

あなたの未来を強くする



SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート

2024

for your well-being



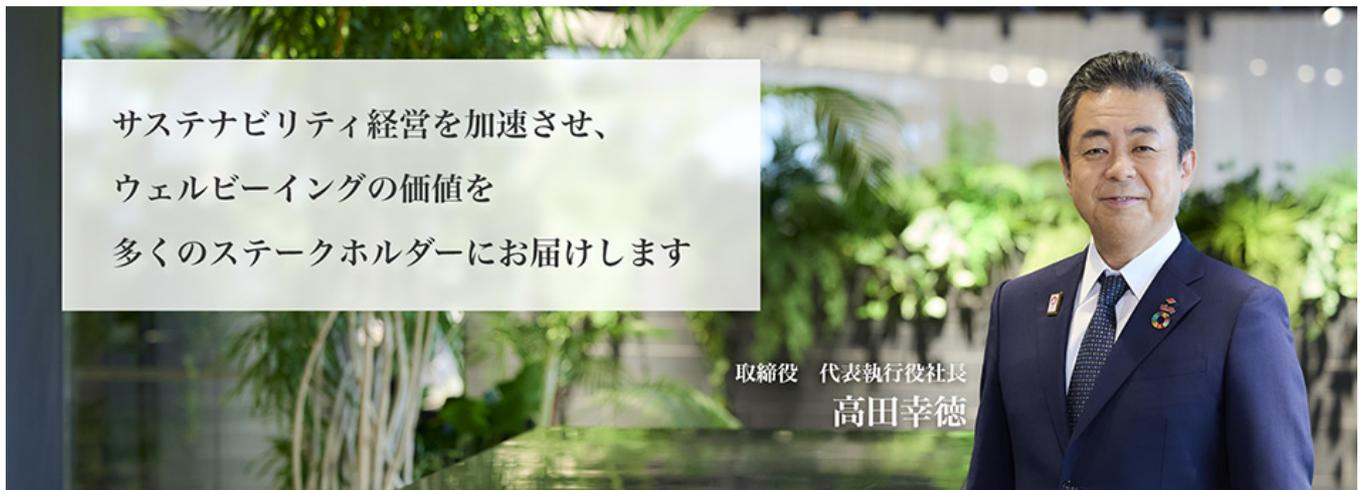
Contents

本誌は、公式HP（サステナビリティ）に掲載した情報（2024年12月時点）から、主な内容をPDF化したものです。

トップメッセージ	P.1	持続的・安定的な成長の実現	P.54
グループ・サステナビリティオフィサーメッセージ	P.4	人的資本・人財育成	P.58
サステナビリティ経営方針	P.6	健康経営	P.62
サステナビリティ推進体制	P.8	働きやすい職場環境づくり	P.69
サステナビリティ重要項目（マテリアリティ）	P.10	DE&Iの推進	P.73
住友の事業精神を起点とした 社会課題に対する歩み	P.16	キャリア形成サポート	P.78
サステナビリティとウェルビーイング	P.20	協業等によるビジネスパートナーとの共生	P.82
サステナビリティ座談会	P.22	オープンイノベーションによる新たな価値創造	P.87
保険事業を通じた健康寿命の延伸	P.28	海外事業を通じた収益基盤の多様化	P.91
CSVプロジェクトと“住友生命「Vitality」”	P.30	事業展開インフラ（IT等）の強化	P.94
保険事業を通じた安心の提供	P.35	ステークホルダーとの信頼関係の構築	P.98
人生100年時代における商品・サービス提供	P.37	金融リテラシー教育の推進	P.101
お客さま満足の上向	P.38	気候変動への対応	P.104
資産運用・責任投資の取組み	P.44	自然資本・生物多様性への対応	P.111
		地方自治体との連携	P.116
		社会貢献活動の推進	P.118
		サステナビリティを支える経営体制	P.124
		コーポレートガバナンス	P.127
		グループベースの経営体制強化	P.133
		コンプライアンス	P.136
		人権の尊重	P.141
		個人情報保護に関する基本方針	P.146
		リスク管理	P.149
		社会からの評価・イニシアティブへの参画	P.151
		ESGデータ	P.157
		編集方針	P.167



トップメッセージ



当社のパーパス「社会公共の福祉に貢献する」を果たすために

住友生命は、「社会公共の福祉に貢献する」ことをパーパス（存在意義）として掲げており、創業以来、生命保険事業を通じて多くのお客さまの人生を支え、社会に貢献し続けてきました。このパーパスには、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(じりりたこうしいちによ)」をはじめとした住友の事業精神が脈々と受け継がれており、社会環境が大きく変化する中で、お客さまや社会にどのように貢献するかということを私自身も考えて続けてきました。

日本国内では平均寿命の伸びとともに「人生100年時代」と言われて久しいですが、その一方で少子高齢化や人口減少が進んでいます。世の中の空気も何となく先が見えず、鬱屈としたものになっているように感じられる中で、私はもう一度明るい未来を展望できる日本にできないものかと考え続け、2021年の社長就任以来、「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」へ貢献することをテーマに、身体的健康、社会的健康、精神的健康、幸福等の観点から、様々な取組みを進めています。ただし、世の中や社会、地球環境がサステナブルでなくては、ウェルビーイングは実現できません。建物にたとえれば、サステナビリティはベースとなる1階部分で、ウェルビーイングはその上に載る2階部分というイメージです。ベースとなるサステナビリティ経営を着実に推進し、その上に「もっと良くするためには何ができるか」というポジティブな価値をひろげ、多くのステークホルダーにお届けすることが、「社会公共の福祉に貢献する」当社のパーパスの実現になると考えています。



サステナビリティ経営を実現し、持続可能な未来へ

当社の「サステナビリティ経営方針」では、サステナビリティの視点から当社が果たすべき普遍的なミッション（使命）を明文化し、「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」、「誠実な業務遂行および社会・環境課題の解決への取組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献する」ことを掲げています。これらの使命を踏まえ、「住友生命グループ Vision2030」では、2030年のありたい姿を「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」と定め、その実現にあたり、社会課題の解決に積極的に取り組みながら、一人でも多くの方にウェルビーイングの価値を提供することとしました。すべてのステークホルダーのウェルビーイングな姿の実現を目指し、「サステナビリティ」、「ウェルビーイング」それぞれをより強固にする取組みを推進しています。

本業を通じた社会・環境課題解決に向けた取組み

社会・環境課題の解決に向けた取組みが企業に求められる中、本業で社会課題に取り組み、企業価値を向上させていくことが極めて重要だと考えています。生命保険事業で考えると、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事業との親和性が高い分野です。健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を軸に、社会全体への健康増進の働きかけや、健康経営の推進を行うことで、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決に取り組んでいます。

また当社は機関投資家でもありますが、資産運用を行う中で、現在深刻化している気候変動・地球温暖化などの社会・環境問題にどのように対応していくかも、大きな課題です。機関投資家として、当社が現在保有する40兆円近い資産は、すべて責任投資資産と位置づけており、サステナビリティを考慮した責任投資を推進しています。気候変動などのESG要素を考慮した投融資を行うだけでなく、投資先企業に中長期的な企業価値向上を促すための対話（エンゲージメント活動）を実施するとともに、国内外のイニシアティブに積極的に加盟することで、協働エンゲージメントなどを通じて社会・環境課題の解決に取り組んでいます。当社は、2030年に温室効果ガスの排出量を2019年度対比で50%削減すると宣言していますが、このスピードをできる限り早め、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきたいと考えています。

あらゆる取組みを支える「人財」の力

2021年に社長に就任し、2030年や2050年といった先を見据え、住友生命らしさや企業価値の向上を実現する源泉は何かと考えてみたときに、それはやはり人である、という結論に達しました。2030年にありたい姿として掲げている「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指す上でも、人の力は欠かせません。「人財戦略と経営戦略の一体化」と言っていますが、職員の多様性を高めると同時に自律性を発揮できる環境を整え、これまで以上にあらゆるところで力を発揮してもらうことが重要です。それが実現できれば、職員も今まで以上に働きがいや生活の充実などを感じられるようになるはずです。職員自身のウェルビーイングな姿をしっかりと実現させることが、お客さま・社会のウェルビーイング、ひいては「サステナビリティ経営方針」や「Vision2030」で目指す姿の実現につながると考えています。

当社が目指す未来

現代の世の中において、当社の掲げる「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスを果たすために求められるのが、サステナビリティ経営を実現し、ウェルビーイングへの貢献を進めることだと考えています。そのために、健康増進や地球環境だけでなく、地域に根付いたサービスの提供や将来世代への取組みなど貢献領域を広げています。これらの取組みをより強固にすることだけでなく、職員一人ひとりが「サステナビリティ」「ウェルビーイング」の実現を目指し、それぞれの役割を全うすることが重要です。47都道府県に事業所があり、海外にもグループ会社を持つ当社において、地域に密着して、地域のそれぞれの課題についてどう向き合っていくのか。民間事業者としてできること、求められていることは数多くあります。それぞれの地域のウェルビーイングに貢献し、そして日本、世界、地球未来のウェルビーイングを実現することで、持続可能な社会の実現に貢献する企業グループを目指してまいります。

COLUMN：住友グループの歴史に学ぶサステナビリティとは

2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）に住友グループが出展するパビリオン（展示館）の「住友館」では、住友グループの会社が保有する“住友の森”の木が全面的に建設に活用され、パビリオン全体を通じて、住友グループの取組みを実感いただけます。「住友館」は、住友グループの原点ともいえる、愛媛県の「別子銅山」の森がコンセプトとされています。別子銅山は、かつて、山林の伐採や銅山の開発による煙害が深刻でしたが、当時支配人であった伊庭貞剛（のちの第2代住友総理事）が、採掘による荒廃を防ぐべく、植林事業など出来る限りの策を講じた結果、現在では豊かな緑が再生されています。私自身別子銅山を訪れ、当時の荒れ果てた山を復活させるという営みの尊さをあらためて感じるとともに、当社もGHG削減や生物多様性の保全の取組みなど、社会課題・環境課題の解決に貢献し、次の時代に確実にバトンをつなげていく使命を果たさなくてはならないと考えています。

グループ・サステナビリティオフィサーメッセージ



変化が激しい世界で取り組み続けるサステナビリティ経営

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

こうした状況において、住友生命は社会とともに持続可能であるための考え方を示しているサステナビリティ経営方針において、「豊かで明るい健康長寿社会を実現する」、「持続可能な社会の実現に貢献する」ことを掲げています。また、その実現のために、「住友生命グループVision2030」では“住友生命「Vitality」”を核としたウェルビーイングの価値を一人でも多くの方に提供することを目指しています。社会に責任のある企業グループとして、社会・環境課題の解決に向けて積極的な役割を果たすとともに、人々のくらしや社会、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ます。創業以来、形を変えながらも一貫して実践してきたサステナビリティ経営に引き続き取り組み、よりよい未来の実現を目指します。

社会・環境課題の解決に向けて

住友生命では、サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への取組みを通じ、社会・環境課題の解決への貢献を進めています。そのために、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とした「社会・環境サステナビリティ推進協議会」を設置しており、社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献について部門横断的に議論を行っています。議論内容は気候変動問題や生物多様性の保全、GHG排出量の削減策、環境・SDGsへの社内浸透策など多岐に渡ります。また、新たな社会・環境ウェルビーイングに資する取組みなども検討し、社会貢献活動の推進にも力を入れています。これらの議論を議論だけでなく、取組みとして実行し、地球環境・社会のウェルビーイングへの貢献を目指しています。

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

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

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

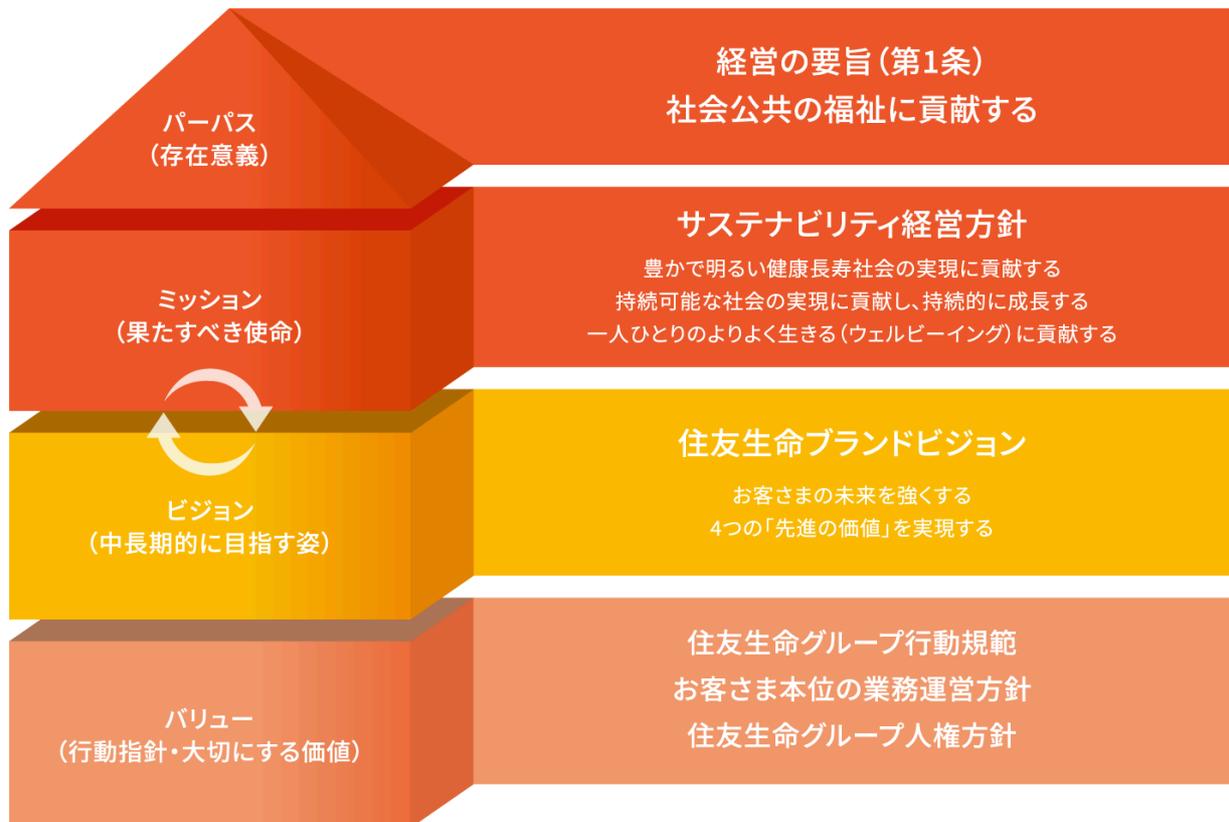
人生100年時代における人々の健康長寿を支える、そしてこれからの世の中を作っていく世代である将来世代との対話を重ね、ウェルビーイングな社会の実現を目指していく。住友生命グループは、持続可能な社会づくりを目指して、様々なステークホルダーと協働しながらサステナビリティ経営に取り組んでまいります。

サステナビリティ経営方針

理念体系

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指針として、「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、豊かで明るい健康長寿社会の実現に貢献します。

また、社会公共の福祉に貢献するという存在意義のもと、誠実な業務遂行および社会・環境課題の解決への取組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、お客さまをはじめとした各ステークホルダーに信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指します。

保険事業の健全な運営

お客さまとご家族の人生に寄り添い続け、お客さまがよりよく生きることができるよう、一人ひとりのニーズに応じた最適な保障・サービスを提供し、お客さまにとっての価値を高めていきます。

保険事業の根幹である保険金等のお支払いを正確、迅速かつ確実に遂行するため、中長期にわたり安定した資産運用に取り組むとともに、健全な財務基盤の確保に努めます。

事業を展開するすべての国・地域で適用される法令・ルール等を遵守するとともに、人権や多様性を尊重した事業活動を行います。

成長し続ける会社づくり

従業員の人権と多様性を尊重するとともに、一人ひとりが健康かつよりよく生きることができ、公平な環境で自身の価値を発揮し、誇りと自信をもっていきいきと働き続けられる会社づくりに取り組みます。

社会・環境課題の解決への取組み

社会の一員としての責任を認識し、社会・環境課題に対して本業である生命保険の提供・資産運用の両面からその解決に取り組むとともに、あらゆる事業活動において多様性を包摂する持続可能な社会の実現に貢献します。

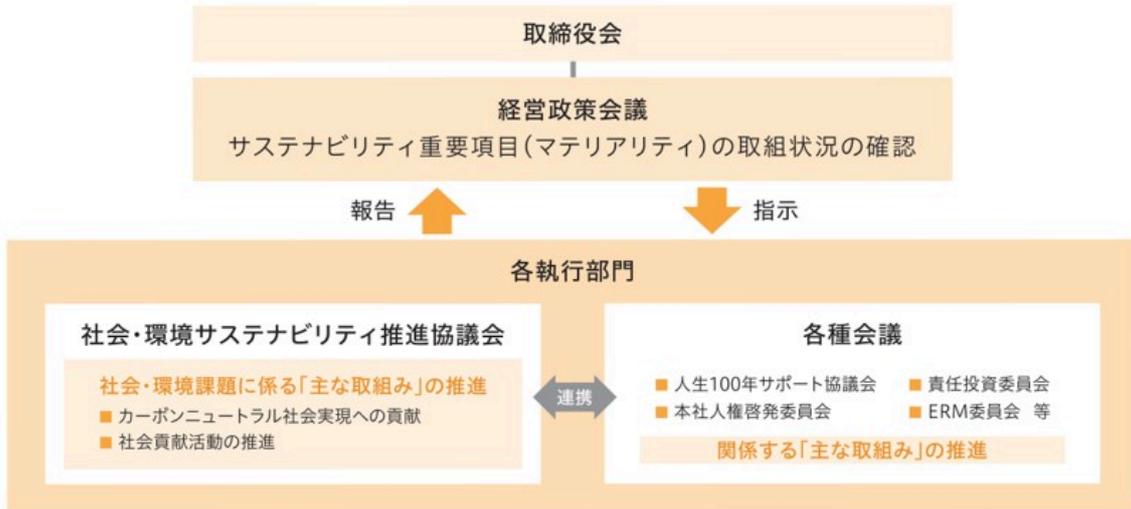
気候変動をはじめとした課題を抱える地球環境は持続可能な社会の基盤になるとの認識のもと、事業活動において生じる環境負荷の低減や生物多様性等に配慮するとともに、脱炭素社会への移行を促すことで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

ステークホルダーとの協働

これらの取組みを通じて、お客さま、ビジネスパートナー、従業員、社会、地球環境といったステークホルダーからの信頼・支持を得て、ともに持続可能な未来の実現を目指します。

サステナビリティ推進体制

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



社会・環境サステナビリティ推進協議会

当社は、持続可能な社会の基盤となる社会・地球環境のウェルビーイングへの貢献に向けた取組みの検討を行うため、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。

協議会の議長

- ・ グループ・サステナビリティオフィサー

協議会の構成員

- ・ 関係部門の部長

協議会の事務局

- ・ 企画部

協議会の目的

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

2023年度以降社会・環境サステナビリティ推進協議会の主な内容

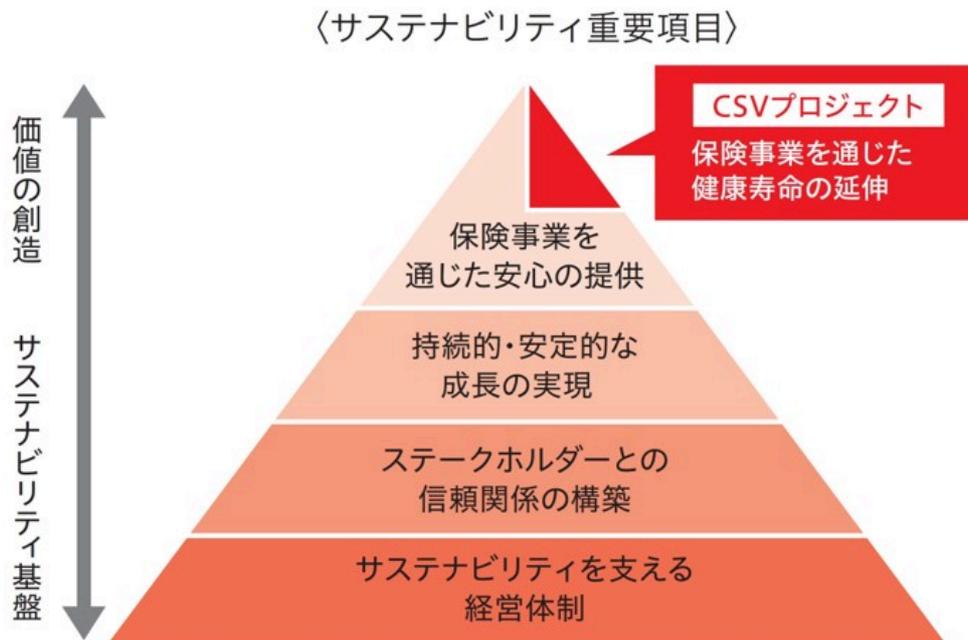
開催時期	主な内容
2024年7月	<ul style="list-style-type: none"> ● 資産ポートフォリオのGHG削減目標（2030年グループ中間目標）について協議 ● 職員向けの環境・SDGsへの意識向上に向けた社内浸透策について協議
2024年4月	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年度社会・環境サステナビリティ推進計画について協議 ● GHG削減に向けた不動産の再エネ化について報告 ● TCFD提言・TNFD提言への対応および開示の方向性について報告
2024年2月	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年度社会・環境サステナビリティ推進計画について協議 ● 資産ポートフォリオのGHG排出量の今後の対応について報告 ● 自然資本・生物多様性への取組み・方向性について報告
2023年10月	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年度上半期の取組状況について報告 ● 新たな社会・環境ウェルビーイングに資する取組みについて協議
2023年9月	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動問題への対応状況について報告 ● 2022年度GHG排出量削減状況について報告
2023年6月	<ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出量削減策について協議 ● グループベースでの社会貢献活動の推進策について協議
2023年4月	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年度社会・環境サステナビリティ推進計画について報告 ● 取組み内容の現状と課題について協議

サステナビリティ重要項目（マテリアリティ）

5つの重要項目

当社は経営方針に基づき、下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。



保険事業を通じた健康寿命の延伸

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
リスク ・長寿化に伴う死亡保障ニーズ減少、入院・手術等の給付金支払額増加の可能性 機会 ・長寿化や単独世帯の増加等に伴う生存保障ニーズの高まり ・健康増進に資する独自商品の開発によるマーケットの拡大	・“住友生命「Vitality」”に関する事業を推進	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	

保険事業を通じた安心の提供

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供する商品・サービスと顧客ニーズとのミスマッチ、他社・近隣業種からの類似商品・サービスによる陳腐化 社会課題解決の視点を無視した投融資行動による資産価値毀損の可能性 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズを捉えた商品・サービスの提供による企業価値の向上 社会課題解決に資する資金ニーズ拡大に伴う投融資機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進 持続可能性を考慮した責任投資※ 	<p>お客さま本位の経営の推進を通じて、すべての人々に適切な生命保険商品・サービス、その先にある安心を提供する</p>	

持続的・安定的な成長の実現

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 環境変化に適合しない事業運営による顧客の喪失・勤労意欲減退・職員採用への支障等の発生 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 変化する社会のニーズを捉えた事業運営による社会からの信頼獲得・安定的な収益の確保・企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方の変革やリソースの最適化を通じた生産性向上 柔軟で多様な人材の採用と共育 協業等によるビジネスパートナーとの共生 オープンイノベーションによる新たな価値創造 海外事業を通じた収益基盤の多様化 事業展開インフラ（IT等）の強化 	<p>時代を超えて受け継ぐべき経営方針の下、社会の変化・変革に対応して着実に成長し続ける</p>	  

ステークホルダーとの信頼関係の構築

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 信頼関係を毀損することにより社会的な存在意義を失う可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 金融リテラシー教育の推進 ・ カーボンニュートラル社会実現への貢献 ・ 地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供 ・ 社会貢献活動の推進 	<p>ステークホルダーからの期待に応え、ステークホルダーに信頼・支持される会社を目指す</p>	    
<p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的な責任を果たすことによるステークホルダーからの信頼の獲得 			

サステナビリティを支える経営体制

リスクと機会	主な取組内容	目指す姿	関連するSDGs
<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による信頼低下と企業価値毀損の可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループベースの経営体制強化 ・ コンプライアンスへの取組み ・ 人権への取組み ・ 個人情報保護への取組み ・ ERM経営の推進、リスク管理体制の高度化 	<p>誠実な業務遂行・健全な財務基盤の構築を行い、持続可能な社会づくりに貢献する企業グループであり続ける</p>	 
<p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現と継続的な改善を通じた企業価値の向上 			

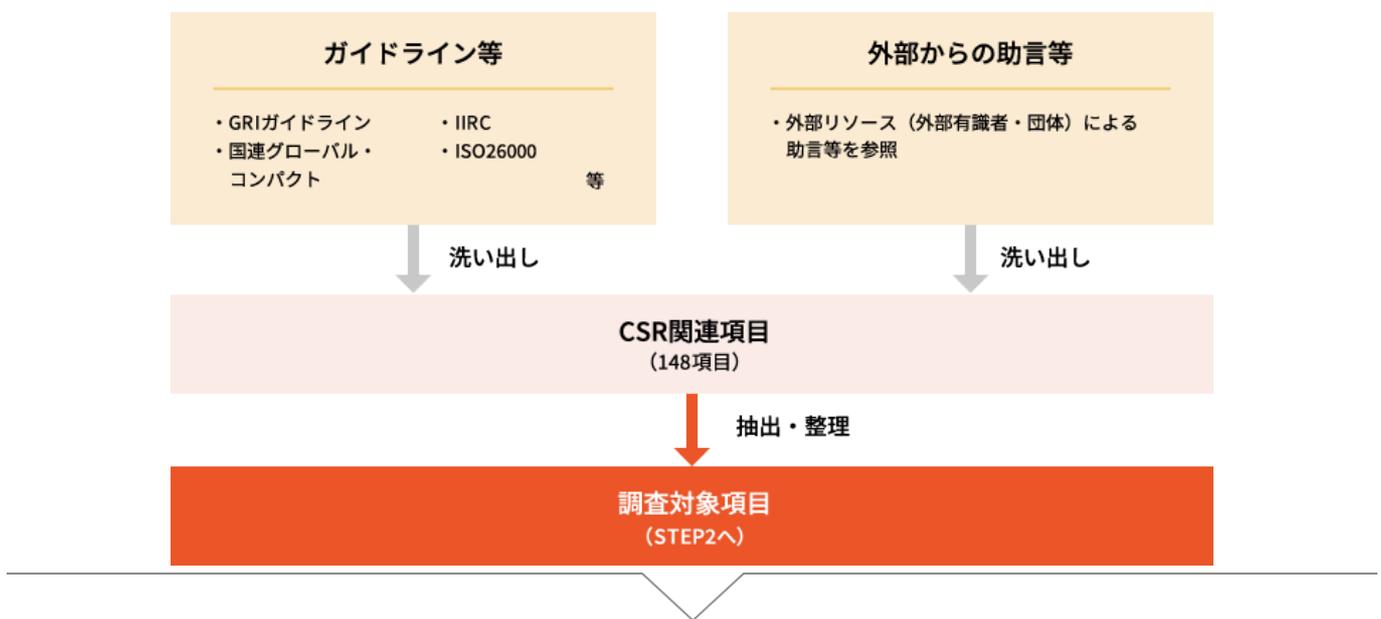
※責任投資はすべてのSDGs達成に貢献する

マテリアリティ特定プロセス

当社は2018年に、CSRを取り巻く国際的な潮流を踏まえ、以下の手順でCSR重要項目を特定しました（特定時のプロセスを記載）。その後、2022年にサステナビリティ経営方針を制定したことを受け、現在では、サステナビリティ重要項目と名称を変更しています。

STEP1：関連項目の洗い出し

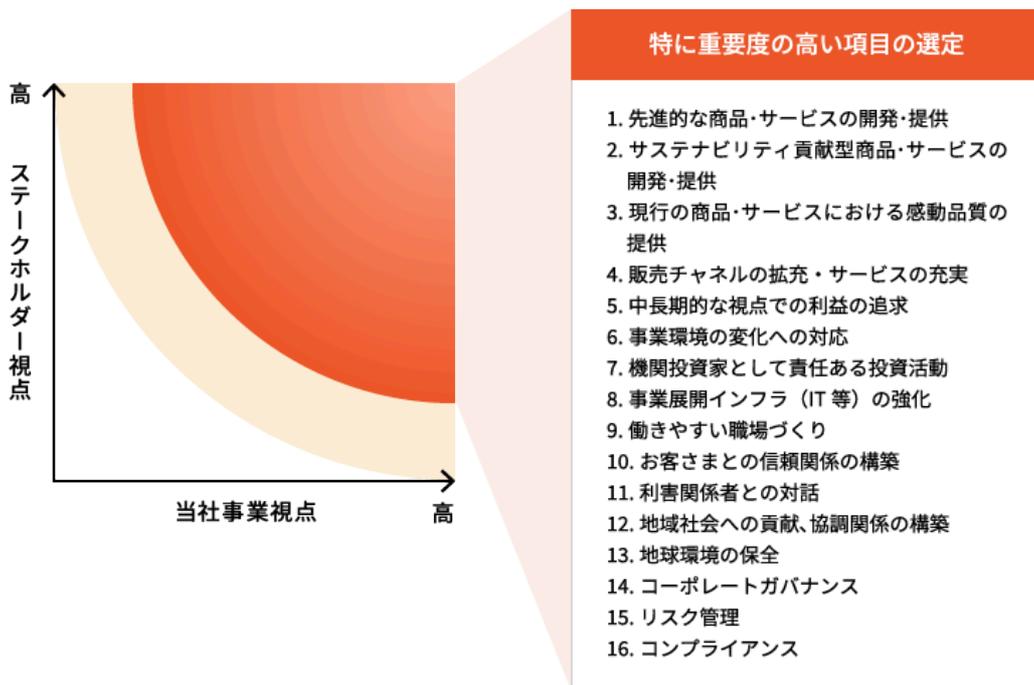
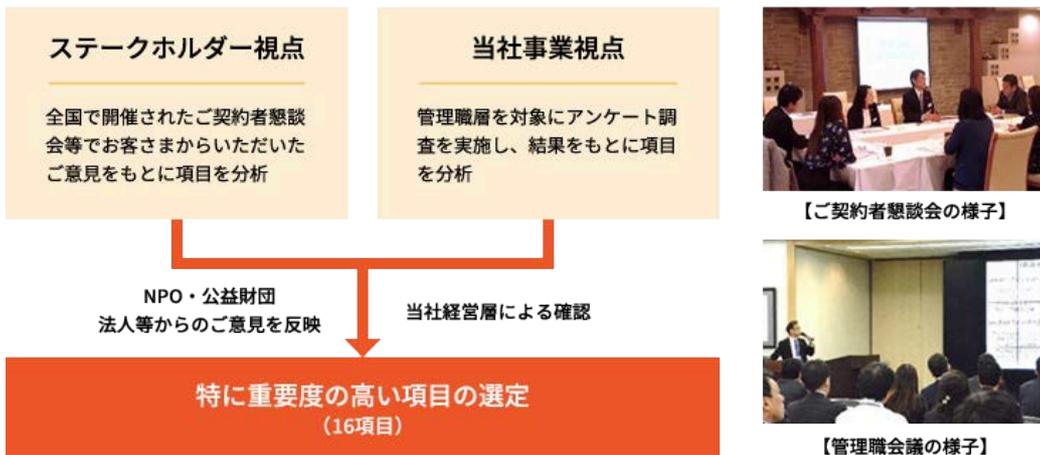
国際的な各種ガイドライン等、外部リソースによる助言等を参考に、CSRに関連すると思われる項目の洗い出しを行いました。さらに、項目の集約と修正を行い調査の対象とする項目を抽出し整理しました。



STEP2：社内外の評価に基づく絞り込み

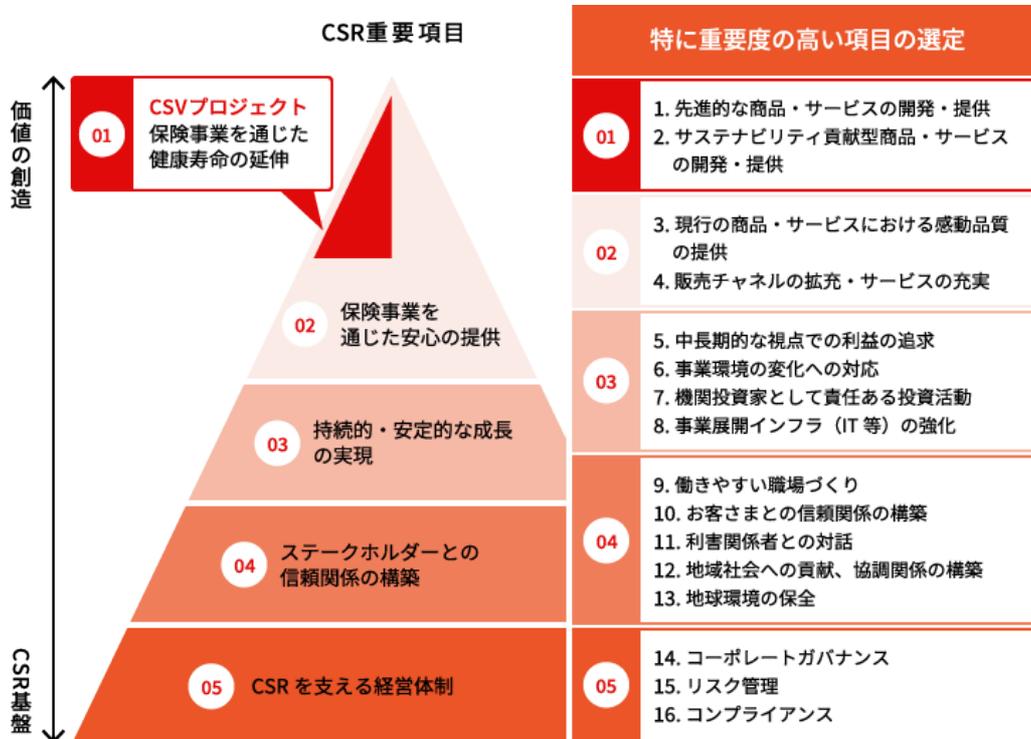
STEP1で抽出した項目について社内外からの意見を反映し、「ステークホルダー視点」「住友生命事業視点」の両軸から優先順位付けを行いました。両軸からの優先順位をもとに、ステークホルダーと住友生命双方から見て特に重要度の高い16項目を選定しました。

社内外意見の反映



STEP3：経営方針に基づいた重要項目の検証

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



住友の事業精神を起点とした社会課題に対する歩み

住友の事業精神について

1585年に誕生した住友家初代住友政友は、商人としての心得を説いた「文殊院旨意書（もんじゅいんしいがき）」を残しました。その教えは1891年、廣瀬幸平により「営業要旨」として継承され、住友グループの経営を支えてきました。「住友事業精神」には「住友の事業は住友自身を利するとともに、国家を利し、社会を利する事業でなければならぬ」という社会に対する強い使命感が込められており、住友生命の企業理念の基盤となっています。



住友政友像



文殊院旨意書

社会課題解決に向けた歩み

住友生命の歩み

1907 日之出生命保険株式会社を設立
「会社経営の安泰と保険契約者の利益を第一とし、堅実な会社経営を通じて社会に貢献しよう」という理想のもと、日之出生命保険株式会社を設立。



岡本敏行

1926 「住友生命保険株式会社」に社名変更
(1947年～1952年 は「国民生命保険相互会社」)

1952 社名を「住友生命保険相互会社」に社名変更
「経営の要旨」で社会貢献に対する基本的な考え方を明文化
社会および契約者福祉増進基金の積立を開始

サステナビリティ経営方針の実現に向けた主な取組年表

住友生命は117年にわたり、人々の安心・安全な生活に欠かせない生命保険を社会に提供してきました。保険事業を通じて豊かで明るい健康長寿社会の実現に注力し、機関投資家としての責務を果たすべく、社会課題や環境課題の解決に対しても取組みを続けていきます。

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取組み	環境課題の解決への取組み
<p>1960</p> <p>住友生命社会福祉事業団 (現：住友生命福祉文化財団)を設立 巡回検診車活動、総合健診システム (人間ドック)など種々の社会福祉事業に取り組む。</p>  <p>巡回検診</p> <p>1985</p> <p>住友生命健康財団を設立 国民の心身の健康の一助として、顧客のみならず、一般社会の人々を対象にした社会公共活動の推進のため設立された。</p>	<p>1977</p> <p>こども絵画コンクールを開始 2000年からルーブル美術館の後援を受ける。</p>  <p>絵画コンクール</p> <p>1978</p> <p>身体障害者雇用対策委員会を発足</p> <p>1986</p> <p>全国縦断チャリティコンサートを開始</p>	
<p>1991</p> <p>スミセイさわやか介護セミナーを実施 (その後スミセイウェルネスセミナーに改称)</p>	<p>1990</p> <p>クラシック音楽専用ホールいずみホール (現：住友生命いずみホール)オープン</p> <p>1992</p> <p>スミセイ・ヒューマニー活動開始</p>  <p>芝生応援団 (小学校校庭の芝生整備)</p>	<p>1992</p> <p>スミセイ・ヒューマニー活動開始</p>  <p>緑地保全活動</p> <p>1996</p> <p>事務インフラ改革委員会設置 伝票レス化、経理事務機械化による印刷物等の削減</p>
<p>2001</p> <p>アシスタントドッグの育成支援を開始</p>  <p>住友生命は、アシスタントドッグの育成も応援します</p> <p>認知症ケアに取り組む団体への支援を開始</p>	<p>2001</p> <p>スミセイおはなし広場キャラバン開始 (住友生命健康財団の取組み)</p> <p>2006</p> <p>従業員のワーク・ライフ・バランス諸施策方針を策定</p>	<p>2006</p> <p>CSR経営ビジョン、スミセイ環境方針制定</p> <p>2007</p> <p>「スミセイきれいな地球を守り隊」運動」を実施</p>  <p>ビーチクリーンアップ清掃活動2019年</p>

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取組み	環境課題の解決への取組み
<p>2007</p> <p>ピンクリボン運動を応援</p>  <p>豊成 P853</p> <p>地域医療貢献奨励賞の表彰を開始 (住友生命福祉文化財団の取組み)</p> <p>2008</p> <p>がん対策等の連携協定等で自治体との連携開始</p> <p>2009</p> <p>認知症サポーターの養成を開始</p>	<p>2007</p> <p>「未来を築く子育てプロジェクト」 (現：「未来を強くする子育てプロジェクト」)を開始</p>  <p>「未来を築く子育てプロジェクト」小冊子</p> <p>2008</p> <p>国連グローバル・コンパクトに参加</p> <p>2009</p> <p>NPO法人Table for two internationalのプログラムに参加</p> <p>障害者雇用優良企業認証取得</p>	<p>2008</p> <p>サンゴ礁保全プロジェクトを実施</p>  <p>©WWFジャパン</p> <p>スミセイeco活動開始</p>
<p>2012</p> <p>国立がん研究センターとがん情報普及啓発に向けた包括的提携に関する協定締結</p> <p>2016</p> <p>JAPAN Vitalityプロジェクト開始</p>  <p>2017</p> <p>「スミセイ“Vitality Action”」を開始</p> <p>東京都・大阪府等の地方自治体と包括連携協定締結</p>	<p>2010</p> <p>スミセイコミュニティスポーツ推進助成プログラムを開始 (住友生命健康財団の取組み)</p> <p>2014</p> <p>女性の管理職登用に関する設定目標を公表</p> <p>スミセイアフタースクールプロジェクト開始</p> <p>2015</p> <p>「プラチナくるみん」認定取得</p> 	

豊かで明るい健康長寿社会の実現	社会課題の解決への取組み	環境課題の解決への取組み
<p>2018</p> <p>健康増進型保険“住友生命「Vitality」”販売開始</p>  <p>2019</p> <p>来店型店舗住友生命「Vitality」プラザを展開開始</p>  <p>「Vitality」プラザ</p>	<p>2018</p> <p>企業主導型保育所「ポピンズナーサリースクールすみせいキッズ」を開園</p>	<p>2019</p> <p>国連責任投資原則（PRI）に署名</p> <p>Signatory of:</p>  <p>環境省「Plastics Smart」に賛同 使い捨て用プラスチックの削減等に取り組む</p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同</p> 
<p>2022</p> <p>“住友生命「Vitality」”累計100万件突破</p> <p>2023</p> <p>「Vitalityスマート」を発売開始</p> <p>2024</p> <p>「Vitality福利厚生タイプ」を発売開始</p> <p>健康経営優良法人2024（大規模法人部門）～ホワイト500～に認定</p> 	<p>2020</p> <p>障がい者活躍推進に取り組む国際活動「The Valuable 500」に加盟</p> <p>2022</p> <p>「認知症バリアフリー宣言」を公表</p> <p>国際イニシアティブ「Advance」に署名</p> <p>2023</p> <p>「プラチナくるみんプラス」認定取得</p>  <p>2024</p> <p>プレコンセプションケア領域での企業向け新サービス 「Whodo整場(フウドセイバー)」 「女性からだ会議®大賞2024」で事業者部門大賞を受賞</p> 	<p>2020</p> <p>Climate Action100およびCDPに署名</p>  <p>2021</p> <p>2050年温室効果ガス排出量 ネットゼロに向けた削減目標の設定</p> <p>Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)へ加盟</p> <p>Net-Zero Asset Owner Allianceへ加盟</p> <p>2022</p> <p>TNFD※ フォーラムへ加盟 ※自然関連財務情報開示タスクフォース</p>  <p>2023</p> <p>住友生命グループGHG排出量削減目標の設定</p> <p>2024</p> <p>TNFD Adopterへ登録</p> <p>国際イニシアティブ「Spring」および「NA100」へ加盟</p> 

サステナビリティとウェルビーイング

ウェルビーイングへの貢献

少子高齢化や、世界的な気候変動など、社会課題や環境問題が深刻化する中で、企業が果たすべき役割や期待も大きくなっています。“社会公共の福祉に貢献する”というパーパスを踏まえ、当社は「一人ひとりのよりよく生きる（ウェルビーイング）」に貢献することを、果たすべき使命（ミッション）として掲げています。

生命保険会社として、当社は長年のあいだ、お客さま一人ひとりの人生に寄り添い、それぞれのニーズにあった保障やサービスを提供してきました。他方で、人々の価値観が多様化し、また平均寿命の延伸により人生100年時代が到来する中で、身体的・精神的・社会的な健康や、幸せな状態をどのように実現できるかが重要になってきています。そこで当社は、「リスクを減らす」新たな価値を提供する健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を中心とした身体的な豊かさへの貢献や、社会とのつながりをサポートする取組みを推進するなど、ウェルビーイングに貢献する領域を拡大していく取組みを進めています。

当社は、2030年にグループとしてありたい姿を、「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。従来からの保険事業に加えて、お客さまのニーズや社会課題を踏まえた新たな価値提供に取り組むことで、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していくことを目指しています。

ウェルビーイングについて
さらに詳しく



サステナビリティとウェルビーイング

社会の一員として、また機関投資家として、SDGsの達成やカーボンニュートラルの実現といった社会・環境課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献することも、当社が果たすべき使命（ミッション）の一つです。

こうしたサステナビリティに関する取組みは、ウェルビーイングの価値提供とも密接に関連しています。お客さまがウェルビーイングであるためには、それを支える社会や、基盤となる地球環境が、持続可能な状態であることが不可欠です。また、当社が将来にわたって社会へ貢献していくためには、協働するビジネスパートナーや、それぞれの取組みを支える従業員からの信頼・支持も重要になります。建物を例にすれば、サステナビリティは土台（ベース）となる1階部分であり、ウェルビーイングはその上に存在する2階部分に相当する部分と言えるでしょう。サステナビリティに関する取組みを進めていくことは、お客さまにウェルビーイングの価値を提供していくうえでも、欠かせないものと考えています。



私たち住友生命グループは、社会に責任ある企業グループとしてサステナビリティ経営を進めるとともに、様々な領域でウェルビーイングに貢献していくことで、お客さま・社会・地球環境・ビジネスパートナー・従業員といったすべてのステークホルダーを支え、持続可能な、よりよい未来の実現を目指していきます。

サステナビリティ座談会



将来世代との対話は、ウェルビーイングをひろげる大きな一歩

今回は、住友生命グループVision2030の実現に向けた戦略を推進している堀執行役員、全国の学校で金融教育等を実践し、将来世代への教育支援に携わっている山口さん、ウェルビーイングの社内外への浸透など、当社のブランド価値向上に関する取組みを行っている鈴木さんの3名で、座談会を実施しました。

サステナビリティという視点で重要なステークホルダーであり、またウェルビーイングへの貢献を進める上でも欠かせない「将来世代」について、当社のこれまでの関わりや、これからの展望に触れていきます。

<プロフィール>

執行役員兼企画部長 堀 竜雄 (ファシリテーター)

営業総括部兼新規ビジネス企画部 山口 潤

ブランドコミュニケーション部ブランド戦略室 鈴木 萌

SDGsのさらに先を見据えて

堀

当社は、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』」と掲げていますが、そもそもウェルビーイングとは何でしょうか。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を指すと理解されており、当社ではこれを「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」と定義しています。当社がすべてのステークホルダーのウェルビーイング実現に貢献していくには、本業である保険を通じた経済的な保障の提供や、“住友生命「Vitality」”を通じた健康増進へのサポートという身体的な領域でのサービス提供に加えて、社会的・精神的な領域でも、ウェルビーイングにつながる価値を提供していく必要があります。これを満たすには、「つなげる」という事がキーワードになると考えています。社会とお客さまをつなげる、あるいは世代をつなげるという事に対して、当社はこういった価値を提供できるでしょうか。

鈴木さんは、当社のブランド価値を向上させ、社内外に浸透させる活動のほか、世の中にウェルビーイングという考え方や取組みをひろげる「日本版Well-being Initiative（ウェルビーイングイニシアティブ、以下WBI）」という活動に参加されていますが、WBIではどのような議論がされていますか。



執行役員兼企画部長

堀 竜雄

鈴木

WBIは、日本経済新聞社と公益財団法人Well-being for Planet Earthの呼びかけを元に、2021年3月に設立された企業コンソーシアムです。ウェルビーイングに関する取組みを社会的に広げていこう、という意識をもった企業が賛同し、ウェルビーイングを測定する新しい指標に関する議論や、ウェルビーイング経営を進める各企業の活動推進がなされており、当社もこの取組みに参画しています。

特に、2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）では、2030年为目标の達成期限になっています。WBIでは、SDGsの達成や、それより先の社会のウェルビーイング推進ということを考えた時に、FR（Future Generations Relations）とも呼ばれる、将来世代とのコミュニケーション・対話の一つ大きなトピックとして出てきています。

堀

企業と将来世代との対話が、重要ということですね。当社にとっても将来世代とのつながりは重要であり、さらに推進すべきテーマの1つですね。

鈴木

将来世代との対話については、今回、WBIに参画している企業と連携し、「FR」活動という形で展開することにしました。当社ではこれまで、50年近く続けている「こども絵画コンクール」や、学生向けの教育支援、アスリート支援など、将来世代が健やかで豊かに成長できるよう、様々な取組みを進めており、今後も「バイタリティある生き方」というテーマで活動を行っていきます。

堀

WBIの議論に参画されている方々は、鈴木さんのような若い世代の方が多いのですか？

鈴木

年齢層は幅があって、役員や部長クラスの方もいますし、新規事業を推進しているという30代くらいの方もいて、様々です。

当社ならではのウェルビーイングへの貢献とは

堀 ◀ WBIに参画している各社は、それぞれ素晴らしい取組みをされていると思いますが、他社と対話する中で、当社だからこそできるウェルビーイングへの貢献は、こういったものだと思いますか。

鈴木 ◀ 金融に関する知識の提供、特にファイナンシャル・ウェルビーイングへの貢献は、当社ならではの視点だと感じました。WBIの会議の中でも、「自分の所得に対してどう感じているかが、今の生活や5年後の生活のウェルビーイングに最も影響している」という調査結果が報告されています。また「同じ年収帯でも、金融教育を受けてきた人のほうが、相対的にファイナンシャル・ウェルビーイング度が高い」といったデータもあり、やはり金融教育は大事だ、という話も出ています。ファイナンシャル・ウェルビーイングへの価値提供という意味では、従来から実施している生命保険のコンサルティングとも親和性の高い領域でもありますので、当社だからこそ、さらに貢献できる余地があるように感じます。



ブランドコミュニケーション部
ブランド戦略室 鈴木 萌

堀 ◀ 「貯蓄から投資へ」のシフトが加速し資産形成の重要性が高まっている中、金融リテラシーについてもっと知ってもらうことは重要ですね。さて、「将来世代とのつながり」と、「金融教育」という視点が出ましたが、山口さんは、将来世代へ向けた教育に、当社の中ではいち早く注目して、「出前授業」というプロジェクトを立ち上げ、金融教育などの教育支援を実践されてきました。まず、「出前授業」というのは、どのような取組みでしょうか。

山口 ▶ 「出前授業」は2021年から始めた取組みです。主に中学校、高校を対象に、金融教育だけでなくキャリア教育やコミュニケーションなどをテーマに授業を行っており、これまで全国125校（2024年9月現在）で教育支援を実施してきました。最初は私自身が講師として授業を行うところから始めましたが、現在は講師の担い手も増え、支援対象も拡大しています。

堀 ◀ もともとは、社内のビジネスコンテストである「スミセイInnovation Challenge」への応募で実現したプロジェクトですが、応募しようと思ったきっかけを教えてください。

山口 ▶ 私は、自ら子育てをしていく中で、子ども達の将来について思うところがありました。多くの人が、あまり社会の広さを知らないまま、就職する企業を選んでいるのではないかと感じました。本当は様々な夢の選択肢があるにも関わらず、非常に狭い視野で現実的に生きる道を選んでいるのではないかと感じていたのです。そのような中で、先ほどの「スミセイInnovation Challenge」の募集がありました。現在の子どもたちが、大人になった時に、どうしたらやりがいや納得感を持ちながら仕事をできるだろうか、ということを考え、「社会と子供たちとの接続」をテーマに、少し壮大な夢を描いて、応募してみました。

堀 ◀ 社会と将来世代を「つなげる」という出発点から、「出前授業」が現在の形になるまでに、こういったプロセスがあったのでしょうか。

山口

まずは学校の先生や、教育委員会など、様々な教育関係者のところに足を運び、実際の声を聞いていくことにしました。そこで聞いたのは、「お金」や「人生」といった先生たちが教えることが難しいようなテーマについて、民間企業ならではの視点のアドバイスがほしい、という声です。これが、教育関係者の実際のニーズでした。そこで、住友生命ができることとして、金融教育を切り口にした授業を提供することで、将来世代への教育に関わる一歩目になるのではないかと考えました。

堀

人生100年時代と言われる中で、いわゆる介護の備えや老後の備えなど、当社も様々なサービスを提供していますが、いわゆる責任世代になってから初めてお届けするのは、実は遅いですよ。もっと若いうちから、自分の人生設計や資産形成、保障、ウェルビーイングといった要素を、人生においてどう備えておくべきかを考えておくのが理想的です。しかし、一般的な学校教育でそれらのことを教える機会は、まずないのではないのでしょうか。

山口

実は、今提供している金融教育の授業は、一言でお伝えすると、お金を切り口としながら自らのウェルビーイングについて考えるものです。お金に関する話題から、ライフプランと健康寿命、そして社会とのつながりという話をしていくことで、ウェルビーイングという言葉も、「なるほど！幸せに生きることや、自分らしく生きることが大事なんだ！」と、非常にすんなりと理解が進みます。そして、授業の最後には、「これから自分が自分らしく幸せに生きていくために、いまからの一歩として何ができるんだろう」という事を、それぞれの生徒が考えてアウトプットしてもらい、というプログラムにしています。

授業後には、理解度や満足度、自分のこれからの人生に役立ちそうか、といった項目をアンケートで聞いていますが、これまでのところ、どの世代からも「新鮮に捉えられて、凄く前向きになれる」という声をいただいています。

将来世代との対話を通じウェルビーイングな社会の実現へ

堀 ◀ 当社の保険にご加入いただくお客さまは、ご契約者としては18歳以上が多いので、将来世代へサービス・価値を提供するという意味においては、若い世代とのつながりをどう作っていくかは大きな課題だと思います。

山口 ▶ 授業を受けた方には、住友生命に対する印象の変化についても聞いています。もともと60%程度は当社のことをあまり知らなかった生徒ですが、授業後には「いい会社であると思う」と答えてくれる生徒が全体の90%を越えており、そういった生徒が既に1万人を超えています。今後さらに多くの方に価値を提供していくためにも、こうした取り組みをしているということを当社職員に知ってもらうことも含めて、もっと頑張っていきたいです。



営業総括部兼新規ビジネス企画部
山口 潤

鈴木 ◀ 私が担当しているインナーブランディングの重要な取組みの一つに、全社4万人の職員をオンラインでつなげる、「ブランド・ライブ」というイベントがあります。このイベントでは、社内の取組みを紹介し、担当する職員に苦悩や本音をインタビューするほか、視聴者からの質問や感想をオンラインチャットで受け付けています。特に、約3万人いる当社の営業職員は、普段は社外で営業活動を行っているので、まだまだ知られていない社内の素晴らしい取組みも多くあります。「ブランド・ライブ」が、そうした取組みに目を向けるきっかけになればいいなと思っています。2024年度の「ブランド・ライブ」では、山口さんの「出前授業」を取り上げました。イベントの後には、全国の支社から「山口さんのように、私も教壇に立ちたい」という声も届いており、とても大きな反響があったと感じました。

山口 ▶ 学校との関係が深まると、金融教育やウェルビーイングのほかにも、様々なお悩みがあることが分かります。例えば、グループワークを学校で導入したいけれども、生徒同士のコミュニケーションがうまくいかないといったお話もおうかがいしました。そこで、講義形式の授業だけではなく、課題解決力やプレゼンテーション力を磨くことを目的とした実践形式のプログラムも、民間企業の視点から提供するようになりました。

堀 ◀ 最後に、当社がウェルビーイングに貢献する領域を、これからさらに広げていくにあたって、お2人から、これからの展望や挑戦したいことを聞かせてください。

鈴木 ◀ ウェルビーイングに貢献するサービスをお客さまや社会に提供していくにあたっては、それを推進する私たち一人ひとりの職員が、自分自身で考えて取り組んでいくことが欠かせません。2024年度の「ブランド・ライブ」では、山口さんのほか、“住友生命「Vitality」”を開発した職員の想いなども取り上げましたが、そうしたウェルビーイングに貢献しているそれぞれの職員の想いをより社内に広げるために、今年度は新たな取組みとして、スミセイ「for your well-being」アワードという企画を始めました。これは、お客さま・働く仲間・社会などのウェルビーイングに貢献している職員を、職員による推薦等を通じて選考し、表彰するものです。この表彰を通して、それぞれの職員が、ウェルビーイングに貢献する周囲の取組みに目を向けて、自分にとってウェルビーイングな行動とは何かを具体的に考えるきっかけになれば、と思っています。

山口

先ほどの「出前授業」は、中学校・高校だけでなく、小学校や大学にも授業を提供し始めており、おかげさまで、将来世代の幅広い層に対象が広がってきました。

また直近では、大阪市の公立中学校から、「年間の授業をプロデュースしてほしい」というご依頼をいただいております。それに応える形で、課題解決型の学習を実践する「仮想職業体験プロジェクト」（2024年8月29日リリース）を立ち上げました。このプロジェクトは、当社だけではなく、他の民間企業も含めた6社が参画するものとなっています。子どもたちが参画企業に半年間「（仮想）入社」し、その企業が抱えている課題と一緒に考えて、最後にその企業に対してプレゼンテーションをする、という企画です。「出前授業」がフェーズ1だとすれば、「仮想職業体験プロジェクト」は、いわば「フェーズ2」と言えるもので、こうした地域の企業と協働して学校教育に関わっていく取組みを、さらに進めていきたいと考えています。

堀

まさに「つなげる」ということにふさわしいお話ですね。当社の企業理念の実践にもつながる、率先した取組みだと感じました。

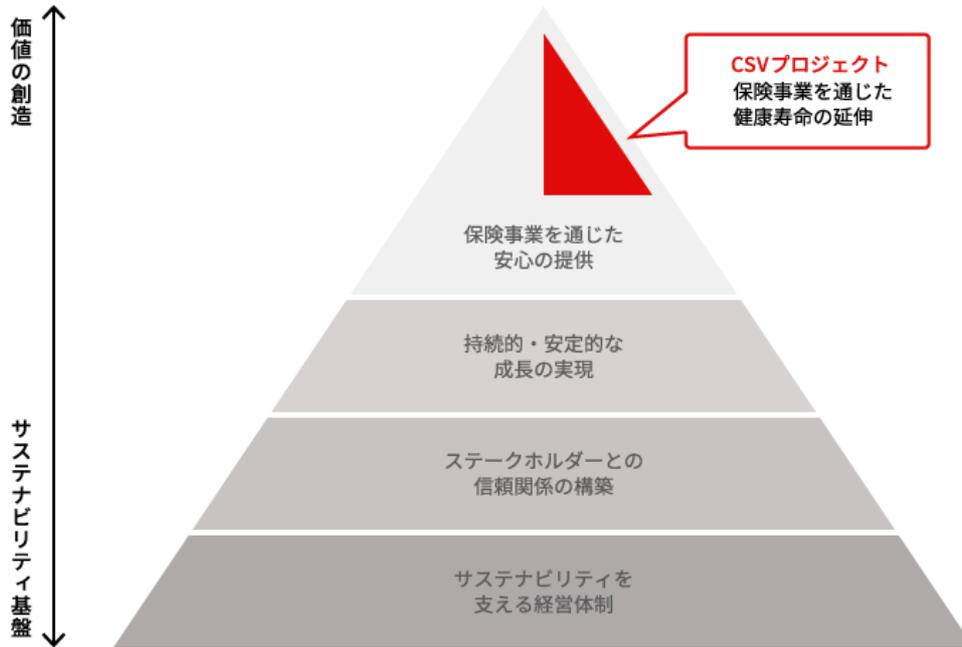
住友生命の企業理念である「経営の要旨」には、「社会公共の福祉に貢献する」という一節があり、当社ではこれを存在意義（パーパス）と位置づけています。将来世代も含めた、すべてのステークホルダーに対して、ウェルビーイングに向けた価値を提供していくことが重要です。

また「経営の要旨」にはもう一つ、「進取不屈の精神」というキーワードがあります。これは、前例や常識に囚われない柔軟な発想で、常に新しいことに挑戦する、ということの意味しており、住友の事業精神を受け継ぐ経営理念として、従前から大事にしています。従来の発想を打ち破った商品である“住友生命「Vitality」”のように、一歩先んじて事業に挑戦していく、そして新たな価値を届けていく、ということが、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現に向けて重要だと考えます。

すべてのステークホルダーのウェルビーイングを支える取組みに、終わりはありません。当社はこれからも、進取不屈の精神を持ちながら社会公共の福祉に貢献し、各領域での取組みを続けていくことで、持続可能な未来の実現を目指していきます。



保険事業を通じた健康寿命の延伸



関連するSDGs



目指す姿

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

リスク

- 長寿化に伴う死亡保障ニーズの減少、入院・手術等の給付金支払額増加の可能性

機会

- 長寿化や単独世帯の増加等に伴う生存保障ニーズの高まり
- 健康増進に資する独自商品の開発によるマーケットの拡大

課題認識

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（介護等を必要とせず、自立して日常生活を送れる期間）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。

住友生命は、お客さまが継続的に健康増進活動に取り組むことをサポートする健康増進型保険"住友生命「Vitality」"を中心に、本業を通じて、この健康寿命の延伸という社会課題の解決に取り組んでいきます。

主な取組内容

■"住友生命「Vitality」"に関する事業を推進

CSVプロジェクトと
"住友生命「Vitality」"



■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

CSVプロジェクトと“住友生命「Vitality」”

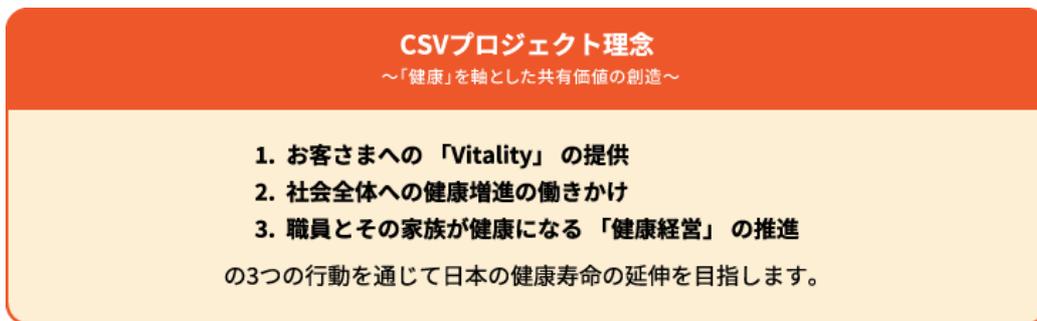
生命保険は従来、経済的な保障による「安心」をお客さまに提供してきました。これから先の未来を見据えた時、この「安心」の領域は一層ひろがっていきます。“住友生命「Vitality」”を中心に、

「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献するサービスを展開することで、保険事業を通じた健康寿命の延伸を実現していきます。

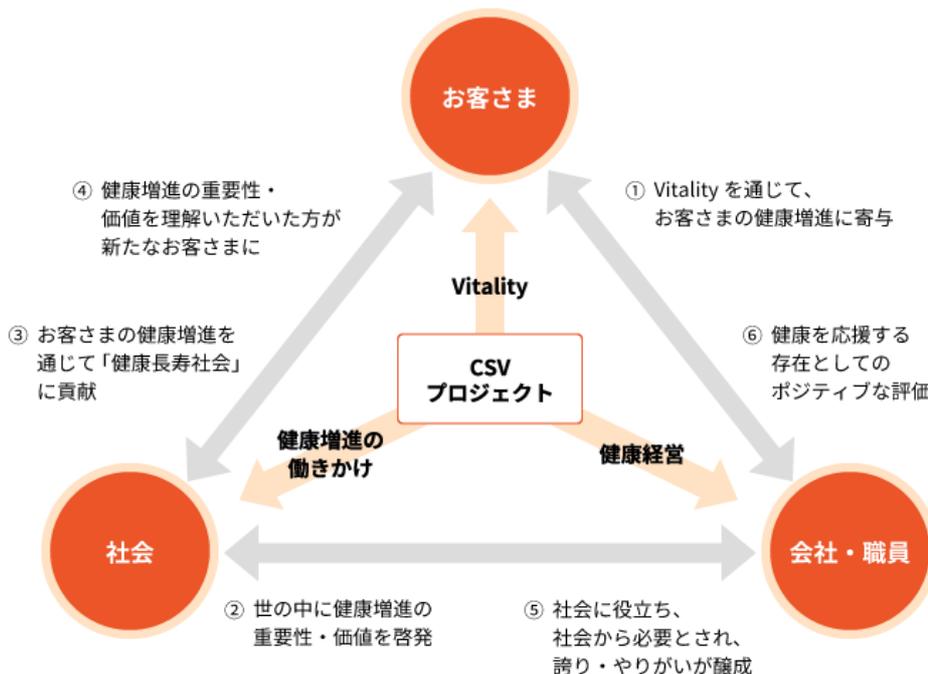
CSVプロジェクト

当社は、健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を軸に、社会全体への健康増進の働きかけや、健康経営の推進を行うことで、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決に取り組んでいます。この取り組みを「CSV[※]プロジェクト」と位置付け、「お客さま」「社会」「会社・職員」とともに、健康増進という新しい共有価値を創造することで、「日本の健康寿命の延伸」を目指していきます。

※ CSVとは「Creating Shared Value」の略語で、「共有価値の創造」を意味しており、本業で社会的課題に取り組み、「社会問題の解決」と「企業価値の向上」を両立させることを指しています。



CSVプロジェクトの全体像



CSVプロジェクトの取組み

parkrunとは

parkrunは、毎週土曜日朝定時に行われる参加費無料の5kmのウォーキング・ジョギング・ランニングやボランティアができるコミュニティイベントです。現在、parkrunは世界22カ国、毎週2,500カ所以上で開催され、参加者、それを支える運営ボランティアとして毎週35万人以上の人々が参加しています。

住友生命は、2019年に英国の非営利団体parkrun Global（創始者 Paul Sinton Hewitt CBE）とパートナーシップを結び、日本で唯一のプレゼンティング・パートナーとして、日本国内でのparkrunの展開を全面的にサポートしています。



CSVプロジェクトにおいてparkrunに取り組む意義

parkrunは、CSVプロジェクトにおいて「お客さま」「社会」「会社・職員」すべてに働きかけることのできる重要な取組みと捉えています。「お客さま」においては、Vitality会員の方がparkrunへ参加・完走（完歩）すると、Vitalityポイントを獲得でき、Vitalityの役割である健康増進活動をサポートする機会として活用しています。「社会」においては、地域における幅広い方々に向けた運動習慣機会の創出、および地域コミュニティ形成支援となることを目指しています。「会社・職員」においては、職員が会社とともに自らが健康増進に取り組む活動としてウォーカー・ランナー・ボランティアへの参画を推進しています。

parkrunを通じた「お客さま」「社会」「会社・職員」全方位への取組みを推進し、CSVプロジェクトの理念である「日本の健康寿命の延伸」を目指していきます。

スポーツ庁「第2回Sport in Lifeアワード」大賞を受賞

スポーツ庁が主催する「第2回Sport in Lifeアワード」の「Sport in Life2022大賞（最優秀賞）」を受賞しました。受賞理由としては、「ウォーキング」という誰もが参加しやすいテーマで参画のハードルを下げている、世代や障がいの有無によらず取組可能な「多様性」を実現する取組みであること、また、毎週同じ曜日・時間帯に開催されており、「習慣化」につながるプログラムであることが挙げられています。

“住友生命「Vitality」”とは

2018年7月に発売した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”は、継続的に健康増進活動に取り組むことをサポートするVitality健康プログラム^{※1}を生命保険に組み込んだ商品です。保険本来の保障に加え、お客さまの日々の健康増進活動を包括的に評価し、毎年の取組実績に基づき判定されたステータスに応じて保険料の割引^{※2}を受けることができます。また、フィットネスジムの月会費割引や旅行の割引などの様々な特典（リワード）によって、お客さまの健康増進への取組みをサポートします。

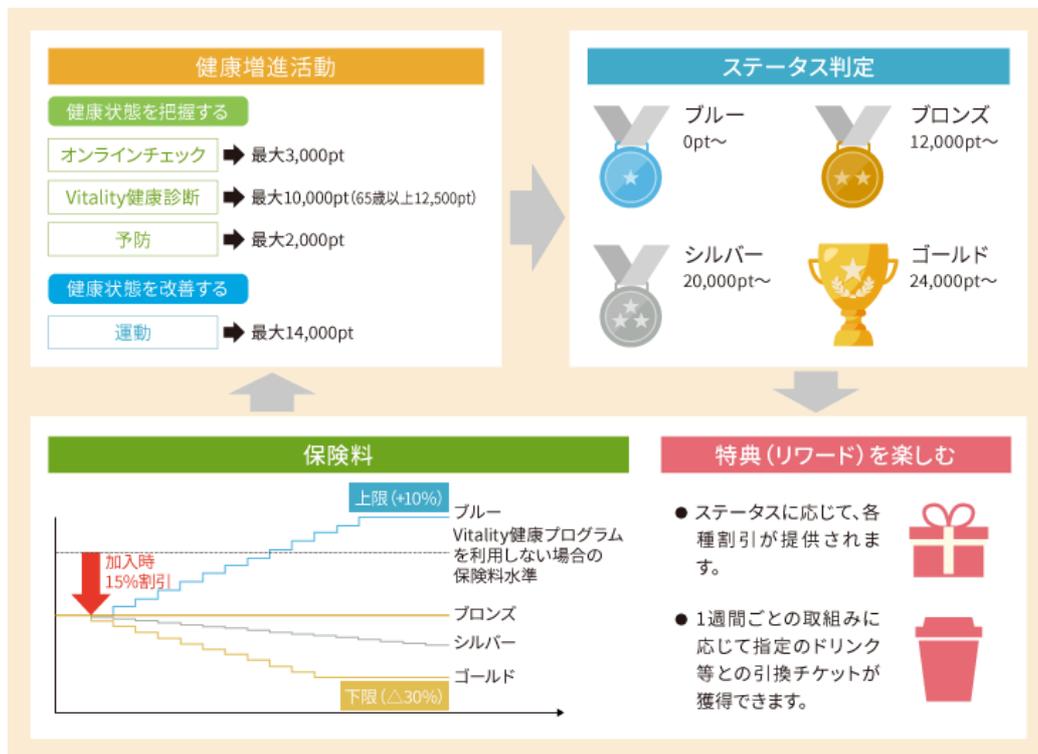
「Vitality」は、南アフリカの金融サービス会社Discovery Ltd.（ディスカバリー）が開発し、1997年より20年以上に亘り、南アフリカで販売されています。また南アフリカのほか、イギリス、アメリカ、中国、シンガポール、オーストラリア、ドイツ、日本等、41の国と地域で、約4,200万人^{※3}（2024年6月末時点）に提供されています。なお、日本では住友生命が独占契約を結んでいます。

※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）。

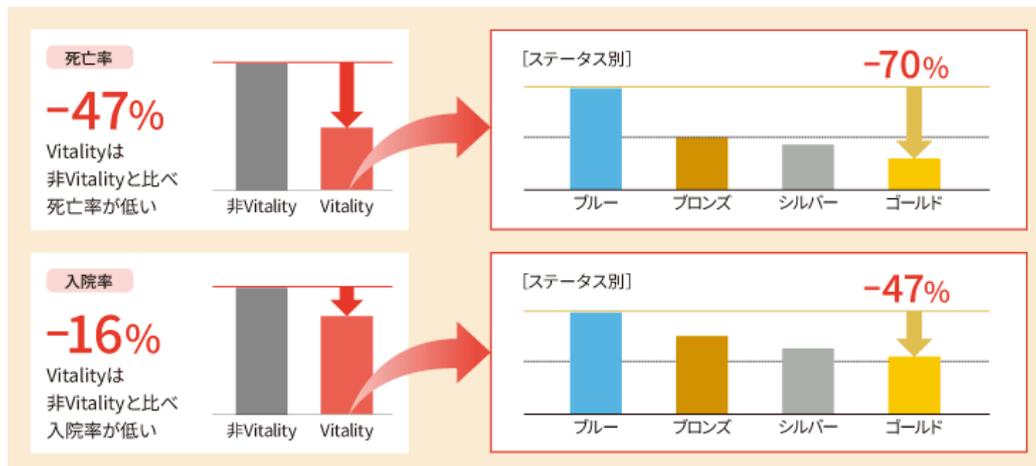
“住友生命「Vitality」”のしくみ



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。



- ・ 2018年9月（Vitality提供開始）から2023年3月以前にご加入いただいた契約の、2023年4月～2024年3月の支払実績に基づき算出。
- ・ 死亡率は災害死亡を、入院率は災害入院を除く。
- ・ 非Vitalityとは、Vitality健康プログラム付加対象商品のうち、Vitality健康プログラムを付加していない契約。

Vitalityスマート

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き、より幅広いお客さまの健康増進活動に貢献するため、2023年4月よりVitality健康プログラムの一部を単独でご利用いただける「Vitalityスマート」を発売しました。

「Vitalityスマート」は月額330円（税込）で利用可能であり、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月より「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」等のお声をいただき、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	全リワード	アクティブチャレン ジ等の一部のリワー ド	左記に加え、 アクティブチャレン ジApple Watch	アクティブチャレン ジ等の一部のリワー ド	アクティブチャレン ジ

※ 2024年10月時点

コミュニティサイト「Vitality部」

“住友生命「Vitality」”を楽しみたい方・知りたい方が集まるコミュニティサイトで、日々の交流をきっかけに「つながり、支えあう」ことで心や体も豊かになり、ウェルビーイングに貢献することを目的としています。サイト内で会員登録※するとVitality部員となり、トークルームで日々の運動報告からお互いを励まし合ったり、新しい情報を共有し合うなどしてVitality部を活用することができます。



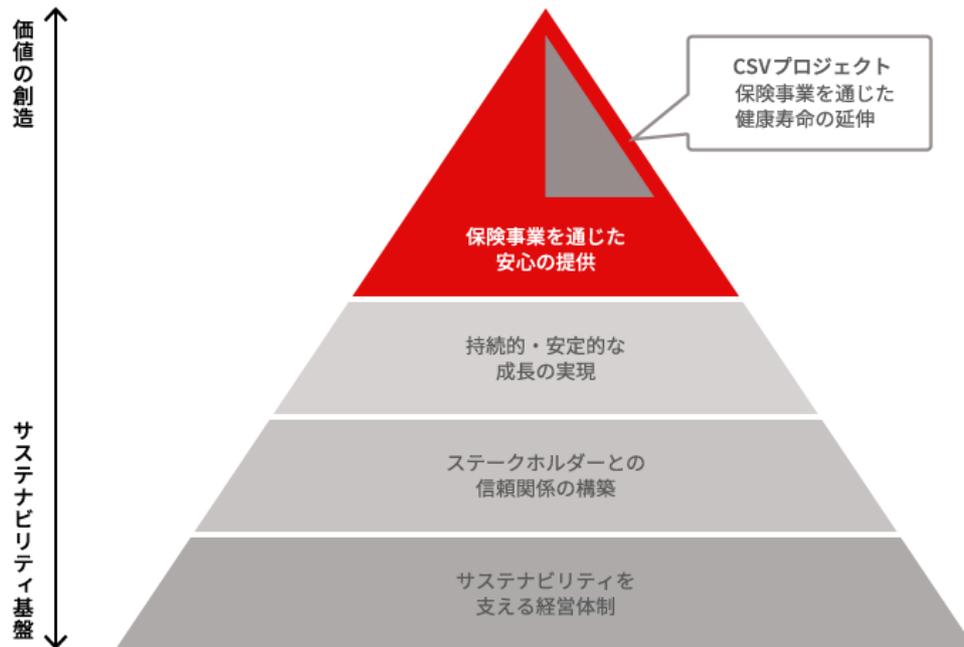
※ 会員登録は無料で、“住友生命「Vitality」”にご加入されていない方も登録可能です。

【ご参考データ】

	実績
部員数	33,289名 (2024年7月末時点)
投稿数	1,269/月平均 (2023年4月～2024年7月)
いいね数	10,582/月平均 (2023年4月～2024年7月)
PV数	62,835/月平均 (2023年4月～2024年7月)

“住友生命「Vitality」”特設サイトは [こちら](#)

保険事業を通じた安心の提供



関連するSDGs



目指す姿

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

リスク

- 提供する商品・サービスと顧客ニーズとのミスマッチ、他社・近隣業種からの類似商品・サービスによる陳腐化
- 社会課題解決の視点を無視した投融資行動による資産価値毀損の可能性

機会

- 顧客ニーズを捉えた商品・サービスの提供による企業価値の向上
- 社会課題解決に資する資金ニーズ拡大に伴う投融資機会の増加

課題認識

国内市場については、少子高齢化の進行、単身世帯の増加、人生100年時代の本格的な到来等により「就労不能・介護」「認知症」「医療」「老後」といった生存保障へのニーズが高まっています。また、日本政府が2050年までにカーボンニュートラルを実現することを掲げるなど、社会環境は常に変化しています。

住友生命は、生命保険商品の提供者であると同時に、お客さまからお預かりした保険料を運用する機関投資家でもあるため、本業を通じて、超高齢社会・カーボンニュートラルといった社会課題の解決に取り組んでいきます。

主な取組内容

■人生100年時代を見据えたサービスや情報提供の推進

人生100年時代における商品・サービス提供

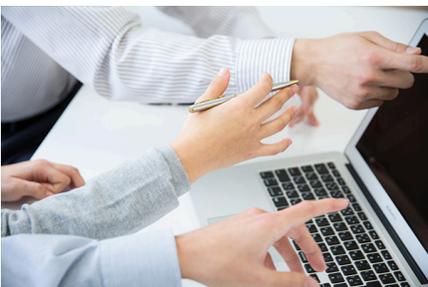


お客さま満足向上



■持続可能性を考慮した責任投資

資産運用・責任投資の取組み



■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

人生100年時代における商品・サービス提供

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

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

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

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



人生100年サポートの取組みについて
はこちら >

お客さま満足の向上

住友生命の使命は「お客さまの人生を守ること」にあります。

人生の不安を解消し、「安心」と「満足」をお届けする。その使命感を持って、お客さまニーズに合った最適な保障のご提案、真にお客さまのお役に立つ商品開発、迅速で誠実なお客さま対応などの取組みを進めています。

また、住友生命は、事業者団体、消費者団体、消費者庁を始めとする行政によって構成される消費者志向経営推進組織が実施する「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動」に参加しています。

▶ [消費者志向自主宣言](#) 

▶ [消費者志向コミュニケーションブック（フォローアップ活動報告書）](#)

お客さま本位の業務運営方針

当社は“あなたの未来を強くする”というブランドメッセージのもと、「住友生命ならではの」「先進の価値」の実現に取り組むとともに、お客さまとご家族に最適な保障を提供し、万全の安心をお届けすることで、お客さまからみて「一番薦めたい保険会社」を目指してまいりました。

そしてこれまで以上にお客さま本位の業務運営を推進するため、当社における「お客さま本位の業務運営方針」を2017年5月に策定し、公表しました。

これからも、お客さまの最善の利益を追求するとともに、お客さまから信頼され選ばれる会社であり続けるために、本方針に基づく具体的な取組みを積極的に推進するとともに、定期的に振り返りを行い、各種取組みの実効性を高めていきます。

「お客さま本位の業務運営方針」

住友生命保険相互会社（以下、「住友生命」）では、お客さまの最善の利益を追求する観点から、これまで以上にお客さま本位の業務運営を推進するために、以下の方針を定めます。

1. お客さま本位の業務運営の実践と企業文化としての定着

住友生命では、「経営の要旨」「サステナビリティ経営方針」「住友生命ブランドビジョン」によって構成される経営方針や「住友生命グループ行動規範」に則り、役職員一人ひとりが、お客さまに対して誠実・公正に、また、最善の利益を図る視点を持って業務に取り組むとともに、「お客さま本位の業務運営」が企業文化として定着するよう、継続して努めてまいります。

2. お客さまにとって最適な商品・サービスの提供

住友生命では、多様化するお客さまのニーズにお応えし、豊かで明るい長寿社会の実現に貢献する商品の開発に取り組むとともに、生命保険商品の募集にあたっては、一人ひとりのお客さまの状況やニーズにあった最適な保障を提案いたします。また、生命保険が長期にわたる商品であることも踏まえ、生命保険商品ご加入後においても、継続的にお客さまへの情報提供等のサービスを行うとともに、生命保険会社の重要な根幹業務である保険金や給付金等のお支払いを正確、迅速かつ誠実に遂行することで、お客さまサービスの向上を実現してまいります。

3. お客さまにとって分かりやすい情報の提供

住友生命では、生命保険商品の内容等に応じ、お客さまが商品選択する上で重要な情報を分かりやすく提供いたします。特定保険契約^{*}に関しては法令等を踏まえお客さまにご負担いただく諸費用等の開示を行うなど、分かりやすい情報の提供に努めてまいります。

4. お客様の安定的な資産形成やニーズに適った商品提供を支える資産運用

住友生命では、お客様の安定的な資産形成やお客様ニーズに適った生命保険商品の提供を可能にするため、そして将来にわたって保険金等を確実にお支払いするために、適切なリスクコントロールのもと、資産運用の高度化に取り組んでまいります。

5. お客様本位の業務運営に資する従業員教育や評価体系

住友生命では、保険業法および関連法令等に加え、生命保険商品の募集に関し必要な知識を身につけるための従業員教育を実施することで、お客様満足度の維持・向上に努めてまいります。また、生命保険商品の募集だけではなく、お客様満足度の維持・向上に向けた取組みを踏まえた評価体系の構築に努めてまいります。

6. 利益相反の適切な管理と保険募集管理態勢の構築

住友生命では、お客様利益の保護を図る観点から、当社とお客様の間、またはお客様相互間の利益相反により、お客様の利益が不当に害されることのないよう、適切な管理態勢を構築いたします。あわせて生命保険にご加入いただくお客様の利益を確保するため、適切な保険募集管理態勢を構築いたします。

7. お客様本位の業務運営の実効性を高める取組み

住友生命では、お客様本位の業務運営の定着を図るために、評価指標の設定を行うとともに、より良い業務運営としていくために、実施状況について定期的に検証を行い、方針に基づく各種取組みの実効性を高めてまいります。

※市場リスクを有する外貨建保険・変額年金保険等の投資性商品

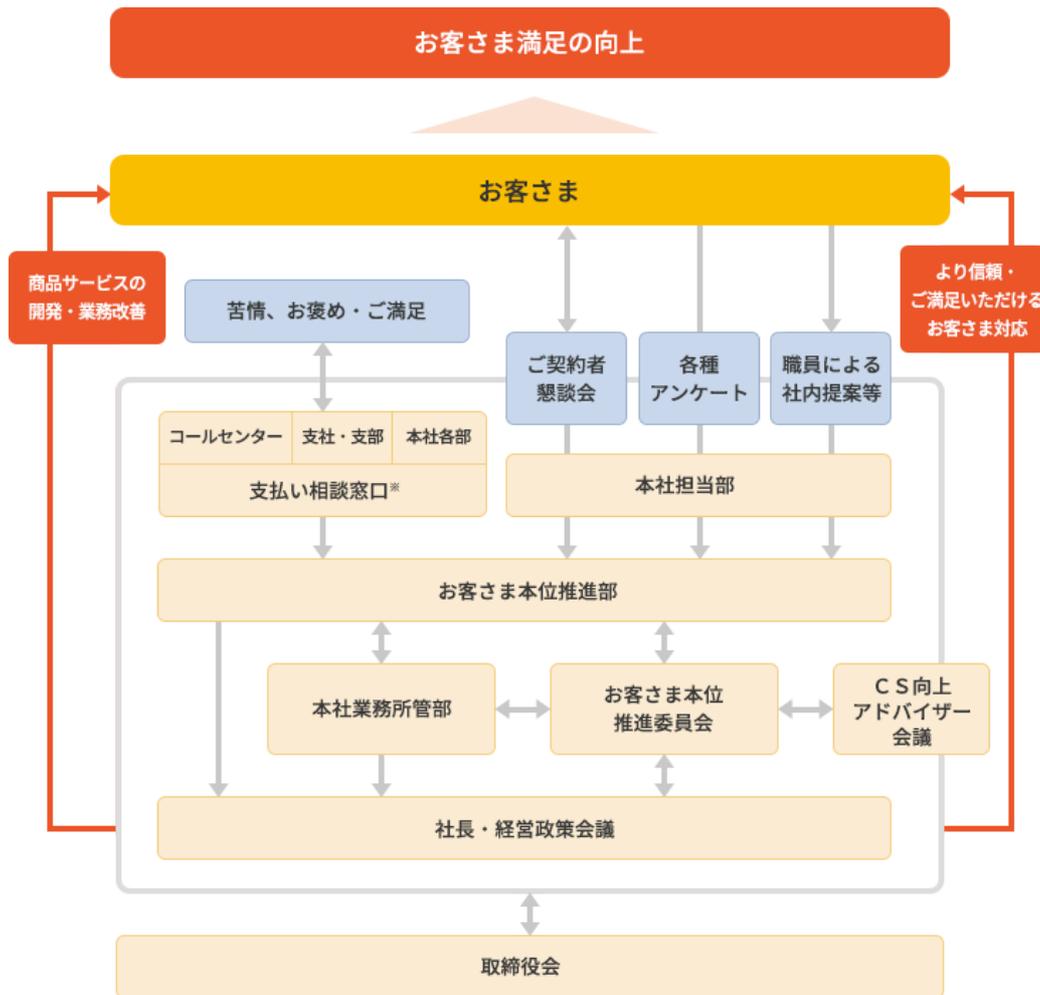
▶ [各方針の＜具体的な取組み＞はこちら](#)

「お客様の声」を経営に活かす態勢

当社に寄せられる苦情を含めた広範な「お客様の声」については、本社において集約したうえで、関連する業務を所管する部門との間で情報連携および共有化を行い、対応策・改善策を検討しています。苦情を一元管理している「お客様本位推進部」においても、「お客様の声」の集約・分析に基づいた部門横断的・全社的課題に関する取組みの推進を図っています。

また、部門横断的な組織である「お客様本位推進委員会」において改善策の検討等を行うとともに、経営層へ審議結果・対応結果を報告し、必要な対策を講じています。

この「お客様本位推進委員会」の諮問機関として、2008年3月から消費者問題に詳しい有識者（消費者問題専門家、弁護士等）を社外委員とする「CS向上アドバイザー会議」を設置しており、よりお客様の視点に立った施策を策定・実行しています。



お客様の声

日々の業務の中で、様々な「お客様の声」をいただきます。その中ではお褒めやご満足の声をいただく一方、お客さまから苦情を頂戴することもあります。当社では、苦情を真摯に受け止め、解決に向けた対応を行うと同時に、これらを社内のデータベース上に集約し、一元管理するとともに、経営改善や業務改善に役立てています。なお、当社ホームページ上（スミセイダイレクトサービスご契約者さま専用ページ内）でもご意見・ご要望等を承っています。

お客様の声（苦情）の定義

当社の業務全般に関しお客さま（当社の業務の利用者等および業務の利用者となろうとする方）から不満足の見解があったもの。

【2023年度 内容別 お客様の声（苦情）受付件数】

項目	2023年度 当年度累計（参考）	
	苦情件数 （件）	構成比 （%）
新契約関係	4,056	7.1
収納関係 （保険料等）	3,485	6.1
保全関係 （契約内容変更等）	17,442	30.5
保険金・ 給付金関係	11,102	19.4
その他	21,068	36.9
合計	57,153	100.0

※構成比は四捨五入の影響により、合計が100%にならない場合があります。

給付金請求のデジタル化

お客さま一人ひとりのウェルビーイングへの更なる貢献を目指して、2022年1月より給付金のデジタル請求を開始しました。これにより、従来以上に早く給付金をお支払いすることが可能になりました。また、2023年9月より給付金デジタル請求可能範囲の拡大を行い、より多くのお客さまの利便性の向上に繋げています。

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

また、撮影いただいた診療明細書から、入院期間や手術名等をAI-OCR（人工知能を搭載した光学文字認識システム）で読み取ることで、ご請求に必要な情報を「Sumisei Lief（スミセイリーフ）」やスマートフォン等に自動反映することができ、お客さまのご負担を軽減することができます。

今後もお客さまの価値観の変化やニューノーマルの時代に合わせて、利便性の高い「人とデジタルの融合」したサービスの提供に取り組んでいきます。

資産運用・責任投資の取組み

住友生命は、お客さまに対し、将来にわたって保険金等を確実にお支払いできるよう、安心・確実を旨とする資産運用に取り組んでいます。また、その実践に向けては、持続可能な社会の存在が前提となるため、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含む中長期的な持続可能性（サステナビリティ）を考慮した資産運用（責任投資）に取り組んでいます。

安心・確実を旨とする資産運用

生命保険という保険期間が長期にわたる負債の特性に応じ、ALM（Asset Liability Management：資産・負債の総合管理）の観点から、公社債や貸付金などの長期の金利資産を中核的な資産として運用することで、リスクを適切にコントロールしながら、安定的な収益を確保していくことを基本方針としています。さらに、許容されるリスク量の範囲内で株式等のリスクを取った運用を行うことで企業価値の持続的な向上を目指しています。

住友生命グループの資産運用立国実現に向けた取組みについて

取組みの内容についてはこちらのプレスリリースをご参照ください。

[住友生命グループの資産運用立国実現に向けた取組みについて（プレスリリース）](#) 

また、政府が公表した「資産運用立国実現プラン」の一環として策定された「アセットオーナー・プリンシプル」に関し、当社はアセットオーナー（資産保有者としての機関投資家）としてこれに賛同し、受け入れることを表明しています。

こちらのプレスリリースをご参照ください。

[「アセットオーナー・プリンシプル」の受入れについて（プレスリリース）](#) 

責任投資の取組み

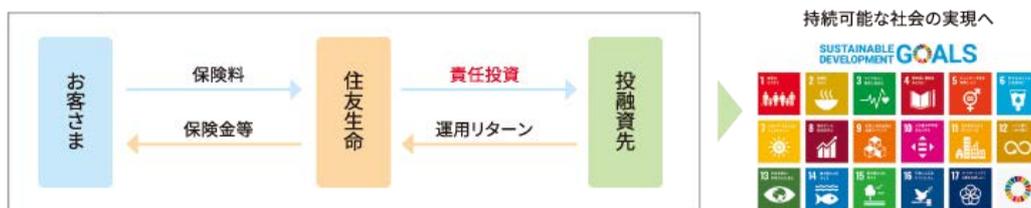
当社は、中長期的に安定した運用収益の確保と、持続可能な社会の実現への貢献を目的として、サステナビリティを考慮した資産運用（責任投資）を推進しています。持続可能な社会の実現への貢献は、当社パーパスに沿った取組みであるとともに、資産運用において中長期的に投資機会の確保と投資リスクの低減に資すると考えます。今後とも責任投資の推進を通じて、社会・環境課題の解決に一層貢献していきます。

責任投資に関する基本方針

責任投資に関する当社の考え方等を示すものです。当社は本方針の下、責任投資を推進しています。

[責任投資に関する基本方針](#) 

概念図



責任投資の目的



取組内容

責任投資とは、具体的にESG 投融資とスチュワードシップ活動を言います。

ESG 投融資	スチュワードシップ活動
<ul style="list-style-type: none"> 財務情報に加え、ESG要素を含む非財務情報を考慮した投融資行動のこと 	<ul style="list-style-type: none"> 日本版スチュワードシップ・コードに沿って実践する投資先企業との建設的な「目的を持った対話」および議決権行使にかかる活動のこと

ウェルビーイング貢献領域

「住友生命グループVision2030」として示すウェルビーイング貢献領域に、機関投資家の側面からも取り組んでいきます。特に注力する分野は以下のとおりです。これらの分野への投資に取り組むことで、ビジネスパートナーの成長にも資するものと考えています。

ウェルビーイング貢献領域	内容	関連SDGs
地球環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> 世界共通で喫緊の課題であり、投資先の資産価値の毀損等に繋がりうる重要な課題。責任投資を通じて脱炭素社会への移行を働き掛けていきます。 	
健康増進への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 生命保険会社として、人々の健康増進や健康福祉という課題に取り組んでいきます。 	
人財の活性化、エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> 人権問題対策、多様性等の人的資本活用等の課題に取り組んでいきます。 	
充実した暮らし・世代を支える	<ul style="list-style-type: none"> 社会インフラの構築や地方創生に対し、中長期の資金提供を行っていきます。 	

責任投資活動報告書

当社の責任投資に関する方針や活動内容については、こちらをご覧ください。

[2024年版責任投資活動報告書](#) 

[2023年版責任投資活動報告書](#) 

[2022年版責任投資活動報告書](#) 

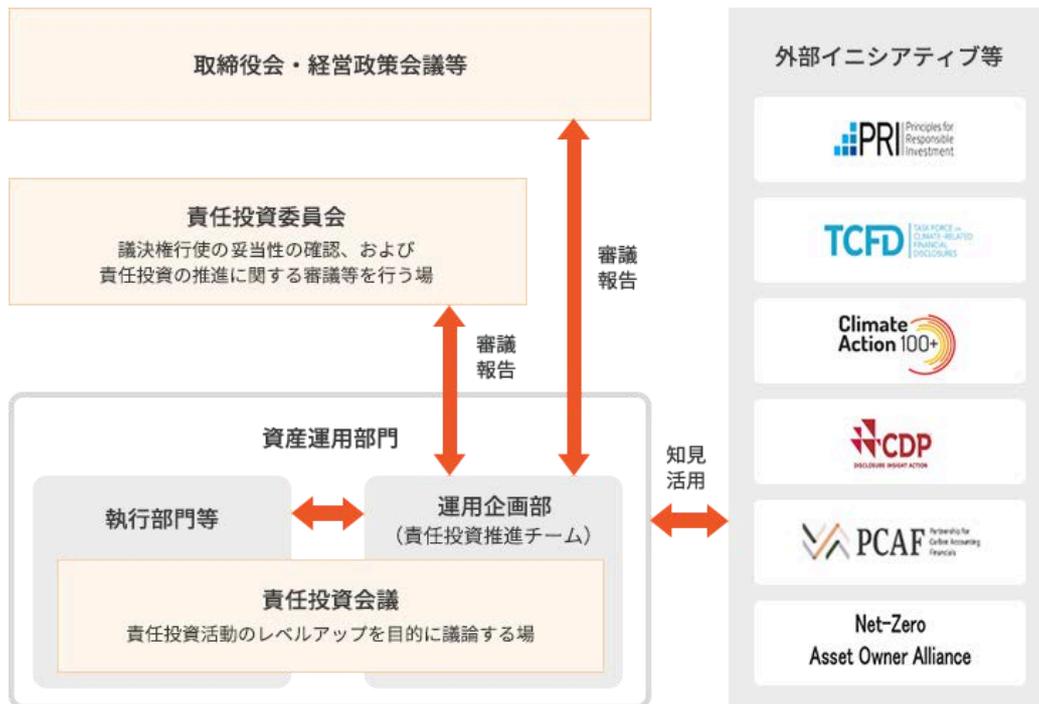
[2021年版責任投資活動報告書](#) 

ガバナンス・体制

2021年度より、責任投資体制として、運用企画部の責任投資推進チームを統括とし、責任投資委員会^{※1}や責任投資会議^{※2}等の枠組みを通じて、適切にPDCAサイクルを回しています。また、PRIによる年次評価結果や外部イニシアティブ等の枠組みや知見を活用し、レベルアップに取り組んでいます。

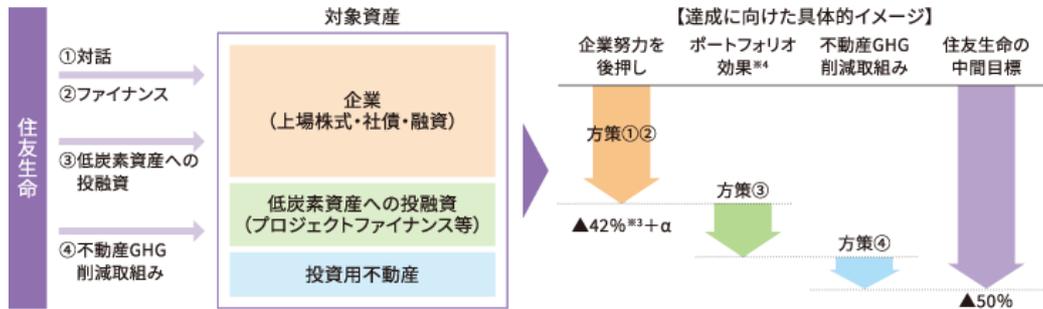
※1 社外有識者を委員とする会議体であり、従来の「ステewardシップ活動に関する第三者委員会」を改組しました。

※2 資産運用部門全体で責任投資活動を議論し、レベルアップを図る会議体として新設しました。



脱炭素社会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。



※3 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。

※4 資産ポートフォリオの改善に伴う効果

方策	取組み概要
①対話	・ 企業との対話を通じて脱炭素化を後押しする。
②ファイナンス	・ ファイナンスを通じて投融資先の脱炭素化を支援する（トランジションファイナンス ^{※5} 等）。
③低炭素資産への投融資	・ インフラエクイティファンド、再生可能エネルギー向けのプロジェクトファイナンス等、低炭素資産への投融資に注力する。
④不動産GHG削減取組み	・ 投資用不動産における省エネや再生可能エネルギーへの切替えを推進する。

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

ESG投融資の取組み

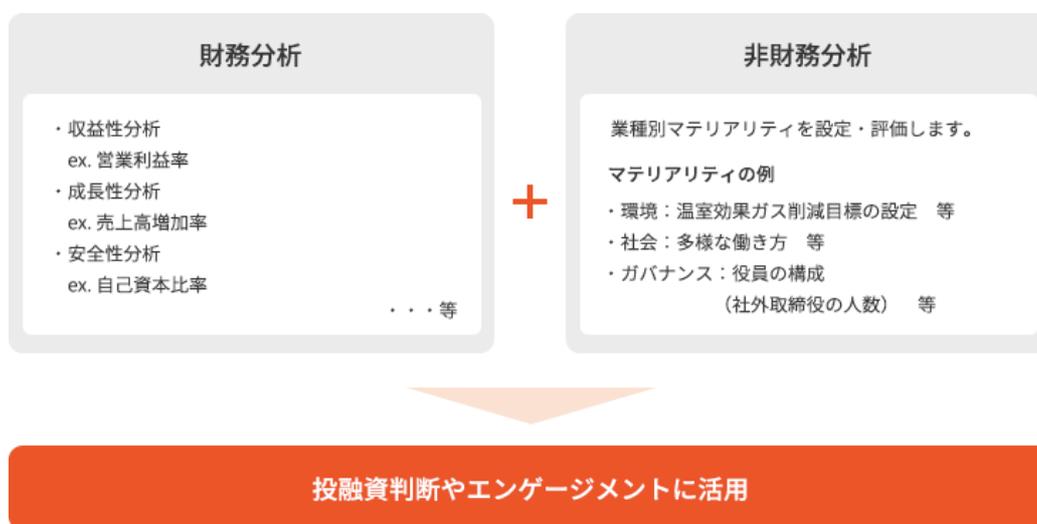
ESG 投融資とは、財務情報に加え、ESG 要素を含む非財務情報を考慮した投融資行動を指し、当社は①ESG インテグレーション、② ESG テーマ型投融資、③インパクト投資、④ネガティブ・スクリーニングに取り組んでいます。

（手法①）

ESG インテグレーション：投融資の意思決定プロセスに、定量的な財務情報に加え、ESG の観点を考慮する手法です。ESG 課題への対応を含む非財務情報は、中長期的に見て投資先の企業価値に影響を及ぼすため、当社は、株式およびクレジット資産（社債・融資）にて業種別マテリアリティ（重要なESG 課題）を設定の上、評価する取組みを行っています。

当社はすべての運用資産を対象にESG インテグレーションを行っています。

【ESG インテグレーションのイメージ】



（手法②）

ESG テーマ型投融資：ESG 課題の解決を目的とした債券等への投融資について、運用収益獲得の観点に加え、SDGs 達成への貢献も考慮のうえ、検討・実行しています。対象資産は、SDGs 債・ローン、再生可能エネルギー案件（プロジェクトファイナンス）、インフラ投資ファンド等です。

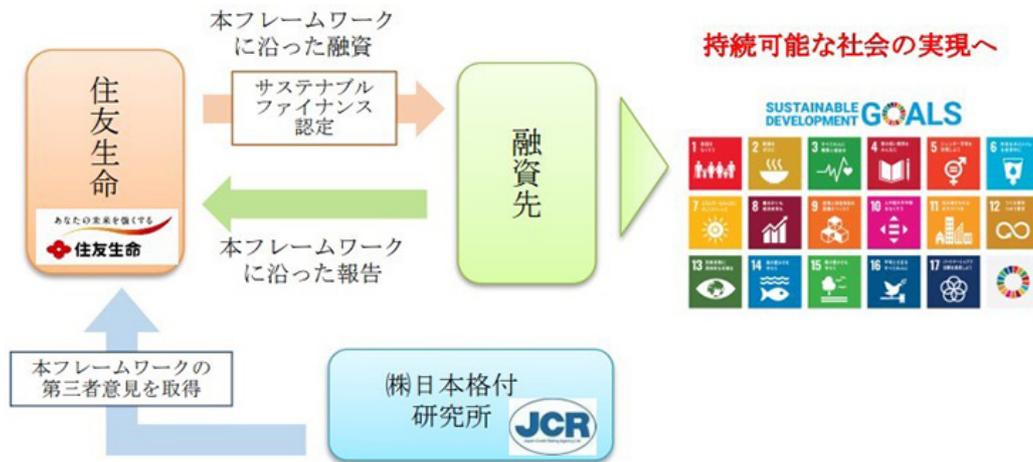
2023年度から始まる中期経営計画（3 年）において、ESG テーマ型投融資および気候変動対応ファイナンスの目標値を設定しています。気候変動対応ファイナンスとは、喫緊の課題である気候変動の緩和や適応を目的とする投融資をさします。

特にトランジションファイナンスについては、GHG 多排出企業へのファイナンスとなるため、一時的に当社資産ポートフォリオの排出量増加に繋がる可能性があります。中長期的には投融資先の排出量削減努力によって減少に資するため、積極的に取り組んでいきます。

	実行金額目標	実績
ESG テーマ型投融資	累計：7,000億円 (2023-2025年度の3 年)	累計：6,066億円 (2023年4月-2024年9月)
うち、気候変動対応ファイナンス	累計：4,000億円 (2023-2025年度の3 年)	累計：3,680億円 (2023年4月-2024年9月)

また、2024年3月、さらなるポジティブ・インパクト創出に向け、「スミセイ・サステナブルファイナンス・フレームワーク」を策定・公表しました。本フレームワークは、企業がサステナビリティに関する取組みを推進するうえで必要となる資金需要に、ファイナンス（融資）の観点からお応えするものです。なお、本フレームワークは、国際的なガイドライン等に整合するものであり、第三者意見（日本格付研究所）を取得しています。

【本フレームワークのイメージ】



【本フレームワークの取組内容】

該当フレームワーク	内容
グリーンローン	環境改善効果が認められるグリーンプロジェクトに資金用途を限定したローン
サステナビリティリンクローン	サステナビリティに係る評価指標を設定し、同指標の達成状況に応じて、融資条件が変化する資金用途が変化する資金用途不特定型のローン
トランジションローン	脱炭素社会の実現に向けて、長期的な戦略に則った温室効果ガス削減の取組みを行っている企業・プロジェクトに対して実施するローン。移行戦略および資金用途のトランジション適格性を評価

※詳細は、下記 URL の第三者意見書を参照ください。

<https://www.jcr.co.jp/download/c7e1d620197559125f52591580f0e57e5752d28f570f72e2ee/23d1816.pdf> 

（手法③）

インパクト投資：金銭的なリターンと並行し、社会的・環境的インパクトの創出を意図する投資手法です。具体的には、意図があること、財務的リターンを目指すこと、多様なアセットクラスを含むこと、社会的インパクトの計測・管理を行うことが要件です。

事例紹介 慶應イノベーション・イニシアティブが組成するファンドへの投資

- 名称：KII3号インパクト投資事業有限責任組合
- 投資金額：10億円
- 投資時期：2024年8月
- 医療・健康領域、デジタル・テクノロジー領域を主な投資対象とし、社会的インパクト創出と運用リターンの獲得の両立を目指します。



※詳細は、住友生命の[2024年8月13日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

事例紹介 ブラックロックが運用するファンドへの投資

- 名称：Global Renewable Power Fund IV
- 投資金額：142億円
- 投資時期：2023年12月
- 財務的リターンに加え、再生可能エネルギー発電による温室効果ガスの排出削減や節水、関連施設の建設・運営に関する雇用の拡大といった社会的インパクトの創出を目指します。



©ブラックロック

※詳細は、住友生命の[2023年12月22日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

事例紹介 (株)環境エネルギー投資が組成するファンドへの投資

- 名称：Global Renewable Power Fund IV
- 投資金額：15億円
- 投資時期：2023年3月
- 財務的リターンに加え、再生可能エネルギーの普及や省エネルギー化の進展といった社会的インパクトの創出を目指します。



©DeepForest Technologies

※詳細は、住友生命の[2023年3月17日付ニュースリリース](#)  を参照ください。

(手法④)

ネガティブ・スクリーニング：特定の業種や資金用途等を投資対象外とする手法です。当社は以下の投融資等を禁止しています。

※詳細は、[責任投資に関する基本方針-別紙1：社会・環境リスクの高いセクターに対する取組み方針](#)  を参照ください。

- 児童労働、強制労働、人身取引を引き起こしていることが明らかとなった企業・事業に対する投融資
- 特定の兵器（クラスター弾、生物兵器、化学兵器、対人地雷、核兵器等）を製造する企業・事業への投融資
- 石炭・石油・ガス関連事業^{※6}への投融資

※6 但し、当社が脱炭素化に向けた移行（トランジション）に資すると判断した案件は除く。

スチュワードシップ活動の取組み

『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》の、対話等を通じて投資先企業の企業価値の向上や持続的成長を促すという趣旨の下、当社は積極的にスチュワードシップ活動（対話活動+議決権行使）を行っています。

対話活動について

当社は中長期的な企業価値向上を投資先企業に促すための対話を通じて、認識を共有し課題改善を働きかけています。企業の経営関連・ESG関連の課題や解決策は規模、成長ステージ等により様々であることから、個別の企業分析に基づき、投資家としての問題意識や要望をお伝えし、テーマを深掘りしていくことを対話の基本スタンスとしています。引き続き企業の地球温暖化対策のほか、人権・労働環境問題への取組み、人的資本、生物多様性等を重要なテーマとして対話活動を進めていきます。

【対話の視点】

テーマ	主な対話の視点
経営戦略 事業戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営の基本的な考え方、中長期的な成長戦略 ・ 重視している経営指標と改善方策 ・ 社会持続性と経済合理性の両立等
資本戦略 株主還元	<ul style="list-style-type: none"> ・ 資本効率向上に向けた取組み ・ 内部留保や投資計画と株主還元のバランス等
ESG	<p><環境・社会面></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 環境・社会問題解決につながる事業の重要性と対応 ・ GHG排出量削減への取組み ・ 自然資本・生物多様性保全への取組み ・ 人権・労働環境問題への取組深化 ・ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを含む人的資本経営の推進等 <p><ガバナンス面></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会の構成と運営 ・ 経営者の選任・解任プロセス ・ 役員報酬制度の考え方等

議決権行使について

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

スチュワードシップ活動報告

2020年以降はスチュワードシップ活動報告の内容を拡大し、「責任投資活動報告」へ改称しました。

議決権行使基準

[議決権行使ガイドラインとその背景となる考え方（2024年9月改正）](#) 

議決権行使結果

<2024年>

[投資先企業ごと、議案ごとの議決権行使結果（2024年7月～9月）](#) 

※ 過去分については後掲の「[アーカイブ](#)」を参照ください。

外部評価（PRI）

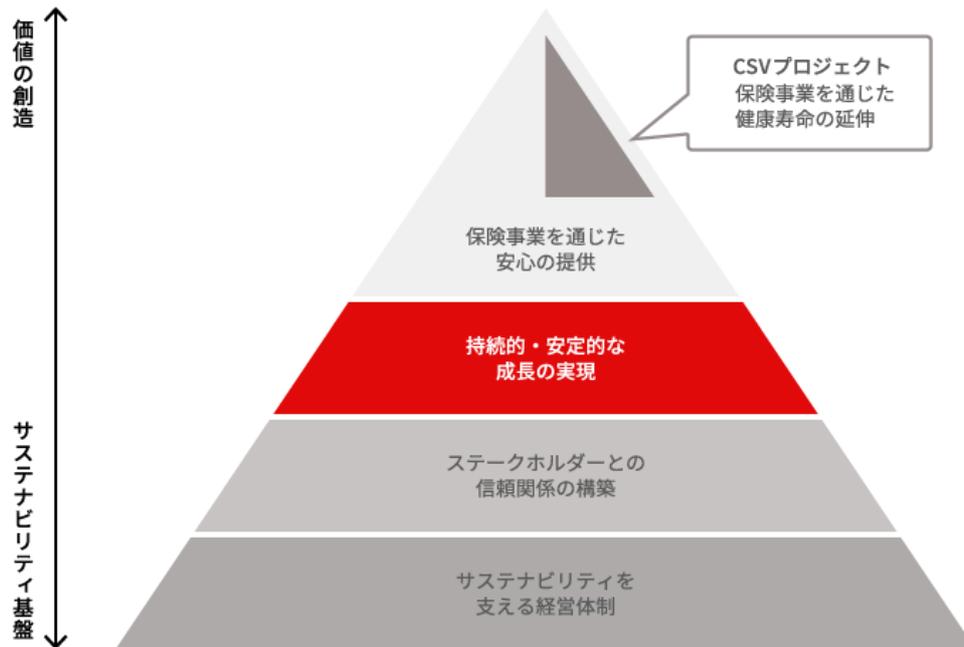
PRI 評価結果（2022年度振返り※7）

当社の責任投資に係る取組み（2022年度）について、PRI 評価が判明しました。評価結果の概要は下表のとおりです。本結果を参考にしながら、責任投資のレベルアップを図っていきます。

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)
報告内容の信頼性	報告データのレビュー、第三者認証等	★★★★★ (5つ星)

※7 当社の2022年度の取組みに対する評価が2023年12月に判明しました。

持続的・安定的な成長の実現



関連するSDGs



目指す姿

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

リスク

- 環境変化に適合しない事業運営による顧客の喪失・勤労意欲減退・職員採用への支障等の発生

機会

- 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

課題認識

近年の社会環境や経済環境に目を向けると、ニューノーマル下における変化を含め、人口構造の変化、デジタルイノベーションの進展、働き方改革の推進など、社会全体に大きな影響を及ぼすと考えられる変化が加速度的に進んでいる様子が見て取れます。

住友生命が将来にわたって持続的にお客さまのお役に立っていくためには、社会の変化を的確に捉え、社会のニーズに応じていくことで、社会から必要とされ続けることが重要と考えられることから、持続的・安定的な成長の実現のための様々な取組みを推進していきます。

主な取組内容

■働き方の変革やリソース最適化を通じた生産性向上

人的資本・人財共育



健康経営



働きやすい職場環境づくり



■柔軟で多様な人財の採用と共育

DE&Iの推進

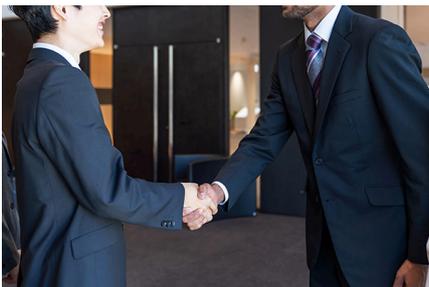


キャリア形成サポート



■協業等によるビジネスパートナーとの共生

協業等によるビジネスパートナーとの共生



■オープンイノベーションによる新たな価値創造

オープンイノベーションによる新たな価値創造



■海外事業を通じた収益基盤の多様化

海外事業を通じた収益基盤の多様化



■事業展開インフラ（IT等）の強化

事業展開インフラ（IT等）の強化



■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

人的資本・人財共育

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

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

> [住友生命グループVision2030](#)

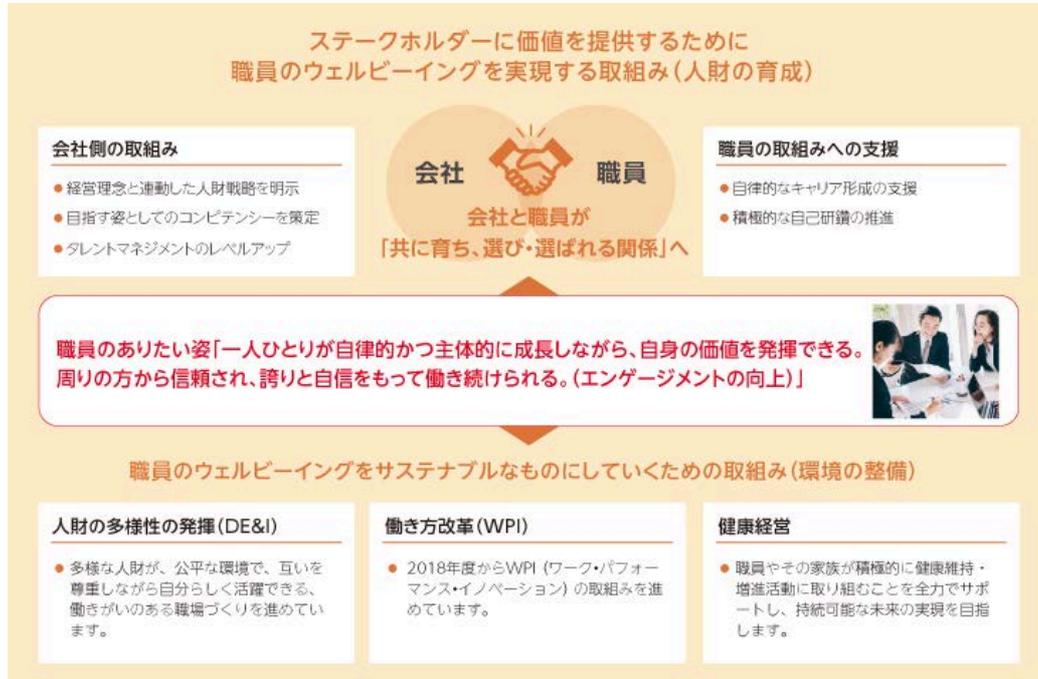
> [スミセイ中期経営計画2025](#) 

推進体制



人的資本・人材共育の取組内容

上記の推進体制のもと、具体的に取り組んでいる内容は下図のとおりです。



各取組みの詳細については、こちらをご覧ください。

キャリア形成サポート

各種教育・研修制度を設けて、職員の能力開発、キャリア形成をサポートしています。

DE&Iの推進

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。

働きやすい職場環境づくり

職員一人ひとりにとって働きやすい職場環境の実現のために、様々な取組みを行っています。

健康経営

職員やその家族が積極的に健康維持・増進に取り組むことをサポートしています。

人的資本に関するモニタリング

住友生命の人的資本・人財共育の取組みは、パー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。お客さま・社会など、各ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現することで、パーパス・経営戦略の実現に貢献することを目指しています。

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

主なモニタリング項目

人財共育における視点	項目		2022年度実績	2023年度実績
ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み	経営戦略と人財戦略の連動	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 ビジネスキャリア職
		デジタル活用人財認定数	—	2,746名 ^{※1}
	自律的なキャリア形成の支援	自己啓発費用サポート活用者数（2021年度よりスタート）	2,116名 (2021年度比 +1,443名)	1,474名 (2021年度比 +801名)

人財共育における視点	項目		2022年度実績	2023年度実績
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	DE&I	女性管理職比率	48.3%	48.4%
		男性育休取得率 (うち30日以上取得者率)	100% (3.0%)	100% (13.7%)
		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：11,808名 下段：営業職員：28,976名	52.5% 93.4%	53.2% 86.8%
		障がい者雇用率	2.41%	2.49%
	働き方改革	総労働時間削減 (2016年対比)	▲10.3%	▲11.0%
		月1日以上有給休暇 取得者率	81.8%	84.3%
	健康経営	2次健診対象者率	27.2%	27.1%
		ウォーキングキャンペーン参加 者数	22,075名	19,743名
		ストレスチェック 受検率	82.0%	85.4%
	上記の取組みを通じた 職員の「やりがい」等 を測定	エンゲージメント※2	職員エンゲージメントスコア※3	61%
職員が活躍する環境※3			72%	72%
コラボレーション※3 コミュニケーション※3 (所属内での協力・連携に関する 指標)			74% 67%	75% 68%

※1 経済産業省の定める「DXリテラシー標準」に基づいたEラーニングの受講・修了テストを完了した人数

※2 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。

※3 エンゲージメントサーベイにて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

その他の人的資本に関する詳細なデータは、こちらをご覧ください。

▶ [ESGデータ](#)

健康経営

職員やその家族が積極的に健康維持・増進に取り組むことをサポートしています。

健康経営宣言

一人ひとりの職員が個々の能力を最大限に発揮するため、「住友生命グループ健康経営宣言」を策定しました。

住友生命グループの最大の財産は「人」であり、「人」こそが経営の源です。そして、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、「Well-being(身体的健康・精神的健康・社会的健康・幸福)」であることが非常に重要だと考えています。

住友生命は、お客さま、職員、社会にとって、「人」「デジタル」で「Well-being」に貢献する『なくてはならない』生命保険会社を目指しています。「Japan Vitality Project」を通じてお客さまの健康維持・増進を応援し、健康寿命の伸長という社会課題の解決を行い、「お客さま」「社会」「職員・会社」が共有できる「新たな価値づくり」に取り組んでいます。そして、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。

このような認識のもと、住友生命グループは、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、サステナブルな経営体制を構築し、SDGs「サステナブル社会」へ貢献してまいります。

2021年7月2日
住友生命保険相互会社
取締役 代表執行役社長 高田 幸徳

職員とともに、健康保険組合とともに！健康維持・増進への取組み

一人ひとりが主体的に健康維持・増進に取り組むことができる「いきいきと働き続けられる会社」、お客さま、職員、社会にとって「人」「デジタル」で「Well-being」に貢献する『なくてはならない』生命保険会社を実現するために、健康保険組合と協力して、職員とその家族の健康に配慮した取組みを実施していきます。

1. 健康管理

- 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
- 重症化予防事業の実施
- 家族の健康診断受診率の向上への取組み
- 人間ドック・乳がん検診費用補助事業の利用促進
- 電話健康相談の活用促進
- 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

2. 健康リスクの軽減

- 禁煙の推進
- 長時間労働の抑制と柔軟な働き方への取組み
- コミュニケーションの促進

3. 健康維持・増進活動の奨励

- 「Vitality健康プログラム」の活用
- 「社内ウォーキングキャンペーン」の年2回（春・秋）開催
- ICTや機関紙等による健康情報の提供（生活習慣病、食事、禁煙等）
- スニーカー通勤の推奨
- 「日本健康マスター検定」「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」の受検勧奨

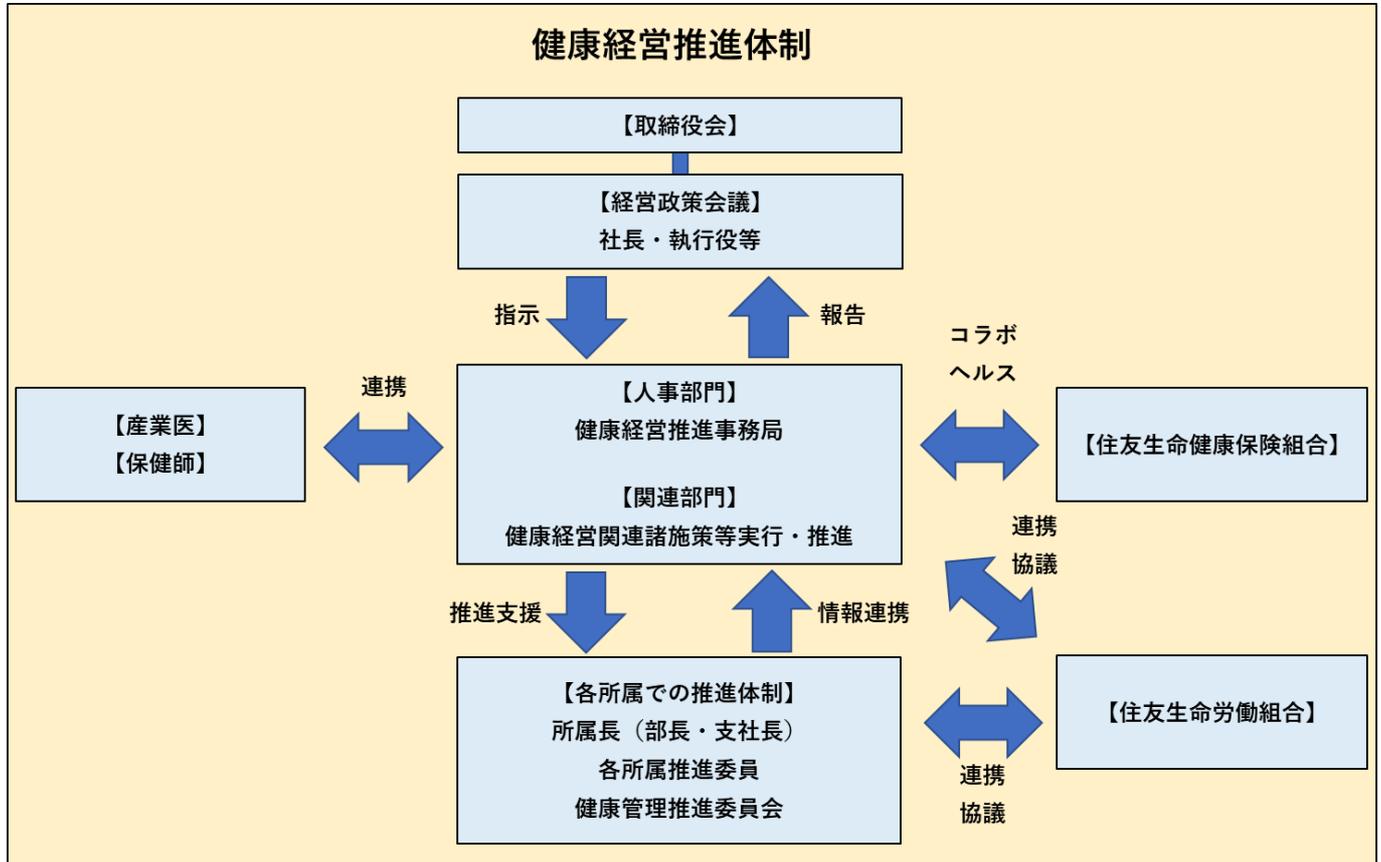
健康経営への取組み

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

住友生命グループは、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指しています。その実現のため、保険や健康増進といったお客さまのニーズに応じていく領域はもとより、ビジネスパートナーや従業員といったすべてのステークホルダーのウェルビーイングを支える取組みを進めています。その根幹を支えるものが、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」です。職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、1人でも多くの方の「よりよく生きる」に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。

推進体制

「健康経営」の運営については、人事部門に事務局を置き各部門と連携を図っています。また、各年度の取組み結果および次年度の取組みについては社長をトップとして執行役等により構成される経営政策会議で確認し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。



2023年度の健康経営について、メイン指標を職員の健康診断における「2次健診対象者率30%未満維持」を掲げて取り組んだ結果「27.1%」と前年に続いて目標を達成しました。

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

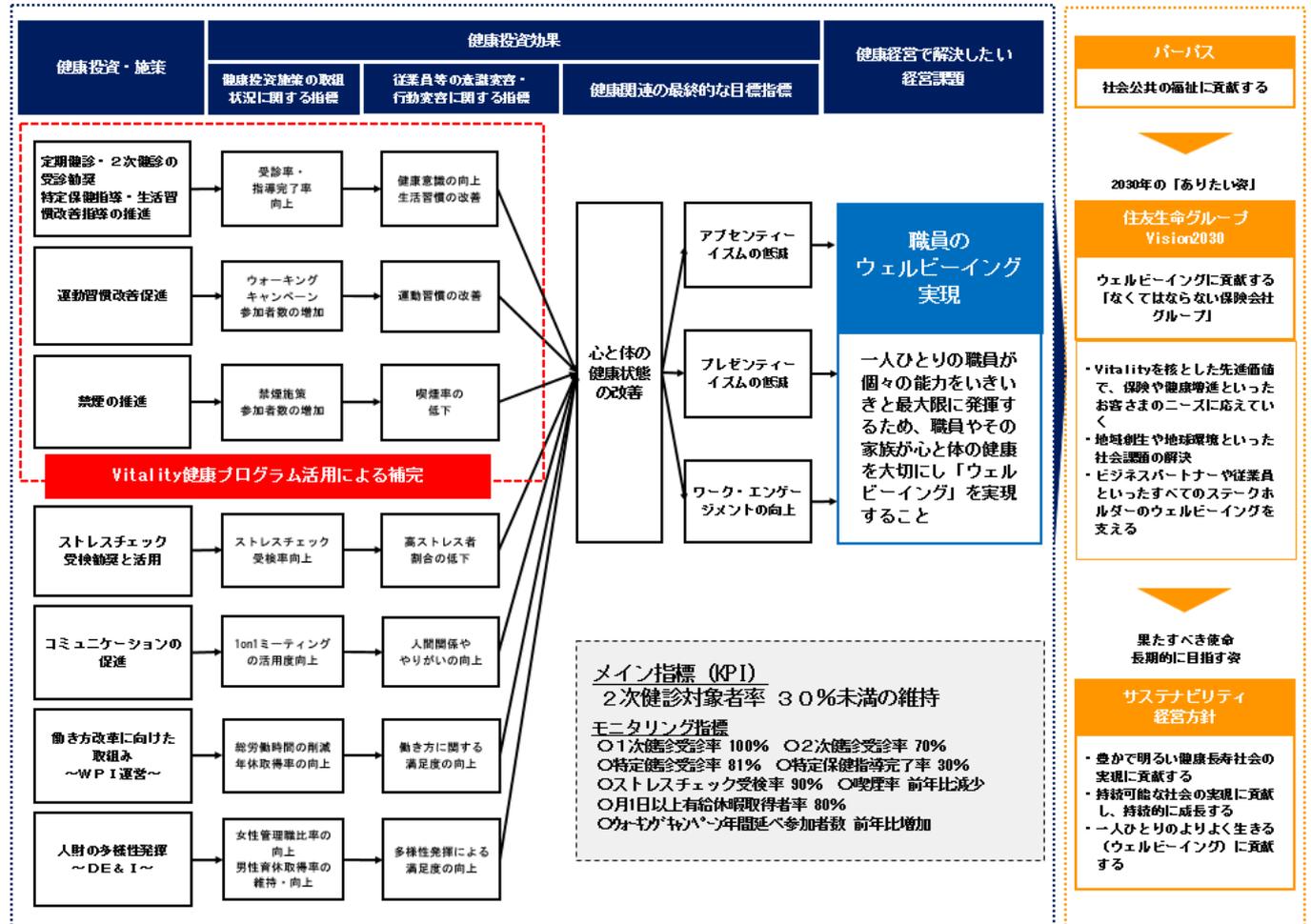
2024年度においてもメイン指標を「2次健診対象者率30%未満維持」として設定し、その他モニタリング指標の達成も含め、各取組みをさらに前進・拡大・進化させて健康経営を推進していきます。



課題と戦略

健康経営で取り組む課題と期待する効果について、戦略マップを作成しています。

【健康経営戦略マップ】



> ※戦略マップへ (リンク)

健康管理

定期健康診断、2次健診の受診率向上へ向けた勧奨を行い、特定保健指導の浸透などと合わせて、人間ドック・乳がん検診費用の一部を支給し受診促進に努めています※。また、メタボリックシンドローム改善や生活習慣病予防推進として、重症化予防事業（動脈硬化性疾患および糖尿病）を実施しています。

メンタルヘルスの不調予防としては、ストレスチェックの実施とともに、セルフケアやラインケアを学習するためのeラーニングを提供しています。また、社外の健康電話相談窓口による電話でのカウンセリング、社内相談窓口として専任スタッフの配置やカウンセリングルームの設置を行う等、心身の健康管理をサポートしています。

※2023年度補給件数（健康保険組合）・・・人間ドック：9,919件 乳がん検診：4,546件

健康リスクの軽減

禁煙の取組みとして「卒煙サポート運営」に取り組み、卒煙チャレンジ応援プログラムの実施[※]や本社所属における就業時間中禁煙および喫煙スペース利用自粛運営を実施しています。

また、長時間勤務の抑制や柔軟な働き方への取組みとして、働き方改革による労働時間削減へ向けた抜本的な既存業務の削減・効率化を推進するとともに、計画的な職務遂行により時間を創出しイキイキと働くために、年次有給休暇の月1日以上取得運営を進めています。さらに1on1ミーティング等を活用した職員間のコミュニケーション促進を図り、エンゲージメントの向上とともに、心身の健康リスクの軽減へ向けた取組みを行っています。

※2024年10月より管理職層向けの禁煙プログラムを開始（費用：約500万円）。127名参加（2024年10月時点）。

健康維持・増進活動の奨励

運動習慣改善促進のため、「Vitality健康プログラム」の活用推進や年2回の「社内ウォーキングキャンペーン」の開催[※]、ICTや機関紙等による健康情報の提供等により、健康増進の習慣づくりに取り組んでいます。また、「スニーカー通勤の推奨」など、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」を向上させるサポートも行っています。さらに、ヘルスリテラシーの向上のための「日本健康マスター検定」や「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」の受検勧奨や、食習慣の改善促進のための、本社社員食堂での健康メニュー（スマートミール等）の提供などを行っています。

※キャンペーン参加者へのアンケートを実施し、回答者のうち72.4%が「満足」「まあ満足」と回答（2023年度）。

健康経営へ向けた取組みの状況

メイン指標

カテゴリー	指標	評価項目	実績			2024年度 目標
			2021	2022	2023	目標値
健康管理	定期 健康診断	2次健診 対象者率	28.2%	27.2%	27.1%	30%未満

モニタリング指標

カテゴリー	指標	評価項目	実績			2024年度 目標
			2021	2022	2023	目標値
健康管理	定期 健康診断	1次健診 受診率	100%	100%	100%	100%
		2次健診 受診率	60.6%	64.8%	67.5%	70%
	特定健診※	受診率	78.6%	80.3%	81.2%	81% ◎
	特定保健 指導※	指導完了率	44.6%	45.6%	38.6%	30% ◎
	ストレス チェック	受検率	82.4%	82.0%	85.4%	90%
健康リスクの軽減	喫煙者数	喫煙率	23.7%	23.5%	23.5%	前年比減少
	休暇取得	月1日以上 有給休暇 取得者率	76.7%	81.8%	84.3%	80%
健康維持・増進 の奨励	ウォーキング キャンペーン	年間延べ 参加者数	21,197名	22,075名	19,743名	前年比増加

※ 当健保は35歳以上を対象とするが、指標については法定の40歳以上

◎： 保険者インセンティブの指標

業務パフォーマンス指標

項目	実績		
	2022	2023	2024
プレゼンティーイズム※1	(33.2%)	27.2%	28.4%
アブセンティーイズム※2	4.7日	4.6日	未判明
ワーク・エンゲージメント※3	—	2.71	2.68

※1 プレゼンティーイズム：2023年度より東大1項目（SPQ）にて測定。

設問「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。」に対する1~100%の回答より算出。

（2024年度：測定人数39,957名・回答率88.2%）2022年度まではSPQ類似のアンケート（4段階評価）にて測定。

※2 アブセンティーイズム：傷病による休職および欠勤の全職員平均取得日数。

（各年度末に測定。分母は期首・期末平均人数）

※3 ワーク・エンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）にて測定。

設問「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」に対する4段階の回答より算出

（2024年度：測定人数39,957名・回答率88.2%）

その他指標

項目	実績		
	2021	2022	2023
高ストレス者割合	12.1%	11.7%	11.7%
傷病による休職者数の状況	1,350名	1,433名	1,461名
労働災害 度数率※1	2.2	1.9	1.6
高血圧のうちコントロール率※2	43.2%	48.6%	50.6%
kencom（健康アプリ）登録率	76.5%	77.2%	77.4%

※1 労働災害による死傷者数

（休業1日以上及び身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数）／延べ実労働時間数×1,000,000

※2 高血圧のうちコントロール率：高血圧治療中かつ正常値者／治療中+未治療者

働きやすい職場環境づくり

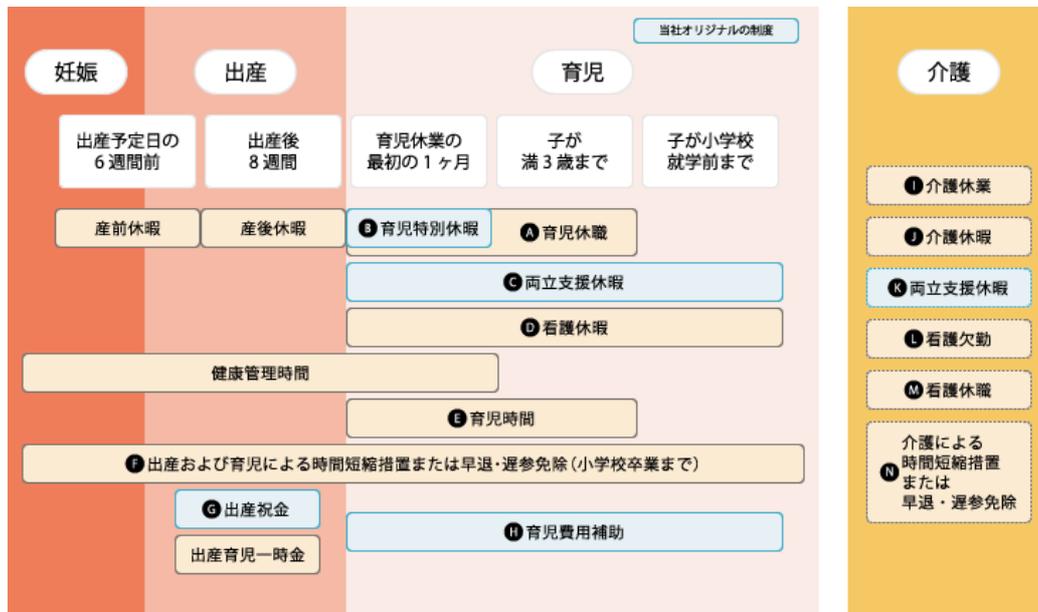
職員一人ひとりにとって働きやすい職場環境の実現のために、様々な取組みを行っています。

ワーク・ライフ・バランス

すべての職員が子育て期、中高年期といったライフステージに応じた多様な働き方を実現し、一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」を通じて、すべての役職員が互いを尊重しながら協力して働く、健康でいきいきとした職場を目指しています。

ライフサイクルにあわせた働き方を支援

時間に制約があっても安心して働くことができるよう、職員のニーズを踏まえ、継続してワーク・ライフ・バランス関連制度を改正してきました。



※介護関連制度においては、要介護状態にある父母・配偶者・配偶者の父母・子・祖父母・兄弟姉妹・孫の介護が対象（看護欠勤・看護休職においては、要介護の要件はなし）

各種制度の概要（赤字部分は育児・介護休業法を上回る箇所）

【出産・育児関連制度】

㉑ 育児休職	子どもが 3歳 まで取得可能（法定は2歳まで） 復帰後、事情により再取得可能
㉒ 育児特別休暇 （当社オリジナル）	育児休業の最初の1ヶ月を有給として付与 （勤続5年以上の職員が対象）
㉓ 両立支援休暇 （当社オリジナル）	小学生未満の子どもの養育のため、月3日まで取得可能（取得日数は介護・不妊治療事由と通算）
㉔ 看護休暇	小学生未満の子どもの看護・世話のため、 年間10日まで 取得可能（法定は子ども1人につき5日）
㉕ 育児時間	子どもが 3歳 まで1日1時間取得可能（法定は1歳まで） 下記時間短縮措置と併用可能
㉖ 出産および育児による 時間短縮措置 または早退・遅参免除	妊娠中から 小学校卒業まで （法定は3歳まで）、事務職は6時間勤務・営業職は勤務時間を6時間に短縮可能
㉗ 出産祝金 （当社オリジナル）	子どもが生まれた際、職員に1万円贈与
㉘ 育児費用補助 （当社オリジナル）	産休・育休の復職月から小学校入学前月まで、子ども1人に対し、月1万円を支給（事務職）、営業職については一定の営業成績を加算

【介護関連制度】

㉙ 介護休職	対象家族1人につき要介護状態ごとに3回、 通算して1年 まで取得可能（法定は93日まで）
㉚ 介護休暇	年間10日 まで取得可能（法定は1人につき5日）
㉛ 両立支援休暇 （当社オリジナル）	家族の介護のため、月3日まで取得可能（取得日数は育児・不妊治療事由と通算）
㉜ 看護欠勤 （当社オリジナル）	家族の看護のため、3ヶ月まで取得可能
㉝ 看護休職 （当社オリジナル）	看護欠勤が引続き3ヶ月以上にわたる場合、6ヶ月まで取得可能
㉞ 介護による時間短縮措置 または早退・遅参免除	事務職は短時間勤務（6時間勤務）開始から3年の間で利用可能（最長3年間利用可能）、営業職は介護事由終了まで勤務時間を6時間に短縮可能

【ライフスタイルに応じた働き方・キャリア継続を支援する制度】

両立支援休暇 (当社オリジナル)	不妊治療を受けるため、月3日まで取得可能（取得日数は育児・不妊治療事由と通算）
不妊治療休職 (当社オリジナル)	不妊治療を受けることを理由として、1ヶ月以上の休業を請求し、会社が認めた場合に1年6ヶ月間を限度に休職が可能
ファミリーサポート転勤制度 (当社オリジナル)	結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、家庭の事情により転居の必要が生じた場合、希望により転居先の勤務地に転勤することができる制度
ジョブ・カムバック制度 (当社オリジナル)	結婚・出産・育児はもちろんのこと、それ以外の理由で一旦退職した場合でも、住友生命での経験を活かして職員として復帰することができる制度

「働き方改革」に向けた取り組み

住友生命では、既存業務の見直しや電子化推進、新たなIT導入により、職員一人ひとりが「お客さま本位・マーケット目線の仕事」に集中して取り組む風土へ転換するとともに、長時間労働の抑制や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、一層の生産性向上を目指しています。

新インフラ導入による顧客満足度向上と業務効率化

2018年7月に営業用タブレット端末を刷新し、コンサルティング・提案・新契約手続き等を端末で完結する営業スタイルに進化しています。さらに、2024年7月に機能をレベルアップした新端末に更改し、顧客満足度向上に繋がるより効率的な営業活動が可能となりました。また、事務用端末にマイクロソフト社のクラウドサービス「Microsoft365」を導入し、コミュニケーションの効率化を図っています。

お客さま本位の仕事へのシフト

「社内向け資料の簡素化」「会議運営の効率化」等、従来の延長線上で実施されていた既存業務の見直しを進め、より「お客さま本位の仕事」「お客さま・マーケットに価値を提供する仕事」への転換・集中を図っています。

柔軟な働き方を認める勤務制度の導入

全ての職員が月に1日以上以上の休暇を取得することを推進しています。また、働く「時間」「場所」を柔軟化する勤務制度としてフレックスタイム制・スライド勤務や在宅勤務制度を導入しています。こうした業務効率化や早帰り等で生み出された時間を、職員一人ひとりが自己啓発や社外の人脈作り、健康増進活動に有効に活用することで「健康でいきいきと働く職場の実現」を目指します。

人権への取組み

当社では永年にわたり「差別はしない、させない、許さない」の理念のもと、差別や偏見のない、真に人権が尊重される会社実現のため、職員一人ひとりが自らの問題ととらえ、人権尊重の意義や重要性を理解し、豊かな人権感覚をもって行動に結び付けていくことを重視した「職員の人権意識高揚と人権を尊重する職場風土づくり」を推進しています。

具体的には、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、人権定例研修、毎月1回の「人権を考える日」運営、「人権啓発標語」への応募等、全職員をあげての取組みも行っています。

ハラスメント行為防止への取組み

当社では住友生命グループ行動規範や就業規則において、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の職場環境を悪化させる行為を禁止しています。

また、「住友生命ブランドビジョン 12のコミットメント」においても、働く姿勢として「全ての役職員が互いを尊重しながら協力して働く、明るく活き活きとした職場を築く」ことを掲げています。

この実現に向けて、「セクシュアルハラスメント防止マニュアル」、「パワーハラスメント防止マニュアル」策定の他、研修等の実施により全役職員への周知と啓発を図る等の取組みを行っています。

職員向けに相談窓口を設置し、安心して相談できる環境を整備しています。

社内サークル活動

所属、世代を超えた自主的なサークル活動があり、コミュニケーションの活性化に繋がっています。ゴルフ、テニス、卓球、剣道等、様々なサークルで親睦を深めています。



ゴルフ部



テニス部



卓球部



剣道部

DE&Iの推進

当社は、多様な人財が、公平な環境で、互いを尊重しながら自分らしく活躍できる、働きがいのある職場づくりを進めています。

そして、多様な人財が、その力を最大限発揮し、共に育ち、進化し続けることで、新しい価値を創造し、お客さまと社会のウェルビーイングに貢献していきます。

新しい価値を提供する。

画一的な組織では、新しい価値は提供できません。

多様な人財が、異なる感性を尊重し合いながら、
伸びやかに力を発揮し、共に育っていく。
このような環境で、全員の力を結集していきます。

ここで大切なことは、誰もが力を発揮できることです。
もしも個人の努力では解決しにくい構造的な障壁があれば、
公平性（＝エクイティ）の観点からそれを除去し、
お互いがあるままで、
その力を最大限発揮できる環境づくりを目指します。

すべてはお客さまと社会のウェルビーイングのために。
そして、職員一人ひとりが、自分らしく、輝き続けられるために。

住友生命は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進していきます。



上席執行役員 人財共育本部副本部長
山本浩実

女性活躍推進の取組み

住友生命では、2006年度に女性の活躍を推進する組織を設置し、女性活躍の取組みを開始。2012年度には「スミセイなでしこ計画」を策定し、職種別にキャリアプランの策定・研修等の取組みを進めてきました。現在では、男女ともに全ての職員のありたい姿の実現に向けた自律的なキャリア開発支援等に加え、女性職員を対象とした階層別研修や各種制度運用等を通じて、女性活躍推進に一層取り組んでいます。

女性管理職の登用

2014年度に設定した女性管理職比率の目標（2020年度末に33%以上）を達成後、2021年度に2025年度末をターゲットとした以下の目標を設定し、取組みを進めています。また、2030年までに女性役員比率30%を目指す経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。

【女性管理職比率の目標】

	2024年4月時点	2025年度末目標
女性管理職比率	48.4%	50%



女性活躍に向けた主な取組み

自律的なキャリア開発に向けた各種制度や研修で、職員一人ひとりの価値を発揮いただけるように後押しするとともに、管理職候補者層の拡大や管理職層の育成を進めています。

キャリアアップのための制度・諸方策

事務を中心とした業務を担うビジネスキャリア職員から、企画・マネジメント等基幹業務を担う総合キャリア職員への「職種変更制度」や、期間限定で他所属の業務を経験することができる「キャリアアップ支援制度」の活用を推進しています。また、積極的なジョブローテーションを行い、職務の幅拡大・キャリア形成を支援するとともに、ジョブローテーション対象者にはフォロー研修を実施しています。

各種研修の実施

職種や年次等の階層別研修のほか、将来的な経営人財の輩出も見据えた「女性限定の選抜型人財共育プロジェクト」を実施しています。



企業文化の醸成

女性活躍をはじめとしたDE&Iの取組みを全社に意識づけるため、管理職向けにDE&Iに関するセミナーを実施しています。また、様々なキャリアで活躍する女性職員を社内WEB上で紹介し、女性職員の自律的なキャリア開発の一助にするとともに、女性活躍の社内浸透を図っています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

2006年に「子が3歳までの育児休業」や「小学校卒業までの時短勤務」など、育児・介護休業法の内容を上回る住友生命独自の制度を整備し、その利用を推進しています。その後も、在宅勤務やフレックスタイム制の導入など、多様で柔軟な働き方の実現に向けた制度変更等を行っています。2023年度からは、多様な人材が長く活躍できる環境を整備する観点から、不妊治療のために取得可能な休暇・休職制度を新設し、ワーク・ライフ・バランスの推進に一層取り組んでいます。

▶ [ワーク・ライフ・バランス関連制度の詳細は、「働きやすい職場環境づくり」をご確認ください。](#)

男性職員の育休取得の推進

男性職員の育休取得については、各種セミナー等を通じた意識醸成を図りながら継続的な取得勧奨に取り組んできた結果、2019年度に初めて取得率100%を達成。直近の2021年度、2022年度、2023年度も取得率100%を達成しています。

こうしたなか、2023年10月から「チャレンジ育休 30 Days」と題した取組みを開始しています。これは、取得率向上の次のステップとして、より長期間の取得を促すために、男性職員の育休1か月以上取得を積極的に推奨するものです。ご家庭における役割を真の意味で発揮していただきたい、配偶者の産後の心身のケアに専念していただきたい、育休の経験を更なる仕事の生産性向上に繋げていただきたい、このような想いを込めて運営しています。

目指しているのは、男女とも希望する育休を気兼ねなく取得できる、ウェルビーイングな職場環境です。引き続き様々な取組みを進めていきます。

LGBTQ+に関する取組み

「住友生命グループ人権方針」において、性別、性的指向、性自認などを理由にした差別や人権侵害を行わず、人権尊重の企業風土の醸成を推進していく旨を表明しているほか、様々な取組みを進めています。

企業経営者アライネットワーク「Pride1000」にも賛同しています。



執行役員 香山真

お客さまへの取組み

保険金の受取人

一定の要件のもと、同性パートナーを保険金の受取人に指定することが可能です。

職員への取組み

理解の増進

LGBTQ+に関する理解増進のための研修を、全職員に向けて実施しています。6月のプライド月間には他社と共同ではるな愛さんをお招きしてトークイベントを実施、LGBTQ+を含めた多様な価値観を学ぶ機会を提供しました。基礎知識や利用できる制度などを掲載したハンドブックを作成し、周知・啓発を図っています。希望する職員に、アライステッカーを配布しています。



相談窓口の設置

個別相談に応じる体制を整備しています。

福利厚生制度の運用

各種休暇制度や社宅貸与の基準等について、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。

障がい者雇用

住友生命では「社会公共の福祉に貢献する」パーパス（存在意義）と「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」ミッションのもと、DE&Iの柱として、全役職員を対象とした人権定例研修やeラーニング教材による障がい者理解などを通じて、障がい者の雇用と働きやすい環境整備に、積極的に取り組んでいます。

全国に展開する支社および東京・大阪の本社において、約865名の障がいのある職員が活躍しており、「各所属の障害者職業生活相談員」と「人事部門の専任スタッフ」を中心に、安心して働き、活躍できるようサポートしています（2024年3月時点の障がい者雇用率は2.57%）。

株式会社スミセイハーモニーの取組み

株式会社スミセイハーモニーは住友生命の子会社として2001年2月に設立し、2001年11月に特例子会社としての認定を受けました。同社の職員みんなで決めた「わたしたちのスローガン」を大切にしており、2024年3月時点では5事業所で総勢263名の障がいのある職員が、いきいきと活躍しています。

株式会社スミセイハーモニーの「わたしたちのスローガン」

◇仕事に対して前向きに取り組み、仲間とともに成長していきます。

◇互いの障がいを理解し、自分の仕事に誇りを持てる、働きがいのある会社を目指します。

（株）スミセイハーモニーは2010年3月1日付で、重度障がい者・知的障がい者の積極的な雇用、また障がい者の就労環境づくりや活動実績をはじめとした障がい者雇用に関する積極的な取組みを評価され厚生労働省の「障害者雇用優良企業」の認証を取得しました。



大阪本社のオフィス



業務開発部 業務推進課（封筒並び替え）

グローバル人財の活躍推進

グローバルな事業展開のため、外国人留学生の採用や海外子会社・関連法人等へ職員の派遣を行っています。多様な文化や価値観を持った職員が増えることは、新たな価値創造へつながり、それにより当社の競争力も高まると考えており、社内人材公募にて、MBA（経営学修士）・LLM（法学修士）といった大学院等への海外留学および語学研修生の派遣も実施しています。

シニア人財の活躍推進

長年培った豊富な経験とスキルを持ったシニア人財の活躍推進、ならびに一層の働きがいと生きがいの両立に向けて、2021年4月より定年年齢を60歳から65歳へ変更し、職務や役割に応じて処遇する「ジョブ型雇用」に準じた体系を導入しています。また、55歳の職員を対象とした「キャリアサポート研修」を実施しています。

キャリア形成サポート

各種教育・研修制度を設けて、職員の能力開発、キャリア形成をサポートしています。

営業職員

教育・研修制度

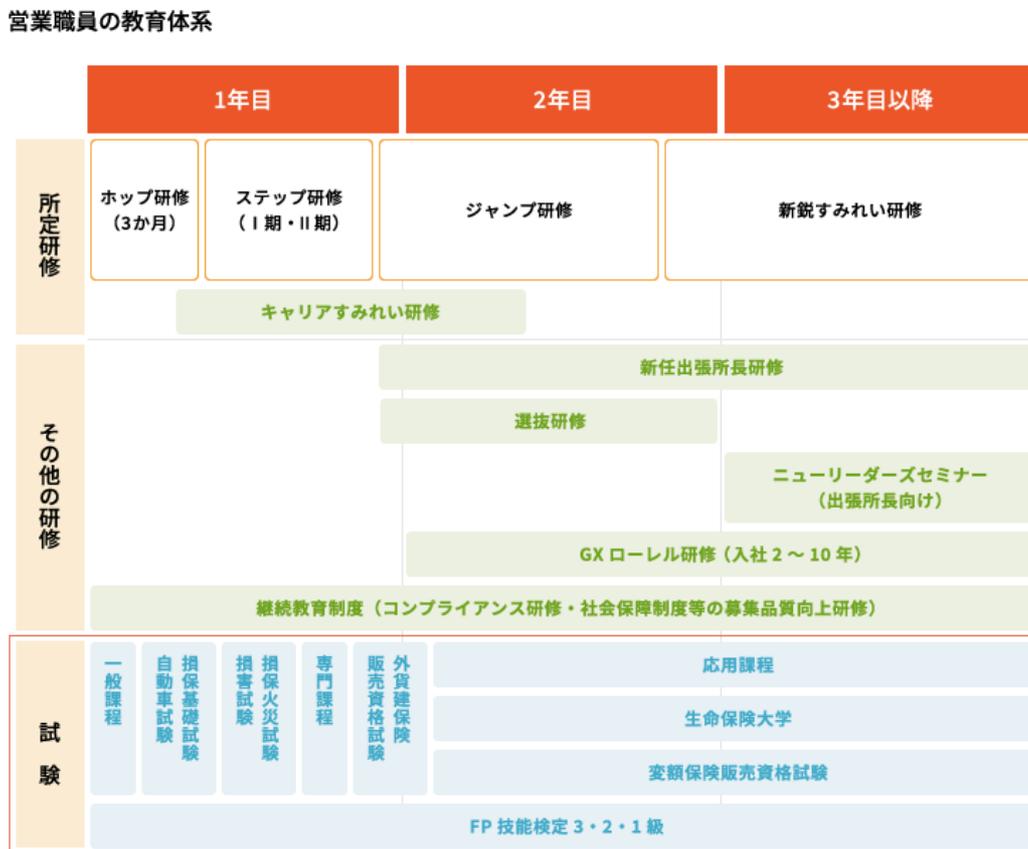
個人の成長ステップに応じたきめ細かな研修、各種試験に対応した研修等の充実した教育システムにより、保険の社会的意義を理解し、生活設計・企業福祉・税務・相続・金融商品といった幅広い知識をマスターすることで、ひとりでも多くのお客さまのご相談・ご要望にお応えしていきます。

これらを通じて、“いつも、いつまでも続く”先進のコンサルティング&サービスを提供できる豊富な知識と高いスキルを兼ね備えた人材の育成を目指していきます。とりわけ、国家資格であるFP技能資格については全社をあげて取得推進を実施しています。

またAIの活用にも取り組んでおり、2024年11月には営業職員の顧客情報管理システムの導入を開始、2025年度にはロープレトレーニングシステムの導入を予定しています。

これらを通じ営業活動の質向上、お客さま一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイングに貢献し続ける営業職員体制を構築していきます。

営業職員の教育体系



総合キャリア職員・ビジネスキャリア職員

職員が主体的に、キャリア形成ができる体制を整えています。

総合キャリア職員

(Gコース：全国転勤型 Aコース：エリア内転勤型 Rコース：転居なし)

幅広い視点と高度な専門性で会社全体をとらえた業務遂行が求められる職種で、自ら主体的にキャリア形成を行いつつ専門性を高め、将来的にはマネジメント職務も担います。

一人ひとりが将来の具体的な目標や成長イメージをもって、主体的なキャリアビジョンを描けるように、2020年度より「マイキャリア運営」を行っています。

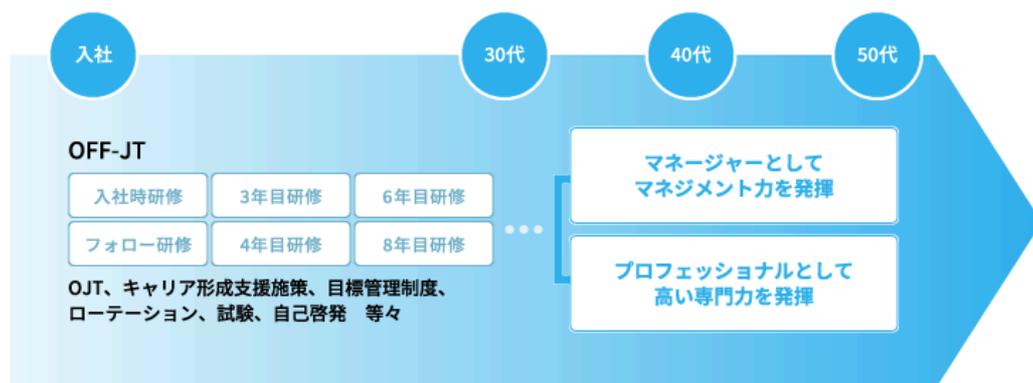
マイキャリア運営（入社～入社後17年目の年度末まで）

各職員は自らの意思で、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、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います。

【キャリアエリア】

リテール	ホールセール	代理店	システム
資産運用	海外	サービス	その他専門性の高い部門・職種

【イメージ】



2021年4月より、総合キャリア職員「Gコース（全国転勤型）」に加えて、「Aコース（エリア内転勤型）」「Rコース（転居なし）」を新設し、ライフスタイルに合わせた、柔軟なコース変更（働き方の選択）が可能です。

ビジネスキャリア職員

確かな知識と高い対人対応力でお客さまサービス業務の中心的役割を担うことが求められる職種です。お客さま目線を第一に考えた職務遂行力や、的確なコミュニケーション力を習得し、その分野のプロフェッショナルとして活躍できます。また、ジョブローテーションを通して業務の幅を拡げ、マネジメント力を身につけることで、指導的職務や職種変更（総合キャリア職員等）にチャレンジすることもできます。

【イメージ】



各種制度・サポートメニュー

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

自己研鑽の積極的な推進

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】

2021年度	2022年度	2023年度
673名	2,116名	1,474名

【年代別利用者割合（2023年度）】



<e-ラーニング>

ビジネスに必要なスキルについて、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。

協業等によるビジネスパートナーとの共生

住友生命では、1人でも多くの方にウェルビーイングの価値を提供するため、協業等によるビジネスパートナーとの共生にも取り組んでいます。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ことを目指しています。ビジネスパートナーと未来に向けたイノベーションを共に築き、ビジネスパートナーの成長にもつなげていきます。

ウェルビーイングをより多くのお客さまに届ける取組み

“住友生命「Vitality」”リワードパートナー

2018年7月に発売した健康増進型保険“住友生命「Vitality」”は、継続的に健康増進活動に取り組むことをサポートするVitality健康プログラム^{※1}を生命保険に組み込んだ商品です。

“住友生命「Vitality」”において「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献するため、様々なパートナー企業と連携しながら、フィットネスジムの月会費割引やオンライン宿泊予約の割引などのさまざまな特典（リワード）をご用意し、幅広いお客さまの健康増進活動に貢献しています。

「Vitality」は、南アフリカの金融サービス会社Discovery Ltd.（ディスカバリー）が開発し、1997年より20年以上に亘り、南アフリカで販売されています。また南アフリカのほか、イギリス、アメリカ、中国、シンガポール、オーストラリア、ドイツ、日本等、41の国と地域で提供されています。なお、日本では住友生命が独占契約を結んでいます^{※2}。

※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 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」”特設サイトは [こちら](#)



Vitalityスマート

2023年4月よりVitality健康プログラムの一部を単独でご利用いただける「Vitalityスマート」を発売しました。「Vitalityスマート」は月額330円（税込）で保険型と同様、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。

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

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スマート for Vポイントは [こちら](#)

WaaS（Well-being as a Service）の取組み

住友生命は、身体的、精神的、社会的、経済的に満たされた「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」を支えるWaaS（Well-being as a Service）をエコシステムとして展開することで、未来に続く住友生命ならではの価値の実現を目指しています。WaaSの中核となる、“住友生命「Vitality」”による「健康増進」を一層推進していくことに加え、3つの領域でオープンイノベーションの取組みを進めています。

疾病があってもよりよく生きるための「Disease Management」領域においては、生活習慣病の重症化予防サービスの社会実装事業を開始しています。また、様々なライフステージでよりよく生きるための「Wellness Life」領域においては、不妊治療に取り組みやすい職場の風土作りを支援するサービス「Whodo整場(フウドセイバー)」の提供を開始しています。

今後「Well-Aging」領域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、「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」の実現に寄与していきます。

[オープンイノベーションについてさらに詳しく](#)



一般社団法人「WEAT」への参画

地球規模のさまざまな社会課題が顕在化する中、これまでにない方法で課題を解決し、生活者のウェルビーイングを実現するイノベーションの重要性が増えています。こうした社会課題の解決には、ディープテックをはじめとするスタートアップの技術と大学の先端知、そして大企業のもつ事業開発や市場開拓のノウハウなど産学官の力を合わせ、イノベーションを創出していくことが必要となります。このような背景を受け、大学、企業、ベンチャーキャピタル、そしてグローバルなパートナーとの協働・連携により、新たなイノベーションエコシステムの構築を目指す一般社団法人「WEAT」を東京大学、京都大学、博報堂等と2024年5月16日に設立しました。*1

住友生命は、「WEAT」を通じて発掘・育成される社会起業家やスタートアップ、大学研究、企業技術といった多彩なノウハウや高度人材と連携し、Vitality健康プログラムを中心とするWaaS（Well-being as a service）エコシステムの拡充を進めるため、一般社団法人「WEAT」に参画しています。ウェルビーイング産業の創出に向けて、産学官の連携による社会課題解決型のスタートアップの発掘、成長支援を通じたイノベーションエコシステムの構築を目指します。



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

金融機関代理店・保険ショップとのパートナーシップ

金融機関とのパートナーシップ

お客さまニーズの多様化にお応えするため、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、ビジネスパートナーである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。

2002年10月金融機関窓販開始以来、年金保険や生命保険などさまざまな商品を全国の金融機関を通じて多くのお客さまにご提供しています。今後もお客さまの幅広いニーズにお応えできるよう取り組んでいきます。

金融機関窓販累計販売実績（2024年3月末現在）

発売以来 **2,593,405** 件

*住友生命の金融機関窓販実績合計（証券会社・ゆうちょ銀行含む）

メディケア生命

100%子会社であるメディケア生命保険（株）は、2010年4月に開業しました。保険ショップ、インターネット保険サイトや金融機関等の募集代理店を通じ、「自分にあった商品を主体的に選択したい」という意向を持ったお客さまに対し、シンプルでわかりやすい保険商品を機動的に提供しています。2022年4月には、主力商品である医療終身保険「新メディフィットA」等について給付内容を充実させる商品改定を行い、ご好評をいただいています。



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。その代表的な商品は、「愛ある家財保険」のほか、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」等です。またデジタル保険としては2022年度よりキャッシュレス決済サービス「PayPay」アプリ内の「PayPayほけん」専用商品として、日々の生活のリスクに備える「熱中症お見舞い金保険」、「インフルエンザお見舞い金保険」の提供をしています。



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%子会社であるいずみライフデザイナーズ（株）では、保険ショップ「ほけん百花」を運営しています。首都圏・京阪神・名古屋の3大都市圏を中心に81店舗（2024年3月末）を展開しており、ショッピングセンターや駅至近の商店街を中心に开店し、お客さまに気軽に立ち寄っていただける店舗を目指しています。

また、2017年7月に子会社化した（株）保険デザインは、関西エリアで保険ショップ「保険デザイン」を運営しており、2024年3月末現在、28店舗を展開しています。



ほけん百花 検索

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



保険デザイン 検索

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

業務提携を通じた商品展開

法人向け商品の充実

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

米ドル建て保険の販売

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



損害保険事業への取組み

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

個人のお客さまを取り巻く様々なリスクに対応するGKシリーズ（自動車・火災・傷害保険）や、企業のお客さまの事業活動を支える損害保険商品・サービスの提供により、多様化するお客さまニーズにお応えするとともに、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。

▶ [主な住友生命グループ提供商品については、こちらをご覧ください。](#)

取引先への取組み

当社は「住友生命グループ人権方針」に則り、「取引活動におけるガイドライン」を制定しており、その内容を遵守のうえ取引活動を行ってまいります。ビジネスパートナーの皆さまにおかれましても、本内容と取組みへのご理解とご協力をお願いいたします。

※「取引活動におけるガイドライン」については、[こちら](#)  をご覧ください。

※また、当社は関係閣僚（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省および内閣官房副長官）と日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、これを公表しています。[こちら](#)  をご覧ください。

オープンイノベーションによる新たな価値創造

住友生命では、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）をエコシステムとして展開し、オープンイノベーションによるお客さまや社会に対する新たな価値創造に取り組むことで、持続的・安定的な成長の実現を目指します。

WaaS（Well-being as a Service）の取り組み

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

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

疾病があってもよりよく生きるための「Disease Management」領域においては、生活習慣病の重症化予防サービスの社会実装事業を開始しています。また、様々なライフステージでよりよく生きるための「Wellness Life」領域においては、不妊治療に取り組みやすい職場の風土作りを支援するサービス「Whodo整場（フウドセイバー）」の提供を開始しています。

今後「Well-Aging」領域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、「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」の実現に寄与していきます。



オープンイノベーションの推進（CVC）

住友生命は、長期的な視点に立った企業変革の取組み（未来投資）の一環として、オープンイノベーションを通じたお客さまの「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」への貢献、社会課題の解決につながる新しいビジネス・サービスの創出に取り組んでいます。

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17社（2024年11月末時点）のスタートアップへの投資を実行し、うち1社がIPO（新規上場）を実現しています。

さらに、投資先であるPREVENTのグループイン（完全子会社化）や、既存投資先への追加投資を行うなど、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。



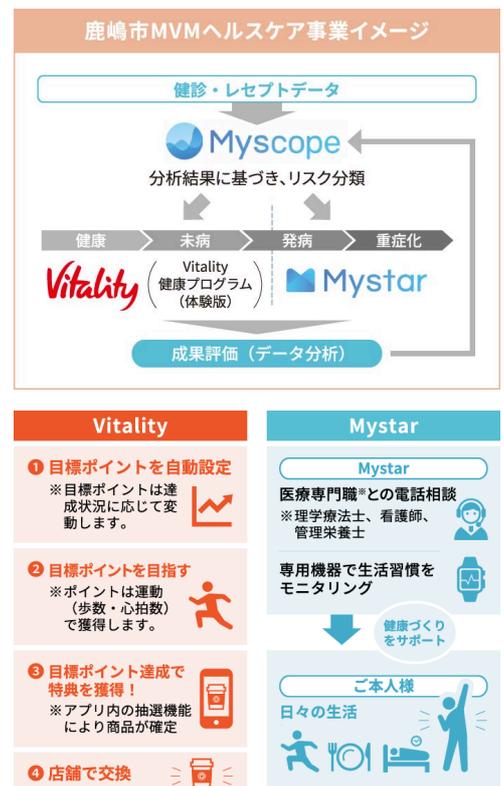
SUMISEI INNOVATION FUNDを通じた事業共創により、「住友生命「Vitality」」の進化、「体の健康」だけでなく「体・心・社会的・経済的健康」を目指す「一人ひとりのよりよく生きる＝ウェルビーイング」に貢献するサービスの提供、新しいテクノロジーやサービスを活用した「お客さまと保険会社の新たな接点」の創出等を実現していきます。

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つPREVENTをグループインし、重症化予防領域における取組みを加速させています。

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

今後も「一人ひとりの『よりよく生きる』を応援する」ために、住友生命とPREVENTの双方の強みを積極的に活用し自治体・企業等の課題解決に資するサービス開発を行っていきます。



プレコンセプションケア

プレコンセプションケア（Preconception Care）とは、女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うこと、そして、赤ちゃんを授かるチャンスを増やす、女性や将来の家族がより健康な生活を送れるようにする一連の取組みのことです。

昨今、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。

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

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。

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、将来の収益へつながる事業の創出、柔軟で多様な視点を持ったイノベティブな人財の育成、社会のニーズの変化を捉え、応え続ける企業風土の醸成を目的として2020年度から開始しました。

新規事業の種となる事業アイデアを広く社内から募集し、最終審査に向けたアイデアのブラッシュアップを経て、通過した事業アイデアは事業化の検討に進みます。

会社全体で新しい価値創造（事業化）にチャレンジするプロジェクトです。

2020年度の開始後、4年間で約450件の応募があり、2024年11月現在2件が事業化を実現し、7件が事業化に向けた検討を進めています。



2023年12月に行われた最終審査会

一般社団法人「WE AT」への参画

地球規模のさまざまな社会課題が顕在化する中、これまでにはない方法で課題を解決し、生活者のウェルビーイングを実現するイノベーションの重要性が増しています。こうした社会課題の解決には、ディープテックをはじめとするスタートアップの技術と大学の先端知、そして大企業のもつ事業開発や市場開拓のノウハウなど産学官の力を合わせ、イノベーションを創出していくことが必要となります。このような背景を受け、大学、企業、ベンチャーキャピタル、そしてグローバルなパートナーとの協働・連携により、新たなイノベーションエコシステムの構築を目指す一般社団法人「WE AT」を東京大学、京都大学、博報堂等と2024年5月16日に設立しました。^{※1}

住友生命は、「WE AT」を通じて発掘・育成される社会起業家やスタートアップ、大学研究、企業技術といった多彩なノウハウや高度人材と連携し、Vitality健康プログラムを中心とするWaaS（Well-being as a service）エコシステムの拡充を進めるため、一般社団法人「WE AT」に参画しています。ウェルビーイング産業の創出に向けて、産官学の連携による社会課題解決型のスタートアップの発掘、成長支援を通じたイノベーションエコシステムの構築を目指します。



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

海外事業を通じた収益基盤の多様化

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。

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。

今後は、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いきます。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いきます。

海外事業の全体像



出資先企業のご紹介

米国



シメトラは、1957年に設立され、3つの保険事業部門（個人年金部門・企業保険部門・個人保険部門）を通じたバランスの取れた事業ポートフォリオによる安定した収益性、保守的な資産運用方針等に基づく高い健全性を有する米国の生命保険グループです。同社へ取締役を含む役職員を派遣し、各部門の業務遂行状況の確認を行うとともに、経営上の重要課題について定期的に協議する等、積極的に同社の経営に参画しています。



シンガポール



シングライフは、2017年の創業当初からデジタルを活用したビジネスモデルに強みを持ち、2020年には英Aviva社のシンガポール事業を買収するなど、順調に業容を拡大しており、現在では多様な商品・販売チャネルを有するシンガポール大手生命保険会社の一角に成長しました。

同社には取締役を派遣することに加え、現地駐在員事務所による現地でのコミュニケーションを通じて、同社の成長を推進し、グループシナジーの発揮・最大化に取り組んでいきます。

ベトナム



ベトナム最大手の保険・金融グループであるバオベトHDは、傘下に、生命保険、損害保険のほか、証券会社、アセット・マネジメント会社等を保有し、2023年の生命保険の収入保険料は第1位となっています。同社へ取締役を派遣し、生命保険事業を中心とした技術援助を行っています。

出資比率：22.08%



インドネシア



インドネシアの大手国営商業銀行であるバンク・ネガラ・インドネシアの生命保険子会社であるBNIライフは、同銀行の約2,000の支店網を活用した銀行窓販をはじめ営業職員、従業員福利厚生およびシャリア（イスラム法に基づく保険商品の販売）の各販売チャネルを通じて、個人および団体向け保険を提供しています。同社へ取締役・監査役を含む役職員を派遣し、銀行窓販、団体保険、リスク管理などの技術援助を行っています。

出資比率：39.99%



事業展開インフラ（IT等）の強化

「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現、およびスミセイ中期経営計画2025における計数目標達成のため、常に先進的なICT（情報通信技術）を取り入れ、データ分析環境の活用による新たな商品やWaaSの提供に向けた分析や、お客さまの利便性向上に資するモバイルアプリのリリースなど、サービスの高度化に取り組んでいます。

今後も、「デジタル」と「人に根差した価値」を融合させることで、お客さまに寄り添ったサービスの提供を推進していきます。

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。

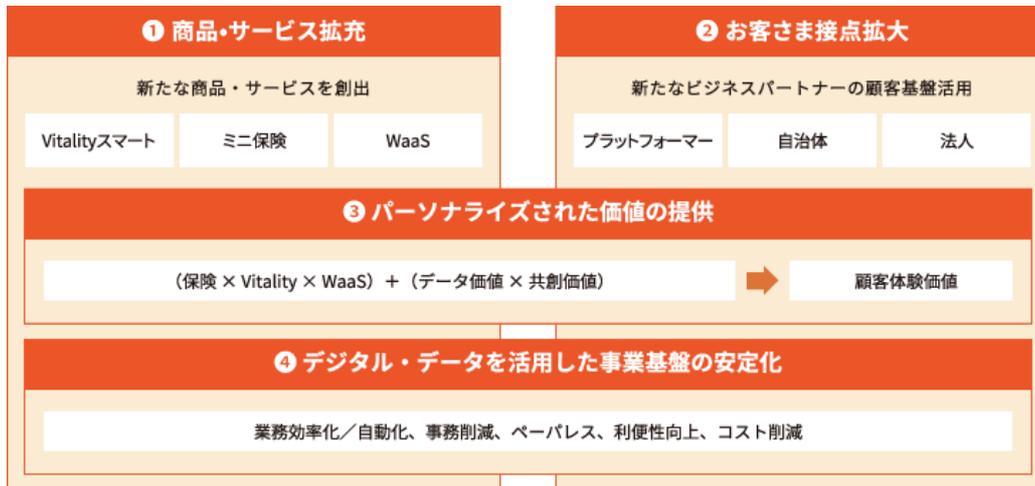
また、「デジタル&データ」の価値を発揮させるため設置した「デジタル&データ本部」は、住友生命グループ全体におけるデジタル化・データ活用の全体構想を企画・リードするとともに、各部門におけるデジタル化・データ活用の実行支援や全体最適化の役割を担い、「住友生命グループVision2030」で掲げる「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現に向けた各取組みを推進します。

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。

② お客さま接点拡大

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

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・サービスを組み合わせることにより、お客さま一人ひとりに最適化された顧客体験価値の創出を目指します。

④ デジタル・データを活用した事業基盤の安定化

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

システム部門の体制およびデジタル人財の育成

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

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

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

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



デジタル人財の定義

デジタル企画人財	デジタル/IT/ データを活用して、新規ビジネスの創出や既存業務の変革ができる人財
デジタル活用人財	デジタル・ITを理解し、使いこなす (=活用) ことができる人財
デジタル開発人財	高度なデジタルの専門知識・スキルを有し、システム開発やデジタル化を推進できる人財

お客さま向けスマートフォンアプリ「デジタルコンシェルジュ」

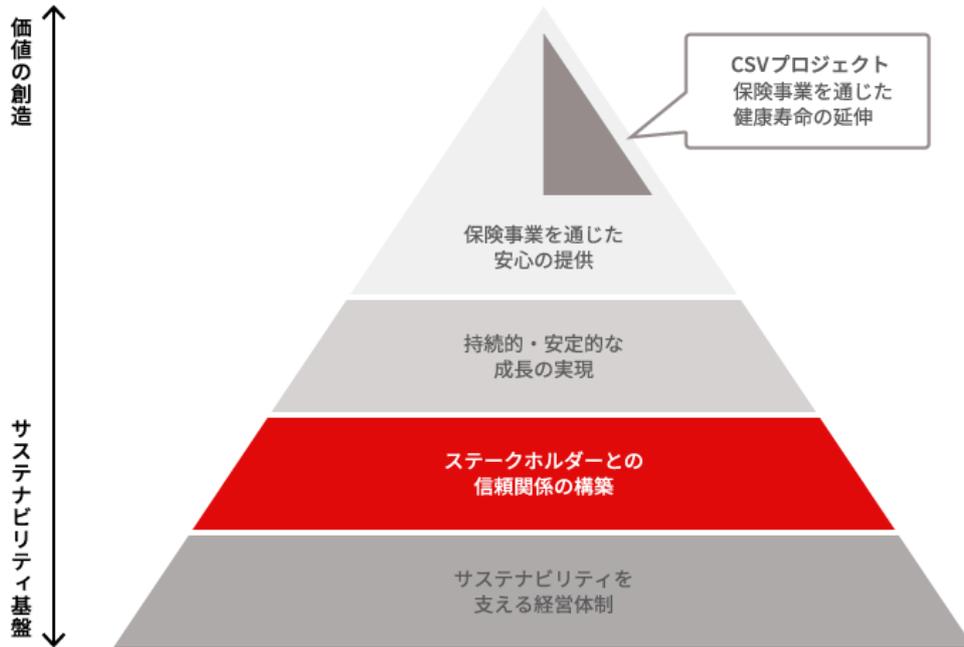
お客さまニーズの多様化に対応するとともに、さらなる利便性向上のため、お客さま向けスマートフォンアプリ「スミセイ・デジタルコンシェルジュ」を提供しています。スマートフォンの生体認証機能を活用し、既存のスミセイダイレクトサービスも含めて簡単にログインすることができ、保険商品の資料請求や保険プラン作成の依頼、契約申込までワンストップでお手続きが可能で、加入後の保全手続・給付金請求等も実施いただけます。さらに、2024年4月からはオンラインでの健康相談やセカンドオピニオンの相談予約など、被保険者をはじめご契約者やそのご家族に提供している様々な商品付帯サービスも本アプリからご利用いただけます。今後も継続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

生成系AIを活用した生産性向上の取組み

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

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

ステークホルダーとの信頼関係の構築



関連するSDGs



目指す姿

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

リスク

- 信頼関係を毀損することにより社会的な存在意義を失う可能性

機会

- 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

課題認識

企業に求められる社会的責任は徐々にその範囲が拡大し、取り組むべき内容も大きく変化しています。また、「なくてはならない」生命保険会社を実現するためには、ステークホルダーの皆さまや社会全体から信頼されることがより一層重要になります。

主な取組内容

■金融リテラシー教育の推進

金融リテラシー教育の推進



■カーボンニュートラル社会実現への貢献

気候変動への対応



自然資本・生物多様性への対応



■地域に根付い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 サービスの提供



■社会貢献活動の推進

社会貢献活動の推進



■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

金融リテラシー教育の推進

生命保険への理解や信頼を高めるための「講師派遣」や、生命保険の仕事への理解を深めていただくことを目的とした「体感プログラム」を行っています。

金融リテラシー教育の取組み

中学生・高校生年代への教育支援

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



出前授業の様様

2023年度はOECD「金融教育に関する国際ネットワーク（INFE）」が主催する、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。

また、2024年度からは小学生（高学年推奨）へ向けた金融教育等の出前授業も開始しました。

【出前授業実施 都道府県（2024年9月末時点 累計125回）】

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

大学講義への講師派遣



講義風景（九州大学経済学部）

高齢化社会の進展等により、ますますその役割が大きくなる生命保険への理解や信頼をより高めるため、国内の大学に講師陣を派遣しています。

生命保険の歴史・仕組み、関連法令、資産運用など幅広い視点から、各分野で活躍する講師が講義を行っています。

アクチュアリーに関する学生向けプログラム

当社では「アクチュアリー」の幅広い職務内容を知っていただき、その将来性や国際的な活躍フィールド、実務で用いられている手法なども体験いただくことができる、大学・大学院生を対象とした学生向けプログラムを夏・冬で2パターン実施しています。（両プログラムとも2日間の実施）

夏のプログラムでは、保険数理の基礎を学び、保険料設定業務や保険会社の財務分析を体験していただきます。

冬のプログラムでは、計算基礎率の設定業務や収益管理業務について講義やグループワークを通して体験いただくほか、保険料設定や保険金支払余力確保の検討を行います。

どちらのプログラムも当社職員との交流の時間が設けられており、アクチュアリーとして働く雰囲気を感じ取っていただける内容となっています。

【受講者の声】

- 今回のワークを通じて基礎的な知識を身につけるとともに、アクチュアリー業務とはただの計算ではなく、様々な分野の知識、思考力が必要になる大変興味深いものであることがわかりました。
- 質問コーナーでは職員の皆さんが本音で語ってくれて、職員の皆さんの熱意と誠実さを感じ取ることができ、大変有意義な2日間でした。
- 私たち学生が積極的に取り組むことのできる楽しいプログラムでした。

将来世代へ向けた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。



【2023.12 日本経済新聞掲載】

住友生命では、かねてより将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。

▶ [子育て支援についてはこちら](#)

ゴルフを通じた取組み

スポンサー契約を締結した西村優菜プロが獲得したバーディー数等、蟬川泰果プロが獲得したイーグル数等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する取組みを行っています。

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を支援していくプロジェクトです。



西村プロについて、2023年は積み立てたポイントに応じて、西村プロの出身地である、大阪府堺市へ寄付いたしました（蟬川プロは2024年からスポンサー契約締結のため、2023年の実施はありません）。



西村優菜プロ



蟬川泰果プロ

気候変動への対応

住友生命では、地球環境は持続可能な社会の基盤になるとの認識のもと、事業活動において生じる環境負荷の低減や生物多様性等に配慮するとともに、脱炭素社会への移行を促すことで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

カーボンニュートラル社会実現への貢献

温室効果ガス排出量削減目標

住友生命は、温室効果ガス（以下「GHG」）排出量の2050年ネットゼロを目指しています。また、中間目標として2030年の削減目標を定めています。住友生命単体の事業活動で使用する電力について、2030年度までに100%再生可能エネルギー化を目標に定めています。

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} 【住友生命単体】

※1 住友生命および連結決算の対象としている子会社が対象。

※2 Scope1、2、3とは、GHGプロトコルが定める、事業者のGHG排出量算定報告基準における概念であり、以下を指す。

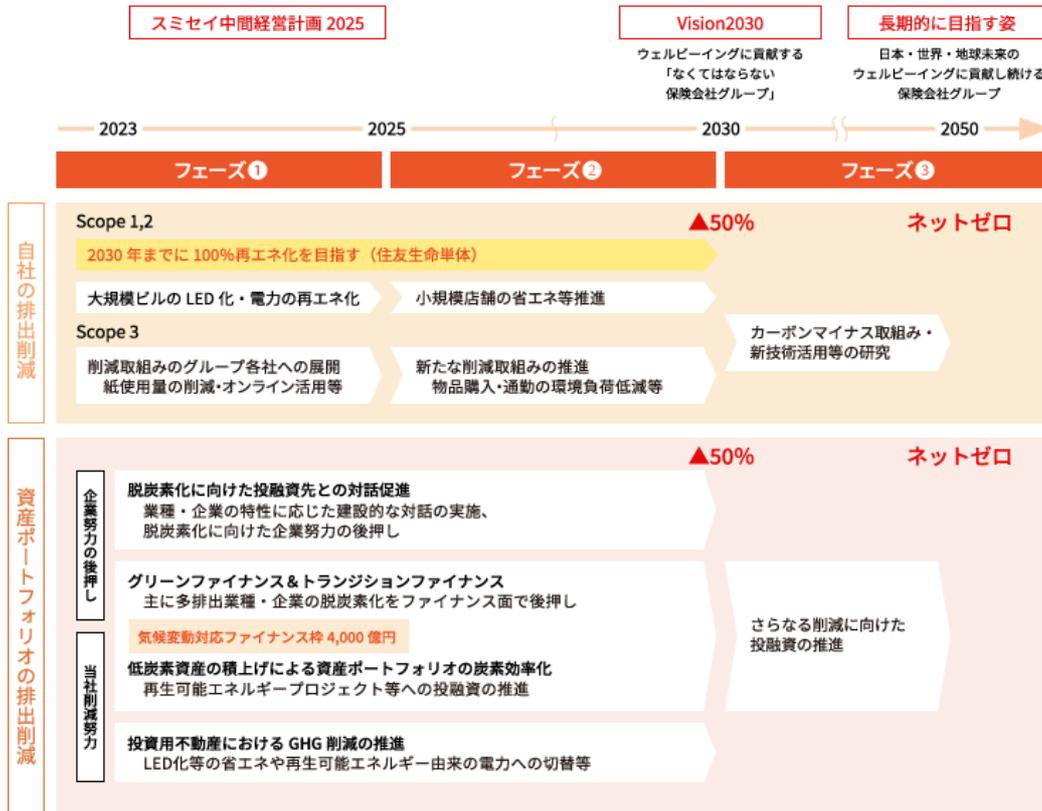
- ・Scope1：住友生命グループの燃料使用による直接排出量
- ・Scope2：住友生命グループが購入した電気・熱の使用による間接排出量
- ・Scope3：Scope1、2以外の事業活動に伴う間接排出量

なお、Scope3は、住友生命グループや住友生命グループ職員の積極的な取組みにより削減を目指す項目を対象とする。対象は、カテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ3（Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動）、カテゴリ4（住友生命グループが費用負担する輸送、配送）、カテゴリ5（事業から出る廃棄物）、カテゴリ6（従業員の出張）、カテゴリ7（従業員の通勤）、カテゴリ12（販売した製品の廃棄）とする。カテゴリ13（リース（下流））、カテゴリ15（投資）については、「資産ポートフォリオ」からの排出量として、別途管理する。

※3 対象資産は2050年を「国債等を除く全資産」とし、2030年を「国内外の上場株式・社債・融資・投資用不動産・インフラ投資」とする。対象Scopeは投資融資先のScope1、2とする。削減指標は資産規模の影響を排除して評価するため「インテンシティ」（保有残高あたりのGHG排出量＝資産ポートフォリオのGHG排出量÷資産ポートフォリオ残高）とする。

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

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



TCFD提言への対応

当社は、金融安定理事会（FSB）により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」の提言へ2019年3月に賛同しました。これまでの気候変動に関する取組みをより一層推進するとともに、TCFDの提言を踏まえた情報開示の充実を図っています。

ガバナンス

住友生命は、気候関連課題が当社の事業活動に対し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関連課題に対応した取組み（「カーボンニュートラル社会実現へ貢献」や「持続可能性を考慮した責任投資」）を特定し重点的に取り組む課題を明確化しています。

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

さらに、社会・環境課題に係るサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）への対応等については、グループ・サステナビリティオフィサーを議長とする「社会・環境サステナビリティ推進協議会」にて、気候変動問題への対応を協議（対応状況について、上期・年度振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。

戦略

気候変動が当社の事業活動にもたらす機会とリスクを次のとおり認識しており、適切なリスク管理への取組み等を通じてリスクを低減させるとともに、機会の活用に努めています。

<機会>

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

<リスク>

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

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

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

シナリオ分析

シナリオ分析のステップ

STEP ①	STEP ②	STEP ③	STEP ④
リスク重要度の評価 TCFD提言に例示されたリスク ■ 物理的リスク 急性的、慢性的 ■ 移行リスク 政策と法、技術、市場、評判	シナリオの特定 2100年までに産業革命以前と比較して平均気温が1.5°C/2°C、4°C上昇するシナリオを選定	事業への影響の評価 生命保険事業、資産運用事業への影響を評価	対応策の検討 ■ 死亡者数・入院者数の増加が保険金・給付金の支払いに与える影響の分析手法、結果の活用方法等を引き続き検討 ■ 資産運用ポートフォリオからのGHG排出量を算出・分析

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。

選定したリスクが将来どのように展開するかを検討するための前提として、「平均気温が1.5°C/2°C上昇に留まるシナリオ」と「平均気温が4°C上昇シナリオ」の2つの排出シナリオを使用しています。2023年度は、「気候変動に関する政府間パネル第6次報告書」(IPCC AR6)、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。

生命保険事業

TCFD提言に示されている各気候リスクについて、当社事業に特に関係が深いと把握しているリスク事象を特定し、これまで「冬季の温暖化」「暑熱」「感染症」「自然災害」による保険金等支払への影響分析を行っています。その結果、特に4℃上昇シナリオにおいて「暑熱」による影響が大きく、高齢者や基礎疾患有病者等、脆弱な層では中長期的に死亡者数が増加することが考えられることが評価されました。また「自然災害」においては、4℃上昇シナリオにおいて特に河川における自然災害の影響が大きく、長期的には高齢者層を中心として被害が増加する可能性もあると予想されました。

2023年度は、2020年度に実施した保険金等支払への影響分析（定性分析）で中長期的に影響が大きくなると予想された「暑熱による保険金等支払（死亡保険金・入院給付金）への影響について、過去の死亡保険金・入院給付金支払実績をもとにシナリオ分析（定量評価）を実施しました。将来の推計にあたっては、一定の仮定（当社商品の種類や支払基準、契約の年齢構成等は現在のまま、将来にわたって変わらない）や排出シナリオ・人口シナリオ等の前提をおいたうえでの分析を実施しています。

シナリオ分析の実施範囲

TCFD 提言が示す気候関連リスク		当社が把握するリスク事象	シナリオ分析の実施状況
物理的リスク	急性的	サイクロンや洪水など異常気象の激甚化	【2021年度】保険金等支払への影響分析 (2022年度サステナビリティレポート P9にて開示)
	慢性的	降水パターンの変化と気象パターンの極端な変動	
		海面上昇	自然災害（沿岸）
	上昇する平均気温	冬季の温暖化 暑熱 感染症	【2020年度】保険金等支払への影響分析 (2021年度サステナビリティレポート P21にて開示) 【2023年度】暑熱による保険金等支払への影響分析（定量分析）※今回実施分
移行リスク	政策および法規制	GHG 排出価格の上昇 排出量の報告義務の強化 既存の製品およびサービスへの義務化/規制化 訴訟にさらされること	資産運用ポートフォリオから GHG 排出量を算出・分析 分析のレベルアップに向けた取組み
	技術	GHG 排出量の少ないオプションに置き換える 新技術への投資の失敗 低排出技術に移行するコスト	
	市場	顧客行動の変化 市場シグナルの不確実性 原材料コストの上昇	
	評判	消費者の嗜好の変化 産業セクターへの非難 ステークホルダーの懸念の増大、否定的なフィードバック	
		カーボンプライシング 情報開示 化石燃料の規制	
		既存技術の継続利用 新規技術の開発	
		消費者の行動変容 既存市場の変化と新規市場の台頭	
		消費者の嗜好変化 情報開示の重視と監視 ステークホルダーとの対話 NGO 等との対話	

将来シナリオ等の条件

シナリオ分析にあたっては、「気候変動に関する政府間パネル第6次報告書」（IPCC AR6）に沿った排出シナリオ（1.5℃上昇に留まるシナリオ（SSP1-1.9※）と4℃上昇シナリオ（SSP5-8.5※））それぞれに対して、IPCC AR6で用いられた複数の気候モデル（MIR6、MRI-ESM2-0）を組み合わせた将来シナリオを使用しました。加えて、将来の人口変化の影響を見る推計シナリオを分析に使用しています。人口変化は、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計の出生中位・死亡中位に相当するシナリオ（SSP2）、排出シナリオの前提にある共有社会経済経路（SSP）シナリオ（SSP1またはSSP5）を使用し、人口固定の場合と比較のうえ将来への影響分析を行いました。

また、将来の死亡保険金支払額・入院給付金支払額への影響分析には、当社の過去の死亡保険金・入院給付金の支払実績をもとに推計しています。

※IPCC第6次報告書にて、将来の社会経済の発展の傾向（人口・技術・経済成長等）を仮定した共有社会経済経路（SSP）シナリオと放射強制力（RCP）を組合せた排出シナリオです。SSP1-1.9は、持続可能な発展のもとで、工業化前を基準とする2100年頃の気温上昇を1.5℃以下に抑えるシナリオを表し、SSP5-8.5は、化石燃料依存型の発展のもとで気候政策を導入せず、2100年頃におおよそ4℃上昇するシナリオを表します。

【シナリオ分析に用いる将来シナリオ等の条件】

将来シナリオ (排出シナリオ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1.5°C上昇シナリオ (SSP1-1.9) ・ 4°C上昇シナリオ (SSP5-8.5)
気候モデル	IPCC AR6にて用いられた気候モデル (MIROC6、MRI-ESM2-0) 石崎 紀子, 2021: CMIP6をベースにしたCDFDM手法による日本域バイアス補正気候シナリオデータ (NIES2020), Ver.1.1, 国立環境研究所, doi:10.17595/20210501.001. (参照: 2023/08/30)
人口シナリオ	人口中位 (SSP2) /排出シナリオと合致 (SSP1・SSP5) 国立環境研究所「環境研究総合推進費2-1805成果 (日本版SSP市区町村別人口シナリオ第2版)」
将来時期	2030年/2050年/2090年
時間	10年ごとに20年平均値を算出 (前後10年平均)
地域	全国平均/地域別平均 (9区分) ※気候変動リスク・人口変化は都道府県別に推計
データ属性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 性別 (死亡保険金の分析のみ) ・ 年齢別 (死亡保険金の分析のみ)

【分析に使用した死亡保険金・入院給付金支払データ】

死亡保険金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2017/1～2022/12の6年間の個人保険における支払実績 (直接死因が新型コロナを除く)。
入院給付金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2017/1～2019/12の3年間の個人保険における支払実績。 ※入院給付金支払は新型コロナウイルス感染症流行の影響を著しく受けているため、2020年以降に入院を開始した支払は対象としていない。

※将来、支払条件や商品設計、契約の年齢構成等は変わらないものと仮定 (一人当たり平均支払額は不変)

【参考論文】

- ① Honda, Y., et al., 2014 : Heat-related mortality risk model for climate change impact projection. Environ Health Prev Med., 19(1): 56-63, doi: 10.1007/s12199-013-0354-6.
- ② Honda, Y., et al., 2014 : Heat-related mortality, in Quantitative risk assessment of the effects of climate change on selected causes of death, 2030s and 2050s, S. Hales, et al., Editors. World Health Organization., 17-24.
- ③ Nakamura, S., H. Kusaka, R. Sato, and T. Sato, 2022: Heatstroke risk projection in Japan under current and near future climates. J. Meteor. Soc. Japan, 100, 597-615, doi:10.2151/jmsj.2022-030.

暑熱による保険金等支払（死亡保険金・入院給付金）への影響と対応

2023年度のシナリオ分析の結果、気候変動（気温の上昇・日本の人口変化等）による将来への影響（定量分析結果）は、1.5°C上昇（SSP1-1.9）・4°C上昇シナリオ（SSP5-8.5）いずれのシナリオにおいても、2030年・2050年にかけて超過死亡保険金支払額、入院給付金支払額が下表のとおり増加することが示されました。

しかし、当社の死亡保険金支払総額（全体）に占める「暑熱による超過死亡保険金額」、入院給付金支払総額（全体）に占める「熱中症等による入院給付金支払額」は、いずれのシナリオ・将来時点でも1%未満であり影響は限定的であることが確認できました。気候変動が引き起こす「気温上昇」による健康への影響は、熱ストレスの増加だけではなく、冬季の温暖化、感染症の流行パターンの変化等を引き起こす可能性があり、また気温のみならず、グローバルでの人や物の移動、社会経済的な背景等さまざまな要因が複合的に関係することを認識しています。また、シナリオ分析の手法やデータについては国際的にも発展途上であることを踏まえ、引き続き国内外の議論の進展等をみながら、分析範囲の拡大、分析手法等の研究を進め、更なる分析のレベルアップに努めていきます。

死亡保険金：暑熱による死亡保険金支払増加額の推移値^{※1}

排出シナリオ	(参考) 死亡保険金 年間平均支払額 ^{※2}	2030年	2050年	2090年
1.5°C上昇	2,842億円	+3億円	+4億円	+2億円
4°C上昇		+3億円	+6億円	+24億円

入院給付金：熱中症等による入院給付金支払増加額の推移値^{※1}

排出シナリオ	(参考) 入院給付金 年間平均支払額 ^{※2}	2030年	2050年	2090年
1.5°C上昇	530億円	+0.19億円	+0.31億円	+0.16億円
4°C上昇		+0.16億円	+0.50億円	+1.97億円

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

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

分析の結果および結果を踏まえた対応策

- > [2021年度 TCFD提言に基づいたシナリオ分析](#) 
- > [2020年度 TCFD提言に基づいたシナリオ分析](#) 

リスク管理

統合的リスク管理の枠組みにおいて、気候変動リスクをエマージングリスク（環境変化等により新たに発現または変化し、将来的に当社に極めて大きな影響を及ぼす可能性のある事象）の一つとして特定しています。また、新たに開始した事業リスク（当社を取り巻く事業環境の変化への対応が不十分となり、経営戦略などの達成を阻害するリスク）管理においても気候変動リスクを対象としています。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。

指標・目標

2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて、まずは、2030年のGHG排出量削減目標の達成を目指します。

▶ [排出量実績については「ESGデータ」をご覧ください。](#)

自然資本・生物多様性への取組み

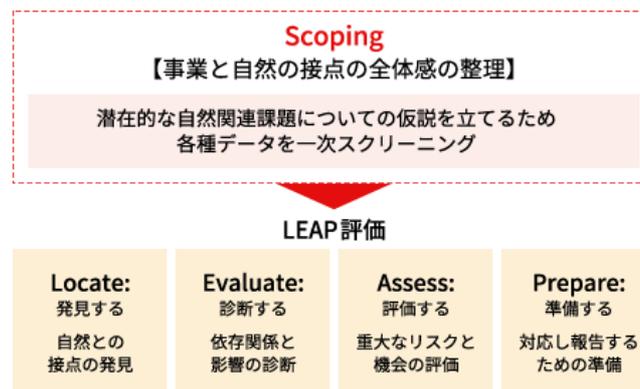
住友生命は[スミセイ環境方針](#)に掲げているとおり、従来から地球環境・生物多様性保全の重要性を認識し、様々な取組みを行ってきました。持続可能な社会の実現に向けて事業者・機関投資家の両方の立場でさらに取組みを進めていきます。

TNFD提言への対応

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

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

当社では、生命保険と自然との接点、投融资と自然との接点を分析(Scoping)しました。本分析を踏まえ、今後はLEAPアプローチに沿った評価分析を進める等、TNFDの提言に沿った情報開示の充実を進めていきます。



生命保険と自然の接点

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

1 生態系サービスと、人の健康との関係性を確認

- 生態系サービス（経済活動・人間活動に恩恵をもたらす、生態系による人への貢献）は人間と社会のニーズを支える、良好な健康・福祉の基盤となる一方、生態系サービスの低下は、人の健康に重大な脅威を与える
→あらゆる場所の人々の幸福・健康に不可欠

「人の健康」が依存する 主な生態系サービス（一例）		人の健康との関係
供給 サービス	水	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食料の栽培、飲料水、個人衛生、洗濯、調理、廃棄物の希釈やリサイクル、レジャー施設に利用 ・ 水不足は、食料生産、人間の健康、経済発展、地政学的安定を脅かす
	食料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 陸上および海洋の生産性の高い生態系は食料源であり、健康と生命の前提条件
調整・維持 サービス	感染症の調節	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症は、ウイルス・細菌・その他の微生物や寄生虫によって引き起こされる ・ 病気を引き起こす感染因子は、通常は自然界の生態系や生態学的関係により地理的・季節的に制約
	気候の調節	<ul style="list-style-type: none"> ・ 気候変動は人類の健康に悪影響を及ぼす ・ 異常気象（熱波、洪水、嵐、干ばつなど）と海面上昇が増加し、直接的には死者・負傷者を出し、間接的には経済の混乱、インフラの損傷、人口の移動を通じて影響を及ぼす
文化的 サービス	レクリエーション	<ul style="list-style-type: none"> ・ 観光、レクリエーション、美的鑑賞、教育のための場所と機会を提供し、メンタルヘルスを向上させる

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

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

3 生命保険商品に関する自然関連リスク・自然関連機会を整理

- 自然関連リスク・機会について定性的な影響度評価を実施
(外部の専門家にて「大中小」で整理)

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

投融資と自然の接点

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

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

分析手法（ENCORE等を活用した5段階評価）

世界産業分類基準に基づき11セクター139サブ産業グループに分けて、自然資本にどの程度「依存」し、自然資本にどの程度「影響」を与えているかを分析しました。セクターごとに、「陸域／淡水域／海域利用」、「資源搾取」、「気候変動」、「汚染」、「侵略的外来種その他」という課題領域について、社会的・財務的観点から導き出した重要度を一覧化しました。なお、各自然資本に対するセクターの依存、影響をそれぞれの項目に対して5段階で評価しています。

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）*

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	GHG排出	水使用	水供給	気候調整	洪水緩和・暴風緩和	
							洪水からの保護	暴風雨からの保護
地下水	地下	地上	地上	地上	地上	地上	地上	
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								

※特に重要度の高いと判断した影響・依存項目を掲載

投融資におけるリスク・機会

当社の投融資先企業は、さまざまな業種に及んでおり、それぞれの自然への依存と影響が当該企業のリスクと機会につながっています。引き続き、投融資活動と自然関連のリスクと機会について、社会に広く発信し、生物多様性の保全を進めていきます。

リスク分類／機会分類		自然への依存／影響／機会	
リスク	物理的リスク	慢性	温暖化などの長期的に環境が変化する出来事により生態系サービスの減少・質の低下・枯渇の影響を受けて、投融資先企業の業績が悪化し、それにより生じる投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
		急性	災害などの突発的な出来事により生態系サービスの減少・質の低下・枯渇の影響を受けて、投融資先企業の業績が悪化し、それにより生じる投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
	移行リスク	政策	自然資本の保全・回復を目的とする法規制・政策の変更に起因する、投融資先企業の負担増加に伴う投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
		技術	自然の劣化を抑制することを目的とした新規調達先の開拓及び新技術導入などに伴う投融資先企業の追加コスト発生による投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
		市場	投融資先企業が化石燃料などを用いたビジネスモデルからの転換に遅れた、または、十分に対応できなかったことに伴う投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
		評判・賠償責任	投融資先企業が自然資本に負のインパクトを与えていることによる風評リスク・訴訟リスクが拡大し、それにより生じる投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
	システミックリスク	生態系の安定性	投融資先企業が調達している原料等の原産地の生態系が破壊されることに伴い、調達が困難となり、それにより生じる投融資資産の価値の毀損や投融資リターンの減少
機会	ビジネスパフォーマンス	商品・サービス	環境保護技術や環境負荷の小さい代替商品・サービスへのニーズ増加に伴う投融資資産の価値の上昇や投融資リターンの増加
		評判・ブランド力	環境負荷を低減する、もしくはネイチャーポジティブなビジネスを推進する企業・事業への投融資による当社の評判・ブランド力の向上
		投融資先とのエンゲージメント	投融資先企業における自然関連のリスク管理や開示の改善を働きかけることによる、資産ポートフォリオ全体の自然関連リスク管理の向上
		投融資機会	ESG債への投資などによる、ネイチャーポジティブの促進に貢献する投融資機会の増加

地方自治体との連携

住友生命は、健康づくりや地方創生等に貢献することを目的に全国の自治体との連携を進めています。充実した暮らしを支え、地域に根付いたウェルビーイングサービスの提供をすることで、ステークホルダーから信頼・支持を得て、ともに持続可能な未来の実現を目指します。

「Vitalityウォーク」を通じて健康なまちづくりへ

住友生命では、かねてから自治体との関係強化を進めており、2024年10月1日時点で45の都道府県および全国多数の市町と協定締結・事業連携等を行っています（うち、14都府県とは包括連携協定を締結）。当社のサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）において、地域に根付いたウェルビーイングサービスを提供することを掲げており、こうした取組みにより、自治体との関係性をより強固にし、お客さま・地域・社会へのウェルビーイングへの貢献を進めていきます。

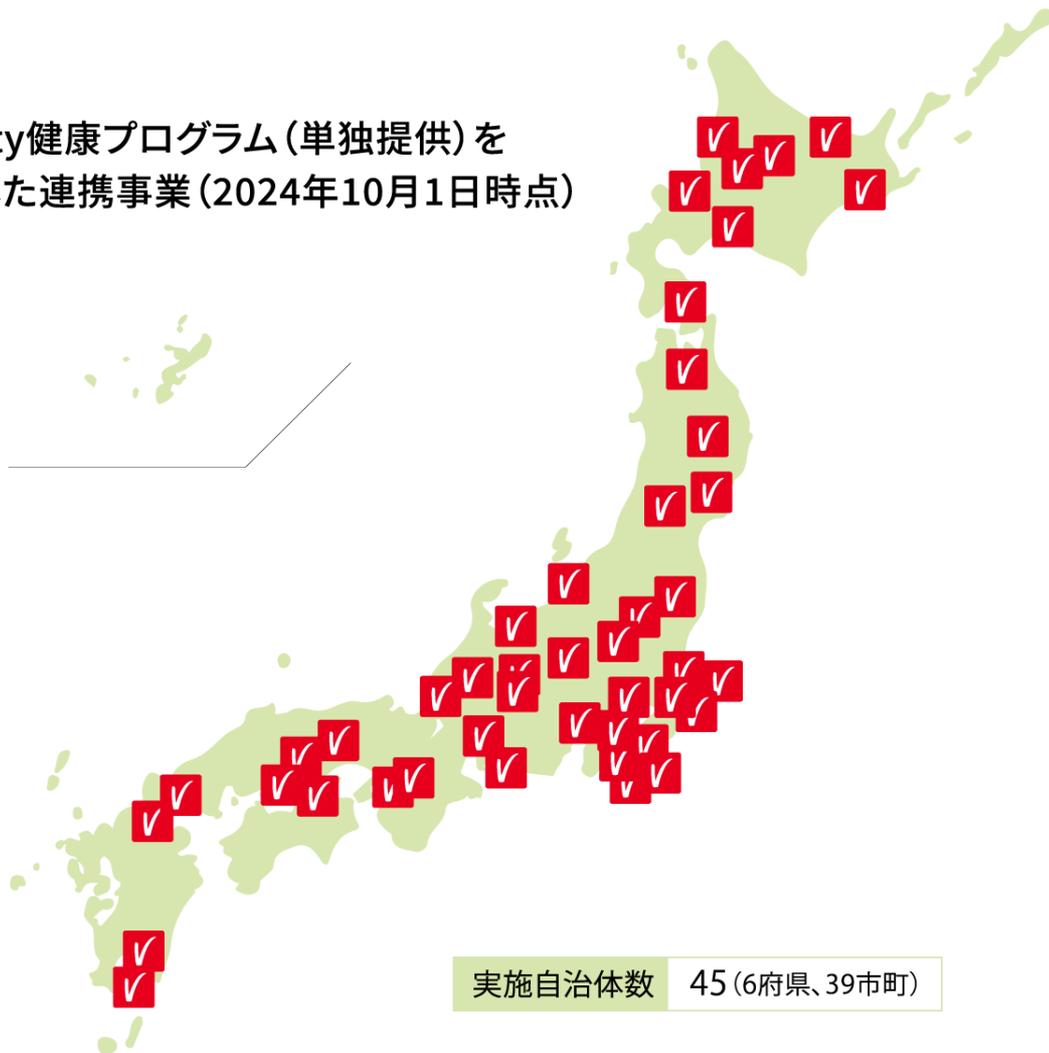
具体的な取り組みとして、大阪府をはじめ、いくつかの自治体との先行実施を経て、2023年度からは自治体と連携したVitality健康プログラムの提供を「Vitalityウォーク」と称し、2025年度末までに100の自治体との実施を目指して取り組んでいます。

参加者からは「運動を意識するようになった」「歩く時間が増えた」等の声をいただいております。共催した自治体からも効果的な取り組みとなったと評価いただいております。

「Vitalityウォーク」の推進を通じて、住友生命ならではの価値を全国各地へと提供していきます。

Vitality健康プログラム（単独提供）を活用した連携事業

Vitality健康プログラム（単独提供）を
活用した連携事業（2024年10月1日時点）



> [地方自治体とのVitalityを活用した連携事業についてはこちら](#)

社会貢献活動の推進

豊かで明るい健康長寿社会の実現のためには、企業市民として、社会的課題の解決に貢献していくことが大切だと考えています。住友生命はそうした思いから、健康増進や子育て支援等、持続可能な社会の実現に向けた取組みを積極的に進め、SDGs達成へ貢献します。

住友生命の社会貢献活動の考え方

私たちは進学・就職・結婚・出産・育児・退職、そして病気・ケガ・介護等、そのときどきの様々なライフイベントを経験しながら人生を送っていきます。住友生命は、人生の不安を解消し、自信と希望をもって、力強く未来に進むための大きな「力」となる生命保険をお届けするとともに、社会・地球の一員として、より良い未来を作っていくために、生命保険と関わり合いの深い社会的課題への取組みも大切にしてきました。

当社の社会貢献活動は、お客さまやお客さまにとって大切な方々、そしてより広く私たちを支えてくれるすべての皆さまに対して、未来の様々なライフイベントを楽しみ、力強く乗り越えて、豊かで明るい人生を送れるよう応援したい、そうした思いから、健康増進や子育て支援、地球環境の保護等、持続可能な社会の実現に向けた取組みを積極的に進め、SDGs達成へ貢献します。

住友生命の社会貢献活動

健康増進

いつでも、どんなときでも、安らかに、すこやかに、そして明るく生きていくことができる未来になるよう、保障の枠を超えて、もっともっと支えていきたい。

住友生命は、適度な運動を継続することの大切さをお伝えするとともに、運動のきっかけづくりをお手伝いします。それによって、一人ひとりにとってより良い健康状態の実現と、健康長寿社会の実現に貢献したいと考えています。

また、病気やケガ、障がいといった人生の「もしも」が起こったとしても、「負けずに強く生きていきたい」、「豊かで充実した人生を送りたい」という願いをかなえることができるよう、応援し続けていきたいと考えています。

スミセイ“Vitality Action”

スミセイ“Vitality Action”は、「たいせつな人とカラダ動かそう」をテーマとし、大切な人と運動することで、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たプロジェクトです。

> [スミセイ“Vitality Action”についてはこちら](#)



健康増進について
さらに詳しく



子育て支援

子どもたちは「未来を支える社会の宝」です。次の世代を担う子どもたちの明るい笑顔は私たちが「強く生きる」ための明日への力となっていくものです。

子育てのすばらしさを伝えたい。社会全体で子どもを見守り育てていく環境を築きたい。未来を託す子どもたちがのびのびと育っていく環境づくりに向けて、住友生命はこれからも支援を続けていきたいと考えています。

スマセイアフタースクールプロジェクト

小学生の放課後の居場所である全国の「放課後児童クラブ」や「放課後子ども教室」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。

> [スマセイアフタースクールプロジェクトについてはこちら](#)



こども絵画コンクール

こどもたちの夢を育み豊かな成長を願って、1977年にスタートし2024年度で47回目を迎えました。毎年国内外から多数の応募があり、開始以来の応募総数が1,172万点（2023年度は75,650点）を超えるコンクールへと成長しました。

> [こども絵画コンクールについてはこちら](#)



第46回文部科学大臣賞

子育て支援について
さらに詳しく



地球環境の保護

一人ひとりの健康な暮らしを支え、豊かで明るい健康長寿社会を実現したい。そのためには、私たちが日々活動している地球を支えていくことが必要不可欠です。

住友生命は、地球環境の保護に関する具体的な活動方針として、「[スミセイ環境方針](#)」を定めており、役職員一人ひとりの環境啓発や環境面での社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

海洋保全活動

豊かな海の未来を守るため、世界100カ国以上で環境保全に取り組むWWFの活動を支援しています。

> [海洋保全活動についてはこちら](#)



地球環境の保護について
さらに詳しく



職員ボランティア（スミセイ・ヒューマニー活動）

「人間味あふれ（ヒューマン）、地域社会との調和を図れる（ハーモニー）企業でありたい。」これが住友生命役職員一人ひとりによる社会貢献活動の原点でした。そして、この決意は、地域社会の枠にとどまることなく、グローバルな社会的課題へと、より先進的で柔軟な発想をもって活動の範囲を広げてきました。

住友生命は、企業市民の一員として、職員の社会貢献意識の更なる醸成を図り、職員一人ひとりが身近な地域社会や、国際社会が抱える様々な課題を解決する一助となることも大切であると考えています。

SDGs達成に貢献するため、環境保全活動やフードドライブ等、各地で多岐にわたる活動を展開しており、令和5年度（2023年度）は延べ47,452名の職員が取り組みました。

スミセイ・ヒューマニー活動 延べ参加職員数（過去4年間）

2023年度	47,452人	2021年度	49,598人
2022年度	49,601人	2020年度	51,983人

環境保全活動

植樹・苗の補植活動や海岸清掃活動など、環境保全活動を通して、地球環境保護に貢献しています。



スポーツイベント

マラソン大会等のスポーツイベントやparkrunの運営サポートを行い、地域の方の健康増進に貢献しています。



フードドライブ

家庭で眠っている食べ物を収集し、フードバンクを通じて、1人親世帯や高齢者、食事に不自由している方などに寄贈しています。



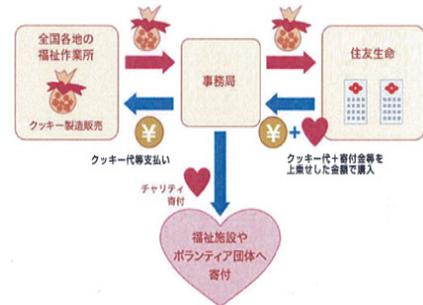
海外の子どもたちに絵本を届ける運動

公益社団法人シャントイ国際ボランティア会が主催している「絵本を届ける運動」に参加し、日本の絵本に翻訳シールを貼り付け、子ども用図書がほとんど出版されていない国の子どもたちのもとにお届けしています。



ヒューマニー・チャリティクッキー

全国の福祉作業所で製造されたクッキーに寄付金を上乗せして職員に斡旋しており、福祉作業所で働く方の社会参加支援や様々な分野で活躍するNPO団体などへの寄付を行っています。



財団の取組み

住友生命は、「社会福祉」「健康増進」などの分野において社会貢献活動を推進すべく、財団での活動を支援しています。今後も財団への支援を通じて、社会福祉や健康増進等、社会課題解決に向けた取組みを積極的に進め、SDGs達成へ貢献します。

スミセイライフフォーラム「生きる」 公益財団法人 住友生命健康財団

生きること、それは私たちにとって、永遠の基本的テーマです。このフォーラムでは、未来に向けて、キラリと光る生き方の持ち主をお迎えして、講演や対談、コンサートなどを全国各地で開催しています。

> [詳細はこちら](#)



スミセイコミュニティスポーツ推進助成プログラム 公益財団法人 住友生命健康財団

スポーツを通じた健やかなひと・社会づくりを目的に、2010年度からコミュニティスポーツに関する意欲的で創造的な活動に対して助成をおこなっています。

> [詳細はこちら](#)

住友生命総合健診システム（人間ドック） 一般財団法人 住友生命福祉文化財団

1960年に移動診療車による健康診断からスタートした住友生命総合健診システム（人間ドック）は、予防医学の観点から、生活習慣病の早期発見および健康管理を目指し、スタッフ・設備の充実、きめ細かい受診者対応に努め、多くの方に受診いただいています。

[> 詳細はこちら](#)

住友生命いずみホール 一般財団法人 住友生命福祉文化財団

音楽による心とからだの健康の観点から、芸術・文化の支援を行っており、当社が所有するクラシック音楽専用ホール「住友生命いずみホール」の運営を住友生命福祉文化財団が行っています。

室内楽に最適な821席の規模を備え、その音響の良さは各方面から高く評価されています。また、「住友生命いずみホール夢コンサート」では、障がいのある方々と、サポートする方々を共に招待し、生のクラシック音楽をお楽しみいただいています。

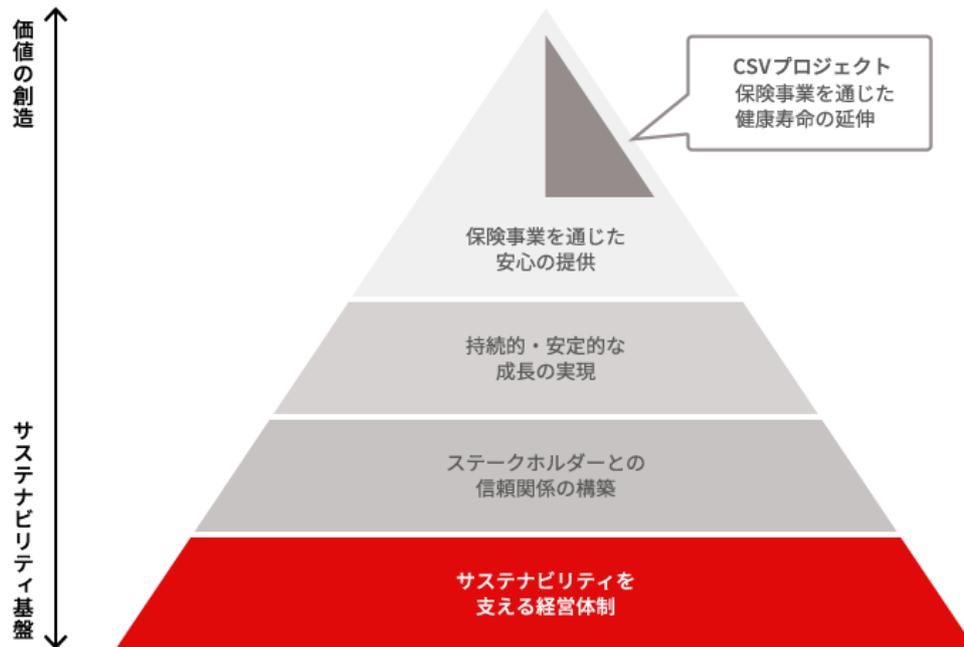


[> 詳細はこちら](#)

財団の取組みについて
さらに詳しく



サステナビリティを支える経営体制



関連するSDGs



目指す姿

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

リスク

- 法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による信頼低下と企業価値毀損の可能性

機会

- 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

課題認識

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。住友生命の組織形態は相互会社であり、株式会社とは異なり株主が存在せず、保険契約者が会社の構成員すなわち「社員」となります。

住友生命は、透明性が高い相互会社組織の実現を通じて、誠実な業務遂行・健全な財務基盤の構築を行い、「社員」やお客さまをはじめとした各ステークホルダーに最も信頼・支持され、持続的・安定的に成長する会社を目指します。

主な取組内容

■グループベースの経営体制強化

コーポレートガバナンス

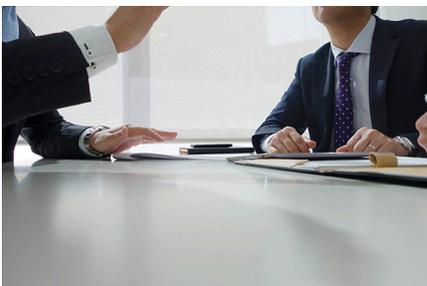


グループベースの経営体制強化



■コンプライアンスへの取組み

コンプライアンス



■人権への取組み

人権の尊重



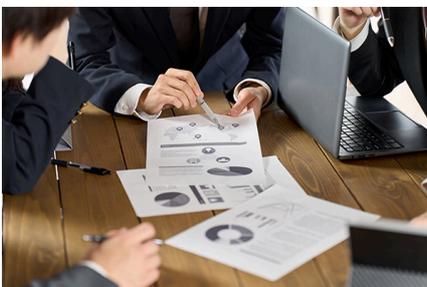
■個人情報保護への取組み

個人情報保護に関する基本方針



■ERM経営の推進、リスク管理体制の高度化

リスク管理



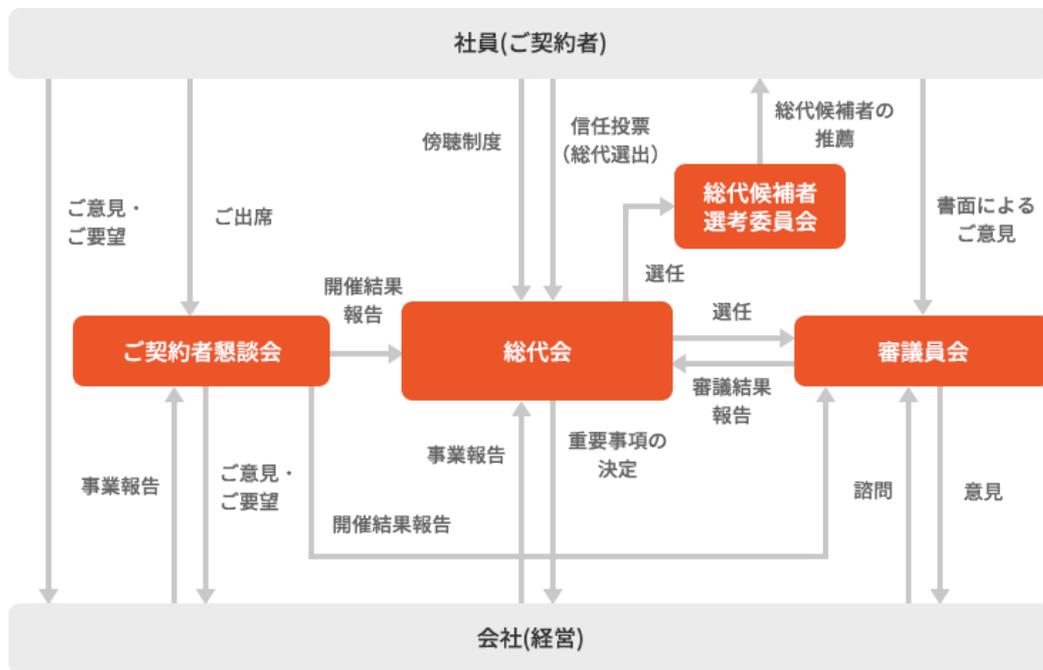
■は、マテリアリティへの主な取組内容として特定しています。

コーポレートガバナンス

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。当社は、透明性が高い相互会社組織を実現し、お客さまの声を大切にしていく会社を目指していきます。

相互会社のしくみ

保険会社には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は「相互会社」の組織形態をとっています。相互会社は株式会社と異なり株主が存在せず、ご契約者お一人おひとりが会社の構成員すなわち「社員」となります(ただし、無配当保険のみにご加入のご契約者は除きます)。



総代会制度

当社は、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、取締役の選任などを決議しています。なお、当社では「総代会傍聴制度」を実施しており、社員の皆さまは事前に申し込んでいただくことにより、総代会を傍聴することができます。

総代の選出について

総代の定数は180名で、任期は4年(重任限度2期8年)となっており、2年ごとに半数ずつを改選します。総代の選出は、「総代候補者選考委員会※」が候補者を推薦し、全社員に就任の可否を問う「信任投票」を実施することにより行います。

※総代候補者選考委員会 総代会において社員の中から選任された10名以内の委員で構成されます。なお、総代選出過程における公正の確保、および総代候補者選考委員会の独立性確保の観点から、総代候補者選考委員会の事務局長については社外人材を任用することとしています。

ご契約者懇談会

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。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。

審議員会

会社からの諮問事項や経営の重要事項について審議する機関として、社員または学識経験者の中から総代会の決議により選任された方で構成される審議員会を設けています。審議員の員数は25名以内、会議は原則年に2回開催しています。

経営管理体制

当社は、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。

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

当社は相互会社のため、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。当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

- > [コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#) 
- > [コーポレートガバナンス・ガイドライン](#) 
- > [社外取締役の独立性に関する基準](#) 
- > [取締役候補者の選定の方針](#) 
- > [監査委員の選定の方針](#) 
- > [執行役の選任の方針](#) 
- > [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](#) 
- > [執行役の選任理由](#) 
- > [「取締役会等の実効性評価」結果の概要](#) 

税務に関するコーポレートガバナンスの向上に向けた取組み

当社は、税務に関する基本方針・行動規範として「住友生命グループ税務ポリシー」を制定し、本方針に基づき税務に関するコーポレートガバナンスの向上に取り組んでいます。

住友生命グループ税務ポリシー

住友生命グループ（住友生命およびその子会社）は、税務に係る法令を遵守し、適正な納税を通じて、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。

1. 法令遵守

住友生命グループは、各国・地域の税務に係る法令を遵守し、適正な申告・納税を行います。

2. 体制整備

住友生命グループは、適正な申告・納税を実施するための体制の整備に努めます。

3. 税務当局との関係

住友生命グループは、各国・地域の税務当局に対して適時適切な情報提供を行うとともに、当局の要請等に誠実で協力的な対応を行い、健全かつ良好な信頼関係の構築・維持に努めます。

4. 適正な税負担の実現

住友生命グループは、租税条約や優遇税制の利用により税負担の適切な管理に努めますが、過度な節税行為・租税回避のみを目的とした取引は行いません。

5. 国際的な課税ルールへの対応

住友生命グループは、グループ内国際取引にあたり、OECD移転価格ガイドラインに準拠した独立企業間価格で行うなど、移転価格税制を含む国際的な課税ルールに適切に対応します。

6. お客さまへの対応

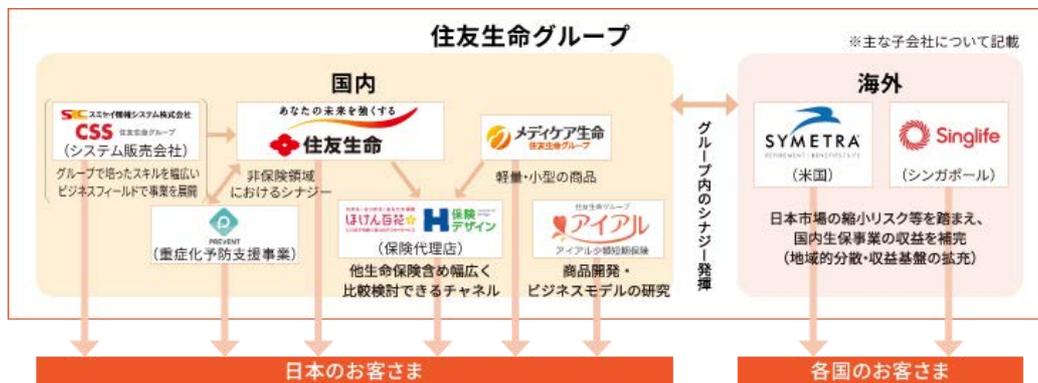
住友生命グループは、お客さまに各国・地域の税務に係る法令に基づく適正な保険商品を提供します。

グループベースの経営体制強化

住友生命グループは、お客さまの一人ひとりのニーズに応えるため、非保険領域も含めた幅広い領域で、多様な商品・サービスを提供するとともに、持続的・安定的な成長を実現するため、海外生命保険会社に出資し、海外事業を推進しています。住友生命グループとして、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にあたり、グループ一体となって相乗効果のある運営を推進するため、その基盤となるグループベースの経営体制の強化に取り組んでいます。

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。

2023年度にシングライフを完全子会社化したことに伴い、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。グループベースのガバナンスを強化する観点から、内部統制システムの整備についての検討を進め、グループ経営管理のさらなる高度化を進めていきます。

【Topic】住友生命グループの社会・環境課題への取り組み

住友生命は社会に責任のある企業グループとして、社会・環境課題の解決に向けて積極的に役割を果たしています。グループ各社で社会貢献に資する取り組みを行い、社会課題の解決を目指しています。今後はグループ各社のノウハウやリソースを活用して、グループ全体での取り組みに強化していくことで、社会・環境課題の解決に貢献していきます。

国内グループ

2024年度より社会・環境課題の解決に向けて意識・行動を促し、環境意識を高めながらサステナビリティへの取り組みを推進する「サステナ☆チャレンジ」をスタートしました。気候変動問題をはじめとした映像教材による社会・環境課題への理解、執務室内に掲示するSDGsPOPを通じた意識と行動を促すきっかけづくり、SDGsに取り組む強化期間等の運営を通じて、グループ全体でサステナビリティへの取り組みを推進していきます。



シメトラ

シメトラでは、ボランティアプログラム等への参加を通じた職員による地域社会への貢献に向けた取り組みを行っています。

2009年からは「Summer of Service」と題した職員による社会貢献活動を毎年行っています。16回目となる2024年は、20の州で実施され、合計約1740時間にわたり地域の植物園への園芸サポートや公園の美化活動など64ものボランティア活動が実施されました。

今後もより多くの職員の参画を促し、職員の充実した生活や職場環境の醸成や社会貢献活動を推進し、社会・環境課題解決に貢献していきます。



シングライフ

2023年11月に、シングライフが目指すサステナビリティな社会の実現に向けて、職員の取組みを推進する「Sustainability Month」を初めて開催しました。責任投資に関する勉強会や、サステナブルな製品を取り扱うファーマーズマーケットの開催など、300名を超える職員が持続可能な社会実現に向けた様々な取組みに参加しました。また、高齢者サポート団体などの外部パートナーと協力して職員のボランティア活動を実施する等、活動の取組みの影響を組織外にも広げ、社会・環境課題解決に貢献しています。



コンプライアンス

お客さまの信頼にお応えし続けていくため、コンプライアンス推進体制を構築しています。

コンプライアンスの基本認識

当社では、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

当社では、生命保険事業を通じて社会公共の福祉に貢献するという使命を果たすべく、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。

また、全社におけるコンプライアンスを実現させるため、具体的な実践計画としてコンプライアンス・プログラムを策定しています。

諸環境を踏まえた、2024年度コンプライアンス・プログラムの基本方針

- ◆ 誠実な業務遂行に基づく、よりよい企業文化の定着と行動化
 - ・ 行動規範やお客さま本位の業務運営等の社内教育および注意喚起
 - ・ 募集ルールの周知徹底を通じた適切な判断・行動の定着
- ◆ リスクにフォーカスした予兆把握・未然防止態勢に基づく不祥事故等の抑制
 - ・ コンプライアンス・リスク管理態勢レベルアップの視点を踏まえた支社コンプライアンス運営の推進および不祥事故の未然防止態勢のレベルアップ
 - ・ 情報リスク管理に対する意識向上および顧客情報保護体制の維持・強化
- ◆ グループ運営体制、法令、人財共育等、諸環境の変化への適切なコンプライアンス対応
 - ・ 国内・海外グループ会社を含めた管理体制の高度化
 - ・ 行政等の動向に則したマナー・ローンダリング対策強化
 - ・ 全社に向けたコンプライアンス知識のレベルアップや管理者層などに対象を絞った教育の充実

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。

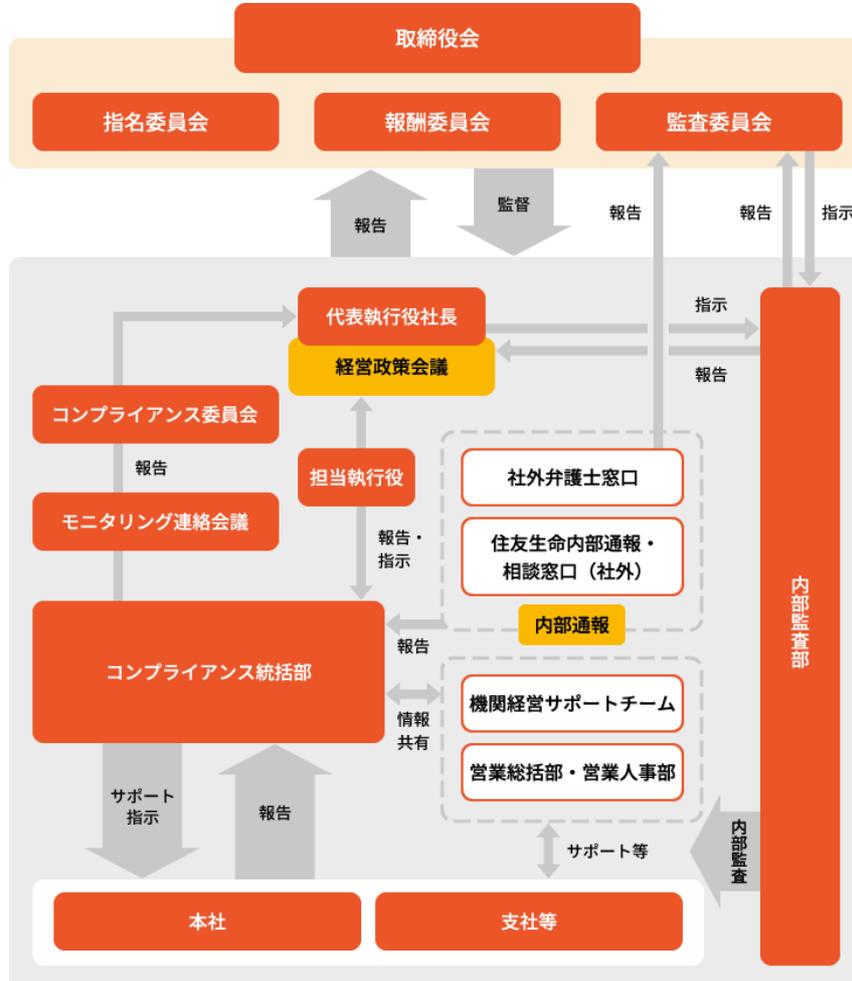
また、2023年度よりコンプライアンス教育重点取組月間を年に1回設定し、さらなるコンプライアンス意識の向上を図っています。

コンプライアンス推進体制

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

また、全社のコンプライアンスを統括する組織としてコンプライアンス統括部を設置しています。コンプライアンス統括部では、上記個別課題への取組みに加え、会社全体の法令等遵守状況を取締役会等へ報告し、業務運営に必要な指示を受けています。さらに販売部門におけるコンプライアンス機能強化として、支社・支部のマネジメントサポートを目的とする「機関経営サポートチーム」を支社における販売促進運営を統括する組織である営業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。当社では、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。



内部通報制度

当社では法令・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。

2023年度は、388件の内部通報・相談を受け付けました。受け付けた通報・相談に対しては、各組織に配置されたコンプライアンス・オフィサーの指揮のもと、通報者保護・守秘義務を徹底のうえ、事実確認および必要に応じた是正措置を実施しています。また、通報受付時点の通報内容および調査終了時に判明した事実に基づく分析を実施し、コンプライアンスのさらなる推進に活用しています。

贈収賄防止の取組み

近年、各国で贈収賄防止の機運が高まっており、国内のグローバル企業ではグループベースでの贈収賄防止を掲げる会社が一般的になっています。住友生命グループでも、グループ全体で贈収賄防止に取り組んでいます。

住友生命においては、「贈収賄防止規程」を策定し、以下のルール等を定めています。

【役職員が遵守しなければならないルール】

ルール	趣旨等
①贈賄・収賄は禁止	「贈賄罪」「背任罪」などで罰せられる可能性が高い類型。
②利害関係のある国家公務員等への接待・贈答等は禁止	国家公務員倫理法では、住友生命と利害関係のある国家公務員等への接待・贈答等が禁止されている。 (例：住友生命事業の許認可に関係する金融庁職員への接待・贈答等は禁止)
③過度な接待・贈答等は禁止	贈賄・収賄に該当しなくても、通常の社交儀礼の範囲を超える接待・贈答等を供与したり受領したりすることは行動規範を踏まえ禁止する。
④第三者（委託先等）の適切な管理	第三者（委託先等）が住友生命との契約に関連して贈賄を行わないよう、適切に管理する。
⑤賄賂の要求への適切な対応	公務員等に賄賂を要求された場合は、直ちにコンプライアンス統括部へ報告し、適切な対応を図る。 (必要に応じて弁護士との連携など)

フリーランス向け相談窓口

当社では、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」等に基づき、当社から業務委託を受けているフリーランス（特定受託事業者）向けのハラスメントに関する相談窓口を設置しています。ご相談内容に関しましては、プライバシーを保護しつつ事実確認等を実施のうえ、適切に対応してまいります。ご相談いただいたことを理由として不利益な取扱いを受けることはありません。

■ ご相談窓口 ■

<郵送先>

〒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

「住友生命 フリーランス向けの相談窓口（総務部）」行

※氏名（企業名）、連絡先住所、電話番号、および住友生命の担当部署（部、室、支社、支部など）、担当者名、ご相談内容を記載願います

※保険契約のお手続き等に関連するご相談・お申し出は対象外です。

個人情報保護に関する考え方

当社は、お客さまの個人情報は、当社が業務上必要な範囲でお預かりしたお客さまの大切な財産であると認識しており、「個人情報の保護に関する法律」等を遵守して、適正に取り扱っています。

基本方針

当社では、まず、「住友生命グループ行動規範」においてお客さま情報を厳正に管理することをすべての役職員の行動指針として定め、さらに、お客さま情報の漏えいを防止し、適切な管理を確保するための基本方針として「顧客情報等管理方針」を制定し、お客さまの個人情報保護を推進しています。

また、個人情報を適正に収集させていただくことや、当社における個人情報の利用目的を特定し、この利用目的を達成するために必要な範囲に限って個人情報を取り扱うことを徹底するなど、「個人情報の保護に関する法律」等にも確実に対応しています。

これらの個人情報保護に関する方針や取組みは、「[個人情報保護に関する基本方針](#)」としてまとめ、当社ホームページ等で公表しています。

セキュリティの徹底

当社では、雇用契約時等において個人情報に関する非開示契約を締結する等、役職員の守秘義務を明確にしたうえで、個人情報にアクセスできる者を業務上必要最小限の範囲の者に限定しています。

例えば、営業職員が使用する携帯端末や個人情報を管理するオンラインシステム等について、ID・パスワード等による本人識別・認証を確実に実施するとともに、アクセスできる個人情報の範囲についても、業務に応じて適切なコントロールを実施する等、アクセスの厳正管理を実施しています。

また、外部からの不正アクセス等を防止するための各種の安全管理措置も講じています。

このように、個人情報を安全に管理するため、必要かつ適正なセキュリティ対策を講じています。

適切かつ迅速なお客さま対応

当社は、個人情報の取扱いに関するお客さまからのご照会、ご意見・ご要望には適切かつ迅速に対応いたします。
お客さまから、ご自身に関する情報の開示・訂正のご請求をいただいた場合には、ご本人であることを慎重に確認させていただいた上で、特別な理由がない限り回答・訂正させていただきます。

反社会的勢力への対応

反社会的勢力に対する基本方針

住友生命では、「住友生命グループ行動規範」、「内部統制基本方針」および「反社会的勢力対応方針」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して断固たる態度で組織的に対応し、同勢力との関係を遮断し排除すること」を反社会的勢力対応の基本方針として定めています。また、その細目として「反社会的勢力対策規程」を制定しています。

反社会的勢力への対応

住友生命では、「反社会的勢力対応方針」において、総務部を反社会的勢力対応の全社的な統括部門と定め、具体策の策定・実行、役職員への教育・啓発等を行っています。

また、総務部が反社会的勢力に関する情報を一元的に管理し、その情報を活用して、警察・暴力追放運動推進センター・弁護士等の外部専門機関と連携のうえ、同勢力との関係遮断および排除に取り組んでいます。反社会的勢力から不当要求など何らかの接触があった場合には、統括部門である総務部に迅速かつ適切に報告・相談が行われ、また、経営陣の適切な指示・関与のもと対応を行っています。

保険約款への暴力団排除条項の導入

2012年4月から生命保険約款への暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力であることが判明した場合に契約の解除を可能にすることで、企業の社会的責任として反社会的勢力との関係を遮断し、同勢力を排除する取組みを強化しています。

人権の尊重

当社は、「社会公共の福祉に貢献する」というパーパス（存在意義）のもと、「サステナビリティ経営方針」等の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。

また、「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」の取組みを推進しています。

- 「サステナビリティ経営方針」については、[こちら](#)  をご覧ください。
- 「住友生命グループ人権方針」については、[こちら](#)  をご覧ください。

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。

取組計画の推進にあたっては、本社をはじめとするすべての所属（部・支社）に人権啓発委員会を設置し、取組計画に基づく実施状況等の確認を行うとともに、各所属における人権啓発の取組みを推進しています。また、国内子会社においても、年度計画に則り各社の組織に応じた運営にて人権尊重の取組みを推進しています。

本委員会で決定した人権運営に関する取組計画ならびに取組状況については、定期的に経営政策会議へ報告するとともに、経営計画におけるマテリアリティに対する取組状況として取締役会に報告を行う体制としています。

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、その中から優先して取り組むべき課題（以下、優先課題）を特定し、リスクの未然防止・改善策に取り組んでいます。

またサプライチェーンに対しては、人権尊重をはじめとした各種取組状況を確認するための活動を推進しています。

人権リスク評価への取組み

2023年度に実施した人権リスク評価の取組みにおいては、住友生命グループ（住友生命および国内子会社）として人権リスクの洗い出しを行い、人権への負の影響の特定・評価を実施した結果、下表のとおりグループベースの優先課題を特定したうえで、優先課題に対する未然防止・改善策を策定いたしました。なお、人権リスクの洗い出しおよび負の影響の特定・評価は、原則として3年に一度、定期的に見直しを行います。

優先課題の未然防止・改善策

優先課題	リスク例	主な未然防止・改善策	主なステークホルダー
過剰・不当な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別の事情なしに外部委託先・代理店・取引先および従業員に対して長時間労働をさせるリスク ・ 外部委託先・代理店・取引先において不適切な労働時間等管理が発生するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 過剰・不当な労働時間を強要しないよう、従業員に対して「住友生命グループ行動規範」の実践を徹底している。 ・ 「取引活動におけるガイドライン」において人権尊重、法令および社会規範の遵守を宣言するとともに、ステークホルダーに対して同ガイドラインへの理解と協力を求めている。 	従業員 ビジネスパートナー
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員に対する各種ハラスメントが発生するリスク ・ 従業員による各種ハラスメントが発生するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・ カスタマーハラスメントに対して、被害防止のために組織的な対応を実施している。 ・ 各種マニュアルや研修等を通じて、従業員によるハラスメントの未然防止を図るとともに、内部通報・相談窓口の周知を行っている。 	従業員 お客さま ビジネスパートナー
不適切・不十分な労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社グループの事務所内の不十分な労働環境整備により労働災害につながるリスク ・ 投融資先における不十分な労働環境整備により労働災害が発生するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 衛生管理者・産業医による点検および職場環境の整備・改善を通じて、従業員の健康被害・労働災害の未然防止を図っている。 ・ 投融資先について労働環境に懸念が見受けられる場合には対話の機会等を通じて適宜確認している。 	従業員 投融資先

優先課題	リスク例	主な未然防止・改善策	主なステークホルダー
プライバシーの侵害	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の誤った対応によりお客さま情報・個人情報が流出するリスク ・外部委託先・代理店・取引先における不適切な情報管理によりお客さま情報・個人情報が流出するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等に則り安全管理措置を講じるとともに、お客さま情報・個人情報の漏えい防止に向けて従業員に対して定期的な研修等を実施している。 ・「取引活動におけるガイドライン」において情報管理を含む法令等の遵守を宣言するとともに、ステークホルダーに対して同ガイドラインへの理解と協力を求めている。 	お客さま ビジネスパートナー
ジェンダーに関する人権問題	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員がジェンダーに関する差別的行動・言動を行うリスク ・お客さまに交付する書面や広報活動等においてジェンダーに関する不適切な表記が発生するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員向けに各種マニュアルやハンドブックを整備するとともに、研修等においてジェンダーを含めた多様性についての理解促進を図っている。 ・社内規定等を設けて不適切な表記の排除を図るとともに、社内組織および社外弁護士の審査等によりお客さまあて帳票等のチェックを実施している。 	従業員 お客さま ビジネスパートナー
差別	<ul style="list-style-type: none"> ・属性や雇用形態等を理由として、従業員が特定個人を事実上、直接的または間接的に不利な立場に置くリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・「住友生命グループ行動規範」および「住友生命グループ人権方針」において差別の禁止を規定するとともに、定期研修等を通じて従業員への周知・教育を実施している。 	従業員 お客さま ビジネスパートナー

- 「住友生命グループ行動規範」については、[こちら](#)  をご覧ください。
- 「住友生命グループ人権方針」については、[こちら](#)  をご覧ください。
- 「取引活動におけるガイドライン」については、[こちら](#)  をご覧ください。

サプライチェーンに対する取組み

当社および子会社は「取引活動におけるガイドライン」を制定し、人権尊重に関連する領域も含めた、委託先の各種取組状況について、定期的に確認しています。

- 「取引活動におけるガイドライン」については、[こちら](#) をご覧ください。
- また、当社は関係閣僚（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省および内閣官房副長官）と日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」によって創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、これを公表しています。[こちら](#) をご覧ください。

社外からの相談窓口の設置

当社の事業活動に起因して、当社以外の関係者が人権尊重に反する行為を受けた、もしくはそれらの恐れのある行為があった場合にご相談いただく窓口を設置しています。

ご相談内容に関しましては、事実確認等を実施のうえ、適切に対応してまいります。

■ ご相談窓口 ■

外部機関であるダイヤル・サービス社のWEBフォームにて相談受付を行っています。
以下のURLにアクセスしてください。

URL：<https://www.dial-soudan.jp/cp/sumitomojinken/> 
(ユーザーID：sumitomojinken パスワード：jinken01)

- ※インターネット24時間365日受付しております。
- ※保険契約のお手続き等に関連するご相談・お申し出は対象外です。
- ※当社内の関係者からの相談は、対象外です。「内部通報・相談窓口」を利用してください。

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。

研修テーマとして、「同和問題」「障がい者の人権」「外国人の人権」をはじめとして「ハラスメントの未然防止」「LGBTQ+への理解促進」等、グループベースの優先課題を中心に、多様化する人権課題への対応に取り組んでいます。

個人情報保護に関する基本方針

当社（住友生命保険相互会社）は、個人情報の保護が個人の生命・身体・財産の安全に関わる重要な問題であることを深く認識し、個人の権利・利益の保護およびお客さまの信頼を第一に考え、「個人情報の保護に関する法律」（以下、『個人情報保護法』）、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下『番号法』）、その他の法令・ガイドラインや一般社団法人生命保険協会の指針を遵守して、機密性・正確性を保持する等、個人情報を適正に取り扱ってまいります。

[『当社の概要はこちら』](#)

1. 個人情報の利用目的

当社は、個人情報を以下の目的を達成するために必要な範囲にのみ利用させていただき、それ以外の目的には利用いたしません。

- 各種保険契約のお引受け、ご継続・維持管理、保険金・給付金等のお支払い
- [関連会社・提携会社](#)を含む[各種商品・サービスのご案内・提供](#)（※）、ご契約の維持管理
- 当社業務に関する情報提供・運営管理、商品・サービスの充実
- その他保険に関連・付随する業務（※）

（※） お客さまの取引履歴やウェブサイトの閲覧履歴、グループ会社等から取得した情報等を分析して、お客さまのニーズにあった各種商品・サービスに関する広告等の配信等を行うことを含みます。

※[お客さま別の利用目的の例示](#)

ただし、マイナンバー（個人番号）につきましては、以下の目的の範囲内で利用させていただきます。

- 保険取引に関する支払調書作成事務
- 報酬、料金等の支払調書作成事務
- 不動産の使用料等の支払調書作成事務
- その他、当社が法令に基づいて行う個人番号関係事務等

[『利用目的が法令により限定されている場合についてはこちら』](#)

[『従業員等の個人情報の利用目的はこちら』](#)

2. 個人情報の収集方法

当社は、上記の利用目的を達成するために必要な範囲で、お客さまの住所・氏名・生年月日・性別・職業・健康状態等の個人情報を、申込書・請求書・アンケート・お客さまからのWeb等の画面へのデータ入力等の適正な手段で収集させていただきます。

3. 個人データの提供

当社は、個人データを機密情報として厳正に管理し、次の場合を除き、直接・間接を問わず、第三者に提供いたしません。

- a. あらかじめ本人の同意を得た場合
- b. 個人情報保護法、番号法、その他の法令に基づく場合
- c. 個人情報保護法に従ってお客さまの個人情報の共同利用を行う場合

[『共同利用を行う場合の詳細はこちら』](#)

- d. 適切な安全管理に基づいて、上記の利用目的を達成するために必要な範囲で、生命保険に関わる確認業務、情報システムの保守、運送、印刷等の各種業務において、個人情報の取扱いの一部または全部を外部委託する場合があります。外部委託を行う場合、外部委託先における個人情報の安全管理について適切に監督します。

- e. その他個人情報保護法に基づきお客さまの個人情報を提供することが認められている場合。

お客さまの個人番号については、番号法で認められた場合を除き、第三者に提供いたしません。

4. 個人データの安全管理措置

- a. 当社は、漏えい・滅失・毀損・不正アクセスの防止その他の個人データ（当社が取得し、または取得しようとしている個人情報であって、個人データとして取り扱われることが予定されているものを含む。以下、本安全管理措置の項目における「個人データ」には、当該個人情報も含む）の安全管理のために、適正な情報セキュリティを確立し、必要かつ適切な措置を講じてまいります。
- b. 当社は、個人データの安全管理に関し、取得・利用・保管・送付・廃棄等、管理段階ごとに社内規定を整備のうえ、定期的に教育する等により、従業員に周知徹底いたします。
- c. 当社は、個人データの取扱いに関する責任者を設置するとともに、法令に違反している事実又は兆候を把握した場合の責任者への報告連絡体制を整備いたします。
- d. 当社は、個人データの取扱いを委託する場合には、適切な委託先を選定するとともに、委託先の義務と責任を契約により明確にする等、委託先において個人情報が安全に管理されるよう適切に監督いたします。
- e. 当社は、外国にある第三者に個人データを提供する場合には、適切な提供先を選定するとともに、提供先の義務と責任を契約により明確にする等、提供先において個人情報が安全に管理されるために必要な措置を講じてまいります。また、提供先の所在国における個人情報の保護に関する制度を把握した上で適切に安全管理措置を実施いたします。

※なお、当社が外国にある第三者に個人データを提供する場合の提供先の国名等の情報については、[こちら](#)（当社が外国にある再保険会社に個人データを提供する場合の提供先の国名等の情報については、[こちら](#)）をご覧ください。また、当社が外国にある第三者に個人データを提供する場合に当該第三者が講じる安全管理措置や提供先の国名、制度等に関する情報提供をご希望の場合には、以下にお問合せください。

お問合わせ先

[スミセイコールセンター](#)

- f. 個人データの安全管理措置は、定期的に見直し、改善してまいります。

5. 個人情報の取扱いに関するご照会およびご意見・ご要望の窓口

当社は、個人情報の取扱いに関するご照会およびご意見・ご要望に適切かつ迅速に対応いたします。

下記のお問い合わせ先までお申し出ください。

お問い合わせ先

[スミセイコールセンター](#)

6. 個人情報保護法に基づく保有個人データの開示等に関するご請求

個人情報保護法に基づく保有個人データの利用目的の通知、開示（第三者提供記録の開示を含みます。）、訂正または利用停止等に関するご請求については、下記のお問い合わせ先までお申し出ください。なお、利用目的の通知、開示請求については別途ご案内する所定の手数料をいただきます。

お問い合わせ先

[スミセイコールセンター](#)

7. 当社が対象事業者となっている認定個人情報保護団体について

当社は、認定個人情報保護団体である一般社団法人生命保険協会の対象事業者です。同協会では、対象事業者の個人情報の取扱いに関する苦情・相談を受け付けております。

（一社）生命保険協会 生命保険相談所

ホームページアドレス：<http://www.seiho.or.jp> 

※[再保険を行う場合の個人データのお取扱いについてはこちらをご覧ください。](#)

※[当社の企業保険商品にご加入のお客さまはこちらをご覧ください。](#)

※本方針は個人情報保護法、その他関係法令、ガイドライン等に基づき当社ホームページで継続して公表しております。

本方針は今後の安全管理上の技術向上などを反映し適宜変更する場合があります。変更内容はホームページ上で公表いたします。

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み状況は、ORSA*レポートとして体系的に取りまとめ、統合的リスク管理の高度化等に活用しています。

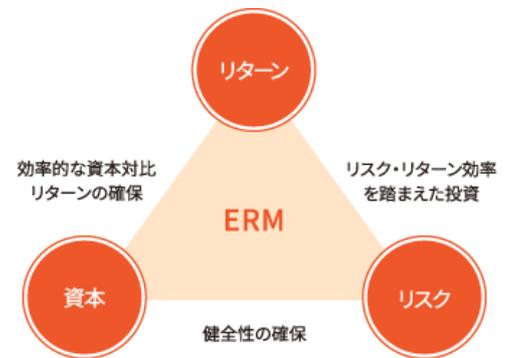
*Own Risk and Solvency Assessment の略

> [リスク管理に関する詳細はこちら](#) 

ERM経営の推進

「スミセイ中期経営計画2025」では、「ERM経営の推進」を、当社のサステナビリティ重要項目（マテリアリティ）の一つである「サステナビリティを支える経営体制」に対する取組項目の一つと位置づけています。

> [ERM経営の推進に関する詳細はこちら](#) 



社会からの評価・イニシアティブへの参画

社外評価・表彰



「グッドキャリア企業アワード 2024」
大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞（2024年）



“住友生命「Vitality」”が
「WELLBEING AWARDS」
にて「モノ・サービス部門グランプリ」を受賞
（2023年）



健康経営優良法人2024（大規模法人部門）
～ホワイト500～
に7年連続で認定（2024年）



「第4回 日本サービス大賞」
「優秀賞」「審査員特別賞」をW受賞（2022年）



「PRIDE指標2024」
7年連続でゴールドを受賞（2024年）



「令和3年度 消費者志向経営優良事例表彰」
消費者庁長官表彰を受賞（2021年）



“住友生命「Vitality」”が
「ソーシャルプロダクツ・アワード2021」
にて「審査員特別賞」を受賞（2021年）



“住友生命「Vitality」”が
神奈川県「ME-BYO BRAND」
に認定（2019年3月受賞）



「女性が輝く先進企業表彰」
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰を受賞
（2018年度）



「2018年日経優秀製品・サービス賞 最優秀賞 日
経ヴェリタス賞」
を受賞（2018年）（5回目）



「第7回健康寿命をのばそう！アワード（生活習
慣病予防分野）」
厚生労働大臣最優秀賞を受賞（2018年）



「プラチナくるみんプラス」
の認定を取得（2023年）



「イクメン企業アワード2014」
にて「特別奨励賞」を受賞（2014年）



厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」
推進企業部門・ファミリーフレンドリー企業部門
の両部門にて、「厚生労働大臣優良賞」を受賞
（2010年度、2014年度）



「ダイバーシティ経営企業100選」
を受賞（2013年度）



「第7回ワーク・ライフ・バランス大賞」
優秀賞を受賞（2013年度）



「2010年につけい子育て支援大賞」
当時保険業界初の受賞（2010年）

イニシアティブへの参画

国連グローバル・コンパクト（UNGC）



- ・ 人権、労働、環境、腐敗防止の4分野からなる10原則を遵守・実践するイニシアティブ。
- ・ 2008年7月から参加。

責任投資原則



- ・ 2006年に国際連合が提唱した投資原則で、機関投資家等に対し、ESGの観点を投稿融資の意思決定プロセスに組み込むこと等を求める原則。
- ・ 2019年4月に署名済。

気候関連財務情報開示タスクフォース



- ・ 2015年12月にFSBが設置した、民間主導のタスクフォース。2017年6月に企業が任意で行う気候関連のリスク・機会等に関する情報開示のフレームワークを示した最終報告書（TCFD提言）を公表。
- ・ 2019年3月にTCFD提言への賛同を表明。

ISSBの気候基準への賛同

- ・ International Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会。以下、「ISSB」）が「国連気候変動枠組条約第28回締約国会議」において公表した気候関連開示基準に関する声明について、賛意を表明しています。
- ・ 2023年11月に賛同。

GFANZ

- ・イギリスで2021年に開催されたCOP26で正式に発足した、2050年カーボンニュートラルにコミットするグローバルな金融イニシアチブの連合体
- ・2021年10月に加盟。

Net-Zero Asset Owner Alliance (AOA)

- ・国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP）と責任投資原則（PRI）主導の下、2019年から活動する国際イニシアティブ。アセットオーナーが連携し、気温上昇1.5°C以内に抑制するパリ協定の目標達成を目指す。
- ・2021年10月に加盟。

GXリーグ



- ・2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）に取り組み、持続的な成長実現を目指す企業が同様の取組みを行う企業群を官・学と共に協働するイニシアティブ
- ・2023年4月に加盟。

GX推進機構

- ・官民でGX（グリーントランスフォーメーション）を推進する中核機関として、金融支援業務やカーボンプライシングなど脱炭素に向けた経済移行を推進する機構
- ・2024年7月に出資。

JSI



- ・アセットオーナーと運用機関等の業界関係者との間の実務的な課題に関する意見交換、情報共有および対応策等の検討を業界横断的に実施することを目的として2019年11月に設立されたイニシアティブ。
- ・発足当初から参加。

21世紀金融行動原則



- ・2011年10月に持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針としてまとめられた。正式名称は「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」。
- ・2020年11月署名済。

Climate Action 100+



- ・企業とのエンゲージメント活動を通じて、温室効果ガス排出量の削減等を求めるイニシアティブ。
- ・2020年12月に署名済。

CDP



- ・世界の主要企業に対し、気候変動、水、森林等に関する情報開示を促すとともに、協働エンゲージメントを行うイニシアティブ。2000年に設立。
- ・2020年12月に署名済。

PCAF



- ・2015年に発足した資産ポートフォリオの温室効果ガス排出量の測定・開示方法の標準化を目指すイニシアティブ。
- ・2021年9月に署名済。

インパクト志向金融宣言

- ・金融を通じて環境や社会の課題解決を目指す金融機関が協同でインパクト投資の実践および推進すること等を目的として2021年11月に発足した国内イニシアティブ。
- ・2022年4月に加盟。

TNFDフォーラム



- ・生物多様性の開示基準フレームワークを策定するTNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) の活動を支援する団体。
- ・2022年9月に加盟。

Nature Action 100



- ・2022年12月開催のCOP15にて発表された国際イニシアティブ。自然資本への依存が大きいグローバル100社を特定し、自然資本・生物多様性に対する目標やガバナンスなどの重要項目について、企業の取組みを後押しするため、協働エンゲージメントを実施。
- ・2024年2月に加盟。

Spring



- ・2023年10月、PRIの年次総会“PRI in Person”において設立が発表されたPRI主導の国際イニシアティブ。自然資本・生物多様性に関する課題の中で特に森林破壊等をテーマとし、課題解決に向けた企業の取組みを後押しするため、協働エンゲージメントを実施。
- ・2024年2月にSpringの活動を支援する「エンダーサー」として加盟。

経団連生物多様性宣言
イニシアティブ

- ・経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）の趣旨に賛同し、来に向けた生物多様性への取組みを掲載しています。
- ・2020年12月に署名済。

企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）



- 多様な企業が共同で研究を進めることにより、単独の企業活動のみでは成し遂げられない成果を生み出し、真に国内外の生物多様性の保全に貢献することを旨とするイニシアティブ
- 2024年5月にネットワーク会員として加盟。

Plastics Smart



- 2018年に環境省がスタートさせたプラスチックごみのポイ捨て撲滅を徹底し、分別回収、排出抑制、リサイクル・リユースなどの推進する取り組み。
- 2020年12月に加盟。

女性のエンパワーメント原則



- 2010年3月に国連と企業の自主的な盟約の枠組みであるUNGCとUNIFEM（現UN Women）が共同で策定した企業の行動原則で、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則。
- 2020年9月に署名済。

「The Valuable 500」



- 2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した世界的ムーブメントであり、ビジネス、社会、経済において、障がい者が自らの潜在的な価値を発揮できるよう、ビジネスリーダーが改革を起こすことを目的している。
- 2020年9月に加盟。

Advance



- 2022年5月にPRI（責任投資原則）事務局主導の下で開始された5年間のプロジェクトであり、機関投資家が協働エンゲージメントを通じて、国内外の企業等に対して、主に人権に係る社会課題の解決を働き掛けるイニシアティブ。
- 2022年12月にAdvanceの活動を支援する「エンドーサー」として署名。

サステナビリティデータ標準化機構



- あらゆる意思決定に役立つ、非上場・中堅中小企業に特にフォーカスしたサステナビリティ情報開示を目指し、多様な金融機関、関係省庁、中小企業関連団体、などと2023年8月に設立された機構
- 2024年8月に加盟。

ESGデータ

環境

GHG排出量（住友生命グループ）

（単位：t-CO2e）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計（①ー②）	153,171	136,814	141,983	136,370	115,398
排出量（①）	153,171	136,814	141,983	136,370	122,486
Scope1 直接排出（ガス・ガソリン使用）	29,727	26,323	26,422	26,099	22,505
Scope2 間接排出（電気・熱使用）	38,795	30,514	30,432	28,687	18,756
Scope3 自社以外の間接排出（サプライチェーン）	84,649	79,978	85,129	81,584	81,225
カテゴリ1 購入した製品・サービス	38,046	35,745	41,443	35,807	37,989
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	6,337	5,278	5,132	4,838	4,677
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	1,367	1,317	1,650	1,519	1,686
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	2,022	1,689	1,981	2,275	1,184
カテゴリ6 出張	5,906	4,259	3,049	6,757	7,589
カテゴリ7 雇用者の通勤	30,605	31,419	31,505	30,140	27,633
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	365	270	369	249	466
オフセット量（②）	—	—	—	—	7,088

GHG排出量（住友生命単体）

（単位：t-CO2e）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1+2+3	136,586	122,660	127,574	119,641	104,635
Scope1 直接排出（ガス・ガソリン使用）	29,295	26,040	26,289	25,645	22,431
Scope2 間接排出（電気・熱使用）	36,097	28,137	28,308	26,094	16,396
Scope3 自社以外の間接排出（サプライチェーン）	71,194	68,483	72,977	67,902	65,808
カテゴリ1 購入した製品・サービス	32,845	30,764	34,793	30,358	31,464
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	6,096	5,040	4,888	4,555	4,446
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	1,011	852	922	749	941
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	1,737	1,471	1,791	2,111	1,051
カテゴリ6 出張	3,196	2,825	2,543	3,018	3,545
カテゴリ7 雇用者の通勤	26,018	27,331	27,814	26,960	24,142
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	292	200	226	151	219

GHG排出量（資産ポートフォリオ）

（単位：t-CO2e）

	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（インテンシティ） (t-CO2e/百万円)	1.22	0.92	0.82	0.81	—
総排出量 (百万t-CO2e)	8.7	8.0	7.9	7.3	—

※資産ポートフォリオの最新判明実績は2022年度分。なお、2030年削減目標の対象資産見直し（2023年3月）に伴い、実績値は洗い替えた数字。

GHG排出量 算定対象範囲および活動項目・対象資産

【対象範囲】

Scope1+2+3 : 住友生命および連結決算の対象としている子会社

資産ポートフォリオ：住友生命単体

【活動項目】

分類	活動項目
Scope1 直接排出（ガス・ガソリン使用）	都市ガス使用、社有車・業務上私有車による燃料使用等
Scope2 間接排出（電気・熱使用）	電気使用、熱使用等
Scope3 自社以外の間接排出（サプライチェーン）	—
カテゴリ1 購入した製品・サービス	紙・消耗品の購入、営業活動用物品の購入、パンフレットの作成、通知物の作成、ライセンス料等
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	電気使用等
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	社内の書類輸送、お客さまあて文書輸送等
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	廃紙、その他廃棄物
カテゴリ6 出張	職員の出張
カテゴリ7 雇用者の通勤	職員の通勤（鉄道、バス、自家用車）
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	パンフレット、通知物

【対象資産】

資産ポートフォリオ	国内外の上場株式・社債・融資・ 投資用不動産・インフラ投資
-----------	----------------------------------

第三者保証

GHG排出量実績は、以下のとおり、第三者機関による保証を受けています。

▶ [独立第三者の保証報告書](#) 

環境パフォーマンスデータ（住友生命単体）

	2021年度	2022年度	2023年度
都市ガス (千m ³)	771	777	662
プロパンガス (t)	42	43	53
電力使用量 (MWh)	65,281	60,348	59,664
うち再生可能エネルギー ^{※1} (MWh)	0	0	25,016
水使用量 ^{※2 ※4} (千m ³)	82	76	872
廃棄物排出量 ^{※2} (t)	336	788	3311
クリアホルダー回収量 ^{※3} (t)	—	3.71	1.06

※1 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

※2 2022年度までは本社・東京本社のみ算出

※3 クリアホルダーを回収し、再資源化・商品化する「アスクル資源循環プラットフォーム」事業に協力し、クリアホルダーをリサイクル材として使用したプラスチック製品の製造により、2023年度は5.42t-CO₂（通算で24.33t-CO₂）のCO₂削減に貢献することができました。

※4 2023年度水使用量については、データ精査の結果、従来掲載値を修正しています。(2025年7月)

職員の概況（住友生命単体）

区分	2022年度末 在籍数	2023年度末 在籍数	2022年度 採用数	2023年度 採用数	2023年度末	
					平均 年齢	平均 勤務 年数
職員	10,511名	10,429名	345名	420名	47歳 4ヶ月	17年 1ヶ月
（男性）	4,120名	4,063名	66名	107名	47歳 6ヶ月	21年 11ヶ月
（女性）	6,391名	6,366名	279名	313名	47歳 3ヶ月	14年 1ヶ月
（総合キャリア職員） ※1	3,968名	3,976名	55名	93名	45歳 9ヶ月	22年 3ヶ月
（ビジネスキャリア職員） ※2	4,299名	4,316名	115名	170名	45歳 5ヶ月	14年 10ヶ月
営業職員	33,538名	32,082名	5,410名	4,726名	46歳 5ヶ月	12年 7ヶ月
（男性）	367名	338名	29名	14名	49歳 8ヶ月	17年 1ヶ月
（女性）	33,171名	31,744名	5,381名	4,712名	46歳 5ヶ月	12年 6ヶ月
（定地型支部長・総合 営業職員・営業管理 職）	3,081名	3,106名	269名	173名	39歳 2ヶ月	12年 10ヶ月
（上記以外の営業職 員）	30,457名	28,976名	5,141名	4,553名	47歳 3ヶ月	12年 6ヶ月

※1 職種体系変更に伴い総合職員から名称変更（2021年4月～）

※2 職種体系変更に伴い一般職員から名称変更（2021年4月～）

	2022年度末	2023年度末
平均給与 ^{※1} (職員) (単位：千円)	356	359

	2022年度	2023年度
平均給与 ^{※2} (営業職員) (単位：千円)	259	262

※1 平均給与月額、各年度末3月中税込定例給与であり、賞与及び時間外手当は含みません。

※2 平均給与月額、各年度の税込定例給与であり、賞与は含みません。

人的資本

研修・キャリア

	2021年度	2022年度	2023年度
デジタル活用人財認定数 ^{※1}	—	—	2,746名
自己啓発費用サポート ^{※2} 利用者数	673名	2,116名	1,474名
ゆう活講座 ^{※3} 参加者数	4,077名	4,221名	5,013名
認知症サポーター 養成講座参加者数 ^{※4}	5,311名	4,510名	3,392名
NGLT研修 ^{※5} 参加者数	18名	20名	21名
従業員1人当たり教育研修時間	12時間	16.5時間	20.5時間
健康マスター検定合格者数	640名	299名	211名
ジェロントロジー検定合格者数	3,907名	1,047名	362名
職種変更制度利用者数	21名	11名	11名
キャリアアップ支援制度利用者数	4名	4名	7名
人財公募制度適用者数	37名	38名	22名

※1 経済産業省の定める「DXリテラシー標準」に基づいたEラーニングの受講・修了テストを完了した人数

※2 一人ひとりの更なる自己成長の促進と、生産性の向上に向けて、職員の自己研鑽を推進・支援する観点から、受講する通信・通学講座、ビジネススクール、社外セミナー等について、受講費用の一部補助を行っています。2022年度から年間上限額10万円から20万円に引き上げを実施。

※3 仕事の方法論や専門性の深耕・社会観の醸成等幅広いテーマから、話題のトピックをピックアップし、各領域における第一人者を講師に迎え、公募制セミナーを実施しています。

※4 2020年度から認知症サポーターの養成を運営化

※5 グローバル人財共育に向けた、国内研修（Next Global Leaders Training）

多様な人財の活用

	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職比率	47.3%	48.3%	48.4%
男女の賃金の差異※ 上段：職員：11,808名 下段：営業職員：28,976名	—	52.5% 93.4%	53.2% 86.8%
障がい者雇用率	2.40%	2.41%	2.49%
シニア人財人数	5,636名	6,003名	6,357名

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合。詳細は統合報告書「REPORT SUMISEI 2024」（資料編）P.113を参照。

補足説明：・就業規則その他の社内規程において男女による差はなく、男女の賃金の差異は主に職種別の男女構成比の差によって生じています。

・女性活躍推進に関する行動計画を策定し、2025年度末の女性管理職比率50%を目標とする等、女性の賃金向上に資する施策を推進しています。

働き方の改革

	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得率※1	男性：102.1% 女性：94.7%	男性：104.4% 女性：100.4%	男性：110.5% 女性：98.5%
介護休業取得者数	59名	66名	68名
看護休暇取得者数	757名	629名	770名
両立支援休暇取得者数※2	1,120名	1,330名	1,419名
ファミリーサポート転勤制度※3利用者数	40名	43名	49名
ジョブ・カムバック制度※4利用者数	2名	4名	7名
総労働時間削減（2016年対比）	▲11.2%	▲10.3%	▲11.0%
有給休暇月1日以上取得者率	76.7%	81.8%	84.3%

※1 男性の育児休業取得率は、分母を「対象年度前年度に配偶者が出産した男性職員の数」とし、分子を「分母のうち育児休業を取得した男性職員の数」として算出。

なお、分子には、勤続5年未満の育児目的の年次有給休暇取得者を含みます。

※2 2021・2022年度は育児もしくは介護事由での取得者数。2023年度は育児・介護・不妊治療事由での取得者数。

※3 結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、家庭の事情により転居の必要が生じた場合、希望により転居先の勤務地に転勤することができる制度

※4 結婚・出産・育児、それ以外の理由で一旦退職した場合でも、住友生命での経験を活かして職員として復帰することができる制度

健康経営

	2021年度	2022年度	2023年度
1次健診受診率	100%	100%	100%
2次健診対象者率	28.2%	27.2%	27.1%
2次健診受診率	60.6%	64.8%	67.5%
特定健診受診率※1	78.6%	80.3%	81.2%
特定保健指導完了率※1	44.6%	45.6%	38.6%
ウォーキングキャンペーン 延べ参加者数	21,197名	22,075名	19,743名
喫煙率	23.7%	23.5%	23.5%

※1 当健保は35歳以上を対象とするが、指標については法定の40歳以上

職員エンゲージメント

		2021年度	2022年度	2023年度
エンゲージ メント※1	職員エンゲージメントスコア※ 2	63%	61%	61%
	職員が活躍する環境※2	72%	72%	72%
	コラボレーション※2 コミュニケーション※2 (所属内での協力・連携に関する指標)	72% 68%	74% 67%	75% 68%

※1 人材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。

※2 エンゲージメントサーベイにて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

社会貢献

	2021年度	2022年度	2023年度
ボランティア参加職員数 (※延べ人数)	49,598名	49,601名	47,452名
社会貢献活動支出額(総額) (単位:100万円)	1,030.83	1,146.00	1,281.00
うち寄付金	917.78	1,028.86	1,154.08
うちマッチング・ギフト資金支援	0.80	1.18	1.28
うちその他	112.25	116.82	125.64

責任投資

		2021年度	2022年度	2023年度
ファイナンス 関係	ESGテーマ型投融資実行額	2,363億円	3,002億円	3,044億円
	うち気候変動対応ファイナンス	-	-	2,055億円
	インパクト投資実行額	140億円	222億円	237億円

編集方針

住友生命のサステナビリティに関する取組みを、幅広い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として、公式HP（サステナビリティ）およびサステナビリティレポート（本誌）を作成しています。本誌は、公式HP（サステナビリティ）に掲載した情報（2024年12月時点）から、主な内容を年次報告（PDF）としてまとめたものです。本報告を「サステナビリティレポート」と位置づけ、サステナビリティに関する方針・体制、マテリアリティに基づく取組み等を掲載しています。

報告対象組織

住友生命保険相互会社を基本とし、一部子会社・関連会社の活動も報告しています。

報告対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）
最新の状況をお知らせする目的で、直近の活動に関しても掲載しています。

財務情報を含む統合報告書「REPORT SUMISEI 2024」については、下記公式HPよりご参照ください。

<https://www.sumitomolife.co.jp/about/company/report/disclosure/top/index.html>



あなたの未来を強くする

