細

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

ステークホルダーとの対話

活動・実績

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

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

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

ステークホルダーからのご意見

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

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ガバナンス

データ等



健康経営

SOMPOグループの健康経営[®]*1がめざす姿

考え方・方針

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

「グループ人間尊重ポリシー」においては、社員の健康維持・増進に取り組み、活力ある労働環境を確保することを、「SOMPOグループ健康宣言」^{*2}においては、社員とその家族の心と体の健康を大切にすることを掲げています。加えて、さまざまなステークホルダーに対しても、健康経営に関する周知・啓蒙や取組み支援を行っています。

*1 健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です
*2 グループ各社においても、「社員およびその家族の健康が大切である」という考え方を具現化し、実践に移すために、「健康宣言」などを行っています。

- ・損保ジャパン：「健康宣言」(2016年10月)
- ・SOMPOひまわり生命：「社員の健康応援プロジェクト」(2016年4月)、「健康経営宣言」(2020年10月)

当社グループでは、健康経営の具体的な取組みを加速するため、健康経営戦略マップを策定し、全社員が心身ともに健康である状態を目指してさまざまな健康投資(各種施策)を体系立てて実行しています。そのなかでも、健康経営の土台となる労働安全衛生に関する法令遵守やメンタルヘルス対策、法定外労働時間の削減に対する取組みに力を入れています。

SOMPOグループの健康経営がめざす姿



「SOMPOグループの健康経営がめざす姿」は、当社グループの経営戦略や健康経営の各施策の効果等もふまえて定期的に見直しを検討していきます。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ガバナンス

データ等



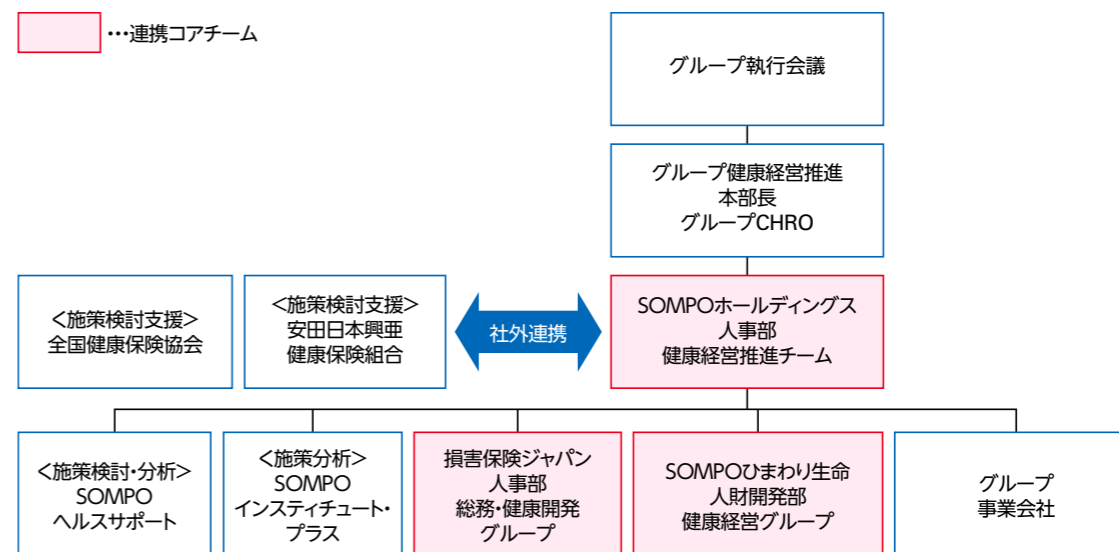
健康経営

グループにおける推進体制

体制

当社グループでは、グループCHROがグループ健康経営推進本部長として、社員とその家族、お客さま、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の方々などに対して、健康の維持・増進に向けた取組みや、健康経営の支援を強化・牽引しています。

また、グループ全社員の心身の健康の維持・向上のため、損保ジャパンやSOMPOひまわり生命をはじめとするグループ会社や健康保険組合と連携し、さまざまな施策を展開しています。



サステナビリティ レポート 2024

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

健康経営

主な取組み

活動・実績

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

(1) メンタル休職者の増加

(2) 長時間労働の常態化

(3) 各社の健康経営推進状況のばらつき

(1) メンタル休職者の増加

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

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

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

ラインケア研修の実施

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

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

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

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

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

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

やりがい向上・組織の活性化の取組み

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

グループのパーパスを実現させる原動力は「社員およびその家族の健康」であるため、心身の健康管理を経営課題として認識する旨を明確に宣言し、SOMPOの人材・組織変革と連動させることで、多様な働き方の実現に向け、健康経営をさらに推進していきます。

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

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

(2) 長時間労働の常態化

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

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

労働安全衛生の遵守

SOMPOグループの各職場の衛生委員会にて労働安全衛生に関する議論を通じて、社員の健康維持・増進を図っています。

サステナビリティ レポート 2024

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

健康経営

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

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

(3) 各社の健康経営推進状況のばらつき

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

健康経営推進本部会議

当年度の健康経営推進方針の再発信による健康経営の重要性の理解・浸透と、健康経営コミュニティを通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、グループ会社27社、89名が参加し、グループCHROから各社トップに向けて健康経営方針と重点課題等を発信しました。グループ方針と重点課題に対する共感や理解が深まったとの声があり、経営戦略としての健康経営の重要性が改めて認識されました。また、他社の取組みを知る機会が得られたことに対する好評の声も聞かれました。

健康経営コミュニティの開催

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

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

またメンタルヘルスの基礎知識に関する学びの場の提供にもなっています。

2023年度の実績

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

このほか、以下の取組みも進めています。

フィジカルに対する健康増進

データヘルスの取組み

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

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

生産性向上および健康増進のためのスペースの設置

当社グループでは、人材・組織変革推進や健康経営の一環として社員の生産性の向上と健康増進のためのワーキングスペースを設置しています。場所を問わない働き方として、効率的に作業や会議ができるスペースや仮眠も可能な集中ブースなど柔軟な働き方の実現により生産性の向上の効果が得られています。

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

就業時間内禁煙の実施

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

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

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ガバナンス

データ等



健康経営

健康課題と主な効果検証指標

活動・実績

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

SOMPOホールディングス								
重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	99.1	99.4	100.0
	2*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	40.0	60.0	30.0	16.0
	3*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	47.1	63.4	68.9	66.5
	4*2	運動習慣者比率	%	30.0	41.2	40.2	37.0	38.5
喫煙対策	5*1	喫煙率	%	12.0	11.8	9.8	10.9	11.5
メンタルヘルス対策	6*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	92.3	94.4	95.8	95.3
		総合健康リスク	—	100未満	85	84	87	85
プレゼンティーズムの改善	7*1	パフォーマンス総合評価*3 WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	%	前年度比改善	95.4	95.3	95.3	95.5

損保ジャパン								
重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	99.9	99.9	99.9
	2*1	定期健康診断後精密検査受診率	%	100.0	36.0	65.6	71.0	75.6
	3*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	52.3	75.9	82.5	64.8
	4*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	66.2	66.0	66.4	65.8
	5*2	運動習慣者比率	%	30.0	19.8	21.3	21.7	22.5
喫煙対策	6*1	喫煙率	%	12.0	14.9	14.5	14.0	14.3
メンタルヘルス対策	7*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	93.1	93.3	97.8	97.9
		総合健康リスク	—	100未満	101	100	104	100
プレゼンティーズムの改善	8*1	パフォーマンス総合評価*3 WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	%	95.0	94.1	94.0	93.6	93.8

SOMPOひまわり生命								
重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0
	2*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	68.2	67.3	66.7	66.9
	3*2	運動習慣者比率	%	30.0	24.0	26.8	26.6	26.0
喫煙対策	4*1	喫煙率	%	12.0	11.1	9.3	7.5	6.9
メンタルヘルス対策	5*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	95.1	97.7	92.5	98.1
		総合健康リスク	—	90	98	95	94	91
プレゼンティーズムの改善	6*1	パフォーマンス総合評価*3 WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	%	100.0	94.0	93.9	93.9	93.9

*1 各項目対象者/全社員

*2 各項目対象者/40歳以上

*3 ストレスチェックと同じ受検率

一人あたり医療費/保健事業費 (SOMPOホールディングス)					
項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1人あたり医療費	円	218,814	240,301	262,745	178,234
1人あたり保健事業費	円	28,957	31,113	30,367	36,777

健康施策に関する情報 (SOMPOホールディングス)			
項目	2021年度	2022年度	2023年度
健康施策に対する社員の満足度(5段階評価)	3.02	3.06	3.08

長時間労働に関する情報 (SOMPOホールディングス)					
項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
時間外労働比率	%	10.4	11.2	11.3	10.8

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



健康経営

社外からの評価

活動・実績

当社は、健康経営に優れた企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営優良法人2024」に8年連続で選定されました。

また、当社グループの21社が、経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2024大規模法人部門」および「健康経営優良法人2024中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2024大規模法人部門(ホワイト500)」、1社が「健康経営優良法人2024中小規模法人部門(ブライツ500)」に認定されました。

PDF 詳細は[社外からの評価](#)(P.151)をご参照ください。

サステナビリティ レポート 2024

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

**金融包摂・あらゆる人々やリスク
に対する保険普及**

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

基本的な考え方

考え方・方針

金融包摂(ファイナンシャル・インクルージョン)とは、貧困や差別などによって金融サービスから取り残され、経済的に不安定な状況にある人々が基本的な金融サービスへアクセスできるよう支援することを意味します。

当社グループはあらゆる人々が安心・安全・健康に過ごせる社会を目指し、新興国・途上国の経済発展支援や、人々の生活水準の向上に資する商品・サービスの開発・提供に努めています。

あらゆる人々への保険普及の取組み

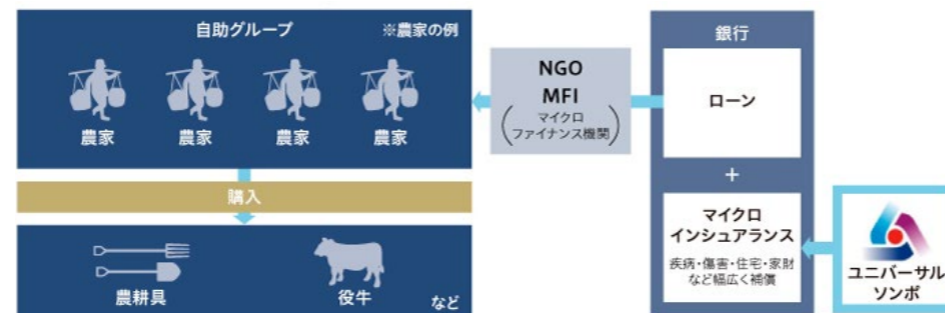
活動・実績

インドにおけるマイクロインシュアランス～農村地域の貧困改善と自立支援に貢献～

2008年より、グループのインド現地法人であるUniversal Sompo General Insurance (USGI)は、融資返済能力や医療・健康への備えに乏しいlower income group(低所得者層)に対する、マイクロインシュアランス(小規模保険サービス)を提供しています。

USGIは農村地帯を中心に、経済基盤の脆弱な農業従事者向けの家畜保険、農業従事者向けパッケージ保険、傷害保険などの商品を販売しているほか、銀行などによるマイクロファイナンス(低所得者向けの金融)の融資と組み合わせ、5大疾病をカバーする医療保険を提供しています。これらの保険料は、いずれも低廉に設定されています。USGIは基礎的な社会保障サービスの1つとしての保険制度を、インド社会の低所得層にも普及させることを通じて、自立支援に寄与し、持続可能な発展に貢献しています。

マイクロインシュアランスの仕組み



出産前後の女性を支援するための保険制度

損保ジャパンでは、一般社団法人ドゥーラ協会と連携し、2013年2月から出産前後の女性をケアする専門家(ドゥーラ)が、業務に起因して法律上の損害賠償責任を負った場合に、その損害を補償する『ドゥーラ賠償責任保険制度』を開始しました。近年、産前・産後の母親が育児に関する周囲の支援を受けることが困難な環境にあり、本件は、そのような環境を実際に経験した女性社員の声を発端としています。2019年12月6日、「母子保健法の一部を改正する法律」が公布され、今後ますます社会的にも需要の拡大が見込まれる「ドゥーラ」の普及を、損保ジャパンは本制度を通じて支援していきます。

不妊治療と仕事の両立を支援するための保険制度

損保ジャパンでは、多様な働き方を推進する企業などの従業員への福利厚生を下支えする「不妊治療と仕事の両立支援プラン」を提供しています。

日本では、晩婚化、晩産化などを背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しています。高額な費用がかかる不妊治療は2022年から公的医療保険の適用対象となり、治療が受けやすい環境になりましたが、依然として経済的負担は発生します。

そこで、不妊治療を受けている従業員およびその配偶者に対する福利厚生の下支えとして「不妊治療と仕事の両立支援プラン」の普及に努めることにより、従業員が働きやすい社会の実現を後押ししていきます。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

**金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及**
防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

あらゆるリスクに備える保険普及の取組み

活動・実績

当社グループの少額短期保険会社Mysurance(マイシュアランス)では、デジタルの力で「保険に新しい価値を」「お客さまに新しい体験を」「そして、世の中をもっとスマートに」というミッションのもと、商品の企画・開発・販売に取り組んでいます。

社会や環境の変化、新たなお客さまニーズに応える商品をスピーディーに創り、あらゆるリスクに対する備えを提供しています。

旅行予約を後押しする、デジタル完結型商品『キャンセル保険』

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

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

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

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

ご加入いただいたお客さまからの声

- 保険があったので安心して予約ができました。
- 子どもの急な発熱で、直前キャンセルせざるを得ず非常に助かりました。

スマホ保険の提供を通じた各種課題解決

私たちの生活になくてはならないスマホ。一方で物価高の影響から端末価格が高騰し、壊れたことを理由に簡単に買い替えられない時代となり、「修理して長く使い続ける」という行動変容が起きています。こうしたなか、スマホを使う人に充実した補償を、月々ワンコイン以下で提供しているのがMysuranceの『スマホ保険』です。

学生の方を対象とした『学生スマホ保険』には、万が一SNSトラブルに巻き込まれてしまったときに無料で法律相談できるサービスを付帯しています。スマホは利便性が高い一方で、SNSトラブルなどの社会課題も顕在化しており、お客さまが安心してスマホを利用できる社会の実現を目指しています。

さらに、お子さまに初めてスマホを持たせる際、親子で確認すべき内容をまとめたリテラシー教材を無償で提供しており、スマホの安心・安全な使い方やご家庭のルールを考え直すきっかけとして広く活用いただいています。

ご加入いただいたお客さまからの声

- スマホの修理費用は高額なため、毎月500円程度で安心してスマホを使えると思うと気が楽です。
- 子どもに使わせるので、ちゃんと補償がついているようで安心です。学生プランのトラブル補償もよいです。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等



防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

商品・サービスを通じた防災・減災への貢献

活動・実績

防災・減災のプラットフォーム型ソリューション『SORALレジリエンス』

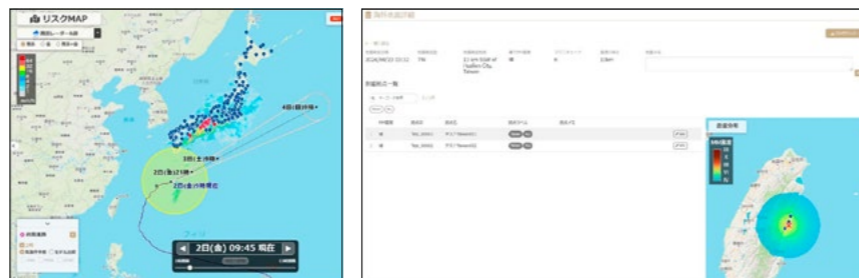
『SORALレジリエンス』は、リスクに関する知見を持つSOMPOリスクマネジメント、保険に関する知見を持つ損保ジャパン、そして気象データおよびその解析力を持つ株式会社ウェザーニューズが共同で開発した防災・減災のプラットフォーム型ソリューションです。

昨今、気候変動リスクの高まりが世界で注目されています。気候変動に関する政府間パネルの報告では、気温上昇に伴った極端な大雨などの気象災害の発生確率が今まで以上に増加すると想定されており、私たちを取り巻く自然災害の脅威も年々高まりつつあります。

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

『SORALレジリエンス』は、①多様なリスク情報を、リアルタイムかつ簡単に把握できる。②拠点のリスクが最大72時間先まで予測でき、「いつ」「どの拠点」に対応が必要かを検討できる。③機会の少ない災害対応においても円滑に操作できる。これら3つのコンセプトをもとに開発し、幅広い業種のお客さまにご利用いただいています。

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



『SORALレジリエンス』サービス画面イメージ

©Mapbox ©OpenStreetMap

自然災害リスクからお客さまを守る総合的ハザードマップサービス

『THE すまいのハザードマップ』

損保ジャパンは、公的機関などが開示するハザードマップに損保ジャパンの保険金支払実績データを加えたオリジナルのハザードマップ『THE すまいのハザードマップ』を開発・提供しています。

主な機能・特長として、①お客さまの住所ごとのリスク判定・表示、②自然災害のリスクが具体的にイメージできる災害や事故事例の表示、③避難場所・施設情報や補償内容のおすすめ表示が可能です。

本サービスは、損保ジャパンの代理店がお客さまへ、火災保険・地震保険のご提案時や更新のタイミングなどにご案内する情報提供ツールであり、お客さまご自身がお住まいの地域の自然災害のリスクを正しく理解していただくことで、加入される保険に対する納得感のさらなる向上を図ることを目的としています。



①お客さまの住所ごとのリスク判定・表示



②災害や事故事例の表示



③避難場所・施設情報や補償内容のおすすめ表示



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及**防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)**

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

企業・地方公共団体向けの事業継続および防災・減災に関わる支援

SOMPOリスクマネジメントでは、企業・地方公共団体向けの事業継続および防災・減災に関わる支援も提供しています。

企業など向け

東日本大震災などの自然災害や新型コロナウイルス感染症を経て、企業の防災・減災、事業継続の取組みは、多様なリスクを想定したBCPの策定、さまざまなケースを想定した実効性向上のための教育・訓練の実施、働き方改革に対応した防災減災・事業継続体制の構築といった段階に移行しています。SOMPOリスクマネジメントでは、従来のコンサルティングサービスに加え、オールハザードアプローチによるBCP策定、課題・ニーズにあわせた多様な研修・訓練の企画・実施、災害対策本部運営キット『HONBUくん』やオンライン型訓練『STG(災害対応ゲーム)-DX』の提供をはじめとしたメニューを通じて、さまざまなお悩みを抱える企業を総合的にサポートしています。

地方公共団体など向け

地方公共団体は、相次ぐ大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症のほか、弾道ミサイルの発射事案などさまざまな危機から住民の命などを守るために対応計画を策定し、危機対応力の向上に向けた教育・訓練を実施することが求められています。

SOMPOリスクマネジメントでは、計画・マニュアルの策定(地域防災計画、業務継続計画、受援計画、国土強靱化地域計画、国民保護計画など)、教育・訓練の企画・運営、帰宅困難者対策協議会の運営、災害対策などに関する調査・研究などを通じて、災害や危機に強いまちづくりをサポートしています。

PDF 関連情報は[気候変動関連の取組み\(気候変動への「適応」](#) (P.49-50)をご参照ください

広域災害対応(火災保険)のDX

活動・実績

損保ジャパンでは、2022年3月16日に発生した福島県沖地震をきっかけに、Palantir Technologies Japan株式会社(以下「Palantir」)と株式会社ABEJAの3社で大規模自然災害発生時の業務オペレーションの改善を目的とした「災害対応プロジェクト」を2022年4月に組成し、大規模自然災害の事故・保険金データの収集・統合と、アプリケーションの構築を開始しました。保険金支払業務のDXによりオペレーションを大幅に効率化させ、早期の保険金支払いにつなげています。

これまでは、損害調査に必要な情報が複数のシステムに分散しているために要する書類の印刷や仕分けの手間、お客さま宅をお伺いするための差配管理業務など多くの労力と時間が必要でしたが、PalantirのプラットフォームであるFoundryで散在するデータを1か所に収集・統合したうえで業務プロセスにあわせて再構築し、開発したアプリケーションで活用することにより、業務の効率化を実現しています。

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

今後も本アプリケーションを活用することで、お客さまへ早期の保険金支払いを実現していきます。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)**安心・安全なモビリティ社会への貢献**

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等

安心・安全なモビリティ社会への貢献

デジタル技術を活用した安全運転支援

活動・実績

テレマティクス保険・サービスの開発

損保ジャパンでは、テレマティクス技術を活用した安全運転支援やドライバーの保険料負担軽減を目指した研究・開発を重ね、現在『Driving!』*1、『SOMPO Drive』、『スマイリング ロード』*2を提供しています。

*1 『Driving!』は「ドライブレコーダーによる事故発生時の通知などに関する特約」にセットされるサービスの名称です。

*2 ドライブレコーダーを活用した事業社向け事故防止サービスです。2015年3月に損害保険業界初のテレマティクスサービスとしてリリースし、2022年7月にドライブレコーダー・サービスのリニューアルを行いました。

ドライブレコーダーを活用した個人向け安全運転支援サービス『Driving!』

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

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

『Driving!』は、「安全運転支援機能」を搭載した通信機能付き専用ドライブレコーダーにより運転中の安心をご提供し、運転後は「安全運転診断」などにより運転技術のセルフメンテナンスをサポートします。また、通信機能付きの特長を活かした保険会社と直接“つながる”ことで実現可能なドライブレコーダーの衝撃検知を活用した「事故時通報機能」や国内大手損害保険会社で初めてとなるALSOKと連携した『ALSOKかけつけ安心サービス』をご提供し、安心・安全なカーライフをトータルサポートします。

損保ジャパンは今後もデジタル技術を活用し、すべてのドライバーにさらなる安心・安全を提供し、「事故のない社会」実現の一助となることを目指します。

『Driving!』の主な機能

01

もしもの時の 事故対応サポート

万が一の事故時には、自動通報、手動通報に加え「ALSOKかけつけ安心サービス」で安心を提供。事故現場の安全確保や救急車の手配などをお客さまに代わって対応します。
(注)「ALSOKかけつけ安心サービス」は、お客さまが必要とした場合にご利用いただけます。



02

安全運転の サポート機能

高性能ドライブレコーダーを使用した安全運転のサポート機能。事故を未然に回避または軽減するために画面表示と警告音で注意喚起。



03

運転力を データで見える化

運転特性などを分析し、専用スマホアプリで運転診断レポートを表示。運転特性スコア*が80点以上である場合は翌年度の自動車保険料を5%割引く走行特性割引が適用されます。
※当社が定める走行情報等のデータにもとづき算出したスコアです。



法人・個人事業主さま向け安全運転支援サービス『スマイリングロード』

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

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



SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)**安心・安全なモビリティ社会への貢献**

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



安心・安全なモビリティ社会への貢献

『ALSOK事故現場安心サポート』の提供

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

『運転の人間ドック』構想の実現を目指して、共同研究を開始

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

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

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

自動運転に対応した新たな保険の提供

活動・実績

『自動運転専用保険(実証実験向けオーダーメイド型)』サービスの開発

「自動運転」は、交通事故の削減や環境負荷の軽減など社会的課題に対する解決手段としての期待が高く、技術開発と社会受容性の両面において、産官学あげての実証実験が活発化しています。

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

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

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

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)**安心・安全なモビリティ社会への貢献**

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



安心・安全なモビリティ社会への貢献

自動運転車に対応した新たな補償の提供

現在実用化されている自動運転機能は、運転者自身が運転することを前提とした「運転支援技術」であり、事故が発生した場合には原則として運転者が責任を負うものとされています。そのため、現時点では、運転者が法律上の損害賠償責任を負う可能性が高く、大半のケースにおいては現行の対人賠償責任保険と対物賠償責任保険で保険金をお支払いすることが可能です。しかし、昨今の技術進展の早さやサイバー攻撃の増加などを背景にリスクが多様化していることから、運転者の損害賠償責任の有無が明らかでなくその確定に時間を要するケースが想定されます。

このような場合において、自動運転技術を搭載した自動車やコネクテッドカーを利用する運転者に引き続き安心を提供し、迅速な被害者救済と事故の早期円満解決を図るため、運転者に損害賠償責任がない場合でも保険金をお支払いする「被害者救済費用特約(自動セット)」を新設しました。

さらに、システムの不具合や第三者の不正アクセスなどによる事故でお客さまに過失がない場合には、お客さまの自動車保険の継続契約の等級に影響しないようにする「無過失事故の特則(車両保険に自動セット)」を改定しました。

自動運転サービスの社会実装に向けたソリューション

『SOMPO ALCS*1』の提供開始

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

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

*1 ALCSは、Autonomous, Level4, Comprehensive, Supportの略語です。

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



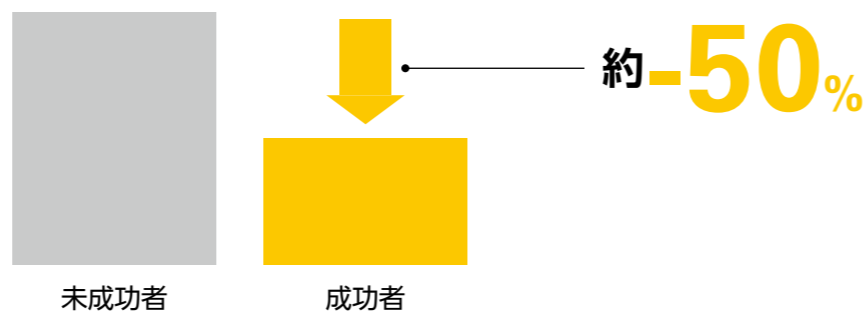
健康寿命の延伸

保険商品を通じた取組み

活動・実績

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

「健康☆チャレンジ!」成功者の入院率



※入院率は「健康☆チャレンジ!」制度にチャレンジ可能、かつ調査期間開始時点で有効な2018年度～2019年度契約を対象として、調査期間中の支払実績に基づき算出。%は未成功者入院率を100とした場合

※「成功」および「未成功」の分類、および調査期間は以下のとおり。

2018年度契約：2021年3月末の成功状況に基づき、2021年4月～2023年3月の支払実績を調査

2019年度契約：2022年3月末の成功状況に基づき、2022年4月～2023年3月の支払実績を調査

※入院の支払実績は、対象契約の被保険者と同一の被保険者が加入している医療保険契約における、当社の定める七大生活習慣病に該当する傷病による支払いを集計

Insurhealth®商品の提供

保険本来の機能(Insurance)に健康を応援する機能(Healthcare)を組み合わせた、従来にない新たな価値「Insurhealth®(インシュアヘルス)」を提供しています。Insurhealth®商品は2018年の販売開始から累計販売件数が160万件を突破しており(2023年度末)、多くのお客さまからご好評をいただいています。新たにスタートした中期経営計画においても、Insurhealth®商品によるひまわりファン拡大を掲げており、引き続き多くのお客さまにInsurhealth®をお届けすることで「万が一」を可能な限りなくしていきたいと考えています。

【業界初】健康を応援する収入保障保険『じぶんと家族のお守り』

『じぶんと家族のお守り』の特徴として、「健康☆チャレンジ!」制度により、加入時から一定期間内に健康状態(禁煙、BMI、血圧)が改善されると、以降の保険料が安くなるとともに、加入時からの保険料差額相当額を健康チャレンジ祝金としてお受け取りいただくことができます。

【健康をサポートするがん保険 勇気のお守り】

【健康をサポートするがん保険 勇気のお守り】は、禁煙による保険料割引や生活習慣維持・改善アプリ利用推進による“予防”、がんリスク検査サービス提供による“早期発見”、社会保障制度や最新のがん治療の実態に対応した合理的な“保障”、がん患者さま向けサービス提供による“治療後のケア”により、がんをトータルにサポートする「新しいがん保険のカタチ」を実現しました。

【健康をサポートする変額保険 将来のお守り】

【健康をサポートする変額保険 将来のお守り】は、万が一の死亡保障に加え、現役世代の資産形成を行ううえで大きなリスクとなる就労不能や介護などの「働けない」状態を手厚く保障しています。さらにお客さまの健康状態に応じて資産形成の効果を高めることができる「健康積立金」の仕組み、保険料払込期間終了後も特別勘定での運用を継続できる第2保険期間など、業界初*となる仕組みを導入しています。

*2023年2月時点、SOMPOひまわり生命調べ。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



健康寿命の延伸

健康関連サービスの展開

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

有償ヘルスケアサービス

『リンククロス 血糖コーチング』

生活習慣改善サポートサービス『リンククロス 血糖コーチング』は、健康診断などでは知ることのできない日常生活における血糖値の変化を「持続型血糖測定器」を装着することで把握し、原因や改善方法を知ることができるサービスです。自身の生活習慣と血糖変動の関係に気づきを得ることで、能動的な生活習慣改善の行動に導きます。

【業界初】女性のライフデザイン支援サービス『リンククロス ライフイズ』

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

「生理」「将来の妊娠」「更年期」の健康課題は、ホルモンの変動とともに仕事のパフォーマンスやライフデザインに密接に関係しています。ホルモンが女性の人生に与える影響について理解を促し、改善策を提示することによって、不調や悩みの解決に導きます。

働く女性従業員の健康やキャリア面などの悩みを紐解いて、それぞれの女性が理想とするライフデザインを支援することで、企業全体のパフォーマンス向上につなげます。

^{*1} 2022年8月時点。SOMPOひまわり生命調べ

健康関連アプリ

健康サポートアプリ『リンククロス 健康トライ』

『リンククロス 健康トライ』は、ご契約有無にかかわらず、すべての方に無料でご利用いただける、生活習慣の改善をサポートするアプリです。健康診断結果をカメラで撮影するだけで6年後の異常値予測ができ、さらに、簡単な問診を追加するだけで、似た条件の人が5年以内にがんを発症するリスク^{*2}がわかります。また、毎日の気分や体調にあわせ、健康活動(アクション)をご提案します。アクションカードに沿って健康活動をすることで、病気になりにくい生活習慣を身につけることができます。

^{*2} がんリスクシミュレーターは、入力データに基づきがんの発症リスクを予測するものであり、診断行為、診療行為および治療行為を提供するものではありません。

継続的な散歩で健康増進を図るアプリ『リンククロス アルク』

『リンククロス アルク』は、「毎日」「無理なく」「楽しく」歩くことを目的とした散歩アプリです。散歩中の発見を写真やコメントで共有したり、全国1,000コース以上のおすすめ散歩コースから選んで歩くことができます。また、端末を持ち歩くだけで、歩数や消費カロリー、距離を記録できます。継続的な歩行を促すことで、健康促進を図るアプリです。

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

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

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

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及

防災・減災(自然災害への社会のレジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献

ガバナンス

データ等



健康寿命の延伸

ヘルスケアサービスを通じた、働く人の健康保持・増進への取組み

活動・実績

特定保健指導事業において日本最大規模のサービスを提供

糖尿病や心筋梗塞など生活習慣病罹患者の増加と高齢化の進展による医療費など社会保障費の増大が社会的な課題となっています。こうした状況のなか、2008年度より健康保険組合など公的医療保険者に対して、メタボリックシンドロームに着目した特定健診・特定保健指導が義務づけられ、2015年度からはデータヘルス計画として、レセプトや健診データの分析に基づく保健事業などの取組みが求められています。また、2024年度からの第4期医療費適正化計画の開始に伴い、特定保健指導へのアウトカム評価の導入やICTの活用等により、目標達成に向けた実施率の向上が図られるとともに、医療保険者からはさらなる効果的・効率的な取組みの実施が期待されています。

SOMPOヘルスサポートは、全国で1,000名以上の保健師・看護師・管理栄養士の専門職をネットワーク化し、特定保健指導事業においては日本で最大規模のサービス提供事業者となっています。SOMPOヘルスサポートのサービスを通じて、特定保健指導の対象者のうち約4割が翌年度には特定保健指導の対象外になるなどの改善例もあります。また、非肥満で血圧、血糖、脂質などのリスクのある方や、服薬中の方など、特定保健指導の対象とならない方に対する重症化予防事業や、情報提供事業を展開しており、健康保険組合や共済組合を中心に約640団体、年間約47万件の保健指導実績があります。

SOMPOヘルスサポートは、これからもFace to Faceで一人ひとりに合った健康サポートを提供することを基本とし、全国の専門職に独自の研修と技術支援を行い、より質の高いサービスを提供できる体制を整えていきます。

企業のメンタルヘルス対策、および健康経営推進支援サービスを提供

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

また、ストレスチェックを用いた職場環境改善サービスのほか、プレゼンティーイズム*測定ツールである「WLQ-J」、「WFun」の提供も行っています。

さらに、企業の経営上の大きな課題である従業員の生産性確保を支援するため、「健康経営調査票作成支援」や「データ分析による健康課題の可視化」、およびその結果に対する「ソリューションサービスの提供」を通じて健康経営の推進を総合的に支援することにより、多くのヘルシーカンパニーの実現に貢献しています。

*何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、体調不良があるまま働いている状態

健康経営支援サービスメニュー一覧	
認定項目	ソリューションサービス
1. 経営者・方針	経営者向け健康経営ロードマップ作成 健康経営推進計画策定支援サービス
2. 組織体制	健康経営推進体制構築支援サービス 健康経営推進体制構築支援サービス
従業員向け健康経営支援サービス	健康経営研修 健康経営研修 健康経営研修 健康経営研修
	健康経営相談 健康経営相談 健康経営相談 健康経営相談
	健康経営調査票作成支援サービス 健康経営調査票作成支援サービス 健康経営調査票作成支援サービス 健康経営調査票作成支援サービス
	健康経営データ分析 健康経営データ分析 健康経営データ分析 健康経営データ分析
3. 評価・改善	健康経営評価 健康経営評価 健康経営評価 健康経営評価
4. 評価・改善	健康経営評価 健康経営評価 健康経営評価 健康経営評価

健康経営コンサルティングサービスのご案内

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



健康寿命の延伸

腸内フローラを起点とする新しい花粉症セルフケア 腸内フローラ検査『マイキンソー Hana』を共同開発

SOMPOヘルスサポートは、腸内フローラ検査で実績のある株式会社サイキンソーと腸内フローラと花粉症の関連性について共同研究を実施、腸内環境の類似度から5つにタイプ分けして、それぞれのタイプごとに自分に合った生活習慣や食生活の改善アドバイスを提供することで、行動変容を促す新しい腸内フローラ検査&セルフケアプログラム『マイキンソー Hana』を開発しました。

プレゼンティーズムに影響するアレルギーなどの疾患を腸内環境改善などで和らげられないかという観点でSOMPOグループの従業員282名を対象に腸内フローラ検査を実施し、花粉症の重症度のスコア化と生活習慣に関するアンケート内容から花粉症症状に寄与する生活習慣パターンを発見しました。

『マイキンソー Hana』は、医療保険者・企業・団体・会員向けに提供しており、企業には、「プレゼンティーズムに影響している状態に気づきを促す」健康経営の推進施策、各種団体においては会員向けのサービス向上策、医療保険者においては医療費削減施策などにご活用いただいています。



『マイキンソー Hana』検査キット

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



健康寿命の延伸

グループをあげた認知症に関する課題への取組み 「SOMPO認知症サポートプログラム」

活動・実績

SOMPOグループは、「認知症に備える・なってもその人らしく生きられる社会」をスローガンに、2018年から「SOMPO認知症サポートプログラム」を展開しています。

Web 詳細は[SOMPO認知症サポートプログラム](#)をご参照ください。

サービスの開発・提供を通じた取組み

認知機能低下の抑制に有効なプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」の開発

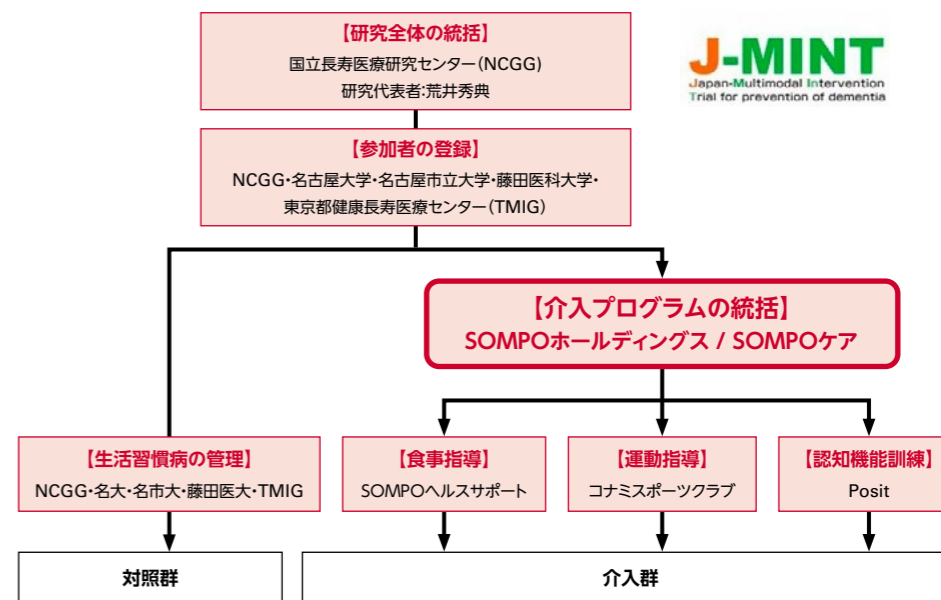
2020年に、FINGER研究を率いたカロリンスカ研究所のキビペルト教授、および国立長寿医療研究センターの監修のもと、高齢者の生活習慣改善を通じて認知機能低下を予防するプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」を開発しました。キビペルト教授が公認する世界初の「FINGER研究の全国規模の社会実装プログラム」となります。現在、SOMPOケアでは、全国のサービス付き高齢者住宅(138か所)に対して本プログラムを導入し、毎週1,400名以上のご入居者さまが介護予防として参加されています。今後、本プログラムを全国に販売展開していくことで、日本における認知症発症リスクの減少と健康寿命の延伸を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



「J-MINT研究(日本版FINGER研究)」への参画と結果公表

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

J-MINT研究の構成



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

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

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

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



健康寿命の延伸

認知症理解に向けた取組み

SOMPOグループは、認知症の方との共生社会の実現を推進するために必要な認知症に関する正しい知識や認知症の方に関する正しい理解を深めるためのさまざまな活動を行っています。

9月の世界アルツハイマー月間の取組み

「共に生きる 認知症を考えるセミナー」の開催

本セミナーの趣旨に賛同いただける方々の協力のもと、2017年から毎年「共に生きる 認知症を考えるセミナー」を開催しています。2023年度も昨年度に引き続き「Talk with”みんなで話そう」をコンセプトに開催し、3,000名を超える皆さまに参加いただきました。



損保ジャパン本社ビルを活用した認知症啓発メッセージの発信

2017年から認知症啓発・支援活動のテーマカラーであるオレンジ色を使ったイベントとして、毎年世界アルツハイマーデー当日である9月21日に、損保ジャパン本社ビルをオレンジ色にライトアップしています。



SOMPOグループ職員の認知症に関する正しい知識および正しい理解に向けた取組み

SOMPOグループ会社による認知症バリアフリー宣言

認知症の方やそのご家族が安心・安全・健康に暮らせる認知症バリアフリー社会の実現を目指し、グループ会社のバリアフリー宣言の策定を推進しています。

※2024年6月末時点で10社



職員向け社内講座を開催

京都府立医科大学大学院の成本迅教授を講師に迎え「認知症基本法成立に伴って期待される金融機関の役割」をテーマに、2023年8月社内講座を開催しました。

職員向け「SOMPOカフェ」(認知症カフェ)開催

認知症を身近に感じ認知症の方のご本人視点で理解するため、2023年8月に、損保ジャパン新宿本社ビル近隣の職員を中心に「SOMPOカフェ」(認知症カフェ)を開催しました。当日は、認知症当事者のさとうみきさんをお迎えして、さとうさんご自身のご経験を通じた想いや私たちに伝えたいことをお話しいただき、さとうさんとの質疑応答や参加者同士のディスカッションを行い、認知症への理解を深めました。



その他の取組み

「RUN伴」への協賛・参加

認知症の方やご家族、支援者、一般の方々がリレーをしながら、ひとつのタスキをつなぎゴールを目指すイベント「RUN伴」に協賛しており、各地の開催状況にあわせて、SOMPOグループの役職員もランナーとして参加しています。



認知症ケアのヒントが見つかるサイト『あんなこんな』の開設

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



Web 詳細は[あんなこんな](#)をご参照ください。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



持続可能な社会保障制度への貢献

SOMPOの介護事業が目指すこと

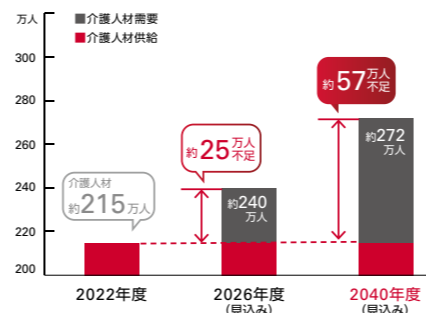
考え方・方針

少子高齢化が進む日本では、介護を提供する人・受ける人のバランスが大幅に崩れ、2040年には約57万人もの介護人材が不足するといわれています*。また、生産年齢人口が減少していることから、社会保障の行く末にも不安の声が高まっています。

SOMPOケアはこの介護人材の需給ギャップ拡大という社会課題に立ち向かうために、未来の介護の実現に挑み続けています。

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

介護人材不足の推計



データとテクノロジーを活用したSOMPOのアプローチ

活動・実績

来るべき未来を変えていくためには、介護の現場を変えていくことが不可欠です。そして、その鍵を握るのが、データとテクノロジーの活用です。まずは、将来に向かって拡大していく介護人材の需給ギャップを見据え、日々の業務の品質を伴った徹底的な効率化を進めます。そのうえで、ご利用者さまにはエビデンスに基づく、より良い介護の提供を目指すとともに、職員には、人は人にしかできない介護に注力する働き方の実現を通じ、今まで以上のやりがいと誇りの醸成を目指します。さらに私たちは、この流れを介護業界全体へ波及させることで、介護の未来を変えていきます。

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

介護に関わるテクノロジーの研究所「Future Care Lab in Japan」

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

<目的>

- ご利用者さまのQOL(生活の質)向上
- 介護職の負担軽減、および働きやすさの向上
- 介護サービスの生産性向上

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

介護をサポートするさまざまなテクノロジーの実装



睡眠状態の把握・データ収集が可能な「睡眠測定センサー」



自動体位変換で床ずれなどを軽減するエアマットレス「ラグーナ」



ご利用者さまに寄り添う家族型ロボット「LOVOT」



ウルトラファインバブル発生装置「ピュアット」



身体全体をあたたく包み込むリクライニング式シャワー入浴装置「美浴」



自動式ラップ機構を搭載したオムツ回収ボックス「ラップポン・パケット」

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等

お客さまサービスの品質向上

損保ジャパンの取組み

活動・実績

お客さま本位の業務運営方針

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

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

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

当社は、上記パーパスに基づき、損害保険業務のあらゆるお客さま接点において、徹底したお客さま視点に基づくお客さま本位の業務運営を実現するとともに、すべてのステークホルダー*に対して企業としての社会的責任を果たすべく、本方針を定めます。

*お客さま、お取引先、株主、社員、地域社会などの利害関係者をいいます。

方針1. お客さま視点での業務遂行

方針2. お客さまのニーズに基づく商品・サービス等の開発

方針3. お客さまに最適な保険商品の提案

方針4. 適切かつ丁寧な保険金のお支払い

方針5. お客さま本位の業務運営方針の定着

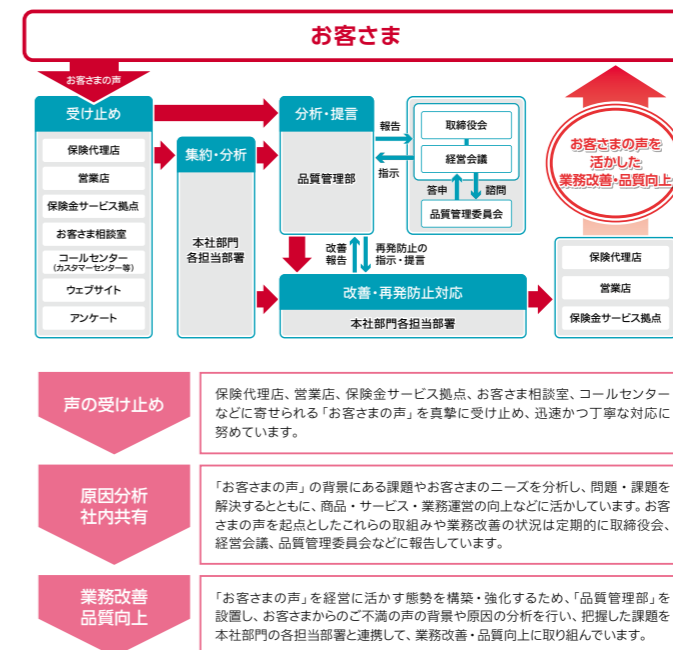
方針6. 利益相反の適切な管理

方針7. 企業としての社会的責任を果たす取組み

Web 詳細は[お客さま本位の業務運営方針／損保ジャパン公式Webサイト](#)をご参照ください。

お客さまの声を経営に活かす取組み

損保ジャパンは、お客さまから寄せられる「お客さまの声」を経営に活かすため、「お客さまの声」の傾向や内容を分析し、分析結果を本社部門で共有して、業務改善・品質向上に役立てています。



お客さまの声を活かした品質向上

損保ジャパンは、2007年度から毎年「お客さまの声白書」を発行し、同社にお寄せいただいた「お客さまの声」を経営に活かす取組みやお客さまの声からの改善事例などを、すべてのステークホルダーに公表しています。2024年度は、一連の問題に関してお客さまからいただいた声や業務改善に向けた取組み状況なども報告しています。

Web 詳細は[お客さまの声白書／損保ジャパン公式Webサイト](#)をご参照ください。



お客さまの声白書

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

☰

↶

←

→

お客さまサービスの品質向上

SOMPOひまわり生命の取組み

活動・実績

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

この取組みの実現に向け「お客さま本位の業務運営方針」を定め、生命保険を基盤にお客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」としての存在意義を確立していきます。

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

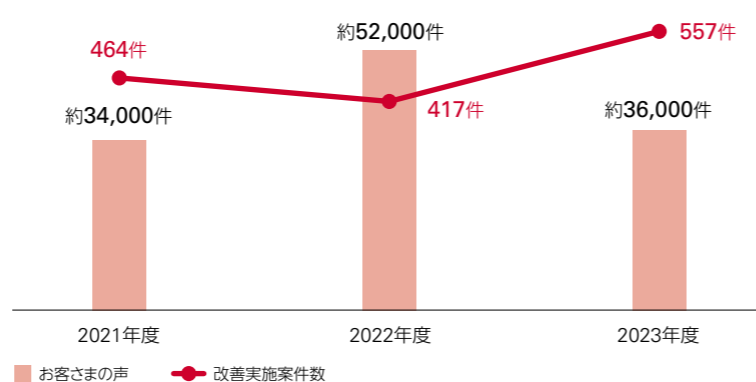
お客さま本位の業務運営の推進体制

取締役または執行役員の中から「FD推進統括責任者」を選任するとともに、本方針の推進責任を担う部門としてFD推進部を設置し、本方針の推進、定着、進化に向けて取り組んでいます。また、消費生活相談員や消費生活アドバイザー等の社外有識者からご意見などをいただく場としてFD社外モニター会議を設置し、定期的を開催しています。

お客さまの声を経営に活かす取組み

カスタマーセンター、ご相談窓口、アンケート、営業店、代理店などさまざまな経路を通じて、お客さまからの直接的な感謝、苦情、ご意見・ご要望等に加え、お客さま視点による社員からの提案等、お客さまの声を幅広く収集することに積極的に取り組んでいます。

お客さまの声の数、改善実施案件数



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

Web 詳細は[実施した改善取組みの事例／SOMPOひまわり生命公式Webサイト](#)をご参照ください。

代理店、募集人の業務品質向上

お客さまに適切に商品・サービスを提供する態勢を維持・強化するため、次の事項に重点を置いた各種研修・教育制度などを通じて、代理店と募集人の業務品質の向上を図っています。

- ①意向把握、重要事項説明、告知の取扱いなど保険募集に関する事項
 - ②お客さまへの最適な保障・サービスの継続的な提供(アフターフォロー)に関する事項
 - ③代理店自身の業務改善サイクル(代理店の内部管理態勢)の整備・強化に関する事項
- 具体的取組みとして、継続教育制度等を通じて、意向把握、重要事項説明、告知の取扱い、商品を選別・推奨する理由の適切な説明など保険募集に関する事項や、お客さまへのアフターフォローに関する事項などを教育することで、代理店、募集の業務品質の向上を図っています。

「HLアドバイザー®」の育成

「高いコンサルティング提案力」、「健康応援の実現(Insurhealth®*推進)」、「お客さま本位の業務運営」を兼ね備えた最高品質の募集人を「HLアドバイザー®」と定義し、お客さまに感動していただける募集人の育成を進めています。

「HLアドバイザー®」の認定基準には、Insurhealth®商品の販売件数等の販売基準だけでなく、ペーパーレス申込手続き率やFP資格保有状況などの品質基準も設定しており、2023年度(2024年3月末時点)は394名の募集人を「HLアドバイザー®」として認定し、認定盾と証券フォルダーを贈呈しました。

*Insurhealth® : SOMPOひまわり生命が提供する、保険本来の機能(Insurance)に、健康を応援する機能(Healthcare)を組み合わせた新たな価値。

SOMPOホールディングス

サステナビリティ レポート 2024

イントロダクション

SOMPOのサステナビリティ

SOMPOの価値創造の全体像

環境

社会

DEI(Diversity, Equity & Inclusion)

人材育成

人権

健康経営

金融包摂・あらゆる人々やリスクに
対する保険普及防災・減災(自然災害への社会の
レジリエンス向上)

安心・安全なモビリティ社会への貢献

健康寿命の延伸

持続可能な社会保障制度への貢献

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える取組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会へ
の貢献

ガバナンス

データ等



お客さまサービスの品質向上

SOMPOケアの取組み

活動・実績

現場と同じ環境で学ぶ「SOMPOケア ユニバーシティ」

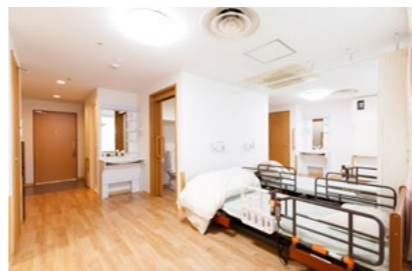
サービス品質の向上と人材定着の両立は、これからの介護を支えるうえでの重要な使命です。SOMPOケア ユニバーシティは、業界初の企業内大学として、中長期のキャリアプランに基づく教育体系により、全社的かつ継続的なスキルアップと働きがいの創出を図ります。現場を忠実に再現した環境で実技や理論を学べる芝浦キャンパス・大阪キャンパスに加えて、オンラインキャンパスを開校し、より一層、学びの場を充実させました。

実技と理論と一緒に学べる研修

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

施設介護から在宅介護まで現場の環境を再現

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



全国いつでもどこでも学べる、オンラインキャンパスの開校

職員がいつでもどこでも学べる「オンラインキャンパス」を2023年7月に開校しました。研修項目が大幅に増え、「必修研修」「オープン型研修」「選択型ゼミナール」の3つを柱に、さまざまなジャンルの研修、社内イントラネットを活用することで遠隔地からのリアルタイムでの受講や、個人の端末からのアーカイブ動画の視聴が可能となり、地域や勤務形態に関係なく、全国の職員が等しく学ぶ機会を得られるようになりました。

介護品質を支える人材教育体系

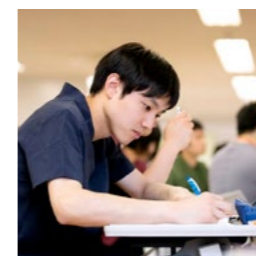
介護人材の需給ギャップの拡大が深刻化するなか、人材の確保は介護事業者における課題の一つです。SOMPOケアでは、それぞれの段階にあわせた教育研修制度と希望にあわせて選べるキャリア体系を構築し、仕事に対する誇りを育む専門性の高い知識・スキルを浸透させるとともに、ずっと働きたくなる環境づくりに努めています。

職員一人ひとりをフォローする充実した教育体系

入社時研修に加えて、定期的なフォローアップ研修を実施しています。さらに、そのあとは目指すキャリアにあわせた研修により、中長期的なスキルアップとモチベーションの維持を図っています。

介護プライドマイスター制度

介護プライドを体現している象徴的なケアスタッフを選出・任命することを通して、介護プライドの見える化、ならびにケアスタッフとしての専門性や成長により誇りを持って働き続けられる環境を創出することを目的としています。2024年4月現在、169名がマイスターに認定されています。



認定基準

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

選考方法

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

Web 詳細は[介護プライドマイスター制度/SOMPOケア公式Webサイト](#)をご参照ください。