

相互会社のしくみ

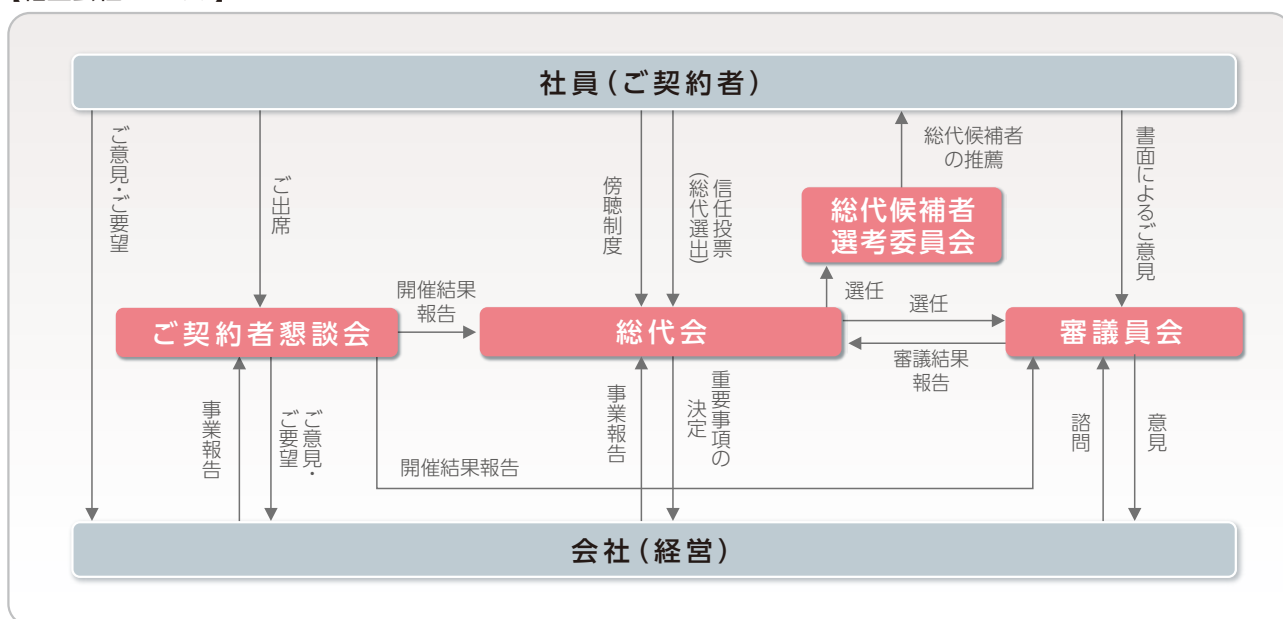
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

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

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

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

【相互会社のしくみ】



総代会制度について

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

総代会には社員の中から選出された総代にご出席いただけます。

総代会の傍聴制度について

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

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

総代の数および選出方法(選考手続、選考基準)について

総代の数

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

総代の定数については、総代会において社員の意思が

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

総代の選出方法

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

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

総代の選出は、2年ごとに定数の半数について行います。

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

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

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

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

<総代候補者選考基準>

1. 総代候補者の資格基準

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

2. 総代候補者に求められる要件

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

3. 総代の地域別定数割当基準

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

4. 総代の構成基準

年齢、職業、性別等のバランスに配慮し、幅広い層から選出を行う。

※総代、総代候補者選考委員、審議員の名簿および総代の構成については、P114～116に掲載しています。

ご契約者懇談会について

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

また、総代の選考方法の多様化を図る観点から、ご契約者

懇談会の出席者の中から一定数の総代を選出することとしています。

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



審議員会について

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

審議員の員数は定款の規定により25名以内となっています。

なお、平成29年度の開催状況は表のとおりです。

【平成29年度審議員会開催状況】

	議 題
第1回 平成29年5月開催	・平成28年度事業概況および決算案について ・中期経営計画について ・お客さま本位の業務運営について
第2回 平成29年11月開催	・平成29年度上半期事業概況等について

平成30年ご契約者懇談会の開催状況

平成30年は全国で89回開催し、1,766名のご契約者の方々にご出席いただきました。

ご契約者懇談会席上でのご意見・ご要望等につきましては、

実行に移せるものは直ちに経営に取り入れるとともに、その傾向を分析して、ご契約者の皆さまの意向を反映した経営を進めていく一助とさせていただいています。

具体的なご意見・ご要望等の例

死亡保障よりも医療や介護、就労不能の保障が必要なので1UPに魅力を感じている。

「1UP(生活障害収入保障特約)」は、従来の「生命保険」から“働けなくなるリスク”に備える「生活保険」への進化をコンセプトとして開発し、平成27年9月に発売した商品です。

本商品は、これまでの「介護保障」をより幅広い「働けない状態の保障」へと進化させるとともに、公的制度に連動した基準を設けることでお支払い対象をわかりやすくしました。具体的には、「公的年金制度の障害年金1・2級に認定」または「公的介護保険制度の要介護2以上に認定」された時などに、毎年一定額の年金をお支払いして、ご自身とご家族の生活をサポートいたします。また、これまで一体で提供していた生前保障と死亡保障を分離させることにより、「働けなくなったとき」「死亡

したとき」それぞれのリスクで異なる必要保障額に合わせて、合理的に保障額を設定できるようになり、若年層も含めた幅広いお客さまにご好評いただいております。

さらに、平成29年3月に、働けない状態や医療等の保障をお客さまが必要に応じて柔軟に組み合わせることができる商品「プライムフィット」を発売し、これまで以上にお客さまのニーズに合理的にお応えできるようになりました。

今後もより多くのお客さまに“生活保険”をお届けすることを通じて、もしもの場合の経済的損失の補填という従来の生命保険の発想を超えて、お客さまとそのご家族の“生活”をより一層力強くサポートしてまいります。

父が他界した時、保険金が必要額に足りなかった。保険を勧める際は根拠を示していくら必要かアドバイスしてほしい。

ご指摘のとおり、お客さまお一人おひとりに必要な保険金額を十分にご理解いただいたうえで加入いただくことは、「お客さまへの安心と満足の提供」という観点から重要なことと認識しております。

そのため、営業職員による活動は対面での対応を基本としており、お客さまのニーズをしっかりと把握することに努めております。

こうした中、必要な保険金額については、営業用携帯端末「Sumisei Lief(スミセイリーフ)」を活用して、家族構成等に応

じた必要保障額のシミュレーションができる「未来診断」を実施するなど、わかりやすく納得感のあるコンサルティングをすることで、ご認識いただけるよう取り組んでおります。

ご加入いただいた後も、毎年の定期訪問活動である「スミセイ未来応援活動」を通じてご契約内容を説明してご確認いただき、環境の変化やライフステージに応じた必要保障額の見直しや、必要なお手続きがないかの確認を行っております。

今後もお客さまに安心と満足を提供できるよう、コンサルティングとサービスの一層の充実に努めてまいります。

高齢になると保険料が高くなり、病気で加入できなくなることもある。若くて健康な時期に積極的に保険を勧めてもらいたい。

ご指摘のとおり、年齢を重ねるにつれて一般的には様々な病気を発症する可能性が高くなり、生命保険への加入が困難になったり保険料が高額になったりすることも考えられます。一方で、若くて健康な方ほど保障の必要性を自ら感じていただくことが難しい傾向にあります。

こうした認識の下、社会保障制度やライフプランニングに関するセミナーを職場単位で開催するなどお客さまとの接点機会の拡大に努めるとともに、若年層のニーズが高い個人年金保険、終身保険などの貯蓄性商品へのご加入をきっかけに、継続的にお客さまとコンタクトをとる中で様々なリスクと

それに対応できる保険の情報等をご提供することを通じて、ライフステージに応じた保障をご提案しております。このような取り組み等により、“働けなくなるリスク”に備える「1UP」は、若年層や生活責任層など働き盛りの世代の方々から大変ご好評いただいております。

また、住友生命「Vitality」は、従来のようなリスクに備えるという機能だけでなく、健康増進のための活動を促し「リスク自体を減らす」という機能を併せ持つ商品であり、幅広い層の方々にご案内する中で若年層にも積極的に勧めたいと考えております。

働き方改革について住友生命ではどのような取組みを行っているか。また、営業という仕事には働き方改革が馴染みにくい面があるのではないかとと思うが、何か対策を行っているか。

社会的な課題となっている働き方改革について、当社では「働き方変革」として、経営計画における全社重点取組項目に位置づけ、職種を問わず、業務削減や休暇取得推進等を通じた総労働時間の削減を図っております。さらに、平成30年度からは、全社で「WPI(ワーク・パフォーマンス・イノベーション)プロジェクト」として、お客さま本位の生産性向上に取り組んでおります。

具体的には、営業用携帯端末「Sumisei Lief(スミセイリーフ)」を活用してお客さまの面前で手続きを完結することで不備を減らすなど、営業職員等が効率的に活動できる態勢を整えております。さらに、本端末を平成30年7月に刷新し、平成31年1月には新契約申込みの電子化を導入することによって、

お客さまの利便性向上とともに営業職員等の活動の更なる効率化を図ってまいります。また、お客さま対応のために休日出勤した場合には振替休日を取得するなど、健康面に配慮した適切な勤務管理も実施しております。

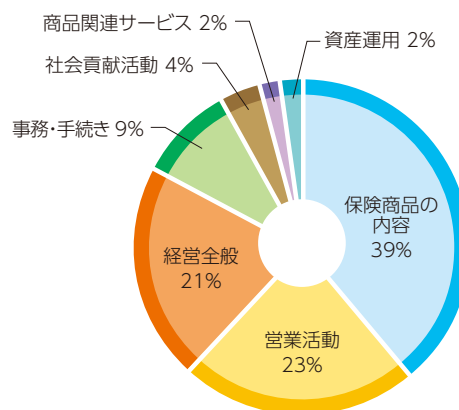
管理部門の職員においては、新グループウェア「Office365」を導入し、Web会議やチャット等を利用したコミュニケーションの効率化を図るとともに、より柔軟で効率的な働き方ができるよう、平成30年7月に「テレワーク」を導入いたします。

こうした取組みを通じて生み出された時間を職員一人ひとりが自己研鑽や健康増進活動に活用することで、健康でいきいきと働き続けられる会社の実現を目指してまいります。

開催回数と出席者数

	平成29年	平成30年
開催回数	90回	89回
出席者数 (1回平均)	1,791名 (19.9名)	1,766名 (19.8名)

ご意見・ご要望等の内訳



平成30年定時総代会開催結果のお知らせ

平成30年7月3日(火)、大阪市において、定時総代会が開催されました。報告事項、決議事項については以下のとおりです。

【総代会の報告事項、決議事項】

報告事項	1. 平成29年度事業報告、貸借対照表、損益計算書、基金等変動計算書、連結計算書類ならびに会計監査人および監査委員会の連結計算書類監査結果報告の件 2. 審議員会審議事項報告の件
決議事項	第1号議案 平成29年度剰余金処分案承認の件 第2号議案 社員配当金割当ての件 第3号議案 取締役11名選任の件



平成30年定時総代会

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

平成30年定時総代会の質疑応答について

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

営業職員および代理店チャンネルの取組みについて

当期末の店舗数等を見ると、支部数1,432店、営業職員数31,894名、代理店数502店となっています。

人員等構成割合を見ると、営業職員中心の販売形態となっているようですが、販売件数、収納保険料の額等はどのような構成割合になっており、現状をどのようにお考えでしょうか。

また、営業職員及び代理店への教育、研修は具体的にどのように実施していますか。

回 答

- チャンネル別の平成29年度の販売件数および新契約年換算保険料について、代理店のほうが、1件あたりの保険料が高くなっておりませんが、これは代理店チャンネルでは資産形成や相続対策ニーズにお応えするために、相対的に保険料が高い貯蓄性商品の販売件数が多くなっていることによりです。
- 代理店の販売件数等の割合は年々増加傾向にあり、中期経営計画においては、マルチチャンネル戦略として、従来からの営業職員チャンネルとともに、代理店チャンネルを重点取組事業と位置付けております。
- 両チャンネルに注力し、お客さま志向の多様化に的確に対応することにより、収益基盤を拡大し、成長を図ってまいりたいと考えております。
- また、両チャンネルとも教育・研修は、お客さま本位の業務運営を推進するためにも重要であると考えております。
- 営業職員の教育・研修は、個人の成長ステップに応じたきめ細やかな研修を実施しております。具体的には、入社後3ヵ月間を重点教育期間と位置付け、一定レベル以上のコンサルティングを行えるよう研修を行っているほか、その後の2年間にわたり基礎的な事項の研修を実施

しております。また、その次の3年間には、ステップアップのための研修を実施しており、入社後5年間にわたり所定の研修を受講する教育体系となっております。また、その後の期間にも、テーマ別や層別の研修を定期的を実施しております。

- 代理店への教育・研修は、全国に金融機関等を担当するホールセラーを配置し、相続や生前贈与等を含めた様々な研修を行うとともに、定期的なコンプライアンス教材の提供や研修講師の派遣等を通じて代理店をサポートする体制を構築しております。

チャンネル別の販売実績(平成29年度)

	販売件数	新契約 年換算保険料
営業職員	70.4万件	632億円
代理店	17.0万件	680億円
全 体	87.5万件	1313億円

保険金請求時における高齢者への配慮について

保険金の請求手続きにおいて、受取人に対し請求書の全項目の自署を求める取扱いについて、受取人が高齢者の場合は自署が困難なケースもあるので、もっと配慮すべきではないかとの意見が契約者から寄せられている。

請求手続きにおける高齢者への配慮について、住友生命ではどのように考えているか詳しく説明してほしい。

回 答

- ご高齢のお客さまへの配慮という点については、高齢化社会の進展、平均寿命の伸長等を背景として、各業界・各企業において種々の取組みがなされておりますが、当社においても、経営上の大きな課題と認識しており、従来から様々な取組みを実施してまいりました。

- 特に、ご請求手続きにおいては、お手続きいただく方がご高齢であることも多いという点を踏まえ、ご高齢でもスムーズにお手続きがいただけるようなお取扱いをご用意しております。
- 例えば、ご高齢によりご自身で文字が書けない場合には、ご家族等による代筆でお手続きいただけるお取扱いや、ご本人が寝たきりなどで意思表示が困難な場合に、簡易な方法で代理人によるお手続きが可能となる「便宜後見制度」等を導入しております。
- また、ご高齢のお客さまの中には、ご本人によるお問合せが困難、あるいは介護施設への転居などによりご登録いただいている住所へ連絡が取れなくなるという方もいらっしゃいます。そのような場合に備え、あらかじめ登録いただいたご家族に契約内容や契約の管理に必要な情報をご案内する「ご家族登録サービス」を創設し、平成29年10月より登録の受付を開始しております。
- このようなお取扱いについては、ご高齢のお客さまに配慮した対応をまとめた社内教材を作成し、全職員に徹底を図るよう努めております。しかしながら、全職員一人ひとりへの徹底という点においてはまだまだ至らぬところもあり、お手続きの中で不十分な説明をしてしまうことや、配慮が行き届かないといったことでお申し出をいただくこともあります。
- また、ホームページ等を通じたお客さまあての情報発信についても、例えばこの6月にもご高齢のお客さま向けのご請求手続きに関するご案内を掲載する等、掲載内容の拡大に努めておりますが、未だ十分とはいええない点もあり、よりわかりやすく見直すようにとご意見を賜われることもあります。当社としては、このようなご意見、お申し出を真摯に受け止め、業務の改善やより一層のお客さまサービス向上に注力してまいります。
- ご高齢のお客さまへの対応は、社会の情勢を踏まえながら常に進化させ続けていくべき重要な課題と認識しております。いざご請求いただく際において、ご高齢のお客さまを含むすべてのお客さまからスムーズにお手続きいただけるよう、引き続き実効性の高い方策を講じてまいります。

長期的経営ビジョンについて

日本国内人口減少が進み、今後20年30年先を見据えた経営である長期ビジョンには「①会社の規模の縮小」「②規模の維持」「③拡大」の何れを考えているのでしょうか？

②③の場合は海外進出を更に進める事に成ると思いますが、今後の進出先が有れば教えてください。

また海外進出以外に計画が有れば教えてください。

回答

- 今後も国内人口は減少し、死亡保障マーケットの規模は減少するものと考えられます。
- こうした潮流の中においても、収益基盤の拡大・多様化を通じて、ご契約者へのサービスや保険金等の支払余力を向上させることにより、将来にわたるグループ企業価値の持続的向上を図ってまいりたいと考えております。例えば、人口減少が進むものの介護・医療・貯蓄といった生前保障マーケットについては今なお拡大トレンドとなっているため、こうした環境変化を的確に捉えた戦略を展開してまいります。
- 「スミセイ中期経営計画2019」も人口構造の変化を含めた、想定される長期的な環境変化も分析しながら策定しており、「スミセイライフデザイナー（営業職員）」「金融機関等代理店・保険ショップ」「資産運用」「海外事業」の4つの事業分野を重点取組事業と位置づけたうえで将来を見据えた戦略的な投資を行うこととしております。こうした取組みを進めることを通じて、事業全体の収益基盤の拡大・多様化を図っていく考えです。
- 海外事業について、進出先地域の人口構造や保険普及率の状況、また、投資先企業の戦略等を踏まえると、今後も成長が期待できるものと考えております。
- また、M&A等の経営統合による拡大については、顧客基盤の拡大、販売チャネルや商品・サービスの一層の強化・レベルアップ、重複した機能の整理等による合理化・効率化をもたらし、ご契約者の利益向上に資するのであれば

取り組んでいきたいと考えております。海外進出、および国内についても、現時点で確定したものではありませんが、引き続き幅広くM&Aの機会について研究を進めてまいり所存です。

働き方変革における具体的な取組みについて

昨今、働き方改革に関して多くの企業が取り組んでいると思います。しかしながらその実態は、労働時間の強制的な短縮であったり、勤務時間の締め付けといった内容が多いと聞いております。報告事項で説明のあった御社の働き方変革における、真の生産性の向上につながるような施策に関して、少し具体的にご教示いただければと思います。

回 答

- 平成29年度から働き方変革に取り組んでおりますが、当初は業務削減や休暇取得推進によって総労働時間を削減することに重きを置いていた面があります。平成30年度はこれを一步進めて、時間削減に留まらず、お客さま本位の視点で生産性向上を図り、お客さま・マーケットに新たな価値を提供できるようにという考えのもと、取組みを進めております。
- インフラ面では、営業用携帯端末「Sumisei Lief」を刷新し、新契約手続きの電子化等を行い、お客さまの利便性向上を図りつつ当社の業務の効率化も図ってまいります。
- また、事務用端末については、「Office 365」を導入して社内コミュニケーションの活性化・効率化に努めております。加えて、これにより可能となる在宅勤務制度、スライド勤務制度の導入も決定しており、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方でトータルとしての生産性向上を図ってまいります。
- 「19時30分最終退館」、「四半期に2日の休暇取得」「週1回の早帰り」も継続しておりますが、これは、単なる長時間労働の抑制に留まらず、こうした時間を社外の方との交流や自己研鑽に充ててもらいたいと強く望んでおります。その結果として、業務に新しいアイデアを与えたり、業務の一層の効率化につながるものだと訴えております。
- 平成30年7月からは「カジュアルフライデー」を導入し、毎週金曜日の「ビジネスカジュアル」を推奨しますが、これも、単に服装をカジュアルにすることだけではなく、これをきっかけに世間のトレンドに関心を持ち、柔軟な発想を生む職場風土の醸成や、普段から心身の健康増進に取り組む習慣を作ることを目指すものです。
- 一方で、業務効率化の面では、お客さま本位の視点による生産性向上の原点は、受け手の仕事がスムーズに進むような業務に努めることであるという考えのもと、全社をあげた改善に取り組んでおります。
- この面では、受け手目線の取組みの浸透について意見を求めるため、「メール意見箱」を設置し、「改善された点」や「一層の改善を要する点」などを「意見箱」に集約するようしております。かなりの数の意見が集まっておりますが、集まった意見は定期的に役員に回覧するとともに、担当部門の運営に生かすよう取り組んでおります。
- これらの取組みに加えて、更なるレベルアップを図るため、社外の知見を活用することを目的としてコンサルティング会社の活用にも平成30年から着手しました。
- 今後も、「お客さま」「職員」「社会」から必要とされるよう、お客さま本位の視点での生産性向上に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

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おります。

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

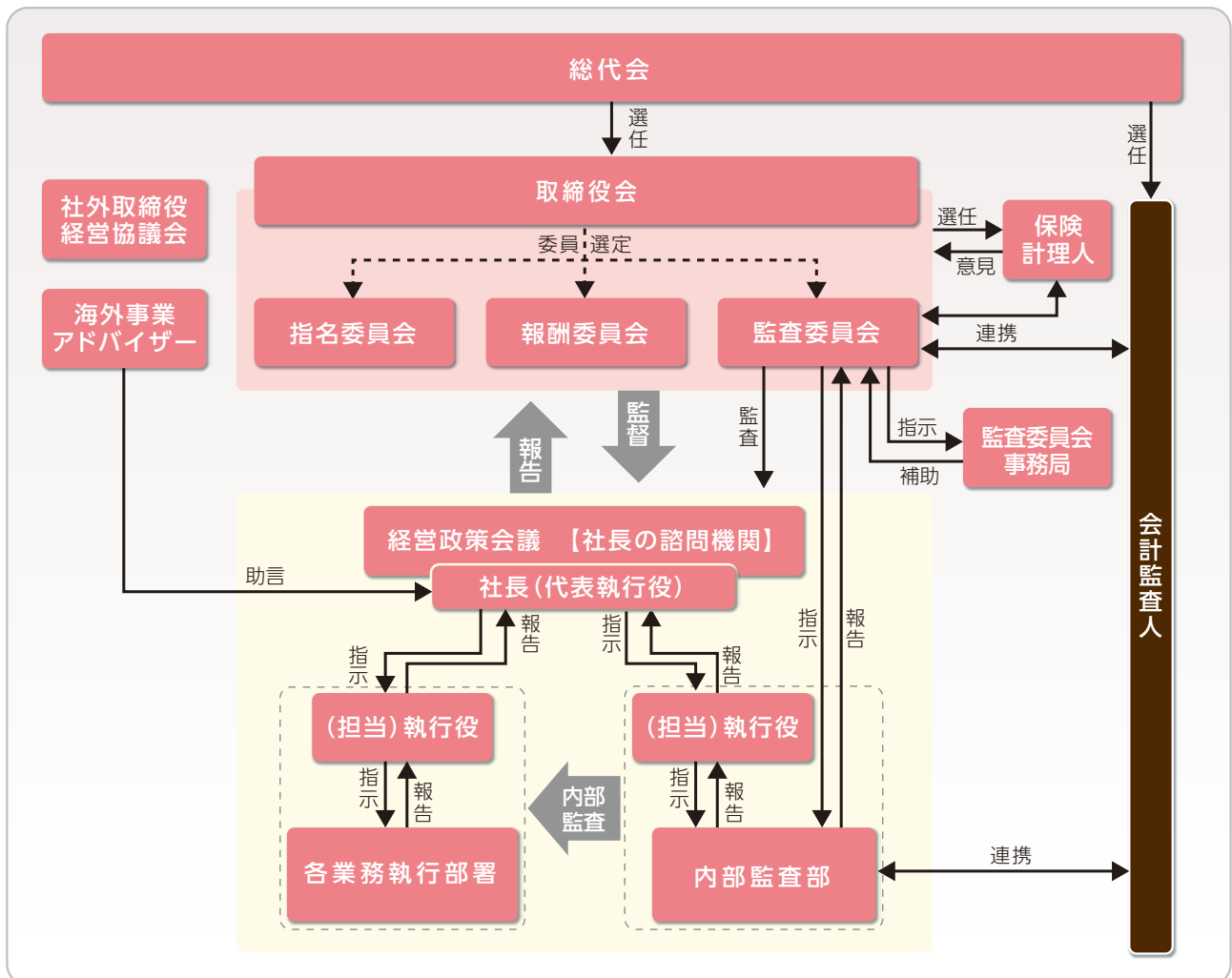
取締役会決議事項のうち、一部の事項については、指名委員会、監査委員会または報酬委員会への諮問を行うこととしております。

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

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

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

【経営管理体制】



主な機関の役割

取締役会

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

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

監査委員会

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

構成員は、社外取締役3名、社内取締役1名の合計4名となっており、委員長は社外取締役としております。なお、社内取締役である監査委員を「常勤の監査委員」としております。

社外取締役経営協議会

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

指名委員会

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

構成員は、社外取締役3名、社内取締役2名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としております。

報酬委員会

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

構成員は、社外取締役3名、社内取締役2名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としております。

経営政策会議

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

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

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

コーポレートガバナンス・コードへの対応について

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

「コーポレートガバナンス・コード」への対応状況の開示・説明

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

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

【ホームページに掲載している事項】

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

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

内部監査体制

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

内部監査は、国内および海外の住友生命グループ会社、本社各組織、支社等のすべての業務を対象としています。内部監査計画は、社内外の環境変化等を踏まえたリスク認識に応じて、社外取締役が過半数を占める監査委員会の同意を得た上で策定しています。内部監査結果は、取締役会・監査委員会、代表執行役社長に定期的に報告を行う体制としています。そして、内部監査で明らかとなった課題や問題点について、関係部門に対し改善勧告や提言を行っています。

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

本社部門に対する内部監査では、各部門の業務の遂行

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

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

このほか、コンプライアンス統括部やリスク管理部門等との定期的な情報交換、各組織からの情報連携や各種会議への参加等を通じてリスクの変化を継続的にオフサイト・モニタリングしています。

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

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