

第137回～139回評議員会

付議事項及び主な議論の内容

- ・ 本資料では、評議員会の付議事項及び主な議論の内容をご紹介します。
- ・ 回答は当時のものであり、その後の変化により現在とは異なる場合があります。

■評議員会について

当社は、経営の適正を期するための経営諮問機関として、評議員会を設置しています。

評議員会では、当社から諮問を受けた事項及び社員から書面で提出された会社経営に関する事項について審議することとしているほか、経営上の重要事項についてご意見をいただいています。

当社の評議員は、定款第 23 条にもとづき社員または学識経験者としており、その候補者の選考にあたっては会社経営に幅広い見識をお持ちであること、評議員会に出席し積極的に発言をいただけることなどを考慮しております。

第 137 回評議員会（2021 年 6 月 22 日実施）

付議事項	(1) 2020 年度業績状況について
	(2) 第 99 回定時総代会の報告事項と決議事項について
	(3) 2020 年度ご契約者懇談会について
	(4) 2020 年度資産運用の状況について

第 138 回評議員会（2021 年 10 月 4 日実施）

付議事項	(1) 第 99 回定時総代会におけるご意見・ご質問について
	(2) デジタルを活用した新たな営業活動の実践に向けて

第 139 回評議員会（2022 年 3 月 7 日実施）

付議事項	(1) 第 100 回定時総代会の日程について
	(2) 女性活躍推進について
	(3) 経済価値ベースのソルベンシー規制について

第 137 回評議員会

(1) 2020 年度業績状況について
2020 年度業績状況についてご説明しました。

評議員：昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けて死亡保険金の支払状況に変化はあったのか。

当 社：新型コロナウイルス感染症に関する支払額は保険金・給付金を合わせて全体の支払額の約 1%であった。新型コロナウイルス感染症に対する支払いの増加よりも、新型コロナウイルス感染症以外の給付金の支払額の減少幅が大きかった。病院への受診控えや外出自粛による事故の減少により、支払対象事由の発生そのものが減ったことなどが理由として考えられる。

評議員：新商品「はたらくささえプラス」はどのような趣旨で発売した商品なのか。新型コロナウイルス感染症の影響で発売した商品なのか。

当 社：2011 年に他社に先駆けて発売した就業不能保障特約「はたらくささえ」をリニューアルした短期・長期の就業不能リスクに備えた商品である。短期の備えとして、入院・在宅療養による就業不能状態が 30 日以上継続した場合、1 年間にわたって給付金を支払うことで、いち早く就業不能時の家計を支えることを可能とした。新型コロナウイルス感染症の影響を受けて発売した商品ではないが、新型コロナウイルス感染症で入院や在宅療養が 30 日以上継続すれば、給付金支払いの対象となる。

評議員：新型コロナウイルス感染症の影響で社会の変化のスピードも急速に進んでいる。生命保険業界の構造も変化していくのではないだろうか。保険販売においても、対面とデジタルを活用した非対面では、非対面の比率が高くなっていくのか、今後の展望をどう見ているのか。

当 社：今後の日本の生命保険業界について考えるうえで、アメリカの生命保険業界の動きが参考になる。アメリカは、インターネット社会でありながら、生命保険はインターネット完結型のチャンネルが顕著には伸びていない。2020 年度の統計では、対面とWEBを使ったハイブリット型の販売手法が伸びたという結果が発表された。日本においても同様に、対面とWEB等の非対面を組み合わせた販売手法が伸びていくと思われる。当社もオンライン面談の取扱いを開始したが、今後も対面と非対面を適切に組み合わせて、お客さまのご要望に応じていく。

(2) 第99回定時総代会におけるご意見・ご質問について

第99回定時総代会の報告事項と決議事項の内容についてご説明しました。
質疑は特にありませんでした。

(3) 2020年度ご契約者懇談会について

2020年度ご契約者懇談会についてご説明しました。

評議員：2020年度はWEBで開催しているが、次回はどうする予定か。

当 社：感染状況が改善すれば、対面で開催したいと考えている。今回WEBで開催することにより、以前は参加出来なかった、支社から遠方にお住まいのお客さまにも出席いただくことが可能になった。今後も、そのような方にも出席いただけるようWEBも組み合わせて開催することを検討していく。

(4) 2020年度資産運用の状況について

2020年度資産運用の状況についてご説明しました。

評議員：厳しい環境下でも、一定程度リスク・テイクを行う必要がある。銀行など金融機関ではリスクアペタイト・フレームワークを構築し、一定の規制を課しながらリスク・テイクを行っているが、保険業界はリスクアペタイト・ステートメントのように開示しているものはあるのか。

当 社：社内的な枠組みは持っているが開示はしていない。自己資本の増加の範囲内でリスク・テイクを行っている。

評議員：一般企業において、リスク・テイクは必要であるが、一方で、どのようにリスクを管理しているか開示しなければ、説明責任が果たせなくなると思う。

当 社：当社におけるリスク・テイク・ステートメントが、リスクアペタイト・フレームワークに位置づけられるものである。自己資本の充実が積み上がってきたという背景から、2017年度にリスク・テイク・ステートメントを改正し、保険引受面だけでなく、資産運用面においてもリスクを取りに行く戦略へ変更した。リスク管理部門の適正な検証を受けながら、自己資本の充実度状況をふまえ、資産運用リスクを取る収益性を重視した運用を行っている。

当 社：保険引受リスクについては、生命保険の死亡保険金のリスクは人口統計をみればある程度予測できるが、第三分野では実績値がないため予測が難しく、新商品発売に際しては、それなりのリスクを負うことになる。保険引受リスクと資産運用リスクを合算して、会社の総リスクがどれくらいあるかはリスク管理部門が常に計測している。2017年のリスク・テイク・ステートメントの改正については、オンバランスの自己資本が会社の抱える総リスクを上回ったので、

資産運用リスクを取りに行く戦略に改正したものである。このような体制が当社のERM（統合型リスク管理）である。

評議員：昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、資産運用が難しかったと思うが、これだけの収益をあげていることに驚いた。コロナショックによる株価の下落局面で積極的に買ったということだが、どのような根拠によるものだったのか。

当 社：コロナショック前の2月頃に2020年度の資産運用計画を立てたが、仮に相場が大きく下落した際には、収益力向上のチャンスとして、予め相応の投資をする方針としていた。

以 上

第 138 回評議員会

(1) 第 99 回定時総代会におけるご意見・ご質問について

第 99 回定時総代会におけるご意見・ご質問についてご説明しました。

評議員：富国生命は、職員の 80%以上が女性の会社なので、女性の登用について他社よりもさらに推進していく必要がある。女性を登用することで、モチベーションも高まると思うのでスピード感を持って工夫して対応するのが良いと思う。

当 社：当社の女性職員の多くは、生命保険の営業を担当しているお客さまアドバイザーである。お客さまアドバイザーは営業所長、営業次長、支社長とキャリアステップを踏むが、現時点で女性の支社長は 1 名なので、今後の課題であると認識している。お客さまアドバイザー出身の女性の営業所長は少しずつ増えており、36 名いる。

当 社：当社は多くの女性が活躍している会社であるが、役員含め管理職の登用が遅れている。世の中の傾向に合わせてというわけではなく、女性で登用された方は、それぞれの役職で活躍しているので、スピード感を持って対応していく。

評議員：スピード感を持って登用される女性職員は“女性初”として登用されることが多く、周りにロールモデルとなる存在がいないため、大変な思いや苦勞をすることも多い。配慮やメンターのような存在が必要であると思う。

(2) デジタルを活用した新たな営業活動の実践に向けて

デジタルを活用した新たな営業活動の実践に向けてについてご説明しました。

評議員：会社にとってはデジタル化で様々なデジタルツールを導入せざるを得ないが、お客さまが使用するには手間や負担がかかってしまうので、その点を考慮して導入していく必要がある。

当 社：富国生命は、従来 Face to Face の対面による活動に力を入れてきたが、コロナ禍で、早急なデジタル化が必要となった。発生する課題については、随時対応していく所存である。

評議員：全申込に対する非対面募集の占率が 0.74%しかない点に驚いた。富国生命ではオンラインで契約するお客さまは少ないようだが、世間一般的には、オンラインで生命保険を契約するお客さまは多いと思う。そのようなお客さまは、保障が少なくても価格が安いという保険を希望している。一方で、富国生命で加入の検討をする方は、富国生命の持つ情報や信頼感・信用を求めているのだろうと思う。お客さまとの関係を深め、富国生命の存在感をいかに上げていくか

が大切である。デジタルはツールにすぎないので、戦略的に活用することが重要である。

当 社：富国生命では Face to Face で情報発信やサービスを提供していたところ、コロナ禍により活動が制約されたために早急にデジタル化する必要があった。アフターコロナにおいても、デジタルも活用しつつ、Face to Face を大切にしていきたい。

評議員：社会のデジタル化のスピードよりも、会社のデジタル化のスピードが遅いことに気づけないこともある。例えば社内でデジタルに関する研修を充実させるだけで、お客さまに対する新しい情報提供、満足感に直結しないことも多いので注意が必要である。

評議員：コロナ禍でお客さまの非対面ニーズが高まったとのことだが、コロナが収束したあとも非対面を希望するお客さまも残ると思う。対面かオンラインのどちらを選ぶかは世代や個人によって違うと思うが、オンラインに抵抗がない、非対面を求める若年層のお客さまは、インターネットの生命保険会社を選ぶのではないか。お客さまの非対面ニーズというのは、コロナ禍だから起きていることなのか、新しい世代にある潜在的なニーズなのか、どのようにお考えか。

評議員：対面が大切なのはよく分かるが、ネット社会・IT社会では生命保険会社のサービスの提供として非対面は標準の基盤となるのではないだろうか。非対面にプラスアルファで対面があることで差別化できるのではないかと思う。対面は富国生命が築いた資産であると思うが、他社と同じようにインターネットで申し込めるといふ他社と同等の基盤があって、プラスアルファできめ細かい対面があると富国生命の強みが発揮できると思う。

当 社：アメリカは、インターネット社会でありながら、生命保険業界においては、インターネット完結型の販売チャネルが伸びていない。直近のアメリカの調査では、デジタルとリアル融合での申し込みが増えていることが判明した。デジタルネイティブであるY世代やZ世代もデジタルとリアル融合を選択している。日本の生命保険業界においても、リアル対面とデジタル対面をANDのかたちで活用していくことで、今まで築いたFace to Faceを活かして、差別化できるのではないかと考えている。

当 社：富国生命は、今後もお客さまアドバイザーによる対面を中心に据えてやっていけると考えているし、そのようなニーズは十分にあると思っている。非対面のニーズがあることも認識しているが、ネット社会だからこそ人と人との交わりが求められると思うので、今後もFace to Faceを大事にしていきたい。

以 上

第 139 回評議員会

(1) 第 100 回定時総代会の日程について

第 100 回定時総代会の日程についてご説明しました。

評議員：次回総代会は第 100 回とのこと、総代や契約者に向けた記念イベントなどを開催する予定はあるのか。

当 社：来年の 100 周年に向けて、イベントを行っているところであるが、総代会におけるイベントは今のところ考えていない。100 周年においては式典などを行う予定である。

(2) 女性活躍推進について

女性活躍推進についてご説明しました。

評議員：女性活躍推進の取組みが非常に遅れていると思う。国際的には日本全体が女性差別のある国と言われているので徹底して進めていくのがよい。

エリア職は副部長まで昇進可能とのことだが、本来すべての人に昇進の機会があるべきである。将来的にはこの昇進の上限を撤廃するのか。

また女性は育児で大変だから研修をすることとのことだが、本来男女は平等であり、育児も平等で行うものだから、男性の研修や育児休暇取得の推進も行っていく必要がある。女性活躍推進の取組みについて、掲げる目標とその目標の達成状況をもっと明確に示すと対外的にも理解を得られると思う。

当 社：男性職員向けの研修も実施している。当社は全国展開の会社のため、総合職は転勤がある一方エリア職は転勤がない。総合職とエリア職は転勤問題がある限りは全く同じ制度にするのは難しいと考えている。

評議員：エリア職に上限を定めるのではなく、総合職にはプラスアルファを付与する方がいい。

評議員：長時間働く人が高く評価されるという誤解について、評価の K P I や基準が社内でもどのように示されているのかが気になる。評価基準をはっきりさせるとこのような課題は解消されるのではないか。

当 社：長時間仕事をした方がよいということは絶対はないが、結果的に長時間仕事をしてきた人の方が仕事の成果が出ているということはあるかもしれない。しかしながら、長時間仕事をすれば評価も高くなるということはない。

評議員：女性のキャリアアップにかかわる要因としては介護の問題も大きい。介護に対する取り組み状況はどうか。また、テレワークを導入すると状況が改善されるというデータもあるので、取り組み状況についてもご教示いただきたい。

当 社：育児だけではなく介護についても制度は整えており、セミナー等で積極的に発信して周知をしているところである。在宅勤務はコロナ禍で導入しているが、育児・介護向けの在宅勤務の導入についてはまだ制度化されていない。アフターコロナに向けてまさに検討しているところである。

評議員：介護はお子さんがある無しに関係なく、男女関係なく課題となることなので、しっかり取り組んでほしい。

評議員：社会全般において、女性活躍推進について停滞していると感じている。問題の原因の一つは、男性社会、終身雇用を前提にした人事賃金制度、福利厚生制度が主流となっていることである。女性に適している仕事は何か、研修は何をやればいいのかといった議論ばかりが行われているが、実際の女性活躍推進につながっていない。柔軟な勤務体系などを制度にきちんと組み込めば、会社の本気度が職員にも伝わりモチベーションにもつながる。

当 社：柔軟な勤務体系など、制度的には他社に遅れているとは思っていないが、周知徹底や利用度の低さは課題と思っているので継続して対応していく。

評議員：女性職員がどう考えているのか、物が言いやすい環境なのかを考え、制度を押し付けるのではなく、当事者を巻き込んでやっていくことが必要である。

(3) 経済価値ベースのソルベンシー規制について

経済価値ベースのソルベンシー規制についてご説明しました。

評議員：国際会計基準（IFRS）は、当初アメリカは反対していたが、結局ヨーロッパに歩み寄った経緯があるので、今アメリカがICS（保険資本基準）に反対しているとしても、条件次第でいつひっくり返るかはわからないと思う。

資産や負債の時価評価の基準はどうか。保険商品を時価評価するということは、保険がマーケットで売れるのであれば想定ができるが、そういうシステムが整っていない中で、どのように時価評価をするのか議論されているのか。本来であれば資産も負債もファンダメンタルズで考えなければいけないが、リーマンショックなどバブルが発生するとファンダメンタルとは乖離する。そういうことを排除するような仕組みは整っているのか。

当 社：時価評価について、アメリカはGAAP（一般目的会計）を持っているが、相互会社はGAAPを使用しておらず法定会計しかない。従ってIFRSの議論においては、相互会社は一步引くのではないか。

負債の時価について、マーケットはほとんどない。将来のキャッシュフローを予測してその変動をある程度のリスクマージンで現在価値に戻すことで負債の時価として計算する。

評議員：割引率が変わるだけで大きく変わるということか。

当 社：割引率が少し変わるだけで負債も大きく変わる。非常に制御しづらい。

以 上