

SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2023



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

編集方針

編集方針

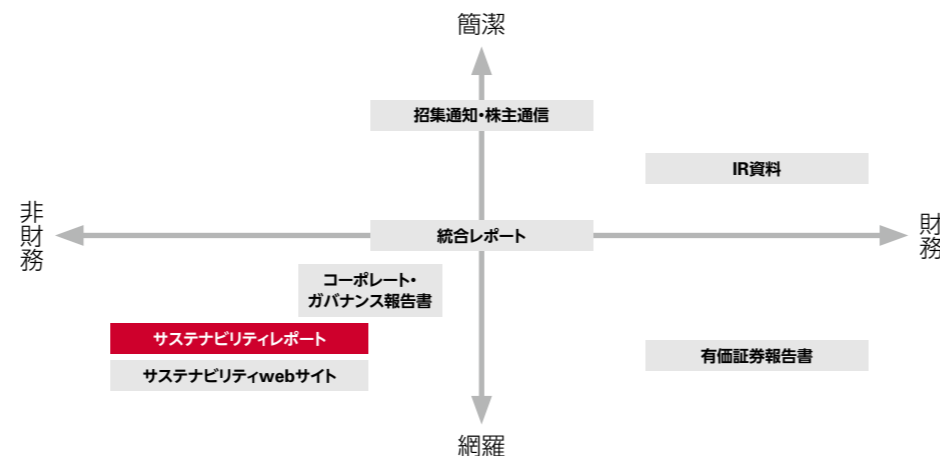
「SOMPOホールディングス サステナビリティレポート2023」は、主に当社グループのマテリアリティ(パーパス実現に向けた重点課題)の達成に向けた取組みを、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)に分類し報告しています。

本レポートは、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。

本レポートの読み方については次ページをご参照ください。

サステナビリティに関する情報発信の全体像

「サステナビリティレポート2023」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。



Web 参考情報

- [統合レポート2023](#)
- [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2022年度(2022年4月～2023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。

なお、「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」は12月中旬までに実施した当社へのヒアリングをもとに執筆いただいております。

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2023」の発行時期

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7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。

「サステナビリティレポート2023」の読み方

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

掲載情報の全体像

「マテリアリティの小区分*」に該当する取組みを中心に、当社グループのサステナビリティの取組みを網羅的に掲載しています。

*SOMPOのパーパス実現に向けた重点課題である7つの「マテリアリティ」の達成に向けて、優先的に取り組む社会課題が「マテリアリティの小区分」です。

各取組みの記述方法

各取組みの内容は **考え方・方針** **体制** **活動実績** に体系立ててご紹介しているほか、7つのマテリアリティすべてに共通する取組み課題である「変革に向けた多様なステークホルダーとの共創」の取組みは、**パートナーシップ** のマークとともにご紹介しています。

また、どのような社会課題の解決に貢献しているかをわかりやすくお伝えするために、当社グループの取組みと関係の強いSDGsターゲットを掲載しています。

※当社作成の「SDGsマトリクス」(「統合レポート2023」P84-85参照)で判定した関係性をベースに列記。

本レポートPDFの使い方

直前に表示していたページに戻ります  目次に戻ります

前のページに戻ります **XX** 次のページに進みます

Web [XXXX](#) —リンクをクリックすると別媒体・外部サイトへ移動します

PDF [XXXX](#) —リンクをクリックするとレポート内の関連するページへ遷移します

サステナビリティレポート2023でお伝えする情報

[P.XX](#) 取組み掲載ページ(クリックすると記載が始まるページに遷移します)

SOMPOグループのサステナビリティの取組み

マテリアリティの達成に向けた取組み			
マテリアリティ	マテリアリティの小区分		
あらゆるリスクに対する備えの提供	金融包摂・あらゆる人々への保険の普及	P.64	
	持続可能な食糧供給への貢献	P.24	
事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	自然災害にレジリエントな社会への貢献	P.66	
	安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献	P.68	
	お客さまサービスの品質向上	P.80	
経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献	次世代への教育(防災、交通安全)	P.83	
	サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)	P.17	ガバナンスの機能発揮 P.91
	カーボンニュートラル社会の実現		
	バリューチェーンにおけるESG配慮		
生物多様性の保全、循環型社会・自然共生社会実現への貢献			
健康と笑顔を支えるソリューションの提供	健康寿命の延伸	P.70	
	スマート社会への貢献		
持続可能な高齢社会への貢献	持続可能な社会保障制度への貢献	P.77	
未来社会を変える人材集団の実現	従業員エンゲージメント向上	人的資本への投資 イノベーション力の向上 組織の	P.41
	健康経営®、人間尊重・人権リスクへの適切な対応		
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進		
	人材投資(生涯教育・リカレント教育)		
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	データ社会の促進	P.78	

+上記以外の当社グループならではの取組み

PDF マテリアリティKPIについては[マテリアリティKPI](#)(P.10-11)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

方針・ポリシー

SOMPOグループ各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&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&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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

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&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&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)排出量の削減ならびに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野生生物国家保護区(ANWR、Arctic National Wildlife Refuge)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。

また、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*2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*3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&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、投融資ならびに各取引先(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 収入の30%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30%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。

*3 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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

ガバナンス

データ等

目次

-
- 1 編集方針
 - 2 「サステナビリティレポート2023」の読み方
 - 3 方針・ポリシー
 - 5 目次
 - 6 グループCSuOメッセージ
-

サステナビリティ

- 7 パーパス・マテリアリティ
 - 12 サステナビリティ推進体制
 - 13 サステナビリティのあゆみと主な取組みのインパクト
 - 14 ステークホルダー・エンゲージメント
 - 15 イニシアティブへの参画
-

環境

- 17 SOMPO気候アクション
 - 18 地球環境問題へのリーダーシップ
 - 19 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)
 - 36 生物多様性
 - 38 環境分野の人材育成
-

社会

- 41 人的資本経営の全体像
 - 44 ダイバーシティ&インクルージョン
 - 48 人材育成
 - 51 人権
 - 58 健康経営
 - 64 金融包摂・あらゆる人々やリスクに対する保険普及
 - 66 自然災害にレジリエントな社会への貢献
 - 68 安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献
 - 70 健康寿命の延伸
 - 77 持続可能な社会保障制度への貢献
 - 78 データ社会の促進
 - 80 お客さまサービスの品質向上
 - 83 社会貢献活動
 - 87 社会福祉の「活動と研究」を支える取組み
 - 89 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

- 91 コーポレート・ガバナンス
 - 110 コンプライアンス
 - 115 ERM(戦略的リスク経営)
 - 118 ITガバナンス/サイバーセキュリティ
 - 121 ESGリスク管理
-

データ等

- 123 データ集
 - 128 社外からの評価
 - 130 ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表
 - 135 GRI内容索引
 - 148 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
 - 149 第三者意見を受けて
-

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

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 執行役
下川 亮子

はじめに、当社子会社の損害保険ジャパンが金融庁より受けた保険契約の保険料の調整行為に関する行政処分（業務改善命令）ならびに損害保険ジャパンの保険代理店である中古車販売店による自動車保険金の不正請求に対する対応等に関して損害保険ジャパンおよび当社が受けた行政処分（業務改善命令）につきまして、お客さま、代理店の皆さま、株主および関係者の方々に多大なるご迷惑とご心配をおかけしておりますことを心よりお詫び申し上げます。このような事態に至ったことを厳粛に受け止め、損害保険ジャパンとともに全社をあげて業務改善計画の着実な実行に取り組み、法令等の遵守および顧客保護を再徹底し、お客さまや社会からの信頼回復に努めていく所存です。

ステークホルダーの皆さまからの信頼を取り戻すために、業務改善計画に一体となり取り組むことはもちろんのこと、私たちSOMPOグループの役職員一人ひとりが前を向き、日々の仕事の中で社会課題に向き合うというこれまでの歩みを止めることなく、着実に進めていかなければならないと考えています。日に日に高まる気候変動の危機的な状況や生物多様性といった環境課題への対応、あらゆる人々の人権への配慮といった社会のサステナビリティを中心に据えた経営は、企業がサステナブルな成長を遂げるためにも不可欠です。グループCSuOとして、ステークホルダーのみなさまとの対話を通じて得られたご指摘やご意見をグループの経営にしっかりと反映させてまいります。

2023年は、「SOMPOのパーパス」で掲げた“安心・安全・健康のテーマパーク”の具現化に向けた中期経営計画の最終年度であり、「SDGs経営」を中期経営計画の経営基盤に位置付けて3年目にあたります。「SDGs経営」とは、本業を通じて社会価値と経済価値の双方を創出するためのフレームワークであり、「パーパス実現に向けた重点課題」である7つのマテリアリティの達成に向けた計画を実践する仕組みです。これまでの3年間の取組みを通じて、グループ各社においては、SOMPOのパーパスと自社のミッション・ビジョン・バリューの関係性を明確にし、SOMPOのパーパスの実現に向けて自社が取り組むべき課題とその達成目標を定めるというプロセスが確立され、このフレームワークに

基づきPDCAを回していくことでSOMPOのパーパスの実現に一歩ずつ近づいていけるという確信を得ることができました。

また、この3年間で重点的に取り組んできた課題の一つが気候変動です。2021年5月に「SOMPO気候アクション」を公表し、その実践に向けた課題を明確化し、自社で排出する温室効果ガスの削減だけでなく、投融资先（当社グループが保有する株式・社債）の温室効果ガスの削減の目標を掲げ、これらをグループ全体で推進するための体制強化などに取り組んでまいりました。

一方で、確立したフレームワークによってより多くの社会課題解決と社会価値提供をしていくためには、経営戦略とのさらなる連動が必要で、当社グループがお客さま、パートナーなどのステークホルダーにどのような価値提供を期待されているかを明確化し、グループの各社とともに取り組んでまいります。また、このような取組みの意義をグループの社員一人ひとりが理解・共感し、自ら主体的に取り組む状態には至っていないと言わざるを得ません。一人でも多くの社員が「MYパーパス」とSOMPOのパーパスや社会に提供する価値との重なりを見出し、「自分事」として捉えられるよう、対策を講じてまいります。

今回のレポートは、当社グループの本業を通じた社会課題解決、社会的責任を果たすための方針や仕組み、商品・サービスを再整理し作成しました。当社グループがどのような社会課題に向き合いどのような社会価値の創出を目指しているのかをわかりやすくお伝えすることができればと考えています。お客さま、株主・投資家、NPO/NGOといった外部のステークホルダーだけでなく、お取引先や保険代理店といった当社グループのパートナー、グループの社員にもぜひご一読いただきたいと考えています。そしてみなさまからいただいたご指摘・ご意見をグループの取組みの改善に活用してまいります。

2024年3月

グループCSuO 執行役 下川 亮子

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパス・マテリアリティ

SOMPOのパーパス

“安心・安全・健康のテーマパーク”により、
あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する

SOMPOが社会に提供する価値	マテリアリティ(パーパス実現に向けた重点課題)	SOMPOが目指す社会/実現する姿
 <p>社会が直面する 未来のリスクから 人々を守る</p>	あらゆるリスクに対する備えの提供	 <p>保険の進化により、気候変動、感染症、サイバー攻撃などの ニューリスクからも守られ、安心・安全に過ごせる社会</p>
	事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	 <p>予兆把握と未然防止によってリスク自体が抑制され、 被害が最小化されている社会</p>
	経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献	 <p>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</p>
 <p>健康で笑顔あふれる 未来社会を創る</p>	健康と笑顔を支えるソリューションの提供	 <p>支えられる人が、いつまでも自分らしく自立し、 健康で笑顔あふれる人生を過ごせる社会</p>
	持続可能な高齢社会への貢献	 <p>少子高齢化社会を支える人の負担が軽減され、 夢の持てる社会</p>
 <p>多様性ある人材や つながりにより、 未来社会を変える力を育む</p>	未来社会を変える人材集団の実現	 <p>多様性ある人材からイノベティブなソリューションが創出され、 未来社会を変える力が保たれている組織</p>
	価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	 <p>事実・データにもとづくイノベーション創出により、高齢社会を 支える側・支えられる側、双方にとって豊かな人生を提案する組織</p>

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパス・マテリアリティ

マテリアリティ特定プロセス

考え方・方針 **活動・実績**

当社グループが有する強みやリソースからどんな社会課題に向き合い、どんな価値を提供していくのかについて徹底的に議論し、パーパス実現に向けた重点課題として7つのマテリアリティを特定しました。なお、マテリアリティは社会課題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度分析を行い変更要否の確認を行っています。

【プロセス1】社会課題の抽出

GRIスタンダードやISO26000、国連グローバル・コンパクトなどの国際的なガイドラインをもとに当社グループに関係のある社会課題を網羅的に洗い出しました。洗い出した社会課題をパーパス実現に向けた当社グループの戦略・アクションと照合し、当社グループが検討すべき重要性の高い社会課題を抽出しました。

【プロセス2】優先順位づけ

プロセス1で抽出した社会課題に対し、「ステークホルダーへの影響度」と「当社グループにとっての重要度」の視点で重要性を評価し、SDGsターゲットとの関係性もふまえ、優先順位づけを行いました。

重要性評価の基準

- **ステークホルダーへの影響度**：投資家や有識者、株式保有先企業へのESGアンケート、NGOなどとの対話を行い、当社グループがステークホルダーに与える影響度を評価。
- **当社グループにとっての重要度**：当社グループの経営戦略や事業活動に与える正または負の影響によって、当社グループにとっての重要度を評価。

ステークホルダーとのダイアログ

ステークホルダー・エンゲージメントは、社会的な課題を認識し信頼と協働関係の構築を通じて、より大きな成果を生み出すための重要な取り組みであると考えています。

2021年のマテリアリティの見直し時には、日本経済団体連合会SDGs本部副本部長*・長澤恵美子氏、日本サステナブル投資フォーラム会長*・荒井勝氏と、ステークホルダーから期待され要請されるものは何か、マテリアリティやKPIの妥当性、社内への浸透などさらなる高度化に向けて、対話を行いました。

*肩書は対話当時のものです。

2023年度の社会課題マッピング

↑ ステークホルダーへの影響度	<ul style="list-style-type: none"> ●ガバナンスの機能発揮 ●腐敗防止 	<ul style="list-style-type: none"> ●お客さまサービスの品質向上 ●循環型社会への貢献 ●生物多様性の保全・自然共生社会実現への貢献 ●サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)の推進 ●バリューチェーンにおけるESG配慮 ●人間尊重・人権リスクへの適切な対応 ●コンプライアンスの遵守 	<ul style="list-style-type: none"> ●カーボンニュートラル社会への貢献 ●金融包摂・あらゆる人々への保険の普及 ●従業員エンゲージメント向上 ●組織のイノベーション力向上 ●ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ●健康経営の推進 ●自然災害にレジリエントな社会への貢献 ●人材投資(生涯教育・リカレント教育) ●人的資本への投資
	<ul style="list-style-type: none"> ●公平性・有用性が高く正確・迅速でわかりやすい情報開示 ●プライバシーの保護 	<ul style="list-style-type: none"> ●ERMの高度化 ●次世代育成(防災教育・交通安全教育等) ●地域活性化に向けた地域創生支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康寿命の延伸 ●持続可能な社会保障制度への貢献 ●安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献 ●データ社会への対応
		<ul style="list-style-type: none"> ●感染症との共生 ●国際情勢の不安定化に対するレジリエンス向上 ●サイバーセキュリティのレジリエンス向上 ●文化・芸術の振興 ●価値観・行動変容に則した商品・サービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> ●スマート社会への貢献 ●災害弱者への支援 ●持続可能な食糧供給への貢献 ●変革に向けた多様なステークホルダーとの共創

→ 当社グループにとっての重要度

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパス・マテリアリティ

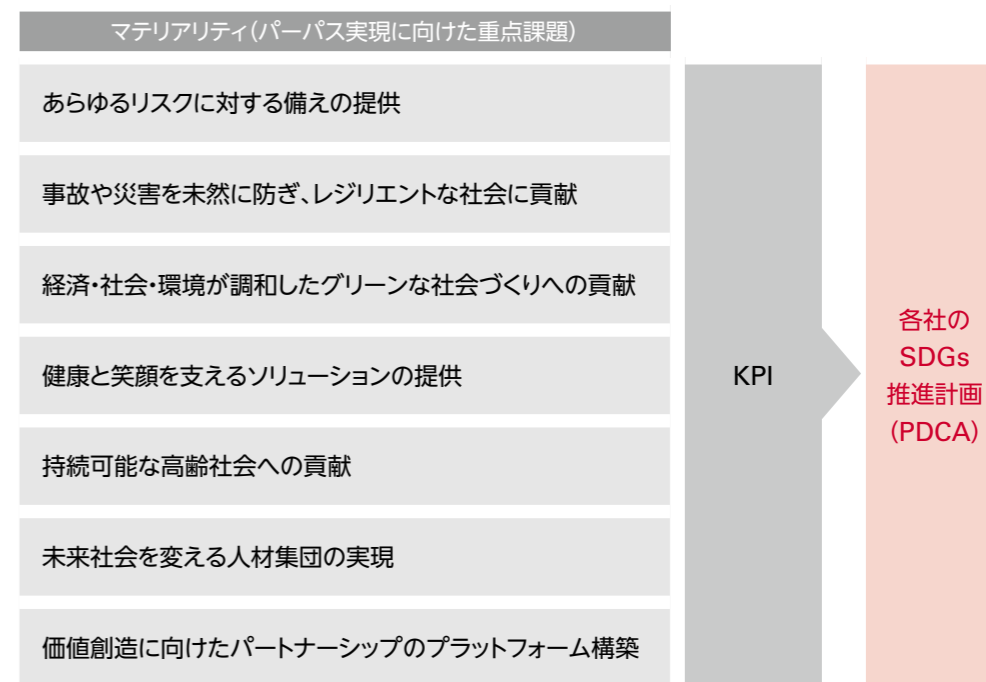
【プロセス3】マテリアリティとKPIの設定

プロセス2で特定した優先的に取り組む社会課題に対し、当社グループが経営戦略上どのようにアプローチするののかという視点から整理・統合し、パーパス実現に向けた重点課題として7つのマテリアリティに体系化しました。

それぞれのマテリアリティにKPIを設定し各事業・各社の推進計画にも反映することで、取組みの進捗の可視化や課題把握を行うなど、実効性の高いPDCAサイクルを構築しています。

経営レベルでの議論と承認・報告プロセス

経営執行協議会（MAC）での議論を経て、グループCOO（取締役）の承認を得ました。MACの議案については取締役会に報告しました。（2021年度）



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

主な取り組みのインパクト

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

パーパス・マテリアリティ

マテリアリティKPI

考え方・方針 **活動・実績**

パーパス実現に向けた重点課題を7つのマテリアリティに体系化しただけでなく、必要なアクションの明確化や現場への浸透・進捗把握を行うためにそれぞれのマテリアリティにKPIを設定しています。マテリアリティKPIを指標に各事業や現場が日々挑戦することはもちろんですが、グループの取組みの進化や戦略に応じた見直し・拡充更新も行っています。2023年は4月にローンチした「egaku」事業に関連するKPIを新たに設定するなどの変更を行いました。財務だけでなく非財務も含めた指標を定義し、共通のフレームワークを推進することで、パーパス実現に向けてグループ一体で取り組みを進めていきます。

★2023年度に追加したKPI

マテリアリティ	マテリアリティの小区分	マテリアリティKPI		2022年度実績		貢献する主なSDGsターゲット			SOMPOが目指す社会/実現する姿
		KPI項目	数値目標	実績値	達成状況(単年度目標)				
あらゆるリスクに対する備えの提供	金融包摂:あらゆる人々への保険の普及	国内の正味収入保険料(保険の普及への貢献)	2021年度19,886億円、2022年度20,553億円、2023年度20,799億円	20,793億円	達成	1.4	8.10	11.b	保険の進化により、気候変動、感染症、サイバー攻撃などのニューリスクからも守られ、安心・安全に過ごせる社会
		海外の総収入保険料(保険の普及への貢献)	2021年度+7.9%、2022年度+7.1%、2023年度+6.9% ※米ドルベース	+11.3%増収	達成	1.4	8.10	13.1	
		生命保険の保有契約件数(保険の普及への貢献)	2021年度443万件、2022年度472万件、2023年度500万件	471万件	未達成	1.4	3.4	8.10	
		あらゆる人々への病気・ケガへの備えに資する保険商品(重点販売商品)の販売件数・保険料	対前年比増加	対前年度比増加(実績+2,890件、+5.0億円)	達成	3.3	3.4	8.10	
	持続可能な食糧供給への貢献	[AgriSompo]による農業保険の事業対象国の拡大	2023年度までに対象国数を増加	—	単年度目標なし	1.5	2.4	13.1	
事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献	自然災害にレジリエントな社会への貢献	自然災害の保険金支払に関するお客さま満足度	対前年比改善	対前年度比+1.6ポイント	達成	1.5	11.b	13.1	予兆把握と未然防止によってリスク自体が抑制され、被害が最小化されている社会
		気候変動への適応・緩和に資する商品・サービスの開発	開発実績を随時公表	各種開示物掲載	単年度目標なし	1.5	13.1	13.3	
		安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献	対前年比増加	対前年比増加(実績+324,220件、+15.4億円)	達成	3.6	8.10	11.2	
		お客さまサービスの品質向上	対前年比改善	対前年度比▲0.8ポイント	未達成	3.6	8.10	11.2	
	次世代への教育(防災、交通安全)	防災や交通安全教育の参加人数	2021年度15,000人、2022年度18,000人、2023年度20,000人	17,963名	未達成	3.6	4.7	11.b	
経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献	サステナブル・ファイナンス(保険引受・商品開発/投融資)	サステナビリティ関連のイニシアティブ・ルールメイキングへの参画・活動	活動実績を随時公表	各種開示物掲載	単年度目標なし	9.4	11.4	13.3	人と自然が調和した包括的でレジリエントなカーボンニュートラル社会
		投融資先エンゲージメント数	対前年度比増加	対前年度比減少	未達成	7.a	9.4	13.a	
		自社の温室効果ガス(GHG)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(投融資を除く)が対象	239,554tCO ₂ e	単年度目標なし	7.2	12.8	13.2	
		使用電力の再生可能エネルギーへの切り替え	2030年導入率70%	5.1%	単年度目標なし	7.2	12.2	13.2	
		投融資の温室効果ガス(GHG)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	2021年度 株式931,821tCO ₂ e 債券909,893tCO ₂ e	単年度目標なし	7.a	12.8	13.2	
		生物多様性保全活動・環境教育への参加人数	2021年度11,500人、2022年度9,000人、2023年度10,500人	9,472人	達成	4.7	13.3	14.1	
健康と笑顔を支えるソリューションの提供	健康寿命の延伸	Insurhealth®販売件数	2021年度末30万件/2022年度末46万件/2023年度末42万件	44万件	未達成	1.4	3.4	8.10	支えられる人が、いつまでも自分らしく自立し、健康で笑顔あふれる人生を過ごせる社会
		Insurhealth®保有件数	2021年度末60万件/2022年度末113万件/2023年度末130万件	110万件	未達成	1.4	3.4	8.10	
		Insurhealth®商品の販売占有率	2021年度末60%/2022年度末70%/2023年度末80%	74%	達成	3.4	3.a	8.10	
		マイリンククロス会員数	2022年度70万人/2023年度100万人	77万人	達成	1.4	3.4	8.10	
		社名認知度	2021年度末60%/2022年度末70%/2023年度末70%	56.8%	未達成	3.4	3.a	8.10	
		健康イメージ	SOMPOひまわり生命の生命保険業界での順位 2021年度末5位、2022年度末3位、2023年度末1位	8位	未達成	3.4	3.a	8.10	
		認知症予防プログラム展開事業所数	2021年度38件、2022年度82件、2023年度194件	133件	達成	3.4	5.4	10.2	
		保健指導事業の売上高	2021年度3,519百万円、2022年度3,881百万円、2023年度4,039百万円	3,693百万円	未達成	3.4	3.5	4.7	
		メンタルヘルスサービスの売上高	2021年度1,485百万円、2022年度1,619百万円、2023年度1,764百万円	1,600百万円	未達成	3.4	8.8	4.4	
		スマートコミュニティのProof of Concept件数・スマートコミュニティ事業売上高	2021年度10件、2022年度10件、2023年度0.2億円(事業化初年度売上高)	9件	未達成	3.4	11.3	3.d	



パーパス・マテリアリティ

★2023年度に追加したKPI

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

マテリアリティ	マテリアリティの小区分	マテリアリティKPI		2022年度実績		貢献する主なSDGsターゲット			SOMPOが目指す社会/実現する姿
		KPI項目	数値目標	実績値	達成状況(単年度目標)				
持続可能な高齢社会への貢献	持続可能な社会保障制度への貢献	未来の介護モデルの導入施設数	2021年度28件、2022年度73件、2023年度180件	37件	未達成	1.3	3.4	8.8	少子高齢化社会を支える人の負担が軽減され、夢の持てる社会
		介護施設の入居率	2021年度90.8%、2022年度92.9%、2023年度94.8%	92.3%	未達成	1.3	3.4	10.2	
		介護利用者数	2021年度9万人、2022年度9.4万人、2023年度10万人	9.2万人	未達成	1.3	3.4	5.4	
		介護職の離職率	2021年度11.4%、2022年度11.0%、2023年度11.4%	11.7%	未達成	1.3	3.4	8.5	
未来社会を変える人材集団の実現	従業員エンゲージメント向上	従業員エンゲージメント	2023年度までにGallup Q12の平均得点 (国内)3.70pt (海外)4.10pt	(国内)3.50pt (海外)4.12pt	単年度目標なし	4.4	8.2	9.6	多様な人材からイノベティブなソリューションが創出され、未来社会を変える力が保たれている組織
		MYパーパス研修受講率	2023年度までに全対象者が受講完了(当社および国内グループ会社)	90%	単年度目標なし	3.4	4.4	8.2	
	健康経営 [®] 、人間尊重・人権リスクへの適切な対応	テレワーク率	グループ全体で50%以上 ※介護現場などは対象外	43%	未達成	4.4	5.4	9.6	
		健康経営 [®] に関連する生産性指標(WLQ)	各社において対前年度比改善	93.5%	未達成	3.4	4.4	8.8	
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	女性管理職比率	2023年度末30% (2024年4月1日時点)	28.1% (2023年4月1日時点)	単年度目標なし	5.5	8.2	10.2	
		障がい者雇用率	2023年度末2.5% (2024年4月1日時点)	2.36% (2023年4月1日時点)	単年度目標なし	4.4	8.2	10.2	
	人材投資(生涯教育・リカレント教育)	ジョブ型人事制度へのシフト	2023年度までに各社においてジョブ型制度の実現	SOMPOホールディングスではジョブ型雇用を担当層にまで拡大	単年度目標なし	8.2	8.5	9.5	
		デジタル人材育成・獲得数	2023年度までにDX専門人材177名、DX企画人材(a)DX基礎研修受講完了者4,000名、(b)AI企画者・データ活用・CXアジャイル・デザイン研修受講者3,000名、DX活用人材研修受講者17,100名	DX専門人材69名、DX企画人材(a)DX基礎研修受講完了者4,173名、(b)AI企画者・データ活用・CXアジャイル・デザイン研修受講者1,797名、DX活用人材研修受講者17,281名	単年度目標なし	4.4	8.2	9.5	
		リアルデータプラットフォーム(RDP)活用によって創出するグループの売上高	5,000億円(中長期目標)	2023年度より「egaku」を事業化	単年度目標なし	3.4	9.5	17.16	
	価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築	データ社会の促進	リアルデータプラットフォーム(RDP)活用商品・サービスの販売・収益化	2023年度末までに2事業以上	2023年度より「egaku」を事業化	単年度目標なし	3.4	9.5	
★介護RDP(「egaku」)の展開事業所数			2023年度100事業所へ展開	—	—	3.4	8.5	9.2	
★介護RDP(「egaku」)の営業利益			2030年度100億円	—	—	3.4	8.2	9.2	
★介護RDP(「egaku」)が創出する社会インパクト			2040年度3.7兆円(22万人の介護需給ギャップの解消)	—	—	1.3	3.4	8.5	
(マテリアリティ共通)		パートナーシップKPI パートナーシップの増加 ①対公表した協業・提携件数 ②協業・提携によるProof of Concept/実証実験などの件数 ③協業・提携によって提供したソリューション数	—	①112件 ②41件 ③51件	—				

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

サステナビリティ推進体制

推進体制

体制

当社では、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。協議会では国内・海外の主要4事業のCSuO・CSOなどがメンバーとなり、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Global Executive Committee (Global ExCo)*、経営執行協議会 (MAC)*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、Global ExCoやMAC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。

*2024年4月以降はグループ執行会議

協議会における直近の協議・報告事項

活動・実績

■ 2023年3月

- ESG課題を取り巻く国際情勢やNGOなどを含むネットゼロ団体の活動状況などをふまえた気候変動方針

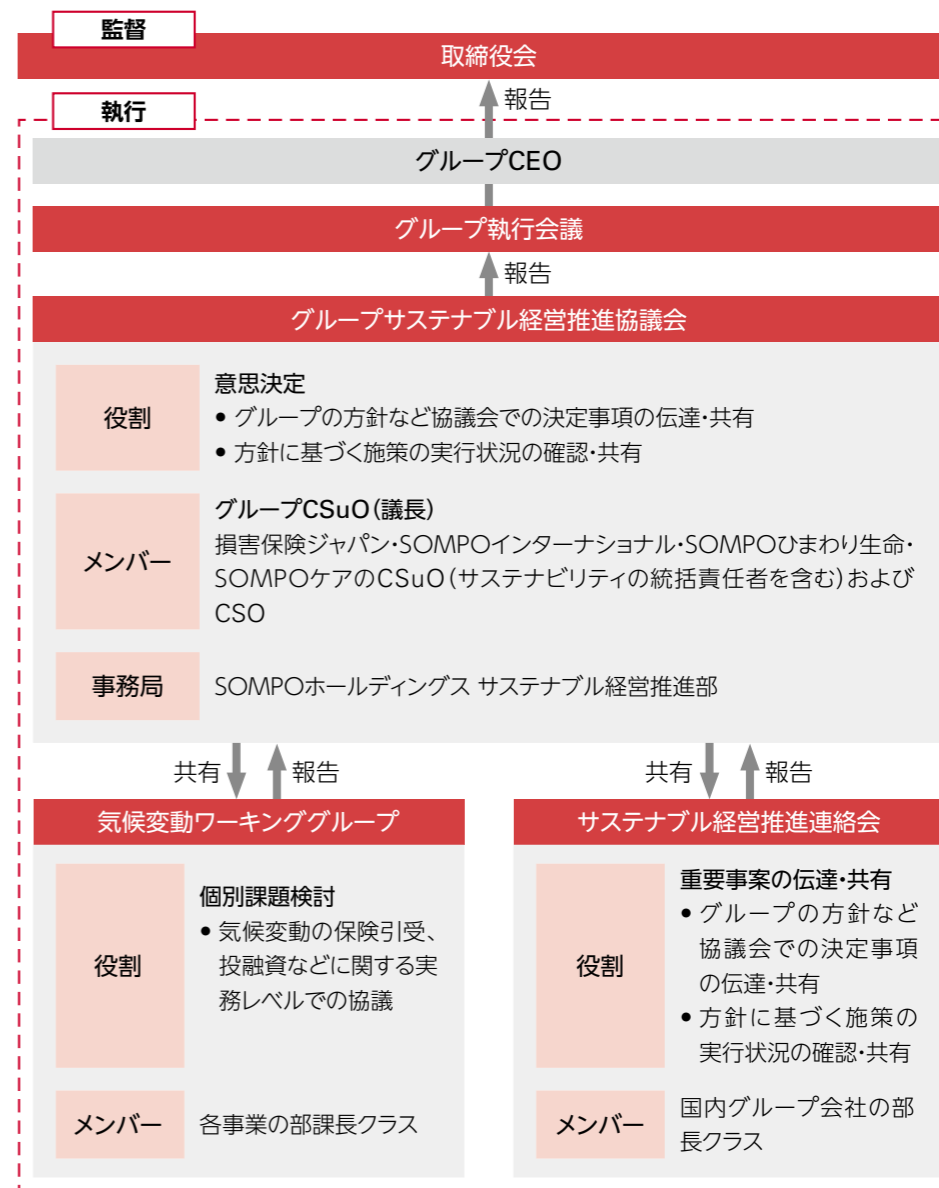
■ 2023年8月

- 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

■ 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

体制図



※2024年4月以降の体制を記載(2024年2月29日時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

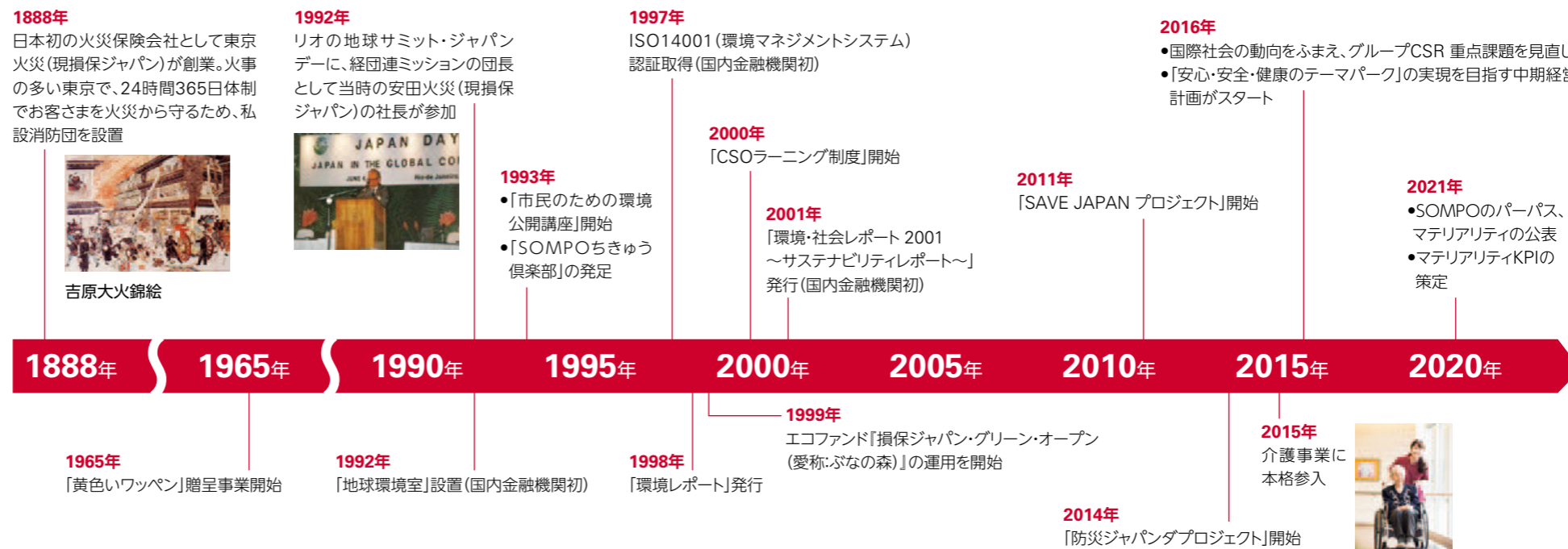
データ等

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

黄色いワッペン贈呈事業

約**7,082**万枚
(2023年4月時点)

市民のための環境公開講座

参加者
累計 約**36,400**人
(2023年3月時点)

CSOラーニング制度

参加者
累計 **1,276**人
(2023年3月時点)

SAVE JAPAN プロジェクト

参加者
累計 約**61,000**人
(2023年3月時点)

防災ジャパンダプロジェクト

参加者
累計 約**77,000**人
(2023年3月時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

環境

社会

ガバナンス

データ等

ステークホルダー・エンゲージメント

活動・実績

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

ステークホルダー	取組み方針	主なコミュニケーション方法	主なコミュニケーションテーマ
お客さま	SOMPOホールディングスは、グループ経営理念に掲げる「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」をお客さまにご提供する態勢を整備することを支援し、お客さまに最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 • パーパス経営の進捗 • 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し、お客さまに満足していただける適切なアドバイスと十分なサービスを提供できるよう努めるとともに、相互発展するよう協力し合います。	<ul style="list-style-type: none"> • 保険専業代理店向け実態調査アンケートの実施 • 経営相談窓口の設置 	<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	従業員一人ひとりの「MYパーパス」を人的資本経営の土台と位置づけ、3つのコアバリューである、「ミッション・ドリブン」・「プロフェッソナリズム」・「ダイバーシティ&インクルージョン」を共有する人材集団の実現を目指します。	<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"> • 職場環境に対する満足度 • MYパーパス

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

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) 	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) 	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"> 2022年に加盟 当社グループが加盟するGFANZ傘下の団体 NZAQA(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)
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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

パーパス・マテリアリティ

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

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
<p>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)</p> 	<p>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</p>	<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、SOMPOアセットマネジメントが運用・証券・投資銀行業務ワーキンググループ共同座長を担う
<p>Climate Action100+</p> 	<p>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旨とするイニシアティブ</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2018年にSOMPOアセットマネジメントが署名
<p>気候変動イニシアティブ(JCI)</p> 	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2018年から参加
<p>環境省 エコ・ファースト制度</p> 	<p>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</p>	<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
<p>気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)</p> 	<p>金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2018年に賛同を表明

団体・イニシアティブ	概要	SOMPOグループの活動
<p>自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム</p> 	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2021年に損害保険ジャパンが参加
<p>生物多様性のための30by30アライアンス</p> 	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2022年に損害保険ジャパンが参加
<p>経団連生物多様性宣言イニシアティブ</p> 	<p>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</p>	<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
<p>パートナーシップ構築宣言</p> 	<p>日本経済団体連合会・会長、日本商工会議所・会頭、日本労働組合総連合会・会長および関係大臣(内閣府・経済産業省・厚生労働省・農林水産省・国土交通省)をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設され、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者と連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目的とした宣言</p>	<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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

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。

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

環境行動

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供

自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。

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

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

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

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

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

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

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

SOMPO気候アクション

考え方・方針

当社グループは、マテリアリティの一つに「経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献」を掲げています。その実現に向け、2021年度からの中期経営計画において、気候変動への「適応」「緩和」そして「社会のトランスフォーメーションへの貢献」を「SOMPO気候アクション」として掲げ、グループ全体で戦略的に取り組みを進めています。

SOMPO気候アクション

①気候変動への「適応」

協働を通じた商品・サービスの開発・提供により、社会のレジリエンス向上を支援

②気候変動の「緩和」

グループの温室効果ガス排出量ネットゼロ実現(2050年)

③社会のトランスフォーメーションへの貢献

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



SOMPOの強み

時代を先取りしてきた
30年の地球環境問題への取り組み

1992年リオサミット以降の経営の理解・リーダーシップ

リスク管理を活かした気候変動への適応策

協働プロジェクトや環境財団を通じたNPO、有識者等との信頼関係

ESGに配慮した商品開発(保険引受・エコファンド等)や学生・市民向け環境教育で培った「環境のSOMPO」ブランドの構築等



SDGs経営の推進方針

「パートナーシップ」のプラットフォーム

安心・安全・健康のテーマパーク
(リアルデータ等を活用したSDGsへの貢献)

ステークホルダーとのネットワーク

多様な人材

当社グループは、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。時代を先取りした30年以上にもわたる環境への取り組みは当社グループの強みであり、これに中期経営計画で掲げるパートナーシップ戦略をかけあわせることで、SOMPO気候アクションを実践していきます。

PDF SOMPO気候アクションの取り組みは[SOMPO気候アクションの実践状況](#)(P.24-28)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

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

活動・実績 パートナーシップ

損保ジャパンでは西澤会長が、日本最大の経済団体である一般社団法人日本経済団体連合会(以下「経団連」)で主に2つの役割を担っています。1つは、経団連の提言を事前に議論する審議委員会副議長としての活動、もう1つは事業推進機関である政策委員会のうち、社会領域ならびに環境領域において、それぞれ企業行動・SDGs委員長、経団連自然保護協議会会長の役職に就いています。SDGs、生物多様性、人権などをテーマとする財界活動において、日本の経済界を代表し、国内外に積極的にメッセージを発信しています。

SDGsの達成に向けて

2016年5月に内閣府に設置されたSDGs推進本部のもとで開催されるSDGs推進円卓会議では、経団連企業行動・SDGs委員長として民間構成員を務め、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。国家戦略である「SDGs実施指針」の見直し、個別施策(アクションプラン)の策定、企業・団体の表彰制度である「ジャパンSDGsアワード」の審査などの議題に関し、国内でのSDGsの取組みを推進していくための政策提言をしています。また、企業行動・SDGs委員会の外郭団体である公益社団法人企業市民協議会(CBCC)の活動では、2023年2月にベルギー・デンマークへの訪欧ミッション団長としてEUの18機関と面談しました。「欧州グリーンディール」実現に向けて政策主導を強めるEU域内の最新動向、環境・人権分野における個別課題などについて懇談するとともに、「企業行動憲章」の改訂など経団連の直近の取組みについて発信しました。



ネイチャーポジティブ経済の普及に向けて

経団連自然保護協議会は、2022年12月にモントリオールで開催された国連生物多様性条約のCOP15に、18社35名からなる経済界のミッション団を派遣しました。西澤会長は団長として参加し、経済界を代表して、経団連が推進する「サステナブルな資本主義」の実現に向けて、グリーントランスフォーメーション・循環経済・ネイチャーポジティブを一体的に取り組むことを表明するとともに、政府や国際機関トップなどの要人と意見交換を行いました。COP15

で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」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、国家戦略小委員会のメンバーとしても協議に参加し、経済界の声を反映しました。

また、COP15では、損保ジャパンは関連イベントに登壇するなど、国際機関、企業、NGOなどとの対話を行い、地域のレジリエンスに寄与するネイチャーポジティブな損保ジャパンの取組みも発信しました。

そのほか、経団連自然保護協議会の国際的な活動では、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月済州島で開催した第1回リーダーズフォーラムや、世界最古の環境NGOの1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周年会合に参加しました。ここでは、自然に根差した社会課題の解決であるNbS(Nature-based Solutions)の取組みの推進などを通じ、新たな生物多様性国際枠組に貢献する考えを、世界に発信しました。2023年6月には、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」で、ネイチャーポジティブ経営の普及やそのための環境整備などを表明しています。さらに、国土交通省の「グリーンインフラ官民連携プラットフォーム」の会長として、自然が持つ多様な機能をインフラ整備に活用する手法の普及により、自然災害の激甚化などの社会課題への対策を推進しています。



次世代環境人材の輩出に向けて

SOMPO環境財団は「木を植える人を育てる」という理念のもと、2000年から大学生・大学院生が環境問題に取り組むCSO(Civil Society Organization:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)でインターンシップを経験する「CSOラーニング制度」を実施しています。全国合宿の場では、SOMPO環境財団理事長として生物多様性分野における国際社会の動向や、経済界での役割などの講話を行い、受講生に向け日本のネイチャーポジティブを牽引する人材として羽ばたいてほしいという期待を込めたメッセージを贈りました。



PDF 詳細は[CSOラーニング制度](#)(P.39)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動 (TCFD 提言に基づく情報開示)

ガバナンス

体制

(1) 取締役会の役割

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、これらの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。

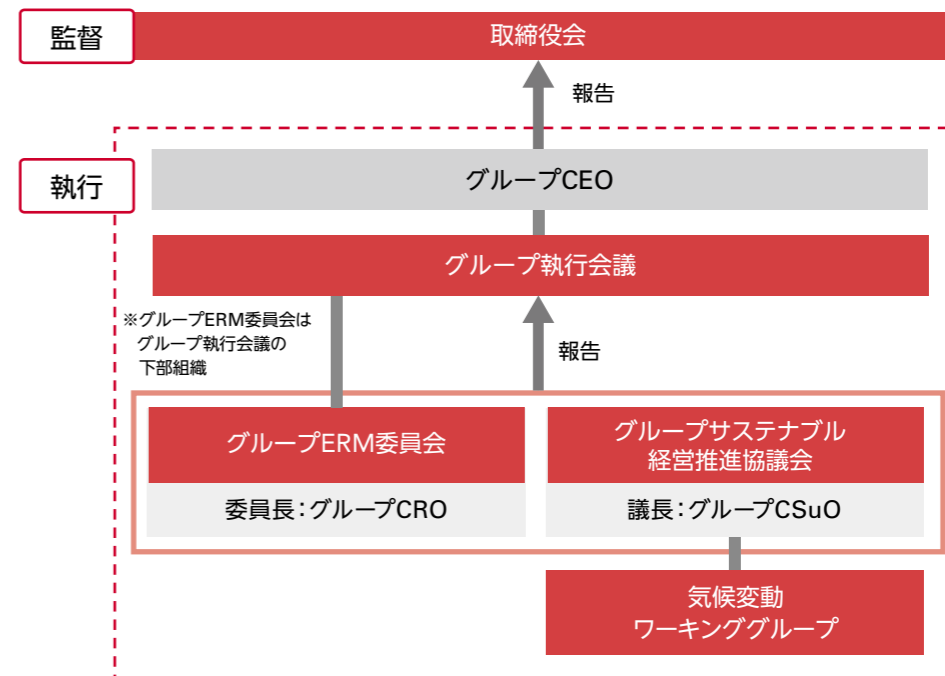
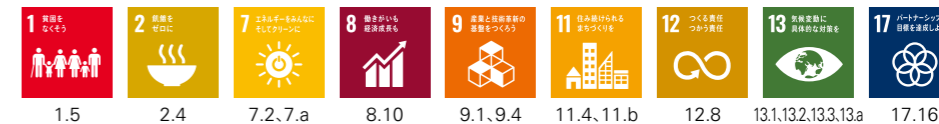
(2) 執行役・執行役員の役割

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、気候変動をはじめとする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。

グループCSuOを議長、主要4事業のCSuO・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、気候変動に関連するリスク・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。気候変動戦略やその遂行状況については、Global ExCo*や経営執行協議会 (MAC)*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る体制を構築しています。

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おり、グループCEOの諮問機関であるGlobal ExCo*の下部組織であるグループERM委員会などを通じて、グループCRO (Chief Risk Officer) が各事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価し、当社グループに重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを「重大リスク」と定め、その管理状況を定期的に取り締役員および経営執行協議会 (MAC)*などに報告し、対策の有効性などを検証しています。

*2024年4月以降はグループ執行会議



※2024年4月以降の体制を記載 (2024年2月29日時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

戦略

考え方・方針

2021年度からの中期経営計画では、気候変動リスク・機会に対する複合的なアプローチを実践する「SOMPO気候アクション」により気候変動への「適応」、「緩和」、「社会のトランスフォーメーションへの貢献」の3つのアクションを掲げ、さまざまな取組みを行っています。

PDF SOMPO気候アクションの取組みは[SOMPO気候アクションの実践状況](#) (P.24-28)をご参照ください。

(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強まりや社会構造の変革は、新たなサービス需要の創出や技術革新などのビジネス機会をもたらします。

当社は、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)、NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)など外部機関の研究成果をふまえて、気候変動が事業に与えるリスクと機会を整理し、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、バリューチェーン全体を対象範囲として、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を特定し、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。

気候変動に起因して当社に影響を及ぼすリスクと機会

環境変化		当社への影響	リスク	機会
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 	気象災害の激甚化など：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	●	—
		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、生物多様性影響 移民の増大、市場不安定化、ポピュリズム、国家破綻 	海面上昇に伴う浸水による保険金支払いの増加：慢性的な海面上昇に伴う沿岸部の浸水による保険金支払い	●	—
		不動産市場の下落(資産価格の下落)：物理的リスクの影響を受けやすい不動産の価格下落	●	—
		政情不安・紛争：食料・水不足による移民の増大や国家破綻、テロ増加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) 	株式・債券の価格変動：脱炭素に向けた政策・法規制の強化に伴う金融市場の影響	●	●
		エネルギー価格の上昇：脱炭素による需給ギャップ拡大に伴う原油価格高騰の長期化、炭素税導入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	●	●

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

(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、「アンサンブル気候予測データベース:d4PDF*1 (database for Policy Decision making for Future climate change)」などの気象・気候ビッグデータを用いた大規模分析によって、台風や洪水、海面水位の変化の影響を受ける高潮の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向について、平均気温が上昇した気候下での長期的な影響を把握するための取組みを行っています。また、5~10年後の中期的な影響を分析・評価し事業戦略に活用しています。

当社グループは、UNEP FI(国連環境計画・金融イニシアティブ)のTCFD保険ワーキンググループに参画し、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(気候変動リスクに係る金融当局ネットワーク)が検討を行っているシナリオ分析の枠組みも活用して、引き続き分析を進めていきます。

<試算結果>

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

また、米国ハリケーンや洪水などを含む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、自社独自のシナリオを構築し、海外自然災害リスクモデルへ適用する取組みを進めています。

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

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

イ. 移行リスク

脱炭素社会への移行が当社に及ぼす中長期的な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。

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、当社の投資先企業が2100年度までに2℃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。

カテゴリー	シナリオ	概要
① Disorderly (無秩序的)	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、日本等の一部の国では、すべてのGHGについてネットゼロを達成。
③ Hot House World (温暖化進行)	Current Policies (現行政策)	現在実施されている政策のみが保持される想定。物理的リスクが高くなる。

*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が公表している気候変動シナリオであり、Delayed transition、Net Zero 2050、Current Policiesの3シナリオを分析。

*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、2022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℃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、2022年3月末時点における影響度を算出。

編集方針
「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー
目次
グループCSuOメッセージ
サステナビリティ

環境
SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ
気候変動
(TCFD提言に基づく情報開示)
生物多様性
環境分野の人材育成

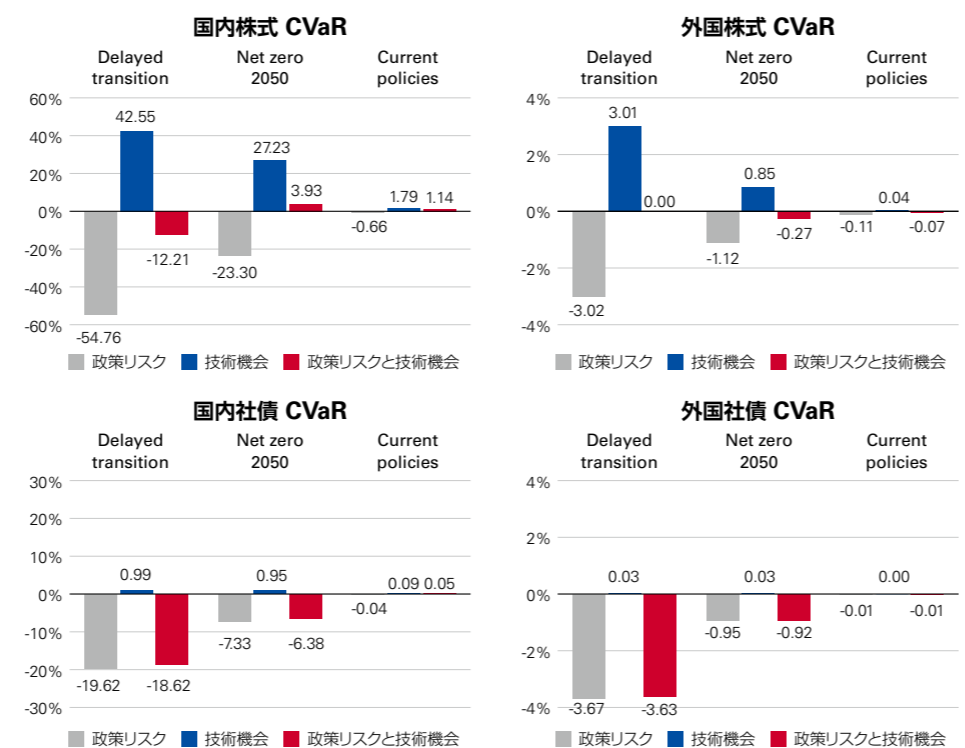
社会
ガバナンス
データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

a. Climate Value-at-Risk (CVaR)

すべての資産において、Delayed transition (Disorderly: 脱炭素化への急激な移行) シナリオが最大となります。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、Delayed Transition下においてそれぞれ△54.76%、42.55%となります。ただし、政策リスクと技術機会は相殺し合うため、政策リスクと技術機会をあわせた全体的な影響は国内社債の△18.62%がもっとも大きい結果となっています。これは、債券は額面以上で償還されることはなく、機会の影響が限定的であるためです。

SOMPO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



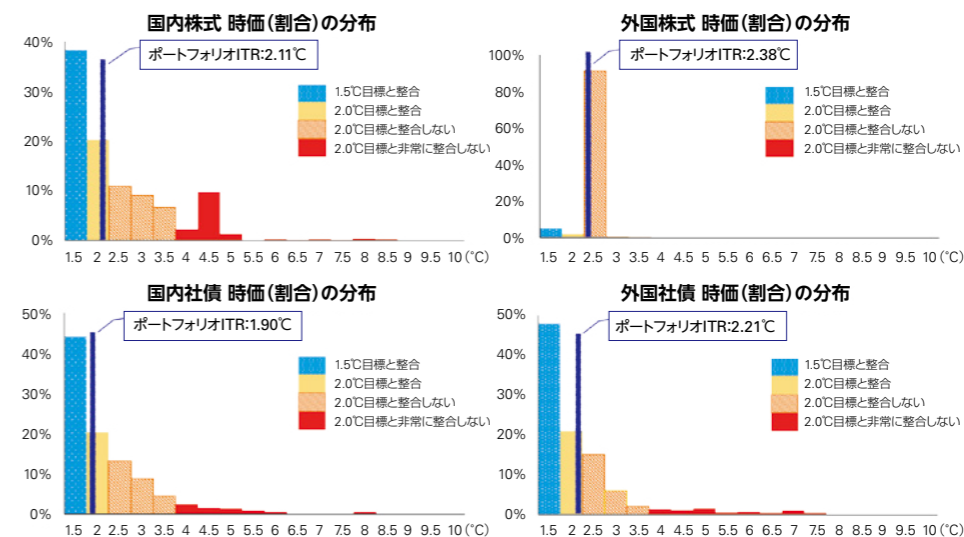
- 政策リスク：GHG削減目標を達成するために必要となる費用をスコープ1、2、3と段階ごとに算出した数値
- 技術機会：低炭素経済への移行を背景に、企業が保有する環境関連技術が生み出す事業機会のポテンシャルを算出した数値

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

b. Implied Temperature Rise (ITR)

ITRが2℃未満の企業の割合は、国内株式、外国株式、国内社債、外国社債ポートフォリオの時価ベースでそれぞれ58%、8%、65%、69%となっており、保有高が少なく一部銘柄の影響を大きく受ける外国株式以外はパリ協定で掲げる「2℃目標」と整合的なGHG排出量削減目標を設定している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2.11℃、2.38℃、1.90℃、2.21℃と、国内社債を除き2℃を超えています。当社では分析結果を活用し、投資先企業へのエンゲージメントを通じて移行リスクの削減を進めていきます。

SOMPO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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

(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

当社グループでは、保険引受先や投融資先の企業に対するグリーン移行支援を通じて社会の変化に対する企業のレジリエンスを高めると同時に、資産運用ポートフォリオの管理などにより、移行リスク軽減に取り組んでいます。

投資先については、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、グリーン移行を促進していきます。公社債については満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替えの促進などを通じて、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25%削減(2019年度比、株式・社債のGHG総排出量ベース)する目標を掲げ、移行リスクの削減と機会の捕捉を行っていきます。また、保険引受については、新設・既設の石炭火力発電や炭鉱開発(一般炭)への新規の保険引受停止や、オイルサンドおよび北極野生生物保護区(Arctic National Wildlife Refuge)でのエネルギー採掘プロジェクトへの新規保険契約を停止する方針を掲げ、ネットゼロ社会への移行を後押ししていきます。ただし、二酸化炭素回収・利用・貯留技術(CCS、CCUS)やアンモニア混焼などの革新的な技術を有するなど、パリ協定の実現に資する削減効果が認められる場合には慎重に検討し対応する場合があります。

自社のGHG削減については、2030年までに2017年比で60%削減する目標を掲げています。その実現に向け、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。

イ. 機会への対応

当社グループでは、『AgriSompo』による農業保険のグローバル展開を通じた食料安定供給への貢献や、気候リスクコンサルティングサービスの開発・提供など、製品・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んでいます。

エネルギー源については、『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の普及に貢献する商品・サービスを展開するとともに、取引先との協業などによるカーボンニュートラルに貢献する新たな商品・サービスの開発にも取り組んでいきます。

また、ネットゼロ社会の実現に向けて、世界のさまざまな組織や団体などにおいて、規制やガイドラ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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

アクション1 気候変動への「適応」

活動・実績 パートナーシップ

農業保険分野における取組み

海外保険事業の中核事業会社であるSOMPOインターナショナルでは、2017年に農業保険分野における統合ブランド『AgriSompo』を立ち上げ、欧米に加えて南米、アジアへも拡大するなど持続可能な食糧供給体制への貢献に取り組んでいます。

また、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に対する、マイクロインシュアランス(小規模保険サービス)を提供しています。USGIは農村地帯を中心に、経済基盤の脆弱な農業従事者向けの家畜保険、農業従事者向けパッケージ保険、傷害保険などの商品を販売しているほか、銀行などによるマイクロファイナンス(低所得者向けの金融)の融資と組み合わせて、5大疾病をカバーする医療保険を提供しています。これらの保険料は、いずれも低廉に設定されています。

USGIは基礎的な社会保障サービスの1つとしての保険制度を、インド社会の低所得層にも普及させることを通じて、自立支援に寄与し、持続可能な発展に貢献しています。

商品・サービスを通じた取組み

企業の気候変動対応などの課題解決を支援するサービス『SOMPO SUSTAINA』

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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

アクション2 気候変動の「緩和」

活動・実績 パートナーシップ

グループのGHG実質排出ゼロに向けた取組み

2021年度に2030年60%削減(2017年比)、2050年実質排出ゼロのGHG削減目標を掲げ、目標達成に向け当社グループが使用する電力の再生可能エネルギーへの切り替えなどの対策を進めています。

※スコープ1,2,3(投融資を除く)が対象

投融資先のGHG削減中間目標の達成に向けた取組み

2021年度に設定した投資先を加えたバリューチェーン全体のGHG排出量を2050年までに実質ゼロとする目標に加え、2022年5月には投資先のGHG排出量削減に関する中間目標として2025年までに25%削減(2019年比、株式・社債のGHG総排出量ベース)する目標を設定しました。

その具体策として、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、グリーン移行を促進するとともに、公社債については満期償還時にGHG高排出セクターから低排出セクターへの入れ替えの促進などを通じて、移行リスクの削減と機会

の捕捉を行っていきます。

商品・サービスを通じた取組み

洋上風力発電事業者向け「ONE SOMPO WIND サービス」

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セットで提供する『ONE SOMPO WIND サービス』の販売を2020年7月から開始しました。

CO₂の排出が極めて少ない洋上風力発電事業の普及を促進することで、持続可能な社会の実現に向けて貢献します。

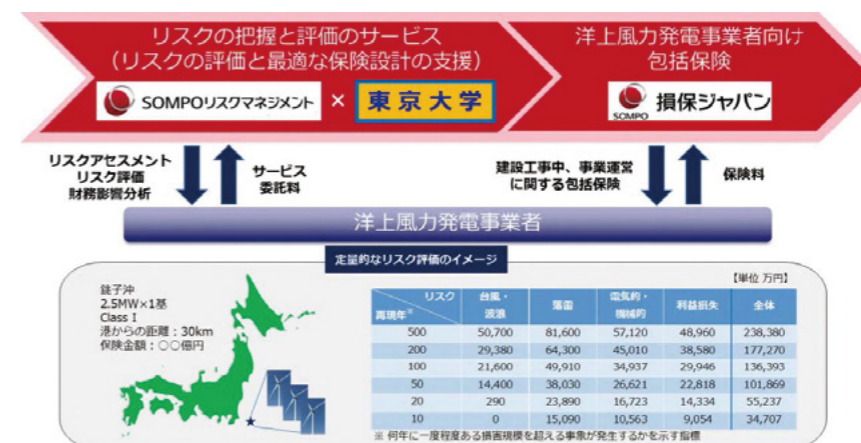
リスク評価

SOMPOリスクマネジメントは、日本の洋上風力発電における固有のリスクを評価するために、東京大学との共同研究のもと、リスク評価モデルを開発しました。このリスク評価モデルは、東京大学の最新の研究成果や国内外の研究機関が収集したデータに加え、保険会社として培ってきたリスク分析技術を融合したもので、これまで評価が難しかった日本の洋上風力発電固有のリスク評価を可能にしました。

包括保険

損保ジャパンは、国内の洋上風力発電事業者を取り巻くリスクを包括的に補償します。

洋上風力発電設備の建設作業に伴うリスクおよび完成後の事業運営に伴うリスクを対象とし、建設作業中・事業運営中の事故・故障による設備修理時の費用などを補償します。



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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

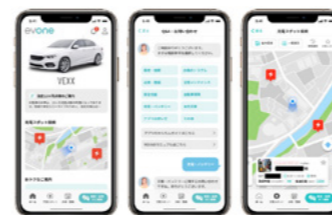
気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

EVの普及に貢献し、カーボンニュートラルを実現

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、SOMPO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」などの不安要素を抱えていることがわかりました。これらの不安要素を解消し、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、2023年7月時点で4つの機能を提供しています。

- ① 自宅(事業所)や移動中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。

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、SOMPO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。



EV関連ビジネスをプラットフォーム化し提供

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

ステークホルダーとの連携を通じた取組み

取引先

損保ジャパンは、取引先の皆さまと連携し、バリューチェーン全体でのサステナビリティの取組みを行っています。

取引のある廃棄物収集運搬・処分業者や、印刷業者、物流業者などに対し、グループサステナビリティビジョン、グループ環境ポリシーおよびグループCSR調達ポリシーを通じて、当社グループの取組姿勢を共有するとともに、廃棄物の適切な処理、当社グループのビルへの有害物質の持込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、2022年度は約139.01トンの削減を達成しています。

これはブナの木12,637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3,900会員(2023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、献血など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。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — SOMPO気候アクションの実践状況

アクション3 社会のトランスフォーメーションへの貢献

ネットゼロ社会の実現に向けて、世界のさまざまな組織や団体などにおいて、規制やガイドランス策定などの議論が活発に行われています。当社グループは、2022年に、2050年までにGHG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であるGlasgow Financial Alliance for Net Zero(GFANZ)傘下の団体に加盟しました。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。

保険引受・投融資を通じた貢献

当社グループは、サステナビリティを長期的価値創造の原動力ととらえ、パーパスの基本的な考え方に基づき保険引受・投融資および事業活動の意思決定を行っています。特にグリーン社会への移行に欠かせないエネルギー転換への貢献については、以下の保険引受・投融資方針を掲げ、取組みを進めています。

ESGに関する保険引受・投融資等に関する方針(概要)

- 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野生生物国家保護区(Arctic National Wildlife Refuge)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、収入の30%以上を石炭に依存するまたは30%以上のエネルギーを石炭で発電している企業*2や、北極野生生物国家保護区のエネルギー採掘活動に関わる企業の保険引受*3・投融資を停止

*1 CO₂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 収入の30%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30%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。

*3 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

当社グループでは、自然破壊や人権侵害などの環境・社会に悪影響を与える可能性のある事業やセクターを定め、ステークホルダーとの対話や独自分析を通じてデータベースを構築し、保険引受や投融資の判断に活用しています。

PDF 詳細は[ESGリスク管理](#)(P.121-122)をご参照ください。

投資先企業とのエンゲージメント

2021年度より、損保ジャパンは非上場企業を含む、株式保有先企業約1,700社にESGアンケートを実施し、脱炭素を含めたサステナビリティへの取組みを働きかけています。

ネットゼロ団体への加盟によるルールメイキングへの積極的関与

当社グループは、2021年より金融機関の投融資および保険引受のポートフォリオを通じたGHGを計測する手法を開発している国際イニシアティブ「Partnership for Carbon Accounting Financials(PCAF)」に、2022年より2050年までにGHG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「Glasgow Financial Alliance for Net Zero(GFANZ)」傘下の団体(NZAOA・NZAM)に加盟しています。

環境人材の輩出に向けた取組み

- SOMPO環境財団による「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:市民社会組織、NPO/NGOを包含する概念)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」の継続実施
- グループ役職員がメンバーとなるボランティア組織「SOMPOちきゅう倶楽部」を中心としたボランティア活動の実施

PDF 詳細は[環境分野の人材育成](#)(P.38-40)、[社会貢献活動](#)(P.84-86)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

リスク管理

体制

当社は、グループの経営理念・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。

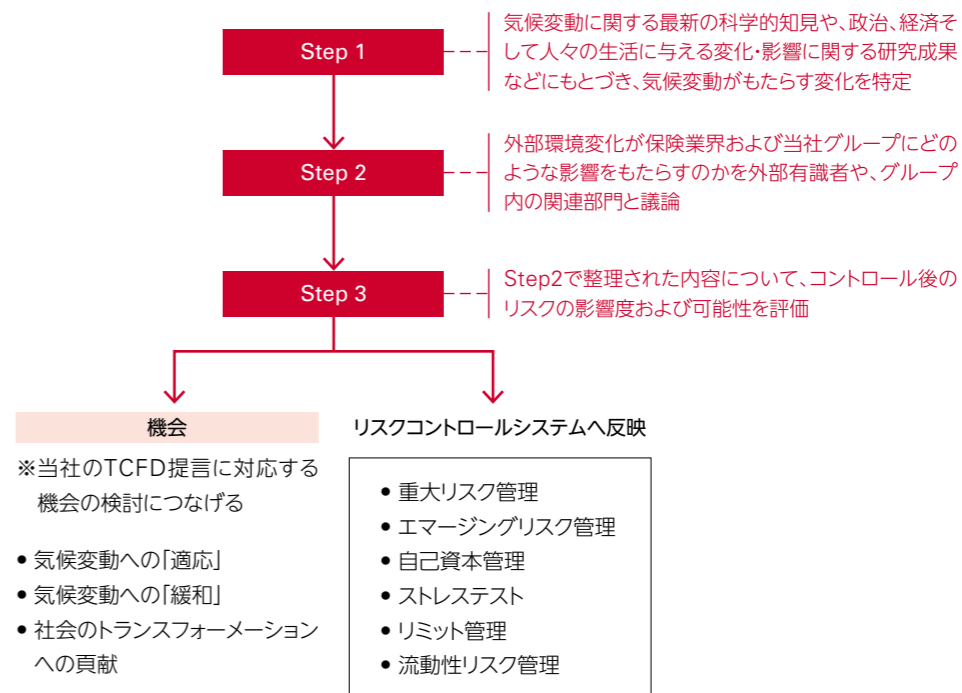
マテリアリティの一つである「経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献」の実現に向け、「SOMPO気候アクション」の実践として気候変動リスクフレームワークを通じた中期・長期の気候関連のリスクと機会の評価、これらに基づくシナリオ分析(物理的リスク・移行リスク)を実施するとともに、これらのリスク機会へのレジリエンス向上を高めるための各種の取組みを行っています。

(1)気候変動リスクフレームワーク(気候変動リスクの特定、評価および管理)

自然災害リスクを含む気候変動リスクに関しては、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、その影響が長年にわたり、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、前述し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



編集方針
「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション
地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動
(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性
環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

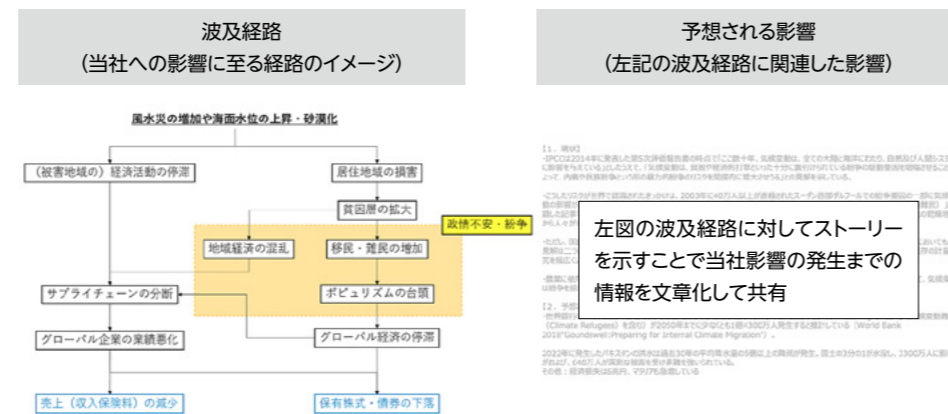
気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

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つの環境変化シナリオを想定したうえで(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)

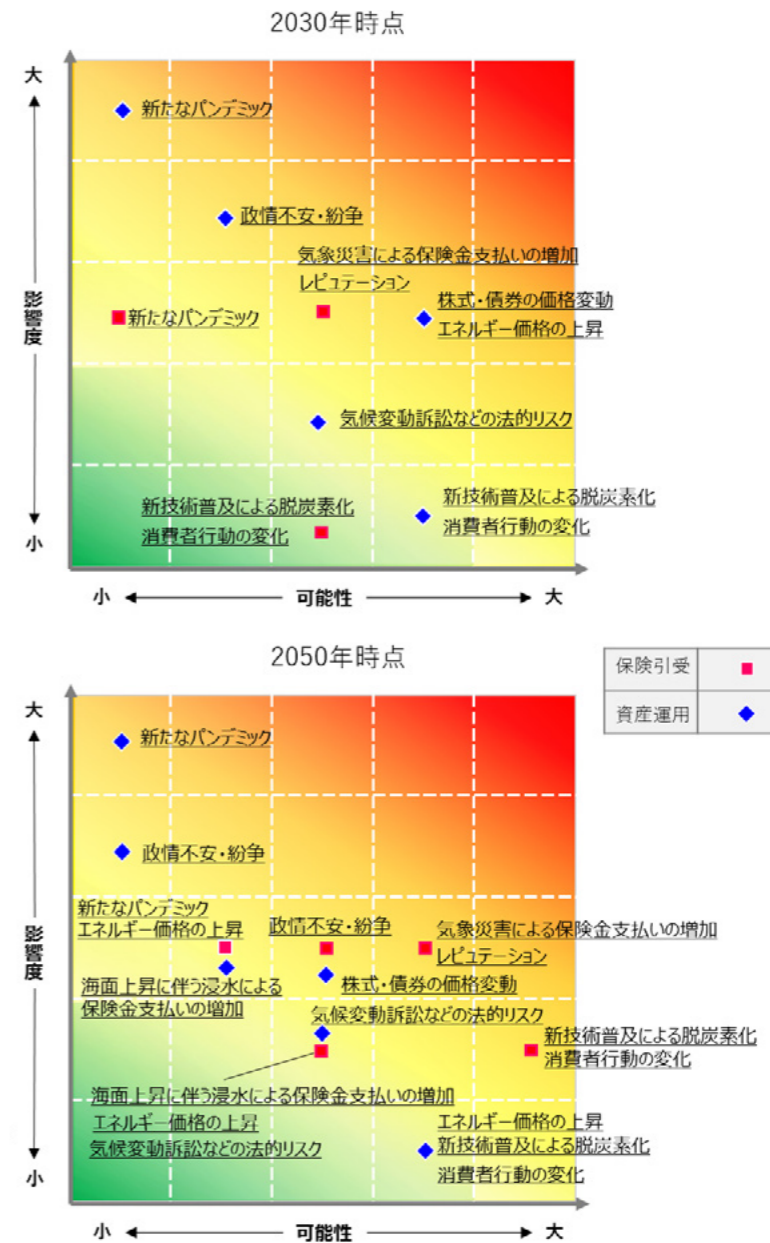
	IPCC	NGFS
低位	SSP1-1.9	Orderly / Net Zero 2050
中位	SSP2-4.5	Disorderly / Delayed Transition
高位	SSP5-8.5	Hot House World / Current Policy

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。

アセスメント結果をふまえたリスクマップ 気候変動リスクマップ【中位(SSP 2-4.5/Disorderly)】



編集方針
「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー
目次
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

- SOMPO気候アクション
- 地球環境問題へのリーダーシップ
- 気候変動**
(TCFD提言に基づく情報開示)
- 生物多様性
- 環境分野の人材育成

社会

- ガバナンス
- データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

(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実施しましたが、「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
訴訟等のリスク	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調査研究を行っています。(下表)

気候変動に関連する重大リスク等と主な想定シナリオ

重大リスク・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。

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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

指標と目標

活動・実績

リスクと機会を評価するための指標

項目	実績値					
GHG排出量	GHG総排出量(2022年度)*1					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>総排出量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>スコープ1、2、3(除く投融資) [単位:t-CO₂e]</td> <td>239,554</td> </tr> </tbody> </table>	区分	総排出量	スコープ1、2、3(除く投融資) [単位:t-CO ₂ e]	239,554	
	区分	総排出量				
	スコープ1、2、3(除く投融資) [単位:t-CO ₂ e]	239,554				
	投資先のGHG総排出量(2021年度)*2					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>株式</th> <th>社債</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>スコープ3(投融資) [単位:t-CO₂e]</td> <td>931,821</td> <td>909,893</td> </tr> </tbody> </table>	区分	株式	社債	スコープ3(投融資) [単位:t-CO ₂ e]	931,821	909,893
区分	株式	社債				
スコープ3(投融資) [単位:t-CO ₂ e]	931,821	909,893				
投資先の加重平均炭素強度 (WACI: Weighted Average Carbon Intensity)*2,3						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>株式</th> <th>社債</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>スコープ3(投融資) [単位:t-CO₂e/百万米ドル]</td> <td>125.05</td> <td>167.04</td> </tr> </tbody> </table>	区分	株式	社債	スコープ3(投融資) [単位:t-CO ₂ e/百万米ドル]	125.05	167.04
区分	株式	社債				
スコープ3(投融資) [単位:t-CO ₂ e/百万米ドル]	125.05	167.04				
再生可能エネルギーの導入率	2022年度末: 5.1%					
その他環境指標	電力使用量(2022年度) : 2億6,939万kWh 紙使用量(2022年度) : 6,157トン 環境教育への参加人数(2022年度) : 9,472人					
サステナビリティ関連のイニシアティブ・ルールメイキングへの参画・活動	COP(気候変動枠組条約国会議)への参画・発信等					

*1 スコープ1(ガソリンなどの使用による直接排出)、スコープ2(電力などのエネルギー起源の間接排出)、スコープ3(輸送や出張など、バリューチェーン全体における間接排出)の合計値です。算出対象範囲は、当社および主要な連結子会社です。

*2 MSCI ESG Research社が提供するデータを使用し、国内外の上場株式と社債の投資先におけるスコープ1およびスコープ2を対象に算出(上場株式のカバー率は86%、社債のカバー率は82%、いずれも時価ベース)。GHG排出量は投資先のEVIC(Enterprise Value Including Cash:現金を含む企業価値)ベースに対する当社持分であり、WACIは、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。なお、数値データは遡及修正される可能性があります。

*3 2021年度の数値からWACI算出方法が変更となりました。

リスクと機会を管理するための目標

項目	目標値
自社のGHG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(投融資を除く)が対象
投融資のGHG削減率	2025年: 25%削減(2019年比) 2050年: 実質排出ゼロ ※スコープ3カテゴリ15が対象(対象資産は上場株式と社債)
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%
投融資先エンゲージメント数	対前年度比増加
環境教育への参加人数	2023年度: 10,500人
サステナビリティ関連のイニシアティブ・ルールメイキングへの参画・活動	活動実績を随時公表

PDF 目標の達成状況は[マテリアリティKPI](#)(P.10-11)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — 気候変動関連ビジネスの取り組み状況

アクション1 気候変動への「適応」

活動・実績 パートナーシップ

『AgriSompo』の拡大

農業保険のグローバル統合プラットフォーム『AgriSompo』(米国シェア第3位)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。

- ①パラメトリック作物保険は、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
- ②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
- ③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
- ④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

自治体向け『避難支援者保険』の販売と要配慮者を支援する『つながる防災プロジェクト』の開始

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。また、日本NPOセンターと協働で、災害時の共助を後押しする地域ネットワーク(つながり)の構築に向けた取り組み『つながる防災プロジェクト』を開始しています。

サプライチェーンリスク可視化ツール、『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、お客さまのサプライチェーン被害抑制対応・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。

『SOMPO SUSTAINA』の提供開始

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、企業の気候変動対応などの課題解決を支援することを目的としたサービス『SOMPO SUSTAINA(ソンプサステナ)』の提供を2023年1月から開始しました。本サービスは、当社グループがこれまで保険事業などにより培ってきた、気候変動への対応、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、ほかの金融機関などの連携パートナーと協働して、中小企業などに提供するものです。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — 気候変動関連ビジネスの取り組み状況

アクション2 気候変動の「緩和」

活動・実績 パートナーシップ

グリーン社会への移行に不可欠なエネルギー転換への貢献

洋上風力発電事業者向け『ONE SOMPO WINDサービス』の販売

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。

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、潮流など)による発電技術の実用化に向けた取り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。

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)』*を始動

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思いが込められています。

仮想発電所(VPP)向け保険

損保ジャパンは、東京電力ベンチャーズ株式会社の協力のもと、VPP(Virtual Power Plant)*の普及をサポートする専用保険の提供を開始しています。

*需要家側エネルギーリソース、電力系統に直接接続されている発電設備、蓄電設備の所有者もしくは第三者が、そのエネルギーリソースを制御(需要家側エネルギーリソースからの逆潮流も含む)することで、発電所と同等の機能を提供することです。

自治体新電力事業の経営の安定化を支援する保険

損保ジャパンは、自治体が出資する小売電気事業者の安定的な電力調達を支援するために、廃棄物発電などの発電施設が火災や自然災害によって停止した場合に、電力卸市場から電力を調達する際の代替調達費用を補償する『相対電源供給停止費用保険』と、厳気象に伴う電力需要の増加によって電力卸市場価格が高騰した場合に、計画より調達コストが増加した際の追加調達費用を補償する、『電力調達費用安定化保険』を開発しました。

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』の提供開始

損保ジャパンは、台風や豪雨など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。

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新サービスの開始(損害保険業界初*)

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り組みを開始しています。

*2021年10月損保ジャパン調べ



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示) — 気候変動関連ビジネスの取り組み状況

アクション3 社会のトランスフォーメーションへの貢献

活動・実績 パートナーシップ

森林由来のカーボンプレジットに関する補償の提供(国内初)

損保ジャパンは、自然資本活用によりGHG排出削減を行うボランタリークレジット*1市場で国内初となる森林由来のカーボンプレジット*2に関する補償の提供を開始しています。

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

*2 森林の保護や植林などによる二酸化炭素などのGHG削減効果をクレジットとして認証するもの。

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の締結
- 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
- 気候変動による水害リスク予測および社会影響の研究を目的とした、岐阜大学との共同研究契約の締結など

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

生物多様性

SAVE JAPAN プロジェクト

活動・実績 パートナーシップ

プロジェクトの概要

損保ジャパンがそのパートナーである日本NPOセンター、地域の市民活動を支援するNPO支援センター、環境NPOと2011年から協働で展開する市民参加型の生物多様性保全活動を行うプロジェクトです。



このプロジェクトは、損保ジャパンの保険のご契約時にお客さまが「Web証券」や「Web約款」を選択いただくことによって削減できたコストの一部を原資に成り立っています。

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

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。これまでに延べ300種を超える希少生物種の保全活動を行うとともに、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。2011年の開始から2023年3月までに延べ1,015回のイベントを開催し、62,000人超の皆さまにご参加いただいています。



大分県中津干潟でカブトガニの保全とEco-DRRを体験

2013年度からは、多様な主体が協働で社会的課題の解決を目指すアプローチである「コレクティブ・インパクト」を測定・評価する試みの1つとして、SROI*分析を用いて本プロジェクトの社会的価値の定量把握に取り組み、プログラムの改善、スケールアップを目指しました。この試みは、生物多様性保全分野において、SROI分析を用いて社会的価値を算出した国内最初の事例として3年間継続しました。最終年度である2015年度の社会的価値総額(総便益)は約1億4,883万円、要した費用は約7,455万円、SROIは2.00となりました。SROIが1を大きく超えたことで、プロジェクトの有効性が示され、また、2013年度1.12、2014年度1.76であったことから、長期的に波及効果が広がり、社会的投資に対する効果は向上したことになります。

*SROI(社会的投資収益率)とは、社会的価値を、代理指標を用いて貨幣価値化し、事業のパフォーマンスを可視化する手法です。



2023年度(2023-2024)第Vフェーズ(発展上昇期)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区以外で、生物多様性に資する地域)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

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



生物多様性保全を進めるうえではその地域にあわせた取組みが重要です。本事業では、損保ジャパンの皆さまと、各地域の環境NPO、そしてNPO支援センターの連携によってそれを実現しました。各拠点の社員・関係者の皆さまにも多数参加いただき、企画や運営をご一緒してきました。立場の異なる多くの関係者が協働する仕組みは、一朝一夕でできるものではありません。関係者の皆さまが組織文化の違いを乗り越えるべく対話を重ね、信頼関係を築いていただいたことで特徴あるプログラムとなり、着実に活動の輪が広がっています。

今後も地域に新たな価値を生み出すパートナーとして、NPOとの連携・協働での取組みを進めていただけることを期待しています。

認定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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

環境分野の人材育成

社会

ガバナンス

データ等

生物多様性

SOMPOの^{もり}森林

活動・実績 パートナーシップ

当社グループでは、全国8か所で各自治体と森林の整備活動の支援を目的とした森林協定を締結し、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。この活動を通して生物多様性の重要性や自然の恵みへの感謝の気持ちを地域の皆さまと一緒に伝えていくとともに、森林の保全が地域の防災力強化に資することから、今後もグループ内に環境整備の協力を呼びかけ、災害に強い地域づくりを行っていきます。



長野県における森林の里親事業の様子

損保ジャパンの取組みが、生物多様性ビジネス貢献プロジェクト(経団連・環境省)のWebサイト「ターゲット3:30by30」、「ターゲット20:能力構築、技術移転」で紹介されています。

Web 詳細は、[生物多様性ビジネス貢献プロジェクト／環境省webサイト](#)をご参照ください。

損保ジャパンの取組みが、経団連生物多様性宣言イニシアチブ(経団連)のWebサイトで紹介されています。

Web 詳細は、[経団連生物多様性宣言イニシアチブ／経団連自然保護協議会webサイト](#)をご参照ください。

『TNFD情報開示支援サービス(自然関連リスク分析)』の提供開始

活動・実績

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「Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース、以下「TNFD」)フレームワークがリリースされました。SOMPOリスクマネジメントにおいて、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)』の提供を2023年9月より開始しました。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

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

(公財)SOMPO環境財団

活動・実績 パートナーシップ

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

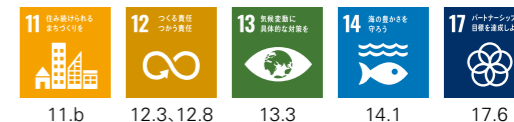
同財団はSOMPOホールディングスおよび日本環境教育フォーラムと共催で、一般市民向けに1993年より31年にわたり継続して「市民のための環境公開講座」を開講しています。市民が環境問題を理解・認識し、それぞれの立場で具体的な活動を実践できるように開講した講座で、SDGsやサステナビリティをテーマに開催しています。2020年度からはコロナ禍のもとオンライン講座として開催し、全国から参加が可能となり、これまでに延べ36,400名の方々に参加いただきました(2023年3月現在)。また、当日参加ができない方や繰り返し視聴をすることで学びを深めていただくため、録画も提供しています。2023年度は全体テーマを「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ました。

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が聴けるのが、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時間の話であってもわからないことだらけですが、講師の方が本当に噛み砕いて話をしてくださったので、す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112名が博士号を取得しています。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

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1,276名がこの制度を修了し(2023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 夏期合宿



インドネシア第5期修了式

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年生の時に参加し、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。

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5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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

SOMPO気候アクション

地球環境問題へのリーダーシップ

気候変動

(TCFD提言に基づく情報開示)

生物多様性

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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

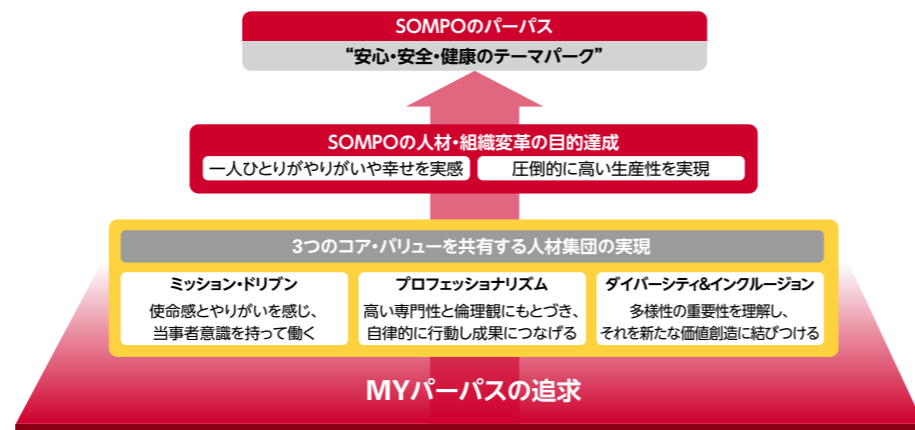
データ等

人的資本経営の全体像

SOMPOグループの人的資本経営のストーリー

考え方・方針

当社グループでは、社員一人ひとりの「MYパーパス」を人的資本経営の土台と位置づけ、最終的なSOMPOのパーパスを実現していくために、3つのコア・バリューである、「ミッション・ドリブン」・「プロフェッショナリズム」・「ダイバーシティ&インクルージョン」を共有する人材集団の実現を目指しています。



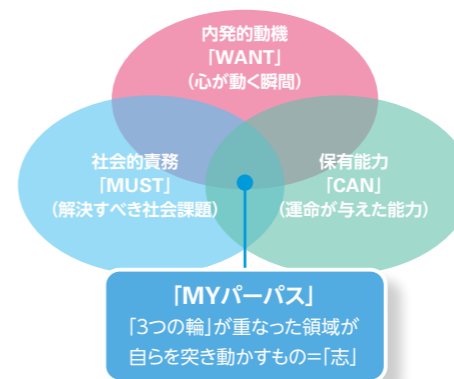
MYパーパスの追求

考え方・方針

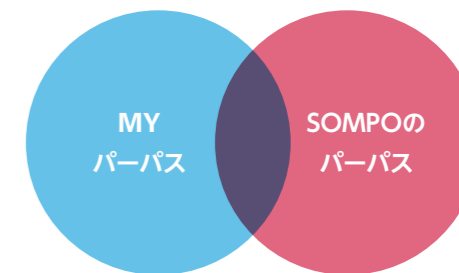
当社グループの人的資本経営の土台は、社員一人ひとりの「MYパーパス」です。「MYパーパス」とは、人生において自らを突き動かすものは何なのか、自分がどうありたいのか、という「想い」や人生における「使命」を表現したものです。当社グループでは、内発的動機「WANT」、社会的責務「MUST」、保有能力「CAN」の3つが重なる領域を、「MYパーパス」と定義しています。社員一人ひとりが「MYパーパス」を定義し、「SOMPOのパーパス」と重ね合わせていくことによって、自律・自走の状態を生み出し、社員のやりがいや生産性向上を通じて、SOMPOのパーパス実現につなげていきます。

Web MYパーパスの概念や浸透の取組みの詳細は[SOMPOのパーパス経営／統合レポート2023](#)をご参照ください。

「MYパーパス」=自らを突き動かすような パッションや想い



「MYパーパス」と 「SOMPOのパーパス」を重ねる



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

人的資本経営の全体像

3つのコア・バリューを共有する人材集団の実現

考え方・方針

当社グループでは、3つのコア・バリュー実現に向けて、さまざまなグループ共通施策を展開しています。

ミッション・ドリブン

使命感とやりがいを感じ、当事者意識を持って働くことを目指しています。そのためには、社員一人ひとりが、MYパーパスとSOMPOのパーパスを重ね合わせ、日々の業務に取り組むことが鍵であると考えています。これらを後押しする施策として、会社主導の異動・転勤の見直しの議論・検討や、自己選択型キャリア形成制度の拡大などを進めています。

プロフェッショナルリズム

高い専門性と倫理観に基づき、自律的に行動し、成果につなげることを目指しています。多様な人材による学びやチャレンジ、教え合い・学び合いの風土を醸成していくために、将来の経営を牽引できる人材の育成を目的とした選抜型研修やグループ共通の学習プラットフォームの構築を目指しています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

多様性の重要性を理解し、それを新たな価値創造に結びつけることを目指しています。社員一人ひとりが、それぞれの才能や強みを活かし、イノベーションの創出につなげられるよう、ジェンダーギャップの解消や障がい者活躍を後押しする施策など、さまざまな取り組みを進めています。

PDF

コア・バリューの実現に向けた戦略・施策は、

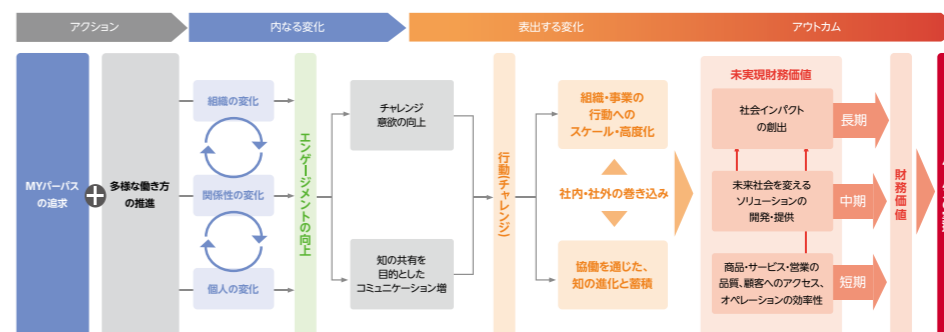
後続の[ダイバーシティ&インクルージョン](#)、[人材育成](#) (P.44-50)をご参照ください。

人的資本インパクトパス

考え方・方針

活動・実績

当社グループでは、パーパス浸透を含む人的資本向上の取組みによって生み出される中長期的に財務価値・企業価値につながる価値を「未実現財務価値」と呼び、最終的なSOMPOのパーパス実現までの道筋を「人的資本インパクトパス」として可視化しています。インパクトパスでは、エンゲージメント・サーベイの結果をはじめとするさまざまなデータを活用・分析することで、人的資本向上の取組みと企業価値向上との相関関係を証明しました。今後も、このインパクトパスに基づき、それぞれの相関関係を裏づけするKPIを順次設定し、分析していくことで、SOMPOのパーパス実現に向けた進捗および持続性を示していきます。



Web 詳細は[SOMPOのパーパス経営／統合レポート2023](#)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

人的資本経営の全体像

Column MYパーパスを起点としたパーパス経営(SOMPOシステムズ)

SOMPOシステムズの パーパス経営

SOMPOシステムズは、SOMPOグループのIT企業として、「SOMPOのパーパス」の実現を下支えすることが存在意義・ありたい姿であるとの考えのもと、「SOMPOシステムズのパーパス」を2022年4月に制定しました。

SOMPOシステムズのパーパス

「安心・安全・健康」のテーマパークのキャストとして、プロアクティブな「企画・提案」と高い「IT技術力」「ITソリューション力」で、お客さまにとって快適なパーク体験を実現・追求する。

そのうえで、パーパス経営で目指すべき将来の姿(会社、組織、個人のすべての行動・判断・決断がパーパスに基づいて行われている状態=パーパスドリブン)に向けたロードマップを策定しました。

パーパス経営のロードマップ

- STEP 1 2022年度**
 - システムズ(会社)のパーパスが社員に正しく理解(自分事化)されている状態
- STEP 2 2023年度**
 - 社員一人ひとりが、策定したMYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを実感し、共鳴している状態
 - 共鳴している状態で、MYパーパスに突き動かされて行動することで、パーパス実現に向け生き生きと仕事ができ、社員のエンゲージメントが向上している状態
- STEP 3 将来の姿**
 - 会社、組織、個人のすべての行動・判断・決断がパーパスに基づいて行われている状態(パーパスドリブン)

Web 詳細は [パーパス経営/SOMPOシステムズ公式Webサイト](#) をご参照ください。

MYパーパスを起点とした パーパス浸透への取組み

2022年度は、社員一人ひとりが、会社のパーパスを正しく理解(自分事化)したうえで、自身のMYパーパスの策定に着手できるよう、以下のような取組みを行いました。

- **パーパス研修の受講**
役員・部長・課長層全員(約140名)が、MYパーパス策定の意義やMYパーパスを題材とした管下社員との定期的な対話の重要性を理解することを目的とした、全4回・述べ6時間のパーパス研修(SOMPOホールディングス主催)を受講したうえで、MYパーパスを策定しました。
- **タウンホールミーティング**
社長をはじめとする経営層と社員がパーパスに関する意見交換を行う「タウンホールミーティング」を開催しました(29回実施、約280名参加)。参加者からは「経営の思いを直接聞いてよかった」との声が多数ありました。
- **全社員によるMYパーパスの策定**
組織のリーダーが1on1ミーティングを通じて支援しつつ、全社員がMYパーパスの策定に着手しました。リーダーによる支援にあたっては、MYパーパスを作成するためのヒントや具体例を紹介した手引きを提供しました。



タウンホールミーティングの様子

これらの取組みの結果、2022年度の社員アンケートでは、約1,300名(他社への出向者を除く)の社員のうち、約97%の社員がMYパーパスを策定し、約85%の社員がMYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを確認したと回答しています。

アンケート項目	結果概要(実施時期)
会社のパーパスを社内通達などで確認	97.8%(2022年11月)
MYパーパスを策定	97.3%(2023年3月)
MYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを確認	85.0%(2023年3月)

「MYパーパスと会社のパーパスの共鳴」 に向けた活動の継続

2023年度は、社員のパーパスと会社のパーパスが共鳴することによって、社員のエンゲージメントが向上し、パーパスの実現に向けていきいきと仕事ができている状態を目指し、以下のような取組みを推進しています。

- **経営層からのメッセージ発信**
社長による動画メッセージの配信をはじめ、経営層からのメッセージ発信を継続的に行っています。
- **タウンホールミーティングの継続開催**
「社員のパーパスと会社のパーパスの重なり合い」をテーマに、経営層によるタウンホールミーティングを2022年度に引き続き開催しています。
- **「パーパス共有会」の開催**
社員がパネリストとなり、MYパーパスと会社のパーパスの重なり合いについてディスカッションを行う「パーパス共有会」を開催しています。
- **社外講師によるセミナー開催**
パーパス経営に欠かせない「心理的安全性」をはじめとしたさまざまなテーマについて、社外講師によるセミナーを開催しています。
- **社員向け手引きの提供**
社員がMYパーパスと会社のパーパスの重なり合いを考えるための補助ツールとして手引きを提供しています。両者の重なり合いを具体的にイメージできるよう、言語化して紹介しています。
- **ポスターの展開**

「SOMPOシステムズのパーパス」および「MYパーパスと会社のパーパスの重なり合い」を視覚的にイメージできるよう、ポスターを作成し、社内に掲示しています。



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

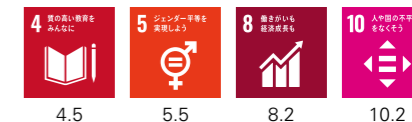
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策



SOMPOグループのダイバーシティ&インクルージョンの目指す姿

考え方・方針

SOMPOグループは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)をグループの成長に欠かせない重要な「コア・バリュー」の一つと位置づけています。2003年に国内大手金融機関初となる女性活躍推進専門部署を設立して以降、「イノベーションの創出」および「社員の幸福度、やりがいの向上」により、グループの持続的な成長を促進し、企業価値の向上を図っていくことを目的に、D&I推進に取り組んでいます。

先述した「MYパーパス」は、このD&Iを浸透させていくための鍵となる考え方です。お互いのMYパーパスを尊重し認め合うことは、組織の心理的安全性を高め、ジェンダー・障がいの有無・国籍・年齢・職歴など、多様なバックグラウンドや価値観が共存したインクルーシブなカルチャーを醸成していく土台となります。各職場で働く社員一人ひとりがそれぞれの才能や強みを活かし、変化を先取りして新しい価値を生み出すことで、真のD&Iの実現とイノベーションの創出、その先にあるSOMPOのパーパス実現を目指していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組み

活動・実績 パートナーシップ

ジェンダーギャップの解消

企業経営における健全なジェンダーバランスや多様なバックグラウンドを持つ人員構成を検討していくことは、トークニズムを排除し、企業のガバナンス強化はもちろんのこと、イノベーションを通じた持続的な成長に寄与するものと考えています。

2023年度末までのグループ全体女性管理職比率の目標を30%以上と設定し、社員の知識・スキル向上、意識・マインド変革に向けて女性育成プログラムを実施しているほか、グループ各社で独自のプログラムも実施しています。これらのプログラムなどを通して、2023年7月1日時点の女性役員は、SOMPOホールディングスでは5名(社外取締役3名、執行役員1名、執行役員1名)、損保ジャパンにおいては5名(取締役1名、監査役1名、執行役員3名)となっています。

上記取組みの結果、目標数値を定めた2013年7月時点ではグループ全体で女性管理職比率は5.0%でしたが、2023年4月1日時点の女性管理職比率は28.1%となっています。

また、SOMPOのパーパス実現に向けて、各事業のさらなる変革と成長を図るため、グループCEO、グループCOO、グループCxO、事業オーナー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86ポスト)におけるサクセッション・プランも策定しています。現在、サクセッション・プランにおける女性候補者比率は41.9%(2023年3月末時点)となっており、将来的には50%とすることを目標にしています。

障がい者活躍

当社グループでは全国各地で障がい者を採用し、活躍できる職場づくりに力を入れて雇用の定着を図っています。2023年4月1日時点の当社グループにおける障がい者雇用率は、2.36%です。

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、障がい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などを行う体制を整えています。

障がい者の雇用促進に向けた特例子会社*「SOMPOチャレンジド株式会社」

当社グループは、障がい者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に提供するとともに、障がい者の持つ多様性を当社グループの成長に欠かせないイノベーションに活かすことを目指し、障がい者雇用促進に取り組んでいます。グループ全体における障がい者安定雇用のさらなる推進と障がい者がいきいきと働ける環境づくりを目的に2018年4月に設立した特例子会社「SOMPOチャレンジド」は、当社グループの障がい者雇用を牽引する役割も担っています。



*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、障がい者の雇用に特別な配慮をした会社のことです。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

障がい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。障がい者がビジネス、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。

グループ役員を対象とした「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）の実践を体系的に学び、身につけるための検定です。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、障がい者へより一層の理解・尊重をすることは当社グループの使命の1つと考えています。

このような考えのもと、SOMPOホールディングスならびに主要事業会社は、2023年6月、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。



LGBTQ+活躍

職場における取組み

当社グループでは、損保ジャパンを中心に社員間ネットワークの構築を主な目的とした「LGBT-ALLYコミュニティ」を設立し、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など、メンバーと一丸となって、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・風土構築を目指しています。また、本社ビル・研修施設に「ジェンダーフリートイレ」、本社診療所に「だれでも更衣室」を設置するなどの環境整備を行っています。

損保ジャパンでは、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、継続的に取組みを進めているほか、「LGBT Finance」に加盟しており、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。2022年には、「LGBT-Allyコミュニティ」の発案により、「名古屋レインボープライド」に協賛し、社員や家族約40名が参加しました。



「東京レインボープライド」への参加・協賛

加えて、配偶者がいる場合に利用可能としている手当や弔慰金の支給、慶弔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て利用可能とする制度の見直しを実施しました。

商品・サービスにおける取組み

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

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

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

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。

キャリア・トランスファー制度

損保ジャパンなどでは、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得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。

SOMPOホールディングスや損保ジャパンなどのグループ会社では、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がい起因するやむを得ない事情があり、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しやすい制度を整えています。

男性の育児休業取得に関しては取得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

育児休業者のスムーズな復帰支援を目的に東京・名古屋・大阪・福岡の4地区、および動画配信にて「育休者フォーラム」を開催しています。フォーラムには育休復帰予定者だけでなく、職場の上司・同僚も参加し、育休者の復帰への不安を取り除くとともに、育休者を受け入れ

る職場の理解を深めることを狙いとしています。（2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大を鑑み、動画視聴およびオンライン研修による開催としました。）

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」を拡充するとともに、「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

KPI項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率 *1	%	24.2	26.8	28.1
女性役員比率 *2	%	8.6	9.0	11.5
サクセッションプランにおける女性候補者比率	%	25.4	32.4	41.9
外国籍役員比率 *3	%	12.1	14.7	15.2
男女間の賃金格差 *4	%	—	—	67.2
男性育休取得率	%	—	71	75
障がい者雇用率 *2	%	2.42	2.41	2.36

*1 2020年度は3月31日時点の数値。2021年度、2022年度は翌年度4月1日時点の数値

*2 翌年度4月1日時点の数値

*3 翌年度7月1日時点の数値

*4 SOMPOホールディングス単体の数値

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

ダイバーシティ&インクルージョン — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

社外からの表彰

活動・実績

2013年度

- 厚生労働省「くるみん」認定(2007年から7年連続、損害保険ジャパン)
- 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞(損害保険ジャパン)

2014年度

- 厚生労働省「くるみん」認定(SOMPOひまわり生命)
- 東京証券取引所「企業行動表彰」受賞(SOMPOホールディングス)

2015年度

- 公益財団法人日本生産性本部「女性活躍パワーアップ大賞」優秀賞 受賞(損害保険ジャパン)

2016年度

- work with Pride「PRIDE指標」シルバー 受賞(損害保険ジャパン)
- 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰 受賞(損害保険ジャパン)
- 一般社団法人日本テレワーク協会「第17回テレワーク推進賞(テレワーク実践部門)」優秀賞 受賞(損害保険ジャパン)
- NPO法人J-Win「2017J-Winダイバーシティ・アワード(アドバンス部門)」準大賞 受賞(2015年から通算2回目、損害保険ジャパン)

2018年度

- 公益財団法人日本生産性本部「第3回女性活躍パワーアップ大賞」大賞 受賞(損害保険ジャパン)
- 東京都「時差Biz推進賞(ワークスタイル部門)」受賞(2017年から2年連続、損害保険ジャパン)

2020年度

- 経済産業省・東京証券取引所「令和2年度なでしこ銘柄」選定(2017年度から4年連続、損害保険ジャパン / SOMPOホールディングス)

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(損害保険ジャパン / 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アワード2022 アドバンス」認定(SOMPOひまわり生命)



2023年度

- 厚生労働省「えるばし認定」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)



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

人材育成 — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

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

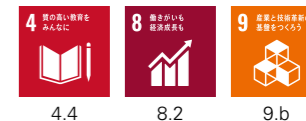
MYパーパスとSOMPOのパーパスが重なる領域におけるセルフ・ドリブンなキャリア形成を支援し3つのコア・バリューをより高めていける制度として、2020年度よりSOMPOホールディングスにおいてジョブ型人事制度を導入しました。本制度の特徴は、会社主導の人事異動を原則廃止した点にあります。会社主導ではなく、自らキャリアを選択することで、プロフェッショナルとして成果創出することを追求していきます。また、一般的なジョブ型人事制度とは異なり、同一組織・機能のなかでキャリアを形成していただくだけでなく、グループ社員であれば応募可能な公募制度などを活用して従来の専門外にジョブを求めるキャリアパスも尊重しています。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さまざま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。



4.4

8.2

9.b

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

「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けて、トランスフォーメーションを推進するSOMPOグループにおいて、事業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、多様な背景を持った質の高い人材が、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基づき、グループCEO、グループCOO、グループCxO、事業オーナー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86ポストをサクセッション・プラン策定の対象としています。

3. 候補者選定のポイント

後継者候補を以下の区分で明確化して選定し、多様性拡大の観点から各ポストの候補者選定に一定の基準を設定して検討を行うこととし、計画的な育成と外部からの採用検討を行っています。

NLP (Next Leaders Program)

グループ全体の重要ポストである「グループキーポスト」を中心に、サクセッション・プランを策定し、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な人材を「N (Next) 人材」として選定しています。経営のリーダー育成、候補者としての自覚と覚悟を醸成し、参加者の人物・能力などを見るために、グループCEOや社外取締役が参加者のアクションラーニングプロジェクト(ALP)の最終発表をオブザーブします。

FLP (Future Leaders Program)

「グループキーポスト」について、5~10年後に該当ポストを担う可能性のある国内外的な人材を「F (Future) 人材」として選定しています。世界有数のビジネススクールと連携し、SOMPOのリーダーとして求められる視座、グループの重要な経営理念/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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

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 — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

グローバル経営人材育成

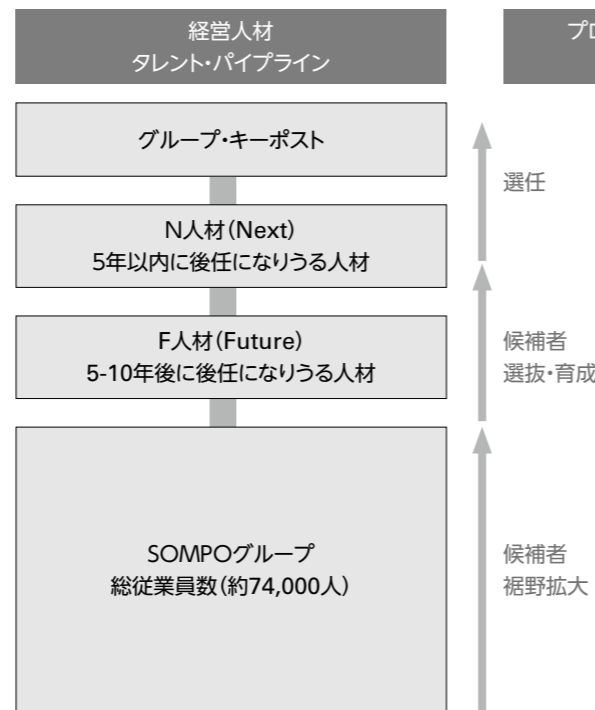
考え方・方針 **活動・実績**

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



プログラム
目的

選任

候補者
選抜・育成

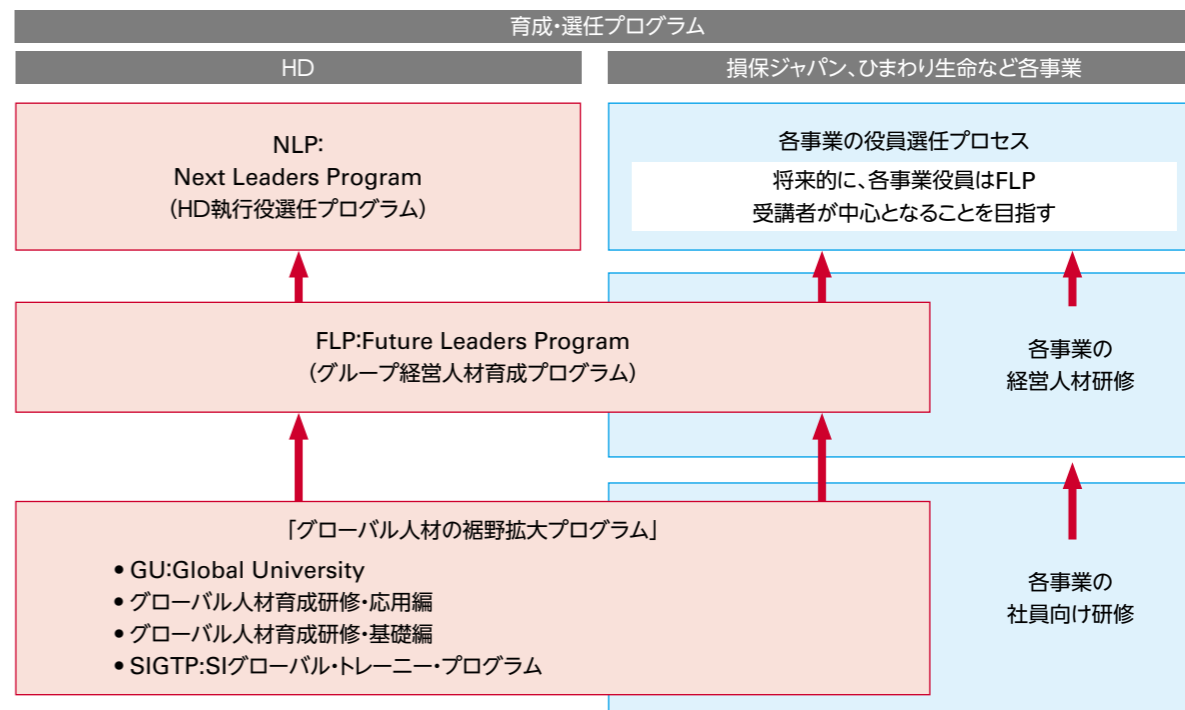
候補者
裾野拡大

グローバル人材育成研修(基礎編・応用編)

基礎編は、グローバルマインドセット、コミュニケーション力の土台形成を目的として、日本語と英語を織り交ぜたディスカッションによるアウトプットの機会を提供しています。応用編では、社内講師を招いてグループの海外事業を学び、講義でのディスカッションを通して、実践的な英語力の習得や異文化理解を深めます。

SI(SOMPOインターナショナル)グローバル・トレーニー・プログラム

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



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

人材育成 — コア・バリューの実現に向けた人材戦略・施策

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などのグループ外で勤務し、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9月末時点のDX人材数(2023年度末目標値)

DX人材: 25,385名(24,277名)

※内訳

①DX専門人材: 89名(177名)

②DX企画人材: 8,015名(7,000名)

③DX活用人材: 17,281名(17,100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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

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

基本的な考え方・方針

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、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、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

当社グループは、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。

*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。



グループ人間尊重ポリシー

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&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。当社グループは、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。

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.4)をご参照ください。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

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

推進体制

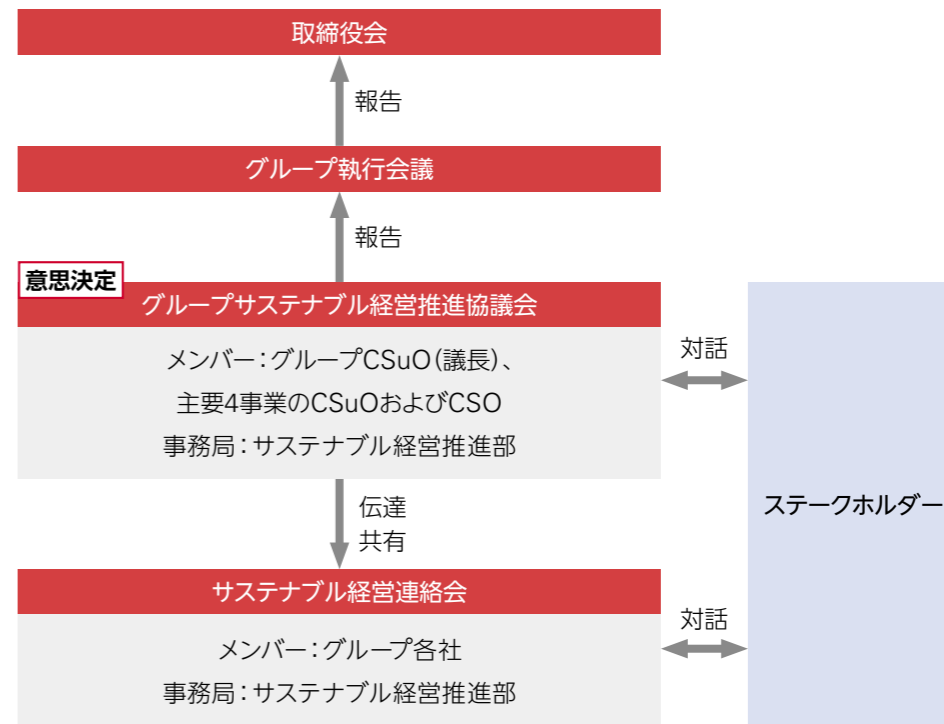
体制

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、Global Executive Committee (Global ExCo)*、経営執行協議会(MAC)*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ステークホルダーからの意見をふまえて実効性ある社内体制の確立、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の考えのもと、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、ステークホルダーとの対話を行い、グループの重要課題や取組状況について定期的に開示することに取り組んでいます。

*2024年4月以降はグループ執行会議



※2024年4月以降の体制を記載(2024年2月29日時点)

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

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

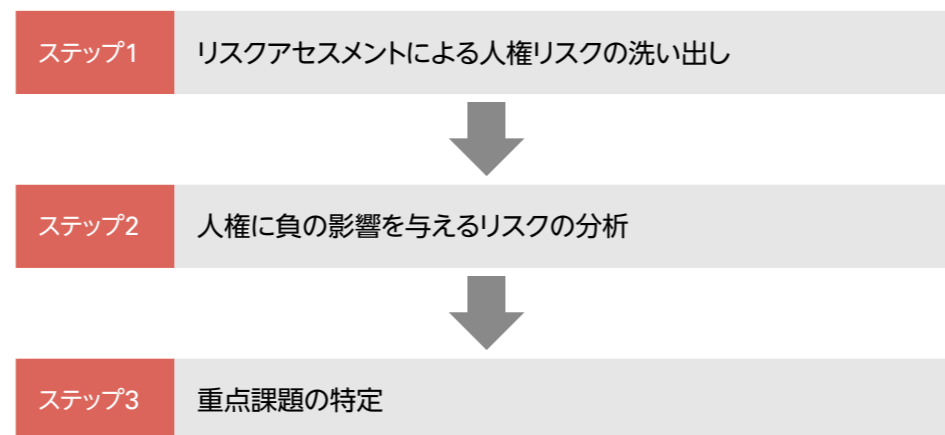
人権

SOMPOの人権デューデリジェンス － 人権への負の影響の特定・分析・評価

体制 活動・実績

当社グループでは、ERM(戦略的リスク経営)の枠組みを活用し、関係部門・グループ会社が行うリスクアセスメントにより、人権デュー・デリジェンスのプロセスを体系的、継続的に運用しています。

人権リスクアセスメントのプロセス



ステップ1 リスクアセスメントによる人権リスクの洗い出し

当社グループの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」をアセスメントし、自社の人権に負の影響を与えるリスクを洗い出し、重大度を設定し、評価を実施しています。

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。

リスクアセスメントで洗い出されたリスクのうち、経営に重大な影響を与えるリスクについては取締役会に報告されます。

また、洗い出されたリスクに対する対応策は、各事業において実施される枠組みを構築しています。

編集方針
「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次
グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

- 人的資本経営の全体像
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 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
- 自然災害にレジリエントな社会への
貢献
- 安心・安全な次世代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
- データ社会の促進
- お客さまサービスの品質向上
- 社会貢献活動
- 社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み
- 文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

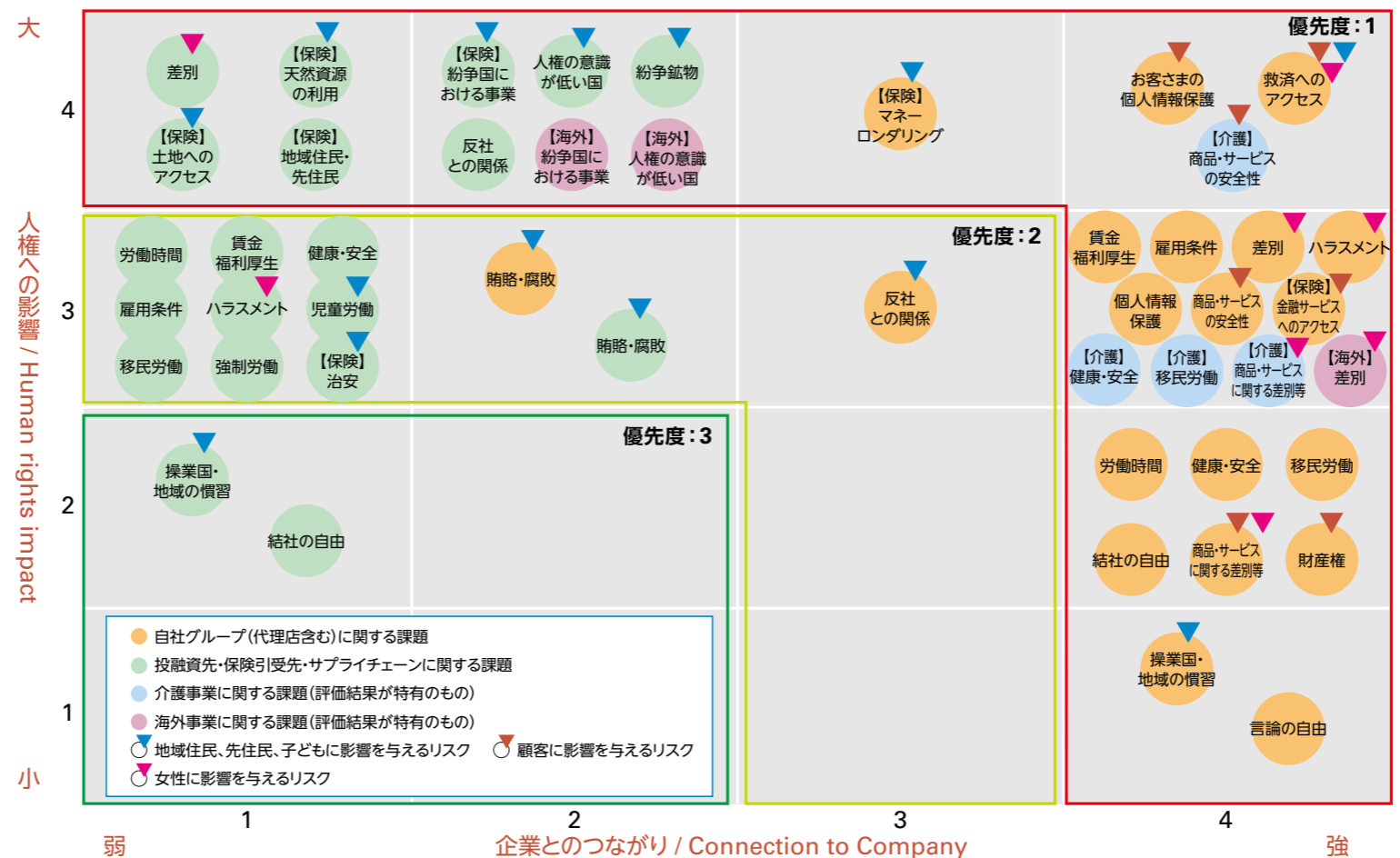
人権

ステップ2 人権に負の影響を与えるリスクの分析

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、洗い出されたリスクについて「人権への影響度（深刻度、影響を受ける人数、救済可能性）」と、そのリスクと「企業（自社）とのつながり」を評価軸として負の影響度を分析しています。2022年度に実施した人権リスク評価にあたっては、特に、地域社会、顧客、女性に影響のあるリスクについて重点的に分析を行っています。

PDF 人権リスクに対する具体的な取組み事例は[後続ページ](#) (P.57)をご参照ください。

リスク評価結果 — 人権リスクマップ



編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

人権

ステップ3 重点課題の特定

実施した人権リスク評価の結果、「企業とのつながり」「人権への影響」が大きいと判断されたリスクから、特定された8つの重点課題に対して、リスク軽減に取り組んでいます。

重点課題	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 ・ 社外メール送信時の上長監視通知メールの設定
救済へのアクセス (お客さまからの苦情、内部通報への解決に向けた対応)	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内部通報窓口設置 ・ コンプライアンス研修の実施
マネーローダリングと透明性 (取り扱う保険料と運用資産について資金洗浄への不関 与と透明性確保)	地域住民	保険	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「SOMPOグループ マネー・ローダリング、テロ資金供与およ び拡散金融対策に関するガイドライン」に沿った適時・適切な管 理態勢の構築・維持
商品・サービスの安全性 (援助提供にあたっての安全性確保)	お客さま	介護	<ul style="list-style-type: none"> ・ ご入居者さまとの防災訓練の実施(年1回) ・ BCPマニュアルの作成・周知
雇用条件 (主要事業における従業員の尊厳と雇用の条件)	従業員・サプライチェーン上の労働者	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブ型人事制度の活用 ・ 自己選択型キャリア形成制度の活用
職場における差別	従業員・サプライチェーン上の労働者	海外	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動・倫理規範の確認と署名(従業員) ・ グローバル・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
従業員などの個人情報漏洩やプライバシーの侵害	従業員・サプライチェーン上の労働者	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「雇用管理情報管理規程」に基づいた適切な管理
商品・サービスに関わる人権の尊重と差別	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 発信など) ・ 事故防止、虐待防止研修など職員への研修実施

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

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

救済へのアクセス

体制 活動・実績

内部通報・相談態勢

当社グループは、法令違反などをはじめとする不正行為やハラスメントなどの問題行為の防止、自浄作用の発揮による企業価値の維持向上を図るべく、「内部通報の窓口」を設置し、当社グループの業務を担っているすべての従業員が利用可能としています。グループ各社の社内窓口に加えて、グループ共通の社外窓口（外部の弁護士事務所）を設置するとともに、継続的に周知し、内部通報・相談を受け付ける態勢を整えています。

グループ各社は各国の関係法令に基づいた態勢を整備しており、国内では改正公益通報者保護法（2022年6月施行）、海外は現地法制と当社グループが定める態勢整備基準に基づいた態勢を整えています。

[Web](#) 詳細は[ESGデータ\(ガバナンスに関する情報\)](#)をご参照ください。

「指導原則」に沿った内部通報制度の構築

国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている8つの要件に照らし合わせると、既存の内部通報制度では、実効性の観点から課題を残しており、見直ししていく必要性があることを認識しています。例えば、「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、メカニズムの設計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。

是正措置

当社グループの従業員は、人権侵害に関する問題が生じた際には内部通報制度を利用し報告することができます。相談者のプライバシーは厳重に保護され、相談を受けた情報は秘密として保持されます。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。

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しています。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お申し出を「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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への

貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える

取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への

貢献

ガバナンス

データ等

人権

投融資先・保険引受先・サプライチェーンに関する課題への取り組み

活動・実績

保険引受・投融資を通じた人権リスク軽減への取り組み

関わるステークホルダー	保険引受先(企業など) サプライチェーン上の労働者など
-------------	--------------------------------

損保ジャパンでは、金融機能を通じた人権リスク軽減への取り組みを進めています。2020年10月より、市民社会(NGOなど)、専門家、有識者などとの対話を実施し、ステークホルダーからの期待や要請を的確に把握し、保険引受・投融資を含む各事業の運営に活かしています。「児童労働」および「強制労働」を行う事業を社会に負のインパクトを与える事業として特定のうえ、慎重に対応をしています。

PDF 詳細は[ESGリスク管理\(P.121-122\)](#)をご参照ください。

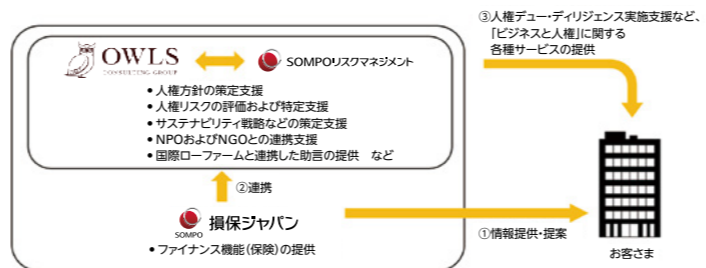
保険商品・コンサルティングを通じた人権リスク軽減と人権被害者救済への取り組み

関わるステークホルダー	保険引受先(企業など) サプライチェーン上の労働者など
-------------	--------------------------------

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメント、および株式会社オウルズコンサルティンググループ(以下、オウルズ)は、人権リスクに関する各種サービスに係る業務提携契約を締結しています。本業務提携契約のもと、SOMPOリスクマネジメントとオウルズは連携し、お客さまのご要望に応じて、人権デュー・ディリジェンス実施支援などの「ビジネスと人権」に関する各種サービスを提供しています。

オウルズは、人権デュー・ディリジェンスに加え、サプライチェーン上の人権課題への対応に向けて必要となる経営陣との対話や啓発、マテリアリティ特定を含む経営戦略・サステナビリティ戦略の策定などのサービスにも強みを持ちます。あわせて、同社の特徴であるNPO・NGOとのネットワークや、アジアのローファームとの連携などの強みを活かし、SOMPOリスクマネジメントと連携してお客さまの人権を尊重する経営の実践を支援しています。

さらに、損保ジャパンでは、お客さまによる人権を尊重する経営の実践後に、不測の人権侵害事案(強制労働、児童労働)が国内外のサプライチェーン上で発生してしまった場合に、当該事案における被害者の早期の救済を行うためにかかる費用を補償する保険を提供しています。



介護事業に関する課題への取り組み

活動・実績

介護事業における人権への取り組み

関わるステークホルダー	介護事業におけるお客さま
-------------	--------------

SOMPOケアでは、経営理念に掲げる「人間尊重」という考え方にに基づき、介護を必要とするお一人おひとりに寄り添う個別性の高い介護サービスを追求しています。

介護においてもっとも大切なのは、ご利用者さまの生きがいや充実感のある毎日を支えていくことです。人の生き方や価値観は、一人ひとり違います。だからこそ、高齢になっても、介護が必要になっても、ずっと自分らしい暮らしを続けていけるよう、お手伝いしたいと考えています。高齢者の皆さまに充実した生活と、最期までその方らしく、尊厳ある人生を送っていただくために「ACP(アドバンス・ケア・プランニング)ー人生会議ー」に力を注いでいます。

「人生会議」とは、もしものときのために、本人が望む生活や医療・ケアについて前もって考え、家族など信頼できる人たちや医療・ケアチームと繰り返し話し合い、共有する取り組みです。

また、ご利用者さまがこれからの時間に関わっていくすべての人との縁を結び、これからの時間が彩り豊かなものであるように、そして、いつか別れの時を迎えたあとも、それぞれの記憶の中に温かい思い出として紡がれていく一助となって欲しいとの願いを込めて、「夢結いのーと」を活用しています。

SOMPOケアは、人間尊重に基づいて、ご利用者さま・ご家族さまに寄り添い、ご利用者さまお一人おひとりの生き方への理解と尊重を大切にしながら、人生会議に取り組みます。



人生会議なるほどブック



夢結いのーと

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方

方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

健康経営

SOMPOグループの健康経営[®]*1が目指す姿(健康経営戦略)

考え方・方針

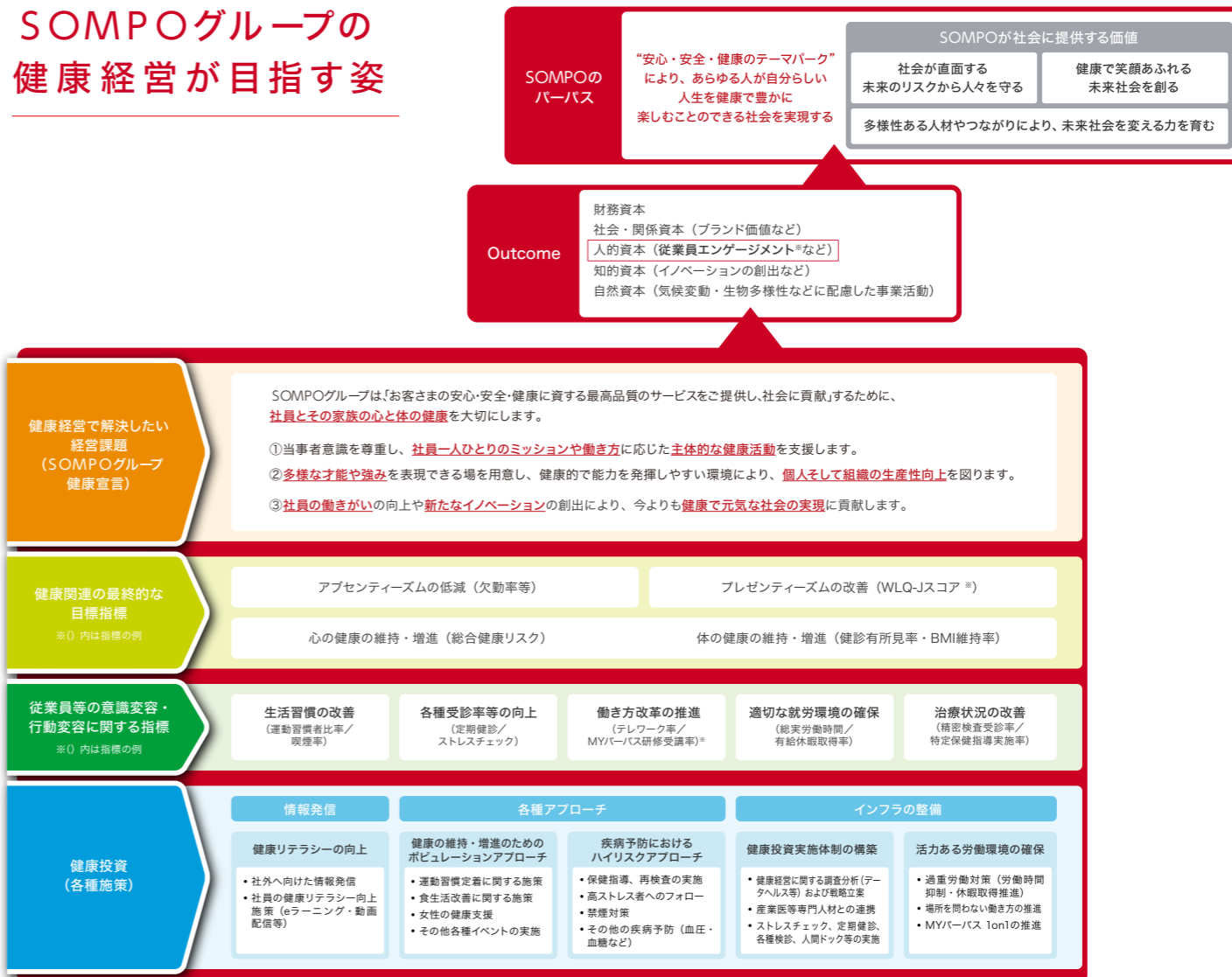
SOMPOのパーパスである「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現するためには、その原動力である従業員と、その家族の心と体の「健康」が大切です。「グループ人間尊重ポリシー」においては、社員の健康維持・増進に取り組み、活力ある労働環境を確保することを、「SOMPOグループ健康宣言」*2においては、社員とその家族の心と体の健康を大切にすることを掲げています。加えて、さまざまなステークホルダーに対しても、健康経営に関する周知・啓蒙や取組み支援を行っています。

*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。

PDF 取組みの詳細は[健康経営戦略に基づく主な取組み](#)(P.60-61)をご参照ください。

SOMPOグループの健康経営が目指す姿



*SOMPOグループの健康経営が目指す姿は当社グループの経営戦略や健康経営の各施策の効果等もふまえて定期的に見直しを検討していきます。

※生産性KPI・マテリアリティKPI

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

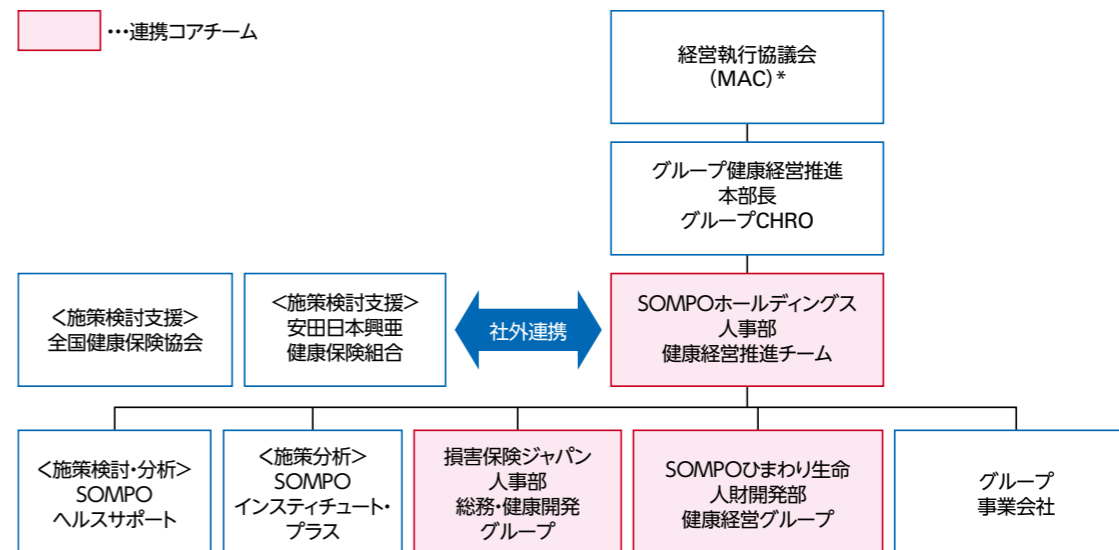
健康経営

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。



*2024年4月以降はグループ執行会議

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

健康経営

健康経営戦略に基づく主な取り組み

活動・実績 パートナーシップ

健康経営戦略マップ(P.58)上の健康投資(各種施策)に基づき、グループ全体で取り組みを進めています。

情報発信

(1) 健康リテラシーの向上

健康リテラシーの学びの場を提供

グループ各社では、社員一人ひとりの健康維持・増進を実現するため、社員の健康状態にあわせた取り組みを実施しています。損保ジャパンでは、テレワーク下の健康課題に対する健康情報の発信、一人ひとりの健康リテラシー向上を目指し作成した「人材育成の教科書～健康編～」の活用を推奨しています。オンライン企業内大学である「損保ジャパン大学」において、健康をテーマにした講座を開講しました。2022年度は延べ5,296人が視聴し、受講後のアンケートの満足度は4.49/5.00と好評でした。

また、SOMPOホールディングスでは、新型コロナウイルス感染症拡大により、従来の通勤型の勤務から、在宅勤務を含めたりリモートワークへの移行が急速に進んだことを受けて、メンタルヘルスに関するeラーニングを導入し、約8割の社員が受講しました。社員が自らストレスのメカニズムや対処法(コーピング)を学ぶことで、生産性の高い働き方を実現していきます。

各種アプローチ

(2) 健康の維持・増進のためのポピュレーションアプローチ

全社員を対象としたウェアラブル端末の配布

SOMPOひまわり生命では、ウェアラブル端末の利用を希望する全社員に対して、無償で貸与しています。ウェアラブル端末を通して歩数、心拍数、消費カロリー、睡眠時間などのデータを自身のスマートフォンで確認でき、社員の健康に関する意識の向上に寄与しています。また、平均歩数で競う部署対抗戦を実施するなどのムードアップも図っています。

生活習慣の改善

損保ジャパンでは、朝食摂取率の向上、野菜の摂取量の増加に向けた取り組みを行っています。朝食を摂取することによるメリットとともに、「何か食べる」から「何を食べる」というステップアップができるような働きかけをしています。全社員対象の食事に関するセミナー開催のほか、「野菜摂取レベル」「推定野菜摂取量」の測定会を実施しました。数値を「見える化」することで、参加者同士の会話の機会が増え、また、食堂メニューの野菜小鉢の喫食数増加という相乗効果につながりました。

女性の健康支援

SOMPOホールディングスでは女性の健康支援を目的として、安田日本興亜健保との共催により、女性の健康に関するオンラインセミナーをグループ横断で開催し、国内グループ会社23社が参加し、9割以上が「満足」と回答しました。今後もヘルスリテラシー向上施策を積極的に行い、社員の健康の維持・増進を目指していきます。

(3) 疾患予防におけるハイリスクアプローチ

就業時間内禁煙の実施

SOMPOひまわり生命では、2019年4月から社内禁煙の取り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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

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

インフラの整備

(4) 健康投資実施体制の構築

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。

プレゼンティーズムの改善

損保ジャパンやSOMPOひまわり生命などのグループ会社では、SOMPOヘルスサポートが提供する労働生産性プログラム「LLaxWLQ-J」を活用して、プレゼンティーズムを測定しています。心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失(プレゼンティーズム)は、社員の欠勤、遅刻、早退が企業にもたらす損失(アブセンティーズム)や医療費よりも大きいと指摘されています。損保ジャパンでは、人材・組織変革を通じて労働時間の削減はもちろんのこと、働きがいや生きがい、強みの創出による個人の充実・成長にも取り組むことで、生産性の向上につなげています。

効果検証

損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命では、SOMPOヘルスサポートが提供する「健康経営推進支援サービス」を活用しながら、実施している取組みの結果把握や効果検証を継続的に行い、取組みの見直しを図っていくことにより、各社の健康課題の解決や社員・家族の健康維持・増進につなげています。

(5) 活力ある労働環境確保

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、すなわち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。当社グループの経営理念を実現させる原動力が、「社員およびその家族の健康」です。そのため、社員とその家族の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・組織変革と連動し、多様な働き方の実現に向けて、健康経営をさらに推進していきます。損保ジャパンでは、社員や組織の活力度を測るため、社員の意識調査を定期的実施しています。意識調査の結果を労働時間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、各職場では改善に向けた取組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげています。

生産性向上および健康増進のためのスペースの設置

当社グループでは、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。そのほかに、損保ジャパン、SOMPOひまわり生命では、昼食時には健康的な食事の提供も行っています。

労働安全衛生の遵守

SOMPOグループの各職場の衛生委員会における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。

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像
ダイバーシティ&インクルージョン
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
自然災害にレジリエントな社会への
貢献
安心・安全な次世代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
データ社会の促進
お客さまサービスの品質向上
社会貢献活動
社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み
文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

健康経営

主な効果検証指標と実績

活動・実績

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
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
	2*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	40.0	60.0	30.0
	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
	4*2	運動習慣者比率	%	30.0	41.2	40.2	37.0
喫煙対策	5*1	喫煙率	%	12.0	11.8	9.8	10.9
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
		総合健康リスク	—	100未満	85.0	84.0	87.0
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

損保ジャパン

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
生活習慣病予防対策	1*1	定期健康診断受診率	%	100.0	99.8	100.0	99.9	99.9
	2*1	定期健康診断後精密検査受診率	%	100.0	69.3	36.0	65.6	71.0
	3*2	特定保健指導実施(終了)者	%	90.0	67.8	52.3	75.9	82.5
	4*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	66.7	66.2	66.0	66.4
	5*2	運動習慣者比率	%	30.0	18.6	19.8	21.3	21.7
喫煙対策	6*1	喫煙率	%	12.0	17.9	16.6	16.4	15.8
メンタルヘルス対策	7*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	91.7	93.1	93.3	97.8
		総合健康リスク	—	100未満	103.0	101.0	100.0	104.0
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	93.9	94.1	94.0	93.6

SOMPOひまわり生命

重点取組課題		設定KPI	単位	目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	100.0	100.0
	2*1	定期健康診断後精密検査受診率	%	100.0	67.0	89.8	85.9	92.7
	3*2	特定保健指導実施(終了)者	%	80.0	63.6	69.1	79.9	65.9
	4*2	適正体重維持者率(BMIが18.5~25未満)	%	80.0	68.3	68.2	67.3	66.7
	5*2	運動習慣者比率	%	30.0	23.8	24.0	26.8	26.6
喫煙対策	6*1	喫煙率	%	12.0	15.3	11.1	9.3	7.5
メンタルヘルス対策	7*1	ストレスチェック受検率	%	100.0	94.6	95.1	97.7	92.5
		総合健康リスク	—	90.0	96.0	98.0	95.0	94.0
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)	%	100.0	94.1	94.0	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 (単位:円)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1人あたり医療費	236,646	218,814	240,301	262,745
1人あたり保健事業費	28,850	28,957	31,113	30,367

健康施策に関する情報 (5段階評価)

項目	2021年度	2022年度
健康施策に対する社員の満足度	3.02	3.06

長時間労働に関する情報 (単位:%)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
時間外労働比率	10.9	10.4	11.2	11.3

編集方針

「サステナビリティレポート2023」の読み方
方針・ポリシー

目次

グループCSuOメッセージ

サステナビリティ

環境

社会

人的資本経営の全体像

ダイバーシティ&インクルージョン

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

自然災害にレジリエントな社会への
貢献

安心・安全な次世代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

データ社会の促進

お客さまサービスの品質向上

社会貢献活動

社会福祉の「活動と研究」を支える
取り組み

文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への
貢献

ガバナンス

データ等

健康経営

社外からの評価

活動・実績

「健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)」および「健康経営優良法人2023大規模法人部門」、「健康経営優良法人2023中小規模法人部門」に認定

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2023」に7年連続で選定されました。あわせて当社グループの22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2023大規模法人部門」および「健康経営優良法人2023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2023大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。健康保険組合とも連携しながら取り組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客さま企業への健康経営普及拡大を行ってまいります。



認定を受けた当社グループ会社

■健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)

SOMPOホールディングス【7年連続】

損害保険ジャパン【7年連続】

SOMPOひまわり生命保険【7年連続】

SOMPOヘルスサポート【7年連続】

プライムアシスタンス【5年連続】

損保ジャパンパートナーズ【4年連続】

SOMPOコーポレートサービス【3年連続】

セゾン自動車火災保険【初認定】

■健康経営優良法人2023大規模法人部門

SOMPOリスクマネジメント【7年連続】

SOMPOビジネスサービス【7年連続】

SOMPOコミュニケーションズ【5年連続】

損保ジャパンキャリアビューロー【5年連続】

SOMPOシステムズ【4年連続】

SOMPOケア【2年連続】

■健康経営優良法人2023中小規模法人部門

ウェルネスコミュニケーションズ【5年連続】

SOMPOアセットマネジメント【4年連続】

損保ジャパンDC証券【3年連続】

SOMPOビジネスソリューションズ【3年連続】

SOMPO企業保険金サポート【3年連続】

SOMPOクレジット【3年連続】

SOMPOワランティ【3年連続】

SOMPOチャレンジド【2年連続】