

人づくり

人材育成方針インタビュー

人づくり

お客さま基点を 実践できる人材を育成し 「最優」の生命保険相互会社を目指す

人材開発本部 副本部長

栗原 浩孝 常務執行役員



人づくりへの想い

フコク生命は「人」が原点であるとの考えのもと、2011年に「人づくり宣言」を発信しており、「お客さま基点を実践できる人づくり」を持続することが重要と位置づけています。

「最優」の生命保険相互会社を目指すにあたり、職員の処遇改善やチャレンジを評価する制度の導入などを通じて、「本当の意味で人が育ち、活躍できる」組織づくりを進めています。「最優」へと邁進するべく、教育研修や人材育成プログラムの創意工夫を重ね、今後も「人づくり」の大切さを発信し続けてまいります。

場づくりの大切さ

職場において対面でのコミュニケーションが図れる「場」づくりが重要です。「場」が機能するには、風通しのよい雰囲気が必要です。こうした「場」で意見を交わすことで新たな観点が生まれ、価値創出につながると考えています。当社では人づくりの根幹として「多様な個性を認め合う」「信頼して任せる」を人づくりの基本とし、闊達な「場」を生み出す土台としています。「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。

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、「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、職員一人ひとりが持つ資質や能力の発揮を支援し、やりがいを持ってやりたい姿に近づける職場環境づくりです。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。

対面販売を支える人づくり

お客さまに寄り添った活動を実践するためには、対面でのコミュニケーションが欠かせません。当社職員のお客さまに寄り添う力は高いと感じており、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力」が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となるための人づくりに取り組みます。

Fスタイルとは

Fスタイルはコンサルティングセールスとアフターサービスを一体化し、お客さまと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が欠かせません。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、活動の標準化、サービスの均質化を図っていくうえで、Fスタイルを定着させていく必要があると考えています。

「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」の文化を築いていくのではないかな。

～「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

社長タウンホールミーティング

社長自ら職員と双方向で対話をする「場」を毎月設けています。参加する職員は若手から管理職までさまざまです。ミーティングでは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を伝えとともに、当社のステークホルダーにとっての「最優」をテーマとして、職員の考えや意見を直接聞いてその場で回答しています。

■2025年度開催実績：全18回、参加総数108名



※前社長による「社長車座ミーティング」の開催実績は、2011～2024年度までの14年間で、全365回、参加総数は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生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ます。

■2025年度開催実績：お客さまアドバイザー12名、内務職員15名、計27名



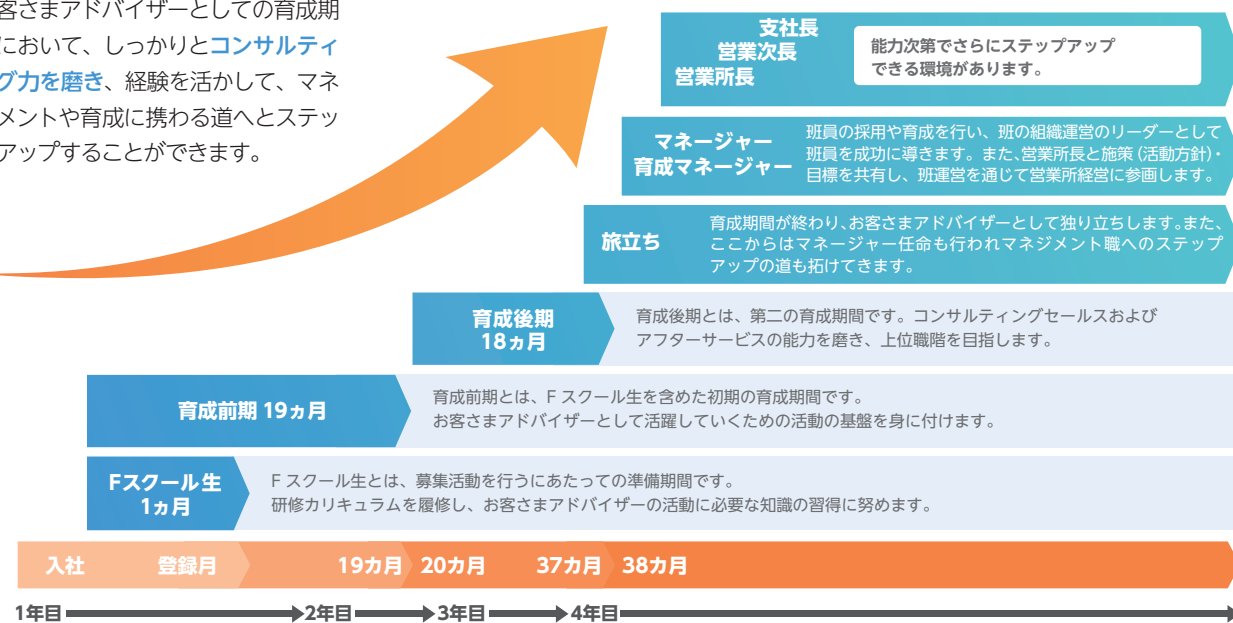
※2012～2024年度までの13年間で、参加総数は302名（お客さまアドバイザー154名、内務職員148名）

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。

お客さまアドバイザーとしての育成期間において、しっかりと**コンサルティング力を磨き**、経験を活かして、マネジメントや育成に携わる道へとステップアップすることができます。



なでしこプログラムについて

フコク生命では女性の持つ力や可能性を活かせる場として「なでしこプログラム」を実施しています。

『“できる、できない”ではなく、“やりたい”を基準にチャレンジ』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が務まる人材を育成する「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。



お客さまアドバイザーインタビュー

信頼を積み重ね、未来へつなぐ

福岡支社 福岡岬台営業所

大友 茉耶 マネージャー



現在担当している業務について教えてください。

福岡岬台営業所でマネージャーを務めています。お客さまへのご提案活動に加え、お客さまアドバイザーのサポートや営業所の運営にも携わっています。活動の中で何より大切にしているのは、お客さまとの信頼関係です。お客さまからご連絡をいただいた際は、迅速に対応することを心掛けています。ご相談内容は生命保険だけではなく、自動車保険に関することから日常生活のちょっとしたお困りごとまで、さまざまなご相談をいただきます。お客さまにとって「困ったときにまず相談したい存在」でありたいという想いで活動しています。

お客さまとの関係づくりで大切にしていることはありますか。

ご契約をいただくことだけではなく、その後も長く安心してお付き合いいただくことを大切にしています。そのため、誕生日にはメッセージをお送りしたり、定期的にご連絡したりするなど、日頃からお客さまとの接点を持つようにしています。また、給付金のご請求などお客さまが不安を感じやすい場面では、できる限り直接お会いしてお手続きをサポートするようにしています。特別なことではありませんが、約束を守ることの積み重ねが信頼につながると考えています。

ご自身の考え方に変化を与えた経験はありますか。

大きな転機になったのは、「なでしこ塾」での学びです。それまでは契約件数や目の前の成果に意識が向くこともありましたが、会社の考え方や生命保険の社会的な役割について理解を深める中で、お客さまに安心していただくこそが私たちの価値なのだと改めて

実感しました。

現在は営業所全体でも、お客さまとの関係づくりやアフターサービスの充実に力を入れています。すぐに結果が出るものではありませんが、一人ひとりの意識が少しずつ変わり、お客さまとの関係もより深まっていると感じています。

仕事と子育ての両立についてはいかがですか。

4人の子どもを育てながら働いています。勤務時間は、9時30分から16時30分まで、子育て世代にとって働きやすい環境だと感じています。そのため、家庭や子どもたちと過ごす時間も大切にしながら働くことができています。もちろん、子育てと仕事の両立は簡単なことばかりではありませんが、周囲の理解や支えに助けられながら働くことができています。

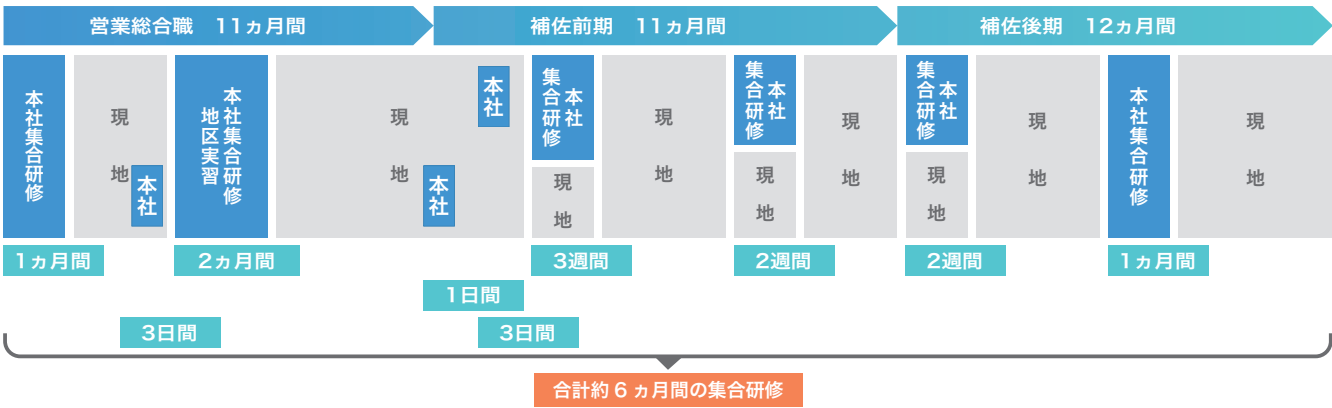
今後の目標を教えてください。

現在はマネージャーとして、営業所の運営に関わることに大きなやりがいを感じています。今後は、自分自身の成果だけでなく、営業所全体の活動の質をさらに高め、全国規模で高い実績を上げられる組織を目指していきたいと考えています。そのためにも、お客さまとの信頼関係を大切にし、契約後も安心してお付き合いいただける活動を営業所全体に根付かせていきたいと思っています。一人ひとりのお客さまに真摯に向き合いながら、地域の皆さまから信頼される営業所づくりに取り組んでいきます。

時代の変化に即した人材育成に取り組んでおります。

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

営業総合職育成プログラム



営業総合職の教育体制

研修と実践を繰り返すスタイル

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



営業とマネジメント両面で育成

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



所長補佐研修受講者からのコメント

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



営業総合職インタビュー

信念を貫き、組織を導く

札幌支社 札幌第一営業所

中山 祐 上席営業所長



現在のミッションについて教えてください。

営業所長の役割は「お客さまアドバイザーのモチベーションを高め、収入を増やせるか」だと考えています。そのために重視しているのが、誰もが安定して成果を出せる環境を整えることです。その実現に向けて、「100人いれば100人ができる仕事」にすることを意識してきました。個人のセンスに頼るのではなく、誰でも再現できるプロセスに落とし込むことで、組織としての力を高めています。

組織づくりで大切にしていることは何ですか。

お客さまアドバイザーは自分でスケジュールを組み立てやすい一方で、成果を出すためには基本行動の徹底が欠かせません。例えば、訪問件数や面談数、提案準備の時間など、日々の活動を具体的な数値で把握し、振り返る仕組みを整えています。

こうした「行動の見える化」によって、一人ひとりが自分の行動量や改善点を把握できるようになります。それを組織全体で共有し、当たり前の文化として定着させることで、継続的な成長につなげています。

営業における考え方について教えてください。

重視しているのは、プロテクションギャップを正しく伝えることです。特に世帯主が亡くなった場合の経済的影響は非常に大きく、遺族年金を考慮しても多くのご家庭で大きな不足が生じます。

こうした現実については、お客さまアドバイザーがライフコンパス*を活用し、具体的な数字でお伝えするとともに、お客さまご自身に将来の生活や理想像をイメージしていただくことを大切にしています。このプロセスを丁寧に積み重ねることで、お客さまに十分

ご納得いただける提案につなげています。

※詳細は35ページをご参照ください。

処遇改善についてはどのように感じていますか。

給与水準の向上により、未経験の方でもチャレンジしやすい環境が整ったと感じています。一方で重要なのは、その環境をどう活かすかです。土台が整ったからこそ、お客さまアドバイザーが主体的に成長し、それぞれの力を発揮していくことが求められます。「お客さまアドバイザーのモチベーションを高め、収入を増やせるか」という考え方にこれからも変わりはありません。

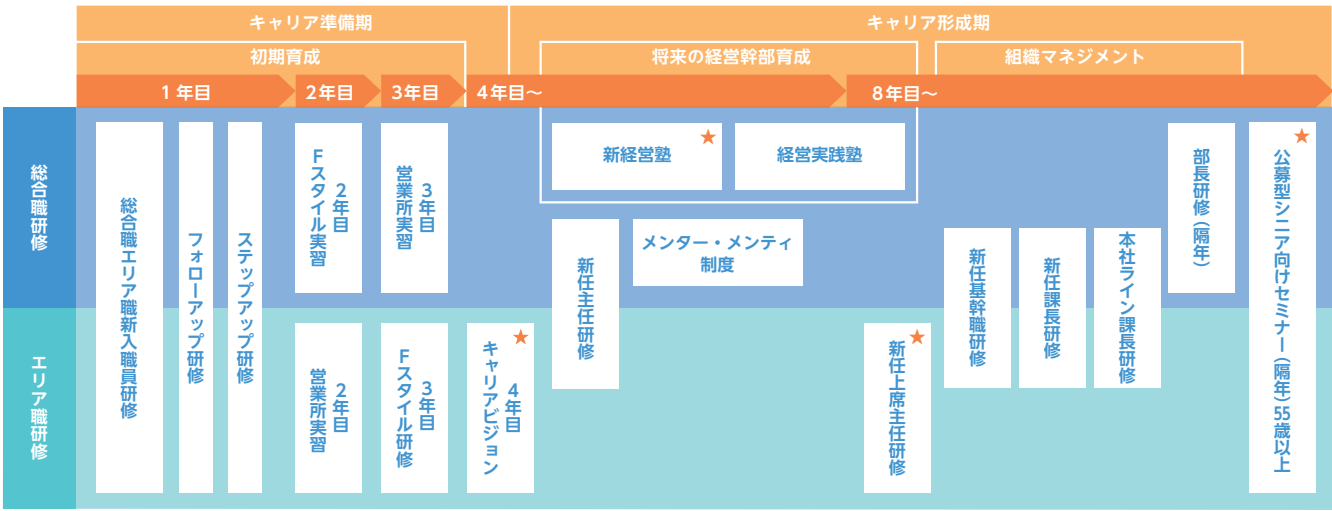
目指す所長像について教えてください。

営業所のトップである所長の姿勢は、そのまま組織のアイデンティティになります。日々の行動や判断に一貫性を持って向き合い続けることが、お客さまからの信頼にもつながると考えています。これからも再現性のある営業スタイルと人材育成を通じて、保険営業の価値を高めていきたいと考えています。

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「働きたい」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。

内務職員人材育成プログラム



★ セルフ・キャリアドック対象(キャリア研修とキャリア面談の組み合わせ)

エリァ職4年目研修

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開催しています。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、自身と仕事のつながりに関して考えを深める時間としています。

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でき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視点だと思うので、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のプログラムを半年かけて提供します。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開発とスキル習得のプログラムを実施します。



新経営塾生の声

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

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となった。



内務職員インタビュー

10万人の“つながり”を支える
若手職員の成長とやりがい

総合企画室

佐々木 優月 エリァ職



現在担当している業務について教えてください。

総合企画室に所属し、ファンコミュニティサイト「THE MUTUAL+ (ザ・ミューチュアルプラス)」の運営に携わっています。ユーザー数は10万人を超えており、コンテンツの企画やユーザー向けの情報発信を担当しています。

「THE MUTUAL+」の運営を通じて感じているやりがいは何でしょうか。

運営にあたっては、ユーザー数を増やすだけでなく、継続してご利用いただくことも重要です。そのため、「どのようなテーマであれば興味を持てただけするか」「どのような発信なら共感していただけるか」をチームで考えながら運営しています。

アンケートでは好意的なお声をいただくこともあり、自分たちの発信がお客さまとの信頼関係の構築につながっていることを実感しています。フコク生命の理念や考え方、社会貢献活動などを発信することで、理解や共感につながっていると感じられるのは、この仕事ならではの魅力だと思います。

働き方で工夫していることはありますか。

これまで通勤の往復に約2時間を要していましたが、在宅勤務により、その時間を自己研鑽に充てられるようになりました。Udemy Business[※]を活用してPCスキルの向上に取り組み、業務の効率化につなげています。

※Udemy Business：オンラインでビジネススキルやITスキルなどを学べる法人向け学習サービス。

社内研修を通じて、成長を感じた点を教えてください。

印象に残っているのは、新入職員研修と営業所での実習です。新入職員研修では、同期と約1ヵ月間を共に過ごし、お互いに学びを深め合いました。また、営業所実習では、お客さまと接する現場を体験することができました。本社部門の勤務ではお客さまとの接点が決して多くはありませんが、営業所の実習では、お客さまアドバイザーの皆さんがお客さまと真摯に向き合う姿を間近で見ることができました。その中で、「自分の仕事もその先のお客さまにつながっている」という実感を持つことができました。

それ以来、自分の仕事を「そこで完結するもの」としてではなく、「その先のお客さま」を意識して取り組むようにしています。

これから挑戦したいことを教えてください。

コミュニティ運営で培った経験を活かし、会社の施策やプロジェクトにも主体的に関わりながら、より広い視点で価値を生み出せる職員になりたいと考えています。その一環として、中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」のプロジェクトにも参加しています。

若手でも意見を発信し、新しいことに挑戦できる環境があることは、フコク生命の大きな魅力だと感じています。

人づくり

健康経営への取り組み

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。

【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9年連続で認定

2026年3月9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9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
- 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
- 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
- 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
- 在宅勤務制度を導入し、柔軟な働き方を支援

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向けて

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%)

2026年3月末現在、全国の拠点で247名の障がいのある方が働いています。(当社雇用率：2.25%)

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、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、上司と本人との面談や就労支援センターとの連携により定着支援を実施しています。

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

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

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

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

※2 障がいのある人を積極的に雇用し、障がいのある人もない人も共に働いている事業所のことをいいます。千葉ニュータウン本社には、障がいのある方が69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。



人づくり

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「職員風土の改革」「女性の能力開発」「女性管理職の増加」の3点です。

女性管理職比率9.67%(2026年4月1日現在)
男女の賃金の差異 全労働者38.9%(うち、正規雇用労働者37.9% 非正規雇用労働者48.4%)
(2024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99.0%を占めており、地域限定型職種の88.6%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92.1%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97.7%、営業職員は113.2%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。



男性育児休職取得率(2026年4月1日現在)・・・出生年度ごとの取得率

出生年度	2023年度	2024年度	2025年度
取得率	98.4%	100.0%	78.4%

※出生年度の翌年度末まで取得が可能

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

両立支援の主な取組み

名称	対象	内容
復職応援セミナー	産前産後・育児休職者	復職後に利用できる制度や陥りやすい心理状況についての学びや先輩職員を交えた情報交流会
仕事と育児の両立セミナー	育児休職からの復職者	仕事と育児を両立しながら、自分らしく働きがいをもって生き活きと働くヒントを得るセミナー

働きやすい職場づくりに向けて

子育てに関する主な制度

制度名	時期	内容
育児休職	出生後、子の1歳の誕生日の前日まで	保育園に入園できない場合等は、最長2歳6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。

復職応援セミナー・ファミリーデーの実施

仕事と子育てに関する情報共有の場として、復職応援セミナーを開催しています。育児休職中の職員が、復職後の不安や疑問について情報を共有するとともに、実際に仕事と子育てを両立している先輩職員との交流の機会を設けています。先輩職員自身の経験や想いを聞くことで、自分らしく仕事と子育てを両立していくうえでの気づきや励みとなり、働きやすい職場環境の醸成にもつながっています。

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2025年度で9回目の開催となりました。家族には会社を知ってもらい、職場においては、それぞれの職員に家族があることを再認識することで、相互理解を深め、より働きやすい職場環境を醸成することを目的としています。



仕事と介護の両立支援

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

ダイバーシティ相談窓口の設置について

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

人づくり

人権の尊重

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

富国生命人権方針

当社は、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」）のもと、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ことを経営方針の一つとしています。当社は、経営理念の主体である「お客さま」「地域・社会」「職員」をはじめとするすべてのステークホルダーの人権尊重を、事業活動の基本と考えています。人と人の間で、人と人の想いをつなぎ、その生活を守るとともに、人権尊重の取組みを通じて持続可能な社会の実現に貢献するべく、「富国生命人権方針」を策定しています。

「富国生命人権方針」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/jinken.html>



人権デュー・ディリジェンス※

富国生命人権方針のもと、人権デュー・ディリジェンスに係るプロセス及び救済メカニズムを整備しています。当社の事業活動における潜在的な人権リスクについて、「深刻度」と「発生可能性」の観点から、重要な人権テーマを特定し、人権リスクの未然防止・改善に取り組んでいます。

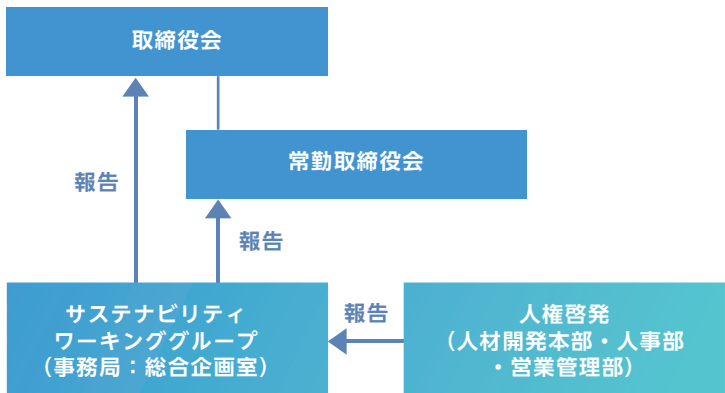
※人権デュー・ディリジェンスとは、企業が人権に与える影響を特定し、対処するための継続的なプロセスのこと。

重要な人権テーマ

No.	人権テーマ	具体例	関連するステークホルダー
1	過剰・不当な労働時間	●職員・取引先に対して長時間労働をさせるリスク	●職員 ●地域・社会
2	ハラスメント	●職員による各種ハラスメントが発生するリスク ●職員に対する各種ハラスメントが発生するリスク	●お客さま ●職員 ●地域・社会
3	プライバシーの侵害	●職員や取引先の不適切な情報管理によりお客さまの個人情報流出するリスク	●お客さま ●職員 ●地域・社会
4	差別	●広告宣伝、SNS で差別的表現が用いられるリスク	●お客さま ●地域・社会
5	強制労働・児童労働	●投融資先で人権侵害が発生しているリスク	●地域・社会

推進体制

当社は、人権への負の影響の停止・防止・軽減措置等の実施が効果的に行われているか、サステナビリティワーキンググループでモニタリングし、定期的に取り締役に報告しています。



人権尊重への取組み

人権尊重のための社内啓発活動と体制整備の充実を図っております。

社内啓発の取組み

公正採用選考人権啓発推進員

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います。

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、知識の習得をおこなっています。

社内研修会の実施

人材開発本部が主催し、年1回、全従業員を対象とする研修会を実施しています。研修テーマは、法改正や社内の実情をふまえ選定し、職員に人権尊重の精神を拡げていくことを図っています。

※過去の主な研修テーマ

- ・「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
- ・「誰もが尊重される職場を目指して」

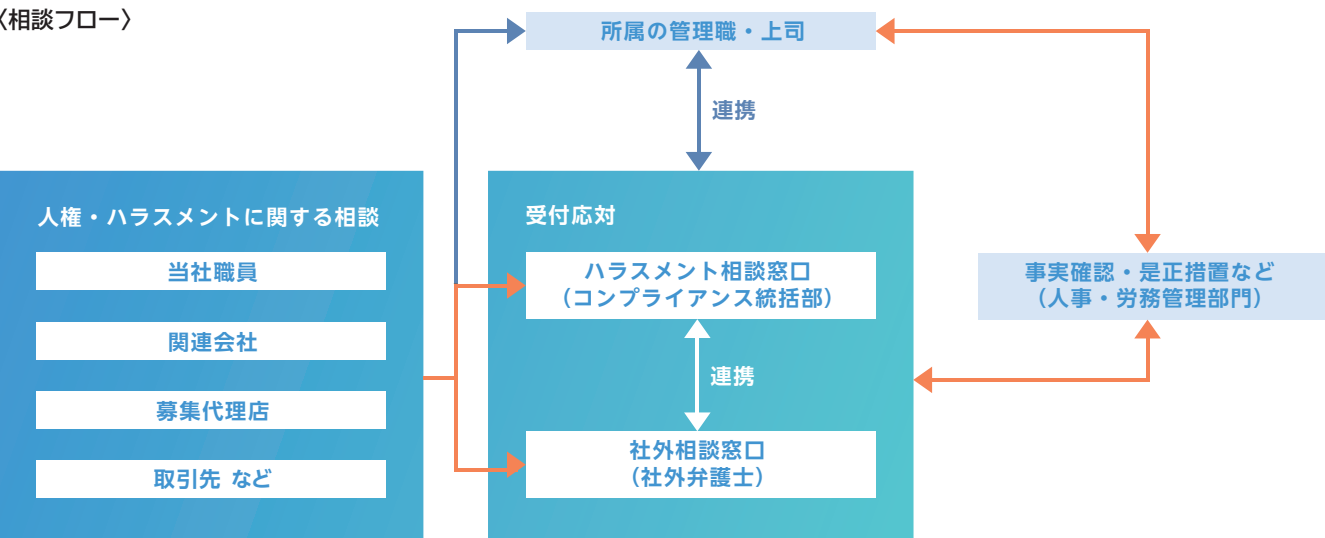
相談窓口の設置

ハラスメント相談窓口の設置

コンプライアンス統括部内に「ハラスメント相談窓口」を設置し、電話・メールなどでの相談を受け付けています。同窓口では、相談者が通報などをしたことにより不利益な取扱いを受けないよう安心して利用できる環境を整え、迅速で適切な対応をおこなっています。

また「社外相談窓口」では、弁護士が専門的な立場から相談に応じる体制も整備しています。

〈相談フロー〉



お客さま基点

お客さま基点インタビュー

フコク生命が大切にしている「お客さま基点」とは？ お客さまの声を経営に活かす取り組み

千葉ニュータウン管理室・法人サービス部・お客さまサービス部
契約医務部・保険金部・契約管理部・事務企画部・情報システム部担当
お客さまサービス本部長

林 俊勝 取締役副社長執行役員



フコク生命が考える「お客さま基点」とはどのような考え方でしょうか。

フコク生命は、「ご契約者本位」という想いのもと、相互会社として創業し、「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ないあらゆる活動の原点としています。

“お客さま基点”とは、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、お客さまが心から安心できるであろう、フコク生命ならではのサービスや経験を創り出し、提供することだと考えています。

あらゆる企業活動の原点を“お客さま基点”に置き、お客さま一人ひとりのニーズに丁寧に応えていくことで、長期にわたる安心を提供し、信頼され、最も評価される生命保険会社を目指しています。

また、“お客さま基点”の実践がお客さま満足度を高め、職員のやりがいや成長につながる好循環が生まれるよう、引き続き取り組んでまいります。

お客さま満足度の向上に向けて、どのような取り組みを進めていますか。

ご加入後もアフターサービス活動を通じて、お客さま満足度をさらに高めていくことが重要です。そのため、各種手続きの正確さ・迅速さはもちろん、お客さまに寄り添った対応を実践するための重点指標を定め、継続的な改善を進めています。

特に、定期的なアフターサービス活動では、お客さまと年に複数回のコンタクトを取ることを推進しています。契約内容のご説明や商品情報のご案内だけでなく、暮らしや将来に役立つさまざまな情報をお届けしながら、信頼関係を深めていきたいと考えています。

お客さまの「声」は、どのように会社の取組みに活かされているのでしょうか。

お客さまの「声」を単なるご意見やご要望として捉えるのではなく、“お客さま基点”を実践するための大切な財産と考えています。電話によるお申し出、各種アンケート、さらにはご契約者懇談会など、さまざまな機会を通じて、お寄せいただいたお客さまの「声」を幅広く収集し、分析・検討を行っています。お客さまの「声」を経営に活かすことで、“お客さま基点”に立った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います。

具体的には多くのお客さまからご要望をいただいた保険料のクレジットカード払いは、2026年1月から新規のご契約を対象に取扱いを開始しました。2026年4月には「フコク生命お客さまマイページ」を開設し、スマートフォンから契約内容の確認や各種手続きができるようになりました。

今後も、お客さまの「声」を真摯に受け止め、より良いサービスの提供につなげていきたいと考えています。

ご加入後のアフターサービス活動では、どのような点を重視されていますか。

特に重視しているのは、長期にわたりお客さまをお支えする一貫した対応です。ご契約時からアフターサービスまで、担当者がきめ細かく対応することで、お客さまに安心を感じていただけたと考えています。また、担当のお客さまアドバイザーが継続して対応できない場合は、後任のお客さまアドバイザーや、アフターサービス専門の職員である、お客さまサービス担当職が引き継ぐ体制を整えています。

今後もお客さまに安心をお届けできるようアフターサービスの質を高めて、お客さまに長く寄り添える体制を整えていきます。

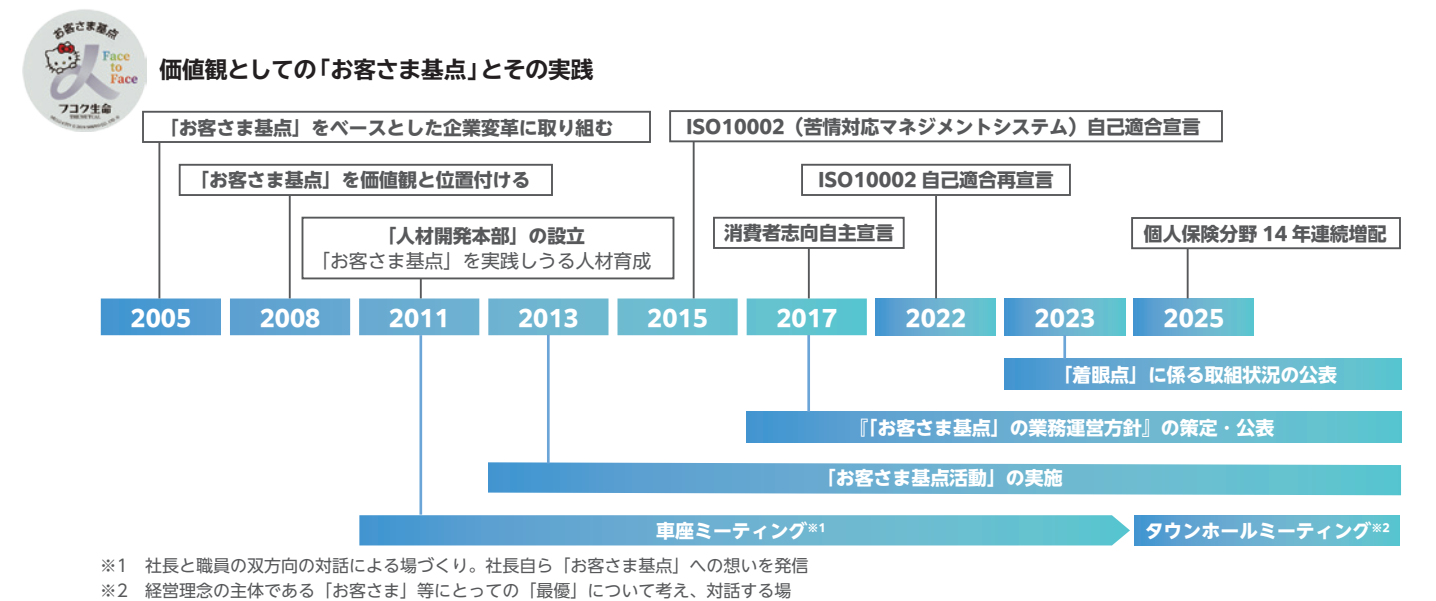
お客さま基点の実践に向けた取組みと方針

『「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ない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

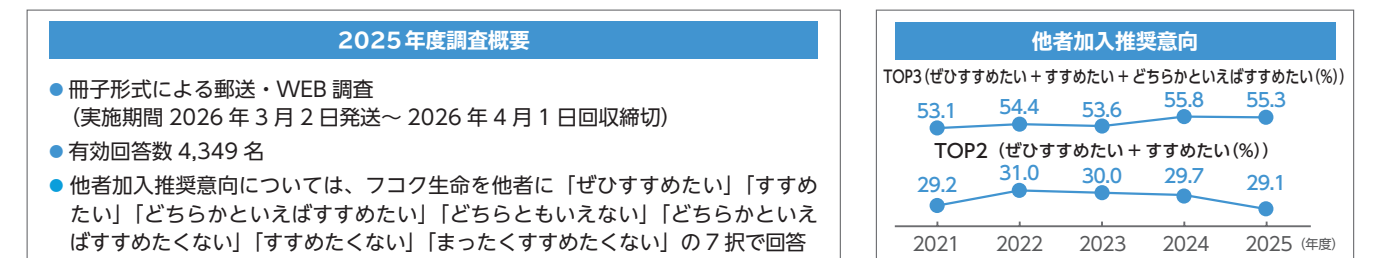
『「お客さま基点」の業務運営方針』に係る1年間の取組みについて振り返りを実施し、取組結果を毎年6月に公表しております。

『「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

当社が毎年実施する、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)としております。2025年度に実施した調査では、「ぜひすすめたい」「すすめたい」と回答した人の割合は、29.1%となりました。また、「どちらかといえばすすめたい」を含めた推奨層全体の割合は55.3%となりました。



お客さま基点

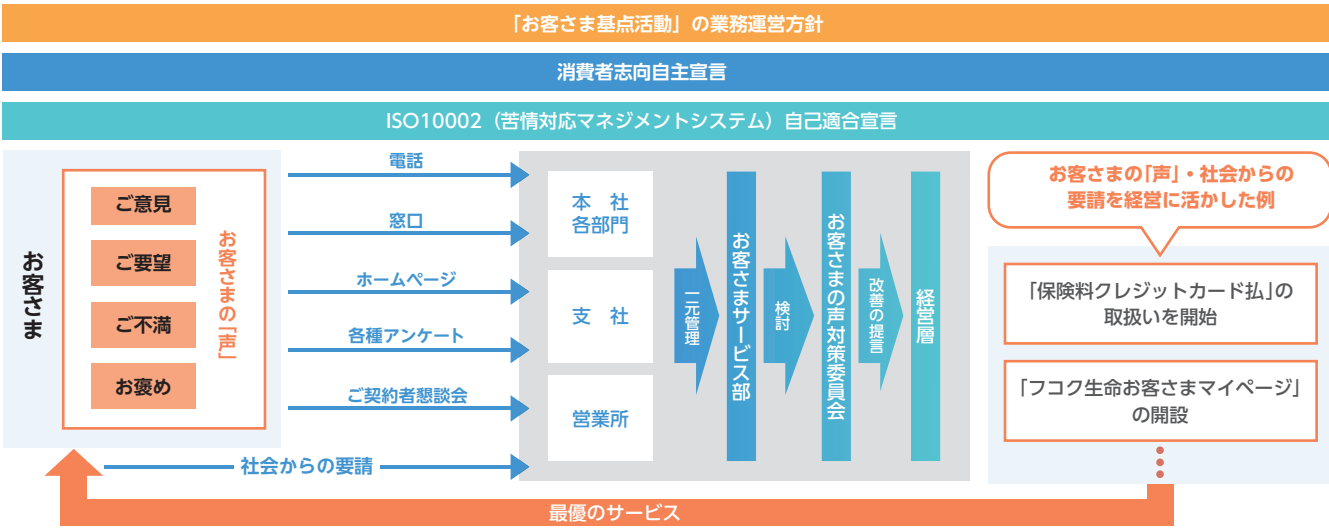
「お客さま基点」の実践に向けての取組み

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。

保険料をクレジットカードで払えるようにしてほしい。

「保険料クレジットカード払」の取扱いを開始しました！

2026年1月以降、一部商品の新規契約を対象にクレジットカード払の取扱いを開始し、利便性が向上しました。

手続きをする際に、担当者に連絡しないといけないのは面倒だ。

「フコク生命お客さまマイページ」を開設しました！

契約者の通信先住所の変更や契約内容の照会、祝金・無事故給付金等の請求、ケガによる手術給付金の請求(入院の請求は対象外)等が、お客さまご自身でスマートフォンから手続き可能になりました。

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・営業所の窓口にて、「ご意見箱」「お客さま窓口アンケート」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し出は「お客さまデータベース」で一元管理しており、お申し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。

お客さまの「声」を経営に活かす取組み

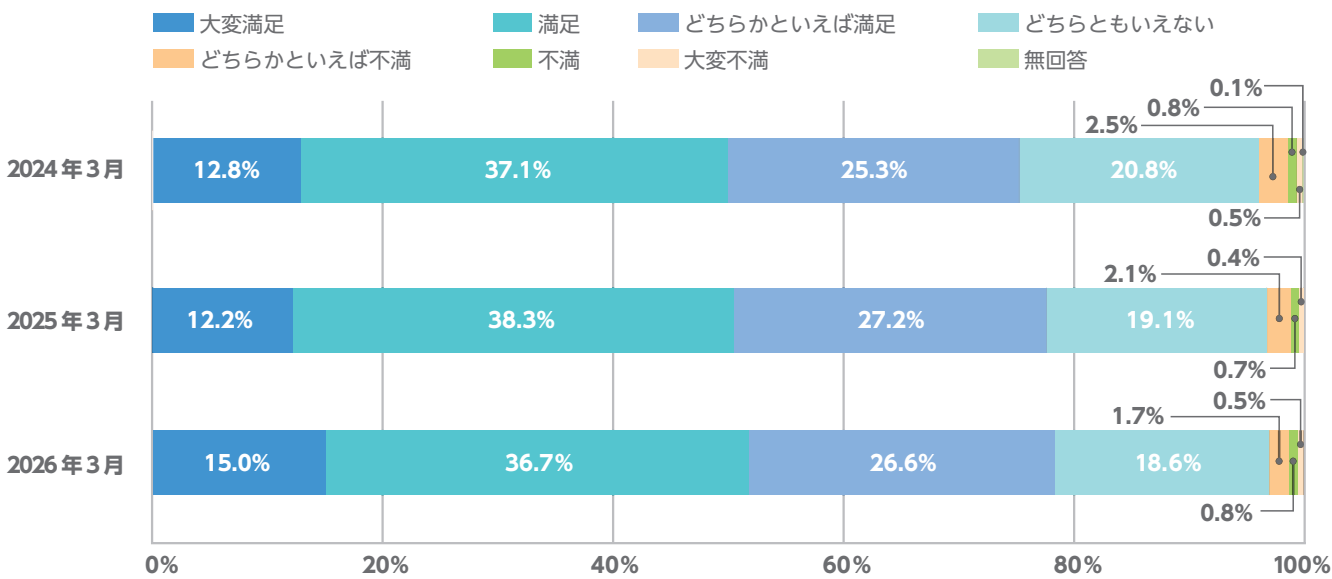
お客さま満足度へのこだわり

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。2026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4,185名)。

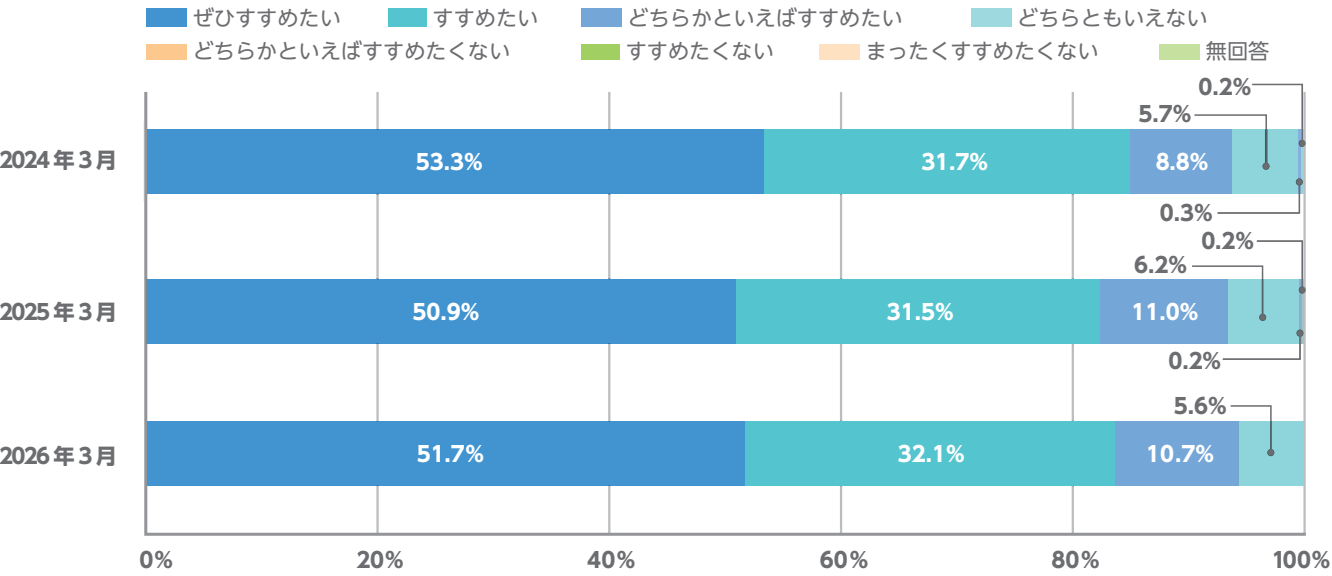
①総合満足度

2026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78.3%(前年度比+0.6ポイント)、「大変不満」「不満」「どちらかといえば不満」の合計は3.0%(前年度比▲0.2ポイント)となりました。今後も引き続き、お客さま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、「ぜひすすめてい」「すすめてい」と回答されています。



お客さまサービス担当職インタビュー

信頼を引き継ぎ、安心を届け続ける

静岡支社
やなぎはし
楊 箸 健吾 お客さまサービス担当職



仕事に込めている想い、やりがいを教えてください。

お客さまサービス担当職は、お客さまに寄り添い、安心をお届けするアフターサービスの専門職です。お客さまアドバイザーからご契約を引き継ぐ立場として、お客さまとお客さまアドバイザーが築いてきた信頼関係を大切にしながら、その関係をさらに深めていくことが何よりも重要です。

新たな担当者として「自分でよかった」と感じていただけるよう、誠実な対応を積み重ねることで、感謝の言葉をいただけたときに、この仕事のやりがいと意義を実感します。また、お客さまにとって新たな価値を提供できることにも魅力を感じています。

既契約のお客さまを引き継ぐ際、どのような点を最も大切にしていますか。

契約内容の確認にとどまらず、「なぜ当社を選ばれたのか」「どのような想いで継続されてきたのか」といった背景を理解することを大切にしています。お客さまの価値観やご家族への想いを理解することで、その後のご案内や対応に説得力が生まれます。

訪問時は、表情や言葉のニュアンスなどからお客さまの状況を把握しています。一人ひとりに寄り添い、「この保険がお客さまにとってどのように役立つか」をともに考える姿勢を大切にし、安心していただける関係づくりを心がけています。

お客さまへの訪問時に特に意識していること、「お役に立てた」と感じたエピソードを教えてください。

お客さまに安心してご継続いただくためには、ご本人やご家族の状況、将来のお悩みの変化に気づくことが重要です。

保険金請求のお手続きで訪問し、保障が十分でない部分があることを確認した際、適切なご提案・情報提供を行った結果、リスクの軽減につながり、「安心して生活できるようになった」と感謝のお言葉をいただきました。

お客さまの安心を最優先に行動することが、より深い信頼関係につながると感じています。

お客さまサービス担当職として、専門性をどのように高めていますか。

保険や社会保障に関する知識の習得に加え、お客さま対応の積み重ねで専門性を高められています。分かりやすく伝える力や、お客さまにとって言語化が難しいようなニーズを汲み取る力は、対話を通じて磨かれていくものです。提供できる情報の幅や対応の質が向上し、よりお客さまに寄り添えるようになります。

これから目指す、理想のお客さまサービス担当職像を教えてください。

フコク生命は、職員一人ひとりが安心して働ける環境が整っており、私も育児休職を取得しました。このような環境があるからこそ、高品質なアフターサービスの提供と信頼関係の構築ができていると感じています。

お客さまに「何かあったときはまず相談したい」と思っただけの存在になることが目標です。+αの価値を積み重ねることで信頼をさらに深め、「フコク生命を選んでよかった」という想いを、より多くのお客さまに実感していただけるよう、これからもひたむきに取り組んでまいります。

適切な支払管理態勢への取り組み

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。

当社では、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。

保険金・給付金・年金等のお支払状況について(2025年度)

死亡・高度障害保険金・介護保険金等

438 億円

入院・手術給付金

326 億円

満期保険金・年金等

1,265 億円

デジタルツールを活用したスピーディーなお支払いに向けての取り組み

2026年4月より、お客さまマイページでの手続きを開始しました。今後はサービス範囲を順次拡大し、よりスムーズにお手続きいただけるようサービス向上に取り組んでまいります。

【2026年4月1日現在 お取り扱い可能な請求手続き】

祝金請求	生存給付金請求	ケガによる手術の給付金請求
無事故給付金請求	預り金請求	特定損傷給付金請求

診断書の提出を不要とする請求の取扱範囲を拡大

お客さまの利便性向上と迅速なお支払いのため、診断書にかえて医療機関発行の診療明細書等で請求いただけるお取り扱いを拡大しています。

給付金のご請求方法や、ご加入の商品の概要については「給付金ご請求ガイド」「保険商品のご案内」をご覧ください。



こちらの二次元コードよりいつでもご覧いただけます▲

～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 取締役常務執行役員

「サステナビリティ経営」の基本的な考え

地域・社会とのつながりを大切にし、社会の一員としての責任を果たすことが、事業の持続的な成長の前提であると考えています。

フコク生命はご契約者を中心とする相互会社です。株主利益を前提としない経営体制のもと、短期的な利益に過度にとらわれることなく、中長期的な視点でご契約者の利益を守る経営を行っています。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、その責任を果たすためには持続可能な経営が不可欠です。また、生命保険は公共性が高く、社会全体と深く結びついた事業です。フコク生命は社会課題への対応を重要テーマと位置づけ、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに成長していくことを目指しています。

長年にわたり継続してきた地域・社会への取組み

フコク生命は、サステナビリティという考えが社会に広く浸透する以前から社会貢献活動に継続的に取り組んできました。1968年には「がんの子供を守る会」への寄付を開始し、小児がん治療助成金として累計約10億円を拠出しています。その後も、病気と向き合う子どもたちに寄り添う活動として、2012年からは「フコク生命 病院訪問活動」を実施しています。

1993年に開始したチャリティコンサートは、2003年には特別支援学校向けの訪問コンサートへと発展しました。2012年には、特別支援学校の生徒によるアート制作を支援する「すまいる・ぎやらりー」を開始し、音楽や芸術を通じて子どもたちの可能性を広げるとともに、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。



こどもを取り巻く社会課題の解決に取り組む基金

フコク生命では「こどもを取り巻く社会課題」への取組みを重点領域の一つと位置づけ、その取組みを強化しています。創業100周年を契機に、これまでの活動を発展・体系化する形で「フコク生命 THE MUTUAL 基金」を創設しました。これは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、寄付を通じて応援するものです。

フコク生命役職員に加え、趣旨に共感する社外の方々からの参加も受け入れる「共感型の基金」であり、この仕組みにより支援の輪を広げ、地域・社会とともに継続的な支援を実現してまいります。

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。また、スチュワードシップ活動における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）では、サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）をテーマの一つとし、企業価値の向上や持続的成長を促しています。

地域・社会とともに実践するサステナビリティ経営

「THE MUTUAL ACT 2027」では、地域・社会におけるコンセプトとして『「こども」』といえはフコク生命」を掲げています。これは、従来から取り組んできたこども支援を軸に据え、全国62支社による地域ごとの活動と組み合わせながら発展させていくものです。

今後も、お客さま、地域・社会、職員一人ひとりの声を大切にし、相互会社ならではの長期的視点に立った経営を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。

SDGs達成に向けて貢献してまいります。

●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 ●特別支援学校の生徒作品の展示（「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 ●メキシコ合衆国のSDG 債への投資	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・グリーン倶楽部（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 ●フコク赤ちゃんと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	12	 つくる責任 つかう責任	●省エネ、省資源への取組み ●食料ロス削減（THE MUTUAL）おやさいレコンの配布 ●環境配慮型の不動産開発 ●窓あき封筒にグラシン紙（プラスチックに代わる材質）を使用 ●自社の使用済廃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（子どもの教育支援）への投資 ●キッザ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 ●フールビズの推進（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	●フコク赤ちゃんと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 ●窓あき封筒にグラシン紙（プラスチックに代わる材質）を使用 ●東京都のグリーン・ブルーボンドへの投資
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・ボンドへの投資（アフリカ大陸の地域統合） ●東京都のグリーン・ブルーボンドへの投資 ●メキシコ合衆国のSDG 債への投資	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 ●東京都のグリーン・ブルーボンドへの投資 ●コートジボワールのサステナビリティボンド（JBIC保証）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 ●小児科病棟への訪問活動「フコク生命 病院訪問活動」の実施
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 ●東京都のグリーン・ブルーボンドへの投資 ●コートジボワールのサステナビリティボンド（JBIC保証）への投資			

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）のことです。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。



サステナビリティ経営を推進しております。

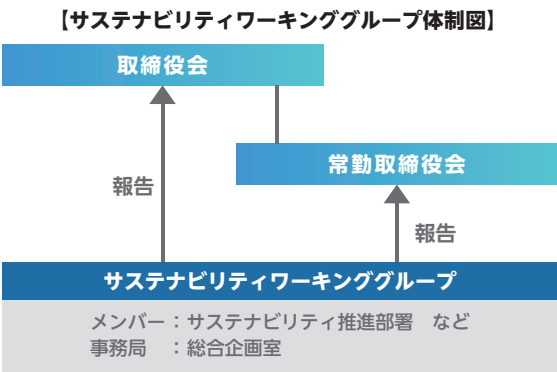
温暖化対策をはじめとする気候変動の問題は、持続可能な社会に与える影響が大きいと考えています。当社は、環境保護への取り組み（山林保護活動・省エネや省資源への取り組み）に加え、社会貢献活動や資産運用を通じた取り組み（ESG 投融資）などを通じて、持続可能な社会の実現に向けた活動を推進しております。

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、安心して持続可能な社会の実現を目指す当社の姿勢を表明するものです。今後も気候変動に関する取り組みをより一層推進するとともに、TCFD 提言に基づく情報開示を進めてまいります。

①ガバナンス

当社は、気候変動問題を含む社会課題への対応を経営の重要なテーマと位置付け、サステナビリティ経営を推進しております。これらの取り組み状況については、総合企画室を事務局とし、サステナビリティ推進部署などをメンバーとするサステナビリティワーキンググループにおいて毎年モニタリングを行い、その結果を常勤取締役会および取締役会に報告しています。



②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様々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

③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

シナリオ分析の結果、平均気温の上昇に伴う熱中症患者の増加により、死亡保険金および入院給付金の支払額はいずれも2025年度と比較して増加する見込みとなりました。いずれのシナリオについても気候変動の進行が財務へ与える影響は限定的です。

熱中症患者の増加による当社への影響額（2℃シナリオおよび4℃シナリオ※）

	2℃シナリオ	4℃シナリオ
死亡保険金	+0.9億円（+0.2%）	+2.7億円（+0.5%）
入院給付金	+0.6億円（+0.1%）	+1.4億円（+0.1%）

※ 2℃シナリオおよび4℃シナリオとは、産業革命前比の平均気温上昇がそれぞれ約2℃および約4℃となる場合を想定した気候変動シナリオであり、IPCC 第6次評価報告書のSSPシナリオを踏まえた概念である（2℃はSSP1-2.6、4℃はSSP5-8.5に概ね対応）。括弧内の数値はそれぞれ2025年度における当社の死亡保険金および入院給付金の支払実績に対する割合

○平均気温の上昇による熱帯感染症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

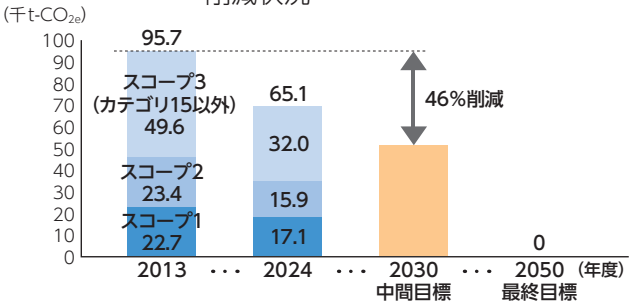
○土砂災害、大規模水害（洪水および高潮）の自然災害リスクについて本社および営業拠点ごとに5段階で評価
評価の結果、営業拠点ごとにリスクの大きな災害の種類が異なることを確認しております。このため、風水災対応マニュアルを策定するとともに、拠点ごとのリスク特性に応じた管理体制の強化および対応策の検討を進めております。

【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

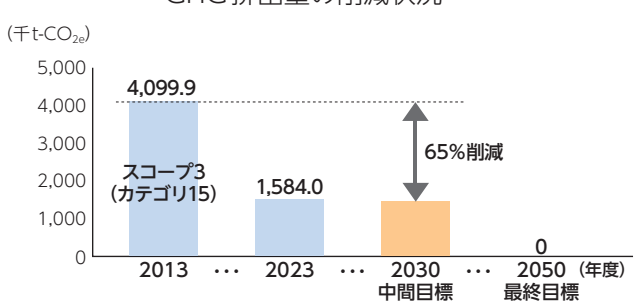
④指標と目標

【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	2024年度 (2013年度比) 31.9%削減	2030年度 (2013年度比) 46%削減 2050年度 ネットゼロ

【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



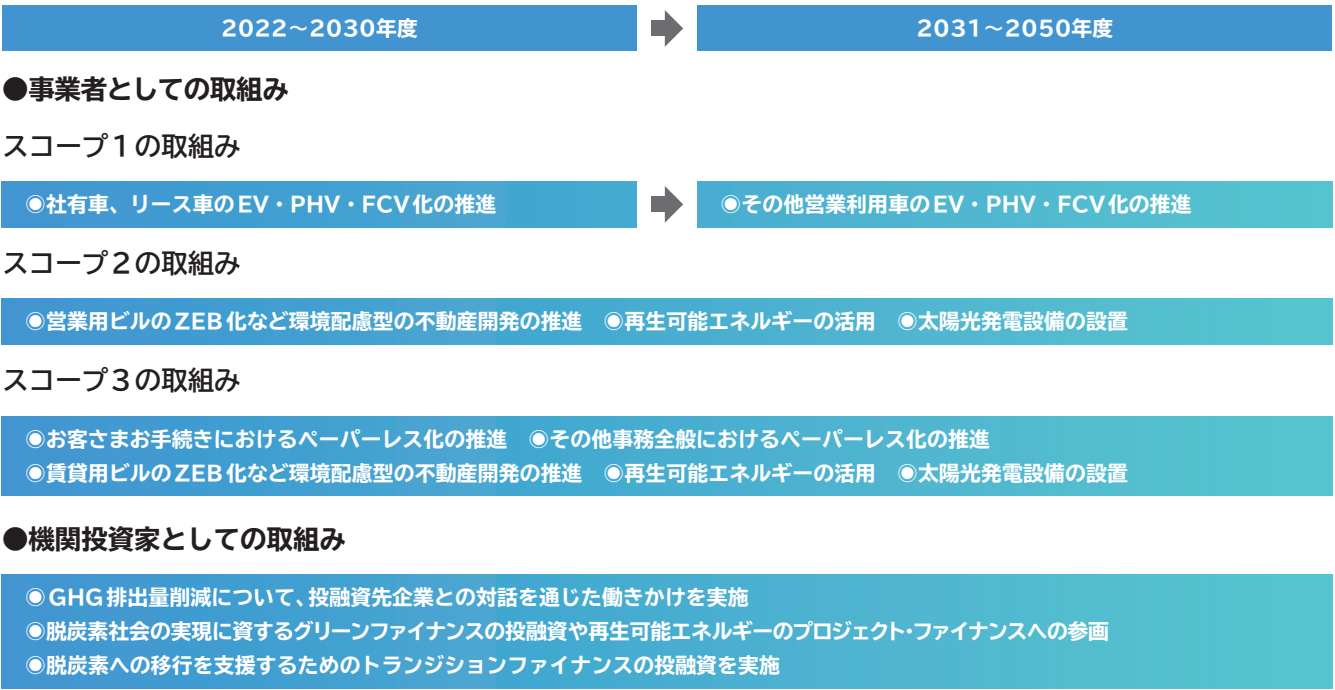
指標	実績	目標
運用ポートフォリオにおけるGHG排出量※2 スコープ3 (カテゴリ15)	2023年度 (2013年度比) 61.4%削減	2030年度 (2013年度比) 65%削減 2050年度 ネットゼロ

※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：当社含むグループ会社の燃料使用による直接排出
スコープ2：当社含むグループ会社が購入した電気・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、対象はカテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ3（スコープ1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動）、カテゴリ4（輸送、配送）、カテゴリ5（事業活動から出る廃棄物）、カテゴリ6（出張）、カテゴリ7（雇用者の通勤）、カテゴリ12（販売した製品の廃棄）、カテゴリ13（リース資産（下流））とする。カテゴリ15（投資）は「運用ポートフォリオにおけるGHG排出量」として、別途管理

※2 国内上場企業の株式・債券・融資を対象、測定対象は投融資先企業のスコープ1+2
MSCI社が提供するGHG排出量の実績値および推計値を使用。提供する数値がない場合は、親会社に含まめるか業種別のインテンシティを用いて算出

持続可能な社会への貢献

ロードマップ



「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、建物の新築にあたり、省エネや環境に配慮した不動産開発を行っています。持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、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3棟がZEB Ready、賃貸用マンション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 二〇二三年度竣工



名古屋シンシス富田生命ビル 二〇二三年度竣工

社会貢献活動

フコク生命は「こども」への支援活動に長年にわたり取り組んでおります。2025年度は、中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」の地域・社会の取り組みのひとつである、『こども』といえはフコク生命」をコンセプトとし、活動をより発展させてまいりました。これからもよりよい社会づくりを目指してさまざまな社会貢献活動に取り組んでまいります。

「フコク生命 訪問&チャリティコンサート」

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

プロの音楽家による本物のクラシック音楽の演奏を、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、ご来場いただいた地域の皆さまから募金(地域の福祉団体等へ寄付)にご協力いただく「チャリティコンサート」を同じ地域で開催しています。

コンサートには、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」に出演いただいています。またタカギクラヴィア株式会社には、「フコク生命・パートナー・コンサート・チューナー」として、世界3大名器である「スタインウェイ」社製のピアノを訪問先へ搬入し、コンサートホールでの演奏をそのままお届けできるよう協力いただいています。

「訪問&チャリティコンサート」は2025年度末までに317回開催し、寄付総額は約6,770万円となりました。



チャリティコンサートの様子

2025年度フコク生命 訪問&チャリティコンサート開催実績

主催支社	回数	訪問コンサート		チャリティコンサート	
		訪問先	回数	会場	
高知	266	高知県立盲学校	313	高知県立県民文化ホール	グリーンホール
千葉NT本社	267	千葉県立八千代特別支援学校	314	千葉NT研修センター203教室	
福井	268	福井県立福井東特別支援学校	315	ハーモニーホールふくい	小ホール
甲府	269	山梨大学教育学部附属特別支援学校	316	山梨県立県民文化ホール	小ホール
盛岡	270	岩手大学教育学部附属特別支援学校	317	岩手県民会館	中ホール

(訪問先敬称略)

すまいる・こんさーと

コンサートの活動の中で、訪問した学校や施設より開催希望をいただき、2022年度より「訪問コンサート」のみを開催する活動を「すまいる・こんさーと」と題して開始しました。これまでより多くのこどもたちへ「音楽の贈り物」をお届けすることで、開催地における特別支援学校や障がい者施設などとの関係性を強化し、地域の社会福祉へ貢献することを目指しております。



すまいる・こんさーとの様子

2025年度すまいる・こんさーと 開催実績

すまいる・こんさーと					
主催支社	回数	訪問先	回数	訪問先	
松江	42	島根県立浜田養護学校	43	島根県立益田養護学校	
松本	44	長野県稲荷山養護学校	45	長野県伊那養護学校	
静岡	46	静岡大学教育学部附属特別支援学校	—	—	
三重	47	三重県立特別支援学校 北勢きらら学園	—	—	
沖縄	48	沖縄県立沖縄盲学校	49	沖縄県立西崎特別支援学校	
福島	50	福島県立西郷支援学校	51	福島県立郡山支援学校	

(訪問先敬称略)

持続可能な社会への貢献

「すまいる・ぎやらリー」 ～特別支援学校生徒作品展～

2012年度より、障がいのあるこ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・ぎやらリー」を開催しています。この活動は、当社が2003年度から行ってきた特別支援学校へお伺いして開催する「訪問コンサート」とお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



当社作成のカレンダー



(開催時期順・敬称略) すまいる・ぎやらリーホームページ

2025年度すまいる・ぎやらリー 開催実績

すまいる・ぎやらリー			
回数	出展校	回数	出展校
122	福島県立須賀川支援学校	123	福島県立あぶくま支援学校
124	福島県立郡山支援学校	125	福島県立大笹生支援学校
126	福島県立西郷支援学校	127	宮城県立石巻支援学校
128	宮城県立船岡支援学校	129	筑波大学附属聴覚特別支援学校
130	福島県立猪苗代支援学校	131	福島県立石川支援学校
132	岩手県立釜石祥雲支援学校・しゃくなげ分教室	133	千葉県立矢切特別支援学校

THE MUTUAL Art for children

「すまいる・ぎやらリー」の作品を「おやさいクレヨン」のパッケージデザインに採用し、こ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。2025年度は、全国の保育園等へ13,600個寄贈しました(2021年度からは累計約130,000個寄贈)。今後もおやさいクレヨンの活動を継続し、保育園や幼稚園などを中心に多くのこどもたちへお届けいたします。

※「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(食材ロスの削減)にも寄与しています



おやさいクレヨン

フコク生命 病院訪問活動

当社イメージキャラクターの「ハローキティ」が、こども病院・小児科病棟などを訪問し、入院中のお子さまやそのご家族を応援する活動です。希望の方へハローキティと記念撮影をし、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。2025年度は栃木県、大阪府、滋賀県、愛知県の病院6か所へ訪問しました。



フコク生命 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。困難に直面するこ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。

2025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。



被災地への復興応援活動

被災地を応援する活動として、内幸町本社、千葉ニュータウン本社で「特産品販売会」を2011年度より継続して開催しています。2025年度は宮城県、岩手県、石川県、福島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の食堂で被災地の特産品を使用した特別メニューの提供も行いました。売上の一部は、「チャリティコンサート」における募金の一部と共に、「令和6年能登半島地震災害義援金(日本赤十字社)」ほか、各県の団体や基金等を通じて東日本大震災で被災されたこどもたちへ寄付しました。

サステナビリティへの取り組み



福島県特産品販売会の様子

その他の社会貢献活動

・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。引き続き『METライブビューイング2025-26』に協賛します。



《アイダ》 ©Paola Kudacki / Metropolitan Opera

・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

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、本イベントへ特別協賛しています。東京新聞社主催の本イベントについて、当社は2022年より特別協賛を続けており、また多くの役職員が参加しています。この活動を通じて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。



グリーンリボンランニングフェスティバルの様子

・cinéma birdへの特別協賛

cinéma bird(シネマバード)は齊藤氏が発案した移動映画館プロジェクトです。劇場体験の少ないこ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活動に共感し、特別協賛しています。2025年度は10月4日に石川県珠洲市にて開催されました。人と人がつながる劇場体験と地域に根ざした取り組みから、こどもたちが明るい未来を描ける環境づくりの一助となるよう応援していきます。



cinéma birdの様子

・日比谷音楽祭2025への協賛

芸術・文化振興の一環として、当社は2019年の第1回開催より継続して日比谷音楽祭に協賛しています。2025年度は「(10連・5連)けん玉体験」のブースを出展し、併せて当社保険商品の紹介などを実施しました。“ボーダーレス”をテーマとする音楽祭にふさわしく、年齢・国籍・性別を問わず多様な方々にご参加いただきました。今後も地域や社会とつながる取り組みを通じて、フコク生命の魅力を広く発信してまいります。



日比谷音楽祭2025の様子

持続可能な社会への貢献

ピンクリボン運動、Hellosmile（ハロースマイル）への協力

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

2011年度からは子宮頸がんの予防啓発を推進するプロジェクトの支援も行っております。具体的な取組みとして、当社職員がピンクリボンバッジやHellosmileバッジをつけ「啓発パンフレット」などをお客さまに配布して、検診の大切さを伝えるなどの活動を行っております。

認知症サポーター認定取得の推進

2018年10月より、認知症の方やそのご家族に接する機会があった際に、適切な対応や手助けができるよう、「認知症サポーター認定」の取得推進を開始しました。2025年度からは、より多くの職員が認知症サポーターの認定を取得できるよう、オンラインで学べるカリキュラムを導入しており、2026年4月1日時点で9,174名が認定を取得しています。

「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への対応として、各都道府県警と連携し、特殊詐欺被害防止啓発用のチラシ・ティッシュを作成しました。警察署および地域信用金庫と協力して配布を行うとともに、注意喚起を通じて、地域における被害防止に継続的に取り組んでいます。



各都道府県警と共同で作成しているティッシュ（画像は警視庁版）



画像は2025年度に静岡県警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や立命館大学などの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。

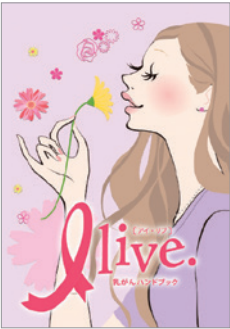


社有不動産活用による待機児童解消に向けた取組み

待機児童問題解消に向け社有不動産へ保育所を誘致し地域に貢献します。



社会貢献活動



サステナビリティへの取組み

ESG 投融資について

ESG 投融資に対する基本的な考え方

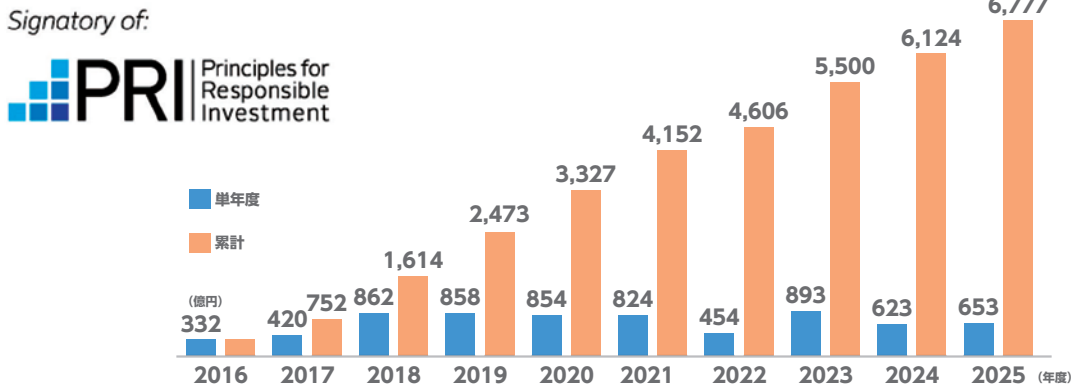
当社は、創業以来、相互会社形態を堅持する日本で唯一の生命保険会社として、「ご契約者の利益擁護」という経営理念のもと、「配当還元のさらなる充実を通じて、お客さまの実質的な保険料負担の軽減を図ること」を使命と考え、これを実践するとともに、「生命保険事業を営む相互会社として、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営方針に則り、ESG（環境・社会・ガバナンス）課題を考慮した投融資に取り組んでいます。ESG 投融資はお客さまからお預かりした大切な資金の中長期的な投資リターンの拡大に資すると同時に、「社会への貢献」を経営理念の一つに掲げる当社の機関投資家としての責務をより一層果たしうるものと考えています。

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様々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。

ESG 新規投融資額

当社が国連の責任投資原則（PRI）に署名した2016年度以降の投融資実績



ESG 投融資の取組み

【債券・融資】

2025年度の主な取組み

- ・脱炭素社会の実現に資するグリーンボンド、サステナビリティボンド、トランジションボンド
- ・気候変動に関わるターゲットを設定するサステナビリティ・リンク・ボンド
- ・新興国の社会課題解決に資するサステナビリティボンド
- ・人々の健康とQOL（クオリティ・オブ・ライフ）向上に資するソーシャルボンド
- ・交通渋滞・事故の軽減に資するソーシャルローン

【株式】

・富国生命投資顧問のESG評価^{*}やスチュワードシップ活動における対話を通じて得られたESG情報を投資判断の要素に含めております。

^{*}富国生命投資顧問は、ESG評価にかかる豊富なノウハウを有しており、独自のアンケートや企業へのヒアリングによってスコアを策定しております。

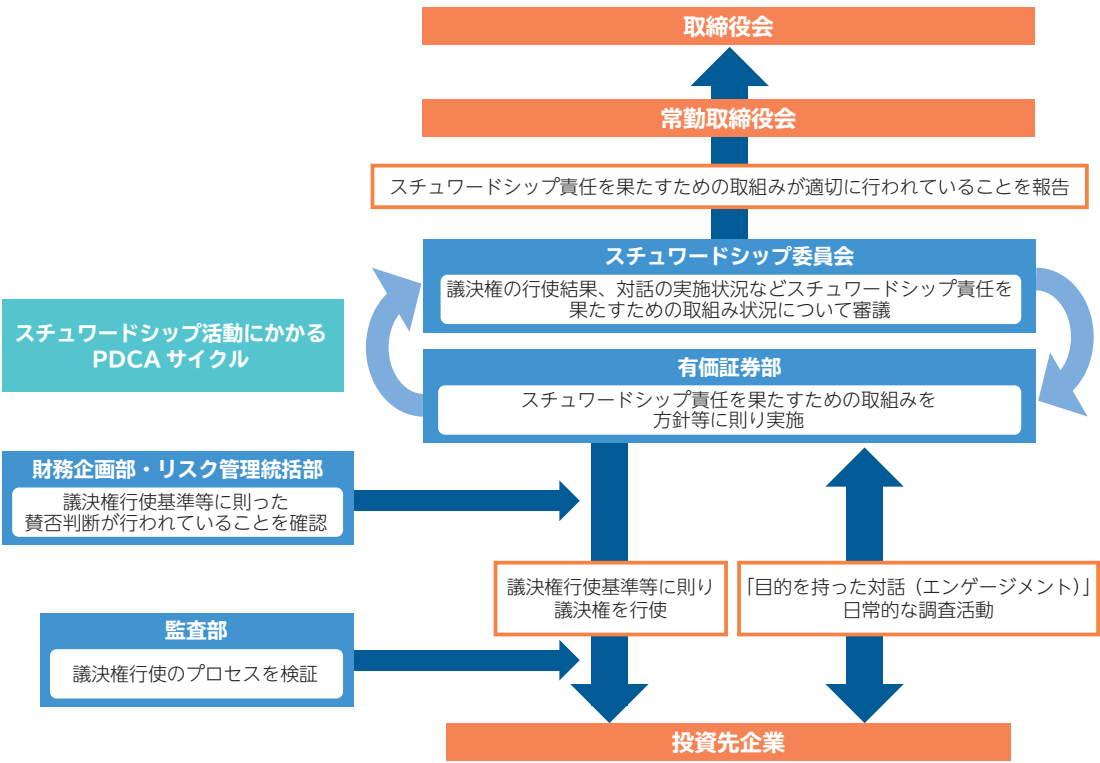
スチュワードシップ活動

当社は、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほかサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」（エンゲージメント）などを通じて、当該企業の企業価値の向上や持続的成長を促すことによって、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を図りつつ、持続可能な社会の実現への貢献を目指すことは、機関投資家としての重要な責任であると考えています。

スチュワードシップ活動体制（一般勘定）

社外委員を委員長とするスチュワードシップ委員会において、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み状況を審議し、その内容は取締役会に報告しております。

スチュワードシップ委員会での審議内容を踏まえ、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実効性のさらなる向上に努めております。



当社のスチュワードシップ活動の特徴

当社では、スチュワードシップ活動の実効性を高めるため、経営陣との直接対話を重視しております。また、対話の質を高めるため、経験豊富な管理職が担当者とチームを組み、対話の準備から実施後のフォローアップまでを一貫して行っています。これらの取組みを通じて、個別企業の状況をより深く理解するとともに、スチュワードシップ活動に携わる人材のスキルアップに継続して取り組んでおります。



フコク生命との対話について、JBCCホールディングス株式会社の東上社長から感想をいただきました。

スチュワードシップ活動 インタビュー

短期的な業績評価にとどまらず、
中長期的な視点から
当社の事業構造の変化や成長可能性を
丁寧に見ていただいていると感じています

JBCCホールディングス株式会社

東上 征司 代表取締役社長



当社は、お客様のデジタルトランスフォーメーションを支援するITサービス企業です。持続的成長に向け、クラウド、セキュリティ、超高速開発を注力領域と定め、付加価値の高い事業への転換とストック型ビジネスを軸とした事業構造変革を進めています。価値創造型企業を目指し、中長期的な視点で企業価値の向上に取り組んでいます。

スチュワードシップ活動に対する考え方

当社は、投資家との対話を、中長期的な価値創造を支える重要な取組みと位置づけています。とりわけ、スチュワードシップ活動を通じた対話は、当社の強みや課題を客観的に見つめ直し、経営の高度化につなげていくための重要な機会であると捉えています。

フコク生命のスチュワードシップ活動の特徴

短期的な業績評価にとどまらず、中長期的な視点から当社の事業構造の変化や成長可能性を丁寧に見ていただいていると感じています。

継続的に対話を重ねるなかで、成長戦略・中期経営計画の示し方、収益性・資本効率、人的資本、情報開示、ガバナンスといったテーマについて、その時々、事業環境や経営課題を踏まえた具体的な論点を投げかけていただきました。

事前にいただくディスカッションペーパーも含め、対話の準備と論点設定が非常に丁寧で、経営として改めて気づかされることが多く、毎回大変有意義な対話になっています。

これらの点に、フコク生命のスチュワードシップ活動ならではの特征があると感じています。

参考になったフコク生命の提言

当社が進める事業構造変革や注力事業、成長戦略の方向性を、投資家にどのように分かりやすく伝え、企業価値を理解していただくかという点について、これまでご提言をいただきました。

なかでも、成長ドライバーの示し方、人的資本や非財務情報の充実、ESGを含むIR・情報開示の強化、さらに資本政策や株主還元を含む財務戦略の考え方は、当社にとって大きな示唆となっています。こうしたアドバイスを踏まえ、事業説明会の実施や統合報告書の発行など充実した情報発信に取り組むとともに、資本政策や株主還元を含む財務戦略についても、見直しを重ねながら充実を図ってきました。

その結果、当社の方向性や強みについて、資本市場での理解も少しずつ深まってきていると感じています。

フコク生命のスチュワードシップ活動に期待すること

今後もフコク生命には、当社の将来を長期視点で捉え、建設的なスチュワードシップのもとで対話を継続していただけることを期待しています。

当社としても、対話の中でいただいたご意見を一つひとつ経営や情報開示に活かし、より良い経営と企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

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。

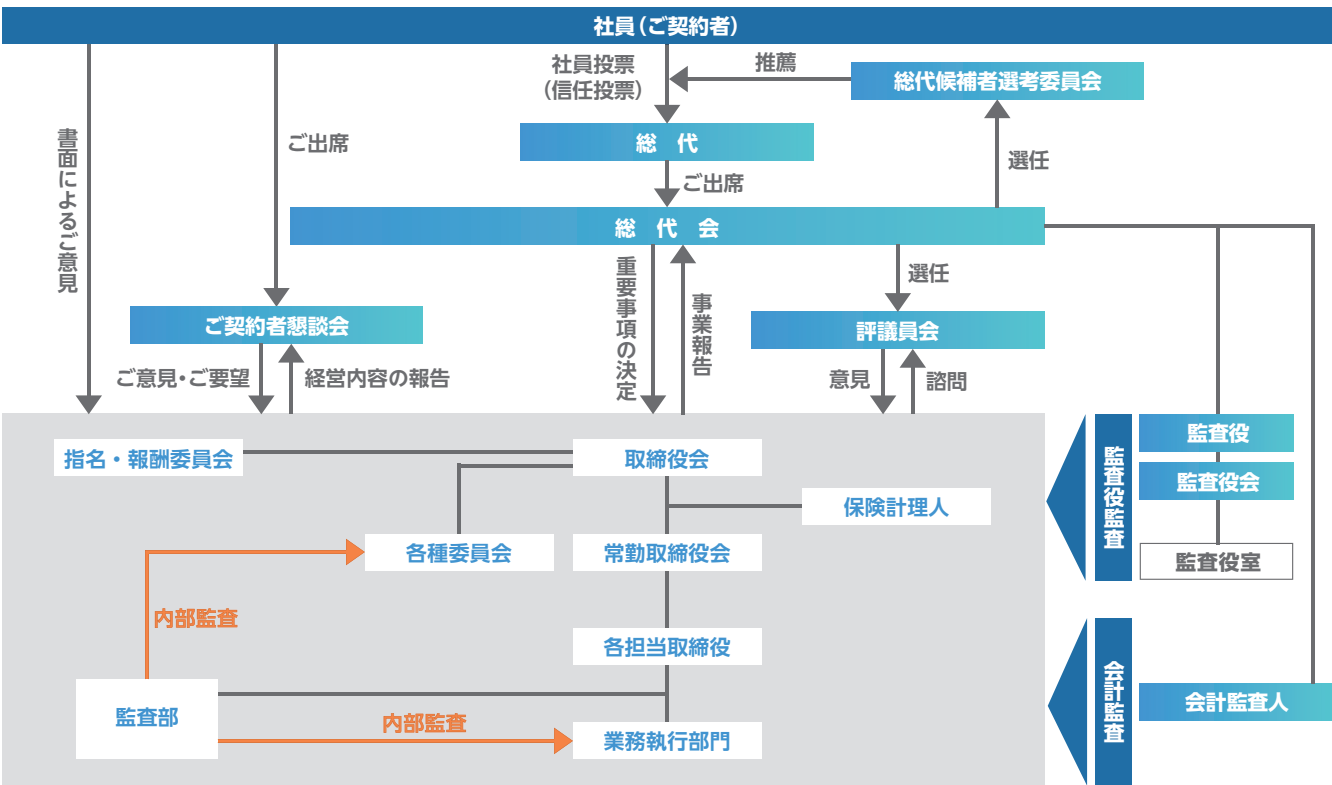
コーポレートガバナンス基本方針

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



相互会社運営

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

生命保険会社の会社形態には「相互会社」と「株式会社」があり、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。

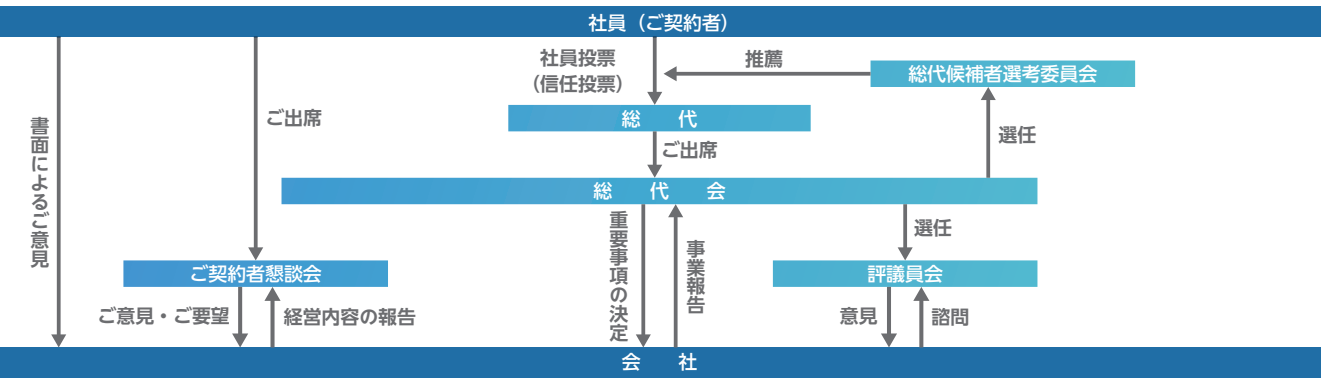
相互会社は、相互扶助の仕組みによって成り立つ公共性の高い保険事業を営む保険会社だけに認められている会社形態です。相互会社には「株主」は存在せず、ご契約者が会社の構成員である「社員^{*}」となり会社の運営に参加することで、ご契約者の意思を経営に反映することができます。なお、2025年度末の当社の社員数は163万7,502名です。

^{*}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。

	相互会社	株式会社
設立根拠	保険業法に基づく中間法人	会社法に基づく営利法人
構成員	社員（ご契約者）	株主
意思決定機関	社員総会または総代会	株主総会
配当還元（イメージ）	剰余金 ↓ 社員総会または総代会の決議（剰余金処分） ↓ 社員（ご契約者）配当	剰余金 ↓ 取締役会の承認（損益計算書に計上） ↓ 契約者配当 株主総会の決議（剰余金処分） ↓ 株主配当

相互会社運営

当社は、総代会とご契約者懇談会を一体的に運営することでご契約者との対話を深め、いただいたご意見等を経営に反映するよう努めています。



当社が相互会社形態を堅持する理由

当社は、経営理念に「ご契約者の利益擁護」を掲げています。これ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となる相互会社形態が最適であると考え、相互会社形態を堅持しています。その具体的な理由は次のとおりです。

- ・相互会社には株主がないため、配当還元において株主配当を考慮する必要はなく、社員（ご契約者）のことだけを考えた配当が可能となり、保険料負担の軽減を求める社員（ご契約者）のニーズと合致
- ・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という保険会社としての責務を果たすためには、株主が求める傾向にある高い資本効率ではなく、強固な財務基盤を維持し続ける必要があり、保険契約の確実な履行を求める社員（ご契約者）のニーズと合致

コーポレートガバナンス

相互会社運営

総代会

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。約164万人の社員に直接参加していただく社員総会の開催は困難であるため、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・監査役の選任などの重要事項を審議・決議しています。

総代会の議案、議事録および主な質疑応答の要旨は、当社のホームページに掲載しています。



第104回定時総代会 渡部社長の様子

第104回定時総代会

概要		2026年7月2日に開催、110名（定数120名）の総代にご出席いただき、22件のご意見・ご質問に議長（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。			
議題	報告事項	I. 2025年度事業報告の件 II. 2025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 III. 相互会社制度運営報告の件	決議事項	第1号議案 2025年度剰余金処分案承認の件 第2号議案 社員配当準備金分配の件 第3号議案 総代候補者選考委員11名選任の件 第4号議案 評議員1名選任の件 第5号議案 取締役12名選任の件	

総代会の傍聴制度

当社は、社員に対して総代会の傍聴希望者を公募する制度を実施しています。公募の詳細は、総代会開催前の一定期間に本社、支社等の店頭にポスターを掲示するとともに、当社のホームページに掲載しています。

評議員会

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います。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。

第152回評議員会

概要		2026年3月24日に開催、9名（定数9名）の評議員にご出席いただき、経営上の重要事項について各担当役員から報告し、それに対してご意見をいただきました。			
議題	議題	1. 第104回定時総代会の開催日等について 2. 2025年度ご契約者懇談会の概況について	3. 全社的ストレステスト 富士山大規模噴火時の降灰対策 4. THE MUTUAL ACT 2027の進捗報告		

ご契約者懇談会

ご契約者の意見を直接お伺いして経営に役立てること、また、生命保険や会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います。

2025年度ご契約者懇談会

概要		2026年1月～2月に全62支社で開催、1,173名（1支社平均18.9名）のご契約者にご出席いただき、1,729件のご意見・ご質問に支社長や次長、本社から出席した役員・部長が回答するなど、ご契約者と支社・本社幹部との対話が行われました。
主な議題		・会社紹介動画（THE MUTUAL ACT 2027の仕組みや2025年度上半期業績）による報告 ・役員・部長による「新たな利益配分方針に基づく仕組みやTHE MUTUAL ACT 2027の概要」の報告 ・質疑応答（事前質問や当日質問への回答）

経営管理体制

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	○	○	○		○	○		○
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	○	○	○				○	
近藤 健	取締役常務執行役員	○					○	○	
佐藤 広	社外取締役	○	○		○		○		
小巻 垂矢	社外取締役	○					○	○	
渡辺 一	社外取締役	○	○	○	○		○		
吉田 勇治	取締役執行役員	○			○		○		
矢崎 斉	取締役執行役員	○					○	○	
吉岡 謙一	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。

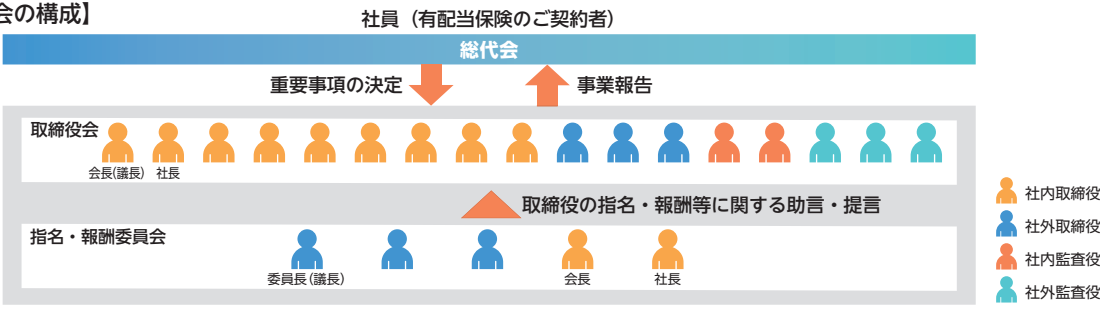
コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

指名・報酬委員会

2025年7月開催の総代会にて、職員の処遇と同様に取締役の報酬も引き上げるべきといったご意見等も踏まえ、取締役の指名・報酬等に関する手続きの透明性・公正性・客観性の向上を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を2026年4月より設置しました。

【指名・報酬委員会の構成】



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. 2025年度評価の実施概要

- (1) 対象者
全取締役(12名)及び全監査役(5名)
- (2) 対象評価期間
2025年4月～2026年3月
- (3) 実施方法
質問票形式の自己評価に基づく評価結果を踏まえ、取締役会において審議
- (4) 実施時期
2026年4月
- (5) 評価項目
①取締役会等の構成、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. 2025年度の評価結果

当社の取締役会は適切に運営され、良好にその機能を発揮していると判断しております。⑦取締役会の実効性評価は、昨年度と比較しさらに向上しました。取締役会の実効性を評価する意見として、中堅職員を中心としたワーキンググループと社外役員を含む役員とのフリーディスカッションの継続的な実施により議論の活発化が図られていること、また指名・報酬委員会の設置により透明性・客観性の高い経営が一層期待されることなどが挙げられました。一方で、改善の余地がある項目として、①取締役会等の構成（ジェンダーを含む多様性）、②取締役会の運営（資料の分量や説明時間、議案上程部門の報告・説明の工夫）が挙げられ、更なる実効性向上に向けて、以下の改善対策を確認しました。

主な課題	改善対策
取締役会等の構成（ジェンダーを含む多様性）	・上位職階への早期任用等により、取締役会等の多様性を確保するべく中長期的な課題として対応していく
取締役会の運営 （資料の分量や説明時間、 議案上程部門の報告・説明の工夫）	・取締役会で審議すべき議題か否かを判断し、議論すべき点について明確にする ・説明時間と審議時間の目安に基づき、報告・説明の工夫を図る

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

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。

2026年6月末時点で計16回開催し、96名の職員が参加しました。

車座ミーティング実施風景



車座ミーティングを実施して(高橋監査役)

若い職員の皆さんと話して居ると昔の自分自身を観ている様で、思わず「頑張れ」と声を掛けたくくなります。30代は長い人生の土台を造るととても大切な時期、車座では『これからの10年をどう過ごすか』をテーマに皆さんの悩みや希望に私自身の経験を重ね合わせて、自由な意見交換を心がけています。特に強調している点は、積極的に多くの経験を積む事、結果に拘りすぎない事、挑戦して失敗する事が財産になり成長させてくれる事、そして何事も鵜呑みにせず自分の頭で考えてみる習慣を身につける事です。

車座を機に皆さんの交流の輪が広がり、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。

社外取締役インタビュー

“THE MUTUAL”を
異なる視点から支える

社外取締役

小巻 亜矢

【略歴】
1983年4月 株式会社サンリオ入社
2014年6月 株式会社サンリオエンターテイメント顧問
2015年6月 同社取締役
2016年7月 サンリオピューロランド館長
2019年6月 株式会社サンリオエンターテイメント
代表取締役社長
2023年7月 富国生命保険相互会社取締役



社外取締役の視点から見た変化

就任以前から、フコク生命には「相互会社としての理念を大切にする会社」「誠実な会社」という印象を持っていました。その印象は、就任後に社内の議論や取組みに触れても変わらず、むしろ価値観として組織に根づいていることを実感しました。

一方で、この数年間は創業100周年の節目を迎え、相互会社としての理念という変わらない軸を大切にしながら、変わり続けようとする意識が会社全体に共有されていることを強く感じます。中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」に関する議論の中でも、社会の変化を踏まえながら、自分たちの役割を見つめ直そうとする意識が印象的でした。

相互会社として培ってきたこれまでの歩みを土台としながら、時代に合わせて進化しようとする取組みが無理なく結びついている点が、現在のフコク生命の確かな変化と強みであると認識しています。

社外取締役として期待されている役割

経営の現場から適度な距離を保ちながら、本質的な問いを持ち続け率直に投げかけていく役割を期待されていると感じています。就任にあたっていただいた「感じたことは何でも言ってほしい」という言葉にも、そのような期待が表れていると受け止めています。

また、私は異業種出身であることに加え、フコク生命で初めての女性取締役でもあります。ジェンダーや多様性の観点から、従来と異なる視点を意思決定の場に持ち込むことも、役割の一つだと考えています。なでしこ塾をはじめとした取組みを通じて、次世代の女性リーダー育成が着実に進められている様子にも触れ、

こうした取組みが、これからの持続的な成長につながっていくと感じています。

取締役会の運営と実効性について

フコク生命の取締役会は、各議案に十分な時間をかけ、丁寧に議論されています。成果や結果だけでなく、目指す姿に到達するまでにどのようなプロセスを踏むべきかといった点まで議論されており、中長期的な視点を重視する運営が随所に見られます。

こうした議論を重ねる中で、物事に丁寧に向き合う誠実な姿勢が自然と表れており、それが取締役会の実効性を支えていると感じています。

“THE MUTUAL”と“みんななかよく”に通じる想い

私は、“THE MUTUAL”とサンリオの掲げる“みんななかよく”という考え方には、通じ合うものがあると感じています。どちらも誰かの存在を前提として「自分は誰かのためにある」という想いを大切にする考え方の表れではないでしょうか。生命保険は、まさにこうした互いに支え合う関係性の中で安心を生み出していく仕組みそのものです。私自身ががんを経験した際に、さまざまな不安が重なる中で保険に支えられ、「お金の不安がない」ということがどれほど大きな安心につながるのかを実感しました。こうした事業そのものが、お客さまのウェルビーイングを支える重要な役割を担っていると感じています。

“THE MUTUAL”という理念を大切にしながら、その想いを具体的な取組みとして着実に形にすることが、これからのフコク生命のさらなる企業価値の向上につながっていくものと考えています。

役員体制(2026年7月2日現在)

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 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)
 取締役 常務執行役員 近藤健 1964年7月27日生	1987年 富国生命入社 町田支社長、人材開発本部長、 富山支社長兼北陸ブロック長 を経て 2017年 執行役員人事部長 2021年 執行役員業務部長 2022年 取締役執行役員業務部長 2023年 取締役執行役員 2026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 2024年 富国生命 取締役(現任) 2026年 日本経済研究所 理事長(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 部長を経て 2023年 執行役員総合営業推進部長 2024年 執行役員法人営業部長 2025年 取締役執行役員(現任)
 取締役執行役員 吉岡謙一 1965年4月4日生	1988年 富国生命入社 東京湾岸支社長、広島支社長 兼中四国ブロック長、業務部 部長、富山支社長兼北陸ブロ ック長、大阪北支社長兼近畿 ブロック長を経て 2021年 執行役員大阪北支社長兼近畿 ブロック長 2023年 執行役員業務部長 2026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。

コーポレートガバナンス

役員体制(2026年7月2日現在)

監査役

氏名(生年月日)	略歴
 監査役 根津嘉澄 1951年10月26日生	1999年 東武鉄道 代表取締役社長 2002年 富国生命 監査役(現任) 2018年 東武鉄道 代表取締役社長 社長執行役員 2023年 同 代表取締役会長 2026年 同 取締役会長(現任)
 監査役 高橋恭平 1944年7月17日生	2005年 昭和電工(現レゾナック・ホールディングス) 代表取締役社長 2007年 同 代表取締役社長兼社長執行役員 最高経営責任者(CEO) 2011年 同 代表取締役会長 2015年 同 取締役会長 2016年 富国生命 監査役(現任) 2017年 昭和電工(現レゾナック・ホールディングス) 相談役
 監査役 渡部肇史 1955年3月10日生	2016年 電源開発 代表取締役社長 2023年 同 代表取締役会長(現任) 2024年 富国生命 監査役(現任)
 監査役(常勤) 黒田啓一 1959年3月3日生	1982年 富国生命入社 徳島支社長、人事部長、契約管理部長、富山支社長兼北陸ブロック長、事務企画部長を経て 2017年 執行役員事務企画部長 2018年 執行役員 お客さまサービス本部長 取締役執行役員 お客さまサービス本部長 2020年 取締役執行役員 2023年 監査役(現任)
 監査役(常勤) 重松秀明 1963年11月23日生	1986年 富国生命入社 総合企画室部長、経理部長を経て 2019年 執行役員総合企画室長 2022年 監査役(現任)

※根津嘉澄氏、高橋恭平氏および渡部肇史氏は、社外監査役です。

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

執行役員

氏名(生年月日)	略歴
常務執行役員 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 2026年 常務執行役員 人材開発本部副本部長(現任)
執行役員 江口修 1966年8月12日生	1989年 富国生命入社 熊本支社長、名古屋支社長兼中部ブロック長、業務部部长、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 2026年 執行役員業務部長(現任)
執行役員 木下泰浩 1967年5月16日生	1990年 富国生命入社 大津支社長、京浜支社長兼首都圏第二ブロック長、お客さまサービス部長、富山支社長兼北陸ブロック長を経て 2024年 執行役員富山支社長兼北陸ブロック長(現任)
執行役員 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、有価証券部部长、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 2026年 執行役員財務企画部長(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 営業企画部部长、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)

氏名(生年月日)	略歴
執行役員 小林央 1969年9月6日生	2009年 富国生命入社 総合営業推進部部长を経て 2025年 執行役員法人営業部長(現任)
執行役員 香山和亮 1967年11月29日生	1991年 富国生命入社 奈良支社長、京浜支社長兼首都圏第二ブロック長を経て 2026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 有岡慎也 1968年7月2日生	1991年 富国生命入社 事務企画部部长、事務企画部長を経て 2026年 執行役員情報システム部長(現任)
執行役員 新倉健 1970年7月7日生	1993年 富国生命入社 東京湾岸支社長、宇都宮支社長兼関越ブロック長を経て 2026年 執行役員福島支社長兼東北ブロック長(現任)
執行役員 堀川拓 1973年1月29日生	1996年 富国生命入社 大津支社長、営業企画部長を経て 2026年 執行役員営業企画部長(現任)

コーポレートガバナンス

コンプライアンス態勢

コンプライアンス態勢の充実

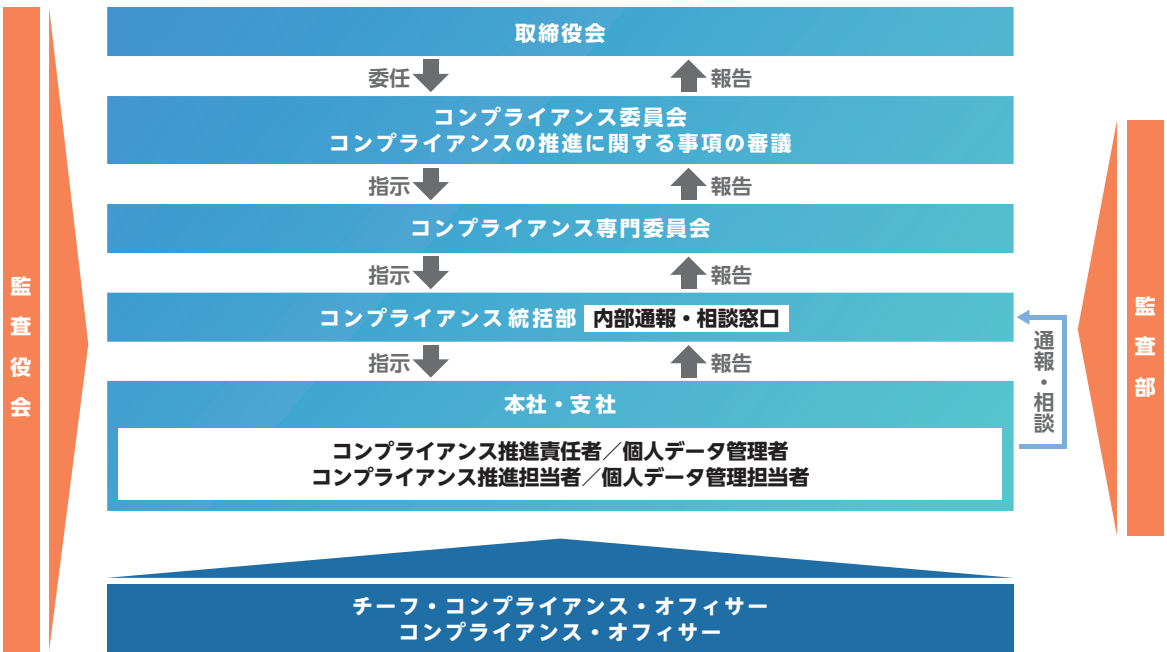
当社役職員は、企業の成員としてだけでなく社会の一員として、法令のみならず慣習や社会通念の観点からも遵法精神を尊ぶ意識をさらに高めてまいります。そのために、当社はコンプライアンス態勢を整備・強化するとともに実践的なコンプライアンス教育を継続的に実施しております。しかしながら、万全な態勢のもとでも不適正な事象を完全に排除することはできないと認識しております。不適正な事象を早期に発見して、適正かつ迅速に対応するとともに再発防止に向けて、不断の改善・是正に努めることが重要であると考えております。

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。



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基本方針」、および関連する諸規程を制定し、これらの方針、規程にもとづいた実践計画として、コンプライアンス・プログラムを策定しています。

コンプライアンス推進責任者および担当者は、コンプライアンス・プログラムにもとづき、階層別・所属別の研修を定期的に実施し、役職員の意識および知識の向上に努めています。

内部通報制度

一方、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、通報者の探索の禁止、および対象事案に関する情報の秘密保持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・徹底は、当社がお客さまから信頼され続ける保険会社であ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考えております。

・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、対策を推進しております。

・反社会的勢力への対応

「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」を定めるとともに、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

当社は、お客さまから信頼され続ける保険会社となることを第一に考え、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）」、その他関連法令などを遵守し、個人情報等を適切に取り扱うよう努めてまいります。

・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、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・営業所において研修を実施しております。