

CSR(企業の社会的責任)の取り組み

ソニー損保は、1999年秋の営業開始時から社会の一員としてCSR(企業の社会的責任)を自覚し、企業の成長とともに一層その自覚を強めてきました。また、損害保険事業を通じた価値創出、および、価値創出のための基盤強化を通じた、SDGs(持続可能な開発目標、Sustainable Development Goals)の達成への貢献も目指しています。

損害保険事業の適切な遂行と、SDGs(*1)達成への貢献

損害保険制度は、暮らしや企業の活動において「小さな負担(多数の人々が保険料という形でお金を出し合うこと)で、いざという時の大きな安心(出し合ったお金から補償を受けること)を得ることができる」という、相互扶助の精神に基づいたしくみです。このしくみの適切な運用、つまり損害保険事業の適切な遂行が、私たち損害保険会社の社会的責任の根幹です。

ソニー損保では、損害保険事業を適切に遂行するとともに、当社のミッションや活動と重なる部分も多いSDGsについても、その達成への貢献を目指し、右記のような各取り組みを進めています。

(*1) SDGs(持続可能な開発目標、Sustainable Development Goals)は、17の目標と169のターゲットから構成される、「誰一人として取残さない-No one will be left behind」ことを理念とした2015年9月に国連サミットで採択された、2030年を期限とする国際目標です。

【事業を通じた価値創出】	
▶ お客さま本位の業務運営の取り組み ……	6～11ページ
▶ 商品・サービスについて ……	32～42ページ
【価値創出のための基盤強化】	
▶ コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、リスク管理 ……	20～26ページ
▶ 環境保全活動 ……	29,30ページ
▶ ダイバーシティの推進活動 ……	31ページ



環境保全活動

地球環境保護がすべての企業にとって重要な責務であるとの認識に立ち、環境方針を定めて全社で環境保全活動に取り組んでいます。

また、当社では、保険という目に見えない商品を扱ううえで、契約関連書類や手続書類の郵送などのために紙や電気といった資源を消費している事実に加え、主力商品である自動車保険が二酸化炭素(CO₂)を排出する自動車の利用を前提としていることなどから、事業活動に関連のある環境負担軽減を目指した取り組みも進めています。

ソニー損保の環境方針

【理 念】

当社は持続可能な社会の実現に向けた「ソニーグループ環境ビジョン」を踏まえ、企業活動のあらゆる面で環境保全に配慮して行動します。

【方 針】

1. 環境マネジメントシステムの運用により、事業活動およびサービスを通じて環境に与える影響を的確に捉え、環境負荷の低減を図るとともに事業の継続的な改善に努めます。
2. 環境目的・目標を設定し全社で環境管理を推進するとともに、継続的な見直しを行います。
3. 事業活動を行う上で適用を受ける環境関連の法律、条例等を遵守します。
4. この方針を達成するため、内部環境監査を実施し、環境マネジメントシステムの維持向上を図ります。
5. 社内における環境教育・社内外広報活動を実施し、環境方針の周知徹底、環境保全に関する意識向上を図ります。

ソニー損保が取組む環境保全活動

■ 環境マネジメントシステム

ソニー損保を含むソニーグループでは、全世界共通の環境マネジメントシステム(Global Environmental Management System)にて環境活動を行っており、国際規格であるISO14001のグローバル統合認証を取得しています。ソニー損保では、本社事業所をISO14001の認証対象としており、電力使用量およびコピー用紙使用量の低減目標値を定めた省エネ・省資源活動や、事務用品におけるエコ商品比率を高めるグリーン購入の推進を行っています。

■ CO₂排出削減への取り組み

CO₂排出削減策の一環として、2007年度から2013年度はグリーン電力(*1)、2014年度から2017年度はJ-クレジット制度(*2)、2018年度からはグリーン熱証書(*3)を活用しています。2007年度から2018年度の12年間にわたり総計約853トンのCO₂排出削減に寄与したことになります。

- (*1) 風力やバイオマス(生物資源)、太陽光などの再生可能エネルギーにより発電された電気の環境付加価値を「グリーン電力証書」というかたちで購入するものです。
- (*2) J-クレジット制度はCO₂などの温室効果ガスの排出削減量や吸収量をクレジットとして国が認証する制度で、当社は森林吸収プロジェクトのクレジットを購入しました。
- (*3) 太陽熱やバイオマスなどの再生可能エネルギーにより作られた熱の環境付加価値を「グリーン熱証書」というかたちで購入するものです。

お客様とともに取組む環境保全活動

■「幼稚園にソーラー発電所を☆プログラム」(NPO法人そらべあ基金への寄付活動)

自動車保険の「くりこし割引」のしくみを活用したプログラムで、ご契約者が予想より走らなかった距離の総合計100kmにつき1円を、太陽光発電設備(ソーラーパネル等)の設置費用として「NPO法人そらべあ基金(以下、「そらべあ基金」)>(*4)に寄付しています。

そらべあ基金では、ソニー損保からの寄付金を、全国の幼稚園や保育園を対象にした太陽光発電設備の設置などに充当していきます。ソニー損保のご契約者は、クルマの使い方をほんの少し見直すことで実際の走行距離が契約距離区分の上限を下回れば、「くりこし割引」で翌年の保険料が抑えられるだけでなく、CO₂排出量も減り、太陽光発電設備の設置にも貢献することができます。同プログラムにより、2018年度には2基の太陽光発電設備を幼稚園・保育園に設置しました。寄贈先の幼稚園・保育園での寄贈記念式典の様子などは、幼稚園にソーラー発電所を☆プログラムの活動レポート(<https://ecology.sonysonpo.co.jp/report/>)で紹介しています。

そらべあ発電所寄贈記念式典



2018年6月6日 乳幼児保育園ミルクにて



2019年2月18日 美里・柿の実こども園にて

■そらべあ発電所寄贈による、CO₂削減実績

当社が2018年までに寄贈した「そらべあ発電所」22基による発電量実績は、2009年度から2018年度までの10年間で330,205kwh(*5)、CO₂削減量は177.56t-CO₂/kwhとなり、杉の木(*6)に換算すると12,683本分に相当します。今後も「幼稚園にソーラー発電所を☆プログラム」を継続し、1基でも多くの「そらべあ発電所」を幼稚園・保育園に寄贈することで、子どもたちの環境に対する関心を高めるためのサポートに加え、地球温暖化の防止をはじめとした環境保全活動を続けてまいります。

ソニー損保が寄贈した
「そらべあ発電所」22基の発電量実績
(2009年度～2018年度の累計、2019年4月末時点)

発電量：330,205kwh
CO₂削減量：177.56t-CO₂/kwh



(*4)「NPO法人そらべあ基金」は、ホッキョクグマの兄弟「そらべあ」をシンボルに、再生可能エネルギーの普及活動や環境教育を行うNPO法人です。詳しくは「そらべあ基金」のウェブサイト(<https://www.solarbear.jp/>)をご参照ください。ソニー損保は、「そらべあ基金」が推進する「そらべあスマイルプロジェクト」のサポーターとして「幼稚園にソーラー発電所を☆プログラム」を実施しています。

(*5) 1基目から22基目までの、2009年度から2018年度までの累計発電量(2019年4月末時点)。環境省が発表している「電気事業者別排出係数(代替値)」に基づいて算出。

(*6) 50年生杉1本の1年間のCO₂吸収量は14kg(出典:林野庁)として算出。

■各種契約手続のペーパーレス化

紙資源の節約、郵送にかかるCO₂排出量の削減を目的として、各種契約手続のペーパーレス化を推進しています。各商品においては、インターネットによる契約申込を可能とし、自動車保険と火災保険では証券ペーパーレス割引を導入することで、紙の使用量の削減・郵送の省略を実現しています。今後も、さらなるペーパーレス化に取り組めます。

当社では、一般社団法人日本損害保険協会の一員として、事故・災害および犯罪の防止・軽減など、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。同協会での取組みについては、同協会のウェブサイトをご覧ください。

- 環境問題への取組み <http://www.sonpo.or.jp/efforts/eco/>
- 事故・災害・犯罪の防止・軽減 <http://www.sonpo.or.jp/efforts/reduction/>

ダイバーシティの推進活動

ソニーグループでは、自由闊達な企業風土のもと、比較的早い時期からダイバーシティ(多様性の受容)推進の取組みを進めており、各企業が国と地域の特性に合わせたさまざまな取組みを行っています。

当社においても、商品やサービスといったビジネス面での進化のみならず、組織の「質の高さ」も進化させる必要があると考えており、性別、年齢、国籍、障がいの有無、雇用形態などの違いにかかわらず、社員ひとりひとりが意欲を持って力を発揮できる環境作りのため、ダイバーシティへの取組みを進めています。

ワーク・ライフ・バランス

従業員の仕事と生活のバランスを図るため、休暇・休職制度の充実など各種両立支援制度の導入・整備を進めています。エリア型社員が結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤で異動を希望する場合に異動を認める制度や、前記理由により退職する社員を再雇用する制度を導入しています。

また、育児休職や育児短時間勤務は法令を上回る制度を整備しており、育児等のために利用することができるパパママ休暇制度は男性も多く利用しています。2012年8月には、東京労働局より子育てサポート企業としてダイレクト保険会社では初めて(*1)、「次世代認定マーク」を取得しました。引続き、社員ひとりひとりがライフイベントをマネジメントしながら継続して働くことができる環境の整備に取り組んでいきます。

■ ワーク・ライフ・バランス支援制度例

《育児休職・短時間勤務》

生後1歳2ヵ月未満の子どもを育てる社員が育児のための休職を希望する場合、育児休職を取得することができます。

なお、状況により育児休職を子どもが満2歳に達する月の末日まで延長することが可能です。また、子どもが小学校3年生までの間、1日6時間の短時間勤務を選択することができます。

(*1)ダイレクト保険会社とは、2013年度末時点で保険商品を主にダイレクトで販売している損害保険会社を指します。ダイレクト型の損害保険会社で初めてであることは、認定マーク「くるみん」取得について厚生労働省のウェブサイト公表することを了承した企業における、2012年8月29日付ソニー損保調査によります。

☞ その他の福利厚生については、72ページをご参照ください。

《パパママ休暇》

配偶者の出産支援および育児を行なうための特別休暇です。子どもが満2歳に達する月の末日までの間で、5日取得可能です。

男性社員は、出産の立会い、里帰り出産時の妻子への付添い、配偶者の入院による他の子の世話等の理由で取得することも可能です。

女性の活躍推進

2016年4月の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の施行に伴い、2016年3月に一般事業主行動計画を策定しました。行動計画では、女性活躍推進法の基本原則である「女性の採用・登用」「継続的な両立支援」の両面から目標を設定し、女性社員のみならずすべての社員の活躍推進を目指しています。エリア限定型社員が自らの意思で他の地域に異動することができる「エリア留学制度」を導入し、エリア限定型社員の人材交流による受入部門の活性化や、社員の新しい職場での経験を通じたキャリアに対する意識醸成を目指しています。

また、エリア限定型社員が異なる部門に期限付きで異動することができる「社内留学制度」を導入し、エリア限定型社員のキャリアパス拡大によるモチベーションの向上、および部門間の人材交流による相互の業務理解を通じた業務スキル向上を目指しています。今後とも、制度改定・教育研修等のさまざまな施策を通じ、社員のさらなる活躍の支援とより働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

