

“強く生きる”ための



住友生命は、「あなたの未来を強くする」というブランドビジョンの下、真にお客さまのお役に立ち、長い人生を守り抜くという保険本来の使命をしっかりと果たしていくことをコンセプトに、スミセイの新終身保険「Wステージ 未来デザイン」を発売しました。

豊かで明るい長寿社会とともにある保険へ

少子高齢化の進展により、私たちの生活を取り巻く外部環境は大きく変化しています。そうした中で、住友生命は最適な生活保障を提供する生命保険業としてお客さまの声に耳を傾け、より良い商品、サービスの提供に努めてきました。

今や日本は世界有数の長寿国となり、平均寿命は男性79.6歳、女性86.4歳*となっています。一方、人口構造の変化という観点では、老年人口(65歳～)は増加の一途をたどっているものの、生産年齢人口(15～64歳)は平成7年をピークに減少し

続けており、「世代間での扶助」を原則とする社会保障制度では、現役世代の負担が今後ますます大きくなっていく(今は「現役世代3人で高齢者1人」を支える計算ですが、2055年には「現役世代1.3人で高齢者1人」を支える計算になる)見通しです。こうした点からも、老後生活への「自助努力」の必要性が高まっていることがうかがえます。

また、高齢になるにつれて、認知症などの「要介護認定者」数も急激に増加していくことから、安心して老後生活を送るための準備を早い時期から始めることが重要になってきています。

* (資料)厚生労働省 平成21年「簡易生命表」から

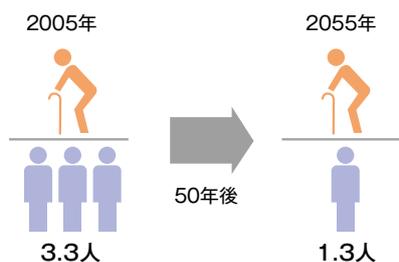
「今」と「未来」を支える保険

このような外部環境認識も踏まえつつ、「生命保険の本業を通じて、お客さまの人生において、どこよりもお客さまのお役に立てる会社であり続けたい。」-住友生命はそうした思いから、主力商品を10年ぶりにリニューアルし、平成23年3月、スミセイの新終身保険「Wステージ 未来デザイン」を発売しました。

■ Wステージ 未来デザイン

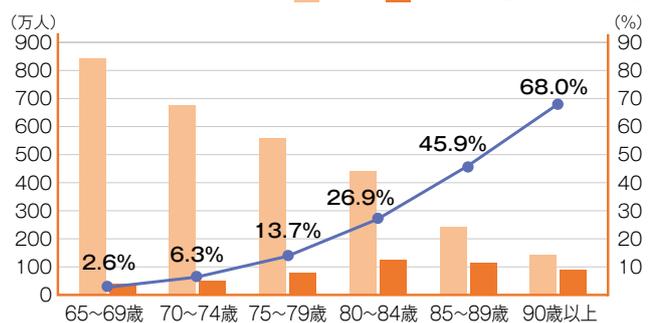
「Wステージ 未来デザイン」の特長は、「すぐ近くの未来」も「すこし先の未来」も無駄なく、合理的な保障をお届けできることです。「ご家族の生活を守ること」を主眼とす

現役世代1.3人で高齢者1人を支える社会の到来



出典:平成22年版「高齢社会白書 第1章 高齢化の状況 第1節 高齢化の状況」

高齢者人口と要介護認定率



出典:厚生労働省 平成22年5月31日「第25回 社会保障審議会介護保険部会資料」

先進的な商品のご提供

る生活責任世代における万一や介護時の収入保障(「すぐ近くの未来」)については、本商品発売に合わせて改定を行った特約部分から必要保障額の推移に合致した保障を提供する一方、新終身保険(主契約)部分はその間の保障を抑え、将来の老後保障(「すこし先の未来」)を重点保障する形としました。主契約・特約の役割をより明確化したことで、保険料負担の軽減を図りながら、必要なときに必要な保障を確保できるようにしています。さらに、認知症などの老齢介護に備えるべく、指定日に、その一部を「介護終身保障」へ診査なしで移行できる仕組みを導入し、特約部分と合わせて一生涯切れ目のない介護保障を準備できるようにしているのも大きなポイントです。

お客さまのライフサイクルに合わせて過不足のない保障準備ができる「Wステージ 未来デザイン」は、まさに“未来を強く生きる”ための新しい総合保障保険のカタチです。

■ きちんと未来

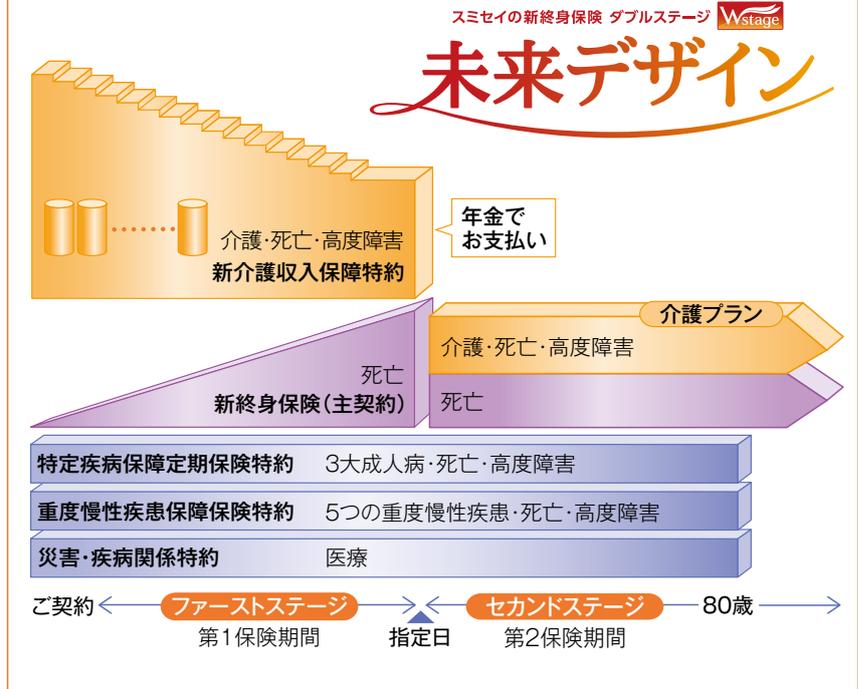
「Wステージ」のラインアップに若年層向けプランとして「きちんと未来」も用意しました。死亡保障を抑えて、ニーズの高い「医療保障」、「介護保障」などを中心にお手ごろな保険料で加入いただけます。もちろん、将来のライフサイクルの変化に合わせて、保障を見直すことも可能です。

お客さまの声を生かした新先進医療特約

公的医療保険導入前の最新の医療技術である先進医療は治療費の全額が患者さんの自己負担となります。当社では、平成19年4月より「先進医療特約」を販売していますが、公的医療保険制度の動向やお客さまの声を踏まえ、更なるレベルアップを実施しました。

一点目は特約改定による給付内容の充実です。具体的には、①支払限度額を従前の通算500万円から2000万円へ引き上げるとともに、先進医療にかかわる技術料と同額の給付金をお支払いするようにしたこと、②技術料の10%を上乗せしてお支払いする「先進医療保障充実給付金」を新設したことです。過去のお支払事例を分析したところ、高額な医療技術ほど、患者さんが遠方で治療を受けられて

「Wステージ 未来デザイン」のしくみ図



おり、治療費に上乗せでお支払いすることで、交通費や宿泊費などの経済的負担への対応も万全となります。

二点目はサービス面の向上です。これまでは、お客さまが医療機関に支払った治療費の領収証をもって、給付金をご請求いただいていたのですが、治療費の請求書でもご請求いただけるようにしました。これにより、高額な治療費をお客さまに一旦立替払いいただく必要がなくなりますので、利便性も向上します。

お客さまから信頼・支持される会社を目指して

生命保険商品は、ご加入いただいてから長期にわたりご契約が継続します。お客さまのライフステージに合わせた最適な商

品を提供し続けるため、専門知識をもった職員がきめ細かなアフターフォローを通じ、お客さまとの信頼関係の構築に努めています。また、今年度より継続的なコンサルティング・サービスをより充実させる取組みとして「スミセイ未来応援活動」も展開しています。

さらに、「お客さまの声」を経営に活かすため、部門横断的な課題を検討する「CS向上委員会」や、社外の有識者(消費者問題専門家や弁護士等)をお招きし、助言をいただく「CS向上アドバイザー会議」等を設置し活発な議論を行っています。

今後も、豊かな長寿社会を実現するために、真にお客さまのお役に立てる商品・サービスのご提供を通じて、お客さまから信頼・支持される会社を目指していきます。

商品開発担当者の声

「Wステージ 未来デザイン」は、当社にこれまでなかった新しいタイプの保険商品であり、開発にあたっての苦勞も数多くあります。でも、「この商品は必ずお客さまを支える商品になる。」という強い信念を持って開発を進めました。これからも介護と医療を軸に、「スミセイでよかった」と多くのお客さまに心から思っただけの保険商品をお届けできるよう弛まぬ努力をしていきたいと思ひます。

商品開発室 奥下高英



一人ひとりが伸びやか



住友生命ではこれまで、職員がいきいきと、伸びやかに働ける職場づくりを目指し、さまざまな制度整備などに力を入れてきました。今後、さらに働きやすい環境を実現するためには、何が必要なのか。育児休暇などの制度利用経験を持つ職員が集い、CSR推進室長とともに語り合いました。

制度の整備とともに、 利用しやすい環境づくりを

—— 育児休暇などの制度利用について、まず皆さんご自身の体験を振り返っていただきたいと思います。

昼間: 3歳の子どもがいて、現在2人目を妊娠中です。これまで産前産後休暇(以下、産休)、育児休業(以下、育休)、育児時間制度を利用しましたが、どれも所属では私が初めてのケースでした。「いいのかな」という思いもありましたが、現実問題として制度の利用なしでは保育園の送迎にも間に合わない。制度があって大変助かっています。

「もっとあるといいな」と思うのは、産休、育休中の人が家族とともに参加できるようなイベントですね。子どもを職場の方に知ってもらえると、復帰する不安な気持ちが軽減されます。

大野: 私は2人目が生まれたとき、まだ幼稚

園児だった上の子の面倒を見るため、2週間の育休を取得しました。上司からも勧めてはいただいたのですが、正直なところ「大丈夫かな」という思いはありました。復帰したときに仕事があるのかな、と(笑)。

でも、おかげで上の子との絆は非常に強まりましたし、家事を毎日やったことで、普段の妻の大変さにわずかながら思いが及ぶようになったことも収穫です。

金丸: 私は2人の子どもがいるのですが、下の子を地元の保育園に預けて、育児時間や時間短縮措置を利用しています。大野さんがおっしゃるように、男性も育休を取ることで、家事や育児の大変さがわかる面もあると思うので、可能な限りどんどん取得してほしいと思いますね。

金谷: 私は昨年育休を取得して、子どもが7ヶ月のときに仕事に復帰しました。いま子どもは会社の近くの保育園に預けていま

す。仕事と家庭を両立できているのは、周りの人たち一家族や職場の方たちの温かい理解と協力があるからだと思っています。本当にありがたいと感謝しています。

井口: 私は15年前、結婚と同時に一度住友生命を退社しました。当時はまだ結婚・出産を経て仕事を続けている女性は少なく、仕事と家庭の両立ができるか自信がなかったのです。

ただ、その後他の会社で働いてみると、住友生命は制度が非常に整っていたと感じて。働くならやはりそういう会社でと思い、7年前に住友生命に再入社しました。一度退職した職員でも住友生命での経験を活かして復帰できる「ジョブ・カムバック制度」は、職員が自分らしく働くための良い制度だと思います。

山下: そうですね。さまざまなスキルを持ったベテラン人材は会社にとっての財産だとい



東京事業部
アチーブ光支部
金丸愛依子
・平成16年入社
・平成20年2月~21年2月に産休・育休を取得
・育児時間を利用中



町田支社
アスロード大和支部
金谷綾希子
・平成20年入社
・平成21年6月~9月に産休を取得
・平成22年1月~2月に育休を取得



調査広報部
大野勝
・平成9年入社
・平成20年9月に育児特別休暇を取得

に働く職場づくりに向けて

意識がようやく定着してきたことで生まれた制度だと考えています。

皆さんが利用されたのは主に出産・育児関連の制度ですが、今後は、子育て世代だけではなくもっと幅広い層への支援が必要であり、親や家族の介護という面での支援にも力を入れていかなくてはならないと感じています。介護というのは、出産・育児と違って突然始まり、いつ終わるかわからない難しさがあります。制度の整備とともに、職員の間で理解を広げ、利用しやすい環境をつくる必要がありますね。

周囲の理解を得ながら、メリハリある仕事を

——ワーク・ライフ・バランスを向上させるため、タイムマネジメントの面で心がけていることは。

金丸:1日の時間は限られているので、今日やるべきことをしっかり意識することですね。毎朝、まずは仕事の優先順位をつけて予定を立てます。可能な限りそれに沿って動くようにしていますね。

井口:私は、業務の繁忙に合わせて、週に1回の「残業デー」を前もって決めていて、その日は夫に早く帰ってきてもらっています。普段は早く帰らせていただく分、その日は思い切り残業をするという形でメリハリをつけていますね。

金谷:自分のチームのタイムスケジュールを週単位で決めて、チームの運営をしています。業務の締め切りも基本的に1週間早めに設定しています。それによって前倒して仕事ができ、チームのメンバーとしっかり話をする時間も取りやすくなる。ただ、私の仕事スタイルを押しつける形になってはいけませんから、「みんなと一緒に仕事がしたいからこそ協力してほしいんだ」ということを常に伝えるようにしています。

大野:育休取得前にも妻が入院したことがあり、1日おきに早帰りをしていた時期があるのですが、それ以来、動いている案件を一

つひとつ、どれをいつまでにどう組み立てるかを常に意識して仕事をするようになりました。また、早く帰る分周囲には負担をかけますから、自分の置かれている状況をきちんと説明して、理解を得ることが大切だと感じましたね。

昼間:私も出勤時点で1日の業務の予定を立てています。でも、時にはスムーズに業務が進まないこともあります。家庭の都合上、業務が終わるまで残業をするということが難しいので、「間に合わないかもしれない」と思ったときには、迷惑をかけないように早めに周囲にサポートをお願いするようにしています。そのために、抱えている仕事についてはもちろん、子どもの体調が悪いといった生活面の情報もできるだけオープンにしていますね。

自分の子どもに、社会に「誇れる会社」に

——最後に、今後、住友生命はどんな会社になってほしいと思いますか。そしてそのために必要だと感じることは？

昼間:後輩の20代の職員たちには、制度を利用してぜひ仕事を続けてもらいたいですね。そのために、私も自分の経験を伝えていきたいし、育児が一段落したら今度はサポートする側に回るなど、いい循環をつくっていきたいと思います。

井口:小さな子どもがいる、介護をしなければならないなど、一人ひとりの家庭環境はさまざまですが、お互いを尊重し助け合って働ける職場にしたいですね。1人の職員がさまざまな職務をこなせて、休んだ職員の代わりになれる「多能職」制度の導入なども考えていいのでは、と思います。

金丸:私も、今より制度を利用できる職場環境になってほしいなと思いますし、そうなれると信じています。また、そうした情報を、社内だけでなくこれから入社を考えている人に今以上に発信していければ、「働きやすい職場」と思っていただけで、よ

り良いのかなと。

大野:そうして、住友生命はワーク・ライフ・バランスの先進企業だというイメージが広がっていけば、多くの人に「働きたい」と思ってもらえて、一緒に頑張れる仲間が増えますよね。そのために、管理職の方には、制度の利用者が「いい制度だよ」と周囲に宣伝できるような雰囲気作りをお願いしたいと思います。そして、自分の子どもや社会に対して誇れる会社にしていきたい。

金谷:私も、目指したいのは、自分の娘に「いい会社だよ」と自慢できる会社ですね。娘がいつか「お母さんの会社で働きたい」と言ってくれば一番うれしい。

そのためには、私たち自身にも権利を主張するだけでなく義務を果たすという視点も必要だと思います。会社に良い制度を用意してもらったら、それに恩返しできるだけの良い仕事をする。そうして会社と職員とのWin-Winの関係を目指すべきではないでしょうか。

山下:職員がいきいきと誇りを持って働ける環境は、会社にとって不可欠です。職員が満足して一生懸命働く、その結果、会社としても満足できる成果が出せる。つまりは今言っていたように、職員と会社とのWin-Winの関係をつくっていくことが重要だと、皆さん方の話を聞いて改めて実感しました。本日はありがとうございました。

育児時間

1日1時間の育児時間を子どもが3歳まで取得可能。

時間短縮措置

妊娠中から小学校卒業まで、事務職は6時間勤務が可能、営業職は最長2時間短縮可能。

ジョブ・カムバック制度 (総合・業務・一般職員対象)

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。



収納サービス室
昼間英恵

・平成13年入社
・平成20年5月～21年4月に産休・育休を取得
・育児時間を利用中



千葉支社
井口千恵子

・平成6年入社
・一旦退職後、平成16年に再入社



CSR推進室長
山下和幸

「地球環境保護」に



サンゴ礁保全プロジェクト

生物多様性保全への関心が高まる中、住友生命では、事業活動に関係の深い「生命」を守る取組みとして、平成20年1月より、「サンゴ礁保全プロジェクト」に取り組んでいます。沖縄県石垣島とフィジー共和国の2地域でサンゴ礁保全活動を展開するNGO団体の支援を通じて、持続可能な地域づくりのモデルを世界に発信していくことを目指しています。

石垣島 しらほサンゴ村

豊かな生命を育む、石垣島のサンゴ礁。中でも白保の海は、世界最大級と言われるアオサンゴの大群落を擁する世界的にも貴重な自然が残る場所です。WWFジャパンは、サンゴ礁の調査や保全活動、地元小学校の環境学習の支援や、エコツーリズム、地域特産品の開発などに取り組んでいます。



たくさんの魚の棲家となっている白保のサンゴ礁 ©WWFジャパン

フィジー共和国 ビチレブ島

ビチレブ島南西部の沿岸に広がるコーラルコースト（サンゴ礁の海岸）は、リゾート開発や住民の破壊等により、サンゴ礁が大きな被害を受けました。（公財）オイスカは、サンゴであふれる海を取り戻すため、サンゴの育苗・植え付けや、地元住民の環境啓発、サンゴ礁のモニタリング調査などに取り組んでいます。



ビチレブ島の子どもたち ©オイスカ

支援団体の声

島の人々もサンゴ礁の生き物たちも元気になる、そんなご支援に感謝しています!!

WWFジャパンでは、世界最大級のアオサンゴ群落で知られる石垣島白保において、地域の人々が中心となって取り組むサンゴ礁保全の仕組みづくりを行っています。

住友生命様には平成20年から助成いただき、地域団体と連携して、サンゴ礁の大敵である農地からの赤土流出を防ぐためにグリーンベルト植栽（月桃の植

え付け）を行うとともに、農家の経済的な負担を軽減するために月桃の商品化も進めています。今後は、サンゴ礁保全と持続可能な地域づくりを担うNPO法人を設立する予定です。

今後とも住友生命様のご支援を何卒宜しくお願い申し上げます!

WWFサンゴ礁保護研究センター・センター長
上村 真仁（かみむら まさひと）



右端が上村氏

スミセイ環境方針

住友生命は、地球環境保護への取組みを重要な経営課題の一つであると考え、平成18年に「スミセイ環境方針」を制定しました。この方針を環境に対する具体的行動の指針とし、全社的な取組みを推進しています。

スミセイ環境方針

住友生命は地球環境の維持・保全が我々が目指す「豊かで明るい長寿社会の実現」に必要不可欠であると考えています。

当社事業の公共性や社会への責任を踏まえ「健康な暮らしを支えるため、事業活動において常に地球環境への影響に配慮し、その保護に積極的に取り組む」ことをCSR経営方針に定め、日々の活動において以下の方針に従い、着実かつ持続可能な地球環境保護活動へ取り組みます。

1. 地球環境保護の大切さ、および事業活動の環境への負荷を十分に認識し、事業活動を通じた地球環境保護を推進します。
2. オフィスの省エネルギー・省資源、廃棄物のリサイクル、ならびに消耗品・什器・備品等のグリーン購入を推進します。
3. 役職員一人ひとりの環境啓発に努め、その地球環境保護活動を支援するとともに、環境面での社会貢献に積極的に取り組みます。

取り組む

職員による環境ボランティア

「スマセイ環境方針」の制定を契機として、職員によるボランティア活動においても、「環境保全」をテーマとしたものに重点的に取り組んでいます。

全国の住友生命職員が、地域の清掃活動や森林の間伐、植林活動などに積極的に参加しています。

今後も、職員一人ひとりが環境に配慮した行動を実践していきます。

●主な活動(平成22年度)

環境活動数 **37活動**
参加者数 **のべ3,476名**

浜松支社
・ウエルカメクリーン作戦
沼津支社
・千本浜海岸清掃活動

京阪支社
・京阪支社周辺清掃活動
奈良支社
・クリーンアップなら
キャンペーン
本社・近郊支社
・竹林保全活動



岡山支社
・岡山市内清掃活動



釧路支社
・春採公園清掃活動



北見支社
・小町川桜並木保全活動
青森支社
・平和公園清掃活動

武蔵野支社
・三鷹駅周辺清掃活動
埼玉中央支社
・埼玉中央支社周辺清掃活動
越谷支社
・越谷市内清掃活動
栃木支社
・日光キスゲの補植



東京本社・近郊支社
・横沢入里山保全活動



福岡総支社
・ラブアース・クリーンアップ
(海岸清掃)



佐賀支社
・佐賀インターナショナル
バルーンフェスタ
清掃ボランティア

長崎支社
・長崎くんち開催地域周辺
清掃活動

大分支社
・大分支社周辺清掃活動
宮崎支社
・アカウミガメ上陸地清掃活動



新居浜支社
・新居浜市民一斉清掃活動



沖縄支社
・ごみ拾い運動



※上記活動は、他団体等が主催する活動への参加も含まれます。