

あなたの未来を強くする



# SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート

# 2025



for your  
well-being

# Contents

本誌は、公式HP（サステナビリティ）に掲載した情報（2025年12月時点）から、主な内容をPDF化したものです。

トップメッセージ	P.1	持続的・安定的な成長の実現	P.55
グループ・サステナビリティオフィサーメッセージ	P.3	人的資本・人財共育	P.59
サステナビリティ経営方針	P.5	健康経営	P.63
サステナビリティ推進体制	P.7	働きやすい職場環境づくり	P.70
サステナビリティ重要項目（マテリアリティ）	P.9	DE&Iの推進	P.75
住友の事業精神を起点とした 社会課題に対する歩み	P.15	キャリア形成サポート	P.80
サステナビリティとウェルビーイング	P.20	協業等によるビジネスパートナーとの共生	P.84
サステナビリティ座談会	P.22	オープンイノベーションによる新たな価値創造	P.89
保険事業を通じた健康寿命の延伸	P.29	海外事業を通じた収益基盤の多様化	P.95
CSVプロジェクトと“住友生命「Vitality」”	P.31	事業展開インフラ（IT等）の強化	P.98
保険事業を通じた安心の提供	P.36	ステークホルダーとの信頼関係の構築	P.102
人生100年時代における商品・サービス提供	P.38	将来世代へ向けたFR活動	P.105
お客さま満足の向上	P.39	気候変動への対応	P.107
資産運用・責任投資の取組み	P.45	自然資本・生物多様性への取組み	P.117
		サーキュラーエコノミー（循環型経済）への取組み	P.125
		地方自治体との連携	P.128
		社会貢献活動の推進	P.130
		サステナビリティを支える経営体制	P.136
		コーポレートガバナンス	P.139
		グループベースの経営体制強化	P.145
		コンプライアンス	P.147
		人権の尊重	P.152
		個人情報保護に関する基本方針	P.157
		リスク管理	P.160
		社会からの評価・イニシアティブへの参画	P.162
		ESGデータ	P.169
		編集方針	P.178



## トップメッセージ



## 住友生命の事業精神と果たすべき使命

住友生命は、「社会公共の福祉に貢献する」ことをパーパス（存在意義）として掲げています。このパーパスには、自身を利するとともに社会を利するべきとする「自利利他公私一如(じりりたこうしいちにょ)」をはじめとした住友の事業精神が、脈々と受け継がれています。創業以来、生命保険事業を通じて多くのお客さまの人生を支え、社会に安心を提供してきましたが、社会環境が大きく変化する中、より幅広い領域で社会課題や環境課題の解決に取り組んでいくことが、当社の使命であると考えています。

住友生命は「サステナビリティ経営方針」において、「健康長寿社会の実現に貢献する」こと、「持続可能な社会の実現に貢献する」ことを果たすべき普遍的なミッション（使命）として掲げています。これらの使命を踏まえ、「住友生命グループVision2030」では、2030年のありたい姿を「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」と決めました。ウェルビーイングを「一人ひとりのよりよく生きる」と定義し、健康増進や疾病の予防、生活の質の向上など、従来の保険の枠を超えた幅広い分野で、ポジティブな価値をお届けする取組みを進めています。お客さま一人ひとりにウェルビーイングを実感いただくためには、土台となる社会や地球環境がサステナブルであることが不可欠です。ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』の実現を目指し、「サステナビリティ」と「ウェルビーイング」それぞれをより強固にする取組みを、引き続き推進していきます。



## 当社の事業を通じた社会・環境課題解決に向けた取組み

### 健康増進を軸とした健康寿命の延伸へ向けた取組み

---

日本は世界でも有数の長寿社会ですが、平均寿命と健康寿命との隔たりは小さくなく、その差を縮めていくことが社会的な課題となっています。健康寿命の延伸は、お客さまと長きにわたってお付き合いをしていく生命保険事業とも、親和性が高い分野です。当社は2018年に健康増進型保険「住友生命「Vitality」」を発売し、従来の保険の「リスクに備える」価値の提供にとどまらず、健康増進で「リスクを減らす」という新たな価値を提供することが可能になりました。個人のお客さまだけでなく、自治体と連携した「Vitalityウォーク」の取組みや企業の従業員さまへの「Vitality福利厚生タイプ」の提供を通じて、地域社会や企業とも理念を共有し、より多くのお客さまへ健康増進の価値を広げることで、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決に取り組んでいます。

今後は、お客さまにウェルビーイングの向上をさらに実感いただくべく、お客さま一人ひとりの健康寿命の計測や、ウェルビーイング度の可視化にも取り組んでいきたいと考えています。

### カーボンニュートラル社会の実現へ向けた取組み

---

将来的に地球規模で大きな影響を及ぼす可能性がある気候変動への対策は、当社においても喫緊の課題です。2050年までに住友生命グループ全体で温室効果ガス（GHG）排出量ネットゼロ、2030年までに排出量50%削減（2019年度対比）を目標として掲げ、2030年度までに使用電力の100%再生可能エネルギー化を目指すなど、事業活動におけるGHG排出量削減の取組みを進めています。

また、当社は機関投資家でもありますので、資産運用を通じて社会・環境問題に対応する責任があります。中長期的に安定した運用収益の確保と持続可能な社会の実現を目的として、サステナビリティを考慮した資産運用（責任投資）を推進しています。具体的には、社会課題の解決に貢献するファイナンスとしてESGテーマ型投融資を推進し、目標金額を設定して取組みを加速させています。特に、気候変動領域においては、脱炭素社会に向けたファイナンスを積極的に推進するとともに、企業との対話を通じ、投融資先のGHG排出量削減を後押ししています。

今後も、「生命保険事業」と「機関投資家」の両面から取組みを進めることで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

### 取組みを支える「人財」の力

---

これらの取組みを推進するうえでは、「人の力」が最も重要になります。当社では、資本である「職員（人）」を「財（たから）」と位置づけ、経営戦略と連動した人的資本経営＝「人財共育」に取り組んでいます。特に、多様な人財の採用・育成に加えて、自律的なキャリア形成支援や働きやすい職場環境づくりなどを通じて、生産性の向上・職員のウェルビーイングを高める取組みを進めています。「人財」の価値を高め、職員自身のウェルビーイングを実現することで、すべてのステークホルダーに対し、サステナブルに価値を提供し、ウェルビーイングに貢献していく姿を目指しています。

## サステナブルな「未来」へ

2025年に「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに実施された大阪・関西万博では、住友グループから「住友館」のパビリオンを出展いたしました。私自身、何度も訪れた中で強く感じたのは、私たち現役世代は未来に向けて美しい環境を残していく責任があり、そのためにも、未来社会のウェルビーイングに貢献していかなければならないということです。お客さまの長い人生を支える生命保険会社として、今日の安心だけでなく、若い世代やその先の未来がより確かなものとなるよう、今後もウェルビーイングの価値提供へのチャレンジを続け、持続可能な社会の実現へ貢献していくことで、未来への責任を果たしてまいります。

## グループ・サステナビリティオフィサーメッセージ



サステナビリティ経営を推進し、  
社会・環境課題の解決に取り組みます

取締役 代表執行役副社長  
グループ・サステナビリティオフィサー  
**角 英幸**

### 住友生命の果たすべき役割とサステナビリティ経営

住友生命は、1907年の創業以来変わらないパーパス（存在意義）として、「社会公共の福祉に貢献する」ことを掲げています。生命保険会社として、人生における万が一のできごとに対して経済的保障を提供することで、お客さまとご家族に「安心」をお届けし、その価値を社会全体に広げてきました。

一方で、社会の持続可能性を考えてみますと、世界的に、将来の不確実性が高まり、近年の情勢も複雑化する中、当社が果たすべき役割も変化してきています。生命保険による「安心」の提供に加え、健康寿命の延伸や人権尊重などの社会的課題への対応、さらには脱炭素社会への移行、自然資本・生物多様性の保全といった環境問題への取組みも重要です。

当社のサステナビリティ経営方針では、『豊かで明るい健康長寿社会の実現』と『持続可能な社会の実現』を掲げています。また、その実現のために、「住友生命グループVision2030」では「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指すこととしており、生命保険や健康増進プログラム「Vitality」などのサービスでお客さまのウェルビーイング実現を支えるとともに、社会や地球環境、ビジネスパートナーや従業員といった、より幅広いステークホルダーのウェルビーイング向上にも取り組んでいます。

## 社会・地球環境のウェルビーイングに向けた取組み

住友生命では、経営方針にもとづくサステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への取組みを通じ、社会・環境課題の解決への貢献を進めています。取組みの推進にあたっては、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とする「社会・環境サステナビリティ推進協議会」において、部門横断的な議論を重ねています。そして、気候変動問題や自然資本・生物多様性の保全、責任投資活動、人権・人的資本の取組みなど多岐にわたる分野で、着実な実行につなげています。

気候変動への対応については、住友生命グループ全体で温室効果ガス（GHG）排出量を2050年までに実質ゼロとする目標を掲げ、GHG排出削減に取り組んでいます。また自然資本・生物多様性の分野では、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づき、リスク評価と情報開示を進めています。

さらに、お客さまからお預かりした資産を運用するにあたっては、機関投資家として、サステナビリティを考慮した責任投資を推進しています。ESG（環境・社会・ガバナンス）をテーマとした投融資については、2025年までの3年間の目標額を1兆円に引き上げ、再生可能エネルギーなどの分野への資金供給を行っています。

社会課題への対応としては、当社の事業活動のすべてのプロセスにおける人権尊重の取組みを推進しています。また、ステークホルダーのウェルビーイング向上を持続的に実現していくため、「職員（人）」を「財（たから）」と位置づけた「人財共育」にも注力しています。

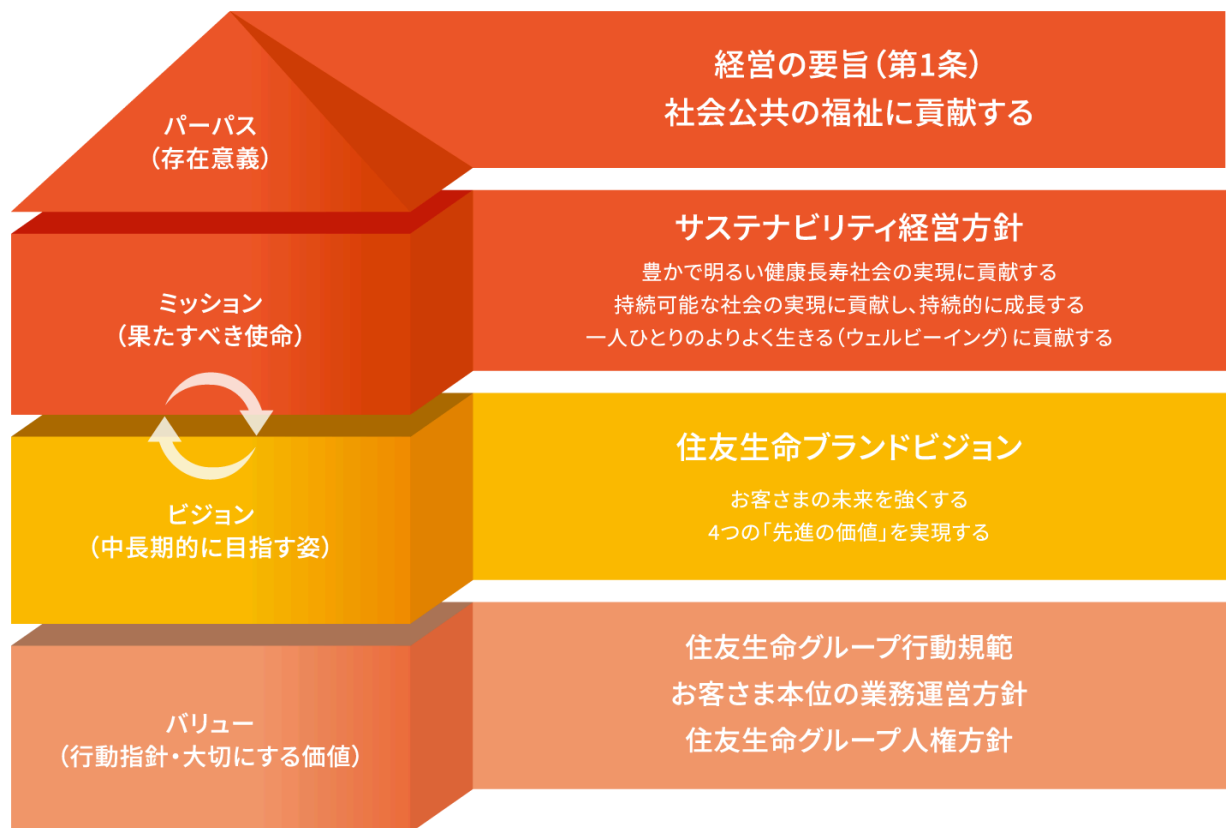
住友生命グループは、社会的責任のある企業グループとして、サステナビリティ経営をさらに推進し、社会・環境課題の解決に積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現に全力で貢献してまいります。

# サステナビリティ経営方針

## 理念体系

住友生命は、経営の根本精神を表した企業理念である「経営の要旨」を頂点とし、そこに示された普遍的な使命をサステナビリティの視点から明文化した「サステナビリティ経営方針」および、お客さまの視点から見た中長期的に目指していく姿を示す「住友生命ブランドビジョン」を経営方針としています。

また、経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針として、「住友生命グループ行動規範」「お客さま本位の業務運営方針」「住友生命グループ人権方針」を定めています。





## サステナビリティ経営方針

住友生命は、保険事業の健全な運営と発展を通じて、豊かで明るい健康長寿社会の実現に貢献します。

また、社会公共の福祉に貢献するという存在意義のもと、誠実な業務遂行および社会・環境課題の解決への取組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、お客さまをはじめとした各ステークホルダーに信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指します。

### 保険事業の健全な運営

---

お客さまとご家族の人生に寄り添い続け、お客さまがよりよく生きることができるよう、一人ひとりのニーズに応じた最適な保障・サービスを提供し、お客さまにとっての価値を高めていきます。

保険事業の根幹である保険金等のお支払いを正確、迅速かつ確実に遂行するため、中長期にわたり安定した資産運用に取り組むとともに、健全な財務基盤の確保に努めます。

事業を展開するすべての国・地域で適用される法令・ルール等を遵守するとともに、人権や多様性を尊重した事業活動を行います。

### 成長し続ける会社づくり

---

従業員の人権と多様性を尊重するとともに、一人ひとりが健康かつよりよく生きることができ、公平な環境で自身の価値を発揮し、誇りと自信をもっていきいきと働き続けられる会社づくりに取り組みます。

### 社会・環境課題の解決への取組み

---

社会の一員としての責任を認識し、社会・環境課題に対して本業である生命保険の提供・資産運用の両面からその解決に取り組むとともに、あらゆる事業活動において多様性を包摂する持続可能な社会の実現に貢献します。

気候変動をはじめとした課題を抱える地球環境は持続可能な社会の基盤になるとの認識のもと、事業活動において生じる環境負荷の低減や生物多様性等に配慮するとともに、脱炭素社会への移行を促すことで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

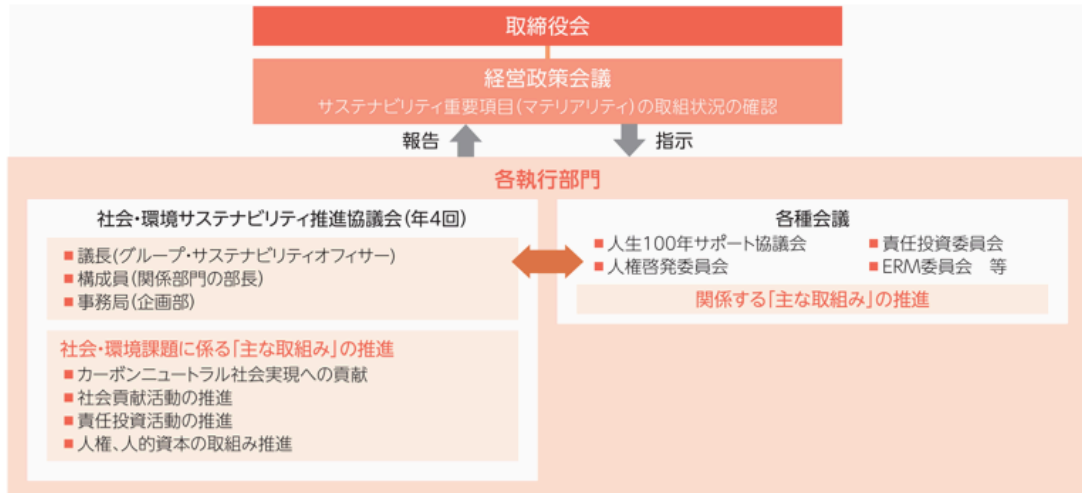
### ステークホルダーとの協働

---

これらの取組みを通じて、お客さま、ビジネスパートナー、従業員、社会、地球環境といったステークホルダーからの信頼・支持を得て、ともに持続可能な未来の実現を目指します。

# サステナビリティ推進体制

当社は「サステナビリティ経営方針」の実現に向け、サステナビリティ重要項目（マテリアリティ）ごとに主な取組みを明確化し、その取組状況を経営政策会議で確認しPDCAサイクルを回すとともに、取締役会に報告する体制としています。



## 社会・環境サステナビリティ推進協議会

当社は、持続可能な社会の基盤となる社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献に向けた取組みの検討を行うため、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とする「社会・環境サステナビリティ推進協議会」を設置しています。本協議会では、カーボンニュートラルに向けた取組みや社会貢献活動の推進のほか、社会・環境課題の視点から、新たに生じる課題の事業への影響評価等を行っています。

### 協議会の議長

- ・ グループ・サステナビリティオフィサー

### 協議会の構成員

- ・ 関係部門の部長

### 協議会の事務局

- ・ 企画部

### 協議会の目的

- ・ 持続可能な社会の基盤となる地球環境・社会のウェルビーイングへの貢献に向けた取組みの検討を行う。
- ・ マテリアリティに対する主な取組み「カーボンニュートラル」「社会貢献活動」「責任投資活動」「人権・人的資本」に係る「社会・環境サステナビリティ推進計画」の策定・振返りを行う。
- ・ 社会・環境課題の視点から、新たに生じる課題の事業への影響評価や取込みについて検討を行う。
- ・ 社会・環境課題に係るグループベースでの取組みの検討を行う。
- ・ 社会・環境サステナビリティに関する情報開示を推進する。

## 2024年度以降社会・環境サステナビリティ推進協議会の主な内容

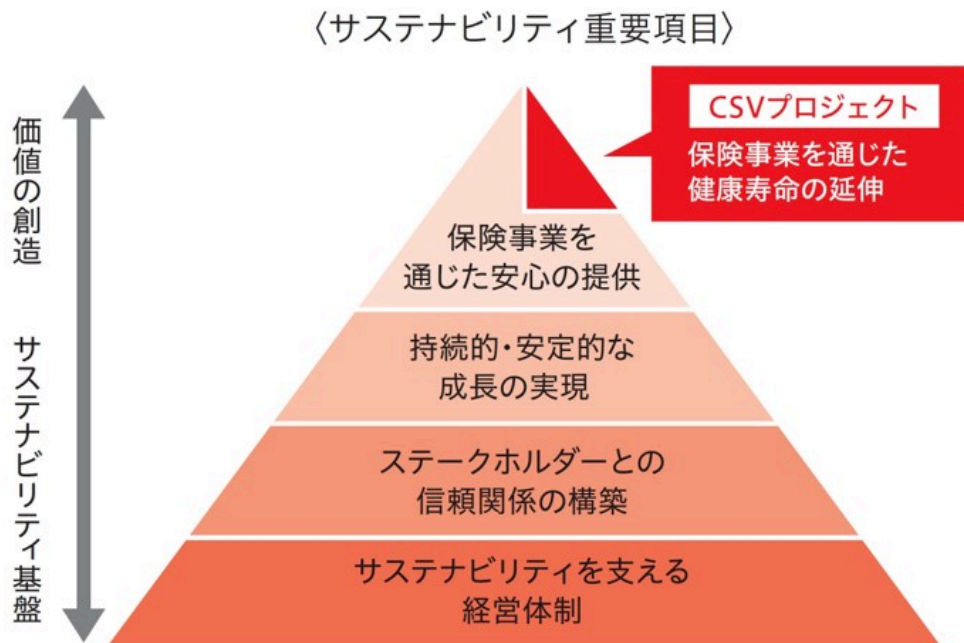
開催時期	主な内容
2025年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2025年度上半期の取組状況について報告</li> <li>● 2024年度GHG削減状況と今後の削減取組みについて協議</li> </ul>
2025年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2025年度人権取組みについて報告</li> <li>● 2025年度職員向けの環境・SDGsへの意識向上に向けた社内浸透策について協議</li> </ul>
2025年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2025年度社会・環境サステナビリティ推進計画について報告</li> <li>● 2025年度責任投資計画について報告</li> <li>● サステナビリティ開示基準（SSBJ基準）への対応の方向性について報告</li> </ul>
2025年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2025年度社会・環境サステナビリティ推進計画について協議</li> <li>● 資産ポートフォリオGHG排出量の間接削減目標の改訂について協議</li> <li>● 気候関連リスクに係るシナリオ分析について報告</li> </ul>
2024年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年度上半期の取組状況について報告</li> <li>● 情報開示のさらなる充実に向けた取組み・方向性について報告</li> </ul>
2024年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資産ポートフォリオのGHG削減目標（2030年グループ中間目標）について協議</li> <li>● 職員向けの環境・SDGsへの意識向上に向けた社内浸透策について協議</li> </ul>
2024年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年度社会・環境サステナビリティ推進計画について報告</li> <li>● GHG削減に向けた不動産の再エネ化について報告</li> <li>● TCFD提言・TNFD提言への対応および開示の方向性について報告</li> </ul>

# サステナビリティ重要項目（マテリアリティ）


## 5つの重要項目

当社は経営方針に基づき、下図のとおりマテリアリティを定めています。この5つのマテリアリティに対して、リスクと機会および達成に向けた主な取組みを特定することで、当社が重点的に取り組む課題を明確にしています。

「スミセイ中期経営計画2025」では“住友生命「Vitality」”を通じて健康長寿社会に貢献することを中心に、マテリアリティに対する具体的な取組みを掲げています。






### 保険事業を通じた健康寿命の延伸

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>長寿化に伴う死亡保障ニーズ減少、入院・手術等の給付金支払額増加の可能性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“住友生命「Vitality」”に関する事業を推進</li> </ul>	いつまでも安心して健康に暮らすことができる社会の実現に向けて、保険事業を通じて、日本の健康寿命の延伸に貢献する	
<b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>長寿化や単独世帯の増加等に伴う生存保障ニーズの高まり</li> <li>健康増進に資する独自商品の開発によるマーケットの拡大</li> </ul>			

保険事業を通じた安心の提供

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提供する商品・サービスと顧客ニーズとのミスマッチ、他社・近隣業種からの類似商品・サービスによる陳腐化</li> <li>・ 社会課題解決の視点を無視した投融資行動による資産価値毀損の可能性</li> </ul> <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客ニーズを捉えた商品・サービスの提供による企業価値の向上</li> <li>・ 社会課題解決に資する資金ニーズ拡大に伴う投融資機会の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進</li> <li>・ 持続可能性を考慮した責任投資※</li> </ul>	<p>お客さま本位の経営の推進を通じて、すべての人々に適切な生命保険商品・サービス、その先にある安心を提供する</p>	

持続的・安定的な成長の実現



リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul> <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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・安定的な収益の確保・企業価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働き方の変革やリソースの最適化を通じた生産性向上</li> <li>・ 柔軟で多様な人財の採用と共育</li> <li>・ 協業等によるビジネスパートナーとの共生</li> <li>・ オープンイノベーションによる新たな価値創造</li> <li>・ 海外事業を通じた収益基盤の多様化</li> <li>・ 事業展開インフラ（IT等）の強化</li> </ul>	<p>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</p>	  



### ステークホルダーとの信頼関係の構築

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・信頼関係を毀損することにより社会的な存在意義を失う可能性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・金融リテラシー教育の推進</li> <li>・カーボンニュートラル社会実現への貢献</li> <li>・地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供</li> <li>・社会貢献活動の推進</li> </ul>	<p>ステークホルダーからの期待に応え、ステークホルダーに信頼・支持される会社を目指す</p>	    
<p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的な責任を果たすことによるステークホルダーからの信頼の獲得</li> </ul>			

### サステナビリティを支える経営体制

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による信頼低下と企業価値毀損の可能性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループベースの経営体制強化</li> <li>・コンプライアンスへの取組み</li> <li>・人権への取組み</li> <li>・個人情報保護への取組み</li> <li>・ERM経営の推進、リスク管理体制の高度化</li> </ul>	<p>誠実な業務遂行・健全な財務基盤の構築を行い、持続可能な社会づくりに貢献する企業グループであり続ける</p>	 
<p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現と継続的な改善を通じた企業価値の向上</li> </ul>			

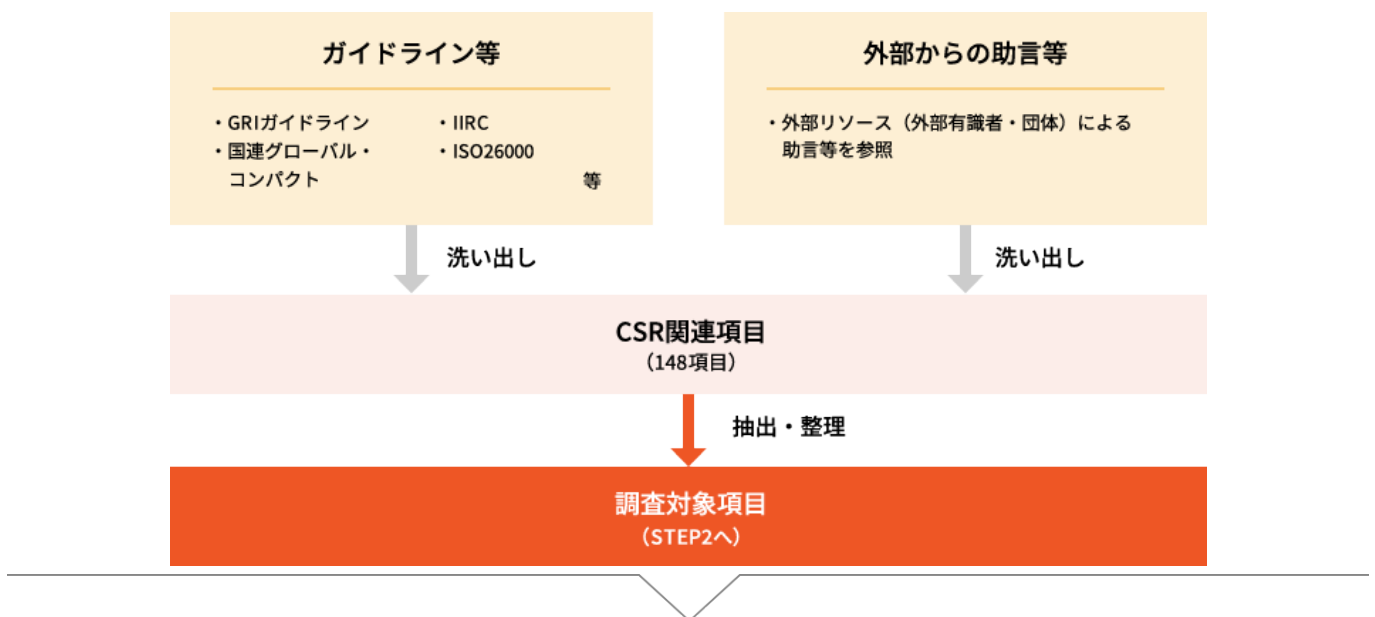
※責任投資はすべてのSDGs達成に貢献する

## マテリアリティ特定プロセス

当社は2018年に、CSRを取り巻く国際的な潮流を踏まえ、以下の手順でCSR重要項目を特定しました（特定時のプロセスを記載）。その後、2022年にサステナビリティ経営方針を制定したことを受け、現在では、サステナビリティ重要項目と名称を変更しています。

### STEP1：関連項目の洗い出し

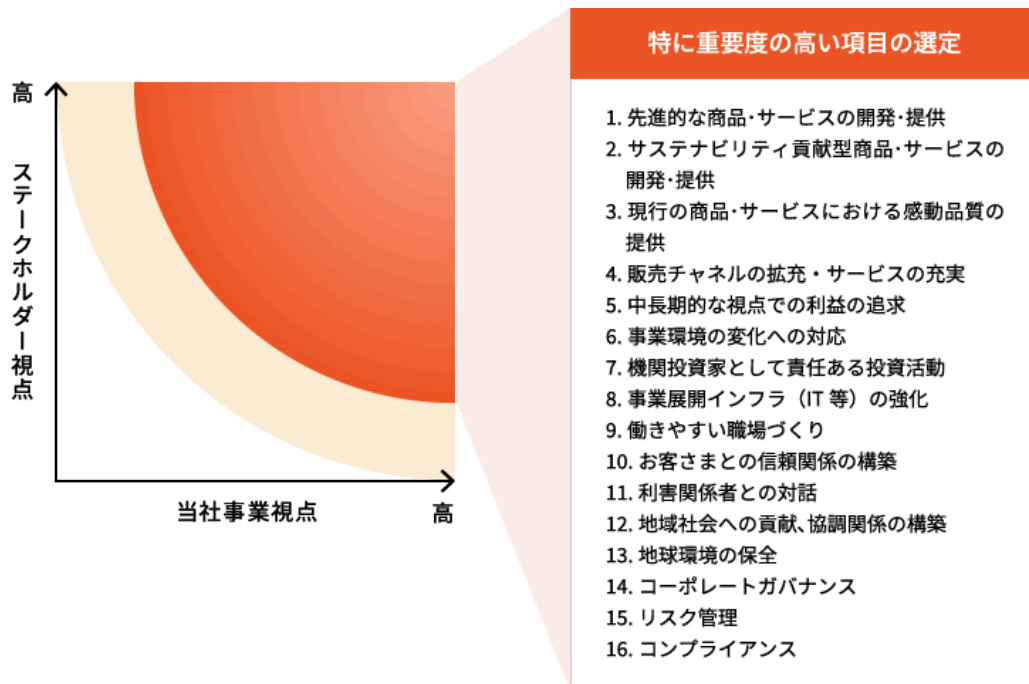
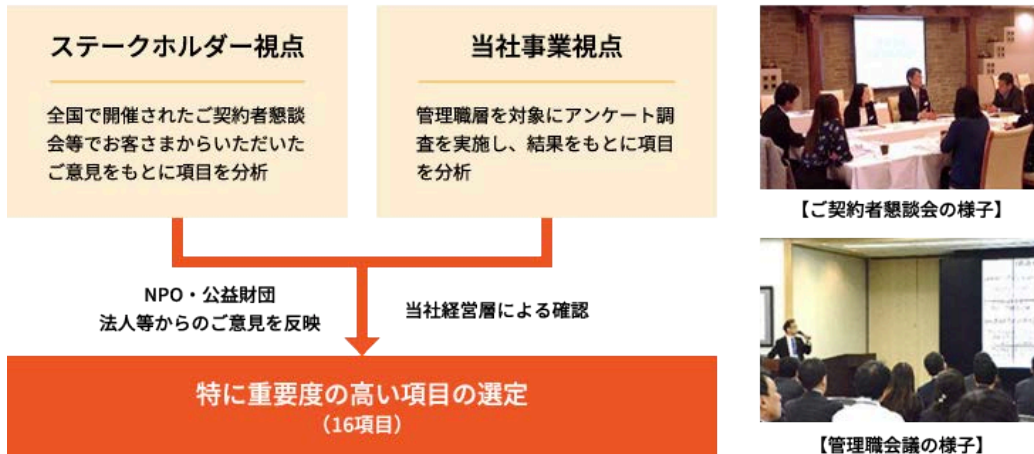
国際的な各種ガイドライン等、外部リソースによる助言等を参考に、CSRに関連すると考えられる項目の洗い出しを行いました。さらに、項目の集約と修正を行い調査の対象とする項目を抽出し整理しました。



## STEP2：社内外の評価に基づく絞り込み

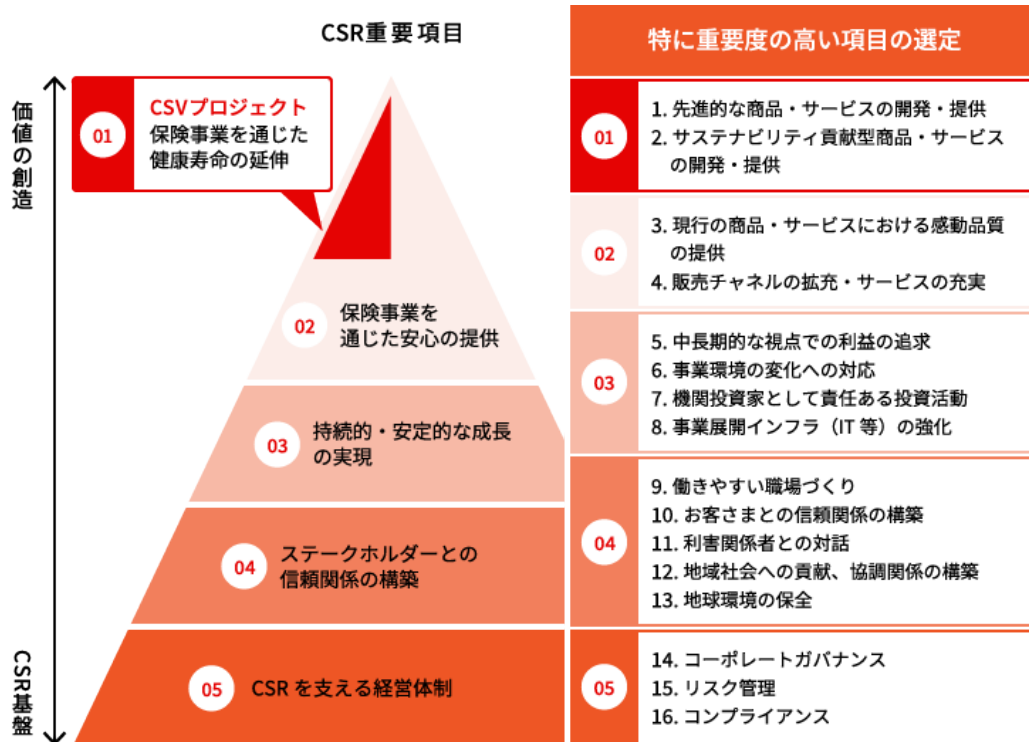
STEP1で抽出した項目について社内外からの意見を反映し、「ステークホルダー視点」「住友生命事業視点」の両軸から優先順位付けを行いました。両軸からの優先順位をもとに、ステークホルダーと住友生命双方から見て特に重要度の高い16項目を選定しました。

### 社内外意見の反映



## STEP3：経営方針に基づいた重要項目の検証

住友生命は、CSR経営方針を踏まえて5つのCSR重要項目を整理しています。本プロセスから導かれた16項目がこの5つのCSR重要項目に当てはまることを確認し、その妥当性を検証しました。



# 住友の事業精神を起点とした社会課題に対する歩み

## 住友の事業精神について

1585年に誕生した住友家初代住友政友は、商人としての心得を説いた「文殊院旨意書（もんじゅいんしいがき）」を残しました。その教えは1891年、廣瀬宰平により「営業要旨」として継承され、住友グループの経営を支えてきました。「住友事業精神」には「住友の事業は住友自身を利するとともに、国家を利し、社会を利する事業でなければならぬ」という社会に対する強い使命感が込められており、住友生命の企業理念の基盤となっています。



住友政友像



文殊院旨意書

## 社会課題解決に向けた歩み

### 住友生命の歩み

- 1907 日之出生命保険株式会社を設立  
「会社経営の安泰と保険契約者の利益を第一とし、堅実な会社経営を通じて社会に貢献しよう」という理想のもと、日之出生命保険株式会社を設立。



岡本敏行

- 1926 「住友生命保険株式会社」に社名変更  
(1947年～1952年 は「国民生命保険相互会社」)

- 1952 社名を「住友生命保険相互会社」に社名変更  
「経営の要旨」で社会貢献に対する基本的な考え方を明文化  
社会および契約者福祉増進基金の積立を開始



## サステナビリティ経営方針の実現に向けた主な取組年表

住友生命は118年にわたり、人々の安心・安全な生活に欠かせない生命保険を社会に提供してきました。保険事業を通じて豊かで明るい健康長寿社会の実現に注力し、機関投資家としての責務を果たすべく、社会課題や環境課題の解決に対しても取組みを続けていきます。

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取組み	環境課題の解決への取組み
<p><b>1960</b></p> <p>住友生命社会福祉事業団 （現：住友生命福祉文化財団）を設立 巡回検診車活動、総合健診システム （人間ドック）など種々の社会福祉事業に取り組む。</p>  <p>巡回検診</p> <p><b>1985</b></p> <p>住友生命健康財団を設立 国民の心身の健康の一助として、顧客のみならず、一般社会の人々を対象にした社会公共活動の推進のため設立された。</p>	<p><b>1977</b></p> <p>こども絵画コンクールを開始 2000年からルーブル美術館の後援を受ける。</p>  <p>絵画コンクール</p> <p><b>1978</b></p> <p>身体障害者雇用対策委員会を発足</p> <p><b>1986</b></p> <p>全国縦断チャリティコンサートを開始</p>	
<p><b>1991</b></p> <p>スミセイさわやか介護セミナーを実施 （その後スミセイウェルネスセミナーに改称）</p>	<p><b>1990</b></p> <p>クラシック音楽専用ホールいずみホール （現：住友生命いずみホール）オープン</p> <p><b>1992</b></p> <p>スミセイ・ヒューマニー活動開始</p>  <p>芝生応援団（小学校校庭の芝生整備）</p>	<p><b>1992</b></p> <p>スミセイ・ヒューマニー活動開始</p>  <p>緑地保全活動</p> <p><b>1996</b></p> <p>事務インフラ改革委員会設置 伝票レス化、経理事務機械化による印刷物等の削減</p>
<p><b>2001</b></p> <p>アシスタントドッグの育成支援を開始</p>  <p>認知症ケアに取り組む団体への支援を開始</p>	<p><b>2001</b></p> <p>スミセイおはなし広場キャラバン開始 （住友生命健康財団の取組み）</p> <p><b>2006</b></p> <p>従業員のワーク・ライフ・バランス諸施策方針を策定</p>	<p><b>2006</b></p> <p>CSR経営ビジョン、スミセイ環境方針制定</p> <p><b>2007</b></p> <p>「スミセイきれいな地球を守り隊」運動を実施</p>  <p>ビーチクリーンアップ清掃活動2019年</p>

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取り組み	環境課題の解決への取り組み
<p>2007</p> <p>ピンクリボン運動を応援</p>  <p>営承 P853</p> <p>地域医療貢献奨励賞の表彰を開始 (住友生命福祉文化財団の取り組み)</p> <p>2008</p> <p>がん対策等の連携協定等で自治体との連携開始</p> <p>2009</p> <p>認知症サポーターの養成を開始</p>	<p>2007</p> <p>「未来を築く子育てプロジェクト」 (現:「未来を強くする子育てプロジェクト」) を開始</p>  <p>「未来を築く子育てプロジェクト」小冊子</p> <p>2008</p> <p>国連グローバル・コンパクトに参加</p> <p>2009</p> <p>NPO法人Table for two internationalのプログラムに参加</p> <p>障害者雇用優良企業認証取得</p>	<p>2008</p> <p>サンゴ礁保全プロジェクトを実施</p>  <p>©WWFジャパン</p> <p>スミセイeco活動開始</p>
<p>2012</p> <p>国立がん研究センターとがん情報普及啓発に向けた包括的提携に関する協定締結</p> <p>2016</p> <p>JAPAN Vitalityプロジェクト開始</p>  <p>2017</p> <p>「スミセイ“Vitality Action”」を開始</p> <p>東京都・大阪府等の地方自治体と包括連携協定締結</p>	<p>2010</p> <p>スミセイコミュニティスポーツ推進助成プログラムを開始 (住友生命健康財団の取り組み)</p> <p>2014</p> <p>女性の管理職登用にに関する設定目標を公表</p> <p>スミセイアフタースクールプロジェクト開始</p> <p>2015</p> <p>「プラチナくるみん」認定取得</p> 	

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取組み	環境課題の解決への取組み
<p>2018</p> <p>健康増進型保険“住友生命「Vitality」”販売開始</p>  <p>2019</p> <p>来店型店舗住友生命「Vitality」プラザを展開開始</p>  <p>「Vitality」プラザ</p>	<p>2018</p> <p>企業主導型保育所「ポピンズナーサリースクールすみせいキッズ」を開園</p>	<p>2019</p> <p>国連責任投資原則（PRI）に署名</p>  <p>環境省「Plastics Smart」に賛同 使い捨て用プラスチックの削減等に取り組む</p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同</p> 
<p>2022</p> <p>“住友生命「Vitality」”累計100万件突破</p> <p>2023</p> <p>「Vitalityスマート」を発売</p>	<p>2020</p> <p>障がい者活躍推進に取り組む国際活動「The Valuable 500」に加盟</p> <p>2022</p> <p>「認知症バリアフリー宣言」を公表</p> <p>国際イニシアティブ「Advance」に署名</p> <p>2023</p> <p>「プラチナくるみんプラス」認定取得</p> 	<p>2020</p> <p>Climate Action100およびCDPに署名</p>  <p>2021</p> <p>2050年温室効果ガス排出量 ネットゼロに向けた削減目標の設定</p> <p>Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)へ加盟</p> <p>Net-Zero Asset Owner Allianceへ加盟</p> <p>2022</p> <p>TNFD※ フォーラムへ加盟 ※自然関連財務情報開示タスクフォース</p>  <p>2023</p> <p>住友生命グループGHG排出量削減目標の設定</p>

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取り組み	環境課題の解決への取り組み
<p>2024</p> <p>「Vitality福利厚生タイプ」を発売</p> <p>2025</p> <p>“住友生命「Vitality」”累計200万件突破</p> <p>「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)～ホワイト500～」に8年連続認定</p> 	<p>2024</p> <p>プレコンセプションケア領域での企業向け新サービス</p> <p>「Whodo整場(フウドセイバー)」</p> <p>「女性からだ会議®大賞2024」で事業者部門大賞を受賞</p>  <p>2025</p> <p>「トビタテ！留学 JAPAN」への支援に対し紺綬褒章を受章</p>	<p>2024</p> <p>TNFD Adopterへ登録</p> <p>国際イニシアティブ「Spring」および「NA100」へ加盟</p>  <p>三重県大台町での「住友生命の森」づくりを開始</p> 

# サステナビリティとウェルビーイング

## ウェルビーイングへの貢献

少子高齢化や、世界的な気候変動など、社会課題や環境問題が深刻化する中で、企業が果たすべき役割や期待も大きくなっています。“社会公共の福祉に貢献する”というパーパスを踏まえ、当社は「一人ひとりのよりよく生きる（ウェルビーイング）」に貢献することを、果たすべき使命（ミッション）として掲げています。

生命保険会社として、当社は長年のあいだ、お客さま一人ひとりの人生に寄り添い、それぞれのニーズにあった保障やサービスを提供してきました。他方で、人々の価値観が多様化し、また平均寿命の延伸により人生100年時代が到来する中で、身体的・精神的・社会的な健康や、幸せな状態をどのように実現できるかが重要になってきています。そこで当社は、「リスクを減らす」新たな価値を提供する健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を中心とした身体的な豊かさへの貢献や、社会とのつながりをサポートする取組みを推進するなど、ウェルビーイングに貢献する領域を拡大していく取組みを進めています。

当社は、2030年にグループとしてありたい姿を、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」と定めました。従来からの保険事業に加えて、お客さまのニーズや社会課題を踏まえた新たな価値提供に取り組むことで、一人でも多くのステークホルダーにウェルビーイングの価値を提供していくことを目指しています。

ウェルビーイングについて  
さらに詳しく





## サステナビリティとウェルビーイング

社会の一員として、また機関投資家として、SDGsの達成やカーボンニュートラルの実現といった社会・環境課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献することも、当社が果たすべき使命（ミッション）の一つです。

こうしたサステナビリティに関する取組みは、ウェルビーイングの価値提供とも密接に関連しています。お客さまがウェルビーイングであるためには、それを支える社会や、基盤となる地球環境が、持続可能な状態であることが不可欠です。また、当社が将来にわたって社会へ貢献していくためには、協働するビジネスパートナーや、それぞれの取組みを支える従業員からの信頼・支持も重要になります。建物を例にすれば、サステナビリティは土台（ベース）となる1階部分であり、ウェルビーイングはその上に存在する2階部分に相当する部分と言えるでしょう。サステナビリティに関する取組みを進めていくことは、お客さまにウェルビーイングの価値を提供していくうえでも、欠かせないものと考えています。



私たち住友生命グループは、社会に責任ある企業グループとしてサステナビリティ経営を進めるとともに、様々な領域でウェルビーイングに貢献していくことで、お客さま・社会・地球環境・ビジネスパートナー・従業員といったすべてのステークホルダーを支え、持続可能な、よりよい未来の実現を目指していきます。

## サステナビリティ座談会



### 社会へのインパクトを生みだし、「なくてはならない」保険会社グループへ

住友生命グループは、「ウェルビーイングへの貢献」を掲げ事業領域を広げている中で、どのように社会へインパクトを生み出しているのか。

グループ全体の戦略推進を担当する山口執行役員をファシリテーターとして、データサイエンティストとしてデータの解析・可視化に取り組む田淵さん、機関投資家としての責任投資の取組みを推進する佐藤さんから、お話を聞きました。

#### <プロフィール>

執行役員兼企画部長 山口恵司（ファシリテーター）

運用企画部責任投資推進チーム 部長代理 佐藤文宣

情報システム部システム業務室兼新規ビジネス企画部データサイエンスオフィサー付 田淵聡一郎

## 健康データを活かした分析

山口

住友生命は、「住友生命グループVision2030」で2030年時点のありたい姿を、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」と定めました。2025年4月からは「スミセイWX（ウェルビーイング・トランスフォーメーション）」と題して、一人でも多くの方にウェルビーイングの価値をお届けする「量的進化」と、一人ひとりに提供するウェルビーイングの価値を高める「質的深化」を通じて、多くのお客さまにもっとウェルビーイングを感じていただくことを目指すトランスフォーメーション（変革）を進めています。

住友生命ではウェルビーイングを「一人ひとりのよりよく生きる」と定義し、社会や地球環境、ビジネスパートナーや従業員など、それぞれのステークホルダーのウェルビーイングへの貢献を目指しています。一人ひとりにとって異なる「ウェルビーイング＝よりよく生きる」の価値の向上にどのように貢献しているのか、数値やデータを用いて社会へ示していくことが重要になってきます。今日はまず、データサイエンスの手法を用いて健康状態の分析や指標化に取り組んでいる田淵さんに、お話を伺いたと思います。まず、データサイエンスとはどのような手法なのでしょうか。



執行役員兼企画部長

山口 恵司

田淵

私たちの身の回りでは、日々様々なデータが蓄積されていますが、蓄積するだけでは役に立ちません。データサイエンスとは、蓄積されたデータを解析することで、そこから有益な傾向やつながりを発見し、課題解決や意思決定に役立てようという学問分野です。私たちは現在、「Vitality」や健康に関するデータを用いて、健康上の問題がなく生活できる年齢を個人単位で計測するスミセイ版健康寿命の開発や、「Vitality」を通じてどれだけ健康状態が良くなるのかの検証などを進めています。

山口

目には見えない、世の中に存在する傾向やつながりを、データを使って数値化、可視化することですね。当社が蓄積してきた様々なデータや情報の価値を引き出すという観点からも、重要な取り組みです。

## 熱中症リスクの原因を探る「熱中症白書」

山口

健康データの分析に関して、先日、熱中症リスクに関しての分析をまとめた「熱中症白書」をリリースしたということですが、制作するにいたった背景はどのようなものでしょうか。

田淵

気候変動の影響により、日本では平均気温が年々上昇しており、2024年の平均気温は1989年の統計開始以降で最高となりました。それに伴って熱中症リスクも年々高まっています。「熱中症白書」では、熱中症の発症や入院、重症化に影響を与えるような生活習慣や普段の行動を、医療ビッグデータ・解析力・臨床目線を組み合わせ分析し、熱中症に対する適切な対策や予防策を世の中に発信することを目的に制作しました。



情報システム部システム業務室  
兼新規ビジネス企画部  
データサイエンスオフィサー付

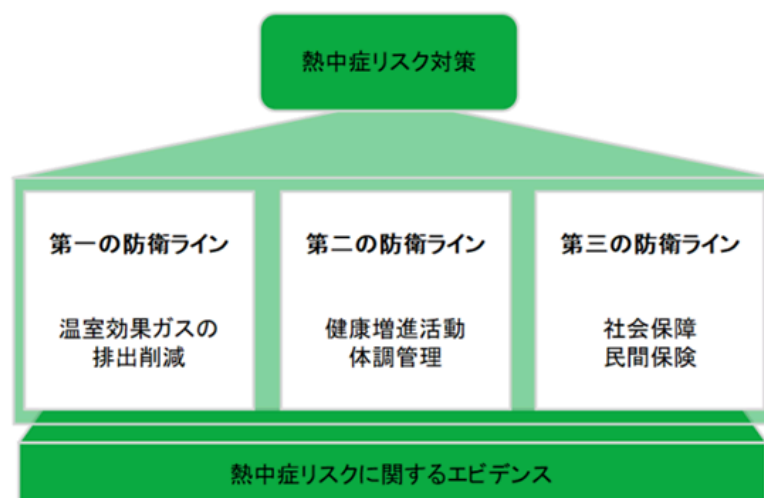
田淵 聡一郎

山口

「熱中症白書」では、具体的にどのような分析を進め、どのような示唆を得ることができたのでしょうか。

田淵

熱中症リスクを防ぐために私たちが出来ることについて、「三つの防衛ライン」に沿って整理しました。第一の防衛ラインは温暖化を引き起こす気候変動への対応、第二の防衛ラインは日々の生活の中で行う健康増進活動や体調管理、第三の防衛ラインは実際に熱中症になった場合に備える「保障」です。今回の「熱中症白書」は、特に第二の防衛ラインに着目しています。日々の健康増進活動や体調管理が、どのように熱中症リスクに影響するのかを、熱中症の診断率および重症化率と生活習慣との関係性の観点から分析を行いました。



田淵

分析の結果、高血圧や糖尿病などの生活習慣病の治療薬を使用されている方は、そうでない方に比べて熱中症リスクが高い傾向にあることが分かりました。また、日常生活において1日1時間以上の歩行やそれに相当する身体活動を実施することで、熱中症リスクを低減できるという分析結果も得られています。

山口

熱中症の予防には、こまめに水を取ることや、就寝時に我慢せずにクーラーをつけることなどが有効とされていますが、こうしたいわゆる「熱中症対策」だけでなく、私たちの日々の健康増進活動そのものも、熱中症のリスクを低くすることにもつながっているということですね。当社が提供するVitalityプログラムでは健康増進の後押しをしていますが、健康増進活動が生活習慣病を防ぐだけでなく、熱中症予防にも有効であるというのは新しい視点だと感じました。こうしたつながりを、データを用いて実証できたことは、社会的にみてもインパクトがあったのではないのでしょうか。

田淵

今回の「熱中症白書」は、2025年4月の公表後、さまざまなニュース媒体で取り上げていただき、その反響の大きさに驚かされました。文書形式の「熱中症白書」だけでなく、イラストやグラフを交えた「インフォグラフィック」も制作したことで、多くの方に見ていただけたのかと思います。また、熱中症が今年も4月から5月にかけてかなり大きな話題になっていたことも後押しになりました。

山口

話題となったと言えば、当社の子会社のアイアル少額短期保険はPayPayほけんを通じて「熱中症お見舞い金」をご提供していますが、連日の猛暑による熱中症への危険性が高まっていることを背景に、多くのお客さまからご好評いただいております。こうした万が一熱中症にかかってしまった際の保障が、第三の防衛ラインということですね。

## 「責任投資」を通じた機関投資家としての社会課題解決

山口

さて、熱中症リスクを防ぐための、健康増進や保障などの対応策についてお話いただきましたが、社会全体で熱中症リスクを抑える環境をつくっていくためには、地球温暖化を防ぐための取組み（第一の防衛ライン）が重要です。住友生命は、2050年の温室効果ガス（GHG）排出量ネットゼロを目指し、事業活動からのGHG排出削減等の取組みを進めるとともに、機関投資家として社会・環境課題を解決する取組み「責任投資」を推進しています。佐藤さんは責任投資の推進を担当されているということですが、まず責任投資がどのようなものであるのか教えてください。

佐藤

「責任投資」という言葉は、気候変動問題をはじめ様々な社会課題が顕在化する中で、金融の力でそれらの課題解決を図ろうとする考え方から生まれました。特に2006年、当時の国連事務総長が責任投資原則（PRI）を提唱したことで、国際的に広く認知されるようになりました。2015年には、地球温暖化を抑制するための世界的な合意であるパリ協定や、持続可能な開発目標であるSDGsが採択され、社会や環境課題の解決に向けた機運が益々高まりました。

当社は「社会公共の福祉に貢献する」ことを創業以来からのパーパス（存在意義）として掲げ、例えば、戦後の産業復興のための投融資など従来から公共性を考慮した資産運用をしていましたが、より社会課題の解決に貢献すべく、2019年に責任投資原則に署名し、社会課題の解決に資する責任投資を本格化しました。



運用企画部責任投資推進チーム  
部長代理 佐藤文宣

山口

当社は昔から公共性の高い事業を行うという認識のもと、その時代に合う形で色々と中心となる投融資先を変えながら社会課題の解決に取り組んできた歴史があります。一口に社会課題といっても様々な問題があると思いますが、具体的にはどういった分野への投資を重視しているのでしょうか。

佐藤

現在、住友生命はグループVision2030を掲げ、一人でも多くの方の「ウェルビーイング」に貢献することを目指し、特に注力する領域をウェルビーイング貢献領域としておりますが、責任投資においても、この貢献領域と整合的な「気候変動」、「ヘルスケア」、「人的資本」、「インフラ投資」の4領域をサステナビリティ重点領域とし、投融資を通じてウェルビーイングへの貢献を目指しています。

特にSDGs達成に向けた社会課題解決を目的とし、これら4つの領域への貢献に資する案件については、ESGテーマ型投融資と位置付け、スミセイ中期経営計画2025の期間（2023年度～2025年度）における具体的な目標金額を定めています。そのうち、気候変動への対応については、気候変動対応ファイナンスとして目標金額を定め、推進しています。主な投融資事例としては、再生可能エネルギーの開発に取り組んでいる企業・事業への投融資や、GHGの吸収源となる森林を投資対象として運用するファンドなどです。また、社会全体でカーボンニュートラルを実現するためには、一足飛びにGHGの排出削減が困難な企業に対して、移行（トランジション）段階における資金面のサポートも重要です。長期的な戦略に沿って排出削減を行う企業やプロジェクトへの投融資を、「トランジション・ファイナンス」と呼びますが、投融資先の移行戦略や資金の使い道を十分に確認した上で、積極的に取組みを行っています。

山口

具体的にどの程度の金額を投資しているのですか。また社会に対するインパクトが生まれているのでしょうか。

佐藤

ESGテーマ型投融資については、2025年度までの3年間で累計7,000億円の目標を掲げていましたが、積極的な取組みにより、達成の目途がついたこともあり、2025年3月末には、3年間累計で1兆円※と目標を引上げ、取組みを加速させています。

またファイナンスの実行額が目標に達したのでそれでよい、という話ではなく、最終的に投融資先でどのように社会課題の解決につながったのか、どのような効果が出たのかを計測し、ウェルビーイングの基盤となる社会や地球環境のサステナビリティに繋がっていることを確認することが重要と考えています。

※対談後、2025/9月末時点で3年間累計1兆円を突破しており、引き続き更に推進している。

山口

なるほど。「質」の計測が重要なんですね。どのような「ものさし」で質を計測しているのでしょうか。

佐藤

例えば先ほどの再生可能エネルギーや森林に関する投融資であれば、投融資先の取組みによってどれだけGHG削減につながったのかを、投融資先の開示を元に、インパクトとして計測しています。

投融資を通じて、社会にどれだけ正の「インパクト」を与えたのかを、しっかりと計測して開示していくことが重要と考えており、こうした計測結果は、「責任投資活動報告書」を通じて公表しています。

山口

インパクト投資という投資手法があると思いますが、ESGテーマ型投融資との違いや具体的な投資事例を教えてください。



佐藤

インパクト投資は、社会課題解決に繋がるという点は他のESGテーマ型投融資と共通ですが、社会課題解決への具体的な効果にコミットした投資手法であり、インパクト計測・開示のプロセスに加え、想定していたようなインパクトが出ていない場合などにおいて、投融資先にエンゲージメントなどで改善を促すインパクト管理というプロセスが実装されています。

具体的な事例として、株式会社ユカリアへのインパクト投資（上場株式）を紹介します。日本の医療・介護業界においては、医療機関の7割が赤字経営であるなど様々な諸課題が存在します。株式会社ユカリアは、病院の経営支援・運営支援をする「病院経営サポート」事業を起点に、医療・介護業界の効率化に係るデジタルソリューションの開発・提供など、医療・介護施設に対し、総合的な経営支援サービスを提供することを通じて、持続可能なヘルスケア産業を目指し、インパクト創出に注力しています。

山口

気候変動や医療など、出資をする分野によって目指すインパクトの中身は変わってくるのではないですか。

佐藤

気候変動はGHGという単一の指標があり、比較的に定量化が容易です。一方、それ以外の領域にはまだまだ計測における課題が存在しますが、4つのサステナビリティ重点領域におけるインパクトの分かりやすい開示を目指しています。例えば、医療に関する投融資であればどれぐらいの受益者があったのかなどを、インパクトとして計測しています。

山口

投資例であげていただいたように、社会課題を解決するためにただ投資をするのではなく、投資の効果をそれぞれの投資先や目指すインパクトごとに計測できると、当社が機関投資家として社会にどのようなインパクトを与えているのか示すことができると思います。社会全体でウェルビーイングな状態を目指すためにも、重要な取り組みですね。

## ウェルビーイングを届けるための想い

山口

最後に、当社が社会へ更にインパクトを与え、より多くの方のウェルビーイングに貢献するにあたって、お2人から、これからの展望や挑戦したいことを聞かせてください。

田淵

今まで一般的に「恐らくそうではないか」と言われてきたものであっても、データを通じて可視化し、実際に理にかなったものと世の中に示すことは、大きな意味があると考えています。住友生命には、様々なデータが蓄積されていますが、そこから得られる有益な価値はまだ全て出し切れていない状態だと感じています。今後、そうした数値や健康データも活用して、お客さまや世間の皆さまのウェルビーイングに貢献するような分析を行っていきたいと思います。またデータサイエンティストとして、単にデータを分析するというにとどまらず、私にしか出せない視点で分析の方向性や価値を得られるようにしたいと考えています。



佐藤

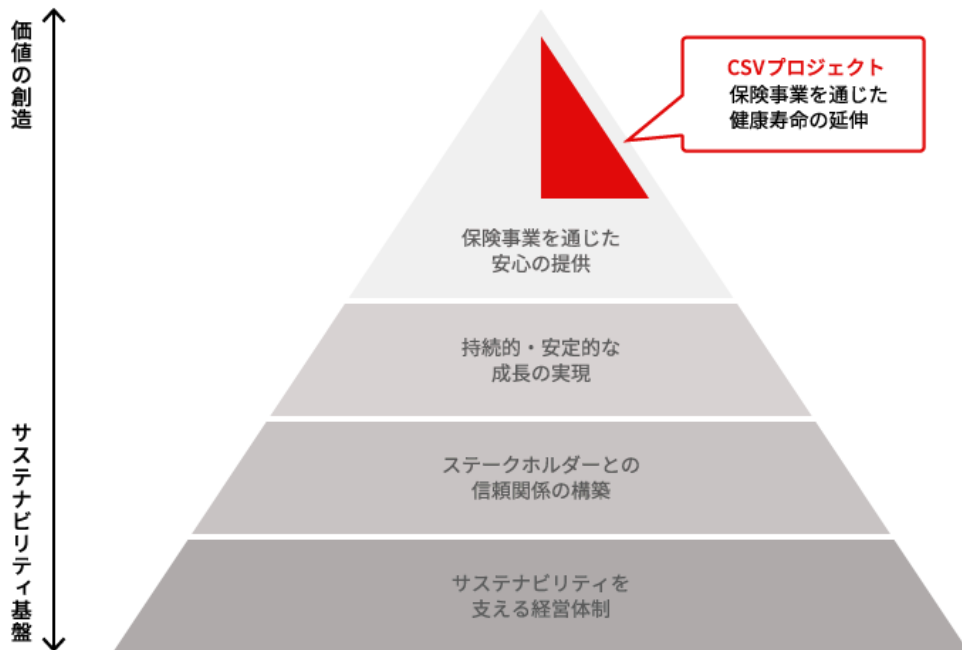
自分自身、これまでの営業拠点や東日本大震災の際に盛岡支社で勤務していた経験、そして資産運用部門で責任投資を推進している現在の職務から、お客さまより保険料をお預かりし、将来の保険金等に備えて資産運用を行い、そのお支払いに至るという、生命保険会社のバリューチェーン全体に関わっていると感じています。その中で、このバリューチェーン全体が、「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスのもと、社会への貢献に繋がっていると実感しています。資産運用に携わっている現在は、安定的な運用収益を得ることはもとより、責任投資を通じて社会課題の解決との両立を図ることがミッションになります。お客さま一人ひとりのウェルビーイング実現にも繋がることから、引き続き、この取組みに注力していきます。また、その効果について、お客さまを含むステークホルダーの皆さまが実感できるようにお伝えしていく必要があると感じていますので、社会的インパクトの可視化をさらに進めたいと考えています。

山口

私も含めた三名は所属する部署や担当する業務は異なりますが、目指すゴールは、一人でも多くの方の「ウェルビーイング＝よりよく生きる」に貢献していくことだと思います。ウェルビーイングへの貢献を進めるための土台になるのが、サステナビリティ経営の推進です。持続可能な社会、さらにはスミセイファンで溢れている未来に向けて、皆で頑張っていきたいと思っています。本日はありがとうございました。



## 保険事業を通じた健康寿命の延伸



### 関連するSDGs



## 目指す姿

いつまでも安心して健康に暮らすことができる社会の実現に向けて、  
保険事業を通じて、日本の健康寿命の延伸に貢献する

### リスク

- 長寿化に伴う死亡保障ニーズの減少、入院・手術等の給付金支払額増加の可能性

### 機会

- 長寿化や単独世帯の増加等に伴う生存保障ニーズの高まり
- 健康増進に資する独自商品の開発によるマーケットの拡大

## 課題認識

日本は世界でも有数の長寿社会ですが、平均寿命と健康寿命（介護等を必要とせず、自立して日常生活を送れる期間）の隔たりは小さくなく、その差を埋めていくことが社会的な課題となっています。

住友生命は、お客さまが継続的に健康増進活動に取り組むことをサポートする健康増進型保険"住友生命「Vitality」"を中心に、本業を通じて、この健康寿命の延伸という社会課題の解決に取り組んでいきます。

## 主な取組内容

### ■"住友生命「Vitality」"に関する事業を推進

CSVプロジェクトと  
"住友生命「Vitality」"



※ ■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

## CSVプロジェクトと“住友生命「Vitality」”

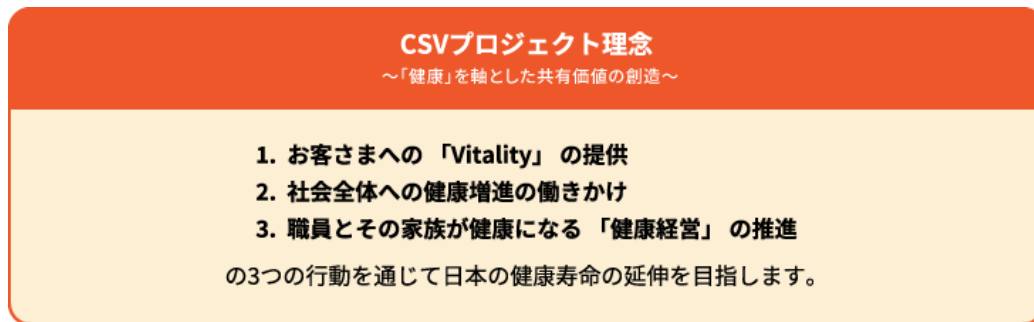
生命保険は従来、経済的な保障による「安心」をお客さまに提供してきました。これから先の未来を見据えた時、この「安心」の領域は一層ひろがっていきます。“住友生命「Vitality」”を中心に、

「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献するサービスを展開することで、保険事業を通じた健康寿命の延伸を実現していきます。

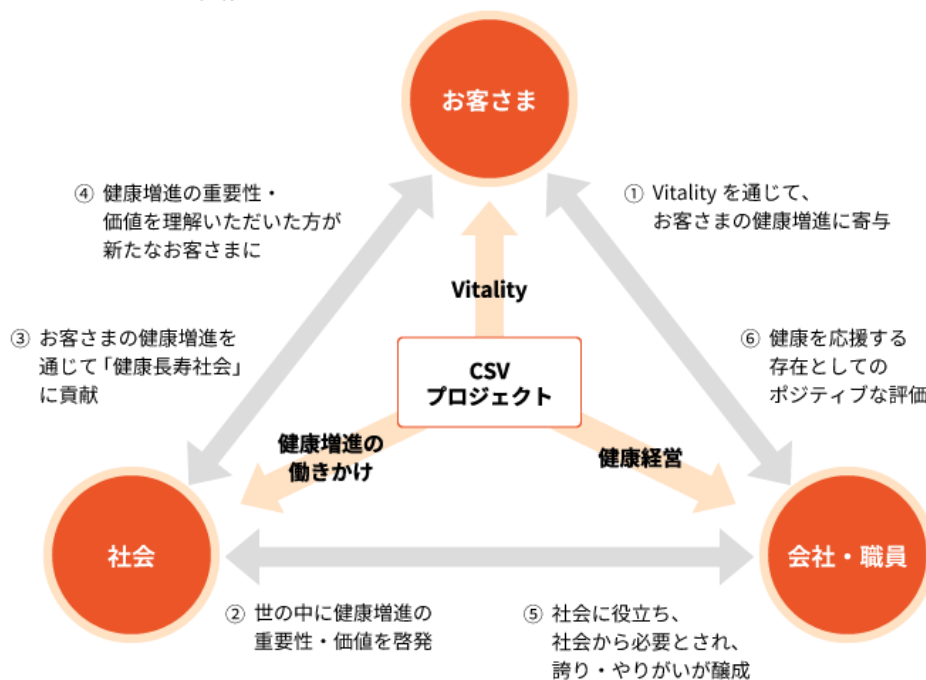
## CSVプロジェクト

当社は、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を軸に、社会全体への健康増進の働きかけや、健康経営の推進を行うことで、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決に取り組んでいます。この取り組みを「CSV※プロジェクト」と位置付け、「お客さま」「社会」「会社・職員」とともに、健康増進という新しい共有価値を創造することで、「日本の健康寿命の延伸」を目指していきます。

※ CSVとは「Creating Shared Value」の略語で、「共有価値の創造」を意味しており、本業で社会的課題に取り組み、「社会問題の解決」と「企業価値の向上」を両立させることを指しています。



CSVプロジェクトの全体像



## CSVプロジェクトの取組み

### parkrunとは

parkrunは、毎週土曜日朝定時に行われる参加費無料の5kmのウォーキング・ジョギング・ランニングやボランティアができるコミュニティイベントです。現在、parkrunは世界22カ国、毎週2,500カ所以上で開催され、参加者、それを支える運営ボランティアとして毎週44万人以上の人々が参加しています。

住友生命は、2019年に英国の非営利団体parkrun Global（創始者 Paul Sinton Hewitt CBE）とパートナーシップを結び、日本で唯一のプレゼンティング・パートナーとして、日本国内でのparkrunの展開を全面的にサポートしています。



### CSVプロジェクトにおいてparkrunに取り組む意義

parkrunは、CSVプロジェクトにおいて「お客さま」「社会」「会社・職員」すべてに働きかけることのできる重要な取組みと捉えています。「お客さま」においては、Vitality会員の方がparkrunへ参加・完走（完歩）すると、Vitalityポイントを獲得でき、Vitalityの役割である健康増進活動をサポートする機会として活用しています。「社会」においては、地域における幅広い方々に向けた運動習慣機会の創出、および地域コミュニティ形成支援となることを目指しています。「会社・職員」においては、職員が会社とともに自らが健康増進に取り組む活動としてウォーカー・ランナー・ボランティアへの参画を推進しています。

parkrunを通じた「お客さま」「社会」「会社・職員」全方位への取組みを推進し、CSVプロジェクトの理念である「日本の健康寿命の延伸」を目指していきます。

### スポーツ庁「第2回Sport in Lifeアワード」大賞を受賞

スポーツ庁が主催する「第2回Sport in Lifeアワード」の「Sport in Life2022大賞（最優秀賞）」を受賞しました。受賞理由としては、「ウォーキング」という誰もが参加しやすいテーマで参画のハードルを下げ、世代や障がいの有無によらず取組可能な「多様性」を実現する取組みであること、また、毎週同じ曜日・時間帯に開催されており、「習慣化」につながるプログラムであることが挙げられています。

## “住友生命「Vitality」”とは

2018年7月に発売した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”は、継続的に健康増進活動に取り組むことをサポートするVitality健康プログラム<sup>※1</sup>を生命保険に組み込んだ商品です。保険本来の保障に加え、お客さまの日々の健康増進活動を包括的に評価し、毎年の取組実績に基づき判定されたステータスに応じて保険料の割引<sup>※2</sup>を受けることができます。また、フィットネスジムの月会費割引や旅行の割引などの様々な特典（リワード）によって、お客さまの健康増進への取組をサポートします。

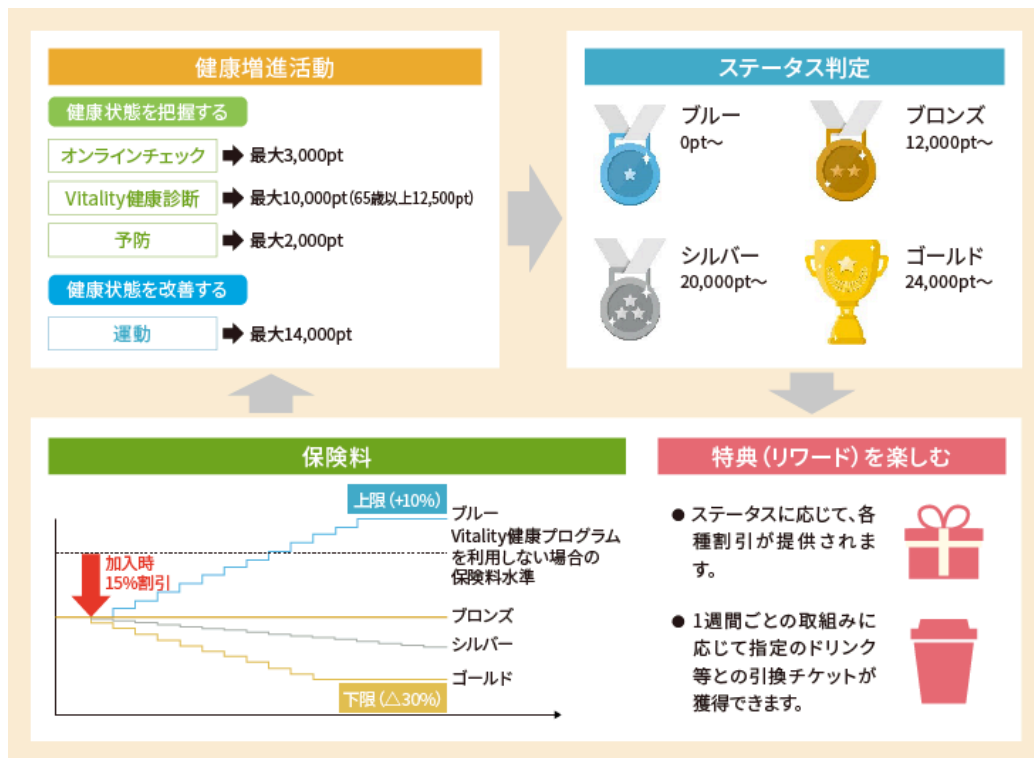
「Vitality」は、南アフリカの金融サービス会社Discovery Ltd.（ディスカバリー）が開発し、1997年より20年以上に亘り、南アフリカで販売されています。また南アフリカのほか、イギリス、アメリカ、中国、シンガポール、オーストラリア、ドイツ、日本等、41の国と地域で、約4,200万人<sup>※3</sup>（2024年6月末時点）に提供されています。なお、日本では住友生命が独占契約を結んでいます。

※1 Vitality健康プログラムの利用については、保険料とは別にVitality利用料が必要になります。

※2 保険料は割引になるケースだけでなく、ステータスによって割増になることもあります。

※3 他国で提供されている「Vitality」の種類はVitality導入各国により異なる場合があります（損害保険・健康保険等）。

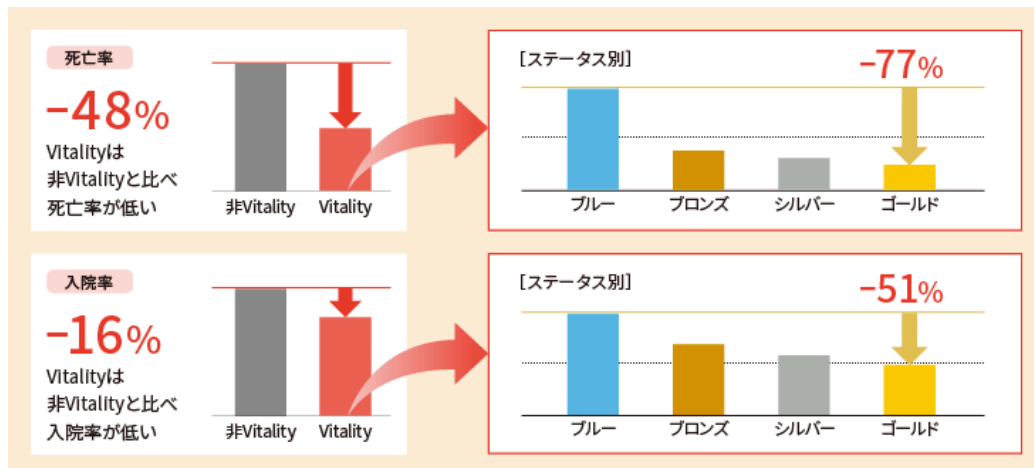
### “住友生命「Vitality」”のしくみ



## Vitality会員のステータス別 死亡率・入院率比較

死亡率については、Vitality会員は非Vitality会員と比べて48%低く、入院率についてはVitality会員は非会員と比較して16%低いということがわかりました。

また、Vitalityゴールドステータス会員はブルーステータス会員と比べて死亡率が77%低く、入院率は51%低いということがわかりました。



- ・ 2018年9月（Vitality提供開始）から2024年3月以前にご加入いただいた契約の、2024年4月～2025年3月の支払実績に基づき算出。
- ・ 死亡率は災害死亡を、入院率は手術・災害入院を除く。
- ・ 非Vitalityとは、Vitality健康プログラム付加対象商品のうち、Vitality健康プログラムを付加していない契約。

## Vitalityスマート

お客さまの健康増進に向けた取組みをサポートするべく、生命保険にVitality健康プログラムを付加した健康増進型保険「住友生命「Vitality」」（以下「保険型」）、プログラムの一部を無料で最長4週間体験できる「Vitality体験版」（以下「体験版」）を提供しています。こうした中、体験版をご利用いただいたお客さまからは「体験後も継続してVitality健康プログラムを利用したい」といった声を多数いただいております。より幅広いお客さまの健康増進活動に貢献するため、2023年4月よりVitality健康プログラムの一部を単独でご利用いただける「Vitalityスマート」を発売しました。

「Vitalityスマート」は月額330円（税込）で利用可能であり、保険型と同様、ポイント獲得・ステータスアップを目標に健康増進活動に取り組める仕組みのほか、フィットネスジムの会費やウェアラブルデバイス購入代金の割引といった健康増進活動を後押しする特典（リワード）などを提供します。

また、2023年10月より「Vポイント」がお得に貯まる三井住友カード会員の方向けの専用プラン

「Vitalityスマート for Vポイント」を提供開始しました。さらに、「Vitalityスマートを福利厚生制度の一環として従業員に提供したい」等のお声をいただき、企業向けに「Vitality福利厚生タイプ」を2024年6月に発売しました。

こうした商品ラインアップの拡充を通じて、より多くの方にご加入いただくことで、Vitalityによる健康増進の価値をさらにひろげていきます。



## 【Vitality健康プログラムの比較】

	保険型 (標準プラン)	Vitalityスマート	Vitalityスマート for V ポイント	Vitality福利厚生タイ プ	体験版
提供期間	保険期間と同じ	制限なし	制限なし	1年間 (自動更新)	4週間
ポイントメニュー	運動 オンラインチェック 健康診断書提出等 予防	同左	同左	同左	運動 オンラインチェック
対象特典	全リワード	アクティブチャレン ジ等の一部のリワー ド	左記に加え、 アクティブチャレン ジApple Watch	アクティブチャレン ジ等の一部のリワー ド	アクティブチャレン ジ

※ 2025年10月時点

## コミュニティサイト「Vitality部」

“住友生命「Vitality」”を楽しみたい方・知りたい方が集まるコミュニティサイトで、日々の交流をきっかけに「つながり、支えあう」ことで心や体も豊かになり、ウェルビーイングに貢献することを目的としています。サイト内で会員登録※するとVitality部員となり、トークルームで日々の運動報告からお互いを励まし合ったり、新しい情報を共有し合うなどしてVitality部を活用することができます。



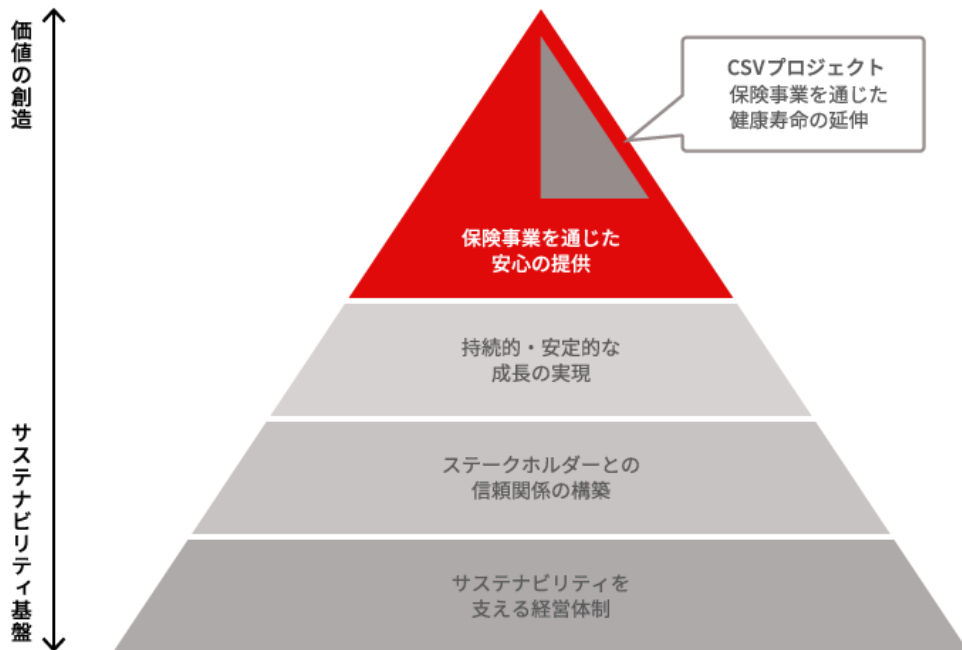
※ 会員登録は無料で、“住友生命「Vitality」”にご加入されていない方も登録可能です。

## 【ご参考データ】

	実績
部員数	34,117名 (2025年7月末時点)
投稿数	856／月平均 (2024年4月～2025年7月)
いいね数	7,440／月平均 (2024年4月～2025年7月)
PV数	31,058／月平均 (2024年4月～2025年7月)

“住友生命「Vitality」”特設サイトは [こちら](#)

## 保険事業を通じた安心の提供



### 関連するSDGs



## 目指す姿

お客さま本位の経営の推進を通じて、すべての人々に適切な生命保険商品・サービス、その先にある安心を提供する

### リスク

- 提供する商品・サービスと顧客ニーズとのミスマッチ、他社・近隣業種からの類似商品・サービスによる陳腐化
- 社会課題解決の視点を無視した投融資行動による資産価値毀損の可能性

### 機会

- 顧客ニーズを捉えた商品・サービスの提供による企業価値の向上
- 社会課題解決に資する資金ニーズ拡大に伴う投融資機会の増加

## 課題認識

国内市場については、少子高齢化の進行、単身世帯の増加、人生100年時代の本格的な到来等により「就労不能・介護」「認知症」「医療」「老後」といった生存保障へのニーズが高まっています。また、日本政府が2050年までにカーボンニュートラルを実現することを掲げるなど、社会環境は常に変化しています。

住友生命は、生命保険商品の提供者であると同時に、お客さまからお預かりした保険料を運用する機関投資家でもあるため、本業を通じて、超高齢社会・カーボンニュートラルといった社会課題の解決に取り組んでいます。

## 主な取組内容

### ■人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進

#### 人生100年時代における商品・サービス提供



#### お客さま満足向上



### ■持続可能性を考慮した責任投資

#### 資産運用・責任投資の取組み



※ ■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

# 人生100年時代における商品・サービス提供

人生100年時代において、様々な社会課題が顕在化する中、ウェルビーイングに果たしていくためには、身体的に健康であることだけでなく、経済的な備え、社会とのつながりなどが重要になってきます。

住友生命では、一人ひとりのウェルビーイングに貢献する取組みとして、従来から行っている保険を通じた安心の提供に加え、“住友生命「Vitality」”を様々な形でひろげていくことで身体的な豊かさへ貢献してきました。また、世代に応じた金融教育や、新たにスタートしている保険以外の商品も含めた総合金融コンサルティングを通じた経済的な備え、地域包括支援センターとの連携による社会とのつながりのサポートを行っています。

さらに、世代に応じたサービスの提供として、WaaS（Well-being as a Service）の展開を進めており、プレコンセプションケア、2023年にグループインしたPREVENTによる生活習慣病の重症化予防など、非保険領域のサービスを実装し、お客さまへの提供を開始しています。

人生100年時代をよりよく生きるための取組みをより一層進め、お客さま一人ひとりの多様なウェルビーイングに寄り添った商品・サービスを提供していきます。



人生100年サポートの取組みについて  
はこちら

## お客さま満足の上

住友生命の使命は「お客さまの人生を守ること」にあります。

人生の不安を解消し、「安心」と「満足」をお届けする。その使命感を持って、お客さまニーズに合った最適な保障のご提案、真にお客さまのお役に立つ商品開発、迅速で誠実なお客さま対応などの取組みを進めています。

また、住友生命は、事業者団体、消費者団体、消費者庁を始めとする行政によって構成される消費者志向経営推進組織が実施する「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動」に参加しています。

▶ [消費者志向自主宣言](#) 

▶ [消費者志向コミュニケーションブック（フォローアップ活動報告書）](#)

## お客さま本位の業務運営方針

当社は“あなたの未来を強くする”というブランドメッセージのもと、「住友生命ならではの」「先進の価値」の実現に取り組むとともに、お客さまとそこご家族に最適な保障を提供し、万全の安心をお届けすることで、お客さまからみて「一番薦めたい保険会社」を目指してまいりました。

そしてこれまで以上にお客さま本位の業務運営を推進するため、当社における「お客さま本位の業務運営方針」を2017年5月に策定し、公表しました。

これからも、お客さまの最善の利益を追求するとともに、お客さまから信頼され選ばれる会社であり続けるために、本方針に基づく具体的な取組みを積極的に推進するとともに、定期的に振返りを行い、各種取組みの実効性を高めていきます。

### 「お客さま本位の業務運営方針」

住友生命保険相互会社（以下、「住友生命」）では、お客さまの最善の利益を追求する観点から、これまで以上にお客さま本位の業務運営を推進するために、以下の方針を定めます。

#### 1. お客さま本位の業務運営の実践と企業文化としての定着

住友生命では、「経営の要旨」「サステナビリティ経営方針」「住友生命ブランドビジョン」によって構成される経営方針や「住友生命グループ行動規範」に則り、役職員一人ひとりが、お客さまに対して誠実・公正に、また、最善の利益を図る視点を持って業務に取り組むとともに、「お客さま本位の業務運営」が企業文化として定着するよう、継続して努めてまいります。

#### 2. お客さまにとって最適な商品・サービスの提供

住友生命では、多様化するお客さまのニーズにお応えし、豊かで明るい長寿社会の実現に貢献する商品の開発に取り組むとともに、生命保険商品の募集にあたっては、一人ひとりのお客さまの状況やニーズにあった最適な保障を提案いたします。また、生命保険が長期にわたる商品であることも踏まえ、生命保険商品ご加入後においても、継続的にお客さまへの情報提供等のサービスを行うとともに、生命保険会社の重要な根幹業務である保険金や給付金等のお支払いを正確、迅速かつ誠実に遂行することで、お客さまサービスの向上を実現してまいります。

#### 3. お客さまにとって分かりやすい情報の提供

住友生命では、生命保険商品の内容等に応じ、お客さまが商品選択する上で重要な情報を分かりやすく提供いたします。特定保険契約※に関しては法令等を踏まえお客さまにご負担いただく諸費用等の開示を行うなど、分かりやすい情報の提供に努めてまいります。

#### 4. お客様の安定的な資産形成やニーズに適った商品提供を支える資産運用

住友生命では、お客様の安定的な資産形成やお客様ニーズに適った生命保険商品の提供を可能にするため、そして将来にわたって保険金等を確実にお支払いするために、適切なリスクコントロールのもと、資産運用の高度化に取り組んでまいります。

#### 5. お客様本位の業務運営に資する従業員教育や評価体系

住友生命では、保険業法および関連法令等に加え、生命保険商品の募集に関し必要な知識を身につけるための従業員教育を実施することで、お客様満足度の維持・向上に努めてまいります。また、生命保険商品の募集だけでなく、お客様満足度の維持・向上に向けた取組みを踏まえた評価体系の構築に努めてまいります。

#### 6. 利益相反の適切な管理と保険募集管理態勢の構築

住友生命では、お客様利益の保護を図る観点から、当社とお客様の間、またはお客様相互間の利益相反により、お客様の利益が不当に害されることのないよう、適切な管理態勢を構築いたします。あわせて生命保険にご加入いただくお客様の利益を確保するため、適切な保険募集管理態勢を構築いたします。

#### 7. お客様本位の業務運営の実効性を高める取組み

住友生命では、お客様本位の業務運営の定着を図るために、評価指標の設定を行うとともに、より良い業務運営としていくために、実施状況について定期的に検証を行い、方針に基づく各種取組みの実効性を高めてまいります。

※市場リスクを有する外貨建保険・変額年金保険等の投資性商品

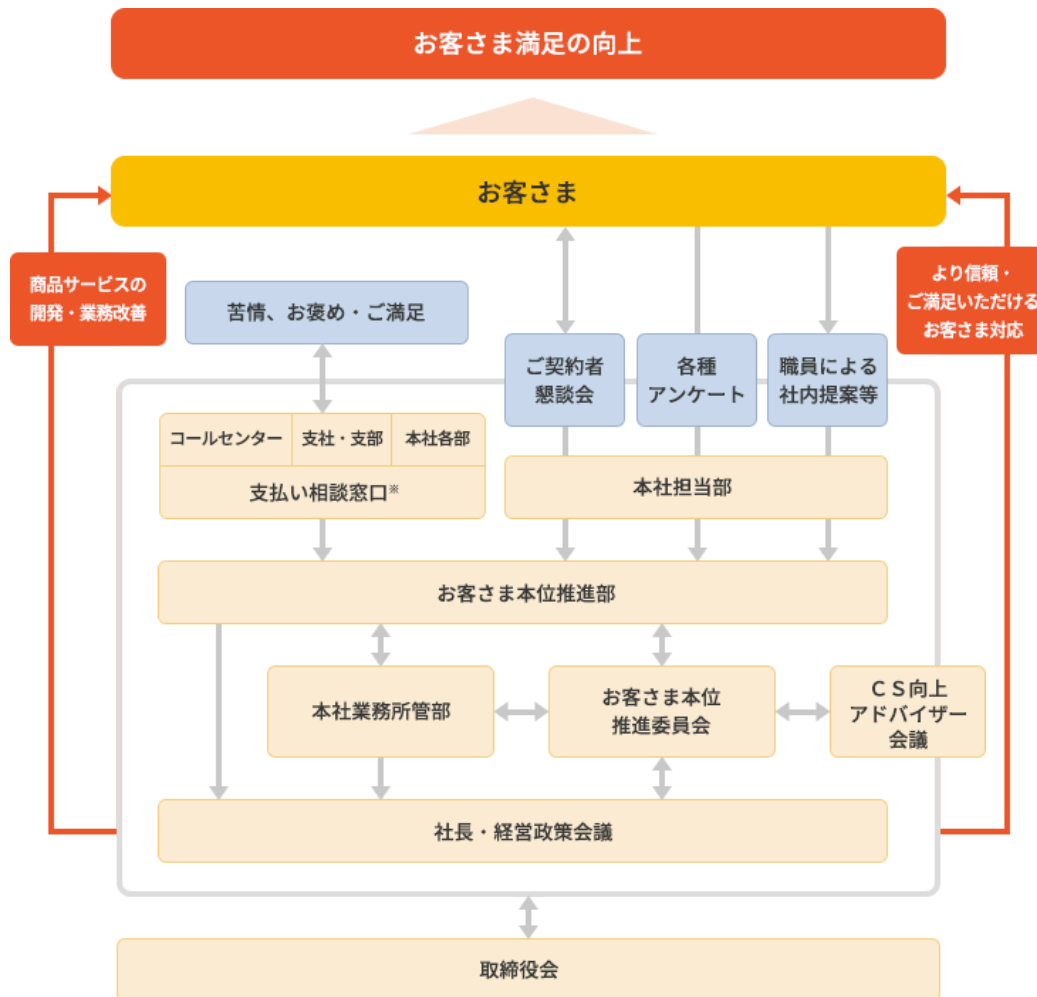
▶ [各方針の＜具体的な取組み＞はこちら](#)

## 「お客さまの声」を経営に活かす態勢

当社に寄せられる苦情を含めた広範な「お客さまの声」については、本社において集約したうえで、関連する業務を所管する部門との間で情報連携および共有化を行い、対応策・改善策を検討しています。苦情を一元管理している「お客さま本位推進部」においても、「お客さまの声」の集約・分析に基づいた部門横断的・全社的課題に関する取組みの推進を図っています。

また、部門横断的な組織である「お客さま本位推進委員会」において改善策の検討等を行うとともに、経営層へ審議結果・対応結果を報告し、必要な対策を講じています。

この「お客さま本位推進委員会」の諮問機関として、2008年3月から消費者問題に詳しい有識者（消費者問題専門家、弁護士等）を社外委員とする「CS向上アドバイザー会議」を設置しており、よりお客さまの視点に立った施策を策定・実行しています。





## お客さまの声

日々の業務の中で、様々な「お客さまの声」をいただきます。その中ではお褒めやご満足の声をいただく一方、お客さまから苦情を頂戴することもあります。当社では、苦情を真摯に受け止め、解決に向けた対応を行うと同時に、これらを社内のデータベース上に集約し、一元管理するとともに、経営改善や業務改善に役立てています。なお、当社ホームページ上（スミセイダイレクトサービスご契約者さま専用ページ内）でもご意見・ご要望等を承っています。

### お客さまの声（苦情）の定義

当社の業務全般に関しお客さま（当社の業務の利用者等および業務の利用者となろうとする方）から不満足の実証があったもの。

### 【2024年度 内容別 お客さまの声（苦情）受付件数】

項目	2024年度 当年度累計（参考）	
	苦情件数 （件）	構成比 （%）
新契約関係	3,399	6.5
収納関係 （保険料等）	2,876	5.5
保全関係 （契約内容変更等）	15,939	30.5
保険金・ 給付金関係	10,174	19.5
その他	19,796	37.9
合計	52,184	100.0

※構成比は四捨五入の影響により、合計が100%にならない場合があります。

## お客さま満足度の状況

すべてのお客さまを対象に実施する総合調査（年次通知、本社より配信する回答依頼メール、お知らせチラシ、ホームページ等にてアンケートをご案内）と、所定の手続き後に、お手続きされたお客さまを対象にタイムリーに実施するトランザクション調査（お客さまの手続き後にメールにてアンケートをご案内）を実施しています。

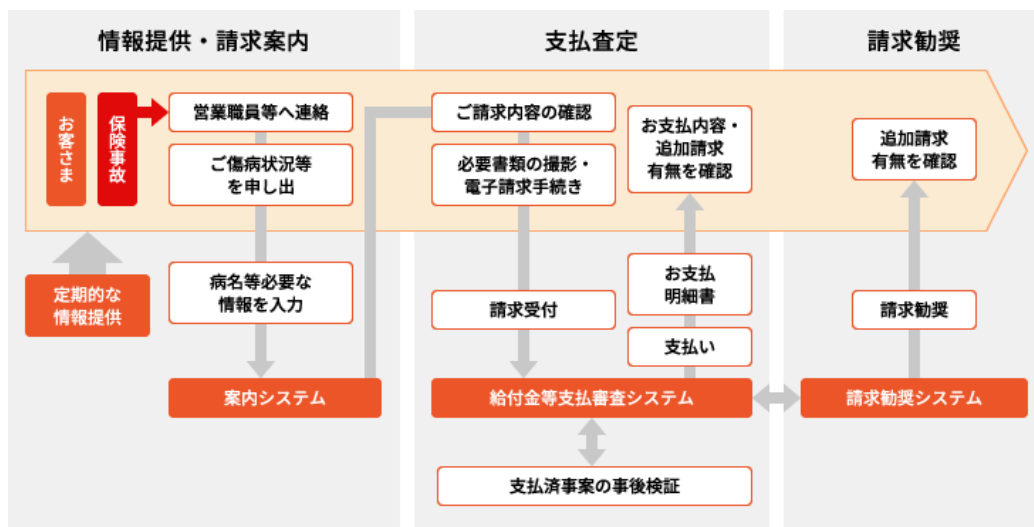
お客さまからのご回答を当社の運営へ活かすとともに、個別のご回答については担当者にもフィードバックを行い、お客さまのご意向に沿った定期訪問等を実施できるよう取り組んでいます。

お客さま満足度の状況		2024年度	(参考) 2023年度
総合満足度		92.0%	91.9%
場面別満足度	ご加入時	96.4%	96.7%
	ご加入後	91.4%	92.4%
	お支払時	97.7%	96.3%

## お客さまの視点に立った支払態勢の構築

お客さまに病気やケガなど「もしも」のことがあったとき、保険金・給付金を適切にお支払いすることは、私たち保険会社が担う最も重要な責務の一つです。そのため、当社では「保険金等支払管理方針」に「保険金等の支払いが生命保険会社の重要な根幹業務であることに鑑み、これを正確、迅速かつ誠実に遂行することで、保険契約者等の保護および利便性の向上を図る」という基本方針を定め、この基本方針のもと支払態勢を構築しています。

保険金・給付金のお支払いの主な流れ



※スミセイダイレクトサービスでも給付金をご請求いただけます。

## 給付金請求のデジタル化

---

お客さま一人ひとりのウェルビーイングへの更なる貢献を目指して、2022年1月より給付金のデジタル請求を開始しました。これにより、所定の書類を郵送等で提出いただく従来の方法以上に早く給付金をお支払いすることが可能になりました。また、お客さまのご要望等に基づき、順次給付金デジタル請求可能範囲の拡大を行い、より多くのお客さまの利便性の向上に繋げています。

本サービスでは、営業用タブレット端末の「Sumisei Lief（スミセイリーフ）」やお客さまのスマートフォン等で、医療機関から発行される診療明細書を撮影・アップロードいただくことにより、給付金のご請求手続きをオンラインで完結することが可能です。

また、撮影いただいた診療明細書から、入院期間や手術名等をAI-OCR（人工知能を搭載した光学文字認識システム）で読み取ること、ご請求に必要な情報を「Sumisei Lief（スミセイリーフ）」やスマートフォン等に自動反映することができ、お客さまのご負担を軽減することができます。

今後もお客さまの価値観の変化やニューノーマルの時代に合わせて、利便性の高い「人とデジタルの融合」したサービスの提供に取り組んでいきます。

## 資産運用・責任投資の取組み

住友生命は、お客さまに対し、将来にわたって保険金等を確実にお支払いできるよう、安心・確実を旨とする資産運用に取り組んでいます。また、その実践に向けては、持続可能な社会の存在が前提となるため、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含む中長期的な持続可能性（サステナビリティ）を考慮した資産運用（責任投資）に取り組んでいます。

### 安心・確実を旨とする資産運用

生命保険という保険期間が長期にわたる負債の特性に応じ、ALM（Asset Liability Management：資産・負債の総合管理）の観点から、公社債や貸付金などの長期の金利資産を中核的な資産として運用することで、リスクを適切にコントロールしながら、安定的な収益を確保していくことを基本方針としています。さらに、許容されるリスク量の範囲内で株式等のリスクを取った運用を行うことで企業価値の持続的な向上を目指しています。

### 住友生命グループの資産運用立国実現に向けた取組みについて

取組みの内容についてはこちらのプレスリリースをご参照ください。

[住友生命グループの資産運用立国実現に向けた取組みについて（プレスリリース）](#) 

また、政府が公表した「資産運用立国実現プラン」の一環として策定された「アセットオーナー・プリンシプル」に関し、当社はアセットオーナー（資産保有者としての機関投資家）としてこれに賛同し、受け入れることを表明しています。

こちらのプレスリリースをご参照ください。

[「アセットオーナー・プリンシプル」の受入れについて（プレスリリース）](#) 

## 責任投資の取組み

当社は、中長期的に安定した運用収益の確保と、持続可能な社会の実現への貢献を目的として、サステナビリティを考慮した資産運用（責任投資）を推進しています。持続可能な社会の実現への貢献は、当社パーパスに沿った取組みであるとともに、資産運用において中長期的に投資機会の確保と投資リスクの低減に資すると考えます。今後とも責任投資の推進を通じて、社会・環境課題の解決に一層貢献していきます。

### 責任投資に関する基本方針

責任投資に関する当社の考え方等を示すものです。当社は本方針の下、責任投資を推進しています。

[責任投資に関する基本方針](#) 

### 概念図



### 責任投資の目的



### 取組内容

責任投資とは、具体的にESG 投融資とスチュワードシップ活動を言います。

ESG 投融資	スチュワードシップ活動
<ul style="list-style-type: none"> <li>財務情報に加え、ESG要素を含む非財務情報を考慮した投融資行動のこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本版スチュワードシップ・コードに沿って実践する投資先企業との建設的な「目的を持った対話」および議決権行使にかかる活動のこと</li> </ul>

## ウェルビーイング貢献領域

「住友生命グループVision2030」として示すウェルビーイング貢献領域に、機関投資家の側面からも取り組んでいきます。特に注力する分野は以下のとおりです。これらの分野への投資に取り組むことで、ビジネスパートナーの成長にも資するものと考えています。

ウェルビーイング貢献領域	内容	関連SDGs
地球環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界共通で喫緊の課題であり、投資先の資産価値の毀損等に繋がりうる重要な課題。責任投資を通じて脱炭素社会への移行を働き掛けていきます。</li> </ul>	   
健康増進への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>生命保険会社として、人々の健康増進や健康福祉という課題に取り組んでいきます。</li> </ul>	
人財の活性化、エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権問題対策、多様性等の人的資本活用等の課題に取り組んでいきます。</li> </ul>	 
充実した暮らし・世代を支える	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会インフラの構築や地方創生に対し、中長期の資金提供を行っていきます。</li> </ul>	  

## 責任投資活動報告書

当社の責任投資に関する方針や活動内容については、こちらをご覧ください。

[2025年版責任投資活動報告書](#) 

[2024年版責任投資活動報告書](#) 

[2023年版責任投資活動報告書](#) 

[2022年版責任投資活動報告書](#) 

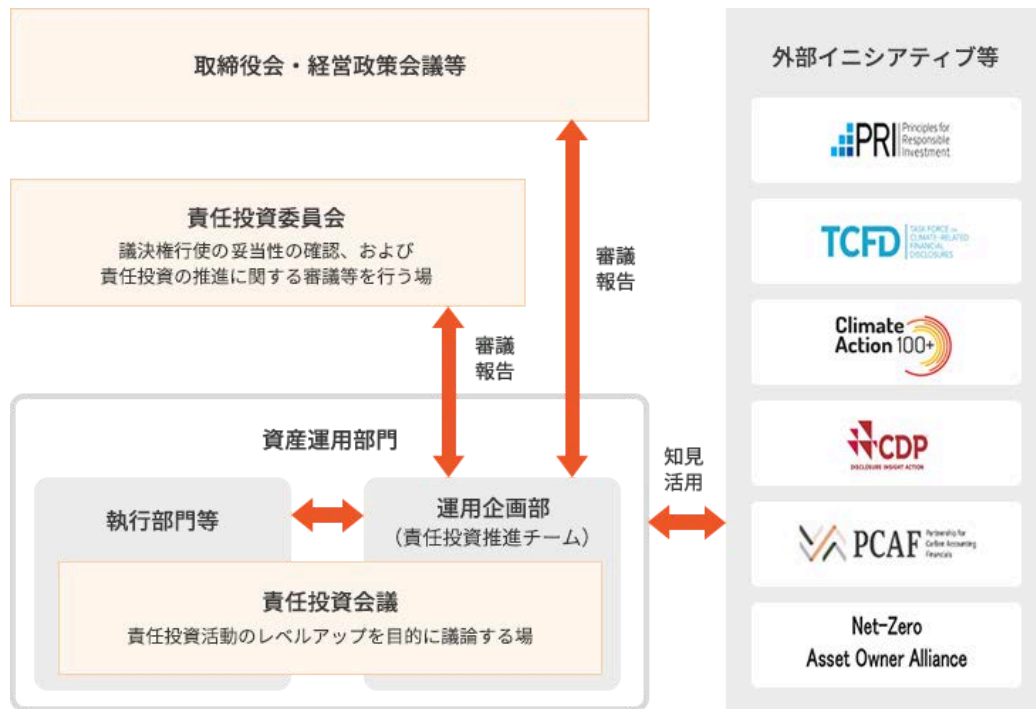
[2021年版責任投資活動報告書](#) 

## ガバナンス・体制

2021年度より、責任投資体制として、運用企画部の責任投資推進チームを統括とし、責任投資委員会<sup>※1</sup>や責任投資会議<sup>※2</sup>等の枠組みを通じて、適切にPDCA サイクルを回しています。また、PRI による年次評価結果や外部イニシアティブ等の枠組みや知見を活用し、レベルアップに取り組んでいます。

※1 社外有識者を委員とする会議体であり、従来の「スチュワードシップ活動に関する第三者委員会」を改組しました。

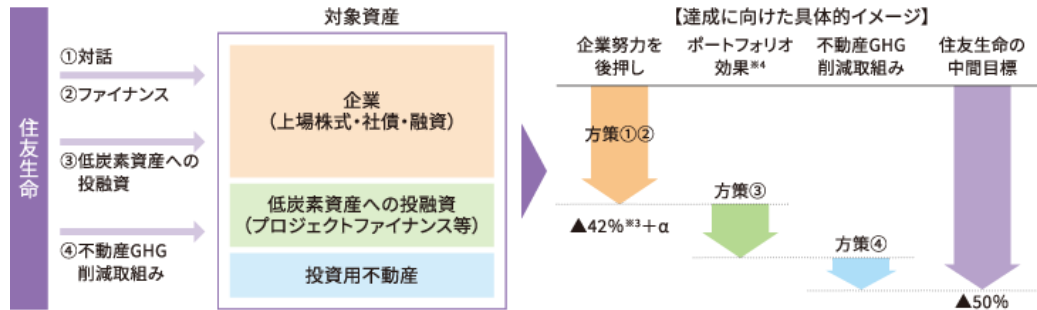
※2 資産運用部門全体で責任投資活動を議論し、レベルアップを図る会議体として新設しました。





## 脱炭素社会実現に向けた取組み

資産ポートフォリオにおけるGHG排出量削減に向けては、各方策を通じて目標水準の達成を図っていきます。



※3 日本政府の努力目標「▲50%（2013年度対比）」を2019年度基準に洗い替えた数値です。

※4 資産ポートフォリオの改善に伴う効果

方策	取組み概要
①対話	・ 企業との対話を通じて脱炭素化を後押しする。
②ファイナンス	・ ファイナンスを通じて投融資先の脱炭素化を支援する（トランジションファイナンス※5等）。
③低炭素資産への投融資	・ インフラエクイティファンド、再生可能エネルギー向けのプロジェクトファイナンス等、低炭素資産への投融資に注力する。
④不動産GHG削減取組み	・ 投資用不動産における省エネや再生可能エネルギーへの切替えを推進する。

※5 脱炭素社会の実現に向けて、長期的な戦略に則り着実なGHG削減の取組みを行う企業に対し、その取組みを支援することを目的としたファイナンス手法です。

## ESG投融資の取組み

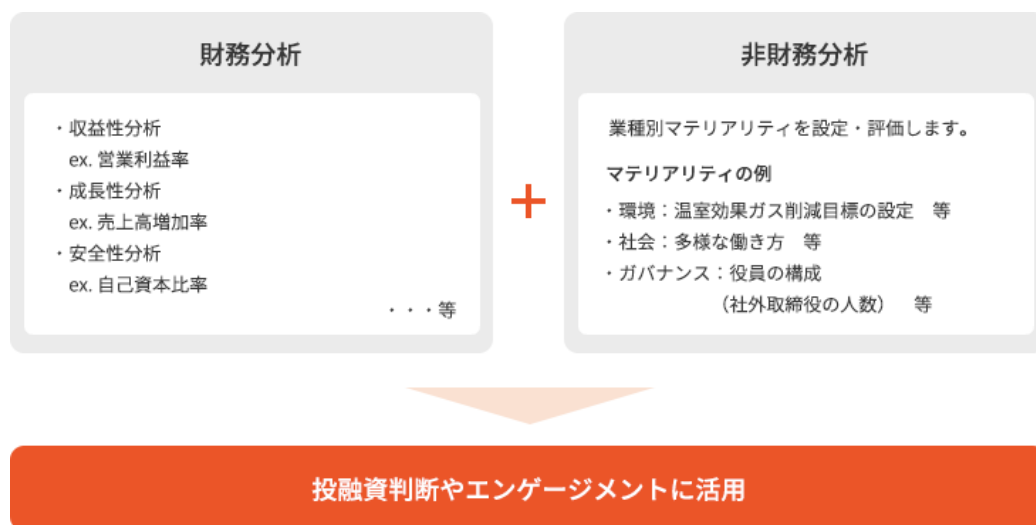
ESG 投融資とは、財務情報に加え、ESG 要素を含む非財務情報を考慮した投融資行動を指し、当社は①ESG インテグレーション、② ESG テーマ型投融資、③インパクト投資、④ネガティブ・スクリーニングに取り組んでいます。

### （手法①）

ESG インテグレーション：投融資の意思決定プロセスに、定量的な財務情報に加え、ESG の観点を考慮する手法です。ESG 課題への対応を含む非財務情報は、中長期的に見て投資先の企業価値に影響を及ぼすため、当社は、株式およびクレジット資産（社債・融資）にて業種別マテリアリティ（重要なESG 課題）を設定の上、評価する取組みを行っています。

当社はすべての運用資産を対象にESG インテグレーションを行っています。

### 【ESG インテグレーションのイメージ】




### （手法②）

ESG テーマ型投融資：ESG 課題の解決を目的とした債券等への投融資について、運用収益獲得の観点に加え、SDGs 達成への貢献も考慮のうえ、検討・実行しています。対象資産は、SDGs 債・ローン、再生可能エネルギー案件（プロジェクトファイナンス）、インフラ投資ファンド等です。

2023年度から始まる中期経営計画（3 ヶ年）において、ESG テーマ型投融資および気候変動対応ファイナンスの目標値を設定しています。気候変動対応ファイナンスとは、喫緊の課題である気候変動の緩和や適応を目的とする投融資をさします。

特にトランジションファイナンスについては、GHG 多排出企業へのファイナンスとなるため、一時的に当社資産ポートフォリオの排出量増加に繋がる可能性があります。中長期的には投融資先の排出量削減努力によって減少に資するため、積極的に取り組んでいます。

	実行金額目標	実績
ESG テーマ型投融資	累計：1兆円 (2023-2025年度の3ヵ年)	累計：1兆850億円 (2023年4月-2025年11月)
うち、気候変動対応ファイナンス	累計：5,000億円 (2023-2025年度の3ヵ年)	累計：5,062億円 (2023年4月-2025年11月)

※2025年3月にESG テーマ型投融資の目標金額を引き上げています。詳細は、住友生命の[2025年3月31日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

また、2024年3月、さらなるポジティブ・インパクト創出に向け、「スミセイ・サステナブルファイナンス・フレームワーク」を策定・公表しました。本フレームワークは、企業がサステナビリティに関する取組みを推進するうえで必要となる資金需要に、ファイナンス（融資）の観点からお応えするものです。なお、本フレームワークは、国際的なガイドライン等に整合するものであり、第三者意見（日本格付研究所）を取得しています。

### 【本フレームワークのイメージ】



### 【本フレームワークの取組内容】

該当フレームワーク	内容
グリーンローン	環境改善効果が認められるグリーンプロジェクトに資金使途を限定したローン
サステナビリティリンクローン	サステナビリティに係る評価指標を設定し、同指標の達成状況に応じて、融資条件が変化する資金使途が変化する資金使途不特定型のローン
トランジションローン	脱炭素社会の実現に向けて、長期的な戦略に則った温室効果ガス削減の取組みを行っている企業・プロジェクトに対して実施するローン。移行戦略および資金使途のトランジション適格性を評価

※詳細は、下記 URL の第三者意見書を参照ください。

<https://www.jcr.co.jp/download/c7e1d620197559125f52591580f0e57e5752d28f570f72e2ee/23d1816.pdf> 

※これまでの取り組み実績は、下記を参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/group/pdf/SSFF202512.pdf>

## (手法③)

インパクト投資：金銭的なリターンと並行し、社会的・環境的インパクトの創出を意図する投資手法です。具体的には、意図があること、財務的リターンを目指すこと、多様なアセットクラスを含むこと、社会的インパクトの計測・管理を行うことが要件です。

## 事例紹介 株式会社ユカリアへの投資

- 名 称：株式会社ユカリア
- 投資金額：約10億円
- 投資時期：2024年12月
- 株式会社ユカリアへの投資を通じて、運用リターンの獲得に加え、持続可能な医療・介護体制の構築に寄与し、社会のウェルビーイングに貢献することを目指します。  
なお個別上場株式銘柄へのインパクト投資は、住友生命として初の案件となります。



※詳細は、住友生命の[2024年12月12日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

## 事例紹介 慶應イノベーション・イニシアティブが組成するファンドへの投資

- 名 称：KII3号インパクト投資事業有限責任組合
- 投資金額：10億円
- 投資時期：2024年8月
- 医療・健康領域、デジタル・テクノロジー領域を主な投資対象とし、社会的インパクト創出と運用リターンの獲得の両立を目指します。



※詳細は、住友生命の[2024年8月13日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

## 事例紹介 ブラックロックが運用するファンドへの投資

- 名 称：Global Renewable Power Fund IV
- 投資金額：142億円
- 投資時期：2023年12月
- 財務的リターンに加え、再生可能エネルギー発電による温室効果ガスの排出削減や節水、関連施設の建設・運営に関する雇用の拡大といった社会的インパクトの創出を目指します。



※詳細は、住友生命の[2023年12月22日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

(手法④)

ネガティブ・スクリーニング：特定の業種や資金使途等を投資対象外とする手法です。当社は以下の投融資等を禁止しています。

※詳細は、[責任投資に関する基本方針-別紙1：社会・環境リスクの高いセクターに対する取組み方針](#)  を参照ください。

- 児童労働、強制労働、人身取引を引き起こしていることが明らかとなった企業・事業に対する投融資
- 特定の兵器（クラスター弾、生物兵器、化学兵器、対人地雷、核兵器等）を製造する企業・事業への投融資
- 石炭・石油・ガス関連事業<sup>※6</sup>への投融資

※6 但し、当社が脱炭素化に向けた移行（トランジション）に資すると判断した案件は除く。

## スチュワードシップ活動の取組み

『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》の、対話等を通じて投資先企業の企業価値の向上や持続的成長を促すという趣旨の下、当社は積極的にスチュワードシップ活動（対話活動＋議決権行使）を行っています。

### 対話活動について

当社は中長期的な企業価値向上を投資先企業に促すための対話を通じて、認識を共有し課題改善を働きかけています。企業の経営関連・ESG関連の課題や解決策は規模、成長ステージ等により様々であることから、個別の企業分析に基づき、投資家としての問題意識や要望をお伝えし、テーマを深掘りしていくことを対話の基本スタンスとしています。引き続き企業の地球温暖化対策のほか、人権・労働環境問題への取組み、人的資本、生物多様性等を重要なテーマとして対話活動を進めていきます。

#### 【対話の視点】

テーマ	主な対話の視点
経営戦略 事業戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営の基本的な考え方、中長期的な成長戦略</li> <li>・ 重視している経営指標と改善方策</li> <li>・ 社会持続性と経済合理性の両立 等</li> </ul>
資本戦略 株主還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資本効率向上に向けた取組み</li> <li>・ 内部留保や投資計画と株主還元のバランス 等</li> </ul>
ESG	<p>&lt;環境・社会面&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 環境・社会問題解決につながる事業の重要性と対応</li> <li>・ GHG排出量削減への取組み</li> <li>・ 自然資本・生物多様性保全への取組み</li> <li>・ 人権・労働環境問題への取組深化</li> <li>・ ダイバーシティ・エキイティ&amp;インクルージョンを含む人的資本経営の推進 等</li> </ul> <p>&lt;ガバナンス面&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取締役会の構成と運営</li> <li>・ 経営者の選任・解任プロセス</li> <li>・ 役員報酬制度の考え方 等</li> </ul>

## 議決権行使について

当社では中長期的な企業価値向上の視点から「議決権行使ガイドライン」を定め、対話内容や課題への取組状況等も考慮して、賛否を判断しています。ESGに関する議論等を踏まえ、必要に応じて議決権行使ガイドラインの見直しを実施しています。

## スチュワードシップ活動報告

2020年以降はスチュワードシップ活動報告の内容を拡大し、「責任投資活動報告」へ改称しました。

## 議決権行使基準

[議決権行使ガイドラインとその背景となる考え方（2025年9月改正）](#) 

## 議決権行使結果

<2025年>

[投資先企業ごと、議案ごとの議決権行使結果（2025年7月～9月）](#) 

- ・過去分については後掲の「[アーカイブ](#)」を参照ください。
- ・2025年7月より議決権行使結果については子議案ベースのみ開示しています。
- ・特別勘定における国内株式の議決権行使業務については、当社のスチュワードシップ責任を適切に果たすことができることを確認の上、2025年7月総会より三井住友DSアセットマネジメント株式会社へ委託しており、同社が定めた「議決権行使判断基準」に基づいて議決権行使を行っています。（ご参考）三井住友DSアセットマネジメント株式会社ホームページ「責任投資について」  
[https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible\\_investment/](https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible_investment/)

## 当社の株式保有状況に関するお問合せについて

投資先企業から当社の株式保有状況についてお問い合わせをいただいた場合には、保有状況を説明し、投資先企業との建設的な対話の促進に努めます。なお、株式保有状況の説明は投資先企業のものに限定し、原則として前月末時点の当社保有株数をお伝えいたします。

## 外部評価（PRI）

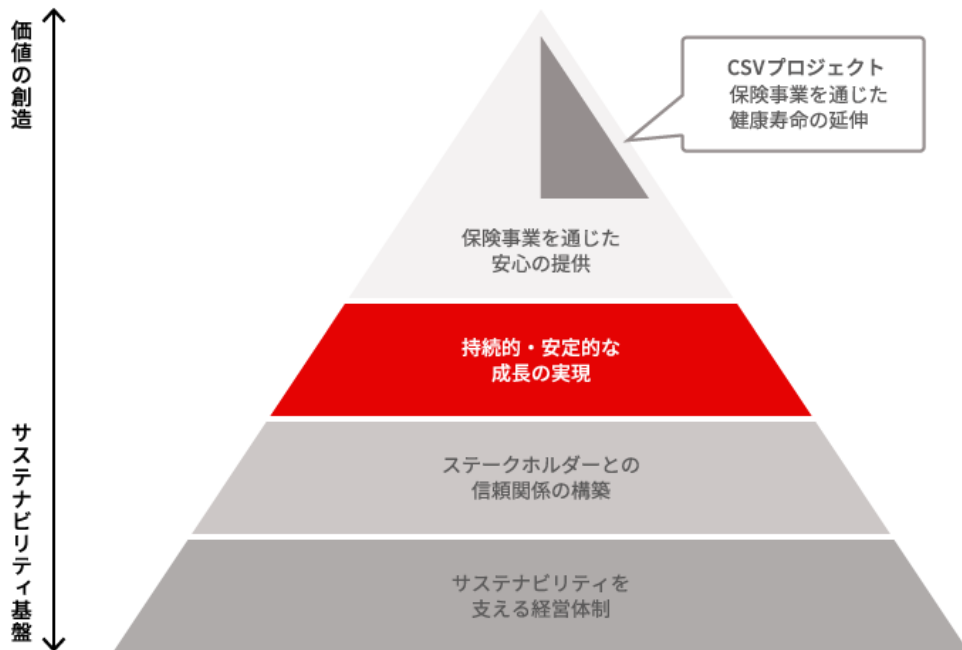
### PRI 評価結果（2023年度振返り※7）

当社の責任投資に係る取組み（2023年度）について、PRI 評価が判明しました。評価結果の概要は下表のとおりです。本結果を参考にしながら、責任投資のレベルアップを図っていきます。

項目	概要	評価結果
ポリシー・ガバナンス・戦略	責任投資やスチュワードシップ活動における・ガバナンスおよび戦略等	★★★★★ (5つ星)
報告内容の信頼性	報告データのレビュー、第三者認証等	★★★★★ (5つ星)

※7 当社の2023年度の取組みに対する評価が2024年11月に判明しました。

## 持続的・安定的な成長の実現



### 関連するSDGs



## 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

### 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・安定的な収益の確保・企業価値の向上

## 課題認識

近年の社会環境や経済環境に目を向けると、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。

住友生命が将来にわたって持続的にお客さまのお役に立てていくためには、社会の変化を的確に捉え、社会のニーズに応えていくことで、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いきます。

## 主な取組内容

### ■働き方の変革やリソース最適化を通じた生産性向上

#### 人的資本・人財共育



#### 健康経営



#### 働きやすい職場環境づくり





## ■柔軟で多様な人財の採用と共育

### DE&Iの推進



### キャリア形成サポート



## ■協業等によるビジネスパートナーとの共生

### 協業等によるビジネスパートナー との共生



## ■オープンイノベーションによる新たな価値創造

### オープンイノベーションによる新 たな価値創造



## ■海外事業を通じた収益基盤の多様化

### 海外事業を通じた収益基盤の多様化



## ■事業展開インフラ（IT等）の強化

### 事業展開インフラ（IT等）の強化



※ ■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

## 人的資本・人財共育

住友生命では、歴史の中で貫かれてきた「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスや、「住友生命グループVision2030」を具現化し、全てのステークホルダーに対してサステナブルに価値を提供していくため、その資本である「職員（人）」を「財（たから）」と位置づけ、経営戦略と連動した人的資本経営＝「人財共育」に取り組んでいます。

取組みを進める上では、「職員（人財）の価値を向上させることで、ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現する。」という強い理念のもと、社長自らが「人財共育本部長」となり、社長就任と同時に「人財共育本部」を立ち上げ、当社の人的資本経営を牽引しています。

＞ [住友生命グループVision2030](#)

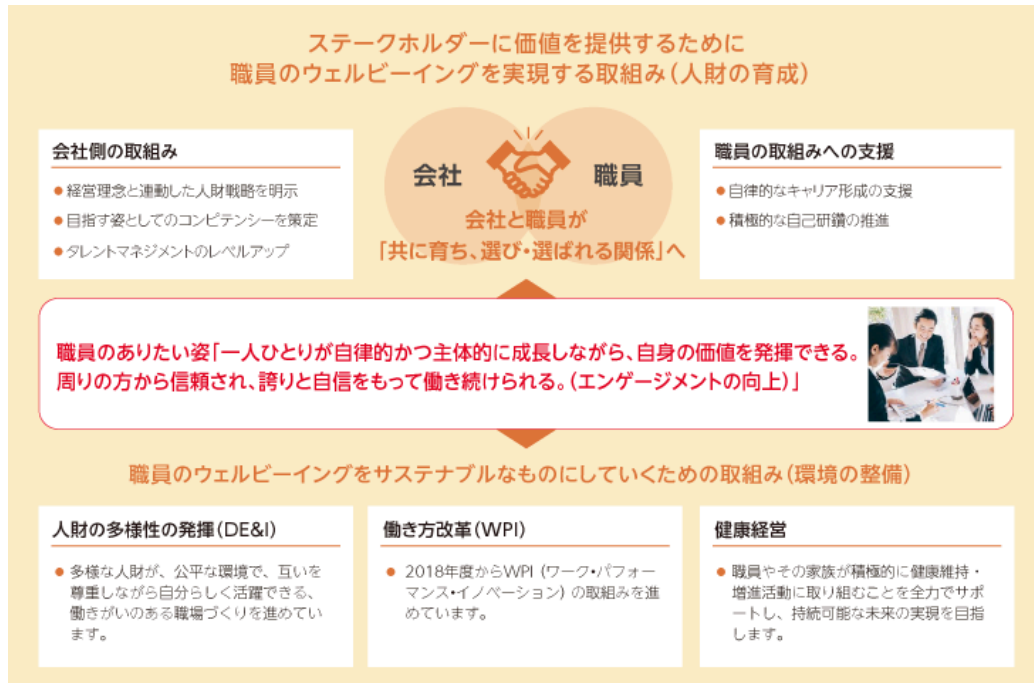
＞ [スミセイ中期経営計画2025](#) 


## 推進体制



## 人的資本・人財共育の取組内容

上記の推進体制のもと、具体的に取り組んでいる内容は下図のとおりです。



各取組みの詳細については、こちらをご覧ください。※「マルチステークホルダー方針」については、[こちら](#) をご覧ください。

### キャリア形成サポート

各種教育・研修制度を設けて、職員の能力開発、キャリア形成をサポートしています。

### DE&Iの推進

多様な人財が、公平な環境で、互いを尊重しながら自分らしく活躍できる、働きがいのある職場づくりを進めています。

### 働きやすい職場環境づくり

職員一人ひとりにとって働きやすい職場環境の実現のために、様々な取組みを行っています。

### 健康経営

職員やその家族が積極的に健康維持・増進に取り組むことをサポートしています。

## 人的資本に関するモニタリング

住友生命の人的資本・人財共育の取組みは、パーパスをはじめとする経営理念や経営戦略と深く結びついています。お客さま・社会など、各ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現することで、パーパス・経営戦略の実現に貢献することを目指しています。

人財共育の取組みは多岐に亘りますが、その中でも特に優先度・重要度の高い項目を「モニタリング項目」と位置づけ、各取組みによって生み出される価値を可視化しています。

### 主なモニタリング項目

人財共育における視点		項目		2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み（人財の育成）						
	経営戦略と人財戦略の連動	経営戦略を踏まえたコンピテンシー（目指す姿の明示）		（対象職種） 総合キャリア職	（対象職種） 総合キャリア職	（対象職種） 総合キャリア職 ビジネスキャリア職
	自律的なキャリア形成の支援	自己啓発費用サポート活用者数（2021年度からスタート）		2,116名	1,474名	1,624名
	人財共育を支えるプラットフォーム・キーパーソン	デジタル活用人財認定数※1		－	2,746名	4,090名
		管理職向け360度フィードバックへの参加者（メンバーからの360度評価）		－	－	193名
	エンゲージメント※2	職員エンゲージメントスコア※3		61%	61%	59%
			総合キャリア職	68%	70%	69%
			ビジネスキャリア職	51%	50%	50%
			総合営業職	61%	57%	54%
		職員が活躍する環境※3		72%	72%	72%
		コラボレーション※3 コミュニケーション※3 （所属内での協力・連携に関する指標）		74% 67%	75% 68%	76% 69%

人財共育における視点		項目	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み（社内環境の整備）					
	ダイバーシティ、エ クイティ&インクルー ジョン	女性管理職比率	48.3%	48.4%	50.2%
		男性育休取得率 （うち30日以上取得者率）	100% (3.0%)	100% (13.7%)	100% (30.7%)
		男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃 金の割合） 上段：職員：11,880名 下段：営業職員：28,811名	52.5% 93.4%	53.2% 86.8%	54.7% 89.9%
		障がい者雇用率	2.4%	2.5%	2.6%
	働き方改革	総労働時間削減（2016年対比）	▲10.3%	▲11.0%	▲11.2%
		月1日以上有給休暇取得者率	81.8%	84.3%	83.3%
	健康経営	2次健診対象者率	27.2%	27.1%	27.2%
		ウォーキングキャンペーン参加 率	22.5%	20.7%	20.3%
		ストレスチェック受検率	82.0%	85.4%	88.2%

※1 経済産業省の定める「DXリテラシー標準」に基づいたEラーニングの受講・修了テストを完了した人数

※2 人財共育の取組みにおけるエンゲージメントとは、当社職員の「会社への信頼、愛着」「当社で働く上でのやりがい」を表しています。

※3 エンゲージメントサーベイにて5段階のうち「好意的回答（非常にそう思う・そう思う）」を選んだ人の割合

その他の人的資本に関する詳細なデータは、こちらをご覧ください。

➤ [ESGデータ](#)

## 健康経営<sup>®</sup>

職員やその家族が積極的に健康維持・増進に取り組むことをサポートしています。

\*「健康経営<sup>®</sup>」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## 健康経営宣言

一人ひとりの職員が個々の能力を最大限に発揮するため、「住友生命グループ健康経営宣言」を策定しました。

住友生命グループの最大の財産は「人」であり、「人」こそが経営の源です。そして、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、何よりも職員やその家族が心と体の健康を大切にし、「Well-being(身体的健康・精神的健康・社会的健康・幸福)」であることが非常に重要だと考えています。

住友生命は、お客さま、職員、社会にとって、「人」「デジタル」で「Well-being」に貢献する『なくてはならない』生命保険会社を目指しています。「Japan Vitality Project」を通じてお客さまの健康維持・増進を応援し、健康寿命の伸長という社会課題の解決を行い、「お客さま」「社会」「職員・会社」が共有できる「新たな価値づくり」に取り組んでいます。そして、その根幹を支えるものが、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」です。

このような認識のもと、住友生命グループは、職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、サステナブルな経営体制を構築し、SDGs「サステナブル社会」へ貢献してまいります。

2021年7月2日  
住友生命保険相互会社  
取締役 代表執行役社長 高田 幸徳

職員とともに、健康保険組合とともに！健康維持・増進への取り組み

一人ひとりが主体的に健康維持・増進に取り組むことができる「いきいきと働き続けられる会社」、お客さま、職員、社会にとって「人」「デジタル」で「Well-being」に貢献する『なくてはならない』生命保険会社を実現するために、健康保険組合と協力して、職員とその家族の健康に配慮した取り組みを実施していきます。

#### 1. 健康管理

- 定期健康診断および2次健診の受診率向上と特定保健指導、生活習慣改善指導等の実施
- 重症化予防事業の実施
- 家族の健康診断受診率の向上への取り組み
- 人間ドック・乳がん検診費用補助事業の利用促進
- 電話健康相談の活用促進
- メンタルヘルス不調予防
- ストレスチェック受検勧奨と活用

#### 2. 健康リスクの軽減

- 禁煙の推進
- 長時間労働の抑制と柔軟な働き方への取り組み
- コミュニケーションの促進

#### 3. 健康維持・増進活動の奨励

- 「Vitality健康プログラム」の活用
- 「社内ウォーキングキャンペーン」の年2回（春・秋）開催
- I C Tや機関紙等による健康情報の提供（生活習慣病、食事、禁煙等）
- スニーカー通勤の推奨
- 「日本健康マスター検定」「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」の受検勧奨

## 健康経営への取り組み

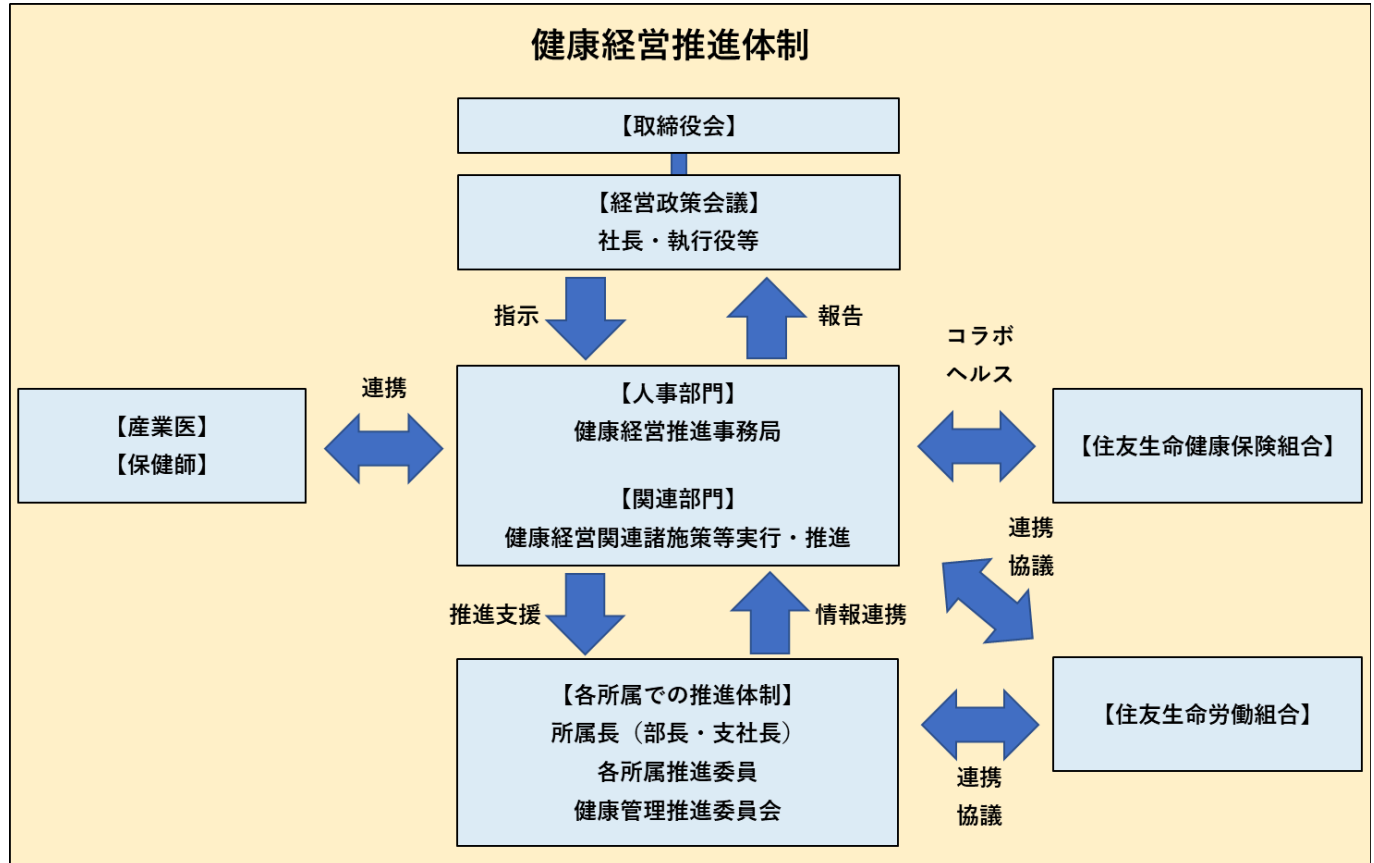
2017年4月に策定した「住友生命グループ健康経営宣言」（2021年7月改定）のもと、一人ひとりの職員が、個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、何よりも職員やその家族が心と体の健康を大切にし、「ウェルビーイング」であることが非常に重要だと考えています。

住友生命グループは、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指しています。その実現のため、保険や健康増進といったお客さまのニーズに応じていく領域はもとより、ビジネスパートナーや従業員といったすべてのステークホルダーのウェルビーイングを支える取り組みを進めています。その根幹を支えるものが、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」です。職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、1人でも多くの方の「よりよく生きる」に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。



## 推進体制

「健康経営」の運営については、人事部門に事務局を置き各部門と連携を図っています。また、各年度の取組み結果および次年度の取組みについては社長をトップとして執行役等により構成される経営政策会議で確認しPDCAサイクルを回すとともに、取締役会に報告する体制としています。



2024年度の健康経営について、メイン指標を職員の健康診断における「2次健診対象者率30%未満維持」を掲げて取り組んだ結果「27.2%」と前年に続いて目標を達成しました。

また、経済産業省および日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)～ホワイト500～」に8年連続で認定されました。

2025年度においてもメイン指標を「2次健診対象者率30%未満維持」として設定し、その他モニタリング指標の達成も含め、各取組みをさらに前進・拡大・進化させて健康経営を推進していきます。



2025

**健康経営優良法人**

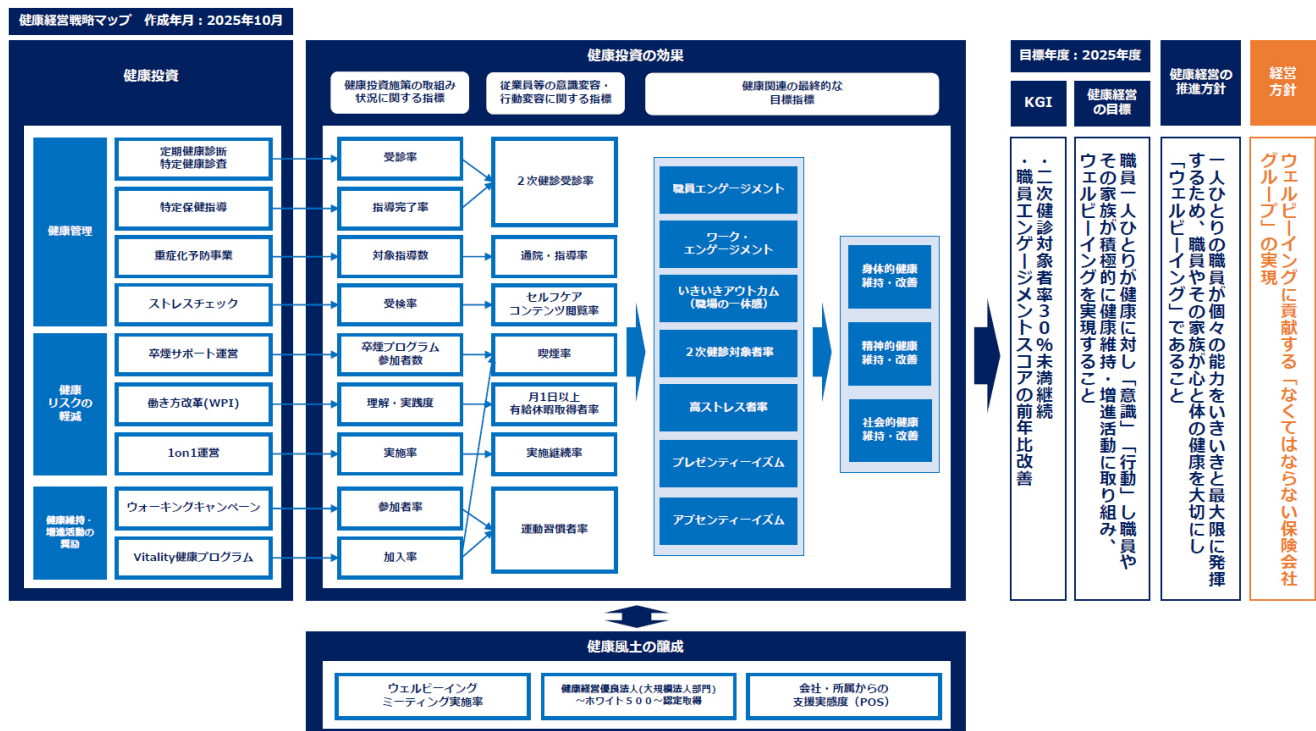
KENKO Investment for Health

**大規模法人部門**

**ホワイト500**

## 課題と戦略

健康経営で取り組む課題と期待する効果について、戦略マップを作成しています。



▶ [※戦略マップへ（リンク）](#) 

## 健康管理

定期健康診断、2次健診の受診率向上へ向けた勧奨を行い、特定保健指導の浸透などと合わせて、人間ドック・乳がん検診費用の一部を支給し受診促進に努めています※。また、メタボリックシンドローム改善や生活習慣病予防推進として、重症化予防事業（動脈硬化性疾患および糖尿病）を実施しています。

メンタルヘルスの不調予防としては、ストレスチェックの実施とともに、セルフケアやラインケアを学習するためのeラーニングを提供しています。また、社外の健康電話相談窓口による電話でのカウンセリング、社内相談窓口として専任スタッフの配置やカウンセリングルームの設置を行う等、心身の健康管理をサポートしています。

※2024年度補給件数（健康保険組合）・・人間ドック：9,780件 乳がん検診：4,338件

## 健康リスクの軽減

禁煙の取り組みとして「卒煙サポート運営」に取り組み、卒煙チャレンジ応援プログラムの実施<sup>※</sup>や本社所属における就業時間中禁煙および喫煙スペース利用自粛運営を実施しています。

また、長時間勤務の抑制や柔軟な働き方への取組みとして、働き方改革による労働時間削減へ向けた抜本的な既存業務の削減・効率化を推進するとともに、計画的な職務遂行により時間を創出し、働き方改革により働くために、年次有給休暇の月1日以上取得運営を進めています。さらに1on1ミーティング等を活用した職員間のコミュニケーション促進を図り、エンゲージメントの向上とともに、心身の健康リスクの軽減へ向けた取組みを行っています。

※2024年10月より管理職層向けの禁煙プログラムを開始（費用：約500万円）。127名参加（2024年10月時点）。

## 健康維持・増進活動の奨励

運動習慣改善促進のため、「Vitality健康プログラム」の活用推進や年2回の「社内ウォーキングキャンペーン」の開催※、ICTや機関紙等による健康情報の提供等により、健康増進の習慣づくりに取り組んでいます。また、「スニーカー通勤の推奨」など、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」を向上させるサポートも行っています。さらに、ヘルスリテラシーの向上のための「日本健康マスター検定」や「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」の受検勧奨や、食習慣の改善促進のための、本社社員食堂での健康メニュー（スマートミール等）の提供などを行っています。

※キャンペーン参加者へのアンケートを実施し、回答者のうち71.1%が「満足」「まあ満足」と回答（2024年度）。

## 健康経営へ向けた取組みの状況

### メイン指標

カテゴリー	指標	評価項目	実績			2025年度 目標
			2022	2023	2024	目標値
健康管理	定期 健康診断	2次健診 対象者率	27.2%	27.1%	27.2%	30%未満

## モニタリング指標

カテゴリー	指標	評価項目	実績			2025年度 目標
			2022	2023	2024	目標値
健康管理	定期 健康診断	1次健診 受診率	100%	100%	100%	100%
		2次健診 受診率	64.8%	67.5%	65.0%	70%
	特定健診※	受診率	80.3%	81.2%	81.3%	82.8%
	特定保健 指導※	指導完了率	45.6%	38.6%	31.7%	40%
	ストレス チェック	受検率	82.0%	85.4%	88.2%	90%
健康リスクの軽減	喫煙者数	喫煙率	23.5%	23.5%	23.4%	前年比減少
	休暇取得	月1日以上 有給休暇 取得者率	81.8%	84.3%	83.3%	前年比増加
健康維持・増進 の奨励	ウォーキング キャンペーン	参加率	22.5%	20.7%	20.3%	前年比増加

※ 当健保は35歳以上を対象とするが、指標については法定の40歳以上

## 業務パフォーマンス指標

項目	実績		
	2022	2023	2024
プレゼンティーイズム※ <sup>1</sup>	(33.2%)	27.2%	28.4%
アブセンティーイズム※ <sup>2</sup>	4.7日	4.6日	4.9日
ワーク・エンゲージメント※ <sup>3</sup>	—	2.71	2.68

※1 プレゼンティーイズム：2023年度より東大1項目（SPQ）にて測定。

設問「病氣やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。」に対する1～100%の回答より算出。

（2024年度：測定人数39,957名・回答率88.2%）2022年度まではSPQ類似のアンケート（4段階評価）にて測定。

※2 アブセンティーイズム：傷病による休職および欠勤の全職員平均取得日数。

（各年度末に測定。分母は期首・期末平均人数）

※3 ワーク・エンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）にて測定。

設問「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」に対する4段階の回答より算出

（2024年度：測定人数39,957名・回答率88.2%）

## その他指標

項目	実績		
	2022	2023	2024
高ストレス者割合	11.7%	11.7%	12.5%
傷病による休職者数の状況	1,433名	1,461名	1,429名
労働災害 度数率※1	1.9	1.6	1.6
高血圧のうちコントロール率※2	48.6%	50.6%	50.5%
kencom（健康アプリ）登録率	77.2%	77.4%	74.3%

※1 労働災害による死傷者数

（休業1日以上及び身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数）／延べ実労働時間数×1,000,000

※2 高血圧のうちコントロール率：高血圧治療中かつ正常値者／治療中＋未治療者

# 働きやすい職場環境づくり

職員一人ひとりにとって働きやすい職場環境の実現のために、様々な取り組みを行っています。

## ワーク・ライフ・バランス

すべての職員が子育て期、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、すべての役職員が互いを尊重しながら協力して働く、健康でいきいきとした職場を目指しています。

### ライフサイクルにあわせた働き方を支援

時間に制約があっても安心して働くことができるよう、職員のニーズを踏まえ、継続してワーク・ライフ・バランス関連制度を改正してきました。



※介護関連制度においては、要介護状態にある父母・配偶者・配偶者の父母・子・祖父母・兄弟姉妹・孫の介護が対象（看護欠勤・看護休職においては、要介護の要件はなし）

## 各種制度の概要（赤字部分は育児・介護休業法を上回る箇所）

## 【出産・育児関連制度】

A：育児休職	子どもが <b>3歳</b> まで取得可能（法定は2歳まで） 復帰後、事情により再取得可能
B：育児特別休暇 (当社オリジナル)	育児休業の最初の1ヶ月を有給として付与 （勤続5年以上の職員が対象）
C：両立支援休暇 (当社オリジナル)	小学生未満の子どもの養育のため、月3日まで取得可能（取得日数は介護・不妊治療事由と通算）
D：看護等休暇	小学校3年生までの子どもの看護・世話・式典への参加等のため、 <b>年間10日まで</b> 取得可能（法定は子ども1人につき5日）
E：育児時間	子どもが <b>3歳</b> まで1日1時間取得可能（法定は1歳まで） 下記時間短縮措置と併用可能
F：出産および育児による 時間短縮措置 または早退・遅参免除	妊娠中から <b>小学校卒業まで</b> （法定は3歳まで）、事務職は6時間勤務・営業職は勤務時間を6時間に短縮可能
G：出産祝金 (当社オリジナル)	子どもが生まれた際、職員に1万円贈与
H：育児費用補助 (当社オリジナル)	産休・育休の復職月から小学校入学前月まで、子ども1人に対し、月1万円を支給（事務職）、営業職については一定の営業成績を加算

## 【介護関連制度】

I：介護休職	対象家族1人につき要介護状態ごとに3回、 <b>通算して1年</b> まで取得可能（法定は93日まで）
J：介護休暇	<b>年間10日</b> まで取得可能（法定は1人につき5日）
K：両立支援休暇 (当社オリジナル)	家族の介護のため、月3日まで取得可能（取得日数は育児・不妊治療事由と通算）
L：看護欠勤 (当社オリジナル)	家族の看護のため、3ヶ月まで取得可能
M：看護休職 (当社オリジナル)	看護欠勤が引続き3ヶ月以上にわたる場合、6ヶ月まで取得可能
N：介護による時間短縮措置 または早退・遅参免除	事務職は短時間勤務（6時間勤務）開始から3年の間で利用可能（最長3年間利用可能）、営業職は介護事由終了まで勤務時間を6時間に短縮可能

## 【ライフスタイルに応じた働き方・キャリア継続を支援する制度】

両立支援休暇 (当社オリジナル)	不妊治療を受けるため、月3日まで取得可能（取得日数は育児・不妊治療事由と通算）
不妊治療休職 (当社オリジナル)	不妊治療を受けることを理由として、1ヶ月以上の休業を請求し、会社が認めた場合に1年6ヶ月間を限度に休職が可能
ファミリーサポート転勤制度 (当社オリジナル)	結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、家庭の事情により転居の必要が生じた場合、希望により転居先の勤務地に転勤することができる制度
ジョブ・カムバック制度 (当社オリジナル)	結婚・出産・育児はもちろんのこと、それ以外の理由で一旦退職した場合でも、住友生命での経験を活かして職員として復帰することができる制度

## 「働き方改革」に向けた取り組み

住友生命では、既存業務の見直しや電子化推進、新たなIT導入により、職員一人ひとりが「お客さま本位・マーケット目線の仕事」に集中して取り組む風土へ転換するとともに、長時間労働の抑制や柔軟な働き方を認める勤務制度の導入等により、職員にとって「健康でいきいきと働く」職場を実現し、一層の生産性向上を目指しています。

## 新インフラ導入による顧客満足度向上と業務効率化

2018年7月に営業用タブレット端末を刷新し、コンサルティング・提案・新契約手続き等を端末で完結する営業スタイルに進化しています。さらに、2024年7月に機能をレベルアップした新端末に更改し、顧客満足度向上に繋がるより効率的な営業活動が可能となりました。また、事務用端末にマイクロソフト社のクラウドサービス「Microsoft365」を導入し、コミュニケーションの効率化を図っています。

## お客さま本位の仕事へのシフト

「社内向け資料の簡素化」「会議運営の効率化」等、従来の延長線上で実施されていた既存業務の見直しを進め、より「お客さま本位の仕事」「お客さま・マーケットに価値を提供する仕事」への転換・集中を図っています。

## 柔軟な働き方を認める勤務制度の導入

全ての職員が月に1日以上以上の休暇を取得することを推進しています。また、働く「時間」「場所」を柔軟化する勤務制度としてフレックスタイム制・スライド勤務や在宅勤務制度を導入しています。こうした業務効率化や早帰り等で生み出された時間を、職員一人ひとりが自己啓発や社外の人脈作り、健康増進活動に有効に活用することで「健康でいきいきと働く職場の実現」を目指します。



## 職員向けの企業年金制度

当社職員向けの企業年金制度は、規約型確定給付企業年金と企業型確定拠出年金があります。

### 【アセットオーナー・プリンシプルの受入れ】

当社規約型確定給付企業年金はアセットオーナー・プリンシプルに賛同し、これを受け入れることを表明します。加入者等の最善の利益を勘案し、アセットオーナーとしての責任を果たしてまいります。

### ＞ [各原則への対応](#)

## 人権への取組み

当社では永年にわたり「差別はしない、させない、許さない」の理念のもと、差別や偏見のない、真に人権が尊重される会社実現のため、職員一人ひとりが自らの問題ととらえ、人権尊重の意義や重要性を理解し、豊かな人権感覚をもって行動に結び付けていくことを重視した「職員の人権意識高揚と人権を尊重する職場風土づくり」を推進しています。

具体的には、入社時研修、人権啓発リーダー育成研修、管理職研修等、対象層に応じたきめ細かな人権啓発・研修を行うとともに、人権定例研修、毎月1回の「人権を考える日」運営、「人権啓発標語」への応募等、全職員をあげての取組みも行っています。

## ハラスメント行為防止への取組み

当社では住友生命グループ行動規範や就業規則において、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の職場環境を悪化させる行為を禁止しています。

また、「住友生命ブランドビジョン 12のコミットメント」においても、働く姿勢として「全ての役職員が互いを尊重しながら協力して働く、明るく活き活きとした職場を築く」ことを掲げています。

この実現に向けて、「セクシュアルハラスメント防止マニュアル」、「パワーハラスメント防止マニュアル」策定の他、研修等の実施により全役職員への周知と啓発を図る等の取組みを行っています。

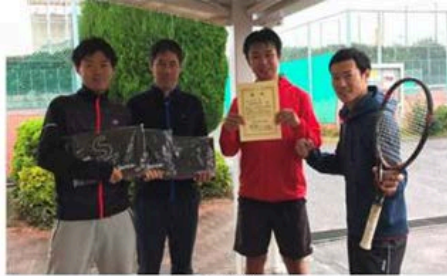
職員向けに相談窓口を設置し、安心して相談できる環境を整備しています。

## 社内サークル活動

所属、世代を超えた自主的なサークル活動があり、コミュニケーションの活性化に繋がっています。ゴルフ、テニス、卓球、剣道等、様々なサークルで親睦を深めています。



ゴルフ部



テニス部



卓球部



剣道部

## DE&Iの推進

当社は、多様な人財が、公平な環境で、互いを尊重しながら自分らしく活躍できる、働きがいのある職場づくりを進めています。

そして、多様な人財が、その力を最大限発揮し、共に育ち、進化し続けることで、新しい価値を創造し、お客さまと社会のウェルビーイングに貢献していきます。

### 新しい価値を提供する。

画一的な組織では、新しい価値は提供できません。

多様な人財が、異なる感性を尊重し合いながら、  
伸びやかに力を発揮し、共に育っていく。  
このような環境で、全員の力を結集していきます。

ここで大切なことは、誰もが力を発揮できることです。  
もしも個人の努力では解決しにくい構造的な障壁があれば、  
公平性（＝エクイティ）の観点からそれを除去し、  
お互いがあるままに、  
その力を最大限発揮できる環境づくりを目指します。

すべてはお客さまと社会のウェルビーイングのために。  
そして、職員一人ひとりが、自分らしく、輝き続けられるために。

住友生命は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進していきます。



上席執行役員 人財共育本部副本部長  
山本浩実

### 女性活躍推進の取組み

住友生命では、2006年度に女性の活躍を推進する組織を設置し、女性活躍の取組みを開始。2012年度には「スミセイなでこ計画」を策定し、職種別にキャリアプランの策定・研修等の取組みを進めてきました。現在は、男女ともに全ての職員のありたい姿の実現に向けた自律的なキャリア開発支援等に、女性職員を対象とした階層別研修や各種制度運用等を加えて、女性活躍推進に一層取り組んでいます。

## 女性管理職の登用

2014年度に設定した女性管理職比率の目標（2020年度末に33%以上）を達成後、2021年度に2025年度末をターゲットとした以下の目標を設定。2025年4月時点の女性管理職比率は50.2%となり、1年前倒しで目標水準に達しました。このほか、2030年までに女性役員比率30%を目指す経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。

### 【女性管理職比率の目標】

	2025年4月時点	2025年度末目標
女性管理職比率	50.2%	50%



## 女性活躍に向けた主な取組み

自律的なキャリア開発に向けた各種制度や研修で、職員一人ひとりの価値を発揮いただけるように後押しするとともに、管理職候補者層の拡大や管理職層の育成を進めています。

### キャリアアップのための制度・諸方策

事務を中心とした業務を担うビジネスキャリア職員から、企画・マネジメント等基幹業務を担う総合キャリア職員への「職種変更制度」や、期間限定で他所属の業務を経験することができる「キャリアアップ支援制度」の活用を推進しています。また、積極的なジョブローテーションを行い、職務の幅拡大・キャリア形成を支援するとともに、ジョブローテーション対象者にはフォロー研修を実施しています。

### 各種研修の実施

職種や年次等の階層別研修のほか、将来的な経営人財の輩出も見据えた「女性限定の選抜型人財共育プロジェクト」を実施しています。



### 企業文化の醸成

女性活躍をはじめとしたDE&Iの取組みを全社に意識づけるため、管理職向けにDE&Iに関するセミナーを実施しています。また、様々なキャリアで活躍する女性職員を社内WEB上で紹介し、女性職員の自律的なキャリア開発の一助にするとともに、女性活躍の社内浸透を図っています。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

---

2006年に「子が3歳までの育児休業」や「小学校卒業までの時短勤務」など、育児・介護休業法の内容を上回る住友生命独自の制度を整備し、その利用を推進しています。その後も、在宅勤務やフレックスタイム制の導入など、多様で柔軟な働き方の実現に向けた制度変更等を行っています。2023年度からは、多様な人財が長く活躍できる環境を整備する観点から、不妊治療のために取得可能な休暇・休職制度を新設し、ワーク・ライフ・バランスの推進に一層取り組んでいます。

▶ [ワーク・ライフ・バランス関連制度の詳細は、「働きやすい職場環境づくり」をご確認ください。](#)

### 男性職員の育休取得の推進

男性職員の育休取得については、各種セミナー等を通じた意識醸成を図りながら継続的な取得勧奨に取り組んできた結果、2019年度に初めて取得率100%を達成。その後、2021年度から直近の2024年度まで、4年連続で取得率100%を達成しています。

こうしたなか、2023年10月から「チャレンジ育休 30 Days」と題した取組みを開始しています。これは、取得率向上の次のステップとして、より長期間の取得を促すために、男性職員の育休1か月以上取得を積極的に推奨するものです。ご家庭における役割を真の意味で発揮していただきたい、配偶者の産後の心身のケアに専念していただきたい、育休の経験を更なる仕事の生産性向上に繋げていただきたい、このような想いを込めて運営しています。

目指しているのは、男女とも希望する育休を気兼ねなく取得できる、ウェルビーイングな職場環境です。引き続き様々な取組みを進めていきます。

## LGBTQ+に関する取組み

「住友生命グループ人権方針」において、性別、性的指向、性自認などを理由にした差別や人権侵害を行わず、人権尊重の企業風土の醸成を推進していく旨を表明しているほか、様々な取組みを進めています。

企業経営者アライネットワーク「Pride1000」にも賛同しています。



執行役専務 香山真

### お客さまへの取組み

#### 保険金の受取人

一定の要件のもと、同性パートナーを保険金の受取人に指定することが可能です。

### 職員への取組み

#### 理解の増進

LGBTQ+に関する理解増進のための研修を、全職員に向けて実施しています。6月のプライド月間には他社と共同で理解増進に向けた様々なイベントの開催をしており、LGBTQ+を含めた多様な価値観を学ぶ機会を提供しています。

基礎知識や利用できる制度などを掲載したハンドブックを作成し、周知・啓発を図っています。

希望する職員に、アライステッカーを配布しています。



#### 相談窓口の設置

個別相談に応じる体制を整備しています。

#### 福利厚生制度の運用

各種休暇制度や社宅貸与の基準等について、客観的資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者とみなして運用しています。

## 障がい者雇用

住友生命では「社会公共の福祉に貢献する」パーパス（存在意義）と「一人ひとりのよりよく生きる（ウェルビーイング）に貢献する」ミッションのもと、DE&Iの柱として、全役職員を対象とした人権定例研修やeラーニング教材による障がい者理解などを通じて、障がい者の雇用と働きやすい環境整備に、積極的に取り組んでいます。

全国に展開する支社および東京・大阪の本社において、933名の障がいのある職員が活躍しており、「各所属の障害者職業生活相談員」と「人事部門の専任スタッフ」を中心に、安心して働き、活躍できるようサポートしています（2025年3月時点の障がい者雇用率は2.73%）。

### 株式会社スミセイハーモニーの取組み

株式会社スミセイハーモニーは住友生命の子会社として2001年2月に設立され、2001年11月に特例子会社としての認定を受けました。同社の職員みんなで決めた「わたしたちのスローガン」を大切にしており、2024年3月時点では5事業所で総勢263名の障がいのある職員が、いきいきと活躍しています。

株式会社スミセイハーモニーの「わたしたちのスローガン」

◇仕事に対して前向きに取り組み、仲間とともに成長していきます。

◇互いの障がいを理解し、自分の仕事に誇りを持てる、働きがいのある会社を目指します。

（株）スミセイハーモニーは2010年3月1日付で、重度障がい者・知的障がい者の積極的な雇用、また障がい者の就労環境づくりや活動実績をはじめとした障がい者雇用に関する積極的な取組みを評価され厚生労働省の「障害者雇用優良企業」の認証を取得しました。



大阪本社のオフィス



業務開発部 業務推進課（封筒並び替え）

## グローバル人材の活躍推進

グローバルな事業展開のため、外国人留学生の採用や海外子会社・関連法人等へ職員の派遣を行っています。多様な文化や価値観を持った職員が増えることは、新たな価値創造へつながり、それにより当社の競争力も高まると考えており、社内人材公募にて、MBA（経営学修士）・LLM（法学修士）といった大学院等への海外留学および語学研修生の派遣も実施しています。

## シニア人材の活躍推進

長年培った豊富な経験とスキルを持ったシニア人材の活躍推進、ならびに一層の働きがいと生きがいの両立に向けて、2021年4月より定年年齢を60歳から65歳へ変更し、職務や役割に応じて処遇する「ジョブ型雇用」に準じた体系を導入しています。また、55歳の職員を対象とした「キャリアサポート研修」を実施しています。

## キャリア形成サポート

各種教育・研修制度を設けて、職員の能力開発、キャリア形成をサポートしています。

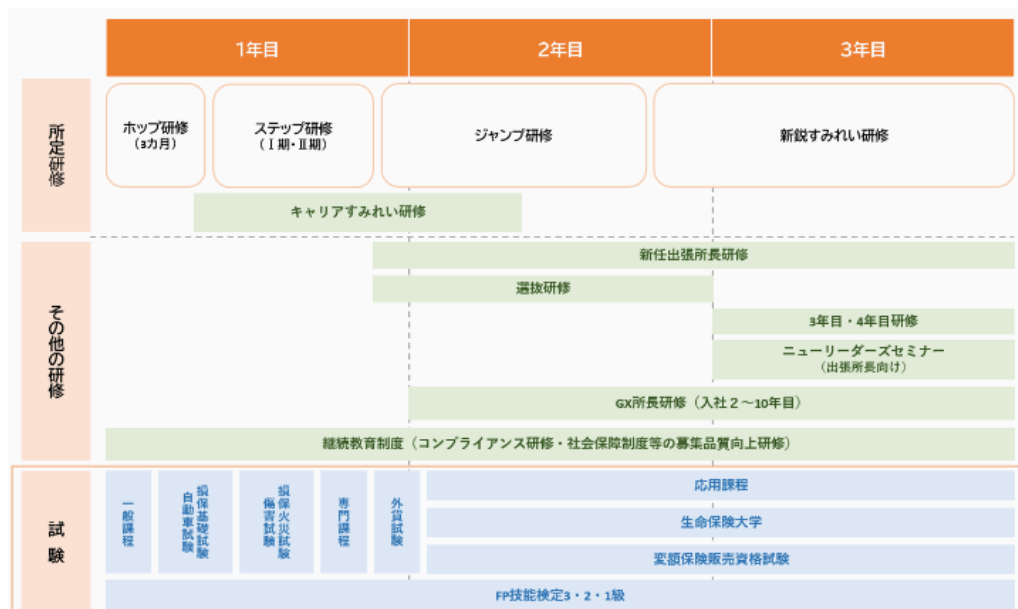
營業職員

## 教育・研修制度

個人の成長ステップに応じたきめ細かな研修や各種試験対応の研修を実施し、保険の社会的意義を理解するとともに、生活設計・企業福祉・税務・相続・金融商品など幅広い知識を習得できる教育システムを整えています。さらに、国家資格であるFP技能資格の取得を全社的に推進しています。これらを通じて、“いつも、いつまでも続く”先進のコンサルティング＆サービスを提供できる、豊富な知識と高いスキルを兼ね備えた人財を育成し、「保険を通じた安心」の提供に加え、お客さまの「健康増進」と「充実した暮らし」をサポートし、「ウェルビーイング（よりよく生きる）」に貢献するとともに、自身のウェルビーイングを実現する人財の育成を目指します。

また、今後も多様化するお客さまニーズに対応するため、AIを活用した教育にも積極的に取り組んでおり、2024年11月に営業職員向け顧客情報管理システム「いくなび」、2025年4月には新人営業職員を対象としたロールプレイングシステムを導入し、さらなるレベルアップを進めていくことで、営業活動の質を高め、お客さま一人ひとりのウェルビーイングに貢献し続けるサステナブルな営業職員体制を構築していきます。

## 営業職員の教育体系





## 総合キャリア職員・ビジネスキャリア職員

職員が主体的に、キャリア形成ができる体制を整えています。

### 総合キャリア職員

（Gコース：全国転勤型 Aコース：エリア内転勤型 Rコース：転居なし）

幅広い視点と高度な専門性で会社全体をとらえた業務遂行が求められる職種で、自ら主体的にキャリア形成を行いつつ専門性を高め、将来的にはマネジメント職務も担います。

一人ひとりが将来の具体的な目標や成長イメージをもって、主体的なキャリアビジョンを描けるように、2020年度より「マイキャリア運営」を行っています。

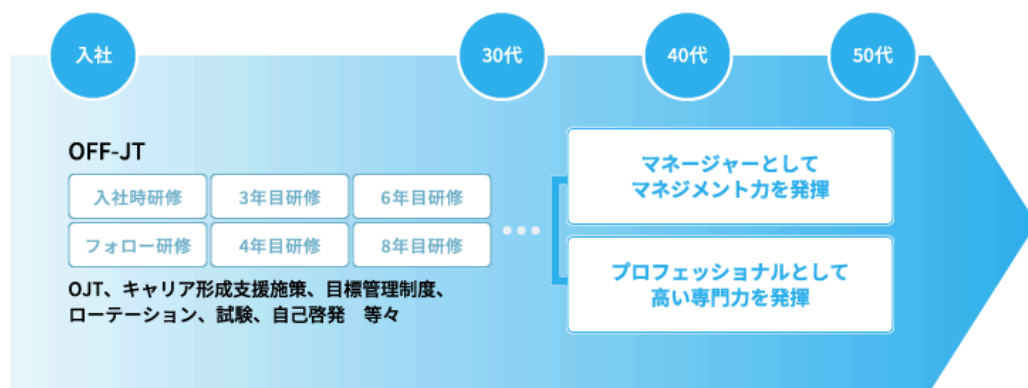
マイキャリア運営（入社～入社後17年目の年度末まで）

各職員は自らの意思で、キャリアエリアを選択・申告し、各領域における将来の活躍を目指し、所属長や人事部は、本人希望を踏まえた職務・役割付与ならびに人事運用を行います。

#### 【キャリアエリア】

リテール	ホールセール	代理店	システム
資産運用	海外	サービス	その他専門性の高い 部門・職種

#### 【イメージ】

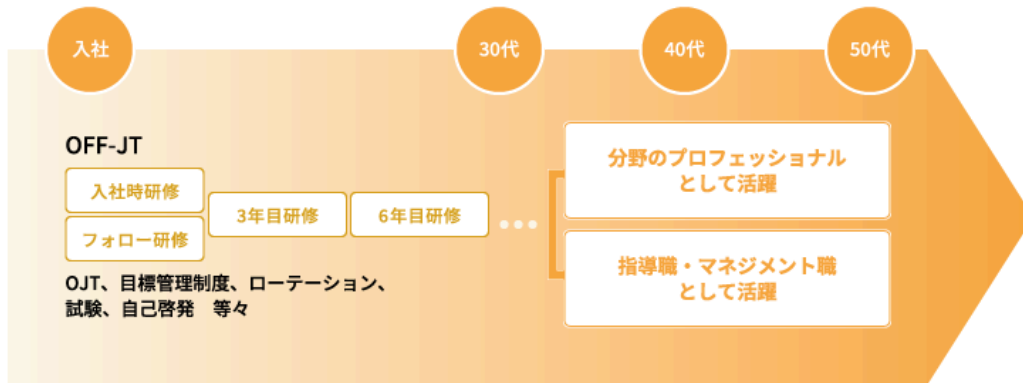


2021年4月より、総合キャリア職員「Gコース（全国転勤型）」に加えて、「Aコース（エリア内転勤型）」「Rコース（転居なし）」を新設し、ライフスタイルに合わせた、柔軟なコース変更（働き方の選択）が可能です。

## ビジネスキャリア職員

確かな知識と高い対人対応力でお客さまサービス業務の中心的役割を担うことが求められる職種です。お客さま目線を第一に考えた職務遂行力や、的確なコミュニケーション力を習得し、その分野のプロフェッショナルとして活躍できます。また、ジョブローテーションを通して業務の幅を拡げ、マネジメント力を身につけることで、指導的職務や職種変更（総合キャリア職員等）にチャレンジすることもできます。

### 【イメージ】



## 各種制度・サポートメニュー

### キャリアプランニングの推進

職員がいきいきと働きウェルビーイングを実現していくために、職員一人ひとりの「キャリアプランニング」を推進しています。ありたい姿の実現に向け、様々な運営、施策を実施しています。

#### <マイキャリア運営>

若手職員を対象に、職員が自らの意思でキャリアエリアを選択・申告し各領域における将来の活躍を目指し、所属長や人事部は、その本人希望を踏まえた職務・役割付与ならびに人事運用を行う「マイキャリア運営」を実施しています。

#### <キャリアプランニング策定を支援する施策>

職員のキャリアプランニング策定を支援するため、多彩なプログラムを提供しています。

#### 【主なキャリア支援策の例】

キャリアエリアを知る	キャリアを考える
<p><b>（ジョブフェア）</b> キャリア形成の考え方、様々な部署の業務内容、必要となるスキル等を紹介するイベント。</p> <p><b>（ジョブトライプログラム）</b> 支社職員が希望する本社所属の業務を一定期間体験するプログラム。</p>	<p><b>（キャリア支援面談）</b> 職員が自身のキャリアへの考えを深める機会として、社内のキャリアコンサルタント（有資格者）に個別相談ができる窓口。常設しておりいつでも相談が可能。</p>

## 自己研鑽の積極的な推進

職員のキャリア形成やコンピテンシー習得において、必要となるスキルや知識を身につけるために、自己研鑽への取組みを積極的に推進しています。

### <自己啓発費用サポート>

各職員自身が選んだ通信・通学講座、ビジネススクール、社外セミナー等について、職員一人あたり年間20万円まで受講費用を補助する運営を行っています。幅広い年代の職員が継続的に学んでいます。

#### 【利用者数】

2022年度	2023年度	2024年度
2,116名	1,474名	1,624名

### 年代別利用者割合(2024年度)



### <e-ラーニング>

ビジネスに必要なスキルについて、スキマ時間を活用して、個人スマートフォンやタブレット・パソコンからいつでも気軽に学べる体制を整えています。

## 協業等によるビジネスパートナーとの共生

住友生命では、1人でも多くの方にウェルビーイングの価値を提供するため、協業等によるビジネスパートナーとの共生にも取り組んでいます。住友生命グループの理念を共有し、共に価値を創造・提供していくことで、ビジネスパートナー自身とそのステークホルダーのサステナビリティが高まっていくことを目指しています。ビジネスパートナーと未来に向けたイノベーションを共に築き、ビジネスパートナーの成長にもつなげていきます。

## ウェルビーイングをより多くのお客さまに届ける取組み

### “住友生命「Vitality」”リワードパートナー

2018年7月に発売した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”は、継続的に健康増進活動に取り組むことをサポートするVitality健康プログラム<sup>※1</sup>を生命保険に組み込んだ商品です。

“住友生命「Vitality」”において「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献するため、様々なパートナー企業と連携しながら、フィットネスジムの月会費割引やオンライン宿泊予約の割引などのさまざまな特典（リワード）をご用意し、幅広いお客さまの健康増進活動に貢献しています。

「Vitality」は、南アフリカの金融サービス会社Discovery Ltd.（ディスカバリー）が開発し、1997年より20年以上に亘り、南アフリカで販売されています。また南アフリカのほか、イギリス、アメリカ、中国、シンガポール、オーストラリア、ドイツ、日本等、41の国と地域で提供されています。なお、日本では住友生命が独占契約を結んでいます<sup>※2</sup>。

※1 Vitality健康プログラムの利用については、保険料とは別にVitality利用料が必要になります。

※2 他国で提供されている「Vitality」の種類はVitality導入各国により異なる場合があります（損害保険・健康保険等）。

“住友生命「Vitality」”特設サイトは [こちら](#)



## Vitalityスマート

2023年4月よりVitality健康プログラムの一部を単独でご利用いただける「Vitalityスマート」を発売しました。「Vitalityスマート」は月額330円（税込）で保険型と同様、ポイント獲得・ステータスアップを目標に健康増進活動に取り組める仕組みのほか、フィットネスジムの会費やウェアラブルデバイス購入代金の割引といった健康増進活動を後押しする特典（リワード）などを提供します。

三井住友カード株式会社が提供する金融サービスと、住友生命が提供するヘルスケアプログラムのノウハウを組み合わせ、デジタルを起点としたヘルスケア分野における顧客体験、および健康長寿社会を実現する社会的価値の提供に向け協業を開始しました。その第一弾として、2023年10月から「Vポイント」がお得に貯まる三井住友カード会員の方向けの専用プラン「Vitalityスマート for Vポイント」を提供開始しました。

こうした商品ラインアップの拡充を通じて、より多くの方にご加入いただくことで、Vitalityによる健康増進の価値をさらにひろげていきます。

Vitalityスマート for Vポイントは [こちら](#)

## WaaS（Well-being as a Service）の取組み

住友生命は、身体的、精神的、社会的、経済的に満たされた「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」を支えるWaaS（Well-being as a Service）をエコシステムとして展開することで、未来に続く住友生命ならではの価値の実現を目指しています。WaaSの中核となる、“住友生命「Vitality」”による「健康増進」を一層推進していくことに加え、3つの領域でオープンイノベーションの取組みを進めています。

病があってもよりよく生きるための「Disease Management」領域においては、生活習慣病の重症化予防サービスの社会実装事業を開始しています。また、様々なライフステージでよりよく生きるための「Wellness Life」領域においては、不妊治療に取り組みやすい職場の風土作りを支援するサービス「Whodo整場(フウドセイバー)」の提供を開始しています。

今後「Well-Aging」領域も含めた価値提供範囲の拡大を通じ、ウェルビーイング価値をお届けするお客さまを増やし、「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」の実現に寄与していきます。

オープンイノベーションについてさらに [詳しく](#)



## 一般社団法人「WE AT」への参画

地球規模のさまざまな社会課題が顕在化する中、これまでにない方法で課題を解決し、生活者のウェルビーイングを実現するイノベーションの重要性が増えています。こうした社会課題の解決には、ディープテックをはじめとするスタートアップの技術と大学の先端知、そして大企業のもつ事業開発や市場開拓のノウハウなど産学官の力を合わせ、イノベーションを創出していくことが必要となります。このような背景を受け、大学、企業、ベンチャーキャピタル、そしてグローバルなパートナーとの協働・連携により、新たなイノベーションエコシステムの構築を目指す一般社団法人「WE AT」を東京大学、京都大学、博報堂等と2024年5月16日に設立しました。※1

住友生命は、「WE AT」を通じて発掘・育成される社会起業家やスタートアップ、大学研究、企業技術といった多彩なノウハウや高度人材と連携し、Vitality健康プログラムを中心とするWaaS（Well-being as a service）エコシステムの拡充を進めるため、一般社団法人「WE AT」に参画しています。ウェルビーイング産業の創出に向けて、産官学の連携による社会課題解決型のスタートアップの発掘、成長支援を通じたイノベーションエコシステムの構築を目指します。



※1 「WE AT」ロゴは「WE AT」の取組みを体現したブランドロゴとして、東京大学から出願された商標（商願 2023-111782）です。

## 金融機関代理店・保険ショップとのパートナーシップ

### 金融機関とのパートナーシップ

お客さまニーズの多様化にお応えするため、子会社であるメディケア生命・アイアル少額短期保険とともに、住友生命グループとしてお客さまのニーズを捉えた機動的な商品開発を実現し、引き続き商品ラインアップの拡充を図ることで、ビジネスパートナーである金融機関等代理店や保険ショップを通じてお客さまに安心と満足をお届けしていきます。

2002年10月金融機関窓販開始以来、年金保険や生命保険などさまざまな商品を全国の金融機関を通じて多くのお客さまにご提供しています。今後もお客さまの幅広いニーズにお応えできるよう取り組んでいきます。

#### 金融機関窓販累計販売実績（2025年3月末現在）

発売以来 **2,649,696**件

※住友生命の金融機関窓販実績合計（証券会社・ゆうちょ銀行含む）

## メディケア生命

100%子会社であるメディケア生命保険（株）は、2010年4月に開業しました。保険ショップ、インターネット保険サイトや金融機関等の募集代理店を通じ、「自分にあった商品を主体的に選択したい」という意向を持ったお客さまに対し、シンプルでわかりやすい保険商品を機動的に提供しています。2025年4月には、主力商品である医療終身保険「新メディフィットA」等について給付内容を充実させる商品改定を行い、ご好評をいただいています。

[メディケア生命についてはこちら >](#)

## アイアル少額短期保険

100%子会社であるアイアル少額短期保険（株）は、少額短期保険業者ならではの機動的な商品開発力を活かし、身近なリスクやニーズにお応えする保険商品を開発してきました。代表的な商品として、「愛ある家財保険」、妊産婦の方向けの医療保険「ディアベビー」、賃貸住宅の家主様向けの孤独死保険「無縁社会のお守り」等を提供しています。

またデジタル保険としてはキャッシュレス決済サービス「PayPay」アプリ内の「PayPayほけん」専用商品として、医療保険「熱中症お見舞い金」ほか合計4商品を提供しています。

[アイアル少額短期保険についてはこちら >](#)

## 保険ショップ事業への取組み

100%子会社であるいずみライフデザイナーズ（株）では、保険ショップ「ほけん百花」を運営しています。首都圏・京阪神・名古屋の3大都市圏を中心に76店舗（2025年9月末）を展開しており、ショッピングセンターや駅至近の商店街を中心に开店し、お客さまに気軽に立ち寄っていただける店舗を目指しています。

また、2017年7月に子会社化した（株）保険デザインは、関西エリアで保険ショップ「保険デザイン」を運営しており、2025年9月末現在、24店舗を展開しています。



[ほけん百花についてはこちら >](#)

[保険デザインについてはこちら >](#)



## 業務提携を通じた商品展開

### 法人向け商品の充実

2016年10月に基本合意した業務提携を受けて、2017年4月から住友生命の営業職員チャンネルにおいて、エヌエヌ生命の法人向け定期保険の取扱いを開始しています。

### 米ドル建て保険の販売

長引く国内の低金利環境の中、多様化するお客さまニーズにより一層お応えすることを目的にソニー生命と業務提携を行い、2019年1月から住友生命の営業職員チャンネルにおいてソニー生命の米ドル建保険の取扱いを開始しています。

### 損害保険事業への取組み

2008年9月に三井住友海上火災保険株式会社と業務提携強化の基本合意を行い、翌年より同社の損害保険商品を住友生命の営業職員チャンネルにおいて販売しています。


個人のお客さまを取り巻く様々なリスクに対応するGKシリーズ（自動車・火災・傷害保険）や、企業のお客さまの事業活動を支える損害保険商品・サービスの提供により、多様化するお客さまニーズにお応えするとともに、生保・損保一体での「総合生活保障」を今後ともお届けしていきます。


▶ [主な住友生命グループ提供商品については、こちらをご覧ください。](#)

## 取引先への取組み

当社は、お客さま、ビジネスパートナー、従業員、社会、地球環境といったステークホルダーからの信頼・支持を得て、ともに持続可能な未来の実現を目指して取り組んでいます。

取引先への取組みとしては「住友生命グループ人権方針」に則り、「取引活動におけるガイドライン」を制定しており、その内容を遵守のうえ取引活動を行っています。ビジネスパートナーの皆さまにおかれましても、本内容と取組みへのご理解とご協力をお願いいたします。

※「取引活動におけるガイドライン」については、[こちら](#)  をご覧ください。

※また、当社は関係閣僚（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省および内閣官房副長官）と日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、これを公表しています。[こちら](#)  をご覧ください。

※「マルチステークホルダー方針」については、[こちら](#)  をご覧ください。



## オープンイノベーションによる新たな価値創造

住友生命では、一人ひとりのよりよく生きるに貢献するためにWaaS（Well-being as a Service）をエコシステムとして展開し、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に取り組むことで、持続的・安定的な成長の実現を目指します。

### WaaS（Well-being as a Service）の取り組み

住友生命は、身体的、精神的、社会的、経済的に満たされた「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」を支えるWaaS（Well-being as a Service）をエコシステムとして展開することで、未来に続く住友生命ならではの価値の実現を目指しています。

WaaSの中核となる、“住友生命「Vitality」”による「健康増進」を一層推進していくことに加え、3つの領域でオープンイノベーションの取り組みを進めています。

病があってもよりよく生きるための「Disease Management」領域においては、生活習慣病の重症化予防サービスの社会実装事業を開始しています。また、様々なライフステージでよりよく生きるための「Wellness Life」領域においては、不妊治療に取り組みやすい職場の風土作りを支援するサービス「Whodo整場（フウドセイバー）」の提供を開始しています。

今後「Well-Aging」領域も含めた価値提供範囲の拡大を通じ、ウェルビーイング価値をお届けするお客さまを増やし、「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」の実現に寄与していきます。



## シアフルアプリ

ウェルビーイングへの貢献を掲げる当社として、よりお客さまにウェルビーイングを理解いただき、自分ごと化していただくことを目的に「シアフル」を開発しました。

### ウェルビーイングを育むスマートフォンアプリ「シアフル」

シアフルの詳細はこちらの「[専用サイト](#)」をご覧ください。



### シアフルの特徴

#### 「知る・理解する」ウェルビーイングタイプ診断・記事機能

ウェルビーイングとは何か、身近に感じていただけるよう、独自のウェルビーイングタイプ診断やウェルビーイングに係る記事を提供していきます。

#### 「体感する・育む」レコメンデーションと振り返り機能

ウェルビーイングを体感するアクションのレコメンデーション、ウェルビーイングアクションを振り返る実施登録機能・振り返り機能を提供していきます。

#### 「知る・理解する」体質・食・睡眠の診断、当社商品のご案内

ウェルビーイングタイプ診断結果に基づいて、サービス提供会社が提供する各種診断や商品をご案内します。

## オープンイノベーションの推進（CVC）

住友生命は、長期的な視点に立った企業変革の取組み（未来投資）の一環として、オープンイノベーションを通じたお客さまの「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」への貢献、社会課題の解決につながる新しいビジネス・サービスの創出に取り組んでいます。

スタートアップ企業とのオープンイノベーションによる新たな価値創造を加速するため、CVC（コーポレートベンチャーキャピタル）を通じてこれまでに21社（2025年9月末時点）のスタートアップへの投資を実行し、うち1社がIPO（新規上場）を実現しています。

さらに、投資先であるPREVENTのグループイン（完全子会社化）や、既存投資先への追加投資を行うなど、サービスの拡大、シナジーの創出を図る取組みを進めています。

### SUMISEI INNOVATION FUNDとは

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  
トメント株式会社の運営支援により、投資先企業との事業共創を推進するCVCです。



SUMISEI INNOVATION FUNDを通じた事業共創により、“住友生命「Vitality」”の進化、「体の健康」だけでなく「体・心・社会的・経済的健康」を目指す「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献するサービスの提供、新しいテクノロジーやサービスを活用した「お客さまと保険会社の新たな接点」の創出等を実現していきます。

## 重症化予防に向けた取組み

住友生命は2023年12月に医療データ解析と生活習慣病の重症化予防サービスに強みを持つPREVENTをグループインし、重症化予防領域における取組みを加速させています。

茨城県鹿嶋市とは鹿嶋市・PREVENT・住友生命で締結した三者間包括連携協定のもと、鹿嶋市の掲げる「医療の不足を補完する、市民が自分でコントロールできる健康の実現」を目指すべく、2023年度より「鹿嶋市MVMヘルスケア事業」を鹿嶋市民向けに提供しています。

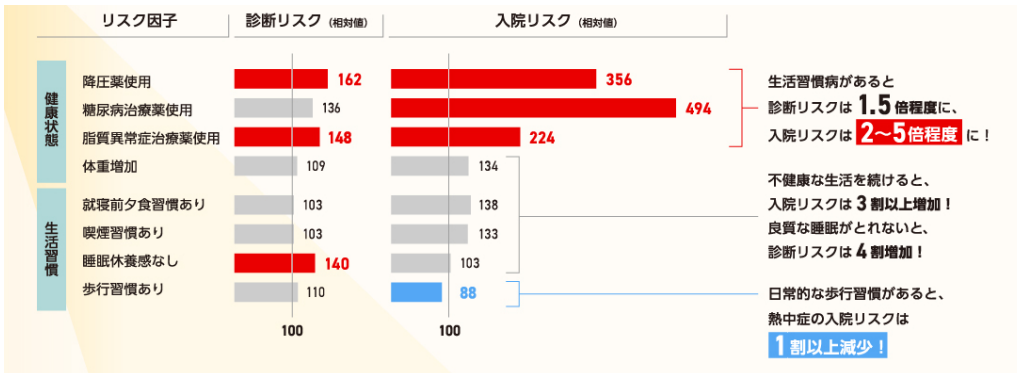
PREVENTと協働で実施する本事業は、互いの強みを新結合したオープンイノベーションとして評価され、2025年2月に内閣府主催の「日本オープンイノベーション大賞」において「スポーツ庁長官賞」を受賞しました。

今後も「一人ひとりの『よりよく生きる』を応援する」ために、住友生命とPREVENTの双方の強みを積極的に活用し自治体・企業等の課題解決に資するサービス開発を行っていきます。



## 熱中症の発症・重症化予防に向けたデータ分析

熱中症の発症・重症化予防に資するエビデンスを提供する目的で、医療ビッグデータ・解析力・臨床目線を組み合わせ、「熱中症白書」を作成しました。熱中症白書は、1000万人を超える医療ビッグデータを用いた分析を行い、健康・生活習慣と熱中症の関係を調査したものです。調査結果では、熱中症予防には、良質な睡眠の確保や夜遅くの夕食を避けるなど、健康的な生活を送ることが重要であり、また、継続的な歩行習慣は、身体を暑さに慣らすことで、熱中症の重症化を防ぐ効果を持つ可能性が示されました。本結果は、“住友生命「Vitality」”を通じた健康増進・予防への取組みが、熱中症予防・重症化予防に資することを示唆するものです。



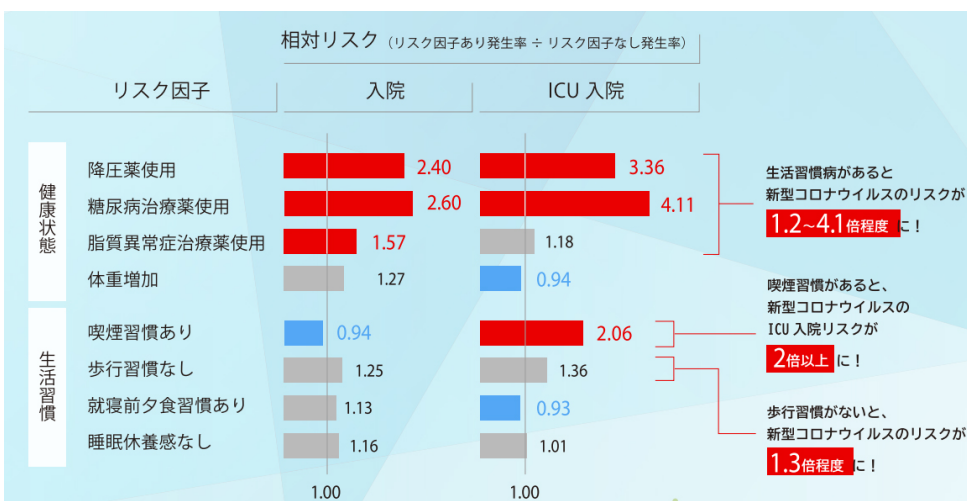
※熱中症白書については、[こちら](#) をご覧ください。

※熱中症白書インフォグラフィックについては、[こちら](#) をご覧ください。

- ・ [当社の気候変動への取組みについては「気候変動への対応」](#)をご覧ください。

## 新型コロナウイルスの発症・重症化予防に向けたデータ分析

新型コロナウイルスの発症・重症化リスクの低減に向けた科学的根拠を提示することを目的に、「新型コロナウイルス実態調査レポート」（2025年8月14日公表）を作成しました。本レポートでは、約1000万人の医療ビッグデータを対象に、健康状態や生活習慣と新型コロナウイルスの関連性を多角的に分析しています。その結果、生活習慣病の改善が新型コロナウイルスの発症・重症化リスクの抑制に関連していることが確認され、あわせて、日常的な歩行習慣や良質な睡眠といった規則正しい生活が感染リスクの軽減に寄与する可能性も示されました。本結果は、“住友生命「Vitality」”を通じた健康増進・予防への取組みが、新型コロナウイルスの予防・重症化予防に資することを示唆するものです。



※新型コロナウイルス実態調査レポートインフォグラフィックは、[こちら](#) をご覧ください。

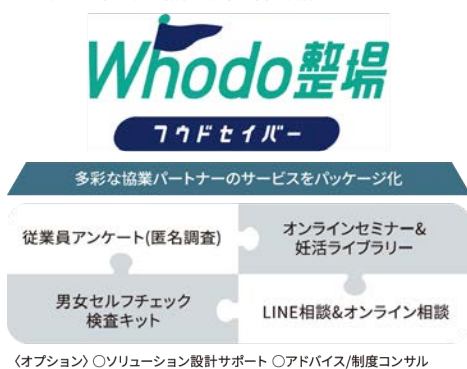
## プレコンセプションケア

プレコンセプションケア（Preconception Care）とは、若い男女が将来のライフプランを考えて日々の生活や健康と向き合うこと。次世代を担う子どもの健康にもつながるとして近年注目されているヘルスケアです。

昨今、晩婚化や晩産化の進展などにより、不妊に悩む人は増加しており、働きながら不妊治療に取り組む人も増加していると考えられる中、仕事との両立が難しいゆえに退職したり、不妊治療を諦めたりする人が多くいると言われ、プレコンセプションケアの重要性も高まっています。

住友生命では、一人ひとりが望む「理想のライフプラン」を実現すべく、WaaSにおける「Wellness Life」の取組みの一つとしてサービス提供を開始しています。本サービスを通じて「不妊治療と仕事の両立」という大きな社会課題の解決や、いつかは子を持ちたいと思う人への早い段階からのサポートによって、社会課題そのものの縮小を目指しています。

### 住友生命の不妊治療と仕事の両立支援ソリューション



スミセイInnovation Challengeからの初の事業化案件であり、2021年度から事業化に向けた実証実験を重ね、2023年度に、不妊治療と仕事の両立支援を行うソリューション「Whodo整場（フウドセイバー）」として事業化に至りました。2025年度現在は、不妊治療だけでなく、他の健康課題に関するコンテンツも取り扱っています。

一般社団法人シンクパール主催の「第10回 NIPPON女性からだ会議@2024」で発表された「女性からだ会議@大賞2024」では、従業員への両立支援だけでなく、不妊治療に取り組みやすい企業風土を作るというアプローチが有識者に評価され、事業者部門大賞を受賞しました。



「日本HRチャレンジ大賞」実行委員会が主催する「第14回 日本HRチャレンジ大賞」では、個人の問題とされがちだった不妊治療と仕事の両立支援を企業全体で取り組む課題として位置づけ、少子化が進む日本社会において人材の確保と多様な働き方への理解促進に寄与する優れたサービスであると有識者に評価され、イノベーション賞を受賞しました。





## スミセイInnovation Challenge

スミセイInnovation Challengeは、将来の収益へつながる事業の創出、柔軟で多様な視点を持ったイノベティブな人財の育成、社会のニーズの変化を捉え、応え続ける企業風土の醸成を目的として2020年度から開始しました。

新規事業の種となる事業アイデアを広く社内から募集し、最終審査に向けたアイデアのブラッシュアップを経て、通過した事業アイデアは事業化の検討に進みます。

会社全体で新しい価値創造（事業化）にチャレンジするプロジェクトです。

2020年度の開始後、5年間で約550件の応募があり、2025年9月現在2件が事業化を実現し、6件が事業化に向けた検討を進めています。



2024年11月に行われた最終審査会

## 一般社団法人「WE AT」への参画

地球規模のさまざまな社会課題が顕在化する中、これまでにない方法で課題を解決し、生活者のウェルビーイングを実現するイノベーションの重要性が増しています。こうした社会課題の解決には、ディープテックをはじめとするスタートアップの技術と大学の先端知、そして大企業のもつ事業開発や市場開拓のノウハウなど産学官の力を合わせ、イノベーションを創出していくことが必要となります。このような背景を受け、大学、企業、ベンチャーキャピタル、そしてグローバルなパートナーとの協働・連携により、新たなイノベーションエコシステムの構築を目指す一般社団法人「WE AT」を東京大学、京都大学、博報堂等と2024年5月16日に設立しました。<sup>※1</sup>

住友生命は、「WE AT」を通じて発掘・育成される社会起業家やスタートアップ、大学研究、企業技術といった多彩なノウハウや高度人材と連携し、Vitality健康プログラムを中心とするWaaS（Well-being as a service）エコシステムの拡充を進めるため、一般社団法人「WE AT」に参画しています。ウェルビーイング産業の創出に向けて、産官学の連携による社会課題解決型のスタートアップの発掘、成長支援を通じたイノベーションエコシステムの構築を目指します。



※1 「WE AT」ロゴは「WE AT」の取組みを体現したブランドロゴとして、東京大学から出願された商標（商願2023-111782）です。

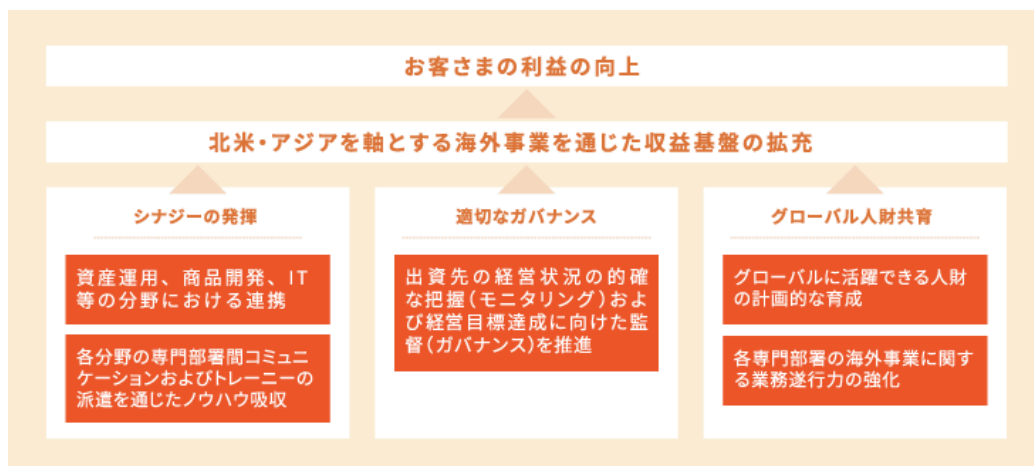
## 海外事業を通じた収益基盤の多様化

生命保険会社としての使命を果たすためには、長期的な事業の安定性が必要です。そのため、日本国内における取組みに加え、海外生保市場の収益性・成長性を当社グループ内に取り込むことで収益基盤を拡充し、国内生保事業の持続可能性を強化するとともに、海外出資先等と協働し「保険を通じた安心の提供」といったそれぞれの国・地域に根付いたウェルビーイングへ貢献していくことが重要であると考えています。

当社では、海外生保市場のうち、規模・成長性の観点から北米とアジアを事業の軸と定め、海外事業を推進しています。

今後は、既存の出資先における企業価値向上に向けた取組みに加え、新規M&Aについても引き続き検討していきます。また、海外事業の推進に伴って必要となるガバナンスの継続的な改善、海外事業を支えるグローバル人財の育成にも取り組んでいきます。

### 海外事業の全体像



## 出資先企業のご紹介

## 米国



シメトラは、1957年に設立され、3つの保険事業部門（個人年金部門・企業保険部門・個人保険部門）を通じたバランスの取れた事業ポートフォリオによる安定した収益性、保守的な資産運用方針等に基づく高い健全性を有する米国の生命保険グループです。同社へ取締役を含む役職員を派遣し、各部門の業務遂行状況の確認を行うとともに、経営上の重要課題について定期的に協議する等、積極的に同社の経営に参画しています。



## シンガポール



シングライフは、2017年の創業当初からデジタルを活用したビジネスモデルに強みをもち、2020年には英Aviva社のシンガポール事業を買収するなど、順調に業容を拡大しています。生命保険、損害保険に加えて、資産運用サービスも含めた総合的な金融ソリューションサービスをデジタルテクノロジーを活用しながら多様な販売チャネルを通じて展開しています。

同社へは取締役の派遣を通じて経営に参画すると共に、当社の各部門と現地駐在員事務所が連携し、同社の業務遂行状況の把握等の経営管理やシナジー実現に向けた取り組みを行っています。

## ベトナム



ベトナム最大手の保険・金融グループであるバオベトHDは、傘下に、生命保険、損害保険のほか、証券会社、アセット・マネジメント会社等を保有し、2024年の生命保険の収入保険料は第1位となっています。同社へ取締役を派遣し、生命保険事業を中心とした技術援助を行っています。

出資比率：22.08%



## インドネシア



インドネシアの大手国営商業銀行であるバンク・ネガラ・インドネシアの生命保険子会社であるBNIライフは、同銀行の約2,000の支店網を活用した銀行窓販をはじめ営業職員、従業員福利厚生などの各販売チャネルを通じて、個人および団体向け保険を提供しています。

同社へ取締役・監査役を含む役職員を派遣し、銀行窓販、団体保険、リスク管理などの技術援助を行っています。

出資比率：39.99%





## 中国

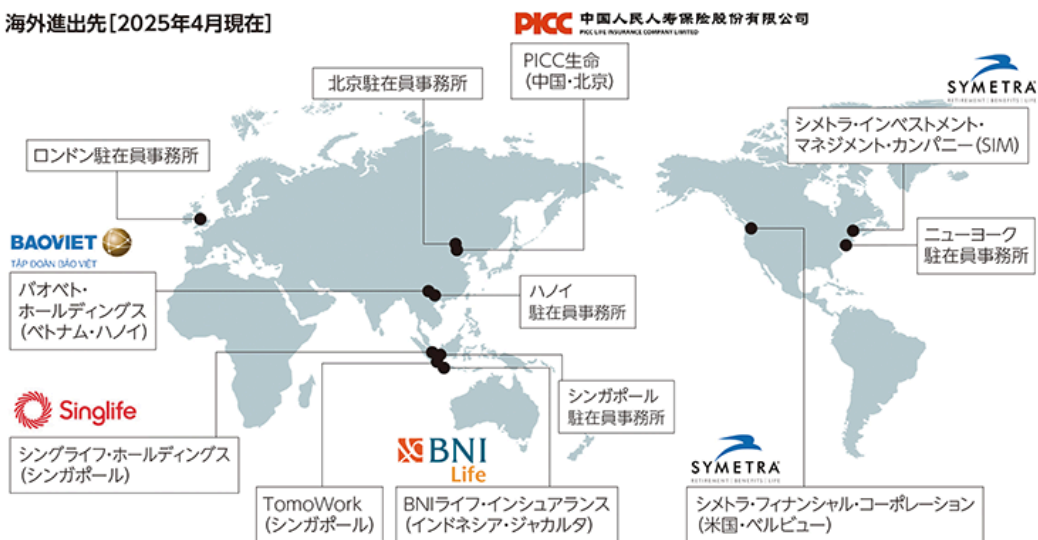
**PICC** 中国人民人寿保险股份有限公司  
PICC LIFE INSURANCE COMPANY LIMITED

PICC生命は、約8万人の保険代理人（営業職員）や銀行窓販などによるマルチチャネル戦略を進めて順調に業容を拡大しており、2024年の収入保険料は、同国の生命保険会社91社中第8位となっています。同社へは取締役の派遣等を通じ経営に参画しています。

出資比率：10.00%



## 海外進出先[2025年4月現在]



## 事業展開インフラ（IT等）の強化

「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現、およびスミセイ中期経営計画2025における計数目標達成のため、常に先進的なICT（情報通信技術）を取り入れ、データ分析環境の活用による新たな商品やWaaSの提供に向けた分析や、お客さまの利便性向上に資するモバイルアプリのリリースなど、サービスの高度化に取り組んでいます。

今後も、「デジタル」と「人に根差した価値」を融合させることで、お客さまに寄り添ったサービスの提供を推進していきます。

## デジタル&データの定義と役割

現代社会においては、デジタル技術やデータの活用により新たな商品・サービス・ビジネスモデルが生まれ、社会の発展や企業の成長につながっています。当社においては、この「デジタル&データ」を「住友生命グループVision2030」の実現に向けた各取組みの“推進エンジン”と位置づけています。

「デジタル&データ」とは、人の力だけではできないことをデジタルとデータで補完し、人とデジタルが融合した新たな価値を提供することを指します。デジタルとデータが持つ可能性を最大限に引き出すことで、新たな商品・サービスの創出、顧客体験価値の最大化を図り、お客さまのよりよく生きる＝ウェルビーイングに貢献していきます。

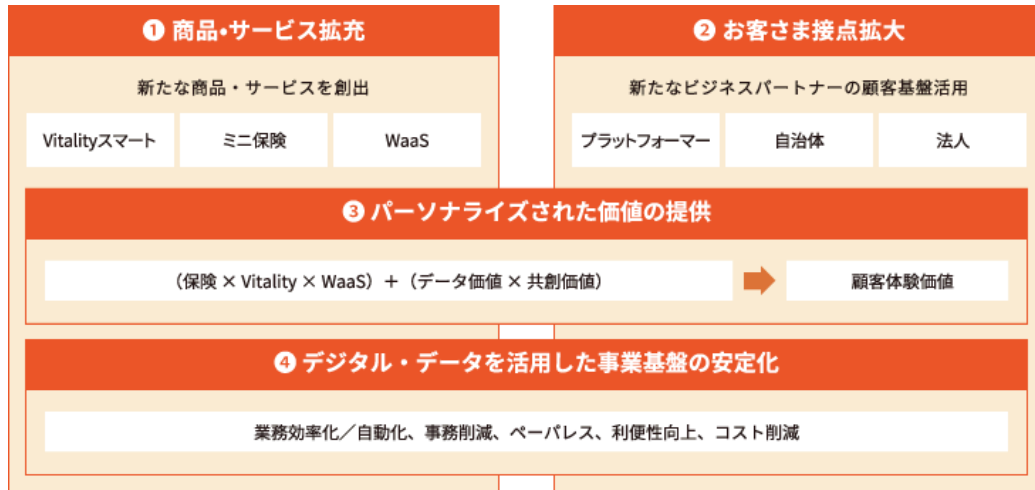
また、「デジタル&データ」の価値を発揮させるため設置した「デジタル&データ本部」は、住友生命グループ全体におけるデジタル化・データ活用の全体構想を企画・リードするとともに、各部門におけるデジタル化・データ活用の実行支援や全体最適化の役割を担い、「住友生命グループVision2030」で掲げる「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現に向けた各取組みを推進します。

当社は、DX推進に関する一連の取組みが認められ「DX認定事業者」に認定されました。DX認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度です。



## デジタル&データ戦略

住友生命では、お客さまのウェルビーイングに貢献するサービスをWaaS（Well-being as a Service）と位置づけています。パートナー企業と提携し、既存の生命保険ビジネスの枠組みを超えた新たなWaaSサービスを創出することで、“住友生命「Vitality」”を中心としたエコシステムの構築を目指します。最適な保障の提供はもちろん、一人ひとりにパーソナライズされたサービスを複合的に提供することで、お客さまの「ウェルビーイング」に貢献します。



### ① 商品・サービス拡充

デジタルとデータの力を活用することで、従来の保険商品に加え、Vitalityサービスのさらなる進化や非保険領域におけるウェルビーイングサービスの創出を目指します。これにより、多様化するお客さまのニーズやライフスタイルに合わせた商品・サービスをお選びいただけるようになります。

### ② お客さま接点拡大

ウェルビーイングサービス創出のためには、自治体、法人、プラットフォームなどの新たなビジネスパートナーとの協業・共創が必要となります。ビジネスパートナーの抱える顧客基盤を活用することで、お客さまとの接点拡大を図り、より多くのお客さまに向けて「ウェルビーイング」の価値をお届けします。

### ③ パーソナライズされた価値の提供

お客さまとの接点データや住友生命ならではの健康データなどを蓄積・活用し、複数の商品・サービスとを組み合わせることにより、お客さま一人ひとりに最適化された顧客体験価値の創出を目指します。

### ④ デジタル・データを活用した事業基盤の安定化

生成AIをはじめとした最新のデジタル技術を活用することで業務の効率化・自動化を図り、顧客体験価値の向上に資するとともに、労働人口の縮小が進んでいく環境下においても業務の継続を可能とすべく、事業基盤の安定化を進めます。

## システム部門の体制およびデジタル人財の育成

システム部門は、保険契約情報の安全・確実な管理を含む、住友生命の経営や事業を支えるシステム全般の企画・開発・運用を担っています。

さらに、最先端のテクノロジーを活用して、新たなお客さまとの接点の創出や、価値ある商品・サービスの開発・提供、新たなビジネスモデルの創出など、各部門との協力によりデジタル化を推進し、住友生命が進化し続けるための取組みを支えていくこともシステム部門の重要な役割です。

デジタル化の推進に向けては、デジタル技術・ICT（情報通信技術）の活用と、多様なスキルを持つ人財の育成が不可欠です。

新卒採用において「デジタル・システム」コースを設置し、先進技術への関心と専門知識を持つ人財の育成・確保に努めるとともに、既存の職員については「デジタル人財」の定義を明確にし、システム部門だけでなく、本社各部門および各支社に求められるスキル・リテラシー向上に取り組んでいます。



### デジタル人財の定義

デジタル企画人財	デジタル /IT/ データを活用して、新規ビジネスの創出や既存業務の変革ができる人財
デジタル活用人財	デジタル・ITを理解し、使いこなす（＝活用）ことができる人財
デジタル開発人財	高度なデジタルの専門知識・スキルを有し、システム開発やデジタル化を推進できる人財

## スミセイデータプラットフォーム（データ分析環境）

データの蓄積、整備、自動分析等の機能を備えたスミセイデータプラットフォーム（データ分析環境）を構築し、ウェアラブルデバイスから取得される運動データ等を健康増進型保険「Vitality」における「パーソナル健康増進サポート＆パーソナル疾病リスクレポート」の開発などに活用しています。また、健康・生活習慣と熱中症の関係性を調査し、その結果を「熱中症白書」として公表しています。お客さまのウェルビーイングに貢献するため、新商品やWaaSの提供に向けた様々な分析をしています。

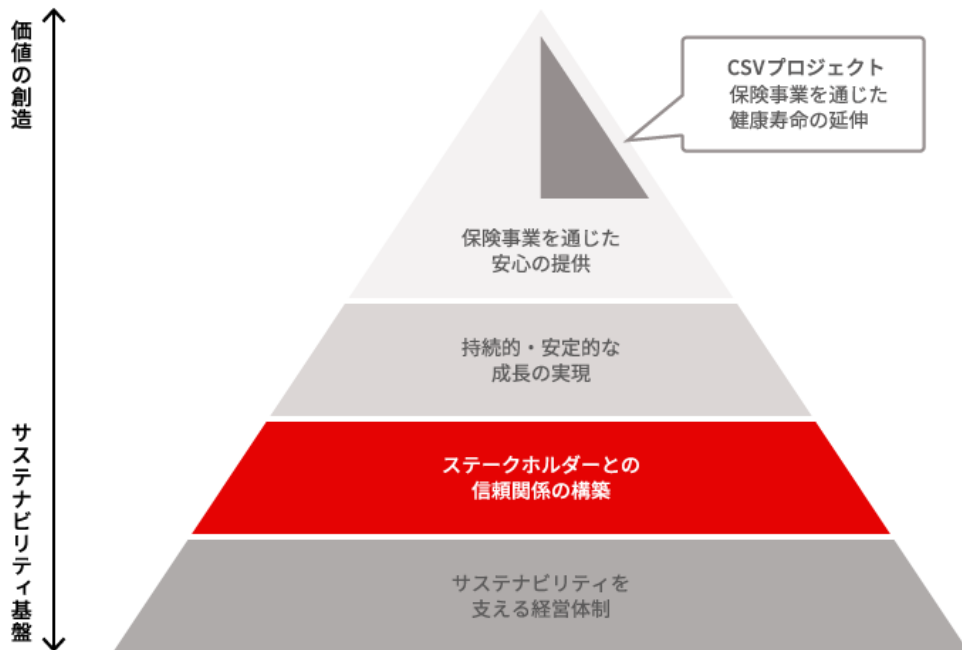
## お客さま向けスマートフォンアプリ「デジタルコンシェルジュ」

お客さまニーズの多様化に対応するとともに、さらなる利便性向上のため、お客さま向けスマートフォンアプリ「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」を提供しています。スマートフォンの生体認証機能を活用し、既存のスミセイダイレクトサービスも含めて簡単にログインすることができ、保険商品の資料請求や保険プラン作成の依頼、契約申込までワンストップでお手続きが可能で、加入後の保全手続・給付金請求等も実施いただけます。さらに、2024年4月からはオンラインでの健康相談やセカンドオピニオンの相談予約など、被保険者をはじめご契約者やそのご家族に提供している様々な商品付帯サービスも本アプリからご利用いただけます。今後も継続的に搭載機能・情報提供サービスを拡充し、お客さまに寄り添ったサービスを提供していきます。

## AIを活用した生産性向上の取り組み

2023年7月から生成AIチャットシステム（Sumisei AI Chat Assistant）を導入しています。本システムは、住友生命専用に構築したChatGPTをベースとするシステムで、利用者が入力した質問に対して人間のように自然な対話形式でAIが回答する機能を有します。優れたプロンプト（指示文）を表彰する社内コンテストの開催や社内勉強会など、業務の生産性向上にむけて活用を進めていきます。また、AIを活用した営業職員体制の進化プロジェクトの一環として、2024年11月に営業職員の顧客情報管理システム「いくなび」、2025年4月に営業職員のロールプレイングシステムの運用を開始しました。両システムの活用を通じて、営業活動のレベルアップ・更なる効率化を図り、お客さまの課題やニーズに寄り添ったコンサルティングを実施していきます。

## ステークホルダーとの信頼関係の構築



### 関連するSDGs



## 目指す姿

ステークホルダーからの期待に応え、  
ステークホルダーに信頼・支持される会社を目指す

### リスク

- 信頼関係を毀損することにより社会的な存在意義を失う可能性

### 機会

- 社会的な責任を果たすことによるステークホルダーからの信頼の獲得

## 課題認識

企業に求められる社会的責任は徐々にその範囲が拡大し、取り組むべき内容も大きく変化しています。また、「なくてはならない」生命保険会社を実現するためには、ステークホルダーの皆さまや社会全体から信頼されることがより一層重要になります。

## 主な取組内容

### ■金融リテラシー教育の推進

#### 将来世代へ向けたFR活動



### ■カーボンニュートラル社会実現への貢献

#### 気候変動への対応



#### 自然資本・生物多様性への対応



## ■地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供

### 地域に根付いたウェルビーイング サービスの提供



## ■社会貢献活動の推進

### 社会貢献活動の推進



※ ■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。



## 将来世代へ向けたFR活動

現在、将来世代と企業が積極的に対話することが、顧客や従業員、社会全体のウェルビーイングの向上や、持続可能な事業成長と社会との共存の両立を求める投資家の評価においても重要になっています。住友生命では、有志企業と連携し、未来を担う「将来世代」を重要なステークホルダーと位置づけて継続的に対話する「FR（Future Generations Relations）活動」を展開しています。

住友生命では、かねてより将来を担う世代が健やかで豊かに成長できる場を作る取組みを進めてきました。今後も、未来を担っていくこどもたちの豊かな成長を願い、チャレンジする姿勢を育む多様な取組みを実施し、ウェルビーイングな社会の実現を目指します。



【2023.12 日本経済新聞掲載】

## 金融リテラシー教育の取組み

### 中学生・高校生年代への教育支援

「貯蓄から投資へ」といった時代的背景や学習指導要領の改訂等、金融リテラシー教育の必要性が増している一方で、学校現場では教員自身の経験値やリテラシーの問題、教員の働き方改革の観点から、当社では金融教育を中心に、キャリア教育、コミュニケーション、がん教育、性教育、課題解決型授業といった学校からの要望が多いテーマの出前授業を2024年度末までに累計200回以上実施しています（性教育についてはパートナー企業による授業）。



出前授業の模様

2024年度もOECD「金融教育に関する国際ネットワーク（INFE）」が主催する、こども・若者に対する金融教育・金融包摂の推進のための国際的な啓発活動である「グローバル・マネー・ウィーク（Global Money Week）」の主旨に賛同し授業を実施しました。

また、2024年度からは小学生（高学年推奨）へ向けた金融教育等の出前授業も開始しました。

【出前授業実施 都道府県（2025年3月末時点累計200回以上）】

北海道・青森県・岩手県・秋田県・山形県・福島県・茨城県・埼玉県・東京都・神奈川県・新潟県・石川県・岐阜県・静岡県・三重県・滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・和歌山県・愛媛県・福岡県

### 大学講義への講師派遣



講義風景（九州大学経済学部）

高齢化社会の進展等により、ますますその役割が大きくなる生命保険への理解や信頼をより高めるため、国内の大学に講師陣を派遣しています。

生命保険の歴史・仕組み、関連法令、資産運用など幅広い視点から、各分野で活躍する講師が講義を行っています。

## アクチュアリーに関する学生向けプログラム

当社では「アクチュアリー」の幅広い職務内容を知っていただき、その将来性や国際的な活躍フィールド、実務で用いられている手法なども体験いただくことができる、大学・大学院生を対象とした学生向けプログラムを夏・冬で2パターン実施しています。(両プログラムとも2日間の実施)

夏のプログラムでは、保険数理の基礎を学び、保険料設定業務や保険会社の財務分析を体験していただきます。

冬のプログラムでは、計算基礎率の設定業務や収益管理業務について講義やグループワークを通して体験いただくほか、保険料設定や保険金支払余力確保の検討を行います。

どちらのプログラムも当社職員との交流の時間が設けられており、アクチュアリーとして働く雰囲気を感じ取っていただける内容となっています。

### 【受講者の声】

- 今回のワークを通じて基礎的な知識を身につけるとともに、アクチュアリー業務とはただの計算ではなく、様々な分野の知識、思考力が必要になる大変興味深いものであることがわかりました。
- 質問コーナーでは職員の皆さんが本音で語ってくれて、職員の皆さんの熱意と誠実さを感じ取ることができ、大変有意義な2日間でした。
- 私たち学生が積極的に取り組むことのできる楽しいプログラムでした。

## その他のFR活動

### 子育て支援を通じた取組み

▶ [子育て支援についてはこちら](#)

### ゴルフを通じた取組み

当社が支援する西村優菜プロのバーディー獲得数や、蟬川泰果プロのイーグル獲得数等に応じてポイントを積み立てる社会貢献活動を実施しています。

ツアー終了後、積み立てたポイントに応じた寄付を行い、ジュニアゴルファー育成や地域のこども支援など、将来世代が健やかで豊かに成長できる活動に役立てています。

2024年度は、「一般社団法人日本プロキャディー協会」へ寄付し、ジュニアゴルファー向けプログラムの開催に活用され、西村プロにもご参加いただきました。また、蟬川プロの出身地である兵庫県加東市にも寄付を行い、地元のこどもたちへの支援に活用されています。



▶ [住友生命×ゴルフについてはこちら](#)

# 気候変動への対応

住友生命では、地球環境は持続可能な社会の基盤になるとの認識のもと、事業活動において生じる環境負荷の低減や生物多様性等に配慮するとともに、脱炭素社会への移行を促すことで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

## カーボンニュートラル社会実現への貢献

### 温室効果ガス排出量削減目標

住友生命は、温室効果ガス（以下「GHG」）排出量の2050年ネットゼロを目指しています。また、中間目標として2030年の削減目標を定めています。住友生命単体の事業活動で使用する電力について、2030年度までに100%再生可能エネルギー化を目標に定めています。

目標年	GHG排出量削減目標		対象範囲
2050年	GHG排出量ネットゼロ (Scope1+2+3 <sup>※2</sup> 、資産ポートフォリオ <sup>※3</sup> )		グループ全体 <sup>※1</sup>
2030年	Scope1+2+3 <sup>※2</sup>	▲50%（2019年度対比）	グループ全体 <sup>※1</sup>
	資産ポートフォリオ <sup>※3</sup>	▲50% <sup>※4</sup> （2019年度対比）	住友生命＋メディケア生命

※1 住友生命および連結決算の対象としている子会社が対象。

※2 Scope1、2、3とは、GHGプロトコルが定める、事業者のGHG排出量算定報告基準における概念であり、以下を指す。

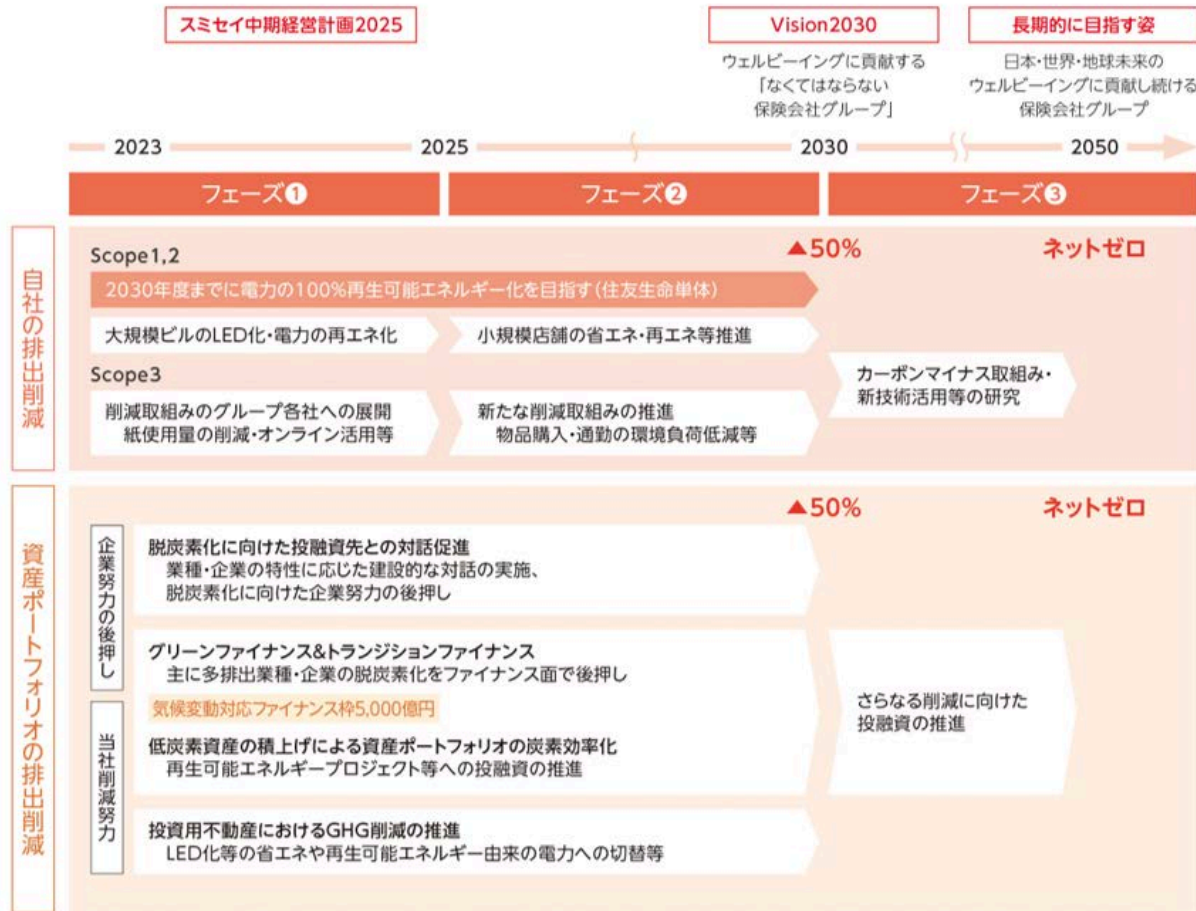
- ・ Scope1：住友生命グループの燃料使用による直接排出量
- ・ Scope2：住友生命グループが購入した電気・熱の使用による間接排出量
- ・ Scope3：Scope1、2以外の事業活動に伴う間接排出量

なお、Scope3は、住友生命グループや住友生命グループ職員の積極的な取組みにより削減を目指す項目を対象とする。対象は、カテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ3（Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動）、カテゴリ4（住友生命グループが費用負担する輸送、配送）、カテゴリ5（事業から出る廃棄物）、カテゴリ6（従業員の出張）、カテゴリ7（従業員の通勤）、カテゴリ12（販売した製品の廃棄）とする。カテゴリ13（リース（下流））、カテゴリ15（投資）については、「資産ポートフォリオ」からの排出量として、別途管理する。

※3 対象資産は2050年を「国債等を除く全資産」とし、2030年を「国内外の上場株式・社債・融資・投資用不動産・インフラ投資」とする。対象Scopeは投資先先のScope1、2とする。削減指標は資産規模の影響を排除して評価するため「インテンシティ」（保有残高あたりのGHG排出量＝資産ポートフォリオのGHG排出量÷資産ポートフォリオ残高）とする。

※4 住友生命が加盟するNet-Zero Asset Owner Allianceが推奨する削減水準も満たす水準。

## 2050年カーボンニュートラル実現に向けた取組み ～気候変動対応ロードマップ～



## TCFD提言への対応

当社は、金融安定理事会（FSB）により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」の提言へ2019年3月に賛同しました。これまでの気候変動に関する取組みをより一層推進するとともに、TCFDの提言を踏まえた情報開示の充実を図っています。

## ガバナンス※

住友生命は、気候変動や生物多様性に関する課題が当社の事業活動に対してリスクと機会をもたらすことを認識しており、気候変動をはじめとした「社会・環境課題の解決への取組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献する」ことを「サステナビリティ経営方針」に定めています。経営方針に基づき重要項目（マテリアリティ）を定め、経営計画の中で気候変動・生物多様性に対応した取組み（「カーボンニュートラル社会実現へ貢献」や「持続可能性を考慮した責任投資」）を特定し重点的に取り組む課題を明確化しています。

地球環境に対する具体的な活動方針として「スミセイ環境方針」を定め、様々なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、気候変動対策や生物多様性の保全に取り組んでいます。また、資産運用を通じて、気候変動・生物多様性への対処を含む持続可能な社会の実現に貢献することを目指す「責任投資に関する基本方針」を策定し責任投資委員会で気候変動や生物多様性に関する課題を含む幅広い議論を実施しています。そして、人権については、「住友生命グループ人権方針」等に沿って、事業活動のすべてのプロセスに関わるステークホルダーの人権尊重の取組みを推進しています。

さらに、社会・環境課題に係るサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）への対応等については、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とする「社会・環境サステナビリティ推進協議会」にて、気候変動や生物多様性に関する課題への対応を協議（対応状況について、上期・年度振返りを経営政策会議・取締役会へ報告）する体制としています。

※自然資本・生物多様性に対するガバナンスも含めて記載しています。当社の自然資本・生物多様性に関する取組みは、[こちら](#)をご覧ください。

## 戦略

気候変動が当社の事業活動にもたらす機会とリスクを次のとおり認識しており、適切なリスク管理への取組み等を通じてリスクを低減させるとともに、機会の活用に努めています。

### <機会>

1. 生命保険事業において気候変動に対応した新たな生命保険商品・サービスの開発
2. 資産運用において、カーボンニュートラル社会に資する技術開発等を行う企業や再生可能エネルギー関連プロジェクト等への投融資機会の増加

### <リスク>

気候関連リスクのうち、当社事業に大きな影響を及ぼす可能性のある主なリスクとしては次のようなリスクが考えられます。

1. 平均気温の上昇等によって中長期的に死亡等の発生率が変化し、損失を被るリスク
2. カーボンニュートラル社会への移行に関する政策変更、規制改革等によって当社の投融資先企業が大きな影響を受け、当社の投融資資産の価値が将来的に毀損するリスク

上記のリスク認識に基づき、生命保険事業、資産運用事業における気候関連リスクによる影響を評価するため、以下のステップでシナリオ分析を行いました。

## シナリオ分析

## シナリオ分析のステップ

STEP ①	STEP ②	STEP ③	STEP ④
<b>リスク重要度の評価</b> TCFD提言に例示されたリスク ■ 物理的リスク 急性的、慢性的 ■ 移行リスク 政策と法、技術、市場、評判	<b>シナリオの特定</b> 2100年までに 産業革命以前と比較して 平均気温が1.5°C/2°C、4°C 上昇するシナリオを選定	<b>事業への影響の評価</b> 生命保険事業、 資産運用事業への影響を評価	<b>対応策の検討</b> ■ 死亡者数・入院者数の増加が 保険金・給付金の支払いに与 える影響の分析手法、結果の 活用方法等を引き続き検討 ■ 資産運用ポートフォリオから のGHG排出量を算出・分析

当社では、TCFD提言に基づき、気候関連リスクによる生命保険事業への影響のうち、まずは保険金等支払および資産運用への影響を対象に2020年度からシナリオ分析を実施しています。

選定したリスクが将来どのように展開するかを検討するための前提として、「平均気温が1.5°C/2°C上昇に留まるシナリオ」と「平均気温が4°C上昇シナリオ」の2つの排出シナリオを使用しています。2023年度・2024年度は、「気候変動に関する政府間パネル第6次報告書」（IPCC AR6）、環境省等が公表する報告書、学術論文などの既存資料をもとに、当社の状況にあわせて独自に影響を定量的に推計しています。

## シナリオ分析の実施範囲

TCFD 提言が示す気候関連リスク		当社が把握するリスク事象	シナリオ分析の実施状況
物理的リスク	急性的	サイクロンや洪水など異常気象の激甚化	【2021年度】保険金等支払への影響分析 (2022年度サステナビリティレポート P9 にて開示)
	慢性的	降水パターンの変化と気象パターンの極端な変動	
		海面上昇	
移行リスク	政策および法規制	カーボンプライシング 情報開示 化石燃料の規制	【2020年度】保険金等支払への影響分析 (2021年度サステナビリティレポート P21 にて開示) 【2023年度】 ・暑熱による保険金等支払への影響分析（定量分析） 【2024年度】冬季の温暖化による保険金支払への影響分析（定量分析）  資産運用ポートフォリオから GHG 排出量を 算出・分析  分析のレベルアップに向けた取組み  【2020年度】資産運用への影響分析 【2021年度～】 ・GHG 排出量分析・GHG 排出量上位企業に対する対 話を実施 【2022年度～】 ・物理的リスク・移行リスクによる資産価値の将来毀 損額の計測（CVaR） ・ポートフォリオの予想温度上昇の計測（ITR）
	技術	既存技術の継続利用 新規技術の開発	
	市場	消費者の行動変容 既存市場の変化と新規市場の台頭	
	評判	消費者の嗜好変化 情報開示の重視と監視 ステークホルダーとの対話 NGO 等との対話	



## 生命保険事業

TCFD提言に示されている各気候リスクについて、当社事業に特に関係が深いと把握しているリスク事象を特定し、これまで「冬季の温暖化」「暑熱」「感染症」「自然災害」による保険金等支払への影響分析を行っています。その結果、特に4℃上昇シナリオにおいて「暑熱」による影響が大きく、高齢者や基礎疾患有病者等、脆弱な層では中長期的に死亡者数が増加することが考えられることが評価されました。また「自然災害」においては、4℃上昇シナリオにおいて特に河川における自然災害の影響が大きく、長期的には高齢者層を中心として被害が増加する可能性もあると予想されました。

2023年度は、2020年度に実施した保険金等支払への影響分析（定性分析）で中長期的に影響が大きくなると予想された「暑熱による保険金等支払（死亡保険金・入院給付金）への影響について、過去の死亡保険金・入院給付金支払実績をもとにシナリオ分析（定量評価）を実施しました。2024年度には、2023年度に実施した「暑熱」の影響と逆の作用をもたらす「冬季の温暖化」について、「気温と死亡率」の関係のみから回帰分析を行いました。将来の推計にあたっては、一定の仮定（当社商品の種類や支払基準、契約の年齢構成等は現在のまま、将来にわたって変わらない）や排出シナリオ・人口シナリオ等の前提をおいたうえでの分析を実施しています。

### 【将来シナリオ等の条件】

シナリオ分析にあたっては、「気候変動に関する政府間パネル第6次報告書」（IPCC AR6）に沿った排出シナリオ（1.5℃上昇に留まるシナリオ（SSP1-1.9※）と4℃上昇シナリオ（SSP5-8.5※））それぞれに対して、IPCC AR6で用いられた複数の気候モデル（MIROC6、MRI-ESM2-0）を組み合わせた将来シナリオを使用しました。加えて、将来の人口変化の影響を見る推計シナリオを分析に使用しています。人口変化は、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計の出生中位・死亡中位に相当するシナリオ（SSP2）、排出シナリオの前提にある共有社会経済経路（SSP）シナリオ（SSP1またはSSP5）を使用し、人口固定の場合と比較のうえ将来への影響分析を行いました。

また、将来の死亡保険金支払額・入院給付金支払額への影響分析には、当社の過去の死亡保険金・入院給付金の支払実績をもとに推計しています。

※IPCC第6次報告書にて、将来の社会経済の発展の傾向（人口・技術・経済成長等）を仮定した共有社会経済経路（SSP）シナリオと放射強制力（RCP）を組合せた排出シナリオです。SSP1-1.9は、持続可能な発展のもとで、工業化前を基準とする2100年頃の気温上昇を1.5℃以下に抑えるシナリオを表し、SSP5-8.5は、化石燃料依存型の発展のもとで気候政策を導入せず、2100年頃におおよそ4℃上昇するシナリオを表します。

- ・シナリオ分析に用いる将来シナリオ等の条件

将来シナリオ (排出シナリオ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1.5℃上昇シナリオ（SSP1-1.9）</li> <li>・ 4℃上昇シナリオ（SSP5-8.5）</li> </ul>
気候モデル	IPCC AR6にて用いられた気候モデル（MIROC6、MRI-ESM2-0） 石崎 紀子, 2021: CMIP6をベースにしたCDFM手法による日本域バイアス補正気候シナリオデータ（NIES2020）, Ver.1.1, 国立環境研究所, doi:10.17595/20210501.001.（参照: 2023/08/30）
人口シナリオ	人口中位（SSP2）/排出シナリオと合致（SSP1・SSP5） 国立環境研究所「環境研究総合推進費2-1805成果（日本版SSP市区町村別人口シナリオ第2版）」
将来時期	2030年/2050年/2090年
時間	10年ごとに20年平均値を算出（前後10年平均）
地域	全国平均/地域別平均（9区分） ※気候変動リスク・人口変化は都道府県別に推計
データ属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性別（死亡保険金の分析のみ）</li> <li>・ 年齢別（死亡保険金の分析のみ）</li> </ul>

## ・分析に使用した死亡保険金・入院給付金支払データ

死亡保険金	・ 2017/1～2022/12の6年間の個人保険における支払実績（直接死因が新型コロナを除く）。
入院給付金	・ 2017/1～2019/12の3年間の個人保険における支払実績。 ※入院給付金支払は新型コロナウイルス感染症流行の影響を著しく受けているため、2020年以降に入院を開始した支払は対象としていない。

※将来、支払条件や商品設計、契約の年齢構成等は変わらないものと仮定（一人当たり平均支払額は不変）

## ・ 参考論文

- ① Honda, Y., et al., 2014 : Heat-related mortality risk model for climate change impact projection. Environ Health Prev Med., 19(1): 56-63, doi: 10.1007/s12199-013-0354-6.
- ② Honda, Y., et al., 2014 : Heat-related mortality, in Quantitative risk assessment of the effects of climate change on selected causes of death, 2030s and 2050s, S. Hales, et al., Editors. World Health Organization., 17-24.
- ③ Nakamura, S., H. Kusaka, R. Sato, and T. Sato, 2022: Heatstroke risk projection in Japan under current and near future climates. J. Meteor. Soc. Japan, 100, 597-615, doi:10.2151/jmsj.2022-030.

## 【生命保険事業：暑熱による保険金等支払（死亡保険金・入院給付金）への影響と対応】

2023年度に実施したシナリオ分析（「暑熱による保険金等支払」への影響）の結果、気候変動（気温の上昇・日本の人口変化等）による将来への影響（定量分析結果）は、1.5℃上昇（SSP1-1.9）・4℃上昇シナリオ（SSP5-8.5）いずれのシナリオにおいても、2030年・2050年にかけて超過死亡保険金支払額、入院給付金支払額が下表のとおり増加することが示されました。

しかし、当社の死亡保険金支払総額（全体）に占める「暑熱による超過死亡保険金額」、入院給付金支払総額（全体）に占める「熱中症等による入院給付金支払額」は、いずれのシナリオ・将来時点でも1%未満であり影響は限定的であることが確認できました。

2024年度には、2023年度に実施した「暑熱」の影響と逆の作用をもたらす「冬季の温暖化」について、「気温と死亡率」の関係のみから回帰分析を行い、冬季の死亡者数が減少する（保険金支払額の減少）という結果が得られました。

気候変動が引き起こす「気温上昇」による健康への影響は、熱ストレスの増加だけではなく、冬季の温暖化、感染症の流行パターンの変化等を引き起こす可能性があり、また気温のみならず、グローバルでの人や物の移動、社会経済的な背景等さまざまな要因が複合的に関係することを認識しています。



シナリオ分析結果:気温上昇(暑熱・冬季温暖化)による  
死亡保険金支払増減額の推計値<sup>※1</sup>

## 【1.5度上昇シナリオ(SSP1 1.9)】

	(参考) 死亡保険金 年間平均支払額 <sup>※2</sup>	2030年	2050年	2090年
夏季(5~10月)	2,842億円	+3億円	+4億円	+2億円
冬季(11~4月)		▲8億円	▲14億円	▲6億円

## 【4度上昇シナリオ(SSP5 8.5)】

	(参考) 死亡保険金 年間平均支払額 <sup>※2</sup>	2030年	2050年	2090年
夏季(5~10月)	2,842億円	+3億円	+6億円	+24億円
冬季(11~4月)		▲11億円	▲23億円	▲56億円

入院給付金：熱中症等による入院給付金支払増加額の推移値<sup>※1</sup>

排出シナリオ	(参考) 入院給付金 年間平均支払額 <sup>※3</sup>	2030年	2050年	2090年
1.5°C上昇	530億円	+0.19億円	+0.31億円	+0.16億円
4°C上昇		+0.16億円	+0.50億円	+1.97億円


※1 一定の仮定（当社商品の種類や支払基準、契約の年齢構成、気温と死亡率の関係等は現在のまま、将来にわたって変わらない）や排出シナリオ・人口シナリオ（人口減少の程度に応じた複数パターンシナリオを使用）等の前提を置いたうえで分析を実施しています（上記推計値は、人口固定の場合を掲載）。なお、上記の推計値は2020年対比の増減額を掲載しています。

※2 死亡保険金は、当社における支払実績（死亡月：2017/1月～2022/12月末）をもとに算出しています（直接死因が新型コロナウイルスによるものを除く）。

※3 入院給付金は新型コロナの影響を排除するため、2020年以降の支払実績は対象外としています。

## 【生命保険事業：過去のシナリオ分析の結果】

- [2021年度 TCFD提言に基づいたシナリオ分析](#)

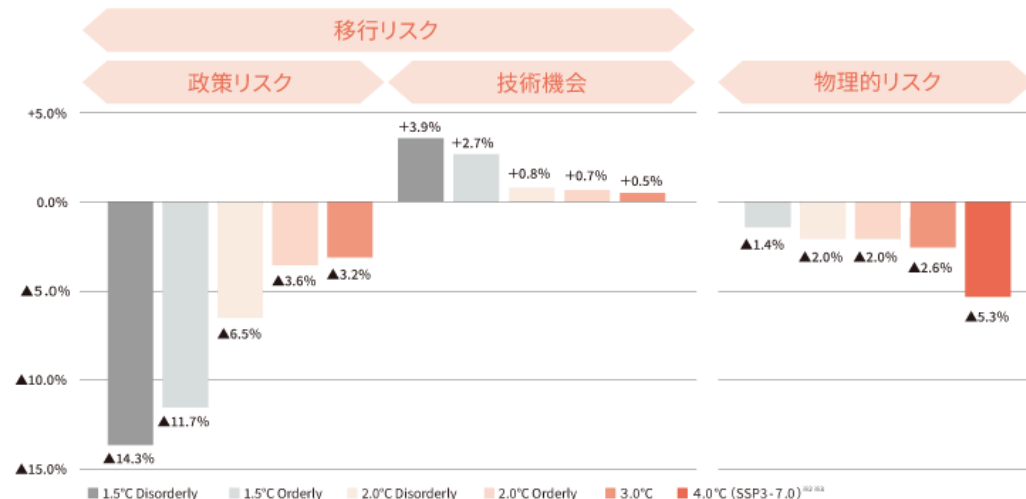
- [2020年度 TCFD提言に基づいたシナリオ分析](#)


## 資産運用事業

気候関連リスクによる資産運用事業への影響については、MSCI社のCVaR（Climate Value at Risk）を用いて、気候変動が資産ポートフォリオに及ぼす影響度を定量的に確認しています。本手法は、気温上昇シナリオごとに気候変動による各企業の株式や債券の毀損率を示す手法です。

分析の結果、移行リスクについては、技術機会を考慮したとしても、気温上昇幅を抑制するシナリオほど大きい一方、物理的リスクについては、気温上昇幅が大きいシナリオほど大きい傾向にあることが示唆されました。

【シナリオ別CVaR計測結果<sup>※1</sup>】



※1 2024年9月末の保有資産（上場株式、社債、融資）を対象としています。

※2 1.5°Cから3.0°CのシナリオはNGFSシナリオ、4.0°Cシナリオ（物理的リスクのみ）はIPCCシナリオを採用しています。

※3 1.5°C、2.0°Cのシナリオは、脱炭素社会への移行について、非効率または強制的に削減が進む無秩序的な移行シナリオ（Disorderly）、円滑または段階的に排出削減政策等が施行される秩序的な移行シナリオ（Orderly）を採用しています。

また、資産ポートフォリオにおける投融資先企業の温室効果ガス排出量が、平均気温が何度上昇するシナリオレベルに相当するかを確認する手法として、ITR（Implied Temperature Rise）を用い、分析しています。MSCI社のデータを利用して分析した結果、当社の資産ポートフォリオ（対象：上場株式、社債、融資）は2°C以上、3°C未満という結果となっています。

### ITR（Implied Temperature Rise）とは

ITRは、投融資先企業の現在および将来の事業活動に伴う温室効果ガス排出量が、平均気温が何度上昇するシナリオに相当するか、という直感的な尺度で示すものです。この指標により、ポートフォリオが2°Cもしくはそれを下回るシナリオに沿ったものか、どの程度乖離しているかについての可視化が可能となります。

2°C以上  
3°C未満



※一部の情報は©2024 MSCI ESG Research LLC.の許諾を得て転載。

※CVaRおよびITRの計測値は、2024年11月末取得データに基づいています。

## シナリオ分析の今後の方向性

生命保険事業や資産運用事業におけるシナリオ分析の手法やデータについては国際的にも発展途上であることをふまえ、引き続き国内外の議論の進展等をみながら、分析範囲の拡大や手法等の検討を進め、さらなるレベルアップに努めていきます。

## リスク管理※

統合的リスク管理の枠組みにおいて、気候変動リスク・生物多様性関連リスクをエマージングリスク（環境変化等により新たに発現または変化し、将来的に当社に極めて大きな影響を及ぼす可能性のある事象）を特定するための視点に入れたうえで、気候変動リスクについてはエマージングリスクの一つとして管理しています。また、事業リスク（当社を取り巻く事業環境の変化への対応が不十分となり、経営戦略などの達成を阻害するリスク）管理においても気候変動リスクを対象としています。これらについてモニタリングを行い、ERM委員会、経営政策会議、取締役会に定期的に報告し、リスク認識の共有等を図っています。

資産運用において、気候変動を含むESG要素を考慮した投融資判断、投資先とのエンゲージメント活動（気候変動に係る対話）を実施しています。

※自然資本・生物多様性に対するリスク管理も含めて記載しています。当社の自然資本・生物多様性に関する取組みは、[こちら](#)をご覧ください。

## 指標・目標

2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて、まずは、2030年のGHG排出量削減目標の達成を目指します。排出量実績は下表のとおりです。

また、GHG排出量以外にも、水使用量・電力使用量や廃棄物排出量などの指標についても適切に把握し、削減に向けて取り組んでいます。

▶ [排出量実績については「ESGデータ」をご覧ください。](#)

## その他の取組み

### 事業活動におけるGHG排出量削減（緩和）に向けた取組み

住友生命単体の事業活動で使用する電力について、2030年までに100%再生可能エネルギー化を目標として設定し、当社が保有するビルの照明のLED化を推進するとともに、再生可能エネルギーの導入を進めています。また紙使用量の削減、支社・支部に燃費性能が優れたハイブリッド車のカーリースも導入しています。




本社ビルに再生可能エネルギーを供給している施設


## 気候変動「適応」への取り組み

温室効果ガスの排出量削減（緩和）の取り組みとともに、被害の防止または最小化する「適応策」そして、適応でも防げない損失に対処するために生命保険（保障）を提供しています。気候変動によりリスクが高まる熱中症を予防し、重症化を防ぐため、“住友生命「Vitality」による健康増進・疾病予防への取り組みを推進しています。さらに熱中症リスクに特化した「熱中症お見舞い保険（子会社のアイアル少額短期保険と共同開発）」の提供を通じて、お客さま・社会のウェルビーイングに貢献していきます。

※住友生命では、気候変動による気温上昇によって増加する「熱中症」と健康・生活習慣の関係を調査した「熱中症白書」を発行しています。

健康・生活習慣と熱中症の関係を調査した「熱中症白書[リンク](#) 

」を発行しておりますが、熱中症予防には、良質な睡眠の確保や継続的な歩行習慣などが熱中症の重症化を防ぐ効果を持つ可能性が示唆されました。

※熱中症白書インフォグラフィックについては、[こちら](#) 

をご覧ください。

## Vitalityアクティブチャレンジを通じた自治体等の温暖化対策支援

2025年9月から、Vitality健康プログラムのアクティブチャレンジを通じて※1、「全国の自治体等の温暖化対策へ取り組みに対する寄付※2」を選択できるようになりました。Vitalityの健康増進活動で獲得できる特典（アクティブチャレンジ達成による各種チケット）にかえて、全国の森林保全・再生等の地球温暖化対策への寄付を行うことで、

Vitality会員の皆さまと一緒に日本全体のカーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

※1 Vitality健康プログラムを通じた寄付について、詳細は、[こちら](#) 

をご覧ください。

※2 全国の自治体等が発行するJ-クレジット（国が認証するCO2等の排出削減・吸収量）を会員の皆さまからの寄付をもとに年1回購入・無効化し、日本全体の温室効果ガス削減に貢献するものです。購入したJ-クレジットの詳細（地域・金額等）につきましては、後日HPにてお知らせします。



## 自然資本・生物多様性への取組み

住友生命は[スミセイ環境方針](#)に掲げているとおり、従来から地球環境・生物多様性保全の重要性を認識し、様々な取組みを行ってきました。持続可能な社会の実現に向けて生命保険事業者・機関投資家の両方の立場でさらに取組みを進めていきます。

## TNFD提言への対応

2022年12月に開催された「生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)」において、2030年までの新たな世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、生物多様性の損失を止め、反転させる「ネイチャーポジティブ」の方向性が明確に示されました。また、世界経済フォーラムが公表した「グローバルリスク報告書2025」においても今後10年の深刻なリスクとして、生物多様性の問題が異常気象などに続き2位に挙げられています。

2023年9月にTNFD(「Taskforce on Nature-related Financial Disclosures」自然関連財務情報開示タスクフォース)の最終提言が公表され、世界的にTNFD提言に沿った開示対応が進んでいる中、当社も2024年1月に「TNFD Adopter」に登録しています。

当社では、人々のくらしや社会、地球環境がより良い状態となるよう事業を通じてステークホルダーのウェルビーイングに貢献を進めるとともに、TNFDの提言に沿った情報開示の充実にも取り組んでいきます。

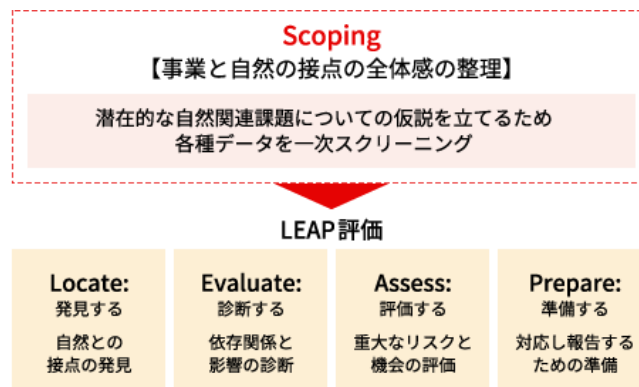
## ガバナンス

当社の自然資本・生物多様性の保全に向けたガバナンス体制は、[気候変動への対応](#)ページに統合し、記載しています。

## 戦略

当社では、TNFD提言に基づき、生命保険と自然との接点、不動産と自然との接点、投融資と自然との接点を分析(Scoping)しました。

本分析を踏まえ、今後はLEAPアプローチに沿った評価分析を更に進める等、TNFDの提言に沿った情報開示の充実を進めていきます。



## 生命保険と自然の接点

生命保険商品の特性から「人の健康・生死と自然との関係性」に着目し、以下のステップで生命保険商品と自然との関係性を整理しました。「感染症」「気候」における生命保険事業への影響の高さが示される結果となりました。

### 1 生態系サービスと、人の健康との関係性を確認

- 生態系サービス（経済活動・人間活動に恩恵をもたらす、生態系による人への貢献）は人間と社会のニーズを支える、良好な健康・福祉の基盤となる一方、生態系サービスの低下は、人の健康に重大な脅威を与える  
→あらゆる場所の人々の幸福・健康に不可欠

「人の健康」が依存する 主な生態系サービス（一例）		人の健康との関係
供給 サービス	水	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食料の栽培、飲料水、個人衛生、洗濯、調理、廃棄物の希釈やリサイクル、レジャー施設に利用</li> <li>・ 水不足は、食料生産、人間の健康、経済発展、地政学的安定を脅かす</li> </ul>
	食料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 陸上および海洋の生産性の高い生態系は食料源であり、健康と生命の前提条件</li> </ul>
調整・維持 サービス	感染症の調節	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染症は、ウイルス・細菌・その他の微生物や寄生虫によって引き起こされる</li> <li>・ 病気を引き起こす感染因子は、通常は自然界の生態系や生態学的関係により地理的・季節的に制約</li> </ul>
	気候の調節	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 気候変動は人類の健康に悪影響を及ぼす</li> <li>・ 異常気象（熱波、洪水、嵐、干ばつなど）と海面上昇が増加し、直接的には死者・負傷者を出し、間接的には経済の混乱、インフラの損傷、人口の移動を通じて影響を及ぼす</li> </ul>
文化的 サービス	レクリエーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 観光、レクリエーション、美的鑑賞、教育のための場所と機会を提供し、メンタルヘルスを向上させる</li> </ul>

### 2 生態系サービス（TNFD分類）に基づき、生保商品における自然への依存を整理

- 例）水供給サービスは、家畜・作物の育成、食品製造・飲料品製造、製品・材料の製造・洗浄・冷却・清掃等に不可欠  
→水不足は作物収穫量の減少、家畜・作物・食品の栄養価に影響を与え、人の健康状態に影響を及ぼす

### 3 生命保険商品に関する自然関連リスク・自然関連機会を整理

- 自然関連リスク・機会について定性的な影響度評価を実施  
(外部の専門家にて「大中小」で整理)

リスク分類／機会分類		生命保険商品への影響	関連生態系サービス	影響度評価
リスク	物理的リスク・慢性	気候調整機能の低下（暑熱、平均気温上昇）による健康状態への悪影響	気候の調節	大
		病原体の自然生息地の破壊等により、未知の感染症流行	感染症の調節	
	物理的リスク・急性	洪水、土砂災害、森林火災など自然災害被害の増加	気候の調節 洪水・暴風雨緩和	中～小
	物理的リスク・慢性	生態系の破壊、害虫コントロール機能・病気コントロール機能の低下により、ベクター媒介疾患の分布が変わるなど、感染症パターンが変化することによる健康被害	感染症の調節	
	移行リスク・評判	企業として自然関連リスクに対応しないことによる、顧客・従業員等のステークホルダーからの非難・レピュテーションの低下	—	
機会	商品・サービス	健康志向の高まり、商品・サービスに対するニーズの変化、消費者の保険ニーズ上昇	全般	
	評判資本	企業として自然関連リスクへの対応を訴求することによる、顧客・従業員等のステークホルダーからの評価・レピュテーションの向上	全般	

## 不動産と自然の接点

不動産と自然資本の関係性を把握するため、リスクと機会の分析及び、国内事業拠点を対象とした立地状況調査を実施しました。それぞれの分析結果は以下のとおりです。引き続き、環境に配慮した事業活動を行い、自然環境の保全に取り組んでいきます。

### 不動産におけるリスク・機会

不動産が自然資本にどの程度依存し、どの程度影響を及ぼしているかを把握するため、ENCORE等の評価ツールを用いて分析を実施しました。その結果、水資源への依存度が高く、生態系や気候変動への影響が大きいことが明らかになりました。この分析結果を踏まえ、当社の不動産に関する自然資本関連のリスクおよび機会を以下の通り整理しました。異常気象による設備被害と電力コストの増加などの物理的リスクや環境関連規制の強化による操業・対応コストの増加といった移行リスクが懸念される一方、ビルの環境性能向上による収益機会の増大などでビジネスパフォーマンスが増加する機会の創出が期待されることが示唆されました。

リスク分類／機会分類			自然への依存／影響／機会
リスク	物理的リスク	慢性	・掘削等に起因する地盤不安定化によるインフラへの損害 ・異常気象による設備被害と電力コストの増加 ・水資源の不足による自社物件への水供給不足
		急性	土地開発に伴う雨水流出増加に伴う浸水被害の発生
	移行リスク	政策	自然保護に係る環境関連規制の強化による操業・対応コストの増加
		技術	ビルの建設に起因する環境負荷の低い建設技術の導入による建設コストの増加
		市場	自然環境に対する顧客選好の高まりに対応できていない物件の価値の低下
		評判・賠償責任	地域の生態系や生態系サービスに影響を与える開発活動に対する訴訟・批判
	機会	ビジネスパフォーマンス	市場
資源効率			・緑化容積率緩和を活用した高層ビル開発による収益拡大 ・省エネ性能向上による運用コスト削減
商品・サービス			自然環境に資する事業活動による地域、自社ブランド価値向上
評判			自然への負荷低減と価値創出によるブランド・地域関係強化
資本フロー・資金調達			ビルの環境性能向上による収益機会の増大



## 拠点ビルの分析

事業活動を通じた、自然資本・生物多様性への影響を確認するため、当社及びグループ会社の国内事業拠点を対象に、生物多様性の保護地域や重要地域への立地状況を調査しました。結果、調査対象とした1,029拠点のうち、53の事業拠点が保護地域に所在し、22の事業拠点が生物多様性重要地域（KBA）に所在することを確認しました（2024年12月時点）。

なお該当地域において、当社の事業に関連して、保護地域における規制に該当するような活動や、保護地域等の自然への著しい悪影響は確認されておりません。

調査対象拠点数		保護地域			生物多様性重要地域(KBA)	
拠点区分	拠点数	自然公園地域 <sup>※1</sup>	自然保全地域 <sup>※2</sup>	鳥獣保護区 <sup>※3</sup>	KBA <sup>※4</sup>	KBA-PA <sup>※5</sup>
営業用拠点(支社・支部等)	896	5	0	45	22	5
本社等	63	0	0	3	0	0
国内グループ会社	70	0	0	0	0	0
合計	1,029	5	0	48	22	5

※1 自然公園法に基づき指定され、規模や景観の程度によって、国立公園、国定公園、都道府県立自然公園に区分される地域です。

※2 自然環境保全法に基づき、自然環境の保全や生物の多様性の確保のために指定された地域です。

※3 鳥獣の保護の観点から「鳥獣の保護及び管理並びに狩猟の適正化に関する法律」に基づき指定された地域です。

※4 IUCNの「Key Biodiversity Areas」の識別のためのグローバルスタンダードに基づいて識別された、生物多様性の持続に重要な貢献をするエリアです。

※5 保護地域(PA)に所在するKBA、KBAに含まれ、PAとは、法的または政策的な枠組みに基づいて設定され、国際的、国家的、または地方レベルで保護されている地域です。



## 投融資と自然の接点

投融資先企業と自然資本の関係性を把握するため、TNFDが使用を推奨している分析ツール「ENCORE」等を活用し、各業種における自然への影響度・依存度を評価しました。影響度・依存度の高い項目は以下のとおりですが、特に影響度・依存度の高い項目として水関連（水使用・水供給）を特定しました。

引き続き、更なる分析の高度化に取り組みつつ、エンゲージメント活動等への活用を検討していきます。

### 分析手法（ENCORE等を活用した5段階評価）

世界産業分類基準に基づき11セクター139サブ産業グループに分けて、自然資本にどの程度「依存」し、自然資本にどの程度「影響」を与えているかを分析しました。セクターごとに、「陸域／淡水域／海域利用」、「資源搾取」、「気候変動」、「汚染」、「侵略的外来種その他」という課題領域について、社会的・財務的観点から導き出した重要度を一覧化しました。なお、各自然資本に対するセクターの依存、影響をそれぞれの項目に対して5段階で評価しています。

自然への影響	Very High
	High
	Middle
	Low
	Very Low
自然への依存	Very High
	High
	Middle
	Low
	Very Low

### 投融資に関わるセクター別ヒートマップ（自然への影響・自然への依存）※

GICS 11セクター	自然への影響				自然への依存			
					供給サービス	調整・維持サービス		
	土地・淡水域利用変化		気候変動	資源利用/回復	水供給	気候調整	洪水緩和・暴風緩和	
	陸域生態系の利用	淡水生態系の利用	GHG排出	水使用	地下水		洪水からの保護	暴風雨からの保護
一般消費財・サービス								
生活必需品								
エネルギー								
金融	—	—	—	—	—	—	—	—
ヘルスケア	—	—						
資本財・サービス								
情報技術	—	—						
素材								
不動産		—		—		—		
コミュニケーションサービス			—	—	—			
ユーティリティ								

※特に重要度の高いと判断した影響・依存項目を掲載

## 投融資におけるリスク・機会

当社の投融資先企業は、さまざまな業種に及んでおり、それぞれの自然への依存と影響が当該企業のリスクと機会につながっています。引き続き、投融資活動と自然関連のリスクと機会について、社会に広く発信し、生物多様性の保全を進めていきます。

リスク分類／機会分類			自然への依存／影響／機会
リスク	物理的リスク	慢性	温暖化等に伴う生態系サービスの質の低下・枯渇による、投融資先の業績悪化を通じた投融資資産価値の棄損等
		急性	災害等に伴う生態系サービスの質の低下・枯渇による、投融資先の業績悪化を通じた投融資資産価値の棄損等
	移行リスク	政策	自然資本の保全・回復を目的とする法規制・政策の変更に伴う投融資先の負担増加を受けた投融資資産価値の棄損等
		技術	自然の劣化抑制を目的とした調達先の開拓及び技術導入などに伴う投融資先の負担増加を受けた投融資資産価値の棄損等
		市場	投融資先の化石燃料依存の転換の遅れ、不十分な対応に伴う投融資資産価値の棄損等
		評判・賠償責任	投融資先の自然資本に係る風評リスクや訴訟リスクの高まりを受けた投融資資産価値の棄損等
	システミックリスク	生態系の安定性	投融資先の原料調達先の生態系破壊に伴う調達環境の悪化を受けた投融資資産価値の棄損等
機会	ビジネスパフォーマンス	商品・サービス	環境負荷を低減する技術・商品・サービスへの需要増に伴う投融資先の好業績を受けた投融資資産価値の上昇等
		評判・ブランド力	ネイチャーポジティブなビジネスを推進する企業・事業等への投融資による当社の評判・ブランド力の向上
		投融資先とのエンゲージメント	投融資先の自然関連リスクの管理や開示の改善による、資産ポートフォリオの自然関連リスク管理の向上
		投融資機会	ESG債への投資等による、ネイチャーポジティブの促進に貢献する投融資機会の増加

## リスク管理

当社の自然資本・生物多様性の保全に向けたリスク管理体制は、[気候変動への対応](#)ページに統合し、記載しています。

## 指標・目標

2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて、まずは、2030年のGHG排出量削減目標の達成を目指します。

また、GHG排出量以外にも、水使用量・電力使用量や廃棄物排出量などの指標についても適切に把握し、削減に向けて取り組んでいます。実績については[ESGデータ](#)ページをご覧ください。

### 【Topic】 三重県大台町での「住友生命の森」づくり

住友生命は2024年から、「住友生命の森」づくりを始めました。森づくりの実施にあたり、三重県大台町、宮川森林組合、一般社団法人 more treesと、「森林保全および地域活性化に関する連携協定」を締結しました。協定を通じて、三重県大台町・宮川森林組合・一般社団法人more treesと協働で多様性のある森づくりに取り組むことで、地球環境と生物多様性の保全を推進し、持続可能な社会の実現への貢献を目指しています。



# サーキュラーエコノミー（循環型経済）への取り組み

## サーキュラーエコノミー（循環型経済）への取り組み

当社のサーキュラーエコノミー（循環型経済）の取り組みとして、事業活動において紙使用量の削減（廃棄物の削減）等に取り組んでいるほか、当社不動産においてエネルギー利用の効率化に努めています。また、各種イニシティブに参画し取り組みを推進しているほか、フードドライブの実施など社会貢献活動においてもサーキュラーエコノミーに取り組んでいます。

## 事業活動を通じた取り組み

当社は「デジタル&データ」の活用を「住友生命グループVision2030」の実現に向けた各取り組みの“推進エンジン”として位置付け、デジタルを活用した新たな商品・サービスを通じてお客さまの利便性向上を図るとともに、紙使用量の削減（廃棄物の削減）等に取り組んでいます。

### 当社独自のグリーン購入基準

当社は、「スミセイ環境方針」にもとづき、印刷物の制作、印刷用紙・情報用紙の購入において、環境に配慮した「印刷物等の環境対応ガイドライン」を策定し、グリーン購入を推進しています。

また、サプライチェーンに対しては、人権尊重をはじめ、地球環境の保護・保全に配慮した活動などを求めるなど「取引活動におけるガイドライン」を策定し、ビジネスパートナーとの持続可能な関係構築に取り組んでいます。

### ペーパーレスの推進

#### お客さま向けサービスを通じた取り組み

各種事務手続きのデジタル化等を通じてお客さまの利便性向上を図るとともに、紙使用量の削減を進めています。

##### ■「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」※詳細は[こちら](#)

お客さまのニーズの多様化に対応するとともに、さらなる利便性向上のため、スマートフォンアプリ「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」を提供しています。本アプリを通じて、保険加入から加入後の各種手続きまでを実施いただくことが可能です。



##### ■TREE PAYMENT

お客さまの希望するタイミング・手段（PayPayマネーでのお支払や各種ペーパーレス決済等）で決済できるサービス「TREE PAYMENT」を取り扱っています。



##### ■ホームページに掲載の「ご契約のしおり※・定款・約款」のご案内

従来ご加入時に冊子でお渡ししておりましたご契約のしおり※・定款・約款は、[ホームページ](#)に掲載の「ご契約のしおり※・定款・約款」をご案内することとし、ペーパーレスの一層の推進を図っております。

・ ※約款の重要な事項（生命保険契約へのお申込みに際して、特にご注意いただきたい事項など）およびご契約のお取扱いについて大切な事項を分かりやすくまとめたものです。

## オフィス業務を通じた取組み

社内のオフィス業務において、会議・研修等の各種社内資料のデジタル化、ICT 機器（Web 会議システム、デジタルサイネージ等）を活用することでペーパーレスを推進するとともに、印刷が必要な場合には2in1印刷を活用することで紙使用量削減に取り組んでいます。

## 印刷物への環境配慮

お客さま向けカレンダーや商品パンフレット、社内向け教材等あらゆる印刷物に対し、基本的に再生紙・植物油インキを使用するなど、環境にやさしい取組みを行っています。

当社独自の環境シンボルマークを制定し、環境に配慮した印刷物に記載する等、職員の環境意識を高めながら、全社的な取組みを行っています。



## 機密書類の破棄・再利用化

営業拠点内に専用段ボール箱を設置して機密情報を破棄し、運送業者や溶解処理業者を経て廃棄書類をトイレットペーパー等に再利用しています。

## 使用済みクリアホルダーの回収・再資源化

アスクル株式会社様では、単一素材、同一形状であるクリアホルダーを回収し、再資源化・商品化する「アスクル資源循環プラットフォーム」事業を行っています。

2022年7月から、この事業に住友生命も賛同し、2024年度は全社で約1.0トン（通算で約5.7トン）の使用済みクリアホルダーの回収を行い、リサイクルに協力しました。また、クリアホルダーをリサイクル材として使用したプラスチック製品の製造により、2024年度は約5.2t-CO<sub>2</sub>（通算で約29.0t-CO<sub>2</sub>）のCO<sub>2</sub>削減に貢献することができました。

引き続き、資源の有効活用およびCO<sub>2</sub>の削減に取り組んでいきます。

## 当社不動産における省エネの取組み

当社が全国に所有する約70棟の投資用ビルについては、省エネ設備の導入や冷暖房設備のきめ細やかな温度設定などを通じて、エネルギー利用の効率化に努めています。

## イニシアティブへの参画※

■環境省「Plastics Smart」に賛同し、使い捨てプラスチックの削減や海浜・河川のクリーンアップ活動に取り組んでいます。



■「Fry to Fly Project」は、家庭や店舗等から排出される廃食用油の収集の促進、SAF（Sustainable Aviation Fuel、持続可能な航空燃料）への活用に関する教育活動の実施など、脱炭素化に向けて、日本国内で完結する資源循環の促進に積極的に参加できる機会を創出しています。



■環境省・経済産業省・経団連により設立された「循環経済パートナーシップ（J4CE）」に賛同し、循環経済に関する取組事例の収集と国内外への発信・共有に取り組んでいます。



- ※その他のイニシアティブへの参画状況は[こちら](#)

## 社会貢献活動を通じた取組み

■フードドライブ ※詳細は[こちら](#)

家庭で余剰となっている食べ物を収集し、フードバンクを通じて、1人親世帯や高齢者、食事に不自由している方などに寄贈しています。

■マイバッグ・マイボトルの推進 ※詳細は[こちら](#)

本社においてレジ袋・プラスチックストローを廃止する等、マイバッグ・マイボトルの利用を推進しています。

## 地方自治体との連携

住友生命は、健康づくりや地方創生等に貢献することを目的に全国の自治体との連携を進めています。充実した暮らしを支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供をすることで、ステークホルダーから信頼・支持を得て、ともに持続可能な未来の実現を目指します。

### 「Vitalityウォーク」を通じて健康なまちづくりへ

住友生命では、かねてから自治体との関係強化を進めており、2025年10月1日時点で46の都道府県および全国多数の市町と協定締結・事業連携等を行っています（うち、16都府県とは包括連携協定を締結）。当社のサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）において、地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供することを掲げており、こうした取組みにより、自治体との関係性をより強固にし、お客さま・地域・社会へのウェルビーイングへの貢献を進めていきます。

具体的な取り組みとして、大阪府をはじめ、いくつかの自治体との先行実施を経て、2023年度からは自治体と連携したVitality健康プログラムの提供を「Vitalityウォーク」と称し、2025年度末までに100の自治体との実施を目指して取り組んでいます。

参加者からは「運動を意識するようになった」「歩く時間が増えた」等の声をいただいております。共催した自治体からも効果的な取り組みとなったと評価いただいております。

「Vitalityウォーク」の推進を通じて、住友生命ならではの価値を全国各地へと提供していきます。



## Vitality健康プログラム（単独提供）を活用した連携事業

地方自治体とのVitalityを活用した連携事業（2025年10月1日時点）



※2022年度以前に実施した先行実施を含む

▶ [地方自治体とのVitalityを活用した連携事業一覧はこちら](#) 

## 社会貢献活動の推進

豊かで明るい健康長寿社会の実現のためには、企業市民として、社会的課題の解決に貢献していくことが大切だと考えています。住友生命はそうした思いから、健康増進や子育て支援等、持続可能な社会の実現に向けた取組みを積極的に進め、SDGs達成へ貢献します。

### 住友生命の社会貢献活動の考え方

私たちは進学・就職・結婚・出産・育児・退職、そして病気・ケガ・介護等、そのときどきの様々なライフイベントを経験しながら人生を送っていきます。住友生命は、人生の不安を解消し、自信と希望をもって、力強く未来に進むための大きな「力」となる生命保険をお届けするとともに、社会・地球の一員として、より良い未来を作っていくために、生命保険と関わり合いの深い社会的課題への取組みも大切にしてきました。

当社の社会貢献活動は、お客さまやお客さまにとって大切な方々、そしてより広く私たちを支えてくれるすべての皆さまに対して、未来の様々なライフイベントを楽しみ、力強く乗り越えて、豊かで明るい人生を送れるよう応援したい、そうした思いから、健康増進や子育て支援、地球環境の保護等、持続可能な社会の実現に向けた取組みを積極的に進め、SDGs達成へ貢献します。

### 住友生命の社会貢献活動

#### 健康増進

いつでも、どんなときでも、安らかに、すこやかに、そして明るく生きていくことができる未来になるよう、保障の枠を超えて、もっともっと支えていきたい。

住友生命は、適度な運動を継続することの大切さをお伝えするとともに、運動のきっかけづくりをお手伝いします。それによって、一人ひとりにとってより良い健康状態の実現と、健康長寿社会の実現に貢献したいと考えています。

また、病気やケガ、障がいといった人生の「もしも」が起こったとしても、「負けずに強く生きていきたい」、「豊かで充実した人生を送りたい」という願いをかなえることができるよう、応援し続けていきたいと考えています。

##### スミセイ“Vitality Action”

スミセイ“Vitality Action”は、「たいせつな人とカラダ動かそう」をテーマとし、大切な人と運動することで、健康に、そして幸せになっていただきたいという想いをこめたプロジェクトです。

▶ [スミセイ“Vitality Action”についてはこちら](#)



健康増進について  
さらに詳しく



## 子育て支援

子どもたちは「未来を支える社会の宝」です。次の世代を担う子どもたちの明るい笑顔は私たちが「強く生きる」ための明日への力となっていくものです。

子育てのすばらしさを伝えたい。社会全体で子どもを見守り育てていく環境を築きたい。未来を託す子どもたちがのびのびと育っていく環境づくりに向けて、住友生命はこれからも支援を続けていきたいと考えています。

### スミセイアフタースクールプロジェクト

小学生の放課後の居場所である全国の「放課後児童クラブ」や「放課後子ども教室」等をより楽しく、子どもたちが成長できる場所とすることを目指したプロジェクトです。

▶ [スミセイアフタースクールプロジェクトについてはこちら](#)



### こども絵画コンクール

こどもたちの夢を育み豊かな成長を願って、1977年にスタートし2025年度で48回目を迎えました。毎年国内外から多数の応募があり、開始以来の応募総数が1,180万点（2024年度は80,212点）を超えるコンクールへと成長しました。

▶ [こども絵画コンクールについてはこちら](#)



第47回文部科学大臣賞

子育て支援について  
さらに詳しく



## 地球環境の保護

一人ひとりの健康な暮らしを支え、豊かで明るい健康長寿社会を実現したい。そのためには、私たちが日々活動している地球を支えていくことが必要不可欠です。

住友生命は、地球環境の保護に関する具体的な活動方針として、「[スミセイ環境方針](#)」を定めており、役職員一人ひとりの環境啓発や環境面での社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

### 海洋保全活動

豊かな海の未来を守るため、世界100カ国以上で環境保全に取り組むWWFの活動を支援しています。

▶ [海洋保全活動についてはこちら](#)



地球環境の保護について  
さらに詳しく



## 職員ボランティア（スミセイ・ヒューマニー活動）

「人間味あふれ（ヒューマン）、地域社会との調和を図れる（ハーモニー）企業でありたい。」これが住友生命役職員一人ひとりによる社会貢献活動の原点でした。そして、この決意は、地域社会の枠にとどまることなく、グローバルな社会的課題へと、より先進的で柔軟な発想をもって活動の範囲を広げてきました。

住友生命は、企業市民の一員として、職員の社会貢献意識の更なる醸成を図り、職員一人ひとりが身近な地域社会や、国際社会が抱える様々な課題を解決する一助となることも大切であると考えています。

SDGs達成に貢献するため、環境保全活動やフードドライブ等、各地で多岐にわたる活動を展開しており、令和6年度（2024年度）は延べ43,857名の職員が取り組みました。

### スミセイ・ヒューマニー活動 延べ参加職員数（過去4年間）

2024年度	43,857人	2022年度	49,601人
2023年度	47,452人	2021年度	49,598人

## 環境保全活動

植樹・苗の補植活動や海岸清掃活動など、環境保全活動を通して、地球環境保護に貢献しています。



## スポーツイベント

マラソン大会等のスポーツイベントやparkrunの運営サポートを行い、地域の方の健康増進に貢献しています。



## フードドライブ

家庭で眠っている食べ物を収集し、フードバンクを通じて、1人親世帯や高齢者、食事に不自由している方などに寄贈しています。



## 海外の子どもたちに絵本を届ける運動

公益社団法人シャンティ国際ボランティア会が主催している「絵本を届ける運動」に参加し、日本の絵本に翻訳シールを貼り付け、子ども用図書がほとんど出版されていない国の子どもたちのもとにお届けしています。

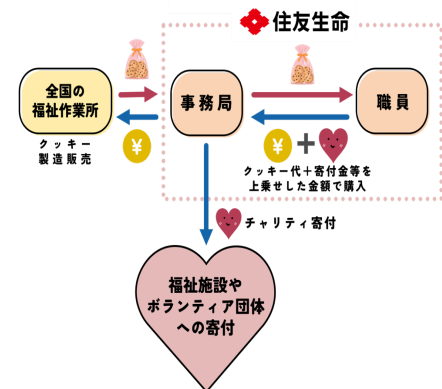


## ヒューマニー・チャリティクッキー

全国の福祉作業所で製造されたクッキーに寄付金を上乗せして職員に斡旋しており、福祉作業所で働く方の社会参加支援や様々な分野で活躍するNPO団体などへの寄付を行っています。



<チャリティクッキー フロー図>



## 海外グループ会社の取組み

### シメトラ

シメトラでは、職員がボランティアプログラム等へ参加することを通じて、地域社会へ貢献する取組みを行っています。

2009年から、「Summer of Service」と題した全社的なボランティアイベントを毎年開催しています。

16回目となる2024年は、485名の従業員が、87のボランティア活動に参加し、合計1,970時間以上にわたり、地域の植物園への園芸サポートや公園の美化活動などに取り組みました。

今後も、より多くの職員が社会貢献活動へ参加できる機会を創出することで、地域社会への貢献や社会・環境課題の解決を推進していきます。



### シングライフ

シングライフでは、「健康で豊かな生活」「金融リテラシー」「環境保全」を重点分野として、職員による地域社会への還元を推進しています。

2024年は、高齢者ケアサービスへの支援活動や、TomoWorkによる特別支援教育を必要とする学生の支援、金融リテラシーワークショップの開催、シンガポール国立公園局が推進する植樹活動への参加などを通じて、前年より12.7%ボランティア活動時間が増加しました。

ボランティア文化のさらなる組織浸透や、多様な活動プログラムへの参加機会の推進等を通じて、地域社会への貢献と還元を目指します。





## 財団の取組み

住友生命は、「社会福祉」「健康増進」などの分野において社会貢献活動を推進すべく、財団での活動を支援しています。今後も財団への支援を通じて、社会福祉や健康増進等、社会課題解決に向けた取組みを積極的に進め、SDGs達成へ貢献します。

### スミセイライフフォーラム「生きる」 公益財団法人 住友生命健康財団

生きること、それは私たちにとって、永遠の基本的テーマです。このフォーラムでは、未来に向けて、キラリと光る生き方の持ち主をお迎えして、講演や対談、コンサートなどを全国各地で開催しています。

> [詳細はこちら](#)



### スミセイコミュニティスポーツ推進助成プログラム 公益財団法人 住友生命健康財団

スポーツを通じた健やかなひと・社会づくりを目的に、2010年度からコミュニティスポーツに関する意欲的で創造的な活動に対して助成をおこなっています。

> [詳細はこちら](#)

### 住友生命総合健診システム（人間ドック） 一般財団法人 住友生命福祉文化財団

1960年に移動診療車による健康診断からスタートした住友生命総合健診システム（人間ドック）は、予防医学の観点から、生活習慣病の早期発見および健康管理を目指し、スタッフ・設備の充実、きめ細かい受診者対応に努め、多くの方に受診いただいています。

> [詳細はこちら](#)

### 住友生命いずみホール 一般財団法人 住友生命福祉文化財団

音楽によるこころとからだの健康の観点から、芸術・文化の支援を行っており、当社が所有するクラシック音楽専用ホール「住友生命いずみホール」の運営を住友生命福祉文化財団が行っています。

室内楽に最適な821席の規模を備え、その音響の良さは各方面から高く評価されています。また、「住友生命いずみホール夢コンサート」では、障がいのある方々と、サポートする方々を共に招待し、クラシック音楽専用ホールでの音楽をお楽しみいただいています。

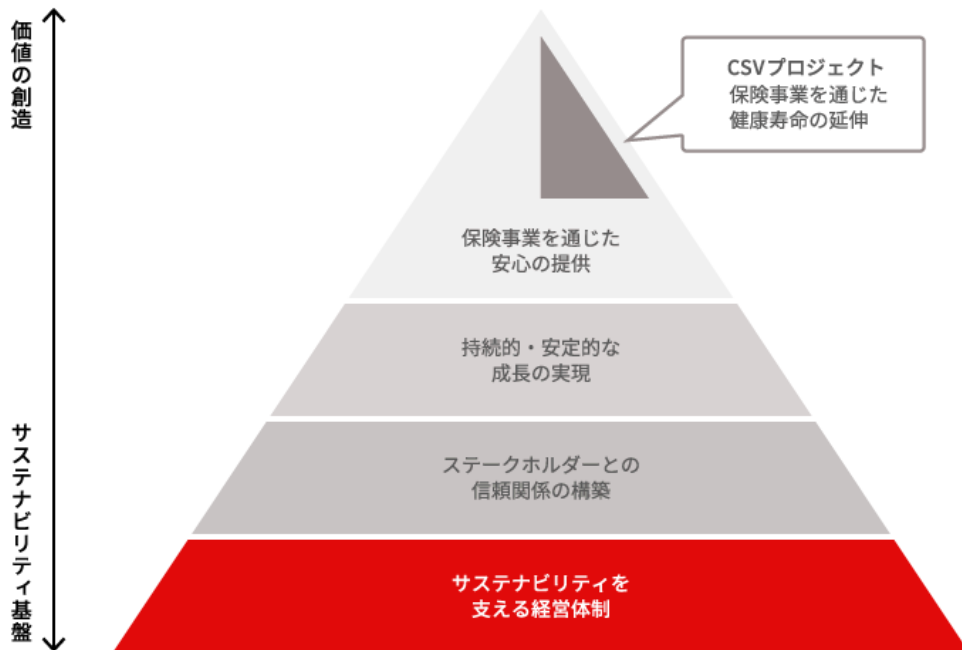
> [詳細はこちら](#)



財団の取組みについて  
さらに詳しく



## サステナビリティを支える経営体制



### 関連するSDGs



## 目指す姿

誠実な業務遂行・健全な財務基盤の構築を行い、持続可能な社会づくりに貢献する  
企業グループであり続ける

### リスク

- 法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による信頼低下と企業価値毀損の可能性

### 機会

- 実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現と継続的な改善を通じた企業価値の向上



## 課題認識

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。住友生命の組織形態は相互会社であり、株式会社とは異なり株主が存在せず、保険契約者が会社の構成員すなわち「社員」となります。

住友生命は、透明性が高い相互会社組織の実現を通じて、誠実な業務遂行・健全な財務基盤の構築を行い、「社員」やお客さまをはじめとした各ステークホルダーに最も信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指します。

## 主な取組内容

### ■グループベースの経営体制強化

#### コーポレートガバナンス



#### グループベースの経営体制強化



### ■コンプライアンスへの取組み

#### コンプライアンス



## ■人権への取組み

### 人権の尊重



## ■個人情報保護への取組み

### 個人情報保護に関する基本方針



## ■ERM経営の推進、リスク管理体制の高度化

### リスク管理



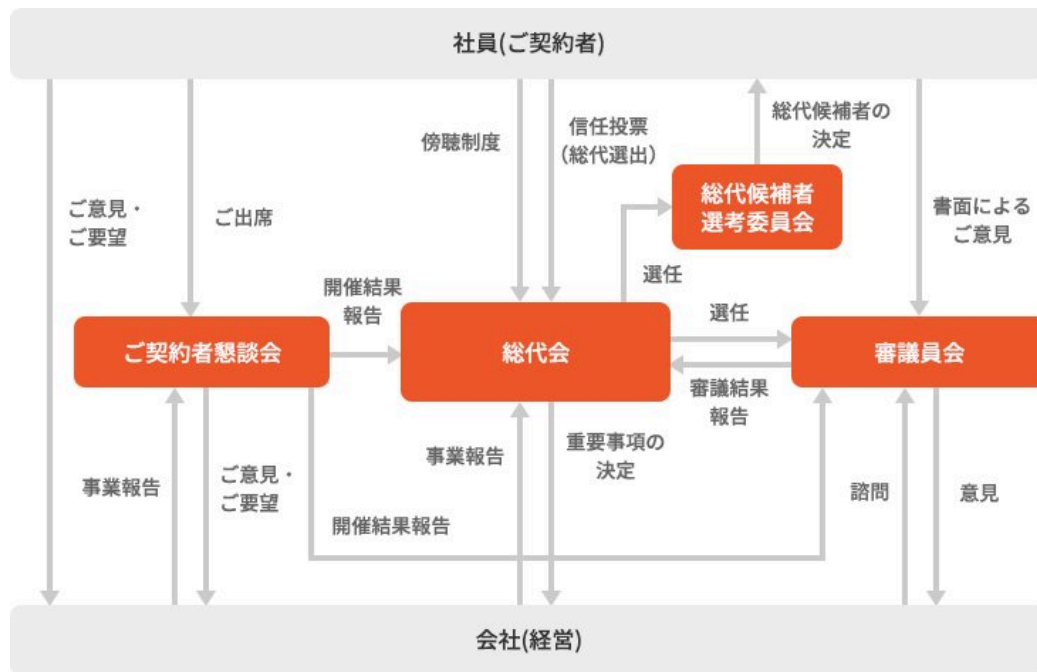
※ ■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

## コーポレートガバナンス

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。当社は、透明性が高い相互会社組織を実現し、お客さまの声を大切にしていく会社を目指していきます。

### 相互会社のしくみ

保険会社には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は「相互会社」の組織形態をとっています。相互会社は株式会社と異なり株主が存在せず、ご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、無配当保険のみにご加入のご契約者は除きます)。



## 総代会制度

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、取締役の選任などを決議しています。なお、当社では「総代会傍聴制度」を実施しており、社員の皆さまは事前に申し込んでいただくことにより、総代会を傍聴することができます。

### 総代の選出について

定款の規定により、総代の定数は180名、任期は4年（再任限度2期8年）とされており、その選出は2年ごとに定数の半数について行われます。当社では、「総代候補者選考委員会※」が総代候補者を決定し、全社員による信任投票を経て総代が選出されます。

※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。

## ご契約者懇談会

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。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。

## 審議員会

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。審議員の員数は25名以内、会議は原則年に2回開催しています。

## 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います。

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います。

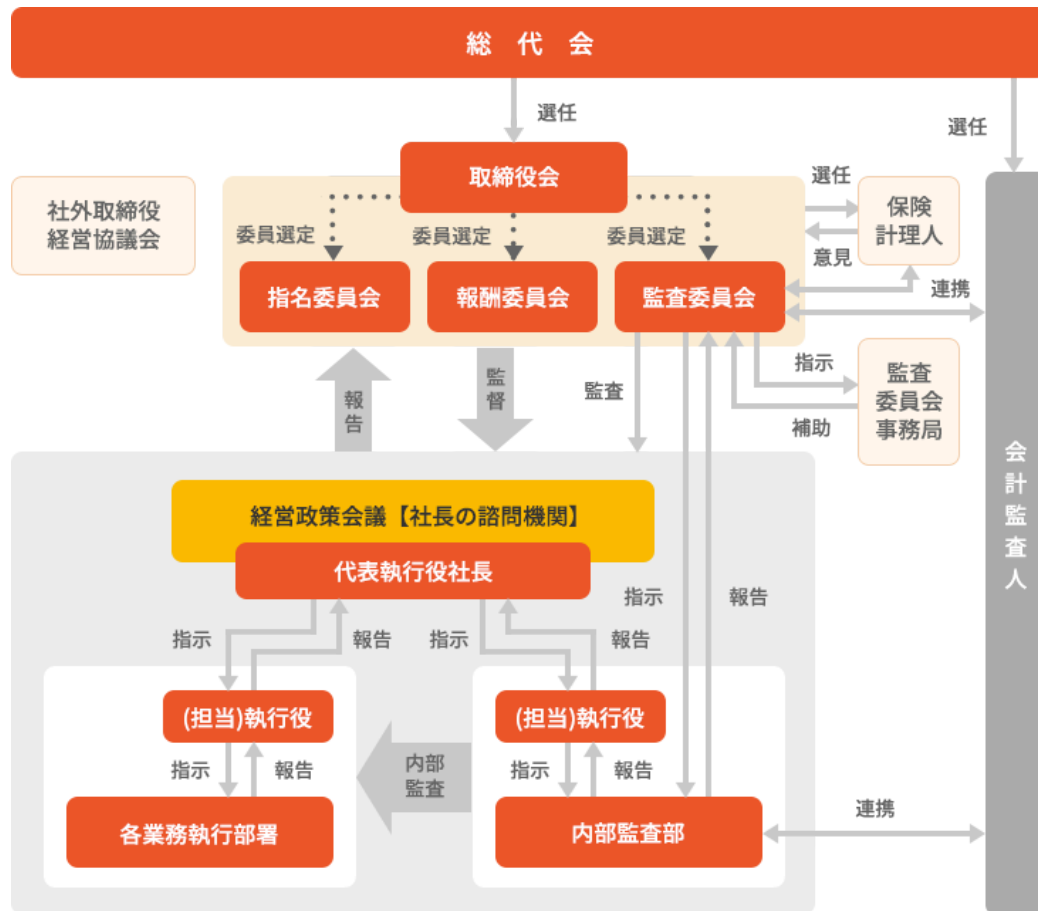
取締役会決議事項のうち、一部の事項については、指名委員会、監査委員会または報酬委員会への諮問を行うこととしています。

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います。

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います。

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。

## 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います。

## 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います。

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います。

## 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います。

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います。なお、社内取締役である監査委員を「常勤の監査委員」としています。

## 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います。

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います。

## 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います。

## 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います。










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います。

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かか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います。

「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」も行うこととしています。当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

- ＞ [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個人別の報酬等の内容の決定に関する方針](#) 
- ＞ [執行役の選任理由](#) 
- ＞ [「取締役会等の実効性評価」結果の概要](#) 

## 税務に関するコーポレートガバナンスの向上に向けた取組み

当社は、税務に関する基本方針・行動規範として「住友生命グループ税務ポリシー」を制定し、本方針に基づき税務に関するコーポレートガバナンスの向上に取り組んでいます。

### 住友生命グループ税務ポリシー

住友生命グループ（住友生命およびその子会社）は、税務に係る法令を遵守し、適正な納税を通じて、お客さまをはじめとした各ステークホルダーに信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指します。

#### 1. 法令遵守

住友生命グループは、各国・地域の税務に係る法令を遵守し、適正な申告・納税を行います。

#### 2. 体制整備

住友生命グループは、適正な申告・納税を実施するための体制の整備に努めます。

#### 3. 税務当局との関係

住友生命グループは、各国・地域の税務当局に対して適時適切な情報提供を行うとともに、当局の要請等に誠実で協力的な対応を行い、健全かつ良好な信頼関係の構築・維持に努めます。

#### 4. 適正な税負担の実現

住友生命グループは、租税条約や優遇税制の利用により税負担の適切な管理に努めますが、過度な節税行為・租税回避のみを目的とした取引は行いません。

#### 5. 国際的な課税ルールへの対応

住友生命グループは、グループ内国際取引にあたり、OECD移転価格ガイドラインに準拠した独立企業間価格で行うなど、移転価格税制を含む国際的な課税ルールに適切に対応します。

#### 6. お客さまへの対応

住友生命グループは、お客さまに各国・地域の税務に係る法令に基づく適正な保険商品を提供します。

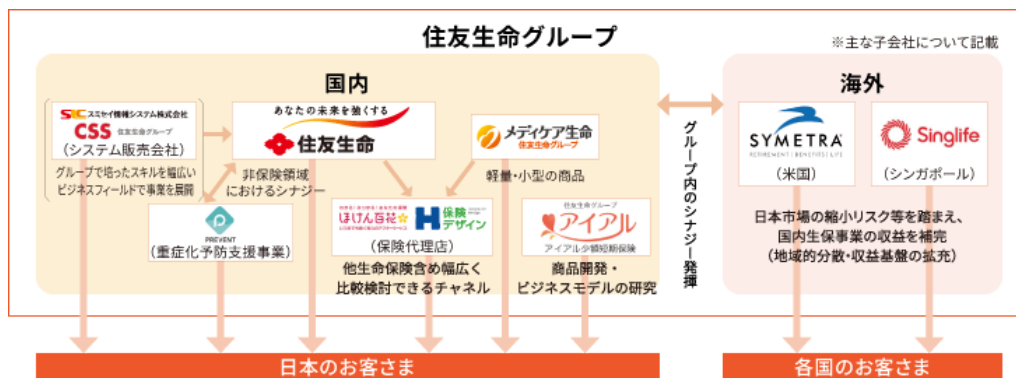


## グループベースの経営体制強化

住友生命グループは、お客さまの一人ひとりのニーズに応えるため、非保険領域も含めた幅広い領域で、多様な商品・サービスを提供するとともに、持続的・安定的な成長を実現するため、海外生命保険会社に出資し、海外事業を推進しています。住友生命グループとして、それぞれの国・地域に根付いたウェルビーイングへ貢献していくにあたり、グループ一体となって相乗効果のある運営を推進するため、その基盤となるグループベースの経営体制の強化に取り組んでいます。

## 住友生命グループの構成

住友生命グループは、生命保険業・少額短期保険業・保険関連事業・資産運用関連事業等、国内外の様々な子会社・関連法人等により構成されています。



## グループ経営管理体制

住友生命では、「グループ経営管理基本方針」を策定しています。グループの経営管理会社として、経営方針および内部統制基本方針に基づき、子会社等の所在法域の制度や市場環境、事業内容に応じた自律的な経営管理体制の構築を適切に支援し、効率的な管理を実施することにより、グループ全体としての経営管理体制の高度化を図っています。

2023年度にシングライフを完全子会社化したことに伴い、日本の相互会社として初めて国際的に活動する保険グループであるIAIGに指定されました。グループベースのガバナンスを強化する観点から、内部統制システムの整備についての検討を進め、グループ経営管理のさらなる高度化を進めていきます。

## 【Topic】 グループシナジーの発揮に向けた取組み ～3S サミット 開催～

2024年10月に、シメトラおよびシングライフと当社の3社で「3Sサミット」を開催しました※。このサミットは、Vision2030の実現に向けた重要な議論の機会として実施したもので、CEO、CFOをはじめとする両社の主要メンバーが来日しました。「3S」という名称は、シメトラ、シングライフ、住友生命の3社がSから始まる社名を持つことに由来しています。

サミットでは、両社の経営幹部と当社の役員とのセッション、普段両社とコミュニケーションをとっている部門とのミーティングが実施され、今後の戦略等についてフェイストゥフェイスで議論することで、お互いの理解を深めることができました。

また、世界中の保険会社が共通して抱えるDX（デジタル・トランスフォーメーション）の課題について、トップレベルのパネルディスカッションも行いました。3社でのディスカッションは、各社の異なる視点を理解する良い機会となり、グローバルな中での当社の立ち位置や各社の強みがより明確になりました。



ストラテジーミーティングの様様



パネルディスカッションの様様

今後も、グローバルな保険会社グループとして、世界中のお客さまのウェルビーイングに貢献するために、各国でビジネスを展開するだけでなく、グループ会社間でのコミュニケーションを通じ、各社の強みを持ち寄り、グループ全体で連携してシナジーを生み出すことで、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」に向けて、取り組んでいきます。



左から高田社長、Tommie Brooks CFO（シメトラ）、Margaret Meister CEO（シメトラ）、Pearlyn Phau CEO（シングライフ）、Sumit Behl CFO（シングライフ）、角副社長

※ 2025年度は10月15日から16日にかけて米国ワシントン州ベルビューにてシメトラ・シングライフと「3 S サミット」を開催しました。


# コンプライアンス

お客さまの信頼にお応えし続けていくため、コンプライアンス推進体制を構築しています。

## コンプライアンスの基本認識

当社では、お客さまの信頼にお応えし続けていくという経営の基本をより強固なものとしていくため、コンプライアンスを重要な経営課題と捉え、以下のコンプライアンス推進体制を構築しています。

### コンプライアンスに関する基本方針・規程

当社では、生命保険事業を通じて社会公共の福祉に貢献するという使命を果たすべく、経営の基本理念である「[経営の要旨](#)」ならびに住友生命グループ各社および役職員一人ひとりが実践していく指針を定めた「[住友生命グループ行動規範](#) 」に則り誠実に業務を遂行しています。

さらに、コンプライアンスに関する基本方針を明確化するため、その推進に関する基本的事項を定めた「グループ法令等遵守方針」および「法令等遵守方針」「保険募集管理方針」を制定し、これに基づきコンプライアンス推進体制を整備しています。

また、全社におけるコンプライアンスを実現させるため、具体的な実践計画としてコンプライアンス・プログラムを策定しています。

#### 諸環境を踏まえた、2025年度コンプライアンス・プログラムの基本方針

- ◆ 誠実な業務遂行に基づく、よりよい企業文化の定着と行動化
  - ・ 「信用・信頼」、「誠実さ」等の共通理念をふまえたお客さま本位の業務運営を重視する風土の定着
  - ・ 募集ルールの周知徹底を通じた適切な判断・行動の定着
- ◆ リスクにフォーカスした予兆把握・未然防止態勢に基づく不祥事故等の抑制
  - ・ コンプライアンス・リスク管理態勢レベルアップの視点を踏まえた支社コンプライアンス運営の推進および不祥事故の未然防止態勢のレベルアップ
  - ・ 情報リスク管理に対する意識向上および顧客情報保護体制の維持・強化
- ◆ グループ運営体制、法令、人財共育等、諸環境の変化への適切なコンプライアンス対応
  - ・ 国内・海外グループ会社を含めた管理体制の高度化
  - ・ 行政等の動向に則したマナー・ローンダリング対策強化
  - ・ 全社に向けたコンプライアンス知識のレベルアップや管理者層などに対象を絞った教育の充実

## コンプライアンスを重視した企業風土の醸成

コンプライアンスを重視した企業風土の醸成とその徹底を図るべく、コンプライアンスに関する基本的な考え方や個々の業務に関し特に留意すべき事項等をまとめた「コンプライアンス・マニュアル」および「保険募集コンプライアンス・マニュアル」を策定し、全役職員への徹底を図っています。

コンプライアンスに関する研修を幅広く実施しているほか、イントラネットやデジタルツール等を活用したコンプライアンス教育も定期的・継続的に行っています。

また、2023年度よりコンプライアンス教育重点取組月間を年に1回設定し、さらなるコンプライアンス意識の向上を図っています。

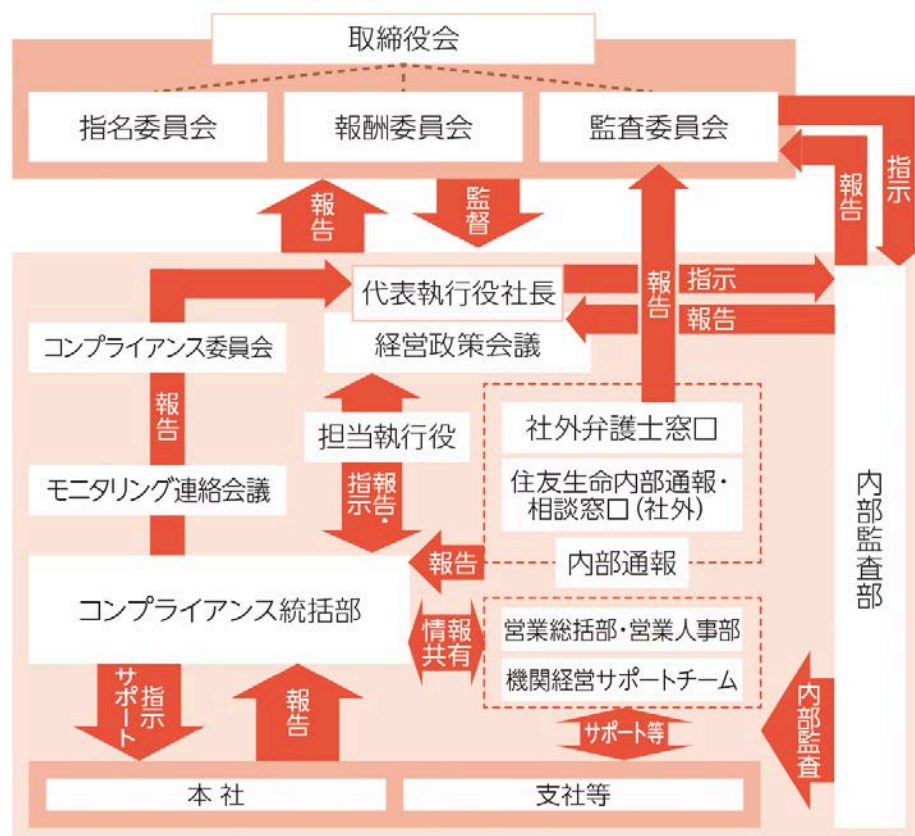
## コンプライアンス推進体制

当社では、全社のコンプライアンスを推進するため、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会は、下部組織であるモニタリング連絡会議を通じて、個別課題等のモニタリング・分析状況等について報告を受け課題解決に向け審議しています。

また、全社のコンプライアンスを統括する組織としてコンプライアンス統括部を設置しています。コンプライアンス統括部では、上記個別課題への取組みに加え、会社全体の法令等遵守状況を取締役会等へ報告し、業務運営に必要な指示を受けています。さらに販売部門におけるコンプライアンス機能強化として、支社・支部のマネジメントサポートを目的とする「機関経営サポートチーム」を支社における販売促進運営を統括する組織である営業総括部に設置しています。

このような取組みを機能させるため、本社各部門および各支社はコンプライアンス取組計画を策定し、年度計画を通じたコンプライアンス推進に努めています。また、各支社においては、支社コンプライアンス委員会を中心とした自律機能の発揮にも力を入れています。当社では、このように経営主導の下、全社一丸となったコンプライアンスに対する取組みを行っています。

### コンプライアンス推進体制



## 内部通報制度

当社では法令・規定に違反する行為の早期発見と是正を図るため、退職者を含む役職員等から受け付ける内部通報・相談窓口を設置しています。内部通報制度の実効性を高める観点から、通報者が通報を理由として不利益な取扱いを受けないことを明確に定め、電話やWeb等で受け付ける通報・相談窓口に加え、社外弁護士窓口を設置するなど、安心して通報できる環境の整備に取り組んでいます。

2024年度は、386件の内部通報・相談を受け付けました。受け付けた通報・相談に対しては、各組織に配置されたコンプライアンス・オフィサーの指揮のもと、通報者保護・守秘義務を徹底のうえ、事実確認および必要に応じた是正措置を実施しています。また、通報受付時点の通報内容および調査終了時に判明した事実に基づく分析を実施し、コンプライアンスのさらなる推進に活用しています。

## 贈収賄防止の取組み

近年、各国で贈収賄防止の機運が高まっており、国内のグローバル企業ではグループベースでの贈収賄防止を掲げる会社が一般的になっています。住友生命グループでも、グループ全体で贈収賄防止に取り組んでいます。

住友生命においては、「贈収賄防止規程」を策定し、以下のルール等を定めています。

### 【役職員が遵守しなければならないルール】

ルール	趣旨等
①贈賄・収賄は禁止	「贈賄罪」「背任罪」などで罰せられる可能性が高い類型。
②利害関係のある国家公務員等への接待・贈答等は禁止	国家公務員倫理法では、住友生命と利害関係のある国家公務員等への接待・贈答等が禁止されている。 (例：住友生命事業の許認可に関係する金融庁職員への接待・贈答等は禁止)
③過度な接待・贈答等は禁止	贈賄・収賄に該当しなくても、通常の社交儀礼の範囲を超える接待・贈答等を供与したり受領したりすることは行動規範を踏まえ禁止する。
④第三者（委託先等）の適切な管理	第三者（委託先等）が住友生命との契約に関連して贈賄を行わないよう、適切に管理する。
⑤賄賂の要求への適切な対応	公務員等に賄賂を要求された場合は、直ちにコンプライアンス統括部へ報告し、適切な対応を図る。 (必要に応じて弁護士との連携など)

## フリーランス向け相談窓口

当社では、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」等に基づき、当社から業務委託を受けているフリーランス（特定受託事業者）向けのハラスメントに関する相談窓口を設置しています。ご相談内容に関しましては、プライバシーを保護しつつ事実確認等を実施のうえ、適切に対応してまいります。ご相談いただいたことを理由として不利益な取扱いを受けることはありません。

### ■ ご相談窓口 ■

<郵送先>

〒104-8430 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲

「住友生命 フリーランス向けの相談窓口（総務部）」行

※氏名（企業名）、連絡先住所、電話番号、および住友生命の担当部署（部、室、支社、支部など）、担当者名、ご相談内容を記載願います

※保険契約のお手続き等に関連するご相談・お申し出は対象外です。

## 個人情報保護に関する考え方

当社は、お客さまの個人情報は、当社が業務上必要な範囲でお預かりしたお客さまの大切な財産であると認識しており、「個人情報の保護に関する法律」等を遵守して、適正に取り扱っています。

### 基本方針

当社では、まず、「住友生命グループ行動規範」においてお客さま情報を厳正に管理することをすべての役職員の行動指針として定め、さらに、お客さま情報の漏えいを防止し、適切な管理を確保するための基本方針として「顧客情報等管理方針」を制定し、お客さまの個人情報保護を推進しています。

また、個人情報を適正に収集させていただくことや、当社における個人情報の利用目的を特定し、この利用目的を達成するために必要な範囲に限って個人情報を取り扱うことを徹底するなど、「個人情報の保護に関する法律」等にも確実に対応しています。

これらの個人情報保護に関する方針や取組みは、「[個人情報保護に関する基本方針](#)」としてまとめ、当社ホームページ等で公表しています。

### セキュリティの徹底

当社では、雇用契約時等において個人情報に関する非開示契約を締結する等、役職員の守秘義務を明確にしたうえで、個人情報にアクセスできる者を業務上必要最小限の範囲の者に限定しています。

例えば、営業職員が使用する携帯端末や個人情報を管理するオンラインシステム等について、ID・パスワード等による本人識別・認証を確実に実施するとともに、アクセスできる個人情報の範囲についても、業務に応じて適切なコントロールを実施する等、アクセスの厳正管理を実施しています。

また、外部からの不正アクセス等を防止するための各種の安全管理措置も講じています。

このように、個人情報を安全に管理するため、必要かつ適正なセキュリティ対策を講じています。



## 適切かつ迅速なお客さま対応

---

当社は、個人情報の取扱いに関するお客さまからのご照会、ご意見・ご要望には適切かつ迅速に対応いたします。  
お客さまから、ご自身に関する情報の開示・訂正のご請求をいただいた場合には、ご本人であることを慎重に確認させていただいた上で、特別な理由がない限り回答・訂正させていただきます。

## 反社会的勢力への対応

### 反社会的勢力に対する基本方針

---

住友生命では、「住友生命グループ行動規範」、「内部統制基本方針」および「反社会的勢力対応方針」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して断固たる態度で組織的に対応し、同勢力との関係を遮断し排除すること」を反社会的勢力対応の基本方針として定めています。また、その細目として「反社会的勢力対策規程」を制定しています。

### 反社会的勢力への対応

---

住友生命では、「反社会的勢力対応方針」において、総務部を反社会的勢力対応の全社的な統括部門と定め、具体策の策定・実行、役員への教育・啓発等を行っています。

また、総務部が反社会的勢力に関する情報を一元的に管理し、その情報を活用して、警察・暴力追放運動推進センター・弁護士等の外部専門機関と連携のうえ、同勢力との関係遮断および排除に取り組んでいます。反社会的勢力から不当要求など何らかの接触があった場合には、統括部門である総務部に迅速かつ適切に報告・相談が行われ、また、経営陣の適切な指示・関与のもと対応を行っています。

### 保険約款への暴力団排除条項の導入

---

2012年4月から生命保険約款への暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力であることが判明した場合に契約の解除を可能にすることで、企業の社会的責任として反社会的勢力との関係を遮断し、同勢力を排除する取組みを強化しています。

## 人権の尊重

当社は、「社会公共の福祉に貢献する」というパーパス（存在意義）のもと、「サステナビリティ経営方針」等の経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針のひとつとして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範の理念にそって「住友生命グループ人権方針」を定めており、事業活動のすべてのプロセスに関わるステークホルダーの人権尊重の取組みを通じて、健康で心豊かな社会づくりに貢献することを目指しています。さらに、サステナビリティ重要項目（マテリアリティ）への対応として人権への取組みを推進し、社会に責任ある企業グループとして社会・環境課題の解決に向けて積極的な役割を果たすことで、持続可能な社会の実現に寄与していきます。

また、「差別はしない、させない、許さない」の基本理念のもと、差別や偏見のない真に人権が尊重される社会の実現に向けて、役職員一人ひとりが人権尊重の意義や重要性を理解し、豊かな人権感覚を持って行動に結び付けていくことを重視した「人権を尊重する職場風土づくり」の取組みを推進しています。

○ 「サステナビリティ経営方針」については、[こちら](#)  をご覧ください。

○ 「住友生命グループ人権方針」については、[こちら](#)  をご覧ください。

## 推進体制

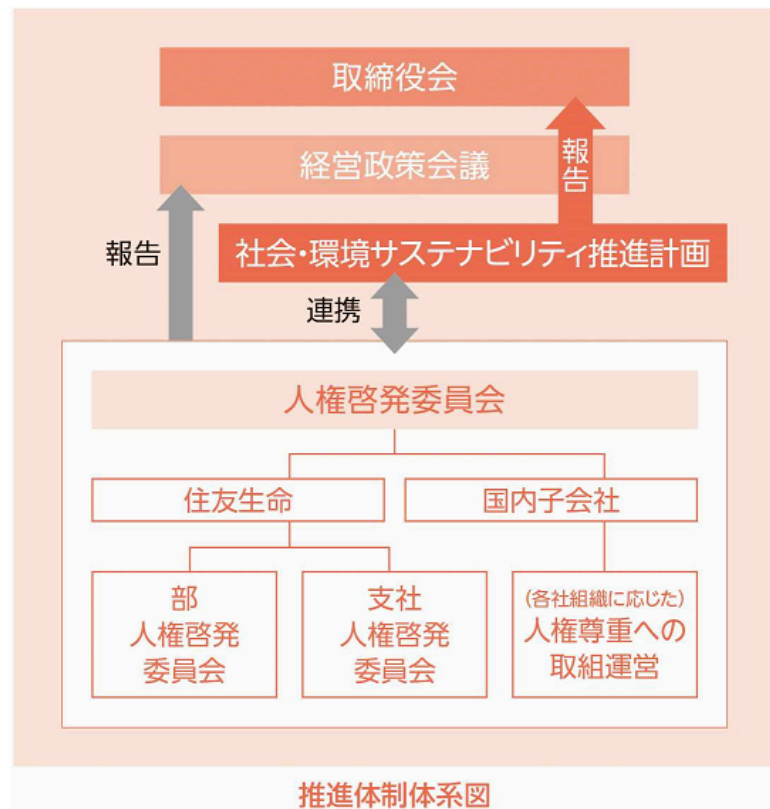
当社は、人権啓発委員会において「住友生命グループ人権方針」に基づく人権運営に関する取組計画を決定し、当社および子会社における人権尊重の取組みを推進しています。

取組計画の推進にあたっては、本社をはじめとするすべての所属（部・支社）に人権啓発委員会を設置し、取組計画に基づく実施状況等の確認を行うとともに、各所属における人権啓発の取組みを推進しています。また、国内子会社においても、年度計画に則り各社の組織に応じた運営にて人権尊重の取組みを推進しています。

本委員会で決定した人権運営に関する取組計画ならびに取組状況については、定期的に経営政策会議へ報告するとともに、社会・環境サステナビリティ推進計画の取組状況として取締役会に報告を行う体制としています。



## 推進体制体系図



## 人権デュー・ディリジェンスへの取り組み

当社は、「住友生命グループ人権方針」に基づいて、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを実施しています。サプライチェーンを含めた事業のすべての領域に関わる人権リスクについて、その蓋然性および深刻度を評価し、その中から優先して取り組むべき課題（以下、優先課題）を特定し、リスクの未然防止・改善策に取り組んでいます。

またサプライチェーンに対しては、人権尊重をはじめとした各種取組状況を確認するための活動を推進しています。




## 人権リスク評価への取組み

2023年度に実施した人権リスク評価の取組みにおいては、住友生命グループ（住友生命および国内子会社）として人権リスクの洗い出しを行い、人権への負の影響の特定・評価を実施した結果、下表のとおりグループベースの優先課題を特定したうえで、優先課題に対する未然防止・改善策を策定いたしました。なお、人権リスクの洗い出しおよび負の影響の特定・評価は、原則として3年に一度、定期的に見直しを行います。

### 優先課題の未然防止・改善策



優先課題	リスク例	主な未然防止・改善策	主なステークホルダー
過剰・不当な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別の事情なしに外部委託先・代理店・取引先および従業員に対して長時間労働をさせるリスク</li> <li>・ 外部委託先・代理店・取引先において不適切な労働時間等管理が発生するリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過剰・不当な労働時間を強要しないよう、従業員に対して「住友生命グループ行動規範」の実践を徹底している。</li> <li>・ 「取引活動におけるガイドライン」において人権尊重、法令および社会規範の遵守を宣言するとともに、ステークホルダーに対して同ガイドラインへの理解と協力を求めている。</li> </ul>	従業員 ビジネスパートナー
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員に対する各種ハラスメントが発生するリスク</li> <li>・ 従業員による各種ハラスメントが発生するリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カスタマーハラスメントに対して、被害防止のために組織的な対応を実施している。</li> <li>・ 各種マニュアルや研修等を通じて、従業員によるハラスメントの未然防止を図るとともに、内部通報・相談窓口の周知を行っている。</li> </ul>	従業員 お客さま ビジネスパートナー
不適切・不十分な労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社グループの事務所内の不十分な労働環境整備により労働災害につながるリスク</li> <li>・ 投融資先における不十分な労働環境整備により労働災害が発生するリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 衛生管理者・産業医による点検および職場環境の整備・改善を通じて、従業員の健康被害・労働災害の未然防止を図っている。</li> <li>・ 投融資先について労働環境に懸念が見受けられる場合には対話の機会等を通じて適宜確認している。</li> </ul>	従業員 投融資先

優先課題	リスク例	主な未然防止・改善策	主なステークホルダー
プライバシーの侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の誤った対応によりお客さま情報・個人情報が流出するリスク</li> <li>・外部委託先・代理店・取引先における不適切な情報管理によりお客さま情報・個人情報が流出するリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令等に則り安全管理措置を講じるとともに、お客さま情報・個人情報の漏えい防止に向けて従業員に対して定期的な研修等を実施している。</li> <li>・「取引活動におけるガイドライン」において情報管理を含む法令等の遵守を宣言するとともに、ステークホルダーに対して同ガイドラインへの理解と協力を求めている。</li> </ul>	お客さま ビジネスパートナー
ジェンダーに関する人権問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員がジェンダーに関する差別的行動・言動を行うリスク</li> <li>・お客さまに交付する書面や広報活動等においてジェンダーに関する不適切な表記が発生するリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員向けに各種マニュアルやハンドブックを整備するとともに、研修等においてジェンダーを含めた多様性についての理解促進を図っている。</li> <li>・社内規定等を設けて不適切な表記の排除を図るとともに、社内組織および社外弁護士の審査等によりお客さまあて帳票等のチェックを実施している。</li> </ul>	従業員 お客さま ビジネスパートナー
差別	<ul style="list-style-type: none"> <li>・属性や雇用形態等を理由として、従業員が特定個人を事実上、直接的または間接的に不利な立場に置くリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「住友生命グループ行動規範」および「住友生命グループ人権方針」において差別の禁止を規定するとともに、定期研修等を通じて従業員への周知・教育を実施している。</li> </ul>	従業員 お客さま ビジネスパートナー

- 「住友生命グループ行動規範」については、[こちら](#) をご覧ください。
- 「住友生命グループ人権方針」については、[こちら](#) をご覧ください。
- 「取引活動におけるガイドライン」については、[こちら](#) をご覧ください。

## サプライチェーンに対する取組み

当社および子会社は「取引活動におけるガイドライン」を制定し、人権尊重に関連する領域も含めた、委託先の各種取組状況について、定期的に確認しています。

- 「取引活動におけるガイドライン」については、[こちら](#)  をご覧ください。
- また、当社は関係閣僚（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省および内閣官房副長官）と日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、これを公表しています。[こちら](#)  をご覧ください。

## 社外からの相談窓口の設置


当社および国内子会社、財団の事業活動に起因して、当社および国内子会社、財団以外の関係者が人権尊重に反する行為を受けた、もしくはそれらの恐れのある行為があった場合にご相談いただく窓口を設置しています。

ご相談内容に関しましては、事実確認等を実施のうえ、適切に対応してまいります。

### ■ ご相談窓口 ■

外部機関であるダイヤル・サービス社のWEBフォームにて相談受付を行っています。

以下のURLにアクセスしてください。

URL：<https://www.dial-soudan.jp/cp/sumitomojinken/>   
 (ユーザーID：sumitomojinken      パスワード：jinken01)

※インターネット24時間365日受付しております。

※保険契約のお手続き等に関連するご相談・お申し出は対象外です。

※当社および国内子会社、財団内の関係者からの相談は、対象外です。「内部通報・相談窓口」を利用してください。

## 人権啓発教育の取組み

入社時研修、人権啓発リーダー育成研修、管理職研修等対象層に応じたきめ細かな人権啓発・研修を行うとともに、全職員を対象とした人権定例研修、毎月の「人権を考える日」運営、「人権啓発標語」への応募勸奨など一人ひとりの人権意識高揚につながる取組みを推進しています。

研修テーマとして、「同和問題」「障がい者の人権」「外国人の人権」をはじめとして「ハラスメントの未然防止」「LGBTQ+への理解促進」等、グループベースの優先課題を中心に、多様化する人権課題への対応に取り組んでいます。

# 個人情報保護に関する基本方針

当社（住友生命保険相互会社）は、個人情報の保護が個人の生命・身体・財産の安全に関わる重要な問題であることを深く認識し、個人の権利・利益の保護およびお客さまの信頼を第一に考え、「個人情報の保護に関する法律」（以下、『個人情報保護法』）、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下『番号法』）、その他の法令・ガイドラインや一般社団法人生命保険協会の指針を遵守して、機密性・正確性を保持する等、個人情報を適正に取り扱ってまいります。

[『当社の概要はこちら』](#)

## 1. 個人情報の利用目的

当社は、個人情報を以下の目的を達成するために必要な範囲にのみ利用させていただき、それ以外の目的には利用いたしません。

- 各種保険契約のお引受け、ご継続・維持管理、保険金・給付金等のお支払い
- [関連会社・提携会社](#)を含む[各種商品・サービスのご案内・提供](#)（※）、ご契約の維持管理
- 当社業務に関する情報提供・運営管理、商品・サービスの充実
- その他保険に関連・付随する業務（※）

（※）お客さまの取引履歴やウェブサイトの閲覧履歴、グループ会社等から取得した情報等を分析して、お客さまのニーズにあった各種商品・サービスに関する広告等の配信等を行うことを含みます。

※[お客さま別の利用目的の例示](#)

ただし、マイナンバー（個人番号）につきましては、以下の目的の範囲内で利用させていただきます。

- 保険取引に関する支払調書作成事務
- 報酬、料金等の支払調書作成事務
- 不動産の使用料等の支払調書作成事務
- その他、当社が法令に基づいて行う個人番号関係事務等

[『利用目的が法令により限定されている場合についてはこちら』](#)

[『従業員等の個人情報の利用目的はこちら』](#)

## 2. 個人情報の収集方法

当社は、上記の利用目的を達成するために必要な範囲で、お客さまの住所・氏名・生年月日・性別・職業・健康状態等の個人情報を、申込書・請求書・アンケート・お客さまからのWeb等の画面へのデータ入力等の適正な手段で収集させていただきます。

### 3. 個人データの提供

当社は、個人データを機密情報として厳正に管理し、次の場合を除き、直接・間接を問わず、第三者に提供いたしません。

- a. あらかじめ本人の同意を得た場合
- b. 個人情報保護法、番号法、その他の法令に基づく場合
- c. 個人情報保護法に従ってお客さまの個人情報の共同利用を行う場合

[『共同利用を行う場合の詳細はこちら』](#)

- d. 適切な安全管理に基づいて、上記の利用目的を達成するために必要な範囲で、生命保険に関わる確認業務、情報システムの保守、運送、印刷等の各種業務において、個人情報の取扱いの一部または全部を外部委託する場合があります。外部委託を行う場合、外部委託先における個人情報の安全管理について適切に監督します。
- e. その他個人情報保護法に基づきお客さまの個人情報を提供することが認められている場合。

お客さまの個人番号については、番号法で認められた場合を除き、第三者に提供いたしません。

### 4. 個人データの安全管理措置

- a. 当社は、漏えい・滅失・毀損・不正アクセスの防止その他の個人データ（当社が取得し、または取得しようとしている個人情報であって、個人データとして取り扱われることが予定されているものを含む。以下、本安全管理措置の項目における「個人データ」には、当該個人情報も含む）の安全管理のために、適正な情報セキュリティを確立し、必要かつ適切な措置を講じてまいります。
- b. 当社は、個人データの安全管理に関し、取得・利用・保管・送付・廃棄等、管理段階ごとに社内規定を整備のうえ、定期的に教育する等により、従業員に周知徹底いたします。
- c. 当社は、個人データの取扱いに関する責任者を設置するとともに、法令に違反している事実又は兆候を把握した場合の責任者への報告連絡体制を整備いたします。
- d. 当社は、個人データの取扱いを委託する場合には、適切な委託先を選定するとともに、委託先の義務と責任を契約により明確にする等、委託先において個人情報が安全に管理されるよう適切に監督いたします。
- e. 当社は、外国にある第三者に個人データを提供する場合には、適切な提供先を選定するとともに、提供先の義務と責任を契約により明確にする等、提供先において個人情報が安全に管理されるために必要な措置を講じてまいります。また、提供先の所在国における個人情報の保護に関する制度を把握した上で適切に安全管理措置を実施いたします。

※なお、当社が外国にある第三者に個人データを提供する場合の提供先の国名等の情報については、[こちら](#)（当社が外国にある再保険会社に個人データを提供する場合の提供先の国名等の情報については、[こちら](#)）をご覧ください。また、当社が外国にある第三者に個人データを提供する場合に当該第三者が講じる安全管理措置や提供先の国名、制度等に関する情報提供をご希望の場合には、以下にお問合せください。

お問い合わせ先

[スミセイコールセンター](#)

- f. 個人データの安全管理措置は、定期的に見直し、改善してまいります。

## 5. 個人情報の取扱いに関するご照会およびご意見・ご要望の窓口

当社は、個人情報の取扱いに関するご照会およびご意見・ご要望に適切かつ迅速に対応いたします。

下記のくお問合わせ先>までお申し出ください。

お問合わせ先

[スミセイコールセンター](#)

## 6. 個人情報保護法に基づく保有個人データの開示等に関するご請求

個人情報保護法に基づく保有個人データの利用目的の通知、開示（第三者提供記録の開示を含みます。）、訂正、利用停止または削除等に関するご請求については、下記のくお問合わせ先>までお申し出ください。なお、利用目的の通知、開示請求については別途ご案内する所定の手数料をいただきます。

お問合わせ先

[スミセイコールセンター](#)

## 7. 当社が対象事業者となっている認定個人情報保護団体について

当社は、認定個人情報保護団体である一般社団法人生命保険協会の対象事業者です。同協会では、対象事業者の個人情報の取扱いに関する苦情・相談を受け付けております。

（一社）生命保険協会 生命保険相談所

ホームページアドレス：<https://www.seiho.or.jp> 

※[再保険を行う場合の個人データのお取扱いについてはこちらをご覧ください。](#)

※[当社の企業保険商品にご加入のお客さまはこちらをご覧ください。](#)

※本方針は個人情報保護法、その他関係法令、ガイドライン等に基づき当社ホームページで継続して公表しております。

本方針は今後の安全管理上の技術向上などを反映し適宜変更する場合があります。変更内容はホームページ上で公表いたします。

# リスク管理

誠実な業務遂行、健全な財務基盤の確保のため、適切なリスクコントロールを行うことを基本としています。

## 基本認識

住友生命では、健全な財務基盤を確保し、ご契約いただいたお客さまに保険金等を確実かつ適切にお支払いするため、経営を取り巻くさまざまなリスクを把握・分析し、適切なリスクコントロールを行っています。具体的には、「保険引受リスク」「流動性リスク」「資産運用リスク」「オペレーショナル・リスク」等、それぞれのリスク特性に応じたリスクコントロールを行っており、リスク管理態勢の整備・高度化にも取り組んでいます。

## リスク管理体制

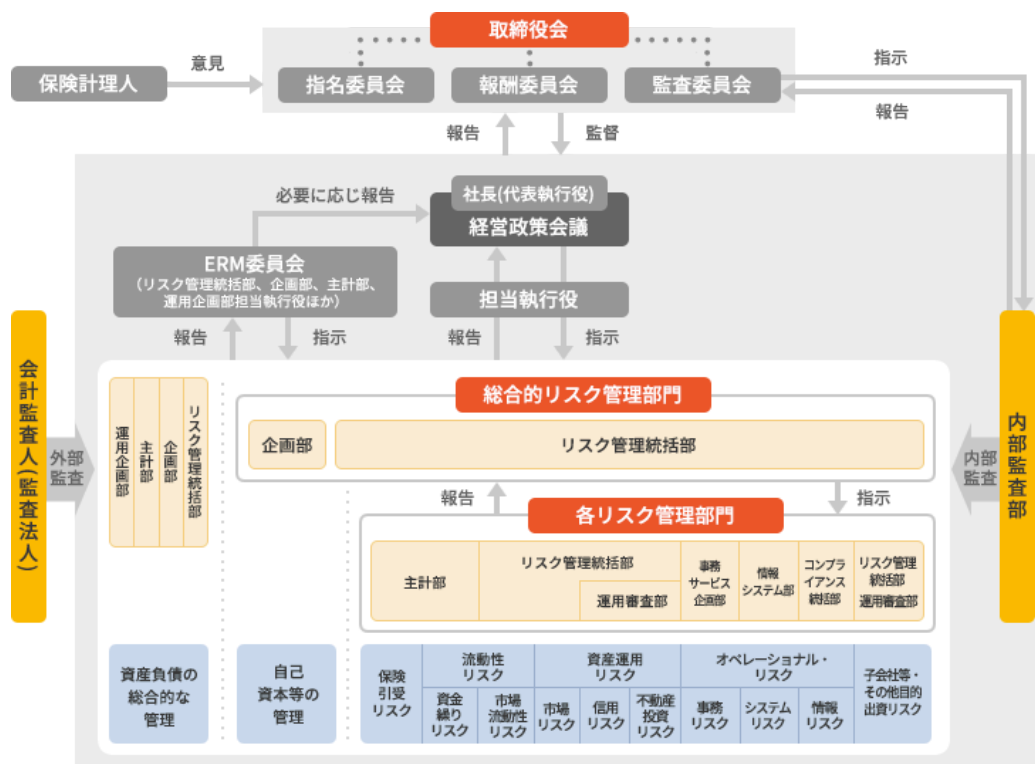
取締役会等は、リスク管理方針等に基づき、リスク状況について報告を受け、統合的リスク管理態勢の実効性の評価、問題点等の検証を行っています。

リスク管理統括部と各リスク管理部門は、リスク管理方針等に基づき、適切に連携し、本社、支社、子会社等および外部委託先の各リスクを管理する態勢としています。

また、ERM\*委員会は、各種リスク状況を適切にモニタリングし、リスク管理に関する部門横断的な課題対応やERMの経営への活用等について審議を行っています。

さらに、リスク管理について内部監査や外部監査による検証を受けることで一層の適切性・有効性の確保を図っています。

\*Enterprise Risk Management の略



※上記リスクのほか、コンダクトリスク、人的リスク、有形資産リスク、風評リスク、子会社等リスク、変額最低保証リスクについて、リスク管理を実施しています。



## 統合的リスク管理

様々なリスクを全社的な観点から統合的に評価し、経済価値ベースで自己資本等と比較するなど、グループ全体も含めリスク状況を適時適切にモニタリングすること等を通じて、事業全体としてリスクをコントロールする統合的リスク管理・運営を行っています。

また、統合的リスク管理の枠組みを支えるリスク文化の醸成に努めています。

統合的リスク管理等の取組み状況は、ORSA\*レポートとして体系的に取りまとめ、統合的リスク管理の高度化等に活用しています。

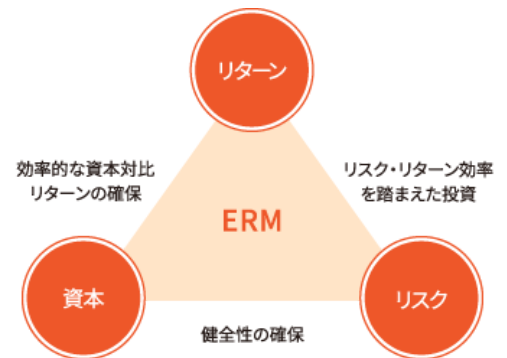
\*Own Risk and Solvency Assessment の略

＞ [リスク管理に関する詳細はこちら](#) 

## ERM経営の推進

「スミセイ中期経営計画2025」では、「ERM経営の推進」を、当社のサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）の一つである「サステナビリティを支える経営体制」に対する取組項目の一つと位置づけています。

＞ [ERM経営の推進に関する詳細はこちら](#) 



## 社会からの評価・イニシアティブへの参画

### 社外評価・表彰



「ALB Japan Law Awards 2025」「Japan In-House Team of the Year」を受賞(2025年)



内閣府主催 第7回日本オープンイノベーション  
大賞「スポーツ庁長官賞」を受賞(2025年)



第1回「社会インパクトリーダー賞」  
大賞を受賞（2024年）



「グッドキャリア企業アワード 2024」  
大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞（2024年）



“住友生命「Vitality」”が  
「WELLBEING AWARDS」  
にて「モノ・サービス部門グランプリ」を受賞  
(2023年)



健康経営優良法人2025（大規模法人部門）  
～ホワイト500～  
に8年連続で認定（2025年）



「第4回 日本サービス大賞」  
「優秀賞」「審査員特別賞」をW受賞（2022年）



「PRIDE指標2025」  
8年連続でゴールドを受賞（2025年）



「令和3年度 消費者志向経営優良事例表彰」  
消費者庁長官表彰を受賞（2021年）



“住友生命「Vitality」”が  
「ソーシャルプロダクツ・アワード2021」  
にて「審査員特別賞」を受賞（2021年）



“住友生命「Vitality」”が  
神奈川県「ME-BYO BRAND」  
に認定（2019年3月受賞）



「女性が輝く先進企業表彰」  
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰を受賞  
（2018年度）



「2018年日経優秀製品・サービス賞 最優秀賞 日経ヴェリタス賞」  
を受賞（2018年）（5回目）



「第7回健康寿命をのばそう！アワード（生活習慣病予防分野）」  
厚生労働大臣最優秀賞を受賞（2018年）



「プラチナくるみんプラス」  
の認定を取得（2023年）



「イクメン企業アワード2014」  
にて「特別奨励賞」を受賞（2014年）



厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」  
推進企業部門・ファミリーフレンドリー企業部門  
の両部門にて、「厚生労働大臣優良賞」を受賞（2  
010年度、2014年度）



「ダイバーシティ経営企業100選」  
を受賞（2013年度）



「第7回ワーク・ライフ・バランス大賞」  
優秀賞を受賞（2013年度）



「2010年につけい子育て支援大賞」  
当時保険業界初の受賞（2010年）

## イニシアティブへの参画


**国連グローバル・コンパクト（U  
NGC）**

- ・人権、労働、環境、腐敗防止の4分野からなる10原則を遵守・実践するイニシアティブ。
- ・2008年7月から参加。


**責任投資原則**

- ・2006年に国際連合が提唱した投資原則で、機関投資家等に対し、ESGの観点を投融資の意思決定プロセスに組み込むこと等を求める原則。
- ・2019年4月に署名済。


**気候関連財務情報開示タスク  
フォース**

- ・2015年12月にFSBが設置した、民間主導のタスクフォース。2017年6月に企業が任意で行う気候関連のリスク・機会等に関する情報開示のフレームワークを示した最終報告書（TCFD提言）を公表。
- ・2019年3月にTCFD提言への賛同を表明。

**ISSBの気候基準への賛同**

- ・International Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会。以下、「ISSB」）が「国連気候変動枠組条約第28回締約国会議」において公表した気候関連開示基準に関する声明について、賛意を表明しています。
- ・2023年11月に賛同。

**Net-Zero Asset Owner Alliance  
（AOA）**

- ・国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP）と責任投資原則（PRI）主導の下、2019年から活動する国際イニシアティブ。アセットオーナーが連携し、気温上昇1.5℃以内に抑制するパリ協定の目標達成を目指す。
- ・2021年10月に加盟。


**GXリーグ**

- ・2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）に取り組み、持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学と共に協働するイニシアティブ
- ・2023年4月に加盟。

## GX推進機構

- ・官民でGX（グリーントランスフォーメーション）を推進する中核機関として、金融支援業務やカーボンプライシングなど脱炭素に向けた経済移行を推進する機構
- ・2024年7月に出資。



## JSI

- ・アセットオーナーと運用機関等の業界関係者との間の実務的な課題に関する意見交換、情報共有および対応策等の検討を業界横断的に実施することを目的として2019年11月に設立されたイニシアティブ。
- ・発足当初から参加。



## 21世紀金融行動原則

- ・2011年10月に持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針としてまとめられた。正式名称は「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」。
- ・2020年11月署名済。



## Climate Action 100+

- ・企業とのエンゲージメント活動を通じて、温室効果ガス排出量の削減等を求めるイニシアティブ。
- ・2020年12月に署名済。



## CDP

- ・世界の主要企業に対し、気候変動、水、森林等に関する情報開示を促すとともに、協働エンゲージメントを行うイニシアティブ。2000年に設立。
- ・2020年12月に署名済。



## PCAF

- ・2015年に発足した資産ポートフォリオの温室効果ガス排出量の測定・開示方法の標準化を目指すイニシアティブ。
- ・2021年9月に署名済。

## インパクト志向金融宣言

- ・金融を通じて環境や社会の課題解決を目指す金融機関が協同でインパクト投資の実践および推進すること等を目的として2021年11月に発足した国内イニシアティブ。
- ・2022年4月に加盟。



## TNFDフォーラム

- ・生物多様性の開示基準フレームワークを策定するTNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）の活動を支援する団体。
- ・2022年9月に加盟。

## Nature Action 100



- ・2022年12月開催のCOP15にて発表された国際イニシアティブ。自然資本への依存が大きいグローバル100社を特定し、自然資本・生物多様性に対する目標やガバナンスなどの重要項目について、企業の取組みを後押しするため、協働エンゲージメントを実施。
- ・2024年2月に加盟。

## Spring



- ・2023年10月、PRIの年次総会“PRI in Person”において設立が発表されたPRI主導の国際イニシアティブ。自然資本・生物多様性に関する課題の中で特に森林破壊等をテーマとし、課題解決に向けた企業の取組みを後押しするため、協働エンゲージメントを実施。
- ・2024年2月にSpringの活動を支援する「エンドーサー」として加盟。

経団連生物多様性宣言  
イニシアティブ

- ・経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）の趣旨に賛同し、来に向けた生物多様性への取組みを掲載しています。
- ・2020年12月に署名済。

## 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）

- ・多様な企業が共同で研究を進めることにより、単独の企業活動のみでは成し遂げられない成果を生み出し、真に国内外の生物多様性の保全に貢献することを目指すイニシアティブ
- ・2024年5月にネットワーク会員として加盟。

## Plastics Smart



- ・2018年に環境省がスタートさせたプラスチックごみのポイ捨て撲滅を徹底し、分別回収、排出抑制、リサイクル・リユースなどの推進する取組み。
- ・2020年12月に加盟。



## 循環経済パートナーシップ(J4CE)

- ・循環経済への流れが世界的に加速化する中で、循環経済への更なる理解醸成と取組みの促進を目指して、官民連携を強化することを目的としている。
- ・2021年に加盟。

In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**  
Established by UN Women and the  
UN Gender Compact Office

### 女性のエンパワーメント原則

- ・ 2010年3月に国連と企業の自主的な盟約の枠組みであるUNGCとUNIFEM（現UN Women）が共同で策定した企業の行動原則で、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則。
- ・ 2020年9月に署名済。



### 「The Valuable 500」

- ・ 2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した世界的ムーブメントであり、ビジネス、社会、経済において、障がい者が自らの潜在的な価値を発揮できるよう、ビジネスリーダーが改革を起こすことを目的している。
- ・ 2020年9月に加盟。



### Advance

- ・ 2022年5月にPRI（責任投資原則）事務局主導の下で開始された5年間のプロジェクトであり、機関投資家が協働エンゲージメントを通じて、国内外の企業等に対して、主に人権に係る社会課題の解決を働き掛けるイニシアティブ。
- ・ 2022年12月にAdvanceの活動を支援する「エンダーサー」として署名。



### サステナビリティデータ標準化機構

- ・ あらゆる意思決定に役立つ、非上場・中堅中小企業に特にフォーカスしたサステナビリティ情報開示を目指し、多様な金融機関、関係省庁、中小企業関連団体、などと2023年8月に設立された機構
- ・ 2024年8月に加盟。



## ESGデータ

## 環境

## GHG排出量（住友生命グループ）※

（単位：t-CO2e）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
Scope1 直接排出（ガス・ガソリン使用）	29,727	26,480	26,736	26,100	22,504	21,424
Scope2 （電気・熱使用（マーケット基準））	39,275	31,235	31,357	29,232	19,286	15,969
Scope2 （電気・熱使用（ロケーション基準））	44,071	35,150	31,683	29,874	30,132	28,737
Scope3 自社以外の間接排出（サプライチェーン）	96,559	93,410	99,282	93,532	101,186	94,147
カテゴリ1 購入した製品・サービス	47,046	45,147	50,544	45,725	53,868	48,668
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	6,493	5,450	5,306	5,015	4,891	4,826
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	1,367	1,327	1,670	1,519	1,686	1,644
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	2,022	1,693	1,987	2,275	2,529	2,459
カテゴリ6 出張	7,907	7,225	6,956	7,754	9,257	8,799
カテゴリ7 雇用者の通勤	31,358	32,299	32,450	30,996	28,488	27,548
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	365	270	369	249	466	203
Scope1+2+3（マーケット基準）（①）	165,560	151,125	157,375	148,864	142,974	131,540
Scope1+2+3（ロケーション基準）（②）	170,356	155,039	157,701	149,506	153,820	144,308
オフセット量（③）	—	—	8,530	8,054	8,006	8,045
合計（①－③）	165,560	151,125	148,844	140,810	134,968	123,495
合計（②－③）	170,356	155,039	149,170	141,452	145,814	136,263

※ シングライフのGHG排出量についても算出したため、2023年以前においても数値の修正を実施

## GHG排出量（住友生命単体）

（単位：t-CO2e）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
Scope1 直接排出（ガス・ガソリン使用）	29,295	26,040	26,289	25,645	22,431	21,364
Scope2 （電気・熱使用（マーケット基準））	36,097	28,137	28,308	26,094	16,396	13,401
Scope2 （電気・熱使用（ロケーション基準））	40,893	32,051	28,634	26,736	27,242	26,164
Scope3 自社以外の間接排出（サプライチェーン）	71,194	68,483	72,977	67,902	67,153	63,094
カテゴリ1 購入した製品・サービス	32,845	30,764	34,793	30,358	31,464	28,893
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	6,096	5,040	4,888	4,555	4,446	4,438
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	1,011	852	922	749	941	747
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	1,737	1,471	1,791	2,111	2,495	2,336
カテゴリ6 出張	3,196	2,825	2,543	3,018	3,545	3,442
カテゴリ7 雇用者の通勤	26,018	27,331	27,814	26,960	24,142	23,095
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	292	200	226	151	219	143
合計（マーケット基準）	136,586	122,660	127,574	119,641	105,980	97,859
合計（ロケーション基準）	141,382	126,574	127,900	120,283	116,826	110,622

## GHG排出量（資産ポートフォリオ）

（単位：t-CO2e）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
保有残高あたりの GHG排出量（インテンシティ） （t-CO2e/百万円）	1.24	0.92	0.83	0.81	0.64	—
総排出量 （百万t-CO2e）	8.9	8.2	8.1	7.5	7.5	—

※対象は住友生命＋メディケア生命。なお、資産ポートフォリオの最新判明実績は2023年度分

## GHG排出量 算定対象範囲および活動項目・対象資産

## 【対象範囲】

Scope1+2+3 : 住友生命および連結決算の対象としている子会社

資産ポートフォリオ：国内グループ(住友生命＋メディケア生命)

## 【活動項目】

分類	活動項目
Scope1 直接排出（ガス・ガソリン使用）	都市ガス使用、社有車・業務上私有車による燃料使用 等
Scope2 間接排出（電気・熱使用）	電気使用、熱使用 等
Scope3 自社以外の間接排出（サプライチェーン）	—
カテゴリ1 購入した製品・サービス	紙・消耗品の購入、営業活動用物品の購入、パンフレットの作成、通知物の作成、ライセンス料 等
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	電気使用 等
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	社内の書類輸送、お客さまあて文書輸送 等
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	廃紙、その他廃棄物
カテゴリ6 出張	職員の出張
カテゴリ7 雇用者の通勤	職員の通勤（鉄道、バス、自家用車）
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	パンフレット、通知物

## 【対象資産】

資産ポートフォリオ	国内外の上場株式・社債・融資・ 投資用不動産・インフラ投資
-----------	----------------------------------

## 第三者保証

GHG排出量実績は、以下のとおり、第三者機関による保証を受けています。

＞ [独立第三者の保証報告書](#) 

## 環境パフォーマンスデータ（住友生命単体）

		2022年度	2023年度	2024年度
都市ガス	(千m <sup>3</sup> )	777	662	804
プロパンガス	(t)	43	53	39
電力使用量	(MWh)	60,348	59,664	59,052
うち再生可能エネルギー※1	(MWh)	0	25,016	31,162
水使用量※2	(千m <sup>3</sup> )	76	872	797
廃棄物排出量※2	(t)	788	4,688	4,560
クリアホルダー回収量※3	(t)	3.71	1.06	1.01

※1 再生可能エネルギーには、購入した非化石証書の使用を含む

※2 2022年度までは本社・東京本社のみ算出

※3 クリアホルダーを回収し、再資源化・商品化する「アスクル資源循環プラットフォーム」事業に協力し、クリアホルダーをリサイクル材として使用したプラスチック製品の製造により、2024年度は5.2t-CO<sub>2</sub>（通算で29.0t-CO<sub>2</sub>）のCO<sub>2</sub>削減に貢献することができました。

## 職員の概況（住友生命単体）

区分	2023 年度末 在籍数	2024 年度末 在籍数	2023年度 採用数	2024年度 採用数	2024年度末	
					平均 年齢	平均 勤務 年数
職員	10,429名	10,406名	420名	497名	47歳 6ヶ月	17年 4ヶ月
（男性）	4,063名	4,028名	107名	117名	47歳 8ヶ月	22年 0ヶ月
（女性）	6,366名	6,378名	313名	380名	47歳 5ヶ月	14年 4ヶ月
（総合キャリア職員）※1	3,976名	4,016名	93名	113名	46歳 1ヶ月	22年 6ヶ月
（ビジネスキャリア職員）※2	4,316名	4,391名	170名	255名	45歳 7ヶ月	15年 0ヶ月
営業職員	32,082名	31,911名	4,726名	5,041名	46歳 5ヶ月	12年 7ヶ月
（男性）	338名	330名	14名	17名	49歳 8ヶ月	17年 0ヶ月
（女性）	31,744名	31,581名	4,712名	5,024名	46歳 5ヶ月	12年 6ヶ月
（定地型支部長・総合営業職員・営業管理職）	3,106名	3,100名	173名	173名	39歳 11ヶ月	13年 7ヶ月
（上記以外の営業職員）	28,976名	28,811名	4,553名	4,868名	47歳 1ヶ月	12年 6ヶ月

※1 職種体系変更に伴い総合職員から名称変更（2021年4月～）

※2 職種体系変更に伴い一般職員から名称変更（2021年4月～）

	2023年度末	2024年度末
平均給与※1 （職員） （単位：千円）	359	370
	2023年度	2024年度
平均給与※2 （営業職員） （単位：千円）	262	283

※1 平均給与月額、各年度末3月中税込定例給与であり、賞与及び時間外手当は含みません。

※2 平均給与月額、各年度の税込定例給与であり、賞与は含みません。

## 人的資本

### 研修・キャリア

	2022年度	2023年度	2024年度
デジタル活用人財認定数※1	—	2,746名	4,090名
自己啓発費用サポート※2利用者数	2,116名	1,474名	1,624名
ゆう活講座※3参加者数	4,221名	5,013名	5,917名
認知症サポーター 養成講座参加者数※4	4,510名	3,392名	3,721名
NGLT研修※5参加者数	20名	21名	25名
従業員1人当たり教育研修時間	16.5時間	22.1時間	23.8時間
健康マスター検定合格者数	299名	211名	117名
ジェロントロジー検定合格者数	1,047名	362名	286名
職種変更制度利用者数	11名	11名	10名
キャリアアップ支援制度利用者数	4名	7名	13名
人財公募制度適用者数	38名	22名	25名

※1 経済産業省の定める「DXリテラシー標準」に基づいたEラーニングの受講・修了テストを完了した人数

※2 一人ひとりの更なる自己成長の促進と、生産性の向上に向けて、職員の自己研鑽を推進・支援する観点から、受講する通信・通学講座、ビジネススクール、社外セミナー等について、受講費用の一部補助を行っています。2022年度から年間上限額10万円から20万円に引き上げを実施。

※3 仕事の方法論や専門性の深耕・社会観の醸成等幅広いテーマから、話題のトピックをピックアップし、各領域における第一人者を講師に迎え、公募制セミナーを実施しています。

※4 2020年度から認知症サポーターの養成を運営化

※5 グローバル人財共育に向けた、国内研修（Next Global Leaders Training）

## 多様な人財の活用

	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率	48.3%	48.4%	50.2%
男女の賃金の差異 <sup>※1</sup> 上段：職員：11,808名 下段：営業職員：28,976名	52.5% 93.4%	53.2% 86.8%	54.7% 89.9%
障がい者雇用率 <sup>※2</sup>	2.39%	2.43%	2.60%
シニア人財人数	6,003名	6,357名	6,792名

※1 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。詳細は統合報告書「REPORT SUMISEI 2025」（資料編）P.109を参照。

補足説明：・就業規則その他の社内規程において男女による差はなく、男女の賃金の差異は主に職種別の男女構成比の差によって生じています。

・女性活躍推進に関する行動計画を策定し、2025年度末の女性管理職比率50%を目標とする等、女性の賃金向上に資する施策を推進しています。

※2 各年度6月時点の数値。なお、2025年6月の障がい者雇用率は2.70%であり、法定雇用率を超過しています。

## 働き方の改革

	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業取得率 <sup>※1</sup>	男性：104.4% 女性：100.4%	男性：110.5% 女性：98.5%	男性：109.4% 女性：98.6%
介護休業取得者数	66名	68名	69名
看護休暇取得者数	629名	770名	728名
両立支援休暇取得者数 <sup>※2</sup>	1,330名	1,419名	1,572名
ファミリーサポート転勤制度 <sup>※3</sup> 利用者数	43名	49名	38名
ジョブ・カムバック制度 <sup>※4</sup> 利用者数	4名	7名	12名
総労働時間削減（2016年対比）	▲10.3%	▲11.0%	▲11.2%
有給休暇月1日以上取得者率	81.8%	84.3%	83.3%

※1 男性の育児休業取得率は、分母を「対象年度前年度に配偶者が出産した男性職員の数」とし、分子を「分母のうち育児休業を取得した男性職員の数」として算出。

なお、分子には、勤続5年未満の育児目的の年次有給休暇取得者を含みます。

※2 2022年度は育児もしくは介護事由での取得者数。2023年度以降は育児・介護・不妊治療事由での取得者数。

※3 結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、家庭の事情により転居の必要が生じた場合、希望により転居先の勤務地に転勤することができる制度

※4 結婚・出産・育児、それ以外の理由で一旦退職した場合でも、住友生命での経験を活かして職員として復帰することができる制度

## 健康経営

	2022年度	2023年度	2024年度
1次健診受診率	100%	100%	100%
2次健診対象者率	27.2%	27.1%	27.2%
2次健診受診率	64.8%	67.5%	65.0%
特定健診受診率※1	80.3%	81.2%	81.3%
特定保健指導完了率※1	45.6%	38.6%	31.7%
ウォーキングキャンペーン 参加者率	22.5%	20.7%	20.3%
喫煙率	23.5%	23.5%	23.4%

※1 当健保は35歳以上を対象とするが、指標については法定の40歳以上

## 職員エンゲージメント

		2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメン ト※1	職員エンゲージメントスコア※2	61%	61%	59%
	職員が活躍する環境※2	72%	72%	72%
	コラボレーション※2 コミュニケーション※2 (所属内での協力・連携に関する指標)	74% 67%	75% 68%	76% 69%

※1 人財共育の取組みにおけるエンゲージメントとは、当社職員の「会社への信頼、愛着」「当社で働く上でのやりがい」を表しています。

※2 エンゲージメントサーベイにて5段階のうち「好意的回答（非常にそう思う・そう思う）」を選んだ人の割合



## 社会貢献

	2022年度	2023年度	2024年度
ボランティア参加職員数 (※延べ人数)	49,601名	47,452名	43,857名
社会貢献活動支出額（総額） (単位：100万円)	1,146.75	1,280.79	1,489.79
うち寄付金	1,028.86	1,154.08	1,368.57
うちマッチング・ギフト資金支援	1.18	1.28	1.44
うちその他	117.88	126.71	121.21

## 責任投資

		2022年度	2023年度	2024年度
ファイナンス関係	ESGテーマ型投融資実行額	3,002億円	3,044億円	5,604億円
	うち気候変動対応ファイナンス	-	2,055億円	2,459億円
	インパクト投資実行額	222億円	237億円	189億円

## 編集方針

住友生命のサステナビリティに関する取組みを、幅広いステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えすることを目的として、公式HP（サステナビリティ）およびサステナビリティレポート（本誌）を作成しています。本誌は、公式HP（サステナビリティ）に掲載した情報（2025年12月時点）から、主な内容を年次報告（PDF）としてまとめたものです。本報告を「サステナビリティレポート」と位置づけ、サステナビリティに関する方針・体制、マテリアリティに基づく取組み等を掲載しています。

## 報告対象組織

住友生命保険相互会社を基本とし、一部子会社・関連会社の活動も報告しています。

## 報告対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）  
最新の状況をお知らせする目的で、直近の活動に関しても掲載しています。

財務情報を含む統合報告書「REPORT SUMISEI 2025」については、下記公式HPよりご参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/report/disclosure/top/index.html>



あなたの未来を強くする

