



REPORT SUMISEI 2023

SUMITOMO LIFE INSURANCE COMPANY DISCLOSURE

住友生命 [統合報告書] 2023年度 ディスクロージャー誌 本編

あなたの未来を強くする



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



CONTENTS

01 | 住友生命の価値創造

パーパス	2
住友生命の経営方針	4
価値創造のあゆみ	6
財務・非財務ハイライト	8
トップメッセージ	10
価値創造の全体像	18
住友生命の価値創造プロセス	20
ステークホルダーの ウェルビーイング実現に向けた取り組み	22
地方自治体との連携で 健康で安心な暮らしをサポート	23
人生100年時代の人生設計を支援	25
サステナビリティ	26

02 | 住友生命の経営戦略

スミセイ中期経営計画2022の振り返り	34
スミセイ中期経営計画2025	36
【スミセイ中期経営計画2025 4つの取組み】	
ウェルビーイングデザインへの進化	38
営業職員(スミセイライフデザイナー)	39
“住友生命「Vitality」”	41
ホールセール	44
金融機関等代理店・保険ショップ	46
新規領域でのイノベーションの実現	52
WaaS(Well-being as a Service)の取組み	53
収益構造改革 グループ戦略	56
資産運用	57
海外事業	59
グループ戦略	63
【2つの推進エンジン】	
人財共育・人的資本	64
デジタル&データ	70
エグゼクティブ・フェロー対談	72

03 | 価値創造を支える基盤

社外取締役メッセージ	76
コーポレートガバナンス	78
コンプライアンスへの取組み	94
リスク管理体制	96
情報開示	100

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：2022年4月1日～2023年3月31日
(一部2023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

2023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」

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。

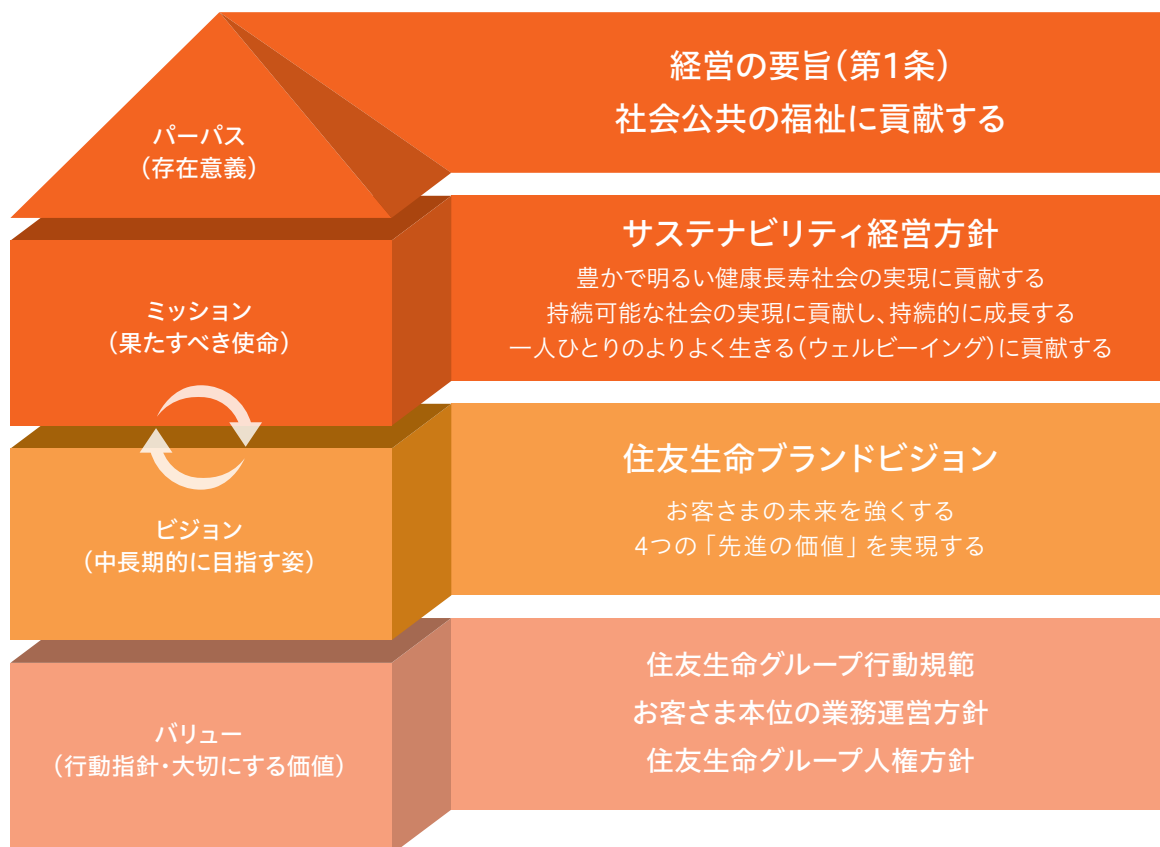
このパーパスのもと、“住友生命「Vitality」”を核として、
一人ひとりのよりよく生きる(ウェルビーイング)
の実現に貢献してきました。



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。



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。

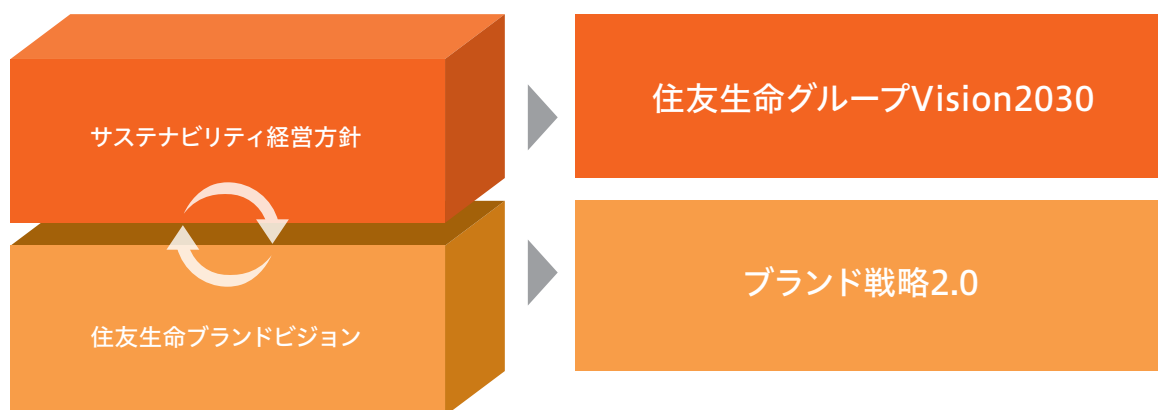
住友生命ブランドビジョン

「理想の会社を創ろう」。この創業の決意から住友生命は生まれました。それから百年の時を超えて、住友生命は「住友」の信頼と「お客さまの人生を守る」という使命感をもって、歩みを続けてきました。私たちが追い求めてきた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。

お客さまの強い未来につながる本物の価値、そして社会にとって真に価値ある新しいスタンダードづくりを担うこと。これは百年を超える歩みの中で、大手生保の枠を越えて挑戦すること、革新することを続けてきた住友生命だからこそできることです。

「あなたの未来を強くする」を合言葉に、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を続けていきます。

経営方針実現に向けた中長期的に目指す姿



住友生命グループVision2030の策定

住友生命グループを取り巻く事業環境や内部環境は加速度的に変化し続けています。

このような時代だからこそ、果たすべき使命である「サステナビリティ経営方針」の実現に向け、中長期的な「ありたい姿」を明確化することが大切であると考え、2030年を到達点とする「住友生命グループVision2030」を2023年3月に決めました。

2030年に見据える姿として、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を掲げ、ウェルビーイングサービスの提供という領域でトップランナーを目指すことを明確にしています。住友生命グループは、単に生命保険の価値を提供するだけでなく、さらにその範囲を拡げて様々な形でステークホルダーに貢献していきます。

2018年に発売した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”はその一例で、リスクに備えるという保険本来

の価値に、健康増進という新たな価値を加えました。

そして今、それをさらに進化させ、Vitalityを核としたウェルビーイングの価値を、単独ではなく様々なビジネスパートナーと連携して展開していくことで、非保険領域も含めたWaaS (Well-being as a Service) エコシステムを拡充していきます。

また、将来世代がよりよく生きることができるよう、社会・地球環境を巡る課題について、喫緊の課題である気候変動への対応や、「ビジネスと人権」の観点を踏まえた人権尊重の取組みなどを進めています。

様々な社会課題への積極的な取組みと併せて、お客さま・社会・ビジネスパートナー・地球環境・従業員という全てのステークホルダーのウェルビーイングを支える取組みを推進し、「よりよく生きる」ことへの貢献を通じて、持続可能な未来の実現を目指します。

ブランド戦略2.0の展開

2011年よりブランドビジョンの実現のための「ブランド戦略」を展開し、「伝統と革新」の志をもって、お客さま・社会に安心と価値をお届けし続けることを、「あなたの未来を強くする」というメッセージに託して取り組んできました。この取組みの中、革新的な健康増進型保険“住友生命「Vitality」”は、発売以来約100万人を超えるお客さまにご加入いただくとともに、様々な賞で表彰をいただき、正に「新しいスタンダード」となりつつあります。

開始から10年が経過した2021年には、「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をスタート。お客さま・社会のウェルビーイングへの貢献に向け、まず自分たち自身がウェルビーイングを知るため、全国約4万人の全職員が初めて同時に「つながる」オンライン・インナーイベント「ブランド・ライブ」を開催、ウェルビーイングの価値を職員同士で確認し合いました。

また、東京本社の八重洲移転を機に「つながる、ひろげる、先へいく～Challenge ∞ Change～」をキーワードとして、職員同士の「つながり」を強め、お客さま・社会へウェルビーイングの価値を一層広めていく取組みを進めています。

2023年度からは、住友生命の社名100年を迎える2026年に向け、伝統と革新の志をもって、常に一步先を目指した価値づくりを進めます。また、人生100年時代のお客さまサービスなど「新しい価値」を絶えず追求しながら、お客さま・社会のウェルビーイングへの貢献を更に進化させていきます。

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

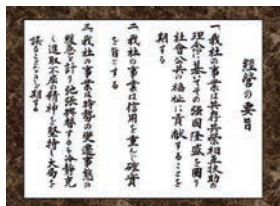
1947年

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 長寿社会実現を目指し、 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の原点と位置付け、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!



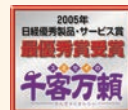
重度の高血圧症、重度の糖尿病、慢性腎不全、肝硬変、慢性すい炎に該当した場合、および死亡・高度障害に該当した場合に保険金を支払います。

※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。

2023年～

住友生命グループVision2030の策定 スミセイ中期経営計画2025の策定

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、2023年にはその実現に向けて、2030年を到達点とする「住友生命グループVision2030」を定めました。

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併せて、どのように解決していくかが問われています。

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うとき」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」”

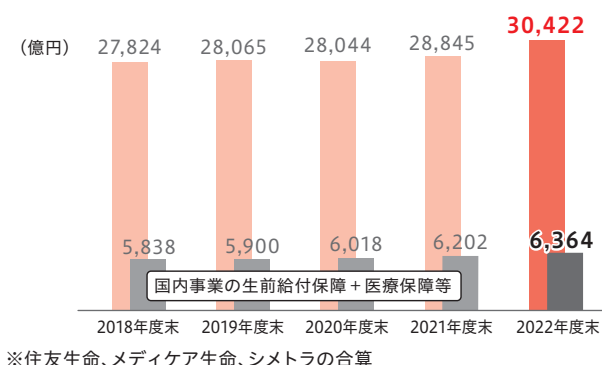
「リスクに備え、
リスクを減らす」
新しい発想の保険



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。

財務・非財務ハイライト

グループ保有契約年換算保険料



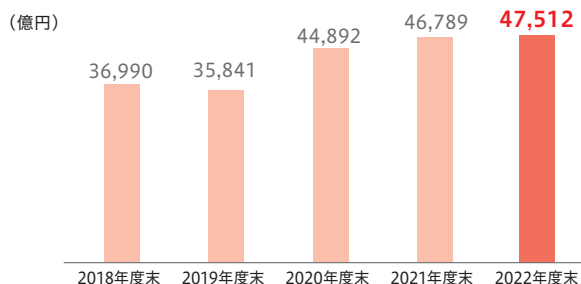
2022年度末のグループ保有契約年換算保険料は、3兆0,422億円となりました。また、当社が成長分野と位置付けている生前給付保障 + 医療保障等の保有契約年換算保険料は、国内の2社で前年度末比2.6%増加の6,364億円と、開示以来20年連続で着実に増加しています。

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。



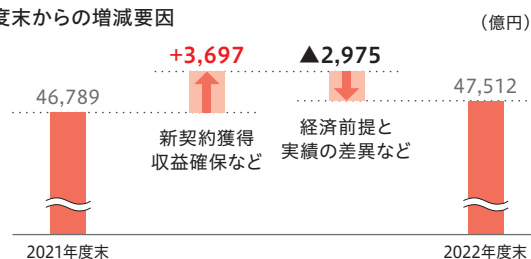
保有契約年換算保険料とは、各契約の保険料を1年あたりに換算したうえで、保有契約について合計した指標です。

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722億円の増加となりました。

前年度末からの増減要因

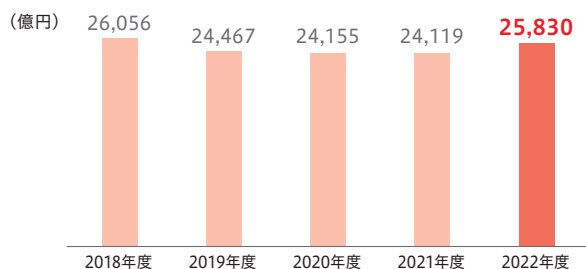


※住友生命グループのEVは、住友生命のEVにメディケア生命およびシメトラのEVを加え、住友生命が保有するメディケア生命およびシメトラの株式の簿価を控除することにより算出しています。



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

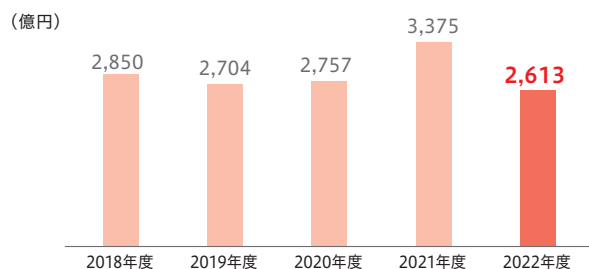


連結保険料等収入は、住友生命における海外金利上昇等による外貨建一時払商品の販売増を主因に、グループ全体で前年比3.4%の増加となりました。



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



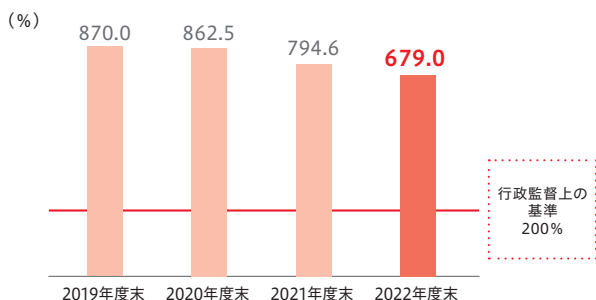
※住友生命とメディケア生命の基礎利益およびシメトラ、パオベトHD、BNILIFE、シングライフHD、PICC生命の税引前利益(住友生命の持分相当額)を合算し、一部の内部取引等を調整して算出。シングライフHDの実績は、出資後の実績を反映(2019年度実績対象期間:2019年7月~12月)。
※為替に係るヘッジコストを算定に含めるなど、2022年から適用される新しい定義に基づく基礎利益を掲載。過年度の数値も同様の定義で算出。

グループ基礎利益は、住友生命の新型コロナウイルス感染症に関連した入院給付金等の支払いが増加したこと等により、前年比22.6%の減少となりました。



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

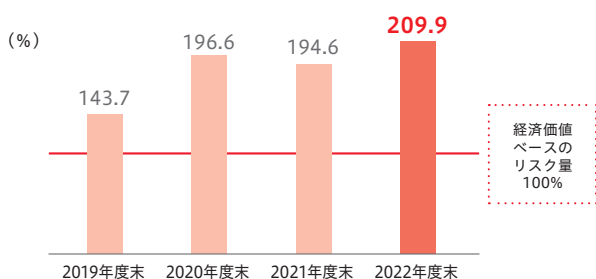


連結ソルベンシー・マージン比率は、679.0%と十分な支払余力を確保しています。



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。

連結ESR



連結ESR^{※1}は、209.9%とリスクに対して十分なリスクバッファを有しています。

※1 住友生命の内部管理上の数値を記載



ESR(Economic value-based Solvency Ratio、経済価値ベースのソルベンシー比率)とは、ソルベンシー・マージン比率と同様に健全性を示す指標の一つであり、資産と負債を経済価値ベース^{※2}評価した上で資本とリスクを定量化して比較したものです。2025年度からESRをソルベンシー規制に導入することが検討されています。

※2 評価日時点の前提(金利や死亡率等)を用いて評価した価値

お客さま満足度

2022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
90.1%	96.6%	92.1%	97.1%

全てのお客さまを対象に実施する総合調査と、所定の手続きを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

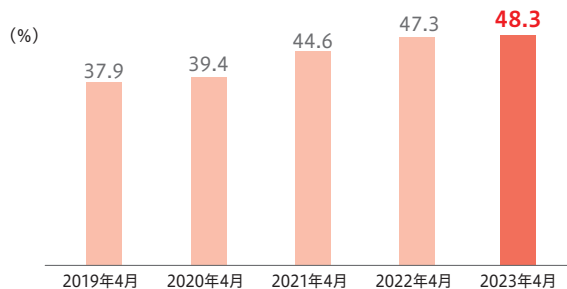
2022年度エンゲージメントサーベイの状況

職員エンゲージメントスコア	職員が活躍する環境
61.0%	72.0%

当社で働く職員のエンゲージメント状況を把握し、会社全体・各組織におけるエンゲージメント向上への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ています。

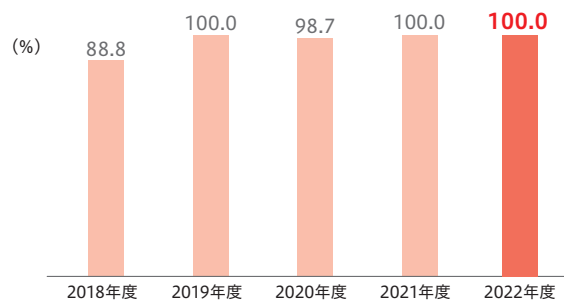
※ 人的資本の取組みにおける「エンゲージメント」は、職員が感じている当社への愛着や仕事へのやりがいを指します。エンゲージメントをいくつかの観点からスコア化したものが「エンゲージメントスコア」で、5段階のうち、「好意的回答(非常にそう思う・そう思う)」を選んだ人の割合です。

女性管理職比率



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

男性育休取得率



男性育児休業取得率は、2022年度も100%を達成し、全職員が働きやすい職場環境に向けた取組みとして着実に前進しています。

健康長寿社会の実現に向けて ウェルビーイングサービス領域における トップランナーを目指します。

コロナ禍の3年間

お客さまと社会に貢献する道を
模索するなか、3つの成果を上げました。

2020年4月に「スミセイ中期経営計画2022」がスタートし、以降3年間は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けました。未曾有の事態のなか、私たちは生命の大切さや社会生活について深く考えさせられ、また企業はいかに事業を存続し、その上でお客さまから選ばれるかが試されました。

生命保険会社は保障の提供以外にも機関投資家など様々な側面がありますが、一番根底にあるのは、いかにお客さまの安全・安心に寄り添うかであり、改めて生命保険の必要性や私たちが果たすべき役割とは何かという原点に立ち返って考える機会となりました。私自身も2021年の社長就任以来、住友の「自利他公私一如」※1という事業精神に立ち返り、危機的状況においてお客さまと社会の役に立つ道を職員とともに考えてきました。そのなかで3つの成果を上げることができました。

1つ目は、デジタル化の推進です。日常の三密回避や非接触を徹底する過程で、保険の手続きや相談、コ

ンサルティングのデジタル化・オンライン化を進めることができました。デジタル化の必要性は以前から言われていましたが、この環境下ゆえに加速された面もあったと思います。

2つ目は、保険金のお支払いを通じてお客さまの役に立てたことです。特に2022年度は第7波・第8波の影響で年間約750億円の給付金と約120億円の保険金をお支払いしました。いざという時に保険金・給付金をお支払いするという生命保険会社としての社会的使命を果たせたほか、お客さまにとっても保険の必要性や手続きの迅速さを実感いただけたのではないかと考えています。

3つ目は、保険の新しい価値を提供できたことです。コロナ禍において手洗いやうがい、マスク着用が日常化したことで、疾病を予防する生活スタイルや健康づくりに対する人々の意識が一段と高まりました。その流れもあって、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”※2が人気を博し、累計ご契約件数は足元で140万件を突破しました。また、掲げた経営重要指標(KGI)について全指標で目標を達成することができました。

※1 住友の事業精神を表す言葉の一つで、「住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利する事業でなければならない。企業は私的な存在であると同時に公的な器である」という意味があります。

※2 “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。

📖 P.41 「住友生命「Vitality」」参照



取締役 代表執行役社長

高田幸徳

住友生命およびメディケア生命における保険金等の支払済金額

	住友生命			メディケア生命		
	死亡保険金額	入院給付金額	うちみなし入院	死亡保険金額	入院給付金額	うちみなし入院
合計	237億5194万円	865億0690万円	837億3289万円	2160万円	193億7963万円	190億7143万円
2022年度	121億9956万円	751億2566万円	740億8390万円	1145万円	177億8703万円	176億4917万円
2021年度	85億4592万円	102億5014万円	90億0173万円	1015万円	14億6832万円	13億4186万円
2020年度	30億0644万円	11億3109万円	6億4723万円	0円	1億2427万円	8039万円

「スミセイ中期経営計画2022」における経営重要指標(KGI)の実績

経営重要指標(KGI)	中計目標(2020~2022)	実績(2020~2022)
お客さま数(保有件数)(住友生命+メディケア生命+業務提携先)	1400万件	1462万件
保有契約年換算保険料(住友生命+メディケア生命)	2兆3100億円	2兆3451億円
生前給付保障・医療保障等(住友生命+メディケア生命)	6100億円	6364億円
国内事業基礎利益*(住友生命+メディケア生命)	3年累計 9010億円	3年累計 9352億円
海外事業基礎利益(シメトラ+アジア4社)	3年累計 1030億円	3年累計 1334億円

※「為替に係るヘッジコストの基礎利益への算入」等の改正適用前

変化する事業環境下で

お客さまに提供する「よりよく生きる=ウェルビーイング」の価値を拡げていきます。

わが国が抱える課題の一つに少子高齢化、人口減少があります。また、人々のライフスタイルも大きく変化しており、いわゆる“親子4人家族”のような典型的な家族像はもはや遠いものとなり、独身者や子どもを持たない世帯、高齢単身世帯の比率が上昇傾向にあります。

この大きな変化の流れのなかで、住友生命グループがいかにお客さまに対して貢献し、保険事業を発展させていけるかは大きなテーマであると認識しています。私たちは相互会社という事業形態をとっていますので、国内の生命保険のご加入者の皆さまに対してどのように貢献し、提供できる価値を拡げていく

のかというのは常に重要なポイントとなります。

従来、保険の考え方はリスクに対する経済的な備えであり、何かが起こった時に真価を発揮するいわばパッシブな価値提供でしたが、2018年に発売した“住友生命「Vitality」”によって、保険を通じて健康を増進し、リスクに備えるだけでなくリスクを減らしていくというアクティブかつポジティブな価値提供へと進化を遂げました。

平均寿命の延びに伴い、長い人生をどう明るく豊かに生きるかについての関心が高まっており、お客さまの生活に根差した課題やニーズに寄り添ったサービスを提供できるか、そのサービスを広くお客さまにお届けしていけるのかがますます重要になっています。今後は、これまでの保険の役割に加えて、コロナ禍でさらに浸透してきたリスクの予防・早期発見や、病気になった場合の重症化予防や改善を支援するといった新たな取組みを推進していきます。

「住友生命グループVision2030」

「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」へ。

私たちは「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスを念頭に、2030年を一つの到達点として、どのような会社になりたいか、また目指すべきかという議論を重ねてきました。その結果、生命保険というコアは堅持しながら、事業のウイングをより大きく広げ、新たな価値を提供する会社になるという方向性を決めました。身体的な健康だけでなく、社会的、精神的にも健康で幸せな状態、つまり「ウェルビーイング」という価値を提供して社会に貢献していくというビジョンを描き出し、「住友生命グループVision2030」を策定しました。「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を将来のありたい姿として、住友生命グループはウェルビーイングサービス領域におけるトップランナーを目指します。

「ウェルビーイング」という言葉は「サステナビリティ」とも似通っていますが、サステナビリティは社会の持続可能性を考えるうえで、SDGs^{※3}への取り組みをはじめとした、未来に向けてのマイナスをゼロにする姿を目指すものです。サステナビリティが重要なのはもちろんのことですが、2030年という少し先の未来を考えた時に、それをもう一歩先に進めて、どうしたらよりよい生活・人生・社会になっていくかに焦点を当て、さらにプラスの価値を追求していこうというのがウェルビーイングの考え方です。

現在、「Vitality」は会員数が105万人を超え、ウェルビーイングの考え方も着実に浸透し始めています。ご加入者の方からは「毎日がポジティブに感じられる」「心身ともに充実感が増しているようだ」といった声

を多数いただいています。この共感の輪を広げて、人々の生活にしっかりと定着させていく必要があります。私たちの取組みとしては、今までの構想・準備段階から一歩進めて、ウェルビーイングサービスを実装していく段階にシフトしていきます。

目指すべき目標として、2030年までにグループのウェルビーイング価値提供顧客数2000万名、Vitality会員数500万名を掲げています。かなり挑戦的な数字ですが、実際に行動することで新たなウェルビーイングの“芽”が出てくることにも期待をしています。その推進役としては全国津々浦々に3万名を超える営業職員がいます。今年度から「ウェルビーイングデザイナー」と呼んでおり、生命保険の販売だけでなく、お客さま一人ひとりに最適なウェルビーイングサービスをデザインし、お届けしていく役目に変化させようとしています。

また、ウェルビーイングサービスをお届けしていくためには、当社が独力で取り組むのではなく、他の民間企業や自治体などの共感者を増やし、共創のネットワークを広げていくことが不可欠です。デジタルやネットワークの技術を活用し、いわゆるプラットフォームのような形で横展開していける世界を実現したいと思っています。この概念を「Well-being as a Service (WaaS)」^{※4}と呼び、ウェルビーイングサービスをお客さまに提供するエコシステムを広げていきます。

従来、保険以外のサービスは付帯サービスという位置づけでお客さまに提供してきましたが、現在は「WaaS」サービス単独でのビジネス化も図っています。お客さまから「有償でも利用したい」と思っただけの高付加価値サービスの開発が何より重要であり、「WaaS」サービスが普及することによって保険への導線もつながってきます。この観点から、保険事業と並び立つような「WaaS」サービスの拡充をより一層加速したいと思います。

※3 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。

※4 「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。

📖 P.53 「WaaS(Well-being as a Service)の取組み」参照



「スミセイ中期経営計画2025」

Vision2030実現に向けた 軌道確立の3年間と位置づけ、 遂行していきます。


「住友生命グループVision2030」の実現のために、次の3年間でやるべきことをバックキャストする形で策定したのが、「スミセイ中期経営計画2025」^{※5}です。2025年までの3年間で軌道確立期間と位置づけ、様々な投資も含めた仕組みづくりを行っていきます。具体的な施策として「ウェルビーイングデザインへの進化」「新規領域でのイノベーションの実現」「収益構造改革」「グループ戦略」という4つの取組みと「人財共育」「デジタル&データ」という2つの推進エンジンを掲げました。


[4つの取組み]


1つ目はウェルビーイングデザインへの進化です。従来の保険コンサルティングを中心とした「ライフデザイン」から、保険・非保険領域の総合的なサービスを、チャンネルを超えて提供する「ウェルビーイングデザイン」へと進化させ、ウェルビーイングの価値提供をさらに拡げていきます。その役割をお客さまとの接点で担うのが、ウェルビーイングデザイナーです。

2つ目は新規領域でのイノベーションの実現です。ステークホルダーの「よりよく生きる」をいかにサポートするかという観点で新規領域でのイノベーションに取り組みます。「ウェルビーイングデザイン」として提供する非保険領域のサービスを拡充し、さらにスケール化することで「WaaS」の確立と拡充を進めます。具体例としては、(株)PREVENTとともに自治体との連携を進めている重症化予防サービス^{※6}や、(株)ファミワンと企業向けに取り組んでいる不妊治療などのプレコンセプションケア^{※7}があります。世の中には様々なイノベーションの種がありますが、スケール化していかないと本当の意味でのイノベーションにはなりません。「デジタルやデータ」を駆使して開発した先進的な取組みを、最後は「人」であるウェルビーイングデザイナーがお客さまに一番合ったウェルビーイングサービスとしてお届けすることで、新たな共感者を拡げていく、あるいはそれによって社会的なつながりを拡げていく、という姿を目指しています。

3つ目は収益構造改革です。上記2つの取組みを支え、会社のサステナビリティを高める方向で、資産運用や海外事業の強化、コストコントロールなどによる収益構造改革を実行します。資産運用においては、国

※5  P.36 「スミセイ中期経営計画2025」参照

※6  P.54 「重症化予防に向けた取組み」参照

※7  P.54 「プレコンセプションケア」参照

内外の金利差が拡大したことで為替変動の影響を抑制するためのコストが大幅上昇するなど、経済環境が大きく変化しました。超長期の日本国債等への投資によって国内金利リスクを削減し、収益性の高い資産への投資拡大を軸に、収益力の向上とリスクコントロールの強化を図ります。また、住友生命のすべての資産運用を責任投資^{※8}と位置づけており、カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行を後押しするトランジションファイナンスにも積極的に取り組み、持続可能な社会に貢献していきます。

海外事業については、これまで取り組んできたアメリカ、アジアを中心とする方針は大きく変えず、それぞれ出資している子会社・関連法人等のレベルを向上させ、あるいはつながりを深めていく方向で、海外事業のウエイトを高めていきます。また、子会社の米国生命保険グループであるシメトラの投資顧問子会社へ海外事業債の運用を全面委託するなど海外子会社とのシナジー発揮にも取り組んでいます。住友生命からの人財派遣や商品開発面でのレベルアップなどにも取り組んでおり、こうしたシナジー発揮を他の関連法人等でも広げたいと考えています。

4つ目のグループ戦略については、住友生命グループ全体の持続可能性を高めるために、経営管理体制の高度化に取り組み、グループ各社との対話等を通じて健全性や業務の適切性の確保を重視した経営を行っています。また、環境課題などの解決に向けた取り組みをグループ全体で推進しており、「地球環境」というステークホルダーに対しても、グループ全体で取り組み、一体感と相乗効果のある運営を推進していきます。2050年のカーボンニュートラルについてはグループ全体でネットゼロを目指すほか、2030年の削減目標についても引上げを実施しました^{※9}。地球

環境のウェルビーイングへの貢献を目指し、取り組みを強化していきます。

[2つの推進エンジン]

上記4つの取り組みの推進力となるのが、「人財共育」と「デジタル&データ」です。

「人財共育」^{※10}については、2021年の社長就任直後に人財共育本部を設置してから、私自身が本部長として骨格を作り、この2年間は社内の人財ポートフォリオの状況や現状の課題などを洗い出しながら、事業戦略と連動する人財戦略の検討を進めてきました。会社が目指す姿に向けて必要な人財について長期的なグランドデザインを作り、これから実行していくというフェーズです。

大きな狙いとしては、住友生命グループVision2030実現の根幹となる「人の価値」を向上させ、組織力の強化と企業価値の向上につなげていくことです。従来、会社主導で受け身になりがちだったキャリア形成から脱却し、職員一人ひとりのありたい姿を実現することが目的です。そのために会社と職員の関係性から見直し、「会社と職員が共に育ち、選び・選ばれる関係」となることを目指し、職員の自律的なキャリア開発の推進に取り組んでいます。

「デジタル&データ」^{※11}については、その背景として、次の3年間で新しい価値・サービスを創出するにはデジタル人財の育成が不可欠という考えがあります。一昔前の「デジタル人財」と言えば、システムの保守・管理を行う人のことでしたが、今後ウェルビーイングに資する事業を展開していくには、企画・営業部門とシステム部門が別々に取り組むのではなく、デジタル&データを共通言語として一体で取り組んでいく必要があります。

既存システムの保守・管理はもちろん重要な業務ですが、デジタル・データに偏らずにビジネス視点で会話できる「デジタル開発人財」をはじめ、ビジネス

※8 ESG投資融資とスチュワードシップ活動の総称です。

📖 P.32 「責任投資の取り組み」参照

※9 📖 P.30 「社会・環境サステナビリティに向けた取り組み」参照

※10 📖 P.64 「人財共育・人的資本」参照

※11 📖 P.70 「デジタル&データ」参照

に加えてデジタル・データが理解できる「デジタル企画人財」、各種デジタルツールを使いこなせる「デジタル活用人財」をデジタル人財として定義し、各部門の特性や職種の役割などに応じて必要なスキルの習得を促進していきます。

さらに、これらの取組みの推進役として、この4月に「エグゼクティブ・フェロー制度」を導入し、2名を選任しました^{※12}。エグゼクティブ・フェローは、社内外を問わず高度専門知識を持った人財を登用し、特定の領域において研ぎ澄まされた価値を実現する役割を担ってもらう制度です。今回の2名はデジタルと人財の分野でしたが、これから他の分野でも飛び抜けた資質・能力・可能性を持つ人が出てくれば、年齢・性別・経歴など不問で積極的に登用していきたいと考えています。

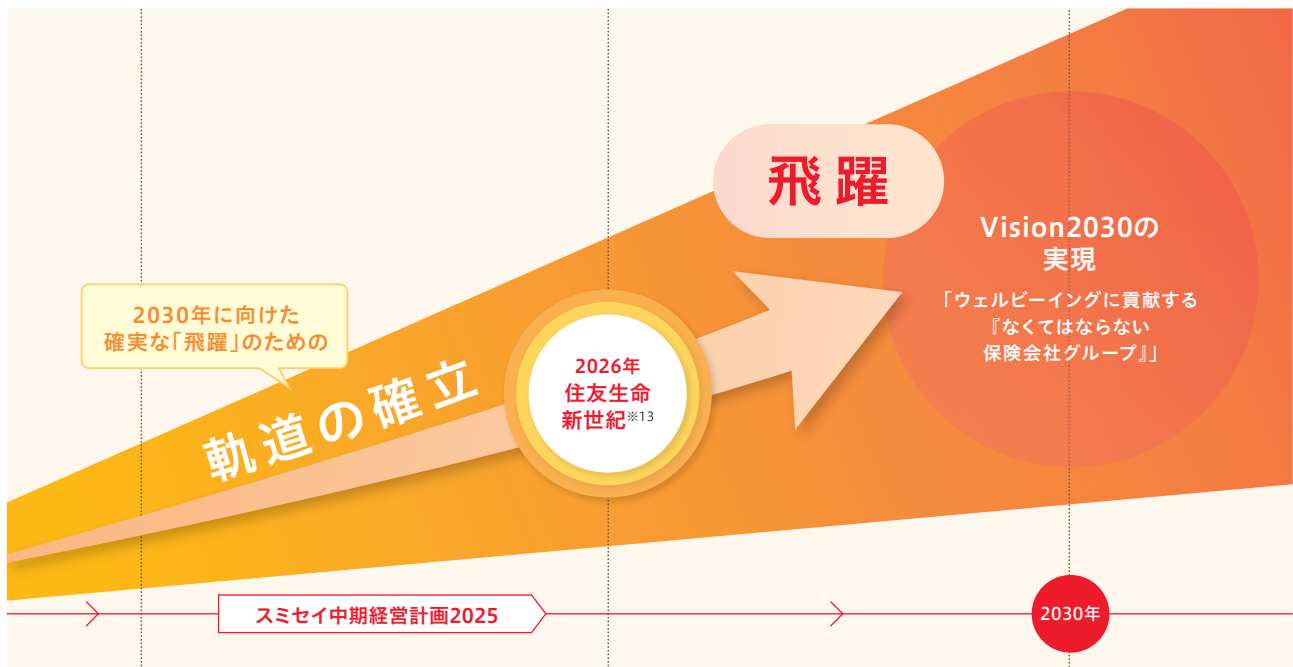
「Well-being as a Service (WaaS)」

人生100年時代の課題解決に向け、ウェルビーイングサービスを実装し、拡げていきます。

「WaaS」の中核となる「Vitality」による健康増進をより一層推進することに加え、オープンイノベーションを活用して新規事業・サービスを創出し、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。注力すべき分野は3つあります。一つは疾病があってもよりよく生きるための「Disease Management」サービスであり、もう一つは齢を重ねるなかでもよりよく生きるための「Well Aging」サービス、3つ目は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」サービスです。

例えば「Wellness Life」の分野では、プレコンセプ

「住友生命グループVision2030」実現のステップ



※12 〓 P.72 「エグゼクティブ・フェロー対談」参照

※13 1926年の社名変更(日之出生命→住友生命)から100年

※14 〓 P.23 「地方自治体との連携で健康で安心な暮らしをサポート」参照

シヨンケアの実証実験が社内外で始まっています。サービス内容は、不妊治療に対する理解促進を含めた多角的なサポートの提供で、2022年度の社外企業での実証実験を踏まえ、2023年度からサービスローンチを予定しています。

また、ウェルビーイングサービスの実装という観点では、自治体との連携事業^{*14}にも力を入れています。どの自治体の方も地域住民の皆さまの生活をよりよくしていきたいという想いをお持ちです。その想いに対して民間企業として何かお手伝いできないかと考え、「Vitality」を活用した連携事業を全国で進めており、3年で100の自治体と事業を行うことを目指しています。例えば、2022年9月からは大阪府で大阪府民の健康づくりを応援するプロジェクト「大阪Vitalityチャレンジ」をスタートさせており、8カ月で6万人を超える方にお申込みをいただいています。

従来の保険のあり方とは少し離れていますが、ウェルビーイングを拡げていく一環として取り組んでいきます。今後は新サービスの開発やビジネスモデルの創出について、より広角に検討していきたいと思います。

ステークホルダーへのメッセージ

5つのステークホルダーそれぞれのウェルビーイング実現を目指して。

私たちの最も重要なステークホルダーはご契約者であり、ご契約者の皆さまは一人ひとりが地域・社会の構成員です。従って、地域・社会に対していかに寄り添い、未来に向けて伴走していけるかが重要と考えています。

当社がウェルビーイングの実現を目指す上で、よりポジティブな視点に立ち、保険のご加入者の方のみならず、地域社会に求められる価値を提供していくとともに、お客さま・社会・ビジネスパートナー・地球環境・従業員という5つのステークホルダーに対し、それぞれのウェルビーイングに貢献し続ける企業グループであり続けたいと考えています。これが住友生命グループVision2030、そしてその先にあるサステナビリティ経営方針の実現に向けた私たちのコミットメントです。

ステークホルダーのウェルビーイングを支え、育んでいく。まさにその貢献によって、広く社会から信頼され、持続的に成長する会社になろうとしています。その実現のために、全社一丸となって取り組みを進め、目標を達成していくことが、経営者としての私の使命です。ステークホルダーの皆さまには、変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

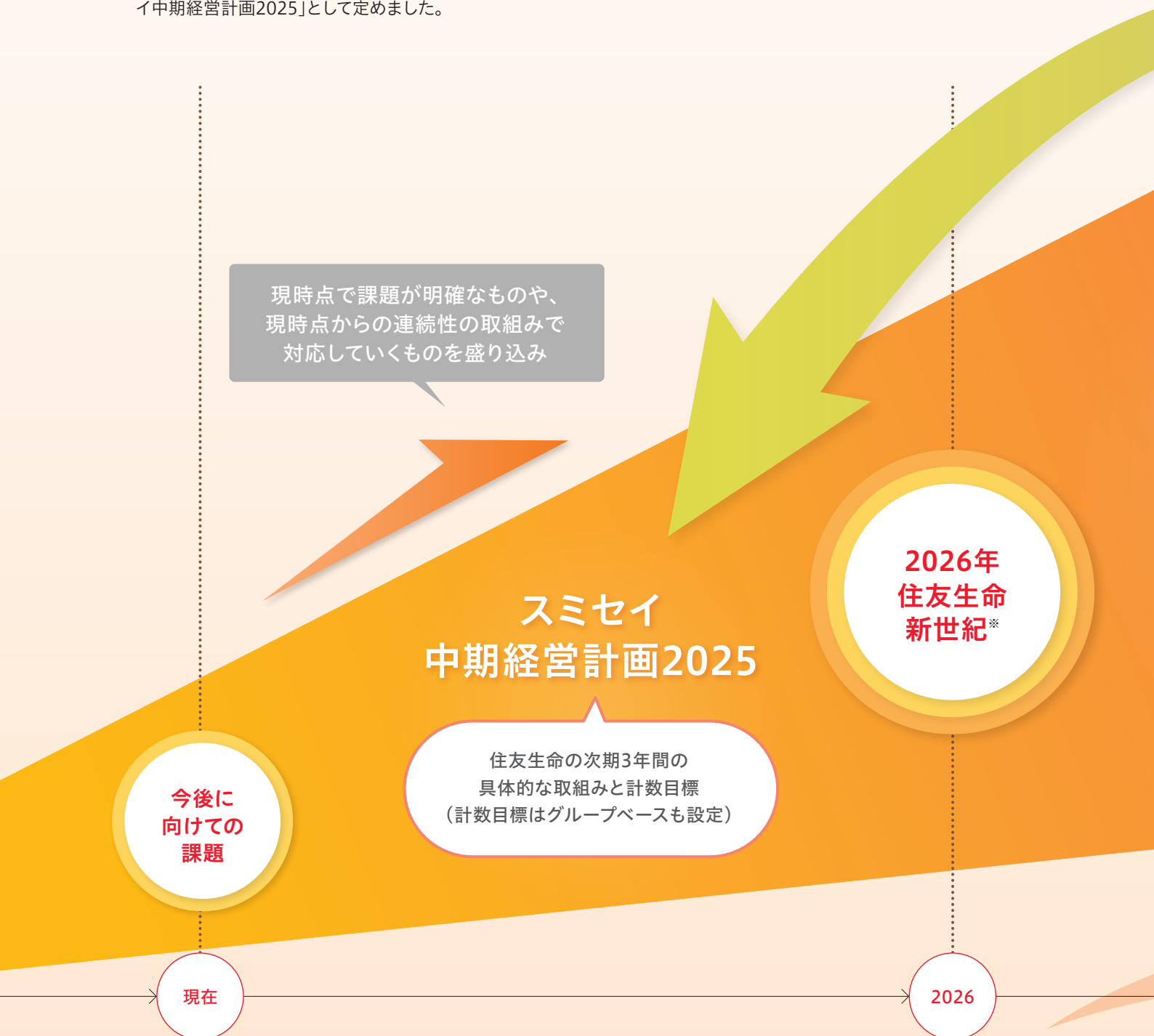


価値創造の全体像

住友生命グループを取り巻く環境を考えると、これまで以上に先行きが不透明で将来の予測が困難な時代であり、加速度的な変化が続いていくことが想定されます。また、人口減少や少子高齢化といった予測される将来を踏まえると、保険事業にとっては厳しい局面を迎えることも考えられます。

こうした社会の変化や住友生命グループを取り巻く事業環境・内部環境の変化に対応していくためには、グループ全体として取組みを検討していくことが必要であり、長期的に目指す姿である「サステナビリティ経営方針」の実現のためには、足元の課題への対応を中心に検討するのではなく、中期的な方向性を定め、一貫した取組みの推進が必要です。

そのため、2030年のありたい姿とそれに向けた戦略を明確にしたうえで「住友生命グループVision2030」として掲げ、グループとしてのありたい姿の実現に向け、次の3年間に於いて住友生命で取り組むことをバックカスティングして、「スミセイ中期経営計画2025」として定めました。



※1926年の社名変更(日之出生命→住友生命)から100年

2030年を踏まえた
バックカasting

果たすべき使命・ 長期的に目指す姿

サステナビリティ
経営方針の実現

住友生命 グループ Vision2030

2030年の
ありたい姿

サステナビリティ
経営方針の実現を
確実なものとするための戦略

サステナビリティ 経営方針

保険事業の
健全な運営

成長し続ける
会社づくり

社会・環境課題の
解決への取組み

ステークホルダーとの
協働

「住友生命グループVision2030」で定めた
ありたい姿に向けて、ステークホルダーの
ウェルビーイングにどのように貢献していく
か具体的にイメージしやすいよう、動画を作
成しています。右記二次元コードからアクセ
スいただき、ぜひご覧ください。



2030

住友生命の価値創造プロセス

サステナビリティ経営の推進 (サステナビリティ重要項目に基づく取組みの推進) P.26

パーパス

社会公共の福祉に貢献する

財務資本

連結総資産

42兆6,624億円

連結ソルベンシー・マージン比率

679.0%

経済価値ベースのソルベンシー比率
(連結ベース)

209.9%

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

フィッチ(Fitch)
保険会社 財務格付

A+

人的資本

従業員数

44,049名(単体)

うち営業職員数

33,538名(単体)

社会・関係資本

ウェルビーイング価値提供顧客数(国内)

約**1,285**万名

Vitality会員数

約**105**万名

お役に立った保険金・年金・給付金

594万件 **1兆3,607**億円

※2022年度の住友生命単体実績

スミセイ中期経営計画2025

~住友生命グループVision2030実現に向けた軌道の確立~

重点戦略

ウェルビーイング
デザインへの
進化
 P.38

新規領域での
イノベーションの
実現
 P.52

推進
エンジン

人財共育
 P.64

デジタル&
データ
 P.70

収益構造改革 P.56

グループ戦略 P.56

よりよい企業風土の醸成

事業リスク対策

経営重要指標

ウェルビーイング価値
提供顧客数(国内)

グループ **1,460**万名
住友生命 **1,170**万名

Vitality会員数

住友生命 **240**万名

保有契約年換算保険料

グループ **3兆3,400**億円
住友生命 **2兆2,600**億円

基礎利益(3年累計)

グループ **7,300**億円
住友生命 **6,000**億円

ブランド

持続的な成長を支える基盤 >>

ERM経営 P.95

コーポレート・ガバナンス P.78

住友生命グループVision2030

1人でも多くの方にウェルビーイングの価値を提供  P.22

目指すべき目標

ウェルビーイング
価値
提供顧客数
2,000万名

Vitality
会員数
500万名

ステークホルダーのウェルビーイングな姿



お客さま

それぞれのニーズにあった保障・サービスの提供を受け、様々なリスクに対して不安なく、生き活きとくらすことができている。



社会

少子高齢化社会の中でも、多くの方が健康で豊かに生きることができる。また、齢を重ねても、病気になったとしても、身近な方とともに、幸せに生きることができる。



ビジネスパートナー

住友生命グループの理念を共有し、共に価値を創造・提供していくことで、ビジネスパートナー自身とそのステークホルダーのサステナビリティが高まっていく。



地球環境

カーボンニュートラル実現に向けた取組みにより、気候変動のリスクが大きく低減される。多様な生物が生息し、持続可能な環境が作られている。



従業員

一人ひとりが自律的かつ主体的に成長しながら、自身の価値を発揮できる。また、周りの方から信頼され、誇りと自信をもって働き続けられる。



会社

ステークホルダーを支えていくことで、信頼・支持され、住友生命グループも持続的・安定的に成長する。

果たすべき使命・長期的に目指す姿
サステナビリティ経営方針の実現

保険事業の
健全な運営

成長し続ける
会社づくり

社会・環境課題の
解決への取組み

ステークホルダーとの
協働

戦略2.0

コンプライアンス  P.94

リスク管理  P.96

ステークホルダーのウェルビーイング実現に向けた取組み

1人でも多くのステークホルダーにウェルビーイングの価値を提供するため、「保険を通じた安心の提供」という保険本来の役割に加え、「健康増進への貢献」「充実した暮らしを支える」などの領域で取組みを深めていきます。また、保険にご加入のお客さまだけでなく、広く地域社会に寄り添い、それぞれの国・地域に根付いたサービスを提供していきます。住友生命は、お客さま・社会・ビジネスパートナー・地球環境・従業員というすべてのステークホルダーに対して、それぞれのウェルビーイングに貢献し続ける企業グループであり続けます。

1人でも多くの方に ウェルビーイングの価値を提供



地方自治体との連携で健康で安心な暮らしをサポート

健康
増進への
貢献

保険を
通じた
安心の提供

充実した
暮らしを
支える

住友生命は、健康づくりや地域創生等に貢献することを目的に全国の自治体との連携を進めています。「住友生命グループVision2030」および「スミセイ中期経営計画2025」に基づき、充実した暮らしを支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供を目指していきます。

「Vitalityウォーク」を通じて健康なまちづくりへ

住友生命では、かねてから自治体との関係強化を進めており、2023年4月時点で44の都道府県および全国多数の市町と協定締結・事業連携等を行っています（うち、10都府県とは包括連携協定を締結）。2023年3月に策定した「住友生命グループVision2030」においては、充実した暮らしを支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供することを掲げており、こうした取組みにより、自治体との関係性をより強固にし、お客さま・地域・社会へのウェルビーイングへの貢献を進めています。

具体的には、2022年10月から、大阪府と共同で「次世代スマートヘルスに関する共同プロジェクト」として、府民の皆さまにVitality健康プログラムの一部を12週間無償で提供する取組みを行っています。また、大阪府以外でも、これまでに茅ヶ崎市、山形市、函館市と連携して、Vitality健康プログラムの一部を一定期間無償で提供する取組みを行いました。これまでにVitality健康プログラムを導入いただいた自治体においては、1週間ごとの短期的な目標が設定されることによる行動変容の効果等を感じていただき、ご好評をいただいています。また、山形市のように、自治体独自の健康ポイント事業を行っているところに、当該事業との相乗効果を狙ってVitality健康プログラムを

導入いただいた事例もあります。

今後、こうした取組みをさらに推進すべく、自治体と連携したVitality健康プログラムの提供を「Vitalityウォーク」と称し、2025年度末までに100の自治体での実施を目指して取り組んでいきます。「Vitalityウォーク」の推進を通じて、住友生命ならではの価値を全国各地へと提供していきます。



山形市バイタリティ・ウォーク サポート登録会の様子
山形市の健康ポイント事業SUKSKアプリの登録者も増えたことと、山形市のご担当者さまにも大変喜んでいただきました。

■ Vitality健康プログラム(単独提供)を活用した連携事業(2023年4月時点)

- 北海道函館市
 - ・「はこだて健幸アプリ～Hakobit～」とのコラボ事業
- 山形県山形市
 - ・山形市バイタリティ・ウォーク
 - ・「山形市健康ポイント事業SUKSK」とのコラボ事業
- 神奈川県茅ヶ崎市
 - ・茅ヶ崎バイタリティ・ウォーク
- 大阪府
 - ・大阪府スマートシニアライフ実証事業
 - ・大阪Vitalityチャレンジ(詳細は、次ページに掲載)
- 香川県
 - ・かがわVitalityウォーク(2023年度実施予定)



大阪Vitalityチャレンジ

Special Message

大阪府知事 吉村 洋文様



大阪府知事
吉村 洋文

日頃より、大阪府政の推進にご協力いただき、厚くお礼申し上げます。
住友生命と大阪府は、昨年の「次世代スマートヘルスに関する共同プロジェクト」宣言に基づき、健康寿命の延伸という社会的課題の解決をめざし、Vitalityを活用したプロジェクトに取り組んでいるところです。

「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマとする2025年大阪・関西万博に向けて、デジタル技術を活用した健康づくりは、非常に重要なテーマであると考えています。

本プロジェクトにより、このような未来社会の実現に向け、健康づくりの分野での取り組みが大きく加速するものと期待しています。府としても、本プロジェクトが大きな実を結ぶよう引き続き取り組んでまいります。住友生命には改めて、心からお礼を申し上げます。

結びに、皆さまの今後の益々のご発展を祈念し、挨拶とさせていただきます。

当社は2017年7月に大阪府と包括連携協定を締結し、健康増進の分野をはじめとした多分野での連携を進めてきました。2025年大阪・関西万博の開催を見据え、2022年9月に大阪府とのデジタル技術を活用した府民の健康づくり「次世代スマートヘルスに関する共同プロジェクト」の展開を宣言しました。共同プロジェクト宣言に基づき、大阪府民の健康づくりを応援するプロジェクト「大阪Vitalityチャレンジ」に取り組んでいます。【下図】

大阪Vitalityチャレンジの提供開始から8カ月で約6万人のお申込みをいただいております。取引先企業においても1,000社を超える企業に提供のご案内や、周知のためのご協力をいただいております。約3カ月のお取組みを通じてVitalityやご自身の健康増進に興味を持っていただけた3,000人超の参加者に、保険版等でのVitality健康プログラムの継続をお申込みいただいております。

プロジェクトの参加者に実施したアンケートからは「こ

のプロジェクトをきっかけに健康づくりに取り組み始めた。健康への取組みや意識が変化した」とのお声を多くいただいております。健康づくりのきっかけと、日々のお取組みを楽しく継続する仕組みを提供する大阪Vitalityチャレンジを一人でも多くのお客さまにお伝えし、2023年度内に10万人のお申込み、健康づくりの支援に向けて取り組んでいきます。



◀ タイアップポスター

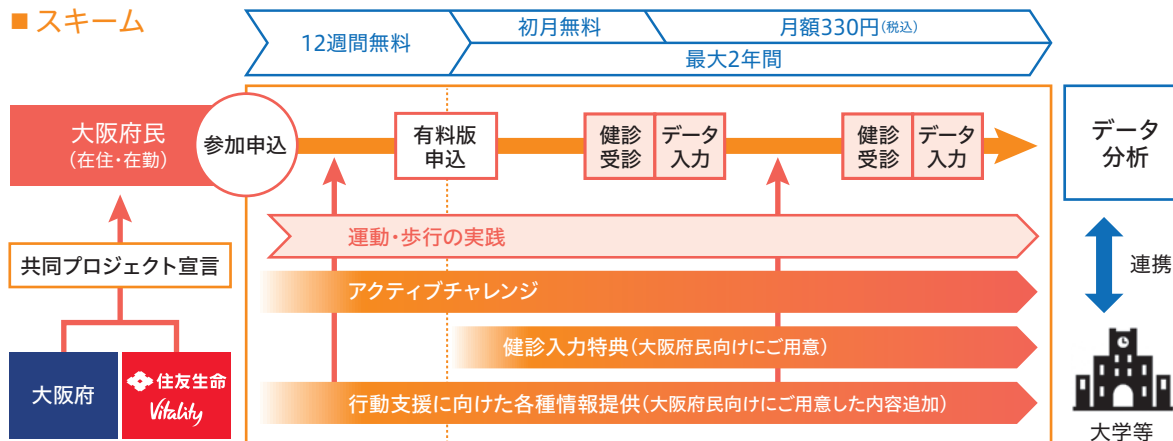
▼ プロジェクト特設サイト



大阪Vitalityチャレンジの概要

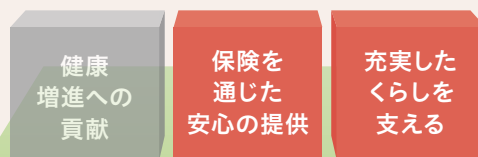
- 大阪府民に健康増進に向けた行動変容を呼びかけ、12週間無料でVitality健康プログラムの一部を提供。
- 体験版の参加者の中から、Vitalityの保険版やVitalityスマートへの加入を通じて、健康づくりを継続。
- Vitalityを通じて健康データを蓄積し、健康状態と行動変容を分析、データ活用を研究。

■ スキーム



人生100年時代の 人生設計を支援

住友生命では、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に努め、人生100年時代の「健康・安心・安全」な暮らしの実現に取り組んでいます。



超高齢社会の課題解決への取組み

地域に根差したウェルビーイングサービスの提供

住友生命では、人生100年時代の到来やライフサイクルの多様化といった環境変化に応じ、商品・サービス等のさらなる進化、地域社会との連携強化等を通じ、超高齢社会の課題解決への取組みを進めています。

地域社会との連携強化においては、高齢者の特性に配慮した安心安全な社会環境づくりへの貢献に向け、地域における高齢者見守り活動や相続セミナーなどを実施して

います。また、地域包括ケアシステムの中核機関である「地域包括支援センター」との関係づくりを推進し、高齢のお客さまが住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けられるよう、住友生命のサービスだけでなく、地域の公共サービスを含めてご案内することで、お客さまへ安心をご提供できる体制構築を目指しています。

超高齢社会に関するリテラシーの向上

超高齢社会において、地域社会と連携し、高齢のお客さまに寄り添った対応をするために、ジェロントロジー検定試験の団体受験、ウェルビーイングデザイナー（営業職員）

の初期教育カリキュラムへの認知症サポーター養成講座の導入等、ジェロントロジー教育に取り組んでいます。

外部の専門的知見の活用

日本金融ジェロントロジー協会、日本意思決定支援推進機構といった外部団体や、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。

これらの取組みにより得た専門的知見を踏まえて、高齢のお客さまとご家族のウェルビーイングに資する新たな取組みの検討等、高齢期を支えるサービスの向上に取り組んでいます。



お客さまの一生涯のウェルビーイングに貢献し、誰もが安心して自分らしく暮らせる「豊かで明るい健康長寿社会」の実現を目指します。

執行役員 人生100年サポート部長 **千葉 由紀子**

高齢化が進むなか、私たちが目指すのは人生100年時代において一人ひとりがよりよく生きられる「豊かで明るい健康長寿社会」です。超高齢社会についての職員のリテラシー向上を原動力に、地域社会との絆を深めながら、保険商品はもとよりお客さまの人生を支えるサービス・情報のお届けや、お客さまの状況に応じた適切なコンサルティングのご提供等を通じて、お客さまの人生に最後まで寄り添うことで、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指して進んでいきます。

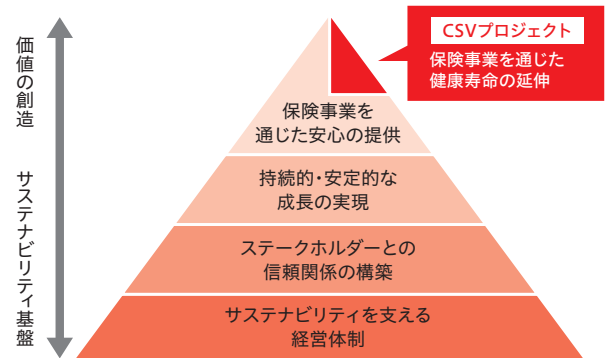
サステナビリティ

サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)

当社は経営方針に基づき、右図のとおりマテリアリティを定めています。この5つのマテリアリティに対して、リスクと機会および達成に向けた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2025」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、マテリアリティに対する具体的な取組みを掲げています。

(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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ “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 健康増進
保険事業を通じた安心の提供	リスク <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進 ■ 持続可能性を考慮した責任投資※ 	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 人々の健康と福祉
持続的・安定的な成長の実現	リスク <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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・安定的な収益の確保・企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 働き方の変革やリソースの最適化を通じた生産性向上 ■ 柔軟で多様な人財の採用と共有 ■ 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 ■ 海外事業を通じた収益基盤の多様化 ■ 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 気候変動に起因する影響の軽減 8 持続可能な消費と生産 9 産業・サービスの革新
ステークホルダーとの信頼関係の構築	リスク <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・社会的な責任を果たすことによるステークホルダーからの信頼の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 金融リテラシー教育の推進 ■ カーボンニュートラル社会実現への貢献 ■ 地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供 ■ 社会貢献活動の推進 	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 質の高い教育をみんなに 13 気候変動に起因する影響の軽減 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさを守ろう 17 パートナーシップで目標を達成しよう
サステナビリティを支える経営体制	リスク <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ グループベースの経営体制強化 ■ 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経営の推進、リスク管理体制の高度化 	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企業グループであり続ける	10 人や国ごとの平等をすすめる 16 公正な裁判と法の支配

※責任投資はすべてのSDGs達成に貢献する

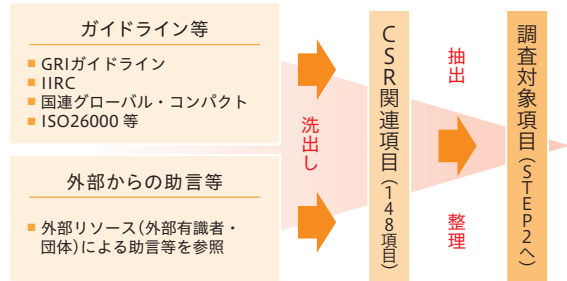
マテリアリティ特定プロセス

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)。

社内外意見の反映

【ご契約者懇談会の様子】

ステークホルダー視点
全国で開催されたご契約者懇談会等でお客さまからいただいたご意見をもとに項目を分析

【管理職会議の様子】

住友生命事業視点
管理職層を対象にアンケート調査を実施し、結果をもとに項目を分析

住友生命経営層による確認

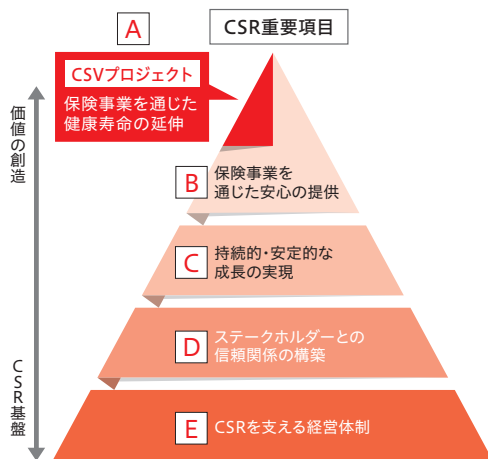
特に重要度の高い項目の選定(16項目)

ステークホルダー・住友生命双方にとって特に重要度の高い項目を設定

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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

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

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り組みを通じて、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。



2030年を期限とした持続可能な開発目標であるSDGsの達成に向けて、これまで世界中で様々な取り組みが進められてきましたが、今もなお、気候変動への対応に加え、人権の尊重、健康長寿の達成、安心安全な社会の実現など多くの課題に直面しています。社会に責任ある企業グループとして求められているのは、企業価値を持続的に向上させるとともに、社会・環境課題の解決に向けて積極的な役割を果たすことだと考えています。住友生命グループは、持続可能な社会づくりを目指して、様々なステークホルダーと協働しながらサステナビリティ経営に取り組んでまいります。

サステナビリティ経営の推進

住友生命は、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り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ています。また、経営方針に基づき「サステナビリティ重要項目」として5つのマテリアリティ（重要項目）を定め、取り組みを進めてきました。

そして、2023年3月には、サステナビリティ経営方針の実現に向け、「住友生命グループVision2030」を策定し、

2030年のありたい姿を「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」と定めました。

2030年のありたい姿の実現に向け、新しい取り組みと合わせて、これまでの取り組みを強く太くしていくことも重要です。「スミセイ中期経営計画2025」における4つの取組みと2つの推進エンジン（P.36参照）によりウェルビーイング領域を拡げていくとともに、サステナビリティ重要項目にも一層注力し、サステナビリティ経営を推進していきます。

社会・環境課題の解決への取り組み

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り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

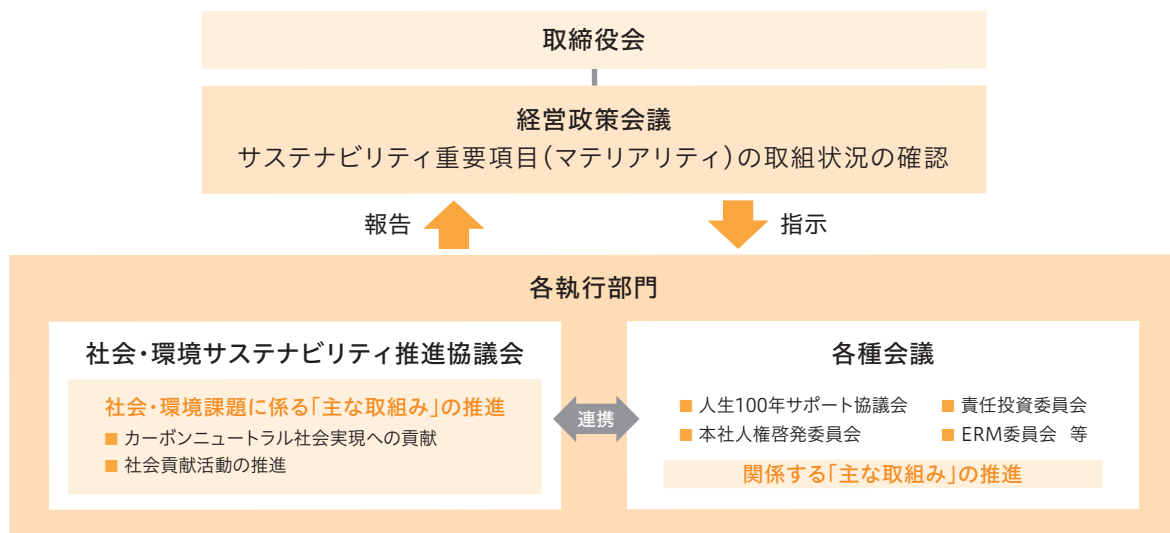
運用する金融機関として、中長期的に安定した運用収益の確保につながるものと考えています。投融資先との対話やトランジションファイナンスなどの取り組みを積極的に実施することで、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

加えて、生物多様性の保全など、新たな課題も生じています。こうした新たに生じる課題も含め、事業への影響評価や取込みについて検討し、取り組みを推進するため、「社会・環境サステナビリティ推進協議会」を設置しています。

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、国内外のグループ全体でサステナビリティを推進し、社会に提供する価値を高めていきます。

推進体制

当社は「サステナビリティ経営方針」の実現に向け、サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)ごとに主な取組みを明確化( P.26参照)し、その取組状況を経営政策会議で確認しPDCAサイクルを回すとともに、取締役会に報告する体制としています。



社会・環境サステナビリティ推進協議会

当社は、持続可能な社会の基盤となる社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献に向けた取組みの検討を行うため、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とする「社会・環境サステナビリティ推進協議会」を設置しています。

本協議会では、カーボンニュートラルに向けた取組みや社会貢献活動の推進のほか、社会・環境課題の視点から、新たに生じる課題の事業への影響評価等を行っています。

社会・環境サステナビリティ推進協議会

議長(グループ・サステナビリティオフィサー)

構成員(関係部門の部長)

事務局(企画部)

目的

- 持続可能な社会の基盤となる社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献に向けた取組みの検討を行う。
- マテリアリティに対する主な取組み「カーボンニュートラル」「社会貢献活動」に係る「社会・環境サステナビリティ推進計画」の策定・振返りを行う。
- 社会・環境課題の視点から、新たに生じる課題の事業への影響評価や取込みについて検討を行う。
- 社会・環境課題に係るグループベースでの取組みの検討を行う。
- 社会・環境サステナビリティに関する情報開示を推進する。

気候変動への対応

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。

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。

住友生命グループ^{※1}

2050年目標	GHG排出量ネットゼロ	
分類	削減指標(単位)	2030年目標
Scope1+2+3 ^{※2}	総排出量(t-CO2e)	▲50%(2019年度対比)

住友生命単体

分類	削減指標(単位)	2030年目標
資産ポートフォリオ ^{※3}	保有残高あたりのGHG排出量(t-CO2e/百万円)	▲50%(2019年度対比) ^{※4}

※1 住友生命および連結決算の対象としている子会社が対象

※2 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。

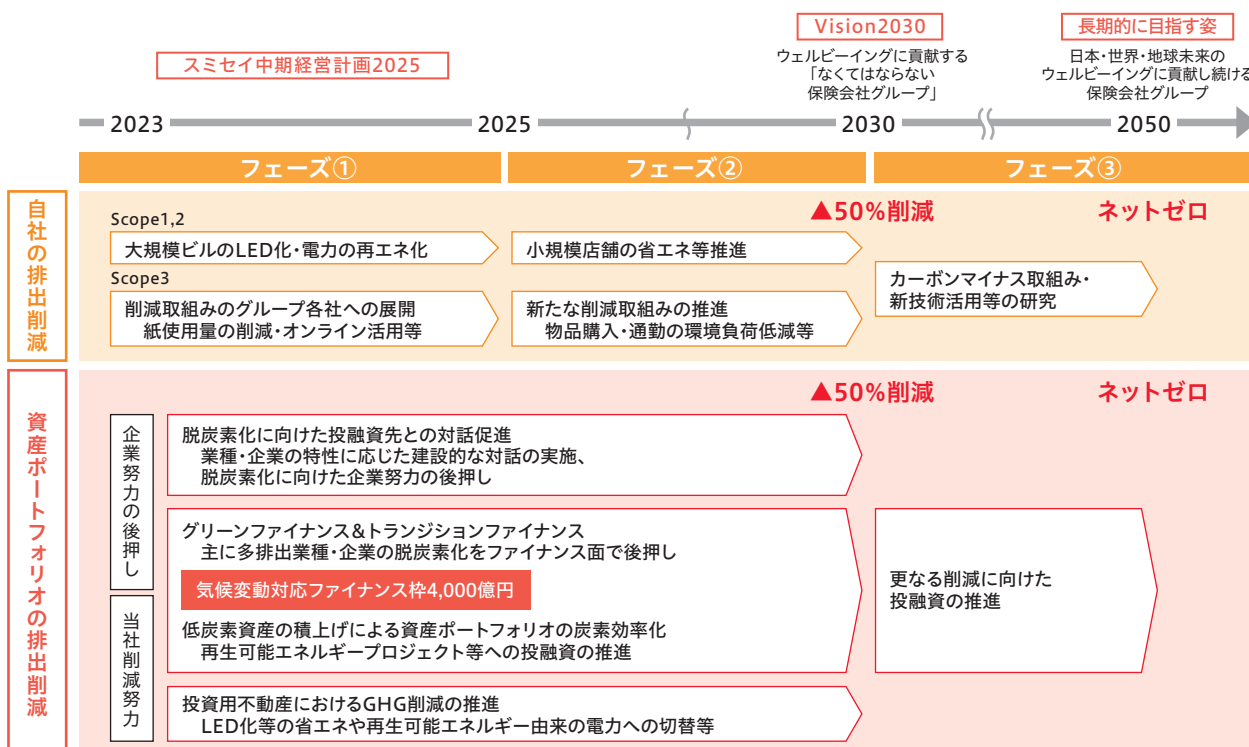
- ・Scope1: 住友生命グループの燃料使用による直接排出量
 - ・Scope2: 住友生命グループが購入した電気・熱の使用による間接排出量
 - ・Scope3: Scope1、2以外の事業活動に伴う間接排出量
- なお、Scope3は、住友生命グループや住友生命グループ職員の積極的な取組みにより削減を目指す項目を対象とする。対象は、カテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ3(Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)、カテゴリ4(住友生命グループが費用負担する輸送、配送)、カテゴリ5(事業から出る廃棄物)、カテゴリ6(従業員の出

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)とする。カテゴリ13(リース(下流))、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。

※3 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・投資用不動産・インフラ投資」とする。対象Scopeは投融資先のScope1、2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「インテンシティ」(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。

※4 住友生命が加盟するNet-Zero Asset Owner Allianceが推奨する削減水準も満たす水準。

2050年カーボンニュートラル実現に向けた取組み～気候変動対応ロードマップ～



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ます。

ガバナンス

当社は、気候変動をはじめとした「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、地球環境に対する具体的な活動方針として「スミセイ環境方針」を定めています。また、資産運用を通じて、気候変動への対応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。

さらに、社会・環境課題に係るサステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への対応等を検討する「社会・環境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、上期・年度振返りを経営政策会議・取締役会へ報告)する体制としています。

【シナリオ分析】

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 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	シナリオの特定 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	事業への影響の評価 生命保険事業、資産運用事業への影響を評価	対応策の検討 ・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行っています。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

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

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(P.30参照)の達成を目指します。排出量実績は下表のとおりです。

GHG排出量実績【住友生命グループ】

分類	単位	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1+2+3	t-CO2e	165,249	140,313	145,966
Scope1	t-CO2e	15,476	11,219	13,112
Scope2	t-CO2e	38,795	30,514	30,432
Scope3	t-CO2e	110,977	98,580	102,422

GHG排出量実績【住友生命単体】

分類	単位	2019年度	2020年度	2021年度
資産ポートフォリオ※	t-CO2e/百万円	1.22	0.92	—

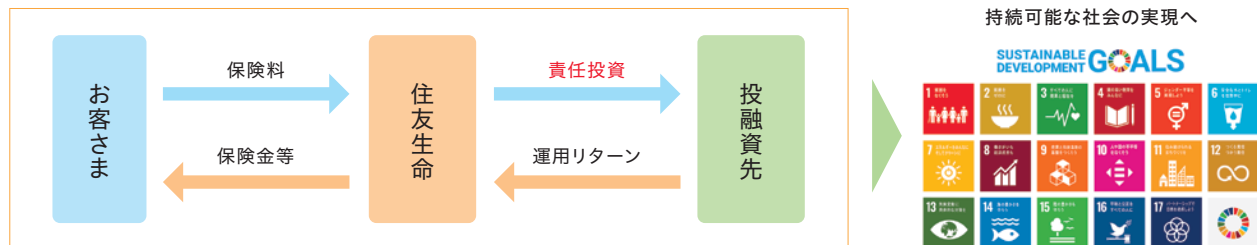
※資産ポートフォリオの最新判明実績は2020年度分。なお、2023年3月に2030年削減目標の対象資産見直しに伴い、実績値は洗替えた数字。



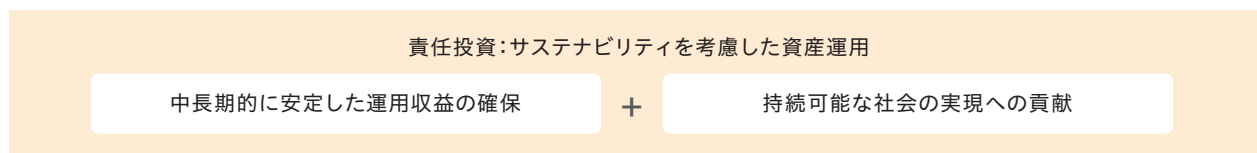
責任投資の取組み

当社は、中長期的に安定した運用収益の確保と、持続可能な社会の実現への貢献を目的として、サステナビリティを考慮した資産運用（責任投資）を推進しています。持続可能な社会の実現への貢献は、当社パーパスに沿った取組みであるとともに、資産運用において中長期的に投資機会の確保と投資リスクの低減に資すると考えます。今後とも全ての運用資産を対象に責任投資を推進することにより、社会課題の解決にも一層貢献していきます。

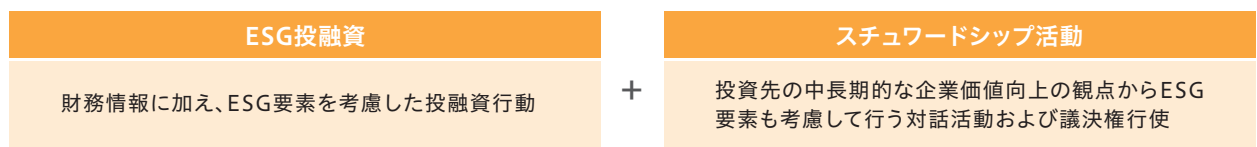
概念図



責任投資の目的



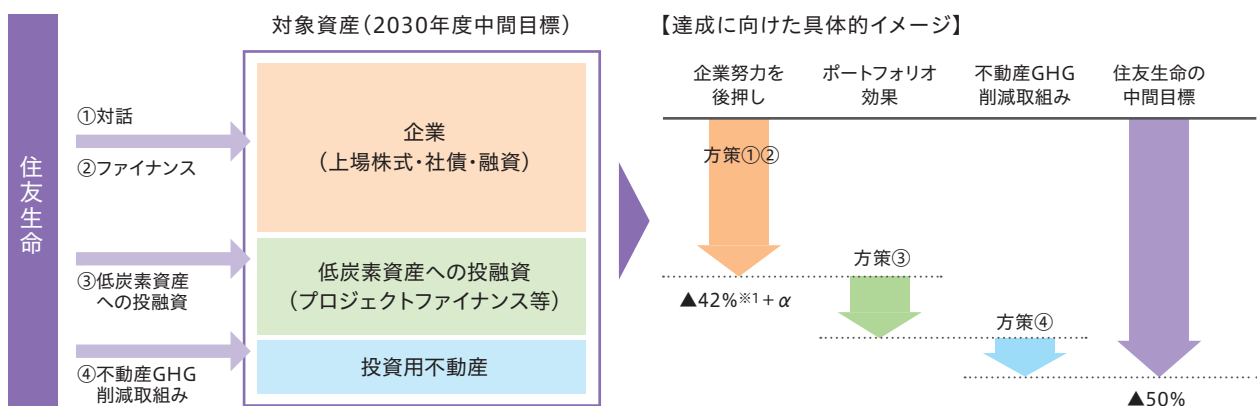
具体的な手法（詳細：次ページ）



脱炭素社会の実現に向けた取組み

資産ポートフォリオにおけるGHG排出量削減に向けた取組み

資産ポートフォリオにおけるGHG排出量削減に向けては、各方策を通じて目標水準の達成を図っていきます。



方策	取組み概要
①対話	●日本政府の努力目標に準じた水準 ^{※1} をベースに対話し、企業の脱炭素化を後押しする。
②ファイナンス	●ファイナンスを通じて投融資先の脱炭素化を支援する（トランジションファイナンス ^{※2} 等）。
③低炭素資産への投融資	●インフラエクイティファンド、再生可能エネルギー向けのプロジェクトファイナンス等、低炭素資産への投融資に注力する。
④不動産GHG削減取組み	●投資用不動産における省エネや再生可能エネルギーへの切替えを推進する。

^{※1} 日本政府の努力目標「▲50%（2013年度対比）」を2019年度基準に洗替えた数値です。

^{※2} 脱炭素社会の実現に向けて、長期的な戦略に則り着実なGHG削減の取組みを行う企業に対し、その取組みを支援することを目的としたファイナンス手法です。

ESG投融資の取組み

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、全ての運用資産を対象にESGインテグレーションを実施・改善に取り組んでいます。

ESGテーマ型投融資

資金使途がSDGs達成に資する投融資案件を指します。2020～2022年度の3カ年実行額は6,823億円となり、目標額5,000億円を達成しました。2023～2025年度は新たにESGテーマ型投融資7,000億円、うち気候変動対応ファイナンス4,000億円の実行を目指しています。

ESGテーマ型投融資 事例紹介

Nuveen Natural Capital (農地戦略ファンド)

- ・投資金額: 約65億円
- ・投資時期: 2022年6月
- ・農地および関連事業への投資を目的とするファンド
- ・持続可能な農業の推進を通じ、環境問題や生態系保護等への対応にも貢献



写真提供: Nuveen

中米経済統合銀行(ブルーボンド)

- ・投資金額: 30億円
- ・投資時期: 2023年1月
- ・海洋保全や持続可能な漁業など、水環境に関連する事業を資金使途とする債券



写真提供: CABEL

環境エネルギー投資(インパクト投資)

- ・投資金額: 15億円
- ・投資時期: 2023年3月
- ・環境・エネルギー分野に特化したベンチャーファンド
- ・財務的リターンに加え、再生可能エネルギー普及など社会的インパクトの創出を目指す



写真提供: DeepForest Technologie / プラゴ

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。引き続き企業の地球温暖化対策のほか、人権・労働環境問題への取組み、人的資本、生物多様性等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の観点から、「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。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ています。

引き続き、グローバルなガバナンス水準や中核人財の多様性等を求めつつ、投資先のESG課題を考慮した議決権行使を実施します。

対話の視点

テーマ	主な対話の視点
経営戦略 事業戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営の基本的な考え方、中長期的な成長戦略 ● 重視している経営指標と改善方針 ● 社会持続性と経済合理性の両立 等
資本効率 株主還元	<ul style="list-style-type: none"> ● 資本効率向上に向けた取組み ● 内部留保や投資計画と株主還元のバランス 等
ESG	<p>重要課題(マテリアリティ)の特定と対応</p> <p>【環境・社会面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 人権・労働環境問題への取組深化 等 <p>【ガバナンス面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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

スミセイ中期経営計画2022の振り返り

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、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、策定直後に計画目標の見直しを強いられる厳しい環境下であったものの、「人ならではの」価値と「デジタル」の融合といったニューノーマル下における新たな取り組みを着実に実行してきました。

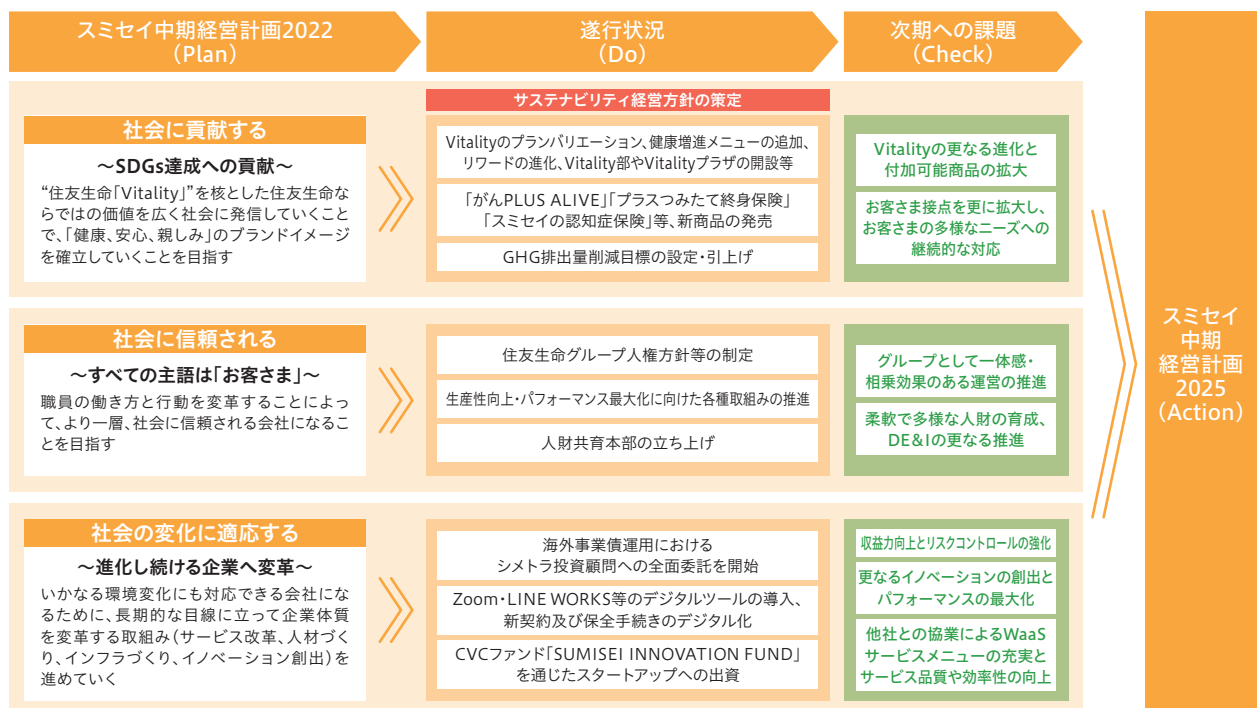
遂行状況を振り返ると、VitalityやWaaS(Well-being as a Service) サービスメニューの更なる拡充とグループとして一体感・相乗効果のある運営の推進など、次期への経営課題も明確になりました。

全体像

ニューノーマル下の社会においても 社会に「なくてはならない」保険会社へ



取組みの振り返りと次期への経営課題

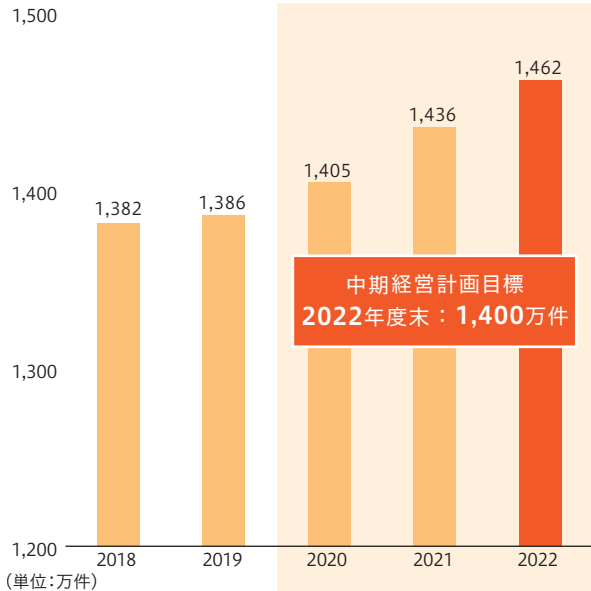


経営重要指標(KGI)遂行結果

「スミセイ中期経営計画2022」では、「お客さま数(保有契約件数)」、「保有契約年換算保険料」、「生前給付保障・医療保障等の保有契約年換算保険料」「国内事業基礎利益」「海外事業基礎利益」を計数目標として掲げ、全項目において目標達成しました。

お客さま数(保有契約件数)

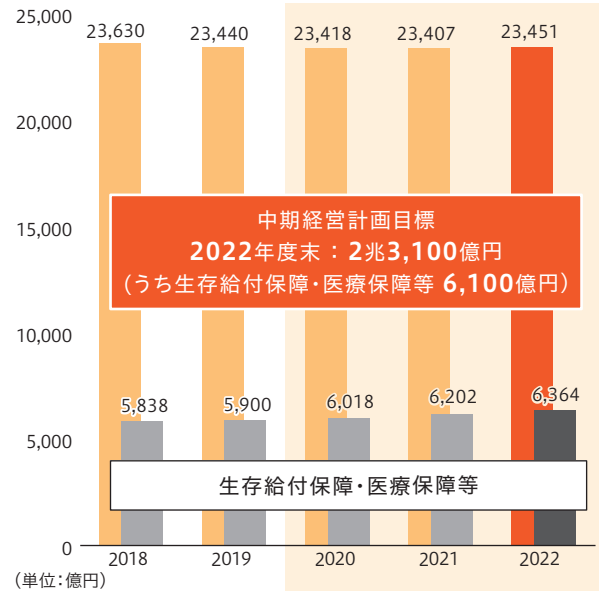
(住友生命+メディケア生命+業務提携先)



保有契約年換算保険料

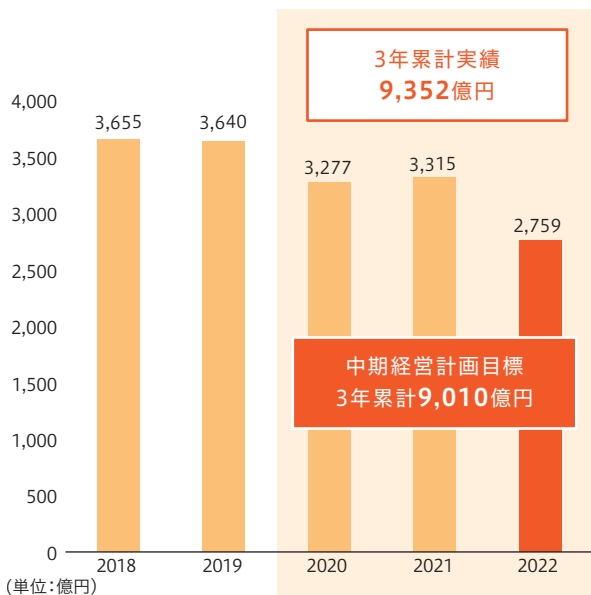
生前給付保障・医療保障等の保有契約年換算保険料

(住友生命+メディケア生命)



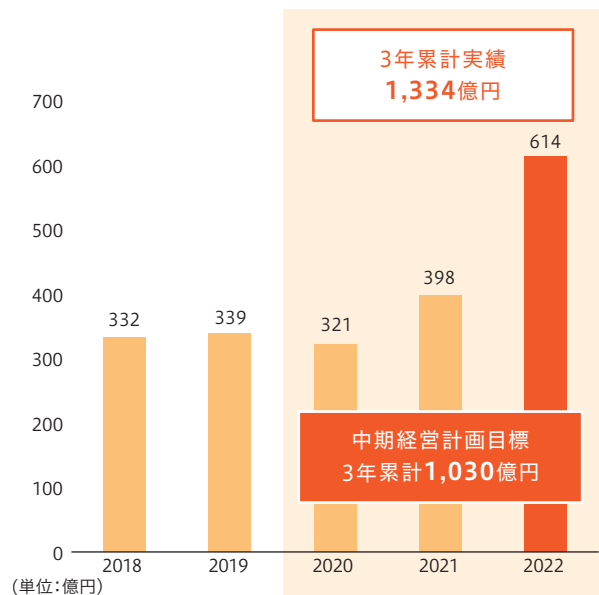
国内事業基礎利益^(※)

(住友生命+メディケア生命)



海外事業基礎利益

(シメトラ+アジア4社)



※「為替に係るヘッジコストの基礎利益への算入」等の改正適用前

スミセイ中期経営計画2025

「スミセイ中期経営計画2025」においては、「住友生命グループVision2030」に向けた最初の3年間であることを踏まえ、厳しい経営環境が想定されるなかにおいても将来への投資を行うなど、その実現に向けた取組みを着実に進めていき、2030年に向けて飛躍していくための軌道を確認してまいります。

全体像

これまでの取組みを強く・太くしていくことが重要であることから、サステナビリティ重要項目に引き続き取り組むとともに、「ウェルビーイングデザインへの進化」「新規領域でのイノベーションの実現」「収益構造改革」「グループ戦略」という4つの取組みからウェルビーイング領域を拡大し、これらの取組みを確実なものとするための推進エンジンとして、「人の価値」を高めることによる生産性の向上、保険事務手続きのデジタル化やデータ

価値を最大活用したコンテンツの作成・提供などにより、「人とデジタルが融合」したサービスの提供を充実させていきます。

また、これらの取組みの基盤となる、パーパス経営の社内外への浸透や、不祥事故・コンプライアンス違反の根絶を含む企業風土の醸成にも取り組むとともに、今後予想される様々な事業リスクへの対策を検討し、事業のサステナビリティを高めていきます。

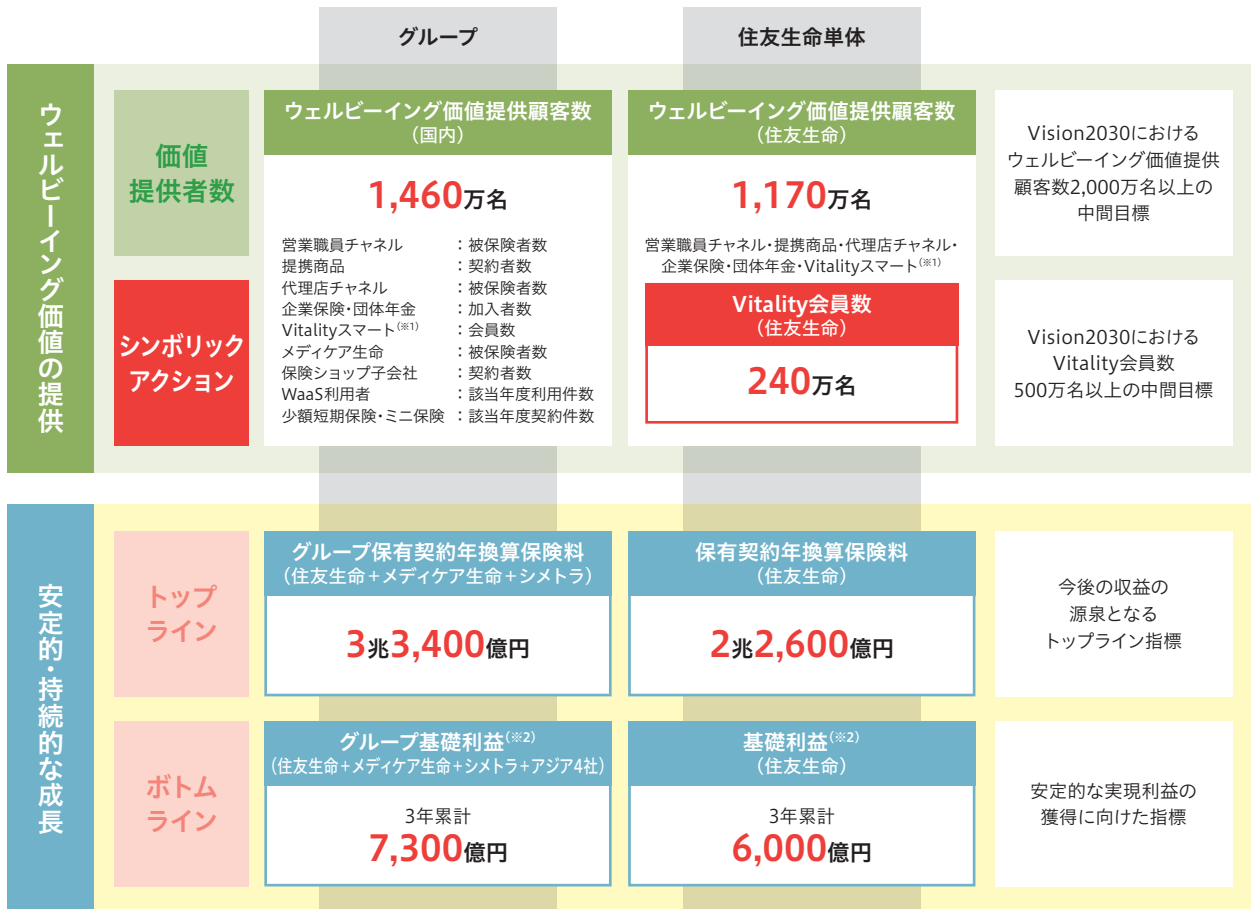
～「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」へ～

Vision2030実現に向けた軌道の確立

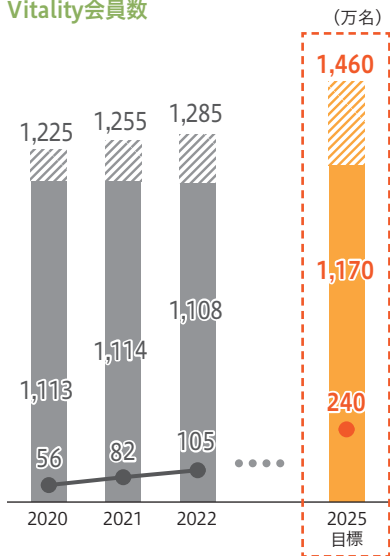


経営重要指標 (KGI)

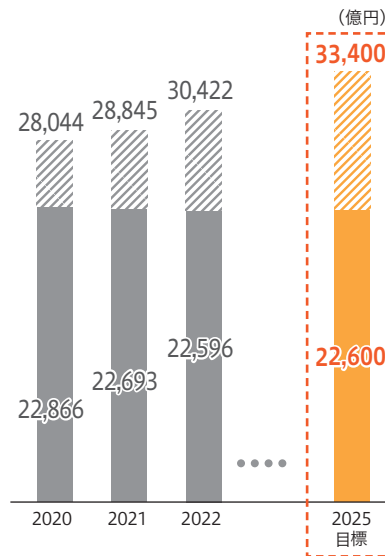
「スミセイ中期経営計画2025」の経営重要指標 (KGI) として、次のとおり目標値を設定し、その完達を目指します。



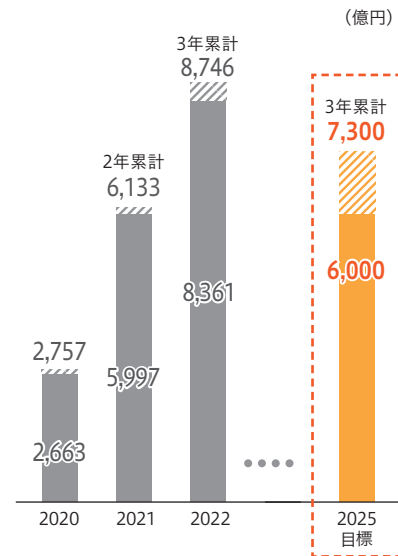
ウェルビーイング価値提供顧客数(国内)・Vitality会員数



グループ保有契約年換算保険料



グループ基礎利益^(※2)



※1 Vitality健康プログラムの一部を、保険契約と切り離して単独で提供する商品の名称。

※2 為替に係るヘッジコストを算定に含めるなど、2022年度から適用された定義に基づく基礎利益を記載。過年度の数値も同様の定義で算出。

ウェルビーイング デザインへの進化

保険のコンサルティングを中心とした商品・サービス提供にとどまらず、保険以外のサービス領域まで含めたサービスをチャネルにかかわらず総合的に提供することを通じて、お客さまを守り・増やしていきます。また、これまで以上に地域に根付いてお客さまに寄り添い続けていくための体制を確立させます。

保険を通じた安心の提供と健康増進への貢献

お客さまの体験価値向上のため、「人ならではの」価値に「デジタル」を融合(AI等を活用した活動・コンサルティングサポートの展開など)することで、お客さまの状況・状態に応じた最適な商品・サービスを提供していきます。

具体的には、Vitalityを広めていくための先進的な商品の開発やVitalityを付加することができる商品の拡大を図っていくことに加え、魅力ある貯蓄性商品や代理店チャネルにおける競争力のある商品を開発します。

企業保険については、団体3大疾病保障保険(ホスピタA・V)の拡充や新商品の開発を推進していきます。

また、お客さまサポートにおいては、チャネルを超えて総合的なサービスが提供できる体制の強化を図り、支社・本社が一体となったお客さまフォロー体制の強化や、保険手続きやアフターフォローのデジタル化を継続推進していきます。

ウェルビーイングを提供する競争力の高い人財集団づくり

お客さまに寄り添ったサービス提供に資する営業職員(ウェルビーイングデザイナー)の育成と販売体制の強化を図っていきます。

また、営業職員の在籍率向上に向けた運営と指導者教育を強化することと併せて、お客さまへのウェルビーイングの提供に向けた営業職員評価の見直しなどを進めています。

充実した暮らしを支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供

地域企業における健康経営・ウェルビーイング経営や自治体における取組みを全役職員でサポートしていきます。

自治体での具体的取組みとしては、「Vitalityウォーク」と称して、順次、自治体と連携のうえ住民に向けて、一定期間無償でVitality健康プログラムの一部を提供することで、地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供していきます。

これらの取組みにより、保険のお客さまを守り・増やしていくとともに、お客さまに寄り添い地域に根付いてVitalityを提供し、ウェルビーイング価値提供顧客数・Vitality会員数を上げていきます。

		2025中計目標
グループウェルビーイング価値提供顧客数(国内)		1,460万名
グループ保有契約年換算保険料		3兆3,400億円
住友生命	ウェルビーイング価値提供顧客数	1,170万名
	Vitality会員数	240万名
	保有契約年換算保険料	2兆2,600億円



事業チャネルにおける取組み

営業職員(スミセイライフデザイナー)

事業環境認識

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。

新型コロナウイルス感染症への対応が平時へ向かっている一方で、これまで以上に先行きが不透明で将来の予測が困難な時代であり、加速度的な変化が続いていくことが想定されます。加えて、コロナ禍を経てデジタル化・非接触化が一定程度進み、提供される商品やサービスの品質

の高まりに比例して、お客さまの求める水準も高度化、多様化していくと考えています。そのような中で、お客さまのニーズに、柔軟かつ的確に対応できる営業職員の「目指す姿」として「ウェルビーイングデザイナー」を定めました。

職員一人ひとりが「ウェルビーイングデザイナー」としてお客さまに寄り添えるよう、社会保障制度をはじめとした知識習得、デジタルツールを活用した活動、そしてその根幹となる「人の価値」を高める「人財共育」への取組みを強化していきます。

前提となる事項

- 少子高齢化、単身世帯の増加
- 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

営業職員チャンネルにおける取組み

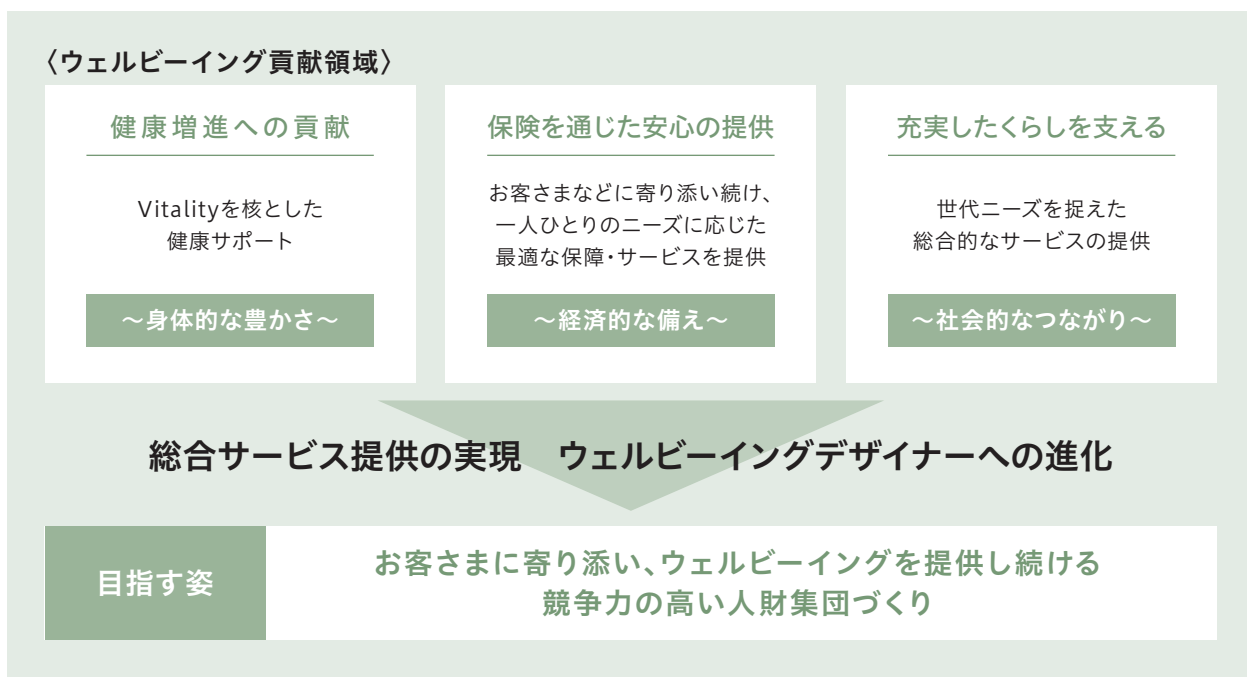
ウェルビーイングデザイナーへの進化

2022年度は、3カ年計画「スミセイ中期経営計画2022」の最終年度として、同計画に掲げる「社会に貢献する」「社会に信頼される」「社会の変化に適応する」という三つの基本方針のもと、「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」への貢献を通じた『なくてはならない』生命保険会社の実現に向けた取組みを進めてきました。

2023年度以降は「住友生命グループVision2030」で目指す姿を実現するべく、「スミセイ中期経営計画2025」にて掲げている、営業職員のレベルアップ・お客さま対応の質を向上していくことにより、ウェルビーイングデザイナーへの着実な進化を図っていきます。具体的には、これまでの保険領域に加えて、お客さまの充実した暮らしを支える「非保険」領域へのサービスを提供していくとともに、これまで以上に地域社会への貢献など、活動の幅を広げていきます。

個人のお客さまには、新商品である「収入パスポート」のお知らせ活動に取り組んでいきます。既契約のお客さまには、保障内容の見直しをより自在に行っていただけるよう、転換制度の対象商品を拡大しましたので、総訪問活動等を通して保障の最新・最適化を案内していきます。

さらに「非保険」領域においては、Vitality健康プログラムを保険契約と切り離し、アクティブチャレンジ等のプログラムの一部をご利用いただける「Vitalityスマート」を発売しました。Vitalityスマートをより多くのお客さまにお届けしていくことで、健康長寿社会の実現に向けた一翼を担っていきたく考えています。また、自治体・企業向けのアプローチとして、地域に根付いたウェルビーイングサービス提供を強化し、継続的なコンタクトを通して、健康経営・ウェルビーイング経営（CSR・福利厚生制度等）のサポートに取り組んでいきます。これらの取組みを通して、お客さまや地域社会の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

営業職員による「人ならではの」価値に加えて、お客さま意向に添った「デジタル」等も活用することで、「人とデジタルが融合」したサービスの提供により、ウェルビーイングに貢献していきます。

その先に、人の力だけではできないことを「デジタル&データ」で補完していき、新たな価値を創出していきます。

具体的なサービスとして、Vitalityのビックデータを活用した「ペース管理&疾病リスク」をVitalityの新機能として搭載しました。

これにより、Vitalityのアプリから「目標達成へのペース管理」「個別アドバイス」「疾病リスク」の情報を得ることができるようになりました。

それ以外にも「デジタル&データ」を活用した接点創出、サービスの進化などを通じて、営業職員による対面での「人ならではの」価値に加え、「デジタル」を活用した対面・非対面を組み合わせたコミュニケーションにより、高品質で満足度の高いコンサルティングとサービスを提供していきます。

“住友生命「Vitality」”

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・事象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。

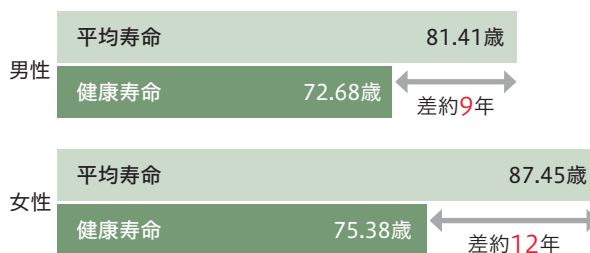
日本は世界でも有数の長寿社会ですが、平均寿命と健康寿命との隔たりは小さくなく、その差を埋めていくことが社会的な課題となっています。

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」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、40の国と地域で、3,000万人以上^{※3}(2022年12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。

※3 他国で提供されている「Vitality」の種類はVitality導入各国により異なる場合があります(損害保険・健康保険等)

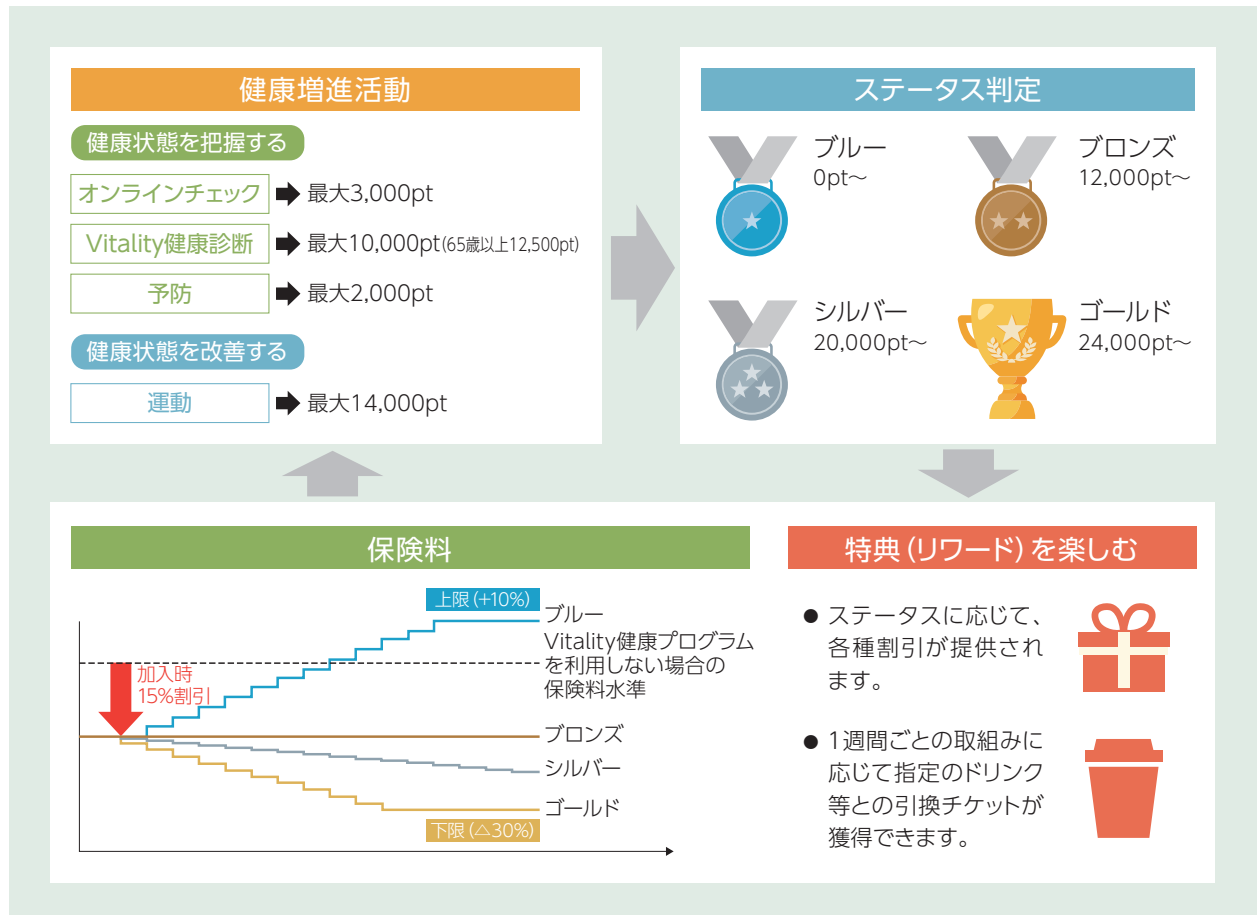


- ✓ 健康状態のみならず、継続的な健康増進活動を評価し、ステータスに応じて保険料が変動
- ✓ 健康増進活動をサポートする様々な特典(リワード)
- ✓ 病気等のリスクそのものの減少に寄与する

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

“住友生命「Vitality」”のしくみ



「Vitalityスマート」の発売

お客さまの健康増進に向けた取組みをサポートするべく、生命保険にVitality健康プログラムを付加した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”(以下「保険型」)、プログラムの一部を無料で最大4週間体験できる「Vitality体験版」(以下「体験版」)を提供しています。こうした中、体験版をご利用いただいたお客さまからは「体験後も継続してVitality健康プログラムを利用したい」といった声を多数いただいております。より幅広いお客さまの健康増進活動に貢献するため、2023年4月よりVitality健康プログラムの一部を単独でご利用いただける「Vitalityス

mart」を発売しました。

「Vitalityスマート」は月額330円(税込)で最長2年間利用可能であり、保険型と同様、ポイント獲得・ステータスアップを目標に健康増進活動に取り組める仕組みのほか、フィットネスジムの会費やウェアラブルデバイス購入代金の割引といった健康増進活動を後押しする特典(リワード)などを提供します。

こうした商品ラインアップの拡充を通じ、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指していきます。

Vitality健康プログラムの比較

	保険型	Vitalityスマート	体験版
提供期間	保険期間と同じ	2年間	4週間
ポイントメニュー	運動 オンラインチェック 健康診断書提出等 予防	同左	運動 オンラインチェック
対象特典	全リワード	アクティブチャレンジ等の一部のリワード	アクティブチャレンジ

新機能「パーソナル健康増進サポート&パーソナル疾病リスクレポート」の追加

Vitality会員に健康増進活動を習慣化していただくため、目標とするステータスまでのポイント獲得ペースを管理したり、取組状況に応じたパーソナルアドバイスや疾病リスクを提示する「パーソナル健康増進サポート&パーソナル疾病リスクレポート^{*1}」機能を2023年3月より提供しています。

本機能は、累計販売140万件を超える“住友生命「Vitality」”から得られる各種データ^{*2}、国立研究開発法人産業技術総合研究所とのアドバイスの伝え方に関する研究^{*3}、これまで取り組んできたデジタルプロジェクトで得た知見を活かし、独自に開発したものであり、これらの

機能は生命保険会社が提供するヘルスケア関連サービスにおいて業界初^{*4}となっています。

これからもお客さまに新しい価値を提供できる商品やサービスの開発、それらを実現するためのデジタル&データ人材の育成に取り組んでいきます。

※1 本機能をご利用いただくには、スマートフォン等でVitalityアプリをダウンロードいただく必要があります。

※2 Vitality健康プログラムによる歩数や健康診断等のデータ、生命保険契約によるお支払いデータ等

※3 「性格特性や健康意識に応じた健康アドバイスの伝え方」に関する共同研究等

※4 一般社団法人生命保険協会加盟42社について、当社調べ（2022年12月末時点）

機能の概要

パーソナル健康増進サポート

会員が設定した目標ステータス達成までの「健康増進ペース管理」と、会員個人の性格や健康増進活動実績に基づいた「パーソナルアドバイス」を提供

- ✓ 目標ステータスをクリアできるよう運動ポイントの獲得ペースを管理
- ✓ 会員の性格・特性やポイント獲得状況を踏まえ、個別アドバイス「あなたへのオススメ」を提供

パーソナル疾病リスクレポート

会員の健康診断結果と健康増進活動に基づき「疾病リスクレポート」を提供

- ✓ 会員の経年の健康診断結果や運動実績と、住友生命における疾病等による保険金等お支払いデータの相関を分析し、会員ごとに定量化した「健康スコア」や「生活習慣病リスク」を提供



VOICE



京阪支社 枚方南支部
西山職員

健康づくりを通じた地域社会の皆さまとの結びつきを感じています

大阪府との共同プロジェクトである大阪Vitalityチャレンジのご案内や、parkrunへの参加を通じて、地域のお客さまの健康づくり（ウェルビーイング）に取り組んでいます。

大阪Vitalityチャレンジでは、生命保険への加入有無を問わずにご利用いただけるVitality健康プログラムをご提供しており、気軽にVitalityを通じた健康づくりを体験いただいています。参加された方からは「欲しい特典（リワード）が最初に当たったので、毎週目標達成を意識するようになった。3カ月の体験で体重が5キロも減少した」との話をいただいております。あらためてVitalityの魅力と効果を実感しています。

健康への意識の低かった年齢の若い方からも、Vitalityに取り組んでいただいたことで「ポイント獲得が楽しくて、健康診断の結果を見るようになった。がん検診を受けるようになった」とのお声もいただいております。若い方にこそVitalityで健康意識を高めていただきたいとの思いで、日々取り組んでいます。私自身Vitalityに加入したことで毎日の歩数を意識して歩くようになりました。これからは地域のお客さまとのつながりを大切にしつつ、Vitalityを通じてお客さまの健康づくりに取り組んでいきたいと思っております。

ホールセール(法人のお客さま向け商品・サービス)

環境認識

企業を取り巻く環境は大きく変化しています。人手不足が予想される中で働き手を確保するためには、企業の従業員が安心して働ける環境づくりが必要不可欠であり、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」に取り組む企業は年々増加しており、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。

2022年度の振り返り

団体3大疾病保障保険は、2018年の発売開始以来多くの企業に導入いただき、治療と仕事の両立支援にお役立ていただいています。

2022年度には、オンラインがん相談サービス「CancerWith for 住友生命」、重症化予防支援サービス「Mystar」を新

たな付帯サービスとして導入したことにより、3大疾病の早期発見から治療、復職支援に至るまで幅広いサポートがご提供可能となりました。



今後の取組み

2023年度は新たに策定した住友生命グループVision2030ならびにスミセイ中期経営計画2025に基づいて、団体3大疾病保障保険の拡充や新商品の開発推進、各種法人向けサポートメニューの充実、また人とデジタルの融合による法人向け各種手続きの利便性向上を図ることにより、企業福祉制度をサポートする体制の構

築をより一層進めていきます。

さらには、Vitality健康経営タイプによる健康増進キャンペーンを企業へご提供していくことで、従業員の健康増進をサポートすることのみならず、住友生命のステークホルダーにとっての新たな価値向上に貢献していきます。

法人向け商品ラインアップ

	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)
従業員の自助努力促進	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
	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	拋出型企業年金保険
	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 エンブレム新長期プラン
	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がります。

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。



②マネーセミナー

資産形成のための基本的な知識を学び、人生100年時代に備えた投資行動について考えていただくことで、「貯蓄から投資へ」の行動変容をサポートします。

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。



③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がります。

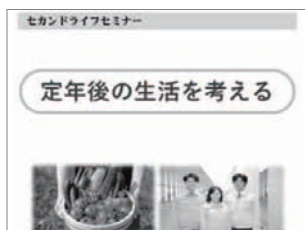
従業員の皆さまご自身に、結婚・出産・セカンドライフといった未来のイベントなど、将来の人生設計を考えていただきます。



④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。



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となりますので、「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いたします。

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。

■ 健康増進キャンペーン

①Vitality健康経営タイプ

無料健康増進キャンペーン(4週間)をご案内させていただきます。ご参加いただいた方は、1週間毎に設定された運動目標を達成すると、特典が必ず獲得できます。

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。

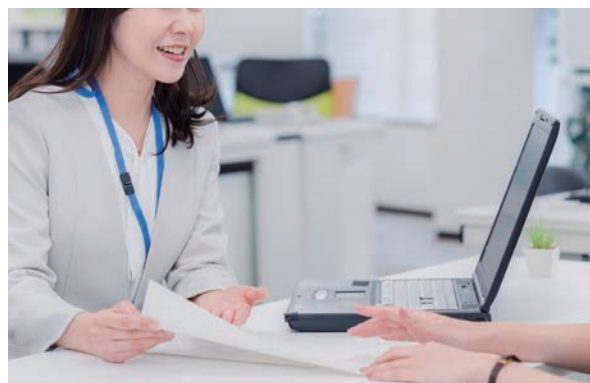
具体的には、団体定期保険・団体3大疾病保障保険などについて、企業の事務担当者の皆さまによる入退社手続きや従業員の皆さまによる加入手続きや保障見直しなどについてWeb化を実施。ペーパーレス化・郵送事務削減など事務担当者の皆さまの業務削減・効率化を実現するとともに、従業員の皆さまのご自宅でも加入手続きなどが可能になるなど利便性の向上を図っております。

また、2024年1月からは、確定給付企業年金保険においてもWeb化を実施。事務担当者の皆さまによる入退社手続きのほか、退職金・年金など請求手続きについてもWeb上で行えるようになります。

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。

事業チャネルにおける取組み

金融機関等代理店・ 保険ショップ



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、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
- 各種サービスの進展、ライフスタイル変化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・機動的な商品開発体制の構築
- 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

2022年度の振り返り

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。

2022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250万件になりました。

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（2023年3月末現在）

発売以来 **2,500,280**件

※住友生命の金融機関窓販実績合計（証券会社・ゆうちょ銀行含む）

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・研修を実施しています。

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。

2022年11月より郵便局において、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（たよれるYOUプラス：5年ごと利差配当付限定告知型終身保険）についてペーパーレスの取扱いを開始しています。これにより窓口業務の負担軽減・効率化を推進するとともに、お客さまへの迅速な保障の提供に向け取り組んでいます。

今後の取組み

2023年度は新たに策定しました住友生命グループVision2030ならびにスミセイ中期経営計画2025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います。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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 代理店業務の概要 ■ 住友生命の会社概要 等
	登録前・ 後研修	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

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。

2022年4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い、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、2023年3月には、保有契約件数が160万件を突破しました。

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

0120-315-056

[平日9時～18時/土・日9時～17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、妊娠週数に関係なくご加入いただける妊産婦の方向けの医療保険「ディアベビー」、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年度には、キャッシュレス決済サービス「PayPay」アプリ内の「PayPayほけん」専用商品として、「熱中症お見舞い金保険」、「インフルエンザお見舞い金保険」の提供を開始しました。

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



アイアル少額短期保険

商品・ご契約内容の
お問合わせ

0120-550-378

※平日10時～16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り組み

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83店舗(2023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开店し、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(2023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、2023年3月末現在、29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。



ほけん百花 検索

公式ホームページ

<https://www.hokenhyakka.com/>



保険デザイン 検索

公式ホームページ

<https://www.hokendesign.co.jp/>

VOICE



ほけん百花 カリーノ江坂店
佐々木店長

お一人おひとりのご希望に合わせて寄り添った提案を

住友生命グループのいずみライフデザイナーズ株式会社が運営する保険ショップ『ほけん百花』の店長として、お客さまのライフプラン相談、ご希望に合わせた保険提案、店舗運営を行っています。

お客さまは、様々なニーズやご不安を抱え相談にいらっしゃいます。「保険を見直したい」というご要望でも、お客さまによってお悩みの中身は異なります。そのため、お考えを丁寧にヒアリングし、お客さまに合った保険提案ができるように入念な準備を心がけています。その提案をご納得いただいた時の「ありがとう」のお言葉は何よりのやりがいです。

また、店長は所属スタッフの育成も務めます。スタッフに対しても同様に丁寧なヒアリング、提案に向けての入念な準備の大切さを伝えています。特に経験が少ないスタッフに対しては、接客後すぐにアドバイスをし、どうすればよりお客さまに寄り添った提案ができるかを一緒に考えます。徐々にそのスタッフも自信をもってヒアリング、提案ができるようになり、お客さまにご満足いただいた時は、自分の時以上に嬉しく、店長としての醍醐味だと思います。これからも、多くのお客さまのお役に立てる接客、店舗づくりができるよう、日々取り組んでまいります。

主な住友生命グループ提供商品

住友生命		メディケア生命・アイアル少額短期保険	
<p>終身保険</p> <p>円建商品</p> <p>ふるは〜と ジョードplus</p> <p>ふるは〜とF</p> <p>ふるは〜とL ふるは〜とL (介護プラン)</p> <p>プラス つみたて終身保険</p> <p>外貨建商品</p> <p>ふるは〜と ジョードglobal II</p> <p>プラス つみたて終身保険</p>	<p>個人年金</p> <p>円建商品</p> <p>たのしみ未来</p> <p>たのしみ未来</p> <p>たのしみグローバルIII 定率増加プラン</p> <p>たのしみグローバルIII 指数連動プラン</p> <p>外貨建商品</p> <p>たのしみグローバルIII 定率増加プラン</p> <p>たのしみグローバルIII 指数連動プラン</p> <p>たのしみ未来global</p> <p>たのしみ未来global</p>	<p>医療保険等</p> <p>医療終身保険(無解約返戻金型)(20)</p> <p>新 メディフィットA</p> <p>特定告知型医療終身保険(無解約返戻金型)</p> <p>メディフィットRe</p> <p>新 メディフィットリターン</p> <p>特定告知型一時給付保険(無解約返戻金型)(23)</p> <p>新 メディフィットPlus</p> <p>高額治療保険(無解約返戻金型)(21)</p> <p>メディフィットEX</p> <p>がん治療保険(無解約返戻金型)</p> <p>メディフィットがん保険</p>	<p>収入保障:定期保険</p> <p>料率区分型収入保障保険(無解約返戻金型)</p> <p>新 メディフィット収入保障</p> <p>定期保険(無解約返戻金型)</p> <p>メディフィット定期</p> <p>(アイアル少額短期保険)</p> <p>無縁社会のお守り (其設計で任意解約可)</p> <p>家財保険 (ペーパータイプ)</p> <p>ママと赤ちゃんの医療保険 ディアベビー</p> <p>心を守るお守り みんなの葬儀保険</p> <p>不妊治療中の妊娠検査 産後も安心できる 子宝エール</p>

※たのしみグローバルIIIは円建・外貨建(米ドル建・豪ドル建)から選択可能

商品

「収入パスポート」の発売

お客さまの身近に潜むリスクである、短期的に働けない状態となった際の収入減少をカバーするため、「収入パスポート」を2023年3月に発売しました。

入院経験者に対するアンケート調査を住友生命が実施したところ、入院期間が2週間以上(1か月未満)の人が収入減少を経験される割合は、67%(約3人に2人)にのぼります。さらに、この収入減少を経験された人が、収入回復までに要した期間は、退院後2か月程度が31%、3か月程度が20%となっています。

会社員等の方は傷病手当金が支給される場合もありますが、支給額は収入の概ね2/3であり、収入減少を十分に補えない可能性があります。

そのようなリスクに備えるべく、「収入パスポート」は、継続して14日入院をした場合に、3か月程度の収入保障見合いの一時金をお支払いします。



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ンネルにおいて、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。



■ ミドル建保険の販売

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ンネルにおいてソニー生命のミドル建保険の取扱いを開始しています。



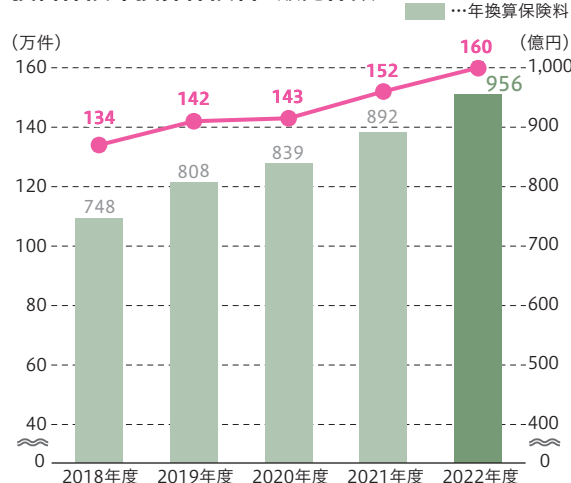
■ 損害保険事業への取組み

2008年9月に三井住友海上火災株式会社と業務提携強化の基本合意を行い、翌年より全面的に同社の損害保険商品を住友生命の営業職員チャンネルにおいて販売しています。

高度なリスクコンサルティング力・最大規模の損害サービスネットワークを有する三井住友海上の代理店として、損害保険販売にも積極的に取り組んでいます。個人のお客さまを取り巻く災害・事故等、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しています。

当社は、お客さまとご家族の人生におけるあらゆるリスクをカバーする生保・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。

損害保険年換算保険料・販売件数



サービス

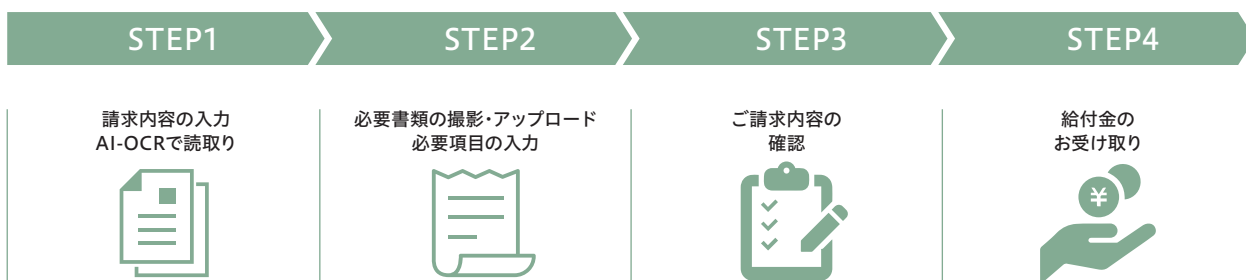
給付金請求のデジタル化

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。

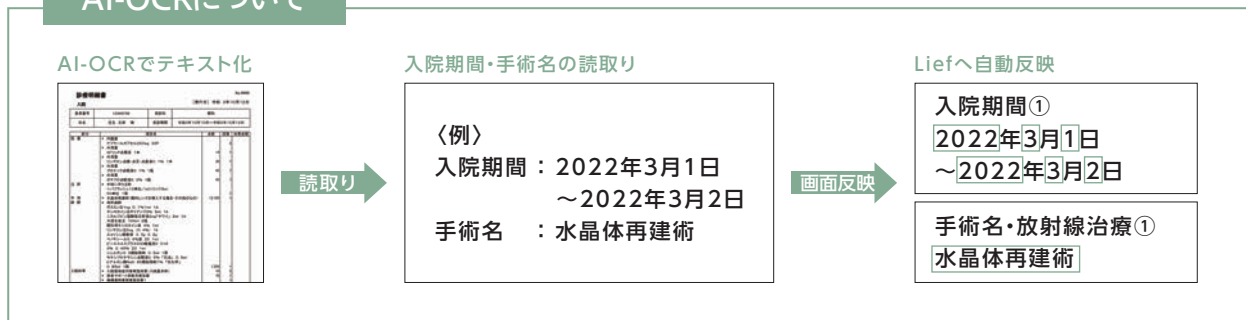
本サービスでは、営業用タブレット端末の「Sumisei Lief(スミセイリーフ)」やお客さまのスマートフォン等で、医療機関から発行される診療明細書を撮影・アップロードいただくことにより、給付金のご請求手続きをオンラインで完結することが可能です。

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。



AI-OCRについて



サービス

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、上記の給付金請求手続きだけでなく、ご契約内容の確認、入出金のお取引、住所変更等をご利用いただけます。



スミセイのご家族アシストプラス

ご契約者・被保険者さま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。



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。

また、コールセンターに入電が集中している際にもお客さまをお待たせすることなくスムーズに手続き受付ができる電話窓口として、一部の用件に「AI自動音声応答サービス(お客さまの発話内容(音声)をAIエンジンが認識し自動音声対話で完結させるサービス)」を導入しています。

新規領域での イノベーションの実現

“住友生命「Vitality」”の発売をはじめとした取組みにより、当社が提供するサービスを従来の(経済的)保障の領域だけでなく、(身体的)健康の予防領域へと拡大させてきました。中期経営計画の3年間では、新規領域でのイノベーションの実現を通じてウェルビーイング領域をさらに広げていきます。

一人ひとりのよりよく生きるに貢献するためにWaaS (Well-being as a Service)の開発に取り組み、実装につなげるとともに、新規領域におけるサービスを充実させ、住友生命グループのサービスを受けていただけるお客さまの拡大を図ります。

健康増進を含む、一人ひとりのよりよく生きるへの貢献

健康増進への取組みに加え、病があっても幸せに、年齢を重ねても幸せに、というコンセプトによるウェルビーイングサービスの開発に取り組みます。

また、2023年3月に販売開始しましたVitalityスマートの会員数を増やしていくための提供体制を構築していきます。

Vitalityをさらに魅力的なものにしていくため、プログラムのレベルアップやVitality福利厚生型等の開発を進めていきます。

お客さまとつながる仕組み、イノベーションの構築

保険とWaaSサービスのフルラインアップで、住友生命グループとしてお客さまにウェルビーイングをお届けする仕組みを構築します。従来提供してきた保険の価値に加え、非保険領域にもウイングを拡げ、住友生命単独ではなく、ビジネスパートナーとも協働しながら取組みを進めていきます。

少額短期保険・ミニ保険の開発、WaaSの実装

国内の生命保険市場においては、少子化・高齢化の進展に伴い、多様化・細分化するお客さまニーズへの対応の必要性が高まっています。

少額短期保険・ミニ保険は今後マーケットの拡大が期待できる分野であり、子会社のアイアル少額短期保険を活用して、より機動的に保障を提供していきます。

WaaSの拡大にも取り組み、「お客さまのよりよく生きる」に役に立てる新しいサービスを開発し、実装します。また、企業や自治体等と提携することで、より多くのお客さまにサービス提供できる体制を構築します。

引き続き、CVCファンドを通じてスタートアップ企業への投資を進め、イノベーションの創出にも取り組んでいきます。また、収集したデータを利活用することで、さらなるお客さまサービスの向上を進めていきます。

これらの取組みにより、WaaS利用者数や少額短期保険・ミニ保険の契約者数を増やしていくとともに、様々な形でVitalityスマートを提供していくことで、ウェルビーイング価値提供顧客数・Vitality会員数を広げていきます。

		2025中計目標
グループウェルビーイング価値提供顧客数(国内)		1,460万名
住友生命	ウェルビーイング価値提供顧客数	1,170万名
	Vitality会員数	240万名



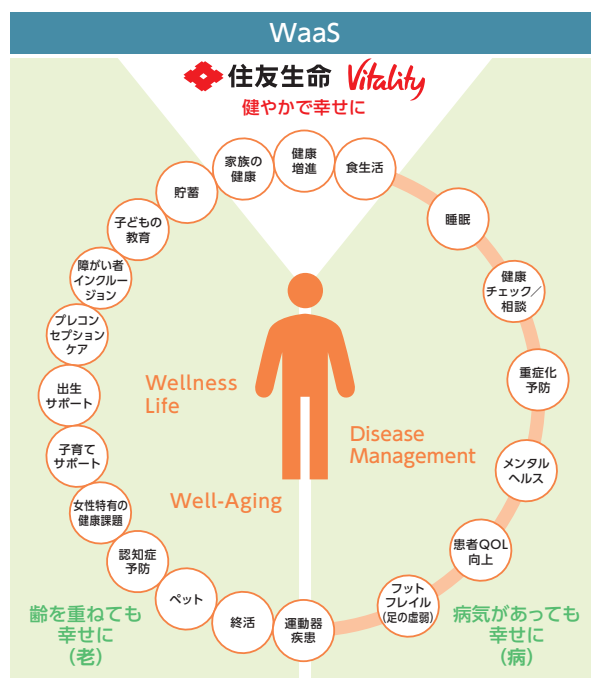
WaaS(Well-being as a Service)の取組み

住友生命は、身体的、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」を支えるWaaS(Well-being as a Service)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の実現を目指しています。

WaaSの中核となる、“住友生命「Vitality」”による「健康増進」を一層推進していくことに加え、3つの領域でオープンイノベーションの取組みを進めています。

疾病があってもよりよく生きるための「Disease Management」領域においては、生活習慣病の重症化予防サービスの実証実験を昨年実施し、今年度社会実装事業をスタートしました。また、様々なライフステージでよりよく生きるための「Wellness Life」領域においては、プレコンセプションケアのサービスが昨年度の実証実験を経て、2023年度のサービスローンチを予定しています。

今後「Well-Aging」領域も含めたWaaSの価値提供範囲の拡大を通じ、ウェルビーイング価値をお届けするお客さまを増やし、「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。



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。2023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共同事業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の実施を経て、2023年度のサービスローンチを予定しています。

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9社(2023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。



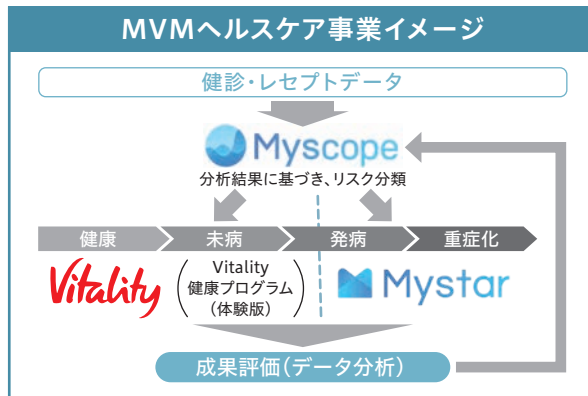
重症化予防に向けた取組み

住友生命は株式会社PREVENT(以下「PREVENT」)とともに生活習慣病の発症予防や重症化予防に向けたサービス開発を進めています。

個人の健康診断結果・レセプトデータ等を元に「PREVENT」の医療データ解析「Myscope」でリスクを分析し、結果に応じて住友生命のVitality健康プログラム「Vitality体験版」と、「PREVENT」の生活習慣改善支援プログラム「Mystar」のいずれかを提供します。

本事業は自治体での実証事業を重ねてきましたが、茨城県鹿嶋市とは鹿嶋市・「PREVENT」・住友生命で締結した三者間包括連携協定のもと、鹿嶋市の掲げる「医療の不足を補完する、市民が自分でコントロールできる健康の実現」を目指すべく2023年度より「鹿嶋市MVMヘルスケア事業」として鹿嶋市民向けに提供しています。

今後も「一人ひとりの『よりよく生きる』」を応援するために、自治体・企業等の課題に合わせたサービス開発を行っていきます。



Vitality

- 目標ポイントを自動設定**
※目標ポイントは達成状況に応じて変動します。
- 目標ポイントを目指す**
※ポイントは運動(歩数・心拍数)で獲得します。
- 目標ポイント達成で特典を獲得!**
※アプリ内の抽選機能により商品が確定
- 店舗で交換**

Mystar

医療専門職*との電話面談
※理学療法士、看護師、管理栄養士等

専用機器で生活習慣をモニタリング

健康づくりをサポート

ご本人様
日々の生活

プレコンセプションケア

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、元気な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年度プロジェクト化・住友生命社内での実証実験、2022年度の社外企業での実証実験を踏まえ、2023年度のサービスローンチを予定しています。

*詳細はP.55参照

企業における実態把握

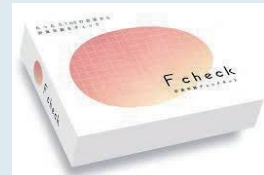
不妊治療等に関する従業員アンケート

知る・気付くきっかけの提供

オンラインセミナー
／妊活アーカイブ集



セルフチェック検査
(卵巣年齢チェック等)



当事者向けのサポート

LINE相談



オンライン相談



PFC-FD保険

PFC-FD保険は再生医療関連事業に取り組むセルソース株式会社と住友生命グループ子会社のアイアル少額短期保険株式会社の3社で開発しました。

人生100年時代においては、人々の健康寿命の延伸・QOLの向上に向けた健康増進活動として、体を動かすことやスポーツ活動が非常に重要視されています。そのような中、住友生命グループでは保険事業を通じて、豊かで明るい長寿社会の実現に貢献すべく、サービスの開発を行っています。また、セルソースにおいては、運動器の疾患等に対する再生医療やPFC-FDTM療法の普及と、より患者さまに治療を知っていただく仕組みづくりを検討してきました。こうした両社の理念の一致により、今回、保険商品の共同開発に取り組むこととなりました。

対象となるPFC-FDTM療法の主な適用疾患である変形性関節症は、関節の変形と炎症により、日常の動作に困難が生じる疾患です。変形性関節症のうち、本邦では膝関節における有病者数だけでも約2,530万人と推定されており、高齢者では他の年代よりも多く発症すると言われています。

PFC-FDTM療法はスポーツ傷害等の治療にも効果が見込まれるため、アスリートのコンディション維持・選手寿命の延伸に資する商品として、リーグ加盟チームを中心に導入が進んでいます。

現在は、JリーグやBリーグ、実業団チーム、学生スポーツチーム等の様々なアスリート団体への提供を中心に、スポーツ選手のサポートを推進しています。



スミセイInnovation Challenge

スミセイInnovation Challengeは、将来の収益へつながる事業の創出、柔軟で多様な視点を持ったイノベ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、3年間で約400件の応募があり、現在8件が事業化に向けた検討を進めています。



2022年11月に行われた最終審査会

VOICE



新規ビジネス企画部
小手川主任

「こんなサービスが必要だ!」の事業化に取り組んでいきます

2022年度「スミセイInnovation Challenge」最優秀賞受賞者
(2023年度から新規ビジネス企画部へ異動)

最終審査の場では、経営陣にアイデアをプレゼンしました。その時の経営陣の熱量を肌で感じ、会社として「本気」の取組みであることを実感しました。「こんなサービスが必要だ!」という自分の強い意志を経営陣に直訴するという経験は、これから先もそうはないと思います。現在は新規ビジネス企画部へ異動し、自分のアイデア実現に向けて試行錯誤しています。私のアイデアを必要とくださる、まだ見ぬお客さまのために、これからも取り組んでまいります。

収益構造改革 グループ戦略

住友生命グループのサステナビリティを高めるため、資産運用や海外事業の強化、コストコントロールなど、持続的安定的な成長に資する総合的な取組みを進めていきます。また、環境課題や人権課題の解決への取組みをグループ全体として推進しつつ、「住友生命グループVision2030」を実現するための戦略をグループベースで策定し、一体感・相乗効果のある運営を推進していきます。

資産運用の強化

収益性の高い資産への投資拡大など、許容可能な範囲内でリスクテイクを拡大し、社会・環境課題の解決にも取組みつつ、収益力の向上を図るとともに、収益の安定化に向けた為替ヘッジコストに対する収益感応度の抑制や、財務会計上の損益の変動リスクの見える化など、リスク管理の強化を図っていきます。また、資産運用収益向上のための体制強化(グループ内投資顧問会社との協働強化も含む)や専門人材育成にも取り組んでいきます。

海外事業展開

北米事業においては、シメトラの成長をサポートしつつ、新たなM&Aの機会を検討していきます。アジアにおいては、統括拠点の設立を検討するなど、よりきめ細やかなモニタリング・経営管理とシナジー発揮を実現し、既存の出資先との関係強化や新たなM&Aについても検討を進めていきます。また、グローバルにビジネスを展開していくにあたり必要な素養を具えた人材の育成を推進していきます。

リソースの最適化とコストコントロールを通じた生産性向上

既存業務の抜本的な見直しを絶え間なく行っていくとともに、リソースの最適化を図り、創造性の高い業務へのシフトを進めていきます。また、投資の厳選、コスト削減によるコストコントロールを推進し、生産性向上を図ります。新規事業については収益化に時間がかかる案件について、最終的な到達点や優先順位を明確にした上で、長期的な視点で取組みを推進していきます。

グループ戦略

グループ全体の持続可能性を高めるため、グループ経営方針・グループ経営計画の策定の検討を進めるなどグループ戦略の強化を図り、住友生命と子会社が一体となった取組みを推進していきます。また、子会社と一体となったアライアンスの活用や事務体制の検討を模索するとともに、ウェルビーイングサービス拡大や新たなM&Aへの対応に向けたグループ経営管理体制の更なる高度化を検討していきます。

これらの取組みにより、トップライン・ボトムラインにおける持続的安定的な成長を実現するとともに、各種取組みをグループベースに展開し、住友生命・子会社が一体となった取組みを進めていきます。

		2025中計目標
グループ基礎利益		3年累計 7,300億円
住友生命	基礎利益	3年累計 6,000億円

資産運用

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。

こうした方針のもと、資産運用ポートフォリオを保険金等の確実な支払いに資することを目的とした「ALM運用ポートフォリオ」と、企業価値の持続的向上を目的とした「バランス運用ポートフォリオ」の2つに区分し、それぞれの運用目的に応じて「資産運用収益力向上」と「リスクコントロールの強化」を推進しています。また、責任ある機関投資家として、中長期の安定的な運用収益の確保と持続可能な社会の実現への貢献の両立を目指しています。(責任投資の取組みはP.32参照)

「収益力向上」 「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) 為替ヘッジ付 外国債券、不動産	為替ヘッジ付 外国債券 国内外株式 為替リスクをとる 外国債券

2022年度の振り返り

■ 運用環境

2022年度は、資源価格の高騰などの影響を受けつつも、新型コロナウイルス感染症抑制と経済活動の両立が進む中で、日本経済は緩やかに持ち直す動きとなりました。一方で、世界的な物価上昇や各国中央銀行の金融引締め等を背景に、世界的に景気の先行きが不透明な状況となりました。

このような中、金融市場では、欧米金利が大幅に上昇し、国内金利も上昇しました。また、日本と米国における金融政策の相違から国内外の金利差が拡大したことで、円安の大幅な進展や為替変動の影響を抑制するためのコスト(為替ヘッジコスト)が大幅上昇するなど、外部環境が大きく変化しました。

	2021年度末	2022年度末
日本10年国債	0.210%	↑ 0.320%
日経平均	27,821.43円	↑ 28,041.48円
TOPIX	1,946.40pt	↑ 2,003.50pt
米国10年国債	2.338%	↑ 3.468%
ドル/円	122.39円	↑ 133.53円
ユーロ/円	136.70円	↑ 145.72円

■ 取組み

こうした外部環境の変化に対応し、将来の運用収益確保やリスクコントロール強化を図るため、資産配分を大幅に変更しました。

〈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、為替ヘッジコストの上昇により収益性の低下した為替ヘッジ付外国国債を削減する一方で、収益性の向上した日本国債や中期的に投資妙味のある為替ヘッジ付外貨建クレジット資産等を積み増しました。

*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、超長期の債券に投資することで、負債と資産における期間のマッチングを行うことで、金利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〉

為替ヘッジコストの上昇により収益性の低下した為替ヘッジ付外国国債を削減しました。また、欧米の大幅な利上げにより国内外景気の不透明感が強まったため、国内外株式も一部削減する一方で、海外金利上昇により収益性が向上した為替リスクをとる外国国債等を積み増しました。

今後の取組み

中期経営計画2025の実現に向けて、資産運用収益の向上および安定化、責任投資の推進を図るため、中期的な資産運用方針を見直しました。

2023年度においては、日本銀行は引き続き緩和的な金融政策を維持する一方で、欧米の政策金利は高止まりが見込まれ、為替ヘッジコストも当面は高い水準で推移することを予想しています。

このような中、引き続き国内金利リスク削減を推進しつつ、経済・金融環境の変化に柔軟に対応し、収益力向上お

よびリスクコントロール強化の取組みを推進します。

具体的には、超長期の日本国債等へ段階的に投資し、金利が上昇する局面では追加投資を検討します。また、許容されるリスクの範囲内でリスクテイクを拡大し、収益力向上を図ります。

また、欧米の金融引締めによる景気悪化リスクや金融システム不安など、不透明な海外情勢を踏まえて、経済や金融市場のモニタリングによるリスクコントロール強化を図ります。

2023年度 取組み ポイント	ALM運用ポートフォリオ	バランス運用ポートフォリオ
	<ul style="list-style-type: none"> ✓引き続き超長期国債等の買入れにより国内金利リスクを削減 ✓期待リターンが高く、為替ヘッジコストの影響を受けない外貨建変動金利資産を中心にクレジット資産への投資を拡大 ✓収益力向上のため、責任投資にも資するインフラエクイティファンド・プロジェクトファイナンスへの投資推進 	<ul style="list-style-type: none"> ✓為替・金利水準に留意し、為替リスクをとる外国国債等への投資を拡大 ✓市場見通しを踏まえ、株式相場の調整局面を中心に国内外株式へ投資 ✓為替ヘッジコスト上昇の影響を緩和するため、引き続き為替ヘッジ付外国国債を削減
	リスクコントロール強化	
	責任投資の取組み推進	

シメトラ投資顧問(SIM)への海外社債の運用委託～グループシナジーの発揮～

海外社債の運用については、シメトラの資産運用子会社SIM(Symetra Investment Management Company)へ2022年度から全面委託し、個別銘柄の分析能力向上と投資対象銘柄の拡大を進めており、グループ内でシナジーを働かせることによって、資産運用収益力向上とリスクコントロール強化を図っています。

VOICE



シメトラ投資顧問
宮下副長

現地での経験を通じ、質の高い社債アナリストを目指します

日本国内でクレジット分析の経験を積んだ後、2022年5月から米国コネチカット州にあるSIMで金融業界担当の社債アナリストをしています。こちらに来て感じるの、各アナリストの経験が豊かで分析やアウトプットのレベルが高いということです。チームではタイムリーかつ的確な説明が求められますが、現地アナリストのような質の高い仕事ができるよう頑張っていきたいです。

海外事業

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するとともに、海外出資先等と協働し「保険を通じた安心」の提供といったそれぞれの国・地域に根付いたウェルビーイングへ貢献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ありましたが、米国を中心に、国内に比べて早期に経済活動が正常化しました。

海外出資先の業績への影響が限定的なものとなっている中においても、各出資先で進められた在宅勤務の活用による柔軟な働き方やWebによるオンライン会議、非対面での顧客対応、手続きの電子化・自動化等による生産性の向上に資する取組みを継続し、さらなる成長に向けて取り組んでいきます。

前提となる事項

- 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

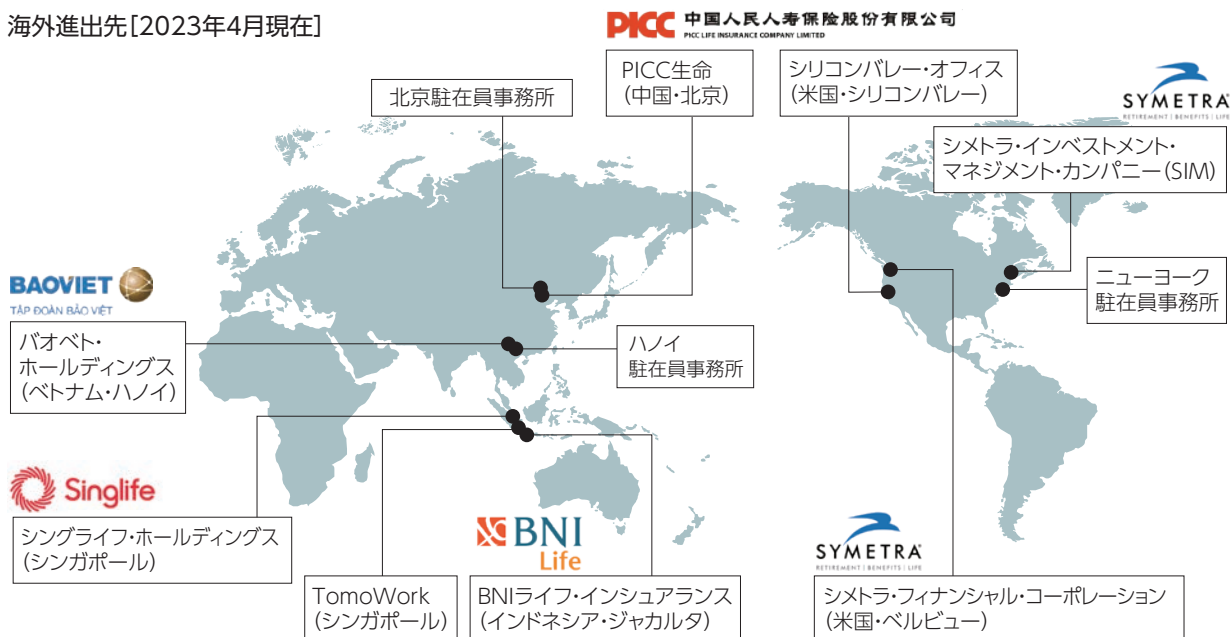
リスク

- 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

対策

- 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

海外進出先[2023年4月現在]



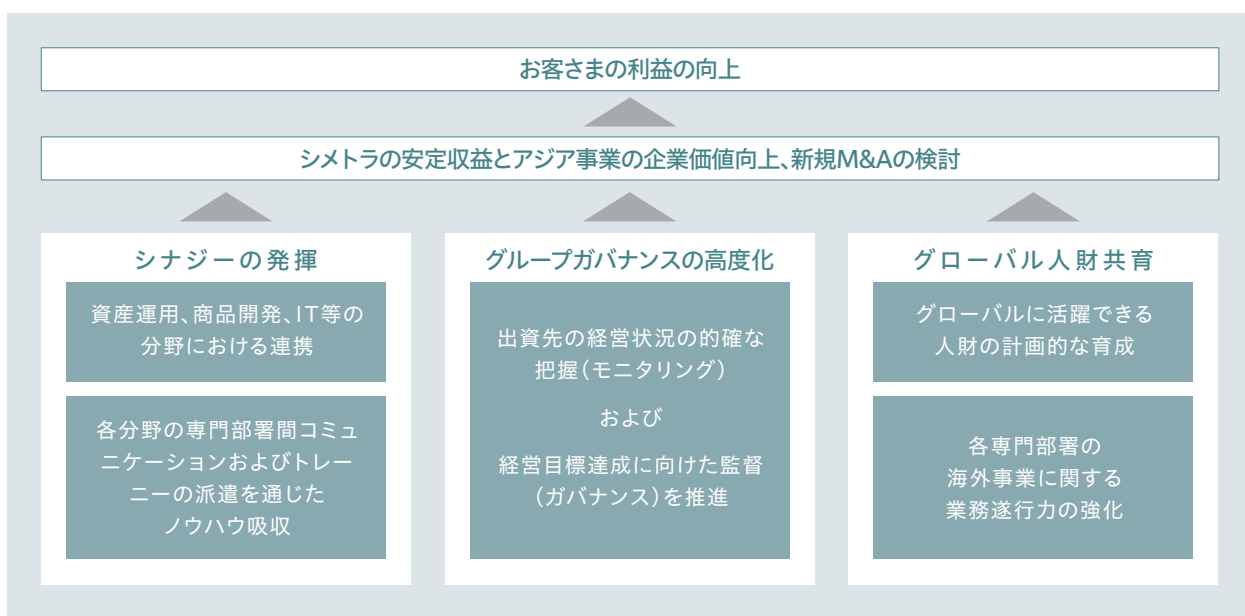
海外事業における取組み

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、株価や金利等の市場環境や経済情勢を踏まえ、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いきます。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継続していきます。

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、海外事業を支えるグローバル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。



グローバル人財共育への取組み

当社の海外事業においてグローバル人財が活躍する場としては、各出資先での経営陣・職員とのコミュニケーション、日本国内での出資先の経営管理・シナジー発揮に向けた取組みなど多岐にわたります。

こうした役割や業務には語学力のほかにも国際的な視野、コミュニケーション力、リーダーシップが求められ、これらのスキルや経験を有する人財を長期的な視点で計画的に育成していく必要があります。

そのため、職員の希望するキャリアパスも踏まえた海外留学、出資先への派遣(駐在員、トレーニー)のほか、日本国内での研修にも取り組んでいます。



グローバル人財共育に向けた国内研修の様子

海外進出の経緯

2005年11月、中国人民人壽保險股份有限公司(PICC Life Insurance Company Limited、以下「PICC生命」)に出資しました。現在の株式保有比率は10.0%となります。

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18.0%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、株式保有比率は約22.0%となりました。

2014年5月、インドネシアのBNIライフ・インシュアランス(PT BNI Life Insurance、以下「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39.9%を取得しました。

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。

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23.2%となりました。

2022年7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へ全面委託するとともに、人員を派遣し、資産運用の分野における一層のシナジー発揮に向け、取り組んでいます。

また、ニューヨーク、北京、ハノイに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っているほか、イノベーション全般に関する取組みを推進する拠点をシリコンバレーに開設し、当社とシメトラと共同で、同拠点を通じた情報収集・実証実験等を行っています。これらの取組みを通じ、今後も先進事例の研究や海外事業展開の検討に活用していきます。



PICC HD会長(当時)と橋本会長



バオベトHDハン会長と高田社長



BNIライフ監査役による表敬訪問



シメトラのマーガレットCEOと高田社長



シングライフのパーリンCEOと高田社長

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。

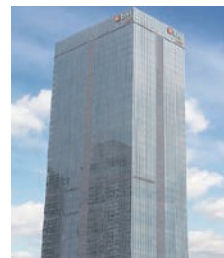


シメトラ役職者の来日

インドネシア



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ライフは、同銀行の約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）の各販売チャンネルを通じて、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ライフの業績報告

中国



PICC生命は、約10万人の保険代理人（営業職員）や銀行窓販などによるマルチチャンネル戦略を進めて順調に業容を拡大しており、2022年の収入保険料は、同国の生命保険会社93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

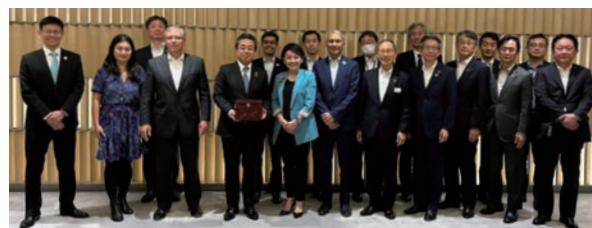
シンガポール



シングライフは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しており、2017年の営業開始後、順調に業績を拡大してきました。2020年11月に英アビバ・シンガポール事業（アビバ・シンガポール）を買収した後、2022年1月に同社との事業統合が完了しました。

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チャンネルにおいても活用し、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チャン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ます。

同社には取締役を派遣しており、今後も長期的に経営に関与し、支援していきます。



シングライフ役職者の来日

ベトナム



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、2022年の生命保険の収入保険料は第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。



バオベト生命への表敬訪問

グループ戦略

住友生命グループは、生命保険業・少額短期保険業・保険関連事業・資産運用関連事業等、国内外の様々な子会社・関連会社により構成されています。

今般策定した「住友生命グループVision2030」では、グループ全体としての2030年時点のありたい姿として「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を掲げており、グループ全体の持続可能性を高める取組みを進めています。

グループ経営管理体制

住友生命では、「グループ経営管理基本方針」を策定しています。グループの経営管理会社として、経営方針および内部統制基本方針に基づき、子会社等の所在法域の制度や市場環境、事業内容に応じた自律的な経営管理体制の構築を適切に支援し、効率的な管理を実施することにより、グループ全体としての経営管理体制の高度化を図っています。

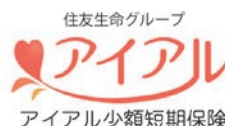
具体的には、「グループ法令等遵守方針」、「グループ保険数理方針」、「グループリスク管理方針」、「グループ外部委託管理方針」、「グループ内部監査方針」等の管理方針を定め、グループ会社との対話等も行いながら、グループの健全性および業務の適切性の確保を重視した経営を行っています。（詳細はP.87「内部統制」参照）

グループシナジー発揮に向けた取組み

国内生命保険子会社では、自社の成長および他生命保険会社とのアライアンス等による保有契約件数の増加に伴い、保全・支払の事務件数の将来的な大幅増加が見込まれています。これを踏まえ、住友生命および子会社が事務処理効率化を共同で推進するとともに、グループ全体での最適な人的リソース配分を検討する観点から、2023年4月、タスクフォースマネージャー[※]を設置しました。

※タスクフォースマネージャー：2021年7月に新設した、固定的な組織を持たない新たな管理職で、戦略的な課題（タスク）に応じたチームリーダーとして任命。

本中期経営計画期間において、グループベースでの最適な保険事務体制構築に向けた取組みを進めています。



環境課題や人権課題の解決への取組み

気候変動をはじめとした課題を抱える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、グループ全体として、カーボンニュートラル実現に資する取組みを推進しています。2023年3月には、グループ全体としての2030年の温室効果ガス削減目標▲50%（2019年度対比）を策定しました。

また、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、サステナビリティ重要項目に対する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。

※人権への取組みの詳細については住友生命公式ホームページをご覧ください。
https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/management_system/human_rights/index.html

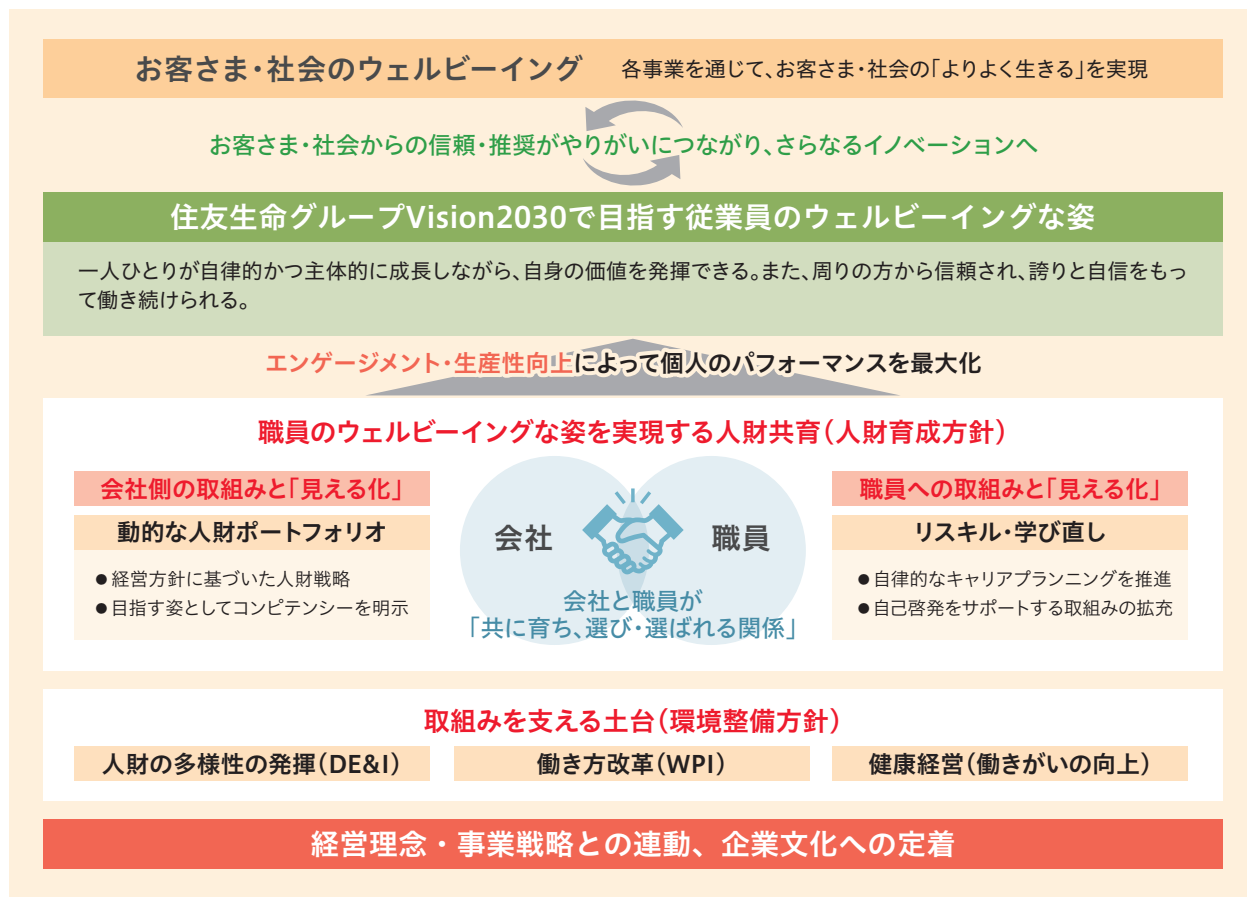
住友生命グループ行動規範

住友生命グループ各社の役職員が経営方針を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「住友生命グループ行動規範」を制定しています。

行動規範では、「お客さま」「社会」「共に働く仲間」の3つの視点から、自分の行動が正しいかどうかを日々確認することとしています。お客さま・社会の視点をぶらさず、時代の方向性を見定めて着実に歩みを進め、私たち一人ひとりの「人」の価値を高めていく企業文化の醸成に取り組んでいます。

人財共育・人的資本

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、社長を本部長とした「人財共育本部」を中心として、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います。具体的な取組みの概要は、下図のとおりです。



自律的かつ主体的に成長しながら
職員自身の価値を発揮できる風土を醸成し、
「会社と職員が共に育ち、選び・選ばれる関係」となること、
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。

上席執行役員 人財共育本部副本部長 **山本 浩実**

お客さま・社会のウェルビーイングの貢献には、会社の「財(たから)」である職員一人ひとりのウェルビーイングの実現が必要です。そのためには、「人財」が共に学び、育ちながら人の価値を高めていくことが重要となります。当社では2021年度に部門横断組織である「人財共育本部」を立ち上げ、経営戦略と連動した人財戦略の検討、企業文化の醸成、人財共育の理念浸透を進めてきました。

そして、2023年度より、人財共育を「サステナビリティ経営方針」「住友生命グループVision2030」の確実な遂行のための推進エンジンとして掲げ、人事部内に設置していた「人財共育本部事務局」を独立した組織といたしました。引き続き、人財共育をベースに多様な人財の活用を図り、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現を目指します。

人的資本に関するモニタリング

住友生命の人財共育に関する取組み(=人的資本経営の取組み)は、経営理念・事業戦略と深く結びついており、職員のウェルビーイング実現を通じて、お客さま・社会のウェルビーイングに貢献することを目指しています。

人財共育に関する取組みは多岐に亘りますが、その中でも特に優先度・重要度の高い項目を「モニタリング項目」と位置づけ、各取組みによって生み出される価値を可視化しています。

主なモニタリング項目は下表のとおりです。具体的な取組みは、📖本編 P.66～P.69ならびに📖資料編 P.107に記載しています。

主なモニタリング項目

項目		人財共育における視点	実績
動的な 人財ポートフォリオ	経営戦略を踏まえたコンピテンシー (職員の目指す姿)の策定・明示	経営戦略と人財戦略の連動	2023年度より 新コンピテンシー運営 スタート
リスキル・学び直し	自己啓発費用サポート活用者数	自律的なリスキル・ 学び直しの推進	2,105名 (前年比+1,429名)
ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン	女性管理職比率	取組みを支える環境の整備・ 人財の多様性の発揮	48.3%
	男性育休取得率		100%
	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)		36.5% (注)詳細は📖資料編P.107 に記載
	障がい者雇用率		2.4%
働き方改革	総労働時間削減(2016年対比)	取組みを支える環境の整備・ 働き方改革	▲10.3%
	月1日以上有給休暇取得者占率		81.8%
健康経営 (働きがいの向上)	定期健康診断受診率(1次健診)	取組みを支える環境の整備・ 健康経営	100%
	ウォーキングキャンペーン参加者数		22,075名
	ストレスチェック受検率		82.0%
エンゲージメント	職員エンゲージメントスコア	会社へのエンゲージメント 実感	61%
	職員が活躍する環境		72%

職員のウェルビーイングな姿を実現する 人財共育の方針

動的な人財ポートフォリオの構築

■ 新コンピテンシー運営

これまで、各部門と事業戦略の実現に必要な人財のTO BE(目指す姿)を策定し、AS IS(現状)とのギャップを把握し、そのギャップを埋めるための施策を検討してきました。

今年度、自律的なキャリアプランニングにおける指針となるよう、従来のコンピテンシー運営をブラッシュアップし、「目指す人財像」としての「新コンピテンシー」を定めました。

全職員に共通して必要となる「スミセイコンピテンシー」、職制ごとに求められる「職種別共通コンピテンシー」、各部門の求める人財像となる「専門コンピテンシー」の3つに分類しています。

各コンピテンシーは、時代とともに変化する「求められる人財像」に応じて、今後もブラッシュアップしていく予定です。

■ 管理職共育とキャリア支援

各組織において、人財共育を担うキーパーソンとなるのは管理職であると考え、「職種別共通コンピテンシー」の中に「管理職のコンピテンシー」を定めました。

全管理職を対象とした「キャリアプラン策定支援事前説明会」からスタートし、メンバー全員が自分の将来を想像

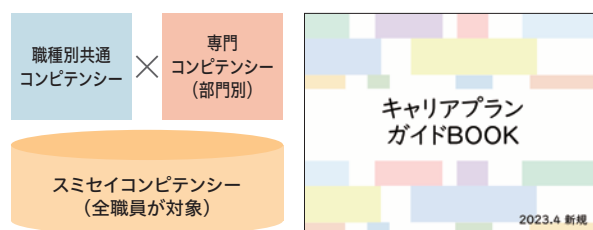
し、キャリアプランを策定することへの支援を進めていきます。その他、各サポートやツールを活用し、自律的なキャリアプランニングを目指しています。

■ キャリアプランガイドBOOK

職員のありたい姿の実現に向けて、キャリア開発に関する情報を網羅的に記載した「キャリアプランガイドBOOK」を新規に策定しました。

「ありたい姿の顕在化」、「自身の現状把握・目標設定」、「キャリアパスの確認」、「計画的な能力開発」の流れに沿って構成しています。

これまでのキャリアの棚卸しや、コンピテンシーの習得状況の確認ができるワークシートを元に、所属長とメンバーの「対話」のきっかけとしての活用を目指しています。



リスキル・学び直し

■ 自律的なキャリアプランニング

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ともに、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。

キャリアプランニング研修・管理職向け説明会

対象者向けにキャリアプランニングの重要性や策定のプロセスをガイダンスする研修をスタートしました。また、その支援者である管理職向けにも、事前説明会を実施しています。

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拡げ、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。

■ 自己研鑽をサポートする取組み

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。

2022年度から年間上限額が10万円から20万円となり、利用者数も昨年比3倍、かつ幅広い年齢で増加しています。

利用者数

2020年度	2021年度	2022年度
467名	673名	2,105名

年代別利用者割合(2022年度)



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、スキマ時間を活用して、個人スマートフォンやタブレット・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。

取組みを支える土台(環境の整備)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

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

住友生命は、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「ウェルビーイング(＝一人ひとりのよりよく生きる)」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、多様な働き方も推進しています。このほか、転居範囲に応じた働き方を選べる人事制度の運用や、2022年度は不妊治療のために使用できる休暇・休職制度も導入しました。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。ビジネスキャリア職員から総合キャリア職員へ約360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)

■ 女性活躍推進の取組み

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 (2023年4月現在)	男性育休取得率 (2022年度実績)
48.3%	100%

VOICE

キャリアアップ支援制度利用者

〈2021年4月より1年間「保全変更サービス室」へ異動〉



名古屋支社
吉井 仁美
サブマネージャー

保全変更サービス室では、契約変更や払込満了関係をメインに、ワークフローなど本社ならではの業務を経験させていただき、とても価値のある1年となりました。支社に帰任後は、拠点事務担当者として、本社で得た知識を、日々の契約保全業務に活かしています。

VOICE

育児休職制度利用者

〈2022年度に40日間の育児休職を取得〉



営業教育部
伊藤 達也
部長代理

息子・妻と貴重な時間を過ごすことで、家族の絆が深まったと思います。また、不在時のフォローをしてくれた上司・同僚への感謝の気持ちから、非常にエンゲージメントが高まりました。取得後は、働く仲間の多様性をより尊重し、接することができるようになったと感じています。

■ 障がい者雇用の推進

DE&Iの柱として障がい者雇用に積極的に取り組み、2023年4月時点の雇用率は2.43%と法定雇用率を上回っています。特例子会社の(株)スミセイハーモニーでは、サテライトオフィスの展開など新たな雇用機会創出にも取り組んでいます。

NPO法人TomoWorkでは、2019年のプロジェクト開始以降、約200名に就労支援プログラムを提供し、就労機会の創出に取り組んでいます。



■ LGBT支援の取組み

全職員にLGBTを含めた人権研修を実施するほか、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旨を規定した「住友生命グループ人権方針」を定めています。LGBT支援団体に対する寄付等を通じた社会貢献活動にも取り組んでいます。



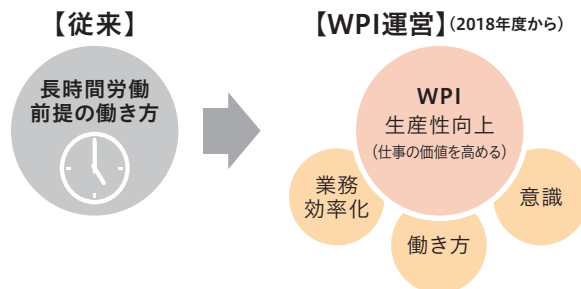
取組みを支える土台(環境の整備)

働き方改革

住友生命では2018年度からWPI(ワーク・パフォーマンス・イノベーション)の取組みを進めています

■「働き方改革」に向けた取組み～WPI運営～

新たなシステム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。



■ 2023年度の取組み

職員一人ひとりが相手の・将来のことを考え、相互の対話を深め会社全体の生産性向上に努めます

場所や時間にとらわれない働き方

在宅勤務やスライド勤務、フレックスタイム制を活用し、働く場所・時間を意図的に使い分け、所属の生産性向上に向けた働き方を選択します。働く場所や時間にとらわれず情報共有やコミュニケーションを密に行い、円滑かつ迅速に業務を遂行します。

主体的・継続的な業務見直し

全職員が日頃の業務に対する課題意識を持ち、継続的に業務を見直すサイクルを定着させていきます。

健康でいきいきと働ける環境

主体的・計画的な職務遂行をし、月1日以上ペースで計画的に年次有給休暇を取得し、ライフの充実・自己の成長につなげます。また東京本社移転に伴い、より一層の価値創造につながる働き方を実践し、全社に伝播していきます。

従業員の働きがい

■健康経営への取組み

2017年4月に策定した「住友生命グループ健康経営宣言」(2021年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。

住友生命グループは、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指しています。その実現のため、保険や健康増進といったお客さまのニーズに応じていく領域はもとより、ビジネスパートナーや従業員といったすべてのステークホルダーのウェルビーイングを支える取組みを進めています。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、1人でも多くの方の「よりよく生きる」に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。

「健康経営」の運営については、人事部門に事務局を置き各部門と連携を図っています。また、各年度の取組結果および次年度の取組みについては社長をトップとして執行役等により構成される「経営政策会議」にて経営層に報告、承認のうえ、健康経営を推進しています。

2022年度の健康経営について、職員の健康診断における「2次健診対象者占率30%未満」を掲げて取り組んだ結果、「27.2%」と目標を達成しました。

また、2022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、6年連続で「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に認定されました。



	「健康経営」の主な取組内容	指標	評価項目	実績(2022年)
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 定期健診および2次健診の受診率向上と特定保健指導、生活習慣改善指導等の実施。 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。 電話健康相談の活用促進。 ストレスチェック受検奨励と活用。 	定期健康診断	1次健診 受診率	100%
			2次健診対象者占率	27.2%
		特定健診	2次健診 受診率	62.9%
			受診率	78.6%(2021年)
特定保健指導	指導完了率	44.6%(2021年)		
健康リスクの軽減	<ul style="list-style-type: none"> 禁煙の推進。 長時間労働の抑制と柔軟な働き方への取組み。 コミュニケーションの促進。 	喫煙者数	喫煙率	23.5%
健康維持・増進活動の奨励	<ul style="list-style-type: none"> ICTによる健康情報の提供(生活習慣病、食事、喫煙等)。 「ウォーキングキャンペーン」の春・秋開催。 健康イベントの実施。 スニーカー通勤の推奨。 運動習慣、食習慣の改善促進。 女性特有の健康課題研修・対応。 	ウォーキングキャンペーン	参加者数	22,075名

エンゲージメント

職員のウェルビーイングを測る1つの指標として、2021年度より「エンゲージメントサーベイ」を導入しています。また、従来より実施している「職員アンケート」でも、ブランド戦略の浸透度や職員による当社推奨度等について、継続的に計測しており、エンゲージメントサーベイと併せて、多角的に収集した「職員の声」を様々な取組みに生かしています。

■ エンゲージメントとは

お客さまのウェルビーイング実現や企業価値向上のためには、一人ひとりの職員が「やりがい」を持っていきいきと働き、個々の能力を最大限発揮していくことが重要です。このため、当社では職員の「エンゲージメント※」を重視し、向上に向けた取組みを強化しています。

※人財共育の取組みにおけるエンゲージメントとは、当社職員の「会社への信頼、愛着」「当社で働く上でのやりがい」を表しています。



■ 組織毎の取組みの推進

エンゲージメントサーベイの結果については、各組織の管理職に開示し、組織毎の課題や、強み・弱みを把握・分析ができる環境を整備しています。

エンゲージメントサーベイでは、具体的に以下の項目に関して測定し、それぞれの課題に関してアクションプランを立て、PDCAを実施する取組み・人事部門によるサポートを実施しています。

【エンゲージメントサーベイの項目概要】

- 職員エンゲージメント
- コラボレーション・コミュニケーション
- 経営幹部・業績評価・戦略の一貫性への評価
- 成長の機会・職員が活躍する環境
- 顧客志向度
- ワークライフバランス
- ダイバーシティ推進
- 企業の社会的責任と倫理
- 給与と福利厚生・定期面接・人事考課

■ エンゲージメントサーベイの実施

職員のエンゲージメント状況に関し、全社・組織毎に把握し、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」を導入しています。

2022年度のサーベイ結果※は下表のとおりでした。結果から判明した課題に関して、対応する取組みを進めています。具体的な取組みは下段のとおりです。

※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
61% (好意的回答率)
職員が活躍する環境
72% (好意的回答率)

■ 全社的な取組み

エンゲージメントの重要性を伝播し、エンゲージメント向上に資するアクションを支援するべく、役員が全国にある支社をサポートする運営に取り組んでいます。

経営陣から若手職員まで含めた「対話」を通じて、経営理念・当社パーパス(存在意義)や人財共育の理念浸透を図りつつ、職員の声を検討に生かし、エンゲージメント向上に向けて全社一丸となった取組みを進めています。

デジタル&データ

■ 「デジタル&データ」の定義と役割

現代社会においては、デジタル技術やデータの活用により新たな商品・サービス・ビジネスモデルが生まれ、社会の発展や企業の成長につながっています。当社においては、この「デジタル&データ」を「住友生命グループVision2030」の実現に向けた各取組みの“推進エンジン”として位置付けています。

「デジタル&データ」とは、人の力だけではできないことをデジタルとデータで補完し、人とデジタルが融合した新たな価値を提供することを指します。デジタルとデータが持つ可能性を最大限に引き出すことで、新たな商品・サービスの創出、顧客体験価値の最大化を図り、お客さまのよりよく生きる＝ウェルビーイングに貢献していきます。

また、「デジタル&データ」の価値を發揮させるため、2023年4月に「デジタル&データ本部」を設置しました。「デジタル&データ本部」は、住友生命グループ全体におけるデジタル化・データ活用の全体構想を企画・リードするとともに、各部門におけるデジタル化・データ活用の実行支援や全体最適化の役割を担います。この新たな体制により、「住友生命グループVision2030」の実現に向けた取組みを力強く推進していきます。

■ デジタル&データ戦略

住友生命では、生命保険を“Well-being as a Service (WaaS)”すなわち、「よりよく生きるためのひとつのサービス」であると位置づけています。パートナー企業と提携し、既存の生命保険ビジネスの枠組みを超えた新たなWaaSサービスを創出することで、“住友生命「Vitality」”を中心としたエコシステムの構築を目指します。

これにより、最適な保障の提供はもちろん、一人ひとりにパーソナライズされたサービスを複合的に提供することで、お客さまの「ウェルビーイング」に貢献していきます。

① 商品・サービス拡充

デジタルとデータの力を活用することで、従来の保険商品に加え、Vitalityサービスのさらなる進化や非保険領域におけるウェルビーイングサービスの創出を目指します。これにより、多様化するお客さまのニーズやライフスタイルに合わせた商品・サービスをお選びいただけるようになります。

③ パーソナライズされた価値の提供

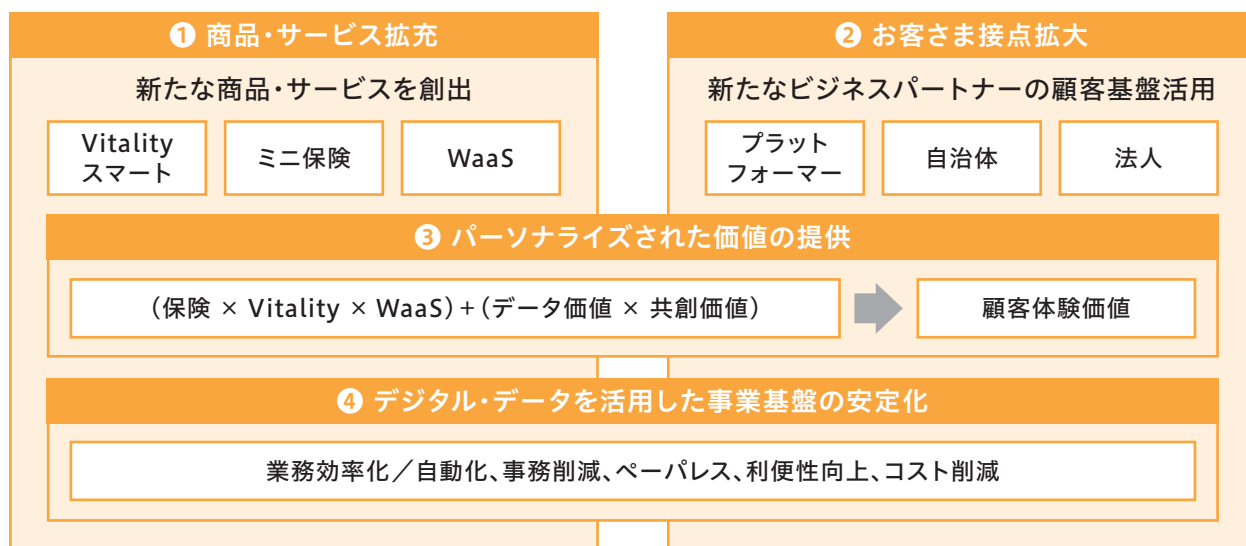
お客さまとの接点データや住友生命ならではの健康データなどを蓄積・活用し、複数の商品・サービスとを組み合わせることにより、お客さま一人ひとりに最適化された顧客体験価値の創出を目指します。

② お客さま接点拡大

ウェルビーイングサービス創出のためには、自治体、法人、プラットフォームなどの新たなビジネスパートナーとの協業・共創が必要となります。ビジネスパートナーの抱える顧客基盤を活用することで、お客さまとの接点拡大を図り、より多くのお客さまに向けて「ウェルビーイング」の価値をお届けします。

④ デジタル・データを活用した事業基盤の安定化

ジェネレーティブAIを始めとした最新のデジタル技術を活用することで業務の効率化・自動化を図り、顧客体験価値の向上に資するとともに、労働人口の縮小が進んでいく環境下においても業務の継続を可能とすべく、事業基盤の安定化を進めます。



デジタル化・ICT(情報通信技術)活用推進

■ お客さま体験価値の最大化に資する取組み

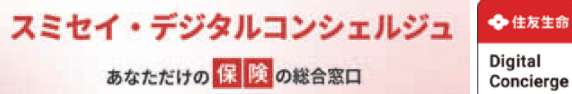
住友生命では、経営戦略とIT・デジタル戦略を融合させ、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現、およびスミセイ中期経営計画2025の実現と計数目標達成のため、「スミセイ中期システム化計画2025」を策定し、常に先進的なICT(情報通信技術)を取り入れ、サービスの更なる高度化に取り組んでいます。

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健康増進型保険「住友生命「Vitality」」のさらなる進化をはじめ、お客さまのウェルビーイングに貢献するため新たな商品やWaaS^{*1}の提供に向け、様々な分析を進めています。

※1 Well-being as a Serviceの略。「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるためのサービス。

また、お客さまニーズの多様化に対応するとともに、さらなる利便性向上のため、お客さま向けのモバイルアプリである「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」を2023年4月にリリースしました。本アプリは、スマートフォンの機能を活用し、生体認証の設定により既存のスミセイ・ダイレクトサービスも含めて簡単にログインすることができ、資料請求や保険プランの作成依頼を始め、プラン内容の確認からお申込みまでをワンストップでお手続きいただけます。

今後も、継続的に搭載機能・提供サービスの拡充を行い、「デジタル」と「人に根差した価値」を融合させることで、お客さまに寄り添ったサービスの提供を推進していきます。



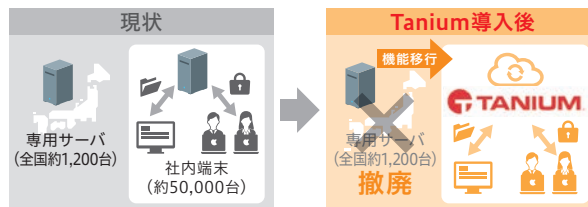
■ 次期システムアーキテクチャ構想の策定とデジタルプラットフォームの構築

「スミセイ中期システム化計画2025」に沿って、デジタル&データを推進するための新たなアーキテクチャやプラットフォームについても導入・構築を進めています。

今後、様々なパートナー企業や社外サービスをより迅速に活用するために、エクイニクス・ジャパン株式会社が提供する「Platform Equinix[®]」を導入しました。これまで、クラウドファーストによる社外サービスの採用やAPI連携基盤^{*2}による社内外との接続を進めてきましたが、さらに当社のシステムと様々なクラウドサービスとを安定的かつ効率的に連携することが可能となります。今後、異業種企業とのシステム連携を加速し、一人ひとりのお客さまにより適したサービスの提供を目指していきます。

※2 Application Programming Interfaceの略。特定のシステムに対して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。

また、当社における約50,000台の端末機器へのアプリケーション更新やセキュリティパッチ適用には、現在全国の拠点に設置した約1,200台の専用サーバを用いた自社開発の配信システムを使用しています。今後、この配信機能を統合型エンドポイント管理プラットフォームである「Tanium」に置き換えることで、専用サーバの撤廃を実現します。これにより、温室効果ガス排出量の削減も可能となり、住友生命グループVision2030に掲げる「カーボンニュートラル実現に向けた地球環境の改善」にも貢献します。



■ デジタル化推進に向けた人財の育成

デジタル化推進に向けては、デジタル技術・ICTの活用に加え、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「デジタル・システム」コースを設置しております。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。

加えて、急激な環境変化とデジタル案件の増加によって、各システムの利用部門においてもDX・デジタルに関わるスキル・知識が必要となり、新しいデジタルツールを利用するユーザー一人ひとりのITリテラシー向上も必要となっています。

当社においては、各領域での「デジタル人財」の定義を明確にし、それぞれに必要な教育を進めています。

デジタル人財の定義

デジタル
企画人財

①DX・デジタル案件の企画・推進ができる人財

ビジネスに加えて、IT・データ基礎が理解できる

デジタル
活用人財

②デジタル・ITを活用できる人財

各種デジタルツールを使いこなすことができる

デジタル
開発人財

③高度なデジタル技術を用いて開発できる人財

デジタル・ITに偏らず、ビジネス視点で会話できる

エグゼクティブ・フェロー対談

エグゼクティブ・フェロー 兼 人財共育本部事務局長

山田 哲之

Profile

保険販売、人事、教育部門など様々な部門で管理職を経験しており、新規取組みの立上げも多く主導。なかでも人財共育の分野で多くの経験と高い実績を有している。

エグゼクティブ・フェロー デジタル共創オフィサー

岸 和良

Profile

入社以来、一貫して情報システム部門で経験を重ね、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”発売時にはシステム開発責任者を担当。デジタル分野で突出した能力と実績を有している。

「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現へ「人財共育」×「デジタル&データ」の連携を深め、新たな価値創造を進めていきます。

社会環境が加速度的に変化し、ビジネスの高度化も進んでいる昨今、住友生命のプレゼンスを一層向上させていくためには、専門的な知見を持つ人財による全社的な見地からの業務執行の必要性が高まっています。そこで当社では、社内外を問わず高度専門人財を登用し、執行役員と同等の権限を付与するエグゼクティブ・フェロー制度を導入し、2023年4月1日付で初のエグゼクティブ・フェロー2名を選任しました。山田、岸の両氏が中心となって「人財共育」「デジタル&データ」を推進することで、「住友生命グループ Vision2030」に掲げる「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指す取組みを深化させていきます。

》 ウェルビーイング領域の拡大へ

Q 「住友生命グループVision2030」に掲げる「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』』とは、どのような姿と捉えていますか。

山田 ウェルビーイングの定義は難しいのですが、端的に言うなら「持続的な幸せ」であると捉えています。当社は企業理念「経営の要旨」の第一条に「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスを掲げています。この「社会公共の福祉」こそ、まさに一過性ではない「持続的な幸せ」の基盤となるもので、理念とも連動しているものだと感じています。

「持続的な幸せ」という非常に質量の大きな価値に寄与していくには、それこそが自身の使命であるという強固な意志が絶対的に必要になります。その上で自律的に考え、行動でき、なおかつ最新の知識やスキルを有する人財が必要だと痛感しています。そのためにも、まずは経営理念、経営戦略と連動した人財戦略を十分に練ることが重要であると考えています。

岸 私は、ウェルビーイングとは「自由に生きたい」という人間本来の欲求ではないかと思います。当社に限らず、様々な国や企業で「ウェルビーイング」を取り上げるようになったのは、インターネットの出現をきっかけとして、それまでの抑圧された世界からの解放を望む声が出したものでないでしょうか。インターネットによって膨大な情報に触れ、その中から自分の欲しいものを選ぶことができるようになったことで、消費者の価値観もビジネスのあり方も大きな影響を受けていると感じています。

そう考えると、私たちとしても今までの延長線上ではなく、新たな時代にふさわしい価値創出が求められているのだと気の引き締まる思いです。

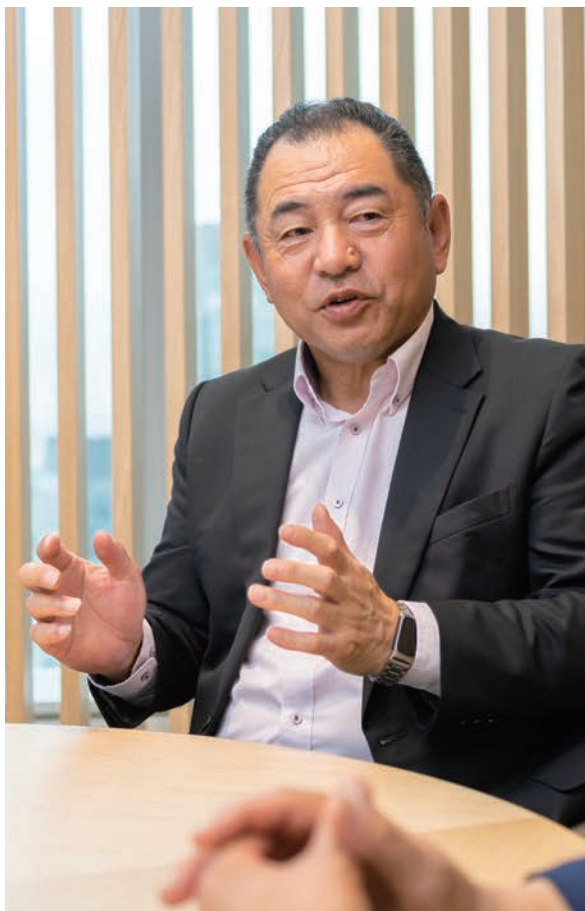
》 エグゼクティブ・フェローとしての役割

Q 「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』』を実現するために、エグゼクティブ・フェローとしてどのような役割を果たしていきたいとお考えですか。

山田 経営理念、経営戦略にある考え方をどのように人財戦略に落とし込んでいくかが、重要テーマだと認識しています。私はこれまで、数多くの支社・本社部門で管理職を経験し、新規の取り組みの立上げも多く主導してきました。それぞれ業務の内容や目的は違えども、共通して重視してきたことは、長期的な視野からの人財育成でした。対症療法的な処置では、いったんは業績が上向いたとしても、長続きはしませんから。こうした多くの部門を経験する中で培った視点や知見をもって、社会・お客さま・職員のウェルビーイングの実現に寄与したいと考えています。

岸 私は山田さんとは対照的で、入社以来、一貫してシステム部門でキャリアを積み、デジタル・データ面から会社や世の中の動きを定点的に見てきました。社内業務にとどまらず、多様な学会に参加し、研究発表を行うなど、社外活動も積極的に行ってきました。

社内においては、約20年前にスタートした銀行窓口での保険販売をはじめ、来店型の保険ショップの展開など、新たなチャネルの立上げに伴うシステム設計のほぼすべてに携わってきました。そうした私の立場を決定的にしたのは、健康増進型保険「住友生命「Vitality」」の導入経験でした。「Vitality」は、当時はまだ珍しいスマートフォンアプリとの連動などデジタルを活用したシステムだったため、社外活動で培った人脈を活かして情報を収集し、経営陣に伝える役割も果たしました。そうした経緯もあり、当社でのデジタル&データ活用の重要性への認識も高まったことが、自分がエグゼクティブ・フェローに選ばれた理由だと思っています。ですから私の果たすべき役割とは、デジタル&データのさらなる活用の推進と、それを深掘りしていくための後進育成であると理解しています。



》 人財共育とデジタル&データの連携

Q 「スミセイ中期経営計画2025」において2つの推進エンジンと位置付けられている「人財共育」と「デジタル&データ」は、互いにどう連携していくのでしょうか。

山田 経営戦略と人財戦略の連動というのが、まさに私に課された最大のミッションだと思っています。「スミセイ中期経営計画2025」では、「ウェルビーイングデザインへの進化」「新規領域でのイノベーションの実現」「収益構造改革」「グループ戦略」という4つの取組みからウェルビーイング領域を拡大していくことを表明しています。これをより血の通ったものにするためには、職員一人ひとりが、「今なぜこれらのことに取り組む必要があるのか」という背景や目的まで理解した上で、「自分は何ができるのか」と自分ごととして考え、行動できるようにする必要があり、それこそが人財戦略であると言えます。

いざ行動しようという時には、デジタル&データの活用は必要不可欠となってきます。さらには、あらかじめデジタルありきで発想し、業務やサービスのフレームとなるシステム企画を担う、いわゆるDX人財の育成も求められていると考えています。
岸 デジタル&データは戦略の「てこ」となり得るものです。例えば戦略を進める上で、現状の2倍の営業職員がいればもっと違う戦い方ができると思ったとしても、人数を増やすことはそう簡単にはできません。このリソースで最善の戦いをするにはどうすればいいかと考えると、デジタル&データを活用して業務効率やお客さまへの提供価値を高めていくということになるでしょう。

私はデジタル&データを活用することで、これまで100できたことを、1,000にも10,000にもできると思っています。ただそれには、「てこ」であるデジタル&データを活用する人財の力量も当然のことながら高める必要があります。私たちシステム設計、運用を担う人財がビジネスを学び、同時にビジネスを担う人財がデジタルを学び、連携を深めていくことが、「てこ」の力を最大化し、エンジンとしての推進力を高めることにつながります。

ただ、ビジネス部門の人財について言えば、デジタル技術に精通する必要はなく、それよりもデジタルを活用することでお客さまにどのような価値を提供し、業務を効率化するのか——つまり、ビジネスを設計し、デジタル&データを「てこ」として活用できるような能力開発がメインとなると思います。
山田 デジタル&データ活用が取組みを進めるエンジンとなることは明らかですから、営業職員も含めて、全員が一定のデジタルに関する知見や意識を持ち、活用できるスキルを磨くことは必要不可欠となっていて、私も考えています。そのための新たな育成プログラムの導入や人事制度の改革なども視野に入れ、検討を重ねているところです。

一方でシステム企画を担うDX人財については、より強力なカリキュラムを用意することを計画しています。さらに新規ビジネスを創出するイノベーション人財の育成・確保にも目を向け、様々なアプローチをしていきたいと考えています。

》現状課題とその解決に向けて

Q 今後、様々な取組みを進める中で、課題として認識していることは何ですか。また、それを解決するために必要なことは何だとお考えですか。

岸 多くの職員はデジタル&データに関する知識や経験が乏しく、これまで身に付けてきたものとは異質なものを求められている状況です。そのため、前に進もうという気持ちは間違いなくあるものの、自信を持たず、最初の一步を踏み出せていないことが大きな課題だと感じています。最初の一步さえ踏み出しさえすれば、おのずと道は開け、様々な経験を重ねる中で知識もスキルもついてくるものだということは、私自身、「Vitality」導入時に体感していることでもあります。まずは一步を踏み出してみようと思ってもらえるように、私のこうした成功体験を後進となる職員に伝えていくことも、自身の役割であると考えています。

また、経験の積み方についても、「10回チャレンジして1回成功すればよい」というのではなく、「失敗を2回に減らして8回の成功を生む」ような、確度を上げることを意識したメカニズムを構築していく必要があると考えています。

山田 「なくてはならない保険会社グループ」を大命題として掲げる当社にとって、社会やお客さま、すなわち「社外」に目を向けることが非常に重要だと考えています。そのために、まず「to be」「will」「can」を持つ必要があります。目指す姿である「to be」があれば、そこに向かって進もうというワクワクした気持ち「will」が生まれます。これは岸さんの言われた「自信」にも通じる部分です。「will」を持って取り組む中で、できること「can」を増やしていくことができ、また新たな「to be」も見えてきます。この循環を強化していくことで、個人の自信はもちろん、社会やお客さまへの提供価値の向上にもつながっていきます。

こうした個人の「to be」「will」「can」の循環がスムーズに行われるよう、支えていくのが会社の役割です。個人が会社に従属するという関係ではなく、個人の自律的な価値向上活動を会社が

支える対等な関係にしていくことが、私たちが今取り組むべき課題だと考えています。

岸 自社だけで様々な課題を解決することは難しく、新しいネットワークを通じて多様な知を結び付け、価値創出をしていくことが求められる時代です。当社には明確な問題意識を持って、解決に向けて行動を起こしている社員もたくさんいます。業務やサービスの価値を高めることにつながるこうした行動をより増やし、社内外に広げていくことが、山田さんの言われる通り、会社の役割だと私も思います。そうすることで、昨今のビジネスにおいて重要な「共創」につながっていくのです。

山田 何よりもチャレンジすること、まず一步を踏み出してほしいと心から願っています。そしてチャレンジする人を会社は全力で支援する、そういう誰もが批判を恐れず、思い切りチャレンジできる環境をつくっていきたいと思います。





社外取締役メッセージ

リスク管理などの経営の監督を行う立場から
中長期ビジョンの実現に向け、
ガバナンスの向上を進めます。

社外取締役 山本 謙三

● 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。

リスク管理をはじめとする経営の監督、経営計画への関与が大きな役割です。

私は日本銀行に36年間勤務し、その間、リーマンショックや東日本大震災の対応責任者を務めるなど、主に金融システムの健全性確保や危機管理業務に長い間携わりました。その後、メーカーや金融機関の社外取締役を務めるとともに、2019年に当社の社外取締役に就任し丸4年となりました。私に求められる役割として3つのことを意識しています。

1つは、リスク管理の確認です。当社において資産運用は大きな事業の一つですので、金利変動や自然災害、昨今ではウクライナ情勢の世界経済への影響など、資産運用に関わるリスク管理のほか、2025年に予定されている経済価値ベースのソルベンシー規制への対応などを重点的に見ています。

2つは、今述べたリスク管理を含む経営の監督です。よく「社外取締役は、経営のアドバイスやコンサルティングをする人」と見られがちですが、そうではありません。当社は指名委員会等設置会社であり、業務執行を基本的に執行役の方々に任せ、そのうえで執行役が日頃から正当な手続きに基づき、適正に事業を展開しているかを、ご契約者の皆さまに代わって監督することが社外取締役の役割です。

3つは、経営計画の策定と進捗のフォローです。中長期の経営のあり方など、取締役会で意思決定すべき重要議案について、経営陣と議論を重ねます。また、今回策定された住友生命グループVision2030や中期経営計画について、その中身がどれだけ職員一人ひとりに腹落ちしているかを確認し、進捗をフォローしています。

● 取締役会の実効性評価、指名委員会の運営についてはいかがでしょうか。

実効性は高い水準です。指名委員会では「人を知る」ことを重視した運営を心がけています。

取締役会の審議議案については、事前に必要な資料と説明が提供されています。また、重要経営課題等を議論する時間も十分に確保され、活発な意見が交わされています。取締役会以外にも、社外取締役で構成される経営協議会も頻繁に開催され、中長期の経営のあり方

などの議論を重ねてきました。その成果は経営にしっかり反映されています。

取締役会の実効性評価については、意思決定と監督の両面で正しく有効に機能していると評価しています。さらに改善が必要な点については今後も検討を重ねていくことにより、一層の実効性向上に貢献していきたいと思えます。

私は2023年7月から指名委員会および報酬委員会の

委員長を務めています。指名委員会においては、代表執行役社長のサクセッションプラン検討と選任のほか、取締役の選任、執行役人事の適切性の確認等を行っています。また、その前提として取締役、執行役それぞれに必要な資質を議論して文章化するプロセスを毎年繰り返しています。人にかかわる話なので、私は「人を知る」こ

とを重視していきたいと考えています。皆さんが、どのような会社の将来像を意識しておられるのか。考え方や価値観をより深く理解すべく、充実した意見交換の時間が持てるよう心がけています。

●長期ビジョンと実現に向けた取組みに対する評価をお聞かせください。

ウェルビーイングの実現は、全社一丸で進めるべき最も重要な取組みと捉えています。

2023年3月に「住友生命グループVision2030」と新3か年計画「スミセイ中期経営計画2025」が策定されました。今回の出発点は、まず2030年のありたい姿を描いて、そこからバックキャストする形で2025年までの3か年計画を作りたいという執行の方々からの提案でした。目指すビジョンと、それを実現する実行計画との関係が明快で、かつ進め方も有効と評価し、取締役会あげて賛同しました。

将来の住友生命はどのような姿が望ましいのか。住友生命の新たな価値提供とは何か。取締役会や社外取締役経営協議会で議論を深めるなかで、肝になったのは、日本の人口構成の大きな変化でした。いま日本では65歳以上の人口比率が上昇し、未曾有の少子化、長寿化が進んでいます。

そうした長寿社会で求められるのは、身体的な健康だけでなく、精神的にも社会的にも健康で幸せな状態を実現することです。つまり、よりよく生きる＝ウェルビーイングの追求をサポートすることが、住友生命の目指す姿だという結論に至りました。

●今後の住友生命に期待することは何ですか。

「Vitality」の可能性をさらに拡げ、健康長寿社会を支える企業としての成長を期待します。

住友生命にあっては、「Vitality」という革新的な概念の商品を通じて、健康長寿の喜びをお客さまと共有しながら、事業を継続・発展させてほしいと思います。

実は私自身も「Vitality」に加入して丸2年になりますが、心身の健康を維持する上での効果を実感しています。また、営業職員の方々から、日頃どのような反響や手応えを感じているかを聞き取りするなかで、「自信を持ってお客さまにお勧めできます」という答えを数多くいただいています。お客さまに喜ばれることは、何より職員に勇気を与えます。この流れをぜひ大切にしてほしいと思います。さらに「Vitality」はデジタルなプラットフォーム

ウェルビーイングな社会を目指すためには、従来の保険の領域から一步踏み出し、健康増進をはじめとした、より広い事業領域のサービスを展開していく必要があります。それと同時に、当社が独力で進めるのではなく、社外との連携・共創がぜひとも必要です。Vision2030の本質とは、すなわち、ウェルビーイングに共感していただける企業や自治体、社会と一緒に同じゴールを目指していくことであろうと私は捉えています。

ウェルビーイングを支えるサービスの中核となる「Vitality」の浸透・普及のためにはデジタルとデータの活用が重要な軸となるので、そのシステム開発や利活用を担う人財の育成が不可欠です。この観点から「人財共育」と「デジタル&データ」を2つのエンジンとして、社長自ら人財共育本部とデジタル&データ本部の本部長を兼務し力強く推進されています。

2030年のビジョン到達点において、ウェルビーイング価値提供顧客数2000万名とVitality会員数500万名を達成するという明確な目標もあります。ぜひ会社一丸となって2030年のありたい姿に向かって進んでいきたいと思えます。

を活用する商品ですから、蓄積したデータの活用による新サービスの創出など、次のステージに向けた取組みにも大いに期待するところです。

住友生命は「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスを掲げ、「豊かで明るい健康長寿社会に貢献する」というミッションも提示しています。この言葉は、いわゆるサステナビリティと極めて近い概念です。事業を通じて健康長寿社会に貢献することが、そのまま社会・環境の持続可能性への貢献につながっていく。こうした考え方に私は深く共感しています。その考えはVision2030にも貫かれています。当社の果たすべき使命を確かな形にしていくことで、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」として成長を続けてほしいと思えます。

コーポレートガバナンス

相互会社運営

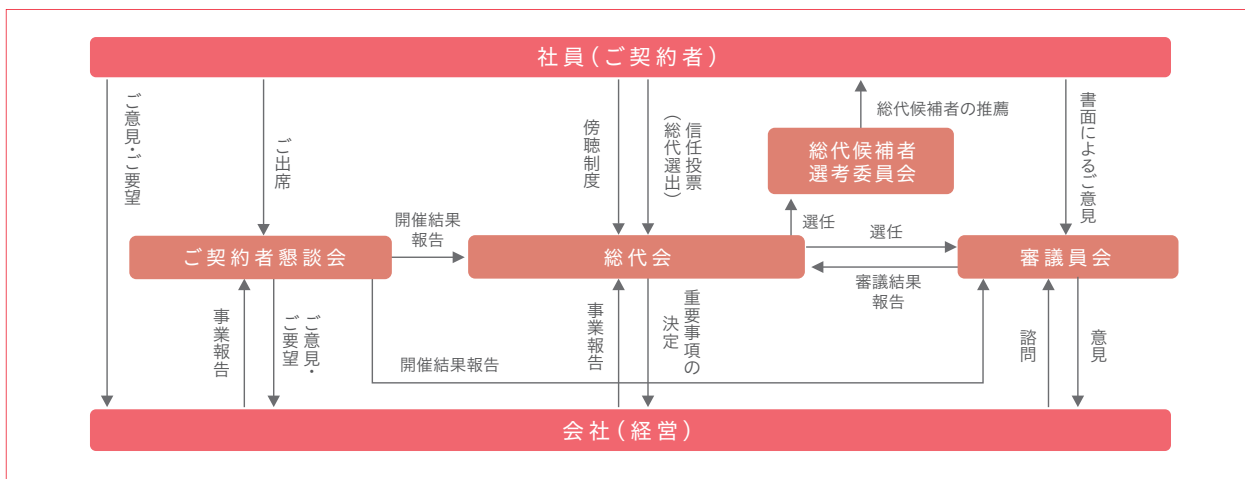
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

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）。

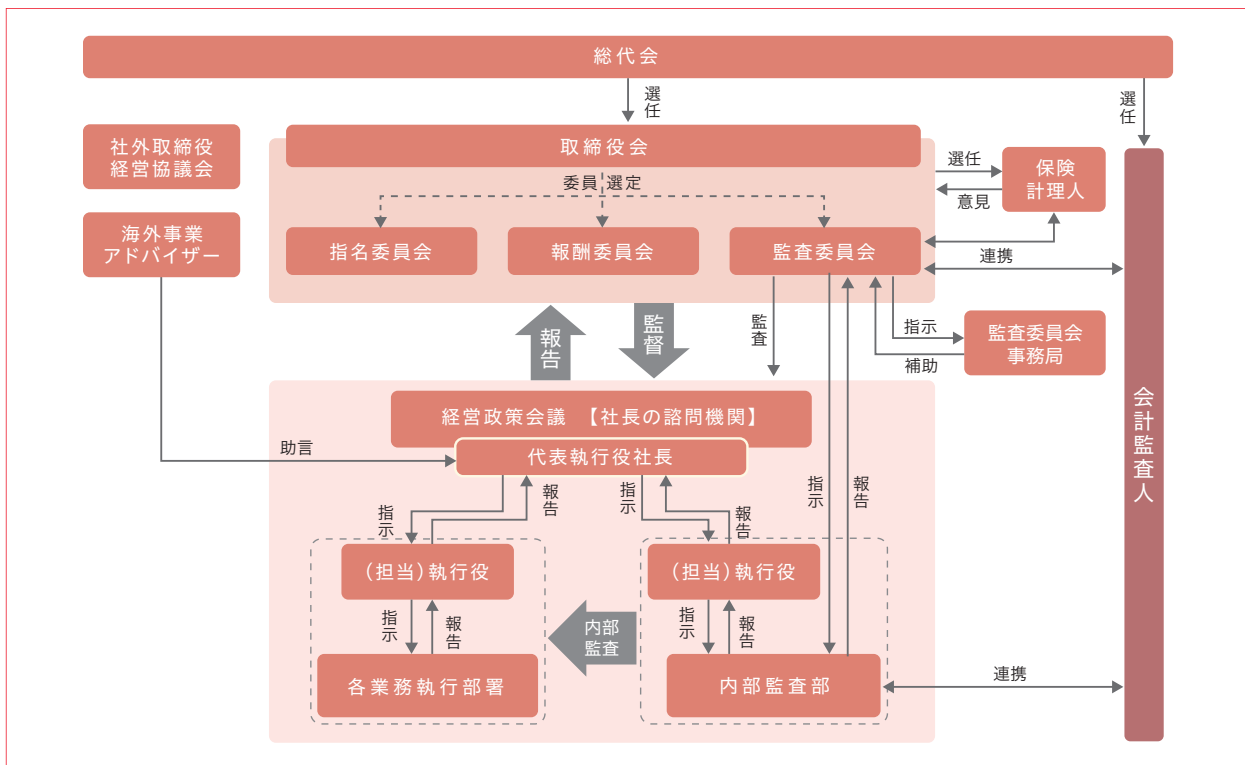
相互会社では、株式会社と異なり株主が存在せず、保険契約者一人ひとりが会社の構成員すなわち「社員」となります（ただし、剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者については、当社定款の規定により社員とはなりません）。

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ける会社を目指します。

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5月頃に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P.112に掲載しています。

■ 2023年定時総代会開催結果

2023年7月4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、今年は新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行されたこともあり、多くの総代に議場にてご参加いただきました。加えて、引き続きオンラインでの傍聴も可能とし、ご来場できない総代にも総代会の様態をご覧いただきました。

【総代会の報告事項、決議事項】

報告事項	1. 2022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. 審議委員会審議事項報告の件
決議事項	第1号議案 2022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 定款一部変更の件 第4号議案 審議員11名選任の件 第5号議案 取締役11名選任の件



2023年定時総代会

総代会の主な質疑応答については資料編P.115～116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・支店等の店頭に掲示してお知らせします。



■ 2023年ご契約者懇談会の開催状況

2023年は全国で89回開催し、1,697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きます。

ご契約者懇談会での主なご意見は資料編P.117に掲載しています。

【開催回数と出席者数】

	2022年	2023年
開催回数	89回	89回
出席者数 (1回平均)	1,587名 (17.8名)	1,697名 (19.1名)

審議委員会について

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委員会を設けています。審議委員会では、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、2022年度の開催状況は表のとおりです。

【2022年度審議委員会開催状況】

	議 題
第1回 2022年5月開催	・2021年度事業概況および決算案について ・2022年度の取組みについて
第2回 2022年11月開催	・2022年度上半期事業概況等について ・次期中期経営計画および「住友生命グループVision2030」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 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー22階 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まいります。

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、職員等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かか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。

2022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(11名)は実質的議論を行うにあたって適正規模と判断されるほか、社外取締役が過半数(社内取締役5名・社外取締役6名)を占めることで、監督機能の確保に資する構成となっている。
- ・また、社外取締役には、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

- ・取締役会の開催頻度や時間は適当な水準と判断される。また、付議事項についても継続的に見直しを行い適切に絞り込まれている。
- ・取締役会の資料および取締役会当日の説明については、過年度の評価結果を踏まえ着実に改善が図られており、今後も取締役会における審議の充実に向け継続的に取り組む。
- ・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等としても有効に機能している。引き続き、付議事項への理解の深化とのバランスにも留意しつつ効率的に運営を行う。

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。また、「住友生命グループVision2030」等の策定に向けた議論を通じて、当社の中長期のビジョンや戦略に関する認識の共有や理解の深化が図られている。

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。今後も当社の事業展開や当社を取り巻く経営環境の変化等に即して必要十分な情報提供を行う。

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、当社グループの今後の展開やグループ経営管理体制の運用状況を踏まえて、必要に応じて一層の高度化に向けた議論を行う必要がある。

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

2021年度の主要な課題	2022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	<ul style="list-style-type: none"> ・社外取締役経営協議会および取締役会において「住友生命グループVision2030」および次期中期経営計画の策定に向けた議論を行い、取締役会にて決議した。 ・取締役会において今後の海外事業展開の方向性について議論を行った。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会当日は本質的な議論に集中できるよう、執行部門に対して次の事項を中心に、継続的に徹底を図った。 ・取締役会資料: 決議対象を明確化するとともに、サマリーペーパーの作成および本体資料と別紙(Appendix)の効果的な使い分けにより、取締役会が案件の審議や執行の監督を行ううえで必要十分な情報を提供すること。 ・取締役会における説明: 「サマリーペーパーに記載された案件のポイント」、「事前説明での質問に対する執行役としての見解」および「経営政策会議での議論のうち取締役会での審議に影響するもの」を中心に要点を絞った説明を行うこと。
社外取締役と経営陣の意見交換の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・社外取締役向け研修会や各委員会におけるヒアリング、取締役会事前説明や懇親会等を通じて、執行役との意見交換を実施した。

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。

- ① 社会・経営環境の変化も踏まえた適時適切な取締役会への情報提供および議論の充実
- ② 取締役会の審議に資する資料の作成および説明に向けた継続的な取組み
- ③ 社外取締役と経営陣とのコミュニケーションの充実

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。

取締役会の活動状況

■ 開催頻度等

当社では、取締役会を原則月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13回開催しました。

当事業年度における取締役会の平均所要時間は約1時間47分、付議議案数は126件でした。

■ 主な検討事項・内容

取締役会では、経営の基本方針および当該方針に基づく各業務執行計画、内部統制システムの整備等、経営に関する重要事項を決定するとともに、重要な業務の執行状況について報告を受け、執行役および取締役の職務の執行の監督を行っています。

当事業年度における取締役会での主な検討事項・内容は次のとおりです。

① サステナビリティ経営方針の策定

当社として、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す考え方を明示するため、2022年5月に「CSR経営方針」の内容を見直し、「サステナビリティ経営方針」に改正することを決議しました。

また、当社の経営理念の体系について議論を行い、同方針を当社のパーパスである「社会公共の福祉への貢献」を実現するために果たすべき使命(ミッション)として位置付けました。

② 「住友生命グループVision2030」、「スミセイ中期経営計画2025および2023年度経営計画」の策定

2023年4月からスタートした新3か年計画の策定にあたって、2030年に向けた住友生命グループの目指す姿に関する検討を行うとともに、当該目指す姿から次の3年間に取り組むべき課題と対策をバックキャストする形で中期経営計画に関する検討を行いました。

社外取締役の知見を活用し、経営計画に様々な意見を反映する観点から、2度にわたって社外取締役経営協議会において議論を行ったうえで、取締役会においてその方向性を審議し、2023年3月に「住友生命グループVision2030」および「スミセイ中期経営計画2025および2023年度経営計画」を決議しました。

③ コンプライアンス、リスク管理、子会社等の経営状況等に関するモニタリング

法令等遵守状況、リスク状況、海外および国内の子会社・関連法人等の経営状況等について、担当部門から報告を受け、計画の振り返りを行いました。

また、振り返り結果等を踏まえて方針の見直しおよび2023年度計画の策定について決議を行っているほか、海外出資先とのシナジー発揮に向けた取組み等、業務執行の状況について適宜報告を受け、経営状況のモニタリングを実施しました。

※監査委員会の活動状況は本編P.84をご参照ください。

指名委員会の活動状況

■ 開催頻度等

当社では、指名委員会を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10回開催しました。

当事業年度における指名委員会の平均所要時間は約1時間22分、付議議案数は16件でした。

■ 主な検討事項・内容

指名委員会では、「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。

当事業年度における指名委員会の主な検討事項・内容は次のとおりです。

① 総代会に付議する取締役選任議案の内容の決定

「取締役候補者の選定の方針」を踏まえて審議の上、新任社外取締役候補者1名(白河桃子氏)を含む取締役候補者11名を決定しました。取締役候補者のうち、過半数の6名を社外取締役としました。また、男女別の構成は、女性を1名増員して2名とし、男性を9名としました。

② 執行役の選任、代表執行役の選定、役付執行役の選定、保険計理人の選任

取締役会からの諮問を受けて各候補者について審議を行い、取締役会への答申内容を決定しました。

③ 取締役の選任に関する事項の検討、社外取締役候補者に関する意見交換

取締役の員数、取締役の員数における社内・社外の比率、社外取締役の任期(上限)、社外取締役のダイバーシティ(多様性)、取締役のスキル・マトリックスなどについて審議しました。また、社外取締役候補者リストに基づき、将来の社外取締役候補者について意見交換を行いました。

④ 社長のサクセッションプラン

社長の任期、社長後継人材に必要な要素、指名委員会としての後継候補との接点の作り方、コンティンジェンシープランなどについて審議しました。また、人材育成の一助とし、指名委員と後継候補との接点を増やす観点から、経営課題をテーマとして、指名委員と執行役員との意見交換会を開催しました。

⑤ 「エグゼクティブ・フェローの選任の方針」の制定

取締役会からの諮問を受けて「エグゼクティブ・フェローの選任の方針」について審議を行い、取締役会への答申内容を決定しました。

報酬委員会の活動状況

■ 開催頻度等

当社では、報酬委員会は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5回開催しました。

当事業年度における報酬委員会の平均所要時間は約24分、付議議案数は10件でした。

■ 主な検討事項・内容

報酬委員会では、「執行役および取締役の報酬等の内容の決定に関する方針」を策定し、執行役および取締役の個人別の報酬を決定するほか、執行役員報酬等の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。

当事業年度における報酬委員会の主な検討事項・内容は次のとおりです。

① 執行役および取締役の個人別の報酬の決議

「執行役および取締役の報酬等の内容の決定に関する方針」を踏まえて審議の上、退任執行役の報酬、2022年度執行役および取締役の報酬を決議しました。

② 経営者報酬調査の報告

ウイリス・タワーズワトソン社による「経営者報酬に関する調査結果」の報告に基づき、執行役報酬が妥当な水準にあることを確認しました。

③ 金融業界各社の業績連動指標への非財務指標導入状況の報告

金融業界各社の業績連動指標への非財務指標導入状況の報告に基づき、各社の状況を確認するとともに、当社における業績連動指標への非財務指標導入に関する今後の検討スケジュールを確認しました。

④ 「エグゼクティブ・フェローの報酬等の方針」の制定

取締役会からの諮問を受けて「エグゼクティブ・フェローの報酬等の方針」について審議を行い、取締役会への答申内容を決定しました。

⑤ 昇任・新任執行役および取締役の個人別の報酬の決議

「執行役および取締役の報酬等の内容の決定に関する方針」を踏まえて審議の上、昇任・新任執行役および取締役の個人別の報酬を決議しました。

【取締役会・委員会の開催回数および各取締役・委員の出席状況】

(2022事業年度の実績)

氏名	当社における地位および担当 ※2023年3月31日時点		取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
橋本 雅博	取締役会長代表執行役	指名委員、報酬委員	13回/13回	10回/10回	5回/5回	—
高田 幸徳	取締役代表執行役社長	指名委員、報酬委員	13回/13回	10回/10回	5回/5回	—
長瀧 研一	取締役	常勤監査委員	13回/13回	—	—	15回/15回
角 英幸	取締役代表執行役専務	調査広報部、企画部、主計部、経理部	13回/13回	—	—	—
日下 和彦	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	13回/13回	—	—	—
山下 徹	社外取締役	指名委員長、報酬委員長	13回/13回	10回/10回	5回/5回	—
釜 和明	社外取締役	監査委員長	13回/13回	—	—	15回/15回
森 公高	社外取締役	監査委員	13回/13回	—	—	15回/15回
片山登志子	社外取締役	監査委員	13回/13回	2回/2回	1回/1回	11回/11回
山本 謙三	社外取締役	指名委員、報酬委員	12回/13回	10回/10回	5回/5回	—
白河 桃子	社外取締役	指名委員、報酬委員	10回/10回	8回/8回	4回/4回	—

(注) 1. 日下和彦については、2023年3月31日の終了をもって代表執行役専務を、2023年7月4日に取締役をそれぞれ退任しております。

2. 長瀧研一、山下徹および釜和明については、2023年7月4日に取締役を退任しております。

3. 片山登志子については、当事業年度に開催された指名委員会および報酬委員会のうち、指名委員および報酬委員であった期間に開催された指名委員会および報酬委員会への出席状況を記載しております。また、2022年7月5日の監査委員就任以降、当事業年度に開催された監査委員会への出席状況を記載しております。

4. 白河桃子については、2022年7月5日の取締役、指名委員および報酬委員就任以降、当事業年度に開催された取締役会、指名委員会および報酬委員会への出席状況を記載しております。

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。

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20分、付議議案数は71件でした。また、当事業年度は、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・内容

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・内容は次のとおりです。

① 良質な企業文化醸成への取組み(住友生命グループ行動規範の浸透・定着に向けた取組み等)

企業の統制環境として重視している「良質な企業文化」醸成への取組みに関し、監査委員会は、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、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」の浸透・定着に向けた取組状況および企業文化PTの機能発揮状況等を中心とする良質な企業文化醸成に向けた取組みの状況を確認し、適切性や実効性を検討しました。

② プリンシプルベース、リスクベースのコンプライアンス運営

プリンシプルベース、リスクベースのコンプライアンス運営に関し、監査委員会は、執行役からの職務執行状況の聴取、支社役職者との意見交換等を通じて、重大事故未然防止のための予兆把握・営業職員等のコンプライアンス教育への取組状況等を確認し、適切性や実効性を検討しました。

③ サステナビリティへの取組み

重要な経営課題としているサステナビリティへの取組みに関し、監査委員会は、各執行役からのサステナビリティへの取組状況の聴取、SDGsに係る取組みの部門横断的な協議・振り返り等を行う「サステナビリティ推進協議会」の審議状況の確認等を通じて、サステナビリティへの取組状況や統合報告書等への開示方針等について確認し、適切性や実効性を検討しました。

④ 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、常勤監査委員による米国子会社シメトラへの現地往査、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、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。

⑤ グループベースの経営管理

2021年度に整備したグループベースの経営管理体制に関し、監査委員会は、執行役からの職務執行状況の聴取、子会社等代表者や関係部門の部長との意見交換等を通じて、グループ経営管理基本方針に基づくグループ経営管理の運用状況等を確認し、適切性や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11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、グループベースの法令等遵守およびリスク管理を統括する執行役・部長、超高齢社会への対応を担当する執行役員との意見交換等を行いました。さらに、国内外子会社等3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行いました。

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	39年間
業務を執行した 公認会計士	羽太 典明 辰巳 幸久 中山 卓弥	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14名、会計士試験合格者等 7名、その他28名であります。
会計監査人の 選定方針と理由	<p>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。</p> <p>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。</p>		
監査委員会による 会計監査人の評価	<p>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。2022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。</p>		

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	212	46	217	24
連結子会社	51	8	51	11
計	263	55	269	35

○前連結会計年度

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、「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。
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	—	2	—	5
連結子会社	300	—	360	30
計	300	2	360	35

○前連結会計年度

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。

○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。
連結子会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号口およびホの規定に基づき「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P.142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号口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等において、実効性のあるグループベースの内部監査体制を整備・確立することとしております。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」と定め、内部監査を受ける各組織等から独立した内部監査部が、内部管理態勢等の適切性・有効性を検証・評価し、課題・問題点の改善提言・フォローアップを行っています。内部監査は、国内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おります。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。

取締役



取締役会長 代表執行役

はし もと まさ ひろ
橋本 雅博 (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 常務取締役嘱託常務執行役員
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

たか だ ゆき のり
高田 幸徳 (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 代表執行役専務 グループ・サステナビリティオフィサー

すみ ひで ゆき
角 英幸 (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
2023年4月 取締役 代表執行役専務 グループ・サステナビリティオフィサー



取締役 代表執行役専務

えい もり たけ し
栄森 剛志 (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
2023年4月 代表執行役専務
2023年7月 取締役 代表執行役専務



取締役

ゆ り たつ や
百合 達哉 (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
2023年4月 執行役専務
2023年7月 取締役

取締役会議長:橋本雅博(取締役会長)

指名委員会:山本謙三(委員長)、白河桃子、小林充佳、橋本雅博、高田幸徳

監査委員会:森公高(委員長)、片山登志子、石井茂、百合達哉

報酬委員会:山本謙三(委員長)、白河桃子、小林充佳、橋本雅博、高田幸徳

(2023年7月4日現在)

取締役



取締役（社外取締役）

もり きみ たか
森 公高 (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 同監査法人本部長理事
- 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）

かた やま とし こ
片山登志子 (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）

やま もと けん ぞう
山本謙三 (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）

しらかわ とう こ
白河桃子 (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



取締役（社外取締役）

いし い しげる
石井 茂 (1954年7月31日生)

- 1978年4月 山一証券株式会社入社
- 1998年6月 ソニー株式会社（現 ソニーグループ株式会社）入社
- 2001年4月 ソニー銀行株式会社代表取締役社長
- 2004年4月 ソニーフィナンシャルホールディングス株式会社（現 ソニーフィナンシャルグループ株式会社）取締役
- 2015年6月 同社代表取締役副社長
- 2015年6月 ソニー生命保険株式会社取締役
- 2015年6月 ソニー損害保険株式会社取締役
- 2015年6月 ソニー銀行株式会社取締役
- 2016年6月 ソニーフィナンシャルホールディングス株式会社（現 ソニーフィナンシャルグループ株式会社）代表取締役社長
- 2018年6月 ソニー株式会社（現 ソニーグループ株式会社）常務
- 2018年7月 ソニーフィナンシャルベンチャーズ株式会社代表取締役社長
- 2020年6月 ソニー株式会社（現 ソニーグループ株式会社）社友
- 2023年7月 住友生命社外取締役



取締役（社外取締役）

こばやし みつ よし
小林充佳 (1957年11月3日生)

- 1982年4月 日本電信電話公社入社
- 2010年6月 西日本電信電話株式会社取締役
- 2012年6月 日本電信電話株式会社取締役
- 2014年6月 同社常務取締役
- 2018年6月 西日本電信電話株式会社代表取締役社長
- 2021年6月 同社代表取締役社長 社長執行役員
- 2022年6月 同社相談役
- 2023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

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、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

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。

取締役

石井 茂

選任理由

生命保険・損害保険・銀行を中心とした金融グループであるソニーフィナンシャルホールディングス株式会社(現 ソニーフィナンシャルグループ株式会社)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

小林 充佳

選任理由

電気通信事業者である西日本電信電話株式会社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。

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。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、豊かで明るい健康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、「人の価値」を高めることによる生産性の向上、保険事務手続きのデジタル化やデータ価値を最大活用したコンテンツの作成・提供などにより、「人とデジタルが融合」したサービス提供を充実させていくことを経営計画の基本方針に掲げ、当社グループの2030年時点のありたい姿を、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」としています。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。このため多様な人材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。

■ 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

(2023年7月4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(67)	取締役会長代表執行役	指名委員、報酬委員	●			●				●	●
高田 幸徳(58)	取締役代表執行役社長	指名委員、報酬委員	●				●	●	●		●
角 英幸(60)	取締役代表執行役専務 グループ・サステナビリティオフィサー	ブランドコミュニケーション部、企画部、主計部、経理部	●	●							●
栄森 剛志(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	●		●			●			●
百合 達哉(59)	取締役	常勤監査委員	●				●	●	●		●
森 公高(66)	社外取締役	監査委員長		●						●	
片山 登志子(70)	社外取締役	監査委員			●		●	●			
山本 謙三(69)	社外取締役	指名委員長、報酬委員長	●			●				●	
白河 桃子(62)	社外取締役	指名委員、報酬委員					●	●		●	
石井 茂(68)	社外取締役	監査委員	●	●		●				●	●
小林 充佳(65)	社外取締役	指名委員、報酬委員	●				●		●		

(2023年7月4日現在)

執行役

執行役専務

松本 巖 (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 執行役専務
 2023年4月 執行役専務

執行役常務

松本 誠 (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 (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

執行役常務

岩井 豊城 (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 (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

高尾 延治 (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
 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
 2023年4月 執行役常務

執行役常務

堀江 喜義 (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 (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

取締役および執行役人数 男性17名 女性2名 取締役および執行役のうち女性の比率 10.5%

(2023年7月4日現在)

執行役員

常務執行役員

平井 克典 (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

橋本 篤史 (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
 2023年4月 常務執行役員

上席執行役員

藤本 史人 (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
 2023年4月 上席執行役員

常務執行役員 兼 九州本部長

小山 英樹 (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 (株)セミ・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 兼 内部監査部長

寺崎 啓介 (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
 2023年4月 常務執行役員 兼 内部監査部長

上席執行役員 兼 新規ビジネス企画部長

藤本 宏樹 (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

常務執行役員 兼 中部本部長

川合 一龍 (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 兼 国際業務部長

川口 謙誠 (1965年10月23日生)
 1989年4月 住友生命入社
 2021年4月 執行役員 兼 人事部部長
 2022年4月 上席執行役員 兼 国際業務部長
 2023年4月 常務執行役員 兼 国際業務部長

上席執行役員

笹川 宗男 (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
 2023年4月 上席執行役員

常務執行役員

中野 祥宏 (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

風間 義朗 (1966年12月29日生)
 1989年4月 住友生命入社
 2023年4月 執行役員 兼 金融総合法人部長
 2023年7月 常務執行役員

上席執行役員 兼 近畿北陸本部長

松山 雅映 (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

常務執行役員

貞永 智 (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 (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 中部総合法人部長

吉原 伸和 (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

常務執行役員 兼 都心総括部長

毛利 聡志 (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
 2023年4月 常務執行役員 兼 都心総括部長

上席執行役員 兼 C X 企画部長

中西 達郎 (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 C X 企画部長

上席執行役員 兼 横浜支社長

永橋 克介 (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
 2023年4月 上席執行役員 兼 横浜支社長

上席執行役員 いずみライフデザイナーズ(株)
 塚本 健太郎 (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(株)
 2023年4月 上席執行役員 いずみライフデザイナーズ(株)

上席執行役員
 藤村 俊雄 (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
 2023年4月 上席執行役員

執行役員 人生100年サポート部長
 千葉 由紀子 (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

上席執行役員
 石原 拓己 (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
 2023年4月 上席執行役員

執行役員 兼 大阪総括部長
 早川 元啓 (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 事務サービス企画部長
 竹中 幸一 (1967年12月18日生)
 1990年4月 住友生命入社
 2023年4月 執行役員 兼 事務サービス企画部長

上席執行役員 兼 京都支社長
 佐野 啓治 (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
 2023年4月 上席執行役員 兼 京都支社長

執行役員 兼 首都圏本部長
 安保利 和 (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 札幌支社長 兼 営業総括部担当部長
 長沢 由治 (1966年8月6日生)
 1991年4月 住友生命入社
 2023年4月 執行役員 兼 札幌支社長 兼 営業総括部担当部長

上席執行役員 人財共育本部副本部長
 山本 浩実 (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
 2023年4月 上席執行役員 人財共育本部副本部長

執行役員 兼 営業総括部長
 中山 猛 (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
 2023年4月 執行役員 兼 営業総括部長

執行役員 兼 企画部長
 堀 竜雄 (1969年4月20日生)
 1992年4月 住友生命入社
 2023年4月 執行役員 兼 企画部長

執行役員 メディケア生命保険(株)
 野村 洋一 (1969年4月26日生)
 1992年4月 住友生命入社
 2023年4月 執行役員 メディケア生命保険(株)

(2023年7月4日現在)

エグゼクティブ・フェロー

エグゼクティブ・フェロー 兼 人財共育本部事務局長
 山田 哲之 (1964年7月9日生)
 1988年4月 住友生命入社
 2023年4月 エグゼクティブ・フェロー 兼 人財共育本部事務局長

エグゼクティブ・フェロー デジタル共創オフィサー
 岸 和良 (1967年8月20日生)
 1990年4月 住友生命入社
 2023年4月 エグゼクティブ・フェロー デジタル共創オフィサー

■ エグゼクティブ・フェロー制度導入の趣旨

社会環境が加速度的に変化し、ビジネスの高度専門化も進んでおり、そのような中で住友生命のプレゼンスを一層向上させていくためには、専門的な知見を持った人財による全社的な見地からの業務執行の必要性が高まっていることから、社内外を問わず高度専門人財を登用し、執行役員と同等の権限を付与するエグゼクティブ・フェロー制度を、2023年4月1日から導入しました。

コンプライアンスへの取り組み

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。加えて今年度から販売部門におけるコンプライアンス機能強化として、支社・支店のマネジメントサポートを目的とする「機関経営サポートチーム」を支社における販売促進運営を総括する組織である営業総括部に設置しています。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。

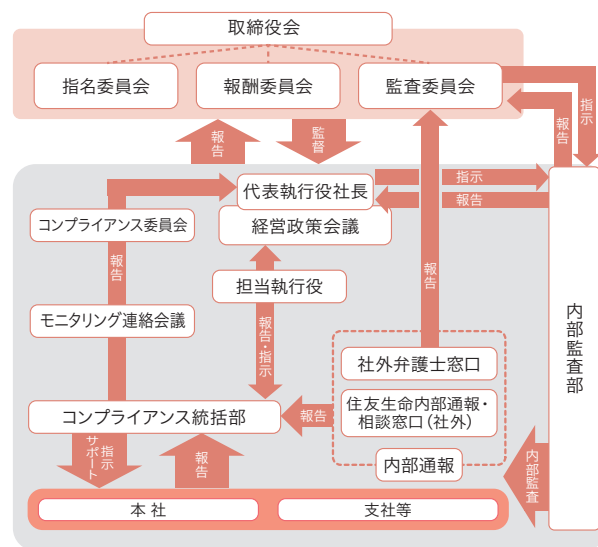
内部通報制度

法令・規定に違反する行為の早期発見と是正を図るため、退職者を含む役職員等から受け付ける内部通報・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。

<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。

コンプライアンス推進体制



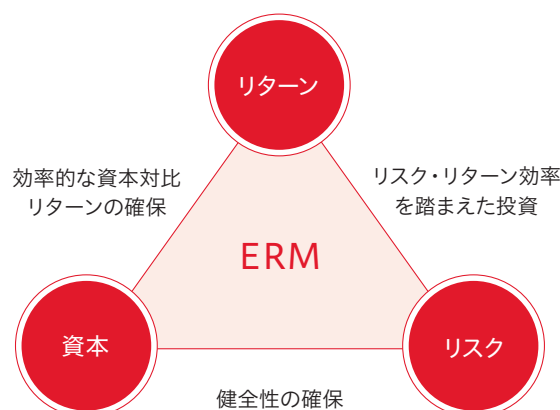
ERM経営の推進

ERMの考え方

「スミセイ中期経営計画2025」では、「ERM^{*}経営の推進」を、当社のサステナビリティ重要項目(マテリアリティ)の1つである「サステナビリティを支える経営体制」に対す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経営(およびリスク管理)の推進に取り組み、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(2023~2025)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2025」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

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・カテゴリごとのリスク管理方針

リスク管理体制

取締役会等は、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。

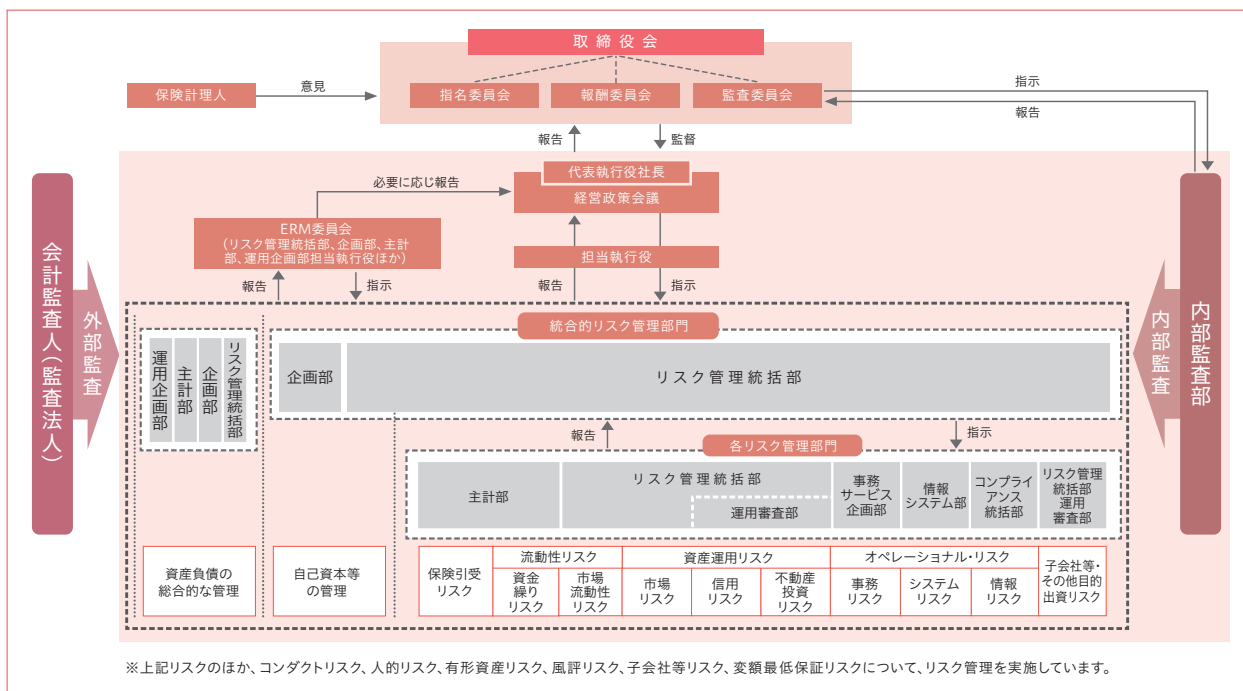
リスク管理統括部と各リスク管理部門は、リスク管理方針等に基づき、適切に連携し、本社、支社、子会社等および外部委託先の各リスクを管理する態勢としています。

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



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、グループ全体も含め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。

※ 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

- 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
- 環境変化への対応不十分（2023年度～）

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するため、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・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
	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働を確保するために、「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 Incident 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に、「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 2023 住友生命[統合報告書] 2023年度ディスクロージャー誌	保険業法第111条に基づいて、2022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 2023 住友生命[統合報告書] 2023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。
英文財務諸表	英文財務諸表・英文監査報告書を記載した資料です。
英文アニュアルレポート	海外向けに統合報告書を英訳した資料です。
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、様々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。



REPORT SUMISEI 2023
住友生命[統合報告書]
2023年度ディスクロージャー誌 本編



REPORT SUMISEI 2023
住友生命[統合報告書]
2023年度ディスクロージャー誌 本編

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、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 B124

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



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 東京都中央区八重洲2-2-1
電話 (03) 3273-8000 [大代表]
〈ホームページ〉 <https://www.sumitomolife.co.jp>

