

## IAIS 市中協議文書

## 「DEI 監督に関するアプリケーション・ペーパー」に意見提出

日本損害保険協会(会長：新納 啓介)は、保険監督者国際機構(IAIS)が2024年3月14日から6月14日にかけて市中協議に付した「DEI 監督に関するアプリケーション・ペーパー」に対する意見を提出しました。当該意見は、添付1をご参照ください。

## 1. 市中協議の概要

- ・ IAISは、保険会社の組織や事業運営において、多様性、公平性、包摂性(DEI)を推進することが、プルデンシャルと消費者の観点で、より良い成果につながるという認識に基づき、DEIを戦略テーマの1つとしている。
- ・ 本アプリケーション・ペーパー(※1)は、保険会社におけるDEIが、なぜコーポレートガバナンス、リスク管理、企業文化に関連するのかを説明している。また、監督当局が保険会社のDEI戦略の状況を調査する際に留意すべき事項や、保険会社がDEI取組みを強化する必要があることを示す可能性のある警告的な兆候についても解説している。その上で、監督当局が、ソフトパワーの活用から、より正式な介入に至るまで、潜在的かつ顕在化したDEIの問題に対処するために、業界全体あるいは個別保険会社に取りうる行動を提案している。

## 2. 損保協会意見(抜粋)(詳細は添付1ご参照)

- ・ DEIは、保険会社におけるコーポレートガバナンスやリスク管理の観点から有用であり、前向きに推進すべき重要な課題と考える。一方で、DEIは目的ではなく手段であることには留意する必要がある。多くの保険会社が既にDEIの取組みを進めていると認識しているが、保険会社の活動する法域や規模・事業内容によって状況が異なると思われるため、保険監督にDEIの観点を取り入れる場合には、プロポーシヨナリティ原則を考慮する必要があることに同意する。
- ・ また、過度に詳細な要求・監督は避けるべきであり、本アプリケーション・ペーパーにも記載があるようにエンゲージメントによって効果的に推進を図ることができる分野であると考えます。

当協会は、IAISにおける国際保険監督基準策定の議論に積極的に参加しており、今後も市中協議等に際して本邦業界の意見を表明していきます。

## (※1)アプリケーション・ペーパー

IAISの監督文書(ICP、ComFrame等)の特定のテーマに関して、原則や基準の一律な解釈や適用が難しい場合に、事例やケーススタディの提供を目的に作成される文書。助言や具体例、推奨、事例などを含む。

番号		損保協会意見（和文）	損保協会意見（英文）
1	アプリケーションペーパーに関する一般的なコメント	DEI は、保険会社におけるコーポレートガバナンスやリスク管理の観点から有用であり、前向きに推進すべき重要な課題と考える。一方で、DEI は目的ではなく手段であることには留意する必要がある。多くの保険会社が既に DEI の取組を進めていると認識しているが、保険会社の活動する法域や規模・事業内容によって状況が異なると思われるため、保険監督に DEI の観点を取り入れる場合には、プロポーショナリティ原則を考慮する必要があることに同意する。また、過度に詳細な要求・監督は避けるべきであり、本 AP にも記載があるようにエンゲージメントによって効果的に推進が図れる分野であると考え。	DEI is useful from the perspective of corporate governance and risk management in insurers and is an important aspect that should be positively promoted. On the other hand, it should be noted that DEI is a means, not an end. While we recognize that many insurers are already pursuing DEI initiatives, we agree that the situation may differ depending on the jurisdiction in which the insurer operates and the size and nature of its business, and that the proportionality principle should be considered when incorporating a DEI perspective into insurance supervision. We also believe that overly detailed requirements and supervision should be avoided and that this is an area to be effectively promoted through engagement, as described in the AP.
3	セクション 1.1 背景と目的に対するコメント	透明性の観点から、パラ 2 に記載しているメンバー限定の文書を公表してはどうか。メンバー限定にする理由はないのではないかと考える。個社データが含まれており公表できないということであれば、その部分を削除したうえで公表してはどうか。	In the interest of transparency, we suggest publishing the members-only document mentioned in Paragraph 2, as there is no reason for it to be members-only. If it cannot be publicized due to the individual company data in it, we suggest removing such data to publish the document.
4	ボックス 1 本ペーパーにおける多様性、公平性、包摂性という用語の解釈に対するコメント	Equity : 第 1 文の最後に「特定のグループ」とあるが、個人も含めるべきであり、「特定のグループや個人(certain groups and/or individuals)」と修正することを提案する。	Equity : We suggest revising "certain groups" in the first sentence to "certain groups and/or individuals", as individuals should also be included.
5	セクション 1.2 IAIS の関連作業に関するコメント	IAIS の DEI に関するこれまでの取組に敬意を表す。DEI は IAIS のこれまでの作業によって示されたように、保険会社のガバナンスやリスク管理においても重要な要素であるという点に同意する。	We would like to express our respect for the IAIS's work to date on DEI and agree that DEI is also an important element in terms of the governance and risk management of insurers, as demonstrated by the IAIS's work so far.

6	セクション 1.3 プロポーショナリティに関するコメント	DEI の監督上の行動に関して、プロポーショナリティ原則が考慮されることに賛成する。	We agree that the proportionality principle should be considered with respect to supervisory action related to DEI.
7	セクション 2 保険会社における DEI が ICP7、8 および企業文化にとって重要な理由に対するコメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクション 2 に記載されている事項は、様々な法域の様々な組織（含む政府、地方公共団体、事業会社）に広く当てはまると思われる、保険会社にとっても重要である。保険会社は公共性の高い事業を行っており、適切な判断に基づく健全な事業運営という観点からも、DEI への取り組みは重要であると考えます。</li> <li>・パラ 20 には「多様性は～すべての重要なリスクをより完全に理解することにつながる」とある。多様性がリスクのよりよい理解につながることは同意であるが、多様性によりすべてのリスクが管理できるわけではないため、バランスの取れたアプローチという観点から「すべての」を削除することを提案する。</li> <li>・パラ 22 の DEI が可能にする最後の・に以下を追加してはどうか。 「その結果として個人の本来持てる能力がより発揮される組織の実現につながる」</li> </ul>	<p>The matters described in Section 2 are likely to be broadly applicable to various organizations (including national and local governments, and companies) in various jurisdictions, and are also important to insurers. Insurers conduct business of a highly public nature, and we believe that addressing DEI is important from the perspective of sound business operations based on appropriate decisions.</p> <p>As for the first sentence of Paragraph 20 ("...diversity can lead to a more complete understanding of all reasonably foreseeable and relevant material risks"), while we agree that diversity leads to a better understanding of risks, we suggest deleting "all" in favor of a balanced approach, as not all risks can be managed through diversity.</p> <p>Paragraph 22: we suggest adding the following as the last bullet: "An organization in which individuals are better able to fulfill their true potential."</p>
8	ボックス 2 集団思考とは何か、なぜ保険会社にとって重要なのかに関するコメント	意思決定における「集団思考」の危険性は広く一般に知られており、保険会社においても重要な留意点であることに合意する。	We agree that the risks of "groupthink" in decision-making are widely known to the public and are an important consideration for insurers.
10	セクション 3.1 関連する検討事項に関するコメント	・パラ 27 にあるように、人口統計的多様性 (demographic diversity) の情報はセンシティブであり、保険会社として収集できない場合があること、ま	As noted in Paragraph 27, we agree that demographic diversity information is sensitive and may not be collected by insurers, and that it is harder to measure and assess equity and inclusion. These

	<p>た公平性 (equity) ・ 包摂性 (inclusion) の計測 ・ 評価が難しいとの指摘に同意する。保険監督を行う際にはこれらの限界に留意すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ また、パラ 27 にあるように、人口統計学的多様性、経験の多様性、思考の多様性が組み合わさって企業の多様性が確保されると考える。現在の記載ぶりでは、人口統計学的多様性と技術 ・ 経験の多様性が思考の多様性に影響しているように読め、前の文との整合性がないと考えられるため、パラ 27 の最後の 1 文を以下のように修文してはどうか。</li> </ul> <p>A combination of (i) demographic diversity, (ii) diversity of experience and (iii) diversity of thought are likely to foster greater diversity in firms and help reduce groupthink.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ パラ 29 「公平性と包摂性は測定するのは難しい」としながら、「公平性の評価」「包摂性の測定」ができると少し矛盾を含んだ記載がある。公平性と包摂性の取組評価 ・ 測定は、その他の要件も影響する項目であるため、この項目をもって監督することは混乱を招くと考えられるため、以下に修正することでどうか。</li> </ul> <p>公平性と包摂性は、多くの場合、行為や行動、態度を通じて反映されるが、測定するのは難しい。かかる状況下、保険会社は、採用や昇進の慣行や結果など、従</p>	<p>limitations should be kept in mind when conducting insurance supervision.</p> <p>As the first sentence of Paragraph 27 explains, diversity in companies can be ensured by combining demographic diversity, diversity of experience, and diversity of thought. Because the last sentence can be read to indicate that demographic diversity and diversity of experience affect diversity of thought, and lacks consistency with the first sentence, we suggest revising it as follows:</p> <p>"A combination of (i) demographic diversity, (ii) diversity of experience and (iii) diversity of thought are likely to foster greater diversity in firms and help reduce groupthink."</p> <p>Paragraph 29: While the first sentence explains "Equity and inclusion...can be harder to measure", the second and third sentences have slightly contradictory descriptions where insurers can assess equity and measure inclusion. Because assessments and measurements of initiatives related to equity and inclusion are affected by other factors, supervision solely based on the factors explained in this paragraph could cause confusion. Therefore, we suggest revising the paragraph as follows:</p> <p>"Equity and inclusion, often reflected through acts, behaviour and attitudes, can be harder to measure. Given such conditions, insurers could consider assessing equity by analysing and monitoring the employee lifecycle such as recruitment and promotion practices and outcomes, and measuring inclusion by undertaking employee surveys</p>
--	--	--

		<p>業員のライフサイクルを分析・モニタリングすることで、公平性を評価することが<del>できる考えられる</del>。包摂性は、保険会社が従業員サーベイを実施し、その結果をモニタリングすることによって測定することが<del>できる考えられる</del>。監督当局は、<del>こうした取り組みが行われているかどうかを評価することで、保険会社がDEIに注意を払っているかどうかを見ることができる。</del></p>	<p>and monitoring outcomes of those surveys." (*We also suggest deleting the last sentence.)</p>
11	<p>セクション 3.2 保険会社が DEI の取り組みを強化する必要がある場合の警告的兆候に対するコメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクション 3.2 に例示された「警告兆候 (warning sign)」の項目は示唆に富んでおり、保険会社が DEI を推進する上で一考に値すると考える。ただし、DEI の取組の欠如だけが原因でないこともあるため、実際の運用に当たっては、各法域の状況を踏まえた精査が必要と考える。(例えば労働市場の状況が「高い離職率 (high employee attrition)」や「芳しくない採用状況 (poor recruitment outcomes)」に影響を与えている、など)</li> <li>・パラ 35 : 監督者の取締役会のオブザーブ参加は行き過ぎた対応と考えられ記載からは削除すべきである。理由として、例えば監督者にとっても groupthink の回避は重要な事柄と考えられるが、監督者自身の対応として部外者を入れた幹部 MTG の実施は選択肢にならないのではないか。そのような事項を保険会社側のみに行うことが適切な監督とは思われない。</li> </ul>	<p>The warning signs illustrated in Section 3.2 are thought-provoking and deserve consideration by insurers in promoting DEI. However, since lack of DEI efforts may not be the only cause of such issues, in practical implementation, it is necessary to scrutinize them based on jurisdictional circumstances (e.g., labor market conditions could impact high employee attrition and poor recruitment outcomes, etc.).</p> <p>Paragraph 35: Observing board meetings by supervisors is considered to be an excessive response and should be deleted from the description. For example, while it is also considered important for supervisors to avoid groupthink, it may not be an option, as their own response, to hold executive meetings with outsiders. Taking such measures only on the insurer side is not considered appropriate supervision.</p>
13	<p>ボックス 4 保険会社における DEI への積極的な取り組みの指標へのコメント</p>	<p>「保険会社の積極的な DEI 活動の指標」として「サステナビリティ報告書や DEI 報告書などを通じた DEI についての方針、目標、指標等の公表」を追加することを提案する。</p>	<p>We suggest adding "Publication of policies, goals, indicators, etc. on DEI through sustainability reports, DEI reports, etc." as one of the "indicators of positive action on DEI at an insurer".</p>



14	セクション4 監督当局の対応に対するコメント	DEIは保険会社にとっても重要な取組であり、監督当局として状況を把握することは重要と考える。DEIに関する監督の手法・強度については、様々なものが考えられるが、既存の枠組の利用や過度に詳細にならないなど、バランスのとれたアプローチが望ましいと考える。	As DEI is an important issue for insurers, it is also important for supervisors to understand the status of DEI among insurers. While there are a variety of possible approaches and intensities of supervision related to DEI, it is desirable to take a balanced approach, for example, by utilizing existing frameworks and without being overly detailed.
15	セクション4.1 業界全体のアプローチに関するコメント	DEIは保険会社にとって重要な取組であるが、法域や保険会社の規模・事業内容により、取組の内容や程度が異なると考えられる。従って、DEIに関する監督に関し、業界全体にアプローチを行う場合でも、過度に詳細にならないことや、プロポーショナリティ原則を考慮するなどの対応が求められると考える。また、まずは、既存の枠組みの中で実施し、新たな規制・要求を行うのは真に必要な場面に限定すべきである。	DEI is an important issue for insurers, but the content and extent of their initiatives are likely to vary depending on the jurisdiction and the size and nature of the insurer's business. Therefore, we believe that even when an industry-wide approach to DEI supervision is taken, it should not be overly detailed and should take into account the proportionality principle. In addition, implementation should first be carried out within existing frameworks, and new regulations and requirements should be limited to circumstances where they are truly necessary.
16	セクション4.1.1 ソフトパワーの使用に関するコメント	保険会社の DEI 取組推進に向けては、監督当局によるソフトパワーの活用は有用であると考えられる。また、多くの保険会社が DEI を含むサステナビリティ関連の報告書を公表している法域においては、公表された報告書の活用も有用であると考えられる。	The use of soft powers by supervisors would be useful in promoting DEI initiatives by insurers. In jurisdictions where many insurers have published sustainability-related reports covering DEI, it would also be useful to utilize such reports.
17	セクション4.1.2 監督アプローチへの DEI のテーマの取り込みに対するコメント	コーポレートガバナンス、リスク管理等の観点で、DEIに関する監督を行う場合には、まずは、既存の監督枠組の中で実施し、新たな規制・要求を行うのは真に必要な場面に限定すべきである。また、テーマ別サーベイを行う場合でも、保険会社の公表情報で必要な情報が得られないか検討されるべきと考える。	DEI supervision from the perspective of corporate governance, risk management, etc. should first be conducted within existing supervisory frameworks, and new regulations and requirements should be limited to circumstances where they are truly necessary. In addition, even when conducting thematic surveys, consideration should be given to whether the necessary information can be obtained from publicly available information of insurers.

18	セクション 4.1.3 要件の策定に対するコメント	<p>保険会社の DEI 取組推進に向け、状況によっては、新たな規制・要求を課すことが必要な場合があることは理解するが、真に必要な場面に限定すべきである。要件を課すことが真に必要な場合も、保険会社の規模だけではなく、発生している問題やリスクの程度も考慮すべきと考える。まずは、既存の枠組みの利用や保険会社の公表報告書等で必要な情報が得られないか等を検討すべきと考える。</p>	<p>We understand that in some circumstances it may be necessary to impose new regulations and requirements in order to promote DEI initiatives of insurers, but this should be limited to cases where it is truly necessary. Even in cases where it is truly necessary to impose requirements, we believe that consideration should be given not only to the size of the insurer, but also to the extent of the problems and risks that have arisen. As a first step, we believe that consideration should be given to the use of existing frameworks and whether the necessary information can be obtained from publicly available reports of insurers, etc.</p>
19	セクション 4.2 保険会社毎のエンゲージメントに関するコメント	<p>DEI の取組に関し、監督当局が保険会社と個別にエンゲージを行うことは、個々の会社の状況に応じ柔軟な対応を行うという観点から、効果が高いアプローチと考えられるが、一方で、エンゲージメントの内容が適切か、保険会社の負担が過大では無いか、等についての考慮が十分なされるべきである。また、当局による「正式な介入（formal intervention）」は、真に必要な場合に限定されるべきである。</p>	<p>Individual supervisory engagement with insurers regarding their DEI initiatives is an effective approach from the perspective of responding flexibly to the circumstances of individual companies. On the other hand, sufficient consideration should be given to whether the content of the engagement is appropriate and whether the burden on insurers is not excessive. In addition, "formal intervention" by supervisors should be limited to cases where it is truly necessary.</p>
20	セクション 4.2.1 DEI に対する保険会社のアプローチの理解に対するコメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パラ 58：保険会社の DEI に関するアプローチの理解に向けては、定期的な対話（regular engagement）などの既存の枠組みの中で、DEI に関する論議を行うことが望ましいと考える。</li> <li>・パラ 59：スキルや職務経験が同等だったとしても、実際の業務内容等によって報酬、研修、福利厚生、キャリアの機会は異なるべきだと考えられるため、1 文目を以下のように修正することを提案する。</li> </ul>	<p>Paragraph 58: In order to understand an insurer's approach to DEI, it would be desirable to discuss DEI utilizing existing frameworks such as regular engagement.</p> <p>Paragraph 59: Even when employees have equivalent skills and work experience, remuneration, training, benefits and career opportunities should vary depending on the nature of the job assigned. Therefore, we suggest revising the first sentence as follows: "On the human resources side, remuneration, training, benefits and</p>

		On the human resources side, remuneration, training, benefits and career opportunities should be <b>treated fairly for similar and accessible to</b> all employees with equivalent skills and work experience...	career opportunities should be treated fairly for all employees with equivalent skills and work experience, ..."
21	セクション 4.2.2 DEI 関連の取り決めや計画を検討するためのレビュー作業の実施に対するコメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パラ 62：保険会社の DEI の取組状況の理解に向け、監督当局による、よりの絞った検証（review）が必要となる場合があることは理解するが、対象とする項目・情報、および、その手法は、当該法域における DEI を取り巻く状況を十分考慮して決められるべきである。</li> <li>・ DEI に関する調査を行う必要がある場合には、既存の通常の監督枠組み（BAU supervisory engagement）に組み入れて実施することに賛成する。</li> </ul>	<p>Paragraph 62: While we understand that a more targeted supervisory review may be necessary to understand the status of an insurer's DEI efforts, the items and information to be covered and the approach to be taken should be determined with due consideration of the circumstances surrounding DEI in the relevant jurisdiction.</p> <p>If there is a need to conduct a review of DEI, we agree that it should be incorporated into the existing business-as-usual supervisory engagement.</p>
22	ボックス 5 DEI 戦略の一環としてのデータの収集と活用へのコメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保険会社が収集できるデータは法域により大きく異なると思われるが、特に人口統計（demography）は制約が大きく、保険会社が詳細なデータを収集することが困難な場合があることに留意すべきである。</li> <li>・ Box5 に記載の「DEI 戦略の一環としてのデータの収集と活用」に関しては、データ収集自体が困難であり、データに基づいた目標設定、費用設定も一様の基準を定めることは実務上、困難を伴うことが予想される。</li> <li>・ データ分析の尺度として、社会規範や期待値を比較することが記載されているが、概念的なものであるため、もう少し具体的なイメージを示して欲しい。</li> <li>・ 包摂性の検証にあたっては、従業員意識調査を行う</li> </ul>	<p>It should be noted that the data that insurers can collect will vary widely from jurisdiction to jurisdiction. Demography data in particular is highly constrained and may make it difficult for insurers to collect detailed data.</p> <p>As data collection itself is difficult, practical difficulties in establishing uniform standards for goal setting and cost setting based on the data are expected.</p> <p>While the AP mentions comparing societal norms and expectations as a measure of data analysis, since they are conceptual, we would like to see a more concrete image.</p> <p>Some companies conduct employee awareness surveys when</p>



保険監督者国際機構（IAIS）「DEI 監督に関するアプリケーション・ペーパー」に関する損保協会意見

		<p>ている企業もあり、これらのデータも参考にすることも一案と考える。</p>	<p>verifying inclusion, and it would be a good idea to refer to these data as well.</p>
<p>23</p>	<p>セクション5 「結論」に関するコメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ DEI、とりわけ diversity の状況は国・地域や文化的・歴史的背景によって大きく状況が異なるため、それらを考慮した対応が必要と考える。</li> <li>・ DEI は保険会社にとっても重要な課題であり、多くの会社で積極的に取り組んでいると認識している。ただし、DEI は保険会社のみならず、あらゆる組織に共通する課題であり、保険監督にのみ「直接的な関係（direct correlation）」がある訳では無く、広く社会全体で対応すべき課題である。この意味から、DEI に特化した保険監督ではなく、既存の保険枠組みのなかで、多くの課題の一つとして対応するのが望ましいと考える。</li> <li>・ 保険会社においては、ガバナンス、リスク管理、企業文化の観点のみならず、保険契約者の利益と保護のために、特に包摂性の観点で、多様な方々への対応についての検討も必要と考える。</li> <li>・ 既に取り組が進んでいる高齢者・障がい者だけでなく、性的マイノリティ等の多様な方々への配慮は、人権尊重の観点からも重要であり、課題の一つとすることが望ましいと考える。</li> </ul>	<p>The situation of DEI, particularly with regard to diversity, differs greatly depending on the country/region and cultural/historical background. Therefore, response to DEI issues should take such factors into consideration.</p> <p>DEI is an important issue for insurers, too, and we recognize that many companies are actively addressing it. However, DEI is an issue common to all organizations (not just insurers), and should not only bear a "direct correlation" to insurance supervision but also be addressed by society at large. In this sense, it is desirable to address DEI as one of many issues within existing insurance frameworks, rather than through DEI-specific insurance supervision.</p> <p>Particularly in view of inclusion, insurers need to examine their response strategies to a diversity of people, from the perspectives of not only governance, risk management and corporate culture, but also the benefits for and protection of policyholders.</p> <p>In addition to the elderly and persons with disabilities, for whom efforts are already underway, consideration for a diversity of people, such as sexual minorities, is important from the standpoint of respect for human rights, and should be one of the issues addressed.</p>