

マテリアリティ

持続的・安定的な成長の実現

マテリアリティ:

持続的・安定的な成長の実現



リスク
・ 環境変化に適合しない事業運営による顧客の喪失・勤労意欲減退・職員採用への支障等の発生

機会
・ 変化する社会のニーズを捉えた事業運営による社会からの信頼獲得・企業価値の向上

課題認識

近年の社会環境や経済環境、足元の新型コロナウイルス感染拡大の影響に目を向けると、ニューノーマル下における変化を含め、人口構造の変化、デジタル化の進展、働き方改革の推進など、社会全体に大きな影響を及ぼすと考えられる変化が加速度的に進んでいる様子が見て取れます。

住友生命が将来に亘って持続的にお客さまのお役に立って行くためには、社会の変化を的確に捉え、社会のニーズに答えていくことで、社会から必要とされ続けることが重要と考えられることから、持続的・安定的な成長の実現のための様々な取組みを推進してまいります。

目指す姿

時代を超えて受け継ぐべき経営方針の下、社会の変化・変革に対応して着実に成長し続ける

取組方針・内容

- ① 働き方の変革
- ② 柔軟で多様な人材の採用育成
- ③ 協業等によるビジネスパートナーとの共生
- ④ オープンイノベーションによる新たな価値創造
- ⑤ 事業展開インフラ(IT等)の強化

ニューノーマルな環境下において、あるいは社会全体に大きな影響を及ぼす変化が加速度的に進む中、いかなる環境変化にも対応できるサステナブルな会社になるため既存業務の抜本的な見直しを行い、長期的な目線に立って企業体質を変革する取組み(サービス改革、人材づくり、インフラづくり、イノベーション創出)を進めています。

お客さまに寄り添い続けるサービスの実現	柔軟で多様な競争力の高い人材集団づくり
<p>「人ならではの」価値に「デジタル」を融合することで、社会の多様性に合わせたサービスをお客さまの望む方法によって寄り添い提供できる体制を実現する</p> <p>サービス改革</p>	<p>非接触によるコンサルティング手法等、より一層の営業職員のパフォーマンス向上を図るとともに、柔軟で多様な人材の育成により、お客さまに必要な人材集団を形成する</p> <p>人材づくり</p>
<p>将来を見据えた集中的なシステム投資により、変化を続ける環境下においても、圧倒的なユーザビリティと自在性・効率性を兼ね備えたインフラを構築する</p> <p>インフラづくり</p>	<p>様々な技術や知見、ネットワークを持つ企業等との協業を促進することで、お客さまや社会に対する新しい提供価値を創造する</p> <p>イノベーション創出</p>
将来を見据えた自在性の高いデジタルインフラづくり	オープンイノベーションによる新たな価値創造の加速

2020年度取組状況(アプローチ)

ワークライフバランスの推進

すべての従業員が子育て期、中高年期といったライフステージに応じた多様な働き方を実現し、一人ひとりの「ワークライフバランス」を通じて、互いを尊重しながら協力して働く、明るくいぎぎとした職場を目指しています。また、生産性高く働く観点から、働く場所や時間の意図的な使い分け、場所や時間にとらわれずに業務遂行を行う「働く場所のプレインチェンジ」を実施し、全職員で「新たなスタイルの仕事の仕方」に取り組んでいます。



女性活躍の推進、障がい者雇用の促進

2016年度来「女性活躍推進に関する行動計画」を作成し、女性の活躍および管理職登用を進めています。障がい者雇用に関しては、2021年2月時点で2.42%と、法定雇用率(2.3%)に則した取組みを継続しています。

女性が輝く先進企業 2018

全ての取引先企業との健全な関係の維持
業務提携を通じた商品・サービスの提供、金融機関等とのパートナーシップの強化

多様化するお客さまのニーズに合わせ、他社商品について住友生命販売チャネルを活用した提供を継続するとともに、長寿化の進行を受けたお客さまの資産形成ニーズの高まりに応えるため、住友生命貯蓄性商品について金融機関等代理店チャネルを通じた提供を継続しています。また、外部委託等の取引先企業とは、コンプライアンス、インサイダー取引・利益相反防止等を踏まえた適切な取引を徹底しています。

オープンイノベーション・デジタルイノベーションの推進等
を通じた、お客さまや社会に対する新しい提供価値の創造

2020年11月にコーポレート・ベンチャー・キャピタル(CVC)ファンドを設立しました。CVCを通じた将来性のあるスタートアップ企業との事業共創により、「住友生命「Vitality」」の進化、お客さまが幸せを感じ輝く人生を送るサポートとなるようなWaaS(Well-being as a Service)エコシステムのネットワーク創出、新しいテクノロジーやサービスを活用した「生命保険を身近に感じる顧客体験」「お客さまと保険会社の新たな接点」の創出などを実現していきます。



ファンド規模 80億円

サービス品質の継続的な維持・向上やコスト抑制に資するインフラ投資の実行

お客さまニーズに応えるため、迅速で柔軟な商品・サービスの提供やコスト抑制を実現すべく、異業種との連携が可能なデータ連携プラットフォームの構築、短期開発可能なプラットフォームを活用したお客さま向けフロントエンドシステムの構築、データ分析インフラ(スミセイデータプラットフォーム)の構築、クラウドサービスの積極的な活用推進などを進めています。

2020年度における主な成果

ワークライフバランスの推進に際して、定量目標を掲げて進捗を管理しております。2020年度は以下の達成状況となりました。



『なくてはならない』生命保険会社へ

*1:2025年度末までの目標は50% *2:2022年度末までの目標
*3:2020年4月～緊急事態宣言発令に伴い、2020年度は2020年7月～2021年3月の毎月1日以上取得者に変更。

TOPICS »

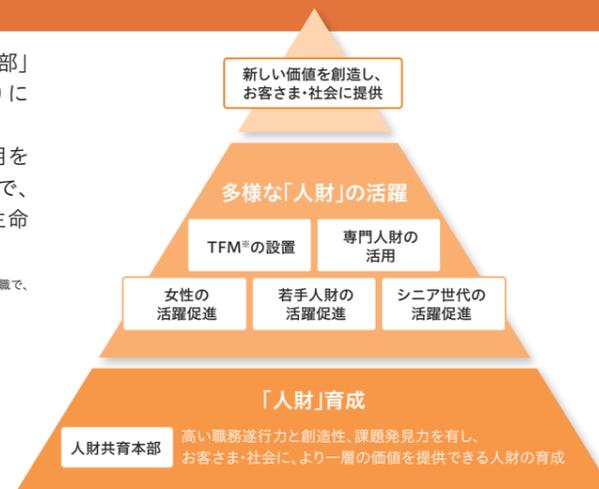
持続的・安定的な成長の実現

TOPICS ① 人財共育本部の立上げ

2021年4月に社長直轄の部門横断組織「人財共育本部」を立ち上げ、新しい価値を創造できる「人財」づくりに向けた中長期的な戦略の検討を開始しています。

こうした「人財共育」をベースに多様な人財の活用を図り、お客さま・社会に新しい価値を提供することで、お客さま、職員、社会にとって「なくてはならない」生命保険会社を目指します。

※タスクフォースマネージャー：2021年7月に新設した、固定的な組織を持たない新たな管理職で、戦略的な課題(タスク)に応じたチームリーダーとして任命。



TOPICS ② ダイバーシティ&インクルージョンの取組み

2021年3月に、2021年4月～2026年3月末までを計画期間とする、女性活躍推進に関する行動計画を策定しました。計画では、右の2つを目標として設定し、女性管理職の育成や柔軟で多様な働き方の実現、意識・風土改革を中心に取組みを進めています。

これらの取組みを通じて、職員一人ひとりのワーク・ライフ充実とパフォーマンス向上を実現し、「なくてはならない」生命保険会社を目指していきます。

女性管理職の育成とキャリア形成支援

管理職候補者の育成・登用計画を所属と人事部で共有したり、候補者層拡大へ向けた研修・上位管理職候補者向けの選抜研修の実施等、段階的な管理職登用を進めています。また、ローテーションや職種変更の推進のほか、主体的なキャリア形成のための情報提供やスキルアップ支援を行っています。

職種変更制度	キャリアアップ支援制度
ビジネスキャリア職員・総合キャリア職員相互の職種変更が可能です。ビジネスキャリア職員から総合キャリア職員へ約350名が職種変更しており、管理職として活躍する人も多くいます。	期間限定で他所属の業務を経験できる制度です。知識や視野拡大によるキャリア形成を支援します。(対象は転居を伴う異動のない職種)

【女性管理職比率】

2021年4月実績	2025年度末目標
44%	50%

【目標】

- ・2025年度末の女性管理職比率を50%とする
- ・男性の育児休業取得100%を通じ、全職員が働きやすい職場環境を整備する

柔軟で多様な働き方の実現

育児・介護等と仕事の両立へ向けた情報提供やセミナーを実施しています。また、子供の生まれた男性職員へ案内メールを送る等して男性の育休取得を推進しており、2019年度には男性の育休取得率100%を達成しました。

テレワークやフレックスタイム制の活用推進と併せて、全職員がいきいきと働ける、働き甲斐のある職場づくりを進めています。

意識改革・風土改革

毎年、ダイバーシティに関する管理職向けセミナーを行ったり、社内でも活躍する方を紹介したりするなど、継続的に意識・風土醸成の取組みを行っています。

LGBT支援の取組み

全職員向けにLGBT理解促進のための研修を実施している他、希望者へアライステッカーの配付、相談窓口の設置などを行っています。2019年には、多様な人財の尊重と活躍に向けて取り組む旨を「経営者宣言」として社内外に発表しました。また、LGBT支援団体に対する寄付等の社会貢献活動にも取り組んでいます。



TOPICS ③ オープンイノベーションの推進

住友生命は、お客さまにとってそして社会にとって「なくてはならない」保険会社になるために、変化する社会のニーズを的確に捉えて応え続けていくことで、信頼され、必要とされることが重要だと考えています。

これまで、オープンイノベーション推進組織を設置し、ベンチャーキャピタルファンド投資や様々な技術や知見、ネットワークを持つ企業等との共創に取り組んできましたが、2020年11月にCVC(コーポレートベンチャーキャピタル)を設立し、より一層、オープンイノベーションによるお客さまや社会に対する新たな価値創造を加速します。

CVCは、将来性のあるスタートアップ企業への投資を通じて、事業共創を効率的・効果的に推進する仕組みです。SUMISEI INNOVATION FUNDは、豊富なスタートアップ企業への投資・支援経験を有するSBIインベストメントの運営支援により、投資先企業との事業共創を推進するCVCです。



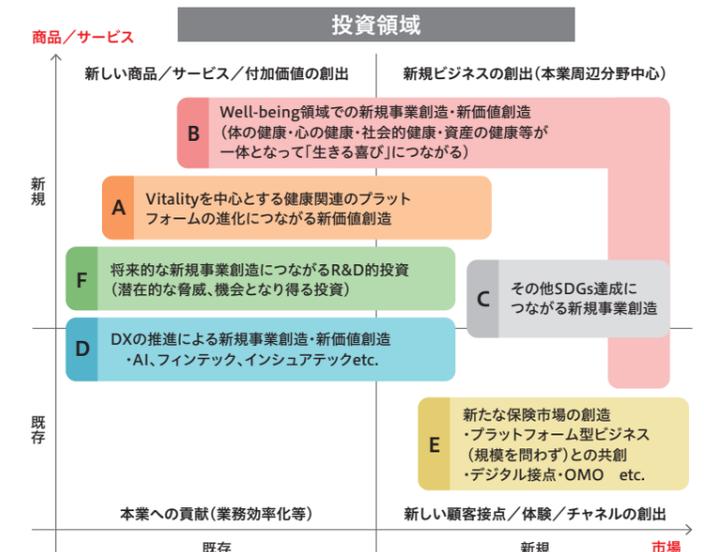
主な投資領域

- ・住友生命「Vitality」による健康増進活動を中心としたウェルビーイング関連企業などとのエコシステム構築
- ・「体の健康」だけでなく「体・心・社会的健康」を目指すWell-being領域
- ・「生命保険を身近に感じる顧客体験」や「お客さまと保険会社の新たな接点」創出に活用できる新しいテクノロジーやサービス

- ・DXの推進

ファンド規模

- ・80億円



TOPICS ④ デジタルイノベーションの取組み

お客さまへの新しい経験・価値の提供や社会課題解決などを図るため、デジタル技術を活用して革新的なビジネス・サービスをスピーディに創出し、ビジネスを変革していくことを目的として、「デジタルイノベーション」に取り組んでいます。2018年4月に「スミセイ・デジタル・イノベーション・ラボ」を東京と米国シリコンバレーに開設、2020年4月にはデジタルイノベーション推進室として正式に組織化しました。

TomoWorkプロジェクトの立ち上げ

住友生命では、多様な人材が適材適所で活躍する「ダイバーシティ&インクルージョン」の取組みとして、特例子会社を活用した障がい者の雇用の推進などを住友生命グループとして積極的に進めてきました。2019年からは、シンガポールにて、現地パートナーとともに「TomoWorkプロジェクト」を立ち上げ、デジタル時代における障がい者就労の新しいモデル創発に取り組んでいます。

