SOMPO
安心・安全・健康のテーマパーク







SOMPOホールディングス
サステナビリティレポート2021







SOMPOホールディングス株式会社

グループ経営理念

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

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

- 社会が直面する未来のリスクから人々を守る
- 健康で笑顔あふれる未来社会を創る
- 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

ブランドスローガン

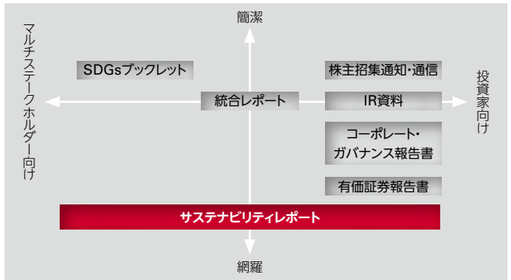
「安心・安全・健康のテーマパーク」

「安心・安全・健康のテーマパーク」とは、安心・安全・健康という抽象的な概念を目に見える形に変え、社会の中心である「人」の人生に寄り添い、デジタルテクノロジーなどのあらゆる先進技術を適切に活用することで、事業を通じて社会課題を解決するとともに、お客さまの人生や暮らしをひとつなぎで支えていく存在として社会貢献を果たすSOMPOグループの目指す姿です。SOMPOグループが一丸となって「安心・安全・健康のテーマパーク」へのトランスフォーメーションを一層加速させるために、グループブランドスローガンとして掲げたものです。

サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針

サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針

ステークホルダーの皆さまに当社グループのサステナビリティの取組みをご理解いただくため、以下のツールを用いて情報発信しています。



「サステナビリティレポート2021」の特徴

「サステナビリティレポート2021」の特徴は大きく以下のとおりの3点です。

1. SOMPOのパーパス実現に向けた「SDGs経営」の取組み

トップコミットメントでは、グループCEOの櫻田が「SOMPOのパーパス」への想いとその実現に向けたリアルデータプラットフォーム(RDP)や新中期経営計画について述べています。新中期経営計画では、「SDGs経営」を新たに経営基盤として位置づけて、パーパス実現に向けた経営上の重点課題であるマテリアリティおよびその特定プロセス、マテリアリティKPIなどを掲載しています。

2. 社会の最新動向や当社の特徴を活かした取組み

気候変動に対する企業の具体的な行動に期待が高まっており、新中期経営計画においては気候変動への「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」として掲げており、これらの取組みについても掲載しています。また、引き続き、TCFDのフレームワークに沿った気候変動リスク・機会、具体的な対応策等に関して定量的な開示を行っています。さらには、ダイバーシティ&インクルージョン、健康経営の取組み、人間尊重への取組みに加え、デジタル技術を活用した商品・サービスの提供など本業を通じた取組みなども掲載しています。

3. 情報開示の信頼性向上に向けた取組み

当社は情報開示に際しさまざまな国際的ガイドラインを参考としており、本レポートは、GRI(Global Reporting Guideline)スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。

また、当社では、サステナビリティに関する報告書の第三者意見の取組みが一般的ではなかった2001年度から、市民セクターの代表であるIIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]代表者兼ソシオ・マネジメント編集発行人の川北秀人氏から「第三者意見」をいただき、継続的な取組みの向上につなげています。第三者意見を執筆いただくにあたっては、主要部門へのヒアリングも実施し、当社のサステナビリティの取組みを包括的かつ詳細に把握いただいています。また、2012年度からは温室効果ガス(GHG)の排出量について第三者機関による保証を受け、年々その対象となるグループ会社の範囲を拡大するとともに、2016年度からは欠勤による総損失日数についても保証を受け、透明性の高い情報開示に努めています。

また、以下のとおり、実績や今後の方針を掲載しています。

- 「ESG(環境・社会・ガバナンス)情報インデックス」を設け、サステナブルな社会の実現に貢献する主な商品・サービス一覧を掲載し、また、主要ESGデータは、当社および当社の主要な連結子会社の実績を経年で比較しやすいように集計し、具体的なデータをあげて報告するよう努めています。
- 「主な取組み」では、ステークホルダー別に構成し、社会的課題の解決に向けた具体的な活動内容を紹介しています。

報告対象組織

SOMPOホールディングス株式会社、国内外のグループ会社および財団。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。

報告対象期間

原則として2020年度(2020年4月～2021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。

サステナビリティレポートの公表頻度

年1回

サステナビリティレポートの公表時期

前回　2020年9月
今回　2021年9月
次回　2022年9月(予定)

情報発信にあたり参考としたガイドラインなど

- 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の企業行動指針ーSDGsを企業はどう活用するかー
- 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- 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)
- 価値協創ガイダンス

*「サステナビリティレポート2021」は、GRI(Global Reporting Initiative)スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。

企画・編集・お問い合せ先

SOMPOホールディングス株式会社　サステナブル経営推進室
〒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。

目次

PURPOSE
どのような価値を提供し、どのような社会を目指すのか

トップコミットメント……06
「MYパーパス」を起点としたSOMPOのパーパス実現に向けた取組み……14

STRATEGY
どのように価値を創造するのか

SOMPOのパーパス実現に向けて……18
SDGs経営……20
SOMPOのマテリアリティ……21
SOMPOが取り組む社会課題とSDGs……22
マテリアリティKPI……24
SOMPO気候アクション……26
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応……27
SOMPOグループの事業におけるESG配慮……32
人間尊重への取組み……36
方針・ポリシーおよび推進体制……38
対談:働き方改革 ～SOMPOのパーパス実現に向けて～……36

CAPITALS
競争力の源泉たるSOMPOのさまざまな資本

社会・関係資本……46
人的資本……52
知的資本……62
自然資本……72

GOVERNANCE
価値創造を支える仕組み

コーポレート・ガバナンスの概要……80
戦略的リスク経営(ERM)……82

BUSINESS

国内損害保険事業……86
海外保険事業……87
国内生命保険事業……87
介護・シニア事業……87
財団を通じた社会課題解決の取組み……87

DATA

主要ESGデータ……90
ステークホルダー資本主義メトリクス(SCM)対照表……94
GRI内容索引……96
社外からの評価……112
第三者意見・第三者意見を受けて……114











PURPOSE

どのような価値を提供し、どのような社会を目指すのか

コロナ禍は社会的な価値観の変化をもたらし、現在はSDGsに代表されるように、「持続可能な社会への貢献」が企業にとって必要不可欠とされる時代です。SOMPOは改めて経営の根幹に立ち返り、20年、50年という長期のスパンで、何を目指し、どのような価値を社会に提供するのかを明らかにしました。
それが、「SOMPOのパーパス」であり、3つの強みを駆使し「安心・安全・健康のテーマパーク」により、社会に価値を提供し続けることで、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の実現を目指します。











「SOMPOのパーパス」の実現
ー中期経営計画(2021～2023年度)のスタートー

SOMPOホールディングス株式会社
グループCEO 取締役 代表執行役社長
櫻田 謙悟



はじめに

昨年に続き、いまも新型コロナウイルス感染症は世界中で猛威を振るっています。感染してしまわれたすべての方々に心からお見舞い申し上げますとともに、感染リスクの脅威に向き合いながら医療などの現場で日々奮闘される皆さまに心からの敬意と感謝の気持ちをお伝えします。そして、当社グループにおいても、多くの職員が日々のさまざまな現場で働いています。特に、過酷な状況が続く介護の現場では、前向きで、強い使命感を持った職員たちが、サポートを必要とする方々の笑顔をお守りするために、文字どおり体を張って期待に応えてくれています。私はこうした仲間を誇りに感じ、この厳しい環境下でもグループとして社会に貢献していかなくてはならない責任への想いを新たにしました。

いま、従来の社会や人々の意識・行動には非常に大きなパラダイムシフトが起こっています。当社グループの保険事業にも大きな影響を与える、気候変動による自然災害の多発や激甚化、低金利環境の長期化などは、すでに新しい普通「ニューノーマル」といってよい状態です。また、介護事業を中心に向き合う国内の深刻な少子高齢化は、目を背けることのできない紛れもない現実です。私たちの日常も変わりました。少し先の将来のこととも思えていたリモートワークの普及やDX(デジタルトランスフォーメーション)は急速に進み、新しい働き方やライフスタイルがグループの中でも定着してきたところです。私は、こうした潮流は基本的に元に戻ることはないと考えています。当社グループは、受け身でなく自ら変化を推し進め、自分たちを取り巻く環境に適応しながら、これまで目指してきた「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現への挑戦を続けていきます。新たな年度を迎え、「SOMPOのパーパス」と新たな3年間の中期経営計画も公表しました。既存事業の着実な成長と、デジタル領域などでの新規事業の拡大に取り組み、さらなる価値創造と企業価値の向上を果たすための方策を着実に実行していきます。

「安心・安全・健康のテーマパーク」と「SOMPOのパーパス」

私はこれまで、ダボス会議（世界経済フォーラムの年次総会）や経済同友会代表幹事の活動を通じて、日本や世界の政財界のトップやスタートアップ経営者、学生たちと、さまざまな議論の機会を持ってきました。その中で強く思うことは、いま大きなうねりとなって社会に影響を与えているマルチステークホルダー主義やサステナビリティ、デジタル化の流れは待ったなしであるということです。すでに社会はこれまでの資本主義では立ち行かず、企業には短期的な利益の追求や株主至上主義に偏った経営を見直すことが求められています。また、SDGsに代表される、長期志向であらゆるステークホルダーに向き合い、多様性と持続可能性を高めていく経営方針は、もはや前提条件だと思っています。当社グループも、保険事業や介護事業を通じて伝統的に取り組んできた社会との共生やステークホルダーとの協業をさらに進化させて、重点課題（マテリアリティ）を経営のフレームワークに取り込み、グループの経営基盤と位置づけて戦略的に実行していくことを決定しました。そして、当社グループが力を入れてきたデジタルの可能性は、明らかに世界の変化を加速させており、伝統的な金融ビジネスも例外なくその影響を受けています。数年前とは状況がまったく違っているということだと思います。私自身、これまでも言ってきたことですが、先の読めないVUCAの時代はこれからも続き、当社グループを取り巻く事業環境は、凄まじいスピードで変化・変質が繰り返されていくことを確信しています。

そして、コロナ禍という100年に1度ともいえる歴史的な災厄に見舞われるなか、世界中の誰しもが根源的な欲求として持っているであろう「安心」「安全」「健康」な人生を送ることと、それを支える社会の実現に対する想いは、さらに強いものになったと思います。これからの企業には、そうした共通の価値観のもとで、どのような課題に向き合い、どのように解決して社会に貢献していくのかが問われるはずです。ただし、これは当社グループにとっては必ずしも新しい気づきではなく、むしろこれまで歩んできた道といってよいと思います。お客さまの視点ですべての価値判断を行う、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提供する、そうした経営理念のもとで、「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現を目指してきた私たちの経営戦略は間違っていなかったことを、私はいま改めて確信しています。当社グループはこうした厳しい環境下においても、強固な経営基盤を維持して、確かな戦略を掲げながら成長を続けていくことを目指していきます。

「SOMPOのパーパス」は、そうした周辺環境をふまえて、改めて経営の根幹に立ち返り、この先の20年、50年という長期のスパンで当社グループが何を目指していくのか、どのような課題と向き合い、どのような価値提供を目指していかなくてはならないか、その方向性をできるだけわかりやすく社内外に示すために新たに定めたものです。「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送り、健康で豊かに毎日を楽しむことができる社会を実現する。具体的には、社会が直面する未来のリスクから人々を守り、健康で笑顔あふれる未来社会を創り、多様な人材やつながりによって未来社会を変える力を育んでいく。この「SOMPOのパーパス」を経営の根幹に置いて、グループとしての持続的な成長を目指していくことを決めました。

SOMPOの強み



一方で、事業を展開していく上では、「不易流行」すなわち、変えてはいけない本質的なものと、新しい変化を重ねていくべきものがあることも強く意識しています。130年の歴史を持つ保険グループとして、お客さまの「まさか」を支える役割を果たすこと。そして、介護事業者としては、施設をご利用になる皆さまの「いつも」に寄り添う役割を果たすこと。そうやって、社会インフラともいえる事業活動を通じて、人々の大切な日常を守り続けながら、多様なサービスとそれを担う人材がさまざまな課題を解決していくことこそが、大切なSOMPOのDNAであり、強みです。こうした姿は、これからも変わることはありませんし、変えてはいけないものだと思っています。これからさらに、自然環境の変化が人々の生活を脅かし、サイバーリスクなど新たなリスクへの適応が求められる「ニューノーマル」な世の中や、日本を皮切りに世界が経験する「少子高齢化社会」において、SOMPOが果たしていく役割と責任は大きいと考えています。このたび公表した新しい中期経営計画の策定においても、この点は強く意識して経営論議を何度も重ねました。

そして、変えていくのはSOMPOの未来像です。強みを最大限に活かしながら、「SOMPOのパーパス」をどのように実現していくのか、どのような仲間と、どのように社会に関わっていくのか、そうした成長のストーリーを徹底的に考え抜いて、いま必要な選択が何かを決断し、実行していきます。

リアルデータプラットフォームを活用したSOMPOの価値創造

当社グループは、保険事業や介護事業を通じて、毎日、現場からさまざまなデータを獲得することが可能です。そのデータの最大の特徴は、お客さまやご入居者・ご利用者の皆さま、それぞれの行動や生活に紐づくリアルな情報の積み重ね、すなわち「リアルデータ」であるということです。私は、社会課題を解決していくためには、実際の社会や人々の日常から得られる、出自の明らかなこのリアルデータが必要であり、リアルデータはSOMPOが有する極めてユニークな、新たな事業の可能性を実現していくための「宝の山」だと思っています。そして、これらの広範かつ膨大なリアルデータを統合・分析することで、のちに具体例で示すような安心・安全・健康に資する新たなソリューションを生み出していくSOMPO独自の仕組みが、「リアルデータプラットフォーム（以下、RDP）」です。私は、RDPこそが、グループが持続的・飛躍的な成長を果たしていくための最も重要な鍵だと考えています。そして、RDPを駆使してSOMPOが生み出す新たなソリューションやエコシステムは、必ず、これまでにないスケールの大

きな価値提供や社会への貢献を実現していけると信じています。このため、RDPの実現には、まず、自由な発想を現実のものとしていくだけの高い技術力を有し、当社グループが目指す方向性を理解し合えるパートナーが不可欠だと考えてきました。

当社が関係を深めている米国のPalantir Technologies Inc.(以下、パランティア)は、まさにそうしたニーズに応えてくれる存在だと期待しています。パランティアは、世界最高レベルのデータ解析能力を有し、複雑で機密性の高いデータ環境を持つ組織などに高度な技術とサービスを提供してきたプロフェッショナル集団です。そして、そうした素晴らしい功績以上に私に衝撃を与えたのは、創業者のPeter Thiel氏、Alexander Karp氏との出会いでした。優れた技術やテクノロジーは、世の中や人を幸せにするために活かされるべきであるという彼らの哲学に、私は極めて強い共感を覚え、当社グループが成長を果たしていくには、このようなプレーヤーとこそ手を携え、新しい価値を生み出していく以外に道はないと確信しました。そこで当社はパランティアとのパートナーシップを結び、合弁会社も設立して、取組みを具体化していくことを決定しました。

これにより、当社グループは、パランティアの技術と、貴重なリアルデータを組み合わせて、SOMPOにしか生み出すことのできない、新たな価値提供のためのソリューション



新会社設立に関する記者会見の様子(2019年11月)
左から、SOMPOホールディングスの楢﨑浩一グループCDO、米Palantir Technologies Inc.のピーター・ティール共同創業者/チェアマン、SOMPOホールディングスの櫻田謙悟グループCEO

RDPの開発を本格的に進める準備をようやく整えることができたと考えています。日本においてはマイナンバー制度をはじめとする国家レベルでのデータ活用で、今後着実に変革が進んでいくものと思っています。当社グループはそうした流れも取り込み、RDPを通じて、新たな価値提供を実現しながら、既存事業の品質やレジリエンスを高め、独自のビジネスモデルを構築することに挑戦していきます。そして、同時に経営として大切なのは、このRDPを使ったビジネスモデルが、きちんとグループの利益にも貢献する道筋を用意していくことだと考えています。事業を通じて社会課題の解決に貢献していくことが、将来のグループの利益につながり、社会にも還元されていく。そういう新しい価値の潮流やマーケットを生み出して、それを確かなエビデンスで裏づけることで、ステークホルダーの期待と信頼を獲得して、グループの企業価値を高めることにつなげていきます。

介護を通じたハピネスの実現に向けて

具体的に取組みを進めている分野としては、介護の領域があげられます。介護の重要性や必要性はもはや改めて言うまでもないと思いますが、間違いなくこれから深刻さを増していく社会課題の1つです。介護費用は年々増え続け、直近では10兆円を超える規模にまで膨れ上がっています。そしてこれは、2040年までには25兆円に到達するという試算もあり、財政のひっ迫は将来の大きな懸念となっています。さらに問題なのは、介護現場における需給ギャップです。担い手不足と言われ続けてきた介護事業ですが、介護の需要は今後さらに高まり、2019年に全国で210万人であった介護職員の数が、2040年には300万人近くを必要とされるほど、相当に深刻な状況に陥るという見方もあります。支えられる側はもちろん、それを支える側もまた幸せな人生を送れるようにすること、そうやって未来を豊かで幸せなものにしていくためにも、いま手を打たなくてはならない重要なテーマと断言してよいと思います。そこで、SOMPOはまず、介護の現場を変えていくことに挑戦することを決めました。介護の現場はこれまで、高い理念を持つ職員の方々が、さまざまな工夫と苦労を重ねてご入居者・ご利用者の皆さまを支えてきた、経験とスキルに多くを頼らざるを得ない難しい職場という一面があったと思っています。しかし、蓄積されてきた貴重な経験値や、施設で働く職員やご入居者・ご利用者の皆さまを含む約10万人に関する日々の詳細な情報をデータ化して「見える介護」「予測できる介護」を実現できれば、例えば、経験の浅い職員でも必要なサービスを効果的に提供できるようになる助けとなるはずです。そうやって先進的なテクノロジーも取り入れながら、介護の現場に真に必要な、人にしかできない温かみをもったサービスの提供に存分に力を注げる環境を整えていきます。そうすることで、本来果たすべきご入居者・ご利用者の皆さまにハピネスをお届けするというミッションの実現を支えていくことこそが、当社グループの目指すべき姿なのだと考えます。すでにグループ内の施設ではRDPを使った事業モデルの実証実験が進められており、2023年度末までに全施設への導入を目指しています。そして、こうしたノウハウは、当社グループだけでなく人手不足に悩む他の多くの介護事業者にとっても同様に有益なはずです。当社グループの事業モデルやシステムを介護の現場を支える事業者の皆さまにも共同で利用いただけるよう、サブスクリプション型(会員制)のサービスのような形での提案を通じて、業界全体の底上げに貢献しながら自らの事業規模の拡大を図ることも可能だと考えています。

防災・減災をはじめとするさまざまな分野でのRDP活用

また、損害保険と親和性の高い防災・減災の分野でも取組みは進んでいます。国内では近年、地震や大雨・台風の被害に数多く見舞われており、私たちも保険グループとしての責任を果たすべく全国の職員が奔走しています。また、介護の現場では、ご入居者さまを守るための安全確保や緊急避難に普段から備え、施設への影響が見込まれそうな有事には迅速な対応を行えるよう万全の準備を行っています。そして、こうして災害に向き合う上で最も重要なことの1つが、危機をいち早く察知して効果的な対策を講じていくことです。損保ジャパンが提携しているOne Concern, Inc.は、最大72時間前の洪水予測を可能とするシミュレーション技術を開発しています。この技術に当社グループが有する約2,000万件もの保険提供を通じて得た膨大なデータをかけ合わせれば、実用化への大きな後押しとなるはずです。こちらも今年度中に約50都市に関する洪水予測モデルの開発を目指すなど、すでに具体的な計画が進められています。多くの自治体や企業との連携が実現できれば、それだけ地域住民への避難指示や被害予測、平時の防災計画や予兆把握などが高度化されて、大切な生命や財産を守ることにもつながるはずです。

RDPの開発は今後も、自動運転・モビリティが進化する社会に対応するためのサービスや、グローバルな気候分析などで農業事業者を支える仕組み、多くの人々が長生きして最期を迎えるときまで幸せに笑顔で暮らす「ヘルシーエイジング」の実現に向けた取組みなど、さまざまな場面を想定しながらサービスの具現化を進めていきます。

一人ひとりを突き動かす「MYパーパス」とSOMPOの人材コア・バリュー

SOMPOの経営戦略を支えるのは間違いなく人です。私は、人材は企業の宝であり、重要な財産だと考えています。コロナ禍ではまず、職員の安全を確保するためにも、場所を問わない働き方を徹底的に進め、そのうえでそれぞれの現場で仕事の効率を高めるための努力を重ねてきました。これから本格的に力を入れたいのは、職員一人ひとりの働きがいと「SOMPOのパーパス」との融合です。仕事でも人生でも、自らを突き動かすものは何か、そこから見えてくるそれぞれの「MYパーパス」に向き合い、自分がどうありたいかをしっかりと考えてもらえるようにしていきます。私はグループCEOとしてこれを後押しするため、有志で募った約1,000名の職員を前に、オンラインの座談会を開催しました。そこでは、仕事も経歴も性別も異なる職員たちから、それぞれの仕事に対する想いや「MYパーパス」に軸を置くことへの共感の声を聴くことができました。社会の役に立ちたい、仕事を通じて喜びや成長を感じたいという熱いメッセージに、私も本音で応じ、あっという間に時間が過ぎてしまったことを覚えています。これからも、「安心・安全・健康のテーマパーク」や「SOMPOのパーパス」に込めた想いを職員に伝えていくつもりです。そして、自分は仕事にどう向き合いたいのか、言い換えれば、自分の人生の中に会社や仕事を置いてみたときに、「SOMPOのパーパス」を実現するということがどういうことなのか、職員一人ひとりが自分事として腹落ちした状態をつくっていきます。そうすることが、現場の働きがいと生産性の向上を実現して、エンゲージメントも高めていくはずです。当社グループは、それぞれがMYパーパスに突き動かされて働き、プロフェッショナリズムと多様性を発揮しながら最大限の成果を生み出す、そんなコア・バリューを持った企業集団になることを目指しています。真のダイバーシティ&インクルージョン、そしてそこからあふれ出る好奇心は、新たなイノベーションを生み出す源泉であり、SOMPOの企業文化を変革していく原動力です。その力で周囲を巻き込み、さまざまなパートナーシップを形成して、社会とともに成長を続けていくことが、これからSOMPOが果たしていかなくてはならないミッションであると確信しています。



中期経営計画（2021～2023年度）

これらをふまえ、2021年度から始まる3年間の新しい中期経営計画を策定しました。業績面では、前中期経営計画で中期的なターゲットとして見据えていた「修正連結利益ベース3,000億円以上、修正連結ROE10%以上」の達成を目指します。前中期経営計画の期間中は、グループの実質的な収益力と資本効率を高めるため、既存事業の徹底した経営基盤強化とともに、海外保険事業ではEnduranceグループ（現SOMPOインターナショナル）との大型M&Aを成功させました。また、当時は難しい判断であった介護事業への本格参入を決め、国内企業ではいち早くシリコンバレーに拠点を構えてデジタル事業の取組みを進めるなど、さまざまなトランスフォーメーションも精力的に進めてきました。その結果、最終年度にあたる2020年度には、修正連結利益は過去最高益の2,021億円に、また、修正連結ROEは8.0％となり、いよいよグループが飛躍を遂げるための成長基盤が整った、と考えています。それぞれの事業が資本効率を高めながら、グループの稼ぐ力を最大限に発揮していくことを目指します。さらに、既存事業の枠を超えたエコシステムの構築、RDPを駆使したソリューションプロバイダーへの進化を通じた「新たな顧客価値の創造」や、昨年から続く「働き方改革」の取組みも具体化を進めていきます。

この中期経営計画の3年間をどう過ごすかは、その先の将来に向けて非常に重要な意味を持ちます。それは、単に経営数値目標やKPIを達成できるかどうかだけではありません。SOMPOがこれからどう成長していくのか、マーケットにおいてどのような点が優れていて、どのような期待が持てるのかを、この計画の達成を通じてしっかりとステークホルダーに理解していただき、将来に向けた企業価値を高めていくことこそが大切だと考えています。そうしてグループの潜在的な企業価値を顕在化させていく戦略も、本計画には盛り込みました。できるだけ多くの具体的なエビデンスを積み重ねながら、SOMPOの将来性やストーリーへの共感を集め、社会や市場に納得いただけるだけのナラティブを形成していくための取組みを、私が先頭に立って実行していきます。

最後に

当社グループは、いま大きな転換点を迎えました。私はグループCEOに就任してから常々、後に振り返ったときに「SOMPOは、昔は保険会社だった」と言われたいと思ってきましたが、いまがその分水嶺なのだと考えています。伝統的な保険グループから、「安心・安全・健康のテーマパーク」を通じて、社会に価値を提供する企業グループへ進化するために、グループが一丸となって前に進んでいきます。そうして「SOMPOのパーパス」を体現していくことで、未来の世界に必要とされる唯一無二の「いて欲しいSOMPO、いなくては困るSOMPO」となることを目指していきます。今後もステークホルダーの皆さまの一層の支援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

2021年8月

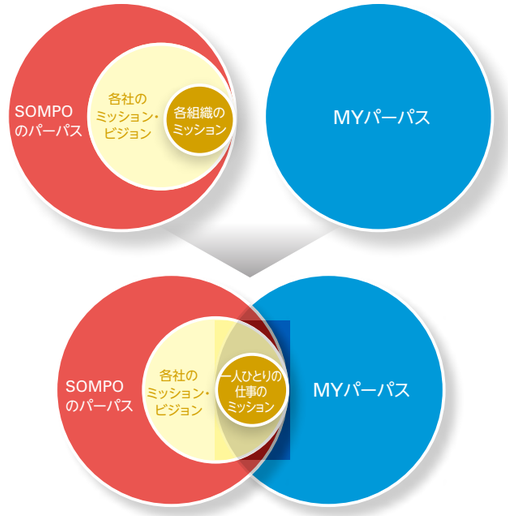
「MYパーパス」を起点とした SOMPOのパーパス実現に向けた取組み

社員一人ひとりを突き動かす「MYパーパス」とSOMPOのパーパス

SOMPOの経営戦略を支え、パーパス実現に向けたドライバーとなるのは「人」です。当社グループでは、社員一人ひとりが、自らの人生の目的である「MYパーパス」に突き動かされ、自律的に働くことがSOMPOのパーパス実現には不可欠であると考えています。そのためには、「自分自身はどのような人間なのか」「自分にとっての幸せとは何か」「自分自身が人生において成し遂げたいことは何か」「SOMPOのパーパスとMYパーパスのどの部分が共鳴するのか」といったことについて深く考え、向き合うことの重要性を伝え、浸透を図っています。

「SOMPOのパーパス」の実現に向けて、グループ各社が策定したものが各社のミッション・ビジョン等であり、各社のミッション・ビジョン等の中には各組織の仕事のミッションがあります。そして、「MYパーパス」とそれらが重なり合うところが、一人ひとりの仕事のミッションであり、一人ひとりが仕事のミッションを達成していくことで、「SOMPOのパーパス」およびそれぞれの「MYパーパス」の実現につながっていきます。

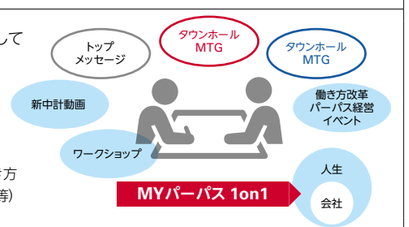
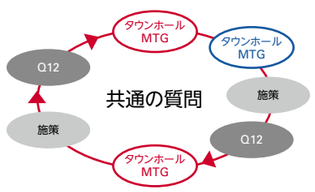
「MYパーパス」とSOMPOのパーパスの関係性



SOMPOのパーパス浸透に向けた取組み

このような考えのもと、当社グループでは、SOMPOのパーパスやMYパーパスの重要性について、社員一人ひとりが、認知・理解・共感し、実践・習慣化していくことを目指し、トップの発信、現場の取組みを進めるとともに、アンケートやエンゲージメントサーベイ等により浸透の測定にも取り組んでいます。

パーパス浸透に向けた取組みの全体像

①トップの発信（トップダウン）	ダウンホールミーティング	• CEO/各事業トップそれぞれタウンホールミーティングを開催 • パーパス浸透に向け共通メッセージを発信 • トップ自ら語り、社員との対話で浸透を図る	
②現場の取組み（ミドル・ボトム）	MYパーパス1on1 その他施策	• トップ発信を受け、現場では、今年度から展開しているMYパーパス1on1を枠組みとして活用 • 上司・部下の対話で浸透・自分事化を図る • 浸透をサポートする施策・企画を展開 （新中計動画、MYパーパス策定ワークショップ、働き方改革／パーパス経営／カルチャー変革のイベント・施策等）	
③浸透の測定	アンケート（タウンホールミーティング等） エンゲージメント（Q12）	• CEO/各事業トップによるタウンホールミーティングで都度アンケートを実施 • 上記は共通の質問で経き測定、次の施策に活かす • エンゲージメントはQ12で年2回（6月、12月）測定 • アンケートとエンゲージメントの突合分析など検証、改善	

CEOによるタウンホールミーティング

当社ではグループ社員一人ひとりに対して、SOMPOのパーパスやMYパーパスを持つことの重要性をトップ自ら伝える場として、グループCEOの櫻田によるタウンホールミーティングを開催しています。2021年は、9月から11月にかけて国内のグループ各社の役職員を対象として合計7回にわたりオンラインで開催し、約10,000名が参加しました。



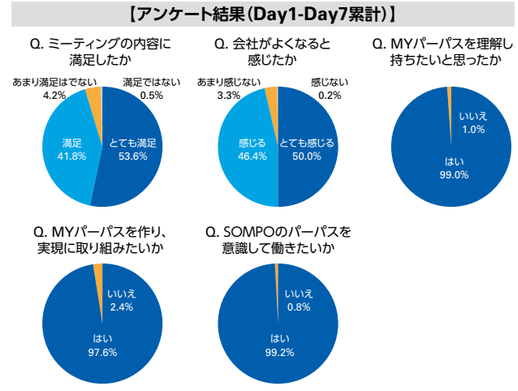
タウンホールミーティングではパーパスが必要となる背景やMYパーパスの作り方、自身のMYパーパスやそのベースとなる原体験、SOMPOのパーパスへと続く思いを櫻田から語るとともに、各事業からパネリストとして選ばれた社員が、各人のMYパーパスについて櫻田と対話を行いました。

参加者からは、「パーパスについてよくわかり納得できた」「普段聞けないCEOの話を聞けて元気をもらった」「自分自身のパーパス、人生を考える貴重な機会になった」「SOMPOグループには素敵な仲間がたくさんいてうれしい」といったポジティブなコメントが多数寄せられました。

櫻田とパネリストの対話



タウンホールミーティング参加者向けアンケート



グループ各社においても、タウンホールミーティングを開催し、SOMPOのパーパスと各社のミッション・ビジョン等の関係性やMYパーパスに対する考えをトップ自らの言葉で語り掛けるなど、SOMPOのパーパス実現に向けて取り組んでいます。

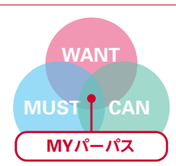
現場の取組み

当社グループの全社員がMYパーパスを原動力として、使命感とやりがいを感じ、SOMPOのパーパス実現に向けて、当事者意識をもって働くためには、社員一人ひとりへの認知・理解・共感を促すだけでなく、実践し、習慣化することが重要であると考えています。

実践・習慣化にまでつなげるためには、各職場における上司と部下とのMYパーパスをベースとした定期的な対話が不可欠であり、2021年度から順次、グループ各社において「MYパーパス研修プログラム」や「MYパーパスワークショップ」等を開催しています。これらの研修やワークショップを通じて、MYパーパスへの向き合い方や「会社・仕事の中の自分」から「自分の中の会社・仕事」への考え方のシフトの必要性、対話の重要性を伝えることで、社員一人ひとりのSOMPOのパーパス実現に向けた取組みを後押ししていきます。

<MYパーパスへの向き合い方>

★自分自身の人生・キャリアを振り返り、「WANT」「MUST」「CAN」について考える。



【WANT（～したい）】
もっとも心が動く瞬間、やりがいを感じた瞬間は？
なぜ心が動くのか？

【MUST（～すべき）】
悔しかった瞬間、怒りを覚えた瞬間、悲しかった瞬間は？
解決すべき社会の課題は？

【CAN（～できる）】
成功体験、修羅場・土壇場・正念場は？
そこから得たもの（知識、能力、意識）は？
運命（これまでの経験）が与えた能力は？

★この3つの輪の重なる部分が「MYパーパス」であり、これをステートメントとしてまとめ、職場メンバーや上司と共有し、対話につなげていく

<自分の中の会社へのパラダイムシフト>







STRATEGY

どのように価値を創造するのか

SOMPOはパーパス実現に向けた価値創出ストーリーからバックキャストし、これから3年、SOMPOがどのように社会への価値提供を実現していくのかをとりまとめた新中期経営計画を策定しました。リアルデータプラットフォーマーへの進化を含む3つの基本戦略と、SOMPOのパーパス実現に向けたSDGs経営を通じて、「安心・安全・健康のテーマパーク」を具現化する3年が始まります。

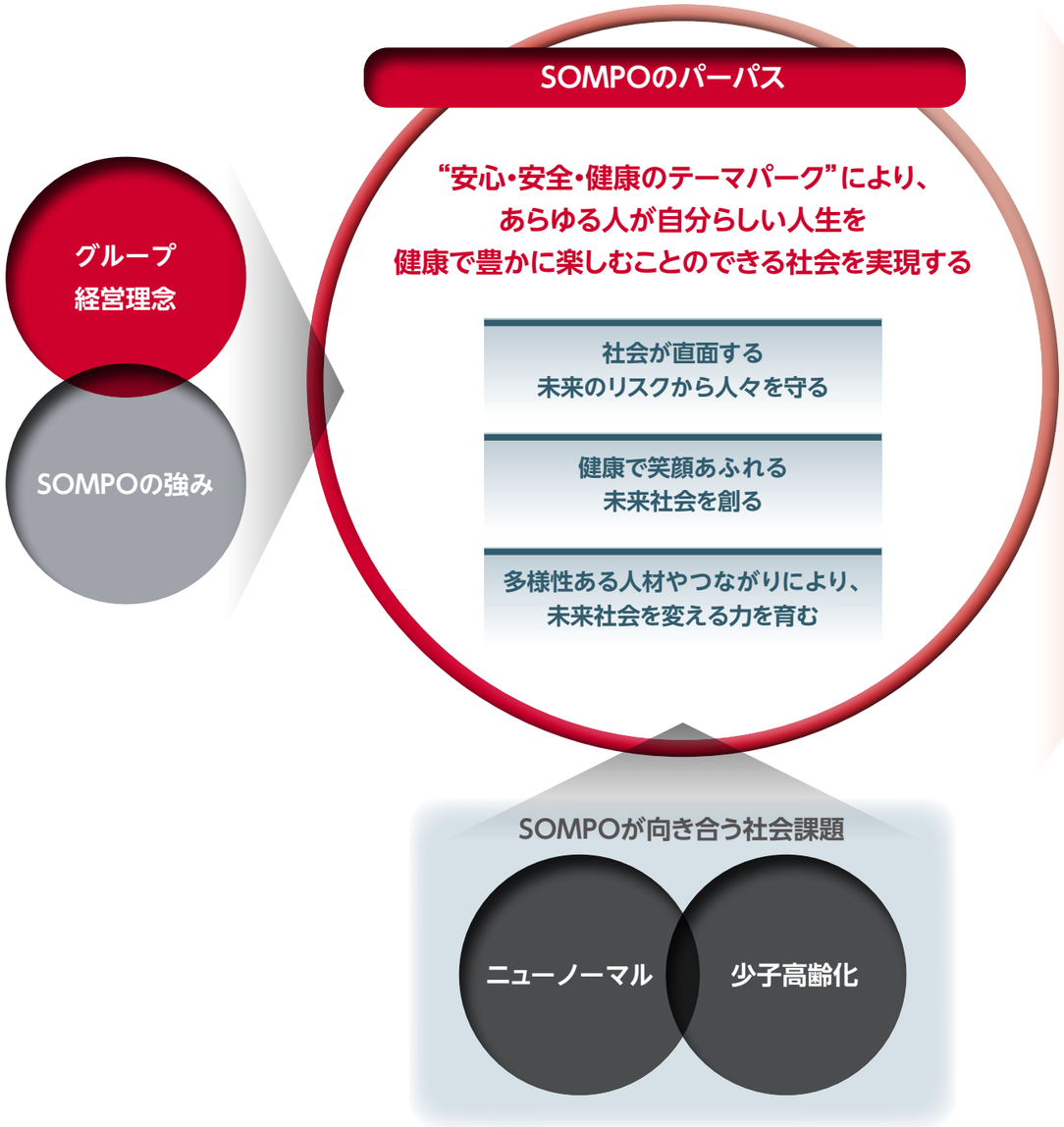




SOMPOのパーパス実現に向けて

2021年度から新たな中期経営計画がスタートしました。将来をクリアに見通すことが難しいVUCAの時代であることもふまえ、今回の計画期間は2023年度までの3年間としています。

新中期経営計画は、「SOMPOのパーパス」で掲げている目指す社会や、社会に提供する価値をベースに、今後の3年間で取り組むことを具体化したものです。このように、「SOMPOのパーパス」から導かれた3つの基本戦略である「規模と分散」、「新たな顧客価値の創造」、「働き方改革」を着実に遂行していくことで、修正連結利益：3,000億円以上、修正連結ROE：10%以上などの到達点を目指していきます。



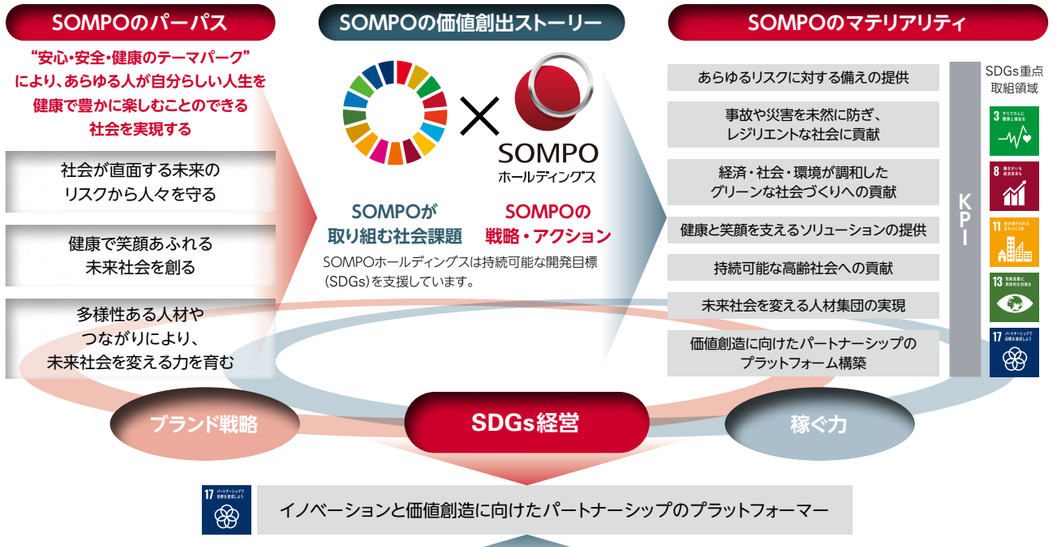


SDGs経営

当社グループは、1888年に日本初の火災保険会社として創業以来、保険を通じ、変化する社会課題へ解を提供することで成長を遂げてきた実績を持つ企業グループです。近年では、少子高齢化という社会課題に向き合うべく介護事業に本格参入するなど、本業を通じた社会課題解決に取り組み続けています。

また、CSRへの取組みについては、1992年のリオ地球サミットへの参加を契機に、環境NPOなどのステークホルダーとの協働やサステナビリティ関連団体への積極的参画など、CSR先駆者として豊富な実績を持っています。

これらの実績・強みに加え、多様な事業を持つ「安心・安全・健康のテーマパーク」と各事業が生み出す豊富なリアルデータ、ステークホルダーとのネットワーク、多様な人材といったプラットフォーマーとしての資質を活かし、新中期経営計画では、当社グループのパーパス実現に向け、本業を通じた社会課題解決により経済価値と社会価値の創出に取り組む「SDGs経営」を、新たに経営基盤として位置付けました。その推進にあたっては、当社グループが取り組む社会課題および戦略・アクションに対し、マテリアリティ・KPIを定めることで経営のフレームワークに組込むとともに、そのアウトカムを世界共通言語のSDGsで客観化しながら発信・訴求することで、PDCAを実践していきます。またこのSDGs経営では、本業でSDGsへ貢献してきた実績・強みと社会変革を担うプラットフォーマーの資質を最大限発揮し、イノベーションと価値創造に向けた「パートナーシップ」のプラットフォーマーを目指していきます。



SOMPOの実績・強み

事業・組織の風土、本業を通じたSDGsへの貢献実績

日本初の火災保険会社としての誕生以来、保険を通じ、変化する社会課題へ解を提供することで成長を遂げてきた当社グループには、創業来の社会課題解決のDNAが継承されています。近年では、少子高齢化という社会課題に向き合うために介護事業にも本格参入するなど、保険の枠を超えたソリューション・プロバイダーへと進化を続けています。

CSRの先駆者としての実績

当社グループは1992年のリオ地球サミットへの参加を契機に、国内金融機関でいち早く地球環境室を設置し、環境NPOと協働した「市民のための環境公開講座」を1993年から継続開催するなど、先駆的にCSRへの取組みを展開してきました。また、1995年に設立されたWBCSD(持続可能な発展のための世界経済人会議)に発足時から国内金融機関唯一のメンバーとして積極的に参画するなど、グローバルレベルでのCSRの実績が豊富にあります。

プラットフォーマーの資質

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

当社グループは、前中期経営計画の5年間を通じてグループのトランスフォーメーションを着実に進め、「安心・安全・健康のテーマパーク」を構築してきました。新中期経営計画では、事業の多様性を活かした幅広いソリューションの提供に加え、各事業が生み出す豊富なリアルデータを活用した社会課題解決の仕組み、リアルデータプラットフォーム(RDP)の構築に取り組んでいきます。

ステークホルダーとのネットワーク、多様な人材

多様な事業ポートフォリオを有する当社グループには、企業や自治体、大学・研究機関、さらにはNPO・NGOなど、各事業が構築した多様なステークホルダーとのネットワークがあります。また多様な事業ポートフォリオが生み出す人材の多様性も、当社グループによる多方面にわたるパートナーシップの構築を支える資質となっています。

SOMPOのマテリアリティ

SOMPOの存在意義を示すパーパスおよびその実現に向けた価値創出ストーリーと新中期経営計画の検討に際し、当社では中長期的なメガトレンドの分析や社会課題の洗い出しをもとに、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をしました。

加えて、国連グローバル・コンパクトやISO26000(社会的責任に関する国際規格)などの国際規範をもとに、社会やステークホルダーにとって重要な課題もふまえ、網羅的に社会課題を洗い出し(ロングリスト作成)、その中から優先的に取り組む社会課題をSDGsの169ターゲットなどを活用して絞り込み(ショートリスト作成)を行いました。

これらの課題に対して、当社グループが経営戦略上、どのようにアプローチするかという視点から整理・統合し、経営上の重点課題として7つのマテリアリティとして体系化しています。

各マテリアリティに対して設定したKPIを各事業・各社のSDGs推進計画に組み込んだうえで具体的アクション、責任者などを明確化しており、今後はこれらの進捗状況を管理し、課題把握や対策を実施することで、パーパス実現に向けた着実なPDCAを実践していきます。

マテリアリティ特定プロセス

PROCESS 1 取り巻く社会課題の洗い出し

パーパス実現に向けた当社の価値創出ストーリーや国連グローバル・コンパクト、ISO26000といった国際規範などをもとに、経営にとっての重要性とステークホルダーへの影響の双方の視点からSOMPOを取り巻く社会課題を網羅的に洗い出し

PROCESS 2 優先的に取り組む社会課題の特定

網羅的に洗い出されたSOMPOを取り巻く社会課題について、世界共通言語であるSDGsとの関係性をもとに重要性を評価し、当社グループが事業を通じて優先的に取り組む社会課題を特定

PROCESS 3 7つのマテリアリティとして体系化(経営上の重点課題)

優先的に取り組む社会課題について、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かという視点から整理・統合し、経営上の重点課題として7つのマテリアリティに体系化

7つのマテリアリティとKPI

- あらゆるリスクに対する備えの提供
- 事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献
- 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
- 健康と笑顔を支えるソリューションの提供
- 持続可能な高齢社会への貢献
- 未来社会を変える人材集団の実現
- 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

KPI ▶P20-21

各社のSDGs推進計画(PDCA)

SOMPOが取り組む社会課題とSDGs

このマトリクスでは、ISO26000のフレームワークを用いてProcess1で洗い出された当社を取り巻く社会課題とESG・ISO26000の中核主題それぞれとの関係性を整理するとともに、当社グループが商品・サービスの提供などを通じて貢献していくSDGsを169のターゲットで示しています。また、重要度に基づきマテリアリティ候補の絞り込みを行ったProcess2の結果、当社グループが事業を通じて優先的に取り組む社会課題を特定しています。これらの社会課題を、Process3として、当社の戦略に応じて整理・統合し体系化したものが、マテリアリティ（SOMPOのパーパス実現に向けた経営上の重点課題）です。

Process 1
取り巻く社会課題の洗い出し

Process 2
優先的に取り組む社会課題の特定

Process 3
7つのマテリアリティとして体系化
（経営上の重点課題）

ESG区分	ISO26000 7つの中核主題	SOMPOを取り巻く社会課題	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	優先的に取り組む社会課題
G	組織統治	ガバナンスの高度化								△8.8								●16.7		
		ERM高度化								△8.10								●16.5		
		サイバーセキュリティの強化									●9.1									
	公正な事業慣行	コンプライアンスの強化								△8.8		△10.3						●16.5		
		腐敗防止								△8.8		△10.3						●16.5		
S		バリューチェーンにおけるESG配慮							●7.2	●8.7				●12.2	●13.2	△14.2	△15.1	△16.2	●17.17	☆
	人権	人間尊重・人権リスク	△1.3		●3.4	●4.4	△5.4			●8.8	△9.1	△10.2						●16.1	●17.16	☆
		感染症の拡大防止			●3.3					●8.10					△13.1					
	労働慣行	働き方改革による従業員エンゲージメント向上			△3.4	●4.4	△5.4			●8.2										☆
		イノベーションを起こせる人材の育成・活用				△4.4	△5.b			●8.2										
		ダイバーシティ&インクルージョンの推進	△1.4		△3.4	●4.5	●5.5			●8.2		●10.2		△12.6						☆
		健康経営®*の推進			●3.4					●8.8									△17.16	☆
		人材投資（生涯教育・リカレント教育）				●4.4				●8.2	●9.5	△10.2							●17.16	☆
	コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	地域活性化に向けた地域創生支援											△11.3						●17.16	
		文化・芸術の振興				△4.7													●17.16	
		金融包摂・あらゆる人々への保険の普及	●1.4	●2.3	●3.3					●8.10	△9.3		●11.1		●13.1				●17.16	☆
		自然災害にレジリエントな社会への貢献	●1.5							●8.10	△9.1		●11.b		●13.1				●17.16	☆
		安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献			●3.6					●8.10	●9.1		●11.2						●17.16	☆
		持続可能な社会保障制度への貢献	●1.3		●3.4					●8.8		△10.2							●17.16	☆
		災害弱者への支援	△1.5										△11.b		△13.3				△17.16	
		多様なステークホルダーとの共創	●1.4	●2.4	●3.6	●4.7	●5.5	●6.6	●7.a	●8.10	●9.2	●10.4	●11.b	●12.5	●13.3	●14.2	●15.1	●16.2	●17.16	☆
	消費者課題	デジタル社会の促進	●1.5	●2.4	●3.4	△4.4	△5.b	△6.4	△7.b	△8.10	●9.2	△10.2	●11.b	△12.5	△13.1	△14.2	△15.a	△16.1	●17.16	☆
		お客さまサービスの品質向上			△3.6					△8.3									●17.16	
		プライバシーの保護								△8.8								●16.5		
		スマート社会への貢献			●3.4								●11.3		△13.1				●17.16	☆
		健康寿命の延伸	△1.4		●3.4	△4.7				●8.10		△10.2							●17.16	☆
		価値観・行動変容に則した商品・サービスの提供								●8.10				△12.8					●17.16	
		次世代教育（防災・交通安全）			●3.6	●4.7		△6.6					●11.b						●17.16	☆
E		次世代教育（環境）											●11.b	●12.3	●13.3	●14.1			●17.16	☆
	環境	サステナブル・ファイナンス（保険引受・保険商品開発）			△3.9				●7.a	△8.10	●9.1		●11.4		●13.3	△14.1	△15.5		●17.16	☆
		サステナブル・ファイナンス（投融資）							●7.a	△8.3	●9.4			△12.c	●13.a	△14.1	△15.5		●17.16	☆
		持続可能な食糧供給への貢献	●1.5	●2.4				△6.6		●8.10					●13.1				●17.16	☆
		グリーン社会への貢献	●1.5	●2.4	△3.9	△4.7		△6.6	●7.2		△9.1		△11.4	●12.8	●13.2	△14.1	△15.5		●17.16	☆
		循環型社会への貢献						●6.b						●12.5	△13.3	●14.1	△15.4		●17.16	☆
		自然共生社会への貢献						●6.6						●12.5	△13.3	●14.1	△15.2		●17.16	☆

あらゆるリスクに対する備えの提供

事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献

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

健康と笑顔を支えるソリューションの提供

持続可能な高齢社会への貢献

未来社会を変える人材集団の実現

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

※1 当社グループの取組みと関係の強いSDGsターゲットを「●」、関連のあるターゲットを「△」で表記しています。
当社グループの課題解決型事業の進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。
※2 本マトリクスは、笹谷秀光氏の監修のもと整理しています。
*「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

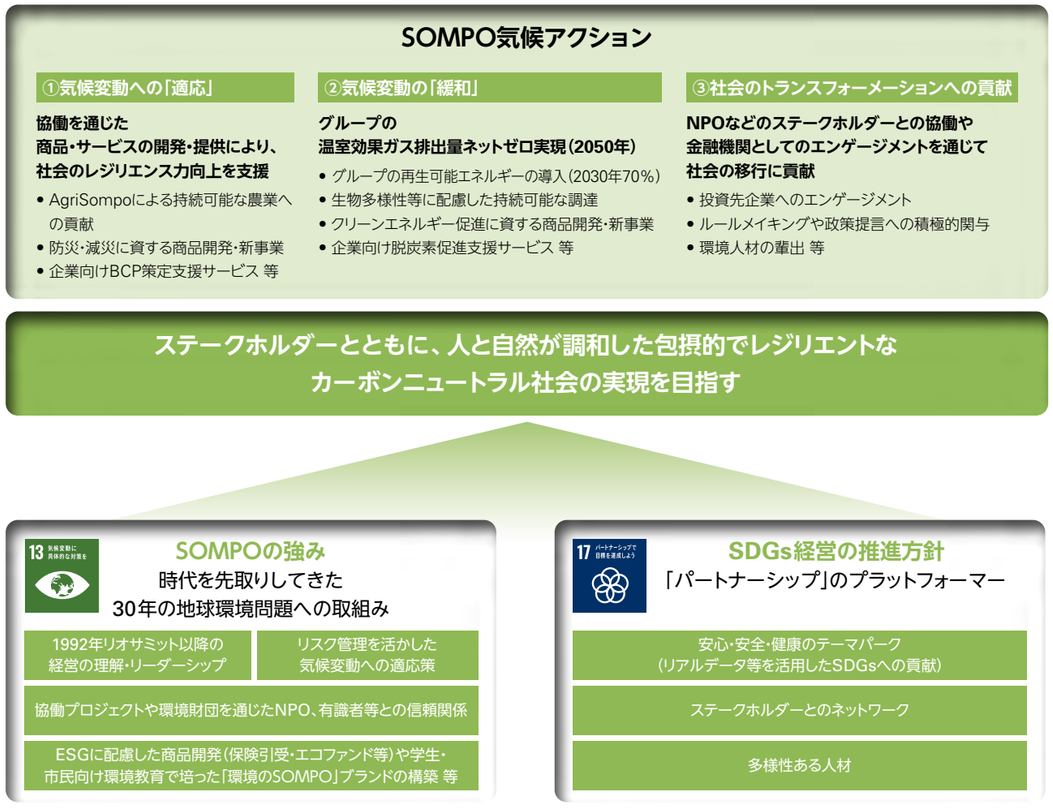
マテリアリティKPI

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		数値目標	パートナーシップKPI	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	対象事業						
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	多様なステークホルダーとの共創	国内の正味収入保険料（保険の普及への貢献）	国内損害保険事業	2021年度19,886億円、2023年度20,799億円		1.4	8.10	11.7	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）	海外保険事業	2021年度+7.9%、2022年度+7.1%、2023年度+6.9% ※米ドルベース		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）	国内生命保険事業	2021年度443万件、2023年度500万件		1.4	3.3	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（メディカル・マスター、入院パスポート）の販売件数・保険料	国内損害保険事業	対前年度比増加		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	海外保険事業	2023年度までに対象国数を増加		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	国内損害保険事業	対前年度比改善		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
	安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献		安心・安全な次世代モビリティ社会への貢献に資する保険商品（新ドライビング!、UGOKU）の販売件数・保険料	国内損害保険事業	対前年度比増加		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	グループ横断	2021年度15,000人		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	グループ横断	活動実績を随時公表		9.4	11.4	13.3	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
			投融資先エンゲージメント数	グループ横断	対前年度比増加		7.a	9.4	13.a	
	グリーン社会、循環型社会、自然共生社会への貢献		温室効果ガス削減率（スコープ1・2・3）	グループ横断	2030年度60%削減（2017年度比）、2050年度実質排出ゼロ ※2050年度のスコープ3は投融資先を含む		7.2	12.8	13.2	
	バリューチェーンにおけるESG配慮		使用電力の再生可能エネルギーへの切り替え	グループ横断	2030年度導入率70%		7.2	12.2	13.2	
	次世代への教育（環境）		環境教育への参加人数	グループ横断	2021年度11,500人		12.3	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	国内生命保険事業	2021年度末30万件、2023年度末42万件		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	国内生命保険事業	2021年度末60万件、2023年度末130万件		1.4	3.4	8.10	
			Insurhealth®商品の販売占率	国内生命保険事業	2021年度末60%、2023年度末80%		3.4	3.a	8.10	
			社名認知度	国内生命保険事業	2021年度末60%、2023年度末80%		3.4	3.a	8.10	
			健康イメージ	国内生命保険事業	ＳＯＭＰＯひまわり生命の生命保険業界での順位： 2021年度末5位、2023年度末1位	パートナーシップの増加 ①対外公表した協業・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	3.4	3.a	8.10	
			認知症予防プログラム展開事業所数	介護・シニア事業	2021年度38件、2023年度171件		3.4	5.4	10.2	
			保健指導事業の売上高	ヘルスケア事業	2021年度35.19億円		3.4	3.5	4.7	
			メンタルヘルスサービスの売上高	ヘルスケア事業	2021年度14.85億円		3.4	4.4	8.8	
	スマート社会への貢献		スマートコミュニティのProof of Concept件数	介護・シニア事業	2021年度10件		3.4	3.d	11.3	
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	介護・シニア事業	2021年度28件、2023年度258件		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	介護・シニア事業	2021年度90.8%、2023年度93.8%		1.3	3.4	10.2	
			介護利用者数	介護・シニア事業	2021年度9万人、2023年度12万人		1.3	3.4	10.2	
			介護職の離職率	介護・シニア事業	2021年度11.4%、2023年度10.5%		1.3	3.4	8.5	
未来社会を変える人材集団の実現	働き方改革による従業員エンゲージメント向上		従業員エンゲージメント	グループ横断	2023年度にGallup Q12の平均得点　(国内)3.70pt　(海外)4.10pt		4.4	8.2	8.8	多様性ある人材からイノベー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ミッション研修受講率	グループ横断	2023年度までに全対象者が受講完了		3.4	4.4	8.2	
			テレワーク率	グループ横断	グループ全体で50%以上 ※介護現場などは対象外		4.4	5.4	8.8	
	健康経営、人間尊重・人権リスク		健康経営に関連する生産性指標（WLQ）	グループ横断	各社において対前年度比改善		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	グループ横断	2023年度末30%		5.5	8.2	10.2	
			障がい者雇用率	グループ横断	2023年度末2.5%		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	グループ横断	2023年度までに各社においてジョブ型制度の実現		8.2	8.5	9.5	
			デジタル人材育成・獲得数	グループ横断	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		4.4	8.2	9.5	
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	デジタル社会の促進		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	デジタル事業	5,000億円（中長期目標）		3.4	9.2	11.b	事実・データに基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
			リアルデータプラットフォーム（RDP）活用商品・サービスの外販・収益化	デジタル事業	2023年度末までに2事業以上		3.4	9.2	11.b	

SOMPO気候アクション

2015年に採択されたSDGsやパリ協定の実現に向けて、気候変動に対する企業の具体的な行動に期待が高まっており、新中期経営計画においては「SDGs経営」を経営基盤に位置づけ、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、取組みを加速させていきます。

当社グループは、1990年代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。長年の取組みによって築き上げたステークホルダーとのパートナーシップによって、環境・経済・社会の持続可能性に配慮した取組みを進め、人と自然が調和したレジリエントなカーボンニュートラル社会の実現を目指していきます。



1992年のリオサミットへ当時の社長が経団連自然保護協議会会長として参加し、国内金融機関で初めて地球環境室を設置して以降、NPOなどとの協働を通じて地球環境問題に取り組んできました。1997年には環境認証システムであるISO14001を取得（国内金融機関初）し、気候変動への「適応」や「緩和」に取り組んでいます。

また、サステナビリティ推進団体への参画やルールメイキングなどを通じた「社会のトランスフォーメーション」にも貢献しています。最近の主な取組みとしては、国連環境計画・金融イニシアチブによる「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の保険パイロットワーキングに参画し、気候リスクの分析手法の開発など、保険業界の気候関連情報開示の促進に尽力しました。またパリ協定の1.5℃目標達成を目指すSBT（Science Based Targets）にコミットし、2018年9月から国内保険グループで唯一、SBTの金融機関向けガイドライン策定におけるエキスパートアドバイザリーグループに参画しています。加えて、生物多様性に対する危機感が高まっているなか、産業界の意見を集約し、政策提言を行うBusiness for Natureの戦略アドバイザリーグループにも2020年12月から参画しています。

当社グループは、「SOMPO気候アクション」を通じて、レジリエントで包摂的な持続可能な社会に貢献していきます。

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応

商品・サービス　連携

当社グループは「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」に賛同し、気候変動に対するさまざまな取組みと透明性の高い情報開示に取り組んでいます。

気候変動に関する国際合意であるパリ協定の実現に向け、世界は脱炭素社会に大きく舵を切りました。気候変動は地球環境にさまざまな影響を及ぼすと同時に、水・食料や雇用、格差に至るまで、経済・社会に大きな影響をもたらします。このような複雑性の高い気候変動に対してはSDGsに見られる複合的アプローチが重要ととらえています。

当社グループでは、パーパス実現に向けた重点課題であるマテリアリティに「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」を定め、保険事業で培ったリスク管理のノウハウ、30年来にわたる地球環境への取組みを通じて得たステークホルダーとのネットワークに加え、中期経営計画で経営基盤に据えたSDGs経営を通じて、気候変動に対する複合的なアプローチを展開していきます。

気候変動への対応体制

当社グループは、取締役会が定める「SOMPOグループERM（戦略的リスク経営）基本方針」に基づくリスクコントロールシステムを構築し、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」と定義し、各事業の抱えるリスクをグループCRO（Chief Risk Officer）が網羅的に把握・評価したうえで、その管理状況を定期的に経営執行協議会（MAC）および取締役会などに報告し、対策の有効性などを検証しています。

想定を超える自然災害の甚大化および脱炭素社会への移行に伴うレピュテーション毀損や資産価格への影響などの気候変動リスクは重大リスクとして、役員が責任者となって対策を実施しています。グループCSuOを議長、グループ各社の役員をメンバーとする「グループサステナブル経営推進協議会」はマテリアリティをふまえ、主に機会への対応策を協議し、経営執行協議会（MAC）や取締役会などに報告する役割を担っています。

気候変動リスクおよび機会への対応

気候変動は自然災害の甚大化などのリスクだけではなく、脱炭素社会への移行に伴う産業構造の変化や新たな技術革新といったビジネス機会をもたらします。当社グループは、ストレステストやシナリオ分析を通じた損害保険事業におけるリスク管理に取り組むとともに、気候変動に伴うさまざまな変化をビジネス機会ととらえて商品やサービスの提供などに取り組んでいます。

（1）自然災害の甚大化への対応

当社グループの損害保険事業は、気候変動に伴う自然災害の甚大化などの影響を受けるリスクを内在しており、気候シナリオを活用した分析などに取り組んでいます。

風水災リスクに関しては、従来からストレステストを実施し、経営に重大な影響を及ぼすストレスシナリオが顕在化した際の財務的な影響を定量的に評価し、資本の十分性やリスク軽減策の有効性を検証しています。

2018年より、「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）」を活用し、気象・気候ビッグデータを用いた台風・豪雨に関する大規模分析を行い、中長期にわたり気温が2℃または4℃上昇した気候下における災害の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向を定量的に把握する取組みを進めています。

また、今後は、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影響の分析を進めていきます。なお、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ました。同ワーキンググループが2021年1月に公表した包括的ガイダンスに基づく定量モデル*2を用いた台風に関する影響度の試算も行っています。

*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）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。

＜試算結果＞

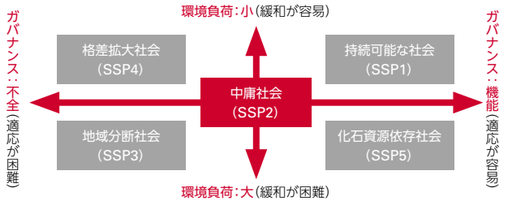
台風の発生頻度	約▲30%～+30%
1台風あたりの損害額	約+10%～+50%

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応

(2) 気候変動に関する機会への対応

当社グループは、中期経営計画において「人と自然が調和したカーボンニュートラル社会」への貢献を目指し、「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」の3つのアクションを掲げ、IPCCの「共通社会経済経路（SSP：Shared Socioeconomic Pathways）」などのシナリオを参考に、さまざまな取組みを行っています。

共通社会経済経路シナリオの分類



【アクション 1】 気候変動への「適応」への取組み

旧来型の化石燃料に依存し、気候変動への対策が十分になされず、経済発展が鈍化した「地域分断社会シナリオ（SSP3）」においては、自然災害が激甚化し、十分なインフラ投資が行き届かず、社会の脆弱性が高まるとされています。このような社会においては、気候変動に対するレジリエンスを高める「適応」へのニーズがますます高まると考えられます。当社グループは保険やその周辺事業の知見・ノウハウを活用し、「適応」に資する商品・サービスの提供に取り組みます。

気候リスクコンサルティングビジネスの拡大

SOMPOリスクマネジメントは、2018年から文部科学省の「気候変動適応技術社会実装プログラム（SI-CAT）」に参画し、気温が2℃または4℃上昇した際の気候予測データベースの活用や、研究機関との意見交換などを行いました。このような取組みを通じて得られた自然災害評価モデルや気候関連情報開示などに関するノウハウを活用し、リスクコンサルティングビジネスによる収益の拡大にも取り組んでいます。

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、損保ジャパン、SOMPOリスクマネジメントは国際協力銀行（JBIC）などとともに研究・開発を重ね、2010年より東南アジアで『天候インデックス保険』の提供を行っています。2019年にはタイのロンガン農家向け、2021年にはサトウキビ農家向けへの提供を開始し、農業従事者の風水災や干ばつなどの自然災害リスクへの適応ニーズに対するリスク軽減に貢献しています。2015年には商業活動と持続可能な開発を両立する取組みとして「ビジネス行動要請（BCtA）」[*3]の認定を受けました。

*3 商業活動と持続可能な開発を両立するビジネスモデルの構築を促進することを目指す国連開発計画（UNDP）が主導するイニシアティブ

【アクション 2】 気候変動の「緩和」の取組み

環境と経済が調和する「持続可能な社会シナリオ（SSP1）」では、一定の経済発展のもと、気候変動への対策が効果的に講じられ、再生可能エネルギーや新たな技術開発が進展し、新たな保険ニーズが高まると考えられます。当社グループは、グループの温室効果ガス削減に向けた取組みを進めるとともに、再生可能エネルギーの普及拡大などを通じた気候変動の「緩和」に貢献します。

グループの温室効果ガスの実質排出ゼロに向けた取組み

2021年4月に「2050年実質排出ゼロ」水準の温室効果ガス削減方針を表明し、2030年度に60％削減（2017年度比）の目標に向け、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。また、投融資先を含むバリューチェーンの実質排出ゼロを目指し、ステークホルダーと連携しながら削減に向けた取組みを進めています。

風力発電事業者向け「ONE SOMPO WIND サービス」

損害保険商品の提供に加え、大学や研究機関などのステークホルダーとの共同研究により得られたノウハウを活用し、風力発電事業のプロジェクト組成から運転開始、その後の撤去またはリプレイスに至るすべてのプロジェクトフェーズを対象として、風力発電事業に関わるバリューチェーン全体へのリスクマネジメントサービスを展開しています。

ONE SOMPO WINDサービス



【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

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。

石炭火力発電所に対する保険引受・投融資制限方針（国内損害保険会社初）

損保ジャパンでは、気候変動への影響が懸念されている石炭火力発電所について、2020年9月に国内損害保険会社で初めて新規建設に対する保険引受・投融資を原則行わないことを公表しました。今後も、グループの事業を発展させる重要な機会であるステークホルダーとの対話を通じて、当社グループへの期待・要請を把握し、業界の脱炭素の取組みの促進などを通じた社会のトランスフォーメーションに貢献していきます。

SOMPOアセットマネジメントのESGへの取組み

機関投資家が協働でエンゲージメント活動を行う「Climate Action100+」に参加し、投資先企業の温室効果ガス排出量の削減や長期計画の策定などへの働きかけを積極的に行っています。2017年9月に責任投資原則（PRI: Principles for Responsible Investment）が主導する「モントリオール・カーボン・プレッジ」への賛同を表明し、長期投資を志向する「SNAMサステナブル投資マザーファンド」の受益権1万口あたりの温室効果ガス排出量、ファンド全体の排出量および加重平均カーボンインテンシティの算出、公表を継続的に行っています。

■30年来にわたる環境教育への取組み

1992年の地球環境室の設置以降、当社グループは気候変動をはじめとする地球環境問題の解決には、一人ひとりが自発的に行動することが重要と考え、NPOとの協働による環境人材の育成に継続的に取り組んでいます。

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応

指標と目標

当社グループは「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」に向け、次の指標を掲げ、継続的に取り組んでいます。

■温室効果ガス削減率（スコープ1・2・3）
2020年度実績：**15.2**%削減[*1]
2030年度目標：**60**%削減
2050年度目標：実質排出**ゼロ**（投融資先を含む）

■バリューチェーンでの削減への取組み
紙使用量削減2020年度実績：**25**%削減[*1]
出張削減2020年度実績：**70.7**%削減[*1]

■再生可能エネルギー導入率
2030年度目標：**70**%以上
2050年度目標：**100**%

■環境教育への参加人数[*2]
2020年度末実績：**77,080**名（累計）
2021年度目標：**11,500**名

■投融資先エンゲージメント数
対前年度比**増加**

*1 削減率はいずれも2017年度比
*2 日本の希少生物種の保全活動「SAVE JAPANプロジェクト」と「市民のための環境公開講座」への参加人数。

生物多様性への取組み

リスクの概要と評価

2021年1月に世界経済フォーラムが発行した「グローバルリスク報告書2021（第16版）」において生物多様性の喪失が今後10年間で最も発生する可能性が高く、かつ最も影響が大きいリスクのトップ5の一つに挙げられています。

グローバル社会では、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、グローバル・キャノピー、世界自然保護基金（WWF）の4団体が主導し、企業が自然への依存度や影響を評価、管理、報告するための枠組みを検討する「自然関連財務開示タスクフォース（TNFD）」の議論が進められており、2022年末までに自然と生物多様性関連の開示のためのフレームワークとガイドラインを発行する予定となっています。

生物多様性の問題は、食料や水の供給、気候の安定などの効用があることから、その毀損が将来の気候変動を加速させる可能性があり、経済の観点からも危機感が高まっています。当社では、生物多様性に関連リスクを、グループに大きな影響を及ぼす可能性のある「エマージングリスク」と位置づけています。

また、機会の観点から、悪影響を及ぼす脅威に対する新たな財物・賠責保険ならびにコンサルティングサービスの提供、生物種保護に向けたESG投資などが考えられます。

生物多様性への取組み

当社グループは、1990年代から気候変動などの地球環境問題に取り組んでおり、2010年からNPOとの協働による生物多様性保全活動「SAVE JAPANプロジェクト」に継続的に取り組んできました。2020年9月にはグループのサステナビリティ強化として、ラムサール条約やUNESCO世界遺産条約に登録された自然環境の保護・保全状況に努め、取引先・投資家への適切な対応を促す趣旨の方針を公表し、環境に負の影響を与える事業（ESGリスクの高い事業）を特定し、保険引受・投融資プロセスにおけるアセスメントを実施しています。

また、2021年1月には、生物多様性に関する産業界の声を集約して野心的な政策提言を行う団体であるBusiness for Natureにおいて戦略アドバイザリーグループに参画するほか、WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）のNature Actionプロジェクトにも参加をしました。多様なステークホルダーとの対話を通じて、生物多様性への取組みを強化しています。今後、生物多様性影響に係わる政府方針・消費者選好の変化、規制の厳格化の影響シナリオと、それらに対応した商品・サービスの開発機会について検討を進めてまいります。

気候変動対策へ向けたリーダーシップ

イニシアティブや国際会議を通じたリーダーシップ

気候変動問題を解決するには、さまざまな主体が連携して取り組むことが重要です。国内外のさまざまなイニシアティブや国際会議において気候変動対策が議論されるなか、当社グループは率先してイニシアティブなどに参画し、主導的役割を担うよう努めています。

主な取組みを紹介します。

CDP（気候変動）への参画およびTCFDへの賛同表明

世界の機関投資家が、企業に気候変動への戦略や温室効果ガス排出量の公表を要請するプロジェクト「CDP」において、2005年から損保ジャパンは機関投資家として参画しています。また当社グループは、回答企業として、気候変動質問書2016年から4年連続Aリストに選定されるなど、高い評価を獲得しています。

当社グループは、2017年6月の気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言報告を受け、TCFDへの賛同を表明するとともに、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、保険業に於けるTCFDのスタンダード策定に取り組んでいます。

パリ協定「2℃目標」達成へ向けたイニシアティブ参画

当社グループは、2017年に環境省が主導するSBT（Science Based Targets:科学と整合した目標設定）策定支援事業に参画しました。2018年には、SBTi（パリ協定に整合した意欲的な目標を設定する企業を認定する国際イニシアティブ）へのコミットメントレターを提出するとともに、金融セクターガイダンス策定*への参画を表明しました。また、2018年度より、SBTiの推奨する削減水準に基づき、2030年、2050年をターゲットとする中長期GHG削減目標を新たに設定しました。

*金融セクターにおけるSBT認証のためのガイダンスは開発中であり、SBTiによる認証は得られない。（2019年7月時点）

2018年7月に、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するため、ネットワーク組織「気候変動イニシアティブ」が設立されました。当社グループは、当該イニシアティブの趣旨へ賛同し、設立メンバーとして参加しています。

Caring for Climateへの参画

国連グローバル・コンパクト（UNGC）、国連環境計画（UNEP）、国連気候変動枠組条約（UNFCCC）が設立した気候変動への企業の役割向上を目指すイニシアティブ「Caring for Climate」において、損保ジャパンCSR室シニア・アドバイザーの関正雄が運営委員会メンバーとなっています。

COP（気候変動枠組条約締約国会議）への参画・発信

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

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

2018年11月にエジプトで開催された生物多様性条約第14回締約国会議（COP14）では、経団連自然保護協議会会長として参画し、開幕に先立って行われた「Global Business and Biodiversity Forum」では、経済界代表として、「経団連生物多様性宣言・行動指針」改定版の概要、および「日本産業界の『生物多様性の主流化』の進捗状況に関する調査結果」について発表しました。また、2年に一度開催される条約会議では、世界各国から多くの政府関係者や民間機関などが参画しており、世界の自然保護の推進に大きな影響力を持つ諸団体の代表とダイアログも行いました。



「Global Business and Biodiversity Forum」でスピーチを行う二宮雅也

SOMPOグループの事業におけるESG配慮

SOMPOグループでは、社会の安心・安全・健康に資する商品・サービスを提供することで、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することを目指しています。「グループサステナビリティビジョン」をはじめとしたポリシーを策定し、気候変動、人権、地域社会への配慮を自らの事業プロセスに取り込み、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)を考慮した投融資や保険引受に取組んでいます。

損保ジャパンは、2006年、国連の責任投資原則(PRI)立ち上げ時に日本の保険会社として初めて署名、SOMPOアセットマネジメントは2012年に署名しました。

また、損保ジャパンは、国連の持続可能な保険原則(PSI)の起草に参画するとともに、2012年6月にブラジル・リオデジャネイロで開催された「国連持続可能な開発会議(リオ+20)」における正式発表において原則の推進に向けた意志表明を行い、署名しました。

PSIが主導する持続可能な保険原則の具体化に向けても積極的に取組んでいます。2018年6月より開始されたPSIメンバーによる「TCFD保険パイロットワーキンググループ」へも参画し業界共通ガイダンスの策定に取組んでいます。また、世界自然遺産・文化遺産の保護に向けたイニシアチブ「PSI-WWF World Heritage Sites initiative」が2019年10月に公表した保険業界向けガイダンスの策定にも参画し、署名を行いました。

こうした国際的な原則を踏まえ、SOMPOグループは、ESGを考慮した投融資や保険引受を高度化していくことで、レジリエントで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ESGリスク対応体制

SOMPOグループでは、ESGに関するリスク管理の高度化に取組んでいます。

グループに重大な影響を与える可能性があるリスクを重大リスクと定義し、気候変動による想定を超える風水災損害の発生や脱炭素社会への移行に伴うレピュテーション毀損、資産価格への影響などの気候変動リスクや、その他の環境問題、人権問題などに関する企業への社会的要請が高まる中で適切な行動をとらないことによるレピュテーション毀損を重大リスクとして、ERMのフレームワークで管理しています。

また、保険引受や投融資などの事業において重要性が高いと認識された事案については、グループCOOを議長、グループ各社の役員クラスをメンバーとした「グループサステナブル経営推進協議会」およびその下部組織において協議をしています。さらに、ステークホルダーからの情報収集や意見交換を通じて、事業プロセスにESGの要素を取り込むことで、ESGリスクへの対策を実施しています。

サステナビリティへの取組み

気候変動や生物多様性の喪失といった地球環境問題は、私たちの生活基盤に大きな影響を与える課題であり、多様なステークホルダーとともに取組みを進め解決を図っていく必要があります。また、安心・安全・健康に暮らせる社会の実現にあたっては、社会システムやインフラ等のレジリエンスを高めていくことも不可欠と考えています。

SOMPOグループは、取引先、投資先、地域社会、市民社会との対話や協働といったパートナーシップにより課題解決に向けた対策を講じるとともに、グループが有するノウハウ等を活用し、レジリエントで持続可能な社会の実現を目指します。

また、昨今の新型コロナウイルスの感染拡大は、リモート社会やサプライチェーンの再構築等、人々の価値観や社会システムを大きく変革し、社会の分断や低成長の常態化等を伴って脆弱な立場に置かれる人々により大きな影響を及ぼす可能性があります。

SOMPOグループは、SDGsが掲げる誰一人取り残さない人間中心の社会の実現に向け、お客さま、取引先をはじめ、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、人権侵害の危険性を回避、防止するために、ステークホルダーとの対話を実施しています。

取引先等に対しては、国際的な行動規範に基づく人権の尊重を期待するとともに、万一、人権への負の影響が生じる可能性を把握した場合には、対話・協議を行うなど、適切な対応を促していきます。

責任ある投融資への取組み

損保ジャパンは、責任ある機関投資家として、投資先のESGへの取組みを考慮した投融資を推進しています。環境に配慮した再生可能エネルギー発電事業を対象とした投融資を行うことにより、温室効果ガスの削減や脱炭素社会への移行の促進に貢献しています。責任投資原則(PRI)の署名機関として、上場株式や債券の資産運用をはじめとした各アセットクラスの責任投資を推進しています。

SOMPOアセットマネジメントでは、機関投資家として果たすべき社会的責任に対する考え方と具体的な行動方針として、「責任ある投資家としての考え方と行動方針」を定めています。投資先企業の価値向上や持続的成長に関心を払いながら、中長期的な投資収益の獲得を目指すアクティブ運用においては、財務情報のみならず、ESG情報などの非財務情報についても的確に把握するよう努めています。企業のESG情報を継続的にモニターし、投資価値として統合的に評価することで、運用プロセスの中にESG要因を組み込んでいます。

また、さまざまな海外資産を国内の投資家に提供するため、海外の優良な運用会社の商品を日本向けに導入する際も、これらの外部委託プロダクトについて、ESGやスチュワードシップに関する方針や推進体制、実施状況などについて、プロダクト採用時のデュー・デリジェンスで独自に評価することとしており、採用後も定期的にモニタリングしています。各プロダクトに対する評価は、運用会社としての責任投資・ESG投資の取り組み姿勢や、当該プロダクトの運用プロセスにおけるESGの考慮の視点、議決権行使の体制や実施状況などから、4段階(A+、A、B、C)で評価しています。同社ではA評価以上のプロダクトをESG投資として認定しており、2021年3月末時点では外部委託プロダクトの約8割がESG投資であると認識しています。また、外部委託先のうち90%以上が責任投資原則(PRI)に署名しています(残高ベース)。

責任ある保険引受への取組み

当社グループは「サステナビリティへの取組強化」の方針(2020年9月公表)のとおり、ESGを考慮した引受を行っています。

石炭火力発電セクターに対する取組方針

当社グループは、保険引受・投融資を行うことを表明している案件を除き、新規建設に関する保険引受・投融資は原則として行いません。ただし、各国・地域のエネルギー政策等を踏まえた一定以上の発電効率を有する設備については、温室効果ガスの排出削減等の環境負荷軽減対策や代替手段の有無等を確認のうえ、慎重に検討し対応する場合があります。

取引に際し注意を要する事業

グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー(グループCSuO)を議長とするグループサステナブル経営推進協議会(事務局:SOMPOホールディングス・サステナブル経営推進室)では、グループのESGリスクの低減や機会の特定・取組みの推進につき、協議をしています。グループサステナブル経営推進協議会の傘下に設置した「ESG/サステナビリティ」、「CSR推進」の2つのワーキンググループでは、市民社会(NGO等)、専門家、有識者等との対話を実施し、ステークホルダーからの期待や要請を的確に把握し、保険引受・投融資を含む各事業の運営に活かしています。

損保ジャパンは環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受・投融資に関しては、下表のとおり、注意を要する事業やセクターを特定しています。

投融資

環境・社会に負の影響を与える可能性のある投融資案件に関しては、投融資を禁止しているクラスター爆弾製造企業に加え、下表のとおり対象となる案件を特定し、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、慎重に対応しています。

SOMPOグループの事業におけるESG配慮

保険引受

環境・社会に負の影響を与える可能性のある保険引受案件に関しては、引受を禁止している反社会勢力への対応に加え、下表のとおり対象となる事業特定し、環境や社会に及ぼす悪影響を評価のうえ、必要に応じてSOMPOホールディングス・サステナブル経営推進室が営業部門・アンダーライティング部門とESGの観点から対応事項等について協議を行うなど、慎重に対応しています。

対象事業における具体的な案件の特定においては、ステークホルダーとの対話・協議を踏まえ、SOMPOリスクマネジメントと連携してアセスメントを実施しています。

対象となる事業

分類	対象事業
環境	**■ユネスコ世界遺産保護条約違反** 条約で保護対象となる自然・文化遺産を破壊するとされる事業 **■ラムサール条約違反** 保護対象となる湿地(国内には52か所)を破壊するとされる事業 **■過度に環境負荷の高い石炭火力発電** 国際的に批判が集まっている発電所建設事業 **■過度に環境負荷の高い炭鉱採掘事業** 国際的に批判が集まっている採掘事業
社会	**■人権侵害** 児童労働、強制労働が行われている事業 **■非人道兵器** 対人地雷、生物兵器・化学兵器、核兵器に関する事業

エンゲージメント

SOMPOアセットマネジメントでは、投資先企業との対話(エンゲージメント)を行っています。スチュワードシップ責任を果たすため、アナリストやファンドマネージャーが投資先企業や投資候補企業と日常的に対話を行える関係を構築します。そのうえで、投資判断基準である中長期の視点から評価した本源的価値を理解することを対話の軸とし、その源泉となる付加価値創造およびその分配のプロセスの把握に努めています。また、運用プロセスの中にESG要因を組み込んでおり、ESGに関する対話を進めています。2020年度は、約700社の投資候補先企業を選定し、同社アナリストのリサーチ活動を通じて、企業との個別対話を607件、説明会等への参加を1,957件、計2,564件の対話の機会を得ることができました。

損保ジャパンにおいても、取引先企業の経営戦略、事業リスクなどに加え、ESGの観点での対話を実施しています。高いESGリスクに晒されている業種や企業を特定し、ESGリスク低減のための取組みの促進に向け、対話を進めています。損保ジャパンでは、"「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》"の趣旨に賛同し、投資先企業の企業価値向上・毀損防止や持続的成長を促すスチュワードシップ責任を果たすべく、当該企業との建設的な目的をもった対話等に取組んでいます。2018年7月～2019年6月においては、株式保有時価、議決権割合、業績、ROE、配当性向、ESG・SDGsの取組みなどを総合的に勘案して対象先を選定し、実効性ある対話を実施いたしました。

2020年からは、温室効果ガス排出量が多い業種や、環境・人権課題を含むサプライチェーンマネジメントなど、ESG課題に関連が深い業種(ガス、電気、食料品、陸運業、水産農林業、輸送用機器、鉄鋼、海運、空運など)から、損保ジャパンが株式保有する上場企業を選定し、エンゲージメントを実施しています。個別銘柄の選定は時価総額、Climate Action 100+のエンゲージ対象リスト、地域性等を考慮に入れており、エンゲージメントでは、気候変動に関わるリスク管理体制や戦略、GHG削減方法および削減目標の設定、人権に関わるバリューチェーンにおけるリスクアセスメントの実施状況やリスクの特定方法などのヒアリングを実施し、対話を行っています。

議決権行使

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

損保ジャパンでは、議決権行使にあたっては、損保ジャパンで定めている議決権行使基準に則るとともに、議決権行使も投資先企業の持続的成長に資する重要な機会と捉え、コーポレート・ガバナンスの整備状況、コンプライアンス体制、環境問題への取組状況なども勘案のうえ、総合的な見地から賛否の判断をしています。

特に慎重な検討が必要と判断される議案については、当該企業にその目的や背景を確認するなど、十分に調査したうえで判断しています。

※議決権行使の結果は、「議決権行使の状況」をご参照ください
(https://www.sompo-japan.co.jp/company/stewardship/report/)

SOMPOアセットマネジメントが個人投資家向けに提供する環境関連ファンドの一つである損保ジャパン・グリーン・オープンは、企業の環境問題への取組み状況と投資価値の両面から分析して評価の高い銘柄に投資しており、2021年3月末時点の純資産残高は約270億円と、日本最大級のESGファンドです。その他にも機関投資家向けの「サステナブルファンド」や「グリーンファンド」といったESGファンドと、個人向けのSRIファンドを合計すると、2021年3月末時点での純資産残高は約1,860億円になります。

ESG投資実績

損保ジャパンは、ESG投資の一環として、環境債(グリーンボンド)や社会貢献債(ソーシャルボンド)等への投資に取組んでいます。当社は、投資を通じて温室効果ガスの削減・脱炭素社会への移行の促進や開発途上地域などの経済・社会の発展を実現するとともに、長期的な観点で環境配慮や社会課題の解決に貢献するべく、今後もグリーンボンドやソーシャルボンド等への投資に取組んでいきます。

*グリーンボンドとは、調達された資金が温室効果ガス削減など環境対策に利用されることを前提として発行される債券です。また、ソーシャルボンドとは、調達された資金が基礎インフラ開発や社会サービスへのアクセス改善など社会課題への対応に利用されることを前提として発行される債券です。

ESGに関する保険商品の提供

損保ジャパンが提供している自動車保険において、保険加入顧客に対し、法人向け安全運転支援サービス『スマイリングロード』や、個人向けに安全運転カーナビアプリ『ポータブルスマイリングロード』、高齢者向けに安全運転支援サービス『DRIVING!』(ドライブレコーダーを活用したテレマティクスサービス)等を提供することで、交通事故件数の軽減に貢献しています。また、ハイブリッド自動車や電気自動車など環境に配慮した自動車に対して保険料の割引を適用する「エコカー割引契約」や、保険の契約内容などをウェブサイト上で閲覧できるWeb証券やWeb約款の仕組みを導入しています。他にも、自動車事故時のリサイクル部品の活用を進めており、使用済み自動車から取り外した再利用可能な中古部品などの利用を促進しています。

保険引受実績

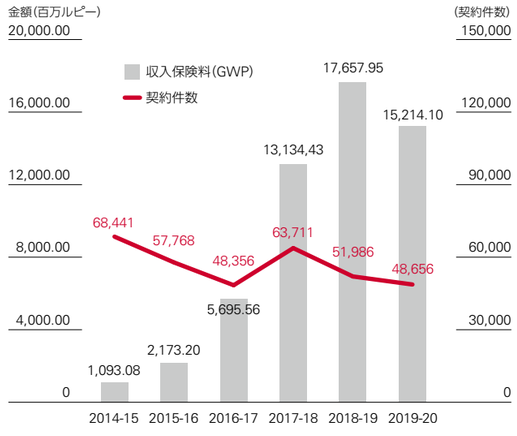
天候インデックス保険の提供

『天候インデックス保険』とは、気温、風量、降水量などの天候指標が、事前に定めた一定条件を満たした場合に定額の保険金をお支払いする保険商品です。当社グループは、SOMPOリスクマネジメントによるリスク評価技術を活用することで、気候変動の影響を受けやすい農業が主な産業である東南アジアにおいて、農業経営リスクの軽減を目的とした『天候インデックス保険』を提供しています。

マイクロ・インシュアランスの実績

開発途上国では、保険や銀行などの基本的な金融サービスへのアクセスが課題となっています。マイクロ・インシュアランスのサービスを通じて、増大する社会的ニーズに対応し、持続可能な地域開発に貢献しています。一例として、インドでは、農業保険等のマイクロ・インシュアランス提供を拡大させています。

過去の実績(収入保険料、契約件数)



人間尊重への取組み

人間尊重推進体制の仕組み

連携

2010年11月に発行された社会的責任の国際規格ISO26000では、「人権」が7つの中核主題のうちの一つとしてあげられ、人権を尊重した企業活動はいまや“世界の潮流”となっています。

当社グループは、2016年10月に改定した、グループの「グループ人間尊重ポリシー」を、世界の動向を踏まえ、「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」と「人権リスクへの対応態勢」を明記した内容に改定しました(2019年6月)。

損保ジャパンでは、取組みの推進組織として、「人間尊重推進本部」を設置し、人権をはじめとする基本的行動規範の啓発などの諸問題について、経営も交えた一元的かつ迅速な意思決定を目指し、組織横断的かつ、体系的な施策を展開しています。

さらに現場の生の声にも真摯に耳を傾けるため、「社員相談ホットライン」を社員の相談専用窓口として設置し、電話やメール、文書などにて個別相談を受付けています。

加えて、人間尊重に向けた社員の相互理解をさらに深め、働きがいのある、働きやすい、いきいきとした活力溢れる職場づくりを目的として「CSR・人権研修」を全社員・全職場を対象に、毎年、実施しています。

人権リスクの特定・軽減の取り組み

当社グループの人権デューディリジェンスのプロセスは、戦略的リスク経営(ERM)及びCSRマネジメントシステムの枠組みを活用し、体系的、継続的に運用されています。

2018年度より、関係部門・グループ会社が行う全社的リスクアセスメントにおいて、従来の労務リスクだけでない、人権リスクの観点を新たに加えており、関係部門・グループ会社で洗い出したリスクアセスメント結果を参照し、当社グループの業務に起因する人権に負の影響を与えるリスクの洗い出しに活用しています。

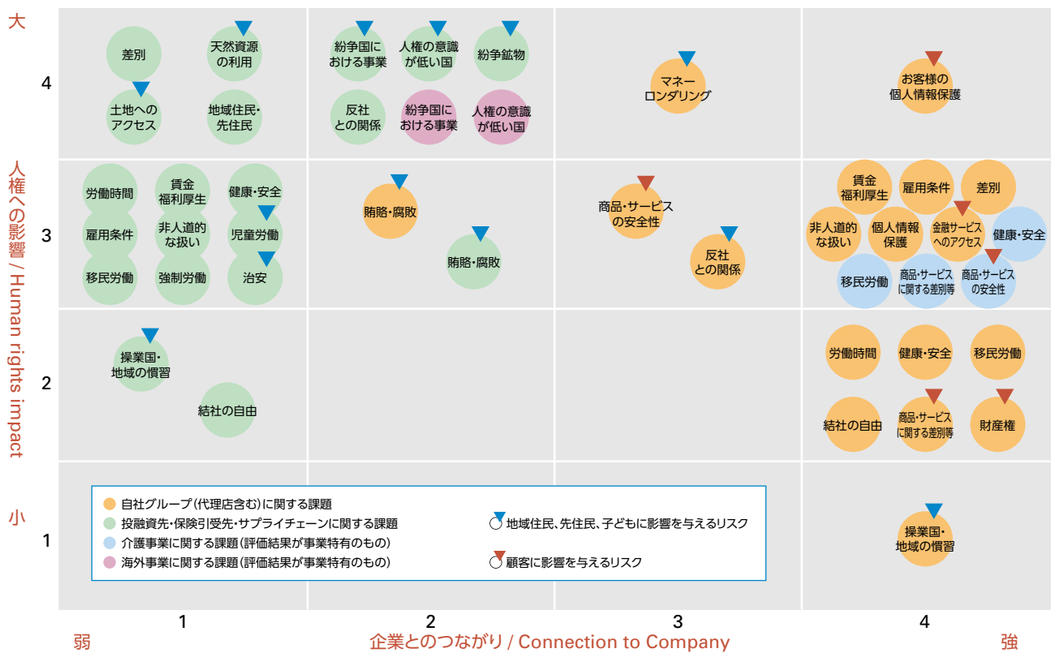
また、CSRマネジメントシステムに人権課題を組み込んでおり、関係部門・グループ会社において、人権リスクの洗い出し・対応策の計画・実施がボトムアップ形式で実施されています。

人権リスクの洗い出し・評価

当社グループでは、すべての事業(損保・生保・介護・その他戦略事業)および事業プロセス(バリューチェーン全体)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」を特定しています。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等、さまざまな国際的ガイドラインを参照しています。

2020年度に実施した人権リスク評価にあたっては、「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、定量的に分析をしました。

リスク評価結果 — 人権リストマップ



リスク軽減への取り組み

2020年度は2019年度に実施した人権リスク評価の結果に基づき特定された以下の人権リスクに対して、リスク軽減に取り組みました。

重点課題	影響を受けるグループ	事業
従業員の健康および安全	従業員	全事業共通
長時間労働	従業員・サプライチェーン上の労働者	全事業共通
不適切な賃金および福利厚生	従業員・サプライチェーン上の労働者	全事業共通
従業員等への非人道的扱い(ハラスメントを含む)	従業員	全事業共通
従業員およびお客様の個人情報漏えい・プライバシー侵害	従業員・お客さま	全事業共通
商品・サービスにかかわる差別などの人権侵害	お客さま	介護事業
商品・サービスの安全	お客さま	介護事業

2019年度の人権リスク評価で特定された従業員における「長時間労働」のリスクにつき、2020年にはCSRマネジメントシステムの枠組みを活用し、対象となる組織のうち、87.7%がCSRマネジメントシステムの実施計画で軽減策を策定し取り組みました。

そのうち、在宅勤務制度やフレックスタイム勤務制度の利用、ゼロベースの業務見直しによる時間外労働の削減を通じ、改善が見られた組織の割合は43.6%となりました。

「SOMPOグループ コンプライアンス行動規範」において、いかなるハラスメントも禁止する方針を明確化し周知するとともに、研修の実施等の対策を行っています。2020年度より「職員就業規則」にパワーハラスメント・セクシャルハラスメントに該当するか、または疑われるような行為をしないことを規定するとともに、具体的に、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに該当するかまたは疑われるような行為をしないことを明記し、改訂を行いました。

<ゼロトレランスの対応>

当社グループは「グループ人間尊重ポリシー」に則り、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ないません。

内部通報においては、当社グループ全体の内部通報窓口として「コンプライアンスホットライン」を第三者機関に設けており、内部通報窓口とともに内部通報者の不利益取扱いの禁止を含む内部通報制度の利用ルールを周知し、その実効性の向上を図っております。また、2019年より消費者庁所管の「内部通報制度認証(WCMS認証)」の自己適合宣言登録事業者となり、対象事案の拡大や通報者保護に取り組んでいます。

<保険引受・投融資を通じた人権リスク軽減への取組み>

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等)、専門家、有識者等との対話を実施し、ステークホルダーからの期待や要請を的確に把握し、保険引受・投融資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。

方針・ポリシーおよび推進体制

方針・ポリシー

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

グループサステナビリティビジョン

SOMPOグループは、未来に向けた対話を通じてステークホルダーと積極的にかかわりあいながら、高い倫理観のもと国際的な行動規範を尊重し、気候変動や生物多様性などの環境問題、人権やダイバーシティ&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、常に一歩先を見据えて、社会の安心・安全・健康に資する商品・サービスの提供をすることで、ソリューションプロバイダーとしてレジリエントで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

グループ環境ポリシー

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

≪環境行動≫

1. 社会のレジリエンスを高めるための商品・サービスの提供

自然災害リスクに備える商品・サービスを安定的に提供します。

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

2. バリューチェーンを含めた環境負荷の低減

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

3. 環境問題に対する意識啓発、環境・地域貢献活動の推進

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

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

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

グループ人間尊重ポリシー

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

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

*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。

1. ステークホルダーに対する人権配慮

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

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

2. 社員に対する人権配慮

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

また、グローバルな視点に立ち、個と多様性（ダイバーシティ&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組んでいきます。

グループCSR調達ポリシー

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

1. 公正・公平な取引

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

2. 法令などの遵守

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

3. 社会的課題への配慮

サプライヤーをはじめとするステークホルダーと連携し、気候変動や生物多様性、循環型経済への貢献など環境への配慮、労働者の機会均等や貧困などグローバル市場における人権への配慮、ワークライフバランスやダイバーシティ&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。

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。

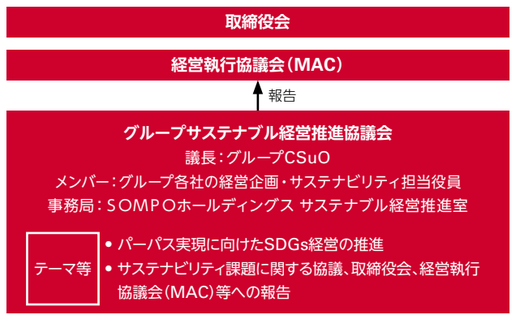
2. 社員ひとりひとりが行う社会貢献活動の支援

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。

マネジメント体制

グループ全体での推進（グループサステナブル経営推進協議会）

当社グループでは、サステナビリティ領域の最高責任者であるグループCSuOを議長、グループ各社の経営企画・サステナビリティ担当役員をメンバーとする「グループサステナブル経営推進協議会」（以下、「協議会」）を中心に、グループ全体のサステナブル経営を推進しています。各社は、「SDGs経営推進計画」を策定し、SOMPOのパーパス実現に向けた重点課題であるマテリアリティに対し、自社の新中期経営計画や事業特性などをふまえ、自社が創出する社会価値と経済価値を念頭にKPIやその達成に向けたアクションプラン、推進責任者などを設定し、SDGs経営を実践しています。協議会では、グループ各社の進捗確認や課題特定、定期的な総括などを行うとともに、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題に対し、各事業・各社の多様な視点をふまえ、その対応方針などについての協議を行い、これらを取締役会や経営執行協議会（MAC）に報告するなど、実効性の高い運営を行っています。



対談：働き方改革 ～SOMPOのパーパス実現に向けて～



SOMPOホールディングス
人事部特命部長
加藤 素樹

(株)THINK AND DIALOGUE
CEO
富岡 洋平氏

SOMPOホールディングス
サステナブル経営推進室長
経営企画部特命部長
平野 友輔

（対談実施日：2021年7月29日）

SOMPOの働き方改革とは

加藤　当社は新中期経営計画の3本柱の1つとして、創業130年で最大のプロジェクトである働き方改革に取り組んでいます。働き方改革の目的は2つあり、1つは社員一人ひとりがやりがいと幸せを実感しながら働くこと、そして、生産性向上を実現することです。働き方改革がグループの進化を支える企業文化変革の突破口になり、さらにSOMPOのパーパス実現の原動力になると考えています。これまで当社が進めてきた「安心・安全・健康のテーマパーク」へのトランスフォーメーションとともに、人材集団も変わらないといけないという意識はありましたが、仕事のやり方や組織風土を変える難しさを感じていました。そのような中、コロナ禍は、場所や時間といった物理的な働き方のみならず「働く意義・目的」を社員一人ひとりが見直す非常に良いターニングポイントになったと考えています。働き方改革として当社が取り組んでいることは大きく2つあります。1つ目は「どのような人材集団を目指すのか」であり、「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」という3つのコアバリューを浸透させるため、さまざまな取組みを行っています。例えば自律的なキャリア形成のためのジョブ型人事制度や学びの促進、社員一人ひとりの人生および仕事のミッションの明確化、エンゲージメントの向上や多様性を力に変える環境作りなどに取り組んでいます。2つ目はデジタルワークシフトで、リアルデータプラットフォームを基盤とするDX推進に向けて、全社員がデジタルのスキル向上を目指す人材育成プログラムを実施しています。働き方改革のポイントは、単なる人事施策ではなく経営企画部やサステナブル経営推進室とともに経営戦略として推進している点です。

平野　サステナビリティは、企業の主軸の価値観になり、経営の中心に据えて取り組む必要があると考えています。新中期経営計画では、「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ができる社会を実現する」というSOMPOのパーパスを新たに定めました。SOMPOのパーパスでは、当社が「社会に提供する価値」を明確に定めています。そして、その実現に向けた取組みを通じ、社会価値と経済価値のどちらも上げていく「パーパス経営」が当社のサステナビリティの取組みです。

パーパスを実現するためには、その実現に向けた経営フレームワークであるSDGs経営と、原動力となる「人」の力を最大化させる働き方改革とをシンクロさせて取り組むことが重要だと考えています。

働き方改革では、ミクロ的視点とマクロ的視点の結合が非常に重要だと考えています。個人のパーパス・力(ミクロ)を起点に、会社・組織のパーパス(マクロ)が個人の力をより引き出し、組織の力に変えていく、このような関係性・循環です。そのためには会社のパーパスと個人のパーパスを重ねていくことがポイントだと認識しています。その鍵となるのがMYパーパスやMYパーパス1on1を通じた「ミッション・ドリブン」な働き方であり、これらの取組みがパーパス経営のプラットフォームになると考えています。

富岡　「企業文化変革の突破口」というキーワードがありましたが、櫻田グループCEOの「コロナを企業文化変革の奇貨とする」というメッセージをお伺いして、「どうすれば企業文化を変えられるのか」を考え抜き、「コロナ禍を変革のきっかけにしていくのだ」という変革への強い覚悟を感じました。と同時に、今のタイミングは、SOMPOグループだけではなく、日本企業全体が変わらなければならないという「転機」でもあると考えています。

これまで私たちは、社会にモノ・サービスを届けるため、ボリュームとスピードを重視し、終身雇用といった制度や働き方のモデルを作り上げてきました。しかし、それらは一旦、社会の成熟と共にひとつの役割を終えたのだと思います。今後企業は、次のイノベーションに向け「なぜこの会社が存在し、何のために自分たちは働くのか」ということを改めて考え直さなければ、社員やお客様、社会ともつながることが難しくなる時代に突入するでしょう。その中で、SOMPOグループはいち早く「人事・経営の目線」で改革を始めており、それは日本の希望だとも感じます。

経営者にとっては「パーパス」や「ミッション」といったものが、ご自身の中に明確にあるわけですが、一方で経営者とお話する中では、「社員をもっと巻き込み、会社のミッションを自分事化していって欲しい」というテーマをよく伺います。なぜなら、会社のパーパス・ミッションを言語化し、それを社員に伝えただけの段階で止まっている企業が多く、社員一人ひとりの日常の業務における「自分事化」にまでは至っていないケースが多いからです。やはり経営者や経営企画部が作成したものを「与えられる」だけでは、社員には響かず、日々の仕事の中にまで定着させることは難しいものです。櫻田グループCEOが大切にされている「ミッション・ドリブン」という考え方に沿って、一人ひとりの社員が自分の人生の目的や、働く目的に向き合わない限り、自分事化や会社のパーパスの実現は難しいのではないかと考えています。

MYパーパスと MYパーパス1on1の取組みについて

加藤　当社で実施しているMYパーパスとMYパーパス1on1についてお話します。MYパーパスは、自分の人生のミッションを言語化して作成するものです。自分自身の過去を振り返り、WANT(内発的動機)、MUST(社会的責務)、CAN(保有能力)の3つの観点から過去の事象に対する自分の感じ方の振り返りを行い、自分が人生で何を使命としたいのか、内発的な動機を深掘りしていくことです。自分自身と正直に向き合うことがポイントだと思っています。グループの社員に取組みを進めてもらうためにMYパーパスを使ったMYパーパス1on1を展開しています。MYパーパス1on1は上司とメンバーの定期的な1on1の中でメンバーのMYパーパスを題材とした対話をします。上司からの問いに対し、部下が答える繰り返しの対話の中で部下のチャレンジを引き出し、セルフ・ドリブンな状態で働けるようにすることが目的です。MYパーパス1on1のトレーニングプログラムは昨年度SOMPOホールディングスの部長・課長を対象に開始し、今年度よりグループ各社に展開しています。ポイントはMYパーパスを作成することや研修を行うことではなく、一人でも多くの社員がセルフ・ドリブンで働いてもらうことであり、人事評価とは連動しません。

平野　私も1年前に初めてMYパーパス1on1を受講した際、人事施策ではなくパーパス経営のフレームワークになり得る大きなパワーを持った取組みであると実感しました。自分の過去を振り返ることから自らのミッションを見つけ出すことで、「やらされている」という感覚で働くのではなく、自ら突き動かされるものに従うという点を体感しました。マクロ的観点で、パーパス経営や企業文化変革は唱えるのは簡単ですが、現場で駆動しないかぎり実現は難しいと思います。パーパスを実現するためには、やはり「一人ひとりがパーパスや会社の戦略を自分事化する」というミクロ的観点が重要だと考えています。一人ひとりの心に火がつき、行動する、それが組織全体に波及していくことで文化・風土となっていく、これをグループ全体で行うというミクロ・マクロが関係し合う取組みがこのMYパーパス1on1だと考えています。対話を通じて「会社のパーパスを自分の人生に取り込んでいく」というチャレンジが、今当社グループが取り組んでいることです。

富岡　昨年度はSOMPOホールディングスの約100名の部課長の皆さん、今年度は損保ジャパンの約200名の部店長の皆さん、SOMPOひまわり生命の約270名のマネジメントを担う方々とMYパーパス1on1のプロジェクトでご一緒させて頂く中で、パーパス経営や「ミッション・ドリブン」な働き方に対して全力で取り組む土壌・カルチャーがあることを強く感じました。これはSOMPOグループの大きな強みですし、

対談：働き方改革 ～SOMPOのパーパス実現に向けて～

決して一朝一夕に出来上がったものではないでしょう。日々、現場でお客様と接する社員や経営陣の皆さんが長年培ってきた「お客さまのために、社会のために、人のために自分たちは存在しているんだ」と考える組織文化からくるものだと思います。SOMPOグループは「自分たちが暮らす街や人々を火事から守る」という創業者たちの「ミッション・ドリブン」な想いに共感する人々が集まり、設立された会社であり、その想いは今も脈々と受け継がれていて、一人ひとりの社員にも「ミッション・ドリブン」となるDNAが存在しているのではないでしょうか。それをさらに進化させるきっかけとして、今回のプロジェクトがうまく合致したのではないかと考えます。マクロな観点では経営のパーパスが語られていても、実際のビジネスの現場を「駆動する」仕組みとして徹底している会社は少ないでしょう。「現場で駆動させていく」というのは、日々の仕事の中で、上司と部下のミッション・ドリブンな対話が丁寧になされているか、ということです。

例えばSOMPOグループの皆さんに「MYパーパス」についてのお話をお聞きする中では、ご自身やご家族の「健康が危ぶまれた」という経験を通じて、目の前の仕事における「MYパーパス」に目覚めていったお話を伺うことがあります。これまでは時代背景のせいもあり、そのような私的な体験や内に秘めた想いを、日々の仕事の中で語る機会はありませんでした。けれども、人は様々な経験や体験を経て成長しますし、それらが人を「使命に目覚めさせていく」ものです。上司と部下が日々の1on1における丁寧な対話を通して、それまで抑え込まれていた「ミッション・ドリブンに働きたい」という気持ちに気づき、解放され、社員一人ひとりが、自分の想いに突き動かされていく。そんな企業カルチャーをグループ全体で作り上げていくという、壮大なチャレンジにSOMPOグループの皆さんは今、取り組んでいらっしゃるのだと思います。

加藤　「原体験を潜在的に持っている社員が多い」というのは、この研修を実施してきた中で私自身も強く感じているところです。日々忙しい中でこのプログラムを行うことがどれほど業績向上につながるのか、半信半疑でスタートした社員も多かったと思います。しかし、プログラムが進む中で、これまでの原体験を言語化することで一人ひとりの思いが解き放たれ、共感を得て、盛り上がってきたのではないかと考えます。企業文化変革は「人ドリブン」なので、自分たちが何のために変わらないといけないのか、それが「お客さまのため、社会のため」という納得感と共感につながったことがポイントだったのだと思います。

平野　社内でMYパーパス1on1のワークショップを何度か実施し、参加者に原体験を語ってもらい、MYパーパスを作成してもらいました。参加者のお話を伺い、一人ひとりにとても熱いストーリーがあり感動するとともに、MYパーパス1on1の可能性を改めて感じました。整理された奇麗なミッションステートメントを作ることが目的ではなく、自分の中にある想いを言語化して自分自身が気付くこと、それが仕事にもつながっていく、それを自身のストーリーとして語れるようになるということが、とても価値のあることであり、企業文化変革につながる取組みなのだと考えています。

富岡　部店長の皆さんに限らず、社員の皆さん一人ひとりがそのような原体験や想いを語ることが出来るのは素晴らしいことですね。これまで私たちは「利益」という単一の価値観で動かされてきました。業績・数字ばかりが重視され、上司は目の前にいる部下が実現したいと思っていることや、内に秘めた熱い想いを知らない、知る機会がなかったのだと思います。今、確かに言えるのは「人の想いを中心としたマネジメントや対話」が上司・部下の間で行われなければ、経済価値と社会価値の両立はできないということです。

平野　この取組みを進めていって、当社だけでなく日本全体にこの動きを広めていくには、社員のやる気やマインドの向上が、いかに将来の業績や企業価値につながっていくかを実証していくことも重要なポイントだと考えています。未財務の価値をいかに示し、経済価値やブランドそして企業価値につなげていくのかにチャレンジしているのが、現在の当社の状況です。

加藤　当社グループの歴史のなかで、これだけグループ横断で盛り上がったプログラムはあまりなかったと思います。実際に未財務の価値をどれだけ企業価値に結び付けられるのか、最後までしっかり取り組みたいと思っています。

富岡　私たち一人ひとりがMYパーパスに気づき、それに向き合うことは、ゴールではなくスタート地点です。誤解を恐れずに言うと、「他者からの評価」に晒されてきた私たちは、これまで「自分の人生のスタート地点」に立つことが出来ていなかったのかもしれません。これまでは社会構造的に、自分自身のミッションや価値観を問われることはなく、多くの人が今まさに「自分は何者か・自分のパーパスは何か」という問いに向き合うというスタート地点に立ち始めている。これからが「本番」と言えるのではないでしょうか。ミッション・ドリブンな人が増え、集まった時、その次のステップが、何をビジョンとして設定するのか、未来に向けて語り合っていく「ビジョン・ドリブン」な状態です。「将来的にこれを実現したい」というビジョンが、未来の私たちの社会を創っていくのだと思います。

SOMPOグループの皆さんのお仕事が、「MYパーパス」から始まり、「MYビジョン」に至り、現在の仕事における「MYチャレンジ」へと繋がっていった時に、経済価値と社会価値が両立する経営が実現するのではないでしょうか。

現在のような「答えの無い時代」では、「変革を実現したロールモデル」があることは大変重要で、それは社会全体の新たなマインドセットにもつながり、「私たちが描いたビジョンは必ず実現するのだ」という希望にもなり得ます。今回のSOMPOグループの取り組みは、いずれ日本全体の変化へと繋がっていくはずだと確信しています。

加藤　MYパーパス1on1は、実際他社の人事部からの問い合わせも非常に増えています。私たちの取組みが社外からも共感を得られているという実感を持っていて、日本社会全体が求めているものが組み込まれているのかなと感じています。

富岡　SOMPOグループの皆さんとお話していると、MYパーパスを社員同士で語り合う取り組みが自然と生まれていったりと、こうした活動に大変前向きでいらっしゃると感じます。今回の取り組みがSOMPOグループのDNAやカルチャーに合致したのには、前々からどのような土壌があったからだとお考えですか。

平野　さまざまな会社が1つになってできた会社なので、さまざまなカルチャーが混じり合ってできた会社、というのは言えますね。また昔からチャレンジ精神がある、という側面はよく言われてきました。ただ「当社グループだからこの取組みがよく当てはまった」ということではなく、どのような企業でも本気で取り組めば、実現できるのではないかと感じています。

富岡　「三方良し」や「志」といった概念や、「誰かのために頑張る」という日本社会に根付くDNAが元々あり、それは、高度経済成長期、社会構造的に抑え込まれてしまった時期もありますが、元々のマインドセットは日本人のベースにあると思います。加えて損害保険事業に携わる業界ならではのマインド、さらにSOMPOグループならではのDNAがあるのだろうなということは外部からご支援している者として感じています。



平野　損害保険の会社に入社したということは、さまざまな動機があると思いますが共通する意識としては「社会的な意義が大きい」という動機はあると思います。ベースに、このような意識がある人たちが集まっているという点は確かにあると思います。「三方良し」の考え方は日本の風土・強みに合致していると思いますが、これまでは「自分のために」という考え方を全面に出すのは良くないと、いうパラダイムだったのかもしれません。しかし、これからは「自分のパーパス・ミッションと会社のパーパス・ミッションをつないで融合していく」というマインドが重要だと思います。

加藤　私たちは、若年層が新しいマインドを持っていると感じていて、企業が変わらないと若年層の離職にもつながってしまうことを懸念しています。ここで変わらないと、日本企業が生き残れないのではないかというラストチャンスの局面を迎えているように思います。

平野　新しい企業が新しい文化を作っていくというスタートアップ企業などでは、比較的マインドセットしやすいと思います。ただ古くて伝統のある企業を変える手法は世の中にあまり無いように感じています。これを実現して、社会に大きなインパクトを与えられればと考えています。

富岡　SOMPOグループの場合、経営チームそのものがミッション・ドリブンになっており、ワンチームで経営を動かしている、という強みがあります。加えて、今まさに始まろうとしている、日々の現場でのミッション・ドリブンな対話を組織内に根付かせること、この地道な積み重ねが、やがて大きな変化へとつながっていくと信じています。これからも SOMPOグループのパーパス実現のため、ぜひ共に取り組ませていただければと思います。本日はありがとうございました。





CAPITALS

競争力の源泉たるSOMPOのさまざまな資本

SOMPOの競争力の源泉、それは130年の歴史の中で蓄積されてきた数々の資本です。安定した収益基盤と社会的信頼をベースに、あらゆるステークホルダーとの良好な関係を築いてきたSOMPOは、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べく、これからも資本の向上に積極的に取り組んでいきます。また、蓄積されたさまざまな資本を組み合わせることで、SOMPOにしかできない、SOMPOならではの価値を創造し、パーパスの実現を目指します。





競争力の源泉たるSOMPOのさまざまな資本

社会・関係資本



当社グループは、代理店・企業・自治体・大学・研究機関・NPO・NGOなどのパートナーと協働し、顧客ニーズを満たすさまざまなソリューションを提供します。また積極的な発信によるブランド力の強化を通じて、SOMPOのパーパスの実現に向けて取り組んでいます。

国内拠点数
1,024拠点[*1]

海外拠点
28か国・地域

介護事業所数
1,013事業所

代理店数
51,994店[*1]

代表的な提携企業
Palantir、
ティアフォー、
One Concern
など

代表的な産学連携
産業技術総合研究所、
慶應義塾大学先端
生命科学研究所
など

自治体提携数
累計約240
(2021年2月末時点)

提携NPO・NGO数
330団体以上
(2021年3月末時点)

ブランド価値[*2]
563億円

ダボス会議への参加回数
6回

*1 数値の定義は、P.18-19を参照
*2 (株)インターブランドジャパンの調査に基づく

※各取組みと関係の強いSDGsターゲットを表記しており、取組みの進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。

社会・関係資本への取り組み

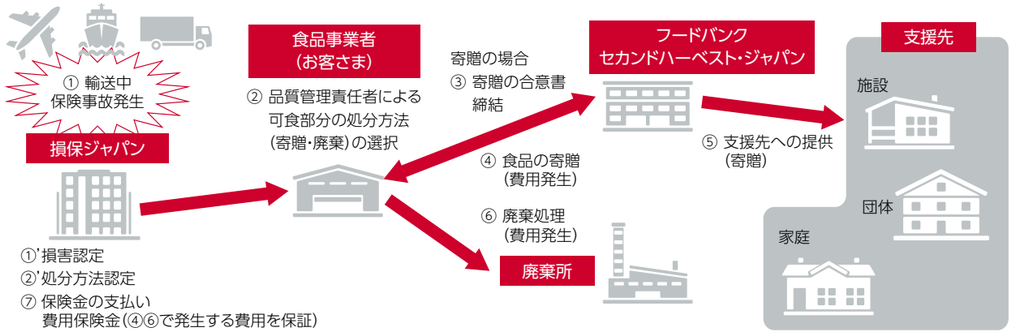
【業界初】食品ロス削減に寄与する費用保険の販売開始

2.1 飢餓の撲滅
12.5 廃棄物の発生削減
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンは、日本初のフードバンクであるセカンドハーベスト・ジャパンと連携し、まだ食べられるにもかかわらず、様々な理由で市場価値を失った食品をフードバンクに寄贈することにより、食品ロスの削減に寄与する新たな仕組みを構築し、寄贈にかかる費用を補償する保険の販売を開始しました。

食品輸送中の事故により、食品そのものは全く被害を被っていないにもかかわらず様々な理由で市場価値がないと判断された食品が多く存在しています。一方で、食品ロス削減は、SDGsの持続可能な開発目標の1つとして、食品業界が抱える大きな課題となっています。

この状況を踏まえ、当社は食品輸送中の事故により市場価値がなくなったと判断された食品をセカンドハーベスト・ジャパンへ寄贈し、寄贈にかかる費用を保険金で補償する商品を開発し、食品事業者を対象に2019年11月から販売しています。なお、セカンドハーベスト・ジャパンに寄贈した食品は、生活困窮家庭等に提供することで、生活支援に役立てています。



農作物卸・中間事業者向け「安定調達・安定出荷」支援サービス・保険の共同開発

8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
12.3 食品ロスの減少
13.1 気候変動への適応
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

SOMPOホールディングスと損保ジャパン、SOMPOリスクマネジメント、日本ユニシスは、フードチェーン上で農作物を仲介する卸・中間事業者向けの「安定調達・安定出荷」支援サービスおよび保険の開発に連携して取り組んでいます。

本サービスの提供にあたっては、各社がこれまで蓄積してきた気象リスクに対する保険の引受けやリスクマネジメントサービス、フードチェーン分野におけるデータシステム連携、行政や民間企業が保有する各種データを活用したAIによる需要予測などの知見を融合して開発していきます。

本サービスでは、中間事業者に対し、収穫や需要の予測情報を提供し、中間事業者による産地の収穫時期と実需のタイムリーなマッチングや、最適化のための生産サイドと実需サイド双方への働きかけを支援します。

また、損保ジャパンは、異常気象などの不測の事態により、中間事業者が産地(ほ場)から農作物を調達できなくなった場合の代替調達にかかる費用を補償する保険を提供し、中間事業者の経営の安定化を支援します。

本サービスの提供により、フードチェーン全体の安定化・最適化と、日本の農業・食品産業の発展に寄与することを目指します。

ドゥーラ賠償責任保険制度

3.1 妊産婦の死亡率削減
5.4 育児・介護・家事労働の認識
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンでは一般社団法人ドゥーラ協会と連携し、2013年2月から、出産前後の女性をケアする専門家(ドゥーラ)が、業務に起因して法律上の損害賠償責任を負った場合に、その損害を補償する『ドゥーラ賠償責任保険制度』を開始しました。

近年、産前・産後の母親が育児に関する周囲の支援を受けることが困難な環境にあり、本件は、そのような環境を実際に経験した女性社員の声を発端としています。2019年12月6日、「母子保健法の一部を改正する法律」が公布され、今後ますます社会的にも需要の拡大が見込まれる「ドゥーラ」の普及を、損保ジャパンは本制度を通じて支援していきます。


商品提供に向けた打ち合わせの様子

AIを活用した防災・減災システムの開発・提供

11.b 災害レジリエントな街づくり
13.1 気候変動への適応
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンは地域防災力向上のため、One Concern, Inc.（以下、「One Concern」）および株式会社ウェザーニューズ（以下、「ウェザーニューズ」）とAIを活用した防災・減災システムの共同開発に関する業務提携を締結しました。この第1弾プロジェクトとして、熊本市で「洪水」と「地震」の被害予測システムの開発・実証を展開中であり、災害に強い都市づくりに貢献するとともに、地域の皆さまの「安心・安全・健康」に資するサービスの実現を目指します。

背景・概要

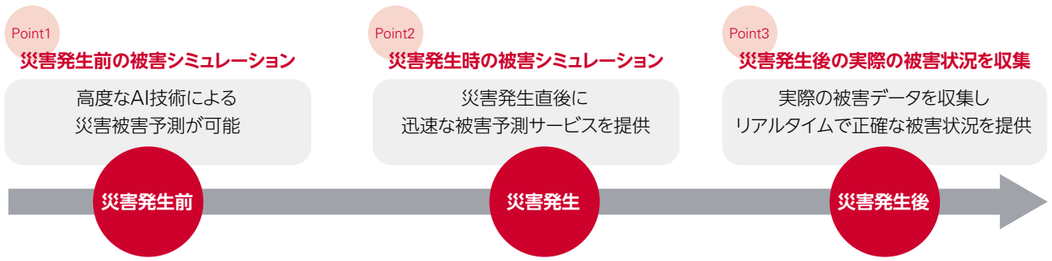
近年大規模な自然災害が多発しており、これまで蓄積してきた経験則や予測手法が通用しなくなるなど、新たな対応策検討の必要性が高まっています。このような状況をふまえ、損保ジャパンは、地域防災力の向上に貢献するため、米国シリコンバレー発の防災スタートアップ企業One Concernと業務提携し、高度なAI技術を活用した防災・減災システムの共同開発に着手しました。

One Concernは、「あらゆる災害による被害を最小化すること」をミッションに、AIなどの最先端のテクノロジーを活用した災害予測と防災・減災システムを提供しています。

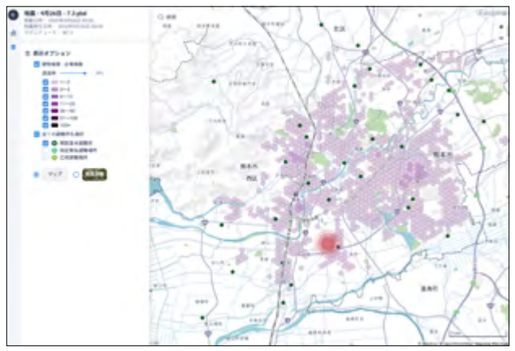
日本初となる本システムでは、ウェザーニューズが提供する日本固有の過去の気象データおよび気象予測データを活用することにより、高度かつ精緻な災害による被害シミュレーションを行うことで、災害に強い都市づくりを実現するとともに、地域住民の「安心・安全・健康」な生活をサポートします。

サービスの概要

本システムでは、地域防災に関わる気象や建物などの各種データとAIを活用し、洪水・地震の発生前・発生時・発生後における正確な被害予測サービスと動的な被害状況の把握が、ブロック（区画）単位で可能となります。




洪水の被害予測システム


地震の被害予測システム

今後について

2019年3月から熊本市で行っている実証を経て、日本独自の防災・減災システムの展開を目指しています。損保ジャパン、One Concernおよびウェザーニューズは、自治体の皆さまと連携し、本システムを活用した「防災・減災のまちづくり」実現の貢献に向け、取組みを強化していきます。

また、今後本システムと保険商品とを連動させたサービスや、SOMPOリスクマネジメントのノウハウも活用したBCPコンサルティングサービスを進化・充実させて、人々が「安心・安全・健康」な生活を送れるようサポートしていきます。

SOMPO認知症サポートプログラム」の展開

3.4 精神保健と福祉の促進
5.4 育児・介護・家事労働の認識
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

「認知症に備える・なってもその人らしく生きられる社会を」というスローガンを掲げ、本プログラムをグループ全体で展開しています。

1.【業界初】笑顔をまもる認知症保険

2018年10月、SOMPOひまわり生命は業界初となるMCI（軽度認知障害）を保障する健康応援型商品「笑顔をまもる認知症保険」を販売開始しました。

MCIや認知症を一時金で保障する保険機能に加え、認知機能チェックや認知機能低下の予防に資するサービス、認知症の基礎知識や介護に関する情報を提供するWebサービス、認知症サポート「SOMPO笑顔倶楽部」、万が一介護が必要となった場合はSOMPOケアの介護サービス等を提供することにより、認知症の発症および進行を遅らせるとともに、介護までを一貫してサポートします。

2.【業界初】介護離職を防止する保険『親子のちから』の販売開始

損保ジャパンは、近年増加している親の介護による離職という社会課題を解決するため、親を介護しながら働く子（成年）の「仕事と介護の両立」を支援できる業界初の保険『親子のちから』を開発しました。

被保険者となる子（成年）が介護サービスを円滑に利用でき、同時に子が負担する親の介護費用を補償する、介護サービスと保険の一体提供を実現した商品です。

3. SOMPOケアによる介護事業

当社は、2015年12月にワタミの介護、2016年3月にメッセージを子会社化し、「SOMPOケア」として地域のお客さまに在宅介護から施設介護まで、フルラインで最高品質の介護サービスを提供することを目指しています。

認知症が発症しても、その方らしく暮らし続けられるよう、ご利用者さまの想いを聞き、健康状態や生活環境などの観察をもとにケアを行います。お薬の見直しやお身体の苦痛緩和、栄養状態の改善に向け医療と連携したり、睡眠・排泄・活動などの状況把握にデジタル技術を活用するなど、個別性の高いケアを目指します。

4. 認知症サポート『SOMPO 笑顔倶楽部』の提供

2018年10月、株式会社プライムアシスタンスは、認知機能チェックや認知機能低下の予防に資するサービス、認知症の基礎知識や介護に関する情報を提供するWebサービスを開始しました。損保ジャパンが提供する「親子のちから」とSOMPOひまわり生命が提供する「笑顔をまもる認知症保険」等の付帯サービスとしてもご利用いただけるサービスです。

なお2020年8月、本サービスの一部の機能を会員以外の方に開放しています。

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

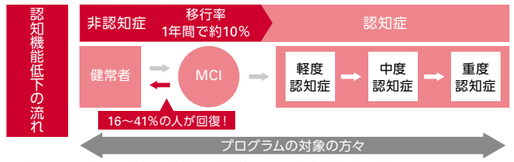
2020年には、FINGER研究*を率いたカロリンスカ研究所のキビペルト教授、および国立長寿医療研究センターの監修のもと、高齢者の生活習慣改善を通じて認知機能低下を予防するプログラム「SOMPOスマイル・エイジングプログラム」を開発しました。キビペルト教授が公認する世界初の「FINGER研究の全国規模の社会実装プログラム」となります。

今後、本プログラムを全国に展開していくことで、日本における認知症発症リスクの減少を目指します。

プログラム構成



プログラムの対象の方々



（出典：日本神経学会「認知症疾患治療ガイドライン2017」を基に作成）

*FINGER研究とは、フィンランドで行われた「高齢者の生活習慣への介入による認知機能障害予防の研究」です。1,260 名の高齢者を対象に、食事指導・運動指導・認知機能トレーニング・生活スタイル指導の4つの介入を同時に行うことで、軽度の認知機能障害の進行を抑制することを世界で初めて証明しました。
日本においても、「日本版FINGER研究」と言われる「認知症予防を目指した多因子介入によるランダム化比較試験（略称:J-MINT研究」が、2019年より実施されています。SOMPO ホールディングスは、将来の社会実装を見据えた認知症予防サービスの仕組み構築を目指して、本研究に分担機関として参画しています。

世界初の接木技術を持つアグリテックベンチャーと連携 ～先端科学技術を活用した食・農分野の課題解決に貢献～

2.4 レジリエントな農業
9.5 イノベーションによる研究促進・技術向上
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンは、世界で初めて異なる科の植物間での接木（以下、「異科接木」）の技術を開発・実現したアグリテックベンチャー企業、グランドグリーン株式会社（代表取締役:丹羽優喜、以下「グランドグリーン」）と連携し、SDGsの目標に掲げられている食料危機問題をはじめとした食・農分野における世界的な社会課題解決に資する技術・サービスの創出に共同で取り組んでいくことに合意しました。

また。当社は、2020年2月7日付で、グランドグリーンに出資しました。

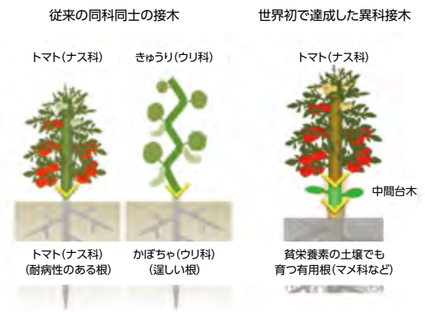
農業は、日本では担い手の高齢化や後継者不足による就農者数の減少、世界では砂漠化の進行による農地の減少など多くの社会課題を抱えています。さらには、世界の人口増加に伴い、食料危機が深刻化する中、持続可能な農業の実現に向け、生産性向上の技術が求められています。

グランドグリーンは2017年に設立された名古屋大学発のベンチャー企業で、世界初の異科接木技術*を保持しています。当該技術を活用することで、10年以上要すると言われる新品種創出を、数年で実現し、砂漠化など栄養素に乏しい土地での農作物生産を可能とすることから、食料危機問題といった食・農分野の課題解決につながると期待されています。

損保ジャパンとグランドグリーンは、食・農分野の社会課題解決に向け、農業の主軸である種苗事業から農業の生産性向上を達成し、持続可能な農業の実現につながる先端科学技術の研究・開発・社会実装に共同で取り組むことを目的として連携にいたりました。

接木とは、2つ以上の作物の茎を切断し、切断面で接着して1つの作物として育てる技術で、遺伝子組み換え等を行うことなく、収量アップ、病害虫対策等が可能となります。接木技術は一般的に使用されており、現在、トマト生産では約6割、きゅうり生産では約9割で接木苗が使用されております。しかし、従来の接木技術は、同科品種同士でしか適用できないとされていましたが、グランドグリーンは世界で初めて異科の品種同士の接木に成功しました。この技術を活用し、栄養素が乏しく作物が育ちにくい土壌でも育つ品種の根とトマトなどを接木することで、厳しい環境下でも作物を生産することが可能となります。

今後は当社グループが有する顧客基盤を活用し、農業事業者のニーズを踏まえ、気候変動に強いもしくは耐病性のある新品種などの創出、それに付随する商品・サービスの研究・開発を通して、農業分野の生産性向上を支援し、食・農分野における社会課題解決の実現に貢献してまいります。



「ALSOK事故現場安心サポート」の提供

3.6 道路交通事故死傷者の削減
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

セゾン自動車火災保険は、市場調査によりお客さまの声を把握し、自動車保険に不足している「見える・触れられる」「カーライフを楽しむ」「事故を未然に予防できる」などの新たな「価値提供」を創造するプロジェクトを立ち上げました。2016年4月からサービスの提供を開始している「ALSOK事故現場安心サポート」は5周年を迎え、2020年度のサービス満足度は、92.8%とお客さまから高く評価いただいています。

LINEからいつでも必要なときに手軽に加入できる保険サービス「LINE ほけん」I

8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンは、LINE Financial株式会社と「LINE」アプリ上で損害保険に加入できる保険サービス「LINE ほけん」を提供しています。

「LINE ほけん」の特徴

(1)シンプルでスピーディな加入手続き

「LINE ほけん」は「LINE」アプリ上から必要と感じたときに自分の好きなタイミングで保険に加入することができます。

(2)テーマ型のユニークで多彩な商品ラインナップ

旅行・スポーツ・イベント・ゴルフ・賃貸などといった生活シーンに合わせたテーマや、天気・家族構成に応じた、その時に必要な保険を選ぶことができます。100円単位から加入できる短期型の保険をメインに、お花見や夏祭りなどの季節のイベントや、台風などの悪天候の際の保険、ボランティアや野外フェスの際の保険といったユニークな商品から、自転車保険や弁護士相談費用保険などの年単位の保険まで、多彩な商品プランをご提供しています。

2019年5月には、ご友人やご家族の自動車を借りたときなどに12時間単位でご加入が可能な「半日からの自動車保険」の提供も始めました。

(3)手ごろな保険料と支払方法

100円からの手ごろな保険料のプランをご用意し、「LINE」上で展開する“スマホのおサイフサービス”「LINE Pay」で保険料の支払いができます。

黄色いワッペン

3.6 道路交通事故死傷者の削減
4.2 すべての子どもへの初等教育の提供
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンでは、毎年春に、全国の新小学一年生に対して、交通事故傷害保険付きの「黄色いワッペン」を贈呈しています。

ワッペンを身につけることで、学校に通う子どもたちに交通安全を呼びかけると同時に、保護者やドライバーの方々の注意を喚起し、少しでも子どもたちの交通事故防止にお役立ていただきたいと考えています。この事業は、子どもを交通事故で失った母親の訴えが紹介された新聞記事がきっかけで1965年からスタートし、2021年で57回目を迎えました。

「黄色いワッペン」の贈呈は、株式会社みずほフィナンシャルグループ、明治安田生命保険相互会社、第一生命保険株式会社とともに行っており、これまでの累計贈呈枚数は約6,868万枚になりました。


東京贈呈式での交通安全教室の様子


黄色いワッペン

取扱代理店業務品質向上の取組み

3.6 道路交通事故死傷者の削減
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
11.b 災害レジリエントな街づくり
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンでは、委託代理店に対して、お客さまへ保険商品・サービスのご案内や各種手続きを親切・丁寧に行い、万が一の事故の際には、お客さまからの事故のご連絡の受付・保険会社への連絡、解決に向けたアドバイスを行うなど、取扱代理店業務品質向上に取り組んでいます。

取扱代理店に対するサポート体制

損保ジャパンでは、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取扱代理店の育成に注力しており、コンプライアンスや商品知識、販売スキル、事故対応、法律・税務などに関する教育の場を提供するとともに、取扱代理店の経営支援なども行っています。

●研修制度

損保ジャパンでは、定期的な教育研修を開催することで取扱代理店の業務品質の向上を図るとともに、全国の地区本部や部店が独自で研修を行い、取扱代理店の立場に立った高品質できめ細かな教育を実施しています。

また、全国に取扱代理店業務やコンプライアンスに関する専門社員を配置し、取扱代理店経営に関する個別相談や業務管理も行っています。

●コンサルティング力の向上

損保ジャパンでは、契約内容の説明から、署名・捺印不要のペーパーレスによる契約締結までを完結できるシステムを取扱代理店に提供しています。本システムはパソコンのほか、お客さまの視認性を高めるため画面サイズの自由伸縮機能などに優れたタブレット端末にも対応しており、取扱代理店のお客さま対応力のさらなる向上を支援しています。また経営管理が可能なシステムを搭載し、取扱代理店経営の効率化も支援していきます。

●取扱代理店研修生制度

損保ジャパンでは、「保険のプロフェッショナル」の養成を目的として「取扱代理店研修生制度」を運営しています。この制度は有能な人材を取扱代理店研修生（トータルライフアドバイザー）として採用して各種教育・支援を行うことで、取扱代理店の募集従事者として活躍することを支援する制度です。実際の教育は、保険募集業務等の実務ノウハウを持つ損保ジャパンパートナーズが担い、集合研修や取扱代理店実務を組み合わせた実践的な指導を行っています。

●業務品質向上

損保ジャパンでは、「お客さまの声」や「お客さまアンケート」の分析結果などをもとに、お客さまに安心をお届けし、ご満足いただくために、お客さまの視点に立って作成した契約時や事故対応時などの基本的な行動のガイドラインを「お客さま視点品質」として定め、定着に向けて取り組んでいます。

人的資本



3つのコアバリュー（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を実現し、SOMPOのパーパス実現の原動力としていきます。

役職員数*1
74,664人
男性27,268名
女性47,396名

事業別役職員数

国内損害保険	海外保険	国内生命保険	介護・シニア*2	その他
36,018人	10,826人	2,666人	23,610人	1,544人

従業員平均年齢*3
41.7歳

女性役員比率
8.6%

外国籍役員比率*4
13.6%

障がい者雇用率
2.38%
（2021年6月1日現在）

「健康経営銘柄」選定
3年連続

従業員エンゲージメント
目標値*5 Gallup Q12の平均得点
（国内）3.70pt
（海外）4.10pt

MYミッション研修受講率
目標値*5
全対象者が受講完了

健康経営に関連する生産性指標（WLQ）
（Work Limitations Questionnaire）
目標値*5
各社において対前年度比改善

健康経営認定社数*6
20社
大規模
13社
中小規模
7社

*1 2021年3月31日現在
*2 2021年4月1日付で介護・ヘルスケア事業より名称変更
*3 当社、損害保険ジャパン、SOMPOひまわり生命、SOMPOケアを対象とする
*4 当社の執行役、執行役員の比率。取締役の外国籍比率は8.3%（1名／12名）
*5 2023年度末の目標値
*6 うちホワイト500（大規模法人部門）9社、ブライト500（中小規模部門）1社

※各取組みと関係の強いSDGsターゲットを表記しており、取組みの進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。

人的資本の向上に向けた取り組み

ダイバーシティ&インクルージョン

SOMPOグループのダイバーシティ&インクルージョン推進

SOMPOホールディングスは、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を経営戦略と位置づけ、2013年にダイバーシティ推進本部を設置しました。

当社グループでは、D&Iをグループの成長に欠かせない重要な経営戦略の一つと位置づけ、「Diversity for Growth」というスローガンを掲げて推進しています。

D&I推進の目的は、①「イノベーションの創出」および②「社員の幸福度、やりがいの向上」により、SOMPO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です。

SOMPOのパーパスに掲げる「安心・安全・健康のテーマパーク」を実現するためには、多様な人が集まって起きるグッド・クラッシュを歓迎し、そこから新たな価値を見出していくイノベーションが必要です。各職場で働く社員一人ひとりが性別・障害の有無・国籍・年齢などに左右されることなく、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していく、という発想により、真のD&Iを実現させ、大きなイノベーションにつなげていくことが重要です。

また、コロナ禍を契機に、世界中が持続可能な社会の重要性を再認識しました。マルチステークホルダー主義の新時代では、「社員の幸せ」を会社や株主の利益と同じように、より一層大事にしていくという意識改革が重要です。社員が自分らしさや、強みを発揮して、チームに貢献している実感を持って働くことが社員の幸せにつながる重要な要素であり、その土台となるのが、互いの違いを認め合うカルチャー創りだと考え、このダイバーシティ推進本部を推進母体としてグループ全体で取り組んでいます。

女性活躍推進

5.4 育児・介護・家事労働の認識
5.5 女性参画・女性活躍
8.2 イノベーションによる経済生産性向上
10.2 すべての人々の不平等是正

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、女性社員の知識・スキル向上、意識・マインド変革にむ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等を通して、2021年3月末時点において、損保ジャパンでは、女性の取締役1名、執行役員1人と部店長13人、SOMPOひまわり生命保険では執行役員4人と部店長1人を登用しています。

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数は305名、管理職に占める女性比率は5.0%でしたが、2021年3月末時点の女性管理職数は1,384名、管理職に占める比率は24.2%となっています。

当社は、経済産業省および東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家に魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」に、4年連続で選定されました。

外部からの評価

2014年3月　経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
2015年1月　東京証券取引所「企業行動表彰」受賞
2016年12月　内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰受賞
2018年4月　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
2018年11月　東京都「時差Biz推進賞（ワークスタイル部門）」受賞（2017年度から連続）
2021年3月　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年度から連続）

女性が輝く先進企業2016

NADESHIKO BRAND 2020

障がい者活躍推進

4.5 障がい者などへの教育・職業訓練
8.5 雇用均等および同一労働同一賃金
8.8 安全・安心な労働環境の促進
10.2 すべての人々の不平等是正

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。2021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、2.42%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等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。

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ました。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。「The Valuable 500」では、障がい者のインクルージョンを先進的に進めている企業とこれから取組みを進めようとしている企業500社以上の賛同を得ることを目指しています。

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います。

● SOMPOグループのコミットメント

(1)基本方針

- D&Iをグループの成長に欠かせない重要な経営戦略の一つと位置づけ、「Diversity for Growth」をスローガンに、社員一人ひとりが多様な強みを最大限に発揮しながら活躍し、働きがいのある職場となるための制度づくり、風土づくりに力を入れていきます。
- 障がい者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に供給し、ダイバーシティを構成する一角として新たな価値を創造することを目指し、障がい者雇用促進に取り組んでいきます。

(2)アクションとコミットメント基本方針のもと、以下5項目をコミットします。

1. SOMPOグループが提供するさまざまなサービスについて、障がい者のアクセシビリティの確保と向上に取り組み、安心・安全・健康に資する最高品質のサービスの提供を目指します。
2. 障がい者雇用率について、経営会議体で目標を定めて促進します。
3. 障がい者が活躍できる職場づくりに力を入れていきます。各職場では、障がいのある社員をサポートするメンバーを選任し、障がいの度合いによって必要な支援を行っていきます。
4. 障がい者理解を含むD&Iに関する研修を実施し、あらゆる職場・階層の社員がさまざまな出自の社員と何の分け隔てもなく働き、能力を最大限に発揮している状態を目指します。
5. SOMPOグループの障がい者雇用に関する取組みを積極的に社外に発信します。

共生社会の実現に向けた社員の取組み

4.7 持続可能な開発促進のための教育
10.2 すべての人々の不平等是正
17.17 公的・官民・市民社会のパートナーシップ

自身も先天性の心臓疾患を持つSOMPOホールディングス人事部社員の猪又さんは、業務に従事しながら長野県が初めて設置した「ヘルプマークディレクター」の一人として、「ヘルプマーク」*の普及促進に携わっています。また、長野県教育委員会の人権講師として小中学校を中心に多様性を受容できる社会の実現に向けた講演を行っています。

*ヘルプマーク:障がい等を持つことで配慮が必要なことを周囲に知らせるマークです。



ヘルプマーク



左:長野県知事　右:猪又さん

猪又さんはその他にも様々な活動に取り組んでいます。長野県教育委員会人権教育講師派遣事業の講師として、長野県内の小学校、中学校、高等学校へ赴き、多様性・共生社会・助け合いについてお話しされています。(令和元年度～令和3年度)また、YouTubeチャンネル「Living With Heart ～みんなの生き方～」を運営し、先天性心疾患の啓発と患者仲間への参考資料提供や、NPO法人親子の未来を支える会ウェブサイトに掲載されている研修動画の編集にも携わっています。

今後も、人の多様性を受け入れ、活かすことで、社員の幸福度・やりがいの向上や当社グループの持続的な成長に繋げ、企業価値の向上を図っていくため、D&Iを推進していきます。

ワークスタイルイノベーション

4.4 技術的・職業的スキルによる働きがい向上
5.4 育児・介護・家事労働の認識
8.2 イノベーションによる経済生産性向上
8.8 安全・安心な労働環境の促進

損保ジャパンは、社員一人ひとりが時間当たりの生産性を高めるとともに、多様な人材が時間を最大限に有効活用し、それぞれの持つ能力を最大限に発揮できるよう、より働きやすい環境を整備するため、2015年度から「ワークスタイルイノベーション」を推進しています。

仕事とプライベートの両立支援

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SOMPO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

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」「育児休業」「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。「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に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を取得しやすい制度を整えています。

● 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はなく、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ィルス感染拡大を鑑み、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」「育産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」を拡充すると共に、「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。

障害者差別解消法への対応

1.4 貧困層等の基礎的サービスへのアクセス
10.2 すべての人々の不平等是正

損保ジャパンでは、ユニバーサルデザインに対応したパンフレット等を提供するなど障がい者・高齢者に配慮した取組みを実施しています。さらに、2016年4月1日施行の「障害者差別解消法*」に則した、ご契約手続きや保険金のお支払い時など各プロセスで配慮すべき内容や店舗などの物理的環境、お客さまからの相談体制などの改善を図っています。また、社員向け研修の実施など全社的な取組みを展開しています。

今後も障がい者や高齢者などのお客さまの声を真摯に受止め、お客さまの態様(理解力・見えにくさ・聞こえにくさなど)に配慮した商品・サービスの提供に引き続き取り組んでいきます。

*正式名称は、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」です。



耳マーク表示の設置
(本社ビルや全国の営業店などに設置しています。)

この法律は、障がいのある人もない人も、互いに、その人らしさを認め合いながら、共に生きる社会をつくることを目指しています。障がいを理由とした不当な差別的取扱いが禁止され、障がい者に対する合理的配慮が求められます。

LGBTへの活躍支援と配慮

4.5 障がい者などへの教育・職業訓練
8.8 安全・安心な労働環境の促進
10.2 すべての人々の不平等是正

日本のLGBT*に該当する人は約8%といわれており(2016年実施 日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」)、LGBTへの配慮に向けた社会的な動きが急速に進んでいます。

SOMPOグループでは、LGBTの社員のもつ能力を最大限に発揮できる環境の整備や、商品・サービスを通じた取組みを行っています。

社内における取組みとして、損保ジャパンでは、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。社員の理解を深めるために、教材やワークブックの全職場への配布や「LGBT勉強会」を開催し、また、毎年実施している「CSR研修(環境・社会貢献・人権)」において、2015年度から全社員を対象にLGBTに対する理解促進を図るカリキュラムを追加しました。

こうした取組みを経て、LGBTの基礎知識を身に付け、ALLY

(LGBTを理解・支援する意志のある方)となった社員は自らALLY宣言カードやALLYステッカーを積極的に掲示しています。ALLYの見える化を図ることで、当事者の安心感につなげるとともに職場のLGBTへの理解促進を図っています。さらに、働きやすく働きがいのある環境・風土を構築するために、セクシュアリティを問わず参加可能なERG(Employee Resource Group)活動を実施しています。社員間ネットワークの構築も目的としています。またLGBT施策に取り組む金融系企業の任意団体「LGBT Finance」に2019年度より加盟し、社外ネットワークの構築、社外交流会も行っています。

お客さまに向けた取組みとして、SOMPOひまわり生命では、同性パートナーが受取人に指定された契約について、東京都渋谷区などで発行されている「パートナーシップ証明書」の写しなどの提出により、従来確認を行っていた、被保険者と受取人の関係確認などの一部を省略し、よりスムーズな手続きを可能としています。また、損保ジャパンでは、自動車保険や火災保険、傷害保険等の商品における「配偶者」の定義を見直し、「同性パートナー」を配偶者に含めています。これにより契約のお引き受け時や保険金のお支払い時に、同性パートナーであることが確認できる場合、同性パートナーを配偶者として取り扱います。

引き続き、LGBTを含めた多様な価値観を認め、あらゆる人が活躍できる社会の実現へ向けて取り組んでいきます。


ALLY宣言カード

*LGBTとは、[L]レズビアン(女性同性愛者)、[G]ゲイ(男性同性愛者)、[B]バイセクシュアル(両性愛者)、[T]トランスジェンダー(生まれたときに割り当てられた性別と異なる性別を生きる人、生きたいと考える人)の頭文字をとった、セクシュアルマイノリティの総称です。

健康経営の取組み

3.4 精神保健と福祉の促進
3.a たばこの規制強化
8.8 安全・安心な労働環境の促進
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

健康経営の理念・方針

SOMPOグループの経営理念である「お客さまの視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献」すること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も、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掲げています。当社グループでは、これらの経営理念・方針に基づき、社員の健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけ、健康経営に取り組んでいます。

また、社外への健康経営に関する周知・啓蒙や健康経営に係る取組み支援を行います。

*健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

グループ各社における「健康宣言」等の実施

グループ各社において、「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するために、「健康宣言」等を行っています。

- 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)

社員の血糖値改善を促進

損保ジャパンでは、生活習慣病の発症を予防するために、若年層の段階から良い生活習慣を身に着けることや病気の予防だけにとどまらず生産性の向上という観点からも血糖値の改善・コントロールを目標に、健康レポートの発行や社内のイントラネットを活用し、健康情報の提供・周知活動を実施しています。社内レシピコンテストを血糖改善部門、朝食時短部門等、社員ニーズ別に分けて開催することによって、社員が健康のことを考えるきっかけを作る機会を設けています。また、血糖値改善や認知症予防の観点からもウォーキングを推奨し、ウォーキングアプリの活用やウォーキングアプリの活用紹介なども行っています。

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、社員約3,000名に、無償でウェアラブル端末を貸与しています。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。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。

また、第三者機関が行う生活習慣改善研究への参加や健康保険組合と連携し、健康診断結果、レセプトデータとウェアラブル端末で収集したデータを突き合わせ、健康状態との相関関係を分析しています。

就業時間内禁煙の実施

SOMPOひまわり生命では、2019年4月から全社員就業時間内禁煙(就業規則上の休憩時間は除く)を導入しました。また、2020年4月入社以降を対象とした新卒採用より、入社時点で非喫煙者であることを募集要項に明記しています。さらに、社員の禁煙をサポートするべく、禁煙治療費の一部を補助しており、セミナーの開催や喫煙者向け個別フォロー等、禁煙支援を継続的に進めています。

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、働き方改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出来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。その他に、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。

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。

プレゼンティーイズムの改善

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労働生産性プログラム「LLaxWLQ-J」を活用して、プレゼンティーイ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(プレゼンティーイズム)は、社員の欠勤、遅刻、早退が企業にもたらす損失(アブセンティーイズム)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、働き方改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、生産性の向上に繋げています。

健康課題と主な効果検証指標

損保ジャパン

重点取組課題		設定KPI	目標値	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
生活習慣病予防対策	1	定期健康診断受診率	100%	99.7	99.8	99.9	99.8	100.0
	2	定期健康診断後精密検査受診率	100%	77.3	83.2	82.7	69.3	36.0
	3	特定保健指導実施(終了)者	90%	65.5	74.6	70.3	67.8	52.3
	4	適正体重維持者率(BMIが18.5～25未満)	80%	67.7	67.9	67.3	66.7	66.2
	5	運動習慣者比率	30%	18.8	19.1	19.7	18.6	19.8
喫煙対策	6	喫煙率	12%	21.6	19.6	19.1	17.9	16.6
メンタルヘルス対策	7	ストレスチェック受検率	100%	90.4	85.5	91.7	91.7	93.1
	8	総合健康リスク	100未満	106	102	101	103	101
プレゼンティーイズムの改善	9	パフォーマンス総合評価 ※WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	95%	94.1	94.3	94.4	93.9	94.1

※1,2,7,8,9:各項目対象者/全従業員
3,4,5,6:各項目対象者/40歳以上

SOMPOひまわり生命

重点取組課題		設定KPI	目標値	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
生活習慣病予防対策	1	定期健康診断受診率	100%	100	100	100	100	99.9
	2	定期健康診断後精密検査受診率	100%	48.6	56	63	67	89.8
	3	特定保健指導実施(終了)者	80%	64.9	71.9	76.5	63.6	69.1
	4	適正体重維持者率(BMIが18.5～25未満)	80%	70.1	67.5	67.6	68.3	68.2
	5	運動習慣者比率	30%	25.5	27.4	24.2	23.8	24.0
喫煙対策	6	喫煙率	12%	20.8	20.6	18.3	15.3	11.1
メンタルヘルス対策	7	ストレスチェック受検率	100%	76.8	74.4	79.1	94.6	95.1
	8	総合健康リスク	90	94	92	95	96	98
プレゼンティーイズムの改善	9	パフォーマンス総合評価 ※WLQ-Jスコア(100%が最も生産性が高い状態)	100%	—	95	94.7	94.1	93.9

※ 1,2,6,7,8,9 : 各項目対象者/全従業員
3,4,5 : 各項目対象者/40歳以上

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1人あたり医療費	217,901	262,580	216,542	224,936	203,094
1人あたり保険事業費	28,507	26,694	27,043	28,850	28,957

(単位:円)

「健康経営銘柄2021」および「健康経営優良法人2021大規模法人部門（ホワイト500）」「健康経営優良法人2021大規模法人部門」、「健康経営優良法人 2021 中小規模法人部門（ブライト500）」「健康経営優良法人2021 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「健康経営銘柄2021」に選定されました。2019年度から3年連続の選定となります。あわせて当社グループの20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2021大規模法人部門」および「健康経営優良法人2021中小規模法人部門」に認定され、そのうち9社が「健康経営優良法人2021大規模法人部門（ホワイト500）」、1社が「健康経営優良法人2021中小規模法人部門（ブライト500）」に認定されました。健康保険組合とも連携しながら取組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客さま企業への健康経営普及拡大を行っていきます。

（認定を受けた当社グループ会社）

「健康経営優良法人大規模法人部門（ホワイト500）」
- SOMPOホールディングス株式会社【5年連続】
- 損害保険ジャパン株式会社【5年連続】
- SOMPOひまわり生命保険株式会社【5年連続】
- SOMPOヘルスサポート株式会社【5年連続】
- SOMPOコミュニケーションズ株式会社【3年連続】
- 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社【3年連続】
- 株式会社プライムアシスタンス【3年連続】
- 損保ジャパンパートナーズ株式会社【2年連続】
- SOMPOコーポレートサービス株式会社【初認定】

「健康経営優良法人大規模法人部門」
- SOMPOリスクマネジメント株式会社【5年連続】
- SOMPOビジネスサービス株式会社【5年連続】
- SOMPOシステムズ株式会社【2年連続】
- セゾン自動車火災保険株式会社【2年連続】

「健康経営優良法人中小規模法人部門（ブライト500）」
- ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社【初認定（優良法人認定は3年連続）】

「健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）」
- SOMPOアセットマネジメント株式会社【2年連続】
- 損保ジャパンDC証券株式会社【初認定】
- SOMPOビジネスソリューションズ株式会社【初認定】
- SOMPO企業保険金サポート株式会社【初認定】
- SOMPOクレジット株式会社【初認定】
- SOMPOワランティ株式会社【初認定】

人材育成を通じた強い組織づくり

4.4 技術的・職業的スキルによる働きがい向上　9.5 イノベーションによる研究促進・技術向上
8.2 イノベーションによる経済生産性向上　10.2 すべての人々の不平等是正

人材力強化の取組み

損保ジャパンは、日本で最もお客さまに支持される損害保険会社を目指して、「グループ人事ビジョン」と「求める人材像」を機軸に「仕事→評価→処遇→異動・配置→教育・研修」を一連の有機的な仕組みとして、人材育成に取り組んでいます。社員に成長、活躍の場、機会を提供するとともに、全社をあげて社員の成長を支援する体制を築いています。

2020年4月から、「もっと"働きたい会社に" ～ 自分が変わる、会社を変える、SOMPOの未来を創る ～」という新しい人事戦略のもと、グループ経営理念や企業文化に共感する人材で溢れ、年次や性別に関わらず若手からシニアまで一人ひとりが働きがいを感じ、モチベーション高く働くことができる "働きたい会社" に相応しい人事制度・人事運用を実現します。

特に、社員の「強み」に着目した育成を推進し、モチベーションに溢れ、変化に強い人材の育成に取り組んでいます。

また、「現場力の発揮」に向けて、社員一人ひとりが自発的に学び、考え、確実に業務遂行するだけでなく、新たな価値を生み出す改善や創意工夫を自立的・継続的に行うことができる人材育成の態勢強化および風土醸成に取り組んでいます。

能力開発支援

マネジメント群に対して一人ひとりの多様性を理解し、個人の強みを引き出す対話支援型マネジメントスタイルへの転換を推進し、その手法を学ぶための研修や定着のための支援策を実施します。

また、担当者群を含めた全社員に対して、自己研鑽の風土を醸成するための支援策として、新たな動画型の学習システムを提供し、「思考」「戦略・マーケティング」「組織・リーダーシップ」「会計・財務」「グローバル」など様々な分野の知識・スキルを、社員一人ひとりが各自のスタイルに合わせいつでもどこでも学べる環境を整えています。

さらに、階層別教育支援（階層別研修）に加えて、リーダーシップやコミュニケーションスキルを学ぶための参加募集型のオープン研修を用意し、社内での相互研鑽の機会も増やしています。様々な環境の社員が受講しやすいよう、WEB会議システムを活用したオンラインによる研修も拡充しています。

グローバル人材の育成

国際的な企業間競争が激化するなか、成長著しい新興国などのグローバル市場において競争に打ち勝つためには、グローバルな事業展開を担い遂行できる能力・意欲、異文化に対する理解と多様性の受容力、多国籍の人と協業できるコミュニケーション能力を持ったグローバル人材の育成が必要不可欠となっています。

そのため、損保ジャパンではグローバル人材の「量の拡大」と「質の向上」を重点課題と位置づけ、2012年度より「グローバル人材育成グループ」を新設し、"世界で伍していく人材"の育成を行っています。

●「Exchange Program」の推進

SOMPOグループでは、多様な人材が強みを発揮し活躍することでグループの成長につなげていくため、グループベースの人材育成策のひとつとして、国境を越えたグループ人材交流「Exchange Program」を展開しています。2014年度にスタートし、2018年度末までに累計で57名の海外グループ会社のナショナルスタッフが日本の部署で仕事をし、日本本社のグローバル化も進めています。

●「SOMPO Global University」の開校

将来の経営を担える人材を育成するための取組みとして、2012年10月に企業内大学「SOMPO Global University」を設立しました。

このプログラムは、世界有数のビジネススクールであるシンガポール国立大学での「経営知識の習得」と、知識を実践知化するための「海外での実務経験」の2本柱で構成されています。

2019年度までに、16カ国から合計162人（グループ外の参加者を含む）の選抜された人材が参加しています。これにより、国籍を問わず、知識と経験、そして幅広い視野を持ったグローバル人材をグループベースで輩出しています。

●「語学力向上」の取組み

全社的な語学力の底上げを目的とした全社員対象の社内語学力テスト「TOEIC IP」を推進するとともに、組織で切磋琢磨し英語力を向上させるコンテスト形式の「英語力レベルアップコンテスト」、多国籍・異文化対応力を強化するための「海外派遣制度」、グローバル化に対応する語学力（英語）の強化を目的とし、全社員のTOEICスコア730点の取得を推奨しています。

人材力向上のための職場・制度づくり

損保ジャパンでは、グループ人事ビジョンにのっとり、「人物・仕事本位」「公平・フェア」「オープン」「ダイバーシティ」を徹底し、社員の人材力を向上させるための職場づくりや制度づくりを行っています。

● 職場づくり

損保ジャパンでは、キャリア志向型はもちろん、「仕事の充実度を高めたい」「プライベートも大切にしながらやりがいのある仕事に携わりたい」といった一人ひとりの多様な価値観（働き方）を尊重し、それぞれのスタイルでいきいきと働き、実力を発揮できる職場づくりを行っています。

具体的には、「性別に関係なくより広いフィールドへチャレンジの機会を与える」「出産、育児、介護などに対する仕事との両立支援制度を充実させる」など、社員の働きがいや働きやすさを向上させる取組みを推進しています。

従業員満足度（ES）については各種調査により現状と課題を確認し、調査結果を各職場へフィードバックしています。職場は調査結果を受けミーティングを実施し、振り返りおよび次年度に向けた対策を検討・実行しています。

また、非正規雇用者の正社員登用などを進め、社員のモチベーションアップと雇用の安定化実現を図っています。

● 制度づくり

損保ジャパンの人事制度は、性別、国籍、年齢などに一切とらわれず、実力主義を徹底し、働きに見合った処遇の実現、役

割の発揮度に応じた昇進・昇格などを実施する仕組みとしています。

公募ポストに対して社員が自らの意思で応募し、希望する部署への異動を実現する「ジョブ・チャレンジ制度」を設けており、制度上、転居転勤のない社員（エリア型）でも地域の枠を超えて一定期間希望部署に異動することが可能です。その他に、一人ひとりの自己実現と自律的なキャリア形成確立のために、一定の選考基準を充足した社員の異動希望を実現する「ドリームチケット制度」、勤務地域に制約のある社員（エリア型）が地区と本社部門を双方向に人事交流する「ジョブ交流制度」を設けています。

これらの制度は、社員の自律的なキャリア形成を支援するための仕組みであり、自らが希望する職務に積極的にチャレンジすることにより、職務経験や自己啓発を通じて培った知識、能力を最大限に発揮できるようにすることを目的としています。

役職員一人ひとりによるSOMPOグループの社会貢献の取組み 連携

3.4 精神保健と福祉の促進
4.7 持続可能な開発促進のための教育
11.2 持続可能な輸送システムへのアクセス提供
13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社グループでは、企業として積極的に社会貢献活動に取り組んでいくとともに、社員が自主的に社会貢献活動に参画できるような意識醸成と制度面での支援を行っています。また、社会貢献活動の推進にあたっては、専門性の高いNPOとの連携・協働を重視しています。

社会貢献活動の全体像

当社グループの社会貢献方針は、二つの視点（企業の視点、社員一人ひとりの視点）で定めています。

企業としては、次世代育成を意識した三つの分野（美術・福祉・環境）において、財団を中心に活動を展開し、社員一人ひとりの活動としては、当社グループ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」を中心に、積極的に取り組んでいます。

社員の自主的な社会貢献活動への参画を促す制度

●SOMPOちきゅう倶楽部

当社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」を中心に、全国各地でボランティア活動を行っています。

1993年の発足以降、取扱代理店などと協働し、森林保全活動や清掃活動、施設を訪問して行う車いすの整備・清掃、古本の収集など、地域のニーズや特性にあったボランティア活動を全国で実施しています。

●SOMPOちきゅう倶楽部社会貢献ファンド

当社グループ役職員有志が任意の金額を寄付し「SOMPOちきゅう倶楽部」が行う社会貢献活動などに役立てるファンドです。ファンドは、全国各地で実施するボランティア活動の費用や災害支援、メンバーが応援するNPOなどの団体への寄付に活用されています。

●ボランティア休暇・休職制度

損保ジャパンでは、有給休暇とは別に、ボランティア休暇（1年につき10日以内）とボランティア休職（6か月以上18か月以内）の制度を設けています。ボランティア休暇・ボランティア休職を取得した社員は、さまざまなボランティア活動に参加しています。

全国各地の社会貢献活動

当社グループでは、取扱代理店や市民の皆さまとともに、自然保護活動や清掃活動、車いすの整備・清掃、フードバンクへの食品の寄付など多様な社会貢献活動を展開しています。

●損保ジャパン

【山形】
献血への協力



献血の様子

【東京】
フードバンクへの食品の寄付



寄贈時の様子

【佐賀】
当社ビル周辺の清掃活動



ビル所属部署合同での清掃活動

●SOMPOグループ各社

【セゾン自動車火災保険】

新型コロナウイルス感染症拡大により、厳しい状況に置かれている企業・団体を商品の購入を通じて支援を行いました。



購入した商品

海外での社会貢献活動

●トルコ

～Sompo Sigorta～

トルコではチャリティ行事「第40回イスタンブールマラソン大会」に参加しました。当日は70名の社員が、がん患者向けの寄付を募り、参加企業の中で最も多くの寄付を集めました。



チャリティーマラソン（トルコ）

●ブラジル

～Sompo Seguros～

福祉施設を訪問し、レクリエーションをしたり、会話を楽しんだりするなど、障がい者等の施設利用者との交流を行いました。



福祉施設への訪問（ブラジル）

知的資本



当社グループはグローバルなデジタル拠点から得られる最先端テクノロジーの知見や、多様な事業ポートフォリオを通じて蓄積される豊富なリアルデータを活用し、新たな顧客価値の創造に取り組みます。

デジタル人材の育成（2023年度目標）

DX専門人材
177名

DX企画人材
4,000名

DX活用人材
17,100名

事業を通じて得られる豊富なリアルデータ

介護サービス関係者*1
約10万人分

保険契約
約2,000万件分

お客さまの安心・安全・健康を支える新商品・サービスの開発

新規開発された商品・サービス・特約数*2
109件

*1 約2万人の職員と約8万人の利用者の合計
*2 2016年度から2020年度までに、損保ジャパンおよびSOMPOひまわり生命によって新規開発された商品・サービス・特約数の単純合算値

※各取組みと関係の強いSDGsターゲットを表記しており、取組みの進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。

知的資本の向上に向けた取り組み

『自動運転専用保険（実証実験向けオーダーメイド型）』サービスの開発

3.6 道路交通事故死傷者の削減
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
11.2 持続可能な輸送システムへのアクセス提供
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

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

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

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

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

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



佐藤副社長（損保ジャパン）


右から、佐藤副社長と桑田専務（損保ジャパン）

自動運転車に対応した新たな補償の提供開始

3.6 道路交通事故死傷者の削減
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
9.1 持続可能なインフラ
11.2 持続可能な輸送システムへのアクセス提供

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

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

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

「Level IV Discovery」の共同開発に向けた業務提携とティアフォーとの資本提携

3.6 道路交通事故死傷者の削減
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
11.2 持続可能な輸送システムへのアクセス提供
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

2019年2月15日、損保ジャパンは、自動運転システムの開発を行う株式会社ティアフォー(以下「ティアフォー」)、及び、高精度三次元マップやドライブシミュレーターの技術を持つアイサンテクノロジー株式会社と業務提携契約を締結しました。

自動運転サービスの導入には、長期にわたる準備期間や高額なコスト、技術開発・ノウハウ蓄積・リスク分析など多くの課題があります。

最先端の自動運転技術を持つ二社のノウハウと、損保ジャパンの保有するビッグデータを融合し、新たな自動運転サービスの導入を検討する自治体や交通事業者に対して、計画的かつ安心・安全に実証実験を行うためのインシュアテックソリューション「Level IV Discovery」を共同開発します。

2019年12月に損保ジャパンにて、「Level IV Discovery」事務局を開設し、2020年2月に愛知県において「Level IV Discovery」シンポジウムin Aichiを開催し、順次全国の自治体に対して、ソリューションの提案を進めています。

また、2019年7月に損保ジャパンは、自動運転分野において先進的な技術を有するティアフォーと資本提携契約を締結しました。

損保ジャパンはこれまで、過疎地域などでの移動手段の確保や人口減少によるドライバー不足の解消といった社会的課題の解決策として期待される自動運転技術が、「安心・安全」に社会実装されるために、損害保険会社として果たすべき役割について研究を進めてきました。このたび、資本提携契約を締結し、これまでの研究を加速させるとともに、テクノロジーを駆使した新しい保険商品・サービスの開発を進め、「安心・安全な自動運転社会」の実現に貢献していきます。









【業界初】「スマートハウス向け火災保険」の販売開始

7.2 再生可能エネルギー割合の拡大
7.3 エネルギー効率の改善
11.3 包摂的かつ持続可能な都市化の促進
13.2 気候変動対策

損保ジャパンは、スマートハウスやZEH*(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)等、次世代型の省エネルギー住宅の普及を促進するため、2018年8月から業界で初めて「スマートハウス向け火災保険」の販売を開始しました。

IT技術の進展などを背景に、エネルギー消費の抑制や環境負荷の低減を目的として、近年、スマートハウスやZEH*に代表される省エネルギー住宅の普及が進んでいます。

省エネルギー住宅の特徴として、「太陽光発電システムによるエネルギーの創出」や「スマート家電等に代表されるIoT機器・設備のネットワークによる相互接続」などが挙げられる一方で、国内においても、住宅のIoT機器を狙ったサイバー攻撃の事例が発生するなど、社会環境の変化とともに、新たな脅威が発現しています。

このような状況のもと、お客さまの安心・安全・健康な暮らしをお守りし、快適性と省エネルギーを両立する次世代型住宅の普及を後押しするため、サイバーリスクによって生じた費用と太陽光発電システムが事故で損害を受けた場合の売電収入の損失を補償する個人向けの火災保険を開発しました。

*室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネルギーを実現したうえで、再生可能エネルギーを導入することにより、年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロとすることを目指した住宅

最新のデジタル技術を活用した総合的ハザードマップサービスの開発

1.5 貧困層・脆弱な人々のレジリエンス構築
11.5 水災による死者や被災者数の削減
13.1 気候変動への適応
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損保ジャパンは、公的機関等が開示するハザードマップに損保ジャパンの保険金支払実績データを加えたオリジナルのハザードマップ『THE すまいのハザードマップ』を開発し、2018年4月から全店でリリースしています。

1.開発の目的・コンセプト

- 近年、地震や台風等の自然災害の増加を受け、お客さまの災害に対する意識が高まっています。このような現状をふまえ、最新のデジタル技術を活用し、地震発生確率や洪水時の想定浸水深、土砂災害危険箇所などの自然災害リスクを可視化した、独自の総合的ハザードマップサービスを開発しました。
- 本サービスは、損保ジャパンの代理店がお客さまへ、火災保険・地震保険のご提案時や更新のタイミング等にご案内する情報提供ツールです。お客さまご自身がお住まいの地域の自然災害のリスクを正しく理解していただくことで、加入される保険に対する納得感のさらなる向上を図ることを目的としています。

2.『THE すまいのハザードマップ』の概要

主な機能・特長

項目	内容
1.お客さまの住所ごとのリスク判定・表示	公的機関等が公表しているさまざまなデータと損保ジャパンが保有している保険金支払データを、GIS*の技術を活用して集約し、可視化します。お客さまの住所を入力すれば、ピンポイントでその場所のリスクを判定、表示することができます。
2.災害や事故事例の表示	災害ごとの事故事例の写真や、支払保険金の事例などを掲載しており、自然災害のリスクを具体的にイメージいただけます。
3.避難施設情報や補償内容のおすすめ表示	自然災害などのハザードマップに加え、緊急時の最寄りの避難施設の情報や、お客さまのリスク度合いに応じた補償内容のおすすめ情報も表示が可能です。

*GIS(Geographic Information System:地理情報システム)とは、地理的位置を手がかりに、位置に関する情報を持ったデータ(空間データ)を総合的に管理・加工し、視覚的に表示し、高度な分析や迅速な判断を可能にする技術です。



【イメージ1】
お客さまの住所ごとのリスク判定・表示



【イメージ2】
災害や事故事例の表示



【イメージ3】
避難施設情報や補償内容のおすすめ表示

サイバー攻撃によるリスクへの対応

8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
9.1 持続可能なインフラ
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

マイナンバー制度の開始や個人情報保護法改正、サイバー攻撃の高度化など社会環境が変化するなか、企業のサイバー攻撃への防御体制強化が推進されており、情報セキュリティに関するリスクへの関心度がより一層高まっています。

当社グループでは保険商品やサービスを通じ、企業のサイバー攻撃によるリスクへの対応を支援しています。

調査・緊急対応支援機能	緊急広報支援機能		コールセンター支援機能
• 事故判定 • 原因究明・影響範囲調査 • 被害拡大防止アドバイス など	• 記者会見実施支援 • 報道発表資料のチェックや助言 • 新聞社告支援 など	• SNS炎上対応支援(公式アカウント対応サポート) • WEBモニタリング・緊急通知(スポット対応) など	• コールセンター立ち上げ • 運営支援 • クロージング支援 など

信頼回復支援機能	GDPR対応支援機能	コーディネーション機能	ファイナンス機能
• 再発防止作の実施状況についての証明書発行 • 格付期間として結果発表を支援	• GDPR対応に要する対応方針決定支援 • 監督機関への通知支援 • 協力弁護士事務所の紹介 など	• 必要となる各所サポート機能の調整 • 法令対応等についての協力弁護士事務所の紹介 など	• 事故受付&緊急時サポート総合サービスの利用連絡 • 保険金支払い など

緊急時の各種サポート機能

「サイバー保険」の提供

損保ジャパンは、経済活動を行う企業の情報システム・ネットワークに関する有効なリスクマネジメントの1つとして、電子データの損壊・情報漏えい・ネットワークの使用不能等のサイバーセキュリティ事故による損害賠償金や原因調査費用、利益損害など、補償範囲の広い「サイバー保険」を提供しています。また、サイバー攻撃による情報漏えいなどが発生した場合には、被害を最小限に食い止める必要があり、迅速な原因調査や被害拡大防止などの緊急対応の重要性が増すことから、これらの支援を行う専門業者と連携し、円滑な復旧を支援するサービス(緊急時サポート総合サービス)を、「サイバー保険」に加入したすべてのご契約者に提供しています。

サイバー攻撃に対する最適なサービスをワンストップで提供

自動運転技術やIoTの普及といった社会環境・技術環境の変化、高度化・巧妙化するサイバー攻撃の深刻化などにより、企業を取り巻くリスクの在り方は大きく変容し、セキュリティ対策は企業にとって大きな経営課題となっています。顧客情報や機密情報が漏えいした場合、金銭的損失だけでなく企業ブランドや顧客からの信用へのダメージも甚大となります。

また、仮に自社への被害が無かったとしても、自社が踏み台となって取引先・パートナー企業がサイバー攻撃を受ければ、企業の信頼が失墜することにもなりかねません。

SOMPOリスクマネジメントでは、経営リスク対策の経験・実績に基づくリスクマネジメントのノウハウと、世界水準の高度な技術力をもつ強固なエコシステムを活かし、お客さまごとのニーズに合わせた多角的かつ最適なサービスをワンストップで提供しています。

<全領域を取り揃えるOne-Stopサービス>

主なサービスメニュー	内容
1. 脆弱性診断	攻撃者の視点から、様々な手法によりシステムに内在する脆弱性の有無を調査し、検出された脆弱性に対する対応方法をご提案します。
2. ペネトレーションテスト	実際のサイバー攻撃を想定した侵入テストにより、お客さまのシステムの攻撃耐性や、どのような情報にアクセスできるかなどを調査します。
3. サイバー攻撃演習	従業員への訓練用の標的型攻撃メール送信による対応評価や、経営層・セキュリティ担当者向けの想定シナリオに準じた机上訓練、仮想企業の訓練環境を再現しての体験型訓練など、様々な演習・訓練メニューをご提供します。
4. 脅威インテリジェンスサービス	ダークウェブやSNSなどサイバー空間に存在する情報の中から企業に影響を及ぼす可能性のある脅威情報を調査・収集します。
5. セキュリティ監視・運用サービス	様々なセキュリティ監視機器の運用、不正アクセス通信の分析や不正侵入検知後の対応までの一連の業務を24時間365日で監視・運用するサービスです。
6. サプライチェーンリスク評価サービス	取引先、業務委託先、グループ会社、海外拠点など、貴社を取り巻くサプライチェーン全体のセキュリティ対策の状況を、"簡便"かつ"一元的"に「見える化」します。各組織のセキュリティ対策レベルの業界平均との比較やGDPRの遵守状況などを把握することにより、サプライチェーン全体の監督・統制を支援します。

【国内初】テレマティクス保険の開発

3.6 道路交通事故死傷者の削減
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
9.1 持続可能なインフラ
11.2 持続可能な輸送システムへのアクセス提供

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

蓄積したテレマティクス技術に関するノウハウを活かし、膨大な走行ビッグデータの研究・分析の結果、「ドライバーの運転特性」と「事故の起こりやすさ」の相関関係が明らかとなり、『ポータブルスマイリングロード』をご利用いただくことで運転診断結果に応じて保険料*2が最大20%割引となるテレマティクス保険を国内の保険会社で初めて開発しました。

安全運転度合いに応じた保険料割引の導入により、お客さまにとって"より納得感のある保険料"を実現すると同時に、更なる安全運転の促進を図り、"事故の無い社会"の実現を支援していきます。

*1. 専用ドライブレコーダーにより安全運転を支援する法人向けサービス。
*2. 新たに自動車を所有される場合など前契約がなく、損保ジャパンでの新規契約の保険料を対象とします。

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

自動車の安全性能向上などに伴い、近年自動車事故は減少傾向にありますが、高齢者や若年層など依然として事故率が高い世代もあり、ドライバー自身による安全対策は不可欠な状況です。

損保ジャパンでは、万が一の事故の場合でもお客さまを孤独にさせないことや、未然に防げたはずの車の事故を減らすことは損害保険会社の使命と考え、2017年3月より、ドライブレコーダーを活用したテレマティクスサービス(『Driving!』、以下、『ドライビング!』)の提供を開始しました。

2018年1月からは、利便性向上とより多くのお客さまにご利用いただくことを目指し、自動車保険の申込み手続きと同時にサービス利用が可能となるよう自動車保険の特約として本サービスを提供しています。さらに、2021年9月からドライブレコーダー端末のリニューアルを行います。

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

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

<『ドライビング!』の主な機能>



Insurhealth®商品の発売

3.3 伝染病や感染症の根絶・対処
3.4 精神保健と福祉の促進
3.a たばこの規制強化
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ

SOMPOひまわり生命は、保険本来の機能(Insurance)に健康を応援する機能(Healthcare)を組み合わせた、従来にない新たな価値「Insurhealth®(インシュアヘルス)」を提供します。保険本来の機能である万が一の安心に加え、Healthcare(健康応援)を一体化することで、お客さまの「万が一」を可能な限りなくしていきたいと考えています。

【業界初】健康を応援する収入保障保険「じぶんと家族のお守り」

2018年4月、SOMPOひまわり生命は主力商品である収入保障保険「家族のお守り」をバージョンアップし、「じぶんと家族のお守り」を発売しました。

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

また、もしものことがあった場合のみならず、お客さまの「働けなくなった際の生活を守りたい」という思いをかなえるため、就労不能時等の保障として付加できるオプションを充実

させています。生きるための保障として障害等級1級または2級と認定され、障害基礎年金の受給権が生じた場合などに、年金をお受け取りいただける「就労不能保障特約」や、七大疾病に加え、社会問題化している「メンタル疾患」により所定の事由に該当した場合に、年金をお受け取りいただける「メンタル疾患保障付七大疾病保障特約」などを創設しました。

「リンククロス ピンク」の発売

2018年8月にリリースをしたリンククロス ピンクは、乳がんの早期発見・万が一の保障・罹患後のケアまでトータルでサポートする、自分らしく生きる女性を応援するための活動です。

保険会社としてのいざというときのサポートを越えて、乳がんになってもならなくても、イキイキとあなたらしく毎日を過ごしてほしいという女性社員の想いから誕生しました。

乳がん等を保障する女性のためのシンプルながん保険「リンククロス ピンク（無解約返戻金型女性用がん診断保険）」は2年に1度のがん無事故給付金を活用した乳がん検診の促進や、万が一がんに罹患した際の経済的負担をサポートします。更に、女性の不安軽減や社会問題の解決に対する想いを共有する複数の企業とパートナーシップ契約を締結し、罹患時や罹患後も自分らしい生活を続けていくための各種サービスをシームレスに提供します。

「笑顔をまもる認知症保険」の発売

2018年10月、MCI(軽度認知障害)を保障する、「笑顔をまもる認知症保険」を発売しました。MCI・認知症の早期発見・認知機能低下予防のための情報提供・サービス提供などを行う認知症サポート「SOMPO笑顔倶楽部」、MCIや認知症を一時金で保障する保険機能、万が一介護状態となったとしてもSOMPOグループの介護サービス等を提供することにより、認知症の発症および進行を遅らせるとともに、介護まで一貫してサポートします。

MCIを起点としたサービスを付帯した保険を提供することで、認知症への理解を深め、認知症との向き合い方を変え、本人の健康および介護者を含めた介護の負担を減らすことを目指すInsurhealth商品です。

糖尿病の方のための医療保険「ブルー」発売

2019年12月24日、糖尿病患者向けの医療保険ブルー（糖尿病患者向一時金給付医療保険）を発売しました。

国内の糖尿病患者数は約300万人おり、代表的な慢性疾患で年々罹患者数が増えています。[*1]

糖尿病はサイレントキラーといわれるように患者にとって自覚症状がない疾病であることから、生活環境の変化などにより治療の離脱が起こりやすい疾患とも言われています。そのため、当社は糖尿病患者の治療の継続を支援することを目的として、保険+重症化予防という新たな価値「Insurhealth®（インシュアヘルス）」を提供いたします。

糖尿病などの慢性疾患管理アプリ「シンクヘルス」を提供するH2株式会社と業務提携を行い、アプリを活用したHbA1c値[*2]などの継続管理を推奨することで、糖尿病患者の重症化予防を応援します。

*1 出典：厚生労働省 平成29年（2017）患者調査
*2 HbA1c値（ヘモグロビン・エーワンシー）：過去1～2か月の血糖値の平均を反映するもの

「健康をサポートする医療保険 健康のお守り」発売

2020年6月2日、医療保険の新商品「医療保険（MI−01）」（終身タイプのペットネーム「健康をサポートする医療保険 健康のお守り」）を発売しました。

「健康をサポートする医療保険　健康のお守り」では、従来の役割である保険金や給付金のお支払いに加え、新たに健康状態の維持・改善をサポートするサービスを提供し、重症化を予防する医療保険をコンセプトとしています。お客さまが健康回復支援給付金を請求した際に、生活習慣病に関するサポートサービスをご案内（お客さまの状態を知って、必要なサービスを提供）することで重症化を予防する「新しい価値」の提供を行います。

「吸わんトク がん保険」発売

2021年3月22日「終身がん保険（C1）」（ペットネーム:吸わんトク がん保険）」を発売しました。

業界初となる非喫煙者だけが対象のネット完結のがん保険で疾病リスクの低い「タバコを吸わない」人同士で支え合うことで、安心の保障をお手頃な保険料で提供します。最新のがん治療に備えるために、様々な治療をカバーする「がん治療給付金」と、従来からニーズの高い「がん診断給付金」で治療費や収入減少のサポートをします。

株式会社サリバテックが提供する、自宅でできるがんリスク検査「サリバチェッカー®」のご紹介など、お客さまががんに罹患した場合の経済的な保障だけでなく、予防から早期発見・早期治療・罹患後ケアまでトータルでサポートする、新たな価値を提供します。

【業界初】「メディカル・マスター」の販売開始

3.4 精神保健と福祉の促進
8.8 安全・安心な労働環境の促進
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ

損害保険ジャパンは、主力商品である事業活動総合保険（以下「ビジネスマスター・プラス」）に役員・従業員個人の疾病リスクを補償するプラン「メディカル・マスター」を2021年6月から販売開始しました。

人手不足が喫緊の課題となっている企業において、従業員ロイヤリティ向上や離職防止を目的として、福利厚生制度を充実させることで優秀人材を確保する動きが広がっています。

一方で、役員・従業員の方々におかれてはご病気等で就業できなくなることの不安も広がりつつあります。

損保ジャパンは、役員・従業員の疾病や休業リスクを補償する「メディカル・マスター」を通して、企業の福利厚生制度の更なる充実をサポートし、人手不足の課題を解決するとともに、就業ができなくなる不安を解消することで、人々が安心して働ける社会の実現に貢献していきます。

イスラエルスタートアップとAIを活用したストレス計測アプリのリリースおよび血圧測定に関する実証実験を開始

3.4 精神保健と福祉の促進
3.d 健康危険因子の管理強化
9.5 イノベーションによる研究促進・技術向上
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

SOMPOひまわり生命は、2019年1月にイスラエルのスタートアップ企業であるbinah.ai（CEO: David Maman、以下「ビナー社」）とヘルスケア分野での協業を開始しました。2020年度にはビナー社のデジタル技術を活用したストレス計測アプリをリリースし、さらに、ビナー社と血圧測定に関する実証実験を開始することになりました。

SOMPOひまわり生命は、保険機能の提供にとどまらず、お客さまが健康になることを応援する機能を組み合わせたInsurhealth®を提供しています。

一方、ビナー社は独自のアルゴリズムとディープラーニングテクノロジーにより、高精度なデータ処理と分析を提供しており、ビナー社の技術を活用することで、スマートフォンによるストレス計測が可能になるとともに、将来的には顔の画像から正確な血圧値の取得が期待できます。

今後も最先端のデジタル技術を積極的に活用することで、お客さまへ新しい健康応援サービスを提供し、将来的には自動車保険分野など、SOMPOグループが展開するマーケットでの活用を検討していきます。

シリコンバレースタートアップと認知機能低下リスクを早期発見し、認知機能改善・維持の支援をトータルで行う「ニューロトラック 脳ケア」アプリの提供開始

3.4 精神保健と福祉の促進
3.d 健康危険因子の管理強化
10.2 すべての人々の不平等是正
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

SOMPOひまわり生命は、米国シリコンバレーのスタートアップ企業であるNeurotrack Technorogies, Inc.（CO-Founder and CEO: Elli Kaplan、以下「ニューロトラック社」）と、認知機能低下リスクを早期発見し、認知機能の改善・維持を支援するアプリ「ニューロトラック 脳ケア（以下、本サービス）」の共同開発を行いました。

本サービスは、デジタル技術を活用しスマートフォンで手軽に利用でき、科学的な観点で認知機能低下リスクを早期発見し、改善までをトータルで支援します。自身の認知機能の現状を把握し、定期的にテストを繰り返すことで、認知機能低下にいち早く気づくことができ、また、認知症について学び、プログラムに沿ったアドバイスを日々の生活の中に取り入れることで、認知機能の低下の予防をすることができます。

SOMPOグループでは、「認知症に備える・なってもその人らしく生きられる社会」を目指す「SOMPO認知症サポートプログラム」を展開しており、今後も国内のみならず海外の最先端の技術を積極的に活用し、社会的課題の解決に貢献します。

企業のメンタルヘルス対策、および健康経営推進支援サービスを提供
～働く人の健康保持・増進を通じて、生産性の高い組織づくりに貢献します～

3.4 精神保健と福祉の促進　3.5 薬物・アルコールの乱用防止・治療強化　3.d 健康危険因子の管理強化　8.8 安全・安心な労働環境の促進

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

また、ストレスチェック(57項目版／80項目版)を用いた職場環境改善サービスのほか、プレゼンティーイズム*測定ツールである「WLQ-J」、「WFun」の提供も行っています。

さらに、企業の経営上の大きな課題である従業員の生産性確保を支援するため、「健康経営調査票作成支援」や「データ分析による健康課題の可視化」をはじめとした健康経営の推進を総合的に支援することにより、多くのヘルシーカンパニーの実現に貢献していきます。

*何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、体調不良があるまま働いている状態





特定保健指導事業において日本最大規模のサービスを提供
健康で活力ある社会の実現を目指し、超高齢社会にも対応

3.4 精神保健と福祉の促進
3.5 薬物・アルコールの乱用防止・治療強化
3.d 健康危険因子の管理強化
8.8 安全・安心な労働環境の促進

糖尿病や心筋梗塞など生活習慣病罹患者の増加と高齢化の進展による医療費など社会保障費の増大が社会的な課題となっています。こうした状況のなか、2008年度より健康保険組合などの公的医療保険者に対し、メタボリックシンドロームに着目した特定健康診査および特定保健指導（特定健康診査の結果、国の定める基準を超えた人に対する生活習慣改善指導などの事後フォロー）が義務づけられてから13年が経ちました。

2015年度からは、レセプトなどのデータ分析に基づき加入者の健康増進を行う「データヘルス計画」の作成・実施が求められ、医療保険者として特定保健指導に限らず健康課題をふまえた取組みの重要性が高まっています。

SOMPOヘルスサポートは、約1,500人の保健師・看護師・管理栄養士といった専門職の全国ネットワークを有し、特定保健指導事業においては日本で最大規模のサービス提供事業者となっています。

SOMPOヘルスサポートのサービスを通じて、特定保健指導を必要とされた方々のうち約4割が翌年度には特定保健指導の対象外になるまで改善した例もあります。

また、肥満はなくとも血圧、血糖、脂質、喫煙などのリスクのある方や、服薬中の方など、特定保健指導の対象とならない方を対象とする「重症化予防事業」や、65歳から74歳の方を対象に生活習慣改善を行う「前期高齢者訪問健康指導事業」等を手がけ、健康保険組合を中心とする約640の団体に、年間約46万件の保健指導実績があります。

また、ICTを活用した情報提供事業「QUPiO Plus（WEB版・冊子版）」も展開しており、冊子では年間約60万部の発行実績があり好評を得ています。

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

糖尿病などの生活習慣病リスクを予測するAIを共同開発

3.4 精神保健と福祉の促進
3.5 薬物・アルコールの乱用防止・治療強化
9.5 イノベーションによる研究促進・技術向上
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社、SOMPOヘルスサポート、株式会社東芝、東芝デジタルソリューションズ株式会社は、SOMPOグループのヘルスケアサービスについてのノウハウと、東芝グループのAI・ビッグデータ解析技術とを融合させ、糖尿病などの生活習慣病リスクを予測するAIを共同開発しました。

当社グループは、約500の健康保険組合に対して特定保健指導を行うSOMPOヘルスサポートのノウハウと顧客ネットワークを持ち、東芝グループは、産業分野で培ってきたビッグデータ解析技術や、国内外の大学などと共同研究してきたヘルスケアデータマイニング技術*に関する知見を持っています。

これらの両グループが持つノウハウ、技術、知見を応用して、研究協力機関などの約100万人分の最長8年の健診データをもとに、本技術を開発しました。

*ヘルスケアデータマイニング技術
さまざまな形式のデータを分析し、パターンや規則性を発見する技術を、病気の治療や予防といった分野へ展開するもの。

両グループは、生活習慣病リスクを予測するAIの精度向上に加えて、食生活や運動習慣改善などの行動変容を促すためのソリューション開発を進めていきます。

また、糖尿病発症後の重症化を予防するための健康指導などのサービスに向けたアルゴリズム開発のほか、対象となる生活習慣病の範囲拡大に向けたAI開発・強化を目指します。

両グループは、業界の垣根を超えた新たなパートナーとの連携やヘルスケアデータを活用した新規事業創出にも取り組んでいきます。

自然資本



当社グループの強みである30年にわたる地球環境問題への取組みやパートナーシップを活かし、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目指します。

ネットゼロへの取組み

温室効果ガス削減率（スコープ1・2・3）

2020年度実績	2030年度目標	2050年度目標
15.2%削減*1	60%削減*1	実質排出ゼロ

バリューチェーンでの削減への取組み

紙使用量削減 2020年度実績	出張削減 2020年度実績
25.0%削減*	70.7%削減*1

再生可能エネルギー導入率

2030年度目標	050年度目標
70%以上	100%

*1 削減率はいずれも2017年度比

環境教育への参加人数*2

2020年度末実績	2021年度目標
77,080名（累計）	11,500名

投融資先エンゲージメント数

対前年度比増加

*2 日本の希少生物種の保全活動「SAVE JAPANプロジェクト」と「市民のための環境公開講座」への参加人数。

※各取組みと関係の強いSDGsターゲットを表記しており、取組みの進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。

自然資本の向上に向けた取り組み

気候変動の「適応」に向けた取組み

農業保険のグローバル統合プラットフォーム『AgriSompo』

2.4 レジリエントな農業
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
13.1 気候変動への適応

SOMPOインターナショナルホールディングス（SIH）は、グローバルマーケットにおける統合プラットフォームである『AgriSompo』を展開し、北米、ヨーロッパ・ブラジル・東南アジア等の農業マーケットにおいて保険、再保険商品を幅広く提供しています。

2018年3月には、1996年以降イタリア農業保険のリーディングカンパニー（代理店）であるA&AS.r.Iの買収手続きを完了しました。また、2020年4月にはポルトガルをはじめヨーロッパでのネットワークを有する農業保険総代理店であるATLAS Segurminaとの業務提携を発表し、また同年12月に、米国連邦政府の制度農業保険において業界第4位のDiversifiedの買収を発表したことで、北米および世界における農業保険プロバイダーの最大手となります。今後もマーケットのニーズに合わせ、新商品を含むサービスの拡充を予定しています。

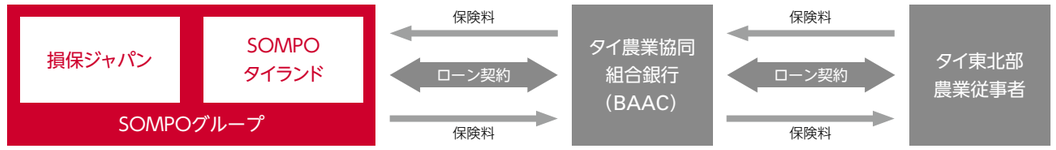
SIHは、『AgriSompo』により、農家・農業事業者、農業保険会社に対して統一的な基準で保険引受（アンダーライティング）を行い、一連の商品に対する専門知識と技術を提供していきます。

東南アジアでの天候インデックス保険の提供

2.4 レジリエントな農業
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
13.1 気候変動への適応
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

『天候インデックス保険』とは、気温、風速、降水量などの天候指標が、事前に定めた一定条件を満たした場合に定額の保険金をお支払いする保険商品です。当社グループは、SOMPOリスクマネジメントによるリスク評価技術と、一般財団法人リモート・センシング技術センター（RESTEC）の地球観測衛星から推定された雨量データを活用し、気候変動の影響を受けやすい農業が主な産業である東南アジアにおいて、農業経営リスクの軽減を目的とした『天候インデックス保険』を提供しています。

2010年、タイ東北部の稲作農家の干ばつ被害の軽減を目的とした『天候インデックス保険』の販売を開始しました。タイ農業協同組合銀行（BAAC）と協働し、BAACがローン契約者である農家に対して保険加入の募集を行うことで安心して加入できるスキームを構築しました。2019年2月には、ロンガン農家向け、加えて2021年5月にはサトウキビ、キャッサバ農家向けの天候インデックス保険を販売開始するなど、タイの主要輸出農業作物の農家に対する気候変動の「適応」策として、保険商品の開発・普及を進めています。これらの商品の開発にあたっては「AgriSompo」を通じて技術提供を受けています。



保険販売・保険金のお支払いの仕組み（例：ロンガン農家向け）

ミャンマーにおいては、中央乾燥地帯の米農家とゴマ農家を対象に、干ばつリスクの軽減に対応した『天候インデックス保険』をRESTECと共同で開発しました。

これらの成果が認められ、本取組みは、国連開発計画（UNDP）が主導する、商業活動と持続可能な開発を両立するビジネスモデルの構築を促進する「ビジネス行動要請（BCtA）」に応える取組みに認定されました。また、2016年には環境省「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」の定時総会において、環境大臣賞を受賞しました。さらに、ミャンマーでの取組みは、第2回宇宙開発利用大賞で内閣府特命担当大臣（宇宙政策）賞を受賞しました。

日本およびアジア諸国における洪水リスク評価手法の開発

11.b 災害レジリエントな街づくり
13.1 気候変動への適応
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

SOMPOリスクマネジメントは、中長期的な気候変動の影響を受けやすい洪水リスクに対して、その適応策となる新たな保険サービス、リスクコンサルティングサービスの提供を目指し、日本およびアジア諸国における洪水リスク評価手法を、京都大学防災研究所、神戸大学都市安全研究センターと共同で研究開発しています。

日本では、京都大学、神戸大学と共同で開発した洪水リスク評価システム*1を、保険リスク管理や自然災害リスクコンサルティングに活用しています。

アジア諸国では、タイの洪水リスク評価システムを一般財団

法人河川情報センターと共同で開発し、保険リスク管理や保険商品開発に利用しています。また、アジア6ヶ国(中国、ベトナム、インドネシア、フィリピン、マレーシア、シンガポール)と南米1か国(ブラジル)では、主要都市域で利用できる洪水シナリオリスク評価手法*2を開発し、保険リスク管理態勢を強化しています。これらの洪水リスク評価システム、評価手法は、対象エリアを順次拡大しており、2017年度には新たにミャンマーを追加しました。ミャンマーでは、この技術を活用してミャンマーに進出する日系企業を支援できるサービスの開発を目指しています。

今後も、洪水リスク評価の技術を、国内外の保険リスク管理、保険・デリバティブ商品の開発、BCP策定などのリスクコンサルティングサービスに積極的に活用し、具体的かつ実践的なソリューションを提案します。

*1 洪水リスク評価システム:想定し得るあらゆる降雨シナリオに基づき、今後発生する洪水被害を確率的に評価するシステム。
*2 洪水シナリオリスク評価手法:過去に観測された豪雨、または確率降雨(例:100年に1回の確率で発生する強さの降雨)を想定した豪雨など、ある特定の降雨シナリオに対する洪水被害を評価する手法。

文部科学省「気候変動適応技術社会実装プログラム」に民間企業として初参画

11.b 災害レジリエントな街づくり
13.1 気候変動への適応
17.17 公的・官民・市民社会のパートナーシップ

SOMPOリスクマネジメントは民間企業として初めて、文部科学省の「気候変動適応技術社会実装プログラム」(以下「SI-CAT」)*1に、「ニーズ自治体等」として参画しました。

SOMPOリスクマネジメントは、SI-CAT 研究成果の活用や研究機関との意見交換や連携を通じ、自社で開発している台風・洪水リスク評価モデルを用いた気候変動リスクの定量化等について研究・分析を進めています。

また、本取組みを通して得た技術や知見を活用し、企業や地方自治体などの気候変動への適応を支援するソリューションサービスを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献することを目指します。

*1 文部科学省が、気候変動の影響を低減する適応策を必要とする地域を支えるための技術開発とその導入を支援するために、2015 年12 月に立ち上げたプログラム。2020年3月に終了。

気候変動影響の定量化技術の開発

11.b 災害レジリエントな街づくり
13.1 気候変動への適応
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

SOMPOリスクマネジメントは国立研究開発法人防災科学技術研究所(以下「防災科研」) 、国立大学法人筑波大学(筑波大)との連携により、自然災害に及ぼす気候変動影響の定量化技術を開発しました。

SOMPOリスクマネジメントは、防災科研および筑波大が有する気候予測に関する知見やデータ分析方法などのノウハウの提供を受け、気象・気候ビックデータを用いた台風、豪雨に関する大規模分析を実施しました。この分析では、温暖化が進行した気候下における災害の発生頻度・強度の平均的な傾向変化や、巨大台風・大規模豪雨などの極端な災害の発生傾向について定量化し、自社で開発している国内台風・洪水リスク評価モデルに組み込みました。本技術を用いることで、保険引受における気候変動影響を定量的に評価することが可能となります。

損保ジャパンおよびSOMPOリスクマネジメントは本取り組みを通じ、保険引受リスク管理を高度化するとともに、企業や地方自治体などの気候変動への適応を支援する新しい保険商品やサービスを開発・提供していきます。

自然災害分野におけるグローバル産学連携プログラムへ参画

11.3 包摂的かつ持続可能な都市化の促進
13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社グループのデジタル戦略拠点である米国シリコンバレー法人SOMPO Digital Lab, Inc.は、スタンフォード大学の自然災害関連の産学連携研究プログラム「Stanford Urban Resilience Initiative(以下「SURI」)」に第一号企業会員として2019年1月から参画しました。

SURIは、地震や洪水などの自然災害に備えた回復力のある都市やコミュニティを形成するための最新技術やツールを研究・開発することを目的に、2015年に設立されたプログラムであり、同大学で博士号取得を目指す学生や研究者と、プログラムに賛同する行政機関、企業、NPOなどが協業して研究開発を行います。

SOMPO Digital Lab, Inc.は、これらの産学連携研究プログラムの取組みを通じて、当社グループが有する自然災害の状況や経済的損失に関する膨大なビッグデータを含むグループ・データプラットフォームおよび自然災害リスク推定の知見と、SURIの持つ最新技術や人材を最大限に活用することにより、自然災害リスクというグローバルテーマに対して、安心・安全に資する新サービスの開発を目指します。

気候変動の「緩和」に向けた取組み

バリューチェーン全体を通じた環境負荷軽減の取組み

7.2 再生可能エネルギー割合の拡大
13.2 気候変動対策
13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社グループは2021年度より、2050年GHG排出量ネットゼロを目指す新たな削減目標を掲げ、取り組んでいます。2030年までには、当社グループの使用する電力の70%以上を再生可能エネルギーへ切り替えるなどして、2017年度比でGHG排出量を60%削減することを目指しています。

当社はパリ協定の「1.5℃目標」達成に賛同する世界的なイニシアチブ:SBT(Science Based Targets)にコミットし、2018年9月からは、日本の保険グループで唯一、SBTの金融機関向けガイドライン策定におけるエキスパートアドバイザリーグループに参画し、枠組み作りに関与しています。また、投融資先や取引先とESGをテーマにした建設的な対話(エンゲージメント)にも積極的に取り組んでおり、バリューチェーン全体を通じた環境負荷の軽減を図っています。

洋上風力発電事業者向け「ONE SOMPO WIND サービス」の販売開始

7.2 再生可能エネルギー割合の拡大
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
13.2 気候変動対策
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

損害保険ジャパンと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。

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。

【サービス概念図】



【今後の展開】

洋上風力発電事業に係るステークホルダーに向けて、今後も安心・安全・健康に資する最高品質のサービスの提供を目指し、商品およびサービスの開発・提供を行っていきます。

再生可能エネルギーの普及・拡大を後押しする保険商品の提供

7.2 再生可能エネルギー割合の拡大
8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

2012年7月に「再生可能エネルギーの固定価格買取制度」が開始され、再生エネルギー事業へ参入する企業などが増加しています。SOMPOグループは、再生可能エネルギー発電参入事業者などに対し、万が一の場合の保険や事業施設の立地環境などのリスク分析サービスを提供しています。

風力発電事業者向け火災保険『事故防止再発費用特約』

損保ジャパンは、風力発電事業者を対象とする『事故再発防止費用特約』を付帯した火災保険を提供しています。風力発電設備はひとたび事故が発生すると損害が高額となるほか、同種の事故が連続して発生する傾向があり、事故の原因調査や再発防止対策が風力発電事業経営における重要な課題となっています。こうした課題解決に対するニーズにお応えするため、SOMPOリスクマネジメントの事故再発防止ノウハウを組み入れた本特約を開発し、保険とリスクマネジメントサービスを提供することにより、風力発電事業の安定経営を支援しています。

洋上風力発電事業者向け損害保険

洋上風力発電プロジェクトにおいて、従来は、建設作業中や、完成後の事業運営のそれぞれのプロセスごとに保険手配が行われてきましたが、保険の加入漏れの防止や事業管理の効率性向上の観点から、一括して保険に加入することを望む声が多かったため、損保ジャパンでは、洋上風力発電設備の建設作業中および洋上風力発電の事業運営中の不測かつ突発的な事故により洋上風力発電設備に損害が発生した場合の保険を提供しています。

再生可能エネルギー・リスク診断サービス

SOMPOリスクマネジメントでは、地震、水害、落雷などの自然災害に関するリスク分析やリスクマップ作成などのサービスを通じて蓄積した知見を生かし、「再生可能エネルギー・リスク診断サービス」の提供を2012年9月から開始しています。このサービスは、環境負荷の少ない再生可能エネルギー発電の安定化に向けて、太陽光発電、風力発電などの再生可能エネルギー発電施設などの立地のリスクを分析・診断するものです。

風力発電事業リスク評価サービス（リスクアセスメント）

SOMPOリスクマネジメントでは、計画中の陸上および洋上風力発電事業における開発・建設・運転フェーズの各種リスクを洗い出し、リスクレベリングをおこないます。リスクレベリングの結果に基づいてリスク対策を促進することにより、プロジェクトの潜在リスク量を軽減し、事業者の安定的な事業運営の実現を目的としたサービスです。

風力発電施設のリスク評価モデル

SOMPOリスクマネジメントでは、風力発電施設専用の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を用いて自然災害による事故や電気的・機械的故障などのリスクを定量化して示すことで、風力発電事業におけるリスクをより正確に把握し、事業計画策定のサポートをおこないます。

風力発電事業を対象とした財務影響分析サービス

SOMPOリスクマネジメントでは、風力発電事業における自然災害に伴う事故や通常の故障による損害、故障・事故時の運転停止に伴う損害を確率的に評価し、顕在化したリスクが事業計画におけるキャッシュフローへ与える影響を、定量的に評価するサービスを提供しています。

風力発電事業者向けセカンドオピニオンサービス

損保ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、損保ジャパンの火災保険に加入している風力発電事業者に対して、運転・メンテナンス中の各種トラブルの際に解決策を提供する風力発電事業者向けセカンドオピニオンサービスを2016年11月から開始しました。風力発電事業者のO&M（運用・保守）に関するご相談事項について、SOMPOリスクマネジメントが風力メンテナンスサービス会社や経験豊富なエンジニア・有識者に見解を求め、その意見を総合的にとりまとめ回答するサービスになります。

風力発電事業者向け保険デューデリジェンスサービス

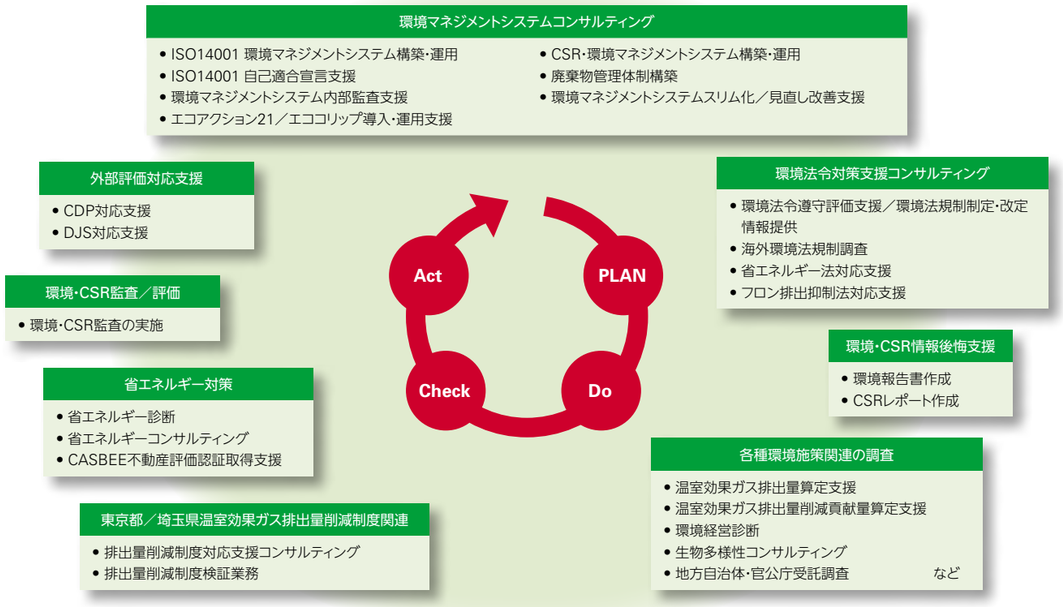
SOMPOリスクマネジメントでは、風力発電設備の損害保険手配前に、風力発電所を取り巻くリスク状況および風力発電事業者の運用・保守（O&M）の予防保全取組みによるリスク低減効果を考慮して総合的なリスク評価をし、保険仕様設計支援のサービスを提供しています。

総合的な「環境コンサルティングサービス」の提供

7.3 エネルギー効率の改善
11.6 都市の環境負荷削減
12.5 廃棄物の発生削減
13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発

SOMPOリスクマネジメントでは、企業の環境に関するリスクを低減させ、企業価値とサステナビリティ（持続可能性）の向上を図りつつ、お客さまのニーズに応じて、コンサルティングサービスをカスタマイズして提供しています。

環境リスク管理の基礎となる、環境法令情報の提供、個別法の対応支援、環境の取組みを会社全体で推進するためのマネジメントシステムの構築・運用支援をはじめ、戦略・施策策定支援、情報公開支援など、多岐に渡るコンサルティングサービスを提供しています。



中国において「環境対策コンサルティングサービス」の無償提供開始

11.6 都市の環境負荷削減
12.5 廃棄物の発生削減
13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
17.16 マルチステークホルダー・パートナーシップ

当社グループの「日本財産保険（中国）有限公司」（以下「SOMPO中国）は、日本の大手環境調査会社である「株式会社エンバイオ・ホールディングス」のグループ会社である「恩拜欧（南京）環保科技有限公司」（以下「エンバイオ中国」）と提携し、企業向け環境対策コンサルティングサービスの無償提供を2018年9月から開始しました。

中国では2015年の改正環境保護法の施行を契機に、環境保護意識が高まり、環境関連の規制が急速に強化されています。日系企業でもこの変化に対応しきれず、制裁金や操業停止命令を受ける事例が相次ぐなど、多くの企業が対応方針の策定に苦慮しています。SOMPO中国ではそういった企業を支援するため、環境対策事業において豊富な経験を持つエンバイオ中国と提携し、中国環境法制上の必要な対策をご提案する「環境対策コンサルティングサービス」の無償提供を開始することとしました。

2021年4月、現在提携を行っております「エンバイオ中国」と共に、環境分野で高い技術力を持つ日本の環境対策機器メーカー「株式会社流機エンジニアリング」とも提携を行いました。

同時に上記環境対策のコンサルティングだけでなく、企業におけるSDGsに関する環境コンサンルティングも、顧客に対して無料で提供を開始しました。





GOVERNANCE

価値創造を支える仕組み

SOMPOはこれまで、事業オーナー制、グループ・チーフオフィサー(CxO)制の導入、指名委員会等設置会社への移行など、迅速な意思決定と能動的な実行を支える体制構築に向け、積極的にガバナンス改革に取り組んできました。また、「経営の羅針盤」と位置づけるERMにより、不安定で不確実なVUCAの時代における多様化・複雑化するリスクの適切なマネジメントを実施しています。このセクションでは、SOMPOの持続的な価値創造を支えるこれらの経営基盤について、その仕組みと特徴をご説明します。

コーポレート・ガバナンスの概要

当社は2019年6月の定時株主総会をもって指名委員会等設置会社へ移行しました。経営における監督と執行の立場・役割の明確化による両機能の更なる強化および社外取締役を中心とした取締役会による監督のガバナンス体制の強化を図っています。

業務執行体制においては、グループCEOおよびグループCOOの全体統括のもと、事業オーナー制、グループ・チーフオフィサー制を採用し、敏捷かつ柔軟な意思決定および業務執行ならびに権限・責任の明確化を図っています。

組織形態	指名委員会等設置会社
取締役人数	12名、うち9名が社外取締役 • 非業務執行取締役比率83%（12名中10名） • 社外取締役比率75%（12名中9名）

取締役会ならびに指名委員会、監査委員会および報酬委員会の構成員

氏名	役職	取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
櫻田　謙悟	グループCEO取締役 代表執行役社長	○ （議長）	—	—	—
辻　伸治	グループCOO取締役 代表執行役副社長	○	—	—	—
手島　俊裕	取締役	○	—	○	—
スコット・トレバー・デイヴィス	社外取締役	○	○ （委員長）	—	○
東　和浩	社外取締役	○	○	—	○ （委員長）
名和　高司	社外取締役	○	○	—	○
柴田　美鈴	社外取締役	○	○	—	○
山田　メユミ	社外取締役	○	○	—	○
柳田　直樹	社外取締役	○	—	○ （委員長）	—
内山　英世	社外取締役	○	—	○	—
遠藤　功	社外取締役	○	—	○	—
伊藤　久美	社外取締役	○	—	○	—

執行役・執行役員

執行役は、取締役会から委任を受けた業務執行の決定および業務執行を担います。執行役員は、執行役から業務執行権限の一部委譲を受けて、業務の執行を担当します。

取締役・執行役・執行役員の選任

取締役については指名委員会の選定をふまえ株主総会において決定し、執行役および執行役員については指名委員会の選定をふまえ取締役会において決定しています。また「役員選任方針」を定め開示しています。

- 役員選任方針は、コーポレート・ガバナンス方針の5.に記載しています。

独立役員の人数

社外取締役9名

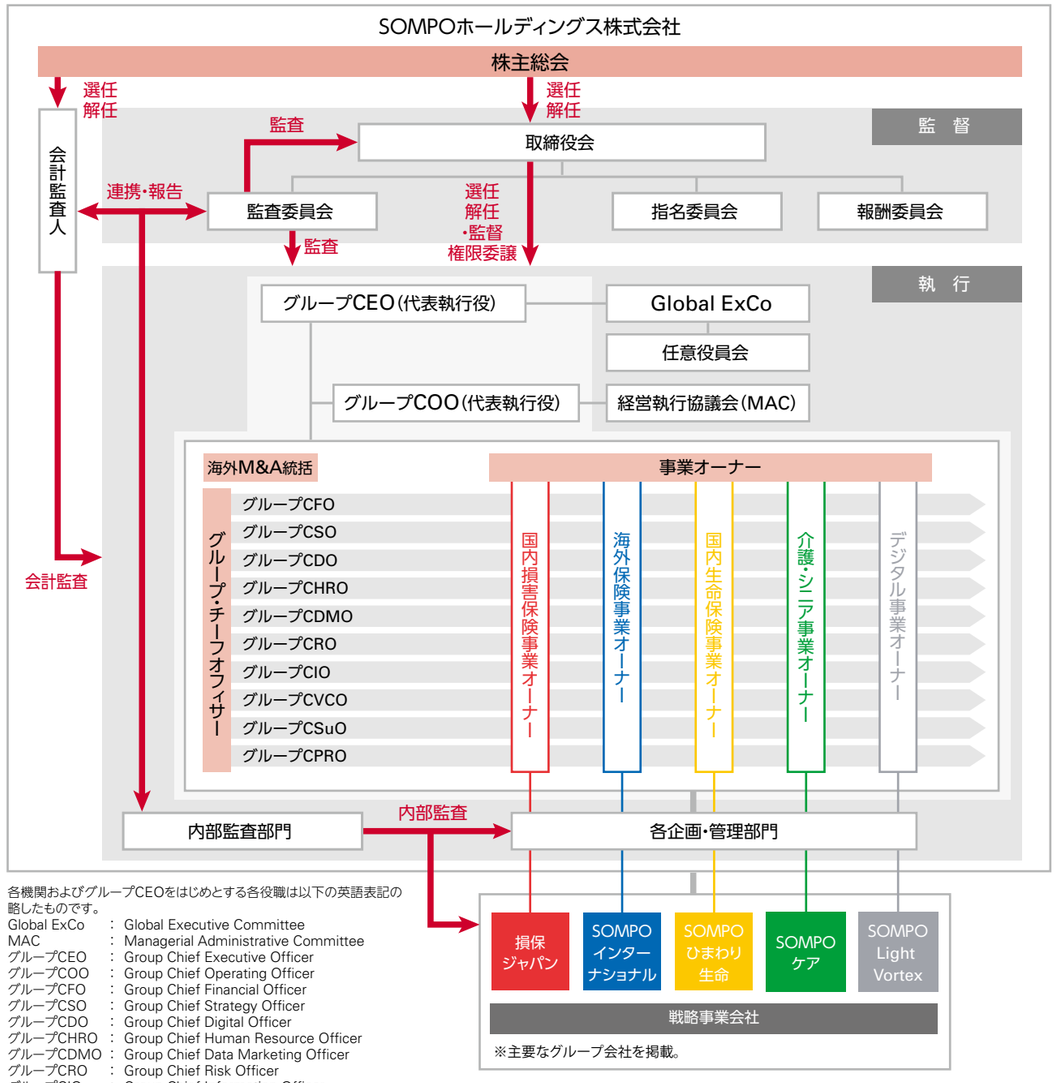
- すべての社外取締役は金融商品取引所が定める独立役員です。
- 社外取締役の独立性に関する基準をコーポレート・ガバナンス報告書にて開示しています。

報酬等の決定

報酬委員会の決定により「役員報酬決定方針」を定め開示しています。

- 役員報酬決定方針は、コーポレート・ガバナンス方針の7. に記載しています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2021年8月1日現在）



各機関およびグループCEOをはじめとする各役職は以下の英語表記の略したものです。

Global ExCo	：	Global Executive Committee
MAC	：	Managerial Administrative Committee
グループCEO	：	Group Chief Executive Officer
グループCOO	：	Group Chief Operating Officer
グループCFO	：	Group Chief Financial Officer
グループCSO	：	Group Chief Strategy Officer
グループCDO	：	Group Chief Digital Officer
グループCHRO	：	Group Chief Human Resource Officer
グループCDMO	：	Group Chief Data Marketing Officer
グループCRO	：	Group Chief Risk Officer
グループCIO	：	Group Chief Information Officer
グループCVCO	：	Group Chief Value Communication Officer
グループCSuO	：	Group Chief Sustainability Officer
グループCPRO	：	Group Chief Public Relations Officer

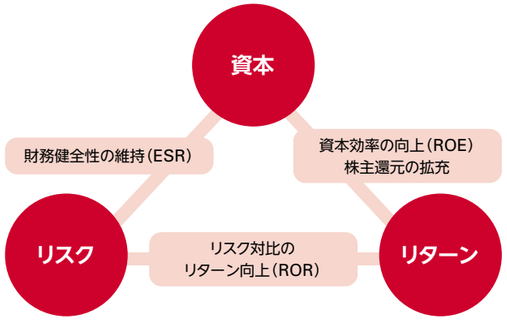
2020年度 取締役会、指名委員会、監査委員会、報酬委員会の開催状況

2020年4月～2021年3月まで

取締役会	開催回数：10回　出席率：99.1%
指名委員会	開催回数：11回　出席率：98.1%
監査委員会	開催回数：12回　出席率：98.3%
報酬委員会	開催回数：11回　出席率：98.1%

戦略的リスク経営（ERM）

当社の戦略的リスク経営（ERM）は、資本・リスク・リターンのバランスを取りながら強固な財務健全性の維持、利益規模の拡大とROE10％以上を見込める着実な資本効率の向上の実現を目指すことにより、企業価値の最大化を図る経営管理フレームワークです。新中期経営計画では、リスクアペタイト原則、中期リスクテイク戦略およびリスクアペタイト指標からなる「SOMPOグループ リスクアペタイトステートメント」を定め、ここで明確にした中期的なリスクテイクの方向性をふまえ、資本効率の低い政策株式の削減やALM強化による国内金利リスクの削減の継続などにより、既存事業の資本効率を向上させます。また、創出された資本およびキャッシュフローを、主に海外保険M&Aなどの成長領域へ向けることで、グループ資本効率のさらなる向上を図ります。これらの取組みにより、これまで中期的な目標としていた修正連結利益3,000億円以上の利益拡大、修正連結ROE10％以上の資本効率について、新中期経営計画の最終年度となる2023年度の達成を目指します。



SOMPOグループ リスクアペタイトステートメント
（目指す姿の実現のために「取るリスク」や「回避するリスク」を定量・定性の両面から明文化したもの）

“安心・安全・健康のテーマパーク”の具現化に向けて進化するERM

ニューノーマルな社会においては、気候変動による大規模自然災害の頻発やサイバー攻撃の脅威など、不確実性を増したリスクが私たちを取り巻いています。VUCAの時代において、ERMは、未然に損失を回避する従来の役割だけでなく、新規事業投資の機会損失を低減させるなどグループを最適な方向に導くナビゲーションの役割が求められています。

これは、変化が激しい荒波の航海における高機能な羅針盤の3つの機能に例えられます。すなわち、①グループが置かれた現在地を正確に把握し、②将来起こりうるリスクを敏感に察知し、③グループが取るべき航路を明確に提示するものであり、ERMが経営の羅針盤としてのこれらの機能を果たし、SOMPOのパーパスを実現に導きます。

当社グループは、保険事業を中心とした「規模と分散」の取組みを加速し、レジリエンス向上を図るとともに、「新たな顧客価値の創造」により、社会課題解決への貢献を実現しつつ、長期的な利益成長性を高めることで、“安心・安全・健康のテーマパーク”の具現化に取り組んでいます。それを支えるERMも従来の保険事業をベースとした枠組みの延長線での高度化にとどまらず、新たなビジネスモデルに即した枠組みへと変革していく必要があります。

例えば、保険・介護事業で蓄積したノウハウをふまえたデジタルやヘルスケアといった非保険事業における定量・定性両面のリスク管理の枠組みの構築や、気候変動やデジタル化の加速などのニューノーマルな社会におけるリスクの分析、検証を通じた、ビジネスサイドの機会追求や防災、減災、予防などの脅威低減への貢献など、ERMの進化にチャレンジしています。

ERMの枠組み

当社グループのERMは、資本・リスク・リターンのバランスを取りながら企業価値の最大化を図る一連の経営管理フレームワークとして「戦略執行に係るリスクテイク」と「経営基盤の安定に資するリスクコントロール」の2つの側面を持っています。

1. リスクアペタイトフレームワーク

リスクテイクの側面では、リスクアペタイトフレームワークを中心に資本・リスク・リターンに関する分析を重要な経営判断に活用しています。

リスクアペタイトフレームワークは、経営理念、SOMPOのパーパスおよびグループの経営計画で目指す姿の実現に向けて、当社グループとして「取るリスク」、「回避するリスク」を明確にしたうえでリスクテイクを行うことで、その達成確度を高めるための仕組みです。各事業は、当社グループのリスクテイクの方向性を明文化した「SOMPOグループ リスクアペタイトステートメント」と整合的な事業計画を策定し、当社は、その検証と達成に向けたモニタリングを実施しています。

2. リスクコントロールシステム

リスクコントロールの側面では、当社グループを取り巻く多様なリスクを特定、分析、評価する仕組みを活用して不測の損失の極小化と利益の安定を目指しています。

(1) 重大リスク管理

当社グループは、「事業に重大な影響を及ぼす可能性があるリスク」を「重大リスク」と定義し、事業の抱えるリスクを網羅的に把握・評価しています。重大リスクは、リスクアセスメントや専門家などの見解に基づいて網羅的に把握し、リスクが当社に及ぼす影響を具体的なシナリオで想定したうえで、発生可能性および影響度（経済的損失、業務継続性およびレピュテーション毀損の3項目）でリスクを定性・定量の両面から評価しています。

また、現時点では重大リスクではないものの、環境変化などにより新たに発現または変化し、今後、当社グループに大きな影響を及ぼす可能性のあるリスクを「エマージングリスク」と定め、重大リスクへの変化の予兆をとらえて適切に管理をしています。国内外の専門家との対話や各種情報源から候補を収集し、想定される影響度が一定以上のエマージングリスクについては、損失軽減の観点だけでなく、新たな保険商品・サービスなどのビジネス機会の観点からグループ横断でモニタリングおよび調査研究を行っています。

(2) 自己資本管理

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

(3) ストレステスト

当社グループの経営に重大な影響を及ぼし得る事象を的確に把握・管理するために、大規模な自然災害や金融市場の混乱などのストレスシナリオが顕在化した際の影響額を算出し、資本およびリスクへの影響度を分析して、必要に応じ対応策を実施する態勢を整備しています。

(4) リミット管理

特定事象の発現により多額の損失が生じることを回避するため、与信リスク、出再リスク、海外自然災害リスクの各々に対してグループベースで最大限度額を設定し、管理しています。

(5) 流動性リスク管理

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







BUSINESS







国内損害保険事業

商品・サービス名称	概要	
地方自治体向けに業界初の「防災・減災サービス」を開発	損保ジャパンでは、地方自治体の避難指示などの発令に伴う費用負担を軽減し、国が進める早期避難指示を後押しする保険と、気象情報や対応策の情報を提供することで、地方自治体の迅速な初動体制の構築を支援するサービスを開発しました。	11.b 災害レジリエントな街づくり
ドローンを活用した災害対応	損保ジャパンでは、事故や災害発生直後に迅速かつ的確に被害状況を把握し、より迅速な保険金のお支払いを目的として、保険業界で最も早くからドローンの運用体制を整備し活用しています。	8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
【業界初】「LINE」を活用した事故受付・事故対応サービス	損保ジャパンは「LINE」を活用した事故受付・事故対応サービスを2018年10月から開始し、海外旅行保険のほか、自動車保険・火災新種保険・傷害保険にも展開しています。	8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
企業・地方公共団体向けの事業継続および防災・減災に関わる支援	SOMPOリスクマネジメントでは、地域防災計画や国民保護計画の実効性を高めるための改訂、BCPや受援計画の策定・改訂、震災の対応や教訓を後世に残す記録誌の作成、実効性の高いBCPを策定するための研修、住民を含めた地域防災力向上に向けた各種検討会の運営などを通じて、災害や危機に強いまちづくりをサポートしています。	11.b 災害レジリエントな街づくり
企業の海外事業展開におけるリスク対策	SOMPOリスクマネジメントでは、海外進出企業のリスクマネジメント活動を支援するため、「海外リスクコンサルティングサービス」を提供しています。	9.b 開発途上国の技術開発、研究、イノベーションの支援
食品リスク総合コンサルティング	SOMPOリスクマネジメントは、食品事業に係るコア・リスク対策などのコンサルティングならびに教育・訓練などを「食品リスク総合コンサルティング」として提供しています。	2.1 飢餓の撲滅
高齢のお客さまにやさしい「あんしんサポート」サービスの提供	損保ジャパンパートナーズは、高齢のお客さまにより一層の安心をお届けするため、独自に開発した「あんしんサポート」サービスを提供しています。	8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
事故対応における、お客さま満足度向上への取組み	損保ジャパンでは、真にお客さまが求める高品質のサービスを提供するため、迅速な保険金のお支払いや一人ひとりのお客さまのニーズに即した付加価値の提供に取り組んでいます。	8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
多様なお客さまに配慮したサービスの提供	損保ジャパンでは、株式会社プラスヴォイス提供の「電話リレーサービス」を活用した手話通訳による事故受付を実施しています。セゾン自動車火災では、お客さま向けの一部の郵送物に「音声コード Uni-Voice（ユニボイス）」を導入し、郵送物の内容やお問い合わせ先等を音声でご案内するサービスを提供しています。	10.2 すべての人々の不平等是正
お客さま本位の業務運営方針	損保ジャパンは、SOMPOグループの経営理念に基づき、あらゆるお客さま接点において、徹底したお客さま視点に基づくお客さま本位の業務運営を実現するとともに、すべてのステークホルダーに対して企業としての社会的責任を果たすべく、「お客さま本位の業務運営方針」を定めています。	8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
紙使用量削減に向けた取組み	損保ジャパンでは、帳票作成の合理化や電子化など、余剰印刷物を発生させない運営体制を構築しています。セゾン自動車火災では、「デジタル保険証券」を導入するとともに、これまで紙で送付していた普通保険約款・特約集、おとなの自動車保険サポートブックを電子ファイルにて提供しています。	13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
大規模災害 被災地支援の取組み	当社グループは、被災された方々の支援および被災地の復興に向けて、変化する現地のニーズに合わせ、さまざまな角度から復興支援に取り組んできました。	11.b 災害レジリエントな街づくり
インドネシアでの交通安全プロジェクト	損保ジャパンはPT Sompo Insurance Indonesiaと連携し、（公社）セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと協働で、インドネシアの交通安全事業に取り組んでいます。	3.6 道路交通事故死傷者の削減
防災教育の普及啓発「防災ジャパンダプロジェクト」	損保ジャパンは、災害から身を守るための知識や安全な行動を学んでもらうことを目的として「防災人形劇」および「体験型防災ワークショップ」を実施しています。	11.b 災害レジリエントな街づくり
SAVE JAPANプロジェクト	損保ジャパンでは、NPOなどとの協働を通じて、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取組みを行っています。	14.1 海洋汚染の防止・削減
社員食堂にて「サステナブル・コーヒー」の販売	新宿本社ビル内の社員食堂において、レインフォレスト・アライアンスの認証を受けた農園で生産されたコーヒー豆を使用した「サステナブル・コーヒー」の提供を行っています。	12.1 持続可能な消費と生産

海外保険事業

商品・サービス名称	概要	
中国における取引先への防災関連サービス無償提供開始	当社グループの「日本財産保険（中国）有限公司」は、中国の保険会社として初めて、取引先企業に対して防災関連サービスの無償提供を行っています。	11.b 災害レジリエントな街づくり
インドでマイクロインシュアランスを提供	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。	3.3 伝染病や感染症の根絶・対処

国内生命保険事業

商品・サービス名称	概要	
LINEを活用した給付金請求受付サービスの開始	SOMPOひまわり生命は、お客さまの利便性向上を目的に、業界初のLINEを活用した給付金請求受付サービスを2020年3月30日より開始しました。	8.10 保険・金融サービスへのアクセシビリティ
健康サービスブランド「リンククロス」	SOMPOひまわり生命は、健康サービスブランド「リンククロス」を立ち上げました。「リンククロス」は、お客さまに心地よく、楽しく、健康を維持していただくことをコンセプトとして、健康を軸とした革新的な商品や、アプリを中心とした健康関連サービスを展開していきます。	3.4 精神保健と福祉の促進

介護・シニア事業

商品・サービス名称	概要	
健康寿命延伸プロジェクト「仕事付き高齢者向け住宅 SOMPOケア ラヴィーレ多摩川」実証の実施	SOMPOケアは 株式会社TOKIMEKU JAPANと提携し、当社が運営する介護付きホームのご利用者に有償の就労機会を提供する取組みを実施しています。	3.4 精神保健と福祉の促進
介護サービスの品質向上に向けた取組み	SOMPOケアは、この人材の需給ギャップを解消するために2019年10月に介護職の処遇改善を実施しました。また社員が働きやすく、存分に活躍できる体制を構築するため、処遇改善に加え、職場環境の改善や人材育成、人事制度の整備等にも、注力しています。	8.5 雇用均等および同一労働同一賃金

財団を通じた社会課題解決の取組み

商品・サービス名称	概要	
（公財）SOMPO美術財団（SOMPO美術館）	1976年に社会貢献の一環で開館し、アジアで唯一ゴッホの≪ひまわり≫を鑑賞できる美術館として、これまで600万人を超えるお客さまにご来館いただいています。	4.7 持続可能な開発促進のための教育
人形劇場「ひまわりホール」	損保ジャパンは1989年に開設した名古屋ビルの人形劇場「ひまわりホール」を地元の人形劇関係者を中心として設立されたNPO法人愛知人形劇センターと共同で運営しています。	4.7 持続可能な開発促進のための教育
社会福祉の「活動と研究」を支える～（公財）SOMPO福祉財団～	1977年に設立された公益財団法人SOMPO福祉財団は、社会福祉分野のNPO/NGOへの助成や、社会福祉・社会保障・保険・ジェロントロジー（老年学）に関する研究会の開催や研究助成、社会福祉の分野における優れた学術文献の表彰などの事業を通じて、社会福祉の発展と向上を目指しています。	3.4 精神保健と福祉の促進
環境分野の人材育成～（公財）SOMPO環境財団～	SOMPO環境財団では、「木を植える『人』を育てる」という理念のもと、環境分野で活躍する人材の育成支援、環境保全に関する活動・研究支援や環境教育などの振興を通して、地球環境保全に貢献することを目指しています。	13.3 気候変動の適応・緩和に対する啓発
認可保育園「SOMPOスマイルキッズ江戸川橋保育園」	2011年設立の一般財団法人SOMPOスマイルキッズは、東京都文京区の当社ビル1階フロアを活用し、認可保育園「SOMPOスマイルキッズ江戸川橋保育園」を運営しています。	8.8 安全・安心な労働環境の促進

※各取組みと関係の最も強いSDGsターゲットを表記しており、取組みの進展や社会課題の変化に応じて継続的に見直しを行います。





DATA





主要ESGデータ

ESGデータ報告上の情報

当社グループのESG課題を把握し、情報開示をすること、さらに、継続的に取組みを向上させることを目的に、2011年度からESGアンケートを実施しています。ESGアンケートは、当社および主要な国内外連結会社を対象としています。主要ESGデータは、本アンケートに基づいて開示しています。

2020年度報告対象

〈会社名〉
SOMPOホールディングス株式会社
損害保険ジャパン株式会社
セゾン自動車火災保険株式会社
損保ジャパンパートナーズ株式会社
Mysurance株式会社
SOMPOひまわり生命保険株式会社
SOMPOケア株式会社
SOMPOヘルスサポート株式会社
SOMPOリスクマネジメント株式会社
SOMPOアセットマネジメント株式会社
損保ジャパンDC証券株式会社
Sompo International Holdings Ltd. <英国領 バミューダ>
Endurance Specialty Insurance Ltd. <英国領 バミューダ>
Endurance Assurance Corporation <アメリカ>
Endurance Worldwide Insurance Limited <イギリス>
SI Insurance(Europe), SA <ルクセンブルク>
Sompo Sigorta Anonim Sirketi <トルコ>
Sompo Holdings(Asia)Pte. Ltd. <シンガポール>
Sompo Insurance Singapore Pte. Ltd. <シンガポール>
Berjaya Sompo Insurance Berhad <マレーシア>
PT Sompo Insurance Indonesia <インドネシア>
Sompo Insurance China Co., Ltd. <中国>
Sompo Insurance (Hong Kong) Company Limited <中国>
Sompo Seguros S.A. <ブラジル>
その他50社超

報告対象範囲とデータカバー率

報告対象範囲の区分		売上高ベースのカバー率*1		
国内連結会社	損保ジャパン	78.8%	62.1%	100%
	その他グループ会社		16.7%	
海外連結会社		21.2%		

*1 カバー率の算出方法

$$カバー率(\%) = \frac{各項目に回答した会社(回答データが有効である会社)の売上げの合計}{ESGアンケート対象のグループ会社の売上げの合計} \times 100$$

当社グループは、保険・金融業と介護・ヘルスケア事業など多様な業態の連結子会社を含めてESGデータを開示するため、本報告では売上高をカバー率の算定基準としています。

報告対象期間

[1] 本社所在地が日本国内の会社

各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2020年4月～2021年3月の情報を掲載しています。

[2] 上記[1]以外の会社

各項目とも特別な記載がない場合は、会計年度である2020年1月～2020年12月の情報を掲載しています。

グループの従業員に関する情報

従業員数(雇用形態別)

	男性	女性	合計
正社員	19,942	28,173	48,115
臨時従業員	1,586	13,093	14,679
合計	21,511	41,259	62,794

従業員数(地域別)

	日本	アジア・中東	欧州・北米・南米	合計
正社員	40,613	2,471	5,031	48,115
臨時従業員	14,516	22	256	14,679
合計	55,105	2,493	5,287	62,794

※地域別の従業員数はSompo International傘下の連結各社の拠点をベースに算出しております。

グループの温室効果ガス(GHG)排出関連情報

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

区分	カテゴリ	算定対象活動項目
スコープ1	直接排出	都市ガス使用量、A重油使用量、灯油使用量、LPG使用量、社有車の燃料使用量
スコープ2	エネルギー起源の間接排出	電力使用量、熱(蒸気)使用量
スコープ3	購入した製品・サービス	紙使用量、サーバー、水道
	燃料・エネルギー関連活動(スコープ1、2以外)	都市ガス使用量、A重油使用量、灯油使用量、LPG使用量、社有車の燃料使用量、電力使用量、熱(蒸気)使用量
	輸送・配送(上流)	郵便、宅配、社内便、事務所移転、社員引越
	事業活動で発生する廃棄物	産業廃棄物、一般廃棄物
	出張	国内(営業・出張・赴任・宿泊)、海外(出張・赴任・宿泊)
	従業員の通勤	電車、バス、自家用車

環境側面に関する情報

環境データ

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社	検証
GHG排出量(スコープ1)		tCO_2	29,352	27,297	23,608	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ2)		tCO_2	147,394	142,077	141,354	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ3)		tCO_2	101,461	100,546	76,985	●	●	●	✓
GHG排出量(スコープ1～3)合計*1		tCO_2	278,207	269,919	241,946	●	●	●	✓
1人当たりCO_2排出量		tCO_2	4.28	4.34	3.85	●	●	●	
都市ガス使用量		m^3-N	3,507,657	3,433,430	3,308,645	●	●	●	✓
A重油使用量		kℓ	163	195	182	●	●	●	✓
灯油使用量		kℓ	241	231	229	●	●	●	✓
LPG使用量		t	1,648	1,648	1,649	●	●	●	✓
社有車の燃料使用量		kℓ	6,721	5,914	4,442	●	●	●	
電力使用量		kWh	**307,522,251**	**302,170,876**	**294,237,104**	●	●	●	✓
熱(蒸気)使用量		MJ	71,950,094	91,831,045	91,429,937	●	●	●	✓
紙使用量		t	8,213	7,435	6,580	●	●	●	✓
水使用量(上水使用量)		kℓ	492,681	484,197	346,509	●	●	●	
水使用量(下水使用量)		kℓ	342,753	326,872	223,481	●	●	●	
廃棄物の総排出量		t	17,473	16,431	13,916	●	●	●	
廃棄物のリサイクル量		t	5,086	4,815	3,253	●	●	●	
総処分廃棄物量		t	12,387	11,615	10,663	●	●	●	
出張に伴うCO_2排出量		tCO_2	22,885	24,638	6,397	●	●	●	✓
延べ床面積		m^2	1,607,397	1,572,345	1,378,582	●	●	●	
グリーン購入比率		%	94.6	52.2	52.3	●			
環境分野の人材育成	「市民のための環境公開講座」の参加者数	人	1,415	1,173	7,199*2	—	—	—	
	大学(院)生の環境NPO/NGOへのインターンシップ支援「CSOラーニング制度」の参加者数	人	55	55	43	—	—	—	
	日本の希少生物種の環境保全活動「SAVE JAPANプロジェクト」の参加者数	人	5,426	2,652	18,148*2	—	—	—	

*1 認証機関による第三者検証を毎年受けています。算定対象範囲は以下の通りです。
2018-2020年度：SOMPOホールディングスおよび主要な連結子会社
また、2020年度のデータ収集の過程において、2018年度および2019年度の数値についてもデータの収集や算出について見直し、再算定を行っています。
*2 コロナの影響で従来の対面型からオンライン型のプログラムへ移行しました。

環境会計(2020年度 GHG削減投資費用および効果)

項目	投資金額	投資効果額	GHG削減量(tCO_2e)
スコープ1・スコープ2	1,301,539,067円	80,118,884円	694

※ 投資金額は主に当社グループ所有ビルの空調・照明設備更新工事などの省エネ工事費用総額。投資効果は、主に当社グループ所有ビルの省エネ工事による電力使用量削減量などをもとに算出したものです。
なお、2020年度は単年度の投資額を掲載していますが、CO_2の削減効果は長期的に継続します。

主要ESGデータ

社会側面に関する情報

社会性データ

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社	検証
役員級以上	男性	人	222	214	188	●	●	●	
	女性	人	17	16	19				
	全体	人	239	230	207				
部長級以上 役員級未満	男性	人	821	837	821	●	●	●	
	女性	人	157	164	178				
	全体	人	978	1,001	999				
課長級以上 部長級未満	男性	人	2,747	2,642	3,014	●	●	●	
	女性	人	751	794	1,060				
	全体	人	3,498	3,436	4,074				
女性管理職比率*1		%	21.4	23.8	24.2	●	●	●	
障がい者雇用率		%	2.19	2.29	2.37	●	●	●	
労働組合等の加入率		%	98.0	98.0	98.0	●	●		
育児休業取得者数	男性	人	333	343	440	●	●	●	
	女性	人	2,010	2,032	2,082				
	全体	人	2,343	2,375	2,522				
育児休業取得の平均日数	男性	日	7.6	7.0	6.8	●	●	●	
	女性	日	186.3	181.5	184.3				
育児支援制度	短時間勤務取得者数+始業・終業の繰り上げ・繰り下げ制度取得者数	日	2,618	2,820	2,854	●	●	●	
介護休業取得者数	男性	人	34	50	22	●	●	●	
	女性	人	65	90	70				
	全体	人	99	140	92				
在宅勤務制度の利用者数		人	4,847	10,729	31,008	●	●		
フレックスタイム勤務制度の利用者数		人	102	2,354	4,333	●	●	●	
フレックスタイム勤務制度の利用率		%	0.35	6.76	13.76	●	●	●	
有給休暇取得率		%	59.9	64.7	70.8	●	●	●	
労働災害発生度数率		—	5.84	5.70	6.07	●	●	●	
欠勤による総喪失日数		日	74,862	64,740	61,409	●	●	●	✓
欠勤率		%	0.47	0.43	0.40				
時間外労働比率		%	11.0	10.9	10.4	●	●	●	
年間離職率	全体の離職率	%	9.3	11.5	10.3	●	●	●	
	自己都合による離職率	%	8.3	9.1	8.0				
従業員満足度割合	満足と回答した割合*2	%	79.7	78.1	81.8	●	●	●	
	回答者数	人	25,950	24,199	23,049				
	満足と回答した人数	人	20,688	18,904	18,857				
顧客満足度*3		%	89.3	89.1	89.1	●			
社会貢献活動への参加人数*4		人	35,848	39,297	29,730	●	●		
会社からの金銭的寄付額		JPY	1,603,230,175	2,031,288,146	1,830,737,862	●			

*1 国内主要事業会社(2021年4月1日時点)と海外連結子会社(2020年12月31日時点)におけるデータです。
*2 介護事業を除く国内連結会社と海外連結子会社を対象範囲としています。
*3 損保ジャパンでは、自動車事故に遭われたお客さまへ、保険金のお支払の際にアンケートを送付し、事故対応サービスに対する満足度を調査しています。
*4 グループ社員および代理店従業員の合計人数です。

ガバナンスに関する情報

役員報酬実績額(2020年度)

連結報酬等の総額が1億円以上の役員は以下のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円) 固定報酬(月例報酬)	退職慰労金等	業績連動報酬等 金銭報酬 業績連動報酬	業績連動報酬等 非金銭報酬 業績連動型株式報酬
櫻田 謙悟	400	取締役	当社	6	–	1	1
		執行役		143	–	154	92
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	–	–	–	–
辻 伸治	107	取締役	当社	6	–	1	1
		執行役		60	–	18	19
		取締役	SOMPOひまわり生命保険株式会社	–	–	–	–
西澤 敬二	151	執行役	当社	–	–	–	–
		取締役	損害保険ジャパン株式会社	78	–	35	37
ジョン・チャーマン (John R. Charman)	341	執行役	当社	138	–	203	–
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	0	–	–	–
ナイジェル・フラッド (Nigel Frudd)	175	執行役	当社	175	–	–	–
奥村 幹夫	100	執行役	当社	55	–	18	26
		取締役	Sompo International Holdings Ltd.	–	–	–	–

注) 1 業績連動報酬については、前事業年度の業績に基づいて支払われた報酬額を記載しており、当事業年度の引当金計上額は含んでいません。
2 ジョン・チャーマン氏の報酬は米国ドルで支払っています。米国ドルから円への換算レートは、固定報酬(月例報酬)は送金時レート、業績連動報酬はその種類に応じて送金時レートと2019年度の期末社内換算レートを使用しています。
3 ナイジェル・フラッド氏の報酬には、所得税額の一部補填に関わる費用等を含んでいます。
4 ナイジェル・フラッド氏の報酬の固定報酬(月例報酬)は米国ドルで支払っています。米国ドルから円への換算レートは送金時レートを使用しています。また、所得税額の一部補填に関わる費用は英国ポンドで支払っています。英国ポンドから円の換算レートは2020年度の期末社内換算レートを使用しています。

投資家・アナリスト向け説明会等の開催(2019年度)

説明会	回数
機関投資家・アナリスト向け説明会(IRミーティング)	2回
機関投資家・アナリスト向け電話会議	2回
証券会社主催カンファレンス	5回
個別ミーティング	325回
個人投資家向け説明会	3回

コンプライアンス教育

項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	対象範囲 国内連結会社 損保ジャパン	対象範囲 国内連結会社 その他グループ会社	対象範囲 海外連結会社
コンプライアンス教育の実施状況	%	91.2	97.4	98.6	●	●	●

情報セキュリティ/サイバーセキュリティ監督体制

当社グループは、取締役会が定める「SOMPOグループERM(戦略的リスク経営)基本方針」に基づくリスクコントロールシステムを構築し、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」と定義し、各事業の抱えるリスクをグループCRO(Chief Risk Officer)が網羅的に把握・評価したうえで、その管理状況を定期的に経営執行協議会(MAC)および取締役会などに報告し、対策の有効性などを検証しています。サイバー攻撃を含むシステム障害に関するリスクは、グループERM委員会で重大リスクとしてCIO(Chief Information Officer)が責任者となって対策を実施しています。

また、当社では「グループサイバーセキュリティ基本方針」を定め、グループ全体として効率的かつ実効性のあるサイバーリスク管理態勢の整備に努めています。

さらに、日々高度化・複雑化するサイバーリスクへの対処のため、当社IT企画部内に専門組織としてサイバーセキュリティグループを設置し、戦略の策定やグループ横断的なセキュリティ強化に取り組んでいます。この専門家集団はSOMPOホールディングスCSIRT(Computer Security Incident Response Team)の機能も内包しながら、平時・有事ともにグループ各社のサイバーセキュリティ担当と共同でサイバーリスクを管理し、その成熟度をグループワイドで上げていくことを大きなミッションとしています。

当社は、サイバーセキュリティを事業戦略およびIT戦略に強力に結び付け、各事業における競争上の優位性へと転換しながらデジタルトランスフォーメーションを安心・安全な形で実現していきます。

顧客プライバシー保護

損保ジャパンでは、組織内で関知したものを苦情として扱い、外部当事者に報告するなど、適切な対処を組織内で図っています。顧客のプライバシー侵害等につき、2020年度に受けた苦情のうち、事実確認が取れた苦情の件数は下表のとおりです。

2020年度:個人情報に関する苦情受付件数

項目	概要	受付件数
誤送付	誤送付に関するもの	22
第三者漏洩	本人の許可なく第三者への情報漏洩	15
その他	上記以外の個人情報に関するもの	66
	年間合計	103

ステークホルダー資本主義メトリクス（SCM）対照表

ガバナンス原則

テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
ガバナンスのパーパス	**パーパスの設定** 経済、環境、社会問題の解決策を提案する手段の表現として、企業が表明したパーパス 企業のパーパスは、株主を含むすべてのステークホルダーに価値を創造することであるべきである	SOMPOのパーパス実現に向けて グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ 統合レポート2021 P14-25 SOMPOのパーパス マネジメント体制
ガバナンス組織の品質	**取締役会の構成** 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成：経済、環境、社会のテーマに関する能力、執行・非執行、独立性、任期、各個人のその他の重要なポジションとコミットメントの数およびコミットメントの性質、ジェンダー、代表者ではない社会グループのメンバーシップ、ステークホルダーの代表	取締役スキルマトリックス 組織図 統合レポート2021オンライン版 コーポレート・ガバナンス（監督の体制・執行の体制） コーポレート・ガバナンス マネジメント体制 主要ESGデータ（ガバナンスに関する情報）
ステークホルダー・エンゲージメント	**ステークホルダーに影響を与える重要（マテリアル）な問題** 主要なステークホルダーと会社にとって重要なトピックのリスト、マテリアリティの特定方法、およびステークホルダーの関与方法	ステークホルダー・エンゲージメント SDGs経営 マテリアリティKPI SOMPOグループの事業におけるESG配慮 マネジメント体制
倫理的行動	**反汚職** 1. 組織の汚職防止に関する方針と手順に関する研修を受けたガバナンス組織のメンバー、従業員およびビジネスパートナーの合計割合を、地域ごとに分類 a）今年中に確認されたが、それより前の年に関連する汚職事件の総数および性質 b）今年中に確認された年内の汚職事件の総数および性質 2. 汚職を撲滅するために、より広範な業務環境と文化を改善するためのイニシアティブとステークホルダーエンゲージメントの議論	コンプライアンス 内部統制システム運用状況概要 主要ESGデータ（ガバナンスに関する情報）
	保全された倫理的助言と報告の仕組み 以下についての社内外の仕組みの記述: 1. 倫理的・合法的行動や組織の誠実性に関する助言の提供を求めること 2. 非倫理的または非合法的な行動、および組織の誠実性に関する懸念を報告すること	内部統制システム運用状況概要 ステークホルダー・エンゲージメント SOMPOグループの事業におけるESG配慮
リスクと機会の監視	**リスクと機会をビジネスプロセスに統合する** 企業が特に直面している、主要かつ重要なリスクおよび機会を明確に特定する会社のリスク要因と機会の開示（一般的なセクターのリスクとは異なる）、これらのリスクに関連する会社のアペタイト、これらのリスクと機会が時間の経過とともにどのように変化したか、またその変化への対応 これらの機会とリスクは、気候変動やデータスチュワードシップなど、重要な経済・環境・社会的要素を統合すべきである	トップコミットメント 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応 新型コロナウイルスの感染拡大を受けたトップメッセージ（グループ役職員向け）［トピックス］ SOMPOのパーパス実現に向けて SDGs経営 マテリアリティKPI
テーマ	拡張測定基準および開示項目	関連頁
ガバナンスのパーパス	**パーパス主導のガバナンス** 会社が表明したパーパスが会社の戦略、方針、目標にどのように組み込まれているか	SOMPOのパーパス実現に向けて グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ 統合レポート2021 P14-25 SOMPOのパーパス マネジメント体制
ガバナンス組織の品質	**戦略的マイルストーンに対する進捗状況** 翌年に達成されると予想される重要な戦略的、経済的、環境的および社会的マイルストーン、前年度から達成されたそのようなマイルストーン、およびそれらのマイルストーンが長期的価値にどのように期待されるか、または貢献したかについての開示	マテリアリティKPI
	報酬 1. 報酬方針における業績評価基準が、企業が表明しているパーパス、戦略、長期的な価値に関連して、経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織および代表執行役の目標とどのように関係しているか 2. 最高ガバナンス組織および代表執行役の報酬に関する方針（以下の種類の報酬）: ● 業績連動報酬、株式報酬、賞与、劣後株または既得株を含む固定報酬および変動報酬 ● 契約金、採用奨励金の支払い ● 解雇手当 ● クローバック ● 退職給付（最高ガバナンス組織、代表執行役およびその他のすべての従業員に対する給付制度と拠出率との差額を含む）	統合レポート2021 P96-100 役員報酬制度 主要ESGデータ（ガバナンスに関する情報） コーポレート・ガバナンス

地球

テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	**温室効果ガス（GHG）排出量** 関連するすべての温室効果ガス（二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、Fガス等）について、GHGプロトコルのスコープ1およびスコープ2の排出量を、二酸化炭素換算トン（tCO_2e）で報告する必要に応じて、重要な上流および下流（GHGプロトコルのスコープ3）の排出量を推計し報告する	主要ESGデータ（環境側面に関する情報） 統合レポート2021 P28-29 財務・未財務ハイライト
	TCFDの実施 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の勧告を完全に実施する必要に応じて、完全に実施するため最長3年のタイムラインを開示する パリ協定の目標、つまり地球温暖化を産業革命前のレベルから2℃未満に制限し、温暖化を1.5℃に制限する取組みを追求することであるが、これに沿ったGHG排出目標を設定したか、または設定することをコミットしたか開示する また、2050年までにネットゼロ排出を達成するかどうかも開示する	気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応
自然の消失	**土地利用と生態学的な感応度** 保護地域および/または主要な生物多様性地域（KBA）内に、もしくはこれに隣接して所有、リース、管理している敷地の数と面積（ヘクタール単位）を報告する	主要ESGデータ（環境側面に関する情報）
淡水の利用可能量	**水ストレス地域における淡水使用量と取水量** 重要なオペレーションのレポート：WRIアキダクト水リスクアトラスツールに従い、取水量のメガリットル、消費水量のメガリットル、およびベースラインの水ストレスが高いまたは非常に高い地域におけるそれぞれの割合 必要に応じて、バリューチェーン全体（上流および下流）について、同じ情報を推計し報告する	主要ESGデータ（環境側面に関する情報）
テーマ	拡張測定基準および開示項目	関連頁
気候変動	**パリ協定適合のGHG排出目標** パリ協定の目標、つまり地球温暖化を産業革命前のレベルから2℃未満に制限し温暖化を1.5℃に制限する取組みを追求することであるが、この目標に沿った、期限を定めたサイエンスベースのGHG排出目標を定め、これに対する進捗状況を報告する これには、温室効果ガスのネット・ゼロ排出量を達成するための2050年以前の日付の設定と、可能であれば、the Science Based Targets initiativeによって提供される手法に基づく中間削減目標を含めなければならない 別のアプローチが採用される場合は、目標を計算するために使用された方法論およびパリ協定の目標を達成するための基礎を開示すること	気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応 SOMPO気候アクション
資源の利用可能性	**リソースの循環性** 必要に応じて、会社全体および/または製品、材料、またはサイトレベルで最も適切なリソース循環メトリックを報告します。潜在的な指標には、Circular Transition Indicators（WBCSD）、Ellen MacArthur Foundationによって開発された指標、および会社が開発した指標が含まれます（ただしこれらに限定されません）。 選択した真円度メトリックを計算するために使用した方法論的アプローチと、メトリックを選択する理由を開示します。	主要ESGデータ（環境側面に関する情報）

ステークホルダー資本主義メトリクス（SCM）対照表

人

テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
尊厳と平等	**ダイバーシティ&インクルージョン** 年齢別、性別およびその他の多様性の指標（例:民族）ごとの従業員区分別従業員の割合	主な取組み（取組み事例（社員）－ダイバーシティ&インクルージョン） 主要ESGデータ（社会側面に関する情報）
	賃金の平等 平等に関する優先分野での、重要な事業所ごとの従業員区分別の基本給および報酬の割合：男性に対する女性、主要民族に対する少数民族、その他の平等に関連する分野	Major ESG Data（Fair compensation system）
	賃金水準 1. 地方の最低賃金と比較した、男女別の標準的な新入社員賃金比率 2. CEOを除く全従業員の年間報酬総額の中央値に対する、CEOの年間報酬総額の割合	Major ESG Data（Fair compensation system）
	児童・強制労働の発生リスク 児童労働または強制労働の重大なリスクがあると考えられる業務およびサプライヤーの説明 そのようなリスクは、以下に関連して発生する可能性がある a）業務の種類（製造工場など）およびサプライヤーの種類 b）事業およびサプライヤーがリスクにさらされていると考えられる国または地域	主な取組み（取組み事例（社員）－人間尊重への取組み）
健康とWell Being	**安全衛生** 1. 業務上の負傷に起因する死亡者数および死亡率、業務上の重大な負傷（死亡者を除く）、記録可能な業務上の負傷、主な業務上の負傷、ならびに労働時間数 2. 組織が労働者の非職業的医療・ヘルスケアサービスへのアクセスをどのように促進しているか、従業員と労働者に提供されるアクセスの範囲についての説明	主要ESGデータ（社会側面に関する情報）
将来に向けたスキル	**研修** 報告期間中に組織の従業員が受講した一人当たりの平均研修時間を、男女別・従業員区分別に示したもの（従業員に提供した研修の総時間を従業員数で割ったもの） フルタイム従業員一人当たりの平均研修開発費（従業員に提供された研修の総費用を従業員数で割ったもの）	主な取組み（取組み事例（社員））－人材育成を通じた強い組織づくり）

テーマ	拡張測定基準および開示項目	関連頁
尊厳と平等	**賃金格差** 1.1 企業レベルまたは重要な事業所ごとの、性別（女性から男性）および多様性の指標（BAMEから非BAMEなど）に基づく、正社員の基本給と報酬の平均賃金格差。 2.2 重要な事業を行っている各国の組織の最高賃金の個人に対する年間総報酬の、同じ国のすべての従業員（最高賃金の個人を除く）の年間総報酬の中央値に対する比率。	主要ESGデータ（ガバナンスに関する情報） 統合レポート2021 P96-100 ガバナンス・報酬体制 有価証券報告書（第11期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書P10 （第一部【企業情報】第1【企業の概況】5【従業員の状況】(2)提出会社の状況）） Major ESG Data（Ratio between CEO compensation and employee average compensation）
	差別・ハラスメントに関わる事故と金銭的損失の総額 差別・ハラスメント事案の発生件数、事案の状況および対応状況、ならびに以下に関連する訴訟手続きに伴う金銭的損失の総額: a）法律違反 b）雇用差別	主な取組み（取組み事例（社員）－人間尊重への取組み）
	リスクにさらされている結社と団体交渉の自由 団体交渉協定の対象となる現役労働者の割合	主要ESGデータ（社会側面に関する情報）
健康とWell Being	**従業員の幸福度** すべての従業員および労働者について、業務上の健康障害に起因する死亡者数、記録可能な業務上の健康障害、および主な業務上の健康障害	主要ESGデータ（社会側面に関する情報）

繁栄

テーマ	中核測定基準および開示項目	関連頁
富の創出と雇用	**雇用絶対数・雇用率** 年齢、性別、その他の多様性および地域の指標ごとの、報告期間中の新入社員の総数と割合 年齢、性別、その他の多様性および地域の指標ごとの、報告期間中の従業員の総離職数および離職率	主要ESGデータ（社会側面に関する情報）
	経済的貢献 1. 発生主義ベースによる創出、分配した直接的経済価値（EVG&D）で、組織のグローバル事業の基本的要素を対象とする 理想的には次のとおり: • 売上高 • 営業費用 • 従業員給与と福利 • 資本提供者への支払い • 政府への支払い • コミュニティ投資 2. 政府から受けた財政支援：報告期間中に政府から受けた財政支援の合計金額	IR資料室 主要ESGデータ（ガバナンスに関する情報） 統合レポート2021 P28-29 財務・未財務ハイライト 第11期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書 P2-3（第一部【企業情報】第1【企業の概況】1【主要な経営指標等の推移】）
	財務的投資による貢献 会社の投資戦略の記載説明に裏付けられた、総資本支出（CapEx）から減価償却費を控除した金額株主への資本還元に関する会社の戦略の記載説明に裏付けられた、自社株買いと配当金の支払いを加算した金額	統合レポート2021 P61 株主還元
より良い商品・サービスに向けたイノベーション	**研究開発費総額** 研究開発に係る費用の総額	IR資料室（IRプレゼンテーション－SOMPOトピックス&ベーシックス（2021年11月）P21）
地域・社会の活力	**法人税等の支払額合計** 法人所得税、固定資産税、非課税VATおよびその他の消費税、雇用主負担の給与税、および企業の費用を構成するその他の税金を含む、企業が負担するグローバル税の総額を、税目別に分類したもの	統合レポート2021 P166 連結損益計算書および連結包括利益計算書（法人税および住民税等） IR資料室

テーマ	拡張測定基準および開示項目	関連頁
富の創出と雇用	**サポートされるインフラ投資とサービス** 以下の要素を説明するための定性的開示 1. サポートされた重要なインフラ投資およびサービスの開発範囲 2. 関連するポジティブインパクトとネガティブインパクトを含む、コミュニティおよび地域経済に対する現在または予想されるインパクト 3. これらの投資およびサービスは営利目的、現物支給、プロボノ的な関わりか	主要ESGデータ（ガバナンスに関する情報） 主な取組み（取組み事例（株主・投資家）－事業を通じたコミュニティ・社会への貢献） 主な取組み（取組み事例（地域社会）－コミュニティ・社会とのつながり） 主な取組み（取組み事例（地域社会）－文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献） 新型コロナウイルス感染症に対するSOMPOグループの対応 主な取組み（取組み事例（地域社会）－大規模災害被災地支援の取組み）
	重大な間接的経済インパクト 1. ポジティブインパクトおよびネガティブインパクトを含む、組織の重要な特定された間接的な経済的インパクトの例 2. 外部ベンチマークおよびステークホルダーの優先順位（国内および国際基準、プロトコル、政策アジェンダなど）という文脈における間接的な経済的インパクトの重要性	SOMPOグループの事業におけるESG配慮 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応 主な取組み（取組み事例（地域社会）－気候変動の「適応」に向けた取組み） 主な取組み（取組み事例（株主・投資家）－事業を通じたコミュニティ・社会への貢献）
地域・社会の活力	**社会的投資総額** 社会的投資総額（Total Social Investment:TSI）は、CECP評価ガイダンスで定義されたESG取組みの「S」に使用される企業のリソースを合計したもの	Major ESG Data（Category of Contribution in FY2020・Amount of Contributions to Initiatives in FY2020）
	主要な事業所のある国ごとの納税総額 重要な場所について国ごとに支払われた税金の合計と、報告された場合は追加の税金が送金されます	主な取組み（取組み事例（株主・投資家）－事業を通じたコミュニティ・社会への貢献）

GRI内容索引

「サステナビリティレポート2021」は、GRI(Global Reporting Initiative)スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。以下に、同スタンダードの一般開示事項、経済、環境、社会および金融サービス業業種別補足文書の開示要請項目について、掲載ページを示しています。

また、一般開示事項の中核指標については「*」を示していますが、中核指標以外の項目についてもステークホルダーからの開示要請が高いため、掲載ページを示しています。経済、環境、社会の項目は、当社グループにとってマテリアルな側面(重要だと選定した項目)について、掲載ページを示しています。

なお、一部、ディスクロージャー誌「SOMPOホールディングス 統合レポート 2020」、「SOMPOホールディングス 統合レポート 2021」、第11期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書、コーポレート・ガバナンス報告書に詳細を記載している項目については、該当する資料を示しています。

一般開示事項

*は「中核」オプションの開示事項

開示事項番号		開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRI スタンダード	G4 ガイドライン		
組織のプロフィール			
102-1*	G4-3	a. 組織の名称	▶企業概要
102-2*	G4-4/PR6	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める。	▶グループ事業
102-3*	G4-5	a. 組織の本社の所在地	▶企業概要
102-4*	G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、組織が重要な事業所を有している国、報告書中に記載しているテーマに特に関連のある国の名称	▶海外保険事業
102-5*	G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態	▶企業概要
102-6*	G4-8	a. 参入市場(次の事項を含む) i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入セクター iii. 顧客および受益者の種類	▶グループ事業
102-7*	G4-9	a. 組織の規模(次の事項を含む) i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) v. 提供する製品、サービスの量	▶企業概要 ▶統合レポート2021 P.28-29 財務・未財務ハイライト
102-8*	G4-10	a. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別、男女別の総従業員数 b. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別、地域別の総従業員数 c. 雇用の種類(常勤と非常勤)別、男女別の総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述。 e. 開示項目102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する雇用数に著しい変動(例えば観光業や農業における雇用の季節変動)があれば報告する。 f. データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める)	▶グループの従業員の数
102-9*	G4-12	a. 組織のサプライチェーンの記述。組織の活動、主要なブランド、製品、サービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める。	▶バリューチェーン
102-10*	G4-13	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して発生した重大な変更。例えば、 i. 所在地または事業所の変更(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合) iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選択や終了を含む)	▶グループ事業 ▶第11期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書P.7 (第一部【企業情報】第1【企業の概況】4【関係会社の状況】)
102-11*	G4-14	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方。	▶トップコミットメント ▶マネジメント体制 ▶社会への宣言イニシアティブへの参画 ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶SOMPO気候アクション ▶戦略的リスク経営 (ERM)
102-12*	G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの一覧。	▶社会への宣言イニシアティブへの参画 ▶方針・ポリシー ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶SOMPO気候アクション ▶気候変動の「適応」に向けた取組み
102-13*	G4-16	a. 業界団体その他の協会、または国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格の一覧	▶社会への宣言イニシアティブへの参画
戦略			
102-14*	G4-1	a. 組織と持続可能性の関連性、および持続可能性に取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	▶トップコミットメント ▶SDGs時代のSOMPOグループの価値創造ストーリー
102-15	G4-2	a. 主要な影響、リスク、機会	▶トップコミットメント ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶新型コロナウイルスの感染拡大を受けたトップメッセージ(グループ役職員向け) ▶SOMPOのパーパス実現に向けて ▶SDGs経営 ▶マテリアリティKPI
倫理と誠実性			
102-16*	G4-56	a. 組織の価値観、理念および行動基準・規範についての記述	▶グループ経営理念 ▶グループの経営理念・パーパス・マテリアリティ ▶方針・ポリシー
102-17	G4-57/58	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為、合法行為や組織の誠実性について求められる助言を提供する制度 ii. 非倫理的行為または違法行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報に対処する制度	▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶内部統制システム運用状況概要
ガバナンス			
102-18*	G4-34	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス組織の委員会を含む。 b. 経済、環境、社会的テーマに関する意思決定に責任を負っている委員会	▶マネジメント体制 ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-19	G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会的テーマに関して権限委譲を行うプロセス	▶マネジメント体制
102-20	G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会的テーマの責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス組織の直属となっているか	▶マネジメント体制
102-21	G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会的テーマについて協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織への結果のフィードバックをどのように行っているか	▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶マネジメント体制
102-22	G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成。次の項目別に報告する。 i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス組織における任期 iv. 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低いグループのメンバー vii. 経済、環境、社会的テーマに関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	▶マネジメント体制 ▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	▶マネジメント体制 ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書

GRI内容索引

102-24	G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス b. 最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準。次の事項を含む。 i. ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会的テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	▶マネジメント体制 ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-25	G4-41	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス組織が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか、また最低限、次の事項を開示しているか i. 役員会メンバーの相互就任 ii. サプライヤーその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	▶マネジメント体制 ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-26	G4-42	a. 経済、環境、社会的テーマに関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス組織と役員が果たす役割	▶マネジメント体制
102-27	G4-43	a. 経済、環境、社会的テーマに関する最高ガバナンス組織の集合的知見を発展・強化するために講じた対策	▶マネジメント体制
102-28	G4-44	a. 経済、環境、社会的テーマに関する最高ガバナンス組織のガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 経済、環境、社会的テーマに関する最高ガバナンス組織のガバナンスに関わるパフォーマンス評価に対応して講じた措置。少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-29	G4-45	a. 経済、環境、社会的テーマ、およびその影響、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む。 b. 最高ガバナンス組織による経済、環境、社会的テーマ、およびその影響、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	▶マネジメント体制 ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-30	G4-46	a. 経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に、最高ガバナンス組織が担う役割	▶マネジメント体制
102-31	G4-47	a.経済、環境、社会的テーマおよびその影響、リスク、機会に関して最高ガバナンス組織が行うレビューの頻度	▶マネジメント体制
102-32	G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルなテーマが取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	▶マネジメント体制
102-33	G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するために設けられているプロセス	▶マネジメント体制 ▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-34	G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重要な懸念事項の対処、解決のために使われた手段	▶コーポレート・ガバナンス ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-35	G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬について報告する。 i. 固定報酬と変動報酬(パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む) ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当て iv. クローバック v. 退職給付(最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) b. 報酬方針のパフォーマンス基準が、最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶コーポレート・ガバナンス ▶統合レポート2021 P.96-100(ガバナンス役員報酬制度) ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-36	G4-52	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、そのような関係	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)) ▶コーポレート・ガバナンス ▶統合レポート2021 P.96-100(ガバナンス役員報酬制度) ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-37	G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案に関する投票結果	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶コーポレート・ガバナンス ▶統合レポート2021 P.96-100(ガバナンス役員報酬制度) ▶コーポレート・ガバナンス報告書
102-38	G4-54	a. 組織の重要事業所が所在するそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬額の中央値(最高給与受給者を除く)に対する比率	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶統合レポート2021 P.96-100(ガバナンス役員報酬制度) ▶第11期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書P.10 (第一部【企業情報】第1【企業の概況】5【従業員の状況】(2)提出会社の状況)
102-39	G4-55	a. 組織の重要事業所が所在するそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)の増加率に対する比率	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶統合レポート2021 P.96-100(ガバナンス役員報酬制度) ▶第11期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書P.10 (第一部【企業情報】第1【企業の概況】5【従業員の状況】(2)提出会社の状況)
ステークホルダー・エンゲージメント			
102-40*	G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	▶ステークホルダー・エンゲージメント
102-41*	G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	▶主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
102-42*	G4-25	a. 組織がエンゲージメントするステークホルダーを特定・選定する基準	▶ステークホルダー・エンゲージメント
102-43*	G4-26/PR5	a. ステークホルダー・エンゲージメントを行うための組織のアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度を含む。また、行ったエンゲージメントが、特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(社会側面に関する情報) ▶アセットマネジメント事業を通じたESG投資 ▶主な取組み(株主・投資家) ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
102-44*	G4-27/PR5	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念。次の事項を含む。 i. 組織がそれにどう対応したか(報告を行って対応したものを含む) ii. 主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ	▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶SDGs経営
報告実務			
102-45*	G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体の一覧 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	▶グループ事業 ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶統合レポート2020 P.221-223(コーポレートデータ 当社および子会社等の概況)
102-46*	G4-18	a. 報告書の内容およびテーマのバウンダリーを確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかの説明	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営
102-47*	G4-19	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルなテーマの一覧	▶SDGs経営 ▶マテリアリティKPI
102-48*	G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	該当はありません。
102-49*	G4-23	a. マテリアルなテーマおよびテーマのバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	▶SDGs経営
102-50*	G4-28	a. 提供情報の報告期間	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象期間)
102-51*	G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付(該当する場合)	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(サステナビリティレポートの公表時期)
102-52*	G4-30	a. 報告サイクル	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(サステナビリティレポートの公表頻度)
102-53*	G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(企画・編集・お問い合わせ先)

GRI内容索引

102-54*	G4-32-a	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成した。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成した。」	▶SOMPOホールディングス ホームページ「サステナビリティ」の内容と「サステナビリティレポート2021」は、GRI(Global Reporting Guideline)スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されています。
102-55*	G4-32-b	a. GRIの内容索引(使用した各GRIスタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示項目を一覧表示する) b. 内容索引には、各開示項目について次の情報を含める。 i. 開示項目の数(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii. 報告書上またはその他の公開資料の中で、該当の情報が掲載されているページ番号またはURL iii. 必要とされる情報開示の省略が認められていて開示できない場合の非開示根拠(該当する場合)	本ページが内容索引です。 ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(情報発信にあたり参考としたガイドラインなど)
102-56*	G4-32-c/33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書上に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める。 ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス組織または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	社会・環境に関する一部定量データについて、第三者機関より保証を受けています。 ▶第三者機関による保証
マネジメント手法			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶SDGs経営
103-2	G4-DMA-b	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制 ▶マテリアリティKPI
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶マテリアリティKPI ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ ▶第三者意見 ▶第三者機関による保証

経済

開示事項番号		開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRIスタンダード	G4ガイドライン		
経済パフォーマンス			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶SDGs経営
103-2	G4-DMA-b	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制 ▶マテリアリティKPI
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント
201-1	G4-EC1	a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織の全世界の事業所について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する。 i. 創出した直接的経済価値: 収益 ii. 分配した経済価値: 事業コスト、従業員給与と福利、資本提供者に対する支払い、政府に対する支払い(国別)、コミュニティへの投資 iii. 留保している経済価値: 「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する。	▶IR資料室 ▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶統合レポート2021 P.28-29 財務・未財務ハイライト ▶第11期 有価証券報告書・確認書・内部統制報告書P.2-3(第一部【企業情報】第1【企業の概況】1【主要な経営指標等の推移】
201-2	G4-EC2	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。報告には、次の事項を含めること。 i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関連する影響の記述 iii. リスクと機会の財務上の影響で、措置を講じる前に生じていたもの iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために講じた措置のコスト	▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶SOMPOグループの気候変動への取組みの進化 ▶主な取組み(取引先−気候変動の「緩和」に向けた取組み) ▶主な取組み(地域社会−気候変動の「適応」に向けた取組み) ▶主な取組み(代理店−気候変動の「緩和」に向けた取組み) ▶第三者機関による保証 ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶SOMPO気候アクション
201-3	G4-EC3	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額。 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーする割合の推定値 ii. 当該推定値の算出基礎 iii. 推定値の算出時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が完全補償の状態にない場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する。 d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める比率 e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的影響があるものか、など)	▶統合レポート2021 P183 業績データ 経理の概況(連結)退職給付関係 採用している退職給付制度の概要
201-4	G4-EC4	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った財務援助の総額。報告には次の項目を含めること。 i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発(R&D)助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関(ECA)からの財務援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、事業所が政府から受け取った財務利益、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構造における政府出資の有無、出資割合	該当はありません。

間接的な経済的影響			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI
103-2	G4-DMA-b	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント
203-1	G4-EC7	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲。 b. コミュニティや地域経済に与えている影響、または与えると思われる影響。プラスとマイナス双方の影響を含む(該当する場合)。 c. 当該投資、サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する。	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶主な取組み(株主・投資家ー事業を通じたコミュニティ・社会への貢献) ▶主な取組み(地域社会ーコミュニティ・社会とのつながり) ▶主な取組み(地域社会ー文化・芸術を通じたコミュニティ・社会への貢献) ▶新型コロナウイルス感染症に対するSOMPOグループの対応 ▶主な取組み(地域社会ー大規模災害 被災地支援の取組み)
203-2	G4-EC8	a. 組織が与える著しい間接的な経済的影響(プラスおよびマイナス)と特定された事例 b. 外部のベンチマークやステークホルダーの優先事項(国内および国際的な基準、協定、政策課題など)を考慮した場合の間接的な経済的影響の「著しさ」	▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶主な取組み(地域社会ー気候変動の「適応」に向けた取組み) ▶主な取組み(株主・投資家ーさまざまな環境問題の解決を目指した取組み)
腐敗防止			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶SDGs経営 ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)
103-2	G4-DMA-b/SO11	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶コンプライアンス ▶ビジネスのグローバルな展開
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶コンプライアンス
205-1	G4-SO3	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業の総数と比率 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	情報の入手が困難です。 情報収集し、分析、情報開示に向けて取り組んでまいります。
205-2	G4-SO4	a. ガバナンス組織メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行った者の総数と比率(地域別に) b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行った者の総数と比率(従業員区分別、地域別に) c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について通達を行った者の総数と比率(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する。 d. ガバナンス組織メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と比率を、地域別に報告する。 e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と比率(従業員区分別、地域別に)	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報)
205-3	G4-SO5	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間内に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	情報の入手が困難です。 情報収集し、分析、情報開示に向けて取り組んでまいります。

環境

開示事項番号		開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRIスタンダード	G4ガイドライン		
原材料			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	G4-DMA-b/EN34	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
301-1	G4-EN1	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または量の合計。次の分類により報告する。 i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報) ▶主な取組み(取引先ー気候変動の「緩和」に向けた取組み)
301-2	G4-EN2	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の比率	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
301-3	G4-EN28	a. リユース・リサイクルされた製品と梱包材の比率。製品区分別に報告する。 b. 本開示項目のデータ収集方法	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)

GRI内容索引

エネルギー			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶SOMPOグループの気候変動への取組みの進化 ▶ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	G4-DMA-b/EN34	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-1	G4-EN3	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する。 b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する。 c. 下記の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)。 i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 下記の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)。 i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内におけるエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。 f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール。 g. 使用した変換係数の情報源。	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-2	G4-EN4	a. 組織外で消費したエネルギー(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。 b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール。 c. 使用した変換係数の情報源。	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-3	G4-EN5	a. 組織のエネルギー原単位 b. 比率計算のため選択した組織固有の値(分数の分母) c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気またはこのすべて) d. その比率計算に使用したのは、組織内消費エネルギー、組織外消費エネルギー、もしくはこの両者であるか	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-4	G4-EN6	a. エネルギー消費の削減および効率化の取り組みによる直接的な結果としてエネルギー消費量が削減できた場合、その削減量(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。 b. 削減したエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこの全部) c. エネルギー消費削減量の算出に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の論理的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
302-5	G4-EN7	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間内におけるエネルギー削減量(ジュールまたはその倍数単位(キロ、メガなど)による)。 b. エネルギー消費削減量の算出に使用した基準(基準年、基準値など)、および基準選定の論理的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)

生物多様性			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
103-2	G4-DMA-b/EN34	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
304-1	G4-EN11	a. 保護地域および保護地域外で生物多様性価値の高い地域の内部や隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトについての以下の情報。 i. 地理的な場所 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域外で生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態(事務所、製造・生産、採掘) v. 事業敷地の面積(原則km^2で表記。他の単位も可) vi. 当該保護地域や保護地域外で生物多様性価値の高い地域の属性(陸上、淡水域、あるいは海洋における生態系)の特徴から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト(IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内規制など)の特徴から見た生物多様性の価値	該当はありません。
304-2	G4-EN12	a. 次の各項目が、生物多様性に直接的、間接的に与える著しい影響の性質 i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染(生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも) iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の改変 vi. 生態学的プロセスの変化(塩分濃度、地下水位変動など)で、自然増減の範囲を超えるもの b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響(次の項目に関連して記述する) i. 影響を受ける生物種 ii. 影響を受ける地域の範囲 iii. 影響を及ぼす期間 iv. 影響の可逆性、不可逆性	▶主な取組み(NPO/NGO−生物多様性保全の取組み)
304-3	G4-EN13	a. すべての生息地保護地域、復元地域の規模と所在地。外部の独立系専門家が、復元措置の成功を認定しているか否か。 b. 組織が復元や保護措置を監督・実施した場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無。 c. 各地域の現状。報告期間終了時の状態。 d. 使用した基準、方法、前提条件。	▶主な取組み(NPO/NGO−生物多様性保全の取組み)
304-4	G4-EN14	a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リストの対象生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に報告する。 i. 絶滅危惧IA類(CR) ii. 絶滅危惧IB類(EN) iii. 絶滅危惧II類(VU) iv. 準絶滅危惧(NT) v. 軽度懸念	該当はありません。

GRI内容索引

大気への排出			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
103-2	G4-DMA-b/EN34	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
305-1	G4-EN15	a. 直接的(スコープ1)GHG排出量の総計(CO_2換算値(t-CO_2)による)。 b. 計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、または全部) c. 生物由来のCO_2排出量(CO_2換算値(t-CO_2)による)。 d. 該当する場合、計算の基準年 (以下の項目を含める) i. その基準年を選択した根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶統合レポート2021 P.28-29 財務・未財務ハイライト ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報) ▶第三者機関による保証
305-2	G4-EN16	a. ロケーション基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO_2換算値(t-CO_2)による)。 b. あてはまる場合には、マーケット基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO_2換算値(t-CO_2)による)。 c. データがある場合には、総計計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、または全部)。 d. 該当する場合、計算の基準年(以下の項目を含める)。 i. その基準年を選択した根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶統合レポート2021 P.28-29 財務・未財務ハイライト ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報) ▶第三者機関による保証
305-3	G4-EN17	a. その他の間接的(スコープ3)GHG排出量の総計(CO_2換算値(t-CO_2)による) b. データがある場合には、総計計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、または全部) c. 生物由来のCO_2排出量(CO_2換算値(t-CO_2)による) d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3)GHG排出量の区分と活動。 e. 該当する場合、計算の基準年および i. その基準年を選択した根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶統合レポート2021 P.28-29 財務・未財務ハイライト ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報) ▶第三者機関による保証
305-4	G4-EN18	a. 組織のGHG排出原単位 b. 比率計算のため選択した組織固有の値(分数の分母) c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)。 d. 計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、またはこの全部)	▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報)
305-5	G4-EN19	a. 排出量削減活動を実施した結果、直接的な成果として達成したGHG排出削減量(CO_2換算値(t-CO_2)による)。 b. 計算に用いたガス(CO_2、CH_4、N_2O、HFC、PFC、SF_6、NF_3、または全部) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した根拠 d. GHG排出量削減となったスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶統合レポート2021 P.28-29 財務・未財務ハイライト ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報) ▶第三者機関による保証
305-6	G4-EN20	a. ODSの生産量、移入量、移出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による)。 b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	該当はありません。
305-7	G4-EN21	a. 次の各物質の重大な大気排出の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による)。 i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 揮発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	該当はありません。
環境コンプライアンス			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応 ▶ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	G4-DMA-b/EN34	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR−KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(環境側面に関する情報))
307-1	G4-EN29	a. 環境法規制の非遵守で被った高額の罰金や罰金以外の制裁措置(下記の観点による) i. 高額罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 法規制に対して組織の違反が皆無の場合は、その旨を簡潔に述べるだけでよい。	該当はありません。

社会

開示事項番号		開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
GRI スタンダード	G4 ガイドライン		
研修および教育			
103-1	G4-20/21/ DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	G4-DMA-b/ LA16	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶人事戦略 ▶ダイバーシティ&インクルージョン
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ステークホルダー・エンゲージメント
404-1	G4-LA9	a. 報告期間内に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i. 性別 ii. 従業員区分	情報の入手が困難です。 情報を収集、分析し、情報開示に向けて取り組んでまいります。
404-2	G4-LA10	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、範囲や、提供した支援 b. 継続的な雇用適性を促すために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了マネジメント	▶主な取組み(社員-人材育成を通じた強い組織づくり)
404-3	G4-LA11	a. 報告期間内に、業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別に)	▶主な取組み(社員-人材育成を通じた強い組織づくり)
多様性と機会均等			
103-1	G4-20/21/ DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	G4-DMA-b/ LA16	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶人事戦略
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
405-1	G4-LA12	a. 組織のガバナンス組織に属する個人で、次の多様性区分に該当する者の比率。 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳～50歳 、50歳超 iii. 該当する場合には、その他の多様性指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次の多様性区分の従業員区分ごとの従業員の比率。 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他の多様性指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	▶主要ESGデータ(社会側面に関する情報)
405-2	G4-LA13	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、主要事業拠点別)。 b. 「主要事業拠点」の定義。	情報の入手が困難です。 情報を収集、分析し、情報開示に向けて取り組んでまいります。
人権評価			
103-1	G4-20/21/ DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主な取組み(社員-人間尊重への取組み) ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
103-2	G4-DMA-b/ HR12	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶人事戦略 ▶主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
412-1	G4-HR9	a. 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率(国別に)	▶人間尊重への取組み
412-2	G4-HR2	a. 業務に関わる人権面に関する組織方針や手順について、報告期間中に従業員研修を行った総時間 b. 業務に関わる人権面に関する組織方針や手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員数の比率	▶主要ESGデータ(ガバナンスに関する情報) ▶主な取組み(社員-人間尊重への取組み)
412-3	G4-HR1	a. 重要な投資契約で、人権条項を含むもの、または人権観点による審査を受けたものの総数と比率 b. 「重要な投資契約」の定義	情報の入手が困難です。 情報を収集、分析し、情報開示に向けて取り組んでまいります。
地域コミュニティ			
103-1	G4-20/21/ DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織) ▶SDGs経営 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント
103-2	G4-DMA-b/ SO11	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制

103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶マネジメント体制 ▶(バックナンバー:2020年度まで)グループCSR-KPI ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶主要ESGデータ(環境側面、社会側面に関する情報)
413-1	G4-SO1	a. 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラム(次のものを活用したものなど)を実施したものの比率: i. 一般参加型アプローチに基づく社会影響評価(ジェンダー影響評価を含む) ii. 環境影響評価および継続的なモニタリング iii. 環境および社会影響評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や各種プロセス(社会的弱者が参画するもの) vii. 影響に対処するための労使協議会、職業安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	▶主な取組み(NPO/NGO-交通事故防止の取組み) ▶主な取組み(NPO/NGO-生物多様性保全の取組み) ▶主な取組み(地域社会-CSR各種プログラムの評価)
413-2	G4-SO2	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業(次の事項を含む) i. 事業所の場所 ii. 事業の及ぼす著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)	該当はありません。
顧客プライバシー			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶SDGs経営 ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)
103-2	G4-DMA-b	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶お客さま情報の保護
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶お客さま情報の保護
418-1	G4-PR8	a. 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数(次の分類による) i. 外部の当事者から申立を受け、組織が公的に認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 実証された不服申立が皆無の場合は、その旨を簡潔に述べるだけでよい	▶主な取組み(お客さま-最高品質のサービスの提供に向けた取組み)
社会経済コンプライアンス			
103-1	G4-20/21/DMA-a	a. 項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルなテーマのバウンダリー。次の記述を含む。 i. どこで影響(インパクト)が発生するか ii. 影響に対する組織の関与。例えば、影響の直接または間接の原因が組織にあるか否か、組織がビジネス関係を通じて影響に直接結びついたか否か。 c. バウンダリーに関する特定の制約事項。	▶SDGs経営 ▶サステナビリティに関する情報発信の全体像と方針(報告対象組織)
103-2	G4-DMA-b/SO11	a. 組織がそのテーマをどのようにマネジメントしているかの説明 b. マネジメント手法の目的に関する声明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. ゴールおよびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理制度 vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	▶コンプライアンス ▶ビジネスのグローバルな展開
103-3	G4-DMA-c	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む。 i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	▶コンプライアンス
419-1	G4-SO8/PR9	a. 社会経済分野の法律や規定の違反により受けた相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置(次の事項に関して) i. 相当額以上の罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が皆無の場合は、その旨を簡潔に述べるだけでよい。 c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	該当はありません。

金融サービス業　業種別の開示事項

開示事項番号	開示事項の内容	掲載場所(または、省略理由)
プロダクト・ポートフォリオ		
DMA	FS1 事業に適用される、特定の環境的・社会的要素を含む方針 FS2 事業における環境的・社会的リスクを評価し、スクリーニングする手続き FS3 契約や取引における顧客の環境的・社会的要求事項の履行や遵守の状況をモニタリングする手続き FS4 事業に適用される環境的・社会的方針や手続きに対する従業員の能力の向上 FS5 環境的・社会的側面のリスクと機会に関わる、顧客・投資家・取引先との相互コミュニケーション	▶方針・ポリシー ▶マネジメント体制 ▶ステークホルダー・エンゲージメント ▶アセットマネジメント事業を通じたESG投資 ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮 ▶気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応
FS6	特定の地域・市場規模・セクター別の、事業分野におけるポートフォリオに占める割合	▶トップコミットメント ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
FS7	各事業分野で、特定の社会的便益を創出する目的で企画された商品やサービスの金額的価値	▶主な取組み(お客様-健康に資する取組み) ▶主な取組み(NPO/NGO-交通事故防止の取組み)
FS8	各事業分野で、特定の環境的便益を創出する目的で企画された商品やサービスの金額的価値	▶主な取組み(お客様-さまざまな環境問題の解決を目指した取組み)
監査		
DMA	FS9 環境的・社会的方針やリスク評価手続きの実施を監査する範囲と頻度	▶マネジメント体制
所有権の有効性		
DMA	FS12 報告組織が、議決権あるいは議決についてアドバイスをする権利を有する株式の環境的・社会的課題に適用される議決方針	▶方針・ポリシー ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮
FS10	報告組織が、環境的・社会的課題について相互に関係したことのある会社のポートフォリオに占める割合と会社数	情報の入手が困難です。 取組みを進め、情報開示に向けて取り組んでまいります。
FS11	環境的・社会的側面のポジティブおよびネガティブ・スクリーニングを行っている資産の割合	情報の入手が困難です。 取組みを進め、情報開示に向けて取り組んでまいります。
地域コミュニティ		
FS13	過疎地や経済的弱者の居住地域におけるタイプ別のアクセスポイント	▶主な取組み(地域社会-気候変動の「適応」に向けた取組み) ▶主な取組み(地域社会-事業を通じたコミュニティ・社会への貢献)
FS14	社会的弱者のための金融サービスへのアクセス改善の率先取り組み	▶主な取組み(地域社会-気候変動の「適応」に向けた取組み ▶主な取組み(地域社会-事業を通じたコミュニティ・社会への貢献) ▶SOMPOグループの事業におけるESG配慮

社外からの評価

当社グループの取組みは、国内外の各種機関から高い評価をいただいています。また、当社は、以下のSRIインデックス（社会的責任投資指数）やSRIファンドの組入銘柄となっています。最近の主な受賞、評価を紹介します。

主な受賞

「第4回エコプロアワード」において優秀賞を受賞

損保ジャパン　リスクマネジメント

損害保険ジャパンとSOMPOリスクマネジメントは、「第4回エコプロアワード」（主催:一般社団法人サステナブル経営推進機構）において、洋上風力発電事業者向け「ONESOMPOWINDサービス（包括保険とリスクマネジメントサービス）」を評価され、優秀賞を受賞しました。（2021年9月）

第1回「ESGファイナンス・アワード」において金融サービス部門・銀賞を受賞

損保ジャパン

損害保険ジャパンは、第1回「ESGファイナンス・アワード」（主催:環境省）の金融サービス部門において、『防災・減災費用保険』などの提供を通じ、気候変動の適応ビジネスの拡大に寄与している点を評価され、銀賞を受賞しました。（2020年2月）

令和元年度「東京都共助社会づくりを進めるための社会貢献大賞」の企業部門において、大賞を受賞

損保ジャパン

損害保険ジャパンは、令和元年度「東京都共助社会づくりを進めるための社会貢献大賞」（主催:東京都）の企業部門において、大賞を受賞しました。（2020年2月）

「サステナビリティサイト・アワード2020」においてシルバー（優秀賞）を受賞

ホールディングス

当社のCSRウェブコンテンツが、CSR／サステナビリティ・ウェブコンテンツの情報充実度で格付けした「サステナビリティサイト・アワード2020」において、シルバー（優秀賞）を受賞しました。（2020年1月）

主な評価

CDP「気候変動Aリスト」（最高評価）に選定

ホールディングス

世界の主要な機関投資家が各国の企業に気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量の公表を要請する国際的なプロジェクト「CDP」の気候変動に関する2021年の評価において、A（最高評価）を獲得しました。CDP「気候変動Aリスト」に選出されるのは通算で5回目となりました。（2021年12月）

東洋経済新報社「CSR企業ランキング2020年版」の金融部門において、第1位

ホールディングス

東洋経済新報社「CSR企業ランキング2020年版」の全業種のCSR部門合計および金融部門において、第1位を獲得しました。（2020年2月）

東京都「総量削減義務と排出量取引制度」登録検証機関評価において最高ランクの「S」評価を取得

リスクマネジメント

東京都「総量削減義務と排出量取引制度」の登録検証機関評価において8年連続で最高ランクの「S」評価を取得しました。

認定関連

環境や社会へ配慮した取組みを行う企業・団体を表彰する制度「Caring Company」に選出

Sompo Insurance (Hong Kong) Company Limitedは環境や社会へ配慮した取組みを行う企業・団体を表彰する制度「Caring Company」に2009年から12年連続で選出されています。

「健康経営銘柄2021」への選定およびグループ会社9社が「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」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「健康経営銘柄2021」に選定されました。2019年から3年連続の選定となります。あわせて当社グループの20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2021大規模法人部門」に認定され、そのうち9社が「健康経営優良法人2020大規模法人部門（ホワイト500）」、1社が「健康経営優良法人2021中小規模法人部門（ブライト500）」に認定されました。

*健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

●「健康経営銘柄2021」への選定
- SOMPOホールディングス株式会社【3年連続】

●「健康経営優良法人大規模法人部門（ホワイト500）」認定企業
- SOMPOホールディングス株式会社【5年連続】
- 損害保険ジャパン株式会社【5年連続】
- SOMPOひまわり生命保険株式会社【5年連続】
- SOMPOヘルスサポート株式会社【5年連続】
- SOMPOコミュニケーションズ株式会社【3年連続】
- 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社【3年連続】
- 株式会社プライムアシスタンス【3年連続】
- 損保ジャパンパートナーズ株式会社【2年連続】
- SOMPOコーポレートサービス株式会社【初認定】

●「健康経営優良法人大規模法人部門」
- SOMPOリスクマネジメント株式会社【5年連続】
- SOMPOビジネスサービス株式会社【5年連続】
- SOMPOシステムズ株式会社【2年連続】
- セゾン自動車火災保険株式会社【2年連続】

●「健康経営優良法人2021中小規模法人部門（ブライト500」
- ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社【初認定（優良法人認定は3年連続）】

●「健康経営優良法人2021中小規模法人部門」
- SOMPOアセットマネジメント株式会社【2年連続】
- 損保ジャパンDC証券株式会社【初認定】
- SOMPOビジネスソリューションズ株式会社【初認定】
- SOMPO企業保険金サポート株式会社【初認定】
- SOMPOクレジット株式会社【初認定】
- SOMPOワランティ株式会社【初認定】

SRIインデックス（社会的責任投資指数）などへの組入れ

当社は、以下のSRIインデックスの組入銘柄となっています。（2021年9月8日現在）

Ethibel EXCELLENCE Investment Registers

ホールディングス

「企業の社会的責任」の観点から高いパフォーマンスを示している企業を選定し、組み入れている投資ユニバースです。

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI World & Asia Pacific)

ホールディングス

Dow Jones Sustainability Indices（DJSI）は、米国のS&P Dow Jones Indices社が開発した株式指数で、企業の持続可能性を「経済」「環境」「社会」の3つの側面から評価し、先進的な取組みを行っている企業が選出される世界の代表的なESGインデックスです。当社はDJSI World Indexとアジア・太平洋地域を対象とするDJSI Asia Pacificに選定されています。DJSI World Indexへの組入れは2000年から通算し、21回目の組入れとなりました。

FTSE4Good Index Series

ホールディングス

FTSE4Goodインデックスシリーズは、環境・社会・ガバナンスのグローバル・スタンダードを満たす企業への投資を促進するようデザインされた株式指数シリーズです。

FTSE Blossom Japan Index

ホールディングス

FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)が作成し、環境、社会、ガバナンスについて優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドやほかの金融商品の作成・評価に広く利用されます。

MSCI ESG Leaders Indexes・MSCI SRI Indexes

ホールディングス

米国のMSCI社が各業界においてESG評価が高い企業を選定したインデックスです

*SOMPOホールディングス株式会社のMSCIインデックスへの組入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるSOMPOホールディングス株式会社に対するスポンサーシップ、支援、またはプロモーションを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占財産であり、その名称とロゴはMSCIおよびその関連会社が所有する商標またはサービスマークです。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

ホールディングス

米国のMSCI社がMSCIジャパンIMIトップ500指数を対象とし、各業界においてESG評価が高い企業を選定したインデックスです。

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

ホールディングス

米国のMSCI社がジャパンIMIトップ500指数を対象とし、性別多様性に優れた企業を選定したインデックスです。

ECPI Global Developed ESG Best in class Equity Index

ホールディングス

ECPI社（持続可能性投資を専門とした投資運用助言会社）が選定した、ESG評価の高い企業で構成されるインデックスです。

モーニングスター社会的責任投資株式指数

ホールディングス

モーニングスター社などが開発した日本企業を対象とした日本初のSRIインデックスです。

第三者意見・第三者意見を受けて

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

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]
代表者 兼 ソシオ・マネジメント編集発行人
川北 秀人氏



IIHOE:「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。
http://blog.canpan.info/iihoe/(日本語のみ)

当意見は、SOMPOホールディングスのホームページ上のCSR・サステナビリティ関連ページの記載内容、および総務、人事、CSR・サステナビリティの各部門の担当者へのヒアリングに基づいて、2020年度までの実績および2021年度内に実施中の取り組みについて執筆しています。

同社グループのCSR・サステナビリティへの取り組みは、従来からの着実な実践に加えて、中長期的な重要課題に対する方針が定義されており、今後は部門を超え、社外との連携を深めて、ビジネスモデル開発を含む価値創出を進めるべき段階にあると言えます。

高く評価すべき点

- トップ・マネジメントを含む、グループを挙げたCSR・サステナビリティ推進(SDGs経営)について、パーパスに社会に提供する価値を明記し、マテリアリティ評価に基づく主要項目についてKPIを設定していること。グループCEO自らが「安心・安全・健康のテーマパーク」を通じた社会への価値提供、リアルデータプラットフォームの活用を通じた価値創出へのコミットメントを明確にしていること。グループ各社のすべての職場にCSRチェッカーが任命され、CSR実施計画表に基づき、職場特性に応じた取り組みを実践していること。今後は、温室効果ガス削減や人権尊重なども、各職場における実践や、顧客に対する事業としての価値創出に結び付くようKPIを拡充するとともに、代理店などヴァリューチェーン内の重要な取引先に対して、環境や人権などCSRの基本的な事項に関する取り組みを促す働きかけが進むこと、テーマパークというプラットフォームで、多様な企業やNPO/NGOとの協働によるソリューションの開発・提供・進化が促されることを期待します。
- 介護・シニア事業におけるCSR・サステナビリティや社会的な価値創出が期待される取り組みについて、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応とともに、眠りスキャンの導入をはじめとするリアルデータ活用を進めていること。今後は、得られた情報が、各利用者へのサービスの最適化や従業員の働きがいの向上について定量的に把握し、業界全体へのプラットフォームとして提供できるよう、進化を期待します。また、グループの強みと連動して、介護・シニア領域における保険やリスクコンサルテーション、とりわけ自然災害や感染症などに対応するBCP/BCMの立案や人材育成をはじめとする、リスクへの備えの事業化が、他社に先駆けて進められることを強く期待します。

取組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 気候変動の緩和と適応について、社内において紙の使用量を継続的に削減していること、再生可能エネルギーの導入や有機廃棄物発電事業に着手したこと、顧客に対してリスクコンサルテーションや農業保険・天候インデックス保険など、気候変動によるリスクと機会への対応を進めていること、国際的なイニシアティブに対して率先して参画していること、さらに環境問題に関する公開講座や生き物の保全活動など、市民社会と連携したプログラムを長期に渡って継続していることを評価しつつ、今後は、日本政府が掲げた2030年までの温室効果ガス排出量46%削減(2013年比)を達成するために、シェアードサービスセンターの展開によるグループ各社への波及、顧客における再生可能エネルギー導入や事業効率化、断熱などの支援、そして紙の調達先における生物多様性などの保全をはじめとする取り組みの拡充を強く期待します。その実現のために、自社のTCFDにおける想定シナリオを定量的かつより精度の高いものとするとともに、業種別に想定シナリオ策定を支援するサービスの強化をはじめとして、グループの大きな強みである代理店やパートナー企業、NPO/NGOとの積極的な連携によってサービスが進化することを期待します。
- 人権への取り組みについて、グループ人間尊重ポリシーに基づくグループ内の人権マテリアリティ評価にもとづき、従業員の健康・安全、長時間労働をはじめとする重点課題を特定して取り組みを進めつつあること、リスクマネジメント社においてUNEP FIの人権ガイダンスツールを活用したコンサルテーションが実施されていることを評価しつつ、今後は、損害保険をはじめとする取引先の「人権トランスフォーメーション」や「人権尊重(侵害予防)金融」を促すために、事業における人権リスクのデュー・ディリジェンスや負の影響の回避、発生時の救済について、影響が大きいと想定される業種からモデル開発するとともに、ラギー・フレームワークを自社として実践すること、また、自社ならびに代理店の役職員対象の育成の機会が増えることを、引き続き強く期待します。
- 人的多様性を生かした組織づくりについて、人材コアバリューを定義し、88のグループキーポストについてサクセッションプランを策定したことを評価しつつ、今後も引き続き、グループ全体の長期の人的ポートフォリオ目標を明示し、未来の市場・経営環境に備える仮説を検証する研修など、グローバルに活躍する次世代の幹部管理職層を育成する体制の拡充や、障碍者をはじめとする人的な少数者が相互に意見交換できるコミュニティの形成が促されることを、引き続き強く期待します。
- 従業員の健康の維持・向上と働き続けやすい職場づくりについて、育児・介護・看護などのための休職・短時間勤務や在宅勤務制度を利用する従業員の比率が51%に達していることを評価しつつ、今後は、勤続年数の男女差が合理的と言える水準まで縮小するよう、若い女性の疾患予防・体調管理を支援することを引き続き強く期待します。

第三者意見を受けて

グループサステナブル経営推進協議会 議長
グループCSuO　執行役
下川 亮子



新型コロナウイルス感染症拡大は人々の暮らしや行動に大きな影響を与え、さらに社会が抱えるさまざまな課題を浮彫りにしています。企業にとっては、このような社会課題に対してどのようなソリューションを提供していくのか、その存在意義(パーパス)がより重視される時代になってきたことを感じます。

2021年度からの新中期経営計画の策定にあたり、SOMPOがこの先の20年、50年という長期スパンで何を目指すのか、「SOMPOだから実現できる社会」、「SOMPOだから社会に提供できる価値」を徹底的に経営議論し、「SOMPOのパーパス」として定めました。そして、今年8月に設置されたグループCSuOは、このパーパスをグループ全体に浸透させることをミッションとしており、その任を受け、さまざまな取組みを進めているところです。

さて、川北様には2001年から当社の「サステナビリティレポート」への第三者意見を執筆いただいています。執筆にあたっては、各事業との双方向の対話においてグループの取組みを深くご理解いただいたうえで、中長期的な視点からのアドバイスを頂戴しており、あらためて感謝申し上げます。いただいたご意見や当社への期待を受け止め、具体的な議論を進めながら持続可能な社会に向けて、取り組んでまいります。

高くご評価いただいた点につきましては、今後も当社の強みとして注力しつつ、さらなる期待に応えられるよう改善していきたいと思います。パーパス実現に向けて、新中期経営計画で経営基盤の一つとして位置付けた「SDGs経営」では、当社グループが向き合う社会課題および戦略・アクションに対してマテリアリティ・KPIを定めています。パーパス実現に向けた着実なPDCAを実践しつつ、ご提言いただいた多様なステークホルダーとの協働によるソリューションの開発・提供につきましても具体的な貢献を検討していきます。

またリアルデータの活用につきましては、介護におけるケアサービスの結果や従業員の働きやすさ等の視点での定量的なデータ把握やこれらによる業界全体への波及に対する期待のコメントをいただきました。期待に沿えるよう、「リアルデータプラットフォーム(RDP)」を活用し、リスクの可視化による行動変容の促進、利用者のQOL向上に貢献する健康支援など、介護領域における早期の外販・収益化を図るとともに、防災・減災、モビリティ、農業、ヘルシー・エイジングの領域においてもソリューションの具現化を通じた新たな顧客価値の提供に向けて取り組んでまいります。

また、ネットゼロ社会への貢献や人権トランスフォーメーション、予防金融に対する今後の課題についてもご指摘をいただきました。損害保険やリスクコンサルといった本業を通じて社会課題解決への貢献ができることを強く意識し、マルチステークホルダーとの連携による商品・サービスの開発・提供に積極的に取り組んでまいります。

SDGs(持続可能な開発目標)も残り10年を切り、企業には具体的な行動が問われています。SOMPOのパーパスの実現に向けた取組みを加速させるべく、グループ全体へのパーパスの浸透を着実に進めていきます。また、当社グループが本業でSDGsに貢献してきた実績と、多様なステークホルダーとのネットワークやリアルデータプラットフォーム(RDP)等を最大限に活用し、パートナーシップを通じた社会課題解決と価値創出に取り組んでまいります。