

# 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。



### 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

- ① 「お客さま」の満足や安心・最善の利益につながる行動ですか？
  - ✓ あなたは、直接お客さまに接する場合でなくても、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・都合を優先したのになっていませんか？
- ② 「社会」に対して胸を張って説明できる行動ですか？
  - ✓ あなたは、昔はこれ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？
- ③ 「共に働く仲間」に対して思いやりのある行動ですか？
  - ✓ あなたの行動は、家族や大切な人に誇れるものですか？
  - ✓ あなたは、職場での「何かおかしいな(法令違反や倫理的に問題があるのでは)」と思う行動に対して、気づかぬふりをしていませんか？

## お客さま本位の業務運営

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

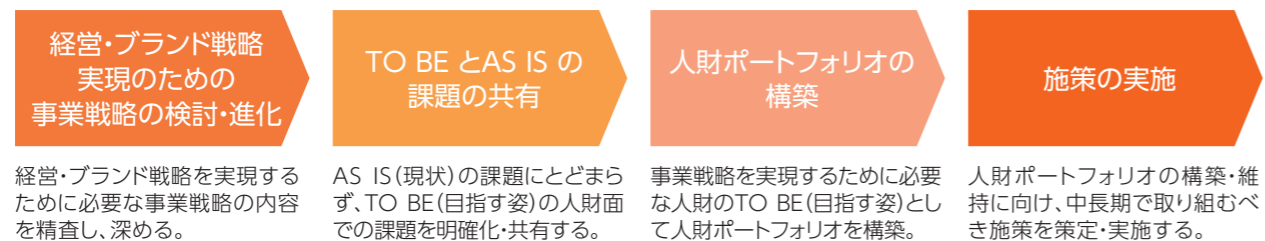


### 動的な人財ポートフォリオの構築

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。



#### ■ 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・視野が広がり、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

#### ■ 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でき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。

■ 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。



■ キャリアの振り返り

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

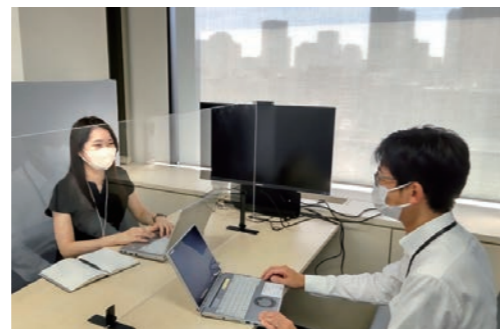
入社18年目を迎える総合キャリア職員を対象に実施しています。

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めない、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。



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・自己の成長に繋がります。
- 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がります。

2015～「ワークスタイルイノベーション」運営 2017～「働き方改革運営」	2018～	2020～				
<p>長時間労働の抑制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 総労働時間削減</li> <li>✓ 20時退館運営</li> <li>✓ PC強制シャットダウン</li> <li>✓ 休暇取得推進</li> <li>✓ トップダウン業務削減</li> </ul>	<p>意識と行動の変革 ＜WPIプロジェクトスタート＞</p> <p>お客さま本位の仕事へのシフト</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 社内基準・ルール見直し</li> <li>✓ 社内報告業務廃止</li> <li>✓ 業務の見える化(共有化)</li> </ul> <p>時間あたり生産性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 19時30分退館運営</li> <li>✓ 会議運営効率化</li> <li>✓ 新ITインフラのフル活用</li> <li>✓ 「20%スタート・80%クロージング」*1</li> <li>✓ 諸手続きの電子化</li> <li>✓ ペーパーレス推進</li> <li>✓ 生産性を踏まえた人事評価</li> </ul> <p>健康でいきいきと働く職場の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職員のスキルアップ・自己啓発</li> <li>✓ 働く「時間」「場所」柔軟化</li> <li>✓ 健康経営推進</li> </ul>	<p>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＞</p> <p>主体的・継続的な業務見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 主体的な業務見直しと新たな価値を生み出す取組みへのチャレンジ</li> <li>✓ 「WPI意見箱」*2によるボトムアップでの業務見直し</li> <li>✓ 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</li> </ul> <p>仕事の進め方・働き方のレベルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 社内外問わず活発に議論</li> <li>✓ デジタルツールを活用した現場サポート</li> <li>✓ 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</li> <li>✓ 誰がどこにいても問題なく案件を進められる</li> <li>✓ 適切なスケジュール管理、主体的・計画的な職務遂行</li> <li>✓ 月1日以上有給休暇取得推進</li> </ul> <p>働きやすい職場環境を提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> </ul>				
	<p>■ 2021年度状況</p> <table border="1"> <tr> <td>総労働時間削減 (2016年対比*)</td> <td>月1日以上 有給休暇取得者占率</td> </tr> <tr> <td>11.2%削減</td> <td>76.7%</td> </tr> </table> <p>*2016年度～ 総労働時間1割削減に取り組んでいる</p>	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%	
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%					

## エンゲージメント

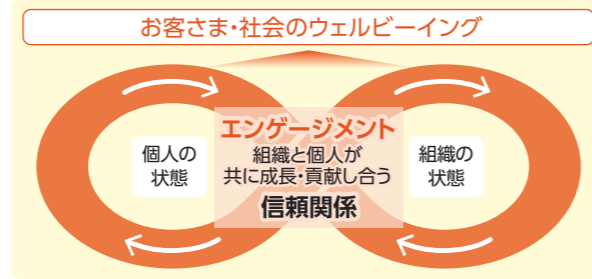
### ■ エンゲージメント向上への取組み

企業価値向上のためには、一人ひとりの職員が、やりがいを持って生き生きと働き、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

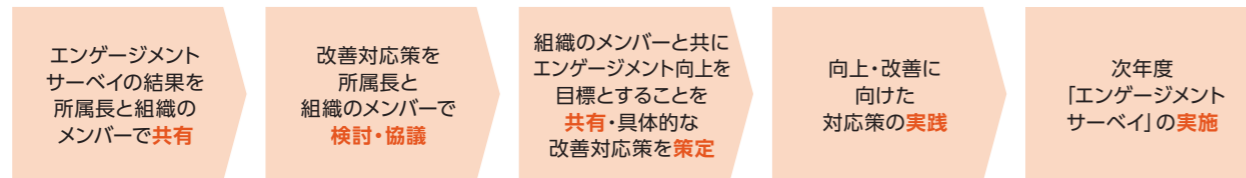
当社で働く一人ひとりのエンゲージメントの状況を把握し、向上へのPDCAに活用するため、2021年度よりエンゲージメントサーベイを導入いたしました。



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)



## 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、「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、持続可能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。



	「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%
		特定健診	2次健診 受診率	60.6%
			受診率	76.7%(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	特定保健指導 指導完了率	33.4%(2020年度)
			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

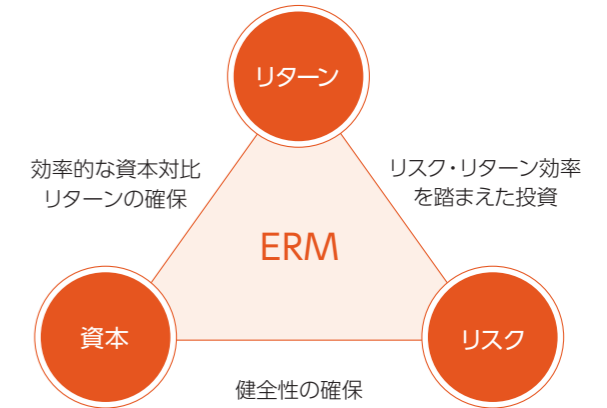
## ▶ ERM経営の推進

### 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・資本についてより体系的な管理を進めることで、事業の持続可能性を確保していくとともに、お客さま(社員)への安定した配当還元を推進していきます。



### ERMの経営への活用

上記ERMの考え方に基づき、「資本を有効活用して、どのようなリスクをどの程度のリスク量まで取ってリターンを獲得するのか」という経営上のリスク選好(定性面・定量面)を明確化した「リスクアパタイト・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)

#### 「リスクアパタイト・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

