

株主さまからいただいたご質問に対するご回答

第 18 回定時株主総会において、株主さまから事前にいただいたご質問について、ご回答いたします。

Q. 再任取締役候補者のなかで当社株式の保有が少ない方がいるが、取締役による当社株式保有についての考えを教えてください。

当社は、機関設計として指名委員会等設置会社を採用し、「経営の監督」と「会社の業務執行」の二つの機能を分離し、経営の監督機能は取締役会、会社の業務執行の機能は執行役が担っており、取締役は、業務執行から独立した客観的な立場から、経営の監督にあたっていただくことが基本的な役割となっております。

これを踏まえ、当社においては会社の業務執行を担う執行役を対象に業績連動型株式報酬制度を導入している一方、独立性確保の観点から取締役は制度の対象とはしておりません。

取締役候補者には、株式保有の多寡にかかわらず、それぞれの知見や経験を活かし、株主価値・企業価値の向上のために、その職責を果たしていただけるものと考えております。

Q. 取締役会の構成にあたり、保険数理の専門職であるアクチュアリーは必要なスキルと考えるがいかがか。

当社においては、「招集ご通知」の 23 ページから 24 ページに記載しているスキル・マトリックスのスキル項目を踏まえ、25 ページに記載している取締役候補者指名基準、26 ページに記載している独立役員指定基準に基づき、取締役候補者を選定し、経営の監督機能は取締役会、会社の業務執行の機能は執行役が担っております。

生命保険業務の執行には、生命保険・損害保険・企業年金などの金融分野で、保険料率・支払保険金額の算定をはじめとする数理業務を担当する専門職である、アクチュアリー資格を保有している者が不可欠であり、執行役には、アクチュアリー資格を保有している者を任命しております。

当社が取締役に期待する領域にアクチュアリーは含めておりませんが、経営の監督を担う取締役が独立した客観的な立場から「財務・会計」全般を監督し、業務執行を担う執行役が保険数理に関する業務を適切に遂行する体制を構築しております。

Q. 育児休業の取得日数および取得率を教えてください。

当社における 2023 年度の育児休業取得率は男性、女性ともに 100%で、男性の育児休業取得日数は平均で 52.2 日間となります。

当社では、妊娠から出産もしくは育児の時期または家族の介護が必要な時期に、男女とも離職することなく働き続けられるよう、仕事との両立支援に取り組んでおります。

なお、当社は、2018年度に子育てサポート企業として厚生労働大臣認定の「プラチナくるみん」を取得し、また2023年度には経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「令和5年度Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」に選定されております。

Q. 優秀な人材を確保するためには、同業他社のように新卒初任給を大幅に引き上げたり、業界基準レベルに合わせた貴社独自の給与体系を導入したりすることも必要ではないか。

採用環境が厳しさを増す中、当社では優秀な人材の確保に向け初任給をはじめとする給与水準の引き上げを継続的に行ってまいりました。その結果、足元の大卒初任給は競合他社と比較して全く遜色ない水準となっております。

また、特定専門分野（アクチュアリー、資産運用・リスク管理、IT・デジタル）では専門職制度を導入し、各人の専門性等に応じて給与を一定額上乘せしております。

Q. デジタル専門職の採用を開始したことによるDX推進の成果・状況について教えて欲しい。

当社では、2022年度よりデジタル専門職の採用を開始し、採用した人材をデジタル部門に配属した上で、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進やデータ分析に従事させながら育成を進めております。

また、環境変化に適応し、最新技術を活用したDX開発を推進できる人材、事業部門と協力しDX戦略を推進できる人材、サイバー脅威を管理・対策できる人材など個々の適性を踏まえて、育成に取り組んでおります。

加えて、2023年度からは学生向けのデータ分析コンペディションを開催するなど、より専門性が高い人材の採用を図るとともに、長期的な視点でコア人材の育成を進めております。

一方、当社におきましては、DXの推進を図ることでお客さま体験価値（CX）を最優先とするビジネスモデルへの転換に取り組み、お客さま接点での体験価値向上や生産性向上などにつなげております。主な取り組みは以下の通りです。

○コンサルタントに対し、お客さまに必要な情報やお役に立つ情報とその情報に対応した説明方法等を連携することで、お客さま一人ひとりに合わせたアフターフォローを最適なタイミングで実施するなど、お客さま接点の改善に取り組んでおり、お客さまからも多くのお礼の声をいただいております。

○時間や場所にとらわれずに、ご契約内容の確認や各種お手続きができる「マイページ」を導入し、2024年5月にはマイページの会員数は125万人に達するなど、お客さまの利便性を高めております。

- お客さまとの対面での請求において、見やすく分かりやすい画面を用いて簡便にお手続きできる「かんぽデジタル手続きシステム」を導入し、お客さまの負担を軽減するとともに、事務処理の効率化を進め、入院保険金等のお支払いを最短翌営業日にするなど、効果を発揮しております。
- 生成A Iを活用し文章作成やアイデア出し、アンケートの分類等ホワイトカラー業務の効率化を図っております。

Q. 社員の会社に対する満足度、経営者への信頼等について教えて欲しい。

当社では、経営陣と社員が将来のビジョンを共有して共感すること等を通じて、社員のエンゲージメントの向上に取り組んでおります。

具体的には、社長から全社員への経営課題等に関する定期的なメッセージ発信、経営陣等と社員が直接意見交換する場の継続的な開催、社員が社長に直接提案する制度の運営など、コミュニケーション改革に重点的に取り組んでまいりました。

さらに、管理職のマネジメント力強化、社員の主体性をさらに引き出す人材育成など、多様な施策にも取り組んでおります。

直近のE S調査（エンゲージメント・スコア調査）においては、不適正募集問題を契機に社員のエンゲージメントが落ち込んだ時期がありましたが、上記の取り組みを行った結果、スコアが大幅かつ着実に改善していることを確認しております。

以上