

あなたの未来を強くする



for your  
well-being



# REPORT SUMISEI 2025

住友生命 [統合報告書]  
2025年度 ディスクローチャー誌

本編

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

あなたの未来を強くする



# CONTENTS

## 統合報告書「REPORT SUMISEI 2025」のポイント

住友生命は、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』」と掲げています。「REPORT SUMISEI 2025」では、従来の保険領域を超えてウェルビーイングへの貢献に取り組む意義や、価値創造に向けた戦略、具体的な取組事例などについて説明しています。また「スミセイ中期経営計画2025」で進めている、4つの取組みと2つの推進エンジンにおける企業価値向上に向けた取組みや、価値創造の基盤となるガバナンスなどの説明を通じて、当社経営への理解を深めていただくことを目的として作成しています。

<b>01 住友生命の価値創造</b>	<b>P.2</b>	<b>02 住友生命の経営戦略</b>	<b>P.40</b>
パーパス「社会公共の福祉に貢献する」	P.2	過去の経営計画の振り返り	P.40
トップメッセージ	P.4	2030年へのロードマップ	P.42
		スミセイ中期経営計画2025	P.44
		<b>【4つの取組み】</b>	
		ウェルビーイングデザインへの進化	P.46
		● “住友生命「Vitality」”	P.47
		● 営業職員（スミセイライフデザイナー）	P.50
		● ホールセール	P.52
		● 金融機関等代理店・保険ショップ	P.53
		新規領域でのイノベーションの実現	P.56
		● WaaS (Well-being as a Service)の取組み	P.57
		収益構造改革 グループ戦略	P.60
		● 資産運用	P.61
		● 海外事業	P.63
		● グループ戦略	P.67
		<b>【2つの推進エンジン】</b>	
		人的資本・人財共育	P.68
		デジタル&データ	P.76
		<b>03 価値創造を支える基盤</b>	<b>P.78</b>
		社外取締役メッセージ	P.78
		コーポレートガバナンス	P.80
		コンプライアンスへの取組み	P.95
		リスク管理体制	P.96
		11年間の主要財務データ	P.100
		情報開示	P.102
住友生命の経営方針	P.10		
価値創造のあゆみ	P.12		
住友生命の価値創造プロセス	P.14		
住友生命グループVision2030	P.16		
<b>特集</b>			
ステークホルダーのウェルビーイングに 貢献する主な取組み	P.18		
社会的価値と経済的価値の両立に向けて (副社長メッセージ)	P.20		
<b>サステナビリティ</b>			
サステナビリティ重要項目・推進体制	P.24		
● 気候変動・生物多様性への取組み	P.26		
● 責任投資の取組み	P.32		
● 将来世代へ向けた取組み (FR活動)	P.34		
● 人権への取組み	P.35		
● 人的資本経営 (人財共育の取組み)	P.35		
財務・資本政策	P.36		
財務・非財務ハイライト	P.38		



### 編集方針

#### 統合報告書「REPORT SUMISEI」について

本資料は、ステークホルダーの皆さまに、住友生命の経営戦略や取組みを分かりやすくお伝えすることを目的として発行しています。中長期的な価値創造をご理解いただく観点から、対象期間の業績や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についても記載しています。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：2024年4月1日～2025年3月31日  
(一部2025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

2025年7月

CORPORATE PURPOSE

住友生命のパーパスとは

(パーパス:存在意義)

# 社会公共の 福祉に貢献する



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

## 生命保険という事業を通じて お客さまの人生を支え、お客さま・社会に貢献する

創業以来、住友生命が変わらず続けてきたことです。「経営の要旨」には、自身を利するとともに社会を利するべきとする「自利利他公私一如」をはじめとした住友の事業精神が100年の時を超えて脈々と受け継がれています。

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



# TOP MESSAGE

— トップメッセージ —



取締役 代表執行役社長

高田 幸徳

# 「よりよく生きる」の価値を追求し、 未来への責任を果たします

## ウェルビーイングへの貢献で、 保険の価値を広げ、選ばれる会社を目指す

当社は118年前に日之出生命として創業し、99年前に住友グループの一員となって以降、住友ブランドを冠する生命保険会社として成長を続けてきました<sup>\*1</sup>。2026年には住友グループになって100周年、2027年は創業120周年という節目の年を迎えます。

当社は長い歴史の中で、生命保険事業を通じてお客さまに経済的な備えと安心を提供し、事業を成長させてきました。しかし、未来を見据えると、今後は私たちの提供する生命保険そのものの価値が、時代とともに大きく変化していくと予測しています。

従来の生命保険は、万が一の時や病気、老後といったリスクに対して、経済的な備えを提供するものでした。今後は、そうしたリスクへの備えに加えて、リスクそのものを減らす、あるいは健康状態を維持するといった、新たな価値提供が重要になります。例えば、疾病に対して保険で手当するだけでなく、重症化の予防など、お客さまの人生における「ペインポイント(困りごとや不安)」を解決・軽減させ、あるいは遠ざける、多様なサービスが求められています。保険業界ではこうしたサービスを「非保険領域」と呼ぶこともありますが、私は、保険と非保険を切り離して考えるのではなく、従来の保険領域を超えて新しい価値を提供していくことで、保険の意義そのものを広げていきたいと考えています。

その軸となるのが、「ウェルビーイング＝一人ひとりのよりよく生きる」への貢献です。「ウェルビーイング」は、一般に「健康」や「幸せ」と訳されますが、住友生命ではもう少し広く捉え、「よりよく生きる」と定義しています。英語で言えば「well-being」ですが、この「well」と「being」をつなぐ「-（ハイフン）」には、身体と生命、心と心、現在と未来といった、様々な関係を結びつけ、よりよいものとするための橋渡しをしたい、という想いを込めています。皆さまの生活がよりよいものとなるようにお手伝いをする、すなわちウェルビーイングへの貢献こそが、創業以来掲げている私たちのパーパス「社会公共の福祉に貢献する」の実現につながると、確信しています。

私たちは創業以来、保険事業を通じて経済的な備えという「リスクに備える」価値を提供してきました。これに加えて、2018年の“住友生命[Vitality]”の発売を機に、健康増進で「リスクを減らす」という、新たな価値を提供することが可能になりました<sup>\*2</sup>。今後も[Vitality]のように、従来の保険領域を超えた独自の価値をさらに提供していきたいという想いをこめて、2030年に向けたビジョンを、「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』」と表現しています<sup>\*3</sup>。

これからの保険事業では、保険の役割を超えた価値を提供できるかが、企業がお客さまに選ばれる鍵になります。ウェルビーイングの領域でトップランナーの保険会社となることで、「ウェルビーイングと言えば、住友生命」と認知され、皆さまに選ばれる企業となることを目指して、取組みを進めています。

※1  P.12「価値創造のあゆみ」参照

※2  P.47「住友生命[Vitality]」参照

※3  P.16「住友生命グループVision2030」参照

## 「スミセイWX」で新たな体験を提供し、 ウェルビーイングの価値を変革する

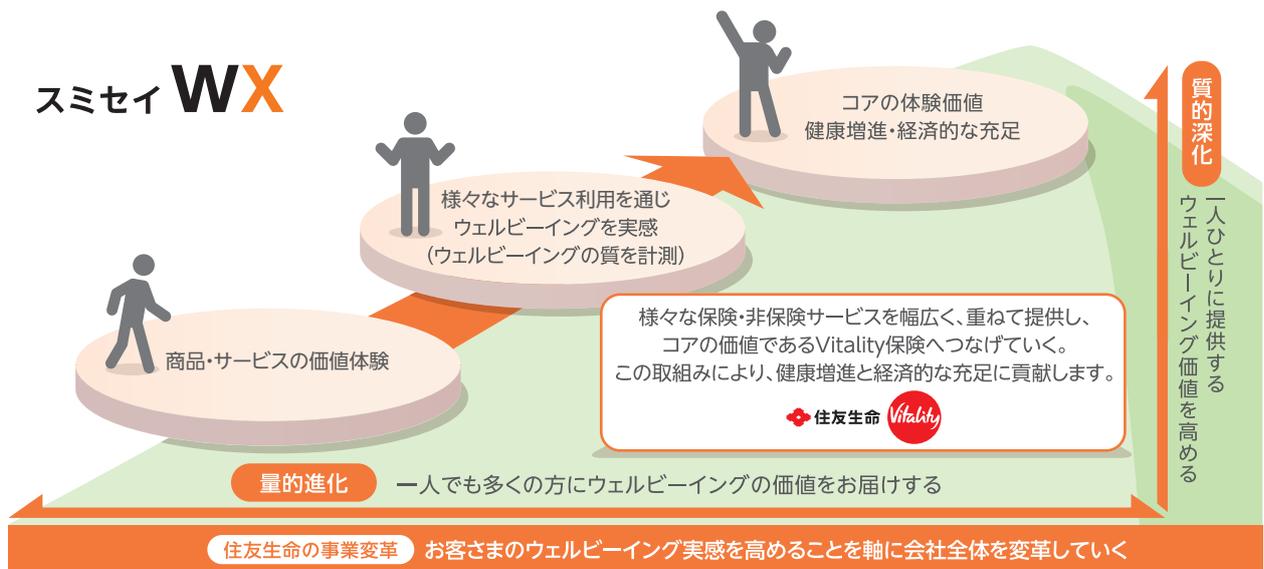
住友生命では、2030年までの目標として、ウェルビーイング価値提供顧客数2,000万名、Vitality会員数500万名を掲げています。これは非常に高い目標ですが、多くの方に、まずはウェルビーイングの価値を体験いただき、住友生命グループと繋がっていただくことが重要と考え、設定したものです。

特に、「Vitality」は目に見えないサービスですので、お客さまに実際に体験していただき、健康増進の価値を感じていただくことが重要と考えています。Vitality健康プログラムを保険と組み合わせて提供するだけでなく、単独でご利用いただける「Vitality体験版」や「Vitalityスマート」、2024年度に新たに発売した「Vitality福利厚生タイプ」などの提供を積極的に推進していくことで、健康増進の価値を広げています。

こうした取組みの成果もあり、2025年3月末時点のウェルビーイング価値提供顧客数は約1,300万名、Vitality会員数は約150万名と、着実にウェルビーイングの価値が広がっています。ただし、2030年での目標達成には、まだ道半ばという状況ですので、今後は、一人でも多くのお客さまにウェルビーイングの価値を届ける取組みを、さらに加速させていきます。また、お客さま数を増やすことに加えて、当社が提供するサービスで、お客さまの生活が実際にどの程度改善したかという、「質」の向上も重

要です。そこで2025年度は「スミセイWX(ウェルビーイング・トランスフォーメーション)」と題して、お客さまの体験を変革していく取組みを進めていきます。

「質」の向上として大切なことは、サービスをご利用いただく方のウェルビーイング度が上がっていくこと、そしてそれをご自身で実感いただくことです。そこで私たちは現在、お客さま一人ひとりのウェルビーイング度を計測し、可視化することを目指して、「スミセイ版健康寿命」の開発を進めています。日本において現在広く利用可能な健康寿命のデータは、3年に1度、統計調査をもとに都道府県別に算出されているデータしかありません。しかし、当社の「Vitality」を通じて蓄積された、歩数や心拍数などの様々なライフログ・データを分析すれば、お客さまの一人ひとりの健康寿命が算出できるようになります。当社ではそれを「スミセイ版健康寿命」と名付けて、現在開発を進めています。また、お客さまご自身がどの程度ウェルビーイングを感じているかという、主観的ウェルビーイング度(幸福感)についても、今後計測を進めていきます。こうした取組みにより、お客さまにウェルビーイング度について意識してもらおうとともに、当社としても、健康寿命や幸福感の向上につながるサービスやサポートを開発していくことが可能になります。当社グループだけで開発できない領域



は、様々な社外パートナーとも手を組み、ウェルビーイングを高めるネットワークを広げていきます。

これらの取組みを進めていく際、特に重要と考えているのが、当社は単にサービスを提供してだけでなく、お客さまに寄り添い、ウェルビーイングになるお手伝いをしていくということです。例えば「Vitality」は、リスクを減らし、健康増進にもつなげる商品ですが、実際のところ、お客さまご自身のみで積極的かつ継続的に健康増進に取り組まれる方は、全体の2~3割にとどまります。当社では、お客さ

まと伴走しながら、一緒にウェルビーイングな姿を目指すという意味を込めて、営業職員を「ウェルビーイングデザイナー」と位置づけています\*4。「Vitality」を通じた健康増進活動のお声掛けなど、ウェルビーイングにつながるお手伝いをしていきます。お客さま一人ひとりのウェルビーイング度を見える化し、伴走していくことで行動変容を促し、ウェルビーイング度を高めていく。こうしたプロセスを通じて、より多くのお客さまの体験価値を上げていくことを目指して、「スマセイWX」を推進していきます。

## 2024年度の振り返りと2025年度取組み

### 多様なリスクシナリオに備え事業を推進

グローバルな事業環境としては、2025年1月に米国で第2次トランプ政権が発足して以来、大幅な政策変更が矢継ぎ早に発表されるなど、世界情勢の不透明感が増えています。当社では1つのシナリオにこだわるのではなく、あらゆるリスクシナリオを想定し、今後の事業環境を多重的に見通すことで、経営として対策を講じていきます。

国内に目を向けると、労働人口の減少は長期的には保険契約が減少するリスクになりますし、サービスを提供する職員の確保への影響も避けられません。その一方で、日銀の政策変更によって、国内の金利環境も大きく変化していますし、経済環境としても、賃金と物価の上昇という好循環が、少しずつ回り始めてきたと感じています。

こうした環境の下、2024年度は住友生命グループとして開示を開始して以来、最高益を達成することができました。「スマセイ中期経営計画2025」は、Vision2030で掲げる「なくてはならない」保険会社グループを目指す上で、「軌道を確認する3ヵ年」と位置付けています。過去2年間の順調な進捗もあり、業績目標の達成にはほぼ目途がつきつつありますので、最終年度の2025年度は、さらに高い目標を掲げて各種施策を進めていきます。

#### ● 保険商品・「Vitality」の進化

2024年下期には「3大疾病PLUS ALIVE」\*5を新たに発売し、生存給付の範囲を大幅に拡大しました。今後もお客さまのニーズに応える、魅力ある商品・サービスの提供を進めていきます。特に、金利の上昇に伴い、社会全体で「貯蓄から投資へ」の流れが加速しつつあります。お客さ

まにご提示している予定利率も徐々に上げられるよう、資産運用力向上にむけた取組みを進めながら、より魅力的な商品を提供していきます。

また、主力の“住友生命「Vitality」”では、各種メニューや支払方法を拡充した結果、2018年の発売以来、年間最高の販売件数となりました。今後は、これらの実績をさらに高めるため、海外で展開しているメニューを日本にも取り入れていくなど、引き続き「Vitality」のメニューや中身を進化させ、魅力を一層高めていきます。

これ以外にも、様々な視点から商品開発の研究を進めています。健康増進と経済的なウェルビーイングの双方に貢献する商品など、お客さまの多様なウェルビーイングの価値につながる商品を考案し、2025年度中に新たなご提案を示せるようにしたいと考えています。



\*4 図 P.50「営業職員(スマセイライフデザイナー)」参照

\*5 図 P.18「3大疾病PLUS ALIVEの発売」 P.55「商品・サービス」参照

● **新規領域でのサービス拡大**

お客さま一人ひとりの異なるウェルビーイングに応えるため、保険領域や「Vitality」での健康増進以外の新たなサービスについても、「WaaS(Well-being as a Service)」<sup>※6</sup>として提供領域を広げています。

特に当社が注力している領域の一つが、疾病があっても、よりよい生活を送るためのサービスです(Disease Management)。当社が医療行為そのものを手がけることはできませんが、2023年度に子会社化したPREVENTや社外のパートナーとも連携して、生活習慣病の重症化の予防サービスの開発・提供や、精神的な負担軽減につながるサービスの開発などの研究を進めています。

もう一つの注力領域が、一人ひとりが望む理想のライフプランを実現すること(Wellness Life)に向けたサービスです。その一環として、不妊治療と仕事の両立支援を目的に、職場の風土づくりを支援するパッケージ「Whodo整場(フウドセイバー)」の提供を進め、お客さまからも好評いただいています。

こうしたウェルビーイングに貢献する様々なサービスについて、今後も新たなメニューを開発していきます。また、各サービスをエコシステムとして展開していく観点から、より簡単に楽しくご利用いただけるよう、スマートフォンアプリの提供なども検討しています。

● **資産運用環境への対応と責任投資の推進**

ご契約者の皆さまから30兆円超の資産をお預かりしている当社には、運用力を高めながら資産運用をすることで、ご契約者の皆さまに還元するという使命があります。2024年度は、円安や株高など、良好な資産運用環境の中で、許容される一定のリスク範囲内で新たな投資手法や運用パフォーマンス向上のための取組みを積極的に実行するなど、運用力の強化を図ってきたことが、業績にも寄与しました<sup>※7</sup>。

2025年度末からは新たにESR(経済価値ベースのソルベンシー比率)の資本規制が導入されますが、これまで保険でお預かりした負債に合わせ、資産ポートフォリオを再構築してきましたので、資産・負債のマッチングは既にほぼ完了しています。今後は、不透明感の増す運用環境の

中で、リスクとリターンのバランスを見極めながら、いかに適切にポートフォリオを構築していくかが重要となります。

また、資産運用を通じて日本経済や日本企業の成長を支え、社会全体のサステナビリティへ貢献する責任を果たすことも、当社の重要な使命です。機関投資家としての責任を踏まえ、サステナビリティを考慮した資産運用(責任投資)<sup>※8</sup>を引き続き推進していきます。

2050年のカーボンニュートラル目標達成に代表される、社会・環境課題を解決するため、これまで社会全体で取組みを加速させるべき領域に積極的に投資を振り向け、投融資先におけるESGの取組みを促進してきました。具体的な目標として、ESGテーマ型投融資として2025年度までの3年間で累計7,000億円の投資実行を掲げていましたが、達成の目途がついたこともあり、2025年度は3年間累計で1兆円と目標をさらに高め、取組みを加速させていきます。

● **海外事業の拡大**

海外事業に関しては、海外保険市場の収益性や、今後の成長性を取り込み、国内事業を補完するため、米国・アジア市場を中心に取組みを進めています<sup>※9</sup>。米国のシメトラ、シンガポールのシングライフの2社の100%子会社があり、順調にグローバルでのウイングが広がっています。

海外事業の収益目標は、2030年に基礎利益1,000億円と設定しており、目標は概ね達成できる見込みです。今後は、単に各社の保険事業を伸ばすだけでなく、様々な領域でグループとしてのシナジー効果を創出していきます。これまでにシメトラが開発した年金型商品のノウハウを輸入し、日本のお客さま向けに開発・提供しているほか、当社からシメトラの保有するアセットマネジメント会社へ米国社債等の運用を委託し高いパフォーマンスを上げるなど、相乗効果が生まれています。

2024年度は、頭文字に「S」のつく住友生命、シメトラ、シングライフの3社がノウハウを共有し、共通課題に連携して取り組む「3Sサミット」を、初めて開催しました。デジタルを活用した事業変革・顧客接点の拡大などの共通課題を共有し、各社での取組みがスタートしていますが、2025年度は、足元の生成AIなどのAIの進化・普及も見

※6  P.57「WaaS(Well-being as a Service)の取組み」参照

※7  P.61「資産運用」参照

※8  P.32「責任投資の取組み」参照

※9  P.63「海外事業」参照

据えながら、シナジーの創出や企業価値の向上、さらなる事業拡大に向けて、グループとしての取組みを進めていきたいと考えています。

#### ●「人財」の価値を高める取組み

「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』」を実現する上では、「人の力」が最も重要になります。4年前に社長に就任した時、私は「人財共育」<sup>※10</sup>を提唱しました。職員が目指す姿をコンピテンシーとして明確にしたうえで、スキルアップに向けたメニューを提供し、自律的なキャリア形成を後押しすることで、人財の価値を上げていきます。その結果、会社と職員が「共に育ち、選び・選ばれる関係」となることが、「人財共育」の目指すところです。

ウェルビーイングの貢献を進めていくにあたっては、職員自身のウェルビーイングも重要になります。特に当社が重視しているのが、キャリア・ウェルビーイング（仕事を通じた充実感や幸福感）です。やりたい仕事ができているか、あるいはやりたい仕事をするための能力が身についているかなど、一人ひとりのキャリアの充足へのアプローチを大切にしています。例えば、キーパーソンとなる将来のリーダーを育成するため、企業内アカデミーの開講なども検討しています。こうした取組みを行いながら、実際

に職員自身のウェルビーイング度が高まっているのかどうか、職員のエンゲージメントや、職員による会社の推奨度などを計測し、さらなる施策へとつなげています。

#### ●デジタル技術の活用

ウェルビーイングの質・量の向上に向けては、デジタルの力を活用していくことも欠かせません。例えば子会社であるアイアル少短では、決済サービス「PayPay」を通じて、スマートフォンから容易に加入できる季節性保険の販売に注力しており、今年過去最高ペースの売上が続く「熱中症お見舞い金」など、成功事例を生み出しています<sup>※11</sup>。今後もプラットフォームとの提携など、デジタルを活用したお客さまとの接点を拡大する取組みを進めていきます。

また、AIをはじめとしたIT・デジタル技術への投資も積極的に進めていきます<sup>※12</sup>。今後の事業環境において、様々なリスクやシナリオが想定されますが、人とデジタルの力をさらに活用していく中で、AIは一つの大きな武器になると考えています。お客さまに直接目に見える形ではありませんし、日々進化していく技術のため、投資タイミングは難しいですが、お客さまのウェルビーイング度の質と量の向上に寄与するかという観点から、投資を判断していきたいと考えています。

## ステークホルダーの皆さまへの責任を果たし、 ウェルビーイングな「未来」へ

住友生命の事業は、お客さま、地域社会、ビジネスパートナー、地球環境、従業員といった様々なステークホルダーの皆さまによって支えられています。特に、当社は相互会社ですので、まずは当社を信頼いただいているご契約者の皆さまへの価値提供として、これからも経済的な備えを通じた安心の提供や、「Vitality」を中心とした健康増進で、保険の価値を高め、ウェルビーイング向上を追求していきます。また、国内外で事業展開をする保険会社グループとして、それぞれの地域の抱える課題に対処していくことに加え、機関投資家として、地球環境に対する取組みを

進めていきます。こうした取組みを、様々なビジネスパートナーとも協業しながら進めるとともに、取組みを支える従業員のウェルビーイング度も高めていきます。

「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスを掲げ、公共性の高い生命保険事業を行う企業として、私たちが果たすべきことは、今日の安心だけでなく、若い世代やその先の未来がより確かなものとなるよう、現在の取組みを未来へつなげていくことです。今後も「よりよく生きる」の価値をどこまでも追求していくことで、未来への責任を果たしてまいります。

※10  P.68「人的資本・人財共育」参照

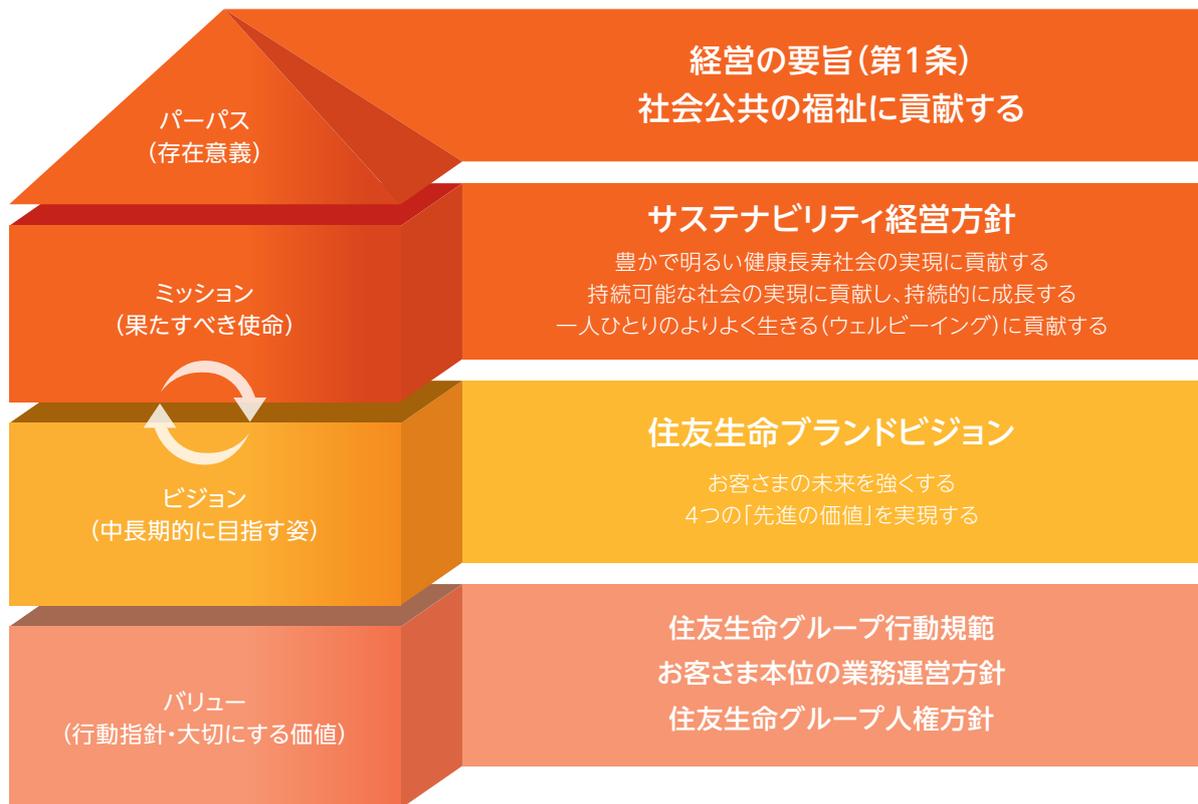
※11  P.58「PayPayほけん」参照

※12  P.76「デジタル&データ」参照

# 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り組みを通じて、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り組みや、成長し続ける会社づくり、ステークホルダーの皆さまとの協働について明文化しています。

この経営方針のもと、お客さまや職員のよりよく生きる(ウェルビーイング)に貢献することで、お客さまをはじめとした各ステークホルダーに信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指します。

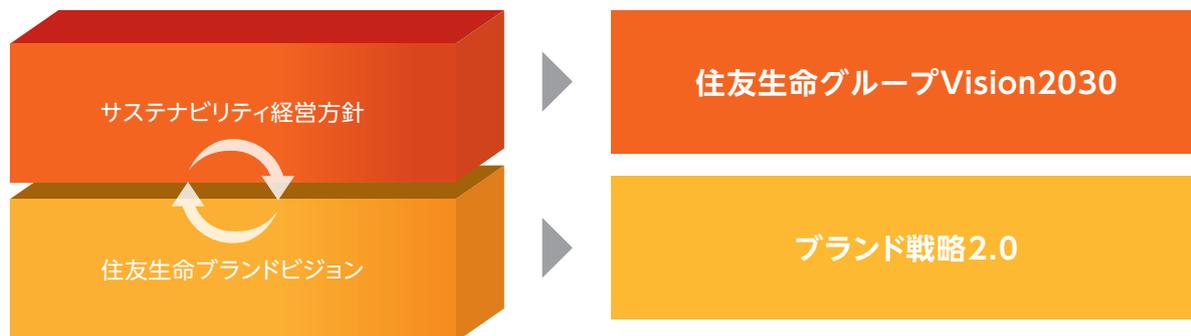
## 住友生命ブランドビジョン

「理想の会社を創ろう」。この創業の決意から住友生命は生まれました。それから百年の時を超えて、住友生命は「住友」の信頼と「お客さまの人生を守る」という使命感をもって、歩みを続けてきました。私たちが追い求めてきた理想の会社の姿とは、住友生命の強みである「伝統と革新」の志を発揮して、保険の「新しい」を次々と実現し、心を込めて真っ先にお客さまにお届けしていく会社です。

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

「あなたの未来を強くする」を合言葉に、住友生命がお客さまにとって、そして社会にとってもっと魅力ある会社となるための、そして、職員がこの仕事に携わっていることに一層誇りを持てる会社になるための挑戦を続けていきます。

## 経営方針実現に向けた中長期的に目指す姿



### 住友生命グループVision2030の策定

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

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

2030年に見据える姿として、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を掲げ、ウェルビーイングサービスの提供という領域でトップランナーを目指すことを明確にしています。住友生命グループは、単に生命保険の価値を提供するだけでなく、さらにその範囲を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ることができるよう、社会・地球環境を巡る課題について、喫緊の課題である気候変動への対応や、「ビジネスと人権」の観点を踏まえた人権尊重の取組みなどを進めていきます。

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年から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、約150万名のお客さまにご加入いただいております。様々な賞をいただくなど、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4万人の全職員が同時に「つながる」オンライン・インナーイベント「ブランド・ライブ」を開催、ウェ

ルビーイングの価値を職員同士で確認し合いました。

また、東京本社の八重洲移転を機に「つながる、ひろげる、先へいく ~ Challenge ∞ Change ~」をキーワードとして、職員同士の「つながり」を強め、お客さま・社会へウェルビーイングの価値を一層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、常に一步先を目指した価値づくりを進めています。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 お客さまの人生を支えるとともに、 貢献する領域を広げてきました。

1907～

社会への貢献を目指して保険事業を開始

## 「理想の会社を創ろう」 この決意から生まれた住友生命

1907年、日本に進出していたニューヨーク生命日本支社で医長として従事していた岡本敏行は、社会への貢献を目指す理想の会社を創ろうという志のもと、日之出生命を設立しました。

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、規模は小粒ながら優れた経営内容から、「業界のダイヤモンド」と称されました。

その経営の優秀さに着目したのが、住友合資会社です。住友が人々の利益に直結する生命保険業に進出することで、一層社会に貢献できると確信した住友合資会社は、日之出生命を買収しました。そして、1926年に日之出生命は住友生命へと改称し、住友の生命保険事業がスタートしました。



岡本敏行



日之出生命本店社屋

## 第2の創業と「経営の要旨」制定

1947年、戦後の混乱の中、財閥解体により社名変更を余儀なくされた住友生命は、国民生命保険相互会社として、新たなスタートを切りました。

1952年には占領下の時代が終結し、「住友」への社名復帰を果たしました。この際、堅持してきた「住友の事業精神」に、住友生命としての経営理念を加え、社業経営の指針「経営の要旨」を定めました。「社会公共の福祉に貢献する」という当社のパーパス(存在意義)を掲げた本指針は、その後の住友生命のあらゆる経営活動の規範となっています。

2007～

理想の会社像を再定義し、  
ブランド戦略を始動

## 豊かで明るい長寿社会実現を目指し CSR経営を推進

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

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

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

## 「あなたの未来を強くする」 先進の価値に向けた取組みを開始

2011年、「お客さまとご家族の人生を将来にわたって守り、支えていきたい」という想いを、「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打ち出しました。お客さまから一層支持される会社を目指し、先進のコンサルティング&サービスなど、「住友生命ならではの」先進の価値をお客さまに届ける取組みを開始しています。

2011年に開始した「スミセイ未来応援活動」では、ご加入中のお客さまへの定期訪問などを通じて「安心」と「満足」をお届けしています。また2012年からは「未来診断」を通じて必要な保障額のシミュレーションを行い、お客さま一人ひとりにあわせたコンサルティングを提供しています。



グループ保有契約

年換算保険料

**3兆6,720億円**

うち住友生命

**2兆2,325億円**

エンベディッド・バリュー (EV)

**5兆7,848億円**お役に立った  
保険金・年金・給付金\***492万件****1兆3,591億円**ウェルビーイング  
価値提供顧客数(国内)**1,354万名**

Vitality会員数\*

**150万名**

※住友生命単体

2017～

“住友生命「Vitality」”で  
健康増進への取組みをスタート

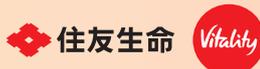
## 健康増進でリスクそのものを減らす “住友生命「Vitality」”を発売

2017年、本業を通じて「健康寿命の延伸」という社会的課題の解決に取り組み、「お客さま」「社会」「企業・従業員」とともに新しい共有価値を創造することを目指す、CSV\*プロジェクトを開始しました。

その軸となるのが、2018年に発売した、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”です。Vitality健康プログラムを通じて、お客さまに継続的な健康増進活動への取組みを促し、お客さまの健康状態の向上と、日本の健康寿命の延伸に寄与することを目指しています。

“住友生命「Vitality」”の発売以降、多様なパートナー企業を通じた特典（リワード）の拡充に努めるとともに、Vitality健康プログラム単独でのサービス提供など、より多くの方に健康増進の価値を届ける取組みを進めています。

※CSVとはCreating Shared Valueの略語で、「共有の価値創造」を意味しており、「社会課題の解決」と「企業価値の向上」を両立させることを指しています。



## 健康増進で社会に貢献する スミセイ“Vitality Action”

2017年には、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。このプロジェクトでは、「大切な人と一緒に運動することで、健康に、そして幸せになっていただきたい」という想いをこめ、健康増進に関する「行動促進」や「理解促進」を図っています。全国で様々な種目のトップアスリートによる親子スポーツイベントやランイベントを開催しています。



2021～

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

## 「ウェルビーイング」への貢献を掲げる ブランド戦略2.0を始動

2021年からは、ブランド戦略を「ブランド戦略2.0」として進化させ、「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」への貢献を掲げ、取組みを進めています。

お客さまのニーズに応える保険商品の開発や“住友生命「Vitality」”のレベルアップなどに加え、お客さま一人ひとりのウェルビーイングを支える新たなサービスをWaaS (Well-being as a Service)として提供し、エコシステムとして確立していくことを目指しています。

これにより、経済的保障や身体的健康への貢献だけでなく、精神的・社会的健康といった新たな領域も含めて事業領域を拡大し、社会公共の福祉への貢献を進めています。

## 社会・環境課題の解決に取り組み 持続可能な未来を目指す

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、「サステナビリティ経営方針」を定めました。保険事業を通じて「豊かで明るい健康長寿社会」を目指すことに加え、社会・環境課題の解決への取組みを通じて「持続可能な社会」の実現に貢献することを明確化しています。

その実現に向け、「住友生命グループVision2030」では、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。お客さま・社会・ビジネスパートナー・地球環境・従業員といった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寄り添い、貢献していきます。



価値創造の全体像

# 住友生命の価値創造プロセス

パーパス

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  
**48兆8,688億円**

連結ソルベンシー・マージン比率  
**634.9%**

連結ESR  
(経済価値ベースのソルベンシー比率)  
**178%**

自己資本\*  
**3兆3,816億円**

格付の状況\*

スタンダード&プアーズ(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\*  
**42,317名**

うち営業職員数\*  
**31,911名**

## 社会・関係資本

ウェルビーイング価値提供顧客数(国内)  
**1,354万名**

Vitality会員数\*  
**150万名**

お役に立った保険金・年金・給付金\*  
**492万件 1兆3,591億円**  
※住友生命単体

## 知的資本

各種商品・サービスの開発力  
蓄積したお客さまデータの分析力  
地域や企業とのネットワーク

## スミセイ WX

顧客体験価値(eXperience)の変革  
ウェルビーイング実感の可視化と社内外の認知・理解向上

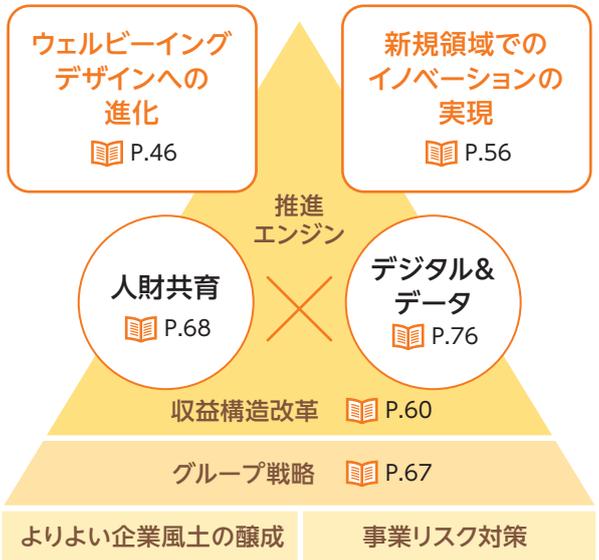


住友生命グループの事業変革  
ウェルビーイング実感を高めることを軸に会社全体を変革していく

## 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



## ブランド

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) 書 P.24

持続的な成長を支える基盤

ERM経営 書 P.36

コーポレート・ガバナンス 書 P.80

## 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.16

### 目指すべき目標

ウェルビーイング  
価値  
提供顧客数  
**2,000万名**

Vitality  
会員数  
**500万名**

### ステークホルダーのウェルビーイングな姿



#### お客さま

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



#### 社会

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



#### ビジネスパートナー

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



#### 地球環境

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



#### 従業員

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



#### 会社

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

## 戦略2.0

コンプライアンス  P.95

リスク管理  P.96

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

保険事業の  
健全な運営

成長し続ける  
会社づくり

社会・環境課題の  
解決への取組み

ステークホルダーとの  
協働

## 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』』と決めました。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きます。「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、人々のくらしや社会、地球環境がよりよい状態となることに寄り添い、何かお役に立てること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ことごとく寄り添い、貢献していきます。

### ウェルビーイング 「一人ひとりのよりよく生きる」 -for your well-being-

- ・身体的健康
- ・精神的健康
- ・社会的健康
- ・幸福

身体的  
健康

経済的  
保障

ベースとなるサステナビリティ

### 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。

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。

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



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。



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。



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。

## 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」「充実した暮らし・世代を支える」などの領域で取り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

##### 目指すべき目標

ウェルビーイング価値提供顧客数

Vitality会員数

2,000万名

500万名



##### 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

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**における取り組みや **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。



会社

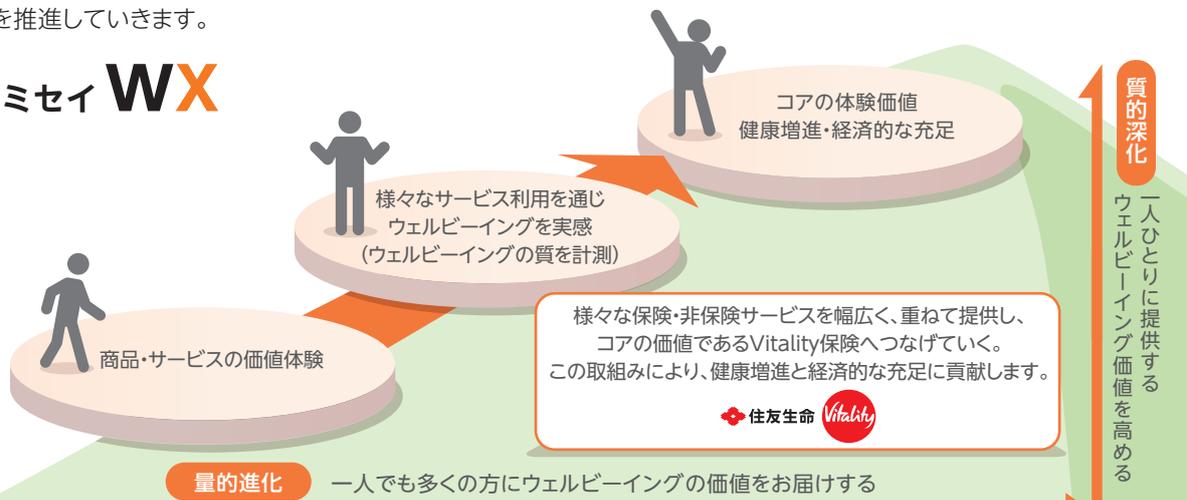
これらの領域での取り組みを着実に進めるため、住友生命グループも成長を続ける。

### スミセイWX(ウェルビーイング・トランスフォーメーション)の取り組み

従来の保険の価値を超えた様々な商品・サービスの提供や、ウェルビーイング価値の可視化などを通じて、お客さまのウェルビーイング実感を高める「顧客体験価値の変革」に取り組んでいきます。

そのために、一人でも多くの方にウェルビーイングの価値をお届けする「量的進化」と、一人ひとりに提供するウェルビーイング価値を高める「質的深化」に取り組む、お客さまのウェルビーイング実感を高めることを軸に、住友生命の事業変革を推進していきます。

#### スミセイ WX



量的進化

一人でも多くの方にウェルビーイングの価値をお届けする

住友生命の事業変革

お客さまのウェルビーイング実感を高めることを軸に会社全体を変革していく

## 特集 ステークホルダーのウェルビーイングに貢献する主な取組み

住友生命は、お客さま・社会・ビジネスパートナー・地球環境・従業員というそれぞれのステークホルダーへの貢献を進めています。主な取組みとトピックスをご紹介します。

### 【各ステークホルダーへの主な取組み】

 <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまのニーズに応じた保障・サービスの提供 ..... P.50(個人) P.52(法人)</li> <li>● “住友生命[Vitality]”を通じた健康寿命の延伸 ..... P.47</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会貢献活動の推進 ..... P.34</li> <li>● 将来世代へ向けた取組み (FR活動) ..... P.34</li> <li>● 自治体と連携したVitalityウォーク ..... P.51</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● カーボンニュートラル社会実現への貢献 ..... P.26</li> <li>● 責任投資の取組み ..... P.32</li> </ul>
 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 金融機関等代理店・保険ショップ等との連携 ..... P.53</li> <li>● 業務提携を通じた商品展開 ..... P.55</li> <li>● オープンイノベーションの推進 ..... P.58</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人財共育の取組み ..... P.68</li> <li>● 従業員エンゲージメントの向上 ..... P.71</li> <li>● DE&amp;Iの推進 ..... P.72</li> <li>● 健康経営の取組み ..... P.73</li> </ul>	

### 【ステークホルダーごとのトピックス】

#### お客さま 3大疾病PLUS ALIVEの発売

がん・心疾患・脳血管疾患(以下、特定3疾病)は日本人の死因の約半数を占め、再発等で治療が長期化する可能性が高い病気です。このような状況をふまえ、2024年9月に「3大疾病PLUS ALIVE(特定3疾病継続保障特約+がん薬物治療特約の愛称)」を発売しました。従来商品より幅広い特定3疾病を保障対象とし、がん・心疾患・脳血管疾患それぞれで、支払回数制限なく何度でも、まとまった一時金をお支払いするため、治療が長期化しても安心

いただけます。また、特定3疾病のリスク軽減に対しては、生活習慣の改善が重要です。本商品を健康増進型保険“住友生命[Vitality]”と組み合わせることで、特定3疾病のリスクに備えるだけでなく、特定3疾病のリスクを減らす、「真にお客さまのウェルビーイングに貢献する保険」の提供を実現します。



商品部 佐々木副長

生活習慣病である特定3疾病は、一度発症すると完治しない場合もあり、再発等によって治療が長引くと、外来治療費等の負担や、収入減少に悩まれるケースも少なくありません。こうしたお客さまからの声もふまえ、特定3疾病に罹患されても前を向いて生きる方々の“よりよく生きる”に貢献したいという想いから、「3大疾病PLUS ALIVE」を開発しました。

#### 社会 将来世代への教育支援の新たな取組み

住友生命では、小学生から大学生の幅広い将来世代に対しての金融教育等の出前授業を実施しています。2024年度は、新たに「キャリア教育\*」の分野におけるプログラムを開始しました。他の民間企業と協業した課題解決型学習「仮想入社体験プロジェクト」です。

住友生命を始めとする各企業に生徒が「(仮想)入社」し、

企業が抱える課題の解決策を考える中で、探究する力や他者へ伝える力などを向上させることを目的としています。2025年度以降はさらに実施校を拡大して取り組んでいきます。



参加者が企業へアイデアをプレゼンする様子

\*一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育



営業総括部 兼 新規ビジネス企画部 山口上席部長代理

将来世代が多くの企業と触れ合う機会が増えることは、将来の夢の選択肢が広がることだと信じて、このプログラムを開発しました。実施後は、参加いただいた生徒だけでなく、先生方や、協業いただいた企業からも、多くの感謝の声をいただいております。将来世代と企業をつなぎ合わせる役割を住友生命がさらに担えるよう、引き続き取り組んでいきます。



## 住友生命デジタル共創プロジェクト～サントリー食品インターナショナルとの協業～

Vitalityを軸にデジタル活用や知見を活かし、他業種との協業を通じて非保険領域を含む新たな顧客価値の創造を目指す取組み「デジタル共創プロジェクト」の第一弾として、2024年にサントリー食品インターナショナル株式会社との協業を開始しました。

具体的には、当社のVitality会員へ、サントリー緑茶「伊右衛門 特茶(特定保健用食品)」(以下、特茶)の「無料引換え券」を一定期間提供するキャンペーンを実施し、特茶を摂取しながら健康増進活動を実施した場合の健康効果や健康意識の変化等を両社でデータ分析していきます。

2024年には、実証実験として、住友生命職員のVitality会員を対象に実施し、Vitalityステータスが上がるごとに交換本数が増加し、アンケートでは、利用者の約9割に運動意識が向上する傾向が確認されました。2025年には、150万人を超えるVitality会員を対象に実施していきます。

住友生命



SUNTORY  
SUNTORY BEVERAGE & FOOD



情報システム部 小川上席部長代理

他業種との協業により、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現に向け、社会に貢献できる当社の取組みはさらに広がります。引き続き、両社の協業をより進化させるとともに、Vitalityを軸に協業先を拡大し、Vision2030の実現に向けて取り組んでいきます。



地球環境

## ESG投融资 トランジションファイナンス

機関投資家として、トランジションファイナンスを積極的に行うことで、脱炭素社会の実現に向けた取組みを進めています。企業が脱炭素化に向けた移行(トランジション)を行うには、長期的な戦略に基づいて、製造プロセスを革新的技術に変えていくなど、温室効果ガスを削減する具体的な取組みが必要です。こうした取組みを行う企業へ、投融资を通じて資金供給(ファイナンス)することで、脱炭素社会への移行に貢献していきます。

当社では特に、電力、海運、ガス等の分野に対し投融资を行っており、2024年度までの累計投融资額は415億円となっています。



トランジションファイナンスの実行状況(2025年3月末時点)

ALM証券運用部 渋谷主任



投融资先のトランジションが確実に進むよう、投融资前のトランジション戦略の確認から、投融资実行後の進捗状況のフォローアップまで、プロセス全体をサポートするという考えを持って取り組んでいます。今後も投融资先と対話等を行いながら、トランジションに向けた取組みを積極的に支援していくことで、脱炭素社会の実現に貢献していきます。



従業員

## スミセイ「for your well-being」アワード

住友生命は2030年にありたい姿を「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』」と掲げています。その実現には、全ての職員が、一人ひとりにとってのウェルビーイングへの貢献を自分事として考え、行動に移していくことが重要です。

そこで「誰かのため」に貢献している職員にスポットを当て、表彰する「スミセイ『for your well-being』アワード」を、2024年度に初めて開催しました。

本アワードでは、「職員による推薦」を募り、推薦した職員は17,137名、推薦された職員は8,467名にのぼりました。

全職員が、一人ひとりの生き方に寄り添いウェルビーイングに貢献する「for your well-being」を具体的に考え、実行していくことで、すべてのステークホルダーのウェルビーイングに貢献していきます。



ブランドコミュニケーション部 中村部長代理



今回は初の試みでしたが、8,000名超の職員への推薦があり、多くの職員が「誰かのため」に行動し、それを誰かが見てくれていることが実感できました。今後、受賞した職員の具体的な行動や想いを全職員向けのイベントで取り上げ、共有していく予定です。引き続き取組みを続け、全職員のウェルビーイングへの貢献意識を高めていきます。



## 社会的価値と 経済的価値の好循環で、 「なくてはならない」グループへ

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

住友生命は、創業以来の生命保険事業に加えて、「ウェルビーイングへの貢献」で事業領域を広げています。変化する時代の中で、企業価値をどのように創出していくのか、また相互会社として持続的成長を続けていくことにはどのような意味があるのか、経営企画や財務を担当し、グループ・サステナビリティオフィサーでもある、角副社長に聞きました。

## 1 はじめに:私たちのパーパスと新たな挑戦

住友生命は、1907年の創業以来変わらないパーパス（存在意義）として、「社会公共の福祉に貢献する」ことを掲げています。生命保険は、人生における万が一のできごとに対して経済的な保障を提供し、お客さまとご家族に「安心」をお届けする商品です。生命保険事業を通じて、社会全体に安心を広げていくことが、私たちのパーパスの原点です。事業を通じて社会全体をよりよいものにしていこうという精神は、当社の経営に深く根付いています。

その一方で、時代とともに社会課題が複雑・多様化する中、当社が果たすべき役割も変化してきています。そこで、「社会公共の福祉」というパーパスに基づいて、現代において何ができるのかを突き詰め、私たちは「ウェル

ビーイングへの貢献」を掲げました。

私たちが考えるウェルビーイングへの貢献とは、万が一のときの経済的保障はもちろんのこと、お客さま一人ひとりが日々の暮らしの中で心身ともに満たされた状態となるための、お手伝いをするを指しています。保険の枠を超え、健康増進や疾病の予防、生活の向上にまで踏み込んだ広範な領域で、ウェルビーイングにつながる価値提供を行っていくことで、企業としての価値を高めていきます。

お客さま一人ひとりのウェルビーイングに真摯に向き合い、より健康で、より幸せに、そして自分らしく生きることができる社会を実現していく。これこそが、現代における私たちの「社会公共の福祉への貢献」なのです。

## 2 「社会的価値」の創造を目指して

### ● ウェルビーイングへの貢献

私たちのウェルビーイングへの貢献は、100年以上続けてきた生命保険事業がすべての基礎となっています。そして、この強固な基礎の上に、“住友生命[Vitality]”を中心とした、健康増進という価値提供を進めています。

[Vitality]のユニークさは、従来の保険のように将来のリスクに「備える」だけでなく、お客さまの日々の健康増進活動を後押しすることで、病気になるリスクそのものを「減らす」という発想にあります。保険料の変動や、リワードの楽しさというインセンティブを通じて、ご自身が健康になるという新たな価値をお客さまに提供します。

また近年、日本では長寿化に伴い、平均寿命と健康寿命とのギャップをいかに縮めるかについて関心が高まっています。[Vitality]を通じて社会全体の健康増進を推進していくことは、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決にも寄与しています。住友生命では、個人のお客さまだけでなく、自治体と連携した[Vitalityワーク]の取り組みや、企業の従業員さまへの[Vitality福利厚生タイプ]の提供など、地域社会や企業とも理念を共有しながら、健康増進の価値を広げています。

こうした取り組みは、私たちにとってパーパスの実現であると同時に、顧客基盤の拡大や事業の成長にもつながる、極めて重要なものと位置づけています。お客さま、社会、そして当社の三者が価値を分かち合い、ともに成長していくことを「共有価値の創造(CSV、Creating Shared Value)」と呼んでいますが、これこそが私たちの目指す姿であり、[Vitality]はまさにCSVを具現化する中核の取り組みといえます。

[Vitality]以外にも、従来の保険の枠を超えてウェルビーイングに貢献するサービスとして、新たな価値提供を進めています。例えば、妊娠前からご自身の健康と向き合う「プレコンセプションケア」の支援や、グループインしたPREVENTと連携した生活習慣病の重症化予防サービスなど、ウェルビーイング向上に資する新たなサービス群

を「WaaS(Well-being as a Service)」と呼称し、さまざまなビジネスパートナーの皆さまとともに展開しています。

今後の展望として、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標を掲げています。その実現のため、2025年度は「スミセイWX(ウェルビーイング・トランスフォーメーション)」を推進します。お客さま一人ひとりのウェルビーイング向上の度合いを可視化するなど、お客さまの体験価値を変革していくことを目指しています。

保険事業と[Vitality]、そして[WaaS]の取組みを、「スミセイWX」で加速させていくことで、お客さま一人ひとりの「よりよく生きる」を生涯にわたってサポートし、社会的価値の創造を進めていきます。

### ● 土台となるサステナビリティ

お客さま一人ひとりにウェルビーイングを実感いただくためには、その土台となる社会や地球環境が、将来に向けて持続可能であることが欠かせません。そこで私たちは、事業活動や資産運用を通じて、社会・環境課題の解決に取り組み、社会全体のサステナビリティ向上を図っています。

特に、将来的に地球規模で大きな影響を及ぼす可能性がある、気候変動への対策は、喫緊の課題です。当社は2050年のカーボンニュートラル達成への貢献を掲げ、自社の事業活動におけるGHG排出量削減などの取組みを進めると同時に、機関投資家として、資産運用を通じた責任投資を進めています。ESGテーマ型投融資については、2025年までの3カ年の目標額を1兆円に引き上げ、再生可能エネルギーなどの分野への資金供給を加速させています。また、投融資先企業との対話等のエンゲージメントを通じて、社会全体の脱炭素移行を後押ししています。自然資本・生物多様性の分野ではTNFD提言に沿ったリスク評価と情報開示を進めているほか、社会資本の分野では人的資本である職員(人

財)の価値を向上させる「人財共育」や、事業に関わるすべての領域での人権を尊重する取組み等を推進しています。

こうした社会全体のサステナビリティに向けた取組みは、「社会公共の福祉への貢献」という私たちのパーパ

スを体現するものといえます。同時に、私たちの事業が成り立っている土台を支えることにもつながっていますので、住友生命が事業を継続していくうえで、社会・環境課題に向き合っていくことは不可欠な要素と考えています。

### 3 「経済的価値」の創出に向けて

#### ● 相互会社における経済的価値の意義

先ほど申し上げた通り、私たちが進めている一人ひとりのウェルビーイングへの貢献や、社会全体のサステナビリティに向けた取組みは、パーパスを追求する社会的価値の創造であると同時に、住友生命自身の経済的価値と持続的成長にもつながっています。では、相互会社である当社が、経済的価値を生み出す意味とは何でしょうか。

住友生命が「相互会社」であるということは、ご契約者の皆さまとの関係上特徴的なことがらであり、私たちの経営の根幹です。相互会社においては、株主は存在せず、ご契約者お一人おひとりが会社の構成員(社員)となります。株式会社が、株主の利益を最大化することを目的としているのに対し、相互会社では、ご契約者の皆さまに将来にわたって安心を提供し、ご契約者の生活を豊かにしていくことが事業を運営する最大の目的となります。

保険会社として、最も基本的かつ重要なことは、ご契約者の皆さまとお約束した保険金・給付金等を、万が一の際に、確実かつ迅速にお支払いすることです。さらに、生命保険のご契約は長期にわたるため、現在だけでなく、将来のお支払いにも備える必要があります。足元で経済環境等の不確実性は増していますが、その中でも滞りなくお支払いができるよう、健全かつ強固な財務基盤を維持し、保障を通じた安心を確実に提供していきます。

次に、時代や社会の変化、お客さまのニーズの多様化に対応し、より魅力的な商品・サービスを開発し、お客さまに提供していくことも重要です。創出した経済的価値を基に、保障内容の充実、新たなサービスの開発、手続きの簡便化など、お客さまに満足していただけるよう、商

品・サービスの改善と革新を常に続けていきます。

そして、生み出された剰余を基に、「社員配当」をご契約者の皆さまに還元しています。社員配当は、創出した「経済的価値」をご契約者の皆さまに直接還元させていただく、重要な手段です。長期にわたり健全な財務基盤を確保していくことはもちろん、資産運用力の向上や経費効率化等のさまざまな経営努力によって剰余を確保し、安定的な社員配当をお支払いしていきます。

これらすべての取組みを通じて、ご契約者の皆さまに、安心と豊かな生活をお届けすることこそが、相互会社である私たちが、経済的価値を追求する最大の目的です。この精神を常に念頭に置き、皆さまの信頼と期待に応え続けてまいります。

#### ● 健全な財務基盤の維持と成長戦略

価値創造に取り組む中では、各事業領域において、さまざまなリスクが発生します。そうした状況にあっても、強固な財務基盤を維持していくための経営のフレームワークが、ERM(エンタープライズ・リスク・マネジメント)です。ERMとは、自社の財務基盤で取れるリスクを厳格に認識しながら、リターンとのバランスを最適化し、成長につながる事業へ戦略的に資本を配分していく考え方です。このERM経営の下、未来を拓くための投資を実行していくことで、財務基盤を確かなものとしながら、さらなる成長を図っています。

中長期的な成長戦略として、国内保険事業においては、「住友生命[Vitality]」を中核とするウェルビーイング領域での商品・サービスの提供を進めることによって、お客さまとの新たな接点を生み出し、顧客基盤の拡充や、提供サー

ビスの価値を高めていくことを目指しています。あわせて、今後もグループ全体でウェルビーイングを軸にサービス領域を広げ、新たなビジネス機会の創出を図ります。また資産運用は、お預かりした保険料を長期的な視点で安全かつ効率的に運用し、安定的な収益を確保する、経済的価値創出の重要な柱です。金利環境の変化などを的確に捉え、リスク・リターンを適切に管理しながら、戦略的な分散投資を積み重ねています。そして、海外事業では、米国・アジアを重点地域と位置づけ、海外保険市場の収益を取り込みながら、グローバルでの成長を目指しています。

これらすべての戦略を進めるにあたり、推進エンジンと

なる「人財」と「デジタル」の力も大切です。職員一人ひとりがやりがいを持ち、ウェルビーイングな状態で価値を発揮できるよう、自律的なキャリア形成の支援や、働きやすい職場環境づくりなどの取組みを進めています。また、人の力を補完するAIなどのデジタル技術も積極的に活用し、サービス品質や効率を高める事業変革を力強く推進しています。

こうした成長戦略による経済的価値の創出を進めていくことで、より財務基盤を確かなものとし、さらなるサービスの改善や社会・環境課題の解決など、より大きな価値創造へとつなげていきます。

#### 4 『自利利他』の精神で、なくてはならない存在へ

住友には古くから『自利利他 公私一如(じりりた こうしいちによ)』という事業精神があります。自らを利するとともに社会に貢献してこそ、私たちも成長できるのです。「社会的価値」の創造と「経済的価値」の創出は、決して相反するものではなく、この二つはまさに「表裏一体」といえます。

生命保険事業をはじめとするウェルビーイングへの貢献や、社会課題・環境課題への取組みにより、社会的価値を生み出していくことは、当社の使命です。そして、その中でいただいたお客さまからの信頼と、創出した経済的価値を基に、社会的価値の創造をさらに広く大きなものにしていきます。このサイクルを力強く、そして途切れることなく回し続けていくことこそ、私たちが目指すところです。

こうした好循環の先に、私たちは「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』』という未来像を描いています。住友生命グループがお客さまの日々の暮らしの中に溶け込み、一人ひとりのウェルビーイングにいつも寄り添っていく。「住友生命がいてくれて本当によかった」と心から感じていただけるグループとなることを目指して、貢献を続けていきます。

この挑戦は決して平坦ではありません。しかし、私たちには、創業以来受け継いできた事業精神、お客さまから

の信頼、そしてウェルビーイングな未来を切り拓いていきたいという想いがあります。すべてのステークホルダーの皆さまからの信頼に応え、皆さま一人ひとりにとって、より価値ある存在となるべく、全力を尽くしてまいります。

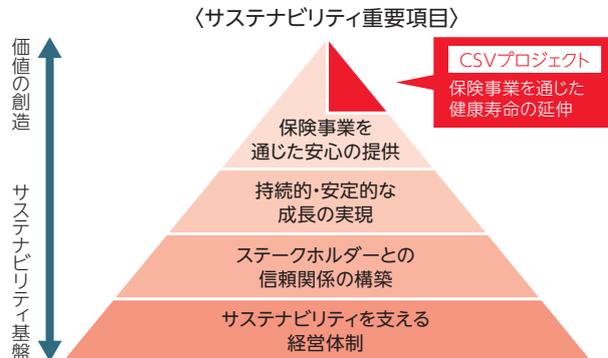


# サステナビリティ

## サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)

当社は経営方針に基づき、右図のとおりマテリアリティを定めています。この5つのマテリアリティに対して、リスクと機会および達成に向けた主な取組みを特定することで、当社が重点的に取り組む課題を明確にしています。

「スミセイ中期経営計画2025」では“住友生命[Vitality]”を通じて健康長寿社会に貢献することを中心に、マテリアリティに対する具体的な取組みを掲げています。



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	<b>リスク</b> <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> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <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>	いつまでも安心して健康に暮らすことができる社会の実現に向けて、保険事業を通じて、日本の健康寿命の延伸に貢献する	3 持続可能な健康と福祉
保険事業を通じた安心の提供	<b>リスク</b> <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> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <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>	お客さま本位の経営の推進を通じて、すべての人々に適切な生命保険商品・サービス、その先にある安心を提供する	1 平和と公正
持続的・安定的な成長の実現	<b>リスク</b> <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・職員採用への支障等の発生</li> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <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>	時代を超えて受け継ぐべき経営方針の下、社会の変化・変革に対応して着実に成長し続ける	5 性別平等, 8 質の高い雇用, 9 持続可能な産業とインフラ
ステークホルダーとの信頼関係の構築	<b>リスク</b> <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> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <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>	ステークホルダーからの期待に応え、ステークホルダーに信頼・支持される会社を目指す	4 質の高い教育をみんなに, 13 気候変動に具体的な対策を, 14 海の豊かさを守ろう, 15 陸の豊かさも守ろう, 17 パートナーシップで目標を達成しよう
サステナビリティを支える経営体制	<b>リスク</b> <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> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <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>	誠実な業務遂行・健全な財務基盤の構築を行い、持続可能な社会づくりに貢献する企業グループであり続ける	10 人や国を問わずに公平な機会を

\*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ふまえ、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 関連項目の洗出し

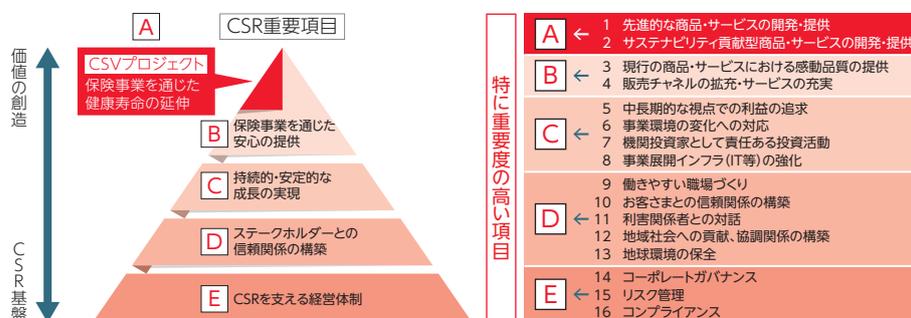
国際的な各種ガイドライン等、外部リソースによる助言等を参考に、CSRに関連すると考えられる項目の洗出しを行いました。さらに、項目の集約と修正を行い調査の対象とする項目を抽出し整理しました。

### 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をもとに、ステークホルダーと住友生命双方から見て特に重要度の高い16項目を選定しました。

### STEP3 経営方針に基づいた重要項目の検証

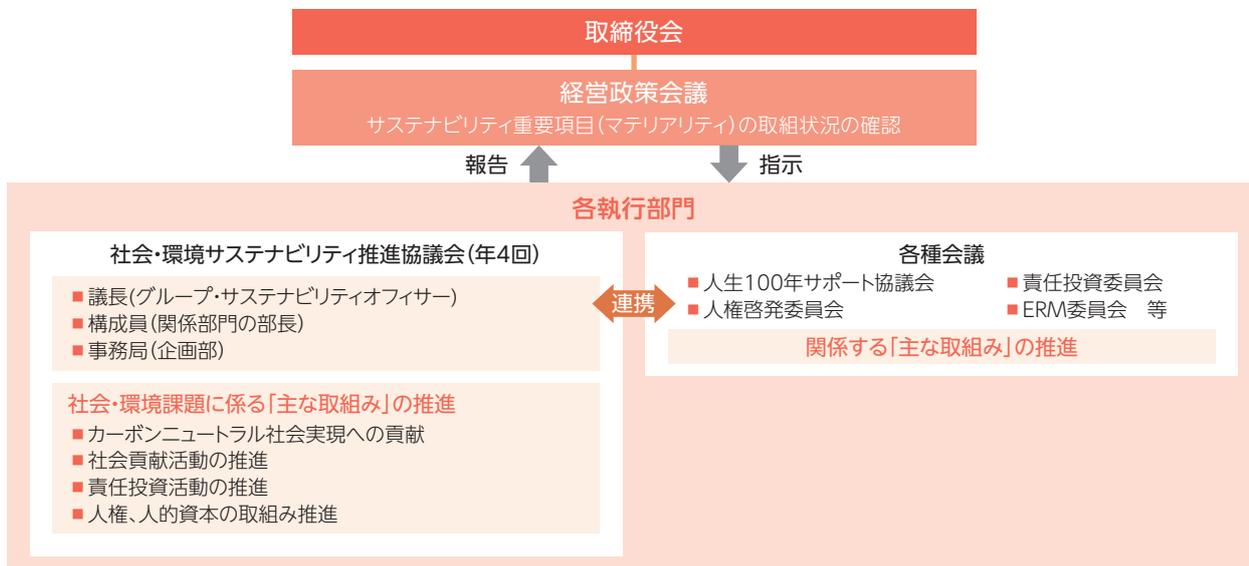
住友生命は、CSR経営方針をふまえて5つのCSR重要項目を整理しています。本プロセスから導かれた16項目がこの5つのCSR重要項目に当てはまることを確認し、その妥当性を検証しました。



## 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。

さらに、持続可能な社会の基盤となる社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献に向けた取組みの検討を行うため、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とする「社会・環境サステナビリティ推進協議会」を設置しています。本協議会では、カーボンニュートラルに向けた取組みや社会貢献活動の推進のほか、社会・環境課題の視点から、新たに生じる課題の事業への影響評価等を行っています。



# 気候変動・生物多様性への取組み

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ています。

## 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*1】	
2030年中間目標	Scope1+2+3*2	2019年度対比▲50%【グループ全体】
	資産ポートフォリオ*3	2019年度対比▲50%*4

\*1 住友生命および連結決算の対象としている子会社が対象

\*2 Scope 1、2、3とは、GHGプロトコルが定める、事業者のGHG排出量算定報告基準における概念であり、以下を指す。

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

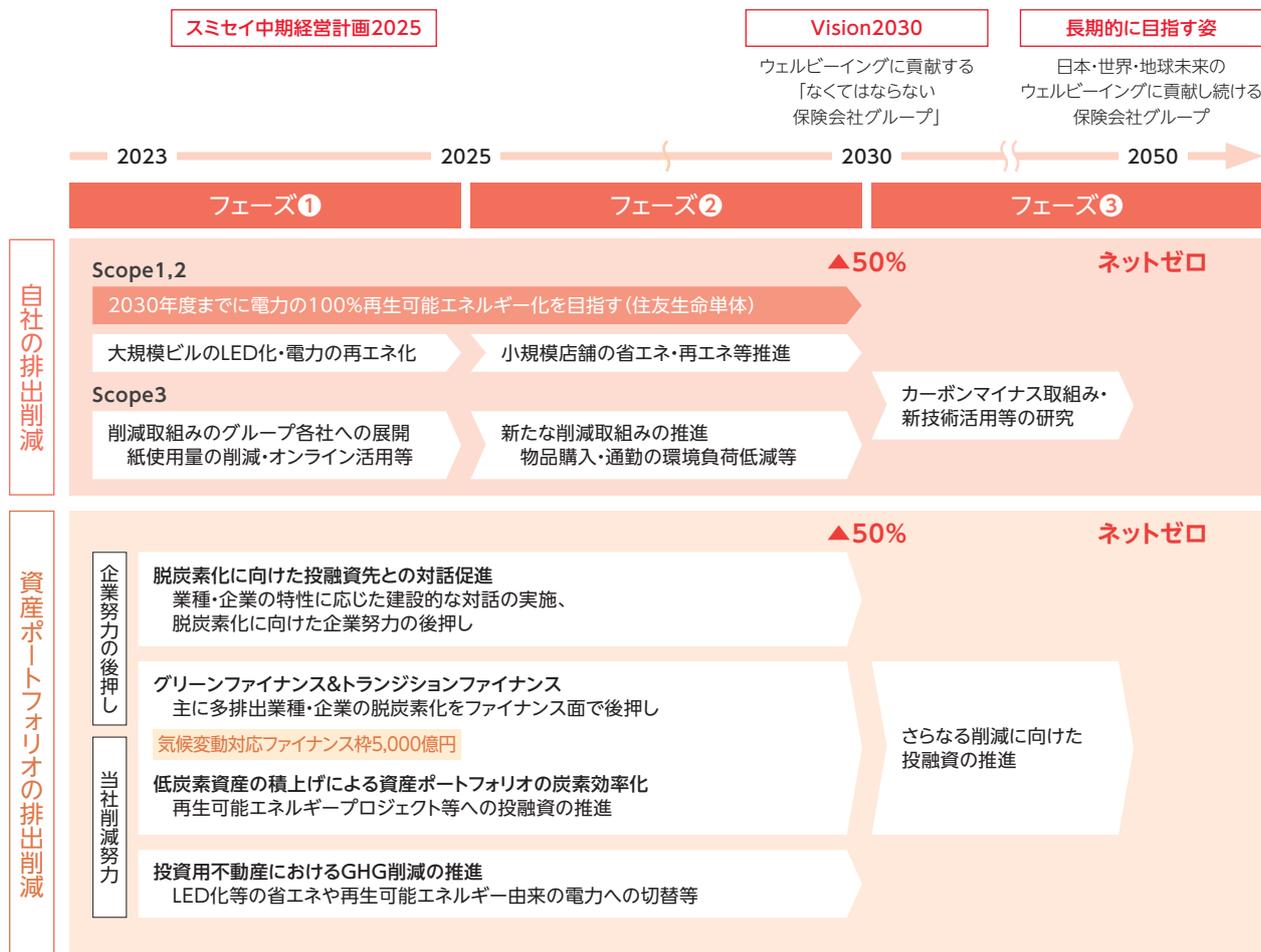
ゴリ7(従業員の通勤)、カテゴリ12(販売した製品の廃棄)とする。カテゴリ13(リース(下流))、カテゴリ15(投資)については、「資産ポートフォリオ」からの排出量として、別途管理する。

\*3 住友生命およびメディケア生命が対象

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・TNFD提言への対応

### 基本的な考え方

地球温暖化が進み、世界各地で様々な自然災害が観測されており、グローバルにおいても気候変動問題や自然資本・生物多様性の喪失が喫緊の課題となっています。住友生命は、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、社会に責任のある企業グループとして、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、人々のくらしや社会、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きます。

当社の気候変動や生物多様性への取組みについては、「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)」の提言や「自然関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Nature-related Financial Disclosures,TNFD)」の提言のフレームワークに基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標・目標」の4つの柱に沿って情報開示を行っています。

### TCFD・TNFDの開示フレームワークに沿った当社の対応

	TCFD	TNFD
ガバナンス	リスクと機会に係る組織のガバナンスについて開示 (P.27)	
戦略	気候変動リスクと機会に係るシナリオ分析の開示 (P.28・P.29)	自社拠点ビルの分析・投融資と自然の接点の開示 (P.30)
リスク管理	リスク管理体制について開示 (P.27)	
指標・目標	GHG排出量 (P.31)	自然資本・生物多様性の保全に影響を与える可能性のある項目を開示 (P.31)

### ガバナンス

TCFD

TNFD

住友生命は、気候変動や生物多様性に関する課題が当社の事業活動に対して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変動・生物多様性に対応した取組み(「カーボンニュートラル社会実現への貢献」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「スミセイ環境方針」を定め、様々なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、気候変動対策や生物多様性の保全に取り組んでいます。また、資産運用を通じて、気候変動・生物多様

性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変動や生物多様性に関する課題を含む幅広い議論を実施しています。そして、人権については、「住友生命グループ人権方針」等に沿って、事業活動の全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推進しています。

さらに、社会・環境課題に係るサステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への対応等については、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、気候変動や生物多様性に関する課題への対応を協議(対応状況について、上期・年度振返りを経営政策会議・取締役会へ報告)する体制としています。

### リスク管理

TCFD

TNFD

統合的リスク管理の枠組みにおいては、気候変動リスク・生物多様性関連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)を特定するための視点に入れたうえで、気候変動リスクについてはエマージングリスクの一つとして管理しています。また、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ています。これらについてモニタリングを行い、ERM委員会、経営政策会議、取締役会に定期的に報告し、リスク認識の共有等を行っています。

資産運用において、気候変動を含むESG要素を考慮した投融資判断、投資先とのエンゲージメント活動(気候変動に係る対話)を実施しています。

## 気候変動に関する戦略

TCFD

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り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。

## &lt;機会&gt;

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

## シナリオ分析

上記のリスク認識に基づき、生命保険事業、資産運用事業における気候関連リスクによる影響を評価するため、以下のステップでシナリオ分析を行いました。

## ■ シナリオ分析のステップ

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
<b>リスク重要度の評価</b> TCFD提言に例示されたリスク <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 物理的リスク 急性的、慢性的</li> <li>■ 移行リスク 政策と法、技術、市場、評判</li> </ul>	<b>シナリオの特定</b> 2100年までに産業革命以前と比較して平均気温が1.5℃/2℃、4℃上昇するシナリオを選定	<b>事業への影響の評価</b> 生命保険事業、資産運用事業への影響を評価	<b>対応策の検討</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 死亡者数・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</li> <li>■ 資産運用ポートフォリオからのGHG排出量を算出・分析</li> </ul>

## ■ 生命保険事業

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℃/2℃上昇に留まるシナリオ」と「平均気温が4℃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・2024年度に実施したシナリオ分析(定量評価)には、「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、また、環境省等が公表する報告書、学術論文などの既存資料をもとに、当社の状況にあわせて独自に影響を定量的に推計しています。

2023年度に実施したシナリオ分析(「暑熱による保険金等支払」への影響)の結果、「暑熱による死亡保険金支

## &lt;リスク&gt;

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

払増加額)、「熱中症等による入院給付金支払増加額」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実績の1%未満であり影響は限定的であること<sup>\*1</sup>が確認できました。

2024年度には、2023年度に実施した「暑熱」の影響と逆の作用をもたらす「冬季の温暖化」について、「気温と死亡率」の関係のみから回帰分析を行い、冬季の死亡者数が減少する(保険金支払額の減少)という結果<sup>\*1</sup>が得られました。

気候変動が引き起こす「気温上昇」による健康への影響は、熱ストレスの増加や冬季の温暖化だけではなく、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す。また、気温のみならず、グローバルでの人や物の移動、社会経済的な背景等様々な要因も複合的に関係することを認識しています。

※気候変動の影響を踏まえた健康・生活習慣と熱中症の関係性を調査した、熱中症白書については、[P.48](#)をご覧ください。

シナリオ分析結果:気温上昇(暑熱・冬季温暖化)による死亡保険金支払増減額の推計値<sup>\*1</sup>

## 【1.5度上昇シナリオ(SSP1 1.9)】

	(参考)死亡保険金 年間平均支払額 <sup>*2</sup>	(参考)死亡保険金 年間平均支払額 <sup>*2</sup>		
		2030年	2050年	2090年
夏季(5~10月)	2,842億円	+3億円	+4億円	+2億円
冬季(11~4月)		▲8億円	▲14億円	▲6億円

## 【4度上昇シナリオ(SSP5 8.5)】

	(参考)死亡保険金 年間平均支払額 <sup>*2</sup>	(参考)死亡保険金 年間平均支払額 <sup>*2</sup>		
		2030年	2050年	2090年
夏季(5~10月)	2,842億円	+3億円	+6億円	+24億円
冬季(11~4月)		▲11億円	▲23億円	▲56億円

※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、気温と死亡率の関係等は現在のまま、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、上記の推計値は2020年対比の増減額を掲載しています。

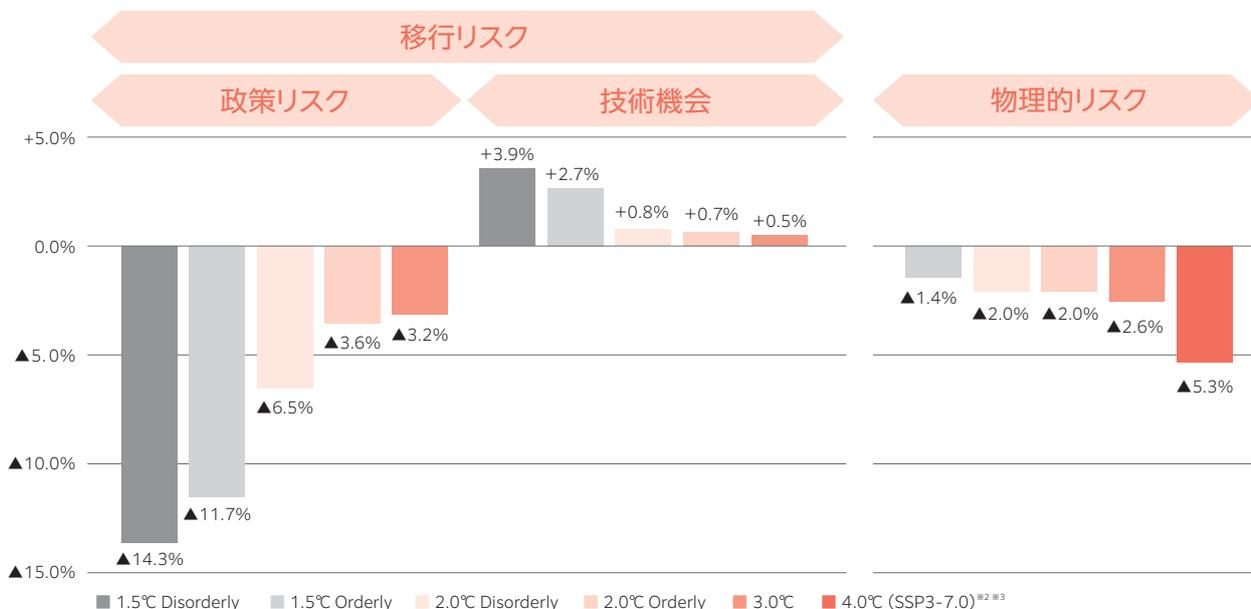
※2 死亡保険金は、当社における支払実績(死亡月:2017/1月~2022/12月末)をもとに算出しています(直接死因が新型コロナウイルスによるものを除く)。

## ■ 資産運用事業

気候関連リスクによる資産運用事業への影響については、MSCI社のCVaR(Climate Value at Risk)を用いて、気候変動が資産ポートフォリオに及ぼす影響度を定量的に確認しています。本手法は、気温上昇シナリオごとに気候変動による各企業の株式や債券の毀損率を示す手法です。

分析の結果、移行リスクについては、技術機会を考慮したとしても、気温上昇幅を抑制するシナリオほど大きい一方、物理的リスクについては、気温上昇幅が大きいシナリオほど大きい傾向にあることが示唆されました。

### 【シナリオ別CVaR計測結果<sup>※1</sup>】



※1 2024年9月末の保有資産(上場株式、社債、融資)を対象としています。

※2 1.5°Cから3.0°CのシナリオはNGFSシナリオ、4.0°Cシナリオ(物理的リスクのみ)はIPCCシナリオを採用しています。

※3 1.5°C、2.0°Cのシナリオは、脱炭素社会への移行について、非効率または強制的に削減が進む無秩序的な移行シナリオ(Disorderly)、円滑または段階的に排出削減政策等が施行される秩序的な移行シナリオ(Orderly)を採用しています。

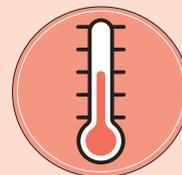
また、資産ポートフォリオにおける投融資先企業の温室効果ガス排出量が、平均気温が何度上昇するシナリオレベルに相当するかを確認する手法として、ITR(Implied Temperature Rise)を用い、分析しています。

MSCI社のデータを利用して分析した結果、当社の資産ポートフォリオ(対象:上場株式、社債、融資)は2°C以上、3°C未満という結果となっています。

### ITR(Implied Temperature Rise)とは

ITRは、投融資先企業の現在および将来の事業活動に伴う温室効果ガス排出量が、平均気温が何度上昇するシナリオに相当するか、という直感的な尺度で示すものです。この指標により、ポートフォリオが2°Cもしくはそれを下回るシナリオに沿ったものか、どの程度乖離しているかについての可視化が可能となります。

2°C以上  
3°C未満



※ 一部の情報は©2024 MSCI ESG Research LLC.の許諾を得て転載。

※ CVaRおよびITRの計測値は、2024年11月末取得データに基づいています。

## ■ シナリオ分析の今後の方向性

生命保険事業や資産運用事業における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ふまえ、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きます。

生物多様性に関する戦略

TNFD

■ 生命保険事業(自社拠点ビル)の分析

当社では、TNFD提言に基づき、2023年度に生命保険事業と自然との接点について分析(Scoping)しました(昨年度の分析結果は当社ホームページを参照)。2024年度には、事業活動を通じた、自然資本・生物多様性への影響を確認するため、当社及びグループ会社の国内事業拠点を対象に、生物多様性の保護地域や重要地域への立地状況を調査しました。結果、調査対象とした1,029拠点のうち、53の事業拠点が保護地域に所在し、22の事業拠点が生物

多様性重要地域(KBA)に所在することを確認しました。

一方、当社の事業に関連して、保護地域における規制に該当するような活動や、保護地域等の自然への著しい悪影響は確認されていません。

今後も、グループ職員への意識啓発・環境教育を進めるとともに、事業活動を通じた地球環境保護と生物多様性の保全への取組みを継続的に推進していきます。

調査対象拠点数		保護地域			生物多様性重要地域(KBA)	
拠点区分	拠点数	自然公園地域 <sup>*1</sup>	自然保全地域 <sup>*2</sup>	鳥獣保護区 <sup>*3</sup>	KBA <sup>*4</sup>	KBA-PA <sup>*5</sup>
営業用拠点(支社・支部等)	896	5	0	45	22	5
本社等	63	0	0	3	0	0
国内グループ会社	70	0	0	0	0	0
合計	1,029	5	0	48	22	5

\*1 自然公園法に基づき指定され、規模や景観の程度によって、国立公園、国定公園、都道府県立自然公園に区分される地域です。

\*2 自然環境保全法に基づき、自然環境の保全や生物の多様性の確保のために指定された地域です。

\*3 鳥獣の保護の見地から「鳥獣の保護及び管理並びに狩猟の適正化に関する法律」に基づき指定された地域です。

\*4 IUCNの「Key Biodiversity Areasの識別のためのグローバルスタンダード」に基づいて識別された、生物多様性の持続に重要な貢献をするエリアです。

\*5 生物多様性重要地域(KBA)のうち、法的・政策的な枠組みに基づき保護されている地域(PA)に所在する地域です。

■ 資産運用事業(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、世界産業分類基準(GICS)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」を与えているかを分析しました。

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段階で評価しました。影響度・依存度の高い項目は以下のとおりで、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。

ENCORE等を活用した5段階評価

自然への影響	Very High	自然への依存	Very High
	High		High
	Middle		Middle
	Low		Low
	Very 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)<sup>\*</sup>

GICS 11セクター	自然への影響				自然への依存			
	土地・淡水域利用変化		気候変動	資源利用/ 回復	供給サービス	調整・維持サービス		
	陸域生態系の利用	淡水生態系の利用			水供給	気候調整	洪水緩和・暴風緩和	
			GHG排出	水使用	地下水		洪水からの保護	暴風雨からの保護
一般消費財・サービス								
生活必需品								
エネルギー								
金融	—	—	—	—	—	—	—	—
ヘルスケア	—	—						
資本財・サービス								
情報技術	—	—						
素材								
不動産		—		—		—		
コミュニケーションサービス			—	—	—			
ユーティリティ								

<sup>\*</sup>特に重要度の高いと判断した影響・依存項目を掲載

## 指標・目標

TCFD

TNFD

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(図P.26参照)の達成を目指します。排出量実績は下表のとおりです。

また、GHG排出量以外にも、水使用量・電力使用量や廃棄物排出量などの指標についても適切に把握し、削減に向けて取り組んでいます。

## GHG排出量実績【グループ全体】

(t-CO2e)

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計①-②	153,171	136,814	141,983	136,370	115,398
Scope1	29,727	26,323	26,422	26,099	22,505
Scope2	38,795	30,514	30,432	28,687	18,756
Scope3	84,649	79,978	85,129	81,584	81,225
①排出量	153,171	136,814	141,983	136,370	122,486
②オフセット	—	—	—	—	7,088

GHG排出実績:資産ポートフォリオ【国内グループ<sup>※1</sup>】

(t-CO2e/百万円)

分類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
保有残高あたりのGHG排出量	1.24	0.92	0.83	0.81	0.64

※1 住友生命+メディケア生命

## 水使用量・電力使用量・廃棄物排出量【住友生命単体】

分類		2021年度	2022年度	2023年度
水使用量 <sup>※1</sup>	(千m <sup>3</sup> )	82	76	872
電力使用量	(MWh)	65,281	60,348	59,664
うち再生可能エネルギー <sup>※2</sup>	(MWh)	0	0	25,016
廃棄物排出量 <sup>※1</sup>	(t)	336	788	3,311

※1 2022年度までは本社・東京本社のみ算出

※2 再生可能エネルギーには、購入した非化石証書の使用を含む

## 事業会社としての具体的な取組み

## ■ GHG排出量削減に向けた取組み

住友生命単体の事業活動で使用する電力について、2030年までに100%再生可能エネルギー化を目標として設定し、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

## ■ 三重県大台町での「住友生命の森」づくり

住友生命は2024年より、「住友生命の森」づくりを始めました。森づくりの実施にあたり、三重県大台町、宮川森林組合、一般社団法人 more treesと、「森林保全および地域活性化に関する連携協定」を締結しました。協定を通じて、4者協働で多様性のある森づくりに取り組むことで、地球環境と生物多様性の保全を推進し、持続可能な社会の実現への貢献を目指しています。



三重県大台町・宮川森林組合・more trees・当社との4者間協定締結式



三重県大台町で実施した「住友生命の森」づくり

## ■ 気候変動「適応」への取組み

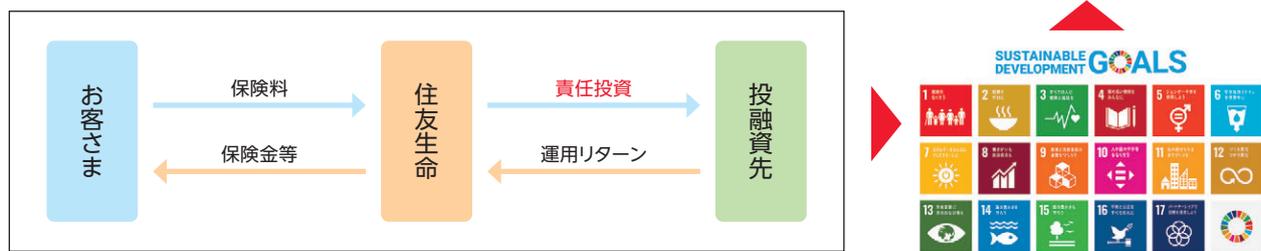
温室効果ガスの排出量削減(緩和)の取組みとともに、被害の防止または最小化する「適応策」そして、適応でも防げない損失に対処するために生命保険(保障)を提供しています。気候変動によりリスクが高まる熱中症を予防し、重症化を防ぐため、「住友生命[Vitality]」による健康増進・疾病予防への取組みを推進しています。さらに熱中症リスクに特化した「熱中症お見舞い保険(子会社のアイアル少額短期保険と共同開発)」の提供を通じて、お客さま・社会のウェルビーイングに貢献していきます。

※住友生命では、気候変動による気温上昇によって増加する「熱中症」と健康・生活習慣の関係を調査した「熱中症白書」を発行しています(詳細は、図P.48参照)。

## 責任投資の取組み ～責任投資の詳細は公式ホームページ掲載の「責任投資活動報告書」をご覧ください～

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。機関投資家として、社会・環境課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していくことは、当社が果たすべき使命（ミッション）の一つです。お客さまがウェルビーイングであるためには、基盤となる社会や地球環境が持続可能な状態であることが不可欠であり、資産運用面でも、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。責任投資の推進を通じて、ウェルビーイング価値の提供を行うとともに、その土台となる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

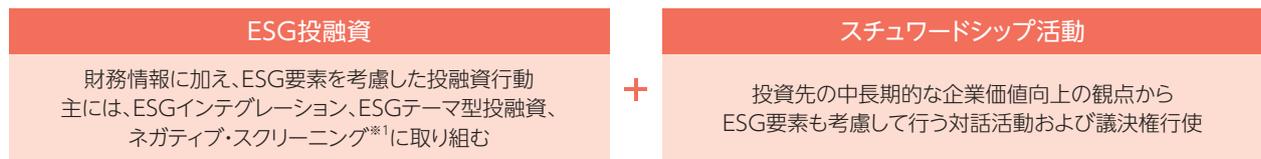
**「住友生命グループVision2030」で目指すウェルビーイングへの貢献に向けた「社会的価値」を創出**



### 責任投資の目的



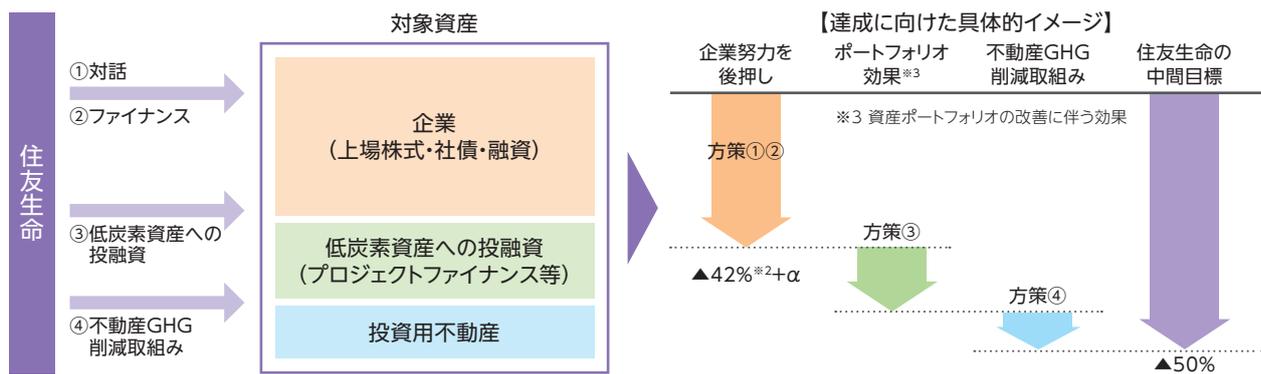
### 具体的な手法



※1 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」を策定しています。詳細は以下を参照ください。  
<https://www.sumitomolife.co.jp/about/newsrelease/pdf/2023/240329.pdf>

## 脱炭素社会の実現に向けた取組み

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



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

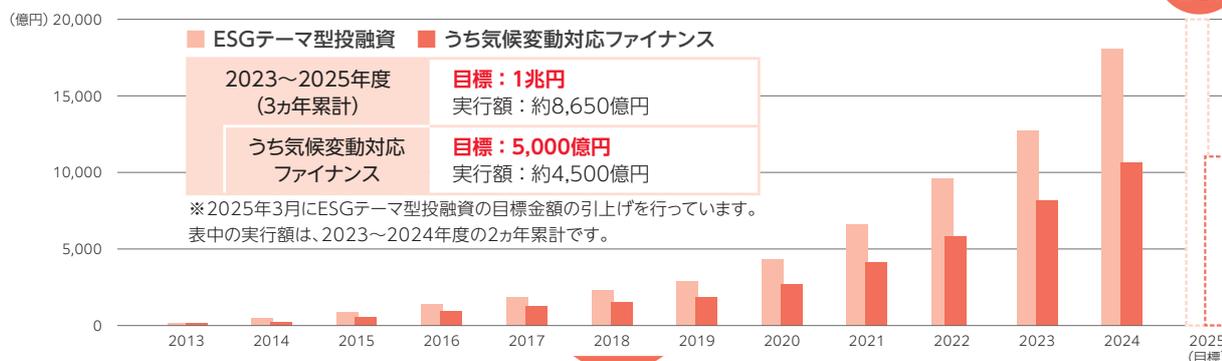
方策	取組み概要
①対話	● 企業との対話を通じて脱炭素化を後押し。
②ファイナンス	● ファイナンスを通じて投融資先の脱炭素化を支援。 ● 脱炭素社会への移行に伴う投資機会が増加していくことが見込まれる中で、当社はトランジションファイナンス <sup>※4</sup> に注力。事業会社が発行するトランジション・ボンドやGX経済移行国債等に、積極的に投資。
③低炭素資産への投融資	● インフラエクイティファンド、再生可能エネルギー向けのプロジェクトファイナンス等、低炭素資産への投融資に注力。
④不動産GHG削減取組み	● 投資用不動産における省エネや再生可能エネルギーへの切替えを推進。

※4 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

当社は、ファイナンスを通じて、社会・環境課題の解決に貢献していくことを目指しており、ウェルビーイングへの貢献に資するポジティブインパクトの創出(社会的価値の創出)に向けて、「ESGテーマ型投融資」を推進しています。特に、ポジティブインパクトの創出を意図して行う「インパクト投資」の積極的な推進を行うとともに、ファイナンスを通じた社会・環境的インパクトの計測・開示にも注力しています。ステークホルダーへの浸透も図りながら、ポジティブインパクトの創出と中長期の安定的な運用収益の確保の両立を目指しています。

### ESGテーマ型投融資の累計実行額推移(2025年3月末時点)



### 「住友生命グループVision2030」で目指すウェルビーイングへの貢献に向けた「責任投資」における重点分野

気候変動

ヘルスケア

人的資本

インフラ投資

## 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もと、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

中長期的な企業価値向上を投資先企業に促すための対話を通じて、認識を共有し課題改善を働きかけています。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、企業の持続的成長に向けた対話のほか、気候変動対応、生物多様性、人権・労働環境問題、人的資本経営、ガバナンス等を重要なテーマとして対話活動を進めていきます。

### ■ 議決権行使について

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。

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、公式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」、「議決権行使ガイドラインとその背景となる考え方」、「投資先企業ごと、議案ごとの議決権行使結果」等

## 外部機関からの評価

### ■ PRI(国連責任投資原則)年次評価

2024年のPRI年次評価にて、評価対象である「ポリシー・ガバナンス・戦略」および「信頼醸成措置」の2分野で最高評価の「5つ星」を獲得しました。

項目	概要	評価結果
ポリシー・ガバナンス・戦略	責任投資やスチュワードシップ活動におけるガバナンスおよび戦略等	★★★★★ (5つ星)
信頼醸成措置	報告データのレビュー、第三者認証等	★★★★★ (5つ星)

※責任投資の詳細は公式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>

### ■ 「社会インパクトリーダー賞 大賞」受賞

一般社団法人 法と経営学会が主催する「第1回 社会インパクトリーダー賞 大賞」を受賞しました。本表彰は、企業のサステナビリティにおける取組みを「具体性・新規性の有無」「ステークホルダーに与えるインパクト」「社内体制」等の観点で評価を行い、社会課題の解決に取り組む企業の活動を社会に発信していく観点から創設されたもので、当社の責任投資における取組みが高く評価されました。



## 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になっています。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、かねてより未来を担う世代が健やかで豊かに成長できる場を作る取組みを進めてきました。今後も、未来を担っていく子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、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、がん教育、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小学校～大学まであらゆる将来世代に提供しています。2024年度末までに累計200回以上実施しました。(性教育についてはパートナー企業による授業)



(出前授業の様様)

2024年度もOECD「金融教育に関する国際ネットワーク(INFE)」が主催する、子ども・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・マネー・ウィーク(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200回以上)】北海道・秋田・山形・福島・埼玉・茨城・神奈川・東京・静岡・岐阜・三重・石川・大阪・京都・兵庫・滋賀・福岡

### 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

子どもたちの豊かな成長を願って1977年に開始し、2025年度で48回目を迎えました。開始以来の応募総数が1,180万点(2024年は80,212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ヴ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。



#### ■ 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。



#### ■ スミセイアフター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、子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。



#### ■ 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。



#### ■ 西村 優菜プロ・蟬川 泰果プロとの取組み

スポンサー契約を締結した西村優菜プロ・蟬川泰果プロが、優勝したトーナメント数、バーディー/イーグル/ホールインワンの獲得数に応じて、ポイントを積み立て、日本を背負っていく多くの子どもたちへの支援、地球環境の保護に貢献する取組みを行う団体へ寄付します。

将来世代の一人として世界を舞台に活躍する両プロを支援しながら、未来を担う子どもたちも支援していくプロジェクトです。



## 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、健康で心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。



推進体制体系図

### 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」への応募勸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「人財共育」を位置づけています。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.68に記載のとおりです。今後は、蓄積されたデータも活用し、これまでの人財共育で取り組んできたことを検証の上、さらなるレベルアップを図っていきます。

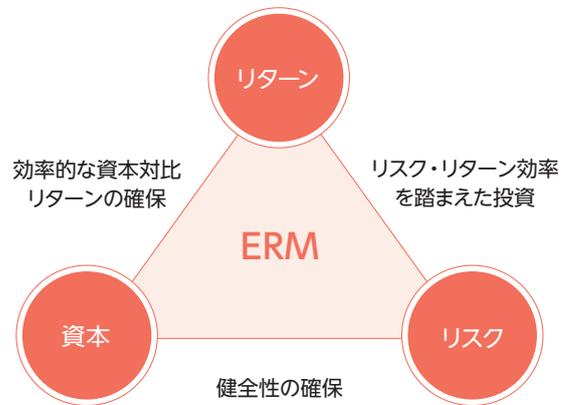
# 財務・資本政策

## ERMの考え方

「スミセイ中期経営計画2025」では、「ERM<sup>\*</sup>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体的な管理を進めることで、事業の持続可能性を確保していくとともに、お客さま（社員）への安定した配当還元を推進していきます。



## ERMの経営への活用

上記ERMの考え方に基づき、「資本を有効活用して、どのようなリスクをどの程度のリスク量まで取ってリターンを獲得するのか」という経営上のリスク選好（定性面・定量面）を明確化した「リスクアペタイト・ステートメント」を策定したうえで、「リスク選好と統合的な経営計画の

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

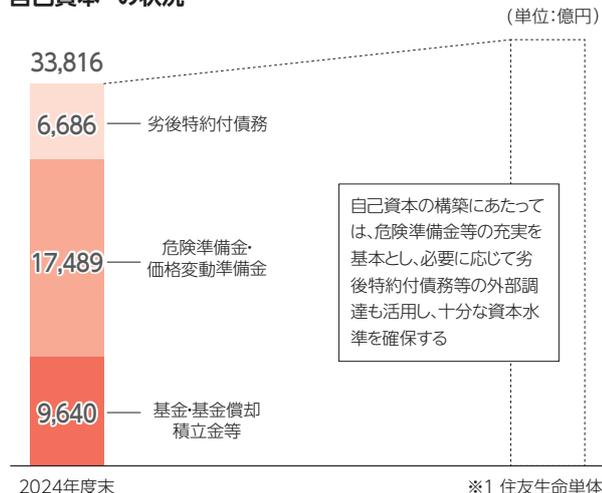
海外事業

- 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

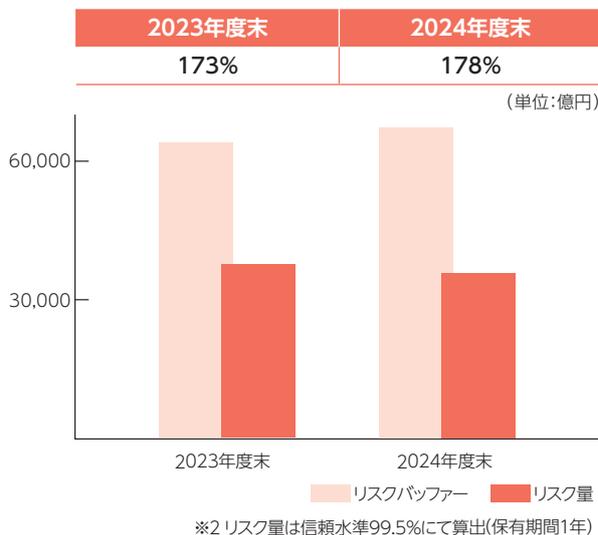
### 自己資本<sup>\*1</sup>の状況



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。

2024年度末の連結ESR(経済価値ベースのソルベンシー比率)は、市場変動に備えたリスクコントロールにより、178%(前年度末比+5pt)となり、リスクに対して十分なリスクバッファーを有しています。

### 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

社員配当は、各年度の剰余(収益)に基づいた還元を基本としますが、想定される将来の収益状況や、過去の剰余の一部を積み上げた自己資本の水準等も踏まえることで、安定的な還元を行います。

- 自己資本によるリスク対応力強化とご契約者への還元の充実についてのバランスをとること

各年度の剰余の分配にあたっては、リスク対応力の水準<sup>\*</sup>に応じて、リスク対応力強化のための自己資本積立とご契約者への配当還元のバランスをとります。

<sup>\*</sup>リスク対応力の水準は、ESR(経済価値ベースのソルベンシー比率)等で評価することが可能です。

### 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。

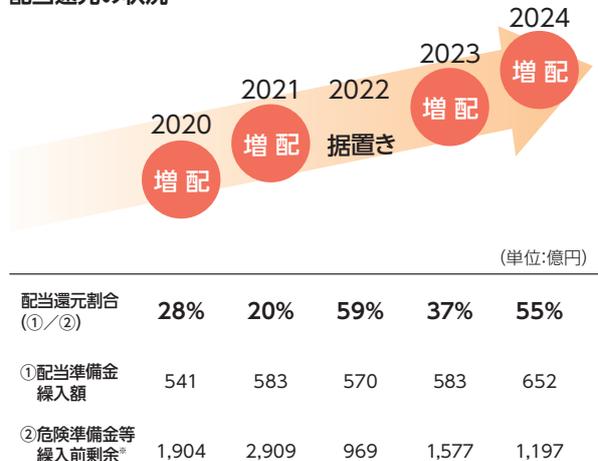
なお、当社では安定的な配当還元を行っていますが、外部環境の影響等により毎年の剰余の水準は変動するため、配当還元割合は必ずしも安定的には推移しません。

### 2024年度決算に基づく社員配当

当社では、前述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。

2024年度決算に基づく社員配当については、足もとの金利環境や運用利回りの上昇を踏まえ、利差益配当の増配を行っており、配当還元割合は55%となっています。

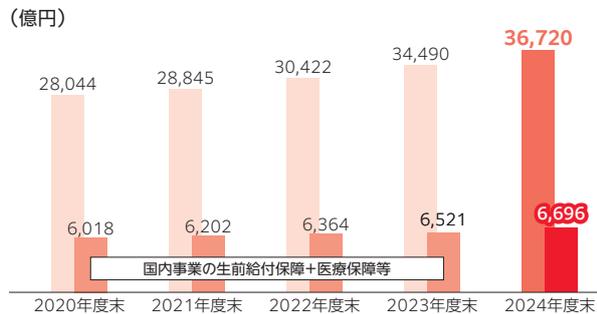
### 配当還元の状況



<sup>\*</sup>危険準備金等繰入と配当準備金繰入に充てられる額

# 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。

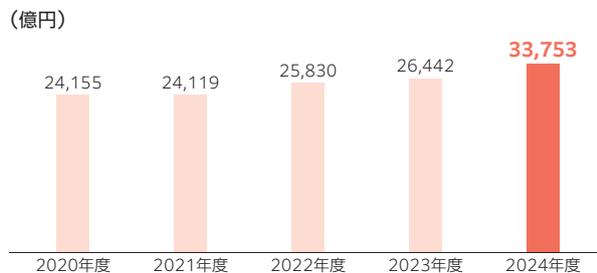
2024年度末のグループ保有契約年換算保険料は、3兆6,720億円となりました。また、当社が成長分野と位置づけている生前給付保障+医療保障等の保有契約年換算保険料は、国内の2社で前年度末比2.7%増加の6,696億円と、開示以来22年連続で着実に増加しています。

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ンネルでの保険販売・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

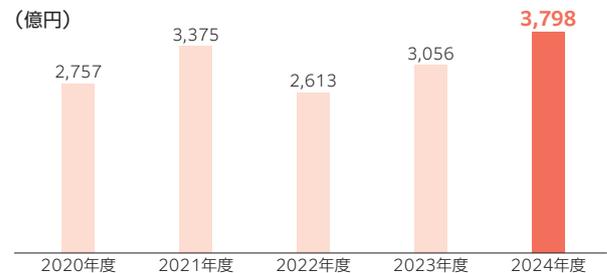


連結保険料等収入は、住友生命において一時払商品の販売が減少したものの、メディケア生命における保有契約の増加、シメトラにおける保有契約の増加や為替が円安に進んだ影響、シングライフの業績の反映により、グループ全体では前年比27.7%の増加となりました。



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・メディケア生命の基礎利益、シメトラ・シングライフの税引前利益、パオバト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、2023年度以前の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。

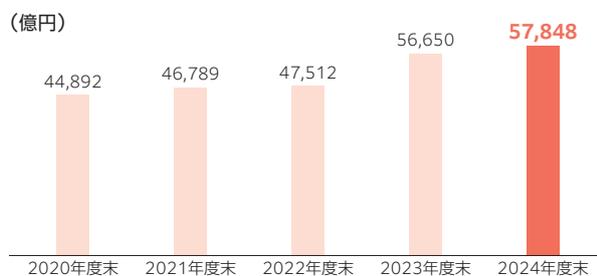
※為替に係るヘッジコストを算定に含めるなど、2022年から適用された新しい定義に基づく基礎利益を掲載。過年度の数値も同様の定義で算出。

グループ基礎利益は、住友生命において円安の影響や株式の配当金の増加に伴い順ざやが増加したこと等により、前年比24.3%の増加となりました。



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

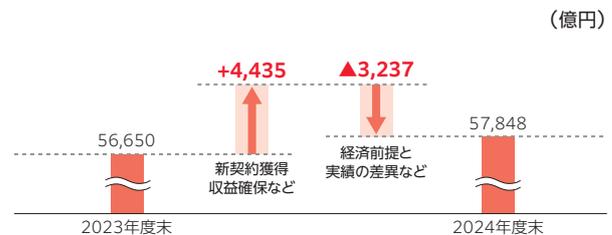
## エンベディッド・バリュー (EV)



※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。

※シングライフの2024年度末EVの計算について、伝統的手法からヨーロッパ・エンベディッド・バリュー原則に基づく手法へと見直しを行っており、2023年度末EVについても同様の手法により再評価を行っています。

## 前年度末からの増減要因



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により、前年度末比1,198億円の増加となりました。



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

(%)



※2023年度末はシングルライフの企業結合についての会計処理確定後の計数を記載。

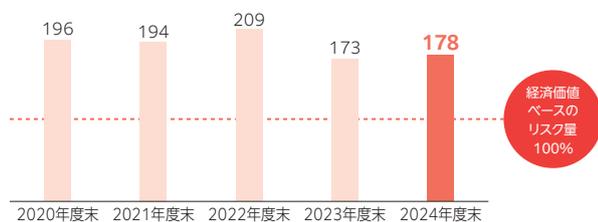
連結ソルベンシー・マージン比率は、634.9%と十分な支払余力を確保しています。



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、178%とリスクに対して十分なリスクバッファーを有しています。

※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定量化して比較したものです。2025年度末から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

2024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
92.0%	96.4%	91.4%	97.7%

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

2024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	59%(前年比▲2pt)
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	76%(前年比+1pt) 69%(前年比+1pt)

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

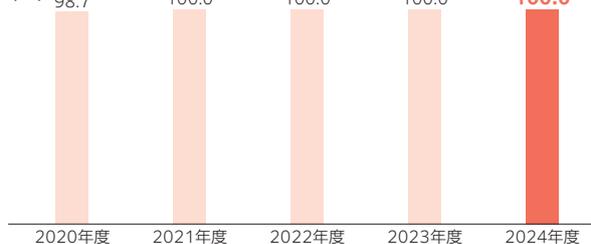
(%)



女性管理職比率は、2025年度末の目標として掲げている50%の水準に達し、順調に推移しています。

## 男性育休取得率

(%)



男性育児休業取得率は、2024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。

# 過去の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。

## 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～

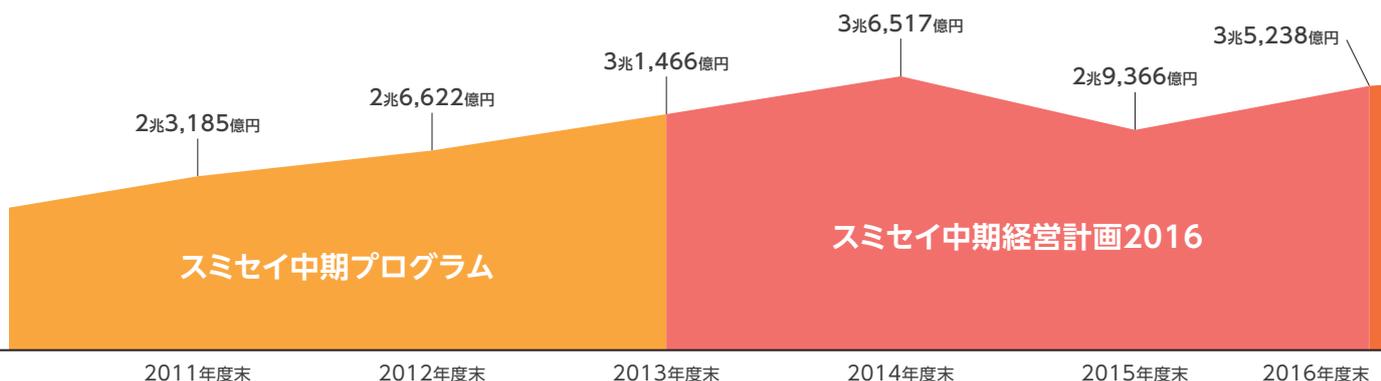
#### 基本方針

- 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)

- エンベディッド・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。

## 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)

## 》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
  - ・働き方変革推進、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

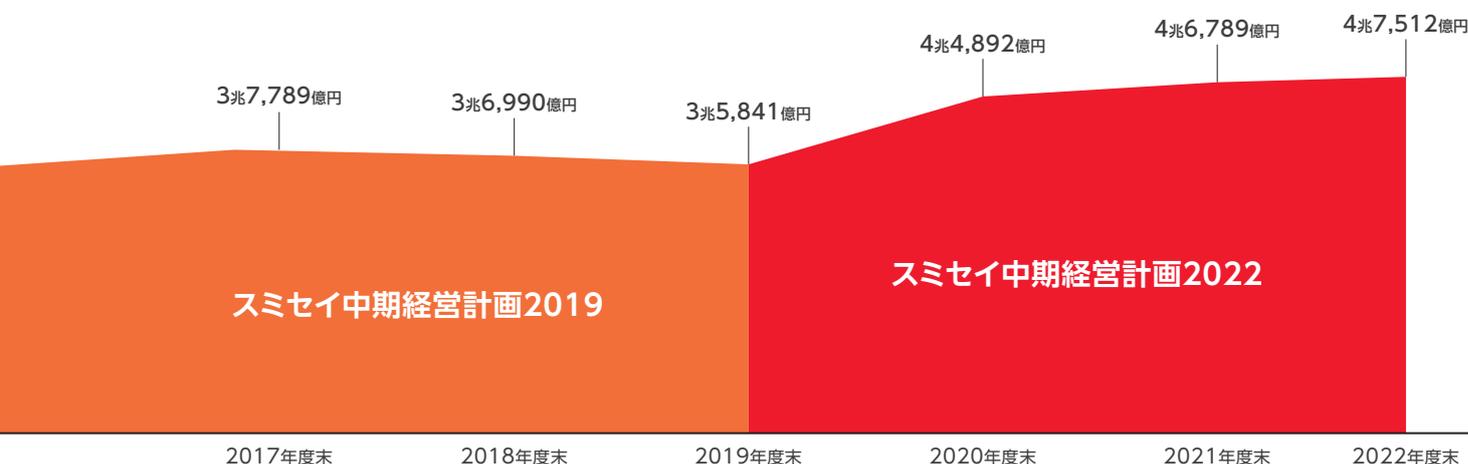
～社会に「なくてはならない保険会社」へ～

#### 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体質を変革する取組み  
(サービス改革、人材づくり、インフラづくり、  
イノベーション創出)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

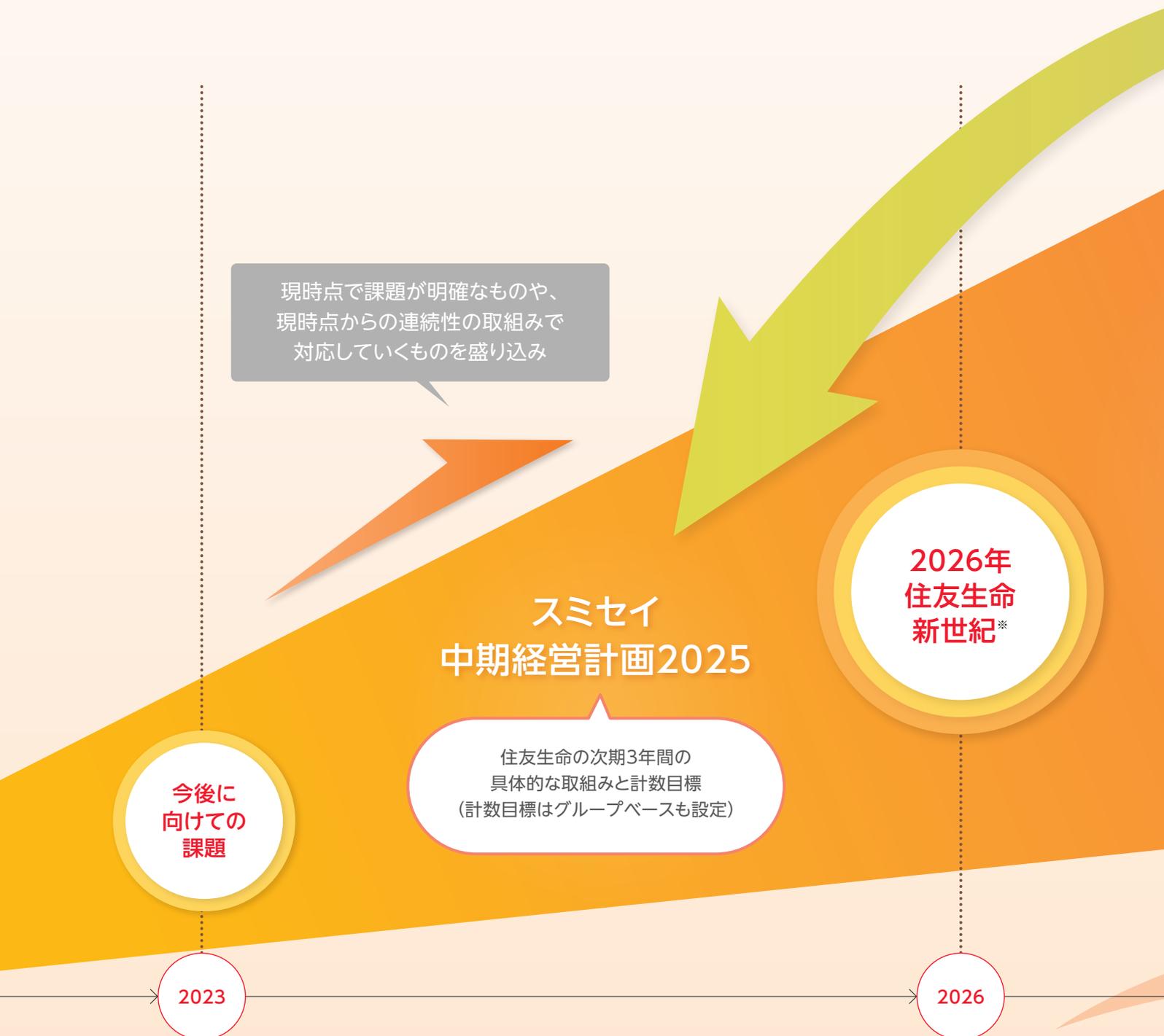


# 2030年へのロードマップ

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、加速度的な変化が続いていくことが想定されます。また、人口減少や少子高齢化といった予測される将来を踏まえると、保険事業にとっては厳しい局面を迎えることも考えられます。

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

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



※1926年の社名変更(日之出生命→住友生命)から100年

2030年を踏まえた  
バックカasting

## 果たすべき使命・ 長期的に目指す姿

サステナビリティ  
経営方針の実現

住友生命  
グループ  
Vision2030

2030年の  
ありたい姿

サステナビリティ  
経営方針の実現を  
確実なものとするための戦略

サステナビリティ  
経営方針

保険事業の  
健全な運営

成長し続ける  
会社づくり

社会・環境課題の  
解決への取組み

ステークホルダーとの  
協働

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



2030

# スミセイ中期経営計画2025

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

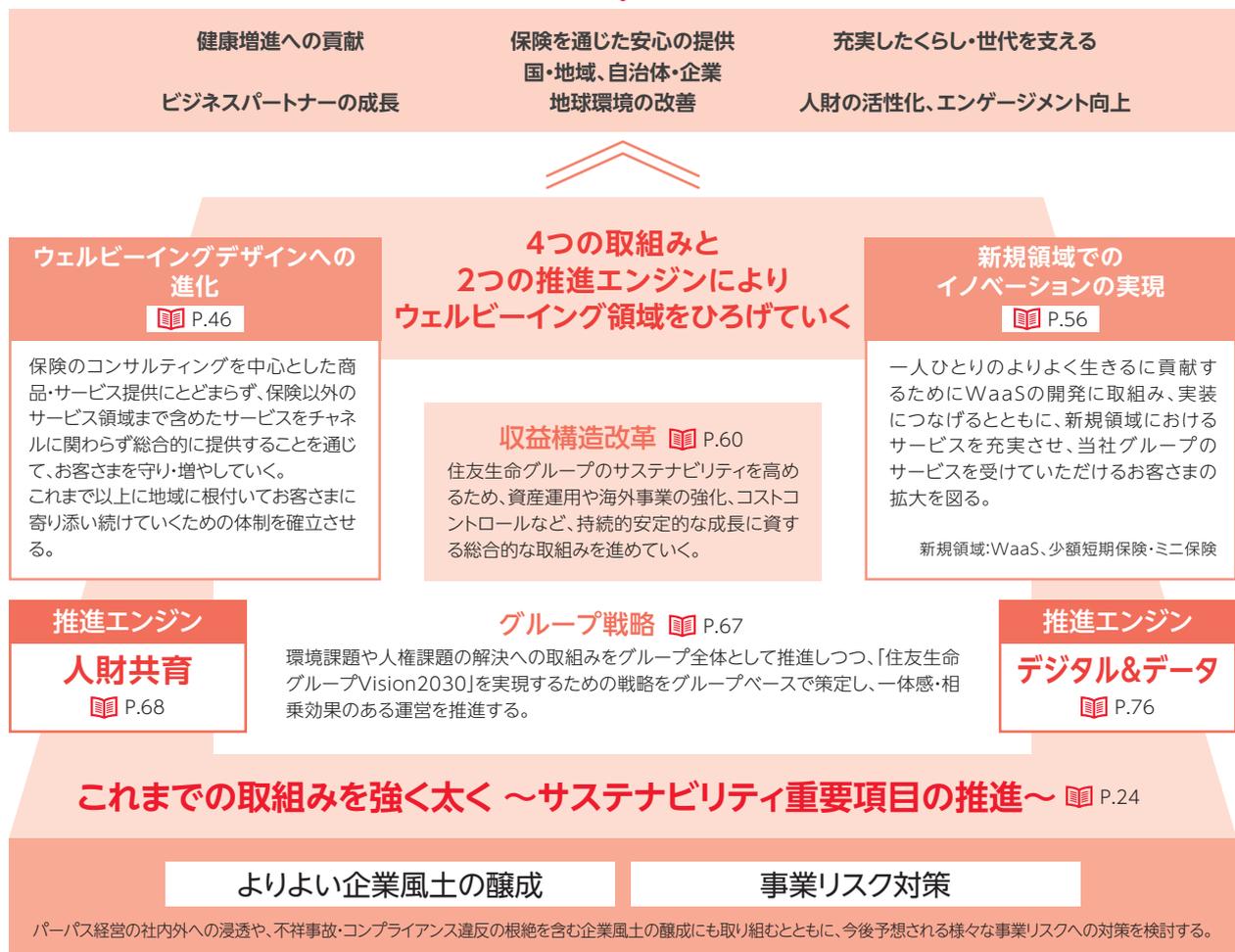
## 全体像

「住友生命グループVision2030」の実現に向け、2023年度にスタートさせた3ヵ年計画「スミセイ中期経営計画2025」では、サステナビリティ重要項目を推進するとともに、「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」の4つの取組みに注力しています。また、これらを実践するための推進エンジンとして、「人財共育」および「デジタル&データ」に取り組んでいます。

この2年間、非保険領域を含めた新たな商品・サービスの展開や、ウェルビーイングを提供する人財づくり、地域に根付いたサービス提供等の取組みを進めてきました。2025年度はスミセイWX（ウェルビーイング・トランスフォーメーション）（P.17）への取組みに踏み出し、顧客体験価値の変革によって、ありたい姿の実現に向けた歩みをさらに加速していきます。

～「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



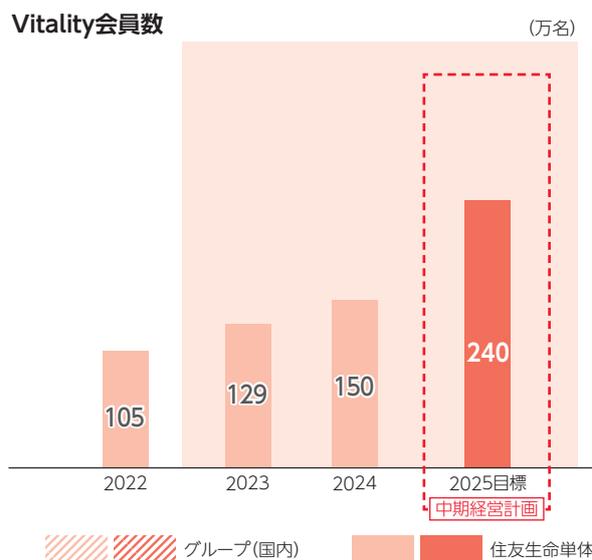
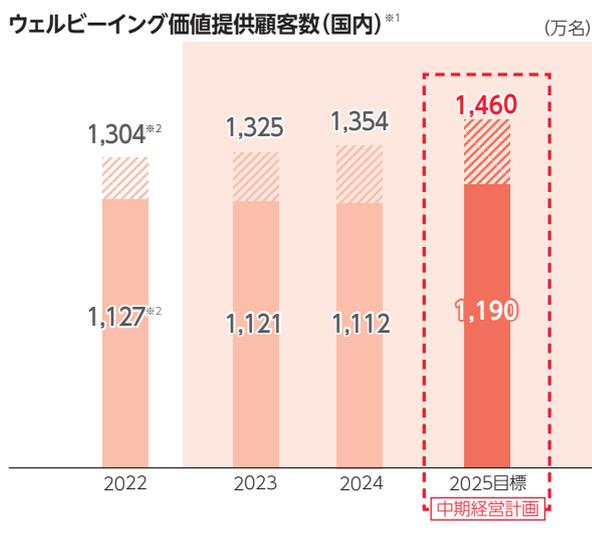
## 経営重要指標 (KGI)

「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。

新たな商品・サービスの発売、デジタルチャネルにおける商品展開、子会社のメディケア生命の顧客数拡大等を通じて、ウェルビーイング価値提供顧客数(国内)、Vitality会員数は着実に増加しています。



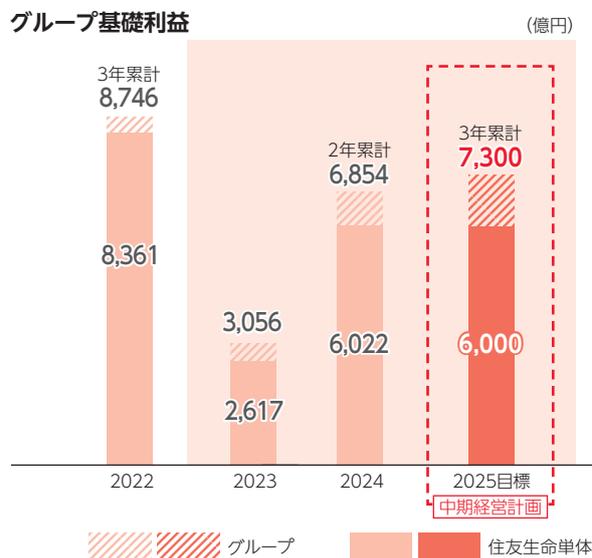
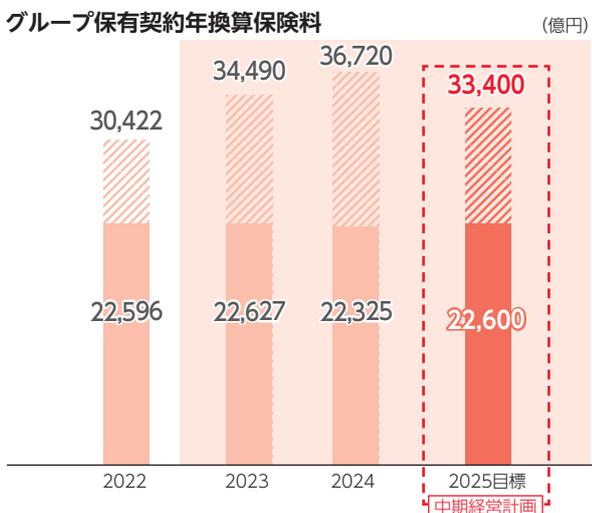
※1 住友生命被保険者数(企業保険・団体年金は加入者数)、提携商品契約者数、Vitality会員数、メディケア生命被保険者数、WaaS利用者数、少額短期保険・ミニ保険契約者数、ショップ子会社契約者数。うち、住友生命単体の顧客数は、住友生命被保険者数(企業保険・団体年金は加入者数)、提携商品契約者数、Vitality会員数、ミニ保険契約者数。

※2 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、シングライフを子会社化したことに加え、シメトラの保有契約の増加や為替の影響もあ

り、2024年度末時点で中期経営計画の目標を上回る水準を確保しています。グループ基礎利益については、為替の影響や、保有契約からの着実な収益獲得により、目標に対し順調に推移しています。



## 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、お客さまの充実した暮らしを支え、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

医療保障のレベルアップとして、ずっと寄り添う保障で「よりよく生きる」に貢献する「3大疾病PLUS ALIVE」を発売し、「住友生命[Vitality]」を組み合わせることで、「特定3疾病のリスクに備え、特定3疾病のリスクを減らす真にお客さまのウェルビーイングに貢献する保険」の提供を進めました。

また、「住友生命[Vitality]」におけるVitality健康プロ

グラムの魅力をさらに高めるべく、日々の暮らしを豊かにするお得なクーポンをVitality会員自身が選択できる「Vitality チョイス特典」の提供を開始しました。

企業向けには、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」を福利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」を新たに発売し、企業の健康経営サポートに取り組みました。

## 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育成サポートシステムを導入し、お客さま対応の質の向上に取り組みました。

## 充実した暮らし・世代を支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供

地域企業における健康経営・ウェルビーイング経営や、自治体における取組みをサポートしています。

自治体連携の取組みとして、地域住民の健康増進等、自治体の課題解決を図る取組みを実施しています。

具体的には、Vitality健康プログラムの一部を一定期間無償で提供する「Vitalityウォーク」の取組みをこれまでに約70の自治体と実施（2025年5月時点）しており、2025年度末までに100の自治体での実施を目指し、取組みを進めています。

これらの取組みにより、お客さまの充実した暮らしを支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供し、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。

	2024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)	1,354万名	1,460万名
グループ保有契約年換算保険料	3兆6,720億円	3兆3,400億円
住友生命	ウェルビーイング価値提供顧客数	1,112万名
	Vitality会員数	150万名
	保有契約年換算保険料	2兆2,325億円
		2兆2,600億円

# “住友生命「Vitality」”

“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

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、一人ひとりのウェルビーイングに貢献するとともに、「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。

### 平均寿命と健康寿命の隔たり



※1 厚生労働省「令和4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年から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、41の国と地域で、約4,200万人<sup>※3</sup>(2024年6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。

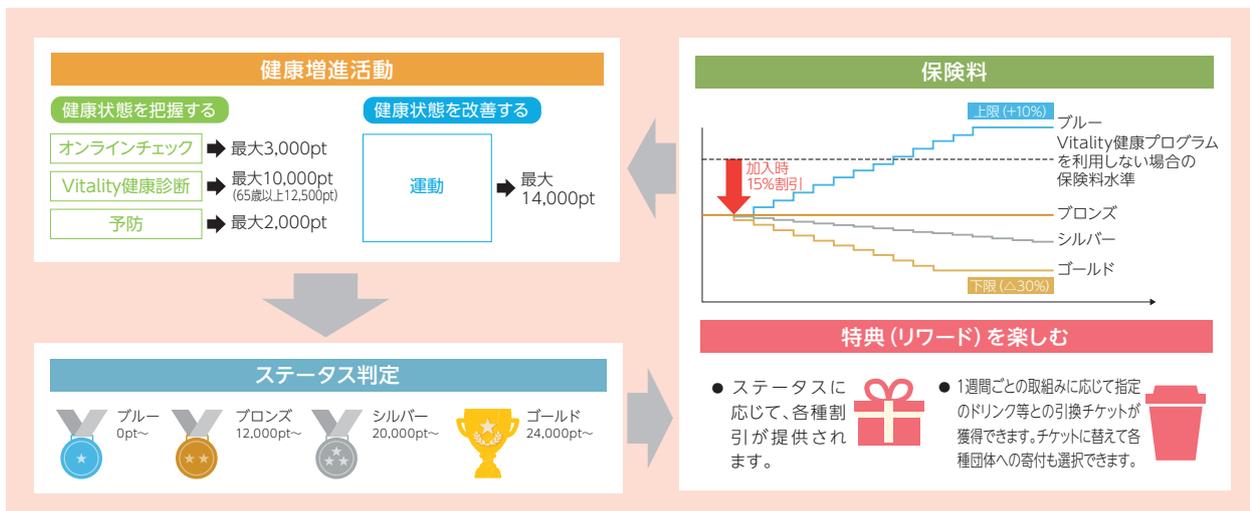
人生100年時代と言われる健康長寿社会に向けた健康意識の高まりから、健康増進に寄与する商品性がお客さまにご好評いただき、2025年1月に累計販売件数が200万件を突破し、今も好調な売れ行きを維持しています。

※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)。

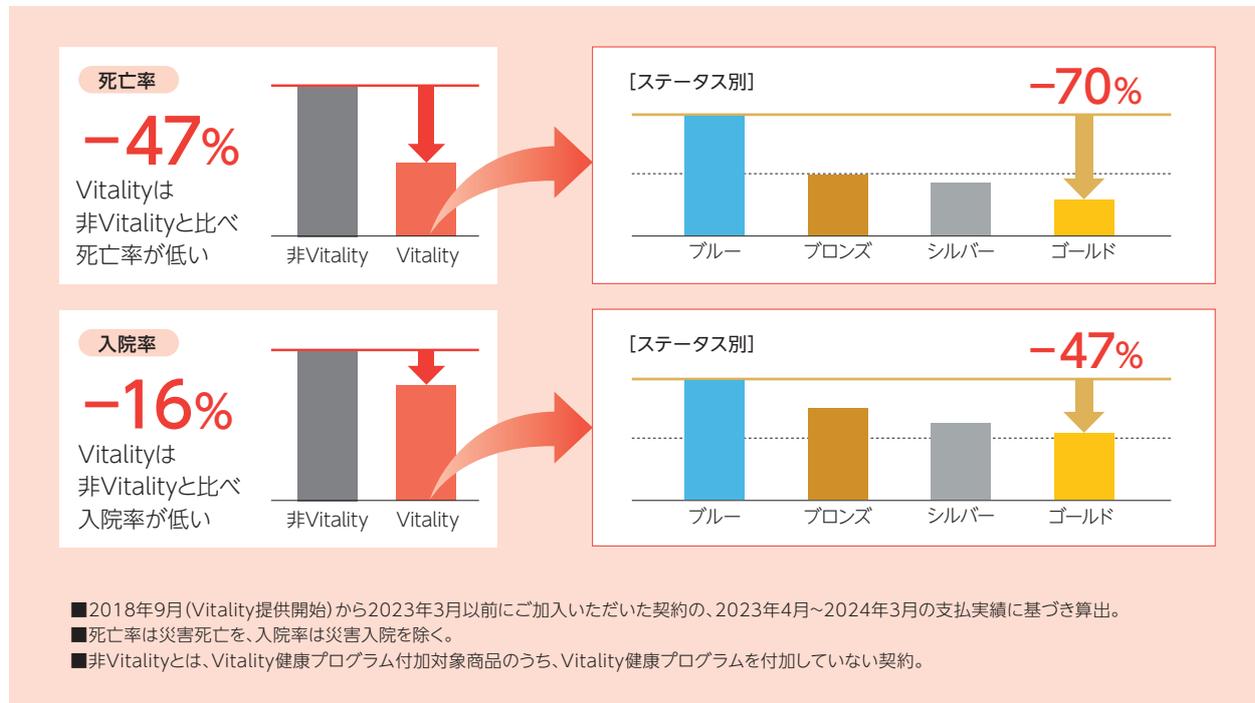
## “住友生命「Vitality」”のしくみ



### 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%低いという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%低いということがわかりました。



COLUMN

### 健康・生活習慣と熱中症の関係性 ～「熱中症白書」の公表～

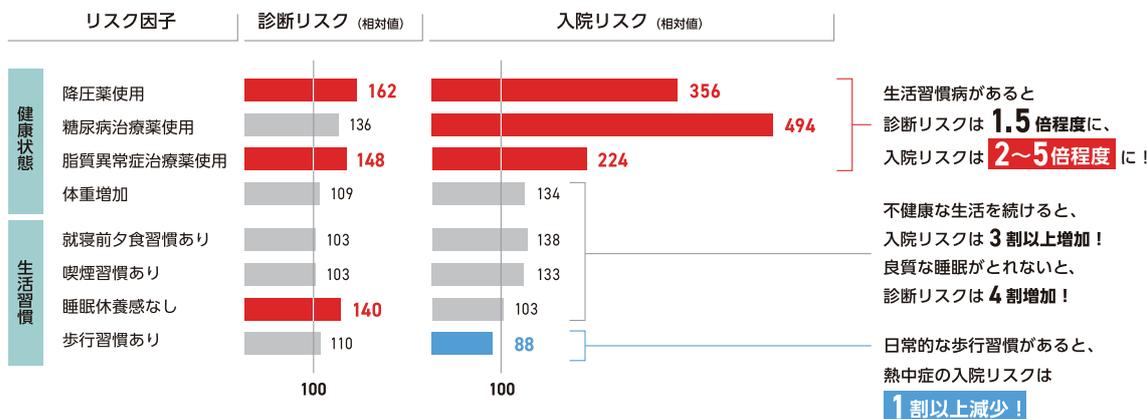
日本の平均気温が上昇する中、熱中症の発症・重症化予防に資するエビデンスを提供することを目的として、2025年4月に「熱中症白書」を作成・公表しました。熱中症白書は、1,000万人を超える医療ビッグデータを活用し、解析力・臨床目線を融合させることで、健康・生活習慣と熱中症の関係性を調査したものです。

調査結果によれば、生活習慣病がある人は、ない人に比べて、熱中症リスクの大幅な増加が確認されました。熱中症予防には、良質な睡眠の確保や夜遅くの夕食を避けるなど、健康的な生活を送ることが重要です。

また、継続的な歩行習慣は、身体を暑さに慣らすことで、熱中症の重症化を防ぐ効果を持つ可能性が示されています。

本結果は、「住友生命[Vitality]」を通じた健康増進・予防への取組みが、熱中症予防・重症化予防に資することを示唆するものです。

※「熱中症白書」全編は下記URLよりご参照ください。  
[https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/stakeholder/open\\_innovation/](https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/stakeholder/open_innovation/)



## Vitalityラインアップの拡充

お客様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長4週間体験できる「Vitality体験版」(以下「体験版」)を提供しています。こうした中、体験版をご利用いただいたお客さまからは「体験後も継続してVitality健康プログラムを利用したい」といった声を多数いただいております。より幅広いお客様の健康増進活動に貢献するため、2023年4月から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)で期間の制限なく利用可能であり、保険型と同様、ポイント獲得・ステー

タスアップを目標に健康増進活動に取り組める仕組みのほか、フィットネスジムの会費やウェアラブルデバイス購入代金の割引といった健康増進活動を後押しする特典(リワード)などを提供します。

また、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。さらに、「Vitalityスマートを福利厚生制度の一環として従業員に提供したい」等の声をいただき、企業向けに「Vitality福利厚生タイプ」を2024年6月に発売しました。

こうした商品ラインアップの拡充を通じて、より多くの方にご加入いただくことで、Vitalityによる健康増進の価値をさらにひろげていきます。

### 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	制限なし	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	全特典	アクティブ チャレンジ等の 一部の特典	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 一部の特典	アクティブチャレンジ

※2025年5月時点

## 「Vitality福利厚生タイプ」の発売

2024年6月、従業員の健康増進の取組みと企業の「健康経営®」の取組みをサポートする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、企業の福利厚生制度の一環として導入し、企業が利用料を負担することで、従業員がVitality健康プログラムを利用できるサービスです。

企業に対しては、従業員の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提供することで、従業員の健康増進活動の可視化にお役立ていただけます。これにより、従業員の自発的・継続的な健康増進の取組みとPDCA推進をサポートします。

あわせて、健康増進セミナーや健康チェックイベント、

### Vitality福利厚生タイプ



※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営優良法人認定取得サポートなどの「健康増進取組みサポートメニュー」を提供することで、従業員が心身ともに健康になることによる生産性の向上、社内ウォーキングイベントなど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・定着率向上などに貢献していきます。

発売後、本サービスの導入団体数は2024年度末で2,800団体を超えています。また社外からの表彰においても「Japan Financial Innovation Award 2025」で「金融機関部門賞」を受賞、「WELLBEING AWARDS 2025」でファイナリストに選出されるなど、多くの社会的評価を受けています。

今後も本サービスを通じて、さらに多くの方にVitality健康プログラムを提供し、多くのお客さまへウェルビーイング価値をお届けしていきます。

### 【社外からの評価】



## 事業チャン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)

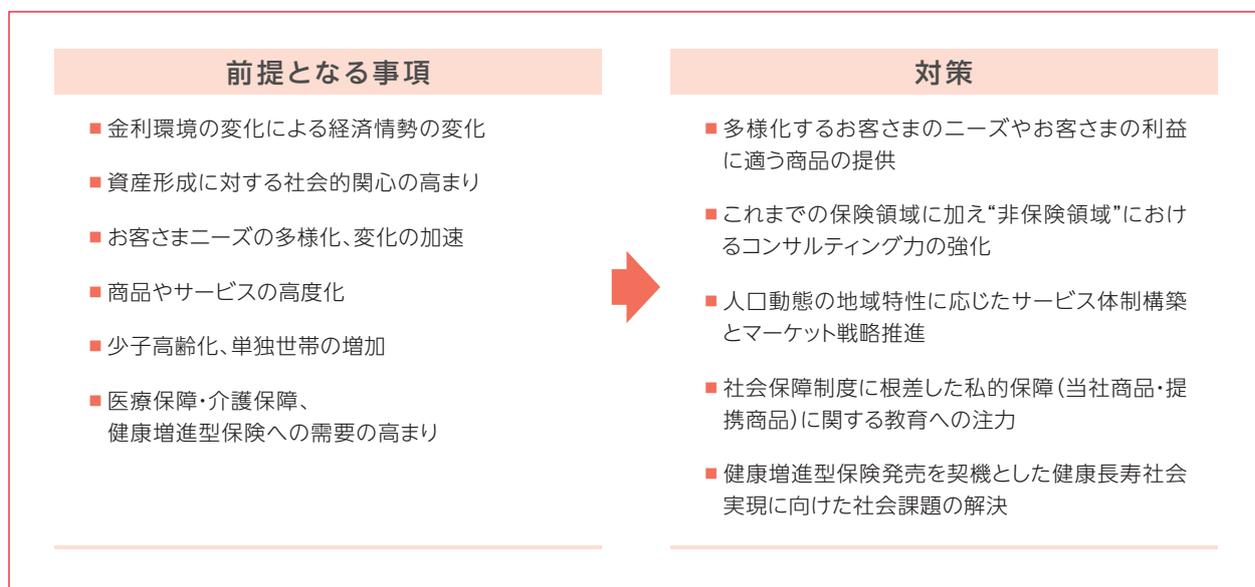
## 環境認識

国内市場については、長期にわたる低金利環境からの回帰が進む中で、若年層における資産形成意識の高まりや、高齢化の進行による「就労不能・介護」「医療」といった生前保障マーケットの拡大など、様々な世代でお客さまニーズが多様化しつつあります。

また、コロナ禍を経てデジタル化が一定程度進み、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。

そのような環境の中で、住友生命では、生命保険の販売だけでなく、お客さま一人ひとりに最適なウェルビーイングサービスをお届けしていくために、営業職員を「ウェルビーイングデザイナー」として位置づけています。

職員一人ひとりがお客さまに寄り添い、よりよい暮らしを支え、ウェルビーイングを提供し続ける人財づくりを進めています。



## 2024年度の振り返り

2024年度は「住友生命グループVision2030」実現に向けた軌道を確立する3カ年計画である「スミセイ中期経営計画2025」の2年目として、お客さまのウェルビーイングへの貢献を着実に進めました。

2024年4月には、お客さまの資産形成ニーズに応えるため、職業のみの告知で90歳まで加入が可能な一時払終身保険「スミセイのかたん告知終身保険90」を発売しました。また医療保障のレベルアップとして、2024年9月に「3大疾病PLUS ALIVE」を発売し、「住友生命「Vitality」」を組み合わせることで、「特定3疾病のリスクに備え、特定3疾病のリスクを減らす、真にお客さまのウェルビーイングに貢献する保険」の提供を進めました。

自治体向けには、地域住民の健康増進活動等を通じた

課題解決に向けて、自治体との連携を一層進めました。また企業向けサービスとしては、「Vitalityスマート」を福利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」を新たに発売し、企業の健康経営サポートに取り組みました。

人財づくりについては、デジタルを活用した営業職員の人財共育の取組みとして、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育成サポートシステムを新たに導入しました。こうした取組みを通じ、営業職員の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進化に取り組んでいきます。

## 今後の取組み

### 一人ひとりにあわせた保険・ウェルビーイング領域での価値提供

2025年度は、営業職員の「人ならではの」強みを活かし、お客さま一人ひとりにあわせた最適な商品・サービスをお届けしていくとともに、提供するウェルビーイングに関する価値の“量”と“質”をさらに高めることを目指して、「スミセイWX（ウェルビーイング・トランスフォーメーション）」を進めていきます。

これまでの保険領域だけでなく、「Vitality体験版」や「Vitalityスマート」といったお客さまが運動の楽しさや特典のメリットを実感いただけるサービスをさらに推進し、より多くのお客さまに健康増進の価値を広げていきます。

### 地域・企業を通じたウェルビーイングサービスの提供

地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供するべく、協定締結・事業連携等を通じて、全国の自治体との関係強化を進めています。特に、自治体と連携して実施するウォーキングキャンペーン等を通じて、地域の皆さまにVitality健康プログラムを体験いただける「Vitalityウォーク」の取組みについては、これまでに70の自治体と事業を実施（2025年5月時点）しており、2025年度末までに100の自治体での実施を目指し、引き続き取組みを進めていきます。

### デジタルを活用したコンサルティングサービスの進化

営業職員による「人ならではの」価値に加えて、お客さまの意向にそった「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を推進しています。

2024年度導入したデジタル・AIを活用した人財育成システムについて、お客さまへのコンサルティング力向上にもAIを活用すべく、AIによる営業ロールプレイング機能や、お客さまとの接点情報、営業職員の活動データを生成AIが分析して営業活動をサジェスションする機能など、システムのレベルアップ・開発を進めています。

またそれぞれのお客さまのウェルビーイングの度合いを見える化するなど、生活の質の向上を実感いただける新たなサービスを開発・提供していくことで、ウェルビーイングの領域でのお客さまへの貢献をこれまで以上に進めていきます。

従来の保険領域での最適な保障の提供と、「住友生命「Vitality」」を中心とした健康増進サービスの提供を通じて変革を進めることで、住友生命のコアの体験価値である経済的な備えと健康増進の価値を、より多くのお客さまへお届けしていきます。

また、企業向けには、2024年に発売した「Vitality福利厚生タイプ」を通じて、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することで、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。

地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供を強化し、また企業ウェルビーイング経営（CSR・福利厚生制度等）のサポートにも取り組んでいくことで、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きます。

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。日々変動する市況やAIの進化を通じたDXの加速、働き方の多様化、生産年齢人口の減少といった様々な課題に直面する中、企業が貴重な人材を確保するためには、従業員が安心して働ける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や関心はますます高まっており、「健康経営®」\*や従業員の「治療と仕事の両立支援」に取り組む企業は年々増加しています。

企業や経営者が従業員一人ひとりをサポートするためには、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です。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することで、企業と従業員のウェルビーイングの実現に貢献していきます。

※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## 2024年度の振り返り

団体保険では、「団体3大疾病保障保険(ホスピタA・ホスピタV)」について、2018年の発売以来4,000社(2025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」と「健康経営」に貢献しています。

団体年金では、資産運用環境の見通しを踏まえ、確定給付企業年金(DB)の一般勘定において現在の予定利率を維持することを決定しました。特別勘定においては、近時の経済情勢の変化を踏まえ、金融市場環境に応じた機動的な資産配分を行うことで安定的なリターンを目指す「総合口バランスプラン(動的配分型)」を2024年10月に発売しました。また、確定拠出年金(DC)においては、利率確定型商品「スミセイDC年金10年NEO」を2024年4月に発売しました。

企業の健康経営に対する関心の高まりを受けて、従業員の健康増進活動を後押しする企業向けサービス「Vitality福利厚生タイプ」を2024年6月に発売しまし

た。発売後、2024年度末時点で2,800以上の団体に導入され、多くの企業と従業員から好評をいただき、社外からも表彰され、社会的な評価を受けています(📖 P.49参照)。

この「Vitality福利厚生タイプ」とあわせて「健康増進取組みサポートメニュー」を提供し、健康増進セミナーや健康経営優良法人認定取得サポートなどを通じて、健康経営を推進しています。また、不妊治療と仕事の両立を支援する「Whodo整場(フウドセイバー)」を提供し、従業員のウェルビーイングに貢献しています(📖 P.59参照)。

この他、任意加入商品における従業員の加入促進を目的としたメール配信業務代行や、手続き方法や保険加入に関する従業員からの相談を受け付ける照会フォームを一部企業において設置するなど、デジタルツールの活用によるお客さまの利便性向上を進めています。また、損害保険の販売を通じて、企業を取り巻く様々なリスクへの対処にも取り組んでいます。

## 今後の取組み

団体保険では、引き続き「治療と仕事の両立支援」にお役立ていただける「団体3大疾病保障保険(ホスピタA・ホスピタV)」を中心に提供していきます。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提供する各種付帯サービスについても好評をいただいております。今後もお客さまのニーズに即した法人向け商品および付帯サービスの開発に努めていきます。

団体年金では、10年ぶりに一般勘定の引受けを再開するとともに、最適な運用ポートフォリオの提供に向けたコンサルティング、確定拠出年金(DC)を契機とした新たな取引提案に努め、従業員の年金制度に関する運営・資産運用のニーズにお応えしていきます。

「Vitality福利厚生タイプ」では、企業の健康経営や従業員の健康増進のニーズに応えるため、引き続き導入団体の拡大に取り組むとともに、より多くの従業員に利

用いただくことで、当社ならではの健康増進の価値を提供していきます。この「Vitality福利厚生タイプ」を軸に、不妊治療と仕事の両立支援「Whodo整場(フウドセイバー)」、2023年にグループインしたPREVENTの医療データ解析サービス「Myscope」、生活習慣病重症化予防プログラム「Mystar」など、WaaS(Well-being as a Service)の提供を通じて、企業と従業員のウェルビーイングに貢献していきます。

さらに、ライフプランセミナーをはじめとした従業員向け各種セミナーや、ビジネスマッチングなどの法人向けサポートメニューの充実にも取り組んでいきます。

これらの取組みにより、企業福祉制度への総合的なサポートをさらに進め、ウェルビーイング価値をすべてのステークホルダーと一人でも多くのお客さまへ提供し、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。こうしたお客さまのニーズに的確にお応えするために、幅広い商品ラインアップの拡充に取り組んでいます。一方で、外貨建商品には為替リスクなどの留意事項があるとともに、金融機関等代理店を通じてご高齢のお客さまにご加入いただくケースもあります。

そのため、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、お客さま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、今後もお客さま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さま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さまに安心と満足をお届けしていきます。

## 2024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さまにご提供しています。

2024年度は、国内の金利上昇を背景に円建て商品の魅力が高まる中、お客さまの相続対策や資産運用ニーズにお応えすべく、終身保険および貯蓄性商品の販売促進等に取り組みました。その結果、金融機関窓販における累計販売件数は約265万件になりました。

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。

加えて、保険ショップにおいても、外部環境の変化や資産形成への関心の高まりを背景に、貯蓄性商品に対するニーズが上昇しています。こうしたお客さまの動向を的確に捉えた最適な商品を提供することに加え、さらなるお客さまサービスの向上に努めています。

金融機関窓販累計販売実績 (2025年3月末現在)

発売以来 **2,649,696**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、お客さまの多様なニーズにきめ細かくお応えできる商品・サービスの提供に努め、より多くのお客さまにさらなる安心と満足をお届けしていきます。

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

代理店のサポートについては、全国に各代理店を担当するホールセラーを配置し、Webや動画を使った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て、

引き続き法令等遵守の注意喚起を行っていきます。

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

### 代理店研修体系

導入研修	業務委託説明会	<ul style="list-style-type: none"> <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。

2025年4月には、主力商品である医療終身保険「新メディフィットA」等について給付内容を充実させる商品改定を行い、ご好評をいただいています。開業以来、多くのお客さまからご支持をいただいた結果、2025年3月末には、保有契約件数が約211万件となっています。

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



公式ホームページ  
<https://www.medicarelife.com/>

メディケア生命 検索

### 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。代表的な商品として、「愛ある家財保険」、妊産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」等を提供しています。またデジタル保険としてはキャッシュレス決済サービス「PayPay」アプリ内の「PayPayほけん」専用商品として、医療保険「熱中症お見舞い金」ほか合計4商品を提供しています( P.58参照)。

今後もニッチマーケットの開拓等、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。



公式ホームページ  
<https://www.air-ins.co.jp/>

アイアル少額短期保険 検索

### 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77店舗(2025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店舗し、お客さまに気軽に立ち寄り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、34社(2025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、2025年3月末現在、24店舗を展開しています。

引き続き、保険ショップによる保険販売事業を通じ、より多くのお

客さまとご家族に最適な保障を提供していくとともに、お客さまの動向や商品ニーズを的確に捉え、お客さまサービスのより一層の向上に努めていきます。



ほけん百花 検索

公式ホームページ  
<https://www.hokenhyakka.com/>



保険デザイン 検索

公式ホームページ  
<https://www.hokendesig.co.jp/>

### 主な住友生命グループ提供商品

住友生命		メディケア生命・アイアル少額短期保険	
<p><b>終身保険</b></p> <p>円建商品</p> <p>ふるは〜と Jロード III</p> <p>ふるは〜と F</p> <p>ふるは〜と L</p> <p>ふるは〜と L (介護プラン)</p> <p>プラス つみたて 終身保険</p> <p>外貨建商品</p> <p>ふるは〜と Jロード global III</p> <p>プラス つみたて 終身保険</p>	<p><b>個人年金</b></p> <p>円建商品</p> <p>たのしみ未来</p> <p>たのしみ未来</p> <p>たのしみグローバル III</p> <p>たのしみグローバル III</p> <p>外貨建商品</p> <p>たのしみグローバル III</p> <p>たのしみグローバル III</p> <p>たのしみ未来 global</p> <p>たのしみ未来 global</p>	<p><b>医療保険等</b></p> <p>医療終身保険(無解約返戻金型)(20)</p> <p>新 メディフィット A+</p> <p>新 メディフィット Re</p> <p>新 メディフィット リターン</p> <p>特定疾病一時給付保険(無解約返戻金型)(23)</p> <p>新 メディフィット Plus</p> <p>長期治療保険(無解約返戻金型)(21)</p> <p>メディフィット EX</p> <p>がん治療保険(無解約返戻金型)</p> <p>メディフィット がん 保険</p>	<p><b>収入保障:定期保険</b></p> <p>料率区分収入保障保険(無解約返戻金型)</p> <p>メディフィット 収入 保障</p> <p>定期保険(無解約返戻金型)</p> <p>メディフィット 定期</p> <p><b>〈アイアル少額短期保険〉</b></p> <p>無縁社会のお守り</p> <p>家財保険</p> <p>ママと赤ちゃんの医療保険</p> <p>ディアベビー</p> <p>みんなの葬儀保険</p> <p>子育て中のあなたも</p> <p>子宝エール</p>

※たのしみグローバルIIIは円建・外貨建(米ドル建・豪ドル建)から選択可能

# 商品・サービス

## 「3大疾病PLUS ALIVE」等の発売

がん・心疾患・脳血管疾患(以下、特定3疾病<sup>※</sup>)は日本人の死因の約半数を占め、再発等で治療が長期化する可能性が高い病気です。このような状況もふまえ、特定3疾病になった後も、ずっと寄り添う保障で“よりよく生きる”に貢献する「3大疾病PLUS ALIVE(特定3疾病継続保障特約+がん薬物治療特約の愛称)」を発売しました。

また、従来の「新先進医療特約」を改定し、「患者申出療養」を受けた際に全額自己負担となる技術料もカバーする「新先進医療・患者申出療養特約」を発売しました。

※従来商品で保障対象としていた「がん(悪性新生物)・急性心筋梗塞・脳卒中」よりも幅広い「がん(上皮内新生物を含む)・心疾患・脳血管疾患」を「特定3疾病」と呼びます。



## 「めまもりほけん」<sup>チャキン</sup>「Chakin」の発売

お客さまに目の健康への関心を高めていただくと共に、眼科疾患の早期発見に貢献することを目指し、「めまもりほけん(無配当眼科医療保険(一時払い))」を発売しました。本商品は、①目の治療に特化した、②エンベデッド・インシュアランス(組込型保険)、という2つの生命保険業界初<sup>※1</sup>となる新商品です。

また、投資よりも低リスクで、貯金<sup>※2</sup>よりもお金が増える「貯金以上、投資未満。」という今までにない新しい概念をコンセプトにした、「Chakin(無配当災害死亡保障付積立保険)」を発売しました。本商品は、投資未経験の若年層を応援するダイレクトチャネル専用商品です。



※1 住友生命調べ(2024年10月時点)

※2 「貯金」とは都市銀行やネット銀行等の円貨普通預金を指します。

また「貯金よりもお金が増える」「貯金以上」の根拠については、専用HP(<https://www.sumitomolife.co.jp/chakin/>)をご確認ください。

## 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

多様化するお客さまのニーズにより一層お応えすることを目的に、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を販売しています。

### ■ 米ドル建保険の販売

国内外の金利環境を踏まえ、多様化するお客さまのニーズにより一層お応えすることを目的に、2018年7月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を販売しています。

### ■ 損害保険事業への取組み

お客さまへのより一層のサービスの拡充を目的に、2008年9月に三井住友海上火災保険株式会社と業務提携強化の基本合意を行い、2009年10月から住友生命の営業職員チャネルにおいて、全面的に同社の損害保険商品を販売しています。

当社は、お客さまとご家族の人生におけるあらゆるリスクをカバーする生保・損保一体での「総合生活保障」を今後ともお届けしていきます。

## 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.77参照)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、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<sup>※</sup>

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なりました。



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

## 健康増進を含む、一人ひとりのよりよく 生きるへの貢献

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、Vitality健康プログラムの一部を単独で利用できる「Vitalityスマート」をデジタルチャネルでも展開し、より多くのお客さまにVitalityの魅力をお届けする取組みを進めています。

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.49参照)を発売し、健康経営・ウェルビーイング経営のサポートによって、企業価値の向上に貢献していきます。

## お客さまとつながる仕組み、 イノベーションの構築

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18社(2025年4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。

## 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、齢を重ねても幸せに」をコンセプトにサービス開発を進め、「不妊治療と仕事の両立支援」ソリューションなどのサービスを展開しています。

また、子会社のPREVENTと連携し、住友生命のお客さま向けサービス提供や、自治体と連携した取組みを進めました。

シンプルで分かりやすい商品をご提供する観点から決済サービス「PayPay」を通じた少額短期保険商品の展開や、生命保険業界初となるエンベデッド・インシュアランス(組込型保険)の「めまもり保険」や、若年層に向けたダイレクト専用の貯蓄性商品「Chakin」を発売しました(P.55参照)。

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。

		2024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)		1,354万名	1,460万名
住友生命	ウェルビーイング価値提供顧客数	1,112万名	1,190万名
	Vitality会員数	150万名	240万名



## WaaS (Well-being as a Service) の取組み

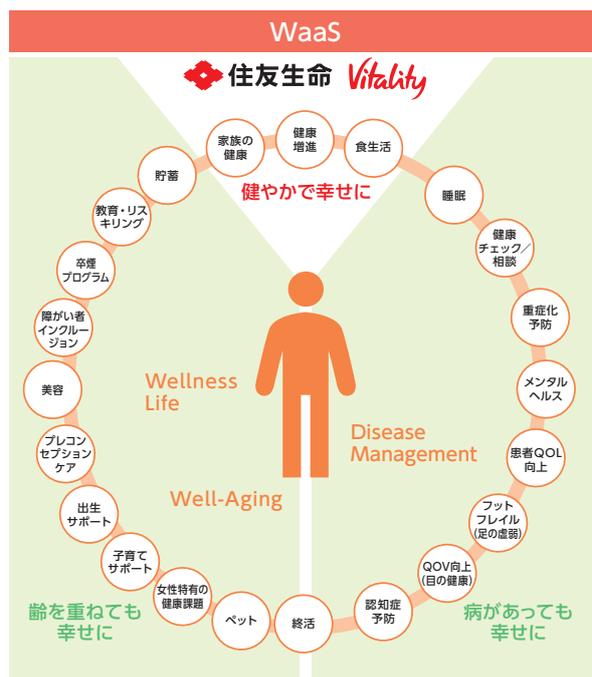
住友生命は、身体的、精神的、社会的、経済的に満たされた「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」を支えるWaaS (Well-being as a Service) をエコシステムとして展開することで、未来に続く住友生命ならではの価値の実現を目指しています。

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])、年齢を重ねても幸せに([Wellness Life][Well-Aging])、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しています。

[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(フードセイバー)]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さま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

2030年までの目標であるSDGs(持続可能な開発目標)の後に、国際社会が未来のためにどういった目標を掲げるべきか、すなわち「ポスト2030」の考え方について、国際的な関心が高まっています。2024年9月、国連で「未来のための協定」が採択され、「ポスト2030」の方針について今後具体的な議論を開始することや、GDP(国内総生産)を補完し超える新指標を開発すること、そして国際的な議論に未来を担う将来世代がより参画できるよう取り組むことが決まりました。

「ポスト2030」の方針や新たな指標にウェルビーイングが組み込まれ、国際社会が一丸となって、一人ひとりが豊かに暮らすことができる社会の実現を目指す。そうした未来に向けて、住友生命は志を同じくする企業やメディア、アカデミアと連携し、取組みを進めています。



【ポスト2030でSWGs(Sustainable Well-being Goals)を目指す】  
(出典) 日経Well-beingイニシアティブ

具体的には、2022年から「日経Well-being Initiative」に参画し、人・地域・自然の持続的ウェルビーイングを目指すSWGs(Sustainable Well-being Goals)指標の開発や、将来世代への取組みを進めています。

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、東京大学等と一般社団法人「WE AT」を設立しました。主な取組みとして、起業家向けコンテスト「WE AT CHALLENGE2024」を開催、32カ国・約400件の応募のもと、ファイナリストに進出した16社を「WE AT CHALLENGER」として支援していきます。こうしたスタートアップの発掘・支援等を行うエコシステムの構築に取り組むことで、ウェルビーイングな社会の実現を目指していきます。



\* WE AT のロゴは、一般社団法人 WE AT と国立大学法人東京大学が共同で保有する登録商標です。

## 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の一環として、オープンイノベーションを通じたお客さまの「一人ひとりのよりよく生きる=ウェルビーイング」への貢献、社会課題の解決につながる新しいビジネス・サービスの創出に取り組んでいます。

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18社(2025年4月末時点)のスタートアップへの投資を執行し、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。

### ●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「お客さまと保険会社の新たな接点」の創出等を実現していきます。



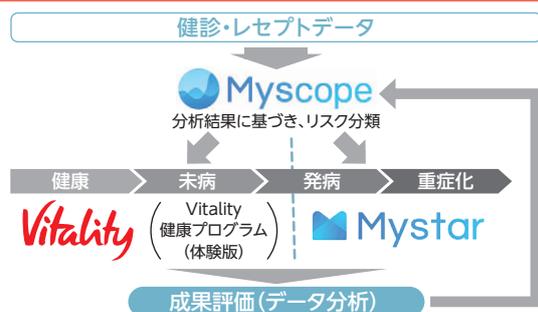
## 重症化予防に向けた取組み

住友生命は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をグループに加え、重症化予防領域における取組みを加速させています。

PREVENTと協働で実施する「鹿嶋市MVMヘルスケア事業」は、互いの強みを新結合したオープンイノベーションとして評価され、2025年2月に内閣府主催の「日

本オープンイノベーション大賞」において「スポーツ庁長官賞」を受賞しました。また、2024年10月からは給付金を受け取ったお客さま向けに生活習慣改善支援プログラム「Mystar」の提供を開始するなど、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たサービス開発を行っていきます。

### 鹿嶋市MVMヘルスケア事業イメージ

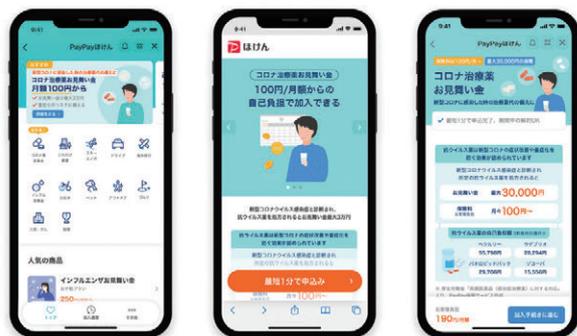


2025年2月に行われた日本オープンイノベーション大賞の授賞式

## PayPayほけん (熱中症、インフルエンザ、新型コロナ等)

住友生命グループ子会社のアイリアル少額短期保険は、お客さまニーズの多様化やデジタル化に対応していくため、お客さまの生活シーンに合わせたシンプルで分かりやすい商品を決済サービス「PayPay」を通じて提供しています。

2022年4月に専用商品第1弾の医療保険「熱中症お見舞い金」を発売して以来、2025年1月末時点で4商品累計40万件を超えるお申込みをいただいております。簡単な申込操作で日常のリスクに備えていただける商品性が大好評をいただいております。



## プレコンセプションケア ～「Whodo整場(フウドセイバー)」の提供～

プレコンセプションケア(Preconception Care)とは、若い男女が将来のライフプランを考えて日々の生活や健康と向き合うことです。次世代を担う子どもの健康にもつながるとして近年注目されているヘルスケアです。

昨今、晩婚化や晩産化の進展などにより、不妊に悩む人は増加しており、働きながら不妊治療に取り組む人も増加していると考えられる中、仕事との両立が難しいゆえに退職したり、不妊治療を諦めたりする人が多くいると言われ、プレコンセプションケアの重要性も高まっています。

住友生命では、一人ひとりが望む「理想のライフプラン」を実現すべく、WaaSにおける「Wellness Life」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。2025年度現在は、不妊治療だけでなく、他の健康課題に関するコンテンツも取り扱っています。

住友生命の不妊治療と仕事の両立支援ソリューション

# Whodo整場

## フウドセイバー

多彩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&  
妊活ライブラリー

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なく、不妊治療に取り組みや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。



## スミセイ Innovation Challenge

スミセイ Innovation Challengeは、将来の収益に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材の育成、社会のニーズの変化を捉え、応え続ける企業風土の醸成を目的として2020年度から開始しました。

新規事業の種となる事業アイデアを広く社内から募集し、最終審査に向けたアイデアのブラッシュアップを経て、通過した事業アイデアは事業化の検討に進みます。会社全体で新しい価値創造(事業化)にチャレンジするプロジェクトです。

2020年度の開始後、5年間で約550件の応募がありました。現在2件が事業化に至り、7件が事業化に向けた検討を進めています。



2024年11月に行われた最終審査会

VOICE



新規ビジネス企画部  
高倉副長

### 想いを紡ぎ、未来のお客さまのウェルビーイング向上へ

#### 2024年度「スミセイ Innovation Challenge」最優秀賞受賞者 〈2025年度から新規ビジネス企画部へ異動〉

一緒に働いていた当社の営業職員から「自身のがん罹患経験からの気づきを伝えることで、お客さまのお役に立てないか」という強い想いを聞き、がん患者の皆さまの課題を解決できるサービスを提供できないかと思い応募しました。また、営業職員がお客さまのことを一番に思い、真摯に働いている姿を見て、より一層その想いが強くなりました。

スミセイ Innovation Challengeを通じて、自分自身のキャリアを振り返るとともに、会社としてどのような社会課題に取り組んでいくべきかを深く考えるきっかけになりました。

応援してくださった方々に応えるためにも、アイデアの実現に向けて事業化に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月に策定した「資産運用立国実現プラン」に基づき、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進めています。

## 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。

100%子会社であるシメトラ、シングライフとは、ノウハウの共有等、継続的なコミュニケーションを行っています。2024年10月には住友生命を含めた3社で「3Sサミット」を開催する等、グループ全体でのシナジー発揮に向けた取組みを推進しています。

## リソースの最適化とコストコントロールを通じた生産性向上

既存業務の抜本的な見直しを絶え間なく行うとともに、リソースの最適化を図り、創造性の高い業務へのシフトを進めています。また、コスト削減や全体最適な視点での投資の厳選等を通じたコストコントロールなど、収益構造改革につながる総合的検討を推進しています。

## グループ戦略

住友生命グループ全体の持続可能性を高めるため、グループ経営方針・グループ経営計画の策定の検討を進め、たほか、グループベースのガバナンスを強化する観点から、グループ経営管理のさらなる高度化や内部統制システムの整備についての検討を進めています。また、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。お客さまにウェルビーイング価値をお届けできるよう、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。

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

		2023年度・2024年度 2年累計実績	2025中計目標
グループ基礎利益		6,854億円	3年累計 7,300億円
住友生命	基礎利益	6,022億円	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、長期の公社債や貸付金などの安全性の高い資産を中心とした投資を行います。さらに、許容されるリスクの範囲内で収益の上乗せを図るため、株式や外国債券などへの投資を行います。

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

### 「収益力向上」 「リスクコントロールの強化」

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

2つの ポートフォリオ	ALM運用 ポートフォリオ	バランス運用 ポートフォリオ
運用目的	保険金等の確実な支払いに資すること	企業価値の持続的向上に資すること
運用手法	長期保有前提の投資	市場見通しに応じた機動的な運用
主な対象資産	日本国債 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

## 2024年度の振り返り

### ■ 運用環境

2024年度の日本経済は、物価上昇や企業収益の拡大によりデフレ脱却の兆候は見せつつも、賃金の上昇は物価上昇に追いついておらず、消費の伸びはやや力強さを欠くものとなりました。

金融市場では、日本銀行の追加利上げへの思惑等から金利は上昇しました。株価は、好調な半導体関連株等から日経平均株価は一時過去最高値を更新したものの、景気後退懸念や円高を背景に下落に転じました。

	2023年度末		2024年度末
日本10年国債	0.73%	↑	1.49%
日経平均株価	40,369円	↓	35,617円
米国10年国債	4.20%	→	4.21%
ドル/円	151.4円	↓	149.5円

### ■ 取組み

国内債券は、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債建クレジット資産を積み増しました。また、米国の関税政策等を背景に世界経済に対する不透明感が高まったことから、国内株式や外国株式、オープン外債を削減しました。

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

2025年度は、日本では賃上げ／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、米国では関税による消費者物価の上昇は一時的であることから、利下げを継続す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、米国の金利低下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。また、米国の関税政策に対する懸念は、各国との交渉が進展することで徐々に沈静化すると予想しています。

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、為替変動リスクを排除しつつ米国事業債の厚いスプレッドを享受できる通貨スワップ付外貨建事業債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

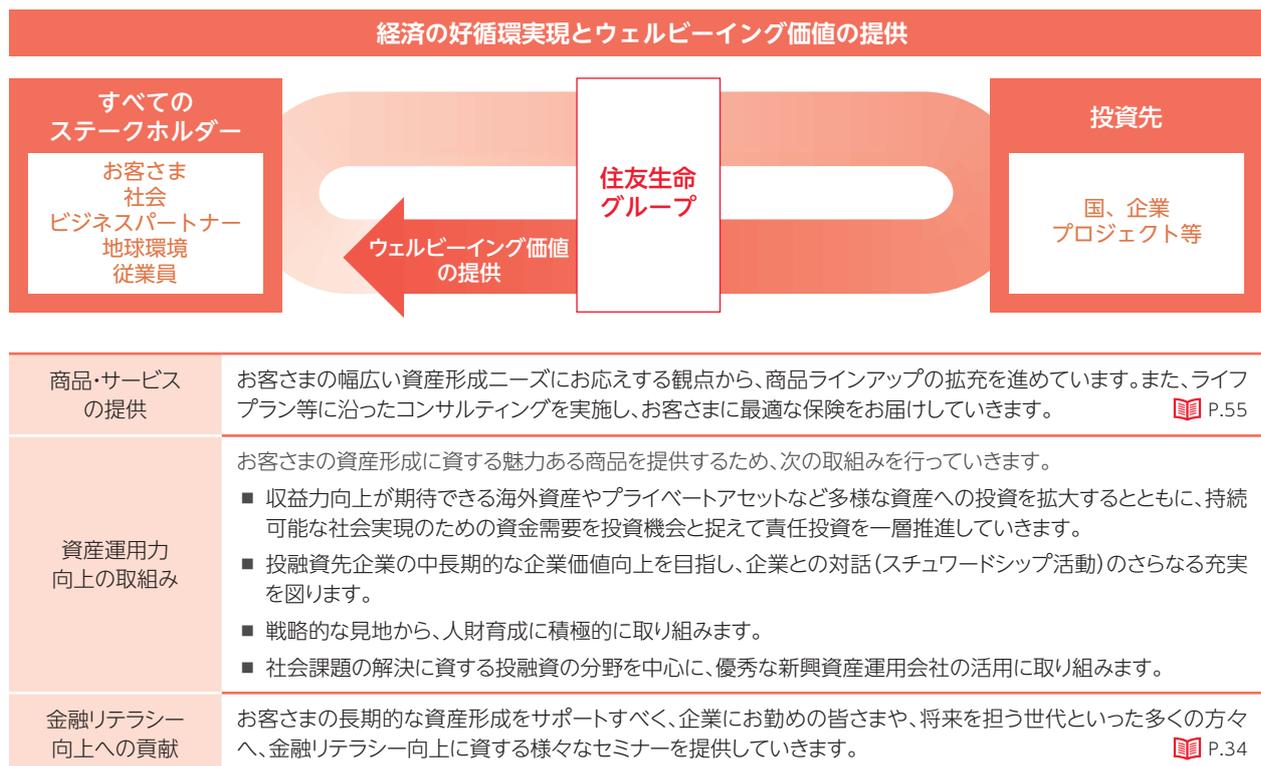
責任ある機関投資家として、社会・環境課題の解決に貢献すべく、資産運用を通じたポジティブ・インパクトの創出、ネガティブ・インパクトの抑制に取り組むとともに、インパクトの可視化に取り組んでいます。詳細は  P.32を参照ください。

### ■ 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・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。



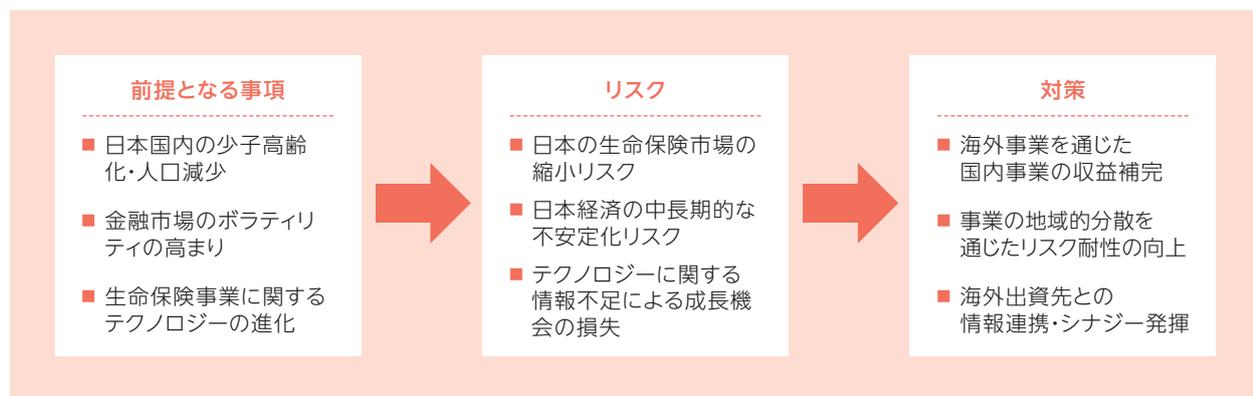
# 海外事業

## 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。



## 2024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。

北米事業では堅調な米国経済の下で、シメトラの個人年金・個人保険商品販売が過去最高となるなど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、保有契約高も着実に増加しており当社グループの収益基盤の拡大に貢献しています。

アジアにおいては、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。同社は、生命保険、損害保険、資産運用サービスと幅広い金融ソリューションサービスを提供しています。また、デジタルとテクノロジーの分野での強みを活かして多様なチャネルを展開することで、市場平均を上回る成長を続けており、2024年度の新契約販売は業界5位の実績となりました。

100%子会社であるシメトラ、シングライフとは、ノウハウの共有をはじめとしたシナジーの実現やグループベースでの適切なガバナンスに向けて、様々な専門部署間で継続的にコミュニケーションを行っています。

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。



高田社長(中央)  
Margaret Meister CEO(シメトラ、左)  
Pearlyn Phau CEO(シングライフ、右)

## 海外事業における今後の取組み

長期的なお客さま利益の向上を目指し、引き続き、海外事業を通じた収益基盤の強化、リスク分散、海外市場の成長性の享受、海外の先進的なテクノロジー活用に関する情報収集に取り組んでいきます。

シメトラについては、株価や金利等の市場環境や経済情勢を踏まえ、持続的な成長に向けた取組みを推進するとともに、同社の状況をきめ細かくモニタリングし、必要に応じた施策を実施してまいります。また、シメトラの投資顧問子会社であるシメトラ・インベストメント・マネジメント・カンパニーを通じた資産運用分野における当社との協働など、グループシナジーの発揮に向けた取組みを継続します。

シンガポールにおいては、保険に加えて資産運用サービスも含めた包括的な金融ソリューションと多様な販売チャネルを有するシングライフの強みを活かして、さらなる顧客基盤の拡大と収益向上に取り組んでまいります。また、シングライフのデジタルやテクノロジーを中心とした

ビジネスモデル等のノウハウを、住友生命グループのお客さまの利便性向上や経営効率化につなげるなど、グループシナジーの発揮・最大化にも取り組んでいきます。

バオベトHD、BNIライフ、PICC生命についても、引き続き、経営への参画、技術援助、人材交流等を推進し、企業価値の向上を図ってまいります。

海外駐在員事務所等においては、海外の金融市場や保険業界の動向、およびテクノロジー活用等に係る調査・情報収集等、当社出資先の経営管理や当社グループの企業価値向上に向けた取組みを継続します。

こうした既存の出資先における企業価値向上に向けた取組みに加え、新規M&Aについても引き続き検討してまいります。

また、海外事業の推進に伴って必要となるガバナンスの継続的な改善、海外事業を支えるグローバル人財の育成にも取り組んでまいります。

## グローバル人財共育への取組み

当社の海外事業においては、各出資先における経営陣・職員との連携や、日本国内での出資先の経営管理、シナジー創出に向けた取組みなど、多様な場面でグローバル人財が重要な役割を果たしています。

これらの業務には、語学力に加え、国際的な視野、優れたコミュニケーション能力、リーダーシップといった高度なスキルが求められるため、長期的な視点での計画的な育成に取り組んでいます。

具体的には、職員のキャリア志向を踏まえた海外留学や出資先への派遣（駐在員・トレーニー）に加え、国内における各種研修プログラムを継続的に実施しています。取

組みの効果としては、2021年以降に国内での研修を受講した84名中、15名を海外へ派遣しました。

さらに、海外ビジネスに精通した人財の採用を積極的に進めることで、多様な知見や経験を取り込み、海外事業の基盤を支える人財の一層の充実を図っています。



8か月に渡る研修最終日のプレゼンテーションの様子と、修了証を手にする受講者

### お客さまの利益の向上

### 北米・アジアを軸とする海外事業を通じた収益基盤の拡充

#### シナジーの発揮

資産運用、商品開発、IT等の分野における連携

各分野の専門部署間コミュニケーションおよびトレーニーの派遣を通じたノウハウ吸収

#### 適切なガバナンス

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

#### グローバル人財共育

グローバルに活躍できる人財の計画的な育成

各専門部署の海外事業に関する業務遂行力の強化

## TOPICS

## グループシナジーの発揮に向けた取組み

## ～3S サミット 初開催～

2024年10月に、シメトラおよびシングライフと当社の3社で「3Sサミット」を開催しました。このサミットは、Vision2030の実現に向けた重要な議論の機会として実施したもので、CEO、CFOをはじめとする両社の主要メンバーが来日しました。

「3S」という名称は、シメトラ、シングライフ、住友生命の3社がSから始まる社名を持つことに由来しています。

サミットでは、両社の経営幹部と当社の役員とのセッション、普段両社とコミュニケーションをとっている部門とのミーティングが実施され、今後の戦略等についてフェイストゥフェイスで議論することで、お互いの理解を深めることができました。

また、世界中の保険会社が共通して抱えるDX(デジタル・トランスフォーメーション)の課題について、トップレベルのパネルディスカッションも行いました。

3社でのディスカッションは、各社の異なる視点を理解する良い機会となり、グローバルな中での当社

の立ち位置や各社の強みがより明確になりました。

今後も、グローバルな保険会社グループとして、世界中のお客さまのウェルビーイングに貢献するために、各国でビジネスを展開するだけでなく、グループ会社間でのコミュニケーションを通じ、各社の強みを持ち寄り、グループ全体で連携してシナジーを生み出すことで、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」に向けて、取り組んでいきます。



戦略ミーティングの様相



パネルディスカッションの様相



左から  
高田社長、Tommy Brooks CFO (シメトラ)、Margaret Meister CEO (シメトラ)、  
Pearlyn Phau CEO (シングライフ)、Sumit Behl CFO (シングライフ)、角副社長

## VOICE



シメトラ駐在員  
照沼晃平  
主任

## グローバル人材研修での学びを活かし世界へ

2022年度グローバル人材育成研修 (NGLT研修) を受講  
〈2025年度からシメトラへ異動〉

私は2022年度にNGLT研修を受講しました。入社当初より海外事業に携わることを志望していたため、参加の打診をいただいた際には迷うことなく受講を決意しました。

研修の目的は、海外でビジネスに携わるうえで必要となるマインドセットやコミュニケーション上の留意点等を学ぶことに加え、英語によるディスカッションやプレゼンテーションの方法等、ビジネスの場で必要なスキルを習得することにあります。約半年間の研修の中では、座学に加え、英語話者とのディスカッションや、当社役員に対する英語でのプレゼンテーションといったプログラムも含まれており、実践的なスキルを身につけることができましたと感じています。

研修終了後は、海外事業を担当する国際業務部での勤務を経て、2025年4月から米国子会社のシメトラに駐在員として赴任しています。駐在員の主な業務の一つに、シメトラの経営を管理するにあたって住友生命が必要とする情報の収集や、両社間の円滑な意思疎通の支援があります。私は初めての海外駐在であり、現地の方々のコミュニケーション方法や価値観について、日本との差異を感じる事が少なからずありました。ただそうした中でも、案件の進め方について現地職員と意見交換を行う際や、日々の業務を通じて信頼関係を構築していく中で、研修で学んだ知識やスキルが非常に役に立っていることを実感しています。

一方、研修で学んだことが全てではないということも改めて感じています。研修で学んだことを礎に、新たな知識やスキルを積み重ねていくことで、住友生命およびシメトラ双方に貢献していきたいと思っています。

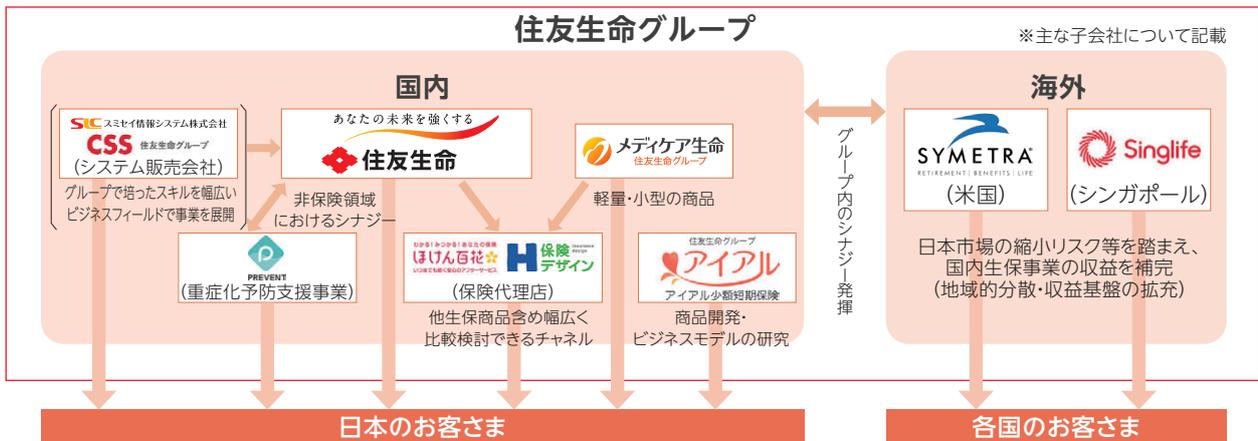


# グループ戦略

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（P.89「内部統制」参照）。

2023年度にシングライフを完全子会社化したことに伴い、2024年7月に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IAIGに指定されました。国際的に活動する保険グループの責務として、グループベースのガバナンスを強化する観点から、深刻なストレスの発現時における、グループの健全性を迅速に回復するための計画を策定しました。

## 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。

非保険領域で国内で2023年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（P.58参照）。

また、海外事業については、シメトラの資産運用子会社SIM(Symetra Investment Management Company)に海外社債の運用を2022年から全面委託しています。また、2024年10月に、シメトラ、シングライフおよび当社の3社で「3Sサミット」を開催し、3社のシナジー発揮にも取り組んでいます（P.65参照）。

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。

# 人的資本・人財共育

## 人財共育本部事務局長メッセージ

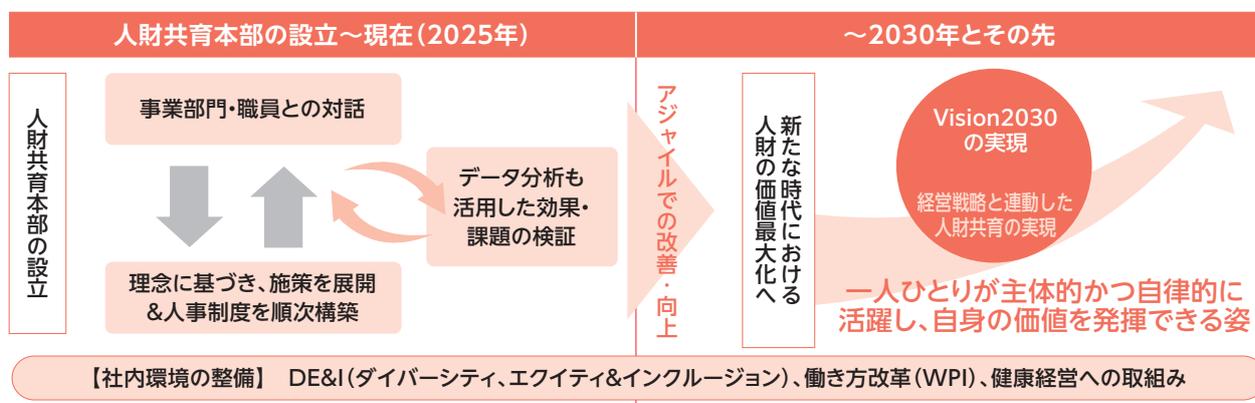
エグゼクティブ・フェロー兼人財共育本部事務局長 山田 哲之



2025年は、高田が社長に就任して5年目となります。当社では、社長自らが「人財共育本部長」となり、当社の人的資本経営を牽引しています。その歴史と未来につながるストーリーを時系列でお伝えし、住友生命の人的資本経営の「今」を知っていただきたいと思います。

### ■ 人的資本経営のこれまでの歩みと今後の展開イメージ

人財共育本部設立以降の人的資本経営のこれまでの歩みと今後の展開イメージは下図のとおりです。それぞれの取組みのポイントを下段以降で解説いたします。



### ■ Point1 人財共育本部の設立と各部門の管理職・職員との対話をスタート

#### 全ては社長の想いと「人材版伊藤レポート」から始まった

高田が社長に就任する前の2021年1月、話をした際に、「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書(通称:人材版伊藤レポート)」を手渡され、「社長に就任するにあたり、今一度、“人”に光をあてて、職員がやりがいを感じながら日々を送ることができる会社になりたい。私が本部長となり陣頭指

揮をとるので、事務局長をやってほしい。」と言われました。

その時をきっかけに、私と中堅職員の2名で検討をスタートしたのですが、はじめは何から手を付けてよいのか分からず、途方に暮れたことを鮮明に覚えています。

#### 初めに取り組んだことは「対話」

まず「人材版伊藤レポートの3つの視点(経営戦略と人財戦略の連動・TOBEとASISのギャップの定量把握・企業文化への定着)」を可視化し、各部門の管理職と対話することからスタートしました。初めは部門によって反応がそれぞれ異なりましたが、各部門の想いや課題を共有することで、「見えないものが対話によって形になり、見えなかった人達が見えるようになる。」と実感し、この対話の連続こそが「企業文化の定着」への近道であると確信しました。

それから、右の人財共育本部の体制図のとおり、企画スタッフ、エバンジェリストチーム(各部門の管理職と個別に対話し、所属特有の課題に寄り添いながら理念浸透を推進するチーム)と一緒に、経営層や社外取締役との対話、各部門の管理職や職員との直接対話を進め、今では、会社全体で人的資本経営の方向性を理解し、進めていく体制が整ってきました。これからは職員一人ひとりの更なる理解促進と行動変容へのチャレンジのフェーズとなります。

人財共育の体制図(2025年4月時点)



■ Point2 「人財共育の目指す姿(人財共育の理念)」と具体的な取組み

新たな時代における「人財共育の目指す姿(人財共育の理念)」

時代の流れの中で、「効率性・迅速性」が最重視される時期が続き、この時期は、上意下達の組織体制やマネジメントが中心でした。一方で、価値観が多様化し、変動の流れが速い今後の時代において、そのマネジメントだけではもう通用しないことは明らかです。日本における人的資本経営の潮流もその状況を打破するためのものであり、当社も、まさにその渦中にあります。

この課題認識のもと、各部門との対話を重ねていくうちに、共通のTOBE像が見えてきました。これを踏まえ、当社が人財共育で目指す姿を「会社と職員が共に育ち、選び・選ばれる関係」と表し、理念として策定しました。この理念をベースとしながら、具体的な取組みを策定・実行しています。「人財共育の目指す姿(人財共育の理念)」と取組みの全体像は最下段の図のとおりです。

目指す姿を実現するための取組みをスタート

目指す姿を実現するために、最初に定義したのが「職員の目指す姿」としての「コンピテンシー」です。会社が職員に期待する姿を言語化し、コンピテンシーを起点に仕組みを整えていきました。(詳細はP.70)

職員はコンピテンシーを参照しながら、自らのキャリアプランを考え、具体的な取組目標と併せてタレントマネジメントシステムへ入力し、自らの「WILL(キャリア希望)」を明らかにします。

人事部はコンピテンシーの習得度(CAN)と本人のキャリア希望(WILL)をもとにタレントマネジメントを実施します。また、上記を可能とするために、制度改正も実施してきました。

併せて、人財共育の理念の浸透についても、管理職向けの社長タウンホールミーティング、全職員向けのメッセージ配信、職種別研修、全国の支社への出向研修、エバンジェリストの活動等を通じて進めています。

■ Point3 職員の声を科学し今後も戦略をアップデート ~コンセプトはEmpower Your Career~

データ分析の活用と具体的な取組みの拡大

エバンジェリストチームの活動・対話によって把握される「定性面の情報」と両輪で、「データ分析」からわかる「客観的な定量面の情報」も重要です。2021年度から導入した「エンゲージメントサーベイ」について、基礎的な分析に加え、エンゲージメントの向上に関する因果まで踏み込んだ分析の研究等を進めています。(詳細はP.71)

また、全ての取組みにおいてキーパーソンとなる「管理職」や「次世代リーダーの育成」に向けた支援についても、取組みを拡げていきます(企業内アカデミー等)。



今後の人財戦略の進化

今後は、分析結果等も踏まえながら、各取組みを進化させていきます。来たる新たな時代に向けて、職員一人ひとりの価値発揮に焦点を当てた支援や人事制度のさらなる整備を進めていく予定です(コンセプトは“Empower Your Career”)。

また、職員が自身の能力を最大限に発揮できる環境やプラット

フォームの構築も並行して進めます。当社の職員が、更に価値を発揮できる人財となり、社会やお客さまへウェルビーイングを提供しながら自身の仕事にもやりがいを感じられるような姿を目指していきます。

「人財共育の目指す姿(人財共育の理念)」と取組みの全体像

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) 詳細はP.70~71



2030年に目指す職員の姿：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)。



人財の多様性の発揮(DE&I)

働き方改革(WPI)

健康経営

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) 詳細はP.72~73

# 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(職員の目指す姿の明示とタレントマネジメント)

職員自身の自律的なキャリア策定とその実現に向けた努力を後押しするため、会社として様々な取組みを行います。

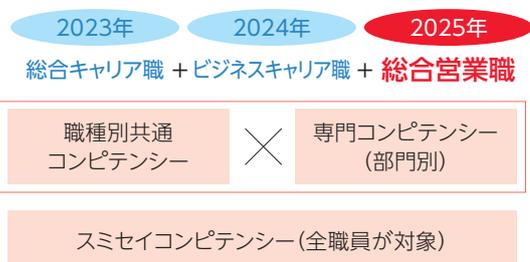
### ■ コンピテンシー運営の進化

各部門と共同で策定したコンピテンシーの運営は、2023年度に総合キャリア職、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。2025年度は、さらに対象を「総合営業職」にも拡大し、職員自身のキャリアウェルビーイングと、その先の社会・お客さまへのウェルビーイング価値提供の向上を目指します。

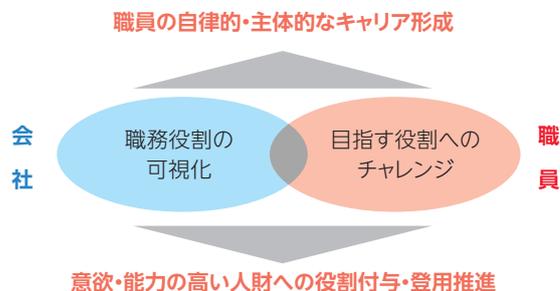
### ■ 職員の“挑戦”のさらなる推進

“Empower Your Career”をコンセプトに、様々な「役割」への各職員の挑戦を後押しすべく、人事制度改正等の取組みを進めていきます。<労使交渉中>

具体的には、職員の“担う役割”と“役割発揮”に対するメリハリある評価・処遇を行っていきます。さらに、職務役割を可視化することで、目指す役割へのチャレンジ機会拡大やチャレンジ意欲の振起、目指す役割に向けたスキルアップを推進し、職員一人ひとりの「役割へのチャレンジ」を通じた自律的・主体的なキャリア形成を目指します。あわせて、意欲と能力が高い人財に対し、会社としても役割付与・登用推進を実施していきます。



※営業職員(スマイライフデザイナー)に関する取組みは P.50



## 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
<b>(ジョブフェア)</b> 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。 <b>(ジョブトライプログラム)</b> 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。	<b>(キャリア支援面談)</b> 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。

### ■ 自己研鑽の積極推進

職員のキャリア形成やコンピテンシー習得において、必要となるスキルや知識を身につけるために、自己研鑽への取組みを積極的に推進しています。

#### 自己啓発費用サポート

各職員自身が選んだ通信・通学講座、ビジネススクール、社外セミナー等について、職員一人あたり年間20万円まで受講費用を補助する運営を行っています。幅広い年代の職員が継続的に学んでいます。

#### 利用者数

2022年度	2023年度	2024年度
2,116名	1,474名	1,624名

#### 年代別利用者割合(2024年度)

21%	26%	23%	24%	6%	
	20代	30代	40代	50代	60代

#### e-ラーニング

ビジネスに必要なスキルを15のテーマから選び、スキマ時間を活用して、個人スマートフォンやタブレット・パソコンからいつでも気軽に学べる体制を整えています。

## エンゲージメント

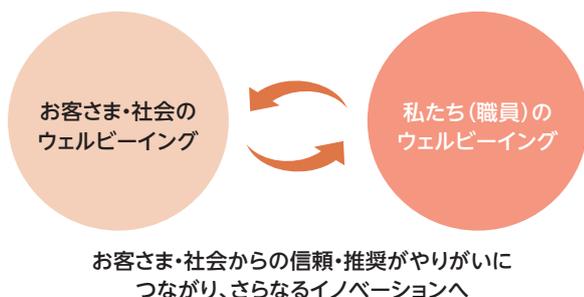
職員のウェルビーイングを測る一つの指標として、「エンゲージメント」を計測しています。また、「ウェルビーイングモニタリング調査」においても、職員による当社推奨度等について継続的に計測しており、エンゲージメントサーベイと併せて、多角的に収集した「職員の声」を様々な取組みに活かしています。また、集計したデータの因果分析を実施したところ、職種ごとに異なるエンゲージメント向上のポイントがあることが判ってきました。また、職種ごとにエンゲージメントスコアの大きな差が見られ、相対的にエンゲージメント等の数値が低い層への取組みが課題であると認識しています。

今後は、職種ごとに異なるエンゲージメント向上のポイントを踏まえて、職種や年代(キャリア段階)に応じたきめ細やかな取組みの展開を行います。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ことを目指します。

### ■ エンゲージメントとは

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

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



### ■ 組織ごとの取組推進とサポート体制

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を把握・分析できる環境を整備しています。

また、組織ごとの課題に基づき、人事部門・エバンジェリストチームによる個別サポートを実施しています。併せて、役員が全国にある支社をサポートする運営にも取り組んでいます。経営陣から若手職員まで含めた「対話」を通じて、経営理念・当社パーパス(存在意義)や人財共育の理念浸透を図りつつ、職員の声を検討に活かし、エンゲージメント向上に向けて全社一丸となった取組みを進めています。

### ■ 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年度から「エンゲージメントサーベイ」を導入しています。

2024年度のサーベイ結果<sup>\*</sup>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。

<sup>\*</sup>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	59%(前年比▲2pt)
総合キャリア職	69%(前年比▲1pt)
ビジネスキャリア職	50%(前年比±0pt)
総合営業職	54%(前年比▲3pt)
職員が活躍する環境	72%(前年比±0pt)
コラボレーション	76%(前年比+1pt)
コミュニケーション	69%(前年比+1pt)

### ■ データの活用

エンゲージメントサーベイの結果データについて、因果分析を実施したところ、職種や年代ごと(キャリア段階)によってエンゲージメント向上のポイントが異なることが判ってきました。今後はポイントを踏まえながら、職種や年代(キャリア段階)に応じたきめ細やかな取組みを検討・実施します。また、データを活用した取組効果の検証も継続的に実施し、職員の声を取組みのアップデートに反映するPDCAサイクルを構築していきます。

## 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・戦略の一貫性への評価
- 成長の機会・職員が活躍する環境
- 顧客志向度

### 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

# 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、不妊治療のために利用できる休暇・休職制度も導入しました。さらに、入社後の職種変更制度やキャリアアップ支援制度などを通じて、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
入社後の職種変更を認める制度です。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400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。	本人の希望を踏まえて、期間限定で他所属の業務を経験できる制度です。これまでに約80名が利用しており、知識や視野拡大による主体的なキャリア形成を支援しています。

#### ■ 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、「チャレンジ育休30Days」と題した運営を通じた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
- 男性の育休休職取得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 (2025年4月現在)	男性育休取得率 (2024年度実績)
50.2%	100%

#### VOICE



東京収納保全  
サービス室  
勝田 朱音  
職員

#### キャリアアップ支援制度利用者

〈2023年4月から1年6か月「柏常総支社」へ異動〉

支社・支部を経験することで、本社では見えなかった部分まで視野を広げることができました。また、拠点事務の立場で本社と関わる中、本社組織の専門性の高さを改めて実感しました。帰任後は、この経験を活かして、相手の状況に寄り添った適切な対応を心掛けています。

#### VOICE



東京東支社秋葉原支部  
(当時埼玉西支社ふじみ野支部長)  
平田 大登  
支部長

#### 育児休職制度利用者

〈2024年度に31日間の育児休職を取得〉

双子(第2・3子)が生まれたタイミングで育休を取得。家族とかけがえない時間を過ごせました。共に働く仲間に背中を押され、上司に不在時のサポート体制を構築いただけたことで安心して育児に専念できました。自他共にワークライフバランスを意識するきっかけになりました。

#### ■ 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、2025年4月時点の雇用率は、2026年7月に引き上げとなる法定雇用率(2.7%)を上回っています。特例子会社の(株)スミセイハーモニーでは、職務創出に向けた受託業務の種類と量の拡大およびサテライトオフィスの増床・開設など、さらなる雇用機会創出に取り組んでいます。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400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+に関する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については、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。

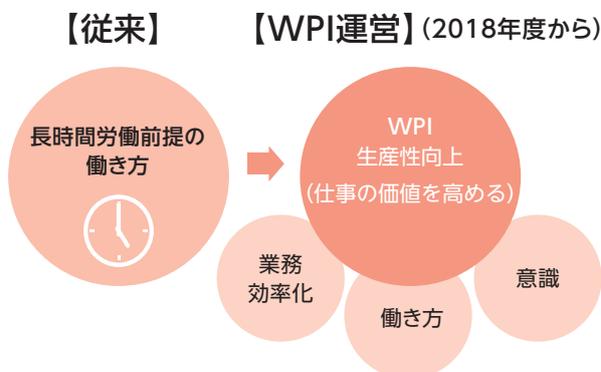


## 働き方改革 (WPI)

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「お客さま本位の仕事」へ集中するとともに、長時間労働の抑制や休暇取得の推進、柔軟な働き方を認める勤務制度の導入等により、職員にとって「健康でいきいきと働く」職場を実現し、会社全体として一層の生産性(パフォーマンス)向上を目指しています。



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ため、「課題の共有」→「解決策の検討」→「アクションの実施」の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、全社に伝播していきます。

## 健康経営

### ■ 健康経営<sup>®</sup>の取組み

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

住友生命グループは、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指しています。その根幹を支えるものが、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」です。職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、1人でも多くの方の「よりよく生きる」に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。

※「健康経営<sup>®</sup>」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

### ■ 社外からの評価

当社は、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 2025(大規模法人部門)～ホワイト500～」に8年連続で認定されました。



	「健康経営」の主な取組内容
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断および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</li> <li>● 重症化予防事業の実施 ● 家族の健康診断受診率向上への取組み</li> <li>● 人間ドック・乳がん検診費用補給事業の利用促進 ● 電話健康相談の活用促進</li> <li>● メンタルヘルス不調予防 ● ストレスチェック受検勧奨と活用</li> </ul>
健康リスクの軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
健康維持・増進活動の奨励	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> <li>● 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</li> </ul>

## 人的資本・人財共育に関するモニタリング

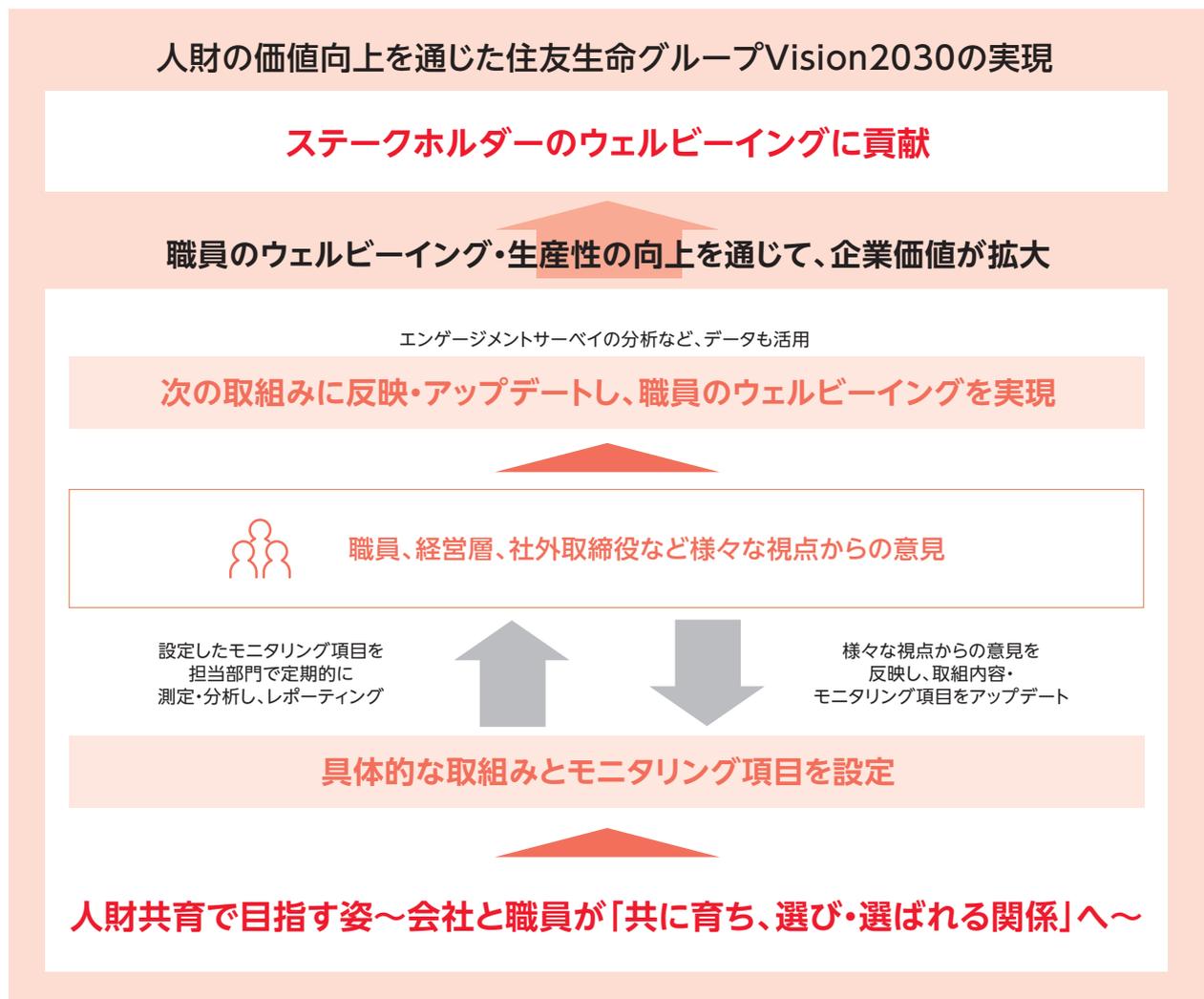
住友生命の人的資本・人財共育の取組みは、パーパスをはじめとする経営理念や経営戦略と深く結びついています。「住友生命グループVision2030」を具現化し、全てのステークホルダーに対してサステナブルに価値を提供していくため、その資本である「職員(人)」を「財(たから)」と位置づけ、経営戦略と連動した人的資本経営＝「人財共育」に取り組んでいます。

また、人的資本・人財共育の各取組みについて、その効果を可視化し、さらに実効性を高めるためにPDCAを実施しています。モニタリングの仕組みは下図のとおりです。また、具体的なモニタリング項目は、[P.75](#)に記載しています。

### モニタリングの仕組みとPDCA

人財共育で目指す姿に基づいて各取組みを進めており、それぞれに可視化できる項目を選定の上、モニタリング項目として設定しています。これらのモニタリング項目については、定期的な測定を行い、担当部門での分析のうえ、PDCAに活かしています。併せて、経営層や社外取締役への定期的なレポートも行い、様々な視点からの意見を踏まえて適宜レベルアップを図っています。

特に、エンゲージメントサーベイ等の「職員の声」については、職員のウェルビーイングを測る重要な指標として位置づけ、データ分析も活用しながら取組効果の検証や今後の取組みへの反映を行っています。ステークホルダーのウェルビーイングに貢献し、住友生命グループVision2030を実現するために、その資本である職員自身のウェルビーイング向上に向けて、取組みを進化させていきます。



## 人的資本経営・人財共育の主なモニタリング項目

人財共育の取組みは多岐に亘りますが、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。

人財共育における視点	項目	2022年度実績	2023年度実績	2024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(人財の育成)				
経営戦略と人財戦略の連動	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	(対象職種)総合キャリア職	(対象職種)総合キャリア職 ビジネスキャリア職
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年度からスタート)	2,116名	1,474名	1,624名
人財共育を支えるプラットフォーム・キーパーソン	デジタル活用人財認定数(デジタル人財共育の詳細はP.77)	—	2,746名	4,090名
	管理職向け360度フィードバックへの参加者(メンバーからの360度評価)	—	—	193名
エンゲージメント	職員エンゲージメントスコア	61%	61%	59%
	総合キャリア職	68%	70%	69%
	ビジネスキャリア職	51%	50%	50%
	総合営業職	61%	57%	54%
	職員が活躍する環境	72%	72%	72%
	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%	76% 69%
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(社内環境の整備)				
ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン	女性管理職比率	48.3%	48.4%	50.2%
	男性育休取得率 (うち30日以上取得者率)	100% (3.0%)	100% (13.7%)	100% (30.7%)
	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:11,880名 下段:営業職員:28,811名	52.5% 93.4%	53.2% 86.8%	54.7% 89.9% (注)詳細は資料編 P.109に記載
	障がい者雇用率	2.4%	2.5%	2.6%
働き方改革	総労働時間削減(2016年対比)	▲10.3%	▲11.0%	▲11.2%
	月1日以上有給休暇取得者率	81.8%	84.3%	83.3%
健康経営	2次健診対象者率	27.2%	27.1%	27.2%
	ウォーキングキャンペーン参加者数	22,075名	19,743名	18,905名
	ストレスチェック受検率	82.0%	85.4%	88.2%

# 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。

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。

## ■ 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

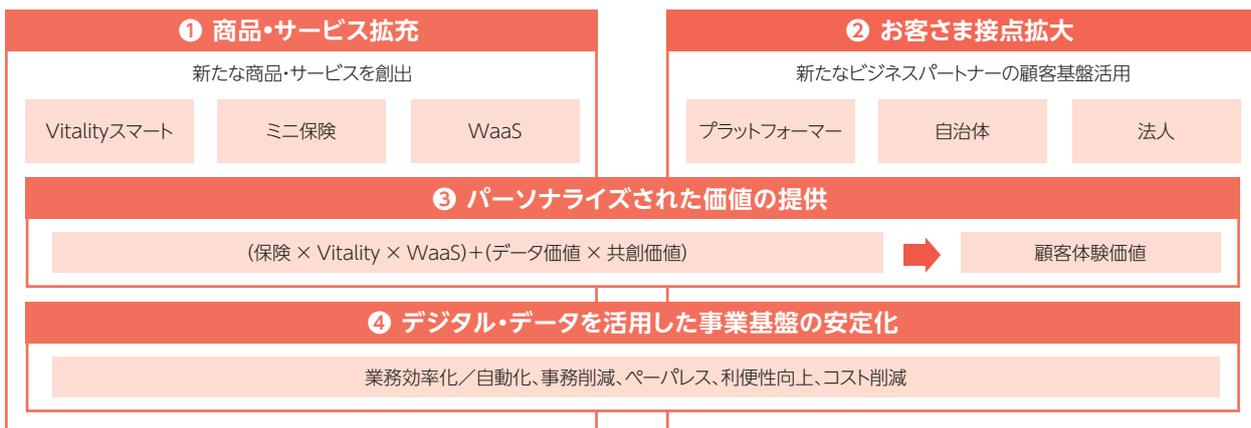
お客さまとの接点データや住友生命ならではの健康データなどを蓄積・活用し、複数の商品・サービスとを組み合わせることで、お客さま一人ひとりに最適化された顧客体験価値の創出を目指します。

### ② お客さま接点拡大

ウェルビーイングサービス創出のためには、自治体、法人、プラットフォー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。



## 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」の実現と計数目標達成のため、「スミセイ中期システム化計画2025」を策定し、常に先進的なICT(情報通信技術)を取り入れ、サービスの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「Vitality」における「パーソナル健康増進サポート&パーソナル疾病リスクレポート」の開発などに活用しています。また、健康・生活習慣と熱中症の関係性を調査し、その結果を「熱中症白書」として公表しています。お客さまのウェルビーイングに貢献するため、新商品やWaaSの提供に向けた様々な分析をしていきます。

### ■ AIを活用した生産性向上の取組み

2023年7月より生成AIチャットシステム(Sumisei AI Chat Assistant)を導入しています。本システムは、住友生命専用に構築したChatGPTをベースとするシステムで、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。優れたプロンプト(指示文)を表彰する社内コンテストの開催や社内勉強会など、業務の生産性向上に向けて活用を進めていきます。

### ■ システム部門の体制およびデジタル人材の育成

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。

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、契約申込み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、AIを活用した営業職員体制の進化プロジェクトの一環として、2024年11月に営業職員の顧客情報管理システム「いくなび」、2025年4月に営業職員のロールプレイングシステム「あいつレ」の運用を開始しました。両システムの活用を通じて、営業活動のレベルアップ・さらなる効率化を図り、お客さまの課題やニーズに寄り添ったコンサルティングを実施していきます。

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材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材の育成・確保に努めるとともに、既存の職員については「デジタル人材」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。

#### 各部門

##### 協力

#### システム部門

あなたの未来を築く



情報システム部

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

#### デジタル人材の定義

デジタル  
企画人材

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材

デジタル  
活用人材

デジタル・ITを理解し、使いこなす(=活用)ことができる人材

デジタル  
開発人材

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材



## 社外取締役メッセージ

金融機関の経営やデジタル分野の経験を活かし、ウェルビーイングの価値提供に向けたチャレンジを後押ししていきます

社外取締役 石井 茂

### 社外取締役として、ご自身の役割について、どのようにお考えですか。

金融機関での経験を踏まえながら、業務執行の監督と、新たな挑戦へのサポートを行うことです。

社外取締役としての私に求められる役割は、「業務執行の監督」「挑戦へのサポート」「金融機関での経験を活かした関与」の三点だと認識しています。

一つ目の「業務執行の監督」は、健全な牽制と監督を効かせるという、取締役として最も基本的かつ重要なミッションです。住友生命は指名委員会等設置会社ですので、執行役に機動的な業務執行を任せつつ、社外取締役として客観的な視点から、執行の妥当性や進捗を管理・監督しています。

二つ目の「挑戦へのサポート」について、現在住友生命は、国内外の様々な領域で、新たなチャレンジを行っています。新たな取り組みで発生するリスクをいらずに避けるのではなく、適切にリスクを把握した上でチャレンジをサポートし

ていくことも、社外取締役としての重要な役割だと考えています。

三つ目の「金融機関での経験を活かした関与」については、これまで幾つかの金融機関で経営者として業務を執行してきた経験を活かしながら、問題提起やアドバイスを行っています。特に、ネット銀行の創業に携わった経験がありますので、そこで培われたデジタル領域での知見や経営感覚は、DX(デジタル・トランスフォーメーション)などに活かせるものと考えています。現在住友生命では、お客さまとの接点情報を集約してデータベース化し、分析して活用していくための取り組みを進めています。こうした方向性には私もデータアナリシスの重要性という観点から強く賛同しており、引き続き施策の妥当性やリスク管理など、様々な角度から意見を発信していきます。

### 取締役会の実効性や、監査委員会の運営について、どのように感じていますか。

取締役会では、実効性の高いオープンな議論ができています。監査委員会では執行役へのヒアリングが上手く機能しています。

取締役会の実効性を評価する上では、三つのポイントがあると考えています。きちんと監督機能を果たしていること、議論で多様な意見が出た上で皆がそれぞれの意見を理解していること、そして議論の結論が組織の中で

適切に実行されること、の三点です。住友生命の取締役会は、議題の選定も適切ですし、非常に活発で建設的な議論ができています。また各議案に関しては事前にしつかり説明がなされ、各取締役が共通の理解のもと、議論に臨んでいます。取締役会開催後は、議論の結果を執行側が工程管理を行いながらフォローアップし、定期的とその報告がなされています。これらをもって、私は取締役会の実効性が高いものと評価しています。

取締役会だけでなく、全社外取締役で構成される「社外取締役経営協議会」においても、率直に社外取締役間で意見交換しています。取締役会で俎上にのぼったテーマ以外に、監督機能を果たす上で見落としていることはないかなど、それぞれの経験や専門性を踏まえて議論を交わすことで、執行側とは異なる視点から、新たな論点を洗い出すことができていると感じます。

監査委員会については、監査の前に、業務を執行する執行役に対し直接ヒアリングを実施するのが、住友生命

のユニークな点です。ヒアリングによって業務内容の理解が進みますし、現状の課題が見えてくることも数多くありますので、その後の監査において、的を絞った実効性が高い検証が可能になるという点で、非常に有効な手法だと感じています。発生している課題の中には、組織体制に起因するものもありますが、執行役の視点の話を直接聞くことで、業務の機能や組織全体についての実効的な議論ができるため、ガバナンスの強化にも大いに寄与しています。

## 住友生命が進めている「ウェルビーイングへの貢献」について、どのようにお考えですか。

「Vitality」と「人の力」という強みを活かし、更なる価値提供の広がりを期待しています。

社会全体で高齢化・長寿化が進む中、今後は「お金」と「健康」と「社会性」の三点が、ビジネスの鍵を握ると考えています。住友生命は保険による「お金」の面での備えだけでなく、「Vitality」で「健康」という領域に踏み出しました。金融機関でありながら、インセンティブを通じてお客さまに健康増進を促すという、ユニークなサービスを提供していることは、大きな強みの一つだと思います。

また単身世帯が増加していく中で、今後は人と人とのつながりを求め、「社会性」のあるサービスへのニーズが増えていくことが予想されます。こうした中、住友生命ではお客さま一人ひとりに合わせて、営業職員がウェルビーイングデザイナーとして伴走する形でサービス提供を進めており、この点も大きな強みの一つと言えます。

これらの強みを活かしながら、住友生命は現在、「SMI

セイWX（ウェルビーイング・トランスフォーメーション）」として、ウェルビーイング価値の見える化など、お客さまの体験価値の変革に取り組んでいます。「Vitality」は実際にサービスを利用いただかないと、なかなかメリットを実感しにくい側面がありますが、ウェルビーイングの価値を数字で可視化できれば、健康増進の価値もより身近なものになります。住友生命自身も、可視化した価値を指標として、サービスの改善を図れるようになりますので、経営としても大きな意味があると考えています。

住友生命は、2030年までの目標として、ウェルビーイング価値提供顧客数2,000万名・Vitality会員数500万名という数字を掲げています。私はこの目標を、活動領域を広げながら、お客さまや社会に求められるサービスを本気で提供していこうという、信念が込められた画期的な目標だと考えています。社会にウェルビーイングを掲げる企業は多数ありますが、住友生命にはぜひ、その中でも社会全体に大きなうねりを生み出す、先駆者になってほしいと期待しています。

## 今後の意気込みと、ステークホルダーへのメッセージをお願いします。

金融機関としての信頼と、企業価値を支える人財の力を、確固たるものにしていきます。

現在、金融機関に対しては、不祥事の防止に向けて、これまで以上に高いレベルの透明性と規律が求められています。日本全体や金融業界をとりまく価値観が、時代と共に変化していく中であっても、全職員が「お客さまからの信頼こそが原点」ということを肝に銘じて、活動の礎として徹底していくことが、金融機関として何より重要になります。

お客さまからの信頼は、ウェルビーイングへの貢献を進めていくうえでも、欠かせないものとなります。価値提

供を担う職員の行動原理として、「誠実であれ」ということが徹底できるかどうかは、企業文化の醸成が重要になると考えています。また企業の価値は、最終的には「人」の力だと考えていますので、働く職員自身のウェルビーイングを含め、「人財共育」の取組みを進めていくことも不可欠です。

当社がステークホルダーの皆さまの信頼に応えるとともに、当社の成長がお客さまのウェルビーイングや、職員の成長などにつながり、社会と共に繁栄する関係を構築できるよう、これからも社外取締役としての役割を全うしていきます。

# コーポレートガバナンス

## 相互会社運営

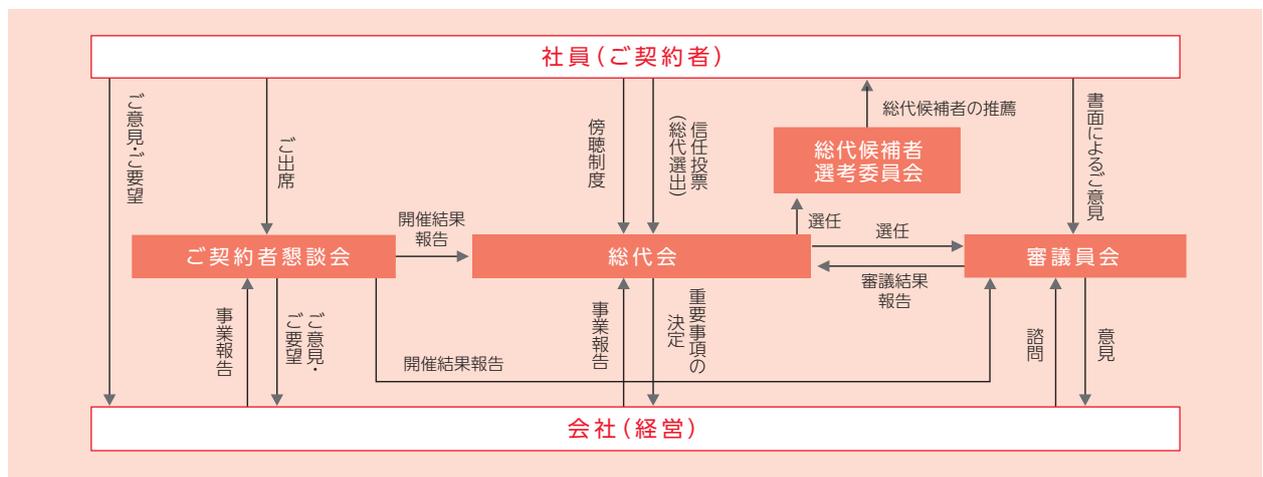
生命保険は、大勢の人が保険料を負担しあい、それを財源として死亡したときや病気になったときに保険金や給付金を受け取るという「助け合い」「相互扶助」の仕組みによって成り立っている公共性の高い事業です。

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

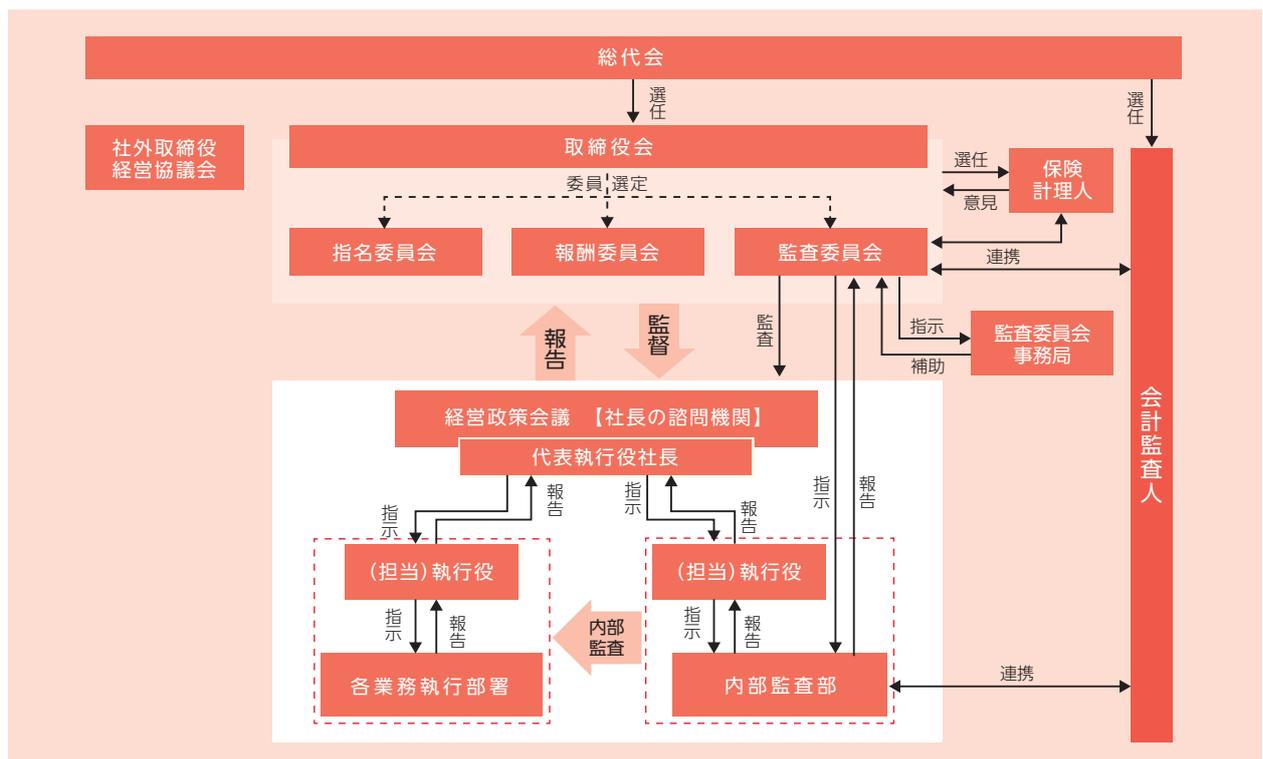
相互会社では、株式会社と異なり株主が存在せず、保険契約者一人ひとりが会社の構成員すなわち「社員」となります（ただし、剰余金の分配のない保険のみにご加入のご契約者については、当社定款の規定により社員とはなりません）。

住友生命は、透明性が高い相互会社組織の実現を通じて、お客さまの声を大切にしていく会社を目指します。

### 相互会社のしくみ



### 経営管理体制



## 総代会について

定款の規定により、社員総会に代わるべき機関として総代会を設置し、総代会において、剰余金の処分、定款の変更、取締役の選任等を決議しています。

総代会には社員の中から選出された総代にご出席いただきます。

### ■ 総代会の傍聴制度について

社員の皆さまに会社経営に対する理解を深めていただくために「総代会傍聴制度」を設けており、社員の皆さまは事前に申し込むことにより総代会を傍聴することができます。

申込方法等については、総代会開催前の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.114に掲載しています。

### ■ 2025年定時総代会開催結果

2025年7月2日(水)、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、総代会前の情報提供の充実や質疑応答時間の十分な確保に取り組んだほか、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様態をご覧いただきました。

#### 【総代会の報告事項、決議事項】

報告事項	決議事項
1. 2024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	第1号議案 2024年度剰余金処分案承認の件
2. 審議委員会審議事項報告の件	第2号議案 社員配当金割当ての件
	第3号議案 定款等一部変更の件
	第4号議案 総代候補者選考委員10名選任の件
	第5号議案 審議員11名選任の件
	第6号議案 取締役11名選任の件



2025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.117～118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。

## ご契約者懇談会について

ご契約者の皆さまに当社の経営状況をご説明し、ご理解いただくとともに、ご意見等を幅広く吸収し、経営に反映していくために、毎年、全国の支社等でご契約者懇談会を開催しています。なお、ご契約者懇談会は、総代会に先立って1月～3月に開催し、総代会との連携を図っています。

また、総代の選考方法の多様化を図る観点から、ご契約者懇談会の出席者の中から一定数の総代を選出することとしています。

参加申込方法等については、ご契約者懇談会開催前の一定期間、公式ホームページにてお知らせします。



### ■ 2025年ご契約者懇談会の開催状況

2025年は全国で89回開催し、1,789名のご契約者の方々にご出席いただきました。

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

ご契約者懇談会での主なご意見は資料編P.119に掲載しています。

#### 【開催回数と出席者数】

	2024年	2025年
開催回数	89回	89回
出席者数 (1回平均)	1,708名 (19.2名)	1,789名 (20.1名)

## 審議委員会について

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

審議員の員数は定款の規定により25名以内となっています。

なお、2024年度の開催状況は表のとおりです。

#### 【2024年度審議委員会開催状況】

	議 題
第1回 2024年5月開催	・2023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
第2回 2024年11月開催	・2024年度上半期事業概況等について

総代会制度等、相互会社のしくみに関するご意見等については、以下のあて先にご送付ください。

〒104-8430 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー 22階 住友生命保険相互会社 経営総務室

## 経営管理体制

監督と執行を制度的に分離して、取締役会による監督機能を強化するとともに、業務執行の決定を大幅に執行役に委任することを通じた意思決定の迅速化を図る観点から、指名委員会等設置会社の形態を採用しています。

また、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を制定しており、社外取締役候補者の選定にあたっては、独立性に関する基準を満たすことを確認しています。

取締役会決議事項のうち、一部の事項については、指名委員会、監査委員会または報酬委員会への諮問を行うこととしています。

さらに、全社外取締役を構成員とする「社外取締役経営協議会」を設置し、中長期的な経営戦略や事業展開等、経営上の重要事項について社外取締役同士、あるいは、社外取締役と経営トップにより意見交換等を行うこととしています。

このような取組みを通じて、社外の知見を積極的に経営に反映していく態勢としています。

実効的なコーポレートガバナンスの実践が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるとの認識のもと、今後もコーポレートガバナンスの実効性確保に向けた取組みを行ってまいります。

### 主な機関の役割

#### ■ 取締役会

取締役会は、法令において取締役会の専決事項とされている経営の基本方針や内部統制システムの整備に関する事項等を決定するほか、執行役および取締役の職務の執行を監督することを主な役割としています。

社外の知見の積極的な経営への反映および取締役の多様性の観点も踏まえ、11名の取締役のうち6名を社外取締役としており、社外取締役が過半数を占める構成としています。

#### ■ 指名委員会

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

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

#### ■ 監査委員会

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

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

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

#### ■ 報酬委員会

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

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

#### ■ 社外取締役経営協議会

中長期の経営戦略や事業展開、その他経営上の重要事項等に関し、社外取締役同士、あるいは、社外取締役と代表執行役による自由闊達な意見交換を促進し、社外取締役の知見を経営に反映していく観点から、全社外取締役を構成員とする社外取締役経営協議会を設置しています。

#### ■ 経営政策会議

会社業務を統理執行する社長の諮問機関として、経営政策会議を設置しています。

経営政策会議は、原則として、社長および担当を定められた執行役により構成され、週1回開催することとしています。

取締役会で決定した経営の基本方針に従い、業務執行に関する重要事項について審議を行います。

### コーポレートガバナンス・コードへの対応について

住友生命は相互会社のため、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」については、直接適用されるものではありませんが、コーポレートガバナンスは会社形態にかかわらず共通のものであるとの認識のもと、任意で対応することとしています。

「コーポレートガバナンス・コード」への対応状況の開示・説明として、任意で「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を作成し、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」も行うこととしています。

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等は当社ホームページに掲載しています。

## 「取締役会等の実効性評価」結果の概要について

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

実効性に関する評価にあたっては、全取締役に対するアン

ケートを実施し、アンケート結果に基づく評価について全社外取締役を構成員とする社外取締役経営協議会での議論を経たうえで、取締役会において決議しています。

評価結果の概要は以下のとおりです。

### 2024年度「取締役会等の実効性評価」結果の概要

#### 1. 評価結果

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

アンケートでは、すべての質問項目において「評価する」または「概ね評価する」との回答が多数を占めました。また、社外取締役経営協議会においては、今後のさらなる実効性向上に向けた提案および意見がありました。

各評価項目の評価の概要は次のとおりです。

##### 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/支障

- ・取締役会の開催頻度や時間はおおむね適当な水準と判断される。
- ・付議議案の絞り込みおよび取締役会当日の説明については、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が、説明内容ははじめとして引き続き質的向上の余地がある。
- ・取締役会資料の内容および分量についてはおおむね適当と判断される。
- ・業務執行のモニタリングについては、過年度の実効性評価の結果を踏まえ開始した、「取締役会の関与のもと、今後執行サイドにて中長期的に検討・対応を行うべき取組み」の一覧化により、一定の実効性向上が認められるが、さらなる改善の余地がある。

##### 取締役会における審議の充実

- ・適切な議事運営のもと、全体として自由闊達な議論が行われているものと判断される。
- ・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関する審議について、過年度の実効性評価の結果を踏まえた対応により充実が図られているが、議論の継続によりその内容を一層深化させていくことが望ましい。
- ・重要案件について取締役会に時宜を捉えた情報連携がなされており、リスクを適切に認識したうえで、対応について十分な議論を実施していると判断される。

##### 取締役/取締役会としての機能発揮に向けた対応

- ・取締役会議案の事前説明に加え、各種の情報提供や意見交換の場の設定等、当社の業務やステークホルダーへ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が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一層の理解に向け、その考えや意識に触れる機会を引き続き確保していくことが望ましい。

##### 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、環境変化の速度も一層加速すると想定されることから、引き続き議論を深化させることが必要である。
- ・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

- ・過年度の実効性評価の結果を踏まえて開催されたインフォーマルセッションを通じて、生命保険業界の変遷および当社の取組みに関する認識共有と、中長期的な視点での課題認識等についての自由闊達な意見交換が行われたと判断される。
- ・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が、引き続き、取締役会および取締役と執行役等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

2023年度の主要な課題	2024年度における対応状況
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年9月の取締役会後にインフォーマルセッションを開催し、生命保険業界の変遷と当社の取組みの概観を踏まえた中長期的な視点での課題認識等について議論を行った。</li> <li>・2024年10月の取締役会後に、社外取締役同士の相互理解促進を目的に、社外取締役のみを対象とする双方方向での対話機会を設定した。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年10月の取締役会において、重要テーマに関する審議時間の確保を目的に、以下の対応を実施する旨を報告。報告後、執行役および傘下の部長等に対して、取締役会運営の見直し内容を共有・徹底した。</li> <li>・「基本的な経営戦略・経営計画の決定」および「取締役会が決議する計画の執行状況の報告」等について、取締役会において一層の深度ある議論を行う一方、その他の報告事項については、取締役会当日の案件説明を、事前説明で示された重要な論点等に絞って実施する。</li> <li>・取締役会付議事項を見直し、報告事項の一部について案件外報告への移行等の対応を実施した。</li> <li>・2024年11月の取締役会から、取締役会の関与のもと、今後執行サイドにて中長期的に検討・対応を行うべき取組みについて一覧化し、取締役会と執行の認識共有を図っている。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年5月にシングルライフ経営陣、同年6月にシメトラの経営陣とオンラインで直接コミュニケーションを取る場を設けたことに加え、2024年10月には両社が来日し、対面で、業績や取組み等に関する説明を受け、意見交換を実施した。</li> <li>・2025年3月の取締役会後、社会・お客さま等に直接的に接する営業職員等との接点機会確保を通じた、ステークホルダーへの理解深化を目的として、「社外取締役と営業職員等との意見交換会」を開催した。</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 中長期的な経営戦略およびグループガバナンスの一層の強化等に関する議論の充実を通じた、取締役会の期待役割の発揮
  - ② 重要テーマに関する審議時間の確保に向けた継続的な取組み
- これらの課題の解決に向けた対応を講じることで、取締役会等のさらなる実効性の向上に努めていきます。

## 取締役会の活動状況

### ■ 開催頻度等

当社では、取締役会を原則月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。当事業年度においては13回開催しました。

当事業年度における取締役会の平均所要時間は約1時間11分、付議議案数は108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 2025年度経営計画の策定

2023年4月からスタートした「スミセイ中期経営計画2025」の2年目にあたる2024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、2025年3月に「2025年度経営計画」を決議しました。

#### ② 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2025年度計画を決議しました。

#### ③ IAIG指定を受けた再建計画の策定

シングライフを完全子会社化したことにより当社がIAIGに指定されたことを受け、危機発生時におけるグループの健全性を迅速に回復することを目的とした再建計画を決議しました。また、内部統制基本方針に再建計画の策定に関する項目を追加し、グループの業務の適正を確保するための体制を整備しました。

## 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6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26分、付議議案数は10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、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 社長のサクセッションプラン

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7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26分、付議議案数は17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、2024年度執行役および取締役の報酬を決議しました。

#### ② 非財務評価

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(中長期)に、新たに業績連動報酬(非財務)を導入しており、2023年度業績から評価を始め、2024年度以降の報酬から適用しております。

業績連動報酬(非財務)については、「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」ごとの進捗状況について報酬委員会で評価しており、2023年度の評価結果は、「サステナビリティ経営が進捗した」となりました。

#### ③ 経営者報酬調査の報告

ウイリス・タワーズワトソン社による「経営者報酬に関する調査結果」の報告に基づき、執行役報酬水準の妥当性について検証し、2023年度から業績連動報酬(非財務)を導入したことにより、執行役報酬が妥当な水準にあることを確認しました。

#### ④ 2025年4月昇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】

(2024事業年度の実績)

氏名	当社における地位および担当 (2024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	6回/6回	7回/7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	6回/6回	7回/7回	—
百合 達哉	取締役	常勤監査委員	13回/13回	—	—	15回/15回
角 英幸	取締役代表執行役副社長 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、 お客さまサービス部、保険金サービス部、 契約審査部、法人総合サービス部	13回/13回	—	—	—
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	13回/13回	6回/6回	7回/7回	—
白河 桃子	社外取締役	指名委員、報酬委員	13回/13回	6回/6回	7回/7回	—
石井 茂	社外取締役	監査委員	13回/13回	—	—	15回/15回
小林 充佳	社外取締役	指名委員、報酬委員	13回/13回	6回/6回	7回/7回	—

# 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69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 よりよ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「よりよい企業文化」の醸成に向けた取組みに関し、監査委員会は、執行役からの職務執行状況の聴取、子会社等代表者や支社役職者との意見交換等を通じて、住友生命グループの役職者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」やハラスメント等の懸念を感じた際に躊躇せず職場の上司等に相談する「スピークアップの風土」の浸透・定着に向けた取組みの状況等を確認し、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、支社役職者や子会社代表者との意見交換等を通じて、本社販売部門の1.5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や代理店チャネルにおける募集管理態勢の整備状況等を確認し、適切性や実効性を検討しました。

#### ③ お客さまのウェルビーイング推進・Vitality戦略

“住友生命「Vitality」”を中心とする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)の取組状況等のウェルビーイング価値提供顧客拡大に向けた取組みについて確認し、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シングライフのPMI(Post Merger Integration)を含む経営状況等を確認し、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)としての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意見交換を行いました。また、担当部門を有する執行役(員)11名を監査委員会に招聘し、その職務の執行に関する事項の報告を受け意見交換を行った他、サイバーセキュリティ統括責任者との意見交換等を行いました。さらに、国内外子会社等4社の

代表者等と各社の経営計画の遂行状況、内部統制システムの整備状況等についての意見交換を行うとともに、国内子会社の現地視察を行いました。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、適切に職務を遂行し運営されていることを確認しました。また、自己評価の結果を取締役に報告しました。

# 会計監査について

## 会計監査の状況

会計監査人の名称	有限責任 あずさ監査法人	継続監査期間	41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17名、会計士試験合格者等8名、その他28名であります。
会計監査人の選定方針と理由	当社は、有限責任 あずさ監査法人が、品質管理体制、独立性および専門性を備え、また世界的なネットワークを活用したグループ監査体制を有していること等を総合的に勘案し、効率的かつ効果的な監査業務を遂行可能であると判断し、選定しています。 当社の監査委員会では、執行部門からの推薦を受け、会計監査人の解任または不再任の決定の方針および会計監査人を評価するための基準に基づき評価を行った結果、有限責任 あずさ監査法人について、解任・不再任とすべき事由がないことから同法人を再任しています。		
監査委員会による会計監査人の評価	当社の監査委員会では、会計監査人を評価するための基準を策定し、会計監査人の再任・不再任を決定する際に、会計監査人の職務遂行状況、品質管理体制、独立性、専門性、監査報酬の水準、監査委員会等とのコミュニケーション、および海外対応力等の観点から評価を行っています。2024年度につきましては、評価の結果、有限責任 あずさ監査法人を解任・不再任とすべき事由はありませんでした。		

## 監査報酬の内容等

### a. 監査公認会計士等に対する報酬

(単位:百万円)

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	255	58	290	95
連結子会社	53	2	54	-
計	309	61	344	95

#### ● 前連結会計年度

当社における非監査業務の内容は、米ドル建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、経済価値ベースのソルベンシー規制に係るアシュアランスレディネス業務等であります。

### 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	-	3
連結子会社	382	4	1,062	55
計	382	10	1,062	59

#### ● 前連結会計年度

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。

#### ● 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。

### c. その他の重要な監査証明業務に基づく報酬の内容

前連結会計年度及び当連結会計年度に該当事項はありません。

### d. 監査報酬の決定方針

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

### e. 監査委員会が会計監査人の報酬等に同意した理由

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

# 内部統制

## 内部統制システムの整備

経営の健全性・適切性を確保する観点から、「内部管理体制の強化」に取り組んでいます。取締役会において、保険業法第53条の30第1項第1号ロ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.146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観点から明文化した「サステナビリティ経営方針」および中長期的に目指していくお客さまの視点から見た当社の姿を示す「住友生命ブランドビジョン」を経営方針としている。経営方針を役職員が行動レベルで実践するための指針として「住友生命グループ行動規範」を制定しており、また、お客さまの最善の利益を追求する観点から、「お客さま本位の業務運営方針」を策定し、公表している。

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

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

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

上記の前文とともに、以下の各項目について方針を定めています。

#### 1. 監査委員会の職務の執行のための体制

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

#### 2. 業務の適正を確保するための体制

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

## 内部監査体制

住友生命では、取締役会の決議を経たグループ内部監査方針等において、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った課題や問題点について、関係部門に対し改善勧告や提言を行っています。

また、内部監査部は、監査委員会から直接、調査指示を受けるなど、監査委員会と緊密な連携を保持して、一体的、効率的な運営を行っています。

本社部門に対する内部監査では、各組織の業務の遂行状況・リスク管理状況等についての検証に加えて、複数組織に関係する部門横断的な課題や、政策的な課題について、全社的に検証する内部監査を実施しています。また、内部統制基本方針に基づく、法令等の遵守体制、情報の保存・管理体制などの各体制における、内部統制システムの構築・運用状況について検証を行っています。

保険営業・保険事務の拠点である支社および募集代理店に対しては、法令等への準拠性と併せ、コンプライアンスやお客さま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。

(2025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 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  
 2021年 7月 取締役 代表執行役専務  
 2023年 4月 取締役 代表執行役専務 グループ・サステナビリティオフィサー  
 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

榮 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

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、石井茂、橋本雅博、高田幸徳

監査委員会: 森公高 (委員長)、片山登志子、小林充佳、百合達哉

報酬委員会: 山本謙三 (委員長)、白河桃子、石井茂、橋本雅博、高田幸徳

(2025年7月2日現在)

取締役



取締役（社外取締役）

もり きみ たか  
**森 公高**（1957年6月30日生）

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



取締役（社外取締役）

かた やま とし こ  
**片山 登志子**（1953年6月3日生）

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



取締役（社外取締役）

やま もと けん ぞう  
**山本 謙三**（1954年1月21日生）

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



取締役（社外取締役）

しら かわ とう こ  
**白河 桃子**（1961年4月25日生）

1984年 4月 住友商事株式会社入社  
 1988年 10月 First Boston (Japan) Ltd. Tokyo 入社  
 1989年 7月 Lehman Brothers Co.Ltd. Tokyo 入社  
 1993年 10月 Decision Japan Co.Ltd. Tokyo 入社  
 1998年 2月 インドネシアに転任。同国在留中、執筆活動を継続  
 2002年 4月 帰国後、本格的にフリーの著述活動、講演活動等開始  
 2013年 4月 相模女子大学客員教授  
 2017年 12月 東京大学大学院情報学環客員研究員  
 2018年 4月 昭和女子大学総合教育センター客員教授  
 2020年 4月 相模女子大学大学院特任教授  
 2021年 4月 iU情報経営イノベーション専門職大学 超客員教授  
 2022年 7月 住友生命社外取締役  
 2025年 4月 昭和女子大学ダイバーシティ推進機構客員教授  
 2025年 4月 iU情報経営イノベーション専門職大学特任教授  
 2025年 4月 千里金蘭大学客員教授



取締役（社外取締役）

いし い しげる  
**石井 茂**（1954年7月31日生）

1978年 4月 山一證券株式会社入社  
 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 ソニーフィナンシャルホールディングス株式会社（現 ソニーフィナンシャルグループ株式会社）取締役  
 2015年 6月 同社代表取締役副社長  
 2015年 6月 ソニー生命保険株式会社取締役  
 2015年 6月 ソニー損害保険株式会社取締役  
 2015年 6月 ソニー銀行株式会社取締役  
 2016年 6月 ソニーフィナンシャルホールディングス株式会社（現 ソニーフィナンシャルグループ株式会社）代表取締役社長  
 2018年 6月 ソニー株式会社（現 ソニーグループ株式会社）常務  
 2018年 7月 ソニーフィナンシャルベンチャーズ株式会社代表取締役社長  
 2020年 6月 ソニー株式会社（現 ソニーグループ株式会社）社友  
 2023年 7月 住友生命社外取締役



取締役（社外取締役）

こ ばやし みつ よし  
**小林 充佳**（1957年11月3日生）

1982年 4月 日本電信電話公社入社  
 2010年 6月 西日本電信電話株式会社（現 NTT 西日本株式会社）取締役  
 2012年 6月 日本電信電話株式会社（現 NTT 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（現 NTT 西日本株式会社）代表取締役社長  
 2021年 6月 同社代表取締役社長 社長執行役員  
 2022年 6月 同社相談役  
 2023年 7月 住友生命社外取締役

## 社外取締役の選任理由について

取締役

森 公高

選任理由

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

取締役

片山 登志子

選任理由

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

取締役

山本 謙三

選任理由

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

取締役

白河 桃子

選任理由

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

取締役

石井 茂

選任理由

生命保険・損害保険・銀行を中心とした金融グループであるソニーフィナンシャルホールディングス株式会社(現 ソニーフィナンシャルグループ株式会社)の代表取締役社長経験者としての豊富な知識、経験および見識を当社の経営に反映していただくため、社外取締役に選任しています。同氏には、企業経営に関する豊富な経験と深い知識を活かし、経営の基本方針等の業務執行の決定、執行役および取締役の職務の執行に対する監督、指名委員会・報酬委員会の委員等の役割を果たしていただくことを期待しています。同氏は他の企業での社外取締役としての経験も有しており、その経歴を通じて十分な知識、経験および高い見識を有すると認められるため、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役

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

## サクセッションプラン

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

代表執行役社長を社内から登用する場合、社長後継人材は適時適切なミッションを付与すること等を通じて

育成することとし、社長としての職責を果たすに十分な知識・経験・高い見識を有する候補者群の中から選抜した複数の候補者について、指名委員会において一定の期間、社長後継者としての適格性を観察・確認の上、そのうち最も適任と考えられる人材を取締役会へ答申し、取締役会において選任することを基本的な考え方としています。

## スキル・マトリックス

### ■「当社の取締役会が備えるべきスキル等」に関する考え方

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

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

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

9項目のスキルのうち、「消費者志向」と「ダイバーシ

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

また、当社は、「人の価値」を高めることによる生産性の向上、保険事務手続きのデジタル化やデータ価値を最大活用したコンテンツの作成・提供などにより、「人とデジタルが融合」したサービス提供を充実させていくことを経営計画の基本方針に掲げ、当社グループの2030年時点のありたい姿を、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」としています。目に見えない保険の価値をお客さまにしっかりとお伝えしていくには「人」が介在することが重要で、デジタルの力も活用し、その「人に根差した価値」を磨き続けていく必要があります。このため多様な人材が活躍できる環境を整えそれを絶えず前進させていくスキルとしての「ダイバーシティ」は、当社にとって大変重要な意義を持つものです。そして、多様なバックグラウンドを持つ取締役の存在は、多様な視点を生み、取締役会全体の判断能力の向上につながるものであることから、取締役会の構成についてもその多様性を念頭に置いて検討を続けていきます。

### ■ 各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックス

(2025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(69)	取締役会長代表執行役	指名委員、報酬委員	●			●				●	●
高田 幸徳(60)	取締役代表執行役社長	指名委員、報酬委員	●				●	●	●	●	●
角 英幸(62)	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	企画部、主計部、経理部 データサイエンスオフィサーの担当執行役	●	●							●
栄森 剛志(61)	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(61)	取締役	常勤監査委員	●				●	●	●		●
森 公高(68)	社外取締役	監査委員長		●						●	
片山 登志子(72)	社外取締役	監査委員			●		●	●			
山本 謙三(71)	社外取締役	指名委員長、報酬委員長	●			●				●	
白河 桃子(64)	社外取締役	指名委員、報酬委員					●	●		●	
石井 茂(70)	社外取締役	指名委員、報酬委員	●	●		●			●	●	
小林 充佳(67)	社外取締役	監査委員	●				●		●		

(2025年7月2日現在)

### 執行役

#### 執行役専務

**松本 巖** (1963年10月11日生)  
 1987年4月 住友生命入社  
 2016年4月 執行役員  
 2017年4月 上席執行役員  
 2018年7月 執行役常務  
 2023年4月 執行役専務

#### 執行役専務

**堀江喜義** (1965年8月28日生)  
 1988年4月 住友生命入社  
 2018年4月 執行役員  
 2020年4月 常務執行役員  
 2021年4月 執行役常務  
 2024年4月 執行役専務

#### 執行役専務

**岩井豊城** (1965年9月7日生)  
 1989年4月 住友生命入社  
 2018年4月 執行役員  
 2019年4月 上席執行役員  
 2020年4月 執行役常務  
 2025年4月 執行役専務

#### 執行役専務

**香山 真** (1964年3月27日生)  
 1988年4月 住友生命入社  
 2019年4月 執行役員  
 2021年4月 常務執行役員  
 2022年4月 執行役常務  
 2025年4月 執行役専務

#### 執行役常務

**汐満 達** (1964年8月23日生)  
 1988年4月 住友生命入社  
 2018年4月 執行役員  
 2020年4月 上席執行役員  
 2021年4月 執行役常務

#### 執行役常務

**高尾延治** (1966年7月11日生)  
 1989年4月 住友生命入社  
 2020年4月 執行役員  
 2022年4月 上席執行役員 グループ・サステナビリティオフィサー  
 2023年4月 執行役常務

#### 執行役常務

**橋本篤史** (1967年3月3日生)  
 1989年4月 住友生命入社  
 2019年4月 執行役員  
 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

#### 執行役常務

**寺崎啓介** (1966年4月21日生)  
 1989年4月 住友生命入社  
 2020年4月 執行役員  
 2022年4月 上席執行役員  
 2023年4月 常務執行役員  
 2024年4月 執行役常務

#### 執行役常務

**川口謙誠** (1965年10月23日生)  
 1989年4月 住友生命入社  
 2021年4月 執行役員  
 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

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

(2025年7月2日現在)

### 執行役員

#### 常務執行役員

**川合一龍** (1964年7月15日生)

#### 常務執行役員

**貞永 智** (1966年1月24日生)

#### 常務執行役員

**毛利聡志** (1966年4月24日生)

#### 常務執行役員

**風間義朗** (1966年12月29日生)

#### 常務執行役員

**藤本宏樹** (1965年5月12日生)

#### 常務執行役員 兼 九州本部長

**松山雅映** (1965年8月9日生)

#### 常務執行役員 兼 中部本部長

**吉原伸和** (1966年2月16日生)

#### 常務執行役員 兼 内部監査部長

**永橋克介** (1966年3月6日生)

#### 常務執行役員 兼 代理店営業部長

**塚本健太郎** (1967年1月29日生)

#### 常務執行役員

**石原拓己** (1966年4月27日生)

#### 常務執行役員

**藤村俊雄** (1967年12月23日生)

#### 常務執行役員 兼 営業総括部長

**中山 猛** (1967年7月18日生)

#### 上席執行役員 兼 近畿北陸本部長

**佐野啓治** (1966年12月5日生)

#### 上席執行役員 人財共育本部副本部長

**山本浩実** (1963年1月5日生)

#### 上席執行役員 兼 首都圏本部長

**安保利和** (1964年7月18日生)

#### 上席執行役員 兼 事務サービス企画部長

**竹中幸一** (1967年12月18日生)

#### 上席執行役員 兼 中部総合法人部長

**長沢由治** (1966年8月6日生)

#### 上席執行役員 WX本部副本部長

**堀 竜雄** (1969年4月20日生)

#### 上席執行役員 兼 都心総括部長

**野村洋一** (1969年4月26日生)

#### 執行役員 人財共育本部副本部長

**千葉由紀子** (1962年11月8日生)

#### 執行役員 兼 契約サービス部長

**森下公恵** (1965年4月2日生)

#### 執行役員 兼 大阪総括部長

**麻生賢一** (1968年2月19日生)

#### 執行役員 データマーケティングオフィサー

**工藤征夫** (1968年10月5日生)

#### 執行役員 兼 京都支社長

**上田宗則** (1969年7月27日生)

#### 執行役員 兼 勤労部長

**柿原督史** (1969年8月19日生)

#### 執行役員 兼 国際業務部長

**小田直人** (1970年3月15日生)

#### 執行役員 兼 岐阜支社長

**西村卓朗** (1966年1月31日生)

#### 執行役員 兼 運用企画部長

**増田光男** (1968年8月2日生)

#### 執行役員 兼 総務部長

**小森弘倫** (1968年11月11日生)

#### 執行役員 メディケア生命保険(株)代表取締役社長

**西野貴智** (1969年12月26日生)

#### 執行役員 兼 営業企画部長

**浅野晋良** (1970年3月11日生)

#### 執行役員 兼 横浜支社長

**佐藤智子** (1969年5月12日生)

#### 執行役員 兼 企画部長

**山口恵司** (1972年2月22日生)

(2025年7月2日現在)

### エグゼクティブ・フェロー

#### エグゼクティブ・フェロー 兼 人財共育本部事務局長

**山田哲之** (1964年7月9日生)

#### エグゼクティブ・フェロー デジタル共創オフィサー

**岸 和良** (1967年8月20日生)

# コンプライアンスへの取組み

住友生命では、お客さまの信頼にお応えし続けていくという経営の基本をより強固なものとしていくため、コンプライアンスを重要な経営課題と捉え、以下のコンプライアンス推進体制を構築しています。

## コンプライアンスに関する基本方針・規程

「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスに基づいて、経営の基本理念である「経営の要旨」ならびに住友生命グループ各社および役職員一人ひとりが実践していく指針を定めた「住友生命グループ行動規範」に則り誠実に業務を遂行しています。さらに、コンプライアンスに関する基本方針を明確化するため、その推進に関する基本的事項を定めた「グループ法令等遵守方針」および「法令等遵守方針」「保険募集管理方針」を制定し、これに基づきコンプライアンス推進体制を整備しています。

## コンプライアンスを重視した企業風土の醸成

コンプライアンスを重視した企業風土の醸成とその徹底を図るべく、コンプライアンスに関する基本的な考え方や個々の業務に関し特に留意すべき事項等をまとめた「コンプライアンス・マニュアル」および「保険募集コンプライアンス・マニュアル」を策定し、全役職員への徹底を図っています。コンプライアンスに関する研修を幅広く実施しているほか、イントラネットやデジタルツール等を活用したコンプライアンス教育も定期的・継続的に行っています。

## コンプライアンス推進体制

全社のコンプライアンスを推進するため、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会は、下部組織であるモニタリング連絡会議を通じて、個別課題等のモニタリング・分析状況等について報告を受け課題解決に向け審議しています。

また全社のコンプライアンスを統括する組織としてコンプライアンス統括部を設置しています。コンプライアンス統括部では、上記個別課題への取組みに加え、会社全体の法令等遵守状況を取締役会等へ報告し、業務運営に必要な指示を受けています。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総括する組織である営業総括部に設置しています。このような取組みを機能させるため、本社各部門および各支社はコンプライアンス取組計画を策定し、年度計画を通じたコンプライアンス推進に努めています。また、各支社においては、支社コンプライアンス委員会を中心とした自律機能の発揮にも力を入れています。このように経営主導の下、全社一丸となったコンプライアンスに対する取組みを行っています。

## マネー・ロー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リスクベースのマネー・ローダリング、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。

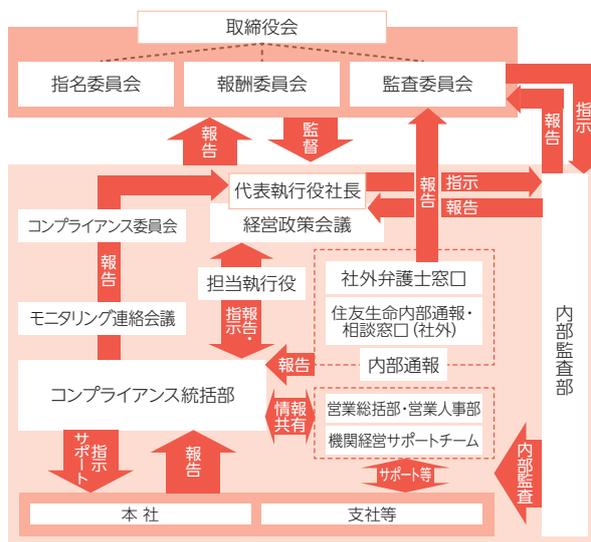
## 内部通報制度

法令・規定に違反する行為の早期発見と是正を図るため、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。2024年度は、386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。

### <勧誘方針>

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

### コンプライアンス推進体制



# リスク管理体制

## 基本認識

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

## リスク管理に関する方針、規程等

取締役会等において、リスク管理態勢等に関する方針を定めたリスク管理方針<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・カテゴリーごとのリスク管理方針

## リスク管理体制

取締役会等は、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。

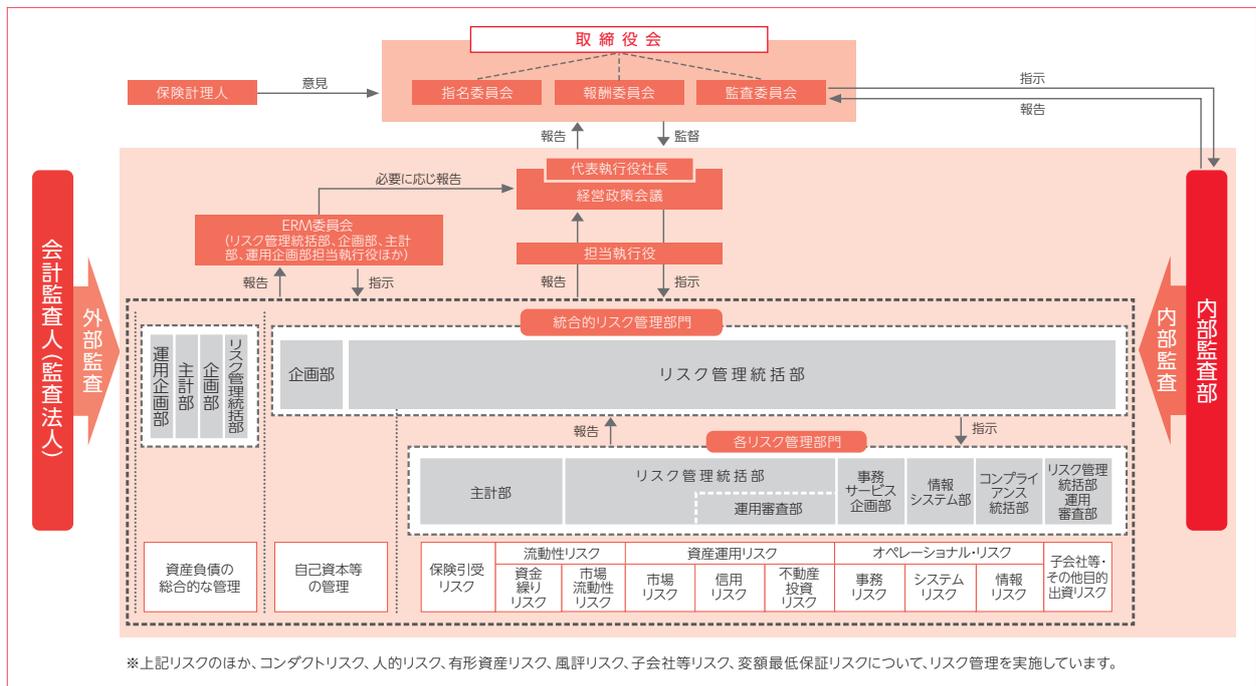
リスク管理統括部と各リスク管理部門は、リスク管理方針等に基づき、適切に連携し、本社、支社、子会社等および外部委託先の各リスクを管理する態勢としています。

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

## リスク管理体制図



### 統合的リスク管理

様々なリスクを全社的な観点から統合的に評価し、経済価値ベースで自己資本等と比較するなど、グループ全体も含めリスク状況を適時適切にモニタリングすること等を通じて、事業全体としてリスクをコントロールする統合的リスク管理・運営を行っています。

また、統合的リスク管理の枠組みを支えるリスク文化の醸成に努めています。

統合的リスク管理等の取組状況は、ORSA<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。

### 重要なリスクの管理

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

#### 重要なリスク

- 国内外の金融市場の大幅な変動
- サイバーリスク
- 大規模なシステム障害
- ブランドの毀損につながるお客さま利益を損なう行為の発生
- 大規模な災害(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

### ALM体制

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

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

### リスクの定義

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

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

### 保険引受リスク

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

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

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

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

#### 再保険について

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

### 流動性リスク

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

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

### 資産運用リスク

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

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

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

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

### 子会社等・その他目的出資リスク

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

## オペレーショナル・リスク

### 【1】事務リスク

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

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

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

### 【2】システムリスク

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

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

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

サイバーセキュリティに関する専門的な責任者であるサイバーセキュリティ統括責任者のもとで対応を整備のうえ、技術的対策の実施、サイバーセキュリティ専門人材の育成、継続的な社内教育に取り組むとともに、社内横断的なサイバーセキュリティ対応組織「CSIRT<sup>\*</sup>」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。

<sup>\*</sup>Computer Security Incident Response Team

### 【3】情報リスク

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

具体的には、取得・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ナル・リスク

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

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

#### 大規模災害等への対策について

大規模な災害やサイバー攻撃、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」に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、お客さまへのご連絡・お見舞い訪問、保険金等のお支払いなど、迅速かつ適切な対応を実施しました。

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

## 11年間の主要財務データ

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
グループ	グループ保有契約年換算保険料	21,822	25,835	27,394	27,832
	連結保険料等収入	25,969	30,448	34,588	26,887
	グループ基礎利益 <sup>(注1,2)</sup>	—	2,464	2,370	2,681
	エンベディッド・バリュー(EV) <sup>(注3,4)</sup>	36,517	29,366	35,238	37,789
	連結ソルベンシー・マージン比率 <sup>(注5)</sup>	970.2%	798.6%	813.2%	881.7%
単体	経常収益	35,514	36,952	41,532	34,008
	経常利益	2,265	2,375	2,287	2,299
	基礎利益 <sup>(注2)</sup>	3,552	2,457	2,416	2,570
	当期純剰余	1,352	833	862	654
	基金の総額 <sup>(注6)</sup>	6,390	6,390	6,390	6,390
	総資産	273,610	276,415	300,269	315,369
	うち特別勘定資産	23,672	17,028	12,430	9,860
	責任準備金残高	235,483	239,321	252,178	258,005
	貸付金残高	23,226	21,964	29,726	27,813
	有価証券残高	232,040	236,324	247,321	258,197
	ソルベンシー・マージン比率	944.2%	835.4%	826.9%	873.6%
	剰余金処分における 社員配当準備金等の積立割合 <sup>(注7)</sup>	100.0%	100.1%	99.5%	99.8%
	社員数(契約者数) <sup>(注8)</sup>	6,750,225名	6,796,638名	7,002,539名	7,029,691名
	保有契約高 <sup>(注9)</sup>	1,343,478	1,295,749	1,250,321	1,192,618
	個人保険	890,604	840,193	775,441	717,512
	個人年金保険	135,550	139,964	160,025	156,215
	団体保険	317,323	315,591	314,854	318,890
	団体年金保険保有契約高 <sup>(注10)</sup>	26,730	25,555	25,654	26,248

(注1) グループ基礎利益は、2015年度から開示しています。

(注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います。

(注3) 2016年度から超長期の年限の金利の設定について、終局金利を用いた手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。

(注4) シングライフの2024年度末EVの計算について、伝統的手法からヨーロッパ・エンベディッド・バリュー原則に基づく手法へと見直しを行っており、2023年度末EVについても同様の手法により再評価を行っています。

(注5) 2023年度末はシングライフの企業統合についての会計処理確定後の計数を記載しています。

(単位:億円)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
27,824	28,065	28,044	28,845	30,422	34,490	36,720
26,056	24,467	24,155	24,119	25,830	26,442	33,753
2,850	2,704	2,757	3,375	2,613	3,056	3,798
36,990	35,841	44,892	46,789	47,512	56,650	57,848
915.6%	870.0%	862.5%	794.6%	679.0%	649.7%	634.9%
32,850	30,850	31,089	30,942	34,953	35,649	34,279
2,005	951	1,556	1,459	618	1,472	976
2,645	2,494	2,663	3,333	2,363	2,617	3,405
606	493	547	583	1,472	719	860
6,390	6,390	6,390	6,390	6,390	6,890	6,890
327,304	329,511	354,007	364,433	352,981	382,010	367,224
8,295	7,261	8,281	8,285	7,905	8,817	8,471
262,388	266,360	272,620	278,842	283,054	287,619	287,493
28,749	20,995	19,455	21,922	21,982	21,645	20,694
267,646	274,238	304,638	313,626	288,294	324,713	303,386
930.1%	873.6%	840.5%	809.0%	812.8%	717.6%	743.2%
99.7%	100.0%	99.9%	99.9%	38.8%	100.0%	100.0%
7,001,352名	6,937,383名	6,877,969名	6,822,043名	6,794,814名	6,730,295名	6,645,134名
1,142,916	1,096,209	1,060,598	1,021,575	989,319	955,655	926,087
667,692	621,090	580,356	541,042	510,584	479,709	456,846
153,060	150,653	149,289	147,531	145,040	142,762	138,104
322,164	324,466	330,951	333,001	333,694	333,182	331,135
25,896	25,738	26,665	27,163	26,999	27,909	27,545

(注6) 基金の総額には、基金償却積立金を含んでいます。

(注7) 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。

(注8) 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)。

(注9) 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。

(注10) 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 2025 住友生命[統合報告書] 2025年度ディスクロージャー誌	保険業法第111条に基づいて、2024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 2025 住友生命[統合報告書] 2025年度ディスクロージャー誌 本編	国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」・経済産業省「価値協創ガイダンス」を参考に作成した資料です。
英文財務諸表	英文財務諸表・英文監査報告書を記載した資料です。
英文アニュアルレポート	海外向けに統合報告書を英訳した資料です。
サステナビリティレポート (和文・英文)	サステナビリティに関する取組みについて、様々なステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えすることを目的に作成した資料です。
責任投資活動報告書 (和文・英文)	責任投資に関する方針や活動内容について記載した資料です。
消費者志向 コミュニケーションブック	「お客さまの声」を経営に活かすための取組みや、消費者や社会の要望を踏まえた活動など、消費者志向の主な取組みについて記載した資料です。



REPORT SUMISEI 2025  
住友生命[統合報告書]  
2025年度ディスクロージャー誌 本編



REPORT SUMISEI 2025  
住友生命[統合報告書]  
2025年度ディスクロージャー誌

## 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まいります。

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

## 公式ホームページによる情報提供

公式ホームページでは、商品・サービスなどのご紹介、各種お手続きのご案内、決算などの財務情報、企業理念やブランドビジョン、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「スミセイダイレクトサービス」で、入出金取引、契約内容のご確認、各種お手続きをご利用いただけます。

Vitalityスペシャルサイトには、「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サイトから、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、トークルーム(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 B158

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連する情報、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。



あなたの未来を強くする



本 社 〒540-8512 大阪府大阪市中央区城見1-4-35  
電話 (06) 6937-1435 [大代表]  
東京本社 〒104-8430 東京都中央区八重洲2-2-1  
電話 (03) 3273-8000 [大代表]  
〈ホームページ〉 <https://www.sumitomolife.co.jp>

