

◇事前に寄せられたご質問(17問)

1. 外部環境の変化を踏まえた今後の見通し①

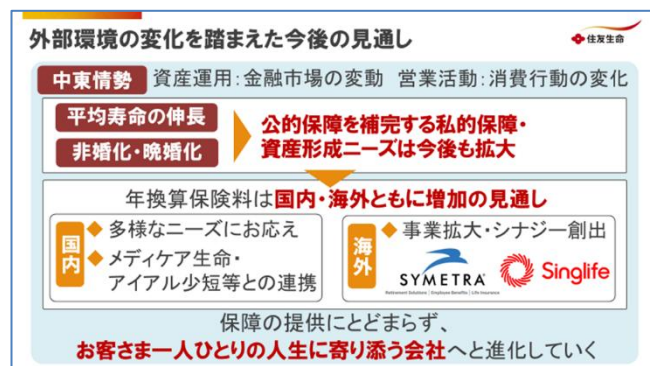
中東情勢の悪化に伴う原材料不足が広がる中、無形商品を扱う当社において想定される影響と、職員への影響およびその対応方針について教えてほしい。

2. 外部環境の変化を踏まえた今後の見通し②

国内市場の縮小が見込まれる中、国内の年換算保険料の今後の見通しと、海外事業を含めたグループ全体の成長イメージについて伺いたい。

【回答】

- 中東情勢は一時期より落ち着きを見せているものの、金融市場の変動や物価上昇が長期化した場合には、資産運用面や営業活動面に影響が生じる可能性があります。
- そのため、資産運用面では、投資先の分散やリスク管理の徹底により、市場環境の変化にも柔軟に対応できる体制を整えており、今後も市場動向を注視しながら適切に対応してまいります。
- また、営業活動面では、物価上昇がお客さまの家計に影響を及ぼし、消費行動の変化につながる可能性があることに加えて、物価上昇を上回る賃金上昇が見込めない場合には、職員の離職リスクの高まりも懸念されます。
- さらに国内市場の縮小も見込まれる一方で、平均寿命は伸長しており、公的保障を補完する私的保障への需要は引き続き大きいと考えています。また、非婚化・晩婚化の進展等により、若い世代を中心に資産形成ニーズもさらに高まるものと見ています。
- このような環境のもと、年換算保険料については、Vitality による健康増進や医療・介護保障、資産形成のニーズに応える商品・サービスの提供を通じて、着実な成長を目指してまいります。
- 加えて、販売チャネルの多様化や、子会社との連携によるマルチプロダクト戦略を通じて、国内事業全体として安定的な成長を実現してまいります。
- また、海外事業において米国および東南アジアは、今後も成長が期待される市場であり、出資先の事業拡大に加え、さまざまな分野でのシナジー創出を進める中、年換算保険料についても、国内事業を上回る成長率を見込んでいます。
- 国内外の環境変化は当社にとってリスクである一方、新たなニーズや成長機会を生み出すものという認識のもと、保障の提供にとどまらず、お客さま一人ひとりの人生に寄り添う会社へと進化してまいります。



### 3. Vitality の魅力向上①

Vitality について、誰もが無理なく継続できる仕組みの構築に向け、Vitality ジャーニーや Vitality フレンズの改善、地域差の解消、デバイスの拡充等による運動評価方法の充実を図るなど、サービスの更なるレベルアップをしてはどうか。

### 4. Vitality の魅力向上②

フィットネスジムで Vitality の体験機会を提供する予定はあるか。また、提携ジムの拡大について検討してほしい。

### 5. Vitality の魅力向上③

Vitality のウォーキングイベント (Vitality Run&Walk Challenge) に参加し、達成感や健康効果を実感した一方、参加者同士の交流を深める仕掛けがあれば、継続意欲の更なる向上につながる感じた。

### 6. Vitality の魅力向上④

Vitality について、スマートウォッチ以外の利用者への促進の観点から、血糖値など運動量以外のデータも日常的に活用できるようにしてほしい。

#### 【回答】

- Vitality 会員に健康増進活動を継続していただくためには、プログラムをレベルアップしていくことが重要であると考えています。
- 現在、Vitality の理念に賛同いただける企業との提携を進め、提携企業数は導入当初の 11 社から 25 社へと大きく拡大しています。
- また、お客さまの声を踏まえ、2026 年 5 月には、Vitality 会員同士がつながりながら楽しく続けられるオンラインコミュニティサイト「Vitality 部」をリニューアルしたほか、同年 6 月には、ご契約者懇談会等でも多数のご要望をいただいていた「Vitality ジャーニー」について、2 周目に挑戦できるなどのアップデートを行いました。
- 一方で、より継続しやすい目標設定や仕組みづくり、地域差の解消、提携先の更なる拡大、デバイスの拡充等による健康増進活動の評価方法の充実、そして会員同士の交流機会の拡充などについては、いずれも取り組むべき重要な課題であると認識しています。
- 今後も、お客さまの声を大切にしながら、提携企業やサービスの拡充を進めるとともに、誰もが参加しやすく、楽しみながら健康増進に取り組めるプログラムとなるよう、引き続きの魅力向上に努めてまいります。

**Vitality の魅力向上**

継続的な健康増進への貢献に向けて

**特典(リワード)等の提携企業**

◆【導入当初】11 社⇒**25 社へ拡大**

**お客さまの声を踏まえた直近のレベルアップ**

◆ **会員同士が繋がる**オンラインコミュニティサイト「Vitality 部」のリニューアル

◆ 歩数を距離に換えて全国踏破を目指す「Vitality ジャーニー」の 2 周目対応


**お客さまの声を大切に、プログラムの魅力向上に努める**

## 7. スポーツ分野への協賛

当社では近年スポーツ分野への協賛に積極的に取り組んでいるが、年齢や運動経験を問わず参加できる地域密着型スポーツや新興スポーツの広がりを踏まえ、今後どのような観点でスポーツ分野への協賛・支援・連携を拡充していくのか。また、健康増進施策との連携の方向性について伺いたい。

### 【回答】

- スポーツ分野への協賛・支援については、当社が目指す「健康長寿社会の実現への貢献」や、地域社会の活性化と一人ひとりのウェルビーイング向上に資する重要な取り組みであると考えています。
- 現在は、年齢や性別問わず楽しめる生涯スポーツであり、Vitality の考え方と親和性の高いゴルフについて、プロゴルフツアーへの協賛や選手とのスポンサー契約を行っているほか、全国の小学生を対象としたバレーボール大会への協賛を実施しています。
- 今後、スポーツ分野への新たな協賛・支援を検討するにあたっては、競技の知名度や話題性だけではなく、年齢・性別・運動経験を問わず幅広い方が参加しやすいこと、無理なく楽しみながら継続できる運動習慣につながること、地域における人と人との交流やコミュニティ形成に資すること、そして Vitality の健康増進施策との連携により、運動習慣の定着や行動変容が期待できることも重要な観点として考えています。
- 生涯スポーツ、地域密着型スポーツ、新興スポーツについても、年齢や経験を問わず参加できる特性や地域との親和性に着目し、協賛・連携の可能性を検討してまいります。
- 今後もスポーツを通じた健康づくりと地域活性化の両面から、幅広い世代が参加できる取組みを推進します。

**スポーツ分野への協賛**

スポーツ分野への協賛＝「健康長寿社会実現への貢献」  
「地域社会の活性化」等に資する重要な取り組み

**現在**

- ◆ プロゴルフツアーへの協賛・スポンサー契約
- ◆ 全日本バレーボール小学生大会への協賛

**今後**

- ◆ 年齢・性別・運動経験を問わず **幅広い方が参加しやすい**
- ◆ 無理なく楽しみながら継続できる運動習慣につながる
- ◆ 地域における **人と人との交流**や **コミュニティ形成**を促進
- ◆ “住友生命「Vitality」”の健康増進施策との連携

## 8. 親子向けの取組み①

生活環境の変化等に伴い、不登校や生きづらさを抱える子どもが急増している。心の健康を可視化し、ウェルビーイング向上に資する子供向けの取組みや商品開発を検討いただき、社会的課題の解決に貢献していただきたい。

## 9. 親子向けの取組み②

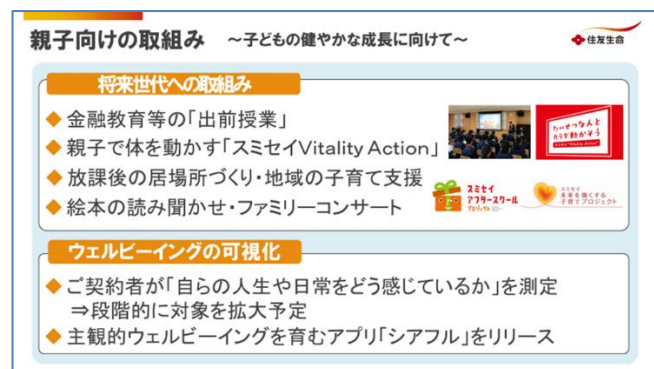
子育て世帯への Vitality の認知・普及や、育児中の母親の健康応援として、親子で楽しめる当社オリジナルのリズム体操やダンスを作成してはどうか。

### 【回答】

- 子どもの健やかな成長や心の健康の重要性は、当社としても重要な社会課題であり、将来世代のウェルビーイング向上に取り組むことは重要であると認識しています。
- 当社の将来世代への取組みとして、金融教育やキャリア教育を行う「出前授業」や、「スミセイ“Vitality Action”」を通じた親子で体を動かす機会の提供、「スミセイアフタースクールプロジェクト」による放課後の居場所づくり、「スミセイ未来を強くする子育てプロジェクト」による地域の子育て支援などに取り組んでいます。また、住友生命健康財団では、絵本の読み聞かせや、親子で楽しめるファミリーコンサートを実施しています。
- ウェルビーイングの可視化については、まずは保険契約者を対象に、お客さまが自らの人生や日常をどう感じているかを測定する取組を進めています。今後、測定結果を踏まえ、サービス改善や新たな商品・サービスの創

出に活かすとともに、段階的に対象を拡大し、引き続き親子のウェルビーイング向上に向けても取り組んでまいります。

○あわせて、若い世代も含めたウェルビーイングの可視化の観点では、主観的ウェルビーイングを育むスマートフォンアプリ「シアフル」を2025年にリリースしています。

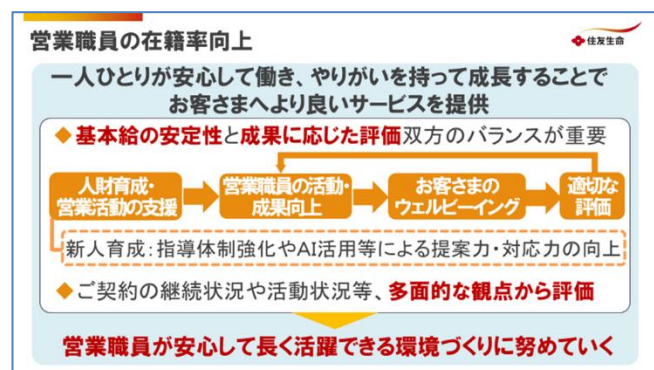


## 10. 営業職員の在籍率向上

営業職員の処遇について、基本給の引上げによる処遇安定化を図りつつ成果給との適切な配分を維持することで、定着率やウェルビーイングの向上、コンプライアンスリスク低減などにつながるのではないかと考えています。

### 【回答】

- 営業職員の人事制度について、職員一人ひとりが安心して働き、やりがいを持って成長できることが、お客さまへのより良いサービスにつながるものと考えています。
- そのため、営業職員の定着率向上やウェルビーイング向上の観点から、基本給による安定的な処遇と成果給による適切な評価のバランスは重要な視点であると考え、取組みを進めています。
- 具体的には、営業職員が日々の活動を通じて成果を上げ、その成果が適切に評価され処遇に反映されることで、安心して働き続けることができる環境づくりを目指しています。
- また、生命保険は長期にわたる契約となるため、加入当初だけではなく、アフターフォローや保険金のお支払いまで含めてお客さまをフォローしていくことが大切と考えています。
- そのため、成果給への過度な依存が営業行動に影響を及ぼすことがないよう、契約の継続状況に加え、コンプライアンスの取組みやお客さまサービス活動の状況なども含め、多面的な観点から評価を行っています。
- 基本給と成果給の適切な配分につきましては、営業職員の働きがいとお客さま満足度の向上を両立する観点から、引き続き検討を進め、営業職員が安心して長く活躍できる環境づくりに努めてまいります。





### 11. 法人向けソリューション・健康経営①

禁煙の社内浸透に向けて、禁煙がもたらすウェルビーイングへの影響を見える化できる取組みがあれば紹介いただきたい。

### 12. 法人向けソリューション・健康経営②

法人向けソリューションサービスの活動内容、および今後の方針について伺いたい。

#### 【回答】

- 多様化・複雑化する社会環境の中で、企業の様々なニーズに対し、適切なソリューションを提供することが重要であると考えています。
- その一環として、企業の健康経営の支援を進めており、「Vitality 福利厚生タイプ」の提供にあわせて、「スミセイ版健康寿命レポート」というサービスを一部の団体から順次提供を開始しています。
- 本サービスでは、健康診断結果や生活習慣データをもとに従業員の健康寿命を「見える化」とするとともに、健康寿命延伸に向けた課題とあわせて、禁煙セミナーや企業向け禁煙プログラムなどの具体的なアクションプランを提示することで、より実効性のある健康増進施策が可能となっています。
- なお、企業向け禁煙プログラムについては、当社においても実施しており、昨年度は参加者の半数以上が卒煙に成功しました。
- また、法人向けソリューションサービスとしては、ビジネスマッチングや各種セミナー、健康経営支援、FP・経営の相談などのサービスを提供しています。ビジネスマッチングでは、当社のネットワークを活用し、販路拡大や協業先の紹介など、地域を越えた企業同士のつながりを創出する取組みを進めています。
- これらの取組みを通じて、企業および従業員のウェルビーイング、ひいては企業価値の向上に向けて取り組んでまいります。

**法人向けソリューション・健康経営**

企業の様々なニーズに対し、ソリューションをご提供

- ◆健康経営の支援  
「Vitality福利厚生タイプ」×「スミセイ版健康寿命レポート」  
⇒従業員の健康寿命を見える化  
⇒禁煙セミナー・企業向け禁煙プログラム等による取組み支援
- ◆ビジネスマッチング等のソリューションサービスを提供  
⇒販路拡大や協業先のご紹介など、  
地域における企業同士のつながりを創出

企業および従業員のウェルビーイング・企業価値向上に取り組む

### 13. 多様化するニーズに応える保険商品・サービス①

再生医療における自由診療や患者負担の現状を踏まえた当社の今後の方針や注力する分野について教えてほしい。また、複数の契約に加入した場合に、追加の保険料割引や健康診断費用の補助を行うサービスを検討してはどうか。

### 14. 多様化するニーズに応える保険商品・サービス②

予期せぬ出来事に起因するストレスなど、現代的な心身の不安を軽減し、安心して暮らせる新たな保険やサービスについて伺いたい。

#### 【回答】

- 多様化する医療技術や健康課題に関し、再生医療については、公的医療保険の対象外となる自由診療が多く、治療時の負担が大きい点は課題であると認識しています。一方で、再生医療には、安全性や有効性が治療ごとに異なるものも含まれるため、保険として幅広く保障するには、保障範囲の明確化や保険収支の安定性など、慎重な検討が必要です。今後も、医療技術の進展やお客さまニーズを踏まえ、対象とする治療を見極めながら検討してまいります。

- また、心身の不安は、精神的な不調、身体の病気、就労への影響など、さまざまな形で現れます。当社は、各種保障による経済的な不安の軽減に加え、健康・医療に関する専門家相談や Vitality を通じた健康増進支援にも取り組んでいます。今後は、こうした取組みをさらに充実させ、生命保険の役割を万一の保障にとどめず、お客さまの人生に寄り添い安心を支える「拡・保険」としての価値提供を進めてまいります。
- 続いて、複数の契約に加入いただいている方へのサービスに関して、例えば、Vitality 会員の割引率が 30%となっている場合、追加で加入いただいた Vitality 契約は契約時から 30%の割引率が適用されるという取扱いを行っています。
- 今後も新たな領域やサービスも含めて検討を進め、保険の価値を拡げることで、お客さまのウェルビーイング向上に貢献してまいります。

**多様化するニーズに応える保険商品・サービス**

多様な医療技術・健康課題・複数契約への対応

**再生医療・心身の不安**

- ◆再生医療は安全性や有効性が治療ごとに異なるものも含まれる  
⇒**保障範囲や保険収支**などを踏まえて検討
- ◆**心身の不安**は精神的な不調等、様々な形で現れる  
⇒**各種保障**に加え、**専門家相談**や**Vitality**による健康増進支援、人生に寄り添う「**拡・保険**」として価値提供を進める

**複数契約**

- ◆Vitality契約の追加契約は**既契約の割引率を適用**

**新たな領域も含めて検討を進め、保険の価値を拡げていく**

## 15. 人的資本経営の実効性

保険事業の持続的成長において人材の重要性が高まる中、当社の人材投資（育成・エンゲージメント・多様性等）の成果について、経営指標との関係と現時点の課題認識を伺いたい。

### 【回答】

- 当社では、ウェルビーイングの実現と持続的な成長に向け、経営戦略と連動させた人的資本経営を進めるため、2021年から社長を本部長とする人財共育本部を設置して取組みを進めています。
- 運営においては、職員を「財（たから）」と位置づけ、環境変化に対応できる多様な人財の採用、育成に取り組みつつ、女性管理職の割合や職員の働きがいを示すエンゲージメントなどを経営指標としてモニタリングしています。
- 多様性の観点では、柔軟に働ける環境づくりや、経験者採用・職種変更の拡大などを進めており、その結果、女性管理職比率は50%超、男性の育児休暇取得率は100%を達成するなど着実に進展しています。
- エンゲージメントについては、職員の目指す姿として、必要なコンピテンシーを明確化するなど、成長意欲を高める運営の推進により、向上を図っているところです。
- このような取組みについて、多様性の面では、日経ウーマン「女性が活躍する会社BEST100」総合5位入賞、人財共育面では「グッドキャリア企業アワード」厚生労働大臣表彰等、社外からも評価いただいています。
- なお、経営戦略と必要人財とのギャップがないかを常に確認し、対応のアップデートを行うことが企業の持続的成長には必須と考えており、職種やキャリアの段階に応じた取組みをさらに充実させ、職員一人ひとりが持てる力を最大限発揮できるよう進めてまいります。

**人的資本経営の実効性**

職員を財(たから)と位置付け、多様な人財の採用・育成を推進

女性管理職割合、エンゲージメント等を経営指標としてモニタリング

| 多様性                           | エンゲージメント                         |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ◆柔軟に働ける環境づくり等により <b>着実に進展</b> | ◆「コンピテンシー運営」等の推進により <b>向上を図る</b> |
| 女性管理職比率                       | 男性育休取得率                          |
| 2025年度実績 <b>51.3%</b>         | <b>100%</b>                      |
|                               | エンゲージメント                         |
|                               | <b>60%</b>                       |

⇒各取組について、社外からも評価いただく

経営戦略と必要人財とのギャップがないかを常に確認し  
**一人ひとりが力を最大限発揮できるよう対応をアップデートしていく**

## 16. コーポレート・ガバナンスの実効性向上

総代制度を含むガバナンス体制について、経営監督機能の実効性の評価、および今後の高度化に向けた取組について説明いただきたい。

### 【回答】

- ガバナンスとは単に制度を整備することではなく、「お客さまや社会の声に真摯に耳を傾け、それを経営の意思決定に反映し続けること」であると考えています。
- 当社は相互会社であり、契約者が会社の構成員となるため、契約者の意思を経営に適切に反映することが重要であり、その中心的な役割を担うのが、総代会です。
- 総代会の実効性向上に向けては、総代の皆さまとの対話の充実に継続的に取り組んでおり、昨年には定款を変更し、新たに総代立候補制を導入しました。
- また、総代会に先立って開催する「ご契約者懇談会」についても、土曜日開催の「オンラインご契約者懇談会」を実施するなど参加機会の拡充により、多様なご意見を経営に反映できる仕組みづくりを進めています。
- 加えて、経営監督機能の実効性向上について、取締役会では、重要な経営課題やリスクについて十分な議論が行われているか、また経営戦略や資本政策が中長期的な企業価値向上につながっているかといった観点から、毎年実効性評価を実施し、その結果を踏まえた改善を重ねています。
- 当社は2015年から指名委員会等設置会社へ移行し、監督と執行を明確に分離していることに加え、社外取締役が過半数を占める取締役会において、多様な知見と独立した視点から経営を監督する体制を整えています。
- 引き続き、透明性・客観性・実効性の向上に努め、契約者利益の最大化と「対話を起点に変化し続ける経営」を目指してまいります。

**コーポレート・ガバナンスの実効性向上**

ガバナンス：お客さまや社会の声を経営に反映し続ける

| 総代会の実効性向上                              |
|----------------------------------------|
| ◆総代選出： <b>立候補制の導入</b>                  |
| ◆ご契約者懇談会：土曜日開催のオンライン懇談会の実施             |
| 経営監督機能の実効性向上                           |
| ◆2015年に指名委員会等設置会社へ移行し、 <b>監督と執行を分離</b> |
| ◆社外取締役が過半数を占める構成で経営を監督                 |

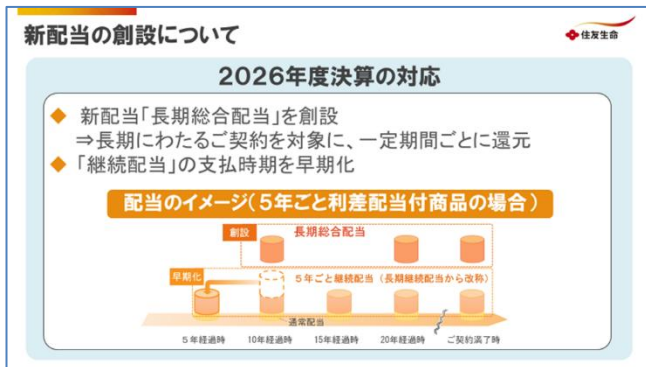
透明性・客観性・実効性の向上に努め、  
**契約者利益の最大化・対話を起点に変化し続ける経営を目指す**

## 17. 新配当の創設について

2026年度決算において創設される新配当「長期総合配当」について教えてほしい。

### 【回答】

- 新たな配当である「長期総合配当」は、長期にわたり継続いただいている契約を対象に、契約期間の経過とともに、将来のリスクが減少することを踏まえ、これまでリスク対応のために積み立てていた剰余の一部を還元する仕組みとして創設するものです。具体的には、契約から一定期間が経過した時点や契約満了時などに配当をお支払いします。
- また、「長期総合配当」の創設にあわせて、従来の配当についても支払時期を早めることで、早い段階での配当を充実させるとともに、長期間契約を継続いただいている契約者への還元を、これまで以上に充実させていきたいと考えています。





## ◇当日のご質問(8問)

### 1. 海外子会社等とのシナジーの取組みについて

海外子会社等と連携した取組み事例について教えてほしい。

#### 【回答】

- 海外子会社等とのシナジー創出は企業価値向上の観点から重要な取組みと考えています。
- 具体的には、米国子会社のシメトラにおいては、同社の投資顧問子会社(Symetra Investment Management Company)を通じた米国事業債の運用委託に加え、年金商品に関するノウハウを活用し、当社でインデックス年金を開発しています。
- また、シンガポールの子会社であるシングライフとは、同社の強みであるITやデジタルマーケティング分野で情報共有を行うほか、高齢化社会への対応や貯蓄性商品の開発に関する知見の共有を進めています。
- シメトラおよびシングライフとは当社を含めた3社の経営陣で開催する「3Sサミット」を通じて、将来ビジョンや課題の共有を行い、シナジーの創出に取り組んでいます。
- 今後もシナジーの創出を通じてグループとしての価値を高め、その成果を当社の契約者に還元できるよう取組みを進めてまいります。

### 2. 人権の取組みについて

サステナビリティ重要項目(マテリアリティ)への対応として取り組んでいる「人権への取組み」について具体的に教えてほしい。

#### 【回答】

- 当社ではサステナビリティ経営を推進する観点から、サステナビリティ重要項目に対する主な取組みの一つとして、人権への取組みを位置付けています。
- その方向性を明確にするため、「住友生命グループ人権方針」を策定のうえ、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、優先課題を特定し、リスクの未然防止・改善策に取り組む人権デュー・ディリジェンスを実施しています。
- 引き続き、社会や世間とのギャップが生じていないかなど、常に取組状況を確認のうえ、アップデートを行いながら取組みを進めてまいります。

### 3. メディケア生命における業績の概況について

2025年度決算について、メディケア生命では初期費用の増加により基礎利益が減少したとのことだが、詳しく説明してほしい。

#### 【回答】

- 生命保険事業においては、一般的に、新契約の提供時に契約手続き等の初期費用が発生し、契約者に保険を長く継続いただく中で、その契約から得られる利益が少しずつ積み上がっていく仕組みとなっています。
- 特にメディケア生命では、保険ショップ等の代理店を通じて商品を販売しているため、新契約を獲得した際には、販売手数料などの費用が発生します。2025年度は新契約の販売が好調であったことから、こうした初期費用が増え、基礎利益は前年比で減少しました。
- 一方で、新契約の増加により将来見込まれる収益が増加し、生命保険会社の企業価値を総合的に表す指標であるエンベディッド・バリューは増加しています。

○引き続き、単年度の業績だけでなく将来の企業価値も意識しながら、お客さまへの価値提供を進めてまいります。

#### 4. Vitality 会員における健康増進へのモチベーション維持に向けた取組みについて

ゴールドステータス達成者の健康増進への更なるインセンティブについてどのようなことを検討しているか。

##### 【回答】

- 「ゴールドの上にさらに上位のステータスを設けてほしい」といったご要望は多くの会員の皆さまからいただいています。一方で、新たな上位ステータスを設けて保険料割引をさらに拡充する場合、Vitality 保険全体の収支に影響を及ぼすことから慎重な検討が必要と認識しています。
- 現在は新たなステータスの導入には至っていませんが、ゴールドステータスに到達された方にも継続して楽しみながら健康増進に取り組んでいただけるよう、「Vitality ジャーニー」を2周目も利用できるようにするなどの取組みを順次進めています。
- こうした取組みに加えて、Vitality に加入いただいているものの、まだ運動習慣が十分に身につけていない方にも、無理なく健康づくりを続けていただけるようなサポートが重要だと考えています。
- 今後も、Vitality 会員の皆さまが健康増進への意欲を維持できるよう、サービスの充実に取り組んでまいります。

#### 5. Vitality のアクティブチャレンジ特典について

Vitality のアクティブチャレンジ特典について、交換したデジタルチケットを期限までに利用できないことがあるため、未使用の場合には各種団体等への寄付に変更できる仕組みがあると良い。

##### 【回答】

- 「デジタルチケットを利用できなかった場合、寄付に変更できるようにしてほしい」とのご要望につきましては、提携先との契約などの理由により、現在是对応ができていません。
- なお、アクティブチャレンジ特典では、各種チケットへの交換に代えて、「一般財団法人 あしなが育英会」や「公益財団法人 日本対がん協会」など各種団体等への寄付をお選びいただくことが可能です。多くの Vitality 会員の皆さまに利用いただいております。本取組み開始以降の寄付金額の累計は、10 億円を超えています。
- いただきましたご意見は今後のサービス改善の参考とさせていただくとともに、引き続き、アクティブチャレンジ特典をより便利に利用いただけるよう、Vitality健康プログラムの魅力向上に努めてまいります。

#### 6. 高齢者のウェルビーイング向上に向けた取組みについて

高齢者のウェルビーイング向上に向けた取組みとして、神戸大学と共同研究に取り組まれているということだが、具体的な研究内容や成果について教えてほしい。

##### 【回答】

- 当社では神戸大学と共同で、神戸市在住または在勤のシニア世代の方に Vitality 健康プログラムを利用いただき、本プログラムが認知症やフレイル（加齢に伴う心身の衰え）の予防にどのような効果をもたらすかといった研究に取り組んでいます。
- 現在は、データの収集・分析を進めている段階であり、研究成果をお伝えできる状況には至っておりません。

- 今後、研究結果がまとまり次第お知らせするとともに、その成果をサービスの向上や新たな商品・サービスの開発に活かしてまいります。

## 7. 精神疾患に関する商品・サービスについて

精神疾患を抱える方のウェルビーイング向上に資する新たな保険商品やサービスの開発について検討いただきたい。

### 【回答】

- 心の病気を抱える方への支援については、まず、重い精神疾患により所定の支払要件に該当した場合には、給付金をお支払いすることで、経済的な不安の軽減にお役立ていただけるものと考えています。
- また、お客さまのウェルビーイングに貢献するためには、発症後の保障だけでなく、心と身体の健康づくりや早い段階でのサポートも重要であると考えています。
- そのため、Vitality を通じた健康増進の取り組みや心の健康づくりのサポートに加え、付帯サービスとして、医師や看護師に健康や医療機関について相談できるサービスなどを提供しています。
- さらに、企業保険においても、一部の商品でメンタルヘルスに関するカウンセリング等のサービスも提供しています。
- 今後も、社会保障制度や医療の状況、お客さまのニーズを踏まえながら、保険商品や各種サービスの充実を図り、お客さまに寄り添ったサポートに取り組んでまいります。

## 8. 海外事業戦略について

国内市場の縮小が見込まれる中、海外事業を今後どのような成長戦略として位置付けているのか伺いたい。また、海外事業の強化に向けた今後の投資方針や、新たな投資先を選定する際の考え方についても教えてほしい。

### 【回答】

- 当社では、国内市場の縮小が見込まれる中、海外事業を重要な成長戦略の一つと位置付けています。相互会社である当社にとって、契約者が最大のステークホルダーであり、海外事業についても、契約者への還元や国内事業の持続可能性向上につながる取り組みとして推進しています。
- 具体的には、事業を複数の国・地域に分散することでリスクを低減させるとともに、成長が期待される海外の生命保険市場を取り込むことで収益力の向上を目指しています。また、2035 年度には海外事業基礎利益 2000 億円を目標としています。
- 加えて、海外事業の拡大だけでなく、海外で培った知見やノウハウを国内事業へ還元し、新たな商品・サービスの開発や収益機会の創出につなげることも重視しています。
- 今後の投資にあたっては、各国市場の成長性や事業環境の安定性に加え、当社と経営理念やビジョンを共有し、中長期的な協業関係を構築できるパートナーであるかといった観点を総合的に勘案し、投資先を選定してまいります。
- 契約者からお預かりした大切な保険料を原資としていることを踏まえ、今後もリスク管理を徹底しながら、持続的な成長と企業価値向上につながる適切な投資を進めてまいります。