あなたの未来を強くする

住友生命

REPORT SUMISEI 2022

住友生命［統合報告書］

2022年度 ディスクロージャー誌 本編

SUMITOMO LIFE INSURANCE COMPANY DISCLOSURE

一日一日を安らかに生きること。
人が願うのはそのことです。
愛する家族や、信頼する友人とともに、
めぐり来る日々を、すこやかに、あかるく生きる。
ただ、そのことなのです。
でも、生きていればいろいろあります。
雨がふる日もあれば、風が吹く日もあります。
そんな時、人を支えられるのは、
やっぱり、あなたと同じ人間だと思うのです。
人が何を考え、何を求め、どうありたいと願うか。
その心を見つめる力を持つ、人間だと思うのです。
そして、それこそが、私たちの仕事にとって、
もっとも大切なことであり、それを磨くことが、
私たちの仕事の品質を高めるただひとつの道である。
そう信じるのです。
安心は、もっと、もっと前進できる。
何よりも、あなたの未来を強くしたいと願う、
私たち住友生命です。

あなたの未来を強くする
住友生命

Contents

01 住友生命の価値創造

パーパス …… 2
トップメッセージ …… 4
財務・非財務ハイライト …… 12
住友生命の価値創造プロセス …… 14
価値創造のあゆみ …… 16
住友生命の経営方針 …… 18
人に根差した価値 …… 20
　特集：人生100年サポート運営 …… 22
　特集：人財共育への取組み …… 24
Vitality・健康の価値 …… 26
イノベーションへの挑戦 …… 30
DX推進・ICT（情報通信技術）活用 …… 31
　特集：DX対談 デジタルオフィサー×AIオフィサー …… 32
サステナビリティ …… 34

02 住友生命の経営戦略

スミセイ中期経営計画2022 …… 42
スミセイライフデザイナー …… 46
ホールセール …… 48
金融機関等代理店・保険ショップ …… 50
資産運用 …… 54
海外事業 …… 56
商品・サービス …… 60
経営基盤 …… 62

03 価値創造を支える基盤

社外取締役メッセージ …… 70
コーポレートガバナンス …… 72
コンプライアンスへの取組み …… 85
人権尊重への取組み …… 86
リスク管理体制 …… 87
情報開示 …… 91

編集方針

本資料は、ステークホルダーの皆さまに、住友生命の取組みをより深くご理解いただくため、財務情報のみならずサステナビリティ情報等の非財務情報を分かりやすくお伝えするために発行しています。なお、本資料は保険業法第111条および、（一社）生命保険協会が定める開示基準に基づいて作成する公衆縦覧資料（業務および財産の状況に関する説明書類）です。

対象範囲

期間：2021年4月1日～2022年3月31日
（一部2022年4月1日以降の活動を含む）
組織：住友生命およびその子会社・関連法人

発行時期

2022年7月

参考にしたガイドライン

- 国際統合報告協議会（IIRC）
  「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）
  「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

CORPORATE PURPOSE

住友生命のパーパスとは

（パーパス:存在意義）

社会公共の福祉に貢献する

住友生命は、企業理念「経営の要旨」の第一条に、
このパーパス（存在意義）を掲げています。

生命保険という事業を通じて
お客さまの人生を支え、お客さま・社会に貢献する

創業以来、住友生命が変わらず続けてきたことです。
「経営の要旨」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」をはじめとした
住友の事業精神が100年の時を超えて脈々と受け継がれています。

また、この精神は、「社会課題の解決」と「企業価値の向上」を両立させ、
お客さま・社会とともにサステナブルであることに通じるものです。
このパーパスのもと、“住友生命「Vitality」”を核として、
一人ひとりのよりよく生きる（ウェルビーイング）
の実現に貢献してきました。

Top Message

「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」な社会の実現に貢献し、お客さま・社会とともにサステナブルな未来を目指します。

取締役 代表執行役社長

高田幸徳

01 人生100年時代。サステナブルな未来を見据えて

「人生100年時代」というテーマは、生保業界のみならず、我が国が固有に抱える大きな課題です。とりわけ、国民の平均寿命の伸びに伴い、従来のサービスにとどまらず、人々が生きることにいかに寄り添い、支えていくことができるか。こうした点に、私たち生命保険会社の真価が問われていると感じています。

日本は世界有数の長寿国ですが、日本では、「誰かの助けを借りずに生きていける寿命=健康寿命」と平均寿命の差が男性で約9年、女性で約12年あります。この「健康寿命」を延ばすということ、つまり、誰かの助けを借りずに自分がやりたいことができる「期間」を延ばすことは、「クオリティ・オブ・ライフ」を高めることにほかならず、今後、単に平均寿命を延ばすことだけではなく、どう健康寿命を延ばしていくかも、とても重要だといえます。

日本には国民皆保険という手厚い社会保障制度がありますが、この制度のサステナビリティを考える上では、人々がこの仕組みを理解した上で、自助として何が必要かを理解し、行動することが必要です。この観点から、当社は「社会保障コンサルティング」を推進していますが、経済面の備えにとどまらず、心身の健康、長寿リスクの軽減など、お客さま一人ひとりの未来を支える役割がより重要になってくると感じています。

コロナ禍はまだまだ予断を許さない状況でありますが、今後を見据えれば、2030年のSDGs※1、2050年のカーボンニュートラル※2への対応をはじめ、いかに持続可能な社会を築いていけるかといった中長期的な課題に、世の中の目線は移っていっています。その中で、息の長いビジネスモデルである生命保険事業は、より長期の視点を持ってこれらの課題に取り組むべきであり、グローバルの課題解決に向けて確かなプレゼンスを発揮していく必要性があります。

こうした事業環境を踏まえて、2022年5月にサステナビリティ経営方針をあらたに制定しました。その発端は、従来の「CSR経営方針」で掲げていた、ステークホルダーに対する企業としての社会的責任に加えて、もっと社会に対して、またその先の未来に対して企業がどう責任をもつかということが大きく問われているという認識です。そして、「社会公共の福祉に貢献する」という当社のパーパスのもと、果たすべき「ミッション(使命)」としてサステナビリティ経営方針を位置づけ、「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」ことで、「豊かで明るい健康長寿社会の実現に貢献する」、「持続可能な社会の実現に貢献し、持続的に成長する」ことを目指し、お客さまや社会とともにサステナブルな未来の実現に貢献すべく取組みをスタートしています。

02 「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」のさらなる浸透へ

今年、創業115周年を迎えた住友生命は、これからの社会の変化にいかに適合していくか、また、人口減少や少子高齢化などの大きな流れを捉えて、お客

※1 SDGsとは2015年の国連サミットにて採択された2030年までの国際開発目標で、17の目標(ゴール)および169のターゲットが設定されています。

※2 二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させ全体としてゼロにすることを意味しており、住友生命は2050年までに温室効果ガス排出量のネットゼロを目指すことを宣言しています。

さま一人ひとりのニーズに合ったサービスをいかに提供していくかが求められています。その目指すものとして「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」という考え方を打ち出しています。昨今、世の中に少しずつこの言葉が認知されてきたと感じますが、「よりよく生きる」という価値観はまだ十分には理解されていません。そのために、「住友生命=ウェルビーイングの会社」というブランドを確立すべく、住友生命ならではの価値提供を通じてウェルビーイングな社会の実現を目指していこうとしています。

まずは社内に浸透・定着させるべく、「職員自身にとってのウェルビーイングとは何か」を考えてもらう施策を1年間実行してきました。また「人生100年サポート協議会」※3を通じて、ジェロントロジー※4の考えに基づいた教育等も行いました。その結果、「何か特別なことをするわけではなく、日々の生活、経済・社会活動の場で、お客さまあるいは地域の方たちと接点を持ち、小さな貢献を積み重ねる」ということが「よりよく生きる」ことの一つのプロセスだという理解が大きく進みました。

2022年度は、次のステップとして「対話と行動」をテーマに、「対話」により、職員同士のさらなる理解促進を図りつつ、「お客さまや社会とも積極的に対話し、行動していきましょう」と訴えています。

ウェルビーイング実現に向けた当社の取組みは大きく二つあります。一つは、お客さまの選択肢を広げるための取組みです。昨今は、保険に対するお客さまの志向が「しっかりとしたコンサルティングと手厚いフォローを求めるもの」と「できるだけシンプルなもの」と二極化する傾向にあり、その多様化する志向に的確に対応する保険商品やサービスが、より重要になってきています。

もう一つは、外部連携による多様なサービス提供に向けた取組みです。当社では、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支える多面的なサービスを提供するため、住友生命単独ではなく、様々な企業や、自治体、学術機関などと連携し、「WaaS」※5というエコシステムの確立を目指しています。

「Vitality」加入拡大で お客さまのウェルビーイングの実現へ

当社では、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支える中核商品として、2018年に“住友生命「Vitality」”※6を発売しましたが、おかげさまで、2021年度に累計100万件を突破しました。現在は、次なる大台突破に向け、この「Vitality」の更なるレベルアップやウェルビーイングのための価値提供に向けた検討を進めております。すでにこれまでの成果として、ご加入者へのアンケートでは、加入者の9割近くが実際に行動を起こして身体的にも精神的にも良い状態になったと実感されています。これは一つの大きな成功といえます。今後、累計500万件を目指していますが、日本の対象人口の約5%の方の健康増進活動をサポートすることになれば、社会もより変わっていくのではないかと期待しています。

この取組みの一環として、現在推進しているのが、Vitality健康プログラム単独での提供です。当初は

※3 P23 「人生100年サポート運営」参照

※4 老後の過ごし方や高齢社会の様々な課題を幅広い分野から研究する学問です。

※5 「Well-being as a Service」の略で、“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」を支えるサービスをエコシステムとして展開していきます。
P28 「WaaS(Well-being as a Service)の拡大」参照

※6 “住友生命「Vitality」”は保険契約とVitality健康プログラム契約で構成されており、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評価し、ステータスに応じて保険料が変動する仕組みを組み込んだ保険です。
P26 「Vitality・健康の価値」参照

保険と健康プログラムをセットで提供していたものをプログラム単独でより手軽に幅広く提供できるようにしました。日々の生活の中で手軽に健康増進プログラムの体験を重ねることで、「Vitality」をより身近に感じてもらうことができます。現在、企業からは「福利厚生で使いたい」、自治体からは「地域住民に提供したい」という声が寄せられており、こうしたニーズにもしっかり対応していきます。

さらに、提出された健康診断の情報に基づいた、健康診断結果の継続管理や相対評価が把握できる「Vitality健康レポート」※7を提供しています。「Vitality」のアプリを通じて蓄積されるデータを顧客にフィードバックすることで、さらなる健康増進や予防の喚起につなげようというのがねらいです。

営業活動に関しては、現状、コロナ禍の影響などもあり、リアルな接点が取りづらくなる一方、顧客側もインターネットにあふれる保険関連の情報をどう判断していいのか難しくなっています。

この課題の解決策の一つが、デジタルの活用です。保険という非日常的な商品の特性上、デジタルだけで理解いただくのは難しい面もあるので、「人とデジタルが融合」したサービス提供によってお客さまのウェルビーイングの実現に貢献していきたいと考えています。たとえば、一昨年に導入した「LINE WORKS」を使ったお客さまとのコミュニケーションが成果をあげています。お客さまからは、非接触の中で「話したいタイミングで担当者とコミュニケーションできる」と好評です。また、お客さまが「Vitality」をリアルに体験できる場として、

2021年8月、東京で3店舗目となる「Vitality」プラザを銀座にオープンしました。この7月には、大阪の梅田にも新店舗を立ち上げ、デジタルとリアルを融合した顧客接点づくりを推進しています。

外部連携を強化し、ウェルビーイングの価値向上へ

今年度以降の重要取組みとして、外部との連携で「いかに顧客や社会に価値提供していくか」、「ウェルビーイングを具体化してどう展開していくか」について、「Vitality」という核を活かして、企業や自治体との連携スピードを早めるだけでなく、「健康とは何

※7 P27 「Vitality健康レポートの提供」参照

か」、「よりよい社会環境とは何か」といった研究分野にも取り組んでいます。そのためにスタートアップ企業や、様々な研究機関などとの多面的な連携を進めており、2020年11月に立ち上げたCVCファンド※8の「SUMISEI INNOVATION FUND(スミセイイノベーションファンド)」を通じて今後も事業共創を加速させ、WaaSエコシステムの確立を目指していきます。

ニッチな分野の保障を手がける少額短期保険分野においては、2019年に「アイアル少短」を子会社化しましたが、大手社によるこの分野への参入も相次いでおり、各社とも多様なサービス提供に向けて試行錯誤しています。アイアル少短においては、2021年度はセルソース社と協業したバイオセラピー費用(運動器)をカバーする業界初の「PFC-FD保険」※9や、2022年4月には業界初となる「熱中症保険」をPayPayアプリを通じて販売しており、今後も新たなサービスや価値提供のトライアルを積極的に進めていきます。

03 人とデジタルの融合により価値創出を目指す

住友生命には現在、約4万名の職員が在籍しており、かつては「人と紙の会社」といわれていました。今は「人とデジタルの会社」となっていますが、いずれにしても人なくしては何事も成り立ちません。

今後、さらなる人材の多様化や人材価値の向上が必要ですが、この問題は人事部門だけで解決できるものではないということから、社長就任時に自らを本部長とする「人財共育本部」※10を立ち上げました。「人財共育」を推進する上では、お客さま・社会のウェルビーイングの実現に加え、職員のウェルビーイングの実現も重要であり、ウェルビーイングを社内にいかに浸透させるかについて、事業戦略と人財戦略の一体化を1年間かけて実行した結果、その成果が表れてきたと感じています。

たとえば、ウェルビーイング浸透に向けた人財投資の一つとして、全職員を対象とした「ウェルビーイングに資する手当」の支給や、自己研鑽支援のための社外研修・講習の補助金支給を従来の倍額に引き

※8 CVC(Corporate Venture Capital:コーポレートベンチャーキャピタル)とは、将来性のあるスタートアップ企業への投資を通じて事業共創を効率的・効果的に推進する仕組みです。

P30 「イノベーションへの挑戦」参照

※9 2022年2月に開発した、スポーツ傷害や変形性関節症等の治療に用いられるバイオセラピー「PFC-FD療法」を保障する保険で、プロサッカークラブなどのアスリート団体に導入されています。

※10 2021年4月に社長直轄の部門横断組織「人財共育本部」を立ち上げ、新しい価値を創造できる「人財」づくりに向けた中長期的な戦略の検討を開始しています。

P25 「人財共育への取組み」参照

上げる取組みなどによって、職員が自発的なチャレンジを始めてくれています。

また、シニア世代、若い世代、女性など、各層別の人事施策も行っています。

シニア層に向けては、4月から65歳に定年を延長しましたが、自分の得意な分野に注力してもらうための取組みを開始しました。たとえば、60歳の4月を「第3の入社」と位置づけ、これまでのキャリアを振り返りながら、新しいスタートをきるために一堂に会する機会を設けています。その機会に「あらためて自分のやりたいこと・やれることを合致させ、企業への貢献のみならず、自分自身の100歳への貢献につなげる」という意義を共有することで、皆さんがモラル高く職務に励まれています。若い世代に向けては、2022年度入社の総合キャリア職から、一人ひとりのキャリアイメージをより一層把握し、社会人として自身の能力やスキルを入社直後から最大限発揮できるよう、希望に沿った地域拠点へ配属する人事制度を導入しました。女性活躍に向けては、2025年度末の女性管理職比率50%という目標に対し、現在、達成ペースで推移していますが、単に管理職になるだけではなく、一人ひとりがパフォーマンスを発揮できるよう、エクイティ(公平性)の概念を加えた「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」※11を浸透させるべく専任の役員を選任して推進しています。

また、全職員が自分の業務以外のスキルとして「デジタルスキル」「グローバルスキル」「ソーシャルスキル」の3つを修得できるよう、充実した研修メニューを提供しています。

「VUCAの時代」※12と言われるように、将来の予測が困難な時代ですが、だからこそ失敗を恐れず挑戦し、新たな価値創造に立ち向かっていく風土が重要です。2020年から「スミセイ Innovation Challenge」※13と題して、自ら新規事業のアイデアを提案してもらう社内コンペを実施しています。ここで採用された提案については、手をあげた本人自らが、その所属に異動して遂行してもらっており、これにより、新規事業のアイデアは、着実に芽を出しています。

04 事業のトランスフォームに向けたDX戦略

一般的にデジタル化については「デジタイゼーション」と「デジタルトランスフォーメーション(DX)」の取組みがあります。「デジタイゼーション」とは、今まで紙で行っていた手続きをデジタルに置き換えることで利便性・迅速性を高めるというものです。当社は、新契約の申込みや給付金請求などにおいて、コロナ禍を契機として一気にデジタル化を進め、ご提案から給付金等の支払いまでデジタル完結できる体制を構築しました。現在、保険加入などの新契約の申込手続きにおいては約9割、給付金請求においては対象となる手続きの約5割がデジタルで手続きされています。

もう一つの「デジタルトランスフォーメーション(DX)」については、お客さまから得られるデータをいかに活用して保険商品や保険に付帯するプログ

※11 P65 「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」参照

※12 VUCAとは、Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)という4つの単語の頭文字をとった言葉で、将来を予測するのが困難な状況を表す単語です。

※13 P30 「イノベーションへの挑戦」参照

ラム・サービスにつなげていけるか、これが今後の大きな取組みになると考えています。

従来から保険商品は、膨大な疾病データや死亡データに基づいて開発されてきましたが、今後はそれだけでなく、「よりよく生きる」ための活用に重きを置いて、未来に備えるためのよりよい保険の提供、将来的には加入者への疾病予測、予防を含めた更なる健康増進に向けた取組みを後押しできるサービスの提供を目指していきたいと考えています。さらには、それによって「社会をよりよく変えていく」ということができれば、真の事業トランスフォーム、つまり、「CSV=Creating Shared Value=共通価値の創造」※14を果たせるといえるでしょう。

05 社会課題の解決に貢献し、持続的な企業価値の向上へ

2021年度は、ウェルビーイングの浸透に向けて、力強い一歩を踏み出した1年となりました。中期経営計画については今年が3カ年の最終年度になりますが、お客さま数や保有契約年換算保険料など、掲げた目標を概ね達成するペースで推移しています。2022年度も、新型コロナへの対応を継続しつつ、「人とデジタル」でお客さまを支え、ウェルビーイングに貢献することで、「なくてはならない」生命保険会社の実現を目指していきます。

また、2023年度からスタートする新しい中期経営計画は、これまでの3年という期間にこだわらず、中長期ビジョンに向けて何を成していくべきか、そのために必要な計画期間はどれくらいか、といった原点から議論を深めています。

当社はお客さまからお預かりした保険料を安定的かつ有益に運用する責任があります。同時に、30数兆円に及ぶ資産を持つ機関投資家として「責任投資」※15の観点から、中長期的なサステナブル社会の実現に向けた貢献が求められています。

また、サステナビリティ経営の一環として、2050年のカーボンニュートラルを宣言し、2030年の中間目標も公表していますが、今のスピード感で良いのか、

目標項目	2021年度末実績	中期経営計画目標（2022年度末）
お客さま数（保有契約件数）※16	1,436万件	1,400万件
保有契約年換算保険料※16	2兆3,407億円	2兆3,100億円
うち生前給付保障＋医療保障等※16	6,202億円	6,100億円
基礎利益（国内事業）※16	2カ年累計 6,593億円	3カ年累計 9,010億円
基礎利益（海外事業）※17	2カ年累計 719億円	3カ年累計 1,030億円

※14 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。

P43 「CSVプロジェクト」参照

※15 ESG投融資とスチュワードシップ活動の総称です。

P38 「責任投資の取組み」参照

※16 住友生命+メディケア生命の合算。お客さま数（保有契約件数）は、個人保険・個人年金保険の件数で、業務提携先（三井住友海上、エヌエヌ生命、ソニー生命）から提供を受けている商品を含む。

※17 海外事業（シメトラ他）の合算。

もう一度見定めていく必要があると思っています。と同時に、当社自身やグループ企業が排出するCO_2の削減をどのようなスピード感で進めるべきなのかについても見直していかなければなりません。脱炭素社会の実現に向けては、グローバルに連携して取り組むことも重要であることから、2021年9月には金融向け炭素会計パートナーシップ(PCAF)に国内生命保険会社として初めて加盟するとともに、10月には、2050年ネットゼロを目指す国際イニシアティブ(Net-Zero Asset Owner Alliance)にも加盟しました。責任投資を通じて社会をよりよい方向に動かしていく、この大きな取組みに積極的に関わっていきたいと考えています。

住友グループには「自利利他公私一如」という共通する精神があります。これは、自分たちの利だけでなく他を利することが大切で、公と私は一体であるべきという精神です。今般、この精神を踏まえた「サステナビリティ経営方針」を定めましたが、最も肝心なことは、これを「単なる宣言、方針」で終わらせるのではなく、全役職員が果たすべき「使命」として、「行動」し続けることです。この観点から、今後も持続可能な未来に向けて、社会課題の解決と企業価値の向上を一体で実現していくために全力を尽くしていきます。

個々の項目の内容については、「REPORT SUMISEI 2022」の各ページで詳しく紹介していますので、ご参照いただければ幸いです。

新型コロナウイルス感染症に関する対応

■保険金・給付金のお支払い

- 新型コロナウイルス感染症により入院された場合やお亡くなりになった場合、疾病入院給付金・(災害)死亡保険金をお支払い。
- 医療機関の事情等により入院できず、医療機関以外の場所で治療を受けている場合(みなし入院)や抗原検査の結果や同居家族の感染状況、発熱等の臨床症状を踏まえ、PCR検査等を行わずに医師が陽性と診断を行う場合(みなし陽性)についても、その治療期間・療養期間に関する保健所等の証明書等をご提出いただくことで入院給付金をお支払い。
- みなし入院・みなし陽性も含め、新型コロナウイルス感染症による入院等が疾病入院給付金の支払い対象となる旨の情報提供をホームページ上や営業職員の活動等で幅広く実施。

■保険契約の特別取扱い等の実施

- 保険料払込猶予期間の延長や保険金請求等の必要書類の一部省略などの対応を実施。

■付帯サービス等の提供・ご案内

- 住友生命の所定の商品の契約者・被保険者およびそのご家族にご利用いただくことができる「スミセイ健康相談ダイヤル」※18ならびに団体向け「心と体の健康相談サービス」における「24時間電話健康医療相談サービス」※18を提供。

■2022年3月末時点の保険金等の支払件数・金額(住友生命単体の実績)

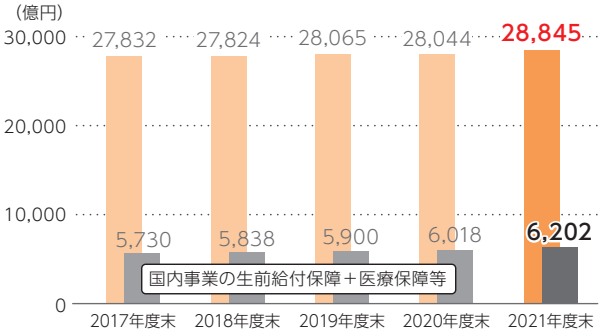
死亡保険金		入院給付金			
支払済件数	支払済金額	支払済件数	うちみなし入院	支払済金額	うちみなし入院
1,645件	115億4,942万円	90,294件	80,688件	113億8,124万円	96億4,898万円

※金額は万円未満切り捨て。

※18　業務委託先であるティーペック株式会社が提供するサービスであり、住友生命の提供する保険またはサービスではありません。

財務・非財務ハイライト

グループ保有契約年換算保険料



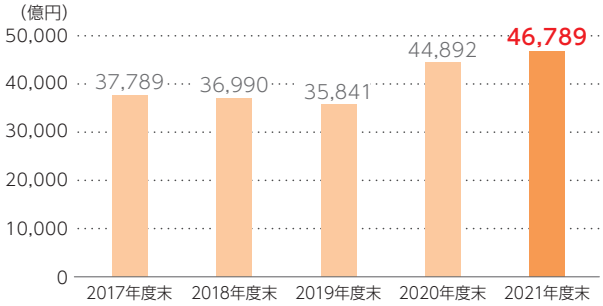
※住友生命、メディケア生命、シメトラの合算

2021年度末のグループ保有契約年換算保険料は、2兆8,845億円となりました。また、当社が成長分野と位置付けている生前給付保障+医療保障等の保有契約年換算保険料は、国内の2社で前年度末比3.1%増加の6,202億円と、開示以来19年連続で着実に増加しています。

これは、変化する社会環境や多様化するお客さまのニーズに対応しつつ、営業職員や金融機関等代理店・保険ショップによるマルチチャネルでの保険販売・サービスの提供に取り組んだ成果と考えています。

保有契約年換算保険料とは、各契約の保険料を1年あたりに換算したうえで、保有契約について合計した指標です。

エンベディッド・バリュー(EV)



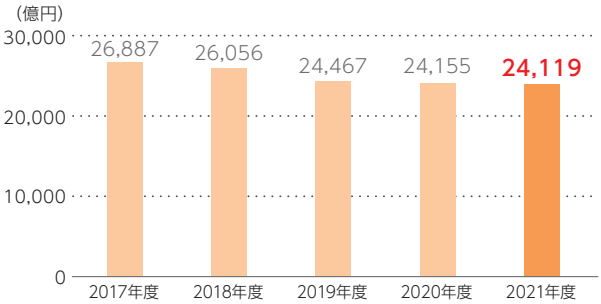
住友生命グループのエンベディッド・バリュー(EV)は、海外金利の上昇等によるマイナスの影響がある一方、新契約獲得や保有契約からの収益確保など保険事業による成果により、前年度末比1,897億円の増加となりました。

前年度末からの増減要因

※ 住友生命グループのEVは、住友生命のEVにメディケア生命およびシメトラのEVのうち住友生命の出資比率に基づく持ち分を加え、住友生命が保有するメディケア生命およびシメトラの株式の簿価を控除することにより算出しています。

エンベディッド・バリュー(EV)とは、保険会社の企業価値を表す指標のひとつで、会社の財務の健全性や成長性などを表しています。

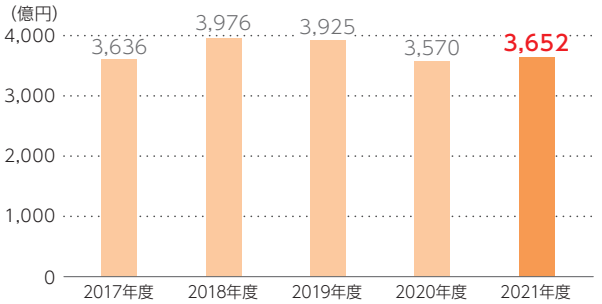
連結保険料等収入



連結保険料等収入は、住友生命は個人年金保険の販売が減少したことを主因として減少しましたが、メディケア生命や海外事業(シメトラ)を含めたグループ全体では前年同水準となりました。

保険料等収入とは、ご契約者から払い込まれた保険料および再保険収入等であり、収益の大半を占めています。

グループ基礎利益

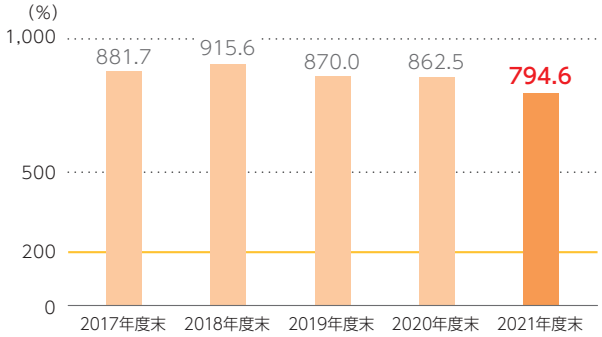


※住友生命とメディケア生命の基礎利益およびシメトラ、バオベトHD、BNIライフ、シングライフHD、PICC生命の税引前利益(住友生命の持分相当額)を合算し、一部の内部取引等を調整して算出。シングライフHDの実績は、出資後の実績を反映(2019年度実績対象期間:2019年7月～12月)。

グループ基礎利益は、住友生命の国内株式の配当増加および円安による外国債券の利息収入の増加などにより、前年比2.3%の増加となりました。

基礎利益とは、保険料収入や保険金・事業費支払等の保険関係の収支と、利息及び配当金等収入を中心とした運用関係の収支からなる、基礎的な期間損益の状況を表す指標です。

連結ソルベンシー・マージン比率



連結ソルベンシー・マージン比率は、794.6%と十分な支払い余力を確保しています。

ソルベンシー・マージン比率とは、大災害や株価の大暴落といった通常予測できる範囲を超える事態が発生した場合に、保険金等をお支払いする余力がどの程度あるか(健全性)を示す指標の一つです。この数値が200%を下回った場合は、監督当局による業務改善命令等の対象となります。

お客さま満足度

2021年度お客さま満足度の状況

総合満足度	場面別満足度		
	ご加入時	ご加入後	お支払時
89.8%	95.9%	92.9%	96.4%

全てのお客さまを対象に実施する、総合調査と、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を実施しお客さまの声を聞いています。

エンゲージメントサーベイ

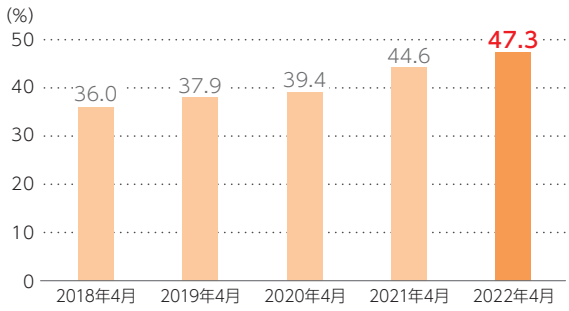
2021年度エンゲージメントサーベイの状況

職員エンゲージメントスコア	職員が活躍する環境
63.0%	72.0%

当社で働く一人ひとりのエンゲージメントの状況を把握し、向上へのPDCAに活用するため、2021年度よりエンゲージメントサーベイを導入しました。

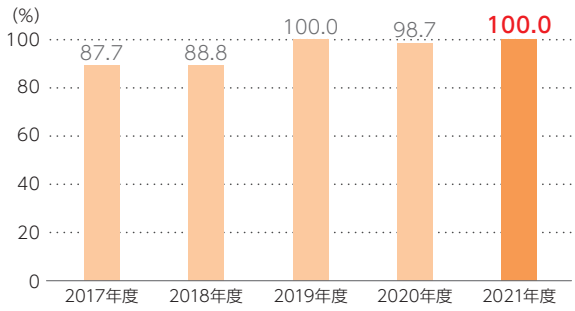
※ 人的資本の取組みにおける「エンゲージメント」は、職員が感じている当社への愛着や仕事へのやりがいを指します。エンゲージメントをいくつかの観点からスコア化したものが「エンゲージメントスコア」で、5段階のうち、「好意的回答(非常にそう思う・そう思う)」を選んだ人の割合です。

女性管理職比率



目標として掲げる、2025年度末の女性管理職比率50%達成に向けて順調に推移しています。

男性育休取得率



2021年度は男性育児休職取得率100%を達成し、全職員が働きやすい職場環境に向けて着実に前進しています。

住友生命の価値創造プロセス

財務資本

連結総資産
42兆994億円

連結ソルベンシー・マージン比率
794.6%

格付の状況

スタンダード&プアーズ(S&P) 保険財務力格付 A+	ムーディーズ(Moody's) 保険財務格付 A1
格付投資情報センター(R&I) 保険金支払能力格付 AA-	日本格付研究所(JCR) 保険金支払能力格付 AA-

人的資本

従業員数
45,336名(単体)

うち営業職員数
34,664名(単体)

社会・関係資本

お客さま数(保有契約件数)
約1,436万件
※住友生命+メディケア生命の合算で、業務提携先から提供を受けている商品を含む

お役に立った保険金・年金・給付金
483万件　1兆2,584億円
※2021年度の住友生命単体実績

経営環境

社会構造の変化

- 人口減少・少子高齢化
- 医療サービスの変化
- 消費者意識の多様化

DXの進展

- デジタルトランスフォーメーション
- パーソナルデータの利活用
- コミュニティのオンライン化

産業社会の変化

- 働き方の変化と生産性UP
- 職場や店舗の位置付け変化
- 異業種連携、異業種の参入
- キャッシュレスの浸透

住友生命グループの事業概要

スミセイ ライフデザイナー(営業職員) P46

金融機関等代理店・保険ショップ P50

商品・サービス P60

海外事業 P56

資産運用 P54

あなたの未来を強くする
住友生命
社会公共の福祉に貢献する

事業を支える 経営基盤

コーポレートガバナンス P72
コンプライアンス P85
リスク管理 P87

経営方針 P18

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。
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。

ステークホルダーへの価値提供

保険事業の健全な運営

お客さま　社会

社会・環境課題の解決への取組み

社会

成長し続ける会社づくり

会社・職員

ステークホルダーとの協働

お客さま　社会　会社・職員

一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイングに貢献

豊かで明るい健康長寿社会、持続可能な社会の実現へ

「スミセイ中期経営計画2022」による推進
P42

価値創造のあゆみ

生命保険という事業を通じて お客さまの人生を支え、 お客さま・社会に貢献し続けてきました。

1907年 創業

「理想の会社を創ろう」この決意から生まれた住友生命

時は1907年（明治40年）、日本に進出していたニューヨーク生命日本支社に医長として従事していた岡本敏行は、当時の保険業界の風潮に疑問を持ち、「理想の会社を創ろう」という志のもと、日之出生命保険株式会社を設立しました。

日之出生命は会社経営の安泰、保険契約者の利益を第一とした堅実経営を貫き、創業初年度から剰余金を計上するなど、その経営内容は当時小粒ながら「業界のダイヤモンド」と称されました。

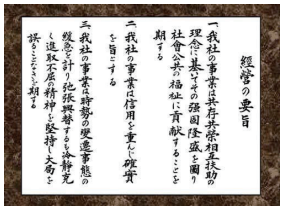
日之出生命本店社屋

1947年 第2の創業

「国民生命」として再出発し、戦後混乱からの復興に貢献

1947年（昭和22年）9月。住友生命は、国民生命保険相互会社と社名を変更し、新たなスタートを切りました。しかし、戦争で生保加入者は激減し、また極度のインフレにより、戦前の加入契約がほとんど無価値となり、その信頼性が失われた中での厳しいスタートとなりました。

1952年に6年間にわたる占領下の時代が終結し、同年6月に、国民生命から住友生命保険相互会社へと社名を戻しました。そして、従来から堅持してきた「住友の事業精神」に時代に適応した理念を加え、現在も社業経営の指針である「経営の要旨」が定められました。



経営の要旨

2007年 創業100周年

豊かで明るい長寿社会実現をめざし、CSR経営を推進

2007年に住友生命は創業100周年を迎えました。生損保子会社の相互参入、銀行窓販の全面解禁など、生命保険業界を取り巻く環境は大きく変化し、ステークホルダーから見た「理想の会社」も大きく変化してきました。

100周年を迎えるにあたり、企業理念である「経営の要旨」を時代を超えて受け継ぐべき当社CSRの原点と位置づけ、そこに流れる思想を反映し、目指す理想の会社像を「CSR経営方針」として制定しました。

住友生命のCSRの根底には住友の伝統精神があり、現在も「信用・確実・公利公益（＝社会公共の利益）を旨とする精神」が脈々と受け継がれています。

社会に貢献する商品開発の歴史

1996年2月 ▸ Vガード

5つの重度慢性疾患を保障!

重度の高血圧症、重度の糖尿病、慢性腎不全、肝硬変、慢性すい炎に該当した場合、および死亡・高度障害に該当した場合に保険金を支払います。

※後継商品である「LiVガード」を2015年10月に発売以降、新規のご契約はお取扱いを停止しています。

2005年4月 ▸ 千客万頼

健康に不安があり、保険加入をあきらめていた方へ

5つの告知項目に1つもあてはまらなければ保険に加入でき、現在の病気が再発・悪化して入院・手術をされたときでも、給付金を支払います。また、医療保障も死亡保障も一生涯続きます。

2011年～
ブランド戦略の展開

「あなたの未来を強くする」ブランドビジョンを策定

2011年からは、「理想の会社を創ろう」という創業の想いを、“あなたの未来を強くする”というメッセージに託して、新たなブランド戦略を展開しています。超高齢社会の到来やお客さまニーズの多様化が進む中、2010年代を「未来を強くする10年」と位置付け、その象徴としてブランドビジョンを打ち出しました。

住友生命が目指す姿とは何か、どのような価値をお客さまに提供していくのかを整理・集約し、4つの先進の価値としてまとめました。新しい「理想の会社」の姿とは、住友生命の強みである「伝統と革新」の志を発揮して、保険の「新しい」を次々と実現し、心を込めて真っ先にお客さまにお届けしていく会社です。

この4つの価値の実現は、住友生命がお客さまにとって、そして社会にとってもっと魅力ある会社となるための、そして、職員がこの仕事に携わっていることに一層誇りを持てる会社になるための挑戦でもあります。

2022年～
サステナビリティ経営方針

お客さま・社会とともにサステナブルであるために

2022年にはサステナビリティの考え方を経営として推し進めていくため、「CSR経営方針」を見直し、住友生命の果たすべき使命として「サステナビリティ経営方針」を制定しました。

2030年のSDGs、2050年のカーボンニュートラルなど、社会が直面する様々な課題を、中長期的な企業価値の向上と合わせて、どのように解決していくかが問われています。

これは、自身を利するとともに社会を利するべきとする住友の事業精神「自利利他公私一如」とも、相通じるものです。

ウェルビーイングに貢献する会社として、お客さまやご家族に対して何をするべきか、社会や地球環境に対して何ができるか。

お客さま・社会と、住友生命がともにサステナブルであるために、一人ひとりのよりよく生きる（ウェルビーイング）に貢献し、「豊かで明るい健康長寿社会」「持続可能な社会」の実現を目指していきます。

2007年11月
▸ がん長期サポート特約

長期にわたるがんの治療費や生活費をサポート!

がんになり、治癒も病状の好転も見込めない所定の状態に該当すると診断されたとき、死亡保険金の全部または一部を前払請求できます。

2015年10月
▸ 1UP

働けなくなるリスクに備える生活保険

「病気やケガで働けなくなってしまったとき」にお客さまおよびそのご家族の生活をお守りし、社会復帰をサポートすることをコンセプトとした、“強く生きていくための保険”です。

2018年7月
▸ “住友生命「Vitality」”

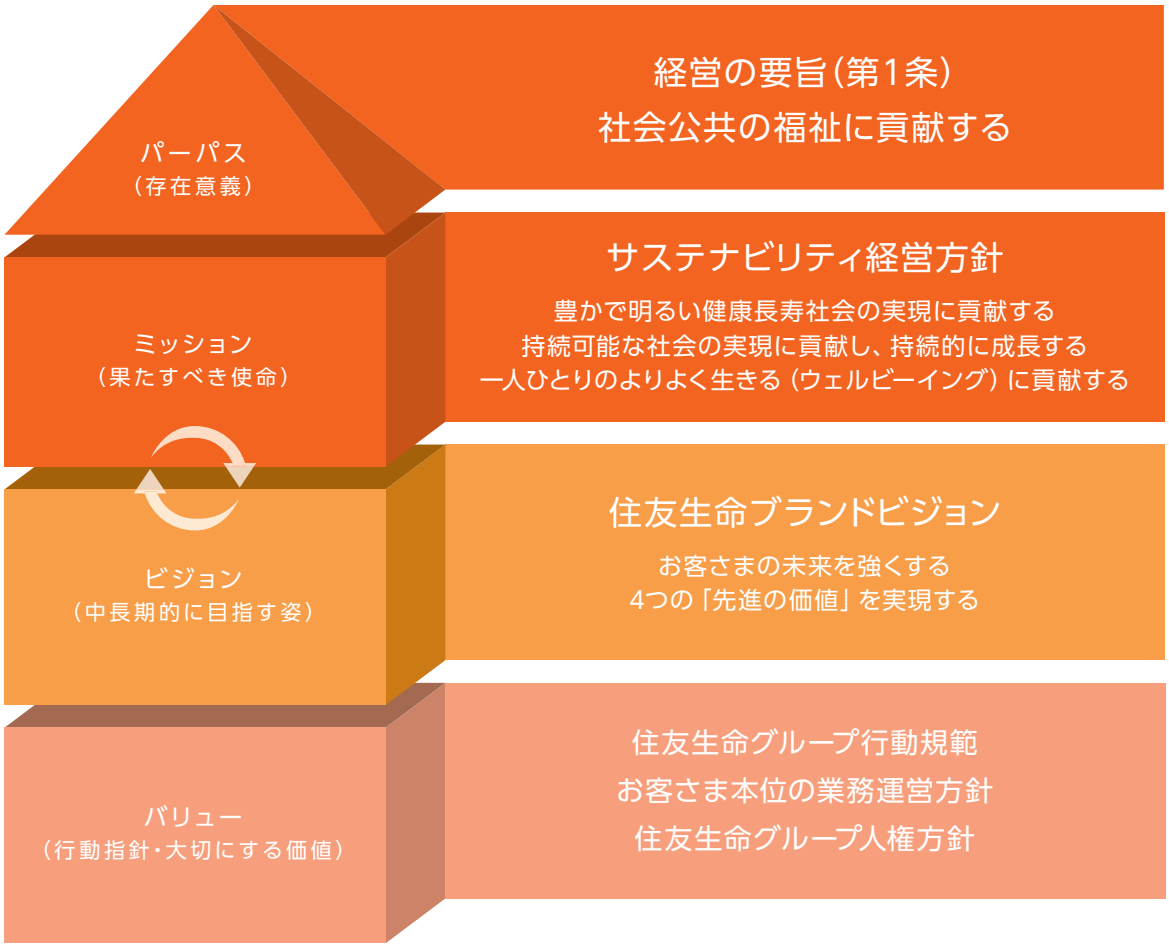
「リスクに備え、リスクを減らす」新しい発想の保険

Vitalityは、「運動や健康診断などの取組みをポイント化し評価する」という仕組みを通じてリスクそのものを減らす健康プログラムです。従来の生命保険に、Vitality健康プログラムをプラスした保険、それが“住友生命「Vitality」”。「リスクに備え、リスクを減らす」新しい発想の保険です。

住友生命の経営方針

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規範として、「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。



住友生命のパーパス（存在意義）

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）として企業理念「経営の要旨」に掲げています。

生命保険事業を通じてお客さまとそのご家族の生活を支え、ひいては、社会全体に貢献していくという理念のもと、本業で社会課題に取り組み企業価値を創造していくことが、ウェルビーイングな世の中の実現につながると考えています。

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、健康長寿社会の実現に貢献する」こと、「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する」ことを「サステナビリティ経営方針」に掲げています。

また、本経営方針では、保険事業の健全な運営はもとより、社会・環境課題の解決への取組みや、成長し続ける会社づくり、ステークホルダーの皆さまとの協働について明文化しています。

この経営方針のもと、お客さまや職員のよりよく生きる（ウェルビーイング）に貢献することで、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。

ブランド戦略2.0の展開

これらの経営方針のもと、2011年より、「住友生命ならでは」の価値を実現してお客さまとそのご家族に万全の安心をお届けすることを、「あなたの未来を強くする」というメッセージに託したブランド戦略を展開し、「人」ならではの価値を実感いただけるコンサルティングやサービス、革新的な健康増進型保険“住友生命「Vitality」”によるご加入者の健康への意識と行動の変容、QOL(生活の質)向上への貢献に注力してきました。

また、ブランド戦略スタートから10年が経過した2021年から、「人に根差した価値」にさらに磨きをかけるとともに「デジタル」も活用し、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」に貢献するブランド戦略2.0として、さらに進化した取組みを展開しています。

住友生命が「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を掲げて目指す姿とは、パーパスに掲げる「社会公共の福祉に貢献する」領域をさらに拡大し、経済的保障や身体的健康のみならず、精神的・社会的健康といった面も含めて、お客さま一人ひとり異なる人生の「生きる日々」に寄り添い続ける会社です。

そうした会社を実現すべく、“住友生命「Vitality」”を中心に、そのさらなる進化や新規ビジネスへの挑戦等を通じて、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるサービスのエコシステムの確立を目指していきます。また、人とデジタルによる顧客体験価値の向上や、人生100年時代の視点も踏まえた高齢者への取組み、そしてその担い手を育成する「人財共育」への取組みにより、お客さまへの寄り添いをさらに充実させていきます。

これらのCSVの理念やサステナビリティの考え方に根差した取組みを推進し、「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「なくてはならない」生命保険会社の実現を目指していきます。

人に根差した価値

生命保険という目に見えない商品を安心・信頼をもってお届けするために、職員一人ひとりの「人に根差した価値」を高める取組みを進めていきます。また、「人に根差した価値」を高めるためのツールとしてデジタルを活用し、「人」と「デジタル」の両輪で「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」に貢献していきます。

▶「人」と「デジタル」の融合

新たな営業スタイルの確立

お客さまの接点ニーズの多様化を踏まえ、LINE WORKSやZoom等のデジタル活用を推進することで、「人」と「デジタル」でお客さま一人ひとりのご意向に沿った対応を心掛けていきます。

職員教育においてもデジタルツールを活用した研修や「クラウドキャンパス」(自学自習の教育用アプリ「S-TUBE」)の活用により、時間・場所に捉われない学習機会を創出する等、環境変化にあわせたコンサルティングスキルの向上を図っています。

また、営業職員の設計したプランを、お客さまがお持ちのスマートフォンやタブレット、パソコンから申込みいただける取扱いを2021年1月から開始しています。

さらに2022年3月からは健康診断結果や本人確認書類の画像アップロード機能や詳細な健康状態の告知事項を入力できる画面を追加し、ペーパーレスでお申込手続きが完結できるよう利便性の向上を図っています。

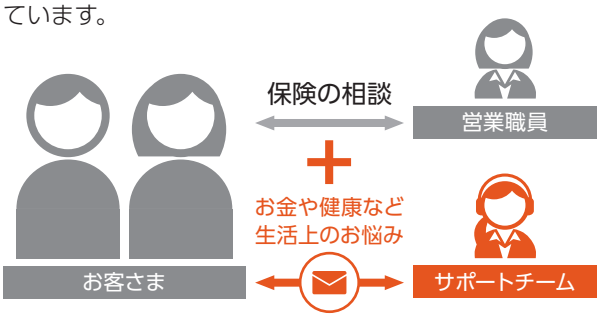
これらの対応により、ニューノーマルの時代においてもこれまでと変わらない「人に根差した価値」を提供していきます。

EXサポートセンターの新設

「アフターフォローの複線化」を目的に、営業担当者に加えてデジタルを活用しながら本社からもお客さまをフォローする取組みを、2020年7月より一部の支社から順次展開しています。

具体的には、本社内に「EX※サポートセンター」を立ち上げ、本センターよりメール等を通じて、お客さまへご興味や気がかりに応じた情報を定期的に提供するとともに、お客さまからもメールや電話によるお問合せを承ることで、お客さまとの『双方向』コミュニケーションの実現を図っています。

サービス展開においては、デジタルを活用することでコミュニケーションの最適化を図りつつも、センター・営業担当者の「人に根差した価値」による対応を心掛けています。



※名称由来:お客さまの「素晴らしい(Excellent)体験(Experience)」をサポートするという意味で命名しています。電子的な(E)・迅速(Express)・先回り(Expected)の意味も含みます。

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、従来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。

本サービスは、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となりました。

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）で読み取ることで、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。

PayPayマネーでの生命保険料支払いの開始

デジタル技術によって決済手段が加速度的に多様化しており、スマートフォン決済が普及するなど、人々の意識が大きく変化しています。

これまでは口座振替などが一般的な決済手段でしたが、「外出予定がないので家で支払いたい」といったように、日常の生活導線の中で支払いを希望する人が増加しています。

このようなトレンドを踏まえ、住友生命においてもニーズの多様化に柔軟に対応し、保険料支払いの場面でもストレスフリーを実現すべく、2022年4月から「5年つみたて終身保険」の初回保険料のお支払いについてPayPayマネーでの決済を開始しています。

今後も、世の中の動きを把握し、さらに便利かつ安全な決済手段の実現を目指し検討していきます。

▼ スマートフォンでの保険料支払い画面（イメージ）

執行役員 人生100年サポート部長
千葉 由紀子

職員のリテラシー向上により、人生100年時代の一生を最後まで支えることが、私たちの目指す姿です。

「高齢化」という言葉は、一般的にはネガティブに捉えられがちです。しかし、誰もが健康で長生きすることを望めば、必然的に高齢化していくわけですから、本来はポジティブなものであるはずです。だからこそ、ネガティブな捉えられ方を変えたいという強い想いがあります。それを実現すれば、きっと誰もが明るくいきいきと生きられる社会に変わります。

私がそう思うようになった発端は、高齢社会の様々な課題を研究する学問であるジェロントロジーについての学びでした。様々な学問的観点から老年を研究した結果、高齢化をネガティブに捉える感覚は誤りであることを知りました。そして、誤った認識によるお客さまへのアプローチは、誤ったソリューションの提供につながります。高齢者について正しく理解することによってこそ、お客さまの自律的な人生設計への支援ができると思っています。

一方で、高齢化の進行に対し、自助によって社会保障を補完するという観点で、それぞれのお客さまに寄り添ったコンサルティングが求められます。その点、当社は営業職員（スミセイライフデザイナー）がそれを担い、力強く進めています。今後は、その仕組みをさらに進化させ、お客さまの多様性に応じて、お一人おひとりに合ったサポートを行っていきたいと考えています。

住友生命は経営戦略として、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」に貢献することを掲げています。「Vitality」で健康増進を後押ししながら、その先までサポートし続けることで、一生のウェルビーイングに一貫して貢献できます。

高齢化が進み、お客さまと会社の2者だけの関係ではなく、各地域の中でお客さまを守ることが非常に重要になってきていると考えています。住友生命では、地域包括支援センターとの関係作りをスタートさせるなど、社外との連携も積極的に進めており、そのことがお客さまへのより深い理解につながるという好循環が生まれています。このような取組みを通じた十分な理解があってこそ、お客さまに適切な情報を提供することができると考えています。

その一つの形として、営業職員のコンサルティングをサポートする「シニアライフガイド」という冊子を新たに作りました。また、「ウェルエイジングサポートあすのえがお」では、介護について、相談からサービスの紹介まで一貫して対応できる相談窓口を設置し、情報提供の場を広げています。

また私自身の経験から、今後の体制充実に当たって重要な要素になるのが「リテラシー」と考えています。例えばジェロントロジーの知見に基づいて企画された情報提供冊子や諸施策は、事業推進の原動力になっていると思います。その観点から、社内にジェロントロジー検定受験を推奨し、さらに、認知症を正しく理解するために、認知症サポーターも養成しています。

ウェルビーイングの在り方は人それぞれです。だからこそ、営業職員がそれぞれのお客さまに寄り添い、各地域と連携することに意味があります。当社では、生命保険を中心とした“Well-being as a Service（WaaS）”の拡大を推し進め、ウェルビーイングを支えるサービスをエコシステムとして提供しています。それによりお客さまの人生に最後まで寄り添い、必要なサービスをトータルでお届けするのが、当社が最終的に目指す姿です。高齢者というのは一つの枠組みに過ぎず、人生そのものに対して生命保険会社が向き合う姿勢こそが大切だと思います。

▶人生100年サポート運営

人生100年時代の到来やライフスタイルの多様化、医療サービスの変化といった環境変化が進む中、住友生命では、2020年4月に設置した部門横断組織「人生100年サポート協議会」を通じて、超高齢社会の課題解決への取組みを全社で統一感をもって推進していくことで、お客さま一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイングに貢献していきます。

お客さま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

〈超高齢社会の役割発揮に関する指針〉
豊かで明るい健康長寿社会の実現に向けた超高齢社会の課題解決への貢献
～人生100年時代の「健康・安心・安全」な暮らしの実現～

- 健康増進、介護・認知症の予防・改善への取組み
- 高齢者の特性に配慮した商品・サービスの提供
- 安心・安全な社会づくりに向けた地域社会との連携

リテラシーの向上（ジェロントロジー※教育の推進）

人生100年サポート協議会
当社の取組みが高齢者の特性や社会環境に適合しているかを確認し全社で統一感をもって取組みを推進

※老後の過ごし方や高齢社会の様々な課題を幅広い分野から研究する学問

■よりよい人生設計に向けてのコンサルティング

人生100年時代における健康、老後の備え、介護・認知症、相続等についてお客さまと共に考える情報冊子「未来ガイド」「シニアライフガイド」「知っておきたい認知症のこと」をお届けしています。また、お客さまの未来の年表で収支をご確認いただきながら、もしもの時に必要な資金や豊かな老後に備えたい資金をシミュレーションできるコンサルティングツール「未来診断」「セカンドライフコンサルティング」を活用し、お客さまの人生100年を応援するコンサルティングを推進しています。

■「認知症バリアフリー宣言試行事業」への参加

2022年3月、日本認知症官民協議会が行う「認知症バリアフリー宣言試行事業」に参加し、認知症の人やそのご家族が地域で安心して自分らしく暮らし続けることができる社会の実現を目指す「認知症バリアフリー宣言」を公表しました。

■「ウェルエイジングサポートあすのえがお」のサービス提供

2021年4月から、介護関連付帯サービス「ウェルエイジングサポートあすのえがお」を全国のお客さまにご案内しています。電話でのご相談や、お悩みに応じたサービスのご紹介により、介護、老後、認知症等に関するお客さまの課題解決をサポートしています。

■地域包括支援センターとの関係構築 ～地域社会との連携～

認知機能が低下したお客さまへの支援や安全な社会環境づくりへの貢献に向け、地域包括支援センターとの関係づくりを推進しています。見守り支援活動への参画や地域イベントへの参加等を通じて、地域社会との連携強化に取り組んでいます。

■社内体制の充実

全職員が高齢者・高齢社会について正しい知識を身に付けた上でお客さまに寄り添った対応ができるよう、ジェロントロジー検定の受験推進、専門家による講演、各種研修等を実施しています。

また、スミセイライフデザイナー（営業職員）の初期教育カリキュラムに認知症サポーター養成講座を導入しています。

■認知症に関する外部の専門的知見の活用

東京大学高齢社会総合研究機構のジェロントロジー産学連携プロジェクト、日本金融ジェロントロジー協会などの外部団体への参加により、超高齢社会の課題に関する最新情報の収集に努めています。

また、京都府立医科大学大学院医学研究科精神機能病態学・成本迅教授が代表理事を務める一般社団法人日本意思決定支援推進機構とアドバイザリー契約を締結し、その知見を交えながら高齢者サービスの向上に取り組んでいます。

執行役員 人財共育本部副本部長
山本 浩実

主体的かつ相互に人が成長する風土を醸成し、職員がいきいきと働く環境をつくることで、お客さま・社会、そして職員のウェルビーイング実現を目指します。

住友生命が、お客さま・社会のウェルビーイングの実現に貢献するためには、職員一人ひとりの「人の価値」を高めることが重要です。加えて、個人ではなく、チームでパフォーマンスを上げることによって、その価値は一層高まると考えています。保険商品の価値をお客さまにお届けするのに欠かせない「人財」に、職員同士が共に育つ「共育」という環境を提供する、そしてそれを経営目標のひとつとして、長期にわたって取り組んでいくという思いで「人財共育本部」が立ち上がりました。私は2022年4月に人財共育本部副本部長に就任いたしましたが、その趣旨に共感し、日々の業務に精励しております。

当本部の役割は、新しい価値を創造できる「人財」づくりに向けた中長期的な戦略の策定です。そのために、経営層や関係部門と議論を重ね、当社の人財共育のあり方や進むべき未来を形作り、その考え方などを社内に浸透させています。浸透にあたっては、各所属において、職員同士が経験や価値観を共有できる「場」を作り、新たなチャレンジを受容できる「学び」の風土作りをサポートしていきたいと思います。また、その「学び」を一過性のものにとどめることなく、文化として定着させていきたいと考えています。

現在の社会環境は、グローバル化やデジタル化の進展、さらには新型コロナの影響などもあり急激に変化しています。こうした変化をスピーディにキャッチアップすることが、従来にも増して重要になってきており、例えば、テレワークの導入などといった職員が働く環境への対応もそのひとつです。「お客さま・社会・職員のウェルビーイング」の実現には、このように多様な人財がいきいきと働きがいをもって活躍できる環境を整備することで、会社・組織そして職員一人ひとりが自律的かつ主体的に成長できるようにすることが必要です。柔軟性と先見性を持って新しい価値を生み出し、社会にインパクトを創出していく人財共育を経営戦略上の最重要課題と位置付け、取組みを進めていきたいと考えています。

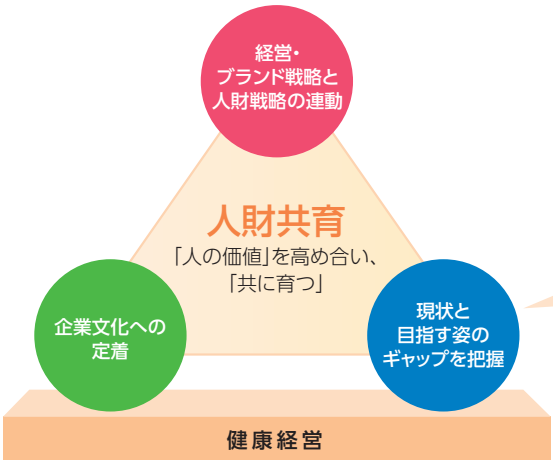
その過程では、常に新たなチャレンジが求められます。だからこそ、職員には自分のwill（意志）を持ち、それを存分に発揮してもらいたいですし、willを持つことそのものに価値があると感じています。その点、「Vitality」はさまざまな価値を載せることができる「プラットフォーム」であり、そこに個人のwillも載せることが望ましいあり方だと思っています。

また、住友生命では「ダイバーシティ&インクルージョン」を一層効果的に進めるために、公平を意味する「エクイティ」という概念を加えた、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」を推進しています。全員を一律にサポートするだけではなく、「違い」に応じて個別にサポートする、そしてあらゆる人財が公平に話し合う機会を増やし、多様な意見を尊重していきたいと思います。そのための具体的な人事施策として、当社には「タスクフォースマネージャー」と「公募」という二つの制度があります。「タスクフォースマネージャー」は、社会やマーケットの変化に対し、機動的にチーム組成をするための仕組みで、公募は、職員のスキル等を踏まえ自ら手を上げて希望する部署に転属する仕組みです。人財共育本部にも、この公募の制度を通じて配属されたメンバーがいます。

こういった取組みによって実現されるウェルビーイングは、一人ひとりに違いがあっていいと思います。そして、職員には、まず自分自身のウェルビーイングを目指してほしいと願っています。その上で、「人財共育」を通じ、主体的かつ相互に人が成長する風土を醸成し、互いが尊重し支え合う中で、いきいきと働くことこそが、お客さま・社会、そして職員のウェルビーイング実現につながるものと確信しています。

人財共育への取組み

お客さま・社会のウェルビーイングに貢献するために、根幹となるのは「人の価値」です。この「人の価値」を高めるため、住友生命では「人財共育」として様々な取組みを進めています。



- 動的な人財ポートフォリオの構築
- 知と経験のDE&I
- リスキル・学び直し
- 時間と場所にとらわれない働き方改革
- エンゲージメントの向上

動的な人財ポートフォリオの構築

経営・ブランド戦略を実現する人財について、その人財のTO BE(目指す姿)、必要なスキル・行動(コンピテンシー)を明確にし、AS IS(現状)とのギャップの把握に取り組んでいます。

今後は、明らかになったギャップを埋めるために必要な施策を策定し、順次実行します。(詳細は P64参照)

知と経験のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

これまでの取組みに加え、2022年度より、新たに「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」の理念を掲げています。今後も、多様な人財の活躍を支えるために、ダイバーシティの取組みをさらに推進していきます。(詳細は P65参照)

DE&Iに関する指標(2021年度)

女性管理職比率	47.3%
男性育休取得率	100%

リスキル・学び直し

急激に変化し続ける社会・環境のなかにおいて、新しい価値を継続して提供できる人財であるためには、一人ひとりの職員が自律的な学びを続けることが重要です。いきいきと働きがいをもって働く姿、「職員のウェルビーイング」を実現するため、キャリア開発の推進と学び・成長をサポートする環境づくりを軸として、様々な取組みを進めています。(詳細は P66参照)

時間と場所にとらわれない働き方改革

働き方の改革を進めるべく、WPI(ワーク・パフォーマンス・イノベーション)プロジェクトに取り組んでいます。「健康でいきいきと働ける職場」を実現し、会社全体で一層の生産性(パフォーマンス)の向上を目指します。(詳細は P67参照)

2021年度状況

総労働時間削減(2016年対比)	11.2%削減
月1日以上有給休暇取得者占率	76.7%

エンゲージメントの向上

企業価値向上のためには一人ひとりの職員が、やりがいを持って働き続けられることが重要です。職員のエンゲージメント向上に向けた取組みを強化していきます。(詳細は P68参照)

※人的資本の取組みにおける「エンゲージメント」は、職員が感じている当社への愛着や仕事へのやりがいを指します。エンゲージメントをいくつかの観点からスコア化したものが「エンゲージメントスコア」です。

エンゲージメントサーベイ結果(2021年度)

職員エンゲージメントスコア	63% (好意的回答率)
職員が活躍する環境	72% (好意的回答率)

健康経営

職員が個々の能力を最大限発揮するためには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」であることが重要です。このような認識のもと、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サポートしています。(詳細は P68参照)

健康経営取組みの状況

定期健康診断受診率(1次健診)	100% (2021年度)

Vitality・健康の価値

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」の領域は一層広がっていきます。“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様々なパートナー企業とも連携しながら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を実現していきます。

健康寿命の延伸～CSVプロジェクト～

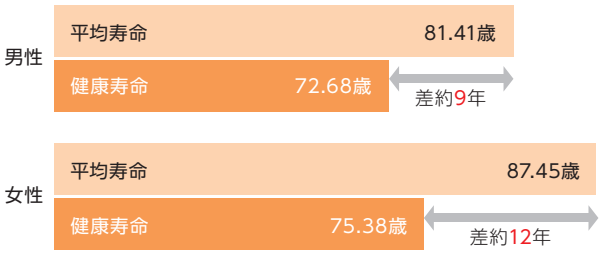
当社の企業理念「経営の要旨」では、社会に貢献するという目的へ向けて、変化する時代・事態の中で本質を見極めることの大切さを説いています。SDGsに代表されるように、現代社会における社会課題は多様化・複雑化しています。こうした課題による影響を見極め、当社のレジリエンスを高めるとともに、課題解決へ向けた取組みを進めることが重要であると考えています。

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、その差を埋めていくことが社会的な課題となっています。

健康寿命の延伸に貢献していくことは、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の性質上、事業との親和性が高く、本来的に取り組んでいくべき分野です。

住友生命は、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。この取組みを「CSVプロジェクト」(詳細はP43参照)と位置づけ、「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」を目指しています。

平均寿命と健康寿命の隔たり



(出典)「第16回健康日本21(第二次)推進専門委員会」(厚生労働省)

“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※1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※2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みをサポートします。

「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、36の国と地域で、約2,710万人(2022年2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。

住友生命 Vitality	✔ 健康状態のみならず、継続的な健康増進活動を評価し、ステータスに応じて保険料が変動 ✔ 健康増進活動をサポートする様々な特典(リワード) ✔ 病気等のリスクそのものの減少に寄与する
従来の保険	✔ 加入時(ある一時点)の健康状態で保険料を決定 ✔ 主に、病気等にかかった場合(リスク)に備える機能

Vitality健康レポートの提供

Vitality健康プログラムに提出された健康診断結果から、Vitality会員ごとの入院リスクを「健康スコア」として数値化し、同性・同年代での位置づけ等とともに掲載した「Vitality健康レポート」の提供を2022年3月24日から開始しています。

今後、入院リスクだけでなく、個々の疾病リスクも同様に評価することを検討しており、こうしたVitalityに寄せられる健康診断結果や運動データを活用したサービスを通じて、お客さま一人ひとりに応じた情報提供やアドバイスを充実していきます。

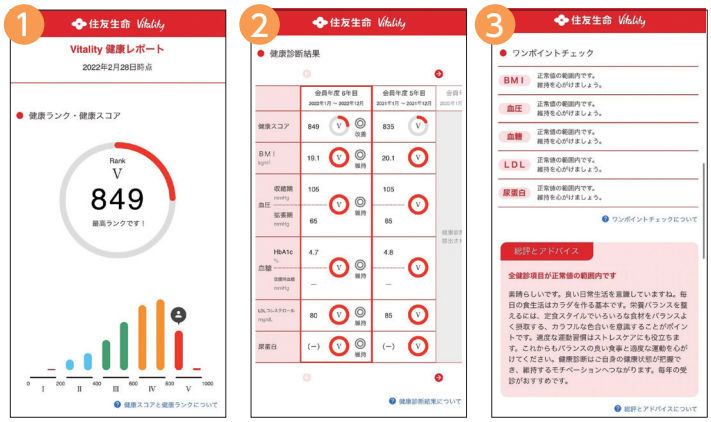
機能の概要

❶健康スコア・ランク
健康診断結果による入院リスク評価と同性・同年代での位置づけ

❷健康診断結果
Vitality健康プログラムに提出された健康診断5項目※の評価と推移

❸ワンポイントチェック等
健康診断の各項目に対するワンポイントチェックと個別アドバイス

※BMI、血圧、血糖、LDLコレステロール、尿蛋白



“住友生命「Vitality」”のしくみ

健康増進活動

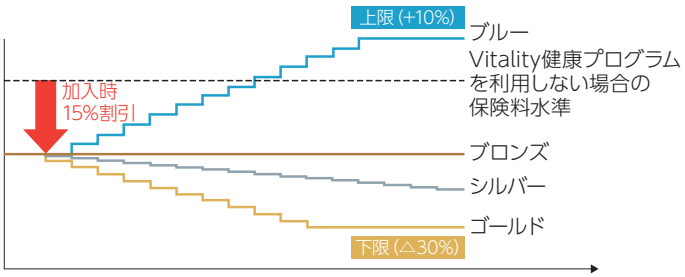
健康状態を把握する
- オンラインチェック ➡ 最大3,000pt
- Vitality健康診断 ➡ 最大10,000pt(65歳以上12,500pt)
- 予防 ➡ 最大2,000pt

健康状態を改善する
- 運動 ➡ 最大14,000pt

ステータス判定

- ブルー 0pt～
- ブロンズ 12,000pt～
- シルバー 20,000pt～
- ゴールド 24,000pt～

保険料



特典(リワード)を楽しむ

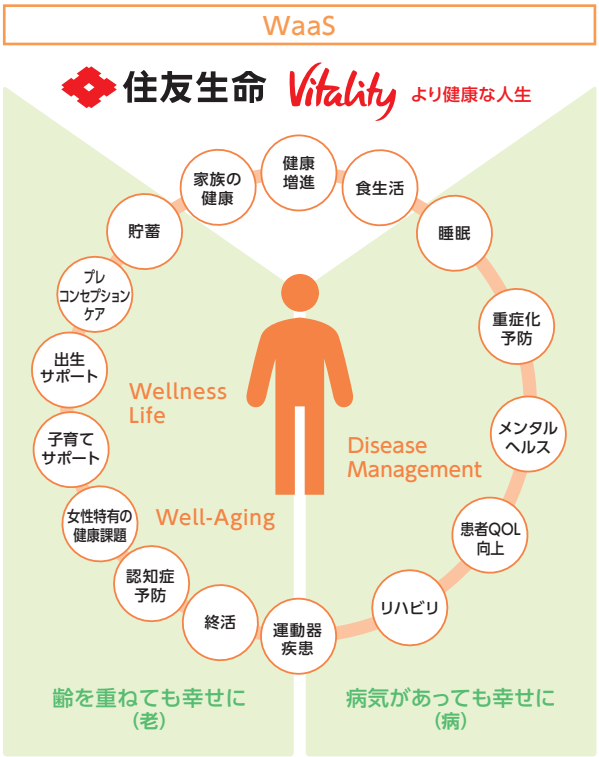
- ステータスに応じて、各種割引が提供されます。
- 1週間ごとの取組みに応じて指定のドリンク等との引換チケットが獲得できます。

WaaS(Well-being as a Service)の拡大

住友生命は、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるサービス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を実現していくとともに、今後、更にこれを推し進め、WaaS(Well-being as a Service)の領域を拡大していきます。

具体的には、WaaSの中核となるVitalityによる「健康増進」を一層推進していくことに加え、オープンイノベーションによる新規事業/サービスの開発の方向性として、人生100年時代において誰もが経験する「病」と「老」の課題解決を進めていきます。疾病があってもよりよく生きるための「Disease Management」サービス、齢を重ねる中でもよりよく生きるための「Well-Aging」サービス、加齢に伴う様々な課題にポジティブに向き合いよりよく生きるための「Wellness Life」サービスの開発に取り組んでいきます。

住友生命は、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」の実現に寄与していきます。



Vitality健康プログラム単独での提供

2021年4月から、コロナ禍における運動習慣のきっかけ作りやすべてのお客さまにVitalityの魅力を実感いただくことを目的に、生命保険に加入することなく、Vitality健康プログラムの一部(アクティブチャレンジ等)を期間限定・無償で体験いただける取組みを行っています。

現在は、営業職員経由での個人への提供(体験版)と、企業の健康経営推進のサポートの一環としての従業員への提供(企業型)の2つの類型で主に実施しています。

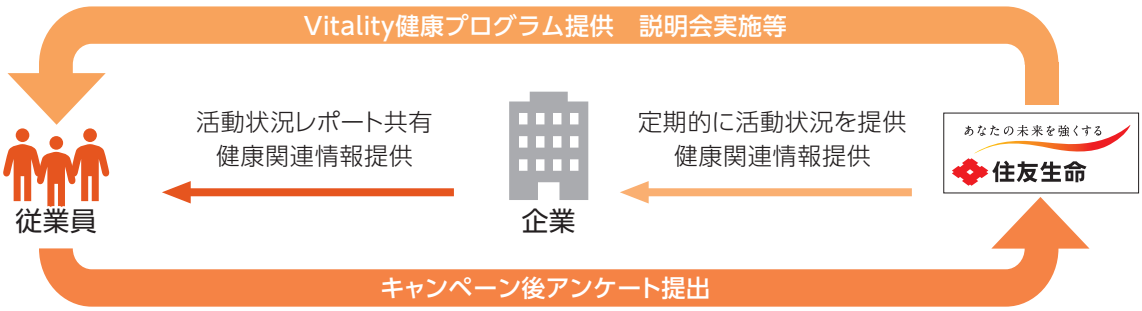
また、地域住民の健康づくりに向けた行動変容を促進すべく、自治体と連携しての事業も進めています。

今後、より一層、Vitality健康プログラムをお客さまの健康増進に資する形でご活用いただけるよう、研究・検討を進めていきます。

「アクティブチャレンジ」の仕組み

1. 1週間の目標が自動設定されます。
2. ウォーキング等により、ポイントを獲得し、目標ポイントを目指します。
3. 週間目標を達成すると、各種ドリンク等と交換できるチケットが必ず当たります。

Vitality企業型の提案を通じた健康経営推進のサポート



説明会の実施や定期的な情報提供を通じて、より効果的な運営をサポートします。

Vitality健康プログラム（単独提供）を活用した事業～自治体との連携～

これまでも健康づくり、がん啓発、防災・防犯、高齢者・子育て支援、SDGs、地域活性化等の多分野で自治体との連携により諸課題の解決に取り組んできましたが、新しくVitality健康プログラムの一部（以下「Vitality」）の提供により、地域住民の健康増進や自治体の課題（既存の健康ポイント事業の充実、シニア層のデジタルデバイド解消等）の解決を図る取組みを開始しました。今後も地域住民と自治体のニーズに応える取組みを進めていきます。

○山形県山形市（山形市バイタリティ・ウオーク）

山形市健康ポイント事業「SUKSK」の活性化も目的に「SUKSK」参加者向けにVitalityを提供。「SUKSK」とVitalityの双方でポイント獲得。

○大阪府スマートシニアライフ実証事業

大阪府と民間企業による「大阪スマートシニアライフ実証事業推進協議会」に参画。シニア層を対象としたコンテンツの1つとしてVitalityを提供。シニア層のデジタルデバイドの解消も目的。【右上図】

○神奈川県茅ヶ崎市（茅ヶ崎バイタリティ・ウオーク）

Vitalityを用いた期間限定での健康ポイント事業を新規に実施。取組基準を達成した参加者に抽選で地元産品を進呈。

＊上記のほかにも市民への提供事例有り。また市役所職員へのVitalityの提供も実施。

大阪スマートシニアライフ実証事業における取組み

ICTのなじみのないシニア層の方々に
タブレット端末を通じて
Vitality健康プログラム（一部）を提供！

デジタルデバイド解消　健康増進活動促進

住民のQOL向上へ寄与

＜自治体との連携協定について＞

43の都道府県との協定等に基づく連携をはじめとして、市区町村を含む全国の多数の自治体と連携を行っています。特に健康分野では、がん検診の普及啓発・受診勧奨および各自治体の健康づくりの取組みの周知等、当社の営業職員ネットワークを活かした活動を行っており、地域の課題解決への貢献を目指しています。

プレコンセプションケアについて

プレコンセプションケア（Preconception Care）とは、女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うこと、そして、赤ちゃんをさずかるチャンスを増やす、女性や将来の家族がより健康な生活を送れるようにする一連の取組みのことです。

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」サービスの一つとして、プレコンセプションケア領域でのサービス開発を行っています。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。

2020年度スミセイInnovation Challenge※での採択を受けた2021年度のプロジェクト化・住友生命社内での実証実験を踏まえ、2022年度は複数の企業や自治体などとも連携しながら実証実験を計画するなど、サービス開発を進めています。

※詳細は P30参照

企業における実態の把握

不妊治療に関する従業員アンケート

知る・気付くきっかけの提供

オンラインセミナー

卵巣年齢チェック

当事者向けのサポート

LINE相談

オンライン相談

イノベーションへの挑戦

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。2021年度には、自治体とともに、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”の健康プログラムと、事業共創先の生活習慣改善支援プログラムを組み合わせた、新しい官民連携プログラムの開発をスタートしました。また、プレコンセプションケア領域では、事業共創による企業向けソリューションの開発に向け、住友生命社内での実証実験も実施しています。

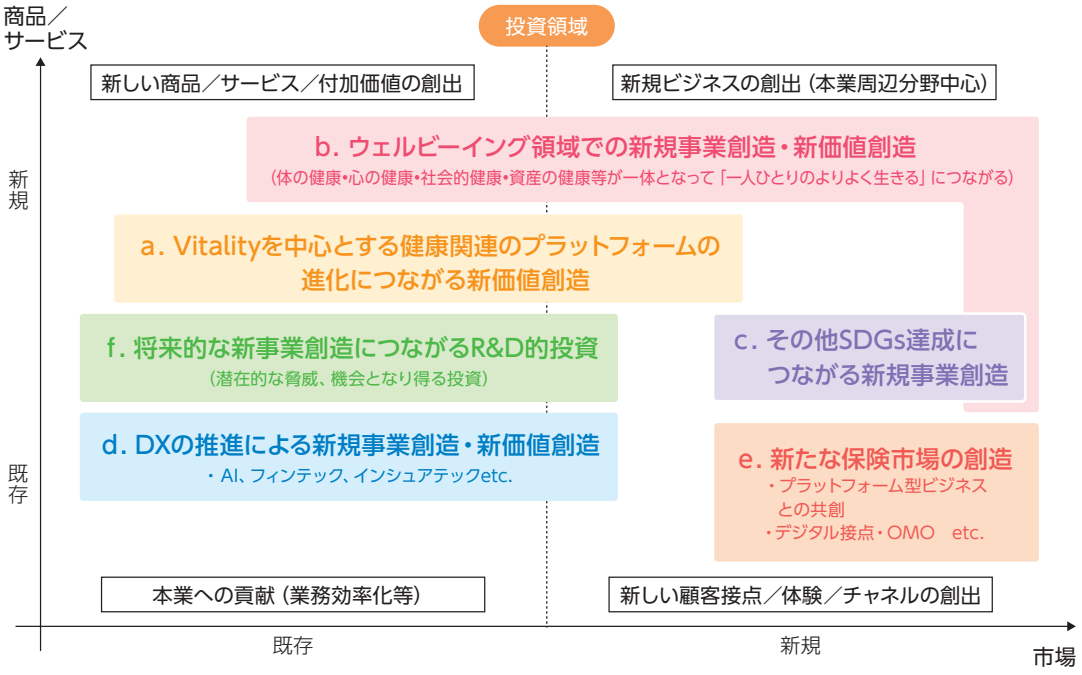
スタートアップ企業とのオープンイノベーションによる新たな価値創造を加速するため、CVC（コーポレートベンチャーキャピタル）を通じてこれまでに8社（2022年6月末時点）のスタートアップへの投資を実行し、うち1社がIPO（新規上場）を実現しています。

■SUMISEI INNOVATION FUNDとは

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

SUMISEI INNOVATION FUND



スミセイInnovation Challenge

スミセイInnovation Challengeは、将来の収益へ繋がる事業の創出、柔軟で多様な視点を持ったイノベー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、2年間で300件以上の応募があり、現在7件が事業化に向けた検討を進めています。

2021年11月に行われた最終審査会

DX推進・ICT（情報通信技術）活用

お客さま体験価値の最大化に資する取組み

住友生命では、経営戦略とIT・デジタル戦略を融合させ、お客さま体験価値（CX）の最大化を目指す中期システム化計画（2022）を策定し、常に先進的なICT（情報通信技術）を取り入れ、サービスの更なる高度化に取り組んでいます。

中期システム化計画（2022）に基づき、「デジタル」と「人に根差した価値」を融合させることで新たな商品やお客さまに寄り添ったサービスの提供を推進しています。

2020年度より、ビッグデータの蓄積、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活用したVitality健康プログラム（健康増進型保険）の更なる進化をはじめ、新たな商品・サービスの提供に向け、様々な分析を進めています。

また、お客さまの接点ニーズの多様化への対応として、オンライン面談の仕組みやLINE WORKSによる設計書の送付、お客さまがお持ちのスマートフォンなどから新契約のお申込みや給付金のご請求をいただける仕組みなども整備してきました。

これらを含めた一連の取組みが認められ、当社は2021年7月に「DX認定事業者※1」に認定されました。

今後も、優れたUI（ユーザーインターフェース）・UX（ユーザーエクスペリエンス）を備えたモバイルアプリの提供を目指す取組みや、お客さまデータや接点情報の一元管理に向けた取組みなど、お客さま体験価値の最大化に向けたDXの取組みを推進していきます。

DX認定

※1 DX認定制度とは、2020年5月15日に施行された「情報処理の促進に関する法律の一部を改正する法律」に基づく認定制度で、「情報処理システムの運用及び管理に関する指針」を踏まえ、優良な取組みを行う事業者を申請に基づいて認定するものです。

次期システムアーキテクチャ構想の策定とデジタルプラットフォームの構築

中期システム化計画（2022）において、上記のようなデジタル技術・ICT活用の取組みを支える基盤として、当社システムの次期アーキテクチャ構想の策定およびデジタル化推進のためのプラットフォーム構築を進めています。

新たな事業創出や、既存事業におけるサービス提供の迅速化や業務の効率化等を実現するため、自社のみでシステム構築するのではなく、クラウドファーストを前提に社外サービスを適材適所で積極的に採用するとともに、異業種との連携による新しい価値・サービスの提供実現に向けて社内外のシステムをつなぐAPI※2連携基盤を構築しました。

また、お客さまの生活シーンに合わせたシンプルで分かりやすい商品をグループで提供するための契約管理プラットフォームを新たに構築し、キャッシュレス決済サービス「PayPay」アプリからお申込みをいただける「熱中症お見舞い金保険」を、アイアル少額短期保険㈱より提供開始しました。

今後、社外サービスのさらなる活用等による接続先や通信量の増加を見据え、ネットワークにおけるセキュリティを一層強固なものとする「ゼロトラスト・セキュリティ※3」を前提としたネットワークの構築に向けた取組みなどを進めていきます。

※2 Application Programming Interfaceの略。特定のシステムに対し別のシステムから動作させ情報の取得・連携を行うシステム間のインターフェース。

※3 ネットワーク環境において、「社内と社外の境界防御」のみを講じるのではなく、「すべてのアクセスが危険」という前提のもと、正当なアクセス権限を有する者のみが必要なデータにアクセスできるように対策を行うというセキュリティの考え方。

DX推進に向けた人財の育成

DXを推進するためには、デジタル技術・ICTの活用に加えて、多様なスキルを持った人財を育成していくことが必要不可欠です。

先進技術に興味を向け、専門知識を持ち、これらを活用していくためのアイデア・発想力を発揮できる人財を育成・確保していくことを目的として、新卒採用においては「IT人材採用コース」を設置しています。インターンシップにおいても「DX・デジタルビジネス発想コース」を開催しており、DXを推進する当社職員との対話やワークショップを通じ、デジタルビジネス全般を学び、当社に興味を持っていただけるような取組みを進めています。

また、全職員を対象に「ITパスポート」の受験を推奨するなど、全社のITリテラシー向上を図っています。子会社のスミセイ情報システム㈱と共に、アジャイル開発やクラウドサービスなどの知見・スキルを有する人財やビジネス部門と共にプロジェクトを進めていくエンジニア、データ分析を専門とするデータサイエンティスト等の育成にも取り組んでいます。

集合研修やオンラインワークショップの形式で、情報のリサーチやアイデアの創発、アウトプットを繰り返し体験できるような「価値創造型人財」の教育プログラムも実施しています。

「価値創造型人財」における集合研修の様子

DX対談

住友生命のDXが目指すのは、データ・デジタルの活用によって社会課題を解決し、ウェルビーイングを実現するプラットフォームを拡げていくことです。

Profile

理事 デジタルオフィサー　岸 和良

情報システム部に在籍し、社外でもデジタルに関する世界を広く体験。2016年、Vitality開発のシステム責任者となる。2021年にはデジタルオフィサー（DO）に就任し、デジタル人財育成のためのメソッドの開発や、Vitalityの発信、社外との連携に携わる。

AIオフィサー　藤澤 陽介

統計学やアクチュアリーサイエンスを専門とし、プログラミングやデータを活用した保険の商品設計を得意とする。2020年に住友生命に入社、2021年4月にはAIオフィサー（AIO）に就任し、データ分析チームのプロジェクトのリードや教育に携わる。

DX推進の成果と課題

Q 住友生命のDX推進のきっかけと、Vitality開発の経緯、そして現状についてお聞かせください。

岸　2011年、当社は「あなたの未来を強くする」というメッセージによるブランド戦略を展開し始めました。その後の2015年に、そのコンセプトに合うと着目したのが南アフリカにあるディスカバリーの健康増進プログラム「Vitality」でした。従来の保険のように、病気やケガなどのリスクに備えることに加え、健康増進に向けてお客さまの行動を変えることにより、そのリスクそのものを減らすことを目指す点で、まさにお客さまの未来を強くする商品です。そして、当社が単なる保険会社から、幅広いサービスを提供する会社としてプラットフォーマーになれると予感しました。

藤澤　私がVitalityを知ったのは、2014年の頃でした。Vitalityのシステムでは、お客さまの健康増進活動をトラッキングする仕組みになっているため、従来の保険のように加入時だけではなく、その後も一貫してデータを蓄積できる点が非常に魅力的でした。今後、日本でデータが集積することにより、高齢者の健康増進活動について非常に先進的に分析できるものと期待していますし、人生100年時代を健康で豊かに生きるということに貢献できるという点で、まさしくDXです。

岸　私もそう思います。ただ、当時はDXという言葉はなく、後になってそれに気づきました。当初は、海外のプログラムだけに苦労も多かったのですが、関わった全職員がそれを乗り越えようと懸命でした。2022年3月には累計販売件数が100万件を突破しましたが、非常に励みになったのは、お客さまからの感謝の声でした。Vitalityには、今までとは全く異なる保険だからこその見方、感じ方、よろこびがあるように思います。

藤澤　データ分析にもVitalityならではの苦労がありました。データは、お客さまの日々の活動や、健康診断の受診といった何らかのアクションが記録されることで生まれます。高度な分析に見合ったデータを収集し、解析するためには、「データの先に人がいる」という意識がなければなりません。それを常に念頭に置いて、提供する価値を考え

ました。2022年3月には「Vitality健康レポート」という、Vitalityを通じて得られるデータを使ったサービスをローンチしました。お客さまの健康状態を評価し、それを見た上で次の健康増進活動に納得して移れるモデルやアルゴリズムを設計しています。

デジタル人財の育成に向けた取組み

Q 住友生命のDXを支える、デジタル人財の育成に向けた取組みについてお聞かせください。

岸　Vitalityは価値創造型の商品ですが、当社には、新しい価値を創造してビジネスに組み込むといった「形」にするための要件定義をできる人財がいませんでした。そこで、まずはシステムの知見がある人財に対し、シェアリングエコノミーやクラウドファンディングといったビジネスの仕掛けや、データを集めるためのウェアラブルデバイス活用などのIoTといったデジタル技術を教えるカリキュラムを導入しました。今後は、法人のお客さまにVitalityを提供するという観点で、ホールセール部門にも広げていきます。また、サービス部門や代理店、資産運用といった部門にも展開し、最終的なお客さまへの価値提供につなげていきたいと考えています。

藤澤　そういった教育に加え、目の前の問題をデータ分析の課題に置き換える力も非常に重要になってきます。このような力を磨くためには、Vitalityの仕組みと、各部門の業務内容、それによって提供できる価値などについても理解しなければなりません。

岸　デジタルとデータはあくまで手段、目的はビジネスであり、お客さまへの価値提供ということです。データの先にいらっしゃる個人のお客さまの困りごとを解決し、法人のお客さまについては、いかにビジネスに貢献できるか、といったことに価値があるのだと思います。

藤澤　データ分析では、一般的にはプログラミングスキルや数学の力がフォーカスされます。しかし、それらに加え、ビジネスの力も必要です。これら全てを兼ね備えることは難しいかもしれません。そこで、プロジェクトを通じて考える力を伸ばしながら、チームとして互いに補いつつ、出来る領域を広げていくような教育を行います。

岸　実際に追求しているビジネスモデルにおいて、価値を実現するために必要なものを、目的意識をもって勉強することが最も効果的だということでもあると思います。

藤澤　「ラーニングアジリティ（Learning Agility：学習機敏性）」という言葉がありますが、必要に迫られて勉強する方が、吸収力に非常に優れるということは、私も実感しています。その過程では、業務部門の間での違いを認識し、互いに理解することにより、価値の提供へつなげるようにしています。

岸　私も、価値提供ができるスキルを備えた人財を育てることを重視したいと思っています。そして、そのような取組みの先に、当社が実現を目指すVitalityを核としたエコシステム、つまりWaaS（Well-being as a Service）があります。そのためのデータ分析を当社の価値にすると経営陣が発言するようになったことには、当社のDXの進展が感じられます。

住友生命がDXで目指すゴール、今後の展望

Q 今後、住友生命がDXで目指す展望についてお聞かせください。

岸　世界ではデジタルを活用し、シームレス、ボーダーレスにお客さまの人生において価値のあるサービスを提供し続けるというビジネスモデルが広がっています。その究極の形がウェルビーイング、よりよく生きるという価値提供であり、それは社会全体の課題解決にもつながっていきます。お客さまにVitalityにご加入いただき、健康増進活動を通じてデータが蓄積され、そのデータを活用して健康で豊かな生活というウェルビーイングを実現する。これが、Vitalityの目指すところです。

藤澤　そこでのVitalityの強みは、運動や健康診断のデータが疾病や入院といったアウトカムを通じてつながっていることです。そして、非常に大切なデータをいただいている以上、その価値をお客さまに還元しなければなりません。その一つが、先ほど申し上げた「Vitality健康レポート」であり、健康状態を見える化できる仕組みを提供していくことです。

岸　そうやって幅広い価値を提供する過程でデータを取得し、そのデータを活用して、お客さまにさらなる価値を提供する。その結果、お客さまが当社のファンになるというスパイラルが発生するのが、Vitalityが作り出すプラットフォームの究極の形だと思っています。

藤澤　同じことが、パートナー企業についても言えると思います。例えば、顧客の活動データを持つ企業に対し、住友生命が持つデータを基に顧客の活動と健康状態の相関について根拠をもって示すことができれば、その企業にもVitalityというプラットフォームを通じて価値を提供できます。Vitalityがデータに基づく有効なプログラムだということを世の中に示せれば、プラットフォーム自体をさらに拡大させるというスパイラルを生み出し、ウェルビーイングを自然に構築できるのではないでしょうか。そしてその結果、Vitalityが社会にとってなくてはならない存在になってほしいと思っています。以前、南アフリカに行った時、タクシーの運転手がディスカバリーやVitalityについて誇らしく話していたのが印象的で、そこに当社のVitalityが目指す姿を見たように思います。

岸　お客さま、社会、そして当社にとっての共通価値を創造しながら、結果として社会課題を解決していきたい。その姿を実現することにより、当社のパーパスである「社会公共の福祉に貢献」していきます。

サステナビリティ

住友生命は、“社会公共の福祉に貢献する”という存在意義のもと、「サステナビリティ経営方針」に基づき、様々な社会・環境課題の解決への取組みを通じて、健康長寿社会、持続可能な社会の実現に貢献し、持続的・安定的に成長する会社の実現を目指しています。

サステナブルな社会の実現に向けて

住友生命では、“健康長寿社会”、“持続可能な社会”の実現に向けて、サステナビリティを重視した経営を行っています

上席執行役員
グループ・サステナビリティオフィサー
髙尾 延治

日本の少子高齢化、人生100年時代の到来、ライフスタイルの多様化など、当社を取り巻く環境は急速に変化しています。また、日本国内のみならず、気候変動問題やサプライチェーンを含む人権問題をはじめとした様々なグローバル課題にも直面しています。これらの課題は一社で解決できるものではなく、現在は、政府、企業、個人がそれぞれの役割を果たしながら解決に取り組まなければならない時代になっていると考えています。これらの認識のもと、住友生命では、持続可能な社会の実現に向けて積極的にサステナビリティ推進に取り組んでいます。

当社は、2022年5月に「サステナビリティ経営方針」を制定し、健康長寿社会の実現、社会・環境課題の解決への取組みを通じた持続可能な社会の実現に貢献するという使命を掲げました。この方針に基づき、生命保険の提供や資産運用といった本業のみならず、あらゆる事業活動においてサステナビリティを重視した経営を行うことで、お客さま、社会、職員にとって「なくてはならない会社」、「ウェルビーイングの会社」の実現を目指しています。

サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ経営を遂行するにあたり、マテリアリティ(重要項目)として、「保険事業を通じた健康寿命の延伸」、「保険事業を通じた安心の提供」、「持続的・安定的な成長の実現」、「ステークホルダーとの信頼関係の構築」、「サステナビリティを支える経営体制」の5つを掲げています。これらの各マテリアリティについては、リスクと機会を特定し、より経営戦略との整合を図っています。

また、サステナビリティへの取組みを加速させるべく、2020年に「サステナビリティ推進協議会」を設置しました。国内外の社会課題の中でも、とりわけ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、気候変動問題への対応の強化を図っており、本協議会を通じて経営レベルで情報を共有するとともに、30兆円を超える運用資産を有する金融機関として、社会から期待される役割を踏まえつつ、部門横断での推進を図っています。

社会・環境課題の解決への取組み

当社は、創業以来、生命保険商品・サービスの提供を通じて、お客さまの病気や介護、老後への備え、お子さまの教育資金の準備等、リスクに対する経済的保障や、健康・福祉という日本の社会課題の解決に取り組んできました。2018年には、お客さまの日々の健康増進活動を評価する仕組みを導入した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を日本で初めて発売し、健康寿命の延伸という課題に取り組むなど、積極的に課題解決に向けた取組みを推進しています。

また、2021年4月に2050年カーボンニュートラルの実現を宣言し、投融資先企業などのサプライチェーンも含めた温室効果ガス削減に取り組んでいます。自社からの排出量削減のみならず、投融資先企業の脱炭素に向けた支援を行うことは、お客さまからお預かりする保険料を運用する金融機関として、中長期的に安定した運用収益の確保に繋がるものと考えています。投融資先との対話やトランジションファイナンスなどの取組みを積極的に実施することで、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進しています。

今後に向けて

サステナビリティを巡る様々な課題は、これからますます世界的な問題として顕在化し、国内外を問わず、当社の事業環境を変化させていくものと認識しています。

その認識のもと、グローバルにビジネスを展開する金融保険グループとして、ステークホルダーの皆さまのご意見に耳を傾け、国際的なイニシアティブへの参画や他の業種・金融機関との連携等を通じて、世の中と住友生命グループがともに持続可能な未来を実現することが重要と考えています。

グループ・サステナビリティオフィサーとして、今後、国内外のグループ全体でサステナビリティを推進し、住友生命グループとして社会に提供する価値を高めていきます。

▶推進体制

当社は「サステナビリティ推進協議会」を設置し、SDGsをはじめとする社会・環境課題の共有および課題解決に向けた取組みを推進しています。本協議会は、年2回を基本に年間を通じて開催しており、議論の内容については、社長の諮問機関である経営政策会議での審議を行うとともに、取締役会への報告を行う体制を整備しています。

取締役会
↓
経営政策会議
↓
サステナビリティ推進協議会
（事務局：企画部、ブランドコミュニケーション部）

サステナビリティに関する取組みの推進
- ■ SDGs達成へ向けた取組みの協議および振返り
- ■ 社会・環境課題に関する情報共有　等

サステナビリティに関する取組みの推進やSDGs達成に向けた貢献を事業活動において具体化するため、「スミセイ中期経営計画2022」においても、社会への貢献、あるいは社会から信頼される会社づくりに注力することを宣言しています。

サステナビリティに関する取組状況については、住友生命公式ホームページ内「サステナビリティ」ページで開示を行っています。引き続き、適時適切な情報開示に努めていきます。

サステナビリティ推進協議会の概要

サステナビリティ推進協議会は、社長をはじめ関係部門を担当する執行役等で構成しています。

社会や環境を取り巻く状況は常に変化していくなか、社会からの要請に照らしてサステナビリティに関する自社の取組みの見直しや強化の必要性について検討するなど、部門横断的にPDCAサイクルをまわす態勢を構築しています。

2021年度開催報告

2021年度に開催されたサステナビリティ推進協議会では、SDGs達成に向けた重要課題への取組状況の確認や、気候変動問題に対する取組強化の方向性、SDGsの社内浸透に向けた取組みなどについて協議・報告を行いました。

2021年度以降 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
2021年5月	● 2020年度取組状況の報告 2021年度取組指標について協議 ● SDGs社内浸透の2020年度実施状況・2021年度取組み内容報告
2021年6月	● 資産ポートフォリオの2030年GHG排出量削減目標の設定について協議
2021年8月	● 気候変動問題への対応状況・方向性について報告
2021年11月	● 2021年度上半期の取組状況について報告
2022年3月	● 2021年度サステナビリティ取組みの振返り、2022年度取組み内容について報告 ● 2030年度のGHG排出量削減目標の引き上げについて協議
2022年5月	● サステナビリティ経営方針の制定について協議（CSR経営方針の改正）

気候変動への対応

現在、世界中で気候変動をはじめとした多くの重要課題に直面しており、地球環境のサステナビリティ確保が問われています。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。

■ 環境に対する基本方針

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「豊かで明るい健康長寿社会の実現」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「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、日々の活動において右記の方針に従い、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	2	3	4
地球環境の大切さ、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と生物多様性の保全を推進します。	「持続可能な社会の実現」を目指し、生命保険事業者、および機関投資家としての取組みを通じ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。	オフィスの省エネルギー・省資源の推進、再生可能エネルギー由来の電力の導入、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。	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。

■ 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※1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。

分類	削減指標（単位）	2030年目標	2050年目標
Scope1＋2＋3	総排出量（t-CO2e）	▲40%（2019年度対比）	ネットゼロ
資産ポートフォリオ※2	保有残高あたりのGHG排出量（t-CO2e/百万円）	▲42%（2019年度対比）	

※1 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:住友生命の燃料使用による直接排出量
・Scope2:住友生命が購入した電気・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、住友生命や住友生命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）、カテゴリ13（賃貸リース資産）とする。これらの削減に取り組む中で、今後、必要な場合はその他のカテゴリの追加も検討する。
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。

※2 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」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「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。

資産ポートフォリオ計算式

$$\text{保有残高あたりのGHG排出量} = \frac{\sum\left(\frac{\text{投融資残高※3}}{\text{投融資先企業の企業価値※4}} \times \text{投融資先企業のScope1+2}\right)}{\text{資産ポートフォリオ残高}}$$

※3 投融資残高:上場株式は「時価」、社債・融資は「簿価」
※4 企業価値:株式時価総額+負債簿価

Scope1、2、3からの排出量削減の取組み

これまでも取り組んできた機器設備における省エネ・省資源への取組み、エコバッグ・マイボトル推進による廃棄物削減等の職員参画型の取組みなどを更に推進しています。

また、2022年度に予定している東京本社機能の移転、保有ビル等で使用する電力について再生可能エネルギーを由来とする電力の導入検討等、環境性能の高い設備の導入や再生可能エネルギー関連の取組みを進めています。

資産ポートフォリオからの排出量削減の取組み

気候変動への対応は重要かつ喫緊の社会課題であり、中長期的に当社資産ポートフォリオに甚大な影響を及ぼす可能性が高いと認識しています。

そのため、各投融資先のGHG排出量の削減を通じて、社会全体のGHG排出量の削減につなげることが重要と考えており、投資撤退（ダイベストメント）を最後の方策と位置づけたうえで、主に以下の3つの方策に積極的に取り組んでいます。

①	②	③
脱炭素化に向けた対話推進	グリーンファイナンス&トランジションファイナンスの拡大	再生可能エネルギーを始めとするプロジェクトファイナンスの拡大

■ 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きます。

ガバナンス

会社としての環境保護への取組方針を定めた「スミセイ環境方針」を策定し、資産運用を通じて、気候変動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」を策定しています。

また、当社の持続可能性について検討を行う「サステナビリティ推進協議会」にて、「気候変動問題への対応」を協議(対応状況について、経営政策会議・取締役会へ報告)しています。

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>

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。シナリオ分析結果の詳細は公式ホームページをご参照ください。

STEP①	STEP②	STEP③	STEP④
リスク重要度の評価	シナリオの特定	事業への影響の評価	対応策の検討
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	2100年までに産業革命以前と比較して平均気温が2℃、4℃上昇するシナリオを選定	生命保険事業、資産運用事業への影響を評価	・死亡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

リスク管理

統合的リスク管理の枠組みにおいて、気候関連リスクを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(エマージングリスク)の一つとしてモニタリングを行い、ERM委員会、経営政策会議に定期的に報告し、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。

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(P36に記載)の達成を目指します。排出量実績は下表のとおりです。

分類	単位	2019年度	2020年度
Scope1+2+3	t-CO2e	181,588	154,183
Scope1	t-CO2e	2,716	2,340
Scope2	t-CO2e	36,097	28,137
Scope3	t-CO2e	142,775	123,706
資産ポートフォリオ※	t-CO2e/百万円	1.34	—

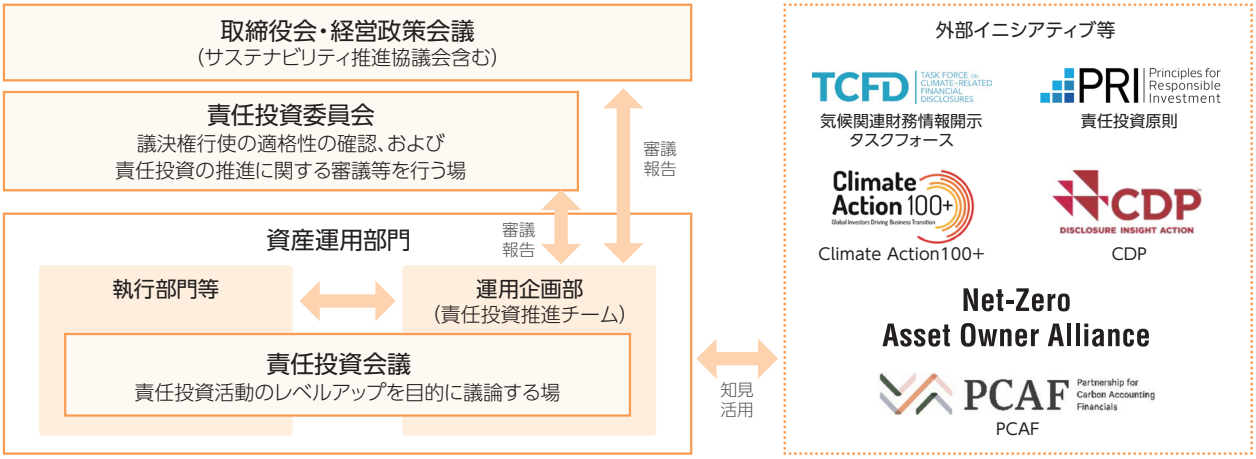
※資産ポートフォリオの最新判明実績は2019年度分(2020年3月末の当社保有残高と投融資先の2019年度GHG排出量データを用いて算出)

責任投資の取組み

当社は持続可能な社会の実現、および中長期的な資産運用収益力向上の両立を目指し、責任投資（ESG投融資＋スチュワードシップ活動）を推進しています。世界中で喫緊の対応が求められる気候変動に加え、人権や生物多様性など、多くの社会課題が山積しています。すべての運用資産を対象にESGインテグレーションを行うなど当社の資産運用はESG要素やサステナビリティを考慮しており、「住友生命の資産運用はすべて責任投資である」という考えのもと、今後も社会課題の解決に積極的に貢献していきます。

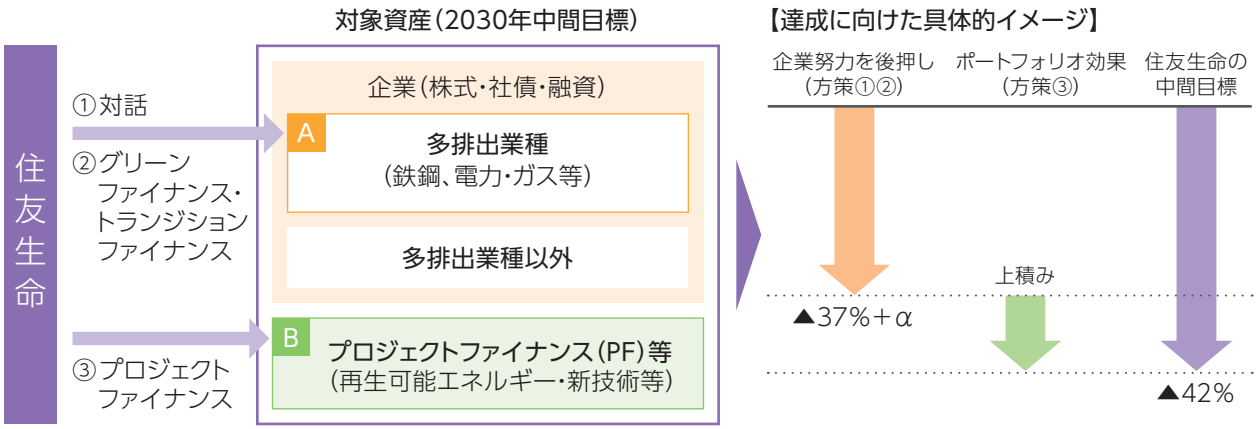
■ 組織体制

以下の組織体制の下、適切にPDCAサイクルを回し、責任投資の更なるレベルアップを図っています。



■ 気候変動への対応

資産ポートフォリオにおける温室効果ガス（GHG）排出量について、2050年ネットゼロを目指すとともに、2030年削減目標を設定しています。気候変動対応をテーマにした対話活動や投資を通じ、投融資先の脱炭素化に向けた取組みを後押ししています。また、2021年度には、ネットゼロを目指す機関投資家のための国際イニシアティブ“Net-Zero Asset Owner Alliance”や資産ポートフォリオにおけるGHG排出量の測定方法の標準化を目指す“Partnership for Carbon Accounting Financials”に加盟し、国内外の機関投資家との連携強化を進めています。



A 多排出業種（鉄鋼、電力・ガス等）

- 脱炭素社会に向け、特に重要な業種
- 投資回避ではなく、投資・対話等を通じて投資先企業の取組みを支援

B プロジェクトファイナンス等（再生可能エネルギー等）

- GHG排出量は少なく、投資促進により、削減指標「保有残高あたりGHG排出量」を改善する効果が期待される ＝ ポートフォリオ効果

ESG投融資（財務情報に加え、ESG要素等を考慮した投融資行動）

■ ESGインテグレーション

投融資の意思決定プロセスにおいて、定量的な財務情報に加え、ESG課題への対応を含む非財務情報を考慮する手法です。当社は、2021年度より全運用資産を対象にESGインテグレーションを開始しました。株式およびクレジット資産（社債・融資）では業種別マテリアリティ（重要なESG課題）を設定の上、評価する取組み等を行っています。

■ テーマ投資

SDGs達成に資する投資として、中期経営計画の3年間における目標額5,000億円を掲げています。2020年度～2021年度のテーマ投資の実行額は約3,820億円・達成率76%となりました。

■ 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して行う投資です。責任投資を通じた社会課題の解決に向け、実効性ある取組みを推進します。2022年度はファンドを中心に約200億円の投資実行を目指します。

■ ネガティブ・スクリーニング

非人道的兵器製造企業への投融資、および、石炭火力発電プロジェクトを資金使途とする投融資は行いません。

グリーンボンド

世界銀行傘下の国際復興開発銀行が発行する気候変動対策に貢献するグリーンボンドに投資しました（2021年9月）。

写真提供:World Bank

ソーシャルボンド

国際協力機構（JICA）が発行する開発途上国のジェンダー平等、女性のエンパワーメントを推進するソーシャルボンドに投資しました（2021年9月）。

写真提供:大石芳野/JICA

トランジション・ローン

住友共同電力向けのトランジション・ローンに参加しました（2022年3月）。LNG発電施設の新設により、石炭等からLNGへのエネルギー転換を促進し、温室効果ガスの削減に貢献します。

※上記のSDGsのロゴは、当社が当該投融資によって貢献につながると考える主な目標になります。

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。2022年度は企業の地球温暖化対策のほか、人権問題を含めたサプライチェーンマネジメントを重要なテーマとして対話活動を進めていきます。

■ 議決権行使の実施

当社では中長期的な企業価値向上につながるとの視点から、「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を踏まえた上で、賛否判断しています。2022年度も企業価値向上の観点から、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、引き続き投資先のESG課題を考慮した議決権行使を実施していきます。なお、新型コロナウイルスの影響度合いを分析の上、実施する弾力的な議決権行使については、適用が企業価値向上に資するか判断していきます。

対話の視点

テーマ	主な対話の視点
経営戦略 事業戦略	●経営の基本的な考え方、中長期的な成長戦略（中期経営計画等） ●重視している経営指標と改善方策 ●社会持続性と経済合理性の両立　等
資本効率 株主還元	●資本効率向上に向けた取組み（経営指標への組み入れ等） ●内部留保や投資計画と株主還元のバランス　等
ESG	【環境・社会面】●重要課題（マテリアリティ）の特定と対応 ●環境・社会問題解決につながる事業の重要性と対応 ●GHG排出量削減への取組み　等 【ガバナンス面】●取締役会の構成と運営 ●経営者の選任・解任プロセス ●役員報酬制度の考え方　等

対話、議決権行使の状況や、具体的なガイドラインの内容についてはホームページにて以下の情報をご確認ください。
●「『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》」への対応について
●「責任投資活動報告書」、「投資先企業ごと、議案ごとの議決権行使結果」　等

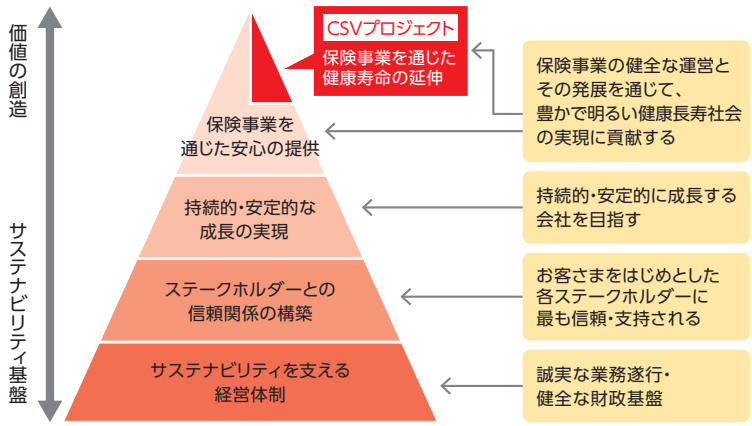
詳しくはホームページをご参照ください。 https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/realization/investment/index.html

マテリアリティ・リスクと機会

当社は経営方針に基づき、右図のとおりマテリアリティ(重要項目)を定めています。この5つの重要項目に対して、達成に向けて取り組むSDGsと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2022」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、以下の取組みを通じてSDGs達成へ貢献していきます。

〈サステナビリティ重要項目〉



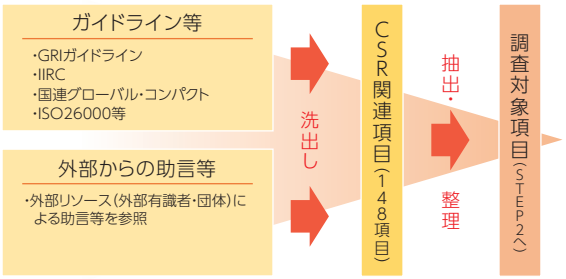
マテリアリティ	リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
保険事業を通じた健康寿命の延伸	リスク ・長寿化に伴う死亡保障ニーズ減少、入院・手術等の給付金支払額増加の可能性 機会 ・長寿化や単独世帯の増加等に伴う生存保障ニーズの高まり ・健康増進に資する独自商品の開発によるマーケットの拡大	●“住友生命「Vitality」”に関する事業を推進 “住友生命「Vitality」”を広く社会に向けて発信するための取組みや、商品、プログラムメニュー、特典(リワード)の進化に資する取組みなどを実施	いつまでも安心して健康に暮らすことができる社会の実現に向けて、保険事業を通じて、日本の健康寿命の延伸に貢献する	3
保険事業を通じた安心の提供	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	●人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進 ●カーボンニュートラル社会実現への貢献(責任投資等)	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	1 13
持続的・安定的な成長の実現	リスク ・環境変化に適合しない事業運営による顧客の喪失・勤労意欲減退・職員採用への支障等の発生 機会 ・変化する社会のニーズを捉えた事業運営による社会からの信頼獲得・企業価値の向上	●働き方の変革 ●柔軟で多様な人材の採用育成 ●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 ●事業展開インフラ(IT等)の強化	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	5 8 9
ステークホルダーとの信頼関係の構築	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社会からの信頼の獲得	●金融リテラシー教育の推進 ●地球環境の保護 ●社会貢献活動の推進、地方自治体との連携	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	4 14 15 17
サステナビリティを支える経営体制	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	●コーポレートガバナンスの強化 ●コンプライアンスへの取組み ●人権への取組み ●個人情報保護への取組み ●ERMの高度化 ●リスク管理体制の整備・高度化	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	10 16

▶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。
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。

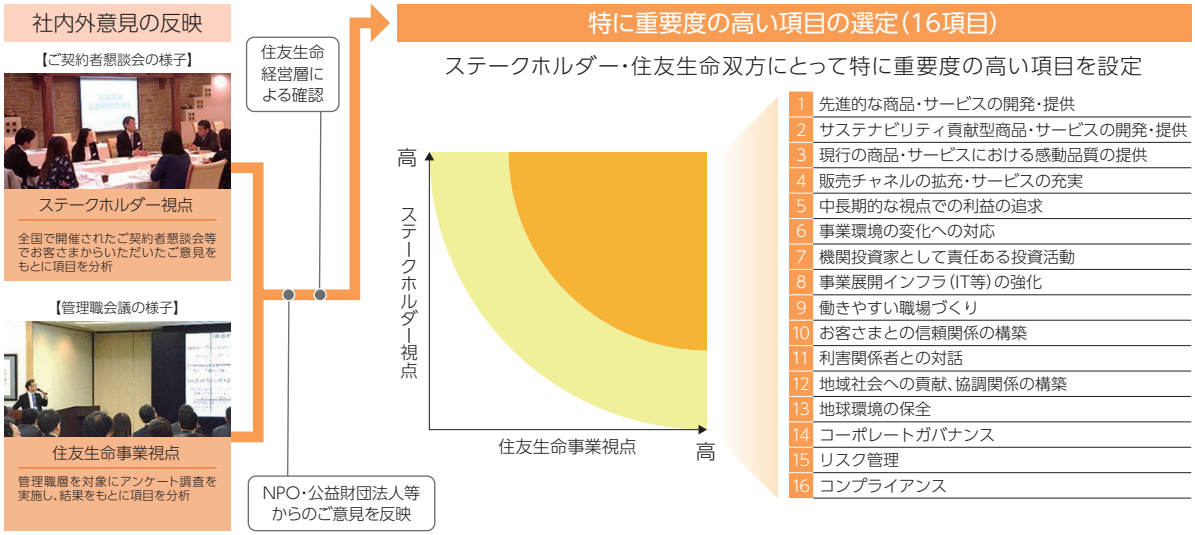
STEP 1 CSR関連項目の洗い出し

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。



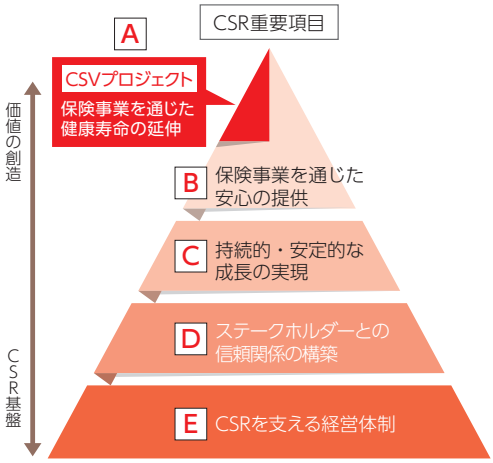
STEP 2 社内外の評価に基づく絞り込み

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(下図参照)。



STEP 3 CSR経営方針に基づいたCSR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。



特に重要度の高い項目

A ←	1	先進的な商品・サービスの開発・提供
	2	サステナビリティ貢献型商品・サービスの開発・提供
B ←	3	現行の商品・サービスにおける感動品質の提供
	4	販売チャネルの拡充・サービスの充実
C ←	5	中長期的な視点での利益の追求
	6	事業環境の変化への対応
	7	機関投資家として責任ある投資活動
	8	事業展開インフラ(IT等)の強化
D ←	9	働きやすい職場づくり
	10	お客さまとの信頼関係の構築
	11	利害関係者との対話
	12	地域社会への貢献、協調関係の構築
	13	地球環境の保全※
E ←	14	コーポレートガバナンス
	15	リスク管理
	16	コンプライアンス

※2021年度に再整理を行い、現在はBに区分。

2020-2022年度

スミセイ中期経営計画2022

2020年度からスタートした3か年計画「スミセイ中期経営計画2022」では、将来に亘って持続的にお客さまのお役に立つために、社会環境を的確に捉えたうえで、「社会になくてはならない保険会社」の実現を目指していきます。

中期経営計画の改定（2020年9月）

ニューノーマルの時代を見据えると、新たな生活様式への適応や働き方の変革が求められる中、お客さまの非対面でのコミュニケーションに対するニーズや健康に対する意識がより一層高まることが予想され、社会の変化がより大きく急速に進んでいくと考えています。

当社がニューノーマルの時代においても、「安心」や「健康」といった生命保険業の本質における存在価値を感じていただける会社であり続け、変化への対応とそれを可能とするための投資余力を確保するための既存業務からの大胆なリソースシフトを推し進めていくことをお約束するために、中期経営計画の改定を行っています。

全体像

スミセイ中期経営計画2022

▶ 基本方針① 社会に貢献する～SDGs達成への貢献～

“住友生命「Vitality」”の推進を通じて健康長寿社会に貢献することを中心に、ESGを重視した事業活動を通じてSDGsの達成に向けた取組みを進めることで、社会に貢献していきます。

そして、“住友生命「Vitality」”を核とした当社ならではの価値を広く社会に発信していくことで、「健康、安心、親しみ」のブランドイメージを確立していくことを目指していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

健康長寿社会への貢献

“住友生命「Vitality」”に関する事業を推進
“住友生命「Vitality」”を広く社会に向けて発信するための取組みや、商品、プログラムメニュー、特典（リワード）の進化に資する取組みなどを実施

人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進
お客さまに提供する商品・サービスや情報提供等をさらに進化させ、超高齢社会の社会的課題解決へ取り組む

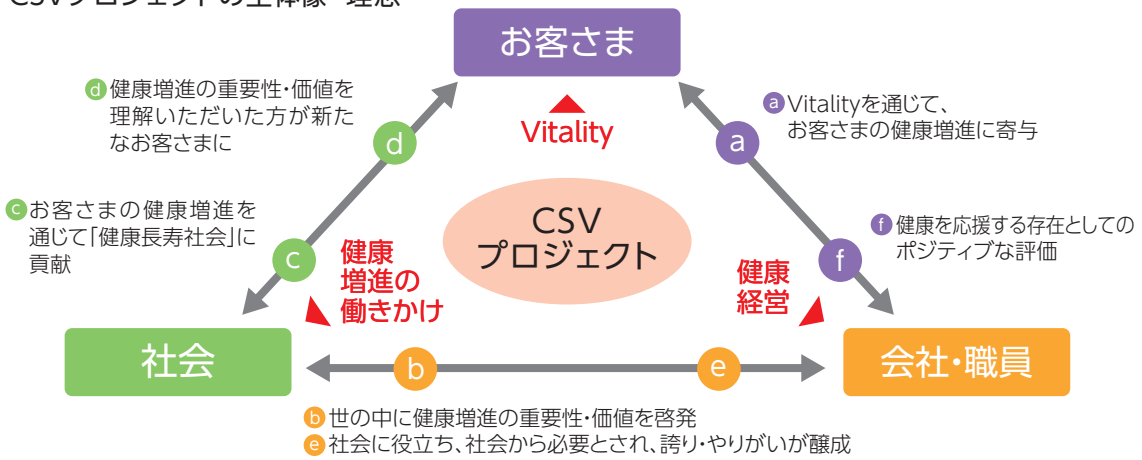
- 働き方の変革、柔軟で多様な人材の採用育成
- 協業等によるビジネスパートナーとの共生
- 持続的な社会実現に向けたESG投融資推進
- オープンイノベーションによる新たな価値創造
- 事業展開インフラ（IT等）の強化
- 金融リテラシー教育の推進
- 地球環境の保護
- 社会貢献活動の推進、地方自治体との連携
- コーポレートガバナンスの強化
- コンプライアンスへの取組み
- 人権への取組み
- 個人情報保護への取組み
- ERMの高度化
- リスク管理体制の整備・高度化

CSVプロジェクト

当社では、“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おり、この取組みを「CSV※プロジェクト」と位置付けています。

※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おります。

CSVプロジェクトの全体像・理念



1. お客さまへの「Vitality」の提供
2. 社会全体への健康増進の働きかけ
3. 職員とその家族が健康になる「健康経営」の推進

の3つの行動を通じて日本の健康寿命の延伸を目指します。

基本方針② 社会に信頼される～すべての主語は「お客さま」～

役職員一人ひとりが従前以上にお客さまの視点で発想し行動していくことを徹底するため、「住友生命グループ行動規範」の浸透に注力するとともに、お客さま本位の仕事への転換・集中と健康でいきいきと働く職場を目指す「WPIプロジェクト」を推進していきます。こうした取組みを通じて、働き方と行動を変革することによって、より一層、社会に信頼される会社になることを目指していきます。

「住友生命グループ行動規範」の浸透

<住友生命グループ行動規範　基本姿勢>

- 社会的責任を果たします
- 健康で心豊かな社会づくり
- お客さまからの信頼をあらゆる活動の起点に
- 自由闊達でチャレンジ意欲にあふれる組織風土
- 地球環境保護に取り組みます

住友生命グループ各社および役職員へ浸透

すべての主語は「お客さま」

住友生命グループ行動規範とは・・・
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。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。

「WPIプロジェクト」の推進

<今後の目指す姿>

既存業務の抜本的見直し
・押印業務の廃止
・本支社の権限・役割見直し

テレワーク等の推進
・在宅勤務・モバイルワーク、スライド勤務等の活用

ワーク・ライフともに充実（生き方改革）
イノベーション創出・パフォーマンス最大化

「お客さま」から選ばれる会社へ

WPI（Work Performance Innovation）プロジェクトとは・・・
お客さま本位の仕事への転換・集中と、健康でいきいきと働く職場の実現により「お客さま目線での生産性の向上」を目指すプロジェクト。

基本方針③ 社会の変化に適応する～進化し続ける企業へ変革～

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

お客さまに寄り添い続けるサービスの実現

「人ならでは」の価値に「デジタル」を融合することで、社会の多様性に応じたサービスを、お客さまの望む方法によって寄り添い提供できる体制を実現する

サービス改革

柔軟で多様な競争力の高い人材集団づくり

人材づくり

非接触によるコンサルティング手法等、より一層の営業職員のパフォーマンス向上を図るとともに、柔軟で多様な人材の育成により、お客さまに必要とされる人材集団を形成する

変革

未来投資

将来を見据えた集中的なシステム投資により、変化を続ける環境下においても、圧倒的なユーザビリティと自在性・効率性を兼ね備えたインフラを構築する

インフラづくり

イノベーション創出

様々な技術や知見、ネットワークを持つ企業等との協業を促進することで、お客さまや社会に対する新しい提供価値を創造する

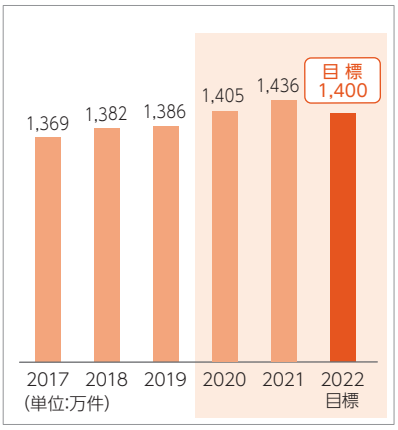
将来を見据えた自在性の高いデジタルインフラづくり

オープンイノベーションによる新たな価値創造の加速

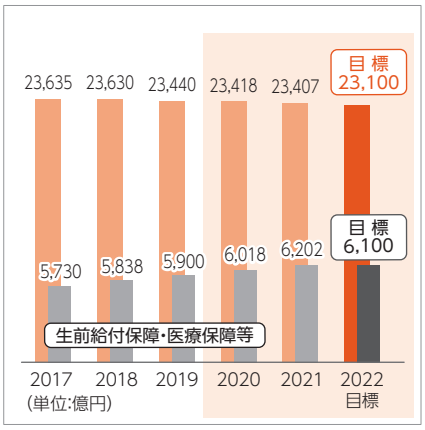
計数目標(2022年度末)

目標項目	2021年度末実績	中期経営計画目標(2022年度末)
お客さま数(保有契約件数)※1	1,436万件	1,400万件
保有契約年換算保険料※1	2兆3,407億円	2兆3,100億円
うち生前給付保障＋医療保障等※1	6,202億円	6,100億円
基礎利益(国内事業)※1	2か年累計 6,593億円	3か年累計 9,010億円
基礎利益(海外事業)※2	2か年累計 719億円	3か年累計 1,030億円

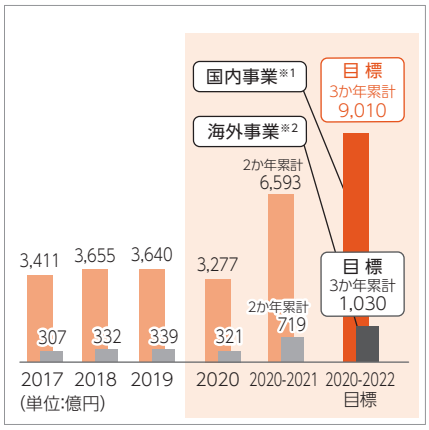
お客さま数(保有契約件数)※1



保有契約年換算保険料※1



基礎利益



※1 住友生命+メディケア生命の合算。お客さま数(保有契約件数)は、個人保険・個人年金保険の件数で、業務提携先(三井住友海上、エヌエヌ生命、ソニー生命)から提供を受けている商品を含みます。
※2 海外事業(シメトラ他)の合算。

マルチチャネル

スミセイ ライフデザイナー（営業職員）

対面による「人に根差した価値」に「デジタル」を活用した非接触でのお客さま接点を加え、“住友生命「Vitality」”を柱とした顧客体験価値を向上させるサービスの提供に努めていきます。

環境認識

国内市場については、少子高齢化の進行、単身世帯が増加する中、「就労不能・介護」「認知症」「医療」「老後」といった生前保障マーケットは引き続き拡大トレンドにあると考えています。

その中で、“住友生命「Vitality」”を軸とした「健康増進」の分野において当社が果たす社会的役割は今後さらに大きくなると考えており、スミセイライフデザイナー（営業職員）による質の高いコンサルティングとサービスを徹底することを通じて、顧客体験価値の向上に努めています。

一方で、今般の新型コロナウイルス感染症拡大の影響により社会が大きく変化する中で、ポストコロナの将来を見据えると、スミセイライフデザイナー（営業職員）による「人に根差した価値」に加え、「デジタル」を活用した非接触でのお客さまとの接点づくり拡大と顧客体験価値を向上させるサービスの拡充が重要であると考えています。

スミセイライフデザイナー（営業職員）では、こうした変化する社会環境や多様化するお客さまニーズに的確な対応ができるよう、「理想のライフデザイナー」実現に向けた取組みを行っています。一人ひとりがお客さまにとっての「理想のライフデザイナー」となれるよう、優秀な人財を採用するとともに、社会保障制度に根差した私的保障（住友生命商品・提携商品）に関する教育に注力し、お客さまにご提案する際のコンサルティング力とサービス面での強化を図ってまいります。

前提となる事項

- 少子高齢化、単独世帯の増加
- 低金利環境の継続可能性
- お客さまニーズの多様化、変化の加速
- 医療保障・介護保障、健康増進型保険への需要の高まり

対 策

- 多様化するお客さまのニーズやお客さまの利益に適う商品の提供
- お客さま本位の業務運営の推進とコンサルティング力のさらなる向上
- 人口動態の地域特性に応じたサービス体制構築とマーケット戦略推進
- 社会保障制度に根差した私的保障（当社商品・提携商品）に関する教育に注力
- 健康増進型保険発売を契機とした健康長寿社会実現に向けた社会課題の解決

スミセイ中期経営計画2022

スミセイライフデザイナー（営業職員）

“住友生命「Vitality」”を軸とする人生100年時代に対応したコンサルティングの提供

- お客さまの「健康」に貢献するため、人生100年時代のお客さまニーズに対応した当社ならではの“住友生命「Vitality」”をお届けしていくことに注力していきます。
- 新型コロナウイルス感染拡大によるお客さま嗜好の変化に対応し、将来に亘ってサービスを提供していくためのデジタルツールの導入・活用・営業職員の体制を構築（お客さまに寄り添ったサービス&コンサルティングを提供するための体制づくりやデジタルインフラ導入等）していきます。
- 法人のお客さまのニーズにお応えするため、体制面の強化に努めていきます。

人材づくり　柔軟で多様な競争力の高い人材集団づくりを推進（スミセイライフデザイナーのパフォーマンス向上）

2021年度の振返り

2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に対応すべく、デジタルツール（Zoom、LINE WORKS）の活用による非接触下でのお客さまコンタクトを進めながら、“住友生命「Vitality」”を柱とした諸サービスを提供し、SDGs達成へ向けた重要項目である、保険事業を通じた健康寿命の延伸に資する取組みを進めてきました。

“住友生命「Vitality」”については、お客さまの健康増進活動を促す商品としてその販売に注力しており、発売からの累計販売件数は2022年3月に100万件を突破しました。

Vitalityのレベルアップにおいては、2021年3月に「Vitality体験版（健康プログラムの一部を期間限定で体験）」を、同年6月に「家族プラン（Vitality会員のご家族を対象に健康プログラムの一部を利用料半額にて提供）」、2022年3月に「ライトプラン（34歳以下のお客さまを対象に家族プランと同様のサービスを提供）」を発売。また、加入者の健康診断結果等のデータ活用として、健康診断結果の継続管理や相対評価が把握できるツール「Vitality健康レポート」を導入しています。企業の健康経営支援としての提供や個人への健康増進支援として、新たな角度でお客さまとの接点づくりを進めていきます。

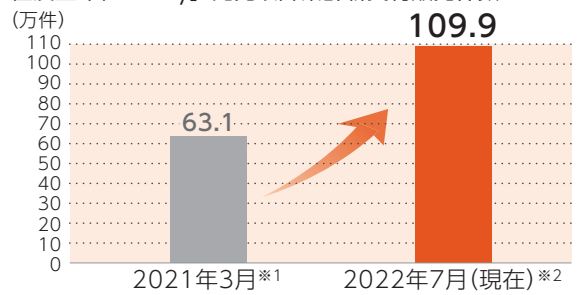
商品政策面においては、2021年3月に昨今の医療技術の進歩と生存率の上昇を背景として、「がんと共に生きる」時代に対応する新商品「がんPLUS ALIVE」を発売。

本商品は、がん再発等の不安に備える「がん診断継続保障特約」の発売や「がん薬物治療特約」について新たに終身保障タイプの取扱いを開始するなど、「がんのリスクに備える」商品ラインアップを充実させています。

また、2021年9月に若年層の貯蓄志向が上昇傾向である点を踏まえて死亡保障と資産形成の機能を持った「5年つみたて終身保険」を発売。

一方、高齢層では健康や保険料負担の面で不安を感じているお客さまも多いことから、2020年度に発売した「認知症PLUS」を補完する商品として、保障範囲を限定して簡単な告知で加入できる、「スミセイの認知症保険」を2022年3月に発売。人生100年時代を見据え、健康増進と認知症予防の両面から価値提供に取り組んでいきます。

“住友生命「Vitality」”発売以降累計新契約販売件数



※1：2021年3月23日までの累計販売実績　※2：2022年7月1日までの累計販売実績

今後の取組み

「スミセイ中期経営計画2022」の最終年度にあたる2022年度は引き続き新型コロナウイルス感染症拡大への対応を継続しつつ、これまでと変わらないコンサルティングの実現に向けた取組みを推進していきます。

そして、「人」と「デジタル」でお客さまを支え、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」に貢献することで、「なくてはならない」生命保険会社の実現を目指していきます。

お客さまのニーズに対応したコンサルティングとサービスの提供

デジタルツール等の活用を進め、**“住友生命「Vitality」”**を提供

“住友生命「Vitality」”の全体像

リスクに備える
生命保険
ケガや病気による入院・手術、働けなくなった場合等の備えとして保障を提供

＋

リスクを減らす
Vitality健康プログラム
健康増進活動の評価、各種特典（リワード）により健康増進をサポート

健康長寿社会への貢献に注力

ホールセール（法人のお客さま向け商品・サービス）

総合的な企業福祉制度の実現をサポート

企業を取り巻く環境は大きく変化しており、企業の従業員が安心して働ける環境づくりとして企業福祉制度への期待はますます高まっています。また、「健康経営」や従業員の「治療と仕事の両立支援」に取り組む企業が増えています。そうした中、企業経営者が従業員一人ひとりをサポートしていくためには、社会保障・企業福祉・自助努力をバランスよく組み合わせることが必要となります。

住友生命では、制度運営から、資産運用、従業員へのサービスまで多岐にわたる幅広いニーズにお応えし、総合的な企業福祉制度の実現をサポートします。

このために、法人向け商品ラインアップの充実、退職給付制度コンサルティングサービスの展開、確定拠出年金（DC）・確定給付企業年金（DB）等の年金サービスのご提供により、企業福祉制度をサポートする体制を構築しています。

法人向け商品ラインアップの充実

経営者・従業員のみなさま、そして、そのご家族の生活を守るため、様々な法人向け商品をご用意しています。

具体的には以下のとおり、法人向け商品ラインアップの充実に努めています。

	企業福祉制度等	法人向け商品
従業員の保障・退職金等の準備	弔慰金・死亡退職金制度	総合福祉団体定期保険
	法定外労働災害補償制度	
	遺族・遺児育英年金制度	
	健康経営・治療と仕事の両立支援	団体3大疾病保障保険（全員加入タイプ）
	医療保障制度	医療保障保険（団体型） 団体定期保険入院保障特約 繁栄ドクターGO
	退職金・退職年金制度	確定給付企業年金保険、確定拠出年金 福利厚生保険 Zプラン（5年ごと利差配当付自由保険） エンブレムNエマージェンシープラス
	債務保証制度	団体信用生命保険 団体信用生命保険　がん保障特約 団体信用生命保険　3大疾病保障特約
従業員の自助努力促進	お手頃な保険料で死亡・高度障害や3大疾病の保障を準備	希望者グループ保険（団体定期保険） 希望者グループ保険（無配当団体定期保険） 団体3大疾病保障保険（任意加入タイプ）
	ゆとりある老後生活資金を準備	拠出型企業年金保険
	自助努力助成制度	住友の財形年金 住友の財形住宅貯蓄 スミセイ財形貯蓄プラン
役員の保障	弔慰金・死亡退職金制度	総合福祉団体定期保険　繁栄プライムフィット
	退職慰労金・退職金制度	エンブレムGP 繁栄エンブレム新長期プラン エンブレムNエマージェンシープラス
	医療保障制度	医療保障保険（団体型） 繁栄ドクターGO

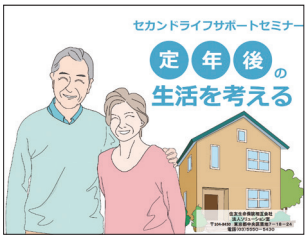
法人向けサポートメニューの充実

■ 従業員向けセミナー

①セカンドライフセミナー

定年後の生活設計に必要な社会保険や年金について学び、生活設計を明確化することでシニア社員の就業意欲向上をサポートします。

退職後の各種社会保険からの給付や年金額を確認し、従業員ご自身で家計プランを作成いただきます。



②健康増進セミナー

食事・運動・睡眠などについて、実際に身体を動かしながら楽しく学ぶことを目的としています。健康増進への意識向上による行動変容につなげます。

参加型のセミナーです。簡単な運動体験を取り入れたり、オンラインセミナーでは投票機能を使うなど楽しく受講できます。

③感染症予防セミナー

感染症予防対策や免疫力向上への理解を深め、感染症予防への意識向上につなげます。これからの健康についても考えていただくことで行動変容につなげます。

参加型のオンラインセミナーです。投票機能を活用したり、クイズに回答いただくことで巻込みを図ります。

④ライフプランセミナー

ライフイベントや生活設計を学ぶことで、仕事の大切さや資金計画の重要性を理解し、定着率向上等の効果につなげます。

従業員の皆さまご自身に、結婚・出産・セカンドライフといった未来のイベントなど、将来の人生設計を考えていただきます。

⑤確定拠出年金投資教育セミナー

確定拠出年金の加入者は自らの運用結果について責任を負うことになりますので、「制度導入時教育」「継続教育」「追加加入時（新入社員）教育」として講師を派遣し、企業における投資教育をサポートしています。

■ 経営者向けコンサルティング

①健康経営※コンサルティング

健康経営勉強会や健康経営優良法人認定基準解説、健康経営優良法人申請アドバイスなどを行います。

※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。「健康経営」とは従業員の健康保持・増進の取組みが将来的に収益性等を高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実施することです。

②感染症予防コンサルティング

感染症予防対策や事業継続計画（BCP）への情報提供・サポートを行います。

③退職金・年金コンサルティング

人生100年時代を見据えた老後資金対策および財政健全化サポートを行います。

■ ビジネスサポート

①ビジネスマッチング

住友生命の全国ネットワークを活用し、当社のお取引企業へのご紹介、ビジネスマッチングの機会をご提供しています。

②ストレスチェックサービス

労働安全衛生法の改正により2015年12月から従業員数50名以上の事業場ではストレスチェックの実施が義務化されています。ストレスチェックの外部委託をご希望の企業向けに、住友生命と業務提携を行った専門業者を紹介する「紹介業務」を行っています。

法人向け各種手続きの利便性向上

これまで書面による手続きが多かった法人向けの各種手続きについて、デジタルの活用による利便性向上を推進しています。

具体的には、Web上でご契約内容を参照いただく仕組みや、従業員の皆さまの加入手続きが可能となる仕組みを導入しており、順次、利用できる仕組みを拡充します。

2022年3月からは、団体定期保険や団体3大疾病保障保険などで、従業員の皆さまの入退社に伴う手続きをWeb上で行う「スミセイ企業保険 スマートWeb」の提供を開始しています。本サービスの利用により、紙でのご提出が不要となり、郵送事務も解消されることで、従業員の皆さまが柔軟に働ける環境と、手続き期間の大幅な短縮による業務削減・効率化をサポートします。

その他、人とデジタルの融合によりサービス向上を実現するため、各種手続きの改善を続けます。

マルチチャネル

金融機関等代理店・保険ショップ

商品ラインアップの拡充により、様々なお客さまのニーズに応じた商品をご提供していきます。

環境認識

長寿化の進行により、「人生100年時代」とも呼ばれる超高齢社会に突入しています。このような環境の下、資産を次世代に遺す「相続」のニーズに加え、老後を安心して過ごすための自助努力として、公的年金を補完する「資産形成」のニーズが益々高まっています。国内の低金利環境の継続が想定される中、このようなお客さまのニーズに的確にお応えするために、円建商品に加えて、外貨建商品のラインアップの拡充に取り組んでいます。

一方で、外貨建商品には為替リスクなどの留意事項があるとともに、金融機関等代理店を通じてご高齢のお客さまにご加入いただくケースもあります。

そのため、各種リスクやリターンを記載した募集補助資料、視覚的にわかりやすく商品性をお伝えする商品紹介動画の提供など、お客さまに外貨建商品の特性や留意事項等を一層わかりやすくご理解いただける情報提供に向けた取組みを進めています。

また、長寿化のみならず、新型コロナウイルスの拡大に伴う非対面・非接触ニーズの高まり等、ライフスタイルが大きく変化しており、今後もお客さまニーズの多様化が更に進むことが予想されます。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、商品ラインアップの拡充を図ることで、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提供していきます。

前提となる事項

- 少子高齢化、単独世帯の増加
- 低金利環境の継続の可能性
- 新型コロナウイルス拡大等に伴うお客さまニーズの多様化、変化の加速
- 代理店における顧客本位の業務運営の推進

対策

- 資産を次世代へ遺す「相続」ニーズや、公的年金を補完する「資産形成」ニーズに適う商品の提供
- 低金利環境でもお客さまニーズにお応えできる商品ラインアップの拡充
- お客さまニーズを捉えた機動的な商品開発態勢の構築
- お客さまへのわかりやすい情報提供等を通じた顧客本位の業務運営推進に向けた支援

スミセイ中期経営計画2022

金融機関等代理店・保険ショップ

商品提供ラインの拡大とフルラインアップによるお客さまニーズのキャッチアップ

- お客さまニーズに幅広くお応えしていくため、各グループ会社の強みを活かして、シナジーを発揮するための態勢を構築していきます。
- ニューノーマル下での代理店のビジネスモデルの変化に対応し、多様化・細分化するお客さまのニーズにお応えするフルラインアップを実現します。
- お客さまの「健康」に貢献するため、金融機関等代理店・保険ショップを通じた“住友生命「Vitality」”のご提供を推進していきます。

2021年度の振返り

■ 金融機関窓販への取組み

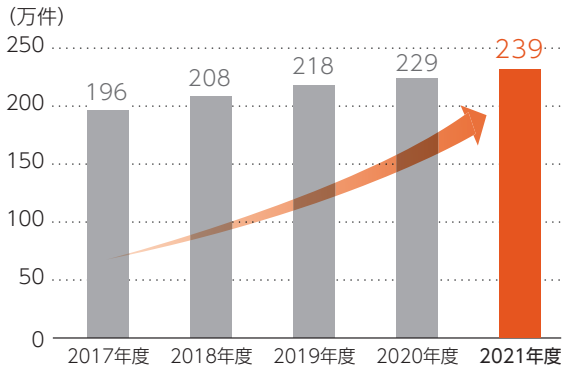
2002年10月の金融機関窓販開始以来、年金保険や生命保険など様々な商品を全国の金融機関を通じ、多くのお客さまにご提供しています。

2021年度は、お客さまの相続対策や資産運用ニーズにお応えすべく、終身保険および貯蓄性商品の販売促進等に取り組みました。その結果、金融機関窓販における累計販売件数は約239万件になりました。

住友生命では、全国の金融機関担当ホールセラーを通じて商品やコンプライアンス等をテーマとした様々な研修を募集人向けに実施しています。また、金融機関専用サポートデスク(電話での照会窓口)を設置し、金融機関からの照会に迅速にお答えするための体制を整えています。

金融機関窓販累計販売実績

発売以来販売実績累計 **2,392,088件**



※金融機関窓販実績（2022年3月末現在）
※上記は、住友生命の金融機関窓販実績を合計したものです（証券会社、ゆうちょ銀行の実績を含みます）。

日本郵政グループへの取組み

2008年5月から、日本郵政グループ各社における住友生命商品の販売が開始されました。

全国の郵政担当ホールセラーの活動においては対面および非対面を掛け合わせて、きめ細かな活動・研修を実施。

また郵政専用サポートデスクにて日本郵政グループ各社からの照会にお答えすることで、保険販売、適正なコンプライアンス対応等の推進に努めています。

2021年度は郵便局において、健康上の理由で保険の加入をあきらめていた方のための医療保険(引受条件緩和型医療保険)の取扱いについて動画つきチラシを配布しました。これにより、窓口利用のお客さまに広く知っていただき、利便性向上に取組んでいます。

今後の取組み

2022年度はスミセイ中期経営計画2022に基づいて、引き続きメディケア生命・アイアル少額短期保険とともに、お客さまの多様なニーズにきめ細かくお応えできる商品・サービスの提供に努め、より多くのお客さまに更なる安心と満足をお届けしていきます。

お客さまにとってわかりやすい情報提供の観点から、CS向上アドバイザーに募集資料の意見を求め、よりわかりやすい資料の作成を目指しており、今後もその取組みを継続していきます。

代理店のサポートについては、全国に各代理店を担当するホールセラーを配置し、Webや動画を活用した新たな研修スタイルも活用しつつ、相続や生前贈与等を含めた様々な研修を通じて代理店をサポートする体制を構築しています。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、引き続き法令等遵守の注意喚起を行っていきます。

今後も多様化するお客さまのニーズに適切に対応していくために、教育・研修体制の一層の充実に努めていきます。

代理店研修体系

導入研修	業務委託説明会	● 代理店業務の概要 ● 住友生命の会社概要　等
	登録前・後研修	● 商品概要 ● 販売契約実務研修 ● コンプライアンス研修　等
スキルアップ研修	生命保険研修	● 商品研修 ● 事例研究 ● 販売スキル向上研修 ● グリーフケア研修 ● コンプライアンス研修　等

主な住友生命グループ提供商品

住友生命

終身保険

円建商品

- ふるは～とJロードplus
- ふるは～とF
- ふるは～とL
- ふるは～とL〈介護プラン〉
- プラス つみたて終身保険 円建

外貨建商品

- ふるは～とJロードglobalⅡ
- プラス つみたて終身保険 米ドル建

個人年金

円建商品

- たのしみ未来
- たのしみ未来 学資積立プラン

外貨建商品

- たのしみグローバルⅡ 指数連動プラン
- たのしみグローバルⅡ 定率増加プラン
- たのしみ未来global
- たのしみ未来global 学資積立プラン

メディケア生命・アイアル少額短期保険

医療保険等

- 医療終身保険（無解約返戻金型）(20) 新メディフィットA エース
- 限定告知型医療終身保険（無解約返戻金型） メディフィットRe リターン
- 新 医療終身保険（無解約返戻金型）(20) 最新通院特約特則 追加 メディフィットリターン
- 特定疾病一時給付保険（無解約返戻金型） メディフィットPlus プラス
- 薬剤治療保険（無解約返戻金型）(21) メディフィットEX イーエックス
- がん治療保険（無解約返戻金型） メディフィット がん保険

収入保障:定期保険

- 料率区分型収入保障保険（無解約返戻金型） メディフィット 収入保障
- 定期保険（無解約返戻金型） メディフィット 定期

<アイアル少額短期保険>

- 無縁社会のお守り（賃貸住宅管理費用保険）
- 家財保険〈ベーシックタイプ〉
- ママと赤ちゃんの医療保険 ディアベビー
- 終活相談付き みんなの葬儀保険
- 不妊治療中のあなたも応援する医療保険 子宝エール

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など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。

2021年6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うとともに、新たにがん治療保険「メディフィットがん保険」を発売し、ご好評をいただいています。

開業以来、お客さまにとって最適な商品・サービスの提供に努めてきており、これまで多くのお客さまからご支持をいただいた結果、2022年3月には、保有契約件数が130万件を突破しました。

今後も住友生命のグループ会社である強みを活かし、お客さまに選ばれる保険商品やサービスの提供に取り組んでいきます。

メディケア生命
住友生命グループ

お電話での
お問合わせ・ご相談
0120-315056
[平日 午前9時～午後7時／土・日 午前9時～午後5時]
(祝日および年末年始を除く)

公式ホームページ メディケア生命 検索
https://www.medicarelife.com/

アイアル少額短期保険

2019年8月に子会社化した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、時代とともに変化するリスクやニーズに対する保険商品を開発してきました。その代表的な商品は、「不妊治療中」の女性が加入しやすい医療保険「子宝エール」や少子高齢化・単身世帯増加などの社会構造の変化によりリスクが高まる「孤独死」に注目した家主様向けの孤独死保険「無縁社会のお守り」です。2022年2月には、妊産婦さん向けの医療保険「ディアベビー」、再生医療を対象にした「バイオセラピー保険」をリリースしました。

今後もユニークな新商品開発やニッチマーケットの開拓等により、住友生命グループのマーケティング戦略に貢献するとともに、お客さまへの充実した商品やサービスの提供に取り組んでいきます。

住友生命グループ
アイアル
アイアル少額短期保険

商品・ご契約内容の
お問合せ
0120-550-378
※平日9時～17時(祝日除く)

公式ホームページ アイアル少額短期保険 検索
https://www.air-ins.co.jp/

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)において、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95店舗(2022年3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出店し、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。同店舗は乗合代理店として、住友生命グループの商品だけでなく、32社(2022年3月末)の生損保・少額短期保険の品揃えと丁寧なコンサルティングに加え、質の高いサービスを提供することで、お客さまの多様化するニーズに幅広くお応えできる店舗となっています。

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、2022年3月末現在、27店舗を展開しています。

引き続き、保険ショップによる保険販売事業を通じ、より多くのお客さまとそのご家族に最適な保障を提供していくとともに、お客さまの動向や商品ニーズを的確に捉え、お客さまサービスのより一層の向上に努めていきます。

わかる！みつかる！あなたの保険
ほけん百花
いつまでも続く安心のアフターサービス

公式ホームページ ほけん百花 検索
https://www.hokenhyakka.com/

保険デザイン insurance design

公式ホームページ 保険デザイン 検索
https://www.hokendesign.co.jp/

資産運用

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。

基本方針と取組みの方向性

契約期間が長期にわたる生命保険契約の負債特性に応じて資産を管理するALM（資産負債の総合的な管理）の推進を基本方針として、安定的な収益確保と確実な保険金等のお支払いの実現を図るため、長期の公社債や貸付金などの安全性の高い資産を中心とした投資を行います。さらに、許容されるリスクの範囲内で収益の上乗せを図るため、株式や外国債券などへの投資を行います。

国内金利は低位で推移しており、今後も低金利環境が継続することが想定されますが、世界の政治・経済情勢に大きな変化も見られている中、運用環境が大きく変化する可能性もあります。このような状況の下、「収益力の向上」および「リスクコントロールの強化」を図るため、資産運用ポートフォリオを2つに区分し、それぞれの目的に応じた運用に取り組んでいます。また、これらの目的の達成には、持続可能な社会の存在が前提となるため、ESGを含む中長期的な持続可能性（サステナビリティ）を考慮した運用（責任投資）を行うことにより、社会的に責任ある機関投資家として持続可能な社会の実現にも貢献していきます。

国内金利が低位で推移

「収益力向上」と「リスクコントロールの強化」

資産運用ポートフォリオを2つに区分しそれぞれの運用目的に応じた運用を一層推進

2つのポートフォリオ	【ALM運用ポートフォリオ】	【バランス運用ポートフォリオ】
運用目的	保険金等の確実な支払いに資すること	企業価値（EV）の持続的向上に資すること
運用手法	長期保有前提の投資	市場見通しに応じた機動的な運用
主な対象資産	日本国債 国内外クレジット資産（社債等） 為替リスクをとらない外国債券、不動産	為替リスクをとらない外国債券 国内外株式 為替リスクをとる外国債券

責任投資

スミセイ中期経営計画2022

資産運用　お客さまに安心・満足いただける資産運用の実現

- 国内の低金利環境の長期化が想定される中で、お客さまに安心・満足いただける資産運用の実現に向け、資産運用収益力向上とリスクコントロールの強化に取り組みます。
- 持続可能な社会の実現および中長期的な資産運用収益力の向上を目指し、責任投資を通じて脱炭素社会への移行や社会課題の解決に向けた取組みを推進します。
- 資産運用を支える専門人材育成やシメトラとの協働を通じた運用体制の強化に取り組みます。

資産運用収益力向上

資本を有効に活用し、外貨建クレジット資産や株式、オープン外債等への投資拡大に取り組むことで、収益力向上を図る

リスクコントロールの強化

金利リスクを中心としたリスク削減に取り組みつつ、ポートフォリオのさらなる分散を推進することで、リスクコントロールの強化に取り組む

2021年度の振返り

■ 2021年度の運用環境

2021年度の金融市場は、新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、年度前半は各国中央銀行の緩和的な金融政策の下で低金利環境が継続しましたが、年度終盤にかけてインフレの大幅上昇により多くの国で金融政策が引き締め方向に向かい、海外長期金利は大きく上昇しました。一方で、国内長期金利は日銀の金融緩和継続を背景に低水準の推移が続き、国内株式は企業業績の回復を受けて上昇する局面もあったものの、年度終盤にかけては海外株式の下落に連れて値を下げ、昨年度末対比で下落しました。また、為替市場では、資源価格上昇による日本の経常収支悪化や日米の金融政策の違いを背景に円安ドル高が進展しました。

	2020年度末	2021年度末	
日本10年国債	0.090%	↑	0.210%
日経平均	29,178.80円	↓	27,821.43円
TOPIX	1,954.00pt	↓	1,946.40pt
米国10年国債	1.740%	↑	2.338%
ドル／円	110.71円	↑	122.39円
ユーロ／円	129.80円	↑	136.70円

■ 2021年度の取組み

引き続き「ALM運用ポートフォリオ」と「バランス運用ポートフォリオ」の2つのポートフォリオ運営を推進し、適切なリスクテイクによる資産運用収益力の向上を図りました。

〈ALM運用ポートフォリオ〉

超長期の日本国債等への投資を進め、国内金利リスクの削減を推進しました※。また、為替リスクをとらない外貨建クレジット資産（海外社債など）への投資を推進したほか、非伝統的資産（債券や株式といった伝統的資産と呼ばれるもの以外の資産や投資手法）への投資を進めるなど、収益力の向上を図りました。

※契約期間が長期にわたる生命保険契約の負債特性に対し、長期間の運用が可能な資産は限られており、資産と負債で期間のミスマッチが生じているため、超長期の債券へ投資することで、ミスマッチが縮小し、リスクを削減する効果があります。

〈バランス運用ポートフォリオ〉

許容されるリスクの範囲内で、収益の上乗せを図るべく、株価や金利・為替の動向に留意しつつ、国内外株式や為替リスクをとる外国債券への投資を進めました。また、大幅な相場下落時に生じる損失を一部相殺できるよう金融派生商品を活用した株式や為替のヘッジも行い、適切なリスクコントロールを実施しました。

今後の取組み

2022年度は、国内の低金利環境が続く一方、米国ではインフレーションを背景に利上げが加速するなど金融市場の先行き不透明感が高い状況が見込まれます。こうした環境の下、2021年度の取組みの継続に加えて、更なる収益力向上に向けた取組みとして、為替リスクをとる外国債券への投資を拡大するほか、債券・株ともに利回り・配当の高い銘柄への入替えを検討します。海外社債の運用については、海外子会社シメトラの資産運用子会社（Symetra Investment Management Company）への全面委託を開始し、個別銘柄の分析能力向上と投資対象銘柄の拡大により、資産運用収益力の向上とリスクコントロール強化を図ります。また、価格下落リスクに備えたヘッジの拡大を検討します。

責任投資においては、2022年度からは当社の資産運用は全て責任投資であると位置付け、社会課題の解決に向けた実効性ある取組みを推進します。

また、資産運用体制強化に向けた取組みとして、専門人財の育成、ITを活用した業務効率化推進や投資手法・分析の高度化への取組みも引き続き推進します。

	【ALM運用ポートフォリオ】	【バランス運用ポートフォリオ】
資産運用収益力向上	✓ 為替リスクをとらない外貨建クレジット資産へ投資（海外社債のシメトラの資産運用子会社への全面委託を開始） ✓ 非伝統的資産の投資対象拡大 ✓ 金利上昇局面を捉えた銘柄入替え	✓ 為替・金利水準に留意しつつ、為替リスクをとる外国債券への投資を拡大 ✓ 中長期的に割安と判断できる水準で国内外株式への投資を拡大 ✓ 金利上昇局面を捉えた銘柄入替え、高配当銘柄への入替え
	責任投資の取組み推進	
リスクコントロールの強化	✓ 超長期債等への投資による国内金利リスク削減のより一層の推進	✓ 価格下落リスクに備えた株式や為替の適切なヘッジ
資産運用体制の強化	✓ シメトラの資産運用子会社へ海外社債の運用を全面委託 ✓ 人財ダイバーシティの推進、海外トレーニー派遣等を通じたノウハウ吸収や専門人財の育成 ✓ ITを活用した業務効率化推進や投資手法・分析の高度化	

海外事業

海外事業については、海外事業基本方針において、生命保険事業の地理的分散を図り、海外の生保市場の収益性・成長性を当社内に取り込み収益基盤を拡充することで国内生保事業の収益を補完し、お客さまへの安定的な配当原資の確保や保険金等支払余力の向上および持続可能性の強化を図ることを目的としています。加えて、海外出資先との情報連携・シナジーの発揮を通じて、資産運用の高度化、商品開発の多様化、ならびにインシュアテックの活用による事業イノベーション等の付加価値の創出を図ることとしており、長期的にはグループ基礎利益に対する海外事業の貢献割合を20%にすることを目標としています。

環境認識

少子高齢化や人口減少、金融市場のボラティリティの高まり等により、日本の生命保険マーケットは変化しています。そのような変化の中、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していくことが重要であると考えています。

また、様々なビジネスにおいてテクノロジーの活用が進む中、当社においても海外の先進的なテクノロジーに関する情報を収集していく必要性が高まっていると認識しています。

新型コロナウイルスの影響

当社が事業を展開している各国でも新型コロナウイルスの感染拡大による社会・経済環境への影響が継続しています。そうした中、海外出資先の健全性確保、お客さまへのサービスレベルの維持・向上、従業員の安全確保が重要であるという認識のもと、各出資先とのコミュニケーションを行っています。

また、各出資先では、在宅勤務の推進、非対面での営業体制の整備、手続きの電子化・自動化など様々な対応を実施しています。

前提となる事項	リスク	対策
●日本国内の少子高齢化・人口減少 ●金融市場のボラティリティの高まり ●生命保険事業に関するテクノロジーの進化	●日本の生命保険市場の縮小リスク ●日本経済の中長期的な不安定化リスク ●海外との連携の必要性	●海外事業を通じた国内事業の収益補完 ●事業の地域的分散を通じたリスク耐性の向上 ●海外出資先との情報連携・シナジー発揮

スミセイ中期経営計画2022

海外事業

お客さまに将来に亘ってサービスを提供し続けるための事業サステナビリティの強化

- お客さまに将来に亘ってサービスを提供し続けていくため、海外の生命保険市場の収益性・成長性を取り込むことで、国内事業の収益を補完し、将来の事業サステナビリティの強化を図ります。
- 更なる新規M&Aについても検討し、海外出資先とのシナジー発揮に向けた取組みを推進します。
- 出資先各国の経済・市場環境を踏まえ、状況をきめ細かくモニタリングし、必要に応じ収益力の回復・向上に向けた取組みをサポートします。
- 海外事業を支える人財育成およびグループガバナンスの高度化にも取り組みます。

2021年度の振返り

海外出資先に対して、経営管理およびリスク管理体制を強化するとともに、当社が百年を超える歴史の中で蓄積してきた生命保険事業の各種ノウハウの提供や人財面での支援、ならびに、会社間の人材交流や様々な会議でのコミュニケーション等を通じて、企業価値の向上を図ってきました。また、技術援助および海外人財の育成に取り組んできました。

さらに、長期化する新型コロナウイルスの経営への影響やインフレーションに伴う長期金利への影響等の不確定要因を踏まえた上で、出資先の状況をきめ細かくモニタリングし、必要に応じた支援を実施するとともに、グループガバナンスの強化に取り組んでいます。また、海外出資先とのシナジー発揮に向けた取組みとして、従来当社が運用していた海外事業債をシメトラの投資顧問子会社であるSymetra Investment Management Company（以下、「SIM」）へ全面委託する方針を決定し、実施に向けた体制の整備を進めました。

新規M&Aにおいては、当社関連法人のシングライフが2020年に買収した英国大手保険アビバ（Aviva Plc）のシンガポール事業と正式に事業統合しました。また、今後の成長性への期待から、当社は追加出資を実施し株式保有比率は約22%となりました。

今後の取組み

今後も海外出資先に対するガバナンス体制の高度化を進め、収益基盤の強化、リスク分散、海外市場の成長性の享受等を通じて、長期的なお客さまの利益向上を目指していきます。

シメトラについては、経済情勢や新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、状況をきめ細かくモニタリングし、必要に応じた支援を実施するとともに、グループガバナンスを強化してまいります。また、SIMを通じた資産運用分野でのシナジー発揮の取組みを本格化させていきます。

アジアの既存投資先についても、引き続き、モニタリングを行うとともに、技術支援、人材交流、人員派遣等を推進し、各社の企業価値の向上を図っていきます。

また、海外事業を支える人財の育成にも注力するとともに、海外出資先との情報連携・シナジーの発揮を通じて、資産運用の高度化、商品開発の多様化、ならびにインシュアテックの活用による事業イノベーション等の付加価値の創出を図っていきます。新規M&Aについても、さらなる展開を引き続き検討していきます。

お客さまの利益の向上

シメトラの安定収益とアジア事業の企業価値向上、新規M&Aの検討

シナジーの発揮
- 資産運用、商品開発、IT等の分野における連携
- 各分野の専門部署間コミュニケーションおよびトレーニーの派遣を通じたノウハウ吸収

グループガバナンスの高度化
- 出資先の経営状況の的確な把握（モニタリング）および経営目標達成に向けた監督（ガバナンス）を推進

海外人財育成
- 海外派遣候補者の計画的な人財育成
- 各専門部署の海外業務遂行力の強化

海外進出先

2005年11月、中国人民人寿保険股份有限公司(PICC Life Insurance Company Limited、以下「PICC生命」)に出資しました。

2013年3月、ベトナムのバオベト・ホールディングス(Baoviet Holdings)の発行済株式18.00%を取得しました。

2014年5月、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・インシュアランス(PT BNI Life Insurance、以下「BNIライフ」)の発行済株式総数の約39.99%を取得しました。このように、経済成長が見込まれるアジア市場の事業展開に注力してきました。

2016年2月には、米国の生命保険グループであるシメトラ・フィナンシャル・コーポレーション(Symetra Financial Corporation、以下「シメトラ」)を完全子会社化することで、世界最大の保険市場である米国市場への進出を果たしました。

また2018年4月にインシュアテックに関する取組みを推進する拠点として、シリコンバレーに「スミセイ・デジタル・イノベーション・ラボ」を開設し、当社とシメトラから人員を派遣、スタートアップ企業との面談等を通じた情報収集や実証実験を実施しています。

2019年6月には、シンガポールの新興生命保険会社であるシングライフ(Singapore Life Pte. Ltd.)に対し出資を行い、当社の関連法人としました。さらに2020年11月、シングライフによる英アビバ・シンガポール事業の買収に際し、追加出資を実施し、2022年1月にはシングライフとアビバ・シンガポールが正式に事業統合しました。現在、当社の出資先は持株会社となったシングライフ・ホールディングス(Singapore Life Holdings Pte. Ltd.)になり、株式保有比率は約21.74%となりました。

2021年10月には、従来当社が運用していた海外事業債をシメトラの投資顧問子会社であるSIMへ全面委託する方針を決定し、人員派遣を含めた体制の整備を進めています。

このほか、ニューヨーク、北京、ハノイにも海外駐在員事務所を設置し、海外の保険事業等に関する幅広い情報収集を行い、先進事例の研究や今後の海外事業展開の検討に活用しています。

PICC生命との出資記念セレモニー

バオベト・ホールディングスとの提携調印式

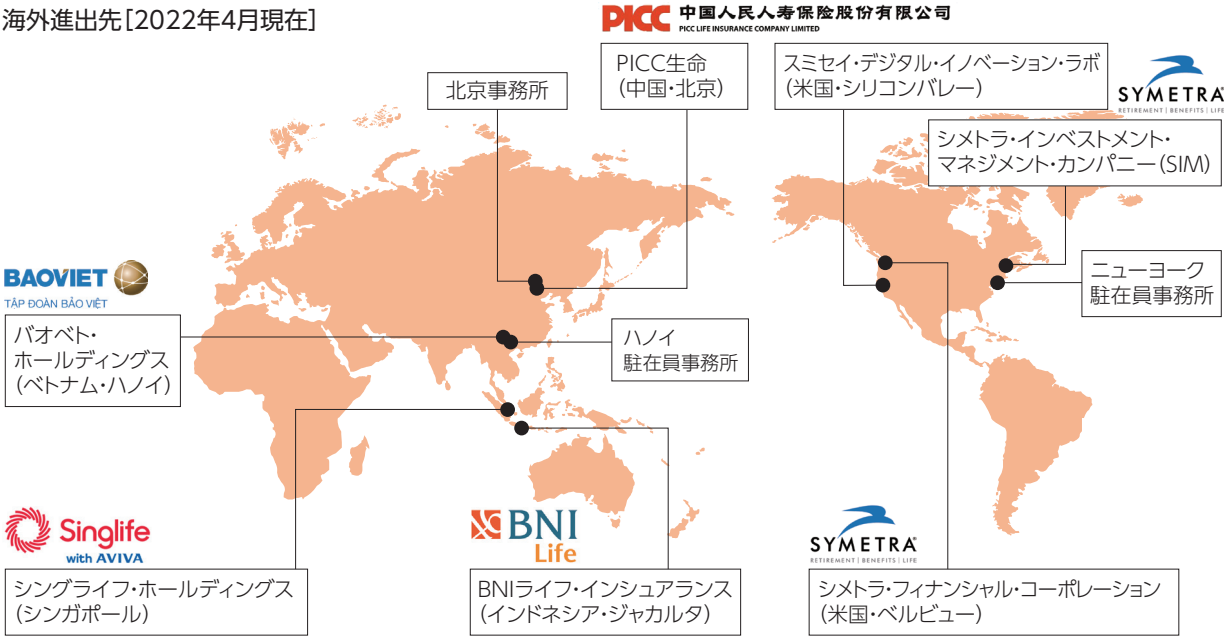
BNIライフとの提携調印式

シメトラのマーガレットCEOと橋本会長

Plug & Play(米国シリコンバレー)

シングライフとの出資記念セレモニー

海外進出先[2022年4月現在]

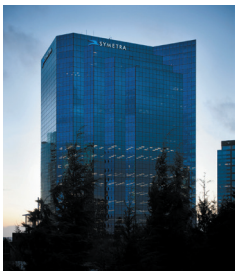


出資先企業の紹介

米国

シメトラは、1957年に設立され、3つのビジネスライン（個人保険、個人年金、従業員福利厚生）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をする等、積極的に同社の経営に参画しています。



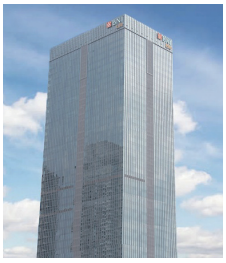
シメトラ役職者の来日

インドネシア

2014年5月、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ライフが発行する新株の引受けにより、発行済株式の約39.99%を取得しました。

BNIライフは、バンク・ネガラ・インドネシアの約2,000の支店網を活用した銀行窓販をはじめ、営業職員、従業員福利厚生およびシャリア（イスラム法に基づく保険商品の販売）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、保険事務などの技術援助を提供するとともに積極的に経営に参画しています。



BNIライフの来日研修

中国

PICC生命は、20万人を超える保険代理人（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、2021年の収入保険料は、同国の生命保険会社90社中第7位となっています。同社へ取締役を派遣し、積極的に経営に参画しています。

PICC生命での
両社部門ミーティング

ベトナム

2013年3月、ベトナム最大手の保険・金融グループであるバオベト・ホールディングスの発行済株式18.00%を取得し、ベトナム政府に次ぐ民間筆頭株主となりました。2019年12月には同社の増資を単独で引き受け、株式保有比率は22.08%となりました。

バオベト・ホールディングスは、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、2021年の収入保険料は、生命保険、損害保険ともに第1位となっています。同社へ取締役を含む役職員を派遣し、生命保険事業を中心とした技術援助を提供するとともに積極的に経営に参画しています。

バオベト・ホールディングス
の取締役会

シンガポール

2019年6月、先進的なデジタルテクノロジーの活用とローコストオペレーションをビジネスモデルとするシングライフに出資し、当社の関連法人としました。さらに2020年11月、シングライフによる英アビバ・シンガポール事業（アビバ・シンガポール）の買収に際し、追加出資を実施しました。

2022年1月、シングライフとアビバ・シンガポールの事業統合が完了し、統合後の生保会社の名称はシングライフ（ブランド名はシングライフwithアビバ）として、ロゴを一新するなどブランドの統合を図っています。事業統合に伴い、当社の出資先は持株会社となったシングライフ・ホールディングスとなりました。

今後、シングライフのテクノロジーをアビバ・シンガポールの事業基盤や主力のFAチャネルにおいても活用していく方針です。顧客ファースト・デジタルファーストを推進するとともに、FAチャネルでの拡販やモバイル戦略の深耕により、顧客毎にカスタマイズしたサービスの提供に注力していきます。

2022年3月、当社は成長への期待から追加出資を行っており、株式保有比率は約21.74%となりました。今後も長期的に同社の経営に関与し、支援していきます。

商品・サービス

スミセイ中期経営計画2022

商品・サービス 多様化するお客さまのニーズにお応えする商品・サービスの展開

- 多様化が進むお客さまのニーズにお応えするため、住友生命グループ各社と提携先各社との連携による多様かつスピーディな商品・サービスの提供を推進します。
- 社会の多様化が進む中、すべてのお客さまに当社の商品、サービスを快適にご利用いただくため、お客さまの状況・状態に応じたサービス・応対を、お客さまの望む方法によって提供できる体制を実現します。

住友生命 Vitality “住友生命「Vitality」”の拡大・進化等に資する取組みを実施

サービス改革 お客さまに寄り添い続けるサービスの実現を推進

「5年つみたて終身保険」「スミセイの認知症保険」の発売

生命保険になじみの薄い若年層のお客さまを中心に幅広い年齢層のお客さまの貯蓄ニーズにお応えすべく、死亡保障と資産形成の機能を持った平準払終身保険「5年つみたて終身保険」を2021年9月に発売しました。本商品は「5年経過以後、解約返戻金額が既払込保険料相当額を上回る」「告知不要でかんたんに加入できる」ことを特長としています。

5年つみたて 終身保険

高齢のお客さまに対し、保障範囲を限定することで、低廉な保険料を実現するとともに、4つの告知のみでご加入いただける「スミセイの認知症保険」を2022年3月に発売しました。お客さまの多様なニーズを踏まえた商品の発売を通じて、「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献し、「なくてはならない」生命保険会社を目指しています。

スミセイの 認知症保険

業務提携を通じた商品展開

住友生命は時節を捉えた柔軟な対応として、業務提携を行うことで、お客さまの幅広いニーズにお応えしています。

■ 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。

NN エヌエヌ生命

■ 米ドル建保険の販売

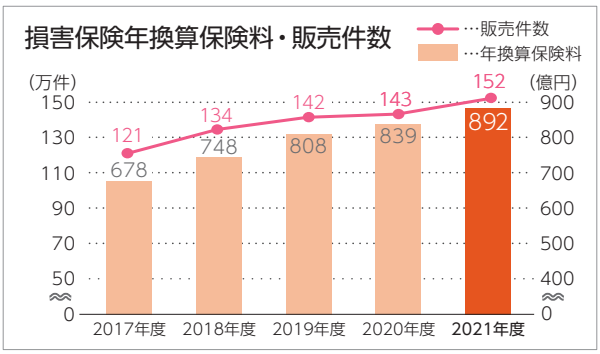
長引く国内の低金利環境の中、多様化するお客さまニーズにより一層お応えすることを目的にソニー生命と業務提携を行い、2019年1月から住友生命の営業職員チャネルにおいてソニー生命の米ドル建保険の取扱いを開始しています。

ソニー生命

■ 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。



お客さまサービスの維持・向上に向けた取組み

■ お客さまの利便性向上に向けた取組み

お客さまに迅速で簡便に手続きいただけるよう、『人とデジタルの融合』に記載の取組み（詳細はP20を参照）のほか、以下のような取組みも行っています。

スミセイダイレクトサービスによる電子手続き

ご自宅や外出先などからインターネットで「スミセイダイレクトサービス」にログインいただくと、ご契約内容の確認、入出金のお取引、住所変更、給付金請求の手続き等をご利用いただけます（電話・提携ATMでは入出金のお取引等をご利用いただけます）。また、ご契約内容や住友生命からのお知らせ等を記載している「スミセイ安心だより」もスミセイダイレクトサービスにて閲覧いただけます。今後も、電子手続きの対象範囲の拡大等、IT技術を活用したお客さまの利便性向上に向けた取組みを推進していきます。

お客さまからのご照会に関する取組み

従来のコールセンターでの電話による応対に加え、ホームページに掲載しているFAQの充実や、メール問合せフォームによるご照会の受付、AIツールがチャットでのご照会に自動で回答するAIチャットボットでの応対等、時間を選ばずにご照会いただける環境を整備しています。

給付金請求時の簡易取扱い

給付金等のお支払いにあたっては、お支払い漏れがないよう、正確で丁寧な事務対応を進めるとともに、入院・通院給付金等のご請求に際して、診断書に代えて診療明細書等による簡便な取扱いが可能な範囲を拡大する等、お客さまのご負担の軽減に取り組んでいます。

外部サービスとの連携

お客さまの様々な老後資産データの見える化を実現するため、フィンテック事業者（株式会社マネーフォワード等）に個人年金保険（確定年金）の情報が連携できる体制を構築しました。

このサービスを利用いただくことで、個人年金保険（確定年金）のご加入者は、将来受け取る年金額・受取期間をフィンテック事業者が提供する資産管理サービスで確認することができ、より総合的に資産を管理することが可能となります。

■ ご高齢の方等へ配慮した取組み

ご高齢のお客さまやお身体の不自由なお客さまにも安心して契約をご継続いただけるよう、各種取組みを進めています。なお、詳細は当社ホームページ内「ご高齢の方への取組み」にも掲載しています。

スミセイのご家族アシストプラス

ご契約者・被保険者にもしものことがあった場合でも、ご契約内容の確認や各種お手続き、保険金等のご請求をスムーズに行っていただける「スミセイのご家族アシストプラス」のお申込みを推進しています。

認知症関連サービス

長寿社会における大きな社会課題の1つである「認知症」を保障する「認知症PLUS」・「スミセイの認知症保険」を発売し、同商品にご加入のお客さまには、電話で行う簡単なテストで、MCI（軽度認知障害）の状態を高精度に判定できる、「あたまの健康チェック®」をご提供し、MCIの早期発見や保険金等のタイムリーなご請求をサポートしています。

代筆・代読によるお手続き

ご高齢のお客さまやお身体の不自由なお客さまに配慮した取組みとして、ご家族等による代筆で手続きいただけるお取扱いを実施しています。加えて、契約者や受取人などの請求権者あてに手続きのご意思を確認させていただくことで、郵送させていただいた書類に代筆いただけるお取扱いも実施しています。また、ご要望に応じて請求書類等の代読も行っています。

目の不自由なお客さまへの対応

お客さまからのご意見を踏まえ、総合通知「スミセイ安心だより」には、目の不自由な方でも概要を音声で聞くことができるよう、音声コードを搭載しています。

聴覚や発話に困難があるお客さまへの対応

コールセンターにおいて、一般財団法人日本財団電話リレーサービスが提供する、電話リレーサービスを通じたお問い合わせに対応しています。

※電話リレーサービス：聴覚や発話に困難がある方と聞こえる方を、通訳オペレータが手話・文字と音声とを通訳することにより、電話で双方向につなぐサービス

経営基盤

スミセイ中期経営計画2022

経営基盤 いつまでも安心いただける経営基盤の構築

- あらゆる事業をお客さまに寄り添って前進するための「住友生命グループ行動規範」の周知・浸透・実践等によって、「お客さま本位の業務運営」の更なる推進を図ります。
- 将来に亘ってお客さまに価値を提供し続けるため、未来投資による企業体質の変革を行います。
- 未来投資やニューノーマル下における新たな取組みの実行を支えるため、既存業務の抜本的な見直しを実施します。
- 職員の安全を確保した上、働く場所や時間にとらわれず生産性の高い働き方を実現するための勤務環境を整備します。
- ERMやリスク管理の高度化等に取り組むことで、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ます。

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。

STEP 1 経営方針を理解 ▶ STEP 2 自分の行動を確認 ▶ STEP 3 行動規範を実践

住友生命グループ行動規範　基本姿勢

- お客さまからの信頼をあらゆる活動の起点に
- 社会的責任を果たします
- 自由闊達でチャレンジ意欲にあふれる組織風土
- 健康で心豊かな社会づくり
- 地球環境保護に取り組みます

住友生命グループ各社および役職員へ浸透

▼

お客さま本位の実現

■ 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」を設けています。「お客さま」「社会」「共に働く仲間」の視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。

2021年度は「心理的安全性のある組織づくり」をテーマに、所属ミーティングや管理職研修等を行いました。また、行動規範社内オンラインコミュニティやWEB社内報等で好事例等についての発信を行い、取組みの「見える化」「共有化」を進めています。

行動規範チェックリスト

❶「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でなくても、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・都合を優先したものになっていませんか?
❷「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、昔はこれで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?
❸「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。

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。

5. 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はなく、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。

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。

7. お客さま本位の業務運営の実効性を高める取組み

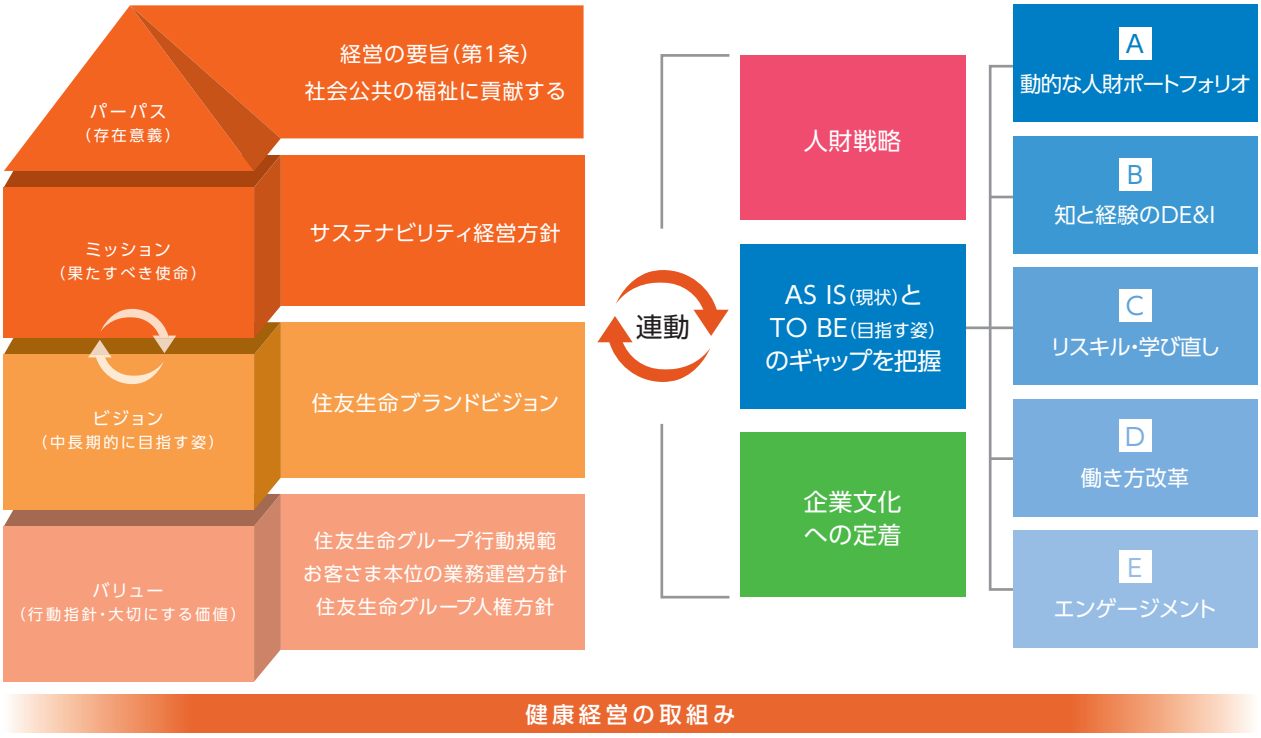
住友生命では、お客さま本位の業務運営の定着を図るために、評価指標の設定を行うとともに、より良い業務運営としていくために、実施状況について定期的に検証を行い、方針に基づく各種取組みの実効性を高めてまいります。

※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

人的資本

人財共育の取組み全体像

お客さま・社会のウェルビーイングに貢献するために、根幹となるのは「人の価値」です。この「人の価値」を高めるため、2021年度に「人財共育本部」を立ち上げ、経営方針に基づいた事業戦略と人財戦略の一体化に取り組んできました。新たな時代に柔軟に対応し、未来に向けた「挑戦」を自律的に継続できる人財・組織づくりに取り組んでいきます。



動的な人財ポートフォリオの構築

経営・ブランド戦略を実現する人財について、その人財のTO BE（目指す姿）、必要なスキル・行動（コンピテンシー）を明確にし、AS IS（現状）とのギャップの把握に取り組んでいます。

そして、明らかになったギャップを埋めるために、必要な施策を順次実行します。

■ 各部門の経営・ブランド戦略実現に向けた人財の定義づくり

下記4つのフェーズで、各部門と事業戦略実現に必要な人財のTO BE（目指す姿）とAS IS（現状）のギャップを明確化し、動的な人財ポートフォリオを策定しています。今後は、導出した人財ポートフォリオの構築・維持に向けて、取り組むべき施策を策定し、順次実行します。

経営・ブランド戦略実現のための事業戦略の検討・進化
経営・ブランド戦略を実現するために必要な事業戦略の内容を精査し、深める。

TO BE とAS IS の課題の共有
AS IS（現状）の課題にとどまらず、TO BE（目指す姿）の人財面での課題を明確化・共有する。

人財ポートフォリオの構築
事業戦略を実現するために必要な人財のTO BE（目指す姿）として人財ポートフォリオを構築。

施策の実施
人財ポートフォリオの構築・維持に向け、中長期で取り組むべき施策を策定・実施する。

■ 従業員のコンピテンシーづくり

お客さま・社会のウェルビーイングに貢献できる職員とは、どんな職員か、その職員のもつ「知識・スキル・行動」とは何かを、「コンピテンシー」として定義する取組みを進めています。今後は、人的資本への取組みの基礎とし、毎年ブラッシュアップするとともに、コンピテンシー向上に向けた施策の検討・実施を図ります。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

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(DE&I)を推進しています

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「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」に貢献していきます。

■多様な人財がいきいきと生産性高く働く環境づくり

毎年、ダイバーシティに関する管理職向けセミナーを行うなど、継続的に意識・風土醸成に取り組んでいます。育児・介護等と仕事の両立に向けた制度の充実に加え、テレワークやフレックスタイム制の活用など、新しい働き方も推進しています。2021年度は、人事制度を改正し、希望する転居範囲に応じたコースの新設や、65歳への定年延長等を行いました。さらに、従来から実施している入社後の職種変更やキャリアアップ支援制度の活用等を通じて、多様な職員の主体的なキャリア開発を後押ししています。

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

<2021年4月より1年間「南大阪支社」へ異動>

支社では拠点統括事務、総務関係、支部経験と、幅広い業務を担当させていただき、とても充実した1年を過ごすことができました。この貴重な経験により、知識・視野が拡がり、営業現場の皆さんへ、柔軟な対応ができるようになりました。

団体収納サービス室
川口 友美 副長

■女性活躍推進の取組み

当社は、2021年4月に2025年度末までを対象期間とした女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、各種取組みを進めています。女性管理職比率については計画的な育成や層別研修等を実施し、男性職員の育児休職取得については該当職員とその所属長に対する個別の働きかけと職員全体を対象とした理解促進セミナー等を組み合わせた取組みを実施しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

- 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

女性管理職比率 (2022年4月現在)	男性育休取得率 (2021年度実績)
47.3%	100%

育児休職制度利用者

<2020年度に30日間の育児休職を取得>

生後間もないわが子の一生に一度の瞬間に何度も立ち会うことができたうえ、家事・育児の大変さや家族との時間の大切さを実感でき、育児休職を理解してくださった上司・同僚に感謝の気持ちでいっぱいです。取得後は突発的な事態に備えてより効率的に仕事をするようになりました。

ダイレクトサービス企画室
(当時支社事務推進室)
吉田 遼佑 主任

■障がい者雇用の推進

障がい者雇用に積極的に取り組み、2022年4月時点の雇用率は2.42%と法定雇用率を上回っています。特例子会社の㈱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。また、シンガポールにNPO法人TomoWorkを設立し、新たなモデル就労の創発を目指しています。

■LGBT支援の取組み

全職員にLGBT理解促進のための研修を実施しているほか、希望者への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。また、あらゆる事業活動において差別や人権侵害を行わないこと等を規定した「住友生命グループ人権方針」を定めています。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。

リスキル・学び直し

急激に変化し続ける社会・環境の中において、新しい価値を提供し続けられる人財であるためには、一人ひとりの職員が自律的な学びを続けることが重要です。いきいきと働きがいをもって働く姿、「職員のウェルビーイング」を実現するため、キャリア開発の推進と学び・成長をサポートする環境づくりを軸として、様々な取組みを進めています。

■ キャリア開発の推進

目指すキャリアの実現に向けた目標・行動計画を可視化することで、自分のありたい姿や将来像を明確にし、客観的に自身の成長を把握することを推進しています。

マイキャリア運営

総合キャリア職員を対象に実施しています。各職員は希望する業務エリアを「マイキャリア」として自らの意思で選択・申告します。職員が選択したエリアでの将来の活躍を目指し、本人の希望を踏まえた職務・役割付与ならびに人事運用を行っています。

■ 学びの実践

職員一人ひとりが能力アップを図り、お客さま本位の業務への転換・営業現場へのサポートの充実を図る観点、また自身の自律的なキャリア形成を支援する観点から、自己研鑽に対する各種支援メニューを整備しています。

自己啓発費用サポート

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。

ゆう活講座

仕事の方法論や専門性の構築・社会観の醸成などの幅広いテーマから、各領域における第一人者を講師に迎え、月に1回のペースで公募制のセミナーを実施しています。

e-ラーニング

ビジネスに必要なスキルを15のテーマから選び、空き時間を活用して、スマホやタブレット・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。

■ キャリアの振返り

自身のこれまでのキャリアを見つめ直し、今後のキャリアを考えると共に、その実現のための学び直しの契機とすべく、以下の研修を行っています。

キャリアデザイン研修

入社18年目を迎える総合キャリア職員を対象に実施しています。

現在会社の重要な職務を担っている40歳前後の職員が、自らの価値観を再確認し、今後のキャリアについての視野を広げ、自己の強みを拡大させることを目的に開催しています。

キャリアサポート研修

2022年度から導入した定年延長にともない、65歳まで引き続き活躍ができるよう、55歳となる総合キャリア職員を対象に実施しています。

これまでの経験や強みを整理し、今後のキャリアを考え、行動を明確にすることで、より前向きに職務に取り組むことを目的に開催しています。

■ 学び・成長を支援する風土づくり

職員の主体性を支援・サポートし、キャリア開発を後押しする環境を整えています。

1on1ミーティング

経験学習の促進や対話の日常化を通じた組織活性化のために定期的な実施を推進し、いきいきと働ける環境整備に努めています。

対話相手（聞き手）が指導・アドバイスをする機会ではなく、対象者（話し手）の内省や気づきを促すことを目的としています。そのため、対話相手は「壁打ちの壁」となるイメージで「聴く」ことに徹することを心がけています。また、対話相手を上司に限定せず、柔軟に設定するなど工夫しています。

所属長との1on1ミーティング

働き方改革

■「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。

2022年度重点的な取組み

2022年度は、以下を重点的に取り組み、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

- 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。その中で、各自が主体的・計画的な職務遂行をし、働く時間を効率的に組み立てることで、月1日以上のペースで計画的に有給休暇を取得し、ライフの充実・自己の成長に繋げます。
- 仕事の進め方とコミュニケーションの改革
  誰がいつどこで働いていても議論に参加でき、案件を遂行できる業務プロセスと活発で円滑なコミュニケーションを習慣化し、スピード感のある仕事を行っていきます。

東京本社移転　2023年2月に予定している東京本社移転に伴い、一層の価値創造に繋がる働き方を実践し、全社に対してその伝播を図ることで、働き方改革の更なる進化に繋げます。

2015～「ワークスタイルイノベーション」運営
2017～「働き方変革運営」

長時間労働の抑制

- ✓ 総労働時間削減
- ✓ 20時退館運営
- ✓ PC強制シャットダウン
- ✓ 休暇取得推進
- ✓ トップダウン業務削減

※1「20%スタート・80%クロージング」とは、資料作成における手戻りや過剰品質を防ぐための取組みです。作成者は、資料作成初期段階（完成度20%）で作成依頼者に方向性を確認します。
その後、内容的に完成した段階（完成度80%）で依頼者に提出し、依頼者は内容が期待水準を満たすものであればよしとし、資料の見栄え・体裁等への修正は求めません。

※2「WPI意見箱」とは、日々の業務の中で気づいた効率化のアイデアや、見直したほうがお客さまにとってよいのでは、という意見を全職員が自由に投稿できる場です。投稿された意見に対して本社の該当所属は、対応を検討するのか、できないのならその理由を回答し、その内容も全職員が見ることができます。

2018～

意識と行動の変革 <WPIプロジェクトスタート>

お客さま本位の仕事へのシフト

- ✓ 社内基準・ルール見直し
- ✓ 社内報告業務廃止
- ✓ 業務の見える化（共有化）

時間あたり生産性の向上

- ✓ 19時30分退館運営
- ✓ 会議運営効率化
- ✓ 新ITインフラのフル活用
- ✓ 「20%スタート・80%クロージング」※1
- ✓ 諸手続きの電子化
- ✓ ペーパーレス推進
- ✓ 生産性を踏まえた人事評価

健康でいきいきと働く職場の実現

- ✓ 職員のスキルアップ・自己啓発
- ✓ 働く「時間」「場所」柔軟化
- ✓ 健康経営推進

■2021年度状況

総労働時間削減（2016年対比※）	月1日以上有給休暇取得者占率
11.2%削減	76.7%

※2016年度～　総労働時間1割削減に取り組んでいる

2020～

ワーク・ライフ・バランスの向上（生き方改革） <WPIプロジェクトの進化>

主体的・継続的な業務見直し

- ✓ 主体的な業務見直しと新たな価値を生みだす取組みへのチャレンジ
- ✓ 「WPI意見箱」※2によるボトムアップでの業務見直し
- ✓ さらなる抜本的な既存業務削減・効率化
  本社各所属での既存業務3割削減
  部門を横断しての見直し
  トップダウンでのスピード感をもった既存業務見直し

仕事の進め方・働き方のレベルアップ

- ✓ 社内外問わず活発に議論
- ✓ デジタルツールを活用した現場サポート
- ✓ ワークとライフの状況に応じて、働く場所と時間を意図的に使い分ける
- ✓ 誰がどこにいても問題なく案件を進められる
- ✓ 適切なスケジュール管理、主体的・計画的な職務遂行
- ✓ 月1日以上の有給休暇取得推進

働きやすい職場環境を提供

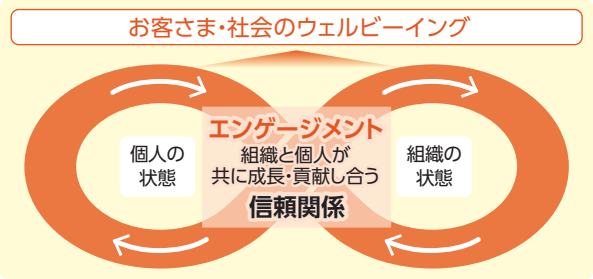
- ✓ 働きがいを持って働き続けられる職場環境整備
  人事制度改正、キャリア形成、人材育成、
  東京本社移転など

エンゲージメント

■ エンゲージメント向上への取組み

企業価値向上のためには、一人ひとりの職員が、やりがいを持って活き活きと働き、個々の能力を最大限発揮していくことが重要です。そこで当社では、エンゲージメント※向上に向けた取組みを強化していきます。

※人的資本の取組みにおける「エンゲージメント」は、職員が感じている当社への愛着や仕事へのやりがいを指します。エンゲージメントをいくつかの観点からスコア化したものが「エンゲージメントスコア」です。



■ エンゲージメントサーベイの導入

当社で働く一人ひとりのエンゲージメントの状況を把握し、向上へのPDCAに活用するため、2021年度よりエンゲージメントサーベイを導入いたしました。

初年度のスコア※は以下のとおりです。今後、各種取組みを通じて本スコアの向上を目指します。

※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。

職員エンゲージメントスコア	職員が活躍する環境
63%(好意的回答率)	72%(好意的回答率)

エンゲージメントサーベイの結果を所属長と組織のメンバーで**共有**
→ 改善対応策を所属長と組織のメンバーで**検討・協議**
→ 組織のメンバーと共にエンゲージメント向上を目標とすることを**共有**・具体的な改善対応策を**策定**
→ 向上・改善に向けた対応策の**実践**
→ 次年度「エンゲージメントサーベイ」の**実施**

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。

「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、サステナブルな経営体制を構築し、SDGs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。

2021年度は、各取組みを推進し、メイン指標「2次健診対象者占率30%未満」について「28.2%」と目標を達成、「1次健診受診率100%」も達成しました。

また、2021年度においてもその取組みが認められ、経済産業省の健康経営優良法人認定制度において、5年連続で「健康経営優良法人2022(ホワイト500)」に認定されました。

2022 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

	「健康経営」の主な取組み内容	指　標	評価項目	実績(2021年度)
健康管理	●定期健診、2次健診受診率向上と特定保健指導、生活習慣改善指導等実施。 ●糖尿病重症化予防事業の実施。●家族の健康診断受診率向上への取組み。 ●人間ドック・乳がん検診費用補給事業の利用促進。●電話健康相談活用促進。 ●メンタルヘルスのカウンセリングの実施。社内専任スタッフ(相談窓口)の配置。 ●ストレスチェック受検勧奨と受検結果の分析・活用。希望者への産業医面接。	定期健康診断	1次健診 受診率	100%
			2次健診対象者占率	28.2%
			2次健診 受診率	60.6%
		特定健診	受診率	76.7%(2020年度)
		特定保健指導	指導完了率	33.4%(2020年度)
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。 ●各種ホットライン(通報窓口)の周知。●禁煙の推進。	喫煙者数	喫煙率	23.7%
健康維持・増進活動の奨励	●ICTによる健康情報の提供(生活習慣病、食事、喫煙、睡眠、飲酒等)。 ●体組成計や健康増進アプリを利用した施策の運営強化を推進。 ●「ウォーキングキャンペーン」春・秋開催。●健康イベント・セミナーの実施。 ●スニーカー通勤の推奨。●アプリでの食事改善指導等の実施。 ●本社各食堂で「ヘルシーメニュー」を提供。メニューへの塩分等の表示。	ウォーキングキャンペーン	参加者数	21,197名

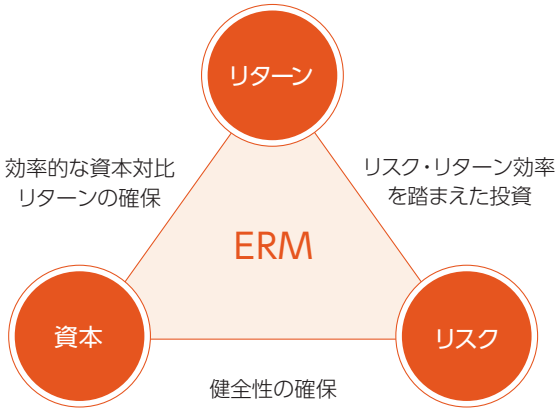
▶ERM経営の推進

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み、リターン・リスク・資本についてより一体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、「リスク選好と整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。

経営のベースとなる普遍的なリスクに対する姿勢(長期的なリスク選好)

・住友生命グループは、主に、保険引受・資産運用においてリスクテイクを行い、リスクを適切にコントロールします。

中期経営計画期間(2020～2022)の環境に対応したリスク選好(中期的なリスク選好)

[リスクアペタイト・ステートメント]

・保険販売によるリスクテイクにより安定的な収益確保と資本の充実を図り、資産運用や海外事業、他社との協業による価値創造等での新たなリスクテイクに資本を有効活用することで、グループ企業価値の持続的向上を図ります。

・市場環境悪化時等においても事業継続が可能となるリスクと資本のバランスを遵守しつつ、資本を有効活用し効率的に企業価値向上を図ります。

リスク選好に基づく「スミセイ中期経営計画2022」を策定

会社全体の経営計画

資本を有効活用するために、リスク・リターン等の検証を実施の上、資本配賦を決定・実行

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

- ERM経営の推進により各事業の持続可能性を確保
- 住友生命グループの企業価値の持続的向上を通じてお客さまへの安定した配当還元を推進

社外取締役メッセージ

サステナブルな社会の実現に向け、
ステークホルダーとの“協働”の
浸透に注力します。

取締役 片山 登志子

●社外取締役としてのご自身の役割について、どのようにお考えですか。

弁護士としての法的なチェックとともに、消費者目線での監督を重視しています。

社外取締役としての私の役割は、会社の重要な決定や業務の執行が適正に行われているかについて法的な観点からチェックをするとともに、消費者目線を重視した経営が行われているかについて助言することと認識しています。

私は弁護士となって約30年間、製造物責任が絡む製品事故の問題や悪質業者による集団的な取引被害など、さまざまな消費者問題に取り組んできました。その経験から、人々が安心して暮らせる社会を実現するために、また公正な取引市場を実現するためには、消費者と事業者が互いを知り、理解し合って“協働”することが重要で、それこそが双方に長期的な利益をもたらす唯一の道と確信しています。

住友生命においては、お客さまの視点を大切にすることはもちろんですが、すべてのステークホルダーの視点に立って、何が公正で豊かな社会なのかを考え、社会と協働しながらサステナブルな社会を目指すことが求められています。そうした企業活動を継続することで社会からの信頼を獲得することができ、ひいては企業価値の持続的な向上につながっていくものと考えます。この目標に取り組む重要性について、住友生命の職員一人ひとりが腹落ちしているか、組織全体として取り組む体制が整っているか。そうした点も注視しながら、客観的な意見を申し上げるよう心がけています。

●住友生命の“消費者志向経営”に対する評価をお聞かせください。

消費者視点が職員一人ひとりに根付いています。
今後も一層対話を重視すべきと思います。

「消費者志向経営を行うためには消費者と事業者が理解・協働することが重要」と申し上げましたが、私自身、それを意識したきっかけは社外取締役に就任する以前、『CS向上アドバイザー会議』の委員を約10年間務めた経験にあります。

この会議では、お客さま本位推進部や商品部など現場の方々と私たち社外アドバイザリースタッフが集まり、顧客満足向上に向けた施策について深い議論を重ねました。担当者の皆さんからは、さまざまな意見を求められることが多く、いかに真剣に消費者目線で自社のサービス向上を考えているか、正直驚いたことを覚えて

います。議論を重ねる中でお互いの理解が深まり、方向性が明確になったおかげで、実際の施策も消費者視点に立った内容に改善できました。まさに現場との対話の成果だと思います。

もう一つ、消費者との対話も重要です。たとえば、主力商品のVitalityはお客さま視点を非常に大切にした保険ですが、世の中にはその価値がまだまだ理解されていない面があります。Vitalityを通じて、住友生命が社会に何を提供しようとしているのか。それは、健康で長生きができ、安心して豊かな生活を送るための仕組みを提供しているわけですが、そのことを消費者にもっと理解していただければ、「良さそうだな、自分も加入してみようかな」という動きが自然に生まれます。

今後はCMなどメディアによる情報提供のみならず、消費者と直接お会いする、またSNSなどの双方向メディアを活用するなど、きめ細かな“対話コミュニケーション”が大切になります。それによって消費者からさらなるニーズや課題をいただくこともできるはずです。そうした地道な対話の取組みが、職員の皆さん一人ひとりに浸透しているかどうか。私自身も現場での意見交換を通じて確認していきたいと思います。

●取締役会の実効性、運営面に対する評価はいかがでしょうか。

実効性は高いレベルです。今後はサステナビリティ観点でのチェックが重要です。

現状、住友生命の取締役会の実効性は高いレベルにあると評価します。経営戦略やガバナンスなどの案件も増えている中、重要議題について時間をかけて審議することができ、以前にも増して活発な議論が交わされるようになったと思います。

今後、さらに取締役会を進化させていくには、サステナビリティ経営の観点でモニタリングすることが重要だと思います。経営課題や投資、環境課題への関与などあらゆる業務執行について、サステナビリティ観点のチェックをより一層強めていく必要があります。と同時に、私たち自身、サステナブルな社会への新たな動きや行政、企業の多様な取組みについて、しっかりと情報収集し、学びを継続する必要があると思います。

また、私が特に注目しているのは、サステナビリティ経営方針で掲げた4つの項目※が、組織全体でしっかり実行されているかという点です。その実現のための体制づくりはどうか、組織のすみずみまで落とし込まれているか、といった点も厳しくチェックしていきたいと思います。

その中でも、欠かせない視点がステークホルダーとの協働です。なぜなら、今や企業だけでなく、行政や自治体、消費者団体もサステナビリティに取り組んでいますが、それぞれの組織と住友生命が真に連携し協働していくことで、より多様な広い領域でのサステナビリティの実現につながると考えるからです。住友生命では既にいくつか取組みを始めていますが、今後一層力を入れて取り組んでいく必要があると同時に、協働によるサステナブル社会構築にあたり、住友生命が主体となって果たすべき役割は極めて大きいと思います。

※サステナビリティ経営方針では、「保険事業の健全な運営」「社会・環境課題の解決への取組み」「成長し続ける会社づくり」「ステークホルダーとの協働」の4つの項目を掲げています。

●今後の住友生命に期待することは何ですか。

社会にウェルビーイングの浸透を図り、価値向上を目指してほしいと思います。

住友生命では、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるサービスをエコシステムとして展開することを“Well-being as a Service(WaaS)”と位置づけ、お客さまをはじめ、職員一人ひとり、社会のすべての生活者に向けたウェルビーイングの提供に取り組んでいます。そしてその認知・理解の促進にも注力していますが、Vitality同様、より一層注力が必要な課題と認識しています。

ウェルビーイングは素晴らしい考え方であり、私の認識では、心身ともに健康で長寿を享受できる社会、そして自分らしく豊かな人生を楽しめる社会を目指すことと捉えています。また、ウェルビーイングは住友生命だからこそ社会に提供できる価値であり、それによって豊かな未来づくりに貢献していることを、もっと多くの人にご理解いただく必要があると思っています。

もちろんウェルビーイングは住友生命だけで実現できることではありません。国や自治体、関連企業のサービスとの緊密な連携・協働が必要不可欠です。その観点からも、住友生命は多様なステークホルダーとの協働においてリーダーシップを発揮し、ウェルビーイングという価値あるエコシステムの可能性を切り開いてほしいと思います。私もその実現に向けて、精一杯助言・助力したいと思います。

コーポレートガバナンス

相互会社運営

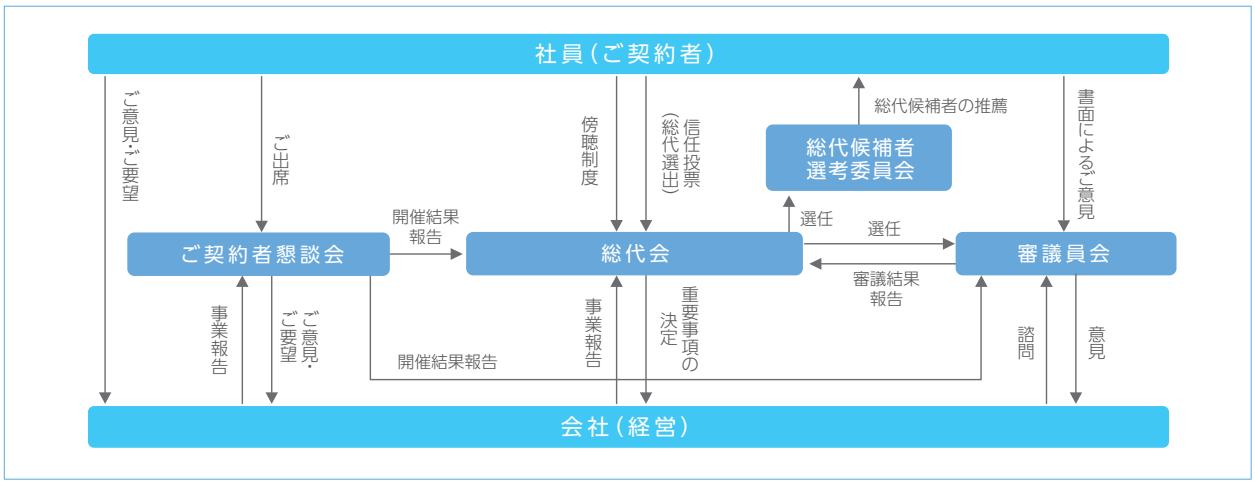
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

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）。

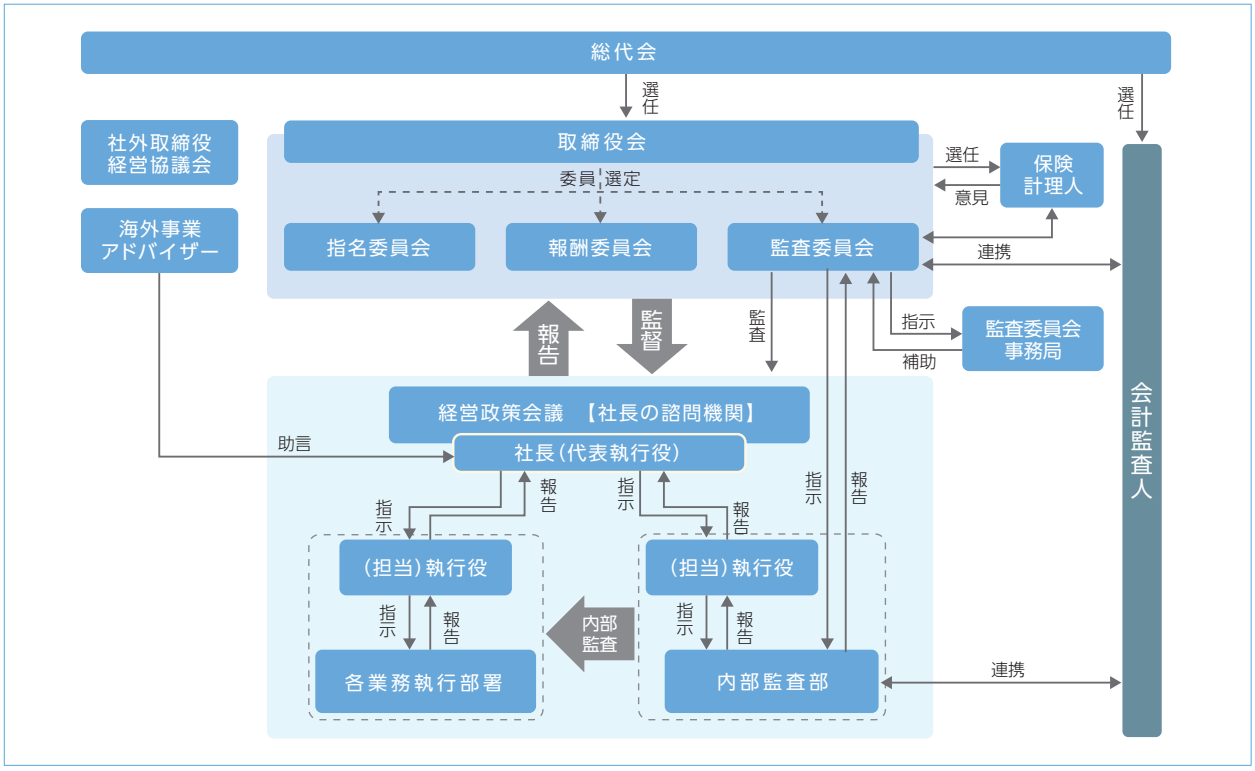
相互会社では、株式会社と異なり株主が存在せず、保険契約者一人ひとりが会社の構成員すなわち「社員」となります（ただし、剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者については、当社定款の規定により社員とはなりません）。

住友生命は、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く会社を目指します。

相互会社のしくみ



経営管理体制



総代会について

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きます。

■ 総代会の傍聴制度について

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については 資料編P103に掲載しています。

■ 2022年定時総代会開催結果

2022年7月5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。

なお、より多くの総代にご参加いただく観点から、ご自宅等からのオンライン視聴を可能とし、オンライン視聴の方からもご意見をいただける形式での開催としました。また、総代会の模様は後日、ホームページでご覧いただけるようにしました。

【総代会の報告事項、決議事項】

報告事項	1. 2021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　2021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

2022年定時総代会

総代会の主な質疑応答については 資料編P106～107に、総代会の議事録および質疑応答の要旨はホームページに掲載しています。

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。

■ 2022年ご契約者懇談会の開催状況

2022年は全国で89回開催し、1,587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。

ご契約者懇談会での主なご意見は 資料編P108に掲載しています。

【開催回数と出席者数】

	2021年	2022年
開催回数	89回	89回
出席者数 (1回平均)	1,497名 (16.8名)	1,587名 (17.8名)

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、2021年度の開催状況は表のとおりです。

【2021年度審議員会開催状況】

	議　題
第1回 2021年5月開催	・2020年度事業概況および決算案について ・2021年度の取組みについて
第2回 2021年11月開催	・2021年度上半期事業概況等について

総代会制度等、相互会社のしくみに関するご意見等については、以下のあて先にご送付ください。
〒104-8430 東京都中央区築地7-18-24 住友生命保険相互会社 経営総務室

経営管理体制

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いきます。

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ています。

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

住友生命は相互会社のため、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。

「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います。

「取締役会等の実効性評価」結果の概要について

取締役会および法定の3委員会（指名委員会、監査委員会および報酬委員会）（以下、「取締役会等」）の機能向上を図るため、年1回、取締役会等の実効性に関する評価を実施しています。

実効性に関する評価にあたっては、全取締役に対するアンケートを実施し、アンケート結果に基づく評価について全社外取締役を構成員とする社外取締役経営協議会での議論を経たうえで、取締役会において決議しています。

評価結果の概要は以下のとおりです。

2021年度「取締役会等の実効性評価」結果の概要

1. 評価結果

当社の取締役会等は、意思決定機能と監督機能の両面において、有効に機能しているものと評価しております。一方で、さらなる改善の余地も認められることから、課題解決に向けた対応を講じ、一層の実効性向上に取り組んでまいります。

アンケートでは、すべての質問項目において「評価する」または「概ね評価する」との回答が多数を占めました。

また、社外取締役経営協議会においては、今後のさらなる実効性向上に向けた提案および意見がありました。

各評価項目の評価の概要は以下のとおりです。

取締役会の構成

・取締役の員数は実質的議論を行うにあたって適正規模と判断される。一方で、期中での社外取締役の退任により、現状においては社外取締役と社内取締役が同数となっており、コーポレートガバナンスのさらなる強化の観点では、社外取締役が過半数を占める状態であることが望ましい。(注)

・また、社外取締役には、経営・金融・会計・法務等、多様な知識や経歴を持った専門家がバランス良く就任しており、充実した審議を行うにあたって適切な構成となっているが、今後も引き続き、当社の置かれた経営環境に応じて、取締役に求められるスキルの見直しを含めて多様性を確保していくことが重要と認識している。

取締役会の運営／支援

・取締役会付議事項については、これまでも継続的に見直しを行い適切に絞り込まれている。

・取締役会資料については、一定の改善が図られているものの、取締役会における審議の充実に資するよう、一層の充実を図る余地がある。

・取締役会の事前説明については、社外取締役に対して同時に行うこととしており、事前に取締役会付議事項の理解を深めるという本来の目的を超えて、他の社外取締役の視点を得られる場としても有効に機能していると評価している。

取締役会における審議の充実

・適切な議事運営のもと、全体として自由闊達な議論が行われているものと判断されるが、外部環境の変化を踏まえた中長期的なビジョン等に関する議論については、一層の充実を図る必要がある。

取締役／取締役会としての機能発揮に向けた対応

・社外取締役へのサポートは、取締役会の事前説明に加えて研修会を実施しており、当社業務の理解に資する適切な対応が講じられているが、社外取締役がより一層の役割を果たしていく観点からは、当社の事業展開のグローバル化や当社を取り巻く経営環境の変化等に即した情報提供の充実を継続的に図っていくことが望ましい。なお、次年度は新型コロナウイルスの状況を踏まえつつ社内視察の再開を検討する。

環境変化に適合した経営の確保に向けた対応

・重要な経営課題については、これまでも議論を重ねてきたが、サステナビリティを巡る課題への対応等、社会環境の変化等を捉えて適時に対応すべき経営課題について、より議論の充実を図る必要がある。

・また、当年度に構築したグループベースでの経営管理体制の枠組みに基づき、次年度はその運用状況の適切性について、十分なモニタリングを行う必要がある。

社外取締役経営協議会その他社外取締役との連携等

・社外取締役経営協議会は、社外取締役の知見を踏まえた自由闊達な議論が行われており、経営への反映という機能を有効に発揮している。

・取締役相互、および社外取締役と経営陣との間では、概ね十分なコミュニケーションが確保されているが、取締役会の機能をより発揮するためには、社外取締役と執行役との間の接点をより充実させることが望ましい。

各委員会

・指名委員会、監査委員会および報酬委員会は、それぞれの役割・責務を踏まえ、各種議案について十分な議論を行っているほか、議論の状況について取締役会へ共有を行っている。

自己評価

・各取締役から、自身の活動について、十分であるとの評価と、より一層の事業の理解等が必要であるとの評価がそれぞれ寄せられた。

2. 前回実効性評価結果を踏まえた取組み

2020年度の主要な課題	2021年度における対応状況
重要な経営課題に関する議論の充実	・取締役会付議事項の見直しを通じて、重要な経営課題に関する議論の時間の確保・充実に取り組んだ。 ・社外取締役経営協議会において、当社のこれまでの取組みの概要について共有を図ったほか、中長期を見据えた環境認識について議論を行った。
取締役会資料および説明のさらなる充実	・取締役会資料のサマリーペーパーのさらなる充実により、決議・報告事項や論点およびリスクの明確化等に一層取り組んだ。
社外取締役と経営陣の意見交換の充実	・監査委員会および指名委員会と執行役との意見交換を実施した。
継続的な取締役への情報提供	・海外グループ会社への派遣取締役等との意見交換や研修会の実施を通じた情報提供のほか、社外取締役に対する事前説明等の機会を捉えて必要な情報提供を行った。

3. 今後の取組み

以上の評価結果を踏まえ、以下の事項を主要な課題として認識しました。

❶重要な経営課題に関する議論の充実
❷取締役会の審議の充実に資する資料および説明のさらなる質的向上
❸社外取締役と経営陣の意見交換の充実

これらの課題の解決に向けた対応を講じることで、取締役会等のさらなる実効性の向上に努めていきます。

※2022年6月時点での評価結果であり、社外取締役の員数は過半数に復元しています。

監査委員会監査について

監査委員会監査の組織、人員

指名委員会等設置会社である当社の監査委員会は、4名の監査委員で構成しています。うち3名を非常勤の社外監査委員、1名を常勤の社内監査委員としています。当社では、取締役会において監査委員の選定方針を定め、監査業務の遂行にあたって十分な知識および経験ならびに高い見識を有すると認められることを監査委員の要件とし、監査委員を選定しています。現在の監査委員会の委員長および議長には、社外監査委員である釜和明氏が就任しています。

社外監査委員である森公高氏は公認会計士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

なお、2021年8月31日をもって社外監査委員1名が辞任により退任し監査委員3名での運営となりましたが、監査意見の形成に支障はありませんでした。2022年7月5日付にて、従来の監査委員4名体制となっています。

監査委員会は、各監査委員の社内・社外、常勤・非常勤の別等を考慮し、監査計画において監査委員の役割分担を定めています。

監査委員会の監査業務をサポートするために監査委員会事務局を設置し、適正な知識、能力、経験を有する専任のスタッフ9名を配置しています。当該スタッフの人員数・異動等は、監査委員会の事前同意事項とし、業務執行からの独立性を確保しています。

監査委員会監査の手続き

監査委員会は、監査委員会が定めた監査規則に準拠し、また、監査委員会で策定する監査の方針、監査計画、職務の分担等に基づき、内部監査部・内部統制部門と連携のうえ、監査を行っています。

監査委員会は、内部監査部および会計監査人から監査計画、監査実施状況、監査結果等について報告を受け、意見交換を行っています。内部監査計画は、監査委員会の同意を得たうえで取締役会にて決定しています。また、監査委員会には原則として内部監査部担当執行役(員)が同席しています。

監査委員会は、意見交換を十分に行ったうえで、監査活動の内容や形成した意見等について取締役会へ報告し、また、必要に応じて執行役等に対して提言や意見表明を行っています。

監査委員会の活動状況

■ 開催頻度、個々の監査委員の出席状況

当社では監査委員会を原則月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。当事業年度においては15回開催しました。

当事業年度における監査委員会の平均所要時間は約2時間10分、付議議案数は72件でした。また、当事業年度は、在籍する監査委員全員がすべての監査委員会に出席しています。

■ 監査委員会の主な検討事項、活動状況

監査委員会の主な検討事項

監査委員会は監査計画を策定し、取締役および執行役の職務の執行に関し不正の行為または法令もしくは定款への違反がないか、執行役は取締役会が定めた基本方針および計画等に従い、適法、妥当かつ効率的に業務を執行しているか等について確認しています。また、会社の内部統制システムが適切に整備され運用されているかどうか、会計監査人が適切に監査の職務を遂行しているか等についても確認しています。

当事業年度における監査委員会の主な検討事項は次のとおりです。

❶ 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症への対応に関し、監査委員会は、執行役からの職務執行状況の聴取、常勤監査委員による諸会議への出席等を通じて、感染防止や保険金支払い等の重要業務継続に向けた対応等を確認しました。また、在宅勤務や非接触での営業活動等の推進に向けた取組み等の状況について確認し、適切性や実効性を検討しました。

❷ 「住友生命グループ行動規範」の浸透・定着

住友生命グループの役職員が経営方針を行動レベルで実践するための指針である「住友生命グループ行動規範」に関し、監査委員会は、統制環境として重視し、執行役からの職務執行状況の聴取、子会社等代表者や支社役職者との意見交換等を通じて、その浸透・定着に向けた取組み等の状況を確認し、適切性や実効性を検討しました。

❸ 海外事業への取組み

当社の重点取組事業の1つである海外事業に関し、監査委員会は、執行役からの職務執行状況の聴取、派遣役員等との意見交換等を通じて、子会社であるシメトラの経営状況やアジア出資先の企業価値向上に向けた取組み等の状況を確認し、妥当性を検討しました。

❹ グループベースの経営管理

グループベースの適切な経営管理に関し、監査委員会は、「保険会社向けの総合的な監督指針」の改正を踏まえた内部統制基本方針の改正およびグループ経営管理基本方針の新設に関する取締役会からの諮問を受け答申を行うとともに、執行役からの職務執行状況の聴取等を通じて、グループベースの経営管理体制の構築状況を確認し、適切性・妥当性を検討しました。

当事業年度の監査委員会の主な活動状況

監査委員は取締役会等の重要な会議に出席し、取締役および執行役等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求めました。また、子会社から必要に応じて事業の報告を受けました。さらに、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視および検証するとともに、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。

常勤の監査委員は、常勤者としての特性を踏まえ、監査環境の整備や社内の情報の収集に積極的に努め、経営政策会議等の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、当社の各部署や子会社等からの報告聴取などを行い、その結果を監査委員会に報告しました。

当事業年度は、監査委員会において代表執行役社長と監査上の重要課題等について2回にわたり意見交換を行いました。また、担当部門を有する執行役10名を監査委員会に招聘し、その職務の執行に関する事項の報告を受け意見交換を行った他、リスク管理部門を統括する執行役・部長、サイバーセキュリティ統括責任者との意見交換等を行いました。さらに、国内外子会社等4社の代表者等と各社の経営計画の遂行状況、内部統制システムの整備状況等についての意見交換を行いました。内部監査部からは、内部監査実施状況・結果、各月の個別内部監査結果、内部監査品質の自己評価結果等の報告を受け、意見交換を行いました。内部監査部担当執行役(員)は監査委員会の全ての案件に出席を行い、必要に応じて意見を述べました。会計監査人からは、その職務の執行状況等について監査委員会において4回にわたり報告を受け、意見交換を行いました。その中で、連結財務諸表監査において任意適用する「監査上の主要な検討事項(KAM:Key Audit Matters)」について協議を行いました。

監査委員会は、毎年監査委員会の活動を振り返り、今後の監査活動に活かすためにアンケート方式で、監査委員会の自己評価を実施しています。当事業年度においても、自己評価を行い、監査委員会においてその結果を検証・議論し、結果を取締役会に報告しました。

なお、当事業年度においては、前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により、一部の監査活動がリモートによる対応となりましたが、関係者間の緊密なコミュニケーションの確保やリモート時の柔軟な対応(幅広い参加者の確保等)により、監査意見の形成を図りました。また、監査活動効率化の観点からのリモート活用も積極的に進めました。

会計監査について

会計監査の状況

会計監査人の名称	有限責任 あずさ監査法人	継続監査期間	38年間
業務を執行した公認会計士	羽太 典明 辰巳 幸久 鈴木 崇雄	監査業務に係る補助者の構成	当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士10名、会計士試験合格者等8名、その他13名であります。
会計監査人の選定方針と理由	当社は、有限責任 あずさ監査法人が、品質管理体制、独立性および専門性を備え、また世界的なネットワークを活用したグループ監査体制を有していること等を総合的に勘案し、効率的かつ効果的な監査業務を遂行可能であると判断し、選定しています。 当社の監査委員会では、執行部門からの推薦を受け、会計監査人の解任または不再任の決定の方針および会計監査人を評価するための基準に基づき評価を行った結果、有限責任 あずさ監査法人について、解任・不再任とすべき事由がないことから同法人を再任しています。		
監査委員会による会計監査人の評価	当社の監査委員会では、会計監査人を評価するための基準を策定し、会計監査人の再任・不再任を決定する際に、会計監査人の職務遂行状況、品質管理体制、独立性、専門性、監査報酬の水準、監査委員会等とのコミュニケーション、および海外対応力等の観点から評価を行っています。2021年度につきましては、評価の結果、有限責任 あずさ監査法人を解任・不再任とすべき事由はありませんでした。		

監査報酬の内容等

a. 監査公認会計士等に対する報酬

(単位:百万円)

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	209	24	212	46
連結子会社	52	—	51	8
計	261	24	263	55

○前連結会計年度
当社における非監査業務の内容は、「団体年金保険管理・特別勘定運用業務、退職給付債務(PBO)計算業務および年金制度管理業務に係る内部統制の保証業務」等であります。

○当連結会計年度
当社における非監査業務の内容は、「米ドル建劣後特約付社債の発行に係るコンフォートレター作成業務」等であります。
連結子会社における非監査業務の内容は、経理業務デジタル化に向けた基本構想策定に係るアドバイザリー業務であります。

b. 監査公認会計士等と同一のネットワーク(KPMGメンバーファーム)に対する報酬(a.を除く)

(単位:百万円)

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	—	10	—	2
連結子会社	270	0	300	—
計	270	10	300	2

○前連結会計年度
当社における非監査業務の内容は、投資案件に係るデューデリジェンス業務等であります。
連結子会社における非監査業務の内容は、会計に関するアドバイザリー業務であります。

○当連結会計年度
当社における非監査業務の内容は、税務関連業務等であります。

c. その他の重要な監査証明業務に基づく報酬の内容

前連結会計年度及び当連結会計年度に該当事項はありません。

d. 監査報酬の決定方針

決定方針の定めはありませんが、前事業年度までの監査内容および会計監査人から提示された当事業年度の監査体制、手続き、日程等の監査計画の内容等を総合的に勘案し、監査委員会の同意を得て決定しています。

e. 監査委員会が会計監査人の報酬等に同意した理由

監査委員会は、会計監査人の監査計画の内容、職務遂行状況および報酬見積りの算出根拠などが適切であるかについて確認した結果、会計監査人の報酬等について、同意を行っています。

内部統制

内部統制システムの整備

経営の健全性・適切性を確保する観点から、「内部管理体制の強化」に取り組んでいます。取締役会において、保険業法第53条の30第1項第1号の規定に基づき「内部統制基本方針」を定め、この方針に基づいて、リスク管理体制、コンプライアンス体制および内部監査機能の充実を図るとともに、監査委員会の監査が実効的に行われるための体制を整備しています。さらにグループ(当社および子会社等)の経営管理会社として「グループ経営管理基本方針」を定め、グループ全体の経営管理体制の高度化を図っています。

※内部統制システムの運用状況の概要は 資料編P133をご参照ください。

内部統制基本方針の概要

(前文)　当社は、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、「経営の要旨」に示された当社の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」および中長期的に目指していくお客さまの視点から見た当社の姿を示す「住友生命ブランドビジョン」を経営方針としている。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」を制定しており、また、お客さまの最善の利益を追求する観点から、「お客さま本位の業務運営方針」を策定し、公表している。

上記の経営方針等に則り、当社および子会社等(以下、「グループ」という)における業務の健全性および適切性の確保に向けた内部統制システムの整備に係る基本方針として、保険業法第53条の30第1項第1号ロおよびホの規定に基づき取締役会が本方針を定め、役職員に対して周知徹底を図るとともに法令に基づく開示を行う。

また、グループの経営管理会社として、「グループ経営管理基本方針」を定め、グループ全体の経営管理体制の高度化を図る。

当社は、本方針およびグループ経営管理基本方針に則って内部統制システムを整備するとともに、取締役会においてその実効性を検証し、必要な改善を図ることとするほか、内部統制システムの運用状況の概要の開示を行う。

上記の前文とともに、以下の各項目について方針を定めています。

1. 監査委員会の職務の執行のための体制
①監査委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項
②監査委員会への報告に関する体制
③監査委員の職務の執行(監査委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
④その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

2. 業務の適正を確保するための体制
①執行役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
②執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
③損失の危険の管理に関する規程その他の体制
④執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
⑤相互会社およびその実質子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
⑥お客さま本位の業務運営を実現するための体制
⑦内部監査の実効性を確保するための体制

内部監査体制

住友生命では、取締役会の決議を経た「グループ内部監査方針」および「内部監査方針」において、実効性のあるグループベースの内部監査体制を整備・確立することを定めています。両方針で、内部監査の目的を「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(65名)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、国内外のグループ各社および財団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、代表執行役社長等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、各組織の業務の遂行状況・リスク管理状況等についての検証に加えて、複数組織に関係する部門横断的な課題や、政策的な課題について、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および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・保険事務の適切性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、内部監査業務の自律的かつ継続的な品質改善に向けたプログラムを策定・実行し、内部監査体制の充実・強化を図っています。

（2022年7月5日現在）

取締役

取締役会長 代表執行役

橋本雅博（はしもと まさひろ）（1956年2月21日生）

1979年 4月　住友生命入社
2006年 4月　執行役員
2007年 7月　常務取締役嘱常務執行役員
2011年 7月　取締役　常務執行役員
2012年 4月　代表取締役　専務執行役員
2014年 4月　代表取締役社長　社長執行役員
2015年 7月　取締役　代表執行役社長
2021年 4月　取締役会長　代表執行役

取締役 代表執行役社長

高田幸徳（たかだ ゆきのり）（1964年9月3日生）

1988年 4月　住友生命入社
2017年 4月　執行役員
2018年 4月　上席執行役員
2018年10月　執行役常務
2021年 4月　代表執行役社長
2021年 7月　取締役　代表執行役社長

取締役

長瀧研一（ながたき けんいち）（1961年5月7日生）

1984年 4月　住友生命入社
2014年 4月　執行役員
2015年 4月　上席執行役員
2015年12月　執行役常務
2019年 4月　執行役専務
2019年 7月　取締役

取締役 代表執行役専務

角　英幸（すみ ひでゆき）（1963年1月15日生）

1987年 4月　住友生命入社
2012年 4月　執行役員
2014年 4月　上席執行役員
2016年 4月　執行役常務
2021年 4月　代表執行役専務
2021年 7月　取締役　代表執行役専務

取締役 代表執行役専務

日下和彦（くさか かずひこ）（1963年2月26日生）

1986年 4月　住友生命入社
2016年 4月　執行役員
2018年 4月　上席執行役員
2019年 4月　執行役常務
2021年 4月　代表執行役専務
2021年 7月　取締役　代表執行役専務

取締役会議長：橋本雅博（取締役会長）
指名委員会：山下徹（委員長）、山本謙三、白河桃子、橋本雅博、高田幸徳
監査委員会：釜和明（委員長）、森公高、片山登志子、長瀧研一
報酬委員会：山下徹（委員長）、山本謙三、白河桃子、橋本雅博、高田幸徳

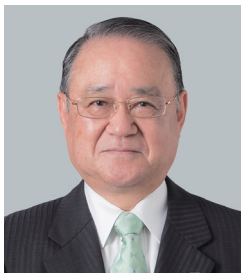
（2022年7月5日現在）

取締役

取締役（社外取締役）

山下　徹（やましたとおる）（1947年10月9日生）

1971年 4月　日本電信電話公社入社
1999年 6月　株式会社エヌ・ティ・ティ・データ取締役
2007年 6月　同社　代表取締役社長
2012年 6月　同社　取締役相談役
2014年 6月　同社　相談役
2015年 7月　住友生命社外取締役
2018年 6月　株式会社エヌ・ティ・ティ・データ　シニアアドバイザー
2019年 4月　学校法人田園調布雙葉学園理事長



取締役（社外取締役）

釜　和明（かまかずあき）（1948年12月26日生）

1971年 7月　石川島播磨重工業株式会社（現 株式会社IHI）入社
2004年 6月　同社　執行役員
2007年 4月　同社　代表取締役社長（兼）最高経営執行責任者
2012年 4月　同社　代表取締役会長
2016年 4月　同社　取締役
2016年 6月　同社　相談役
2016年 7月　住友生命社外取締役
2020年 4月　株式会社IHI　特別顧問

取締役（社外取締役）

森　公高（もりきみたか）（1957年6月30日生）

1980年 4月　新和監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入社
1983年 8月　公認会計士登録
2000年 6月　朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）代表社員
2004年 6月　あずさ監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）金融本部長
2006年 6月　同監査法人本部理事
2011年 7月　有限責任あずさ監査法人 KPMG ファイナンシャルサービス・ジャパン チェアマン
2013年 6月　有限責任あずさ監査法人　退社
2013年 7月　森公認会計士事務所開設
2013年 7月　日本公認会計士協会会長
2016年 7月　日本公認会計士協会相談役
2017年 7月　住友生命社外取締役

取締役（社外取締役）

片山登志子（かたやまとしこ）（1953年6月3日生）

1977年 8月　大阪家庭裁判所裁判所事務官
1980年 4月　大阪家庭裁判所家事部裁判所書記官
1988年 4月　弁護士登録
1993年 4月　片山登志子法律事務所開設
2005年 7月　片山・黒木・平泉法律事務所（現 片山・平泉法律事務所）開設
2005年12月　特定非営利活動法人消費者支援機構関西副理事長
2018年 7月　住友生命社外取締役

取締役（社外取締役）

山本謙三（やまもとけんぞう）（1954年1月21日生）

1976年 4月　日本銀行入行
2002年 2月　同行　金融市場局長
2003年 5月　同行　ニューヨーク駐在参事
2003年12月　同行　米州統括役兼ニューヨーク事務所長
2005年 7月　同行　決済機構局長
2006年 7月　同行　金融機構局長
2008年 5月　同行　理事
2012年 6月　株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 取締役会長
2018年 6月　オフィス金融経済イニシアティブ代表
2019年 7月　住友生命社外取締役

取締役（社外取締役）

白河桃子（しらかわとうこ）（1961年4月25日生）

1984年 4月　住友商事株式会社入社
1988年10月　First Boston (Japan) Ltd. Tokyo 入社
1989年 7月　Lehman Brothers Co.Ltd. Tokyo 入社
1993年10月　Decision Japan Co.Ltd. Tokyo 入社
1998年 2月　インドネシアに転住。同国在留中、執筆活動を継続
2002年 4月　帰国後、本格的にフリーの著述活動、講演活動等開始
2013年 4月　相模女子大学客員教授
2017年12月　東京大学大学院情報学環客員研究員
2018年 4月　昭和女子大学総合教育センター客員教授
2020年 4月　相模女子大学大学院特任教授
2021年 4月　IU情報経営イノベーション専門職大学　超客員教授
2022年 7月　住友生命社外取締役

社外取締役の選任理由について

取締役
山下　徹

選任理由

ITシステムの提供を展開する株式会社エヌ・ティ・ティ・データの代表取締役社長経験者としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、企業経営に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、指名委員会・報酬委員会の委員長等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は他の企業での社外取締役としての経験も有しており、その経歴を通じて十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役
釜　和明

選任理由

総合重機メーカーである株式会社IHIの代表取締役社長経験者としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、企業経営に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、監査委員会の委員長等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は他の企業での社外取締役としての経験も有しており、その経歴を通じて十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役
森　公高

選任理由

企業会計分野における豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、企業会計に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、監査委員会の委員等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、大手監査法人の代表社員として企業会計の職務に携わるなど、その経歴を通じて専門家として十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役
片山　登志子

選任理由

消費者問題の専門家としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、消費者問題および法律に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、監査委員会の委員等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、弁護士として長年にわたり消費者問題や法律に関する職務に携わるなど、その経歴を通じて専門家として十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役
山本　謙三

選任理由

日本銀行の理事・局長等経験者、金融・経済の専門家としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、金融・経済に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、指名委員会・報酬委員会の委員等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は他の企業での社外取締役としての経験も有しており、その経歴を通じて十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役
白河　桃子

選任理由

ダイバーシティ、働き方改革、女性やミドル人材活躍推進等の専門家としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、ダイバーシティ等に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、指名委員会・報酬委員会の委員等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、ジャーナリスト、作家、教育者、公的な諸会議の委員として長年にわたりダイバーシティ等に関する職務に携わるなど、その経歴を通じて専門家として十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

サクセッションプラン

当社では、代表執行役社長の選定プロセスの透明性と適切性を確保するため、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数を社外取締役が占める指名委員会において、代表執行役社長の後継者計画に関する審議を行い、その審議内容の報告を受けることを通じ、取締役会が同計画について適切に監督しています。

代表執行役社長を社内から登用する場合、社長後継人材は適時適切なミッションを付与すること等を通じて育成することとし、社長としての職責を果たすに足る十分な知識・経験・高い見識を有する候補者群の中から選抜した複数の候補者について、指名委員会において一定の期間、社長後継者としての適格性を観察・確認の上、そのうち最も適任と考えられる人材を取締役会へ答申し、取締役会において選任することを基本的な考え方としています。

スキル・マトリックス

■「当社の取締役会が備えるべきスキル等」に関する考え方

「経営戦略に照らし、取締役会が備えるべきスキル等」として、当社では、「企業経営」、「財務・会計」、「法務」、「金融・経済」、「消費者志向」、「ダイバーシティ」、「デジタル・IT」、「国際性」、「生命保険事業」の9項目を特定しています。

当社では指名委員会において、毎年、取締役会の構成や取締役に求められる知識・経験・能力等(以下、「スキル」)に関する審議を行っており、社外取締役については、「企業経営」、「財務・会計」、「法務」、「金融・経済」、「消費者志向」、「ダイバーシティ」、「デジタル・IT」、「国際性」に関する豊富な経験と深い知識を有する方々を選任し、その高い見識を当社の経営に反映していただくことを期待しています。

また、生命保険事業を営む当社にとって、「生命保険事業」に関するスキルは業務執行の決定や執行役等の監督を適切に行うために重要かつ不可欠であり、当スキルにつきましては執行役として多様で豊富な職務の執行経験を有する社内取締役が主として担うものとしています。なお、この「生命保険事業」のスキルには、「商品・サービス」、「収益管理(保険計理、経理、事業費、資本政策含む)」、「コンサルティング(リテール営業(営業職員、マルチチャネル)、ホール営業含む)」、「資産運用」、「海外事業」、「人事(教育、人事政策含む)」、「コンプライアンス・リスク管理」、「グループガバナンス」といったスキルを含みます。

9項目のスキルのうち、「消費者志向」と「ダイバーシティ」については、特に多義的な概念でありますが、当社は企業理念「経営の要旨」の第一条に生命保険事業を通じ社会公共の福祉に貢献することを掲げており、「消費者志向」は、お客さま、社会から信頼される公正で良質な事業活動を通じ、豊かで明るい長寿社会の実現を目指す当社のパーパス(存在意義)に深く関わる大切なスキルです。

また、当社は、お客さま、職員、社会にとって、「人」と「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」生命保険会社の実現を目指すことを経営計画の基本方針に掲げています。目に見えない保険の価値をお客さまにしっかりとお伝えしていくには「人」が介在することが重要で、デジタルの力も活用し、その「人に根差した価値」を磨き続けていく必要があります。このため多様な人財が活躍できる環境を整えそれを絶えず前進させていくスキルとしての「ダイバーシティ」は、当社にとって大変重要な意義を持つものです。そして、多様なバックグラウンドを持つ取締役の存在は、多様な視点を生み、取締役会全体の判断能力の向上につながるものであることから、取締役会の構成についてもその多様性を念頭に置いて検討を続けていきます。

※「ウェルビーイング」とは、「一人ひとりのよりよく生きること」であり、生命保険が提供する新たな価値を意味します。

■ 各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックス

(2022年7月5日現在)

氏　名 ( )内は年齢	当社における地位及び担当		企業経営	財務・会計	法務	金融・経済	消費者志向	ダイバーシティ	デジタル・IT	国際性	生命保険事業
橋本 雅博(66)	取締役会長代表執行役	指名委員、報酬委員	●			●				●	●
高田 幸徳(57)	取締役代表執行役社長	指名委員、報酬委員	●				●	●	●		●
長瀧 研一(61)	取締役	常勤監査委員	●	●							●
角　英幸(59)	取締役代表執行役専務	調査広報部、企画部、主計部、経理部	●	●							●
日下 和彦(59)	取締役代表執行役専務	事務サービス企画部、契約サービス部、お客さまサービス部、保険金サービス部、契約審査部、法人総合サービス部	●		●		●				●
山下　徹(74)	社外取締役	指名委員長、報酬委員長	●						●	●	
釜　和明(73)	社外取締役	監査委員長	●	●		●				●	
森　公高(65)	社外取締役	監査委員		●						●	
片山 登志子(69)	社外取締役	監査委員			●		●	●			
山本 謙三(68)	社外取締役	指名委員、報酬委員	●			●				●	
白河 桃子(61)	社外取締役	指名委員、報酬委員					●	●		●	

(2022年7月5日現在)

執行役

執行役専務
栄森剛志(えいもりたけし)　(1964年5月26日生)
1987年4月　住友生命入社
2016年4月　執行役員
2017年4月　上席執行役員
2017年7月　執行役常務
2022年4月　執行役専務

執行役常務
岩井豊城(いわいとよき)　(1965年9月7日生)
1989年4月　住友生命入社
2018年4月　執行役員
2019年4月　上席執行役員
2020年4月　執行役常務

執行役常務
汐満　達(しおみつとおる)　(1964年8月23日生)
1988年4月　住友生命入社
2018年4月　執行役員
2020年4月　上席執行役員
2021年4月　執行役常務

執行役常務
松本　巌(まつもといわお)　(1963年10月11日生)
1987年4月　住友生命入社
2016年4月　執行役員
2017年4月　上席執行役員
2018年7月　執行役常務

執行役常務
堀江喜義(ほりえきよし)　(1965年8月28日生)
1988年4月　住友生命入社
2018年4月　執行役員
2020年4月　常務執行役員
2021年4月　執行役常務

執行役常務
藤　秀壮(ふじひでお)　(1964年5月23日生)
1988年4月　住友生命入社
2017年7月　執行役員
2019年4月　上席執行役員
2020年4月　常務執行役員
2022年4月　執行役常務

執行役常務
百合達哉(ゆりたつや)　(1964年6月18日生)
1988年4月　住友生命入社
2017年4月　執行役員
2019年4月　上席執行役員
2019年7月　常務執行役員
2020年4月　執行役常務

執行役常務
松本　誠(まつもとまこと)　(1964年5月19日生)
1988年4月　住友生命入社
2018年4月　執行役員
2020年4月　上席執行役員
2021年4月　執行役常務

執行役常務
香山　真(かやままこと)　(1964年3月27日生)
1988年4月　住友生命入社
2019年4月　執行役員
2021年4月　常務執行役員
2022年4月　執行役常務

取締役および執行役人数　男性18名　女性2名　取締役および執行役のうち女性の比率　10%

（2022年7月5日現在）

執行役員

常務執行役員
平井克典（ひらい かつのり）（1962年12月20日生）
1985年4月 住友生命入社
2015年4月 執行役員 兼 営業人事部長
2016年3月 執行役員 兼 都心営業総局長
2017年3月 執行役員 兼 首都圏本部長
2017年4月 上席執行役員 兼 首都圏本部長
2018年3月 上席執行役員
2018年4月 常務執行役員
2021年6月 常務執行役員 兼 第2総合法人部長
2021年10月 常務執行役員

常務執行役員 兼 九州本部長
小山英樹（おやま ひでき）（1962年8月19日生）
1986年4月 住友生命入社
2016年4月 執行役員 兼 中部総合法人部長
2017年3月 執行役員 兼 中部本部長
2018年4月 上席執行役員 兼 中部本部長
2019年4月 常務執行役員 兼 首都圏本部長
2020年3月 常務執行役員 ㈱スミセイ・サポート&コンサルティング
2021年4月 常務執行役員 兼 九州本部長

常務執行役員
小松史彦（こまつ ふみひこ）（1962年10月29日生）
1986年4月 住友生命入社
2017年4月 執行役員 兼 営業総括部長
2019年4月 上席執行役員 兼 金融総合法人部長
2020年3月 上席執行役員
2020年4月 常務執行役員

常務執行役員 兼 中部本部長
川合一龍（かわい いちりゅう）（1964年7月15日生）
1988年4月 住友生命入社
2018年4月 執行役員 兼 東京中央支社長
2019年4月 執行役員 兼 中部本部長
2020年4月 上席執行役員 兼 中部本部長
2021年4月 常務執行役員 兼 中部本部長
2021年10月 常務執行役員 兼 中部総合法人部長 兼 中部本部長
2022年4月 常務執行役員 兼 中部本部長

常務執行役員
中野祥宏（なかの よしひろ）（1964年12月10日生）
1987年4月 住友生命入社
2018年4月 執行役員 兼 岐阜支社長
2019年4月 執行役員 兼 首都圏本部副本部長
2020年3月 執行役員 兼 首都圏本部長
2020年4月 上席執行役員 兼 首都圏本部長
2022年4月 常務執行役員

常務執行役員
貞永 智（さだなが さとし）（1966年1月24日生）
1988年4月 住友生命入社
2019年4月 執行役員 兼 第1総合法人部長
2021年4月 上席執行役員 兼 第1総合法人部長
2022年4月 常務執行役員

上席執行役員
荒井和彦（あらい かずひこ）（1962年11月4日生）
1985年4月 住友生命入社
2017年9月 執行役員
2019年1月 執行役員 BNIライフインシュアランス
2020年4月 上席執行役員 BNIライフインシュアランス
2021年4月 上席執行役員

上席執行役員 兼 CX企画部長
中西達郎（なかにし たつろう）（1963年11月21日生）
1987年4月 住友生命入社
2019年4月 執行役員 兼 事務サービス企画部長 兼 契約審査部長
2019年7月 執行役員 兼 事務サービス企画部長
2021年4月 上席執行役員 兼 事務サービス企画部長
2022年4月 上席執行役員 兼 CX企画部長

上席執行役員 兼 リスク管理統括部長
藤本史人（ふじもと ふみと）（1965年10月19日生）
1988年4月 住友生命入社
2019年4月 執行役員 兼 主計部長
2021年4月 上席執行役員 兼 リスク管理統括部長

上席執行役員 兼 都心総括部長
毛利聡志（もうり さとし）（1966年4月24日生）
1989年4月 住友生命入社
2019年4月 執行役員
2020年3月 執行役員 兼 九州本部長
2021年4月 上席執行役員 兼 都心総括部長

上席執行役員 兼 営業総括部長
橋本篤史（はしもと あつし）（1967年3月3日生）
1989年4月 住友生命入社
2019年4月 執行役員 兼 仙台支社長 兼 営業総括部担当部長
2020年3月 執行役員 兼 営業総括部長
2021年4月 上席執行役員 兼 営業総括部長

上席執行役員 兼 新規ビジネス企画部長
藤本宏樹（ふじもと ひろき）（1965年5月12日生）
1988年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員 兼 新規ビジネス企画部長
2021年4月 上席執行役員 兼 新規ビジネス企画部長

上席執行役員 シメトラ
笹川宗男（ささがわ むねお）（1964年2月17日生）
1987年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員 シメトラ
2022年4月 上席執行役員 シメトラ

上席執行役員 兼 近畿北陸本部長
松山雅映（まつやま まさてる）（1965年8月9日生）
1989年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員 兼 岡山支社長
2022年4月 上席執行役員 兼 近畿北陸本部長

上席執行役員 兼 内部監査部長
寺﨑啓介（てらさき けいすけ）（1966年4月21日生）
1989年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員
2022年4月 上席執行役員 兼 内部監査部長

上席執行役員 グループ・サステナビリティオフィサー
髙尾延治（たかお のぶじ）（1966年7月11日生）
1989年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員 兼 企画部長
2022年4月 上席執行役員 グループ・サステナビリティオフィサー

上席執行役員 兼 中部総合法人部長
吉原伸和（よしはら のぶかず）（1966年2月16日生）
1988年4月 住友生命入社
2021年4月 執行役員 兼 横浜支社長
2022年4月 上席執行役員 兼 中部総合法人部長

執行役員 兼 横浜支社長
永橋克介（ながはし かつすけ）（1966年3月6日生）
1990年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員 兼 近畿北陸本部長
2022年4月 執行役員 兼 横浜支社長

執行役員 いずみライフデザイナーズ㈱
塚本健太郎（つかもと けんたろう）（1967年1月29日生）
1990年4月 住友生命入社
2020年4月 執行役員 兼 札幌支社長 兼 営業総括部担当部長
2021年4月 執行役員 いずみライフデザイナーズ㈱

執行役員
石原拓己（いしはら たくみ）（1966年4月27日生）
1990年4月 住友生命入社
2021年4月 執行役員

執行役員 兼 京都支社長
佐野啓治（さの けいじ）（1966年12月5日生）
1990年4月 住友生命入社
2021年4月 執行役員 兼 京都支社長

執行役員 人財共育本部副本部長
山本浩実（やまもと ひろみ）（1963年1月5日生）
2001年5月 住友生命入社
2021年4月 執行役員 兼 名古屋支社長
2022年4月 執行役員 人財共育本部副本部長

執行役員 兼 大阪総括部長
早川元啓（はやかわ もとひろ）（1964年1月29日生）
1986年4月 住友生命入社
2022年4月 執行役員 兼 大阪総括部長

執行役員 兼 首都圏本部長
安保利和（あんぼ としかず）（1964年7月18日生）
1988年4月 住友生命入社
2022年4月 執行役員 兼 首都圏本部長

執行役員 兼 仙台支社長 兼 営業総括部担当部長
中山 猛（なかやま たけし）（1967年7月18日生）
1990年4月 住友生命入社
2022年4月 執行役員 兼 仙台支社長 兼 営業総括部担当部長

執行役員 兼 運用企画部長
藤村俊雄（ふじむら としお）（1967年12月23日生）
1990年4月 住友生命入社
2022年4月 執行役員 兼 運用企画部長

執行役員 人生100年サポート部長
千葉由紀子（ちばゆきこ）（1962年11月8日生）
1992年7月 住友生命入社
2022年4月 執行役員 人生100年サポート部長

コンプライアンスへの取組み

住友生命では、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

「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスに基づいて、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。

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。

コンプライアンス推進体制

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。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。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。

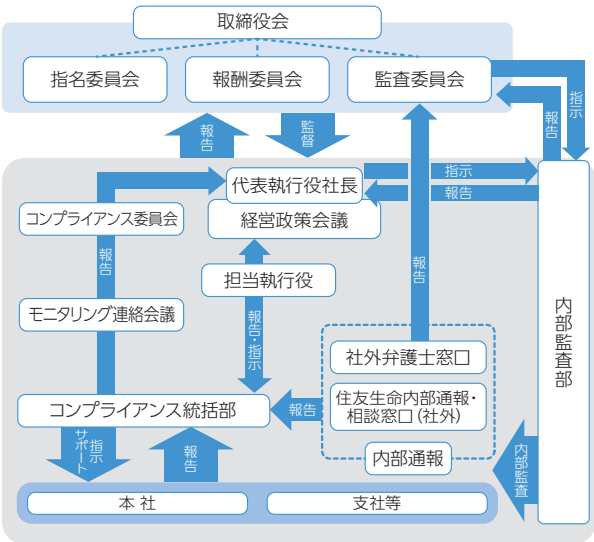
マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

金融システムの健全性の維持に資するべく、法令等や外部環境を踏まえたリスクベースのマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を下記のコンプライアンス推進体制の下で実施しています。

内部通報制度

法令・規定に違反する行為の早期発見と是正を図るため内部通報・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。

コンプライアンス推進体制



<勧誘方針>
「金融サービスの提供に関する法律」に基づき、お客さまへ商品をお勧めするに際して配慮すべき事項をまとめた「勧誘方針」を策定し、全国の支社・支部等に掲示しているほか、ホームページにも掲載しています。

人権尊重への取組み

住友生命では、多様な人権課題に対する理解浸透を図るために「人権に関する啓発・教育等」を推進するとともに、「住友生命グループ行動規範」ならびに「住友生命グループ人権方針」の定めに基づき、「SDGs達成への貢献」に対応する重要な取組みのひとつである「人権への取組み」を通じて、企業として求められる人権尊重の責任を果たしていきます。

住友生命グループ人権方針

サステナビリティ経営を一層推進し、「SDGs達成への貢献」を果たしていく観点から、国内外で社会的に求められる「ビジネスと人権」の視点も踏まえ、2021年11月に「住友生命グループ人権方針」を制定し、人権を尊重する取組みをさらに推進しています。

住友生命グループ人権方針

住友生命保険相互会社(以下、「当社」といいます。)は企業理念である「経営の要旨」を頂点とし、「サステナビリティ経営方針」および「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「住友生命グループ行動規範」を制定しています。当社および子会社は、これらの経営方針等および「住友生命グループ人権方針」に則り、普遍的な使命であるサステナビリティの推進に取り組むとともに、すべての事業活動に関わるステークホルダーの人権を尊重するための取組みを通じて、健康で心豊かな社会づくりの実現に貢献してまいります。

1. 国際規範の尊重
当社および子会社は、「国際人権章典」「国連グローバルコンパクト」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関する国際規範を尊重します。
当社および子会社は、事業活動を行う地域で適用される法令等を遵守するとともに、人権に関する国際規範と相反する場合は、その地域の法令等を遵守しつつ、人権に関する国際規範を尊重するための方法を追求してまいります。
2. 方針の適用範囲
本方針は、当社および子会社のすべての役職員に適用されます。また、本方針に則り、投融資先企業やビジネスパートナーに対しても人権を尊重するよう対処してまいります。
3. 事業活動における人権尊重の取組み
当社および子会社は、バリューチェーンを含めた事業活動のすべてのプロセスにおいて関わるステークホルダーの人権を尊重します。
あらゆる事業活動において、人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、出身、社会的身分、信条、宗教、障がいの有無、身体的特徴などを理由にした差別や人権侵害を行いません。
多様化する人権問題に対し、差別や偏見のない真に人権が尊重される社会の実現のため、役職員一人ひとりが自らの問題ととらえ、豊かな人権感覚を持って行動に結びつける人権尊重の企業風土の醸成を推進します。
4. 人権デュー・ディリジェンス
当社および子会社は、事業活動において起こりうる顕在化したまたは潜在的な人権に対する負の影響を継続的に検証し、未然防止または軽減に努めます。
5. 救済・是正
当社および子会社は、事業活動において人権に対する負の影響を引き起こした場合、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済や是正を行い、再発防止に取り組みます。
6. 教育・啓発
当社および子会社は、本方針が事業活動の中で効果的に実施されるために、すべての役職員に対して適切な教育、幅広い人権啓発に取り組みます。
7. ステークホルダーとの対話
当社および子会社は、人権課題に対する対応について、ステークホルダーとの対話や協議に努めます。
8. 情報開示
本方針に基づく人権尊重の取組みについては、当社ホームページ等を通じて開示します。

推進体制

住友生命は、本社をはじめとするすべての所属(部・支社・事業部)に人権啓発委員会を設置し、「住友生命グループ人権方針」に基づく人権尊重への取組みや全社の教育啓発運営計画に基づく取組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推進を行なっています。

「My じんけん宣言」

企業、団体、個人が人権を尊重する行動をとることを宣言する法務省プロジェクトの「My じんけん宣言」に賛同し、当社の「My じんけん宣言」を公表しました。

宣言内容

『多様な人財が互いを尊重しながら自分らしく活躍でき、いきいきと働き続けることができる会社づくりに取り組みます。
差別や偏見のない、真に人権が尊重される社会実現のため、豊かな人権感覚を持って行動に結びつける人権尊重の企業風土の醸成を推進します。』

人権教育・啓発

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」への応募勧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」「LGBTへの理解促進」「メンタルヘルスについて」等、多様化する人権課題への対応に取り組んでいます。

人権啓発リーダー育成研修(2019年)の様子
※2020~22年はオンライン研修等を活用し同レベルの研修等を継続して実施

リスク管理体制

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、経営を取り巻く様々なリスクを把握・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。

リスク管理に関する方針、規程等

取締役会等において、リスク管理態勢等に関する方針を定めたリスク管理方針※や、これらの管理方針に基づき具体的なリスク管理手法等を定めたリスク管理規程等を定めています。

※「グループリスク管理方針」、「統合的リスク管理方針」およびリスク・カテゴリーごとのリスク管理方針

リスク管理体制

取締役会等は、「統合的リスク管理方針」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。

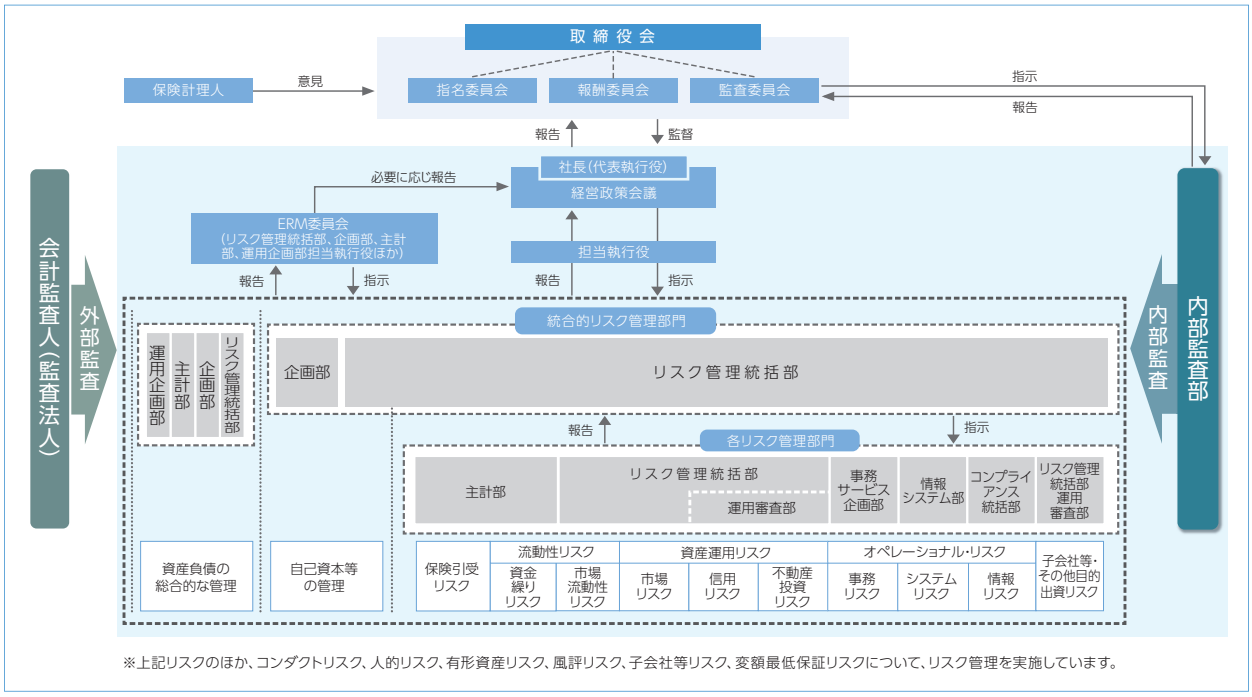
リスク管理統括部と各リスク管理部門は、「統合的リスク管理方針」等に基づき、適切に連携し、本社、支社、子会社等および外部委託先の各リスクを管理する態勢としています。

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

リスク管理体制図



※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、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。

さらに、「グループリスク管理方針」等を定め、リスク管理態勢の高度化を図り、グループのリスク状況等をモニタリングしています。

※ Own Risk and Solvency Assessmentの略

重要なリスクの管理

当社に極めて大きな影響を及ぼす可能性のある事象を網羅的に把握し、取締役会等の議論を通じて、重要なリスクとして特定しています。特定した重要なリスクの状況や影響度を定期的に評価・モニタリングを行い、必要に応じてリスク管理プロセスに反映しています。

重要なリスク（2021年度）

- 国内外の金融市場の大幅な変動
- サイバーリスク
- 大規模なシステム障害
- ブランドの毀損につながるお客さま利益を損なう行為の発生
- 大規模な災害（巨大地震・パンデミック）の発生
- 大規模な事務ミスの発生
- 国内外の法規制の改正

※2020年度より「新型コロナウイルス感染症」についても重要なリスクの管理の中でモニタリングを行っています。

ストレス・テストの実施

統合的リスク管理におけるリスク計測モデルでは把握が困難な事象として、重要なリスクを踏まえ、大規模な自然災害や金融市場の大きな混乱といった最悪のシナリオを想定したストレス・テストを実施し、健全性に与える影響を分析しています。

ストレス・テストの結果は、取締役会等に報告され、経営戦略上の対応や財務基盤の強化等の検討に役立てています。

ALM体制

ALMとは、資産（Asset）と負債（Liability）を総合的に管理（Management）することをいいます。生命保険会社における負債の大半は、将来の保険金等をお支払いするために積み立てている責任準備金であり、市場環境等の悪化時にも保険金等のお支払いを確実に行うため、資産と負債を適切に管理することが重要となります。

ERM委員会において、負債特性を踏まえた資産運用戦略や金利リスクの状況等のALMに関する重要事項について審議を行い、リスクを適切にコントロールしつつ、収益の向上を図っています。

リスクの定義

リスクの種類		リスクの定義
保険引受リスク		経済情勢や保険事故の発生率等が保険料設定時の予測に反して変動することにより、損失を被るリスク
流動性リスク	資金繰りリスク	想定外の資金流出等により資金繰りが悪化し、資金確保に通常よりも著しく低い価格での取引等を余儀なくされ、損失を被るリスク
	市場流動性リスク	市場の混乱等により取引機会が消失したり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされ、損失を被るリスク
資産運用リスク	市場リスク	金利、為替、株価等の変動により、保有する資産・負債（オフ・バランスを含む）の価値が変動し、損失を被るリスク
	信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化等により、保有する資産（オフ・バランスを含む）の価値が減少し、損失を被るリスク
	不動産投資リスク	賃貸料等の不動産収益の減少や不動産価格の下落により損失を被るリスク、および不動産に関する事故の発生等により、損失を被るリスク
オペレーショナル・リスク	事務リスク	正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより、損失を被るリスク
	システムリスク	コンピュータシステムのダウンもしくは誤作動等のシステム不備等、またはコンピュータの不正使用等により、損失を被るリスク
	情報リスク	顧客情報等の漏えい、滅失、き損等により、損失を被るリスク
子会社等・その他目的出資リスク		国内外の子会社・関連法人等への出資金がき損し、損失を被るリスク

※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。

保険引受リスク

保険商品の開発に際して、保険事故発生率の不確実性等、内在するリスクの分析・評価をするとともに、保険料等の価格設定においては、基礎データの信頼度を考慮した計算基礎率の設定等により、将来の保険金等のお支払いが確実に履行できるよう十分配慮しています。

また、被保険者の健康状態等に応じた引受基準の設定にあたり、保険事故の実際発生率の検証等により、保険商品の基礎率等に応じて適切に設定されていることを確認しています。

さらに、保険商品の発売後においては、収支状況、保険事故発生率の状況、将来収支予測およびリスク量の計測等のモニタリングを行っています。

これらの情報をもとに、保険引受リスクの顕在化がみられる場合には、関連各部署とともに適時適切な対応を講じています。

再保険について

項目	内容
再保険を付す際の方針	保有する保険引受リスクの内容、規模、集中度等を踏まえ、リスクの分散または収益の安定化等が必要な場合に、再保険を活用することとしています。
再保険を引き受ける際の方針	保険引受リスクが経営に影響を与えない範囲内で、リスクの特性および収益性等を踏まえ、再保険の引受けを行うこととしています。
再保険カバーの入手方法	出再先の選定に際しては、格付等により出再先の信用力を踏まえるとともに、移転させるリスクの特定の出再先への集中の状況について留意しています。

流動性リスク

資金繰りリスクについては、会社全体のキャッシュフローを一元的に把握し、常に一定額以上の余裕資金を準備することにより対応しています。また、資金繰りの逼迫度に応じてとるべき対応策を定め、流動性危機時等における対応体制を構築しています。

市場流動性リスクについては、資産ごとの市場規模等に基づき、一定期間内におけるキャッシュ化可能額を推計し、不測の事態に対処できるよう努めています。

資産運用リスク

資産運用ポートフォリオ全体、および運用目的に応じて区分した各ポートフォリオについて、リスク量としてVaR※を計測し、それぞれに設定したリスクリミットと比較することで、リスク状況をモニタリングしています。資産運用リスクを構成する市場リスク、信用リスクおよび不動産投資リスクについても、リスク量とリスクリミットを比較することなどにより、リスクの把握・管理に努めています。

また、信用リスクを有する主な資産（公社債、貸付金等）においては、個別投融資先に対し信用力に応じた社内格付を付与するとともに、定期的に社内格付を見直し、信用状況の変化を管理しています。

不動産への投資においては、投資利回りおよび収益予測の検証を行い、投資対象を選別するとともに、保有物件の立地、用途等の観点から不動産ポートフォリオの分散を図っています。また、空室の解消や計画的・効果的な営繕工事等を通じて物件価値向上・事故の未然防止のための取組みを行っています。

※VaR（バリュー・アット・リスク）：過去の株価や金利などの変動率をリスクの大きさと捉え、現在保有する資産・負債ポートフォリオに過去の変動率を当てはめて理論的に算出した、一定の確率の下で生じる最大損失金額。

子会社等・その他目的出資リスク

国内外の子会社・関連法人等への出資金の株価や為替の変動によるリスク、所在国のカントリーリスク（外貨事情、政治・経済情勢等）のモニタリングを実施しています。

オペレーショナル・リスク

【1】事務リスク

事務リスク管理においては、業務の健全かつ適切な運営を図るため、各組織が社内規定等を踏まえて事務を執行し、それに伴うリスクを自律的に管理するとともに、内部監査部による確認も行っています。

また、事務リスク管理部門は、PDCAサイクル※の継続的実践による全社的な事務リスク管理に努め、各組織は、事務リスクの未然防止に取り組むとともに、誤った事務処理等が発生した場合には、お客さま対応、原因分析、再発防止策の策定を、的確かつ速やかに行うよう努めています。

※PDCAサイクル:Plan(計画)、Do(実施・実行)、Check(点検・評価)、Action(処置・改善)のサイクルを繰り返すことで継続的な業務改善を行う仕組み。

【2】システムリスク

システムリスク管理においては、業務・サービスを根幹で支え、大切なお客さまの情報を管理しているコンピュータシステムの安定的かつ安全な稼動を確保するために、「セキュリティポリシー」および「システムリスク管理方針」に基づいた各種対策の実施とシステムの運行管理に努めています。具体的には、故障・障害等の発生に備えたバックアップの仕組みやシステム開発保守態勢の整備のほか、大規模災害等に備えバックアップセンターを設置するなど、体制の維持・確保に取り組んでいます。

年々巧妙化・深刻化するサイバー攻撃のリスクに備えるために、サイバーリスクを経営上の重要なリスクとして認識し、サイバーセキュリティ確保に係る対応方針、取組計画を定めて人員・予算の確保に努めるとともにリスク状況について定期的に経営政策会議で議論し、継続的にサイバーセキュリティ対策のレベルアップを図っています。

システム開発やサービス提供にあたって適切なサイバーセキュリティ対策の実施に努め、特にインターネットを介したサービスを安心してご利用いただけるよう、お客さま情報の漏えいやシステムへの不正アクセス防止対策など多層的な防御策を実施しています。また、早期検知・対応・復旧を重視したサイバーセキュリティ強化にも取り組んでいます。

サイバーセキュリティに関する専門的な責任者であるサイバーセキュリティ統括責任者のもとで対応を整備のうえ、技術的対策の実施、サイバーセキュリティ専門人材の育成、継続的な社内教育に取り組むとともに、社内横断的なサイバーセキュリティ対応組織「CSIRT※」を設け、サイバー攻撃のモニタリング状況の共有、定期的なサイバー攻撃発生時の対応演習・訓練の実施などを通じて、有事の対応力強化にも努めています。さらには、委託先のサイバーセキュリティ対策の確認などサプライチェーン対策に努めています。

また、関係官庁や一般社団法人金融ISAC等のセキュリティに関する情報機関と連携し、積極的に情報共有を行うなど、自助・共助の取組みを推進し、社会全体でのサイバーセキュリティ対策向上に取り組んでいます。

※ Computer Security Insident Response Team

【3】情報リスク

情報リスク管理においては、顧客情報等が漏えいし、お客さまの大切な権利・利益や当社の健全な業務運営が損なわれることがないよう、「セキュリティポリシー」および「顧客情報等管理方針」に基づいて、顧客情報等を適切に管理しています。

具体的には、取得・保管・送付・廃棄等の各段階における顧客情報等の適切な取扱いを社内規定として明確化し、これらのルールを社内通知や社内研修等の機会を通じて役職員に周知徹底するとともに、各組織の情報管理状況を把握し、必要な対策を講じています。

このような顧客情報等の安全管理状況については、内部監査部が実施する内部監査でも適宜確認しており、確認結果に基づき安全管理措置の充実・強化に取り組んでいます。

【4】その他のオペレーショナル・リスク

上記のほか、コンダクトリスク、人的リスク、有形資産リスク、風評リスクを管理対象としています。

コンダクトリスクについては、「法令等への不適切な対応、お客さま視点の欠如等により、お客さま本位の業務運営が適切に行われず、将来の大きな損失につながるリスク」と規定し、社内研修等を通じて、リスク管理の観点からも、お客さま本位の業務遂行を全職員に徹底しています。

大規模災害等への対策について

大規模な災害や深刻な風評被害等が発生した場合に備えて「危機管理規程」を定め、さらに「大規模災害等対策マニュアル」で大規模災害発生時の会社の意思決定・事務遂行能力維持のための体制・手順等を規定しています。

また、本社機能が停止する等、通常の方法では保険金の支払等の重要業務の継続が困難となった場合に備えて、「業務継続計画(BCP)」を定めており、具体的な対応を「業務継続マニュアル」に規定しています。

実際に、東日本大震災や平成28年熊本地震、平成30年7月豪雨、新型コロナウイルス感染症においては、発生後迅速に危機対策本部を立ち上げ、社内外の被害状況の確認や、お客さまへのご連絡・お見舞い訪問、保険金等のお支払いなど、迅速かつ適切な対応を実施しました。

これからもお客さまの信頼にお応えすることができるよう、毎年計画に基づいて訓練を実施し、その結果から随時マニュアルを見直し・改定する等、維持・向上に努めていきます。

情報開示

積極的なディスクロージャー

ステークホルダーの皆さまに、経営内容へのご理解を一層深めていただくために、ディスクロージャーを充実させることが重要であると認識しており、積極的なディスクロージャーに努めています。今後とも、多様な方法で積極的なディスクロージャーを展開していきます。

名称	内容
REPORT SUMISEI 2022 住友生命[統合報告書] 2022年度ディスクロージャー誌	保険業法第111条に基づいて、2021年度の決算報告、事業内容、活動状況等を記載した資料です。
REPORT SUMISEI 2022 住友生命[統合報告書] 2022年度ディスクロージャー誌 本編	国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」・経済産業省「価値協創ガイダンス」を参考に作成した資料です。
アニュアルレポート(英文)	業績・決算内容等を海外向けに解説した資料です。
サステナビリティレポート(和文・英文)	サステナビリティに関する取組みについて、さまざまな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に作成した資料です。
責任投資活動報告書(和文・英文)	責任投資に関する方針や活動内容について記載した資料です。
消費者志向コミュニケーションブック	「お客さまの声」を経営に活かすための取組みや、消費者や社会の要望を踏まえた活動など、消費者志向の主な取組みについて記載した資料です。

※上記の資料についてはそれぞれホームページに掲載しています。

REPORT SUMISEI 2022
住友生命[統合報告書]
2022年度ディスクロージャー誌 本編

REPORT SUMISEI 2022
住友生命[統合報告書]
2022年度ディスクロージャー誌

情報開示に関する基本方針

生命保険会社としての社会的責任と公共的使命を十分に認識し、右記の方針に基づき企業情報を開示することで、経営の健全性および透明性の向上に努めます。

- 適時・適切に情報開示を行います
- 自主的かつ積極的でわかりやすい情報開示を行います
- 情報開示を適切に実行するために社内体制の整備・充実を図ります

公式ホームページによる情報提供

公式ホームページでは、商品・サービスなどのご紹介、各種お手続きのご案内、決算などの財務情報はもちろんのこと、企業理念やブランドビジョン、SDGsへの取組みなど、様々な情報をご提供しています。また、ご加入いただいているお客さまは、公式ホームページにある「スミセイダイレクトサービス」で、入出金取引、契約内容のご確認、各種お手続きをご利用いただけます。

Vitalityスペシャルサイトでは、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”に関する情報を特集しており、Vitality会員の皆さまは会員ポータルより、ご自身のVitalityポイントの獲得状況や現在のステータスをご覧いただけます。またコミュニティサイト「Vitality部」においては、お客さまがトークルーム(掲示板)にVitalityの日々の取組みや感想などを投稿することで、Vitality会員同士でコミュニケーションを取ったり励まし合ったりできる場を提供しています。

営承 B89

各ソーシャルメディア(Facebook、Instagram、Twitter、LINE、YouTube)でも、“住友生命「Vitality」”に関する情報を中心に、新CMやキャンペーンについての最新情報や健康増進に関連する情報、SDGsへの取組みなど、住友生命を身近に感じていただけるよう、定期的に情報を配信しています。

あなたの未来を強くする

住友生命

本　　社　〒540-8512　大阪府大阪市中央区城見1-4-35
電話（06）6937-1435〔大代表〕
東京本社　〒104-8430　東京都中央区築地7-18-24
電話（03）5550-1100〔大代表〕
〈ホームページ〉 https://www.sumitomolife.co.jp

住友生命　検索

2022年7月広報室作成