

相互会社のしくみ

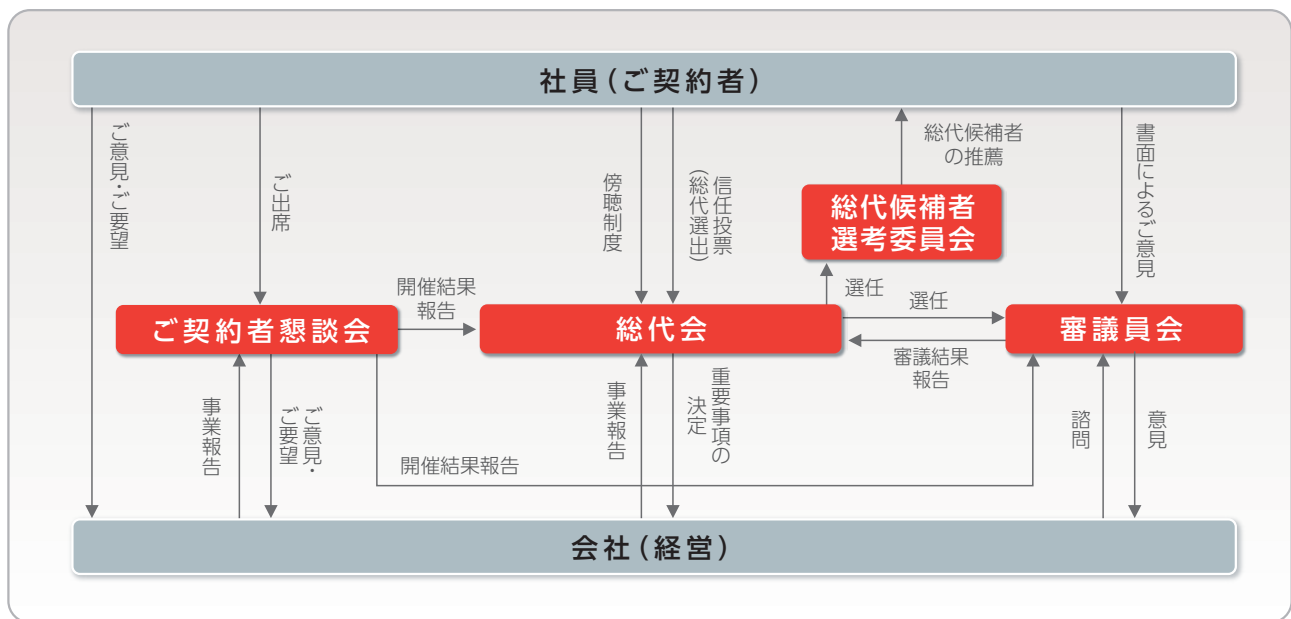
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

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けます。

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、P114～116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28年度の開催状況は表のとおりです。

【平成28年度審議員会開催状況】

	議 題
第1回 平成28年5月開催	・平成27年度事業概況および決算案について ・審議員会細則の変更について
第2回 平成28年11月開催	・平成28年度上半期事業概況等について

平成29年ご契約者懇談会の開催状況

平成29年は全国で90回開催し、1,791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、ご契約者の皆さまの意向を反映した経営を進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. 高齢者はマーケットとして大きな規模を占めると思うが、高齢者向けの商品戦略について教えてほしい。

ご指摘のとおり、高齢化が進展しており、当社においても高齢者マーケットに対応する商品の開発を進めております。

ご高齢のお客さまのニーズは様々かと存じますが、相続税法の改正や昨今の金融市場環境等の変化を踏まえ、相続税対策や資産運用のニーズへお応えするため、平成28年7月には一時払の最低保証付変額個人年金保険「たのしみYOUプラス」※1を発売いたしました。また、低金利環境下においても一時払終身保険の販売を継続し、それに加え平成28年10月には90歳までご加入可能な一時払終身保険

「ふるはーとJロードプラス」※2を発売いたしました。

また、告知や診査なしでご加入いただける個人年金保険や、健康状態に不安のある方向けの終身保険もご用意しております。

今後も高齢化が進行すると予想される中、引き続きご高齢のお客さまのニーズにお応えするため、提供する商品の充実等、社会情勢に合わせた機動的な対応に努めてまいります。

※1:ゆうちょ銀行にて取扱い ※2:銀行等代理店にて取扱い

2. 他社ではサイバー攻撃による事案が発生しているが、住友生命における情報漏えい防止のための対応策について教えてほしい。

サイバー攻撃を未然に防ぐために、外部からの不正アクセス、コンピュータウイルスの侵入等を検知・防止する各種対策を講じており、これまでのところサイバー攻撃による情報漏えいは発生しておりません。

また、サイバー攻撃を受けた場合に備え、営業用携帯端末「SumiseiLief(スミセイリーフ)」においては端末内にお客さま情報を一切保有しない仕組みとしているほか、事務用の端末においても、毎日自動的にお客さま情報を含む全てのデータを削除する仕組みとし、情報漏えい防止のための

対策を講じております。

さらに、定期的に外部の専門機関によるセキュリティ診断を行い、これらの対策の有効性を確認しております。

以上の対策を講じておりますが、サイバー攻撃は日々進化していることから、被害の発生を100%防御できるものではないという認識のもと、万が一の情報漏えい発生時の被害を最小限に抑止する対応態勢を整備し、定期的に教育・訓練を行ってまいります。

3. 働き方改革として各社様々な取組みをしているようだが、住友生命では長時間労働抑制、業務効率化のためにどのように取り組んでいるのか。

業務効率化という点では、平成19年から「業務プロセス改革」として取組みを開始し、時間資源の効率的な活用に取り組んでまいりました。さらに平成29年度からは「働き方変革」に向けてより一層取組みを進めております。

取組みの方向性としては、職員一人ひとりが個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、心と体が健康な状態で生活を送ることが非常に重要であるという考えのもと、「健康経営」の一環として「働き方変革」を位置づけ、長時間労働の抑制のため、業務の削減・効率化や休暇の取得推進等を通じた、「総労働時間1割削減」を目指しております。

具体的には、トップダウンによる既存業務の抜本的な見直しを前提として、社内アンケートでの意見を踏まえ、社内

向け資料の簡素化、効率的な会議運営等を通じた業務量の削減に取り組んでいるほか、20時帰社運営の徹底や社内PCの20時強制ログアウトの実施、有給休暇の取得推進、月80時間超の長時間労働者を発生させた所属長に対する個別指導等により、長時間労働の抑制を図っております。

また、職員の評価制度においても、業務効率化や平準化等により長時間労働を是正したことを評価する等、会社の風土変革を図っております。

このような長時間労働抑制・業務効率化の取組みを通じて、職員一人ひとりの能力向上・生産性の向上に取り組んでまいります。

4. 加入を検討する際、スミセイリーフを使って説明してもらえるとわかりやすいし、加入後も定期的な訪問により加入内容の確認等をしてもらえるとうれしい。やはり、フェイス・トゥ・フェイスの対応が大切だと思うので継続してほしい。

営業職員による活動にあたっては、「住友生命ならではの価値」を実感していただけるよう、対面を基本とした対応に努めております。

ご加入時には、営業用携帯端末「SumiseiLief(スミセイリーフ)」を活用して、お客様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」を実施するなど、わかりやすく納得感のあるコンサルティングに取り組んでおります。

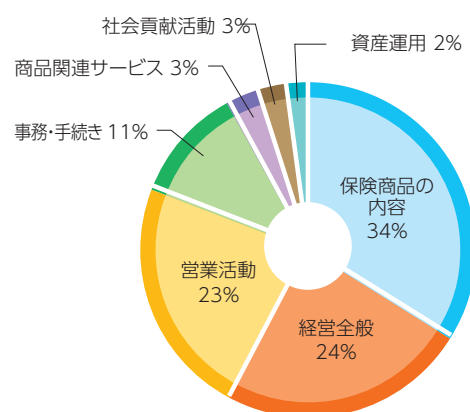
また、ご加入後も「いつも、いつまでも」お客さまに寄り添うべく、毎年の定期訪問活動である「スミセイ未来応援活動」を通じてご契約内容の説明や必要なお手続きがないかの確認を推進しております。

ご意見をいただきましたとおり、今後も対面での適切なコンサルティングと魅力あるサービスを継続・充実させていく所存です。

開催回数と出席者数

	平成28年	平成29年
開催回数	90回	90回
出席者数 (1回平均)	1,805名 (20.1名)	1,791名 (19.9名)

ご意見・ご要望等の内訳



平成29年定時総代会開催結果のお知らせ

平成29年7月4日(火)、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28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28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 総代候補者選考委員10名選任の件 第4号議案 審議員15名選任の件 第5号議案 取締役11名選任の件



平成29年定時総代会

総代会の議事録および質疑応答の要旨は、ホームページ(<http://www.sumitomolife.co.jp>)に掲載しています。

平成29年定時総代会の質疑応答について

事前に寄せられた質問および席上でなされた質問について、議長(社長)または議長が指名する担当執行役から回答しました。以下に質疑応答の一部をご紹介します。

質 問

「健康増進型保険」におけるお客さまの健康増進活動の測定方法等について

「保険加入者が、ジムに通うなど、自身の健康を向上させる行動をとっている場合に、保険料を引き下げる」といった、保険加入者の健康増進の行動をIoTの技術でセンシングし、それを経営に繋げるという取組みは誠にすばらしいと思います。このような取組みは、加入者を増やすだけでなく、健康に向け努力することを奨励することになるので、我が国の発展に大きく寄与することでしょう。一方で、このような取組みをすすめる上では、技術的にいくつかのハードルを越えないといけないと思います。以下の点について、ご展望がございましたらお聞かせください。

- ・健康増進の行動をどのようにして公平な方法でセンシングするのか。
- ・その行動を長期間に渡って記録するには、加入者にウェアラブル・センサを付けてもらうなどの負荷を課すこととなります。どのような方法で、加入者に無理なくセンサを付けてもらうことを納得してもらうのか。
- ・センシングされた値から、加入者の行動が、どの程度、健康増進へ寄与しているかをどのように正確に算出するのか。
- ・このようなセンシングは、とするとプライバシーを侵害する恐れがあります。その対策はどのようにするのか。

回 答

現在開発を進めている「健康増進型保険」は、加入者の年間を通じた健康増進活動を評価し、その評価に応じた毎年の保険料の変動や提携企業からの特典の提供により、お客さまの健康増進活動を促す仕組みを取り入れた商品です。

健康増進活動のセンシング(測定方法)については、公平性にも留意しながら加入者の「運動」を評価する手段の一つとして、ウェアラブルデバイスの活用を想定しております。また、こうした「運動」の評価に加えて、「健康診断の受診」、「がん検診等の予防的検診」など、様々な健康増進に関するお客さまの取組みをバランスよく評価することにより公平性にも配慮してまいりたいと考えております。

次に、加入者の負担軽減という点では、ウェアラブルデバイスの割引価格でのご提供により加入者の金銭的負担を軽減するとともに、携帯電話の歩数計測機能による歩数データの把握、ジムの利用やマラソン大会等の各種スポーツイベントへの参加等も評価するなど、様々な方策により加入者の負担の軽減を図りたいと考えております。

さらに、加入者の行動がどの程度健康増進に寄与しているかという点については、当社が提携している南アフリカの金融サービス会社Discoveryがこれまで20年間にわたって積み上げてきた実績や経験により健康増進への寄与も踏まえて確立したプログラム「Vitality」を活用してまいります。「Vitality」は世界的に展開されているものであり、このプログラムを日本人の行動特性や生活様式に合うようカスタマイズしていくことで、日々の健康増進活動というプロセスを評価してまいります。

最後に、プライバシーの観点では、まず、本商品への加入時に、ご自身の活動データを当社に提供することに同意をしていただくことが前提となります。実際にご提供いただいた活動データ等の取扱いに関しては、必要な暗号化等の技術的措置により適切な情報管理を行うなど、金融庁のガイドライン等(金融分野における個人情報保護に関するガイドラインやFISC安全対策基準)に基づく厳格な対応を行う予定です。

質 問

海外事業展開の中長期的な経営戦略について

日本の人口動態を考えると海外でのBusiness展開は重要な方向感。

どのような中長期戦略をお考えかお伺いしたい。

今後の海外事業展開について

日銀のマイナス金利政策が続く中で、今期の御社は海外買収効果に加えて、他社に比べて利率の高い年金商品が増収増益をけん引したと発表しています。資金の運用難の中でリスクを伴う今後の海外展開についてお伺いします。

回 答

収益基盤の多様化や国内事業を補完する収益を獲得することが当社の事業継続性の向上につながるのと同時に、ご契約者の利益に資すると考え、「海外事業」に取り組んでおります。

回 答

当社は中期経営計画のもと、あらゆる顧客志向に対応すべく、「スミセイライフデザイナー」や「金融機関等代理店・保険ショップ」などマルチチャネルの強化に取り組んでおり、主として個人保険マーケットに強みがあります。

一方、エヌエヌ生命は、中小法人向け商品に特化した強固な強みを持つとともに、販売チャネルについては、一般代理店チャネルを中心として、営業職員チャネルを持たないという特徴があります。

エヌエヌ生命は、当社がより強化すべき中小法人向け商品と一般代理店チャネルにおいて補完関係が期待できる会社であり、こうした会社との業務提携は、当社の成長戦略に資する取組みとして有効と判断しました。

中小法人向け商品として、死亡保障等とともに、中長期の資金ニーズに対して解約返戻金を活用いただける商品を当社でも取り扱ってまいりましたが、今回の業務提携商品は、比較的短期の資金ニーズに対しても解約返戻金を活用しやすい商品であり、当社ではこれまで取り扱っていませんでした。自社開発ということも考えられましたが、商品開発の優先順位やリソースの有効活用の観点から、エヌエヌ生命との業務提携により多様化するお客さまニーズに対する迅速かつ効率的な商品ラインアップの拡充を図ったものであり、中小法人マーケットへの更なる深耕につなげてまいりたいと考えております。

なお、職員の教育については、支社スタッフやエヌエヌ生命の教育部門による研修など、きめ細かく行ってまいりました。他社商品の研修ではあったものの、中小法人向けの商品はこれまでも取り扱っており、比較的スムーズに知識の習得が図られたものと考えております。

本提携について、将来的には取扱商品の拡大や商品の共同開発などを通じて良好なパートナーシップを構築してまいりたいと考えておりますが、まずは当社による先方商品の販売を軌道に乗せることが重要であると考えております。

こうした考えのもと、「スミセイ中期経営計画2019」において、「海外事業」は、将来にわたるグループ企業価値の持続的向上の礎を築くものとして、「スミセイライフデザイナー」「金融機関等代理店・保険ショップ」「資産運用」と並び、4つの重点取組事業の一つとして位置づけております。

本中期経営計画における今後3年間の海外事業展開の方向性としては、成長性と収益性のバランスのとれた事業ポートフォリオの構築を目指してまいります。アジア事業については、中国、ベトナム、インドネシアという成長性の高い保険マーケットでの企業価値向上を図ってまいります。また、米国では、完全子会社であるシメトラの事業拡大を図り、安定的な収益の実現に取り組んでまいります。こうした取組みに加えて、更なる出資や買収などの取組みについても継続的に研究を進めてまいります。

なお、リスク管理については、投資を行う際に、リスクに対する当社の許容度やリターンの見通しを慎重に検証したうえで可否を判断しており、投資後についても、担当部門からの役職員の派遣等のみならず、法務・会計・税務・リスク管理など、当社の専門部署によるきめ細かなモニタリングを行っております。

また、こうした持続的な海外事業の展開を支えるためには、海外で活躍できる人材の計画的な育成が必要であると認識しており、語学研修や海外への留学生・トレーニーの派遣などによる育成に注力してまいります。

質 問

エヌエヌ生命との業務提携によるメリットについて

昨年10月にエヌエヌ生命保険株式会社（以下、他社）と業務提携をおこなったとの報道がありますが、法人向け事業保険を展開している他社の商品を販売するにあたり、

1. 他社商品の理解度の向上（約3万名の営業職員への教育の徹底）
2. 自社商品と他社商品を勧める分岐点（契約先の企業の規模や求める内容にもよるでしょうが、住友生命の企画・営業力からすれば、他社商品を勧めなくても自社商品で補完できるのではと思いますが。）
3. 自社商品と他社商品契約の場合との収益性の差等を考慮すると、大きなメリットがあるのでしょうか。

また、この提携には長期計画としての戦略的構想があるのでしょうか。

質 問

お客さまに寄り添った対応について

総代通信平成28年度第3四半期号の別冊資料の中にグリーンケアの記載がありました。

初めて聞く言葉なので興味がわき意味を調べました所、大切な人との死別を経験した人に、さりげなく寄り添い援助する事と書かれていました。

御社ではこの様なお客様に対して何か取り組みや支援等をされているのでしょうか。

回 答

当社ではブランドビジョンの中で、お客さまにご提供する4つの先進の価値の一つとして「感動品質のお客さま対応」を掲げ、お客さまに心のこもった親身な対応をお届けできるよう努めております。

対面によるサービスを主体としていることから、給付金や保険金のお支払手続きのときにこそ、「お客さまに寄り添い、親身に支える」存在でありたいと考えておりますが、保険金等のお支払手続きの経験が豊富な職員は必ずしも多くないため、ご遺族と接する際や給付金支払手続きの際の心構え・マナーなどをまとめた社内教材「給付金・保険金グリーンケアブック」を作成しました。この教材を用いて、営業組織のみならず本社組織においても勉強会を実施するなど、職員が等しくお客さまに心のこもった親身な対応をお届けできるよう努めております。

加えて、平成28年12月には、東日本大震災や熊本地震における当社職員の体験をもとに、大規模災害発生時におけるお客さま対応の心構えや注意点をまとめた「災害発生時のグリーンケアブック」も作成し、職員に配付しております。

また、お客さまがお亡くなりになり、ご遺族の方が特に大きな悲しみを感じていらっしゃる時にも、必要な手続きがスムーズに行えるようサポートすることが重要になってまいります。そこで、「死亡保険金ご請求のしおり」を作成し、保険金請求手続きの流れなどのご請求に必要な情報だけでなく、税金面の取扱いや、公的機関や金融機関、カード会社などの保険金のご請求以外で必要となるお手続きの情報、相続税の申告・納税に関する情報などをあわせてご提供するようしております。

今後とも、お客さまとご家族の人生に寄り添うという私たちの仕事の原点を全職員が共有し、お客さまへの親身な対応を徹底してまいります。



このほか、以下のご質問がありました。詳細は当社ホームページに掲載しております。

(<http://www.sumitomolife.co.jp/about/company/mutual/meeting.html>)

- ・過去にがん罹患したお客さまへのがん保険について
- ・病気の予防に関する活動とがんに対する支払状況について
- ・保険料等収入および保険金等支払金の増減要因と今後の見込みについて
- ・契約者への丁寧な対応について
- ・資産運用収益の向上に向けたアセットアロケーションについて
- ・不動産投資戦略について
- ・日本国債がデフォルトした場合の生命保険会社への影響について
- ・外国人の保険加入について
- ・ビッグデータを活用したサービスの強化について
- ・少子高齢化の進行を踏まえた今後の営業職員体制について
- ・少子化への取組みについて
- ・不妊治療等に関する保険について
- ・「健康増進型保険」における他社との差別化について

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。

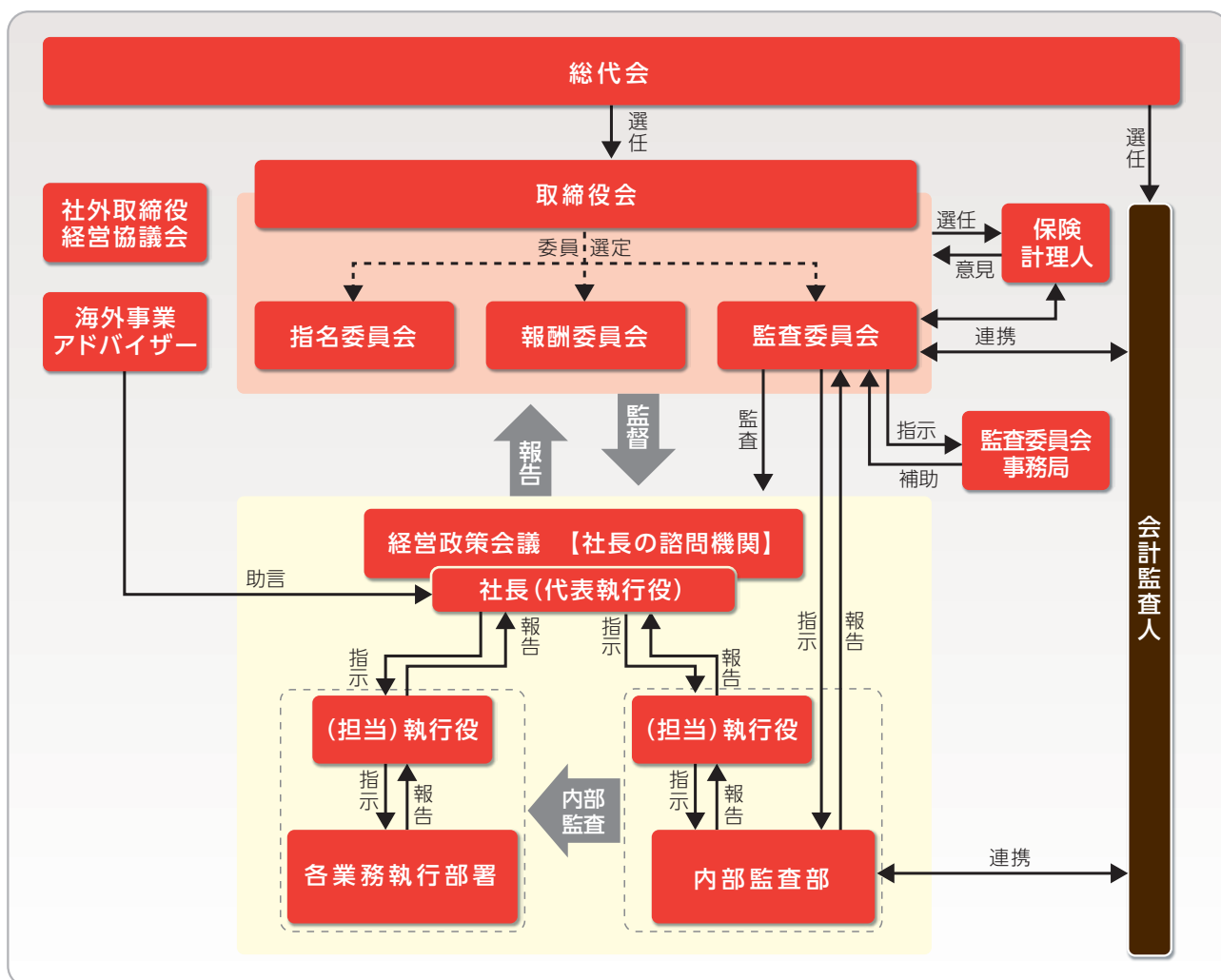
取締役会決議事項のうち、一部の事項については、指名委員会、監査委員会または報酬委員会への諮問を行うこととしております。

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】



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ております。

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3名、社内取締役1名の合計4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3名、社内取締役2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。

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3名、社内取締役2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。

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
- ・社外取締役の独立性に関する基準
- ・監査委員の選定の方針
- ・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
- ・「取締役会等の実効性評価」結果の概要
- ・コーポレートガバナンス・ガイドライン
- ・取締役候補者の選定の方針
- ・執行役の選任の方針
- ・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。

内部監査部は、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、監査委員会から直接、調査指示を受けるなど、監査委員会と緊密な連携を保持して、一体的・効率的な運営を行っています。

内部監査は、国内および海外の住友生命グループ会社、本社各組織、支社等のすべての業務を対象としています。内部監査計画は、社内外の環境変化等を踏まえたリスク認識に応じて、監査委員会の同意を得た上で策定しています。内部監査結果は、取締役会・監査委員会、代表執行役社長に定期的に報告を行う体制としています。そして、内部監査で明らかと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っています。

本社部門に対する内部監査では、各部門の業務の遂行状況およびリスク管理状況等についての検証に加えて、複数組織に関係する部門横断的な課題や政策的課題について、全社的に検証する内部監査を実施しています。また、内部統制基本方針に基づく、法令等の遵守体制、情報の保存・管理体制などの各体制における、内部統制システムの構築・運用状況について検証を行っています。

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。

このほか、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りリスクの変化を継続的にオフサイト・モニタリングしています。

会計監査人との連携においては、双方の監査結果やリスク認識を共有して、内部監査の実効性を確保しています。

また、内部管理体制の充実・強化に向け、内部監査業務の自律的かつ継続的な改善のために内部監査品質プログラムを策定しています。