

コーポレート・データ

歴史・沿革	274
事業の内容／株式・株主の状況	276
当社の組織	278
国内ネットワーク	280
海外ネットワーク	281
従業員の状況	282
「SJ-R」の実現を牽引する人材戦略	284
人材育成	285
DEI (Diversity, Equity & Inclusion)	286
ウェルビーイング	287
設備の状況／主要グループ事業の状況	288

■ 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	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
	6月	「SOMPOの働き方と働く場所」の策定の一環として、グループ本社機能の移転を決定
2026年	3月	防災・減災分野の取組みを強化するプロジェクト「HIKESHI DNA 2030 Project」を開始

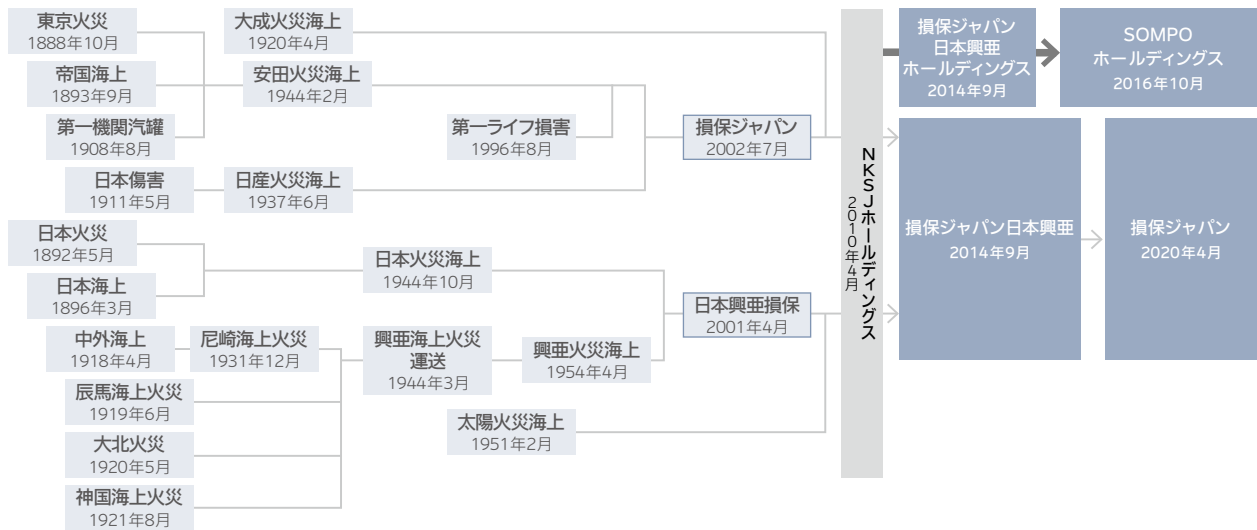
■ 年表〔旧損害保険ジャパン〕

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、事故その他やむをえ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10月7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83回定時株主総会（決議日：2026年6月17日）

報告事項

1. 2025年度（2025年4月1日から2026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. 2025年度（2025年4月1日から2026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）6名選任の件
- 第2号議案 監査等委員である取締役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。

■ 株式の状況 (2026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	1,049,055,299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	1,049,055千株	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
2025年10月10日	82,500,000	167,500,000	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)
普通株式	2025年10月10日	165,000百万円	55,000千株	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)

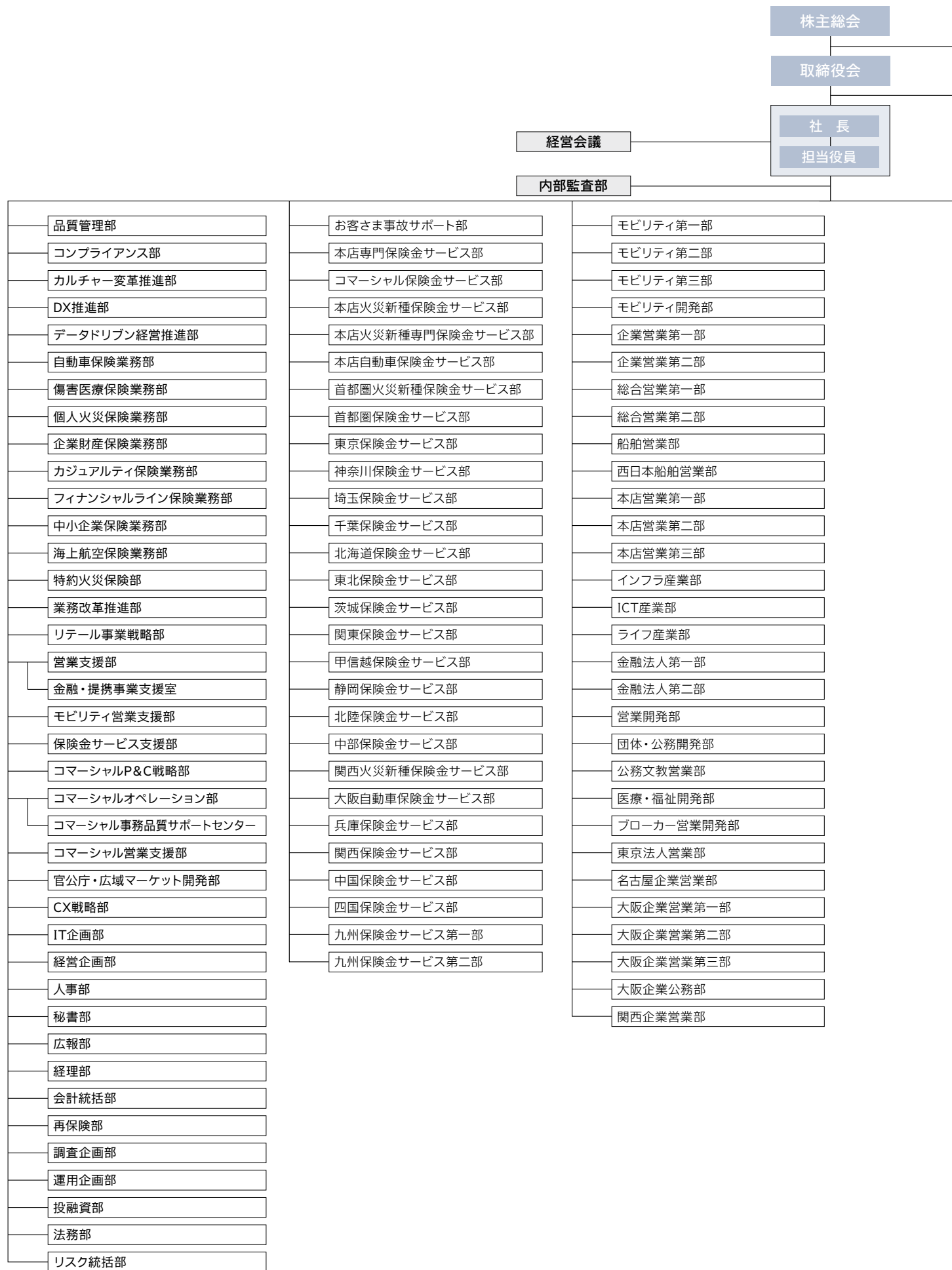
(注) 転換社債の転換、新株引受権付社債の新株引受権の行使によるものを除きます。

■ 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

(2026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

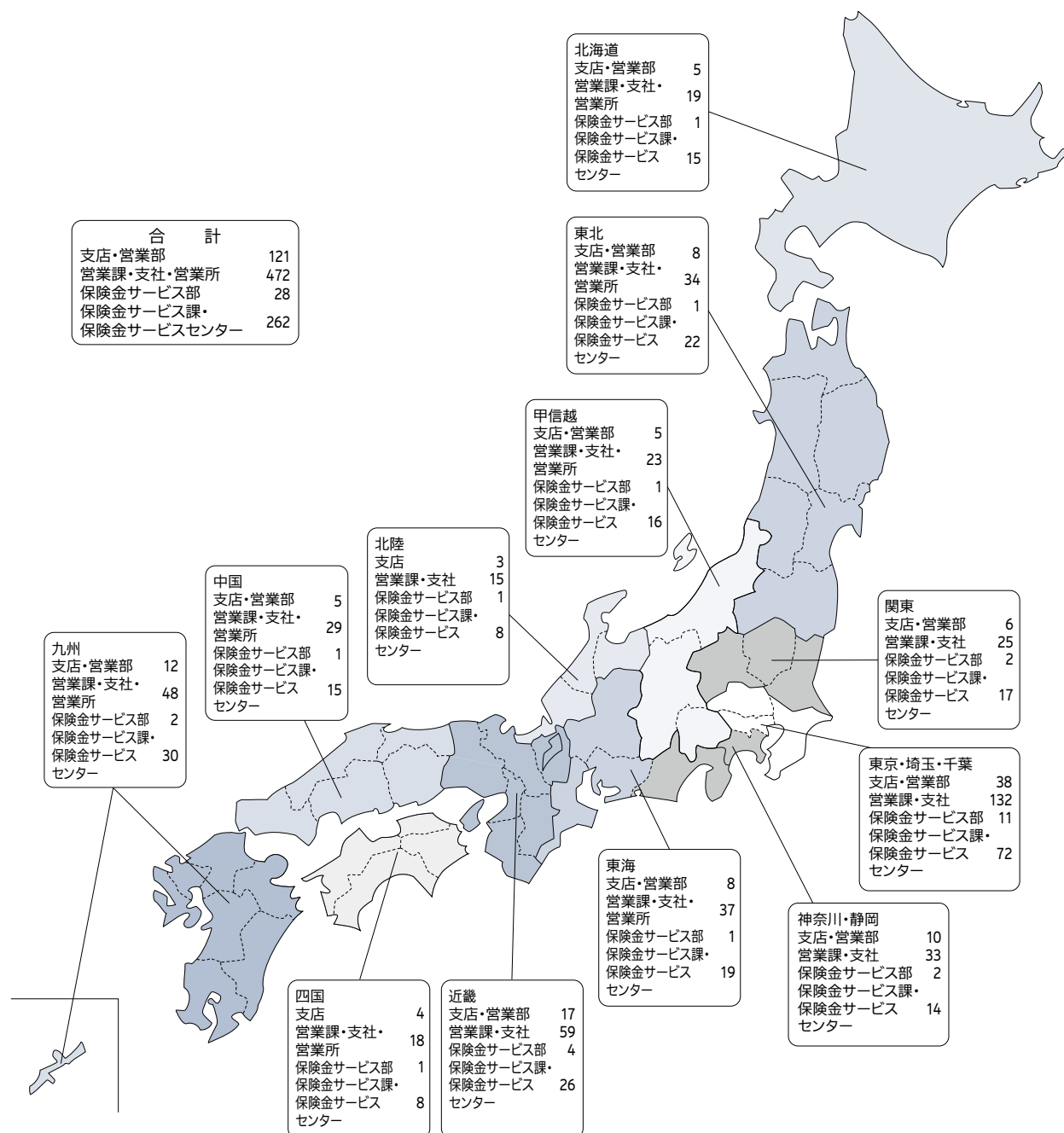
東京・埼玉・千葉エリア支援部	北海道エリア支援部	中部エリア支援部	中国エリア支援部
関東甲信越事務品質サポートセンター	北海道事務品質サポートセンター	東海事務品質サポートセンター	中国事務品質サポートセンター
本店自動車営業第一部	札幌自動車営業部	愛知自動車営業部	広島自動車営業部
本店自動車営業第二部	札幌支店	名古屋自動車営業部	広島支店
本店自動車営業第三部	北北海道支店	名古屋支店	山陰支店
広域代理店開発営業部	東北海道支店	愛知東支店	山口支店
東東京支店	南北海道支店	岐阜支店	岡山支店
北東京支店	東北エリア支援部	岐阜中央支店	四国エリア支援部
南東京支店	東北事務品質サポートセンター	三重支店	高松支店
西東京支店	仙台自動車営業部	関西エリア支援部	徳島支店
埼玉自動車営業部	福島自動車営業部	関西北陸四国事務品質サポートセンター	愛媛支店
埼玉中央支店	青森支店	大阪北支店	高知支店
埼玉支店	岩手支店	大阪南支店	九州エリア支援部
千葉自動車営業部	秋田支店	神戸支店	九州事務品質サポートセンター
千葉支店	仙台支店	兵庫支店	九州自動車営業部
千葉西支店	山形支店	京都支店	福岡支店
神奈川・静岡エリア支援部	福島支店	滋賀支店	福岡中央支店
横浜ベイスайд支店	関東エリア支援部	奈良支店	北九州支店
横浜自動車営業部	茨城自動車営業部	和歌山支店	久留米支店
神奈川自動車営業部	茨城支店	大阪自動車営業第一部	佐賀支店
横浜支店	茨城南支店	大阪自動車営業第二部	長崎支店
横浜中央支店	栃木支店	神戸自動車営業部	熊本支店
神奈川支店	群馬自動車営業部	京滋自動車営業部	大分支店
静岡自動車営業部	群馬支店		宮崎支店
静岡法人営業部	山梨支店		鹿児島支店
静岡支店	信越・北陸エリア支援部		沖縄支店
浜松支店	新潟自動車営業部		
	新潟支店		
	長野自動車営業部		
	長野支店		
	金沢支店		
	富山支店		
	福井支店		

国内ネットワーク

(2026年4月1日現在)

当社は、国内に121の支店・営業部、28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、472の営業課・支社・営業所、262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 (2026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	Sompo International ^{※1} 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）

（2026年3月31日現在）

	男性	女性	合計(人)
従業員数	7,293	12,823	20,116

（内訳）

	男性	女性	合計(人)
職員	5,784	8,237	14,021
総合系[限定なし]職員	3,706	196	3,902
総合系[ブロック限定]職員	121	205	326
総合系[地域限定]職員	206	7,793	7,999
専門系職員	495	4	499
技術調査系職員	1,189	31	1,220
ジョブ型職員	55	7	62
プロフェッショナルジョブ型職員	12	1	13
エキスパート社員	735	3,841	4,576
エルダー社員	629	687	1,316
研修生等	120	53	173

（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（2025年4月～2026年3月）

産前・産後休暇取得者	487人
育児休業取得者	534人

平均勤続年数（2026年3月31日現在）

全従業員平均	16.7年
--------	-------

平均年齢（2026年3月31日現在）

全従業員平均	45.6歳
--------	-------

平均年間給与（2026年3月31日現在）

全従業員平均	7,416,687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 (2026年4月1日現在) ※注1	男性労働者の 育児休業取得率 (2025年4月～2026年3月) ※注2	労働者の男女の賃金の差異 (2025年4月～2026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	14.1%	86%	49.7%	48.9%	53.6%	注3
SOMPOダイレクト損害保険 株式会社	21.4%	60%	75.4%	75.7%	61.7%	注3
SOMPOコミュニケーションズ 株式会社	15.2%	88%	94.8%	80.1%	102.0%	注3
損保ジャパンD C証券 株式会社	27.3%	100%	70.7%	77.1%	84.3%	注3
SOMPOシステムズ 株式会社	10.5%	72%	76.0%	77.9%	67.0%	注3
損保ジャパンパートナーズ 株式会社	—	72%	60.4%	66.7%	51.6%	注3
SOMPOビジネスサービス 株式会社	78.6%	対象者なし	62.6%	72.1%	57.8%	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2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. 労働者の男女の賃金の差異が生じている主要因は、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」が多いことによるものです。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です。
また、その他グループ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、管理職人数または短時間勤務者等の人数の差異等によって生じています。
当社を含む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い業務を遂行するプロフェッショナル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・専門系職員・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

■ **プロフェッショナルジョブ型(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

職員の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	
2025年度	300	259	46%
2024年度	175	231	57%
2023年度	229	49	18%

■ 新たな働き方に向けた取組み

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。

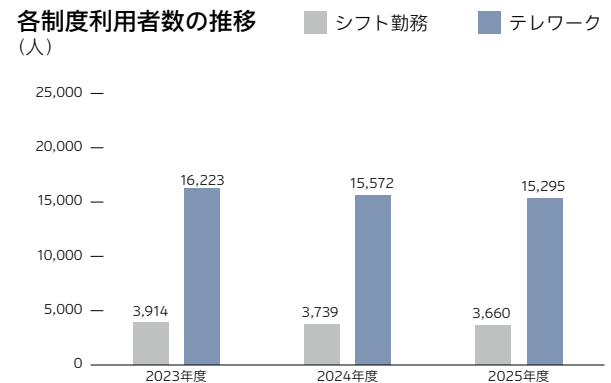
テレワーク

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。

各制度利用者数の推移 (人)



■ 福利厚生制度

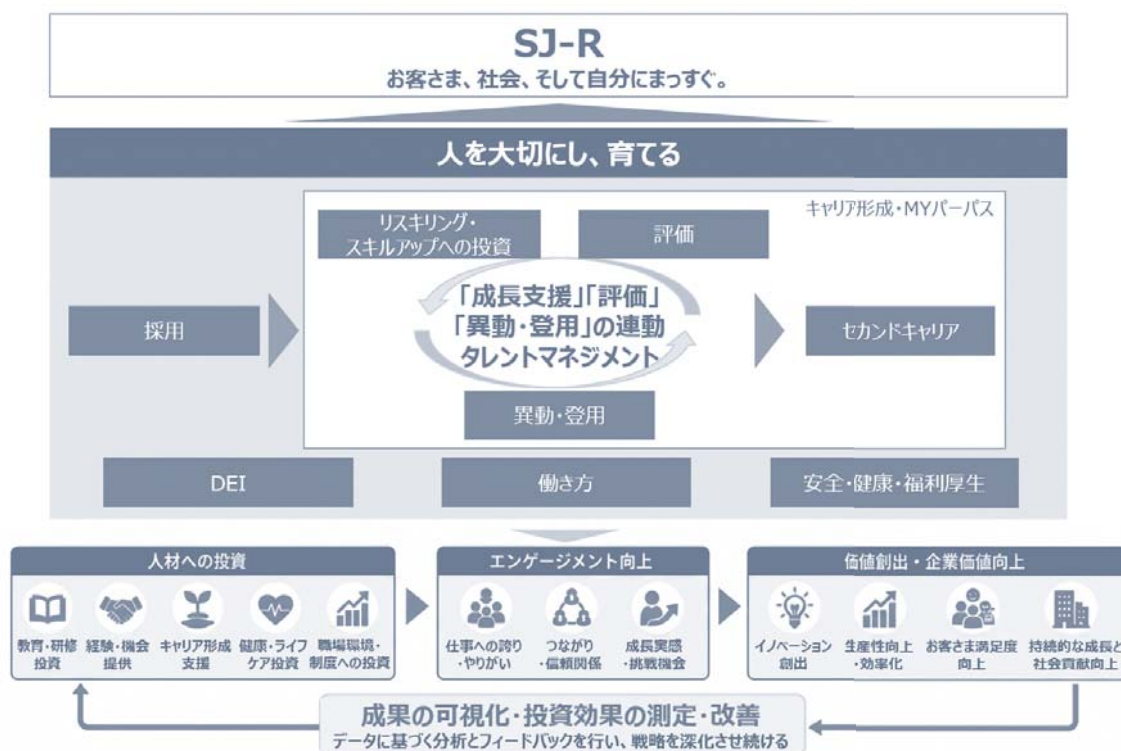
法律で定められている社会保険などの福利厚生制度のほか、社員の意欲をさらに向上させるため、以下の諸制度を実施し、充実させています。

- 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
- 福利厚生パッケージサービス など

「SJ-R」の実現を牽引する人材戦略 ～人を大切にし、育てる～

当社は2026年度を、「SJ-R」の取組みを「実行」から「実現」へ、そしてこれまで継続してきた業務改善計画がその目的を達成し、恒久的な業務プロセスとして自走し始める、重要な一年と位置づけています。SJ-Rの実現には、人材の「確保」と「定着」という事業基盤を揺るぎないものにすることが不可欠です。

「人を大切にし、育てる」という経営の信念のもと、企業風土や事業基盤の変革を支えるために人材への投資を加速し、一貫性のある人材戦略を展開することで、社員一人ひとりの成長・多様性・活力を最大限に引き出し、持続的な企業価値の向上につなげていきます。



■ 多様な価値観をふまえた、自律的なキャリア形成の支援 ～人を大切にする～

共働き世帯が主流となり、人生100年時代を迎える現代において、画一的なキャリアパスや働き方を前提とした人事運用は、もはや企業の成長を支えることはできません。私たちは、社員一人ひとりの「キャリア」と「ライフ」双方に寄り添う存在へと進化する必要があります。

その実現のため、当社は、年齢やライフステージに関わらず、すべての社員が主体的にキャリアを設計し、「MYパーパス」の実現を目指す環境を構築します。

具体的には、社員が自らの意志で希望の部署へ異動できる社内公募制度「ジョブ・チャレンジ制度」や、リスキリング・スキルアップ機会の提供を通じて、自律的な挑戦を強力に後押しします。また、その挑戦を支える基盤として、キャリア観やライフイベントに応じてもっとも生産性の高い働き方を選択できる環境を構築していきます。

こうした取組みは、若手や中堅層だけでなく、豊富な経験を持つミドル・シニア層も対象です。長年培ってきた専門性やノウハウは、当社の貴重な財産です。年齢を理由に活躍の場が失われることなく、その知見を次世代へと継承・発展させていく仕組みを強化することで、多様な世代の力を結集し、組織全体の競争力と、持続的な企業価値の向上へとつなげていきます。

※より具体的なDEIの取組み（ジェンダーギャップの解消、両立支援など）については、P.286をご参照ください。

■ 変革を牽引する、高度専門人材の獲得・育成・活躍推進 ～人を育てる～

「SJ-R」の進展に伴い、私たちのビジネスモデル変革を加速させる、高度な専門性を持った人材の獲得・育成は急務となっています。特に本社部門における高い専門性が求められる領域において、「プロフェッショナルジョブ型」を拡充し、魅力的なキャリアと挑戦の機会を提供します。

さらに、採用した人材が職場に早期に適応し、定着してその能力を最大限に発揮できるよう、受け入れ・育成プログラムの強化にも注力しています。組織文化への適応から、早期の業務習得までを体系的に支援することで、キャリア採用者が安心して挑戦し、確実に成果を出せる環境を整備し、「獲得」から「定着・活躍」までを一貫して支援し、競争優位性の源泉となる強固な人材基盤を構築していきます。

人材育成

当社は、人材育成の目指す姿を「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」と定め、社員一人ひとりの能力が最大限に発揮され、個人と組織が一体となって成長することで、会社全体の持続的な成長を目指しています。

社員個人の成長については、損害保険のプロフェッショナルとしてお客さまに確かな品質をお届けするために、さまざまな研修プログラムなど「学び」への投資を強化しています。

また、組織全体で自然と教え合い、学び合う「学びのカルチャー」を基盤とし、対話を通じて社員の多様な努力を認め、会社がその挑戦を力強く後押しすることで、個人と組織がともに成長する好循環を生み出していきます。

人材力

自身の想いに突き動かされ、
主体的に行動する人材



組織力

心理的安全性が高く、多様な
メンバーが自走して協働する組織

■ 主な取組み内容

人材育成の目指す姿を実現するために、「専門性」「基礎力」「マインド」の観点から、さまざまな施策・支援策を展開しています。

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

●部門別スキルマップ

役割に応じた人材像とスキルを明確にし、本人と上長が共通認識をもって成長を支援することができるツールです。目標設定や振り返りを通じて、社員一人ひとりが「なりたい自分」の実現をサポートします。

●損保ジャパン大学

企業内大学の「損保ジャパン大学」では、体系的な知識を学べる「プロトレ」や、専門性の素養を身につけられる「ゼミナール」を提供しています。その修了認定は異動・登用等の参考情報として活用されます。

●資格取得・講座受講の補助プログラム

社員一人ひとりの専門性向上と、社員の「なりたい自分」への後押しを目的として、業務に関連する資格や講座の受験料、受講料や教材費等の費用を補助する制度です。

基礎力 変化に対応し、自ら考え、行動することのできる人材の育成

●全社員向けオンライン学習サービス

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、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階層別に学習パッケージを提供するなど、広く学べる環境を構築しています。

●AI・英語スキル向上プログラム

将来の事業環境の変化に対応できるようにするため、「AI活用スキル」と「英語（対話力スキル）」を全社員共通の重要なスキルと定め、AIリテラシーを高める研修や、英語に関する各種研修プログラムを展開しています。

●越境学習プログラム(Social Innovation Xross)

自治体や大学、企業とともに産官学のネットワークを作り、地域に根付く社会課題に向き合い、解決策を検討する研修プログラムです。当社以外のメンバーと一緒に検討することで、多角的な視座を習得できます。

マインド MYパーパスを起点とし、主体的に学び、自ら行動する自律的な人材の育成

●自律的キャリア形成サポートプログラム

自身のキャリアと向き合い、主体的に行動できることを目的として、年代別にキャリア研修を実施しています。また、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」やキャリア自律度を測る「キャリア自律度診断」を実施しています。

●ジョブ・チャレンジ制度

未来に向けてキャリアを築きたい、スキルアップをしたい社員が、希望の部署に異動できる社内公募制度です。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（新卒ジョブ・チャレンジ制度）も展開しています。

●マネジメント変革プログラム(NLD)

「自走する組織」の実現のため、今の時代に学ぶべき最新の組織論・マネジメントを体系化した研修プログラム(SJI New Leadership Discovery)を展開しています。

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

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「Diversity for Growth」を旗印に「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

だれ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組みを進めています。

・SJI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、4年間で約2,000名が参加しました。

女性管理職比率の推移(2024年4月～2026年4月)

女性管理職比率	2024年4月	2025年4月	2026年4月
	10.8%	11.5%	14.1%

■ 組織活性化の取組み

・リバースメンタリング

若手社員がメンター、役員がメンティとなる「リバースメンタリング」を実施しています。これまでに累計で58名がメンター、社長をはじめ役員19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、互いへの理解を深めることで、組織の硬直化を緩和し、多様な人材が能力を最大限に発揮できる企業風土の醸成に取り組んでいます。

・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、男性育休の取得率100%(2026年4月時点:86%)を目指し取組みを進めています。また、仕事と介護の両立支援サービス「ウェルビオBiz」を導入し、サポートブック、研修動画、無料相談窓口、コミュニティなどの活用を通じ、仕事と介護の両立を総合的に支援しています。

■ ミドル・シニア活躍推進

ミドル・シニア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」「シニアリスティングプログラム」などの働き方・生き方を見つめ直す気づきの場やリスティングの機会を提供しています。また、ミドル・シニア社員が有する豊富な経験・スキル・人脈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チャレンジド株式会社の専門家による定着支援研修、ITを活用した活躍支援ツールの提供を実施しています。また、全国への障害者職業生活相談員の配置を通じて、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

同性パートナーを配偶者と同等とみなす人事・福利厚生制度の見直し、性別・性自認を問わず使える更衣室やトイレなどの職場環境の整備、LGBTQ+への理解促進に向けた全社員を対象とした研修などを展開し、LGBTQ+を理解・支援する意志のある社員を当社オリジナルステッカーの配布により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、自治体と連携したLGBTQ+研修を継続的に開催しています。

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)
- 2025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7年連続)、「レインボー」受賞(損保業界で初受賞・2年連続)

ウェルビーイング

SOMPOのパーパス実現に向け、原動力である社員とその家族の心身の健康を重視し、代表取締役社長を最高責任者とする推進体制を構築し、社内外の関係部門と連携して健康経営を推進しています。

「健康宣言」に基づき、社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるよう、健康増進施策の効果検証や経営会議での議論を通じ、社員の健康維持・増進と企業の持続的な成長との両立に取り組んでいます。

■ 主な取り組み内容

健康診断結果に基づく事後フォローの徹底

健康診断結果は、経年変化や対応履歴を含めて専用システムで一元管理しています。このデータを基に、産業医や保健師が個別アプローチを行い、再検査や精密検査の受診勧奨、治療の継続に向けたサポートを徹底しています。社員は、自身の健康診断結果をいつでも確認できるほか、保健師による個別の健康相談を通じて、健康状態の維持・改善を図っています。

生活習慣の改善

社員の生活習慣や健康アンケート結果を集約・可視化する「健康経営ダッシュボード」を新設し、性別・年代別の傾向を客観的に把握することで、社員の予防意識向上につなげています。また、グループ横断のウォーキングイベントでは、参加人数やランキングの進捗を共有し、コミュニケーションの活性化を図りました。さらに、参加者全員の歩数合計が地球一周するごとに能登地域へ寄付を行う企画を実施し、被災地支援と社会貢献意識の醸成に寄与しています。

メンタルヘルス対策

全社員のメンタルヘルス向上を目的に、セミナーやeラーニングを開講し、ストレスへの対処法を啓発しています。ストレスチェック実施後は、結果に基づいた医師による面接指導や、相談窓口の利用を案内しています。社員の階層別には、新入社員を対象とした保健師による個別相談会を実施し、安定した業務遂行を支援する体制を構築しています。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コンサルテーションを実施し、健康な組織づくりを支援しています。

受動喫煙対策

社員の健康増進と受動喫煙による健康被害の防止を目的とし、2025年4月から「就業時間内の禁煙」を就業時のガイドラインとして導入しました。支援策の提供と並行し、自社ビルの喫煙室を閉鎖することで、より快適で健康的な職場環境の実現に努めています。

性差による健康課題の理解促進

女性社員の比率が高い当社では、女性の健康支援が生産性向上につながるものと考え、例年10月を「ピンクリボン月間」と定め、女性の健康課題への理解促進と乳がんの早期発見・早期治療の啓発活動を展開しています。また、男性の健康課題への社会的な注目が高まる中、11月の「国際男性デー」に合わせ、男性更年期をテーマとした社内向けオンラインセミナーを開催しました。本セミナーは、参加者の95.8%から高い満足度を得ており、今後も情報提供を希望する声が多いことから、継続して実施していきます。

ヘルスリテラシーの向上

社員一人ひとりがいきいきと働き、高いパフォーマンスを発揮するため、健康に関心を持ち、健康についてオープンに議論できる職場環境の構築を目指しています。社内サイト「へるすあっぷなび」では、10月の健康月間に発信される社長メッセージや、健康診断に関する情報、生活習慣病予防対策、健康増進施策、労働安全衛生、健康教育などの項目別に健康情報を一元化しています。2025年度は19,000人が閲覧し、健康維持に活用しています。

ファイナンシャルウェルビーイングの向上

従業員持株会制度や企業型確定拠出年金のマッチング拠出制度等の導入、継続的な金融教育の実施に取り組むとともに、2026年7月には株式報酬制度を導入し、社員へのSOMPOホールディングスの現物株式の支給を予定しています。こうした取り組みを通じて、従業員のファイナンシャルウェルビーイングの向上に取り組んでいます。

■ 外部からの評価

上記の取り組みが評価され、経済産業省が推進する「健康経営優良法人2026 大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されました。当社はこの認定を10年連続で受けています。



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。

(2026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	ソフトウェア	
本店 (東京都新宿区)	国内損害保険事業	77,210 (264,521.72) [22,166.54]	115,199	24,304	76,170	2,734	211,732	20,116

(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135社および関連会社8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

(2026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(注)
		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> Aspen Insurance Holdings Limited <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> Sompo Seguros S.A. <ブラジル>
		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)(注)

【主要なグループ会社】

(2026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 ^(注)	東京都新宿区	1982年 9月22日	40,260 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
Aspen Insurance Holdings Limited	ペンブローク (英国領バミューダ)	2002年 5月23日	91 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	346,320 千米ドル	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	685,899 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
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	—	100.0
損保ジャパンD C証券株式会社 ^(注)	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 132社						

(注) 事業区分についてSOMPOダイレクト損害保険株式会社は「その他」へ、損保ジャパンD C証券株式会社は「国内損害保険事業」へ、2026年度より変更されています。

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6時
土日祝日 午前9時～午後5時
(12月31日～1月3日は休業)

