

コーポレートガバナンス

相互会社のしくみ

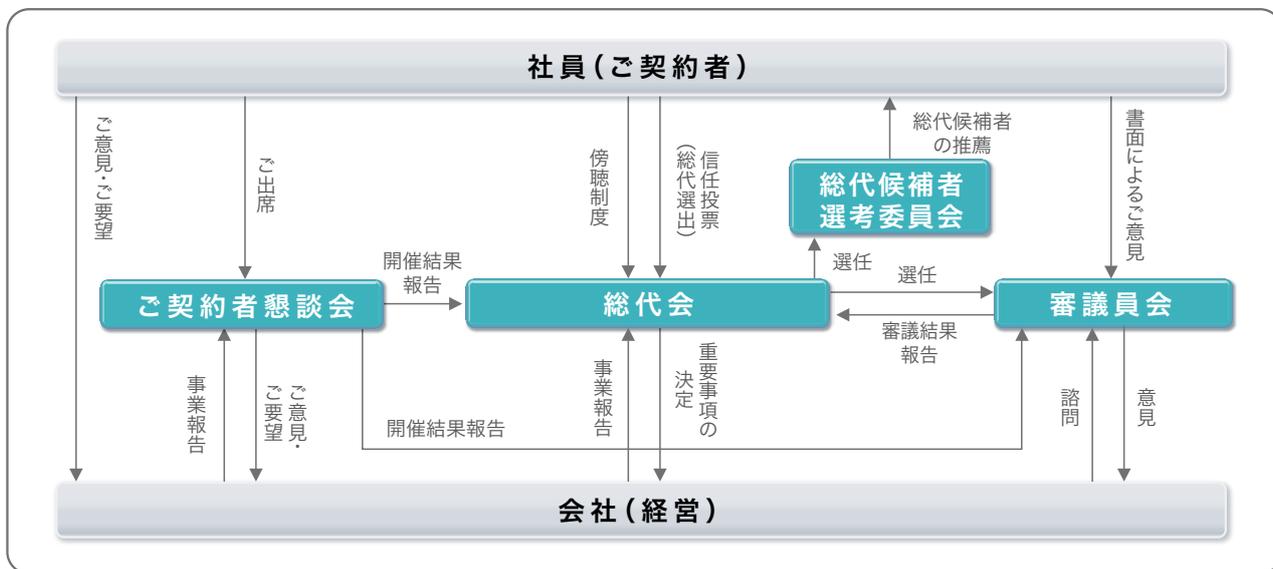
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

保険会社の組織形態には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は「相互会社」です（相互会社は保険業法によって保険会社に認められた組織形態です）。

相互会社では、株式会社と異なり株主が存在せず、保険契約者お一人おひとりが会社の構成員すなわち「社員」となります（ただし、剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者については、当社定款の規定により社員とはなりません）。

当社は、透明性が高い相互会社組織の実現を通じて、お客さまの声を大切にしていける会社を目指してまいります。

【相互会社のしくみ】



総代会制度について

当社は、定款の規定により、社員総会に代わるべき機関として総代会を設置し、総代会において、剰余金の処分、定款の変更、取締役の選任等を決議しています。

総代会には社員の中から選出された総代にご出席いただきます。

総代会の傍聴制度について

当社では、社員の皆さまに会社経営に対する理解を深めていただくために「総代会傍聴制度」を設けており、社員の皆さまは事前に申し込むことにより総代会を傍聴することができます。

申込方法等については、総代会開催前の一定期間、本社や全国の支社・支部等の店頭に掲示するとともに当社ホームページにてお知らせします。

総代の数および選出方法（選考手続、選考基準）について

総代の数

当社定款の規定により、総代の定数は180名、任期は4年（重任限度2期8年）となっています。

総代の定数については、総代会において社員の意思が

適切に反映され、かつ総代会が十分な審議を行ったうえで決議を行う意思決定機関として機能するといった観点から、適正な数と考えています。

総代の選出方法

総代の選出方法には、社員の直接選挙による方法と総代候補者選考委員会*が推薦した候補者に対して全社員による信任投票を行うことによって選出する方法があります。

当社では、全国の多数の社員の中から偏りのない適切な総代選出を行うという点や実効性のある選出手段という点などから、いずれの方法が適切かということをお勧めしたうえで、信任投票制度を採っています(立候補の制度は採用していません)。

総代の選出は、2年ごとに定数の半数について行います。

総代候補者選考委員会では、総代会に社員各層の意思が適正にかつ幅広く反映されるよう、「総代候補者選考基準」を制定しており、改選の都度、この選考基準に従い、定数の割当てと職業別・年齢別・性別の構成比率等の選考方針を定め、これに沿った具体的な候補者の選考を行います。

総代候補者選考委員会は、総代候補者を選考した後、当社のホームページにおいて推薦に関する公告を行います。同時に、社員の皆さまに就任の可否を伺う信任投票の用紙を郵送でお届けします。

不信任の投票数が全社員の10分の1に満たない場合、候補者は総代として信任されます。

*総代候補者選考委員会…総代会において社員の中から選任された10名以内の委員で構成されます。なお、総代選出過程における公正の確保、および総代候補者選考委員会の独立性確保の観点から、総代候補者選考委員会の事務局長については、社外人材を任用することとしています。

<総代候補者選考基準>

1. 総代候補者の資格基準

- 当会社の社員である人
- 総代としての重任期間が2期を超えない人
- 他の生命保険会社の総代に就任していない人
- 当会社の現職役員または従業員でない人

2. 総代候補者に求められる要件

- 生命保険事業に認識と関心を有し、総代たるにふさわしい見識を有する人
- 総代会への出席等、総代としての十分な活動が可能である人
- 当会社社員全体の利益の増進を図る観点から、総代会等の場で公正な判断を行うことが可能である人
- 以下の観点から当会社の事業や経営をチェックし、有意義な提言等を行うことが可能である人
 - 保険契約者の観点から提言等を行うことが可能である人
 - 専門的な観点から提言等を行うことが可能である人
 - 会社経営(マネジメント)の観点から提言等を行うことが可能である人

3. 総代の地域別定数割当基準

総代の地域別定数は、社員の地域別割合に比例するように定め、かつ地域別割合が1に満たない場合はこれを1とする。ただし、定数の一部については地域および社員数に関係なく定めることができる。

4. 総代の構成基準

年齢、職業、性別等のバランスに配慮し、幅広い層から選出を行う。

※総代、総代候補者選考委員、審議員の名簿および総代の構成については、P.98～P.100に掲載しています。

ご契約者懇談会について

ご契約者の皆さまに当社の経営状況をご説明し、ご理解いただくとともに、ご意見等を幅広く吸収し、経営に反映していくために、毎年、全国の支社等でご契約者懇談会を開催しています。なお、ご契約者懇談会は、総代会に先立って1月～3月に開催し、総代会との連携を図っています。

また、総代の選考方法の多様化を図る観点から、ご契

約者懇談会の出席者の中から一定数の総代を選出することとしています。

参加申込方法等については、ご契約者懇談会開催前の一定期間、全国の支社・支部等の店頭に掲示してお知らせします。



審議員会について

会社からの諮問事項や経営の重要事項について審議する機関として、社員または学識経験者の中から総代会の決議により選任された方で構成される審議員会を設けています。審議員会では、社員から書面により提出された経営に関するご意見も必要に応じ審議します。

審議員の員数は定款の規定により25名以内となってい

ます。なお、平成26年度の開催状況は表のとおりです。

【平成26年度審議員会開催状況】

	議 題
第1回 平成26年5月開催	・平成25年度事業概況および決算案について ・中期経営計画について
第2回 平成26年11月開催	・平成26年度上半期事業概況等について
第3回 平成27年2月開催	・平成26年度第3四半期までの業績概況等について ・新年度経営計画について

コーポレートガバナンス

平成27年ご契約者懇談会の開催状況

平成27年は全国で90回開催し、1,740名のご契約者の方々にご出席いただきました。

ご契約者懇談会席上でのご意見・ご要望等につきまして

は、実行に移せるものは直ちに経営に取り入れるとともに、その傾向を分析して、ご契約者の意向に沿った経営をすすめていく一助とさせていただいています。

具体的なご意見・ご要望等の例

1. インターネットで安価な保険料の商品を提供する保険会社もあるが、住友生命はどのように考えているのか。

営業職員による保険販売においては、対面での質の高いコンサルティングとしっかりとしたアフターサービスを提供することを重視しております。

具体的には、お客さま一人ひとりのニーズや環境を踏まえ、営業用携帯端末「SumiseiLief(スミセイリーフ)」の「未来診断」を活用し、必要保障額やお客さまの意向に応じたコンサルティングを推進しております。また、毎年の「スミセイ未来応援活動」を通じて、加入契約内容の確認、保険金・給付金の請求確認や家族状況等の変化に応じた見直しの提案なども行っております。これらの活動を通じて、お客さ

まの人生に寄り添い、「人が人を支える価値」を実感していただけることが、当社独自の強みであると考えております。

一方、インターネットで「できるだけ安価な保険料の商品を選びたい」と考えるお客さまもいらっしゃることから、子会社のメディケア生命にて、価格魅力の高いインターネット専用商品等を提供しております。

また、当社商品のうち個人年金保険や医療保険等比較的シンプルな商品をご希望のお客さまに、当社ホームページから資料請求いただいた後、郵送でのお申込み手続きをご案内しております。

2. 以前と比べると営業職員がよく勉強しており、対応に満足している。どのような教育をしているのか。

当社では、平成23年度から「優秀な人材の採用」「育成・指導体制の強化」を目的として、営業職員の採用時期を毎月から四半期に1回に変更するとともに、入社後3ヵ月間集中的に研修を実施する体制としております。また、入社後5年間を継続的な育成期間と位置づけ、定期的な研修を実施するとともに、その後も研修を継続的に実施し、スキルアップに取り組んでおります。

研修では、必要保障額からお客さまに適した保険を設計できるツールである「未来診断」を活用して、お客さまの立場に立った質の高いコンサルティングを提供するための教

育に注力しております。加えて、生命保険のみならず、損害保険の知識や税務知識の習得にも取り組んでおります。

なお、入社3年以内のファイナンシャル・プランナー(FP)資格3級の取得を義務づけており、約7割の営業職員がFP資格を取得しております。

また、お客さまの人生に寄り添い、お客さまの人生を守り続けるという意識を高め、当社が目指す対面サービスにおけるお客さま満足を実現すべく、コンプライアンスやセールスマナーの徹底にも努めております。

3. 最近はライフスタイルの変化等により独身者が増加している。そのような時代の変化に対応する保険の開発を考えた方がよいのではないか。

独身者は死亡保障よりも医療・貯蓄分野等の生前給付商品へのニーズが高い傾向がありますが、当社ではそうしたニーズにもお応えできる商品を提供しております。

充実した医療保障を準備したいお客さま向けの商品として、短期の入院から長期の入院まで保障する医療保険「ドクターGO(ジーオー)」や、早期がんから進行がんまで様々ながんの治療を切れ目なくカバーすることができる特約「がんPLUS」を販売しております。

また、老後の生活資金準備等の貯蓄ニーズに応える商

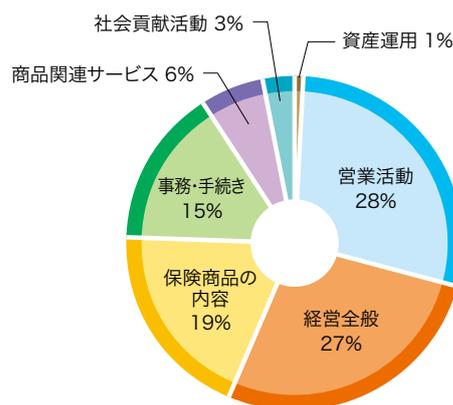
品としては、個人年金保険「たのしみワンダフル」を平成25年12月に発売し、ご好評をいただいております。

今後、ライフスタイルの変化等により、お客さまの生命保険に対するニーズはますます多様化していくものと考えられます。特に、病気やケガで「働けない(就労不能)状態」になった場合への保障のニーズが高まっている中、そうした就労不能リスクに従来よりも幅広く備えることができ、お客さま一人ひとりのニーズ・必要保障額に合致した、より自在な設計が可能となる商品の開発も進めてまいり所存です。

開催回数と出席者数

	平成26年	平成27年
開催回数	90回	90回
出席者数 (1回平均)	1,696名 (18.8名)	1,740名 (19.3名)

ご意見・ご要望等の内訳



平成27年定時総代会開催結果のお知らせ

平成27年7月2日(木)、大阪市において、定時総代会が開催されました。報告事項、決議事項については以下のとおりです。

【総代会の報告事項、決議事項】

報告事項	1. 平成26年度事業報告、貸借対照表、損益計算書 および基金等変動計算書報告の件 2. 審議委員会審議事項報告の件
決議事項	第1号議案 平成26年度剰余金処分案承認の件 第2号議案 社員配当金割当ての件 第3号議案 定款等一部変更の件 第4号議案 審議員19名選任の件 第5号議案 取締役11名選任の件



平成27年定時総代会

総代会の議事録および質疑応答の要旨は、

本社や全国の支社等に備え置くとともに、ホームページ(<http://www.sumitomolife.co.jp>)にも掲載しています。

コーポレートガバナンス

平成27年定時総代会の質疑応答について

報告事項の説明の後、19問のご質問について、議長(社長)または議長の指名する担当役員から回答いたしました。以下に質疑応答の一部をご紹介します。

質 問

若年層への販売戦略について

外資系を中心にインターネット等で保険販売を行う会社で、保険料の安いシンプルな生命保険が提供されており、特に若年層に受け入れられている印象があります。今後、若年層への保険販売が重要性を増していくと考えますが、住友生命における若年層への販売戦略について方向性をお聞かせください。

回 答

ご指摘のとおり、若年層におきましては、所得水準の低下などの経済的な事情もあり、保険料の安いシンプルな生命保険が受け入れられる傾向があります。

当社では、インターネット等で「できるだけ安価な保険料の商品を選びたい」と考える、営業職員体制では捉えきれないお客さまに対しては、子会社のメディケア生命を通じてシンプルな保障内容で保険料を抑えたインターネット専用商品等を提供しております。

一方で、個人情報保護にかかる意識の高まり等を背景に職場での保険勧誘が制限されるなど、生命保険を提案する機会自体が減少していることもあり、若年層の生命保険加入率は低下しております。こうした環境ではありますが、実際にゆっくりと時間をかけて話を聞いていただいたお客さまからは保障商品にご加入いただけることも多いことから、若年層の介護や医療といった保障商品のニーズ自体が低下した訳ではなく、将来の必要保障額などに基づいた納得感のあるコンサルティングによって生命保険加入の必要性をご理解いただけるものと考えております。

こうした観点から、若年層マーケットへのアプローチを強化するために様々な取組みを行っております。まず、就労されている若年層の方に対しては、例えば、職場単位でのライフプランに関するセミナーの開催等を通じて接点機会の確保に努め、その後のコンサルティングに繋げております。また、既に当社の保険にご加入いただいている世帯へのアプローチとして、年1回の定期訪問活動の中で、若年層

のお子さまを持つ親世代の方に対してお子さまの保障の必要性を訴求することにより、親子で保険について考えていただく機会を提供する活動を推進しております。

さらに、商品面におきましては、個人年金保険や小口の損害保険などのいわゆる「ニーズ顕在型商品」を最初にお勧めすることで、生命保険に馴染みの薄い若年層の新規マーケットの取込みに努めております。特に個人年金保険につきましては、平成25年12月に発売した、従来の商品よりも年金受取額の価格魅力を高めた「たのしみワンダブル」が若年層を中心に大好評をいただいておりますが、本商品の新規契約のうち約2割のお客さまに、契約後、半年から1年の間に追加で保障性商品等にご加入いただいております。日頃、対面コンサルティングに馴染みの薄い層であっても、加入後のアフターフォローやコンサルティングを通じて営業職員によるサービスの価値を実感いただいた結果、追加加入に繋がったものと考えております。

加えて、幼稚園児・小学生やその親世代に対する接点づくりにも継続して取り組んでおります。例えば、39年間にわたって子どもの情操教育支援を目的とする「こども絵画コンクール」を実施しており、応募作品展覧会の案内や応募いただいたお客さまへのお礼訪問等、年間を通じて継続性のあるアプローチに繋げております。

さらに、当社のブランドパートナーである浅田真央さんとともに、若者の社会貢献活動を応援するプロジェクト「YOUNG JAPAN ACTION 浅田真央×住友生命」を実施するなど、若年層に対する当社の認知度の向上にも取り組んでおります。

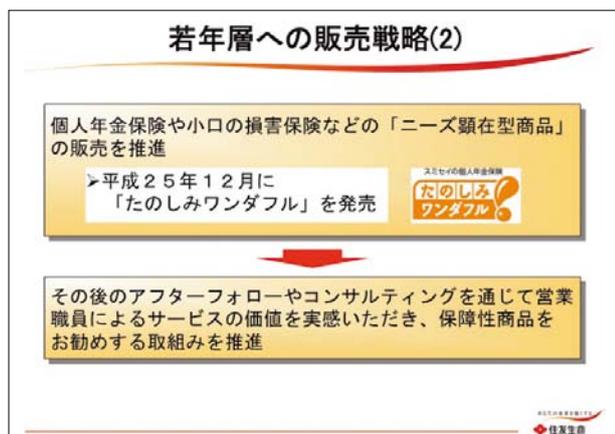
今後も、若年層をはじめ多様化するお客さまニーズに対して住友生命グループ全体でお応えできるよう努めてまいります。

若年層への販売戦略(1)

◆若年層へのアプローチ

＜就労されている若年層＞
職場単位でのライフプランセミナーの開催等を通じて接点機会を確保

＜若年層のお子さまを持つ親世代＞
お子さまの保障の必要性を訴求することにより、親子で保険について考えていただく機会を提供する活動を推進



質 問

他社との差別化について

株式会社化した生保と、相互会社を選択した生保との間で、規模の面で差が出つつあり、マスコミ等は単に規模の大きさのみで会社を比較する風潮がある中、住友生命は何をもって一般消費者やマスコミにアピールするのか明確にしたうえで、積極的にアピールしてほしいと思うのがいがか。

回 答

当社の中期経営計画におきましては、すべての取組みのベースと位置づけているブランド戦略を機軸としてサービス面・販売面で様々な取組みを掲げておりますが、お客さまにしっかりと向き合い、「人」による親身で丁寧なコンサルティングやサービスを提供することが何より重要と考えております。

そうした観点から、例えば社会保障制度やお客さまの家族構成等に応じた必要保障額のシミュレーションができる「未来診断」によるコンサルティングや保険金・給付金のお支払時の着金連絡など、いずれも地道な取組みではありますが、このような取組みを今後も継続・徹底していく所存です。また、お客さまとご家族を取り巻くあらゆるリスクに備える「総合生活保障」を提供する観点から、三井住友海上火災保険との業務提携の下、損害保険の商品やサービスについてもご案内し、「生保損保 総合コンサルティング」を提供することでお客さまに利便性を感じていただく取組みを進めております。さらに、四半期ごとの採用・育成という当社独自の取組みを通じて、そのような活動を実践できる営業職員を一人でも多く育成できるよう引

き続き注力してまいります。

一方で、インターネットや保険ショップを通じて保険に加入される方も増加傾向にありますので、メディケア生命を通じた商品の提供やいずみライフデザイナーズによる保険ショップの展開など、住友生命グループとしてあらゆるお客さまのニーズにお応えできるよう取り組んでおります。

こうした取組みに加えて、商品面におきましても、介護保障にとどまらず、「働けない、いわゆる就労不能の状態」になられた場合への保障にも対応できる商品の開発を進めているところです。これが実現すれば、この分野への大手生命保険会社初の進出となります。なお、積極的なアピールという面では、本商品の開発にあわせて各種メディアを連動させた統一感のあるプロモーションの展開を考えております。

単に規模の大きさのみにとらわれるのではなく、お客さまの視点に立って、高品質なコンサルティングやサービスを通じて対面販売ならではの価値を提供するとともに、先進的な商品を開発していくことが重要と認識しております。その質を他社が容易に追随できないレベルにまで高めて他社との差別化を図り、それを積極的に社外にお伝えしていけるよう今後も取り組んでまいり所存です。

質 問

指名委員会等設置会社移行の趣旨および移行後の体制について

現行の監査役会設置会社と移行後の指名委員会等設置会社の仕組みが違うのは理解しましたが、取締役会が具体的に担う役割を考えると、現状とさほど変わらないようにも思います。指名委員会等設置会社移行の趣旨につきまして、既に対応できている事項について、移行した方がより実態に即しているということで移行するのか、または、移行によって何かを劇的に変えていきたいという趣旨で移行するのかを教えてくださいたいと思います。

また、現在のコーポレートガバナンス委員会が担っていた役割は移行後にはどうなるのか、現在の監査役会のメンバーがそのまま監査委員になるのかについても伺いたいと思います。

コーポレートガバナンス

回答

当社では、監査役会設置会社という枠組みの中でコーポレートガバナンス委員会を任意で設置するなど社外役員の意見を採り入れながら透明性の高い経営を行っており、相応のレベルのコーポレートガバナンス態勢を構築してきたものと認識しておりますが、今回の指名委員会等設置会社への移行はコーポレートガバナンスをより一層強化することを目的としております。

指名委員会等設置会社移行後は、社外取締役が取締役会の過半数を占める体制とするとともに、取締役会の下に置かれる法定の指名委員会、監査委員会、報酬委員会のいずれもが、社外取締役が過半数を占めることにより、経営の透明性や監督機能の更なる向上を図ってまいりたいと考えております。

また、指名委員会等設置会社への移行後は、コーポレートガバナンス委員会が担っていた役割は法定の3委員会が担うこととなります。現状、コーポレートガバナンス委員会におきましては、取締役の選任や報酬等に関する事項などについて取締役会より諮問を受けて答申を行ってまいりましたが、今後は、例えば、総代会に提出する取締役の選任議案は指名委員会がその内容を決定し、取締役の報酬については報酬委員会が決定することとなり、法定の3委員会がより大きな役割を担うこととなります。

監査役会のメンバーにつきましては、今般の移行に伴い、現在の社外監査役全員が監査委員に就任予定です。

なお、指名委員会等設置会社移行後は、取締役会は監督機能により重点を置くこととなり、業務執行の決定は執行役に委任することとなります。これは、執行役を信頼して業務執行の決定を委ねるということですが、一方で、取締役会としても執行役の職務の執行を監督するとともに執行役が適切にその職務を遂行できるよう、同時にサポートをしていきたいと考えており、そのための体制を整備していく所存です。

環境変化が非常に激しい時代であることから、変化に適切に対応してしっかりとした経営を行っていただけるよう引き締めて取り組んでまいりたいと考えております。

質問

指名委員会等設置会社移行のデメリットおよびこれに対する対応について

指名委員会等設置会社移行のメリットは理解したのですが、想定されるデメリットとこれに対する対応についてお聞かせください。

回答

指名委員会等設置会社移行によるデメリットに大きなものはないと考えておりますが、例えば、指名委員会に対して十分な情報提供が行われなかった場合、役員人事に影響を及ぼす可能性があることが考えられます。したがって、情報提供をしっかりと行い、指名委員会で行われる指名が妥当かつ有効なものとなるよう留意していかなければならないと考えております。

また、指名委員会等設置会社に移行後、取締役は引き続き総代会で選任いただきますが、執行役は総代会ではなく取締役会が選任することとなるため、執行役の選任に関して総代の意思が直接的には反映しにくくなることがデメリットとして挙げられることがあります。これに関しては、社外取締役が過半数を占める指名委員会に執行役の選任についても諮問することとしておりますので、社外取締役への情報提供をしっかりと行うことで、社外取締役の見識と知見に基づいて執行役にふさわしい人物を選ぶことができるものと考えております。

総代会制度等、相互会社のしくみに関するご意見等については、以下あてにご送付ください。

〒104-8430
東京都中央区築地7-18-24
住友生命保険相互会社 経営総務室

経営管理体制

当社は、監督と執行を制度的に分離して、取締役会による監督機能を強化するとともに、業務執行の決定を大幅に執行役に委任することを通じた意思決定の迅速化を図る観点から、指名委員会等設置会社の形態を採用しております。

また、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を制定しており、社外取締役候補者の選定にあたっては、独立性に関する基準を満たすことを確認しております。

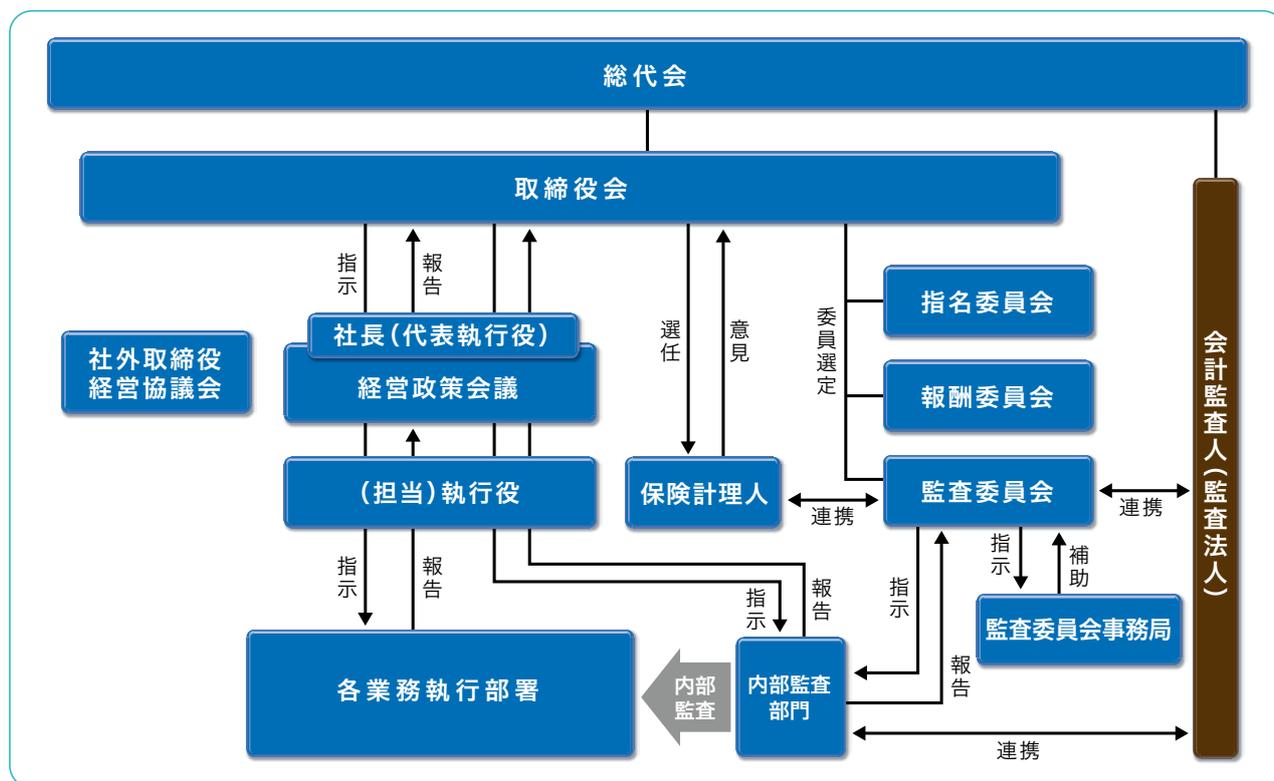
取締役会決議事項のうち、一部の事項については、指名委員会、監査委員会または報酬委員会への諮問を行うこととしております。

さらに、全社外取締役を構成員とする「社外取締役経営協議会」を設置し、中長期的な経営戦略や事業展開等、経営上の重要事項について社外取締役同士、あるいは、社外取締役と経営トップにより意見交換等を行うこととしております。

このような取組みを通じて、社外の知見を積極的に経営に反映していく態勢としております。

実効的なコーポレートガバナンスの実践が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるとの認識のもと、今後もコーポレートガバナンスの実効性確保に向けた取組みを行ってまいります。

【経営管理体制】



コーポレートガバナンス

主な機関の役割

取締役会

取締役会は、法令において取締役会の専決事項とされている経営の基本方針や内部統制システムの整備に関する事項等を決定するほか、執行役および取締役の職務の執行を監督することを主な役割とします。

社外の知見の積極的な経営への反映および取締役の多様性の観点も踏まえ、11名の取締役のうち6名を社外取締役としており、社外取締役が過半数を占める構成としております。

監査委員会

監査委員会は、執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成を行うとともに、総代会に提出する会計監査人の選解任または不再任に関する議案の内容を決定します。また、内部統制システムの整備に関する事項について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしております。

構成員は、社外取締役4名、社内取締役1名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としております。なお、社内取締役である監査委員を「常勤の監査委員」としております。

社外取締役経営協議会

中長期の経営戦略や事業展開、その他経営上の重要事項等に関し、社外取締役同士、あるいは、社外取締役と代表執行役による自由闊達な意見交換を促進し、社外取締役の知見を経営に反映していく観点から、全社外取締役を構成員とする社外取締役経営協議会を設置しております。

指名委員会

指名委員会は、「取締役候補者の選定の方針」を策定し、取締役の選解任に関する総代会の議案の内容を決定するほか、執行役の選解任に関する事項等について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしております。

構成員は、社外取締役4名、社内取締役2名の合計6名となっており、委員長は社外取締役としております。

報酬委員会

報酬委員会は、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を策定し、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容を決定するほか、職員の報酬等の基本方針に関する事項等について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしております。

構成員は、社外取締役4名、社内取締役2名の合計6名となっており、委員長は社外取締役としております。

経営政策会議

会社業務を統理執行する社長の諮問機関として、経営政策会議を設置しております。

経営政策会議は、原則として、社長および担当を定められた執行役により構成され、週1回開催することとしております。

取締役会で決定した経営の基本方針に従い、業務執行に関する重要事項について審議を行います。

コーポレートガバナンス・コードへの対応について

当社は相互会社のため、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」については、直接適用されるものではありませんが、コーポレート・ガバナンスは会社形態に関わらず共通のものであるとの認識のもと、任意で対応することとしております。

「コーポレートガバナンス・コード」への対応状況の開示・

説明として、任意で「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を作成し、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」も行うこととしております。

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等は当社ホームページに掲載しております。

【ホームページに掲載している事項】

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書 | ・コーポレートガバナンス・ガイドライン |
| ・社外取締役の独立性に関する基準 | ・取締役候補者の選定の方針 |
| ・監査委員の選定の方針 | ・執行役の選任の方針 |
| ・執行役および取締役の報酬等の内容の決定に関する方針 | ・執行役の選任理由 |

<http://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/governance.html>

内部監査体制

当社では、取締役会で決議された「内部監査方針」において、実効性のある内部監査態勢を整備・確立することを定めています。同方針では、内部監査の目的を「当社の経営目標を実現するにあたり、業務の健全性・適切性を確保し、効果的な目標達成に寄与すること」とし、内部監査を受ける各組織等から独立した内部監査部門が、内部管理態勢等の適切性・有効性を検証・評価し、課題・問題点の改善提言・フォローアップを行っています。

また、平成27年7月の指名委員会等設置会社への移行に伴い、内部監査部門は、社外取締役が過半数を占める監査委員会に内部監査結果を報告し、また、監査委員会の調査の指示を受けるなど、監査委員会と緊密な連携を確保しています。

内部監査は、住友生命グループ会社等を含むすべての業務を対象とし、外部環境変化やリスクを評価したうえで、監査委員会の同意を得た上で内部監査計画を策定し、内部監査を実施します。内部監査結果については、社長、監査委員会、取締役会に定期的に報告を行う体制としています。また、内部監査で明らかになった課題や問題点につい

て、関係部門に対し改善勧告や提言を行うことでその解決を図り、内部管理態勢の水準向上に努めています。

本社部門に対する内部監査では、保険引受リスクや資産運用リスク等の各リスク管理態勢や保険金等の支管理態勢、コンプライアンスへの取組み等についてその適切性や有効性を検証するとともに、事務管理・システム管理・お客さま情報管理等の状況を確認しています。また、外部環境の変化等を踏まえた新たな課題について、部門を越えて全社的に検証する内部監査も実施しています。

保険営業・保険事務の拠点である支社ならびに保険募集代理店に対しては、保険営業面でのコンプライアンスの状況、お客さま対応の状況および保険事務の適切性等の検証を目的とした内部監査を実施しています。

監査委員会、会計監査人、コンプライアンス統括部やリスク管理部門等との定期的な情報交換や意見交換、各組織からの資料取寄せやヒアリング等によるオフサイト・モニタリングを実施するほか、内部監査業務の自律的かつ継続的な改善のため内部監査品質プログラムを策定し、内部監査態勢の充実・強化に向けた取組みを行っています。