

# 世界のアクチュアリーと創る生命再保険ビジネス

日本アクチュアリー会正会員, CERA 鈴木 理史

\*本資料は、作成者が個人の責任において作成したものであり、その意見・内容及び有り得べき誤り等は作成者個人の責任に帰属します。また、意見についても所属する組織を代表するものではなく、個人の意見となることにつきご留意ください。

\*また、作成者の許可なく、無断転載、使用はお控えください。

# Agenda

---

- ▶ 自己紹介
- ▶ 生命再保険とは？
- ▶ 世界のアクチュアリーとのつながり
- ▶ 事前質問への回答



# 自己紹介

# 自己紹介と略歴

---

- ▶ 2013年3月 22歳 東京工業大学工学部経営システム工学科卒業
- ▶ 2013年4月 22歳 日系再保険会社入社（生命再保険部門）
- ▶ 2015年3月 24歳 日本アクチュアリー会正会員資格を取得
- ▶ 2016年3月 25歳 CERA\*資格を取得
- ▶ 2016年7月 26歳 元受生命保険会社入社 / 9月に結婚
- ▶ 2020年4月 29歳 第1子誕生
- ▶ 2022年1月 31歳 ミュンヘン再保険入社（生命再保険部門）
- ▶ 2022年10月 32歳 第2子誕生
- ▶ 2025年2月 34歳 現在

生命保険/生命再保険の数理業務を約 12 年経験



---

生命再保険とは？

---



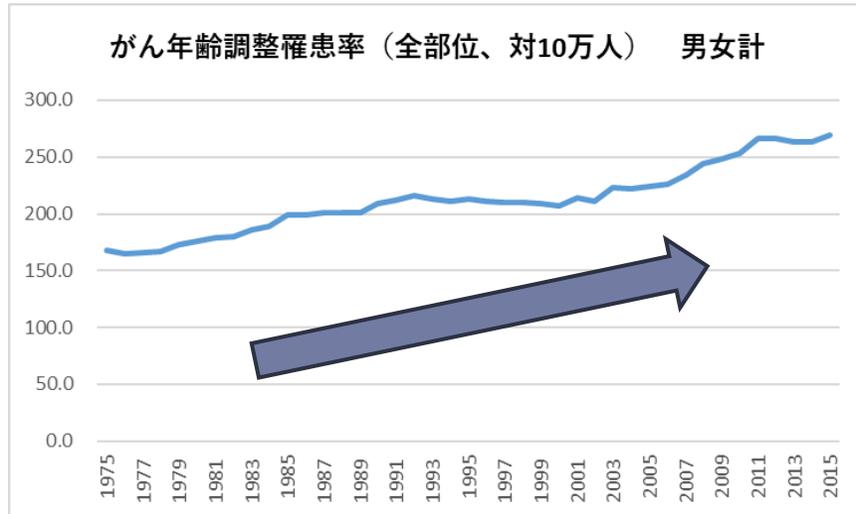
# 再保険について

- ▶ 再保険とは、保険会社がさらに（再び）掛ける保険。
- ▶ 巨大なジャンボジェット機、発生すると被害の大きい地震のリスク等についての損害保険の再保険がよく知られている。
- ▶ 損害保険では主に大数の法則が働かない集積リスク（地震や風水災など）や、保険金額が極めて大きいものに対して、リスクキャパシティを確保するために使われる。



# 生命再保険について

- ▶ 生命保険会社が掛ける再保険が生命再保険。
- ▶ 生命再保険に対するニーズは例えば……
  - ▶ 長期保証している保険事故の発生率の不確実性（がん診断の長期保証等）
  - ▶ 保険金額の大きな契約の保険事故発生による収益ボラティリティ
  - ▶ 健康状態の悪い人などの引受査定が難しい契約
  - ▶ 財務的な課題を解決するための非伝統的再保険



# 元受生命保険と生命再保険の比較

- ▶ 生命再保険の面白さは、プロ対プロの自由な取引であること。

	元受生命保険	生命再保険
保険を買う人	一般消費者（＝プロではない）	元受保険会社（＝プロ）
商品設計・保険料	金融庁の認可を得た商品のみ販売可能	契約の両当事者（元受会社と再保険会社）が合意すれば何でもあり
営業が提案すること	顧客ごとに変えられるのは認可を取った商品の組み合わせだけ	1社ごとの再保険ニーズに合わせたオーダーメイドの再保険の提案
会社規模	営業を中心に多数の従業員（従業員数 数万人の会社も）	比較的小人数 弊社日本支店は損保や総務等を入れて約80人（生命再保険部門は約20人）
アクチュアリーの仕事	決算 商品開発 保有契約の将来予測 等、、、	元受会社へのコンサルティング営業 オーダーメイドの再保険の組成 再保険条件の検討・交渉（プライシング） 等、、、

# 比例再保険（Quota Share）と超過額再保険（Surplus）

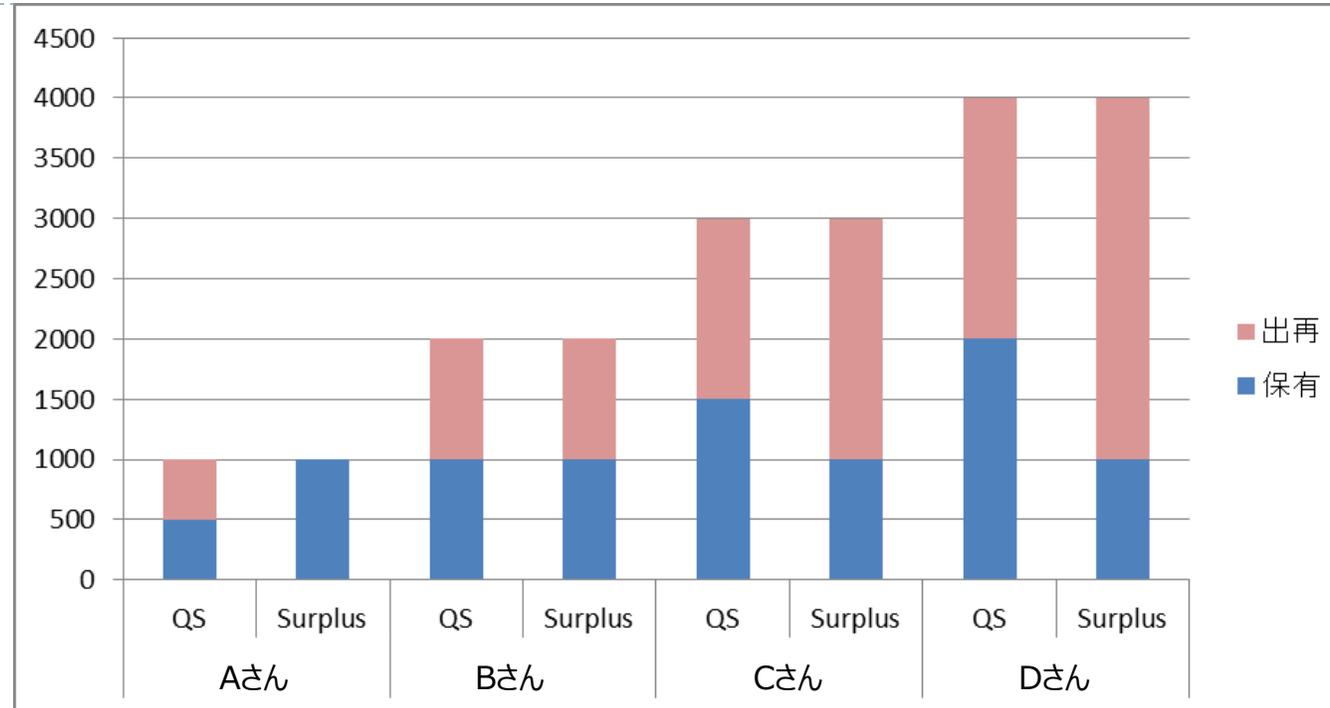
比例再保険（Quota Share）：すべての契約について同一出再割合を適用

超過額再保険（Surplus）：決められた保険金額を超過する部分を比例的に出再

## <50%Quota Shareと1000万円超Surplus出再した場合の例>

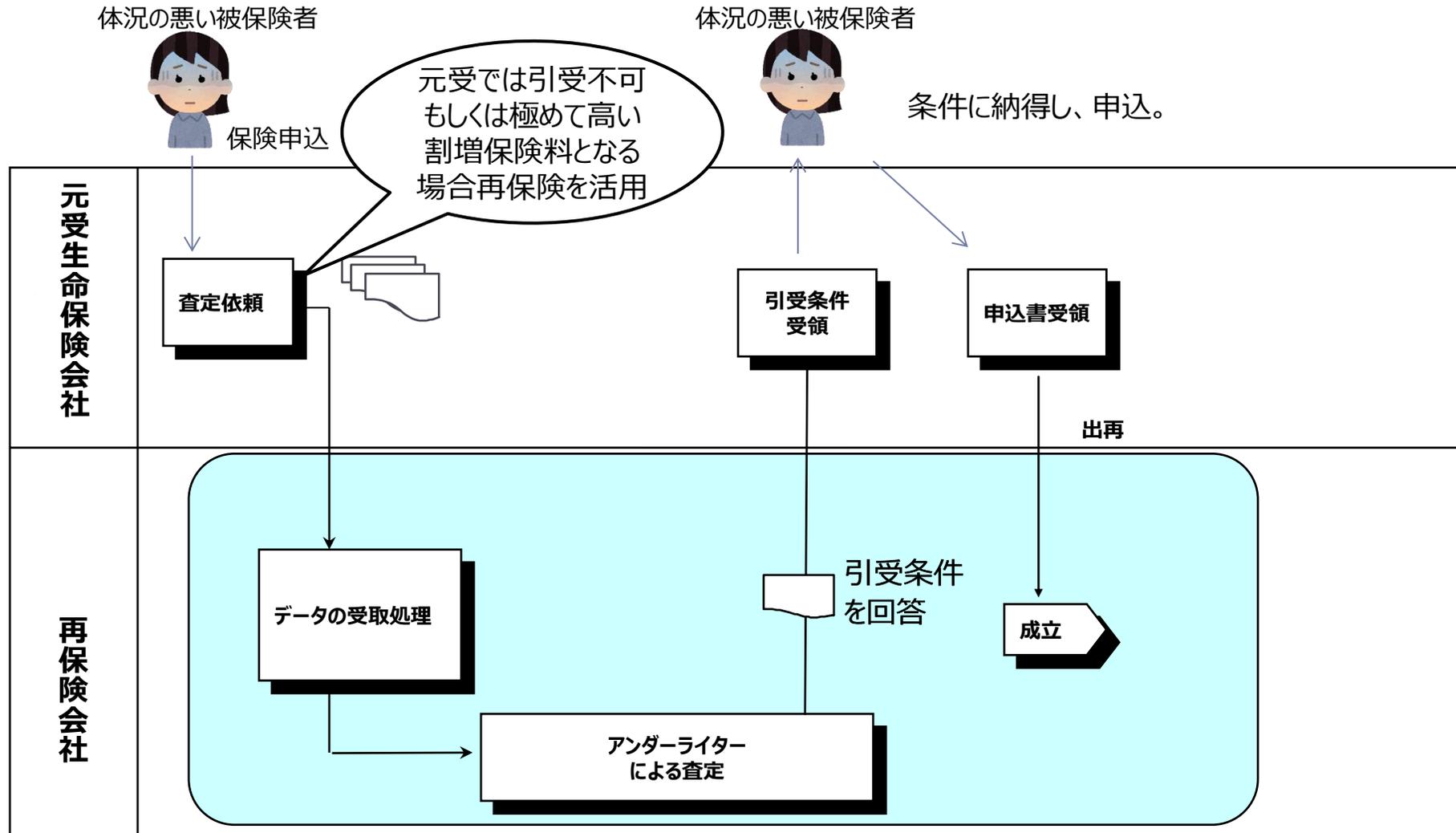
	Aさん		Bさん		Cさん		Dさん	
保険金額	1000万		2000万		3000万		4000万	
出再方式	Quota Share	Surplus						
出再割合	50%	0%	50%	50%	50%	66.6%	50%	75%
出再保険金額	500万	0	1000万	1000万	1500万	2000万	2000万	3000万

# 比例再保険（Quota Share）と超過額再保険（Surplus）



- ▶ 比例再保険（Quota Share）は全契約が均等に出再される。  
⇒がんの診断給付など、将来の給付動向が見えづらい商品でミスプライシングリスクの軽減に使われる。
- ▶ 超過額再保険（Surplus）は高額部分のみ出再されるので、正味の保険金額の上限を一定に保てる。  
⇒事業者や富裕層などの高額な保険契約が数件発生することで会社の損益に与えるボラティリティリスクを低減。

# 任意再保険（健康状態の悪い被保険者などの個別再保険）

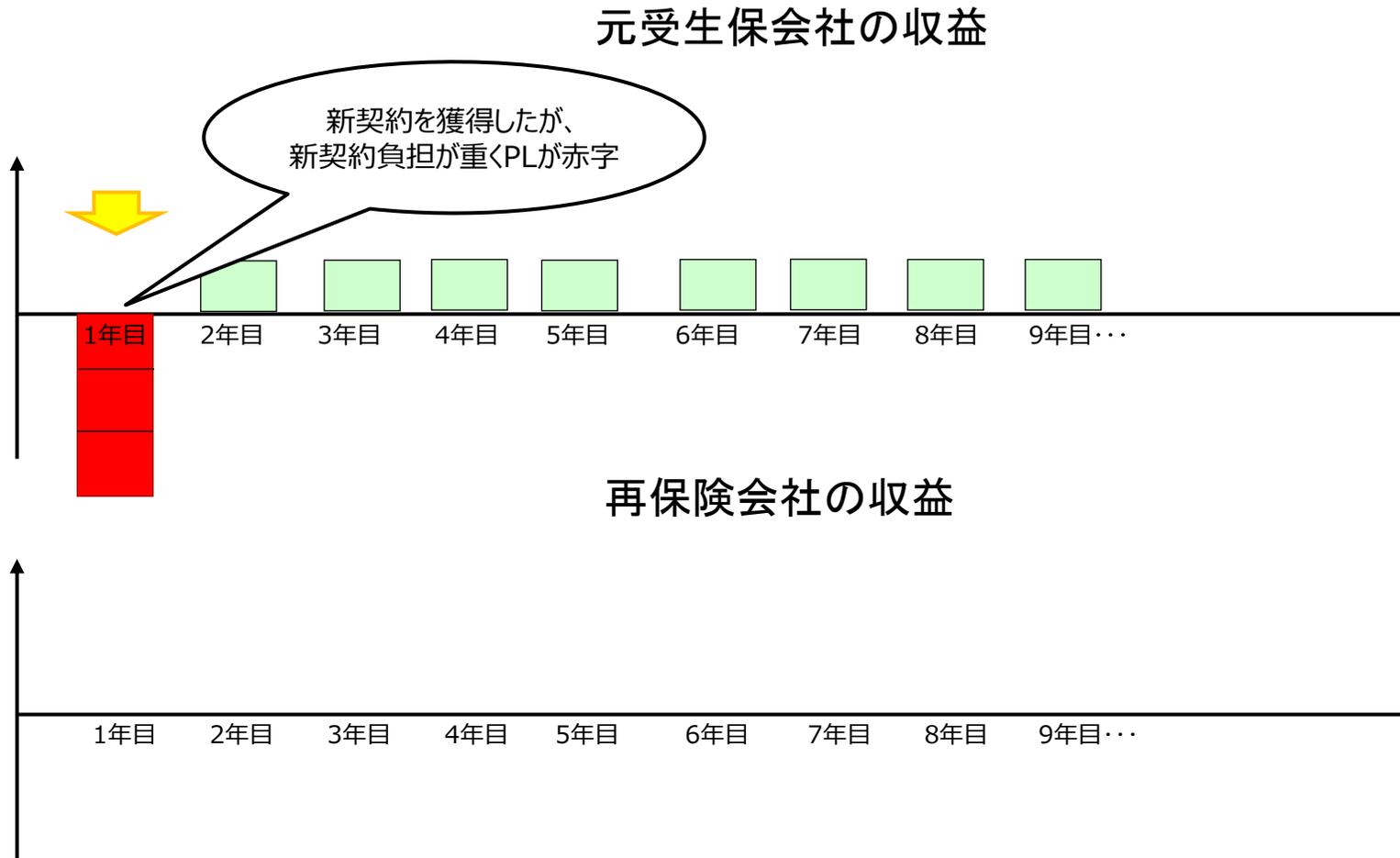


# 伝統的再保険と非伝統的再保険

---

- ▶ ここまで見てきた再保険は主に保険リスクの低減がニーズの伝統的再保険。
- ▶ 一方で、非伝統的再保険と呼ばれる元受生命保険会社の財務的課題を解決するために使われる保険もある。例えば以下のような目的で使われる。
  - ▶ 収益認識のタイミングの変更（前倒しもしくは安定化）
  - ▶ ソルベンシーマージン比率の改善
  - ▶ ROE、IRR等の収益率の向上
  - ▶ 増資の抑制
  - ▶ 円滑な買収

# 非伝統的再保険の一例



# 非伝統的再保険の一例

元受生保会社の収益



# 非伝統的再保険の一例

## 元受生保会社の収益



# 非伝統的再保険の一例

元受生保会社の収益



---

# 世界のアクチュアリーとのつながり

---



## アクチュアリーは国際資格

---

- ▶ 日本だけでなく世界中にアクチュアリー会があります。
- ▶ アクチュアリーは非常に国際的な活動がしやすい職業だと思います。
- ▶ 「アクチュアリーなんて、日本でのドメスティックな活動ばかりだよ。」と言っている人は多いですが、それは自分で手を挙げていないからだだと思います。

## 海外のアクチュアリーの間際会議への参加

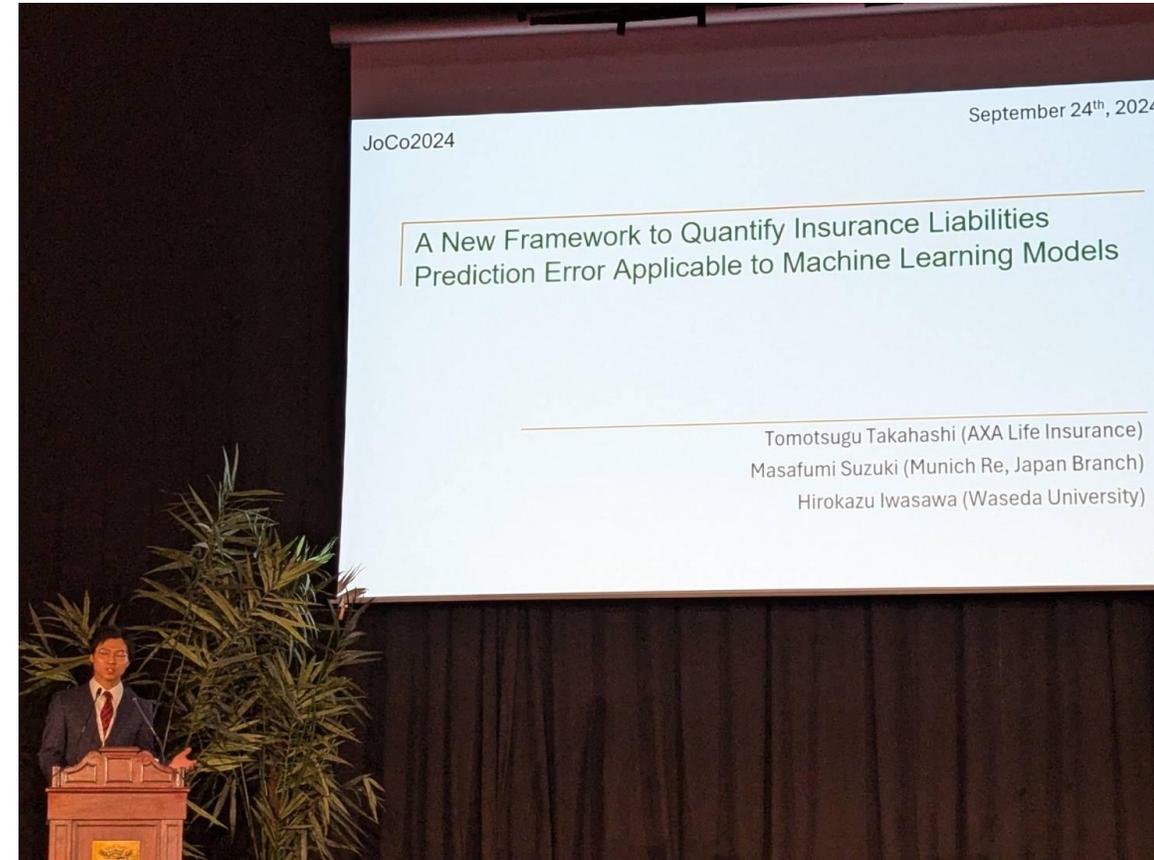
---

- ▶ 2020年 Sections Virtual Colloquium 2020\*で論文発表
- ▶ 2021年 ASTIN 2021 Online Colloquiumで発表のモデレーター
- ▶ 2022年 2022 Joint CAS / AFIR-ERM / ASTIN Section Colloquiaでの発表論文の共同著者として参加
- ▶ 2022年 Convention A (European Actuarial Academy) で発表
- ▶ 2024年 JoCo2024で論文発表

これらの活動は手を挙げれば誰でもできます！  
やりたい方はぜひ連絡をください！

# JoCo2024（ベルギー）での論文発表

- ▶ アクチュアリー国際会議が毎年開催。
- ▶ 国際会議では、各国のアクチュアリーが自分の研究成果を発表。
- ▶ 認められる研究成果があれば、日本アクチュアリー会の予算で参加可能。
- ▶ 鈴木は、2024年9月にベルギーで開催された国際会議で日本アクチュアリー会のワーキンググループでの研究成果を発表。



---

# 事前質問への回答

---



# 事前質問

---

- ▶ アクチュアリーの人たちの中で自分を差別化するためにできることは何かありますか？  
やはり英語ですか？
- ▶ 外資系企業と日系企業でのアクチュアリーを取り巻く環境に差がありますか
- ▶ アクチュアリーの特門職としての活躍期間は何年ぐらいですか  
(いずれは管理職になると思いますのでお尋ねしました。)
- ▶ 仕事復帰できる環境は整っているのか/育休についてどうなっているのかお聞きしたいです

## 他の人とのキャリアの差別化のために

---

- ▶ まず身に着けるべきは専門性です。アクチュアリー会正会員は約2000人。
- ▶ 希少価値の高いスキル・資格は持っているだけで一定の評価がされます。
  
- ▶ そのうえで、キャリアは掛け算だと思います。例えば、
- ▶ アクチュアリー正会員（約2000人） × TOEIC895～（約5%\*） = 約100人
  
- ▶ 私の場合、継続しているアクチュアリー会での活動も評価されているようです。
- ▶ 東京リスクマネジャー懇談会(TRMA)という団体で運営メンバーとしても活動しています。
- ▶ 4名の共著ですが某出版社から本を出版する予定です。(年内出版目標)
  
- ▶ とにかく色々なことをやるのが良いと思っています。

# 日系と外資系の人材に対する考え方（私見）

	伝統的な日系企業	外資系企業(*)
従業員とは何か？	(新卒採用時は)全員将来の社長候補。	その時必要だから雇用している人たち。
必要なスキルを持つ人が居なかったら？	今いる人を育てる。	外部から必要なスキルを持つ人を採用する。
お給料はどう決まる？	年功序列。 年次を基本に、役職で調整する。	ポジションで決まる。ポジションを決めるときに 社会人経験年数は考慮材料の1つ。
プロジェクトの責任は？	所管部署は当然明確だが「誰が」責任を持っているのかは、明確でない場合も多い。	「〇〇さんがプロジェクトの最高責任者」というのが明確。例えば決裁資料にLead 〇〇と書かれる。
案件の中での動き方	担当者間でも年次が上の方が基本的に常に上の命令系統で、逆転することは少ない。	ある案件ではAさんがリーダーでBさんに指示をする、別の案件ではBさんがリーダーでAさんに指示をする、みたいなことが普通にある。
教育	「教えてあげるのが当然」という文化がある。	「自分から聞くのが当然」という文化がある。
異動	ジョブローテーションの中で広く学んでいく。 未経験分野への異動もたくさんある。	プロフェッショナルとして採用されているので、まったく関係ない分野への異動は基本的に無い。
例えるならば	共同体	プロ野球チーム

## 専門職的な働き方か、管理職的な働き方か

---

- ▶ 再保険会社では、元受のアクチュアリーと比較して年次が上がってもはるかに手を動かします。（アクチュアリーに限らず損保のアンダーライター等も同様です。）
- ▶ 一方、私は前職（元受生保）では3割～5割程度の時間をマネジメント（人を適切に動かすための会議の準備、進捗確認など）に当てていました。組織が大きく関わる人数が多いため、合意形成を行うための準備や、全員の認識をそろえることに対する必要な作業・時間が多いためです。
- ▶ 現在は動くのも少人数なので、タスクの割り振りや進捗管理は短時間で終わります。偉い人とも直接ミーティングをして物事が一瞬で決まったりします。
- ▶ 学生の皆様は今あまり意識しなくても良いかもしれませんが、自分がどちらの方向に強みを伸ばしていきたいかは、ある程度社会人経験を積んだら考えても良いと思います。

# 子育てと仕事について それぞれの立場で持ってほしい心構え

いただいた質問は（特に女性の）育休や職場復帰ですがこちらをお伝えさせていただきます。

---

## ○子育てをする身として

- ▶ 自分は子供を持たない人よりも、残念ながら労働者としては使いづらい人材なことを自覚する。
- ▶ サポートをしてくれる同僚に心から感謝する。
- ▶ 「○○さんは子育てで制約が多くても一緒に働きたい」と思われるような人物、人材になる。

## ○子育てをする同僚を持つ身として

- ▶ 子供は社会全体で育てる必要があることを理解する。
- ▶ いつか自分に返ってくると考える。（子供を持たなくてもいつか介護で返ってくる。）

## ○会社の経営陣として

- ▶ 様々なライフステージ・バックグラウンドの従業員がいるからこそイノベーションが起きるはず。
- ▶ 従業員の子育てへの支援は企業の社会的責任（CSR）の一つである。