

コーポレート・データ

歴史・沿革	286
事業の内容／株式・株主の状況	288
当社の組織	290
国内ネットワーク	292
海外ネットワーク	293
従業員の状況	294
人事戦略と人材育成の取組み	296
DEI (Diversity, Equity & Inclusion) の取組み	298
健康経営の取組み	299
設備の状況／主要グループ事業の状況	300

■ 年表〔損害保険ジャパン〕

2014年	9月	(株)損害保険ジャパンと日本興亜損害保険(株)が合併し、損害保険ジャパン日本興亜(株)となる
	9月	NKSJホールディングス(株)を損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)に商号変更
2015年	3月	大手介護事業者(株)メッセージに出資
	10月	(株)日立製作所との共同出資によりシステム開発会社SOMPOシステムイノベーションズ(株)を設立
2016年	10月	損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)をSOMPOホールディングス(株)に商号変更
2017年	3月	エンデュランス社(Endurance Specialty Holdings Ltd.(現SOMPOインターナショナル))を連結子会社化
	10月	公益社団法人日本ホッケー協会のトップパートナーに決定
2018年	1月	SOMPOリスクマネジメント(株)がサイバーセキュリティ事業に新規参入
	3月	慶應義塾大学先端生命科学研究所と包括連携協定を締結
2019年	2月	自動運転サービス実証向けインシュアテックソリューション「Level IV Discovery」の開発に向け、(株)ティアフォーおよびアイサンテクノロジー(株)と業務提携
	3月	少額短期保険会社「Mysurance(株)」営業開始
	7月	(株)ティアフォーと資本提携契約を締結
2020年	4月	損害保険ジャパン(株)に商号変更
	7月	SOMPO美術館の開館
	8月	(株)ティアフォーの関連会社化と自動運転事業への参入(追加出資はSOMPOホールディングス(株)経由)
	10月	オンライン企業内大学「損保ジャパン大学」の設立
2021年	3月	基幹システムを刷新し、新システム「SOMPO-MIRAI」の稼働開始
	8月	カスタマーセンターにおけるAIを活用した音声認識自動受付システムの導入
	10月	社内副業制度「SOMPOクエスト」とジョブ・チャレンジ制度「リモートチャレンジコース」の新設
2022年	3月	「損保ジャパン版ジョブ型制度」の導入
	7月	「人的資本経営」の実現に向けた人材育成体系の抜本的な見直し
	9月	空飛ぶクルマの成長に向けて(株)SkyDriveとの資本業務提携
2023年	1月	カスタマーセンターにNTTコミュニケーションズ(株)の対話型AIを導入し世界最大級の受電体制を実現
	3月	(株)ワープスペースと宇宙産業拡大への貢献および宇宙テクノロジーを活用したサービス向上に向けて資本業務提携
	4月	ロジスティード(株)、SOMPOリスクマネジメント(株)と物流業界2024年問題の解決に向けて提携
	11月	「宇宙ビジネス支援サービス」の提供開始
2024年	5月	SOMPOホールディングス(株)の新中期経営計画を発表
	7月	「カスタマーハラスメントに対する方針」の策定提携
	8月	ジェンダーギャップ解消に向けた東京大学公共政策大学院と東北大学大学院経済学研究科との共同研究開始
	10月	セゾン自動車火災保険(株)が「SOMPOダイレクト損害保険(株)」に商号を変更
	11月	自動車保険の基幹システム刷新完了～保険の新商品やサービスの提供スピードが大幅に向上～
2025年	4月	新たなグループ経営体制「SOMPO P&C」、「SOMPOウェルビーイング」がスタート

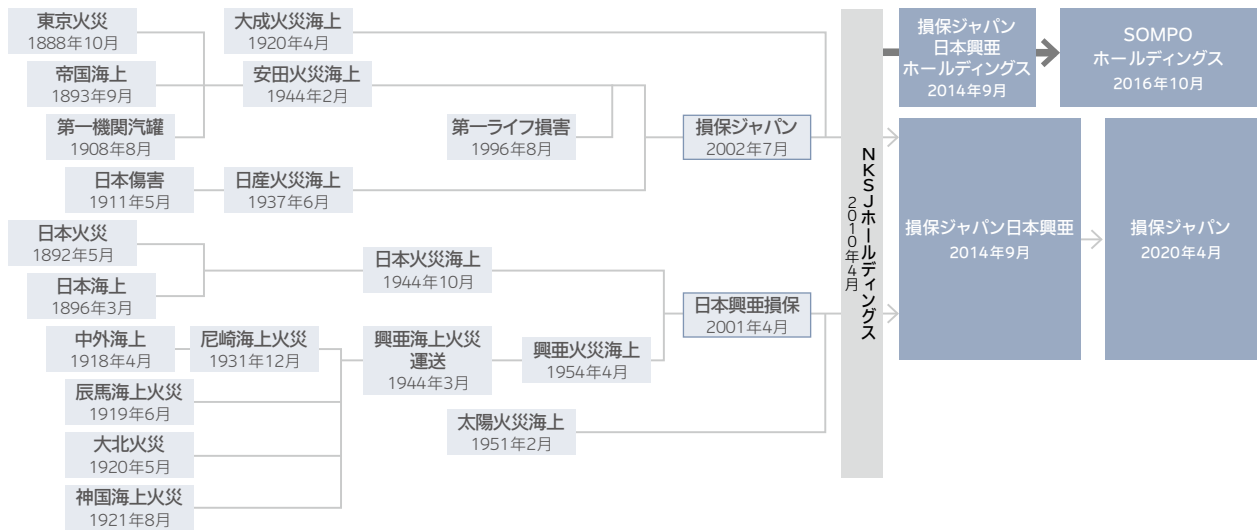
■ 年表〔旧損害保険ジャパン〕

1888年	10月	東京火災の創業
1893年	9月	帝国海上の設立
1908年	8月	第一機関汽罐の設立
1944年	2月	東京火災、帝国海上、第一機関汽罐が合併し、安田火災海上保険(株)となる
1976年	4月	安田火災海上本社ビルの竣工
	6月	(財)安田火災美術財団を設立
1988年	9月	山梨総合研修センターの竣工
1993年	7月	アイ・エヌ・エイ生命保険(株)(現 SOMPOひまわり生命保険(株))に出資
1997年	11月	安田リスクエンジニアリング(株)を設立
2000年	8月	第一生命保険との包括業務提携締結
2001年	1月	アイ・エヌ・エイひまわり生命保険(株)の過半数株式取得、安田火災ひまわり生命保険(株)(現 SOMPOひまわり生命保険(株))へ社名変更
	12月	安田火災ひまわり生命保険(株)を100%子会社化
2002年	4月	第一ライフ損害保険(株)と合併
	7月	安田火災海上保険(株)と日産火災海上保険(株)が合併し、(株)損害保険ジャパンとなる
	12月	大成火災海上保険(株)と合併
2007年	4月	(株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス設立
2009年	7月	セゾン自動車火災保険(株)の株式追加取得による連結子会社化
2010年	4月	日本興亜損害保険(株)と経営統合し、共同持株会社 NKSJホールディングス(株)を設立
2014年	9月	日本興亜損害保険(株)と合併

■ 年表〔旧日本興亜損害保険〕

1892年	5月	日本火災の創業
1896年	3月	日本海上の設立
1944年	3月	尼崎海上、辰馬海上、大北火災、神国海上の4社が合併し、興亜海上火災運送保険(株)となる
	10月	日本火災、日本海上が合併し、日本火災海上保険(株)となる
1954年	4月	社名を興亜海上火災運送保険(株)から興亜火災海上保険(株)に改称
1978年	11月	日本火災海上保険(株)、日本橋に新本社ビル竣工
1996年	8月	日本火災パートナー生命保険(株)(現 SOMPOひまわり生命保険(株))を設立
		興亜火災まごころ生命保険(株)(現 SOMPOひまわり生命保険(株))を設立
2001年	4月	日本火災海上保険(株)と興亜火災海上保険(株)が合併し、日本興亜損害保険(株)となる
2002年	4月	太陽火災海上保険(株)と合併
2009年	9月	日本興亜日本橋ビル完成
2010年	4月	(株)損害保険ジャパンと経営統合し、共同持株会社 NKSJホールディングス(株)を設立
2014年	9月	(株)損害保険ジャパンと合併

沿革



事業の内容

会社の目的

当社は、次の事業を行うことを目的としています。

1. 損害保険業
2. 他の保険会社（外国保険業者を含む。）の保険業に係る業務の代理または事務の代行、債務の保証その他の損害保険業の業務に付随する業務
3. 国債、地方債、政府保証債に係る引き受け、募集または売出しの取り扱い、売買その他の業務
4. 前記1.から3.までのほか保険業法その他の法律により損害保険会社が行うことができる業務
5. その他前記1.から4.までの業務に付帯または関連する事項

事業の内容

当社が行っている主な業務は次のとおりです。

1. 損害保険事業
＜保険の引き受け＞
当社は、次の各種保険の引き受けを行っています。
(1) 火災保険
(2) 海上保険
(3) 傷害保険
(4) 自動車保険
(5) 自動車損害賠償責任保険
(6) その他の保険
(7) 各種保険の再保険
＜資産の運用＞
当社は、保険料として収受した金銭その他の資産の運用を行っています。
2. 他の保険会社の保険業に係る業務の代理または事務の代行
当社は、SOMPOひまわり生命保険株式会社および第一生命保険株式会社の生命保険業に係る業務の代理・事務の代行等、他の保険会社などの業務の代理または事務の代行を行っています。
3. 債務の保証
当社は、社債等に係る保証、融資に係る保証および資産の流動化等に係る保証を行っています。
4. 確定拠出年金事業
当社は、確定拠出年金の運営管理機関業務を行っています。
5. 自動車損害賠償保障事業委託業務
当社は、自動車損害賠償保障法第四章に定める政府の自動車損害賠償保障事業のうち、損害のてん補額の支払請求の受理、てん補すべき損害額に関する調査、損害のてん補額の支払い等、損害のてん補額の決定以外の業務の委託を受けています。

株式・株主の状況

■ 基本事項

事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	4月1日から4か月以内に開催します。
株主名簿管理人	なし
公告方法	電子公告により行います。 (https://www.sompo-japan.co.jp/) ただし、事故その他やむを得ない事由によって電子公告による公告をすることができない場合は、日本経済新聞に掲載して行います。
上場証券取引所	なし

■ 株主総会議案等

臨時株主総会（決議日：2025年3月7日）

決議事項

- 第1号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く）2名選任の件

上記議案は原案どおり承認可決されました。

臨時株主総会（決議日：2025年3月26日）

決議事項

- 第1号議案 定款一部変更の件

- 第2号議案 監査等委員である取締役2名選任の件
第3号議案 監査等委員である取締役の報酬額設定の件
上記議案は原案どおり承認可決されました。

臨時株主総会（決議日：2025年3月27日）

決議事項

- 第1号議案 第三者割当による募集株式の発行の件
上記議案は原案どおり承認可決されました。

第82回定時株主総会（決議日：2025年6月18日）

報告事項

1. 2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで）
事業報告、連結計算書類ならびに会計監査人および監査等委員会の連結計算書類監査結果報告の件
2. 2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで）
計算書類報告の件
上記について報告いたしました。

決議事項

- 第1号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く）8名選任の件
第2号議案 監査等委員である取締役4名選任の件
上記議案は原案どおり承認可決されました。

■ 株式の状況 (2025年3月31日現在)

1 株式の総数

種類	発行可能株式総数	発行済株式総数
普通株式	2,000,000,000株	994,055,299株

2 株主

株主名	住所	所有株式数	発行済株式総数に対する 所有株式数の割合(%)
SOMPOホールディングス株式会社	東京都新宿区西新宿一丁目26番1号	994,055千株	100.00

■ 資本金の推移

(単位：千円)

年月日	増資額	増資後資本金	摘 要
2002年4月1日	3,000,000	61,421,068	第一ライフ損害保険株式会社との合併
2002年7月1日	8,578,931	70,000,000	日産火災海上保険株式会社との合併
2025年3月28日	15,000,000	85,000,000	第三者割当による募集株式の発行

■ 最近の新株発行

種 類	発行年月日	発行総額	発行株式数	摘 要
普通株式	2002年4月1日	1,275百万円	8,000千株	第一ライフ損害保険株式会社との合併 (合併比率1:0.16に伴う同社株主への割当)
普通株式	2002年7月1日	634百万円	91,509千株	日産火災海上保険株式会社との合併 (合併比率1:0.36に伴う同社株主への割当)
普通株式	2025年3月28日	30,000百万円	10,000千株	第三者割当による募集株式の発行 (SOMPOホールディングス株式会社への割当)

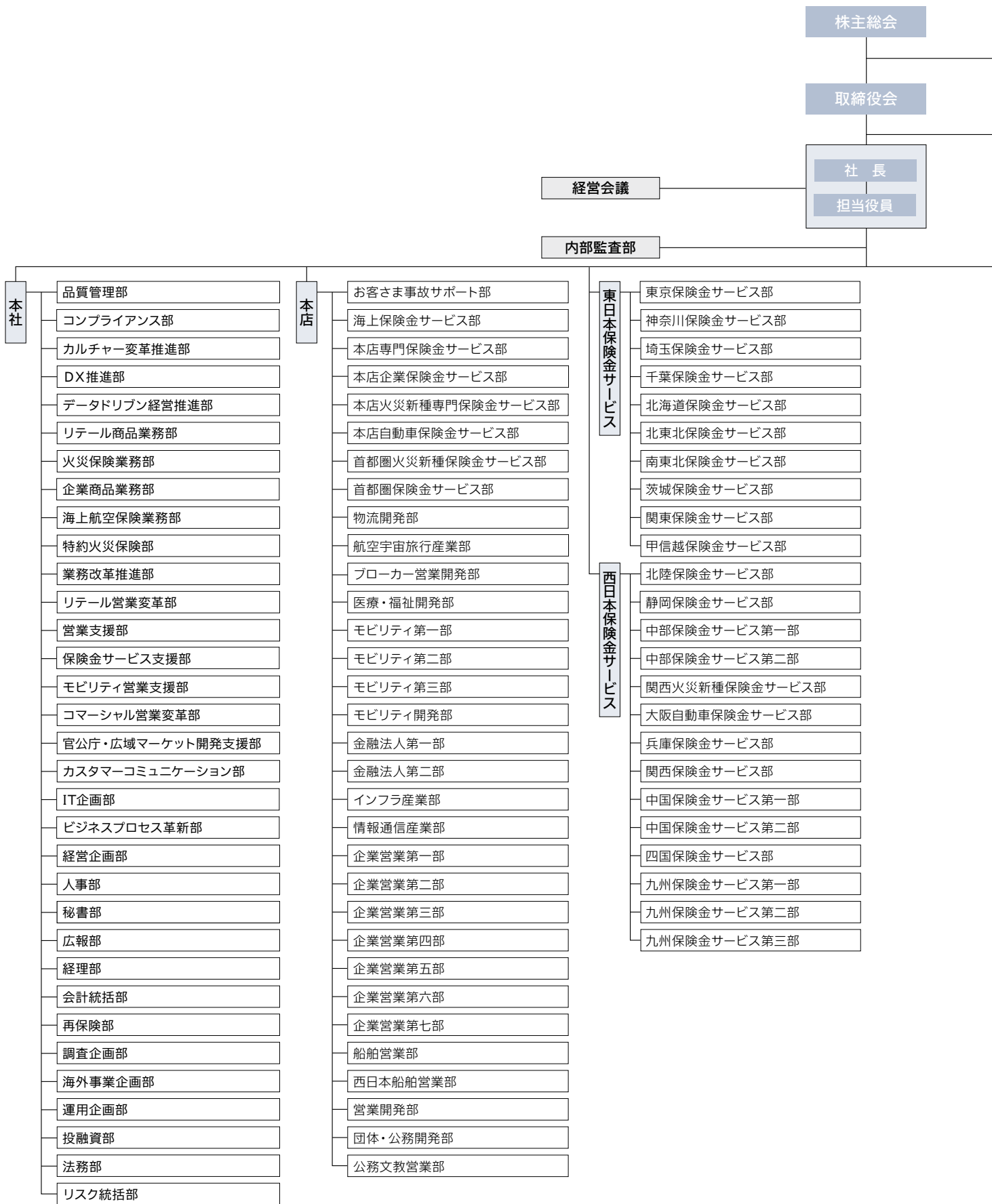
(注) 転換社債の転換、新株引受権付社債の新株引受権の行使によるものを除きます。

■ 最近の社債発行

銘 柄(発行年月日)	発行総額
損害保険ジャパン日本興亜株式会社第1回利払繰延条項・期限前償還条項付無担保社債(劣後特約付) (2016年8月8日)	100,000百万円
損害保険ジャパン日本興亜株式会社第2回利払繰延条項・期限前償還条項付無担保社債(劣後特約付) (2016年8月8日)	100,000百万円
損害保険ジャパン日本興亜株式会社第3回利払繰延条項・期限前償還条項付無担保社債(劣後特約付) (2017年4月26日)	100,000百万円
損害保険ジャパン株式会社第1回無担保社債(社債間限定同順位特約付) (2022年10月14日)	50,000百万円
損害保険ジャパン株式会社第2回無担保社債(社債間限定同順位特約付) (2022年10月14日)	50,000百万円
損害保険ジャパン株式会社第4回利払繰延条項・期限前償還条項付無担保社債(劣後特約付) (2023年2月13日)	127,000百万円

当社の組織

(2025年4月1日現在)



監査等委員会

監査等委員会室

保険計理人

東京・埼玉・千葉エリア

東京・埼玉・千葉エリア支援部
本店自動車営業第一部
本店自動車営業第二部
本店自動車営業第三部
広域代理店開発営業部
東京法人営業部
東東京支店
北東京支店
南東京支店
西東京支店
埼玉自動車営業第一部
埼玉自動車営業第二部
埼玉中央支店
埼玉支店
千葉自動車営業部
千葉支店
千葉西支店

神奈川・静岡エリア

神奈川・静岡エリア支援部
横浜ベイスайд支店
横浜自動車営業部
神奈川自動車営業部
横浜支店
横浜中央支店
神奈川支店
静岡自動車営業部
静岡法人営業部
静岡支店
浜松支店

北海道エリア

北海道エリア支援部
札幌自動車営業部
札幌支店
北北海道支店
東北北海道支店
南北海道支店

東北エリア

東北エリア支援部
仙台自動車営業部
福島自動車営業部
青森支店
岩手支店
秋田支店
仙台支店
山形支店
福島支店

関東・甲信越エリア

関東・甲信越エリア支援部
茨城自動車法人営業部
茨城支店
茨城南支店
栃木支店
群馬自動車営業部
群馬支店
新潟自動車営業部
新潟支店
長野自動車営業部
長野支店
山梨支店

中部エリア

中部エリア支援部
愛知自動車営業部
名古屋自動車営業部
名古屋企業営業部
名古屋支店
愛知東支店
岐阜支店
岐阜中央支店
三重支店

関西・北陸エリア

関西・北陸エリア支援部
関西総務部
大阪北支店
大阪南支店
神戸支店
兵庫支店
京都支店
滋賀支店
奈良支店
和歌山支店
金沢支店
富山支店
福井支店

関西企管・自営

大阪自動車営業第一部
大阪自動車営業第二部
神戸自動車営業部
大阪企業営業第一部
大阪企業営業第二部
大阪企業営業第三部
大阪金融公務部
関西企業営業部
京滋自動車営業部

中国エリア

中国エリア支援部
広島自動車営業部
広島支店
山陰支店
山口支店
岡山支店

四国エリア

四国エリア支援部
高松支店
徳島支店
愛媛支店
高知支店

九州エリア

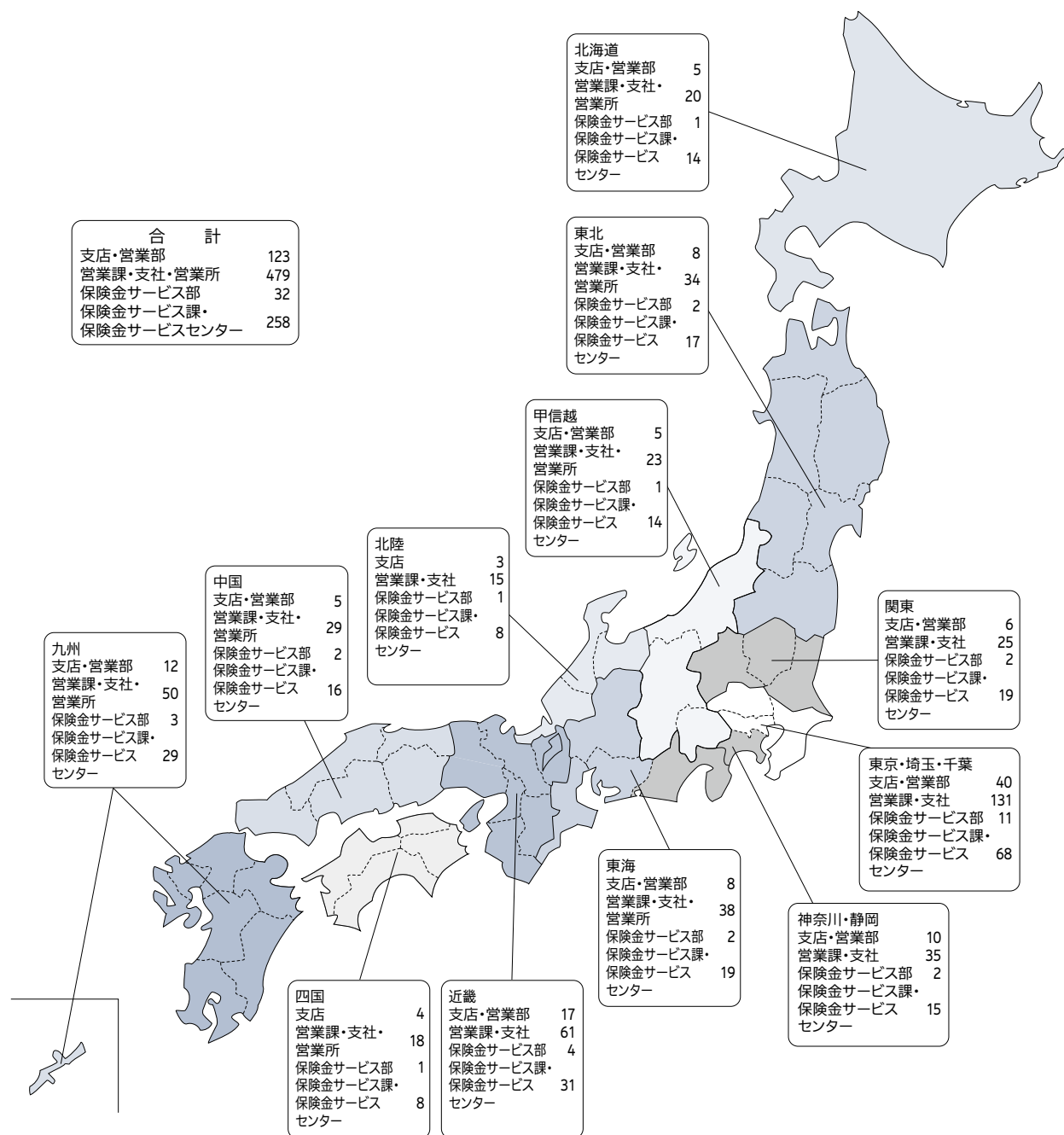
九州エリア支援部
九州自動車営業部
福岡支店
福岡中央支店
北九州支店
久留米支店
佐賀支店
長崎支店
熊本支店
大分支店
宮崎支店
鹿児島支店
沖縄支店

国内ネットワーク

(2025年4月1日現在)

当社は、国内に123の支店・営業部、32の保険金サービス部を設置しています。各支店・営業部・保険金サービス部の傘下には、479の営業課・支社・営業所、258の保険金サービス課・保険金サービスセンターを配し、迅速かつ的確なサービス提供に向けて万全の体制を整えています。

国内店舗



海外ネットワーク (2025年3月31日現在)

当社およびSOMPOグループは、北米、欧州、中東、アジア、中南米、オセアニアの29か国・地域に拠点(現地法人、支店、駐在員事務所)を有し、保険引受業務、事故対応、リスクエンジニアリングなどのサービスを提供しています。

所在地		社名
北米	アメリカ合衆国	Sompo International※1 カナダ支店
	カナダ	
	バミューダ	
欧州	イギリス	Sompo International※1
	イタリア	
	スイス	
	スペイン	
	ドイツ	
	フランス	
	ルクセンブルク	
	ベルギー	
中東	アラブ首長国連邦	中東・アフリカ駐在員事務所
	トルコ	Sompo International※1
アジア	インド	Sompo International※1 Sompo Insurance China Co., Ltd United Insurance Company of Vietnam Universal Sompo General Insurance Company Limited AYA SOMPO Insurance Limited ヤンゴン駐在員事務所 ハノイ駐在員事務所 ホーチミン駐在員事務所 プノンペン駐在員事務所
	インドネシア	
	カンボジア	
	シンガポール	
	タイ	
	フィリピン	
	ベトナム	
	マレーシア	
	ミャンマー	
	中国	
	台湾	
中南米	ブラジル	Sompo International※1
	メキシコ	
オセアニア	オーストラリア	オーストラリア支店

※1 Sompo InternationalはSompo International Holdings Ltd.およびその傘下会社を総称しています。

コーポレート・データ

従業員の状況

雇用の状況

在籍数（従業員数）

（2025年3月31日現在）

	男性	女性	合計(人)
従業員数	7,680	13,051	20,731

（内訳）

	男性	女性	合計(人)
職員	5,954	8,498	14,452
総合系[限定なし]職員	3,754	200	3,954
総合系[ブロック限定]職員	88	179	267
総合系[地域限定]職員	311	8,076	8,387
専門系職員	502	4	506
技術調査系職員	1,235	29	1,264
ジョブ型職員	64	10	74
エキスパート社員	761	3,859	4,620
エルダー社員	647	591	1,238
研修生等	282	98	380

（注）1. 従業員数は、取締役を兼務しない執行役員、エキスパート社員、エルダー社員、研修生等を含んでいます。
2. 従業員数の内訳は、取締役を兼務しない執行役員を除いています。

各種制度利用者（2024年4月～2025年3月）

産前・産後休暇取得者	583人
育児休業取得者	622人

平均勤続年数（2025年3月31日現在）

全従業員平均	16.3年
--------	-------

平均年齢（2025年3月31日現在）

全従業員平均	45.4歳
--------	-------

平均年間給与（2025年3月31日現在）

全従業員平均	6,688,204円
--------	------------

（注）1. 全従業員平均とは、エキスパート社員、エルダー社員、研修生等を含んでいます。
2. 平均年間給与とは、賞与および基準外賃金を含んでいます。

管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率および男女の賃金の差異

会社名	管理職に占める 女性労働者の割合 (2025年4月1日現在) ※注1	男性労働者の 育児休業等取得率 (2024年4月～2025年3月) ※注2	労働者の男女の賃金の差異 (2024年4月～2025年3月)※注1			補足説明
			全労働者	うち正規雇用 労働者	うちパート・ 有期労働者	
損害保険ジャパン 株式会社	11.5%	83%	48.2%	47.2%	54.0%	注3
SOMPOダイレクト損害保険 株式会社	24.4%	100%	74.8%	74.5%	63.9%	注3
損保ジャパンパートナーズ 株式会社	—	25%	60.1%	67.6%	50.4%	注3

（注）1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出し、同法に基づき当年度に公表を行う会社のみ数値を記載しています。
2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出し、同法に基づき当年度に公表を行う会社のみ数値を記載しています。
3. 損害保険ジャパン株式会社における労働者の男女の賃金の差異は、正規雇用労働者においては、男性の管理職比率が高く、平均勤続年数も長いため職階差が生じていることに加えて、男性の大半が処遇の高い全国転勤型であるのに対して、女性は勤務地が限定された地域限定型が多いことを主要因として生じています。パート・有期労働者においては、非正規労働者の大半は女性の事務系従業員であり、男性に多い「損害調査専門職」と比べ相対的に処遇水準が低いことが主要因となっています。
SOMPOダイレクト損害保険株式会社および損保ジャパンパートナーズ株式会社における労働者の男女の賃金の差異は、各社によって異なりますが、男女間における全国転勤型であるか否か、職種、管理職人数の差異等によって生じています。
いずれの会社においても、従業員区分、職種、職務および役職等が同じである場合は、性別による賃金の差異は発生しない給与制度となっています。過去から継続して女性管理職の育成支援に取り組むなどジェンダーギャップ解消に努めており、賃金格差は前年比で縮小し、今後も引き続き縮小していく見通しです。

■ 採用

当社は新卒採用と中途採用を通じて、あらゆる部門において幅広く業務に従事する総合系職員・主に保険金のお支払いに関連する業務を担当する専門系職員・技術調査系職員・本社部門において高度な専門性を有し業務を遂行するジョブ型職員といった複数の職員区分の採用を行っています。

総合系職員・技術調査系職員では転勤範囲が異なる区分(転居を伴う転勤の有無)ごとに全国で募集をしており、個人のライフプランやキャリアプランに合わせて働き方を実現することができます。

また、職員以外では、営業部門・保険金サービス部門・本社部門のいずれかの特定部門の業務に従事するエキスパート社員の採用を行っており、社員一人ひとりが強みや個性を活かしながら働く環境を整えています。

職員区分

■総合系：営業部門や保険金サービス部門をはじめとしたあらゆる部門において幅広く業務に従事

■専門系：主に保険金サービス部門において高い専門性を活かして損害調査、関係者との折衝、保険金のお支払い、およびそれらに付随する業務に従事

■技術調査系：自動車保険事故における各種調査および交渉などの対応業務に従事

■ジョブ型(高度専門人材)：本社の特定領域・部門において、高度な専門性と高いスキル・豊富な経験を活かした革新的・先進的な業務に従事

新卒採用者と中途採用者の採用比率推移 (各年度とも3月31日現在)

	正社員採用数		中途採用比率
	新卒採用	中途採用	
2024年度	175 (175)	890 (231)	84% (26%)
2023年度	229 (229)	432 (49)	65% (11%)
2022年度	182 (182)	436 (30)	71% (7%)

(注) 1. 中途採用者は、無期転換者を含んでいます。

2. ()内は正社員の内、当社従業員区分における職員の人数・比率です。

■ 働き方改革

限られた時間のなかで最大限の成果を発揮するため、時間や場所にとらわれない働き方の環境づくりに取り組んでいます。

テレワーク

全社員を対象に、セキュリティ確保を前提として、自宅や外出先などで業務ができる制度を導入しています。

シフト勤務

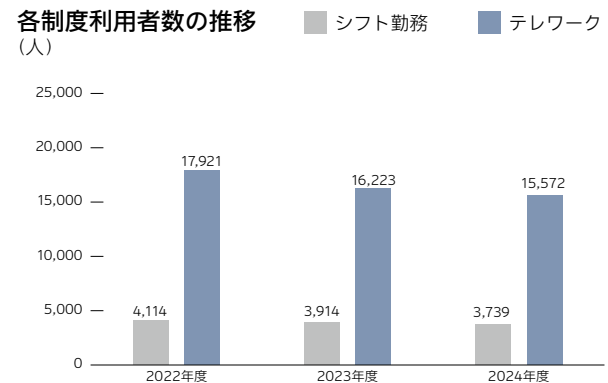
お客さま対応や、育児や介護など家庭の状況に応じて、始業パターンを12パターンから選択することができるシフト勤務制度を導入しています。

■ 福利厚生制度

法律で定められている社会保険などの福利厚生制度のほか、社員の意欲をさらに向上させるため、以下の諸制度を実施し、充実させています。

- 企業型確定拠出年金
- 慶弔金、災害見舞金等の支給制度
- 従業員持株会
- 職域保険(生命保険・損害保険・財形傷害保険)
- 育児・介護に関する各種両立支援制度
- 社宅
- 提携保養施設・スポーツ施設 など

各制度利用者数の推移 (人)



人事戦略と人材育成の取組み

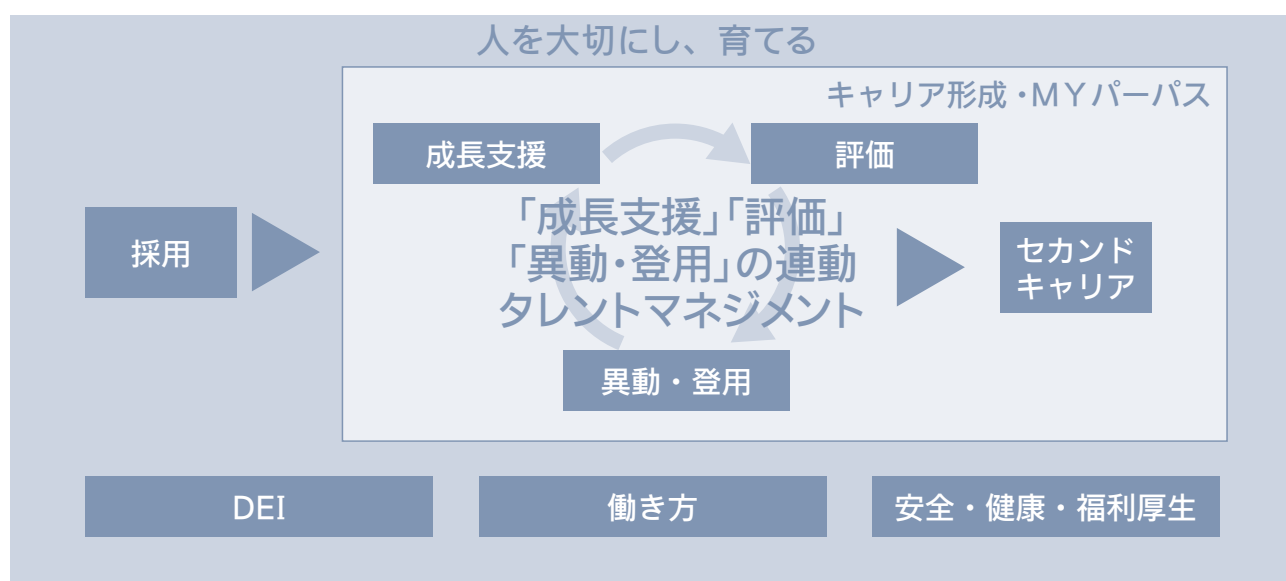
当社は、社員の幸せや働きがいをベースとして、人事制度や運用により保険事業とその先の安心・安全・健康の領域でお客さまにとって価値のある商品・サービスの創造を後押ししていきます。

■ 人事戦略

当社の人事制度は性別、国籍、年齢等は一切とらわれず実力主義を徹底し、社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮し活躍できる制度です。「採用」からはじまり、「成長支援」「評価」「異動・登用」の連動および「セカンドキャリア」を通じた「キャリア形成」、ならびにこれらのベースとなる「DEI」「働き方改革」「健康増進」に関して一貫性を持った「人材育成」に取り組んでいきます。

また、対話を通じて社員一人ひとりの多様な頑張りを認め合う「承認のカルチャー」を定着させ、変化の激しい世の中に対応するため、自身の強みを伸ばし、専門性を高めるための「学びのカルチャー」の実現に取り組むことで、モチベーション高く活躍でき、より働きがいをを感じる会社を目指していきます。

社員一人ひとりが幸せと働きがいを実感できる会社へ



<各人事領域の目指す姿>

①採用

当社の未来を創る多様な人材との接点強化に全社一丸となって取り組み、継続的・計画的な採用を実現している

②成長支援

自律的な学びで市場価値・専門性の高い人材が育ち、組織が自走することで成長への原動力を生み出している

③評価

納得感の高い評価運用により、強みの発揮や課題の克服などの自律的な成長に向けた取組みにつなげている

④異動・登用

年齢・性別等を問わない適所適材により、社員・組織の強み・専門性が進化している

⑤セカンドキャリア

若手・シニアに関わらず培ってきた経験・能力を発揮して社内外で活躍し、当社人材が高い評価を受けている

⑥DEI

多様な人材がそれぞれ異なる強みや個性、能力を発揮し活かしあうことで、新たな価値創造や変革を実現している

⑦働き方

一人ひとりがMYパーパスをもとに働きがいを感じ、高い生産性と価値創造業務を実践している

⑧安全・健康・福利厚生

安心・安全を感じながら、心身ともにいきいきと最高のパフォーマンスを発揮している

求める人材像

- お客さまの声、社会の変化を真摯に受けとめ、常に誠実さを心がけ、最高品質の安心とサービスをスピード感をもって提供できる社員
- 自ら考え、自律的に行動し、学び続け、失敗を恐れず常に高い目標に向かってチャレンジし続ける社員
- 常に未来志向で変化に強く、革新的な行動と強いリーダーシップでチームのパワーの最大化を図れる社員
- 国内外を問わず、ボーダーレスな発想と行動力で、地域・社会に貢献できる社員

■ 人材と組織を育てる

人材育成の目指す姿

人が育ち、組織が自走することで成長への原動力を生み出す

社員一人ひとりの能力が最大限に発揮され、組織も一体となって成長することで、会社全体が成長し続けることを目指します。目指す姿の実現に向け、これからの時代に求められる保険商品やサービスを生み出し提供するために必要なコンピテンシーを「7つのチカラ※」と定義し、社内外問わず、ビジネスパーソンとして真に実力が高い人材の育成に向けた各種施策・支援策を展開しています。

※ 7つのチカラ：情報探索力、問題発見力、課題設定力、企画創造力、業務遂行力、組織開発力、人材育成力

人材力

マインド

「しよう」「したい」「なりたい」に突き動かされ、人のために行動できる人材

7つのチカラ

7つのチカラを備え、社内外で強みを発揮できる市場価値の高い人材

専門性

損保のプロとしての知識・スキルと誇りを持ち、お客さまや地域・社会の困りごとに向き合い解決できる人材



組織力

心理的安全性

職場の仲間との対話や関係性を大切にしている組織

自走する組織

社員の幸せを探索し多様なメンバーが自走して協働する「自走する」組織

ポジティブ

ポジティブなエネルギーが生まれ、メンバーの力を最大化できる組織

■ 目指す姿に向けた施策・支援策

「自律的なキャリア支援」「マネジメント変革」を基盤に成長意欲を高め、「7つのチカラ」と「損保のプロ・専門性」を身につける学びの場を提供しています。

7つのチカラ向上

変化に対応し、自ら考え、行動することのできる市場価値の高い人材の育成

ビジネスパーソンとして実践的かつ最先端の知見を習得するため、2024年度より、オンライン学習サービスを導入し、求められるスキル・知識の習得を目的に学習パッケージを提供するなど、広く学べる環境を整備しました。
その他、若手社員向けの人材育成プログラム「Innovation Z」や、シニア層向けに今後のキャリアでの活躍を後押しする「シニアリスティングプログラム」等、階層別・世代別にデザインした研修プログラムを展開し、7つのチカラの習得を目指しています。

損保のプロ・専門性

保険の知識、部門固有の高度な知識やスキル、社会に適用する専門性を持った人材の育成

変化の激しい世の中に柔軟に対応していくために、社員一人ひとりが自身の強みを伸ばし、専門性を高めていくことを目指しています。全社員向けの自律的な学びの支援策として、企業内大学である「損保ジャパン大学」では、部門・分野に必要な知識を体系的に学べる「プロトレ」や、特定の分野・専門性の素養を身につける「ゼミナール」を用意し、修了認定をレコード化し、異動・登用等の参考情報として活用します。また、OJTや異動・登用による経験を含めて成長の機会ととらえ、高い専門性を持った人材の育成を強化していきます。

自律的キャリア支援 マネジメント変革

「しよう」「したい」「なりたい」に突き動かされ、主体的に学び自ら行動する自律的な人材の育成

社員の自律的な成長を支援し、メンバーの力を最大化できる組織を目指し、マネジメントスタイルの変革に取り組んでいます。今の時代に学ぶべき最新の組織論・マネジメントを体系的に学び「自走する組織」の実現に向け「SJ New Leadership Discovery」を階層別に展開しています。また、社員が自分自身のキャリアビジョンを描き、それを実現するため、年代別のキャリアデザイン研修などを実施しています。

キャリア形成の支援制度

自身のキャリアと向き合う

自律的キャリア形成サポートプログラム

社員一人ひとりのキャリアプラン実現を支援するプログラムです。経験豊富なキャリアコンサルタントによる「キャリアサポート面談」とキャリア自律度を測る「キャリア自律診断」を通して、自身のキャリアと向き合い、主体的に行動できるようサポートします。

自身のキャリアを明確に描く

社内副業制度 (SOMPOクエスト)

現所属部署の業務を行いながら、数日～数か月単位で他部署業務も経験できる社内副業制度です。興味・関心のある業務を通して自律的なキャリア形成と能力開発を支援します。

自律的にキャリアを実現する

ジョブ・チャレンジ制度

希望の部署に異動できる社内公募制度です。フルリモート勤務が可能なリモートチャレンジコースや短期間の社内留学を行うインターンコースなど7つのコースがあり、未来に向けてキャリアを築きたい、スキルアップしたいという方を応援します。2024年度より、内定者が入社後の配属先として希望する部署に応募できる制度を新設しています。

DEI (Diversity, Equity & Inclusion) の取り組み

当社はお客さまのために価値ある商品・サービスを創造し、持続可能な社会を実現するために、社員一人ひとりの異なる強みや個性、能力が最大限に発揮される企業を目指して「DEI (多様性・公平性・包摂性)」を推進しています。新しい価値の創造に取り組むとともに、異なる視点や価値観を受け入れることで、画一的な思考では見落としがちなリスクの芽に気づき、すべてをお客さまの立場で考える会社を目指していきます。

■ ジェンダーギャップの解消

誰もが働きやすい環境の整備や成長を後押しするプログラムの提供などを通じて、社員一人ひとりの幸せや働きがいを高める施策を展開しています。

また、SOMPOグループ全体の2030年4月時点の女性管理職比率目標を30%、当社での目標を2027年4月時点で20%と設定し、ジェンダーギャップの解消に向けた取り組みを進めています。

・SJ版メンター制度の展開

女性社員の経験値の向上を目的に、役員・部店長が女性社員にキャリア形成上の助言をするとともに経験の機会を提供するメンター制度を2022年度に導入し、3年間で約1,400名が参加しました。

女性管理職比率の推移(2023年4月～2025年4月)



■ 組織活性化の取り組み

・リバースメンタリング

若手社員や女性社員が役員・部店長のメンターとなり、日々の業務や経営に関する対話を通じて最新のトレンド、デジタル技術、新しい価値観などについて相互に学び合う「リバースメンタリング」を実施しています。2024年度は社員174名がメンター、社長をはじめ役員7名、部店長51名がメンティとして本プログラムに参加しました。世代や価値観、考え方などの違いを超えたコミュニケーションを通して、組織全体の活性化と多様な人材が能力を発揮できる環境の実現を目指しています。

・ERG (Employee Resource Group) 活動

2018年度から共通の関心やバックグラウンドを持つ社員が集まり、互いに異なる知識や経験、価値観を共有しながら学び合い、ボトムアップ型のイノベーション創出を促進するERG (Employee Resource Group) 活動を推進しています。

■ 両立支援

多様な人材を活かし、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、育児両立のための制度を整えるとともに、性別役割分担意識を解消し、男性社員の育休取得・育児参画を推進するため、男性育休の取得100%を目指し取り組みを進めています。また、SOMPOグループ合同の介護セミナー開催などにより仕事と介護の両立支援にも取り組んでいます。

■ 中高年活躍推進

中高年社員の強みを活かして活躍できる環境を整えることを目的に、「キャリア関連研修」「シニアリスキリングプログラム」などの働き方・生き方を見つめ直す気づきの場やリスキリングの機会を提供しています。また、中高年社員が有する豊富な経験・スキル・人脉などを活かせるよう「自己選択型公募制度」や「社外転籍制度」などの制度を設け、セカンドキャリアにおける活躍を支援しています。

■ 障害者活躍推進

障害者が活躍できる職場環境づくりのため、管理職向けマニュアルの提供、障害を理解するための全社員向け動画配信、SOMPOチャレンジ株式会社の専門家による定着支援研修を実施しています。また、全国への障害者職業生活相談員配置を通じて、障害のある社員および職場メンバーや上司の相談対応を行い、障害者の働きやすさと働きがいの向上を支援しています。

※「障害の社会モデル」の考えに準拠し、当社では「障害者」と表記しています。

■ LGBTQ+ 活躍支援

人事・福利厚生制度においては、同性パートナーを配偶者と同等とみなすよう制度を見直すとともに、性別・性自認を問わず使えるよう更衣室やトイレなどの職場環境の整備にも取り組んでいます。また、LGBTQ+への理解促進に向けて全社員向けに研修を開催するほか、LGBTQ+を理解・支援する意志のある社員をALLY (アライ) としてステッカーを配布し、ALLYを可視化することで、職場の心理的安全性の向上につなげています。加えて、社会課題解決に向けた取り組みとして、自治体と連携したLGBTQ+研修を継続的に開催しています。これらの取り組みにより、2024年に初めてLGBTQ+施策を評価するPRIDE指標で最高位の「レインボー認定」を獲得しました。

外部からの評価

- 2014年 3月 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
- 2016年 12月 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」「内閣総理大臣表彰」受賞
- 2016年 12月 東京都「東京都女性活躍推進大賞」「大賞」受賞
- 2017年 1月 一般社団法人日本テレワーク協会「第17回テレワーク推進賞」「優秀賞」受賞(テレワーク実践部門)
- 2018年 4月 公益財団法人日本生産性本部「第3回女性活躍パワーアップ大賞」「大賞」受賞
- 2018年 11月 東京都「時差Biz推進賞(ワークスタイル部門)」受賞(2017年度から連続)
- 2021年 3月 経済産業省・東京証券取引所「令和2年度なでしこ銘柄」選定(2017年度から連続)
- 2024年 11月 一般社団法人 work with Pride「PRIDE指標」「ゴールド」受賞(2019年度から6年連続)、「レインボー」受賞(損保業界で初受賞)

健康経営の取組み

SOMPOのパーパス実現のためには、原動力となる社員とその家族の心身の健康が重要であると考え、当社は代表取締役社長を健康経営の最高責任者とし、社内外の関連部門と連携した推進体制を構築することで健康経営に取り組んでいます。

当社は、「健康宣言」に基づき、社員一人ひとりが心身ともに最高のパフォーマンスを発揮できる環境づくりを目指し、健康増進施策の定期的な効果検証や経営会議での報告・議論などを行うことで、社員の健康維持・増進と企業の持続的な成長につなげています。

■ 主な取組み内容

健康診断結果に基づく事後フォローの徹底

健康管理部門で健康診断結果をシステムで一元管理し、職場では所属長がフォローすることにより、再検査や精密検査の実施、治療の継続を徹底しています。社員は、自身の健康診断結果をいつでも確認でき、保健師等による健康相談を個別に受けることで、健康状態の維持・改善に努めています。

生活習慣の改善・生活習慣病予防

生活習慣病のリスク増加に対してさまざまな取組みを実施しており、20代の朝食欠食率が高いという課題に対しては、新入社員が中心となり朝食の効果を伝える動画やポスター作成等に取り組みました。これらの施策を3年間継続した結果、20代の朝食欠食率は5ポイント改善しました。

運動習慣の改善に向けては、年2回のウォーキングイベントを開催しています。さらに、社員の悩みが多い肩こりや腰痛の解消を目指し、季節に応じた内容のオリジナルストレッチを毎週社内放送で放映し、全国の職場で実践しています。

メンタルヘルス対策

全社員のメンタルヘルス向上のためセルフケアセミナーやeラーニングを実施し、ストレスの対処法を啓発しています。

管理職向けには、職場環境改善対策として集団分析結果の解説や個別のコンサルテーションを行い、健康な組織づくりを支援しています。

全社員を対象にストレスチェックを実施し、結果に基づき医師面接指導の他、相談窓口を設置し、早期の気づきと専門的なサポート体制を整え、社員と組織の健康維持に努めています。

がん対策

社員の健康を重視し、各種がん検診の受診を推奨し、受診費用の一部を補助しています。就労世代で発症率の高い乳がんについては、オンラインセミナーを開催し、セルフチェックの重要性を啓発しています。喫煙対策として、個別サポートなどさまざまな禁煙支援策の提供を行っており、その結果、喫煙率は13%台まで低下しました。さらに、2025年4月から「就業時間内の禁煙」を就業ガイドラインとして導入しました。

女性の健康課題

女性の健康をサポートするため、専用の相談窓口を設置しています。ピンクリボン月間には、ピンクリボンストラップを部店長および全事業所の健康を推進する担当者が着用することで、女性の健康課題への理解を深めています。女性比率の高い当社は、女性の健康支援が生産性向上につながると考え、全社員向けの研修を通じて、職場全体の意識改革を推進しています。

ヘルスリテラシーの向上

当社は、社員の健康を多角的にサポートするため、多岐にわたる施策を展開しています。社内の健康情報サイト「へるすあっぷなび」では、健康増進施策や生活習慣病の予防に関する情報を発信しています。また、損保ジャパン大学のオンライン健康講座では、ストレスマネジメント、歯科口腔ケア、花粉症対策など、幅広いテーマを提供しています。

毎年10月を「健康月間」とし、さまざまな取組みを行い、社員のヘルスリテラシー向上を図っています。

■ 外部からの評価

これらを含めた取組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が共同で行う「健康経営優良法人2025 大規模法人部門(ホワイト500)」に9年連続で認定されました。



設備の状況

■ 主要な設備の状況

当社における主要な設備は、以下のとおりです。 (2025年3月31日現在)

店 名(所在地)	セグメントの 名称	帳簿価額(百万円)					従業員数 (人)
		土 地 (面積m ²) [面積m ²]	建 物	器具備品	使用権資産	建設仮勘定	
本店 (東京都新宿区)	国内損害保険事業	77,661 (269,339.06) [22,487.89]	116,104	23,818	72,294	2,906	20,731

- (注) 1 上記は営業用設備等です。
2 現在休止中の主要な設備はありません。
3 土地を賃借している場合には、[]内に賃借面積を外書きで記載しています。

主要グループ事業の状況

当社およびグループ会社は、当社、その子会社107社および関連会社9社で、損害保険事業等を営んでいます。主なグループ会社は以下のとおりです。

事業系統図 (2025年3月31日現在)

SOMPOホールディングス株式会社（親会社）	損害保険ジャパン株式会社	国内損害保険事業
		SOMPOダイレクト損害保険株式会社
		海外保険事業
		Sompo International Holdings Ltd. <英国領バミューダ> Endurance Specialty Insurance Ltd. <英国領バミューダ> Endurance Assurance Corporation <アメリカ> Endurance Worldwide Insurance Limited <イギリス> SI Insurance (Europe), SA <ルクセンブルク> Sompo Holdings (Asia) Pte. Ltd. <シンガポール> Sompo Sigorta Anonim Sirketi <トルコ> Berjaya Sompo Insurance Berhad <マレーシア> Sompo Seguros S.A. <ブラジル> Universal Sompo General Insurance Company Limited <インド>
		その他
		損保ジャパンD C証券株式会社（確定拠出年金事業）

【主要なグループ会社】 (2025年3月31日現在)

会社名	本社所在地	設立年月日	資本金	主要な事業の内容	当社が 所有する議決権の 割合(%)	当社 子会社等が所有する 議決権の割合(%)
SOMPOダイレクト損害保険株式会社	東京都新宿区	1982年 9月22日	35,260 百万円	国内損害保険事業	100.0	—
Sompo International Holdings Ltd.	ペンブローク (英国領バミューダ)	2017年 3月24日	0 千米ドル	海外保険事業	100.0	—
Endurance Specialty Insurance Ltd.	ペンブローク (英国領バミューダ)	2001年 11月30日	12,000 千米ドル	海外保険事業	—	100.0
Endurance Assurance Corporation	ニューヨーク (アメリカ)	2002年 9月5日	5,000 千米ドル	海外保険事業	—	100.0
Endurance Worldwide Insurance Limited	ロンドン (イギリス)	2002年 4月10日	215,967 千英ポンド	海外保険事業	—	100.0
SI Insurance (Europe), SA	ルクセンブルク (ルクセンブルク)	2018年 1月12日	30 千ユーロ	海外保険事業	—	100.0
Sompo Holdings (Asia) Pte. Ltd.	シンガポール (シンガポール)	2008年 8月1日	790,761 千シンガポールドル	海外保険事業	—	100.0
Sompo Sigorta Anonim Sirketi	イスタンブール (トルコ)	2001年 3月30日	195,498 千トルコリラ	海外保険事業	—	100.0
Berjaya Sompo Insurance Berhad	クアラルンプール (マレーシア)	1980年 9月22日	118,000 千リンギット	海外保険事業	—	70.0
Sompo Seguros S.A.	サンパウロ (ブラジル)	1943年 10月8日	1,872,552 千リアル	海外保険事業	—	99.9
Universal Sompo General Insurance Company Limited	ムンバイ (インド)	2007年 1月5日	3,681,818 千ルピー	海外保険事業	34.6	—
損保ジャパンD C証券株式会社	東京都新宿区	1999年 5月10日	3,000 百万円	確定拠出年金事業	100.0	—
その他 104社						

事故のご連絡

■自動車保険の事故

インターネットでのご連絡

URL <https://entry.sompo-japan.dga.jp/automobile-enq/>

お電話でのご連絡(事故サポートセンター)

0120-256-110 24時間365日受付・通話料無料

LINEでのご連絡

LINE友だち登録はこちらから



■火災保険、傷害保険などの事故

インターネットでのご連絡

火災保険

URL <https://entry.sompo-japan.dga.jp/kasai-enq/>

傷害保険

URL <https://entry.sompo-japan.dga.jp/syougai-enq/>

海外旅行保険

URL https://jiko.sompo-japan.co.jp/off_accident

お電話でのご連絡(事故サポートセンター)

0120-727-110 24時間365日受付・通話料無料

LINEでのご連絡

LINE友だち登録はこちらから



各種保険に関するご相談・お問い合わせ

■カスタマーセンター

インターネットでのお問い合わせ

<https://cc-vivr.sompo-japan.co.jp/>

お電話でのお問い合わせ

0120-888-089(通話料無料)

受付時間： 平日 午前9時～午後8時
土日祝日 午前9時～午後5時
(12月31日～1月3日は休業)

