

「お客さま基点」を実践できる 人材を育成し徹底した差別化で お客さまから最も評価される 会社を目指す

人材開発本部 副本部長

大森 丈史 常務執行役員



Q 人づくり宣言

昨今、人的資本経営が注目されていますが、当社では、前社長の米山が社長就任後に人材開発本部を立ち上げ、現社長の渡部が本部長を務めています。2011年には人材開発本部だけでなく全社で「人づくり」を行うことを示した「人づくり宣言」を発信しました。「お客さま基点を実践できる人づくり」のための基本姿勢として、職員一人ひとりの個性を活かし、尊重する組織づくりを必須のものとしています。十数年前から人づくりの文化を築くための取組みを本格化し、人材開発本部では教育研修、人材育成プログラムの創意工夫を重ね、「人づくり」の大切さを発信し続けています。

Q 場づくりの大切さ

お客さまに寄り添った活動をしていくためには、対面でのコミュニケーションが欠かせません。職場においても対面でのコミュニケーションが図れる「場」づくりが大切であると考えています。「場」が機能するためには、風通しのよいのびのびとした雰囲気が必要です。そんな「場」で積極的に意見や考え方を互いにぶつけ合うことで、新しい視点を見つけ、価値を生み出していくことを大事にしています。当社では人づくりの根幹として「個性を認め合う」「信頼して任せる」という方針を掲げており、その姿勢が闊達な「場」を生み出すもととなると考えています。「人づくり」は「場づくり」と捉え、全社をあげた人づくりに引き続き取り組みます。

Q 人材「開発」に込めた意味

人材開発本部は人づくりにおいて、その名に込められた「開発 = development」という言葉の意味を大事にしています。「開発」という観点での人づくりとは、一人ひとりの職員が本来持っている資質や能力の支援を基本姿勢におき、それぞれ

の職員がやりがいを持ち、ありたい姿に近づいていける職場環境づくりです。移り変わりが激しく、将来予想が難しい不確実性の時代と言われる今だからこそ、既存の枠組みや仕事のやり方に人を当てはめることだけでは終わらない発想が必要だと考えています。

Q 対面販売を支える人づくり

もともと当社職員のお客さまへ寄り添う力は高いと感じていました。その要因は当社の対面販売の現場では、お客さまとの関係性について「無から有を生み出すこと」ができる力を伝統的に受け継がれてきたからだと考えています。お客さまとの出会いから、面談を重ね、情報収集を行い、ニーズ喚起し、保険提案ができる。この活動の基本は人間関係や信頼関係の構築を大事にしてきたことにあります。今後も無から有を生み出す力を伸ばしつつ、公的保障などお客さまに提供すべき情報の説明力も向上させることで、総合的なコンサルティング能力を高めていきます。Face to Faceによるサービス提供の価値を高め、お客さまに選ばれ続ける会社になるための人づくりに取り組みます。

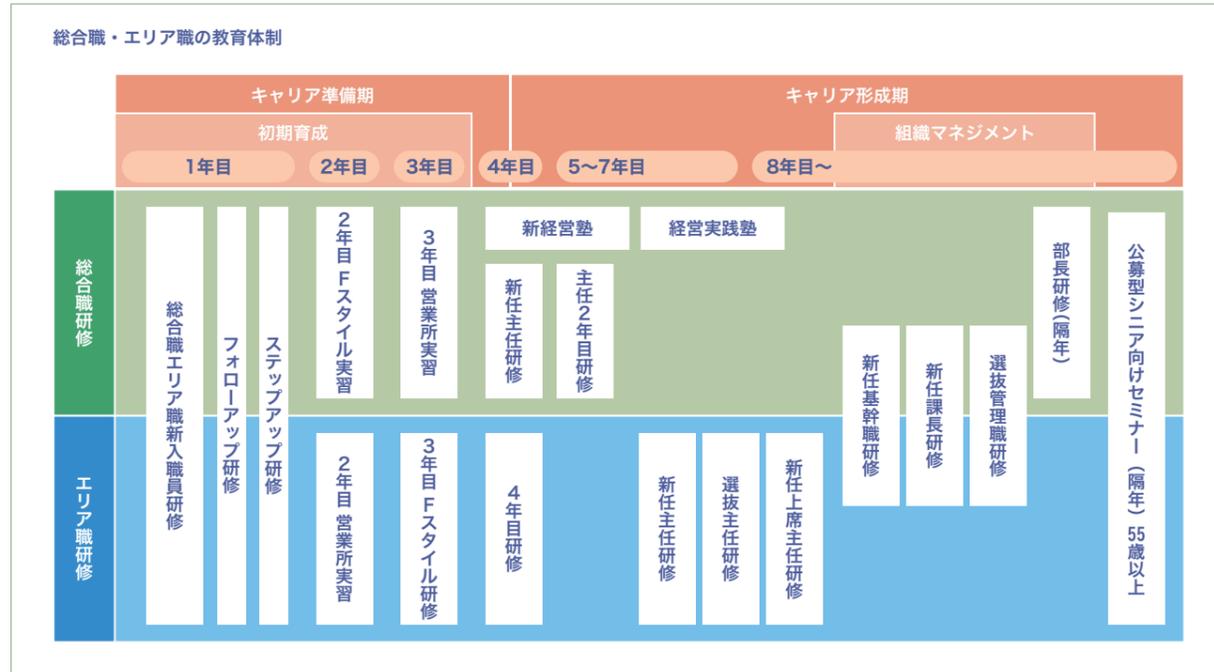
Q Fスタイルとは

Fスタイル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て、お客さまとともに課題解決に向かう活動を体系化した「フコク生命のコンサルティング」のモデルです。お付き合いが長期間にわたることが多いご契約者に高く満足いただき選ばれる会社であり続けるためには、加入時はもちろんのこと、その後もお客さまに寄り添ったサービスの実践は欠かせません。お客さまアドバイザーがコンサルティングの中心を担いますが、職種問わず、全職員がお客さま基点を実践する際の基礎として理解し、行動の前提においてほしいスタイル(あり方)として定着させていく必要があると考えています。

内務職員教育

▼研修をはじめとしてさまざまな場づくりにより、人材育成に取り組んでおります。

「お客さま基点」を自信と誇りをもって実践するためには、一人ひとりが「働きがい」をもって働ける会社である必要があると考えております。当社では、指名型の研修にかぎらず、公募型研修や自己啓発などさまざまな成長の「場」を用意し、「自己実現」をサポートしております。



エリア職4年目研修

会社全体を見る目を養い期待される役割を理解すること、今までのキャリアを振り返り、今後のキャリアビジョンを描くことを目的として実施をしています。

2日間の集合研修と、外部のキャリアコンサルタントによる面談を通じて、現在の仕事を振り返り、提供できている価値、将来提供したい価値について考えを深める時間となっています。

受講者の声
同期と意見交換をできたことや、今後の目標を明確に定めることが出来たので良かったです。普段からお客さまのことを考えていないとかながら思い浮かばないところだと思えるので、改めて仕事の先にあるお客さまのことを意識する良い機会となりました。



総合職 新経営塾・経営実践塾

新経営塾では将来の経営幹部育成にあたり、ビジネス・経営全般に関する基礎的な素養(論理的思考・経営戦略・マーケティング・財務/会計・人材・組織開発)の定着をはじめ、課題発見力や企画・発信力など幅広い能力開発を半年かけて学びます。

経営実践塾では、新経営塾での学びのうえに、営業拠点の責任者を務めるための基礎的な能力の開発とスキルの習得を目指しています。お客さまアドバイザーを成功に導き、職責を果たしていく「経営」者となるための初歩として必要なものを体得する研修です。



新経営塾生の声
普段の業務では学ぶことのできない内容ばかりでレベルの高い研修が多かった。自分の足りていない部分とあわせて自分の強みも少しは知ることができた。

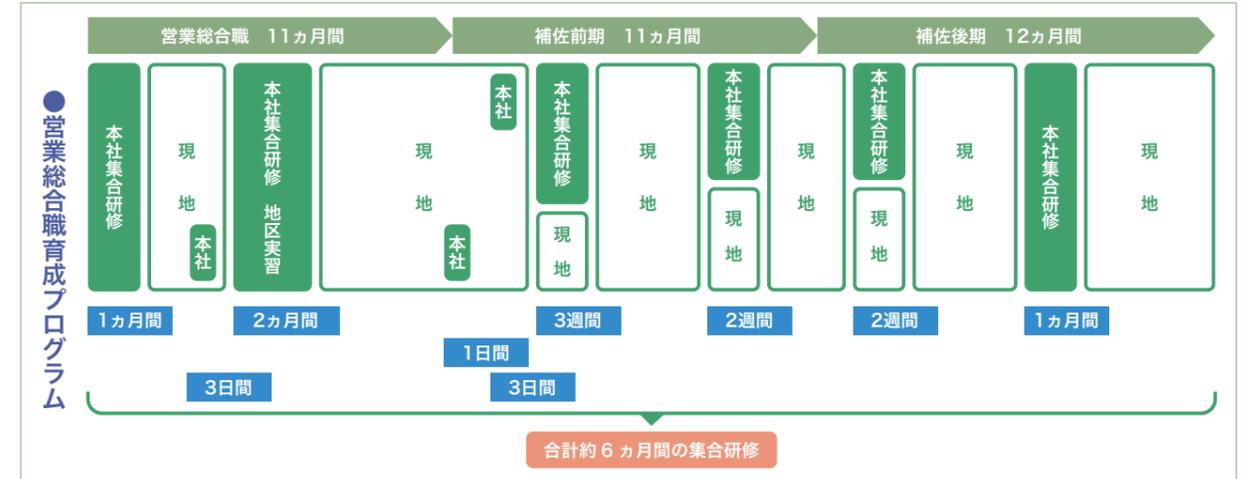
経営実践塾生の声
営業所マネジメント研修を通して、一度やると決めたものは徹底してやり切らないと結果に結びつかないということを痛感した。徹底力と自己管理能力が身に付いたことが大きな学びになった。



キャリア採用者教育

▼時代の変化に即した人材育成に取り組んでおります。

営業総合職は、他社や他業界を経験した“未来の営業所長”となるキャリア採用者です。営業所という「場づくり」を通して「人づくり」を自らリードする営業所長を育成するため、3年におよぶ新たな育成プログラムを導入しました。営業所長に必要な5つの資質を設定し、100年にわたって受け継いできた対面によるサービス提供の価値を強みに、時代の変化に即した人材育成に取り組んでおります。



営業総合職の教育体制

〈研修と実践を繰り返すスタイル〉

集合研修で学んだ知識・スキルを、配属先の営業所などで実践するだけでなく、現場で体感した問題意識、うまくいったこと・いかなかったことを研修の場に持ち帰ることで、さらに学びを深めています。本社研修と現場のフィードバックを繰り返すことで、高いレベルで知識・スキルを定着するようサポートしております。

〈営業とマネジメント両面で育成〉

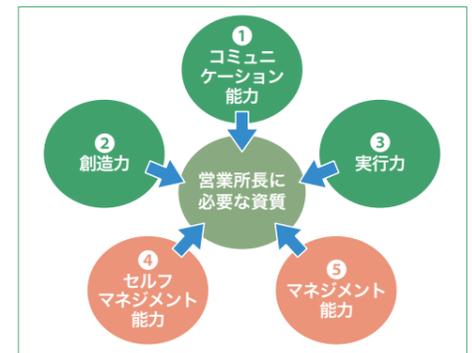
営業所長の職務は、自ら営業活動の範を示すだけでなく、お客さまのアフターフォロー、お客さまアドバイザーの指導・育成、コスト管理や労務管理など多岐にわたります。3年間の育成プログラムでは、営業からアフターフォロー、組織と事業のマネジメントまで、営業所長に求められる幅広いスキル習得の教育を行っております。

〈所長補佐研修受講者からのコメント〉

研修を受けて、リーダーシップ力の不足を感じました。研修の中で「何を言うかよりも誰が言うかも重要である」という言葉があり、実際私と営業所長が同じ内容の発言をしても、営業所長の方が説得力があり、お客さまアドバイザーが行動しているように感じています。私からの知識付与や助言による成功体験など、行動で示せていない所があるため、「補佐が言うならやってみよう」となる信頼、影響力を養っていく必要があることに気づかされました。

営業所長に必要な5つの資質

- 資質①コミュニケーション能力：共感力・人間力・情報収集力
共感(相手に興味・関心を持つこと)を示していると、自然に情報が入ってくる(情報収集)。
- 資質②創造力：分析的思考力・目標設定力
現状分析が出来なければ、創造は出来ない。
- 資質③実行力：継続力・行動力
継続的な行動をおこせること。
- 資質④セルフマネジメント：自己管理能力・忍耐力・倫理観
自分に厳しくストイックである必要がある。
- 資質⑤マネジメント能力：人間関係構築力・分析的思考力
展望や意図を持っている必要がある。思考と人間関係作りは、必ず必要。



当社は職員の健康増進は人材育成である(「健康づくり」=「人づくり」)という考え方のもと、会社を挙げて健康保持・増進(健康経営[®])の取り組みを進めてまいります。

※健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

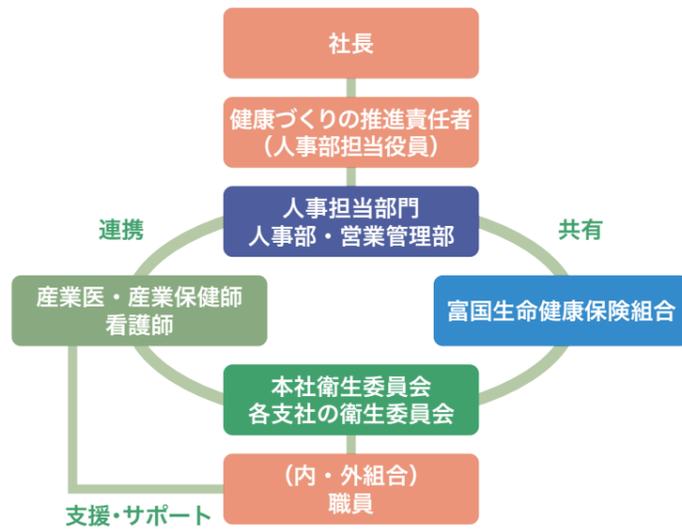
①『フコク生命「健康づくり」宣言』

当社では「人づくり基本方針」のもと、当社役職員が心身ともに健康で、能力や個性を最大限発揮することにより、各々の働き甲斐が向上し、「お客さま基点」の価値観に基づく、お客さま本位の業務運営ができると考えております。当社が創業以来培ってきた経営理念に基づき、会社、役職員ならびにその家族が一体となって「健康づくり」に取り組むことで、自らの健康に心がけることと共に、安全な暮らしや健康を望むお客さまの気持ちに応え、地域、社会に貢献できる健康的な経営を推進してまいります。

2017年10月公表

【フコク生命健康づくり推進体制】

「健康経営」の運営については、人事部門(厚生チーム)に事務局を置き各部門と連携を図っています。また、各年度の取組結果および次年度の取組については社長をトップとして人事部門執行役員が承認のうえ、健康経営を推進しています。



②「健康経営優良法人」に8年連続で認定

2025年3月10日に、経済産業省が日本健康会議と共同で主催する「健康経営優良法人」に8年連続で認定されました。今後も当社が創業以来培ってきた経営理念に基づき、職員ならびにその家族が一体となり自らの健康に心がけ、地域、社会に貢献できる健康的な経営を推進しています。



③当社の取り組み

- 職員の定期健診の完全実施および高リスク者へのフォローを強化
- メリハリ休暇取得の促進
- 職員の身体的・精神的な健康の保持増進のための「フコク保健室(オンライン健康相談窓口)」を設置
- 喫煙率減少に向けた「卒煙サポートプログラム(禁煙対策アプリ)」を実施
- 職員向けインセンティブ事業「フコク健康ポイント[※]」の導入
- 各種セミナー、eラーニング等によりヘルスリテラシーを向上
- 総労働時間の縮減
- ストレスチェックや産業医によるメンタル面のきめ細かなケア
- 運動不足の解消に向け「ウォーキングキャンペーン」の実施

※職員自身の健康をより意識してもらうため、スマートフォン等から利用可能な「健康増進プログラム」を通じ、個人に応じた健康情報を発信するとともに、禁煙や運動・食事などの生活習慣の改善努力に応じて商品交換可能なポイント制度

④富国生命健康保険組合とのコラボヘルス

当社は富国生命健康保険組合と連携し、健康診断データを活用した生活習慣病の重症化予防に関する対策を進める等、全社を挙げて取り組んでまいります。

働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

当社では、個人の多様性を尊重し、各自の力を効果的に発揮できるよう、障がい者雇用や女性の活躍推進、仕事と生活の両立支援など、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

●障がい者雇用の推進

障がいのある方もその個性を発揮して働くことにより企業活力となっていくと考えており、障がいのある方の雇用に積極的に取り組んでいます。当社の障がい者雇用の特徴は、さまざまな障がいを持った方が、健常者と同じ職場で働いていることです。

雇用状況(法定雇用率:2.5%)

2025年3月末現在、全国の拠点で222名の障がいのある方が働いています。(当社雇用率:2.17%)

雇用環境の整備

障がいのある方に最大限の力を発揮していただけるよう、入社前の方に対する就労体験を実施して、業務上の課題に加え障がいへの配慮事項を確認し、障がい状態に適した柔軟な対応に努めています。就労後も障がいへの配慮の内容が適切か、職場で支障となっていることはないか、上司と本人との面談や就労支援センターとの連携により定着支援を実施しています。

また、障がいのある方の正しい理解と働きやすい職場づくりのための勉強会を実施しています。

処遇の面でも、無期雇用化や人事評価制度を導入し、評価結果によって職位が変わるランク制度や早期無期転換制度を設けました。

これらの取り組みが評価され、2018年度には東京都より「心のバリアフリー」サポート企業^{※1}に登録、2022年度には千葉県より「笑顔いっぱい!フレンドリーオフィス^{※2}」に認定されました。

※1すべての人が平等に社会参加できる社会や環境について考え、そのために必要な活動を実施している企業を指します。

※2障がいのある人を積極的に雇用し、障がいのある人もない人も共に働いている事業所のことをいいます。千葉ニュータウン本社には、障がいのある方が66名働いています。

地域とのつながり

行政や福祉関係機関主催の雇用促進イベント、特別支援学校の公開講座などに参加し、企業就労を支援する団体や企業就労を目指す障がいのある方への情報提供や交流を行っています。



●女性の活躍推進

女性職員が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うために、ポジティブアクション宣言^{※3}のもと、女性の活躍できる場の拡大や職場風土作りなどに取り組んでいます。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」にもとづく行動計画を策定し、各種施策を実行しています。

※3当社のポジティブアクション宣言内容は「職場風土の改革」「女性の能力開発」「女性管理職の増加」の3点です。

女性管理職比率9.21%(2025年4月1日現在)

男女の賃金の差異 全労働者38.6%(うち、正規雇用労働者42.0% 非正規雇用労働者39.6%)

(2023年度の男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

- ・男女の賃金差異は、正規・非正規とも男女間の職種構成や全国転勤の有無により生じている。
- ・女性の正規労働者のうち、地域限定型職種が96.4%を占めており、地域限定型職種の88.3%を占める営業職員は、固定給に加え販売実績やアフターサービスを評価した比例給を支給しており、他の職制とは給与体系が異なっている。
- ・正規労働者の管理職の男女の賃金差異を比較した場合は91.3%であり、管理職のうち内務職員の全国転勤有のみを比較した場合は96.0%、営業職員は113.4%である。

行動計画

計画期間: 2021年4月1日~2026年3月31日

- ①女性管理職の人数を1.5倍にする
 - ・女性総合職、エリア職 60名以上
 - ・お客さまアドバイザー 50名以上
- ②全職員の時間外労働時間を10%削減する
- ③柔軟な働き方を推進する各種制度の充実と利用実績を向上する

● 両立支援

働く職員がさまざまなライフイベントを経験しながら生き活きと働き続けるため、職場環境の整備や見直しなど、仕事と生活の両立支援に取り組んでいます。

第9期行動計画

計画期間：2025年4月1日～2028年3月31日

- ①男性育児休職の7日以上の取得者を50%超にする
- ②フルタイム労働者のうち年間法定時間外労働者および法定休日労働合計が70時間超の職員を30%削減する

仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境を作るために、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定しています。この取り組みが評価され、2009年、2012年に「次世代認定マーク(くるみん)」を取得しました。



男性育児休職取得率(2025年4月1日現在)・・・出生年度ごとの取得率

出生年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得率	100.0%	98.4%	82.2%

※出生年度の翌年度末まで取得が可能

〈男性育児休職取得者の声〉
「新生児期の貴重な時間を家族で過ごせたことは一生の宝物だと思う。」

両立支援の主な取組み

名称	対象	内容
復職応援セミナー	産前産後・育児休職者	復職後に利用できる制度や陥りやすい心理状況についての学びや先輩職員を交えた情報交換会
仕事と育児の両立セミナー	育児休職からの復職者	仕事と育児を両立しながら、自分らしく働きがいをもって生き活きと働くヒントを得るセミナー
プレパパ・パパセミナー	男性職員(子の有無を問わず)や、内容に興味のある方	男性職員の育児休職制度の理解と取得促進、子育てネットワークの構築を目的としたセミナー

子育てに関する主な制度

制度名	時期	内容
育児休職	出生後、子の1歳の誕生日の前日まで	保育園に入園できない場合等は、最長2歳6か月まで延長することができます(法律を上回る制度です)。
短時間勤務	子が小学校6年生まで	1日の勤務を6時間とすることができます。
勤務時間の短縮等の措置	子が小学校6年生まで(3歳以上は取得回数に制限あり)	1日につき30分単位合計1時間までの遅出、早退が可能です。

ランチ交流会・ファミリーデーの実施

2014年度より仕事と子育てに関する情報共有の場として、ランチ交流会を開催しています。育児休職中の職員やその同僚、子育て中の職員等が悩みや経験、情報を共有することで、新たな気づきや励みを得ることができ、働きやすい職場環境の醸成につながっています。

また、職員の家族に会社を訪問してもらった本社「ファミリーデー」は2024年度で8回目の開催となりました。家族には会社を知ってもらい、職場においては、それぞれの職員に家族があることを再認識することで、相互理解を深め、より働きやすい職場環境を醸成することを目的としています。



仕事と介護の両立支援

自分自身が介護者となったときに、仕事と介護の両立に向けてスムーズに移行することができるよう、介護セミナーを定期的に開催しています。また、介護への心構えや会社の制度をまとめた「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成し、社内周知に取り組んでいます。

●ダイバーシティ相談窓口の設置について

ダイバーシティ(多様性)を取り巻く環境の下、納得感のある生き方・働き方を持ち、継続就業ができるように支援する相談窓口「ダイバーシティ相談窓口」を設置し、電話やメールによる相談を受け付けています。全職員が生き活きと働き続けられる環境作りを目指します。

職員一人ひとりが人権課題への理解を深め、ステークホルダーの人権を尊重してまいります。

●人権啓発に向けて

社会性・公共性を基盤とする生命保険会社においては、あらゆる場面にわたって同和問題・民族問題・女性問題・障がい者問題等の人権問題について正しい理解と認識の上で立ったお客さま対応が要請されています。

行政側も、差別の実態などを企業内研修の中で取り上げ、職員に人権尊重の精神を拡げていくことを指導しています。

当社においては、公正採用選考人権啓発推進員(本社は人材開発本部内務教育担当、支社は内務次長)を中心として、社内啓発を推進しております。

また、ハラスメントは被害者個人の尊厳を不当に傷つける人権問題であり、職場秩序や業務遂行を阻害する職場環境問題であると考え、通報・相談窓口を設置するとともに、研修を通じてその問題や対応について周知・徹底に努めてまいります。

①公正採用選考人権啓発推進員による社内啓発の推進

公正採用選考人権啓発推進員を中心として、社内啓発を推進しています。

②社外研修会への出席参加

推進員として、支社を代表して運動体や行政主催の各種社外研修会へ積極的に参加し、知識の習得を行っています。

③研修会の実施

本社では、人材開発本部主催で年1回研修会を実施しています。また支社では人材開発本部と連携して実情に応じた研修会を実施しています。

※主な研修テーマ

- ・「人権啓発重点目標」と「人権啓発活動強調事項」について
- ・「障害者差別解消法」について
- ・「新型コロナウイルス感染症と人権」について
- ・「インターネットによる人権侵害」について

④通報・相談窓口の設置

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントなど人権侵害行為に関する通報や相談を受け付ける窓口として、「ハラスメント相談窓口」・「社外相談窓口」を設置しています。

～持続可能な未来の実現のために～ フコク生命のサステナビリティ 経営と社会貢献の取組み



秘書室・総務部・人事部・関連事業部担当

近藤 健 取締役執行役員

Q フコク生命における「サステナビリティ経営」の基本的な考え

私たちは企業として地域・社会とのつながりを大切に、社会の一員として社会的責任を果たしていくことが、当社事業をサステナブルに成長させるための大前提と考えています。

当社のご契約者を中心とした相互会社形態であり、株主を前提としないため目先の利益にとらわれることなく、長期的な視点でご契約者の利益を守る経営が可能です。生命保険は一生涯、さらには世代を超えて続く約束であり、その約束を果たすためには経営に長期的な視点が欠かせません。

さらに生命保険は公共性の高い事業であることから、社会全体と密接なつながりがあります。生命保険事業を営む相互会社として、サステナビリティ経営は持続可能な社会の実現に向けて地域・社会に貢献し、持続的に成長していけると考えています。

Q 長年にわたり取り組んでいる社会貢献について

持続可能な社会の実現への貢献が世の中の大きな関心ごととなる前から、フコク生命は社会貢献に取り組んできました。

1968年に「がんの子供を守る会」へ小児がん治療助成金の寄付を開始し、約10億円を寄付しました。その後も病気の子どもたちに長く寄りそっていただける活動を模索し、2012年にハローキティが子ども病院・小児科病棟を訪問し、入院しているお子さまやそのご家族を応援する活動をはじめました。

また、1993年の創業70周年には「チャリティコンサート」を開始し、2003年の創業80周年にはチャリティコンサートに参加されたお客さまの声に応え、特別支援学校を対象とした「訪問コンサート」を開始しました。そして2012年より、特別支援学校生徒のアート制作を応援する活動「すまいる・ぎやらりー」を開始しました。これらの活動は、音楽やアート制作を通じて障がいのある子どもたちへの理解促進に取り組んでいます。

今後も単なる寄付にとどまらず、子どもや地域・社会とのつながりを大切に社会貢献に取り組む続けたいと考えています。

Q 100周年を機に創設した子どものための基金について

2023年の創業100周年を契機に「フコク生命 THE MUTUAL 基金」を創設しました。寄付を通して、困難に直面する子どもたちやその家族を支援するNPO法人や市民団体を応援することを趣旨としています。この基金の特徴は、当社役員に留まらず基金の趣旨に共感してくださった方々からの寄付を受け入れる“共感型の基金”という点です。2024年度は12団体に寄付を行いました。これからも地域・社会と連携しながら、持続可能な支援の仕組みを構築していきたいと考えています。

Q 資産運用における取組みについて

資産運用においては「生命保険事業を営む相互会社として、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営方針に則り、ESG（環境・社会・ガバナンス）課題を考慮した投融資に取り組んでいます。お客さまからお預かりした大切な資金を、環境問題を含む社会課題の解決につながるテーマを持った資産等に投融資することで、中長期的な投資リターンの拡大を図りつつ、持続可能な社会の実現に貢献しています。具体的には、脱炭素社会への移行に向けた取組みに資金を供給するトランジションボンドや再生可能エネルギープロジェクトなどへの投融資のほか、環境・社会に配慮した不動産開発を行いました。

Q 社会貢献の中で大切にしていること

フコク生命は全国に62の支社を展開しており、それぞれの地域社会と共に持続可能な社会の実現に向けて、継続的に貢献することが企業としての責任であると考えています。また、中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」においても持続可能な未来の実現のために、ステークホルダー（お客さま、地域・社会、職員）各々の声を大切に、社会貢献に取り組んでいくことが大切だと考えています。

持続可能な社会への貢献 | SDGsへの貢献

SDGs達成に向けて貢献してまいります。

SDGsとは、2015年9月に「国連持続可能な開発サミット」で採択された、世界の貧困をなくし持続可能な世界を実現するための国際社会共通の目標（Sustainable Development Goals）のことで、2030年までに解決を目指す国際目標であり、17の目標と169のターゲットで構成されています。

●フコク生命の取組みとSDGs

SDGs	ゴール	取組内容	SDGs	ゴール	取組内容
1	貧困をなくそう	●生命保険業を通じた保障の提供 ●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（生物多様性の保全）への投資 ●「フコク生命 THE MUTUAL 基金」の取組み	10	人や国の不平等をなくそう	●高齢のお客さまや障がいをお持ちのお客さまへの取組み ●障がい者雇用の推進 ●女性の活躍推進 ●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（障がい者支援）への投資 ●グリーンリボンランニングフェスティバルへの特別協賛 ●障がいをお持ちの生徒作品の展示（「すまいる・ぎやらりー」の開催） ●「フコク生命 THE MUTUAL 基金」の取組み ●「国連難民支援キャンペーン」への協力 ●社有不動産活用による待機児童解消に向けた取組み
2	飢餓をゼロに	●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（生物多様性の保全）への投資	11	住み続けられるまちづくりを	●省エネ、省資源への取組み ●被災地への復興応援活動「特産品販売会」の開催 ●フコク・クリーン倶楽部（FCC）活動 ●環境配慮型の不動産開発
3	すべての人に健康と福祉を	●生命保険業を通じた保障の提供 ●フコク赤ちゃん&キッズクラブの運営 ●ピンクリボン運動、ハロースマイルへの協力 ●健康経営への取組み ●健康経営配当による企業の健康経営活動を支援 ●グリーンリボンランニングフェスティバルへの特別協賛 ●フコクからサポートの運営 ●地域の福祉への寄付を募る「チャリティコンサート」の開催 ●「フコク生命 THE MUTUAL 基金」の取組み ●ウェルネスウォーキングの取組み	12	つくる責任つかう責任	●省エネ、省資源への取組み ●食材ロスの削減（「THE MUTUAL」おやさいくレオンの配布） ●環境配慮型の不動産開発 ●窓あき封筒の材質をプラスチックからグラシン紙に変更 ●自社の使用済紙が原料の名刺の作成（オフィス再生紙）
4	質の高い教育をみんなに	●ライフプランセミナーの実施 ●数学の特別授業の実施 ●特別支援学校向けに訪問コンサートを開催 ●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（子供の教育支援）への投資 ●キッズニア甲子園に医師や看護師体験ができる「病院」パビリオンを出展 ●大阪富国生命ビルでの産学連携活動への支援 ●社有不動産活用による待機児童解消に向けた取組み	13	気候変動に具体的な対策を	●役員による山林保護活動「フコク生命（いのち）の森プロジェクト」の実施 ●クールビズの推進「THE MUTUAL」ポロシャツの着用 ●グリーンボンド、トランジション・ボンドへの投資 ●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（生物多様性の保全）への投資
5	ジェンダー平等を実現しよう	●フコク赤ちゃん&キッズクラブの運営 ●女性の活躍推進 ●米州開発銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（女性・妊産婦の健康と就業を支援）への投資	14	海の豊かさを守ろう	●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（生物多様性の保全）への投資 ●窓あき封筒の材質をプラスチックからグラシン紙に変更
6	安全な水とトイレを世界中に	●アフリカ開発銀行のインテグレート・アフリカ・ボンド、インフラストラクチャー・ボンドへの投資（アフリカ大陸の地域統合・インフラ開発の支援）	15	陸の豊かさも守ろう	●役員による山林保護活動「フコク生命（いのち）の森プロジェクト」の実施 ●世界銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンド（生物多様性の保全）への投資
7	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	●再生可能エネルギープロジェクトへの融資 ●グリーンボンド、トランジション・ボンドへの投資 ●環境配慮型の不動産開発 ●アフリカ開発銀行のライト・アップ・アンド・パワー・アフリカ・ボンド（アフリカ大陸の電力普及支援）への投資	16	平和と公正をすべての人に	●コーポレートガバナンスの強化 ●コンプライアンスの推進 ●マネー・ローンダリング及びテロ資金供与、反社会的勢力への対応 ●「国連難民支援キャンペーン」への協力
8	働きがいも経済成長も	●健康経営への取組み ●働き方改革の推進 ●障がい者雇用の推進 ●仕事と子育て・介護の両立支援	17	パートナーシップで目標を達成しよう	●国連責任投資原則（PRI）への署名 ●ステュワードシップ活動 ●「THE MUTUAL」をコンセプトとした取組み ●特殊詐欺の被害防止に関する警察との連携 ●自治体との連携協定の推進 ●グリーンリボンランニングフェスティバルへの特別協賛 ●認知症サポーター認定取得の推進
9	産業と技術革新の基盤をつくろう	●ITを活用したサービスの提供 ●アフリカ開発銀行のインテグレート・アフリカ・ボンド、インフラストラクチャー・ボンドへの投資（アフリカ大陸の地域統合・インフラ開発の支援） ●インフラ強化プロジェクトへの融資			

価値創造を支える基盤



環境へ配慮した活動を推進しております。

温暖化対策をはじめとする気候変動の問題は、持続可能な社会に与える影響が大きいと考えております。当社は、環境保護への取り組み（省エネ・省資源への取り組み・山林保護活動）や資産運用を通じた取り組み（ESG投融資）などを通じて、環境へ配慮した活動を推進しております。

●TCDF（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への対応

当社は2020年6月に、金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォースの提言（以下、TCFD提言）への賛同を表明しました。TCFD提言への賛同は、気候変動問題の重要性を認識したうえで、安心して持続可能な社会の実現を目指す当社の姿勢を表明するものです。



ガバナンス

サステナビリティワーキンググループにて、気候変動問題を含むSDGs取組状況のモニタリングを行い、取締役会に報告しております。

戦略

気候変動関連リスクの適切な管理を通じて、収益の下振れを抑制するとともに、収益獲得の機会としても活用してまいります。

【リスク】

- 地球温暖化に伴う台風や洪水などの自然災害の発生による保険金等の支払増加や、平均気温上昇に伴う蚊を媒介とする熱帯性感染症などの発生および熱中症患者の増加による疾病罹患率・死亡率の上昇（物理的リスク）
- 低炭素・脱炭素社会への移行に伴う政策変更や技術革新などによる投融資資産の価値の毀損（移行リスク）
- 気候変動問題の主因である温室効果ガスの排出削減に取り組みないことによる評判の悪化（風評リスク）

【機会】

- 気候変動がもたらすさまざまなリスクによる保障ニーズの増加
- 気候変動問題の解決に資する企業やプロジェクトへの投融資による運用収益の獲得機会の増加
- 減災などの取組みによるステークホルダーからの評価の向上

リスク管理

地球温暖化および大規模水害に伴うリスクをエマージングリスクとして特定し、発生の可能性と影響度の評価を行い、統合的リスクの観点で管理しております。

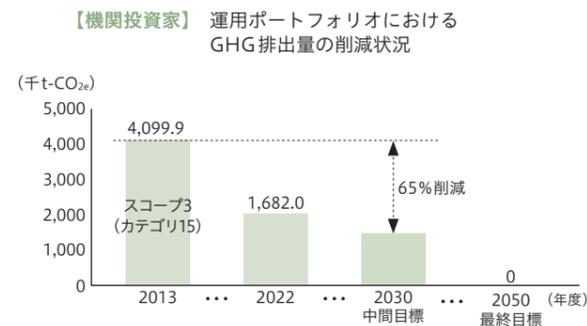
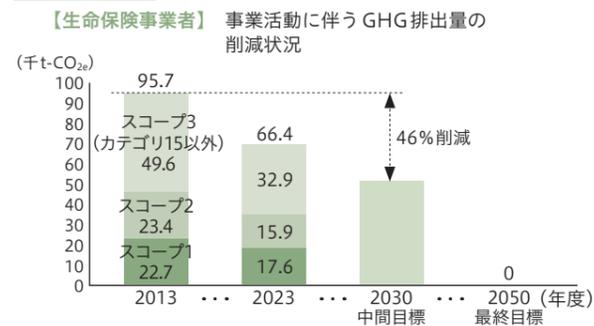
【物理的リスク】

- 平均気温の上昇による熱帯感染症の流行および熱中症患者の増加についてシナリオテストを実施し、保険金および給付金の増加額の定量的評価を行い、財務への影響を確認
- 大規模水害（高潮および洪水）について営業拠点ごとのリスクを5段階で評価

【移行リスク】

- 低炭素・脱炭素社会への移行に伴う政策変更や技術革新などにより生じる信用リスクや市場リスクの適切な管理とその高度化

指標と目標



※1 スコープ1、2、3とはGHGプロトコルが定める事業者のGHG排出量算定報告基準における概念であり、以下を指す。

スコープ1：当社の燃料使用による直接排出

スコープ2：当社が購入した電気・熱の使用による間接排出

スコープ3：スコープ1、2以外の事業活動に伴う間接排出、重要性等に鑑み、対象はカテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ3（スコープ1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動）、カテゴリ4（輸送、配送）、カテゴリ5（事業活動から出る廃棄物）、カテゴリ6（出張）、カテゴリ7（雇用者の通勤）、カテゴリ12（販売した製品の廃棄）、カテゴリ13（リース資産（下流））とする。カテゴリ15（投資）は「運用ポートフォリオにおけるGHG排出量」として、別途管理

※2 国内上場企業の株式・債券・融資を対象、測定対象は投融資先企業のスコープ1+2

MSCI社が提供するGHG排出量の実績値および推計値を使用。提供する数値がない場合は、親会社に含めるか業種別のインテンシティを用いて算出

ロードマップ

2022～2030年度

2031～2050年度

●事業者としての取り組み

スコープ1の取組み

○社有車、リース車のEV・PHV・FCV化の推進

○その他営業利用車のEV・PHV・FCV化の推進

スコープ2の取組み

○営業用ビルのZEB化など環境配慮型の不動産開発の推進

○再生可能エネルギーの活用 ○太陽光発電設備の設置

スコープ3の取組み

○お客さまお手続きにおけるペーパーレス化の推進 ○その他事務全般におけるペーパーレス化の推進

○賃貸用ビルのZEB化など環境配慮型の不動産開発の推進 ○再生可能エネルギーの活用 ○太陽光発電設備の設置

●機関投資家としての取り組み

○GHG排出量削減について、投融資先企業との対話を通じた働きかけを実施

○脱炭素社会の実現に資するグリーンファイナンスの投融資や再生可能エネルギーのプロジェクト・ファイナンスへの参画

○脱炭素への移行を支援するためのトランジションファイナンスの投融資を実施

環境保護への取り組み

●「フコク生命（いのち）の森」プロジェクト

2006年度より、環境保護活動に参加・体験することのできる場として、「竹害[※]対策」を主とした「フコク生命（いのち）の森」プロジェクトを実施しております。

本プロジェクトは、当社が静岡県伊東市宇佐美に保有する山林を保全するため、竹林伐採を当社役職員の手によって行う活動です。森の再生だけでなく、間伐により竹林自体も健全な状態に戻していくことを目標とし、社内の有志により組織された「宇佐美倶楽部」が中心となって活動しています。竹林伐採以外にもたけのこ堀りなどの活動をとおして職員の参加を促し、自然保護への関心を高めています。



※孟宗竹が森林を侵食すると、根の浅い竹林が地すべりや表土の流失の原因ともなり、山林の荒廃や土砂崩れなどの災害を引き起こします。

●環境配慮型の不動産開発

当社は、建物の新築の際に省エネや環境に配慮した不動産開発を行っております。持続可能な社会の実現に向けた取組みとして、次世代型不動産の基軸となる環境認証制度である、建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）において、オフィスビルで3棟がZEB Readyの認証を取得しております。また、賃貸用マンションでも、これまでに4棟がZEH-M Orientedの認証を取得しました。



吉祥寺フコク生命ビル 2023年度竣工

名古屋シミズ富国生命ビル 2023年度竣工

●フコク・クリーン倶楽部（FCC）活動

2006年度より、千葉ニュータウン本社勤務者有志の団体「フコク・クリーン倶楽部（FCC）」による、最寄駅「北総鉄道千葉ニュータウン中央駅」の駅前清掃活動を実施しております。



よりよい社会づくりのため、さまざまな社会貢献活動に取り組んでおります。

「フコク生命 訪問&チャリティコンサート」

この活動は、1989年度に始まった内幸町本社ビルでのロビーコンサート「フコク・サロンコンサート」から発展してきました。

プロの音楽家による本物のクラシック音楽を、特別支援学校や障がい者施設の方々へお届けする「訪問コンサート」と、地域の福祉にお役立ていただくために、ご来場の皆さまから募金に協力していただく「チャリティコンサート」を、同じ地域であわせて開催しています。

チャリティコンサートは、2024年度末までに通算312回開催し、寄付総額は約6,690万円となりました。



2024年度「フコク生命 訪問&チャリティコンサート」開催実績

主催支社	訪問コンサート			チャリティコンサート		
	回数	開催日	訪問先	回数	開催日	会場
山形	260	2024年7月5日	山形大学附属特別支援学校	307	2024年7月4日	山形テルサ テルサホール
三重	261	2024年7月11日	三重県立城山特別支援学校	308	2024年7月10日	三重県総合文化センター 中ホール
鳥取	262	2024年10月3日	鳥取市立若草学園	309	2024年10月2日	とりぎん文化会館 小ホール
千葉NT本社	263	2024年10月30日	千葉県立矢切特別支援学校	310	2024年10月31日	千葉NT研修センター 203教室
長崎	264	2024年12月11日	長崎県立虹の原特別支援学校	311	2024年12月10日	長崎市民会館 文化ホール
岐阜	265	2025年1月17日	岐阜県立羽島特別支援学校	312	2025年1月16日	サラマンカホール

(訪問先敬称略)

「フコク生命 すまいる・こんさーと」

特別支援学校や障がい者施設の子どもたちへこれまで以上に「音楽の贈り物」をお届けしたいとの想いから、2022年度より「訪問コンサート」のみを開催する活動を実施しています。



2024年度「フコク生命 すまいる・こんさーと」開催実績

すまいる・こんさーと						
主催支社	回数	開催日	訪問先	回数	開催日	訪問先
盛岡	32	2024年6月26日	岩手県立盛岡ひがし支援学校	33	2024年6月27日	岩手大学教育学部附属特別支援学校
前橋	34	2024年9月24日	群馬県立しろがね特別支援学校	35	2024年9月25日	群馬県立高崎高等特別支援学校
松本	36	2024年10月2日	長野県稲荷山養護学校	37	2024年10月3日	長野県稲荷山養護学校
沖縄	38	2024年10月7日	沖縄県立美咲特別支援学校	39	2024年10月8日	沖縄県立はなさき支援学校
福島	40	2024年12月4日	福島県立あぶくま支援学校	41	2024年12月5日	福島県立あぶくま支援学校

(訪問先敬称略)

「フコク生命パートナー・アーティスト」

コンサートに出演するのは、当社の活動趣旨に賛同し、相互理解を深めた「フコク生命パートナー・アーティスト」です。

単なる出演者ではなく、ともにさまざまなプログラム創りなども行い、活動を進めていく重要なパートナーです。日本フィルハーモニー交響楽団のメンバーや、国内外で活躍するトップレベルの音楽家で構成されています。



「フコク生命パートナー・コンサート・チューナー」

「フコク生命 訪問&チャリティコンサート」の趣旨に賛同していただいているタカギクラヴィア株式会社に、「フコク生命パートナー・コンサート・チューナー」として当社のコンサート活動をサポートしていただいています。

世界三大名器の一つである「スタインウェイ」社製のピアノを、ホールや訪問先まで自社で運搬・搬入し、ピアニストの個性に合わせた調律はコンサートの要となっています。



ピアノの調律風景

「すまいる・ぎやらりー」～特別支援学校生徒作品展～

2012年度より、障がいのある子どもたちのアート制作を応援する活動として、全国の特別支援学校生徒の美術作品を展示する企画「すまいる・ぎやらりー」を開催しています。この活動は、当社が2003年度から行ってきた特別支援学校へお伺いして開催する「訪問コンサート」とおした交流の中から生まれました。

2013年度より、フコク生命の代表的なカレンダーのひとつとして、出展作品を使用したカレンダーを作成しております。なお、当社ホームページでも出展作品をご覧いただけます。



当社内幸町本社ビル地下2階の商店街壁面に作品を展示

2024年度「すまいる・ぎやらりー」開催実績

回数	すまいる・ぎやらりー	
	開催期間	出展校
110	2024年4月8日～2024年5月2日	福島県立須賀川支援学校
111	2024年5月13日～2024年6月1日	北海道七飯養護学校
112	2024年6月10日～2024年7月2日	福島県立郡山支援学校
113	2024年7月8日～2024年7月27日	宮城県立船岡支援学校
114	2024年8月5日～2024年8月24日	福島県立西郷支援学校
115	2024年9月2日～2024年9月28日	福島県立大笹生支援学校
116	2024年10月7日～2024年10月26日	千葉県立特別支援学校流山高等学園
117	2024年11月5日～2024年11月30日	筑波大学附属聴覚特別支援学校
118	2024年12月9日～2024年12月28日	福島県立猪苗代支援学校
119	2025年1月14日～2025年2月1日	岩手県立気仙光陵支援学校
120	2025年2月10日～2025年3月1日	福島県立石川支援学校
121	2025年3月10日～2025年3月29日	岩手県立釜石祥雲支援学校・しゃくなげ分教室

(開催時期順・敬称略)



当社作成のカレンダー



すまいる・ぎやらりーホームページ

THE MUTUAL Art for children

2012年度より開催している「すまいる・ぎやらりー」の作品を採用し、子どもたちと社会がつながるお手伝いをさせていただく活動です。

パッケージデザインに子どもたちの作品を使用したおやさいくレヨン®を、2021年5月から2025年3月末までに全62支社と、本社営業部門より全国の保育園等へ約11万7千個を寄贈させていただきました。

今後も保育園や幼稚園などを中心にお届けいたします。

※「おやさいくレヨン」とは

米ぬかから採れた米油とライスワックスをベースに、収穫の際に捨てられてしまう野菜や外葉などを原材料に使用するクレヨン®です。持続可能な社会の実現への貢献(食料ロスの削減)にも寄与しています。



おやさいくレヨン

METライブビューイングへの協賛

ニューヨーク・メトロポリタン歌劇場(MET)で上演されたオペラ公演をハイビジョン映像で映画化し、上映する「METライブビューイング(松竹株式会社配給)」に協賛しています。最上級のオペラ芸術に接する機会をご提供する活動に協賛することで、芸術文化振興に貢献したいと考えています。2024-25シーズンも、2024年9月よりニューヨーク・メトロポリタン歌劇場にて開幕し、引き続き、『METライブビューイング2024-25』に協賛しています。



《アイダ》 ©Paola Kudacki / Metropolitan Opera

被災地への復興応援活動(被災地特産品販売会)

東日本大震災で被災した福島県・宮城県・岩手県の東北3県の「被災地特産品販売会」を、2011年度より内幸町本社・千葉ニュータウン本社にて継続して開催しています。

2024年度は岩手県と福島県に加え、令和6年能登半島地震をうけ石川県の特産品販売会を開催しました。

また各県販売会の開催時に、千葉ニュータウン本社食堂にて、各県特産品を使用した特別メニューを販売し、その代金の一部を被災地に寄付しました。



石川県特産品販売会

「ハローキティ」の病院訪問活動

当社イメージキャラクターである「ハローキティ」が、子ども病院・小児科病棟などを訪問し、入院中のおさまやそのご家族を応援する活動です。ご希望の方はハローキティとの記念写真を撮影し、当社有志が手作りした写真立てに入れてプレゼントしています。

2020年度～2023年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により実施出来ておりませんでした。2024年度は国立病院機構溝川医療センター・東京都立小児総合医療センターに訪問しました。



ハローキティの病院訪問活動の様子

フコク生命 THE MUTUAL 基金

2023年11月22日の創業100周年を機に創設しました。

この基金は、当社からの寄付だけでなく、趣旨にご賛同いただいた皆さまからの寄付を受け入れる「共感型の基金」です。困難に直面する子どもたちやその家族を支えるために活動しているNPO法人等の団体を応援します。

2024年度は、12団体へ総額600万円の寄付を行いました。これからも地域・社会と連携しながら、持続可能な支援の仕組みを構築していきたいと考えています。



グリーンリボンランニングフェスティバル

2002年9月に業界初となる移植医療特約を発売した当社は、グリーンリボンの活動に共感し、2022年9月よりこのイベントへ特別協賛しています。

協賛を通じて、「THE MUTUAL」を発信し、共感の輪を広げるとともに、移植医療の普及に貢献していきます。

※グリーンリボンとは、移植医療普及のためのシンボルです。



2024年開催時の様子

cinéma bird

cinéma bird(シネマバード)は斎藤工氏が発案した移動映画館プロジェクトです。劇場体験の少ない子どもたちや地域の方々に、劇場体験を届けることを目的とした「THE MUTUAL」な活動に共感し、特別協賛しています。

今後も人と人がつながる劇場体験と地域に根ざした取組みから、地域の子どもたちが明るい未来を描ける環境づくりの一助となれるよう応援していきます。



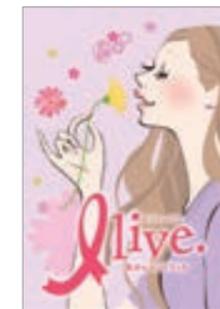
2024年開催時の様子

ピンクリボン運動、HelloSmile (ハロースマイル)への協力

当社では、2008年度より乳がん検診の大切さを伝え、患者さんを支えていくピンクリボンフェスティバルへの協賛などを通じ、ピンクリボン活動を支援しております。

2011年度からは子宮頸がんの予防啓発を推進するプロジェクトの支援も行っております。

具体的な取組みとして、当社職員がピンクリボンバッジやHelloSmileバッジをつけ「啓発パンフレット」などをお客さまに配布して、検診の大切さを伝えるなどの活動を行っております。



認知症サポーター認定取得の推進

2018年10月より認知症の方へ適切な対応ができるよう認知症サポーター認定の推進を開始しました。2025年4月1日時点で7,565名が認知症サポーター認定を取得し、認知症症状のある方やそのご家族に接する機会があった際、適切な手助けを行っております。

また2019年度から全国の支社・本社に自前で認知症サポーター養成講座を実施する「認知症キャラバン・メイト」を配置しました。



「特殊詐欺」被害防止に向けた啓発活動への協力

深刻化する「特殊詐欺」に対し、被害防止活動に取り組む各都道府県警に協力するため、地域金融機関である各信用金庫と共同で使用できる、特殊詐欺被害防止啓発用のオリジナルチラシ・ティッシュを作成しました。年金支給日に信用金庫の店舗前で、当社お客さまアドバイザーと共同配布しております。



各都道府県警と共同で作成しているティッシュ(画像は北海道警版)



画像は2018年度に警視庁と共同運営した時のものです

大阪富国生命ビルでの産学連携活動への支援

2010年に竣工の大阪富国生命ビルは、瓜生山学園京都芸術大学「大阪サテライトキャンパス」、立命館大学「大阪梅田キャンパス」など、大学関係施設や産学連携活動の支援施設などを誘致し、芸術文化、健康などに関する情報を地域社会に発信しております。



社有不動産活用による待機児童解消に向けた取組み

待機児童問題などの社会的な課題解決へ貢献するため社有不動産に保育所等を積極的に誘致しており、地域の皆さまにご利用いただいております。



ESG 投融資について

● ESG 投融資に対する基本的な考え方

当社は、創業以来、相互会社形態を堅持する日本で唯一の生命保険会社として、「ご契約者の利益擁護」という経営理念のもと、「配当還元」のさらなる充実を通じて、お客さまの実質的な保険料負担の軽減を図ること」を使命と考え、これを実践するとともに、「生命保険事業を営む相互会社として、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営方針に則り、ESG（環境・社会・ガバナンス）課題を考慮した投融資に取り組んでいます。ESG 投融資はお客さまからお預かりした大切な資金の中長期的な投資リターン拡大に資すると同時に、「社会への貢献」を経営理念の一つに掲げる当社の機関投資家としての責務をより一層果たしうるものと考えています。

このような考えのもと、当社は、2016年3月に国連の責任投資原則（PRI）に署名し、投融資の意思決定プロセスにESG課題を組み込んでいくほか、スチュワードシップ活動においてはESG課題をテーマの一つとし、投資先企業との対話などに注力しています。また、2020年6月には、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同しました。

今後も、気候変動を含む社会の持続可能性に影響を及ぼすさまざまな課題に対する問題意識を持ち、一定の収益性を確保することを前提として、ESG 投融資やスチュワードシップ活動の取組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

● 責任投資原則（PRI）の署名

当社は、国連の責任投資原則（PRI）の趣旨に賛同し、2016年3月21日に署名機関となりました。同原則では、持続可能な社会の実現を後押しするために、ESG 課題を投資の意思決定プロセスに組み込むことなどが示されています。



● ESG 投融資の主な取組事例

「生命保険事業を営む相互会社として、持続可能な社会の実現へ貢献する」という経営方針に則り、環境問題を含む社会的課題の解決につながるテーマを持った資産等への投融資に取り組んでおります。

再生可能エネルギープロジェクトへの融資

2024年8月に株式会社クリーンエナジーコネクによる「オフサイトコーポレートPPA（※）」を活用した全国約800カ所のNon-FIT 低圧太陽光発電所の開発プロジェクトへの融資を実施しました。

※オフサイトコーポレートPPAとは、特定の発電事業者が特定の需要家と直接長期契約を結び、再生可能エネルギーを供給する仕組みです。当件はオフサイトコーポレートPPAの一類型であるバーチャルPPAに該当します。その仕組みは、電力需要地と離れた土地で発電した再生可能エネルギーを対象とした環境価値を、需要家と取引するものです。



Source: CEC

● リサーチへの組み込み

国内株式について、銘柄選定の際、PRI 署名機関でESG評価にかかる豊富なノウハウを有する子会社の富国生命投資顧問より提供されるESGスコアに基づくスクリーニングを実施しているほか、スチュワードシップ活動において把握したESG情報も投資判断の要素に含めております。また、一部の債券についてESG情報にもとづくスクリーニングを実施しております。

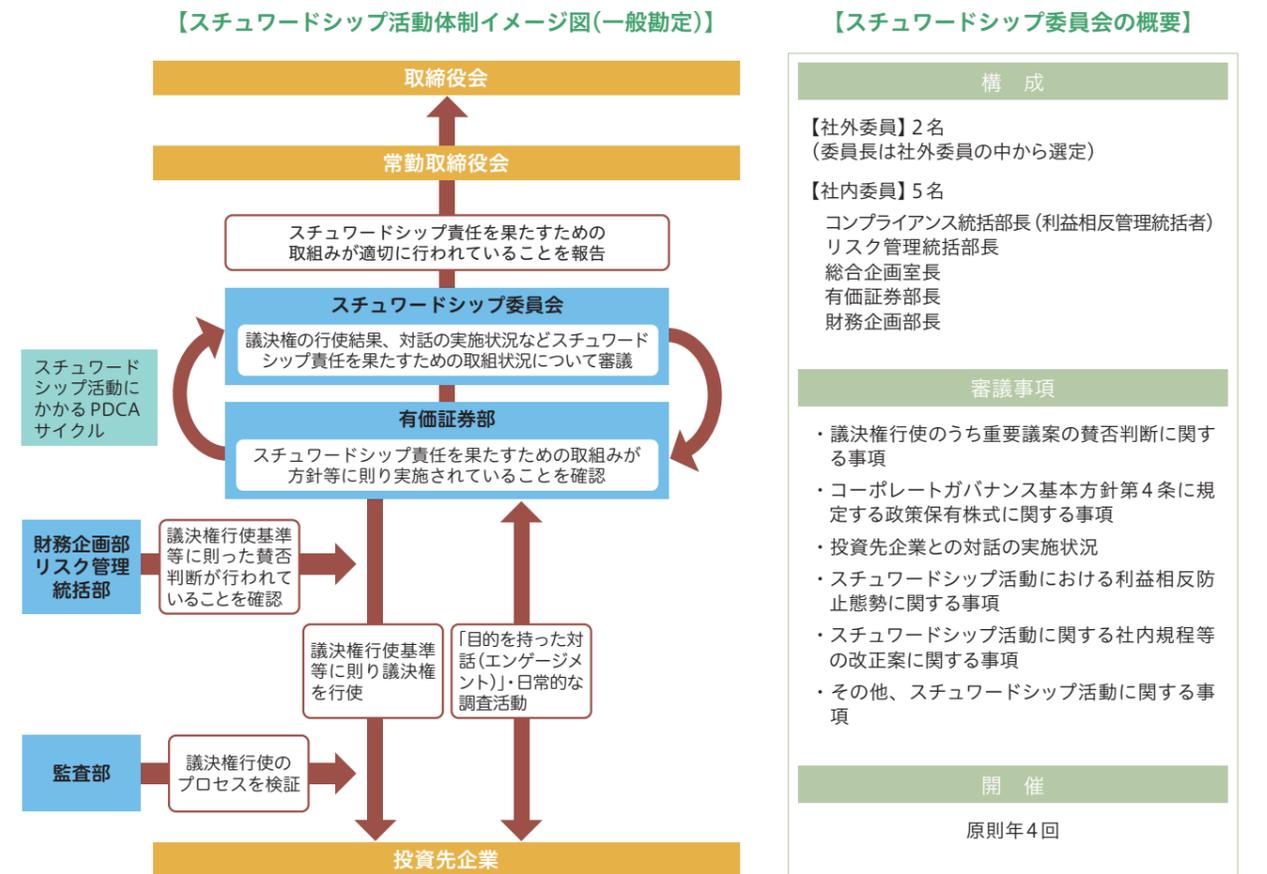
● ESG 投融資の実績

上記のような取組みの結果、2024年度のESG 投融資新規実行額は623億円となりました。また、2024年度末のESG 投融資残高は6,271億円と、運用資産全体のおよそ9%を占めております。

スチュワードシップ活動

当社は、「責任ある機関投資家」の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」を受け入れ、「スチュワードシップ責任を果たすための方針」「スチュワードシップ責任を果たすに当たり管理すべき利益相反についての方針」「議決権行使についての方針」を制定し、主要投資先企業との建設的な「目的を持った対話（エンゲージメント）」に注力しております。スチュワードシップ委員会では、議決権の行使結果や対話の実施状況などスチュワードシップ責任を果たすための取組状況を審議し、その内容は取締役会に報告しております。社外委員を委員長とするスチュワードシップ委員会での審議内容を踏まえつつPDCAサイクルを継続的に実践し、スチュワードシップ活動の透明性および実効性の向上を図っております。

引き続き、投資先企業とのエンゲージメントや議決権行使などのスチュワードシップ活動を通じ投資先企業の持続的成長を促し、お客さまからお預かりした大切な資金の中長期的な投資リターン拡大に資するよう努めてまいります。なお、スチュワードシップ活動の詳細については、当社のホームページで公表しております。



価値創造を支える基盤

フコク生命は相互会社としてご契約者との対話を深めてまいります。

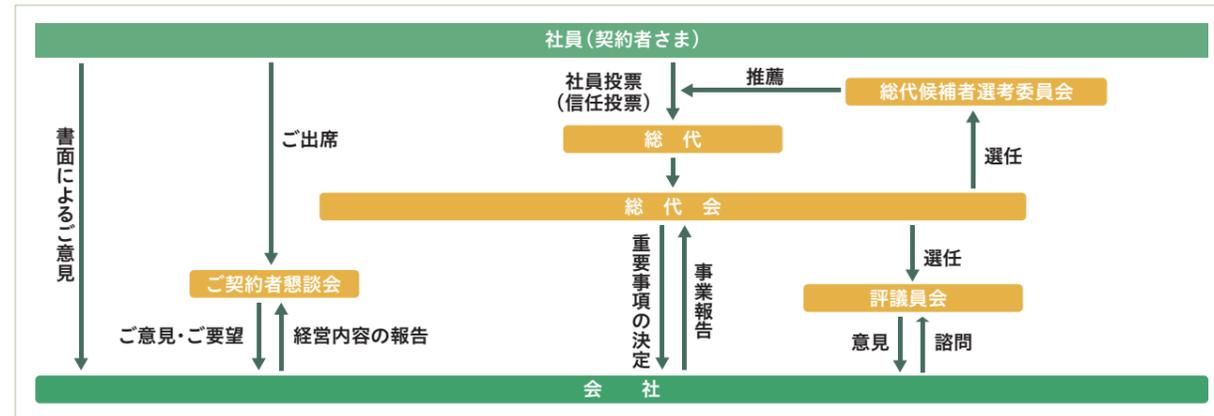
相互会社の仕組みについて

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、当社は相互会社です。どちらの会社形態であっても、ご契約者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、ご契約者が原則として「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、社員であるご契約者へ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、2025年3月末の当社の社員数は、164万3,426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ご契約者は、当社定款の定めにより社員とはなりません。



総代会

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。社員に会社運営へ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。当社における社員数は約164万人と非常に多く、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・決議しています。株式会社の場合は「株主総会」がこれに当たります。

総代会の議案、議事録および主な質疑応答の要旨は、当社ホームページに掲載しているほか、本社および支社においても社員の皆さまに閲覧いただけるようにしております。



第103回定時総代会

第103回定時総代会の開催について

第103回定時総代会(2025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。

本総代会は110名の総代にご出席いただき26件のご意見・ご質問に社長をはじめ各担当役員が回答するなど、総代と経営陣との対話が行われました。

報告事項	決議事項
I. 2024年度事業報告の件	第1号議案 2024年度剰余金処分案承認の件
II. 2024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	第2号議案 社員配当準備金分配の件
III. 相互会社制度運営報告の件	第3号議案 評議員9名選任の件
	第4号議案 取締役12名選任の件
	第5号議案 取締役及び監査役の報酬等の額の改定の件

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。

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おります。

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。

2024年度は6月、10月、3月に評議員会を開催し、活発な議論がなされました。

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。

ご契約者懇談会でのご意見・ご質問などを総代会に反映させるため、2024年度は、2025年1月から2月にかけて、全62支社で開催し、93名の総代を含む1,106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総代会をふまえ「本ご契約者懇談会を、今後の当社の経営にとって有用でかつ効果的な対話の場とする」ことを開催方針とし、当社の経営方針、商品概要や上半期の業績状況、配当還元の充実に向けた取組みなどについてご説明しました。ご出席いただいたご契約者からは、1,639件の貴重なご意見・ご質問をいただきました。

いただいたご意見・ご質問は、お客さまの声対策委員会で分析・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よう努めております。

経営管理体制

当社では、経営の意思決定・監督機関としての取締役会とその意思決定にもとづく業務執行機能を分離し双方の機能強化を図るため、執行役員制度を導入しております。業務執行にあたっては、社長執行役員およびその他の役付執行役員などで構成する常勤取締役会が、会社の重要な業務執行方針を審議しております。また、取締役会の下に各種委員会を設置し、内部管理態勢の強化に努めております。

●取締役会の役割

取締役会は、業務執行に関する案件の審議を常勤取締役会に委任し、その役割を、法令または定款に定めがある事項のほか当社の目指すところを確立し、戦略的な方向付けを行うなどの重要な経営に関する方針等を決定することとします。

●監査役・監査役会

当社は、公正な監査が行われるためには、取締役から独立した立場の者による監査が必要であり、また、監査の範囲や深度が拡大、深化する中、監査に専念できる環境が必要と考えており、監査役を設置しています。また、社外監査役3名と常勤監査役2名で構成される監査役会を設置しています。

●取締役・監査役のスクリルについての考え方

当社の取締役会は、重要な経営に関する方針を決定するとともに、取締役の職務執行を監督することを役割としております。取締役会がその役割を適切に果たすためには、当社の事業内容、事業特性等を踏まえ、取締役会全体として必要なスキルが備わっていることが必要です。

取締役に必要なスキルは、コーポレートガバナンス基本方針の取締役選任基準にて「企業経営」「金融経済」「財務」「会計」「税務」「法務」「IT」に関するいずれかの優れた専門知識を持つこととしており、これらはあらゆる判断のベースになると考えております。また、「人材開発・人事」・「営業・マーケティング」も、重要な経営に関する決定や監督を行う上で、重要なスキルであると認識しております。さらに、生命保険業に関する高度な知識である「数理」・「リスク管理」・「資産運用」についても重要なスキルであると認識しております。社外取締役に、特に中長期的な視点から当社の経営、ビジネスモデルに対する助言を期待しております。監査役についても、取締役の職務の執行を適切に監査するためには、取締役会と同様のスキルを備える形で監査役会が構成されることが望ましいと考えております。その中でも「企業経営」「財務」「会計」「法務」のスキルは特に重要と考えております。

現在の取締役会・監査役会は全体として必要なスキルが備わっているものと考えております。

●スキルマトリックス

氏名	役職	企業経営	金融経済・資産運用	財務・会計・税務	法務・コンプライアンス	IT	人材開発・人事	営業・マーケティング	数理・リスク管理
米山 好映	取締役会長	○	○	○			○		
渡部 毅彦	代表取締役社長 社長執行役員	○	○	○			○		
林 俊勝	取締役 副社長執行役員	○	○	○		○	○		○
北村 康幸	取締役 専務執行役員	○			○	○		○	
砂本 直樹	取締役 常務執行役員	○	○	○		○			○
山田 一郎	取締役 常務執行役員	○	○	○				○	
佐藤 広	社外取締役	○	○		○		○		
小巻 亜矢	社外取締役	○					○	○	
渡辺 一	社外取締役	○	○	○	○		○		
近藤 健	取締役執行役員	○					○	○	
吉田 勇治	取締役執行役員	○			○		○		
矢崎 斉	取締役執行役員	○					○	○	
根津 嘉澄	社外監査役	○		○	○		○		
高橋 恭平	社外監査役	○		○			○		
渡部 肇史	社外監査役	○		○	○		○	○	
黒田 啓一	監査役	○			○	○	○	○	
重松 秀明	監査役	○		○					○

※上記は当社取締役・監査役が有する専門性・経験のすべてを記載したものではありません。また、社外取締役・社外監査役については、当社が特に期待しているスキルを示しております。

取締役会の実効性評価

当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第6条に基づき、取締役会の実効性評価を実施し、取締役会において分析・評価を行い、結果の概要を開示することとしています。

1. 2024年度評価の実施概要

- (1) 対象者
全取締役(11名)及び全監査役(5名)
- (2) 対象評価期間
2024年4月～2025年3月
- (3) 実施方法
質問票形式の自己評価およびインタビューに基づく評価結果を踏まえ、取締役会において審議を行いました。評価にあたっては、今年度は第三者機関の支援を受けました。
- (4) 実施時期
2025年1月～2025年3月
- (5) 評価項目
①取締役会の構成、②取締役会の運営、③取締役・監査役への情報提供、④取締役・監査役自身の職務遂行、⑤取締役会の役割・責務、⑥取締役会にて重視すべき議題、⑦取締役会の実効性評価

2. 2024年度の評価結果

当社の取締役会は適切に運営され、概ね良好にその機能を発揮していると判断しております。昨年度と比較し、全体的に改善傾向にあるとの意見が多く確認されました。昨年度の評価において改善の余地がある項目と認識された①取締役会の構成(取締役会の多様性)②取締役会の運営(多様な視点からの検討)③取締役・監査役への情報提供(知識の習得・会社からの情報提供)についても、中期経営計画に向けたフリーディスカッションや、社外役員の現場視察機会の充実化等の取組みを評価する意見が見られ、改善が確認できました。今後は、環境変化に応じて取締役会がより効果的に機能を発揮していくため、取り組む方向性として以下を確認しました。

- ・「取締役会機能の在り方」の定期的な認識合わせの実施
- ・「取締役会機能の在り方」を踏まえた構成面や議論の仕方等の検討
- ・実効性のあるガバナンスの維持・向上に向けた運営上の工夫の継続

当社の目指す方向性や事業環境等を踏まえ、引き続き実効性を高めるための取組みを進めてまいります。

社外役員の車座ミーティング

当社は、「人づくりは場づくり」という観点で、2022年度より役員(社外役員も含む)による車座ミーティングを実施しています。自由闊達な議論により役員の経験に基づく実践知に触れることで、職員は刺激を受けるとともに、新たな価値創出のヒントを得ます。また、社外役員にとっては、職員との対話を通じて当社への理解を深める場となっています。

2025年6月末時点で計14回開催し、76名の職員が参加しました。

車座ミーティング実施風景



高橋監査役からのコメント

●車座ミーティングを実施して

将来に対する大きな夢と漠たる不安、双方を併せ持ちながら走る30代は長い人生の土台を造るとも大切な時期です。車座ミーティングでは『これからの10年をどう過ごすか』をテーマに皆さんの夢や悩みに私自身の経験を重ね合わせ、自由な意見交換を心がけています。特に強調している点は、積極的に多くの経験を積む事、挑戦して失敗する事が財産になり成長させてくれる事、そして何事も鵜呑みにせず自分の頭で考えてみる習慣を身につける事です。皆さんとても遅く頼もしい!こうした機会を通じて皆さんの大きな交流の輪が広がり、会社と自分自身を成長させる力となってくれることを期待しています。頑張れ、若人!

ステークホルダーの期待を想定し、取締役会での適切な助言を図る

社外取締役 佐藤 広

1975年4月	東京都入都
2004年7月	同 人事委員会事務局長
2006年7月	同 産業労働局長
2009年6月	同 副知事(2012年6月まで)
2012年9月	東京信用保証協会理事(2014年9月まで)
2014年3月	公共財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会常務理事
2014年9月	同 副事務総長(2022年6月まで)
2022年7月	富国生命取締役(現任)
2022年9月	東京都国民健康保険団体連合会 理事長(現任)



Q 社外取締役としてどのような役割を期待されているとお考えですか

社外取締役の就任にあたり、経験に沿って、厳しいことを速慮なく指摘してほしいと依頼がありました。フコク生命が持続的に成長していくために、その取組みが必要か、その方法が最善かを見極めて、率直に発言しています。

私は長く公務に従事していました。例えば都市開発にあたっては、行政側と開発場所に居住している方の視点が異なり、お互いの主張が相容れないことがあります。行政側は、生活する方々に想いを馳せて、納得感を得られる計画策定や説明をすることが肝要です。

フコク生命の役職員は、価値観に据える「お客さま基点」を大切に業務にあたっています。その価値観をさらに深化させ、ご契約者の方々をはじめとするステークホルダーの方たちの期待に応えるため、公務の経験で得た視点をもって、経営陣から独立した立場から意見を述べ、経営を監督することが役割として求められていると考えています。

Q 取締役会運営の評価をお聞かせください

取締役会運営全般については、高く評価しています。議案も常勤取締役会を経て取締役会に上程されています。常勤取締役会で議論されたポイントが事前に連携されますので、取締役会当日の論点が明確です。

社外取締役が質の高い意見をするためには、業務理解の向上が大切です。そのために、ご契約者懇談会への参加や営業所・本社部門の視察等を通じて、業務理解を深めています。

今年のご契約者懇談会では社外役員も含めて、全取締役がお客さまと接しました。経営ビジョンに掲げる「お客さま満足度No.1の生保会社となる」を実現するために、お客さまからいただいた意見を踏まえて、取締役会運営の向上に努めていきます。

Q 社外取締役の立場から見えるフコク生命の魅力は

行政のベースは福祉であり、それを支えるのは自助・共助・公助の精神といえます。フコク生命も相互扶助の精神のもとにして生まれた公共性の高い生命保険事業を「ご契約者の利益擁護」という経営理念の実現のためにブレずに相互会社形態を貫いています。この点に魅力と私の経験との親和性を感じています。

また、相互会社形態の弱点として、資金調達があげられることもあります。フコク生命の場合は資産運用力によって弱点を打ち消している点も魅力です。

2023年の100周年記念式典では、職員自らが式典を企画・運営し、これからの100周年に向けて、「THE MUTUAL 宣言」という形で、改めて、共感・つながり・支えあいをベースとした相互組織を目指す決意を表明しました。

このような、職員の想いや手作りでの式典運営を行う力強さに接し、さらなる会社の成長を感じました。

Q フコク生命をさらに良くしていくためにはどのようなことが必要でしょうか

2025年4月から始まった中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」で前提としているように、国内での生命保険事業に注力することが現時点での経営戦略です。一方で、日本の人口減少のペースはますます早まっています。海外に目を移しても、政治動向により経済の不安定さが増す国もあります。自然災害も頻発化・激甚化が進んでいます。

中期経営計画の先を見据えて今後どのような経営環境の変化とリスクが予想されるかを絶えず検証することが、「ご契約者の利益擁護」を実現していくうえで重要なことです。またフコク生命をさらに良くしていくために、お客さま満足度向上に向け「自分は何をすべきか。何ができるか」を職員一人一人が考える会社を目指してほしいと思います。

フコク生命は13年連続増配と配当還元注力していますが、ご契約者懇談会での対話を通じて、まだまだお客さまが配当還元を実感されているとは言い難いと感じました。お客さまに配当還元への理解をさらに高めていただくことも今後の課題です。

取締役

氏名(生年月日)	略 歴
 取締役会長 米山好映 1950年6月23日生	1974年 富国生命入社 総合企画室長を経て 2002年 取締役総合企画室長 2005年 常務取締役 2009年 取締役常務執行役員 2010年 代表取締役社長社長執行役員 2025年 取締役会長(現任)
 代表取締役社長 社長執行役員 渡部毅彦 1962年4月29日生	1986年 富国生命入社 財務企画部長を経て 2016年 執行役員財務企画部長 2016年 取締役執行役員財務企画部長 2019年 取締役執行役員 2020年 取締役常務執行役員 2024年 取締役専務執行役員 2025年 代表取締役社長 社長執行役員(現任)
 取締役 副社長執行役員 林俊勝 1958年11月5日生	1981年 富国生命入社 融資部長、経理部長を経て 2012年 執行役員総合企画室長 2012年 取締役執行役員総合企画室長 2014年 取締役執行役員 2016年 取締役常務執行役員 2019年 取締役専務執行役員 2024年 取締役副社長執行役員 お客さまサービス本部長(現任)
 取締役 専務執行役員 北村康幸 1958年4月16日生	1981年 富国生命入社 営業企画部長、総合企画室長、 東京支社長を経て 2012年 執行役員営業企画部長 2016年 取締役執行役員 2020年 取締役執行役員 お客さまサービス本部長 2021年 取締役常務執行役員 お客さまサービス本部長 2024年 取締役専務執行役員(現任)
 取締役 常務執行役員 砂本直樹 1965年2月12日生	1988年 富国生命入社 主計部長、保険計理人兼リスク 管理統括部長を経て 2018年 執行役員保険計理人兼リスク 管理統括部長 2020年 執行役員リスク管理統括部長 2020年 取締役執行役員 リスク管理統括部長 2024年 取締役常務執行役員(現任)
 取締役 常務執行役員 山田一郎 1961年5月11日生	1984年 富国生命入社 株式部長を経て 2017年 執行役員株式部長 2018年 執行役員有価証券部長 2022年 常務執行役員総合営業推進部長 2024年 取締役常務執行役員(現任)

氏名(生年月日)	略 歴
 取締役 佐藤広 1950年10月22日生	2009年 東京都副知事 2012年 東京信用保証協会理事長 2022年 富国生命取締役(現任) 2022年 東京都国民健康保険団体連合 会理事長(現任)
 取締役 小巻亜矢 1959年8月16日生	2019年 サンリオエンターテインメント 代表取締役社長 サンリオ ピューロランド館長(現任) 2023年 富国生命取締役(現任)
 取締役 渡辺一 1958年10月31日生	2018年 日本政策投資銀行代表取締役 社長 2023年 日本経済研究所代表取締役 会長(現任) 2024年 富国生命取締役(現任)
 取締役執行役員 近藤健 1964年7月27日生	1987年 富国生命入社 町田支社長、人材開発本部長、 富山支社長兼北陸ブロック 長を経て 2017年 執行役員人事部長 2021年 執行役員業務部長 2022年 取締役執行役員業務部長 2023年 取締役執行役員(現任)
 取締役執行役員 吉田勇治 1966年2月25日生	1988年 富国生命入社 契約管理部長、営業管理部長、 総務部長を経て 2021年 執行役員総務部長 2023年 取締役執行役員(現任)
 取締役執行役員 矢崎 齊 1966年6月9日生	1989年 富国生命入社 人材開発本部長、フコクし んらい生命保険執行役員窓販 営業推進部長、総合営業推進 部部長を経て 2023年 執行役員総合営業推進部長 2024年 執行役員法人営業部長 2025年 取締役執行役員(現任)

※佐藤広氏、小巻亜矢氏および渡辺一氏は、社外取締役です。

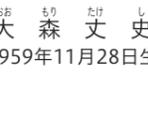
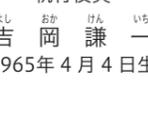
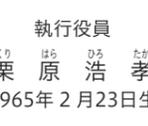
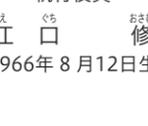
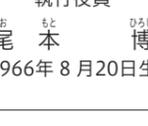
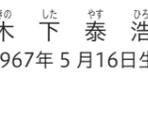
監査役

氏名(生年月日)	略 歴
 監査役 根津 嘉 澄 1951年10月26日生	1999年 東武鉄道代表取締役社長 2002年 富国生命監査役(現任) 2018年 東武鉄道代表取締役社長社長執行役員 2023年 同 代表取締役会長(現任)
 監査役 高橋 恭 平 1944年7月17日生	2005年 昭和電工(現レゾナック・ホールディングス)代表取締役社長 2007年 同 代表取締役社長兼社長執行役員 最高経営責任者(CEO) 2011年 同 代表取締役会長 2015年 同 取締役会長 2016年 富国生命監査役(現任) 2017年 昭和電工(現レゾナック・ホールディングス)相談役
 監査役 渡部 肇 史 1955年3月10日生	2016年 電源開発代表取締役社長 2023年 同 代表取締役会長(現任) 2024年 富国生命監査役(現任)
 監査役(常勤) 黒田 啓 一 1959年3月3日生	1982年 富国生命入社 徳島支社長、人事部長、契約管理部長、富山支社長兼北陸ブロック長、事務企画部長を経て 2017年 執行役員事務企画部長 2018年 執行役員 お客さまサービス本部長 取締役執行役員 お客さまサービス本部長 2020年 取締役執行役員 2023年 監査役(現任)
 監査役(常勤) 重松 秀 明 1963年11月23日生	1986年 富国生命入社 総合企画室部長、経理部長を経て 2019年 執行役員総合企画室長 2022年 監査役(現任)

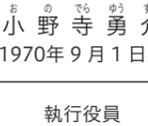
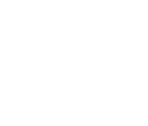
※根津嘉澄氏、高橋恭平氏および渡部肇史氏は、社外監査役です。

取締役および監査役人数
 男性16名 女性1名
 (取締役および監査役のうち女性の比率5.9%)

執行役員

氏名(生年月日)	略 歴
常務執行役員  大森 丈 史 1959年11月28日生	1983年 富国生命入社 横浜支社長、宇都宮支社長兼関東ブロック長、業務部部長、福島支社長兼東北ブロック長を経て 2016年 執行役員福島支社長兼東北ブロック長 2018年 執行役員業務部長 2021年 常務執行役員 人材開発本部副本部長(現任)
執行役員  吉岡 謙 一 1965年4月4日生	1988年 富国生命入社 東京湾岸支社長、広島支社長兼中四国ブロック長、業務部部長、富山支社長兼北陸ブロック長、大阪北支社長兼近畿ブロック長を経て 2021年 執行役員大阪北支社長兼近畿ブロック長 2023年 執行役員業務部長(現任)
執行役員  栗原 浩 孝 1965年2月23日生	1987年 富国生命入社 八王子支社長、人材開発本部部長、京浜支社長兼首都圏第二ブロック長、大阪北支社長兼近畿ブロック長を経て 2019年 執行役員大阪北支社長兼近畿ブロック長 2020年 フコクしんらい生命保険 取締役専務執行役員 2022年 執行役員福島支社長兼東北ブロック長(現任)
執行役員  松代 秀 紀 1966年6月21日生	1989年 富国生命入社 前橋支社長、総合企画室部長、営業企画部長を経て 2022年 執行役員営業企画部長 2024年 執行役員契約医務部長(現任)
執行役員  江口 修 1966年8月12日生	1989年 富国生命入社 熊本支社長、名古屋支社長兼中部ブロック長、業務部部長、富山支社長兼北陸ブロック長を経て 2022年 執行役員富山支社長兼北陸ブロック長 2023年 執行役員大阪北支社長兼近畿ブロック長(現任)
執行役員  尾本 博 1966年8月20日生	1990年 富国生命入社 契約管理部長、関連事業部長、人事部長を経て 2024年 執行役員人事部長 2025年 執行役員契約管理部長(現任)
執行役員  木下 泰 浩 1967年5月16日生	1990年 富国生命入社 大津支社長、京浜支社長兼首都圏第二ブロック長、お客さまサービス部長、富山支社長兼北陸ブロック長を経て 2024年 執行役員富山支社長兼北陸ブロック長(現任)

執行役員

氏名(生年月日)	略 歴
執行役員  小野 寺 勇 介 1970年9月1日生	1993年 富国生命入社 財務企画部長、有価証券部部長、金融商品投資部長を経て 2024年 執行役員金融商品投資部長(現任)
執行役員  仲沢 仁 美 1968年9月13日生	1989年 富国生命入社 契約サービス部長、契約管理部長を経て 2025年 執行役員監査部長(現任)
執行役員  森田 潤 1971年6月15日生	1995年 富国生命入社 総合企画室長を経て 2025年 執行役員総合企画室長(現任)
執行役員  吉本 剛 1971年9月9日生	1995年 富国生命入社 営業企画部部長、総務部長を経て 2025年 執行役員人事部長(現任)
執行役員  熊澤 省 吾 1967年4月13日生	1997年 富国生命入社 京都支社長、池袋支社長兼首都圏第一ブロック長、広島支社長兼中四国ブロック長、名古屋支社長兼中部ブロック長、福岡支社長兼九州ブロック長を経て 2025年 執行役員福岡支社長兼九州ブロック長(現任)
執行役員  小林 央 1969年9月6日生	2009年 富国生命入社 総合営業推進部部長を経て 2025年 執行役員法人営業部長(現任)

コンプライアンス態勢の充実

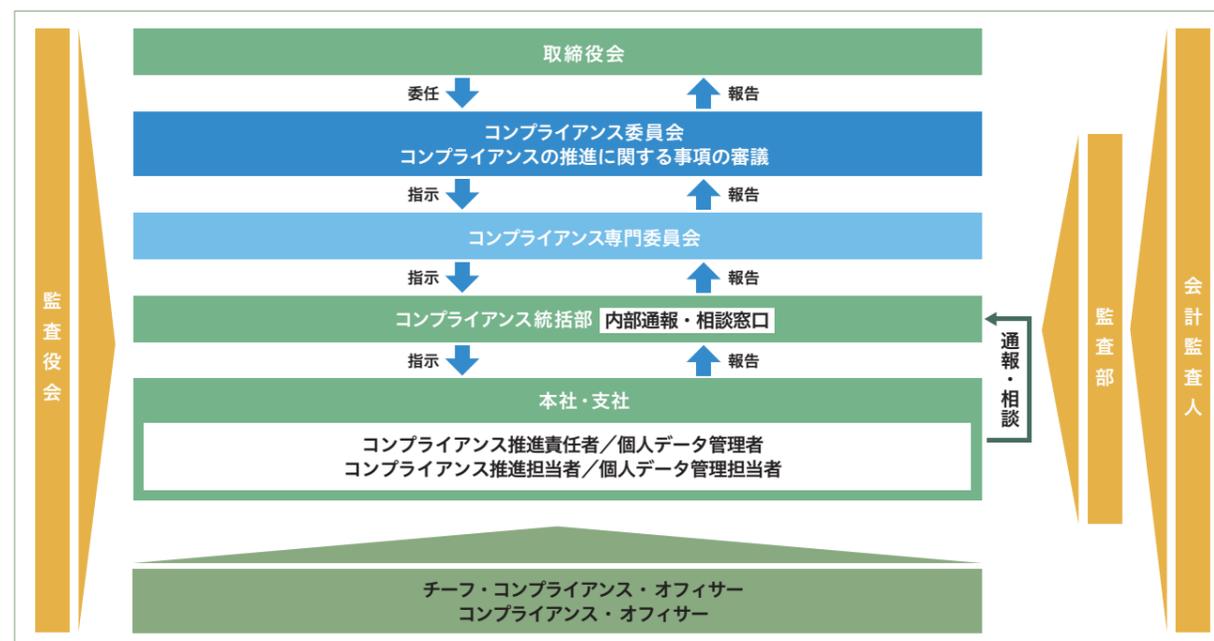
当社役員は、企業の成員としてだけでなく社会の一員として、法令のみならず慣習や社会通念の観点からも遵法精神を尊ぶ意識をさらに高めてまいります。そのために、当社はコンプライアンス態勢を整備・強化するとともに実践的なコンプライアンス教育を継続的に実施しております。しかしながら、万全な態勢のもとでも不適正な事象を完全に排除することはできないと認識しております。不適正な事象を早期に発見して、適正かつ迅速に対応するとともに再発防止に向けて、不断の改善・是正に努めることが重要であると考えております。

●組織体制

社長が委員長となり、常勤の取締役等で構成される「コンプライアンス委員会」が、取締役会からの委任を受けてコンプライアンスの推進に関する事項（コンプライアンス・プログラムの策定など）を審議し、コンプライアンスの推進を図っております。また、同委員会の事務局は、コンプライアンス統括部が担当しております。

そして、本社各部門および支社におけるコンプライアンス推進の責任者（コンプライアンス推進責任者）と実務担当者（コンプライアンス推進担当者）がコンプライアンス統括部の指示のもと、コンプライアンスを実践・推進しております。

さらに、コンプライアンス統括部にチーフ・コンプライアンス・オフィサーおよびコンプライアンス・オフィサーを配置することによって、常時コンプライアンス・チェックを行っております。



●基本方針・規程など

経営理念を確実に実践するためコンプライアンスに関する基本的な事項を定めた「コンプライアンスに関する基本方針」と、それを具体化しコンプライアンス推進体制や社内各部門の責任・役割・権限を定めた「コンプライアンスに関する組織・権限規程」を制定しております。そして、これらの方針・規程にもとづいた年度毎のコンプライアンス実践計画としてコンプライアンス・プログラムを策定し実践しております。

また、全役員が日常業務を遂行するにあたって、遵守すべき基本原則・行動規範を定めた「富国生命役員行動規範」を制定しております。

●コンプライアンスの推進

コンプライアンス意識の徹底を図るため、コンプライアンスに関する方針、社内規程、関係法令などの解説や留意事項をまとめたコンプライアンス・マニュアルを毎年作成しております。

また、コンプライアンス・プログラムにもとづき、階層別・所属別研修を定期的実施して、コンプライアンス意識や知識の向上を図っております。

さらに、コンプライアンス推進責任者・コンプライアンス推進担当者は、コンプライアンス・オフィサーの資格を取得して、コンプライアンスの推進を図っております。

一方、コンプライアンスに関する職員からの質問や相談、不適正事象の通報を受け付ける相談窓口を社内外に設けて現場の声を吸い上げることにより、不適正な事象の早期発見と適正かつ迅速な対応を図るとともに再発防止に努めております。

●内部通報制度

社内における法令違反・社内規程違反などの行為を早期発見し、調査・是正を図り、会社の自浄作用を促進するため、内部通報・相談窓口を設置しております。内部通報・相談窓口を安心して利用できるよう、通報を理由とした不利益な取扱いを受けないことや通報者を特定される情報の漏えい、通報者の探索の禁止などを明確に定めています。

●マナー・ローンダリング等の防止および反社会的勢力への対応

マナー・ローンダリング/テロ資金供与対策および反社会的勢力との関係遮断の推進・徹底については、当社がお客さまから信頼される保険会社であり続けるための重要課題であるとともに、社会的な責務であると認識しています。

・マナー・ローンダリング/テロ資金供与対策

マナー・ローンダリング等防止態勢について「マナー・ローンダリング等の防止に関する規程」を定めるとともにマナー・ローンダリング対策委員会を設置し、対策の推進を行っております。

・反社会的勢力への対応

当社では、「反社会的勢力との関係を遮断するための基本方針」および「反社会的勢力対応規程」を定めております。また、2012年4月から生命保険約款へ暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力との一切の取引関係を遮断するための取組みを推進しております。

●利益相反の適切な管理

当社では、「利益相反管理のための基本方針」および「利益相反管理規程」を定め、お客さまの利益が不当に害されることのないよう適切な利益相反管理を推進しております。

●個人情報等の保護

当社では、お客さまから信頼される保険会社であり続けるための最重要課題の一つがお客さまの個人情報等の取扱いにあると考えており、個人情報保護方針である「プライバシーポリシー」および「特定個人情報等の取扱いに関する基本方針」を定め適切な取扱いを行っております。

「個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）」をはじめ、その他関連法令・ガイドラインなどを遵守し、今後とも個人情報等を適切に取り扱うとともに保護に努めてまいります。

・全社における個人情報等保護の推進

コンプライアンス統括部担当役員を個人データ管理責任者とし、本社各部門・支社には「個人データ管理者」「個人データ管理担当者」を配置し、個人情報保護オフィサーの資格を取得して、全社における個人情報等の適切な取扱いと保護に努めております。

・職員への教育

個人情報等の適切な取扱いに関するルールを正しく理解し、実践するために、集合研修や本社各部門および支社・営業所において個人情報等保護に関する研修を実施しております。

さらに研修以外にも、お客さまアドバイザーが所持するPlanDoへ定期的にメッセージを送信するなど、個人情報等保護に関する指導を行っております。

「内部統制システムの基本方針」および「内部監査に関する基本方針」にもとづき、内部管理態勢の充実に努めております。

内部統制システムについて

当社では、ご契約者の生活を守る公共性の高い生命保険事業を営む相互会社として、経営の健全性・適切性の確保に向け、業務の適正を確保するための体制への対応として「内部統制システムの基本方針」を定めております。

内部統制システムの基本方針

- ① 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制に関する事項
- ② 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- ③ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- ④ 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ⑤ 財務報告の信頼性を確保するための体制
- ⑥ 当社及びその実質子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ⑦ 監査役の職務を補助すべき使用人の配置、当該使用人の取締役からの独立性、及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- ⑧ 当社及び当社子会社の取締役等及び使用人が当社の監査役に報告をするための体制その他の当社監査役への報告に関する体制、並びに当該報告をした者がこれにより不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- ⑨ 監査役 of 職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針
- ⑩ その他監査役 of 監査が実効的に行われることを確保するための体制

内部監査態勢について

当社では、業務執行部門から独立した内部監査部門を設置し、内部監査人協会 (IIA) の「グローバル内部監査基準」などに則り、本社各部門、支社・営業所、募集代理店、および関連会社各社に対する内部監査を実施すべく「内部監査に関する基本方針」を定めております。

内部監査では、「内部統制システムの基本方針」にもとづく健全かつ適切な業務の遂行状況ならびにコンプライアンスとリスク管理を含む内部管理態勢の整備・運用状況について検証しております。

内部監査に関する基本方針

- ① 本基本方針は、実効性のある内部監査態勢を整備ならびに確立することを目的とする。
- ② 取締役会は、本基本方針の目的を達成するために必要な要員を確保し、内部監査体制を整備する。
- ③ 取締役会は、監査部を独立した組織とするとともに、監査部が内部監査の範囲の決定、業務の遂行および結果の伝達について不当な制約を受けることのない態勢を確保する。また、監査部長が取締役会に対して、内部監査結果等を直接伝達し意思疎通を図ることができる態勢を確保する。
- ④ 取締役会は、監査部に対し、一切の制限を設けず、業務の遂行上必要とされる全ての資料や情報を入手する権限および全ての役員等に対しインタビューを行う権限を付与する。
- ⑤ 取締役会は、監査部長に監査対象領域におけるリスク管理の状況等に応じて頻度および深度を考慮した効率的かつ実効性のある内部監査計画を立案させ、承認を行う。
- ⑥ 監査部長は、速やかに監査結果を取りまとめ、監査対象部門に伝達するとともに、社長、担当役員および関連する常勤取締役 to 報告し、監査実績、監査結果に関する重要事項および改善すべき事項に対する改善状況等を取りまとめ、定期的に取り締り会および監査役会に報告する。また、内部監査において経営に重大な影響を与えると認められる問題点またはお客さまの利益が著しく阻害される問題点が発見された場合、速やかに社長、担当役員、取締役会等および監査役会等に報告する。
- ⑦ 取締役会は、監査部に必要なフォローアップを実施させる。監査部長は、改善措置が有効に実施されているか確認するとともに、改善状況を定期的に取り締り会に報告する。
- ⑧ 取締役会は、監査部に対し、監査役会等および会計監査人との情報交換や意見交換を通じた連携を促し、内部監査を実効性のあるものにする。
- ⑨ 取締役会は、監査部長に内部監査の品質評価を実施させ、その結果を定期的に報告させる。本品質評価の報告等の情報に基づき、内部監査の有効性の分析・評価を行い、監査部長に対し改善すべき点を伝達するとともに改善を指示する。