

## 第103回定時総代会 質疑応答（要旨）

2025年7月2日（水）開催の第103回定時総代会において、総代の方々からの書面による事前の意見・質問および当日の意見・質問に対し、議長（代表取締役社長渡部毅彦）および議長からの指名を受けた担当役員より回答を行いました。

質疑応答の要旨は以下の通りです。

### （事前の意見・質問1）

今後人口減少により生命保険事業も厳しくなると思うが、今後のフコク生命の展望を教えてください。

### （事前の意見・質問への回答1）

確かに人口減少の影響は今後も強くなると想定され、国内の生命保険市場は縮小するとの見通しから海外や他業態へ進出する動きもありますが、当社は本業としての海外進出は考えておらず、海外の有価証券投資等を行うことにより十分収益が見込めると考えております。また、デフレと異次元緩和の収束は当社にとってポジティブな環境変化と捉えており、当面は国内市場で成長できると考えております。具体的な理由は3点です。

1点目は価格競争力の向上です。人件費や物価の上昇により、コスト削減による保険料の引下げは難しくなっております。その中で、会社が収益を上げ、その収益を配当還元することにより、お客さまの実質的な保険料負担の軽減を図るという当社のビジネスモデルが再び評価されたいと考えます。

2点目は魅力的な貯蓄性商品の提供です。金利の上昇を受け、当社は高い収益力を背景に競争力のある貯蓄性商品を販売できるようになり、お客さまとの接点を拡大できるようになりました。そこから「未来のとびら」などの主力商品も併せてご提案してまいります。

3点目はプロテクションギャップへの対応です。長らく続いたデフレによって、世帯主の必要保障額と実際の加入額の差は拡大しており、その差は約5,000万円に上ります。当社はお客さまアドバイザーによるコンサルティングを通じて、プロテクションギャップを認識していただいた上で、お客さま一人ひとりに適切な保障をご提案してまいります。

これらの取り組みを通じて、国内市場での持続的な成長を図り、最優の生命保険相互会社を目指してまいります。

### （事前の意見・質問2）

法人向け保険や個人保険など様々な商品があるなかで、フコク生命がおすすめする商品について教えていただきたい。

### （事前の意見・質問への回答2）

当社は、お客さまの様々なニーズにお応えすべく、様々な保険商品をラインアップしておりますが、その中でも、主契約を無くし、特約同士の組み合わせにより、保障内容を柔軟に構築できる仕組みを取り入れた、特約組立型総合保険「未来のとびら」を最もおすすめしております。

これに加えて、医療保険「ワイド・プロテクト」にもご加入いただくことで、治療の初期段階から重大疾病の治療まで切れ目なく、幅広い保障をつけることが可能となります。

保険商品は、家計における様々なリスクをカバーするものであり、お客さまが置かれた状況

により必要な保障は異なります。そのため当社としては、「未来のとびら」を活用して、お一人おひとりのお客さまのニーズに合致した最適な商品を、お客さまアドバイザーによる「Face to Face」のコンサルティングセールスを通じて、販売していくことが重要と考えております。

### (事前の意見・質問3)

フコク生命の良さは「Face to Face」によるコンサルティングセールスだと思うが、一方で情報端末機器「PlanDo」や「LINE WORKS」の活用等によるお客さまへのアプローチ方法が多様化している。営業職員の活用状況や、上手く使いこなせているかを教えていただきたい。また、これらデジタルツールの活用におけるお客さまからの反応はいかがか。

### (事前の意見・質問への回答3)

当社もコロナ禍を機に、デジタルツールの導入を進め、電子送付システム「Eltropy」やビジネスチャットツール「LINE WORKS」の活用推進に努めております。具体的には「ライフコンパス」や「保険設計書」などの募集資料、またイベントやキャンペーンの案内チラシなどを、「Eltropy」を使用してURLを共有し、お客さまに電子送付しております。

一方で十分に活用できていない営業職員も一定数いるため、継続的に活用率向上に向けた取り組みを行っております。一般生活者への意識調査においても、「Face to Face」による対面での手続きを求める声は強いものの、若い世代を中心として、デジタルツールを活用した手続きが「手軽で便利である」と評価されております。

引き続き、幅広い顧客のニーズに応じた、対面とデジタルを融合したきめ細かなサービスを提供できるように努めてまいります。

### (事前の意見・質問4)

人生100年時代と言われているが、保険期間が70歳から80歳までの保険商品がほとんどである。高齢者も加入しやすい商品開発について、どのようにお考えか。

### (事前の意見・質問5)

加入者の高齢化が進む中で、認知症や介護に対応した保障の強化は検討しているのか。

### (事前の意見・質問への回答4・5)

長寿化が進む中、高齢期においても安心して保険契約をご継続いただけるようにすることは、生命保険会社にとって重要な課題であると考えており、その認識のもと、終身にわたり保障を継続できる商品や、介護等を保障する商品の拡充に取り組んでおります。

具体的には、2025年4月、高い貯蓄性に加え、加入後に介護年金等へ移行できる仕組みを兼ね備えた一時払終身保険「グッとアップ」を発売しました。また、主力商品「未来のとびら」においても、以前より「終身保険特約」および「介護保障特約＜終身型＞」という2種類の終身タイプの特約を販売しております。これらの特約についても、同年4月、予定利率の引上げによる保険料の引下げを実施しました。

さらに、同年7月には、55歳以上のお客さまを対象として、当社の契約の転換と同時にフコクしんらい生命の終身医療保険に加入する取扱いを開始することで、割安な保険料による一生涯の医療保障への見直しを可能としました。

今後も、長期間にわたって当社契約にご加入いただいているお客さまがその後も末永く保障を継続できるような商品・制度の検討に取り組んでまいります。

**(事前の意見・質問6)**

昨今の自然災害増加に備え、再保険などのリスクヘッジの仕組みはどのようなになっているのか。

**(事前の意見・質問への回答6)**

再保険は、再保険会社に当社のリスクを移すことができる点で有効であるものの、幅広くリスクに対応するには相応の取引コストがかかります。また、あまりに巨大なリスクについては再保険会社が引き受けできない場合もございます。このため当社では、様々な危機を想定したストレステストを実施したうえで、自己資本を強化しリスクに備えております。

当社の健全性は業界トップクラスであり、報告事項のスライド資料でご説明しましたとおり、首都直下地震、南海トラフ巨大地震、富士山噴火が連続して起こっても問題のない、高い健全性を確保しておりますので、どうぞご安心ください。

今後もお客さまとの約束をしっかりと果たしていけるよう、リスク管理に努めてまいります。

**(事前の意見・質問7)**

メインフレームのオープン化に関し、第147回評議員会で「自社開発した専用クラウドで、引き続きCOBOL言語を使用してコストを抑え、技術者は社内でプログラミング教育を強化する。」と言及されている。世間とは相反するチャレンジングな対応だと思うが、勝算はあるのか。現在の進捗状況を聞かせていただきたい。

**(事前の意見・質問への回答7)**

当社では、基幹システムが稼働しているメインフレームのオープン化を、十分な検討期間と開発期間を確保し、慎重かつ堅実なアプローチで推進しております。

当社で5年以上稼働実績のある自社専用クラウドを活用することで、お客さまの情報を厳重に管理し、COBOL言語を継続使用することで、プログラムの自動変換率99.9%を達成しており、オープン化は順調に進捗しております。

老朽化・技術者不足の点でCOBOLの将来性を不安視する声がありますが、超長期の契約を管理する生命保険の業務特性から、数十年前にご加入いただいた契約を将来にわたって管理し、確実にお支払いができるよう、既存のCOBOLプログラムを最大限有効活用するのが望ましいと判断しました。

技術者の課題は、子会社のフコク情報システムにおいてCOBOLを含め多言語を扱える技術者の育成を継続しており、基幹システムの完全内製化を実現しております。そのため、今後も技術者の確保は問題ありません。

当社では、メインフレームのオープン化を経営の最重要課題の一つと位置付け、3年前より役員を中心に継続的に検討を重ねたうえで、開発に着手しました。

また、システムの移行の際には新機能の追加や、プログラム言語の変更を同時に実施するケースがありますが、そのような取組みをしたことで失敗したケースを参考とし、欲張らず移行に集中することとしています。

大手ITベンダーの全面的な支援のもと、フコク生命、システム子会社であるフコク情報システム、大手ITベンダーの3社が一体となってプロジェクトを推進しており、着実に前進している状況です。

チャレンジングな対応ではありますが、成功裡にプロジェクトを完遂できるものと確信しております。

**(事前の意見・質問8)**

デジタル化が進む中で、契約者向けのオンラインサービスはどのように改善されているのか。

**(事前の意見・質問9)**

契約者向けのアプリやマイページなど使いやすさの改善についての取組み状況はどうか。

LINEやチャットなどデジタル相談窓口の拡充についてはどうか。

**(事前の意見・質問への回答8・9)**

当社では、ホームページからご契約者がサービスの利用登録をすることにより、契約内容を確認いただける「契約者さま専用インターネットサービス」を提供しております。

また、フコク生命だよりに掲載した二次元コードを用いた住所変更のWEB手続き、学資保険の祝金支払請求書に掲載した二次元コードを用いた祝金支払請求のWEB手続き、マイナポータルを経由した控除証明書の電子発行も可能となっております。

現在、2026年4月のご利用開始に向けてスマートフォン専用の手続きサイトを構築しております。サービス内容は、ご契約内容の照会、通信先住所変更、各種ご請求手続きですが、サービス開始後も内容の拡充を検討してまいります。

また、お客さまとのチャットツールとして「LINE WORKS」を導入しておりますが、今後もデジタルツールやオンラインサービスの拡充に努めてまいります。

**(事前の意見・質問10)**

チャリティコンサートの参加やおやさいクレヨンの寄贈以外にも、契約者が参加して喜びを感じるような社会貢献活動の取組みがあるのか伺いたい。

**(事前の意見・質問への回答10)**

社会貢献活動につきましては、報告事項のスライド資料でご報告しましたとおり、「訪問&チャリティコンサート」や「すまいる・ぎやらりー」、「おやさいクレヨン」などの活動を通じて、特別支援学校の子どもたちや地域の方々と社会がつながるお手伝いをしております。また、100周年を機に共感型基金として「フコク生命 THE MUTUAL基金」を社会貢献活動の一環としてはじめたほか、「グリーンリボンランニングフェスティバル」や「シネマバード」など、ご契約者を含め、お客さまに広くご参加いただき楽しんでいただけるイベントに特別協賛しております。

また、各地域における活動としましては、各支社・営業所で様々なセミナーやイベントを開催して、参加したお客さまに楽しんでいただいております。

これからも、地域・社会とのつながりを大切にしながら、持続可能な社会の実現に向けて、お客さまに楽しんでいただけるような活動を推進してまいります。

**(事前の意見・質問11)**

今後の人材確保・人材育成の取組みについて教えてほしい。

**(事前の意見・質問への回答11)**

「新たな利益配分方針」に基づき、2024年度は下期賞与の支給基準を引き上げるとともに、初任給の引上げなども行い、職員の処遇改善に努めました。また、2025年度も継続し、年収ベースで内務職員は8.6%、営業職員は19.7%の賃上げを実施しました。今後も処遇改善にとどまらず、働きやすさや働きがい追求し、働く環境の改善に努めてまいります。

また、人材育成につきましては、2011年に営業教育部門と人事部の内務職員部門を統合・再編し社長直轄の「人材開発本部」を立ち上げ、それ以降「お客さま基点」を実践できる人づくり

に注力してきました。

内務職員教育では、階層別の研修に加え、自発参加型研修や自己啓発など、一人ひとりが働きがいをもって仕事に取り組めるよう、様々な成長の場づくりに努めております。

お客さまアドバイザー教育では、コンサルティングセールスとアフターサービスを一体のものとした「Fスタイル」という活動モデルを定め、「フコク生命のコンサルティング」として、お客さまに寄り添い、高い説明力を兼ね備えた人材の育成に取り組んでおります。

昨今の人手不足により人材確保は大きな課題ではありますが、こうした職員の処遇改善や人材育成を通じて、職員満足度を高め、人材確保に努めてまいります。

### (事前の意見・質問12)

A I の活用についてどのようにお考えか。

### (事前の意見・質問への回答12)

当社では、業務効率化や生産性向上を目指し、10年以上前からA I を活用してまいりました。給付金の査定や、コールセンターへのお申出の自動分類にA I を活用しております。また、紙の書類から文字情報を読み取る「AI-OCR」も導入し、活用の幅を広げております。

昨今話題の生成A I については、2024年にChatGPTの技術を使った、専門的な知識が必要なく誰でも使える「Fukoku AI Chat System」を導入し、利用を開始しました。現在では、グループ会社を含めた3,000人以上の職員が、様々な業務で生成A I を活用しております。

さらに、社内での生成A I の積極的活用を推進するために、定期的な研修会、各部署の課題解決を目指したワークショップを通して、職員のA I ・デジタルスキル向上に努めております。

生成A I は誤った情報の生成や知的財産権の侵害等のリスクがあるため、注意事項やルールをまとめた利用ガイドラインを社内徹底しつつ、最新の動向を注視しながら、A I の活用による業務の効率化を図ってまいります。

中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では各部門長が中心となり、生成A I を活用して生産性を向上させるとともに職員の余力づくりにつなげることを検討しているところです。今後もデジタルを活用した事務の効率化、サービスの多様化などをしっかり検討のうえ実施していきたいと考えております。

### (事前の意見・質問13)

賃金等の処遇改善と評価体系の見直しにより職員満足度が向上したとの事だが、どのような見直しを行ったのか。一方でお客さま満足度が2021年度より低下したとの事だが、原因究明や分析結果について、また今後どのような施策で「お客さま満足度No.1」を目指すのか教えていただきたい。

### (事前の意見・質問への回答13)

当社は、「ご契約者への配当還元」の次に「職員への還元」を優先する「新たな利益配分方針」にもとづき、全職員の処遇改善に取り組んでおります。

お客さまアドバイザーについては、お客さまへのコンサルティングやアフターサービス活動をしっかり行い、会社への収益貢献度合いが高いほど賞与支給額の増加幅が大きくなるよう、評価体系を見直しました。営業所長については、賞与の支給基準を引き上げたほか、今年度から実績面をより重視した給与体系としました。このような取組みの結果、職員満足度の向上につながったと考えております。

一方で、お客さま満足度は2021年度より低下しました。個々の要因はございますが、お客さ

まとの面談回数が必ずしも十分ではないことがあげられると考えております。

当社は、最優先課題である配当還元の拡充に加えて、配当金についてより丁寧に説明しご理解を深めていただくことと、また訪問を通じてお客さまとの接点を増やしていくことが経営ビジョンである「お客さま満足度No.1の生保会社となる」ために重要と考えております。

中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では、10年間の累計配当金が保険料の2年分相当となることを目標に掲げております。この水準に到達すれば、お客さまの配当金に対する理解や期待は一層高まり、満足度の向上につながると考えております。また、本中計の若手・中堅職員によるステークホルダーごとの取組みの中で、「お客さま」については「フコク生命ファン」をコンセプトに、「お客さま感動プロジェクト」というテーマのもと、様々な施策を検討・実施してまいります。

当社は引き続き、このような取組みを通じて、お客さま満足度と職員満足度が連動して向上する好循環を構築できるよう努めてまいります。

#### (事前の意見・質問14)

役員報酬額の改定については、個人保険の13年連続の増配、好調な業績、職員の賃上げを踏まえたうえでの事と考えるが、役員報酬額が倍増するような印象を受ける。現行の役員報酬の水準は同業他社と比べ、どのような状況なのか。納得感のあるご説明をいただきたい。

#### (事前の意見・質問への回答14)

いただいたご質問は、本日の決議事項の第5号議案であります役員報酬総額の増額に関するものでございます。

本議案を上程させていただくことになった経緯をご説明するとともに、ご質問にご回答申し上げます。

当社は、リーマンショックや東日本大震災、さらにはコロナ禍を経て、まずはいかなることがあっても保険金・給付金を確実に支払うために、自己資本の強化を経営の最優先課題として取り組んでまいりました。

そうした中、毎期の利益をできるだけ内部留保と配当還元に充てるため、取締役と監査役の報酬総額につきましては、2007年度から18年間据え置いた上で、社長や副社長、専務など、役職毎の報酬も同様に据え置き、同一役職同一報酬の原則を維持してまいりました。

今般、従業員の給与改定に伴い、役員報酬の改定も検討するにあたり、まず、オンバランスの自己資本が2023年度に初めて1兆円を超え、自己資本比率は14.9%と業界トップ水準に達したことに加え、格付けも業界最高水準となったこと。また、基礎利益が、コロナ禍前の2019年度対比で約2倍に増加し、保険料収入に対する利益率は業界でもトップクラスであること。さらに、13年連続の増配を行い、2024年度は100億円を超える増配額となったこと。こうした業績面での実績に加え、昨今の物価高騰や国内の賃金水準の上昇、さらに、公表されている同業他社の報酬総額等を参考にした上で、取締役の報酬総額を現行の5億円から10億円に、監査役については現行の1億円から2億円に、それぞれ増額したく、第5号議案を上程させていただくものです。

当然のことですが、総額が2倍になったから、各役員の報酬が2倍になるということではなく、本議案の可決をもって、職員の賃上げ率や取締役の職位による業績への貢献度に応じて判断し、決定することになります。

なお、役員報酬が1億円を超える場合は、上場企業の開示基準や他社に倣って公表いたしますが、当社にはこの基準を超える役員はおりません。

**(事前の意見・質問15)**

一部のメディア企業等において、高齢の取締役の長期在任により企業ガバナンスの機能欠如を招いているとして、社会的に問題となったが、取締役や監査役の選任に際し、年齢の上限や在任期間などの内規や基準はあるのか。また例外的な選任となる場合、取締役会等で十分な議論や検討をしているのか。

**(事前の意見・質問への回答15)**

生命保険は超長期にわたり、お客さまの契約を保障する事業であり、その特性上、取締役・監査役には一定の期間にわたり継続的に職責を果たすことが求められると考えております。したがって当社では、取締役・監査役の選任にあたり、年齢および在任期間に関する特定の基準は設けておりません。

しかしながら、ガバナンス機能の形骸化を防ぐ観点から、当社では「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、毎年「取締役会の実効性評価」を実施し、評価結果の概要を公表しております。全取締役・監査役に匿名アンケートを実施し、取締役会が適切に機能しているかを検証しております。また3年に一度、第三者による実効性評価・分析を行っており、外部からの客観性を確保し新たな課題の導出を図っております。

2024年度は第三者評価を実施し「取締役会は適切に運営されている」とのフィードバックをいただいております。

こうした取組みを継続的に行うことで、問題点を改善し当社の強みを強化するなど、取締役会の機能向上を図っております。

**(事前の意見・質問16)**

昨今の地政学リスクの激化・長期化が与える影響については、大きな関心を持っている。フコク生命では「地政学リスク」をテーマにしたストレステスト等を通じて課題の検討を行っているとのことだが、シナリオの枠組みや影響・課題について、どのようにお考えか。

**(事前の意見・質問への回答16)**

当社では、危機からの回復力であるレジリエンスを強化する取組みの一環として、実際に起こり得る危機を想定したシナリオを設定し、全社的ストレステストを毎年実施しております。昨年度は地政学リスクの高まりを受け、大規模な中東戦争への発展、原油供給の途絶による国内のインフレ進行・景気後退といったシナリオを時間軸に沿って想定し、それらが当社の保険営業・財務・健全性に与える影響を分析しました。

その結果、家計の見直しによる解約の増加、基礎利益の減少、経済指標の悪化にともなう健全性指標の低下など、幾つかの課題が明らかとなりました。本テストでは、これら課題に対して保険商品の見直しやお客さま対応の強化といった危機から早期に回復するための方策を検討し、その実効性も確認しております。

危機に強い組織とするためには「想定外」を想定して備えることが極めて重要です。いかなるときでも保険金や給付金をお支払いするというお客さまとの「約束」をしっかりと果たしていけるよう、今後もリスク管理に努めてまいります。

**(事前の意見・質問17)**

トランプ政権による関税政策など米国の動向が今後のフコク生命の資産運用面にどのような影響を与えるのか見解を伺いたい。

**(事前の意見・質問18)**

トランプ政権の関税政策によって生命保険業界やフコク生命の経営にどのような影響があるのか。

**(事前の意見・質問への回答17・18)**

トランプ政権による想定を超える強硬な関税政策により、世界の金融資本市場が大きく混乱したことは、記憶に新しいところかと存じます。米国の関税引上げの影響により、製造業を中心にマイナスの影響があり、景気減速は避けられない状況かもしれませんが、この関税問題自体が、生命保険業界やフコク生命の営業面において、今後、大きな影響を与えるものではないと考えております。

一方で、資産運用面におきましては、多くの国が米国政府との交渉を重ねる中、税率が当初懸念していたレベルより低下するという期待もあり、足元では、金融資本市場はやや落ち着きを見せており、株式市場も回復傾向かと存じます。しかし、関税問題に起因した米国に対する信認低下から、為替のドル安が懸念されるところでございます。こうした中、2025年4月以降、米ドル建て債券を数千億円売却し、ドル安リスクに備えています。一方で、金利が上昇した超長期の日本国債を積み増すことなどで、2025年度の利息及び配当金等収入は、過去最高を記録した前年度と同程度の水準を確保できるものと考えております。

今後も、地政学リスクの動向も含め、トランプ政権の予測不可能な動きにより市場が混乱することも予想されますので、より慎重な対応が求められることが多いかと存じます。一方で、相場が大きく下落するような局面は、収益を獲得するチャンスでもありますので、割安と判断した資産の購入など、これまでと同様、機動的な資産運用を実践していきたいと考えております。

**(事前の意見19～23)**

- ・役員・社員の皆さま、渡部新社長のもとさらなるご活躍を期待しております。米山会長、長きにわたる社長の重責、ご苦労様でした。
- ・総代就任2期目のはじめての出席となりますが、いつも誠に丁寧なご案内ありがとうございます。100年を超える歴史ある貴社の真摯な姿勢に数知れぬ学びをいただき感謝の気持ちで出席させていただきます。また益々のご発展を心よりお祈り申し上げます。
- ・昨年は満足できる配当金をいただきありがとうございました。
- ・変化が激しく世代によって価値観が大きく変わる今、生命保険の価値や在り方も変わっていくと考えます。時代に沿った魅力的な商品を考えていただけたらありがたいです。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
- ・お客さま満足度No.1の生保会社を目指すべく、まずその最前線に立つ職員の満足度が向上したことを評価します。ご契約者懇談会での話題で、がん保険に関する質問や要望が大変多いことを実感しましたが、フコク生命には、がんの自由診療なども補償するセコム損害保険とのセット商品があることも初めて知りました。今後とも他社に先駆けたお客さま基点の柔軟な発想、対応をお願いするとともに、積極的なアピールを行っていただきたいと思います。

**(当日の意見・質問1)**

国内市場で成長できるとのことだが、生産年齢人口が減少する国内マーケットについて、どのように考えているのか。

**(当日の意見・質問への回答 1)**

中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」の策定にあたり、まず当社がターゲットとする顧客層の潜在需要がどれくらいあるのかについて確認しました。顧客層は、保険を契約する際に自らインターネットで契約する顧客層と、当社のように「Face to Face」でお客さまのニーズを喚起して契約する顧客層とに分かれると考えております。当社がターゲットとする顧客層については、少子高齢化が進んでも、当社が成長を持続できるマーケットが当面維持されることを確認しております。

デフレ下において、必要以上に保障の見直しが進む中で拡大したプロテクションギャップについては、適切な保障をご提案し、1件あたりの保障額を引き上げることにより、国内市場であっても成長し続けられると考えております。当社のお客さまアドバイザーが携帯する情報端末機器「PlanDo」に「ライフコンパス」という、必要保障額をわかりやすく提示できるツールがございます。「ライフコンパス」を活用してご契約いただいたお客さまは、「ライフコンパス」を活用しない場合に比べて1件あたりの保障額が多い傾向がございます。これまでデフレ下においては、必要保障額を増やすことへの抵抗が強く、当社の保有契約の減少トレンドの要因となっております。今後はインフレが進み、将来の必要保障額も増えていくと想定されます。お客さまに必要保障額を認知いただけるよう、コンサルティング力をさらに高度化することで競争力が上がり、当社は成長していけると考えております。

また、金利が上がる中で、個人年金保険「みらいプラス」の料率を改定したことや、一時払終身保険「グッとアップ」を発売したことにより、非常に競争力が高い商品を提供できるようになりました。その商品のご提案をきっかけにして、主力商品へのコンサルティングセールスにつなげていくことで、国内市場で十分に成長できると考えております。

**(当日の意見・質問 2)**

保険に係る収益を上げるためには、契約者の健康維持・向上は重要であると考えている。どのような取り組みを行っているのか。

**(当日の意見・質問への回答 2)**

ご契約者の健康維持・向上の取り組みについて、まず病気を予防するという点においては、当社の主力商品である「未来のとびら」の生活習慣病重症化予防特約と女性疾病重症化予防特約を付加することで、軽症の段階から給付金を支払うことができ、早期治療や病気の進行抑制をサポートすることができます。また特約を付加したご契約者を対象に「フコクからだサポート」というオンライン診療や医療相談サービス、人間ドック検診予約サービスが受けられる付帯サービスをご用意しており、病気の予防や健康維持の取り組みを支援するサービスを提供しております。

当社では健康増進型の保険は提供しておりませんが、そうした商品の特性として健康であれば保険料負担が軽減されるなどのメリットがある一方で、健康に不安がある場合に保険料があがるなどのデメリットもございます。そのため、健康であるご契約者には、健康配当として還元することで保険料の実質的な負担の軽減を図っております。

収益という点では、健康で長くご契約を続けていただくことがとても重要なことであり、ご契約者が健康であることはご契約者にとっても当社にとっても幸せなことと考えております。健康維持に資する様々なサービスについては今後もしっかりと検討してまいります。

**(当日の意見・質問 3)**

役員報酬の水準について、同業他社よりも低いのであれば、職員のモチベーションにもかかわると思う。そうしたことも踏まえ、役員報酬の水準を考えてほしい。

**(当日の意見・質問への回答 3)**

ご指摘のとおり、職員のモチベーションも踏まえ、役員報酬を検討してまいります。

以 上