



フコク生命は相互会社として透明性の高い経営に努めております。

● 総代会

相互会社の仕組みについて

生命保険会社の会社形態には「相互会社」と「株式会社」の2つがあり、フコク生命は相互会社です。どちらの会社形態であっても、契約者さまの保険契約上の権利義務に違いはありませんが、相互会社は、相互扶助の仕組みによって成り立つ公共性の高い保険事業を営む保険会社だけに認められている会社形態です。

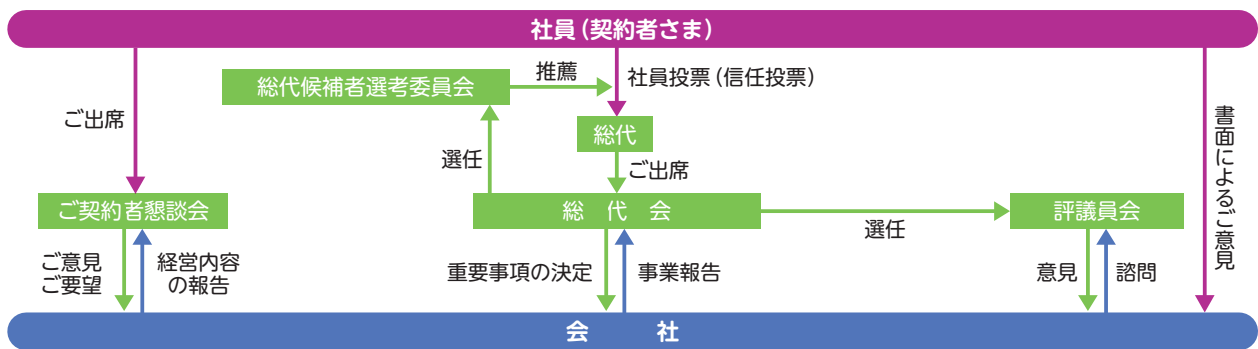
相互会社には「株主」は存在せず、契約者さまが原則として「社員※」となり、株式会社における「株主」のように、会社の構成員として会社運営に参加することが

できます。また、社員である契約者さまへの利益還元として、毎年の決算における剰余金に応じ社員配当金の分配が行われます。

なお、2020年3月末の当社の社員数は、172万1,326名です。

当社は、相互扶助の精神にもとづく、公共性の高い生命保険事業を相互会社形態で行うことで、経営理念である「ご契約者の利益擁護」を実現してまいります。

※剰余金の分配のない保険契約のみの契約者さまは、当社定款の定めにより社員とはなりません。



総代会制度について

相互会社の最高意思決定機関は、「社員総会」またはこれに代わるべき「総代会」です。社員に会社の運営に直接参加していただくためには社員総会を開催しなければなりません。社員数が非常に多く、社員総会の開催は事実上困難です。

そこで、社員の中から選出された「総代」により構成される総代会において、事業活動の報告や剰余金の処分、定款の変更、取締役や監査役の選任などの重要事項を審議・決議しております。株式会社の場合は「株主総会」がこれに当たります。



第98回定時総代会

● 総代会議案および議事録の閲覧

総代会の議案および議事録や主な質疑応答の要旨は、本社および各支社に備え置いてありますので、社員は閲覧することができます。また、当社のホームページにも掲載しております。

● 第98回定時総代会の開催について

第98回定時総代会(2020年7月2日開催)において、次の事項が報告および決議されました。

- | | |
|------|-------------------------------------|
| 報告事項 | I. 2019年度事業報告の件 |
| | II. 2019年度貸借対照表、損益計算書及び基金等変動計算書報告の件 |
| | III. 相互会社制度運営報告の件 |
| 決議事項 | 第1号議案 2019年度剰余金処分案承認の件 |
| | 第2号議案 社員配当準備金分配の件 |
| | 第3号議案 取締役11名選任の件 |
| | 第4号議案 監査役4名選任の件 |

● 総代会の傍聴制度

当社では、社員に会社経営に対するご理解を一層深めていただくため、総代会の傍聴希望者を公募する制度を実施しております。

公募は、総代会開催前の一定期間、本社、支社および営業所などの店頭に掲示するとともに、当社のホームページに掲載する方法で行っております。

総代の選出について

● 総代の定数

当社では定款において総代の定数を120名、任期を4年（重任限度は2期8年）と定めております。当社の社員数は約172万人ですが、総代定数の120名は、幅広い社員のご意思が経営に反映されるよう総代の地域・職業・年齢・性別などの分散をはかるうえで十分であるとともに、事業活動の報告や議案の内容を審議・決議するには適正な人数であると考えております。

なお、総代は都道府県ごとにその社員数に応じて選出しますが、原則として各都道府県から最低でも1名を選出することとしております。

● 総代の選出方法

当社では、総代の選出にあたって、総代候補者選考委員会が推薦した総代候補者に対して全社員による社員投票（信任投票）を行い確定する方法を採用しています。

総代候補者選考委員会は、その事務局の事務局長を社外の方から選任することなどにより、総代選出プロセスについて会社からの独立性を確保しています。

総代の選考から確定までの具体的な方法は以下のとおりです。

まず、総代会において総代候補者選考委員が選任されます。定員は12名以内です。この総代候補者選考委員で構成された総代候補者選考委員会は、総代候補者選考基準にもとづき、社員のご意思が反映されるよう幅広い社員層から総代候補者を選考し、会社に推薦します。

次に、会社は、推薦を受けた総代候補者に関する公告を行い、個々の候補者に対して社員が社員投票（信任投票）を行います。各候補者は、総代として選出に同意しないとすると投票数が社員投票の権利を有する社員の10分の1に達しない場合、総代として確定します。

当社では、総代の立候補制度は採用しておりませんが、以上の方法により、地域・職業・年齢・性別などの分散がはかられた幅広い層から、社員の代表としてふさわしい総代が選出されると考えています。

なお、2020年の第22期総代改選に向け、2018年の第96回定時総代会において、総代候補者選考委員11名が選任されました。2018年11月に開催された第1回総代候補者選考委員会において、総代候補者選考基準が承認されました。延べ7回にわたる総代候補者選考委員会の審議を経て、120名の総代候補者が選考されました。2020年7月から8月にかけて社員投票が実施され、9月8日に第22期総代として就任する予定です。

総代候補者選考基準

1. 総代候補者の資格基準

- 1) 2018年10月末日時点において、当社の社員（有配当保険に加入のご契約者）であること。
- 2) 他の生命保険会社の総代に就任していないこと。
- 3) 総代としての重任期間が2期を超えないこと。
- 4) 当社の現職役員および従業員でないこと。

2. 総代候補者の適格基準

- 1) 生命保険業および当社経営に対し認識と関心をもち、社員の代表として、ふさわしい見識を有していること。
- 2) 社員全体の利益の増進を図る観点から、総代会等の場で公正な判断を行うことが可能であること。
- 3) 総代会等への出席等、総代としての十分な活動が期待できること。

3. 総代候補者の構成基準

総代の社員代表機能と経営チェック機能の両面を重視する観点に立ち、幅広い層からの選定を行う。

- 1) 社員代表機能の面から、職業・年齢・性別等の要素を考慮した選定を行い、特定の層に偏らないように配慮する。
- 2) 経営チェック機能の面から、以下の通り多様な視点から事業および経営への提言やチェックを行うことができる人を選定する。
 - ・消費者、生活者の視点から提言、チェックを行うことができる人
 - ・経営者の視点から提言、チェックを行うことができる人
 - ・専門家の視点から提言、チェックを行うことができる人
 - ・地域経済の視点から提言、チェックを行うことができる人
- 3) ご契約者懇談会の出席者から一定数の選定を行う。

4. 総代候補者の地域別定数の割当基準

総代候補者の地域別定数は、社員の地域別分布状況等に応じ、原則として次のとおりとする。ただし、選定過程において、下記割当を変更する場合は、総代候補者選考委員会の承認を得るものとする。

北海道	7名（現員数7名）	近畿	15名（現員数16名）
東北	11名（現員数9名）	中国	9名（現員数9名）
関東	44名（現員数42名）	四国	4名（現員数4名）
中部	20名（現員数19名）	九州	10名（現員数10名）

（注）第22期総代改選時の総代候補者選考基準を記載しています。

● 評議員会

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おります。評議員会では、当社から諮問を受けた事項およ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。

評議員会は、会社が推薦し、総代会で選任された評議員12名以内で構成されています。評議員は、社員のほか学識経験者を加えることができます。

相互会社の仕組みと運営に関するご意見については、以下のあて先までご送付ください。

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2
富国生命保険相互会社 総務部総務グループ宛

第98回定時総代会での質疑応答

定時総代会では総代の方々よりご意見・ご質問をいただき、それらに対する当社の取組みおよび方針をご説明しています。第98回定時総代会（2020年7月2日開催）での主な質疑応答は、以下のとおりです。

Q 御社は、早い段階からESG投資に積極的に取り組むなど、先進的な機関投資家として資本市場でも高く評価されていると思います。足元の新型コロナウイルスの世界的な感染拡大はもちろんのこと、米中の対立、気候変動そしてSDGsへの対応など、経済社会情勢や資本市場を巡るグローバルな難題は山積みしており、今後も生命保険事業者そして機関投資家として、難しい舵取りが求められることが予想されます。したがって、中長期的に経営陣のみならず中堅・若手層のなかでも、グローバルな経済、社会そして金融面での諸課題を適切に分析し、組織として対応していくための専門的人材を、いかにして継続的に育成、確保できるかが、組織の持続的発展のために極めて重要であるように思います。御社では、どのようにしてそのような人材を中長期的に育成、確保していく方針であるのか、ご教示いただきたい。

A 当社は経営方針の一つである「お客さま基点での人材育成」に基づき、中長期での人材育成に重点的に取り組んでいるところでありますが、ここではご質問の趣旨を踏まえ、主に資産運用の高度化を実践するうえでの人材育成についてご説明させていただきます。当社の資産運用の強みは、長年の経験に裏付けされた個々人の投資判断力と他と同じことをしないという差別化された投融资戦略にあり、それが、ご質問にもありました早くからのESG投資への取組みなどにも繋がっているものと思います。こうして長年培われたDNAが次世代に確実に引き継がれていくことが資産運用部門の人材育成の主眼となっており、部門横断的な人材育成ワーキンググループを設け、資産運用部門に配属された若手職員が運用部門の中核を担うまでの期間を想定した体系だった教育を行っております。中途採用も一部行っておりますが、その道のプロというよりは、フコク生命の運用哲学を学び、実践できる若手に限定しております。具体的なカリキュラムとしては、業務に必須の研修を始め、他の金融機関への出向や国内の大学院への留学など様々なプログラムを用意しています。とりわけグローバルに活躍できる人材の育成の重要度は増しており、ニューヨーク、ロンドン、シンガポールにありませ海外現地法人での勤務のみならず、提携している海外の運用会社へのトレーニー派遣等を通じて、実践的な英語力とグローバルな視野を身につける機会を増やしております。今後も運用の高度化を実現するのは人であるという認識の下、人材育成に積極的に取り組んで参ります。

Q 長期経営ビジョン実現に向けた取組みにおける「Face to Faceの活動とIT活用の両立」は、御社ならではの重要な取組みであると思いますが、新型コロナウイルス感染症への対応下、様々な制約が加わり、さらにその重要性が増していくのではないかと思います。今後の取組みについて、現時点でのお考えをご教授いただきたい。

A 当社は、お客さまアドバイザーの活動につきましては、「Face to Face」による説明や手続きを重要視しておりますが、新型コロナウイルス感染症により変化したお客さまの意識や行動にも対応していく必要があると考えております。具体的には、非対面での情報提供が出来るよう保険設計書を始めとした書面の電子的方法による交付や、WEB会議システムを活用したコミュニケーションを検討しております。既に、携帯端末 PlanDoには社内コミュニケーション限定としてWEB会議システムを導入しておりますが、今後お客さま向けにも対応出来るよう検討を行っているところです。感染予防やお客さまの意向を踏まえ、非対面による対応も取り入れていきますが、「Face to Face」というリアルな人間同士の対面は今後ますます重要になると考えており、両方の良いところを組み合わせたいとお客さまアドバイザーの活動を進めていきたいと考えております。

Q 「Face to Face」での対話がしにくくなっている現状ですが、ご契約者との繋がりを維持する仕組みについて準備されていることがあればお聞かせいただきたい。

その他のご意見

業界の厳しい情勢のうえに、新型コロナウイルス対策とかつてない現状ですが、全職員が従前以上に一丸となって「お客さま基点」の浸透・実践に積極的に取り組んでいただくようご尽力いただければと思います。

他25件

過去に開催された定時総代会での質疑応答につきましては、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.fukoku-life.co.jp>

● ご契約者懇談会

ご契約者の皆さまのご意見を直接お伺いして経営に役立てること、また、生命保険や当社の経営内容をお伝えして当社への理解を深めていただくことを目的として、ご契約者懇談会を1975年度から全国の支社で開催しております。

■ ご契約者懇談会の開催結果

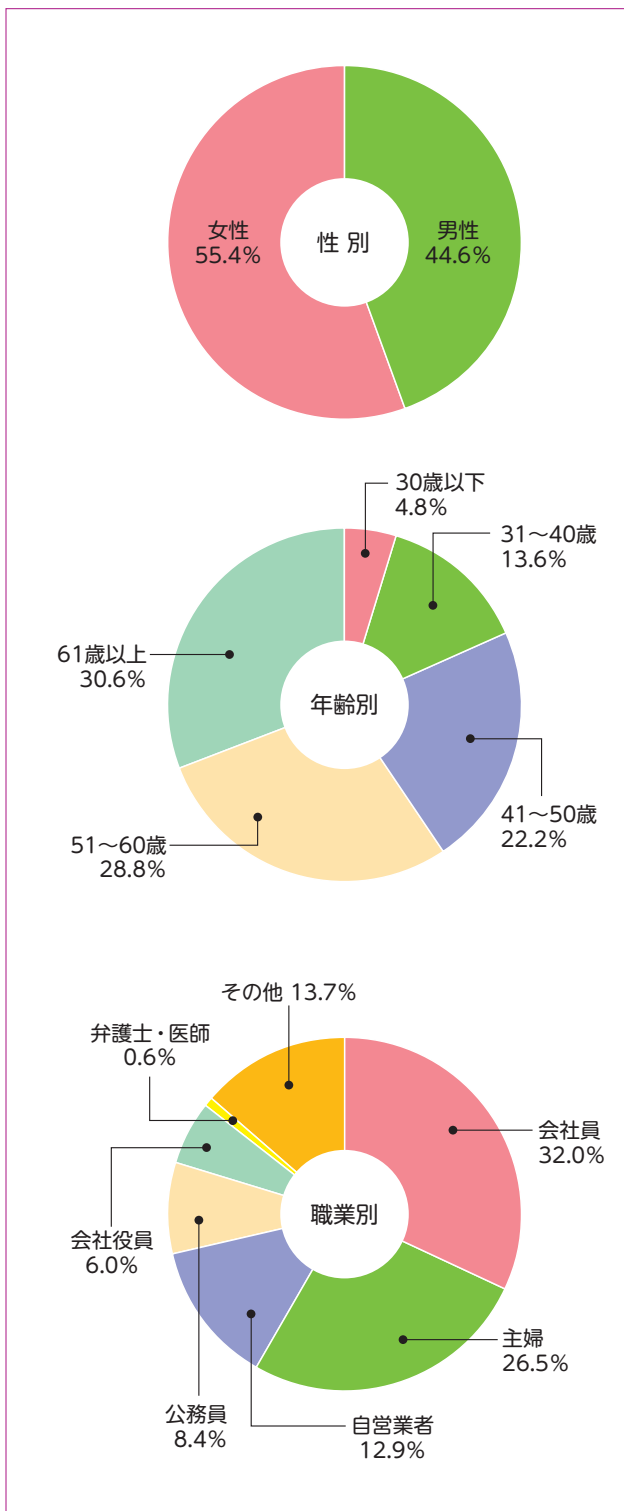
ご契約者懇談会でのご意見・ご質問などを総代会に反映させるため、2019年度は、2020年1月から2月にかけて、全国62支社すべてで開催し、79名の総代を含む1,241名のご契約者にご出席いただきました。

ご契約者懇談会では当社の経営方針、業績状況、商品概要などをDVDで報告するとともに、本社から出席した役職員からもわかりやすくご説明しました。また、ご出席者から多数のご意見・ご質問をいただけるよう十分な質疑応答時間を確保しております。

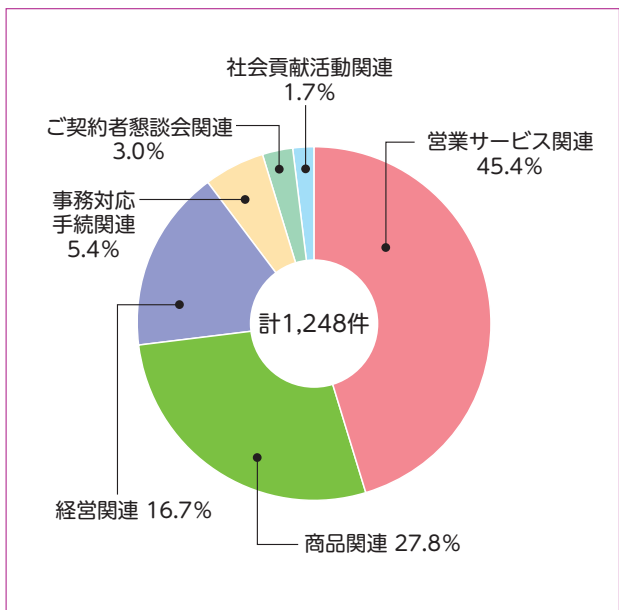
いただいたご意見・ご質問は、苦情対策協議委員会で分析・検討するとともに、総代会や評議員会で報告するなど、積極的に経営に役立てるよう努めております。

ご意見・ご質問の内訳、ご出席者の内訳は以下の通りです。

■ ご出席者の内訳



■ ご意見・ご質問の内訳



ご契約者懇談会での主なご意見・ご質問と当社の回答および対応状況

Q 保険になじみのない若者に対して、どのようなアプローチを考えていますか。

A 若年層へのアプローチについては、少子高齢化の進展や晩婚化・非婚化といったライフサイクルの変化を注視していく必要がありますが、若年層といっても病気やケガ、就業不能状態等における生前給付を中心に、保障の必要性は変わらないと考えています。

当社商品「未来のとびら」は主契約がなく、多様な特約ラインアップから必要な特約だけを選択して加入することができます。また医療や介護などの第三分野の特約は死亡保障を分離しているため、生前給付に重点を置いた商品設計が可能であり、若年層のニーズに的確に対応できます。

また、特に若年層に対しては最初のコンタクトとしてインターネットなどのITの活用も有用と考えておりますので、戦略的に取り組んでいきたいと考えております。

備考

2020年4月より「はたらくささえ」〔就業不能保障特約(2012)〕の後継商品として、「はたらくささえプラス」〔就業不能保障特約(2020)〕を発売しました。「はたらくささえプラス」は、就業不能状態の要継続期間をこれまでの121日から30日に短縮して短期の就業不能への備えを充実させる一方、1年間継続するような長期の就業不能に対しては従来以上に手厚い保障を提供できるようにしました。

Q 認知症を対象とした保険はありますか。

A 当社が従来から販売しております介護保険や介護保障特約等は、公的介護保険の要介護認定を受けたとき、または認知症もしくは寝たきりで所定の状態が一定期間継続したときに保険金を支払うものであり、認知症も含めて要介護のリスクを幅広くカバーすることが可能です。

また、2018年10月に「未来のとびら」の特約として「あんしんケアダブル〔介護終身年金特約<認知症加算型>(2018)〕」を発売し、介護期間が長期に及ぶケースでも、継続的にかかる介護費用等を確実にカバーすることに加え、介護にかかる負担が相対的に大きいと考えられる認知症を手厚く保障しております。

さらに、2019年10月には「未来のとびら」において、「介護終身年金特約<認知症加算型>(2018)」1特約のみで加入できる「ずっとあんしんケアダブル」の取扱いを開始しました。これによりシニア層に対して、認知症にフォーカスした介護保障プランの提供を可能としました。

Q 会社は自己資本の強化と契約者への配当還元のパランスをどのようにとっているのか教えてほしい。

A 当社の使命は、生命保険業の公共性をふまえ、いかなる時にも保険金や給付金を確実にお支払いし、お客さまに安心した生活を送っていただくことです。そのため、大災害や株価の暴落といった不測の事態においても健全性を維持できるように自己資本を強化しており、そのうえでご契約者の期待をふまえ、配当還元の充実に努めております。

※回答は、ご契約者懇談会開催当時のものであり、2020年4月末までの状況の変化については備考に記載しておりますが、その後の変化により現在とは異なる場合があります。