


MSP生命

スマートフォン完結型の
資産形成・運用型生命保険商品

『みらいふくらむ』（変額保険（有期型））、『積立年金保険』（生存保障重視型平準払個人年金保険（利率変動型））を三井住友カード「Vポイントが貯まる保険」の商品ラインアップに追加し、2025年4月から販売を開始しました。申込手続きがスマートフォン上で完結し、加入後にお届けする保険証券もデジタル形式で確認できます。これにより手続きがスムーズになり、環境にも配慮したサービスが提供されています。

[三井住友カード「Vポイントが貯まる保険」の商品ラインアップに三井住友海上プライマリー生命の資産形成型保険 2 商品を追加\(MSP\)](#) 



MSP生命

新通貨選択利率更改型終身保険
「しあわせ、ずっと4」

『しあわせ、ずっと』シリーズは、好金利の外貨でふやしながら、死亡時の保障への備えができる外貨建一時払終身保険です。『しあわせ、ずっと4』では、新たな契約通貨として円を追加するとともに、急な資金需要に対応できる一部解約機能の追加、一時払保険料の最高額の引き上げなど、一層幅広いお客さまニーズに応えられるようになりました。

[新通貨選択利率更改型終身保険『しあわせ、ずっと4』を発売\(MSP\)](#) 


しあわせ、ずっと4


商品改定のポイント

Point1: 契約通貨に円を追加します

契約通貨は、これまでの米ドル・豪ドル・ユーロに加え、為替リスクのない**円**をご選択いただけます。

契約通貨






Point2: 一部解約機能を追加します

一部解約特約を付加することにより、**ご契約の一部を解約**することができ、急な資金需要に対応することが可能になります。

Point3: 一時払保険料の最高額を引き上げます

一時払保険料の最高額を10億円から**20億円**に引き上げ、より多くのお客さまのニーズにお応えします。

	改定前	改定後
一時払保険料の最高額	10億円	20億円

※契約通貨が外貨の場合、契約日における円入金特約で適用する為替レートでの円換算額

MSP生命

通貨選択型終身保険
『おおきな、まごころ3』


『おおきな、まごころ3』は、まとまった資金をふやしながらか、死亡時の保障への備えができる一時払終身保険です。「基本コース」は第1保険期間経過後、死亡保険金がより大きくなります。「引出コース」はご契約の1年後から、自由に引出してつかえるご資産を準備できます。「三大疾病・介護・認知症コース」は三大疾病・介護・認知症になった時にまとまった保険金を受取ることができます。

[通貨選択型終身保険（保障抑制期間設定型）『おおきな、まごころ3』を発売\(MSP\)](#) 

MSA生命

がんへの備え

MSA生命は、「&LIFE医療保険A(エース)セレクト」と「&LIFEガン保険S(スマート)セレクト」を2022年11月に発売しました。これらの保険は、一時金の充実や早期にガンに対応する保障を提供し、利用者のニーズに応じた選択肢を増やしています。また、新しいヘルスケアサービス「MSAケア」をも導入し、予防や早期発見、重症化防止に焦点を当てたサービスを強化しています。これにより、より良い医療サービスの提供を目指し、社会的な課題にも取り組んでいます。

[新商品「&LIFE医療保険A\(エース\)セレクト」発売のお知らせ\(MSA\)](#) 

[新商品「&LIFEガン保険S\(スマート\)セレクト」発売のお知らせ\(MSA\)](#) 



『おおきな、まごころ3』商品改定のポイント



Point① 三大疾病・介護・認知症コースを新設します

三大疾病、介護または認知症等で所定の状態に該当した場合、**三大疾病保険金または認知症介護保険金を受取ることができます。**

※ 三大疾病保険金または認知症介護保険金は、保険期間を通じて1回のお支払いとなり、重複してお支払いしません。

Point② より大きな死亡保障をご提供します

「基本コース」「引出コース」では、お客さまのニーズに合わせて**第1保険期間を1年、3年、5年、10年の中から選択**できます。この第1保険期間が長いほど、第1保険期間経過後の死亡保険金額が契約通算建てでより大きくなります。

※ 契約年齢が81歳以上の場合、第1保険期間の10年は選択できません。

※ 「三大疾病・介護・認知症コース」では、第1保険期間のお取扱いはありません。

Point③ 社会貢献特約を新設します

社会貢献特約を付加することにより、被保険者がお亡くなりになった場合、**死亡保険金を契約者が指定した当社所定の指定公益団体にお支払い**します。

Point④ 一部解約が可能になります

一部解約(基本保険金額の減額)が可能になり、不測の資金需要に対応することができます。

※ 「引出コース」では、一部解約のお取扱いはありません。

Point⑤ 基本保険金額の最高額を引き上げます

基本保険金額の最高額を10億円から**20億円**へ引き上げ、より多くのお客さまのニーズにお応えします。

「すこやかな未来を保険でつくる。」

人生100年時代の新しいカタチ



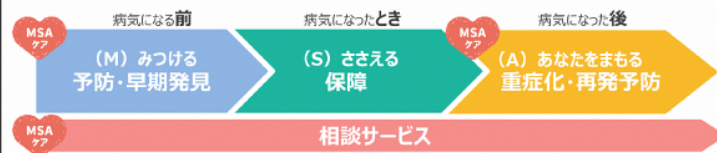
医療保険A
セレクト












ガン保険S
セレクト





MSA
ケア



<div>MS</div> <p>病気の早期発見・ 適切な治療の選択を支援する 新たな補償の提供開始</p>	<p>高齢化の進展に伴い、定年年齢引き上げ等の対応が進む中、個人や企業にとって、健康で働くことの重要性は高まっています。健康で働くことは、個人にとっては生活の質の向上や長期的なキャリア形成に寄与し、企業にとっては人的資本経営や健康経営の実践といった企業価値向上につながります。そのため、健康診断で精密検査が必要とされたにもかかわらず受診しなかったり、発見された病気に対して適切な治療が受けられなかったりすることは、個人や企業にとって大きな損失です。</p> <p>三井住友海上は、2025年10月改定より、団体総合生活補償保険において、従業員の病気の早期発見から適切な治療の選択までを総合的にサポートする新特約・サービスを新設しました。</p> <p>病気の早期発見・適切な治療の選択を支援する新たな補償の提供開始 (MS) </p>
<div>MSA生命</div> <p>社会環境変化に対応した 新しい収入保障保険</p>	<p>社会環境の変化によるお客さまのニーズに対応した「死亡・介護障害選択型収入保障保険」を2025年3月に発売しました。この保険は、死亡保障に加え、要介護や障害状態における収入減少リスクを広くカバーする設計が特徴です。近年の社会情勢を反映し、入院費や短期の収入減少に対する保障も充実しました。また、ストレスやメンタル疾患への対応も強化され、対象をさらに拡げています。保障内容の選択肢は多様で、お客さま自身でニーズに応じたプランを組むことが可能です。お客さまとご家族が多様な生活状況において安心して暮らせることをめざしています。</p> <p>新たなカタチの収入保障保険を発売します (MSA) </p>
<div>MS</div> <p>高齢社会に対応した補償の提供</p>	<p>賃貸住宅内での高齢者の孤独死によって発生する損害、認知症患者増加に伴い増加する「財物損壊を伴わない、電車の運行不能等による賠償責任」、高齢者が行方不明となった際の搜索費用や近年増加している熱中症に備える補償など、高齢社会により発生しているさまざまな課題に対して特約やサービスを提供しています。</p> 
<div>MS</div> <p>高齢者と家族を支援</p>	<p>三井住友海上は、高齢者とその家族が抱える問題を一貫して支援する「シニアライフサポートサービス」を2025年1月から提供しています。このサービスでは、高齢者支援の専門研修を受けた保険募集人を「MSシニアライフパートナー」として認定し、様々なお困りごとに対する専門的なアドバイスを提供します。地域に密着した保険代理店と連携し、お客さまのお困りごとに寄り添いながら、相続や介護施設の選定、不動産の取り扱いなど、幅広い相談に応じます。</p> <p>高齢者とそのご家族のお困りごとをワンストップで支援～「シニアライフサポートサービス」を提供開始 (MS) </p>
<div>MSA生命</div> <p>介護・認知症への備え</p>	<p>お客さまの健康をトータルでサポートすることをめざすヘルスケアサービス「MSAケア」に介護・認知症と親和性の高い新たなサービスを導入しています。健康維持・病気の予防や早期発見から健康に関する相談、重症化・再発予防など、保障と保障前後のサービスを「一体」で提供しています。</p> <p>新商品「&LIFE介護保険C(ケア)セレクト」発売および「MSAケア」の新サービス導入～保障と保障前後のサービスを「一体」で提供～ (MSA) </p> <p>MC1スクリーニング検査プラス (MSA) </p> <p>介護すこやかデスク (MSA) </p> <p>介護施設紹介サービス (MSA) </p> <p>配食サービス </p>

金融包摂への対応

MS&AD インシュアランス グループは、金融機関へのアクセスや金融取引が困難な状況にある方々に対し、商品の開発・提供を通じて、保険商品・金融サービスへのアクセスを改善し、お客さまの状況に応じたきめ細かな対応に取り組み、苦情を防止し、お客さまが便益を享受できるよう努めます。また、金融・保険教育等にも取り組むことで、困難な状況にある方々やそのご家族等の皆さまを支援し、生活水準の向上に貢献します。

<div>MS</div> <p>フィリピン 零細企業家向け 小口ローンへの保険の提供</p>	<p>零細企業家向け小口ローンの提供を行う BPI Direct BanKo と連携し、ローンに付帯したマイクロインシュアランスを 2019 年秋から提供しています。 事故や災害といった不測の事態にも保険で零細企業家の経営を支援します。 2024 年度販売件数 199,610 件 プレミアム総額 約 10,700,000 PHP (フィリピンペソ)</p>
<div>MS</div> <p>マレーシア 先住民向け住宅専用 火災保険の提供</p>	<p>社会的企業 EPIC Homes が取り組む、先住民の居住環境改善を目的とした支援スキームに関わる補償をパッケージ化。住宅に補償を備えることで、居住する先住民に安心を提供するとともに、支援スキームドナーの参画を後押しします。 2024 年度当社保険を提供する先住民向けの住宅の棟数(累計) 202 棟 先住民向け住宅の火災保険料(累計) 29,886MYR (マレーシアリンギット) プレスリリース (MSIG Malaysia) </p>
<div>MS</div> <p>インドでの保険普及と雇用創出</p>	<p>中小都市・町村部に保険証券の発券機を設置した小型の店舗を展開し、保険へのアクセスが不便だった地域での保険の普及に貢献しています。 また、農村地域の雇用創出に取り組んでいる団体へ保険証券発行事務の委託を行い、農業以外に雇用機会の少ない農村地域の雇用創出にも貢献していきます。 2024 年度店舗数(累計) 296 店 Cholamandalam MS General Insurance オフィシャルWebサイト </p>
<div>MS</div> <p>インドでのマイクロ保険の普及</p>	<p>財物損害を被った場合の生活復旧を支援するために、マイクロローンの借り手に家財保険を提供しています。 保険へのアクセスが不十分な低所得・貧困層への保険の普及、マイクロローンの借り手である女性の社会進出に貢献していきます。 2024 年度 保険契約件数 194,758 件 住宅の火災保険料 54,466,237 INR (インドルピー)</p>
<div>MS</div> <p>高校生向け金融リテラシー講座 (損害保険編)の提供</p>	<p>2022 年 4 月の民法改正で成年年齢が 18 歳に引き下げとなったことを受け、高校生向けの「金融リテラシー講座(損害保険編)」を作成し、出張授業を実施しています。 金融リテラシー教育を通じ、自立的で安心かつ豊かな社会の実現に貢献していきます。 2024 年度 学校数 34 校(授業数 47 コマ/参加生徒数 4,054 人)</p>
<div>MS</div> <p>パラアスリート講座</p>	<p>2024 年 3 月から「金融リテラシー講座(損害保険編)」をパラアスリートとともに視覚特別支援学校(盲学校)に展開し、東京、北海道、大阪など 6 校の特別支援学校で出前授業を行っています(2025 年度 10 月時点)。座学だけでなく、グループワークでの金融リテラシー向上につなげるプログラムや、簡易トイレや発熱財などの防災備蓄品の体験による防災リテラシーの向上及び被災時の不安軽減につなげるプログラムも準備し、学校と相談して授業を行っています。</p>


MS

近隣学校への特別講座
社会貢献体験会の提供

三井ダイレクトは、地域に根差した社会貢献活動を展開しています。2025年1月には、都立文京盲学校と共同で小石川後樂園の清掃活動を行い、総勢55名が参加し、約9,000リットルの落ち葉を収集しました。生徒や教員からは、活動を通じた成長や充実感を感じたという声が寄せられ、社員との交流が生徒の意欲を高める一因となったとの感想がありました。

また、2025年3月には、三井住友海上と共同で金融リテラシー講座を開催し、パラアスリートが視覚障がい者向けの金融知識を紹介しました。これらの取組みは、地域社会との共通価値を創造し、サステナブルな社会の実現をめざす活動の一環です。三井ダイレクトは今後も「強くてやさしい」ブランドコンセプトのもと、地域貢献活動を続けていきます。

[都立文京盲学校と共同で小石川後樂園清掃活動を実施](#) 

[盲学校生徒を対象にパラアスリートによる「金融リテラシー講座」を開催](#) 

<顧客本位の業務運営>

金融庁が公表している「顧客本位の業務運営に関する原則」に従い、高齢者及び障がい者に対する保険募集に係るマニュアルを作成することで、適切なお客さま対応を推進し、お客さまにご回答いただいたアンケートデータの分析、代理店との対話などにより業務改善を図っています。また、社内外向けに認知症に係る研修を実施しており、認知症に対する理解を深める取組みを通じて多様なお客さまを意識した品質向上に活かしています。このほか、社外の有識者との意見交換や外部専門家によるお客さま向けツール等の評価を通じ、お客さまの観点の業務への取り込みを試行しています。このようなお客さま第一の業務運営の推進、品質向上の諸課題については、品質向上・コンプライアンス委員会で議論しています。

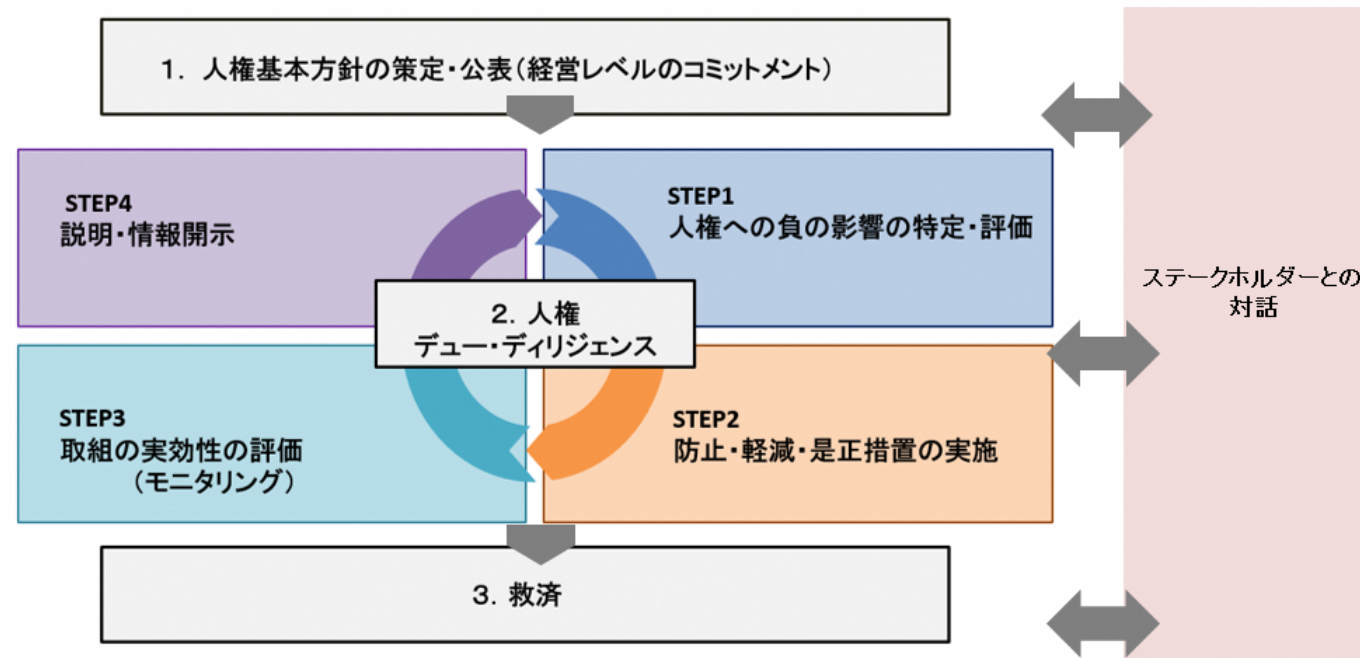
人権を尊重した活動と対話を実践する

MS&AD グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に拠拠し、企業に求められる人権尊重の企業責任を果たし、持続可能な社会の実現に寄与します。

当社グループの経営理念(ミッション)である「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」を実現するためには、あらゆる事業活動において、環境や人権を含む社会との相互影響を考慮し行動することが重要です。当社グループのすべての役職員、代理店等のビジネスパートナーなど、当社グループに関わる幅広い関係者を対象とする「MS&AD インシュアランスグループ人権基本方針」において、当社グループが人権を尊重し、保護する責任があることを明確化しています。この人権基本方針のもと、事業活動において発生しうる人権への負の影響を特定・評価し、幅広いステークホルダーと協力して、防止・軽減するための人権尊重取組(人権デュー・ディリジェンス)を進めています。

人権尊重のマネジメントシステム

当社グループは、人権尊重責任を果たすため、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済といった人権尊重のマネジメントシステムに則り、取組みを推進しています。



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」を参考に作成

MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針

MS&AD グループは、2017年2月「MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針」を取締役会の承認を経て制定しました。当社グループは、本方針に沿って人権尊重の責任を果たします。人権尊重の取組みは取締役会に報告がなされ、監督されています。

MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針

MS&AD インシュアランスグループは、経営理念の実現に向け、あらゆる事業活動において環境や人権を含む社会との相互影響を考慮し行動することを通じて、企業価値の向上を図るとともに、持続可能で強くなやかな社会づくりに貢献します。バリューチェーンも含めた私たちの事業活動が人権に及ぼす顕在的・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を実践します。その態勢を構築するため、本基本方針を定めます。

1. 基本的な考え方

(1) 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

- ① 当社グループは、国連「国際人権章典」^{※1}、国連グローバル・コンパクトにおける「企業行動規範」^{※2}、および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」^{※3}等、人権に関する国際規範を尊重します。
- ② 事業活動を行う国・地域における法令や規制を遵守するとともに、当該国・地域の法令等が国際的に認められた人権の原則と相反する場合は、当該国・地域の事情も勘案しつつ、国際的な人権の原則を尊重します。

(2) 差別の禁止

あらゆる事業活動において、基本的人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、出身、世系(門地)、社会的身分、信条、宗教、身体的特徴、障がいの有無、性的指向、性自認、妊娠などによる差別を行いません。

(3) 人権を尊重する企業風土

- ① 行動指針に定める「お互いの個性と意見を尊重し、知識とアイデアを共有して、ともに成長する」を実践し、人権を尊重する企業風土を醸成します。
- ② 多様な価値観を尊重し、社員一人ひとりの心身の健康や安全に配慮した働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

2. 人権尊重のマネジメントシステム(人権デュー・ディリジェンス)

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(人権デュー・ディリジェンス)の仕組みを構築し、対話・協議ならびに報告を行います。

(1) 評価・防止

顕在的・潜在的な人権リスクを識別、評価し、未然に防止・軽減する対策を、優先順位をつけて講じます。

(2) 救済・是正・対話

当社グループが事業活動において人権に対する負の影響を引き起こした場合、適切な手続きを通じてその救済や是正を行い、再発防止に取り組みます。また、バリューチェーンを通じてこれに関与したことが明らかになった場合、誠意をもって対話を行います。

(3) 教育・研修

あらゆる機会を通じて、人権に関するグローバルな課題や国・地域の課題と事業活動との関わりについて、役職員が理解を深め人権を尊重するよう、幅広い人権啓発に取り組みます。

3. グローバルな保険・金融サービス事業者としての責任

(1) プライバシーの保護

個人情報の重要性に鑑み、当社の定める「お客さま情報管理基本方針」に則り、個人情報の保護を実践し、プライバシーを含めた人権に対して負の影響を及ぼさないよう努めます。

(2) 事業プロセスへの反映

「持続可能な保険原則 (PSI)」、「責任投資原則 (PRI)」の署名機関として、保険引受や投融資判断等のプロセスにおいて、人権を尊重する当社グループの責任を果たすべく、環境・社会・ガバナンス面の課題(ESG)を考慮します。

(※1)「世界人権宣言」と、「経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約」(社会権規約)及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(自由権規約)の総称。

(※2)人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則。人権と労働分野には①人権擁護の支持と尊重②人権侵害への非加担③結社の自由と団体交渉権の承認④強制労働の排除⑤児童労働の実効的な廃止⑥雇用と職業の差別撤廃が定められている。

(※3)結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃、安全で健康な労働環境の5分野にわたる労働に関する最低限の基準を定めたもの。

2017年2月1日制定

2019年3月1日改定

2022年10月11日最終改定

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

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

- [2024年度 奴隷労働と人身売買に関する声明](#) 
- [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

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。2024年度は、人権への負の影響の特定段階から全体的な見直しを行い、特定・評価におけるステークホルダーとの対話回数を増やしてその意見を評価に反映していくことで、より当社グループの業務実態に即した影響評価の見直しを行いました。

2024年度の見直しでは、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、下記の人権への影響評価のプロセスを経て、下記の3つの「人権尊重の重点取組領域」を設定しました。2025年度は、下記の重点取組領域を中心に人権尊重取組を推進していきます。

<2025年度から適用する人権尊重の重点取組領域>

- ①公平・公正なお客さま対応
- ②代理店、委託先、保険引受先・投融資先における人権対応の考慮
- ③社員の心身の健康への配慮と安心安全な職場環境の実現


<ご参考_2024年度までの人権尊重の重点取組領域>

- ① 公平・公正なお客さま対応
- ② 引受・投融資先、外部委託先における人権対応の考慮
- ③ 社員の健康への配慮と差別のない職場環境

人権への影響評価の特定評価プロセス

<p>評価プロセス① 【人権課題の特定】</p>	<p>当社グループ(海外拠点を含む)のサプライ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、想定される事案や同業種での発生事案の件数を分析し、人権課題の洗い出しを実施。人権課題は複数の国際規範を参照しながら網羅性を確保。</p> <p>[サプライチェーン]</p> <p>(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)</p> <p>(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、外部委託先、投資先、融資先、地域・社会(地域住民含む)</p> <p>[ステークホルダー]</p> <p>お客さま(個人契約者、企業契約者)、株主、取引先、外部委託先、代理店、自社工員、商品・サービスの影響を受ける地域社会・国際社会・環境</p> <p>[人権課題] 当社グループ事業に関連性の高い人権課題を抽出</p> <p>国際規範をもとに人権課題を網羅的に列举し、当社グループの商品・サービス、事業に関連性の高い人権課題を3段階(高、中、低)で多面的に評価し、中高を抽出。</p> <p>強制労働・人身取引、児童労働、労働安全衛生、ハラスメント(非人道的な扱いを含む)、その他ハイリスクな状況、プライバシーに対する権利、プライバシーに対する権利(従業員)、救済へのアクセス、地域社会への影響、移民労働者/外国人労働者の待遇、差別、責任ある広告・マーケティング、賃金、保険加入や保険金の受取りに関するお客さまの権利、テクノロジー・AIに関する人権問題、労働時間、金融サービスへのアクセス、結社の自由・団体交渉権</p>
------------------------------	---

<p>評価プロセス② 【人権課題の評価】</p>	<p>プロセス①で抽出した人権課題について、ライツホルダーにとっての深刻性と当社事業における発生可能性の二軸で評価と実施。</p> <p>■深刻性：規模、範囲、是正可能性の3要素を人権リスクごとに分析して評価</p> <p>■発生可能性：発生頻度、是正対応の実効性、ステークホルダーへの個別ヒアリング(対面および書面)の結果と将来予見性の要素を入れて、高・中・低の3段階で評価*</p> <p>※経済産業省「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」基準を参考とした</p>
<p>評価プロセス③ 【リスクマッピング】</p>	<p>プロセス②の結果、深刻性と発生可能性を軸にしたリスクマップを作成。深刻性と発生可能性がともに高い人権課題を「優先して対応する人権リスク」に分類。関連するステークホルダーごとに整理して「人権尊重の重点取組領域」を設定し、優先的に対応していく領域と人権課題を可視化する</p> <p><2025年度から適用する人権尊重の重点取組領域></p> <p>①公平・公正なお客さま対応</p> <p>②代理店、委託先、保険引受先・投融資先における人権対応の考慮</p> <p>③社員の心身の健康への配慮と安心安全な職場環境の実現</p> <p><ご参考_2024年度までの人権尊重の重点取組領域></p> <p>① 公平・公正なお客さま対応</p> <p>② 引受・投融資先、外部委託先における人権対応の考慮</p> <p>③ 社員の健康への配慮と差別のない職場環境</p> <p>※リスクマップは表下の注釈を参照</p>

➤ [※リスクマップはこちら \(2025年3月改定\)](#) 

STEP 2 防止・軽減・是正措置の実施

<STEP 2からの取組事例は2024年度取組みを記載しています>

2024年度は① 公平・公正なお客さま対応② 引受・投融資先、外部委託先における人権対応の考慮③ 社員の健康への配慮と差別のない職場環境に基づいた対応を行いました。2025年度に実施した取組は随時更新予定です。

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	<p>■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お聴きし、絶え間のない品質向上や業務改善に取り組む</p> <p>■お客さまの情報管理の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>情報セキュリティ 外部委託管理基本方針</p> <p>■高齢者・障がい者への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
取引先・代理店における 人権対応の考慮への取組み	<p>■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。</p> <p>■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</p> <p>■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</p>

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を挙げて推進
- ・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、窓口に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り組みを実施

[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

■悪質クレームへの対応

- ・グループ人権基本方針に基づいた規定・マニュアルを各グループ会社それぞれにて策定・運用
- ・MS、AD主催のカスタマーハラスメント研修の実施
- ・損害サービス部門において悪質クレームに該当するキーワードをリアルタイムで検知して管理者に通知するシステムを導入
- ・損害サービス拠点への弁護士支援体制の整備

※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) 2024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部門や事業会社の人権啓発部門と連携して、国内外での人権尊重活動を推進しています。事業会社では、人権啓発担当役員を中心に、人権と企業の社会的責任について理解を深め、社内で人権文化を醸成・定着させることを目指しています。これにより、社員一人ひとりの人権尊重意識の向上に取り組んでいます

<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\(人権\)](#) [「ビジネスと人権」の理解浸透取組み](#)

■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、年令、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](#)

STEP 3 取組の実効性の評価(モニタリング) / STEP 4 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	<p>■個人情報保護</p> <p>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</p> <p>< 2024 年度点検・監査実績 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・監査を実施し、外部委託先の 112 社に対してセキュリティ等に関する強化を指導 <p>情報セキュリティ 外部委託管理基本方針</p> <p>■AI および人権尊重への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2024 年度の点検において外部委託先における AI 利活用有無を調査し、AI に関わる大きなリスク発現の可能性は低いことを確認 ・外部委託先の人権リスクについて、人権侵害や体制不備がないことを確認
取引先・代理店における人権対応の考慮への取組み	<p>■引受・投融資先</p> <p>「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</p> <p>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、顕在化した人権に関する問題がないことを確認</p> <p>■取引先(外部委託先)・代理店</p> <p>定期的な人権デュー・ディリジェンスで特定・評価された人権課題を中心とした人権尊重取組体制の確認を行い、社内啓発資料の配布や人権基本方針策定ガイドラインの配布などの必要に応じた体制整備の支援を実施。</p> <p>■代理店・外国人技能実習生</p> <p>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</p>
社員の健康への配慮と差別のない職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ・安全に配慮した職場づくり(労働安全衛生法遵守) <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>2019 年度からは海外拠点に所属する社員にも同様に実施</p> <p>目標と取組実績「社員意識調査」</p>

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、年令、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）	<p>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</p> <p>＜主な通報・相談対象の事例＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>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</p> <p>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。17 ヶ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</p> <p>＜通報・相談への対応＞</p> <p>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</p> <p>スピークアップ制度 実績</p>
ハラスメント相談窓口	<p>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、マタニティー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</p>

■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	<p>主に当社グループの外部委託先・代理店（専用 URL）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</p> <p>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</p> <p>一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）</p>
--------------	--

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、影響を与えているか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>

NGOとの対話：当社グループの人権尊重取組に関するディスカッション

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、全社員に理解を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>

NPOとの対話：当社グループの人権尊重取組に関するディスカッション

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



虹色ダイバーシティ
代表・理事長 村木 真紀氏

【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。

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、社内ガイドラインに反映しました。

「ビジネスと人権」の理解浸透取組み

ビジネスと人権に関する知識を当社グループの役員や社員が身につけ、自社事業や商品・サービスの開発・提供に活かしていくことが重要です。当社グループでは、人権と企業の社会的責任についての認識を深め、社内で人権文化を醸成・定着させることを目的に、社員の人権尊重意識の向上に資する取組を進めています。

役員勉強会の実施

2025年5月、ビジネスと人権分野で著名な蔵元弁護士を講師にお招きし、企業の責任に関する最新の知識を学ぶ機会を提供しました。蔵元先生には、実際に企業で発生した人権侵害の事例を交えながら、専門的な視点からお話いただき、参加者は人権に対する企業の役割と責任について、理解を深めました。



勉強会の様子

社員向け「ビジネスと人権情報共有会」

2025年度から定期的な知識のインプットの場として社員を対象とした「ビジネスと人権情報共有会」を新設しました。「ビジネスと人権」に関する知見の向上を図り、基本概念や原則を学んで業務に反映していくことを目指します。最新の基準や法令、国際枠組みの進展、業界のベストプラクティスなどの情報を社員間で定期的に把握・共有することで迅速かつ適切な対応が可能となります。テーマは「ビジネスと人権の基礎」から「AI ガバナンスと人権」まで幅広く、専門家の解説だけでなく、社員が諸課題について意見を対話し合うディスカッションの場となっています。

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。

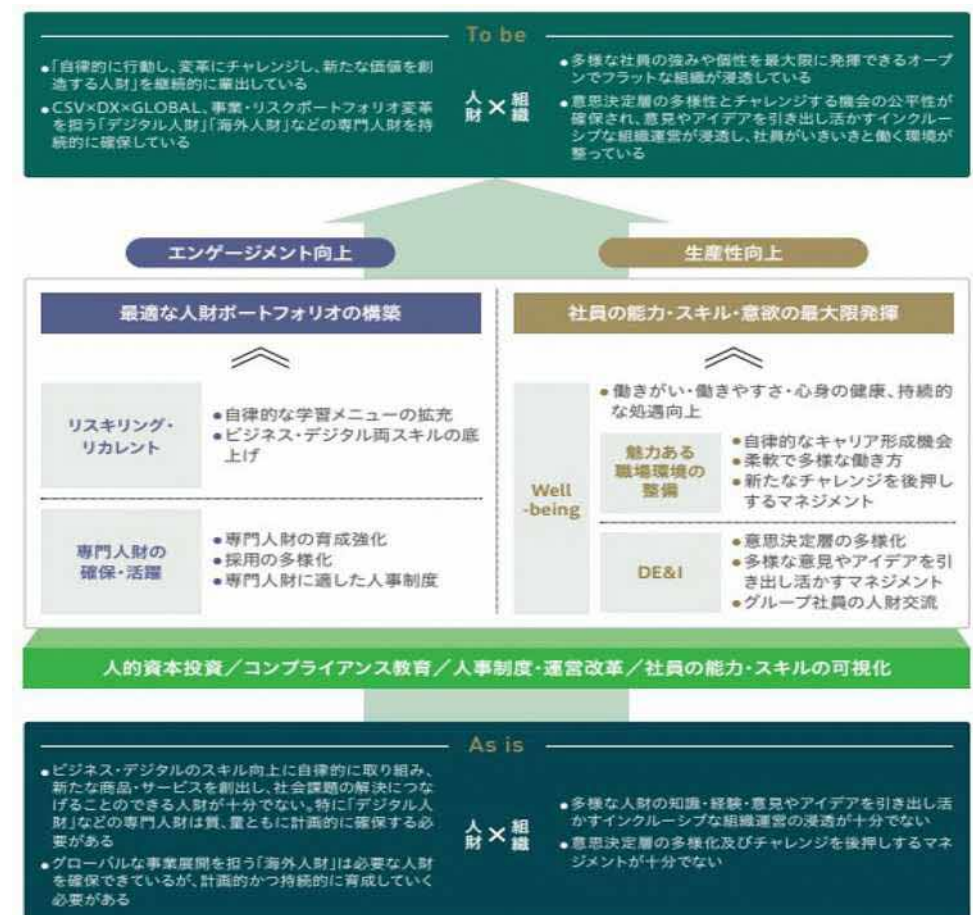
また、社員のエンゲージメントを向上させるため、自律的なキャリア形成機会、柔軟で効率的・効果的な働き方、チャレンジ精神を後押しする企業文化といった職場環境の整備を進めています。

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\(KPI\)](#)



基本戦略と連動する人財戦略

As is－To be ギャップの定量把握	基本戦略の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)」とのギャップを定量把握し、ギャップ解消のロードマップとなる「人財戦略」を実行しています。
事業環境の変化に機敏かつ柔軟に対応できる 「最適な人財ポートフォリオ構築」	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。
社員の能力・スキル・意欲の最大限発揮	ポストチャレンジやフリーエージェント等の、社員の自律的なキャリア形成機会の拡充とともに、ジョブ型雇用の導入や副業・兼業等によるスキル向上・活用の機会拡大を推進しています。また、柔軟な働き方の活用や、多様性の受け容れと発揮に向けた取組みを推進し、社員の多様な社員の強みや個性を最大限発揮できる環境の整備を進めています。

KPI 設定

人財戦略の特に重要な要素に KPI を設定し、取組みの強化と進捗確認を行っています。

デジタル人財

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、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。

海外人財

海外事業を担う人財を、ポストに対して質・人数ともに十分確保するために、世代交代を進めながら持続的な人財育成・確保に取り組んでいます。

多様性

女性管理職比率や女性ライン長比率の向上による意思決定層の多様化に加え、男性育児休業の KPI を設定することなどにより、多様な価値観を受け容れる職場環境整備を行い、多様な人財の活躍を進めています。

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](#) ＞

リスクリング・リカレント

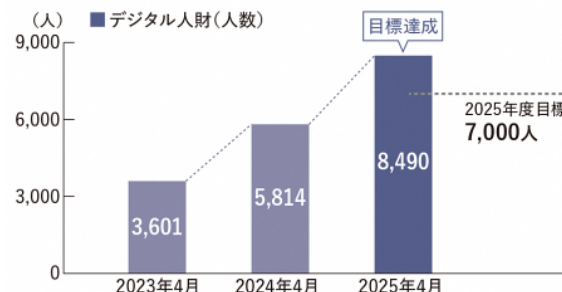
デジタル人財の育成

すべ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を活用し、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

デジタル人財	人財像
ビジネスサイド	DXを活用してビジネスを創造・拡大することのできる人財
データ分析サイド	高度なデータ分析等、ビジネスを実現するための高いスキル・専門性を有し発揮できる人財

- ・ビジネスサイドの取組み：デジタルスキルに関するオンライン教育ツールの拡充や、グループ各社のデジタル人財認定制度、大学等※との連携講座などを活用して体系的に進めることで、多くの社員がスキルを身につけ、向上するよう取り組んでいます。
- ・データ分析サイドの取組み：大学等※との連携講座や、データサイエンスに関する高度なスキルの認定制度を活用して育成に取り組んでいます。また、ジョブ型の社員区分を設け、外部専門人財の確保・活躍に適した環境を整備・活用します。

デジタル人財



※ MS&AD デジタルアカデミー
(INIAD：東洋大学情報連携学部)
累計参加人数 1,081 人
(2018年度～2024年度)

※ MS&AD デジタルカレッジ from 京都
(KUAS：京都先端科学大学)
累計参加人数 643 人 (2018年度～2024年度)

海外人財の育成

海外事業を担う人財を、ポストに対して質・人数ともに十分に確保することが必要です。現状、必要な人数は確保できており、世代交代を進めながら持続的に人財を育成・確保するためのプログラムに取り組んでいます。

具体的には、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、次のような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。

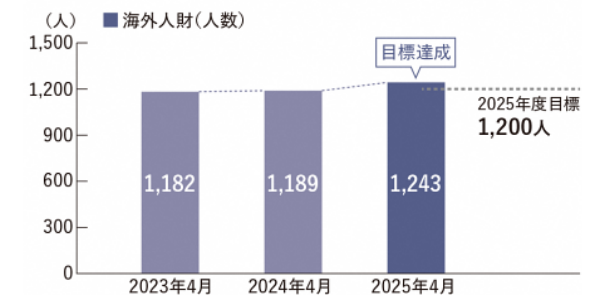
- ・指名型研修の実施

	研修プログラム	累計参加人数
経営人財育成	グローバルリーダー養成プログラム	88 人 (2013～2024 年度)
専門人財育成	グローバルエキスパート養成プログラム	107 人 (2014～2024 年度)
海外雇用社員の経営人財育成	グローバルマネジメント研修	106 人 (2021～2024 年度)

- ・海外派遣研修制度：2013～2024 年度累計参加人数 417 人
- ・公募による海外派遣研修制度。派遣期間は原則 1 年またはそれ以上で、海外事業展開を支える人財を中長期的視点で育成する取組み。
- ・グローバルトレーニー制度：2013～2024 年度累計参加人数 1,338 人
1 週間程度の海外雇用社員との協働プログラムを通じてグローバルビジネスを疑似体験することで、海外人財に求められるスキル・要素の習得をめざす取組み。

上記の他にも、海外駐在経験者への本社部門やマネジメント経験の付与、若手の海外赴任、海外雇用社員の日本での勤務など、グローバルな人財相互交流などにより、人財育成を進めます。

海外人財



専門人財の確保・活躍

専門人財を対象とするジョブ型雇用制度を整備、専門人財の活躍を促進する環境整備を進めています。専門人財の確保にあたっては、外部人財の採用に加えて、当社グループのビジネスを十分理解した内部人財の育成も必要であり、自社内での育成にとどまらず、グループ間の人財交流を通じたスキルアップに取り組んでいます。

専門人財に係る採用・配置・教育のグループ共通化

デジタル人財などの専門職の採用競争激化を踏まえ、専門人財に適したジョブ型制度の導入をグループ各社で行っており、専門人財に係る採用・配置・教育等により、採用競争力の底上げと成長領域への人財投入を進めています。

人事異動と連動した人財育成

海外拠点の経営を担う人財の計画的な育成や、デジタル人財の育成・拡充について、人事異動と連動した人財育成を行っています。

専門性の向上や新たなスキルアップを促す仕組み

処遇面のインセンティブや、資格取得奨励、自己啓発のための休暇制度など、専門性の向上や新たなスキル習得など、社員の自己啓発・学び直しを後押しする人事制度・運用を整備・拡充しています。

人財に関するグループ共通化取組

システム基盤の共通化

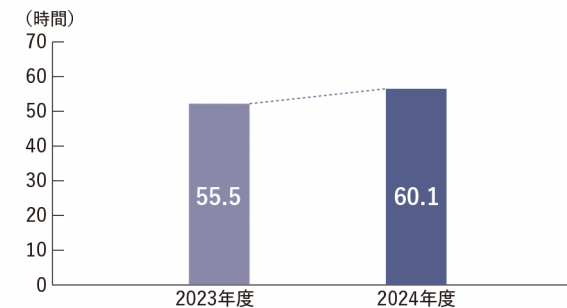
グループベースの人財データ基盤を構築することにより、社員の能力・スキルの可視化、機動的な人財配置などに活用可能なシステムの導入を進め、制度運営の共通化やグループ間の人財交流、人的資本の開示強化などに活用していきます。

人財育成のグループ共通化・共同化

三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保の人財育成業務を持株会社への集約を進めるとともに、グループの主要保険5社の研修の一体運営や学習メニューの共通化により、一人当たりの研修時間を増やすなどの効率性を高めています。

※共通化に伴い教育訓練投資額も圧縮
(2023年度12.8億円⇒2024年度12.6億円)

人財育成投資(一人当たりの研修時間)





< Topics >

デジタル人財の育成事例

MS&AD デジタルカレッジ from 京都 KUAS : 京都先端科学大学

2020年4月に新設された京都先端科学大学(KUAS)・工学部が主体となって開発したMS&ADグループのオリジナルの完全オンライン型研修プログラムです。本プログラムでは、IoTやデータサイエンス等を専門とする講師が、即戦力となる実践的な演習を行います。受講者は、オンラインを通じた実習によりドローンやIoTセンサー等のテクノロジーに触れ、データ取得や活用までの知識を習得することにより、時代に合ったビジネスモデルの創造や革新的な商品・データ開発につなげます。

＜専門人財育成の取組み＞

デジタル人財の育成	<p>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＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ MS&AD デジタルアカデミー ・ MS&AD デジタルカレッジ from 京都 ・ データサイエンティスト育成講座 ・ アジャイル資格研修 ・ システム×デザイン思考研修 ・ 滋賀大学大学院派遣 (AD) <p>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</p>
アクチュアリー資格取得の支援	<p>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</p> <p>ESG データ・資料(アクチュアリー人数) </p>
<div>MS</div> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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) </p>

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の提供

スキルを軸とした人事制度のもと、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。

・ ポストチャレンジ応募実績：2024 年度 970 人

多様で柔軟な働き方の推進

フレックス、シフト勤務、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。加えて残業を前提としない働き方の推進や、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等、柔軟な働き方を実現しています。

[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 \(AD\)](#) 

■ 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。

■ 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

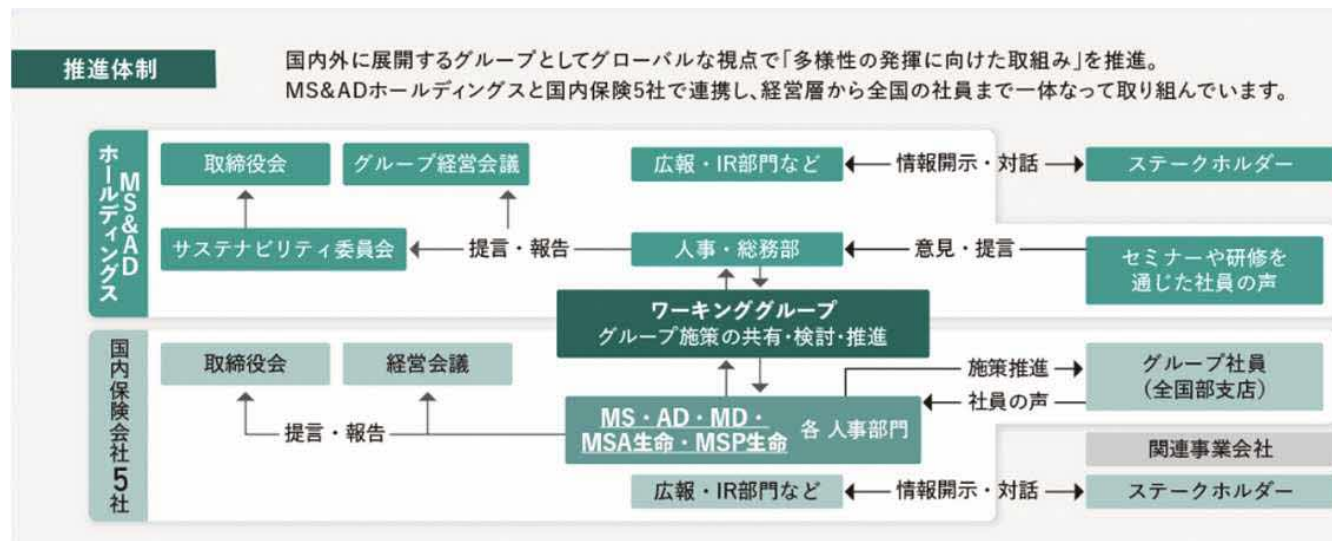
■ ＜研修・教育 例＞

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	スキルの習得や将来のキャリア形成を目的に、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る公募制度 社員の自律的キャリア形成を実現する取組み
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
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＞

<div>AD</div> 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) 
--------------------------------------	--

一人ひとりの違いを活かせる環境を整備し、新たなイノベーションの創出と企業価値向上に、4つの重点分野で取り組んでいます。



意思決定層の多様化(女性活躍)

パイプライン整備

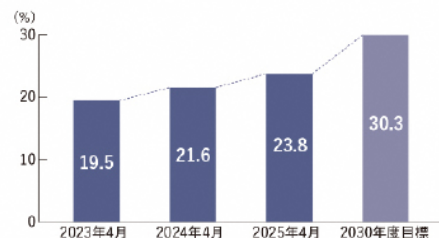
グループ共通

女性の役員や管理職への登用にに向けた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、意思決定者の多様化を促進します。

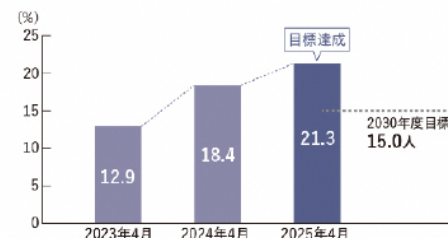
	KPI	2025年4月時点
女性管理職比率	30%(2030年度末)	23.8%
女性ライン長比率	15%(2030年度末)	21.3%

(持株会社及びグループ国内保険会社5社計)

女性管理職比率



女性ライン長比率



女性部長を持株直資関連事業会社の非常勤取締役として登用し、経営レベルの意思決定をする経験を積む機会としています。受け入れた関連事業会社側も、様々なバックグラウンドを持った女性部長たちから新たな気づきを得ています。

パイプライン整備の取組み例	2025年4月時点
持株直資関連事業会社非常勤取締役への女性選任	2025年4月新任8人、2019年度以降累計40人

メンター制度

HD

MS

AD

MSA生命

「女性管理職の輩出」「役員・部長層の意識改革」を目的に、所属する部支店長の上司とは異なる役員・部長層・女性ライン長が指導・相談役となって、女性社員や新任ライン長のキャリア形成をサポートしています。

厚生労働省女性活躍推進法に基づく
認定制度「えるぼし」2段階目



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

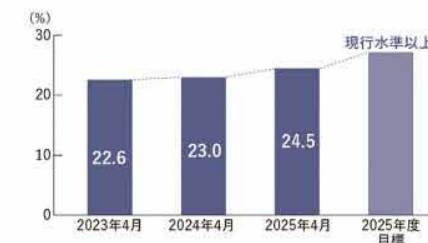
外部人財の登用

グループ共通

管理職に占める外部人財の比率向上を進めるなど、多様な経験を意思決定に活かす取組みを進めます。

	KPI	2025年4月時点
管理職に占める経験者採用比率	現行水準以上	24.5% (2024年4月時点 23.0%)

管理職に占める経験者採用比率



ワークライフバランス

グループ共通

社員が仕事と生活を両立させながら、働きがい・成長を実感し、いきいきと働くことのできる制度を整備しています。

① [ライフステージに応じた制度と支援施策](#)

男性労働者育児休業

グループ共通

男性労働者育児休業の取得推進は、企業の社会的責任・社会への貢献であるとともに、男性が育児や育児休業への理解を深める機会です。多様な価値観を受け入れる職場環境整備の一環として、KPIを設定して取組みを進めています。

	KPI	2024年度
取得率	100%	93.2%
取得日数	4週間を目指す	13.1日

② [男性社員の育児休業1ヵ月取得推進の取組みについて\(MS\)](#)

厚生労働省
「プラチナくるみん」



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

多様で柔軟な働き方

③ [魅力ある職場環境](#)

多様性が活きるインクルーシブな組織づくり

海外研修制度

MS

AD

MS&AD グループでは、世界 48 ヶ国・地域にネットワークを持ち、海外拠点の社員は、約 9,000 人に上ります。国際感覚と専門性を備えたスペシャリストを育成するため、世界各国と日本の間で社員が相互交流し、切磋琢磨する仕組みを整備しています。

「e-ビジネスゼミ」を通じたインクルーシブ・リーダーシップの浸透

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

多様な人財の知識・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

障がい者雇用・活躍

グループ共通

障がいのある人が働く喜びを見出し、能力を十分に発揮できるような職場環境づくりを行っています。グループ会社「MS&AD アビリティワークス株式会社」では、能力(=アビリティ)を仕事(=ワークス)で発揮することを理念に掲げ、障がいのある人の雇用と活躍を促進しています。

グループ障がい者雇用率 2.71% (2025年6月時点)

LGBTQ 支援

グループ共通

グループ全体での人権研修やオープンセミナー、ALLY コミュニティの運営等により、性的マイノリティである LGBTQ の人権尊重に理解を深め、働きやすい環境整備と多様な価値観の醸成に取り組んでいます。

シニア活躍(高齢者の再雇用)

グループ共通

定年退職者の経験やスキルを活かし、その能力を発揮してもらうための再雇用制度を設けています。職種や勤務日数・勤務時間の異なる勤務パターンを設け、多様な働き方を選択できるよう工夫しています。

主な指標の推移

➤ [3 カ年推移](#)

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

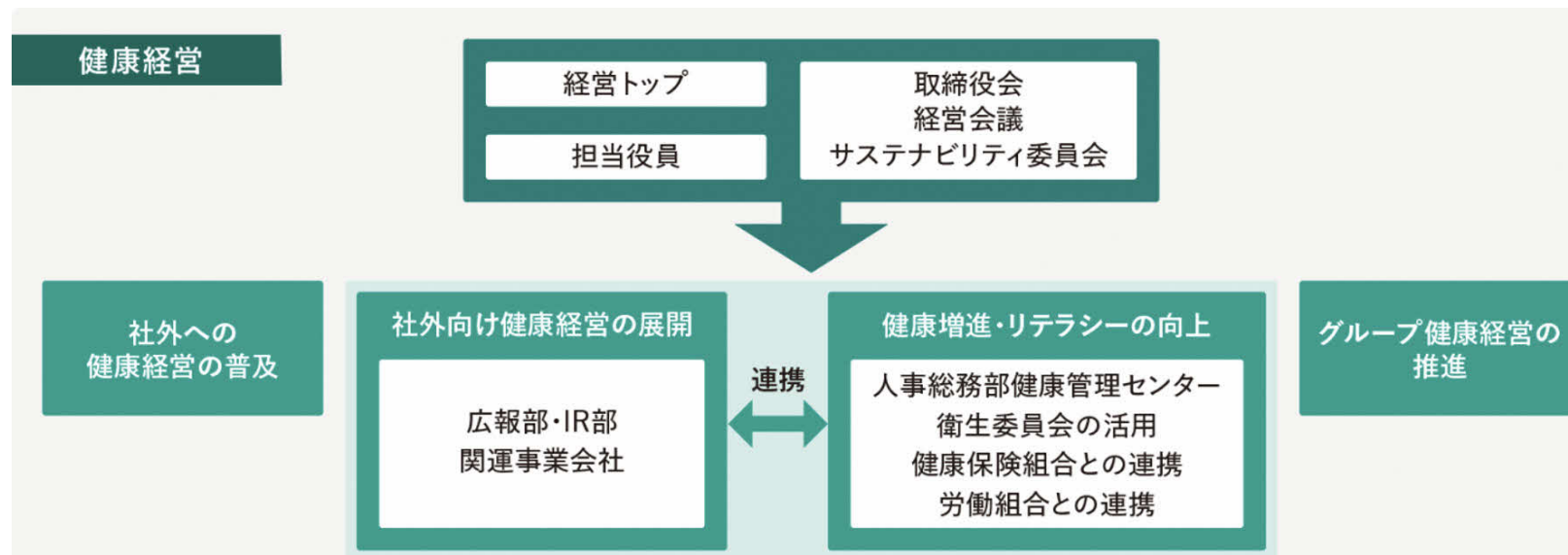


➤ [グループ各社のスポーツ支援](#) 

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。




多様で柔軟な働き方の推進



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。加えて、長時間労働の防止や有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

働く場所・時間の多様化	<p>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</p> <p><取組例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモートワークの推進(シン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
転居・転勤可否の選択	<p>ライフステージに応じた柔軟な働き方の実現のため、転居・転勤の可否を社員自身が選択できる人事制度を導入</p>
長時間労働の防止	<p>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</p> <p><取組例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>「定時(17時)」退社を経営目標へ(MS) </p>
有給休暇取得推進	<p>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</p> <p>目標と取組実績「年次有給休暇取得日数」 </p> <p>ESG データ・資料(有給休暇取得率・取得日数) </p>

社員の健康保持・増進と安全に配慮した職場づくり(労働安全衛生法遵守)


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。また、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。

健康増進のサポート	<p>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</p> <p><取組例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>取組に関するデータ(MS) </p>
健康リテラシーの向上	<p>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</p> <p><取組例></p> <p>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</p>

メンタルヘルス・ケア	<p>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</p> <p><取組例></p> <p>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</p>
治療・療養との両立支援制度	<p>病気、ケガの治療・療養と仕事の両立を支える制度を整備※</p> <p>【休暇制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【支援制度】</p> <p>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</p> <p>(※)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</p>
グループ統一健康診断制度	<p>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</p> <p>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</p> <p>ESG データ・資料(健康診断受診率) </p>
職場環境整備	<p>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</p>
労働災害発生の防止	<p>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</p> <p>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</p> <p>ESG データ・資料(労災申請件数) </p>

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』	<p>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</p> <p>2019年度からは海外拠点に所属する社員にも同様に実施</p> <p>目標と取組実績「社員意識調査」 </p>
社員の声を業務改善に活かす仕組み	<p>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が検討し、検討結果をフィードバックする仕組みを運営</p>
役員との対話	<p>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</p>

社外からの評価

➤ [イニシアティブ・社外からの評価\(社員のWell-being\)](#)

基盤取組(品質、人財、ERM)



社会の信頼に応える品質



人財戦略

※ウェブサイトへリンクします



ERM とリスク管理



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。

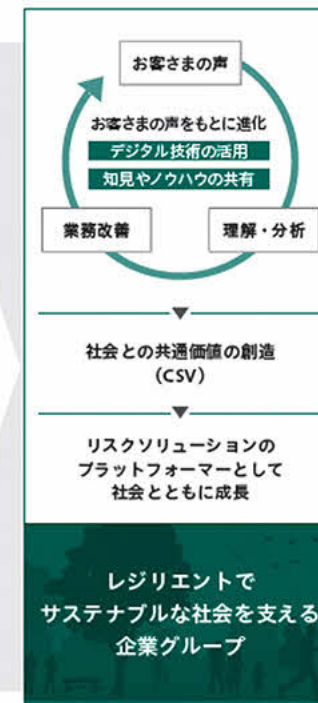
ステークホルダーの声を聴くさまざまな仕組みを備え、経営レベルでの議論のもと、わかりやすい商品説明や先進技術を用いた利便性の高い手続の提供、高齢者・障がい者など、多様なお客さまニーズにお応えする取組み、社員のスキルアップなど、品質向上と業務の改善に取り組み続け、皆さまからの信頼に応えていきます。

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	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さまアンケート ● コンタクトセンター ● 当社Webサイト ● 代理店・社員とのコミュニケーション(問合せ、相談、要望、苦情等)
 株主	<ul style="list-style-type: none"> ● IRミーティング ● 投資家向け説明会 ● 個別面談 ● 株主総会アンケート
 代理店	<ul style="list-style-type: none"> ● 担当者ミーティング ● 投稿システム ● 代理店会
 取引先	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部委託先とのコミュニケーション
 社員	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員アンケート ● 投稿システム ● 経営層との対話 ● スピークアップ制度
 地域社会 国際社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 地方公共団体との連携協定 ● NPO・NGOとの対話 ● 地域との対話・交流 ● セミナー・シンポジウム等の開催
 環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門家やNPO・NGOとの対話 ● 地球環境・自然災害に関する研究 ● イニシアティブや国際会議への参画



⑤ ステークホルダー・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表明」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※	6,588	5,815	25,139	703	2,430	40,675

※三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保の合算値(2024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。(以下、同じ)

<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、定期的に取り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～2024年度概況～>






- [三井住友海上](#)  (2,327KB)
 [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](#) 

<div> <div>MS</div> <div>AD</div> <div>MD</div> <div>MSA生命</div> </div> <p>契約におけるお客さまの 利便性を高める取組み</p>	<p>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・提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・～創業以来20年以上使用したレガシーシステムからの脱却～「強くてやさしい」を支える次世代基幹システムをリリースしました(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) 
<div> <div>MS</div> <div>AD</div> </div> <p>自然災害における迅速・ 丁寧なお客さま対応</p>	<p>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します。</p> <p>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、調査訪問日時の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、迅速化を実現します。</p> <p>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) </p>
<div> <div>グループ共通</div> </div> <p>保険金お支払いの審査</p>	<p>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しています。</p> <p>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 サイトで開示しています。</p> <p>支払審査会について (MS) </p> <p>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) </p>
<div> <div>グループ共通</div> </div> <p>「お客さまの声」を活かした 業務改善の取組み</p>	<p>「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しています。</p> <p>改善に向けた取組みの内容・結果は、Web サイトで順次公開し、お客さまの声を踏まえたサービス改善を継続的に実施しています。</p> <p>お客さまの声対応基本方針</p>

<div>HD</div> <p>「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</p>	<p>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)の一つとして設定しています。</p> <p>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」</p>
<div>グループ共通</div> <p>「お客さま第一」の価値観の社員・代理店への浸透</p>	<p>「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、風土を醸成しています。</p> <p><社員向け></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p><代理店向け></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

<div>MS MD</div> <p>お客さまの利便性向上</p>	<p>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・提供しています。</p> <p>AI音声による事故受付サービスを実施(MS) </p> <p>「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) </p>
<div>MD</div> <p>お客さま対応の品質向上</p>	<p>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しています。</p> <p>このような取組みが評価され、三井ダイレクト損保は、「オリコン顧客満足度ランキング」<自動車保険 ダイレクト型 40代>、「価格.com 自動車保険 満足度ランキング2025」<総合(50代)>において第1位を獲得しました。同社の『強くてやさしいクルマの保険』は、IT技術を駆使したマーケティングシステムにより、お客さま一人ひとりに最適な提案とサービスを提供しています。特に、事故対応やロードサービスの充実、豊富な契約者向け特典が高く評価されています。</p> <p>「2025年 オリコン顧客満足度®ランキング」において「三井ダイレクト損保『強くてやさしいクルマの保険』が「自動車保険 ダイレクト型 40代」で第1位を獲得 </p> <p>「価格.com 自動車保険 満足度ランキング2025」<総合(50代)>において第1位を獲得 </p> <p>「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) </p>

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表明」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。

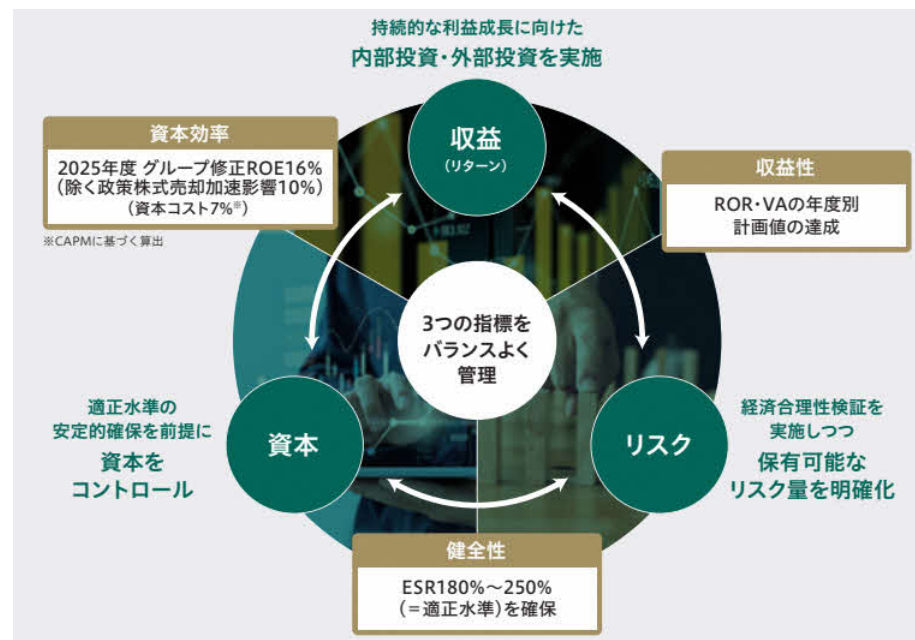
ERM とリスク管理

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。

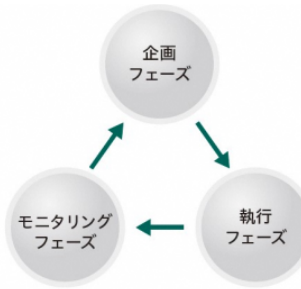


資本効率	収益性 (リスク対比リターン)	健全性
グループ修正ROE	ROR	1/ESR
$\left[\frac{\text{リターン(グループ修正利益)}}{\text{資本(修正純資産)}} \right]$	$\left[\frac{\text{リターン(グループ修正利益)}}{\text{リスク(統合リスク量)}} \right]$	$\left[\frac{\text{リスク(統合リスク量)}}{\text{資本(時価純資産)}} \right]$
$\div \quad \times$		

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。

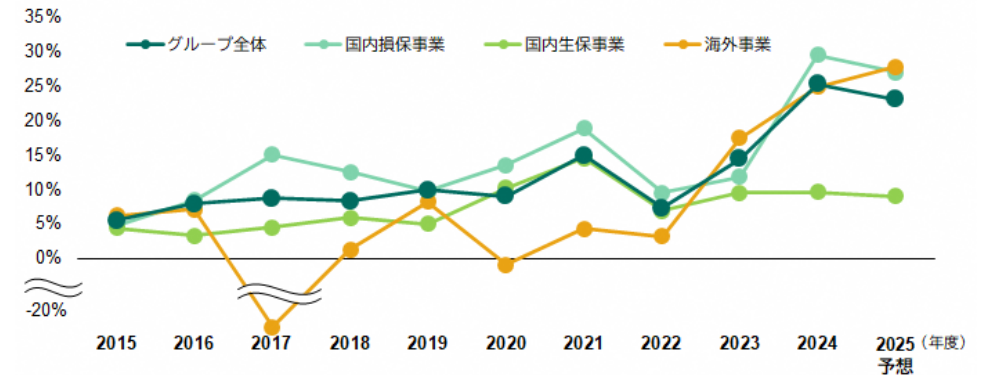
収益性向上に向けた取組み

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	<p>商品・種目別の収支管理</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
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

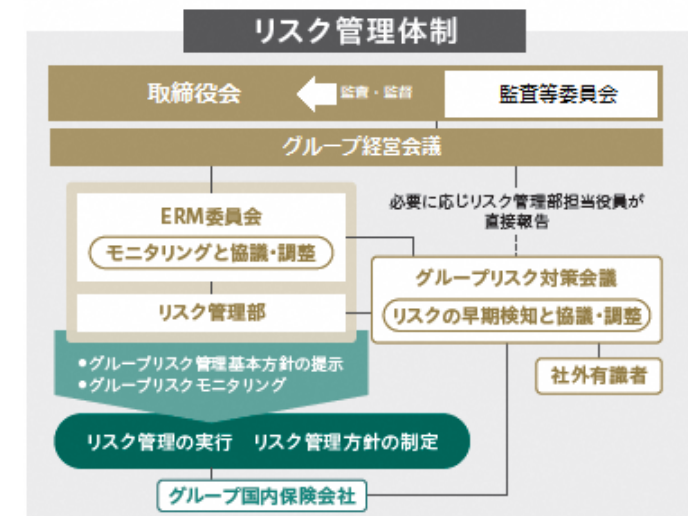
RORの推移



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、当社グループに影響をおよぼす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。

① リスク管理



- ・リスク管理基本方針
- ・リスク管理体制
- ・3線によるリスク管理
- ・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。

No.	2025年度グループ重要リスク (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 ・物価動向等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) ・実体経済の悪化や金利上昇、金融機関による与信の厳格化、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：コンダクトリスク、デジタライゼーション、気候変動、人権) ※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とは、法令等に違反する行為、お客さま等のステークホルダーの視点が欠如した行為、社会規範等から逸脱した行為、当社グループの行動指針等に反する行為等(いずれも不作為によるものや業界等の慣行に基づくものを含む)をいう。 ・当社グループの経営理念等(ミッション・ビジョン・バリュー、お客さま第一の業務運営等)が当社グループの業務運営における役職員等の行動にまで浸透せず、お客さま本位や健全な競争環境等の実現ができないことによる当社グループの社会的信用の失墜 ・業界慣行や当社グループ内の行動目標(経営目標や営業・損害サービスに関する目標等)、社員等の評価制度(人事制度・代理店評価制度等)等に基づく行動がお客さま等の視点を欠くことによる当社グループの社会的信用の失墜 ・商品・サービス(事務・システムを含む)の設計がお客さま等の視点(ニーズ・適合性・利便性・わかりやすさ等)を欠くことによるお客さまの不利益の発生 ・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 ・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(不正競争や不当な取引制限、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(受入出向者を含む)又は外部委託先(代理店や社外出向者を含む)等における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 ・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、事業活動の過程(取引先等を含む)で生じる人権等の権利侵害、それらに訴訟等による評判の低下や財務的な負担 ・財務報告に係る内部統制の重大な不備、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

5	<p>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：デジタルイゼーション)</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル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	<p>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：デジタルイゼーション)</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル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	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>保険市場の変化 (留意事項：デジタルイゼーション、気候変動、少子高齢化、インフレーション)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業界慣行の見直しや環境変化(お客さまの意識や社会的要請の変化を含む)に応じたビジネスモデル(販売チャネルを含む)・ビジネススタイルの変革が想定通りに実行できないことによる保険市場での競争劣位 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	<p>人財を取り巻く環境の変化 (留意事項：少子高齢化、デジタルイゼーション)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人財市場・労働需給等の外的な変化やDX推進・海外事業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・人権や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(労働条件を含む)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、採用力の低下

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)等に伴う金融市場の変動による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・情報漏えいや、サイバーセキュリティ関連法規制の強化による財務的な負担等の発生
- 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(人的被害を含む)、戦争危険等を担保する特約等の保険金支払の発生、課税強化による財務的な負担

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。

2025 年度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・上下水道等）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）

>

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。

コーポレートガバナンス >	コンプライアンス >	情報セキュリティ >	ESG インフォメーション >
税務ガバナンス >	取引における責任 >	情報開示 >	情報開示と IR >

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 <年1回以上開催>
- ▼ 取締役候補の選任基準および社外取締役の独立性判断基準について
- ▼ 社外取締役の選任理由等

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\(2025年6月27日\)](#)  (804KB)
- [独立役員届出書](#) 

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・果敢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。

コーポレートガバナンス態勢の概要

- 当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会が適切に監督機能を発揮し、重要な業務執行に関する決定の一部を取締役に委任し、意思決定及び業務執行の迅速化を図ります。また監査等委員会が取締役会の一部として取締役の職務執行を監査する機能を持ち、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めます。
- 取締役会の内部委員会である「人事委員会」及び「報酬委員会」並びに「ガバナンス委員会」(委員会の過半数及び委員長は独立社外取締役)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、重要な業務の執行に関する決定の一部を取締役へ委任する範囲を決定します。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13名(男性9名、女性4名)のうち過半数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財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) 当社及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

社外取締役を主体とした委員会・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(年複数回)

※ 2025年度から、社外取締役会議と社外取締役・監査役合同会議は、社外取締役会議に一体化

社外取締役へのサポート体制

社外取締役(監査等委員である者を除く。)は総合企画部が、監査等委員である社外取締役は内部監査部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取締役の担当者を配置し、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に対して随時報告を行います。

取締役のサポート体制・研修(トレーニング)方針

- ・ 取締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。
 1. 社外取締役に對し、取締役会の事務局に各社外取締役の担当者を配置し、事前説明を行うなどのサポート体制を整備します。
 2. 取締役に對し、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。
 3. 社外取締役と経営陣・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。
 4. 当社は、社外取締役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
- 2024年度は9回セミナー・勉強会を開催しました。

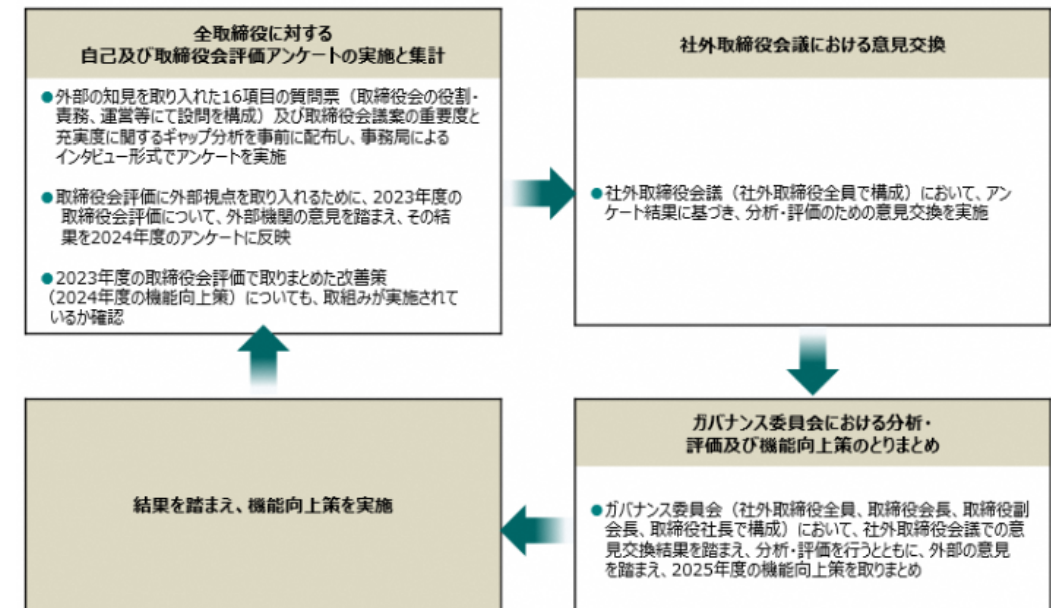
<主な開催内容>

「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
 - 16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）および取締役会議案の重要度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。なお、保険事業会社で発生した不適切な行為に関連する対応状況についても確認しています。
 - 2023年度の実効性評価でとりまとめた改善策（2024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を確認しました。
- (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専門的な知見も活用し、2025年度の機能向上策を取りまとめました。
- (4) 2025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こととしています。



分析・評価

評価結果	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画で目指す姿の実現はステークホルダーへのコミットメントであると取締役全員が強く意識し、その進捗状況の管理や対応策について、十分な情報共有と建設的な論議ができています。 役員間のフランクな意見交換ができる機会が充実しており、取締役会全体の論議の質の向上に寄与している。取締役として必要となる知識習得・研鑽のための勉強会の設定は適切であった。今後は役員勉強会の参加者範囲拡大の検討も視野に、各保険事業会社の戦略等について意見交換や論議の場を増やすことが望ましい。 事業投資案件は、早い段階で十分な論議・検討ができています。今後も論議を深めるため、事業投資対象に関する留意点や情報量の拡充が必要である。 グループ社員への経営理念浸透が不十分であり、課題が残っている。 社外取締役比率が過半数に達していないことが課題である。
機能向上策	<ul style="list-style-type: none"> グループガバナンス強化を図ることを目的に、役員勉強会の参加者範囲拡大や保険事業会社ごとの戦略等に関する意見交換や論議、及び保険事業会社役員間の接点機会を拡充していく。 大型事業投資案件に関して、国内外案件を問わず市場環境や事業投資実行における留意点等も含め、情報共有量を拡充し論議を重ねる機会を設ける。（役員勉強会等の場も活用） グループ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、社員意識調査の分析、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。 機関設計を「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」に移行する。また、社外取締役比率を過半数とするべく体制を構築する。

監査について

監査等委員会

1. 監査等委員会役の責務

監査等委員会は、取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担い、かつ、株主の負託を受けて取締役の職務の執行を監査する法定の独立の機関として、その職務を適正に執行することにより、良質な企業統治体制を確立する責務を負っています。

2. 監査等委員会の構成と役割

- 監査等委員である取締役の人数は、過半数を法令に従い社外取締役とします。監査等委員候補者は、「取締役候補の選任基準」に基づき、監査等委員会が同意の上、取締役会が選任します。
- 監査等委員会は、監査の方針及び監査計画等を決定します。
- 監査等委員会は、株主総会に提出する会計監査人の選解任及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。
- 取締役（監査等委員である者を除く。）の選任もしくは解任または辞任についての監査等委員会の意見を決定します。
- 取締役（監査等委員である者を除く。）の報酬等についての監査等委員会の意見を決定します。

3. 組織監査

- 監査等委員会は、内部監査部門への指揮命令権を有する組織監査体制のもと、監査等委員会が内部監査部門の内部監査を活用することで、監査・監督機能を発揮します。監査等委員会は、内部監査部門の重要な方針・内部監査規程・内部監査計画の策定・変更時に事前同意する権限および必要に応じて内部監査部門へ内部監査やモニタリングの実施を指示する等により監査の実効性を確保します。

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、重要なリスクには機動的な対応を行います。それらの結果は、監査対象組織にフィードバックされ、改善につなげています。

- 当社の内部監査部門は、監査等委員会の指揮命令のもと、グループ国内保険会社や関連会社の内部監査部門を統括し、グループ重要リスクを機動的に検証します。内部監査の結果は定期的に内部監査部門長（内部監査部長）がグループ経営会議、監査等委員会ならびに取締役会において報告することで、全取締役への情報の共有を図っています。

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。
- 取締役会及び監査等委員会は、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。
- 監査等委員会は、株主総会に提出する会計監査人の選解任及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。
- 監査等委員会は、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	2023年度		2024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	134	0	124	9
連結子会社	712	0	818	40
計	847	1	942	50

（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」及び「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、委員及び委員長は取締役会において選任しています。委員のうち5名及び委員長は社外取締役(ただし、1名以上は監査等委員会委員長を含む監査等委員とする)から選任しています。

※ 2025年度は人事委員会、報酬委員会とも社外取締役5名と取締役会長・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・執行役員及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・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。
- 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。
- 2024年度は5回開催しています。社外取締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・執行役員の報酬等及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、取締役及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。
- 2024年度は5回開催しています。

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、2022年12月27日、及び2025年3月28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) 監査等委員でない取締役の報酬等
 - 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) 監査等委員である取締役の報酬等

- 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、業務の分担の状況、監査等委員でない取締役の報酬等の内容及び水準等を考慮し、監査等委員である取締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(社外取締役及び監査等委員である取締役を除きます)	○	○	○
社外取締役	○	—	—
監査等委員である取締役	○	—	—

- 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等委員である取締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等委員である取締役を除きます)。

＜取締役会長・取締役副会長・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】 約33%	【業績連動報酬】 金銭報酬 約33%	【業績連動報酬】 株式報酬 約33%
----------------	--------------------------	--------------------------

＜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40%～約50%	【業績連動報酬】 金銭報酬 約25%～約30%	【業績連動報酬】 株式報酬 約25%～約30%
---------------------	-------------------------------	-------------------------------

(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、また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・クロールバック条項)

譲渡制限付株式報酬制度の概要

対象取締役	社外取締役及び監査等委員である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39万株
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また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0.5～1.5、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	7,317 億円	6,700 億円	109.2 %
連結当期純利益	6,916 億円	6,300 億円	109.8 %
グループ修正 ROE	15.7 %	14.3 %	+1.4 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補償・保障前後の商品・サービスの開発・展開 ・海外事業や国内生保事業の拡大、事業ポートフォリオ、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実行による業務品質と生産性の向上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 3 つの重点課題である、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 ・お客さま第一の業務運営の徹底・定着、コンプライアンス意識・知識の向上を図る取組み ・「最適な人財ポートフォリオ構築」「社員の能力・スキル・意欲の最大限発揮」の実現に向けた人財育成に関する取組み ・資本効率の向上やリスク管理体制の強化に向けた取組み 等

e. 役員の報酬等に関する株主総会の決議

<監査等委員でない取締役の報酬>

2025 年 6 月 23 日開催〔第 17 期定時株主総会〕

- ・年額 5 億 1,000 万円以内（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います。当該株主総会終結時点の監査等委員でない取締役の員数は 10 名（うち社外取締役は 5 名）です。
- ・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監査等委員でない取締役に対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監査等委員でない取締役の員数は 5 名です。

<監査等委員である取締役の報酬>

2025 年 6 月 23 日開催〔第 17 期定時株主総会〕

- ・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監査等委員である取締役の員数は 3 名（うち社外取締役は 2 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（社外取締役及び監査等委員である取締役を除きます。）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、自己株式また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、自己株式また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及び対象となる役員の員数(2024 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	270
監査役(社外監査役を除く)	2 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(2024 年度)

氏名	役員区分	会社区分	連結報酬等の総額(百万円)
原 典之	取締役	当社	134
	取締役	三井住友海上	
金杉 恭三	取締役	当社	117
	取締役	あいおいニッセイ同和損保	
船曳 真一郎	取締役	当社	128
	取締役	三井住友海上	

※当社では取締役及び執行役員（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。

取締役候補の選任基準および社外取締役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、多様性及び規模に関する考え方

- ・ 取締役会は、取締役13名(男性9名、女性4名)のうち7名、監査等委員である取締役3名(男性2名、女性1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財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及び株式会社名古屋証券取引所に対し、独立役員として届出を行っています。
- ・ 社外取締役候補は、会社法及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、学者及び社会・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及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。

2. 取締役候補の選任基準及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。

取締役候補の選任基準

1. 社外取締役候補

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。

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及び取締役・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及び助言能力
- ・ 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
- ・ 監査等委員である社外取締役にあっては、上記に加え、保険会社の取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有すること。

(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. 当社または当社の子会社の業務執行者
2. 当社の子会社の取締役または監査役
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、当社または当社の子会社から受けた者）またはその業務執行者（コンサルティングファーム、監査法人また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、会計専門家または法律専門家）
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）またはその業務執行者
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. 当社また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. 当社また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、会計専門家または法律専門家
8. 過去5年間に於いて上記1.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年間をいう。
9. 過去に当社または当社の子会社の業務執行者であった者（監査等委員である社外取締役にあつては、過去に当社または当社の子会社の監査等委員でない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、執行役員または部長職以上の使用人をいう。）の配偶者または二親等内の親族

(4) 通算任期

第17期定時株主総会終結時以降に新たに就任する社外取締役の通算任期を次のとおりとする。

1. 監査等委員でない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. 監査等委員である社外取締役にあつては、原則として2期4年とするが、最長4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

次に掲げる要件を満たすこと。

- ・ 会社法が定める取締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の適格性を充足すること。
- ・ 監査等委員である取締役にあつては、上記に加え、保険会社の取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有すること。

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](#)  (97KB)

社外取締役の選任理由等

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※1
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。	14回中14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。	14回中14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ます。引き続き、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。	14回中14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。引き続き、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。	14回中14回
岡島 敦子	2025年6月	農林水産省大臣官房審議官、厚生労働省大臣官房審議官、内閣府男女共同参画局長等を歴任され、行政に関する豊富な知見及び経験を有しておられます。当該知見及び経験を活かし、専門的な観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。	－
國井 泰成	2025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ており、財務及び会計に関する豊富な知見及び経験を有しておられます。当該知見及び経験を活かし、専門的な観点から経営の監査・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	取締役会 12回中10回 監査役会 9回中8回※2
村山 由香里	2025年6月	弁護士として企業法務全般に関する豊富な知見及び経験を有しておられます。当該知見及び経験を活かし、専門的な観点から経営の監査・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。	－

※1 2024年度中に開催した取締役会への出席状況

※2 國井泰成氏は2024年6月24日開催の第16期定時株主総会において、新たに監査役に選任され、就任しましたので、同日以降に開催した取締役会及び監査役会への出席状況を記載しております。

取締役・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」

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		○	○	○	○	○	○			○
工藤 取締役					○		○	○		○
新納 取締役		○	○		○	○				○
飛松 取締役			○				○			
カッブ 取締役		○	○		○	○				
石渡 取締役					○					
鈴木 取締役		○	○		○	○				
岡島 取締役						○	○	○		
川津 取締役 監査等委員				○	○		○			○
国井 取締役 監査等委員		○							○	
村山 取締役 監査等委員							○			

■執行役員のスキル：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		○			○	○				○
樋口執行役員		○	○	○	○	○	○	○	○	○
早川執行役員		○	○						○	○
津田執行役員		○	○	○		○				○
荒川執行役員		○			○					○
本山執行役員				○		○				○
堀執行役員			○				○	○		○
森本執行役員		○	○			○				○
松田執行役員					○		○			○
海山執行役員			○						○	○
平野執行役員			○	○						○
角谷執行役員		○			○	○	○			○
土居崎執行役員			○	○	○					○

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)

当社グループでは、組織又は個人による法令違反、社内規定違反、不適切な行為又はこれらのおそれのある行為が発生したときに、通常のレポーティングラインに加え、グループ各社の役員等が直接報告できる「スピークアップ制度(内部通報制度)」を設けています。グループ内外に各種受付窓口を設け24時間365日利用可能とし、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扱いに十分に注意し、通報又は相談を行ったことにより不利益な取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。また、海外拠点で従事する役職員向けに、自拠点の受付窓口に加えグローバル通報窓口も設置しています。17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、テロ資金供与および拡散金融対策」の項目を設け、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](#)

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めざして、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み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」に基づく取組み

「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及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及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(2024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	28,359	47,873	7,769	1,906	88.7%
米国	716	1,328	215	62	2.9%
ベルギー	595	1,844	149	36	1.7%
シンガポール	738	531	301	32	1.5%
マレーシア	968	455	164	23	1.1%
スイス	252	5,241	520	21	1.0%
英国	1,956	3,666	387	16	0.7%
台湾	1,305	568	63	3	0.1%
その他	3,358	1,855	249	47	2.1%
連結調整等	-	-74	-747	-	-
合計	38,247	63,291	9,073	2,148	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及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(2023年度：国別報告事項ベース)

(単位：億円)

国	支払税額
日本	93
米国	35
シンガポール	28
マレーシア	20
英国	18
中国	18
その他	9
合計	223

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代理店、委託先、保険引受先・投融資先における人権対応の考慮、③社員の心身の健康への配慮と安心安全な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。

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。

＜ [環境負荷低減の取組み](#) ＞

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きます。

➤ [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當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、「ERM 委員会」を設置し、適時開示体制を構築しています。

ERM 委員会

「ERM 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](#)

関連資料

[ESG インフォメーション](#)[ISO26000 中核主題との関連](#)[GRI ガイドライン対照表](#)[ESG 調査機関様向け索引](#)

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：

2024年度(2024年4月1日から2025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

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(2024年度)

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)※	
原 典之	取締役	64	196,385	633	10.88
金杉 恭三	取締役	55	204,954	661	
船曳 真一郎	取締役	59	161,875	522	8.85

※ 2025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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>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</p>
緩和措置	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、人材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 <p>併せて多様性の受け入れ推進に向けて、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</p>

その他の重要リスクについては、「[ERMとリスク管理](#)」を参照。

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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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

リスク文化の醸成

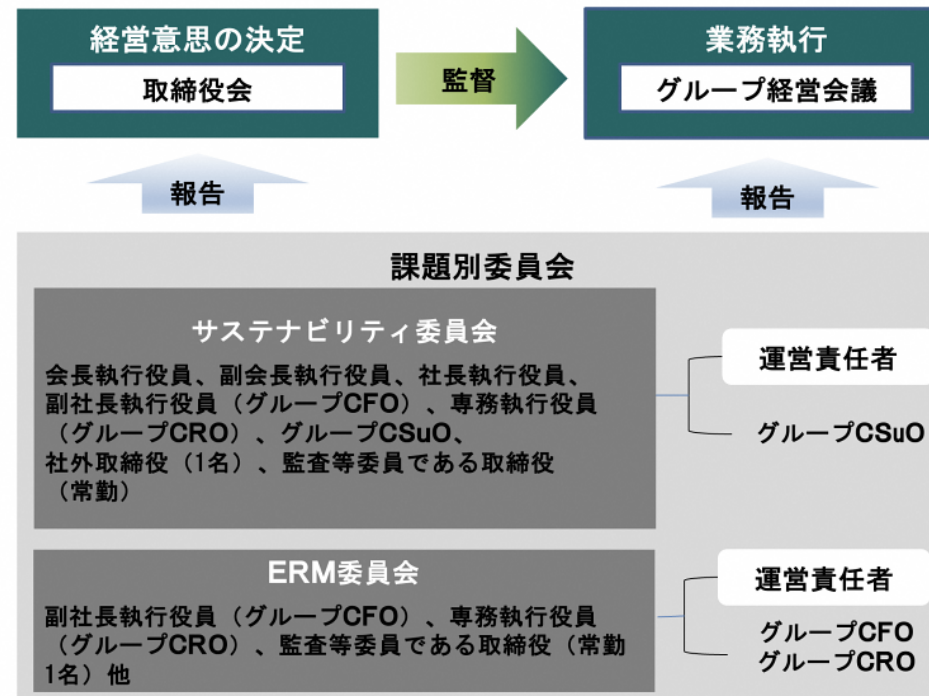
当社グループでは、リスク文化醸成のため、次の取組みを行っています。

- ・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 や当社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年度からCSuO（グループチーフサステナビリティオフィサー）が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。それらの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 10.5% / 15.1% / 16.5%	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℃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。

ISO26000 中核主題との関連

ISO26000 中核主題との関連

中核主題	課題	記載事項
組織統治	課題 1：組織統治	コーポレートガバナンス
		サステナビリティ推進体制
		ESG データ・資料 (ISO26000 中核主題【組織統治】)
		グリーンレジリエンスレポート (ガバナンス) 
		人権を尊重した活動と対話を実践する
人権	課題 1：デューディリジェンス	人権を尊重した活動と対話を実践する
		社会の信頼に応える品質 (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)
	課題 2：人権に関する危機的状況	人権を尊重した活動と対話を実践する (人権基本方針)
		ESG 課題へのアプローチ
	課題 3：加担の回避	人権を尊重した活動と対話を実践する (人権基本方針)
		ESG 課題へのアプローチ
		社会の信頼に応える品質 (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)
	課題 4：苦情解決	人権を尊重した活動と対話を実践する (救済の仕組み・相談窓口)
		社会の信頼に応える品質 (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)
		人権を尊重した活動と対話を実践する (社員からの通報・相談制度 (スピークアップ制度))
	課題 5：差別及び社会的弱者	人権を尊重した活動と対話を実践する
		社員の Well-being (多様性の受け容れと発揮に向けた取組み)
		ESG データ・資料 (ISO26000 中核主題【人権】【労働慣行】)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり (地方創生) (地域産業や地域の特性を踏まえた持続支援)
	課題 6：市民及び政治的権利	人権を尊重した活動と対話を実践する (幅広いステークホルダーとの対話)
	課題 7：経済的・社会的及び文化的権利	人権を尊重した活動と対話を実践する
	課題 8：労働における基本的原則及び権利	人権を尊重した活動と対話を実践する

中核主題	課題	記載事項
労働慣行	課題1：雇用及び雇用関係	人権を尊重した活動と対話を実践する(健全な労使関係の構築)
		社員のWell-being (多様性の受け容れと発揮に向けた取組み)
		人権を尊重した活動と対話を実践する(社員の健康への配慮と差別のない職場環境)
		ESG データ・資料(ISO26000中核主題【人権】【労働慣行】)
	課題2：労働条件及び社会的保護	人権を尊重した活動と対話を実践する
		社員のWell-being (健康経営の推進)
	課題3：社会対話	人権を尊重した活動と対話を実践する(健全な労使関係の構築)
		社員のWell-being (健康経営の推進)
	課題4：労働における安全衛生	ステークホルダー・コミュニケーション(社員)
		社員のWell-being (健康経営の推進)
		人権を尊重した活動と対話を実践する(社員等からの通報・相談制度(スピークアップ制度))
		人権を尊重した活動と対話を実践する(ハラスメント相談窓口)
	課題5：職場における人材育成及び訓練	社員のWell-being
		ESG データ・資料(ISO26000中核主題【人権】【労働慣行】)
環境	課題1：汚染の予防	自然資本の持続可能性向上
		環境負荷低減の取組み
	課題2：持続可能な資源の利用	自然資本の持続可能性向上
		環境負荷低減の取組み
		自然資本の持続可能性向上(グループの環境保全の取組み)
		環境負荷低減の取組み(ステークホルダーと進める取組み)
	課題3：気候変動の緩和及び気候変動への適応	サステナビリティの考え方
		目標と取組実績
		ESG 課題へのアプローチ
		気候変動への対応
		気候・自然関連の財務情報開示
		自然資本の持続可能性向上
		ESG 課題へのアプローチ(持続可能な保険原則(PSI)及び責任投資原則(PRI)への署名)
		ESG データ・資料(ISO26000中核主題【環境】)

中核主題	課題	記載事項
環境	課題4：環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	ESG 課題へのアプローチ
		自然資本の持続可能性向上
		気候・自然関連の財務情報開示
		自然資本の持続可能性向上(パートナーシップ・産学連携による生物多様性の保全)
		自然資本の持続可能性向上(グループの環境保全の取組み)
公正な事業慣行	課題1：汚職防止	コンプライアンス
	課題2：責任ある政治的関与	コンプライアンス
	課題3：公正な競争	コンプライアンス
	課題4：バリューチェーンにおける社会的責任の推進	ステークホルダー・コミュニケーション(取引先)
		取引における責任
		環境負荷低減の取組み(ステークホルダーと進める取組み)
	課題5：財産権の尊重	コンプライアンス
		ERMとリスク管理(リスクの特定・管理)
消費者課題	課題1：公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	社会の信頼に応える品質(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)
		社会の信頼に応える品質(契約におけるお客さまの利便性を高める取組み)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(わかりやすい情報の提供)
	課題2：消費者の安全衛生の保護	レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生)
		データやAIを活用した防災・減災
	課題3：持続可能な消費	ESG 課題へのアプローチ(ESG 課題を考慮した商品・サービスの開発・提供)
		環境負荷低減の取組み(ステークホルダーと進める取組み)
	課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	社会の信頼に応える品質(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)
		社会の信頼に応える品質(お客さまの声をお聴きする仕組み)
	課題5：消費者データ保護及びプライバシー	情報セキュリティ
	課題6：必要不可欠なサービスへのアクセス	レジリエントで包摂的な地域社会づくり(わかりやすい情報の提供)
		社会の信頼に応える品質(契約におけるお客さまの利便性を高める取組み)
	課題7：教育及び意識向上	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)
		社会の信頼に応える品質(契約におけるお客さまの利便性を高める取組み)
		ESG データ・資料(ISO26000 中核主題【消費者課題】)

中核主題	課題	記載事項
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	課題1：コミュニティへの参画	レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生) (多様なライフスタイルへの支援)
		自然資本の持続可能性向上(グループの環境保全の取組み)
	課題2：教育及び文化	お客さまの Well-being を支える商品・サービスの提供(金融包摂への対応)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生)
	課題3：雇用創出及び技能開発	社員の Well-being (多様性の受け容れと発揮に向けた取組み)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地域創生) (地域産業や地域の特性を踏まえた持続支援)
	課題4：技術の開発及び技術へのアクセス	データや AI を活用した防災・減災
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生)
	課題5：富及び所得の創出	社会の変革に伴い発現する新たなリスクへの対応(新たなリスクに関する調査・研究・情報の提供)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地域創生) (地域産業や地域の特性を踏まえた持続支援)
		お客さまの Well-being を支える商品・サービスの提供
	課題6：健康	お客さまの Well-being を支える商品・サービスの提供
	課題7：社会的投資	社会の変革に伴い発現する新たなリスクへの対応(大学との共同研究)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生)
		お客さまの Well-being を支える商品・サービスの提供
		ESG 課題へのアプローチ(ESG 課題を考慮した投融資)
		レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生) (多様なライフスタイルへの支援)
		イニシアティブ・社外からの評価
		ESG データ・資料(ISO26000 中核主題【コミュニティへの参画・コミュニティの発展】)

GRI ガイドライン対照表

- MS & AD インシュアランス グループ サステナビリティサイトでは、特徴ある取組みを抽出して報告しています。
- サステナビリティサイトでは、事業会社のオフィシャルWebサイトに記載されているものについては一部、参考情報としてリンクを貼っています。

利用に関する声明	MS&AD インシュアランスグループはGRI スタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI ガイドライン対照表に記載した情報を報告します。 ※一部2025年4月以降の活動も報告しています。
利用した GRI1	GRI1：基礎 2021

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	1.組織と報告実務	
	2-1：組織の詳細	
	a. 正式名称	企業概要 編集方針
	b. 組織の所有形態、法人格	株式基本情報
	c. 本社所在地	企業概要
	d. 事業を展開している国	MS&AD 統合レポート P.113_114 
	2-2：組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	
	a. サステナビリティ報告の対象となるすべての事業体のリスト	ESG データ・資料(報告対象組織とデータカバー率) MS&AD 統合レポート P.105_115 
	b. 組織の連結財務諸表で財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点	ESG データ・資料(報告対象組織とデータカバー率) MS&AD 統合レポート P.105_115 
	c. 組織が複数の事業体から成る場合、情報をまとめるために用いた手法の説明	ESG データ・資料(報告対象組織とデータカバー率)
	i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか	
	ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか	
	iii. 本スタンダードに記載されている開示事項とマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	MS&AD 統合レポート P.105_115 
	2-3：報告期間、報告頻度、連絡先	
	a. サステナビリティ報告の報告期間、報告頻度	編集方針
	b. 財務報告の報告期間(サステナビリティ報告の期間と一致しない場合はその理由)	有価証券報告書 ※有価証券報告書と異なる報告の開示項目はESG データ・資料の各項目の注記に記載

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	c. 報告書、報告される情報の公開日	編集方針
	d. 報告書、報告される情報に関する問い合わせ窓口	編集方針
	2-4：情報の修正・訂正記述	
	a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述する場合の報告 i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響	各ページ
	2-5：外部保証	
	a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行の説明	第三者保証
	b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する	第三者保証
	2.活動と労働者	
	2-6：活動、バリューチェーン、その他の取引関係	
	a. 事業を展開するセクター	スケール セグメント別事業概要 MS&AD 統合レポート P.7_8 
	b. バリューチェーン i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場	グループ事業 MS&AD 統合レポート P.7_8 
	ii. 組織のサプライチェーン	ステークホルダー・コミュニケーション
	iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動	ステークホルダー・コミュニケーション
	c. その他の関連する取引関係	スケール
	d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化	沿革
	2-7：従業員	
	a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳	企業概要 主要なグループ会社 ESG データ・資料(人権・労働慣行)

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	b. 以下の総数 i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	c. データの編集に使用した方法と前提条件(報告された数値が次のいずれに該当するかを含む) i. 実数、フルタイム当量(FTE)、あるいは別の方法 ii. 報告期間 終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	d. 2-7-a および 2-7-b で報告されたデータを理解するために必要な背景情報	有価証券報告書
	e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	2-8：従業員以外の労働者	
	a. 従業員以外の労働者の総数 i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	b. データ集計に使用した方法と前提条件、従業員以外の労働者数が報告されているか否か i. 実数、フルタイム当量(FTE)、または別の方法 ii. 報告期間 終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	3. ガバナンス	
	2-9：ガバナンス構造と構成	
	a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス) 
		サステナビリティ推進体制
		コーポレートガバナンス
	b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス) 
		サステナビリティ推進体制
		コーポレートガバナンス

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 社会的少数派グループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量(コンピテンシー) viii. ステークホルダーの代表	コーポレートガバナンス コーポレートガバナンス報告書 
	2-10：最高ガバナンス機関における指名と選出	
	a. 最高ガバナンス機関 およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセス	コーポレートガバナンス コーポレートガバナンス報告書 
	b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準（以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む） i. ステークホルダー（株主を含む）の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量(コンピテンシー)	コーポレートガバナンス コーポレートガバナンス報告書 
	2-11：最高ガバナンス機関の議長	
	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているか否か	コーポレートガバナンス報告書 
	b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスク軽減する方法	—
	2-12：インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	
	a. 持続可能な発展に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス)  サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンス
	b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割 i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス)  サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンス
	c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割、レビューを行う頻度	コーポレートガバナンス

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	2-13：インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	
	a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているか	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス) 
	i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか	サステナビリティ推進体制
	ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の従業員に移譲しているか	コーポレートガバナンス
	b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス) 
		サステナビリティ推進体制
		コーポレートガバナンス
	2-14：サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	
	a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているか。責任を負っている場合、当該情報のレビューおよび承認のプロセス	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス) 
		サステナビリティ推進体制
		コーポレートガバナンス
	b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていない場合、その理由	—
	2-15：利益相反	
	a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス	コーポレートガバナンス
	b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているか否か i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高	株主総会招集通知
	2-16：重大な懸念事項の伝達	
	a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているか	グリーンレジリエンスレポート(ガバナンス) 
		サステナビリティ推進体制
		コーポレートガバナンス
	b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質	—
	2-17：最高ガバナンス機関の集会的知見	
	a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集会的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策	コーポレートガバナンス

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	2-18：最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	
	a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセス	コーポレートガバナンス
	b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度	コーポレートガバナンス
	c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策	コーポレートガバナンス
	2-19：報酬方針	
	a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付	コーポレートガバナンス
	b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているか	コーポレートガバナンス
	2-20：報酬のプロセス	
	a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセス i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与している場合、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか	コーポレートガバナンス
	b. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果（該当する場合）	—
	2-21：年間報酬総額の比率	
	a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率	ESGデータ・資料(人権・労働慣行)
	b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率	—
	c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報	有価証券報告書

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	4.戦略、方針、実務慣行	
	2-22：持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	
	a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関または最上位の上級経営幹部の声明	トップメッセージ CEOメッセージ(グリーンレジリエンスレポート)  CsuO メッセージ サステナビリティの考え方
	2-23：方針声明	
	a. 責任ある企業行動のための方針声明 i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明で デュー・ディリジェンス の実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか	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 お客さまの声対応基本方針 社会の信頼に応える品質(お客さま第一の業務運営方針) 人権を尊重した活動と対話を実践する (MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針) 人権を尊重した活動と対話を実践する (英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015)に係る声明)
	b. 人権尊重に特化した方針声明 i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー	人権を尊重した活動と対話を実践する (MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針) 人権を尊重した活動と対話を実践する (英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015)に係る声明)
	c. 方針声明が公開されている場合、リンクを記載。公開されていないときはその理由	人権を尊重した活動と対話を実践する (MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針) 人権を尊重した活動と対話を実践する (英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015)に係る声明)
	d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているか(最上位の経営層か否か)	人権を尊重した活動と対話を実践する (MS&AD インシュアランス グループ 人権基本方針) 人権を尊重した活動と対話を実践する (英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015)に係る声明)
	e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているか	人権を尊重した活動と対話を実践する
	f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているか	人権を尊重した活動と対話を実践する

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	2-24：方針声明の実践	
	a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているか i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修	サステナビリティ推進体制 コンプライアンス 人権を尊重した活動と対話を実践する 社会の信頼に応える品質
	2-25：マイナスのインパクトの是正プロセス	
	a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメント	お客さまの声対応基本方針
	b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法	人権を尊重した活動と対話を実践する
		コンプライアンス
		社会の信頼に応える品質
	c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセス	人権を尊重した活動と対話を実践する
	d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているか	社会の信頼に応える品質
	e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているか。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例	グループ会社Webサイト
	2-26：助言を求める制度および懸念を提起する制度	
	a. 個人が以下を行うための制度 i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する	人権を尊重した活動と対話を実践する コンプライアンス
	2-27：法規制遵守	
	a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数(以下の内訳を含む) i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案	保険料等の調整行為に関する当社グループの対応について
	b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額(総件数については以下の内訳を含む) i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金	—
	c. 重大な違反事例	
	d. 重大な違反に該当することを確定した方法	


GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI2： 一般開示事項 2021	2-28：会員資格を持つ団体	
	a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うもの	イニシアティブ・社外からの評価
	5.ステークホルダー・エンゲージメント	
	2-29：ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	
	a. ステークホルダー とのエンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダー・コミュニケーション
	i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法	ステークホルダー・コミュニケーション
	ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的	ステークホルダー・コミュニケーション
	iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか	ステークホルダー・コミュニケーション
	2-30：労働協約	
GRI3： マテリアルな 項目 2021	a. 労働協約の対象となる全従業員の割合	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているか	—
	3-1：マテリアルな項目の決定プロセス	
	a. マテリアルな項目の決定プロセス	MS&ADの「価値創造ストーリー」とビジネスモデル
	i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか	
	ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか	
	b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家	—
	3-2：マテリアルな項目のリスト	
	a. 組織のマテリアルな項目のリスト	重点課題
	b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点	—
	3-3.マテリアルな項目のマネジメント	
	a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクト	重点課題
	b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているか否か、その活動または取引関係	ESG 課題へのアプローチ
	c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメント	サステナビリティの考え方
		コーポレートガバナンスに関する基本方針

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI3： マテリアルな 項目 2021	d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置 i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置	ESG 課題へのアプローチ
		リスク管理
	e. 講じた措置の有効性の追跡 i. 措置の有効性を追跡するプロセス	ESG 課題へのアプローチ
		リスク管理
	ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標	目標と取組実績
	iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性	目標と取組実績
	iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか	ESG 課題へのアプローチ
		リスク管理
	f. 講じた措置の決定 (3-3-d) または措置の有効性の評価 (3-3-e) で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたか	ESG 課題へのアプローチ
		ステークホルダー・コミュニケーション

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI101： 生物多様性 2024	101-1 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
	101-2 生物多様性へのインパクトの管理	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
	101-3 アクセスと利益配分	—
	101-4 生物多様性へのインパクトの特定	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
	101-5 生物多様性へのインパクトを伴う場所	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
	101-6 生物多様性の損失の直接的な要因	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
	101-7 生物多様性の状態の変化	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
	101-8 生態系サービス	グリーンレジリエンスレポート(戦略) 
GRI201： 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	財務・非財務ハイライト MS&AD 統合レポート P.9-10  災害時義援金マッチングギフト制度 ステークホルダーと進める取組み
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	リスク管理 気候関連の財務情報開示

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI201：経済パフォーマンス 2016	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書
	201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI202：地域経済でのプレゼンス 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資及び支援サービス	レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生)アスリート支援を通じた共生社会の実現の取組み
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
GRI204：調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI205：腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンス
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
GRI206：反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—
GRI207：税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	税務ガバナンス
	207-2	税務ガバナンス、コントロール、リスク管理	税務ガバナンス
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメント及び懸念への対処	税務ガバナンス
	207-4	国別報告	税務ガバナンス
GRI301：原材料 2016	301-1	使用原材料の重量又は体積	ESG データ・資料(環境負荷データ)
	301-2	使用したリサイクル材料	—
	301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	ESG データ・資料(環境負荷データ)
	302-2	組織外のエネルギー消費量	ESG データ・資料(環境負荷データ)
	302-3	エネルギー原単位	—
	302-4	エネルギー消費量の削減	環境負荷低減の取組み ESG データ・資料(環境負荷データ)
	302-5	製品及びサービスのエネルギー必要量の削減	ESG データ・資料(環境負荷データ)
GRI303：水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	—
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI303：水と廃水 2018	303-3	取水	—
	303-4	排水	—
	303-5	水消費	ESG データ・資料(環境負荷データ)
GRI305：大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	ESG データ・資料(事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量)
	305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	ESG データ・資料(事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量)
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	ESG データ・資料(事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量)
	305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	—
	305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	ESG データ・資料(事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量)
	305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
	305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、及びその他の重大な大気排出物	—
GRI306：廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	—
	306-3	発生した廃棄物	ESG データ・資料(環境負荷データ)
	306-4	処分されなかった廃棄物	ESG データ・資料(環境負荷データ)
	306-5	処分された廃棄物	ESG データ・資料(環境負荷データ)
GRI308：サプライ ヤーの環境面のアセ スメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—
GRI401：雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
	401-3	育児休暇	ESG データ・資料(人権・労働慣行) 社員の Well-being
GRI402：労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
GRI403：労働安全衛 生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	社員の Well-being(社員の健康保持・増進と安全に配慮した職場づくり)
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	—
	403-3	労働衛生サービス	—
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	—
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	—

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI403：労働安全衛生 2018	403-6	労働者の健康増進	社員のWell-being (多様で柔軟な働き方の推進)
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	社員のWell-being (社員の健康保持・増進と安全に配慮した職場づくり)
	403-9	労働関連の傷害	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
GRI404：研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	404-2	従業員スキル向上プログラム及び移行支援プログラム	社員のWell-being (社員の能力・スキル・意欲の最大限発揮)
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI405：ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	社員のWell-being (多様性の受け容れと発揮に向けた取組み) ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	ESG データ・資料(人権・労働慣行)
GRI406：非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	—
GRI407：結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所及びサプライヤー	—
GRI408：児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所及びサプライヤー	—
GRI409：強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所及びサプライヤー	—
GRI410：保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI411：先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI413：地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	レジリエントで包摂的な地域社会づくり(地方創生) アスリート支援を通じた共生社会の実現の取組み MS&AD 統合レポート P.17-18 
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI415：公共政策 2016	415-1	政治献金	ESG データ・資料(政治献金額)
GRI416：顧客の安全衛生 2016	416-1	製品及びサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
	416-2	製品及びサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
GRI417：マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品及びサービスの情報とラベリングに関する要求事項	社会の信頼に応える品質（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）
	417-2	製品及びサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
GRI418：顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害及び顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—

ESG 調査機関様向け索引

ESG データ・資料

MS&AD インシュアランス グループのESGに関するデータ・資料を掲載しています。

■ ESG データ・資料

ESG 定量的データを集約しています

■ ESG インフォメーション

ESG の定性情報の補足情報を掲載しています

ESG 投資家・調査機関様向け索引

分類		記載事項
ガバナンス	トップコミットメント	CEOメッセージ(グリーンレジリエンスレポート)  CsuO メッセージ
	コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス ESG インフォメーション(コーポレートガバナンス)
	重要課題	マテリアリティの特定 重点課題
	リスクマネジメント	リスク管理 ESG インフォメーション(リスク管理)
	汚職防止／行動規範／コンプライアンス	コンプライアンス
	顧客責任	社会の信頼に応える品質 ステークホルダー・コミュニケーション
	政策への影響	政治献金額
	税務戦略	税務ガバナンス
	影響評価	CSV 取組のインパクト(統合レポート) 
	情報セキュリティ	情報セキュリティ
	事業におけるリスクと機会	ERM とリスク管理 MS&AD の「価値創造ストーリー」とビジネスモデル リスク・機会と取組策(統合レポート) 

分類		記載事項
ガバナンス	持続可能な保険原則／保険と ESG の融合	サステナビリティの考え方 MS&AD の「価値創造ストーリー」とビジネスモデル ESG 課題へのアプローチ
環境	環境方針/環境マネジメントシステム	環境基本方針 環境負荷低減の取組み
	気候変動	気候変動への対応 気候・自然関連の財務情報開示 グリーンレジリエンスレポート  ESG インフォメーション(TCFD 気候変動シナリオ分析)
	自然資本	自然資本の持続可能性向上 気候・自然関連の財務情報開示 グリーンレジリエンスレポート 
	事業におけるリスクと機会	ERM とリスク管理 MS&AD の「価値創造ストーリー」とビジネスモデル リスク・機会と取組策(統合レポート) 
	サプライチェーン・マネジメント	ステークホルダー・コミュニケーション 取引における責任 ステークホルダーと進める取組み
社会	人権・コミュニティ	人権基本方針 人権を尊重した活動と対話を実践する
	労働基準／労働安全衛生	社員の Well-being ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	人財育成	社員の Well-being ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	人財の採用と定着	社員の Well-being ESG データ・資料(人権・労働慣行)
	企業市民活動／社会貢献活動	多様なライフスタイルへの支援 災害時の義援金寄付 コミュニティへの参画・コミュニティの発展