

英国現代奴隷法（UK Modern Slavery Act 2015）及び （Australia Modern Slavery Act 2018）に関する対応

2018年豪州現代奴隷法

当社グループでは、MS&ADホールディングスとして英国現代奴隷法（UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、2015年以降、毎年声明文を公表しています。また、三井住友海上及びあいおいニッセイ同和損保も、それぞれの海外拠点として英国現代奴隷法と2018年豪州現代奴隷法に基づいて声明を公表しています。強制労働や児童労働といったバリューチェーン、サプライチェーン上の人権侵害を防ぐべく、今後も報告を実施するとともに、ビジネスパートナーへの働きかけを継続していきます。

英国現代奴隷法（UK Modern Slavery Act 2015）に係る声明

MS&ADホールディングス

- 2023年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2022年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2021年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2020年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2019年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2018年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2017年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2016年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 
- 2015年度 奴隷労働と人身売買に関する声明 

人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に依拠し、人権尊重のマネジメントシステムである人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。2017年2月に制定した人権基本方針に沿い、次のとおり人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

STEP1 人権への負の影響の特定・評価

当社グループのバリューチェーンとステークホルダーから人権リスクの発生する接点を整理し、下記プロセスを経て以下の3つの人権尊重取組における重点課題を特定しました。

- ① 公平・公正なお客さま対応
- ② 取引先・代理店における人権対応の考慮への取組み
- ③ 社員の健康への配慮と差別のない職場環境

人権への負の影響の特定・評価は、原則として3年に一度、定期的に見直すこととしています。都度、当社グループとバリューチェーンを取り巻く社会や環境の変化に応じた重点課題を判断します。2021年度に初回評価を実施しました。2023年4月の経産省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」の公表を受け、また海外拠点における人権尊重取組全体の反映を行い、2023年度に2021年度の評価の再評価を実施しました。

人権への負の影響の特定・評価のプロセス

特定・評価プロセス①	当社グループのバリューチェーンとステークホルダーから人権リスクの発生する接点を整理 [バリューチェーン] (1) 商品・サービスの提供;商品開発・販売(含む保険料回収)、リスクコンサルティング、保険金支払(含む事故調査関係者) (2) 経営プロセス;資産管理(含む投融資)、情報管理、調達(資材・不動産)、人事・採用 [ステークホルダー] お客さま、株主、取引先、代理店、社員、地域社会・国際社会、環境 [人権課題] (1) 差別（採用・雇用、労働条件）(2) 労働安全衛生 (3) 過剰・不当な労働時間 (4) ハラスメント (5) 結社の自由 (6) 差別（思想・宗教・表現の自由） (7) 名誉棄損・プライバシーの侵害 (8) 消費者の安全と知る権利 (9) 外国人労働者の権利 (10) 強制労働 (11) 児童労働 (12) 先住民・地域住民の権利 (13) 紛争・非人道的行為への加担 (14) その他
特定・評価プロセス②	洗い出したリスクを、①深刻度※1と②影響度・発生可能性の2軸で評価・分析しリスクマップを作成（リスクマップを作成※2） （※1）侵害の影響する規模、範囲及び是正困難性から評価
特定・評価プロセス③	評価プロセス②の結果、判明した顕著なリスクをステークホルダーごとに整理し、「優先して対応すべき課題」から、人権尊重取組の重点課題を決定 [人権尊重取組の重点課題] (1) 公平・公正なお客さま対応 (2) 取引先・代理店における人権対応の考慮への取組み (3) 社員の健康への配慮と差別のない職場環境
特定・評価プロセス④	必要な予防・改善措置の検討・実施、効果のレビュー


※2 リスクマップはこちら （2024年3月改定）


STEP 2 防止・軽減・是正措置の実施

特定した人権尊重取組における重点課題ごとに、防止・軽減と必要に応じ是正措置を講じています。防止・軽減の具体的な取組みには、研修の実施をはじめとした教育・啓発活動や社内制度・社内環境の整備が一例として挙げられます。

人権尊重取組における重点課題ごとの主な防止・軽減取組

防止・軽減取組の対象拠点数： 46社 ※	防止・軽減取組事例
公平・公正なお客さま対応	■お客さま第一の業務運営の徹底 「お客さま第一の業務運営方針」に沿った取組みの実施を通じて幅広くお客さまの声を聴きし、絶え間のない品質向上や業務改善に取組む ■お客さまの情報管理の徹底 ・社員の情報リテラシー向上のための情報管理研修実施、標的型攻撃メール訓練の実施 ・保険代理店、外部委託先及び社員に対して定期的な点検・監査の場を通じて、情報の管理体制を確認すると同時に人権尊重取組の理解を促進 ・「MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報管理基本方針」に基づき、グループ各社において情報管理に関する社内規定の策定、セキュリティ対策の導入、社員・代理店教育などを実施。 情報セキュリティ 外部委託管理基本方針 ■高齢者・障がい者への配慮 ・ユニバーサルデザインの採用 ・高齢者向け専用ダイヤルの設置や対応マニュアルの整備 ・手話通訳サービスの導入
取引先・代理店における 人権対応の考慮への取組み	■引受・投融資先への考慮 2020年9月に「サステナビリティを考慮した事業活動」グループポリシーを策定し、ESG要素を考慮した事業活動を実施。保険引受及び投融資において、人権尊重も含め、考慮している。2022年7月に、広範囲の人々の無差別殺傷につながるクラスター弾製造企業に加え、生物・化学兵器や無差別殺傷につながる対人地雷といった非人道的兵器製造企業に係る保険引受及び投融資は行わないことを定め、グローバルにそのガイドラインに沿った保険引受と投融資を行っている。また、先住民族・地域住民の人権侵害をおよぼす可能性がある事業については、取引先の地域社会への配慮状況等を踏まえ慎重に取引の可否を判断。 ■取引先（外部委託先） 取引先（全外部委託先）に当社グループの人権尊重取組を理解いただくため、人権基本方針を配布。リスクベースで選定した外部委託先には体制整備の調査を行うとともに、人権啓発研修ツール（人権方針策定ガイド、社内研修資料）の提供、人権尊重取組の関連情報を伝達、共有 ■代理店 ・代理店を対象とした人権啓発研修の実施 ・人権課題への取組状況や体制整備のヒアリングを実施し、定期的に人権啓発研修ツール（人権方針策定ガイド、社内研修資料）の提供、人権尊重取組の関連情報を伝達、共有
社員の健康への配慮と差別のない 職場環境	■社員を対象とした健康経営の推進 長時間労働者への産業医面談、メンタル不調への対策強化（予防に資する啓発活動、復帰プログラムの活用）、柔軟な勤務運営の活用、健康診断受診促進 ■ハラスメントを含む人権侵害への対策 ・社員の健康と安全について、勤務時間のシステム上の管理に加え、働き方改革をグループ挙げて推進 ・スピークアップ制度（内部通報制度）や相談窓口を設置し（詳細は、「救済の仕組み 相談窓口」に記載）、アクセスしやすくなるよう通報制度の周知、窓口相談しやすい環境の整備 ・ハラスメントの発生を予防するため、全社員（契約社員・派遣社員含む）職場研修や階層別研修、eラーニングによる研修等でハラスメント防止への取組みを実施 スピークアップ制度 ■LGBTQに関する理解促進 社員を対象にLGBTQに関する理解促進のセミナーを実施、ALLY*の活動を推進 *LGBTQ を理解し、支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を指す言葉

※MS&ADホールディングス及び国内外の主要な関係各社（連結子会社等）2023年3月31日現在

■人権尊重取組み推進の体制

MS&ADホールディングスのサステナビリティ推進部が中心となり、海外コンプライアンスを担当する部門や、事業会社の人権啓発を担当する部門と連携し、国内外での人権尊重の取組みを推進。事業会社は、人権啓発担当役員以上を長とする組織を中心に、人権と企業の社会的責任について更に認識を深め、社内での人権文化の醸成と定着を図り、社員の人権尊重の意識向上に取組んでいます。

＜主な取組み＞

- ・全社員職場研修の企画・立案から運営・実施管理
- ・人権啓発体制に関わる社員への役割等の意識付け

[ESGデータ・資料（人権）](#)

■健全な労使関係の構築

会社と各労働組合が、お互いにその立場を尊重し、ともに協約を誠実に遵守して、会社の民主的で健全な発展と社員の労働条件の維持改善及びその地位の向上を図るために努力することを約束しています。この協約に基づき、賃金や人事制度と運用等について、交渉・協議を行っています。

＜各種ハラスメント防止対策＞

当社グループでは、人権基本方針、コンプライアンス基本方針に則り、人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、職業、地域、信条、障害の有無等による差別やハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他のハラスメント）を行わないことを宣言しています。社員等が直接通報・相談することができる社内外の相談窓口（スピークアップデスク）を設け、当社グループの倫理・法令遵守を推進しています。

[ESGデータ・資料（労働組合加入率）](#)

[スピークアップ制度](#) [実績](#)

STEP3 取組の実効性の評価（モニタリング）/ STEP4 説明・情報開示

STEP1とSTEP2を通じて特定・評価した人権課題とその防止・軽減、是正措置の有効性と実効性について、定期的な評価（モニタリング）を行っています。また、人権尊重取組に関する各種情報については、毎年発行されるサステナビリティレポート、ホームページ等を通じて説明・情報開示を行っています。

点検、モニタリングの取組み事例

公平・公正なお客さま対応	■個人情報保護 MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報管理基本方針」に基づき、グループ各社において情報管理に関する社内規定の策定、セキュリティ対策の導入、社員・代理店教育などを実施。管理態勢について検証するため、保険代理店、外部委託先及び社員に対して定期的な点検・監査を実施。発見された問題点について、速やかに是正策を実施 <2023年度点検・監査実績> ・当社及びグループ国内保険会社における社内点検 ・代理店・外部委託先（約25,000社）に対する点検・監査を実施、393社に対してセキュリティ等に関する強化を指導 情報セキュリティ 外部委託管理基本方針
取引先・代理店における 人権対応の考慮への取組み	■引受・投融資先 「サステナビリティを考慮した事業活動」グループポリシーに基づき、年1回引受状況を確認し、方針に沿った内容であるかを確認し、必要に応じて引受停止を行うなど、改善・是正を実施 また、定期的な人権への影響評価の見直しでは、Fragile States Indexで人権リスクの高い国・地域を確認。ミャンマーでの事業展開においては、出資先のデュー・ディリジェンス等を行い、人権に関する問題がないことを確認 ■取引先（外部委託先）・代理店 定期的に人権尊重取組体制の確認を行い、必要に応じた体制整備の支援を実施 ■代理店・外国人技能実習生 外国人技能実習生の雇用実態について、当社グループ内の関連する担当部門にヒアリングを実施。顕在化した問題事例は確認されていないが、引き続きフォロー。また、定期的に第三者による労働環境・条件の監査を行い、適切な労働環境の維持を確認
社員の健康への配慮と差別のない 職場環境	・安全に配慮した職場づくり（労働安全衛生法遵守） グループ国内保険会社において、労働安全衛生法に基づく衛生委員会を設置し、月1回健康障害の防止や健康の保持増進に関する事項を調査・審議 ・当社グループ社員の意識調査を毎年定点観測し、会社制度・施策及び環境整備の検討に活用 2019年度からは海外拠点に所属する社員にも同様に実施 目標と取組実績「社員意識調査」

救済の仕組み＜相談窓口＞

当社グループでは、万が一の人権侵害に関する声を受け止め、適切な救済対応につなげる体制を整えています。

■お客さまからの声

お客さまからの相談窓口	お客さまからいただく「相談」「要望」「苦情」などのさまざまな声を広く受け止め、品質向上に活かすことを定めている お客さまの声をお聴きする仕組み
-------------	---

■社員等からの通報・相談制度

当社グループでは、人権基本方針、コンプライアンス基本方針に則り、人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、職業、地域、信条、障がいの有無等による差別やハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他のハラスメント）を行わないことを宣言しています。万が一、救済が必要な事案が発生した場合は下記体制等を通じ、社員等からの通報・相談を受け付け、適切な救済対応を行っています。

社員等からの通報・相談制度 (スピークアップ制度)	法令違反・社内規定違反・不適切な行為があった場合に、その事実を会社として速やかに認識し、必要な対策を講じることに より、違法行為等の放置・拡大を防止するために、社員等が直接通報・相談することができる社内外の相談窓口（スピークア ップデスク）を設け、当社グループの倫理・法令遵守を推進 ＜主な通報・相談対象の事例＞ ・コンプライアンスに関する事項 ・当社グループの人権基本方針に関する事項 ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、 その他のハラスメントによる社員の精神・肉体・健康などに関する事項 ・労働時間、時間外労働等の職場環境に関する事項 通報・相談者の秘密保持や情報の取扱いに十分に注意し、通報・相談者が不利益な取扱いを受けることのないよう、通報・相 談者の保護の取組みも実施。 社外の法律事務所にも受付窓口を設け、通報者が利用しやすいよう配慮 海外拠点で従事する役職員向けには、自拠点の受付窓口に加えグローバル通報窓口も設置。16ヵ国語での通報に対応してお り、海外から日本本社への通報も可能 ＜通報・相談への対応＞ 通報及び相談内容に応じ、適切な部署が事実調査を実施し、法令違反・社内規定違反・不適切な行為が事実であれば、人事処 分や注意・指導などを行う スピークアップ制度 実績
ハラスメント相談窓口	専用の相談窓口を設け、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マニティ－ハラスメントなどについて、被害を 受けた社員が安心して相談できるように対応。迅速な調査による事実確認に基づき、必要と認められた場合には社内規定に則 り、適正に是正や処分等を実施。予防についても、全社員職場研修や階層別研修、eラーニングによる研修等でハラスメント防 止への取組みを実施

■サプライチェーンからの通報・相談制度

人権課題に関する救済窓口	主に当社グループの外部委託先を対象に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した専門機関のプラットフォーム を活用し、主に当社グループの外部委託先を対象に救済窓口を設置 救済窓口を通じて、バリューチェーンにおける人権侵害情報の迅速な把握と是正活動の更なる強化、課題解決処理の透明性向 上に取り組んでいる 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）
--------------	--

幅広いステークホルダーとの対話

人権尊重取組の推進にあたっては、自社の事業活動がどのようにステークホルダーに受け止められ、影響を与えていることを認識する必要があります。当社グループでは、人権尊重のマネジメントシステムである人権デュー・ディリジェンスのあらゆるプロセスにおいて、ステークホルダーとの対話を実施し、取組みに活かしています。

<対話事例1> 人権尊重取組に関するディスカッション

NGOとの対話：当社グループの

2023年12月、国際協力NGOセンター（JANIC）理事・THINK Lobby所長の若林秀樹氏とMS&ADホールディングスCSuO、サステナビリティ推進部の社員で「人権尊重取組」に関するディスカッションを行いました。

【ディスカッションの概要】

- ・ 時期：2023年12月
- ・ 方法：対面実施 事前アンケートで当社グループ取組に関する意見をいただき、設問に基づきディスカッションを実施
- ・ 参加者：国際協力NGOセンター（JANIC）理事・THINK Lobby所長 若林秀樹氏、MS&ADホールディングスCSuO、サステナビリティ推進部

【当社グループの人権デュー・ディリジェンスと運用について】

若林氏から、ビジネスと人権に関する本邦及び各国の最新動向の共有をいただき、事前に回答いただいた当社グループの人権尊重取組に関するアンケートに基づいて活発な意見交換を行いました。

「人権リスクは人々のリスクであり、企業は、最終的に人々のリスクへの対応の過程で企業価値の向上が図られるべきことを認識することが重要」、「人権を含めた人的資本が社会関係資本や自然資本に支えられていることを、全社員に理解促進する必要がある」といった意見が出されました。

MS&ADホールディングスは、ディスカッションを通じて得られた知見、意見を人権リスクへの再評価に反映し、さらなる人権尊重取組と情報開示の充実化につなげていきます。

●対話を通じて得られた意見を社内で議論し、2024年3月リスクマップ再評価に反映しました。



<対話事例2> 人権尊重取組に関するディスカッション

NPOとの対話：当社グループの

2023年12月、認定NPO法人 虹色ダイバーシティ代表・理事長の村木真紀氏とMS&ADホールディングス サステナビリティ推進部の社員で、当社グループのLGBTQ取組に関するディスカッションを行いました。

【ディスカッションの概要】

- ・ 時期：2023年12月
- ・ 方法：オンライン形式、当社グループの取組状況、検討課題についてディスカッションを実施
- ・ 参加者：認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 代表・理事長 村木真紀氏 MS&ADホールディングス サステナビリティ推進部

【当社グループのLGBTQ取組について】

村木氏から、LGBTQに対する国や企業の最新動向やLGBTQ当事者の方々が抱える困難や心身の健康等の状況について共有いただいたのち、当社グループのLGBTQ対応について、①LGBTQのお客さまへの対応、②当社グループ社員への対応などを中心に意見交換を行いました。



虹色ダイバーシティ
代表・理事長
村木 真紀氏

①LGBTQのお客さまへの対応

社会全体のLGBTQへの理解・関心の高まりや、国・地方自治体の法整備が進む一方で、LGBTQの方々が直面している心身の健康に関わる困難は依然として多い。保険会社に期待される対応として、保険引受や各種手続きの課題を認識する必要性や、社員・代理店へLGBTQへの理解促進を行い、LGBTQのお客さまへの対応力を向上していくことなどについて意見が出されました。

②当社グループ社員への対応

従業員グループのALLY（アライ：LGBTQを理解し支援する人）活動や、社員相談窓口の運営、社員教育・周知、採用等、幅広く他企業の好事例を交えながら、体制整備とともに社員への効果的な周知方法の検討等について意見交換を行いました。

MS&ADホールディングスは、ディスカッションを通じて得られた知見、意見を社内ガイドラインの作成に反映するなどの具体的な対応を通じ、グループ全体でLGBTQ取組を推進していきます。

●対話を通じて得られた知見を社内ガイドラインの作成に反映しました。

社員のWell-being

グループの最大の財産は人財であり、企業価値向上の原動力はグループの社員一人ひとりです。中期経営計画（2022-2025）の基本戦略に連動する人財戦略のもと、「最適な人財ポートフォリオの構築」「社員の能力・スキル・意欲の最大限発揮」を進め、Value（価値の創造）、Transformation（事業の変革）、Synergy（グループシナジーの発揮）に取り組んでいます。

また、社員のエンゲージメントを向上させるため、自律的なキャリア形成機会、柔軟で効率的・効果的な働き方、チャレンジ精神を後押しする企業文化といった職場環境の整備を進めています。

人財戦略

中期経営計画（2022-2025）では、「レジリエントでサステナブルな社会を支える企業グループ」を実現するため、「Value（価値の創造）」「Transformation（事業の変革）」「Synergy（グループシナジーの発揮）」を基本戦略に掲げました。この戦略を実現するのは、グループ社員の一人ひとりであり、戦略実行に必要な、人財や組織の「めざすべき姿（To be）」と「現在の姿（As is）」とのギャップを把握し、ギャップ解消のロードマップとなる「人財戦略」を実行します。



基本戦略と連動する人財戦略

目標と取組実績（KPI）

最適な人財ポートフォリオ構築

既存の保険事業の枠組みにとらわれず、高度な知識や最先端の技術を活用して自律的に行動し、変革にチャレンジする人財を輩出し続ける会社をめざします。リスクリングやリカレント等、自律的な学習メニューへの投資拡充による人財育成とともに、外部人財の採用を含めた専門人財の確保・活躍促進等により、最適な人財ポートフォリオを構築します。

リスクリング・リカレント

専門人財の確保・活躍

< 専門人財育成の取組例 >

デジタル人財の育成	大学等の教育機関との連携を通じた当社グループ独自のデジタル人財育成プログラムを実施 < 研修・制度の例 > ・ MS&ADデジタルアカデミー ・ MS&ADデジタルカレッジfrom京都 ・ システム×デザイン思考研修 ・ 滋賀大学大学院派遣（AD） デジタル技術によるプロセス・サービス等の効率化・利便性向上にとどまらず、当社グループのビジネス全体の変革をめざす取組み
アクチュアリー資格取得の支援	商品開発、リスク管理等に確率・統計等の手法を駆使する数理のプロフェッショナルである人財育成として、日本アクチュアリー会が実施する資格試験への挑戦を奨励・支援 ESGデータ・資料（アクチュアリー人数）
MS イノベーション創出に向けて企業のリカレント教育を支援	京都先端科学大学とMS&ADインシュアランス グループ ホールディングスが共同で開発したデジタルやEV（電気自動車）分野のリカレント教育プログラム「MS&ADデジタルカレッジ from 京都」を、2023年4月から企業・団体・地方自治体向けに紹介・販売 大学と提携したリカレント教育プログラムの販売を開始（MS） 

社員の能力・スキル・意欲の最大限発揮

魅力ある職場環境の整備

自律的なキャリア形成機会

自らが希望するポスト・部門に異動し、活躍のステージを広げるための公募制度（ポストチャレンジ）の活用を拡大し、グループ会社間での人事異動、人財育成、キャリア形成取組を活性化します。また、自身を即戦力として、これまで培ってきた能力・スキル等を自ら指定する部署にアピールできる制度（フリーエージェント）の活用や、社員が既存組織の枠を超えて会社施策に参画する仕組みなど、自律的なキャリア形成機会の提供を拡充しています。

新たなチャレンジを後押しするマネジメント

チャレンジを奨励し、社員の意欲を引き出し活かす意識改革・風土醸成につながるマネジメントを展開します。マネジメント層向けの研修や、上司部下面談の運営等を通じて、失敗をおそれずチャレンジすることの重要性を浸透・定着させ、実践していきます。

柔軟で多様な働き方

在宅勤務と出社を効率的に組み合わせ、リモートワークを活用した業務運営を進めています。また、ジョブ型雇用の導入や、副業・兼業の緩和により、スキル向上・活用の機会を拡大します。キャリアビジョンやライフイベント等に応じた転居転勤の可否選択を柔軟に認めています。

[完全ロケーションフリーなコールセンターシステムの導入（AD）](#) 

目標設定や多面評価による社員育成

<目標設定・面談による社員育成>

社員一人ひとりが働きがいや成長を実現するための仕組みとして、個人目標やキャリアビジョンを設定し、上司との面談を行う制度を導入しています。全社員が、グループの「ミッション・ビジョン・バリュー」に立ち返るとともに、サステナビリティの観点も織り込んだ目標をたて、上司と年数回の面接対話を実施し、目標・課題・成果を共有することで、人事考課の納得性・公平性を高めるとともに、キャリアビジョンを共有し社員の育成につなげています。

<360度フィードバック>

同僚や上司、部下など複数人の視点から評価を受ける、360度フィードバックを導入しています。「役職等の立場に応じて求められる行動」に関して、自分自身と他者の観察結果をもとに日常を振り返り、行動変容・発揮につなげ、自己成長を目的に実施しています。

<研修・教育の取組例>

MS&ADオープンカレッジ	課題解決力等のビジネススキルを習得する集合研修
トレーニー制度	社員の希望により、他部門や他の会社の業務を短期間体験する社内制度 グループ体感の更なる醸成、コミュニケーション強化を推進 ESGデータ・資料（トレーニー制度参加人数）
ポストチャレンジ制度	自らのキャリア形成を考える社員がその内容や希望を会社に伝え、その実現に向け、チャレンジすることができ公募制度 社員の自律的キャリア形成を実現する取組み
MS MSA生命 社内フリーエージェント制度	自らキャリアビジョンを描き、その実現に向け、自身を即戦力として、これまで培ってきた能力・スキル等を自ら指定する複数の部署にアピールする制度
AD 企業内大学制度 「ADユニバーシティ」	カテゴリーごとのスキルの見える化を実現し、業務や役割に留まらず、自らの成長に向け強化すべき能力・スキルの習得にむけた自律的・主体的な学びを後押しする制度

<社会・地域課題の解決に向けた人財育成>

AD CO2排出量の算定手法に関する資格を必須取得	約1万人の社員を対象に、CO2排出量の算定手法に関する「炭素会計アドバイザー資格制度」の3級資格取得を必須化し、社会・地域課題の解決に向けた人財育成を強化 約1万人の社員を対象に、CO2排出量の算定手法に関する資格を必須取得に（AD） 
---	--

＜ライフステージに応じた制度と支援施策の例＞

ライフステージ	主な制度		支援施策
結婚	[グループ共通] ・勤務地域変更制度 ・退職後の希望復職制度		
妊娠～出産		[グループ共通] ・産前・産後休暇	[グループ共通] ・出産・育児ハンドブック
育休	[グループ共通] ・産前・産後休暇		
復職	[グループ共通] ・在宅勤務制度 ・勤務地域変更制度 ・退職後の希望復職制度	[グループ共通] ・短時間・フレックス勤務制度 ・時間外労働の免除・制限 ・子の看護休暇	[MS・AD・MSP生命] ・育休後復職者座談会・復職セミナー [AD] ・企業主導型保育園 ・事業者内保育所
介護		[グループ共通] ・介護休業・休暇 ・短時間勤務制度	[グループ共通] ・仕事と介護の両立支援ハンドブック ・介護と健康の外部相談窓口

男性社員の育児休業1ヵ月取得推進の取組みについて（MS）



ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

多様な社員が一人ひとりの能力を真に発揮できる環境を整備し、新たなイノベーションの創出と企業価値の向上を実現するため、「Diversity & Inclusion(D&I)」に「Equity(公平性)」の視点を取り入れ、「DE&I」として推進しています。

＜意見やアイデアを積極的に引き出し活かすマネジメントノウハウの展開例＞

グループ共通 e-ビジネスゼミ	グループ会社役員が実施する少人数制のオンラインゼミナール
	多様な人材の知識・経験・価値観をもとにした意見やアイデアを引き出し、そこに至るプロセスや手法を体系化 「インクルーシブ・リーダーシップ」として、グループ各社のマネージャー層向け研修に展開し職場で実践

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）レポート」を発行

グループ共通

当社グループとしての「DE&Iレポート」を発行し、オフィシャルWebサイトに公開しています。本レポートでは、当社グループとしてのDE&Iの方向性とグループ各社がめざす共通の取組みを提示し、グループ各社におけるDE&Iの具体的な施策を紹介しています。

<ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）レポートコンテンツ>

※DE&Iレポート2024は、2024年11月掲載予定

DE&Iレポート2023



DE&Iの実現に向けて

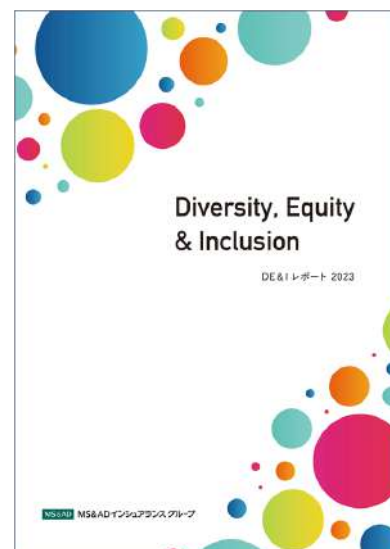
- ・CEOメッセージ
- ・私たちの決意
- ・新たな挑戦と未来に向けた歩み
- ・未来を生み出すためのアクション

現在の取組み

- ・女性活躍
- ・多様で柔軟な働き方
- ・ワークライフバランス
- ・多様性が活きるインクルーシブな組織づくり

未来への約束

- ・役員メッセージ



➤ 目標と取組実績「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」

➤ ESGデータ・資料「役員における女性の割合と人数」「管理職における女性の割合と人数」

意思決定層の多様化

HD

女性の登用について、役員や管理職への登用のためのパイプライン整備の取組みを強化しています。また、2030年度末までのKPIとして、女性管理職比率を30%に設定するとともに、組織の長となる「女性ライン長」の比率をその半数に定め、意思決定者の多様性を促進しています。

- 女性活躍推進の目標
- 女性副支店長・副部長ポストの新設について（MS） 
- 「副支店長」「副ライン長」ポストを新設（AD） 

アスリート支援を通じた共生社会の実現の取組み

MS

AD

MD

MSA生命

MSP生命

スポーツ界の第一線で活躍するアスリートの育成・支援及び、パラスポーツの団体への協賛や全国各地で行われる大会の応援等、パラスポーツ支援の取組みを通じ、多様な人財が活躍できる共生社会の実現に取り組んでいます。その一環として仕事と競技を両立できる環境を整備すべく、障がい者を含むアスリートの採用を行っており、オリンピック、パラリンピック、デフリンピック、世界選手権などの国際大会に出場するアスリート社員が多数在籍しています。



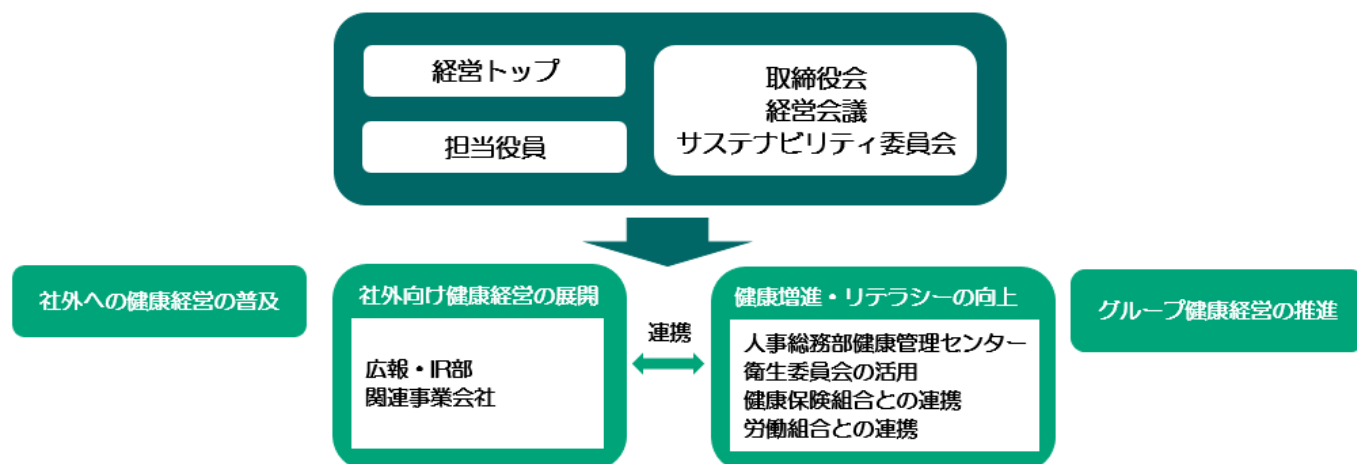
©JEF UNITED

- グループ各社のスポーツ支援 

健康経営の推進

働く社員が健康であることは、社員自身のQOL（Quality of Life：生活の質）の向上のみならず、当社グループの経営理念の実現にとって欠かせない要素です。

当社グループは、さまざまな価値観を持つ多様な人財が働ける場を提供し、働きやすさ・やりがいを感じながら生産性を高めていくとともに、社員一人ひとりの心身の健康を保持・増進するため、健康や安全に配慮した職場環境づくりに取り組んでいます。また、各職場と健康管理センター（産業保健スタッフ）、健康保険組合、労働組合等が協力・連携し、健康経営推進に取り組む体制を構築しています。



柔軟で多様な働き方の推進

在宅勤務を日常的な勤務形態として、在宅勤務と出社を効率的に組み合わせた業務運営や、リモートワーク等の場所を選ばない業務運営を進めています。また、副業・兼業の緩和により、スキル向上・活用機会を拡大します。男性育児休業については、取得率100%・取得日数4週間をめざして取り組んでいます。

働く場所・時間の多様化	固定化していた働く場を多様化し、社員一人ひとりの多様な働き方を推進 ＜取組例＞ ・リモートワークの推進（シンククライアントパソコンの配備、業務用携帯電話・スマートフォンの配備、Web会議システムの活用） ・在宅勤務制度、サテライトスペースの活用 ・時差出勤制度、シフト勤務制度、短時間勤務制度
役割変革の取組み	社員一人ひとりが一段上の業務を遂行し、更に生産性を高め競争力を強化するよう、社員の意識・行動の変革を推進
長時間労働の防止	長時間労働を防止することで、社員一人ひとりの健康を守り、仕事と生活の両立実現を支援 ＜取組例＞ ・定時（17時）退社を前提とした働き方の推進（MS） ・パソコン操作時間が一定時間を越えた社員に対して、産業医による面接指導を実施 「定時（17時）」退社を経営目標へ（MS） 
有給休暇取得推進	定例休暇の事前計画を立て、定期的な取得実績を確認することにより取得を促進 目標と取組実績「年次有給休暇取得日数」 ESGデータ・資料（有給休暇取得率・取得日数）

社員の健康保持・増進

社員一人ひとりの心身の健康保持・増進と、より良い職場環境づくりに取り組んでいます。

健康増進のサポート	健康や生活習慣の改善を意識した行動（＝セルフケア）に取り組めるよう、そのきっかけとなるキャンペーンの展開や各種サポートを実施 ＜取組例＞ ・ヘルスケアアプリの導入、活用推進による日常の生活習慣見直し ・健康増進キャンペーン実施等の企画、禁煙支援（遠隔治療費用補助）などの提供 ・スニーカー通勤奨励、階段昇降（2UP3DOWN運動、階段の消費カロリーステッカー表示、ウォーキングイベント開催）など ・健康経営推進の取組に関するデータを公開し、社員自身の健康に関する意識を向上 取組に関するデータ（MS） 
健康リテラシーの向上	健康増進に必要な生活習慣やメンタルヘルス等の知識・スキル習得に向けた環境を整備 ＜取組例＞ eラーニング、トップアスリートによる運動推進動画、心身の健康・食生活・運動・睡眠・喫煙など生活習慣に関する情報提供、巡回健康相談や階層別研修等での健康教育の提供を実施
メンタルヘルス・ケア	健康管理センターや社員相談室を設置し、社員のメンタルヘルスをケアする他、セルフケア・ラインケアの教育・支援も実施 また、ストレスチェックをグループ統一で実施し、メンタル不調の未然防止の仕組みを強化するとともに、集団分析の結果を、より良い職場環境づくりに活用 ＜取組例＞ 予防活動：研修・eラーニング・ストレスチェック・職場巡回健康相談 疾病者への支援：療養中の相談 復帰支援：回復期の復帰準備等
治療・療養との両立支援制度	病気、ケガの治療・療養と仕事の両立を支える制度を整備※ 【休暇制度】 ・毎年、有給休暇（最長32日間）を付与。残余日数は20日を限度として繰り越し、治療・療養のために連続して休暇取得が可能 ・繰り越した休暇の残余日数は、累計65日を限度として積み立て、私傷病の治療・療養等のために連続して休暇取得が可能 【支援制度】 傷病等による制約がある場合、在宅勤務や時短勤務、私有車通勤等が可能 （※）事業会社・社員区分等により、取得・積立できる休暇や日数、支援制度は異なる

安全に配慮した職場づくり（労働安全衛生法遵守）

グループ国内保険会社では、労働安全衛生法に基づく衛生委員会を設置し、月1回健康障害の防止や健康の保持増進に関する事項を調査・審議するなど、安全に配慮した職場づくりに取り組んでいます。

グループ統一健康診断制度	全国各地の従業員が均質な健康診断・結果判定を受けられるよう、MS&ADホールディングスが主体となってグループ統一の健康診断制度を運営 健康診断結果に基づき、有所見者には、産業医や産業看護職による保健指導や受診勧奨等の重症化予防、フォローアップを実施 ESGデータ・資料（健康診断受診率）
職場環境整備	社員の業務効率アップと心身の健康の確保につなげるため、照明、換気、温度湿度、騒音や人間工学に配慮した快適な職場環境を整備
労働災害発生の防止	職場巡視・リスクアセスメントを実施し、転倒等事故防止に向けた必要な職場環境整備を実施 また、社有車を使用するグループ保険会社では、事故発生状況を管理し、社有車の安全運転管理規則に則り、安全運転のための取組みを実施 ESGデータ・資料（労災申請件数）

社員とのコミュニケーション

社員一人ひとりが会社のめざす方向を理解し、その達成に向け意欲・能力を最大限に発揮できる環境をつくっていくことが重要と考え、そのためにさまざまな社員とのコミュニケーション機会を設けています。また、社員から寄せられた声は、経営改善や商品・サービスの品質向上に活かしています。

社員意識調査 『社員満足度』	当社グループ社員の意識調査を毎年定点観測し、会社制度・施策及び環境整備の検討に活用 2019年度からは海外拠点に所属する社員にも同様に実施 目標と取組実績「社員意識調査」
社員の声を業務改善に活かす 仕組み	社員が改善提案等を投稿できる掲示板を社内システム上に設置。投稿内容は本社各部署が検討し、検討結果をフィードバックする仕組みを運営
役員との対話	社員の声を経営に活かすため、社員と経営トップ層との意見交換の場を定期的に設定

社外からの評価

社会の信頼に応える品質

高い品質で社会の信頼に応える

MS&ADインシュアランスグループは、社会から必要とされる企業グループであり続けるため、お客さまをはじめステークホルダーの期待やニーズに耳を傾け、商品・サービスの品質向上に活かしていくことが重要と考えています。

ステークホルダーの声を聴くさまざまな仕組みを備え、経営レベルでの議論のもと、わかりやすい商品説明や先進技術を用いた利便性の高い手続の提供、高齢者・障がい者など、多様なお客さまニーズにお応えする取組み、社員のスキルアップなど、品質向上と業務の改善に取り組み続け、皆さまからの信頼に応えていきます。

ステークホルダーとのコミュニケーションを活かした品質向上

当社グループでは、「MS&ADインシュアランスグループ お客さまの声対応基本方針」を定め、お客さまをはじめとするステークホルダーの声をお聴きする仕組みや機会を設け、商品・サービスの品質向上や、コンプライアンス、人権尊重、環境への取組みなどに活かしています。

ステークホルダーとのコミュニケーション



お客さまの声をお聴きする仕組み

MS&ADインシュアランスグループでは「MS&ADインシュアランスグループ お客さまの声対応基本方針」を策定し、お客さまからいただく「相談」「要望」「苦情」などのさまざまな声を広く受け止め、品質向上に活かすことを定めています。グループ国内保険会社では、この基本方針に基づき、お客さまにご満足いただける商品・サービスを提供するために、お客さまの声を業務改善に活かしています。

➤ MS&ADインシュアランス グループ お客さまの声対応基本方針

これらの改善に向けた取組みの内容・結果等については、オフィシャルWebサイトで順次公表し、お客さまにも改善状況をご覧いただけるようにしています。

お客さまの声（苦情）のおもな要因別受付状況

「お客さまの声」を幅広く承り、よりよい保険商品やサービス等のご提供に向け、全社を挙げて改善取組をすすめています。お客さまの声を「お客さまから寄せられた全ての声（問合せ、相談、要望、苦情、紛争、おほめ、感謝など）」としており、そのうち、お客さまの声（苦情）とは「お客さまからの不満足の実証」と定義しています。

	保険の 契約・募集	契約の管理	保険金のお支払い	お客さまの 情報管理	その他	合計
受付件数※	8,411	7,575	25,432	576	2,710	44,704

※三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保の合算値（2023年度受付件数）

➤ お客さまの声受付状況（三井住友海上）

➤ お客さまの声受付状況（あいおいニッセイ同和損保）

お客さま第一の業務運営方針

グループ国内保険会社5社では、金融庁が策定した「顧客本位の業務運営に関する原則」に照らし、「お客さま第一の業務運営に関する方針」を策定し、公表しています。なお、本方針は、消費者庁等で構成する消費者志向経営推進組織が呼びかける「消費者志向自主宣言」の枠組みに沿っています。

方針は、各社のオフィシャルWebサイトをご覧ください。

※三井住友海上では、「お客さま本位の業務運営」と読み替えます。

<お客さま第一の業務運営方針>

➤ 三井住友海上

➤ あいおいニッセイ同和損保

➤ 三井ダイレクト損保

➤ 三井住友海上あいおい生命

➤ 三井住友海上プライマリー生命

お客さま第一の業務運営に関する具体的取組

当社グループでは、「社会の信頼に応える品質」に向け、「お客さま第一」に高い価値観を置いた業務運営の徹底に取り組んでいます。グループ国内保険会社5社では、「お客さま第一の業務運営に関する方針」に基づく取組みを実践し、定期的に取組状況と取組みを客観的に評価する指標（KPI）を公表しています。具体的な取組状況は、各社のオフィシャルWebサイトをご覧ください。

<お客さま第一の業務運営に関する取組状況～2023年度概況～>

- 三井住友海上 
- あいおいニッセイ同和損保 
- 三井ダイレクト損保 
- 三井住友海上あいおい生命 
- 三井住友海上プライマリー生命 

<取組例>

MS AD MD MSA生命 契約におけるお客さまの 利便性を高める取組み	保険やサービスに関する情報をさまざまなお客さまへ届ける仕組みや、より便利でわかりやすい手続方法等を開発・提供 ・お客さま向け商品解説動画を拡充（MS,AD） ・Web申込みで完結する契約手続（MS,AD,MD,MSA生命） ・タブレット等を活用したペーパーレス契約手続（MS,AD,MSA生命） ・「わからない」をサポート「あなたのコンシェルジュ」（MD） ・Webで完結する口座変更手続（MSA生命） ・インターネットでの給付金請求手続（MSA生命） 
MS AD 自然災害における迅速・ 丁寧なお客さま対応	地震、台風、洪水、豪雪といった災害の種類や、災害の規模に応じ、事故受付センターと災害対策室の要員・運営体制を構築、迅速に保険金をお支払いすることにより、お客さまの一日も早い生活再建を支援 災害対応において、チャットボットを活用した水災デジタル調査の推進や、調査訪問日時スマホ予約システムの開発により、お客さまニーズの充足、調査の効率化、迅速化を実現 大規模自然災害時における訪問日時予約システムを導入（MS,AD） 
グループ共通 保険金お支払いの審査	保険金支払に該当しないと判断した事案のうち一定の条件に該当するものは、社外の弁護士等の有識者で構成される審査会で審査 三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保は、審査件数や審査事例をWebサイトで開示 支払審査会について(MS) 不服審査お申し出制度ご利用状況、および保険金支払審査会審査状況(AD)

グループ共通 「お客さまの声」を活かした 業務改善の取り組み	「MS&ADインシュアランス グループ お客さまの声対応方針」に基づき、お客さまの声（相談、要望、苦情など）を集約・一元管理して分析し、業務改善につなげる取組みを積極的に実施 改善に向けた取組みの内容・結果は、Webサイトで順次公開 お客さまの声を踏まえたサービス改善を継続的に実施 お客さまの声対応基本方針
HD 「お客さまアンケート」に基づく お客さま満足度をKPI※に定める (※) 取組みを定量的に評価するための指標	グループ国内保険会社5社の「お客さま第一の業務運営」に関する取組みの定着度を測る指標のうち、「お客さまアンケート」（ご契約時・保険金支払時）におけるお客さま満足度をグループのサステナビリティに関わる指標（社会の信頼に応える品質）の一つとして設定 ESGデータ・資料集「ご契約時のアンケートにおけるお客さま満足度」「保険金支払時のアンケートにおけるお客さま満足度」
グループ共通 「お客さま第一」の価値観の 社員・代理店への浸透	「お客さま第一」の価値観が企業文化として定着するよう、社員・代理店への教育等の機会を通じて意識を浸透させ、風土を醸成 ＜社員向け＞ 職場ミーティングの実施、各部門におけるスキルアップを目的とした研修・コンテストの開催 ＜代理店向け＞ 各種研修及びインターネットを使った学習機会の提供、「代理店品質認定制度」を通じた品質向上に対する動機付け 「お客さまのためのアフターフォロー研修」を開発（MSP） 金融機関代理店の販売担当者のエンゲージメント向上を支援する研修コンテンツ「わたしのありたい姿研修」を開発（MSP）

先進技術を活用した品質向上

多様なお客さまニーズに高いレベルでお応えするために、先進的なICT等の技術を活用した商品・サービスの開発とAI（人工知能）、ビッグデータ、音声認識などの新技術を駆使した業務フローの変革に向け、さまざまな取組みを行っています。

＜取組例＞

MS MD MSA生命 お客さまの利便性向上	より迅速に保険商品・サービスを提供するため、AIを活用した支援アプリ・サービスを開発・提供 A I 音声による事故受付サービスを開始（MS）  業界初、代理店・お客さまのご請求申出にAIによる「自動音声応答サービス」を導入（MSA生命）  「わからなくて困る」にこたえる「パーソナルサポートムービー」を提供（MD）
--	--

AD MD お客さま対応の品質向上	入電分類システムを活用し、年間100万件におよぶお客さまの声をカテゴリ別に自動で分類・仕分け 効率的・効果的に分析を行い、全社品質向上に向けた取組みを推進 【業界初】全社品質向上に向けた入電分類システムの活用開始について（AD）  マーケティングシステムを活用し、Webサイトやメール、お客さまセンター等への接点の情報やお客さま一人ひとりの属性に応じた最適な提案やサービスを提供 「強くてやさしい」を支えるマーケティングシステムの構築（MD） 
MS AD インターリスク 事故対応の高度化	AI技術やテレマティクス技術の活用により、事故状況を自動かつ正確に文章や図で説明する仕組み これによりお客さまのご負担を軽減し、事故対応をスムーズに実施 ドラレコ型AI事故状況説明システム「A i's（アイズ）」に新機能を追加（MS）  テレマティクス損害サービスシステムに新たな機能を実装（AD）  AIで人工衛星画像を解析し、激甚災害相当の台風発生時に各地域の建物平均被害額を被災後最短3日で 可視化する取組みを開始 事故受付から損害調査開始までの平均日数を7日短縮、養生・修理着工の早期化、提携する自治体との 連携により罹災証明書手続迅速化を支援 【世界初】AIで人工衛星画像を解析し、台風発生時に各地域の建物平均損害額を被災後最短3日で可視 化（AD）  お客さまから事故のご連絡時に業務自動化システムが「契約内容」や「事故の特性」といったさまざま な特性を瞬時に判断し、適切な保険金支払拠点と担当者を選定 シームレスに事案を連携する「NEVA」を本格導入（AD） 
AD 保険金支払業務の高度化	自動車修理費の不正請求撲滅に向けAIを活用した不正検知システムを開発。自動車修理工場以下、修理 工場ごとの修理費請求の傾向などを把握し、損害調査体制を強化 保険金の不正請求を検知する「AI不正検知システム」を開発（AD） 
グループ共通 情報セキュリティ管理の強化	技術の進展に伴い、高まるサイバーリスクに備え、安定的にサービスの提供が行えるよう、「MS&AD インシュアランス グループ 情報セキュリティ管理基本方針」のもと、グループで一貫したシステムセ キュリティ管理を実施 また、社内規程の整備や社員への教育等を通じて、強固な情報管理態勢の構築に向けた取組みを推進 情報セキュリティ

MS&ADインシュアランスグループ お客様の声対応基本方針

MS&ADインシュアランスグループ お客様の声対応基本方針

MS&ADインシュアランスグループは、経営理念にもとづき、すべてのお客様の声に対して迅速・適切・真摯な対応を行い、お客様満足度の向上に寄与するため、以下の行動指針に沿って取り組みを推進していきます。

1. 定義

(1) お客様の定義

本方針におけるお客様の定義は、「MS&ADインシュアランスグループのあらゆる活動に関わるお客様」をいい、個人・法人等を問いません。

(2) お客様の声の定義

本方針におけるお客様の声の定義は、「お客様から寄せられたすべての声（問い合わせ、相談、要望、苦情、紛争、おほめ、感謝等）」とします。このうち、苦情の定義は、「お客様からの不満足の実証」とします。

2. 行動指針

(1) 基本姿勢

- ①全役職員は、お客様から寄せられたすべてのお客様の声に対して、迅速・適切・真摯な対応を行います。
- ②全役職員は、お客様の声は「お客様の信頼を確保し、事業の成長を実現し、さらなる品質向上を実現するために重要な情報である」と認識します。
- ③全役職員は、お客様の声に関する情報を収集分析し、苦情の低減に努めると同時に、品質の向上・お客様満足度の向上に向けた諸施策に活かします。

(2) お客様の声対応管理態勢

- ①グループ国内保険会社は、「MS&ADインシュアランスグループ 経営理念」および「MS&ADインシュアランスグループ お客様の声対応基本方針」に則り、各社の業務実態を踏まえた、お客様の声に関する対応方針を定めます。
- ②グループ国内保険会社は、お客様の声の対応に関する取り組みおよび個別具体的な対応については、規程およびマニュアル等に規定します。
- ③その他のグループ会社は、必要に応じて、お客様の声の対応に関する態勢を構築し、適切に運営します。

ESGインフォメーション

MS&ADインシュアランス グループのサステナビリティ取組に関する補足資料を掲載しています。

■報告対象期間：

2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日まで）

[> ESGデータはこちら](#)

コーポレートガバナンス

役員の業績連動型報酬制度の補足

制度概要は「コーポレートガバナンス」を参照。

1. CEOの短期インセンティブの株式割合

- CEOの業績連動報酬は会社業績と連動し、財務指標※1と非財務指標※2をもとに決定し、その比率は50:50を標準としています。業績連動報酬は株式報酬について役位別基準額をもとに、以下のとおり算定します。

役位別基準額×会社業績係数（財務指標×20%＋非財務指標×80%）

- 取締役社長の報酬の標準割合は下図のとおりです。

【固定報酬】	【業績連動報酬】 金銭報酬	【業績連動報酬】 株式報酬
50%	25%	25%

株式報酬の25%のうち、財務指標（単年度業績を反映する指標）の比率は $25\% \times 20\% = 5\%$ 、

非財務指標（中長期の業績寄与を反映するための指標）の比率は $25\% \times 80\% = 20\%$ です。

※1：財務指標は単年度の業績を役員報酬に反映するための指標です。

※2：非財務指標は中長期の業績に寄与する取組みを役員報酬に反映するための指標です。

2. CEOの変動報酬決定の際の業績評価対象期間

- 業績連動報酬は会社業績と連動し、財務指標と非財務指標をもとに決定していますが、財務指標と非財務指標はグループ中期経営計画(2022年-2025年)を踏まえて選定しています。中期経営計画の期間は4年間です。

3. クローバックの規定

- クローバックについては[こちら](#)

役員による株式保有

2023年度の連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結固定報酬に対する株式時価換算額の比率

氏名	区分	固定報酬 (百万円)	所有する当社株式※		所有株式時価相当額 +固定報酬
			株式数(株)	時価相当(百万円)※	
柄澤 康喜	取締役	55	177,414	481	9.15
金杉 恭三	取締役	56	197,145	534	
原 典之	取締役社長	65	184,890	501	7.71

※2024年3月31日終値ベース

リスク管理

重要リスクの影響と緩和措置

■人財を取り巻く環境の変化

当社グループは、以下の点から人財を取り巻く環境の変化を重要なリスクの一つとして認識しています。

- 人財市場・労働需給等の外的な変化やDX推進等の戦略実行に必要なスキル・専門性の変化等による、経営戦略と人財ポートフォリオのギャップ及びその解消に向けた人財の確保・育成の不足
- 自律的なキャリア形成機会・柔軟で多様な働き方・多様性の尊重等に対する社員の意識の変化を的確に捉えた環境整備や、ハラスメントに対する組織的対応の不足による社員のエンゲージメントの低下や人財の流出

影響	- 当社グループの中期経営計画では、①CSV×DXをグローバルに展開することで、全てのステークホルダーに価値を提供し、企業価値を向上する②新たなビジネスの創造等、事業の構造を変革し、事業環境の変化に適応する、といった基本戦略を掲げています - これらの戦略を遂行するグループの最大の財産は人財であり、戦略の具体的な実行は社員一人ひとりが担うものです。特に、CSV×DXのグローバルな展開や、事業・リスクポートフォリオの変革などを担う「デジタル人財」「海外人財」は戦略の要を担うと認識しています - また、「新たなビジネスの創造等、事業の構造を変革し、事業環境の変化に適応する」などの実現にあたっては、多様な人財の意見やアイデアを引き出し、活かすことが重要となります。 こうした人財の確保や育成が計画的に行えなかったり、社員の能力・スキル・意欲の発揮が十分にできなかったりすれば、戦略の実現や中期経営計画で掲げている目標の達成が危ぶまれる事態となります
緩和措置	CSV×DX戦略をリードするデジタル人財の育成に向け、全ての社員がベーシックなデジタルスキルを身につけることに加えて、大学等との連携育成プログラムなども活用し、ビジネスサイド、データ分析サイドの両面からデジタル人財の育成を進めています - 海外事業に必要な「経営人財」や「専門人財（経理・財務、IT、リスク管理等）」については、指名型研修や海外派遣研修制度、グローバルトレーニー制度などの取組みを実施しており、多面的・計画的に人財を育成しています 「デジタル人財」「海外人財」については、KPIを設定し、人財育成の進捗を確認しながら、重点的に育成に注力しています - 社員のエンゲージメントを向上させるためには、自律的なキャリア形成機会、柔軟で効率的・効果的な働き方、チャレンジを後押しする企業文化といった職場環境の整備が重要であり、自律的なキャリア形成機会の提供や多様で柔軟な働き方を推進しています 併せてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進に向けて、意思決定層への女性登用・若手登用、意見やアイデアを積極的に引き出し活かすマネジメントノウハウの展開などに取り組んでいます

その他の重要リスクについては、「[ERMとリスク管理](#)」を参照。

エマージングリスクの影響と緩和措置

■生成AIの活用

自律的に動作し学習するAI（Artificial Intelligence、人工知能）の技術は日々進歩しており、多くの産業においてイノベーション創出に向けて活用されています。その中でも近年注目を集めている、文章・画像・プログラム等を生成できる生成AIによって、多くの人がAIを容易に利用できるようになっています。当社グループにおいても、生成AIの活用を進めています。

影響	生成AIにより文書の要約・翻訳、音声文字起こし、画像の作成等が容易になるため、当社グループでは業務効率化・生産性の向上を目的に生成AIの活用に取り組んでいます。具体的には、議事録のとりまとめやプレゼンテーション用の資料のためのイラスト作成などに使用し、さらなる利用拡大を進めています。一方、業務利用の拡大や技術の進歩に伴い生成AIによる人権・知的財産権の侵害、情報漏えいの発生、偽・誤情報の流布等のリスクは、中期的に高まっていくことが想定されています。万が一発生すると、当社グループの企業価値が著しく毀損したり、社会的信用の失墜につながるおそれがあります。
緩和措置	生成AIの活用にあたり、当社グループではこれらのリスク低減のため、次のような取組みを行っています。 ・当社グループでのAIの使用におけるリスク対策の指針を生成AI特有のものを含めて作成 ・生成AIを利用するにあたり、社員が事前に生成AIのリスクに関する研修を受講することを義務付け ・本社管理部門が社員の生成AI利用ログを取得し、定期的にリスクモニタリングを実施 ・AIガバナンスの強化のため、持株会社・グループ国内保険会社の関係部をメンバーとする会議を発足させ、定期的に生成AIの活用実態の共有やガバナンスの方向性の論議を実施 当社グループの状況に加え、国内外の法規制の動向や技術発展等の外部環境変化も対象としてモニタリングを行い、AIガバナンスを継続的に改善するアジャイル・ガバナンスを念頭に取組みを進めています。

その他のエマージングリスクについては、「[ERMとリスク管理](#)」を参照。

リスク文化の醸成

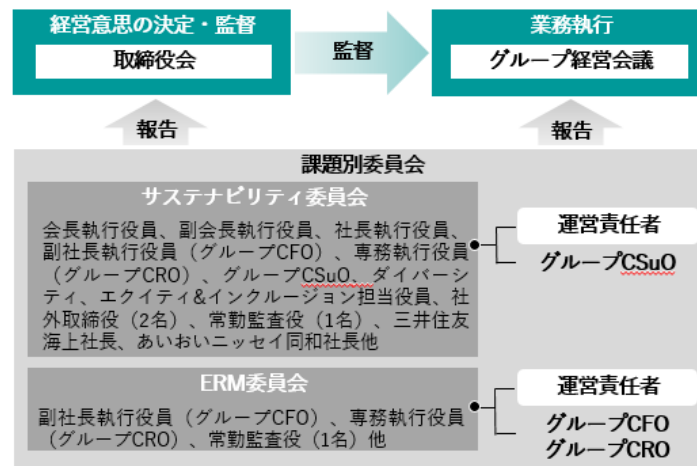
当社グループでは、リスク文化醸成のため、次の取組みを行っています。

- ・経営計画、ERM推進に関する経営トップ層からの周知・説明
- ・社員向けのERMや当事業に係るリスクに関する研修・学習プログラムの実施
（情報管理・サイバーセキュリティ、人権、危機管理、コンプライアンス、品質向上、サステナビリティなどのテーマにつき、全社員必修のオンライン研修プログラムや階層別の対面式研修プログラムとして提供）
- ・イントラネット（社内ホームページ）にERMに関する考え方、方針、解説の掲載
- ・社員の一層の理解促進のためORSAレポート（リスクとソルベンシーの自己評価に関する報告書）をイントラネット（社内ホームページ）に掲載。社員用に英語版及び要約版も掲載。
- ・商品・サービスの開発の工程における規定、基準にリスク管理の観点を組み込み
（顧客保護に係るリスク、保険引受リスク、市場リスク、損害サポート実務に係るリスク、事務・システムリスク、情報管理に係るリスクなど）
- ・リスク管理・コンプライアンスに係る指標を取り入れた金融インセンティブの導入
（保険の持続的な提供に向け、アンダーライティングの高度化とリスクソリューションの実施およびコンプライアンスに係る取組みを部支店の業績として評価）

気候変動の緩和と適応に貢献する

ガバナンスに関する変更

当社グループは、取締役会、グループ経営会議、及びサステナビリティ委員会などの課題別委員会による気候関連のガバナンス体制を継続しています。2023年度にCSuO(グループ チーフサステナビリティオフィサー)が新たに任命され、サステナビリティ委員会の運営責任者となっています。



イニシアティブや業界団体を通じた活動

当社グループは、加盟しているイニシアティブや業界団体等がめざす脱炭素経路を確認しながら、2050年ネットゼロの実現に向けた取組みを推進しています。

加盟状況や活動状況について、所管部ラインでの管理の後、重要な内容は担当役員に報告されます。それら団体と当社のめざす脱炭素経路や取組方向性の間に確認が必要な事項が発生した場合は、同団体との協議などを通じて対応していきます。

TCFD 気候関連財務情報開示タスクフォース

■リスク評価の対象となるバリューチェーン

上流・下流のバリューチェーンを含めた事業運営において、気象条件の物理的変化や脱炭素社会への移行による影響をリスクと捉え、安定的な収益と財務の健全性の確保に取り組んでいます。

■気候変動シナリオ分析

シナリオ分析の内容・結果はTCFD・TNFDレポート（以下リンク）にて公開しています。

[> 気候・自然関連の財務情報開示](#)

■分析抜粋

	事業領域	内容	結果（例）	使用シナリオ
物理的 リスク	保険引受	日本での台風や高潮による支払保険金の変動見込み	台風の例 2050年 勢力変動の影響 約5%～約50% 発生頻度変動の影響 約▲30%～約28%	RCP4.5 RCP8.5
移行 リスク	投資	カーボンコストが当社投資先企業の経営に与えるインパクト	株式の例 2030年 低位シナリオ／中位シナリオ／高位シナリオ 4.2% / 8.9% / 18.5%	Nationally determined contributions (NDCs)やOECD, IEAのシナリオを参照したTrucost社の高位シナリオ、中位シナリオ、低位シナリオ

■気候変動による物理的リスクへの適応策

このような環境の変化に対応し、機会を捕捉していくために、当社グループは気候変動による物理的リスクへの対応を支援する商品やサービスを数多く提供しています。また、気候変動を当社グループにとっての機会と捉え、海外でも積極的に展開しています。例えば、天候デリバティブや農家向け天候インデックス保険プラットフォームなど、気候変動に適応し、消費者の行動変容も考慮したさまざまな金融商品・サービスを提供しています（「サステナビリティ・レポート」の「気候変動への対応」ページにある「自然災害による被害・損失への補償の提供」を参照）。気候変動による物理的リスクを対象としたシナリオ分析も実施しています。分析の結果、4°Cシナリオ（RCP8.5）における 2050 年において、台風の支払保険金は、「勢力」の変化によって約+5%～約+50%、また「発生頻度」の変化によって約▲30%～約+28%、各々変化する可能性があるという結果になりました。

当社グループは、キャットボンド（自然災害の発生時に資金を受け取れる機能を組み込んだ債券）等の再保険代替手法の活用や異常危険準備金の積立て等を実施しています。また、当社グループの三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保は、2019 年度より、2 社共通の再保険特約を導入しており、自然災害による保険金支払いが年度を通じて多額におよんだ場合でも、再保険により当社グループ全体の期間損益の安定性が保たれるようにしています。

グループのコア事業である国内損害保険事業は、保険引受を適正化するとともに、さらなる生産性の向上に取り組みます。戦略的なシステム投資などは計画どおり実施し、インフレによる物件費・人件費の上昇に対しては、1 プラットフォーム戦略を着実かつ大胆に進展させていくことで対応します。また、海外事業や生保事業へのリスク分散として、収益力が回復しつつある「MS Amlin」での良績契約の引受拡大や規律ある事業投資などにより海外事業を拡大するほか、国内生命保険事業においては、生損保クロスセルの一層の推進や資産形成ニーズの取込みによる収益拡大を進めます。

海外事業や国内生命保険事業の利益創出力を強化し、2025年度までに、グループの利益のうち50%を国内損害保険事業以外の事業で生み出せるようにしていきます。自然災害をはじめ、個々の事業で利益の押下げ要因が発生したとしても、グループ全体では安定的に利益をあげられることをめざしています。

ESGデータ・資料

MS&ADインシュアランス グループのサステナビリティ取組に関する資料やデータを掲載しています。

■報告対象期間：

2023年度

(2023年4月1日から2024年3月31日まで。ただし海外拠点は2023年1月1日から12月31日まで)

■報告対象組織とデータカバー率：

会社名	略称	国内主要連結子会社 (国内グループ)		MS&ADインシュアランス グループ (グループ)	
		対象	従業員ベース によるカバー率	対象	従業員ベース によるカバー率
三井住友海上	MS	○	74.1%	○	100%
あいおいニッセイ同和損保	AD	○		○	
三井ダイレクト損保	MD	○		○	
三井住友海上あいおい生命	MSA生命	○		○	
三井住友海上プライマリー生命	MSP生命	○		○	
MS&ADホールディングス	HD	○		○	
海外保険子会社	海外			○	
その他※	その他			○	

※国内保険会社以外のグループ会社が営むデジタル・リスク関連サービス事業等

第三者保証について

MS&ADインシュアランス グループでは、報告数値の信頼性を確保するため、環境・社会データの一部について、2015年度よりKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

今年度対象となる指標には✓マークを付しています。

➤ 第三者保証報告書 

➤ データ算定方法 

ISO26000中核主題【組織統治】

コーポレートガバナンス

当社は、監査役会設置会社として、取締役会が適切に監督機能を発揮するとともに、独任制の監査役が適切に監査機能を発揮するものとし、双方の機能の強化、積極的な情報開示等を通じ、ガバナンスの向上に取り組みます。

- MS&ADインシュアランス グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ 内部統制システムに関する基本方針 
- MS&ADインシュアランス グループ 利益相反管理に関する基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ 反社会的勢力に対する基本方針

取締役関係（2024年6月24日現在）

取締役会の議長	会長 (社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11名※1
社外取締役の人数	5名※2
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名※3
取締役における女性の人数と割合	3名／27.3%

※1：取締役会メンバー 平均在任期間 4.1年

※2：社外取締役 平均在任期間 4.0年

※3：業界経験をもつ社外取締役人数 1名

監査役関係（2024年6月24日現在）

監査役会の設置の有無	設置している
監査役の人数	4名
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名
監査役における女性の人数と割合	2名／50%

取締役・監査役の指名・報酬について

[詳細はこちら](#)

取締役会等 開催状況

機能		2023年度開催状況
業務執行・監督の機能	取締役会	12回 開催※1
	ガバナンス委員会	2回 開催
	グループ経営会議	12回 開催
	課題別委員会	
	サステナビリティ委員会	4回 開催
	品質向上・コンプライアンス委員会	4回 開催
	デジタライゼーション推進委員会	4回 開催
	グループシステム委員会	14回 開催
	グループ海外事業委員会	3回 開催
	E R M管理委員会	9回 開催
	グループ共通化委員会	4回 開催
監査・監督機能	監査役会	11回 開催※2

※1：社外取締役 平均出席率 100％／全取締役 平均出席率 100％ （最低出席率75％以上を確保するよう運営しています。）

※2：社外監査役 平均出席率 95.5％

[コーポレートガバナンスに関する詳細はこちら](#)

議決権の状況

区分	株式数（株）	議決権の株（個）	内容
無議決権株式	—	—	—
議決権制限株式（自己株式等）	—	—	—
議決権制限株式（その他）	—	—	—
完全議決権株式（自己株式等）	（自己保有株式） 普通株式 5,968,600	—	単元株式数100株
完全議決権株式（その他）	普通株式 528,485,800	5,284,858	同上
単元未満株式	普通株式 1,617,000	—	一単元(100株)未満の株式
発行済株式総数	536,071,400	—	—
総株主の議決権	—	5,284,858	—

政治献金額※1

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
一般財団法人国民政治協会 （自由民主党）	グループ連結	千円	21,000	21,100 ※2	21,000

※1：当社グループでは、社会の一員として応分の負担は必要であると考えており、法令上認められる範囲内で政治献金を行っています。

※2：2022年度の数値に一部誤りがあったため、修正しています。（2024年7月 訂正前：21,000千円 訂正後21,100千円）

コンプライアンス

- MS&ADインシュアランス グループ コンプライアンス基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報管理基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報の共同利用に関する基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ 外部委託管理基本方針

法令違反等報告件数

報告分野	対象範囲	単位	2023年度
汚職・贈収賄	グループ連結	件	0
利益相反		件	0
マネーロンダリング・インサイダー取引		件	0

※会議体への報告件数

グループ内通報制度（スピークアップ制度）

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
受付実績 ※1	グループ連結	件	254	298	333 ※2

※1：相談を含む

※2：2023年度受付事案のうち、ハラスメントに関する受付（疑義を含む）は164件

[> グループスピークアップ制度（内部通報制度）](#)

リスク管理

[> MS&ADインシュアランス グループ リスク管理基本方針](#)

情報開示

[> MS&ADインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針](#)

ISO26000中核主題【消費者課題】

[> MS&ADインシュアランス グループ お客さまの声対応基本方針](#)

お客さま第一の業務運営に関する取組状況

グループ国内保険会社5社において、「お客さま第一の業務運営に関する方針」に基づく取組状況を公表しています。

- 三井住友海上 
- あいおいニッセイ同和損保 
- 三井ダイレクト損保 
- 三井住友海上あいおい生命 
- 三井住友海上プライマリー生命 

指標	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績
ご契約時のアンケートにおけるお客さま満足度	97.6%	98.0%	98.0%
保険金支払時のアンケートにおけるお客さま満足度	96.8%	95.7%	96.1%

事業会社各社のお客さま満足度に関するアンケートの詳細は各社のWebサイトをご覧ください。

ISO26000中核主題 【環境】

- MS&ADインシュアランス グループ 環境基本方針

事業活動における温室効果ガス（GHG）排出量

2015年に採択された「パリ協定」に賛同し、気候変動・地球温暖化に対応するため「パリ行動誓約」に署名しています。2021年5月には、2050年度までに温室効果ガス排出量を実質ゼロ（ネットゼロ）とする目標を設定しました。また、本目標の達成に向け、2030年度の間目標（スコープ1、2、3の一部について50%削減）と再生可能エネルギーの導入率の目標（2030年60%）も設定しました。2050年ネットゼロの達成に向けては、当社の温室効果ガス排出量削減に加え、サプライチェーンでの削減が重要となることから、お客さま・代理店などのステークホルダーとともに、取組みを進めていきます。

（カッコ内は前年度対比）

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
GHG総排出量 スコープ1・2・3 ※		グループ連結	t-CO2	198,393 (▲11.7%)	189,989 (▲4.2%)	187,177 (▲1.5%)	
GHG排出量 (スコープ1)	グループ国内 +その他	t-CO2	14,915 (▲6.1%)	14,102 (▲5.5%)	12,439 (▲11.8%)	✓	
	グループ連結	t-CO2	17,584 (▲10.7%)	16,804 (▲4.4%)	15,589 (▲7.2%)	✓	
GHG排出量 (スコープ2)	グループ国内 +その他	t-CO2	51,629 (▲5.8%)	45,263 (▲12.3%)	38,965 (▲13.9%)	✓	
	グループ連結	t-CO2	53,907 (▲6.4%)	47,956 (▲11.0%)	41,634 (▲13.2%)	✓	
GHG排出量 (スコープ1+2計)	グループ国内 +その他	t-CO2	66,544 (▲5.9%)	59,364 (▲10.8%)	51,404 (▲13.4%)	✓	
	グループ連結	t-CO2	71,491 (▲7.5%)	64,760 (▲9.4%)	57,222 (▲11.6%)	✓	
GHG排出量 (スコープ3) ※		グループ連結	t-CO2	126,902 (▲13.9%)	125,229 (▲1.3%)	129,955 (3.8%)	

※スコープ3カテゴリ3の計算方法の変更に伴い、2021年度及び2022年度の数値を修正しました

スコープ3 カテゴリー別排出量

(カッコ内は前年度対比)

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
スコープ3	カテゴリ1：購入した製品・サービス ※1	グループ国内 +その他	t-CO2	43,881 (▲7.7%)	41,509 (▲5.4%)	39,607 (▲4.6%)	✓
	カテゴリ2：資本財	グループ連結	t-CO2	50,784 (▲17.9%)	48,107 (▲5.3%)	48,766 (1.4%)	
	カテゴリ3：Scope 1、2に含まれない燃料 及びエネルギー関連活動 ※2	グループ連結	t-CO2	14,028 (▲12.3%)	12,744 (▲9.2%)	11,760 (▲7.7%)	✓
	カテゴリ5：事業活動において 生じる廃棄物	グループ連結	t-CO2	1,172 (▲9.5%)	1,568 (33.8%)	1,498 (▲4.5%)	✓
	カテゴリ6：従業員の出張	グループ連結	t-CO2	4,232 (1.7%)	9,115 (115.4%)	15,232 (67.1%)	✓
	カテゴリ7：従業員の通勤	グループ国内 +その他	t-CO2	6,983 (▲29.9%)	6,712 (▲3.9%)	7,733 (15.2%)	✓
	カテゴリ13：下流における リース資産	グループ連結	t-CO2	5,821 (▲11.5%)	5,473 (▲6.0%)	5,360 (▲2.1%)	✓
	カテゴリ15：投融資	グループ国内	詳細は【保険引受・投融資】を参照ください ※3				

※1：対象:紙・郵送

※2：再生可能エネルギー分の使用量を除外するため、2021年度及び2022年度の数字を遡って修正しました

※3：【保険引受・投融資】の詳細は[こちら](#)をご参照ください

環境負荷データ

スコープ1・2 対象【グループ連結（海外含む）】

(カッコ内は前年度対比)

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
電気	グループ 連結	MWh	131,255 (▲1.6%)	124,892 (▲4.8%)	114,653 (▲8.2%)	✓
熱供給	グループ 連結	GJ	64,867 (▲4.3%)	61,824 (▲4.7%)	58,699 (▲5.1%)	
都市ガス	グループ 連結	千m3	1,952 (0.8%)	1,955 (0.1%)	1,997 (2.2%)	
LPガス	グループ 連結	t	47 (▲43.3%)	51 (10.5%)	11 (▲78.2%)	
A重油	グループ 連結	kℓ	45 (12.8%)	40 (▲11.6%)	41 (3.5%)	
灯油	グループ 連結	kℓ	30 (▲47.4%)	24 (▲21.4%)	16 (▲31.9%)	
軽油	グループ 連結	kℓ	0.6 (2.7%)	0.6 (7.4%)	0.5 (▲12.9%)	
ガソリン	グループ 連結	kℓ	5,574 (▲13.0%)	5,237 (▲6.0%)	4,938 (▲5.7%)	✓
総エネルギー 使用量 ※1	グループ 連結	MWh	228,273 (▲4.8%)	217,863 (▲4.6%)	202,038 (▲7.3%)	✓
		GJ	821,784 (▲4.8%)	784,307 (▲4.6%)	727,336 (▲7.3%)	✓

※1：総エネルギー使用量のGJ・MWh換算は、温対法基準のエネルギー換算係数に基づいて算出。ただし、電力のエネルギー換算は3.6GJ/MWhを使用

スコープ3 対象 (主なもの)

(カッコ内は前年度対比)

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
紙の使用量		グループ国内 +その他	t	9,090 (▲9.4%)	8,301 (▲8.7%)	7,646 (▲7.9%)	
森林認証紙利用割合 ※		MS、AD、MD、MSP生命	%	28.3 (▲0.6%)	34.4 (21.7%)	32.6 (▲5.1%)	
水の総使用量		グループ連結	千m3	707 (▲7.7%)	683 (▲3.4%)	690 (1.1%)	✓
廃棄物	総量	グループ連結	t	7,286 (▲6.8%)	8,760 (20.2%)	7,752 (▲11.5%)	✓
	リサイク ル総量		t	4,226 (▲9.0%)	5,498 (30.1%)	4,558 (▲17.1%)	✓
	最終処分量		t	3,060 (▲3.6%)	3,262 (6.6%)	3,193 (▲2.1%)	✓
	焼却量		t	2,988 (▲1.5%)	3,173 (6.2%)	3,153 (▲0.6%)	
	埋め立て量		t	72 (▲48.7%)	89 (23.6%)	41 (▲54.3%)	
ビジネストラベル		グループ連結	千人km	43,998 (▲1.1%)	108,917 (147.6%)	159,721 (46.6%)	✓

※対象範囲について2021年度までのMS・ADから、2022年度はMS・AD・MD・MSP生命に変更しました

再生可能エネルギー

国内8拠点に太陽光発電設備を設置し、再生可能エネルギーの活用による温室効果ガス排出量削減の取組みを進めています。

(カッコ内は前年度対比)

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
発電量	8拠点※1	kWh	68,430 (25.7%)	91,134 (33.2%)	136,169 (49.4%)	✓
利用量※2	グループ連結	kWh	18,136,730 (37.1%)	26,393,327 (45.5%)	26,426,580 (0.1%)	✓
再生可能エネルギー導入率	グループ連結	%	13.8 (▲39.4%)	21.1 ※3 (52.9%)	23.0 (9.1%)	

※1：三井住友海上駿河台ビル・玉川研修所・駿河台新館・大阪淀屋橋ビル・郡山ビル・大宮東町ビル・岡山ビル、あいおいニッセイ同和損保 東京カスタマーセンタービル

※2：再生可能エネルギーによる発電、再生可能エネルギーの証書による利用を含む。なお、証書1,548,000kWh分については、国を越えた利用となっています

※3：集計に誤りがあり訂正しました（2023年8月） 訂正前：24.1 訂正後：21.1

カーボンクレジット

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
ボランタリークレジット	1 拠点 ※ (出張のオフセット分)	t	0	150	106

※MS Amlin

コスト効果

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
電力※1	グループ連結	千円	▲64,468	▲247,086	▲373,343
ガソリン※2	グループ連結	千円	▲135,477	▲57,121	▲52,318
コピー用紙	グループ国内 +その他	千円	▲28,892	▲80,187	10,525

※1：当社の平均単価より算出しています

※2：資源エネルギー庁 石油製品価格調査ガソリン全国年間平均単価より算出しています

サプライチェーンを通じた環境取組

環境負荷低減の取組みは、当社グループだけでなく、重要なビジネスパートナーとともに推進しています。業務で使用する物品については環境に配慮した製品を優先して購入する「グリーン購入」に取り組み、バリューチェーン一体で持続可能な社会への貢献をめざしています。また、事業活動における負荷削減とともにお客さまの利便性向上にもつながるWeb約款・eco保険証券の取組みをお客さまとともに進めています。

項目	対象範囲 ※2	単位	2021年度	2022年度	2023年度
Web約款選択率 ※1	MS、AD、MSA生命、MSP生命	%	77.6	80.3	84.7
削減された紙の量に該当する木の数	MS、AD、MSA生命、MSP生命	本	24,848	26,897	29,958

※1：約款の内容を冊子に替えてホームページから参照できる、環境に配慮した約款

※2：対象範囲について2022年度までのMS・ADから、2023年度はMS・AD・MSA生命・MSP生命に変更しました

ISO26000中核主題 【コミュニティへの参画・コミュニティの発展】

社会貢献活動を通じてコミュニティへの参画やその発展への支援を行うことにより、社員が地域や社会とより深く関わり、想像力を育む環境を提供しています。活動を通じて、社員は自身のアンテナを広げ、多角的な視点から考える機会を得るとともに、地域との強固なネットワークを築くことができます。MS&ADグループでは、そうした活動機会の提供を通して社員の成長をサポートし、同時に地域社会への貢献を推進しています。

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
ボランティア休暇取得者数		MS、AD、MSA生命	人	15	3	20
ボランティア休職取得者数		MS、AD、MSA生命	人	0	0	0
社会貢献活動を実施した社員数		グループ 国内	人	23,024	22,553	21,231
MS&ADゆにぞんスマイルクラブ会員数		グループ 国内	人	13,971	13,191	12,539
災害時義援金 マッチングギフト制度	寄付金額※1	グループ 連結	千円	21,479	25,092	64,238
	参加人数※2	グループ 連結	人	7,979	9,213	19,006
社会貢献に関する支出		グループ 国内	千円	1,103,218	1,287,754	1,387,288
(内訳) 目的	寄付			142,813	41,146	62,848
	地域社会 への投資			626,247	870,053	922,873
	社会貢献を 目的とした協賛			334,158	376,555	401,567
	現金			979,210	1,227,540	1,321,214
(内訳) 金額換算	社員のボランティア活動 の金額換算			2,270	90	750
	現物寄付、施設開放等			23,860	13,180	13,210
	関連経費			97,878	46,944	52,114

※1：社員からの寄付と、会社からのマッチングギフトの合計

※2：延べ人数

ISO26000中核主題 【人権】 【労働慣行】

社員構成

項目	対象範囲			単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
グループ 社員数 ※1 臨時従業員は年間 の平均雇用 人数を()で 外書き	グループ 連結	男女計		人	39,962	38,584	38,391	
					(8,103)	(7,177)	(6,448)	
			男性	人	18,433	17,718	17,373	
			女性	人	21,529	20,866	21,018	
	グループ 国内	男女計		人	30,724	29,030	28,456	
					(7,321)	(6,414)	(5,706)	
			男性	人	14,184	13,298	12,692	
			女性	人	16,540	15,732	15,764	
		事業 会社	MS	人	13,453	12,572	12,143	
			AD	人	13,503	12,741	12,502	
			MD	人	528	498	536	
			MSA生命	人	2,436	2,391	2,410	
			MSP生命	人	403	410	415	
		持株 会社	HD	人	401	418	450	
		人数構成比		%	76.9	75.2	74.1	

	海外	男女計		人	8,943	9,217	9,558	✓
					(771)	(717)	(675)	
			男性	人	4,027	4,172	4,417	
			女性	人	4,916	5,045	5,141	
		人数構成比		%	22.4	23.9	24.9	✓
	その他※2	男女計		人	295	337	377	
			男性	人	222	248	264	
			女性	人	73	89	113	
		人数構成比		%	0.7	0.9	1.0	

※1：従業員数は就業人員数であり、執行役員及び休職者は含んでおりません

※2：国内保険会社以外のグループ会社が営むデジタル・リスク関連サービス事業等

2019年度から、英国Leadenhall Capital Partners社は海外に含む

年齢別構成

項目	対象範囲			単位	2021年度	2022年度	2023年度
グループ国内 年齢別社員人数	30歳未満	男女計		人	6,416	5,491	4,984
			男性		2,175	1,881	1,724
			女性		4,241	3,610	3,260
	30～39歳	男女計			6,852	6,682	6,742
			男性		2,825	2,734	2,644
			女性		4,027	3,948	4,098
	40～49歳	男女計			7,276	6,772	6,576
			男性		3,106	2,820	2,660
			女性		4,170	3,952	3,916
	50～59歳	男女計			7,989	7,730	7,655
			男性		4,498	4,226	3,991
			女性		3,491	3,504	3,664
	60歳以上	男女計			2,173	2,334	2,481
			男性		1,566	1,621	1,659
			女性		607	713	822
	その他※					18	21

※個人情報保護の観点より、年齢・性別の区分をしていない等

雇用

項目		対象範囲		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度
平均年齢※1		グループ国内	男女計	歳	42.3	42.8	43.1
		グループ国内	男性	歳	44.9	45.3	45.5
		グループ国内	女性	歳	40.0	40.7	41.2
平均勤続年数		グループ国内	男女計	年	13.9	14.2	14.4
		グループ国内	男性	年	14.9	15.0	15.1
		グループ国内	女性	年	13.1	13.5	13.8
新卒採用人数 ※2		グループ国内	男女計	人	459	460	675
		グループ国内	男性	人	164	194	367
		グループ国内	女性	人	295	266	308
中途採用人数※3		グループ国内	男女計	人	190	309	859
		グループ国内	男性	人	78	173	348
		グループ国内	女性	人	112	136	511
総離職率		グループ国内	男女計	%	4.7	5.4	4.4
自己都合の 離職率※4		グループ国内	男女計	%	3.2	3.5	3.3
平均給与とCEO 報酬比率	CEO報酬	持株	男女計	百万円	133	127	139
	従業員平均給与			円	10,976,292	11,013,816	11,013,096
	比率			倍	12.1	11.5	12.6

※1：各年度の3月末時点

※2：各翌年度の4月入社人数

※3：年間の入社人数

※4：定年退職者等を除く、自己都合退職者より算出

ダイバーシティ

さまざまな背景や個性・価値観を持った全ての社員が、その能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる環境を整えるため、当社グループ国内保険会社が一
体となった推進体制のもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取組みを進めています。管理職における女性の割合は、2020年度
15%目標を達成しました。2030年度30%をめざし、新たに目標を設定しました。

項目	対象範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
障がい者雇用率 と雇用人数	グループ国内		%	2.55	2.59	2.63	✓
			人	716	702	702	✓
定年退職後の 再雇用制度 利用者数※1	グループ国内		人	1,650	1,795	1,947	
役員における 女性の割合と 人数※2	HD	取締役	%	27.3	27.3	27.3	
			人	3	3	3	
		監査役	%	50.0	50.0	50.0	
			人	2	2	2	
管理職における 女性の割合と 人数※3	グループ連結	部長	%	18.9%	17.1%	20.1%	
			人	294	338	407	
		課長	%	23.7%	26.2%	28.7%	
			人	1,549	1,638	1,781	
		管理職 (部長+課長)	%	22.7	24.7	26.6	✓
			人	1,843	1,976	2,188	✓

	グループ国内	部長	%	5.2	6.5	8.4	
			人	64	78	100	
		課長	%	20.6	22.9	24.9	
			人	990	1,060	1,178	
		管理職 (部長+課長)	%	17.5	19.5	21.6	✓
			人	1,054	1,138	1,278	✓
		売上を上げる部門 (部長+課長) ※4	%	15.8	18.5	19.8	
			人	593	651	693	
非管理職における 女性割合と人数	グループ国内		%	-	-	64.3	
			人	-	-	14,486	
STEM関連職種の 女性割合※5	グループ国内		%	-	-	18.7	
昇進・昇級した従業員 全体に占める女性割合	グループ国内		%	-	-	65.9	

※1：各翌年度の4月1日に新たに、又は継続して再雇用された人数

※2：各翌年度株主総会承認ベース

※3：グループ国内は各翌年度4月1日時点、グループ海外は各12月31日時点

※4：営業部門と保険金支払い部門の人数

※5：STEM（科学、技術、エンジニアリング、数学）の関連部署に所属する女性の割合

従業員の賃金の状況

項目	対象範囲				単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者保証
社員の男女の賃金の差異※1	グループ国内	事業会社※2	MSI	全労働者	%	—	43.6	46.3	✓
				正規	%	—	50.7	53.0	✓
				非正規	%	—	30.6	32.7	✓
			ADI	全労働者	%	—	52.8	55.2	✓
				正規	%	—	56.7	58.6	✓
				非正規	%	—	65.5	64.4	✓
			MD	全労働者	%	—	61.9	63.6	✓
				正規	%	—	56.3	56.3	✓
				非正規	%	—	65.7	80.1	✓
			MSA生命	全労働者	%	—	56.0	58.8	✓
				正規	%	—	56.1	58.8	✓
				非正規	%	—	44.0	45.8	✓
			MSP生命	全労働者	%	—	64.9	69.1	✓
				正規	%	—	64.3	68.3	✓
				非正規	%	—	84.9	72.5	✓
		持株会社	HD	全労働者	%	—	65.1	64.7	✓
				正規	%	—	65.7	63.0	✓
				非正規	%	—	84.1	91.2	✓

※1：女性の賃金／男性の賃金

※2：事業会社ごとの算出条件は有価証券報告書  に開示

人権

2017年2月に「MS&ADインシュアランス グループ 人権基本方針」を定め、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。また、基本となる「人権を尊重する企業風土」を醸成するため、社員は毎年人権研修を必ず受講しています。

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
人権研修※	グループ国内	%	100.0	100.0	100.0

※全員必須とする人権研修を実施した職場の割合。

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
労働組合加入率	グループ国内	%	93.4	93.8	93.7

人財育成

項目	対象範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度
総研修時間	グループ国内		時間	954,523	1,402,280	1,524,914
一人あたり平均研修時間	グループ国内		時間	31.1	48.3	53.6
総研修費用	グループ国内		千円	1,630,995	2,575,357	1,279,462 ※1
一人あたり平均研修費用	グループ国内		円	53,085	88,714	44,963 ※2
トレーニー制度 参加人数 ※3	グループ国内		人	1,258	539	645
グローバルトレーニー制度 参加人数 ※4	グループ連結	計	人	195	190	129
		国内社員	人	82	90	60
		海外拠点雇用社員	人	113	100	69
海外研修 参加人数 ※5	グループ国内		人	7	30	40
海外拠点からの本社への出向制度 参加人数 ※6	グループ連結		人	0 ※7	4	9
アクチュアリー人数 ※8	グループ国内	計	人	127	135	145
		男性	人	123	130	138
		女性	人	4	5	7
デジタル人材 ※9	グループ国内		人	2,179	3,601	5,814
海外人材 ※10	グループ国内		人	1,129	1,182	1,189
人的資本におけるROI (Return on investment)	グループ国内	経常収益	百万円	5,132,042	5,250,794	6,572,889
		総事業費	百万円	1,620,664	1,727,500	1,873,694
		総人件費	百万円	324,093	313,148	316,918
		人的資本ROI ※11	倍	11.8	12.3	15.8

- ※1・※2：2023年度より算定方法を変更（勤務時間内の研修実施に伴い、2023年度より時間外給与相当額を除外）
- ※3：社員の希望により、他部門や他の会社の業務を短期間体験する制度
- ※4：本社の社員が海外拠点の業務を、海外の社員が本社の業務を短期間体験する制度
- ※5：MBA派遣制度、海外現地法人、海外保険会社などでビジネススキル等を学ぶ研修制度
- ※6：海外拠点の現地雇用社員が本社へ出向（6カ月～1年間）し、日本での業務を行う制度
- ※7：新型コロナウイルス感染症拡大による入国制限等のため
- ※8：商品開発、リスク管理等に確率・統計等の手法を駆使する数理のプロフェッショナルである社員
（各翌年4月1日時点）
- ※9：デジタル人財、最新デジタル技術やデータ活用が可能な社員と定義（各翌年4月1日時点）
- ※10：海外人財、海外駐在員経験者及び候補者と定義（各翌年4月1日時点）
- ※11：経常収益－（総事業費－総人件費）／総人件費

社員満足度※1

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
社員満足度 「誇り、働きがい」 ※2	グループ国内	ポイント	4.4	4.4	4.4
社員満足度 「いきいきと働く」 ※3		ポイント	4.6	4.6	4.7

- ※1：社員意識調査結果。6ポイント満点での全社員の平均(対象：42,518人 調査時点の臨時従業員数を含む国内全社員、回答率：96.1%)
- ※2：社員が誇りや働きがいを持って働いていると感じている度合い
- ※3：社員が性別・年齢等に関係なく、いきいきと働くことができると感じている度合い

ワーク・ライフ・バランスを推進する制度

項目	対象範囲※1		単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証	
産前産後休業 取得者数	グループ国内		人	767	833	733		
育児休業 取得者数	グループ国内	男女計		人	1,092	1,143	1,013	
			男性	人	355	383	311	
			女性	人	737	760	702	
育児休業 取得率		男女計		%	92.7	97.0	96.4	
			男性	%	86.4	92.5	89.9	✓ ※2
			女性	%	96.1	99.5	99.6	
育児のための柔軟な 勤務時間制度 利用者数	グループ国内	短時間勤務		人	1,246	1,303	1,292	
		フレックス		人	101	112	140	
		始業終業時間の変更		人	99	191	157	
女性従業員の育児休業 復帰者1年後定着率	グループ国内		%	-	-	64.5		
介護休業制度 利用者数	グループ国内	男女計		人	19	23	22	
			男性	人	2	3	2	
			女性	人	17	20	20	
介護のための柔軟な 勤務時間制度	グループ国内	利用者数		人	21	43	24	
有給休暇	グループ国内	取得率※3		%	74.3	74.6	75.1	
		取得日数		日	16.3	16.4	16.5	

※1：臨時従業員を含む

※2：2022年度から第三者保証を取得

「育児休業を取得した者の人数」／「配偶者が出産した者の人数」により算出

※3：取得日数／付与日数

労働における安全衛生

労働安全衛生法に基づく衛生委員会を設置し、健康障害の防止や保持増進に関する事項を調査・審議し、社員の健康と安全に配慮した職場環境を整備しています。また、グループ統一の健康診断制度を運営しているほか、健康管理センターや社員相談室を設置し、社員の健康保持・増進に取り組んでいます。

項目	対象範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	第三者 保証
労災申請件数	グループ国内	合計	件	189	208	204	
		業務上災害	件	78	79	72	
		通勤途中災害	件	111	128	132	
		死亡数	件	0	1	0	
健康診断受診率※1	グループ国内		%	100.0	100.0	100.0	
欠勤率※2	グループ国内		%	0.548	0.599	0.534	✓

※1：受診者数／従業員数

※2：欠勤による総喪失日数／総労働日数

保険引受・投融資

➤ ESG課題へのアプローチ

➤ 2050年ネットゼロへの移行に向けた取組み  (3,694KB)

社会の脱炭素化、循環型経済、社会のレジリエンス向上に資する商品による保険料収入

項目	対象範囲	単位	2023年度
社会の脱炭素化、循環型経済、社会のレジリエンス向上に資する商品による保険料収入※	MS、AD	百万円 (%) ※	205,883 (4.8%)

※正味収入保険料に占める割合

社会の脱炭素化、循環型経済に資する商品

項目	対象範囲	2022年度	2023年度
年次平均増収率	MS、AD	17.9%	24.5%

社会のレジリエンス向上に資する商品

項目	対象範囲	2022年度	2023年度
引受件数増加率	MS、AD	29.4%	17.6%

投融資の温室効果ガス排出量（スコープ3・カテゴリー15）

当社は、金融機関の温室効果ガス排出量（GHG）の計算手法を開発しているPCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）の手法に沿い、投融資の温室効果ガス（GHG）を計算しています。

下表の排出量は、投融資先企業の開示情報や、使用可能な開示情報がない場合はモデリングによる独自アプローチにより温室効果ガス（GHG）排出量を算出するTrucost社の分析ツール、PCAFの推計値を使用しています。投融資先企業のスコープ1及びスコープ2を対象に算出しています。

（温室効果ガス排出量の単位：千t-CO2e、炭素強度の単位：t-CO2e/US百万ドル）

資産別		2021年 ※1	2022年 ※2	2023年 ※3
株式	温室効果ガス排出量	2,501	2,302	2,111
	炭素強度	131.5	114.5	100.1
社債	温室効果ガス排出量	2,538	2,400	1,944
	炭素強度	205.6	221.5	152.2
企業融資	温室効果ガス排出量	273	286	225
	炭素強度	256.5	273.2	184.3

(温室効果ガス排出量の単位：千t-CO2e、炭素強度の単位：t-CO2e/US百万ドル)

地域別			2021年 ※1	2022年 ※2	2023年 ※3
日本	株式	温室効果ガス排出量	2,365	2,124	2,009
		炭素強度	112.9	87.5	85.5
	社債	温室効果ガス排出量	1,814	1,589	1,428
		炭素強度	127.1	117.7	88.1
	企業融資	温室効果ガス排出量	259.2	247.0	204.9
		炭素強度	241.5	224.1	165.6
米州	株式	温室効果ガス排出量	103	141	77
		炭素強度	15.4	23.4	10.7
	社債	温室効果ガス排出量	358	499	301
		炭素強度	48.5	77.0	45.4
	企業融資	温室効果ガス排出量	13.9	39.4	20.3
		炭素強度	14.9	48.8	18.7
アジア州	株式	温室効果ガス排出量	20	32	21
		炭素強度	1.9	3.2	2.7
	社債	温室効果ガス排出量	148	130	83
		炭素強度	17.6	17.9	9.3
	企業融資	温室効果ガス排出量	0.0	0.4	0.0
		炭素強度	0.0	0.0	0.0

欧州	株式	温室効果ガス排出量	13	5	3
		炭素強度	1.4	0.3	0.0
	社債	温室効果ガス排出量	94	75	85
		炭素強度	8.2	6.4	6.7
	企業融資	温室効果ガス排出量	0.0	0.1	0.0
		炭素強度	0.0	0.2	0.0
その他	株式	温室効果ガス排出量	0	1	0
		炭素強度	0.0	0.0	0.0
	社債	温室効果ガス排出量	124	108	47
		炭素強度	4.2	2.4	4.0
	企業融資	温室効果ガス排出量	0.0	0.0	0.0
		炭素強度	0.0	0.0	0.0

(温室効果ガス排出量の単位：千t-CO2e、炭素強度の単位：t-CO2e/US百万ドル)

業種別(GICSコード)			2021年※1	2022年 ※2	2023年 ※3
エネルギー10	株式	温室効果ガス排出量	129	128	111
		炭素強度	3.4	3.9	2.7
	社債	温室効果ガス排出量	326	427	245
		炭素強度	22.4	42.2	21.4
	企業融資	温室効果ガス排出量	3	15	2
		炭素強度	1.2	0.0	1.3
素材15	株式	温室効果ガス排出量	1,066	981	838
		炭素強度	48.5	36.7	36.1
	社債	温室効果ガス排出量	811	738	598
		炭素強度	42.6	38.7	30.7
	企業融資	温室効果ガス排出量	81	80	58
		炭素強度	50.1	0.0	29.4
資本財・サービス20	株式	温室効果ガス排出量	626	562	564
		炭素強度	37.5	29.6	28.0
	社債	温室効果ガス排出量	226	177	194
		炭素強度	23.2	21.6	18.7
	企業融資	温室効果ガス排出量	44	40	37
		炭素強度	25.5	0.0	21.4

一般消費財・サービス25	株式	温室効果ガス排出量	275	245	232
		炭素強度	10.6	9.4	8.0
	社債	温室効果ガス排出量	53	48	45
		炭素強度	4.6	5.0	4.0
	企業融資	温室効果ガス排出量	3	2	3
		炭素強度	1.7	0.0	4.0
生活必需品30	株式	温室効果ガス排出量	102	83	146
		炭素強度	3.6	3.0	4.0
	社債	温室効果ガス排出量	82	82	87
		炭素強度	5.9	6.8	5.3
	企業融資	温室効果ガス排出量	4	7	5
		炭素強度	1.9	0.0	4.0
ヘルスケア35	株式	温室効果ガス排出量	10	12	8
		炭素強度	1.5	2.1	1.3
	社債	温室効果ガス排出量	7	11	5
		炭素強度	1.0	2.3	1.3
	企業融資	温室効果ガス排出量	2	2	1
		炭素強度	3.3	0.0	1.3
金融40	株式	温室効果ガス排出量	14	13	11
		炭素強度	0.9	0.8	1.3
	社債	温室効果ガス排出量	47	57	33
		炭素強度	3.1	3.0	2.7
	企業融資	温室効果ガス排出量	11	7	10
		炭素強度	15.3	0.0	12.0

情報技術45	株式	温室効果ガス排出量	55	49	46
		炭素強度	4.0	3.9	4.0
	社債	温室効果ガス排出量	26	31	30
		炭素強度	2.8	3.3	4.0
	企業融資	温室効果ガス排出量	1	1	1
		炭素強度	1.6	0.0	0.0
コミュニケーション・サービス50	株式	温室効果ガス排出量	4	5	4
		炭素強度	0.5	0.6	0.0
	社債	温室効果ガス排出量	15	10	10
		炭素強度	1.9	1.6	1.3
	企業融資	温室効果ガス排出量	2	2	3
		炭素強度	1.8	0.0	2.7
公益事業55	株式	温室効果ガス排出量	205	215	148
		炭素強度	19.7	23.6	13.4
	社債	温室効果ガス排出量	934	813	693
		炭素強度	95.1	95.1	61.4
	企業融資	温室効果ガス排出量	120	128	106
		炭素強度	147.4	0.0	98.8
不動産60	株式	温室効果ガス排出量	14	9	4
		炭素強度	1.3	0.8	0.0
	社債	温室効果ガス排出量	12	7	5
		炭素強度	2.9	1.9	1.3
	企業融資	温室効果ガス排出量	3	2	3
		炭素強度	6.6	0.0	9.3

※1：2021年3月末日時点の保有残高を用いて2021年度に算出しています。株式99%、社債69%、合計で98.6%です。

※2：2022年3月末日時点の保有残高を用いて2022年度に算出しています。カバレッジは、株式99%、社債67%、企業融資48%、合計で98.4%です。

※3：2023年3月末日時点の保有残高を用いて2023年度に算出しています。カバレッジは、株式99%、社債97%、企業融資95%、合計で97.6%です。

ガバナンス

MS&ADインシュアランス グループは、グループの全役職員が業務のあらゆる局面で重視すべき「MS&ADインシュアランス グループの経営理念（ミッション）・経営ビジョン・行動指針（バリュー）」を策定し、当社及びグループ会社の全役職員へ浸透させるよう努めるとともに、グループ中期経営計画において、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスク管理などを経営の重要課題として位置付け、計画の推進に積極的に取り組んでいます。

[グループの概要](#)[コーポレートガバナンス](#)[コンプライアンス](#)[ERMとリスク管理](#)[情報セキュリティ](#)[税務ガバナンス](#)[取引における責任](#)[情報開示](#)[中期経営計画](#)

グループの概要

MS&ADインシュアランス グループはお客さまのビジネスと生活を、総合的なグループ力で支えています。

企業概要



財務・非財務ハイライト



> 企業概要

> 組織図

> 沿革

主要なグループ会社



事業の概要



企業概要

MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社は、三井住友海上火災保険株式会社、あいおいニッセイ同和損害保険株式会社などのグループ保険会社を有する保険持株会社です。

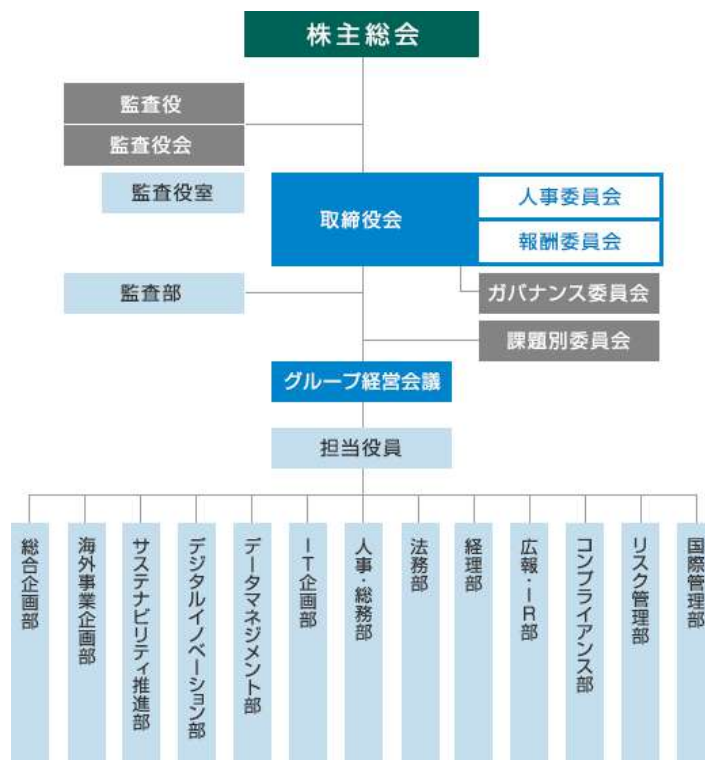
スピード感を持って飛躍的に事業基盤および経営資源の質・量の強化・拡大を図り、グローバルに事業展開する世界トップ水準の保険・金融グループを創造して、持続的な成長と企業価値向上を実現します。

商号	MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社 略称：「MS&ADホールディングス」（エムエスアンドエイディーホールディングス）
英語名	MS&AD Insurance Group Holdings, Inc.
設立年月日	2008年（平成20年）4月1日（2010年（平成22年）4月1日に社名変更）
本社所在地	〒104-0033 東京都中央区新川2丁目27番2号 東京住友ツインビルディング西館 アクセス
代表者	取締役社長 グループCEO 船曳 真一郎（ふなびき しんいちろう）
資本金	101,367百万円（2024年7月23日現在）
従業員数	450名（2024年3月末現在）
事業内容	保険持株会社として、次の業務を行うことを目的とする。 1. 損害保険会社、生命保険会社、その他保険業法により子会社とすることができる会社の経営管理 2. その他前号の業務に付帯する業務
上場証券取引所	- 東京証券取引所（プライム市場） - 名古屋証券取引所（プレミアム市場）

関連情報

- > MS&AD早わかり（動画）
- > 主要なグループ会社

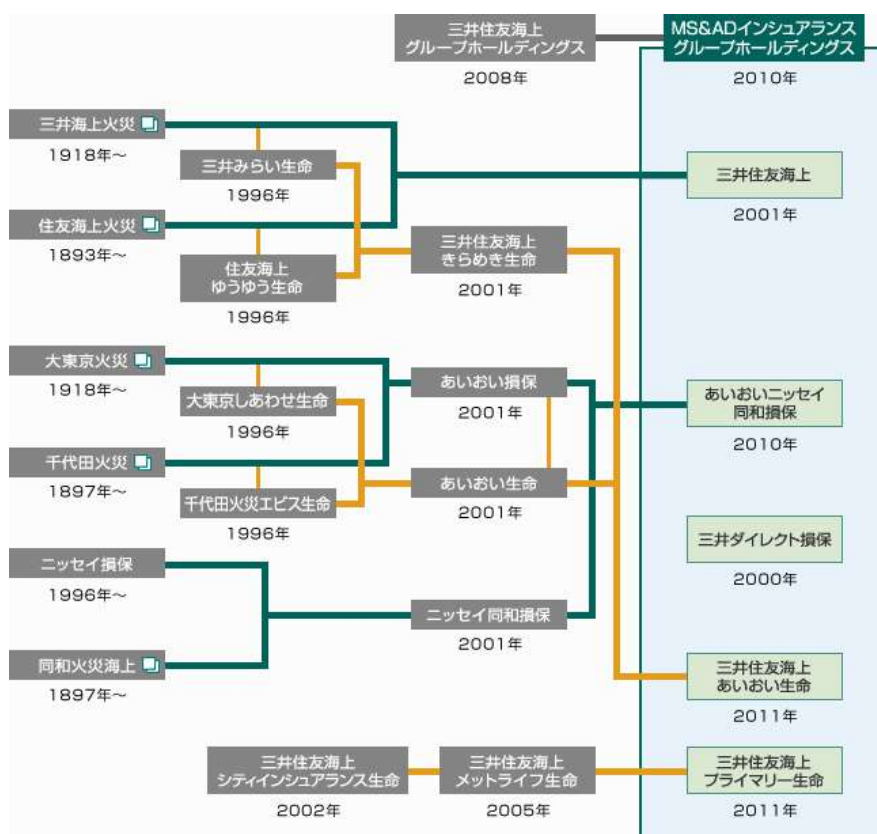
組織図



沿革

- ▼ グループ統合の経緯
- ▼ ホールディングスの沿革

グループ統合の経緯



ホールディングスの沿革

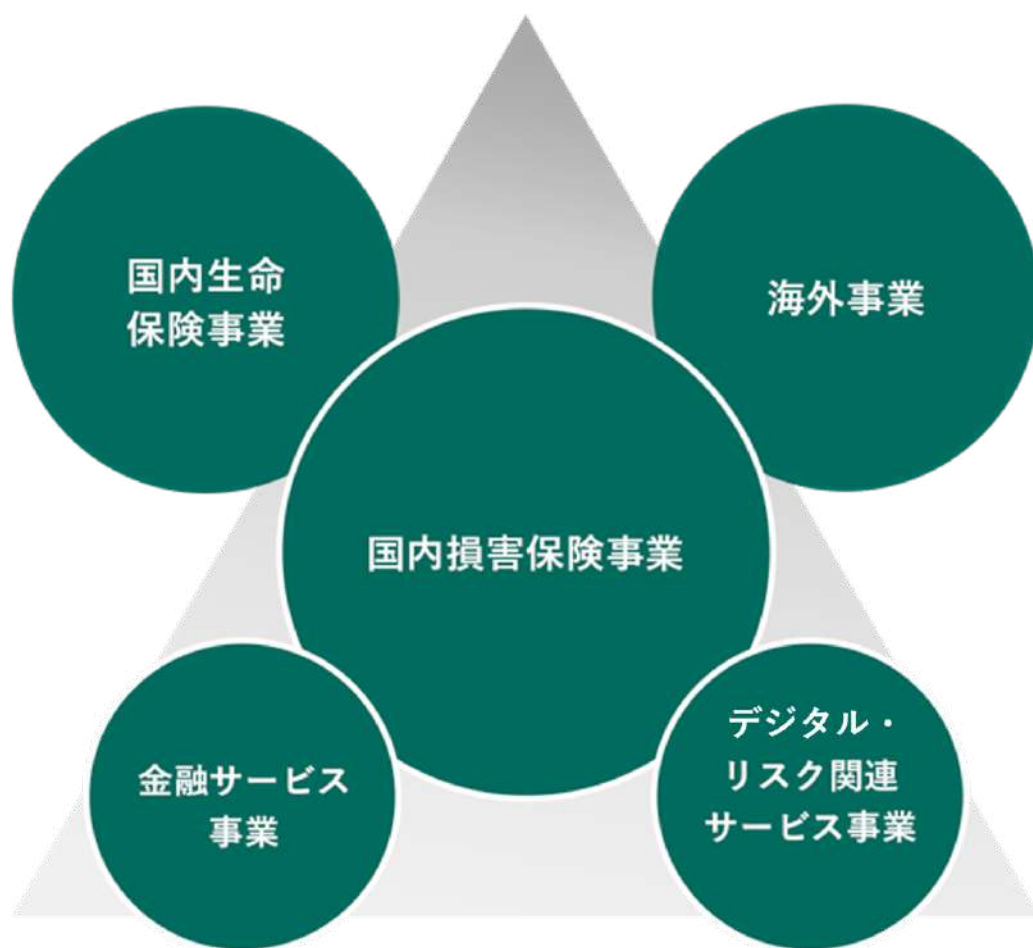
2008年4月	三井住友海上グループホールディングス株式会社を設立
	持株会社体制に移行し、三井住友海上グループホールディングス株式を東京証券取引所・大阪証券取引所・名古屋証券取引所に上場
2009年9月	あいおい損害保険株式会社、ニッセイ同和損害保険株式会社および三井住友海上グループホールディングス株式会社による経営統合合意を発表 併せて、持株会社の商号、事業内容、本社所在地、代表者、株式移転計画等を発表
2010年4月	MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社に社名変更
2010年10月	あいおい損害保険株式会社、ニッセイ同和損害保険株式会社が合併し、あいおいニッセイ同和損害保険株式会社が誕生
2011年4月	三井住友海上メットライフ生命保険株式会社を完全子会社化し、同社は「三井住友海上プライマリー生命保険株式会社」に社名変更
2011年10月	三井住友海上きらめき生命保険株式会社とあいおい生命保険株式会社が合併し、三井住友海上あいおい生命保険株式会社が誕生

関連情報

- 三井住友海上火災保険株式会社「沿革・歴史」 
- あいおいニッセイ同和損害保険株式会社「会社の沿革」 
- 三井ダイレクト損害保険株式会社「沿革・組織」 
- 三井住友海上あいおい生命保険株式会社「沿革と歴史」 

事業の全体像

国内損害保険事業を基軸に、
持続的成長に向け5つの事業を展開



▼ 国内損害保険事業

▼ 国内生命保険事業

▼ 海外事業

▼ 金融サービス事業

▼ デジタル・リスク関連サービス事業

国内損害保険事業

多様な営業・顧客基盤にふさわしい、魅力的な商品・サービスを開発して提供。経営統合を通じて事業効率化が進展

国内生命保険事業

拡大した営業基盤を活用し、損害保険とのクロスセルを販売の軸に、魅力的な商品・サービスを提供。個人年金保険分野では、ユニークな商品開発力により、リーディングカンパニーとしての地位を確立

海外事業

トップクラスの事業基盤を有するアジアをはじめ、世界48の国と地域におけるネットワークの強みを活かして事業を展開

金融サービス事業

高度化するニーズに対応し、金融・資本市場において幅広い領域でビジネスを展開

デジタル・リスク関連サービス事業

お客さまのリスク・ソリューションに資する保険以外のサービスを提供

関連情報

- グループ修正利益の状況
- セグメント別事業概要
- 主要なグループ会社

主要なグループ会社

MS&ADホールディングスは、直接出資する5つのグループ国内保険会社（三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保、三井ダイレクト損保、三井住友海上あいおい生命、三井住友海上プライマリー生命）と8社の関連事業会社（MS&ADインターリスク総研、MS&ADビジネスサポート、MS&ADスタッフサービス、MS&ADシステムズ、MS&AD事務サービス、MS&ADグランアシスタンス、MS&ADアピリティワークス、MS&ADベンチャーズ）を有する上場持株会社です。

MS&AD インシュアランス グループ ホールディングス株式会社

[➤ 会社概要はこちら](#)

[➤](#) 三井住友海上火災保険株式会社

MS&ADインシュアランス グループの中核事業である損害保険事業を担う会社です。
総合力を発揮し、グローバルな保険・金融サービス事業を展開します。

[▼](#) 概要

[➤](#) あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

MS&ADインシュアランス グループの中核事業である損害保険事業を担う会社です。
トヨタグループ・日本生命グループとのパートナー関係を強化し特長を活かすとともに、「地域密着」営業を展開します。

[▼](#) 概要

[➤](#) 三井ダイレクト損害保険株式会社

個人向け自動車保険を、インターネットや電話を通じてお取り扱いするダイレクト型通信販売専門の損害保険会社です。

[▼](#) 概要

> 三井住友海上あいおい生命保険株式会社

グループの販売ネットワークや顧客基盤を軸に、独自のマーケット・チャネル対応戦略を組み合わせた成長モデルを追求し、保障性商品をご提供する生命保険会社です。

▼ 概要

> 三井住友海上プライマリー生命保険株式会社

金融機関窓販の専門会社として、個人年金保険や終身保険を中心とした資産形成型商品をご提供する生命保険会社です。

▼ 概要

直接出資する関連事業会社

> MS&ADインターリスク総研株式会社

MS&ADインターリスク総研は、国内トップ水準のリスクコンサルティング会社として、さまざまなリスクに関し、コンサルティング、リスクサーベイ、調査研究、最新情報の提供などを企業や行政機関に対し行っています。

海外においても、シンガポール、タイ、中国に拠点を有し、グローバルなリスクソリューション提供に努めています。

▼ 概要

> MS&ADビジネスサポート株式会社

MS&ADインシュアランス グループ内の印刷・物流等のインフラ、社員の福利厚生等のサービス提供や、不動産管理事業を行っています。

▼ 概要

> MS&ADスタッフサービス株式会社

MS&ADインシュアランス グループの総合人材サービス会社として、グループ各社への人材サービスの提供とともに、保険代理店を中心とした人材派遣・紹介を行っています。

▼ 概要

> MS&ADシステムズ株式会社

MS&ADインシュアランス グループ各社のビジネスを支える情報システム戦略を担い、システムの企画・設計・開発・運用業務を行っています。

▼ 概要

> MS&AD事務サービス株式会社

MS&ADインシュアランス グループ各社の契約計上事務関連業務、コンピューター入力データ作成関連業務、文書・帳票の作成等を行っています。

▼ 概要

> MS&ADグランアシスタンス株式会社

最高品質のアシスタンス専門コールセンターとして、ロードアシスタンスやハウスサポート、海外メディカルアシスタンスなどの救援サービスを提供しています。

▼ 概要

> MS&ADアビリティワークス株式会社

障がい者とその能力・適性を最大限発揮し、生き活きと働くことのできる環境を整備し、MS & ADインシュアランスグループのダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンを推進していきます。

▼ 概要

> MS&ADベンチャーズ株式会社

日系保険会社初のコーポレートベンチャーキャピタルです。MS&ADインシュアランスグループ各社事業への貢献が期待できる海外スタートアップへ投資を行っています。

▼ 概要

コーポレートガバナンス

- ▼ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
- ▼ コーポレートガバナンス態勢の概要
- ▼ 監督のしくみ（取締役会）
- ▼ 社外取締役・社外監査役へのサポート体制
- ▼ 監査について
- ▼ 指名・報酬について
- ▼ 報酬委員会
- ▼ 取締役候補・監査役候補の選任基準および社外役員の独立性判断基準について
- ▼ 社外取締役・社外監査役の選任理由等

当社グループでは、2030年に目指す社会として「レジリエントでサステナブルな社会」を掲げており、「価値創造ストーリー」を紡ぐ企業活動を通じて、この実現に取り組んでいます。これを支える経営基盤として、中期経営計画（2022-2025）の中で、透明性と実効性の高いコーポレートガバナンスを実践していきます。

- MS&ADインシュアランス グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針
- コーポレートガバナンス・コードの対応状況
- 内部統制
- 内部統制システム
- コーポレートガバナンスに関する報告書（2024年6月24日）（786KB）

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- ・当社は、グループの事業を統括する持株会社として、「経営理念（ミッション）」の下、経営資源の効率的な活用と適切なリスク管理を通じ、グループの長期的な安定と持続的成長を実現するため、全てのステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための経営体制を構築し、企業価値の向上に努めています。
- ・そのため、グループの全役職員が業務のあらゆる局面で重視すべき「グループの経営理念（ミッション）・経営ビジョン・行動指針（バリュー）」を策定し、当社グループの全役職員へ浸透させるよう努めるとともに、中期経営計画において、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスク管理等を経営の重要課題として位置づけ、計画の推進に積極的に取り組みます。

※経営理念とは別に企業の存在意義を表現するものとして「パーパス」を設定する動きもみられますが、当社グループの経営理念（Mission）は平易でわかりやすく企業の存在意義を示しており、すでにグループ内に浸透しているため、当社グループでは「パーパスは経営理念と同一である」と定めています。（MS&ADインシュアランス グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針 第1章のとおり）

コーポレートガバナンス態勢の概要

- ・当社は、監査役会設置会社として、取締役会が適切に監督機能を発揮するとともに、独任制の監査役が適切に監査機能を発揮するものとし、双方の機能の強化、積極的な情報開示等を通じ、ガバナンスの向上に取り組みます。
- ・取締役会の内部委員会である「人事委員会」および「報酬委員会」（委員の過半数および委員長は社外取締役）並びに「ガバナンス委員会」（社外取締役全員と取締役会長・取締役副会長・取締役社長で構成）を設置し、実効性と透明性の高いコーポレートガバナンス態勢を構築します。
- ・執行役員制度を採用し、執行役員への業務執行権限の委譲を進め、迅速な業務執行を行います。

- MS&ADインシュアランス グループ ホールディングスの経営体制図

監督のしくみ（取締役会）

取締役会の役割

- 取締役会は、法令・定款に定める事項のほか、グループの経営方針、経営戦略、資本政策等、グループ経営戦略上重要な事項及び会社経営上の重要な事項の論議・決定を行うとともに、取締役、執行役員の職務の執行を監督しています。
- 取締役会では、リスク・リターン・資本をバランスよくコントロールしたリスク選好に基づいて経営資源の配分を行い、健全性を基盤に「成長の持続」と「収益性・資本効率の向上」を実現し、中長期的な企業価値の拡大を目指しています。
- 取締役会は、執行役員を選任するとともに、その遂行すべき職務権限を明確にすることにより、取締役会による「経営意思決定、監督機能」と執行役員による「業務執行機能」の分離を図ります。
- 執行役員は、取締役会より委ねられた業務領域の責任者として業務執行を行い、その業務執行状況について取締役会に報告します。

取締役会の構成

取締役11名（男性8名、女性3名）のうち3分の1を超える5名の社外取締役を選任することで、経営から独立した社外人材の視点を取り入れて監視・監督機能を強化し、透明性の高い経営を行っています。後述「取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方」に記載のように、取締役会全体としての構成上のバランス、性別や人種・国籍などを含めた多様性の確保に努めています。

社外取締役に期待する役割

当社が社外取締役に期待する役割は次のとおりです。

- 経営の方針や経営改善について、自らの職歴や経歴、知識等に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との大局的な観点から意見を述べること。
- 取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと。
- 会社と経営陣（注）・主要株主等の関連当事者との間の利益相反を監督すること。
- 経営から独立した立場で、株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任が果たせるか、という観点等からの監督機能を果たすこと。

（注）当社および当社が直接出資するグループ国内保険会社の取締役・監査役・執行役員の総称

社外取締役に主体とした委員会・意見交換の機会の設定

社外取締役による自由闊達で建設的な議論・意見交換を行う目的で、以下の委員会・会議を設置しています。

- ガバナンス委員会（年2回程度）
- 社外取締役会議
- 社外取締役・監査役合同会議

社外取締役・社外監査役へのサポート体制

社外取締役は総合企画部が、社外監査役は監査役室が補佐する体制としています。なお、取締役会の事務局である総合企画部に各社外役員の担当者を配置し、取締役会付議議案について事前説明を行うとともに、必要な情報の適確な提供を行います。また、重要なリスク情報等については、社内外を問わず全取締役・監査役に対して随時報告を行います。

取締役および監査役のサポート体制・研修（トレーニング）方針

- 取締役および監査役がその役割や責務を実効的に果たすために、当社は以下のとおり必要な社内体制を整備します。
 - 社外役員に対し、取締役会の事務局に各社外役員の担当者を配置し、事前説明を行うなどのサポート体制を整備します。
 - 取締役及び監査役に対し、就任時及び任期中継続的に当社を取り巻く経営環境、リスク管理等に係る情報提供・研修を行うための体制を整備します。
 - 社外役員と経営陣・幹部社員との情報共有・意見交換の機会の設定等の環境整備を行います。
 - 当社は、社外役員がその役割を果たすために必要な費用を負担します。
- 役員向けのセミナー・勉強会は、主に以下のテーマについて行っています。
 - 当社グループの事業戦略
 - 当社を取り巻く経営環境
 - リスク管理

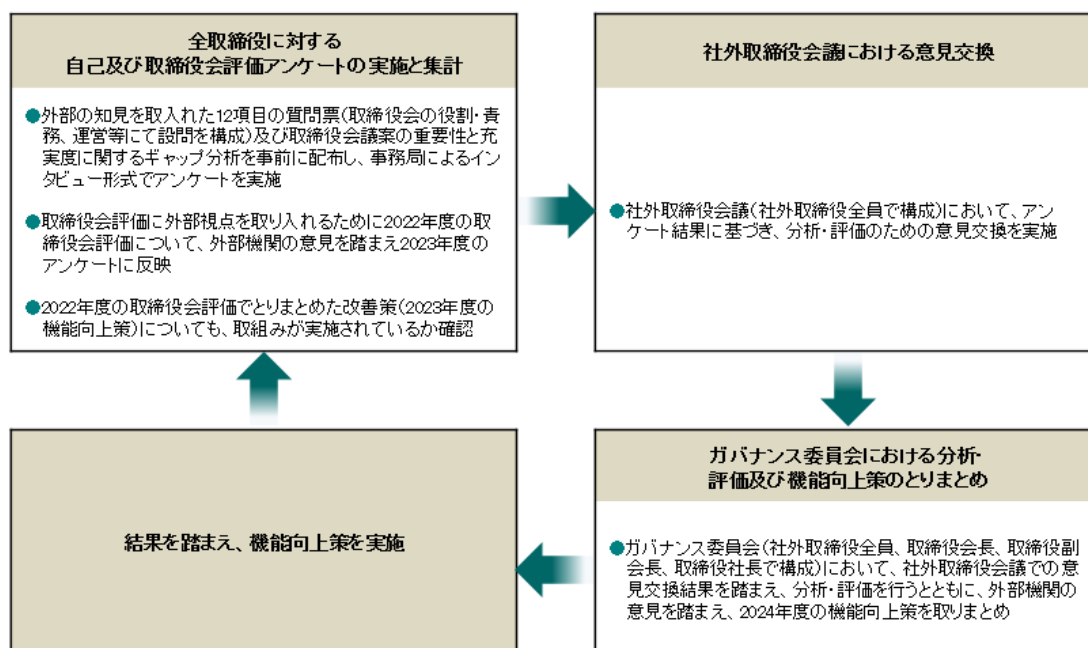
2023年度は8回セミナー・勉強会を開催しました。

＜主な開催内容＞

「海外経営陣との意見交換」「海外保険市場動向（含再保険）」「生成AI活用」「異常気象」「IFRS」等

取締役会の実効性評価・分析プロセス

分析・評価のプロセス



(1) 全取締役に対する自己及び取締役会評価アンケートの実施

- 取締役会評価に外部視点を取り入れるために2022年度の実績評価についてコンサルティング会社と意見交換を行い、その内容を反映させた12項目の質問票（取締役会の役割・責務、運営等にて設問を構成）及び取締役会議案の重要性と充実度に関するギャップ分析を事前に配付し、事務局によるインタビュー形式でアンケートを実施しました。
- 2022年度の実績評価でとりまとめた改善策（2023年度の機能向上策）についても、取組みが実施されているか確認しました。

(2) 社外取締役会議における意見交換

- 社外取締役会議（社外取締役全員で構成）において、アンケート結果に基づき、分析・評価のための意見交換を実施しました。

(3) ガバナンス委員会における分析・評価のとりまとめ

- ガバナンス委員会（社外取締役全員、取締役会長、取締役副会長、取締役社長で構成）では、社外取締役会議での意見交換結果も踏まえ分析・評価を行うとともに、コンサルティング会社の意見を踏まえ、2024年度の機能向上策を取りまとめました。

(4) 2024年度の機能向上策は、速やかに取組みを開始・強化し、実効性向上に向けたPDCAサイクルにつなげていくとしています。

分析・評価

評価結果	- 中期経営計画は、社内外のステークホルダーに対するコミットメントであると取締役全員が強く認識し、進捗管理や対応策について、十分な情報共有と論議が行われ、計画実現に向けて最善の努力が行われている。 - 今日的かつ保険事業と関連の深い領域に関する役員勉強会が実施され、取締役の知見を高めることができ、取締役会の論議における質の向上に寄与している。引き続き、勉強会を継続する必要がある。 - 事業投資は、早い段階で十分な論議が行われているものの、新規事業投資の方向性、過去の事業投資の振り返り等についての説明を充実することが望ましい。 - 経営理念等の第一線への浸透が不十分であったことが保険料調整問題等の要因の一つと考えられ、経営理念等の浸透状況を定期的にレビューする手法を検討する必要がある。
機能向上策	- 事業投資案件に関して、海外事業の全体戦略の中での位置づけや、増資時における過去の経緯の説明について論議を深める機会を設ける。 - 成長戦略や資本政策(株主還元含む)に関する長期の方向性・見通しについて、取締役会や役員勉強会の場を活用し説明する機会を拡充していく。 - 社員意識調査の分析手法の改善に取り組むとともに、保険事業会社第一線の見学会の実施、海外経営陣との意見交換を継続して実施することにより、社員に対する経営理念等の浸透・実践状況が確認できるよう取り組む。

監査について

監査役・監査役会

1. 監査役の役割・責務

- 監査役は、株主の負託を受けた独任制の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業及び企業集団の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス態勢を確立する責務を負っており、独立の立場の保持に努めるとともに、常に公正不偏の態度を保持し、自らの信念に基づき行動しています。
- 監査役は、業務及び財産の調査権限等法令に基づく権限を適切に行使し、監査役会で定めた監査の方針・計画等に従い、取締役会その他の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、社内各部の調査、子会社の調査等により、取締役の職務の執行を監査しています。

2. 監査役会の構成と役割

- 監査役会は、半数以上を社外監査役としています。社外監査役は、独立役員として独立性を持ち、高い専門性と知見を有しています。また、常勤監査役は豊富な業務経験に基づく高度な情報収集力を有しており、両者が有機的に組み合わせられて監査の実効性を高めています。
- 監査役会は、監査役から、その職務の執行の状況の報告や役員等からの監査に関する重要な事項についての報告を受けるとともに、監査方針及び監査計画等を決定します。

内部監査

- 当社は、「MS&ADインシュアランス グループ 内部監査基本方針」を定めています。
この基本方針に則り、当社およびグループ国内保険会社は、内部監査部門として独立した専門組織を設置し、すべての業務を対象として内部監査を実施しています。内部監査人は、専門的能力の保持とその向上に継続的に取り組んでいます。
経営目標や、社内外の情報に基づいたリスク評価（ERMやデータガバナンス等の事業活動から生じるリスクも対象です）をふまえて、年次で内部監査計画を策定・実施するほか、重要なリスクへの機動的な対応を行う場合もあります。それらの結果は、監査対象組織にフィードバックされ、改善につなげていきます。
- 当社の内部監査部門は、取締役会に直属する組織として設置し、内部監査の結果は定期的に内部監査部門長（監査部長）が取締役会において直接報告することで、全取締役・監査役への情報の共有を図っています。また、監査役は定期的に内部監査部門との間で内部監査計画や内部監査の実施状況に関する意見交換を行っています。なお、内部監査部門による各監査の結果は、定期的に監査役に報告されています。

会計監査人

- 有限責任 あずさ監査法人を会計監査人に選任しています。なお、当該監査法人と当社との間には特別な利害関係はありません。
- 取締役会及び監査役会は、会計監査人の適正な監査の確保のため、適切な対応に努めます。
- 監査役会は、株主総会に提出する会計監査人の選解任および会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定します。また、会計監査人の報酬等の決定について、同意権を有します。
- 監査役会は、会計監査人を適切に選定・評価するための基準を整備しています。会計監査人による適正な監査の確保に向けて、その独立性、専門性等を有しているかについて確認を行っています。

会計監査人の報酬

(単位：百万円)

区分	2022年度		2023年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	138	0	134	0
連結子会社	704	0	712	0
計	842	1	847	1

(注) 当社及び連結子会社における監査証明業務に基づく報酬には、国際財務報告書（IFRS）適用に向けた任意監査契約に係る報酬を含んでいます。

当社における非監査業務の内容は、コンプライアンス対応支援業務です。また、連結子会社における非監査業務の内容は、合意された手続業務等です。

指名・報酬について

透明性確保のため、取締役会の内部委員会として「人事委員会」および「報酬委員会」を設置しています。なお、各々の委員会は8名の委員で構成（※）し、委員および委員長は取締役会において選任しています。委員の過半数および委員長は社外取締役から選任しています。

※ 2024年度は人事委員会、報酬委員会とも社外取締役5名全員と取締役会長・取締役副会長・取締役社長の8名で構成しています。

人事委員会（指名決定のプロセス）＜年1回以上開催＞

- 当社の取締役候補・監査役候補・執行役員および当社が直接出資するグループ国内保険会社の取締役・監査役の選任等の重要な人事事項について審議し、取締役会に助言します。
- 取締役候補・執行役員の審議にあたっては業績評価（会社業績・個人業績）等も審議要素としています。
- 取締役会は人事委員会の助言を受けて取締役候補・監査役候補・執行役員等を選任します。選任にあたっては助言を最大限尊重することとしています。監査役候補については監査役会の同意を得ることとしています。
- 人事委員会にて、コーポレートガバナンス強化に向けた実質的な論議を行う観点から、取締役および監査役の候補者の選任に関する方針を審議項目に追加し、開催頻度も、年1回以上行うことを明確にしています。
- 2023年度は5回開催し、全委員が全ての回に出席しています。社外監査役候補者の検討等に関する論議を行いました。

報酬委員会 ＜年1回以上開催＞

- 当社の取締役・執行役員の報酬等および当社が直接出資するグループ国内保険会社の役員報酬体系等について取締役会に助言します。
- 報酬委員会にて、コーポレートガバナンス強化に向けた実質的な論議を行う観点から、取締役および執行役員の報酬等に関する方針を審議項目に追加し、開催頻度も、年1回以上行うことを明確にしています。
- 2023年度は1回開催し、全委員が全ての回に出席しています。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針等

当社は、社外取締役が過半数を占める報酬委員会における審議を経たうえで、2019年2月14日、同年5月20日、2021年5月20日及び2022年12月27日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針等を以下のとおり決議しております。

a. 基本方針

- ・当社グループのガバナンス強化及び中長期的な企業価値向上を目的とします。
- ・会社業績と連動し、持続的な成長への適切なインセンティブとなる役員報酬制度とします。
- ・グローバル企業として競争力のある報酬水準とします。

b. 決定プロセス

（a）取締役の報酬等

- ・透明性を確保するため、社外取締役が過半数を占める報酬委員会における審議を経たうえで、取締役会の決議により、株主総会の決議により定められた金額の範囲内で決定します。
- ・報酬委員会は、取締役の報酬等の額及び役員報酬等の決定に関する方針等について取締役会に助言します。
- ・取締役会は、報酬委員会の助言を最大限尊重します。また、報酬等の額は、取締役会で決議した報酬体系に沿っていることを確認したうえで決定します。

なお、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬委員会の助言が最大限尊重されていることや取締役会で決議した報酬体系に沿っていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

（b）監査役の報酬等

- ・株主総会の決議により定められた金額の範囲内で、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況、取締役の報酬等の内容及び水準等を考慮し、監査役の協議により決定します。

c. 報酬の概要

（a）報酬の構成

	固定報酬	業績連動報酬	
		金銭報酬	株式報酬
取締役（社外取締役を除きます）	○	○	○
社外取締役	○	—	—
監査役	○	—	—

- ・固定報酬と業績連動報酬で構成します。社外取締役及び監査役は固定報酬のみとします。
- ・固定報酬は役位別に定めています。
- ・業績連動報酬は会社業績を踏まえて決定します。
- ・業績連動報酬は金銭報酬と株式報酬で構成します。
- ・固定報酬は当事業年度に月例で支給し、業績連動報酬は事業年度終了後に支給します。
- ・役員報酬の標準的な構成比率は、役位に応じて次のとおりです（社外取締役及び監査役を除きます）。

<取締役社長>

業績連動報酬の比率を他の役位以上とする構成としています。

（標準割合）

【固定報酬】 50%	【業績連動報酬】 金銭報酬 25%	【業績連動報酬】 株式報酬 25%
---------------	-------------------------	-------------------------

<その他の役位>

役位に応じて固定報酬、業績連動報酬の割合が異なる構成としています。

（標準割合）

【固定報酬】 約60%～約70%	【業績連動報酬】 金銭報酬 約20%	【業績連動報酬】 株式報酬 約10%～約20%
---------------------	--------------------------	-------------------------------

（b）株式報酬の内容

- ・株式報酬は、譲渡制限付株式による支給とし、原則として役員退任時に譲渡制限を解除します。
- ・在任中の不正行為等が明らかになった場合は、譲渡制限付株式について、譲渡制限期間中の無償取得を行い、又は譲渡制限解除後の返還を行わせることとします。（マルス・クローバック条項）

譲渡制限付株式報酬制度の概要	
対象取締役	社外取締役以外の取締役
支給する金銭報酬債権額（上限）	年額2億円
割り当てる株式の種類	普通株式（譲渡制限付株式割当契約において譲渡制限を付したもの）
割り当てる株式の総数（上限）	年13万株
譲渡制限期間	割当日から当該対象取締役が当社の取締役その他取締役会で定める地位を退任又は退職する日までの期間

d. 業績連動報酬に係る業績指標等

- ・業績連動報酬は会社業績と連動し、財務指標と非財務指標をもとに決定します。
- ・財務指標と非財務指標は、グループ中期経営計画（2022－2025）を踏まえて選定したものであり、指標の内容及び選定理由は以下のとおりです。

（a）財務指標

- ・財務指標は、単年度の業績を役員報酬に反映するための指標です。

指標	選定理由
グループ修正利益（※1）	株主還元のための指標であるグループ修正利益、資本効率の指標であるグループ修正ROE及びグループの重要な業績指標である連結当期純利益を選定したものです。 ※IFRS導入以降は、左記指標を、「IFRS純利益」及びIFRSベースの「修正ROE」に変更する予定です。
連結当期純利益	
グループ修正ROE（※2）	

※1 グループ修正利益

連結当期利益＋異常危険準備金等繰入額－その他特殊要因（のれん・その他無形固定資産償却額等）＋非連結グループ会社持分利益

※2 グループ修正ROE

グループ修正利益÷[修正純資産（連結純資産＋異常危険準備金等－のれん・その他無形固定資産）の期初・期末平均]

（b）非財務指標

- ・非財務指標は、中長期の業績に寄与する取組みを役員報酬に反映するための指標です。

	評価項目	選定理由
基本戦略	○Value（価値の創造） ○Transformation（事業の変革） ○Synergy（グループシナジーの発揮）	グループ中期経営計画（2022-2025）の目指す姿である「レジリエントで持続可能な社会を支える企業グループ」を実現するための、「基本戦略」と基本戦略を支える「基盤」を、非財務指標の評価項目に選定したものです。
基 盤	○サステナビリティ ○品質 ○人財 ○ERM	

（c）財務指標、非財務指標の適用方法

- ・業績連動報酬の算定における財務指標と非財務指標の割合は、「50：50」を標準としています。
- ・適用係数は標準1.0に対して財務指標は0～3.0、非財務指標は0.5～1.5の幅で変動します。
- ・業績連動報酬は、金銭報酬、株式報酬それぞれについて、役位別基準額をもとに、以下のとおり算定します。
金銭報酬：役位別基準額×会社業績係数（財務指標×80％＋非財務指標×20％）
株式報酬：役位別基準額×会社業績係数（財務指標×20％＋非財務指標×80％）
- ・金銭報酬は、財務指標の割合を非財務指標より高くすることにより、単年度の業績を、より反映する構成としています。
- ・株式報酬は、非財務指標の割合を財務指標より高くすることにより、中長期的な企業価値向上に寄与する取組みの評価を、より反映する構成としています。

（d）当事業年度の財務指標、非財務指標の実績

<財務指標>

	実績値	計画	計画比
グループ修正利益	3,799億円	2,800億円	135.7 %
連結当期純利益	3,692億円	2,800億円	131.9 %
グループ修正ROE	9.0 %	7.5 %	+1.5 ポイント

< 非財務指標 >

評価項目	評価の結果
基本戦略	以下の観点などを踏まえた評価の結果、標準並みの評価となりました。 ・社会課題の解決につながる新たな価値を提供する商品・サービスの開発・展開 ・事業、リスクポートフォリオの変革、デジタル・データを活用した新たなビジネスの追求 ・1プラットフォーム戦略の推進やグループシナジーの発揮 等
基 盤	以下の観点などを踏まえた評価の結果、標準を下回る評価となりました。 ・サステナビリティの重点課題である、地球環境との共生、安心・安全な社会、多様な人々の幸福に関する取組み ・お客さまの声を起点とした商品・サービスの改善など、お客さま第一の業務運営 ・最適な人財ポートフォリオの構築や、DE&Iの推進など社員の能力・スキル・意欲を最大限に発揮する職場環境整備などの人財に関する取組み ・収益力と資本効率向上、政策株式削減など、ERM基盤強化に関する取組み 等

e. 役員の報酬等に関する株主総会の決議

< 取締役の報酬 >

- ・2018年6月25日開催（第10期定時株主総会）

年額5億円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない）（うち社外取締役年額1億円以内）とする旨を決議しております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は12名（うち社外取締役は5名）です。

- ・2019年6月24日開催（第11期定時株主総会）

新たに、事後交付による譲渡制限付株式報酬制度を導入すること及び社外取締役以外の取締役に對して譲渡制限付株式を割り当てるために支給する金銭報酬債権の総額を年額2億円以内とする旨を決議しております。当該株主総会終結時点の社外取締役以外の取締役の員数は7名です。

< 監査役の報酬 >

- ・2009年6月25日開催（第1期定時株主総会）

年額1億1,000万円以内とする旨を決議しております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

業績連動型報酬制度の導入、その他

役員報酬体系に業績連動報酬（会社業績、個人業績）を導入しております。

当社グループのガバナンス強化及び中長期的な企業価値向上を目的とし、役員報酬と会社業績との連動性を高め、持続的な成長への適切なインセンティブとなる役員報酬制度を実現するため、取締役（社外取締役を除きます。）を対象に譲渡制限付株式報酬制度を導入し、会社業績連動報酬の一部を、金銭報酬債権を現物出資させることにより、自己株式又は新株を付与すること（譲渡制限付株式の割当）としています。

また、当社の執行役員並びに直接出資するグループ国内保険会社の取締役（社外取締役を除きます。）、執行役員等に対しても、上記と同様の制度を導入し、会社業績連動報酬の一部を金銭報酬債権を現物出資させることにより、自己株式又は新株を付与すること（譲渡制限付株式の割当）としています。

役員報酬

全取締役及び全監査役の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額を開示しています。また、連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額もあわせて開示しています。

役員区分ごとの報酬等の総額および対象となる役員の員数（2023年度）

役員区分	員数	報酬等の総額（百万円）
取締役（社外取締役を除く）	7名	352
監査役（社外監査役を除く）	3名	56
社外役員	8名	96

連結報酬等（主要な連結子会社の役員としての報酬等を含む）の総額が1億円以上の者（2023年度）

氏名	役員区分	会社区分	連結報酬等の総額（百万円）
柄澤 康喜	取締役	当社	127
金杉 恭三	取締役	当社	101
	取締役	あいおいニッセイ同和損保	
原 典之	取締役	当社	139
	取締役	三井住友海上	

※当社では取締役および執行役員（社外役員を除く）の自社株式保有を促進し、役員の意欲や士気を一層高めることで中長期的な企業価値を向上させるため自社株式保有ガイドラインを制定しています。

取締役候補・監査役候補の選任基準および社外役員の独立性判断基準について

1. 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

- 取締役会は、取締役11名（男性8名、女性3名）のうち5名、監査役4名（男性2名、女性2名）のうち2名を社外から選任することで、経営から独立した社外人材の視点を取り入れて監視・監督機能を強化し、透明性の高い経営を行っています。いずれの社外役員についても当社との間に一般株主と利益相反が生じるおそれがある人的関係、資本的关系、または取引関係その他の利害関係はなく、当社は、株式会社東京証券取引所および株式会社名古屋証券取引所に對し、独立役員として届出を行っています。
- 社外取締役候補は、会社法および保険業法に規定された適格性の要件を充足するとともに、保険会社の経営全般を的確かつ公正に監督するため、一般事業会社の役員経験者、行政官経験者、弁護士、学者および社会・文化・消費生活の有識者等、専門性を踏まえて選任しています。
- 社外取締役以外の取締役候補は、法的な適格性を充足するとともに、保険会社において豊富な業務経験を有し保険会社の経営管理に携わっている等、多様性・専門性の高い経験を有し、リーダーシップの発揮により、経営理念等を体現することおよび保険会社の経営全般を的確かつ公正に監督できる知見を有していること等を踏まえて選任しています。
- 監査役のうち最低1名は経理または財務に関して十分な知識を有する者を選任することとしています。

2. 取締役候補・監査役候補の選任基準および社外役員の独立性判断基準

- 当社は、以下のとおり「取締役候補および監査役候補の選任基準」を策定しています。また、1.（3）において、社外役員を選任する際の当社からの「独立性」について定めています。

取締役候補・監査役候補の選任基準

1. 社外取締役候補および社外監査役候補

次に掲げる要件を満たすこと。

- 会社法が定める取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
- 保険業法が定める保険持株会社の取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
- 十分な社会的信用を有すること。
- 社外監査役にあつては保険業法等が定める保険会社の監査役の適格性を充足すること。

加えて以下（1）～（3）を満たすこと。

（1）適格性

会社経営に関する一般的常識および取締役・取締役会の在り方についての基本的理解に基づき、経営全般のモニタリングを行い、アドバイスを行うために必要な次に掲げる資質を有すること。

- 資料や報告から事実を認定する力
- 問題及びリスク発見能力・応用力
- 経営戦略に対する適切なモニタリング能力および助言能力
- 率直に疑問を呈し、議論を行い、再調査、継続審議、議案への反対等の提案を行うことができる精神的独立性

（2）専門性

経営、経理、財務、法律、行政、社会文化等の専門分野に関する知見を有し、当該専門分野で相応の実績を挙げていること。

（3）独立性

次に掲げる者に該当しないこと。

1. 当社又は当社の子会社の業務執行者
2. 当社の子会社の取締役又は監査役
3. 当社を主要な取引先とする者（その直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを当社又は当社の子会社から受けた者）又はその業務執行者（コンサルティングファーム、監査法人又は法律事務所にあつては、当該法人、組合等の団体に所属するコンサルタント、会計専門家又は法律専門家）
4. 当社の主要な取引先（当社の直近事業年度における連結元受正味収入保険料（除く積立保険料）の2%以上の支払いを当社の子会社に対して行った者）又はその業務執行者
5. 当社の上位10位以内の株主（当該株主が法人である場合は当該法人の業務執行者）
6. 当社又は当社の子会社が取締役を派遣している会社の業務執行者
7. 当社又は当社の子会社から役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家
8. 過去5年間に於いて上記2.から7.のいずれかに該当していた者
（注）「過去5年間に於いて」とは、社外取締役又は社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が取締役会で決議された時点から過去5年間のいう。
9. 過去に当社又は当社の子会社の業務執行者であった者（社外監査役にあつては、過去に当社又は当社の子会社の取締役であった者を含む。）
10. 上記1.から9.までに掲げる者（業務執行者については業務執行取締役、執行役員又は部長職以上の使用人をいう。）の配偶者又は二親等内の親族

（4）通算任期

2015年4月1日以降に新たに就任する社外取締役および社外監査役の通算任期を次のとおりとする。

1. 社外取締役にあつては、4期4年を目処とし、最長8期8年まで再任を妨げない。
2. 社外監査役にあつては、原則として1期4年とするが、最長2期8年まで再任を妨げない。

2. 社外取締役以外の取締役候補および社外監査役以外の監査役候補

次に掲げる要件を満たすこと。

- 会社法が定める取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
- 保険業法が定める保険持株会社の取締役、監査役の欠格事由に該当しないこと。
- 保険業法等が定める保険会社の常務に従事する取締役、監査役の適格性を充足すること。

加えて、多様な経験や専門性の高い経験等を有し、リーダーシップの発揮により企業理念を体現すること。

 独立役員届出書  (98KB)

社外取締役・社外監査役の選任理由等

社外取締役

氏名	就任年月	選任理由及び期待される役割の概要	出席状況※
坂東 真理子	2017年6月	内閣府男女共同参画局長、在オーストラリア連邦ブリスベン日本国総領事、昭和女子大学学長等を歴任され、行政・教育分野やダイバーシティ推進に関する豊富な知見を有しておられます。引き続き当該知見及び経験を活かし、特にダイバーシティ推進について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しています。	12回中12回
飛松 純一	2018年6月	弁護士として海外を含む企業法務全般に関する豊富な知見を有しておられます。引き続き当該知見を活かし、特に当社グループの経営の健全性確保について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しています。	12回中12回
ロッシェル・カップ	2020年6月	異文化コミュニケーションに関する豊富な知見並びに日本及び米国における経営コンサルタントとしての経験を有しておられます。引き続き当該知見及び経験を活かし、特に当社グループのグローバル展開について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しています。	12回中12回
石渡 明美	2022年6月	花王株式会社執行役員として、ESG活動をけん引するなどサステナビリティに関する豊富な知見を有し、また、広報・コーポレートブランディングの統括責任者としての経験を有しておられ、当該知見及び経験を活かし、幅広い視点から経営の監督と経営全般への助言をいただくことを期待しています。	12回中12回
鈴木 純	2023年6月	帝人株式会社帝人グループ駐欧州総代表、同社代表取締役社長執行役員 CEO等を歴任され、国際ビジネスに関する豊富な知見及び上場企業の経営者としての経験を有しておられます。当該知見及び経験を活かし、幅広い視点から経営の監督と経営全般への助言をいただくことを期待しております。	12回中12回

※2023年度中に開催した取締役会への出席状況

社外監査役

氏名	就任年月	選任理由	出席状況※
植村 京子	2017年6月	法律の専門家として、裁判官、弁護士等を歴任されており、当社取締役会などにおいてもその知識や経験に基づいた発言を行っており、引き続きそれを当社の経営に反映していただくため、社外監査役として選任しています。	取締役会 12回中12回 監査役会 11回中11回
國井 泰成	2024年6月	有限責任監査法人トーマツの包括代表を務められるなど、長年にわたり公認会計士としての実務に従事され、財務及び会計に関する専門的な知見及び経営者としての経験を有しておられます。当該知見及び経験を当社の経営に反映していただくため、社外監査役として選任しています。	—

※2023年度中に開催した取締役会、監査役会への出席状況

取締役・監査役・執行役員のスキルマトリックス

当社グループでは、人事委員会にて、当社グループの成長戦略の実現に向けて、多様な視点から論議を行うため、取締役会の実効性確保に必要なスキル（知識、経験、能力）について審議し、経営戦略等の重要な事項の判断及び職務執行の監督の観点から、以下のとおりとしました。

① 一般的に求められるベースとなるスキル

「企業経営」、「人事・人財育成」、「法務・コンプライアンス・内部監査」、「リスク管理」、「財務・会計」

② 当社グループのコア事業が保険事業であり、グローバルな事業展開をしていることを踏まえたスキル

「保険事業」、「国際性」

③ 現在の当社の事業環境を踏まえた、事業変革及び市場が重視している課題への対応に必要なスキル

「IT・デジタル」、「サステナビリティ」

また、監査役については、「財務・会計」を重要なスキルとしています。

役員	スキル	企業 経営	国際性	IT・ デジタル	サステナ ビリティ	人事・ 人財 育成	法務・ コンプライ アンス・ 内部監 査	リスク管 理	財務・ 会計	保険 事業
原取締役		○	○		○	○	○	○		○
金杉取締役		○	○		○	○	○			○
船曳取締役		○	○	○	○	○	○			○
樋口取締役		○	○	○	○	○	○	○	○	○
嶋津取締役			○	○	○	○	○	○		○
白井取締役					○		○	○		○
坂東社外取締役		○	○		○	○	○			
飛松社外取締役			○				○			
カッパ社外取締役		○	○		○	○				
石渡社外取締役					○					
鈴木社外取締役		○	○		○	○				
須藤監査役								○	○	○
鈴木監査役								○	○	○
植村社外監査役							○			
國井社外監査役		○							○	

当社は執行役員制度を導入しており、取締役を兼務しない執行役員のスキルは次のとおりです。

役員	スキル	企業 経営	国際性	IT・ デジタル	サステナ ビリティ	人事・ 人財 育成	法務・ コンプライ アンス・ 内部監 査	リスク管 理	財務・ 会計	保険 事業
田村執行役員			○	○	○	○	○	○	○	○
本島執行役員		○			○	○				○
新納執行役員		○	○		○	○				○
早川執行役員		○	○						○	○
津田執行役員		○	○	○		○				○
大和田執行役員			○		○	○			○	○
荒川執行役員		○			○					○
立松執行役員										○
本山執行役員				○		○				○
佐藤執行役員					○		○			○
堀執行役員			○				○	○		○
森本執行役員		○	○			○				○

関連情報

- 役員紹介
- 社外取締役インタビュー（動画）

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本方針

当社は、コンプライアンスをグループ経営上の最重要課題のひとつと位置付け、MS&ADグループのすべての役員・社員が、企業の社会的責任を常に認識し、コンプライアンスを実践する態勢を構築するためグループのコンプライアンスに関する基本方針および遵守基準である「MS&ADインシュアランス グループ コンプライアンス基本方針」を定めています。当社およびグループ会社は、この基本方針またはこれを踏まえた個別の方針に基づき、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

- MS&ADインシュアランス グループ コンプライアンス基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ 反社会的勢力に対する基本方針
- MS&ADインシュアランス グループ 利益相反管理に関する基本方針

コンプライアンス推進態勢

当社では、取締役会の課題別委員会として、コンプライアンス態勢のモニタリングと協議・調整を行う品質向上・コンプライアンス委員会を設置し、重要事項については品質向上・コンプライアンス委員会の協議を踏まえて取締役会に報告を行う態勢としています。

当社は、グループ全体のコンプライアンスに関する事項を一元的に管理する部門としてコンプライアンス部を設置しています。また、グループの海外拠点については「MS & ADインシュアランス グループコンプライアンス基本方針」に基づいた推進態勢を管理する部門として国際管理部を設置し、コンプライアンス部と連携のもと海外コンプライアンス態勢の整備・充実に取り組んでいます。

グループ会社においては、コンプライアンス事項を所管するそれぞれのコンプライアンス担当部門が、コンプライアンスに関する方針・社内規定・施策の策定・推進、保険募集に関する業務運営ルールの企画・運営を担うほか、当該部門を中心として、法令や社内ルールなどに違反するおそれのある行為に関する事実確認・調査を行っています。

役職員による違反行為等がある場合には就業規則に基づき懲戒処分を実施し、社内開示により注意喚起を行うことがあります。また、違反の内容や重大性に応じて役職員の報酬に影響を与える場合があります。

具体的活動内容

コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスに関する全社的な実践計画として、当社およびグループ会社ではそれぞれ「コンプライアンス・プログラム」を策定し、具体的な取り組みを推進しています。コンプライアンス・プログラムの実施状況や対応すべき課題などについては、各社のコンプライアンス委員会や取締役会などに定期的に報告されています。

コンプライアンス・マニュアル

当社およびグループ会社では、それぞれのコンプライアンスに関する方針、法令等遵守に関する規程、役員・社員が遵守すべき法令およびその事例解説などを記載した「コンプライアンス・マニュアル」を作成し、研修などを通じて、コンプライアンスに関する基本事項の周知徹底を図っています。また、法令や社内ルールなどに違反するおそれのある行為が発見された場合の報告先を同マニュアルの中で明記し、このような行為に関する事実確認・調査を行う体制を整備しています。

コンプライアンスに関する教育・研修

当社およびグループ会社では、「コンプライアンス・プログラム」などにに基づき、役員・社員・代理店に対する教育・研修計画を毎年度策定・実施し、法令や社内ルールに対する知識の向上およびコンプライアンス意識の強化に努めています。

コンプライアンスに関する各種点検

グループ会社では、法令や社内ルールなどに違反するおそれのある行為の未然防止と早期発見を目的に、コンプライアンスに関する各種点検に取り組んでいます。

モニタリング活動

当社のコンプライアンス部は、グループ会社のコンプライアンス態勢やコンプライアンス推進状況のモニタリング活動を行い、グループ全体の状況を把握した上で、品質向上・コンプライアンス委員会および取締役会に報告を行っています。また、当社とグループ会社のコンプライアンス部門とのミーティング等を通じて、コンプライアンス上の課題認識および知識・ノウハウの共有化を図り、グループ全体のコンプライアンス態勢の強化に努めています。

国際管理部は海外拠点のコンプライアンス関連の取り組み状況をモニタリングし、指導、支援を行うとともに、海外コンプライアンスの状況を当社取締役会等に定期的に報告し、関係部門との論議を行いつつ、海外コンプライアンス態勢の整備・充実に取り組んでいます。

スピークアップ制度（内部通報制度）

MS&ADインシュアランス グループでは、コンプライアンスに関する問題が発生したときにグループ各社の社員等が報告できる「スピークアップデスク」などの「スピークアップ制度（内部通報制度）」を設けています。社外等の法律事務所にも受付窓口を設け、通報者が利用しやすいよう配慮しているほか、通報者・相談者の秘密保持や情報の取り扱いに十分に注意し、通報者・相談者が不利益な取り扱いを受けることのないよう、通報者・相談者の保護を図っています。

なお、海外拠点役職員向けのグローバル通報窓口も設置しています。16か国語での通報に対応しており、海外から日本本社への通報も可能となっています。

マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融対策

MS&ADインシュアランス グループでは「マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融対策に関する方針」を定め、グループ各社の商品・サービスがマネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融に利用されることを防止するための取り組みを推進しています。

また、MS&ADインシュアランス グループの海外拠点では、海外拠点向けの「コンプライアンス・マニュアル」の中に「マネー・ローンダリング規制対応および資産凍結者等の措置対象者への対応ガイドライン」を規定し、海外拠点におけるマネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融対策を実施しています。

➤ マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融対策に関する方針

腐敗防止の取り組み

MS&ADインシュアランス グループでは「公正な事業慣行に関する方針」を定め、当社グループの公正な事業慣行（「贈収賄等腐敗行為の禁止」「政治活動・政治資金に関する法令の遵守」）の遂行を図っています。

また、これに加えMS&ADインシュアランス グループの海外拠点に対し、海外拠点向けの「コンプライアンス・マニュアル」の中に「贈収賄防止」の項目を設け、適切なルール整備および研修等を通じて、海外拠点における贈収賄防止の取り組みを実施しています。

➤ 公正な事業慣行に関する方針

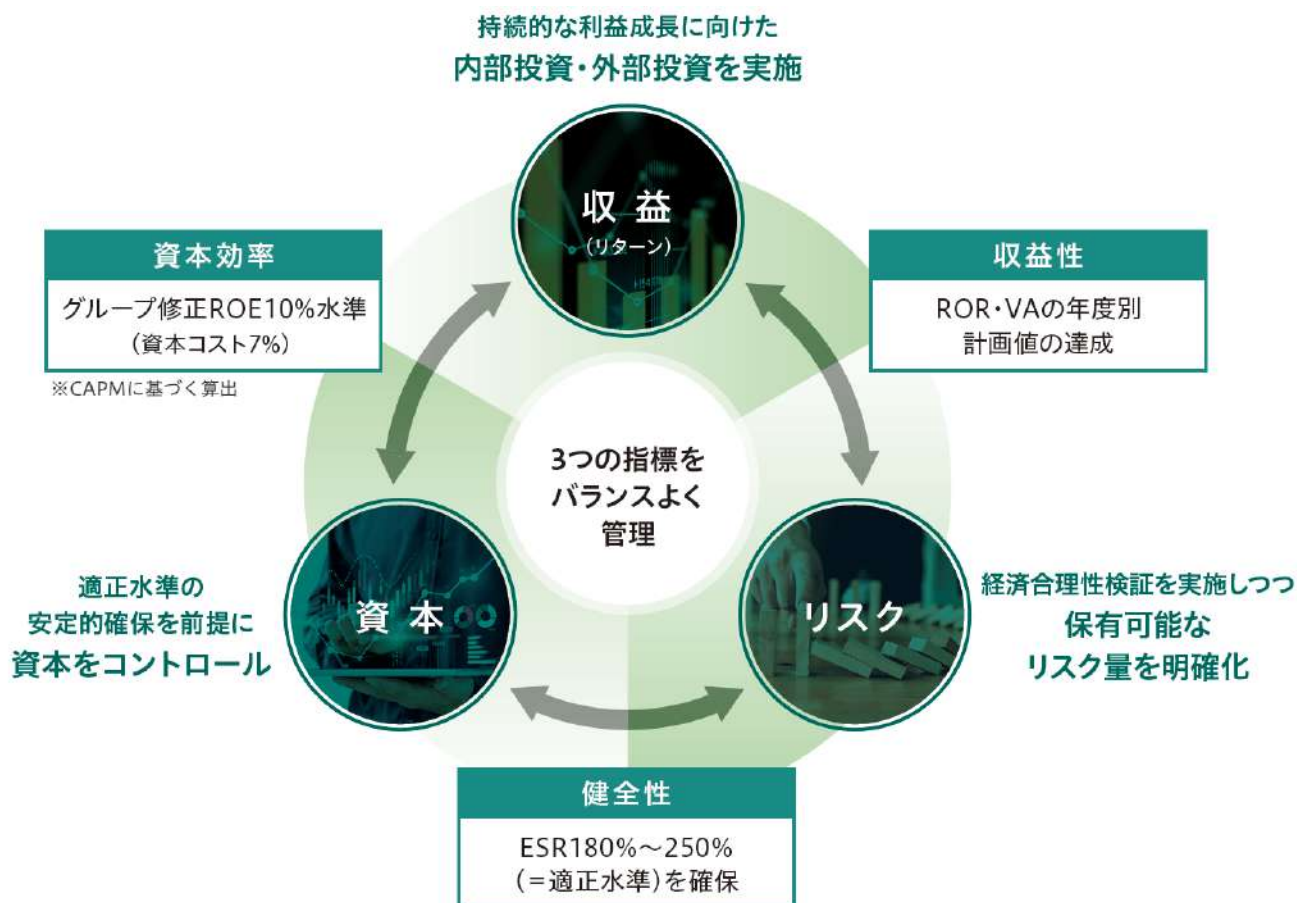
ERMとリスク管理

ERMをベースにしたグループ経営

当社グループでは、ERM（Enterprise Risk Management）サイクルをグループ経営のベースにおき、健全性の確保を前提として、収益力及び資本効率の向上のための取り組みを行っています。リスク選好方針等を踏まえて各事業への資本配賦を行い、配賦した資本を活用してリスクテイクを実施し、ROR（Return On Risk）等のモニタリングを通じて、適切なリスクコントロールを行っています。中期経営計画（2022-2025）では、ERM委員会を中心に、資本・リスク・リターンを踏まえた、グループ各事業の評価・管理の高度化に取り組むとともに、成長事業への投資など、より資本効率の高い事業機会への資本配賦を機動的に実施し、グループの資本効率の向上を図っていきます。

リスク・リターン・資本の一体管理

経営ビジョンを実現するため、グループリスク選好方針に沿った中期経営計画を策定の上、ERMサイクルをベースにリスク（統合リスク量）・リターン（グループ修正利益）・資本（時価純資産）を一体的に管理し、健全性の確保、資本効率及びリスク対比リターンの向上を図っています。

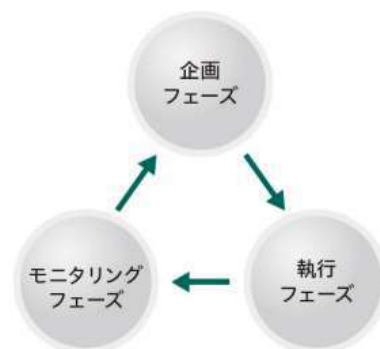


資本効率	収益性 (リスク対比リターン)	健全性
グループ修正ROE リターン(グループ修正利益) ÷ 資本(修正純資産)	ROR リターン(グループ修正利益) ÷ リスク(統合リスク量)	1/ESR リスク(統合リスク量) × 資本(時価純資産)

ERMサイクル

企画フェーズ	①リスク選好方針等を踏まえた戦略の策定、保有可能なリスク量を確認した上で資本配賦額の設定を行います。
執行フェーズ	②資本配賦等をベースに、リスクリミットの範囲内でリスクテイクを実施します。
モニタリングフェーズ	③財務の健全性、収益性及び資本効率等について定期的なモニタリングを行います※。 ④モニタリング結果を踏まえ、必要な対応策等を検討・実行します。

※モニタリングフェーズにおいて、グループ修正ROE、ROR、ESR、リスクリミットの遵守状況等を四半期毎に確認しています。



グループリスク選好方針とERM取組

経営ビジョンを実現するため、資本政策やリスク選好等に関する取組の方向性および基本的な考え方を取締役会で決定するグループリスク選好方針に定め、リスク・リターン・資本を一体的に管理しています。

また、グループリスク選好方針に沿ったグループ中期経営計画を策定し、ERMサイクルを通じ、健全性の確保、資本効率およびリスク対比リターンの向上を目指しています。

加えて、各事業の資本配賦額の設定やグループの収支計画の策定にあたり、グループリスク選好方針と整合することを確認しています。

グループリスク選好方針の見直しは、ストレステストの結果や環境変化等を踏まえ、定期的に要否を確認しています。

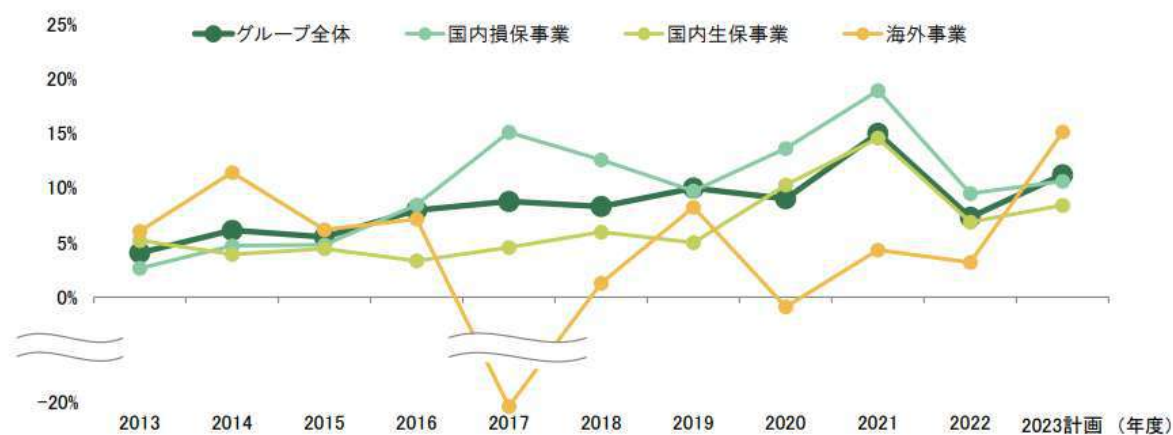
収益性向上に向けた取組み

健全性を確保しながら、資本効率を高めていくため、当社グループでは、各事業ドメインでの下記の取組みを通じて、適切なリスク・リターンの確保を図っています。

商品開発・販売・施策管理	商品・種目別の収支管理 国内損保 種目特性に応じたリスク・リターンの管理や、大口事故の影響が大きく、かつ成長ドライバーである新種保険の収支管理を強化 MSA生命* 商品開発・改定、販売政策策定時も新契約RORによる評価を実施 MSP生命* 商品別の収益性(販売開始時の見込み値及び販売後の実績値)を検証
資産運用戦略	資産・負債の総合管理(ALM)によってリスクを適切にコントロールしつつ、相対的に高いリターンが期待できる資産への分散投資を推進
保有・再保険方針	財務健全性と期間損益の安定性を維持し、収益性向上に資する保有・出再スキームの構築 自然災害に係る正味保有リスク量の抑制に努める

※MSA生命:三井住友海上あいおい生命 MSP生命:三井住友海上プライマリー生命

RORの推移

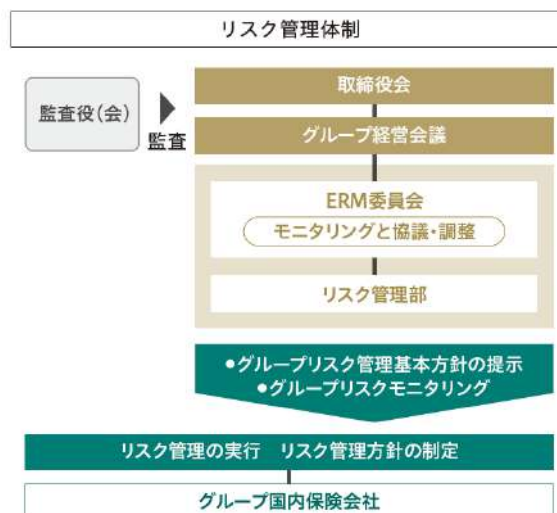


リスク管理の実行と推進

当社グループでは、「MS&ADインシュアランス グループ リスク管理基本方針」を定め、グループ内で共有された基本的な考え方のもとでリスク管理を実行しています。具体的には、当社グループの事業ポートフォリオに影響をおよぼす主要なリスク事象を洗い出し、そのリスク要因を定量・定性の両面から評価することによって、リスク管理を推進しています。

リスク管理

- ・リスク管理基本方針
- ・リスク管理体制
- ・リスク管理の「3つの防衛線」
- ・保険事業のリスク
- ・海外事業のリスク管理態勢
- ・危機管理体制（事業継続計画を含む）



リスクの特定・管理

当社グループでは経営が管理すべき重要なリスク事象を「グループ重要リスク」として選定し、その発現シナリオを「気候変動」等にも留意して想定したうえで、管理取組計画を策定するとともに、各リスクの状況を定期的にモニタリングし、リスクのコントロールに取り組んでいます。

グループ重要リスク	
No.	(点線枠内は「主な想定シナリオ」／「留意事項」は主な想定シナリオの策定において留意する事項)
1	大規模自然災害の発生 (留意事項: 気候変動) ・気候変動の影響も受けた国内及び海外の大規模な風水災・森林火災・雪雹災・干ばつや地震・噴火等の発生による保険金支払の増加 ・大規模自然災害の発生等に伴う出再保険料の高騰や再保険会社の引受キャパシティの減少等により、方針どおりのリスクコントロールが困難になる事態の発生 ・大規模自然災害の発生により当社グループが適切にビジネス・サービスを実行できない状態の発生
2	金融マーケットの大幅な変動 (留意事項: インフレーション) ・世界的な景気・経済活動の停滞懸念による株式等の保有資産価値の下落 ・物価動向を踏まえた各国の金融政策の変更や財政規律の欠如に伴う各国の国債の格下げ等に伴う金利・為替の変動による資本余力の低下
3	信用リスクの大幅な増加 (留意事項: 気候変動) ・実体経済の悪化や脱炭素社会への移行に向けた規制の強化・対応の遅延等による投融資先企業の業績悪化やデフォルト ・世界経済の減速懸念等に伴う投資家のリスク回避姿勢の強まり等による保有債券等の価値の下落
4	グループの企業価値の著しい毀損や社会的信用の失墜につながる行為の発生 (留意事項: デジタライゼーション 、 気候変動) ①グループ事業に関連する法令等違反行為、重大な労務問題、人権侵害・多様性の排除、データガバナンスの不備等 ・国内関係法令等及び事業を営む海外現地の法令等への違反（不当な取引制限や優越的地位の濫用を含む）、長時間労働・ハラスメント等の重大な労務問題等の発生 ・当社グループ又は外部委託先等における人権・知的財産権等の侵害や情報漏えい等の発生 ・生成AIの活用推進・規制変更・社会的な認識の変化等に伴う権利侵害・不適切な情報開示・関係当局等が策定するガイドライン等への抵触・評判の低下等の発生 ・国際財務報告基準（IFRS）ベースの連結財務諸表の開示や経済価値ベースの資本規制の導入に向けた態勢整備の遅延・不備等による開示情報の重大な誤りの発生 ②お客さま等のステークホルダーの視点の欠如・不徹底や社会規範等からの逸脱、当社グループの行動指針・行動基準に反する行為等（コンダクトリスク等） ※不作為によるものを含む ・業界慣行等に基づく行動がお客さま等の視点を欠くこと等による当社グループの社会的信用の失墜 ・グループ戦略遂行上の組織改編・業務変革・システム開発に伴う業務混乱やそれに起因する苦情の増加 ・リモートワーク等に伴う社内コミュニケーション不足等による業務品質や効率の低下 ・当社グループにおける気候変動対応等のサステナビリティに関わる開示や課題への対応不備やそれに伴う訴訟等による評判の低下や財務的な負担
5	サイバー攻撃による大規模・重大な業務の停滞・情報漏えい (留意事項: デジタライゼーション) ・デジタライゼーションの進展等に伴う世界的なサイバー攻撃被害の拡大、サイバー攻撃の巧妙化・多様化（技術進展が著しい生成AI等を利用したものを含む）、クラウドの活用やサプライチェーンの拡大に伴うサイバー攻撃による影響範囲の拡大等による当社グループ及び外部委託先等における業務の停滞・情報漏えいの発生

6	システム障害の多発や重大なシステム障害の発生、大規模システム開発の進捗遅延・未達・予算超過・期待効果未実現 (留意事項: デジタルライゼーション) ・デジタルライゼーションの進展に伴うお客さま・代理店向けシステムにおける障害の複数同時発生、大規模自然災害の発生等に伴うシステム関連施設の罹災、資金決済インフラの停止、宇宙天気現象の影響も懸念される通信衛星・通信回線の不具合・事故等に伴う通信障害によるビジネス・サービスの停滞 ・休日や営業時間外に稼働するお客さま・代理店向けシステムの大規模な障害発生によるお客さま等への対応の遅れ ・大規模システム開発の進捗遅延・未達・予算超過・期待効果未実現による経営計画の未達成
7	新型インフルエンザ等の感染症の大流行 (留意事項: 気候変動) ・地球温暖化の影響も受けた新種の感染症の大流行・影響長期化等に伴い当社グループが適切にビジネス・サービスを実行できない状態の発生 ・世界的な感染拡大による保険金・給付金支払の増加や感染症の影響長期化に伴う経済活動の長期停滞等による収益の低下
8	保険市場の変化 (留意事項: デジタルライゼーション、気候変動、少子高齢化、インフレーション) ・デジタルプラットフォームの台頭、消費者意識の変化、社会的要請への対応等によるビジネスモデル・販売チャネルの大きな変革、運転支援・自動運転技術の進展による自動車事故の減少等による収益構造への影響 ・補償・保障前後のサービス拡大に伴うアプリ・システム・IoT 機器等の不具合、業務委託先・事業提携先の不正・事務ミスによる風評被害、機器等の供給制約等による販売戦略への影響 ・低炭素・脱炭素技術等の気候変動への対応に係る新たな保険引受、循環型社会の進展や化学物質等の健康被害・環境被害等による保険金支払の増加 ・少子高齢化の進展・人口減少等に伴う市場規模・構造の変化による事業ポートフォリオへの影響 ・外部環境変化 (社会的要請の変化、企業等の建物・設備の老朽化、気候変動リスクやサイバーリスクといった国・地域をまたがるリスクの出現を含む) に伴うリスクの高まり・集積やインフレ (ソーシャル・インフレーションを含む) 等による保険金・事業費の増加
9	人財を取り巻く環境の変化 (留意事項: 少子高齢化、デジタルライゼーション) ・人財市場・労働需給等の外的な変化やDX推進等の戦略実行に必要なスキル・専門性の変化等による、経営戦略と人財ポートフォリオのギャップ及びその解消に向けた人財の確保・育成の不足 ・自律的なキャリア形成機会・柔軟で多様な働き方・多様性の尊重等に対する社員の意識の変化を的確に捉えた環境整備やハラスメント (カスタマーハラスメントを含む) に対する組織的対応の不足による社員のエンゲージメントの低下や人財の流出
10	国家間・他国内等での対立激化や政治・経済・社会的な分断・分極化、安全保障の危機 ・国家間・他国内等での対立激化や政治・経済・社会的な分断・分極化 (各国大統領等のグローバルリーダーの交替やグローバルサウスの台頭等に伴うものを含む) 等に伴う経済活動の停滞懸念による株式等の保有資産価値の下落 ・各国の経済安全保障関連規制の強化等によるサプライチェーンの分断等に伴う実体経済の悪化等による投融資先企業の業績悪化やデフォルト ・当社グループ又は外部委託先等における経済安全保障上の問題等による当社グループの評判の低下 ・大国間の対立激化等に伴う世界的なサイバー攻撃被害の拡大等による当社グループ及び外部委託先等における業務の停滞・情報漏えいの発生 ・大国間の対立激化や保護主義の台頭等に伴う規制変更や軍事的行動等による特定の国や地域での事業の制限・中断・撤退、戦争危険等を担保する特約等の保険金支払の発生

中長期的に当社グループ経営に影響を与える可能性のある事象や、現時点ではその影響の大きさや発生時期の把握が難しいものの認識しておくべき事象を、次のとおりグループエマージングリスクとして定期的にモニタリングしています。

グループエマージングリスク	
No.	
1	経済・消費者行動・ビジネスモデルの大きな変化・変革を及ぼす新たな仕組みや革新的な技術の出現・台頭
2	自然資本の毀損（資源の枯渇、生態系の劣化・危機、環境に甚大な損害を与える人為的な汚染や事故）
3	当社グループに大きな影響を及ぼす可能性がある国内外の法令・制度・規制等の新設・改廃
4	社会資本（橋梁・トンネル・河川施設・港湾施設・下水道等）の維持管理・更新の大幅な停滞・遅延、エネルギー等の大幅かつ恒常的な供給不足

自然災害リスクの管理

TCFD（気候関連情報ディスクロージャー）



自然災害のリスク保有量のコントロール

TCFD（気候関連情報ディスクロージャー）



情報セキュリティ

基本的な考え方と方針

MS&ADインシュアランス グループでは、情報セキュリティに関する諸法令を遵守するとともに、社内規程の整備、システムセキュリティの拡充、社員・代理店への情報管理教育の徹底、情報漏えいリスクの軽減等、より強固な情報管理態勢の構築に向けて、継続的な取り組みを進めています。また、グループ全体の情報セキュリティ管理強化を積極的に図るため、「MS&ADインシュアランス グループ情報セキュリティ管理基本方針」を定めるとともに、法令等を遵守してお客さまの情報を適切に取扱うため、「MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報管理基本方針」および「MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報の共同利用に関する基本方針」を定めています。

[情報セキュリティ管理基本方針](#)[お客さま情報管理基本方針](#)[お客さま情報の共同利用に関する基本方針](#)

情報セキュリティ管理態勢

当社は、グループ情報セキュリティを担当する執行役員（グループCISO: Group Chief Information Security Officer）を任命し、情報セキュリティ態勢の構築、強化を進めており、MS&ADインシュアランス グループは、情報資産に関わる脅威を認識し、サイバーセキュリティなど常に外部環境の変化を捉え、情報セキュリティの確保および迅速に対応する態勢を構築しています。

また、グループ国内保険会社は、「MS&ADインシュアランス グループ お客さま情報管理基本方針」に基づき、情報管理に関する方針・社内規定の策定、セキュリティ対策の導入、社員・代理店教育の企画・運営、点検・モニタリングなどを行っています。また、情報漏えい等の事故が発生した場合の対応態勢を整備し、迅速な事後対応や再発防止策の策定など、適切な対応に努めています。

モニタリング活動

当社は、グループ国内保険会社の情報セキュリティ管理態勢の整備状況についてモニタリングを行い、経営への報告を行っています。また、把握した状況をもとに、適宜グループ国内保険会社とのノウハウの共有や、必要な支援などを行うことを通じて、グループ全体の情報セキュリティ管理態勢の強化に努めています。

個人情報保護宣言（プライバシーポリシー）

当社およびグループ国内保険会社は、関係法令等を遵守することの宣言や、適切な取得・利用目的の限定など、お客さまの情報の取扱いに関する諸事項について個人情報保護宣言（プライバシーポリシー）等を策定し、これを各社ホームページで公表しています。

役職員による違反行為等がある場合には就業規則に基づき懲戒処分を実施し、社内開示により注意喚起を行うことがあります。

また、違反の内容や重大性に応じて役職員の報酬に影響を与える場合があります。

各社の個人情報保護宣言（プライバシーポリシー）

[➤ MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社](#)

[➤ 三井住友海上火災保険株式会社](#) 

[➤ あいおいニッセイ同和損害保険株式会社](#) 

[➤ 三井ダイレクト損害保険株式会社](#) 

[➤ 三井住友海上あいおい生命保険株式会社](#) 

[➤ 三井住友海上プライマリー生命保険株式会社](#) 

税務ガバナンス

MS&AD インシュアランス グループは、レジリエントでサステナブルな社会を目指して、安定した人々の生活や活発な事業活動を支える企業として信頼される存在であることが、保険事業の原点であり重要な価値と考えています。

近年、企業の社会的責任の一つとして税務の透明性確保の重要性が高まっていることや、国際課税の枠組み強化の動きが進展するなど、税務を取り巻く環境が大きく変化するなか、当社グループとしても、税務の透明性確保の重要性を十分に認識し、グループにおける税務に関する考え方や取組の内容を内外に示していくことが、責任ある企業行動として重要であると考えています。

■税務に関する基本方針

当社グループでは、グループの社員一人ひとりが税務に関し高い倫理観を持ち適正な税務対応を行うため、2018年4月に取締役会の決議により策定した「MS&AD インシュアランス グループ 税務に関する基本方針」に則って業務を遂行しています。

基本方針に定めた「税務に関する基本的な考え方」（下記）に基づき、企業活動を行うにあたって、税務コンプライアンスに対する意識を一層高め、適正な納税を行うことを通じて社会の発展に貢献し、すべてのステークホルダーの信頼に応えていきます。

税務に関する基本的な考え方

1. MS&ADグループ各社は、すべてのステークホルダーからの信頼・信用を重視し、納税活動の重要性や社会的意義を十分認識した誠実かつ責任のある税務対応を行う。
2. MS&ADグループ各社は、業務を遂行するにあたり各々の国または地域の租税法規を遵守する。
3. MS&ADグループ各社は、税務関連コストの適正化に努め、適正な税務処理、税務申告および納税を行う。
4. MS&ADグループ各社は、各々の国または地域の税務に関する法令およびその趣旨に反して、事業目的の伴わない租税回避のみを意図した取引等を行わない。
5. MS&ADグループ各社は、各々の国または地域の税務当局に対して、適時適切に協力的かつ誠実で透明性のある対応を行い、信頼関係の維持・向上に努める。

■「MS&ADインシュアランス グループ 税務に関する基本方針」に基づく取組

「MS&ADインシュアランス グループ 税務に関する基本方針」は経理担当役員の責任の下でグループ税務の専門部署が管理・運用を行っています。

この体制において、「MS&ADインシュアランス グループ 内部統制システムに関する基本方針」に基づき、基本方針に沿った体制の構築及び運用が適切に行われているか毎年点検を行い、取締役会に報告しています。

・グローバルな税務ガバナンス態勢の構築

当社グループでは、グループ税務の専門部署が、主要なグループ各社の税務コンプライアンス・税務リスクの状況を定期的にモニタリングし、また、重要な取引の実行に先立ち事前に税務上の取り扱いを点検する体制を構築するなど、グローバルレベルでの税務ガバナンス態勢の強化に取り組んでいます。また、重要な取引の検討に際しては、外部専門家を活用するほか税務当局への事前照会を行うなど合理的に税務リスクを管理しています。

・税務コンプライアンス

当社グループでは、事業を展開する国・地域において適用される税務関連法規、OECD等国際機関が公表している基準等を遵守し、また、その趣旨に則って適正な申告および納税を行うことに努めています。

・ 移転価格

当社グループでは、OECDによるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトの趣旨を理解し、適切な国または地域で適正な納税が行われるよう努めています。

グループ間取引については、グループの移転価格ポリシーに基づき算定した独立企業間価格等の適正な価格により行い、経済価値を生み出した国または地域における適正な所得に基づいた適正な納税を行っています。

・ 税務関連コストの適正化

当社グループでは、合理的な事業活動の範囲内における優遇税制の活用や各国間における租税条約の適用による二重課税の排除などを通じ、税務関連コストの適正化および企業価値の向上に努めています。

・ タックスプランニング

当社グループでは、租税回避のみを目的として、事業目的・実体の伴わない取引・組織形態により、無税または低税率の国・地域（いわゆるタックスヘイブン）を利用したタックスプランニングは行いません。

・ 税務当局との関係

当社グループでは、各国の税務当局の求めに応じ適切な情報提供を行うなど、誠実な対応を通じて各国の税務当局との健全な関係を構築することにより、予期せぬ課税リスクの低減に努めています。

国別の納税額（2023年度）

（単位：億円）

国	従業員数(人)	主な収益	税引前利益	法人税及び住民税等	
					構成比率
日本	28,833	48,554	3,569	811	83.4%
米国	714	892	31	33	3.4%
シンガポール	729	488	212	30	3.1%
ベルギー	542	1,621	107	25	2.6%
マレーシア	967	402	138	18	1.9%
英国	1,824	2,907	218	13	1.4%
中国	421	461	41	13	1.4%
インドネシア	887	254	20	11	1.2%
その他	3,474	5,617	598	16	1.6%
連結調整等	-	-80	-315	-	-
合計	38,391	61,118	4,622	973	100.0%

※ 国別データはグループ会社の本社所在国により集計しています。

※ 「主な収益」は、損害保険事業における正味収入保険料および生命保険事業における保険料収入の合計金額を記載しています。

※ 主要国における支払税額（2022年度：国別報告事項ベース）

（単位：億円）

国	支払税額
日本	492
米国	42
台湾	25
マレーシア	19
シンガポール	17
その他	59
合計	656

取引における責任

基本的な考え方と方針

MS&ADインシュアランス グループは、「MS&ADインシュアランス グループ コンプライアンス基本方針」の中で、当社グループの全ての役員・社員が、企業の社会的責任を常に認識し、事業活動に関連する全ての法令等を遵守し、社会の期待と要請に応えるため誠実かつ公平・公正な活動を実践することを定めています。

➤ コンプライアンス基本方針

また、2017年2月に「MS&ADインシュアランス グループ 人権基本方針」を定め、バリューチェーンを含めた事業活動が、人権におよぼす顕在的・潜在的な負の影響に責任があることを認識し、人権を尊重した活動と対話の実践に向け、取組みを始めています。

➤ 人権尊重の基本方針

事業活動においてさまざまな業務を外部に委託する場合が生じている実態を踏まえ、業務の外部委託に関する基本方針「MS&ADインシュアランス グループ 外部委託管理基本方針」を策定しました。グループ会社は、上記を踏まえて外部委託に関する管理態勢を整備し、適切に運営しています。

➤ 外部委託管理基本方針

MS&ADインシュアランス グループは「MS&ADインシュアランス グループ 環境基本方針」に基づき、環境について経営戦略の一環として1.気候変動の緩和及び気候変動への適応、2.持続可能な資源の利用、3.環境負荷の低減、4.生物多様性の保全を主要課題と定め、ステークホルダーとともに取組みを推進しています。

➤ 環境基本方針

具体的な取組み

人権に関する取組み

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスを通じて、①公平・公正なお客さま対応、②取引先・代理店における人権対応の考慮への取組み、③社員の健康への配慮と差別のない職場環境の実現を重点項目とし、定期的なモニタリングを行い、リスク低減の対策を実施しています。

➤ 人権デュー・ディリジェンスと是正措置

外部委託先の適正性の確認

グループ国内保険会社では、新たな委託先を選定する際の基準を明確化しているほか、委託先への定期点検を原則年1回実施しており、お客さまの個人情報の管理態勢、経営の健全性及び業務遂行の適切性などを確認しています。

環境に関する取組み

当社グループでは、重点課題として「地球環境との共生（Planetary Health）」を掲げ、気候変動への対応と自然資本の持続可能性向上に取り組んでいます。

- 気候変動への対応
- 自然資本の持続可能性向上

バリューチェーンにおける取組み

人権への配慮

- 人権尊重の基本方針

当社グループは、サービスの調達等に関わるサプライヤーや代理店等のビジネスパートナー等の関係者に対して、事業活動において人権への負の影響が発生することを防止、軽減するように働きかけを行っています。

環境への配慮

パリ行動誓約へ署名し、2050年ネットゼロの実現に向けてあらゆる事業活動でサステナビリティを考慮する方針を策定しています。

2050年ネットゼロの達成に向けては、当社だけでなくサプライチェーンでの削減が重要となることから、お客さま、代理店などのステークホルダーとともに、脱炭素化社会への移行、社会のCO2排出量の削減に貢献する取組みを推進していきます。

自然資本の持続可能性の向上については、日本企業の生物多様性取組を推進するイニシアティブ（JBIB）の会長企業としてリーダーシップを発揮しています。三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保では、1年に1回、取引先に「MS&ADインシュアランス グループ 環境基本方針」を説明し、環境への配慮について協力を依頼しています。代理店や取引先企業においての簡易版環境ISOである「エコアクション21」の認証の取得（三井住友海上のみ）や、エコ整備※の普及と、自動車リサイクル部品の活用を促進しています。

グループ各社で保険契約に係る証券や約款のペーパーレス化、ご契約者専用Webページを拡充し、郵送していた通知を電子化するなど、お客さまと連携したペーパーレス化を推進しています。また、事業で使用する文具など、グリーン調達にも積極的に取り組んでいます。

- お客さまと連携したペーパーレス化推進
- エコアクション21認証取得支援
- エコ整備・エコ車検の普及

（※）エコ整備（「エンジン洗淨」）の普及推進

「エンジン洗淨」は2008年4月から、国の「グリーン購入法」上の特定調達品目に規定化されています。エコアクション21の認証取得の支援は、「エンジン洗淨」の普及にもつながっています。

外部委託管理基本方針

MS&ADインシュアランス グループは、事業活動においてさまざまな業務を外部に委託する場合が生じている実態を踏まえ、業務の外部委託に関する基本方針「MS&ADインシュアランス グループ 外部委託管理基本方針」を策定しました。グループ会社は、上記を踏まえて外部委託に関する管理態勢を整備し、適切に運営しています。

MS&ADインシュアランス グループ 外部委託管理基本方針

MS&ADインシュアランス グループは、業務を外部に委託する場合において、以下の管理方針にもとづき、適切に外部委託先を管理する態勢を整備します。

1. 対象となる外部委託

MS&ADインシュアランス グループが、その業務を営むために必要な事務の一部または全部を外部に委託する場合であって、業務遂行上の的確性を確保するとともに、お客さま保護または経営の健全性を確保する必要があるものをいいます。

なお、本方針におけるお客さまとは、「MS&ADインシュアランス グループのあらゆる活動に関わるお客さま」をいい、個人・法人等を問いません。

2. 外部委託管理態勢

当社およびグループ国内保険会社は、以下のとおり外部委託管理態勢を整備し、適切に運営します。

- (1) 外部委託管理責任者・外部委託管理部署の設置
- (2) 外部委託管理に関する規程等の策定および周知
- (3) 外部委託先に対する点検・監督の実施
- (4) 再委託先に対する適切な管理
- (5) 外部委託業務に関するお客さまからの相談・苦情等への対応態勢の整備
- (6) その他外部委託管理について必要な態勢整備および態勢の見直し

その他のグループ会社は、上記を踏まえて外部委託に関する管理態勢を整備し、適切に運営します。

3. 外部委託先との適切な取引

MS&ADインシュアランス グループは、外部委託先との関係において優越的地位の濫用を未然に防止する態勢を整備します。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（内閣官房および公正取引委員会）を踏まえ、外部委託先と適切な価格転嫁による適正な取引価格を設定し、定着を図ります。

[グループ会社はこちら](#)

以上

情報開示

MS&ADインシュアランス グループは、「MS&ADインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針」でグループ国内保険会社における対外的な情報開示の方針を定めています。この基本方針に則り、グループ各社は法令及び金融商品取引所の定める開示ルールの徹底を図るとともに、それぞれのステークホルダーが、正しく、かつ速やかにその実態を認識できるよう、情報開示を行っています。

[➤ ディスクロージャー基本方針](#)

情報開示とIR（Investor Relations）

株主・投資家の皆さまに信頼され企業価値を正当に評価していただけるよう、基本方針（IRポリシー）に基づきIR活動を展開しています。

[➤ 情報開示とIR（Investor Relations）](#)

資本政策と株主還元方針

当社グループでは、健全性の確保を前提として、持続的な成長により企業価値を高めていくとともに、継続的・安定的な株主還元を実施していくことをめざしています。

[➤ 資本政策と株主還元方針](#)

＜参考資料＞

株主・投資家の皆さまへのご参考資料として、最近の各年度にお支払いした配当金の推移、MS&ADホールディングスの株式の証券コード及び単元株式数等の基本情報等についても、IRサイト上で紹介しています。

[➤ 配当情報](#)

[➤ 株式基本情報](#)

気候・自然関連の財務情報開示

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）、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）に賛同し、情報の開示を進めています。

[➤ 気候・自然関連の財務情報開示](#)

情報開示とIR (Investor Relations)

MS&ADインシュアランス グループでは、お客さま、株主・投資家、取引先など、関係するさまざまなステークホルダーの皆さまに、信頼され適切に評価していただけるよう、適切な情報開示の実現に積極的に取り組んでいます。

基本方針と取組体制

当社グループでは、情報開示に関する姿勢を、「MS&ADインシュアランス グループ コーポレートガバナンスに関する基本方針」に定めています。この基本方針にもとづいて、株主の皆さまとの対話については「株主との建設的な対話に関する方針」を、適切な情報開示については「MS&ADインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針」等を定め、正確、迅速、かつ、公平な情報開示を実施しています。

[➤ コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)

基本方針

MS&ADインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針

「MS&ADインシュアランス グループ ディスクロージャー基本方針」は、グループ国内保険会社各社における対外的な情報開示の方針を定めたものです。グループ国内保険会社各社は、この基本方針に則り、法令及び金融商品取引所の定める開示ルールの徹底を図るとともに、それぞれのステークホルダーが、正確、迅速、かつ、公平にその実態を認識できるよう、情報開示を行っています。

[➤ ディスクロージャー基本方針](#)

株主との建設的な対話方針

当社グループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、株主の皆さまとの「建設的な対話」に取り組み、それを経営に活かすことにより、更なる価値創造に努めています。

[➤ 株主との建設的な対話方針](#)

IRポリシー

「IRポリシー」は、MS&ADホールディングスによるIR活動の基本方針を定めたものです。当社グループでは、IRポリシーに基づき、法令や金融商品取引所の規則等により開示が求められる会社情報ばかりでなく、当社グループ経営の基本方針・経営計画や事業戦略等投資判断に資する各種情報についても積極的に公表し、開示情報の充実に努めています。また、開示にあたっては、引き続き迅速かつ公平で、わかりやすく情報発信していきます。

[➤ IRポリシー](#)

情報開示の体制

当社グループでは、情報開示の適時性、適正性を確実にし、また、情報開示統制の有効性を評価するため、「リスク管理委員会」を設置し、適時開示体制を構築しています。

リスク管理委員会

「リスク管理委員会」は、取締役会の決議により設置され、適時情報開示体制の中核となる機関です。

同委員会は、企画部門・経理部門・そのほか情報開示に関連する各部門を担当する役員及び部長により構成し、情報開示に関する審議や開示情報の適切性の検証等を行っています。

適時開示体制の概要については、コーポレート・ガバナンス報告書内で紹介しています。

[➤ コーポレートガバナンスに関する報告書](#)

株主・投資家とのコミュニケーション

当社グループでは、社長を筆頭に経営陣が中心となって、株主・投資家、アナリストの皆さまとの対話を積極的に実施しています。

機関投資家・アナリストの皆さまに向けた各種説明会の開催に加え、MS&ADホールディングスのオフィシャルサイト（ホームページ）上で、株主・投資家の皆さまによりわかりやすく利便性の高い情報発信を行っています。

当社グループでは、株主・投資家、アナリストの皆さまの声に誠実に耳を傾けるとともに、IR活動を通じて株主・投資家、アナリストの皆さまから寄せられた要望・評価等については、グループ内で情報共有し、企業価値の向上に役立てていきます。

[➤ 株主との建設的な対話方針](#)

中期経営計画

MS&ADグループ中期経営計画（2022-2025） 第2ステージ ～リスクソリューションのプラットフォーマーとして、社会と共に成長する～

2024年度から中期経営計画（2022-2025）の第2ステージがスタートしました。

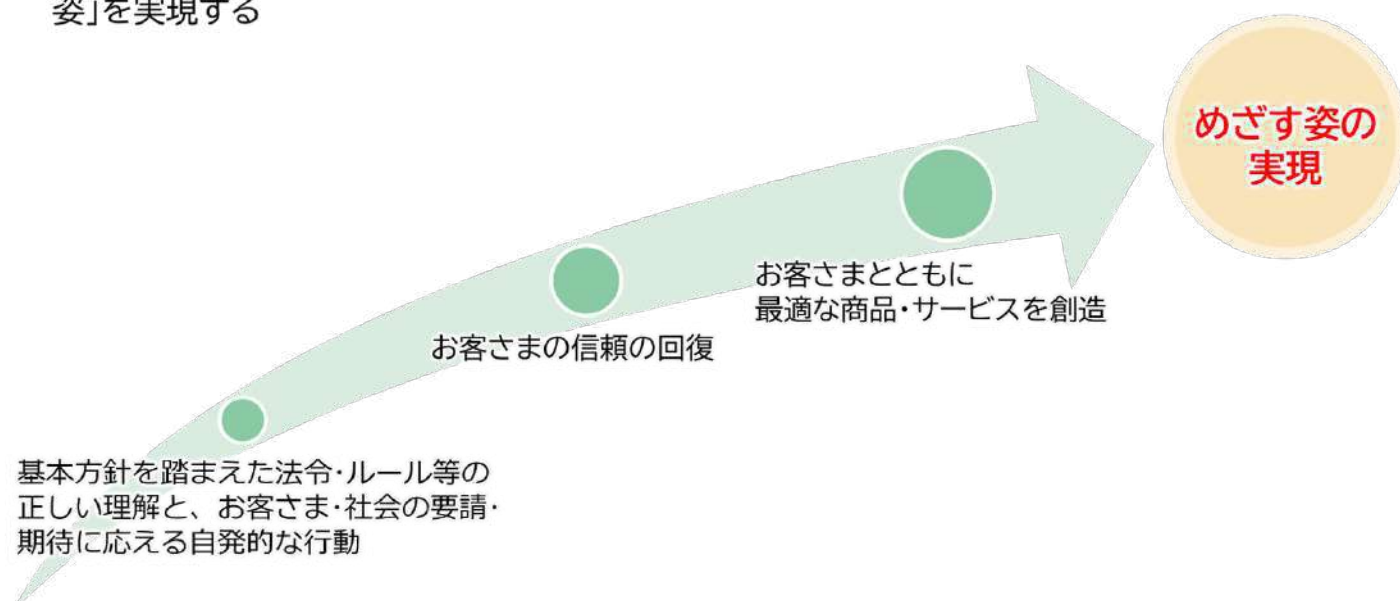


➤ 中期経営計画（2022-2025）第2ステージ  (4,685KB)

第2ステージ計画見直しのポイント

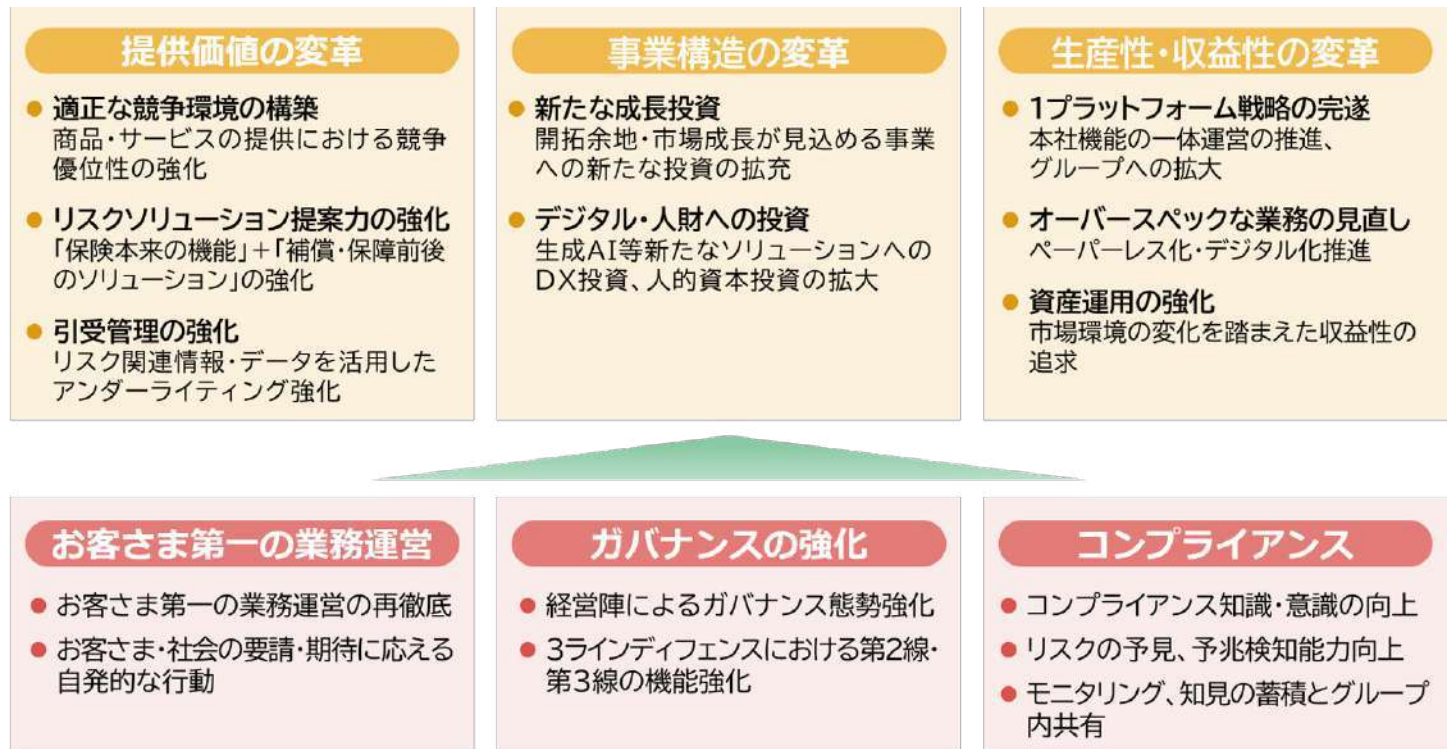
保険料調整事案・代理店の保険金不正請求事案を受けて

- 保険料調整事案や代理店の保険金不正請求事案の発生を真摯に受け止め、全社員および代理店・業務委託先が、お客さまの信頼回復に向けて全力で取り組む
- 当社グループの「ミッション・ビジョン・バリュー」に立ち返り、全社員および代理店・業務委託先の行動を見直す
- 「MS&ADインシュアランスグループコンプライアンス基本方針の正しい理解に基づき、「めざす姿」を実現する



ビジネススタイルの大変革

・従来の事業のあり方を見直し、「お客さま第一」「ガバナンスの強化」「コンプライアンス」を基礎とし、「提供価値の変革」「事業構造の変革」「生産性・収益性の変革」のビジネススタイルの大変革を進める



めざす姿(定性目標)

レジリエントでサステナブルな社会を支える企業グループ

リスクソリューションのプラットフォーマーとして

気候変動をはじめとした社会課題の解決に貢献し、社会と共に成長していく

- 経済的な損失の補てんに加えて、補償・保障前後における商品・サービスをシームレスに提供する
- デジタルを活用したマーケティング、アンダーライティング、損害サービス、リスクコンサルティングにより、最適なソリューションを提供する

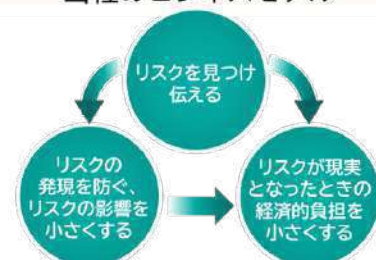
価値創造ストーリー

当社グループのミッション実現に向けて、社会課題に向き合い、当社のビジネスモデルを通じた商品・サービスを提供することで、お客さまが安心して生活や事業活動を行うことのできる環境づくりをサポートする

経営理念(ミッション)

グローバルな保険・金融サービス事業を通じて、安心と安全を提供し、活力ある社会の発展と地球の健やかな未来を支えます

当社のビジネスモデル



めざす姿(定量目標)

- ・ 2025年度にIFRS純利益で4,500億円、グループ修正利益で7,600億円（政策株式売却影響を除くベースで4,500億円）を実現する
 - ・ 修正ROEは12%、グループ修正ROEは16%（政策株式売却影響を除くベースで10%）を実現する
- ※当社グループのIFRS移行時期は、2025年度末を予定

目 標

IFRS純利益

2025年度 **4,500億円**

グループ修正利益

2025年度 **7,600億円**
(除く政策株式売却加速影響 **4,500億円**)

修正ROE※1

2025年度 **12%**

グループ修正ROE※2

2025年度 **16%**
(除く政策株式売却加速影響 **10%**)

※1:IFRS純利益÷(IFRS純資産－政策株式の含み損益)

IFRSでは、政策株式の売却損益が純利益に含まれなくなることから、ROEの分母(純資産)・分子(純利益)の基準を揃えるため、純資産から政策株式の含み損益を除く

※2:グループ修正利益÷グループ修正純資産

修正純資産＝連結純資産＋異常危険準備金等－のれん・その他無形固定資産

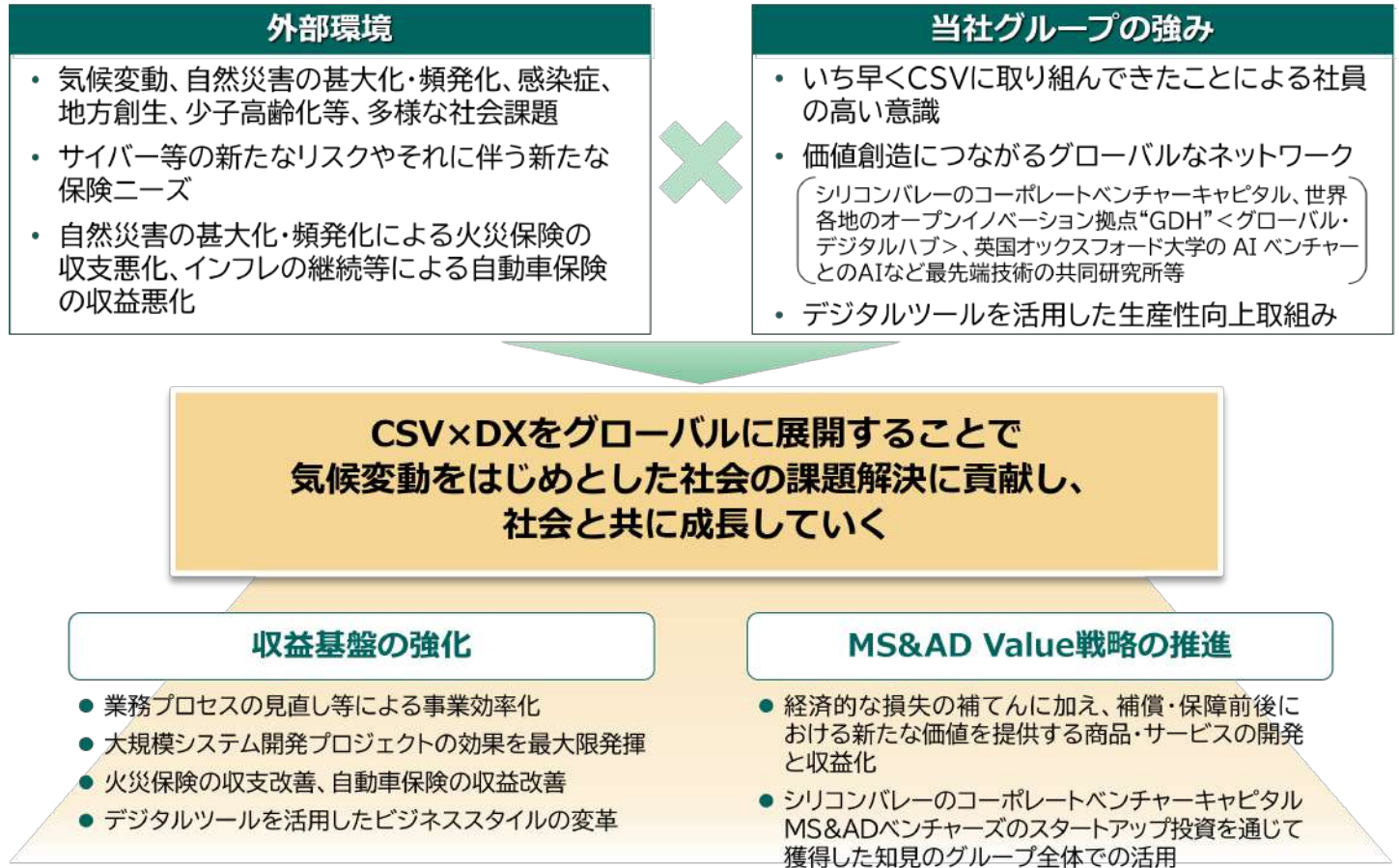
基本戦略と基本戦略を支える基盤

- 「レジリエントでサステナブルな社会を支える企業グループ」を実現するため、
「Value（価値の創造）」「Transformation（事業の変革）」「Synergy（グループシナジーの発揮）」
を基本戦略とする
- 「サステナビリティ」「品質」「人財」「ERM」を基本戦略を支える基盤とする

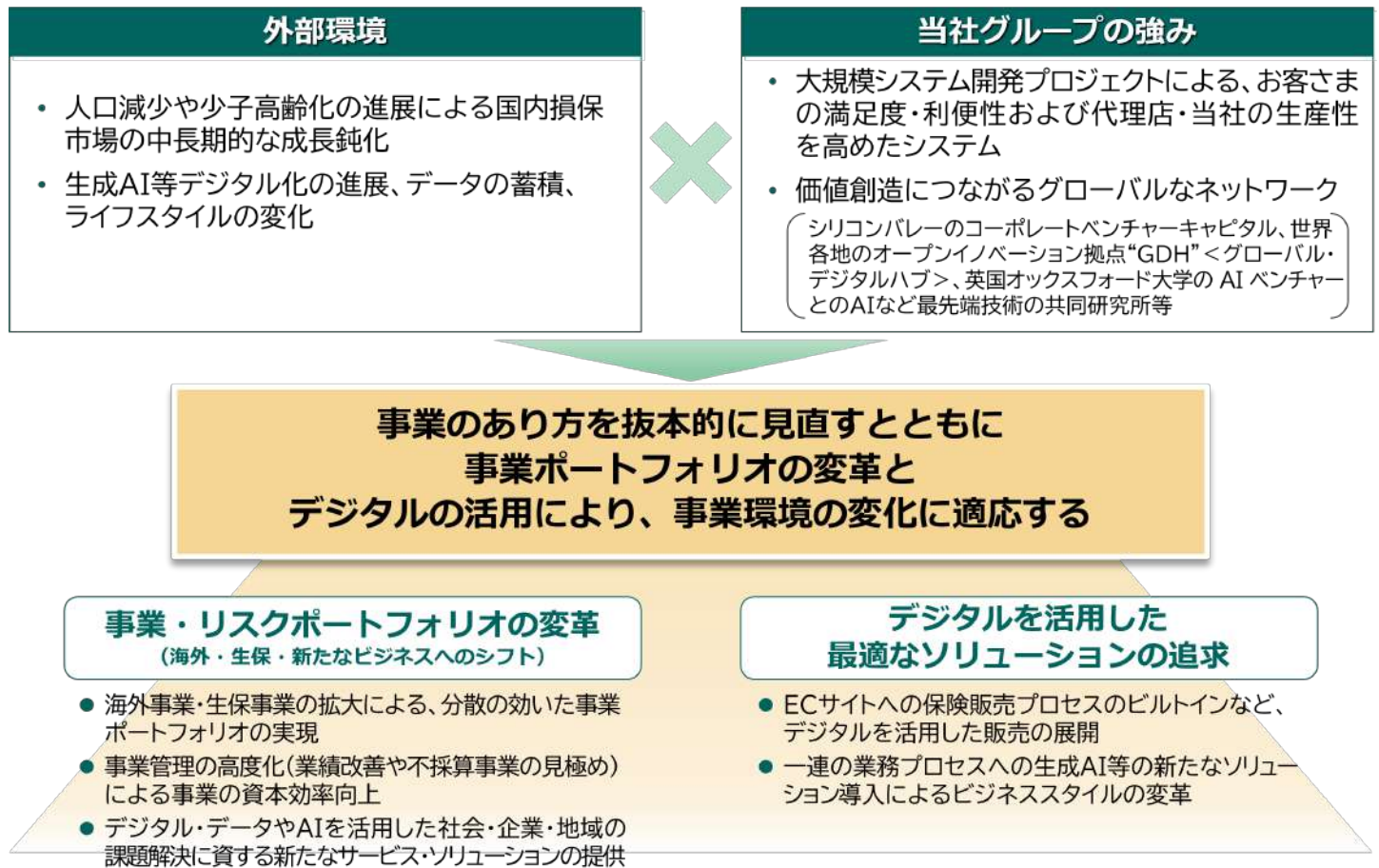
基本戦略	Value (価値の創造)	- ビジネス・商品・サービスの収益性を高め、収益基盤を強化 - CSV×DXをグローバルに展開することで、すべてのステークホルダーに価値を提供し、企業価値を向上	- 収益基盤の強化 - MS&AD Value戦略の推進
	Transformation (事業の変革)	- 事業のあり方を抜本的に見直し、お客さま第一と法令遵守を根幹とした事業構造へ変革 - 新たなビジネスの創造等、事業の構造を変革し、事業環境の変化に適応 - 事業・商品・リスクポートフォリオを変革し、安定的な収益基盤を構築	- 事業・リスクポートフォリオの変革 (海外・生保・新たなビジネスへのシフト) - デジタルを活用した最適なソリューションの追求
	Synergy (グループシナジーの発揮)	- グループの多様性を活かし、連携を強化することで、一層の成長を実現 - グループ共通化・共同化・一体化を深化させることで、生産性を向上 - グローバルベースでシナジーを発揮	1プラットフォーム戦略の推進 - 生損保事業のシナジー - グローバルシナジー

基盤	サステナビリティ	品質	人財	ERM
	3つの重点課題への取り組み - 地球環境との共生 (Planetary Health) - 安心・安全な社会 (Resilience) - 多様な人々の幸福 (Well-being)	- お客さま第一の業務運営・コンプライアンスの再徹底 - お客さまの声を基に進化し続ける企業グループ - 透明性と実効性の高いコーポレートガバナンス	- 最適な人財ポートフォリオの構築 - 社員の能力・スキル・意欲を最大限に発揮する職場環境の整備	- 収益力と資本効率向上 - 政策株式の削減

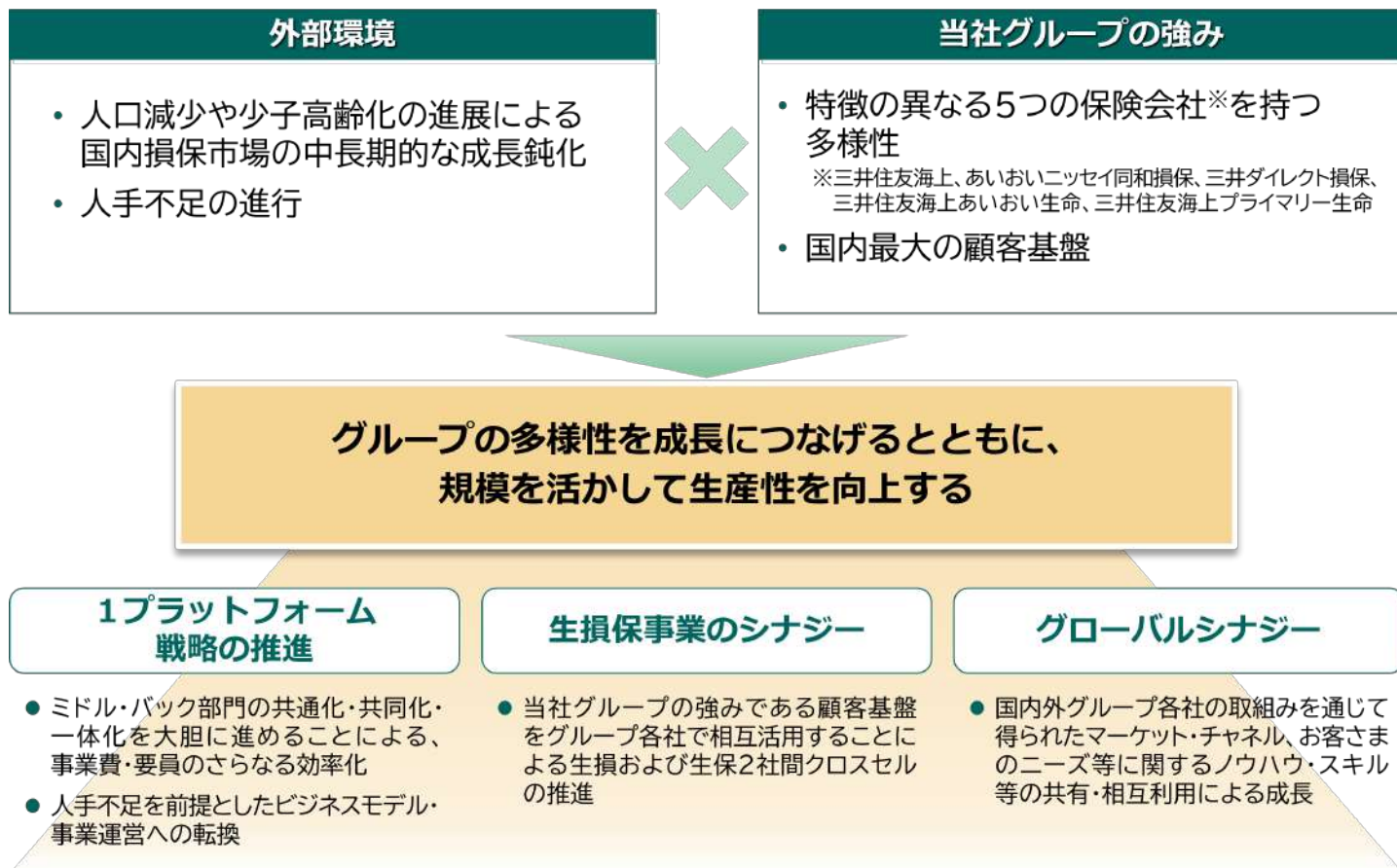
基本戦略 ～ Value（価値の創造）～



基本戦略 ～ Transformation（事業の変革）～



基本戦略 ～ Synergy（グループシナジーの発揮） ～



基盤取組 ～サステナビリティ～



Stockholm Resilience Centre "SDGs Wedding Cake" を元に制作

重点課題	主な取組
多様な人々の幸福	Well-being - お客さまのWell-being - 人権尊重の推進 - 社員のWell-being
安心・安全な社会	Resilience - 新たなリスクへの対応 - 防災・減災 - レジリエントで包摂的な地域社会づくり【地方創生】
地球環境との共生	Planetary Health - 気候変動への対応 - 自然資本の持続可能性向上

地球環境との共生（Planetary Health）

気候変動への対応 2050年ネットゼロに向けて

自然資本の持続可能性向上

- ・ 当社グループやサプライチェーンを通じて排出する温室効果ガスの削減
- ・ 保険引受先・投融資先とともに進める温室効果ガスの排出量削減
- ・ 脱炭素社会・環境汚染対策につながる循環型経済への移行に向けた技術革新と社会実装を支える商品・サービスの提供と投融資
- ・ 気候変動の影響に備える適応策の提供
- ・ 生物多様性の回復・保全、持続可能な資源の利用をベースとする事業への移行支援

KPI

温室効果ガス排出量削減率

2030年度（対2019年度）

当社▲50%

保険引受・投融資※▲37%

2050年度：ネットゼロ

再生可能エネルギー導入率

2030年度

60%

2050年度：100%

社会の脱炭素化、
循環型経済に資する
商品の保険料増収率

年平均 18%

※ 国内主要取引先を対象とする。「対話件数」「温室効果ガス排出量削減等に資するサービス提供件数」とともに管理する

安心・安全な社会（Resilience）

社会の変革に伴い発現する新たなリスクへの対応

- ・イノベーションの進展や産業構造の変化に伴う、サイバーリスクなど新たなリスクへの対応

データやAIを活用した防災・減災

- ・データ分析によるリスクの可視化や課題解決手段の提供など、事故・自然災害・大規模震災への備えを支援

レジリエントで包摂的な地域社会づくり（地方創生）

- ・自然の多面的な機能を防災・減災や温室効果ガス削減、地方創生、心身の健康に活かす「グリーンレジリエンス」の社会実装
- ・自治体や商工団体等、地域を取り巻くステークホルダーとの協働取組による社会課題解決
- ・持続可能なインフラへの移行、地域産業の活性化、多様なモビリティサービスの実現等による地方創生

多様な人々の幸福（Well-Being）

お客さまのWell-beingを支える商品・サービスの提供

- ・企業の健康経営の支援
- ・お客さまの健康や、長寿社会への対応、QOL向上等を支える商品・サービスの提供
- ・金融包摂～保険金融アクセスの向上

人権尊重

- ・人権デュー・ディリジェンスの推進（事業活動における人権への影響の把握・予防・是正）および救済

社員のWell-being

- ・心身の健康、働きがい、働きやすさの向上
- ・DE&I取組～多様性、公平性、包摂性豊かな職場環境づくり
- ・相互に人権に配慮したお客さま対応

KPI（2025年度）

社会のレジリエンス
向上に資する商品の
引受件数増加率
年平均20%

地域企業の
課題解決支援数
（コンサルティングサービス、
研修・セミナー）
年1万件

健康関連の社会課題
解決につながる
商品の保有契約件数
260万件

長寿に備える
資産形成型商品の
保有契約件数
10万件

企業の人権関連
対応の支援数
（コンサルティングサービス、
研修・セミナー）
年1,000件

基盤取組 ～品質～

お客さま第一の業務運営・コンプライアンスの再徹底

- お客さま第一の業務運営の実践、コンプライアンス意識・知識向上に資する、社員・代理店に対する具体的な研修・教育および業務委託先への点検実施
- 適切な業務運営に向けたルールの明確化
- 法令等遵守に係る第2線・第3線のリスク管理態勢の強化（モニタリング・内部監査、リスク検知強化に向けた組織新設等）

「MS&ADインシュアランスグループコンプライアンス基本方針」
－「3. コンプライアンスに係る役員・社員の行動基準（抜粋）」

- ・法令等を遵守するとともに、法令等に違反する行為を発見したときは、勇気をもって指摘し、関係者と協力して是正します。
- ・自分のとるべき行動について迷ったときは、非倫理的でないか、家族や友人に胸を張って説明できるか、MS&ADグループの信頼・ブランドを損なわないか、自身に問いかけ判断します。
- ・あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実かつ公平・公正に接します。

お客さまの声を基に進化し続ける企業グループ

- お客さまの声を起点とした業務改善とデジタル技術を活用したお客さま体験価値の向上への取組み
- グループ各社の取組みを通じて得たお客さま満足度向上に向けた知見やノウハウをグループで共有することによる、グループ全体の進化

KPI

お客さま満足度
（契約時）
前年同水準以上

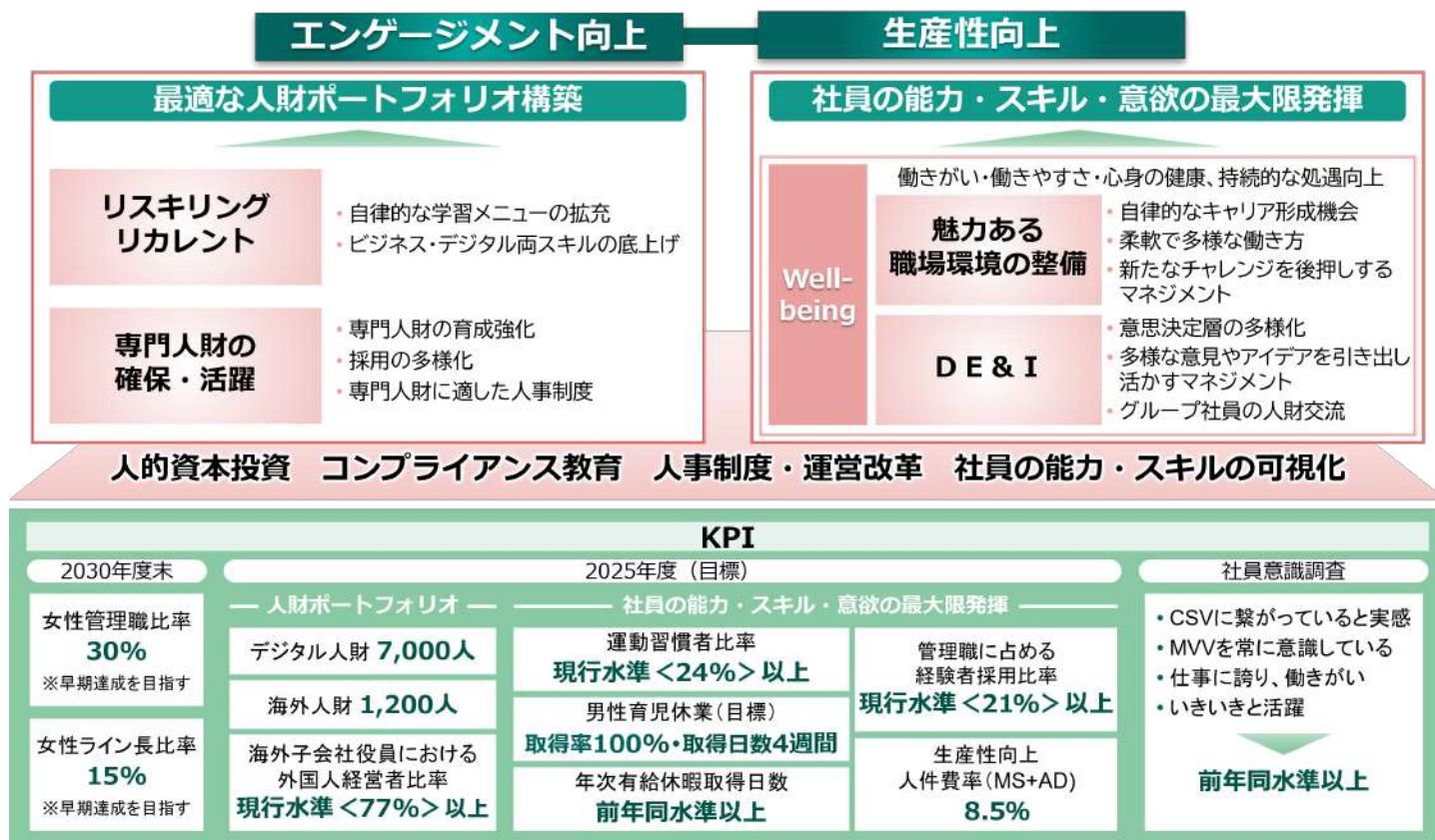
お客さま満足度
（保険金支払時）
前年同水準以上

透明性と実効性の高いコーポレートガバナンスの実践

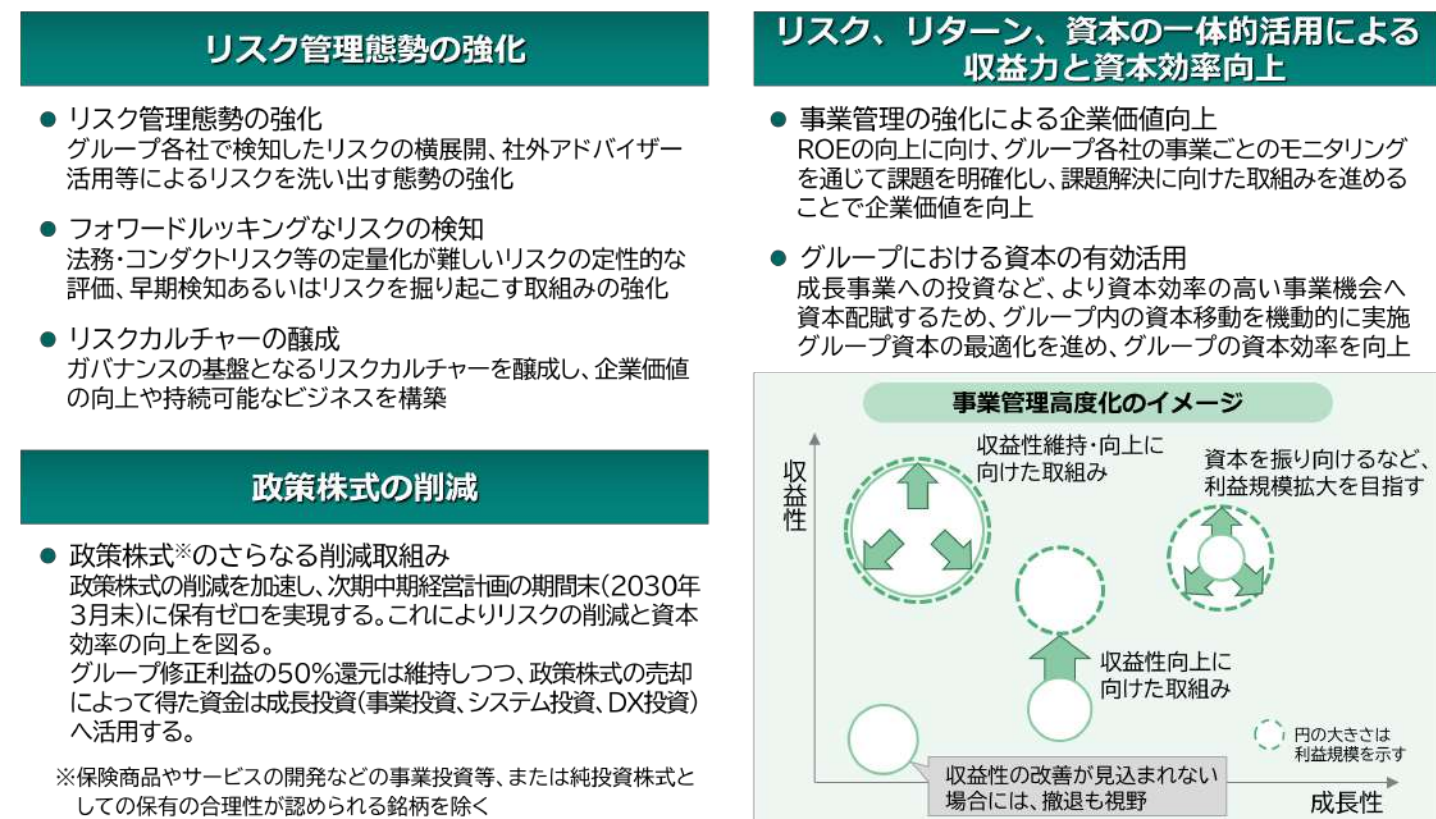
- 取締役会の監督機能、監査役の監査機能の継続的強化
- 公平、正確、速やかな情報開示の実践



基盤取組 ～人財～



基盤取組 ～ERM～



資本政策

株主還元方針

- 2022-2025年度はグループ修正利益の50%を基本とし、配当および自己株式の取得による還元を実施
- 基本的還元は、利益成長に応じて一株当たり配当を増加させる。原則として、普通配当は減配を行わず、政策株式の売却加速による利益の一部を特別配当※として還元する
※決算期ごとに実施する通常の普通配当に加えて、特別な利益が出た際などに実施する配当
- 市場動向、事業環境、資本の状況などを踏まえ、機動的・弾力的に追加的還元を実施

投資方針

強化 既存事業の競争力強化のための投資

- システム投資等、デジタライゼーション推進投資等につき、ROIをしっかり意識した投資を実行する

拡大 事業ポートフォリオの分散・拡大のための投資

- 価値観の共有、持続的な成長モデル、地理的・種目的なリスク分散、ROIの観点で検討を行う
- ターゲットは、米国のスペシャルティ、MGAや、アジアのリテール保険市場など

創造 新規事業領域の創造に向けた投資

- 3年から5年先のゲームチェンジャー的技術、ビジネスモデル探索のための投資を実行する

ESR

- 目標レンジを180～250%とする

前中期経営計画

- グループ中期経営計画（2022-2025）  (5,340KB)
- Vision 2021 ステージ2(2020-2021年度)  (4,043KB)
- Vision 2021(2018-2021年度)  (5,837KB)
- Next Challenge2017 ステージ2（2016-2017年度）（2016年5月26日）  (595KB)
- Next Challenge2017～（2014年6月3日）  (3,142KB)

第三者保証

第三者保証について

MS&ADインシュアランス グループでは、報告数値の信頼性を確保するため、環境・社会データの一部について、2015年度よりKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

今年度対象となる指標には✓マークを付しています。

[▶ 第三者保証報告書](#) 

[▶ データ算定方法](#) 



独立した第三者保証報告書

2024 年 10 月 25 日

MS&AD インシュアランス グループ ホールディングス株式会社
取締役社長 グループ CEO 船曳 真一郎 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目 9 番 7 号

パートナー  

当社は、MS&AD インシュアランス グループ ホールディングス株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した MS&AD サステナビリティレポート 2024(以下、「サステナビリティレポート」という。)に記載されている 2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までを対象とした✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティレポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定したあいおいニッセイ同和損害保険株式会社 フェニックスタワーにおける現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以 上

環境データの算定範囲および方法について

項目	使用量／排出量／移動人キロメートルの算定方法		CO ₂ 排出係数
電力、ガス、冷温水、重油、灯油使用量	国内	エネルギー使用量の実測値	環境省公表の温対法に基づくエネルギー別排出係数および電力事業者別排出係数。海外の電力についてはIEA(*2)発表の国別の排出係数
	海外	エネルギー使用量の実測値、またはエネルギー購入費とJETRO(*1)公表の国別単価から算出	
ガソリン、軽油使用量	国内	原則として、ガソリンおよび軽油使用量の実測値。実測値が不明の場合、購入費と資源エネルギー庁公表の給油所小売価格調査における全国平均単価から算出	
	海外	原則として、ガソリン購入費とJETRO公表の国別単価から使用量を算出。ガソリン購入費が不明な場合、海外拠点の1台当たりのガソリン使用量と台数算出	
廃棄物総量	国内	・原則として、自社ビルの一般廃棄物排出量は実測値（把握率 94.1%） ・不明な場合は廃棄物費用とその単価から算定 ・自社ビル以外の一般廃棄物排出量は、自社ビルの一人当たりの廃棄物排出量とその拠点の在館者数から算定 ・産業廃棄物は実測値	
	海外	国内の自社ビルの一人当たりの一般廃棄物排出量と海外勤務者数から算出	
廃棄物リサイクル量	グループ	リサイクル処理が確認できた廃棄物排出量	
廃棄物最終処分量	グループ	廃棄物総排出量から廃棄物リサイクル量を差し引いた量	
水道使用量	国内	自社ビルの水使用量は実測値（把握率 82.4%）自社ビル以外の水使用量は自社ビルの一人当たりの水道使用量とその拠点の在館者数から算出	
	海外	水使用量の実測値、または水購入費とJETRO(*1)公表の国別単価から算出。水購入費が不明な場合、国内の自社ビルの一人当たりの水道使用量と海外勤務者数から算出	
ビジネストラベル	国内	国内出張費から抽出した国内飛行機運賃（国内出張費の10%）、鉄道運賃（国内出張費の60%）、タクシー代および海外出張費から抽出した国際飛行機運賃（海外出張費の50%）と環境省DB(*3)の交通費支給額当たり排出原単位および交通区分別旅客千人キロあたり排出原単位から算出	
	海外	飛行機運賃、鉄道運賃、タクシー代と環境省DB(*3)の交通費支給額当たり排出原単位および交通区分別旅客千人キロあたり排出原単位から算出	

※算定範囲はMS&AD インシュアランス グループ ホールディングス株式会社およびその連結子会社および非連結会社のあいおいニッセイ同和損害調査（株）のガソリン・軽油を対象（保険支払い業務に係るため）

*1 JETRO: 独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

*2 IEA: 国際エネルギー機関

スコープ3の算定方法について

カテゴリ	対象	算定の根拠、算定方法	排出原単位等
購入した製品・サービス	MS&AD インシュアランスグループホールディングス株式会社（以降、持株会社）および国内主要連結子会社	○紙（コピー用紙、印刷物、機械製表）の金額 ＜計算式＞ 金額×金額ベースの排出原単位 ○郵送代の金額 金額×金額ベースの排出原単位	環境省 DB(*3)[5]産業連関表ベースの排出原単位“印刷・製版・製本” “郵便・信書便”
資本財	持株会社およびその連結子会社	○設備投資金額 ＜計算式＞ 設備投資額×資本財の価格当たり排出原単位	環境省 DB(*3)[6]資本財の価格当たり排出原単位 資本形成部門：“金融・保険”
Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	持株会社およびその連結子会社	○種類別使用量 ＜計算式＞ 使用量×燃料・エネルギー別排出原単位	①環境省 DB(*3)[7]電気・熱使用量当たりの排出原単位 ②IDEA DB(*4)燃料別の重量当たり排出原単位
事業から出る廃棄物	持株会社およびその連結子会社	○種類別排出量 ＜計算式＞ 排出量×廃棄物種類・処理方法別排出原単位	環境省 DB(*3) [8]廃棄物種類・処理方法別排出原単位(廃棄物輸送段階含む)、[9]廃棄物種類別排出原単位(廃棄物輸送段階含む)
出張	持株会社およびその連結子会社	国内出張費から抽出した国内飛行機運賃（国内出張費の10%）、鉄道運賃（国内出張費の60%）、タクシー（実費）および、海外出張費から抽出した国際飛行機運賃（海外出張費の50%） ＜計算式＞ 交通費×交通費支給額当たり排出原単位	環境省 DB(*3)[11]交通費支給額当たり排出原単位
雇用者の通勤	持株会社および国内主要連結子会社	○通勤定期代 主として通勤定期代に社員の出社割合を乗じて、通勤にかかる運賃を算出 ＜計算式＞ 通勤定期代×出社割合×交通費支給額当たり排出原単位	環境省 DB(*3) [11]交通費支給額当たり排出原単位

リース資産	持株会社およびその連結子会社	○グループ会社が所有するビルのうち、テナントへ賃借している分の電力および都市ガスの使用量 <計算式> ・電力、都市ガス使用量×電力、都市ガスの排出係数	環境省公表の温対法に基づくエネルギー別排出係数および電力事業者別排出係数
-------	----------------	--	--------------------------------------

*3：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver3.4）（2024年5月）

*4：IDEA データベース（サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用）ver.2.3（2019年12月27日）

編集方針

サステナビリティ情報開示の考え方

MS&ADインシュアランス グループのサステナビリティに関する取組みをステークホルダーにご理解いただけるよう、毎年サステナビリティレポートを発行しています。ステークホルダーや当社グループが重要と考える情報を盛り込み、Webサイトで報告しています。

1.MS&ADインシュアランス グループでは、「レジリエントでサステナブルな社会を支える企業グループ」の実現に向け、リスクソリューションのプラットフォーマーとして、気候変動をはじめとした社会課題の解決に貢献し、社会とともに成長していきます。

- 経済的な損失の補てんに加えて、補償・保障前後における商品・サービスをシームレスに提供します。
- デジタルを活用したマーケティング、アンダーライティング、損害サービス、リスクコンサルティングにより、最適なソリューションを提供します。

2.中期経営計画（2022-2025）で定めた基本戦略を支える基盤取組「サステナビリティ」を構成する、地球環境との共生（Planetary Health）、安心・安全な社会（Resilience）、多様な人々の幸福（Well-being）の3つの重点課題を中心に報告しています。

3.MS&ADインシュアランス グループの各社における特徴ある取組みを報告しています（報告範囲は下記をご覧ください）。

4.サステナビリティに関するデータ等を、まとめて掲載しています。

報告範囲

対象期間
2023年度（2023年4月～2024年3月） ※一部2024年4月以降の活動も報告しています。
対象組織と略称
当社及び当社グループ各社の略称を以下のとおり表記します。 （グループ国内保険会社とは、★の会社を示します） ・MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社 ⇒「MS&ADホールディングス」又は「HD」 ・三井住友海上火災保険株式会社（★） ⇒「三井住友海上」又は「MS」 ・あいおいニッセイ同和損害保険株式会社（★） ⇒「あいおいニッセイ同和損保」又は「AD」 ・三井ダイレクト損害保険株式会社（★） ⇒「三井ダイレクト損保」又は「MD」 ・三井住友海上あいおい生命保険株式会社（★） ⇒「三井住友海上あいおい生命」又は「MSA生命」 ・三井住友海上プライマリー生命保険株式会社（★） ⇒「三井住友海上プライマリー生命」又は「MSP生命」 ・MS&ADインターリスク総研株式会社 ⇒「MS&ADインターリスク総研」又は「インターリスク」

発行時期

今回発行
2024年9月（2024年10月更新）
前回発行
2023年10月（2023年11月更新）

参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ レポーティングガイドライン（スタンダード）」

[➤](#) GRIガイドライン対照表

- 「ISO26000 社会的責任に関する手引き」（（財）日本規格協会）

サステナビリティレポート

[➤](#) MS&ADインシュアランス グループ サステナビリティレポート

[➤](#) 三井住友海上 CSRレポート 

[➤](#) あいおいニッセイ同和損保 コミュニケーションレポート 