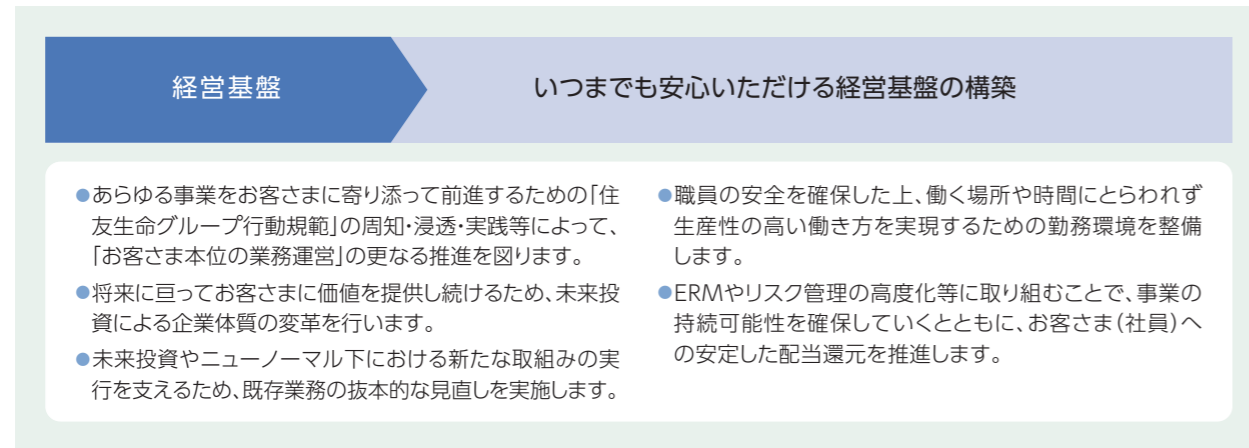


# 経営基盤

## ● スミセイ中期経営計画2022



## 住友生命グループ行動規範

経営方針を役職員が行動レベルで実践していくために定めている指針で、倫理的で責任ある事業活動を行っていくための基礎となるものです。



### ● 行動規範の浸透・実践に向けた取組み

行動規範の浸透・実践に向け、日々の業務の中でどのように判断し行動すべきか、具体的な判断のよりどころとして共通の判断基準である「行動規範チェックリスト」を若手職員を中心としたプロジェクトチームにて作成しました。

管理職向け研修や、全社の各所属ミーティング等にて行動規範研修を行い、日々の業務のなかで「お客さま」や「社会」「共に働く仲間」の観点から考え行動する企業文化づくりに取り組んでいます。

新設	行動規範チェックリスト
①	「お客さま」の満足や安心・最善の利益につながる行動ですか？
✓	あなたは、直接お客さまに接する場合だけでなく、あなたの行動が、多くのお客さまに影響を与えることを考えていますか？
✓	あなたの行動は、「お客さま」よりも会社や自分の利益・都合を優先したのになっていませんか？
②	「社会」に対して胸を張って説明できる行動ですか？
✓	あなたは、昔はこれよかったという理由ではなく、今の社会常識に照らして適切な行動ができていますか？
✓	あなたの行動は、マスコミやSNSに採り上げられても、お客さまや会社などに対して迷惑をかけることのない、社会的に正しい行動ですか？
③	「共に働く仲間」に対して思いやりのある行動ですか？
✓	あなたの行動は、家族や大切な人に誇れるものですか？
✓	あなたは、職場での「何かおかしいな（法令違反や倫理的に問題があるのでは）」と思う行動に対して、気づかぬふりをしていませんか？

## お客さま本位の業務運営

住友生命は、お客さまの最善の利益を追求する観点から、2017年5月10日以来、「お客さま本位の業務運営方針」を公表しています。本取組みの実効性を高めるため、関係役員および生命保険業等を行う国内子会社の社長を構成員とし、住友生命の社長を委員長とする「お客さま本位推進委員会」を設置し、「お客さま本位の業務運営方針」および同方針に係る具体的な取組事項について定期的に振返りをするとともに、お客さまの声を経営改善に活かす等のお客さま本位の取組みを推進しています。

### 「お客さま本位の業務運営方針」

当社では、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。

- 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」「CSR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。
- 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。
- 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。
- お客さま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、お客さまの安定的な資産形成やお客さま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。
- お客さま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、お客さま満足度の維持・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、お客さま満足度の維持・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。
- 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、お客さま利益の保護を図る観点から、当社とお客さまの間、またはお客さま相互間の利益相反により、お客さま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さま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。
- お客さま本位の業務運営の実効性を高める取組み**  
住友生命では、お客さま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

## 働き方改革

働き方改革やダイバーシティ推進、ガバナンスの高度化、リスク・リターンバランスに基づくERM経営の推進等により、経営基盤の強化に取り組んでいきます。

### ●「働き方改革」に向けた取組み ～WPI(ワーク・パフォーマンス・イノベーション)プロジェクト～

新インフラの導入による業務の効率化や、既存業務の見直し等によって生み出した時間を、職員一人ひとりが「お客さま本位の仕事」へ集中するとともに、長時間労働の抑制や休暇取得の推進、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、会社全体として一層の生産性(パフォーマンス)向上を目指しています。

#### 2021年度 重点的な取組み

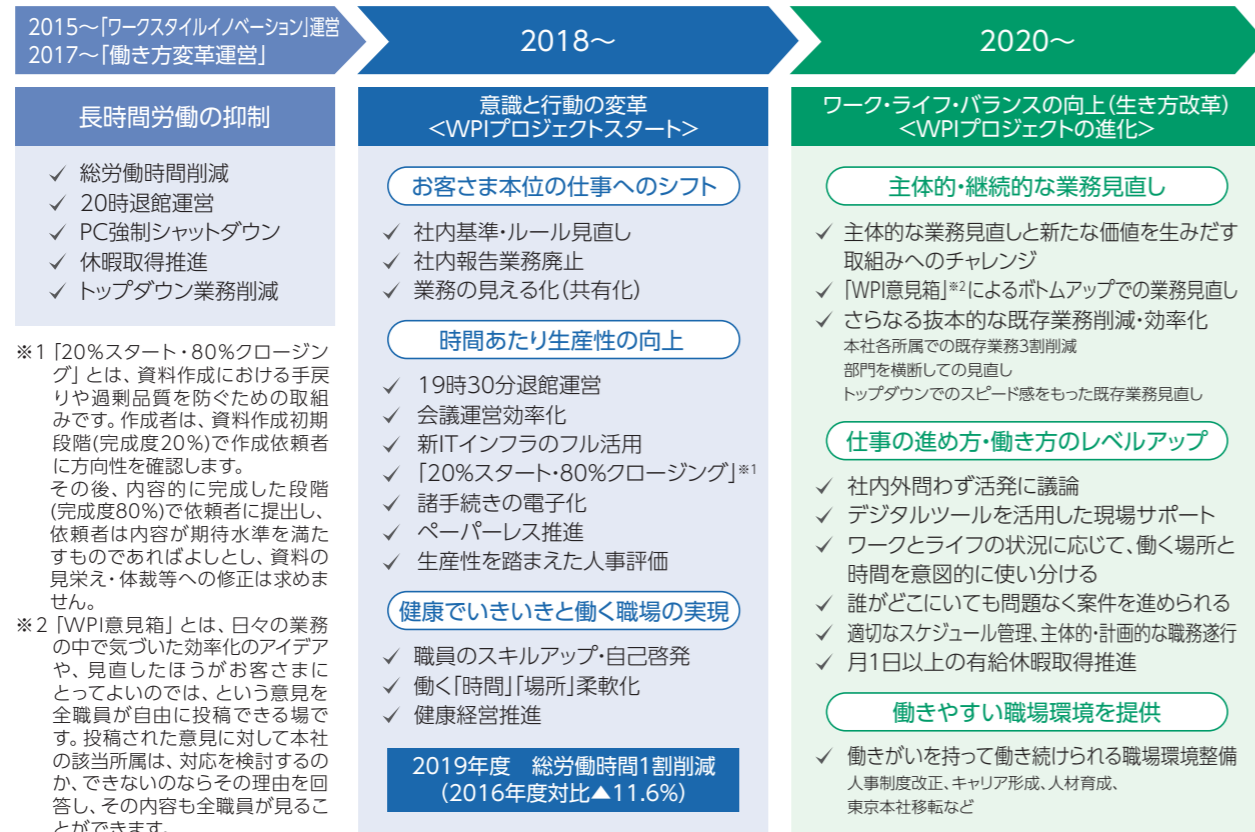
2021年度は、以下を重点的に取組み、お客さま目線での生産性向上に努めます。

主体的・継続的な業務見直し・  
新たな仕事へのチャレンジ

- 単なる業務削減、早帰りで終わるのではなく、職員一人ひとりが主体的・継続的に業務の見直しをするサイクルを定着させ、生み出した時間で、「やりたいと思っていたがなかなか手をつけられなかったテーマ」「新しい価値を生み出すテーマ」にチャレンジしていきます。

仕事の進め方・働き方のレベルアップ

- スムーズで密度が濃いコミュニケーションの定着  
最適なツールを選択・活用し、社内はもちろん、他社とも情報・知識を共有し、活発で円滑なコミュニケーションとスピード感のある仕事を行っていきます。
- 場所や時間にとらわれない働き方  
在宅勤務やスライド勤務、フレックスタイム制を活用し、働く場所・時間について意図的に使い分ける働き方を習慣化していきます。
- 主体的・計画的な業務遂行・休暇取得  
各自が適切にスケジュール管理をし、計画的に職務遂行をしていきます。また、仕事の能率アップをすることで、月1日以上計画的に有給休暇を取得し、ライフの充実につなげます。



## ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進をはじめ、障がい者雇用、LGBT理解促進、シニア活躍推進等、多様な人財が互いを尊重し、自分らしく活躍できる職場づくりを進めています。

### ●女性活躍推進に関する行動計画の策定

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

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

#### 女性管理職の育成とキャリア形成支援

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

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

**キャリアアップ支援制度利用者**  
<2018年4月より1年間「支社事務推進室」へ異動>


大阪本社でVitality販売と新契約電子化の円滑なスタートに向けた教育推進策に、関連部門と連携して取り組むという貴重な経験ができました。この経験と出会いにより視野が広がり、支社での営業推進にも活かしています。



熊谷支社  
大野田 薫子  
営業推進担当課長

#### 障がい者雇用の推進

全国の支社や東京・大阪本社において、障がい者雇用積極的に取り組んでおり、2021年4月時点の雇用率は2.41%と法定雇用率を上回っています。特例子会社(株)スミセイハーモニーでは、サテライトオフィスの展開など、新たな雇用機会創出にも取り組んでいます。



#### 女性管理職比率

2021年4月実績	2025年度末目標
44%	50%

#### 目標

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

#### 柔軟で多様な働き方の実現

育児・介護等と仕事の両立へ向けた情報提供やセミナーを実施しています。また、子供の生まれた男性職員へ案内メールを送る等して男性の育休取得を推進しており、2019年度には男性の育休取得率100%を達成しました。テレワークやフレックスタイム制の活用推進と併せて、全職員がいきいきと働ける、働き甲斐のある職場づくりを進めています。

#### 意識改革・風土改革

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

#### 育児休職制度利用者

<2020年度に42日間の育児休職を取得>


息子の出生直後から取得しました。育児休職が職場に浸透しており、上司・同僚の理解も得られたので、スムーズに休職・復帰できました。生後間もない時期の子育てに専念でき、とてもうれしく感じています。



勤務室  
水谷 拓哉 主任

#### LGBT支援の取組み

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



## 従業員の働きがい

### ●健康経営への取組み

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4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、「ウェルビーイング(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「ウェルビーイング」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、健康寿命の延伸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

### 健康管理

定期健康診断、2次健診の受診勧奨を行い、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、社外に健康電話相談窓口を設置し(24時間365日体制で心と体の健康相談に対応)、メンタルヘルスの専門家による電話でのカウンセリング、社内においては専任スタッフ(社内相談窓口)の配置やカウンセリングルームの設置(社外カウンセラー)を行う等、心身の健康管理をサポートしています。

健康管理等の主な指標・実績は、右記の表(健康経営取組みの状況)のとおりです。

### 健康リスクの軽減

働き方改革による労働時間削減へ向けた抜本的な業務削減とともに、労働時間が一定基準以上の職員への産業医による面談指導や、禁煙への取組みを進めています。また、各種ホットライン(通報窓口)の周知や、メン

### 健康維持・増進活動の奨励

2017年度からICTによる健康情報の提供やICTを活用したウォーキングイベントを実施しており、更に2019年11月から、体組成計と健康管理アプリを使い、継続的な計測と食生活を含めた健康増進の習慣づくりに取り組んでいます。

「スニーカー通勤の推奨」など、職員一人ひとりの健康

が掲げる持続可能な社会実現へ貢献していきます。

「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」にて経営層に報告、承認のうえ、健康経営を推進しています。

2020年度の健康経営について、職員の健康診断における「2次健診対象者占率30%未満」を掲げて取り組んだ結果、「28.9%」と前年に続いて目標を達成しました。また、2020年度においてもその取組みが認められ、4年連続で経済産業省の健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2021(ホワイト500)」に認定されました。

2021年度においても「2次健診対象者占率30%未満」をメイン指標として各取組みを更に前進・拡大・進化させて健康経営の推進に取り組んでいます。



### 健康経営取組みの状況(2020年度)

カテゴリー	指標	評価項目	実績
健康管理	定期健康診断	1次健診 受診率	97.9%
		2次健診 受診率	61.0%
	特定健診	受診率	83.6%
	40歳以上の特定保健指導	対象者の割合	10.4%
指導完了率		50.1%	
健康リスクの軽減	喫煙者数	喫煙率	24.5%
健康維持・増進の奨励	ウォーキングキャンペーン	参加者数(1回のみ)	12,413名
健康意識推進の取組み	健康に関するセミナーの実施	実施実績	1回実施

※コロナ禍により実績面の影響あり。(健康管理面の運営変更による受診率低下、ウォーキングキャンペーンやセミナーの回数減少等)

タル不調を防ぐため職員が自身のストレスに気づくこと(一次予防)を主目的としたストレスチェックを実施し、希望者には産業医が面接するほか、受検結果を分析し、職場環境改善によるストレス軽減に努めています。

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。

また「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」の受験勧奨、社員食堂での健康メニューの提供などを行っています。

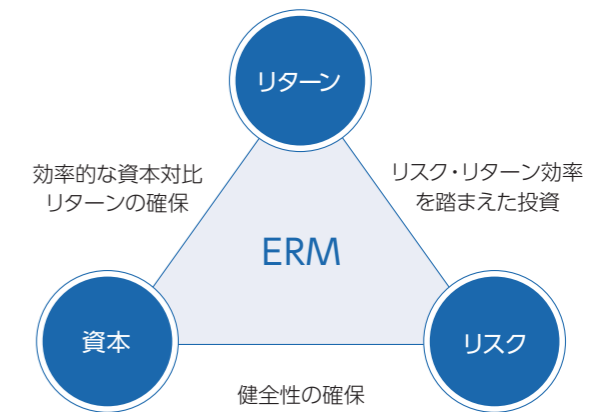
## ERM経営の推進

### ●ERMの考え方

「スミセイ中期経営計画2022」では、前中期経営計画に引き続き「ERM\*の高度化」等を、「経営基盤」における取組項目の一つと位置付けています。

\*Enterprise Risk Managementの略

具体的には、ERM(およびリスク管理)の高度化等に取り組む、リターン・リスク・資本についてより体系的な管理を進めることで、事業の持続可能性を確保していくとともに、お客さま(社員)への安定した配当還元を推進していきます。



### ●ERMの経営への活用

上記ERMの考え方に基づき、「資本を有効活用して、どのようなリスクをどの程度のリスク量まで取ってリターンを獲得するのか」という経営上のリスク選好(定性面・定量面)を明確化した「リスクアペタイト・ステートメント」を策定したうえで、「リスク選好と総合的な経営計

画の策定(Plan)→経営施策の執行(Do)→計画の進捗状況のモニタリング(Check)→必要に応じた計画等の見直し(Action)」という「PDCAサイクル」を通じて、ERMの更なる高度化を図っています。

