



# REPORT SUMISEI 2024

SUMITOMO LIFE INSURANCE COMPANY DISCLOSURE

住友生命[統合報告書]

2024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

 住友生命

# CONTENTS

## 統合報告書「REPORT SUMISEI 2024」のポイント

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

安心は、もっと、もっと前進できる。  
何よりも、あなたの未来を強くしたいと願う、  
私たち住友生命です。

あなたの未来を強くする  
 住友生命

## 01 住友生命の価値創造 P.2

パーパス「社会公共の福祉に貢献する」	P.2	価値創造のあゆみ	P.6
住友生命の経営方針	P.4	財務・非財務ハイライト	P.8

### 「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 -for your well-being-

トップメッセージ	P.10	経営計画の振り返り	P.16
		2030年へのロードマップ	P.18
		住友生命の価値創造プロセス	P.20
		住友生命グループVision2030	P.22
		ステークホルダーのウェルビーイングに貢献する職員	P.25

### サステナビリティ

サステナビリティ重要項目・推進体制	P.28	自然資本・生物多様性への取組み	P.36
グループ・サステナビリティオフィサーメッセージ	P.30	将来世代へ向けた取組み(FR活動)	P.38
気候変動への対応	P.31	人権への取組み	P.39
責任投資の取組み	P.34	人的資本経営(人財共育の取組み)	P.39

## 02 住友生命の経営戦略 P.40

スミセイ中期経営計画2025	P.40	【2つの推進エンジン】	
<b>【4つの取組み】</b>		人財共育本部長・副本部長鼎談	P.64
ウェルビーイングデザインへの進化	P.42	人的資本・人財共育	P.68
●“住友生命「Vitality」” ●営業職員(スミセイライフデザイナー) ●ホールセール ●金融機関等代理店・保険ショップ		デジタル&データ	P.74
新規領域でのイノベーションの実現	P.52	データサイエンティスト座談会	P.76
●WaaS(Well-being as a Service)の取組み			
収益構造改革 グループ戦略	P.56		
●資産運用 ●海外事業 ●グループ戦略			

## 03 価値創造を支える基盤 P.80

社外取締役メッセージ	P.80	リスク管理体制	P.100
コーポレートガバナンス	P.82	11年間の主要財務データ	P.104
コンプライアンスへの取組み	P.97	情報開示	P.106
財務・資本政策	P.98		

### 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：2023年4月1日～2024年3月31日  
(一部2024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・関連法人等

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「価値協創ガイドンス」

### 発行時期

2024年7月

CORPORATE PURPOSE

住友生命のパーサスとは (パーサス: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、  
このパーサス(存在意義)を掲げています。

**生命保険という事業を通じて  
お客様の人生を支え、お客様・社会に貢献する**

創業以来、住友生命が変わらず続けてきました。

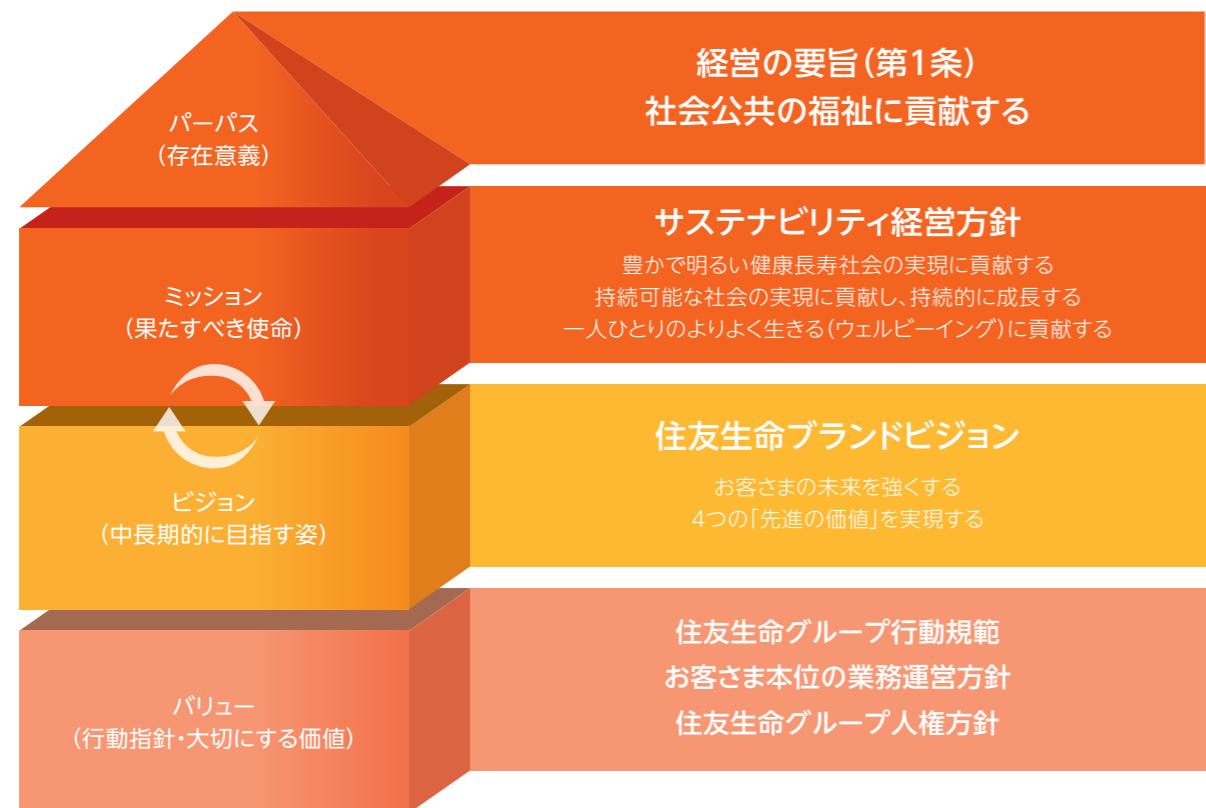
「経営の要旨」には、自身を利するとともに  
社会を利するべきとする「自利利他公私一如」をはじめとした  
住友の事業精神が100年の時を超えて脈々と受け継がれています。

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、  
お客様・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。  
このパーサスのもと、“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。

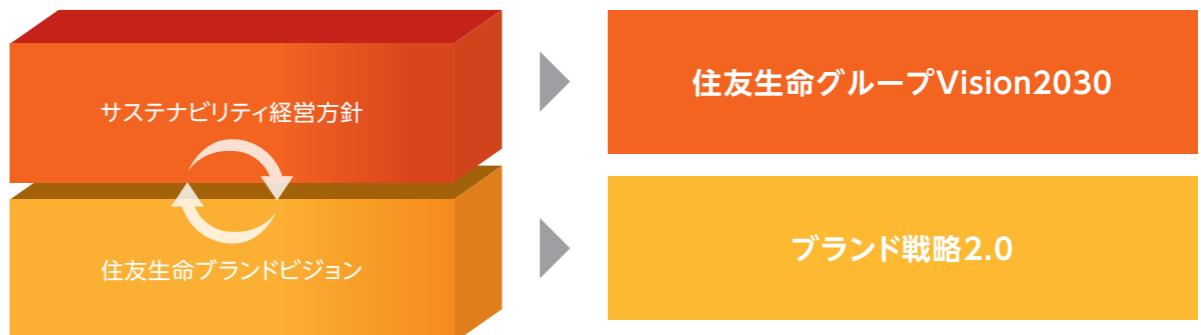
## | 住友生命ブランドビジョン

「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」の志を發揮して、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月に定めました。

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、さらにその範囲をひろ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130万名の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・インナーアイベント「ブランド・ライブ」を開催

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ひろ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、常に一步先を目標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さら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 お客様の人生を支え、 お客様・社会に貢献し続けてきました。

1907

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

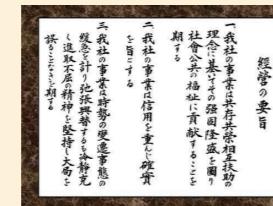
1947

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、從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

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

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

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

2011~

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様ニーズの多様化が進む中、2010年代を「未来を強くする10年」と位置づけ、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」の志を發揮して、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、住友生命がお客様にとって、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~

住友生命グループVision2030

スマセイ中期経営計画2025

1人でも多くの方に  
ウェルビーイングの価値を提供する

2022~

サステナビリティ経営方針

お客様・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あわせて、どのように解決していくかが問われています。

お客様・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。

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つもあてはまらない場合は保険に加入でき、現在の病気が再発・悪化して入院・手術をされたときでも、給付金を支払います。また、医療保障も死亡保障も一生涯続きます。

2007年11月

がん長期サポート特約

長期にわたる  
がんの治療費や  
生活費をサポート!



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

2015年10月

1UP

働けなくなる  
リスクに備える  
生活保険



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

2018年7月

“住友生命「Vitality」”

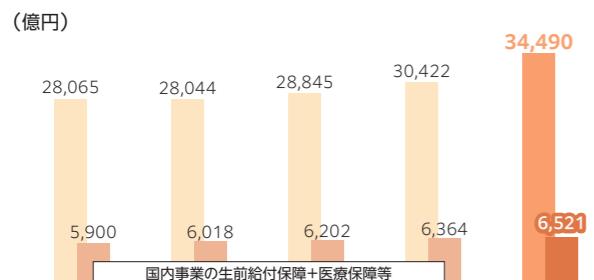
「リスクに備え、  
リスクを減らす」  
新しい発想の保険



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

# 財務・非財務ハイライト

## グループ保有契約年換算保険料



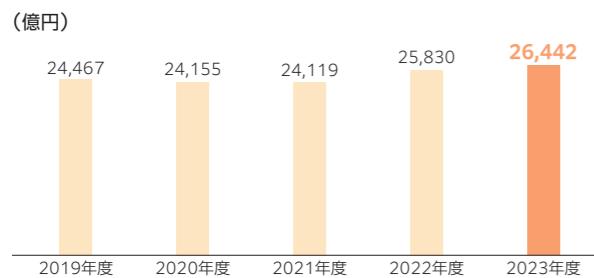
※住友生命、メディケア生命、シメトラ、シングライフの合算により算出しています。  
2023年度末からシングライフの子会社化を反映しています。

2023年度末のグループ保有契約年換算保険料は、3兆4,490億円となりました。また、当社が成長分野と位置づけている生前給付保険+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2.5%増加の6,521億円と、開示以来21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。

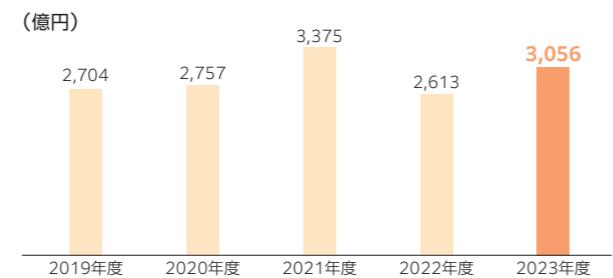
## 連結保険料等収入



連結保険料等収入は、住友生命において平準払い商品の販売が減少したものの、メディケア生命や海外事業(シメトラ)における保有契約の増加や、為替が円安に進んだことも寄与し、グループ全体では前年比2.4%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



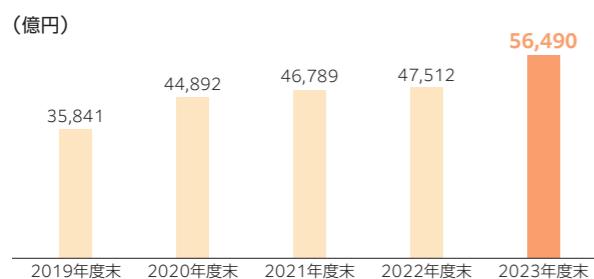
※住友生命とメディケア生命の基礎利益、シメトラの税引前利益、シングライフ・パオベトHD・BNIライフ・PICC生命の税引前利益の当社持分相当額を合算し、一部の内部取引調整等を行い算出しています。なお、シングライフは子会社化前の持分比率を適用しています。

※為替に係るヘッジコストを算定に含めるなど、2022年から適用された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・メディケア生命において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減少したこと等により、前年比16.9%の増加となりました。

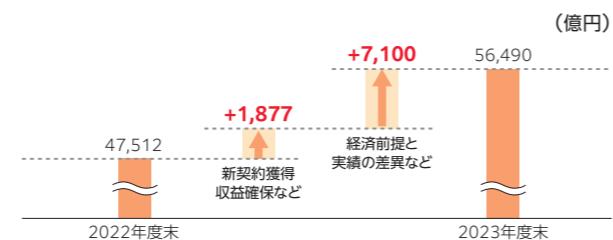
基礎利益とは、保険料収入や保険金・事業費支払等の保険関係の収支と、利息及び配当金等収入を中心とした運用関係の収支からなる、基礎的な期間損益の状況を表す指標です。

## 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、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および国内株価上昇等により、前年度末比8,978億円の増加となりました。

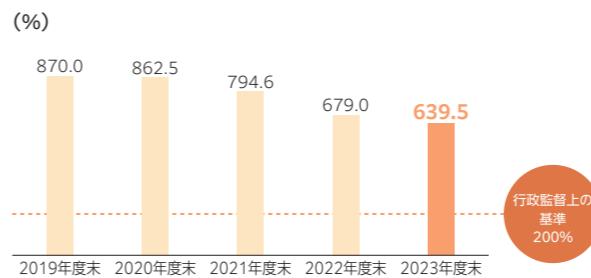
## 前年度末からの増減要因



※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、シメトラおよびシングライフのEVを加え、住友生命が保有するメディケア生命、シメトラおよびシングライフの株式の簿価を控除することにより算出しています。シングライフは2023年度末から、住友生命グループのEVに含めています。

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。

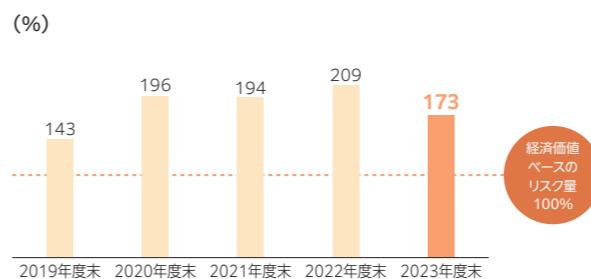
## 連結ソルベンシー・マージン比率



連結ソルベンシー・マージン比率は、639.5%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<sup>※1</sup>は、173%とリスクに対して十分なリスクパッパーを有しています。

※1 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<sup>※2</sup>評価した上で資本とリスクを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予定されています。

※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

### 2023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
91.9%	96.7%	92.4%	96.3%

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

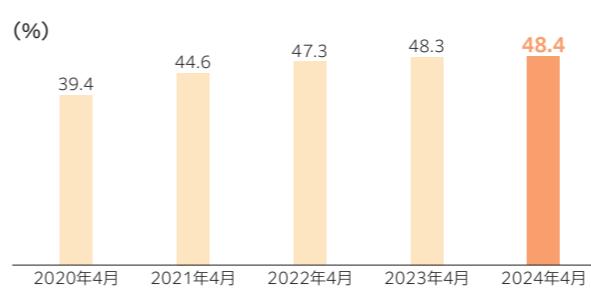
### 2023年度エンゲージメントサーベイの状況

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・各組織における人的資本経営・エンゲージメント向上へのPDCAに活用するため、エンゲージメントサーベイを実施しています。

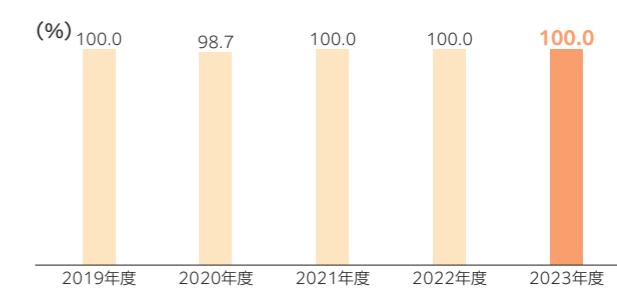
※人的資本の取組みにおける「エンゲージメント」は、職員が感じている当社への愛着や仕事へのやりがいを指します。エンゲージメントをいくつかの観点からスコア化したものが「エンゲージメントスコア」で、5段階のうち、「好意的回答(非常にそう思う・そう思う)」を選んだ人の割合です。

## 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



男性育児休職取得率は、2023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。

## TOP MESSAGE

— トップメッセージ —



# 保険の枠を超えて、 ウェルビーイングの価値を 世の中にひろげていきます。

「「ウェルビーイング」に対する考え方  
「一人ひとりのよりよく生きる」のために、  
住友生命が成すべきこと。」

私は2021年の社長就任以来、「ウェルビーイングへの貢献」をテーマに掲げてきました。ウェルビーイングは、Well(よい)とBeing(状態)から成る言葉で、「心身ともに満たされた状態」と解されていますが、住友生命ではもう少し視野をひろげた多義的な価値観として捉えています。当社では、この考え方を「for your well-being」というメッセージに込め、一人ひとりのよりよく生きることへの貢献を表明しています。まさに、私たちがお客さま一人ひとりの人生に寄り添い、お役に立ちたいという強い想いを込めたメッセージです。

また、英語の「well」と「being」を「-(ハイフン)」で結んで「well-being」と表現することにも意味があると考えています。それはwellとbeingをつなぐように、人と人、社会と社会、さらには今と未来の間をつないでいくことが住友生命の成すべき役割ということです。

昨今は「サステナビリティ」、いわゆる社会や環境の持続可能性が重視されていますが、この概念も私たちが提唱するウェルビーイングと近しい関係にあります。建物にたとえれば、サステナビリティはベースとなる1階部分で、ウェルビーイングはその上に載る2階部分というイメージです<sup>\*1</sup>。サステナビリティという言葉は、世の中あるいは地球全体がネガティブな状態にならないように、持続可能であるために課題解決にどう取り組むかという考え方であり、ウェルビーイングはそのベースの上で「もっと良くするために何ができるか」というポジティブな考え方の中核にあります。

現状維持に留まらず、人生を今よりハッピーにしていきたいと思うのが人間ですから、そのためにはやはりウェルビーイングが大事になってくるのです。私は、この考え方を職員に伝えながら、「自分にとってのウェルビーイングは何か?」を考えてもらうようにしています。日々、いろんな角度からウェルビーイングを考え続けることで、住友生命がこれから成すべきことの発見にもつながっていくと思っています。



\*1 参照 P.20「住友生命の価値創造プロセス」

## 「ウェルビーイング」と健康増進型保険“住友生命「Vitality」” リスクに備えるだけでなく、 リスクを減らし、新たな価値を提供する。

日本国内では平均寿命の延びとともに「人生100年時代」と言われて久しいですが、その一方で少子高齢化や人口減少が進んでおり、世の中の空気は何となく先が見えず、鬱屈としたものになっているように感じていました。そうした中で、私はもう一度明るい未来を展望できる日本にできないものかと考え続け、そのために私たち生命保険会社に何ができるだろうかと模索してきました。

2018年に当社が開発・発売した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”<sup>※2</sup>は、大きな転換点になりました。それまでの生命保険は「万が一」に対する経済的な備えが中心でしたが、「Vitality」はそこから一歩踏み出し、リスクそのものを減らすことで人生やライフスタイルを変え、よりポジティブに楽しんでもらおうという保険です。顧客や社会への新たな価値提供により、生命保険の枠を超えて、非保険領域の展開にも大きな可能性を拓くことができました。

しかし、発売当初は、生命保険会社が提供するがゆえに、その付加価値が単なる付帯サービスと見られることも多々ありました。イノベーションを具現化するには、「魔の川、死の谷、ダーウィンの海」という、研究開発から製品化・事業化、市場・産業化に至るまでの3つの難所があると言われますが、まさに「Vitality」はその最後の難所にぶつかりました。そのため、生命保険を超えたもっと大きな概念をもって、住友生命が「Vitality」をひろげていく意義を伝えられないかと考えていた時に「ウェルビーイング」という考え方出会いました。私は、この考え方を学ぶほどに、当社の掲げる「社会公共の福祉に貢献する」というパーカスそのものだと気づかされました。そして、私たちの原点であるこのパーカスを「ソーシャル・ウェルビーイング」と捉え直したこと、まさに「Vitality」が生命保険を大きく変えていく一つのインパクトファクターに成り得たといえます。

### COLUMN 私が“ウェルビーイング”を感じる瞬間

社長の立場としては、職員の皆さんから「当社で働くことで、思い描いていたことがいろいろ実現できて良かった」と言ってもらい、実際にウェルビーイング度が上がっていることが、私にとって一番のウェルビーイングです。

プライベートでは美術鑑賞が趣味で、時間があれば美術館巡りをしています。特にヨーロッパの古い絵画は自分の中のパッションを呼び起こしてくれます。なぜその絵は描かれたのか。どういう想いを持って描かれたのか。そんな背景を知ることで意外な発見があり、時代の流れに思いを馳せることでさらに奥が深まります。例えば、フェルメールの絵を見ながら「彼は何を表現したかったのか」と考える。そんな時間は、知的な幸福感が得られるウェルビーイングな瞬間です。

当社は117年という長い歴史を持つ会社ですが、住友の事業精神である「自利利他公私一如」<sup>※3</sup>に基づく行い、すなわち自分たちのやっていることが必ず社会のためになる、あるいは社会で何かを成せば、それが自分たちのためにもなるという、そうした積み重ねの上に出来上がっています。過去や歴史を知ることで、私たちの未来を予測することができます。また未来から今を見るという想像を働かせれば、その時々に何かを成したことの貴重な積み重ねが見えてくるはずです。過去や歴史を知ること、そこから未来を考えること。その大切さを、私は常日頃から職員に伝えるようにしています。

## 2023年度の総括とVision2030に向けた取組み

### ウェルビーイング価値提供顧客2,000万名、 Vitality会員500万名の達成に向けて。

経済環境の観点では、2023年度は歴史的なターニングポイントになりました。2023年5月に新型コロナウイルス感染症が感染症法上の5類に移行し、様々な経済活動の正常化がさらに進みました。また、2024年3月には日銀によるマイナス金利政策の解除があり、17年ぶりに「金利のある世界」にシフトしました。こうした変化により、これから世の中が変わっていくという可能性が明らかになってきた一つの年度だったといえます。

当社としても、この1年は「住友生命グループVision 2030」<sup>※4</sup>および「スミセイ中期経営計画2025」<sup>※5</sup>がスタートし、住友生命グループ全体が新たなステップを踏み出しました。当社の主軸である「Vitality」の会員数は足元では130万名を超え、単なるイノベーションの一例に過ぎなかったものが、現実にユーザーの方々の生活に織り込まれて機能し始めたという意味で、保険業界としては今までになかった世界を実現できたと思います。

こうした一つの成功モデルを今後どのようにひろげていくかが問われるなか、当社は2030年にウェルビーイング価値提供顧客数2,000万名、Vitality会員数500万名を達成するという目指すべき目標を掲げました。言い換えれば、国民の6人に1人に住友生命グループから価値提供を行う世界を実現したいという理想を掲げたことになります。その目標からバックキャストして、この3年間で何をすべきなのか、何ができるのか。どんなイノベーションを起こせるか。社内一丸となって考え、2030年に向けた難所をみんなの知恵と工夫で乗り越え、住友生命のありたい姿を目指してチャレンジを続けていこうと思います。

#### ●非保険領域のサービス拡大戦略

ウェルビーイング価値提供顧客数2,000万名という目標は、私たちが果たすべき社会的使命に基づいています。もちろん事業としての収支バランスは考慮しますが、現段階ではあくまでウェルビーイングの価値提供を通じて顧客とつながっていくことを重視しています。そして、

その先でご契約者のウェルビーイングにいかにもっと貢献していくかが重要と考えています。したがって特に2025年度までの3年間は、まずは事業のウイングをひろげること、そのための基盤をつくっていくことに注力していきます。

具体的には、お客さまの暮らしをよりよくしていくサービスとして「Well-being as a Service (WaaS)<sup>※6</sup>」という概念で領域をひろげ、人生のペインポイントに対してどのような価値を提供できるかを考えています。それと同時に、業務提携や出資、M&Aなどを通じて、私たちの考えに共感いただける様々な企業・団体とともに、WaaSエコシステムとしてつながっていく活動を進めていきたいと思います。

WaaS領域のサービスは「Vitality」を中心とした健康増進の領域をひろげていくことに加えて、不妊治療と仕事の両立を支援するサービスとして、プレコンセプションケアの専門企業と提携して、法人向けサービス「Whodo 整場(フードセイバー)」をローンチしました。病気や健康面の課題があつても生活の質をどう維持していくか、あるいは重症化を防ぎつつ、いかによりよく生きるかという領域についても、2023年11月にグループインしたPREVENT<sup>※7</sup>とともに推進しています。



※2 P.43「住友生命「Vitality」」参照

※3 住友の事業精神を表す言葉の一つで、「住友の事業は、住友自身を利用するとともに、国家を利し、かつ社会を利用する事業でなければならない。企業は私的の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。

※4 P.22「住友生命グループVision2030」参照

※5 P.40「スミセイ中期経営計画2025」参照

※6 「Well-being as a Service」の略で、「住友生命「Vitality」」を中心とした「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるサービスをエコシステムとして展開していくことを指します。

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

※7 P.54「重症化予防に向けた取組み」参照

これらの取組みを進める際、私たちが常に心がけていることがあります。それは、「一人ひとりのウェルビーイングは何か」。その問い合わせがすべての起点となるべきという信念です。その人が必要としていること、あるいはこれから生じ得るペインポイントに対してどんな貢献ができるか。そうした一人ひとりのウェルビーイングを考え、追求した結果として実効性のあるサービスを実装していくことが大事です。決して、初めに商品ありきの発想ではいけません。

この信念は、当社が相互会社であることと非常に親和性があります。私たち相互会社の最大のステークホルダーは保険のご契約者ですので、ご契約者の方々のウェルビーイングに、いかに貢献できるのか考え続けることが重要です。ご契約者だけでなく未顧客の方々も含めて、社会は一人ひとりの人間が集まって形づくられていますので、ただ単に短期的な収益を上げることを考えるというよりは、一人ひとりの方にとってどのような価値を提供できるのかを突き詰めていくことがこのWaaS構想の根底にある考え方です。ご契約者のことを考え続け、中長期的な目線で寄り添っていく、これが相互会社であることの意義だと感じています。

「住友生命グループとして何ができるか」という価値を探し続ける中で、あるいは「お客さまにとっての『for your well-being』が何か」を考え続けた結果として「WaaS」が形成されていく。そんなイメージを描いています。大事なことは、あくまで人それぞれのウェルビーイングが先にあって、それをつないでいくために住友生命の提供価値があるということです。

### ●収益構造改革

生命保険会社は、ご契約者からお預かりした保険料や、保険料を運用して得られる運用益をもとに、保険金・給付金等のお支払いや将来に備えた積立、会社の事業運営に必要な費用の支出などを行っています。こうした事業活動を通じて得られた収益は、相互会社として中長期的にお客さまのウェルビーイングに貢献できるよう、将来に向けた健全性の確保やご契約者への還元、次なる成長投資などに適切に配分することとしています。

保険販売という側面から考えたとき、日本における

家族観や世帯の有り様は大きく変化してきており、それに伴って必要な保険の意味合いも変化していると思います。住友生命ではVitalityをはじめとした営業職員を通じた新たな商品・サービスのご提供や、メディケア生命における保険ショップを通じた販売にいち早く取り組むといった顧客ニーズを捉えた対応を行っています。また、コロナ禍を経た販売プロセスの見直しや、ウェルビーイングの価値提供によって顧客接点を増やし、将来的な収益につながる顧客基盤をひろげる取組みも進めています。

中長期的な目線でお客さまに保険や非保険領域も含めたサービスをお届けする体制を整えていく一方で、物価や人件費の高騰、さらなるデジタル投資の必要性の高まりなど外部環境が大きく変化しており、お預かりしている保険料の資産運用の重要性もより高まっている情勢にあります。資産運用という分野は、リスクとリターンのバランスの見極めはもとより、分散投資や投資先の選別といった手腕が問われます。生命保険業界は長期資産を多く保有しているため投資行動を急激に変動させる要素は少ないですが、昨今は歴史的な円安や日銀の政策変更による金利の上昇、株価の史上最高値更新など運用環境が大きく変動しており、投資ポートフォリオ管理や投資先の選別などが難しい局面といえます。

また、私たち生命保険会社は、安定した運用収益の確保だけでなく、責任ある機関投資家としてサステナビリティを考慮した「責任投資」<sup>\*8</sup>を実行するという社会的使命を負っています。持続可能な社会の実現に向けて、2050年における温室効果ガスのネットゼロをいかに実現していくか。また、対話を通じて投資先企業の中長期的な企業価値の向上を図り、その企業のカーボンニュートラル実現に向けた取組みをいかに促していくかなど、単なる投資に留まらない、奥行と幅のある貢献が求められています。

私たちは、日本国内だけでなく、海外の成長市場にも視野をひろげ、積極的な出資によるシナジーやリターンを獲得する一方で、分散化によって将来のリスクに備える取組みにも注力しています。そうした経験とノウハウの蓄積を通じて、環境変化に左右されにくい収益体質にしていこうというのが収益構造改革の大きな狙いです。

### ●海外事業

2024年3月にシンガポールのシングライフを完全子会社化しました<sup>\*9</sup>。当社は2017年の創業当初からデジタルを活用したビジネスモデルに強みを持っており、当社は2019年から出資していました。その後、順調に業容を拡大し、現在ではシンガポール国内シェア5位と大手の一角に成長しています。シンガポールはデジタル化が極めて進んでいる国ですので、当社としてはその技術やノウハウを活用したシナジーの発揮を含め、シンガポールを基点としたアジア戦略を進めていく計画です。

一方、アメリカにおいては2016年に完全子会社化したシメトラの成長に向けた取組みを継続しています。アメリカは、先進国の中では人口増加が続いている国であり、保険市場も引き続き、成長しています。当社が長期的な

パートナーとして協力することで同社の成長を実現していくものと確信しています。

当社は、シングライフの完全子会社化により、国内の相互会社として初めてIAIG<sup>\*10</sup>に指定されました。今後、当社は国際的な保険会社として、子会社等に対するガバナンスの実効性が問われてきますので、国内はもちろん海外に対してもリスク・リターンのバランスを取るだけでなく、コンプライアンスやリスク管理などにより厳格に取り組んでいます。

これまでにない挑戦や取組みを通じて、社内の改革についても自ずと進んでいきます。今後、世界での成長を実現するうえでも、また住友生命のガバナンスや企業体制のレベルを上げていくうえでも、2023年度に踏み出した一歩を、さらに意義のあるものにしていきたいと思います。

### ■住友生命が果たすべき社会的使命

## ウェルビーイング貢献領域をひろげ、持続可能な未来の実現を目指します。

住友生命はそれぞれの国や地域、事業領域においてステークホルダーのサステナビリティとウェルビーイングに貢献するための取組みを実践しています。

たとえば現在、シメトラとシングライフはともに「ファイナンシャル・フリーダム(経済的自由)」という、ウェルビーイングに通ずるビジョンの実現を目指しています<sup>\*11</sup>。「Symetra」「Singlife」「Sumitomo Life」の頭文字をとった「3S(スリーエス)」として、保険会社の枠を超えた活動で世界的に発展していくという想いを共有しています。

一方、日本国内においては、地方創生の支援に力を入れています。各自治体と連携して、それぞれの地域における生活関連サービスをどう展開していくか。地域の課題にどう向き合っていくか。民間事業者としてできること、求められていることは数多くあります。地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供を積極的に推進していくたいと思います<sup>\*12</sup>。

また機関投資家の側面では、持続可能な社会の実現に向けた責任投資に注力していきます。今当社が保有する40兆円近い資産はすべて責任投資資産と位置づけており、2030年に温室効果ガスの排出量を2019年度対比で50%削減すると宣言していますが、このスピードはできる限り早めにいきたいと考えています。

私たちの2030年のありたい姿である「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』」を実現する上で、もっとも重要なのが人の力だと考えており、デジタルとデータ<sup>\*13</sup>でそれを補完し、さらに活かしていきます。これまで人財共育<sup>\*14</sup>の取組みを進めてきた中で、住友生命の職員が目指す姿を明確に示し、多様な職員がこれまで以上に自律的に活躍できる仕組みを作ったことで、ウェルビーイングの貢献領域をひろげることができる人財は確実に増えていると感じています。

また、デジタルとデータによって事業のウイングをひろげ、具体的につながった接点を深めながら、共に活動する事業者のネットワーク領域をひろげることも大きなテーマの一つになります。社内では生成系AIの活用や、デジタル人財共育を進めていますが、まだまだできることはあると思っています。私たちとしては、デジタルを通じてウェルビーイングにどう貢献していくのか、具体的なアプローチを進めています。

ありたい姿の実現に向けたこれからの取組みを通じて、すべてのステークホルダーの皆さまから真のご理解を得られる会社にしてまいります。

\*8 ESG投融資とスチュワードシップ活動の総称です。

P.34「責任投資の取組み」参照

\*9 P.59「海外事業」参照

\*10 国際的に活動する保険グループを指す

「Internationally Active Insurance Group」の略称。

\*11 P.62「海外子会社のCEOからのコメント」参照

\*12 P.25「自治体との連携を通じた健康なまちづくり」参照

\*13 P.74「デジタル&データ」、

P.76「データサイエンティスト座談会」参照

\*14 P.68「人的資本・人財共育」、

P.64「人財共育本部長・副本部長鼎談」参照

価値創造の全体像

# 経営計画の振り返り

お客さまに寄り添って事業を前進させ、社会に貢献するとともに、経営計画で掲げた戦略の着実な実行によって企業価値の持続的な向上を進めてきました。

»» 2014~2016

## スミセイ中期経営計画2016

～ブランドの進化と  
新たな成長路線を確立する3カ年計画～

### 基本方針

#### ■ ブランド戦略

- ・ブランド戦略第2フェーズへの進化

#### ■ お客さまにとっての価値向上

- ・経営全般にわたる品質面の維持・向上、  
お客さま満足の向上

#### ■ 成長戦略

- ・営業職員による販売・サービス体制の強化、  
金融機関等代理店・保険ショップ、海外事業

#### ■ 経営基盤

- ・収益・財務基盤強化、経営インフラ強化

### 成果

- ・「Japan Vitality Project」開始(2016)
- ・就労不能保険「1UP」発売(2015)
- ・シメトラ子会社化(2016)
- ・指名委員会等設置会社移行(2015)

»» 2011~2013

## スミセイ中期プログラム

～「あなたの未来を強くする」  
理想の会社づくりのための3カ年計画～

### 基本方針

#### ■ 東日本大震災対応

#### ■ 品質向上プログラム

- ・お客さま中心主義の徹底、品質の向上

#### ■ 経営強化プログラム

- ・営業職員を通じた販売・サービス面の強化、  
代理店チャネルの強化、新規チャネルの展開

#### ■ 成長投資プログラム

- ・成長分野の取組み強化

### 成果

- ・新コーポレートブランドの展開(2011)
- ・「がんPLUS」発売(2013)
- ・バオベトHD・BNIライフへの出資(2012・2013)

»» 2017~2019

## スミセイ中期経営計画2019

～お客さまのための新たな価値づくりに挑戦し、  
ともに未来を創る～

### 基本方針

#### ■ ブランド戦略

- ・「理想のライフデザイナー」実現
- ・「健康」を軸としたCSVプロジェクトの推進

#### ■ 重点取組事業

- ・販売・サービス体制の強化、提携戦略の推進
- ・資産運用の高度化、  
海外出資先の企業価値向上と収益貢献 等

#### ■ 事業基盤

- ・事務・サービス品質の維持・向上
- ・働き方改革推進、ガバナンスの高度化、  
ERM経営の推進 等

### 成果

- ・「住友生命「Vitality」」発売(2018)
- ・エヌエヌ生命・ソニー生命との業務提携  
(2016・2018)
- ・保険デザイン、アイアル少額短期保険子会社化  
(2017・2019)
- ・シングライフへの出資(2019)
- ・人事制度に生産性評価を導入(2019)

»» 2020~2022

## スミセイ中期経営計画2022

～社会に「なくてはならない保険会社」へ～

### 基本方針

#### ■ 社会に貢献する -SDGs達成への貢献-

- ・「住友生命「Vitality」」の推進を通じて  
健康長寿社会に貢献
- ・SDGsの達成に向けた取組みの推進

#### ■ 社会に信頼される -すべての主語は「お客さま」-

- ・「住友生命グループ行動規範」の浸透
- ・「WPIプロジェクト」の推進

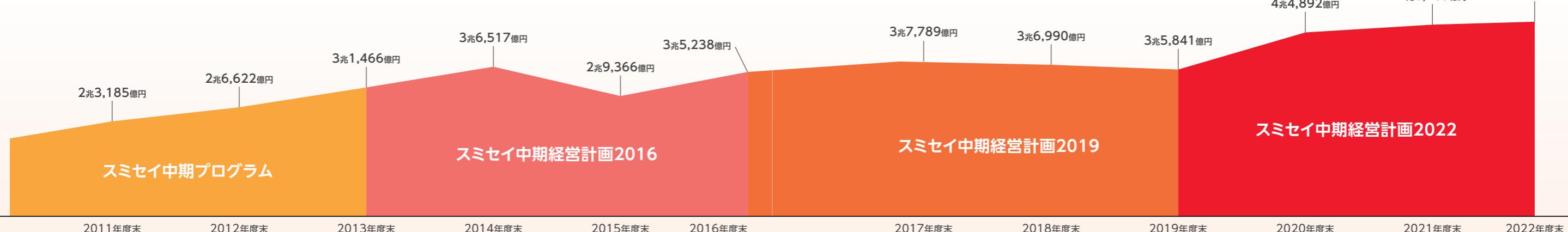
#### ■ 社会の変化に適応する -進化し続ける企業へ変革-

- ・長期的な目線に立って企業本質を変革する取組み  
(サービス改革、人材づくり、インフラづくり、  
イノベーション創出)の推進

### 成果

- ・“住友生命「Vitality」”累計100万件突破(2022)
- ・「がんPLUS ALIVE」・「スミセイの認知症保険」発売  
(2021・2022)
- ・CVCファンド  
「SUMISEI INNOVATION FUND」設立(2020)
- ・「人」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組みを着実に実行

#### ● エンベデッド・バリュー(EV)の推移



※2016年度より超長期の年限の金利の設定について、終局金利を用いた方法へと見直しを行っており、2015年度末についても同様の方法により再評価を行っています。

価値創造の全体像

# 2030年へのロードマップ

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、加速的な変化が続し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う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年間において住友生命で取り組むことをバックキャスティングして、「スマセイ中期経営計画2025」として定めました。

2030年を踏まえた  
バックキャスティング

**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

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

2030年の  
ありたい姿

住友生命  
グループ  
Vision2030

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

現時点で課題が明確なものや、  
現時点からの連続性の取組みで  
対応していくものを盛り込み

スマセイ  
中期経営計画2025

今後に  
向けての  
課題

住友生命の次期3年間の  
具体的な取組みと計数目標  
(計数目標はグループベースも設定)

現在

2026年  
住友生命  
新世紀\*

2026

2030

「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。



\*1926年の社名変更(日之出生命→住友生命)から100年

価値創造の全体像

# 住友生命の価値創造プロセス

パーセス

社会公共の福祉に貢献する

「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』」へ  
-for your well-being-

財務資本
連結総資産 <b>4兆2,098億円</b>
連結ソルベンシー・マージン比率 <b>639.5%</b>
連結ESR (経済価値ベースのソルベンシー比率) <b>173%</b>
自己資本* <b>3兆2,500億円</b>
格付の状況*
スタンダード& Poor's (S&P) 保険財務力格付 <b>A+</b>
ムーディーズ (Moody's) 保険財務格付 <b>A1</b>
フィッチ (Fitch) 保険会社 財務格付 <b>A+</b>
格付投資情報センター (R&I) 保険金支払能力格付 <b>AA</b>
日本格付研究所 (JCR) 保険金支払能力格付 <b>AA</b>
人的資本
従業員数* <b>42,511名</b>
うち営業職員数* <b>32,082名</b>
社会・関係資本
ウェルビーイング価値提供顧客数(国内) <b>約1,325万名</b>
Vitality会員数* <b>約129万名</b>
お役に立った保険金・年金・給付金* <b>488万件 1兆2,965億円</b>
*住友生命単体

## 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



### 経営重要指標

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 住友生命	<b>1,460万名 1,190万名</b>
保有契約年換算保険料	基礎利益(3年累計)
グループ 住友生命	<b>3兆3,400億円 2兆2,600億円</b>
住友生命	<b>7,300億円 6,000億円</b>

## 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



お客様



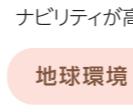
社会

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、活き活きとくらすことができる。

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、歳を重ねても、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



地球環境

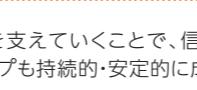


従業員

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。



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。



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。



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。

豊かで明るい健康長寿社会・持続可能な社会の実現  
果たすべき使命・長期的に目指す姿

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

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.28

持続的な成長を支える基盤

ERM経営 P.98

コーポレート・ガバナンス P.82

コンプライアンス P.97

リスク管理 P.100

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—

# 一人でも多くの方の 「よりよく生きる」に貢献する。

長期的に目指す姿として、「日本・世界・地球未来のウェルビーイングに貢献し続ける保険会社グループ」を掲げるとともに、その実現に向けた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』」と定めました。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する企業グループであり続けます。

## ウェルビーイングとは

急速なデジタル化、少子高齢化、世界的な気候変動など、世の中は大きな変化の真っただ中にあり、人々の生活スタイルや考え方も変わりつつあります。

そして、一人ひとりにとってのウェルビーイングもそれぞれ違っています。

「ウェルビーイング」は、一般的には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、と解されています。

保険による経済的保障、Vitalityによる身体的な健康に加え、もう少し広く、人々の暮らしや社会、地球環境がよりよい状態となることに寄り添い、何かお役に立てるのではないかという想いから、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」という考え方を掲げました。

私たち住友生命グループは、2030年に向かってあらゆるステークホルダーのウェルビーイングにとことん寄り添い、貢献していきます。

## ステークホルダーのウェルビーイングな姿とは

お客さま・社会・ビジネスパートナー・地球環境・従業員というそれぞれのステークホルダーにおける2030年に目指すウェルビーイングな姿を設定し、取組みを進めていきます。



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、活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、歳を重ねても、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、自身の価値を發揮できる。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。

## どのように取り組むのか

### 住友生命グループVision2030で掲げるウェルビーイング貢献領域

一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」「充実したくらし・世代を支える」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。

### 一人でも多くの方にウェルビーイングの価値を提供



お客さま



目標すべき目標  
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**



社会

#### 健康増進への貢献

Vitalityを核とした健康サポート  
身体的な豊かさ

#### 保険を通じた安心の提供

お客さまなどに寄り添い続け、一人ひとりのニーズに応じた最適な保障・サービスを提供  
経済的な備え

#### 充実したくらし・世代を支える

世代ニーズを捉えた総合的なサービスの提供  
社会的なつながり

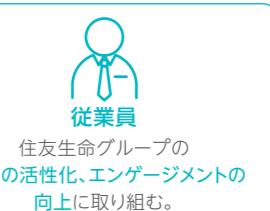
それぞれの国・地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供する。  
自治体における取組みや地域企業における健康経営・ウェルビーイング経営のサポートを行う。



ビジネスパートナー  
未来に向けたイノベーションを  
共に築き、**ビジネスパートナーの成長**にもつなげていく。



地球環境  
カーボンニュートラル実現に向けた  
絶え間ない取組みにより  
**地球環境の改善**を図っていく。



従業員  
住友生命グループの  
人財の活性化、エンゲージメントの  
向上に取り組む。



会社  
これらの領域での取組みを着実に進めるため、住友生命グループも成長を続ける。

## ウェルビーイングに貢献する取組みとは 人生100年時代にお客さまのウェルビーイングに寄り添う

人生100年時代において、様々な社会課題が顕在化する中、ウェルビーイングにくらしていくためには、身体的に健康であることだけでなく、経済的な備え、社会とのつながりなどが重要になってきます。

住友生命では、一人ひとりのウェルビーイングに貢献する取組みとして、従来から行っている保険を通じた安心の提供に加え、「住友生命「Vitality」」を様々な形でひろげていくことで身体的な豊かさへ貢献してきました。また、世代に応じた金融教育や、新たにスタートしている保険以外の商品も含めた総合金融コンサルティングを通じた経済的な備え、地域包括支援センターとの連携による社会とのつながりのサポートを行っています。

さらに、世代に応じたサービスの提供として、WaaS (Well-being as a Service) の展開を進めており、プレコンセプションケア、2023年にグループインしたPREVENTによる生活習慣病の重症化予防など、非保険領域のサービスを実装し、お客さまへの提供を開始しています。

人生100年時代をよりよく生きるための取組みをより一層進め、お客さま一人ひとりの多様なウェルビーイングに寄り添った商品・サービスを提供していきます。

### 人生100年時代の 主な社会課題

- 少子高齢化
- 健康課題
- 認知症患者の増加
- 老後資産の不足
- 世帯構造の変化



身体的な豊かさ  
Physical well-being



経済的な備え  
Financial well-being



社会的なつながり  
Social well-being

- “住友生命「Vitality」”の展開 P.43
- Vitality福利厚生タイプの発売 P.48
- 自治体と連携した「Vitalityウォーク」 P.25

- 金融教育の推進 (学校での出張授業、企業でのライフプランセミナー等) P.38
- ファイナンシャル・オフィスの設置による総合金融コンサルティング P.26

- WaaS(Well-being as a Service)の展開 -プレコンセプションケア -生活習慣病の重症化予防 等 P.53
- 地域包括支援センターと連携したセミナー開催 P.27

## 01 ステークホルダーの ウェルビーイングに貢献する職員

### 自治体との連携を通じた健康なまちづくり

自治体との関係は、がん啓発に関する協定から始まり、健康づくりや地方創生等に貢献することを目的に全国の自治体と協定等による連携を進めてきました。Vitalityの活用では、大阪府をはじめ、いくつかの自治体との先行実施を経て、2023年度からは自治体と連携した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の自治体との実施を目指して取り組んでいます。充実したくらし・世代を支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供するために、自治体との関係性をより深め、お客さま・地域・社会のウェルビーイングへの貢献を進めていきます。



自治体連携  
コーディネートオフィサー  
高崎 晃子

#### Vitalityの活用を通じた香川県民のウェルビーイング実現に向けて

高松支社 新坂出支部 福家所長

#### 「自治体連携で 取り組んでいることを教えてください。」

普段から香川県との包括的連携協定のお話をさせていただき、香川県と連携して、県民の皆さまの健康増進に向けたお手伝いをさせていただいている旨をお伝えするようになります。  
最近では連携事業の一環で開催されました「かがわVitalityウォーク」をあらゆるお客さまにご案内し、県民の皆さまの健康増進に向けた働きかけを行いました。

#### 「お客さまから どのような反応がありましたか。」

健康に関する話題に关心を持たれているお客さまは多く、初対面でも話を聞いてくださるお客さまが多い印象です。今回の「かがわVitalityウォーク」も沢山のお客さまにご参加いただきましたが、終了後には「今回やってみたけど、やっぱり普段から運動しないとダメだな」といったお声や「このアプリってこれからも続けられないの?」というありがたいお声をいただきました。期間終了後もVitalityスマートに加入いただき、ご夫婦で健康増進活動をしてくださっているお客さまもいます。

#### 「お客さまのウェルビーイングにどのように貢献していきたいですか。」

自治体との連携やVitalityという商品を通じて、お客さまに健康について考えていただけるきっかけづくりや、健康増進活動のサポートをしていかなければなど感じています。  
私自身もVitalityを通じて健康になれるよう、日々健康増進活動を頑張っています。



Vitalityアプリについて説明する福家所長

#### Vitalityウォークを実施いただいた自治体からのメッセージ 札幌市長 秋元 克広様

住友生命と札幌市は、「さっぽろウェルネスパートナー協定」を締結し、札幌市民の健康寿命の延伸に向けて連携して取り組んでおります。住友生命のご協力のもと、2023年には市民1,000名を対象に「Vitality札幌ウェルネスウォーク」を実施しました。参加者からは、「運動を意識するようになった」、「歩く時間が増えた」との声が多く聞かれ、効果的な取組みとなりました。今後も連携を深め、共に地域の課題解決に取り組んでまいります。



※地方自治体とのVitalityを活用した連携事業については、ニュースリリースをご覧ください。  
<https://www.sumitomolife.co.jp/about/newsrelease/walk.html>

#### Vitality健康プログラム(単独提供)を 活用した連携事業(2024年7月時点)



## 02 ステークホルダーの ウェルビーイングに貢献する職員

### 総合的な金融コンサルティングを通じた ファイナンシャル・ウェルビーイングへの貢献

多様な資産形成ニーズに応えていくため、NISAやiDeCoといった保険以外の領域も含めた金融リテラシーを高め、総合的な金融コンサルティングを通じたお客様のファイナンシャル・ウェルビーイングへ貢献する取組みを進めています。2024年4月には東京・大阪に「ファイナンシャル・オフィス」を新たに設置し、高度な金融リテラシーを持つ人財の育成や金融商品の販売手法の構築、新たなマーケットの創出を進めています。

お客様のファイナンシャル・ウェルビーイングに対し、  
総合的な金融コンサルティングの重要性を感じています。



都心総括部 都心ファイナンシャル・オフィス 岡村 麻衣 チームマネージャー

#### 「ファイナンシャル・オフィスで 取り組んでいることを教えてください。」

まずは私たち自身のファイナンシャル・ウェルビーイングを考え、各自のニーズに合わせてNISAやiDeCo、個人年金等に加入することで、それぞれの制度への理解を深めています。また、従来からの手法に加え、メンバー全員で案を出し合い独自のマネセミナー、マネーリテラシーアンケートを作成し実践することで金融知識を活かしたお客様へのアプローチを行っています。お客様の不安に総合的に寄り添うことでお役に立てるよう取り組んでまいります。

#### 「お客様から どのような反応がありましたか。」

正しい知識を持って、NISA、iDeCo、個人年金等の制度をお伝えすることでお客様からは、「不十分だった情報の整理、知識の修正ができました。」と感謝の言葉をいただきました。また、「健康は意識していたが、実際ににはなにも行動していませんでした。まずはVitalityに取り組んでみます。」と健康増進への第一歩を踏み出してくださいました。

#### 「お客様のウェルビーイングにどのように貢献していくたいですか。」

お客様のファイナンシャル・ウェルビーイングに貢献していくたいです。具体的には、お客様に現在の資産状況、将来への備えを詳細にヒアリング後、各種資産形成制度・商品をご説明、未来診断による必要保障額のアドバイスを行うことに加え、Vitalityを通じた健康増進による総合金融コンサルティングを実践していくことです。



お客様へコンサルティングを実施する  
岡村チームマネージャー

#### 総合的な金融コンサルティングを通じた貢献領域の拡大

従来の保険を通じた安心の提供、「住友生命Vitality」を通じた健康増進への貢献に加え、「ファイナンシャル・オフィス」の設置によって総合的な金融コンサルティングを進め、お客様のウェルビーイングに貢献する領域を拡大していきます。

貢献領域の拡大

お金に関する悩み解消を通じて  
充実した暮らし・世代を支える

Vitalityを通じた健康増進への貢献

保険を通じた安心の提供

ファイナンシャル・  
ウェルビーイングへの  
貢献

## 03 ステークホルダーの ウェルビーイングに貢献する職員

### 地域包括支援センターとの連携を通じた 超高齢社会の課題解決への取組み

住友生命は、高齢者が住み慣れた地域で安心してくらし続けられるよう、地域包括支援センターとの連携を進めています。具体的には、地域包括支援センターを通じた終活セミナーの開催や、認知症のご本人やそのご家族が参加できるイベントの企画、協賛等を行っています。

これらの取組みを進めることで、高齢のお客さまが自分らしいくらしを続けられる体制づくり、超高齢社会の課題解決に貢献していきます。

信頼関係構築のため、顔の見える関係づくりを進めています。



企画部 渡利部長代理(京都支社を兼務)

#### 「地域包括支援センターとの連携で 取り組んでいることを教えてください。」

京都市内にある61ヶ所の地域包括支援センターと連携しながら、依頼された団体に講演やイベントを行っています。「顔が見える支援」として講演に参加してくださった方にエンディングノート(思いやりノート\*)をお渡したり、参加者の希望に基づいたイベントを企画したりしています。

#### 「地域の方々から どのような反応がありましたか。」

「思いやりノート」を使った終活セミナーでは、ご担当者さまから「似たような講演を依頼したことがあるが、とてもわかりやすく興味の持てる内容だった」との声をいただいたり、平日に開催した地域の方から、「より広い世代に聞いてもらいたい」と参加対象が広がる日曜開催のご依頼をいただいたりと、喜んでいただいている。



世界アルツハイマーーでのイベントの模様

#### 「地域・社会のウェルビーイングにどのように貢献していくたいですか。」

地域の方々への取組みを重ねることで、認知症の方のみならず、高齢者全体が安心してくらせる街づくりが実現すると信じています。これからも、地域住民の助け合いの輪を強化し、「知ることで見えてくる」機会を提供し続けたいと思います。少子高齢化社会の中でも、多くの方が健康で豊かに、そして幸せに生きられるよう取組みを進めています。

\*お客様の想いや希望をご家族に書き残すことができる当社発行の冊子です。「わたしのこと」「資産」「医療・介護」「相続」「わたしの願い」の5つのテーマから構成されています。

#### 京都市岩倉地域包括支援センターからのメッセージ

京都市地域包括支援センター・在宅介護支援センター連絡協議会 副会長  
京都市岩倉地域包括支援センター

松本 恵生様

2024年1月に「認知症基本法」が施行されたことにより、国民全体が認知症のことを正しく理解し早めに備え、認知症になつても共に生き、支え合う社会を築いていくことになるでしょう。その起点となるのがご本人の声であり、私たちはお先に認知症になった先輩の声に耳を傾けていくことが大切となります。

京都府では、住友生命をはじめとした各企業の異業種連携により、認知症にやさしい製品やサービスを検討・実践する「認知症にやさしい異業種連携協議会」が設立されています。このような取り組みを通じて企業が認知症ご本人の声を活かし始めることで、地域社会全体に認知症ご本人の声に耳を傾ける流れが波及していくと期待しています。また、住友生命的「思いやりノート」は、認知機能が低下しても高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう作成されており、私たち地域包括支援センター、住民組織、民生委員などが、この「思いやりノート」を活かして皆で考える機会を作り、共有していくことが重要だと考えています。

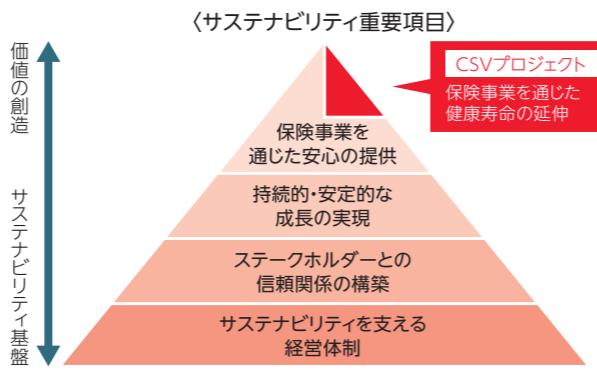


# サステナビリティ

## 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、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。



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 機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「住友生命「Vitality」」に関する事業を推進</li> <li>「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</li> </ul>	<p>いつまでも安心して健常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</p>
保険事業を通じた安心の提供	リスク 機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進</li> <li>持続可能性を考慮した責任投資*</li> </ul>	<p>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</p>
持続的・安定的な成長の実現	リスク 機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>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・職員採用への障壁等の発生</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方の変革やリソースの最適化を通じた生産性向上</li> <li>柔軟で多様な人財の採用と共有</li> <li>協業等によるビジネスパートナーとの共生</li> <li>オープンイノベーションによる新たな価値創造</li> <li>海外事業を通じた収益基盤の多様化</li> <li>事業展開インフラ(IT等)の強化</li> </ul>	<p>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</p>
ステークホルダーとの信頼関係の構築	リスク 機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>金融リテラシー教育の推進</li> <li>カーボンニュートラル社会実現への貢献</li> <li>地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供</li> <li>社会貢献活動の推進</li> </ul>	<p>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</p>
サステナビリティを支える経営体制	リスク 機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループベースの経営体制強化</li> <li>コンプライアンスへの取組み</li> <li>人権への取組み</li> <li>個人情報保護への取組み</li> <li>ERM経営の推進、リスク管理体制の高度化</li> </ul>	<p>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</p>

\*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(特定時のプロセスを記載)。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。

### STEP1 関連項目の洗い出し

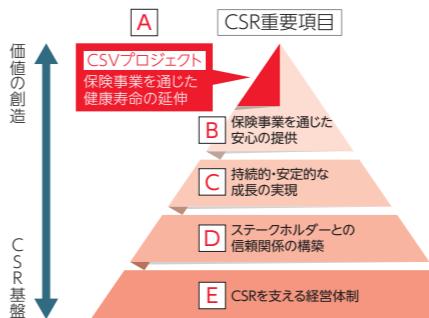
国際的な各種ガイドライン等、外部リソースによる助言等を参考に、CSRに関連すると考えられる項目の洗い出しが行いました。さらに、項目の集約と修正を行い調査の対象とする項目を抽出し整理しました。

### STEP2 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とともに、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。

### STEP3 経営方針に基づいた重要項目の検証

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<br>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<br>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<br>6. 事業環境の変化への対応<br>7. 機関投資家として責任ある投資活動   |
| D ← 8. 事業展開インフラ(IT等)の強化<br>9. 働きやすい職場づくり<br>10. お客様との信頼関係の構築<br>11. 利害関係者との対話<br>12. 地域社会への貢献、協調関係の構築<br>13. 地球環境の保全 |
| E ← 14. コーポレートガバナンス<br>15. リスク管理<br>16. コンプライアンス   |

## 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なうため、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。

# グループ・サステナビリティオフィサー メッセージ

## サステナビリティ経営を通じて よりよい未来を実現する

取締役 代表執行役副社長  
グループ・サステナビリティオフィサー 角 英幸



社会の持続可能性を考えてみると、世界全体で、将来の不確実性が高まっており、近年の情勢もより変化が激しく複雑化しているといえます。気候変動への対応、生物多様性の保全といった環境課題に加え、人権の尊重や多様性の包摂など、取り組むべき課題も多岐に亘っています。

こうした状況において、住友生命は社会に責任のある企業グループとして、社会・環境課題の解決に向けて積極的な役割を果たすとともに、人々の暮らしや社会、地球環境がよりよい状態となるよう、事業を通じてステークホルダーのウェルビーイングに貢献する取組みを進めています。創業以来、形を変えながらも一貫して実践してきたサステナビリティ経営に引き続き取り組み、よりよい未来の実現を目指します。

### サステナビリティ経営の推進

住友生命は、社会とともに持続可能であるための考え方を示しているサステナビリティ経営方針において、「豊かで明るい健康長寿社会を実現する」、「持続可能な社会の実現に貢献する」ことを掲げています。また、その実現のために、「住友生命グループVision2030」では「住友生命「Vitality」」を核としたウェルビーイングの価値を一人でも多くの方に提供することを目指しています。

### 社会・環境課題の解決

住友生命では、サステナビリティ重要項目への取組みを通じ、社会・環境課題の解決への貢献を進めています。そのために、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とした「社会・環境サステナビリティ推進協議会」を設置しており、社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献について部門横断的に議論を行うことで、様々な取組みの実行につなげています。

具体的な取組みとして、住友生命グループの目標であるGHG(温室効果ガス)排出量2050年ネットゼロに向けて、自社の事業活動や資産ポートフォリオにおけるGHGの削減を進めています。当社は、機関投資家としてサステナビリティを考慮した資産運用(責任投資)を推進しており、投融資先との対話やトランジションファイナンスなどを積極的に実施しています。

昨年度を振り返ると、Vitalityを様々な面で進化させることができ、発売開始以降、年間で最も多くのお客様にご加入いただくことができました。今後はVitalityを中心としながら、非保険領域も含めたサービスの提供をさらに拡大していきます。加えて、これまでの取組みを引き続き実践していくことも重要であり、経営方針に基づくサステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への取組みにも一層注力してまいります。

2023年9月にはTNFD提言が最終化され、企業として自然資本・生物多様性の保全に取り組んでいく重要性が増しており、今後もこうした新たに生じる課題への対応も検討しています。

気候変動など自然の領域への対応だけでなく、事業活動のすべてのプロセスに関わるステークホルダーの人権尊重や、人的資本経営・人財共育を通じて「人の価値」を一層高めていくことにも取り組みます。

人生100年時代における人々の健康長寿を支える、そしてこれからの世の中を作っていく世代である将来世代との対話を重ね、ウェルビーイングな社会の実現を目指していく。住友生命はこれからも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。

## 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

住友生命グループは、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。

2050年目標	GHG排出量ネットゼロ【グループ全体 <sup>*1</sup> 】	
2030年中間目標	Scope1+2+3 <sup>*2</sup>	2019年度対比▲50%【グループ全体】
	資産ポートフォリオ <sup>*3</sup>	2019年度対比▲50% <sup>*4</sup> 【住友生命単体】

\*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排出量算定期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

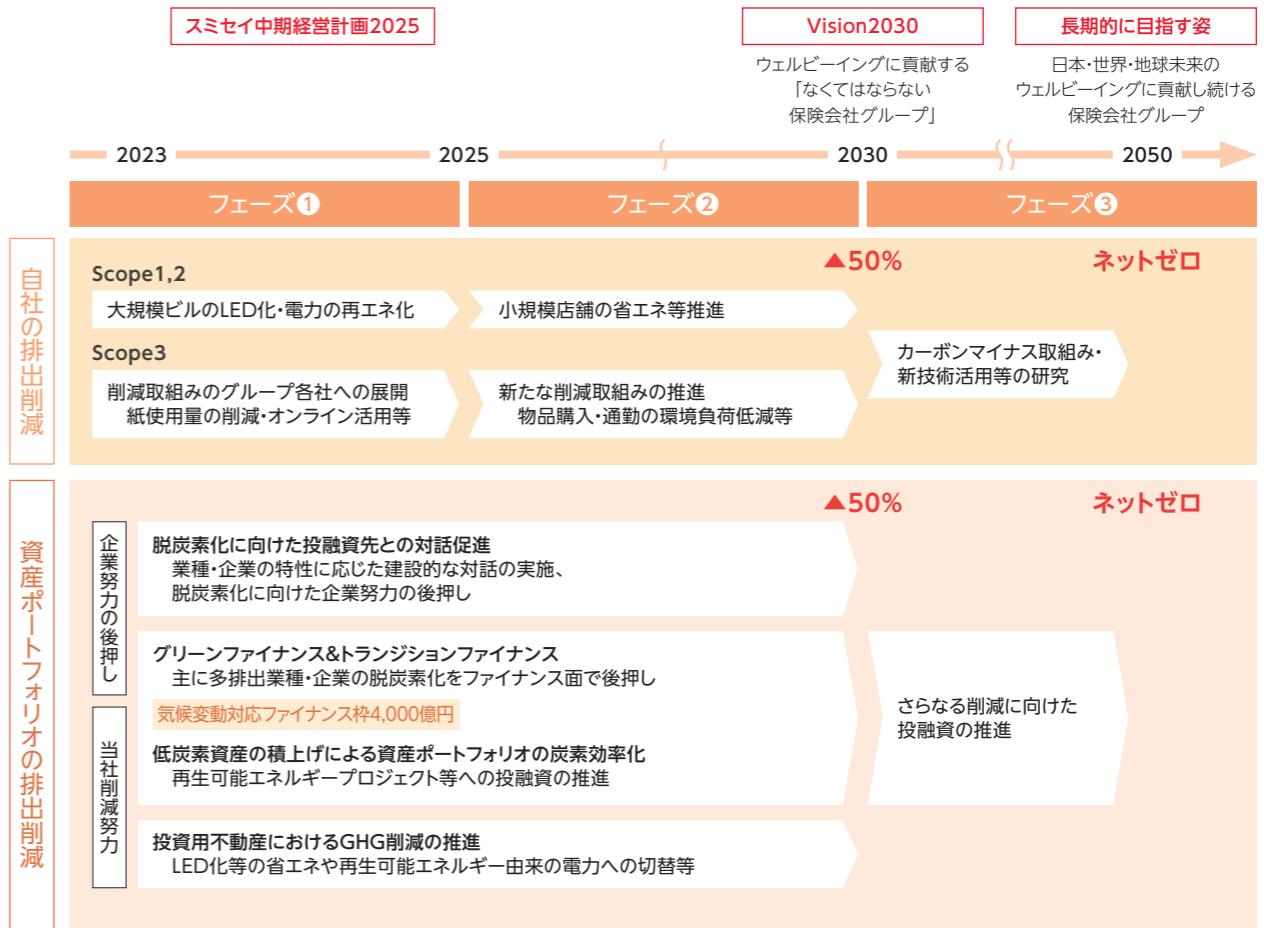
- Scope3:Scope1、2以外の事業活動に伴う間接排出量

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、配達)、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

住友生命は、気候関連課題が当社の事業活動に対しリスクと機会をもたらすことを認識しており、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」に定めています。経営方針に基づき重要項目(マテリアリティ)を定め、経営計画の中で気候関連課題に対応した取組み(「カーボンニュートラル社会実現へ貢献」や「持続可能性を考慮した責任投資」)を特定し重点的に取り組む課題を明確化しています。

地球環境に対する具体的な活動方針として「スマセイ環境方針」を定めています。また、資産運用を通じて、気候変動への対処を含む持続可能な社会の実現に貢献することを目指す「責任投資に関する基本方針」を策定し責任投資委員会で気候関連課題を含む幅広い議論を実施しています。(リスク管理体制については、「リスク管理」の項を参照)

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)への対応等については、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」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・年度振り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。

### シナリオ分析のステップ

STEP ① リスク重要度の評価 TCFD提言に例示されたリスク	STEP ② 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1.5°C/2°C、4°C 上昇するシナリオを選定	STEP ③ 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	STEP ④ 対応策の検討 ■死者数・入院者数の増加が 保険金・給付金の支払いに与 える影響の分析手法、結果の 活用方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、気候変動リスクをエマージングリスク(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)の一つとして特定しています。また、新たに開始した事業リスク(当社を取り巻く事業環境の変化への対応が不十分となり、経営戦略などの達成を阻害するリスク)管理においても気候変動リスクを対象とし

### 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>

1. 生命保険事業において気候変動に対応した新たな生命保険商品・サービスの開発
2. 資産運用において、カーボンニュートラル社会に資する技術開発等を行う企業や再生可能エネルギー関連プロジェクト等への投融資機会の増加

#### <リスク>

気候関連リスクのうち、当社事業に大きな影響を及ぼす可能性のある主なリスクとしては次のようなリスクが考えられます。

1. 平均気温の上昇等によって中長期的に死亡等の発生率が変化し、損失を被るリスク
2. カーボンニュートラル社会への移行に関する政策変更、規制改革等によって当社の投融資先企業が大きな影響を受け、当社の投融資資産の価値が将来的に毀損するリスク

上記のリスク認識に基づき、生命保険事業、資産運用事業における気候関連リスクによる影響を評価するため、以下のステップでシナリオ分析を行いました。シナリオ分析の詳細は公式ホームページに掲載しています。(2023年度分析は次ページ参照)

### 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排出量削減目標の達成を目指します。(GHG排出量の削減目標はP.31参照)なお、最新判明実績は第三者機関による保証を受けています。

### GHG排出量実績

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1+2+3 [グループ全体]	165,249	140,313	145,966	150,891
Scope1	15,476	11,219	13,112	13,306
Scope2	38,795	30,514	30,432	28,687
Scope3	110,977	98,580	102,422	108,897

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
資産ポートフォリオ* [住友生命単体]	1.22	0.92	0.82	—

\*資産ポートフォリオの最新判明実績は2021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、実績値は洗い替えた数字。

### ●事業活動におけるGHG排出量削減に向けた取組み

事業活動から生じるGHG削減に向けた取組みとして、当社が保有するビルの照明のLED化を推進するとともに、再生可能エネルギーの導入を進めています。また紙使用量の削減、支社・支部に燃費性能が優れたハイブリッド車のカーリースも導入しています。



本社ビルに再生可能エネルギーを供給している施設

### <シナリオ分析:暑熱による保険金等支払(死亡保険金・入院給付金)への影響(定量評価)>

当社では、TCFD提言に基づき、気候関連リスクによる生命保険事業への影響のうち、まずは保険金等支払および資産運用への影響を対象に2020年度からシナリオ分析を実施しています(過去のシナリオ分析結果は当社ホームページを参照)。

選定したリスクが将来どのように展開するかを検討するための前提として、「平均気温が1.5°C/2°C上昇に留まるシナリオ」と「平均気温が4°C上昇シナリオ」の2つの社会経済シナリオを使用しています。2023年度は、「気候変動に関する政府間パネル第6次報告書」(IPCC AR6)で用いられた排出シナリオ・気候モデルを組み合わせ、シナリオ分析(定量評価)を実施した結果、「暑熱による死亡保険金支払增加額」、「熱中症等による入院

給付金支払增加額」は、いずれの排出シナリオ・将来時点でも、人口シナリオに関わらず当社の支払い実績の1%未満であり影響は限定的であることが確認できました。<sup>\*1</sup>

「気温上昇」による健康への影響は、熱ストレスの増加だけではなく、冬季の温暖化、感染症の流行パターンの変化等を引き起こす可能性があり、また気温のみならず、グローバルの人や物の移動、社会経済的な背景等様々な要因が複合的に関係することを認識しています。また、シナリオ分析の手法やデータについては国際的にも発展途上であることを踏まえ、引き続き国内外の議論の進展等をみながら、分析範囲の拡大や手法等の検討を進め、さらなるレベルアップに努めています。

#### 死亡保険金:暑熱による死亡保険金支払增加額の推計値<sup>\*1</sup>

排出シナリオ (参考)死亡保険金 年間平均支払額 <sup>*2</sup>	2030年	2050年	2090年
1.5°C上昇	2,842億円	+3億円	+4億円
4°C上昇		+3億円	+6億円

\*1 一定の仮定(当社商品の種類や支払基準、契約の年齢構成等は現在のまま、将来にわたって変わらない)や排出シナリオ・人口シナリオ(人口減少の程度に応じた複数パターンのシナリオを使用)等の前提を置いたうえで分析を実施しています(上記推計値は、人口固定の場合を掲載)。なお、今回の分析では「冬季の温暖化」の影響は考慮していません。

\*2 死亡保険金・入院給付金は、当社における支払実績(死亡月:2017/1月~2022/12月末、入院月:2017/1月~2019/12月)をもとに算出しています。死亡保険金は、直接死因が新型コロナウイルスによるものを除いています。入院給付金は新型コロナの影響を排除するため、2020年以後の支払実績は対象外としています。

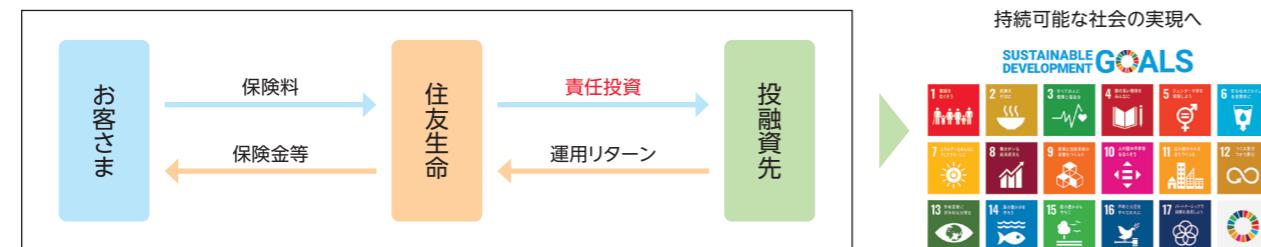
#### 入院給付金:熱中症等による入院給付金支払增加額の推計値<sup>\*1</sup>

排出シナリオ (参考)入院給付金 年間平均支払額 <sup>*2</sup>	2030年	2050年	2090年
1.5°C上昇	530億円	+0.19億円	+0.31億円
4°C上昇		+0.16億円	+0.50億円

## 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、当社パーザ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。今後とも責任投資の推進を通じて、社会・環境課題の解決に一層貢献していきます。

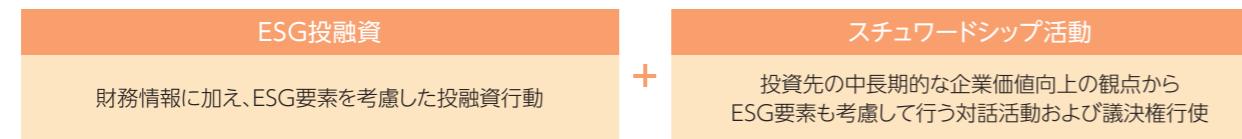
### 概念図



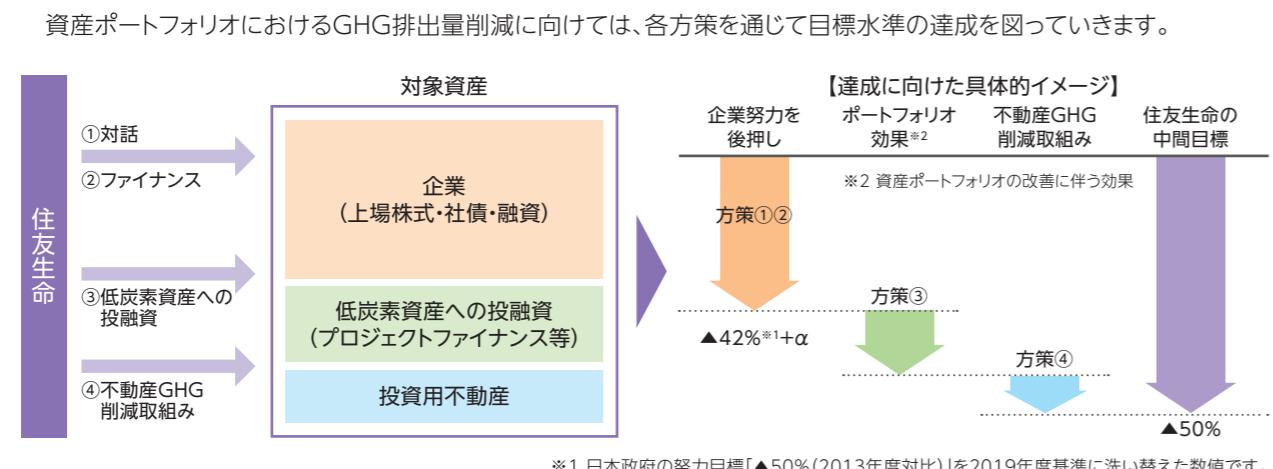
### 責任投資の目的



### 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



方策	取組み概要
①対話	●企業との対話を通じて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*3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。

\*3 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。脱炭素社会への移行に伴う投資機会が増加していくことが見込まれる中で、引き続き、ESGテーマ型投融資を推進していきます。なお、2023～2025年度の目標および実績は以下のとおりです。

#### 【ESGテーマ型投融資の実行目標・実績】

2023年度～2025年度 (3ヵ年累計)	目標：7,000億円 実績：3,044億円(2023年度)
うち気候変動対応 ファイナンス	目標：4,000億円 実績：2,055億円(2023年度)

脱炭素社会の実現には、多排出業種の着実な脱炭素化に向けた移行が重要と考えています。当社はトランジションファイナンスに注力しており、GX経済移行債やトランジションボンド等\*1に投資を行っています。

\*1 国内発行のトランジションボンドについては、発行実績のある20発行体全てに投資を行っています(2024年3月末時点)。

### ●インパクト投資

金銭的なリターンと並行し、社会的・環境的インパクトの創出を意図して行う投融資案件を指しており、これまでに約770億円を実行しています(2024年3月末時点)。インパクトを可視化し、一層創出していくことが重要と考え、積極的に取り組んでいます。

### ●スマセイ・サステナブルファイナンス・フレームワーク

企業がサステナビリティに関する取組みを推進するうえで必要となる資金需要に対し、より積極的に対応していくために「スマセイ・サステナブルファイナンス・フレームワーク」を2024年3月に策定しました。さらなるポジティブ・インパクトの創出に向けて、ファイナンス面から後押ししていきます。

### ●ネガティブ・スクリーニング

これまで非人道的兵器製造企業と石炭火力発電事業への投融資を禁止してきましたが、対応すべき社会・環境課題は年々広がりを見せており、こうした課題に包括的に対応すべく、2024年3月に「社会・環境リスクの高いセクターに対する取組み方針\*2」を策定し、公表しました。

\*2 詳細は、以下のURLを参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/about/newsrelease/pdf/2023/240329.pdf>

## 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る。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ます。

### ●議決権行使について

当社では中長期的な企業価値向上の視点から「議決権行使ガイドライン」を定め、対話内容や課題への取組状況等も考慮して、賛否を判断しています。ESGに関する議論等を踏まえ、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。

\*責任投資の詳細はホームページをご参照ください。  
<https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/realization/investment/index.html>

### 対話の視点

テーマ	主な対話の視点
経営戦略 事業戦略	●経営の基本的な考え方、中長期的な成長戦略 ●重視している経営指標と改善方策 ●社会持続性と経済合理性の両立 等
資本戦略 株主還元	●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	【環境・社会面】 ●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 ●生物多様性保全への取組み ●人権・労働環境問題への取組深化 ●ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを含む 人的資本経営の推進 等 【ガバナンス面】 ●取締役会の構成と運営 ●経営者の選任・解任プロセス ●役員報酬制度の考え方 等
	対話、議決権行使の状況や、具体的なガイドラインの内容については、ホームページにて以下の情報をご確認ください。 ●「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》への対応について ●「責任投資活動報告書」、「投資先企業ごと、議案ごとの議決権行使結果」等

## 自然資本・生物多様性への取組み

住友生命はスミセイ環境方針に掲げているとおり、従来から地球環境・生物多様性保全の重要性を認識し、様々な取組みを行ってきました。持続可能な社会の実現に向けて、事業者・機関投資家の両方の立場でさらに取組みを進めていきます。

### TNFD提言への対応

2022年12月に開催された「生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)」において、2030年までの新たな世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、生物多様性の損失を止め、反転させる「ネイチャー・ポジティブ」の方向性が明確に示されました。また、世界経済フォーラムが公表した「グローバルリスク報告書2024」においても今後10年の深刻なリスクとして、生物多様性の問題が異常気象などに続き3位に挙げられています。

2023年9月にTNFD(「Taskforce on Nature-related Financial Disclosures」自然関連財務情報開示タスクフォース)の最終提言が公表され、世界的にTNFD提言に沿った開示対応が進んでいる中、当社も2024年1月に「TNFD Adopter」に登録しています。

#### ●生命保険と自然の接点

生命保険商品の特性から「人の健康・生死と自然との関係性」に着目し、以下のステップで生命保険と自然の関係性を整理しました。「感染症」「気候」における生命保険事業への影響の高さが示される結果となりました。

#### 1 生態系サービスと、人の健康との関係性を確認

■生態系サービス(経済活動・人間活動に恩恵をもたらす生態系による人への貢献)は「人間と社会のニーズを支える、良好な健康・福祉の基盤」となる一方、「生生態系サービスの低下は、人の健康に重大な脅威」を与える  
→あらゆる場所の人々の幸福・健康に不可欠…「水」「食料」「遺伝物質」「感染症の調節」「気候の調節」「レクリエーション」

#### 2 生態系サービス(TNFD分類)に基づき、生命保険商品における自然への依存を整理

■例)水供給サービスは、家畜・作物の育成、食品製造・飲料品製造、製品・材料の製造・洗浄・冷却・清掃等に不可欠  
→水不足は作物収穫量の減少、家畜・作物・食品の栄養価に影響を与え、人の健康状態に影響を及ぼす

#### 3 生命保険商品に関する自然関連リスク・自然関連機会を整理

■自然と人の健康に関する統計データ・科学的データは不十分であるため、自然関連リスク・機会について定性的な影響度評価を実施(外部の専門家にて「大中小」で整理)

リスク分類／機会分類		生命保険商品への影響	関連生態系サービス	影響度評価
リスク	物理的リスク・慢性	気候調整機能の低下(暑熱、平均気温上昇)による健康状態への悪影響 病原体の自然生息地の破壊等により、未知の感染症流行	気候の調節 感染症の調節	大
	物理的リスク・急性	洪水、土砂災害、森林火災など自然災害被害の増加	気候の調節 洪水・暴風雨緩和	
	物理的リスク・慢性的	生態系の破壊、害虫コントロール機能・病気コントロール機能の低下により、ベクター媒介疾患の分布が変わるなど、感染症パターンが変化することによる健康被害	感染症の調節	
	移行リスク・評判	企業として自然関連リスクに対応しないことによる、顧客・従業員等のステークホルダーからの非難・レピュテーションの低下		中～小
機会	商品・サービス	健康志向の高まり、商品・サービスに対するニーズの変化、消費者の保険ニーズ上昇	全般	
	ビジネスパフォーマンス・評判資本	企業として自然関連リスクへの対応を訴求することによる、顧客・従業員等のステークホルダーからの評価・レピュテーションの向上	全般	

#### ●投融資と自然の接点

投資先企業と自然資本の関係性を把握するため、TNFDが使用を推奨している分析ツール「ENCORE」等を活用し、各業種における自然への影響度・依存度を評価しました。影響度・依存度の高い項目は以下のとおりですが、特に影響度・依存度の高い項目として水関連(水使用・水供給)を特定しました。

引き続き、さらなる分析の高度化に取り組みつつ、エンゲージメント活動等への活用を検討していきます。

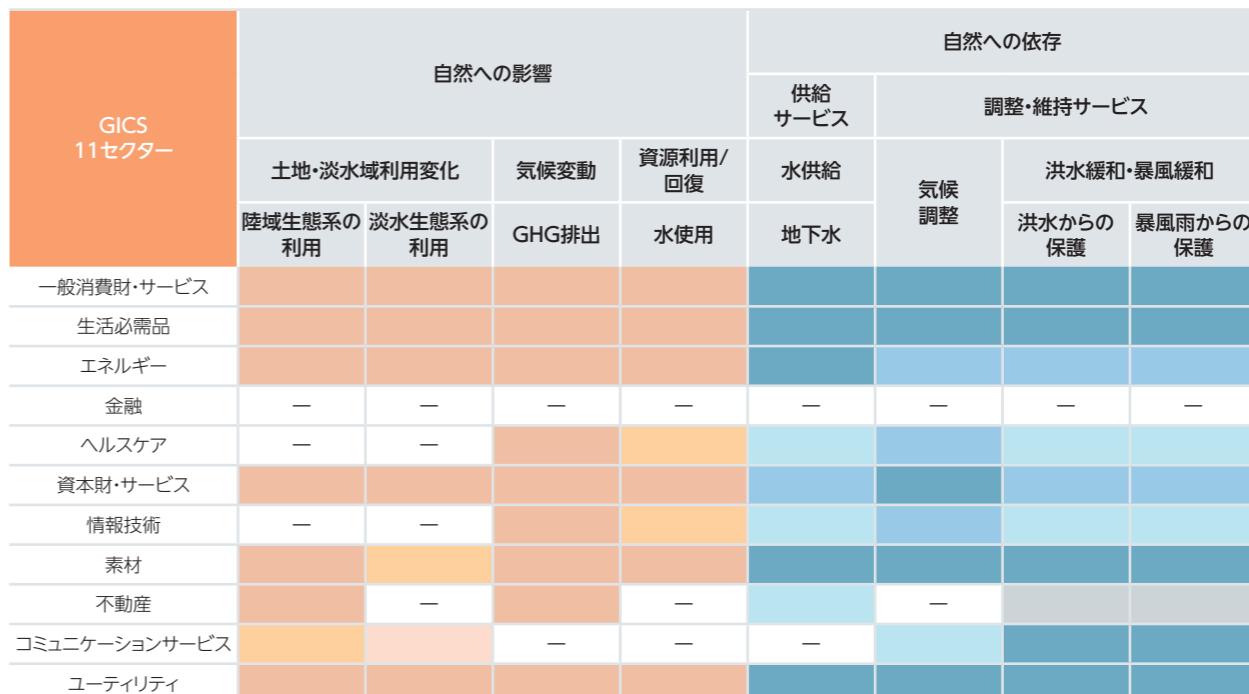
#### 分析手法

世界産業分類基準に基づき11セクター139サブ産業グループに分けて、自然資本にどの程度「依存」し、自然資本にどの程度「影響」を与えていたかを分析しました。なお、各自然資本に対するセクターの依存、影響をそれぞれの項目に対して5段階で評価しています。

#### ENCORE等を活用した5段階評価

自然への影響	自然への依存				
	Very High	High	Middle	Low	Very Low
自然への依存	Very High	High	Middle	Low	Very Low

#### 投融資に関わるセクター別ヒートマップ(自然への影響・自然への依存)\*



\*特に重要度の高いと判断した影響・依存項目を掲載

#### 生物多様性保全の推進に向けた取組み

当社は従来から生物多様性保全に向けた取組みを行っています。1992年に始めた「スミセイ・ヒューマニー活動」では、海岸清掃・里山保全等の活動に多くの職員が積極的に取り組んできました。「住友生命グループVision2030」に掲げているとおり、地球環境のウェルビーイングにも貢献する取組みを引き続き進めています。

#### ●海洋保全活動への支援

2008年から公益財団法人世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)が取り組むサンゴ礁保全プロジェクトへの支援、また、2022年からは同会の海洋保全活動への支援を通じ、豊かな海の未来を守る活動に貢献しています。2023年6月には、当支援の実績から、紺綬褒章を受章しました。



環境省 自然環境局長 奥田直久氏(授与式当時)(右)  
WWFジャパン 事務局長 東梅貞義氏(左)  
住友生命 角副社長(中央)

## 将来世代へ向けた取組み(FR活動)

現在、将来世代と企業が積極的に対話することが、顧客や従業員、社会全体のウェルビーイングの向上や、持続可能な事業成長と社会との共存の両立を求める投資家の評価においても重要な要素となっています。住友生命では、有志企業と連携し、未来を担う「将来世代」を重要なステークホルダーと位置づけて継続的に対話する「FR(Future Generations Relations)活動」を展開しています。

住友生命では、かねてより将来を担う世代が健やかに成長できる場を作る取組みを進めています。今後も、未来を担っていくこどもたちの豊かな成長を願い、チャレンジする姿勢を育む多様な取組みを実施し、ウェルビーイングな社会の実現を目指します。



【2023.12 日本経済新聞掲載】

### 将来世代への教育支援

「貯蓄から投資へ」といった時代的背景や学習指導要領の改訂等、金融リテラシー教育の必要性が増している一方で、学校現場では教員自身の経験値やリテラシーの問題、教員の働き方改革の観点から、外部(民間企業)の力を必要とする声が多くなっています。当社では金融教育を中心に、キャリア教育、コミュニケーション、SDGs、性教育、課題解決型授業といった学校からご要望の多いテーマの出前授業を2023年度末までに累計100校以上に実施しています。(SDGs・性教育についてはパートナー企業による授業)

2023年度はOECD「金融教育に関する国際ネットワーク(INFE)」が主催する、こども・若者に対する金融教育・金融包摂の推進のための国際的な啓発活動である「グローバル・マニー・ウイーク(Global Money Week)」の主旨に賛同し授業を実施しました。

【出前授業実施 都道府県(累計103校)】北海道・秋田・山形・福島・埼玉・神奈川・東京・静岡・石川・大阪



(出前授業の模様)

### 子育て支援・将来世代支援を通じた社会貢献活動の推進

#### ●こども絵画コンクール

こどもたちの豊かな成長を願って1977年に開始し、2024年度で47回目を迎えました。開始以来の応募総数が1,172万点(2023年は75,650点)を超えるコンクールへと成長しました。

2000年度からはフランス国立ルーブル美術館の後援を受け、毎年春に同美術館に優秀作品105点を展示しています。また、お渡しした画用紙・応募作品数に応じて日本ユニセフ協会に寄付を行っています。



#### ●スミセイ“Vitality Action”

2017年に創業110周年を記念する新たな社会貢献事業として「スミセイ“Vitality Action”」を開始しました。「たいせつな人とカラダ動かそう」をテーマとし、参加者の方に健康で、幸せになっていただきたいという想いをこめたプロジェクトです。

全国で、様々なトップアスリートによる親子スポーツイベントを開催しています。



#### ●未来を強くする子育てプロジェクト

地域の子育て環境づくりに取り組む個人・団体に贈る「子育て支援活動の表彰」と、子育てと人文・社会科学分野の研究活動を両立する「研究者への支援」の公募事業を2007年から実施しています。



#### ●スミセイアーススクールプロジェクト

小学生の放課後の生活の場・居場所である全国の「放課後児童クラブ」や「放課後こども教室」等をより楽しく、こどもたちが成長できる場所とすることを目指したプロジェクトです。



## 人権への取組み

当社は経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針のひとつとして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範の理念にそって「住友生命グループ人権方針」を定めており、事業活動のすべてのプロセスに関わるステークホルダーの人権尊重の取組みを通じて、健康で豊かな社会づくりに貢献することを目指しています。

さらに、サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への対応として人権への取組みを推進し、社会に責任ある企業グループとして社会・環境課題の解決に向けて積極的な役割を果たすことで持続可能な社会の実現に寄与していきます。「差別はしない、させない、許さない」の基本理念のもと、差別や偏見のない真に人権が尊重される社会の実現に向けて、役職員一人ひとりが人権尊重の意義や重要性を理解し、豊かな人権感覚を持って行動に結び付けていくことを重視した「人権を尊重する職場風土づくり」の取組みを引き続き推進していきます。

### 推進体制

当社は、人権啓発委員会において「住友生命グループ人権方針」に基づく人権運営に関する取組計画を決定し、当社および子会社における人権尊重の取組みを推進しています。



### 人権デュー・ディリジェンスへの取組み

当社は、「住友生命グループ人権方針」に基づいて、人権デュー・ディリジェンスの取組みを実施しています。サプライチェーンを含めた事業のすべての領域に関わる人権リスクについて、その蓋然性および深刻度を評価し、その中から人権取組みとして優先して取り組むべき優先課題を特定し、リスクの未然防止・改善策に取り組んでいます。またサプライチェーンに対しては、人権尊重をはじめとした各種取組状況を確認するための活動を推進しています。

### 人権啓発・教育の取組み

入社時研修、人権啓発リーダー育成研修、管理職研修等対象層に応じたきめ細かな人権啓発・研修を行うとともに、全職員を対象とした人権定例研修、毎月の「人権を考える日」運営、「人権啓発標語」への応募勧奨など一人ひとりの人権意識高揚につながる取組みを推進しています。

※「住友生命グループ人権方針」「人権デュー・ディリジェンスへの取組み」等、詳細は当社公式ホームページをご参照ください。  
[https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/management\\_system/human\\_rights/index.html](https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/management_system/human_rights/index.html)

## 人的資本経営(人財共育の取組み)

住友生命の人的資本経営においては、すべてのステークホルダーに対してサステナブルに価値を提供していくため、その資本である「職員(人)」を「財(たから)」と位置づけ、経営戦略と連動した人的資本経営=「人財共育」に取り組んでいます。また、サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)に対する取組みとして「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育成」を定めており、持続的・安定的な成長の実現を目指しています。

「スミセイ中期経営計画2025」の中では、「デジタル&データ」と併せ、各領域の取組みを加速させる推進エンジンとして位置づけています。取組みを進める上では、「職員(人財)の価値を向上させることで、全てのステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現する。」という強い理念のもと、社長就任と同時に「人財共育本部」を立ち上げ、社長自らが「人財共育本部長」として、当社の人的資本経営を牽引しています。具体的な取組内容は、P.70~73に記載のとおりです。

# 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立していきます。

## 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

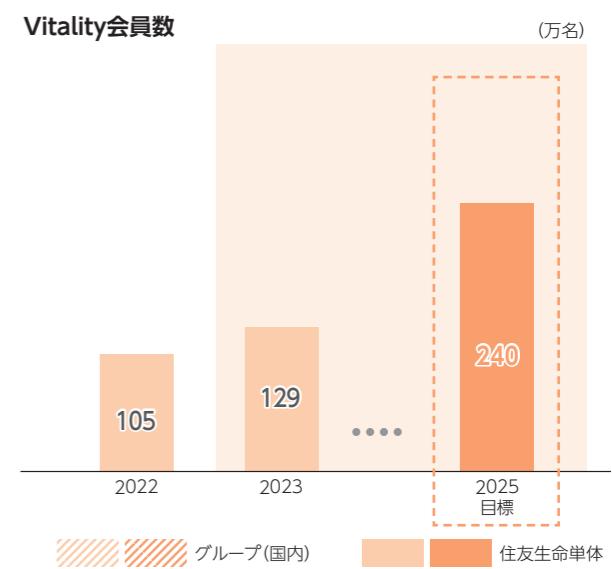
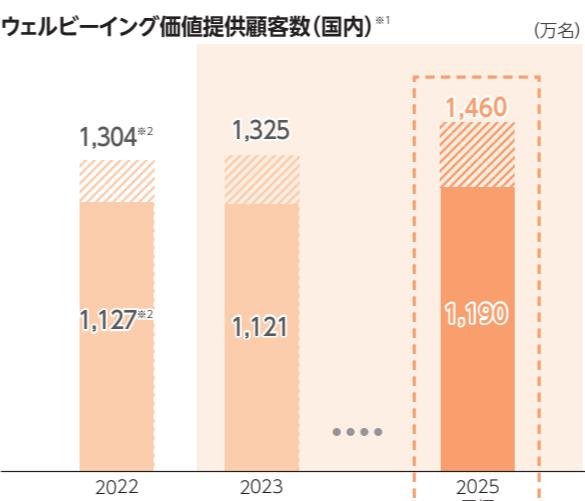


## 経営重要指標(KGI)

「スミセイ中期経営計画2025」では、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の提供

「住友生命グループVision2030」に掲げるウェルビーイング価値提供顧客数2,000万名、Vitality会員数500万名の実現に向けて、2025年度末における中間目標を設定しています。

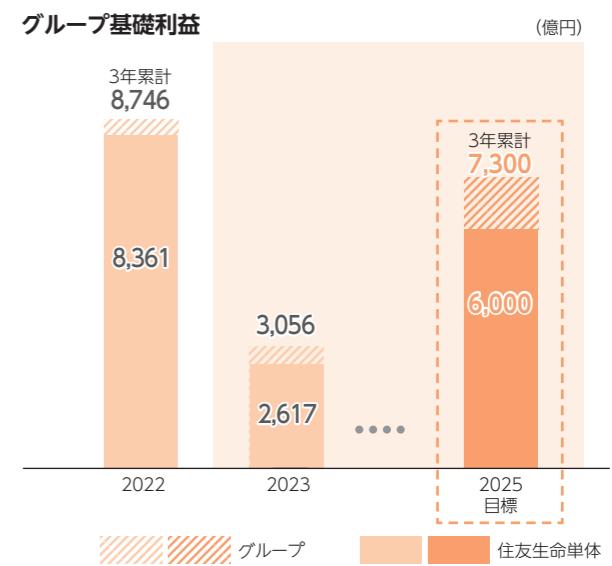
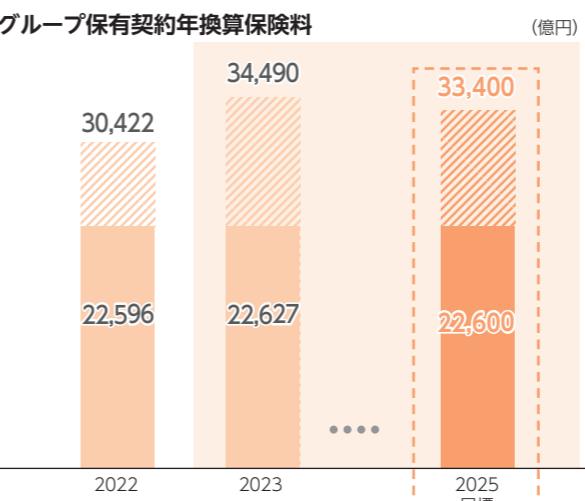


<sup>\*1</sup> 住友生命被保険者数(企業保険・団体年金は加入者数)、提携商品契約者数、Vitalityスマート会員数、メディケア生命被保険者数、WaaS該当年度利用件数、少額短期保険・ミニ保険該当年度契約件数、ショッピング子会社契約者数。うち、住友生命単体の顧客数は、住友生命被保険者数(企業保険・団体年金は加入者数)、提携商品契約者数、Vitalityスマート会員数、ミニ保険該当年度契約件数。

<sup>\*2</sup> 顧客数のカウント方法について、一部精査実施後の数値を記載。

### ●持続的・安定的な成長

持続的・安定的な成長に向け、トップライン指標としてグループ保有契約年換算保険料、ボトムライン指標としてグループ基礎利益を目標設定しています。グループ保有契約年換算保険料については、シングルライフを子会社化したことにより、シメトラの保有契約の増加や為替の影響もあ



中期経営計画の初年度である2023年度は、保険領域に限らず様々な接点においてお客様にウェルビーイングの価値をお届けし、いずれの指標についても着実に増加しています。

## 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

保険のコンサルティングを中心とした商品・サービスの提供にとどまらず、保険以外の領域も含めたサービスを総合的に提供する「ウェルビーイングデザイン」へと進化させることを通じて、お客さまを守り・増やしていくとともに、これまで以上に地域に根付き、お客さまに寄り添い続けることができる会社の実現に取り組みます。

## ■ 保険を通じた安心の提供と健康増進への貢献

“住友生命「Vitality」”において、Vitality健康プログラムの魅力をさらに高めるべく特典(リワード)の拡充に努めたりほか、より幅広いお客さまの健康増進活動に貢献するため、Vitality健康プログラムの一部を単独で利用可能な「Vitalityスマート」の提供に注力し、非保険領域のサービス拡充に努めています。

また保険商品の充実に向けた取組みとして、お客さまの資産形成ニーズに応えるため、一部、貯蓄性商品において予定利率を引き上げるとともに、多様化するお客さ

## ■ 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

すべての営業職員が「ウェルビーイングデザイナー」に進化していくことを目指し、“住友生命「Vitality」”を中心としたライフデザインの領域に加え、非保険領域のサービスを総合的に提供するとともに、これまで以上に地域社会への貢献にも取り組むなど、活動の幅をひろげています。

また、AI等を活用した活動・コンサルティングサポートの展開を通じて、新人営業職員や指導者教育のレベルアップにも取り組みました。

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会員数をひろげていきます。

	2023年度実績	2025中計目標
ウェルビーイング価値提供顧客数(国内)	1,325万名	1,460万名
住友生命	グループ保有契約年換算保険料	3兆4,490億円
	ウェルビーイング価値提供顧客数	1,121万名
	Vitality会員数	129万名
	保有契約年換算保険料	2兆2,627億円
		2兆2,600億円



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

# “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」の領域は一層ひろがっていきます。“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～

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



\*1 厚生労働省「令和3年簡易生命表の概況」に基づき当社にて作成  
\*2 厚生労働省 令和3年12月「第16回厚生科学審議会 健康日本21(第二次)推進専門委員会資料」令和元年データに基づき当社にて作成

## “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<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>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

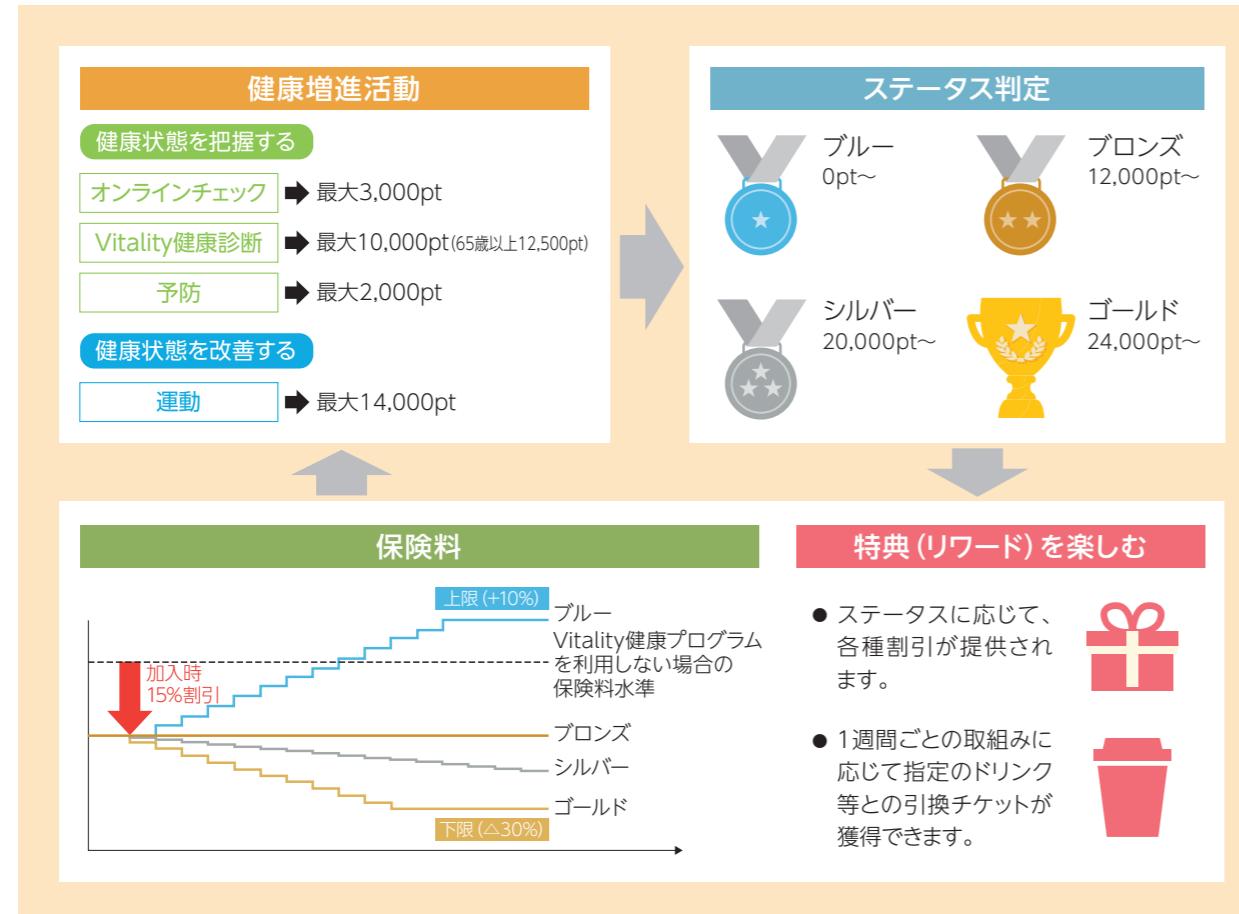
り20年以上に亘り、南アフリカで販売されています。また南アフリカのほか、イギリス、アメリカ、中国、シンガポール、オーストラリア、ドイツ、日本等、40の国と地域で、約3,600万人<sup>\*3</sup>(2023年12月末時点)に提供されています。なお、日本では住友生命が独占契約を結んでいます。

\*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)。

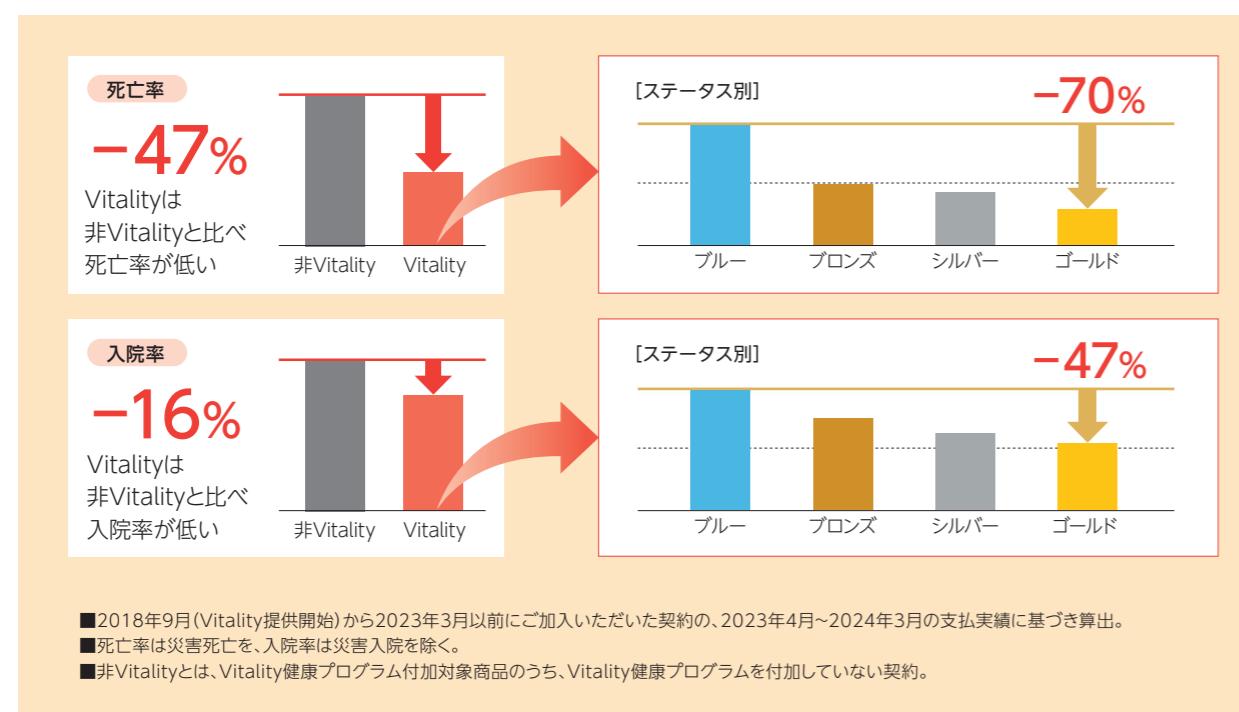
## “住友生命「Vitality」”のしくみ



## Vitality会員のステータス別 死亡率・入院率比較

死亡率については、Vitality会員は非Vitality会員と比べて47%低く、入院率についてはVitality会員は非会員と比較して16%低いことがわかりました。

また、Vitalityゴールドステータス会員はブルーステータス会員と比べて死亡率が70%低く、入院率は47%低いことがわかりました。



## Vitalityスマート

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きおり、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スマート」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

## Vitality健康プログラムの比較

	保険型(標準プラン)	Vitalityスマート	Vitalityスマート for Vポイント	Vitality福利厚生タイプ	体験版
提供期間	保険期間と同じ	2年間	制限なし	1年間(自動更新)	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	同左	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	左記に加え、 アクティブチャレンジ Apple Watch	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

※2024年5月時点

## 「Vitalityスマート for Vポイント」提供開始～三井住友カード株式会社と協業～

三井住友カード株式会社が提供する金融サービスと、住友生命が提供するヘルスケアプログラムのノウハウを組み合わせ、デジタルを起点としたヘルスケア分野における顧客体験、および健康長寿社会を実現する社会的価値の提供に向け協業を開始しました。その第一弾として、2023年10月から「Vポイント」がお得に貯まる三井住友カード会員の方向けの専用プラン「Vitalityスマート for Vポイント」を提供開始しました。

本プランでは通常の「Vitalityスマート」の特典(リワード)に加え、「Vポイント」を獲得できる特典(リワード)を提供します。また、三井住友カード株式会社が提供する「Vポイントアッププログラム」の対象となり、Vitalityステータスに応じて、対象のコンビニ・飲食店におけるカードのご利用金額につき、最大+2%の「Vポイント」還元が受けられるようになります。

今後も、三井住友カード株式会社の決済サービスと、住友生命のヘルスケアに関するノウハウを組み合わせ、「健康増進」に関する領域だけでなく、「保険」領域、さらに「未病」、「予防」、「診療」の領域においてもサービス提供を検討していきます。



公式ホームページ [Vitalityスマート for Vポイント](https://vitality.sumitomolife.co.jp/special/vitality_smart_smcc) 検索

## 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)

## 環境認識

国内市場については、少子高齢化の進行により「就労不能・介護」「医療」といった生前保障マーケットが引き続き拡大トレンドにある中で、若年層における資産形成意識が高まりを見せるなど、様々な世代でお客さまニーズが多様化しつつあります。

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が多様化・高度化したこともあり、これまで以上に先行きが不透明で将来の予測が難しい時代に突入していくと想定されます。

## 前提となる事項

- 少子高齢化、単独世帯の増加
- 資産形成に対する社会的関心の高まり
- お客さまニーズの多様化、変化の加速
- 商品やサービスの高度化
- 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
- これまでの保険領域に加え“非保険領域”におけるコンサルティング力の強化
- 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)に関する教育への注力
- 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

## 2023年度の振り返り

2023年度は「住友生命グループVision2030」実現に向けた軌道の確立をする3年間の計画である「スミセイ中期経営計画2025」の初年度として、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に取り組んできました。

これまでの保険領域におけるコンサルティングに加え、“非保険領域”的サービスを併せて提供していくことで、お客さまのウェルビーイングに貢献できる職員へ進化していくことを理想の姿として描いたものです。

その中で、“住友生命「Vitality」”の販売を通じて、健康増進という保険の概念を超えた領域で、多くのお客さま・ステークホルダーのウェルビーイングに貢献できたと考えています。

また、2023年度には、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」を発売したことと、 “非保険領域”におけるお客さまとのつながりをさらにひろげることができたと考えています。

## 今後の取組み

## “非保険領域”も含めた総合サービスの提供

2024年度は、「住友生命グループVision2030」の実現に向けて、これまでの保険領域にとどまらず、さらなるサービスの拡充・お客さま対応品質の向上を実現させることで、ウェルビーイングデザイナーへの進化を進めていきます。

「Vitality体験版」や「Vitalityスマート」の提供を通じて、お客さまが自身の健康と向き合い、運動の楽しさや特典のメリットを実感していただくことで、お客さまの健康増進に貢献したいと考えています。

また、多様化するお客さまの商品ニーズにお応えできるよ

## 地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供

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、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。

具体的には、Vitality健康プログラムの一部を活用した自治体との連携事業「Vitalityウォーク」の開催等を通じて、お客さま一人ひとりの健康増進をサポートし、健康長寿社会の実現を目指しています。

また、企業向けサービスとして、「Vitalityスマート」を福利

## 人財共育・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、お客さま意向にそった「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。

デジタルを活用した営業職員の人財共育として、AIに様々なデータを学習させ、次の活動のナビゲーションや、指導のポイントを示すツールを2024年度中に導入する予定です。また、お客さまへのコンサルティング力向上にもAIの活用を考えており、生成系AI技術を活用し、実際のお客さま

うに、職業告知のみで申し込みができる「スミセイのかんたん告知終身保険90」を発売しました。資産形成に対する社会的関心が高まる中で、より多くのお客さまのニーズに適う、質の高い商品・サービスをお届けできるよう努めています。

これまでの保険コンサルティングにとどまらず、“非保険領域”も含めた総合サービスを提供し、ウェルビーイングデザイナーへの進化に取り組みます。

厚生制度の一環として従業員に提供する「Vitality福利厚生タイプ」を発売しました。企業で働く従業員の方にも幅広くVitality健康プログラムを提供しウェルビーイングの価値をお届けしていくことで、企業におけるウェルビーイング経営のサポートをさらに推進していきます。

このような取組みを通じて、地域社会に根付いた健康増進活動を展開しながら、地域住民の皆さまの健康寿命延伸といった社会課題の解決にも貢献していきたいと考えています。

とのやりとりを再現できるトレーニングシステムの開発も進めています。こうした取組みをもとに、営業職員の活動・育成を進化させ、均質で質の高いサービスをお客さまに提供していきます。

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。

## 〈ウェルビーイング貢献領域〉

## 健康増進への貢献

Vitalityを核とした健康サポート

～身体的な豊かさ～

## 保険を通じた安心の提供

お客さまなどに寄り添い続け、一人ひとりのニーズに応じた最適な保障・サービスを提供

～経済的な備え～

## 充実した暮らし・世代を支える

世代ニーズを捉えた総合的なサービスの提供

～社会的なつながり～

## 総合サービス提供の実現 ウェルビーイングデザイナーへの進化

## 目指す姿

お客さまに寄り添い、ウェルビーイングを提供し続ける  
競争力の高い人財集団づくり

# 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

企業や団体を取り巻く環境は、著しく変化しています。2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類に移行したことで、約3年にわたって継続した多方面における制限が解除されたことに伴い、世の中の経済活動は正常化が進んでいます。一方で、日々変動する市況、自然災害、少子高齢化が招く深刻な人手不足や人件費の上昇が求められる中で、企業にとって貴重な人材を確保するためには、従業員が安心して働く、また、働きやすい環境づくりが必要不可欠です。

そうした中、企業福祉制度に対する期待・関心は、ますます高まっており、「健康経営」<sup>※</sup>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います。企業や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。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## 2023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4,000社(2024年3月末時点)を超える企業に導入いただき、企業の治療と仕事の両立支援にお役立ていただいている。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をご提供するための各種付帯サービスについてもご好評いただいており、今後もお客様のニーズに即した法人向けの商品および付帯サービスの開発に努めています。

また、ライフプランセミナーをはじめとした従業員向けの各種セミナーや企業の健康経営優良法人認定取得に向けた健康経営コンサルティング等の企業向けコンサルティングを実施してきたほか、ビジネスマッチング等の法

人向けサポートメニューの充実にも取り組んでいます。

手続き面においては、これまで書面によるものが多かった法人向けの各種手続きについて、デジタル化を推進しています。

具体的には、2024年1月より、確定給付企業年金について、企業の事務担当者さまによる入退社手続きや退職金・年金など請求手続きもWeb上で行えるようになりました。

また、団体定期保険・団体3大疾病保障保険についても、Webによる手続きを拡充するなど、サービス向上に取り組んでいます。

## 今後の取組み

2024年6月には企業向けサービスとして「Vitality福利厚生タイプ(以下「本サービス」)」を発売しました。

本サービスは、当社において提供している、生命保険に加入することなくVitality健康プログラムの一部を単独で利用できる個人向けサービス「Vitalityスマート」を企業の福利厚生制度の一環として導入いただき、企業が利用料を負担することで従業員の方がVitality健康プログラムをご利用いただけるサービスです。

また企業に対しては、従業員の方の自発的・継続的な取組みとPDCA推進をしっかりとサポートするために、Vitality健康プログラムへの取組状況について、月次・年次レポートや利用者あてアンケートをご提供することで、従業員の方の健康増進活動の取組状況の把握にお役立ていただけます。

あわせて、健康増進セミナーや健康チェックイベント、健康経営優良法人認定取得サポート等の「健康増進取

組みサポートメニュー」をご利用いただくことで、従業員の方が心身ともに健康になることによる生産性の向上および社内ウォーキングイベント等を通じた活発なコミュニケーションの実現、企業ブランドイメージ向上による人材採用・定着率向上等に貢献していきます。

今後も本サービスを通じて、さらに多くの方にVitality健康プログラムをご提供していくとともに、当社法人向け各種商品および法人向け各種サポートメニューのご提供、法人向け各種手続きの利便性向上へ取り組むことで、お客様に対して、ウェルビーイング価値をお届けし、新たな企業価値向上に貢献していきます。



# 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。こうしたお客様のニーズに的確にお応えするために、幅広く商品ラインアップの拡充を取り組んでいます。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、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をはじめ、お客様に外貨建商品の特性や留意事項等をわかりやすくご理解いただける情報提供を進めています。また、今後もお客様ニーズの多様化がさら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様のニーズを捉えた機動的な商品開発を実現し、引き続き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様に安心と満足をお届けしていきます。

## 2023年度の振り返り

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

2023年度も、お客様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259万件になりました。

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。

日本郵政グループ各社に対しても、全国の担当ホールセラーによる対面・非対面での活動を通じて、きめ細かなサポートや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。

加えて、保険ショップにおいても、お客様の動向や商品ニーズを的確に捉え、最適な保障を提供するとともに、お客様サービスのより一層の向上に努めています。

金融機関窓販累計販売実績 (2024年3月末現在)

発売以来 2,593,405 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)

## 今後の取組み

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、お客様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、より多くのお客様にさらなる安心と満足をお届けしていきます。

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

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

今後も多様化するお客様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"> <li>● 代理店業務の概要</li> <li>● 住友生命の会社概要 等</li> </ul>
	登録前・後研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 商品概要</li> <li>● 販売契約実務研修</li> <li>● コンプライアンス研修 等</li> </ul>
スキルアップ研修	生命保険研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 商品研修</li> <li>● 事例研究</li> <li>● 販売スキル向上研修</li> <li>● グリーフケア研修</li> <li>● コンプライアンス研修 等</li> </ul>

## 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等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る。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、2024年3月末には、保有契約件数が約186万件となっております。



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

## 保険ショップ事業への取組み

100%子会社であるいづ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81店舗(2024年3月末)を展開しており、ショッピングセンターや駅至近の商店街を中心に出店し、お客さまに気軽に立ち寄っていただける店舗を目指しています。同店舗は乗合代理店として、住友生命グループの商品だけでなく、32社(2024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、2024年3月末現在、28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

## アイアル少額短期保険

100%子会社である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、身近なリスクやニーズにお応えする保険商品を開発してきました。その代表的な商品は、「愛ある家財保険」のほか、妊娠婦の方向けの医療保険「ディアベビー」、賃貸住宅の家主様向けの孤独死保険「無縁社会のお守り」等です。またデジタル保険としては2022年度より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、日々の生活のリスクに備える「熱中症お見舞い金保険」、「インフルエンザお見舞い金保険」の提供をしています。

今後もニッチマーケットの開拓等に向けた新商品開発により、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、お客さまへのより充実した商品やサービスの提供に取り組んでいきます。



お客さまと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



\*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・サービス

## 「かんたん告知終身保険90」の発売

お客さまの相続への備えや資産形成に対するニーズにお応えするため、これまでご加入いただけなかった80歳超のお客さまにも円建の一時払終身保険の提供が可能となるよう、新たに「スミセイのかんたん告知終身保険90(ナインティ)」を営業職員チャネルのラインアップに追加しました。

「かんたん告知終身保険90」は、「のこす」「ふやす」「つかう」の3つの機能に加えて、ご契約当初の死亡保障を抑えることにより、職業のみの告知で、90歳の方まで幅広くご加入いただける点が特長です。

## 「たのしみグローバルIII」等の発売

金融機関・保険ショップ等の代理店において、外貨建一時払個人年金保険「たのしみグローバルII」に「円建」を追加するなど、商品魅力をレベルアップさせた「たのしみグローバルIII」を発売しました。また、円建一時払終身保険「ふるは~とJロードプラス」、外貨建一時払終身保険「ふるは~とJロードグローバルII」に対し、ご契約後からすぐにふやしてのこせる<3つの健康告知プラン>を追加するなど、商品魅力をレベルアップした円建一時払終身保険「ふるは~とJロードIII」、外貨建一時払終身保険「ふるは~とJロードグローバルIII」を発売しました。

## 業務提携を通じた商品展開

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

### ●法人向け商品の充実

2016年10月に基本合意した業務提携を受けて、2017年4月から住友生命の営業職員チャネルにおいて、エヌエヌ生命の法人向け定期保険の取扱いを開始しています。

### ●米ドル建保険の販売

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

## サービス

### ●スミセイ・デジタルコンシェルジュ

お客さまの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、スマートフォンアプリ「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」(P.75参照)を2023年4月にリリースしています。

スマートフォンの生体認証機能を活用し、当社既契約者向けのWEBサービスである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、本アプリを通じて、保険加入から加入後の各種お手続きまでを実施いただくことが可能です。



### ●TREE PAYMENT\*

お客さまの希望するタイミング・手段(PayPayマネーでのお支払や各種ペーパーレス決済等)で決済できるサービス「TREE PAYMENT」を取り扱っています。

従来「TREE PAYMENT」による決済は一部商品のみを対象としていましたが、キャッシュレス決済へのニーズの高まり等を踏まえ、2024年3月から、営業職員が取り扱うすべての生命保険商品、損害保険商品で利用可能としました。



\*住友生命の子会社である株式会社シーエスエスと株式会社電算システムの登録商標です(登録商標 登録第 6561080 号)。

## スミセイ中期経営計画2025 4つの取組み

# 新規領域でのイノベーションの実現

一人ひとりのよりよく生きるために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ることで、住友生命グループのサービスを受けていただけるお客様の拡大を図ります。

## 健康増進を含む、一人ひとりのよりよく生きるへの貢献

WaaSの中核となる“住友生命「Vitality」”による健康増進を推進するため、2023年10月には、三井住友カード株式会社とヘルスケア分野における業務提携を行い、「Vitalityスマート」に「Vポイント」を獲得できる特典(リワード)を追加した「Vitalityスマート for Vポイント」(P.45参照)の提供を開始しました。

また、企業が利用料を負担することで従業員が「Vitalityスマート」を利用できる企業向けサービス「Vitality福利厚生タイプ」(P.48参照)の提供を開発しており、企業における健康経営・ウェルビーイング経営のサポートにも取り組んでいます。

## 少額短期保険・ミニ保険の開発、WaaSの実装

「病があっても幸せに、歳を重ねても幸せに」をコンセプトに、各種サービスの開発を進め、2023年10月にはプレコンセプションケア領域における企業向けサービス「不妊治療と仕事の両立支援」ソリューションの提供を開始し、順次サービスの実装にも取り組んでいます。

また、2023年12月にはヘルスケア事業のさらなる拡大を目的に、重症化予防領域のパートナーとして自治体向けサービスの共同開発や団体保険への付帯サービス提供等の協業を行ってきたPREVENTをグループイン(完全子会社化)しています。

## お客さまとつながる仕組み、イノベーションの構築

オープンイノベーションによる事業共創を実現するため、CVCファンド「SUMISEI INNOVATION FUND」を通じ、スタートアップ企業への投資を推進しています。

これまでに16社(2024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。

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会員数をひろげていきます。

	2023年度実績	2025中計目標
ウェルビーイング価値提供顧客数(国内)	1,325万名	1,460万名
住友生命 ウェルビーイング価値提供顧客数	1,121万名	1,190万名
Vitality会員数	129万名	240万名



## WaaS(Well-being as a Service)の取組み

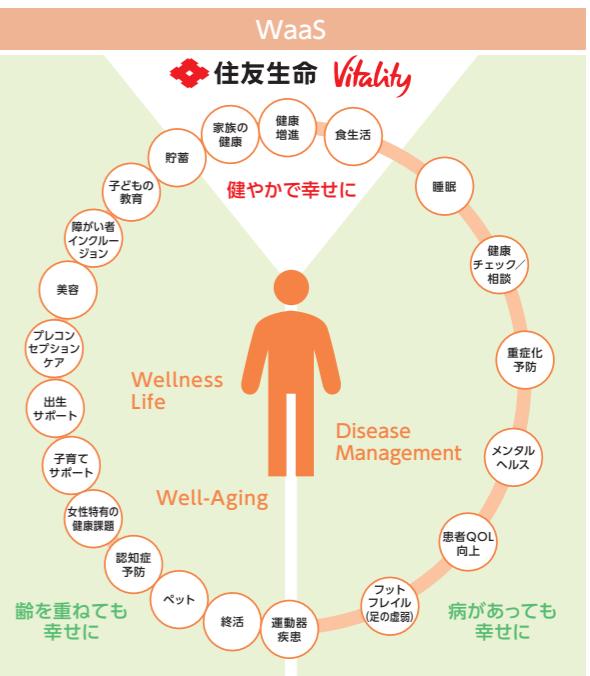
住友生命は、身体的、精神的、社会的、経済的に満たされた「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるWaaS(Well-being as a Service)をエコシステムとして展開することで、未来に続く住友生命ならではの価値の実現を目指しています。

具体的には、中核となる“住友生命「Vitality」”の推進に加え、病があっても幸せに(Disease Management)、歳を重ねても幸せに(Wellness Life)、という観点からオープンイノベーションを推進しています。

Disease Managementの取組みにおいては、生活習慣病の重症化予防サービスの社会実装事業を開始、従業員のメンタルダウン予防に資するサービスの開発も進めています。

Wellness Lifeの取組みにおいては、不妊治療に取り組みやすい職場の風土作りを支援するサービス「Whodo整場(フウドセイバー)」の提供を開始しています。

今後は、Well-Agingも含めた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様を増やしていきます。



## ウェルビーイングな社会の実現に向けて

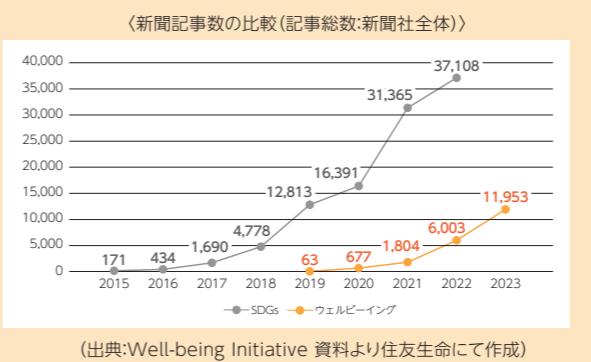
そのため、住友生命は志を同じくする企業やメディア、アカデミアの皆さんと連携した取組みを進めています。

2022年から参画している「Well-being Initiative」では、指標の開発やステークホルダーのウェルビーイング向上を目指す企業経営の推進、将来世代への取組みなどを進めています。

2023年からは、一般社団法人ウェルビーイング学会代表理事の前野隆司教授と宮田裕章教授が審査委員長となってウェルビーイングなサービスやアクションを審査・表彰する「WELLBEING AWARDS」に参加しています。

2024年には東京大学などと共同で一般社団法人「WE AT」を設立し、スタートアップの発掘・支援等を通じたエコシステム構築に取り組んでいます。

\*「WE AT」ロゴは「WE AT」の取組みを体現したブランドロゴとして、東京大学から出願された商標(商願 2023-111782)です。



## 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様の「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。

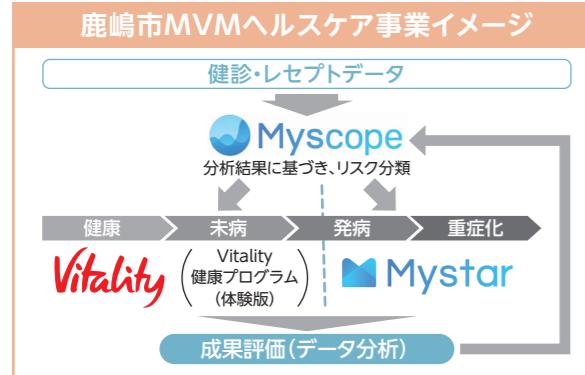
スタートアップ企業とのオープンイノベーションによる新たな価値創造を加速するため、CVC(コーポレートベンチャーキャピタル)を通じてこれまでに16社(2024年6月末時点)のスタートアップへの投資を実行し、うち1社がIPO(新規上場)を実現しています。

さらに、投資先であるPREVENTをグループイン(完全子会社化)するなど、サービスの拡大、シナジーの創出を図る取組みを進めています。

## 重症化予防に向けた取組み

住友生命は2023年12月に医療データ解析と生活習慣病の重症化予防サービスに強みを持っているPREVENTをグループインし、重症化予防領域における取組みを加速させています。

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



### SUMISEI INNOVATION FUNDとは

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・経済的健康」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「お客様と保険会社の新たな接点」の創出等を実現しています。



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、住友生命とPREVENTの双方の強みを積極的に活用し自治体・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。



## 住友生命グループに参画し、より多くの方のウェルビーイングを実現

PREVENTでは、2016年の創業以来、「病気を抱えながらでも上手く付き合いながら健やかに生きていく=一病息災」を支援する社会システムの実装に向けて取り組んできました。この取組みの中で、改めて、重症化予防・慢性疾病管理の支援をデジタル技術で支えていくことの社会的な意義を実感しています。

その一方で、社会の需要を感じながらもスタートアップ1社で提供できることの限界も痛感していました。住友生命グループへの参画によって、今まで以上に、より多くの人に、より大きな健康を届けることができ、「一病息災の健康支援モデルを社会に」の事業ミッションの実現につながるものと確信しています。

これまで住友生命とは、Vitalityと当社のMyscope・Mystarと連携した「MVMヘルスケア事業」として事業共創を進めてきました。今後はこれまで以上に連携強化を行い、一人でも多くの方の健康増進・ウェルビーイングにつなげられるよう取り組んでまいります。

株式会社PREVENT

代表取締役 萩原社長

## 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、赤ちゃんを授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、晚婚化や晚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」の取組みの一つとしてサービス提供を開始しています。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。

スミセイInnovation Challengeからの初の事業化案件であり、2021年度から事業化に向けた実証実験を重ね、2023年度に、不妊治療と仕事の両立支援を行うソリューション「Whodo整場(フウドセイバー)」として事業化に至りました。

## 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。

住友生命の不妊治療と仕事の両立支援ソリューション



フウドセイバー

多様な協業パートナーのサービスをパッケージ化

従業員アンケート(匿名調査)

オンラインセミナー&妊活ライブ

男女セルフチェック  
検査キット

LINE相談&オンライン相談

(オプション) ○ソリューション設計サポート ○アドバイス/制度コンサル

一般社団法人シンクパール主催の「第10回 NIPPON 女性からだ会議®2024」で発表された「女性からだ会議®大賞2024」では、従業員への両立支援だけではなく、不妊治療に取り組みやすい企業風土を作るというアプローチが有識者に評価され、事業者部門大賞を受賞しました。



2020年度の開始後、4年間で約450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。



2023年12月に行われた最終審査会

VOICE



新規ビジネス企画部  
赤間副長

## 応援してくださる未来のお客さまのウェルビーイング向上へ

2023年度「スミセイInnovation Challenge」最優秀賞受賞者  
<2024年度から新規ビジネス企画部へ異動>

自分自身や家族が直面している社会課題に対し、何か解決策を見つけられないかという思いから応募しました。初対面の方々へ踏み込んだ内容をヒアリングすることは、これまで経験したことがなく、非常に印象的でした。ヒアリングを重ねるなかで「このサービスがリリースされたら絶対加入します」と言われた瞬間は、私のアイデアを必要としてくださる方が確かに存在することを実感でき、大変嬉しかったです。応援してくださる方々のウェルビーイング向上に貢献するために、アイデアの実現に向けて事業化へ取り組んでまいります。

## スミセイ中期経営計画2025 4つの取組み

# 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、グループとしての一体感やシナジー発揮に向けた運営を推進しています。

## 資産運用の強化

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取組みを進めています。持続可能な社会の実現に貢献すべく、スチュワードシップ活動を通じた投資先企業との対話やESGテーマ型投融資等の取組みを推進しました。

また、2024年1月に「資産運用立国実現プラン」を策定・公表しており、お客さまの資産形成に資する魅力ある商品を提供するための取組みを開始しました。

## 海外事業展開

海外事業では、北米とアジアを海外における生命保険事業展開の中心と位置づけ、シメトラの持続的成長とアジア出資先の企業価値向上に取り組むとともに、海外事業の推進に伴うガバナンスの継続的な改善、グローバル人財の育成および新規M&Aの検討に注力しました。

特にアジア出資先のひとつであるシングライフについては、アジア地域における事業展開の実績や今後の成長性などを踏まえ、2024年3月に完全子会社化を行いました。また、同年4月には同社との関係強化やアジア地域の市場調査を目的として、シンガポールに駐在員事務所を設立しました。

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ます。

	2023年度実績	2025中計目標
グループ基礎利益	3,056億円	3年累計 7,300億円
住友生命 基礎利益	2,617億円	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に、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に、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。

## 2023年度の振り返り

### ●運用環境

2023年度の日本経済は、個人消費等の内需が弱かつたものの、半導体の供給制約の緩和による自動車生産の回復やインバウンド需要にも支えられ、緩やかに成長しました。

金融市場は、日本銀行の金融政策修正への思惑等から金利は上昇しました。株価については、東証の要請に基づく企業経営改革への期待等から大きく上昇し、日経平均株価は34年ぶりに過去最高値を更新しました。

	2022年度末	2023年度末
日本10年国債	0.35%	↑ 0.73%
日経平均株価	28,041円	↑ 40,369円
米国10年国債	3.47%	↑ 4.20%
ドル／円	132.9円	↑ 151.4円

### 「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	責任投資
主な対象資産	日本国債 クレジット資産 不動産	内外株式 オープン外債 為替ヘッジ付外債

### ●取組み

国内債券については、国内金利が上昇するなか、超長期の日本国債や収益性の高いクレジット資産(社債等)等へ投資を行い、収益力向上に取り組みました。外国証券は、為替ヘッジコストが高止まっており、収益性の低下した為替ヘッジ付外債を大幅削減し、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や為替リスクをとるオープン外債を積み増しました。国内株式や外国株式については、中期的な収益力の向上を図るために、残高を積み増しました。

責任投資の観点からは、投資先企業との対話促進や脱炭素社会に向けた資金需要に積極的に応えるため、インフラファンド、グリーンボンド、グリーン認証オフィス等のESGテーマ型投融資を進めました。

## 今後の取組み

2024年度、日本については、賃上げ／消費者物価上昇を背景に日本銀行が利上げを実施する一方、米国では緩やかに消費者物価が低下し、利下げ局面に入ると予想しています。両国の金融政策の変更速度が急激に加速するとは考えておらず、日本の金利上昇は限定的で、米国の利下げも緩やかなものとなり、引き続き日米の金利差は拡大した状態が続くことから為替は緩やかな円高基調になるとみています。

このような環境下において、収益力向上、責任投資推進、リスクコントロール強化を図っています。

### ●収益力向上

2025年度から導入予定の経済価値ベースの新資本規制を見据えて、リスク対比リターンの高い資産に重点的に投資していきます。

ALM運用ポートフォリオでは、負債コストを上回る金利水準で超長期国債等への投資を検討します。また、為替ヘッジコスト変動による収益への影響を抑制するため、変動金利を中心に外貨建クレジット資産への投資を進めます。

バランス運用ポートフォリオでは、中期的な収益力向上のため、金利・為替・株価の水準次第で、オープン外債／外国株式等への投資を検討します。

### ●責任投資推進

責任ある機関投資家として、社会・環境課題の解決に貢献すべく、資産運用を通じたポジティブ・インパクトの創出、ネガティブ・インパクトの抑制に取り組むとともに、インパクトの可視化に取り組んでいます。詳細は [P.34](#) を参照ください。

### ●リスクコントロール

保険金等の支払能力の充実の状況を示す比率(ソルベンシーアーマージン比率)に加えて、新資本規制における指標「ESR(Economic value-based Solvency Ratio、経済価値ベースのソルベンシーアーマージン比率)」のモニタリングも一層強化して、投資行動に伴うリスクのコントロールを強化していきます。

## 資産運用立国実現に向けた取組み

お客さまの資産形成に資する魅力のある商品を提供するための資産運用力向上の取組みを通じて、インベストメントチェーン上の重要な役割を担い、経済の好循環実現に貢献するとともにすべてのステークホルダーにウェルビーイング価値を提供していきます。



商品・サービスの提供	お客さまの幅広い資産形成ニーズにお応えする観点から、商品ラインアップの拡充を進めています。また、ライフプラン等に沿ったコンサルティングを実施し、お客さまに最適な保険をお届けしていきます。 <a href="#">P.51</a>
資産運用力向上の取組み	お客さまの資産形成に資する魅力ある商品を提供するため、次の取組みを行っていきます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 収益力向上が期待できる海外資産やプライベートアセットなど多様な資産への投資を拡大するとともに、持続可能な社会実現のための資金需要を投資機会と捉えて責任投資を一層推進していきます。</li> <li>■ 投融資先企業の中長期的な企業価値向上を目指し、企業との対話(スチュワードシップ活動)のさらなる充実を図ります。</li> <li>■ 戦略的な見地から、人財育成に積極的に取り組みます。</li> <li>■ 社会課題の解決に資する投融資の分野を中心に、優秀な新興資産運用会社の活用に取り組みます。</li> </ul>
金融リテラシー向上への貢献	お客さまの長期的な資産形成をサポートすべく、企業にお勤めの皆さまや、将来を担う世代といった多くの方々へ、金融リテラシー向上に資する様々なセミナーを提供していきます。 <a href="#">P.38</a>

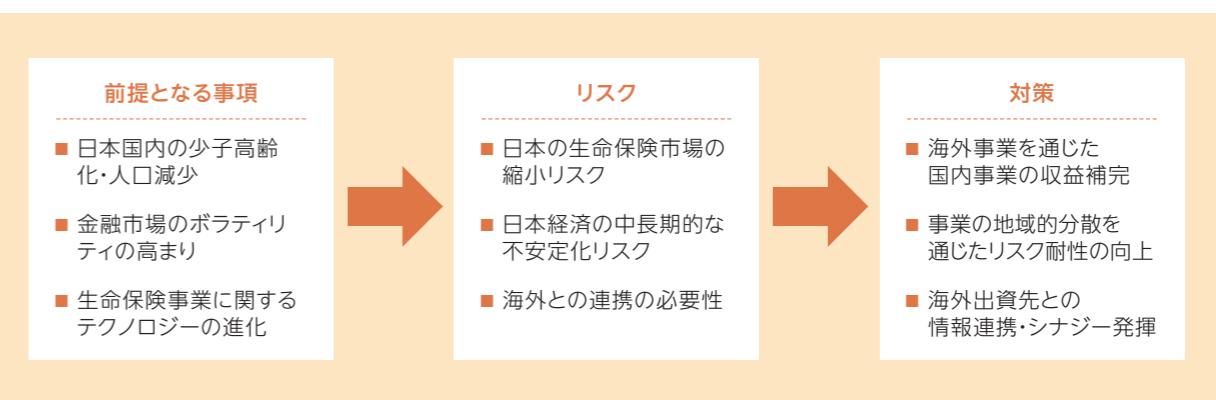
## 海外事業

### 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。



### 2023年度の振り返り

上記の環境認識を踏まえたうえで、当社では、海外生保市場のうち、規模・成長性の観点から北米とアジアを事業の軸と定め、海外事業を推進しています。

北米事業ではボラティリティの高い米国の経済環境の中、金利上昇の追い風を受け、シメトラの個人年金商品販売が過去最高となるなど保険3事業部門(個人年金部門・企業保険部門・個人保険部門)とも好調な新契約販売実績となりました。当社による2016年の完全子会社化以降、保有契約高も堅調に増加していることに加え、資本効率の向上等に向けた諸施策も両社協議のうえで実行しており、着実に当社グループの収益基盤の拡大に貢献しています。

また、両社の専門部署間での会議を通じたノウハウの共有や、適切なガバナンスについても、継続的に取り組んでいます。

アジアにおいては、中核市場の一つと位置づけているシンガポールにおいて、シングライフを完全子会社化しました。同社は、デジタルを活用したビジネスモデルを強みとして順調に業容を拡大しており、現在ではシンガポール大手生命保険会社の一角に成長しています。このような実績・成長性の両面と、これまで築き上げてきた両社の良好な関係性を踏まえ、完全子会社化の判断に至ったものです。

バオベトHD、BNIライフ、PICC生命については、現地経営陣等の来日による人材交流や研修の実施、当社派遣取締役を通じた情報提供・技術援助を実施すること等により、各出資先の企業価値向上に努めました。

出資先の経営管理にあたっては、海外駐在員事務所による金融市場や保険業界の動向等に関する調査で得た情報を活用するなど、グローバルに連携して取り組んでいます。





## 海外子会社のCEOからのコメント



**シメトラ  
マーガレット・マイスターCEO**

Margaret Meister  
(President and  
Chief Executive Officer)

シメトラは2016年に住友生命グループの一員となりました。住友生命からのサポートもあり、着実な成長をとげるとともに、両社間のシナジーを実現することを通じて、住友生命との強固なパートナーシップを構築してきました。

当社では、2019年から「シメトラ・エンパワーズ」という戦略的なビジョンの中で、「より多くの人々が金銭的不安から解放される世の中を実現する(Creating a world where more people have access to financial freedom)」ことを掲げており、このビジョンの下、提供する商品ラインアップの拡充、販売代理店網の拡大、テクノロジーを活用したサービス向上等を通じ、お客さまへの価値提供・カスタマーエクスペリエンスの向上に取り組んでいます。こうした取組みを通じた、成長の実現に向けて、住友生命との対話を通して、共に取り組んでいきます。

また、シメトラでは従業員を非常に重要な財産と考えており、ダイバーシティの推進も含め、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健全な企業文化の醸成等に取り組んでいます。

シメトラのビジョンや人財育成に向けた取組みは「住友生命グループ Vision2030」と多くの点で共通しています。我々がビジョンの実現に向けて取り組み成長することで、住友生命グループに貢献したいと考えています。



**シンクライフ  
パーリン・ファウCEO**

Pearn Phau  
(Executive Director &  
Group Chief Executive Officer)

シンクライフは住友生命グループの一員となったことで、より強い未来を共に築くことができることを確信しています。まずは国内事業の成長に取り組みつつ、東南アジア地域における住友生命グループの成長に貢献していきます。

当社は、お客さまが経済的な自由を実現するための、よりよい手段(a better way to financial freedom)を提供することをパーソナライズしており、それを実現するため「顧客中心主義」・「次世代商品・サービスの提供」・「デジタル化の推進」・「将来を見据えた人材構築」・「サステナビリティの推進」の5つの戦略に取り組んでいます。

デジタルは当社の強みであり、シンクライフアプリを通じてイノベーションを起こしています。また商品開発から顧客サービス、マーケティング、コンテンツ作成までのあらゆる領域で最新AIを活用しイノベーションの推進に取り組んでいます。

サステナビリティにおいては、カーボンニュートラルを国家目標よりも前倒しで達成できるよう挑戦しています。東南アジアの保険会社として初めて、国連が支援するPRI(責任投資原則)の署名者になりました。国内のサステナブルファイナンス協会のメンバーとして、シンガポールの金融エコシステムにおけるサステナビリティを推進しています。

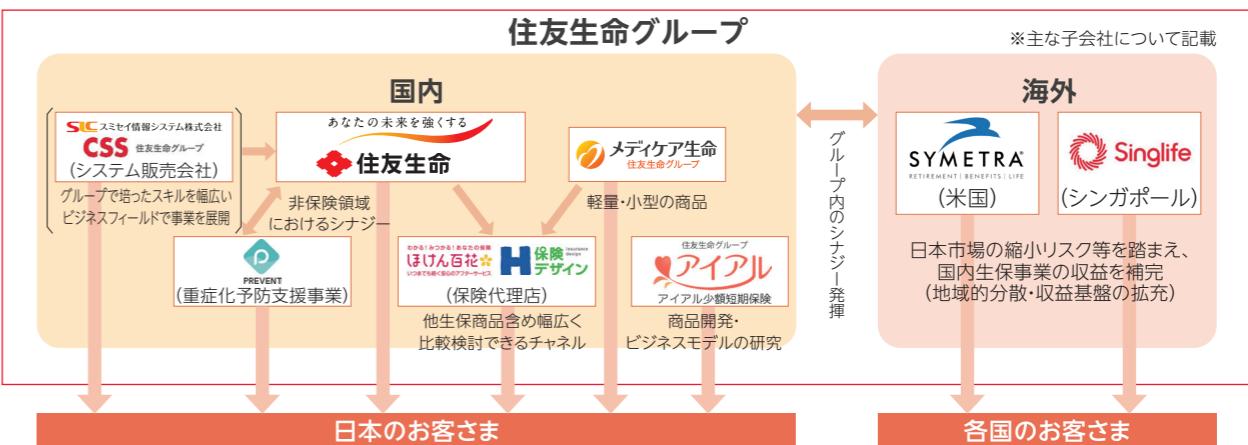
当社の理念や取組みは多くの点で「住友生命グループ Vision2030」と一致しており、デジタル化や販売チャネル、その他当社が強みとする分野でのコラボレーションなどを通じ、住友生命グループ Vision2030に貢献していきたいと考えています。

## グループ戦略

長期的な事業の安定性が必要となる生命保険事業の特性を踏まえ、変化するお客さまのニーズに応えるとともに、事業を通じて社会課題の解決に取り組むことで、世の中に価値を提供し続けることが重要だと考えています。複雑化・多様化するお客さまニーズや社会的な課題に対応するため、従来の保険領域のみならず、非保険領域も含めた幅広い領域で、住友生命グループ一体となって世の中に価値を提供していきます。

### 住友生命グループの構成

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・関連法人等により構成されています。



### 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(図 P.91「内部統制」参照)。

2023年度にシンクライフを完全子会社化したことにより、日本の相互会社として初めて国際的に活動する保険グループであるIAGに指定されました。グループベースのガバナンスを強化する観点から、内部統制システムの整備についての検討を進め、グループ経営管理のさらなる高度化を進めています。

### グループシナジー発揮に向けた取組み

グループ内の人財交流や知見の共有をはじめ、各領域で様々な新規の取組みを推進し、グループシナジーの発揮に取り組んでいます。

国内生命保険子会社のメディケア生命では、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<sup>\*</sup>を設置しました。

非保険領域で国内で新たにグループインしたPREVENTでは、重症化予防事業に取り組んでおり、「住友生命「Vitality」」と連携したMVMヘルスケア事業等、

双方の強みを積極的に活用した事業を推進しています(図 P.54参照)。

また、海外事業については、シメトラの資産運用子会社SIM(Syntex Investment Management Company)に海外社債の運用を2022年から全面委託しており、今後は、シメトラとシンクライフ双方とのシナジー発揮にも取り組んでいきます。

お客さまにウェルビーイング価値をお届けできるよう、これからも国内外の住友生命グループ各社との様々な取組みを通じて、シナジーの発揮に取り組んでいきます。

\*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。

## デジタル全盛の時代でも最後に重要なのは「人」。 ありたい姿の実現に向けて、 ウェルビーイングに貢献する人財共育を進めます。



住友生命は「スミセイ中期経営計画2025」の推進エンジンの一つとして、「人財共育」を掲げています。この人財共育を中心となって取り組むのが人財共育本部であり、社長が自ら本部長を務めています。人財共育に取り組む意義や目指す姿などについて、高田本部長と副本部長の山本浩実上席執行役員、同じく副本部長の千葉由紀子執行役員に聞きました。

**Q** “人財共育において、大切な考え方をお聞かせください。”

**高田** 2021年に社長になったときに、2030年や2050年といった先を見据え、住友生命らしさや競争優位性を保つ源泉は何かと考えてみたときに、それはやはり人である、という結論に達しました。生命保険はお客さまの人生に長きにわたって寄り添う事業であり、今後どれだけデジタルが発展したとしても、最終的には当社の職員が必要な力を備えていないと、お客さまから選び続けてはいただけないでしょう。

当社が2030年のありたい姿として掲げている「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』」を目指す上でも、人の力が最も重要です。「人財戦略と経営戦略の一体化」と言っていますが、職員の多様性を高めると同時に自律性を発揮できる環境を整え、

これまで以上にあらゆるところで力を発揮してもらうことが、ありたい姿の実現につながると考えています。それが実現できれば、職員も今まで以上に働きがいや生活の充実などを感じられるようになるはずです。

**千葉** 様々なステークホルダーのウェルビーイングに貢献していくためには、やはり人の力が最も重要ですよね。職員一人ひとりが自律的に成長しながら価値提供できるようになることを強く求められていると感じます。こうした成長を支えたり、そのための環境を整えたりすることが、人財共育本部の役割です。

職員がステークホルダーへの価値提供を実感できれば、それが自身を成長させ、さらなる価値提供へつながります。そうした好循環を創り出せるよう、人財共育本部がサポートしていきたいと思っています。

**山本** 曰頃職員のウェルビーイングについて想いを巡らせている中で、私自身にとってのウェルビーイングについてもよく考えるようになりました。自分のこれまでの経験を振り返ると、最もウェルビーイングを実感したのは支部の立上げに関わった時です。エリアのお客さまのお役に立つことを一番に考え、様々な苦労を仲間とともに乗り越えて立上げに漕ぎ着けた際に、強い充実や幸福を感じました。

「職員のウェルビーイング」というと、最近は働きやすさにスポットが当たることが多いと思います。そのための制度を整えていくのはもちろん大切です。しかしそれ以上に、「働きがいのある仕事をしている」と実感できることが、職員のウェルビーイングにつながるのではないかと考えています。そのためのサポートを、人財共育本部でていきたいと思います。

**Q** “目指すべき人財像と、これまでの取組みを教えてください。”

**高田** それぞれの職員が目指す姿である「TO BE」を自身の業務に落とし込むためには、「自らやりたい」と思う気持ち「WILL」と、自分で実現できる「CAN」を組み合わせて、具体的に考えていくことが必要です。そのサポートができるように、「コンピテンシー(職員の目指す姿)」と「キャリアプラン」を人財共育のテーマとして設定しています。

コンピテンシーは職種や階層ごと、また本社の所属ごとに、様々なパターンをかなりきめ細かく作りました。内容を全職員にオープンにしており、「こういう能力を身につけてほしい」と伝えています。コンピテンシーを把握することで、その能力をどう身につけていくかを具体的にイメージしやすくなるはずです。その上で、身につける能力を武器に会社の中でどういった仕事や役割を担っていきたいかというキャリアプランを、自身で明確に考えてもらいたいと思っています。

山本さんと千葉さんにはそれぞれの担当領域において、エバンジェリスト、すなわち伝道師のような役割で、こうした考えをひろげてほしいと話しています。

**山本** 私が担当している営業職・総合営業職は、お客さまの人生に寄り添い、お客さまの状況を踏まえた上でよりよいサービスを提供することが

最大の役割です。

私の主な業務の一つに、「全国の支社に行き、支社長や支部長などの管理職の皆さんと対話をする」ということがあります。このような立場の人は当社の要といえる人財だと思いますので、コンピテンシーとキャリアプランを推進する意義や、それぞれに会社が期待していることをしっかりとお伝えするようにしています。

**高田** 住友生命の4万名の職員のうち3万名は営業職員であり、1000万件以上の保有契約や700万名以上のお客さまをお守りするとともに、新たなお客さまに当社の商品・サービスをひろげていく、最前線でお客さまとの接点を担う仕事です。お客さまの考え方や動きは日々変わっていくので、とてもチャレンジングな職種だと考えています。WILLやCAN、TO BEについてしっかり考え、いろいろなチャレンジをしてほしいと思っています。

**千葉** 私はビジネスキャリア職を担当しています。ビジネスキャリア職は様々な所属において、お客さまや職員対応、事務対応などを担っています。私自身がビジネスキャリア職の出身で、ご契約いただいた保険に関する事務や営業職員サポートを行っておりました。

常々私が感じているのは、ビジネスキャリア職のパワーが当社事業のサステナビリティに欠かせないということです。ですから、ビジネスキャリア職が身につけるべきことや目指す姿を明確にすることは、当社にとって、とても価値があると思っています。

**高田** ビジネスキャリア職はとても重要な役割を担っていて、当社のサービス品質やお客さま満足度の向上に大きく貢献してもらっています。

総合キャリア職についてもコンピテンシーを作っています。総合キャリア職には、会社全体の収益力やガバナンスを高めていくことが求められており、専門的な知識やスキル、組織の原動力となるマネージャーとしてのスキルなど、求められる能力や資質は多岐にわたっています。様々な領域の専門家が必要になるので、個々人でキャリアプランを明確化し、フロントランナーとして新しい領域をひろげていってくれることを期待しています。

**Q** “人財の多様化について、現状と今後の方針をお聞かせください。”

**高田** お話ししたように当社には様々な職種がありますので、それぞれの職員にそれぞれの立場で、お客さまや社会にどう貢献していくかを考えてもらいたいと思います。

**山本** グループ全体として職員一人ひとりの価値を高めていくには、やはりDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)が不可欠です。私が特に重視しているのがエクイティ、つまり公平性で、全ての職員に公平なチャレンジの機会があるよう環境を整えることが大切であると考えています。



(人財共育本部副本部長 山本上席執行役員)

**千葉** 山本さんと私は、DE&Iの推進を担う役員であります。DE&Iはイノベーションの源泉です。多様性が活かされることで、レジリエンスも高まり、サステナビリティ向上にもつながります。

当社はこれまで構造的に女性が活躍しにくい環境にあったと思います。例えば、総合キャリア職の多くを占めていた男性は転勤や異動を重ねる中で自然と様々な知識や人脈を身につける機会が多くありました。そういう背景か

ら築かれた男性社会の文化において、女性は同様の機会を得ることは困難な状況でした。そうした問題を解消するために、女性活躍に着目した取組みを数年前から進めており、今後はその流れを一層加速させる考えです。

女性活躍推進以外にも、男性の育児休暇取得推進や障がい者理解へのサポートなど、多様な職員が能力を最大限発揮できる環境作り、体制整備を進めています。こうした取組みが、当社の目指す姿の実現や、お客さまへのさらなる価値の提供につながると考えています。



(人財共育本部副本部長 千葉執行役員)

**高田** 2023年度には2つの事業会社をグループイン・子会社化しました。このことは、人財の多様化においても大きな意味があると思っています。事業会社間でコミュニケーションを強化し、様々な背景を持つ職員が関わり合えば、結果として人財がレベルアップし、グループの総合力も高められるはずです。

グループインした事業会社として、PREVENTがあります。PREVENTは医療データ解析を強みとする会社で、データサイエンティストが多数在籍しています。専門性の高い人財を多く抱えるPREVENTと一緒に事業に取り組むことで、様々なシナジーがあるはずです。

海外ではシンガポールのシングライフを子会

社化しました。同社は若手社員が多く、色々なことにチャレンジする風土があります。グループの成長の一端を担ってもらうだけでなく、イノベーションを起こす力を当社グループに加えられたらと考えています。

子会社化や統合以外でも、人財の多様化は進んでいます。例えば生命保険子会社であるメディケア生命は、生え抜きの社員がかなり増えています。メディケア生命は住友生命とはまた違った文化がありますので、メディケア生命の人財とコミュニケーションを深めることは、住友生命が新たな価値を生み出していく上でも大きな効果があるはずです。

**Q** “今後、住友生命グループの職員に期待することをお聞かせください。”

**千葉** 当社の強みは、「伝統と革新」です。伝統については、117年の歴史の中で、お客さまを思う気持ちなど多くのことを先人から受け継いでいます。これらを今後もしっかりと継承していかなければなりません。

革新という点では、近年では健康増進型保険「住友生命「Vitality」」など、これまで革新的な商品をご提供してきました。現在、「人生100年時代」と言われる中で世の中の価値観が大きく変化し、保険会社が貢献できる領域がどんどん広がっています。私たちは、その領域に恐れずチャレンジしていきます。

「伝統と革新」という強みをさらに磨くためには、職員が自律的かつ能動的に取り組むことが重要になります。そうした姿勢は、組織の結束を強めたり、やりがいを持って働いたりすることにつながり、企業価値を高めるとともに職員自身のウェルビーイング実現にもつながります。

**山本** 私は現場の職員に、「117年続いている会社だから、100年先も続いていることを想像して頑張ろう」とよく話しています。時代の変化により、過去とは正解が異なるケースも増えています。だからといって過去を捨てるのではなく、大切な部分は残した上で新しいものを作っていくことが必要です。

職員一人ひとりのありたい姿や価値観は本当に様々だと思いますが、当社のパーソナリティである「社会公共の福祉に貢献する」を軸に置くこ

とで、一体感を持って価値を発揮できるはずです。それぞれの職員が、「自分が本当に貢献できるものは何か」をしっかりとと考え、ありたい姿を実現してもらいたいと思います。

**高田** 「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』」になるためにはグループの全職員が「ウェルビーイング」というキーワードを目指して、それぞれの役割を全うすることが欠かせません。何がウェルビーイングであるかは人によって異なるので、それぞれの考えをどう集約・結集していくかも重要なことです。

当社の使命は、未来に対する安心・備えをお客さまに提供し続け、その上でウェルビーイングに貢献することです。同時に、職員にとってのウェルビーイングもしっかりと実現させ、その結果としてよりよい企業グループになっていけたらと考えています。私自身、そうした大きな役割を担っていることをしっかりと意識し、職員と共に進んで行きたいと思います。



(人財共育本部長 高田社長)

# 人的資本・人財共育

歴史の中で貫かれてきた「社会公共の福祉に貢献する」というパーカスや、「住友生命グループVision2030」を具現化し、全てのステークホルダーに対してサステナブルに価値を提供していくため、その資本である「職員(人)」を「財(たから)」と位置づけ、経営戦略と連動した人的資本経営=「人財共育」に取り組んでいます。

取組みを進める上では、「職員(人財)の価値を向上させることで、ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現する。」という強い理念のもと、社長自らが「人財共育本部長」となり、社長就任と同時に「人財共育本部」を立ち上げ、当社の人的資本経営を牽引しています。

## パーカス = 社会公共の福祉に貢献する

### 住友生命グループVision2030

詳細は、P.22



お客様・社会からの信頼・推薦がやりがいにつながり、好循環へ

## 職員 = ステークホルダーの ウェルビーイングに貢献する「財」

社長自ら「人財共育本部長」となり、人財共育(当社の人的資本経営)を進めている。



上記の理念・体制のもと、具体的に取り組んでいる内容は下図のとおりです。

### ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み(人財の育成)

#### 会社側の取組み

- 経営理念と連動した人財戦略を明示
- 目指す姿としてのコンピテンシーを策定
- タレントマネジメントのレベルアップ
- 詳細は、 P.70



会社と職員が  
「共に育ち、選び、選ばれる関係」へ

#### 職員の取組みへの支援

- 自律的なキャリア形成の支援
- 積極的な自己研鑽の推進
- 詳細は、 P.70

職員のありたい姿「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。  
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。(エンゲージメントの向上)」

エンゲージメント向上を目的とした直接的な取組みの詳細は、 P.73



### 職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

#### 人財の多様性の発揮(DE&I)

- 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。
- 詳細は、 P.71

#### 働き方改革(WPI)

- 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。
- 詳細は、 P.72

#### 健康経営

- 職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、持続可能な未来の実現を目指します。
- 詳細は、 P.72

# 人的資本に関するモニタリング

住友生命の人的資本・人財共育の取組みは、パーカスをはじめとする経営理念や経営戦略と深く結びついています。お客さま・社会など、各ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現することで、パーカス・経営戦略の実現に貢献することを目指しています。

人財共育の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.70～P.73ならびに 資料編P.113に記載しています。

## 主なモニタリング項目

人財共育における視点	項目	2022年度実績	2023年度実績
ステークホルダーに価値を提供するため に職員のウェルビーイングを実現する取組み	経営戦略を踏まえたコンピテンシー (目指す姿)の明示	(対象職種) 総合キャリア職 ビジネスキャリア職	(対象職種) 総合キャリア職 ビジネスキャリア職
	デジタル活用人財認定数	—	2,746名 (注)経済産業省の定める「DXリテラシー標準」に基づいたEラーニングの受講・修了テストを完了した人数
職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み	自律的な キャリア形成の支援	自己啓発費用サポート活用者数 (2021年度よりスタート)	2,116名 (2021年度比+1,443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	48.3% 48.4%
	働き方改革	男性育休取得率 (うち30日以上取得者占率)	100% (3.0%) 100% (13.7%)
	健康経営	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) 上段:職員:11,808名 下段:営業職員:28,976名	52.5% 93.4% 53.2% 86.8%
エンゲージメント	障がい者雇用率	2.4%	2.5%
	働き方改革	総労働時間削減(2016年対比)	▲10.3% ▲11.0%
	健康経営	月1日以上有給休暇取得者占率	81.8% 84.3%
	エンゲージメント	2次健診対象者占率	27.2%
	ウォーキングキャンペーン参加者数	22,075名 19,743名	
	ストレスチェック受検率	82.0% 85.4%	
職員が活躍する環境	職員エンゲージメントスコア	61%	61%
	コラボレーション コミュニケーション	職員が活躍する環境	72%
	上記の取組みを通じた職員の「やりがい」等を測定	コラボレーション コミュニケーション (所属内での協力・連携に関する指標)	74% 67% 75% 68%

## ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み(人財の育成)

### 会社側の取組み(目指す姿の明示とタレントマネジメント)

#### ● 目指す姿(コンピテンシー)の明示

各部門と共同で、経営理念・経営戦略の実現に資する人財要件(職員の目指す姿)として、コンピテンシーを策定しました。2023年度より、総合キャリア職を対象に運営をスタートし、2024年度から対象をビジネスキャリア職へ拡大しています。

コンピテンシーは、全職員に必要となる「スマセイコンピテンシー」、職種ごとに求められる「職種別共通コンピテンシー」、各部門で求められる「専門コンピテンシー」の3つから成っています。

これらのコンピテンシーを身につけることで、職員自身の生産性の向上・成長の実感を通じてウェルビーイングを実現し、ひいては社会・お客さまへのウェルビーイング価値提供に寄与することを目指します。

#### ● コンピテンシーに基づくタレントマネジメント

コンピテンシーを入社後の早い段階で身につけ、職員自身と社会・お客さまのウェルビーイングを実現するため、2024年度に人事運用・人事制度の一部改正を実施しました。コンピテンシーの習得度に合わせて、より活躍の場をひろげ、成長を促進するタレントマネジメントの実現を目指しています。

### 職員の取組みへの支援(自律的なキャリア形成の支援)

#### ● キャリアプランニングの推進

職員がいきいきと働きウェルビーイングを実現していくために、職員一人ひとりの「キャリアプランニング」を推進しています。ありたい姿の実現に向け、様々な運営、施策を実施しています。

#### マイキャリア運営

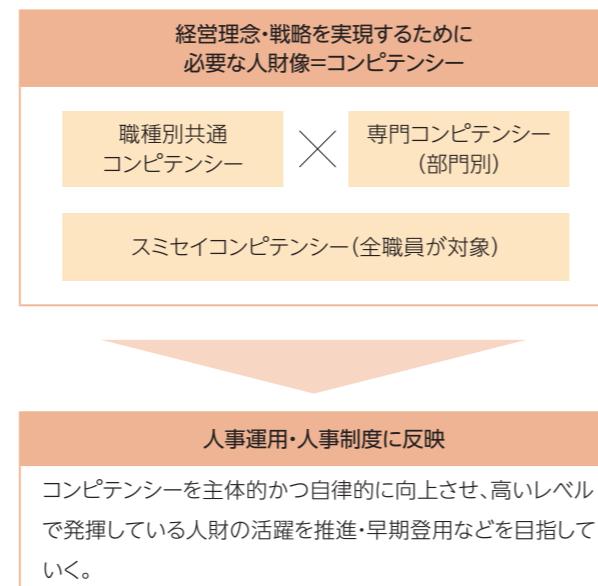
若手職員を対象に、職員が自らの意思でキャリアエリアを選択・申告し各領域における将来の活躍を目指し、所属長や人事部は、その本人希望を踏まえた職務・役割付与ならびに人事運用を行う「マイキャリア運営」を実施しています。

#### キャリアプランニング策定を支援する施策

職員のキャリアプランニング策定を支援するため、多彩なプログラムを提供しています。

#### 主なキャリア支援策の例

キャリアエリアを知る	キャリアを考える
(ジョブフェア) キャリア形成の考え方、様々な部署の業務内容、必要となるスキル等を紹介するイベント。	(キャリア支援面談) 職員が自身のキャリアへの考えを深める機会として、社内のキャリアコンサルタント(有資格者)に個別相談ができる窓口。常設しておりいつでも相談が可能。
(ジョブトライプログラム) 支社職員が希望する本社所属の業務を一定期間体験するプログラム。	



## 職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

### 人財の多様性の発揮(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、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、多様な職員の自律的なキャリア開発を後押ししています。

職種変更制度	キャリアアップ支援制度
ビジネスキャリア職員・総合キャリア職員相互の職種変更が可能です。これまでビジネスキャリア職員から総合キャリア職員へ約380名が職種変更しており、管理職として活躍している人も多くいます。	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)

VOICE


**キャリアアップ支援制度利用者**  
<2022年4月より2年間「経理部経理室」へ異動>

経理室では日常業務からプロジェクトの参画まで幅広く携わる機会をいただきました。経理業務は想像以上に広範で専門性が高く圧倒される日々でしたが、その環境で仕事ができることは価値ある経験であり、貴重な財産となりました。帰任後は実務経験から得た知識や考え方を活かし、支社業務の効率化・精度向上に取り組んでいます。

**佐賀支社 藤田 典子 職員**

#### ● 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、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階層別研修等を実施し、男性職員の育休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するほか、新たに「チャレンジ育休30Days」と題した運営を開始し、取得日数の長期化にも挑戦しています。

#### 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 (2024年4月現在)	男性育休取得率 (2023年度実績)
48.4%	100%

VOICE


**育児休職制度利用者**  
<2023年度に31日間の育児休職を取得>

子どもが生まれてからの1ヶ月間は毎日が感動でかけがえのない時間だったと感じています。「全力でフォローするから安心して取得して欲しい」と背中を押していただいた上司・同僚に感謝しております。取得後は自身と働く仲間のワークライフバランスを一層意識するようになりました。

**企画部(当時渋谷支社 渋谷第一支部長) 佐藤 佑介 部長代理**

#### ● 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、2024年4月時点の雇用率は法定雇用率(2.5%)を上回っています。特例会社の株式会社スミセイハーモニーでは、サテライトオフィスのさらなる開設、フルリモートワークなど新たな雇用機会創出にも取り組んでいます。シンガポールに設立したNPO法人TomoWorkでは、2019年のプロジェクト開始以降、約300名に就労支援プログラムを提供し、就労機会の創出を進めています。



#### ● LGBTQ+に関する取組み

職員の理解増進等の観点から、全職員にLGBTQ+を含めた人権研修を実施するほか、基礎知識等を掲載したハンドブックの提供、希望者へのアライステッカーの配付、相談窓口の設置等を行っています。また、各種休暇制度や社宅貸与等の福利厚生制度を改正し、客観的資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者とみなして運用しています。



## 職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

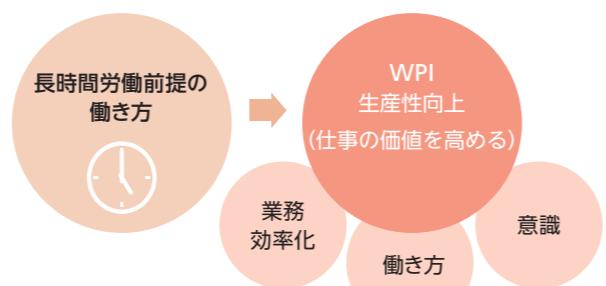
### 働き方改革(WPI)

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「お客様本位の仕事」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。

#### 【従来】 【WPI運営】(2018年度から)



職員一人ひとりが受け手の・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日以上の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、会社に伝播していきます。

### 健康経営

#### 住友生命は健康経営の取組みを推進しています

2017年4月に策定した「住友生命グループ健康経営宣言」(2021年7月改定)のもと、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、何よりも職員やその家族が心と体の健康を大切にし「ウェルビーイング」であることが非常に重要だと考えています。

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。

2023年度の取組みについては、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「27.1%」と目標を達成しました。

また、経済産業省および日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)～ホワイト500～」に7年連続で認定されました。



	「健康経営」の主な取組み内容	指標	評価項目	実績(2023年度)
健康管理	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 人間ドック・乳がん検診費用補給事業の利用促進 メンタルヘルス不調予防	定期健康診断	1次健診 受診率 2次健診 受診率	100% 67.5%
	家族の健康診断受診率向上への取組み 電話健康相談の活用促進 ストレスチェック受検勧奨と活用	特定健診	受診率	80.3%(2022年度)
		特定保健指導	指導完了率	45.6%(2022年度)
健康リスクの軽減	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・増進の奨励	「Vitality健康プログラム」の活用 「社内ウォーキングキャンペーン」の年2回(春・秋)開催 ICTや機関紙等による健康情報の提供(生活習慣病、食事、禁煙等) スニーカー通勤の推奨	ウォーキングキャンペーン	参加者数	19,743名

### エンゲージメント

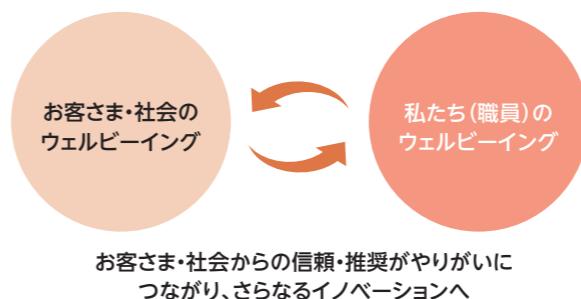
職員のウェルビーイングを測る一つの指標として、「エンゲージメントサーベイ」を実施しています。また、「ウェルビーイングモニタリング調査」においても、職員による当社推奨度等について継続的に計測しており、エンゲージメントサーベイと併せて、多角的に収集した「職員の声」を様々な取組みに生かしています。今後は、エンゲージメントや職員による当社推奨度、お客さまの推奨度である「NPS(ネットプロモータースコア)」等との相関・因果に関する分析を進め、より実効性のある施策の実施を検討します。

職員のウェルビーイング実現・人財の価値向上を通じて、各ステークホルダーのウェルビーイング実現に寄与するための取組みを、全社一丸となって進めていきます。

#### ●エンゲージメントとは

お客様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。



#### ●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・組織ごとに把握し、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。

2023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%(前年比±0pt)
職員が活躍する環境	72%(前年比±0pt)
コラボレーション・コミュニケーション	75%(前年比+1pt) 68%(前年比+1pt)

#### ●組織ごとの取組みの推進

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、組織ごとの課題や、強み・弱みを把握・分析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、各種取組みと紐づけ、具体的には以下の項目にて測定を行い、それぞれの課題に対してPDCAを実施しています。また、組織ごとの課題に基づき、人事部門・エバンジリストチームによる個別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の概要

##### ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み(人財の育成)

- 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・戦略的一貫性への評価
- 成長の機会・職員が活躍する環境
- 顧客志向度

##### 職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

- ワークライフバランス
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)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

# 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」と位置づけています。

「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」の価値を発揮させるため設置した「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、「住友生命グループVision2030」で掲げる「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』」の実現に向けた各取組みを推進します。

## ●デジタル&データ戦略

住友生命では、お客さまのウェルビーイングに貢献するサービスをWaaS(Well-being as a Service)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。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。

#### ① 商品・サービス拡充

新たな商品・サービスを創出

Vitalityスマート  
ミニ保険  
WaaS

#### ③ パーソナライズされた価値の提供

(保険 × Vitality × WaaS)+(データ価値 × 共創価値)

#### ④ デジタル・データを活用した事業基盤の安定化

業務効率化／自動化、事務削減、ペーパレス、利便性向上、コスト削減

当社は、DX推進に関する一連の取組みが認められ「DX認定事業者」に認定されました。DX認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度です。



### 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、プラットフォーマー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

生成系AIをはじ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。

#### ② お客さま接点拡大

新たなビジネスパートナーの顧客基盤活用

プラットフォーマー  
自治体  
法人

## 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、「住友生命グループVision2030」の実現およびスミセイ中期経営計画2025の実現と計画目標達成のため、「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、サービスのさら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健康増進型保険「住友生命「Vitality」」における「パーソナル健康増進サービス＆パーソナル疾病リスクレポート」の開発に活用するなど、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の提供に向けた様々な分析を実施しています。

### ●生成系AIを活用した生産性向上の取組み

2023年7月より生成系AIチャットシステム(Sumisei AI Chat Assistant)の運用を開始しました。本システムは、Microsoft Azureの「Azure OpenAI Service」の機能を活用して住友生命専用に構築したChatGPTをベースとする生成系AIチャットシステムで、ChatGPTと同様に利用者が入力した質問に対して人間のように自然な対話形式でAIが回答する機能を有します。日常業務の生産性向上にむけて活用を進めています。

### ●システム部門の体制およびデジタル人財の育成

システム部門は、保険契約情報の安全・確実な管理を含む、住友生命の経営や事業を支えるシステム全般の企画・開発・運用を担っています。

さらに、最先端のテクノロジーを活用して、新たなお客さまとの接点の創出や、価値ある商品・サービスの開発・提供、新たなビジネスモデルの創出など、各部門との協力によりデジタル化を推進し、住友生命が進化し続けるための取組みを支えていくこともシステム部門の重要な役割です。

### 各部門

#### 協力

##### システム部門

情報システムに関する企画・調整・推進  
システム開発の推進・管理  
システムリスクの管理に関する事項  
システムアーキテクチャ計画の策定・管理

##### 業務委託

SIC  
スミセイ  
情報システム

アプリケーション開発  
システムインフラ開発  
システム運用

業務委託  
外部委託  
会社

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、お客さま向けスマートフォンアプリ「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」を提供しています。スマートフォンの生体認証機能を活用し、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、保険商品の資料請求や保険プラン作成の依頼、契約申込までワンストップでお手続きが可能で、加入後の保全手続・給付金請求等も実施いただけます。さらに、2024年4月からはオンラインでの健康相談やセカンドオピニオンの相談予約など、被保険者をはじめご契約者やそのご家族に提供している様々な商品付帯サービスも本アプリからご利用いただけます。今後も継続的に搭載機能・情報提供サービスを拡充し、お客さまに寄り添ったサービスを提供していきます。

また、本システムの利用にあたり、入力情報の学習や二次利用を防ぐため、セキュリティの配慮に加え、総務省・経済産業省が取りまとめた「AI事業者ガイドライン」記載のAI利用者に関する事項に基づき、機密情報の入力や著作権への注意事項、虚偽情報が含まれるリスクなどに関するルール・ガイドラインを作成しました。今後も生成系AIの活用推進と合わせ、職員の知識・スキル向上を含めた安心・安全な運用環境の維持に努めています。

デジタル化の推進に向けては、デジタル技術・ICT(情報通信技術)の活用と、多様なスキルを持つ人財の育成が不可欠です。

新卒採用において「デジタル・システム」コースを設置し、先進技術への関心と専門知識を持つ人財の育成・確保に努めるとともに、既存の職員については「デジタル人財」の定義を明確にし、システム部門だけでなく、本社各部門および各支社に求められるスキル・リテラシー向上に取り組んでいます。

### デジタル人財の定義

デジタル企画人財

デジタル/IT/データを活用して、新規ビジネスの創出や既存業務の変革ができる人財

デジタル活用人財

デジタル・ITを理解し、使いこなす(=活用)ことができる人財

デジタル開発人財

高度なデジタルの専門知識・スキルを有し、システム開発やデジタル化を推進できる人財



## データサイエンティスト座談会

株式会社PREVENT  
データサイエンティスト  
**戸田 拓弥**

Profile  
大学で理学療法について学ぶなか、  
重症化予防事業に興味を持ち、  
2018年にPREVENTに入社。  
医療データ解析サービス「Myscope」や  
生活習慣改善支援プログラム  
「Mystar」の開発、機能拡充に携わる。  
博士（理学）。

住友生命保険相互会社  
AIオフィサー  
**藤澤 陽介**

Profile  
統計学やアクチュアリーサイエンスを専門とし、  
プログラミングやデータを活用した保険の  
商品設計得意とする。  
住友生命には2020年に入社し、  
2021年4月よりAIオフィサー(AIO)に就任、  
データ分析チーム統括や教育に携わる。

住友生命保険相互会社  
データサイエンティスト  
**小野里 尚紀**

Profile  
新卒採用の「デジタル・システム」コースの  
1期生として、2020年に住友生命に入社。  
「Vitality」の疾病リスクレポートなど  
新機能開発に携わるほか、  
生成系AIの活用推進や  
職員向けの教育・研修なども担当。

## 「デジタル&データ」でウェルビーイング領域を深耕し、 多様な人や企業が参画するWaaSの新次元へ

住友生命では「デジタル&データ」を「スミセイ中期経営計画2025」の“推進エンジン”と位置づけています。2023年12月には、これまでWaaS(Well-being as a Service)エコシステムにおける重症化予防領域のパートナーであったPREVENTを新たにグループに加えてデジタル技術やデータの活用をさらに推し進め、新たな価値の共創を目指しています。ここでは、住友生命のデータ分析チームを統括するAIオフィサー、開発最前線に立つデータサイエンティスト、また新たにグループインしたPREVENTのデータサイエンティストの3名に、データの分析・活用の意義や今後の展望などについて語ってもらいました。

## 専門性を活かした 「デジタル&データ」の推進

**Q** デジタルやデータの活用において、現在注力していることをそれぞれ教えてください。

**藤澤** 私は、デジタルとデータは車の両輪のようなものだと考えています。住友生命にとって、「Vitality」という健康増進サービスを1人でも多くのお客さまに届け、実践していただくために欠かせない両輪であり、まさに中期経営計画の推進エンジンと言えるものです。そのなかで私は、長年のアクチュアリーとしての経験を活かし、住友生命が注力しているデータ分析に関するプロジェクトの統括、推進を担っています。「Vitality」を開発した南アフリカのディスカバリー社のデータサイエンティストとも月に1回、定期的にディスカッションをしており、今年2月には南アフリカを訪問してきたところです。

**小野里** 住友生命には、2020年度から「デジタル・システム」コース採用の枠が設けられているのですが、私はその1期生です。入社後はデータサイエンティストとして、「Vitality」の疾病リスクレポートなど新機能の開発に携わってきました。最近ではデータ分析を主とした開発プロジェクトのみならず、マネジメント領域にも活動の場がひろがってきています。生成系AI活用についても主体となって進めており、2023年7月には「Sumisei AI Chat Assistant」の運用を開始しました。これはグループ会社も含めた約1.7万人の職員を対象にしたもので、企画書や資料の作成など、日常業務の生産性向上にも大きく寄与します。この効果を最大化するには、部署に関わらず、全職員がITリテラシーを高める必要があります。そのため、職員向け研修のプログラム開発や講師などを担う機会も増えています。

**戸田** PREVENTは、データ分析をもとにした重症化予防を専門とするスタートアップ企業。社内の研究組織「Insight Lab」を中心として、健康データや医療データ入手して重症化予防や健康維持・増進に活かすための研究をしています。私はデータサイエンティストとして入社後、医療データ解析サービス「Myscope」の立上

げに携わり、データ取得の方法やレポートの自動化など、様々なプロダクトを作成をリードしました。現在は、データ基盤の整備に力を入れており、エンドユーザーが使いたいプログラムや見たいデータに、より簡単にアクセスできるような改良を行っています。

## 両社連携の現状

**Q** 住友生命とPREVENTの連携は、ここまでどのように進んでいますか？

**藤澤** 住友生命では現在、保険に加入しなくても単独でご利用いただける「Vitalityスマート」に注力しており、データの集積も一気に進んでいます。次の段階としては、集積したデータを活かして、「Vitality」のさらなる価値向上につなげていきたいと考えています。PREVENTは、こうしたデータ解析の領域が得意で実績も豊富なため、共にプロジェクトを推進していくこうとなったわけです。「Vitality」を通して集積した膨大なデータをどう解析し、価値あるものとしてお客様や社会に提示できるか、それが今後のカギになってくると思います。

**戸田** 「Vitality」の有効性や価値を学術的に示す場合には、PREVENTのノウハウが活きてくると思います。実際に、まずは論文執筆や発表から共同で進めていくと考え、動き始めています。また、生活習慣改善による重症化予防プログラム「Mystar」で培ったノウハウを提供することで、サービス開発においても力になれるのではないかと考えています。

**藤澤** お互いの強みを活かし、どんなシナジー効果を発揮できるか、まさに議論を尽くしているところです。

**戸田** PREVENTの事業は医療や治療とは異なるため、様々なチャレンジができる。それが一番の魅力だと思っています。より健康になっていただいたら、どうすればいいか、という課題に正面から向き合い、アクティブにチャレンジしていきたいですね。

## デジタル活用のための人財共育

**Q** デジタル人財共育について、これまでの取組みを教えてください。

藤澤 PREVENTには、住友生命の人財共育にも協力してもらっています。当社では、「デジタル・システム」コース採用の枠を設けてデータサイエンティストを目指す人を毎年数名採用しているのですが、その研修内容の監修を戸田さんにもお願いしています。

戸田 研修の内容は、実際にPREVENTの所有データで疑似的に分析を体験する、というもの。生のデータに触れることで、より実践的にスキルを身につけられると考えています。

藤澤 特に今、当社で重視しているのは「デジタル企画人財」の共育です。データ分析をするにも、まずビジネス上の課題があって、それを解決するためのツールがデジタルやデータ、さらにはAIであるわけです。ですから私たちデータ分析側もビジネスへの理解が前提になりますし、一方の事業推進側もデジタルやデータに精通していくことが重要になります。そこでビジネスマインドとITリテラシーを兼ね備えた人財を「デジタル企画人財」と位置づけ、各事業部門から推薦いただいた方に対して時間をかけて研修を実施するなど活動を本格化させています。

小野里 私自身、入社当初はデータ分析のスキルを養うことに精一杯だったのですが、いろいろな案件に携わるうちにビジネスへの理解も深まってきたという経験があります。データ分析チームも年々メンバーが増え、現在では数十人規模になってきたこともあり、組織としての力や成果を最大化するにはどうすればいいか、どうビジネスに貢献していくかということに焦点が移ってきています。実際に、職員向け研修のプログラム開発や講師など、社内のITリテラシー向上や後進の育成を私が担う機会も増えてきています。プレーヤーとしてスキルを磨き続けることも必要ですから、バランスを大切にしながら日々取り組んでいます。

藤澤 小野里さんには、外部研修に参加して、新たなスキルや思想を社内に取り入れる役割も担ってもらっています。職員が社外で知見を得る機会は積極的につくっていきたいと思っているので、今後も継続していってもらいたいですね。

小野里 そうですね。私だけでなく、後輩も積極的に外部研修に参加していますし、住友生命としてもWaaSをキーワードに多様な企業と連携しています。企業や業界を超えて、多様な人や団体と交流することで、新たな知見を得ることはもちろん、当社事業をひろめることにつながればと思っています。

## 今後の展望

**Q** 両社の連携において、今後注力することは何ですか？

藤澤 日々の運動データと健康診断の結果、さらに保険金等のお支払い状況などのデータがつながっているのが、「Vitality」の強みです。こうした統合データを活用することで、2023年には5大生活習慣病の疾病リスクレポート機能を追加しました。データ集積が進めば、他の疾病リスクレポートも可能になるかもしれません。将来的にはお客様の健康状態をより詳しく可視化し、健康増進につながる活動を促すサービスや機能開発につなげていきたいと考えています。

小野里 歩数や心拍数など、日常的な運動や健康に関するデータを取得できるのは、保険会社では住友生命だけ。それが一番の強みだと思います。さらに価値を高めていくには、「Vitality」のデータや保険金の支払いデータなどを統合し、一元的に管理することが必要になると想っています。データの蓄積を進めるだけでなく、それをグループ全体で活用できる状態にしていかなければなりません。

藤澤 そうですね。様々なデータとの連携を進めることで、サービスの幅をひろげていきたいですね。

戸田 PREVENTと住友生命で、企業の垣根を超えてデータ連携をすることができる、シナジーを最大化できると思いますが、それには相当の準備期間も必要です。一歩ずつ、できるところから進

めていくイメージでしょうか。例えば、PREVENTでは「Mystar」のように生活習慣改善につながる行動変容を促すプログラムをすでに運用しています。ユーザーのリアクション分析など、研究フィールドの一環として活用いただくという可能性もあるのではないかと考えています。ほかにも当社には、レセプトや健診データなど住友生命が持っていないデータもあるので、いろいろな形で連携の方法を探っていきたいと思います。

**Q** データ活用によって、生命保険業界はどう変わっていくでしょうか。

藤澤 社会のために何ができるかを常に考え、事業成長と社会課題の解決を両輪として進めていくのが生命保険会社の最大の使命であり、そのためのデータ分析・活用だと思います。なかでも住友生命は「Vitality」を普及促進することで、お客様により健康になっていただき、国家的課題である社会保障費の抑制にもつなげていくことができます。「社会全体の幸せに貢献するんだ」という意気込みで、データ分析チーム一丸となってウェルビーイング領域に注力していきたいと考えています。

小野里 私も藤澤さんと近い考えです。私は以前から生命保険や健康に関心を持っていたことから、PREVENTとの連携プロジェクトに加わったという経緯があります。データ分析とビジネスの両方の理解が深まるにつれて、「これから生命保険業界にとってウェルビーイング領域こそ主戦場になる」という想いを強くしています。従来の保険は、契約時と保険金支払い時という「点」での関わりしかないイメージでした。もっとお客様との接点を増やして、普段から健康サポートをする、すなわち「線」や「面」での関わりについてこれが重要だと考えています。

戸田 確かに私も、以前は「何かあったときの“備え”」というのが保険のイメージでした。「Vitality」はそんな保険のイメージをまさに一新するものです。保険に入ったら、気づけば健康になっている、そんな「生活の一部のように当たり前にあって、しかもどんどん健康になれる保険」になればいいと思っています。PREVENTでは、これまで重症化を抑制するという考え方でサービス設計をして

きましたが、住友生命のグループ会社となったことで、WaaSをキーワードとして未病層をはじめとするもっと前の段階にもアプローチできるのではないかと社内でも期待が高まっています。

**Q** 最後に、皆さんから今後の意気込みをお聞かせください。

藤澤 実は私自身、「Vitality」の存在を知るまでは運動習慣がないタイプでした。しかし、好奇心から試しに加入してみると、自分の健康状態が目に見えて変わってきたのです。年を重ねた今でも「若返っているのでは」と感じるほど。ユーザーとしての自身の経験に、「データ」というわかりやすい結果を加えることで、より説得力を持って有用性を発信する。そのような機会を、積極的につくつていければと思っています。

小野里 お客様のウェルビーイングに貢献するためには、個の力だけではなく組織の力を高めが必要不可欠です。冒頭に話したように、管理職としてマネジメントスキルも磨くことが、自身のこれからへの課題だと認識しています。さらに将来的には、住友生命の掲げるWaaSに参画してくれる人や団体を増やすし、大きな輪にしていきたいと思います。

戸田 私も小野里さんと同様にマネジメント業務が増えており、データを分析するだけでなく、それをどう活用するか、を考えることが多くなっています。その観点で、ノウハウの共有や知見の連携も、これから大いに進めていきたいと思います。PREVENTと住友生命、お互いに自由闊達にディスカッションし、面白いアイデアがあればまずはPREVENTで試してみる。言うなれば、住友生命の社内ラボのような存在になれたら嬉しいですね。

藤澤 戸田さんとは価値観や方向性を共有できていて、打ち合わせでもどんどん新しいアイデアも出てきて本当にいいパートナーだと感じています。以前から同じ会社にいたのでは、と錯覚するほどです。「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』」の実現に向けて、さらに連携を深めていきましょう。



## 社外取締役メッセージ

ダイバーシティや働き方改革の専門家として、多様性の向上やサステナビリティ経営の実現に貢献します。

社外取締役 白河 桃子

### ●社外取締役としてどのような役割を期待されているとお考えですか。

ダイバーシティの向上をサポートすることです。

取締役会の多様性を高めるボードダイバーシティ、そして企業の中核人材の多様性が重要視されている中、その実現の一助となることが求められていると考えています。

社外取締役として執行の監督という役割はもちろんのこと、私の専門はダイバーシティや女性活躍、働き方改革、少子化などです。これまで政府の委員として男女共同参画や働き方改革、少子化対策の会議等に参加してきました。

私が特に重視しているのが、視点の多様性を意味する「認知的ダイバーシティ」です。当社のように歴史が長い企業の場合、意思決定層が同質的になりやすい傾向があります。そのため、職員が当たり前と思っていることの中にリスクが潜んでいないか、常に敏感になる必要があると考えています。

同質化が続くことで懸念されるリスクの一例として、イノベーションが起きにくくなってしまうことがあります。皆が同じ方向を見ているとイノベーションの萌芽を見落してしまうのです。こうしたことを防ぐため、社外取締

役として新しい視点を示していくことをとても大切にしています。

一方で、外形的には同質性がある人たちも、「○○会社の従業員」という鎧を脱げば、実は十分に多様性のある個々の人だと思います。こうした多様性を発揮できる環境を作ることこそが人的資本経営であり、社外取締役として常に監督していくべき点だと考えています。その点当社は、「異能の才」と言えるような、独創的な発想を持つ職員を活かすことができる企業だと感じています。まったく新しいタイプの保険商品であった健康増進型保険「住友生命「Vitality」」の開発経緯はまさにその象徴です。南アフリカの企業が開発した保険商品の可能性にいち早く気づいた先見性のある職員の声を、他のメンバーが頭から否定せずに取り入れ、商品として実装するに至っています。すなわち当社は、多様な視点を受け入れる、多様性を企業の力とする土壌がもともとあるということです。

その優れた土壌をベースに、社外取締役として常に状況をチェックし、さらなる多様性の向上に貢献していくと考えています。

### ●住友生命の労働環境や評価制度についてどのようにお考えですか。

働き方改革の取組みと、それに伴う評価制度の見直しを高く評価しています。

当社の働き方改革の取組みは、非常に先進的だと感じています。労働時間の削減に取り組む企業は多くありますが、本当に大切なのは評価制度を含めて変えることです。そこまで踏み込んでいる会社はあまり多くないなかで、当社は時間あたりの生産性を評価する制度に変更しています。

2023年度にスタートした自律的キャリアプランニングの取組みにも期待しています。職員はこれまで、自分の将来がどうなるのか、どういうキャリアを歩んでいくの

かといったことを、会社に預ける形になっていたわけです。それを自分で決めていくというのが自律的キャリアプランニングなので、各々の職員が自分の強みや弱みに向き合い、真剣に考えてもらえたと思います。

自律的キャリアプランニングによってこれまでとは異なる様々なキャリアを歩む職員が生まれることは、多様性の向上にもつながります。キャリアを考える時間を作ったり、外部に出て知見を深めたりすることは、目の前の仕事にだけ忙殺されていては難しいので、働き方改革で時間当たり生産性の向上が進んでいることもプラスに働くはずです。これらの取組みを今後も推進してもらいたいと思いますし、私も積極的にサポートする考えです。

### ●取締役会、および各委員会の運営に対する評価をお聞かせください。

本質的なテーマに時間を割けるようになっています。指名委員会における候補者とのディスカッションの場では担当領域以外のテーマにも、従業員同士の意見交換ができる工夫があるとより良いと思います。

以前は取締役会の議案が若干多すぎるのでと感じていましたが、最近は徐々に報告事項や議論のテーマが絞られてきています。そのため、本質的な方向性に時間を割いて議論できていると感じます。取締役会のほかに社外取締役経営協議会などがあり、議論や意見交換をする場が多くあることも評価できます。

取締役会をはじめとした会議のなかで、私は気になったことは必ず詳しく確認するようにしています。例えば、内部通報内容はリスクの種が潜んでいることが多い箇所なので、意識的に目を向けるようにしています。

私が参加している指名委員会では、サクセションプ

ランの候補者となる執行役員との議論の場を設けています。普段、取締役会で会わない人と顔を合わせて話せるというのは良い機会ですが、そういった場でもう少し「横の議論」ができたらなお良いと思っています。

各役員は自身の担当領域について詳細な報告や数多くの改善提案を行い、十分に役割を果たしていますが、より広い視野で会社全体を見るように、多様な視点をもって、役員同士も突っ込んだ議論をしてもらいたいと思っています。

一つの領域を見ているだけでは気づけない点に気づく機会になるのではないかと考え、今期の指名委員会におけるディスカッションでは自身の担当領域以外の議論にも積極的に参加してもらうための質問を設定しています。これが縦の組織を超えた議論を行う一つのきっかけになればと期待しています。

### ●今後の住友生命に何を期待しますか。

相互会社としての強みを活かし、サステナビリティ経営の実現や社会課題解決に貢献することを期待しています。

相互会社として事業面で最も大事なことは、お客様への確かな保険金・給付金のお支払いであって、そのためにも健全な経営を行うことです。それに加えて今日的に重要なのが、社会課題解決のためのエコシステム作りに主体的に参加することだと思います。保険会社に対して大きな期待が集まっていると感じますので、地域社会への貢献はもとより、社会にポジティブなイ

ンパクトのある投資をいかにしていくかが大切です。

当社は2022年に「サステナビリティ経営方針」を制定し、健康長寿社会や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。このための取組みは長期的かつ包括的なバランスが重要になりますので、当社が株式会社ではなく相互会社であるこの強みを活かせると感じています。この強みを武器に、サステナビリティ経営の実現や社会課題解決にまい進していってほしいと願っています。

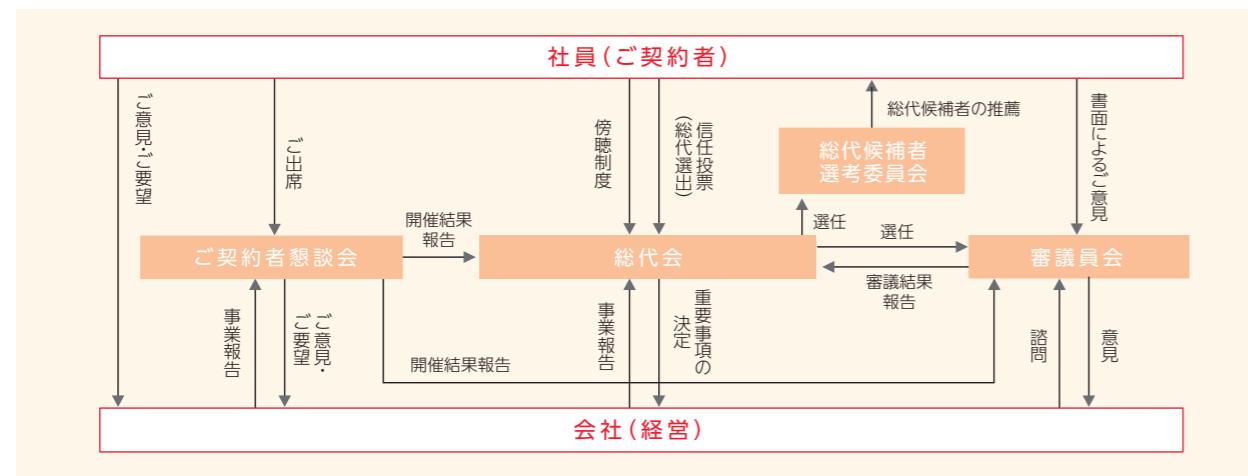
# コーポレートガバナンス

## 相互会社運営

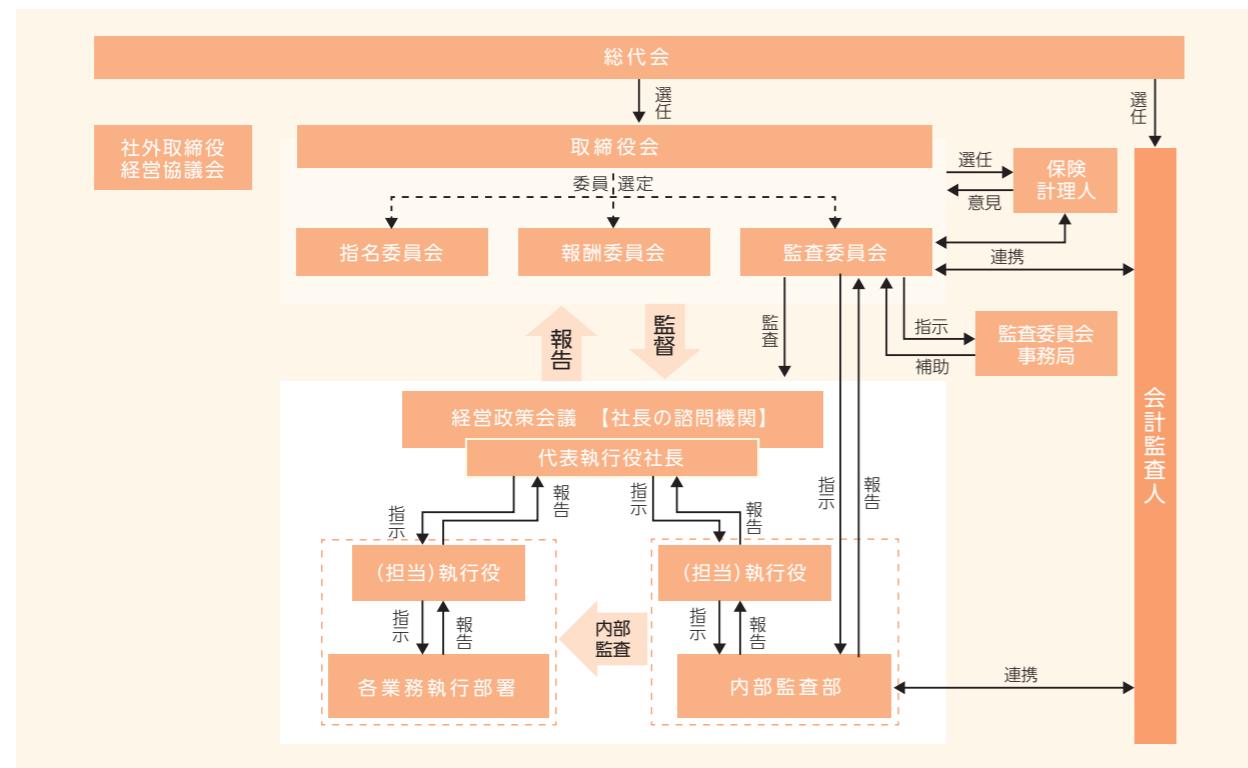
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

保険会社の組織形態には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は「相互会社」です(相互会社は保険業法によって保険会社に認められた組織形態です)。

### 相互会社のしくみ



### 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、剩余金の処分、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月頃に公式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.118に掲載しています。

### ●2024年定時総代会開催結果

2024年7月2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、総代会における議論の活性化に向けて、社員配当等に関する説明の充実や質疑応答の時間を充分に確保するなど運営のレベルアップを行ったほか、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模様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. 2023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 |
|------|---|
|------|---|

- | 決議事項 | 2. 審議員会審議事項報告の件 |
|------|-----------------|
|------|-----------------|

- |       |                  |
|-------|------------------|
| 第1号議案 | 2023年度剩余金処分案承認の件 |
| 第2号議案 | 社員配当金割当ての件       |
| 第3号議案 | 取締役11名選任の件       |



2024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.121～122に、総代会の議事録および質疑応答の要旨は公式ホームページに掲載しています。

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、以下のとおりお問い合わせください。  
〒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

## 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、総代会に先立つて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、公式ホームページにてお知らせします。

### ●2024年ご契約者懇談会の開催状況

2024年は全国で89回開催し、1,708名のご契約者の方々にご出席いただきました。

ご契約者懇談会席上でのご意見・ご要望等につきましては、実行に移せるものは直ちに経営に取り入れるとともに、その傾向を分析して、ご契約者の皆さまの意向を反映した経営を進めていく一助とさせていただいている。ご契約者懇談会での主なご意見は資料編P.123に掲載しています。

#### 【開催回数と出席者数】

	2023年	2024年
開催回数	89回	89回
出席者数 (1回平均)	1,697名 (19.1名)	1,708名 (19.2名)

## 審議員会について

会社からの諮問事項や経営の重要事項について審議する機関として、社員または学識経験者の中から総代会の決議により選任された方で構成される審議員会を設けています。審議員会では、社員から書面により提出された経営に関するご意見も必要に応じ審議します。

審議員の員数は定款の規定により25名以内となっています。

なお、2023年度の開催状況は表のとおりです。

#### 【2023年度審議員会開催状況】

	議題
第1回 2023年5月開催	・2022年度決算案および事業概況等について ・中期経営計画および「住友生命グループVision2030」について ・定款の変更について
第2回 2023年11月開催	・2023年度上半期事業概況等について ・中期経営計画および「住友生命グループVision2030」について

## 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なっています。

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なっています。

### 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なっています。

#### ●指名委員会

指名委員会は、「取締役候補者の選定の方針」を策定し、取締役の選解任に関する総代会の議案の内容を決定するほか、執行役の選解任に関する事項等について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしています。

構成員は、社外取締役3名、社内取締役2名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としています。

#### ●監査委員会

監査委員会は、執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成を行うとともに、総代会に提出する会計監査人の選解任または不再任に関する議案

の内容を決定します。また、内部統制システムの整備に関する事項について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしています。

構成員は、社外取締役3名、社内取締役1名の合計4名となっており、委員長は社外取締役としています。なお、社内取締役である監査委員を「常勤の監査委員」としています。

#### ●報酬委員会

報酬委員会は、「執行役および取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」を策定し、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容を決定するほか、職員の報酬等の基本方針に関する事項等について取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申することとしています。

構成員は、社外取締役3名、社内取締役2名の合計5名となっており、委員長は社外取締役としています。

#### ●社外取締役経営協議会

中長期の経営戦略や事業展開、その他経営上の重要な事項等に関し、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な事項について審議を行なっています。

## 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」も行な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に、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。

2023年度においては、客観的な視点を取り入れた評価を行なっています。

行うため、第三者機関の支援を受け、全取締役に対するアンケートおよび個別インタビューを行うとともに、その結果に基づき、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、取締役会による評価を行いました。

評価結果の概要は以下のとおりです。

### 2023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がありますから、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次のとおりです。

#### 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概ね適当な水準と判断される。
- 取締役会の付議議案は、継続的な見直しを通じて適切に絞り込まれているが、中長期的な経営戦略等の重要テーマの審議により多くの時間を配分すべく、運用状況のモニタリング結果等の定期的報告議案を簡素化する余地がないが、引き続き検討する必要がある。
- 取締役会の資料および取締役会当日の説明は、過年度の実効性評価の結果を踏まえ、着実に改善が図られている。
- 取締役会は、審議中に取締役からなされた意見・提言について、執行側が業務に活かしていることを、より意識してモニタリングする必要がある。

#### 取締役会における審議の充実

- 議長の的確な議事運営により、効率的な議論が行われている。
- 社外取締役向けの取締役会議案の事前説明等により議案への理解促進およびそれを通じた取締役会における議論の活性化や審議の充実が図られている。
- 中長期的な経営戦略等の重要テーマや取締役会での議論により顕在化した課題について、審議の一層の充実および深化が必要である。

#### 取締役／取締役会としての機能発揮に向けた対応

- 過年度の実効性評価による課題の洗出しと改善取組みを通じて、取締役会の機能強化が図られている。
- 取締役会議案の事前説明に加え、各種の情報提供や研修会等、当社業務の理解に資するサポートが着実に充実している。
- マルチステークホルダーへの対応は適切に図られているが、従業員や社員を含む多様なステークホルダーへの理解の深化に向け、その考え方や意識に触れる機会の確保については、さらなる工夫の余地がある。

#### 環境変化に適合した経営の確保に向けた対応

- 重要な経営課題については、これまででも社会課題、マーケット、技術等、当社グループを取り巻く環境変化を意識しながら議論を重ねてきたが、サステナビリティを巡る課題は広範であり、今後も一層の議論が必要である。
- 引き続き、環境変化を捉え、ビジョンの実現や中期経営計画等のフォローに向けた議論を行い、適宜、業務執行に反映させていく必要がある。

#### 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において社外取締役間のフリーディスカッションの機会が新たに設けられたことにより、課題意識等の相互理解が進んだ。一方、同協議会の目的や審議内容について、共通理解を持つ必要がある。
- 各委員会での執行役等へのヒアリング等を通じて、充実した意見交換が行われている。時間的な制約等も踏まえ最適な交流方法を検討の上、引き続き、社外取締役と執行役とのコミュニケーションの充実を図る必要がある。

#### 各委員会

- 各委員会とも、それぞれの役割・責務を踏まえ、必要な機能を果たしている。また、取締役会での報告や議事録の供覧等を通じて、各委員会の職務の執行状況や審議内容について共有が図られている。

#### 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、当社の果たすべき社会的責任や事業に対する知見を深めるとともに、取締役会の監督機能の強化に向けて、一層の役割発揮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

2022年度の主要な課題	2023年度における対応状況
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役間での意見交換や課題の共有、相互理解の充実の観点で、社外取締役経営協議会において社外取締役間のフリーディスカッションを実施した。</li> <li>視察や研修会の定期的な実施に加え、社外取締役向けの取締役会議案の事前説明の機会およびメール等を活用の上、必要十分な情報提供を行なった。</li> <li>メール等による社外取締役への情報連携体制を整備した。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会が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、継続的に徹底を行なった。</li> <li>取締役会資料・決議案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上で必要十分な情報を提供すること。社内用語や専門用語の使用に留意すること。</li> <li>取締役会における説明:特に担当執行役としての評価や課題認識等の、サマリーペーパーに記載された議案のポイントや、経営政策会議で議論があった論点、事前説明での質問に対する執行役としての見解を中心に、要点を絞った説明を行うこと。</li> </ul>
社外取締役と経営陣とのコミュニケーションの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役経営協議会ならびに監査委員会および指名委員会における執行役等との意見交換の機会を活用し、コミュニケーションの充実を図った。</li> </ul>

#### 3. 今後の取組み

以上の評価結果を踏まえ、次の事項を主要な課題として認識しました。

①中長期的なビジネス戦略に関する議論、ならびに、取締役間および取締役と執行役等との意見交換の充実を通じた、取締役会の期待役割のさらなる発揮

②取締役会の付議議案等の見直しや効果的な業務執行のモニタリングを通じた、重要テーマに関する審議時間の確保

③グループガバナンス等の一層の強化に向けた議論、および契約者をはじめとするステークホルダーを意識した深度ある議論の継続による、取締役会機能の底上げ

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まいります。

## 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41分、付議議案数は121件でした。

### ●主な検討事項・内容

取締役会では、経営の基本方針や内部統制システムの整備に関する事項等、経営に関する重要な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 シングルライフの子会社化

当社の関連法人であったシングルライフについて、当社以外の株主が保有する同社株式等を取得する旨、2023年12月に決議しました。決議にあたっては、執行部門から検討状況等について適時適切に報告を受けるとともに、十分な審議時間を確保しています。

上記決議を受け、当社は全ての既存株主からの株式取得や、日本およびシンガポール当局の認可取得等、所定の手続きを計画通り実施し、2024年3月18日付で完全子会社化を完了しました。

#### ② 2024年度経営計画の策定

2023年4月からスタートした「スマセイ中期経営計画2025」の初年度にあたる2023年度の経営計画に関して半期ごとに執行状況の報告を受け、振り返りを行い、取り組むべき課題や対策などについて議論した上で、2024年3月に「2024年度経営計画」を決議しました。

#### ③ コンプライアンス、リスク管理および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、リスク状況および子会社・関連法人等の経営状況等について報告を受け、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2024年度計画を決議しました。

## 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8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14分、付議議案数は12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2名（石井茂氏、小林充佳氏）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。なお、男女別の構成は、男性が9名、女性が2名です。

#### ② 執行役の選任、代表執行役の選定、役付執行役の選定

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 社長のサクセションプラン

社長の任期、社長後継人材に必要とされる要素、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、指名委員と執行役等との意見交換会を開催しました。

## 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4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43分、付議議案数は15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を決定するほか、執行役員の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個人別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、2023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

ウイルス・タワーズ・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、執行役報酬水準の妥当性について確認しました。本確認結果も踏まえた上で、業績連動報酬への非財務評価導入を検討することとしました。

#### ③ 業績連動報酬への非財務評価導入の決議

サステナビリティ経営方針のもと各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を推進するため、サステナビリティ経営を進捗させる動機付けとして、業績連動報酬（非財務）を新たに導入することを決定いたしました。2023年度業績から評価を始め、2024年度以降の報酬に適用いたします。

#### ④ 2024年4月昇任および新任執行役の個人別の報酬の決議

「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」を踏まえて審議の上、昇任および新任執行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】

(2023事業年度の実績)

氏名	当社における地位および担当 (2023年度末現在)	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	8回/8回	4回/4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	8回/8回	4回/4回	—
百合 達哉	取締役 常勤監査委員	10回/10回	—	—	11回/11回
角 英幸	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	13回/13回	—	—	—
栄森 剛志	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、 お客様サービス部、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	—	—	—
森 公高	社外取締役 監査委員長	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	—	—	15回/15回
山本 謙三	社外取締役 指名委員長、報酬委員長	12回/13回	8回/8回	4回/4回	—
白河 桃子	社外取締役 指名委員、報酬委員	13回/13回	8回/8回	4回/4回	—
石井 茂	社外取締役 監査委員	10回/10回	—	—	11回/11回
小林 充佳	社外取締役 指名委員、報酬委員	10回/10回	6回/6回	3回/3回	—

(注) 1.百合達哉については、2023年7月4日の取締役および常勤監査委員就任以降、当事業年度に開催された取締役会および監査委員会への出席状況を記載しています。

2.石井茂については、2023年7月4日の取締役および監査委員就任以降、当事業年度に開催された取締役会および監査委員会への出席状況を記載しています。

3.小林充佳については、2023年7月4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います。

# 監査委員会監査について

## 監査委員会監査の組織、人員

指名委員会等設置会社である当社の監査委員会は、4名の監査委員で構成しています。うち3名を非常勤の社外監査委員、1名を常勤の社内監査委員としています。当社では、取締役会において監査委員の選定方針を定め、監査業務の遂行にあたって十分な知識および経験ならびに高い見識を有すると認められることを監査委員の要件とし、監査委員を選定しています。現在の監査委員会の委員長および議長には、社外監査委員である森公高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、付議議案数は73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 より良い企業文化の醸成に向けた取組み

企業の統制環境として重視している「より良い企業文化」の醸成に向けた取組みに関して、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より良い企業文化の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 コンプライアンス・リスク管理態勢の高度化に向けた取組み

生命保険業界の重要課題であるコンプライアンス・リスク管理態勢の高度化に関し、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、本社販売部門の1.5防衛線の取組みをはじめとする営業職員チャネルにおけるコンプライアンス・リスク管理態勢の高度化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 Vitality戦略・お客さまのウェルビーイング推進

当社の販売戦略の主軸であるVitality戦略・お客さまのウェルビーイング推進に関し、監査委員会は、執行役からの職務執行状況の聴取、ウェルビーイング推進PTおよび傘下分科会の審議状況の確認等を通じて、Vitality戦略の推進状況、WaaS(Well-being as a Service)の取組状況等について確認し、妥当性を検討しました。

##### 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、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戦略の取組状況、シングライフ子会社化後のPMI(Post Merger Integration)の状況等を確認し、妥当性を検討しました。

##### ⑤ グループベースの経営管理

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、IAIG(Internationally Active Insurance Group)化を見据えたグループ経営のレベルアップの取組状況等を確認し、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(員)10名を監査委員会に招聘し、その職務の執行に関する事項の報告を受け意見交換を行った他、超高齢社会への対応を担当する執行役員、デジタル&データを担当するエグゼクティブ・フェロー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5回にわたり報告を受け、意見交換を行いました。その中で、連結財務諸表監査において任意適用する「監査上の主要な検討事項(KAM:Key Audit Matters)」について協議を行いました。

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

なお、当事業年度においては、監査委員会の開催は対面方式を中心とし、効率的運営の観点から一部リモートでの開催を併用しました。また、役職者との意見交換等において、監査活動効率化の観点からのリモート活用も引き続き行いました。

# 会計監査について

## 会計監査の状況

会計監査人の名称	有限責任あづさ監査法人	継続監査期間	40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18名、会計士試験合格者等8名、その他26名であります。
会計監査人の選定方針と理由	当社は、有限責任あづさ監査法人が、品質管理体制、独立性および専門性を備え、また世界的なネットワークを活用したグループ監査体制を有していること等を総合的に勘案し、効率的かつ効果的な監査業務を遂行可能であると判断し、選定しています。 当社の監査委員会では、執行部門からの推薦を受け、会計監査人の解任または不再任の決定の方針および会計監査人を評価するための基準に基づき評価を行った結果、有限責任あづさ監査法人について、解任・不再任とすべき事由がないことから同法人を再任しています。		
監査委員会による会計監査人の評価	当社の監査委員会では、会計監査人を評価するための基準を策定し、会計監査人の再任・不再任を決定する際に、会計監査人の職務遂行状況、品質管理体制、独立性、専門性、監査報酬の水準、監査委員会等とのコミュニケーション、および海外対応力等の観点から評価を行っています。2023年度につきましては、評価の結果、有限責任あづさ監査法人を解任・不再任とすべき事由はありませんでした。		

## 監査報酬の内容等

### a. 監査公認会計士等に対する報酬

(単位:百万円)

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	217	24	255	58
連結子会社	51	11	53	2
計	269	35	309	61

#### ● 前連結会計年度

当社における非監査業務の内容は、「団体年金保険管理・特別勘定運用業務、退職給付債務(PBO)計算業務および年金制度管理業務に係る内部統制の保証業務」等であります。  
連結子会社における非監査業務の内容は、経理業務デジタル化に向けた基本構想策定に係るアドバイザリー業務であります。

#### ● 当連結会計年度

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

### b. 監査公認会計士等と同一のネットワーク

(KPMGメンバーファーム)に対する報酬  
(a.を除く)

(単位:百万円)

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	—	5	—	5
連結子会社	360	30	382	4
計	360	35	382	10

#### ● 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。  
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。

#### ● 当連結会計年度

当社および連結子会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。

# 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.149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様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、お客様の最善の利益を追求する観点から、「お客様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います。

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 お客様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います。そして、内部監査で明らかとなつ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、法令等への準拠性と併せ、コンプライアンスやお客様対応に取り組む態勢の適切性・有効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。

(2024年7月2日現在)

(2024年7月2日現在)

**取締役**

**取締役会長 代表執行役  
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 嘴常務執行役員  
2011年7月 取締役 常務執行役員  
2012年4月 代表取締役 専務執行役員  
2014年4月 代表取締役社長 社長執行役員  
2015年7月 取締役 代表執行役社長  
2021年4月 取締役会長 代表執行役



**取締役 代表執行役社長  
高田幸徳** (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 代表執行役副社長 グループ・サステナビリティオフィサー  
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  
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  
2024年4月 取締役 代表執行役副社長 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  
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  
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

(2024年7月2日現在)

**取締役**

**取締役 (社外取締役)  
森公高** (1957年6月30日生)

1980年4月 新和監査法人(現 有限責任あづさ監査法人)入社  
1983年8月 公認会計士登録  
2000年6月 朝日監査法人(現 有限責任あづさ監査法人)代表社員  
2004年6月 あづさ監査法人(現 有限責任あづさ監査法人)金融本部長  
2006年6月 同監査法人本部理事  
2011年7月 有限責任あづさ監査法人 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 有限責任あづさ監査法人 退社  
2013年7月 森公認会計士事務所開設  
2013年7月 日本公認会計士協会会長  
2016年7月 日本公認会計士協会相談役  
2017年7月 住友生命社外取締役



**取締役 (社外取締役)  
片山登志子** (1953年6月3日生)

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



**取締役 (社外取締役)  
山本謙三** (1954年1月21日生)

1976年4月 日本銀行入行  
2002年2月 同行 金融市场局長  
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 オフィス金融経済ニアシティ代表  
2019年7月 住友生命社外取締役



**取締役 (社外取締役)  
白河桃子** (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 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。同国に留中、執筆活動を継続  
2002年4月 帰国後、本格的にブリーの著述活動、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

**取締役 (社外取締役)  
石井茂** (1954年7月31日生)

1978年4月 山一證券株式会社入社  
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・フィンанс・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)  
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

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

## 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、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

#### 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。

## サクセションプラン

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

### 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、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

#### 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、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

#### 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。

## 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すが、当社は企業理念「経営の要旨」の第一条に生命保険事業を通じ社会公共の福祉に貢献することを掲げており、「消費者志向」は、お客さま、社会から信頼される公正で良質な事業活動を通じ、豊かで明るい健康長寿社会の実現を目指す当社のパーカス(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。このため多様な人財が活躍できる環境を整えそれを絶えず前進させていくスキルとしての「ダイバーシティ」は、当社にとって大変重要な意義を持つものです。そして、多様なバックグラウンドを持つ取締役の存在は、多様な視点を生み、取締役会全体の判断能力の向上につながるものであることから、取締役会の構成についてもその多様性を念頭に置いて検討を続けています。

### ●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

(2024年7月2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(68)	取締役会長代表執行役	指名委員、報酬委員							●		●				●	●		
高田 幸徳(59)	取締役代表執行役社長	指名委員、報酬委員							●				●	●	●	●	●	
角 英幸(61)	取締役代表執行役副社長 グループ・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(60)	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(60)	取締役	常勤監査委員			●						●	●	●	●	●	●		
森 公高(67)	社外取締役	監査委員長				●									●			
片山 登志子(71)	社外取締役	監査委員					●				●		●	●				
山本 謙三(70)	社外取締役	指名委員長、報酬委員長			●											●		
白河 桃子(63)	社外取締役	指名委員、報酬委員									●	●		●	●			
石井 茂(69)	社外取締役	監査委員			●	●		●			●		●	●				
小林 充佳(66)	社外取締役	指名委員、報酬委員			●						●		●		●			

執行役

<b>執行役専務</b> まつもと いわお <b>松本 崑</b> (1963年10月11日生)	<b>執行役常務</b> ふじ ひでお <b>藤 紀壯</b> (1964年5月23日生)	<b>執行役常務</b> てら さき けい すけ <b>寺崎 啓介</b> (1966年4月21日生)
1987年 4月 住友生命入社 2016年 4月 執行役員 2017年 4月 上席執行役員 2018年 7月 執行役常務 2023年 4月 執行役専務	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	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 2023年 4月 常務執行役員 2024年 4月 執行役常務
<b>執行役専務</b> ほりえ きよし <b>堀江 喜義</b> (1965年8月28日生)	<b>執行役常務</b> かやま まこと <b>香山 真</b> (1964年3月27日生)	<b>執行役常務</b> かわぐち けんせい <b>川口 謙誠</b> (1965年10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 常務執行役員 2021年 4月 執行役常務 2024年 4月 執行役専務	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	1989年 4月 住友生命入社 2021年 4月 執行役員 2022年 4月 上席執行役員 2023年 4月 常務執行役員 2024年 4月 執行役常務
<b>執行役常務</b> いわ いとよ き <b>岩井 豊城</b> (1965年9月7日生)	<b>執行役常務</b> たかお のぶじ <b>高尾 延治</b> (1966年7月11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	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	
<b>執行役常務</b> しおみつ とおる <b>汐満 達</b> (1964年8月23日生)	<b>執行役常務</b> はしもとあつし <b>橋本 篤史</b> (1967年3月3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	1989年 4月 住友生命入社 2019年 4月 執行役員 2021年 4月 上席執行役員 2023年 4月 常務執行役員 2024年 4月 執行役常務	

執行役員

常務執行役員 かわい いちりゅう <b>川合 一龍</b> (1964年7月15日生)	上席執行役員 兼 内部監査部長 ながはしきかつすけ <b>永橋 克介</b> (1966年3月6日生)	執行役員 兼 中部総合法人部長 ながさわよしはる <b>長沢 由治</b> (1966年8月6日生)
常務執行役員 なかの よしひろ <b>中野 祥宏</b> (1964年12月10日生)	上席執行役員 いづみライフデザインズ㈱代表取締役社長 つかもとけんたろう <b>塚本 健太郎</b> (1967年1月29日生)	執行役員 兼 企画部長 ほりたつお <b>堀 竜雄</b> (1969年4月20日生)
常務執行役員 さだなが さとし <b>貞永 智</b> (1966年1月24日生)	上席執行役員 いしはらたくみ <b>石原 拓己</b> (1966年4月27日生)	執行役員 兼 都心総括部長 のむらよういち <b>野村 洋一</b> (1969年4月26日生)
常務執行役員 もうりさとし <b>毛利聰志</b> (1966年4月24日生)	上席執行役員 兼 近畿北陸本部長 さのけいじ <b>佐野 啓治</b> (1966年12月5日生)	執行役員 兼 契約審査部長 もりしたたかえ <b>森下 公恵</b> (1965年4月2日生)
常務執行役員 かざまよしろう <b>風間 義朗</b> (1966年12月29日生)	上席執行役員 人財共育本部副本部長 やまとひろゆき <b>山本 浩実</b> (1963年1月5日生)	執行役員 兼 仙台支社長 兼 営業総括部担当部長 あそくけんいち <b>麻生 賢一</b> (1968年2月19日生)
常務執行役員 ふじもとふみと <b>藤本 史人</b> (1965年10月19日生)	上席執行役員 ふじむらとしお <b>藤本 俊雄</b> (1967年12月23日生)	執行役員 こうどういくお <b>工藤 征夫</b> (1968年10月5日生)
常務執行役員 兼 新規ビジネス企画部長 ふじもとひろき <b>藤本 宏樹</b> (1965年5月12日生)	上席執行役員 兼 大阪総括部長 はやかわもとひろ <b>早川 元啓</b> (1964年1月29日生)	執行役員 兼 京都支社長 うえだじねのり <b>上田 宗則</b> (1969年7月27日生)
常務執行役員 兼 九州本部長 まつやままさてる <b>松山 雅映</b> (1965年8月9日生)	上席執行役員 兼 首都圏本部長 あんぽとしかず <b>安保 利和</b> (1964年7月18日生)	執行役員 兼 勤労部長 かきはらまさし <b>柿原 睿史</b> (1969年8月19日生)
常務執行役員 兼 中部本部長 よしはらのぶかず <b>吉原 伸和</b> (1966年2月16日生)	上席執行役員 兼 営業総括部長 なかやまとたけし <b>中山 猛</b> (1967年7月18日生)	執行役員 兼 國際業務部長 おだなおと <b>小田 直人</b> (1970年3月15日生)
上席執行役員 兼 CX企画部長 なかにしひつろう <b>中西 達郎</b> (1963年11月21日生)	執行役員 人財共育本部副本部長 ちばゆきこ <b>千葉 由紀子</b> (1962年11月8日生)	
上席執行役員 ささがわむねお <b>笛川 宗男</b> (1964年2月17日生)	執行役員 兼 事務サービス企画部長 たけなかこういち <b>竹中 幸二</b> (1967年12月18日生)	

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) エグゼクティブ・フェロー デジタル共創オフィサー  
岸 かずよし 和良 (1967年8月20日生)

# コンプライアンスへの取組み

友生命では、お客様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」というパーソンズに基づいて、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の社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。

## マネー・ローンダリング等防止への対応

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りスクベースのマネー・ローニング、テロ資金供与および拡散金融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

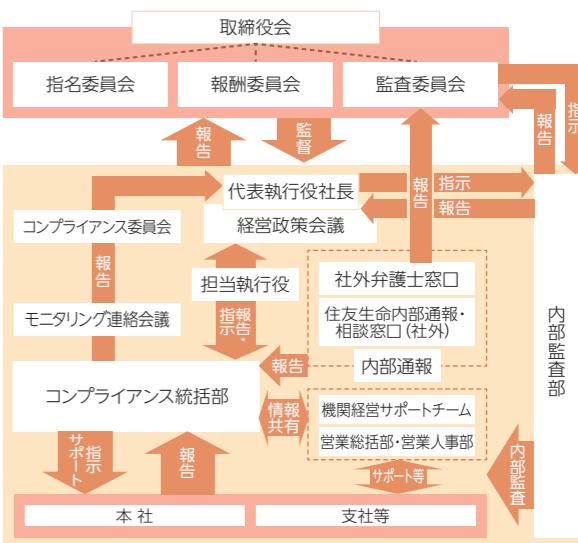
法令・規定に違反する行為の早期発見と是正を図るために、退職者を含む役職員等から受け付ける内部通報・相談窓口を設置しています。内部通報制度の実効性を高める観点から、通報者が通報を理由として不利益な取扱いを受けないことを明確に定め、電話やWeb等で受け付ける通報・相談窓口に加え、社外弁護士窓口を設置するなど、安心して通報できる環境の整備に取り組んでいます。2023年度は、388件の内部通報・相談を受け付けました。受け付けた通報・相談に対しては、各組織に配置されたコンプライアンス・オフィサーの指揮のもと、通報者保護・守秘義務を徹底のうえ、事実確認および必要に応じた是正措置を実施しています。また、通報受付時点の通報内容および調査終了時に判明した事実に基づく分析を実施し、コンプライアンスのさらなる推進に活用しています。

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するほか、インター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。さらに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・支部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統括する組織である営業統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。



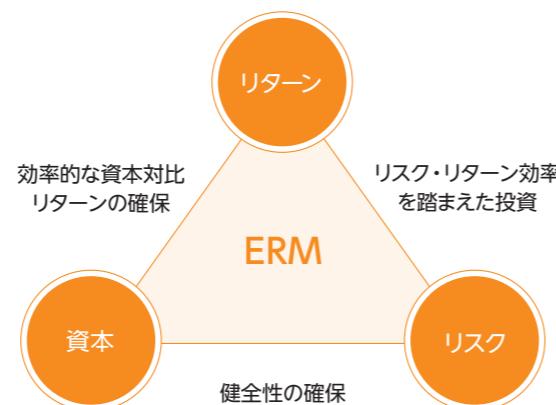
# 財務・資本政策

## 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)の一つである「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づけています。

\*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・資本についてより一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を活用した経営をさらに推進していきます。

### 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

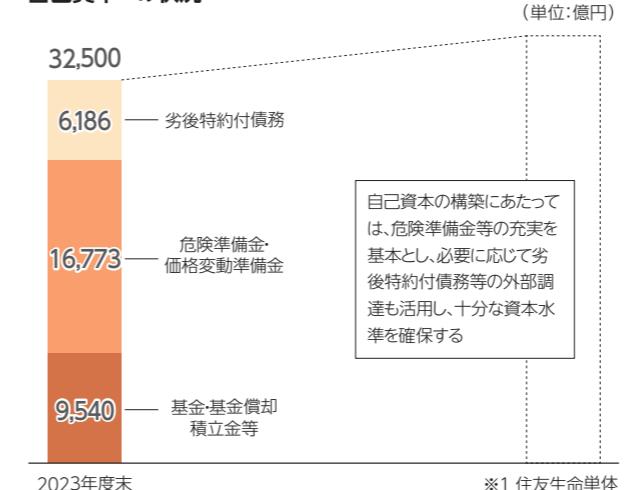
海外事業

- 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

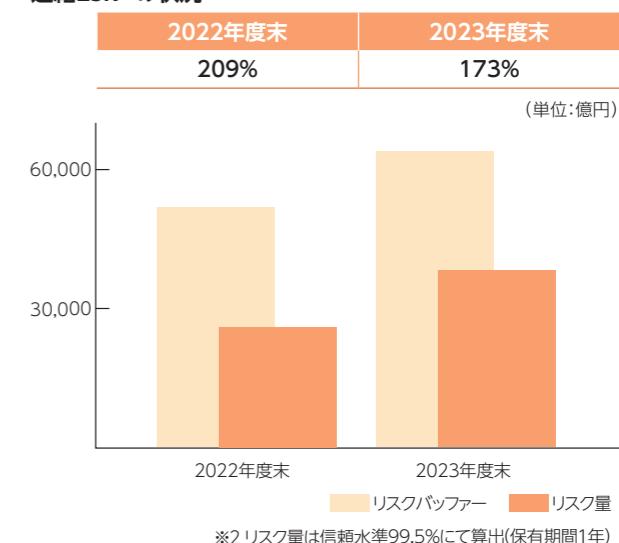
## 健全性の確保に向けた取組み

当社は、ご契約いただいたお客さまに将来にわたって保険金等を確実にお支払いするために、財務の健全性の確保に向けて、貸借対照表の純資産の部に計上されている基金・基金償却積立金・価格変動積立金などに加え、負債の部に計上されている危険準備金・価格変動準備金および劣後特約付債務などをあわせた自己資本の充実を図るとともに、適切なリスクコントロールに取り組んでいます。

### 自己資本<sup>\*1</sup>の状況



### 連結ESR<sup>\*2</sup>の状況



## 社員配当について

### 基本的な考え方

- 単年度および将来の収益状況や自己資本の水準等を踏まえ安定的に還元を行うこと
- 自己資本によるリスク対応力強化とご契約者さまへの還元の充実についてのバランスをとること

### 2023年度決算に基づく社員配当

当社では、上記の基本的な考え方を踏まえたうえで、継続的に増配を実施しています。

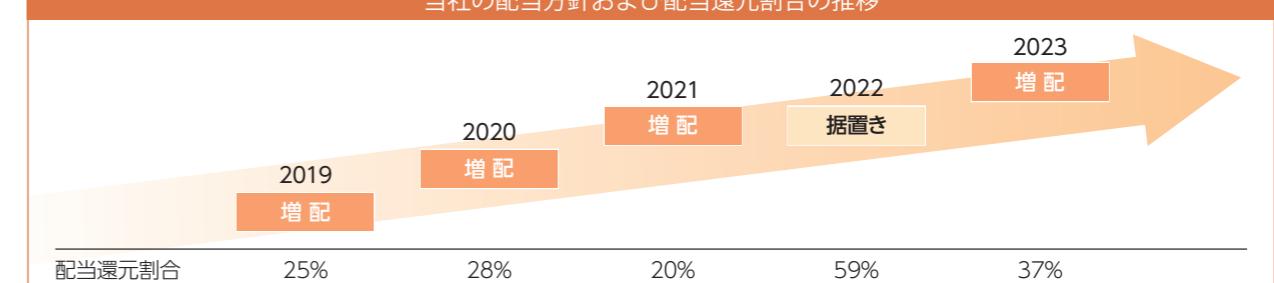
2023年度決算に基づく社員配当については、基本的な考え方を踏まえて、一部の医療保険および生前給付特約の長期継続配当等を増配しました。

### 配当還元割合

当社では毎年の剰余から配当準備金への繰入れおよび危険準備金等への繰入れを行っています。この毎年の剰余のうち配当準備金繰入額が占める割合が「配当還元割合」です。

なお、当社では安定的な配当還元を行っていますが、外部環境の影響等により毎年の剰余の水準は変動するため、配当還元割合は必ずしも安定的には推移しません。

### 当社の配当方針および配当還元割合の推移



# リスク管理体制

## 基本認識

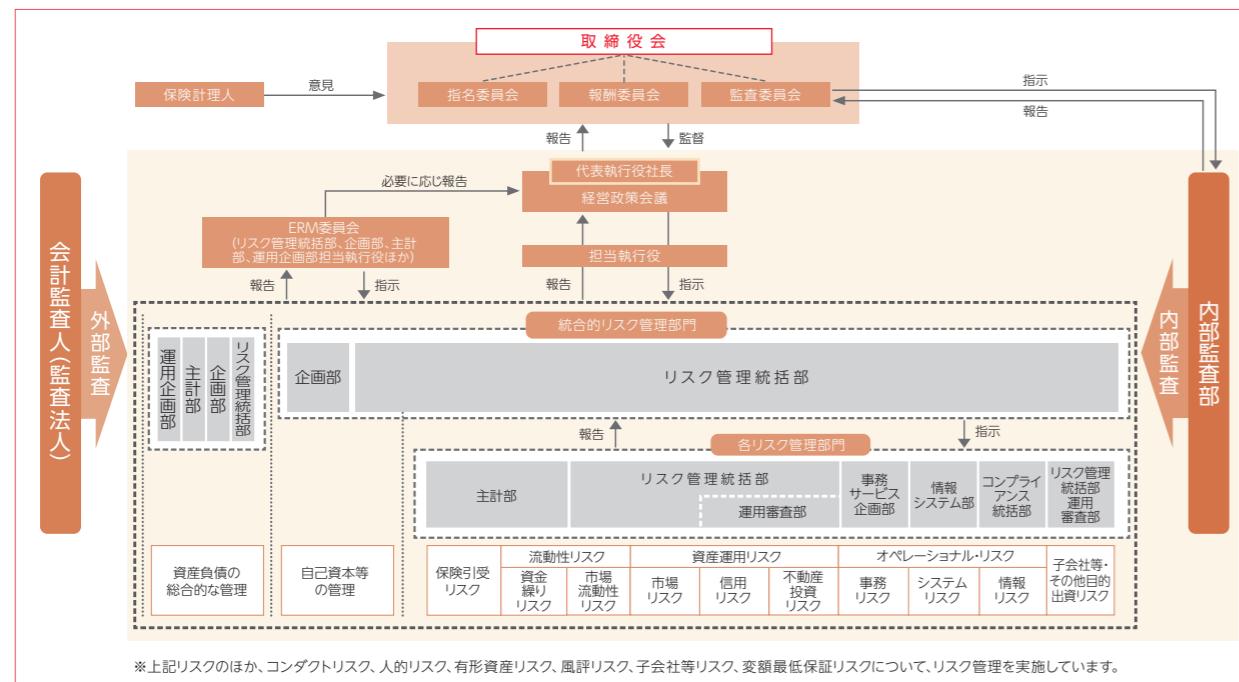
住友生命では、健全な財務基盤を確保し、ご契約いただいたお客様に保険金等を確実かつ適切にお支払いするため、経営を取り巻く様々なリスクを把握・分析し、適切なリスクコントロールを行っています。具体的には、「保険引受リスク」「流動性リスク」「資産運用リスク」「オペレーション・リスク」等、それぞれのリスク特性に応じたリスクコントロールを行っており、リスク管理態勢の整備・高度化にも取り組んでいます。

## 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<sup>\*</sup>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・カタログごとのリスク管理方針

## リスク管理体制図



## 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<sup>\*</sup>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

## 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<sup>\*</sup>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

## 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保険金等のお支払いを確実に行うため、資産と負債を適切に管理することが重要となります。

2023年度は、人口減少や気候変動など環境変化への対応が不十分となり、当社のビジネスモデルにおける痛みが損なわれ、「住友生命グループVision2030」や経営計画の達成を阻害するリスクを事業リスクと捉え、その洗出しと特定などPDCAサイクルを明確化した上で、モニタリングを開始しました。

### 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様利益を損なう行為の発生
- 大規模な灾害（大規模な自然災害・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

## 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	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	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
オペレーション・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
	正確な業務を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより、損失を被るリスク
システムリスク	コンピュータシステムのダウンもしくは誤作動等のシステム不備等、またはコンピュータの不正使用等により、損失を被るリスク
情報リスク	顧客情報等の漏えい、滅失、き損等により、損失を被るリスク
子会社等・その他目的出資リスク	国内外の子会社・関連法人等への出資金がき損し、損失を被るリスク

\*上記リスクのほか、コンダクトリスク、人的リスク、有形資産リスク、風評リスク、子会社等リスク、変額最低保証リスクについて、リスク管理を実施しています。

## 保険引受リスク

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

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

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

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

### 再保険について

項目	内容
再保険を付す際の方針	保有する保険引受リスクの内容、規模、集中度等を踏まえ、リスクの分散または収益の安定化等が必要な場合に、再保険を活用することとしています。
再保険を引き受けける際の方針	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額。

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

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

システム開発やサービス提供にあたって適切なサイバーセキュリティ対策の実施に努め、特にインターネットを介したサービスを安心してご利用いただけるよう、お客様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、お客様の大切な権利・利益や当社の健全な業務運営が損なわれることがないよう、「セキュリティポリシー」および「顧客情報等管理方針」に基づいて、顧客情報等を適切に管理しています。

具体的には、取得・利用・保管・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ン・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、お客様視点の欠如等により、お客様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、お客様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、令和6年能登半島地震においては、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、お客様へのご連絡・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。

これからもお客様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・向上に努めています。

## 11年間の主要財務データ

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	
グループ	グループ保有契約年換算保険料	21,969	21,822	25,835	27,394
	連結保険料等収入	25,225	25,969	30,448	34,588
	グループ基礎利益 <sup>(※1,2)</sup>	—	—	2,464	2,370
	エンペディッド・バリュー(EV) <sup>(※3)</sup>	31,466	36,517	29,366	35,238
	連結ソルベンシー・マージン比率	899.7%	970.2%	798.6%	813.2%
単体	経常収益	34,315	35,514	36,952	41,532
	経常利益	2,436	2,265	2,375	2,287
	基礎利益 <sup>(※2)</sup>	3,767	3,552	2,457	2,416
	当期純剰余	1,289	1,352	833	862
	基金の総額 <sup>(※4)</sup>	6,390	6,390	6,390	6,390
	総資産	264,773	273,610	276,415	300,269
	うち特別勘定資産	27,328	23,672	17,028	12,430
	責任準備金残高	232,159	235,483	239,321	252,178
	貸付金残高	24,655	23,226	21,964	29,726
	有価証券残高	220,343	232,040	236,324	247,321
	ソルベンシー・マージン比率	888.2%	944.2%	835.4%	826.9%
	剰余金処分における社員配当準備金等の積立割合 <sup>(※5)</sup>	99.8%	100.0%	100.1%	99.5%
	社員数(契約者数) <sup>(※6)</sup>	6,762,239名	6,750,225名	6,796,638名	7,002,539名
	保有契約高 <sup>(※7)</sup>	1,382,687	1,343,478	1,295,749	1,250,321
	個人保険	929,696	890,604	840,193	775,441
	個人年金保険	134,088	135,550	139,964	160,025
	団体保険	318,902	317,323	315,591	314,854
	団体年金保険保有契約高 <sup>(※8)</sup>	26,577	26,730	25,555	25,654

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	27,832	27,824	28,065	28,044	28,845	30,422	34,490
	26,887	26,056	24,467	24,155	24,119	25,830	26,442
	2,681	2,850	2,704	2,757	3,375	2,613	3,056
	37,789	36,990	35,841	44,892	46,789	47,512	56,490
	881.7%	915.6%	870.0%	862.5%	794.6%	679.0%	639.5%
	34,008	32,850	30,850	31,089	30,942	34,953	35,649
	2,299	2,005	951	1,556	1,459	618	1,472
	2,570	2,645	2,494	2,663	3,333	2,363	2,617
	654	606	493	547	583	1,472	719
	6,390	6,390	6,390	6,390	6,390	6,390	6,890
	315,369	327,304	329,511	354,007	364,433	352,981	382,010
	9,860	8,295	7,261	8,281	8,285	7,905	8,817
	258,005	262,388	266,360	272,620	278,842	283,054	287,619
	27,813	28,749	20,995	19,455	21,922	21,982	21,645
	258,197	267,646	274,238	304,638	313,626	288,294	324,713
	873.6%	930.1%	873.6%	840.5%	809.0%	812.8%	717.6%
	99.8%	99.7%	100.0%	99.9%	99.9%	38.8%	100.0%
	7,029,691名	7,001,352名	6,937,383名	6,877,969名	6,822,043名	6,794,814名	6,730,295名
	1,192,618	1,142,916	1,096,209	1,060,598	1,021,575	989,319	955,655
	717,512	667,692	621,090	580,356	541,042	510,584	479,709
	156,215	153,060	150,653	149,289	147,531	145,040	142,762
	318,890	322,164	324,466	330,951	333,001	333,694	333,182
	26,248	25,896	25,738	26,665	27,163	26,999	27,909

(※1)グループ基礎利益は、2015年度より開示をしております。

(※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新しい定義に基づく基礎利益を記載しています。過年度の数値も同様の定義で算出して

(※3)2016年度より超長期の年限の金利の設定について、終局金利を用いた方法へと見直しを行っており、2015年度末についても同様の方法により再評価を行っています。

(※4)基金の総額には、基金償却積立金を含んでいます。

(※5)剰余金処分における社員配当準備金等の積立割合とは、保険業法施行規則第30条の4の規定により計算した金額に占める社員配当準備金及び社員配当平衡積立金に積み立てる金額の合計額の割合です。

(※6)相互会社における社員とは、保険契約者のことです(剰余金の分配のない保険にのみご加入の契約者を除く)。

(※7)保有契約高とは、個人保険・個人年金保険・団体保険の各保有契約高の合計です。なお、個人年金保険については、年金支払開始前契約の年金支払開始時における年金原資と年金支払開始後契約の責任準備金を合計したものです。

(※8)団体年金保険保有契約高については、責任準備金の金額です。

# 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 2024 住友生命[統合報告書] 2024年度ディスクロージャー誌	保険業法第111条に基づいて、2023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 2024 住友生命[統合報告書] 2024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「価値協創ガイドンス」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 2024  
住友生命[統合報告書]  
2024年度ディスクロ  
ジヤー誌 本編

REPORT  
SUMISEI 2024  
住友生命[統合報告書]  
2024年度ディスクロ  
ジヤー誌

## 情報開示に関する基本方針

当社は、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ています。

- 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、ウェルビーイング、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「スマ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スペシャルサイトには、「住友生命「Vitality」」に関する情報を掲載しており、会員の皆さまはポータルから、ポイント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」は、会員に限らずどなたでもユーザー(部員)登録を可能としており、トーカールーム(掲示板)に日々の取組みや感想などを投稿することで、部員同士でコミュニケーションを取れる場を提供しています。



営承 B140

各ソーシャルメディア(Facebook、Instagram、X、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する情報、ウェルビーイング、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。



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>

住友生命

検索

