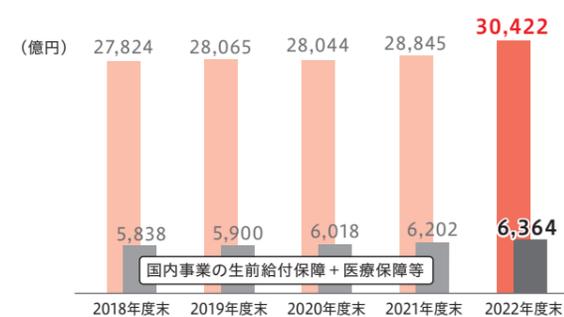


財務・非財務ハイライト

グループ保有契約年換算保険料



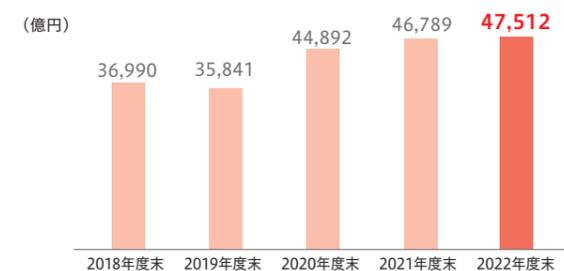
※住友生命、メディケア生命、シメトラの合算

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。

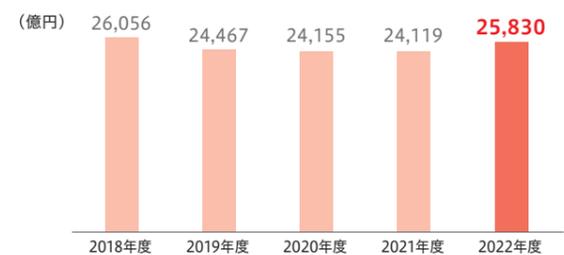
前年度末からの増減要因



※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。

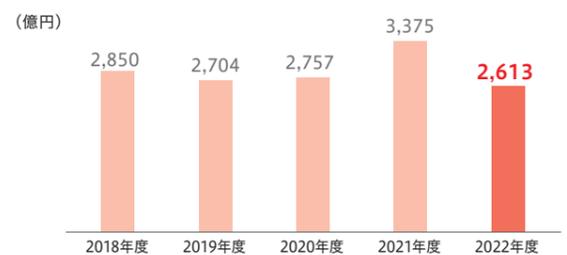
連結保険料等収入



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

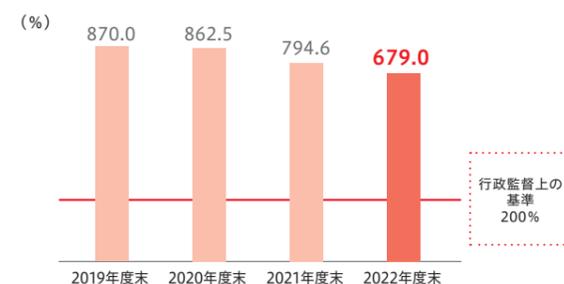


※住友生命とメディケア生命の基礎利益およびシメトラ、バオベトHD、BNライフ、シングライフHD、PICC生命の税引前利益 (住友生命の持分相当額) を合算し、一部の内部取引等を調整して算出。シングライフHDの実績は、出資後の実績を反映 (2019年度実績対象期間: 2019年7月~12月)。※為替に係るヘッジコストを算定に含めるなど、2022年から適用される新しい定義に基づく基礎利益を掲載。過年度の数値も同様の定義で算出。

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。

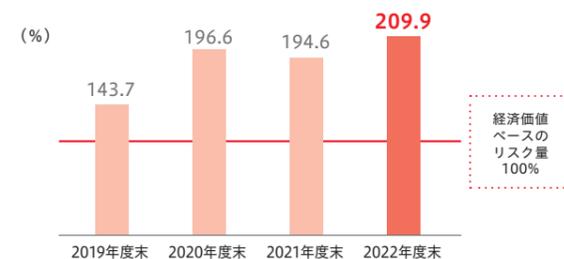
連結ソルベンシー・マージン比率



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り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

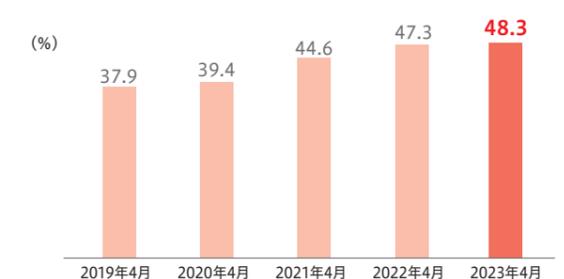
2022年度エンゲージメントサーベイの状況

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。