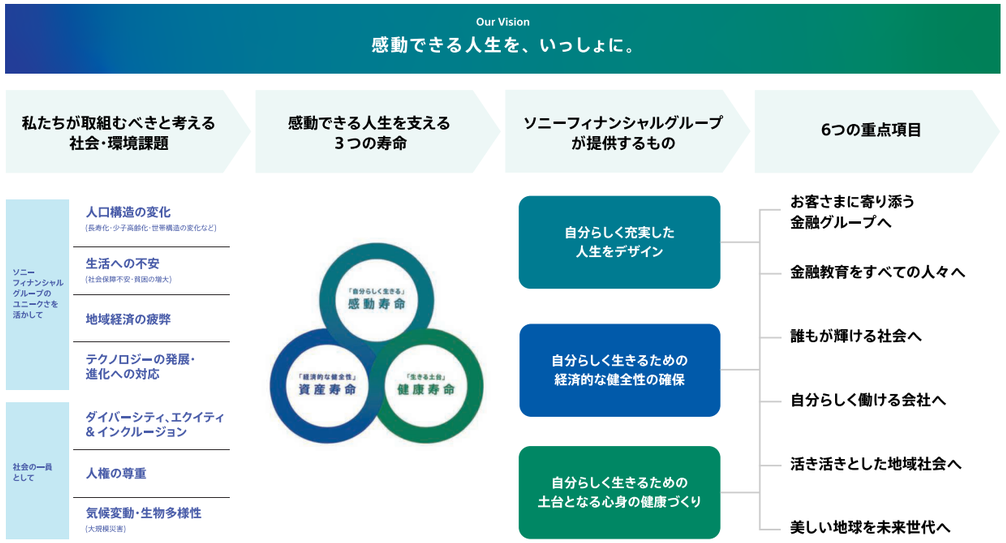
サステナビリティ

サステナビリティの考え方

ソニーFGは、私たちのありたい姿（Our Vision）として「感動できる人生を、いっしょに。」を掲げ、感動できる人生を支える3つの寿命として、“感動寿命（自分らしく生きる）”“資産寿命（経済的な健全性）”“健康寿命（生きる土台）”を私たちの事業における礎（Our Foundation）と位置づけています。

これらの考えのもと、ソニーFG各社の事業を通じた取組みにより、「自分らしく生きる人」を支えるとともに、「人」を取巻く「社会」・「環境」の課題解決に貢献し、持続可能な社会の実現と企業価値向上に努めてまいります。



取組むべき社会・環境課題と6つの重点項目

ソニーFGは、「人口構造の変化」「生活への不安」「地域経済の疲弊」「テクノロジーの発展・進化への対応」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」「人権の尊重」「気候変動・生物多様性」を特に解決を目指すべき社会・環境課題として定めています。ソニーFGのユニークさを活かし、社会の一員として、重点課題への取組みを通じて社会的価値を創造し、「感動できる人生」の実現に貢献していきます。

6つの重点項目

1. お客さまに寄り添う金融グループへ

大きな社会の変化や生活への不安に立ち向かい、「自分らしく生きる」を実現するためには、将来に向けて前向きで自分らしい人生をデザインし、生きがいを通して日々のワクワク感・幸福感を感じられることが重要だと考えます。

私たちは、お客さま一人ひとりに合わせた付加価値の高い商品やテクノロジーを活用したサービスによる顧客体験価値の向上を通して、お客さまの「自分らしく生きる」選択をサポートいたします。

生命保険事業 ▶ソニー生命｜ライフプランナーによるトータルライフプランニングの提供
https://www.sonylife.co.jp/lifeplanner/lifeplanning/

損害保険事業 ▶ソニー損保｜「安全運転でキャッシュバックプラン」の提供
https://www.sonysonpo.co.jp/auto/good-drive/

▶ソニー損保｜「GOOD DRIVE アプリ」の提供
https://www.sonysonpo.co.jp/auto/good-drive-purpose/

銀行事業 ▶ソニー銀行｜子どもを支援する積立3商品の提供
https://sonybank.jp/corporate/sustainability/contribute.html

介護事業 ▶ソニー・ライフケア｜お客さまの“Life Focus”実現への取組み
https://www.sonylifecare.co.jp/life-focus/

ソニーFG ▶ソニーFG（SFGI・生命・損保・銀行）お客さま本位の業務運営の取組み
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/customer.html

▶P30 お客さま本位の業務運営方針（概要）

トータルライフプランニングの提供イメージ

2. 金融教育をすべての人々へ

子どもたちが将来に向けて前向きに人生を考え、自分らしい生き方を選択できること、何歳になっても心が躍動し続ける充実した人生を過ごせるためには、自分の夢やありたい姿を描き、計画すること、お金の大切さやお金との正しい付き合い方を学び、資産形成の難しさ・楽しさを学ぶことが重要だと考えます。

私たちは青少年・社会人の皆さま向けの金融教育活動、人生のウェルビーイング向上を目指す金融エデュテインメント*等の取組みを通して、すべての人々の「自分らしく生きる」を応援いたします。

＊ エデュテインメント：Education（教育）とEntertainment（娯楽、エンタテインメント）を掛け合わせた造語。

生命保険事業 ▶ソニー生命｜ライフプランニング授業の実施
https://www.sonylife.co.jp/land/sustainability/community/lp/

銀行事業 ▶ソニー銀行｜産学連携による金融教育プログラムの実施
https://sonybank.jp/corporate/disclosure/press/2025/0331-01.html

ソニーFG ▶SFGI｜金融エデュテインメント動画の配信
https://www.sonyfg.co.jp/ja/group/stories/241128_01.html

白百合女子大学との産学連携
金融教育プログラム　初回授業の様子

3. 誰もが輝ける社会へ

「自分らしく生きる」には、誰もが商品やサービスを自ら選択できることが重要です。そのためには、年齢や障がいなど個人の特性や能力・環境にかかわらず、すべてのお客さまに私たちの商品やサービスにアクセスできる環境を提供することが必要だと考えます。

私たちは、アクセシビリティ*向上をサステナビリティ推進に欠かせないテーマのひとつと位置づけ、共通のポリシーのもと、アクセシビリティ向上に取組み、すべてのお客さまに快適なサービスをご利用いただくことで誰もが輝ける社会の実現を目指します。

＊ アクセシビリティ：年齢、身体、環境などに関係なく、誰もが機器やサービスを簡単に利用できること。

生命保険事業 ▶ソニー生命｜アクセシビリティ向上の取組み
https://www.sonylife.co.jp/land/sustainability/cs/

損害保険事業 ▶ソニー損保｜アクセシビリティ向上の取組み
https://www.sonysonpo.co.jp/company/sustainability/accessibility/

銀行事業 ▶ソニー銀行｜アクセシビリティ向上の取組み
https://sonybank.jp/corporate/sustainability/accessibility.html

介護事業 ▶ソニー・ライフケア｜アクセシビリティ向上の取組み
https://www.sonyfg.co.jp/ja/group/stories/230515_01.html

▶P31 アクセシビリティ向上に向けた対応

老人ホームで楽しみながら取組むソニーグループの先端技術を用いた「リハビリゲーム」

4. 自分らしく働ける会社へ

多様な価値観や属性を持つ社員一人ひとりに、公平・公正な成長機会と自身の能力を最大限に発揮できる職場環境を提供することが、社員一人ひとりにとって「自分らしく生きる」ために必要だと考えます。

私たちは、すべての社員に自分らしく働き、輝く機会を提供するため、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進していきます。また、ソニーフィナンシャルグループ行動規範に基づき、人権を尊重し、誠実に事業活動を行うことを推進していきます。

ソニーFG ▶ソニーFG（全社）｜人材育成と働きやすい職場づくりの取組み
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/employee.html
▶ソニーFG（全社）｜人権への取組み（ソニーフィナンシャルグループ行動規範）
https://www.sonyfg.co.jp/ja/company/data/code_of_conduct.pdf

▶P32 社員

ソニー生命での育児の座談会の様子

5. 活き活きとした地域社会へ

「自分らしく生きる」ためには、人々が楽しく暮らし、学び働ける、活き活きとした地域社会という土台があることが重要だと考えます。

私たちは、社会の一員として、社員一人ひとりの積極的な社会貢献活動やグループ一体となった活動を通して、地域社会の活性化や地域社会とのつながりの拡充を促進していきます。

生命保険事業 ▶ソニー生命｜社会貢献への取組み（ソニー生命ボランティア有志の会の活動等）
https://www.sonylife.co.jp/land/sustainability/community/
損害保険事業 ▶ソニー損保｜社会貢献への取組み（防災・減災への取組み等）
https://from.sonysonpo.co.jp/topics/news/2025/04/20250415.html
銀行事業 ▶ソニー銀行｜社会貢献への取組み（Sony Bank GATEによる挑戦企業への応援投資等）
https://sonybank.jp/corporate/sustainability/social.html
ソニーFG ▶ソニーFG（全社）｜社会貢献への取組み（グループ各社の取組み）
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/community.html

SDGsに貢献する寄付型クラウドファンディング
GIVING for SDGs
sponsored by ソニー銀行

SDGsに取組むNPO団体を支援する寄付型クラウドファンディング
https://congrant.com/jp/corp/sonybank/givingforsdgs.html

6. 美しい地球を未来世代へ

気候変動や生態系を脅かす環境破壊などの環境問題は、すべての人々の「自分らしく生きる」人生に大きな影響を与えうるものと認識しています。

私たちは、グループ一丸となって、美しい地球環境を守り、未来世代へつなげられるよう、温室効果ガス排出量削減や、生物多様性への対応を着実に実施するほか、責任ある投資家としてESG投融資を推進していきます。

生命保険事業 ▶ソニー生命｜環境への取組み（そらべあ基金への寄付活動等）
https://www.sonylife.co.jp/land/sustainability/environment/
損害保険事業 ▶ソニー損保｜環境への取組み（そらべあ基金への寄付活動等）
https://www.sonysonpo.co.jp/company/sustainability/environment/
銀行事業 ▶ソニー銀行｜環境への取組み（スマトラ島森林保全活動への寄付等）
https://sonybank.jp/corporate/sustainability/sumatra-project.html

▶P40 地域社会・環境

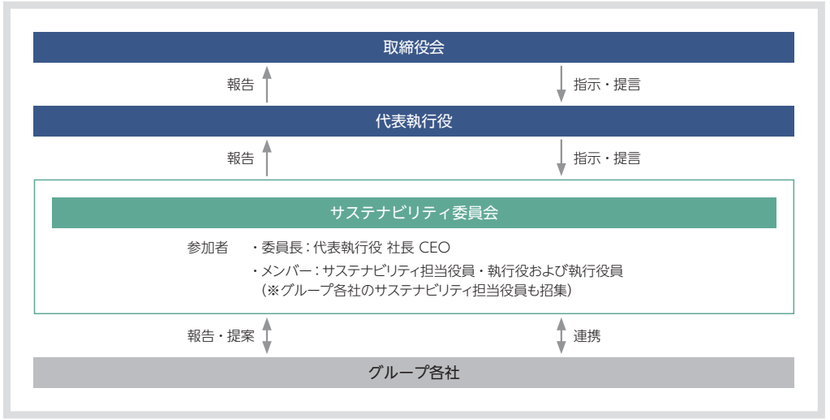
インドネシア・スマトラ島での森林保全活動の様子

サステナビリティ経営に向けた体制

ソニーFGでは、サステナビリティを経営のトップアジェンダのひとつとして位置づけています。

サステナビリティ経営の実効性を担保するためにサステナビリティ委員会を設置し、SFGIの代表執行役 社長 CEOを委員長に、サステナビリティ担当役員および数名の社内役員をメンバーとし、グループ各社のサステナビリティ担当役員も参加する形で、グループのサステナビリティ推進全般に係る事項、課題やリスクの審議等を行い、適宜、取締役会へ報告を行っています。なお、サステナビリティの取組みは役員報酬とも連動させています。すべての役員がサステナビリティ活動の重要性を認識し推進しています。

また、SFGIの経営企画部内に専担部署としてサステナビリティ推進室を設置して推進体制の強化をさらに進めつつ、グループ一丸となってサステナビリティ推進に取組んでいます。



SDGs達成への貢献

ソニーFGは、ステークホルダーからの期待に応えるとともに、企業価値向上と持続可能な社会の発展の両立を目指します。また、こうしたサステナビリティ向上に向けた取組みを推進することで、SDGs（持続可能な開発目標、Sustainable Development Goals）の達成にも貢献していきます。

さまざまな立場から	SDGs目標	主な取組み
金融機関（ソニーFG）として	1 貧困をなくそう / 3 すべての人に健康と福祉を / 9 産業と技術革新の基盤をつくろう	●健康や福祉をサポートする商品・サービスの提供 ●金融サービスへのアクセス促進・拡大 ●金融リテラシーの向上に資する商品・サービスの提供 ●中小企業・地域社会への貢献
投資家として	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに / 13 気候変動に具体的な対策を	●ESG（気候変動の緩和等に向けた）投資強化 ●ESG債の発行
雇用者として	5 ジェンダー平等を実現しよう / 8 働きがいも経済成長も / 10 人や国の不平等をなくそう	●女性活躍推進 ●機会均等・不平等の是正 ●すべての人々の能力強化および経済的な包含
企業市民として	4 質の高い教育をみんなに / 11 住み続けられるまちづくりを / 16 平和と公正をすべての人に	●学習機会の提供 ●持続可能な都市化を促進 ●公正な取引の推進

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載され、17の目標・169のターゲットからなる2030年までの世界共通の成長戦略です。

ESG投資の推進

グループ共通のESG投資方針および中長期目標

ソニーFGは、2022年にグループ共通のESG投資方針を策定いたしました。当該方針では、ESG観点を踏まえた投資判断の実行を規定するとともに、投資先企業の持続可能性を高めるためのスチュワードシップ活動等の観点を盛り込んでいます。

グループ各社においては、当該方針に則して投資管理規程を制定し、ESGインテグレーションなど新たな投資手法を導入するなどESG投資態勢の整備を進めるとともに、投資先企業との対話（エンゲージメント）を強化しています。

またソニーFGは、グループ全体のESG投融資累計額の中長期目標を設定（2030年度末までに5,000億円超）し、着実に投融資を実行するとともに、機関投資家間での意見交換や関連する業界団体等が主催する勉強会（研究会）への参加も積極的に進めています。

▶SFGIウェブサイト「ソニーフィナンシャルグループ ESG 投資方針」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/csr/pdf/esg_policy.pdf

ESGに関連する投資の実施

ソニーFGでは、ESGに関連する案件への投資（グリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンド等）を進めています。

投資対象としても、企業、国立大学法人、独立行政法人、地方公共団体等に至るまで、幅広く投資をしています。これらの投資を通じて、今後もサステナビリティ活動の促進を図るとともに、責任ある投資家としての責務を果たし、持続可能な社会への貢献をより一層進めていきます。

また、ソニー銀行の要請により2022年9月に組成されたアフリカ開発銀行発行の南アフリカランド建てグリーンボンドは、英国の環境金融専門誌Environmental Financeが発表した「Bond Awards 2023」において『Green bond of the year supranational』を受賞しています。

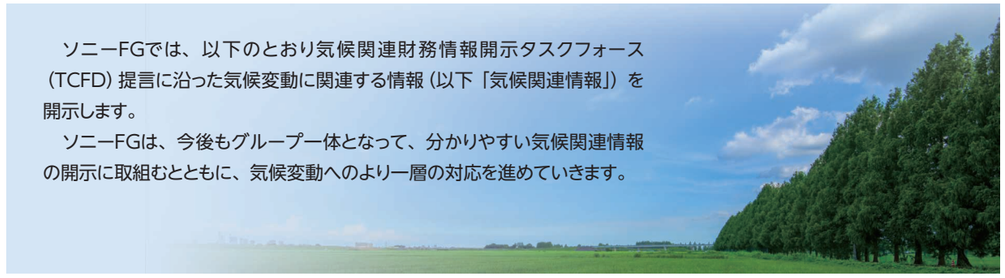
イニシアティブへの参画

国際的なイニシアティブへの参画を通じ、温室効果ガス（GHG）排出量の計測・開示・削減を促進しています。

PCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）への加盟
PCAFは、金融機関の投融資を通じた間接的なGHG排出量の測定・開示基準の作成に主導的な役割を果たす国際的なイニシアティブです。PCAFへの加盟、およびPCAFが開発する測定・開示基準の利用により、投融資ポートフォリオのGHG排出量の測定・開示を進めてまいります。

CDPへの署名
CDPは、企業等に気候変動問題への対応を促す国際的なイニシアティブです。CDPへの署名を通じて、ソニーFGの保有する投融資ポートフォリオ（株式、社債など）から発生するGHG排出量の削減を推進してまいります。

TCFD提言に沿った気候関連情報の開示



ソニーFGでは、以下のとおり気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に沿った気候変動に関連する情報（以下「気候関連情報」）を開示します。

ソニーFGは、今後もグループ一体となって、分かりやすい気候関連情報の開示に取組むとともに、気候変動へのより一層の対応を進めていきます。

ガバナンス

ソニーFGでは、取締役会が「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方（サステナビリティを含む）を定めています。また、中期経営計画および事業計画の策定にあたっては、サステナビリティ推進（気候変動への対応を含む）に係る重点取組項目に目標・KPIを設定し、取締役会等に進捗状況の定期報告を行っています。

併せて、SFGIの取締役会は、「リスク管理基本規則」を制定し、役員・従業員ならびにグループ会社に周知徹底を図ることで、グループ各社のリスクの所在および種類を把握し、各種リスクを適切に管理する態勢を整備しています。気候変動への対応については、気候変動が各種リスクに大きな影響を与えることに鑑み、取締役会の決議により選任された執行役CFOの責任のもと管理しています。具体的には、リスク管理統括部署が、グループ各社のリスク管理部門・経営企画部門などと連携のうえ、モニタリングやリスク管理会議の開催などを通じて、グループ各社のリスク管理状況を把握し、取締役会等に四半期ごとに報告しています。

SFGIは、サステナビリティ経営の実効性を担保するためにサステナビリティ委員会を設置し、代表執行役 社長 CEOを委員長に、サステナビリティ担当役員、執行役や執行役員をメンバーとし、グループ各社のサステナビリティ担当役員も参加する形で、グループのサステナビリティ推進全般に係る事項、課題やリスクの審議等を行い、適宜、取締役会へ報告を行っています。

また、経営企画部内に専担部署としてサステナビリティ推進室を設置して推進体制の強化をさらに進めつつ、グループ一丸となってサステナビリティ推進に取組んでいます。

なお、サステナビリティの取組みは、役員報酬とも連動させています。役員報酬は、固定部分の他に、業績に応じた業績連動部分および株式報酬による中長期インセンティブ部分の3つで構成されています。そのうち、業績連動部分の定性評価の一指標として、サステナビリティの取組みを含めています。

▶ソニーFG コーポレートガバナンス「リスク管理」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/risk_management.html
▶ソニーFG サステナビリティ「サステナビリティの考え方 サステナビリティ経営に向けた体制」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/approach.html

リスク管理

ソニーFGでは、グループERMの枠組みを導入しています。すでにグループ各社で導入していた統合的なリスク管理の枠組みをグループ全体に広げることで、資本・リスク・リターンのバランスおよび最適化を図るとともに、資本効率の向上をグループ全体の経営に浸透させ、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を目指しています。

SFGIおよびグループ各社はグループERM運営プロセスにおいて、取締役会等で、リスク発生頻度・蓋然性、資本・業績への影響を加味したヒートマップを作成のうえ、中期的に最も注意が必要なリスクをトップリスクとして特定し、定期的なモニタリングを通じて適切に管理しています。

また、気候変動リスクについては、トップリスクを選定するうえでの重要な要素として認識しており、戦略項目に記載のシナリオ分析を実施し、グループ全体に及ぼす影響を評価しています。

戦略

ソニーFGは、環境に関連するさまざまなリスクの把握に努めるとともに、想定されるリスクへの対応を進めています。気候変動について、SFGIは、グループ全体への影響を評価するため、グループ会社であるソニー生命、ソニー損保、ソニー銀行の個々の事業の気候変動リスク・機会を、外部専門家の知見やESG評価機関・投資家イニシアティブ・業界団体などのガイドラインを参考に認識しています。さらに、各事業の特性や保有資産のエクスポージャーを踏まえて優先順位づけを行い、シナリオ分析を実施のうえ、重要な気候変動リスク・機会を識別しています。

前提としたシナリオとして、国際エネルギー機関（IEA）が想定する1.5℃シナリオ（IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario）、2℃シナリオ（IEA Sustainable Development Scenario）、4℃シナリオ（IEA Stated Policies Scenario）を使用しています。

シナリオ分析を踏まえたソニーFG全体にとって重要な気候変動リスク・機会は、表「気候変動にともなう主なリスク・機会（シナリオ分析）」に示すとおりです。

気候変動にともなう主なリスク・機会（シナリオ分析）

リスク内容	事業への影響	時間軸	想定するシナリオ	対応策
〈物理的リスク〉 台風・洪水等の気候変動関連災害のような急性リスクや平均気温の上昇による感染症・熱中症の増加等の慢性リスク	●気候変動関連災害や感染症・熱中症の増加にともなう保険金・給付金支払額の増加 ●気候変動関連災害の影響を受け、住宅ローンに付与される担保不動産の価値が棄損することによる与信費用の増加 ●自社のオフィス、データセンター、人材等が気候変動関連災害の影響を受けることによるオペレーションへの影響、対応費用の増加	長期	4℃シナリオ	●物理的リスクに係る定量的な分析を試行 ●気候変動関連災害や感染症・熱中症について継続的に情報収集 ●気候変動関連災害の影響を考慮したリスクの細分化や適切な保険料率設定について継続検討 ●再保険の活用を継続 ●気候変動関連災害が担保価値に与える影響について継続的に情報収集するとともに、影響度評価に係る分析を試行 ●災害時のBCP高度化について継続検討
〈移行リスク・機会〉 低炭素社会への移行にともなう規制強化や市場動向・技術動向の変化等が引き起こすリスク・機会	●低炭素社会への移行に貢献する低炭素車・低炭素住宅等購入のためのローンへのニーズが増加することによる、自社の収益機会の増加 ●低炭素対応が不十分な企業が発行する有価証券の価値低下、もしくは低炭素社会への移行に貢献する企業への投資機会の増加	中期～長期	1.5℃シナリオ、2℃シナリオ	●環境配慮型住宅への住宅ローン特別金利の提供など、気候変動を考慮したサービスの開発 ●環境配慮型住宅ローンへの充当を目的としたグリーンボンドの発行やサステナビリティ・リンク・ボンドの発行など、気候変動を考慮した資金調達の実施 ●グループ各社において、ソニーフィナンシャルグループESG投資方針に基づいたESG投資に係る態勢を整備、中長期のグループとしてのESG投融資累計額の目標を設定

SFGIは、シナリオ分析で特定した気候変動リスクを、グループ全体のトップリスクを選定するうえでの重要な要素として認識しており、グループERM運営プロセスにおいて、適切な管理を実施しています。また、グループ各社においては、ヒートマップなどを用いてリスクの影響を評価し、健全性が適切に確保されることを前提に、経営計画（健全性目標、収益計画等）を策定しています。

主な気候変動リスク・機会に対する対応策は表「気候変動にともなう主なリスク・機会（シナリオ分析）」に示すとおりです。

なお、GHG（温室効果ガス）排出量（スコープ1・2*）に基づき、1.5℃シナリオ、2℃シナリオで炭素税が導入された場合のグループ全体への財務的影響を試算したところ、影響は限定的と判断しています。炭素価格予想の根拠としては、直近のIEAのレポートを使用しています。

投融資に関する取組みとして、SFGIでは2022年4月にグループ共通の「ソニーフィナンシャルグループESG投資方針」を策定し、グループ各社は当該方針に則したESG投資に係る態勢整備を進めるとともに、ESGに関連する案件への投資（グリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンドなど）も実施しています。

SFGIでは、投融資ポートフォリオのGHG排出量の測定・開示に向けて、2023年3月に投融資ポートフォリオのGHG排出量の測定・開示を進める国際的なイニシアティブ「Partnership for Carbon Accounting Financials（PCAF）」に加盟しています。また、2023年5月に、企業等に気候変動問題への対応を促す国際的なイニシアティブである「CDP」に署名しています。

* スコープ1・2とは、サプライチェーン排出量の算定における温室効果ガスの区分であり、スコープ1は燃料の燃焼等事業者自らによる直接排出、スコープ2は他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出を表します。

指標と目標

ソニーFGでは、気候変動、生物多様性および資源の領域において、環境負荷をゼロとすることを目標に環境保全活動に取組んでおります。その一環として、ソニー生命、ソニー損保およびソニー銀行では、契約手続きのペーパーレス化等による省資源、省エネルギーのほか、再生可能エネルギー証書（再エネ証書*1）を利用し、GHG排出量の削減に取組んでいます。これらの取組みにより、2024年度の事業活動で使用する電力の再エネ電力率*2は2023年度に引き続き100%を達成しました。中長期では、事業活動で使用する電力の再エネ電力率100%を継続するとともに、電力以外のGHG排出量については2030年度までに植林や森林保全活動などの取組みで吸収・固定することによって実質ゼロとすることを目標とし、引き続き環境保全活動に取組んでいきます。

*1 再エネ証書とは、再生可能エネルギー（太陽光、風力、水力、バイオマス等）によって生まれた電力・熱から、環境に配慮した電力・熱であることを表す環境価値を切り離して証書化したもので、日本ではグリーン電力証書、グリーン熱証書、非化石証書等があります。再エネ証書の利用により、CO_2排出係数をゼロとすることができます。

*2 再エネ電力率 = 再エネ電力使用量 ÷ 使用電力量 × 100（使用電力量は、再エネ以外の電力使用量 + 再エネ電力使用量）

GHG排出量の推移

	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	3 t-CO_2	6 t-CO_2	6 t-CO_2
スコープ2	0 t-CO_2	0 t-CO_2	0 t-CO_2
合計	3 t-CO_2	6 t-CO_2	6 t-CO_2

（注）1. 再エネ証書によるGHG削減量の算定は、「国際的な気候変動イニシアティブへの対応に関するガイダンス」（経済産業省・環境省）に準拠しており、ソニーグループ株式会社が開示する金融セグメントのGHG排出量の算定方法と異なります。
2. GHG排出量の算定範囲は、ソニー生命、ソニー損保およびソニー銀行においてISO14001認証を取得している事業所（本社およびその他の事業所の一部）であります。賃貸不動産のGHG排出量は含みません。なお、ソニー損保およびソニー銀行は2024年10月1日よりISO14001認証外となりました。
3. 1. および2. に基づき算定したGHG排出量は第三者の検証を受けておりません。
4. スコープ1・2とは、サプライチェーン排出量の算定における温室効果ガスの区分であり、スコープ1は燃料の燃焼等事業者自らによる直接排出、スコープ2は他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出を表します。

再エネ証書によるGHG削減量

	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ2	1,113 t-CO_2	1,276 t-CO_2	1,254 t-CO_2

事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー比率（再エネ電力率）の推移

	2022年度	2023年度	2024年度
再エネ電力率	100.0%	100.0%	100.0%

中長期の目標

項目	達成目標
再エネ電力率	100%の継続
GHG排出量削減（スコープ1・2）	2030年に実質ゼロ

またSFGIは、ESG投資に関する基本的な考え方として、グループ共通の「ソニーフィナンシャルグループESG投資方針」を策定し、グループ各社は当該方針に基づき、ESG投資に係る規程類や態勢等の整備を進めています。2024年3月には、中長期のグループESG投融資累計額の目標（2030年度末までに5,000億円超）を設定し、着実に投融資を実行しています。

▶SFGIウェブサイト　「環境問題への取組み」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/eco.html

ステークホルダーとのかかわり

ソニーFGは、さまざまなステークホルダーとの対話を通じていただいたご意見を、業務改善や商品・サービスの質の向上に活かすことで、企業価値の向上を追求し、持続可能な社会の発展への貢献を目指します。

ステークホルダーエンゲージメントの取組み

お客さま	さまざまな場面で寄せられるお客さまの声を、顧客満足・品質向上の推進担当部門にて集約・分析のうえ、社内の各部門に連携するとともに、経営陣に報告し、業務改善および商品・サービスの充実につなげています。 ▶SFGIウェブサイト「お客さまへの責任」 https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/customer.html ▶P30 お客さま本位の業務運営方針（概要）
ビジネスパートナー	代理店や提携先企業などビジネスパートナーの皆さまとの、公平・公正な取引を推進しています。また、教育プログラムも用意しており、これらの事業活動を通じてソニーFG、ビジネスパートナーの皆さま双方の企業価値の向上を目指しています。 ▶SFGIウェブサイト「ビジネスパートナーとともに」 https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/business_partner.html
社員	人材の観点から、Our Vision（私たちのありたい姿）を実現し、グループとしての持続的な成長につなげるために、「社員と会社のパートナーシップ」をコンセプトとした人材戦略を策定し、グループと各社が連携して、さまざまな取組みを行っています。 ▶SFGIウェブサイト「人材育成と働きやすい職場づくり」 https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/employee.html ▶P32 社員
地域社会・環境	事業や社会貢献活動を通じて、持続可能な社会・環境の実現に貢献できるよう取組んでいます。 ▶SFGIウェブサイト「地域・社会への取組み」 https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/community.html ▶SFGIウェブサイト「環境問題への取組み」 https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/eco.html ▶P40 地域社会・環境

▶SFGIウェブサイト「サステナビリティ」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/

お客さま

お客さま本位の業務運営方針（概要）

ソニーFGは、グループ全体でお客さま本位の業務運営に取組んでいます。SFGIは、この取組みを「お客さま本位の業務運営方針」として明確にし、ソニー生命、ソニー損保、およびソニー銀行は、各社でさらに具体化した業務運営方針を定めています。これらの方針は、事業環境の変化などにより定期的な見直しを実施し、取組み状況については、各社の取締役会等へ定期的に報告され、各社のウェブサイトで開示を行っています。

「お客さま本位の業務運営方針」および取組み状況

▶SFGIウェブサイト　「お客さま本位の業務運営方針」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/operation.html
▶ソニー生命ウェブサイト　「お客さま本位の業務運営の取組」
https://www.sonylife.co.jp/company/corporate/fiduciaryduty/
▶ソニー損保ウェブサイト　「お客さま本位の業務運営方針」
https://www.sonysonpo.co.jp/share/doc/n0140000.html
▶ソニー銀行ウェブサイト　「お客さま本位の業務運営方針」
https://sonybank.jp/stpl/160.html
▶SFGIウェブサイト　「【お客さま本位の業務運営】2024年度取組結果等について」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/250630_01.html

アクセシビリティ向上に向けた対応

ソニーFGでは、アクセシビリティ向上をサステナビリティ推進に欠かせないテーマのひとつと位置づけています。グループ各社ウェブサイトにおいては、ソニーグループ共通のポリシーに基づいてアクセシビリティ向上に取組んでいます。また、生命保険、損害保険、銀行の各種サービスにおいても、年齢や障がいなど個人の特性や能力、環境にかかわらず利用できることを目指し、取組みを着実に進めていきます。具体的には、聴覚や発話に障がいのあるお客さまにスムーズにお問い合わせいただくための手話・筆談サービス（ソニー生命、ソニー損保、ソニー銀行）、視覚に障がいのあるお客さまへのサービス向上の一環として一部の郵送物に導入している音声コード「Uni-Voice」による音声案内電子サービス（ソニー生命、ソニー損保）、お問い合わせに対してカスタマーセンターの担当者がリアルタイムで文字による回答を行うチャットサポート（ソニー生命、ソニー損保、ソニー銀行）などが挙げられます。また、ソニー銀行が提供するバンキングアプリ（ソニー銀行 アプリ）では、画面読み上げ機能への対応を行っています。さらに、インクルーシブ*デザインワークショップも開催しています。

今後もより多くのお客さまにソニーFGの商品やサービスをご利用いただくために、さまざまな観点からアクセシビリティ向上を目指します。

＊ 多様なユーザーを包含・理解し、新たな気づきを得るために、一緒にデザインする手法

ソニーFG各社合同の取組み（インクルーシブデザインワークショップ）

障がい当事者（リードユーザー）とともに街歩き（フィールドワーク）を行い、リードユーザーの行動観察を通じて、見過ごされがちな社会の課題を定義する実践的なワークショップや、ソニーFG独自の金融固有の視点でのアクセシビリティに関するワークショップを開催し、商品やサービスの開発担当者などが参加し、アクセシビリティ向上に取組んでいます。

インクルーシブデザインワークショップの様子

ソニー損保の取組み例

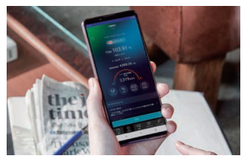
ソニー損保では、耳や言葉の不自由なお客さまが、スムーズに事故のご連絡や保険金支払いに関するお問い合わせをしていただけるように、手話・筆談サービスを提供しています。

また、外国語での対応を希望されるお客さまに向けては、通訳会社を介して、当社担当者とリアルタイムにコミュニケーションを図れるよう、日本語以外22言語で対応する外国語通訳サービスを提供しています。（2024年7月現在）

手話・筆談サービスのイメージ

ソニー銀行の取組み例

スマートフォンアプリ「ソニー銀行 アプリ」では、画面読み上げ機能対応などアクセシビリティの改善を行っています。OSに搭載された画面読み上げ機能（iOS「VoiceOver」、Android「TalkBack」）を使用することで、アプリ画面上の表示内容を音声で読み上げるように最適化を行っています。



ビジネスパートナー

代理店や提携先企業などビジネスパートナーの皆さまとの、公平・公正な取引を推進しています。また、教育プログラムも用意しており、これらの事業活動を通じてソニーFG、ビジネスパートナーの皆さま双方の企業価値の向上を目指しています。

▶SFGIウェブサイト「ビジネスパートナーとともに」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/stakeholder/business_partner.html

社員

人材戦略 “社員と会社のパートナーシップ”

昨今、働く人々の就労への意識の変化や人材流動化の加速等、人材マネジメントを取り巻く環境は大きく変化し続けています。ソニーFGでは、人材の観点から、Our Vision（私たちのありたい姿）を実現し、グループとしての持続的な成長につなげるために、「社員と会社のパートナーシップ」をコンセプトとした人材戦略を策定しました。

人材戦略の策定にあたっては、原点に立ち戻り、ソニーFGらしさを再確認しました。

これまで、ソニーFGの各事業では、業界や世の中を変え、人のやらないことをやるチャレンジ精神の下、新しいビジネスモデルやサービスを立ち上げてきました。そこには、ソニーFGの社員が挑戦したいという意志とともに、社会やお客さまに貢献したいという強い気持ちがありました。このような社員の想いを尊重し、新しい挑戦を実現できたのは、フラットな組織で、社員一人ひとりが自由な発想を持ち、自由闊達にさまざまな議論をできる組織風土があったからだと考えています。

日々の活動にあたっては、社員自身が誠実さとフェアな判断基準を持ち、業務を遂行する企業風土が根底にあります（Our Values「フェアであり続ける。」）。その前提を踏まえ、ソニーFGらしいユニークな強みを一層伸ばしていくために、まずは、会社が、属性や状況にかかわらず、社員全員が安心して活躍できる環境をつくり、社員は、お客さまや仲間の想いに寄り添う姿勢をもつことが大切な土台になります（Our Values「想いに寄り添う。」）。そして、さまざまな意見を持つ個性豊かな社員が自由闊達に議論し、会社は、その個性をさらに伸ばせるように、組織の垣根を越えたさまざまな経験ができる環境をつくり支えていきます（Our Values「自分らしさを磨く。」）。そのうえで、社員が失敗を恐れずに果敢に挑戦し、その姿を会社が後押しする（Our Values「一歩前へ。」）ことで、新しい商品やサービスを世の中へ提供していきます。

このように、社員だけが単に努力をする、または、会社が一方的に施策に取組むのではなく、「社員と会社のパートナーシップ」という社員と会社が相互に高め合う関係を通して、Our Vision「感動できる人生を、いっしょに。」の実現を図っていきます。

施策ラインナップ

社員と会社がパートナーとなり、Our Visionを実現するプロセスの各フェーズにおいて、社員と会社の間をつなぐ施策の充実化を進めています。施策一つ一つがOur VisionやOur Valuesについて社員と会社がともに考えるコミュニケーションの機会になり、パートナーシップの強化につながります。

施策は、グループ共通での取組みだけでなく、個別の事業特性に照らして、各事業にて独自に取組んでいるものがあります。グループ間で密に連携を図りながら、ソニーFG全体で人材戦略を着実に実行していきます。

	グループの取組み	各社の取組み	
一歩前へ。	●Sony Financial Group CHALLENGE AWARD ●サクセッションプラン仕組み共通化	●アントレプロジェクト［生命保険事業］ ●Life Focus Awards［介護事業］ など	挑戦を常に尊重し後押しする風土醸成
自分らしさを磨く。	●グループ内公募制度 ●ジョブローテーション ●ソニーFG2030! ●クロスメンタリングプログラム	●ライフプランナーと本社社員の想いが重なるプログラム［生命保険事業］ ●独自のDX人材育成プログラム［損害保険事業］ ●社内勉強会（自主性を重んじる「分かち合い」と「知識共有」の場）［銀行事業］ ●ライフマネージャー®育成プログラム［介護事業］ など	グループ内における多様性促進・交流活性化
想いに寄り添う。	●多様な社員の活躍推進 ●ウェルビーイング関連制度 ●健康経営推進	●女性管理職コミュニティConnect［生命保険事業］ ●LGBTQ+フレンドリーな取組み［損害保険事業］ ●長く働きやすい職場づくり［銀行事業］ ●ソニー生命ビジネスパートナーズ［生命保険事業］ など	多様な社員のウェルビーイング実現
人材戦略を支える基盤	●株価連動報酬・持株会　●グループ共通人材プラットフォーム　●人事制度整備		

グループの取組みKPI		実績
Sony Financial Group CHALLENGE AWARD ネックストラップ（参加賞）保有者数	ネックストラップ保有者数（応募経験のある社員数）	451名［2024年度開催後］
バウンダリースパナー指数（社員の持つ経験の多様性を示す指数）	【事業横断異動活性化】ソニーFG入社後の複数事業領域*1：①～⑦経験*2を有する本籍社員数	259名［2025年4月1日］
	【グループ内多様性促進】ソニーFG本籍社員一人あたりの経験*2事業領域*1：①～⑧数	1.9領域［2025年4月1日］
グループ横断育成施策参加経験者数	グループ横断育成プログラム参加経験者数 *対象プログラム：「ソニーFG2030!」「クロスメンタリング」「Sony University」	140人［2024年度実行後］
多様な社員の活躍関連指数	【女性管理職比率】グループ在籍女性管理職社員数 / グループ在籍管理職社員数 *生命支社制度社員除く	18.2%［2024年度末］
	【女性係長比率】グループ在籍女性係長社員数 / グループ在籍係長社員数 *生命支社制度社員除く	28.2%［2024年度末］
ウェルビーイング関連制度利用率	【男性育休取得率】育児休業/休暇・積立休暇（育児事由）取得者 / 子の出生のあったグループ在籍男性社員 *生命支社制度社員除く	90%［2024年度］
エンゲージメント	エンゲージメントスコア	67［2024年度フルサーベイ］

*1 “領域”：①SFGI・②生命保険事業・③損害保険事業・④銀行事業・⑤介護事業・⑥ベンチャーキャピタル事業・⑦ソニーグループ内その他事業・⑧ソニーグループ外
*2 “経験”：主務経験に加えて、兼務経験を含む。

人材戦略を支える基盤

人材戦略の実行にあたっては、施策に加えて、基盤となる仕組みの整備が重要だと認識しています。例えば、社員と会社が一体となることができる環境づくりを目的に、役員に加えて、従業員についても役位・職責に応じて当社株式によるストック・オプション（新株予約権）を付与しております。また、上場に向けて、ソニーFGとして持株会を創設する予定です。さらに、グループ全体での人材の可視化・コミュニケーション活性化を目的とした人材プラットフォームやグループ内での人材交流促進を目的とした人事制度の整備を進めていきます。

想いに寄り添う。 多様な社員のウェルビーイング実現

属性や状況にかかわらず、社員全員が活躍できる環境を整備しています。誰もが働きやすい職場づくりを目指し、多様なバックグラウンドを持った社員がさまざまなライフイベントやキャリアを調和させながら両立できるように支援しています。また、今後は、全社員が安心して仕事ができる前提として、“健康”に焦点を当てた施策も推進していく予定です。

多様な社員の活躍推進

ソニーFGでは、さまざまな属性の社員が活躍できる環境を整備しています。例えば、さまざまな背景を持つ方々の社会参画が進み、人生100年時代の到来に備えるための保険や資産形成を必要とする顧客層が拡大していく中で、女性社員の意見を踏まえた商品開発等、多様な人材を通した商品・サービス提供のニーズはますます高まっています。こうしたニーズに対応すべく、2025年度末のSFGI、主要3子会社および介護事業3社（ただし、ソニー生命は本社内勤社員のみが対象（以下「グループ対象会社」））の女性管理職比率目標を18%に設定しておりましたが、2024年度末で当目標を達成していることからさらに加速すべく2028年度末に女性係長（指導的地位にあって次期管理職候補の者）比率30%、2035年度末に女性管理職比率30%の目標設定を行っております。女性活躍を推進するとともに、女性が活躍しやすい環境を整えるための施策として、女性本人のみならず管理職や男性社員も対象とした研修を実施しています。また、性別の多様性だけでなく、障がい者雇用の拡大にも積極的に取組んでおり、障がいのある方がさまざまな場面で活躍しています。今後も、多様な人材が活躍できる職場環境の構築を推進してまいります。

管理職に占める女性労働者の割合

2024年度末実績	18.2%
2025年度末目標	18%
2035年度末目標	30%

係長に占める女性労働者の割合

2024年度末実績	28.2%
2028年度末目標	30%

＊「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づく一般事業主行動計画において定めた2025年度末時点での女性管理職比率および女性係長比率の目標人数および2024年度末実績をグループ対象会社で合算し算出した割合です。

ウェルビーイング関連制度

ソニーFGでは、さまざまな状況に柔軟に対応した働き方をできるように各種制度を整備しています。例えば、業務の繁閑に応じて、自らが出社・退社時間を設定するフレックス勤務を導入する等、柔軟な働き方を積極的に推進しています。フレックス勤務と在宅勤務を併用した効率的な時間配分によって、仕事の生産性を高めつつ、社員一人ひとりの生活を豊かにする時間を確保できるよう支援しています。

また、社員の子育てと仕事の両立を促進するために、特に男性労働者の育児休業取得を推進しています。継続的な就業ができるように、育児休業・特別休暇・短時間勤務制度等の制度を整備しています。

男性育休取得率

2024年度末実績	90%
2025年度末目標	100%

＊育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の規定に基づき、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号）第71条の6第2号が定める育児休業等をしたものの数および育児を目的とした休暇制度を利用したものの数の合計数の割合について、2025年度末時点の目標および2024年度末実績をグループ対象会社で合算し算出した割合です。

ソニー損害保険（株）
カスタマーサービス部門医療火新カスタマーセンター医療火新バックオフィスセンター
中野 大地

1人目の出生にあわせて、3か月間の育児休職を取得しました。妻頼みの生活ではなくなり、お互いに協力して生活できるようになりました。もうすぐ2人目が生まれるので、次は5か月の育児休職取得を考えているのですが、上司に相談したところ、さらに長期間の休職取得を提案していただけたので驚きました。

会社として男性の育児休職取得を推奨しているだけでなく、直属の上司が取得を促すことで、社員が相談・取得しやすい環境が作られていると思います。

各社の取組み例

生命保険事業 女性管理職コミュニティConnect

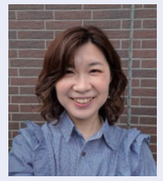
ソニー生命では、女性管理職・管理職を目指すメンバー同士の横のつながり・連帯を強化し、互いに支え合い成長できる環境をつくるために、「女性管理職コミュニティ（Connect）」を組成しています。Connectメンバーは、社員が活き活き活躍できる環境づくりに資する活動を1年の任期で行っています。第4期となる2024年度は、以下の各イベントを開催しました。

1. **キャリアセッション** 社員同士のキャリアに対する悩みを共有する場、ソニーFGの統括部長・課長登壇によるパネルディスカッションイベント
2. **“育児”と“介護”のトークイベント** 育児と介護に関する先輩の体験談を聞き、知見を共有し合う座談会（社員同士がつながり、支え合い、活き活きと働きやすい職場になることを目指し開催）
3. **「脱☆デスク弁当プロジェクト」** ランチタイムの時間を活用し、各社員が部署や拠点を超えて広く面識を持っていただくための、部署横断のランチ会

Connect活動キックオフの様子

今後も、社員主導の活動を通じて、DE&Iのさらなる推進を目指します。

ソニー生命保険（株） 内部監査部内部監査2課
髙橋 洋子



Connectの活動は、さまざまな切り口でのイベントを通して、楽しみながら学びを得られる貴重な機会になりました。日頃接点が少ない他部署の女性社員とのネットワーキングにつながり、視野を広げることができます。今後のキャリア形成にプラスになる取組みとして、活動の輪が一層広がっていくことを期待しています。

損害保険事業 LGBTQ+フレンドリーな取組み

ソニー損保は、社員一人ひとりが自分らしさを活かし、個性が尊重される職場環境を整備するDE&Iの取組みの一環として、LGBTQ+（セクシュアルマイノリティ）当事者社員の同性パートナーに対して、社員の家族や配偶者を対象とした人事制度・福利厚生制度を適用するとともに、当事者社員向けの相談窓口を設置しています。

また、役員を含む全社マネジメントを対象としたオンライン勉強会でLGBTQ+に関連する基本知識や、部下からカミングアウトされた場合などを想定した適切な対応方法を学ぶなど、当事者社員がより相談しやすい環境を整備しています。

銀行事業 長く働きやすい職場づくり

ソニー銀行では、社員それぞれのライフステージにおいて、働きやすさや働きがいを感じられるように、社員の声を反映しながら、長く働きやすい職場づくりに取組んでいます。勤続10年以上の社員を対象とした永年勤続休暇や永年勤続一時金の支給、育児・介護との両立支援の観点から、看護休暇・介護休暇の拡充等、ソニー銀行での働きやすさや働きがいをこれまで以上に幅広い社員層へ提供できることを目指しています。また、休職者のいる職場に向けて休職者職場応援手当を導入し、休職する社員が安心して休むことができるようにすると同時に、休職者の不在を職場で支えるメンバーのモチベーション向上に取組んでいます。

生命保険事業 ソニー生命ビジネスパートナーズ

ソニー生命は、ソニー生命および特例子会社であるソニー生命ビジネスパートナーズを通じて障がい者インクルージョンを推進しています。ソニー生命ビジネスパートナーズは、ソニー生命の特例子会社として2019年3月に設立され、ソニー生命から委託された事務作業や清掃業務などを行っています。

主に精神・発達障がいや知的障がいのある社員を中心に、安心して活躍できるフィールドを拡大しており、ビジョンとして「障がい者が自分らしく輝ける未来へ一個性を、能力に・能力を、総力に・総力を、活力に一」を掲げています。単に作業を行うということではなく、働く一人ひとりが、おのおのの個性を活かし、持てる能力を十二分に発揮できること、次に少しずつでも成長ややりがいを感じながら、個々の力を束ね、より大きな総力に変えていくこと、そして質の高い仕事で、親会社のソニー生命だけでなく、社会に貢献し、活力を与える会社になるという想いを込めたものです。社会人として自立・自律し、自分らしく輝ける場の提供を目指しています。

ソニー生命ビジネスパートナーズ
オフィスの様子

自分らしさを磨く。 グループ内における多様性促進・交流活性化

社員が組織の垣根を越えて、さまざまな経験ができる環境を整備しています。
社員がソニーFGを活用し、自分らしさを磨くことを支援しています。また、今後は、ジョブローテーションの活性化や人材データベースの充実化を通して個性豊かな社員の活躍を一層推進していく予定です。

グループ内公募制度

ソニーFGでは、社員の意志で手を挙げ、希望する部署やポストに応募する仕組みを整備しています。社員一人ひとりの理想のキャリアプランを支援し、自分らしさを磨く重要な仕組みのひとつです。社員の持つ経験の多様性を示す独自指標であるバウンダリースパナー指数の上昇につながることを目指しています。

バウンダリースパナー指数（社員の持つ経験の多様性を示す指数）

事業横断異動活性化

ソニーFG入社後の複数事業領域*1：①〜⑦
経験*2を有する本籍社員数：

2025年4月1日時点 **259名**

グループ内多様性活性化

ソニーFG本籍社員一人あたりの
経験*2事業領域*1：①〜⑧数

2025年4月1日時点 **1.9領域**

*1 “領域”：①SFGI・②生命保険事業・③損害保険事業・④銀行事業・⑤介護事業・⑥ベンチャーキャピタル事業・⑦ソニーグループ内その他事業・⑧ソニーグループ外
*2 “経験”：主務経験に加えて、兼務経験を含む。

ソニーフィナンシャルベンチャーズ（株）（SFV） 投資業務部
吉田 卓未（ソニー銀行から異動）

公募制度を通じて、ソニー銀行（カードローン企画・推進担当）からソニーフィナンシャルベンチャーズ（コーポレートベンチャーキャピタル（CVC））へ自ら手を挙げて異動しました。初年度から未知のCVC業務で戦略的な投資を経験できたことは、大きな自信につながりました。この制度は、個人の主体的なキャリア形成を力強く後押しし、自身の可能性を大きく広げてくれるものだと強く実感しています。この経験を活かし、今後もソニーFGの成長に貢献していきたいです。

ソニーフィナンシャルグループ（株） 金融市場調査部 金融教育課
衛藤 尚美（ソニー生命から異動）

新卒入社以降、ソニー生命にて勤務してきましたが、仕事の幅を広げたいと考えていたときにこの公募制度を知り、応募しました。関心のある分野でこれまでの経験を活かしたいと思ったのがきっかけです。異動にあたっては、前の部署の皆さんに背中を押してもらい、新しい部署でも温かく迎えていただき、感謝しています。これからも、自分ならではのアウトプットを目指して業務に取組みたいと思います。

グループ横断育成施策

ソニーFGでは、2022年度から、各事業の枠を越えて、ソニーFGの未来を切り拓き、牽引できるリーダーの育成を目的としたグループ横断の研修プログラム「ソニーFG2030！」をスタートし、経営人材育成を強化しています。また、個に寄り添った育成プログラムとして、クロスメンタリングプログラムを実施しています。ソニーFG内の異なる事業の役員がメンターとなり、将来のリーダー候補の育成ニーズに基づいてメンタリングを行っています。また、ソニーグループと連携のうえ、金融の枠を越えたリーダー育成プログラム（「Sony University」等）に参加し、リーダー候補が既存の常識の枠にとらわれない広い視野を体得する機会を提供しています。

グループ横断育成プログラム参加経験者数

2024年度実施後 **140名**

＊ 対象プログラム：「ソニーFG2030！」「クロスメンタリング」「Sony University」

ソニーFG2030！の様子

各社の取組み例

生命保険事業 ライフプランナーと本社社員の想いが重なるプログラム

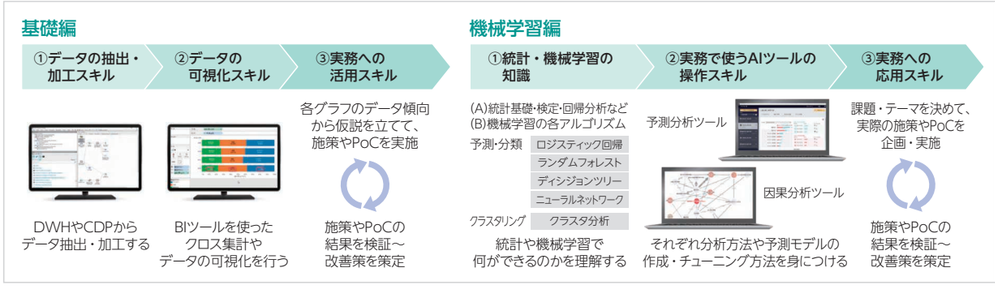
ソニー生命のライフプランナーは、お客さまを第一に考える姿勢、プロフェッショナルとして必要な知識とスキル、適切な習慣を身につけるべく3年間に亘りベーシック・トレーニング・プログラム（B.T.P.）を履修しています。また、本社ではOJT（経験）・Off-JT・キャリア開発の3つによって社員の自律的な成長を支援しており、特に寺子屋（社内講師による任意参加型勉強会）や充実した自己啓発プログラムの活用により多様な人材の育成に注力しています。

そのうえで、それぞれ異なるミッションを担うライフプランナーと本社社員が集い、仕事に対する誇りや悩みについて本音で語り合うことで、互いを理解し、ソニー生命の文化や自身の果たすべき役割を再確認する場としてSony Life Value研修を実施しています。熱い想いを持って取組む仲間がいることを認識し、互いをリスペクトすることで多様な価値観・経験を持った社員が、「お客さまの『生きがい』ある人生をお守りする」というビジョン実現に向けて志を同じくし、ライフプランナーと本社の一体感を醸成しています。

Sony Life Value研修

損害保険事業 独自のDX人材育成プログラム

ソニー損保では、顧客ニーズに応じたサービスの提供や効果的なマーケティングの実施、業務の効率化などを通じて、お客さまにとって価値ある「違い」を創出するため、データとテクノロジーの活用を推進しています。データの収集・分析・活用を的確に行うための高度な専門知識とスキルを持つ人材を、組織の枠を越えて育成するため、独自のDX人材育成プログラム“データ分析 Boot Camp”を実施しています。参加者が業務で実際に抱えている課題に取組む実践的な内容とし、継続的なDX人材の育成を図っています。



銀行事業 社内勉強会（自主性を重んじる「分かち合い」と「知識共有」の場）

ソニー銀行では、「自律自走」を人材育成の中心に据え、社員一人ひとりが自らの成長を追求できる環境を整えています。この人材育成方針のもと、定期的に開催される社内勉強会は、今年度で7年目を迎え、社員が自ら企画し、参加する「分かち合い」と「知識共有」の場として機能しています。具体的には、「生成AIセミナー」や「web3×エンタメの新顧客体験」など、イノベーションを促進し、スキル向上を目指すものから、「LGBTQ+勉強会」や「女性管理職座談会」など、ダイバーシティに関するものまで幅広いテーマで開催され、社員同士が交流し、異なる視点や意見を交わすことができる貴重な「自分らしさを磨く場」となっています。

介護事業 ライフマネージャー®育成プログラム

介護事業では、“Life Focus”の事業コンセプトに基づき、ご入居者がその方らしい生活を実現できるように、ライフケアプランの進捗管理・監修から実行まで担う「ライフマネージャー®*」という独自の職種を設けています。ケアスタッフやナーススタッフ、作業療法士などを長年務めた経験豊かなスタッフが就任し、ご入居者の方がこれまでの人生において大切にされてきたことを実現できるようにサポートします。

事業コンセプトに重要な役割を担うライフマネージャー®の育成にあたっては、スタッフの日常業務やコミュニケーションの様子を踏まえ、本社のLife Focus推進室も関与し、全社として育成を図っています。ご入居者のこれまでの人生をヒアリングするライフアセスメントやライフケアプランの立案・実行についての研修プログラムが整備されており、一人ひとりの人生に深く寄り添えるライフマネージャー®を目指していきます。やりがいを持ち楽しみながら仕事をするライフマネージャー®の姿は、他のスタッフにとってキャリアアップを目指すモチベーションになっています。

＊「ライフマネージャー®」は、ソニー・ライフケア（株）の登録商標です。

一歩前へ。 挑戦を常に尊重し後押しする風土醸成

社員が失敗を恐れず挑戦する姿勢を後押しする環境を整備しています。
特に、小さなことでも、まず「やってみる」姿勢が当たり前だと思える会社の風土を醸成することが重要だと考えています。
また、今後は、新しい商品・サービスの具体的な立ち上げを支援するグループ全体での新規事業・サービス創出プロジェクトやサクセッションプランの仕組み共通化を通して、社員の挑戦を後押しする仕組みをさらに推進していく予定です。

Sony Financial Group CHALLENGE AWARD

Sony Financial Group **CHALLENGE AWARD**

ソニーFGでは、個人やチームで創意工夫して取組んだ新しいチャレンジを表彰するイベントを開催しています。グループ内からエントリーされた取組みは、自発性・挑戦度・影響度の視点から、社員投票や各社社長により審査されます。

表彰式では、グループ各社の社員が見守る中、受賞者が発表され、各社社長からトロフィーが授与され、大いに盛り上がりました。2024年度は、ライフケアデザイン（株）事業部 Life Focus推進室のナイトアクティビティの導入プロジェクトが大賞に選ばれました。夜の時間帯は、スタッフの数が少ないため、すぐに就寝になるという介護業界の常識を覆す取組みです。一日の中で一番リラックスした自分らしい時間である夕食後の団らんの時間に着目し、ソニーFG介護事業のコンセプト“Life Focus”、「その人らしさ」を体現したいという想いが込められています。

受賞者の集合写真

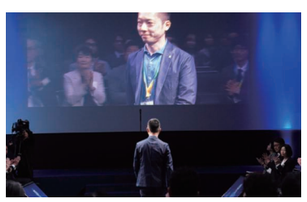
2024年度スケジュール

11月	12月	1月	2月	3月	4月
応募期間（応募件数 計94件）		審査（社員投票等）			授賞式

大賞 **ライフケアデザイン（株）事業部 Life Focus推進室**

数ある応募の中から大賞に選んでいただき、本当に嬉しいです。今回の受賞を通じて、介護の常識を覆してチャレンジした、私たちの取組みが間違っていなかったと、改めて自信を持つことができました。また、介護の現場では特に、モチベーションは大事であると常々実感しており、スタッフたちをさらに突き動かす力（勇気）になればと思います。今後も“ご入居者のため”に、さまざまな壁をひとつずつ打開すべくチャレンジしていきたいですし、その姿をしっかり発信していきたいです。

応募した社員全員には、参加賞としてネックストラップが贈られました。グループ内でネックストラップを持つ社員が増え続け、チャレンジが日常になるグループを目指し、今後も継続して実施していきます。


ランウェイを歩く受賞者

応募内容のパネル展示

ネックストラップ保有者数（応募経験のある社員数）

2024年度開催後 **451** 名

各社の取組み例

生命保険事業 アントレプロジェクト

ソニー生命は、「人のやらないことに挑戦して、社会に貢献する」というソニースピリットを原動力に、従来の様式を覆す新たなビジネスモデルで業界に参入し、着実に成長してきました。組織が大きくなっていく中であっても、創業時と同様のチャレンジ精神を発揮する場を提供し続けるために、全社員対象の公募制の新規事業創出プロジェクト「アントレプロジェクト」を実施しています。社員の挑戦への想いを起点として、本社・支社・代理店といった多様な人材が協業し、環境変化に合わせたニーズを拾い、お客さまに対して新たな価値提供をするための新規事業を創出することを目指しています。

本プロジェクトでは、一次審査を通過したアイデアにおいて検討チームを組成し、顧客インタビューや収支計画の策定、サービス試作での実証実験等を行いながら、事業モデルの確立に向けた検討を進めていきます。

従来、ソニー生命内の取組として実施していましたが、より多様なアイデアや人材を集めるために、ソニーFG各社への展開も開始しています。プロジェクトのアップデートを繰り返しながら、本プロジェクトにより、継続的な新規事業創出を実現していきます。

ソニー生命保険（株） ビジネスディベロップメント室（アントレプロジェクト事務局）
飯嶋 亜男

これまで私を含めて100名以上の社員が新規事業検討に参画しています。複数年連続でアイデアを応募する社員もおり、挑戦する風土が確実に根付いていることを実感しています。お客さまへの新たな価値提供に向けて「一歩前へ」の社員の挑戦への想いを実現できる場にします。

介護事業 Life Focus Awards

介護事業では、“Life Focus”の事業コンセプトに基づき、ご入居者お一人おひとりの“その方らしい”生活の実現につながる取組みを発表するイベント“Life Focus Awards”を開催しています。各ホームからさまざまなテーマでの事例が発表され、その中から、得票数に応じて選ばれた大賞や部門ごとに選出された優秀事例の表彰も併せて行われます。日々“Life Focus”実現のために邁進しているスタッフの取組みにスポットライトを当てるイベントです。

発表された事例は、会社全体の資産となり、他ホームのスタッフがそれぞれのご入居者の方々に展開し、さらなる“Life Focus”実現に応用していきます。ホームの垣根なく連携を深めることで、スタッフが意欲を高め、サービス品質の向上や業界内での独自性・差別化につながります。

ライフマネージャー®と担当ケアスタッフが会場に集うとともに、東北・新潟・関東の約50拠点からオンラインで同時視聴をします。一般的に、介護の現場は、ホーム単位で業務が完結する中で、単なる事例の共有ではなく、全スタッフ参加型のイベントの形式とすることにより、同じ想いを持ちながら、ご入居者の方々に向き合う仲間を知り、交流する機会になります。本イベントを通して、スタッフが“Life Focus”について深く考えるきっかけになっています。

ライフケアデザイン（株） 事業部 ソナーレ浦和
髙島 妙子・並木 奈保子

この度、「Life Focus Awards 2024」にてDiamond賞をいただくことができました。受賞できたのも、ご本人、ご家族、チームの皆さんの力があったからこそだと考えています。日々、「その方らしさ」に向き合う中で、ご入居者とともに目標を持ち、少しずつ生きる力を取り戻していく姿に、私たちも多くの気付きをいただきました。今後もお一人おひとりの想いに寄り添いながら、自分らしく生きられる“Life Focus”の実現に邁進していきます。

地域社会・環境

ソニーFGは、地球環境の保全が人類共通の最重要課題のひとつであると認識し、「ソニーフィナンシャルグループ環境方針」を定め、日々の事業活動を通じて環境保全に配慮した活動・取組みを実施しています。

ソニーフィナンシャルグループ環境方針

(理念)

ソニーフィナンシャルグループは、事業活動を通じてステークホルダーへの価値提供を図るとともに、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、ソニーグループの一員として事業活動および商品・サービスのライフサイクルのあらゆる面で地球環境の保全に配慮して行動します。

(方針)

1. ソニーフィナンシャルグループは、事業活動を行うために必要な資源・エネルギーについて、資源リサイクルや省エネルギー等を推進し、全就業者が高い意識をもって環境負荷の低減に努めます。
2. ソニーフィナンシャルグループは、事業活動を行う上で適用を受ける環境保全に関する関連法規、およびその他の要求事項を遵守します。
3. ソニーフィナンシャルグループは、環境目的・目標を設定のうえ、環境保全活動を推進するとともに、継続的な改善を行います。
4. ソニーフィナンシャルグループは、全就業者に対し環境保全活動を周知することにより、業務と生活のさまざまな側面における環境に関する意識の向上を図ります。
5. ソニーフィナンシャルグループは、環境方針および環境保全への取り組みについて、広報活動を通じて社内外へ公表します。

「ソニーフィナンシャルグループ　春日の森」活動

2025年5月27日に長野県佐久市春日財産区（管理者：栁田 清二 佐久市長）と「森林（もり）の里親」協定*を締結しました。

ソニーFGは、美しい地球を未来世代へ残すため、各事業を通じて気候変動、生物多様性および資源の領域におけるさまざまな環境保全活動を推進しており、この度の佐久市春日財産区との協働を皮切りに、里地里山での活動にも積極的に取組んでまいります。

＊ 長野県の仲介により、社会貢献に意欲のある企業等と森林整備等に意欲を持った地域等が連携して森林活動を展開する制度

日比谷公園におけるSynecoculture™の導入

ソニー銀行は、2024年より都立日比谷公園（東京都千代田区）のカラーリーフガーデンで耕起・施肥・農薬を必要としない農法Synecoculture（シネコカルチャー）の露地栽培法を活用した花壇づくりに取組んでいます。定期的に社員がカラーリーフガーデンの管理や観察を行い、この環境下で育つ植物の成長過程、そこに集まる昆虫の調査や種類などを実践的に学び、生物多様性を考える機会としています。

日本自然保護協会「イヌワシも暮らせる森づくり」への支援

ソニー銀行は、ネイチャーポジティブの実現を目指し、国内の森林保全や生物多様性の保全と再生を目的とした「イヌワシも暮らせる森づくり」への支援として、新規口座開設1口座につき10円を公益財団法人日本自然保護協会（以下、「NACS-J」）へ寄付を開始しました。

イヌワシは、森林の生態系ピラミッドの頂点に立ち、森の豊かさの指標となる生きものです。しかし、近年、生息環境の悪化にともない、個体数が減少しています。NACS-Jは、「イヌワシも暮らせる森づくり」を掲げ、群馬県みなかみ町や宮城県南三陸町など全国の主要な場所で、生物多様性が劣化してしまっている森林を自然豊かな森に再生する活動や、狩場を創出する活動などに取組んでいます。

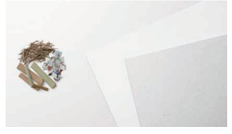
寄付までの流れ

名刺に「オリジナルブレンドマテリアル」を採用

ソニーFG各社の名刺にソニーが開発した環境に配慮した紙素材「オリジナルブレンドマテリアル」を導入しました。「オリジナルブレンドマテリアル」は、ソニー製品のパッケージにおける素材循環を実現することを目的に開発された紙素材です。産地を特定した竹、さとうきびの搾りかす、リサイクルペーパーが原料で、さまざまなソニー製品の外箱、内箱で採用されているほか、ソニーグループ各社の名刺素材としても利用されるなど、その用途が拡大しています。

▶ソニーFGニュースリリース
https://www.sonyfg.co.jp/ja/news/article/240419_01.pdf

オリジナルブレンドマテリアルのパッケージ（イメージ）


原材料とオリジナルブレンドマテリアル

「One Blue Ocean Project」への取組み

ソニーFGでは、ソニーグループ全体で海洋プラスチック汚染問題に継続的に取組むプロジェクト「One Blue Ocean Project」へ参画し、社内の自動販売機や会議室での使い捨てプラスチック製品の使用削減または中止、執務室内でのプラスチック製品の使用削減および再生材の積極利用するほか、河川、海岸、地域の清掃活動を定期的に行っています。

「そらべあ発電所」の寄贈

ソニー生命およびソニー損保は、再生可能エネルギーの普及啓発と環境教育などを行う「NPO法人そらべあ基金」への寄付を通じて、太陽光発電設備「そらべあ発電所」を全国の幼稚園・保育園・こども園に寄贈しています。

ソニー生命は「ご契約のしおり・約款」について、2017年7月より従来の「冊子版」に加え「Web版」を導入し、「Web版」を希望されたお客さまの数に応じ、削減された紙や印刷関連費用の一部を、ソニー損保は自動車保険をご契約いただく時に年間走行距離を確認し、実際の走行距離がご契約時の予想より短かった場合、ご契約者が予想より走らなかった距離の総計をもとに定めた額を寄付しています。

にしのもりこども園（群馬県）に寄贈した太陽光パネル

山鹿こども園（熊本県）で寄贈記念式典を実施

▶ソニー生命｜そらべあ基金への寄付活動
https://www.sonylife.co.jp/land/sustainability/environment/solarbear/

▶ソニー損保｜そらべあ基金への寄付活動
https://www.sonysonpo.co.jp/company/sustainability/environment/solarbear/

各種手続きのペーパーレス化・電子交付への切替えによるCO_2削減

ソニー生命では、ご契約のお申込からご契約後の各種手続き、保険金・給付金のご請求に至るまでの一連のプロセスでペーパーレス化を行うとともに、パンフレット等の閲覧が可能な専用ウェブサイトの構築を通じて、書類郵送にかかるCO_2排出量ならびに紙資源の大幅な削減に貢献しています。加えて、リモートによる面談や手続きを実現し、お客さま訪問時の交通利用にかかるCO_2排出量の削減にも貢献しています。社内業務においても電子ワークフローソフトを採用し、書類の回覧や押印の機会を減らすことで紙資源の削減を進めています。

ソニー損保では、自動車保険・火災保険・医療保険・海外旅行保険においてインターネットによる契約申込を可能とし、紙の申込書などの作成・郵送を省略しています。加えて、自動車保険・火災保険のお客さまがウェブサイトから契約される際に保険証券などの発行・郵送の省略を希望された場合、保険料を最大500円割引く“証券ペーパーレス割引”を適用し、紙資源の削減を進めています。

ソニー銀行では、インターネット銀行として、取引伝票や通帳、商品説明資料、お客さまへの交付帳票など、ウェブ画面でのご案内、電子交付を基本とし、ペーパーレス化を推進しています。加えて、お客さまが住宅ローンの本審査に係る書類をアップロードで提出された場合、お申込1件につき50円をソニー銀行が公益財団法人世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）へ寄付することで、お客さまとともに環境保全活動や紙資源の削減に取組んでいます。

取締役紹介（2025年7月1日現在）（男性7名 女性2名）

取締役

遠藤 俊英
Toshihide Endo

代表執行役 社長 CEO
業務執行

主な兼職
- ソニーグループ(株) ビジネスCEO
- ソニー生命保険(株) 取締役
- ソニー損害保険(株) 取締役
- ソニー銀行(株) 取締役
- ソニー・ライフケア(株) 取締役
- ソニーフィナンシャルベンチャーズ(株) 取締役
- なかのアセットマネジメント(株) 社外取締役

●出席状況
取締役会 13/13(100%)
指名委員会 4/4 (100%)
報酬委員会 4/4 (100%)
●在任期間 2年

山田 和宏
Kazuhiro Yamada

執行役 CFO

主な兼職
- ソニー生命保険(株) 取締役
- ソニー損害保険(株) 取締役
- ソニー銀行(株) 取締役
- ソニー・ライフケア(株) 取締役
- ソニーフィナンシャルベンチャーズ(株) 取締役
- ソニーライフ・コミュニケーションズ(株) 取締役

●出席状況
取締役会 10/10(100%)
●在任期間 1年

池内 省五
Shogo Ikeuchi

取締役 社外役員

主な兼職
- JICキャピタル(株) 代表取締役社長CEO
- AnyMind Group(株) 社外取締役
- JSR(株) 取締役

●出席状況
取締役会 13/13(100%)
指名委員会 4/4 (100%)
報酬委員会 4/4 (100%)
●在任期間 6年

吉澤 和弘
Kazuhiro Yoshizawa

取締役 社外役員

主な兼職
- (株)NTTドコモ 相談役
- パーソルホールディングス(株) 社外取締役
- 大和ハウス工業(株) 社外取締役

●出席状況
取締役会 13/13(100%)
指名委員会 4/4 (100%)
報酬委員会 4/4 (100%)
●在任期間 4年

早瀬 保行
Yasuyuki Hayase

取締役 社外役員

主な兼職
- ソニー生命保険(株) 監査役
- ソニー損害保険(株) 監査役
- ソニー銀行(株) 監査役

●出席状況
取締役会 13/13(100%)
監査委員会 7/7 (100%)
●在任期間 10年

丹生谷 美穂
Miho Niunoya

取締役 社外役員

主な兼職
- 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 シニアパートナー
- パーク24(株) 社外取締役

●出席状況
取締役会 13/13(100%)
監査委員会 7/7 (100%)
●在任期間 2年

早川 禎彦
Sadahiko Hayakawa

取締役

主な兼職
- ソニーグループ(株) 執行役員 コーポレートエグゼクティブ

●出席状況 –
●在任期間 –

高岡 浩三
Kozo Takaoka

取締役 社外役員

主な兼職
- ケイアンドカンパニー(株) 代表取締役
- KTデジタル(株) 代表取締役
- (株)サイバーエージェント 社外取締役

●出席状況 –
●在任期間 –

梶山 園子
Sonoko Kajiyama

取締役 社外役員

主な兼職
- 日本マクドナルドホールディングス(株) 社外監査役
- 日本マクドナルド(株) 監査役
- 伊藤忠エネクス(株) 社外監査役

●出席状況 –
●在任期間 –

- 2025年6月20日付で就任した取締役：早川禎彦氏、高岡浩三氏、梶山園子氏
- 出席状況は、2024年度の1年間（2024年4月1日から2025年3月31日まで）における状況です。
- 山田和宏氏は、前年の定時株主総会（2024年6月20日開催）において新たに取締役に選任されたため、出席対象となる取締役会の回数が他の取締役と異なります。
- 当社は、2024年9月30日開催の当社臨時株主総会の承認をもって同年10月1日付で監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行しています。このため、委員会への出席状況は同日以降の状況を記載しています。また、早瀬保行氏、丹生谷美穂氏の取締役会への出席状況には、当該機関設計変更前における社外監査役としての出席回数を含めて記載しています。
- 在任期間は2025年6月20日株主総会時点です。早瀬保行氏、丹生谷美穂氏の在任年数には、上記機関設計変更前における社外監査役としての期間を含めて記載しています。

▶略歴の詳細は、有価証券報告書「役員の状況」をご覧ください。
https://www.sonyfg.co.jp/ja/financial_info/yuho/

コーポレートガバナンス

ソニーFGでは、2025年度から企業理念を再定義のうえ、「Our Vision（私たちのありたい姿）・Our Values（私たちの価値観）・Our Foundation（私たちの事業における礎）」を掲げています。事業活動を通じたOur Vision（私たちのありたい姿）の実現を支える基盤として、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題のひとつと位置づけています。

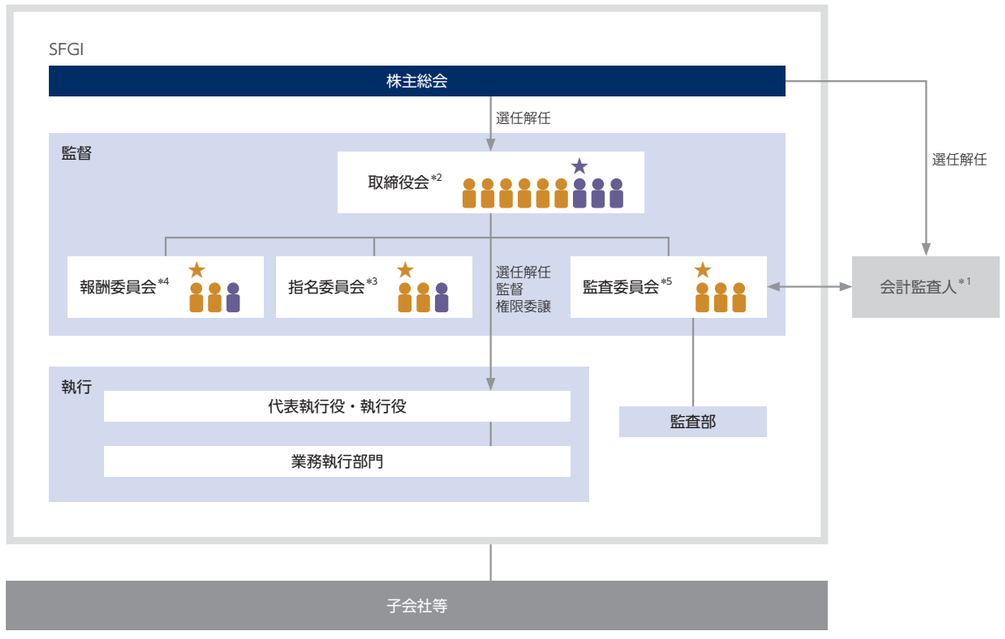
コーポレートガバナンス基本方針

（コーポレートガバナンスの基本的考え方）

SFGIは、グループのさまざまな経営資源を有効活用し、企業理念を実現していくことで、すべてのステークホルダーの期待・信頼に応え、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。また、金融持株会社として、金融事業が持つ高い公共性を意識し、経営の独立性を確保するとともに、透明性の高い経営に努め、グループの経営の健全性・適切性の確保を重視したガバナンス体制を構築します。

コーポレートガバナンス体制図（2025年7月1日現在）

：社内取締役　：社外取締役（★★は議長）



*1　2024年度の会計監査人への報酬等：227百万円（うち、会計監査人としての報酬等：227百万円）
*2　SFGIでは社外役員の選任に関して、「役員候補者の選定に係る基本方針」の中で社外役員の独立性基準を定めています。
*3　指名委員会の構成メンバー：池内 省五氏（議長）、吉澤 和弘氏、遠藤 俊英氏
*4　報酬委員会の構成メンバー：吉澤 和弘氏（議長）、池内 省五氏、遠藤 俊英氏
*5　監査委員会の構成メンバー：早瀬 保行氏（議長）、丹生谷 美穂氏、梶山 園子氏

▶SFGIウェブサイト「取締役候補者の選定に係る基本方針」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/company/data/nomination_policy.pdf

リスクガバナンス

SFGIは、金融持株会社としてグループ各社の経営資源を集結することで、グループ全体のリスク管理態勢をより強化し、統合的なリスク管理を行っています。SFGIでは「グループリスク管理の基本方針」を定め、グループの経営方針および戦略目標に即したリスク管理態勢を構築しています。また、各業態およびリスク種別によって異なる特性に応じたリスク管理を行うことにより、グループの事業価値向上を図っています。

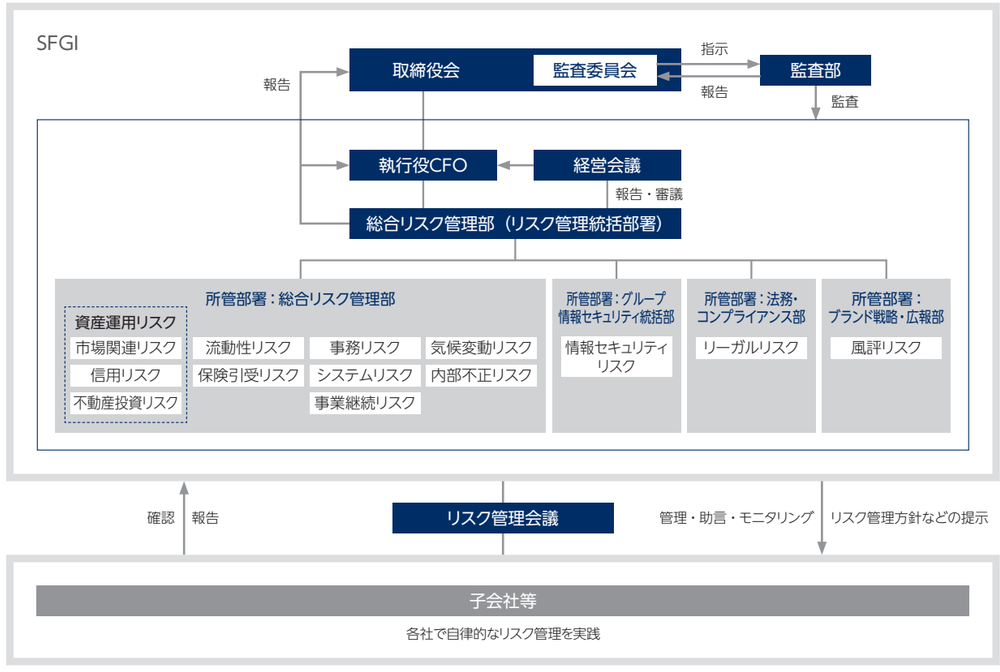
▶SFGIウェブサイト「リスク管理」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/sustainability/risk_management.html

SFGIおよびグループ各社のリスク管理態勢

SFGIでは、「リスク管理基本規則」を制定し、役員・従業員ならびにグループ会社に周知徹底を図り、グループ各社のリスクの所在および種類を把握し、各種リスクを適切に管理する態勢を整備しています。SFGIのリスク管理統括部署は、各社のリスク管理部門などと連携して、モニタリングやリスク管理会議の開催などを通じて、グループのリスク管理状況を把握し、取締役会等に定期的な報告を行っています。

グループ各社においては、会社の規模、特性および業務内容に応じてリスクの種類ならびに定義を最適化し、リスク管理態勢を構築し、各リスクについての評価、モニタリング、その他管理などを自律的に行っています。

ソニーFGのリスク管理態勢（2025年7月1日現在）



グループERM

ソニーFGでは、グループERMの枠組みを導入しています。

▶P15　戦略・レビュー　ソニーフィナンシャルグループ ERM・ESR

危機管理体制

SFGIは、SFGIおよびグループ各社が災害やシステム障害などにより事業の継続的遂行が困難な事態に陥った際に備えて、グループにおける包括的な行動方針として「コンティンジェンシー・プラン」を定めています。また、グループ各社は、それぞれの業容および事業内容に即した規程やマニュアルなどを整備し、通常の事業継続が困難となるおそれがある場合にはSFGIに報告する体制をとっています。SFGIでは、報告された状況が、リスク管理基本規則などに定めたリスク管理体制下での対応では困難であると判断した場合、その事象に応じて代表執行役社長 兼 CEOまたは執行役CFOを本部長とするコンティンジェンシー対策本部を設置し、全業務の本格復旧に向けた事業継続策を遂行することを定めています。

管理すべきリスクの種類と定義の概要

種類	定義
市場関連リスク	金利、有価証券などの価格、為替などのさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、保有する資産・負債（オフバランスを含む）の価値が変動し、グループが損失を被るリスク
信用リスク	信用供与先（法人・個人など）の財務状況などの悪化などにより、資産・負債（オフバランスを含む）の価値が減少ないし消失し、グループが損失を被るリスク
不動産投資リスク	賃貸料などの変動などを要因として不動産にかかわる収益が減少する、または市況の変化などを要因として不動産価格自体が減少し、グループが損失を被るリスク
流動性リスク	以下の内容により、グループが損失を被るリスク ●資金繰りリスク：決済日に必要な資金が確保できなくなり、資金決済が履行できなくなるリスクや、資金の確保に通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク ●市場流動性リスク：市場の混乱などにより市場において取引ができなくなり、グループが保有するポジションを解消することが不可能となるリスクや、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク
保険引受リスク	経済情勢や保険事故の発生率が保険料設定時の予測に反して変動することにより、グループが損失を被るリスク
事務リスク	事務管理上の不具合に関連して生じる過失・不正・トラブルなどによって、グループが有形無形の損失を被るリスク
システムリスク	システムに関連して生じるトラブル・損壊・不正利用などによって、グループが有形無形の損失を被るリスク
リーガルリスク	法令などに抵触する手段・方法による業務遂行その他不適切な業務遂行によりグループが被るリスク、ならびに訴訟などが提起されることおよび各種権利侵害を受けることなどによりグループが被るリスク
風評リスク	社会倫理に反する行為、不公正な取引、不適切な情報開示などに基づき市場や顧客の間における会社の評判が悪化することにより、グループが有形無形の損失を被るリスク
事業継続リスク	財務内容の悪化、流動性問題、システムトラブル、不祥事件、災害・事故など不測の事態（危機）が発生し、グループの事業継続が困難になるリスク
情報セキュリティリスク	外部からのサイバー攻撃や、内部者や業務委託先によるグループの業務の遂行に係る不正や故意・過失などに起因し生じた、情報の漏えい・滅失・改ざん、情報資産の不正利用などによって、グループが有形無形の損失を被るリスク
気候変動リスク	以下の内容により、グループが損失を被るリスク ●物理的リスク：気候変動により、資産に対する直接的な損傷や、サプライチェーンの寸断による間接的な影響などが生じることで損失を被るリスク ●移行リスク：低炭素経済への移行にともない、広範囲に及ぶ政策・法規制・技術・市場の変化が生じることで損失を被るリスク
内部不正リスク	内部者が関与する、またはグループの業務に従事する業務委託先により当該グループの業務に関連して行われた、意図的に規制・法令・社内規則を違反するまたは回避する行為などにより、グループが有形無形の損失を被るリスク

（注）個人情報管理、委託先管理、資産運用に関わる問題等、ひとつの事象から発生した問題が複数のリスクの種類に跨る場合には、それぞれのリスクの観点から着眼し、適切に対応することとしています。なお、リスクの種類・定義は、環境の変化などに応じて適宜見直しを行い、必要に応じて追加などを行います。

サイバーセキュリティに関する取組み

ソニーFGは、情報セキュリティが「お客さまに付加価値の高い商品・サービスを提供するために欠かすことのできない基礎」と考えています。

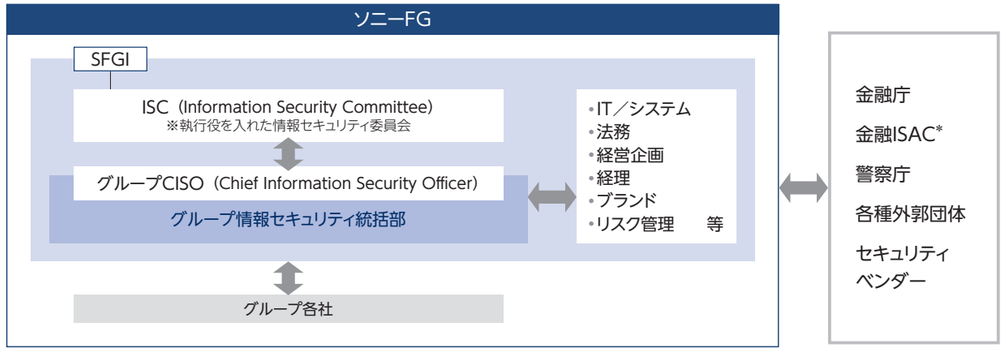
サイバー攻撃は増加の一途をたどっており、またその攻撃手法も多様化・高度化していることからも明らかなように、情報セキュリティをめぐる環境は日々変化し、複雑さを増しています。この変化に適切に対応し、お客さまの情報をはじめとする情報資産を適切に管理していくことは、私たちの責務であると考えています。

このような情報セキュリティ管理は、経営トップが主導的に取組むべき重要課題であるととらえ、定期的に経営トップとの報告・議論を実施しております。各社においては執行役員である情報セキュリティ責任者を任命し、情報セキュリティ対策の方針や内容について、各社の経営会議、取締役会などで定期的に報告を行っています。さらにSFGIにおいてはグループ情報セキュリティ管理を統括する執行役員を任命し、当該執行役員の指揮下に設置したグループ情報セキュリティ統括部が、情報セキュリティに関する教育資料を各社に提供し従業員教育に生かすなど、各社の情報セキュリティ対応の支援やグループ全体の管理品質等についてのモニタリングを行っています。

情報セキュリティインシデント対応態勢

ソニーFGの中核を占めるソニー生命、ソニー損害、ソニー銀行には情報セキュリティ事故等に対応するCSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置しており、各社において自律的にサイバー攻撃に対応する態勢を整えています。攻撃影響の大きさやグループ間での連携が必要となった場合には、SFGIのグループCSIRTであるグループ情報セキュリティ統括部が対応の連携や指揮等を行います。また、サイバー攻撃手法の多様化・高度化に鑑み、金融ISACをはじめとする各種外部セキュリティ機関との連携も行っています。

ソニーFGの情報セキュリティ態勢



＊ 金融業界のサイバーセキュリティ分野における共助を実現するための組織

個人情報保護の取組み

SFGIは、個人情報の取扱いに関し、利用目的の範囲内での個人情報の取得・利用などの方針を定めた「プライバシーポリシー」および具体的な安全管理措置を定めた「個人情報の保護等に関する規則」を制定しています。また、グループ各社の各種安全管理措置の状況などをモニタリングしています。

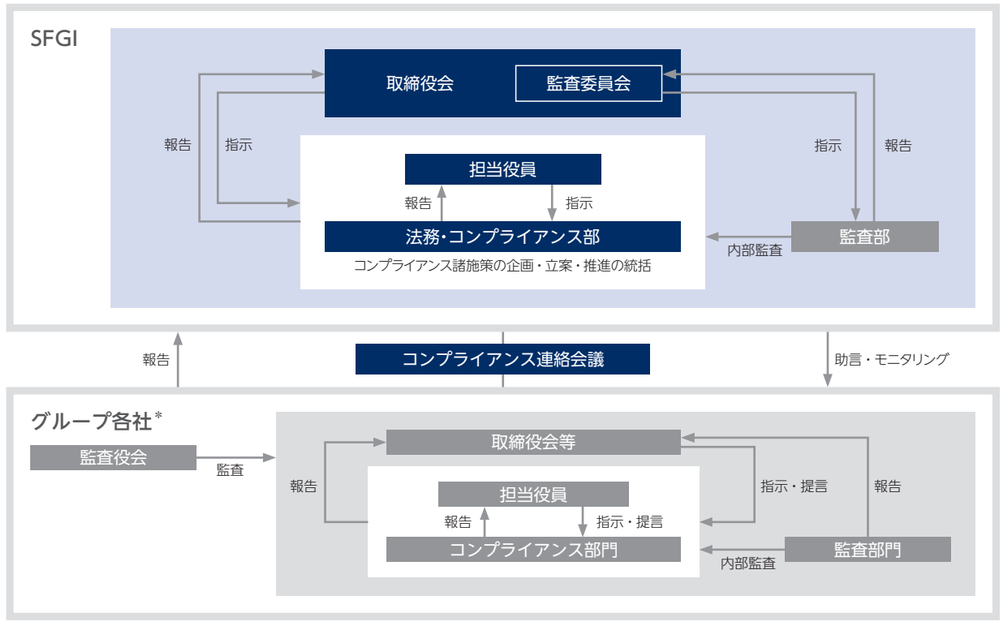
▶SFGIウェブサイト「プライバシーポリシー」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/privacy_policy/

コンプライアンスについての基本的な考え方

SFGIでは、コンプライアンスを「役員・従業員の一人ひとりが、ソニーFGの企業理念への理解を深め、関連するさまざまな法令、規則、社会的規範等（以下、「法令等」）を遵守するとともに、高い倫理観のもと、透明性のある適切な業務運営を遂行するための取り組み」と定義し、経営の最重要課題のひとつとして位置づけています。また、SFGIのすべての役員・従業員がコンプライアンスを実践するため、各自が負う義務・責任に関する法令等を十分に認識し理解する態勢を構築しています。

ソニーFG各社は、それぞれの業態・規模等に応じた態勢を構築してコンプライアンスの実効性を自ら高めていく責任があります。SFGIは、金融持株会社として、グループ経営の観点からソニーFG各社のコンプライアンス態勢を常に把握し、必要に応じて助言等を行うことにより、その推進を図る役割を担っています。

ソニーFGのコンプライアンス態勢図（2025年7月1日現在）



＊本図はソニーFG各社におけるコンプライアンス態勢の概要を示したものです。ソニーFG各社の業態・規模等により、組織の構成や名称等が異なります。

ソニーFGのコンプライアンス活動

SFGIでは、ソニーFGのすべての役員・従業員が遵守すべき「ソニーフィナンシャルグループ行動規範」を定めています。

また、SFGIにおいて、取締役会は「コンプライアンス・マニュアル」[*1]および「コンプライアンス・プログラム」[*2]を策定し、その遵守状況や進捗状況について適宜把握することにより、コンプライアンス態勢を整備・構築し、その適切な運用に率先して取組んでいます。また、コンプライアンス上の問題が発生した場合には、コンプライアンスの推進を統括する部門である法務・コンプライアンス部が、コンプライアンス・マニュアル等に則り、事実確認・調査を行い、関係部門に対して適切に対処を指示するとともに、取締役会等に報告を行う態勢が整備されています。

ソニーFG各社においても、「ソニーフィナンシャルグループ行動規範」を踏まえた行動規範を採択して自らコンプライアンス態勢を整備・構築しており、SFGIはその適切な運用のための指導・支援を行っています。年に2回開催される「コンプライアンス連絡会議」は、ソニーFG各社のコンプライアンス推進状況の確認等を目的とし、ソニーFG各社のコンプライアンス担当役員・部長等で構成され、重要な討議結果はSFGIの取締役会等に報告されます。

ソニーFG各社において発生したコンプライアンス上の問題は、原則として各社が自らの定める社内規程に基づき、事実確認・調査を行い、自らの責任において対応します。ただし、SFGIはソニーFG各社に対して、別途定める報告基準に従い、重大と判断される問題については、速やかにSFGIに報告させるものとし、報告を受けたSFGIは、適切な対応を検討のうえ、必要に応じてソニーFG各社に対して助言や指導を行う態勢を整備しています。

また、SFGIおよびソニーFG各社のコンプライアンス活動状況についての監査が定期的に実施され、ソニーFG全体のコンプライアンス態勢の有効性が検証されており、監査を通じて提言された事項に対しては、改善に向け取組んでいます。

＊1　コンプライアンスを実現するためのSFGIのコンプライアンス態勢ならびに役員・従業員が理解しておくべきソニーFGの企業理念等を掲げたものです。また、法令等に抵触する行為等、コンプライアンス上問題のある行為等を発見した場合の報告先、事実確認・調査を行う態勢や対処方法のほか、コンプライアンス状況の確認方法等についても定めています。

＊2　コンプライアンスを実現するため、コンプライアンス状況の確認、研修、その他に係る事項についての実践計画として、原則として年度ごとに策定しています。

▶SFGIウェブサイト「ソニーフィナンシャルグループ行動規範」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/company/data/code_of_conduct.pdf

コンプライアンス徹底に向けた具体的な取組み

ソニーFGでは、「ソニーフィナンシャルグループ行動規範」において、贈収賄防止、個人的利益相反状況の回避、反社会的勢力の排除、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策の推進といった、腐敗の防止およびコンプライアンスの徹底に向けた会社としての取組方針を定めています。そのうえで、社内規程に基づき、上記テーマに関するものを含む腐敗防止およびコンプライアンス推進のための研修を毎年実施しているほか、SFGIのCEOからのトップメッセージや四半期に1回以上の頻度でのコンプライアンスメッセージの配信を通じ、すべての役員・従業員に対して腐敗防止およびコンプライアンスに係る周知徹底を図っています。なお、役員・従業員に対するアンケートを実施し、役員・従業員の腐敗防止およびコンプライアンスに関する理解度を確認するとともに、研修等に関する意見を各種施策に取込んでいます。

腐敗防止およびコンプライアンス徹底に向けた主な取組み領域

倫理的な企業風土の醸成
- 社内通報制度（ホットライン）
- 情報セキュリティ
- 個人情報保護
- 公正競争
- 贈収賄防止

- 職場における適切な行為（ハラスメント防止・人権の尊重等）
- 役員・従業員の個人的利益相反状況の回避
- マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

- 反社会的勢力排除
- インサイダー取引等防止
- お客さまとの利益相反の適切な管理
- AI倫理への取組み

第三者管理

ソニーFGは、新たなビジネスパートナーの選定において、贈収賄防止、反社会的勢力の排除、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策、経済制裁等の観点から包括的にデューデリジェンス（精査）を実施しています。また、取引が開始された後も、ビジネスパートナーに対して、リスクの度合いに応じたデューデリジェンス（精査）を実施する等、上記の観点を含めたモニタリングを定期的に行う態勢を整備しています。

なお、反社会的勢力の排除や、犯罪収益が絡んだ取引および経済制裁者リストに掲載された団体や個人との取引に巻き込まれることを防止するため、ソニーFGでは、お客さまとの取引の際にも、本人確認の手続き等を実施しています。

社内通報制度

ソニーFGの役員、従業員および派遣社員（これらの退職者を含む）は、会社の方針、事業活動その他の行為が、法令等に違反している（あるいは違反のおそれがある）と考える場合、SFGIおよびソニーFG各社に設置されている通報窓口か、ソニーFG外部の独立した通報窓口を選択して通報することができます。2024年度、SFGIおよびソニーFG各社の通報窓口において受けた通報は合計63件であり、職場環境、組織運営および業務遂行に関する通報が中心となっています。

SFGIおよびソニーFG各社では、通報者が社内通報を行った事実または情報提供者が情報提供を行った事実を理由として、通報者および情報提供者に対するいかなる報復や不利益的措置も禁じ、通報者および情報提供者を保護するための適切な措置を講じるとともに、通報に関連する情報を厳重に管理したうえで所要の対応を行っています。なお、ソニーFGの協力会社の従業員（過去そうであった者を含む）からの通報についても、必要に応じて社内通報に準じたものとして取扱うこととしています。

贈収賄の禁止

ソニーFGのすべての役員・従業員は、相手が公務員等であるか否かを問わず、不適切に業務上優位な取扱いを受けることや事業に何らかの影響を及ぼすことを目的とした金銭や贈答、接待その他の便益の供与を決して行いません。

そのうえで、SFGIおよびソニーFG各社では、特に公務員等に応対する際に必要な遵守事項や手続きを定めた贈収賄防止にかかる規則を策定しています。ソニーFGの役員・従業員が直接応対する公務員等に加え、SFGIまたはソニーFG各社を代理して公務員等に応対する第三者（代理店等）や、合弁事業のパートナー等を対象として、独自に定めるレッドフラグ（疑わしい兆候）や高リスク地域への該当性、取引の類型等をはじめとするリスクの度合いに応じたデューデリジェンス（精査）を事前に実施しています。なお、政治献金や慈善寄付を実施する場合においても同様に事前のデューデリジェンス（精査）を行います。

インサイダー取引等防止

SFGIは「ソニーフィナンシャルグループ　インサイダー取引等防止基本方針」を定め、これに基づきSFGIおよびソニーFG各社はインサイダー取引等の未然防止に資する態勢を構築しています。

また、SFGIは、ソニーFG各社の態勢構築が十分になされ、インサイダー取引等防止に関し、有効に機能しているかどうかをモニタリングし、必要に応じて適切な措置を講じます。

利益相反管理方針（概要）

SFGIは、その傘下の金融機関のお客さまの利益が不当に害されることのないよう「利益相反管理方針」を定めています。

SFGI法務・コンプライアンス部担当役員は、利益相反管理統括責任者として、傘下の金融機関からの報告やお客さまからの苦情等に基づき必要と判断したときは、傘下の金融機関に対し、次のとおり必要な措置を講じるよう求めます。

- 利益相反を発生させる可能性のある部門間の情報遮断
- 利益相反事実またはそのおそれがあることのお客さまへの開示
- 対象取引の中止または取引条件もしくは方法の変更
- その他、必要と判断する措置

また、SFGIおよび傘下の金融機関では、対象取引の特定に係る記録やお客さまの保護を適正に確保するための措置に係る記録を適切に保存しています。

▶SFGIウェブサイト「利益相反管理方針の概要」
https://www.sonyfg.co.jp/ja/company/data/conflicts_of_interest_policy.pdf

反社会的勢力排除に向けた取組み

SFGIは、反社会的勢力の排除に向けて、「反社会的勢力排除に関するグループ基本方針」を定め、SFGIおよびグループ各社において反社会的勢力対応部署の設置および不当要求防止責任者の任命や、外部専門機関との連携による反社会的勢力の情報収集等、態勢を整備するとともに、グループ一体となって反社会的勢力排除に向けた取組みを行っています。

反社会的勢力排除に関するグループ基本方針

ソニーフィナンシャルグループは、反社会的勢力との関係を遮断することの社会的責任、コンプライアンスおよび企業防衛の観点からの重要性を十分認識し、グループ一体となって反社会的勢力排除に向けた取組みを実施するためにこの基本方針を定め、各社役職員一同がこれを遵守することとします。

1. 組織としての対応
   反社会的勢力に対しては、担当者や担当部署だけに任せずに、経営トップ以下、組織全体として対応するとともに、対応する役職員の安全を確保します。
2. 外部専門機関との連携
   適切な助言、協力が得られるよう、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携強化を図ります。
3. 取引を含めた一切の関係遮断
   反社会的勢力に対しては、取引関係を含めて、一切の関係を遮断します。
4. 有事における民事と刑事の法的対応
   反社会的勢力による不当要求は断固として拒絶し、必要に応じて民事および刑事の両面から法的対応を行います。
5. 裏取引や資金提供の禁止
   反社会的勢力との裏取引や同勢力への資金提供は絶対に行いません。

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策ならびに経済制裁遵守

ソニーFGでは、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を経営上重要な課題として位置づけ、「ソニーフィナンシャルグループ　マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に係る基本方針」を定めています。また、SFGIでは「ソニーフィナンシャルグループ経済制裁遵守規則」を定めており、ソニーFG各社においても同等の規則の導入を求めています。

SFGIは、経営陣からのトップダウンによって、必要な権限付与と資源配分を行うとともに、すべての役員・従業員に対し、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策ならびに経済制裁遵守に係る意識を浸透させるための積極的な関与等を行います。また、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策として、犯罪収益移転防止法に定める特定事業者に該当するソニーFG各社では、取引時確認や疑わしい取引の届出等を適切に実施するための態勢を整備しています。

SFGIは、SFGIの法務・コンプライアンス部を責任部署とし、ソニーFG各社のマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策ならびに経済制裁遵守に関する態勢のモニタリングを実施しています。モニタリング結果については、コンプライアンス連絡会議等を通じソニーFG各社にフィードバックを実施するほか、SFGIの取締役会に報告を行ったうえで適宜指示を仰ぐ等、グループ全体でマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策ならびに経済制裁遵守に係る態勢の構築に向けて取組んでいます。