

THE MUTUAL REPORT 2025

フコク生命[相互会社報告書]
2025年ディスクロージャー誌 本編

THE MUTUAL 宣言

1923 年、富国生命は「ご契約者本位」という想いのもと、相互会社として創業しました。この想いは、創業以来変わらぬ経営理念である「ご契約者の利益擁護」、そして価値観である「お客さま基点」に引き継がれています。

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です。それは、ご契約者が保険団体を構成しお互いに助け合う相互扶助が保険の精神であり、相互会社はこの相互扶助の精神から生まれたご契約者を中心とする組織だからです。

相互会社である当社は、お互いに助け合う人たちをつなぐ役割を担っています。わたしたちは人と人の間で、人と人の想いをつなぎ、その想いを守るために存在しています。人と人がつながるためには、共感が必要です。共感からは信頼が生まれ、信頼からは安心が生まれます。わたしたちは Face to Face で安心をお届けします。

当社は、次代の相互扶助である「THE MUTUAL」（ザ・ミューチュアル）を掲げ、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ことを宣言します。生命保険はお客さまとの一生涯にわたる、さらには世代を超える約束であり、終わりのない仕事です。相互扶助の精神のもと、お客さまにしっかりと寄り添い、未来永劫お客さまとの約束を守り続けます。

富国生命は、これからも「人と人の間に」存在し続けます。

Contents

フコク生命の価値創造

経営理念体系	1
フコク生命のあゆみ	3
受け継がれる二つの源流	5
トップメッセージ	7
経営の差別化	11
中期経営計画インタビュー	13
中期経営計画	14
決算の概要	18

価値創造のための戦略

お客さま基点インタビュー	22
お客さま基点の実践に向けた取組みと方針	23
お客さまの「声」を経営に活かす取組み	24
適切な支払管理態勢への取組み	26
個人向け商品	27
コンサルティングと情報提供	29
個人向けサービス	30
法人向け商品	31
企業年金制度等	32
フコクしんらい生命の商品・損害保険商品	33
コミュニケーション活動	34
ERM経営・健全性インタビュー	35
ERM経営・健全性	36
統合的リスク管理態勢	37
健全性	39
資産運用戦略インタビュー	41
リスクテイク戦略における取組み	42
社員配当金について	44

価値創造を支える基盤

人材育成方針インタビュー	46
人づくり・場づくり	47
お客さま基点を実践できる人づくり	48
健康経営への取組み	51
働きやすい職場づくりに向けて	52
人権尊重への取組み	54
サステナビリティインタビュー	55
SDGsへの貢献	56
環境保護への取組み	57
社会貢献活動	59
持続可能な社会への貢献	63
スチュワードシップ活動インタビュー	65
コーポレートガバナンス体制	66
相互会社運営・総代会・評議員会・ご契約者懇談会	67
経営管理体制	69
社外取締役インタビュー	71
役員体制	72
コンプライアンス態勢	75
内部統制システム・内部監査態勢	77

会社情報

総代・評議員	79
財務サマリー	83
組織	85
店舗網一覧	86
グループ会社の概要	88

フコク生命の概要（2025年3月末現在）

正 式 名 称：富国生命保険相互会社

創 立：1923年（大正12年）11月22日

本社所在地：東京都千代田区内幸町2-2-2

電 話：03-3508-1101（大代表）

従 業 員 数：12,620名

（営業職員9,753名、内務職員2,867名）

営 業 拠 点：62支社（11営業部、465営業所）

基 金：1,360億円（基金償却積立金を含む）

総 資 産：7兆3,298億円

THE MUTUAL REPORT フコク生命ディスクロージャー誌は、「本編（本冊子）」と「資料編」で構成されています。「資料編」は、当社ホームページで公開しています。

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

本誌は、保険業法第111条および（一社）生命保険協会の定める「ディスクロージャー開示基準」にもとづいて作成したディスクロージャー資料です。



THE MUTUAL

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

創業の心

ご契約者本位

経営理念体系

経営理念

ご契約者の
利益擁護

社会への
貢献

働く職員の
自己実現

価値観

お客さま基点



行動原則

お客さまとの間に

- ・わたしたちは、「お客さま基点」をつらぬきます。
- ・わたしたちは、常に良心に恥じないよう行動します。

地域・社会との間に

- ・わたしたちは、生命保険の大切さを訴えつづけます。
- ・わたしたちは、明るい未来を実現するための一助となります。

職員との間に

- ・わたしたちは、失敗を恐れることなく、自ら進んで行動します。
- ・わたしたちは、お互いを尊重し、チームとしての成長を目指します。

経営方針

- 経営基盤のさらなる強化を図り、お客さまに安心を提供する
- 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
- “お客さま基点”での人材育成を通じて、職員の働きがいをも高める

経営哲学

社是・DNA

最大たらんよりは最優たれ

コミュニケーションロゴ

人と人の間に

フコク生命

THE MUTUAL

次代の相互扶助である「THE MUTUAL」を掲げ、 共感・つながり・支えあいをベースとした相互組織を進化

経営ビジョン

お客さま満足度 No.1 の生保会社となる

経営戦略・中期経営計画

経営戦略

あらゆる分野で差別化を徹底的に追求する

THE MUTUAL ACT 2027

- フコク生命がフコク生命であり続けるために
 - フコク生命だからできること
- 【運用と保険、両輪での成長に向けた取組み】
⇒ 利差益のさらなる向上を図るとともに、特に中長期的な課題である保険収支の向上に取り組む
- 【ステークホルダー別の取組み】
⇒ 職員からの意見募集等を踏まえ、各ステークホルダーが当社に期待する姿をイメージし、CS・ESが連動して向上する施策の実現を目指す
- トップダウンとボトムアップの融合



相互会社としての使命

- 配当還元の加速を通じて、お客さまの実質的な保険料負担の軽減を図る

保険会社としての責務

- いかなることがあっても保険金等を確実にお支払いする

フコク生命のあゆみ

1923

創業

徴兵保険会社では唯一かつ最初の相互会社として「富国徴兵保険相互会社」を創業

1945

社名変更

富国生命保険相互会社へと改称

1951

最大たらんよりは最優たれ

規模や量の追求を良しとせず、質の向上を目指し、「最大たらんよりは最優たれ」の経営方針を打ち出す

1961

業界最高水準の配当金

社員配当の自由化が認められ、業界最高水準の配当金を決定

1968

小児がん治療助成金の寄付

「がんの子供を守る会」に小児がん治療助成金、総額10億円の寄付を開始

1981

保有純増主義

他社に先駆けて「保有純増主義」を打ち出し、良質な契約の募集、継続率の向上に努める

1983

第三分野への注力

医療保険を発売。以降、一貫して医療保障・生前給付保障などの第三分野に注力

バブル期

責任ある資産運用・商品提供（1980年代後半～1990年代初頭）

リスク性資産（不動産・株式）への投資を抑制。自己責任原則が浸透していないなか、変額保険は発売せず

2002

窓販チャネルへの取組み

地域密着型の信用金庫を中心に、金融機関窓販に積極的に取り組む。2008年以降は、フコクしんらい生命で窓販チャネルを展開

2005

企業変革活動

「お客さま基点」を実践できる企業を目指し、企業変革活動に取り組む

2008

価値観としての「お客さま基点」

「お客さま基点」を価値観と位置付けるとともに、経営理念体系を再構築



2011

人材開発本部の設立

社長を本部長とした「人材開発本部」を設立。「人づくり宣言」および「人づくり基本方針」を策定し、「お客さま基点」を実践できる人づくりに注力

2013

未来のとびらを発売

業界初の特約組立型の主力商品「未来のとびら」を発売

2017

リスク・テイク・ステートメント変更

資産運用リスクを取りに行く。利息及び配当金等収入は毎年過去最高を更新（2018～2024）

2023

創業100周年

当社の進むべき道を示した「THE MUTUAL 宣言」を表明。次代の相互扶助である「THE MUTUAL」を掲げ、共感・つながり・支えあいをベースとした相互組織を目指していく

2024

新たな利益配分方針

質を重視した経営により、自己資本比率を始め健全性が高まった状況を踏まえ、配当還元と自己資本の充実を主眼とした利益配分を変更し、配当還元の次に職員への還元を優先する「新たな利益配分方針」を掲げる



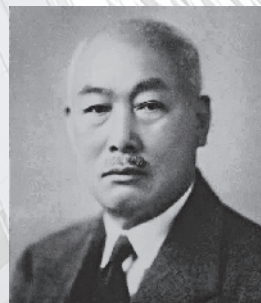
当社は、初代社長 根津嘉一郎の資本家としての考え方、すなわちキャピタリズムによる「利益に重きを置いた経営」と、第二代社長 吉田義輝の相互会社としての想い、すなわちミューチュアルによる「ご契約者の利益擁護」の二つの源流のもと、百年以上あゆんでまいりました。



「資本家としての考え方」

初代社長
根津嘉一郎
(1923年～1940年)

実業家として多くの企業の買収や再建に関わる。当初吉田から相互組織での新会社設立の提案を退けるものの、5年にわたる説得を受け、設立を決断。



「相互会社としての想い」

第二代社長
吉田義輝
(1940年～1943年)

当社の実質的な創業者。「ご契約者本位」という想いのもと、相互会社形態の経営にこだわる。

「利益に重きを置いた経営」

二つの源流

「ご契約者の利益擁護」

初代社長 根津の想い

社是・DNA

「最大たらんよりは最優たれ」

第二代社長 吉田の想い

価値観

「お客さま基点」

THE MUTUAL ACT 2027

経営ビジョン「お客さま満足度 No. 1 の生保会社となる」の実現に向けて、2025年度より開始した中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」を推進してまいります。

受け継がれる二つの源流

当社は、創業時から相互会社形態を貫く日本で唯一の会社です。生命保険は相互扶助の精神にもとづく、国民生活に密接に関連した公共性の高い事業であり、こうした生命保険事業を営む当社では、「ご契約者の利益擁護」を経営理念に掲げております。そして、この経営理念を実現するには、ご契約者一人ひとりが構成員となる相互会社形態が相応しいと考えております。

これからも二つの源流を受け継ぎながら、お客さまを守るためのサステナブルな成長を追求してまいります。生命保険はお客さまとの一生にわたる、さらには世代を超える約束であり、終わりのない仕事です。相互扶助の精神のもとお客さまにしっかりと寄り添い、未来永劫お客さまとの約束を守ってまいります。



第三代社長
小林 中
(1943年～1951年)

相互会社形態の堅持 わが国産業の自己資本の蓄積こそ急務

「相互組織」を誇りとしてきた当社は、戦後処理の中で、旧会社（徴兵保険）を解散せずとも生命保険相互会社として存続できるよう、当局に法改正を求めました。これが認められ、当社は創業時から相互会社形態を貫く日本で唯一の会社となっています。

また、戦後の日本の経済界を急速に回復させ経済的自立を果たすため、生命保険の公共性を重視した資産運用を実践し、当社の総資産に占める株式の比率は50%を超える水準まで高まりました。



第四代社長
佐竹 次郎
(1951年～1953年)

最大たらんよりは最優たれ

「会社の発展は良き人材の育成にあり」を持論とし、「最大たらんよりは最優たれ」を経営方針としました。また、保険契約に対する担保力を充実すべきという立場から、資産の効率的運用と経営合理化を推進し、経営効率の向上を図りました。



佐竹社長 就任挨拶の様子



第五代社長
森 武臣
(1953年～1971年)

「がんの子供を守る会」へ 小児がん治療助成金の寄付

「会社の業績が順調ならば、会社の利益は何らかの形で社会のために還元すべき」との考えのもと、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、1983年までに総額10億円の寄付を実施しました。



「がんの子供を守る会」への寄付の様子



第六代社長
古屋 哲男
(1971年～1991年)

営業と資産運用は今まで通り切り離す 責任ある資産運用の実践 自己責任原則が浸透していないなか、変額保険は販売せず

保険契約に拘束されない自由な資産運用をモットーとし、営業と資産運用は切り離して考えてまいりました。1980年竣工の本社ビルについても「多くのご契約者の財産を預かる企業として、自社部分は最小限にとどめ、他は賃貸用とすることが最も望ましい」として、現在でも大部分を投資用としています。また、バブル期には、「明らかに異常な高値にある資産へ投資することはご契約者の利益擁護に反する」として株式や不動産への投資を抑制するとともに、「ご契約者に危険負担を強いる変額保険は安全・有利・確実という生保会社の基本原則に反する」として、変額保険は販売しませんでした。

「利益に重きを置いた経営」

二つの源流

「ご契約者の利益擁護」



第七代社長
小林 喬
(1991年～1998年)

フコク生命チャリティコンサートの開始

「堅実経営などの伝統を守る義務とともに、新たな工夫と努力により伝統を生み出す義務も銘記しなければならない」という考えのもと、創業 70 周年を機にフコク生命チャリティコンサートを開始しました。2024 年度末までに累計 312 回の開催と、当社の伝統の一つとなっています。



チャリティコンサートの様子



第八代社長
秋山 智史
(1998年～2010年)

相互会社として自主独立 価値観としての「お客さま基点」

経営破綻が相次ぐ未曾有の生保危機は、当社にとっても難局でした。この時の舵取りをした秋山は、当社トップセールスたちの強さにも触れ、自主独立路線を貫くことを決心しました。その後、経営理念体系を再構築するとともに、お客さま基点を当社の価値観に据えました。



千葉ニュータウン本社竣工（2000年6月）



第九代社長
米山 好映
(2010年～2025年)

リスク・テイク・ステートメントの変更 THE MUTUAL 宣言（次代の相互扶助） 新たな利益配分方針

「いかなることがあっても保険金等を確実にお支払いすることが保険会社の最も重要な責務」という考えのもと、自己資本の強化に努めました。自己資本が充実すると、リスク・テイク・ステートメントを変更し、資産運用リスクを取りに行く戦略に変更しました。こうした取組みにより健全性がさらに高まったことから、2024 年度に新たな利益配分方針を公表しました。



「THE MUTUAL 基金」



「THE MUTUAL+」



「おやさいクレヨン」



第十代社長
渡部 毅彦
(2025年～)

最優の生命保険相互会社を目指して

THE MUTUAL ACT 2027

Top Message

トップメッセージ

『最優の生命保険相互会社へ』

健全性と収益力を高め、「お客さま」「地域・社会」「職員」にとっての
“最優”を目指す

2025年4月に代表取締役社長に就任いたしました渡部毅彦でございます。平素より格別のご愛顧を賜り、誠にありがとうございます。

創業以来、相互会社形態を貫く日本で唯一の保険会社の長として、「お客さま」「地域・社会」「職員」という当社の主要なステークホルダーにとって「最優の生命保険相互会社」となるべく努めてまいります。

二つの源流

フコク生命は、株式会社生保のトップセールスマンだった第二代社長の吉田義輝が、真にご契約者のことだけを考える相互会社を作りたいという想いで、当時鉄道王といわれた根津嘉一郎を何度も何度も説得して、1923年に創業された会社です。初代社長に就任した根津の資本家としての「徹底的に利益にこだわる経営スタイル」と、吉田の「相互扶助にける熱い想い」という二つの源流のもと、フコク生命は、必要であればリスクを取り、差別化戦略で収益力を高める一方、保険の公共性を常に意識し、相互会社としての使命を着実に果たすよう注力してきました。

「フコク生命がフコク生命であり続ける」ためには、役員一人ひとりが、フコク生命が生命保険事業を始めた原点や、創業以来、脈々と受け継がれてきた想いを共有していなければなりません。根津の想いは「最大たらんよりは最優たれ」という社是として、吉田の想いは「お客さま基点」という価値観や、次代の相互扶助を考える「THE MUTUAL」(ザ・ミューチュアル)というコンセプトとして、我々の心にしっかり根付いています。

100年を超える歴史を刻んできたフコク生命が、根底にある軸をぶらさず、この変化していく社会で「フコク

生命らしさ」を貫くためには、あえて変わることも必要です。今年度からスタートした中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」は、そういった問題意識から策定しました。

最優の生命保険相互会社を目指す

フコク生命は、「最大たらんよりは最優たれ」を社是とし、規模を求めるのではなく、質を重視する経営を実践しています。これはフコク生命の経営のDNAであり、一番の拠り所でもあります。

1990年代後半から2000年代前半にかけて、無理な規模の拡大を図り多額の損失を計上した同業他社が相次いで破綻する、「生保危機」と呼ばれる出来事がありました。そうした中で、フコク生命が、バブル経済に踊らず堅実経営を貫いて生き残ったのは、この社是があったからこそといえます。その後のリーマンショックや東日本大震災、さらにはコロナ禍を経て、生命保険会社として、いかなることがあっても保険金等を確実にお支払するために健全性の強化に努めた結果、2023年度には自己資本が初めて1兆円を超えました。

「最大たらんよりは最優たれ」を実践するうえでは、「守るべき時には守り、攻めるべき時には攻める」という姿勢が必要です。近年は、自己資本の充実に裏付けされたリスク・テイクによって、資産運用を中心に収益力を強化する取組みを進めており、異次元緩和で利回りの低い超長期国債への投資を抑制し、米国が金融引き締めに入る前に為替ヘッジを大幅に削減したことなどは、差別化された資産運用を行う会社として高く評価されています。こうした実績に基づき、保険金支払い能力を客観的に示す格付けは、2023年に3社、2025年に1社か



代表取締役社長
渡部 毅彦

ら格上げされました。特に米国の格付会社スタンダード・アンド・プアーズからは、「自己資本と収益力」において最上位の「極めて強い」との評価を受けています。

今、フコク生命は「最優の生命保険相互会社」を目指しています。そのためには、相互会社としての主要なステークホルダー、それぞれに対して最優である必要があります。「お客さま」に対しては、充実した配当還元とコンサルティングセールスで圧倒的にコストパフォーマンスがよい商品やサービスを提供していること、「地域・社会」に対しては、相互扶助の精神にあふれた取組みを積極的に推進し、企業として信頼されていること、そして「職員」に対しては、業界トップクラスの給与水準と働き方を提供していること、これがフコク生命の描く「最優の生命保険相互会社」の姿です。これらを実現するために、まずは健全性と収益力をもう一段高めることが欠かせず、それが社長としての私の役割と考えています。

相互会社における保険事業

生命保険は生活に密接に関連する公共性の高い事業です。保険業法は第一条で保険業の公共性を規定していますが、公共性とはご契約者を守ることです。フコク生命は創業以来「ご契約者の利益擁護」を経営理念に掲げています。この経営理念を実現するためには、株主が存在せず、ご契約者一人ひとりが構成員（社員）となる相互会社が最適であると考えています。生命保険は生涯にわたり、お客さまの契約を保障します。相互会社は株主がいらないため、社員であるご契約者の利益に専念した経営を遂行し、配当還元を行うことができます。

相互会社であるフコク生命は、お互いに助け合う人たちをつなぐ役割を担っています。わたしたちは人と人の

間で、人と人の想いをつなぎ、その生活を守るために存在しています。人と人がつながるためには、共感が必要です。共感からは信頼が生まれ、信頼からは安心が生まれます。したがって、フコク生命は安心をFace to Faceでお届けしたいと考え、対面にこだわります。もちろん、対面を望まないというご要望にも柔軟にお応えするために、ITやデジタルを活用し、お客さまの立場にたった対応に努めています。引き続きリアルとデジタルを効果的に組み合わせた活動に取り組んでまいります。

中期経営計画 「THE MUTUAL ACT 2027」

今年度からスタートした中期経営計画では、フコク生命の経営ビジョンである「お客さま満足度No.1の生保会社となる」ことを目指し、「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」と、「お客さま」「地域・社会」「職員」との共感・つながり・支えあいの深化に向けた「ステークホルダー別の取組み」を推進してまいります。

1. 運用と保険、両輪での成長に向けた取組み

最優の生命保険相互会社を目指し、配当還元の拡充や職員の処遇改善をさらに進めていくためには、利益成長が不可欠です。フコク生命はこれを、海外保険会社の買収や他業態への進出ではなく、国内生保事業に集中することで実現します。

強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクによる優れた収益力のさらなる向上を図る「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」を推進します。具体的には、資産運用によるリスク・テイクのもと利差益のさらなる増加を図ります。それを広告宣伝やシステム投資の拡

充など、必要な投資に充てることで、コンサルティングセールスの高度化を進め、保険収支の向上につなげていきます。強固な自己資本を活用し、保険収支でも収益力や生産性を高めていくことができれば、国内市場でもさらに成長することができます。さらに、収益力や生産性が高まることで、配当還元の加速や職員への処遇改善が可能となり、新たなリスク・テイクの余地や成長の源泉を生み出す好循環を構築できると考えています。

2. ステークホルダー別の取組み

フコク生命は株式会社ではありませんので、主なステークホルダーは「お客さま」、「地域・社会」そして「職員」となります。ステークホルダー別の取組みについては、若手・中堅職員を中心としたボトムアップで考える施策によって、「各ステークホルダーにとっての満足度No.1」を目指します。

まず、お客さまについては、「フコク生命ファン」をコンセプトとし、他業態の実例も参考にしながら、お客さまの「フコク愛」を育み、職員と感動を分かち合えるような機会を増やしていきます。地域・社会については、『『こども』』と言えばフコク生命」をコンセプトとし、こどもとの絆を深めるコミュニティづくりを進めることとしました。職員については、お客さま満足度を高める原動力は職員であり、お客さま満足度の高い会社は職員にも愛される会社でなければならないと考え、「職員と家族に幸せを」をコンセプトに掲げ、職員の声による「働きたい会社『業界No.1』」を目指してまいります。

配当還元の拡充

人件費や物価の継続的な上昇により、コスト削減による保険料の引き下げは今後ますます困難になると予想されます。こうした状況下では、単に保険料を安くするのではなく、会社が収益を上げ、それを配当として還元することで、お客さまの実質的な保険料負担を軽減することがより重要になります。2024年度決算では、個人

保険分野の増配は13年連続となり、2025年度に10年目を迎える代表的な契約の10年累計配当金は、年換算保険料の1.2年分を上回ります。

中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では、2027年度に10年目を迎える代表的な契約の10年累計配当金を、年換算保険料の2年分まで引き上げることを経営指標としています。この水準に到達すれば、相応の価格競争力がついてくるとともに、お客さまの配当に対する満足度や期待も一層高まると考えています。今後も配当還元の拡充を最優先課題として取り組んでまいります。

魅力的な貯蓄性商品の提供

デフレと日本銀行による異次元緩和政策の収束は、フコク生命にとってポジティブな変化と捉えています。「金利ある世界」においては、配当還元の拡充による実質的な保険料負担の軽減や、魅力的な貯蓄性商品の提供を通じて、お客さまの安定的な資産形成を支援することがますます重要になります。フコク生命は、2024年4月に個人年金保険「みらいプラス」の予定利率を年0.65%から最大年1.35%に引き上げました。さらに、2025年4月に発売した一時払終身保険「グッとアップ」の予定利率は年1.50%とし、円建・利率固定型の一時払商品として業界最高水準まで高めています。今後も「円金利の貯蓄性商品に強いフコク生命」として、お客さまの資産形成ニーズに応える商品・サービスの提供を続けてまいります。

プロテクションギャップへの対応

デフレ時代に必要以上に保険の見直しが進んだことなどにより、加入している保険金額が本当に必要な保障額に達していない、いわゆるプロテクションギャップが拡大しています。生命保険文化センターの調査によると、プロテクションギャップは年々拡大し、直近では約5,000万円に達しています。

万一の備えは、リスクを日常的に認識することが比較

的少ない子育て世代こそ重要であると考えます。フコク生命は、引き続きFace to Faceによるコンサルティングの強化を図り、プロテクションギャップの存在を認識していただいた上で、お客さま一人ひとりに適切な保障を提案してまいります。

2024年度決算について

保険業績においては、フコク生命の個人年金保険やフコクしんらい生命の一時払終身保険の販売が好調で、2社合算の新契約年換算保険料は、前年度比12.3%増となり、4年連続で増加しました。資産運用においては、フコク生命単体の利息及び配当金等収入が7年連続で過去最高を更新しました。保険会社の収益力を示す基礎利益は、2社合算で前年度比15.4%増加し、2年連続で過去最高となりました。健全性を示す指標である連結ソルベンシー・マージン比率は1,147.4%と、引き続き高い水準を維持しています。社員配当金については、「より早くより多く、長く続けていただいた方にはさらに多く配当をお返ししたい」という想いのもと、個人保険分野で過去最大となる101億円の増配を実施しました。

生命保険は相互扶助の精神で成り立っており、皆さまからお預かりした保険料は万一のことがあったお客さまに保険金等としてお支払いされています。2024年度には、2社合算で7,721億円の保険料をお預かりし、5,089億円の保険金・年金・給付金をお支払いしました。

お客さま基点を実践する人づくり

生命保険は、お客さまとの一生にわたる、さらには世代を超える約束であり、終わりのない仕事です。私たちは、お客さまとの約束を未来永劫守り続けるために、創業の心と経営理念を受け継ぐ「人」を育てる環境整備に注力しています。

職員が「ご契約者本位」や「相互会社」という軸をぶらさずに日々の業務に取り組むことを促進するため、創業100周年を機に「わたしたちの基本」という小冊子を全



職員に配付しました。この冊子は、第二代社長の吉田義輝が著した『勧誘と処世』を現代風に再編集したもので、創業の心や経営理念を具体化し、仕事に対する姿勢や行動の指針を「基本」として示しています。現代そして未来の職員一人ひとりが自分事として業務に取り組み、基本を積み重ねることで新たな価値を創造し、「お客さま基点」を実践してまいります。

また、私たちが大切にするのは、利他の心を持ったFace to Faceによる感情のコミュニケーションです。情報だけでなく、共感・つながり・支えあいを生む「場」の存在こそが、その原動力になると考えています。

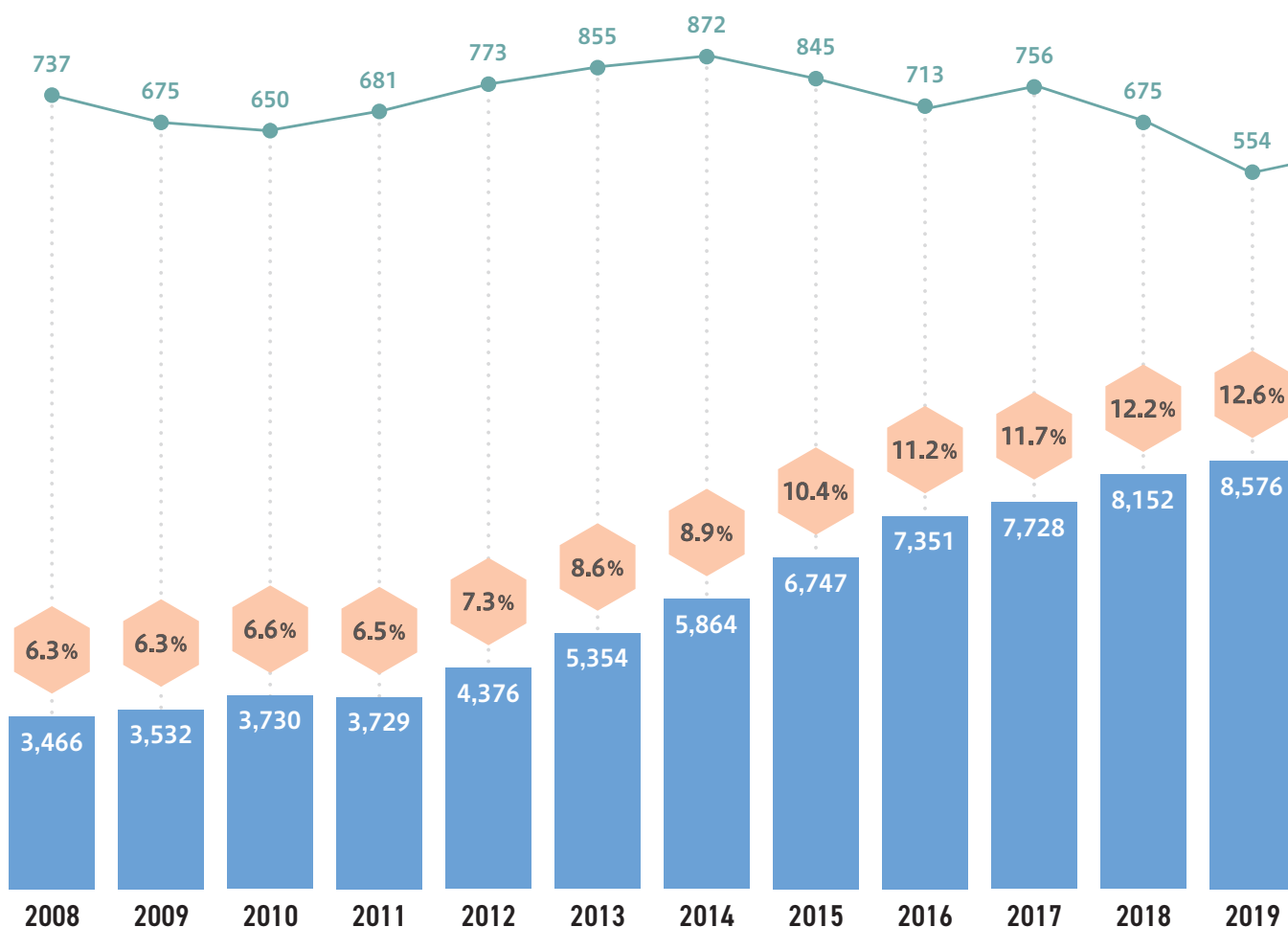
フコク生命の人づくり基本方針にある「多様な個性を認め合う」風土を築き、「自発」「独創」「利他」を育むフコク生命ならではの人づくりを続けるとともに、職員一人ひとりのありたい姿を支援し、主体的な行動を促してまいります。

経営の差別化 近年の取組み

強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクの実践

当社では、社は「最大たらんよりは最優たれ」のもと、自己資本の強化に努めてまいりました。特に、2008年の世界金融危機以降は、経常利益による内部留保の積み上げと資本調達により自己資本の増強を加速し、2017年度には自己資本の充実状況を踏まえ、リスク・テイク・ステートメントを変更しました。これにより、自己資本の充実度とリスク・リターン効率を踏まえ、資産運用リスクを取りに行く戦略を実践しています。

「自己資本および自己資本比率と基礎利益の推移」



※基礎利益は現行基準と比較可能な調整値。自己資本は各年度末時点。

資本調達の差別化

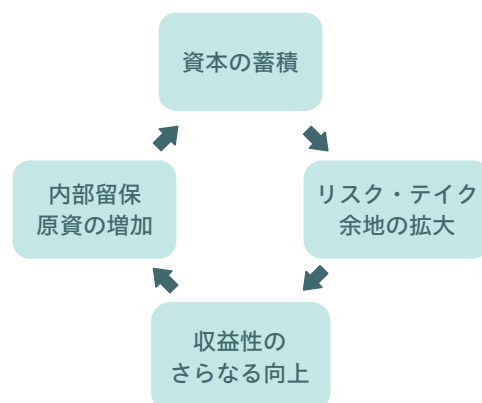
- 業界初の「国内永久劣後債」(相対取引)を発行(1998年度)
- 業界初の「ユーロ建劣後債」を発行^{※1}(2005年度)
- 業界初の「国内永久劣後債」を発行^{※2}(2012年度)
- 国内の相互会社で初の「米ドル建永久劣後債」を発行(2013年度)
- 国内系生保で初の「国内永久劣後債 NC10」を発行^{※3}(2016年度)

※1 格付会社に資本性を認められる債券として業界初

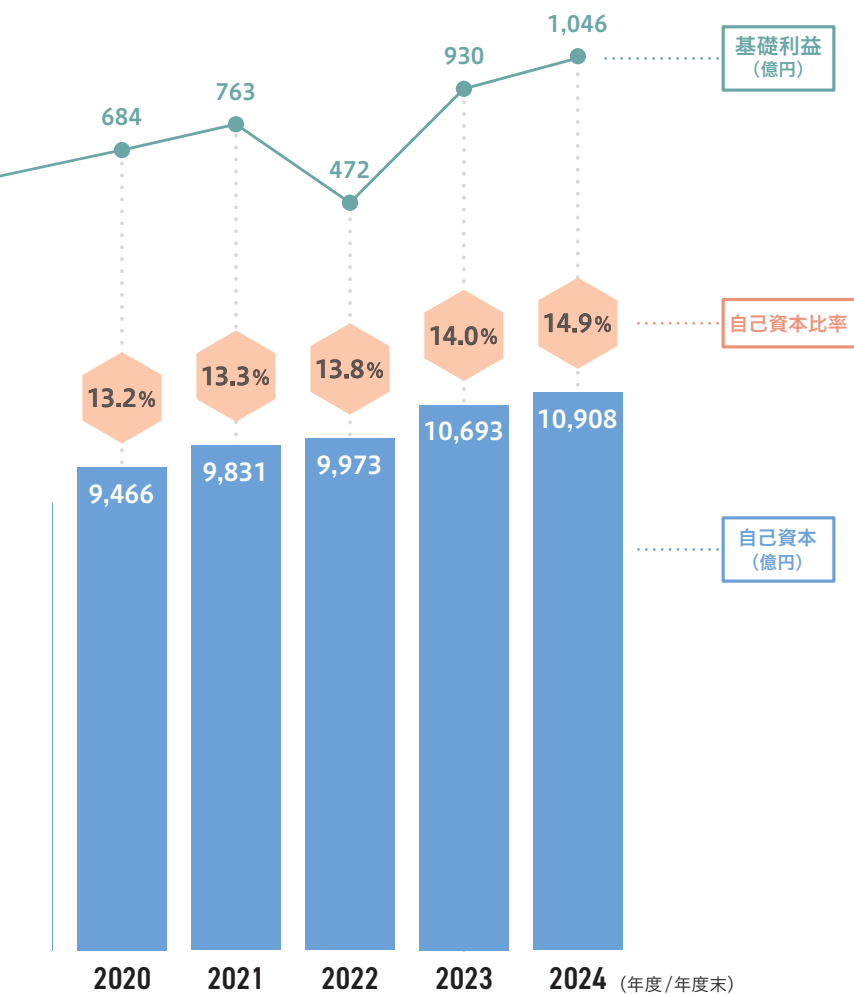
※2 マーケットからの劣後債調達として業界初

※3 永久劣後債で期限前償還が可能となるまでの期間が10年の調達として、国内系生保初

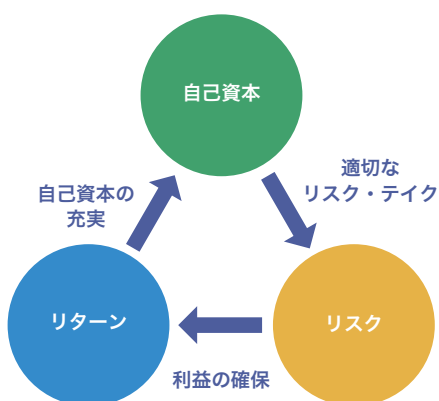
資本調達の好循環



2024年度には基礎利益が2年連続で過去最高を更新しました。2025年度に始まった中期経営計画では、「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」を推進し、新たな利益配分方針のもと、配当還元の加速と職員の処遇改善を図ってまいります。



リスク・テイク・ステートメントの変更



経営ビジョン

お客さま満足度 No.1 の
生保会社となる

運用と保険、両輪での成長

THE MUTUAL ACT 2027

新たな利益配分方針 (2024年7月)

- ① 配当還元
- ② 職員還元
- ③ 内部留保

「トップダウンとボトムアップの融合」 職員参画型の中計で お客さま満足度No.1の生保会社 を目指す

総合企画室長・中期経営計画副担当

森田 潤 執行役員



Q「THE MUTUAL ACT 2027」とは

「THE MUTUAL ACT 2027」は、2023年11月に創業100周年を迎えたことを機に公表した「THE MUTUAL宣言」を具現化するものです。お客さまにしっかりと寄り添い、未来永劫お客さまとの約束を守り、これからも「人と人の間に」存在し続けるという想いから、「THE MUTUAL ACT 2027」と名付けました。

中計経営計画（以下、中計）は、ありたい姿と現状のギャップを埋めるためのもの。そのためには、これまでの延長線ではないギアチェンジやステップアップした目標設定が必要です。目標をどこに置き、何をすべきかを考え、チャレンジする。それが今回の「THE MUTUAL ACT 2027」の意味合いです。そのため、私たちは何をすべきなのかという全体像を示し、経営ビジョンである「お客さま満足度No.1の生保会社となる」の実現に向けて、段階的にクリアすべき目標を設定しました。

Q 策定にあたっての環境認識と考え方

デフレと日銀の異次元緩和が収束したことは、当社にとって非常にポジティブな変化です。インフレや金利の上昇局面では、当社がこれまで取り組んできた配当還元の実施によるお客さまの実質的な保険料負担の軽減や、魅力的な貯蓄性商品の提供によりお客さまの安定的な資産形成のお役に立つことが、ますます重要になります。こうした認識のもと、経営理念である「ご契約者の利益擁護」をベースとして、相互会社形態を堅持し、Face to Faceの営業職員体制のもと、国内生保事業に集中するという戦略を継続していきます。

Q「THE MUTUAL ACT 2027」の全体像

経営ビジョンを実現していくためには、確固たる健全性と収益性を有し、当社とステークホルダーの間に共感が存在することが必要です。「THE MUTUAL ACT 2027」では、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクによる優れた収益性のさらなる向上を図る「運用と保険、両輪での成長に向けた取り組み」と、ステークホルダーである「お客さま」「地域・社会」「職員」との共感・つながり・支えあいの深化に向けた「ステークホルダー別の取り組み」を推進します。徹底的な差別化でこれらに取り組み、経営ビジョンの実現を目指します。

Q「THE MUTUAL ACT 2027」のポイント

ポイントは「シンプル&フォーカス」、そして「ジョイン」です。これまでの中計は、多くのアクションプランが総花的に盛り込まれていたため、やるべきことや優先順位がやや曖昧になり、それが社内への浸透の妨げにもなっていました。そのため、できるだけシンプルなものを心掛け、焦点を絞りました（フォーカス）。

また、今回の中計は参画（ジョイン）を意識し、トップダウンとボトムアップの融合を策定コンセプトの一つとしました。若手・中堅職員が経営に参画できる道筋をつけることができたことは、「THE MUTUAL ACT 2027」の目玉の一つです。

Q 若手職員の経営参画とは

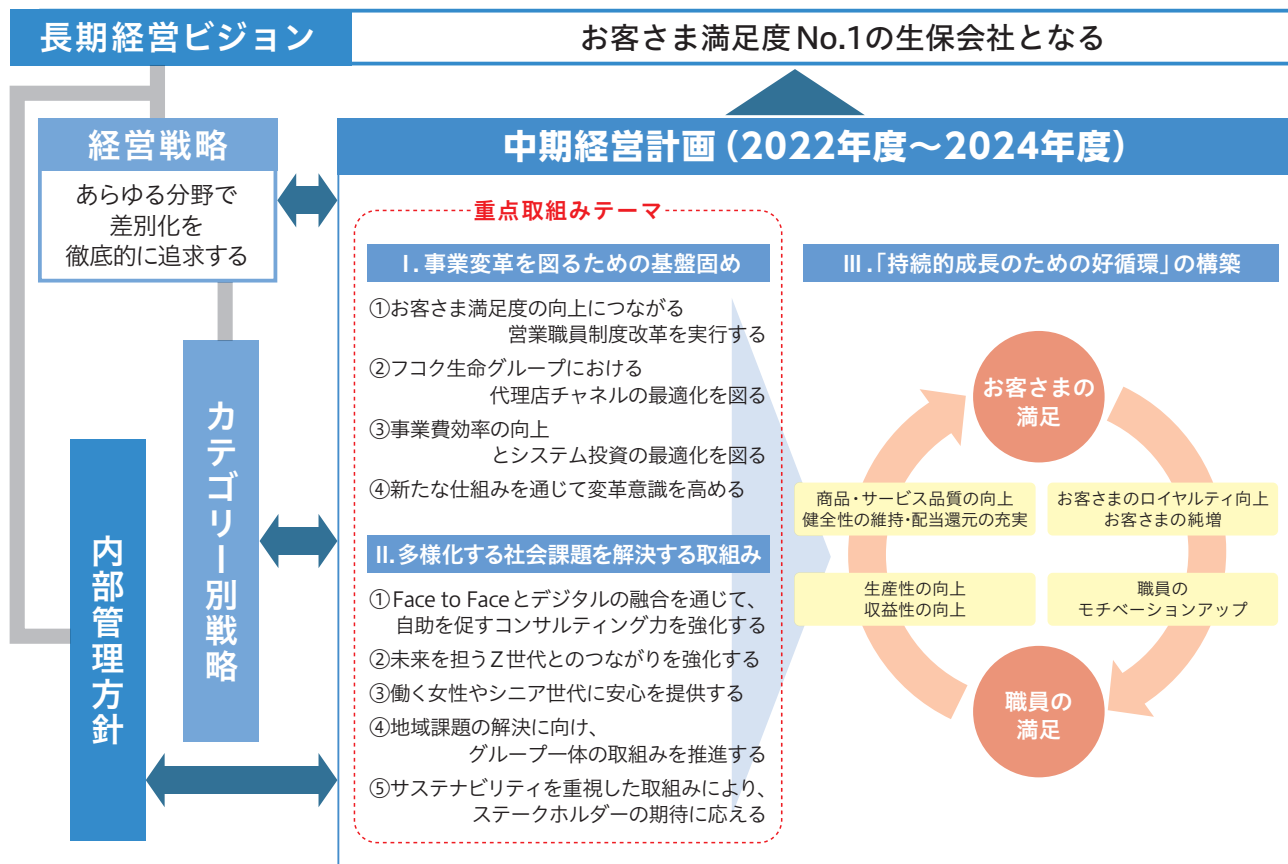
「ステークホルダー別の取り組み」は、自ら手を挙げた若手・中堅職員からなるワーキンググループ（以下、WG）が、各ステークホルダーが当社に期待する姿をイメージし、CS（お客さま満足）とES（職員満足）が連動して向上する施策の概要を検討しました。それらを社外役員も含めた「役員フリーディスカッション」でプレゼンしましたが、実に堂々として見事なものでした。こうした議論を3回繰り返し、ブラッシュアップを重ね日の目を見たのが「THE MUTUAL ACT 2027」です。もちろんWGは、これからも継続していきます。4月に新WGメンバーを公募しましたが、嬉しいことに前年と比べ倍以上の職員が手を挙げてくれました。

また、WGのもとにステークホルダー別のチームを作り、若手職員のさらなる参画意識の醸成のため、取り組みテーマを研修カリキュラムにも組み入れます。新入職員や主任任用の研修において、自分が希望するテーマを選択し、チームメンバーとして活動に取り組んでももらいます。WGによる説明会を経て、チームメンバーを募集していますが、こちらも嬉しいことに既に250名を超える若手が参加してくれています。自分の所属だけでなく、多くの職員との接点ができることで、会社全体のコミュニケーションの活性化にもつながると考えています。

こうした取り組みを通じて、職員一人ひとりが成長実感を持つことができれば、職員の声による働きたい会社No.1も実現できる、そう確信しています。

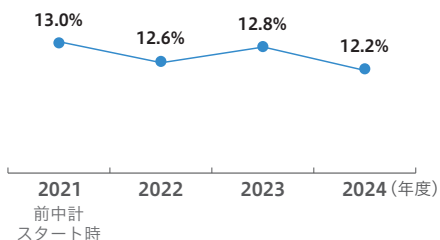
中期経営計画 (2022年度～2024年度)

長期経営ビジョン「お客さま満足度No.1の生保会社となる」と現状とのギャップを埋めるべく、「事業変革を図るための基盤固め」と「多様化する社会課題を解決する取組み」を重点取組みテーマとし、これらを推進することで「職員の満足」と「お客さまの満足」を循環させる「持続的成長のための好循環」の構築に努めてまいりました。



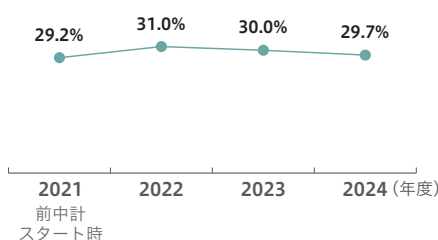
「『持続的成長のための好循環』の構築」を確認するための指標

確認指標①：お客さま満足度※1



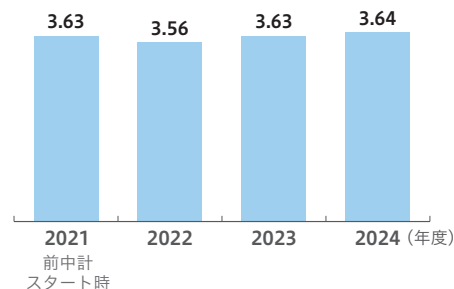
※1 ご契約者アンケートの「フコク生命を総合的にみて、どの程度満足されていますか」という質問に対して、7段階の選択肢のうち満足度が最も高い「大変満足」と回答いただいたお客さまの割合

確認指標②：他者加入推奨意向※2



※2 ご契約者アンケートの「フコク生命をおすすめいただけますか」という質問に対して、7段階の選択肢のうち上位の二つ「ぜひすすめたい」「すすめたい」と回答いただいたお客さまの割合

確認指標③：職員満足度※3



※3 職員意識調査の「私は、フコク生命で働いていることについて満足している」という質問に対して、「まったくその通り…5」「どちらかといえばその通り…4」「どちらともいえない…3」「どちらかといえば違う…2」「まったく違う…1」を選択肢とした回答結果の平均値

2022年度～2024年度の振り返り

確認指標①お客さま満足度についてはご契約者アンケートにおいて「大変満足」と回答したお客さまの割合が、中期経営計画(2022年度～2024年度)(以下、前中計)スタート時より低下し、②他者加入推奨意向は上昇する結果となりました。また、③職員満足度については、評価体系の見直しや従業員の処遇改善などの施策を実施し、前中計スタート時より上昇しました。

前中計で残された課題を踏まえて、経営ビジョンである「お客さま満足度No.1の生保会社となる」と現状のギャップを埋めるべく、中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」を推進してまいります。

中期経営計画 (2025年度～2027年度)

中期経営計画の概要

中期経営計画(以下、中計)は、創業100周年(2023年11月22日)を迎えたことを機に公表した「THE MUTUAL 宣言」(*)を具現化するものです。相互扶助の精神のもとお客さまにしっかりと寄り添い、未来永劫お客さまとの約束を守り、これからも「人と人の間に」存在し続けるという想いから「THE MUTUAL ACT 2027」と名付けました。

※100周年を迎えたことを機に、次代の相互扶助である「THE MUTUAL」を掲げ、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ことを宣言。宣言文は、表紙裏をご覧ください。

THE MUTUAL 宣言

THE MUTUAL ACT 2027

経営ビジョン

お客さま満足度 No.1の生保会社となる

お客さま一人ひとり
にとっての満足度 No.1

日本の生命保険会社の中で
お客さま満足度 No.1



HELLO KITTY © 2025 SANRIO CO., LTD. APPROVAL NO. L660292

経営戦略

あらゆる分野で差別化を徹底的に追求する

THE MUTUAL ACT 2027

強固な自己資本を裏付けとした
リスク・テイクによる優れた
収益性のさらなる向上を図ること

運用

保険

両輪での成長

THE MUTUAL

共感・つながり・支えあいの深化

お客さま

地域・社会

職員

お客さま、地域・社会、
職員との共感・つながり・
支えあいを深めること

当社の中計は、経営ビジョン「お客さま満足度 No.1の生保会社となる」と現状のギャップを埋めるべく、3年間で推進する取組みをまとめております。経営ビジョンを実現していくためには、確固たる健全性と収益性を有し、当社とステークホルダーの間に共感が存在することが必要です。

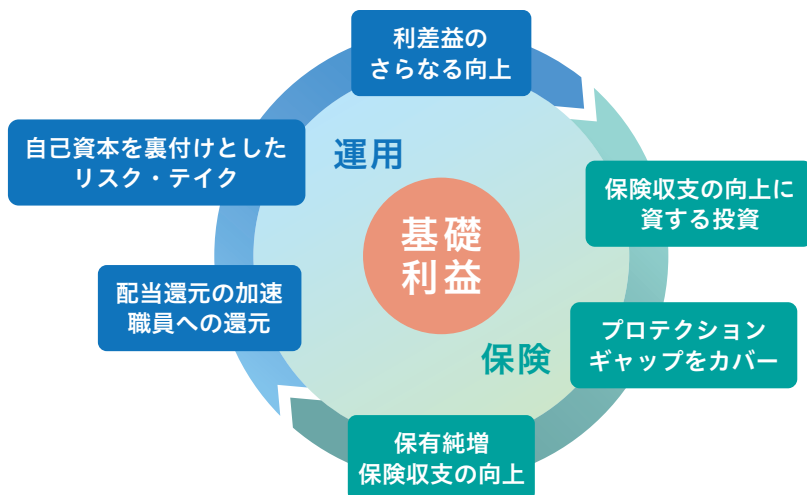
「THE MUTUAL ACT 2027」では、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクによる優れた収益性のさらなる向上を図る「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」と、当社のステークホルダーである「お客さま」「地域・社会」「職員」との共感・つながり・支えあいの深化に向けた「ステークホルダー別の取組み」を推進してまいります。

これらの取組みを徹底的な差別化で推進し、経営ビジョンの実現を目指してまいります。

運用と保険、両輪での成長に向けた取組み

「相互会社としての使命」である配当還元の加速を図るためには、成長し利益を上げていくことが必要となります。当社は、これを海外や他業態への進出ではなく国内生保事業に集中し、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクにより実現していきます。

「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」を推進することで、経営指標の達成を目指してまいります。



経営指標 (2027年度末)

基礎利益

1,200億円

※標準責任準備金積立負担を除く

自己資本

1兆2,000億円

ESR

安定的に
200~230%を維持

※当社内部モデル

配当

10年累計配当金
= 保険料2年分

※2017年度加入の主力商品に係る代表的な契約

ステークホルダー別の取組み

「お客さま」「地域・社会」「職員」の各ステークホルダーが当社に期待する姿をイメージし、以下のコンセプトとテーマのもと若手・中堅職員を中心とした「ボトムアップ」でCS（お客さまの満足）・ES（職員の満足）が連動して向上する施策に取り組んでいきます。

各ステークホルダーの取組みは、定期的に若手・中堅職員が経営層に対して報告・提案します。多くの職員が経営参画する「場」を設け、コンセプトの実現を目指します。

“相互扶助”の精神にもとづく企業活動

経営理念

社会への貢献 ●

コンセプト

『こども』といえば
フコク生命

テーマ

『こども』との絆を深める
コミュニティづくり

経営理念

● ご契約者の利益擁護

コンセプト

フコク生命ファン

テーマ

お客さま感動プロジェクト

経営理念

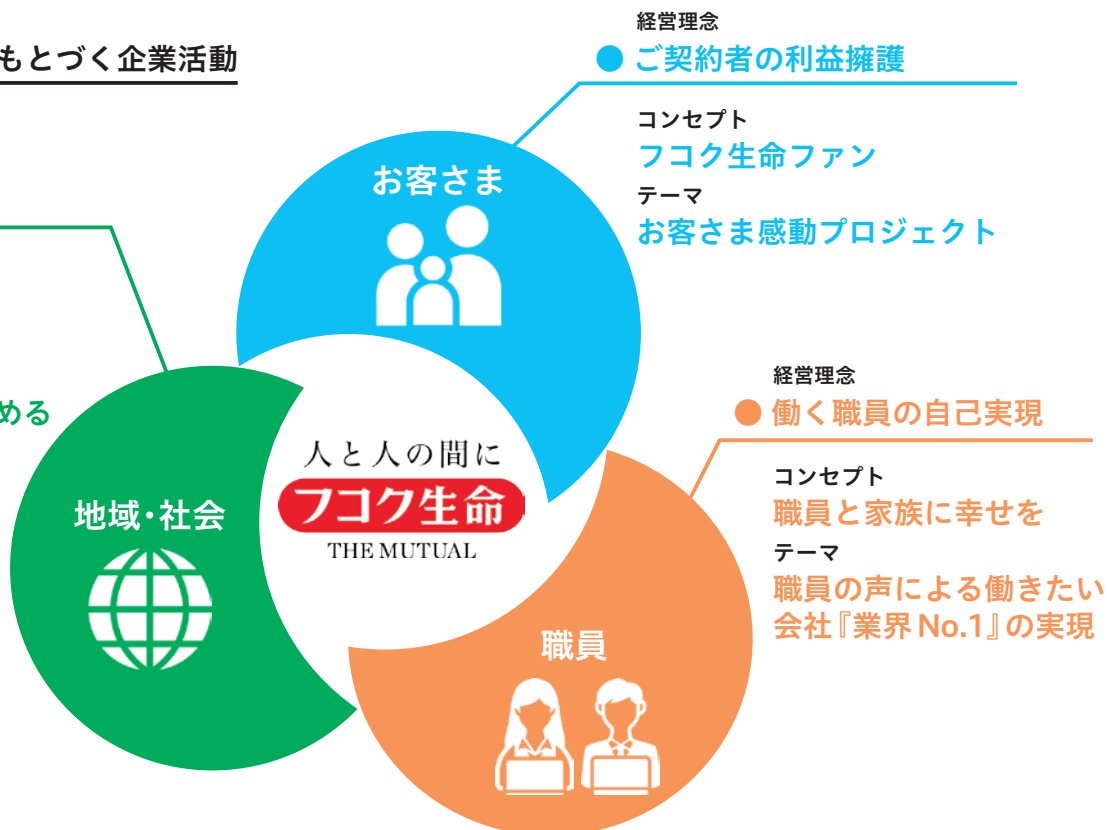
●働く職員の自己実現

コンセプト

職員と家族に幸せを

テーマ

職員の声による働きたい
会社『業界No.1』の実現



ボトムアップの取組み

THE MUTUAL ACT 2027の策定にあたり、若手・中堅職員中心の「次期中計ワーキンググループ(WG)」9名が、社内の意見を集約し、社外役員も含めた役員とのフリーディスカッションに臨みました。



渡部社長
(当時取締役専務執行役員)

『これからの100年を担っていくのは自分たちだ』

若手・中堅職員に中期経営計画の策定に関わってもらうのは、初めての試みです。キッカケは100周年記念式典での決意披歴であり、「これからの100年を担っていくのは自分たちだ」というものでした。

WGから、社内アンケートの結果や今後の当社があるべき姿の素案を報告してもらいます。



100周年記念式典の様子

社内外の役員に取組みの趣旨を伝え、2024年8月、10月、2025年2月の計3回にわたる役員フリーディスカッションを開催しました。



2024年8月のフリーディスカッション

WGについて「本社のパフォーマンスだ」という声もありました。それでも社内アンケートでは約4,500名の声が届いており、当社が変わったと思ってもらえるように取り組んでいく、という強い意志がWGにはあります。



佐藤社外取締役

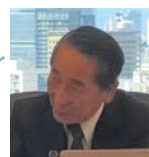
若い人が前に出て進めていくことはよい。最初のステップとして成功だ。社内アンケート未回答者のうち、半数が中計をお客さまに説明できるようになれば大成功だ。

集まった意見を見ていると、組織間の意思疎通の円滑化が必要だと思う。施策を実行していくうえで大切なことだと思うため、キーワードに含めると良い。

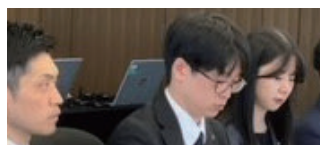
日々、フコク生命を支える人と、社外取締役のように月1回取締役会に来て社内取締役の話の聞いている立場とでは、会社の感じ方が違う。今の経営を続けることで、フコク生命が将来どのような会社になるか、という議論は必要だろう。



渡部社外取締役



根津社外監査役



2024年10月のフリーディスカッション

お客さまとの約束を守り続けるためには、人材の確保や職員自身の成長が不可欠であり、職員一人ひとりが活躍するためには、時代に合った働き方を目指す必要があると考えています。

WGメンバーは30代で、みなさんが最前線に立って会社のマネジメントをしていくのは10年先や20年先である。自分たちがマネジメントをするときに、当社がどういうポジションにいるのだろうと想像し、考えることをぜひ忘れないでほしい。

常に自分事として中計を意識してもらうために、「何かもう1つ」ほしい。企業の文化や風土は、職員一人ひとりの日々の行動が作るもので、どの世代にも「フコク生命らしさ」は、これだよね!と、行動に落とし込めるものがあると良い。



小巻社外取締役



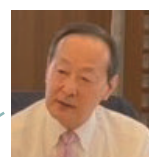
高橋社外監査役



2025年2月のフリーディスカッション

新たな取組みについては、各支社で開催する委員会なども活用し、新入職員から参画できる形で検討してまいります。3年後には入社1年目～6年目の職員全員が中計に関わったという状態を目指します。

大事なはこのフリーディスカッションに参加された世代の職員、またこれを受け止めていく職員が、ずっと考えなくてはいけないテーマを持ち続けることだ。本質的なことは1つではないが、考え抜いていくという姿勢を持っているのは大事である。



渡部社外監査役

THE MUTUAL ACT 2027では、トップダウンとボトムアップの融合を図ってまいります。

決算の概要

フコク生命グループの業績(フコク生命・フコクしんらい生命合算)

新契約(個人保険+個人年金保険)

■新契約年換算保険料

353億円 (フコク生命単体: 159億円)

新契約年換算保険料は、前年度比12.3%増の353億円となりました。4年連続で堅調に増加しております。

年換算保険料とは?

月払、年払、一時払などの払込方法や払込期間の違いを調整し、保険料を契約期間中に平均して支払うと仮定した場合に、生命保険会社が保険契約から1年間にどれだけの保険料収入を得ているかを示す指標です。

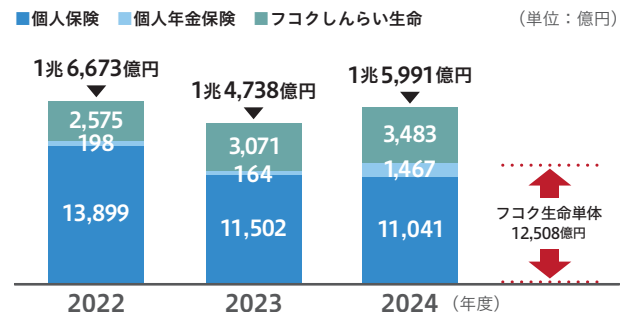
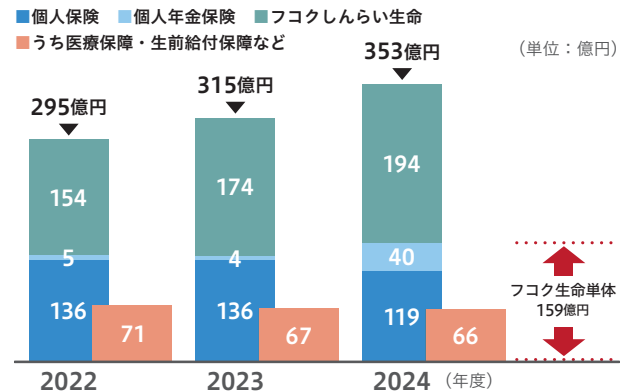
■新契約高

1兆5,991億円 (フコク生命単体: 1兆2,508億円)

新契約高は、前年度比8.5%増の1兆5,991億円となりました。フコク生命においては、予定利率を引き上げた個人年金の好調な販売に加えて、「未来のとびら」の純新契約が増加しました。フコクしんらい生命においても、利率固定型一時払終身保険の発売等により、増加しております。

契約高とは?

生命保険会社が保障する金額の総合計額です。



解約・失効(個人保険+個人年金保険)

■解約・失効年換算保険料

149億円 (フコク生命単体: 123億円)

■解約・失効率 (年換算保険料ベース)

2.75% (フコク生命単体: 3.39%)

解約・失効年換算保険料は、前年度比6.4%増の149億円となりました。解約・失効率は2.75%と前年度比で上昇しておりますが、良好な水準を継続しております。

$$\text{解約・失効率 (年換算保険料ベース)} = \frac{\text{解約・失効年換算保険料}}{\text{年度始の保有契約年換算保険料}}$$

■解約・失効高

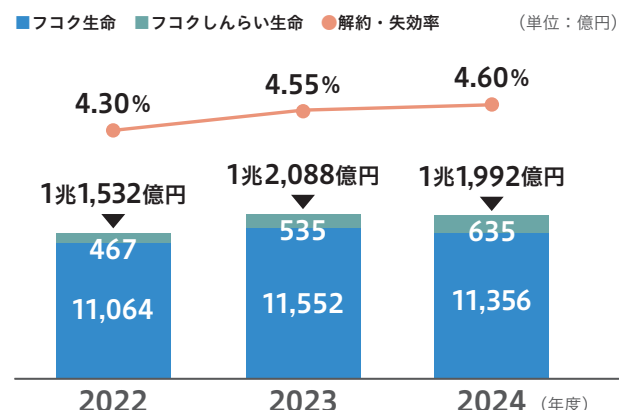
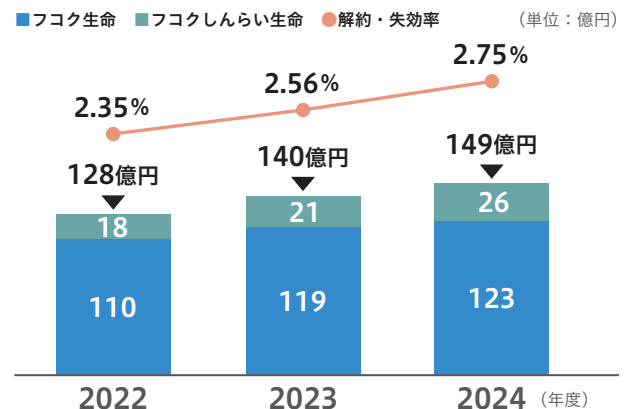
1兆1,992億円 (フコク生命単体: 1兆1,356億円)

■解約・失効率 (保険金額ベース)

4.60% (フコク生命単体: 4.78%)

解約・失効高は、前年度比0.8%減の1兆1,992億円となりました。解約・失効率は4.60%と前年度比で上昇しておりますが、良好な水準を継続しております。

$$\text{解約・失効率 (保険金額ベース)} = \frac{\text{解約・失効高}}{\text{年度始の保有契約高}}$$

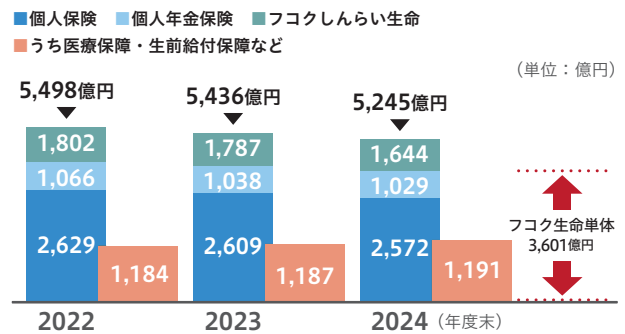


保有契約(個人保険+個人年金保険)

保有契約年換算保険料

5,245億円 (フコク生命単体: 3,601億円)

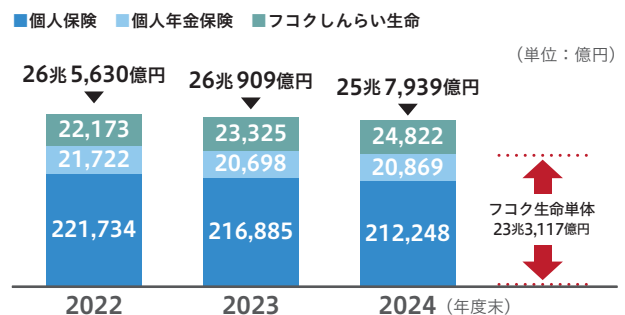
保有契約年換算保険料は、前年度末比3.5%減の5,245億円となりました。うち医療保障・生前給付保障などについては、2003年度の開示以来、21年連続でプラス伸展を継続しております。



保有契約高

25兆7,939億円 (フコク生命単体: 23兆3,117億円)

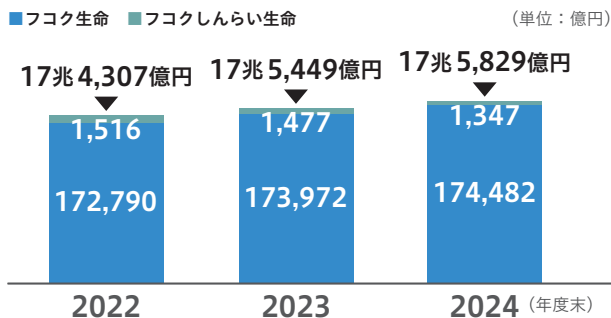
保有契約高は、前年度末比1.1%減の25兆7,939億円となりました。フコクしんらい生命の保有契約高は前年度末比6.4%増加し、2社合算のマイナス幅は縮小しております。



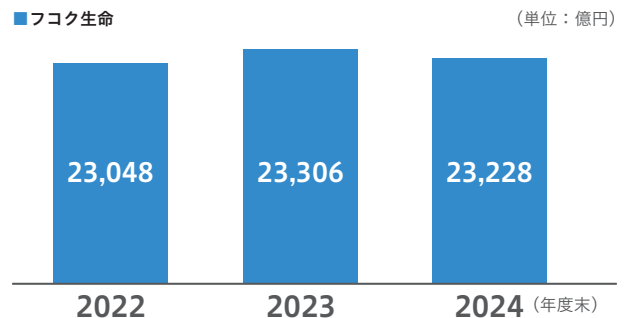
企業保険(団体保険、団体年金保険)

企業保険分野においては、さまざまな企業向け商品および各種プランの提案を通じて、お客さまを総合的にサポートしております。団体保険の保有契約高は、前年度末比0.2%増の17兆5,829億円となり、団体年金保険の保有契約高は、前年度末比0.3%減の2兆3,228億円となりました。

団体保険の保有契約高



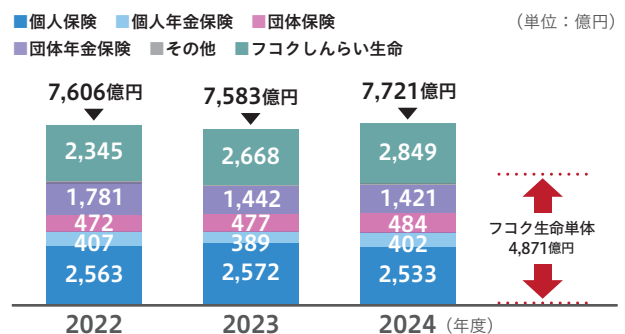
団体年金保険の保有契約高(責任準備金)



保険料等収入

7,721億円 (フコク生命単体: 4,871億円)

保険料等収入は、前年度比1.8%増の7,721億円となりました。



基礎利益

1,046億円

基礎利益は、外貨建公社債利息や内外株式配当金の増加などによる利差益の増加が全体を押し上げ、前年度比12.6%増の1,046億円となりました。

基礎利益とは？

生命保険会社の基礎的な期間損益の状況を表す指標です。

利差とは？

保険料算出時に想定した利率にもとづく予定運用収益と実際の運用収益との差額のことです。

費差とは？

保険料算出時に想定した事業費率にもとづく事業費支出予定額と実際の支出額との差額のことです。

危険差とは？

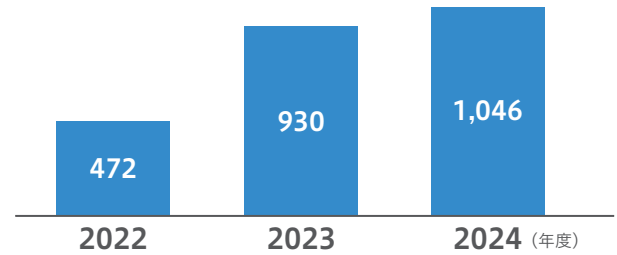
保険料算出時に想定した保険事故発生率にもとづく保険金・給付金等支払予定額と実際の支払額との差額のことです。

標準責任準備金の積立負担等とは？

上記の利差、費差、危険差に含まれない、法令により義務づけられた標準責任準備金の積立を行うための負担額等のことです。本負担額は標準責任準備金の積立に充てられたあと、保険期間を通じてその全額が取り崩されます。

■基礎利益

(単位：億円)



区 分	2023年度	2024年度
基礎利益	930	1,046
利 差	595	854
保険関係損益 (標準責任準備金の積立負担等を除く)	413	343
費 差	△245	△309
危険差	659	653
標準責任準備金の積立負担等	△79	△151

ソルベンシー・マージン比率

1,108.0%

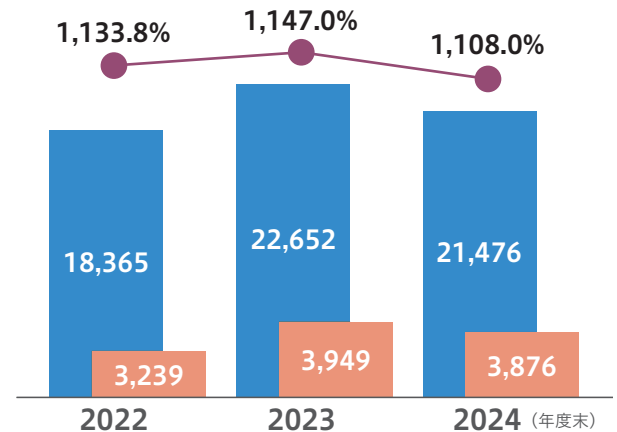
ソルベンシー・マージン比率は、国内金利の上昇等による有価証券含み益の減少を主な要因として前年度末比39.0ポイント低下したものの、1,108.0%と引き続き健全性のひとつの基準である200%を大きく上回っております。

$$\text{ソルベンシー・マージン比率(\%)} = \frac{\text{ソルベンシー・マージン総額}}{1/2 \times \text{リスクの合計額}} \times 100$$

ソルベンシー・マージン比率とは？

大災害や株価の大暴落など、通常の予測を超えて発生するリスクに対する「支払余力」を示す、行政監督上の指標のひとつです。

 ■ソルベンシー・マージン総額 ■リスクの合計額 (単位：億円)

●ソルベンシー・マージン比率


自己資本

1兆908億円

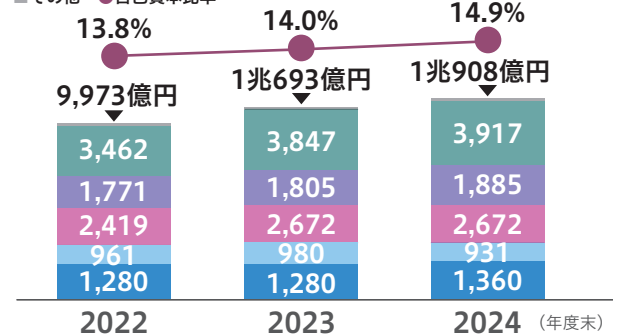
自己資本は、前年度末比215億円増の1兆908億円となり、自己資本比率(自己資本÷総資産)は14.9%となりました。

自己資本とは？

当社では、ソルベンシー・マージン総額のうち有価証券や土地の含み損益などを除いた自己資本を重視しており、内部留保の強化や外部調達などを行い、その充実を図っております。

 ■基金・基金償却積立金 ■損失填補準備金等 ■劣後性債務 (単位：億円)

■価格変動準備金 ■危険準備金・追加責任準備金

■その他 ●自己資本比率


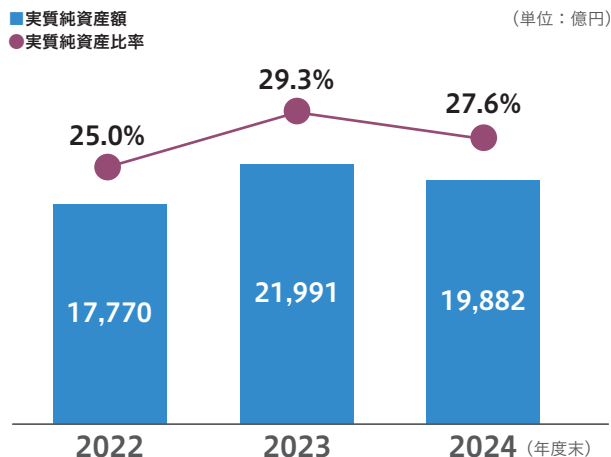
実質純資産額

1兆9,882億円

実質純資産額は、前年度末比9.6%減の1兆9,882億円となりました。また、実質純資産比率（実質純資産額÷一般勘定資産）は27.6%となりました。

実質純資産額とは？

ソルベンシー・マージン比率のほかに、監督当局が保険会社の健全性を判断する指標のひとつです。これは、時価ベースの資産の合計から、負債（資本性の高い価格変動準備金や危険準備金などを除く）を差し引いて算出するものです。この金額がマイナスになると、実質的な債務超過と判断され、業務停止命令などの対象となることがあります。



有価証券・不動産の含み益

8,732億円

有価証券と不動産の含み益の合計額は、前年度末比2,540億円減の8,732億円となりました。公社債の含み損は、国内の金利上昇により増加したものの、超低金利環境下での国債への投資を控えてきたことから限定的であり、外国公社債の含み益は、前年度末から為替が円高水準となったことから減少となりました。

含み損益とは？

保有している資産の時価から帳簿価額を差し引いた金額のことをいいます。その値が、プラスの場合を含み益、マイナスの場合を含み損といいます。

(単位：億円)

区 分	2023年度末 差損益	2024年度末 差損益
有価証券合計	9,510	6,856
うち公社債	△89	△1,498
うち株式	5,815	5,162
うち外国証券	3,282	2,764
不動産（土地・借地権）	1,762	1,875
合計	11,272	8,732

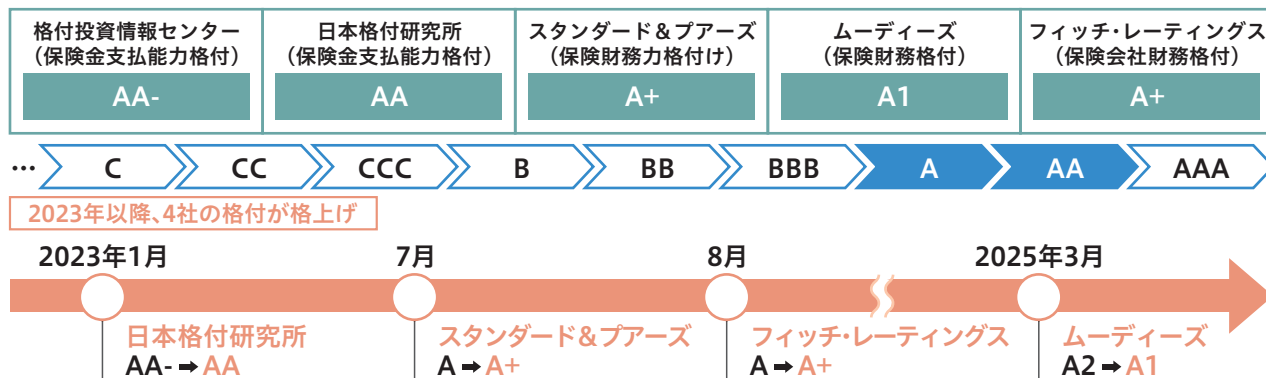
格付け

当社は、お客さまに保険金支払能力を客観的にご判断いただくために、中立・公平な格付会社に依頼し、5社より以下の格付けを取得しております。これは、当社の健全性や収益性などが高く評価されたものと考えております。

なお、ムーディーズによる格付けは2025年3月に「A2」から「A1」へ格上げとなりました。

生命保険会社の格付けとは？

独立した第三者である格付会社が、保険金や給付金が契約どおり支払われる確実性（保険金支払能力）の程度を評価したものです。



注) 1. 記載の格付けは、2025年6月1日現在のものです。

2. 格付けは、あくまでも格付会社の意見であり、保険金の支払いなどについて保証を行うものではありません。

また、格付会社が継続的に格付けを監視するものであり、将来的には変更される可能性があります。

3. 格付投資情報センター、日本格付研究所、スタンダード&プアーズ、ムーディーズ、フィッチ・レーティングスは、金融商品取引法に定められている信用格付業者です。

4. 同一等級内での相対的な位置付けを示すため、格付けの後に「+」または「-」の記号が付加されることがあります。

（ムーディーズは格付けに、「1」「2」「3」という数字記号を付加しています。「1」が最上位、「3」が最下位を示します。）

Face to Faceを中心とした コンサルティングセールスを実践し、 お客さまに寄り添い、 真に必要な商品・サービスを 次の100年も提供し続ける

営業企画部・業務部・営業管理部担当

北村 康幸 取締役専務執行役員



Q フコク生命のお客さま基点とは

当社では、役職員一人ひとりが「もし自分がお客さまだったら」を常に想像しながら、フコク生命ならではのサービスや経験を作り出し提供していく“お客さま基点”を価値観としています。そして、“お客さま基点”の実践そのものが最大の差別化となり、結果としてお客さま満足度の向上につながると考えています。保険商品の開発や販売体制作り、各種サービスの提供など、“お客さま基点”は正に当社における企業活動の原点です。

また、“お客さま基点”の実践がお客さま満足度を高め、お客さまに満足いただくことが職員の働きがいにつながる。こうした好循環が生まれるよう人材育成にも力を入れています。

Q お客さまアドバイザーが提供する商品の特徴は

当社の主力商品である「未来のとびら」は、加入が必須となる「主契約」がなく、特約同士の自在な組み合わせにより、個々のお客さまのライフスタイルにあわせて必要な保障を必要な分だけ、自由に組み合わせることができる点が特徴の保険です。「万一(死亡)」・「身体障がい」・「介護」・「就業不能」といったさまざまなリスクに対し、公的保障だけではカバーできない部分を補完し、一人ひとりのお客さまに「ちょうどいい安心」をご提供しています。

また、2024年4月には、個人年金保険「みらいプラス」の予定利率を引き上げ、効率的な資金準備を可能とし、2025年4月には、一時払商品による資産形成のニーズが根強いことなどをふまえて、一時払終身保険「グッとアップ」を発売しました。

このように新商品を継続的に投入しながら、「死亡保障」・「第三分野保障」・「生存保障(貯蓄性商品)」を効果的に組み合わせることにより、それぞれのお客さまが抱えるリスクを「過不足なくカバーできるよう“総合保険会社”に相応しい商品ラインアップ」の充実を図っています。

Q お客さま基点を実践するための販売体制とは

お客さまのご要望に適切に対応し、老後のリスク等も含めたお客さま個々の家計の不確実性を的確にカバーする保障内容を提供するためには、営業担当者によるコンサルティング

が不可欠と考えています。

コンサルティングセールスを行うにあたっては、お客さまアドバイザーが、一人ひとりのお客さまに寄り添い、我がこととして保険を通じて自助による解決策を提案し、お客さまの未来を共に創っていくという「想い」が欠かせないと考えています。そうした考えのもと、コンサルティングセールスを「お客さまと信頼関係を築くためのコミュニケーション力を身につけること」、「お客さまに向き合い、親身にお話を伺うことで、お客さまの課題を明らかにし、最適な保障をご提供すること」と定義し、実践しています。

また、コンサルティングセールスを推進するために、「公的保障を踏まえて、さまざまなリスクに対してどの程度の自助努力が必要になるかをご確認いただく」、「もしものときの必要資金と公的な保障からの支給額をシミュレーションしていただく」ことを可能にする情報ツール、ITツールの開発にも、常に取り組んでいます。

Q 次の100周年に向けて、どのような営業体制を目指しますか

近年、万が一のことがあった場合に必要な保障額と、実際に加入している保険金額の乖離、いわゆる「プロテクションギャップ」が拡大しています。その要因として、物価上昇や共働き世帯の増加などの外部環境の変化もありますが、多くの保険会社が第三分野保障を中心に、ニーズが顕在化している商品へと販売をシフトしたことが大きな要因であるとも考えております。フコク生命はそうした業界全体とは一線を画し、地域に密着して営業職員体制を中心に据え、対面販売によるコンサルティングセールスを実践することで、顕在化したニーズだけでなく、潜在ニーズについてもお客さまに考えていただく機会を今後も提供していきたいと考えております。それこそが営業職員体制を通してお客さまに提供できる最大の価値であると考えております。

新たな中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」の中でも、そうした営業職員体制によるコンサルティングセールスにより、適正な保険料のもと適切な保障をご提供すると共に配当還元のためのさらなる充実を図る、サステナブルな成長を目指してまいります。

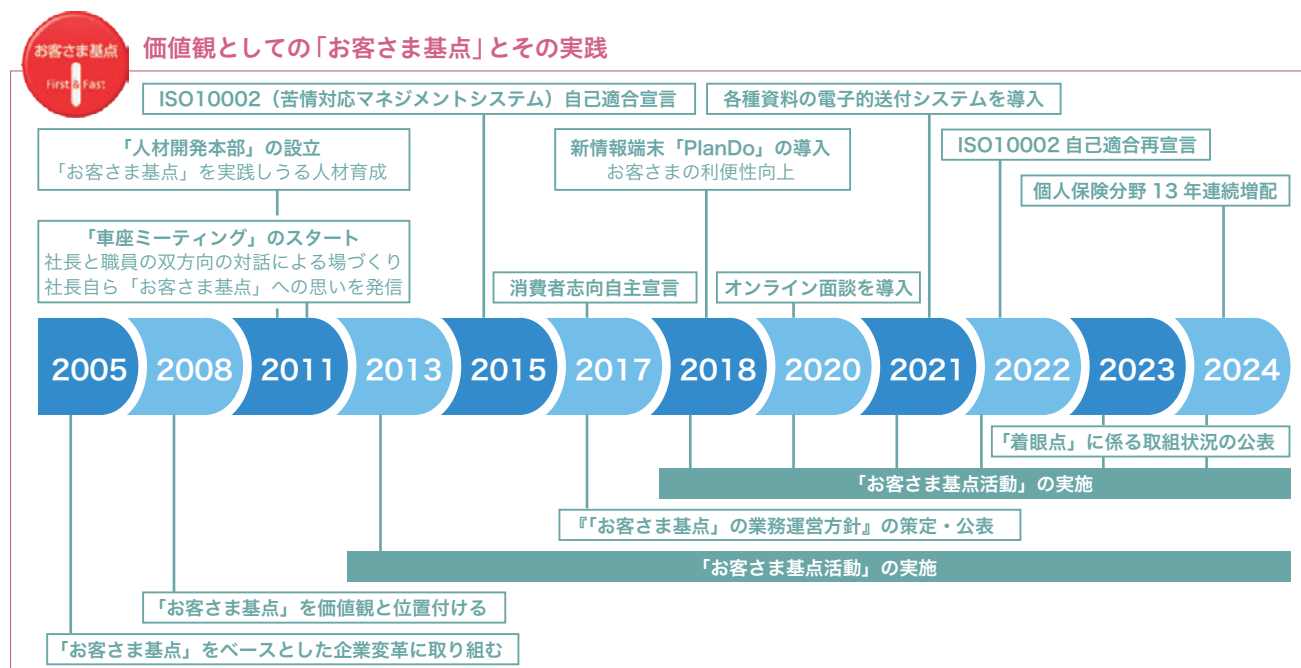
お客さまサービス | お客さま基点の実践に向けた取組みと方針

『「お客さま基点」の業務運営方針』について

当社は、2005年から「お客さま基点」を実践できる企業を目指し、2008年より「お客さま基点」を価値観と位置付け、最も大切にしなければならぬあらゆる企業活動の原点としております。

「お客さま基点」のもと、長期にわたりお客さまの負託にお応えするために、『「お客さま基点」の業務運営方針』を策定・公表しております。方針に係る取組内容について毎年振り返りを実施し見直しを図っております。

また、2023年6月からは生命保険協会が公表した「営業職員チャネルのコンプライアンス・リスク管理態勢のさらなる高度化にかかる着眼点(以下、着眼点)」を踏まえた取組状況を公表しております。



『「お客さま基点」の業務運営方針』の取組結果の公表

『「お客さま基点」の業務運営方針』に係る1年間の取組みについて振り返りを実施し、取組結果を毎年6月に公表しております。

『「お客さま基点」の業務運営方針』および取組結果については、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/customer-centric/index.html>



『「お客さま基点」の業務運営方針』の評価指標(KPI)：他者加入推奨意向※

中期経営計画(2022年度～2024年度)の確認指標である、ご契約者アンケートによる「他者加入推奨意向」を、『「お客さま基点」の業務運営』の評価指標(KPI)として準用しております。当社では毎年ご契約者アンケートを実施しておりますが、当該調査における「総合満足度」の回答においては、「大変満足」と回答されたお客さま層が「他者加入推奨意向」が高い、という結果が出ております。「大変満足」のお客さまを増やすことが、KPIの向上につながると考えております。2024年度に実施した調査では、29.7%と前年度より若干低下したものの中期経営計画(2022年度～2024年度)スタート時(2021年度)より上昇する結果となりました。

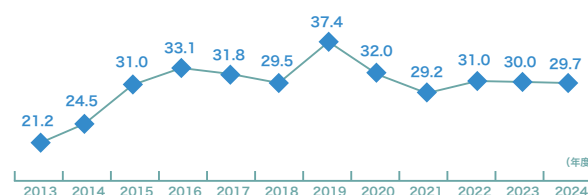
※他者加入推奨意向：「フコク生命をおすすめいただけますか」という質問に対して、「ぜひすすめたい」「すすめたい」と回答頂いたお客さまの割合

2024 年度調査概要

- ◇ 冊子形式による郵送・WEB 調査
(実施期間 2025 年 3 月 3 日発送～2025 年 4 月 1 日回収締切)
- ◇ お客さま約 12,000 名が対象
- ◇ 有効回答数 4,378 名
- ◇ 他者加入推奨意向については、フコク生命を他者に「ぜひすすめたい」「すすめたい」「どちらかといえばすすめたい」「どちらともいえない」「どちらかといえばすすめたくない」「すすめたくない」「まったくすすめたくない」の 7 択で回答

他者加入推奨意向

TOP2 (ぜひすすめたい + すすすめたい (%))



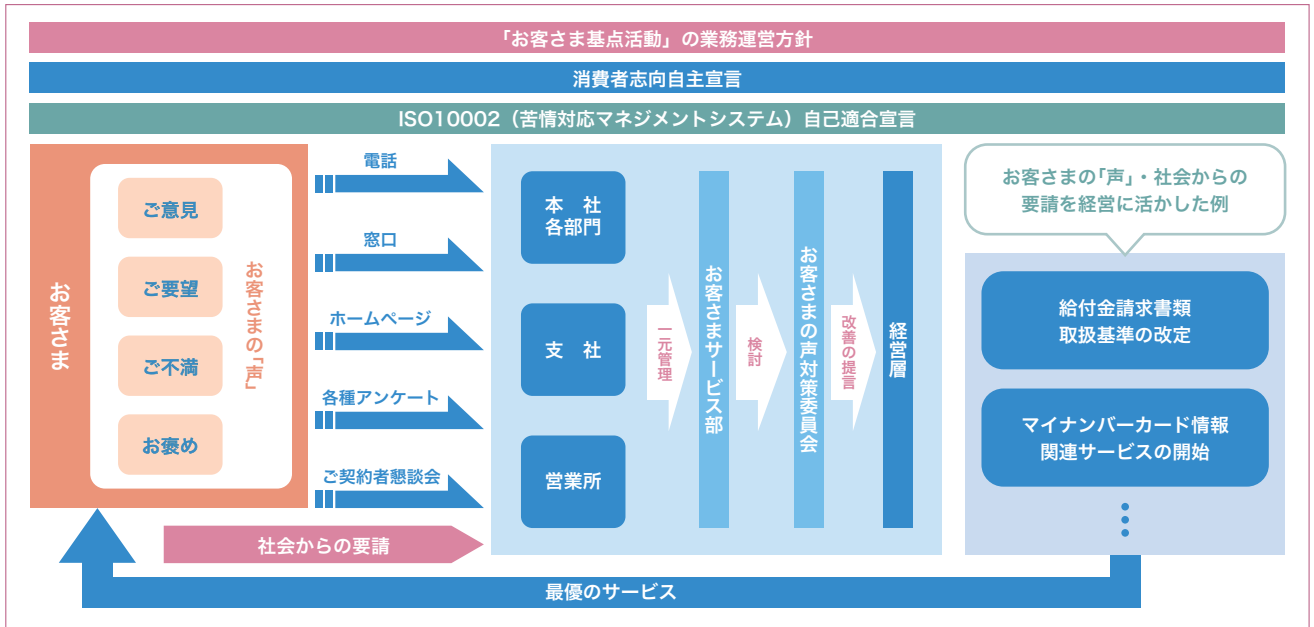
「お客さま基点」の実践に向けての取組み

当社は「ISO10002[※]」への適合性を今後も維持し、お客さまの「声」や社会からの要請を経営に活かしていくことにより、「お客さま基点」で最優のサービスを提供し、お客さまのさらなる満足と信頼につなげられるよう努めております。

なお、当社の企業活動の原点である「お客さま基点」の取組みを2017年1月に「消費者志向自主宣言」として公表いたしました。

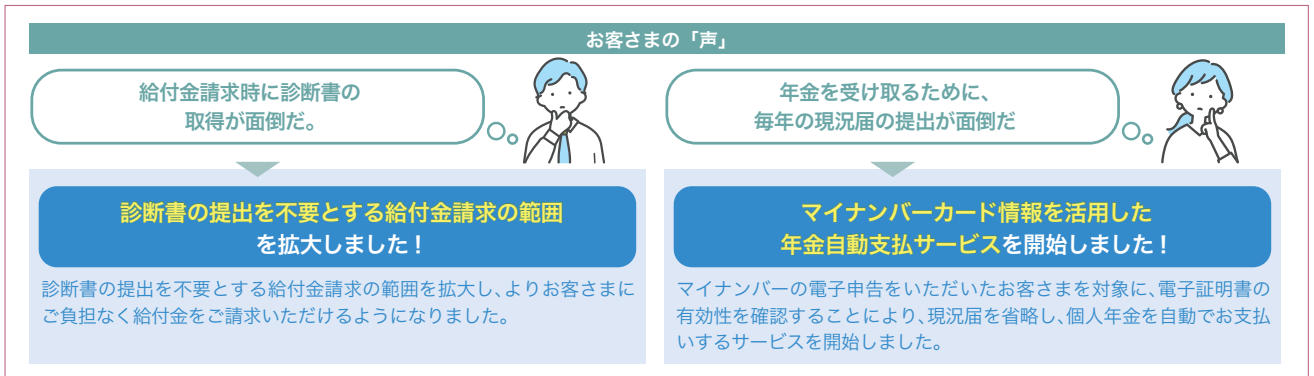
※2004年7月に国際標準化機構(ISO)により発行された苦情対応マネジメントシステムに関する国際規格です。

①お客さまの「声」や社会からの要請を経営に活かす取組み



②お客さまの「声」からの改善事例

当社に寄せられたお客さまの「声」にもとづく改善事例の一部をご紹介します。



③お客さまの「声」をお伺いする主な取組み

No.	項目	内容
1	ご契約者懇談会	全支社で「ご契約者懇談会」を毎年開催し、フコク生命の経営状況などをお知らせするとともに、契約者さまのご意見・ご要望をお伺いしております。
2	窓口アンケート	本社・支社・営業所の窓口、「ご意見箱」「お客さま窓口アンケートはがき」を常設し、窓口に来社されたお客さまからのご意見・ご要望などをお伺いできるようにしております。
3	アンケート調査	全契約の中から無作為に抽出した約12,000名の契約者さまに対し、「ご契約者アンケート」を実施し、お客さまの「声」を収集しております。また、「フコク生命だより [※] 」のアンケートでも、お客さまの「声」をお伺いしております。 ※毎年8月頃、契約者さまあてに契約状況を郵送で通知する冊子。
4	お客さまデータベース	お客さまからのお申出は「お客さまデータベース」で一元管理しており、お申出に対して速やかに対応できる体制を構築しております。また、「お客さまデータベース」は改善課題の抽出にも役立てております。

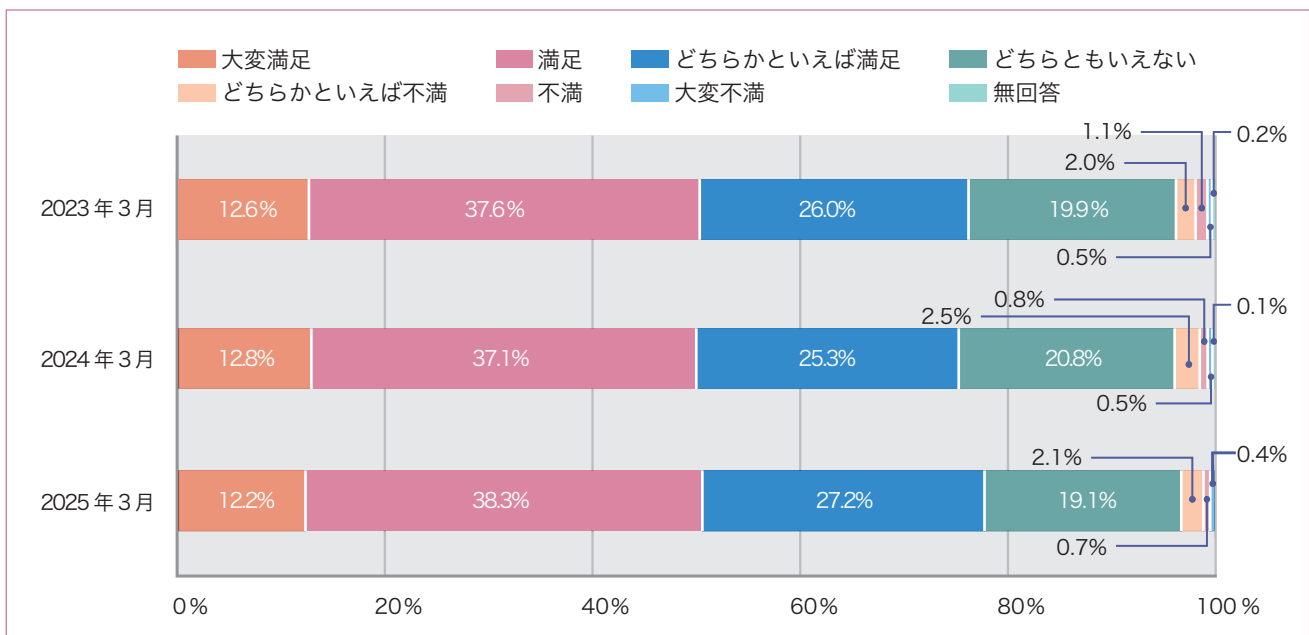
お客さま満足度へのこだわり

当社は長期経営ビジョンとして「お客さま満足度No.1の生保会社となる」ことを目指しております。

毎年実施している「ご契約者アンケート」ではお客さまの「声」をお伺いするとともに、「お客さま満足度」の調査を行い、会社施策・改善策の策定や自己検証に役立てております。2025年3月は契約者さま約12,000名に対して、郵送・WEBアンケートを実施しました（有効回答数4,226名）。

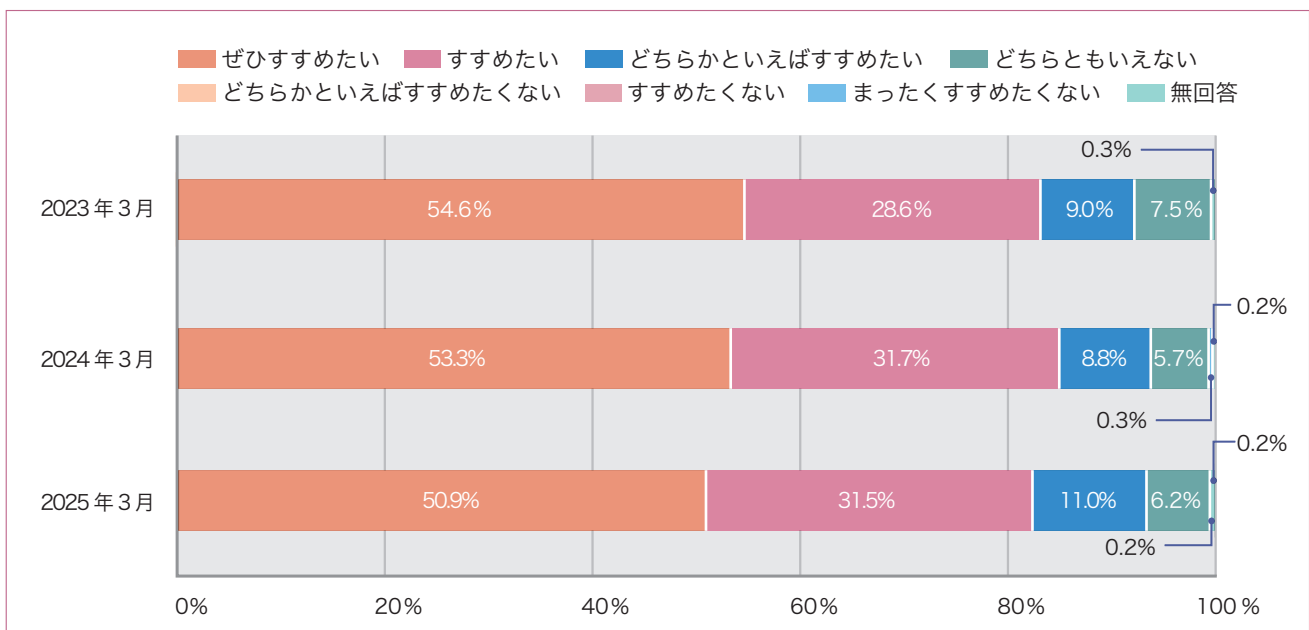
①総合満足度

2025年3月に実施したアンケート調査によると、当社に対する契約者さまの満足度は、「大変満足」「満足」「どちらかといえば満足」を合計した割合は77.8%（前年度比+2.5ポイント）、「大変不満」「不満」「どちらかといえば不満」の合計は3.1%（前年度比▲0.7ポイント）となりました。今後も引き続き、満足度の向上を図ってまいります。



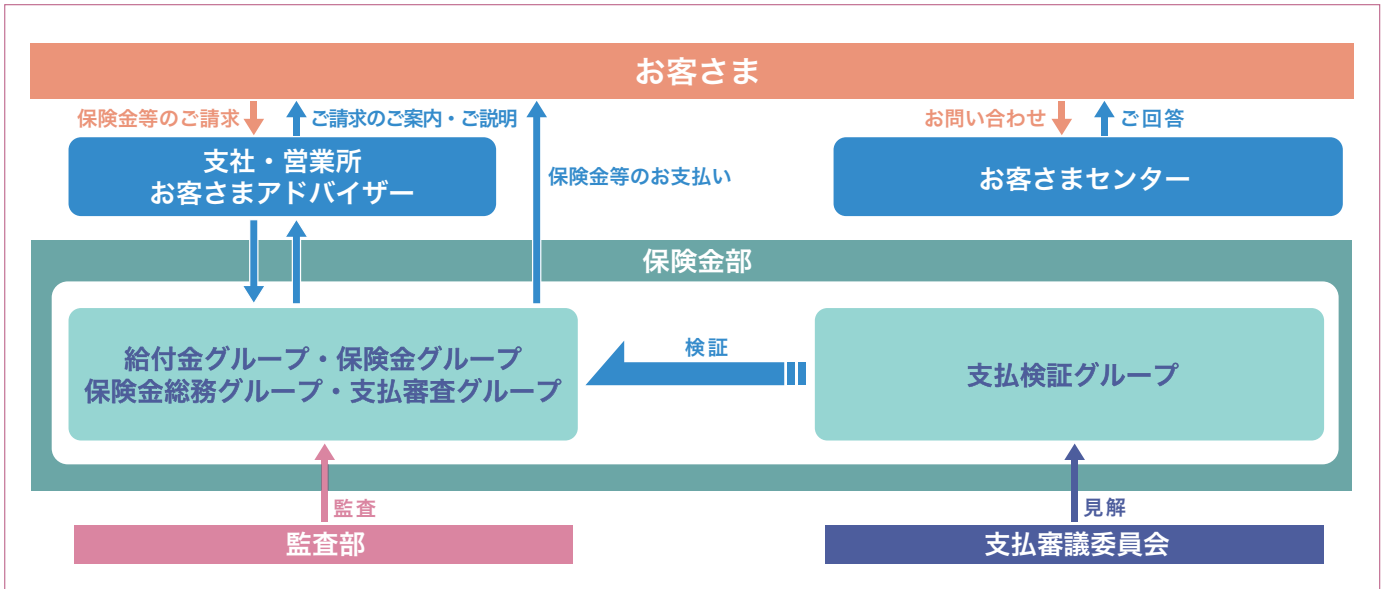
②総合満足度と他者加入推奨意向の関係

「大変満足」と回答された契約者さまの8割以上が、「フコク生命をおすすめいただけますか」という質問に対して、「ぜひすすめてたい」「すすめてたい」と回答されています。



お客さま基点にもとづく適切な保険金等のお支払いに努めております。

当社は、お客さまの生活を守るという公共性の高い生命保険事業を営む企業として、お客さまの信頼に応えるために、保険金等支払管理態勢の整備・強化を行い、お客さま基点による適切な保険金等のお支払いを行うよう努めております。



主な取組み

●ご請求に関する情報提供について

保険金や給付金等のご請求手続きやお支払いに関することがらをまとめた「保険金・給付金のご請求のまえに」を作成し、情報提供に取り組んでおります。

「保険金・給付金のご請求のまえに」は、冊子やWEBページにてご確認ください。

●検証態勢の充実

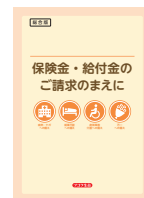
正確なお支払いのために、支払検証グループではお支払い前の最終チェックおよびお支払い後の支払内容検証を行うとともに、お支払いに該当しないと判断した事案や、お客さまからの不支払に関する苦情について、支払査定部門の判断が適切であったかを検証しています。

また、「支払審議委員会」を設置し、外部専門家の視点で当社の保険金・給付金査定の適切性や判断の妥当性を審議するなど、保険金等支払管理態勢の充実を図っています。

2022年4月以降にご加入の方



2022年3月以前にご加入の方



保険金・給付金のお支払い状況について

2024年度に保険金等をお支払いした件数は、保険金12,472件・給付金281,822件となりました。一方で適正な支払査定の結果、お支払いに該当しないと判断した件数は、保険金428件・給付金8,497件でした。

■お支払い件数とお支払いに該当しないと判断したご契約件数(2024年度)

区 分		保険金	給付金	合 計
支 払 件 数		12,472	281,822	294,294
支払非該当件数		428	8,497	8,925
内 訳	詐欺取消・詐欺無効	0	0	0
	不法取得目的無効	0	0	0
	告知義務違反解除	4	144	148
	重大事由解除	0	17	17
	免責事由該当	13	133	146
	支払事由非該当	411	8,203	8,614
	そ の 他	0	0	0

※上記件数は、請求種類ごとに集計した、個人保険・団体保険の合計です。ご契約内容によっては1契約で複数の件数を集計する場合があります。

※満期保険金や生存給付金など、特段の支払査定を要しないものは含んでおりません。

※上記件数については生命保険協会で策定した基準に則って集計しております。

商品・サービス | 個人向け商品

「お客さま基点」の価値観のもと、お客さま一人ひとりのニーズにあった商品を提案します。

特約組立型総合保険(有配当/2022)「未来のとびら」

ライフスタイルにあわせて必要な保障を自由に組み立てられる保険

「万一(死亡)」、「身体障がい・介護」、「就業不能」などのさまざまなリスクに対して、公的保障だけではカバーできない部分を補完し、一人ひとりのお客さまに「ちょうどいい安心」をご提供します。

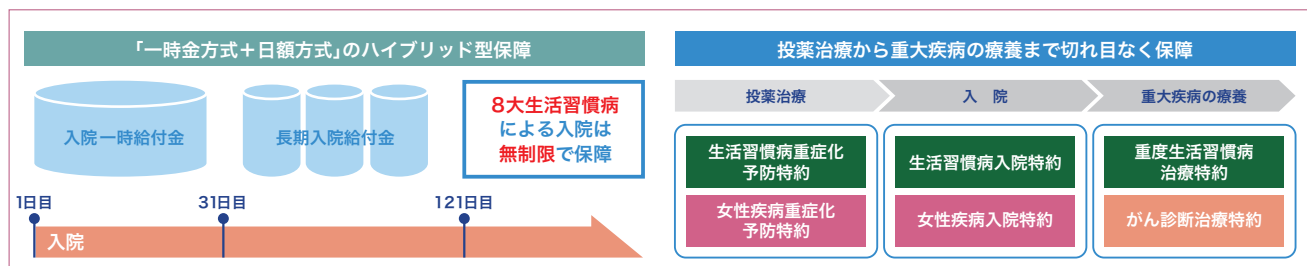
※特約の組合わせには、当社所定の制限があります。



医療保険(有配当/2022)「ワイド・プロテクト」

日帰り入院からまとまった一時金を支払う一時金方式の入院給付と、30日を超える入院に対する日額方式の入院給付を組み合わせたハイブリッド型の医療保険です。

所定の投薬治療を保障する特約や、がん・重度の生活習慣病を重点的に保障する特約などとあわせて、治療の初期段階から重大疾病の療養に至るまで切れ目のない医療保障を提供します。



セコム損保のがん保険「自由診療保険メディコムプラス」

セコム損害保険株式会社のがん保険である「自由診療保険メディコムプラス」は、入院や通院によるがんの治療費を自由診療・公的保険診療の区分にかかわらず補償します。治療費の負担が重くなる可能性がある自由診療や、近年ウェイトが高まりつつある通院で行う抗がん剤治療・放射線治療にも備えることができ、自らの症状に応じた治療を受けることができます。

※「自由診療保険メディコムプラス」は医療保険(有配当/2022)にがん診断治療特約(2022)を付加した契約とセットでご加入いただく保険です。



「自由診療保険メディコムプラス」はセコム損害保険株式会社の商品で、当社は募集代理店として当商品を提供します。商品の詳細は「商品パンフレット」「ご契約のしおりー普通保険約款および特約」をご確認ください。

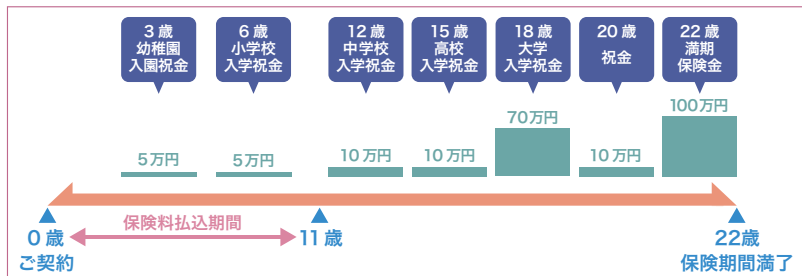
学資保険「みらいのつばさ」

お子さまの教育資金・独立資金を効率的に準備できるよう貯蓄性を重視した学資保険です。お子さまの入園・入学などの節目ごとに祝金を受け取れる **S (ステップ) 型** と、大学進学資金に重点を置いた **J (ジャンプ) 型** のいずれかを選択することができます。



契約例

S (ステップ) 型 / 契約者 30 歳男性 / 被保険者 0 歳 / 22 歳満期
満期保険金額 100 万円 / 保険料払込期間 11 歳 / 兄弟割引適用なし / 口座振替月払保険料: 14,677 円

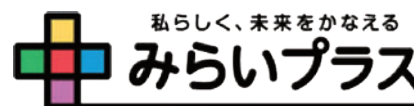


祝金・満期保険金 受取総額	返戻率
210 万円	108.3%

※返戻率: 祝金・満期保険金受取総額 ÷ 払込保険料総額 × 100
(小数点以下第 2 位を切捨て)

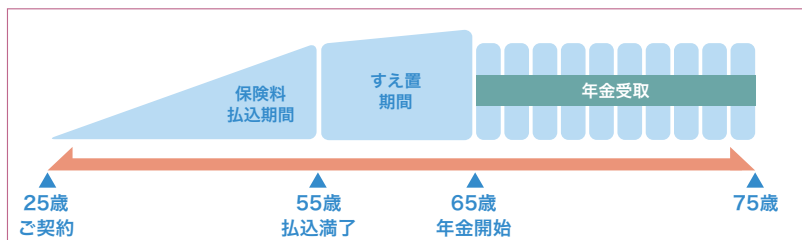
災害死亡給付金付個人年金保険「みらいプラス」 2024 年 4 月料率改定

加入時に年金額が確定する定額型の個人年金保険で、老後の生活資金など将来必要な資金を計画的かつ確実に準備することができます。



契約例

被保険者: 25 歳男性 / 保険料払込期間: 30 年 / すえ置期間: 10 年 / 65 歳年金開始
口座振替月払保険料: 1 万円 / 10 年確定年金定額型 / 年金年額: 47.01 万円



受取年金総額	返戻率
470.1 万円	130.5%

※返戻率: 受取年金総額 ÷ 払込保険料総額 × 100
(小数点以下第 2 位を切捨て)

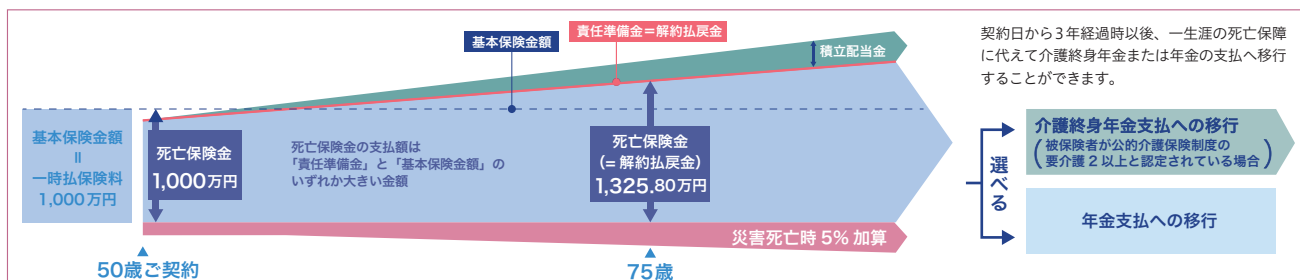
一時払終身保険「グッとアップ」 2025 年 4 月発売

高い貯蓄性と加入後の柔軟性を兼ね備えた一時払終身保険です。一生涯の死亡保障を確保しながら資産形成ができるほか、一生涯の死亡保障に代えて老後の生活資金や介護費用として活用することも可能となっています。



契約例

50 歳男性 / 基本保険金額 1,000 万円 / 一時払保険料 1,000 万円



- ・記載の商品の名称は、一部、略称を記載しています。
- ・当社の販売している個人向け商品の概要を説明しております。ご検討にあたっては、「保険設計書（契約概要）」「特に重要な事項のお知らせ（注意喚起情報）」「ご契約のしおりー定款・約款」を必ずご確認ください。

(登) B-2025-44 (2025.6.30)

お客さまの一人ひとりのご意向をお伺いし、最適なプランの提案に努めます。

公的保障制度などについての情報提供とお客さまのご意向のヒアリングに注力しています

生命保険をご検討いただく前に、冊子「5つのリスクと公的保障」などで公的保障の仕組みや自助努力で備える必要があるポイントなどについての情報提供に努めております。

そのうえで、ご加入の目的、ライフプラン、財産の状況、保険商品に関する知識などお客さま一人ひとりのご意向をお伺いし、きめ細やかなコンサルティングを实践しております。公的保障制度を踏まえたうえで必要保障額をシミュレーションする「ライフコンパス」により、お客さまのライフステージにあわせた最適な保険商品を提案してまいります。



携帯情報端末「PlanDo」によるコンサルティングセールスの実践

携帯情報端末「PlanDo」は、ライフプラン提案機能などの営業支援システムや、申込書のペーパレス化を図る新契約申込手続システムを取り入れています。

今後も PlanDo を活用し、Face to Face を中心とした高度なコンサルティングセールスを実践するとともに、お客さまの利便性向上を図ってまいります。



Fスタイルの実践

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。

お客さま一人ひとりに合わせたコンサルティングセールス（根拠に基づく提案）を行うこと、そして、ご加入後のアフターサービスにおいてもお客さまに寄り添った対応を行うことが重要と考えています。

フコク生命は職種を問わず全職員がFスタイルを実践することでお客さまに安心を提供し、お客さま満足度No.1の生保会社を目指してまいります。



お客さまサービスの充実に努めております。

ご家族情報登録制度

ご高齢の契約者さまへのサポート体制を充実させるため、2016年度より「ご家族情報登録制度」を開始しました。あらかじめ契約者さまのご家族の方を「第二連絡先」として当社にご登録いただくことで、契約者さまの「家庭・生活の変化」や「体調の変化」などにより、万一、契約者さまと連絡が取れなくなった場合でも、「第二連絡先」のご家族を通じて契約者さまに連絡を取ることができます。

また、「第二連絡先」として登録されたご家族から契約内容に関する問い合わせを受けた際、所定の範囲内でお応えしています。



ご家族情報登録制度チャート

電話リレーサービス・点字サービス

耳が聞こえない・聞こえにくいまたは発話が困難なお客さまから、「一般財団法人日本財団電話リレーサービス」が提供する電話リレーサービスを利用したお問合せを承っております。

また、目の不自由なお客さまからのご要望により、契約内容や手続方法などの点字による説明、あるいは点字による宛名封筒を作成し、ご提供します。



フコク赤ちゃん&キッズクラブ

フコク赤ちゃん&キッズクラブは「出産や育児に対する不安を少しでもやわらげてもらいたい」「お子さまには大きな夢を持って健やかに育ててもらいたい」という思いから誕生した、入会金・年会費無料の子育てをサポートする会員制度です。妊娠中～12歳までのお子さまがいらっしゃる親御さまを対象とした制度で、子育てのお役立ち情報をお届けしています。

出産・育児に関する耳よりな情報が満載なWEBサイト運営、LINE公式アカウント、公式Instagramアカウント、メールマガジンなどによる情報配信のほか、小児科医や産婦人科医に無料で相談できるサービスや、レジャー・グルメなど国内外約20万件の会員限定優待サービスを提供しております。

フコク赤ちゃん&キッズクラブ
ご案内リーフレット

企業の福利厚生ニーズにお応えするプランを提案します。

福利厚生制度への対応

企業の福利厚生制度を取り巻く環境は、少子高齢化や雇用の流動化など時代とともに変化しています。

また、昨今の社会保障制度改革にともない、従業員の自助努力分野の重要性もますます高まっており、企業にとっては、多様化したニーズに対応した効率的な福利厚生制度の確立が課題となっています。

当社は、さまざまな法人向け商品および各種サービスの提供・提案を通じて、企業の福利厚生制度のメインパートナーとしてお客さまを総合的にサポートしてまいります。



法人(企業・団体)向け商品

いきいき生きるための団体医療保険
メディカルHOPE

企業・団体の幅広い福利厚生ニーズに応えられる団体医療保険です。

日帰り入院から保障する入院給付金に加え、入院見舞給付金、手術給付金、放射線治療給付金をラインアップ。ニーズに応じた保障の型(がん入院倍額型、基本型、入院限定型)や支払限度日数の型(60日型、120日型)を自由に選択できます。また、健康経営に取り組む団体に對し配当金を増額する「健康経営配当」を実施しております。

メディカルHOPE 健康経営配当の主なポイント

1. 健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定されている団体に健康経営配当をお支払い

※配当金は、1年ごとに収支計算を行い、剰余金が生じた場合にお支払いします。配当金は将来のお支払いをお約束するものではなく、決算実績などによっては配当金をお支払いできない年度もあります。

2. 健康経営配当率は被保険者数ランクに応じて3%～8%

※健康経営配当の金額は、通常の配当金に加えて、年間収支(純保険料-支払給付金)に健康経営配当率を乗じることで算出されます。

企業保険付帯サービスについて

当社所定の企業保険の加入者さま(従業員の方など)と団体担当者さま(人事労務担当者)向けに健康相談などが無料または優待価格でご利用いただける「フコク生命あんしん健康相談ダイヤル」を提供しております。

2023年12月に、従来のサービスに「ベストドクターズ[®]・サービス(Find Best DocTM)」を追加しております。

加入者さま向けサービス

・ベストドクターズ[®]・サービス (Find Best DocTM)

重い病気にかかったとき、信頼できる医師をご紹介します！

- ✓ 治療を目的とした専門医を紹介
- ✓ セカンドオピニオンの取得
- ✓ コールセンタースタッフは、経験豊富な看護師が対応

・健康・医療などに関する電話相談サービス

・メンタルヘルスカウンセリングサービス 等

専門医紹介 (Find Best DocTM)

主治医としての診療・治療

セカンドオピニオン



団体担当者さま向けサービス

- ・メンタルマネジメントサポート
- ・ストレスチェック紹介サービス (有料)
- ・健康経営に関するサポート

※記載のサービスは2025年7月現在のサービス内容です。ご利用にあたっては、保険契約とは別にお申込みが必要です。

各種企業年金制度等をご用意しています。

企業年金制度

●制度設計コンサルティング

お客さまのご要望が実現できるようにオーダーメイドで企業年金制度を設計し、導入後の制度運営やメンテナンスも支援してまいります。



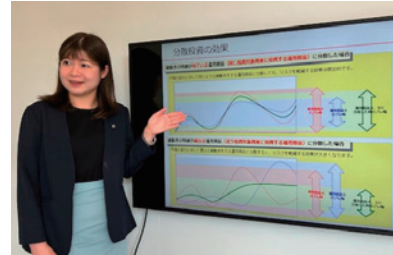
●情報提供

企業年金制度の運営に必要な情報だけでなく、関連する法改正や世間の動向についても、資料や動画、セミナーを通じて定期的にお届けしています。また、当社のホームページにはご契約団体向けの専用サイトもご用意しております。



●従業員向け投資教育

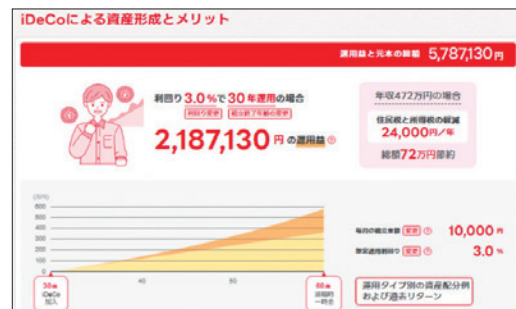
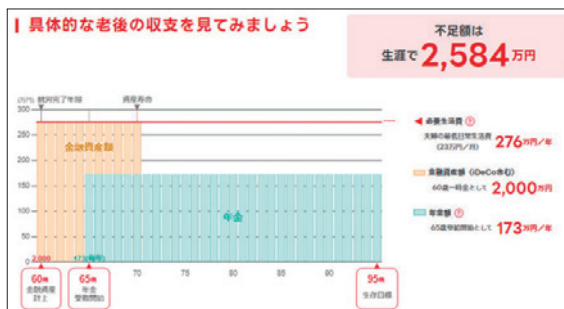
金融リテラシーの向上を目的とした金融経済教育の重要性が高まっています。当社では20年以上にわたり培った投資教育の知見と専門知識を活かし、お客さまのニーズに寄り添った投資教育サービスをご提供しております。



●シミュレーションツールのご提供

公的年金額も含めた老後収支やiDeCo加入による資産形成効果を試算することができシミュレーションツールをご提供しております。

シミュレーションはこちら

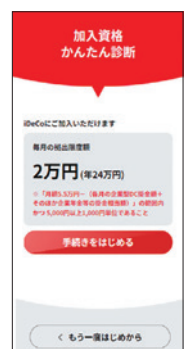


iDeCo

老後を安心して生活するための資産運用の手段にiDeCoがあります。「フコク個人型プラン」では元本確保型商品と多様な投資信託商品を組み合わせた運用が実現できます。



お申込みはWEBで完結することができます。



フコクしんらい生命の一時払終身保険

当社は、フコクしんらい生命の一時払終身保険「利率更改型一時払終身保険（しんらいの一時払終身保険（無告知型）」を同社の代理店として販売しています。

商品の特長

- 無告知型のため、健康状態や職業の告知が不要です。
- ご契約時の予定利率は、直近の金利情勢に応じて毎月設定します。
- ご契約後 30 年ごとに、以後適用する予定利率を更改します。予定利率更改日における予定利率が、最低保証予定利率を上回る場合、当該予定利率更改日以降の保険金額・解約返戻金額が増加します。



損害保険商品

当社は、生命保険とあわせて、お客さまのさまざまなニーズにお応えできるよう、共栄火災海上保険株式会社およびアニコム損害保険株式会社の代理店として、自動車保険や火災保険、ペット保険など損害保険商品も取り扱っております。

共栄火災海上保険株式会社

●自動車保険

「KAPくるまる」

わかりやすい補償内容でお客さま一人ひとりに寄り添う自動車保険です。



●火災保険

「安心あっとホーム」

建物や家財を幅広くお守りする火災保険です。



●傷害保険

「安心フルタイム」

日常生活のさまざまなリスクをカバーします。



●ゴルフ保険

「ゴルフ保険」

ゴルフで起こるさまざまなリスクを補償します。

●企業向け損害保険商品

企業のさまざまなリスクに対応して、必要な備えをきめ細かく準備しています。

財物に関する保険

「企業財産保険」
「店舗総合保険」 等

従業員に関する保険

「業務災害補償保険」

第三者への賠償責任に関する保険

「施設賠償責任保険」
「請負業者賠償責任保険」
「企業総合賠償責任保険」 等



●ペット保険

アニコム損保は、どうぶつの種類や年齢などさまざまな事情に応じた充実の補償を備えた商品をご用意しています。

「どうぶつ健保ふあみりい」

「どうぶつ健保ぷち」

「どうぶつ健保しにあ」

ふあみりい

どうぶつ健保

ぷち

どうぶつ健保

しにあ

どうぶつ健保

フコク生命をよりご理解いただくため、 さまざまな広告・広報活動を行っております。

当社では、お客さまアドバイザーが直接お客さまの声をお聞きし、より良いサービスをお届けすることこそが、最大の広告・コミュニケーションの方法であると考えています。皆さまとお客さまアドバイザーとのコミュニケーションを一層深め、より当社をご理解いただけるよう、さまざまな広告・広報活動による情報の提供に取り組んでいます。

●イメージキャラクター

サンリオ人気キャラクター「ハローキティ」を当社のイメージキャラクターとして、ポスター、パンフレット、チラシ、各種グッズなどに起用しています。

また、全国62支社オリジナルのご当地キティを作成し、よりお客さまに身近な存在となるようさまざまなシーンで活用しています。



●サンリオテーマパーク

「サンリオピューロランド」および「ハーモニーランド」のフレンドリーカンパニーとして、アトラクション「サンリオキャラクターボートライド」を提供しています。



●フコクフレンドリーフォレスト

「みんながなかよくつながり集まる森」をコンセプトに、フコク生命内幸町本社ビル1階に設置された待合スペースです。複数のサンリオキャラクターとの心豊かな時間を提供しています。



●東京スカイツリー®

当社は、東京スカイツリー® のオフィシャルパートナーです。



©TOKYO-SKYTREE

●球場・スタジアム広告

東京ドームのフェンス等にハローキティのデザインが入った社名広告を掲出しています。



東京ドーム フェンス広告

●WEBメディア

WEBメディア「47Life（よんななライフ）」では、皆さまの生活に寄り添ったお金の情報をお届けしています。



●フコク生命公式SNS

当社の公式SNSでは、各種お知らせやキャンペーンなど、最新の情報をお届けしています。

LINE 公式アカウント



保険に関するお知らせやお得なキャンペーン情報などをお届けしています。



@995vnnvdd

公式Instagram アカウント



日常生活で役立つお金の知識や、各種キャンペーン情報、社会貢献活動の様子などをお届けしています。



@fukoku.life

※この他のSNSについては当社ホームページをご確認ください。

ERM 経営 —さらなるリスク管理の高度化 に向けて

リスク管理統括部・財務審査室・有価証券管理室・
経理部・主計部担当

砂本 直樹 取締役常務執行役員



Q 当社が掲げる「統合的リスク管理(ERM)」とは

統合的リスク管理(ERM)とは、経営目標を達成するため、会社が直面するあらゆるリスクを統合的に管理し、事業全体でコントロールする戦略的なリスク管理です。企業活動においては、リスクを適切に管理することが、安定的な成長と利益の確保に直結します。すなわち、利益はリスクと表裏一体の関係にあり、利益を安定的に確保するためには適切なリスク・テイクが必要です。ひと昔前までのリスク管理は損失を防ぐためのブレーキ役でしたが、今日の統合的リスク管理ではアクセルの調整役としても機能しています。このような考え方のもと、当社では自己資本、リスク及びリターンの一体的管理を推進しています。これは、自己資本の充実度を踏まえた適切なリスク・テイクにより利益を確保し、その結果、自己資本の充実度が向上し適切なリスク・テイクが促進される、そのような好循環の実現を目指す高度なERMであり、ご契約者の利益擁護と会社の持続的な成長につながっています。

Q 当社のERMの重要なテーマであるレジリエンスの強化とは

レジリエンスとは、危機から早期に回復し、その後の状況に適応してお客さまの利益を守り、社会に貢献し続ける能力のことです。世界的金融危機、東日本大震災、パンデミックなど、この20年を振り返っても100年に一度といわれる危機にたびたび見舞われてきました。こうした危機から得られた教訓は、リスクは一旦顕在化するとさまざまな形を変えながら他のリスクへ伝播して拡大するということです。危機に強い組織になるためには、こうした危機時のさまざまなリスクの伝播過程をあらかじめ想定して準備するとともに、想定外の事案にも迅速かつ適切に対応できる仕組みを平時より構築しておく必要があります。当社ではレジリエンスの強化の取組みの一環として全社的ストレス・テストを毎年実施しています。全社的ストレス・テストでは、今後実際に起こりえる危機を想定したシナリオを設定し、保険営業や財務、健全性に与える影響度を確認するのみ

ならず、危機から早期に回復するための行動についても検討します。さらに、このようなストレステストを行っても想定外は起こり得るという前提のもと、代替手段等を通じた早期復旧や影響範囲の軽減を図るための枠組みとして事業継続計画(BCP)を策定し、定期的に見直しています。

Q 2026年3月期決算より導入予定の経済価値ベースの健全性規制に向けた準備状況は

当社は先行する欧州の規制を参考に、2010年度から経済価値ベースの健全性比率等を経営に活用してきました。2026年3月期決算から導入される新しい健全性規制は経済価値ベースの考え方にもとづいていますが、国際資本基準(ICS)と呼ばれる国際ルールを日本向けに修正したものであり、各社共通の仕様になっています。このため、2026年3月期以降はこれまで開示してきた自社の経営に活用するための数値のみならず、この各社共通の仕様に基づく数値も開示することとなります。現在その準備を進めており、特に当社のリスク管理の取組みについてお客さまをはじめとする利害関係者の皆さまにわかりやすく伝えることを最優先課題として取り組んでいます。

Q 当社のリスク管理の高度化に向けて、どのような組織的な取組みが重要か

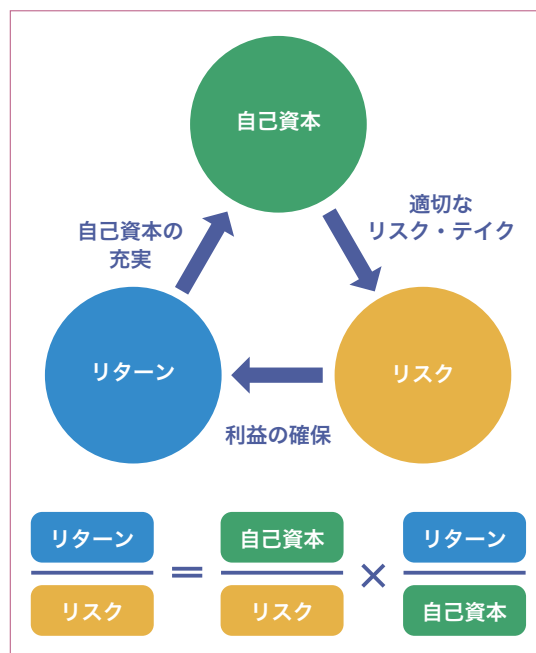
どんなに高度なリスク管理を行っても、失敗した事例は国内外を問わず枚挙にいとまがありません。こうした失敗は結局のところ、企業文化と職員の意識に因るものです。当社は、経営理念の浸透を通じて健全な企業文化を醸成することがリスク管理の高度化において最も重要であると考えています。役員一人ひとりが「お客さま基点」という価値観をあらゆる発想や行動の原点として適切に行動する企業文化は、お客さまにご迷惑をおかけする企業不祥事などを未然に防止するだけでなく、感度の高いリスク管理を行うための基礎となります。引き続き、役員一人ひとりが「お客さま基点」を原点として自ら考えて行動できるよう、社内啓発活動に取り組んでいきます。

ERM経営・健全性

自己資本、リスク及びリターンの一体的管理

当社は相互会社として何十年も先を見据えてお客さまの利益を考える経営のもと、リスクに十分に対応するための自己資本の充実と、その源泉となる利益（リターン）の安定的な確保に努めております。利益はリスクと表裏一体の関係にあり、利益を安定的に確保するためには適切なリスク・テイクが必要となります。自己資本、リスク及びリターンの一体的管理とは、自己資本の充実度を踏まえた適切なリスク・テイクにより利益を確保し、その結果、自己資本の充実度が向上し適切なリスク・テイクが促進される、そのような好循環の実現を目指す高度なERMの考え方です。

当社では、ESR（自己資本／リスク）、RORC（リターン／リスク）、Economic IRR（リスクを初期投資とした内部収益率）等の重要リスク管理指標を経営に活用することで、自己資本、リスク及びリターンの一体的管理を推進しております。



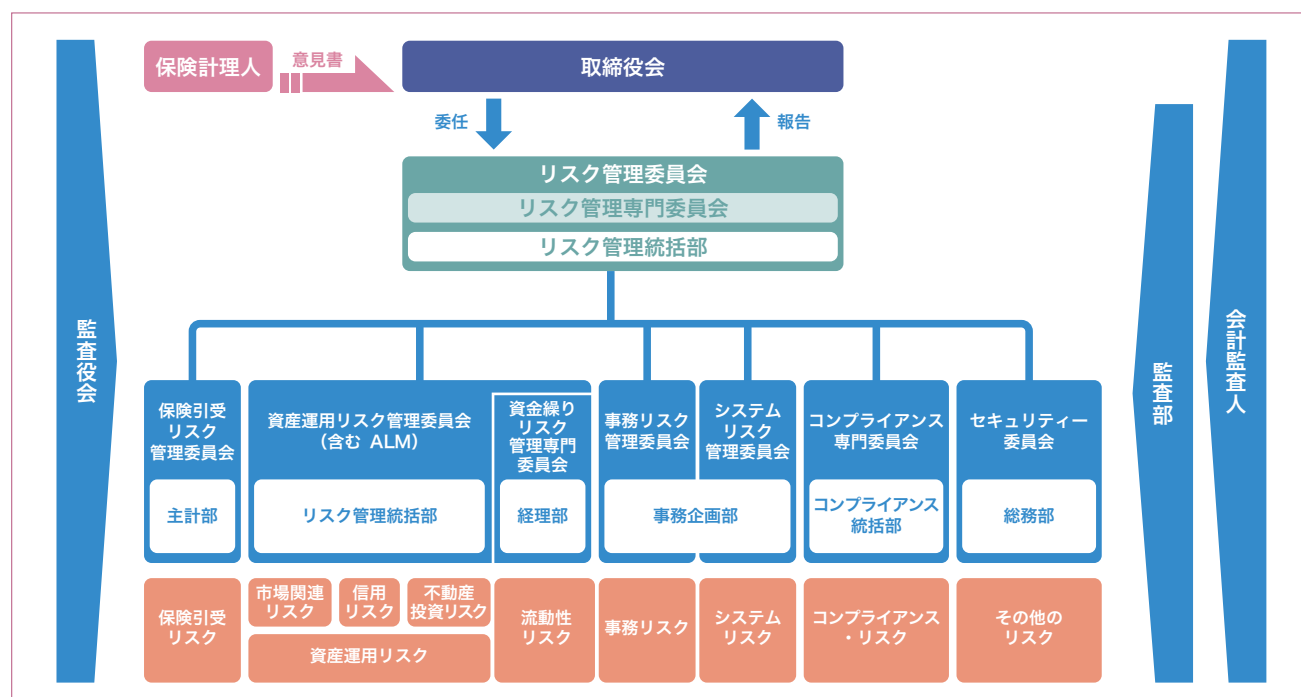
統合的リスク管理に関する方針・規程など

当社では、経営方針を踏まえたリスク選好を記した「リスク・テイク・ステートメント」を定め、取締役会で定める「リスク管理の基本3規程※」などにもとづきリスク管理を経営戦略と一体で行っております。「リスク管理の基本3規程」では、当社の統合的リスク管理に関する基本的な考え方、統合的なリスク管理の体制、リスク管理に係る役割・権限を定め、それらを踏まえた実務上のルールとして各リスクの管理規程などを制定しております。

※「統合的リスク管理に関する基本方針」「リスク管理委員会規程」「統合的リスク管理に関する組織権限規程」をリスク管理の基本3規程と呼んでおります。

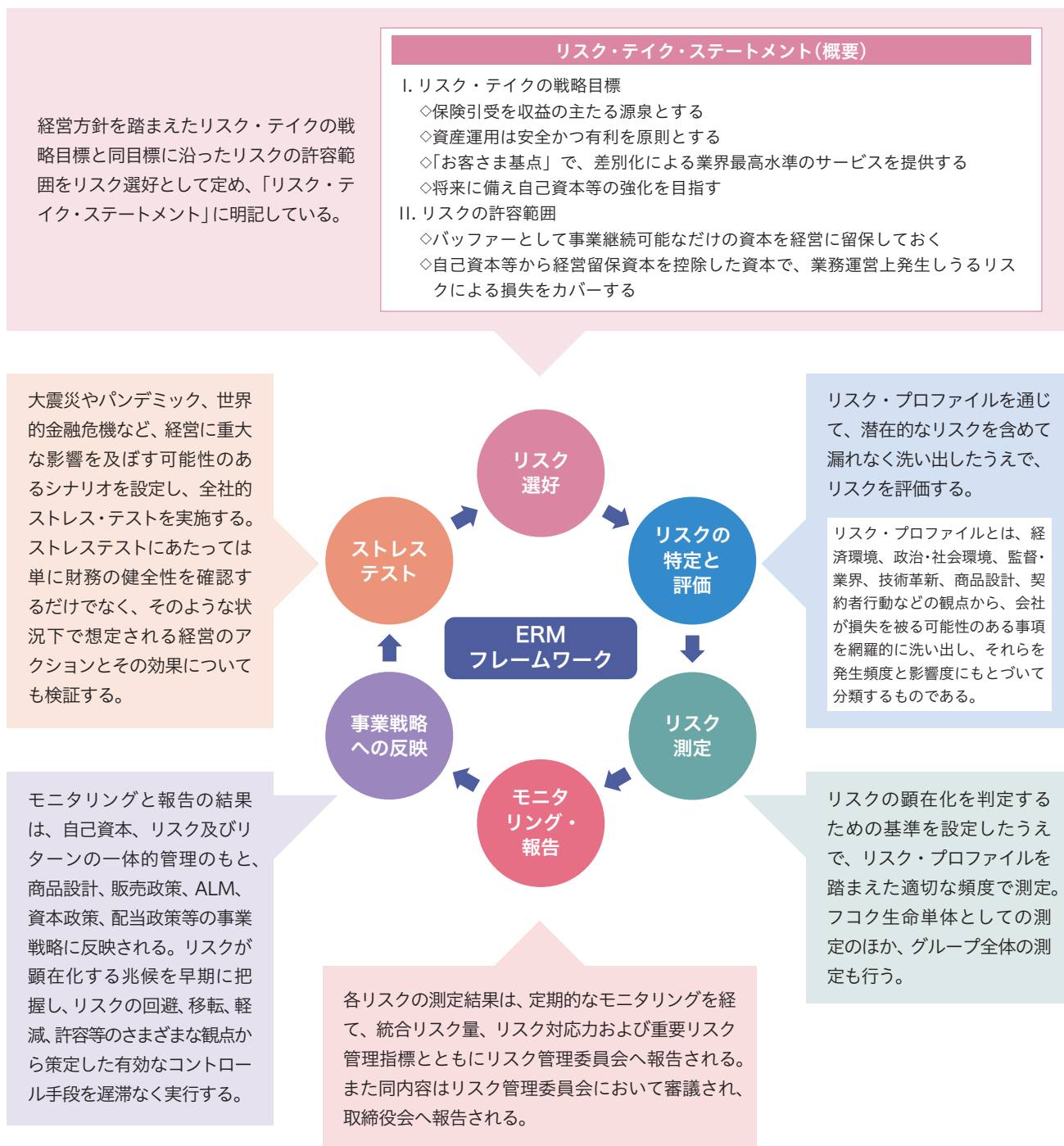
リスク管理体制

当社は、取締役会により設置されたリスク管理委員会においてERMを行っております。リスク管理委員会に複数の下部委員会を設置し、事業運営を通じて発生する各リスクの管理を行い、それらのリスクをリスク管理委員会で全社的に統合して評価し、適切なリスク・テイクとリスクへの対応を検討しております。さらに、統合的リスク管理の充実を図ることを目的としてリスク管理委員会を補佐するリスク管理専門委員会を設置しております。グループ全体のリスク管理状況については、リスク管理専門委員会を中心に把握に努めております。特にフコクしんらい生命については、当社のリスク管理委員会事務局および下部各委員会事務局が、所管するリスクの管理状況を直接モニタリングしております。また、こうしたリスク管理体制が有効に機能していることを監査部が検証しております。



ERM フレームワーク

当社は実効性のあるリスクガバナンスのもと、リスクとソルベンシーの自己評価（ORSA）の一連のプロセスにもとづく PDCA サイクルの実践を通じて、自己資本、リスク及びリターンの一体的管理を推進し、自己資本の充実に努めています。



ALM 戦略

ALM とは、資産 (Asset) と負債 (Liability) を総合的に管理 (Management) する手法のことです。ALM として、負債である保険契約と資産である保有債券のデュレーション（金利変動に対する時価変動の程度）をマッチングさせることは金利変動リスクの抑制につながりますが、例えば低金利環境下においては、かえって将来の運用収益増大の機会を失うことになりかねません。そのため、当社では、負債である保険契約の超長期性を踏まえたうえで、自己資本、リスク及びリターンの一体的管理のもと、金利情勢や商品特性に応じた実効性のある ALM を実践しています。

エマージング・リスクの管理について

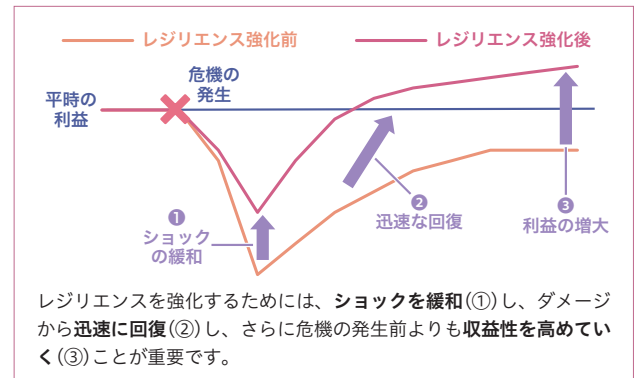
すでに発生していて拡大しつつある、あるいは将来起こるかもしれないリスクであるエマージング・リスクについては、網羅的かつ能動的に把握し、特定したリスクについて継続的にモニタリングを実施しております。例えば、サイバーリスクや地政学リスク、気候関連リスクが該当し、これらのリスクに対しては、過去に発生した事象の再発のみを念頭においたリスク管理では対応が困難であることから、適切なリスク管理とその高度化に努めております。

レジリエンスの強化に向けた取組み

レジリエンスとは

レジリエンスとは、本来は、弾力性、すなわち外部から負荷を受けたときに元に戻る力を意味しますが、当社ではより広くとらえ、「危機からできるだけ早く回復して危機後の状況に適応し、お客さまの利益を守り社会に貢献し続ける能力」と位置付け、レジリエンスの強化をERMの重要なテーマのひとつとして推進しています。

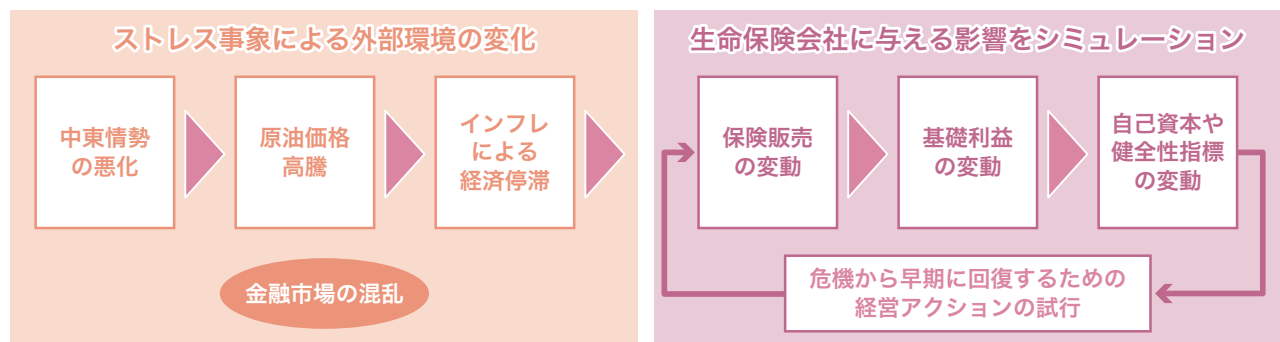
レジリエンス強化のイメージ図



全社的ストレス・テストの実施

当社ではレジリエンス強化の一環として、ストーリー性のあるシナリオに基づく全社的ストレス・テストを実施し、自己資本の充実度や危機からの回復行動をシミュレーションしています。ストレステストにあたっては単に会社の基礎利益や財務の健全性に与える影響を把握するだけでなく、そのような状況下で危機から早期に回復するための経営のアクションを試行し、その効果についても検証しています。洗い出された課題については引き続き対応策を検討し、危機対応力の向上に努めています。

2024年度は中東情勢の緊張を踏まえ、「地政学リスク」をテーマに、中東情勢の悪化により想定される外部環境の変化を考慮し、会社の保険販売や健全性に与える影響を試算いたしました。



試算の結果、自己資本の充実度については問題が生じないものの、インフレによる経済環境の変化が、保険契約の減少や事業費の増加として表れ、収益に影響を及ぼすことを確認しました。こうした課題に対して、たとえば、短期の定期保険商品の導入や、インフレによる保障価値の目減りに対応する制度の検討など、時代の変化に即した商品・サービスの開発を進めていくといった対応により、販売力を維持していく必要があることが明らかとなりました。

2025年度の取組み

2024年8月、日向灘沖を震源とする地震の発生を受け、「南海トラフ地震臨時情報」が発令されました。また、2025年3月には南海トラフ地震発生時の新たな被害想定や、富士山の噴火による降灰対策のガイドラインも公表されました。こうした背景を踏まえ、2025年度については、「首都直下地震・南海トラフ地震・富士山噴火の連鎖的発生」をテーマとした全社的ストレス・テストを実施します。経済環境の変化や新たな被害想定をもとに当社への影響を改めて確認し、オペレーション上の課題への対応策や減災に向けた取組みについても改めて検討してまいります。

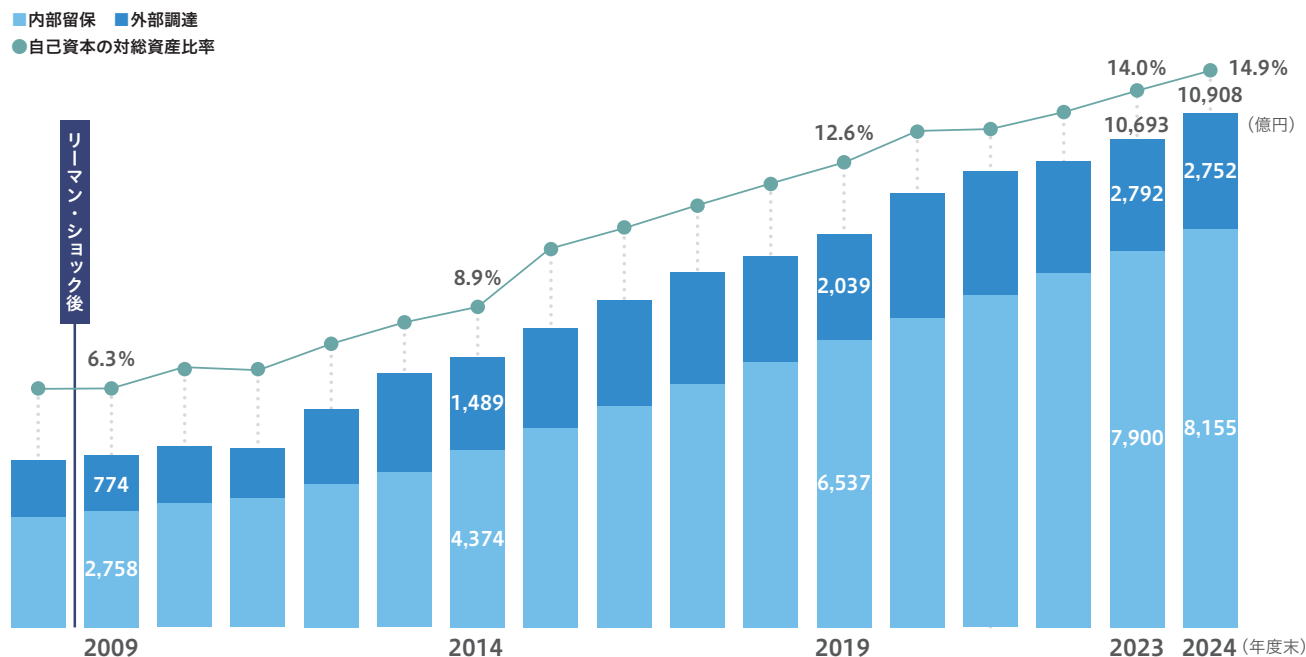
当社は、引き続きこれらの取組みにより会社のレジリエンスを強化し、お客さまに選ばれ続ける会社となることを目指してまいります。

自己資本の強化

当社は、自己資本の充実度を踏まえた適切なリスク・テイクを通じて獲得できたリターンにより、さらなる自己資本の充実につなげる「自己資本、リスク及びリターンの一体的管理」を推進し、保険営業と資産運用業務の両面で徹底的な差別化を追求してまいりました。その結果、安定的な危険差益と資産運用での積極的なリスク・テイクによる利差益の拡大を通じた内部留保の充実もあり、健全性の維持向上が図られています。

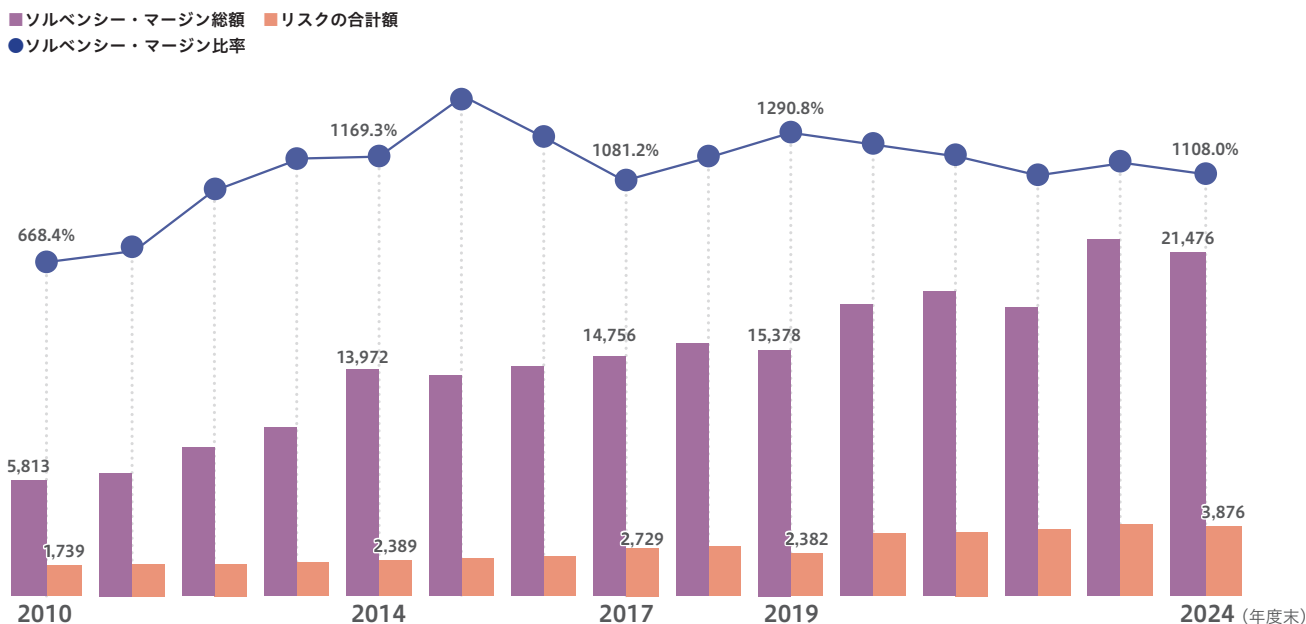
●自己資本および自己資本比率

この差別化を長期にわたり実践してきたことで、2011年度末は3,000億円台だった自己資本は2023年度末には1兆円を超え、2024年度末には1兆908億円となりました。また、総資産に対する自己資本の比率も14.9%となりました。



●ソルベンシー・マージン比率

2017年度より、自己資本の充実度状況とリスク・リターン効率を踏まえ、資産運用リスクを取りに行く戦略に変更しました。その結果、ソルベンシー・マージン比率は低下しましたが、現状においても業界内で高い水準を維持しています。



(注)ソルベンシー・マージン比率については基準改正をふまえ2010年度末より記載

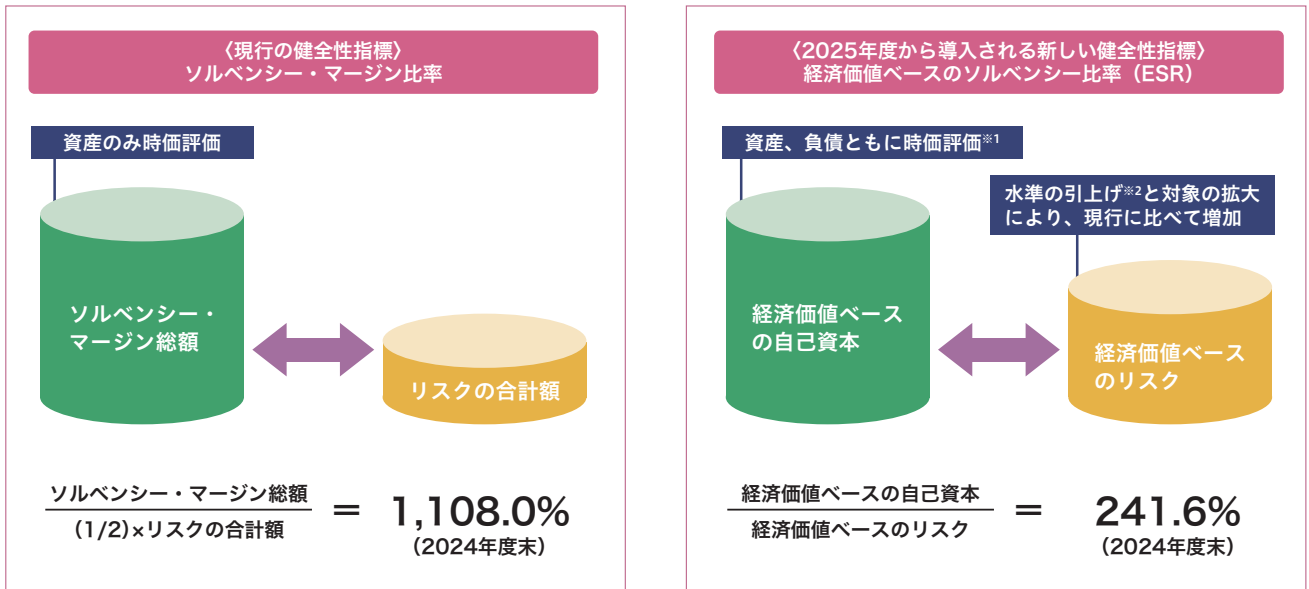
2025年度から導入される新しい健全性指標

国際ルールに合わせた国内ルールの見直しを受けて、国内のすべての保険会社を対象に2025年度から新しい健全性指標が導入されます。

●新しい健全性指標 -ESR-

新しい健全性指標は「経済価値ベースのソルベンシー比率」または、ESR (Economic Solvency Ratio) と呼ばれ、ESR100%が規制上の最低水準となります。

資産だけでなく、負債も時価評価して算定した自己資本と、現行よりも厳格化したリスクにもとづき健全性を評価します。より厳しくリスクを評価するため、現行のソルベンシー・マージン比率に比べて数値は小さくなりますが、健全性には変わりはありません。



※1 負債について、現行規制では契約時の利率にもとづき算定する一方で、新規制では債券等と同様に市場金利にもとづき算定(時価評価)します。このため将来逆ざやとなるリスクを早期にとらえて、事前にリスク対応を図り逆ざやを防ぐことができます。

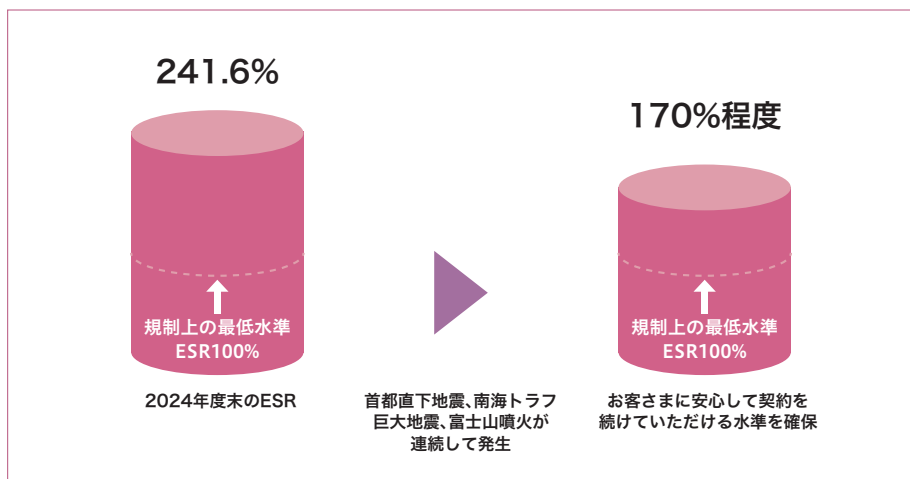
※2 リスクの水準が20年に1回から、200年に1回に引上げになります。

●<ご参考>当社の ESR の水準

当社は、さまざまな危機を想定したストレステストを実施し、健全性が維持できることを確認しております。

例えば、首都直下地震、南海トラフ巨大地震、富士山噴火が連続して発生した場合でも当社の ESR は規制上の最低水準である 100% を大きく上回る 170% 程度となり、お客さまに安心して契約を続けていただける健全性が確保できることを確認しています。

こうした結果もふまえ、中期経営計画では「安定的に ESR200~230% を維持」するとして経営指標を定めています (16 ページをご参照ください)。



差別化された資産運用によって収益を拡大させ、お客さまへの配当還元を一層充実させる

有価証券部・金融商品投資部・財務投資部
特別勘定運用室・財務企画部・不動産部担当

山田 一郎 取締役常務執行役員



Q フコク生命の資産運用の特徴は

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、資産運用で収益を拡大させることでお客さまへの配当還元を一層充実させ、実質的な保険料負担の軽減を図ることを使命と考えています。また、「ご契約者の利益擁護」を経営理念として掲げる当社はもとより、生命保険会社は、お客さまからお預かりした長期にわたるご契約の保険料を運用しているため、いかなる時も確実に保険金・給付金をお支払いできるよう長期的な視点で、安全性にも配慮する必要があります。

過去を振り返れば、これまでの資産運用は、こうした「利益を重視した運用」と「ご契約者の利益擁護」を実践する差別化の歴史とも言えます。1980年に竣工した内幸町本社ビルは、当時の資産規模からすると分不相応とも言える大きな投資でしたが、自社利用分を最小限にし、多くの部分を投資用とすることで、収益に貢献しました。一方、株式市場が活況を呈した1980年代後半のバブル期には、割高と判断した株式への投資を抑制し、結果としてバブル崩壊の後遺症は比較的軽く済んでいます。このように、適正価格を見極め、安いものは買い、高いものは買わない、という資産運用の原理原則を貫き、お客さまにとって良いと判断できる投資に努めてきました。

2013年の日銀による異次元緩和政策の導入以降、日本の長期金利が一段と低下した局面では、ポートフォリオの収益力が趨勢的に低下していくことが見込まれたため、2017年度に、積み上げてきた自己資本を裏付けに、資産運用リスクを取ることで、収益性の向上を図る戦略に変更しました。

Q リスク・テイク戦略での取組みは

本来、生命保険契約という負債特性を踏まえると、保険負債と年限を合わせた国債で運用した方がリスクが小さいため、新しい健全性規制の導入が控えていたこともあり、業界では国債の購入が進みました。ただし、超低金利環境においては、国債の利回りはお客さまへ約束した予定利率を下回る水準であり、加えて、国債の価格としては割高と考えられたため、当社は、こうした国債への投資は極力控えました。その代わりに、充実した自己資本を背景に、期待収益率の高い内外の株式やクレジット資産などへ投資しました。

2022年以降、内外金利差の拡大によって、為替ヘッジコスト率の上昇が見込まれた際には、為替をヘッジした外貨建公社債を機動的かつ大幅に削減し、1兆円近くあった残高を約1年半でゼロとしました。一方、この間、海外金利が大きく上昇したため、超長期の外貨建公社債を、為替ヘッジをせず大幅に積み増しました。

このように、強固な自己資本を背景に、市場環境を見極めながら機動的に取るべきリスクを取ってきました。そのため、健全性を維持しながら、資産運用収益の柱である利息及び配当金等収入は2024年度まで7年連続で過去最高を更新することができました。

Q 金利ある世界での資産運用をどのように行っていくか

当社は、超低金利環境下での国債への投資を控えてきたことから、その資産構成比は低く、金利が上昇するなかでも含み損が限定的であるなど、超長期債への投資余力があります。インフレが定着し「金利ある世界」となり、超長期債への投資によるALMを推進することで利回りを高めることができる、当社が望んでいた環境となっています。

2025年度は中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」のスタートの年度です。「THE MUTUAL ACT 2027」では、利差益をさらに増加させることで保険分野への投資を行い、保険収支の改善を通じて配当還元を加速させる「運用と保険、両輪での成長」を目指しています。資産運用では、この起点となるべく、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクにより、優れた収益性をさらに向上させ、2027年度に利差益1,000億円を確保することを目指しています。これを実現するために、超長期国債への投資によるALMの推進によってベース収益を高めつつ、これまで実践してきたリスク・テイクを継続し、高収益が期待できる投資を進めていきたいと考えています。

リスク・テイク戦略における取組み

当社の資産運用では、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクを実践しております。

リスク・テイク・ステートメントの改正

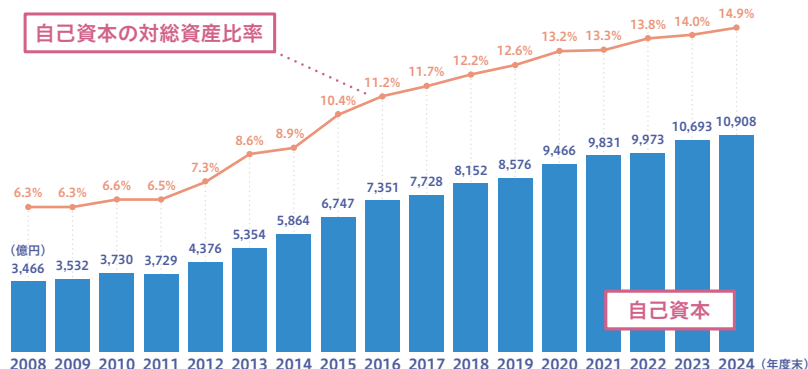
日銀の異次元緩和政策の導入以降、日本の長期金利が一段と低下し、当社の収益性が趨勢的に低下していくことが見込まれたため、2017年度にリスク・テイク・ステートメントを改正し、充実を図ってきた自己資本を裏付けに、資産運用リスクを取りに行く戦略に変更しました。

●リスク・テイク・ステートメント(抜粋)

I. リスク・テイクの戦略目標

- ◇資産運用は安全かつ有利を原則とする
- ・負債特性に合わせて金利リスク、価格変動リスク、信用リスクを一定範囲内にコントロールする一方で、一定の流動性を常時確保する
- ・自己資本の充実度状況とリスク・リターン効率をふまえ、資産運用リスクを取りに行く

●オンバランスの自己資本の推移

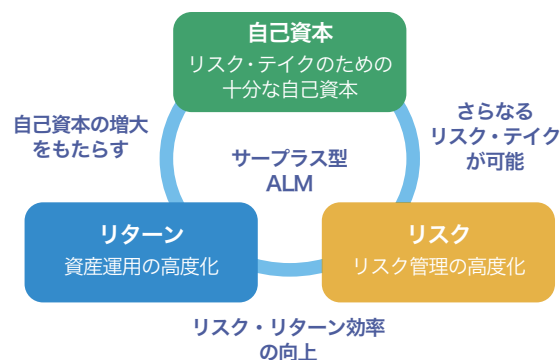


リスク・テイクの実践

●サープラス型ALMの実践

強固な自己資本を裏付けに、適切なリスク・テイクを行うことで、収益性を向上させ、得たリターンを配当として還元しつつ内部留保することで自己資本を増大させ、さらなるリスク・テイクを行っています。このような好循環をもたらす、サープラス型ALMを推進しています。

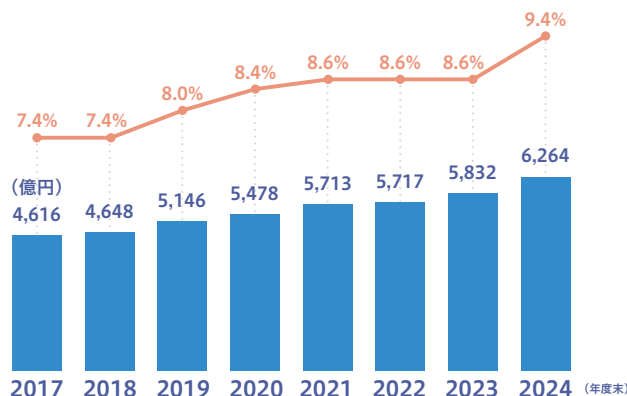
■サープラス型ALM



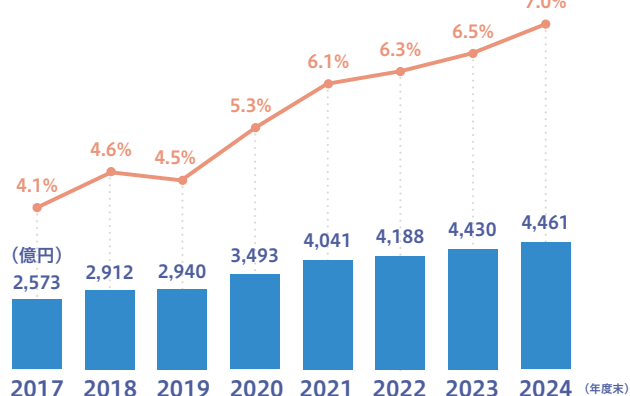
●内外の株式等の積増し

内外の株式について、中長期的に安定した配当と企業価値の向上が期待できる銘柄を選別して積み増しています。また、運用会社に対する目利き力を活かしながら、優良な成果を出す運用会社のファンドにも投資しています。

■国内株式等の残高と構成比



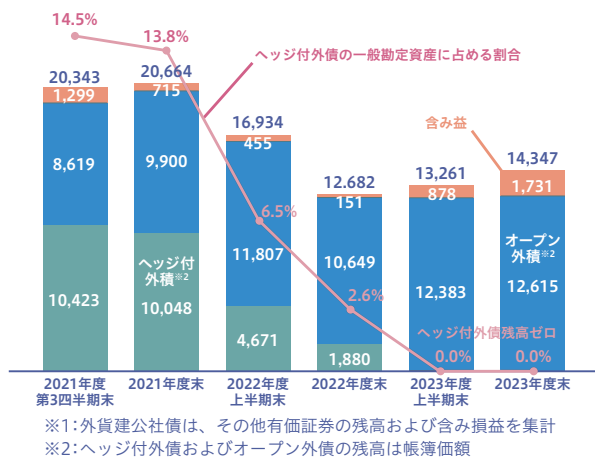
■外国株式等の残高と構成比



●外貨建債券ポートフォリオにおける取組み

為替ヘッジコスト率が上昇し始めた2022年1月以降、ヘッジ付外債の削減を開始し、2023年度上半期末には残高をゼロにしました。この間、海外金利の大幅な上昇により投資妙味が増した超長期のオープン外債を、大幅に積み増しました。

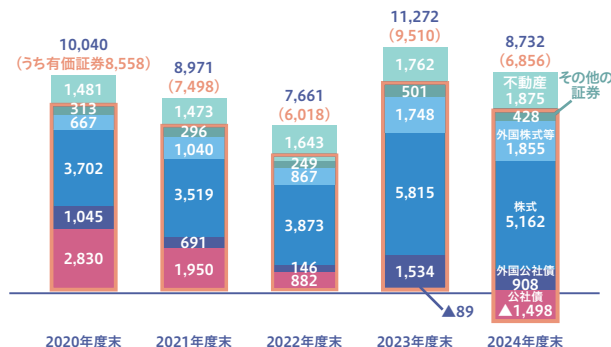
■外貨建公社債の残高(億円)



●国債への投資の抑制

超低金利環境では、利回りが予定利率を下回り割高となった国債への投資を控えました。その結果、金利ある世界に転じても、当社の公社債の含み損は限定的で、有価証券全体では十分な含み益を確保しています。

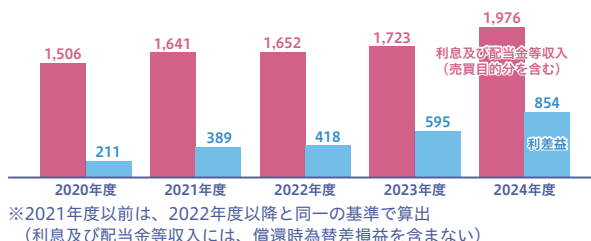
■含み損益の推移(億円)



■リスク・テイク戦略の成果

これまでの取組効果により、2024年度の利息及び配当金等収入は、7年連続で過去最高を更新し、その結果、利差益も過去最高となりました。

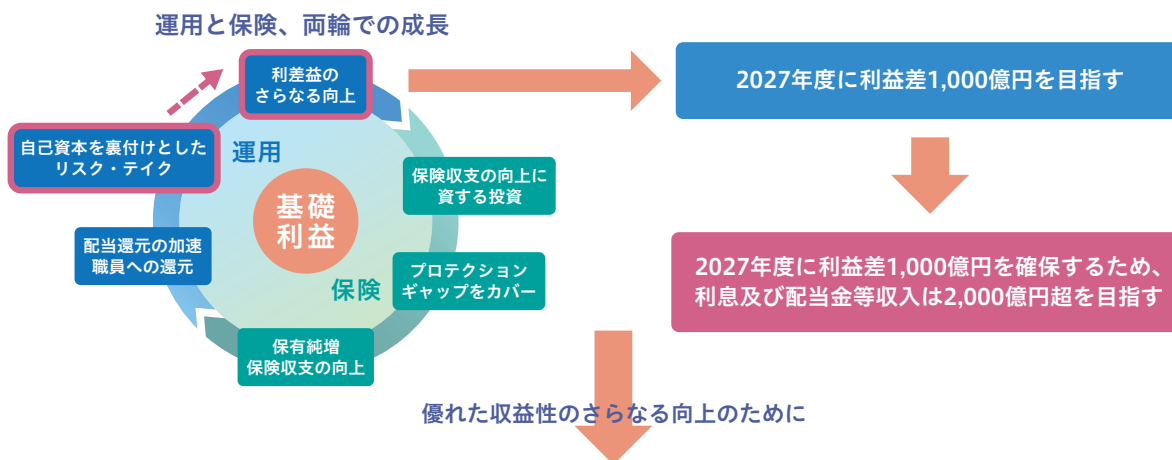
■利息及び配当金等収入、利差益の推移(億円)



■金利ある世界における運用

超低金利環境の下で、国債への投資を極力控えてきたことから、十分な超長期国債の買入れ余地があります。超長期金利が上昇したなか、ALMの推進と、リスク・テイクの継続により中期経営計画における「運用と保険、両輪での成長」の起点になるよう取り組んでまいります。

■中期経営計画における資産運用の役割



■中期経営計画における資産運用の取組みと目的

ALM	国内金利のさらなる上昇が見込まれるなか、低利回りの債券を売却しつつ相対的に利回りの高い超長期債を積み増すALMを推進することで、ベース収益の向上を図る
リスク・テイク	これまで実践してきたリスク・テイクを継続し、リスク・リターン効率を踏まえつつ、高収益が期待できる資産への積極的な投資により、さらなる収益性の向上を図る

社員配当金について

配当還元を加速させ、ご契約者の配当に対するご期待に応えてまいります。

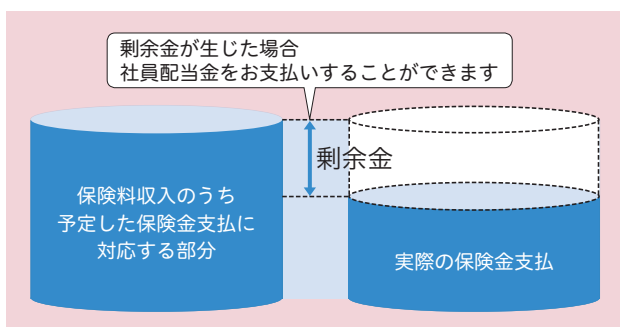
■社員配当金の仕組み

当社の保険のほとんどは社員配当金をお支払いする仕組みのある有配当保険です。社員配当金については、保険契約の長期性をふまえ、ご契約者に安定的なお支払いができるような水準としております。社員配当金は、加入年度、保険種類、払方、性別、年齢、入院給付金の支払有無や保険金額などにより、お支払いする金額が異なり、ゼロとなる場合もあります。[※]

[※]たとえば、2001年4月1日以前のご契約のなかには、主契約の実際の運用収益が予定を下回ることから定期保険特約等の剰余金などを含めてみても利益がマイナスとなるものがあり、その場合には2024年度決算では社員配当金をゼロとさせていただきます。

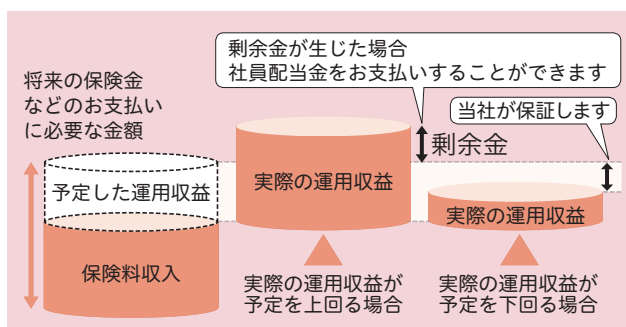
●危険差配当金の例

実際の保険金支払額が保険料設定時に想定した予定を下回った場合に、社員配当金（危険差配当金）をお支払いすることができます。



●利差配当金の例

実際の運用収益が保険料設定時に想定した予定を上回った場合に、社員配当金（利差配当金）をお支払いすることができます。ただし、足元の運用収益が予定を上回っていても、将来の運用収益が予定を下回ると見込まれる契約については、社員配当金をゼロとしております。



実際の運用収益が保険料設定時に想定した予定を下回った場合であっても、予定に満たない部分は当社が保証しますので、ご加入時にお約束した保険料を変更することはありません。

●配当のタイプ

5年ごと配当タイプ 5年ごと利差配当タイプ	ご契約の5年後から5年ごとに社員配当金をお支払いします。 2025年度は、2000年度、2005年度、2010年度、2015年度および2020年度にご加入の契約が5年ごとの社員配当金の支払時期に該当します。5年間の配当を合算し、これに利息を加えた合計額をお支払いします。ただし合計額がマイナスの場合はゼロとします。
毎年配当タイプ	約款の定めに従い、ご契約の1年後または2年後から毎年社員配当金をお支払いします。 〔2022年4月以降にご加入された「未来のとびら」や「ワイド・プロテクト」などについては、ご契約の1年後から社員配当金をお支払いする仕組みとなっています。〕

上記の配当金に加えて、所定の条件を満たすご契約に対して長期継続特別配当金などをお支払いします。

■2024年度決算における社員配当金の概要

●個人保険分野は13年連続の増配

利差配当の増配に加えて、危険差配当や満期時の特別配当など幅広く増配するとともに、THE MUTUAL プラス配当を新設しました。これにより、主力商品である「未来のとびら」の契約例^{※1}では10年間の累計配当金が保険料の1.2年分を上回ります。また、学資保険「みらいのつばさ」（5年ごと配当タイプ）や個人年金保険「みらいプラス」は利差配当の増配により、配当込みの利回りが1.85%に向上します。

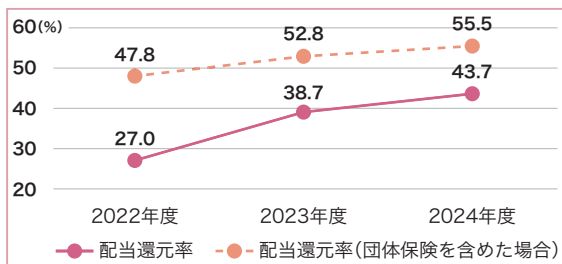
^{※1}医療バック未来のとびら（5年ごと配当契約）

2015年度加入（経過10年）、40歳、男性、月払、10年更新型、満期まで入院給付金の支払いがない場合
死亡保険金2,000万円、介護保険金300万円、就業不能年金140万円、入院日額6,000円

●企業保険分野は2年連続の増配

団体年金保険について、資産運用損益にもとづき配当率を引き上げました。業界最高水準の配当込み利回りを安定的に提供しております。

●基礎利益に対する配当還元率



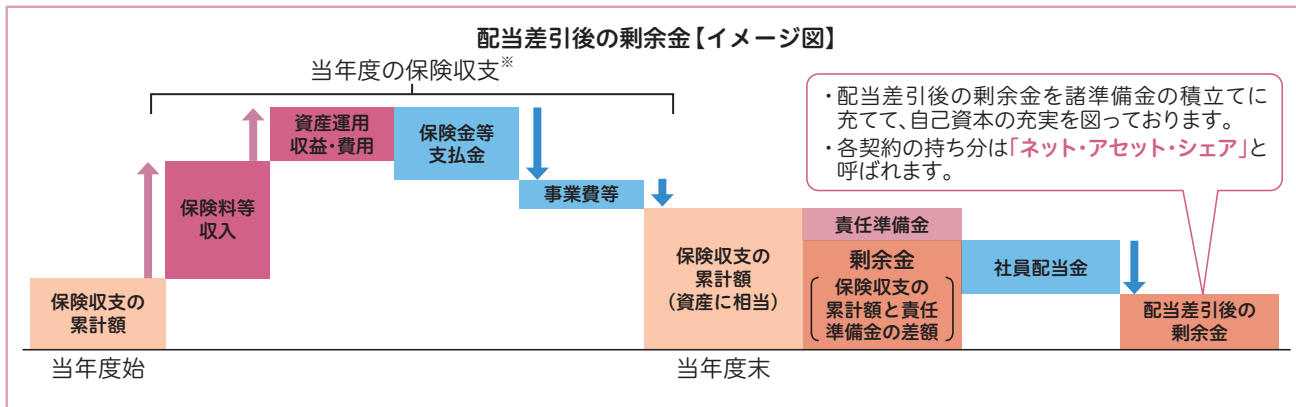
個人保険および個人年金保険における配当還元率^{※2}は43.7%となり、団体保険を含めた場合には55.5%となりました。

^{※2}基礎利益に対する社員配当準備金繰入額の割合（2022年度における基礎利益は、新型コロナウイルス感染症による給付金等を除く）

自己資本の充実と配当還元について

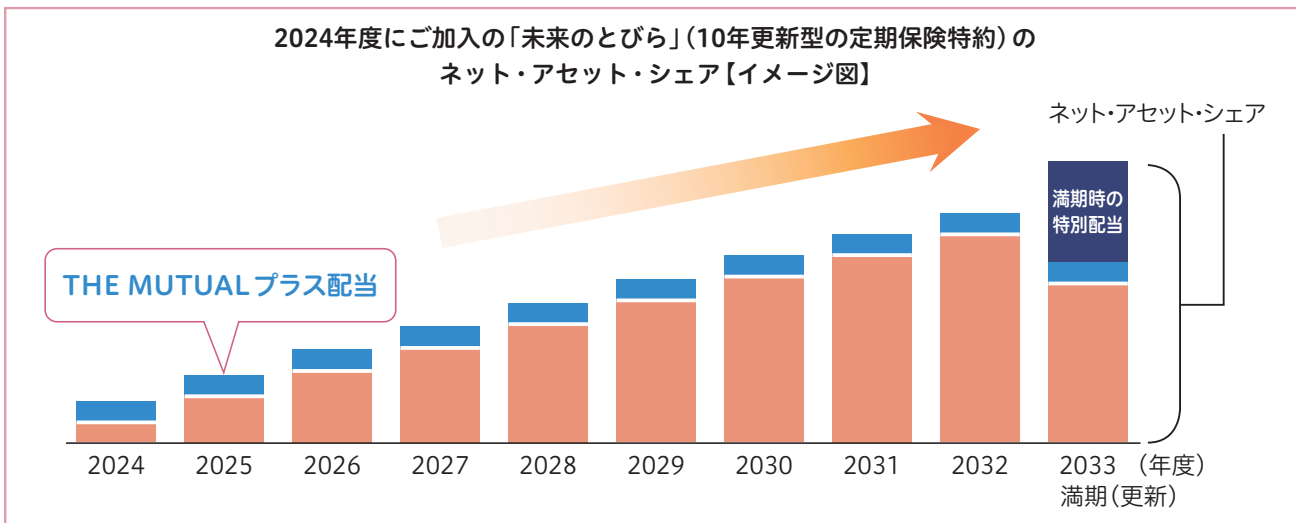
お約束した保険金等を確実にお支払いするため保険料は一定程度の安全を見込んで設定しており、生じた剰余金は自己資本の充実と配当還元に充てています。

配当差引後の剰余金は保険収支[※]の累計額にもとづき算定され、不測の事態（大災害や株価暴落など）に備えるために諸準備金（危険準備金や価格変動準備金など）の積立てに充てて、自己資本の充実を図っております。



※保険料等収入に資産運用収益・費用を加えた額から、保険金等支払金や事業費等を控除した額

当社においては、自己資本の充実度をふまえネット・アセット・シェアの一部を満期時に特別配当としてお支払いしており、今年度より、満期を迎える前により早くより多くの配当をお返しするため、THE MUTUAL プラス配当を新設いたしました。



(注)上記の図は、2024年度決算配当率で据え置いた場合のイメージです。

配当への想い

フコク生命は、いかなることがあっても保険金・給付金等を確実にお支払いするために強固な財務基盤を築くとともに、配当還元の充実を通じて、ご契約者の実質的な保険料負担の軽減に努めてまいりました。

配当還元を加速させ、ご契約者の配当に対するご期待に応えてまいります。

社員配当金の仕組みや2024年度決算における社員配当金の概要について、
詳しくは当社ホームページに掲載しております。

https://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/policy_dividend/

毎年お届けする「フコク生命だより」にご加入いただいている契約の社員配当金を記載していますので、ご参照ください。



「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、新しい観点を見つけ、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。

QF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。

人づくり・場づくり

「お客さま基点」を実践できる人づくりに力を入れております。

当社は、あらゆる企業活動の原点として「お客さま基点」を掲げ、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しております。そして、この「お客さま基点」を実践し、徹底した差別化を生み出していく源泉は「人(従業員)」であると考えております。

当社では、2011年に「人づくり」を推進する部門として人材開発本部を立ち上げました。本部長には社長が就任し、全役職員へのメッセージとして「人づくり宣言」を発信するとともに、「人づくり基本方針」を策定・発表し、会社が求める人材像と人づくりに向けた基本姿勢を示しました。経営方針のひとつである“「お客さま基点」での人材育成を通じて、職員の働きがいを高める”にもありますように、当社の「人づくり」とは、働くすべての人が働きがいを持ってお客さま基点を実践できるよう、“個”としての成長を促す“環境”や“場”をつくることです。今後とも、この「人づくりは場づくり」という基本方針のもと、お客さまアドバイザー、内務職員の中長期での人材育成に経営資源を配分し、重点的に取り組んでまいります。

①人づくり宣言

フコク生命は 「人」が原点である。

この厳しい環境のもと、「徹底した差別化でお客さまから最も評価される会社となる」という“ありたい姿”を実現するためには、勝てる、強い組織をつくり上げなければならない。そのためには、職員一人ひとりの個性を活かし、尊重する「本当の意味で人が育ち、活躍できる」組織づくりが必須である。

皆が人を育てるという意識を持ち、フコク生命ならではの「人づくり」の文化を築いていこうではないか。

～「人づくり宣言」(2011年10月)より抜粋～

②人づくり基本方針

成長を支える「人づくりの根幹」と、それを通じて身につけ、高めてほしい、フコク生命の「求める人材像 3つの要件」



社長自らが「場づくり」に取り組んでいます

社長車座ミーティング※

社長自ら、職員と膝を突き合わせて双方向で対話をする「場」を設けています。トップメッセージとして会社の目指していることや方向性、お客さま基点についてなどを直に伝えると同時に、職員からの率直な質問や意見を聞いて、その場で回答しています。

■ 2011～2024年度開催実績(過去14年間)



回数	参加者数
365回	2,638名

女性活躍推進フォーラム

当社では、個々人がモチベーションを高めながら、一人ひとりがやりがいをもって活き活きと働けるよう、女性活躍を人づくりの重要施策の一つに位置付けています。2012年よりお客さまアドバイザー・内務職員合同の研修「女性活躍推進フォーラム」を毎年開催し、モチベーション向上・次世代の女性リーダーの育成に力を入れていきます。

■ 2012～2024年度参加者数(過去13年間)



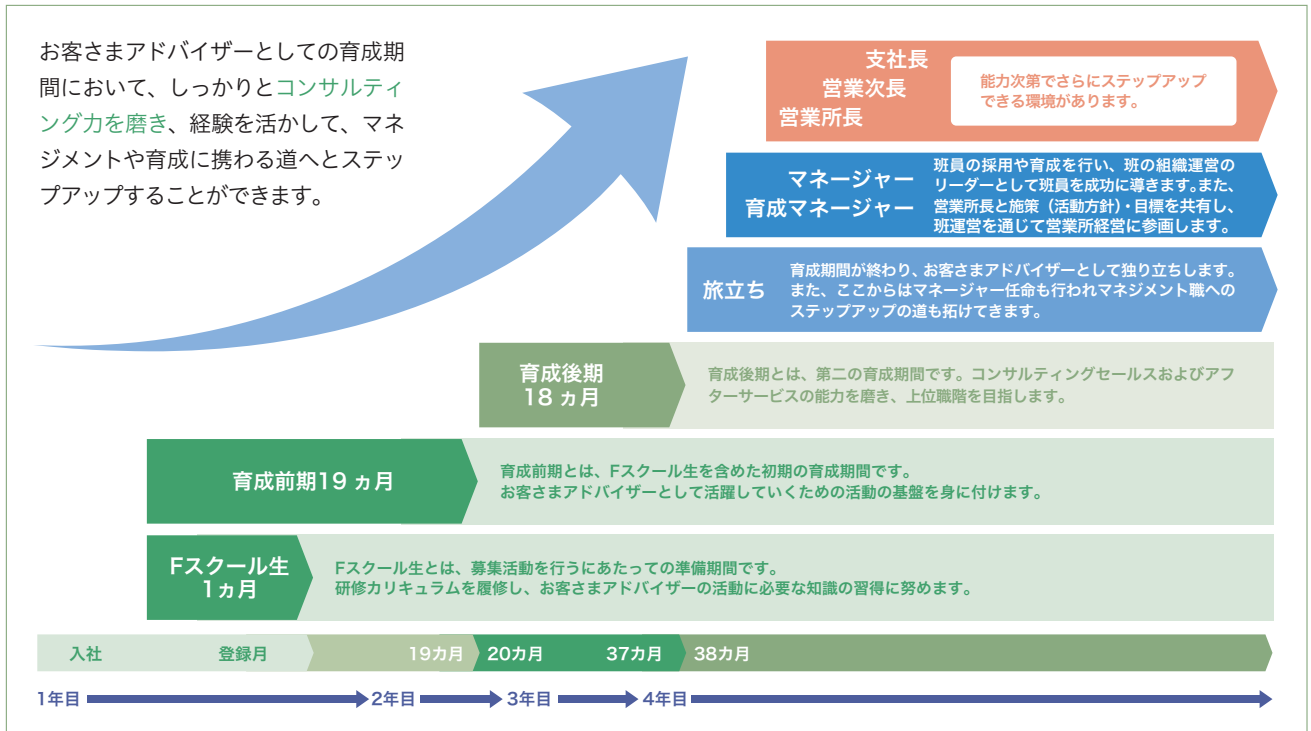
総数	お客さまアドバイザー	内務職員
303名	154名	149名

※2025年度より社長タウンホールミーティングに名称変更となります。

お客さまアドバイザー教育

お客さまアドバイザーのキャリアステップ

信頼されるお客さまアドバイザーの育成に努めております。また、多様なキャリアをサポートできる環境があります。



キャリアアップしたお客さまアドバイザーの声

Q. 営業所長を目指したきっかけは何ですか？

入社した時、目標に向かってイキイキと働く先輩方の姿が輝いて見えたんです。心から仕事が楽しいと思って働いているんだと感じました。特に先輩マネージャーがお客さまアドバイザーを指導する姿は、格好よく、私もあのようになりたいと思ったのがきっかけでした。

Q. なでしこ塾で得たものは？

なでしこ塾では、女性のキャリアアップに必要なスキル、考え方、捉え方など多くのことを学ばせていただきました。営業現場で即実践できる内容が多くあり、1年間のカリキュ

ラムも充実していて、塾卒業後のフォローも定期的にあり心強いです。

特に、夢や目標を叶えるための明確な「ビジョン」を持ち共有すること、そのためには“ぶれないポジショニング”が重要であるということに気づかされました。

また切磋琢磨できる、同じような目標を持つ仲間との出会いも大きな財産となっています。

Q. 今後の目標を教えてください。

「仕事もプライベートも楽しい！」と思える環境を作り、一人でも多くの女性リーダーを輩出し、女性のキャリアアップに貢献していきたいです。



岡山支社 井上絵美（営業所長）

※掲載内容は取材当時のものです。

なでしこ塾とは・・・

フコク生命では女性の持つ力や可能性を活かせる場「なでしこプログラム」を提供し、女性の幹部職員登用を積極的に後押ししています。“できる、できない”ではなく、“やりたい”をコンセプトに掲げた「なでしこプログラム」では、お客さまアドバイザーのありたい姿の実現に向けて長期的にフォローを行い、多様なキャリアアップをサポートします。

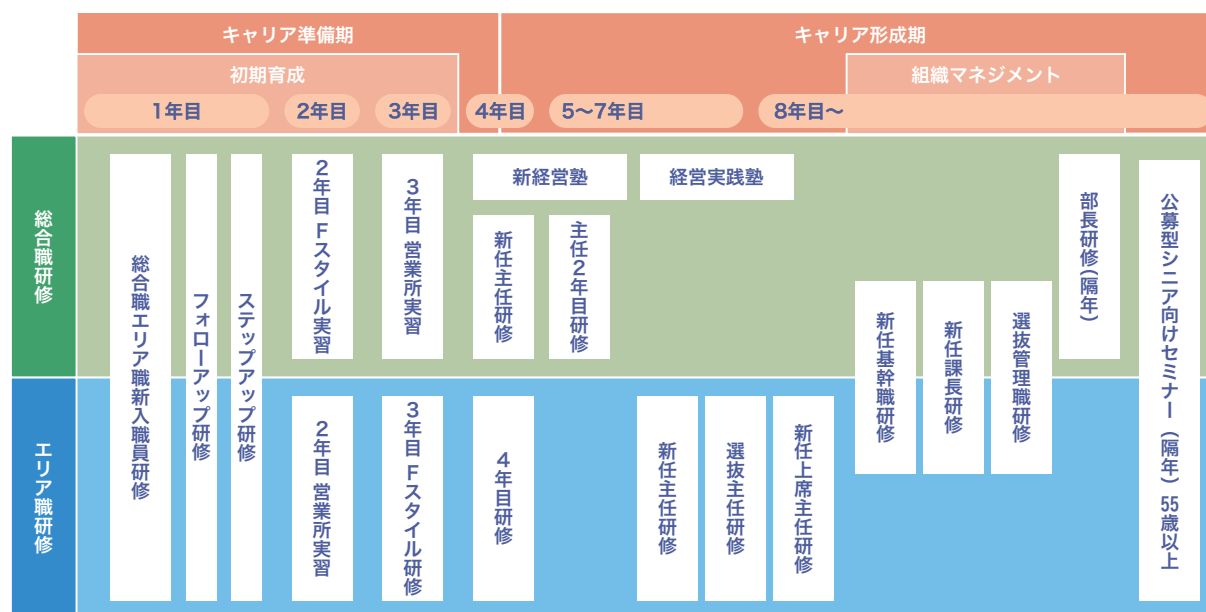
営業所長または営業所長の代行者を務める人材を育成する「なでしこ塾」では、約1年間かけて、営業スキルのみならず「人づくりとマネジメント」を学ぶことができます。

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。

総合職・エリア職の教育体制



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なかなか思い浮かばないところだと思うので、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。



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』

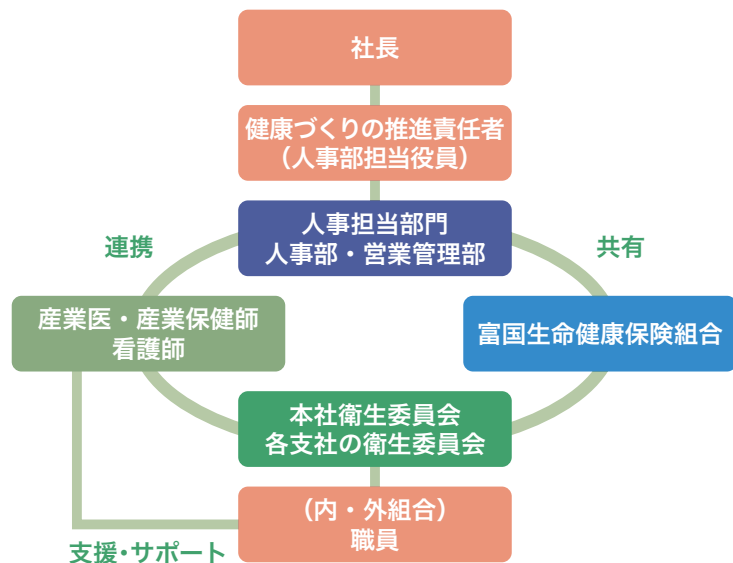
当社では「人づくり基本方針」のもと、当社役職員が心身ともに健康で、能力や個性を最大限発揮することにより、各々の働き甲斐が向上し、「お客さま基点」の価値観に基づく、お客さま本位の業務運営ができると考えております。

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み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、個々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もった方が、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。

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

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。

● 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。

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。

男性育児休業取得率(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

〈男性育児休業取得者の声〉

「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・育児休業者	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	育児休業からの復職者	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	男性職員の育児休業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
育児休業	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ヵ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。育児休業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う本社「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に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し、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。

当社は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事となる前から、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永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し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、当社役職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を拡大を図りつつ、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）各々の声を大切にし、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

ゴール	取組内容	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 ●フコクからだサポートの運営 ●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 ●食料ロスの削減（「THE MUTUAL」おやさいくレヨンの配布） ●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	●役職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  陸の豊かさを守ろう	●役職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 ●スチ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		

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。

●TCFD（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、安心で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ま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
- 減災などの取り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】

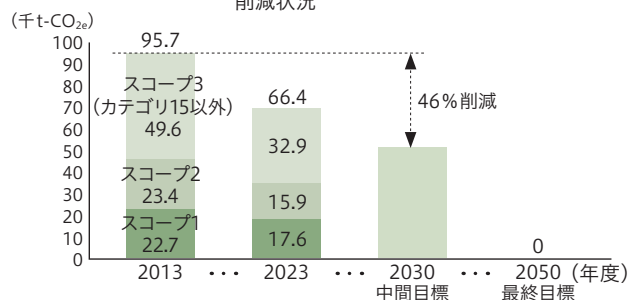
- 平均気温の上昇による熱帯感染症の流行および熱中症患者の増加についてシナリオテストを実施し、保険金および給付金の増加額の定量的評価を行い、財務への影響を確認
- 大規模水害（高潮および洪水）について営業拠点ごとのリスクを5段階で評価

【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

【生命保険事業者】 事業活動に伴う GHG 排出量の削減状況



指標	実績	目標	
事業活動に伴う GHG 排出量 スコープ1+2+3※1	2023年度 (2013年度比)	2030年度 (2013年度比)	2050年度
	30.6%削減	46%削減	ネットゼロ

※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

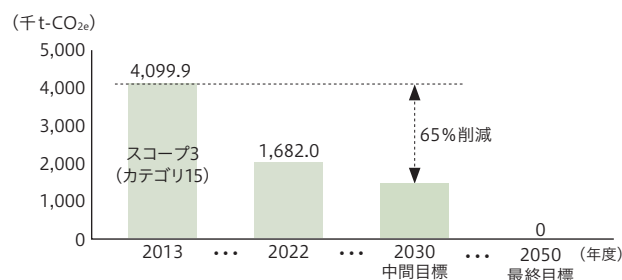
スコープ2：当社が購入した電気・熱の使用による間接排出

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、親会社を含めるか業種別のインテンシティを用いて算出

【機関投資家】 運用ポートフォリオにおける GHG 排出量の削減状況



指標	実績	目標	
運用ポートフォリオにおける GHG 排出量 スコープ3(カテゴリ15)※2	2022年度 (2013年度比)	2030年度 (2013年度比)	2050年度
	59.0%削減	65%削減	ネットゼロ

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の取り組み

○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の取り組み

○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の取り組み

○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。

●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。

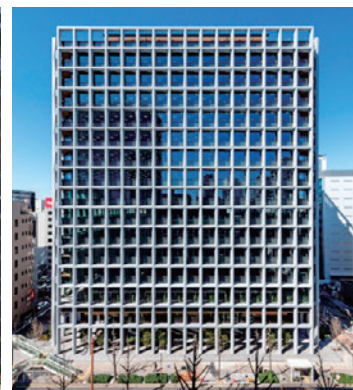


●環境配慮型の不動産開発

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り組みとして、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

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います。

「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

訪問コンサート				チャリティコンサート		
主催支社	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思いから、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。

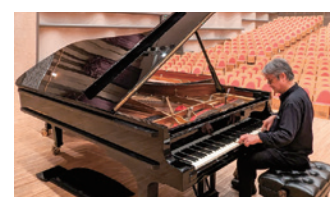
単なる出演者ではなく、ともにさまざまなプログラム創りなども行い、活動を進めていく重要なパートナーです。日本フィルハーモニー交響楽団のメンバーや、国内外で活躍するトップレベルの音楽家で構成されています。



「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。

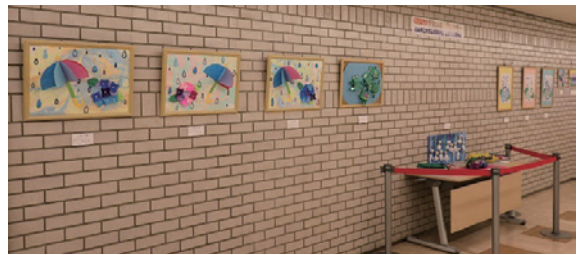


ピアノの調律風景

「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」をとと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ください。



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

すまいる・ぎやらりー		
回数	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クレヨンを、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。

※「おやさいクレヨン」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(食材ロス削減)にも寄与しています。



おやさいクレヨン

価値創造を支える基盤

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 渋川医療センター・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)は齊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、Hello smile (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Hello smile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する、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の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るほか、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。

Signatory of:



● 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トによる「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。

〈対応するSDGs目標〉



Source: CEC

● リサーチへの組込み

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

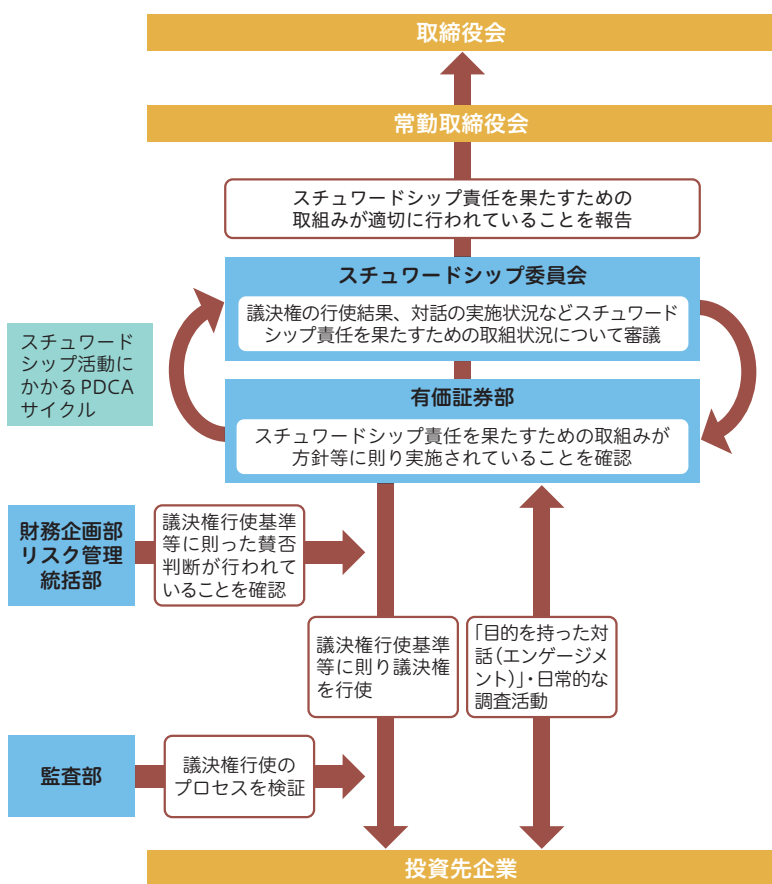
上記のような取組みの結果、2024年度のESG投融資新規実行額は623億円となりました。また、2024年度末のESG投融資残高は6,271億円と、運用資産全体のおよそ9%を占めております。

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。

【スチュワードシップ活動体制イメージ図（一般勘定）】



【スチュワードシップ委員会の概要】

構 成
【社外委員】2名 （委員長は社外委員の中から選定）
【社内委員】5名 コンプライアンス統括部長（利益相反管理統括者） リスク管理統括部長 総合企画室長 有価証券部長 財務企画部長
審議事項
・ 議決権行使のうち重要議案の賛否判断に関する事項 ・ コーポレートガバナンス基本方針第4条に規定する政策保有株式に関する事項 ・ 投資先企業との対話の実施状況 ・ スチュワードシップ活動における利益相反防止態勢に関する事項 ・ スチュワードシップ活動に関する社内規程等の改正案に関する事項 ・ その他、スチュワードシップ活動に関する事項
開 催
原則年4回

フコク生命との対話について、SWCC株式会社の長谷川会長から感想をいただきました。

ぶれのない長期的な視点で
当社の成長を真剣に考えていることが、
毎年の対話のテーマに現れていると
感じています

SWCC株式会社

長谷川 隆代 代表取締役会長 取締役会議長



当社は、短期的な成果だけでなく、企業の持続的成長に資する経営を目指しています。

当社グループは、2018年に私がCEO社長に就任して以降、「Change & Growth」のスローガンのもと、事業の収益性と資本効率性を評価する指標としてROIC[※]を導入し、経営改革を進めてきました。これにより当社グループは、収益力が大幅に向上し、財務体質も改善してきたことで、時価総額は2018年比で約10倍にまで高まるなど変革を遂げています。

スチュワードシップ活動に対する考え方

当社は、スチュワードシップ活動を企業価値の持続的な向上および中長期的な成長を支える重要な取組みと位置づけています。企業としての持続可能性を高めるには、株主をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話（エンゲージメント）が不可欠であり、透明性と責任ある経営を実現する上でも、スチュワードシップ活動を重視しています。

当社の持続的な成長を支えてくれる投資家層との深い対話を通して、当社の課題や成長機会に関する理解を深め、必要に応じて経営方針に反映するとともに、当社の目指す成長戦略がわかりやすく伝わるよう、開示手法にも工夫を凝らしています。また、財務情報のみならず、非財務情報（ESG要素等）についても積極的に開示し、投資家との信頼関係の構築に努めています。

フコク生命のスチュワードシップ活動の特徴

フコク生命のように、丁寧かつ幅広い観点から定期的に、かつ長期的な視点で対話を重ねてくれる投資家は、非常に少ないと感じています。

フコク生命は、日本のインフラを支える企業の一つとして、当社を常に支えてくれている貴重な存在の投資家です。

そのため、対話の質は非常に深く、ぶれのない長期的な視点で当社の成長を真剣に考えていることが、毎年の対話のテーマに現れていると感じています。

参考になったフコク生命の提言

株主還元に関して、「もっと増配を」と要望される投資家がいる一方で、米山会長からは、「成長に回すべき」と当社の長期的な成長を見据えた提言をいただきました。

また、短期的な数字にとらわれることなく、ROIC経営を含めた長期的な事業戦略について、じっくりと対話してきました。その際に事業別のROICについて、開示のご要望をいただき実行に移したところ、各投資家から評価をいただいたことも印象に残っています。

フコク生命のスチュワードシップ活動に期待すること

投資家の皆さまには、当社の方針や活動に対する率直なご意見をいただき、建設的な対話を通じて、お互いにとって有益な関係を築いていきたいと考えています。

特に、短期的な業績のアップダウンに話が終始せず、長期的な目線で会社の価値を高めていくフコク生命の投資の考え方は、発行会社としてありがたいと思っており、そういった目線からいただくご意見はとても参考になります。

※ ROIC (Return On Invested Capital : 投下資本利益率)

企業が事業活動のために投じた資本（株主資本と有利子負債の合計）に対し、どれだけ効率的に利益を生み出しているかを示す財務指標。「ROIC経営」とは、このROICを経営指標として活用し、企業価値の向上を目指す経営手法のこと。

コーポレートガバナンス | コーポレートガバナンス体制

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。

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、保険契約者が保険団体を構成し互いに助け合うために、その構成員となる相互会社こそが、以下の経営理念の実現に最適であると判断しています。

ご契約者の利益擁護

社会への貢献

働く職員の自己実現

相互会社における保険事業はご契約者の事業であり、当社は、その保険事業の業務運営をご契約者から任されています。そして、その負託に応え、保険金や給付金等を確実にお支払いするという責務を果たし続けるためには、いかなることがあっても生命保険会社として存続していかなければなりません。当社は、持続的かつ安定的に事業を継続し、ご契約者に安心を提供するため、この基本方針にもとづきコーポレートガバナンス体制を構築します。

コーポレートガバナンス基本方針

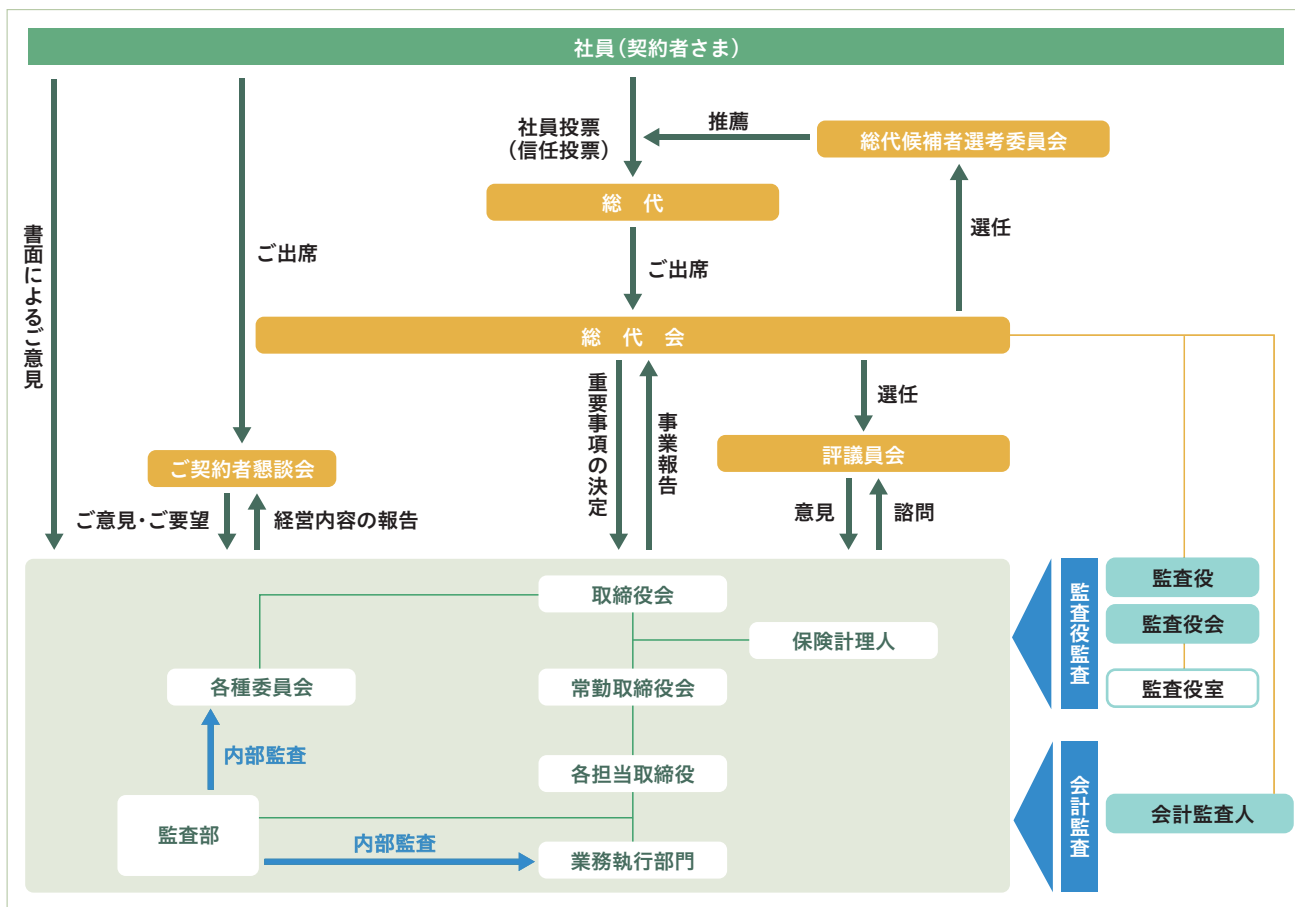
当社は相互会社であり、コーポレートガバナンス・コードの適用対象ではありません。しかしながら、当社のコーポレートガバナンスに対する考え方およびその充実に向けた取組みをご理解いただくために、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」と共に公表しております。

「コーポレートガバナンス基本方針」および「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の全文は、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.fukoku-life.co.jp/about/profile/corporategovernance/index.html>



コーポレートガバナンス体制図



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。

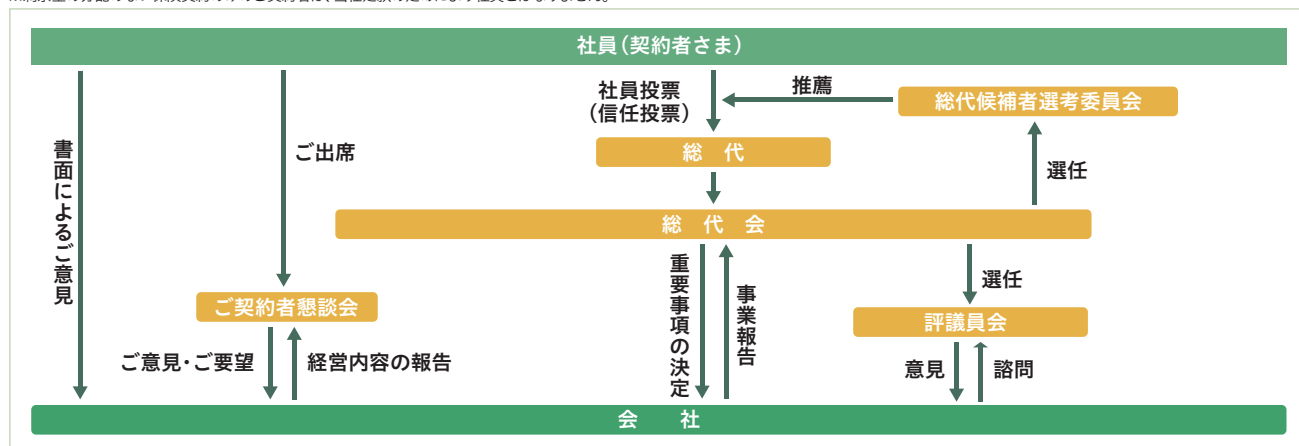
相互会社の仕組みについて

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が、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。

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る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・監査役のスキ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と考えております。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み、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

略歴

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長(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、厳しいことを遠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、その取り組みが必要か、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を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しました。

このような、職員の想いや手作りで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

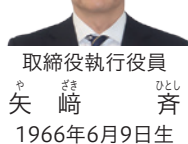
2025年4月から始まった中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」で前提としているように、国内での生命保険事業に注力することが現時点での経営戦略です。一方で、日本の人口減少のペースはますます早まっています。海外に目を移しても、政治動向により経済の不安定さが増す国もあります。自然災害も頻発化・激甚化が進んでいます。

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いえないと感じました。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 斉 1966年6月9日生	1989年 富国生命入社 人材開発本部部長、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 ね づ よし ずみ 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 たか はし きょう へい 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 わた なべ とし ふみ 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) くろ た けい いち 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 2018年 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) しげ まつ ひで あき 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 おお もり たけ し 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 よし おか けん いち 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 くり はら ひろ たか 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 まつ しろ ひで き 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 え ぐち おさむ 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 お もと ひろし 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 きの した やす ひろ 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

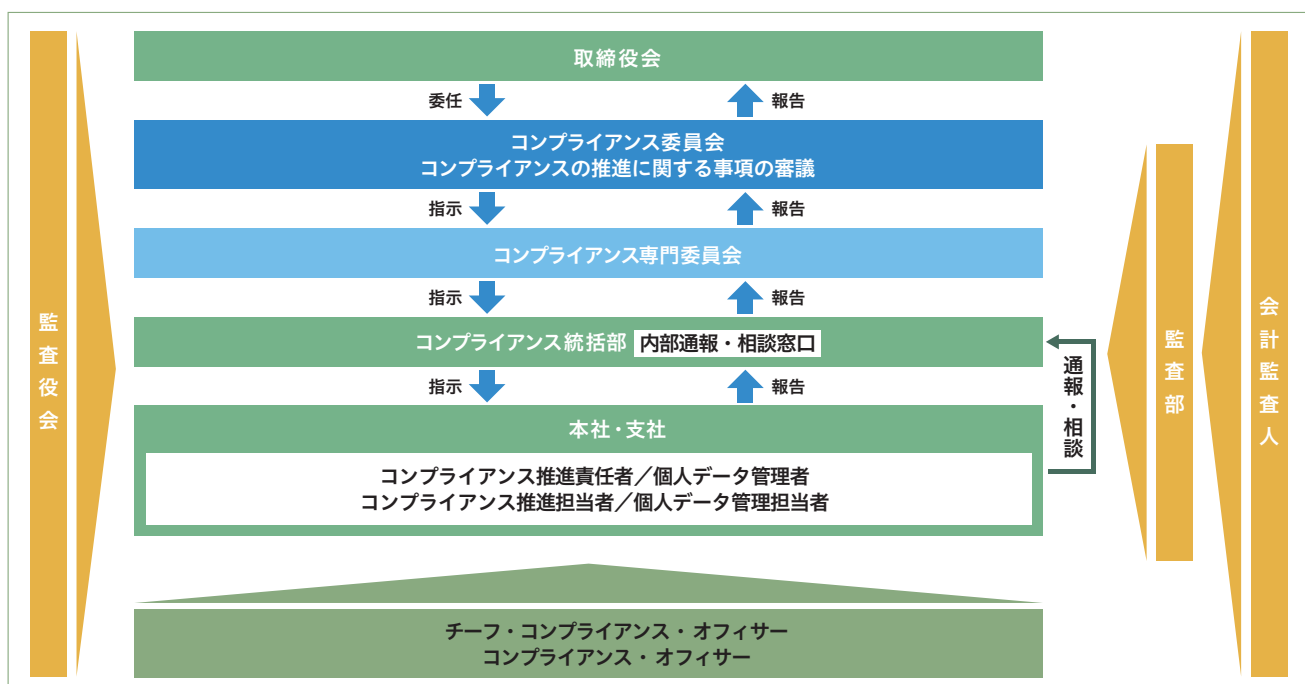
当社役職員は、企業の成員としてだけでなく社会の一員として、法令のみならず慣習や社会通念の観点からも遵法精神を尊ぶ意識をさらに高めてまいります。そのために、当社はコンプライアンス態勢を整備・強化するとともに実践的なコンプライアンス教育を継続的に実施しております。しかしながら、万全な態勢のもとでも不適正な事象を完全に排除することはできないと認識しております。不適正な事象を早期に発見して、適正かつ迅速に対応するとともに再発防止に向けて、不断の改善・是正に努めることが重要であると考えております。

●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、全役職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「富国生命役職員行動規範」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。

●マネー・ローンダリング等の防止および反社会的勢力への対応

マネー・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。

・マネー・ローンダリング／テロ資金供与対策

マネー・ローンダリング等防止態勢について「マネー・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ネー・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監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針
- ⑩その他監査役の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職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へ報告し、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、定期的に取締役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締役会に報告する。
- 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。

会社情報

総代・評議員

●総代名簿（現員120名、都道府県別五十音順、2025年7月2日現在）

都道府県	氏 名	職 業
北 海 道	一 戸 均	旭川信用金庫常務理事
北 海 道	井 上 智 徳	北見信用金庫常勤理事
北 海 道	上 前 裕 美	(有)北海道ブランド研究所代表取締役
北 海 道	佐々木 章 哲	佐々木畜産(株)代表取締役社長
北 海 道	滝本 眞 佐子	(株)アオバボード取締役
北 海 道	中 塚 佳 愛	(株)稲田組代表取締役社長
北 海 道	真 鍋 智 恵	(有)健メディカル・サポート勤務
青 森 県	益 子 政 士	青い森信用金庫理事長
青 森 県	山 口 優 香	(株)ユニクロ勤務
岩 手 県	佐 藤 健 志	(株)東北銀行代表取締役頭取
宮 城 県	菅 野 浩 昭	東北リース(株)代表取締役会長
宮 城 県	五 島 啓 太	ジャパソカーレスキュー(株)代表取締役
秋 田 県	秋 元 一 栄	秋元テント・シート勤務
山 形 県	浅 野 弥 史	(株)暖家取締役
山 形 県	出 口 毅	国立大学法人山形大学 理事（教育・入学試験担当）・副学長
福 島 県	五十嵐 新 治	(株)タウンテリア五代代表取締役
福 島 県	大和田 好 男	(有)マルコー商事代表取締役
福 島 県	滝 田 照 実	主婦
茨 城 県	飯 村 次 男	水戸信用金庫理事長
茨 城 県	海老澤 芳 雅	HSBB プランニング代表
栃 木 県	内 山 浩 志	(株)友愛保険代理サービス代表取締役
栃 木 県	仲 島 克 吉	税理士
群 馬 県	津 久 井 真 澄	桐生信用金庫理事長
埼 玉 県	朝 倉 文 紀	元 警視庁勤務
埼 玉 県	石 井 俊 司	元 埼玉県商工会連合会常務理事
埼 玉 県	掛 上 友 晴	(株)東武百貨店勤務
埼 玉 県	坂 野 俊 次 郎	アサヒグループジャパン(株)監査役
埼 玉 県	津 田 能 孝	(株)レゾナック・ホールディングス勤務
埼 玉 県	野 口 孝	(株)レインディアパートナーズ代表取締役
埼 玉 県	橋 口 宏 樹	(株)日立製作所勤務

（敬称略）

都道府県	氏 名	職 業
千 葉 県	小 椋 直 樹	(株)あおば総合保険代表取締役社長
千 葉 県	高 澤 邦 香	日新火災海上保険(株)勤務
千 葉 県	長 谷 川 秀 夫	税理士
東 京 都	五 百 森 香 苗	脱炭素成長型経済構造移行推進機構理事
東 京 都	内 山 幸 治	日清紡テキスタイル(株)勤務
東 京 都	江 守 淳	共栄火災海上保険(株) 取締役常務執行役員
東 京 都	奥 本 陽 子	東京ガス(株)勤務
東 京 都	笠 原 啓 祐	京王電鉄(株)勤務
東 京 都	鎌 田 裕 子	主婦
東 京 都	瀬 川 初 美	主婦
東 京 都	高 濱 範 行	JW マリオット・ホテル・マネジメント・ カンパニー東京合同会社勤務
東 京 都	竹 内 壘	岡三証券(株)勤務
東 京 都	塚 本 清 太 郎	塚本総業(株)取締役総務部長
東 京 都	塚 本 英 彦	日本信号(株)代表取締役社長
東 京 都	鶴 森 美 和	弁護士
東 京 都	新 崎 恭 史	DBJ デジタルソリューションズ(株) 代表取締役社長執行役員
東 京 都	平 塚 明 希	(株)パソナ勤務
東 京 都	本 田 裕 司	(株)サンリオ勤務
神 奈 川 県	岩 井 和 豊	江ノ島電鉄(株)勤務
神 奈 川 県	小 澤 由 行	味の素(株)勤務
神 奈 川 県	笠 原 基 直	千代田ビル管財(株)代表取締役社長
神 奈 川 県	川 合 慎 治	日本精工(株)勤務
神 奈 川 県	清 水 明	オルク(有)代表取締役
神 奈 川 県	清 水 康 次 郎	清水建設(株)専務執行役員
神 奈 川 県	下 野 有 希	学校法人東海大学勤務
神 奈 川 県	平 山 真 理 子	日信 IT コネクト(株)勤務
神 奈 川 県	蛭 川 明 則	NTT アドバンステクノロジー(株)勤務
神 奈 川 県	藤 澤 義 彦	(株)科学情報システムズ専務取締役
神 奈 川 県	前 原 広 紀	(株)日立アドバンスシステムズ勤務
神 奈 川 県	山 本 雅 之	(株)ニチレイロジグループ本社勤務

都道府県	氏 名	職 業
神奈川県	吉村 真由美	(株)B.F.Yokohama 代表取締役
神奈川県	渡辺 かおり	東京信用保証協会勤務
新潟県	鍵 富 茂	社会福祉法人新潟慈恵会勤務
新潟県	佐藤 俊輔	(株)鈴木コーヒー 代表取締役社長
富山県	喜中 勇作	(有)喜中工務店取締役
富山県	福光 良子	(有)福光板硝子商店勤務
富山県	三谷 亮太	(株)Tempest 代表取締役
石川県	梶 瑞 絵	主婦
福井県	岸塚 孝夫	北電技術コンサルタント(株)勤務
山梨県	佐々木 幸一	国際建設(株)代表取締役社長
山梨県	野口 英二	(株)サンニチ印刷代表取締役社長
長野県	市川 公一	長野信用金庫会長
長野県	市川 優子	主婦
長野県	小林 美香	salon de glitter オーナー
岐阜県	佐名 康太	一般社団法人岐阜自家用自動車組合専務理事
岐阜県	藤田 佳範	(株)藤田製作所代表取締役社長
静岡県	江崎 亮介	(株)江崎新聞店代表取締役専務
静岡県	金井 政秀	(株)D SPIRITS WORLD 代表取締役
静岡県	藤山 直也	(株)フジヤマ取締役
愛知県	岡田 哲治	元 トヨタ部品愛知共販(株)代表取締役社長
愛知県	岡本 聡哉	蒲郡信用金庫理事長
愛知県	福山 亨	昭和建物管理(株)顧問
三重県	西山 実江	主婦
滋賀県	池野 公造	元 滋賀中央信用金庫専務理事
京都府	今西 佑太	社会福祉法人物集女福祉会常務理事
京都府	齊田 慎司	清水建設(株)勤務
大阪府	境田 健宏	(株)エイジェックグループ常務取締役
大阪府	高橋 知史	大阪シティ信用金庫代表理事会長
大阪府	中里 恵子	Nail's AQUA 代表
大阪府	服部 哲也	大阪市西成区役所勤務

都道府県	氏 名	職 業
兵庫県	浅見 喜代子	ねこの手リザベーションセンター つだきよ本舗代表
兵庫県	小川 雅由	NPO 法人こども環境活動支援協会会員
兵庫県	谷川 さだ子	主婦
兵庫県	船越 淳久	(株)KANSO テクノス取締役
奈良県	實光 愛佳	タカラスタンドード(株)勤務
奈良県	杉本 正臣	税理士
和歌山県	府中 恵理	元 和歌山市立砂山小学校校長
鳥取県	田中 洋一	千代電子工業(株)取締役基板製造統括部長
鳥取県	橋井 道代	主婦
島根県	園 敬 司	(株)ソノ代表取締役社長
島根県	藤原 俊樹	しまね信用金庫理事長
岡山県	高畑 稔	全国国民年金基金 岡山・島根・鳥取支部勤務
岡山県	山元 隆	(株)ソーデン社代表取締役会長
広島県	岡本 直樹	広島信用金庫常務理事
山口県	郷中 和雄	元 西中国信用金庫専務理事
山口県	村田 有久	(株)合同総研常務取締役
徳島県	坂本 直子	徳島県立高等学校勤務
香川県	池内 重紀	ウイングアイ(株)代表取締役
愛媛県	森 英 裕	税理士
高知県	利岡 信吾	トヨタカローラ高知(株)代表取締役専務
福岡県	大江 悟	全国国民年金基金福岡・佐賀支部勤務
福岡県	勝野 靖弘	カツノ風景デザイン室代表
福岡県	倉本 新	(株)アイム製作所代表取締役社長
佐賀県	山下 敬博	元 地域振興団体道の駅 しろいしカンパニー取締役駅長
長崎県	平山 裕司	ワークマンプラス南長崎店店長
熊本県	建川 正枝	宇土市役所勤務
大分県	安藤 亮	一般社団法人スマイル代表理事
宮崎県	黒河 佳則	医療法人青葉会のさきクリニック勤務
鹿児島県	壽 三知代	主婦
沖縄県	幸家 秀男	元 (株)沖縄海邦銀行代表取締役専務

(注) 都道府県は選出時の住所地を記載しています。

●総代の構成(2025年7月2日現在)

①年齢別

年 齢	占 率
29歳以下	— [%]
30～39歳	4.2
40～49歳	22.5
50～59歳	26.7
60～69歳	35.8
70歳以上	10.8
合 計	100.0

③職業別

職 業	占 率
会 社 員	20.9 [%]
主 婦	8.3
大 学 教 授	0.8
言 論 界	0
弁 護 士 ・ 医 師	0.8
自 営 業 者	32.5
会 社 役 員	15.0
そ の 他	21.7
合 計	100.0

⑤保険種類別(2025年3月31日現在)

	保 険 種 類	占 率
死 亡 保 険	終 身 保 険	3.6 [%]
	定 期 付 終 身 保 険	3.0
	医 療 保 険	41.9
	死 亡 保 険 計	48.5
生 死 混 合 保 険	特 約 組 立 型 総 合 保 険	30.1
	定 期 付 積 立 型 介 護 保 険	3.0
	養 老 保 険	0.9
	生 存 給 付 金 付 定 期 保 険	0.3
生 存 保 険	生 死 混 合 保 険 計	34.3
	学 資 保 険	6.3
	生 存 保 険 計	6.3
個 人 保 険 計		89.1
個 人 年 金 保 険		10.9
合 計		100.0

②地域別

地 域	占 率
北 海 道	5.8 [%]
東 北	9.2
関 東	36.7
中 部	16.7
近 畿	12.5
中 国	7.5
四 国	3.3
九 州	8.3
合 計	100.0

④性別

性 別	占 率
男 性	75.0 [%]
女 性	25.0
合 計	100.0

⑥社員資格取得時期別

社員資格取得時期	占 率
～2004年度	42.5 [%]
2005年度～2009年度	21.6
2010年度～2014年度	15.0
2015年度～2019年度	16.7
2020年度～	4.2
合 計	100.0

●社員の構成(2024年度末)

①年齢別

年 齢	占 率
29歳以下	6.7
30～39歳	16.4
40～49歳	23.5
50～59歳	23.2
60～69歳	15.9
70歳以上	14.3
合 計	100.0

②地域別

地 域	占 率
北 海 道	5.9%
東 北	10.4
関 東	32.8
中 部	16.4
近 畿	13.6
中 国	7.5
四 国	3.6
九 州	9.8
合 計	100.0

●評議員氏名

(現員9名、五十音順、2025年7月2日現在) (敬称略)

氏 名	職 業
泉 谷 直 木	アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問
井 上 和 幸	清水建設(株) 代表取締役会長
北 村 雅 良	電源開発(株) 顧問
小 林 哲 也	元 (株)帝国ホテル 代表取締役会長 (株)トーモク社外取締役
中 林 真理子	明治大学商学部教授
西 成 活 裕	東京大学大学院工学系研究科教授
花 崎 正 晴	埼玉学園大学経済経営学部長・教授
久 塚 智 明	(株)FBTプランニング代表取締役 高知大学客員教授
前 野 隆 司	武蔵野大学ウェルビーイング学部長・教授 慶應義塾大学名誉教授

●評議員の構成

年 齢	人 数
50 歳 代	2名
60 歳 代	3名
70 歳 代	3名
80 歳 以 上	1名
合 計	9名

③性別

性 別	占 率
男 性	57.7%
女 性	42.3
合 計	100.0

※年齢・性別は法人契約除く。地域別は法人契約含む。

④保険種類別

保険種類		占 率
死 亡 保 險	終 身 保 険	6.0%
	一時払退職後終身保険	0.0
	定 期 付 終 身 保 険	0.5
	定 期 保 険	0.0
	医 療 保 険	37.8
	死 亡 保 険 計	44.4
生 死 混 合 保 険	特約組立型総合保険	25.4
	積 立 型 介 護 保 険	0.8
	定期付積立型介護保険	2.0
	介 護 保 障 保 険	0.2
	介 護 保 障 定 期 保 険	0.1
	養 老 保 険	0.8
	定 期 付 養 老 保 険	0.1
	マ イ ホ ー ム 保 険	0.0
	生存給付金付定期保険	0.1
	生 死 混 合 保 険 計	29.4
生 存 保 険	学 資 保 険	10.7
	生 存 保 険 計	10.7
個 人 保 険 計		84.5
個 人 年 金 保 険		15.5
個人保険 + 個人年金保険		100.0

●2024年度の評議員会開催状況

- 第 1 回評議員会 2024年 6 月 6 日
 - 2023年度業績状況について
 - 配当還元の充実について
 - 第102回定時総代会の報告事項と決議事項について
 - 2023年度ご契約者懇談会について
- 第 2 回評議員会 2024年10月17日
 - 第 102 回定時総代会におけるご意見・ご質問について
 - メインフレームのオープン移行について
 - 経営塾制度・運営の改編と若手職員の人づくりについて
- 第 3 回評議員会 2025年 3 月 7 日
 - 第103回定時総代会の日程について
 - 2024 年度ご契約者懇談会の開催概況について
 - 次期中期経営計画について
 - 経済価値ベースのソルベンシー規制について

●財務サマリー(11年間)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
グループ	連結保険料等収入	7,964	7,888	6,487	5,971
	グループ基礎利益 ※1	900	870	739	766
	連結総資産	83,265	83,306	84,329	84,888
	連結ソルベンシー・マージン比率	1,195.7%	1,341.5%	1,257.3%	1,127.4%
単体	経常収益	8,677	8,143	7,431	7,497
	うち保険料等収入	6,431	6,180	5,744	5,672
	うち利息及び配当金等収入 ※2	1,425	1,453	1,383	1,472
	経常利益	968	603	541	564
	基礎利益 ※1	872	845	713	756
	当期純剰余	690	415	366	408
	総資産	66,119	64,898	65,656	66,266
	純資産	6,977	6,069	5,831	5,914
	自己資本	5,864	6,747	7,351	7,728
	自己資本比率	8.9%	10.4%	11.2%	11.7%
	有価証券残高	52,409	50,917	53,696	54,587
	責任準備金残高	54,750	54,843	55,335	55,781
	ソルベンシー・マージン比率	1,169.3%	1,321.8%	1,214.8%	1,081.2%
	配当総額（社員配当準備金繰入額）	366	352	345	386
	保有契約高 ※3	432,344	431,731	431,025	425,070
	個人保険	236,846	234,174	231,606	227,653
	個人年金保険	28,718	27,833	27,903	26,684
	団体保険	166,780	169,723	171,515	170,732
	団体年金保険保有契約高 ※4	21,232	21,189	21,567	21,803

※1 基礎利益は、過年度分についても現行基準で算出しています。

※2 利息及び配当金等収入には売買目的有価証券の利息及び配当金等収入を含み、2021年度以前は利息及び配当金等収入に含まれていた償還時為替差損益を控除しています。

※3 保有契約高とは、個人保険・個人年金保険・団体保険の各保有契約高の合計です。

なお、個人年金保険については、年金支払開始前契約の年金支払開始時における年金原資、年金支払開始後契約の責任準備金及び個人年金保険に付加されている定期保険特約等の金額を合計したものです。

※4 団体年金保険保有契約高については、責任準備金の金額です。

含み損益の状況(一般勘定)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
合計		9,583	9,518	8,781	8,911
	有価証券	8,553	8,433	7,622	7,624
	不動産（土地・借地権）	1,030	1,085	1,159	1,286

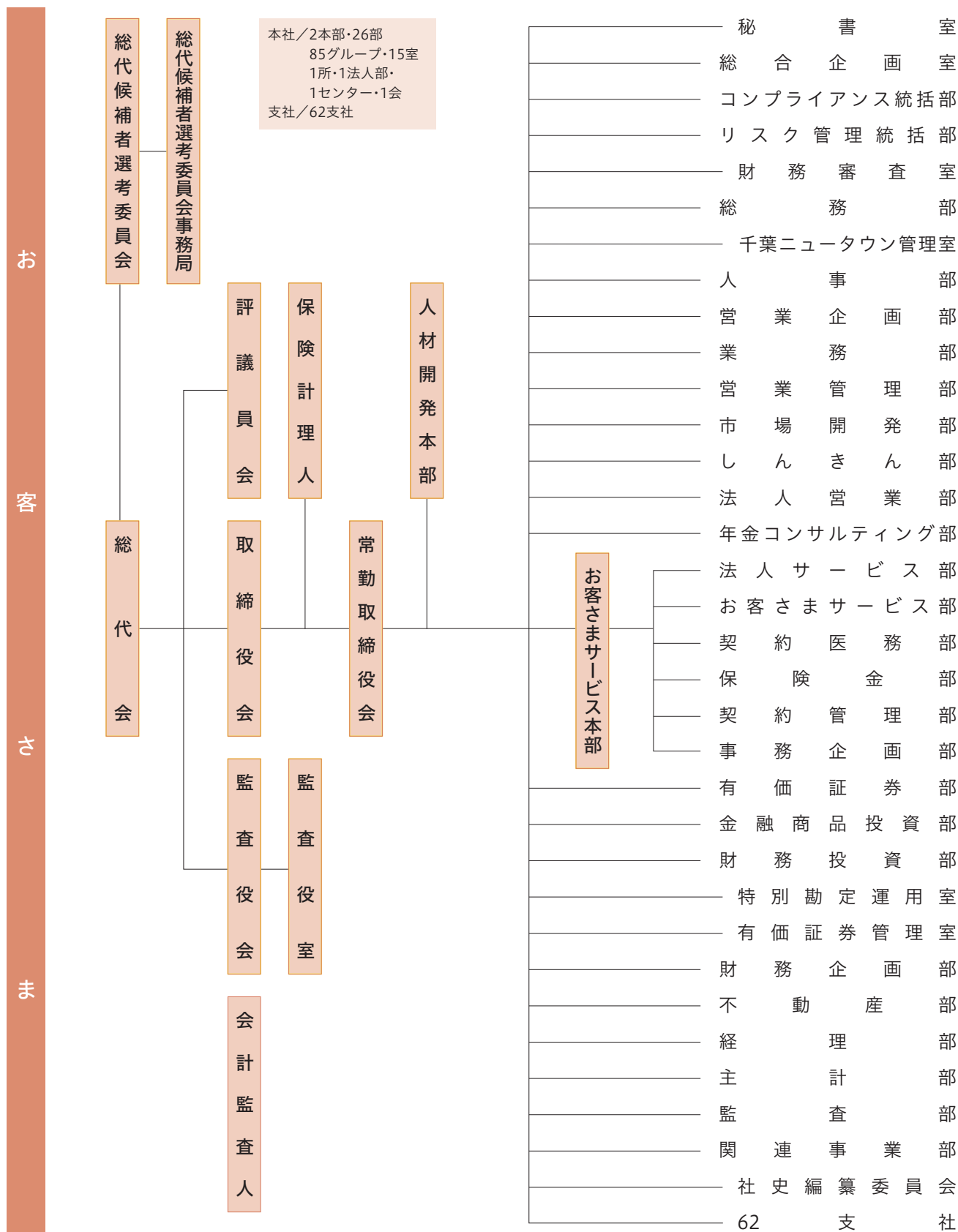
(単位：億円)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
5,774	6,299	5,847	6,320	7,606	7,583	7,721
675	546	669	748	488	995	1,148
85,147	85,744	88,034	89,869	88,837	94,265	92,313
1,236.4%	1,331.7%	1,303.9%	1,274.3%	1,171.9%	1,189.7%	1,147.4%
7,183	7,418	7,011	6,897	7,738	7,750	7,744
5,256	5,335	4,850	4,864	5,260	4,914	4,871
1,467	1,453	1,473	1,641	1,652	1,723	1,976
533	488	881	387	325	493	558
675	554	684	763	472	930	1,046
368	341	354	333	308	397	531
66,845	67,908	71,579	73,893	72,262	76,418	73,298
5,966	5,400	7,173	7,403	6,464	9,310	8,029
8,152	8,576	9,466	9,831	9,973	10,693	10,908
12.2%	12.6%	13.2%	13.3%	13.8%	14.0%	14.9%
55,678	53,446	59,547	62,775	57,991	63,493	62,026
56,135	56,949	57,295	58,000	58,305	58,857	58,693
1,189.7%	1,290.8%	1,261.6%	1,234.2%	1,133.8%	1,147.0%	1,108.0%
346	315	327	307	280	371	462
424,668	424,907	423,005	419,908	416,247	411,556	407,599
226,080	224,295	224,018	223,809	221,734	216,885	212,248
25,523	24,560	23,624	22,692	21,722	20,698	20,869
173,064	176,052	175,362	173,407	172,790	173,972	174,482
21,890	22,334	22,610	22,898	23,048	23,306	23,228

(単位：億円)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
9,309	8,124	10,040	8,971	7,661	11,272	8,732
7,855	6,590	8,558	7,498	6,018	9,510	6,856
1,454	1,533	1,481	1,473	1,643	1,762	1,875

組織



(2025年7月2日現在)

店舗網一覧

2025年7月現在

名 称		所 在 地	電話番号
【 本 社 】			
本 社	100-0011	千代田区内幸町2-2-2	03-3508-1101
千葉ニュータウン本社	270-1352	印西市大塚2-10	0476-47-5111

【 本 社 窓 口 】

お手続き・ご相談窓口の営業時間 平日9：00～15：00(12/30～1/3を除く)

(注) 千葉ニュータウン本社にご来社窓口はございません。

お 客 さ ま 窓 口 (富国生命ビル1F)	100-0011	千代田区内幸町2-2-2	0120-259-817 (お客さまセンター)
---------------------------	----------	--------------	----------------------------

【 支 社 】

お手続き・ご相談窓口の営業時間 平日9：00～15：00(12/30～1/3を除く)

旭 川	070-0034	旭川市4条通10-2234-1	0166-26-2468
札 幌	060-0034	札幌市中央区北4条東1-2-3	011-221-1373
函 館	040-0001	函館市五稜郭町33-1	0138-53-5570
帯 広	080-0010	帯広市大通南10-8	0155-23-4738
北 見	090-0045	北見市北5条西1-2	0157-24-8111
青 森	030-0861	青森市長島2-10-3	017-776-2194
盛 岡	020-0034	盛岡市盛岡駅前通15-19	019-623-5345
仙 台	980-0803	仙台市青葉区国分町1-2-1	022-222-0718
秋 田	010-0001	秋田市中通2-2-21	018-832-2076
山 形	990-0043	山形市本町2-1-2	023-631-3583
福 島	963-8877	郡山市堂前町6-7	024-932-2888
水 戸	310-0026	水戸市泉町1-1-4	029-221-2384
宇 都 宮	320-0811	宇都宮市大通り1-2-11	028-622-0614
前 橋	371-0023	前橋市本町2-15-10	027-224-3783
埼 玉	330-0845	さいたま市大宮区仲町2-75	048-641-0761
千 葉	260-0031	千葉市中央区新千葉1-4-3 (ウェストリオ)	043-441-7575
横 浜	231-0011	横浜市中区太田町6-87	045-641-5851
京 浜	210-0014	川崎市川崎区貝塚1-1-3	044-245-1161
湘 南	251-0025	藤沢市鵠沼石上2-5-2	0466-26-5611
甲 府	400-0031	甲府市丸の内1-16-14	055-235-7281
東 京	103-0027	中央区日本橋2-3-4 (日本橋 プラザビル)	03-3277-3100
新 宿	160-8368	新宿区西新宿1-23-7 (新宿ファーストウエスト)	03-5323-5580
東 京 東	120-0034	足立区千住3-98-2 (千住ミルディスII番館)	03-3870-8011
池 袋	170-0013	豊島区東池袋3-4-3 (NBF池袋イースト)	03-3984-2684
東 京 湾 岸	135-0016	江東区東陽3-23-21 (プレミアム東陽町ビル)	03-5632-6720
立 川	190-0012	立川市曙町2-8-18 (東京建物ファール立川ビル)	042-526-5300
町 田	194-0021	町田市中町1-1-16 (東京建物町田ビルディング)	042-726-1720
新 潟	951-8125	新潟市中央区学校裏町31-1	025-222-4166

名 称		所 在 地	電話番号
富 山	930-0005	富山市新桜町2-21 (MKD.9 富山ビル)	076-432-2750
金 沢	920-0853	金沢市本町2-11-7	076-263-8851
福 井	910-0018	福井市田原1-1-20	0776-24-2322
松 本	390-0874	松本市大手2-3-18	0263-32-1963
岐 阜	500-8842	岐阜市金町8-1 (フロンティア丸杉ビル)	058-264-4108
静 岡	420-0857	静岡市葵区御幸町5-9	054-255-3331
浜 松	430-0935	浜松市中央区伝馬町311-14 (出雲殿互助会伝馬ビル)	053-454-9466
名 古 屋	460-0002	名古屋市中区丸の内1-16-15	052-201-6040
三 重	514-0028	津市東丸之内22-14	059-226-1966
大 津	520-0047	大津市浜大津2-1-36	077-522-0083
京 都	600-8008	京都市下京区四条通東洞院角長刀鉾町33	075-221-7231
大 阪 北	530-0001	大阪市北区梅田2-5-25 (ハービス OSAKA オフィスタワー)	06-6343-9333
大 阪 南	556-0017	大阪市浪速区湊町1-4-38 (近鉄新難波ビル)	06-6649-8153
神 戸	651-0086	神戸市中央区磯上通7-1-30	078-261-0445
奈 良	630-8224	奈良市角振町6-1	0742-21-7080
和 歌 山	640-8106	和歌山市三木町中ノ丁15	073-431-3291
鳥 取	680-0846	鳥取市扇町7	0857-23-2041
松 江	690-0003	松江市朝日町477-17 (松江 SUN ビル)	0852-21-4063
岡 山	700-0822	岡山市北区表町1-6-20	086-225-2571
広 島	730-0036	広島市中区袋町4-21	082-247-2590
山 口	747-0035	防府市栄町1-5-1 (ルルサス防府)	0835-22-4875
徳 島	770-0847	徳島市幸町1-44	088-623-0211
高 松	760-0027	高松市紺屋町2-6	087-851-2062
松 山	790-0011	松山市千舟町4-6-1	089-921-6893
高 知	780-0870	高知市本町4-1-8	088-873-2111
北 九 州	802-0018	北九州市小倉北区中津口1-1-8	093-551-0412
福 岡	812-0025	福岡市博多区店屋町8-30	092-291-4151
佐 賀	840-0832	佐賀市堀川町1-14	0952-24-6291
長 崎	850-0056	長崎市恵美須町2-3	095-822-3444
熊 本	860-0806	熊本市中央区花畑町12-24	096-354-9090
大 分	870-0034	大分市都町1-1-21	097-532-3729
宮 崎	880-0806	宮崎市広島1-18-12	0985-24-2603
鹿 児 島	892-0847	鹿児島市西千石町11-25	099-226-8555
沖 縄	900-0015	那覇市久茂地2-8-1 (JEI 那覇ビル)	098-866-1047

生命保険のお手続きやご契約に関するご照会につきましては、当社最寄りの支社または「フコク生命 お客さまセンター」へご連絡ください。

フコク生命お客さまセンター

0120-259-817

受付時間／平日9：00～17：00(12/30～1/3を除く)

住所変更・生命保険料控除証明書の発行は、以下の時間帯も承ります。
平日9：00～17：00以外
および、土・日・祝日 終日
(自動音声でご案内します。)

グループ会社の概要(2025年3月31日時点)

フコク生命グループの子会社は、現在10社あります。
この内、主な会社の事業内容は、次の通りです。

1. 保険事業・保険関連事業(3社)



設立年	1996年
従業員数	277名
保険料等収入	2,849億円
主な販売チャネル	金融機関窓口代理店
主な商品・サービス	利率更改型一時払終身保険等
出資比率	89.6%

当社は、代理店チャネルによる保険販売を専門とする保険会社として、金融機関代理店チャネルと一般代理店チャネルを事業の柱に経営を展開している会社です。

金融機関代理店チャネルによる保険販売では、フコク生命と連携し、全国の信用金庫をはじめとする金融機関代理店をととして保険商品の提供を行っています。

一方、一般代理店チャネルによる保険販売では、業務提携先である共栄火災海上保険株式会社の損害保険代理店を中心に展開しています。

- 富国保険エージェンシー
- 富国生命インシュアランスサポート

2. 資産運用関連事業(4社)

富国生命投資顧問株式会社 Fukoku Capital Management, Inc.

所在国	日本
設立年	1986年
従業員数	50名
預かり資産残高	1兆7,455億円
出資比率	99%

当社は、資産運用において定評のあるフコク生命の子会社として1986年に設立されました。以来、フコク生命グループの資産運用の中核を担いつつ、年金基金や機関投資家を中心に資産運用のお手伝いをさせていただいています。

当社では、直接取材を核にしたESG評価と適正株価の算出を目的とした財務評価により、企業の実像を多面的に分析し、真の企業価値を推定することで、お客さまの中長期的な投資リターンの最大化という使命を果たすことができるとの考えに基づき、独自の責任投資を推進しています。

- 富国生命インターナショナル(英国)
- 富国生命インターナショナル(米国)
- 富国生命インベストメント(シンガポール)

3. 総務関連事業等(3社)



設立年	2002年
従業員数	361名
売上高	150億円
主な商品・サービス	保険に関するシステムサービス等
出資比率	60%

当社は、2002年にフコク生命のシステム部門を母体とした戦略子会社としてスタートしました。以来、ユーザの戦略の具現化に向けて、システム開発・運用の面からサポートすることをミッションとして、IT事業を推進しています。

保険業務に精通し、ユーザのために専門知識を活かし、ユーザのニーズに的確かつ迅速に responding いく情報システムのエキスパート集団であること、そしてメインクライアントであるフコク生命とともに成長し続けていくことを目指しています。

- 富国収納サービス社
- 富国ビジネスサービス

